

「ハーフ社員制度」「ホッ！とスタッフ制度」など多様な就業形態を導入 有限会社ジャストワーク

1. 会社概要

- ▶ 所在地： 福井県福井市
- ▶ 創業： 2002年（平成14年4月）
- ▶ 従業員数： 66名
- ▶ 事業内容： コンビニエンスストア業

地元において特色のあるコンビニエンスストアを県下で8店舗展開する（株）大津屋の小売業務及食品加工部門から平成14年4月に独立した会社である。

自社の調理場を持ち、全国チェーンコンビニエンスストアと差別化を図る為、惣菜作り、店内調理に力を入れ、また、地元で取れたものを食材として活用する地産地消にも取り組み、地域経済に貢献している企業である。



2. 雇用の概要

多くの従業員が年齢にかかわらず元気に明るく就労しており、現在66名の従業員を雇用している。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
66名	17名	25名	10名	13名	1名
%	25.8	37.9	15.2	19.7	1.5

求人にとっては、地元のハローワークや、求人情報誌等を活用して募集しているが、若年労働者の確保には苦労している状況である。そこで、平成16年4月より経験豊富な中高年齢者を中心に採用する方針に転換し、積極的に中高年齢者を雇用している。

また、自社での教育制度を充実させ、高齢者の雇用のみならず、異業種からの雇用、家庭にいる主婦等の雇用が容易となり、多くの労働力の確保が可能となった。

ただし、経験のない労働者であっても、一定の質が求められる為、作業の簡素化、標準化が必要となった。そのため、最新の調理機械を多数導入し、誰もが熟練者と同様に調理できるようになり、従業員の定着が促進された。

3．制度導入の背景、検討内容

若年労働者の新規雇用および定着が悪かったため、高齢者の雇用に会社として方針の変更を行った。

まず、管理部門の充実を図り、全店をオンラインで一元的に管理し、特に在庫管理、商品の発注業務等の簡素化を図り、中高年齢者にも操作しやすいシステムを構築し、年齢にかかわらず働ける職場を創設した。

このように、小売業の最も重要な管理部門を本社で一元管理したことで、各店舗における労働者の業務が軽減、画一化され、異業種からの労働移動も容易となった。

長年、同社が培ってきた接客マナー、食品加工技術について自社内で教育し、質の高いサービスを提供している。

4．高齢者雇用の現状

多様就業型ワークシェアリングを導入し、働く人の就労ニーズ及びライフスタイルに合った働き方が出来るようにした。

具体的には、「ハーフ社員制度」(一日5時間、20日または一日8時間、隔日の勤務体制)、また、「ホッ！とスタッフ制度」(日祝、欠員が生じた場合のみ就労)を創設し、多様な就労形態を構築した。また、以前よりある「ナイター社員制度」(23:00から翌日8:00までの勤務(9時間(休憩1時間を含む))で、主に男性中高齢者を活用し、地域の防犯活動に貢献)の拡充を図った形態としている。

これらの就業形態の中でも、特に、パート労働者とともに新しく創設した「ハーフ社員制度」には、多くの中高年齢者から応募があり、能力・意欲がある中高年齢労働者を雇用することができた。当制度は1日4時間勤務で、その就労時間は話し合いにより決定する。勤務時間の延長・短縮はなく、自分の空いている時間に働くことが可能であるため、特に女子労働者からは、仕事と家庭の両立ができ、職業人として社会参画ができることから好評を得ている。

こうした多様な就業形態により、高齢者は、年金支給年齢が引き上げられる中、自分のライフスタイル、体力等に見合った働き方が可能となり、充実した職業人生が生涯にわたって送ることが可能となった。



5 . 高齢者雇用の現状

労働者の平均年齢も積極的に高年齢者を採用しているため高い。ただし、働く人の多様な就労形態、就労ニーズに対応するため、定年は満60歳とし、本人が希望すれば全員が満65歳まで就労できる。

また、満65歳以上の方でも本人の健康状態等を勘案して、希望すれば年齢に関係なく働ける環境を整えており、生涯通じて豊かな職業人生を過ごせるようシステムが構築されている。

多くの高齢者は、当初はフルタイム勤務で就労し、その後、自分の体力・家庭事情・ライフスタイルに合致した様々な就業形態で就労している。今後、この蓄積した知識・ノウハウ等を活用して、70歳まで、または年齢に関わりなく働けるよう就業規則を改正し、本格的に70歳雇用に取り組む予定である。

6 . 今後の課題

今後、高齢労働者が大幅に増加することが予測されるため、若年時からの能力開発及び新たな職種についての場合の教育が必要と思われる。

また、短時間勤務で働いている従業員の就業に対する意識が正社員に比べて低いことが多いため、意識の高揚に努める必要がある。そのため、体系づけた教育制度を確立し、年齢及び時代の流れに適合した教育を適宜実施する予定である。

また、高齢者が働きやすい職場は、当然、若年労働者も含む全ての労働者が働きやすいと思われるため、若年労働者の募集・採用が容易になるとともに、従業員の定着も促進されるものと確信する。

執筆者

社団法人 福井県雇用支援協会
高年齢者雇用アドバイザー 青垣 智則