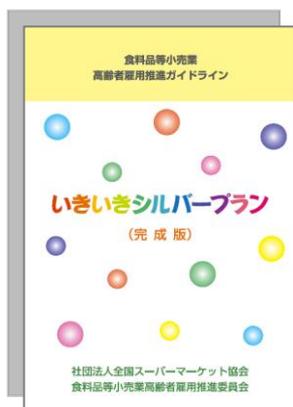


▶食料品等小売業 高齢者雇用推進ガイドライン いきいきシルバープラン(完成版)

社団法人全国スーパーマーケット協会
食料品等小売業高齢者雇用推進委員会



>>目次

1. 高齢者雇用の意義
 2. 食料品等小売業における高齢者雇用の調査・研究
 3. 改正高齢者雇用安定法とその概要
 4. 高齢者雇用の手続き
 5. 高齢者の就業する職域の開発
 6. 働き方(労働条件)の設定
 7. 賃金・処遇制度の整備、各種制度の活用
 8. よりよい高齢者雇用のために
- 【資料編】適切な推進のためのQ&A集

食品等小売業では、従業員の多くが「パート・アルバイト」従業員といった特徴を持っています。そのような特徴を踏まえ、高齢者雇用制度の検討にあたっては、調査によって把握した従業員と企業双方のニーズや来店客の要望を参考に、高齢者の活躍の場として、これまでのような労働力の一翼としてではなく、高度なスキル・専門性の発揮役、継承役としての具体的な職域や役割についてもご紹介しています。

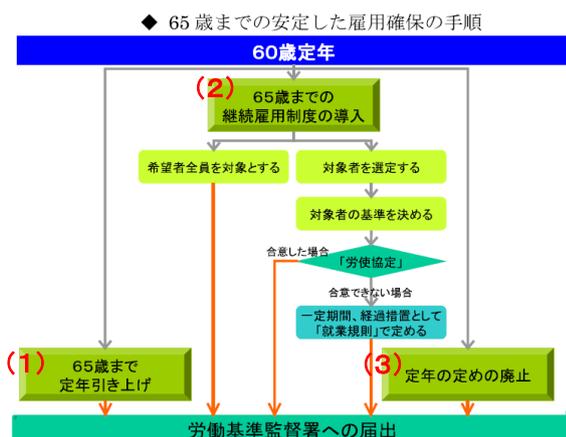
高齢者雇用の意義

これまでの、従業員の福祉施策として再雇用制度を運用してきましたが、今後は高齢者を雇用することのメリットが最大限に発揮されるような、経営の視点に基づく高齢者雇用制度を考えていくことが求められます。食品等小売業界は、『従業員もお客様』との考え方が企業風土として根付いている例も多く、高齢者雇用の下地があります。高齢者従業員の活躍の場を業界全体に広げることで、本業界全体の活性化につながると考えられます。

65歳までの継続雇用については、以下の3つの措置の中から、企業の実情に応じて選択します。平成17年度に協会が実施した会員企業アンケート(回答数167社)において、導入している措置としては53.3%、検討中も含めると8割以上が継続雇用制度に注目しています。従業員アンケート(回答数343名)においても、定年後の就業意向のある220名のうち7割以上が「定年後の継続雇用」を支持しています。そのため本ガイドラインでは、(2)の継続雇用制度を主に取り上げています。

改正高齢者雇用安定法とその概要(平成16年改正)

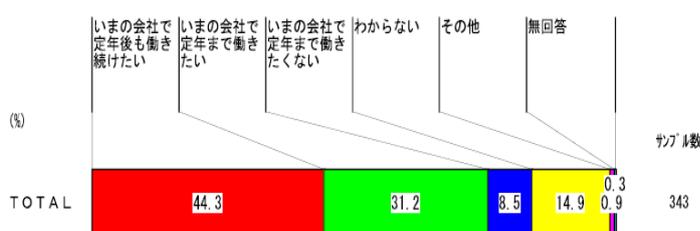
■65歳までの継続雇用の方法



高齢者雇用の手続き

■ニーズの把握

◆従業員の就業継続意向



従業員の就業意向としては、4割以上が「いままの会社で定年後も働きたい」と回答し、そのうち7割は「65歳まで働きたい」としています。

制度の検討を進めるにあたり、従業員と企業双方のニーズを把握することが重要です。また、各店舗の来店客のご要望も参考になります。

従業員のニーズ	定年後の就業意向は強く、職域は店舗における慣れた職域での継続もしくは本社・本部付きの管理系を想定
企業のニーズ	「生鮮品の加工」といったスキル発揮とともに、良好な人間関係の構築など柔軟性にも期待
来店客の要望	調理加工品の充実に向けての「スキル発揮」と、カートや買い物籠などの整理整頓や店内清掃など「清潔さ向上」への貢献に期待

■継続雇用制度の導入

本ガイドラインでは、一般的に多く採用されており、定年前の賃金と定年後の賃金の継続性を切り離して考えることができる点から、継続雇用制度のうちの「再雇用制度」を中心に取り上げています。

高齢者の就業する職域の開発

■高齢者の活躍の場

- ① 労働力の一翼として
- ② 高度なスキル・専門性の発揮役として
- ③ 高度なスキル・専門性の継承役として

①のような労働力としてではなく、②のように高齢者の経験を活かす職域を新たに開発することも必要となります。さらに、③のようにスキルの発揮のみならずその継承の役割が高齢者に期待される職域を見出すことが重要です。

■食料品等小売業界における具体的な職域、役割

(1) エキスパートスキル

本人がそのスキルを発揮するだけでなく、トレーナーとして後継者育成の役割を担う職域

- 生鮮・食肉の加工、盛り合わせ、販売
- 惣菜の調理・加工、盛り合わせ、販売
- 青果の陳列、鮮度管理、販売
- POPの作成
- 会計・経理 等



(2) マネジメントスキル

フルタイムの従業員では補いきれない時間帯をパートタイム従業員の管理で運営するために活躍が期待され、信頼のおける経験豊富な高齢者従業員に適した職域

- 早朝・夜間における店長代理(ナイトマネジャー)
- 複数店舗の指導、管理(スーパーバイザー)
- 新規店舗の開発
- 従業員のカウンセリング 等

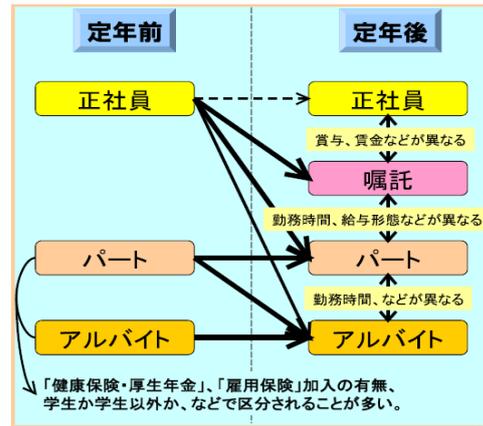
(3) ホスピタリティスキル

ホスピタリティ(おもてなし)面での新しい職域

- あいさつや接客サービスの指導役・インストラクター
- 店舗の総合窓口
- カートやかごの整理整頓
- 駐車場の交通誘導、駐車場の整理、案内係
- 商品の鮮度チェック、補充
- 開店中の店内清掃 等

働き方(労働条件)の設定

食品等小売業では、従業員の多くが「パート・アルバイト」従業員といった特徴を持っています。再雇用制度の場合、多くは「パート・アルバイト」といった有期雇用が主となります。



賃金・処遇制度の整備、各種制度の活用

勤務内容がほぼ同じであるにもかかわらず、収入が大幅に減少するような場合、モチベーションの低下につながることもあり、各種制度を活用して従業員の手取り収入があまり減少しないよう配慮が必要です。

◆60歳以降の収入構成

$$60歳以降の収入 = \text{賃金} + \text{在職老齢年金} + \text{高齢者雇用継続給付} - \text{併給調整}$$

よりよい高齢者雇用のために

1. 情報の収集・提供
人事担当者および従業員に対する適切な情報収集・提供
2. 職場環境の改善
作業の進め方を改善、無駄を省き業務の効率化、コミュニケーションの促進
3. 健康管理への取組
定期的な健康診断、若年期からの健康管理の奨励
4. キャリアパスの形成
本人のキャリアパスを考慮した人材の適正配置、資格取得や自己啓発、各種教育研修の実施
5. 職場に受け入れられやすい人材の育成
円滑な人間関係の構築やモチベーションの維持、パソコン操作等の職場で求められるスキルの習得
6. 再就職の支援
従業員と企業の希望が合わず再雇用の契約が成立しない場合、「求職活動支援書」を作成、交付し、円滑な再就職を促進