

短時間・短日就業による高齢者派遣の実施と高齢者雇用拡大について スタッフプランナー株式会社

I 会社概要

| | |
|--------------------|---|
| 本社所在地 | 茨城県つくば市 |
| 設立年 | 2007年（平成19年） |
| 事業の種類 具体的事業内容 | 人材派遣業 特定労働者派遣 |
| 従業員数 55歳以上の高齢者率 | ①正社員8名、②準社員39名（平成24年3月現在） ①2名（25.0%）②6名（15.4%） |
| 定年年齢 | 60歳 |
| 継続雇用制度 | 希望者全員を65歳まで再雇用 |

スタッフプランナー株式会社は茨城県つくば市を中心に人材派遣業（特定労働者派遣事業届出）を主軸として、人材コンサルティング、人材支援事業を展開している。主な派遣職種は、事務系・システム開発系・建築設計およびCADオペレーター等としている。

つくば市近郊は、国公立研究機関や大学多数の公益・行政法人等が集積しており、事務系・技術系派遣の活用が多く、派遣労働者として高齢期の就業が可能な地域である。

また、民間企業の中小企業・大手企業の工場及び研究施設等も数多くある状況であり、専門的知識・技能のある人材が求められているため、高齢者の長年の職業経験の中で培われた、専門的な能力や技術を即戦力として提供しつつ、高齢者の多様な就業ニーズに応じた派遣就業という形態での就業機会を拡大して行く。



当社外観

II 雇用の概況

雇用状況は以下のとおり。当社は、特定労働者派遣事業を行っているため、下表の正社員とは本社勤務の従業員であり、準社員とは派遣就労している従業員である。

（正社員）

平成24年3月現在

| 合計 | 44歳以下 | 45～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65～69歳 | 70歳以上 |
|------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 8名 | 6名 | 0名 | 1名 | 1名 | 0名 | 0名 |
| 100% | 75.0% | 0% | 12.5% | 12.5% | 0% | 0% |

(準社員)

| 合計 | 44歳以下 | 45～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65～69歳 | 70歳以上 |
|------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 39名 | 26名 | 7名 | 3名 | 3名 | 0名 | 0名 |
| 100% | 66.7% | 17.9% | 7.7% | 7.7% | 0% | 0% |

Ⅲ 事業の背景と目的

1. 事業の背景・課題

現在、当社に所属する高齢派遣者（60歳以上）は派遣先においてフルタイム勤務であるが、実際に派遣されている高齢者や、エントリーしている高齢者からは、体力面や、家庭生活とのバランスの面等から、フルタイムではない働き方ができないかという声が寄せられている。

また、首都圏 50 キロ圏で 55～74 歳の男性を対象に行われた「シニアの就労意識調査[※]」においても「どの程度の日数や時間で働きたいか」という問いに対して、「週に 5 日以上フルタイム」（21.1%）を望む者より、「週に数日で 1 日の労働時間が短い」働き方を望む者が（29.4%）多く、全体の約 8 割弱はフルタイム以外の働き方を望んでいる。

これらのことから、現在行っているフルタイム勤務による派遣では、特に定年退職後の高齢者の就労ニーズにマッチしておらず、フルタイムよりも短時間・短日勤務希望者が増加している現状を考慮すると、それら的高齢者を積極的に雇用できる体制を整える必要があると考えた。

2. 事業の目的

高齢派遣社員のフルタイム以外の働き方による多様な就業形態による派遣を試行することにより、意欲と能力のある高齢者の雇用拡大・安定化を図り、最終的には現在 65 歳となっている再雇用制度上限年齢の引き上げを目指すこととしたい。

同時に、従来、フルタイムによる派遣ニーズがあった派遣先事業所に対して、高齢者の持つ知識・経験を活かした短時間・短日等によるフルタイム以外の派遣ニーズの開拓・提案を行い、広く高齢者の職域拡大を図ることとしたい。

今回当社が目指している新規・就業形態のポイントは、次のとおりである。

- ・首都圏等の大手・中堅企業などに勤務していた
- ・ノウハウ／経験／知識／スキル／資格等を有している「専門性の高い高齢者」を
- ・短時間・短日勤務又はワークシェア勤務というスタイルで
- ・「派遣する」という事業である。

※出所：「シニアの就業意識調査 2006」（株）リクルート ワークス研究所

IV 検討体制と活動

1. 検討体制

検討体制として、当社代表取締役を委員長として、外部委員2名を加えた推進委員会を設置し、事業を展開した。

なお、当社では、新たに高齢者派遣専任部署を創設し、担当従業員として新しく高齢者1名、事務員1名を採用配置することにより、自社内における職域開発・雇用拡大を実現した。

| 区分 | 所属 | 役職 | 年齢 | 内部／外部 |
|------------|----------------|--------|-----|-------|
| 委員長 | スタッフプランナー(株) | 代表取締役 | 59歳 | 内部 |
| 開発事業担当者 | スタッフプランナー(株) | 総務課長代理 | 41歳 | 内部 |
| 委員兼開発事業担当者 | スタッフプランナー(株) | 専任担当 | 62歳 | 内部 |
| 委員 | スタッフプランナー(株) | 担当事務 | 40歳 | 内部 |
| 外部委員 | 坂入社会保険労務士事務所 | 所長 | 50歳 | 外部 |
| 外部委員 | にわ経営労務コンサルティング | 所長 | 63歳 | 外部 |

2. 活動概要

推進委員会開催回数等は以下のとおり。

開催期間・回数 平成23年7月～平成24年3月 推進委員会 14回、外部委員会 4回

従来行っていたフルタイムによる高齢者派遣について、高齢者の多様な就業ニーズに対応した短時間勤務・短日数勤務・スポット勤務(ワークシェアリング)による派遣形態の可能性について検討し、派遣先企業のニーズ調査を行いつつ、同時に派遣就労希望者の就業ニーズを把握し、それらをマッチングすることにより、新規就業形態による高齢者派遣の実現を目指した。

V 事業内容と結果

1. 高齢者派遣対象業種・職種及び実施地域の選定

高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業形態を開発し、高齢者の希望を勘案しながら就業意欲を高め、高齢者のもつ能力・経験の強みを発揮させるため、豊富な経験とスキル・資格をもって即戦力として活かせる業種を下記に絞った。⇒目指す職種は下記の通り

また地域についても、茨城県全域が本来形ではあるが、まずは高齢者の求人／高齢者を企業が派遣で受け入れる可能性を見極める為に、県南地域に絞り派遣受け入れニーズ調査を実施した。

〔業種〕 第2次及び第3次産業の中から、日本標準産業分類に基づく、建設、製造、情報サービス、運輸、卸売、金融、不動産、技術サービス、教育、サービス、公務、宿泊、飲食、(鉱業、電気・ガス、郵便、医療、福祉を除く)

[職種] 厚労省職業分類表に基づく（保安、農林漁業、建設・採掘、清掃を除く）

- ・ 専門的・技術的職業 : 研究、開発、製造技術、情報通信等
(医療、宗教、芸術を除く)
- ・ 事務的職業 : 一般事務、会計事務、営業・販売関連事務、
事務用機器操作
- ・ 販売の職業 : 商品販売を含め営業全般
- ・ 生産工程の職業 : 生産設備制御監視、製品検査（溶接、溶断を除く）

2. DMによる派遣先企業開拓の経緯と結果

(1)DMに派遣先企業開拓の経緯

各企業の「高齢者の持つ豊かな経験とノウハウを活用した派遣就業の可能性」についての意識がどうであるかを把握し、企業開拓及び雇用推進の可能性を見極めるため、茨城県南地区企業にDMを発送した。

①送付文書：

- ・ 高齢者就業開発支援事業の概要
- ・ 会社概要
- ・ 会社パンフレット（即戦力としての高齢派遣） …資料No.1
- ・ アンケート「高齢者就業形態開発のための調査表」 …資料No.2

資料 No.1

資料 No.2

平成 23 年 6 月 5 日

人事担当者 殿
スタッフプランナー株式会社
☎029-828- [redacted]

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、弊社は県南地区において、高齢者(60歳～)の持つ豊かな経験と蓄積されたノウハウを活用した派遣就業の可能性について検討し、高齢者の雇用促進を図ることといたしました。特に、県南地区においては、都内大手企業に勤務経験のある、即戦力となる人材が豊富に存在されていますので、食社におかれましても、そうした優秀人材の活用を是非ご検討いただければ幸いです。

