



一般社団法人ワークライフナビ 説明会

2019. 10. 16

1

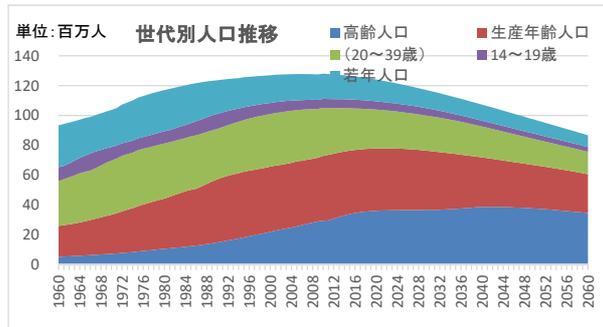
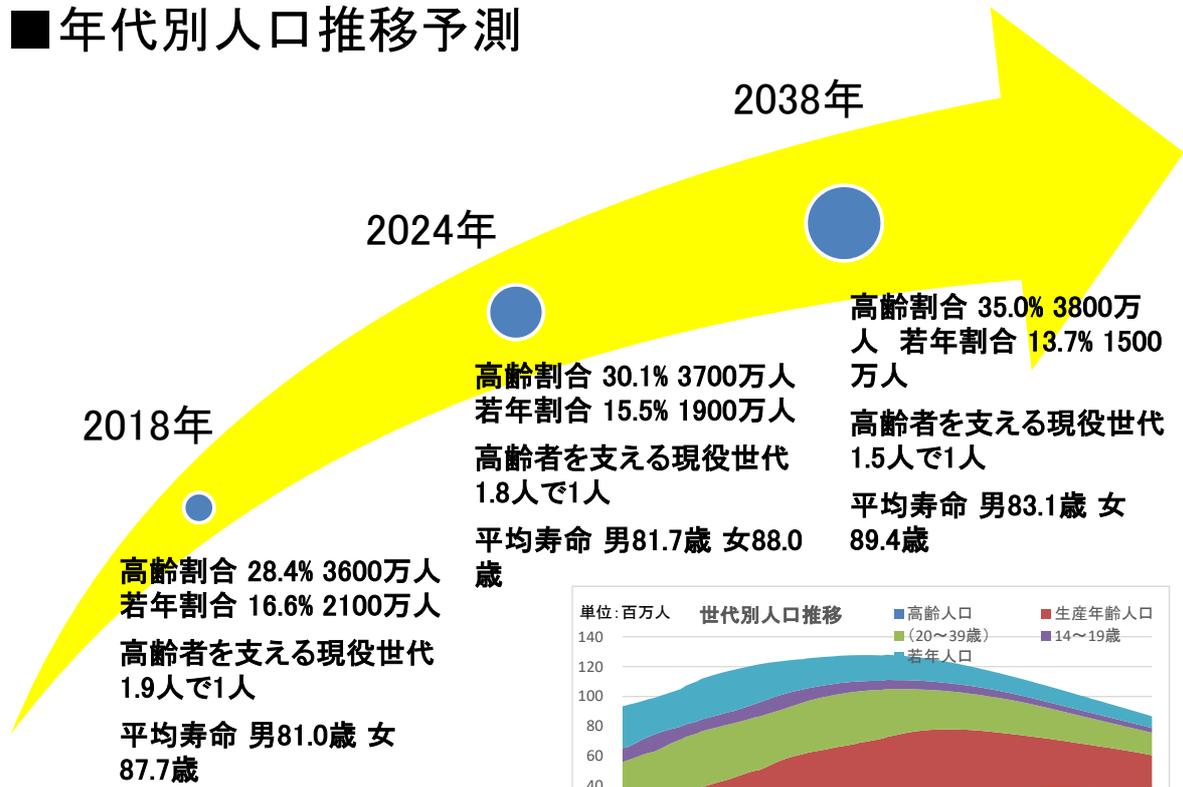
■ワークライフナビの設立趣旨

◆設立趣旨

現代社会の求める「働き方改革」「生涯現役」を実現するための、組織支援と個人支援を目的に、経験豊かな専門家をネットワークし、「情報」「教育」「カウンセリング」「制度改革支援」とワンストップで提供できる組織を設立いたしました。



