

IT技術を活用した在宅勤務制度と多様な雇用形態の導入

株式会社山陽鉄工

I. 事業の背景、目的等

1. 会社概要

所在地	広島県呉市（本社・本社工場・多賀谷工場）
設立年	1948年
事業の種類 具体的事業内容	造船、橋梁関連部品製造、ホイストクレーン製造自社商品販売 e t c
従業員数 50歳以上の高齢者率	41人（男性 37人、女性 4人） 51.2%
定年年齢	62歳
継続雇用制度	第1次継続雇用…希望者全員を65歳まで継続雇用 第2次継続雇用…原則的に上限なし

2. 高齢者雇用状況

現在の社員数は41名中30歳未満5人、30～39歳5人、40～49歳10人、50～59歳16人、60歳以上5人で、半数以上が高齢者で占められており、今後もこの比率は益々上昇していくものと思われる。

当社は社員の雇用について、物理的な年齢ではなく「何ができるか」が重要であるという認識の基に、従前より定年以降もほぼ本人の希望に沿った形で継続雇用を実施してきた。現在65歳までの「1次継続雇用」と「2次継続雇用」に分類し、給与体系などを構築、運用している。

また、自社のプロパー社員の継続雇用者のみでなく、他社で定年を迎えた高齢者や他社の身分で自社の工場内で働く高齢者など、多様な雇用形態の高齢者が働いている。今後とも、このフレキシブルな雇用形態の更なる充実を図りたい。

3. 事業の背景、課題

当社が立地する広島県呉市は、戦前に戦艦大和を製造したことがあるように、造船業の盛んな土地である。しかし長く続いた造船不況により造船関連で働く労働者が大幅に減少した。現在は数年先まで受注が決まるなど活況を呈しているが、その反面、深刻な人手不足に悩んでいる。特に熟練技能を有する労働者は年齢に関わらず求められているが、ここ数年間の団塊世代の退職時期を迎えて大変厳しい雇用環境になることが見込まれる。

こうした現状の中で、当社は率先して高齢者の雇用に前向きに取り組んできたので、高齢者の雇用に関するノウハウをある程度有していると思うが、今後一層のレベルアップを図っていきたいと考えている。特に、技能や技術を持った高齢者の活用は今後の経営課題であり、更に推し進めていきたい。

今後の課題としては、高年齢者特有の健康面から、過労などの問題や急な体調異変に関しての対応方法の整備、独自の判断基準の構築、高年齢者が働きやすい作業環境の整備、作業負担軽減に向けての設備改良、IT化の推進による作業負担の軽減及び雇用機会の増大が挙げられる。

4. 事業の目的

高年齢者の雇用を目的とした新就業形態導入の目的は以下の通りである。

- ① エイジフリーの実現
- ② 高年齢者の活用による生産性及び技術水準の維持、向上
- ③ 高年齢者の生きがい、働きがい感の醸成と組織の活性化
- ④ 社員の生活の安定性確保と技術の伝承システムの構築
- ⑤ 地域社会での雇用の創出（特に呉地区は造船関連の企業が多い）

上記の目的に沿って、具体的に検討する新就業形態は以下の4項目である。

- ① IT活用による在宅勤務制度の導入
- ② 日数短縮・時間短縮勤務の更なる有効活用
- ③ ペア就業勤務の積極的活用
- ④ 地域内の特殊技能保有高年齢人材移動（融通）システムの構築

II. 検討体制と活動

1. 検討体制

事業に取り組むにあたり、高年齢新就業形態開発プロジェクトチームを設置した。プロジェクトチームの構成は社長、総務部、営業部（高年齢者）、製造部（高年齢者）及び外部の専門家を加えた計5人で本社において実施した。

原則として、毎月1回（1年目10回、2年目11回）のプロジェクト会議を開催し、「前回の研究確認事項」→「今回の議題（検討内容）」→「次回までの宿題」という流れで実施した。

2. 活動概要

（1）1年度目

- ① 高年齢者新就業形態導入の為の準備と検討
 - ・現状の業務内容の抽出、整理、まとめ
 - ・業務別必要能力要件、業務スキルの整理、まとめ
 - ・基準に基づく全社員の職務遂行能力レベルの判定作業
 - ・今後予想される新就業形態についての検討、整理
 - ・業務別に新就業形態の可能性の判断と必要な条件設定
 - ・社員の能力向上支援として教育訓練システムの整備

- ② 高齢者に対する意識調査の実施
 - ・全社員対象の社員アンケートの実施、分析
 - ・退職社員対象の意識アンケートの実施、分析
- ③ 地域内特殊技能保有高齢人材移動可能システムの構築方法の模索
 - ・地場企業3社への訪問インタビュー調査の実施
- ④ 先進企業への訪問調査、視察の実施
 - ・株式会社昭芝製作所（茨城県筑西市）への訪問調査
- ⑤ 今後導入予定の新就業形態についての検討、決定
 - ・「在宅勤務」「日数短縮・時間短縮勤務」「ペア就業勤務」

