

# 65歳定年時代の人事マネジメントの見直しと再設計のすすめ方

～高齢者の有効活用と現役世代のキャリアアップを図る～

◇日時◇ 2019年 6月 5日(水)13:00～17:00

◇会場◇ 東京・麹町『企業研究会セミナールーム』

◇講師◇ 寺崎 文勝 氏 (株)寺崎人財総合研究所 代表取締役社長  
プリンシパル コンサルタント

【略歴・著書】 早稲田大学第一文学部卒心理学専修。事業会社の人事部門、金融系シンクタンク、監査法人系コンサルティングファーム等を経て、2018年に会社設立。組織・人事マネジメント領域のコンサルタントとして20年超の経験を有し、幅広い業種において人事制度構築・人事業務プロセス変革を中心としたコンサルティングを手がけ、関与企業はこれまでに300社を超える。主な著書として「実践人事マネジメント改革」「職務基準の人事制度」「人事マネジメント基礎講座」(労務行政)、「キャリアの取説」(日本経済新聞出版社) 他多数。

## 開催にあたって

2013年4月の改正高齢者雇用安定法の施行により、65歳までの雇用確保が義務づけられるなど雇用環境が大きく変化しました。また、昨年3月に政府が決定した「働き方改革実行計画」では、高齢者の就業促進が掲げられ、将来的に継続雇用年齢等の引き上げを進めていくための環境整備が目標となっています。

企業にとっては、65歳までの雇用は人件費の増加や採用調整などの課題や高齢者の更なる戦力化や高いモチベーションによる働きがいのある職場環境づくりが大きな課題となっております。

そこで、本セミナーでは、人事マネジメントの観点から、高齢者を有効に効率よく活用し、労働生産性のアップや組織の活性化につなげるポイントと今後の高齢化対策として、現役世代の人事制度、評価、処遇の見直し、中でもサステナブルな人材開発・キャリア開発を進めるポイントを詳しく解説いたします。

- \* 申込書にご記入いただいた個人情報、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業や刊行物のご案内をお送りする際に利用させていただきます。
- \* 「セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより【TOP】→【公開セミナー】→【よくあるご質問】をご参照下さい。

【受講料】 1名 <税込>

正会員	33,480円 本体価格 31,000円	一般	35,640円 本体価格 33,000円
-----	-------------------------	----	-------------------------

**申込方法** 当会ホームページよりお申込みください。  
<https://www.bri.or.jp> \*その他セミナーの最新情報もご覧いただけます。

企業研究会セミナー

- ◎お申込み: 当会ホームページまたは E-mail でお申込み下さい。
- \*お申込み後(開催1週間～10日前までに)受講票・請求書をお送りいたします。
- \*最少催行人数に満たない場合ほか、諸般の事情により開催を中止させていただく場合もございます。
- \***会員企業一覧は当会ホームページでご確認いただけます。**  
(<http://www.bri.or.jp>)

- \*お申込み後のキャンセルは原則としてお受けいたしかねますのでご出席できない場合は、代理の方のご出席をお願いいたします。
- \*FAXでお申込みの際、「0(ゼロ)発信のFAX機」をご使用の場合は、必ず「0」を押してから、番号入力をお願いいたします。(別番号への誤送信にご注意下さい。)

【申込先】 一般社団法人 企業研究会 担当:金井  
◎E-mail:kanai@bri.or.jp

〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 MFPR麹町ビル 2階  
TEL 080-2103-6840(金井)/03-5215-3511(代表)  
FAX03-5215-0951

191219-0503	2019.6.5 「65歳定年時代の人事マネジメントの見直しと再設計のすすめ方」		
会社名			
住所	〒		
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL	FAX		
E-mail			

# 65歳定年時代の人事マネジメントの 見直しと再設計のすすめ方

～高齢者の有効活用と現役世代のキャリアアップを図る～

## ◆ プログラム ◆

■日 時:2019年 6月 5日(水) 13:00～17:00

■講 師:寺崎 文勝 氏 (株)寺崎人財総合研究所 代表取締役社長  
プリンシパル コンサルタント

### 1. 高齢者雇用をめぐる現状と課題

- (1) 賃金・処遇制度の現状
- (2) コスト管理上の課題
- (3) パフォーマンスマネジメントの課題

### 2. 高齢者活用のポイント

- (1) 労働生産性と高齢者雇用
- (2) 要員計画と高齢者雇用
- (3) 組織を活性化させる高齢者の活用方法

### 3. 高齢者雇用の選択肢と各制度の特徴

- (1) 60歳以上の雇用確保措置の実施状況
- (2) 定年年齢の引き上げ(メリット・デメリット)
- (3) 定年制の廃止(メリット・デメリット)
- (4) 継続雇用制度の導入(メリット・デメリット)

### 4. 現役世代の人事制度の見直し

- (1) 賃金水準(カーブ)の見直し
- (2) 資格等級制度、複線型人事制度の見直し
- (3) 評価基準の見直し
- (4) 能力給から職務給への転換
- (5) サステイナブルなキャリア開発

#### 〈セミナーのポイント〉

1. 2013年4月改正高齢法を契機に、企業は人材マネジメントの在り方の抜本的な見直しを迫られている。
2. 60歳以上のシニア人材の雇用確保のため必要となる人件費のインパクトをいかにして低減するかにとまらず、シニア人材を抱えた職場で、いかにして組織パフォーマンスを維持向上させるかに取り組みなければならない。
3. 従業員に65歳まで組織に対して継続的かつ一定レベルの貢献を求めるとすれば、サステイナブル(継続維持できる)な人材開発・キャリア開発に基づく人材活用を行う必要がある。
4. 多くの企業で60歳以降の人件費の原資を捻出するために、現役世代(主として中高年層)の賃金カーブを引き下げることなどで対応しようとするが、そもそも、「新卒採用・長期雇用・年功序列」を前提とした賃金パッケージを今後も適用するかを検討すべき。
5. 年齢や能力等の人材の属性によって決定される雇人給ではなく、職務価値(仕事を通して組織貢献のレベル)によって決定される仕事給(職務給)への転換が必要。
6. スペシャリストを育成する過程で、ゼネラリスト適性のある人材を選抜してゼネラリストのキャリアパスに移行・育成し、それ以外のスペシャリスト人材はさらに専門性を高めていくほうが、組織全体のパフォーマンスを向上させる上で効果的。
7. 業績と能力(ポテンシャル)の高低で3×3の9マス(9ボックス)を作り、それぞれの箱に該当する人材をプロットすることで、人材開発状況の見える化を行い、時間軸ごとに候補者をリストアップするサクセッションプランで高いポテンシャルを持った候補者に対してピンポイントで固有の人材開発の手段を講じる。