

あしがきのあしがき ~著者から人事担当者へのメッセージ

『60歳新入社員の伸ばし方、活かし方』



2014年6月刊
発行：労働調査会
販売：1,620円

「60歳新入社員」とは、再雇用・再就職のシニア人材の意。フレックスシマンと言いたいものの、人事担当者や30～40代の管理職にとっては頭痛の種にもなる存在だ。シニアの「伸ばし方・活かし方が間違っている」と指摘する著者が、研修講師・大学院教授として蓄えた秘訣を明かす。

=就業規則を書き換えても…=

「『雇用延長制度の義務化に伴い就業規則は改訂したものの、実際はシニア人材の活用なんて程遠い』、こんな人事担当者の声を聞くことが増えました。本書ではOff-JTではなくOJTが必要であるとアドバイスをしています。大抵1年契約ですから、今すぐできることを教えなくてははいけません。作業指示の出し方・資料の示し方・挨拶のブラッシュアップなどに工夫が必要です。

5つのNGワードでは『何をや

主な内容

- 60歳新入社員の3タイプ ションを下げている
- 5つのNGワード ● 研修カリキュラムの作り方
- 「疲れた」と言わせない社内研修の進め方 ● 社外研修講師の選び方
- ああ勘違い！そのライフデザイン研修がモチベーションのみつけ方

っても遅い』『すぐ忘れる』『ちゃんと聞いているの?』など、誰もが使ってしまいそうな言葉を、なぜ口にしてはダメなのかという理由を付けてシニアの心理を汲み取りながら紹介。お辞儀の仕方では、20代と60代の姿勢の違いをイラストで示すなど、『なるほどなあ』と思えるノウハウがたくさん詰まっています」

=シワ寄せは人事担当者に=

「第2章からは、社内研修の企画・運営の仕方という専門的な内容になります。企業によっては『60歳新入社員』に研修費用をかけるのは無駄という考えを持っているところもありますが、教育により能力開発がなされ、作業効率が上がれば決して無駄ではありません。

ただし、年齢を重ねているので『疲れたと言わせない社内研修の進め方』が大事になります。そこで疲労について論理的に解説しました。

『トイレ休憩は新卒の2倍とる』



株式会社自分楽
代表取締役 崎山みゆき

『研修の合間にできるツボマッサージ』『悪い6人掛けと良い6人掛けスタイル』などに対して、皆さんは配慮していますか？ 疲れた、嫌な研修だったと言われては、受講者のその後の仕事ぶりにも影響します。人事部への評価も下がってしまいます」

=シニア活用の鍵「gerontology」=

「本書では一貫して60歳の心身の変化を『gerontology』（ジェロントロジー）という視点から書きました。皆さんは、この言葉を御存知ですか？ 日本語にすると『加齢による変化』です。アメリカでは確立されていますが日本ではまだまだです。私は大学院で2000年頃に学びました。

Gerontology的な視点を持つと、『仕事が遅い』『理屈っぽい』理由が理解でき、職場のコミュニケーションや労務管理の改善策が見えてきます。シニア活用は高齢化社会における大事な人事マネジメントであり、学術的な戦略も必要です。就業規則の書き換えて終わってはいけません。

皆さんが『新しい視点を持った人事担当者』と呼ばれることが、著者の目標です」