（２）２年度目

- ① 新就業形態の検討、試行、導入の実施
 - イ 在宅勤務制度の試行、導入
 - ・導入フロー計画の立案、推進
 - ・在宅勤務PC導入、設置
 - ・テスト、試行
 - ・必要帳票類の作成（規定、操作マニュアル、契約書etc）
 - ロ 日数短縮・時間短縮勤務制度の整備、ブラッシュアップ
 - ・現状の日数短縮勤務と時間短縮勤務の整理、まとめ、条件整備
 - ・必要帳票類の作成（規定、雇用契約書etc）
 - ハ ペア就業勤務制度の整備、ブラッシュアップ
 - ・現状の勤務形態の整理、分類 …「技術の伝承」「協働作業」「作業分担」
 - ・社員のスキル表の活用と最適社員の組合せ及び育成方法の検討
- ② 地域内特殊技能保有高齢人材の移動可能システムの模索
 - イ 他社事例の研究 …「技能技術師範制度」（※１）「スキルマスター制度」（※２）等
 - ロ 人材派遣、斡旋組織、団体への訪問インタビュー調査の実施
 - 「企業OB人材マッチング事業・商工会議所」「シルバー人材センター」
 - 「キャリアセンター中国」「ハローワーク」
 - ハ 高齢者による共同就業会社設立についての模索(今後の予定)
 - ・新就業形態の試行、導入による効果測定 …社員の意識面、コスト面、社内風土面
 - ・成果報告書の作成

（参考）※１ 「技能技術師範制度」

- ・IHI-MU(呉市) 平成17年1月スタート
- ・当該作業に卓越した技能を持つベテラン作業者を「技能師範」として任命
- ・ライン業務から外して若手の現場指導や座学教育を担当
- ・他にグループ全体の技術力向上のための企画立案実施、デザインレビューへの参加
- ・現在14人体制

※２ 「スキルマスター制度」

- ・三井造船（玉野市、市原市）平成19年1月スタート
- ・優れた技術を持つ熟練工が日常の仕事を離れ「専任講師」となる
- ・50歳後半のベテラン社員や再雇用者が就任する
- ・人材スキルマップに基づき個人別技術伝承計画を立案、フォローする
- ・現在10人体制

III. 事業結果の概要

1. 在宅勤務制度の試行

在宅勤務制度については、平成18年度を検討、準備期間とし、平成19年度に導入し、試行に入っている。

(1) 業務実施スケジュール

- ① 対象業務の検討、決定及び担当者の人選、説得活動
- ② 導入フロー計画の検討、作成
- ③ 在宅勤務用PC設定
- ④ 外部からの当社システム（SS198）への接続テスト
- ⑤ CAD・PCのリモートコントロールテスト
- ⑥ リモートコントロールによるCAD運用テスト
- ⑦ 試行スタート
- ⑧ プロッターにWEBカメラの接続

以上の流れで活動を実施してきた。

(今後の予定)

- ・ 問題点の洗い出し及び改良作業
- ・ 正式稼働スタート(導入)
- ・ 順次拡大の方向性

(2) これまでの実績

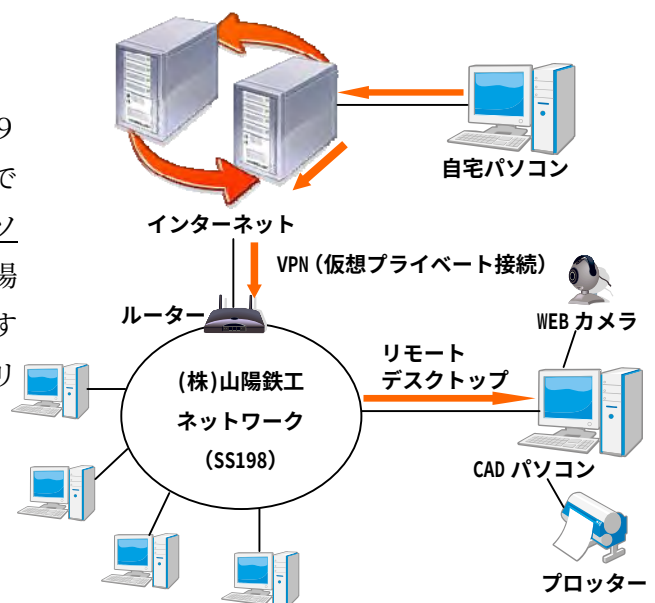
- | | | |
|--|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ 9月度 ⇒ 29時間（CAD図面25枚）・ 10月度 ⇒ 34.5時間（30枚）・ 11～2月度 ⇒ 10時間（13枚） | } | 合計73.5時間の実績 |
|--|---|-------------|

