

50歳代活性化セミナー

セミナー企画の背景

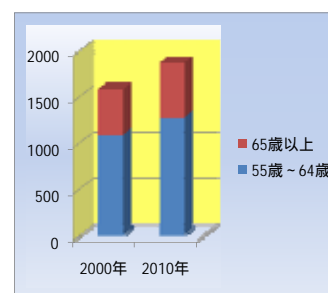
■労働力人口の約2割が50歳代！という事実

あらゆる組織が高齢化という問題を迎えており、単に高齢者雇用を実施しただけでは、何のメリットにも繋がらないことに気づいています。また、やる気のなくなったシニア層の停留が、若手社員に与える影響を危惧されています。

逆に、シニア層が活性化すれば、

- ・若手社員にとっては、我が社における将来の働く姿(希望)を現状に見出せる、でしょうし、
- ・組織にとっては、その経験に培われた「高齢知財」は大きな活力源になる、と言えるかもしれません。

労働力人口	2000年	2010年
55歳～64歳	1092万人 (16.1%)	1282万人 (19.4%)
65歳以上	493万人 (7.3%)	593万人 (9.0%)



労働力人口:15歳以上の就労者数 + 完全失業者数(2010年現在約6600万人強になる)

■50歳代は期待と不安のはざままで揺れている世代

【50歳代への会社の期待・要望】

- ・若手にこれまでの経験・知識・スキルを伝承してほしい。
- ・若手が将来の希望を持つような模範となってほしい。
- ・もう年だからと達観しないでほしい。
- ・古い知識や昔話の押し付けはやめてほしい。…等

【50歳代が持つ強み】

- ・経験(スキル・知識)・人脈
- ・会社・組織への忠誠心
- ・基本的に真面目
- ・ストレス耐性(我慢強さ・粘り)
- ・連帯意識(横のつながり)
- ・感受性(感じる心)
- ・集中力(なにごとにも一所懸命)
- ・草食系より肉食系(競争心・克己心)…等



【50歳代が持つ不安】

- ・そろそろ定年のことが気になる。
- ・次々と新しい社内の仕組み・システムが出てきて、ついていけない。
- ・若手社員とのコミュニケーションができない。
- ・自分のこれまでに培ってきたものをこのまま継承できるのだろうか。
- ・今後の収入の減少が気になる。…等

つまり、

50歳代にどう「ひと踏ん張りもふた踏ん張りもしてもらおうか？」が組織活性化の鍵！

本セミナーでは、50歳代を活性化(パワーアップ)させるコツをご案内させていただきます。