

## シニア制度による多様な勤務体系と設定コース豊富なスキルアップセンター ジャトコプラントテック株式会社

### I 会社概要

本社所在地	静岡県富士市
設立年	1995年（平成7年）
事業の種類 具体的事業内容	輸送用機械器具製造業 動力設備運転保全・生産設備及び機械の製造
従業員数 55歳以上の高年齢者率	128名 40.6%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	基準に該当する者を65歳まで継続雇用

エンジンの動力を車に伝える自動変速機(AT)や無段変速機(CVT)のメーカーとして世界的規模のジャトコ株式会社の環境エネルギー部門が平成7年に分社独立し富士プラントテック株式会社として創業し、平成14年にジャトコプラントテック株式会社に変更となり現在に至っている。

同社は環境に優しいモノづくりの理念に基づき、動力・燃料・環境設備の運転保全業務を推進するエネルギー部門と生産設備・生産システムの設計製作をする工機部門から構成され、環境負荷低減を可能にする技術開発を推進し地球環境の保護に貢献する環境づくりにも貢献している。

### II 雇用の概況

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
128名	40名	36名	35名	17名	0名	0名
100.0%	31.3%	28.1%	27.3%	13.3%	0%	0%

#### 1. 年齢構成について

同社の年齢構成は45歳以上が68.7%と高く、かつ若年層の新規雇用は限定的であることから今後この傾向が更に高まり、高齢者数及び構成比率とも急激に増加する見通しである。

#### 2. 高齢者雇用について

同社の定年年齢は60歳であり、定年後は基準に該当する者をシニア社員として継続雇用しており、社員の年齢構成比率でシニア社員は13.3%を占めている。

継続雇用者は状況や希望に応じて、パートタイム制・日勤制・フルタイム交替制の勤務

形態で就業しており、また経験や技能を共有・活用して技能継承に貢献する職域も設けている。

### Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

#### 1. 高齢者に対する企業の考え

同社の事業概要と企業方針は下記のとおりである。

##### ・事業概要

##### ① エネルギー部門

電力・コンプレッサー・排水処理・ボイラー・石油ガス・電気通信などの設備の運転監視・保守点検を行っている。

##### ② 工機部門

工作機械・FA システム・設備・治工具などの設計・製作・改造などを行っている。

##### ・企業方針

① 企業独自の存在価値を高め、競争力ある企業となる。

② ニーズに対応した技術の先取りができる企業となる。

③ 常に自分自身を磨き続ける活力あるプロ集団となる。

エネルギー使用の合理化を図り燃料及び電気の有効な利用の確保に資するエネルギー管理を推進してきた同社は、平成20年にエネルギー管理功績者 経済産業大臣賞を受賞した。この背景には生産設備の新設・改良と環境負荷低減を可能にする技術力の持続的な向上への努力があった。

団塊世代が定年を迎えるいわゆる2007年問題と称される時代を迎え、同社では中高年者の年齢構成比率が高く定年退職者の増加が見込まれる状況にあった。

こうした状況から、同社では定年到達後も基準に該当する者をシニア社員として65歳まで継続雇用する制度を導入した。シニア社員は体力面・健康面で個人差が大きいことを勘案し、また職場環境・状況や本人の希望を総合的に判断して、パートタイム制・日勤制・フルタイム交替制などの多様な勤務形態を採用することにした。

加えて、シニア社員・中年層社員が個々の有する技能・経験・知識を存分に発揮する場としてスキルアップセンターを拡充し技能塾を開設した。シニア社員がトレーナーとして若年層社員のスキルアップを図ることでやりがいを持ち、技能継承の役割を担ってくれる新たな職域となった。

#### 2. シニア社員制度について

##### (1) シニア社員制度の概要

近年、働くことにも価値観が多様化し高齢者にも仕事と生活の調和を求めて、多様な且

つ弾力的な勤務形態を希望する声も増加している。同社でも、高齢者の健康面への配慮、年金受給との関連による希望に職場の状況などを勘案して、多様な勤務形態がある。

雇用形態はパートタイマーと正社員の2通りであるが、勤務形態としてはパートタイム勤務・日勤制勤務(正社員)・フルタイム交替制勤務(正社員)の3通りがあり、更に希望や職場の状況に応じて異なる勤務時間帯のパターンがある。

## (2) シニア社員の勤務形態

### ① パートタイム制

勤務形態	勤務時間帯	勤務時間	雇用形態
パートタイム制	8:00~14:30	5.5時間	パートタイマー
パートタイム制	8:30~15:00	5.5時間	パートタイマー
パートタイム制	9:00~15:00	5.0時間	パートタイマー