システムは順調に稼働しており、今のところ全く支障は出ていない。

(3) 在宅勤務システムの概要

当社のネット専用ワークシステム（SS198）に在宅勤務を接続した概念図は右図の通りである。簡単に表現すると在宅に端末としてのパソコンがあるというイメージである。在宅勤務の場合には在宅にCADシステムをインストールするのが一般的であると思うが当社の方法のメリットとして以下の事項が挙げられる。

- ・ インitialコストが安い（PCのみで可）
- ・ 操作が簡単である
- ・ メンテナンスが簡単である
- ・ 情報が外に漏れにくい（セキュリティ面のメリット）



1. インターネット接続
2. VPN（仮想プライベートネットワーク）接続
*専用線と同じ状態を仮想的に作り出す
3. リモートデスク接続
*Windows XP の機能で、相手 PC を遠隔操作する。

2. 日数短縮・時間短縮勤務の試行（整備、運用面のブラッシュアップ）

- （１）これまでに実施してきた日数短縮勤務と時間短縮勤務について、体系的に制度の運用方法を見直し、必要帳票類の整備を行った。
- （２）当制度の対象を、「自社の継続雇用者」のみでなく、「他社を定年退職後に自社で雇用した高年齢者」「社内外注の高年齢者」の全てに広げて、共通して適用できるように体制整備を行っている。
- （３）現状の当制度の対象者は以下の通りである。フレキシブルな勤務制度の構築により、他社を定年退職の高年齢者の採用～活用の充実を図り、将来の人手不足対策、技能労働者の確保に努めていきたい。

※ 当社の継続雇用者は大部分がフルタイム勤務であること。

短縮形態	担当者	年齢	業務	身分
日数短縮	M 1 氏	6 6	溶接	社内外注
日数短縮	K 氏	6 4	メンテナンス	他社退職者
日数短縮	M 2 氏	6 7	取付け	他社退職者
時間短縮	D さん	7 2	準備支援	継続雇用者
日数・時間短縮	O 氏	6 3	C A D	他社退職者
日数・時間短縮	H 氏	6 8	生産	他社退職者
時間短縮	N 氏	6 0	運転手	社内外注
日数・時間短縮	N さん	6 9	塗装	社内外注
時間短縮	S 氏	6 5	溶接	社内外注

3. ペア就業勤務の試行（整備、運用面のブラッシュアップ）

- （１）ペア就業勤務の目的別に分類すると以下のように整理できる。

就業形態	組合せ	目的	対象職種	能力レベル
教育	高年齢者－若者	技術伝承	全職種	レベル５－０
協働	高年齢者－高年齢者	人材補足	取付け，N C、溶接	レベル３－３
協働	高年齢者－若者	生産補助	取付け，N C、溶接	レベル３－３
分担	高年齢者－高年齢者	人材補足	全職種	レベル４－４
分担	高年齢者－若者	人材補足	全職種	レベル４－４

（定義と分類）

- ・「教育」… 技能レベルの高い高年齢者が技能レベルの低い若者に技術の伝承をする
- ・「協働」… 一定の技能レベル以上の人が２人でひとつの作業を実施する
- ・「分担」… ２人が交代でひとつの作業を実施する。現場にいるのは１人である

(2) ペア就業勤務を適切に運用する為には、対象者の業務遂行能力レベルが明確になっている必要がある。具体的には、業務別に求められる能力要件を明確にした「作業内容と要求される能力及び高齢者適否一覧表」(別紙1)とそれに基づき社員の能力レベルを格付けした「社員資格者リスト」が完成したので、ペア就業勤務の対象者の適切な組合せを行う体制が出来上がった。

(3) 現状の実施中のペア就業勤務として具体的には以下の事例がある。

パターン	業務	対象者－1	対象者－2
教育	取付け	T氏(58歳)	M3氏(32歳)
教育	溶接	N1氏(60歳)	K1氏(27歳)
協働	取付け	M1氏(68歳)	N3氏(53歳)
協働	溶接	Y氏(61歳)	A氏(73歳)
協働	反転	M2氏(60歳)	K2氏(32歳)
協働	クレーン	N1氏(60歳)	K1氏(27歳)
分担	運転	N2氏(60歳)	S氏(58歳)
分担	進捗	I氏(57歳)	M3氏(57歳)

4. 地域内特殊技能保有高年齢人材の移動可能システムの構築の模索

呉地区では造船以外の業種でも特殊技能保有者が大幅に不足しており、何らかの形で特殊技能保有者の地域内移動可能な仕組みが出来ないかどうか、可能性を模索した。

(1) 地場企業への訪問インタビュー調査の実施

まず、上記ニーズの有無の確認の為に、地場の企業経営者、幹部への調査を行った。

<訪問企業>

企業	地区	面談者	業種	ニーズの有無
Y社	江田島市	社長	小型船舶製造業	有
D社	呉市	副社長	船舶塗装業	有
S社	呉市	営業部長	船舶鋼材切断業	有

特殊技能保有者の不足感は予想以上の深刻な状況で、将来の事業の継続にも関わる重要な課題であることが理解できた。従って、当システムに対する関心は高く、もし、そうした活動が現実なものになれば協力は惜しまないという声が強かった。ただ、自分が世話役になって当活動を推進したいという企業は無く、行政サイトで当サービスを提供して欲しいという他力本願的な考えが強かった。

