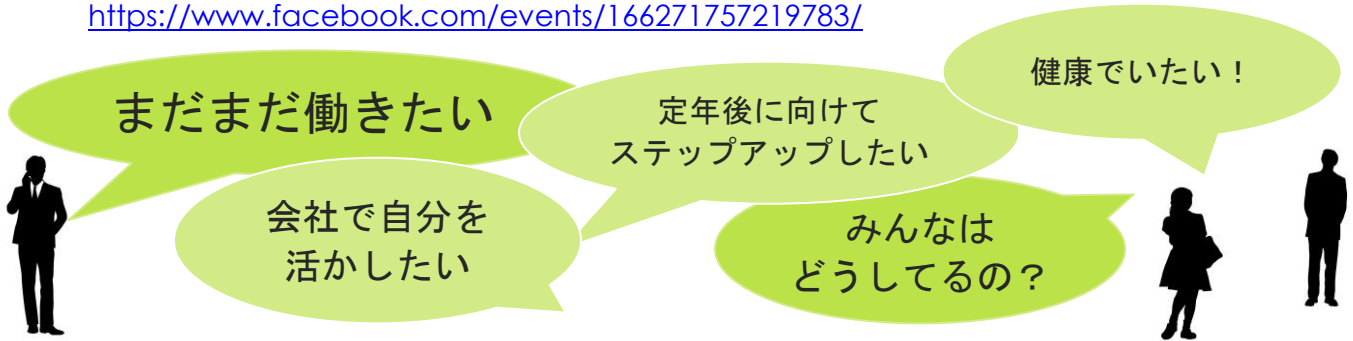


# 自分の生き方・働き方を楽しむための「学び+コミュニティ」 「60歳新入社員倶楽部」定例講座（体験型）

<https://www.facebook.com/events/166271757219783/>



## 第4回 60歳新入社員倶楽部

産業ジェロントロジーで考える「60歳からのメンタルヘルス」

2017年8月25日金曜日 18:15~20:15 セミナー+名刺交換(任意)

1 場所：文京区福祉総合センター2階会議室 地下鉄有楽町線徒歩3分 東京都文京区小日向2丁目16番15号

2 定員 25名

3 申し込：[info@jibungaku.com](mailto:info@jibungaku.com) 氏名・連絡先を送信。受付確認のメールを返信致します。

4 参加費用：3,000円 当日（会場・セミナー・資料・お茶・税込）

開催三日前から会場の準備上キャンセル不可。全額ご負担となります。

5 対象：（1）法人勤務且つ、雇用延長制度の中で頑張っている方。概ね65歳くらいまで。

（2）「60歳新入社員」を応援している・したい経営者・人事部の方

6 タイムスケジュール（予定）

・受付 18:15~18:30 名刺交換（任意）

・セミナー 18:30~20:15

1 「産業ジェロントロジー」を活かしたとシニア世代の能力開発

2 若手時代とシニア時代、あなたのストレスの「質」と「量」はこう違う

3 「60歳からのメンタルヘルス」とライフスタイル改善策

4 「健康診断結果」活用術 健康診断表をお持ちください（任意）

当倶楽部は、転職・再就職を斡旋するものではありません。勧誘・販売などを目的とする方はご遠慮ください。

### 設立主旨と「60歳新入社員倶楽部」について

シニアの働き方というと「起業」「再就職」がスポットラインを浴びがちです。しかし、企業内で雇用延長制度の下で働き続ける方も素敵です。頑張り続ける先輩たちの役に立ちたい・応援したい！！とずっと考えていました。そこで「60歳新入社員倶楽部」を始動しました。将来は全国展開をめざしています。



<発起人> 崎山みゆき

桜美林大学国際学研究科修士・サンフランシスコ州立大学学術博士(Ph.D)

一般社団法人日本産業ジェロントロジー協会代表理事

静岡大学大学院客員教授

株式会社自分楽代表取締役

成人病予防協会認定講師（担当メンタルヘルス）

産業カウンセラー、余暇開発士、健康管理士

日本経営情報学会会員、日本応用老年学会会員

一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会研究会員

著書「60歳新入社員の伸ばし方・活かし方」(労働調査会)

「シニア人材マネジメントの教科書」(日本経済新聞出版社) その他多数



次回 10/20（金）特別講演会 ライフネット創始者 出口氏登壇 乞うご期待ください。

# 60歳新入社員倶楽部

## ▼60歳新入社員とは…

55-65歳までのサラリーマン・公務員などで、雇用延長制度・再雇用制度を活かし職場で頑張っている方々を指しています。

職種、性別の垣根を超えて後輩世代のお手本になりたい、社会で自分を活かしたいとお考えの方のための会です。次のステップとして「中堅社員倶楽部」があります。

## ▼こんなことをします

- ・「60歳新入社員研修」「65歳まで通用するビジネススキル、ノウハウ勉強会」「65歳以降の働き方情報交換会」など「働く」「生きる」ための自分づくり。
- ・「食事会」「健康教室」など「学び」+「仲間づくり」も視野に入れています。産業ジェロントロジー(老年学)の視点、研究成果を活かした内容です。

## ▼産業ジェロントロジーとは

ジェロントロジーは、「老人」を意味するギリシャ語の Geront に「学ぶ」を示す ology が接尾した造語で、日本語で「老年学」、「加齢学」と訳されています。医学・生理学・社会学・心理学・栄養学などさまざまな学術分野を横断的にカバーする「マルチディシプリナリー」の学問であり、加齢（エイジング）に伴う生涯発達や高齢化社会における生活、人間関係、心や健康の管理、老人介護や諸制度・政策、経済など、さまざまな領域の問題を、多角的な側面から問題をとらえ、総合的に研究します。産業ジェロントロジーは、この研究成果を産業分野に活かすものです。主な特徴を以下三つご紹介します。

一つ目は、産業分野に特化した研究・実践であることです。

従来のジェロントロジー研究は、医療や福祉におけるものが大半でした。例えば「介護予防」「ターミナルケア」「ボランティアと生きがい」などです。つまり、産業分野が欠けていました。また、実践力に欠けるという悩みもありました。そこで私達は、不足を補うべく、これに特化した研究・活動をすることにしました。

二つ目は、全世代での取り組みであることです。

シニアのことをシニアだけで考えても、解決はできません。若年層、ミドル層、全ての世代が真剣に取り組まなくてははいけません。従来のジェロントロジーは老年学という訳語も手伝い、どうしてもシニア世代が中心となっていました。そこで、私達は全ての世代で取り組むことに注力しました。特に、企業において要となるミドル世代を重視しています。

三つ目は、シニア世代のワークライフバランスと言う観点です。

高齢者のQOL（生活の質）向上に対する取り組みはなされてきましたが、この対象者の中心は、仕事から離れた後期高齢者でした。仕事と私生活の両立ではありません。これからは、介護や孫の世話、地域活動などをしながら働くシニアが増えてきます。そのためには、シニア世代のためのワークライフバランスという観点が必要です。20~30代の育児・子育てとは別のものです。

