

年下上司へのフォローアップ

— ベテラン社員の活性化 —

2025年4月に「高年齢者雇用安定法」が施行され、65歳までの雇用が完全義務化されました。また、2021年には「70歳までの就業機会の確保」が努力義務とされています。やがて何年後かには、“努力”の言葉がなくなり、完全義務化されると考えられます。

この背景にあるのは、当然“労働人口の減少”です。少子化に歯止めがかからない現状では、高年齢者（ベテラン社員）に活躍していただくことが重要でしょう。また、ベテラン社員にとっても、気力・体力ともに充実しているなかで、引退したくない、という想いもあるのではないのでしょうか。また、引退したところで、年金だけで生活できないという不安もあります。

企業、高年齢社員双方にとって、メリットのある法律であると思われそうですが、現実には問題もあります。

それは、**給与ダウン、役職定年などによるモラルダウン**です。役職定年を廃止する企業も出てきましたが、まだまだ少ないのが現状です。多くの日本企業は、長年に亘って「年功序列を前提とした賃金体系」であったため、人件費を押さえるためには、高年齢者の賃金を下げざるを得ない現状があります。

雇用延長しても、給与ダウン、自分の育成してきた部下や後輩が、こんどは上司となるわけです。“俺より経験もスキルも下なのに、なぜ俺より高い賃金なのか” “理性ではわかるが、後輩に従わなければならないのは、感情的に受け入れ難い” との本音もあるでしょう。

逆に、自分より年上のベテラン社員を部下として指導する上司側にも難しさがあるでしょう。これで、お互いにやる気を失ってしまい、生産性がダウンしたのでは、雇用延長した意味がありません。また、知識、経験豊富な人材が活用できなければ、企業にとって大きな損失です。

そこで、以上のような問題を防ぐために重要なことは、ベテラン社員自身の新たな役割認識と、雇用延長を再スタートとする人生設計の構築です。これによって、自身を動機付けることができるベテラン社員の育成が急務です。

そのためにお役立ちできるのが、弊社の「ベテラン社員のための、フォローアップ強化研修」です。

この研修では、ベテラン社員としての知識と経験を生かすフォローアップ発揮によって、自身の存在価値を高めるための方法を身につけていただきます。それだけでなく、雇用延長によって、さらに自身を成長させるための、キャリアプラン（人生設計）の構築をはかります。

これによって、上司のリーダーシップが発揮しやすくすることに繋がります。**組織は、リーダーシップとフォローアップの相乗効果があってこそ、力を発揮する**ことができます。

この研修については、自らが定年、雇用延長を経験したベテラン講師が担当します。

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

