

## 高齢者の経験技能を活かす多様な職域の創生 京都パナホーム株式会社

### 事業の背景、目的等

#### 1. 会社概要

所在地	京都府京都市
設立年	1979年（昭和54年）
事業の種類 具体的事業内容	建設業 パナホーム（戸建・集合住宅）の販売・施工・リフォーム、 高齢者医療福祉施設建設事業、賃貸住宅管理 等
従業員数 55歳以上の高齢者率	191名（男性133名 女性58名） 55歳以上の高齢者率 15.2%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	定年後は、就労意欲があり、健康に不安がなければ、 63歳まで再雇用する

京都パナホーム株式会社は、昭和54年設立、資本金9,720万円、従業員191人、京都市山科区に社屋を構え、建設業を営む企業である。

事業内容は、パナソニックグループの住宅会社として、京都府下を中心にパナホームの住宅やアパート・高齢者医療施設等の販売・施工・アフターサービスを行っており、またパナホームの住宅はもちろん一般住宅のリフォーム、賃貸物件の管理、不動産流通等を行う「住まいとくらしの総合産業」である。



本社外観

#### 2. 高齢者雇用状況

当社の従業員構成は、総従業員数が、191名であり、内訳は下表のとおりである。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
191名	140名	22名	20名	6名	3名	-
100.0%	73.3%	11.5%	10.5%	3.1%	1.6%	-

営業や建築の現場で培った知識や経験、またそれまでの人脈を大いに活かしてもらうため定年（60歳）後は、63歳までの再雇用制度を設けている。なお、平成22年4月1日からは、再雇用上限年齢を64歳、平成25年4月1日からは、65歳に引き上げるように就業規則で規定している。

### 3. 事業の背景・課題

住宅産業界、特に戸建住宅は年間125万戸程度の需要が見込まれる産業であるが、ここ5年間は毎年5%程度減少する傾向にある。しかしながら、周辺産業を含めると約50兆円の巨大なマーケットを形成しており、大変広い裾野を持っている産業だといえる。

住宅産業界は、内需志向型産業で、地場産業、地域密着産業、景気回復への直接産業であり、今後の傾向として「量から質へ」と産業転換しつつある。

また、今後の取り組みとして「リフォーム市場」や「医療・福祉建築」などの新しい分野も注目されてきている。

このようなマクロな背景のなか、一方現場の最先端では「後継者不足」や「職人の高齢化」が進んでいるのも事実である。当社の従業員もこの現場最先端と同様に平均年齢が43歳と高齢化が進み、55歳以上が29名と全体の15.2%にも達し、この5年間に29名が定年を迎え、さらなる人員の補充と補強が急務である。そこで、今回、本事業を活用し、高齢者がより長く、生きがいを持って働いてもらえるよう新たな就業形態を導入したいと考えた。

### 4. 事業の目的

高齢者の経験技能を活かし、長く生き生きと働いていただくことはもとより、上記でも述べたように昨今の顧客ニーズが、量から質へ転換している。そのため、御建築頂いたお客様へのサービスとして、「担当者が退職せずに身近にいます」という顧客満足の確保とともに、高齢者の人脈を活かした活動によりビジネスチャンスが増加することが期待でき、従業員に対しては「長く働き続けられる働きやすい会社」というモチベーションの一層の向上を目指すことを本事業の目的とした。

## 検討体制と活動

### 1. 検討体制

高齢者就業形態開発支援事業を実施するに当たり、社内に推進委員会を設置した。当社委員は、社長を責任者として職場代表を5名（内高齢従業員1名含む）、その他、外部委員として社団法人京都府高齢・障害者雇用支援協会より、アドバイザー1名を加え、計6名で構成した。

高齢者就業形態開発支援事業推進委員会委員名簿（H20.3.15現在）

区分	所属	役職	年齢	内部/外部
委員長	京都パナホーム（株）	代表取締役	47	内部
委員	総務部	参事	62	内部
委員	営業部	取締役常務執行委員	62	内部
委員	総務部	主任	36	内部
開発事務担当者	総務部	社員	33	内部
外部委員	（社）京都府高齢・障害者雇用支援協会	アドバイザー	50	外部

