

# ミドル・シニアは「伸びしろ人材」

## ～今、企業人事がとるべき一石五鳥の課題解決策とは～

株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原正紀

### ■ 優良企業の有効戦略に学ぶ

人口減少や少子高齢化などの状況において、日本企業における人事課題は増加の一途で、課題先進国といえるほどの状況となっている。その環境下での人材戦略は経営のなかで重要な位置づけになっており、各社における取り組みも活発化している。

優れた企業での戦略を見ていると、1つの施策を行うことで多くの価値を創出する「一石五鳥」ともいえる効果的な施策を行っている。本誌の「人材戦略最前線インタビュー」で多くの企業をヒアリングして、効果的対応の1つがミドル・シニア層への施策であると感じている。

この層は日本で質・量ともに伸び行く世代であり、かつ経験豊富な即戦力で、ここが戦力になるかお荷物になるかは、企業の業績に大きな影響を及ぼす。本稿ではその戦略ポイントと当社が取り組む3つの官・民の施策事例を紹介することで、今後の日本の人材課題解決につながることを期待している。

### 目次

#### 1. 優れた人材戦略とは

- 1つの施策で多くの価値を得る
- 人材課題への公共関係の取り組み
- 重要度を増す企業の人材課題への対応例

#### 2. 人口減少下での人材課題を解決するために

- 不名誉な「ジャパニフィケーション」
- 人材不足時代に企業がとるべき戦略オプション
- 事例紹介：「生涯プロフェッショナル」[Engun]

#### 3. 人手不足時代における人材力革新戦略のポイント

- 従業員の採用強化・定着率向上での人材確保
- リスキリングでの社内人材を強化
- 兼業・副業の活用で必要な人材を確保
- 事例紹介：「プロフェッショナルキャラバン隊」

#### 4. 日本の伸びしろ！ミドル・シニア人材の活用

- 活用の形態と仕事パターンとその魅力
- 外部人材としての活用ポイント
- 事例紹介：ミドル・シニアの外部人材活用による中小企業支援

#### 5. 人事課題解決のため一石五鳥の戦略実行へ

- 5つの課題解決へ向けて
- 日本型人事の新たなモデルに
- 人事キーマンが語る取り組み例



● 原正紀 (はらまさのり) 株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 [www.qol-inc.com](http://www.qol-inc.com)

早稲田大学法学部卒業後、メーカーを経てリクルートへ入社し、企業への提案活動を行った後に起業。採用・定着・育成・人事制度構築などに関する提案を行い、多数の企業の成長・変革をサポートしてきた。セカンドキャリアを支援する「生涯プロフェッショナル」[Engun]「プロフェッショナルキャラバン隊」の運営や、外国人材の活用支援等、産学公と連携しながら人材ソーシャルカンパニーを目指す。著書『定年後の仕事は40代で決めなさい～逃げ切れない世代のキャリア改造計画～』（徳間書店）等多数。（特非）キャリアコンサルティング協議会常務理事、（一社）留学生支援ネットワーク理事、（一社）産学協働人材育成コンソーシアム理事、高知大学客員教授兼経営協議会委員、日商・東商連携「これからの労働政策に関する懇談会」座長代理。