(2) 人材提供側の組織、団体への訪問インタビュー調査の実施

次に特殊技能保有高年齢者を企業へ提供(紹介、斡旋、派遣等)を行う可能性のある組織、団体への調査を実施した。

<訪問先>

提供組織・団体	地区	面談者	組織の内容
(社) キャリアセンター中国	広島市	専務理事	60歳以上の高齢者の人材派遣、紹介を会員企業へ行う
ハローワーク呉	呉市	雇用指導官	不特定多数に職業紹介を行う
広島市シルバー人材センター	広島市	主事	高齢者への仕事の紹介、斡旋を不特定多数の顧客に行う
広島商工会議所	広島市	担当者	企業OB人材を希望する企業への紹介を行う

いずれの組織、団体も高齢者の企業への人材紹介や斡旋を行っていたが、製造現場の特殊技能保有者の登録が殆ど無いことや組織ごとに色々な法的な制約があり、我々が期待していた機能を求めることは非常に難しいことが理解できた。

(3) 結論

当初の目標である地域内での特殊技能高齢人材の移動可能なシステムを構築することは現状では困難であると判断した。しかし、特に、中小製造業でのニーズは大変強いものがあるので、将来的に検討の余地はあると思われる。

一方、複数の高齢者が集まって組織を作り、自由で、多様な雇用形態で勤務するという組織の実現は可能であると思われる。

IV. 事業の内容と結果

1. 現状調査、分析

(1) 新就業形態導入準備の実施

高齢者の新就業形態の開発、検討に当り、まず社内の業務についての調査及び新就業形態の導入の為に準備作業を以下の要領で実施した。

- ① 業務別の「工程フローチャート」の確認とそれに基づいて主要業務のピックアップ作業を実施（別紙2参照）
- ② 主要業務毎に求められる能力要件の明確化と業務遂行上必要な業務遂行スキルレベルの整理（別紙3参照）
- ③ 上記②の評価基準に基づいて全社員の職務遂行能力レベルの判定作業を実施
- ④ 予測される新就業形態の内容の検討、体系的な整理の実施（別紙4参照）

イ 勤務形態

「フルタイム勤務型」「在宅勤務型」「日数短縮勤務型」「時間短縮勤務型」「パート就業勤務型」「業務受託・請負勤務型」

ロ 上記の勤務形態において下記の内容を検討

「内容」「対象者」「作業内容」「雇用期間」「実施時期」「就業形態」「就業場所」「必要技能・資格」「作業負荷の度合い」「給与形態」「保険・年金への加入」「教育」「その他」