## 2. 活動概況

### (1) 1年度目

高齢従業員に対する労働意欲やニーズ、ライフスタイルについての調査  
業務調査分析の実施

保有技能抽出方法の検討

キャリアデータベース策定検討

### (2) 2年度目

新就業形態の立案と試行実施

保有技能抽出とデータベース化の実施

仕事と生活相談室等の設置アンケートの実施

高齢者新就業形態の評価

## 事業の内容と結果

### 1. 現状調査・分析

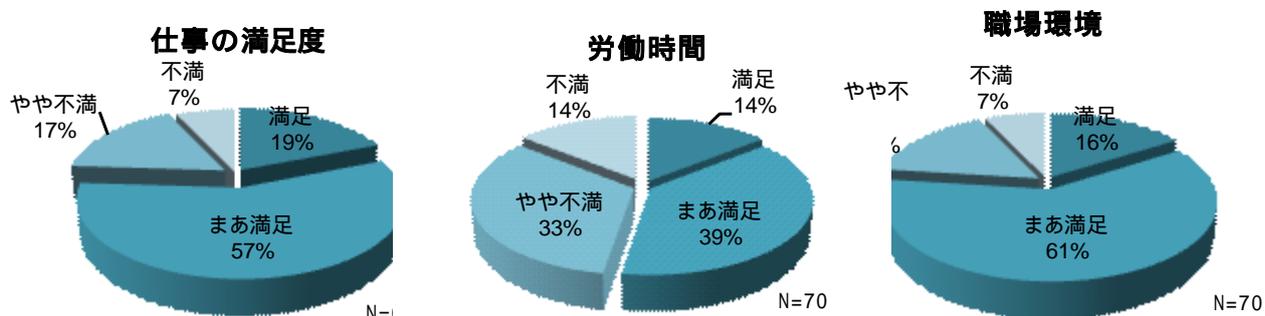
#### (1) 高齢従業員に対する労働意欲やニーズ、ライフスタイルの調査

高齢従業員を活用し長く生きがいを持って働いてもらうための就業形態を検討するのに先立って、40歳以上の従業員に対して、労働意欲やニーズ、ライフスタイルに関するアンケート調査をおこなった。調査結果の概要は下記のとおりである。

#### 仕事の満足度、労働時間、職場環境

仕事の満足度については、満足とまあ満足と答えている人を合わせると、76%の人が好意的な回答となっている。労働時間については、満足とまあ満足を含わせて53%と過半数は超えているが、47%の人が、不満、やや不満と答えている。不満の主な理由としては、やはり1日の勤務時間が長い、世間の休日に勤務があるということをおげている。

また、職場環境については、77%の人が、満足、やや満足と答えている。

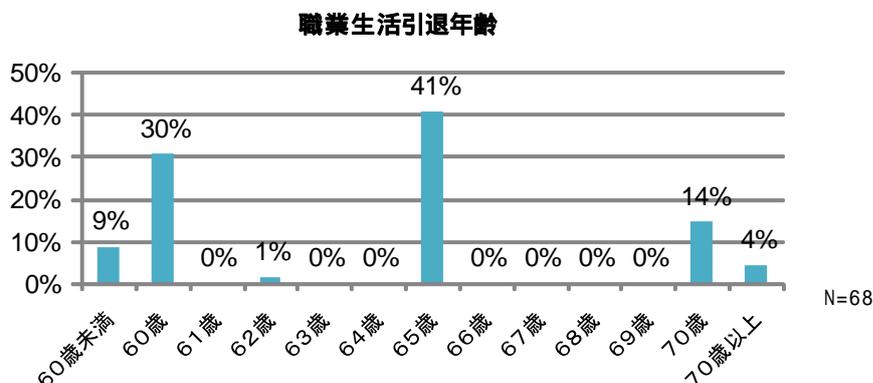


#### 仕事についての今後の希望

今後の仕事についての希望を聞いてみたところ、約63%の人がもっとキャリアを向上できるようにしたいと答えている。非常に高い能力向上の意識を持っていることがうかがわれる。

### 職業生活を引退する年齢

職業生活の引退の時期について聞いてみたところ、約40%の人が65歳までは働きたいと答えているが、約19%の人は、70歳ぐらいたまたそれ以上まで働きたいと答えている。一方、約30%の人が、60歳で引退すると答えており、体力的な問題や仕事以外にやりたいことがある等の理由であろうと思われる。また、65歳での節目は、年金の受給が考えられる。



### 60歳以降の働き方

60歳以降働きたい労働時間について聞いてみたところ、週3日～4日の1日5時間～7時間と答えている人がもっとも多く、次いで1日3時間～5時間と答えている人が続いており、定年前に比べて、短時間労働を希望している人が多いということがわかった。

これは、60歳を節目として仕事以外のことにも自分の時間を持ちたいという希望があると思われる。

一方、正社員と同様の時間働きたいと答えている人も10%強おり、経済的な理由を重視しているものと思われる。

	週2日以内	週3日～4日	週5日～6日	働かない
1日3時間未満	0%	2%	0%	12%
1日3時間～5時間未満	2%	18%	5%	
1日5時間～7時間未満	0%	21%	15%	
1日7時間以上	0%	14%	12%	

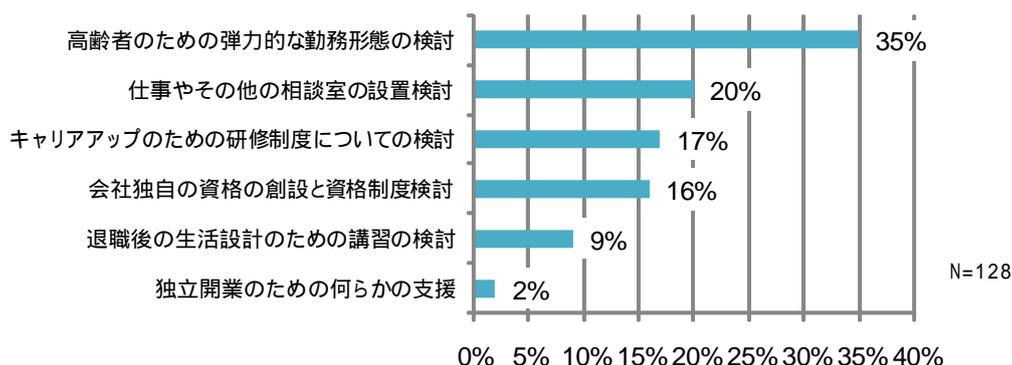
次に、どのような職場、どのような業務で働きたいかということについて聞いてみたところ、今と同じ職場、同じ業務だと答えている人と違った職場、違った業務と答えている人が半数同士と拮抗した数字となっている。

### これから会社に望むこと

最後に今後会社に望むことについて聞いてみたが、回答総数の約35%が高齢者のための弾力的な勤務形態の検討をあげており、続いて約20%が仕事やその他の相談室の設置検討となっている。

また、キャリアアップのための研修制度についても、約17%が希望している。

### これから会社に望むこと(MA)



### (2) 業務調査分析結果

新就業形態を設計するために、アンケートに続き、現在の業務について業務調査を行い、カスタマーセンター、営業部、建設技術部、建設部、検査管理室、実施設計部、総務部の全6職種にわたり詳細の業務調査を実施した。調査項目は以下のとおりである。

部署名

職務

具体的業務

業務内容

必要スキルあるいは資格

出勤必要性

勤務時間数

業務難易度

高齡者困難度（筋力必要度、感覚能力必要度、環境危険度、作業姿勢、O A 機器の適応度）

時間的制約の有無

請負・委託の可否

成果による報酬形態の可否

身分（正社員・嘱託等）

この調査の実施により、当初予定していた職種に関して、高齡者に担ってもらう業務が抽出でき、業務の難易度や、高齡者に対する困難度についても、併せて把握することができた。また、労働条件などについても検討を加えた。(資料1)

