

社会保障の充実や柔軟な勤務制度を整備
働く意欲を支援する職場づくりを実現

株式会社 ヤオコービジネスサービス (埼玉県川越市)

企業プロフィール

株式会社 ヤオコービジネスサービス
(埼玉県川越市)

- 創業 2010 (平成22) 年
- 業種 警備業、保険代理店、店舗施設管理ほか
- 社員数 66人 (2024年4月1日現在)
60歳以上 51人
(内 訳) 60～64歳 3人 (4.5%)
65～69歳 27人 (40.9%)
70歳以上 21人 (31.8%)

- 定年・継続雇用制度
定年70歳。一定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は75歳

I 本事例のポイント

株式会社ヤオコービジネスサービスは、親会社の株式会社ヤオコーが100%出資して、2010 (平成22) 年に創業した。以来、ヤオコーのグループ会社としてスーパーマーケット店舗における店内保安警備や店舗駐車場の警備などを担当している。

2022 (令和4) 年に継続雇用の年齢上限を撤廃し、高齢社員が活躍できる環境づくりを推進してきた。社員の8割近くを60歳以上が占めることから、社会保障の充実や勤務体制の整備に注力し、経験豊富な高齢社員が長く働き続けられる会社を目指している。

また、心身健康で働く意欲を持続ける高齢社員が社会に貢献できるよう、全社をあげて生涯現役で働ける職場づくりに取り組んでいる。

POINT

- ① 継続雇用の年齢上限を撤廃したことにより、生涯現役で働ける職場を実現している。
- ② 有期雇用契約で採用を行うものの、2年目から無期雇用転換とすることにより、高齢社員の安心感の醸成と複数年かけたキャリア形成を支援している。
- ③ 警備業法で定める法定研修時間を超える研修を行うことにより、外部労働市場から未経験者の積極的な採用と定着を図っている。
- ④ 年齢にかかわらず業務評価による賃金決定を実施することで、社員のモチベーションアップを目指している。
- ⑤ 働く意欲を維持するために資格取得を費用と時間の両面から積極的に支援しており、資格取得者には資格手当として賃金に反映している。



株式会社ヤオコービジネスサービスが入る株式会社ヤオコー本社ビル

II 企業の沿革・事業内容

株式会社ヤオコービジネスサービスは、埼玉県を中心に関東圏でスーパーマーケットを展開する株式会社ヤオコーが100%出資し、2010年に創業した。以来、ヤオコーが食生活提案型スーパーマーケットとして、より効果・効率的に業務に注力できるよう、店舗関連業務を中心に、後方支援をになう企業として成長を遂げている。

親会社である株式会社ヤオコーが展開するスーパーマーケットの店内保安警備や店舗駐車

場警備を通して、お客さまの安全・安心を確保し、快適な空間の提供をなうことで食の拠点として地域に貢献してきた。現在は店舗の施設管理や社員向けの自動車保険・医療保険など、各種保険の代理店業務も行っている。60歳以上が社員の8割近くを占める会社として、高齢社員が働きやすい職場環境の構築に社員一丸となって取り組んでいる。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

従来より70歳定年制を導入していたが、70歳以降はアルバイトとなり、75歳まで1年ごとの有期雇用契約（雇用上限75歳）で継続雇用していた。しかし、採用難による人材不足が課題となっていたことから、2022年に定年70歳以降の継続雇用の年齢上限を撤廃。70歳以降はパートナー社員となり、心身が健康で優秀な高齢社員に引き続き働いてもらい、その経験やノウハウを活かして、警備業務などの内製化による店舗関連業務を中心とした後方部分の強化、維持を行うことを同社の課題にすえている。

また、年齢にかかわらず業務評価により賃金を決定することで生涯現役で働ける職場を実現している。継続雇用の年齢上限の撤廃は、社会に貢献できる実感や自覚がやりがいにつながったと社員から好評を得ているほか、外部労働市場からの採用へも好影響をもたらしており、過

去3年間で70歳未満の高齢者を25人採用している。ヤオコーグループとして、警備部門の内製化を進めているが、同社における高齢者雇用に関するノウハウはここでも活かされていく見込みだ。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年年齢の見直し

2021年までは定年70歳、その後、アルバイトとして1年ごとに契約更新を行う75歳までの継続雇用制度を導入していた。しかし、昨今の人手不足のため、心身が健康で優秀な高齢社員に引き続き経験やノウハウを活かしてもらえよう、2022年に継続雇用の年齢上限を撤廃し、生涯現役で働くことのできる職場環境を実現。同社では、採用後1年は有期雇用契約であるが、2年目以降は無期雇用に転換されることから、長期的なキャリア形成が可能となり、高齢社員の安心感につながっている。

② 業務評価を昇給に反映

社員のモチベーションを高めるため、本人との話し合いにより目標設定を行い、勤務体制を整備した。毎年4月に、指導員と社員の話し合いで目標設定を行う。賃金は時給であるが、業務評価により毎年昇給額、ボーナス支給額を決定している。店舗の繁忙曜日は時給のアップなども

