

高齢者雇用推進セミナー

生涯現役のために

高齢従業員の職場管理

就業意識向上模擬研修？



会場；県中小企業産業大学校

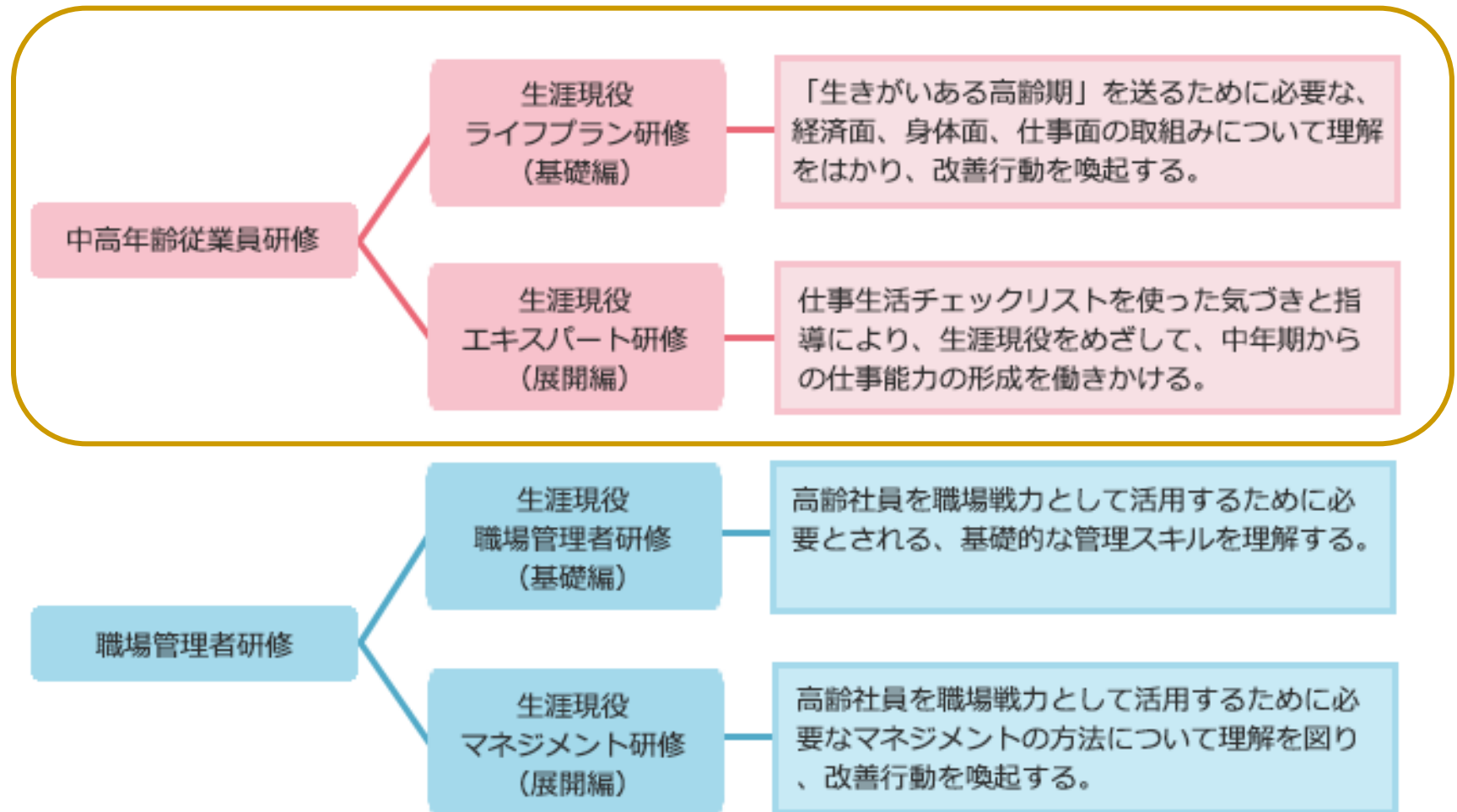
開催日；令和6年10月16日（水）

時間；~~15:15~15:35~~

15:10~15:35

講師；橋 敏夫 70歳雇用推進プランナー

就業意識向上研修の概要



実施した事例

中高年齢社員のための生涯現役ライフプラン研修

半日コース（2024. 2. 8）

時 間	研 修 内 容	手 法
13:00～13:20	開 会 挨拶 会社の継続雇用制度の説明	
13:20～14:30	0. 研修の概要 自己紹介など 1. ライフプランの必要性(講義) ① 少子高齢社会の環境・経済の変化と対応 ② 定年後の個人の経済設計 ・高齢期の必要生活費 ・厚生年金収入 ・高齢期の収支バランス ③ 就業と生活のバランス(ワーク・ライフバランス) ④ 高齢期の就業・評価と賃金の考え方 ⑤ 健康づくりと健康管理と働き甲斐・やり甲斐 ⑥ 継続雇用・高齢期のエンプロイアビリティ	<スライド・講義> ・パワーポイント・レジュメ
14:30～14:40	休 憩	
14:40～15:40	2. 自分自身のキャリアのたなおろしと就業計画作成 ①コンピテンシーとは ②CMA チェックリストの解説 ③CMA チェックリストによる自己分析 ④就業計画シート作成	実習
15:40～16:40	3. キャリアと就業計画の発表(時間制約で人数選定) (できれば全員が発表することが望ましい)	<発表> ・講師が進行
16:40～17:00	4. 質疑・応答 アンケート 5. 閉 会 (挨拶)	

中高年齢社員のための生涯現役エキスパート研修