⑤ 現状の業務毎に新就業形態の採用の可能性についての検討、分析の実施

イ 作業内容 … 上記②の主要業務

ロ 必要な能力 … 技術能力、知識に対応する能力、身体能力

ハ 新就業形態の種類 … ④ーイと同じ

⑥ 新就業形態の導入の可能性の判断

上記の⑤の調査から下記のことが明らかになった。

イ 在宅勤務の可能な業務

製造現場の業務は困難で、「C A D図面作成」が最も適切であり、「営業」「総務・経理」「一般事務」は業務内容次第では可能である。

ロ 日数短縮・時間短縮勤務が可能な業務

「生産管理」以外はすべての業務について可能である。

ハ 業務委託・請負勤務について

当社では採用しないこととした。次に、「定年年齢の62歳以上の高年齢者の可否」を見ると、全ての業務で担当が可能であることがわかる。

ニ ペア就業勤務が可能な業務

製造部門の業務、即ち「マーキング」「NC切断」「取付け」「孔明」「グラインダー」「仕上」「塗装」及び「営業」が可能である。

ホ 地域内特殊技能保有高年齢人材移動システムに適した業務

「生産管理」「営業」以外の業務で可能である。

(2) 社員アンケートの実施、分析

社員の高齢化に対する意識を確認する為に、全社員を対象に下記の要領で社員アンケートを実施した。

① 実施時期 平成18年8～9月

② 目的 高年齢社員の働きがいとライフスタイルの調査

③ 実施方法 「新就業形態開発・社員アンケート」の作成、調査

④ 質問事項

イ 継続雇用制度についての意見、問題点、要望

ロ 現状の職場に対する意見、満足度、要望

ハ 仕事に対する意欲、要望、負担度

ニ 定年後の勤務継続の意志と希望の勤務内容、勤務条件etc

⑤ 分析方法 「男女別」「年齢層別」「階層別」の分析

⑥ 集計結果（別紙5参照）

⑦ 全体の特徴

社員アンケートの結果を要約すると以下のようになる。

- イ 現在の「仕事」「会社」「職場」「人間関係」などに概ね満足している。
- ロ 定年延長や廃止を求める声が約半分ある。
- ハ 継続雇用制度は現状うまく機能しているが、課題として仕事がきつい（負担度が高い）という声が多い。（60%）
- ニ 高齢者の働きやすい作業方法の開発、作業環境の整備の必要性を感じている。
- ホ 定年後も働く理由は「経済的な面」と「自分の生きがい、健康面」が半々である。
- ヘ 定年後は「今の会社」「正社員として」「フルタイム勤務」「今の仕事」での就業を望んでいる。
- ト 定年後の関心で高いのは「生活費の確保」と「健康の維持」である。
- チ 高齢者を雇用する理由は「豊富な知識、高い技能の活用」と「1人の現場戦力として」が半々である。

⑧ 高齢者アンケート結果の特徴

この数年で定年及び継続雇用の対象となる「56～60歳」の高齢者のアンケート結果で上記⑦と傾向が異なる項目を挙げると以下のようになる。

	全社員	高齢者
イ 定年延長、廃止を求める	52%（65歳が多い）	40%
ロ 継続雇用制度を利用したくない	12%	<u>30%</u>
ハ 高齢者を雇用するメリット		
・ 豊富な知識、高い技能	40%	<u>14%</u>
・ 1人の現場戦力として	36%	57%
ニ 職場の人間関係がよくない	24%	<u>40%</u>

⑨ 総括

製造現場を中心として、既に多くの高齢者の雇用を実現しており、大きな戦力になっている。現場の管理者のリーダーシップ面のバラツキと高齢者と若者の間のコミュニケーション面での問題が無いとは言えないが、緊急の課題ではないと思われる。アンケート結果から改善する必要があるのは、工場の業務は重量物を扱う為に肉体的な負荷が大きいので、今後、高齢者の雇用を推進する為にはこれまで以上に、作業環境の改善に取り組む必要がある。

2. 新就業形態の策定

(1) 在宅勤務形態

社内の業務分析、社員アンケート、文献、外部委員などの意見を基に、平成19年9月より在宅勤務を試行開始した。

当初は在宅勤務形態に最も適した「CAD図面作成業務」から取り組むこととした。対象者はCAD図面作成の経験を持つO氏（62歳）が自分の自宅にPCを設置し、本社のネットワークシステム（SSI98）を活用し、業務をスタート出来る体制が整った。

又、試行途中に自宅にしながら本部のプロッターの稼働状況の確認を出来るようにWEBカメラを接続した。要整備事項として以下の事項の具体化に取り組んだ。

- ・ 在宅勤務規程作成
- ・ 雇用契約締結
- ・ 対象業務選定
- ・ ネットワーク機器（PC）設置
- ・ 在宅勤務記録作成
- ・ 機密情報守秘規程作成
- ・ 操作マニュアル作成
- ・ 関連経費の精算
- ・ 交通費の負担方法決定

（２）日数短縮・時間短縮勤務形態

社内の業務分析、社内アンケート、外部委員などの意見と、これまでパート社員扱いで勤務している複数の就業形態を整理し、ひとつの体系的な勤務形態として整備を行い、フルタイム以外の社員の労務管理を容易にする。今後、高年齢者の増加に伴い、益々多様化するであろう雇用形態ニーズに対応出来る体制を整える必要がある。要整備事項として以下の事項の具体化に取り組んだ。

- ・ 日数短縮・時間短縮勤務の定義付け
- ・ 雇用契約書見直し
- ・ 時間・日数短縮勤務規定作成
- ・ 対象業種選定
- ・ 対象者の分類

（３）ペア就業勤務形態

社内の業務分析、必要能力の明確化、社員の能力の格付け作業及び教育システムなどの整理を行い、今後増加するであろう以下のような労務管理上のニーズ、即ち

- ・ 技能レベルの高い高年齢者が技能レベルの低い若者に技術の伝承をする
- ・ 肉体的負荷の補強のために一定の技能レベルの人が２人でひとつの作業を実施する
- ・ 担当者の休み、朝夕の交代対策として２人が交代でひとつの作業を実施する

などに対応出来る就業体制を整える必要がある。要整備事項として以下の事項の具体化に取り組んだ。

- ・ ペア就業勤務の定義付けと分類
- ・ 全社員の能力レベルの格付け
- ・ 業務別必要能力の明確化
- ・ 教育訓練システムの整備

（４）地域内特殊技能保有高年齢人材の移動可能システムの模索

先に述べたように、地場の造船関連企業への訪問インタビューを実施し、当システムについて企業側のニーズが非常に高いことは判明したが、コーディネートする組織がないと実際には動かないことが判明した。

