

せいせんかん
株式会社わたなべ生鮮館

企業プロフィール

所在地	岡山県岡山市	
創立	平成6年(1994年)	
業種	各種商品小売業(生鮮食料品、生活雑貨)	
従業員数	408人	(2023.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 就業規則により、希望者全員を70歳まで再雇用
その後、就業規則により、一定条件の下、75歳まで再雇用

現在の最高年齢者 75歳 職務内容：店舗販売総菜の製造や店頭陳列

年齢別従業員数

- 正規従業員 140人
- 非正規従業員 268人

60~64歳 48人 (11.8%)

65~69歳 49人 (12.0%)

70歳~ 17人 (4.2%)

事例のポイント

1

制度の整備

定年の引き上げ・再雇用制度の拡充や無期雇用転換の推進により、従業員が安心して働ける職場づくり

2

評価・賃金制度

再雇用者にも正社員に倣った評価制度を導入し、頑張りが賃金に反映される制度とすることにより、モチベーションを向上

3

意欲・能力の維持向上

高齢従業員と若手従業員のペア就労による相乗効果により、将来を見据えた教育の環境づくりを図る

4

作業環境の改善、健康管理、安全衛生等

作業負担軽減する機器の導入や健康意識向上により、より長く活躍できる職場環境づくりを推進

課題

改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略 制度の整備

・若い世代の採用が厳しい中、全体では4人に1人を超える従業員が60歳以上となる等、高齢化が進んでいた。同時に、多くの店舗で、経験豊かな高齢者を戦力として確保することが必要となっていた。

・有期雇用の高齢従業員において、毎年更新前に更新可否の不安について声が多かった。

定年を60歳から65歳に引き上げ、希望者全員を70歳まで、それ以降は基準を設けて再雇用する制度とし、「長く安心して働ける」と若手従業員からも好評である。

JEEDの65歳超雇用推進助成金を活用して無期雇用転換を推進することで、契約更新の不安を解消することができた。

2

評価・処遇 評価・賃金制度

再雇用者が一律の賃金の制度となっており、モチベーションの維持と同一労働同一賃金への対応が課題であった。

再雇用者に、正社員の評価制度にならって個別評価等を導入し、半年毎に評価を行うことで、賃金に反映する評価・賃金制度とした。高齢従業員からは「老後の資金への不安が解消できた」「モチベーション向上につながった」との声がある。

3

仕事内容・就労条件 意欲・能力の 維持向上

ベテランのノウハウの継承と、若手のスキルアップが課題となっていた。

各部門のベテラン高齢従業員から若手従業員に技術・技能を承継できるようペア就労をすることで、若手のスキルの確実なレベルアップにつながっている。この仕組みにより、高齢従業員が若手従業員の精神的な支えになり、職場コミュニケーションに好影響を与えているほか、役割の明確化とモチベーションの向上にもつながっている。現場のチーフ等からは、将来を見据えた教育が行える環境ができたと好評である。

4

仕事内容・就労条件 作業環境の改善 健康管理 安全衛生等

・高齢従業員にとって、品出し及び陳列作業での棚までの運搬等の業務が足腰の負担が大きかった。

・従来、定期健康診断の基本項目以外は自費での受診となっていた。

マテハン機器（マテリアル・ハンドリングの略。商品を売場に出す時につかう運搬用具）の導入により作業負担を軽減し、高齢従業員もスピーディーな作業が可能となった。

健康管理の強化対策として、1人あたり1万円の会社補助制度による、健康診断のオプション検査の推進制度を創設し、より詳しい検査を受けられるようにした。オプション検査は、健康診断受診者の80%が受診しており、病気等の早期発見・治療に寄与している。

「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