

ポイント  
15

## 60代の従業員を活用するさまざまな工夫

定年を迎える前の  
丁寧な事前説明

定年後の密接な  
コミュニケーション  
の維持

「頑張った時」に  
賃金・賞与といった  
報酬面や金一封

対外的に  
見栄えのする  
肩書を名刺にする

加齢による  
体力低下に  
対する配慮

人的ネットワーク  
が活かせる仕事

若年層に対する  
指導・教育の仕事

多彩な  
就労パターン

**やる気を引き出し、戦力として期待することができる！**

### 解説

60歳を境に就業環境が激変するため、60代従業員の就業観は他の世代の従業員と基本的に異なっていると考える必要がある。その変化によるショックを少しでも和らげるように配慮することが60代従業員のやる気を引き出し、戦力として期待することができる大前提となるのではないだろうか。

具体的には、まず、定年を迎える前の段階での丁寧な事前説明や定年後の密接なコミュニケーションの維持が必要となる。また、60代のインタビューでは「会社として何が足りないか考えながら楽しんで仕事したい」という前向きな回答もあった。このようなやる気は「頑張った時」に何らかの形で賃金・賞与といった報酬面や金一封といった褒賞面での工夫によってさらに強められ、ますますやる気を引き出すことに繋がるのではないかと考えられる。

さらに、対外的に見栄えのする肩書きを名刺にすることなどは、本人のやる気を維持できる賢いやり方である。是非検討してほしい。

また、加齢による体力低下に対する配慮もある程度は必要と考えられる。人的ネットワークが活かせる仕事や若年層に対する指導・教育の仕事などは高年齢者に相応しい業務の一つといえる。

人によってはフルタイムより、週三日とか短時間勤務を指向する従業員もみられる。多様な就労パターンを工夫し、働きやすい環境を用意することで業績に貢献しうる仕組みを検討することも必要ではないだろうか。

### 詳細解説

【➡】「高齢者雇用を戦力化するには？」(43頁－52頁参照)