

高齢者に配慮し、年齢に応じた短日勤務を適用 日栄産業株式会社

1. 会社概要

- ▶ 所在地： 愛媛県新居浜市
- ▶ 創業： 1974年（昭和49年）
- ▶ 従業員数： 110名
- ▶ 事業内容： 貨物取扱・梱包業および人材派遣業

愛媛県新居浜市に本社を置く日栄産業株式会社は、昭和49年の創業当時から住友化学工業の新居浜製造所および菊本製造所において、製造された製品の梱包・包装作業や製造ラインにおける原材料の投入および製品注入業務等を事業の柱として、成長を続けている。

2. 雇用の概況

従業員総数110名の内、正規従業員は74名（うち女性36名）、非正規従業員（パート、短日数勤務等）は36名（うち女性9名）である。

従業員数	49歳以下	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
110名	24名	27名	17名	29名	13名
%	21.8	24.5	15.5	26.4	11.8

3. 制度導入の背景および制度の紹介

当社の定年は満60歳であるが、前社長（現会長）の「高齢者を大切にしたい」という思いから、創業当時より従業員の希望があれば、定年後も嘱託として引き続き再雇用を行っていた。

平成10年には、「65歳現役社会」を一早く取入れ、定年後、希望者全員を満65歳まで再雇用する制度を導入し、高齢者の培われた技能を活かし、かつ技能伝承を図るなど、高齢者の有効活用を行ってきた。

また、今後の少子高齢化社会を迎えるにあたって、65歳に到達した者であっても、健康な者は運用上の工夫により、年齢に関わりなく、本人から退職の申し出があるまで何らかの方法で雇用を継続している。

昨年、就任した社長も前社長の思いを継承しており、雇用の際の要件としては、本人の能力、やる気に重きを置き、年齢には左右されない雇用を実施している。



これらにより、従業員にも「自分達が仕事に専念できるのは、高齢者の助けがあるからである」などの意識改革がなされ、高齢者と共存する職場風土が醸成された。当社で定年になった従業員のみならず、他社で定年になった者からの就職希望が多いことも、高齢者が働きやすい職場であることの証である。

4. 高齢者雇用の現状

(1) 高齢者の職域開発と役割分担

高齢者雇用の基本は、あくまでも高齢者の保有能力の活用であることから、当社の主業務である「製品の梱包・包装、原材料の投入作業」の業務内容を分解し、再構築することで高齢者向きの仕事を抽出した。

これにより、正規従業員は危険な作業や重量物を取り扱う業務を担当し、それに関連する前後の補助業務である包装材料・缶類の準備、製品を保護するためのダンボール等による保護作業を高齢者が担うなど、完全に仕事の役割分担を行った。

(2) 多様な働き方

近年は働く人の価値観が多様化し、仕事と生活の調和(両立)を求める人が増えてきているが、特に高齢者は体力や家庭の事情等により、弾力的な勤務形態を望む声も多く、当社は定年後の勤務形態の決定に際しては、次の中から従業員本人が選択する方法を採っている。

フルタイム勤務

短日数勤務(1ヵ月に10~14日勤務)

このため毎月の人員計画の策定には、人事担当が頭を悩ますところであるが、事務の煩雑さよりも高齢者の利便性を優先させている。

会社のシフトとしては1勤の8:00~16:00と2勤の16:00~24:00があるが、65歳以上の従業員については、疲労対策も含めて原則的に1勤勤務のみとし、業務が忙しくても時間外労働はさせないよう配慮している。



また、70歳を超えた従業員の勤務形態は、すべて短日数勤務で対応している。勤務日の決定については、前月に希望日を提出してもらい、会社より1ヵ月につき5~14日の勤務日を指定している。短日数勤務者のうち1名は管理者(72歳)で、その他は梱包や、包装資材の準備、できあがった製品の積荷

等、軽量の荷物の運搬やコンテナ内の間切り作業等、体力的負担の少ない作業をお願いしている。

(3) 安全、疲労対策

毎日の仕事開始前には、必ず防具・保護具着用のチェックを行い、作業時の安全についての留意点、作業機器の適正な取扱い方法などのマニュアルを配布し、安全意識の向上に取り組んでいる。

また、複数の従業員が従事する現場作業においては、作業内容を午前と午後で交替することで、同じ姿勢による疲労蓄積の防止を図っている。

これは結果として、多能工化（1人が複数の仕事をこなすことが可能）を実現することができ、業務の多寡や急な欠員にも対処できるなど、会社および従業員の双方にメリットがあった。

5. 今後の課題

早くから高齢者雇用を実践し、そのノウハウの蓄積も行い、その都度施策も実施してきたので、差しあたったの問題はないが、当社の60歳以上の従業員の割合が53%を占めていることから、健康の維持や体力レベルの低下への配慮をどのようにするかが課題の一つである。

毎年の定期健康診断は全員に実施し、また有所見該当者全員に二次検査を行っているが、これだけでは十分ではないと考え、高齢者に元気で、いつまでも働いてもらうために、生活習慣病の防止策として、禁煙、節酒、運動などをポイント化した「ヘルスアップ手帳」による健康増進策を進める方向で検討を行っている。

執筆者

社団法人 愛媛高齢・障害者雇用支援協会
高年齢者雇用アドバイザー 宮川 求