さらに、従業員が保有している重要業務スキル(「コアスキル」と呼ぶ)を一連の業務フローを通して抽出した。

## 2. 新就業形態の策定

今回の詳細の業務調査の結果をもとに、当社で長年勤務してきた経験と培ってきた能力を活かせる各部門に属する7種の職種を選定し、それぞれに業務を設定した。

所属部署	職種	主な職務内容	勤務形態	契約形態	報酬
営業	営業 A	提携企業定期訪問	週5日 9:00～18:00	半年ごとに 契約更新	月額150,000円 賞与なし 退職金なし
	営業 B	ショップ店訪問 紹介情報収集 (イベント・相談会)	週3日 9:00～18:00 (短日勤務)	半年ごとに 契約更新	月額120,000円 賞与なし 退職金なし
	営業 C	集合住宅販売 紹介情報収集 (イベント・税務相談会)	週5日 9:00～18:00	1年ごとに 契約更新	月額150,000円 賞与なし 退職金なし
賃貸管理	アフター サービス	建物管理 アパート入居者退去後の営 繕、修繕	週5日 9:00～18:00	半年ごとに 契約更新	月額150,000円 賞与なし 退職金なし
カスタマー センター	カスタマー センターA	定期訪問 (情報提供・情報収集) 軽微なメンテナンス	週5日 9:00～18:00	半年ごとに 契約更新	月額150,000円 賞与なし 退職金なし
	カスタマー センターB	顧客物件のメンテナンス	週5日 9:00～18:00	半年ごとに 契約更新	月額150,000円 賞与なし 退職金なし
総務・経理	事務職	主に総務・経理業務の補佐	週3日 9:00～18:00 (短日勤務)	半年ごとに 契約更新	月額120,000円 賞与なし 退職金なし

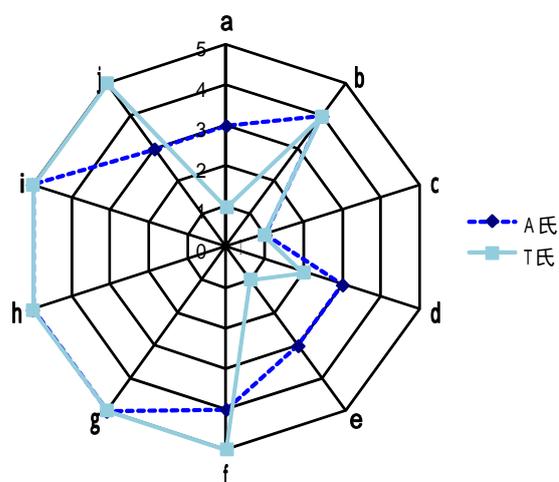
1年目に実施した労働意欲やニーズ、ライフスタイルについての調査結果から、短時間勤務の業務形態も検討したが、一方で、今後の年金支給時期の引き上げによる収入の問題や職場の業務要請の観点から、週5日の日勤9時から18時という勤務時間を中心に設定した。但し、ショップ店訪問や紹介情報収集を主な業務とする営業Bと、補佐的な仕事を行う総務・経理については業務内容から週3日勤務が可能であるため、隔日勤務とした。この2職種(営業B、事務職)については、再雇用を予定している社員がまだ定年を迎えなかったため、当事業実施中に試行実施までは至らなかったが、今後希望者が出るに依り、随時運用予定である。契約形態は、すべて6ヶ月から1年間の期間契約とした。

## 3. 新規就業形態の試行・効果測定

設計した新就業形態職種のうち、今回は営業Aと営業Cについて試行実施した。試行にあたり、60歳代の従業員をそれぞれ1名ずつ計2名選定した。

約6ヶ月間試行実施後、それぞれの職種に配置された高齢従業員(A氏、T氏)にヒアリング方式で評価をおこなった。以下はその結果をグラフで表したものである。

新就業形態試行評価結果(JDLC)



現在の業務において・・・

- a = 筋力や体力を必要としますか
- b = 感覚能力（視力や聴力）を必要としますか
- c = 環境危険度が強いですが
- d = 活動度（俊敏性や行動性）を必要としますか
- e = つらい作業姿勢を要求されますか
- f = 協調性や指導性を必要としますか
- g = 多種の技能を必要としますか
- h = 専門知識を必要としますか
- i = 長年の経験を必要としますか
- j = 判断力を必要としますか

当てはまる 5 > 4 > 3 > 2 > 1 当てはまらない

結果、2職種ともこれまでの業務経験や培ってきた技能・スキルが十分活かされており、当初予定していた以上の成果があげられたと思われる。また、いずれの職種に従事した者も、たいへん強いやりがいを感じており、今後も長く勤務したいとの意向も確認できた。

また、会社も本人の業務遂行成果を高く評価しており、さらに若年従業員に対する指導育成という観点からも、大いに貢献しているとの見解であった。

さらに、高齢者の業務適性を評価するために、生涯的職務設計評価尺度による評価もおこなってみた。その結果、いずれの職種についても聴力を除いては、大きな肉体的な負荷はなく、むしろ経験や指導性、豊富な知識といった高齢者に得意な要素が求められることがわかった。

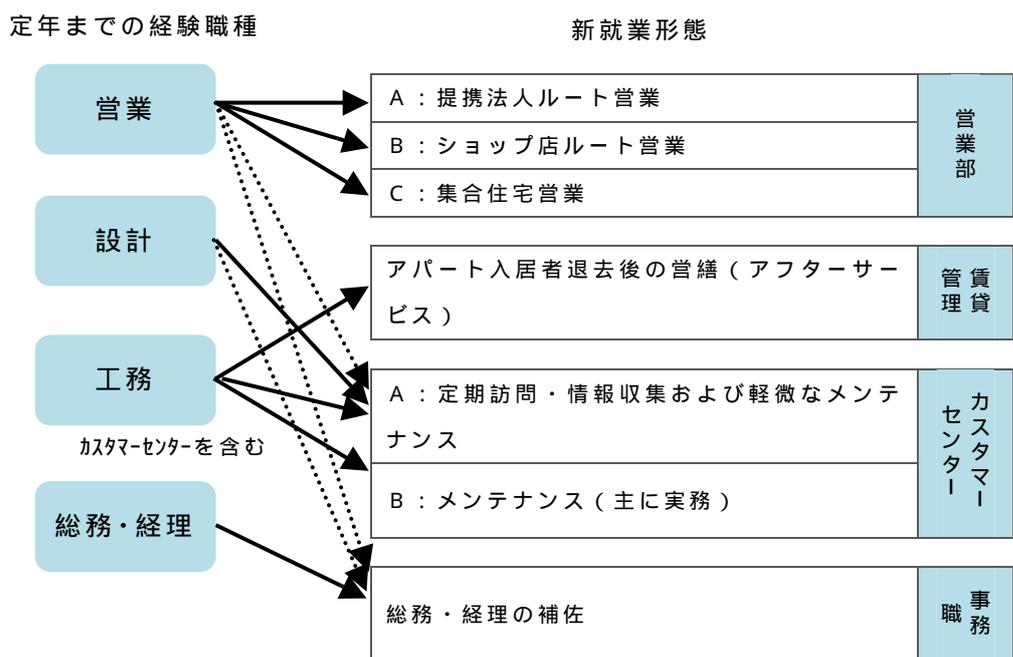
なお、ここで指摘されている聴力は、小さな音を聞き分けるような聴力ではなく、顧客との商談時において、顧客の要望や問題点をしっかり聞き取れることを指しており、一般的には高齢になってもほとんどの人が問題となるレベルではないと思われる。

#### 4. 新就業形態の導入・効果

今回の新就業形態の試行では、2職種にとどまったが、いずれの職種についても本格導入について一定の目処が得られた。まだ試行は行っていないが、他の職種についても順次実施していく予定である。（なお、平成21年12月時点においても、上記2職種以外の対象職種の定年到達者がいないため実施は平成22年以降となる。）

試行結果を受けて、「定年後再雇用従業員就業規則」（資料3）を整備し、当社における全職種に対応する60歳以降の新就業形態の仕組みができた。これにより、当社において長く勤務してきた従業員が、定年（60歳）以後もそれぞれの培ってきた能力や経験を活かし、生き生きと働き続けられるフレームができたことはたいへん大きな成果であったと思われる。

現職種・既経験職種と新就業形態との相関図



5. キャリアアップと技能継承のためのしくみづくり

現在、当社の全職種に亘ってコアとなる技能を抽出し、それをデータベース化することにより、従業員一人ひとりのキャリアアップに紐付けていくこととした。そのために、業務フローとその業務のステップを詳細に分析することにより、コアの技能を明らかにしていくこととした。さらに、抽出されたコア技能を個別のキャリアデータシート(資料2)に登録することにより、従業員が持っている技能の管理と後継者への継承のしくみづくりにつなげていくこととした。

職種ごとのコアとなる技術・技能の抽出シート(例)

部署名：営業部 業務名：創客活動

仕事 作業	展示場待機	取引先での住宅相談会	ショップ店	紹介
1	展示場の案内・説明	カタログスタンド設置および定期的なメンテ	ショップ店他キーマンへの「家まるごと提案」の主旨説明	知人・友人への紹介促進
2	パナホームの強み訴求	イベントチラシ等の告知・配布	ショップ店への定期的訪問とカタログスタンド設置および定期的なメンテ	取引先への紹介促進
3	お客様との共通点探し ニーズ把握・お得情報	イベント等と併せてパナホームの特徴説明	ショップ店社長・従業員等への展示場・現場誘致にてさらにPHを知ってもらう	YBOBへの紹介促進
4	自分を知ってもらう(売り込む)	展示場・見学会・イベント等への誘致	イベント等に合わせて、店とのコラボチラシ作成・管理客に配布する(してもらう)	紹介キャンペーン等にて紹介した際の特典等説明
5	測量・プラン作成・土地情報等の次回アポ取得	測量・プラン作成・土地情報等の次回アポ取得	個展等ショップ店にも積極的に参加し、人間関係作り	知人・友人、取引先、ショップ店、YBOB客との人間関係作り

継承されるべきコアな技術・技能にチェックをする(コア技術・技能には  を入れる)

### 1．新就業形態の成果等の総括

今回の新就業形態開発支援事業に取り組むことにより、これまで個別に再雇用対象者に対応して来たものが、再雇用制度を運用して行くための仕組み作りが出来た。また、再雇用者の業務としては、単純な補助的業務だけでなく、高齢者が長年に亘って蓄積してきた経験や知識・技能を活かせる業務は高齢者が生き生きと働き続けられ、企業にとっても大きなプラスとなることもわかった。

さらに、アンケート結果では、短時間勤務を希望する者が過半数いたが、実際に今回の対象者においては、体力的にも問題なくやりがいという観点からも、むしろ60歳前半においてはフルタイム勤務を主流とする就業形態が望ましいと思われた。

以上の結果より、今回試行した新就業形態は、一定の成果を得られたものと評価してよいと思われる。

### 2．今後の課題

今回試行した新就業形態は、2職種にとどまったが、今後残りの5職種について順次対象者が出来た際には実施していくこととする。

また、今事業で手がけた技能継承のしくみについても、さらに詳細の整備をおこない、高齢者の活用を推進していくことにつなげていきたい。

さらに、今後は70歳までの雇用整備に向けて、今回の事業結果を踏まえて、検討をおこなっていきたい。

職務調査総括表

部署名	課(係)	業務フローもしくは職務	具体的業務	業務内容	必要スキル資格	出勤必要性 週月何日	頻度 日・月・年	業務難易度		高齢者困難度					時間制約		請負・委託		成果報酬		身 分										
								難易度		筋力必要度	感覚能力必要度	環境危険度	作業姿勢	OA機器の適応度	(有 無)	(可 否)	(可 否)	(可 否)	正	パート	アルバイト	他									
美術設計部	設計係	設計チェック	プラン・構造・法規 設計レールチェック	入力されたACSYS図面の チェック作業	FHレベル ACSYS 建築知識 PCスキル	3~5日/週	4H/日	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□					
								4	●	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	●	■	■	□	□				
								中	3	○	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	●	■	■	□	□
								低	2	○	低	2	○	2	○	2	○	2	○	2	○	2	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	設計係	プラン入力	ACSYSによるデータ 入力作業	設備物のチェック、ACSYSに よる基本入力作業 平面・立面配置図作成	FHレベル ACSYS 建築知識 PCスキル CAD	3~5日/週	30~40H/週	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□					
								4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○		
								中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○
								低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	設計係	作図作業	契約図作成 正式図作成 着工図作成 シールド図作成 竣工図作成	ACSYSによる1/50図作成 " " " " "	PCスキル ACSYS FHレベル 建築知識 CAD	3~5日/週	30~40H/週	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□					
								4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○		
								中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○
								低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○
積算係	見積作成	契約見積作成 正式見積作成 追加変更見積作成	ACSYSデータに基づき見積 "	PCスキル ACSYS FHレベル 建築知識	3日/週	30~40H/週	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	□	□	□						
							4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○		
							中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○	
							低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
RS	打合せ	設備仕様仕打 打合せ 打合せ内容図面作成 追加変更見積作成	設備仕様照用 設備仕様照用 設備仕様照用 設備仕様照用 設備仕様照用	PCスキル ACSYS FHレベル 建築知識 インテリア	3~4日/週	40H/月	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□						
							4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○		
							中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○	
							低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
RS	提案業務	作図面書照案販売	カーテン・照明エアコン・家具 プラン・提案 見積作成 随時から随時まで	インテリア FHレベル 建築知識	3~4日/週	40H/月	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□						
							4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○		
							中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○	
							低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
設計係	施工図	基礎・間仕切り・展開 図作成	現場積算可施工詳細図 の作成	PCスキル ACSYS FHレベル 建築知識 CAD	3~5日/週	30~40H/週	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□						
							4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○		
							中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○	
							低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
積算係	部材積算	シールドP注文 他費算 部材主業務	ACSYS入力照チェック 仕舞書に基づき部材照査	PCスキル ACSYS FHレベル 建築知識	3~5日/週	30~40H/週	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□						
							4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○		
							中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○	
							低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
積算係	実行予算書	現場単位の実行予算 の作成	現場単位の実行予算 の作成	PCスキル ACSYS FHレベル 建築知識	3~5日/週	30~40H/週	高	5	○	高	5	○	5	○	5	○	5	○	(有 無)	(可 否)	(可 否)	■	■	□	□						
							4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	4	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○		
							中	3	●	中	3	○	3	●	3	○	3	○	3	○	3	○	●	○	○	○	○	○	○	○	
							低	1	○	低	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

120

業務難易度	
難易度 5	熟練年数だけでなく、経営的かつ独創的な業務レベル
難易度 4	熟練年数が10年程度必要で、マネジメントを伴う業務レベル
難易度 3	熟練年数が5年程度必要で、判断および企画を伴う業務レベル
難易度 2	熟練年数が3年程度必要で、ある程度判断を伴う業務レベル
難易度 1	熟練年数が1年程度で対応できる定型的な業務レベル

高齢者困難度		
筋力必要度	重量物運搬などの筋力が要求される度合い	度合 5 … 非常に厳しく要求される
感覚能力必要度	視力・聴力などの感覚が必要とされる度合い	度合 4 … かなり要求される
環境危険度	高所・高温多湿・寒冷など、環境の厳しさの度合い	度合 3 … 要求される
作業姿勢	膝・腰・ねじりなどの姿勢による身体的な辛さの度合い	度合 2 … あまり要求されない
OA機器の適用度	OA機器やプログラムなど最新の技術や知識を必要とする度合い	度合 1 … 全く要求されない

資料1

# 京都パナホーム株式会社キャリアデータシート

作成年月日：H . . . .  
最新更新年月日：H . . . .