2023/2/14 9:00～12:00

時 間	研 修 内 容	手 法
9:00～9:20 (20 分)	はじめに 「求められるエンプロイアビリティ」 1.なぜ今、生涯現役、65 歳雇用か 2. 必要人材要件とは	<スライド・講義> ・パワーポイント・レジュメ
9:20～10:20 (60 分)	65 歳雇用に向けて 1.業績貢献力を高める 2.協働力を高める 3.効率追求力を高める 4.価値創造力を高める 5.加齢変化適応力を高める 6.生涯現役力を高める 7.定年後変化対応力を高める 8.専門能力形成力を高める	<スライド・講義> ・パワーポイント・レジュメ
10:20～10:50 (30 分)	演習①「自己改善計画の作成」 1. キャリアターゲットシートの記入 2. 基本計画シートの記入	(演 習、一部事前記入)
10:50～12:00 (70 分)	演習②「行動革新の決意」 キャリア目標、基本計画の決意表明、助言 講評、宿題説明、閉講挨拶、アンケート	<発表> ・講師コメント ・実行計画シート(宿題)

経営環境の理解

～重大な変化が起きている～

- 人口減少、少子高齢化、長寿時代の到来
 - 2065年に高齢化率38.4%の見込み、約2.6人に1人が65歳以上
- 人工知能の進化
 - 2045年に人工知能が全人類の知能を合計したものを超えるという技術的特異点(シンギュラリティ)が到来する？
- 情報洪水
 - 2005年、世界に先駆けて情報洪水時代に突入
- 超成熟化市場
 - 日本市場は大半の部類で成熟化、商品・サービスは高品質・低価格、「同質的異質性」
- デジタル・ツールの進化
 - デジタル化の波で恩恵を被るのは大企業だけではなく、中小企業も同じ、その経営環境の変化に積極的に対応しようとする意志があるかないかだけの差

