

70歳までの雇用を実現したフレキシブル短時間勤務の導入 美濃商事株式会社

1. 会社概要

- ▶ 所在地： 京都府京都市
- ▶ 創 業： 1949年（昭和24年）
- ▶ 従業員数： 87名
- ▶ 事業内容： スクリーン印刷資材・機械販売
スクリーン印刷写真製版材料・関連デジタル機器販売
スクリーン印刷加工・写真製版加工、デジタル出力加工

当社は、1949年に京都市中京区で謄写版（孔版印刷）原紙の販売会社として誕生した。1958年頃に、シルクスクリーン印刷やプロセス印刷と呼ばれる（同じ孔版印刷）技術ができ、その印刷用資機材の販売を手がけた。当初は顧客も少なかったため、自社でも印刷を始めた。また、1970年頃からスクリーン印刷が様々な業界で活用されるようになり、顧客を増やすために技術指導を行う教室も始めた。



同社は現在、資本金4800万円、従業員100名近くを抱える中堅企業で、京都市内と宇治市内に自社工場を持ち、東京と大阪には事業部も置いている。事業は比較的順調で、事業の多角化によって売上高は増加傾向にあり、従業員もこの5年で20人増えた。

事業内容はスクリーン印刷用の資機材の販売および印刷加工を行っている。印刷機械では、「メディア」という自社ブランドを展開し、製造から販売まで一貫システムを自社の営業部隊で行っている。売上高に占める比率は、印刷機械や消耗品などの資機材が全体の75%を占め、残り25%がスクリーン印刷や写真製版などの加工である。

美濃商事は、企画提案型の製造販売を目指し、早くから独自技術の開発に取り組んでいる。2003年には、平面なのに奥行きがあるように見える印刷技術「超立体印刷ミノハート3D」を開発、特許（国内）も取得した。透明なアクリル板やガラス板の表面と裏面に同社独自のスクリーン印刷技術を施したもので、印刷画像のパターンやデザインを工夫することで、不思議な立体空間が浮かび上がるという。インテリア、ディスプレイ、イベントPOPなどのほか、工業製品や家電製品へも用途展開が期待されている。

これまで製品に対し企画、製造、販売までの一貫した流れを手がけたことがなかったが、ユニークな独自技術である「超立体印刷ミノハート3D」については一貫システムを社内に構築したいと考えている。

2. 雇用の概況

平成20年4月時点の従業員数は87名（アルバイトは除く）で、年齢別の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歳以上
87名	43名	20名	10名	8名	6名
%	49.4	23.0	11.5	9.2	6.9

また、事業の多角化の進展に伴い、新卒ならびに中途採用も積極的に行っており、直近の3年間（平成18年～20年）に16名の新卒採用、昨年1年間で5名の中途採用をそれぞれ行ってきている。

また、従来工場労働に労働者派遣を活用してきたが、技術技能の蓄積という観点からも今後は従業員に転換していくことを進めていきたいと考えている。

以上のような背景からも、新規採用者にOJTを行う必要があり、経験と熟練技能を有する高齢者を出来るだけ長く雇用していきたいと考えている。

3. 制度導入の背景及び制度の紹介

当社は、定年年齢60歳であるが、従来から定年に達する前に従業員へ定年後の希望を打診して、本人が希望すれば再雇用をしてきた。

その後、高年齢者雇用確保措置として改正高年齢法が施行されるにあたり、正式に制度としての導入を検討することになり、高年齢者雇用アドバイザーから、制度導入のための相談・助言を受け、平成18年6月26日から定年60歳に達した従業員で、本人が希望すれば63歳まで雇用するという継続雇用制度を就業規則上も正式にスタートさせた。



雇用期間としては、原則1年間である。また法律の段階的な雇用義務年齢の引き上げ期限を先取りして平成18年度より65歳まで更新している。

65歳までの就業はフルタイムとしているが、65歳に到達した従業員で、本人も希望した場合は、短時間勤務として5時間のフレキシブル勤務を選択することができる。この制度により、本人が希望して、健康であれば、70歳まで勤務することが可能である。

勤務形態としては、原則 8:30~14:30(休憩 1 時間を含む)となっているが、業務の内容と本人の希望も考慮して、勤務時間帯をフレキシブルに設定することができるようになってきている。このことにより、選択の幅が広がり、高齢者が当社で培ってきた経験や技能を長く活用することができる。

労働条件としては、契約は 1 年間の有期契約で、本人が希望すれば、再度 1 年間更新することとしている。(以降 70 歳まで更新可能となっている。)また、賃金は時間給とし、賞与は支給していない。

4 . 高齢者雇用の実態

現在 65 歳を超えて雇用されている従業員は 6 名で、全員が短時間勤務(5 時間)を行っており、本社、宇治工場にそれぞれ勤務している。

たとえば、本社で勤務している 65 歳以上の従業員は、11 時~17 時(休憩 1 時間を含む)の勤務となっており、1 名は出荷業務を担当、別の 65 歳以上の従業員は、製版業務(受注処理業務)を担当している。

一方、宇治工場においては、65 歳以上の従業員は、10 時~16 時(休憩 1 時間を含む)の勤務となっており、出荷業務や印刷の補助業務を担当している。

この短時間フレキシブル勤務体系を維持する方法として、社内において、フルタイムで担当する必要のない短時間業務を職場ごとに抽出し、その業務時間帯に合わせて、65 歳以上の従業員の勤務をマッチングさせるという工夫を行っている。したがって、短時間勤務の前後を他の社員が引き継いたり、フォローする訳ではないため、短時間勤務で対応できる独立した業務を担ってもらえることから、社内の業務効率が向上するという効果が期待される。

さらに、経験と熟練技能を有する労働者に、高度な技能を若年従業員に指導する業務(仕入れ業務)も担ってもらっている。

5 . 今後の課題

当社は長年に渡り蓄積されてきた経験技能を有効的に活用していくためにも、高齢者の雇用には積極的に取り組んできた。そのため、定年を迎えても一律に退職してもらうのではなく、本人希望と意欲があれば長く勤務してもらうことはやぶさかではないと思っている。

今後、対象となる高齢者が増えてきた場合、現在の方法では短時間業務と本人希望のマッチングが難しくなることもあり、短時間フレキシブル勤務を制度としてさらに検討を進めていく必要があると思われる。

執筆者

社団法人 京都府高齢・障害者雇用支援協会
高齢者雇用アドバイザー 松尾 安蔵