

学習塾業で高齢者活用を 推進するための 7つのポイント

- POINT 1** 従業員のキャリアモデルを設計する
- POINT 2** 絶え間ない人材開発(能力開発)を行う
- POINT 3** ベテラン従業員に学習塾特有の課題を解決してもらう
- POINT 4** ベテラン従業員が携わる職域を見直し、新サービスを開発する
- POINT 5** ベテラン従業員に組織の活性化をサポートしてもらう
- POINT 6** ベテラン従業員の評価と給与体系を工夫する
- POINT 7** 従業員が長く働ける仕組みを作る

II 学習塾業で高齢者活用を推進するための7つのポイント

前章では、学習塾業における高齢者活用を取り巻く社会背景や実態について、その傾向を見てきました。

本章では、今後の学習塾業における高齢者活用を検討する際に発生するであろう個別具体的な課題を解決するための対策を、7つのポイントとしてまとめています。

もちろん、各学習塾における環境や方針は様々であり、同じように見える課題に対する対策も変わってくることでしょう。対策は1つではなく、最適な対策は各学習塾で異なりますが、代表的なパターンとして、これから掲げるポイントが、今後の学習塾における高齢者活用を展開するためのヒントとなればとを考えます。

学習塾業で高齢者活用を推進するための7つのポイント

- ポイント 1** 従業員のキャリアモデルを設計する
- ポイント 2** 絶え間ない人材開発（能力開発）を行う
- ポイント 3** ベテラン従業員に学習塾特有の課題を解決してもらう
- ポイント 4** ベテラン従業員が携わる職域を見直し、新サービスを開発する
- ポイント 5** ベテラン従業員に組織の活性化をサポートしてもらう
- ポイント 6** ベテラン従業員の評価と給与体系を工夫する
- ポイント 7** 従業員が長く働ける仕組みを作る

次頁以降、各ポイントの内容を詳しく見ていきます。