一方、人材を提供する機能を果たしている組織、団体が特殊技能者を提供する可能性があるかどうかを見極める為に、地元の関連組織、団体への訪問インタビューを実施した。結果として、特殊技能保有者の登録実績が無く、当面は難しいと判断し、今回の検討対象から外した。ただ、高年齢者同士で組織を作り、自分たちの特殊技能を活用出来る仕組み作りについては多いに可能性がある。今後の課題として検討を続けたい。

(5) 社員資格別待遇条件の整理

これまで混乱気味であった現状の社員の資格について整理、分類、まとめを行い、それぞれの待遇（賃金、ボーナス、保険等）を体系的にまとめた。これにより、新就業形態の待遇面での体系的な整理が出来た。体系図は以下の通りである。

社員資格	年齢	賃金	ボーナス	保険
本工（正社員） フルタイム勤務	～ 6 2	日給月給	○	○
	～ 6 5	日給月給	○	○
	6 5～	時間給		○
本工（正社員） 日数短縮・時間短縮勤務	～ 6 2	時間給		○・×
	～ 6 5	時間給		○・×
	6 5～	時間給		×
本工（正社員） 在宅勤務	制限なし	成果給		×
社内外注	～ 6 2	（時間給）		×
	～ 6 5	（時間給）		×
	6 5～	（時間給）		×
アルバイト、個人事業主		（時間給）		×

（解説）

☆「本工」…雇用関係あり。

☆「社内外注」…雇用関係なし。給与は先方企業へ払う。

☆「日数短縮・時間短縮勤務」の「保険への加入」は時間数により「○」「×」になる。

☆ 6 2歳までの管理者（本工）の給与は「月給」である

(6) 作業環境の改善

今後増加するであろう高年齢者にとって安全で働きやすい作業環境を作り、新就業形態のスムーズな導入を図る為に、本社工場内の点検を行い、以下の項目毎に改善項目をリストアップし、改善策を立案、改善スケジュールに基づいて活動を推進中である。

ex.「工場内設備」「機械、装置類」「計測用機器類」「ステージプラン類」

3. 新就業形態の試行、効果測定

(1) 在宅勤務形態の試行

呉市在住の社員〇氏(62歳)に平成18年9～12月の9ヶ月間において試行的に在宅就業を実施することとした。4ヶ月経過した時点で問題点の洗い出し(勤務形態、システム面等)及び改善策の検討、実施を行う。具体的な実施事項は以下の通りである。

① 在宅勤務の対象業務の選定

- ・CAD図面の作成(ネスティング…効率的な材料取り)

② 在宅勤務試行準備

- ・在宅勤務契約の締結
- ・勤務場所は自宅が必要に応じて本社へ出社する(交通費は会社負担)
- ・在宅勤務の勤務時間に制約条件は付けない
- ・業務量の安定化には少し時間が必要であり、仕事量の保証は行わない
- ・在宅勤務の勤務時間を「在宅勤務記録」で計算する
- ・賃金は当面は時間給とし、体制が整い次第、成果給に切り替える
- ・ノートパソコン1台を試行用として貸し出しする
- ・本社のネットワークシステム(S S I 9 8)の中に入り作業する

③ 在宅CAD操作マニュアルの作成

在宅勤務者のCAD操作に関する操作マニュアルを作成し、在宅勤務者に説明した。

④ 在宅勤務規程の整備(別紙6参照)

機密情報の守秘義務を含めた「在宅勤務規程」を別紙の通り取り決め、規程として作成し、役員への説明を経て、早急に労働基準監督署に届ける予定である。

(2) 日数短縮・時間短縮勤務形態の試行、ブラッシュアップ

日数短縮・時間短縮勤務形態は現状では3種類の就業パターンがあるが、現実的に多くの人が製造現場で協働して働いている。今後も若手人材の不足、定年退職者の増加など高年齢者を積極的に活用しなければならない事情がある為、当勤務形態のますますのブラッシュアップが求められる。具体的な実施事項は以下の通りである。

① 定義の明確化

- ・日数短縮勤務…1ヶ月間を通じてフルタイム勤務でない勤務を行う人をいう
- ・時間短縮勤務…1日の労働時間(8H)未満の勤務を行う人をいう

② 対象者の分類

- ・(株)山陽鉄工を62歳の定年退職後に継続雇用された高年齢者
- ・他社で定年を迎え、60歳以降に(株)山陽鉄工に雇用された高年齢者
- ・社内外注の身分であるが、(株)山陽鉄工の工場内で勤務する高年齢者(60歳以上)

③ 雇用契約書の見直し

- ・ 内容 …「雇用期間」「就業時間」「休日」「休憩」「給与形態」「給与支給方法」「給与締切日」「給与支払日」「その他」
- ・ 2通作成し、各自が1通保有する

④ 対象業務

「作業内容と要求される能力及び高齢者適否一覧表」に基づく「生産管理」を除くすべての業務を対象とする。

⑤ 日数短縮・時間短縮勤務規程の作成（別紙7参照）

日数短縮・時間短縮勤務者を対象とした規程を別紙の通り作成し、取り決めを行った。今後、役員への説明を経て、早急に労働基準監督署へ届け出る予定である。

（3）ペア就業勤務形態の試行、ブラッシュアップ

現状の製造現場において多くの組合せでペア就業が行われているが、今後、若い技能労働者の育成、人手不足対応及び体力、健康面で不安定な高年齢者が増加することが予想される。上記の（2）と合わせて多様な勤務形態のひとつとして更なる整備、充実が必要である。具体的な実施事項は以下の通りである

① 定義の明確化と分類

既述

② 業務別必要能力の明確化

イ 自社の課業をすべてリストアップして、それぞれの課業（能力要件）毎に求められる職務遂行能力を抽出し、5段階に分類した。→「職務遂行能力レベル判定基準」の作成

ロ 仕事の質面には「精度(正確性、ミスの発生状況)」と「能率（スピード、納期）」を含んでいる。

③ 社員の能力レベルの格付け

イ 上記の課業毎に、全社員の職務遂行能力のランク付けを実施した。

→「社内有資格者リスト」の作成

ロ 上記の課業毎に「必要教育訓練」「設定条件」「設定者」「特殊工程か否か」の項目を明確にした。

④ 教育訓練システムの整備、運用

イ 社員が新しい業務を担当する時は「導入教育カリキュラムⅠ、Ⅱ」を受講するシステムある。

ロ 社員毎の教育スケジュールは「社員教育予定」で管理する。

ハ 現場の技術の習得はOJTを基本とする。

V. まとめ

今回の新就業形態の開発では、在宅勤務制度の試行を中心として、日数短縮・時間短縮勤務及びペア就業勤務制度の整備を行った。

これらの新たな就業形態の開発、検討に先立ち、社内の業務（作業）にはどのようなものがあり、また必要とされるスキルはどの程度なのかということを明確にするために、社内における主要業務のピックアップ作業、各業務の遂行スキルレベルの洗い出しを行い、作業毎に新就業形態の導入の可否について調査を行った。

この調査結果により、在宅勤務制度ではCAD図面作成部門が適していること、日数短縮・時間短縮勤務では生産管理部門以外は導入可能であること、ペア就業勤務が可能な職種の種類等が判明した。

新就業形態の試行の前に、このように各業務（作業）の棚卸しを行い、新就業形態の可否について確認を行うことは非常に手間のかかる作業であったが、その後の作業の効率化、今後にも活かせる資料を作成できたこと等を考えると、有益な作業であったと思う。

また、当初予定していた地域内特殊技能保有高年齢人材の移動可能システムについても関係各所へのヒアリングの結果、ニーズがあることは分かったが、製造現場での特殊技能保有者の人材派遣の登録がほとんど皆無であったこと、各組織で色々な法的な制約があり、こちらで想定しているようなシステムを構築できないことが判明し、具体的な検討に至らなかったことは残念だったが、時機を見て再度、検討する余地はあると思っている。

新就業形態として試行、検討した在宅勤務制度、日数短縮・時間短縮勤務及びペア就業勤務等の一部については、本事業終了後においても引き続き実施することになっている。今回の研究成果を基に、今後も逐一その内容を見直していき、継続的に活用していきたいと考えている。

