

「65歳現役時代」を見据えた 「定年延長への戦略的対応策」

公的年金の支給開始年齢の引上げに呼応して、現在、定年引上げまたは継続雇用制度の導入義務化等を内容とする高齢者雇用安定法の改正案が国会で議論されています。

改正法案によれば、企業は段階的に、①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を講ずる必要があります。

本格的な少子高齢化社会に突入し、数年後には団塊の世代が定年年齢を迎え始めるなか、この問題への対応の巧拙は企業の競争力をも左右しかねません。当セミナーでは、改正法案への対応策について具体的に解説するとともに、高齢者活用の前提となる、年齢にかかわらず能力・成果に基づく処遇を可能とする人事賃金制度の構築方法についても解説します。

セミナー・プログラム

I. 「定年延長」をめぐる動向

II. 3つのオプションとその対応策・留意点

①定年引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止

III. 高齢人材マネジメントを戦略的に進める

経営環境、従業員構成等を見据え、どのオプションを選択するのか

IV. 高齢者対応の前提となる能力・成果主義人事制度

日 時 第1回 2004年6月30日 水曜日 13:30-17:00
第2回 2004年7月14日 水曜日 13:30-17:00
(各回とも同一内容です。ご都合のよい回をご指定ください)

会 場 株式会社日本総合研究所 1階大会議室
東京都千代田区一番町16番

受講料 各回とも12,600円(消費税込み)

講 師 日本総研 研究事業本部上席主任研究員 江並 正民
日本総研 研究事業本部主任研究員 林 浩二



日本総研
The Japan Research Institute, Limited