年代別人口推移予測



人生100年時代 個人と組織の課題とワークライフナビ

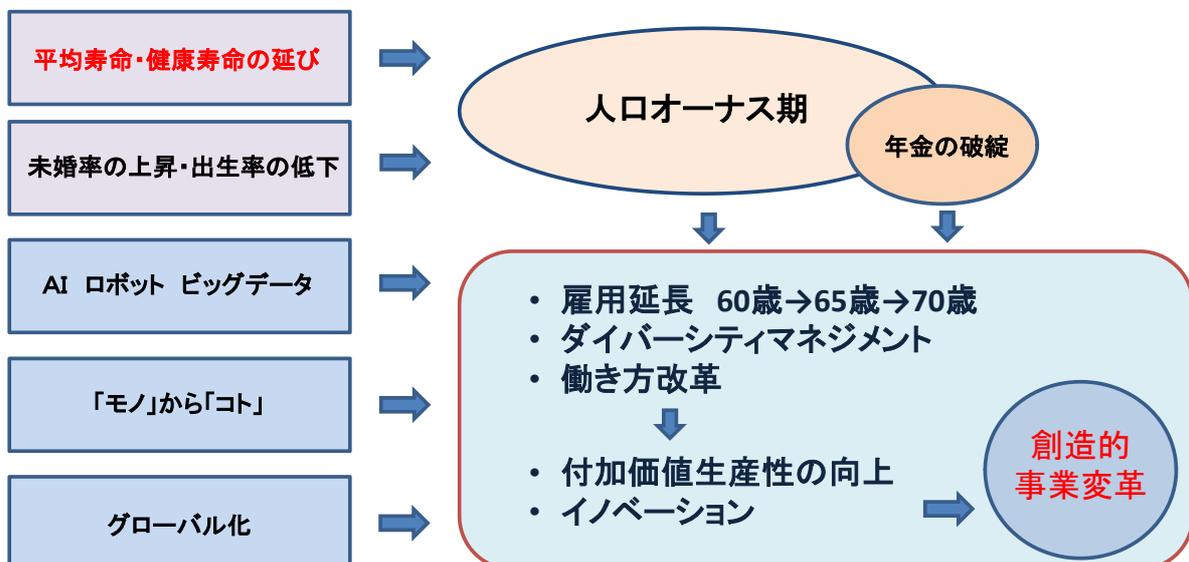
あなたは何歳まで生きるでしょう？

- 2007年生まれの日本人の50%が107歳まで生きると推測される
- 日本人は何歳まで生きる？

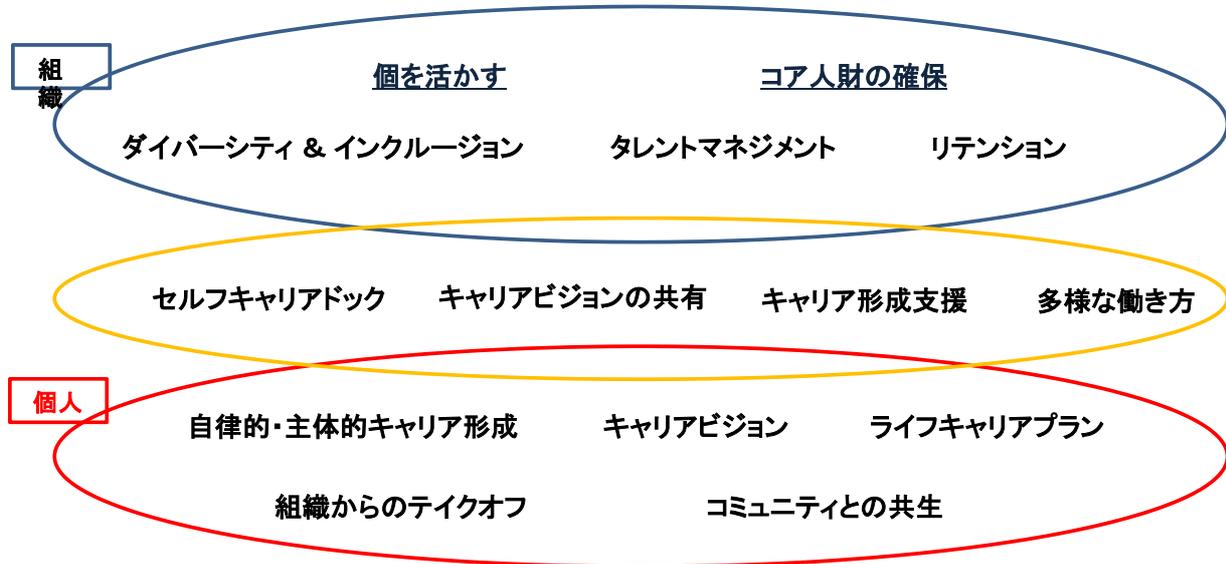
生年	男性		女性	
	50%生存率	25%生存率	50%生存率	25%生存率
1950	87.2	93.2	94.5	99.5
1960	89.4	95.4	96.5	101.5
1970	91.6	97.6	98.6	103.6
1980	93.8	99.8	100.6	105.6
1985	94.9	100.9	101.6	106.6

出典：長浜バイオ大学 永田宏教授

人生100年時代の組織課題



個人と組織をつなぐキーワード



組織からのテイクオフに向けて

- 生涯レンジでキャリアを考える 会社生活 ≠ 人生
- 自分自身のエンプロイヤビリティを知る
- 複数のコミュニティとの関わりを持つ
- 新しいことに挑戦する意欲や柔軟性を持つ
- 新しい環境へのストレス耐性を身につける

円滑なテイクオフには組織の支援が必要

円滑なテイクオフに向けた組織の取組み

- 人生100年の生き方・人生目標を考えるライフキャリア教育
- シニアの社内活用に取り組む仕組み作り
- 社外で活躍できる機会の提供、前向きな転身支援策
- 会社一筋ではない、マルチステージの生き方の承認と推進

