

学習塾業 高齢者活用 推進ガイドライン



平成24年10月
社団法人 全国学習塾協会
学習塾業高齢者活用推進委員会

(CONTENTS)

目次

はじめに	1
ガイドラインの概要	2
学習塾高齢者雇用推進委員会委員名簿	4
I. 高齢者活用を巡る学習塾業界の現状・実態	5
1. 学習塾業を取り巻く環境・実態	6
●学習塾業を取り巻く経済・社会環境	6
●学習塾業の実態	9
2. 学習塾業における高齢者活用を巡る実態	11
●学習塾における人事管理の実態	12
●学習塾における高齢従業員の活用実態	16
●学習塾で働く50代従業員の意識など	21
II. 学習塾業で高齢者活用を推進するための7つのポイント	23
ポイント①: 従業員のキャリアモデルを設計する	25
ポイント②: 絶え間ない人材開発（能力開発）を行う	27
ポイント③: ベテラン従業員に学習塾特有の課題を解決してもらう	29
ポイント④: ベテラン従業員が携わる職域を見直し、新サービスを開発する	31
ポイント⑤: ベテラン従業員に組織の活性化をサポートしてもらう	33
ポイント⑥: ベテラン従業員の評価と給与体系を工夫する	34
ポイント⑦: 従業員が長く働ける仕組みを作る	36
おわりに	38
参考情報など	
1. 高齢者雇用を巡る法規制など	参考 1
2. 高齢者活用に係る助成策	参考 3
3. 高年齢者雇用アドバイザー	参考 8
4. 関係窓口（高齢・障害者雇用支援センター所在地等一覧）	参考 9
5. 全国シルバー人材センター	参考 10

は　じ　め　に

我が国の高齢化は一層進行し、最新の人口統計では2050年の高齢化率は40%近くに達する見込みとなっています。こうした中で、中長期的には労働力人口の減少が見込まれることから、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、社会の支え手として、意欲と能力のある限り、活躍し続ける社会が求められているところです。

高齢者活用を推進するためには、産業ごとに労働力人口の高齢化の状況や、置かれている経営環境、求められる労働者の資質、形態など、高齢者活用に関する諸条件の違いを踏まえて検討する必要があります。

学習塾業界においては、産業の歴史は比較的新しいと言われており、現時点で多数の高齢者を活用している塾は多くありません。むしろ、若い講師を主に活用している塾が大きな割合を占めており、若い講師しか活躍できないイメージや先入観があるのも事実です。しかし、高齢化の進展と市場環境の変化ゆえに、学習塾業界においても、近未来を予測して、有意義な高齢者の活用策を検討しなければならない時期と考えます。

このような状況下、社団法人全国学習塾協会では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の支援を受けて、平成23年度から「産業別高齢者雇用推進事業」に取り組んで参りました。

平成23年度は、加盟事業者の協力を得て、高齢者活用の現状と課題を詳細に把握するための実態調査を実施し、平成24年度はその結果等を踏まえ、学習塾業における高齢者活用の推進方策を取りまとめました。

本ガイドラインは、各塾の経営者や人事担当者が手引きとして利用可能なように図表を多用し、業界内で実際に取り組んでいる事例や工夫等を豊富に紹介しておりますので、各社の実情に応じて、高齢者活用を推進する上での一助としていただければ幸いです。

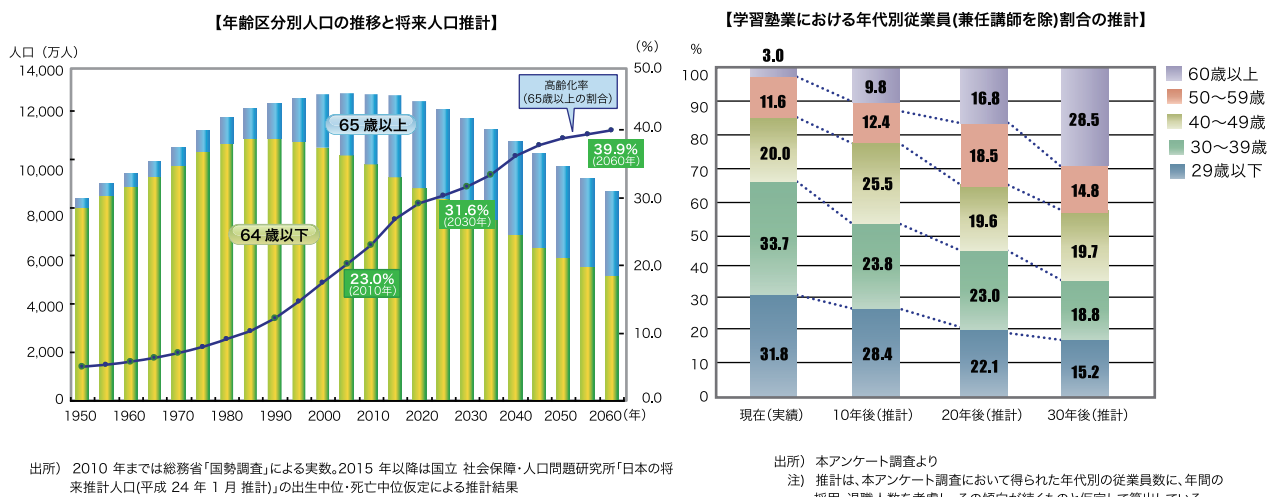
なお、本手引きの作成にあたりましては、各種調査に多大のご協力を賜りました皆様をはじめ、数多くの方々にお力添えをいただきました。この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

