

高齢者雇用の手引き（社団法人日本フードサービス協会）

～外食産業高齢者雇用推進ガイドブック～（平成20年1月）



ガイドラインについて

>>目次

- I これからは高齢者が必要です ～高齢者雇用の意義とその背景
- II 高齢者雇用を考えるうえでのポイント
- III 外食産業で活躍する方々の紹介 ～インタビュー結果より
- IV 継続して働いてもらうために ～高齢者への配慮・留意事項
- V 外食産業の高齢者雇用の実態調査概要
- VI 助成金制度を活用しましょう

人手不足が慢性的な課題となっている外食産業において、高齢者雇用への期待が高まっています。ガイドブックではチェックリストや店舗用リーフレット等、実用的なツールが掲載されています。

これからは高齢者が必要です

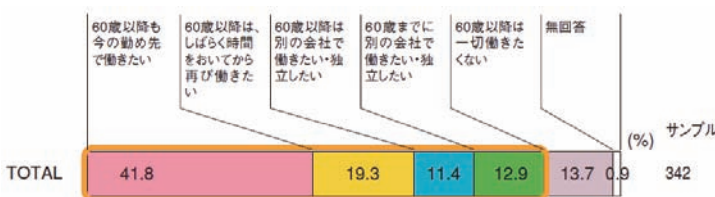
①労働力が不足しています ～外食産業の状況

外食産業は、景気の影響や少子化の影響で人手不足感が広まってきており、パート・アルバイト従業員の確保が厳しくなってきているのが現状です。これは労働集約型産業である外食産業にとっては大きな課題となっています。労働力の確保に当たっては、各企業とも若年労働力や学生アルバイト、女性のパートタイマーなどを重視しています。しかし、従業員を安定的に確保していくため、高齢者雇用を視野に入れている企業も少なくはありません。

②やる気にあふれる外食産業の高齢者

外食産業は高齢になっても就労意欲の高い人が多い産業と言えます。従業員の8割以上が「60歳以降も働きたい」と回答し、4割以上が「今の会社で定年後も働きたい」と回答しています。

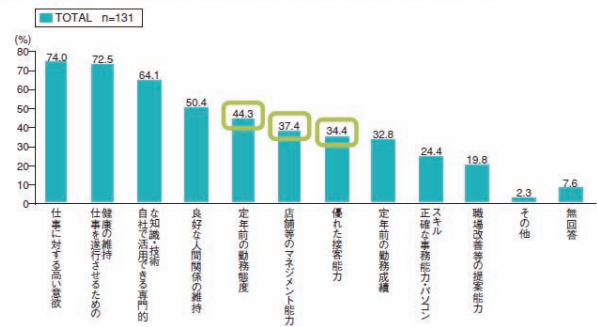
また、定年後に就労したい理由としては、「社会とのつながりを持ちたい」が最も多く、積極的な就労意欲がうかがえます。



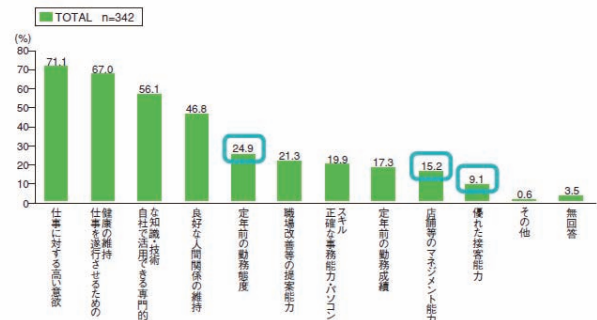
③企業が求める人材像、従業員が考える人材像

協会が実施した調査結果によると、定年後の再雇用対象従業員に対して、企業側も従業員も「仕事に対する高い意欲」や「仕事を遂行するための健康維持」などが重要だという点で共通した考えを持っています。しかし、「定年前の勤務態度」や「店舗のマネジメント能力」「優れた接客能力」などで、企業側と従業員との間に認識の差がみられます。企業側と従業員の意識の差を埋めていくことも重要な課題のひとつです。