つきましては、企業の人事ご担当者の皆様からのご意見を今後の高齢者派遣に活かしていきたいと存じますので、ご多忙の折、お手数をかかいたしますが、下記のアンケートにご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

平成 23 年度 高齢者就業形態に関するアンケート調査票

・選択式の回答は、該当箇所の□欄に○のチェックをしてご回答ください

(1) 食社における定年、雇用維持制度について
 60歳が定年、希望者全員継続雇用 60歳が定年、希望者にて継続雇用
 61歳以上65歳以下が定年 66歳以上が定年

(2) 食社における高齢者(60歳以上)雇用されている人数について
 0人 1人～4人 5人以上

(3) 食社における高齢者の勤務時間はどれくらいですか
 フルタイム勤務 週3日 短時間勤務 1日4時間 短時間勤務有

(4) 食社における再就職支援制度(再就職支援専門会社によるサポート)支援について
 概に入社 今後検討したい 考えていない

(5) 食社における派遣者受け入れ状況について
 概に入社実績あり 今後、検討したい 特に必要なない

(6) その他、ご意見・ご要望について

ご協力ありがとうございました。万が一ご記入して頂いたアンケートにお送り下さい。

会社名 () 業種 ()
 居住所 (〒)
 所属・役職名 ()
 お名前 ()
 電話番号 (- -)

FAX番号 029-828-[redacted]
 〒305-00 [redacted] つくば市小野塚 [redacted] 高齢者派遣担当: [redacted] まで

②送付企業：当社が過去3年間でDM送付した1,800社から上記業種を対象に選定し、4回に分けて送付した。状況と回答結果は下記の通り。

| 送付日 | 送付地区 | 送付企業数 |
|-----------------|--------------|-----------|
| ・1回目(H23.8.5) | つくば市、土浦市、牛久市 | 326社／回答2社 |
| ・2回目(H23.9.1) | 土浦市大手企業G | 18社／回答3社 |
| ・3回目(H23.9.16) | 龍ヶ崎市、守谷市 | 45社／回答0社 |
| ・4回目(H23.10.18) | つくば市工業団地企業 | 60社／回答2社 |

合計 449社 回答 7社 (2%)

[アンケート回答概要]

- ・継続雇用制度……基準方式を採用している企業は6社で残り1社が65歳定年
- ・高齢者雇用人数…1～4名が5社、残り2社が5人以上(いずれも大企業)
- ・高齢者勤務時間…フルタイム勤務が6社、残り1社が週4日の短日勤務
- ・再就職支援制度…考えていないが5社、導入済み1社・今後検討が1社
- ・派遣者受入状況…必要なしが4社、実績あり2社、今後検討が1社

③アンケート調査方式の見直し

当初は、8/5 発送のDM「高齢者派遣に関する企業向けアンケート調査」の回答企業に対する訪問ニーズ調査を計画していたが、回収状況が極めて低調であったため、その原因として高齢者派遣のための営業の一環という捉え方が企業にされたのではないかという反省に立ち、次のステップとして計画していた「調査対象企業に対する電話による訪問の取り付けの際の説明」及び「企業訪問時のニーズ調査の目的」について再検討することにした。

その結果、「高齢者の就業形態や継続雇用制度に関する状況調査」をメインとした内容のものを訪問目的にするという位置づけにし、当社がチャレンジする「新しい就業形態の開発事業」に対する企業ニーズの調査協力依頼という形にすることに方針を変更した。

(2)DM発送先企業へのフォローについて

1回目、2回目でDMを344社に送付したが、フォローの電話を1ヶ月間保留しタイミングを逸してしまい、フォロー電話をかけなかった。

3回目のDM発送先企業45社には、すべてフォロー電話をかけ、2社から訪問可との回答あり。また別の2社からは、DMの再送付要請があり即対応しアンケート送付をしたが、内容は「派遣の必要性はない。」との回答であった。残り41社は、電話の時点で「訪問不要」と回答があった。

4回目のDM発送先企業60社には、32社にフォロー電話をかけ、2社から訪問可との回答あり。30社は、電話の時点で「訪問不要」の回答であった。フォロー電話以外の人的ネットワーク等でニーズ調査を実施した企業が29社あり、計33社となった事で傾向が把握できたと判断し、なお残り28社についてはフォロー電話をかけることは中断した。

(2) ニーズ調査の目的と概要説明内容

対象調査企業を訪問した際は、訪問及びニーズ調査の目的について、原則として次の内容を説明し実施することにした。

・高齢化が急速に進展する中、高齢者の就業ニーズに応じた多様な就業機会の確保を図るという国の方向に合わせ、高齢者の意欲や能力等を活用した新たな就業形態を開発することが目的である。

・当社は、首都圏等の大手・中堅企業などに勤務していた「ノウハウ・経験・知識・スキル・資格等」を有している「専門性の高い定年退職者等の高齢者」を、「フルタイム勤務ではなく短時間・短日勤務又はワークシェア勤務」という勤務スタイルで「派遣する」という事業を行う。

・今回、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の「高年齢者就業形態開発支援事業」としてスタートした。『こういった新規事業の今後の可能性について、貴社の高齢者雇用の実態をヒアリングさせて頂くと共に、当社の実施する高齢者派遣事業についてご意見等を頂きたい。』というスタンスで臨むこととした。

(3) ニーズ調査票の内容

- ① ニーズ調査対象企業の「高齢者就業形態」を把握すること
 - a) 定年・雇用制度が65歳定年制か、希望者全員又は基準方式による継続雇用制度なのか。
 - b) 実際雇用している契約社員も含む高齢者の人数。
 - c) 高齢者の勤務時間はフルタイムか短時間勤務、それとも併用しているのか。
 - d) 高齢者の「再就職支援」を行っているのか。
 - e) 高齢者派遣を既に受け入れているのか、検討中であるのか。
- ② 「継続雇用制度」の運用状況および問題となっている事項を把握すること
 - a) 定年前と同じ業務か異なる業務か、役職・職種によって異なるのか。
 - b) 定年後の賃金の変更があるのか、公的給付金を活用しているのか。
 - c) 継続雇用制度の中に短日・短時間勤務制度もあるのか。
 - d) 現行の継続雇用制度の運用上、会社として問題となっている事項はどのようなものがあるか
(具体例を列挙して回答しやすくした)。
- ③ 「高齢者の派遣受け入れ」に対して会社の考え方や懸念事項を把握すること
 - a) ノウハウ・経験・スキル・資格等があれば年齢は関係なく採用するかどうか。
 - b) 高齢者派遣受け入れの実績はあるかどうか。
 - c) 高齢者派遣受け入れの懸念事項として、機密情報等の漏洩や自社従業員とのトラブルの心配や高齢者本人の能力・人間性・健康問題に不安を感じるかどうか。
- ④ 「派遣受け入れ先企業にとっての高齢者派遣のメリット」について
 - a) 過去の経験・知識・技術力・資格などを活かし即戦力となる。
 - b) 人件費が若者に比べてリーズナブルである。
 - c) 人生経験が豊富なため、仕事以外の場面でも機転が利く。
 - d) 社会保険料等の福利厚生費の負担がない。
 - e) 短時間又は短日勤務のため、派遣高齢者の健康面の不安も少ない。
 - f) 自社の社員の短時間・短日勤務制度の補充要員としても活用できる。

g)フルタイム派遣が希望であれば、2名のシフト勤務体制も可能。

h)一定期間が過ぎれば、自社の直接雇用ができる。

(4)ニーズ調査訪問企業の調査状況（結果分析）

①訪問調査の結果の概要は次のとおりである。

- ・調査の期間は、平成23年9月2日～同年11月29日である。
- ・調査企業数は、33社である。
- ・調査企業の33社の従業員規模別の内訳は、

| | 従業員数 | 企業数 |
|---|-------------|-----|
| ① | 20人以下 | 14社 |
| ② | 21人～50人以下 | 8社 |
| ③ | 51人～100人以下 | 2社 |
| ④ | 101人～300人以下 | 6社 |
| ⑤ | 301人以上 | 3社 |

であり、最大5,000人規模の大企業から5名程度の零細企業まで幅広く調査対象とした。

調査企業の業種は、製造業、運輸業、建設業、金融業、飲食業、小売・卸業、宿泊業等、多種多様となったため、分類集計は行わないことにした。うち、つくば市内の工業団地に属する企業4社は、全国展開又は東京を本社とする大企業であるが、現地工場の人数(派遣・請負社員を除く)は90人以上200人未満でいずれも製造業である。

②訪問調査企業の項目別集計結果は、概略、次のとおりである。

なお個別企業の調査結果は、別紙「企業訪問調査状況」(資料No.5)の通りである。

《訪問企業での調査集計結果》

〔高齢者就業形態〕

| 定年及び継続雇用制度 | 会社数 | 比率 |
|------------------|------|-----|
| 定年 60 歳希望者全員継続雇用 | 26 社 | 79% |
| 定年 60 歳基準方式 | 7 社 | 21% |
| 65 歳定年制 | 0 社 | 0% |

【コメント・分析】 65 歳までの雇用確保措置は、希望者全員継続雇用の制度導入が約 80%、基準方式採用の 7 社の内、6 社は大企業を含む 100 人以上の従業員の多い企業である。

データ反映されていないが、基準方式を採用しているが、実際は基準から外れたことにより再雇用できないという事例は発生していないというコメントもあり、ほぼ希望者全員継続雇用制度と同じ状況であった。また、つくば市の工業団地の製造業の 4 社の共通点は、正社員の平均年齢が若く、60 歳以上の継続雇用者は 3 社が 0 人、1 社が 1 名しかいない状況であった。

| 現在の高齢者雇用人数 | 会社数 | 比率 |
|------------|------|-----|
| 雇用なし | 6 社 | 18% |
| 1～4 人雇用 | 15 社 | 46% |
| 5 人以上雇用 | 12 社 | 36% |

【コメント・分析】 高齢者の雇用は 82%の企業が実施中である。この数値は継続雇用の従業員プラス有期雇用の高齢者の契約社員が含まれている。

| 高齢者の勤務時間制度 | 会社数 | 比率 |
|-------------------|------|-----|
| フルタイム勤務制度のみ | 17 社 | 53% |
| パート勤務のみ(短時間・短日など) | 8 社 | 25% |
| フルタイム・パート併用制 | 7 社 | 22% |

【コメント・分析】 高齢者の勤務時間については、パートとの勤務併用と合わせると 24 社 75%の企業がフルタイム勤務を採用しており、短時間勤務よりフルタイム勤務を原則にしている企業が多い。短時間・パート勤務を原則としている企業は、飲食業、小売業に多く見受けられる。

| 高齢派遣者の受入 | 会社数 | 比率 |
|----------|------|-----|
| 導入実績がある | 5 社 | 17% |
| 今後検討したい | 12 社 | 40% |
| 特に必要ない | 13 社 | 43% |

【コメント・分析】 高齢者派遣受入の実績の数値は、その職種が工場内の植栽等の雑務職であり、経験・スキル等の高度な専門性が評価されての派遣受入をしている企業は少ないと判断される。

〔継続雇用制度の運用状況〕

| 継続雇用制度後の担当業務 | 会社数 | 比率 |
|-------------------|-----|-----|
| 定年前と同じ職務 | 28社 | 93% |
| 定年前と異なる職務 | 0社 | 0% |
| 役職・職種によって異なる場合がある | 2社 | 7% |

【コメント・分析】 定年前の職務を担当するがほとんどであり、2社については管理職者なので、過去に担当した職種の中から適職を見つけるというものであった。

| 継続雇用後の賃金 | 会社数 | 比率 |
|-----------------------|-----|-----|
| 賃金ダウンの結果、公的給付金を受給している | 10社 | 38% |
| 一定率又は一定額賃金ダウンする | 9社 | 35% |
| 担当職務・成果に応じて賃金を支払う | 0社 | 0% |
| 賃金のダウンはしない | 7社 | 27% |

【コメント・分析】 賃金をダウンし、公的給付金を活用しているという企業は計19社73%である。賃金をダウンしないと回答した企業は、技術職系の小企業が多かった。

| 継続雇用後の就業形態 | 会社数 | 比率 |
|-----------------|-----|-----|
| フルタイム勤務 | 18社 | 58% |
| 短時間・短日等のパート勤務 | 7社 | 23% |
| フルタイム、パート勤務の選択制 | 6社 | 19% |

【コメント・分析】 フルタイム勤務を採用している企業は、短時間との併用を含めると24社、短時間勤務を採用している企業は併用を含めると13社である。

| 継続雇用後の問題 | 会社数 | 比率 |
|------------------------------|-----|-----|
| フルタイム勤務の希望者が多く社会保険料の負担が大きい | 9社 | 27% |
| 技術者・経験者が退職して後進の指導、技術伝承に問題がある | 6社 | 18% |
| 公的給付金の受給の関係で勤務時間が制約される | 3社 | 9% |
| 特に問題点はない、又は継続雇用の実績がない | 15社 | 45% |

【コメント・分析】 継続雇用制度運用上での問題となっている事項という設問に対する回答であるが、一番多かったのは「現段階では問題なし又は継続雇用の実績がないので無回答」である。社会保険料の負担については、「企業として仕事の効率性や従業員本人の希望を優先するために、短時間勤務ではなくフルタイム勤務を歓迎するという一方で、社会保険料の負担が増加するのが問題点」というものが多かった。又、「公的給付金を受給するために時間外労働をしなくなる傾向がある」との意見も見受けられた。

「技術者・経験者が退職して後進の指導、技術伝承に問題がある」との項目で 6 社が回答をしているが、技術の伝承が途絶えてしまうという問題ではなく、実態はリーマンショック時の不況対策の一環として高齢従業員に会社都合で率先して辞めてもらったことを原因とする熟練労働者の人手不足が発生したという問題であった。

〔高齢者派遣に関する企業の考え方・課題について〕

- ・ 調査企業 33 社の内、派遣労働者を受け入れたことのある企業数は 13 社で 40%であった。
- ・ 以下の項目については複数回答しているものを集計してある。

| 継続雇用後の問題 | 会社数 ／33 社 | 比率 |
|--|--------------|-----|
| 本人にノウハウ・経験・スキル・資格等があれば年齢に関係なく(高齢者派遣を)採用しても良い | 13 社 | 40% |
| 派遣労働者が会社の機密情報が守れるかどうかの不安がある | 8 社 | 24% |
| 当社の従業員や指揮命令者とのトラブルが心配 | 9 社 | 27% |
| 高齢者派遣労働者の能力・人間性・健康問題に不安がある | 20 社 | 61% |

【コメント・分析】 この項目は、前記 3. (2)で説明した「今回新たな就業形態として取り組もうとしている派遣事業」について、対象調査企業がどう考えるか、もしくはどういう点を問題・課題として考えているかなどについて意見をいただきたいという趣旨で調査した項目である。

<総括・補足説明>

- ・ 今回のニーズ調査を通して、高齢者派遣のマッチング提示につながったのは、訪問後の提示を含めて 11 社ほどであった。大まかな職種や経験・資格等の提示も少数ながらあったが、かなり専門特化した職種・資格や業務内容であったため、マッチング提示・契約締結には困難なケースが多かった。
- ・ 同様に高齢者派遣のニーズがあっても植栽や飲食店の配膳等の簡単な職種であり、高度なスキル・資格等が必要とされる専門性が高い職種・業務内容の案件ではなかった。
- ・ 又、年齢がネックとなったケースではマッチング提示年齢が 64 歳、67 歳という年齢のため社内の高齢者雇用の「年齢構成体制やそのバランスが崩れる」、企業の継続雇用が 65 歳までなので「勤務期間が短期間過ぎる」という理由で進展しなかったケースもあった。
- ・ 大手の製造業においては、製造業派遣の縮小という形で派遣の受け入れを会社方針として中止し、直接有期雇用契約、製造請負という形式に切り替えた企業も見受けられた。
- ・ 機密情報漏洩の問題については、本社機能を持つ部門や経理部門には派遣労働は考えられないと

いう回答が見受けられた。

- ・何よりも回答が多く、且つ重要視していたのは高齢派遣労働者の健康面での不安であった。このことは、自社内での継続雇用労働者にも共通していえることであるが、派遣労働者という他社の労働者であるが故に不安は当然であると思われる。
- ・これらの現状調査・分析結果を踏まえ、今後の新規就業形態の開発を推進するにあたっては、新たな戦略構築が必要と思われる。

