

会社の宝は “いぶし銀”

シニア世代社員の活用。経験を伝承する「パラダイス社員制度」

多くの業界で進む社員の高齢化。人材確保・定着が難しい中、経験豊富なシニア世代社員の活用は、課題改善法のひとつです。シニア世代の活用に向けて、中古厨房機器販売や全国の

飲食店の開業・経営をトータルサポートする株式会社 テンポスホールディングスでは、60歳以上のシニア世代社員を活用する制度を導入。会社の“人材力”底上げを図っています。

「働き方」も「辞め方」も、“私”が決める

同社は年齢・性別・国籍などによって、業務内容や待遇に差をつけない人材採用・登用を行っています。「定年制度」も撤廃しており、傘下である株式会社 テンポスバスターズの年齢構成は、60歳以上が全社員の1/3を占めるほどです。そのような

基本方針のもと、シニア世代の社員を活用するため誕生した「パラダイス社員制度（シニア世代社員活用制度）」は、60歳以上の社員に対して“評価方法”を変え、社員自身が“働き方”を選択できる“制度”です。

「パラダイス社員制度」 = 評価基準をこれまでよりも低く設定し、「ゆるやかな働き方」にシフトする（シニア世代社員活用制度）
60歳以上を対象にした勤務制度

例えば…

体力が衰えてきた

ゆっくり働きたい

家庭の事情がある（介護など）

■体力的に無理がかからないようにする
「週休3日勤務」

■家庭の事情を考慮し、遅い時間帯を避ける「時短勤務」 など



シニア世代社員が
「健康的にいきいきと」働くことで、
会社全体に活気が生まれる

条件

- ・勤続年数10年以上かつ60歳以上の正社員
- ・過去3カ月の個人業績が最低限以上をキープ
- ・今後も、いきいきと仕事に取り組んでいける

課題

- ・加齢による諸問題が発生した場合の評価と対応
- ・社員によっては“減給制度を勧められている”と感じる可能性があるため、制度趣旨を正しく伝える必要がある



合言葉は
「一生現役！」

60歳以上の社員を対象に宿泊型研修を実施。全国各地にある店舗で、売り上げや働き方の改善などに向けた研修を実施しています。同世代社員との交流の場にもなっており、さらなる意欲向上にもつながっているようです。

取材協力：株式会社 テンポスホールディングス

“ベテランの経験”を活かしてこそ元気な会社

シニア世代の社員を活用する制度によって、社員がこれまでよりも「働きやすく」、「長く勤める（定着する）」ことにつながります。“仕事は好きで続けたい”しかし、“今までのように働くのはきつい”となった際に、「会社を辞める」のではなく「働き方を変える」という選択肢を会社が提示することで、ゆるやかに仕事

を続けていくことができるのです。

そして制度による大きなメリットは、立場上は上司である若手・中堅社員たちが、人生の先輩たちがこれまで培ってきた貴重な経験やノウハウを受け継ぎ、それが会社の大きな財産になっていくということです。

シニア世代社員の活用は、「会社を強くする有効な方法」



人材定着

「ゆるやかな働き方」にシフトしたシニア世代社員が定着するとともに、若手・中堅社員も安心して長く働ける



信頼確保

長く働くことで、これまで築いてきた顧客や社員との信頼関係を維持



情報の蓄積と共有

シニア世代社員の体験や顧客情報などを共有することで、新規ビジネスのヒントに



即戦力

これまで培ってきたノウハウや人脈を活かし、会社の即戦力として活躍



社内活性化

シニア世代社員の元気によって、若手・中堅社員の「働く意識」が向上



ノウハウ・テクニックの伝承

長年培ってきた「専門知識」に加え、ベテランならではの「接客術」や「物事の考え方」を伝承

“働く場所を見つける”のが、人事の仕事

シニア世代社員活用制度の導入後は、結果として平均的な業績を上げているスタッフよりも給与が下がるケースが起こります。もちろん制度のもとで成果を出していれば、それに見合った給与を得られます。制度のポイントとして、決して“評価を下げるための制度”ではなく、“社員が安心して長く勤務できる”ための制度であると、正しく伝える必要があります。

また、人事制度は採算に合ったものでなければなりません。加齢による体力的な問題を含め評価が難しい場合、勤務時間や

仕事内容の変更をはじめどのような対応を行い、それに対しどう評価すべきか、という課題があります。

「運送業界」におけるシニア世代ドライバーの雇用事例についてはこちらから



詳しくは [Qトラック運送事業高齢者雇用推進の手引き](#)

「短期間では習得できない経験」を伝え、社内を活性化させる
シニア世代の社員は、まだまだ現役。会社の財産となります。