行っている。

③柔軟な勤務体制

1日の所定労働時間は8時間であるが、週2～5日まで、自分のライフプランに合った働き方を選択することができる。また、1カ月ごとのシフト制で、前月までに勤務日の希望を申請することにより、自分の予定に合わせた働き方を可能としている。一人ひとりの生活に合わせた働き方が選択できるようになり、ワーク・ライフ・バランスの調和が図られ、社員の満足度は高い。

(2)意欲・能力の維持・向上のための取組み

①教育訓練の充実

警備員として勤務する社員は、採用後、法定20時間の新任教育を行う以外に、さらに2日間かけて、店舗で警備をになう心構えなどの社内教育および店舗でのOJTを行い、ハイクオリティな業務遂行を目ざしている。また、単独で業務にあたる警備員を定期的に指導員が巡回し、さらなる技能と技術の向上のための個別指導を行い、安心して働ける職場の実現および未経験者の定着率向上に努めている。

②キャリア形成支援

意欲的な社員に対しては、年齢にかかわらず就業時間内で交通誘導2級の資格取得を費用面や技能面(2日間の技能指導)でサポートしている。資格取得者には資格手当を支給する。資格取得者が増えることで、サービスの安全向上



社内研修の様子

につながっている。

③業務改善のためのボトムアップ型職場風土の形成と社内研修の実施

お客さまからの意見のほか、店舗を巡回する指導員や、社員自らの気づきなどにより業務における課題を抽出し、3カ月ごとに全社員を2回に分けて招集し、課題解決のための社内研修を実施している。研修では、抽出された課題について、パワーポイントツールを活用して話し合い、快適な買い物空間の提供ができるよう警



社内実務研修の様子

備技術の向上を図っている。これは、日々各店舗で単独で警備する社員の、コミュニケーションの場にもなっている。

(3)雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全管理、福利厚生取組み

①健康管理

ヤオコーグループは健康経営に取り組んでおり、以下の取組みを実施している。
・定期健康診断において法定項目以外も受診対象とし、40歳以上の社会保険加入者は2年に



暑さ対策のための日よけの設置（渡邊博さん〈74歳〉）

一度人間ドックを活用でき、会社と健康保険組合から一部補助を実施

・健康保険組合とのコラボヘルス※推進

②安全衛生

同社では屋外作業が中心であるため、夏はファンつき作業着や経口補水液の支給をはじめ、熱中症対策研修を行っているほか、日よけの設置や店舗の冷房のある休憩室の利用を可能とするなど無理なく働けるよう配慮している。冬場においては、使い捨てカイロの支給や店舗休憩室の利用のほか、今後に向けてヒートベストの導入を検討中である。

また、店舗で体調不安が起こった際は、店舗責任者に相談すれば、同社に連絡が入る連携体制を整備している。また、警備などの現場で発

生したヒヤリ・ハットは、日報などにより積極的に報告・情報共有している。

③福利厚生

年1回、全店舗休業日を利用し、ヤオコーグループでの運動会を開催。店舗の地区ごとに競い合い、社員間の交流を図っている。

④その他の取組み

①警備員指導教育責任者の配備

警備員指導教育責任者3人がOJTや業務評価を行っている。それぞれが前職の経験や知識を活用し、警備上の技能・技術を若手の責任者に伝承している。

②社会貢献活動

経済的に困難な家庭やひとり親家庭の子どもたちへ物資などを提供する子ども支援、および生活困窮者に無料で食料を提供するフードパントリー活動に取り組んでいる。

⑤高齢社員の声

入社から約4年の道祖士昭彦さん（64歳）は、これまで複数の店舗での勤務を経験している。「それぞれ店舗によって違いがあり、来店時にお客さまと接するなかで、顔見知りになることもあり、毎日がおもしろく充実しています。70歳を超えていても社会保険に加入することができ、疾病手当金など生活保障があることや、継続雇用も年齢上限がないことはとてもありがたく、身体が続くかぎり仕事を続けたいと思っています。現在は週5日勤務ですが、身体がきつ



道祖士昭彦さん（64歳）

くなってきたら週4日勤務などへ変更し、余暇を楽しみたいと考えています」と話す。

勤務歴約7年の渡邊博さん（74歳）は、採用当初は未経験であったことや年齢を考慮し、週2日勤務のアルバイトとして店舗駐車場の警備に就いた。2022年の継続雇用制度の改定にともない、本人の意欲をふまえて週4日勤務のパートナース社員となった。「毎日意欲をもってお客さまとコミュニケーションを図り、元気に働かせてもらっています」と話した。

⑥今後の課題

同社では、高齢社員を中心とする社員がより働きやすい職場環境の実現に向け、ワークシェアリングの活用や、介護離職防止に向けた両立支援の取組み、転倒をはじめとする労働災害防止など、今後も各種取組みに注力していく方針を掲げている。

※ コラボヘルス……保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること