

## 生涯現役を目指す勤務形態選択制度の導入 有限会社サンローズ

### I 会社概要

本社所在地	福岡県北九州市
設立年	2003年（平成15年）
事業の種類 具体的事業内容	小売業 ギフト用品、貴金属、衣料品、日用雑貨等の販売
従業員数 55歳以上の高年齢者率	17名 64.7%
定年年齢	70歳
継続雇用制度	定年後は体力面で勤務可能であれば1年更新で継続雇用

有限会社サンローズは、平成15年7月、老舗百貨店・小倉玉屋（平成14年12月閉店）の元従業員である中高齢者の共同出資により、「元気で生涯現役で働ける企業」を目指して創業した小売業（店名「佐賀玉屋コミュニティープラザ サンローズ」）である。ギフト用品、貴金属、衣料品等を始めとした顧客ニーズに合わせた品揃えにより店頭、催事及び訪問販売を行っているほか、佐賀玉屋（佐賀県佐賀市）の北九州地区販売代行業務も行っている。「玉屋（タマヤ）の名前を残そう」とスタートし、心からのもてなしにより顧客に喜びと感動を与える企業を目指している。



店舗入り口

### II 雇用の概況

平成23年1月末現在の年齢別従業員構成は、以下のとおりである。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
17名	1名	5名	2名	6名	3名	0名
100.0%	5.9%	29.4%	11.8%	35.3%	17.6%	0%

職種別では、技能販売職14名・事務管理職3名に分かれるほか、正規・正規以外の別では正社員13名・正社員以外の社員4名となり、最高年齢者は66歳である。創業当初の平均年齢は51.4歳であったが、現在は56.4歳となっている。

同社では高額品を販売するため、高齢者のもつ販売ノウハウや商品知識は業務展開に欠かせず、顧客に安心して購入いただくために高齢者の活躍は重要であり、継続雇用とともに、新規採用につ

いても高齢者を積極的に採用し、有能な人材を正社員へ登用していきたいと考えている。

現在は障害のある社員はいないが、今後の会社の成長により、事務や顧客管理等、職場環境を整備のうえ採用し、社会の要請に応えていきたいと考えている。

### Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

同社は前企業廃業により中高齢者が集まり創業した会社であり、高齢化が進む従業員構成の中でベテランの労働力を確保することは経営上重要な課題となっている。そのため、平成22年3月、定年年齢をそれまでの65歳から70歳に引上げ、体力面で勤務可能であれば70歳以降についても継続雇用する制度を導入したところである。定年の引上げについては、会社の経営判断とともに、社員から「65歳以降の安定した雇用内容が提示され、業務に専念しながら会社に貢献でき、働き甲斐がもてるようになった。今後も特に健康に留意しながら取り組んでいきたい」と、制度改正を評価する声が聞かれる。

定年年齢の引上げと併せ、今後の高齢者の多様な勤務ニーズを予測して、65歳以降は本人の希望により就業内容や勤務時間、ホームワーク（在宅勤務）制度等を選択できるようにした。なお、ホームワーク制度については、社員が自宅で端末や電話により営業活動を行ったり、自宅と得意先その他営業に必要な場所へ直行直帰したりすることを想定している。

また、高齢者の働きやすい職場づくりの一環として高齢者をフォローするシニアアシスト制度を整備した。これは、加齢に伴い運転能力や体力の低下が懸念される中、顧客訪問や納品・集金業務等が高齢者が行う場合、本人から希望があれば同行運転を行い高齢者をフォローする制度であり、全社員がこれに対応して業務遂行できる体制を整えたものである。

### Ⅳ 高齢者雇用の実態

今後の高齢者の多様な就業ニーズに応えるため、定年年齢の引上げとともに65歳以降についてはフルタイム以外の働き方を整備したところであるが、同社の社員は「生涯現役」に向けて意欲に溢れており、現在のところは多くの高齢者がフルタイムで勤務している。なお、勤務形態を選択できる65歳以降の社員からは、「勤務時間はフルタイムのままで休日の増加により総労働時間数を調整して欲しい」との要望があり、短日数勤務とする方向で調整を進めている。

ホームワーク（在宅勤務）制度については、65歳以降の社員では実施していないが、運用により60歳代前半の社員1名を当該制度へ変更し、営業業務を行っている。本人からは「最も体力を使う通勤時間がなくなった分、心身両面において余裕ができ、家庭内の仕事や地域活動と両立させることができるようになった」との感想が聞かれる。



就労風景

また、シニアアシスト制度については若年者を始め全社員で対応し、高齢者の業務負担を軽くするように努めているが、この制度により高齢者には安心して働いてもらっていると考えている。今後、高齢者の就労ニーズとして家族の介護や体調不良等により短時間勤務を希望する者が予想され、今から高齢者と一緒に業務を行って行けば、今後そのような事態が起きても他の社員で代行できるようになると考えている。なお、同制度では、高齢者に限らず、若年者からも「訪問先で販売や納品業務をサポートする中で、顧客への接遇や言葉遣いなどを身近に学ぶことができた」との感想が聞かれるように、高齢者への配慮が実践の中で高齢者から若年者への教育を兼ねる結果となっている。

賃金については、65歳以降はそれまでの年収の70%となるが、合わせてフルタイム以外の多様な働き方を認めているほか、一定の範囲内において本人の自由裁量により出退勤や休日取得ができるようにしている。賃金と多様な働き方の組合せがモチベーションの維持につながっていると考えており、創業以来、高齢者からは退職者が出ていない。

## V 今後の課題

同社には新規顧客とともに小倉玉屋時代からの長年の顧客も多く、各社員の商品知識や顧客からの信頼度は経営上重要要素であるため、高齢者の知識や経験の活用度は高いものとなっている。高齢者がいつまでも意欲と能力を活かしながら働いて欲しいとの考えから、定年年齢の引上げや多様な働き方を導入したものであるが、今後は年1回の労働条件提示に合わせて調整を行っていく予定である。なお、多様な働き方の適用とともに、高齢者の意見・要望も聞きながらその検証も合わせて行い、今後の多様な就業ニーズの増加に備える必要があると考えている。



始業前のラジオ体操

また、ホームワーク制度については、定期的な出勤により業務の進捗状況を把握するとともに、本人とコミュニケーションをとりながら進めているが、会社への帰属意識の持たせ方が課題となっており、今後、会社内に在宅勤務社員管理部署を新設し、課題解決を図ることとしている。

高齢者に生涯現役を実践してもらうためには健康であることが第一である。毎日の朝礼にて社員の健康状態を把握しているほか、特に高齢者については業務よりも健康状態を最優先にいつも健康かつ笑顔で働けるよう常日頃より体調管理を指導している。通院を要する場合は、出勤前や勤務中でも気兼ねなく通院できる職場環境となるよう努めており、その体制も整えている。その他にも普段から毎朝始業前にラジオ体操を実施したり、毎月定期日には朝の運動も兼ねて地域の清掃活動を行ったりしており、今後も社員の健康に対する気配りを心掛けていく必要があると考えている。