

## ▶ ブライダル業

# 高齢者雇用推進の手引き

## 知識と経験はブライダル業の宝

公益社団法人日本ブライダル文化振興協会  
ブライダル業高齢者雇用推進委員会



〈別冊〉

### >>目次

序 なぜ、ブライダル業界が高齢者雇用に取り組むのか？

本編 高齢者雇用のすすめ方

- I 高齢従業員の知識・経験を活かし、活躍できる環境をつくる
- II 高齢者雇用に向けた人材戦略を立て、社内で共有する
- III 高齢従業員の能力を最大限に引き出すための仕組みを整える
- IV 長期にわたって働ける環境を整える

### 資料編

ブライダル業にとって「人材」は財産であり、人（お客様）と人（従業員）とのかかわりの中でつくり上げていくものですが、人材不足や高い離職率といった課題を抱えています。本書では、こうした人材不足を解決するために、高齢従業員の経験や知識、技術・技能を最大限発揮して働くことができるようにするための7つのポイントや企業の取り組み事例を紹介しています。また、『従業員向けの手引き』には、定年後いきいきと働くための準備—6項目—を紹介、最後は60歳以上の方からのメッセージを掲載して定年後の働き方を考えるための資料となっています。

◆本書における「ブライダル業」の定義： ホテル、専門式場、ゲストハウスのほか、ブライダルに関連する写真や装花、美容・着付けといった技術を提供する企業などが含まれます。

### なぜ、ブライダル業が高齢者雇用に取り組むのか？

ブライダル業は女性の就業比率が高い一方、若手の離職率が高く、結婚・出産による退職者が多いという課題を抱えています。こうした人材不足を解決するためには、すべての従業員を対象にした人材戦略（人材の育成・定着を支援する仕組み）が必要です。

#### 〔ブライダル事業に関わる人材確保に関する問題〕



その人材戦略の中には、高齢者雇用を見据えておくことが必要です。高齢従業員の知恵と経験は、簡単にはまねることのできない貴重な財産です。だからこそ、当業界の人材不足を解決するために、高齢従業員の知恵と経験を活かす場をつくるのが、組織全体の活性化や、新たな価値の創造につながります。

#### 〔ブライダル事業に関わる 60 歳以上の従業員の評価ポイント〕



### 高齢者雇用のすすめ方

#### I 高齢従業員の知識・経験を活かし、活躍できる環境をつくる

…ブライダル文化の伝承、また社内の調整役といった、業界が高齢者に担ってもらいたい役割を提示しましょう…

#### Point 1

- 高齢従業員が受け継いできた文化・伝統を後進へ伝える役割を担ってもらう
- 組織の活性化に向けた「社内の調整役」としての役割を担ってもらう
- “伝統文化＋新たな視点”による新たな価値創造に向けた役割を担ってもらう

## II 高齢者雇用に向けた人材戦略を立て、社内で共有する

…高齢者雇用に対する経営層の考えと方針を明示し、周知徹底を推進しましょう…

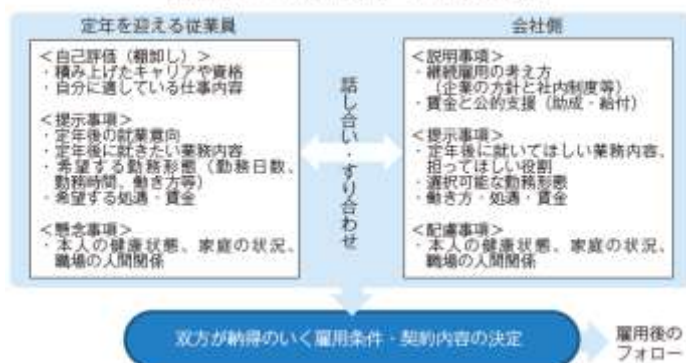
### Point2

- 高齢者雇用に対するトップ（経営層）の考えをまとめ、ビジョンを描く
- トップ（経営層）の考えを「人材戦略」に落とし込み、高齢者雇用に対する企業の方針について周知徹底を図る
- 高齢者雇用に対する管理職、従業員の理解・協力を得る

## III 高齢従業員の能力を最大限に引き出すための仕組みを整える

…定年後の働き方について従業員と企業で十分な話し合いをもち、双方の意向をすり合わせたいうで社内制度に落とし込むようすすめましょう…

〔高齢者雇用に向けた話し合いでの確認事項(例)〕



### Point3

- 高齢者雇用について説明し、従業員の定年後の就業意向やニーズを把握する
- 定年後にどのような役割・業務を担ってもらいたいのか、企業の意向を伝える
- 従業員・会社側双方の十分な話し合いの場を社内制度化する

### Point4

- 定年後の働き方について、従業員の意向やニーズに沿った選択肢を用意する
- 本人の健康面や家庭の事情等に配慮し、組織的なバックアップ体制を整える

### Point5

- 高齢従業員の能力を評価し、それを「見える化」しておく
- 高齢従業員の働き方に応じた処遇・賃金を決定する

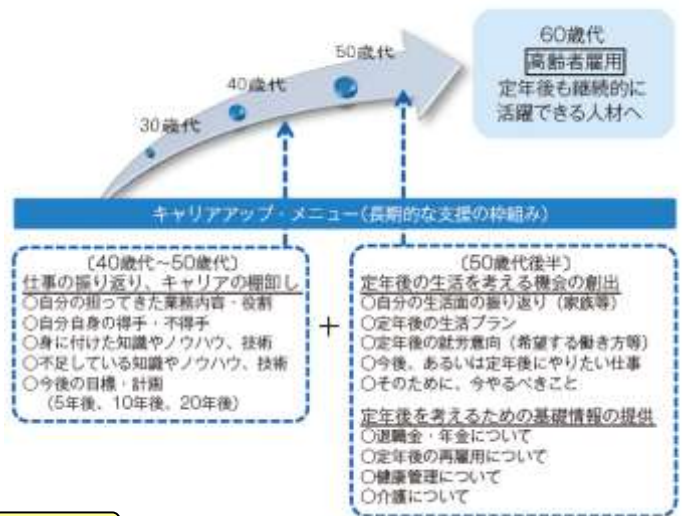
## IV 長期にわたって働ける環境を整える

…従業員の定年後も働くという意識を醸成するためにも、ワーク・ライフ・バランスを推進するなどの魅力ある社内制度・環境を整えましょう…

### Point6

- 従業員が活躍し続けるための意識醸成を支援する
- 従業員にキャリアアップの道筋を示し、支援していく
  - 定年後も継続して働くことの意識を醸成する機会を提供する

〔定年後も継続して働くことの意識を醸成するための機会の創出(例)〕



### Point7

- 従業員が活躍し続けるために、社内制度の利用を促す
- 既存の社内制度を活用するための意識を醸成する
  - 従業員のニーズに沿って、既存の社内制度を見直し、改善する

## Check !

<別冊>従業員向け手引き「生き活きと働き続けるために—あなたの力を発揮するのはこれからです！—」

定年後いきいきと働くための準備として6項目、①キャリアの棚卸しをして定年後の働き方を考える、②健康管理の仕方、



③家族の介護に備える、④職場で良好な人間関係を築く、⑤ブライダル文化の伝統、知識、ノウハウの伝え方、⑥定年後の役割に挑戦するための準備—をあげて紹介しています。

最後は「60歳以上の方からのメッセージ」として、投稿者の経歴を添えて掲載しており、定年後の働き方を考えるための資料となっています。

▲60歳以上の方からのメッセージ