

## 高年齢者を雇用すれば生産性が上がります

高年齢者は、実は働く意欲が高いのです。それは、次の二つのことからいえます。

その1 今の仕事こそが生き甲斐を得る手近な手段だからです

今の自分を一番評価してくれるのは、永年勤めていた今の職場です。よほどの特殊技能を持っていない限り、高年齢者の能力を他の職場では評価してくれません。でも、今までの職場なら、少々の能率が低下しましても、「あの人なら、これだけは出来る」という評価をしてくれます。新しい職場へ行きましても、ほとんどは過小評価となってしまいます。

その2 生活の必要に裏づけられた高い意欲を活かせるからです

高年齢者が定年後も働くのは、経済的理由でもあるのです。

人前では、「私はお金には困っていません」という顔をしていながらも、人はお金が欲しいのです。ですから、定年後も働きたいのです。

生き甲斐を感じ、お金への執着があるのですから、仕事は定年前と同じようにこなします。それで居て、定年後は給料が大幅に減るのです。給料の減額は企業や人によって異なりますが、概ね定年前の60%くらいでしょう。これだけで生産性は5割以上上がったこととなります。

但し、この論調には、専門能力に応じて、その人の技量と判断で出来る仕事を再設定することが条件です。嘱託だからという理由で、今までとは全く異なる仕事を与えてはなりません。



## 定年を迎えた女性をターゲットにするとよい？

定年後も働くことを前提に述べてきましたが、定年後は働かない人が多いのは女性です。

理由は聞いたことはありませんが、60歳の定年を迎える人は昔の価値観があるのでしょうか。

昔、「男は外で働き、女性は家を守るもの」という考え方がありました。その考え方の場合、女性が定年まで働くことは異常だったわけです。その異常な状態を永年続けてきたわけですから、「定年後はのんびりしたい」という感傷に浸っても仕方ありません。

そこで、定年を迎えた女性は、働かず、消費者として

の行動を起こすこととなります。定年後の女性をターゲットにしますと、売上高が増えるという理屈が成り立ちます。

