



令和3年度

高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞



部門指導からIT機器による発注まで
高齢従業員の持てる力を最大限に引き出す

株式会社ベルジヨイス (岩手県盛岡市)

企業プロフィール

株式会社 ベルジヨイス
(岩手県盛岡市)

創業 1951 (昭和26)年

業種 スーパーマーケット
(飲食品小売業)

従業員数 4,628人

(内 訳)	60~64歳	643人 (13.9%)
	65~69歳	418人 (9.0%)
	70歳以上	267人 (5.8%)

定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員を年齢の上限なく再雇用。現在の最高年齢者は正社員74歳、パート社員77歳

I 本事例のポイント

株式会社ベルジヨイスは、1928 (昭和3)年に岩手県盛岡市において、精肉店として一戸商店を創業したことからスタートした。1951年に株式会社ベルジヨイスへ変更に伴い、1958年に精肉店からスーパーマーケットに転業。その後商号を株式会社いちのへ、株式会社ジヨイスへ変更しながら事業を拡大し、1994年に株式を上場した(現ジャスコ)市場。現在は北海道・北東北に展開する地域密着型のスーパーマーケットチェーン・アークスグループの一員として、北東北の中核拠点となる一方、株式会社ベルプラスと合併し、商号を株式会社ベルジヨイスと変更。基本理念にも掲げている「そこになくてはならない」存在として発展を続けている。

POINT

- 1 各店舗において65歳を超える高齢従業員が相当数在籍しており、店舗運営に大きく貢献している。2019 (平成31)年3月に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。原則は定年65歳だが、本人の意思により定年年齢を選択できる選択定年制を導入した。
- 2 60歳以降の高齢従業員は、若手従業員への技術継承と教育係を担当。指導役としての役割と責任を明確にしてモチベーションの低下を防ぎ、意欲向上を図っている。
- 3 高齢従業員全員がIT機器を使用できるようにシステムを簡略化した。IT機器の扱いが苦手な高齢従業員に操作に慣れるまで指導して活用できるように取り組んでいる。
- 4 高齢化にともなう労働災害の発生が多いことから、注意喚起を徹底。事故予防の備品



同社が展開するブランドの一つ「ビッグハウス」

を拡充し、腰痛予防の体操動画を配信するなど事故防止に努めている。

II 企業の沿革・事業内容

株式会社ベルジョイスは、岩手県を中心に宮城県、青森県に展開するスーパーマーケットチェーン。株式会社ジョイス（1951年設立）と株式会社ベルプラス（2007年設立）が、2016年3月に合併し、「株式会社ベルジョイス」として新たなスタートを切り、岩手県でシェアナンバーワンに。新鮮さと安心、そして安全・安心をモットーに、食品スーパーマーケットの「ジョイス」、「ベルプラス」、「ロッキー」、食品ディスプレイング・スー

パーマーケット「ビッグハウス」、会員制ホームセールクラブ「ビッグプロ」の5ブランドを展開。岩手県に50店舗、宮城県に7店舗、青森県に1店舗の計58店舗を運営している。

基本理念にある「そこになくはない」存在となるために、ベテラン従業員が率先して中堅から若手従業員を指導し、相互研鑽により全員が魅力ある人材になることを目標に、日々の生活の経済性向上に少しでも貢献できる店づくりに励んでいる。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

従業員数4628人（2021年8月末時点）のうち、60歳以上が1328人おり、全従業員の約3割を占めている。従業員の高齢化は以前から進んでいたが、定年年齢の60歳はまだまだ若く、働く体力も気力も衰えていないことから、従業員、そして労働組合からも定年延長について要望があった。

さらに、各店舗で長年働いている高齢従業員たちは、スキルが高く、店舗についても熟知しており、おのずと新入社員やパート従業員の教育を行っている状況だった。新入社員の指導は主に20〜30代の若手チーフが行っていたが、高齢従業員の教え方はいいかわかりやすく、新人の指導役として適任と見受けられた。

