2　従業員の年齢別人員構成に偏りを生じた原因

従業員数が多い又は少ない年齢層が生じた原因については、過去の採用抑制又は大量採用を挙げた企業が多い。具体的には、好況期であるバブル期に採用を拡大したため40歳台の従業員数が多く、不況期である就職氷河期に採用抑制を行ったため30歳台の従業員数が少ないとする企業が多い。

表3　従業員数が多い又は少ない年齢層が生じた原因（複数回答）

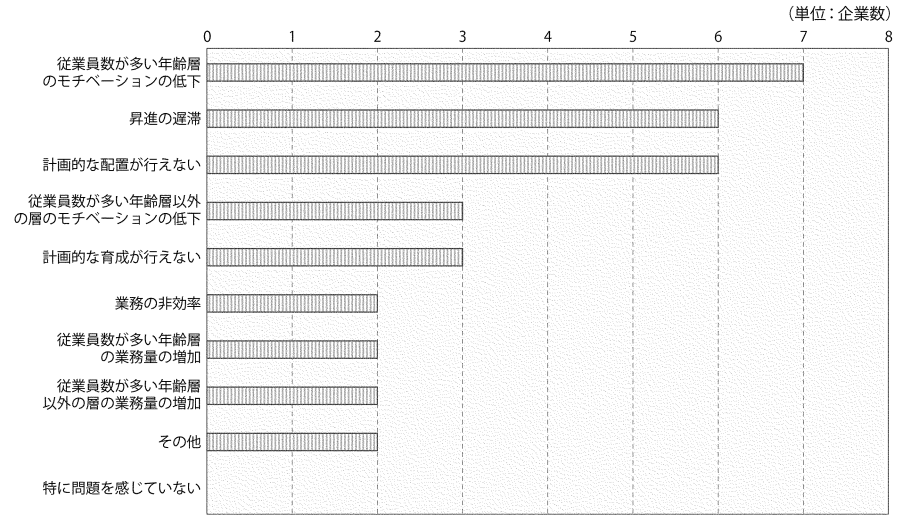
過去の採用抑制	過去の大量採用	再雇用制度等の継続雇用制度の導入	従業員数の削減	その他
17社	12社	2社	1社	0社

3　従業員の年齢別人員構成の偏りによる影響

⑴　従業員数が多い年齢層があることによる影響

従業員数が多い年齢層があることによる影響については、「従業員数が多い年齢層のモチベーションの低下」、「昇進の遅滞」、「計画的な配置が行えない」を挙げた企業が多い。

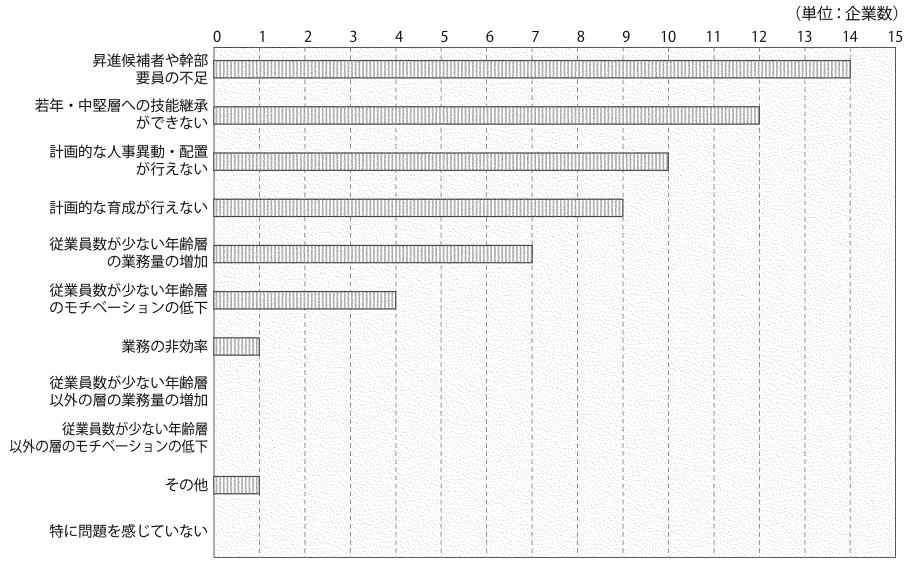
図12　従業員数が多い年齢層があることによる影響（複数回答）



⑵　従業員数が少ない年齢層があることによる影響

従業員数が少ない年齢層があることによる影響については、「昇進候補者や幹部要員の不足」、「若年・中堅層への技能継承ができない」、「計画的な人事異動・配置が行えない」、「計画的な育成が行えない」を挙げた企業が多い。

図13　従業員数が少ない年齢層があることによる影響（複数回答）



4　従業員の年齢別人員構成に偏りが生じていることへの対応

⑴　従業員数が多い年齢層があることへの対応

従業員数が多い年齢層があることへの対応については、「中高齢層の活用」、「賃金制度・人事制度の見直し」、「昇任・昇格における厳格な選抜」等を挙げた企業が多い。

図14　従業員数が多い年齢層があることへの対応（複数回答）