ワークライフナビがその取組みを支援



人事制度改革支援

- シニアの働き方改革
- 再雇用制度改革
- シニア制度構築
- 組織改革支援



つながり創り支援

- 社会、地域とつながる
- ボランティア活動
- 趣味でつながる
- 家族、家庭
- 余暇活動



マッチングサービス

- 65歳からの働き方
- 再雇用支援
- 起業、好きを仕事に
- コミュニティ仲間創り



シニア能力開発支援

- ワークライフ研修
- 60歳からの働き方
- 新たなキャリア発見
- 第二社会人講座



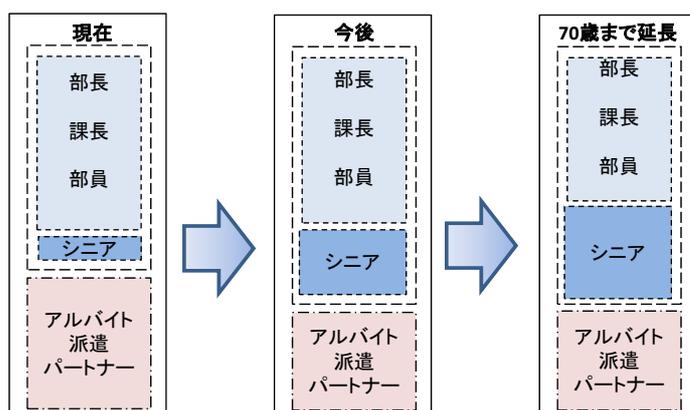
明るい目標作り支援

- 生涯デザイン
- カウンセリング
- キャリア相談
- 心身の健康相談
- 生涯経済プラン



シニア活用事例紹介

◆今後予想されるシニア構成推移



シニア(60代社員)は、どんどん増えていく。
シニアをどう活かし、どうモチベーションを維持向上させるかは、最大の課題となる。

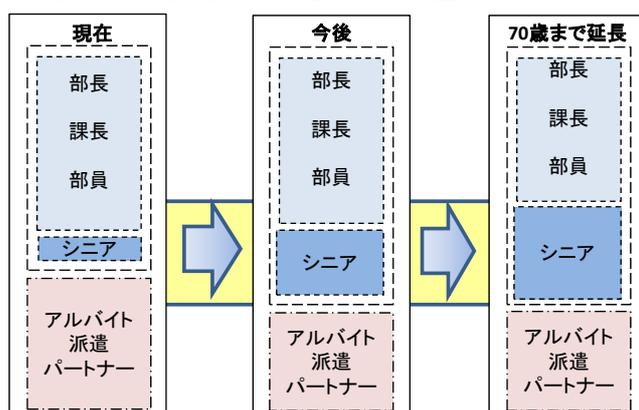
【想定される課題】

- ・少子化により優秀な若年層の争奪戦が始まる。
- ・高齢化によりシニア雇用が義務化され、70歳まで雇用延長が発生。
- ・人口減少により要員充足率不足が慢性化する。
- ・業務効率化による社員削減でOJTが崩壊している。
- ・シニア継続雇用でアルバイトや派遣社員との仕事の奪い合い、そして若年層採用が抑制される。

【直近の乗り越えるべき課題】

- ・シニアの費用対効果大幅改善する必要が出てきた。
- ・若年層と競合しないシニア業務開発が必要になる。

◆現行の組織形態と課題



シニアを一括管理すべし。
・シニアの管理手法が積める
・評価指標を作成できる
・同年代との仲間意識でモチベーション維持できる。
・居場所ができる。帰る場所もできる。

【現状の課題】

- ・シニアは会社から一方的に配属され、有効活用をしないと単なるコスト負担になる。
- ・シニア管理は所属組織任せになっている。
- ・シニアは一般社員と処遇が異なるため同一労働同一賃金に反する場合が発生。

【検討すべき方策】

- ・シニアを一括管理するマトリクス組織を設立する必要がある。
- ・他部門と同様にシニアのみの損益管理を行う(管理会計で管理)。
- ・社内営業を行い費用対効果が高い仕事を開発する必要が出てきた。
- ・シニアのモチベーション管理やスキル開発を行う必要がある。

◆ベリサーブのシニア制度

●なぜシニアに目を付けたのか

・背景

2001年創業のベリサーブは、第三者検証と言うサービスをフロンティアとして世に生み出し成長。数年後には検証事業を行う企業も増え、市場競争が激化していた。

- ① 市場競争激化。特にテスト作業については、金額勝負になった
- ② 他社はアルバイトを利用し、単価を下げテスト作業領域を奪っていく
- ③ 安価な労働力を求めて、シニア（企業卒業者）に着目した

2006年にシニア採用（他社卒業者）を始め、シニア制度を運用開始

・初期の課題（2011年頃まで）

- ① 漠然とした理由の現場の抵抗感が強い。全社の取組みとして考える
- ② テスト業務の生産性向上。リードタイムが大きな課題になる
- ③ シニアとの接し方に戸惑い、年上のシニアのマネジメント方法が解らない。孤立化するシニア

◆統括管理するメリット

【会社】

- ・シニアの対応を一括管理することで、シニアの管理、業務、評価、異動、モチベーション維持等、ノウハウ蓄積ができる。
- ・蓄積ノウハウ利用で、シニア活用を発展、業績に貢献できる。
- ・統括部門が中長期的にシニア活用を計画、実行、課題対応。

【シニア受け入れる現場】

- ・シニアの管理は統括部門が対応し余計な管理工数が掛からない。
- ・成功体験の横展開で未導入現場もシニア活用することでリソースを賄える。
- ・リソース状況により、派遣やビジネスパートナーに頼ることなく、臨機応変にリソース調達できる。

【シニア個人】

- ・居場所、帰る場所を作ることで安心感の醸成、モチベーション維持。
- ・現場の業務体験を持ち帰り、仲間に伝える。学習する組織を実現。
現場の環境、業務内容、事前準備など体験した内容を、蓄積しマニュアル化。
- ・待機期間（次の現場決定まで本社待機）に、やるべき事を自らが考え実行することでやる気の醸成。

◆シニア制度 課題と対策ポイント

●シニア対応を全社課題とする。

- ・現場任せから脱却し、シニアをいかに有効活用するかを考える。
- ①本当にシニアは、使い辛いのか。どうすれば良いのだろうか。

●シニアを統括管理する部門を設立する

- ・現場任せにせず、シニア部門を設立し、シニアの特性を知り、適切なシニア管理方法を考え、確立する。

●安心できる居場所を作る。

- ・統括部門が一括管理評価、面談を徹底し、シニアに対しても現場に対しても安心を提供する。

●業務開発を考えてみる。

- ・社内でシニアに適応できる業務を調査検討し適応業務を開発する。

●社内営業を進める。社内売上方式（管理会計）確率。

- ・シニア利用の利便性を説く。成功事例を使って、利用メリットを広報宣伝し、受け入れ側の利点を明らかにし、現場に売り込む。

◆シニア制度 課題と対策ポイント

●現場の業務を疑似体験できる仕組みを考える。

- ・受入れ状況に応じた対応が出来ていない。
- テスト業務を体験でき、実践させる仕組みが必要。

●業務を可視化する。

- ・業務を可視化するマニュアルを作り、スキルマッチプログラムを開発。業務の全体像を理解させ、事前に配属予定先の情報を知らしめ準備する。
- ・スキルマッチプログラムの実施。テスト対象に合わせたスキルを測るためのスキルマッチプログラムを実施し、対象業務のスキルマッチを確認する。
- ・トライアルテストを受ける。トライアルテストにより、配属現場の作業内容を理解すると共に、自分の適性を理解する。
- ・業務評価を行う。評価制度は必要。自身のパフォーマンスが、どうなのかを確認しあう。