こうした実態を受け、2019年3月に定年

年齢を60歳から65歳に引き上げた。

IV 改善の内容

（1）制度に関する改善

▼定年延長・選択定年制を導入

2019年に、定年を原則65歳とする選択定年制を導入した。本人の意思で満60歳、満61歳、満62歳、満63歳、満64歳の五つの年齢から定年年齢を選択できる制度である。

正社員は60歳到達時に会社と面談を行い、定年年齢を選択する。本人が希望すれば役職を継続し、処遇についてもそのまま継続する。店舗所属のパート従業員は、各店舗の店長との面談により、定年年齢を選択。原則、従来の条件のままとする。実際のところ、大半の従業員が65歳定年を選択している。定年後は、希望者全員を年齢の上限なく再雇用し、毎年契約更新する。最高年齢者は、本社勤務の商品部商品調達責任者、ゼネラルマネージャーの74歳となっている。

▼退職金制度を65歳支給に変更

定年制改定時に退職金制度は変更なく、60歳で退職金を支給していた状況を見直し、2022年3月から支給時期を延長し、65歳まで積み立てる運用をスタートする予定である。企業年金もあわせて新規で導入することが決まっている。

（2）高齢従業員を戦力化するための工夫

▼指導役として役割を課す

従来は現場での新人研修は店舗のチーフ、またはトレーナー制度により本社から出向いて指導してきたが、店舗の高齢従業員が中心になって新人教育を行うこととした。指導役の高齢従業員は、会社のマニュアルにプラスして自らの経験から得たポイントを若手に伝授している。高齢従業員にとって後進の指導はやりがいとなり、「若い世代との接点ができて楽しく仕事ができている」という声が聞かれている。

▼「リリーバー制度」の導入

各店舗に教育係である高齢従業員を配置しているものの、すべての店舗に配属されているわけではないため、本社所属の高齢従業員が「リリーバー」として近隣の店舗に出向き、各担当部門で指導を行う「リリーバー制度」を新設した。水産、惣菜、チェッカー、食肉の各部門のベテラン40人が「リリーバー」として活躍している。最近では新型コロナウイルス感染症における感染者の濃厚接触者が出勤停止になった際に、リリーバーが応援に入るなど、制度の有効性が高まっている。

▼IT機器を扱えるよう徹底指導

システムの変更などでIT機器操作が必要になった従業員に対し、各部門トレーナーや、リリーバーが随時指導にあたっている。機器操作を苦手とする高齢従業員には、マンツーマンで時間をかけて、一緒に機器を操作しながら、くり返しわかるまで指導することで、多くの高齢

従業員が使えるようになった。

3年前にタブレットを使って在庫をチェックし、その場で発注を行う仕組みを導入した。従来からパート従業員が各部門の商品発注を行っていたが、新しい発注システムを導入した際、高齢従業員の拒否反応はたいへんなものだったそうだ。そこで全店舗で説明会を開き、マニュアルを整備したうえで、一人ひとりに時間をかけて教えたことが功を奏した。

特に店舗所属の女性の高齢従業員は、季節の天候の特徴や、学校・地域行事を熟知しているため、発注精度が高い。品切れを起こさず、発注口を抑えることができる高齢従業員がIT機器を操作して発注を行うことにより、効率性と生産性が格段にアップした。

今後は、給与明細、年末調整など、スマートフォンで確認できるように、近年中に電子化によるペーパーレス化を進め、経費削減につなげる予定である。

▼年齢制限を設けない昇格制度

昇格要件は主に資格取得であり、一切年齢制限を設けていない。チーフ職の昇格要件はスーパーマーケット検定2級取得、店長マネージャー職の昇格要件は第2種衛生管理者取得となっており、年齢に関係なく、昇格を目ざせる環境である。60歳以上の店長職も多い。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生

▼連続休暇制度の導入
2019年から従業員の働き方と休み方の改善のために、4～9月の上期、10～3月の下期にそれぞれ有休を含む3連休を取得する取り組みを始めた。以前、現場では有休が取りづらい雰囲気があったが、この制度を取り入れてから、格段に取得しやすい環境になり、連休取得率100%を達成している。有給休暇取得により従業員がリフレッシュすることで、業務の効率化に結びついている。従業員からは「連休がもっとほしい」という声上がり、2021年から上期、下期ともに5連休に期間を延長した。店舗で働く全員が5連休を取得できるようシフトを調整し、シフトの穴はリリーバーが応援に入ることに対応している。

▼労働災害防止の取組み
安全衛生面では、60歳超の高齢従業員の転倒事故が多く、課題となっていたという。高齢従業員は少しの段差でつまずきやすく、転倒して打撲や捻挫を負うケースが発生していたことから、事故防止のために月1回の店長会議で危険箇所の注意喚起のための掲示をするよう求めるなどの対策を実施。しかし、注意した内容がパート従業員まで行き渡らないこともあり、裾野を広げてチーフ会議でも注意喚起するようにした。

労働災害は、特に惣菜部門の転倒と切創事故が目立っていた。厨房では大量の揚げ物や焼き

物を調理するため床が油で滑りやすく転倒を起こしていたので、滑りにくいフローソールのシューズを配付し、転倒防止策をとった。手の切創事故については、食品調理用の切創防止手袋の着用を義務づけ、備品として欠品しないようにして切創事故防止に努めた。

そのほか、全部門的に腰痛を訴える高齢従業員は多く、腰痛防止の体操を取り入れるために、衛生委員会が中心となって動画を配信する取組みを始めた。所要時間6〜7分の動画は、店舗に設置しているパソコンでだれでも視聴できる。さらに、腰痛ベルトを試験的に導入しており、今後効果が見られれば全店舗に拡大する予定だ。

こうした取組みの結果、2021年3〜8月の労働災害件数は前年比の半分にまで減少した。

(4) 高齢従業員の声

椎野正明さん(68歳)は、勤続年数48年を数える店舗管理のベテラン。商品補充、生鮮食品、惣菜、ベーカリーの最終値引き、閉店時の戸締りなどを行っている。「長い実務経験を活かせる仕事なので、無理をしなくてよいところがいんですね。品切れのない整理された売り場づくり、季節などのタイミングに合わせた商品展開を心がけ、全力で各担当者をサポートしていきたい」と意気込みを語る。

茶畑東さん(72歳)は、18歳で入社し、54年

間、同社で働いている。食肉部門に所属し、生肉の商品化、売り場づくりを担当。商品化の手順、商品陳列の技術を若手従業員へ指導している。定年後に働く心構えについて、「過去の肩書き、実績、プライドを捨てなくては後輩や若い人たちは働けません。自分が何を持っているかより、自分が持っているものを後輩たちにどう伝えるかが大事です」と力を込める。



茶畑東さん



椎野正明さん

國分禮子さん(71歳)は、18歳で入社し、長年同社に貢献している。惣菜部門で主に弁当、丼物づくり、商品の陳列を担当。スピーディに見た目がよい商品のつくり方や、臨機応変に手法を変えるといった、長い経験から得た手順、技術を若手従業員に伝授している。「ミスなく、時間内に目標の個数を作成し、売れ行きが好調だと達成感があります。歳を重ねるとスピードが落ちていくでしょうから、そこを意識してがんばっていききたい」と気を引き締めている。

(5) 今後の課題

高齢従業員はみな、若々しく活き活きと働いているが、将来的に加齢による体力の衰えは避けられない。65歳以降については一年ごとの契約更新の際、体力検査の導入を検討している。今後の70歳定年を見据えて、高齢従業員が長く活躍できるように、一層、働きやすい環境を整備していく。



國分禮子さん