4. 高齢者人材の確保に向けた活動

(1) 募集方式

① 求人広告掲載（広告内容は、60歳以上の高齢者を常用雇用で募集した）

| | | |
|-----------|-------------|---------------|
| H23/08/06 | J社(ミニコミ紙) | (対象地区発行 15万部) |
| H23/10/02 | L社(求人折込チラシ) | (対象地区発行 10万部) |
| H23/10/30 | Q社(求人折込チラシ) | (対象地区発行 12万部) |

② ハローワークへの求人登録：H23/10/17、11/10、11/22（4案件の申込み）

* リクエスト機能での募集=3回

(リクエスト機能とは、ハローワーク求人登録案件の条件で求職者をリストアップ・選定のうえ、該当者にハローワークから求人案内を行う)

実施の内訳…常総ハローワーク：10/21、土浦ハローワーク：11/14、12/14

(2) 応募状況

[募集方式別応募数]

- ① 求人広告 43名（J社=36、L社=3、Q社=3）
- ② ハローワーク 11名（リクエスト機能による応募はゼロ）

[年齢構成] …電話のみの応募者(12名)についても反映

単位：人

| 年齢 | 合計 | 55歳以上 | 60歳 | 61～64歳 | 65歳以上 |
|-------|------|-------|-----|--------|-------|
| 計 | 54 | 15 | 10 | 21 | 8 |
| (内女性) | 6 | 3 | 1 | 2 | 0 |
| 構成% | 100% | 28% | 18% | 39% | 15% |

[傾向]

a) 55歳以上、60歳未満は想定していた比率(10%)より大幅に多かった。

応募してきた主な事由は「会社都合で退職」、「自己都合退職」、「定年前の事前応募」の順であった。大半が年金未受給者の為、フルタイム勤務希望であった。

b) 60歳は、定年退職の際、自ら継続雇用希望しなかった人が大半であり、全員フルタイムで定年まで勤務してきた経験を活用できる職種であれば尚可との希望であった。

c) 61～64歳では、退職をした後に経験職務を問わず何か仕事をしたい。勤務形態は年金との関係でパートを希望する人が大半であった。

d)65歳以上では、心身の健康を保ちたいとの考えの応募者が大半であった。(70歳以上が4人おり、うち博士号等をもった人が3人いる。)

[経験職種]…面接を実施した応募者の人数 (電話のみの12名は除く)

単位：人

| 職種 | 計 | (内女性) | 構成% |
|------------|----|-------|------|
| 営業(金融含む) | 12 | 0 | 29% |
| 研究職・建設技術 | 9 | 0 | 21% |
| 一般事務・貿易事務 | 6 | 4 | 14% |
| 公務員・講師 | 6 | 1 | 14% |
| 製造全般 | 4 | 0 | 10% |
| 経理・財務 | 3 | 0 | 7% |
| その他(システム等) | 2 | 1 | 5% |
| 合計 | 42 | 6 | 100% |

[傾向]

- a)営業一筋で定年を迎えた人が6名、あと6名は金融機関の各支店で顧客担当
- b)研究・技術者が多いのは、研究施設の多い「つくば市」特有と言える。うち数名は、自ら研究したテーマを活かせる職務に就きたいとの要望があった。
- c)60歳定年退職者のうち公務員は、2名であった。

[保持資格]

| | 資格名 | 延べ人数 |
|--------|---------------|------|
| 現場関係資格 | 1級土木・建設施工 | 3 |
| | 宅地建物取扱 | 2 |
| | 自動車整備士 | 3 |
| | 危険物取扱 | 4 |
| 事務系資格 | 英検1級・2級 | 4 |
| | 日商簿記 | 3 |
| | 教師免許 | 5 |
| | 博士号 | 2 |
| | その他の資格(40種)保持 | 47 |
| 合計 | | 73 |

[傾向]

- a)応募者の半数は保有資格がなく、半数は一人で複数資格保持をしている。
- b)企業ニーズがあった資格は、施工技士/宅建/英検/日商簿記であった。

5. 派遣先企業と高齢者のマッチングと派遣前研修

(1) 派遣先企業と高齢者のマッチングのポイント

ニーズ調査に基づき、派遣労働者の受け入れが可能と回答した企業に対し、当該企業の求人情報を入手した上で、その条件を充たす人材の提案活動を行った。結果は以下の通りである。

11社(延17人)への提示では、マッチングが成功し試行実施に至ったのは2名に留まり、15名はマッチング不成立となった。

主な不成立事由は、企業が求める「スキル・経験不足」「年齢が60歳を超えている」等である。

① 試行実施事例

| 企業名(業種) 従業員数 | 求人職種 | 提案 高齢者 | | | 成立した ポイント |
|-----------------|---------------|--------|----|-------------------------|-------------------------|
| | | 年齢 | 性別 | 資格・経験 | |
| A大学 所属課 10名 | 留学生向け 翻訳 | 60 | 女 | 製造会社・日本法人で 輸入実務、英検2級 | 英会話実践力(輸入業 務)を評価 |
| A大学 所属課 8名 | 教授の話す 論文起し | 61 | 男 | 大手企業で管理畑一 筋 | パソコン操作活用力及び 文書作成力を評価 |

② マッチングに至らなかった案件の分析

提案先企業数：13社（提案人数＝17人）

業種：流通業、建設業、製造業、金融、学校法人

会社規模：従業員10人～5,000人

- 不成立事由：
- a) 企業が求める経験不足
 - b) 年齢が高い
 - c) 派遣ではなく、直接雇用にしたい
 - d) 本人が採用決定後、辞退

(2) 派遣者向け派遣前研修

従来、派遣予定者には就労前教育として、「ビジネスマナー(基本編)」と「労働者派遣法の概要」(厚労省作成)を説明していた。

今回、それらに加えて高齢者の多くは退職まで正社員で勤務しており、派遣勤務経験者は少ないため、就労前に、「労働者派遣法の概要」の説明と、新たな意識をもって就労できるかの確認が必要ではないかとの観点から、高齢期において派遣社員として働くにあたって確認・意識すべき項目について検討し、「高齢派遣社員としての心構え」(資料No.6)を作成した。なおその運用は、当社担当者が派遣者に項目毎に読み聞かせ、派遣者自身が確認とチェックを行う。さらに、派遣先企業独特の慣習や就業にあたって留意すべき点を特記事項として、当社からのコメントと併せて記載しておくことで、派遣者にも安心感を与えることとした。

各項目をチェックした後、派遣者が署名・押印し「正」を会社、「控え」を派遣者が保管することとした。

スタッフプランナー株式会社 御中

高齢派遣社員としての心構え

下記の項目は、高齢派遣社員としての心構え、留意事項など必要なものの一部を記してあります。
 今回の就労にあたって、あなたの「心構えチェックリスト」として使用し、かつ携行して職場でも役立ててください。

| | |
|--|--------------------------|
| 1 自己の健康管理について | |
| ① 生活習慣病などについては、健康診断を受ける等自己管理しており、仕事に支障はありません。 | <input type="checkbox"/> |
| ② 日常生活において、心身の機能の低下を防ぐために、ウォーキング等の体力維持活動を行っております。 | <input type="checkbox"/> |
| ③ 就労にあたり、直近の健康診断の結果を会社に提出しております。 | <input type="checkbox"/> |
| 2 自分の仕事姿勢について | |
| ① 短日・短時間の有期雇用契約でも、やりがいを持って働くことができます。 | <input type="checkbox"/> |
| ② 高齢派遣社員として、今までに蓄積した経験や専門性を活かして働くことについて理解しています。 | <input type="checkbox"/> |
| ③ 派遣先等職場に「必要な人」「貢献している人」と認められるよう努力できます。 | <input type="checkbox"/> |
| 3 派遣先等職場の人との人間関係について | |
| ① 若い人の指示を受けて働くことに問題はありません。 | <input type="checkbox"/> |
| ② 会話や意見交換の際は、相手の立場や気持ちに配慮し、より良い人間関係の維持に努めます。 | <input type="checkbox"/> |
| ③ 派遣就労にあたって、「報・連・相」を実践することができます。 *報・連・相＝報告・連絡・相談 | <input type="checkbox"/> |
| 4 派遣先等職場の就業規定の尊重・遵守について | |
| ① 派遣先等職場の就業規定を尊重し、かつ派遣先の指示命令を遵守して職務を遂行します。所定終業時刻以降は、承認または指示を受けた時を除き速やかに退勤します。 | <input type="checkbox"/> |
| ② 派遣先等職場の立ち入り禁止区域に立ち入ることはしません。 | <input type="checkbox"/> |
| ③ 派遣先の承認を得ずに日常携行品以外の私物を職場に持ち込むことはしません。 | <input type="checkbox"/> |
| ④ パソコン等IT機器を使用する場合は、派遣先の「使用規定」を遵守します。 | <input type="checkbox"/> |
| 5 派遣先等職場での日常行動について | |
| ① 派遣先等職場の整理整頓、清潔清掃に努め、退出する時は、後片付けをします。 | <input type="checkbox"/> |
| ② 納期・期限を守るため計画的に仕事ができます。 | <input type="checkbox"/> |
| ③ 派遣先等職場において風紀を乱したり、他人に著しい不快感を与える行為は行いません。 | <input type="checkbox"/> |
| ④ 派遣先等職場において口論、喧嘩、その他のトラブルを起こさないよう万全を期します。 | <input type="checkbox"/> |
| 6 スタッフプランナー株式会社及び派遣先会社の機密保持等について | |
| ① 当社の「個人情報に関する誓約書」の各条項を遵守し、在職中はもとより、解雇または退職後といえども、当社及び派遣先等職場に関する機密及びその他一切の情報を外に漏らしません。 | <input type="checkbox"/> |
| ② 当社及び派遣先等職場の名称、業務遂行上の地位を私的な目的その他業務遂行以外の目的で使用しません。 | <input type="checkbox"/> |
| ③ 当社及び派遣先等職場の名誉、信用を傷つける行為は行いません。 | <input type="checkbox"/> |
| ④ 派遣先等職場に帰属する物品、金銭有価証券等を私的に流用、使用、着服及び隠匿はしません。 | <input type="checkbox"/> |

