

jshrm

Japan Society for  
Human Resource Management

**JSHRM WVN研究会**

6月勉強会

原 有貴子

2021年6月25日

# 目次

70歳就業時代の展望と課題（藤本さん）

---

【再掲】WWNのめざす姿とFY2021の活動計画

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# 今月は、JILPT藤本さんより、最新の調査結果に基づく高齢者雇用の現状と課題についてご提起いただきます

## 1. FY2021の月次勉強会のスケジュールとテーマ

※7月は、JSHRMの「月例会」として実施します

月	日	テーマ	担当
4月	4/16 金	✓ FY22活動計画 ✓ Human Experienceの未来 ～組織と個人の観点から～	原
5月	5/28 金	✓ HRのキャリアモデル ～田代先生のキャリアを うかがおう！～	田代 先生
6月	6/25 金	✓ 70歳までの就業に向けた高齢者雇用のあり方 ～調査研究結果のご共有～	藤本さん
7月	7/27 火 月例会	✓ Withコロナ時代の人事課題 Mapping～人事パーソンのリアルな課題総ざらい～（仮）	原
8月	8/27 金	✓ “変わらないマネジメント”とは何か	葛西さん
9月	9/15 水	✓ 愛社精神を語る	岡崎さん

月	日	テーマ	担当
10月	10/8 金	✓ 中小企業の人事制度（仮）	津留さん
11月	11/12 金	✓ 未定	未定
12月	12/3 金	✓ 未定	未定
1月	1/14 金	✓ 未定	未定
2月	2/4 金	✓ ミドルエイジの転職 ～Part.2～	藤本さん
3月	3/9 水	✓ 未定	未定

# **70歳就業時代の展望と課題 (藤本さん)**

**※別紙参照 (会員のみ)**

# ご発表を受けて、参加者で以下のような課題についてディスカッションした

## ディスカッションサマリー

ご発表内容：以下JILPT調査のうち赤字の章

### 「70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—」

第1章 高年齢者雇用・就業の現状と課題

第2章 2013年の高年齢者雇用安定法改正が企業にもたらした影響

第3章 65歳までの雇用継続体制の要因とその影響

第4章 雇用確保措置と高年齢者の仕事・賃金の配分

第5章 60代後半層の雇用についての分析と雇用機会拡大に向けての課題

第6章 高年齢者は就業に何を求めるのか

第7章 60代前半の雇用者における仕事の継続・変化と仕事・就業に対する評価

終章 要約とインプリケーション

### 【企業としての今後の課題】

- ✓ 業務内容と同一労働同一賃金の兼ね合いをどう理論づけるか
- ✓ 長く残ってほしい優秀な人ほど、労働市場でニーズがあるため定年を機に転職することも多々ある。  
一方、そうでない人ほどぶら下がる傾向がある中で、どう人材マネジメントを行うか
- ✓ ビジネス及び必要な能力も変わりゆく中で、どうやってリスキルし、モチベーションを維持・向上させるか
- ✓ 国としての少子高齢化という社会課題に対する方針と、企業としての経営戦略には距離がある。  
企業の成長の足枷とならない形で、どう高齢者の活躍の場を創出していくのか、構想が問われる