◆シニア制度 課題と対策ポイント

●コミュニケーションのあり方を考える。

- ・現場の戸惑い、シニアの孤立感。お互いどう接したら良いか解らない。マネジメント、メンバー間、シニアの想いが交差している。

●生産性は向上できる

- ・統括部門が徹底したヒアリングを実施。課題を見つけ対策を打つ。
- ・生産性指標を作る。テストのスピード、検査結果の対応度合い、不具合の発見率などをデータ化し、標準的な指標を確立する。

●シニア活用の心構えを説く。

- ・必要なスキル教育（特にコミュニケーション）を継続的に実施すると共に、学びの環境を作り上げる。

●受け入れ側の心構えを説く。

- ・現場との連携を密にとってシニア活用のフォーメーションを確立する。受入れ面談実施で、業務適正、同僚との対応力を見極める。
- ・シニアを仲間として対応するようにアレンジし、特性や能力に応じた方法で力を発揮させる。年配者に対する敬意を忘れない。

◆ナレッジ活用によるシニアの有効活用

【目的】

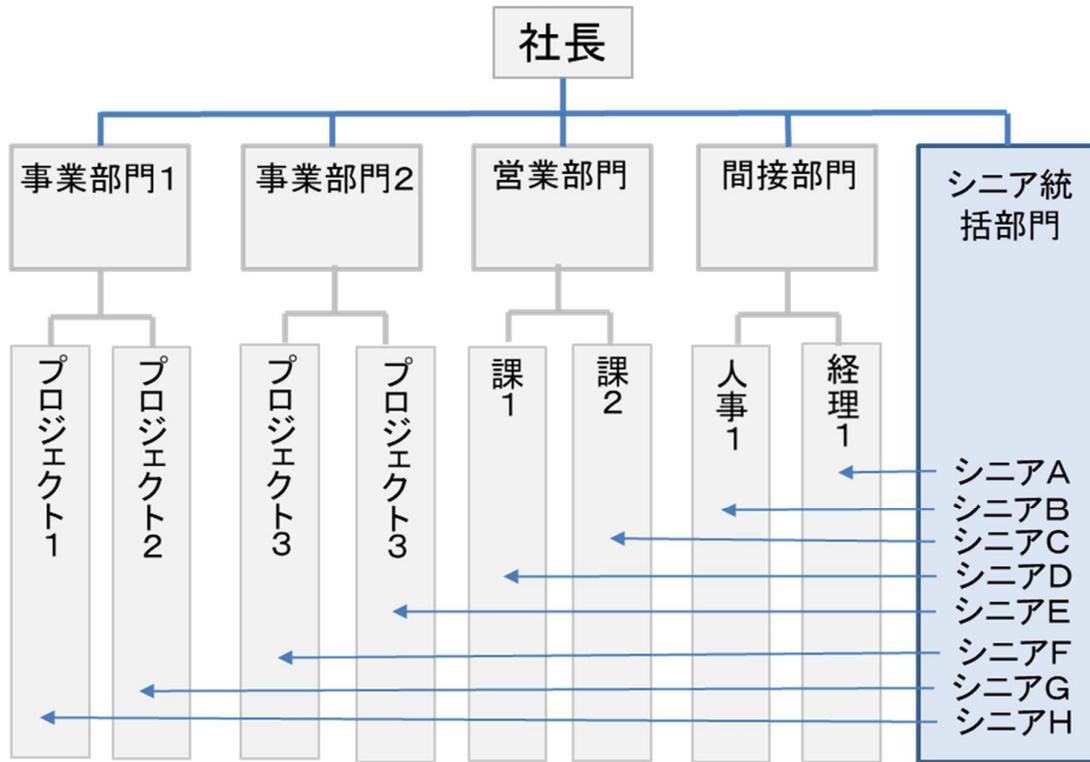
- ・個人に散在するシニア活用のノウハウを**組織ナレッジ**として集約する。
- ・**ナレッジ共有**で未導入分室もシニア活用をできる様にする。
- ・今後シニアを活用した経験を**ナレッジ**として蓄積できる**仕組み**を整える。

【目標】

- ・シニア活用に必要な**基本的なナレッジ**を成功している現場から抽出する。
- ・**分室固有のナレッジ**も同時に抽出し、基本ナレッジを補完する。
- ・抽出したナレッジから**ナレッジブック**を作成する。
- ・ナレッジ抽出に**必要な骨格と手法**を定着させる。

