

【月刊HMレポート：Vol.245】 2022年2月号

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

このレポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！



定年や継続雇用の対象年齢が更に引き上げられる中で

高齢者のモチベーション高揚のための経営行動

◇◆◇ 徹底的に個人としての“有効技能”を探せ ◇◆◇

◆本レポートの内容◆

- | | | |
|--------------------------|----|-----|
| 【1】問題のある従業員も高齢者再雇用制度の対象者 | …… | 1 分 |
| 【2】自社にとっての“高齢者再雇用”の意味とは？ | …… | 2 分 |
| 【3】従業員の中にある“個人的な技能”を再発見！ | …… | 3 分 |
| 【4】高齢者の再雇用を組織のメリットに変える発想 | …… | 4 分 |
| 【5】高齢者再雇用に際するモチベーションの作り方 | …… | 5 分 |

高齢者の継続雇用に関わる経過措置が、2025年には“完全に65歳まで雇用を継続”する義務に移行します。そして既に70歳までの就業機会確保の努力が企業に義務付けられています。法律には従わなければなりません。

しかし、ただ従うのではなく、『何とか高齢者活用を自社の好機に変えられないか』と考えた経営者がおられます。その考えは一つの結論に至りました。もちろん、具体的には皆様方との“詳細な検討”が必要ですが、まずは“ある経営者の結論”を、ご紹介したいと思います。



金子経営労務管理事務所

TEL：04-2944-3895

FAX：04-2944-3627

Mail：info@office-kaneko.net

URL：<http://www.office-kaneko.net>

SRヒューマン・マネジメント研究会

私どもでは、人材や組織管理に関わる業務を通じて、広く皆様方のマネジメントをご支援いたしております。そうした活動から得た様々な考え方を、当事者の皆様にご了解を頂いた上で、事例としてご提供しています。