# WWNのめざす姿とFY21の活動計画

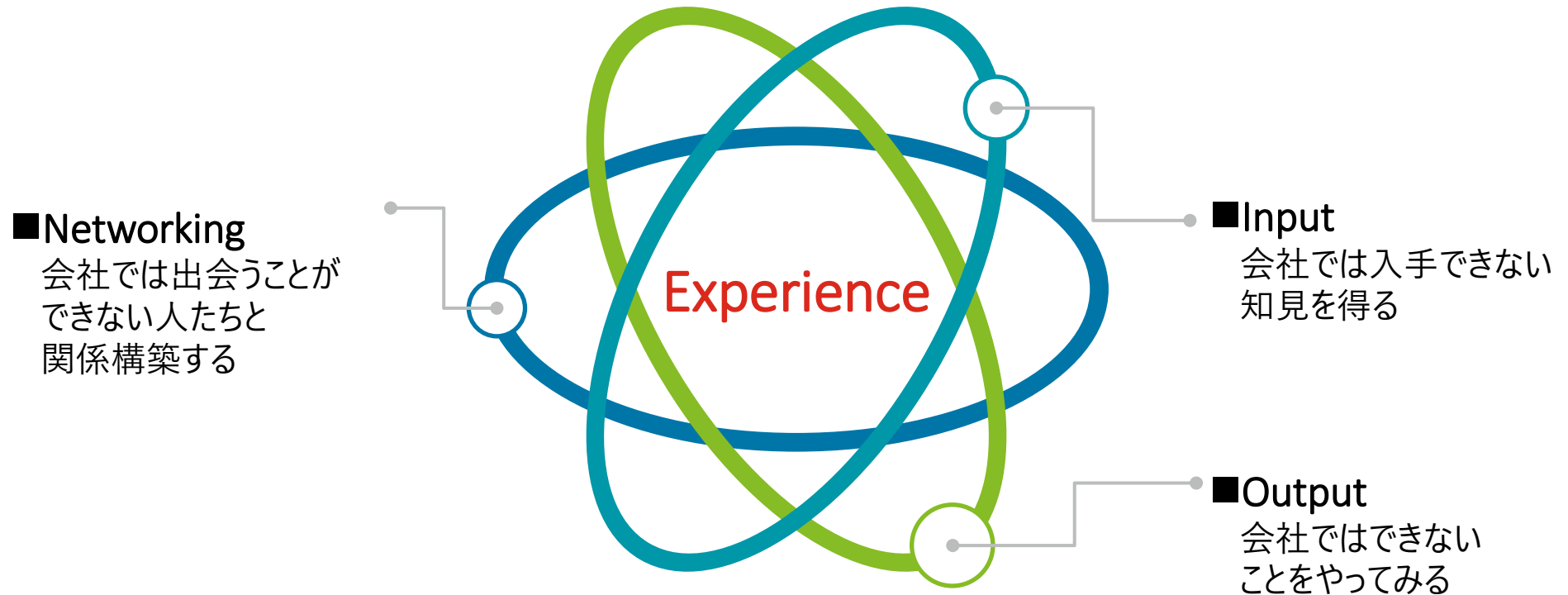
各界で活躍する人事パーソンが、自らのWILL/WANTS/NEEDSについて自由に語り合い、相互に高め合い、世の中に発信していける場でありたい

WWN研究会がめざす姿



# 2021年度は、“Experience”をコンセプトに、3<sup>rd</sup> PlaceであるJSHRMだからこそできることに いっそうコミットしていきたい

## FY2021のWWN研究会の運営コンセプト

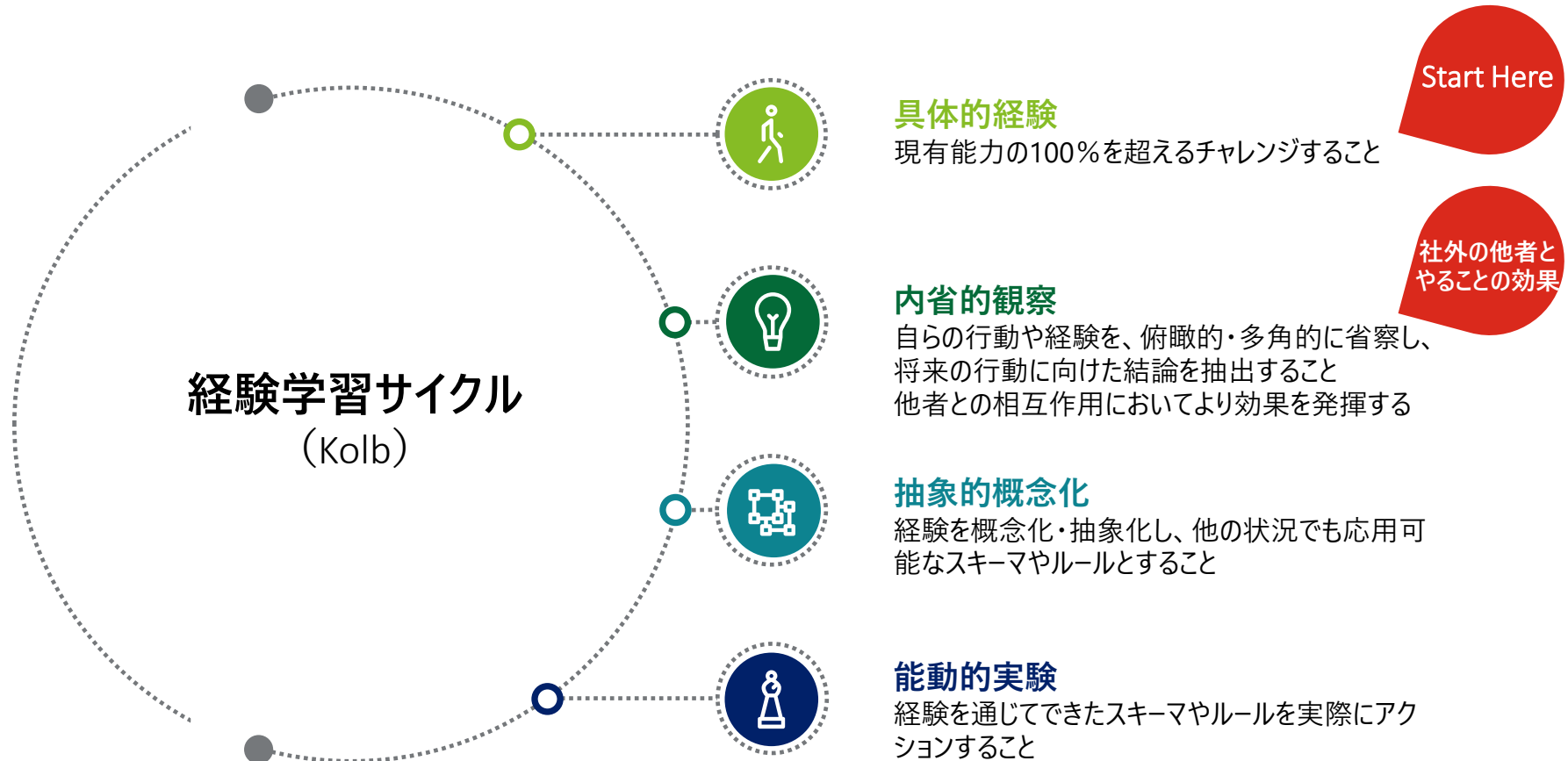


WWNにおけるInput & Outputを通して  
自らの人事パーソンとしてのMind, Style, Skillを高めるとともに  
公私ともにHuman Experience向上の一助としたい



# 経験学習の観点からも、日々の業務に埋没せず、日常から離れた環境でチャレンジし、それを他者とのコミュニケーションを通して内省することは、非常に効果的である

## (参考) 経験学習サイクル



# ”Experience” に資する活動として、FY2021は以下1～3について取り組みたい

## FY2021の活動計画



### 1 テーマディスカッション（毎月）

- 発表担当者のWILL/WANTS/NEEDSに即したテーマについて、参加者とディスカッションする
- 他ディスカッションを通して、知見を得たり、自らの考えを深めたりする