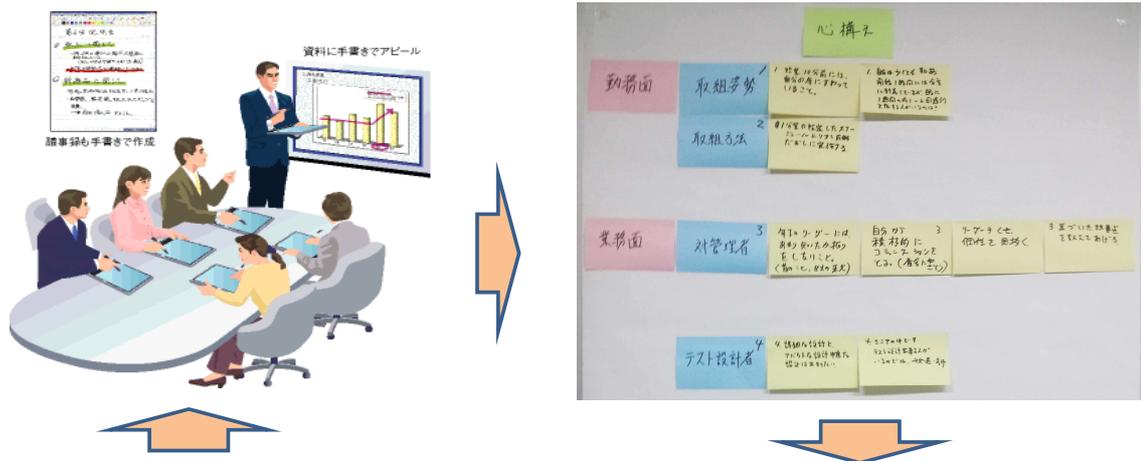
◆シニア制度を支援する仕組み

●シニアを統括管理する部門を設立する



◆シニア活用ノウハウの抽出

【ファシリテーションによるノウハウの抽出】



- 【シニア活用ナレッジ抽出】**
- ①受入部門ナレッジ
 - ②シニア統括部ナレッジ
 - ③シニアナレッジ

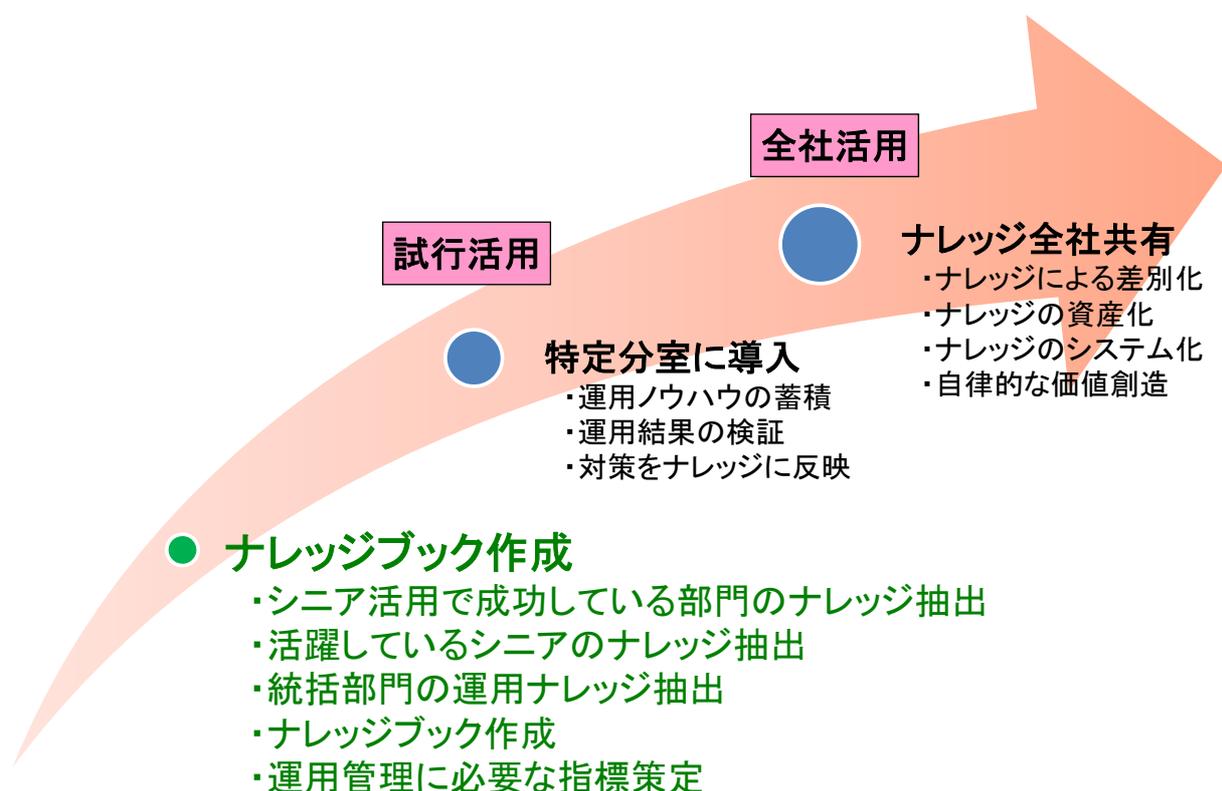
- 【①受入部門ナレッジブック】**
- I シニア受入心構え
 - II 配属時／業務実行と秘訣
 - III シニア特性／活用ポイント

