

まいばすけっと 株式会社

(神奈川県川崎市)

- 創業 2005（平成17）年
- 業種 食品スーパー
- 社員数 2万7,949人（2024年4月1日現在）
60歳以上 2,120人
（内 訳） 60～64歳 1,410人（5.0%）
65～69歳 558人（2.0%）
70歳以上 152人（0.5%）
- 定年・継続雇用制度
定年65歳。一定条件のもと70歳まで再雇用（パート社員は75歳まで）。最高年齢者は74歳

まいばすけっと株式会社は、イオンリテール株式会社が2005（平成17）年に「まいばすけっと」1号店を開店したことで事業がスタートした。

以来、都市型小型食品スーパーとして業容を拡大し、食の提供を通じて地域に貢献してきた。2012年にイオンリテール株式会社より分社化し、2022（令和4）年には1000店舗達成を果たしている。

高齢者雇用が社会の課題となる以前より、「年齢に関係なく働くことができる会社にしていきたい」という考えのもと、社員のニーズ（働き続けたい）と会社側のニーズ（働き続けてもらいたい）に合わせるべく、さまざまな取組みを展開している。

I 本事例のポイント

POINT

- ① 経験豊富な高齢社員が本社や店舗で活躍できる場を提供しており、60歳以上の高齢社員が2000人以上活躍している。
- ② 内部登用制度によりパート社員のキャリアアップを支援、他部署業務への変更も可能となり、社員がチャレンジできる機会が拡大した。
- ③ セルフレジやラベルプリンタを導入し作業負担を軽減するとともに、労働災害予防動画を店舗のタブレットに配信し事故防止に努めている。
- ④ シフト管理アプリの導入で働きやすい時間帯の選択、弾力的な勤務日数の変更が可能になり、働く自由度が向上した。
- ⑤ 店舗採用前の実践研修、正社員登用後のフォロー研修など、研修サポート体制の充実が、働く意欲の向上につながっている。

令和6年度
高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

多様な人材の育成を推進し
高齢社員が活躍できる職場環境を構築
まいばすけっと 株式会社（神奈川県川崎市）



「まいばすけっと」白河3丁目店（東京都江東区）

II 企業の沿革・事業内容

まいばすけっと株式会社は2011年に設立された。その6年前の2005年にイオンリテール株式会社が「まいばすけっと」1号店を開店したことで事業のスタートを切った。2006年には多店舗出店を開始し、横浜市、川崎市、品川区、大田区などに新店を出し、2010年に100店舗を達成。2012年にはイオンリテール株式会社より分社化し、2016年に千住大橋駅北店が開店したことで東京23区すべてに出店を果たすと同時に600店舗を達成。その後、埼玉県や千葉県にもエリアを拡大し、2022年に1000店舗を達成した。店舗拡大

成功の背景には、他社の退店跡への居抜き出店、マンションやオフィスビル1階への出店により、首都圏への集中出店を展開したことがある。店舗内の作業手順の見える化や働き方の柔軟性を高めることにより、高齢社員が活躍できる職場環境づくりを推進している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員2万7949人のうち、60歳以上の社員が占める割合は7・6%で、2120人（うち70歳以上の割合は0・5%で152人）となっている。

同社では比較的高齢社員が少なかった時期から、諸制度の整備を進めてきた。その根底には、「年齢に関係なく働くことができる会社にしていきたい」という会社の風土があり、高齢社員だけでなく、障害のある社員や外国籍の社員も含めた組織の多様化を推進してきた。店舗の運営や労務管理を行う本部の管理部門は、諸制度を改正する際には必ず現場の意見を吸い上げる仕組みをとっている。また、新規採用の正社員は必ず店長経験を積んでからその後のキャリアを歩んでいく仕組みとなっており、店舗の実情や困りごとについても一通りの見識を有しているため、よりよい制度改善に向けた検討や協議がスムーズになされている。加えてパート社員を正社員に登用する「地域正社員内部登用制度」

など、パート社員に活躍の場が与えられており、自身が得た経験や知識を組織運営に還元する好循環の流れができています。

IV 改善の内容

① 制度に関する改善

① 正社員の定年制と再雇用制度

2012年にイオンリテールから分社化した時点で定年を65歳と規定。その後2022年3月に初の定年対象者が発生することをふまえ、同年2月に定年後再雇用制度を導入し、一定の要件を満たした場合、70歳まで勤務可能とした。定年後の雇用形態は、嘱託社員やパート・アルバイトに切り換えるのではなく、転居の発生しない「地域正社員」として、待遇や職務内容等を変えずに働くことができる。

② パート社員の定年制と再雇用制度

パート社員として採用された社員は「コミュニケーション社員」として勤務し、65歳の定年後、希望すれば「シニアパートナー」として一定要件のもと再雇用となるが、2020年にその上限年齢を70歳から75歳に引き上げた。

② 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 内部登用制度による

パート社員のキャリアアップ

2013年から正社員の採用を始めたことに合わせて、パート社員を正社員に登用する「地

域正社員内部登用制度」を設けた。当時、出店数を増やしていくフェーズであったことから、人員の確保はもちろん、地域を熟知した社員の手が必要であり、そのためにもパート社員のスナップアップが必要と考え制度を構築。3カ月間の実務習得と検定を経て店長に登用され、登用後半年間のフォロー研修と年1〜2回の登用後研修が実施される。その後、現場での経験をjて本部スタッフへ登用されたケースもある。

②意欲に応じた労働時間の拡大

シニアパートナーが元気に働いていることから、「月160時間未満での就労も可能としたら働きますか?」というアンケート調査を行ったところ、「健康なので働きたい、働くことが楽しいのでお店に貢献したい」との声が多くあった。そこで、2022年にシニアパートナーの契約時間を月間最大85時間以内から最大159時間以内へと拡大し、一定要件を満たせば社会保険への加入も可能とした。現在約600人のシニアパートナーが店舗で働いており、うち約70人が社会保険に加入している。

③各種表彰制度の実施

就業規則に基づき、社員の労をねぎらうと同時にほかの社員の範とすることを目的に、推薦・審査による「優秀従業員表彰」を毎年実施している。これはパート・アルバイトと正社員を対象にした表彰であり、直近の3年間では毎年2〜4人のシニアパートナーが表彰されている。

(3)雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生

①作業負担の軽減

▼セルフレジ、ラベルプリンタの導入

レジ業務の負担軽減を目的として、2020年にセルフレジを導入した。つねに次に行うべき操作案内が表示されるため、デジタルが苦手な高齢社員でもお客さまに簡単に操作説明ができるようになった。また、以前まで見切り販売する商品には値引きシールを手作業で貼り、レジ会計時での商品スキャン後に画面上で30%値引きのボタンを押す仕様としていたが、バーコード付きの値引きシールを商品に貼ることが可能な機器の導入により、会計時の値引き作業が不要になるとともに、セルフレジでの値引きも可能となり、総合的なレジ業務の負担軽減につながっている。

▼作業用具の改善

日々行う店舗の床掃除は、掃き、水拭き、乾拭きなど工程の多さが負担になっていたとの声を受け、シート交換のみで作業できる床用モップを導入した。これにより、作業負担を減らすことができ、社員からも「作業が楽になった」と好評である。

②事故防止対策

店舗での業務では、商品の荷下ろしや在庫の移動など、体に負担のかかる作業も多く、労働災害の予防と対策を重視する同社では、年に1



作業手順書で作業内容を確認する高齢社員

度、労働災害予防動画を店舗のタブレットにて配信し、社員への視聴をうながしている。また、労働災害防止を目的とした店舗向けの掲示連絡を作成しているほか、作業手順書には正しい作業姿勢などを画像つきで記載しており、新人教育にも活用されている。

③健康管理

イオンのグループ会社として、健康保険組合や、共済会であるイオングッドライフクラブ(イオングループの福利厚生)の利用が可能となっている。また、2020年からは就業規則を改定し、全社員の健康促進を目的に、勤務時間中または会社の建物や敷地内、社用車での喫煙を禁止している。

(4)その他の取組み

①シフト管理システム・アプリの導入

2020年にシフト管理のためのシステムを導入。店舗人員の空き状況を見える化し、アプリを通じて空いている店舗へ応募することで、



「優秀従業員表彰」の表彰パーティーの様子

「働きたい」という社員側のニーズと、「人手不足を解消したい」という店舗側のニーズの双方のマッチングを実現。社員は、自身の体力や体調面を考慮し、働きやすい時間帯と労働時間での勤務が可能となっており、60代以上の社員の8割以上が同システムに登録している。

② 研修制度の充実

店舗スタッフとして採用されたパート社員が安心して業務に入れるように、研修センターと併設店舗で2日間の研修を実施している。1日目は座学とレジトレーニングを行い、身だしなみや出勤・退勤の方法、店内での立ちふるまい、勤務シフトの申請、確認方法などについて業務マニュアルとビデオ教材を使って学習する。2日目はレジトレーニングと店舗実践で、レベルアップした新しい内容を学習する。店舗実践を行う前にレジ室でくり返し練習を行い、その後

店舗で実際にレジ業務を行う。

③ 社内報「まいばすけっと通信」の発行

毎月本部より社内報が発行され、全店舗で掲示している。毎月1名「優秀従業員」として多様な年齢の社員が紹介され、写真とともに本人と店舗責任者のコメントが掲載されている。こうした全社向けの発信が、社員のモチベーション向上や、「年齢にかかわらず活躍できる」というメッセージにもつながっている。

⑤ 高齢社員の声

10年以上勤務する「海由紀子さん（72歳）」は、業務や日ごろのやりがいについて次のように語った。「現在は、月160時間の固定勤務です。重いものや高くて手の届かないところの品出しなどは、店長や周りの社員が気にかけてくれます。新人の教育も任されていますが、作業のポイントを教える前に、『あいさつをきちんとする』というような、人としての基本的なことを伝えていきます。仕事のやりがいはいくつかありますが、お客さまとフレンドリーな関係を築き上げていく過程が一番楽しいです。61歳で入社し、気がつけば10年以上が経ちましたが、働けるうちこれからも元気に働き続けたいです」

⑥ 今後の課題

よりよい職場環境構築のためにさまざまな制度を導入してきたが、引き続き働き手のニーズとともに現場である店舗のニーズにも耳を傾け、状況に応じて制度や仕組みの改革を検討し



新人の教育も担当する一海由紀子さん（72歳）

ていきたいと考えている。定年制については、定年年齢の延長や定年制の最終的な撤廃も視野に入れ検討を進めるとともに、仕事の内容や育児・介護にかかわらず時短勤務が可能といった働き方の面でさらなる見直しを進めていく。

一方で、IT化などへの取組みにいつそう注力するとともに、人にしかできない、お客さまに寄り添った接客の実現を目ざしていく。同社の強みの一つでもある「フレンドリーな接客」を提供していくため、人生面でも経験値の高い高齢社員による教育も、より活性化させていきたいという。

そして、今後も店舗数および組織の拡大を目ざしていくなかで、キャリアの選択肢も広がっていくことから、高齢者はもとより、女性、障害者、外国人など多様な人材のだれもが、活き活きと活躍できる職場づくりに、全社一丸となつて突き進んでいく。