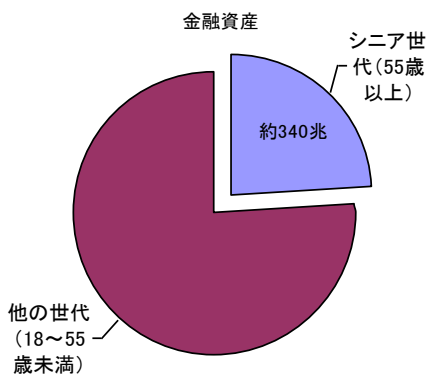


21世紀型企业への転換を図る

労働力の確保が企業盛衰の分岐点！

2007年問題への取組み

■ ———— **こんな所にも 2007 年問題の影響が・・・?!**
～ シニア・マーケットを開拓せよ！！ ～



突然ですが、団塊の世代が持つ金融資産の合計はどれ位だと思いますか？

答えは 340 兆円だそうです。凄い金額ですよ。日本全体の個人資産が、1400～1500 兆円といわれていますから、実に 4 分の 1 が、団塊の世代の資産ということになります。

現在、GDP の約 6 割が個人消費といわれています。景気が良くなるためには、“個人消費を伸ばすこと”を抜きにしては考えられません。“お金”を一番持っている世代（団塊の世代）が消費すれば、日本経済はもっともっと発展する可能性があると思います。2007 年以降、この“お金”と“時間”を持つ団塊の世代が定年を迎えます。そのような意味では、シニア・マーケットの開拓は、企業に大きなビジネスチャンスを生むのではないのでしょうか。

シニア・マーケットを意識した商品の例

《キーワード》旅行

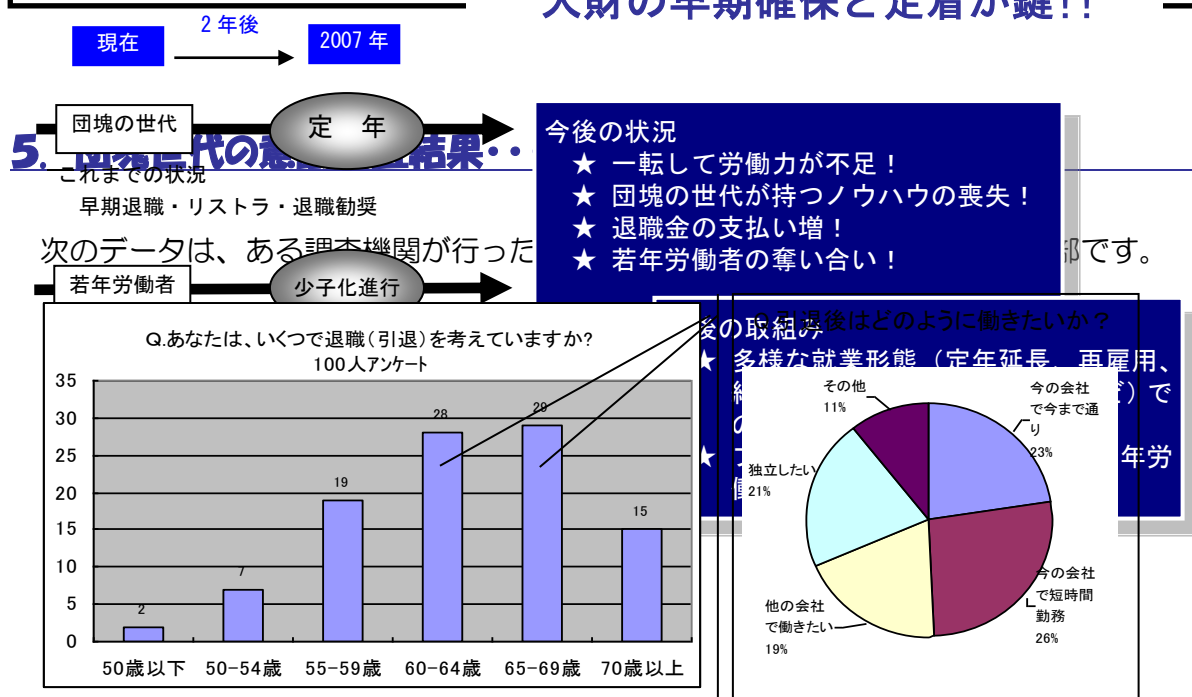
- ⇒ 歩きやすく、お洒落な靴
- ⇒ 長時間持っても疲れにくいカバン
- ⇒ スタイルが良く見える洋服
- ⇒ 関節に配慮した下着など

+ 「本物志向」「高級品」



2007 年、労働市場はこう変わる!!