◆ナレッジブック例

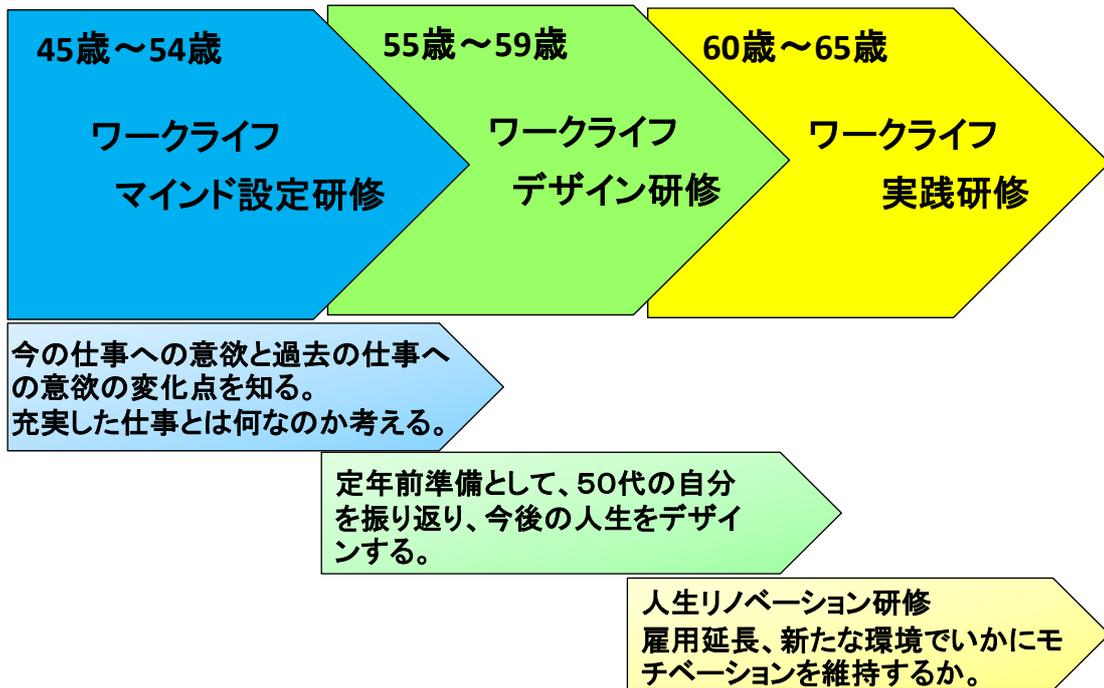
シニア実行者の心構え

分類	原理・原則	解説・例	徹	発
はじめに	<ul style="list-style-type: none"> 本資料は、シニアが業務遂行時に持つべき心構えを、対象者別にまとめたものです。 本資料を基に、良い環境を作り、成果を上げるように心がけて下さい。 			
対自分	プロ意識を持つ	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務のプロとして思考・行動する。 「成果を必ず出す」という気合いで臨む。 言い訳しない。人のせいにしない。 誰に対しても堂々と話をする。 		
	スケジュールを遵守する	<ul style="list-style-type: none"> 決められた時間は守ることを心掛ける。 勤務時間内に仕事を終わらせる。 設定したスケジュールより、前倒しで実施する。 期待を裏切ることのない様に努力する。（進捗・遅れのリカバリ等） 		
	知識を高める	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務の知識を高める。 担当業に関連する業務知識を高める。 PCの操作知識を高める。（例えば、Windows） 		
	チームワークに貢献する	<ul style="list-style-type: none"> チームメンバーの業務内容を知るよう様に心がける。 チームワークを良くすることを心掛けて仕事をする。 関係者とのコミュニケーションを良くする。 		

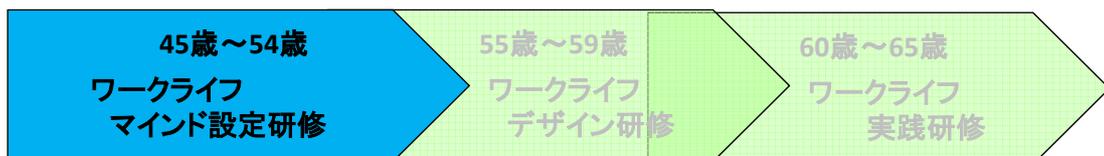
◆ナレッジ活用の工程



■ ワークライフ研修 ■



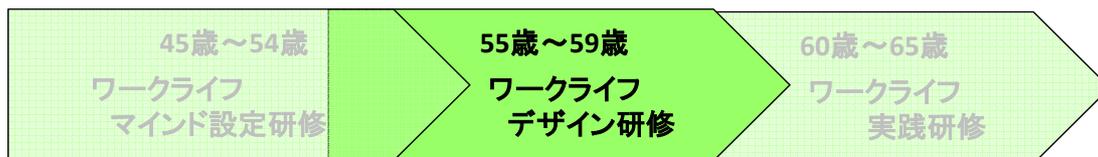
◆ 研修の概要



ワークライフ・マインド設定研修

- ・ 40代の今だからこそ、仕事への意識を高め、組織への貢献と自分磨きを行う期間です。漫然と過ごすのではなく、目的意識を持って働き方を変えていくことで、将来へ繋がるキャリアを積むことができます。しっかりとマインドセットを行い、モチベーションを維持、向上していきます。

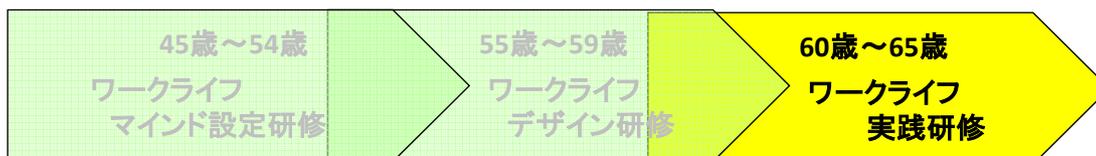
◆ 研修の概要



ワークライフデザイン研修

- ・ 定年退職準備
(継続雇用について、会社が望むこと、個人が望むこと)
- ・ 新しい働き方準備
(若い人との付き合い方、自分の役割を知る)
- ・ 生きがい
(生涯経済プラン、キャリア開発、心身の健康管理プラン)
- ・ 60歳からの働き方
(再雇用、転職・再就職、独立自営、仕事はしない)どう描き、どう過ごすかを考える。

