

大切な3つのポイント

～調査からわかった、今すべきこと～

POINT 1 「定年後も働き続けてほしい」旨をきちんと伝えましょう。

50歳代の従業員の多くが「定年後も継続して働きたい」と考えていますが、「定年後も雇用してもらえるのだろうか」と不安を抱えている従業員も少なからずいます。

将来に対する不安を抱えた状態では、責任をもって業務を遂行することが難しくなるだけでなく、定年後も雇用したいという会社の意図を知らないまま他社へ転職してしまう可能性もあります。

能力や経験を最大限に活かしながら働いてもらうためには、従業員本人に対して「会社にとって貴重な存在であること」や「定年後も働き続けてほしいと考えていること」等を、前もって十分に伝えておく必要があります。

POINT 2 定年後に関する情報を積極的に提供しましょう。

定年後の役割や働き方をイメージしやすいよう、定年後に関する情報を積極的に提供しておくことも重要です。

将来の自分自身の役割や働き方が明確になることでモチベーションが高まれば、技術・技能の見直しや新しい知識の習得につながります。これらは、後進の育成や技術・技能の伝承にも役立つことでしょう。

さらには定年後の賃金額等を把握することで、定年後に対する漠然とした不安が払拭され、安心して定年を迎えることができるようになります。

POINT 3 加齢による体力低下や、家庭の事情等に配慮した勤務形態にしましょう。

加齢による体力低下や健康状態の変化は誰にでも起こります。これまでは週6日の勤務や残業を問題なくこなしていた人であっても、そのような働き方が体力的に難しくなってくるケースもあることでしょう。また、本人が望んでいても、家庭の事情により今まで通り働き続けることが困難になるケースもあります。例えば、「家族の介護があるため、転勤ができない」等がその一例です。

人材不足が深刻な今、長年培ってきた技術や技能を持つ人材は貴重な存在です。会社の事情に照らし合わせながら、働く意欲がある高齢従業員に対しては、可能な限り個別の事情に配慮した勤務形態を用意することが望ましいでしょう。

また、会社全体でワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むことも、高齢者のみならず多くの従業員に長く働いてもらうための一助となります。