※同チェックリストは、スタッフプランナー株式会社が高齢者就業形態開発支援事業において、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が開発した「仕事生活チェックリスト」を参考に作成したものです。

その他特記事項(会社伝達事項)

平成 年 月 日

氏名

印

(3)企業向け派遣前説明

従来、派遣者を受け入れていなかった企業に対しては、派遣開始前に「派遣労働者を受け入れるにあたってのルール」（首都圏労働局作成版）を提示し、説明を行う。

さらに、「高齢者派遣社員としての心構え」の確認・チェックを派遣者と当社が実施している事を、派遣前に派遣先企業に対し説明することで派遣先企業に信頼と安心を与える目的もある。

なお、基本的には、確認・チェック内容は企業へ開示しないものとした。

6. 新規就業形態の策定

従来の高齢者派遣は当社の準社員就業規則（以下、現規程という）を適用していたが、「高齢者の短時間・短日の派遣事業」を行うことになり、フルタイム就労用の準社員の規則であったため、必要事項について改訂を行った。主な改定内容は以下の通りである。（新規程については資料No.7を参照・・・巻末に収録）

(1)現規程では、就業にあたっての提出書類について明記されていないが、ニーズ調査に基づいて、派遣先企業が健康面を重視していることから、新规定についても「高齢者の健康診断書」を提出する文面を追加する。

（新規程 第3条 第1項）

(2)現規程：「定年年齢が満60歳に達した日とする。なお、定年に達した本人が希望した場合は、1年毎の契約により満65歳まで継続することができる。」となっている。

→改訂：高齢派遣社員については、派遣期間の関係や60歳定年後の者を積極的に活用することから、「高齢短時間・短日派遣社員の定年は、満60歳になる日又は当該派遣契約期間満了日とする。継続雇用については、本人が希望した場合は3ヶ月ごとの契約により満65歳となる日又は当該派遣契約期間の満了日まで継続することができる」ものとする。

満65歳以降の継続雇用については、今回新たに、「本人の希望があり会社が必要と認めた場合は、引き続き継続雇用できる」ものとする。

（新規程 第20条）

(3)現規程：「就業時間及び休憩時間は、派遣先の就業条件等を勘案し雇用契約書で定める」となっている。

→改訂：高齢派遣者は本人の健康状態等もふまえて、派遣先の条件のみでなく本人の希望も重視し「労働条件通知書等（雇用契約書、就業条件明示書等を含む）」で定めるものとする。

（新規程 第3条 第1項）

(4)現規程：「休日は、少なくとも週1日又は4週に4日の休日を与える」となっている。

→改訂：高齢派遣者については健康状態を考慮して、「少なくとも週2日又は4週に8日の休日を与える」ものとする。

（新規程 第6条）

(5)現規程：「時間外労働及び休日労働については、業務の都合上やむを得ない場合は、労働者派遣契約に基づき会社との間で締結している時間外労働協定に定める範囲内で就業時間外に勤務させ、又は休日労働を命ずることがある」となっている。

→改訂：健康状態等を考慮して、なるべく「時間外労働および休日労働はさせないように努める」ものとする。

(新規程 第 8 条)

(6)現規程：「年次有給休暇は、準社員が雇い入れの日から起算して 6 ヶ月間継続勤務し、所定労働日の 8 割以上出勤した者（派遣先が異なっても雇用契約が継続する場合を含む）は継続し、または分割した 10 労働日の年次有給休暇を与える」となっている。

→改訂：「高齢派遣者は短時間・短日が多いため、短時間・短日用の有給休暇付与日数を適用する」ものとする。

(新規程 第 9 条 第 1 項)

(7)現規程：「賞与は業績に応じ夏季（前年 11 月 16 日～当年 5 月 15 日）分を 7 月に、冬季（5 月 16 日～11 月 15 日）分を 12 月にそれぞれの支給日に在籍する者に対して支給することがある。支給基準はその都度決定する」となっている。

→改訂：高齢派遣者はフルタイム勤務でないため、「原則として、賞与は支給しない」とする。

(新規程 第 18 条)

(8)現規程：「健康診断は雇用期間が 6 ヶ月以上で、健康診断実施日に在籍している準社員に対して、毎年 1 回定期健康診断を実施する。」となっている。

→改訂：「高齢派遣者についても、同様の規定に定める」ものとする。

(新規程 第 21 条)

7. 新規就業形態の試行・効果測定

< 事例 1 >

(1)派遣先企業および就業形態について

①派遣先企業

- ・業種・業態、規模：大学 入試課 10 名
- ・所在地：茨城県内

②派遣受入職務内容

入試に関連する外国語翻訳業務、外国人の入学希望者からの問い合わせ対応業務

③派遣による就業形態

* 1 日 7 時間、週 5 日勤務。週 35 時間勤務の短時間勤務制

(正職員は 1 日 7.5 時間、週 37.5 時間勤務)

- ・就 労 日：月～金（派遣先の就労カレンダーどおり）
- ・就業時間：9 時 15 分～17 時 15 分 実働時間 7 時間
- ・休 日：土、日、祝祭日（派遣先の休日カレンダーどおり）
- ・時間外勤務：雇用契約上は時間外勤務を一定時間想定しているが、実質的に時間外勤務はない

- ・賃 金 : 時間給 賃金は、末日締切、翌月 10 日支払
- ④派遣期間 : 平成 23 年 10 月 20 日 ~ 平成 24 年 3 月 19 日
- ⑤高齢派遣労働者について
 - ・性 別 : 女性
 - ・年 齢 : 満 60 歳
 - ・住 所 : 茨城県龍ヶ崎市
 - ・前 職 : 本社(東京都内)と茨城工場にて輸入業務、発注台帳システム作成・発注業務を担当し、データベース作りや英語力を得意としている。

(2)新規就業形態の試行効果について

【高齢派遣労働者に対するヒアリングの実施】

平成 23 年 12 月 19 日に、外部委員が高齢派遣労働者に対し、「高齢者派遣による状況チェックリスト(社員向け)」(資料No.8)を使用しヒアリングを実施した。

実施にあたり、同チェックリストの前文について読み合わせを行い、今回の当社の新規就業形態の試行についての趣旨を説明し、ヒアリングについての理解と協力を求め実施した。

