

# 東北電機製造株式会社

## <会社概要>

本 社	宮城県多賀城市
創 業	1958年（昭和33年）
従業員数	334名
事業内容	配電用変圧器、配電盤等の製造

## 1. 会社概要

東北電機製造株式会社は、仙台市の北に隣接し、奈良・平安の時代、「遠の朝廷（とおのみかど）」と呼ばれ東北の中心地であった史都・多賀城市に本社・工場がある。資本金は1億8千万円で、東北電力㈱が50%、㈱日立製作所が49%の株を所有している。ISOに早い段階から取り組んでおり、ISO9001は平成9年、ISO14001は平成10年に認証取得している。

平成17年度売上高は116億円。製品は配電用機器としては、変圧器、地中下用配電機器、自動電圧調整器、制御システムでは配電用開閉装置、制御/保護システム、産業用制御システム等である。



## 2. 雇用の概況

平成18年6月時点の従業員数は334名で平均年齢は約44歳である。なかでも45歳以上の社員が過半数を超えており、同社にとって高年齢者雇用は重要な経営課題の一つとなっている。

そのため、同社では高年齢者の再雇用制度について、平成14年4月から検討を開始している。平成15年9月に業務メニュー整備の準備を行い、平成16年4月には現行再雇用制度を導入している。

### 3. 制度導入の背景及び制度の紹介

(1) 高齢者雇用制度検討の背景とその対応策は以下の通りである。

#### ① 時代の背景

- a. 60歳以降の雇用延長が拡大方向にある。
- b. 若年労働人口が減少傾向にある。
- c. 個人の価値観の多様化。(仕事、定年後の生活)

⇒再雇用制度を充実し、中高年層の雇用の多様化を図る。

#### ② 会社の業績(制度検討当時)

- a. 売上の減少。
- b. 利益率の低下。

⇒人件費を抑制しコア人材を育成する。

#### ③ 従業員の年齢構成

- a. 高齢化。
- b. 年齢構成のアンバランス。

⇒中高年層を活用し、中堅層の人材育成を行う。



(2) これらの背景のもと、同社では「新再雇用制度の基本的考え方」を以下の通り、策定した。

#### ① 労働プランの選択

中高年齢層の労働プランの選択肢を広げるために多様な雇用形態を会社で用意した。すなわち、54歳の時点でライフプラン研修を実施し、高齢社員が将来の労働プランについて考える機会を与え、55歳で労働プランの選択をさせている。

60歳以降の再雇用に関しては、3種類の業務群で構成される業務メニューを用意して、各種の業務、勤務形態(フルタイム、パートタイム、隔日勤務等のパートデイ)から自分にあった労働プランを選択可能としている。

業務マッチングについては、本人の過去の仕事歴、資格等をデータベース化しており、これらも参考にして本人の希望と会社が用意する業務メニューとのマッチングを行っている。

#### 【54歳時】

- ・ライフプラン研修を受講。

#### 【55歳時】

- ・労働プランの選択。

- a. 再雇用（60歳以降も勤務）
- b. 定年退職（60歳で退職し再雇用を希望しない）
- c. 社外転職（60歳以前の早期退職者に対するセカンドライフ支援）

（注）早期退職時期は55、56、57、58、59歳の満年齢に達した日の月末日。

**【59歳時】**

- ・業務のマッチング・再雇用の意思決定を行う。

**【60歳時】**

- ・再雇用を選択した場合は、厚生年金の支給開始年齢に合わせ段階的に最長65歳まで1年更新で再雇用する。
- ・担当業務は会社から提示される業務メニューから選択する。

② 再雇用の拡大

60歳以降の再雇用制度を拡充し、年金支給開始年齢に合わせ段階的に65歳まで、本人が希望した場合はなるべく全員を再雇用することを基本とした。

③ 仕事に応じた賃金、弾力的な勤務体系

仕事に応じた賃金、弾力的な勤務体系を採用することで、人件費コストを抑制するとともに、内作化推進、外部委託削減を図る。

④ 業務の設定とメニュー化

業務はなるべく本人の持つ技術知識とマッチングさせるようにする。業務についてはメニューを事前に用意し、下記の3種類の業務群がある。

<指導育成の業務群>

- ・現役社員の能力開発の手助けをする業務。
- ・勤務形態はフルタイム、パートタイムがあり、給与は3段階に分かれた時給+指導手当（月額）で構成される。

<高度な専門的知識を生かす業務群>

- ・本人のもつ技術・知識を生かす業務。
- ・勤務形態は常勤で、給与は2段階の月給制となる。

<サポート・単純なルーチンワーク業務群>

- ・現役社員の業務のレベルアップと、委託・外注の削減を図る業務。
- ・勤務形態はフルタイム、パートタイム、パートデイ（隔日勤務等）で、給与は3段階に分かれた時給制を採用している。

## 【業務メニューの例（抜粋）】

業務内容	主な作業内容	必要経験と知識	その他備考	必用 人数	勤務形態			賃金
					フル タイム	パート タイム	パート デイ	
資材管理補助（データ入力と管理）	①注文書区分 ②見積依頼書作成 ③発送・控取業務 ④部品毎データ更新 ⑤取引先調査表に基づくデータの管理更新 ⑥発行された図面のファイリング	・PC操作	-	1		5.5H 8:15~14:30		〇〇 円
C方式標準盤の取り纏め	C方式見積業務補助 ①作番管理 ②製作指示書作成管理	・配電盤の知識（C方式設計経験で技師以上） ・PC操作	・見積業務のため責任感の強い者	1	○			〇〇 円

### ⑤ 再雇用者の意識の改革

働く意欲と責任の維持のため、再雇用者の意識の改革を図る。

## 4. 高齢者雇用の実態

定年（60歳）後の再雇用条件としては、勤務できる健康状態にあり、勤務意欲があり再雇用を希望する者で、本人の希望と会社が用意した業務がマッチングした場となっている。業務メニューの見直しは毎年行っており、再雇用期間は1年間で、健康状態、本人の希望等を確認の上で更新を行っている。

定年退職者のうち約7、8割の社員は再雇用を選択しており、現在の再雇用対象者は10名弱であるが、4、5年後には40名を超えることが予想されている。

## 5. 今後の課題等

### （1）再雇用者の活用

本人の満足度と会社業績向上の両方をいかに結びつけるかが重要と考える。会社としては、本人の持つ高度な専門的知識・技術の活用、技術伝承の面での活用の拡大を考えている。

### （2）業務の拡大

再雇用者の大量雇用時代への突入にどう対応するかという課題がある。

再雇用者が従事する業務の拡大を目指して委託業務の取り込み、ワークショップ運営、別部門として独立することも検討課題である。

(3) 65歳雇用に向けた作業環境の整備

軽作業への転換をどう図るか。

高齢者向けの作業設備、作業方法の改善も必要と考える。また、63歳位での担当業務の切り替えに対して、いかに円滑に対応できるようにするかという点も課題である。



(4) 再雇用者と正社員の意識の改革

これまでの部下の元で再雇用されることも有り得るので、再雇用者と社員がお互いに良い関係を保って働けるかは重要である。そのためには、意識改革が必要であり、会社側ではライフプラン・キャリア開発セミナーを充実させるとともに、場合によっては別部門として独立させることも考えられる。