

70才雇用義務化で、さらに人件費高騰

ー50代社員の意識改革で生産性向上ー

2021年より、70才までの就業機会確保が、企業の努力義務となりました。労働力不足、少子化の現状を考えると、近いうちに「努力」が取れて「義務」となることは確実でしょう。

そこで、若年層の採用を減らさない限り、人件費の総額が上がる分、さらに生産性を上げることが喫緊の課題と言えます。特に、重要になってくるのが“ベテラン社員の活性化”です。とりわけ、一番給与水準が高い（厚労省調査）50代社員には、さらにレベルアップしていただきたいものです。

しかし「20～40代社員から見た50代社員の問題」（ある調査結果）のベスト3は、以下の通りです。

1. 向上心がない
2. 知識・考え方が古く、新しいこと（DX化など）に適応しようとしにくい
3. ハラスメントに対する意識が弱い（特に若手社員からひんしゅくを買う）

では、本人たちはどう考えているのでしょうか（同調査）？

「自身の課題はあるか」の問いに対して、44%が「特になし」と答えているのです。それ以外の56%の人でも「成長のために何らかの学習をしているか」に対して「している」は、その中の33%しかいませんでした。これでは、向上心がないと言われても仕方がないでしょう。

しかし、20～40代社員は、厳しい見方だけをしているわけではありません。50代社員の頼れる点を挙げると、

1. 豊富な経験にもとづく、的確な判断力と危機管理能力がある
2. 物事の優先順位を見極めることができる
3. 物事の構造や概念を把握できる（“要するに”で、問題を把握できる）
4. 抜けや漏れがなく、全体を見られる（若手社員は、これが苦手）

以上の結果が出ています。やはり、ベテランには若手や中堅が持っていない能力があるのです。企業にとって、この強みを今以上に発揮していただかなければ、大きな損失と言えます。

そこで、50代社員の向上心を高めて「もっとレベルアップしたい」という意欲を喚起するポイントは何か。

それは「現役生活は、まだまだ20年もあるよ、このままでいいの？」という自問自答の機会を提供することです。70才まで働くことが当たり前になってくれば、まだまだ先は長いのです。50代が入社した1990年前後の一般的な定年は55才でした。その後60才に伸び、さらに70才まで働く時代になったのです。おそらく、自分達が予想していた人生設計を見直す必要があります。

弊社の「ベテラン社員のための、人生戦略構築研修」は、“自分のミッション（何のために仕事をするのか）を、会社の期待とズレずに考えられる人”を育成します。

一般的に、ベテラン社員に研修を実施する企業は、若手に比べれば少ないようです。しかし、もともと能力が高いベテランの生産性が、たとえ1%アップだとしても、若手の1%とは絶対数が違います。まだ20年も働く社員の成長は、企業にとって重要な課題です。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。



> お問い合わせはこちら