◆ 研修の概要



ワークライフ実践研修

- ・ 継続雇用とモチベーション維持
(嫌われないコミュニケーション術が必要)
- ・ ライフキャリア開発
(日常生活自立、余暇活動、地域社会活動)
- ・ 65歳からの働き方準備
(再就職活動、独立自営検討、地域活動参画)

■ ワークライフ研修

40代から始めるマインドを
変える研修

◆ ワークライフ・マインド設定研修

今の仕事への意欲と過去の仕事への
意欲の変化点を知る。
充実した仕事とは何なのか考える。

【ワークライフ・マインド設定研修】

40代の働き盛りの時に自分の強み、弱みを自覚し、何を準備すべきかを考え、
過ごすことで、50代、60代のモチベーション維持、向上につながります。

- 私たちを取り巻く環境を知る
入社から20年を経て、我々を取り巻く環境はどう変わったか。世代交代マネジメント、ポストレス感の増加、若い世代への負荷増加、ミドルのモチベーション低下など、その影響はどんな所に作用しているのかを考えます。
- モチベーション・ワーク
今までの会社での働き方を振り返る。2人1組でペアになってインタビュー形式で、いつ、どんな時に仕事は楽しかったか、充実していたかを振り返ってみる。なぜ、その時は楽しく充実した仕事のできたのか分析してみる。
- トータル・ライフ・マネジメント
 - ・分析結果から、今の仕事に向き合い何を残し、何をやるのかを計画します。
 - ・ワークだけでなく、ライフキャリア(自由時間での能力開発)までを考えます。
 - ・結果として、50代～60代へと繋がるキャリアを蓄積することが出来ます。
- フォローアップ面談
研修実施後、自分のキャリアについて個別に面談を実施する。

■ ワークライフ研修

50代から始める定年前
準備の研修

◆ ワークライフ・デザイン研修

定年前準備として、50代の自分
を振り返り、今後の人生をデザイン
する。

【ワークライフ・デザイン研修】

働き盛りの年代であるが、シニアの世代になる自分を早めに意識して、準備を始めることが重要です。いかに(定年)退職後の生活を描くかが重要です。

- なぜ生涯生活設計(ワークライフデザイン)が必要なのか
 - ・各種チェックリスト:生涯生活設計に対する意識を確認する。
 - ・ワークライフデザインの必要性を説きながら、50代の立ち位置を説明。
- セカンドキャリアを意識する
 - ・今の会社を離れた時のことを考える。今のままでは、あまりに無防備であり、リスク。
 - ・ワーク:ワークキャリア開発、現状確認と目標設定
⇒現状確認:何が出来るか、何がやりたいか、何を求められているか。
⇒各種チェックリスト:今の強みは将来に繋がるか。なりたい姿を描く。
- 生きがい創り
 - ・ワーク:ライフキャリア開発、時間の使い方、生活の仕方をチェック。
⇒地域社会と私:隣人、住んでいる地域をどれだけ知っていますか。地域活動には何があるのか、どうやって参画するのか。
 - ・うるおい⇒長生きを楽しむ。生きがいを作るための方法論を学びます。
- 100年人生をデザインする
 - ・55歳～75歳の20年が黄金期、あなたはどうか。
 - ⇒キャリアデザインシートと各種チェックリストを参考に、自分らしく仕事も生活も描く。

■ ワークライフ研修

60代から始める定年後の
モチベーション向上研修

◆ ワークライフ実践研修

人生リノベーション研修
雇用延長、新たな環境でいかにモチベーションを維持するか。

【ワークライフ実践研修－人生リノベーション－】

定年を迎えた方を対象に、これからの働き方で重要なポイントを伝え、足元の仕事をしっかり遂行するとともに、与えられた5年間で次の準備をすることでモチベーション維持を図ります。

● 雇用延長で変わること

処遇、働き方、環境の変化を説き、仕事を充実したものにするために、心構えを説きます。

● 生きがいのための3つの基本

- ・心身の健康管理プラン：家族も含め、介護のことも考える。
- ・生涯経済プラン：年金、税金、保険など、未来を予測し、準備・実行に移す。
- ・生きがいプラン：現役時代より長い退職後の自由時間をどう充実させるかを考える。

● 第二社会人に備える

- ・人的ネットワークの再構築：人生の後半戦を豊かにするためには、仲間が必要です。
- ・コミュニティに参画：趣味や嗜好の世界で、共に楽しむ場があるでしょうか。
- ・コミュニケーションの取り方が激変：会社組織を離れる65歳となれば、コミュニケーションの取り方は激変する。どのようなコミュニケーション能力が必要になるかを考える。