変化に対応する
のが経営

能力の陳腐化の過程を理解する

身体機能の低下:仕事がつらくなる

専門能力の陳腐化

1. 開始 段階 (入社後10年)
その場しのぎ型能力開発
その場に必要最低限の学習で済ます

2. 進行 段階 (20~30年)
鳥なき里のこうもり化
熟練能力を専門能力と誤認

3. 固定 段階 (30年以降)
能力のテンプラ構造
人間関係能力を専門能力と誤認

定年前
OB化

無理せず
フリして
先送り

継続
雇用後

ほとんど
仕事の
腰掛勤務

押し付けて
知らぬ顔して
参加せず

コミュニケーション構造の変化:職場内で孤立しがちになる

高齢社員を戦力活用するには

定年までの社員と同じ管理では高齢社員のやる気はおこらない。

入社以降の **将来指向** の意識

定年は仕事生活の終点(⇒定年前OB化・定年後腰掛仕事)

高齢期の仕事生活

仕事への貢献を生活の一部として
生きがいある高齢期を送る。
高齢期ならではの褒美は
“生きがいある毎日”

残り時間の自覚

定年以降、元気に働けるのは15年程度
(平均健康寿命男73歳、女78歳)
いつ終わりがくるかわからない
日々の心の満足を求める。

定年後の **日々生きがい指向** の意識

役立ちと承認が得られる
