

産業ソーシャルワーカーが 悩みを**解決!**

第11回



(一社)産業ソーシャルワーカー協会代表理事/㈱インクルージョンオフィス代表

皆月 みゆき Minatsuki Miyuki

Profile

社会福祉士。働く個人を取り囲む問題を相談によって解決する専門家である産業ソーシャルワーカーを育成し組織する協会を設立。また、従業員支援による人事リスクの予防や生産性向上を提供する㈱インクルージョンオフィスの代表を務める。

シニア社員の活躍は、「役立っている」という実感から

今月のワード

●相談者：

退職までの仕事に、意欲が持てません。

◆産業ソーシャルワーカー：

自分で積極的に仕事をつくりましょう。

産業ソーシャルワーカーの皆月です。毎回、ワークライフの相談の内容には幅が広いことを伝えていますが、今回はシニアの活躍支援がテーマです。

50代半ばから、定年退職後を念頭に置いたシニア社員の相談が増えてきますが、多くの方が今の状態と将来に不安を抱えています。私たち産業ソーシャルワーカーは、第二の人生を迎えるにあたり、不安な日々を過ごしているシニア社員に的確な情報を提供するとともに、いかに前向きになってもらえるかが大事なポイントだと考えています。

増田さんの事例から…

相談内容（要約）*

増田洋一さん（仮名）57歳、男性。大手保険会社法務部に勤務。長年、自治会など地域活動にも携わってきました。

現在は東京都中野区に、奥さまと2人で暮らしています。なお、お嬢さんがおり、大学卒業後、就職して独立しています。

増田さんの会社は60歳が定年で、その後は定年延長制度があって65歳まで働くことができます。増田さんは55歳で役職定年になり、今は仕事への意欲が持てないようです。何か退職後の目標を持てば、働きがいも出てくるかと考えていらっしゃいました。そこで、退職後に「選挙に出馬」という目標を持つと思ったようで、その考えに対する意見を産業ソーシャルワーカーに聞いてきました。さらに、実際に今の立場で退職までどのようなスタンスで仕事をしていけばいいか、この数年間をどういう思いで過ごせばよいかというご相談でした。

選挙への立候補は、周囲から無謀と取られそうで話せずにいるようです。また、同じように役職を外れた同僚と話をしても、愚痴が多くなってなかなか前向きな気持ちになれないとのことでした。

産業ソーシャルワーカーからの回答

これまで長年働いてきた職場で、仕事内容や能力が大きく変わったわけではな

* 秘密保持の原則の下、個人が特定できないように内容を変更しています。

い中で、年齢だけで役職や立場が変わるという体験は、気持ちの整理に時間が必要な大きな変化だと思います。

これまでも、増田様と同世代の方たちからの相談を受けることが多かったのですが、この世代は親の介護のこと、子どものこと、お金のことなどの問題も重なり、悩みが多いと感じています。その中で、増田様はご自分の足元と将来を見つめてしっかり考えようとされており、素晴らしいと思いました。

まず選挙への出馬ですが、それが周囲から無謀と思われたとしても、まずは情報収集から始めてみたらいかがかと思えます。ご家族も含め、周囲の方々に「一つの考えとして情報収集をしている」と話してみてください。同じように役職を外れた同僚の方たちとのお話からして、無謀なくらいの夢を持つことが、かえって周囲を励ますことにつながると思います。また、周囲に話す方が、新たな情報が収集できるでしょう。

実際の選挙は、区議会議員選挙か都議会議員選挙かなど条件によりますが、数年前からの政治活動などの事前準備が必要です。しかし、現在の年齢を考えると、決して不可能ではないと思えます。ただ、社会貢献をされたいという思いでしたら、特別に「立候補」の形でなくても、地域のさまざまな活動に参加していくことも考えられます。まずは、貧困対策か高齢者対策か、または若者対策かなど、自分の貢献したい方向を定め、それを実現するにはどういう方法があるかを考えていってもいいかと存じます。

増田様は地域の自治会にも参加され、こうして立候補までお考えになり、社会に役に立ちたいという思いが強い方とお見受けしました。

それから、これから定年までのスタンスをどう立てていくかですが、この「役に立ちたい」というお気持ちを大事にして、社内で生かしていったらいかがでしょうか。例えば、増田様の上司に当たるマネジャーの支援です。上司はプレーヤーとして担当を持ちつつ部下のマネジメントも任され、抱える仕事が多く大変な状態と思われれます。そこで、仕事と介護の両立や、治療と就労の両立など、何らかの個別の課題を抱えたメンバーの話を聞いてフォローするなど、なかなか上司が手を出しにくい部分を助ける役目などをやってみてはいかがでしょうか。また長年勤務され、部署を横断した情報など、若い世代の従業員に比べたら格段の情報量をお持ちだと思います。相談を受けるにはその姿勢などの勉強は必要ですが、それらを身に付けた上でキャリアや仕事の間関係などの悩みを聞く立場にもなれるかもしれません。

このように、退職後に夢を持ち情報収集しながら、これからの数年間は培ってきたスキルを社内に役立たせていくというスタンスを持っていくという考えはいかがでしょうか。部署で役立たせるにはどうしたらいいかは、具体的に職場のマネジャーと相談してください。マネジャーも増田さんへの遠慮があると思われるので、増田さんから言ってもらえるとありがたいのかもしれない。

まずは、第一歩を進めてみてください。その中で新たに問題が出た場合は、またご連絡ください。応援しています。

まずはエンパワメントを

今回のように、周囲が無謀なのではないかと思うような目標を持ったことは、一方でシニア世代にとって素晴らしい考

えであり、まず目標を支えることが大事だと思います。

もちろん、現実的には今後、さまざまな問題が出る可能性があります。まずは、現時点で持った考えを否定することなく受け入れ、それを推進するための情報を提供し、応援する姿勢を見せていくことを優先し、その後の相談を受けていきます。特にシニア世代に関しては、目標到達への支援が、退職前の活躍を促す大事なポイントとなると考えています。

セカンドキャリアへの悩み

企業で働く人で、55歳で役職定年といわれる第一線を退く時を迎える人もいます。ここから60歳の定年までに、第二の人生の仕事や生き方に対する準備をする必要があるのですが、実際にはどうしたらいいのか悩む人が多いようです。さらに、2013年の高年齢者雇用安定法改正により、65歳までの再雇用や定年延長の制度が整えられ、その間が踊り場となり、先々への決断が進まない様子も見受けられます。

日々相談を受ける中で実感するのは、この60歳前後の多くが、退職後に明快な目標を持てずにいるばかりでなく、現在の仕事にも前向きになれずにいる点です。年下の上司の下で、どういう姿勢で仕事をしたらいいかと戸惑いながら、仕事のやりがいが見いだせずにいるのです。しかし、退職後に地域社会に溶け込んでいくためには、この経験が大事になるということを、これまで多くの70代、80代の高齢者と接してきて感じています。

仕事を引退するギリギリまで役職に就き指示するだけの立場にいと、その後の地域への順応がはばまれ、家の中で孤立してしまう状況をたくさん見てきまし

た。地域の中で、どのような立場の人とも和を保ちながらにぎやかな老後を送るためには、管理職というよろいを外したフラットな姿勢が必要です。これを身に付ける機会が、55歳から退職までの期間と考えることができます。

マネジャーのシニア支援

ここで、マネジャーの立場でシニア社員のマネジメントを考えます。増田さんへの回答でも触れましたが、実は増田さんに限らずシニア社員の年齢になると、会社や人の「役に立ちたい」という気持ちが出てきます。そこで、役立っているという実感のある仕事を割り当てていくことが大事です。それは、組織として役立つということだけでなく、マネジャー自身に役立つ、若い社員に役立つ、隣りの同僚に役立つなど、たとえささいなことでも役立っているという実感が、やりがいになり意欲向上につながります。

マネジャーはできるだけ、誰にどう役立つ仕事かという点を強調して話してください。さらに、意識的に感謝の気持ちを述べることも大事です。シニア社員がやる気を引き出す秘訣は他にもいろいろありますが、まずは「ここにいてほしい人材」であり「いてもらって助かっている」という点を、しっかり本人に伝えていくことが必要であると考えます。

一方、シニア社員側の立場から言えば、自ら役立ちそうなスキルを整理してマネジャーと話し合い、それに合う仕事を切り出してもらうことが必要です。立場を気にして消極的になりがちかもしれませんが、自分の持つスキルが何かを見極め、自ら積極的に提案していくことが、自分自身のエンパワメントにも考えます。