

人事の実務的・実践的な課題解決にフォーカスした

人事実践セミナーのご案内

2013年の法改正によって、企業には従業員の65歳までの継続雇用が義務付けられ、その後4年が経過しました。

この間に経営環境や労働環境も大きく変わり、多くの企業が人材採用や人材確保に苦しみ中、ダイバーシティ推進の観点からも、「ベテラン・シニア層の活用」は、どの企業にとっても優先順位の高い人事課題になってきました。

継続雇用の仕組みは導入したが、本当に彼らに頑張ってもらうためには、どうしたら良いのかを、お悩みの企業もきっと多いはず。今後ますます中高齢化が進む中で、マジョリティとなってくるベテラン社員やシニア社員が不活性では、企業の活力も生産性も低下してしまいます。

女性活躍ばかりに目を向けず、ベテラン・シニア層の活性化や活用も真剣に考える時期ではないでしょうか。

今回のセミナーは、こうした「ベテラン・シニア層の活躍」をテーマに、ディスカッション・体験ワーク・事例紹介を織り交ぜたプログラムとしましたので、奮ってご参加下さい。

参加を希望される方は、裏面の申込書に必要事項を記載の上、お申込み下さい。(入会金・年会費・参加費無料)

2017年5月次プログラムのご紹介

ベテラン社員・シニア社員が活躍する会社は強い!

(ベテラン社員活性化セミナー) 「ベテラン社員」がイキイキ動き出すポイントとは?

株式会社ジェイフィール 片岡 裕司 氏

(事例紹介) 百術は一清に如かず

NTTコミュニケーションズの「ベテラン社員の更なる活躍推進」に向けた取り組み

NTTコミュニケーションズ株式会社 浅井 公一 氏

日時：2017年5月17日(水)
15:00~18:00

場所：パソナグループ
新本部ビル内研修室

* 5月に移転しますので、会場の詳細は後日、参加者の皆様にご連絡致します。

登壇者のご紹介



株式会社ジェイフィール
コンサルタント
片岡 裕司 氏

今後10年で、大企業では約340万人の50代非管理職が生まれると推定され、多くの企業でベテラン社員の活性化が課題となっています。また、昨年度話題になった書籍『LIFE SHIFT(ライフ・シフト)』で言われているのは「人生が確実に100年時代に変わる」ということ。人生100年となると、70歳、80歳まで全ての人が働く時代が到来するかもしれません。現在も雇用延長などの背景から、「長いキャリア人生を通じて、どうすればイキイキ活躍できるか」は、多くの人が直面する課題となっています。

「モチベーションが低く、職場の問題児だ」「昔ながらのやり方で、決まった仕事しかできない」「年下上司の言うことを聞かないで困る」……こんなベテラン社員とどう向き合い、活性化するか。キャリア研修を実施すれば解決できる、というような単純な課題ではありません。しかし取り組みれば必ず結果の出る、やりがいのあるテーマです。

日々悩まれ、思いを持つ皆様の参加をお待ちしています。

講師プロフィール

アサヒビル(株)、同社関連会社コンサルティング部門で活躍後に独立。(株)ジェイフィールに設立から参画し、近年は『なんとかしたい!ベテラン社員がイキイキ動き出すマネジメント』を執筆する等、ベテラン社員の活性化に注力する。

多摩大学大学院博士課程前期修了、同大学・知識リーダーシップ総合研究客員主任研究員を兼務する。



NTTコミュニケーションズ株式会社
ヒューマンリソース部 人事・人材開発部門 担当課長
浅井 公一 氏

40代や50代になると、「昇進に見通しがついたから」「給与が下がったから」モチベーションが下がると思いませんか?

それは大きな間違いです。激動の時代を生き抜いてきたベテラン社員は、そんなに「やわ」ではありません。ベテランを、その上司は「使えない」と勝手に思い込み、人事は管理職になれない社員の活用方法をずっと考えてこなかったからなのです。こういう時代が来ることは、何年も前からわかっていたはずなのに……。

ベテランの悩みは、「時流についていかなければ」という焦りと、「頑張っているのに、認めてもらえない」という苛立ちやジレンマが主流、実はどちらもポジティブな悩みです。この悩みを、自力で解決できるように、導いていきましょう!ベテランの活性化は、ダイエットと同じ。効果が出ないのは、自分(自社)に合った方法を取り入れていないこと、成功するためのしたたかな動機がないからです。そこに目を付けた当社の取り組みが、皆様にとって何らかのヒントとなれば幸いです。

講師プロフィール

キャリアコンサルタント。NTTコミュニケーションズ(株)で2013年HR部に異動と同時に、50代社員のモチベーション向上にチャレンジ。たった一人でキャリア面談を実施し、その数2年間で約750人。圧倒的な面談量をもとに、自然に作りあげられていった面談スタイルが、ベテラン社員にシンクロ。その結果、ベテランの部下を持つ上司の8割が、その部下の行動変容ぶりを認めた。