人財の早期確保と定着が鍵!!



アンケートの結果から、まだまだ働きたいという意欲のある方がいかに多いかが分かりますが、一方で、「他の会社で働きたい」と思う方や「独立したい」という願望をもっている方も多く存在します。

2007 年問題を乗り切るための対策のひとつに、団塊世代の持つノウハウや技術の喪失・流失を防ぐことがあります。貴社の団塊世代はどのような考えをお持ちでしょうか？ 先月号から 2007 年問題への取組み策として、定年延長や嘱託再雇用制度の導入などの選択肢をご紹介いたしましたが、さらに、働く側のニーズを的確に捉えるためには、社内インディ制度（社内独立制度）などを考えられるのもひとつの方法です。

6. 社内インディ制度を活用!!

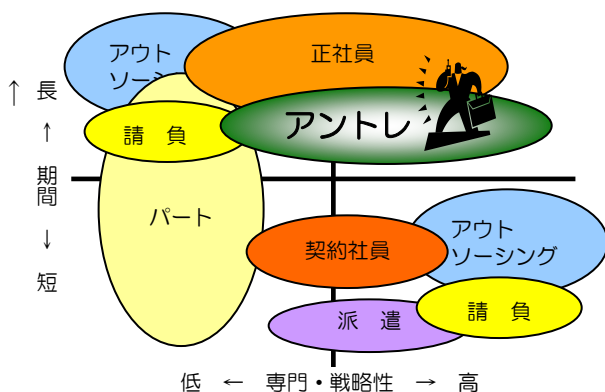
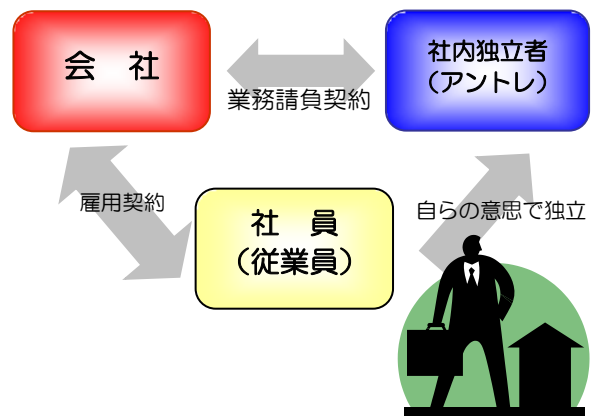
本誌 2005.1～3月号より抜粋

■ 社内インディ制度とは、

社内インディ制度とは、いわゆる“社内独立制度”です。

働く側の就業意識の変化や企業側の人事施策の変質など、多様化した就業形態に対応した新しい形の起業制度です。

これまでの雇用のあり方（年功序列や終身雇用）を見直すことにより、「企業と社員」の関係から、社員が発展的に「社内において独立」し、企業と業務請負契約を結び、完全な成果主義を目指そうとするものです。



■ 社内インディ制度の位置づけ

社内インディ制度では、一定の基準をクリアした社員が、そのまま会社の社員つまり従業員として会社との雇用契約を継続するか、あるいは自らの意思で独立し、個人事業主として独立するのを選択します。独立した個人事業主のことを社内インディ制度では“アントレ”と呼び、このアントレとして独立すると会社との個別の業務請負契約を結ぶことになります。

■ 時代が求める新しい制度

社内インディ制度は…、

- ◆ 社内独立者の能力を最大限に引き出す制度
- ◆ 社員自らが独立し会社と個別の契約を結ぶ制度
- ◆ 自らの裁量と能力のもとに仕事を決定する制度
- ◆ 会社からの業務を受注し収入を得る制度

です。

企業側の主なメリット
「組織改革の推進」
「人材活性化」
「コスト削減」

独立者の主なメリット
「自己裁量の徹底」
「収入増の可能性」
「職業能力向上の機会」

社内インディ制度導入コンサルティング受付中！
人財確保・定着対策 社員のスキル診断受付中！