

「つなぐシニア」が日本を元気に

一般社団法人・定年後研究所所長 池口 武志

「働かないオジサン社員」などと揶揄（やゆ）されがちな日本の中高年サラリーマンであるが、生産年齢人口が減少し、70歳までの就業機会の確保が企業に求められる時代になって、シニア人材の生産性向上は焦眉の急である。

筆者が所長を務める定年後研究所は今年4月以降、多くの大手企業の人事部担当者や中高年人材にインタビュー調査した。その結果シニアが必要不可欠な人材として頼りにされている姿に、ある共通項を見いだすことができた。それが「リエゾンシニア」である。

リエゾンとはフランス語で連絡・連携・橋渡しを意味する単語だ。大規模災害の発生時に、役所と災害現場をつなぐ役割を果たす連絡員という意味もある。我々が調査

で目にしたのは、本来なら分離しがちなファクター（要素）をつなぐリエゾンの役割を果たしているシニア人材たちであった。

長年勤めた大企業を離れ、農村部の特産品と都市部の消費者をつなぐ活動をしたり、地域おこし協力隊に参加したりするシニア人材は農家から頼られる存在である。

企業の社会貢献部門と、個性が強い人も多いといわれるNPO法人の代表などとのつなぎ役には、社会貢献の意識が高くコミュニケーション能力にもたけたシニア世代がピッタリである。

人材サービス業界でも、定年後の中高年と人材を求めるスタートアップ企業の間を仲介するのは、シニアの内面を理解しているシニア人材であるケースが多い。

企業でも自社内のリエゾンシニアに熱い視線を送るケースが増えてきている。競争力の源泉である独自技術の伝承であったり、過去の不祥事への対応経験から高いリスク予見力で後輩を指導したり。先端のIT（情報技術）企業ですら、顧客企業の業務フローに精通したシニア社員抜きには顧客企業のデジタルトランスフォーメーション（DX）は進まないという。

長年の職業経験で培われた異質な人とのコミュニケーション能力や、人徳・品格、他者への貢献意識などを備えたりエゾンシニアたち。彼らを社会全体で有効活用することで、企業活力を呼び戻すだけでなく、社会が抱える課題の解決にもつなげていくことが大いに期待されている。

当欄は投稿や寄稿を通じて読者の参考になる意見を紹介します。〒100-8066東京都千代田区大手町1-3-7日本経済新聞社東京本社「私見卓見」係またはkaisetsu@nex.nik

Kei.comまで。原則1000字程度。住所、氏名、年齢、職業、電話番号を明記。添付ファイルはご遠慮下さい。趣旨は変えずに手を加えることがありません。電子版にも掲載します。