資料 No.8

| 高齢者派遣による状況チェックリスト (社員向け) | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|------|------|----|---------|--------|------|
| <p>みなさんが前職で長期間に培った経験や知識を新たな職場で活かし、フルタイム以外の就業形態(短日・短時間)による派遣を試行することにより、意欲と能力のある高齢者の雇用拡大を目指しています。</p> <p>そのため、高齢者派遣として企業に入って就業されている皆さんに実態調査をして、今後の「派遣ニーズの開拓と評価」をしたくヒアリングを行っております。</p> <p>ご多忙のなか恐れ入りますが、ご回答に協力いただきたくお願いいたします。</p> <p>尚、下記ヒアリング結果は派遣先企業には開示致しません。</p> | | | | | | | |
| No. | ヒアリング項目 | 大変思う | 少し思う | 普通 | あまり思わない | 全然思わない | 補足説明 |
| 良い点 | 1 短日・短時間勤務であり、フルタイムに比べ他の時間を有効活用できる。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 2 前職での経験・知識等の専門性を活用できています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 3 やりがいのある職場であり、企業が望めば今後も続けて働きたい。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 4 職場の同僚に頼られていて、働き甲斐があります。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 5 現職務において労働条件や給与面に満足しています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 6 職場の同僚とよいコミュニケーションがとれています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 7 今回の高齢者就業試行は評価できる。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 問題点 | 8 指揮命令者以外からも仕事を指示される。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | 9 短日・短時間勤務のため業務に支障をきたすことがある。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | 10 短日・短時間勤務のため給与面で不足し、フルタイムで働きたい。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | 11 体力・健康面で問題ないのでフルタイムで働きたい。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | 12 派遣元から定期的にフォローが少ない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| <p>* 派遣先に望むこと、改善をして欲しいこと。(当欄の内容は、派遣先に開示・説明致します)</p> | | | | | | | |
| ヒアリング日付 | | 社員 | 社員名 | | 外部委員 | | |
| 年 月 日 | | | 派遣先 | | SPK | | |

①派遣者の専門性の活用ができたか

前職での経験・知識等の専門性については、輸入業務ではなかったが英語力の活用については十分に活用できているとの評価であった。

②派遣者の就業条件等について

短時間勤務ではあるが、週 5 日勤務なので、できうるならば週 4 日勤務だと平日に休日が取れるので自分の時間が有効に使えとの評価であった。(本人の要望を受け、平日に休暇が取得できるよう派遣先と調整することにし、平日に希望を申し出れば休日を取得できるよう当社にて手配を行った。)

③派遣者の働く職場環境等について

職場の同僚や他の部署の人達とも良いコミュニケーションがとれ、かつ信頼関係もあり働きがい・やりがいがあり、できれば今後も続けていきたいという高い評価であった。

④現在の職務や労働条件・給与面について

入試という職務の関係上、10～12月の段階ではまだ繁忙期になっておらず、1日の仕事量がまだ少なく、本人にとって現況では1日の労働時間が余ってしまうという評価であった。入試の時期が近づけば仕事量が増えると思うので様子を見ようということにした。

⑤今回の高齢者就業試行についての評価及び問題点・要望について

- ・ 現在の仕事に就けたことに大変満足している。これも今回の新規就業形態の試行のお陰だと思いい、大変感謝している。本人の 60 歳以上の知り合いの話では、公的機関を通して高齢者の求職活動はかなり厳しいと聞いているので、十分評価できるとのことであった。
- ・ 今回の試行では、「職場に恵まれており派遣先に望むことは何もない。高齢者だからとのギャップ、派遣社員だからという負い目もない。」との評価であった。
- ・ 「短時間勤務であっても業務に支障は起きていない。また短時間勤務だからという不満もない。むしろ短時間勤務を望んでおり体力・健康面での問題もない」等現状では問題点はないという評価であった。



高齢者の就業風景

【派遣先企業に対するヒアリングの実施】

平成 23 年 12 月 19 日に、外部委員による派遣先企業に対し、「高齢者派遣による状況チェックリスト(企業様向け)」(資料No.9)を使用しヒアリングを実施した。

実施にあたり、同チェックリストの前文について読み合わせを行い、今回の当社の新規就業形態の試行についての趣旨を説明し、ヒアリングについての理解と協力を求め実施した。

①派遣者の専門性の活用ができたかについて

就労して 2 ヶ月しか経過していないが、前職での輸入実務経験としては十分に活用できている。入試に関する外国語翻訳や問合せ業務という面では当然のことながら初めてのことであり当初は戸惑いがあったようだが現在では、知識も含め十分に活用できているとの評価であった。

②短日・短時間勤務形態で就業効果がでているかについて

勤務時間が正社員とほぼ同じ(30分/日短い)であり、短時間勤務効果があったかについては分からないとの評価であった。

③次回契約更新も望むかについて

当案件は3月19日までであり更新はない予定だが、仮に継続案件があれば是非とも更新をお願いしたい人材であるとの高い評価であった。

(ヒアリング後の展開)

契約更新なしを前提とした契約であったが、高齢派遣社員の4ヶ月間の仕事に対する姿勢やスキル及び周囲とのコミュニケーション力を評価され、派遣先から2月末に1年間延長要請があり、本人と協議のうえ受諾した。

④職場の同僚と良いコミュニケーションがとれているかについて

職場の同僚だけでなく、他部署の若い人達ともコミュニケーションをとり、生き生き前向きに仕事をしているように見受けられるとの評価であった。

⑤今回の高齢者就業試行についての評価および問題点・要望について

このような高齢者に、経験を活かした就業の試みは、再就職が難しい高齢者に就労の機会を生み出し、本人のやりがいにつながる方式であると評価できる。しかし高齢者雇用に対する派遣先企業側の考えとして、一方では短時間・低コストとしてシルバー人材センターからの活用も検討範疇にあり、当プロジェクト主旨である「短日・短時間による就業形態」を今後も適用していくかどうかは未定である。

今回の試行では、効率よく仕事をこなしてくれる人材であり、また年齢を超えて職場同僚とも違和感なくコミュニケーションをとってくれているので、派遣者に望むこと、改善して欲しいことは特にないという高い評価であった。

資料 No.9

| 高齢者派遣による状況チェックリスト（企業様向け） | | | | | | | |
|--|------------------------------|------|------|------|--------------|-------------|------|
| 高齢者が前職で長期間に培った経験や知識を新たな職場で活かし、フルタイム以外の就業形態(短日・短時間)による派遣を試行することにより、今後意欲と能力のある高齢者の雇用拡大を目指しています。 そのため、高齢者派遣を受入れて頂いた企業様に「派遣ニーズの開拓と評価」を目的として各企業様へヒアリングを行っております。 ご多忙のなか恐れ入りますが、ご回答に協力いただきたくお願いいたします。 尚、下記ヒアリング結果は派遣社員には開示致しません。 | | | | | | | |
| No. | ヒアリング項目 | 大変思ひ | 少し思ひ | 普通 | あまり思ひ わない | 全然思ひ わない | 補足説明 |
| 良い点 | 1 職務面で期待した効果がでています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 2 経験・知識等の専門性を活用しています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 3 短日・短時間勤務形態で就業効果がでています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 4 若い社員の模範となっています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 5 職場の同僚と良いコミュニケーションがとれています。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 6 次回契約更新も望みます。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 7 全体的に新たな就業形態を評価します。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 問題点 | 8 想定外の問題が生じました。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | 9 スキルシートとのギャップがありました。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | 10 短日・短時間勤務形態で業務に支障をきたしています。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | 11 体力・健康面で不安があります。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| ＊派遣者に望むこと、改善をして欲しいこと。(当欄の内容は、派遣社員に開示・説明致します) | | | | | | | |
| ヒアリング日付 | | | | | | | |
| 年 月 日 | 派遣先 | 法人名 | | 外部委員 | | | |
| | | ご担当 | | SPK | | | |

<事例2>

(1) 派遣先企業および就業形態について

①派遣先企業

- ・業種・業態、規模 : 大学 研究室 8名
- ・所在地 : 茨城県内

②派遣受入職務内容

工学関係・リハビリ関連の専門文書の作成補助業務
(ワード文書入力及び一定以上の文章組み立て能力要)

③派遣による就業形態

- ・就 労 日 : 週3日(火、水、金曜日)
- ・就業時間 : 10時～17時 実働時間6時間
- ・時間外勤務 : 有り
- ・賃 金 : 時間給 賃金は、末日締切、翌月10日支払
- ・派遣期間 : 平成24年2月1日～平成24年4月30日

④高齢派遣労働者について

- ・性 別 : 男性
- ・年 齢 : 満61歳
- ・住 所 : 茨城県守谷市
- ・前 職 : 都内の大手電機製造業及び子会社に勤務。経理、財務、総務、人事業務等の経験が長く、定年直前は関連会社の常勤監査役。
PCスキルは幅広く駆使できPCを使用した資料作成能力も充分有