フリガナ		性 別	男	女	本人写真
氏 名		従事する 業務			
生年月日					
自宅住所	〒		電話番号		
			( )		
入社年月日	年 月 日入社	採用時 雇用形態			
雇用形態 変更日	年 月 日入社	変更雇用 形態			
採用経緯	紹介先	学校 安定所	縁故( ) その他( )		
解雇 退職 又は 死亡	年 月 日(解雇・退職・死亡)				
	事由				
最終学歴	年 月 日 (卒業・中退)				
職場経験 経歴	年 月		年 月		
	配属先： 役職名：		配属先： 役職名：		
	年 月		年 月		
	配属先： 役職名：		配属先： 役職名：		
契約履歴	年月日 ~ 年月日	契約期間	勤務時間	週当たりの勤務日数	備考
	~	ヶ月			
	~	ヶ月			
	~	ヶ月			
	~	ヶ月			
	~	ヶ月			
保有資格	年 月 (国・民・社)				
	年 月 (国・民・社)				
	年 月 (国・民・社)				
	年 月 (国・民・社)				
研修履歴	年 月 (社内・外)				
	年 月 (社内・外)				
	年 月 (社内・外)				
	年 月 (社内・外)				
保有技能 (コア技能)	年	技能 (内容) 級			
	年	技能 (内容) 級			
	年	技能 (内容) 級			
	年	技能 (内容) 級			

注) ここで定義する保有技能とは、京都パナホームにおいて、継承すべきと認定された個人が持つ固有の技やカンやコツを指す

## 定年後再雇用従業員就業規則

### (目的)

- 第1条 この規則は、京都パナホーム株式会社(以下「会社」という)の就業規則第 条により、定年に至ったものが、再雇用された場合の取り扱いについて必要な事項を定める
- 2 この規定の定めのないところについては、就業規則、労働基準法その他法令の定めによるところに従う。

### (定年後再雇用従業員)

- 第2条 この規定により、再雇用された者は、定年後再雇用従業員と称し、1年間の有期期間契約とする。
- なお、契約更新については、就業規則第 条に従う。

### (定年後再雇用従業員の採用条件)

- 第3条 定年後再雇用を希望する者は、高年齢者雇用安定法第9条第2項に定める労使協定により、次の基準に該当するものを採用する。

- (1) 定年退職後も法人で勤務に精勤する意欲があること。
- (2) 直近の健康診断において業務遂行に問題がないこと。ただし、必要に応じて会社が指定する産業医の意見を聞くことがある。
- (3) 人事評価制度に基づく評価が、過去3年間の平均が5段階中3以上のこと。
- (4) 過去3年間懲戒処分を受けていないこと。
- (5) 過去3年間の平均出勤率が90%以上のこと。

なお、再雇用契約更新の際の基準としては、前項第1号および第2号を採用する。

### (業務)

- 第4条 第3条に従って採用された者は、その者の定年以前の職務、勤務の成績等を勘案し、本人の希望も参考として次に定める業務に配置するものとする。

- (1) 営業A：提携法人ルート営業
- (2) 営業B：ショップ店ルート営業
- (3) 営業C：集合住宅営業
- (4) アフターサービス：アパート入居者退去後の営繕
- (5) カスタマーセンターA：定期訪問・情報収集および軽微なメンテナンス
- (6) カスタマーセンターB：メンテナンス(主に実務)
- (7) 事務：総務・経理業務の補佐

( 給与 )

第 5 条 その者の定年以前の職務、勤務成績、新たに配置する業務等を勘案し、決定するものとする。

( 賞与 )

第 6 条 賞与は支給しない。

( 退職 )

第 7 条 次の各号に該当するときは退職とする。

- ( 1 ) 退職を願い出て承認されたとき。退職願いは遅くとも 1 カ月前に提出しなければならない。
- ( 2 ) 死亡したとき。
- ( 3 ) 欠勤が 3 ヶ月におよび復職する見込みがないとき。
- ( 4 ) 期間の定めがある雇用が満了し、本人が更新を希望しないとき。
- ( 5 ) 就業規則第 39 条の雇用上限年齢に達したとき。
- ( 6 ) 業務に起因する負傷・疾病が、療養開始後 3 年を経過しても治癒せず、打ち切り補償を支払ったとき(労働者災害補償保険法第 19 条により支払ったとみなされる場合を含む。)
- ( 7 ) 行方不明となり、その期間が継続して 30 日に達したとき。

( 退職金 )

第 8 条 退職金は支給しない。

( 休職 )

第 9 条 就業規則第 条の休職規定は適用しない。

( 改定 )

第 10 条 この規定の改定は、取締役会の決議を経ておこなうものとする。

附則

この規定は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