平成24年10月
社団法人全国学習塾協会
会長 伊藤 政倫

ガイドラインの概要

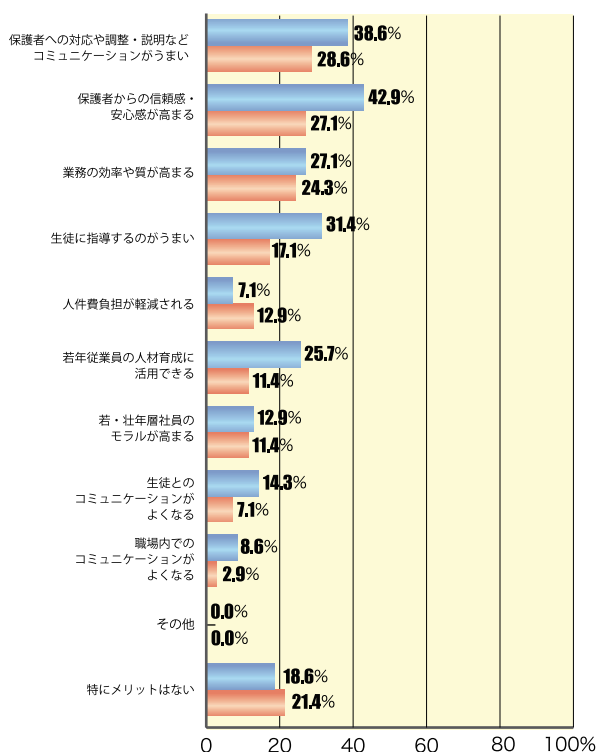
I. 高齢者活用を巡る学習塾業界の現状・実態(5～22ページ)

- 我が国の高齢化率(65歳以上の人口が占める割合)は、20%を超えており、その傾向はますます顕著になります。
- 学習塾業における従業員数(兼任講師を除く)の推計によれば、現在は少ない60歳以上や50代の従業員の割合が、今後大きく増えていくと見込まれます。

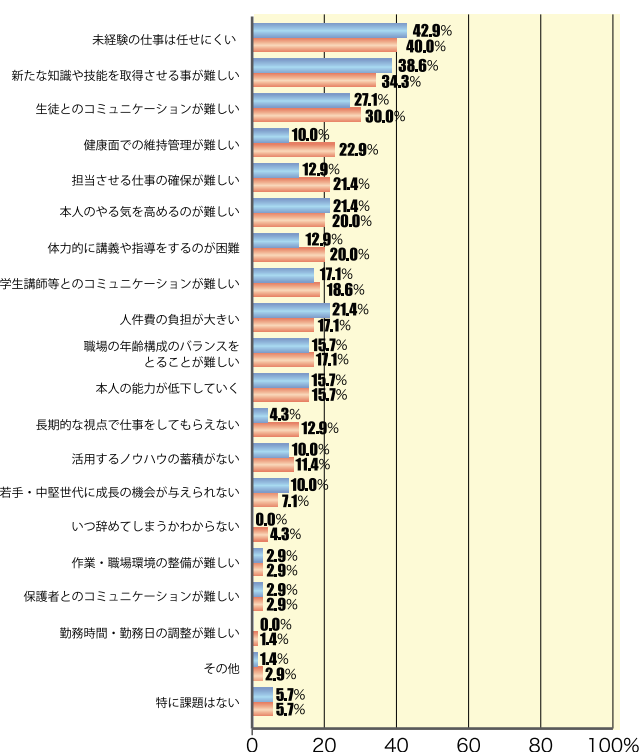


- 学習塾側から見て、50代・60歳以上の従業員活用で感じるメリットは「保護者への対応や調整・説明などコミュニケーションがうまい」、「保護者からの信頼感・安心感が高まる」の割合が高くなっています。
- 一方、50代・60歳以上の従業員活用で感じる課題を見ると、「未経験の仕事は任せにくい」、「新たな知識や技能を習得させることが難しい」、「生徒とのコミュニケーションが難しい」が高い割合を示しています。