### ② 日勤制

勤務形態	勤務時間帯	勤務時間	雇用形態
日勤制	8:00~17:00	8.0時間	正社員
日勤制	8:30~17:30	8.0時間	正社員

### ③ フルタイム交替制

勤務形態	勤務時間帯	勤務時間	雇用形態
フルタイム交替制(早番)	7:00~16:00	8.0時間	正社員
フルタイム交替制(中番)	13:00~22:00	8.0時間	正社員
フルタイム交替制(遅番)	22:00~7:00	8.0時間	正社員

## IV シニア社員制度の実態

### 1. 制度利用の背景

同社での職務は複合的な知識・経験に基づいて遂行され環境エネルギー部門においては24時間稼働の動力稼働・監視・分析に対応するものである。従ってマスマプロダクション工程のようなタイムシェアは困難なことが挙げられる。また、高齢者は健康面での個人差が大きくなる傾向があるとはいえ、職務上での肉体的な負荷は比較的低く、経験・知識の

集積によるところが大きい職務であることも特徴である。

## 2. 制度利用者の詳細

- (1) シニア社員制度の利用者数
  - ① 継続雇用・・・17名
  - ② 新規雇用・・・0名
- (2) シニア社員の勤務形態別の人数構成
  - ① パートタイム制：5名
  - ② 日勤制：6名
  - ③ フルタイム交替制：6名
- (3) シニア社員の勤務形態別の職域構成
  - ① パートタイム制：設備機械の設計開発・生産技術・動力運転・トレーナーなど
  - ② 日勤制：設備機械の設計開発・機械加工・トレーナーなど
  - ③ フルタイム交替制：動力設備及び環境設備の運転監視など

### ■ スキルアップセンターのトレーナーについて

高齢者は経験を活かして、健康な限り定年前と同様の職域で継続することを希望するケースが多いが、特筆すべき職域はスキルアップセンターでのトレーナーである。経験・知識を活かして若年層を指導教育する職務は、技能継承に寄与するとともに高齢者のモラルを高める点でも有用である。

スキルアップセンターでの教育体系は、環境エネルギー部門・工機部門の各々が

- ・基礎スキル教育
- ・専門スキル教育
- ・応用スキル教育

によって構成され、リーダー教育・国家資格教育なども含め100近くのコースが年間計画に基づいて設定

されている。このスキルアップセンターの技能塾に、環境エネルギー部門と工機部門の技能塾長も含めシニア社員がトレーナーとして技能伝承の役割を担っている。



トレーナーによる指導風景

## 3. 制度利用者の希望

前述の高齢者雇用の背景などから、定年前と同一の職務・勤務形態での継続雇用を希望する声が比較的多いが、体力的な面で交替制勤務から日勤制への異動希望者や年金受給との関連や趣味・家庭事情などからパートタイマーでの就業の希望者もある。また、自身が積み上げた経験・知識を活用して技能継承に貢献する、若年技術者育成のトレーナーとしての職域に魅力を感じるという高齢者の声もある。

#### 4. 中年層・若年層からの期待

ポスト定年世代ともいえる中年層はその年齢構成比率が高くシニア社員制度による継続雇用制度に期待している。若年層にとっても、職場の先輩からの個々のレベルに応じた教育体系であることやリーダー教育・国家資格取得に向けた研修コースもあることに期待が大きい。

#### 5. 賃金の決定方法

賃金などの雇用条件については全社的な規定に基づき決定されることが基本であり、シニア社員についても正社員・パートタイマーそれぞれの就業規則により定められている。

### V 今後の課題

同社の事業は重要性や注目度が高まっている環境エネルギー関連とFA関連で、今後とも堅調な推移が期待されるが、昨今製造業が海外拠点へのシフトを推進している現況から、同社でも今後の事業規模の拡大は見通せない状況にある。これと相俟って同社の年齢構成で中高年齢層(45歳以上)が既に2/3以上を占めている現状を踏まえると、高齢者を新規採用していくことは難しいが、今後ますます高齢化率の上昇が見込まれる中、意欲と能力のある高齢者を活かしていくことは重要課題の一つである。

同社での職務は経験と知識の豊富な熟練技術者によるところがある一方、組織の活力を高めるために若返りを推進する必要もある。そのためにはスキルアップセンターの拡充は重要であり、若手育成とともに技能伝承の役割を担うシニア社員の職域としても期待が大きい。

同時に中高年者に対する施策も課題といえる。エンプロイアビリティを高める教育訓練や健康の維持・体力低下への配慮として健康管理を計画的・持続的に実施し、高齢者の戦力化を推進する施策を検討している。

また、障害者雇用については、現在法定雇用人数は充足しているが、障害者にとって更に働きやすい職場環境の整備とワークシェアリングについて地道な検討を進めている。

執筆者

高齢者雇用アドバイザー 米田 稔