● キャリア開発計画を創る

- ・上記を踏まえ、何歳まで収入を伴う仕事がしたいかを考え、現在の環境の中で、準備することを計画します。ワークキャリア開発とライフキャリア開発を計画します。

研修体験

ワークライフ・デザイン研修

45歳～54歳
ワークライフ
マインド設定研修

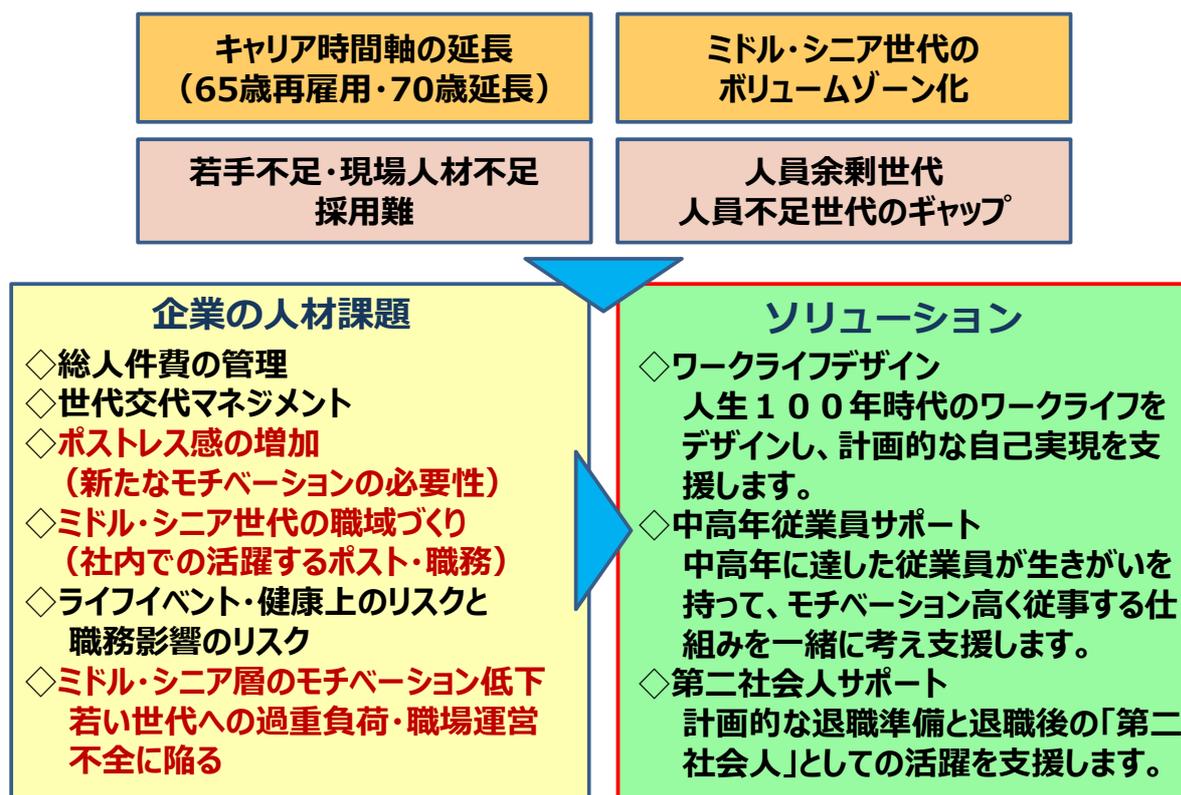
55歳～59歳
ワークライフ・
デザイン研修

60歳～65歳
ワークライフ
実践研修



本日は、
 人事制度改革支援⇒シニアの働き方改革事例を紹介
 シニア能力開発支援⇒ワークライフ研修を紹介

■組織の課題とワークライフナビのソリューション



◆支援サービス

ワークライフナビが展開する支援サービス。

	ミドル世代 (45～55歳)	シニア世代 (55～60歳)	タレント(雇用延長時) (60～65歳)
ワークライフ研修	マインド・セット (チェンジ)	定年からの働き方を 準備する	ワークライフ・バランス
各種制度作成、 運用支援	留社(他社交流)支援	人事制度変革	複業支援制度、 退職者支援制度
能力開発支援	変化力、ビジネス力 学び直し	専門性強化 各種スキル研修	第二社会人講座
マッチング、 その他支援	留社、事業継承、ノウ ハウ継承	転職、起業支援	専門プロ化支援 マッチング・サービス

◆支援サービス

ミドル世代から会社卒業まで会社組織の要求に応じていきます。
能力開発研修からマインドセット、第二の社会人生活に向けた講座、
制度改革から運用まで一気通貫で提供していきます。

■ワークライフ研修のオープンコース設定

オープンコース

業界業種を跨って多くの企業から受講者を集め、オープンコースを設定します。

全く違う環境で働く同世代のシニアが集まることで、1社単独実施で行うよりも、多くの気づきに触発されて行動変革へ繋がる事が期待できると考えます。

利便性

- ・シニア世代が未だ少ない企業も参加できます。
- ・研修実体験で試しに使えます。
- ・少ない予算で実施出来ます。(一人当たり単価は多少割高)
- ・環境の違う方々との出会いの場にもなります。
- ・日程が選択できるのでスケジュール調整がやりやすくなります。

■ 人事担当者のHR研究会

HR研究会

- ・シニア対応は働き方改革
65歳の雇用延長が義務化されて、運用上での問題を感じ始めた現在がシニアに関する制度や運用等の見直しのタイミングとして丁度良い時期と考えます。
- ・シニアの働き方を変革することで、若い世代や次代のミドルの働き方にも大きく影響を及ぼします。
- ・HR研究会は、スピードを持って、シニア活用の提案としてまとめます。人事担当者の当事者意識を上げていきます。

利便性

- ・他流試合をやりましょう。
正解のない課題に対応する際、自社の環境や考え方から離れ、他社のやり方に学び、触発され発想に広がりが出てきます。
- ・社外ネットワークを持つ強み。
人事担当者の交流の場として有効。(その後の情報交換)

◆ 多彩なメンバーによる支援力

● 一騎当千のメンバー

研修事業会社、大手家電人事、大手Sier人事、様々な業界経験を持つ会社を卒業した、全員60歳以上の仲間が集い、シニアの明日を明るく描いてまいります。

クラさん



組織活性化教育
マネジメント教育
学ぶ環境創り
研修会社経営

ヤナさん



マーケティング
人事企画開発
人材育成コンサル
コンサル会社経営

ナカさん



プラントSE
AI系SE
労組書記長
人事企画
労働調査

シモさん



人事30年
採用・教育
人事制度
教育事業
総務・法務
監査

サワさん



人事教育
講師
研修企画
学校教育
IT支援

仲間はもっとたくさんいます。お任せください、シニアの活性化！！