

◆ 目的と期待される成果 —— 《企業サイド》 《個人サイド》

《企業サイド》

目的： “新50代問題” と「70歳就業法」という喫緊の経営課題を解決する

経産省が提唱する『企業の社員に対する役割は、定年まで雇用するから、社会で長く活躍するよう支援する』へ、『企業と個人の関係は、お互いを選び合い/高め合う関係』へを視界に入れ、社員を『社会の人材』と捉え、向き合っていく。

成果： 50代社員の多くを『Win-Winの関係』で気持ち良く送り出せる

現50代は『75歳や80歳まで働く時代』の先頭世代となっているが、残念ながら現組織では全うさせられないことを理解してもらい、『社会の人材』となって仕事人生を全うする意義とその選択肢を提供する。そうすると、『“新50代問題”を自ら解決すべき自分自身の問題と捉えるようになり、現組織を卒業して、広く社会に転進する』という選択肢を選ぶ社員が増えていく。



※『卒業▶転進組』が2割を超えると、加速して過半数を超えるようになる。後進のロールモデルにもなり、企業風土 が強靱化される。

《個人サイド》

目的： “二つのリスク” を認識していないリスクを知り、その対応策が立てられる

「これからも長く続く人生&仕事人生を不本意なものにしてしまう」「見極めるタイミングと旬の時期や売り時を逃す」「職業寿命と健康寿命を自ら縮めてしまう」「仕事人生の選択肢がどんどん狭まっていく」といったリスクとその対応策を学ぶ。

成果： 意味のある人生&仕事人生を考え、『二回目の仕事人生』の準備を始められる

ポストコロナ時代を生き抜く『羅針盤』と世界的な指針となっている『Well-being』（幸福/健康、生産性）、長期化する人生&仕事人生を全うするための考え方と知識、広く社会で通用する『社会人材』となることの意義、『ハッピーエンドとなる人生&仕事人生』を選び取っていく重要性を学ぶ。そして最適解となる選択肢を考え、立ちはだかる “二つのリスク” をマネジメントしていく。



※「現組織に残る or 転進する」—— いずれを選択するにしても、『社会人材』となってこれからの人生 & 仕事人生の『Well-being度』を高めていくことがポイントである。本研修は、ポストコロナ時代の新たな福利厚生とも言うべき有意義なものになり得る。