(2) 新規就業形態の試行効果について

【高齢派遣労働者についてのヒアリングの実施】

平成24年2月14日に、外部委員による高齢派遣労働者に対し<事例1>と同要領にてヒアリングを実施したが、実際の勤務日数が6日しか経過していないこともあり、派遣先と当該労働者とのコミュニケーション不足が判明し、直ちに当問題の是正改善のために本人及び当方から働きかけることにした。その結果を踏まえ、15日、21日に本人への追加の聴き取り調査を実施した。

①派遣者の専門性の活用ができたか。

パソコンスキルと文章作成能力を評価された派遣業務であり、その点では経験・スキルは活用できている。一方、自分本来の専門である財務関係の知識が活かされる業務でないのが残念である。との評価であった。

②派遣者の就業条件等について

週3日勤務の短時間勤務であり、家族や自分のために時間が有効に活用でき、大変良いとの評価であった。

③派遣者の働く職場環境等について

仕事の進め方を除けば、職場の同僚の人達とも良いコミュニケーションがとれ、かつ信頼関係もできつつあるとのこと。

④現在の職務や労働条件や給与面について

仕事の進め方は1週間や10日位に1度の割合で、教授との1対1の面談という形式で進められるため、多忙な教授のスケジュールの関係で、勤務時間が時間外になることがある。教授が不在の時は、仕事に関する経験・専門知識がないため、関係専門文書等やインターネットにより検索し専門知識の勉強・吸収を行っている。給与面についてはコメントなし。

⑤今回の高齢者就業試行についての評価および問題点・要望について

未経験の分野でかつ専門外の用語等に慣れる必要があり、当初は、勤務時間の過ごし方や自宅での学習等を行う必要があるなどの戸惑いがあったが、時間の経過や教授とのコミュニケーションが深まるにつれ、民間企業と公的機関との仕事に関する考え方や進め方の違いも理解できるようになった。本来の自分の専門領域以外の仕事ではあったが、この職務を行うことにより自分にとって未知の分野の新しい技術関係の知識吸収や経験ができることに、私的にもメリットも感じるようになったという評価であった。勤務も短時間・短日勤務であり、働きながら家族サービスや私的時間を作ることができ、いい機会に巡り会えたと思っているとの評価であった。

Ⅵ まとめ

1. 高齢者就業形態開発支援事業の成果等の総括

今回、当社が試行した派遣就業における就業形態の新規開発により高齢者の雇用拡大を図るという目的に対して、雇用確保できたのは2名という厳しい結果であった。当初から想定していた目標件数5名には及ばなかったが、実質8ヶ月間という短い期間内で想定外の事態も経験しながら、それらへの対応策等を立てながらの成果であり、試行錯誤の末の結果であった。

そのため、第一の成果が高齢者2名の雇用確保とするなら、第二の成果は今回のプロジェクト活動を通し、今後の高齢者派遣事業展開に向けてのノウハウや合致ポイント等が蓄積できたことであると考えている。

(1)第一の成果としてさらに述べてみると、雇用確保できたケースにおいて、高齢派遣労働者及び派遣受入先企業双方から高い評価を受けたことである。60歳以上の新規高齢求職者にとっての就労情勢は、茨城県内の雇用情勢データ(H23.4~11)によると、新規求職者延べ13,763人に対し就職件数は2,309人、約17%という厳しい雇用状況である。こういった情勢の中、新規高齢求職者がハローワークという公的行政機関を通してではなく、当社の新規事業の派遣社員採用に応募し就労できたということ。勤務条件も本人のニーズに合致した短時間・短日勤務であったこと。この2点が高齢派遣労働者の高い評価の一因と考えられる。また、派遣先受入企業にとっては、企業が必要としている経験やスキルを保有している人材をタイミング良く、正社員としての長期雇用でなく、福利厚生面等でも人件費コストのかかる直接雇用ではない短時間又は短日勤務の労働者を活用できたということで高い評価を受けている。これらを雇用のマッチングといっているが、今回は、労働者・企業の両者にとってぴったりマッチングできた成功事例であるといえる。こういった評価を聞くことにより、当社の目指した新規就業形態は、社会的な意義の高い事業であるといえることができる。

(2)第二の成果である今後の事業展開に向けてのノウハウや合致ポイントの蓄積については、次のとおり。

①専門性を保有する高齢派遣労働者の募集による人材確保の難しさ

高齢者で求職している人達は、前述のデータで分かるようにかなりの数にのぼるが、今回の新規就業形態の対象者として適合する専門性の高い等々の高齢求職者を募集・確保することは、募集の際の専門職種名・年齢表現・人数・時期・広告媒体などに考慮すべきことが多いということを知った。そういった環境の中で「的確な人材の確保を先行してから派遣受入先企業を確保する」のか。「その逆の方法が良い」のか。今回は「労働者と派遣先企業の発掘をほぼ同時に実施」したが、今回の経験では、「人材確保を先行するというスタイル」の方が進めやすいことを学習した。

②専門性を保有する高齢者派遣受入先を開発・マッチングすることの難しさ

今回の企業訪問ニーズ調査で判明したことだが、企業のほとんどが 60 歳以降の継続雇用について「希望者全員継続雇用」（実質的な「基準方式による継続雇用制度」を含む）を導入しているのが実態であった。

茨城県内の 60 歳定年到達者の継続雇用状況(H23.11.21 発表)によると、過去 1 年間に定年を迎えた 6,089 人のうち、継続雇用された人は 4,773 人（78.4%）となっている。このことから、企業が高齢者を継続雇用以外に派遣という形で受け入れる余地は、かなりの狭き門になっているといわざるを得ない。

しかしながら、今回のマッチングの成果に見られるように、高度で専門的なスキル・経験・資格等がある高齢者であれば、そういった能力を必要としている企業があることは実証されている。

今回、マッチングできなかったケースは、かなり専門特化した職種で言い換えれば一般的・普遍的でない特殊な専門職種であった事例のように思われる。そのような特殊な専門性が求められる人材の確保は自社内における定年後の継続雇用がベストであろうと考える。

当社が目指すべき、開発すべき専門性の領域・範囲については、語学力・翻訳能力・建築設計・パソコン操作能力等の一般的・普遍的な職種ではないかと学んだことも成果の一つである。

③高齢派遣労働者の教育訓練とその必要性

高齢派遣労働者は、職業人として長い経験者であり、かつ、人生経験も深くビジネスマナー教育訓練は省略し就労するという方式で従来行ってきたが、今回の企業訪問ニーズ調査を通して、派遣先企業が高齢派遣労働者に対して懸念している事項が判明したため、それらの懸念事項の対応策としての資料・ノウハウを検討したことにより、派遣先が懸念する a.健康管理の問題 b.職場での人間関係の問題 c.職場でのルール遵守の問題 d.機密保持の問題等について本人の自覚を促すという意味での教育・研修の実施、会社としての健康管理体制の整備等を充実させる必要性を学んだことも成果の一つと評価している。

④派遣後の高齢派遣労働者へのフォローアップの重要性

派遣労働者が、派遣先等に対して不安や不満を持ったとき等の苦情処理については「就業条件明示書」に苦情の申出先を記載しており、派遣元責任者が苦情処理を受け付け、問題解決を行うのが通例であるが、今回の事例を通して高齢派遣労働者についての苦情処理の取扱いについて、大きな教訓を得た。

1つの会社に永年勤続し定年退職した高齢者の中には、その間経験した、仕事の進め方、企業文化、企業風土というものに身についており、派遣就労先のそれらとの違いをなかなか理解できず受け入れるのに時間がかかり、それが不満という形になるというケースであった。もちろんこのケースでは派遣先側にも問題となる言動があり、当社が本人からの就労試行としてのヒアリング実施時に本人の状況を把握し、派遣元として問題点を整理した上で本人及び派遣先への要望を伝えるという形を採ることにより問題が改善された。

高齢労働者は、一般常識を持ち柔軟な対応ができる人達という当社の思い込みも反省点であった。高齢派遣労働者への派遣前研修の重要性と共に派遣就労後のフォローアップとしてのヒアリング実施を、今後の高齢者派遣事業のプログラムの一つとして採り入れていきたいと考えている。

