

▶ シニアパワーを活かす専門店業界の 取り組み～専門店高齢者雇用推進ガイドブック～

社団法人日本専門店協会

専門店業高齢者雇用推進委員会



>> 目次

- I. 今、なぜ高齢者雇用なのか(高齢者雇用の意義と背景)
- II. 専門店における高齢者雇用の進め方
- III. 専門店における高齢者雇用 Q&A
- IV. 事例編(専門性を発揮して生き生きと仕事をする高齢者)
- VI. データ編(会員企業におけるアンケート結果抜粋)

専門店とは、オリジナル性や専門性を発揮する小売業の業態です。専門店にとって、専門性の高さ、サービスの質の高さが生命線となっており、専門店の伝統と技術の伝承が問われています。本ガイドブックでは、少子高齢化に対応するために、高齢者雇用の意義やメリットを整理し、高齢者雇用の進め方や留意点について、Q&Aや事例を交え、まとめています。

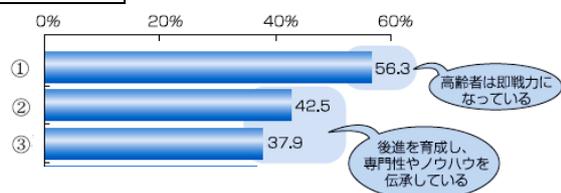
高齢者雇用の意義と背景

■専門店の伝統と技術の伝承が問われている

日本専門店協会が実施した高齢者雇用に関するアンケート調査(2008年)結果からは、専門店では現状、高齢者が即戦力として専門能力や販売力を発揮していることがうかがわれ、専門店の「伝統」や「専門技術」の伝承に貢献しうる重要な人材であることも再認識できます。

<高齢者雇用のメリット(人事担当者アンケート)>

上位3項目



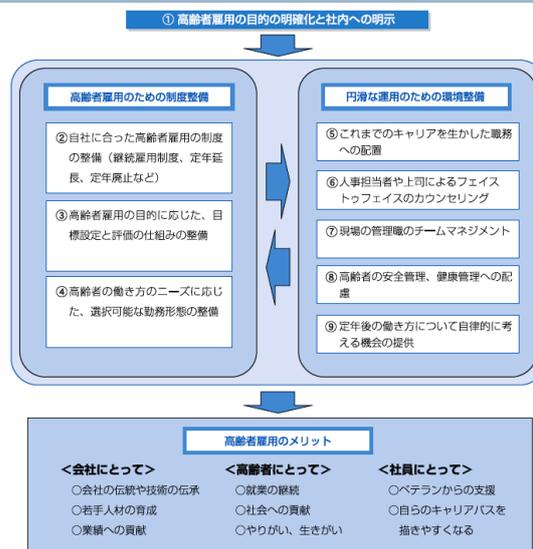
- ① 専門能力や販売力等の発揮と、業績の貢献につながっている
- ② 専門能力やノウハウを活かして後輩指導をしてもらえる
- ③ 会社の伝統や業務ノウハウの伝承への貢献につながっている

■高齢化するマーケットに対応する商品・サービスが求められている

急速な少子高齢化の進展により、労働力も高齢化すると同時に、マーケットも高齢化していくことは明白です。今後、高齢化するマーケットのニーズに合致した商品・サービスを提供していくために、高

齢のベテラン社員を活用することは、戦略の一つの方向性とも言えるでしょう。

専門店における高齢者雇用の進め方



① 高齢者雇用の目的の明確化と社内への明示

- ✓ 高齢者雇用の目的を明確にする。とくに「後進の育成」「会社の伝統や技術の伝承」は重要なテーマ。

② 自社に合った高齢者雇用の制度の整備

- ✓ 高齢者雇用安定法に則して、高齢者雇用のための制度の導入を行う。

- ✓ 該当者がいない、または慣習的に高齢者雇用を行っているという場合も、社員の理解を得るためにも制度整備が必要。

③ 高齢者雇用の目的に応じた、目標設定と評価の仕組みの整備

- ✓ 一律に処遇を決めるのではなく、仕事の役割・責任に応じた目標設定と、その達成度に応じて処遇を決定する仕組みが必要。
- ✓ 自社の高齢者雇用の目的に即して評価軸を設定することが大切。

④ 高齢者の働き方のニーズに応じた、選択可能な勤務形態の整備

- ✓ 高齢者の勤務形態は次のような選択肢が考えられる。本人との話し合いにより柔軟な働き方ができることが望ましい。
- 例) フルタイム勤務、短時間勤務、短日勤務、フレックスタイム、在宅勤務

⑤ これまでのキャリアを生かした職務への配置

- ✓ 高齢者には、これまでのキャリアを生かした職務に配置することが基本。
- 例) ・第一線での業務遂行。
 ・ライン管理職として部署のマネジメント
 ・指導専門職として後輩社員の指導・教育
 ・ライン管理職のサポート、アドバイザー
 ・コンシェルジュなど総合アドバイザー

⑥ 人事担当者や上司によるフェイストウフェイスのカウンセリング

- ✓ 人事担当者や直属の上司等が常に一人ひとりに目配りをし、きめ細かい対応ができるようにしておく。
- ✓ 定期的にフェイストウフェイスで面談の機会を持つことが大切。

⑦ 現場の管理職のチームマネジメント

- ✓ 現場の管理職には、多様な人材をまとめるリーダーシップやチームマネジメントが必要。
- 例) ・先輩社員として敬意を示す。(チームメンバーにも敬意を促す)
 ・高齢者に期待する役割や働き方をチーム内で共有化する。
 ・高齢者に対する配慮事項などをチーム内で共有化する。
 ・高齢者の経験値から学ぶ仕組みや職場風土を形成する。
 ・高齢者が必要とする新たな知識や技術をOJTで再教育する。
 ・配慮が必要な一方で、高齢者だからという甘えはないようにする。

- ・必要に応じて、組織の中での振る舞いについての気づきを促す。(ベテラン風を吹かせないなど)

⑧ 高齢者の安全管理、健康管理への配慮

- ✓ 仕事の特性に応じて、高齢者の安全管理、健康管理を考慮することが大切。
- 例) ・重い荷物を持たせない。
 ・足腰に負担のかかる業務は避ける。
 ・長時間立ち仕事への配慮。
 ・訪問営業・外販など外出を伴う業務の場合のリスク管理。
 ・段差、階段などへの配慮。
 ・暑い、寒いなどの職場環境への配慮。
 ・長時間のパソコン作業での疲労軽減
 ・うっかり忘れ防止のため工夫。(周りの声かけ、引継ぎノートへの明記など。)
 ・老眼への配慮。(文字を大きくする)

⑨ 定年後の働き方について自律的に考える機会の提供

- ✓ 定年後の働き方について自ら考えることができるような情報提供や学習機会が必要(研修、セミナー、個別カウンセリング等)
 - ✓ 定年間際になってからではなく、ある程度、事前に考える時間があると良い。
- 例) ・定年後まで含めたキャリアパスの提示、会社の期待
 ・定年退職制度や定年後の再雇用制度等の考え方や仕組み
 ・退職金や企業年金等の受取額や方法

Check !

IV. 事例編では、専門店業界において元気で生き生きと仕事をしている高齢者の方を紹介します。個々の事例より、高齢者が生き生きと仕事をして高いパフォーマンスを発揮するための要件を分析し整理すると、単に「キャリアが長い」とか「まだまだ元気」ということだけではなく、高い専門性、仕事に対する意欲、心身の自己管理能力、対人関係構築力などが問われることがわかります。

