

# 株式会社ドリームリンク



## 企業プロフィール

所在地	秋田県秋田市	
創立	平成12年(2000年)	
業種	飲食店チェーンの運営、食材輸入、酒蔵経営等	
従業員数	1,021人	(2023.1.1現在)

## 定年・継続雇用

定年年齢	なし	
定年後の継続雇用	なし	
現在の最高年齢者	80歳	職務内容：接客、調理補助

## 年齢別従業員数

- 正規従業員 186人
- 非正規従業員 835人

60~64歳	13人 (1.3%)
65~69歳	11人 (1.1%)
70歳~	17人 (1.7%)

## 事例のポイント

1

### 制度の整備

定年制を廃止し、年齢に関わらず経験や知識・ノウハウを活用し、安心して働き続けることのできる職場に

2

### 賃金・モチベーション

定年制廃止に併せ、新たに賃金レンジを導入することにより、従業員の評価を賃金に反映

3

### 意欲・能力の維持向上

端末機器の操作等の研修とフォロー体制による負担軽減  
店舗のコンセプトと高齢従業員の強みを活かした配属

4

### 作業環境の改善、健康管理 安全衛生等

メンタルヘルスや相談窓口の設置、希望に応じた柔軟な勤務形態の設定により、仕事と生活を両立して無理なく働くことを可能とした

## 課題

## 改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略  
制度の整備

・60歳定年、希望者全員65歳までの継続雇用制度としていたが、継続雇用でも基本的に労働条件が変わらないことや、従業員に年齢を気にしないで働いてもらいたいという思いがあった。

定年制を廃止することにより、継続雇用における契約更新を気にすることなく、経験豊富で知識やノウハウを持った人材を長期間確保できた。従業員からは「契約更新を気にせず、仕事に注力し前向きに取り組むことができる」等の声があった。

2

評価・処遇  
賃金・  
モチベーション

・賃金について、昇給額の設定や評価との関係性が不明確な部分があった。

賃金レンジを設けることにより従業員の働きぶりを評価し、それを賃金に反映する仕組みを整備した。基準の明確化により、自分が現在どの位置にいて次の目指すところはどこののか、努力すれば給料がどのくらい上がるかが一目瞭然となって、従業員の働きがいや生きがいにつながると同時に、会社と従業員の信頼感が一層深まった。

3

仕事内容・就労条件  
能力開発・  
キャリア開発  
意欲・能力の  
維持向上

・高齢従業員の中には、端末機器の操作等の業務内容に苦手意識を持つことがあった。  
・高齢従業員の強みを活かし、やりがいを持って働ける環境づくりを推進したいという思いがあった。

ホール業務で使用するハンディターミナル（料理の注文を入力する端末機器）やレジの使い方の研修を実施し、IT化をフォローしている。  
店舗のコンセプトに合わせた配属や、通勤しやすいよう自宅から近い店舗に配属するなど配慮している。特に、郷土料理の店舗では高齢従業員が方言で観光客と交流し、活躍している。  
また、地域の子供たちへの食育活動、遊び方の伝承活動等による地域貢献を通じて、働きがいの向上につなげている。

4

推進体制・風土づくり  
作業環境の改善  
健康管理  
安全衛生等

・高齢従業員の中で、体力低下や健康面に伴う不安、今後の働き方に対する考え方が多様化していた。

休憩室を設置し、休憩だけでなく従業員の交流の場とすることで、チームワークの向上につながっている。  
人事部に相談窓口を設置し、気軽にメンタルヘルス対策や生涯生活設計に関する相談ができるようにしている。  
本人の希望に応じた勤務形態を設定することで、無理なく働くことができ、仕事と生活の調和がとれている。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

[https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory\\_services.html](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html)