**①**ベテラン従業員との**「面談時チェックシート」**

|  |  |
| --- | --- |
| **こんな時に使う** | 定年後の働き方などについて話し合う場面、定年前の面談 |
| **誰が使う？** | 人事担当者、管理職 |
| **こんな目的で使う！** | 会社の意図を伝え、従業員の希望を把握する |
| **ポイント** | 「傾聴」の姿勢を意識して、ベテラン従業員が話しやすい雰囲気をつくる |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **チェック項目（完了したら✔！）** |
| **①定年後の役割や責任について** | **□**「定年後も戦力として期待している」会社側の姿勢を伝える  **□** 会社側がベテラン従業員に期待する役割や責任を伝える  **□** ベテラン従業員が果たしたい役割や責任を聴く  □ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる  （例）  ・勤務形態  ・勤務場所  ・処遇（賃金水準、賞与・報奨金の有無）など |
| **②定年後の働き方について** | □ 会社が設定している、定年後の働き方を伝える  □ ベテラン従業員が希望する、定年後の働き方を聴く  □ ベテラン従業員の希望が、どのような背景・事情によるものかを聴く  □ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる |
| **③職場内のコミュニケーションについて** | □ 職場で疎外感を抱いていないかを聴く  □ かつての部下との接し方に悩んでいないかを聴く  □ 周囲に対して、遠慮して意見が言えないことがないかを聴く  □ 上司や同僚に悩み・不安を相談できているかを聴く  □ 円滑なコミュニケーションを実践するための心構え、ポイントなどの情報を可能な範囲で提供する |

**②**ベテラン従業員と会社でつくる**「活躍の場発見シート」**

|  |  |
| --- | --- |
| **こんな時に使う** | 定年後の働き方について話し合う場面、定年前の面談 |
| **誰が使う？** | 人事担当者・管理職と、ベテラン従業員 |
| **こんな目的で使う！** | 「会社の期待」と「従業員の希望・課題」を可視化する  定年後の役割・責任について意識を共有する |
| **ポイント** | 結果を従業員にフィードバックする |

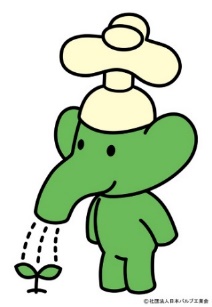
**実際の利用方法**

|  |  |
| --- | --- |
| **STEP①面談前** | シートの項目をベテラン従業員に伝え、事前に希望・課題を考えてもらう |
| **STEP②面談日** | 会社の期待と従業員の希望・課題を書き込みながら話し合い、合意点を探る（書き込みは、人事担当者や管理職が行う） |
| **STEP③面談終了後** | 合意内容を結果欄に書き込み、コピーをベテラン従業員に渡す |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **会社の期待** | **従業員の希望・課題** |
| **①定年後の役割・責任**  （例）サポーター、指導者、即戦力など |  |  |
| ＜結果＞ | |
| **②活かせるスキル・技術・経験など** |  |  |
| ＜結果＞ | |
| **③役割・責任をふまえた業務内容** |  |  |
| ＜結果＞ | |
| **④役割・責任に対する評価方法、フィードバックの有無** |  |  |
| ＜結果＞ | |
| **⑤定年後、働く上での阻害要因の有無**  （例）体力・健康面、家族の介護など |  |  |
| ＜結果＞ | |

**「活躍の場発見シート」の記入例**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **会社の期待** | **従業員（Ａさん）の希望・課題** |
| **①定年後の役割・責任**  （例）サポーター、指導者、即戦力など | 定年後は現在の部署で若年層の技術指導者として活躍してほしい。 | 定年後も現在と同じ部署で同じ仕事で  即戦力として働きたい。 |
| ＜結果＞  定年後1年目は、即戦力として働き続けたいという従業員の意欲を汲み、希望通り同じ部署で働いてもらう。一方で、従業員Aさんの技術は伝承してほしいため、若年層の研修時期には講師となってもらう。 | |
| **②活かせるスキル・技術・経験など** | ・○○の生産技術  ・周囲とのコミュニケーション能力 | ・○○の生産技術 |
| ＜結果＞  ○○の生産技術を持ち、かつ周囲とのコミュニケーション能力が高いAさん。  会社は、Aさんに指導者の役割も期待している。 | |
| **③役割・責任をふまえた業務内容** | ・○○生産部門の技術者としての業務  （同業務だが役職なし）  ・研修講師 | ・○○生産部門の技術者としての業務  （役職については不明） |
| ＜結果＞  4～6月には週1日、研修講師として若年層を指導する。それ以外の時期は○○生産部門の技術者として勤務（役職はなし）。 | |
| **④役割・責任に対する評価方法、フィードバックの有無** | ・定年後は職務給  （他業界の同職務に準ずる）。  ・取得資格や技術・技能の伝承など、プラスαの能力に応じて報奨金アップ。半年ごとに面接でフィードバック。 | ・同じ業務内容の場合、定年後の給与はどれくらい下がるのかがよくわからない。  ・半年毎に面接でフィードバックしてほしい。 |
| ＜結果＞  定年後の給与の考え方について説明。  同じ業務でも職務給となり給与は下がるが、指導的役割を担うことになれば、報奨金を〇〇円上乗せする。また、取得資格があれば報奨金を〇〇円上乗せする。 | |
| **⑤定年後、働く上での阻害要因の有無**  （例）体力・健康面、家族の介護など | ― | 認知症の親がいるので、今後通院や介護で定期的に休暇をとる可能性がある。 |
| ＜結果＞  介護と仕事を両立するための社内制度を紹介。不在中は他の者が業務を引き継げるよう、日ごろからの情報共有を強化する。 | |

****

会社も従業員も、

みんなが幸せに

なれるといいなあ

**③**ベテラン従業員に優しい**「職場環境チェックシート」**

|  |  |
| --- | --- |
| **こんな時に使う** | 随時、定期的な職場環境チェック時 |
| **誰が使う？** | 人事担当者・管理職 |
| **こんな目的で使う！** | 自社の職場環境を確認し、ベテラン従業員が活躍しやすいように改善する |
| **ポイント** | 自社で、可能なものから取り入れる |

**（１）ベテラン従業員の体力・健康状態の把握**

|  |
| --- |
| **チェック項目（完了したら✔！）** |
| □ 管理者が日常的に働きぶりを観察し、積極的に声を掛けているか  □ ベテラン従業員が、体力や健康について相談できる窓口・機会を設けているか  □ 定期的にベテラン従業員の健康状態を把握する仕組みがあるか（定期的な健康診断、生活習慣病予防健診など） |

**（２）ベテラン従業員が活躍できる環境づくり**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **チェック項目（完了したら✔！）** |
| **どの職種でも配慮しておきたいこと** | **◆身体的な衰えに対応した作業環境への配慮**  □ ディスプレイや掲示物が見やすいか（文字の大きさ、色調、コントラストなど）  □ 照明は十分明るいか（通路・階段を含め、一定の照度の確保）  □ 温度対策があるか（暑熱職場・冷寒職場に対する工夫）  □ 疲労軽減のための工夫があるか（休憩時間の工夫、休憩スペースの設置など）  **◆就労条件への配慮**  □ 個人事情をふまえた勤務時間、勤務日数の配慮をしているか（半日休暇の導入など）  □ 身体能力や経験、意向に応じた職場配置をしているか |
| **特に現場で配慮しておきたいこと** | **◆作業負荷低減への配慮**  □ 素早い判断を要する作業を、過度にさせていないか  □ 集中力や筋力が必要な作業を、過度にさせていないか  **◆作業姿勢への配慮**  □ 不自然な姿勢での作業を軽減しているか  □ 椅子や作業台を設置しているか  **◆安全面への配慮**  □ 危険な作業からは除外しているか（軽作業への配置転換など）  □ 転倒防止など、安全対策を行っているか（手すりの設置・段差の表示・ミラーの設置など） |