

有限会社かどや



労働環境を整備して従業員に還元



有限会社かどや

(セブンイレブン浦和元町中央店)

店長 石塚 貴浩さん

〒330-0073

さいたま市浦和区元町2-17-18

導入した制度

定年：65歳

継続雇用：上限年齢70歳



・事業内容と従業員数は？

コンビニエンスストア（セブン-イレブンのフランチャイズ店）です。

従業員数は25～30名くらいの間で変動しています。現在、60歳以上は1名で、過去からの経緯を見ると、60歳以上は常時1～2名います。

・今回どのような制度を導入しましたか？

就業規則に定年を65歳、再雇用の上限年齢を70歳までと規定しました。労働環境の整備に関しては、大手企業のような十分な待遇とはいきませんが、売上げは従業員みなさんに還元したい、ここで働いてよかった

と思ってもらいたいと常々考えています。いかに長く働いてもらえるかを念頭に置いています。

・その制度を導入した理由は何ですか？

当社の旧就業規則は、コンビニ本部の就業規則の古いひな型を使っていたため、定年・再雇用の規定がありませんでした。

そのため、経営者としては、「定年がないなら希望すれば70歳～80歳代でも雇用される」と従業員に誤解されては困る。一方、従業員の立場からは、定年年齢が不明なので何歳まで働けるのかという不安がありました。これらを解消するため、新たに定年・再雇用の上限年齢を設定しました。

一般社会の常識としては70歳雇用に近づいてきています。自分の両親は75歳を過ぎても当店で役員として働いており、日々の積み重ねなので70歳でも十分やっていけています。今後の人手不足も考慮し、上限を70歳に設定しました。

・シニア従業員を雇用するメリットは何ですか？

冠婚葬祭等以外の理由で突然休むことがないので、勤務シフトが安定します。

また、今までの人生経験により、社会通念・モラル等の意識レベルが高く、言葉遣いが丁寧です。「揚げ物、カレーパン、中華まんをお勧めしてまーす」というような声掛けを積極的にやってもらえるので、店の雰囲気が変わり、売上げもアップします。このような地道なことの積み重ねが大切だということを、社会生活の中で身に着けているのだと思います。

さらに、嫌なことがあっても仕事を続けていく姿勢が、若年者の模範になっています。

・シニア従業員と働くうえで大切なこと、配慮していることは何ですか？

まずは、高齢者に対して敬意をもって接することです。また、高齢者を雇用すると、若年者に揉まれながら仕事をするようになります。具体的には、自分より若い上司、若い先輩から指示されたり、分からないことは教えを乞うことがあります。そのようなときに、若年者とうまくやっていけるか見分けるために、面接のときにズバリ聞いて確認しています。どれだけ能力が高くてもプライドが高くて若年者とうまくやっていけない人は採用できません。

・他事業所へのアドバイス

今の時代は、技術革新により高齢者が働きやすい環境になりつつあります。コンビニ業界の例を挙げれば、セミセルフレジの導入により操作が簡単になり、レジ作業が軽減されました。さらに、フルセルフレジが導入されると、スタッフがレジの横に立つ必要もなくなり、接客が苦手な人も商品補充などの仕事に専念でき

ます。どんな業界でも、新たな技術の導入は、高齢者雇用のチャンスだととらえてはどうでしょうか。

■シニア従業員に聞いてみました



高坂 和子さん

(60歳)

勤続年数：13年

・現在の仕事内容等

週3日、1日4時間勤務で、コンビニのレジの業務や商品補充などを行っています。

・働く理由

夫は会社員で、自分は家にいても話す相手もないので、働いてお小遣いがもらえるなと思って。いざ働いてみると、みなさんとお話できて、いろいろ勉強になることもあります。

・70歳以上まで働くことができる職場になったことについて

長く働けるのはありがたいと思いますが、店には若いスタッフが多いので逆に迷惑をかけるんじゃないかという心配があります。自分では、仕事のスキルが落ちていると思ったので、何回か店長さんに辞めたいと言ったんですが、自分のできる範囲でやってくればよいと言われたので、まだ続けています。1歳下の夫が働いている限り、自分も一緒に働こうと思っています。

・同年代の方へのメッセージ

体をいたわりながら一緒に頑張りましょう。若い人とはよく話をしてコミュニケーションを取っています。自分の脳が活性化するんじゃないかと思って。