2. 今後の課題

今後の課題として、当プロジェクト成果を今後の高齢者派遣の事業にいかに関わりつけていくかについて、さらなる事業展開の方向として次の事が考えられる。

①専門性や短時間・短日勤務等にとらわれない職種・職務に派遣事業を展開していく方法

②今回の新規就業形態の事業をさらに創意工夫し展開していく方法

があるが、当社としては②の事業を今回のプロジェクトの経験と成果を受けて、今後も継続していかうと考えている。

第一の成果を事業展開の理念として掲げ、第二の成果で得たノウハウや各種事例の体験を更に創意工夫し、高齢労働者や派遣先企業のマーケットの選定・分析・研究、市場開拓の方法、高齢労働者に対する教育研修、会社としての健康管理や雇用管理を含む「高齢者派遣短時間・短日勤務規程」の整備などのバックアップ体制の構築という一連のビジネススタイルを確立し、当社における高齢者派遣事業の専門部門設立を目指し、他社人材派遣事業との差別化を図って行きたい。

高齢者派遣短時間・短日勤務規程

- (目 的)
- 第 1 条 この規程は、スタッフプランナー株式会社（以下「会社」という。）の高齢短時間・短日派遣社員の勤務規律、労働条件その他の就業に関する事項を定めたものである。この規程に定めない事項については、本就業規則の定めるところによる。
- (2) 高齢短時間・短日派遣社員は、この規程および雇入れに際し会社が交付する労働条件通知書等において明示する就業条件等を遵守し、業務命令に従い自己の業務に専念し、作業能率の向上に努めると共にたがいに協力して職場の秩序を維持しなければならない。
- (定 義)
- 第 2 条 この規程において高齢短時間・短日派遣社員とは、会社の指示により会社外の企業等に派遣され当該企業等の指揮命令を受けて就業する55歳以上で短時間・短日数で勤務する者をいう。
- (派遣社員の雇用管理)
- 第 3 条 会社は、高齢短時間・短日派遣社員の雇用に際しては、派遣社員であることと明示するほか、本人の要望と健康状態を考慮し、労働条件通知書を交付することによりその者の就業条件等を明示して雇い入れるものとする。入社時には健康診断書を提出することを義務づける。
- (2) 会社は、高齢短時間・短日派遣社員として雇用した者以外の者を労働者派遣の対象としようとする場合は、あらかじめ本人の同意を得るものとする。
- (3) 会社は、高齢短時間・短日派遣社員の雇用に関し、派遣先での就業における適正な就業条件の確保等を図るため、派遣元責任者を選任する等必要な措置を講ずるほか、勤務規程の交付、必要な教育訓練等を実施するものとする。
- (勤務時間の報告)
- 第 4 条 高齢短時間・短日派遣社員は、勤務した日につき派遣先において所定の用紙に出勤および勤務時間の確認を受け、所定の期日までに会社に提出しなければならない。
- (勤務時間)
- 第 5 条 労働者派遣契約においてこれと異なる定めをした場合において本人と合意

した場合は、個別にこれと異なる定めをすることがある。基本的には高齢短時間勤務者は原則 1 日 8 時間以内とする。短日勤務者は常用労働者の原則 4 分の 3 以内とする。

- (2) 休憩時間は、実働時間が 6 時間以内の勤務については少なくとも 45 分、実働時間が 8 時間を超える勤務については少なくとも 60 分を、勤務時間の途中に与える。

(休日)

- 第 6 条 高齢短時間・短日派遣社員の休日は、原則として個別の雇用契約で定められた勤務日以外の日とする。（少なくとも週 2 日又は、4 週に 8 日休日を与える。）

(勤務日および勤務時間の変更)

- 第 7 条 業務上臨時の必要がある場合は、当初の定めに関わらず、労働者派遣契約の範囲内において本人の同意を得て勤務日および勤務時間を変更することがある。

(超過勤務)

- 第 8 条 業務上必要がある場合は、所定の勤務時間を超え又は休日に勤務を命じることがある。但しなるべく時間外労働、又は休日労働をさせないように努めま

- (2) 超過勤務が法定の時間外労働又は休日労働に当たる場合は、法令および従業員代表との時間外労働又は休日労働に関する協定に定める範囲内においてこれを行わせるものとする。

(年次有給休暇)

- 第 9 条 高齢者短時間・短日派遣社員に対し、別表 1 記載のとおり労働基準法所定の年次有給休暇を与える。ただし、出勤率が 8 割以上の者に限る。

- (2) 年次有給休暇は、高齢短時間・短日派遣社員が指定した時季に与える。ただし、事業の都合によりやむを得ない場合にはほかの時季に変更することができる。
- (3) 年次有給休暇は、権利発生から 2 年間に限り利用することができる。
- (4) 年次有給休暇により休んだ期間については、通常の賃金を支払う。

(その他の休暇)

- 第 10 条 高齢短時間・短日派遣社員は、法の定めるところにより必要な休暇等を請求することができる。

(2) 本条の規定により休んだ期間については、原則として無給とする。

(賃金の構成)

第11条 賃金の構成は次のとおりとする。

基本給、時間外手当、通勤手当

(賃金締切日および支払日)

第12条 賃金は、当月1日から起算し、当月末日に締切って計算し、翌月10日(支払日が休日の場合はその前日。)に通貨で直接本人に支払う。ただし、あらかじめ同意を得た場合は本人名義の預貯金口座に振り込むことにより支払うものとする。

(基本給)

第13条 基本給は時間給制とする。

(基本給の決定)

第14条 基本給は、本人の能力、経験、技能および業務内容を勘案して各人ごとに決定する。

(2) 能力、技能、業務内容等に変動があった場合は、基本給を改定することができる。

(基本給の改定)

第15条 昇降給は基本給について行うものとする。

(2) 改定を行う場合は原則として契約時に技能、勤務成績が良好な者について行う。ただし、会社の業績などをも勘案して、これが困難な場合は改定を行わないことがある。

(3) 期間を定めて雇用した高齢短時間・短日派遣社員については、雇用契約の期間中における昇給その他の給与の改定は、原則として行わない。

(時間外手当)

第16条 時間外手当は、次の方法により計算する。

法内超勤 超勤時間数×時間当たり基礎額×1.00

法定超勤 超勤時間数×時間当たり基礎額×1.25

法定休日労働 時間数×時間当たり基礎額×1.35

深夜勤務 深夜(午後10時～午前5時) 時間数×時間当たり基礎額×0.25

(欠勤等の取扱い)

第17条 高齢短時間・短日派遣社員が、欠勤、遅刻、早退等により勤務時間の全部又は一部を勤務しなかった場合は、その時間に対応する基本給は支給しない。

(賞与)

第18条 高齢短時間・短日派遣社員については、原則として賞与を支給しない。

(退職金)

第19条 高齢短時間・短日派遣社員については、原則として退職金を支給しない。

(退職)

第20条 高齢短時間・短日派遣社員が次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とする。

1. 雇用契約の期間が満了し、以後の契約の更新や締結について合意が成立しない場合

2. 本人が退職を申し出て会社が承認した場合、又は退職の申し出の日から30日を経過した場合

(2) 高齢短時間・短日派遣社員が退職しようとする場合は、少なくとも30日前までにその旨を申し出なければならない。

(3) 退職を申し出た者は、退職までの間に必要な事務の引継ぎを完了しなければならない。

(4) 死亡したとき。

(健康診断)

第21条 雇用期間が6か月以上で、健康診断実施日に在籍している高齢短時間短日派遣社員に対して毎年1回定期健康診断を実施する。

付 則

1. この規程は平成24年2月1日から施行する。

2. この規程を改廃する場合には、従業員代表の意見を聴いて行う。

[別表1]

高齢短時間・短日派遣社員の年次有給休暇日数

高齢短時間・短日派遣社員に対し、勤続6カ月経過後、次のとおり年次有給休暇を与える。

- (1) 週所定勤務日数が5日以上、1年間の所定勤務日数が217日以上、週所定勤務時間が30時間以上の者
勤務年数に応じ、前1年間（採用当初は前6カ月）の所定勤務日の8割以上出勤した場合、次の日数

| 継続勤務年数 | 1年 6か月 | 2年 6か月 | 3年 6か月 | 4年 6か月 | 5年 6か月 | 6年 6か月以上 | |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|----|
| 付与日数 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 |

- (2) 所定勤務日数および所定勤務時間が(1)に達しない者

| 週所定 労働日数 | 1年間の 所定労働日数 | 勤続年数 | | | | | | |
|-------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----|
| | | 1年 6か月 | 2年 6か月 | 3年 6か月 | 4年 6か月 | 5年 6か月 | 6年 6か月以上 | |
| 4日 | 169日～216日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日 | 121日～168日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日 | 73日～120日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| 1日 | 48日～72日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |