

小冊子 プラチナニュース

2018年 春号



＜ユビバシの会のご案内＞

生涯現役社会を考える場

第16号

はじめに

2017年1月から募集を開始しました、「生涯現役に向けたヒトづくりの会」は、発足から約1年が経過しました。ご賛同いただき、ご入会いただいているのは、現在のところ法人会員様が26社、個人会員様が5名です。

当財団では、会員の皆様と生涯現役社会に向けた意見交換の場を持つため、この1年間で「ヒトづくりの会」を計3回開催させていただきました。ご多忙の中にご参加いただいた皆様、誠にありがとうございました。

今回のプラチナニュースでは、これまでの会の内容を簡単に紹介します。ぜひご覧ください。

- ・ 第1回 東京部会

(2017年10月13日)

- ・ 第1回 守谷部会

(2018年2月23日)

- ・ 第2回 東京部会

(2018年3月20日)

第1回東京部会（2017年10月13日）

【講師】 首都大学東京 藺牟田洋美先生

【テーマ】 生き生きと生涯現役で働き続けるためには、
一人一人の社員及び社員を取り巻く環境に何が求められるのか

【講演内容】
閉じこもり（閉じこもり症候群）は、生活の活動空間がほぼ家の中のみへと狭小化することで活動性が低下する生活様式の1つで、特に定年後は、人とのつながりが減少するため、閉じこもりのリスクが上昇する危険がある。

閉じこもりは医療機関にかかる疾病ではなく、ライフスタイルであることまで見過ごされがちだった。

しかし、身体的に問題はなくても次第に虚弱化し、要介護状態に陥ってしまう危険性があるため、周囲の人は高齢者の大事にしすぎず、自分でもできるという自信や、人の役にたっているという感覚を奪わないようにする。また、閉じこもらない生活を意識し、“今日の用事”を作ることが大切なこと。

【ワークショップの内容】

企業における高齢者の居場所感について

- ・ 再雇用後、役職定年後に周りから必要とされていると感じられるかどうかが重要。
- ・ わからないことや付いていけないこと、新しいモノへの対応については、高齢者も新入社員も同じ。わからないことを聞いて教えてもらうという行動ができるかが、高齢者と新入社員の違い。

- ・ コミュニケーションをはからない限り居場所感を作っていくことはできない



第1回守谷部会（2018年2月23日）

【講師】 日本大学 北村勝朗先生

【テーマ】 チームの熟達と生涯現役

【講演内容】

昔とは人が育つ環境や周囲の状況が変わり、それによって育成観も人によって異なる。しかしながら、企業としては技能伝承や次世代の育成を考えなければならぬ。そこで、A社のベテランが経験してきたことをインタビューデータから分析したところ、大変な状況をへ克服する体験において、何を感じ、学んでいったのかを身に着けていくプロセスがあり、これを繰り返していくことがわかった。ベテランが体験したことをそのまま現在の若手にやらせることは不可能だが、体験の質を変え

てこのプロセスを経ることが、今後の育成に求められることだろう。

【ワークショップの内容】

初任者、中堅、ベテランなど、仕事の熟達度に応じた育成方法が必要か、などをディスカッション。

【参加された方の感想】

- ・ 育成に対してあらためて考えたいと思った。
- ・ 今の自分を見つめなおす良い機会となった。
- ・ 普段考えても結論が出せないテーマで良かった。
- ・ グループごとにテーマを検討し発表する展開は充実していた。



第2回東京部会（2018年3月20日）

【講師】学習院大学名誉教授 今野浩一郎先生

【テーマ】シニア社員の賃金決定方法とモチベーションを維持させるには

【講演内容】

今後5人に1人が60歳という、急速に進む労働力の高齢化において、シニア社員は大きな社員集団になる。活力ある社会経済の実現には、シニア社員の戦力化と活躍は不可欠である。

シニア社員の特殊性は、①「いまの能力をいま活用して、いま払う」という短期雇用型人材であること ②時間の制約や場所の制約がある、制約社員型であるということの2つである。シニア社員を活用するには、企業側

が「シニア社員から何を買つか」、「シニア社員側が」会社に何を売るのが「を明確にする必要がある。

これからのシニア社員に求められることは、キャリア転換や役割転換に伴い、求められる「働く意識・行動と能力」が変わることをしっかりと認識し、再構成（の準備）を行うことである。

【ワークショップの内容】

シニア社員に活躍してもらうには

- ・モチベーションが下がってしまうことは仕方がないこととして認め、処遇などに納得した上で契約し、評価次第で次年度の処遇に差を設ける。
- ・契約のコースをいくつか用意し、選んでもらう。
- ・身分ではなく役割で仕事をすることが求められる。

「JALTEHVSの会」を通じて

2回のJALTEHVSの会を通じて、性質の違い企業における「生涯現役」を考えるとこの難しさを改めて実感するところも、「皆様との高見交換の中で《同じ》と感じる点も多かったのではないかと考えます。」生涯現役で生き生きと働く「J」を実現するためには、制度を整え仕組みを変えていくと同時に、「いままでの考え方を少しずつ変えていくための材料を集めていく」ことが必要なのかも知れません。皆様と共に考えよう「ワークシヨップ」は、ほんのびが答への出なから、オヤオヤするゆ因だと思いますが、「Jの場」で考え、気づき、共有しながら、「生涯現役の見方」の幅を広げていく場にならばと願っています。会費の時様にはお礼も続きます。この参加を賜りたく存じます。ただ、JALTEHVSの会には「Jの意味」のある方のみ、ぜひお参加ください。ご連絡ください。お待ちしております。

小冊子 プラチナニュース

第1の冊

発行日 2018年4月9日

発行 一般財団法人

前川JALTEHVS財団N-1

〒130-8402

東京都江東区社田2-1-0-1

二ツホール河庄204

TEL 03-6949-1949

MAIL mail@mpic21.org

※「Jの意味」・「Jの意味」をお知らせください。
お待ちしています。

≫ 非売品 ≪