### 2 「なるほど」と「ありがとう」の蓄積（毎月）

- 毎月の勉強会後に、簡単なアンケートを実施する
- その日の気付きの積み上げや、発表者への感謝や気付きのフィードバックを目的とする



### 3 発信（年1回）

- 蓄積された毎月の学びを咀嚼し、自分なりに言語化する
- 第三者にどう伝えるか、普段とは異なる視点で考える機会とする

TBD

# 今月は、田代先生をゲストにお招きし、HRのキャリアモデルについてディスカッションさせていただきます

## 1. FY2021の月次勉強会のスケジュールとテーマ

※7月は、JSHRMの「月例会」として実施します

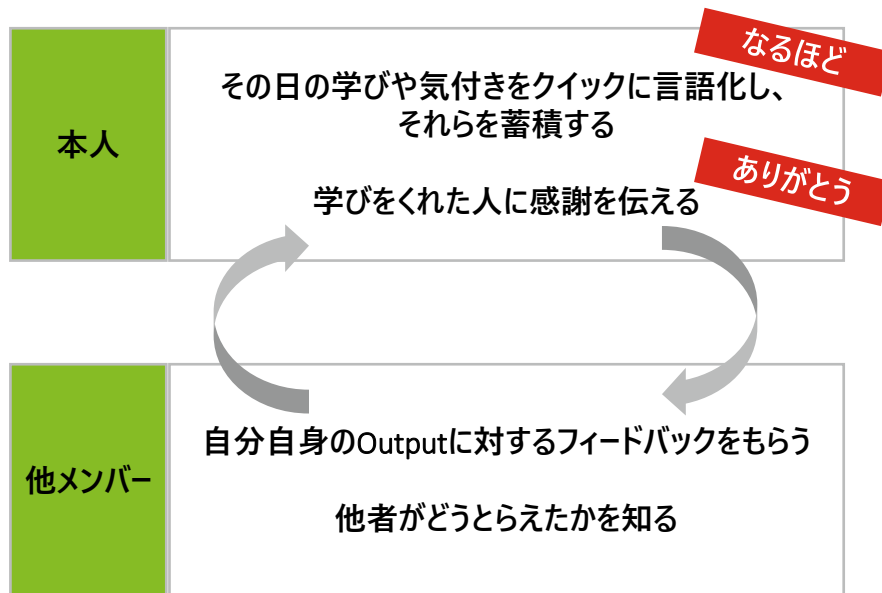
月	日	テーマ	担当
4月	4/16 金	✓ FY22活動計画 ✓ Human Experienceの未来 ～組織と個人の観点から～	原
5月	5/28 金	✓ HRのキャリアモデル ～田代先生のキャリアを うかがおう！～	田代 先生
6月	6/25 金	✓ 70歳までの就業に向けた高齢 者雇用のあり方 ～調査研究結果のご共有～	藤本さん
7月	7/27 火 <b>月例会</b>	✓ Withコロナ時代の人事課題 Mapping～人事パーソンのリアル な課題総ざらい～（仮）	原
8月	8/27 金	✓ “変わらないマネジメント”とは 何か	葛西さん
9月	9/15 水	✓ 愛社精神を語る	岡崎さん

月	日	テーマ	担当
10月	10/8 金	✓ 中小企業の人事制度（仮）	津留さん
11月	11/12 金	✓ 未定	未定
12月	12/3 金	✓ 未定	未定
1月	1/14 金	✓ 未定	未定
2月	2/4 金	✓ ミドルエイジの転職 ～Part.2～	藤本さん
3月	3/9 水	✓ 未定	未定

毎回の研究会後に、その日の学びや感じたこと等について、シンプルなアンケート（所要時間3分程度）にご回答いただけますよう、ご協力をお願いします

## 2. 「なるほど」と「ありがとう」の蓄積

### 目的



### 実施方法

#### Question

1. 本日のテーマへの興味深さ (Before)
2. 本日のInputへの満足度
3. 本日のOutput状況
4. 本日のテーマへの興味深さ (After)
5. 総合的な満足度
6. 感想・ご意見

@Questant

回答URLはこちら（都度ご案内します）

<https://questant.jp/XXX>

初参加の方、久しぶりに参加された方、今後も一緒に活動したいと思っていただけただけなら、JSHRMの会員登録をお願いします！

JSHRM会員登録のお願い

日本人材マネジメント協会（JSHRM）ホームページ

<http://www.jshrm.org/inquiry>