仕事の仕組み

役立ち

自分は今、こんな働きで役立っている。
⇒毎日の仕事に自信と誇り。

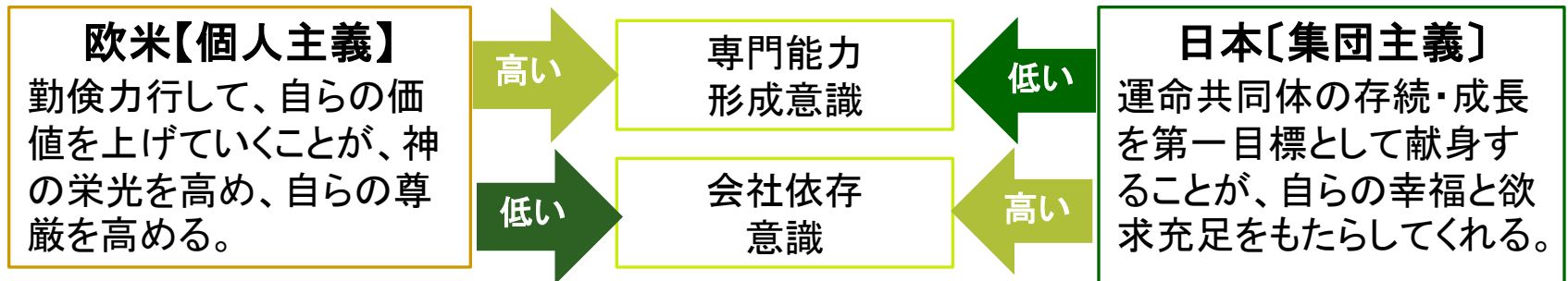
承認

今の自分を、信頼できる仲間として
認めてもらう。⇒職場に出るのが楽しみに。

社員は日々の仕事生活に生きがい＋会社は職場戦力として活用

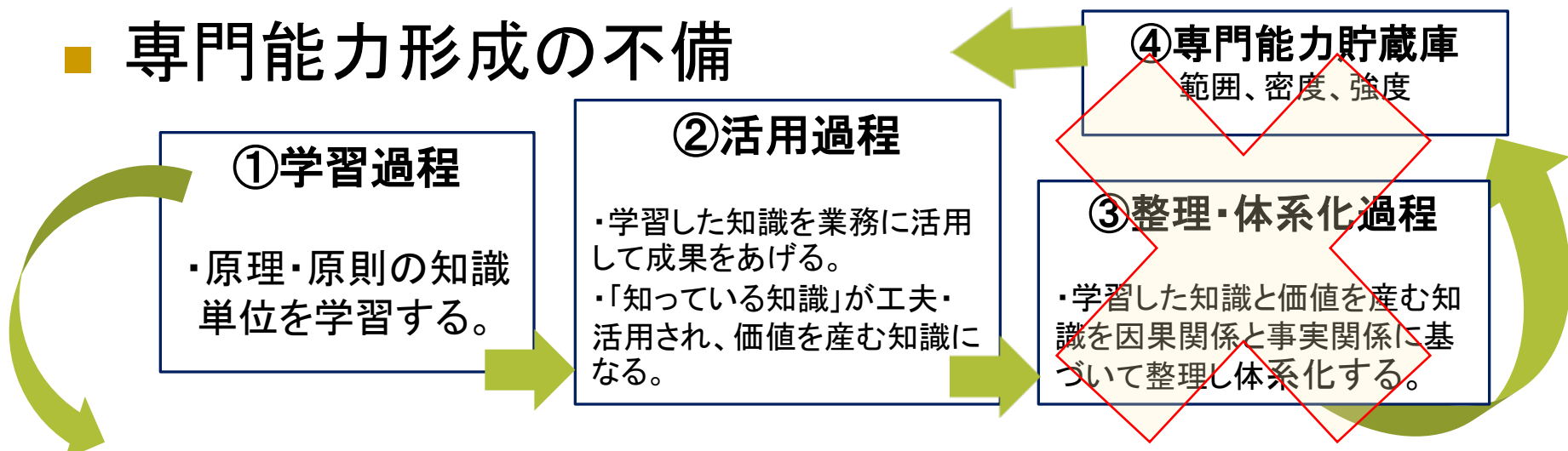
専門能力形成力を高める

■ 労働観の違い



※専門能力陳腐化過程は、会社の要請に献身的に応えてきた結果でもある。

■ 専門能力形成の不備



※会社は活用過程を要請、これには応える。しかし、自己努力にまかされていて学習と整理・体系化が乏しいため、豊富な経験が蓄積されるが専門能力は形成されない。

定年後変化適応力を高める
定年後の賃金、意識の持ち方を理解する

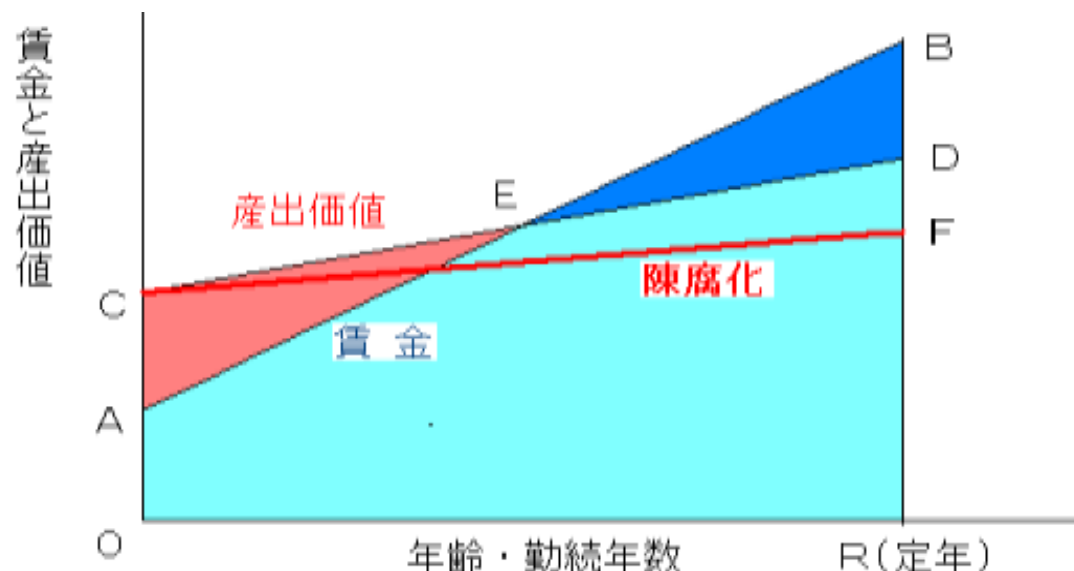
■ 専門能力と賃金のミスマッチ

1. 定年前は、産出価値より高い賃金を得ている？

- 産出価値合計額と支払賃金合計額は、定年時に収支バランスが取られる。

2. 継続雇用後、専門能力を時価評価すると賃金はどうなる？

