

役職定年とは 制度の要点簡単まとめ



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年3月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

役職定年とは

役職定年とは

役職定年とは、**企業で一定の年齢に達した社員が、部長・課長などの管理職・役職から退く制度**のことです。

役職定年制度の目的は、組織の活性化や若手社員の登用機会の創出、人件費の抑制などにあります。

近年では、シニア人材の活用方針の変化や人材流動性の高まりによって、役職定年制度の見直しや廃止を進める企業も増えています。

役職定年の年齢

役職定年の年齢は企業ごとに異なりますが、一般的に**50代後半から60歳**に設定されています。

役職定年の実態・データ

「[民間企業の勤務条件制度（令和5年調査結果）](#)」によると、**役職定年制度を導入している企業割合は16.7%**となっています。企業規模別では、大企業（従業員500人以上）の導入率は27.6%と高めですが、制度全体としては縮小傾向にあります。

役職定年のメリット

役職定年のメリット

役職定年制度の導入は、企業の人材マネジメントにおいて複数のメリットをもたらします。

特に、組織の新陳代謝の促進、シニア人材のキャリア設計支援、そして人件費の抑制といった観点から注目されています。また制度設計によっては、社員のモチベーションや組織全体のパフォーマンス向上にも寄与します。

組織の新陳代謝の促進	一定の年齢で役職を交代する制度を設けることで、若手社員の昇進の機会が増加し、組織全体の流動性と活力が向上します。
人材育成・定着	昇進の機会が可視化されることで、若手社員の意欲やキャリア志向が高まり、優秀人材の流出抑制につながります。年齢構成のバランスも取りやすくなります。
シニア人材のキャリア設計支援	役職を退くタイミングが明確になることで、企業は長期的な人員計画を立てやすく、本人も定年後を見据えたキャリアプランを描きやすくなります。
人件費の最適化	役職手当の支給がなくなり、人件費を自然に抑制できます。特に、年齢と職責・能力のミスマッチが生じやすいシニア層の柔軟な雇用継続手段として有効です。

役職定年のデメリット

役職定年のデメリット

役職定年制度の運用方法によっては、優秀な人材のモチベーション低下を引き起こす可能性もあります。組織力と従業員のキャリア意欲を両立するためには、制度の導入と並行して適切な対応策が不可欠です。

有能な人材の離脱	業績・知識・経験に優れた人材が職務の第一線から外れることとなり、組織のパフォーマンスに影響を及ぼす可能性があります。また、引き継ぎの不備や現場の混乱が生じる懸念もあります。
キャリアの停滞に対する不安	役職定年後の配置が明確でない場合、現役社員が長期的なキャリア形成に不安を抱く可能性があります。
モチベーションの低下	どれだけ実績を上げてでも役職を退くことが既定路線となるため、役職者のモチベーション低下を招きます。特に、役職定年後の職務内容や評価体系が不明確な場合は喪失感が大きくなります。
人的資源の非効率活用	適切な再配置やスキルの活用がなされない場合、豊富な経験を有する人材が補助的な業務に留まり、組織全体としての人材活用効率が低下する可能性があります。

役職定年制度を上手く活用するポイント

役職定年制度を上手く活用するポイント

役職定年制度を活用しながら組織力を高めるためには、対象者および周囲の社員への丁寧なサポートと、柔軟な人事施策の併用が重要です。以下に、具体的な施策を記載します。

異動・交代時の支援体制	役職変更時には、本人への事前説明を徹底し、新任者との引き継ぎや役割理解をサポートする体制が求められます。キャリア研修や後任向けの管理職研修も有効です。
新たな役割の設計	役職定年後も価値ある役割を担えるよう、専門職・育成職・アドバイザー職等、新たな活躍の場を提供することが大切です。
柔軟な働き方の提供	勤務時間や日数を調整し、年収変動とのバランスを図るとともに、プライベート時間の確保を促進しましょう。副業・兼業支援も視野に入れることで、自律的な働き方を促すことができます。
制度の透明化と説明責任	役職定年制度の導入時には、目的・背景・運用方針を明確に伝え、社員の理解と納得を得る必要があります。そして、対象者の意見を反映しながら運用内容を調整することが、従業員との信頼構築に繋がります。

【免責】

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。

※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。また当資料は、表紙下の記載日時点の内容となっております。最新の情報、実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。