

非定常業務を一定量まとめて処理する高年齢者向けの短時間勤務シフトを試行 日本形染株式会社

1. 会社概要

- ▶ 所在地： 静岡県浜松市
- ▶ 創業： 1900年（明治33年）
- ▶ 従業員数： 145名
- ▶ 事業内容： 繊維工業・染色整理業
高級婦人服地、インテリア分野での素材の高付加価値プリント
及び無地染加工

日本形染（株）は創業以来、1世紀以上にわたり日本の捺染業界の草分けとして、繊維産業の近代化と発展に貢献を続けている企業である。

基盤を置く浜松市は自動車産業、楽器産業等の工業の盛んな土地でもあり、近代産業の刺激を染色業界のみならず他業界からも絶えず受信または発信できる環境にある。また浜松市民の気質をあらわす”やらまいか”

は物事に積極的に取り組み創造していこうという精神である。日本形染（株）はこの様な環境の中、社員一人一人が挑戦しようとする元気な力を仕事に反映させている。

現在は高級婦人服地をはじめ、カーテン、クッション、インテリア分野での素材の高付加価値プリント加工及び無地染加工を手がけており、多様化、個性化するユーザーからの細かな要望にも的確に対応するためコンピューターを核としたデジタル技術にも力を注ぎ常により高い技術を追求している。

染色整理業界がおかれている現在の経営環境は、国内市場における供給先の縮小、厳しくなる環境問題、労働力確保の困難等ますます厳しさを増しているが、日本形染（株）は百年の伝統を大切にしながらも、染色を通じて新たな技術革新を進め、グローバルで高度なニーズにも対応できる、総合的な企業力を次の百年に向かって高めることを目指している。



2. 雇用の概況

人員構成は次のとおりとなっている。

合計	45歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
145名	83名	23名	24名	14名	1名
%	57.2	15.9	16.6	9.7	0.7

比較的、各年代でバランスのとれた人数となっており、全従業員の内、55歳以上の割合は26.9%である。

労働者の雇用形態は、正社員と定年後の継続雇用者を中心とする臨時社員が主であるが、他にパートタイム社員、派遣社員が在籍している。現在の景況は従業員数を維持するには難しい状況にあるが、新規学卒者については継続的な事業運営のため例年数名の採用を続けている。

3. 短時間勤務シフト制度の概要、導入の経緯

(1) シフト制

工場勤務での正規の交代番のシフトは、業務の繁閑に合わせて以下の2パターンで対応してきた。は、一勤と三勤の間にできる時間帯を、残業によって対応し24時間フル稼働できるシフトとしている。

		0h	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	一勤									←								→							
	二勤																		←						
	一勤									←								→							
	三勤	←							→													←			→
短時間シフト																				←				→	

一勤 8:00～16:35 二勤 16:00～24:00

一勤 8:00～16:35 三勤 24:00～8:00

(2) 短時間シフトの導入

定年後の継続雇用制度を開始した時期は、のシフトをとる業務繁忙時であったため、定年を迎え、かつ短時間勤務を希望した1名について、正社員が残業をすることにより対応していた業務を補う役割を果たすこととして、短時間勤務として就業させることとした。

勤務時間は、の一勤三勤シフトで空き時間が生じる18:00～22:00の4時間である。

仕事内容は、機械を動かす前の準備段階で必要な糊（のり）の調合である。日中に仕事を貯めておいて、この時間帯に短時間勤務者がまとめて作業を行うことが可能である。

この短時間勤務制度の導入により、正社員にとっては残業が軽減され、アフター5を楽しむ余裕を享受することができ、会社側としては、残業代を短時間勤務者の賃金に充当し、小さなコスト負担で人



員の増員と職場の活性化を実現することができ、60代の短時間勤務者は、勤務のない日中を有効利用できるなど、三者それぞれにメリットを得ることができた。

また、正社員が仕事を休んだ場合には、その空いたポジションに入って働いてもらうなど、柔軟な対応を行うことが可能となった。

（3）正社員が行う業務のサポート役として活用

のシフトの時期には、仕事量に合わせて深夜業を行うことは想定していないので、高齢者に浸染機械の助手を担当してもらっていた。

この仕事は、前述の糊の調合のように、仕事を貯めておいてからまとめて作業をすることができないため、基本的に1日の仕事時間は正社員と同じ（フルタイム）だが、働く日数は週3日勤務とする隔日勤務制をとっている。出勤日は固定ではなく、業務量に応じて会社側から出勤日を指定しているが、従業員には納得して働いてもらっている。

業務内容は定年前の業務と異なるとはいえ、糊の調合の経験も十分に活かすことができるので、仕事の順応性は高く、正社員からの評判は良い。

4．高年齢者雇用制度の概要

定年年齢は60歳である。継続雇用制度を導入し、年齢の上限は年金支給開始と連動して63歳としている。なお、採用基準は人事考課で一定基準以上の評価を得た者、業務遂行にあたり健康上の問題がない者となっているが、基準を満たさず継続雇用されなかった例は現在のところない。

再雇用後の就業形態は臨時社員で、1年毎の契約更新となる。現在、60歳以上の臨時社員14名中、10名がフルタイムで働いており、4名は短日数又は短時間勤務となっている。

なお、現在の最高齢者は70歳であり、ラインで働いてもらうのではなく、当人の経験を活かして全ての工程を一人で行えるような自己完結型の仕事を担当している。

5 . 今後の課題

工場内の勤務シフトに応じて、継続雇用者に取り組んでもらう業務を変更するなど、雇用管理の面で柔軟に対応してきたが、景気の状態等先行き不透明感が高まる中で、業務量自体が落ち込む傾向が続けば、新たな職域開発を行っていくことは難しくなる。

継続雇用者はフルタイム就業希望が多く、会社としても基本はフルタイムでお願いしたいと考えているが、今後の景況により短時間勤務を増やすことも検討しなければならないかもしれない。

高齢者の体力等について特に配慮が必要ということ業務は少ないが、染色業務における機械の監視業務については、加齢に伴う視力低下（動態視力）の影響が出る場合は、他の業務に転換することを検討するなどの配慮が必要となる。