◆企業が定年後再雇用対象従業員へ求めるもの（企業回答）

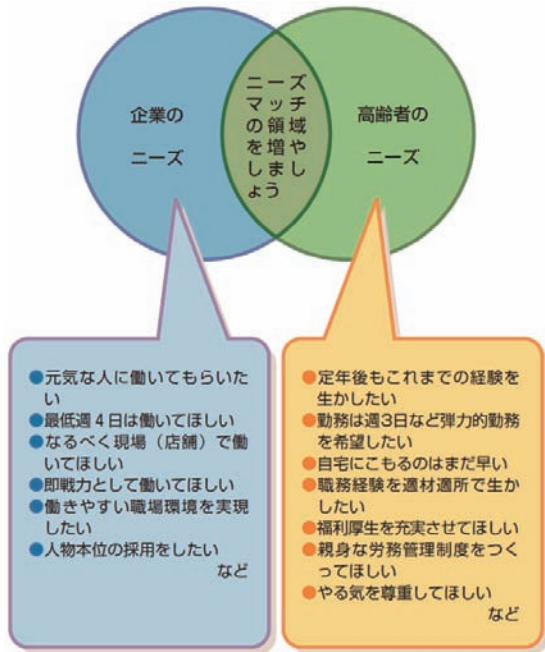


◆従業員が定年後の再雇用に必要なだと考えるもの（従業員回答）



④企業にも高齢者にも無理のない仕組みづくりを

優秀な人材を確保し続けたい企業と、60歳以降も働き続けたいという意欲的な高齢者のニーズをマッチさせることは、外食産業の労働力の安定確保に結びつけることができます。そのためには、高齢者の意識や状況をふまえ、高齢者の就労ニーズと企業のニーズが一致する領域を増やしていく努力が必要になります。



《活用のポイント》

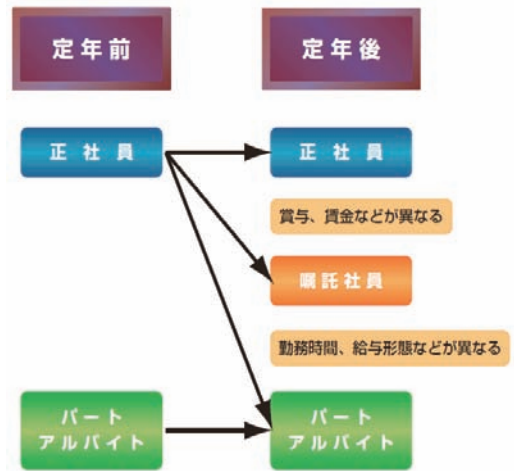
①従業員のライフプランを考えていますか

定年後の就業を考えた場合、60歳を迎えてから検討するのは対応が遅れてしまいます。60歳を迎える前から、事前に準備しておくことが重要となります。外食産業の特徴としては、従業員の多くが「パート・アルバイト」従業員によって成り立っているという点をあげることができます。外食産業では、パート・アルバイト従業員は正社員よりも60歳に到達する人の数も多く、継続雇用の際は配慮が必要です。

②高齢者の再雇用にあたって必要な準備

定年後の就業を考えた場合、定年前の職域や専門性などによって、ライフプランも異なってきます。特に、就業環境が大きく変化する場合には、事前に様々な準備が必要となります。こうした点をふまえ、企業では①本人の職歴を考慮した人材の適正配置、②資格取得や自己啓発に関して本人が選択できる職場の導入の検討、③各種教育研修の実施などを進め、体制を整えておくことが大切です。

◆ 定年前後の雇用形態



③生きがいを持って働けるポイント

従業員インタビューの結果から、高齢者が、生きがいを持って働き続けられるポイントをまとめました。

●健康であることが楽しく働ける秘訣です

高齢従業員は心身いずれも健康であることが不可欠です。本人のやる気や体力を損なわぬよう、会社側は配慮していく必要があります。

●無理のない作業内容や職場環境を選びながら働いています

家から近い職場を選択する、経験のある職種を選ぶなど、無理のない仕事や職場を選択させることを会社側は進めていきましょう。

●雇用している企業側の、高齢者雇用に対する意識が前向きです

企業側は、職場環境等の面で高齢者に配慮することはもちろんですが、職場においてあまり特別視しないことも大切です。年齢にとらわれず、元気な人には役割を与える、といった意識で高齢者を積極的に活かしていきましょう。

●社員間のコミュニケーションが、高齢者雇用を成功させる鍵です

普段から、社員間のコミュニケーションが取れている職場は、高齢者の受け入れもスムーズになります。社員教育の一環として、社員の多様性について学ぶことを盛り込むことも大切です。

CHECK!

第4章では高齢者雇用における配慮項目をチェックリスト形式でまとめています。人事・総務向けと店舗向け（リーフレット）に分かれており、立場や状況に応じて活用できます。