- 能力が陳腐化していれば、継続雇用賃金はDで留まらずFまで下がる。



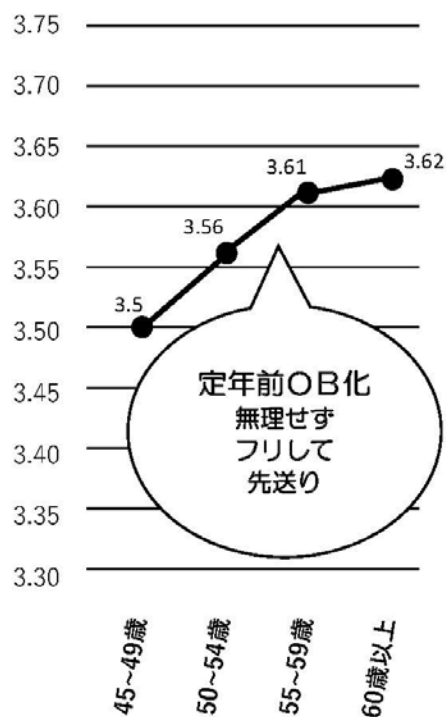
■意識轉換

- ①短期雇用意識の払拭
- ②先輩意識の払拭
- ③新賃金システムの理解
- ④仕事の既成概念払拭
- ・プレイングコーチとスペシャリスト

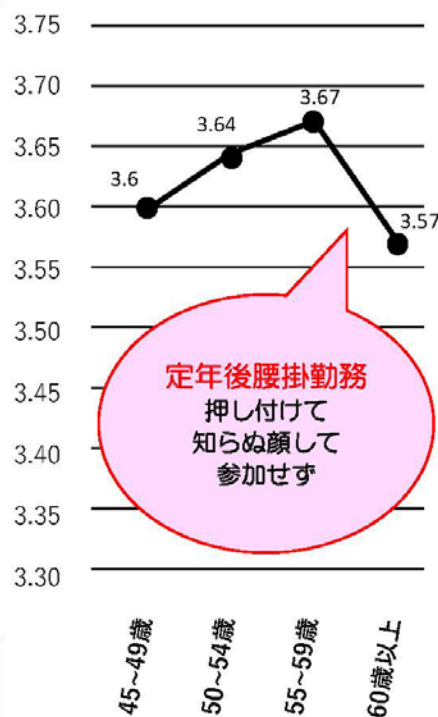
★全て、我々の責任ではなく、会社の責任でもある？

中高齢期の仕事能力の変化

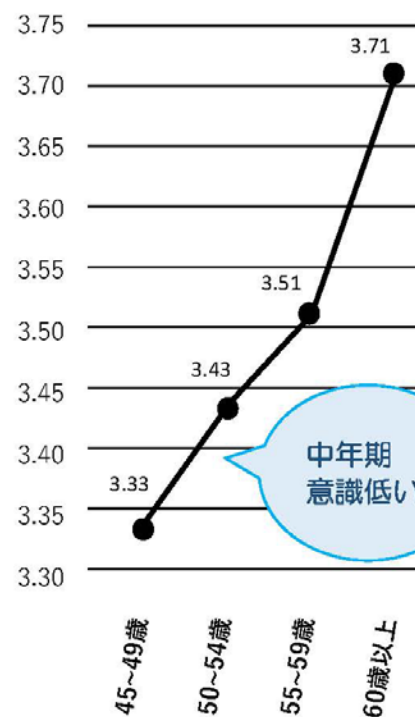
仕事生活



仕事能力



仕事意識



もっと働きたい！
もっと貢献したい！

それが
生き甲斐、
健康だ！

高齢者には、
「きょういく」と
「きょうよう」
が必要。

ご清聴ありがとうございました



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福井支部

〒915-0853

福井県越前市行松町25-10

福井職業能力開発促進センター内

TEL:0778-23-1010

FAX:0778-23-1013

アドバイザー連絡先 0776 - 57 - 1380

(社会保険労務士法人 橋事務所)