

高齢者の希望を取り入れたシフト勤務により、働きやすい職場環境を実現 株式会社タケダストアー

I 会社概要

本社所在地	長野県諏訪市
設立年	1954年（昭和29年）
事業の種類 具体的事業内容	各種商品小売業 食料品、日用雑貨品販売
従業員数 55歳以上の高年齢者率	61名 41.0% (平成24年11月30日現在)
定年年齢	65歳
継続雇用制度	制度はないが、運用で再雇用

株式会社タケダストアーは、昭和29年に現在の本社がある諏訪市清水にて酒類販売店として創業。昭和52年2月に株式会社へ改組し、地域住民から親しまれる総合食料品・日用雑貨販売のスーパーマーケットとして営業し、近隣の岡谷市と茅野市にもビッグ1という名称の店舗を構えて今日に至っている。



茅野横内店外観

当社は、お客様の毎日の生活に満足と豊かさを届けることを目標に、新鮮な地産食材・季節食材、高品質で安価な日用品を揃えて地域の皆様へ貢献している。

地域密着型スーパーマーケットの使命として安心・安全、尚且つ質の高い美味しい品をお客様に提供することが第一であるが、その中でも高年齢のベテラン従業員は、お客様に対して感謝の言葉を伝え、サービスを提供する技と、人としてのつながりを持っているため、安心して接客を任せることができる。

その結果、お客様との長年の信頼関係が築き上げられ、安定継続した店舗利用につながり、同店の貴重な戦力となっている。

また当社は、平成18年に新世代アミューズメントスポットをオープンさせ、主に若者たちを対象に“居心地の良い空間と楽しい時間”を提供する事業に参画し、お客様に笑顔と満足を提供するという原則をキーワードに、「物」から「心」の時代へ

の変化に敏感に対応した事業を展開している。

Ⅱ 雇用の概況

当社の従業員構成は、総従業員数が 61 名でそのうち 55 歳以上の高齢者が 25 名と全体の約 4 割を占めている。高齢者への依存率は高く、その活用は重要な経営課題の一つとして位置づけて取り組んでいる。

平成 24 年 10 月 31 日現在

合計	44 歳以下	45～54 歳	55～59 歳	60～64 歳	65～69 歳
61 名	21 名	15 名	12 名	9 名	4 名
100.0%	34.4%	24.6%	19.7%	14.7%	6.6%

定年は 65 歳となっているが、本人が継続して働くことを希望し、今までと変わりなく能力が発揮できる健康状態であれば、特に年齢にこだわることなく再雇用されている。高齢者は、体力などに個人差があるので、一律に年齢で判断して処遇できない。なるべく本人の勤務希望を尊重して配置しているため、時として、店舗営業体制に支障が生じることがある。この場合、お客様との心のつながりと長年培った経験を持つ高齢者を貴重な戦力としつづけること、及びお客様へのサービスを低下させないための営業体制を維持するため、新たに人を採用することもある。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

当社は、平成 18 年に、当時 60 歳だった定年年齢を 65 歳に引き上げた。さらに、65 歳以降についても健康状態と能力の面で問題がなければ継続して働くことができることとした。その結果、従業員が「定年＝退職」という意識を持たなくなったため、定年前の低空飛行・着陸体制というモチベーション低下がみられなくなった。

従業員の希望を取入れたシフト勤務を実施している。以前は、店舗責任者がシフト勤務を組み、来客数が多く見込まれる休日は高齢者も含めて短時間勤務の従業員に対してフルタイム勤務を要請していた。現在の従業員の希望を取り入れたシフト勤務の実施により、特に高齢者が自分のペースで働くことが可能になり、長く勤めることができるようになった。しかしながら、このことで店舗営業体制上人員不足になることもあるが、これについては、新たに人を採用することで解決している。結果的にワークシェアリングが実践でき、経験を持つ高年齢の従業員からの技能伝承も行われるという好循環を生んでいる。

また、店舗は、お客様の利便性を考えて年間を通して休日が少なく、1 日の営業時間も長いと高齢従業員にとって負担であった。そのため次のようなシフト表に本人が希望する 1 ヶ月間の勤務日数、勤務時間を書き入れるようにし、尊重して認めることとしている。

育まれており、従業員の働く意識向上に繋がっていると確信している。

実際に短時間シフト勤務の高齢者は、「自分の希望する勤務日と勤務時間を会社が可能なかぎり受け入れてくれるので、大変満足しています。これまで他の社員と同様の勤務日、勤務時間等により仕事を続けられなくなり退職する人もいましたが、ムリのない勤務形態により継続して働くことができるようになりました。年齢とともに体力の衰えは避けられないだけに、私たち高年齢の従業員にとっても好評です。」と話している。



高齢者の勤務風景（品出し、陳列）

V 今後の課題

当社の課題は常に“人”である。会社が掲げている“お客様第一”の精神は、従業員が理解し実践しなければお客様に届かない。そのため地域密着型スーパーマーケットとして、新鮮な地産食材・季節食材、高品質で安価な日用品を揃えて地域の皆様に提供し満足して頂くために、全ての従業員の人材＝人財化を重視し、課題として取り組んでいる。

以前は、人を採用しようとしてもなかなかできない時代があったので、人材の育成・定着のために従業員の声に耳を傾け就業体制等を工夫してきた経緯がある。現在は、募集すれば応募する方も多く人は集まるが、従業員の必要人材化についての課題は変わりないと感じている。このため高年齢で経験が豊富な従業員には、健康で意欲がある限り活躍して頂くことを望みたい。

最近気になることがある。貴重な高齢者の人材が、健康であり意欲もあるにもかかわらず退職してしまうケースがあることである。理由を聞くと家族の扶養になるためなど、当社の労務管理で対処することが難しい課題である。また、男性の高齢従業員に見受けられることだが、年金を受給できる年齢に達すると自分自身で区切りをつけて退職してしまうケースがある。会社としては、まだまだ活躍してほしいと思うだけに残念である。

生涯現役が要請される時代となり、社会全体において高齢者の活用という課題が益々重要になってきている。当社においても高齢者は、変化する時代をのりきるための重要な戦力としている。高齢化する社会へ絶えない人と人とのつながりを提供できる場として、地域に密着したスーパーマーケットでの高齢者活用は、新しいサービスであると考えている。

執筆者

高年齢者雇用アドバイザー 山本 剛