

# 65歳現役時代に向けての 高齢者人事制度構築セミナー

## セミナー内容

- 1.法改正への対応と高齢者活用に当たっての課題解決策
- 2.自社の実状を踏まえての雇用延長の基本コンセプト検討方法
- 3.高齢者人事制度のあり方と検討に当たっての留意点
- 4.人事制度全体との整合性のあり方
- 5.高齢者人事制度構築への具体的進め方

改正高齢者等雇用安定法により、企業は段階的に65歳までの雇用確保措置の実施が義務づけられるようになりました。

各企業において、定年年齢の65歳まで引き上げ、65歳までの継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかの措置を講じる必要がありますが、同時に現行の人事制度との整合性の確保にも留意する必要があります。また、実際の制度設計に当たっては、自社の人員構成・人件費負担余力・高齢者活用策など様々な要素を勘案しながら慎重な検討を行う必要があります。団塊世代の大量定年が始まるいわゆる2007年問題を目前に控え、企業も少子高齢化時代に対応した人事制度の再構築に迫られていくのではないのでしょうか。

本セミナーでは、雇用延長に向けての雇用・人事制度のあり方や具体的な制度設計について具体的な解説を行います。

日 時

2005年11月28日(月) 13:30～17:00

会 場

東京グリーンパレス(会場 ばら W)

地下鉄有楽町線「麹町駅」徒歩1分、JR「四谷駅」「市ヶ谷駅」徒歩7分

受講料

8,400円(消費税含む)

高齢者雇用について、  
次のような問題意識をお持ちではありませんか？

1. 改正高齢者雇用安定法に対してこれからどのように対応すべきか、スタンスが定まらない。
2. 改正高齢者雇用安定法に来年4月からどう対応するか当面の対策は決まったが、60歳以降の本格的な人事制度をこれからどうしていくべきなのか考え方がまとまっていない。
3. 今後の要員計画や高齢者の技能伝承の必要性を考慮した場合、今後の高齢者雇用をどう考えればよいのか考え方が整理されていない。
4. 高齢化時代にふさわしい人事制度の再構築の必要性は理解しているが、実際に何をどういう手順で検討したらよいかわからない。
5. 高齢者雇用に関する人事施策をこれまで行ってきた人事制度全般の改革とどう整合させてよいかわからない。
6. 高齢者雇用安定法への対応を機に人事制度全般を見直したい。

次のようなニーズをお持ちの企業にお奨めします

少子高齢化の時代においてどのような人材マネジメントを行えばよいか、自社の人事制度を改めて検討したいと考えている企業

改正高齢者等雇用安定法への対応を機に、要員計画や高齢者の技能伝承のあり方などを含め、人事制度全般を見直したいと考えている企業

人件費コストの最適化を図りながら、少子高齢化時代にマッチした人材マネジメントのあり方を検討したいと考えている企業

高齢化時代に対応した賃金体系の考え方を検討したい企業

## セミナープログラム

### ・高齢者活用の考え方

- (1) 高齢者雇用をめぐる背景と展望
- (2) 高齢者雇用に関する法改正と対応のあり方
- (3) 高齢者活用に当たっての課題
- (4) 高齢者活用に当たっての課題の解決策

### ・雇用延長に対応した人事制度構築に当たっての留意点

- (1) 要員計画、高齢者のニーズ把握
- (2) 高齢者雇用に関する基本コンセプトの検討
- (3) 雇用制度の検討
- (4) コース・就労条件の設定
- (5) 評価・処遇制度の検討

### ・再雇用制度の設計および導入の進め方

- (1) 再雇用制度設計上の具体的検討項目
- (2) 再雇用制度設計・導入に向けた検討手順
- (3) 再雇用制度設計・導入における留意点

## 講師紹介

君島 一雄 (第 部・第 部担当)

株式会社日本総合研究所・主任研究員。自動車会社勤務を経て、1989年より現職。経営総合診断、戦略構築、組織・人事の再構築などのテーマを多数手掛ける。クライアント企業の経営課題にマッチした人事制度構築を行うことを重視したコンサルティング活動を行う。事業特性に合った評価・処遇体系の構築、コンピテンシーマネジメントシステムの構築なども多数手掛ける。

水間 啓介 (第 部担当)

株式会社日本総合研究所・主任研究員。銀行勤務を経て1999年より現職。人事・組織コンサルティングを多数手掛ける。組織風土の変革を意図した制度設計および運用に重点を置いたコンサルティングを行うことをモットーとする。