

熟練技能を効果的に伝承するための就労ニーズに配慮したフレキシブル勤務 株式会社山岡製作所

I 会社概要

本社所在地	京都府城陽市
設立年	1954年（昭和29年）11月
事業の種類 具体的事業内容	精密プレス金型製造、半導体製造装置製造
従業員数 55歳以上の高年齢者率	174名 13%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	定年後は社の方針と本人の意向が合意すれば、65歳に達するまで嘱託社員として継続雇用 65歳以降は、健康、意欲を考慮し再雇用

株式会社山岡製作所は、1938年プレス関連部品の製造を開始、1954年にプレス金型の専門メーカーとして株式会社に改組、1970年京都府城陽市に本社機能を移転し、現在超精密プレス金型の製造をはじめ、精密プレス加工、半導体製造装置製造を行っている。当社設備で作られた製品は、各種電子機器の中に組み込まれていることが多いため、一般の消費者の目に触れることはないが、携帯電話、ゲーム機やパソコンなどの電子機器には欠かすことのできない電子部品の製造工程を担っており、現代生活の土台を支えていると言っても過言ではない。

また、最近では、環境改善活動に対する多大な貢献が評価され、「エコ京都21」に選ばれるほか、「日本のイノベーションを支えるモノ作り中小企業」として経済産業省から「元気なモノ作り中小企業300社」に選ばれるなど、当社の技術力は公的にも認められている。



本社外観

II 雇用の概況

平成24年10月15日現在の年齢別社員構成は、以下のとおりとなっている。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
174名	119名	32名	14名	8名	1名	0名
100.0%	68.4%	18.4%	8.0%	4.6%	0.6%	0%

現在、全社員数は174名で、そのうち高齢者は23名（13.2%）となっており、さらに定年後の再雇用社員は9名（5.2%）で、最高齢社員は68歳となっている。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

現在、当社の定年は60歳となっているが、会社の方針と本人の意向が合意すれば、65歳に達するまで再雇用する制度を2005年2月に導入した。具体的な契約期間としては最長1年間だが、その後も嘱託社員として、随時更新することとしている。定年後の再雇用にあたっては、高齢社員からフルタイム勤務のみならず、個々人の事情や体力面も考慮して、フレキシブルな勤務形態を検討してほしいという要望もあり、再雇用時の就業形態として、隔日勤務や短時間勤務も併せて導入することとなった。

【フレキシブル勤務制度の概要】

当社が導入しているフレキシブル勤務の概要は以下のとおりで、就業形態は4パターンあり対象者の生活スタイルに合わせた勤務シフトも可能としている。

タイプ名	就業形態
タイプA【フルタイム型】	1日8時間勤務で週40時間就労（いわゆるフルタイム勤務）
タイプB【短日勤務型】	1日8時間勤務であるが、1か月の就業日数として、12日～15日 （原則的には、週3日（たとえば、月、水、金）が標準だが、週内の祝日や繁閑、個人の事情も考慮して、フレキシブルに運用している。）
タイプC【短時間勤務型】	朝は定刻出勤の1日6時間就労
タイプD【短時間勤務型】	朝は少しゆっくり出勤の1日6時間就労

さらに、65歳に到達した後も会社が必要と認めれば、雇用継続が可能としている。

また、給与については、公的年金との関係も含め、本人と充分話し合っけて契約することとしている。

Ⅳ 高齢者雇用の実態

現在、制度を適用されて再雇用されているのは9名。そのうち、就労タイプ別ではタイプAが5名、タイプBが4名となっている。（タイプCおよびDは、現時点では適用者なし。）

タイプBを選択しているY氏は、現在65歳をこえているが、これまでの業務経験を活かし、製品の工程時間分析を担当しており、製品のリードタイムや原価算定のベースとなるデータの作成を担当している。勤務日数も週3日と体力的にも無



Y氏就労風景

理のない範囲で働くことができ、それ以外の日には余暇や家事に時間が使えて、大変働きやすい良い勤務形態であると好評である。

また、Y氏は、プライベートで少年野球の指導をしており、週3日勤務以外の日には、少年野球の指導もでき、まさに仕事と家庭・趣味のワーク・ライフ・バランスが充実し、仕事に対するモチベーションが上がると喜んでいる。

高齢者の就業分野はそれぞれに異なるが、基本的には定年までの業務を継続して遂行しており、ISOの社内審査や指導など、これまで培ってきた専門分野で、各自のペースに合わせてしっかりと会社に貢献している。

さらに、業績への貢献に加え、後進への指導（技能伝承）もしっかりと実施しており、会社としても技術・技能伝承が確実に進んでいることを評価し、感謝している。

同時に、高齢者が若手社員に技術・技能を伝承することで、社内のコミュニケーションもたいへんスムーズにいくようになっており、かつ、高齢者自身も技術・技能を教えることで、さらに技術・技能にも磨きがかかり、ますます生きがいをもって働けるようである。

これも会社が掲げる基本方針の一つ「人が育つ企業環境を造る」ということが、バックボーンにあるからであろう。



就労風景

V 今後の課題

65歳までの雇用制度としては確立できたと考えているが、今後は65歳を超えての雇用についても、具体的運用について検討していく必要があると考えている。また、定年後はおまけの人生ではなく、新たな役割の実践の場であり、生き活きと主役の人生を歩んでもらうためにも、新たな職域の開発が重要になってくると思われる。

そして、これまでの「人材を人財として捉える経営」を継続していくことが大切だと考える。

執筆者

高齢者雇用アドバイザー 松尾 安藏