【50代・60歳以上の従業員活用で感じるメリット】



【50代・60歳以上の従業員活用で感じる課題】



Ⅱ. 学習塾業で高齢者活用を推進するための7つのポイント(23~37 ページ)

- 今後の学習塾業における高齢者活用を検討する際に発生するであろう個別具体的な課題を解決するための対策を、7つのポイントとしてまとめています。
- 最適な対策は各学習塾で異なりますが、代表的なパターンとして、これから掲げるポイントが、学習塾における高齢者活用を展開するためのヒントとなればと考えます。

ポイント①

従業員のキャリアモデルを設計する

- ①企業が求める従業員像の明確化
- ②段階的なキャリアモデルの明確化
- ③従業員の戦力化に向けた専門能力の養成
- ④自律的なキャリア形成意識の醸成

ポイント②

絶え間ない人材開発(能力開発)を行う

- ①仕事の中から学んでいく「経験学習」を進める
- ②いくつになっても、積極的な自己啓発を促す
- ③年代を越えて、能力開発を共有する
- ④汎用的な能力開発の必要性
- ⑤塾業界の実態や業界文化を知ってもらう

ポイント③

ベテラン従業員に学習塾特有の課題を解決してもらう

- ①現場従業員のワークライフバランス実現のために高齢者を活用する
- ②人生経験豊富な高齢者の対応で、保護者との関係を円滑にする

ポイント④

ベテラン従業員が携わる職域を見直し、新サービスを開発する

- ①学習塾のサービス産業化に伴う多様な職種で高齢従業員を活用する
- ②高齢従業員の保有能力(人脈・経験・ノウハウ)を活用する
- ③職務再設計による職域開発や新サービスの開発により高齢従業員を活用する

ポイント⑤

ベテラン従業員に組織の活性化をサポートしてもらう

- ①若年講師間のコミュニケーション改善など、管理者のサポートを行う
- ②多様な個性が集うことによってシナジーを生み出し、職場の雰囲気が活性化する
- ③経験豊富な高齢従業員が職場の雰囲気を落ち着かせる

ポイント⑥

ベテラン従業員の評価と給与体系を工夫する

- ①人件費と貢献度のバランスを実現できる給与制度を設計する
- ②柔軟な勤務形態で、高齢従業員の状況や希望にあった働き方を提供する
- ③評価制度を工夫することで、従業員のモチベーションを向上させる

ポイント⑦

従業員が長く働ける仕組みを作る

- ①ワークライフバランスを重視した働き方を提供する
- ②心身両面の健康管理に気を付ける
- ③高齢従業員の意識改革を促す

学習塾高齢者雇用推進委員会 委員名簿

<座 長>

木村 琢磨 法政大学キャリアデザイン学部 准教授

<委 員>

浅生 千春 株式会社成学社 取締役 開発部長

伊藤 政倫 社団法人全国学習塾協会 会長

稲葉 秀雄 社団法人全国学習塾協会 専務理事

川廣 章 株式会社拓人 管理本部管理部 オフィサー

中萬 隆信 株式会社中萬学院 代表取締役

横田 保美 栄光ホールディングス株式会社 グループ広報部 部長

<事務局>

社団法人 全国学習塾協会

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社 経済・社会政策部

～ このガイドラインにおける『高齢者』とは ～

- このガイドラインにおいて、『高齢者』とは60歳以上の人を指します。これは、年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっていることによるものです。
- なお、高年齢者雇用安定法(高齢法)では、55歳以上の人を「高年齢者」と定義しています。法律によっては「高齢者」を65歳以上とし、75歳未満の人を前期高齢者、75歳以上の人を後期高齢者とする場合もあります。
- ただし、学習塾業界においては従業員の年齢層が比較的若く、高齢化の問題はこれから顕在化してくると考えられます。よって、今後の高齢者雇用のあり方などを考えるためには、50代従業員に関わる課題が重要であることから、アンケート調査では50代の従業員も対象としています。