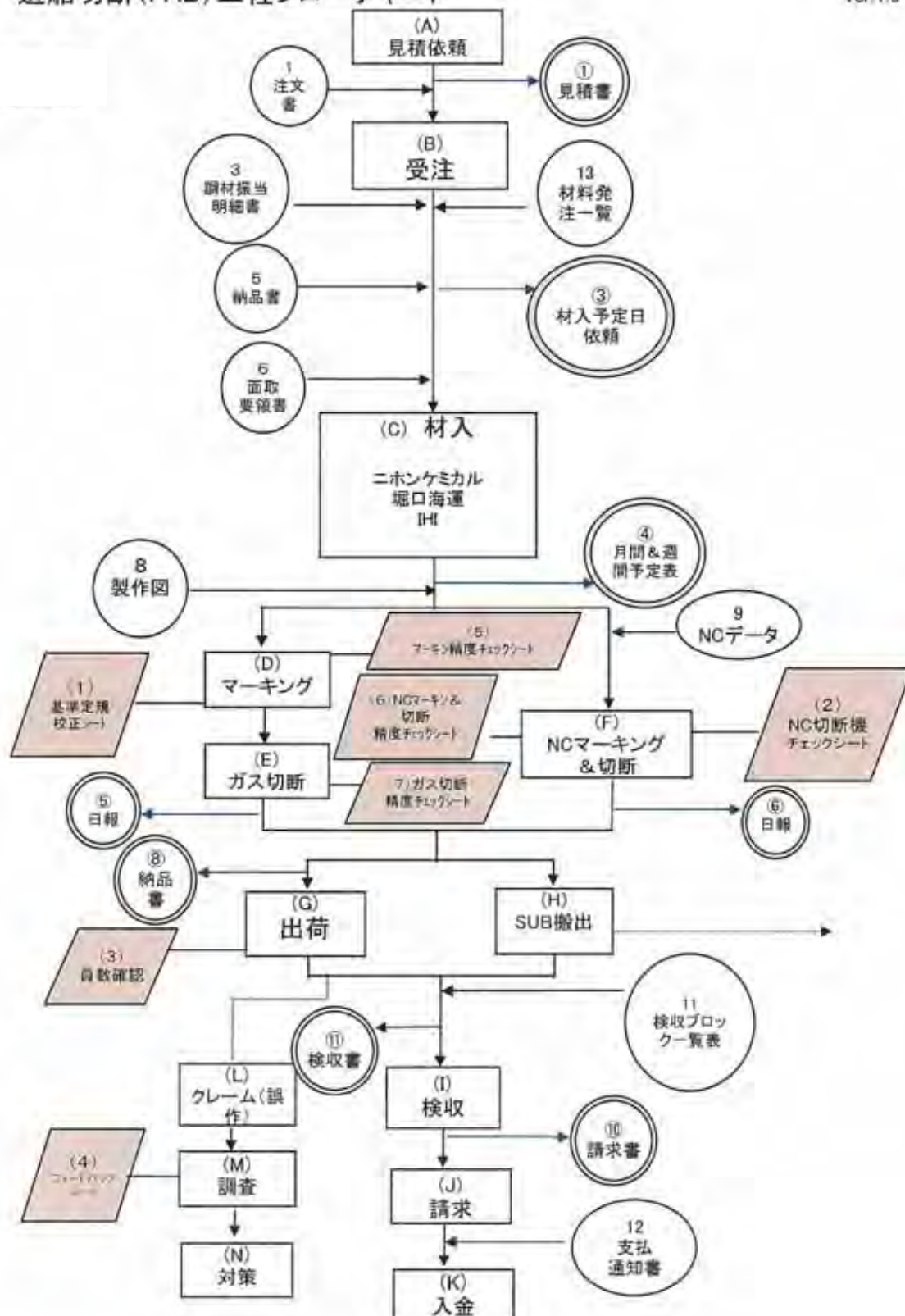
作業内容及要求される能力及高齢者適否一覧表

(株)山陽鉄工

作業内容	必要な能力			62歳以上適否	在宅勤務可否	会社勤務必要	日数短縮業務可否	時間短縮業務可否	業務・受託請負可否	1業務2人勤務可否	ペア就業可否	地域内人材移動可否
	技術能力 《全項目共通の必要能力》 ・機械、道具等を理解し操作能力	知識に対応する能力 《全項目共通の必要能力》 ・製作対象物に対する一般知識 ・ISOシステム理解能力	身体能力 関係する肉体的要因									
マーキング	・期限内にマーキングできる能力	・図面の理解能力 ・品質(精度)基準の理解能力(大)	視力 腰手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
ガス切断	・ガス切断技能講習修了能力 ・期限内に切断できる能力	・品質(精度)基準の理解能力(大)	視力 足・腰手	○	×	○	○	○	○	○	×	○
NC切断	・コントロールの操作能力 ・ガス切断技能講習修了能力 ・期限内に切断できる能力	・品質(精度)基準の理解能力(小)	視力 足・腰手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
取付	・溶接技能試験取得能力 ・玉掛技能講習修了能力 ・期限内に取付できる能力 ・経験則を理解し応用する能力	・図面の理解能力 ・品質(精度)基準の理解能力(大)	視力 腰手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
溶接	・溶接技能試験取得能力 ・期限内に溶接できる能力	・品質(精度)基準の理解能力(中)	視力 腰手	○	×	○	○	○	○	○	×	○
ぎょう鉄	・ガス切断技能講習修了能力 ・期限内に査取りできる能力 ・経験則を理解し応用する能力 ・センス	・品質(精度)基準の理解能力(大) ・図面の理解能力	視力 手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	○	○	×	○
孔明	・期限内に孔明できる能力	・品質(精度)基準の理解能力(大)	視力 手	○	×	○	○	○	○	○	○	○
グラインダー	・研削砥石技能講習 ・期限内にグラインダできる能力	・品質(精度)基準の理解能力(小)	手 腰	○	×	○	○	○	○	○	○	○
仕上	・期限内に仕上できる能力	・品質(精度)基準の理解能力(大)	視力 手	○	×	○	○	○	○	○	○	○
塗装	・有機溶剤取扱作業主任者取得能力 ・期限内に塗装できる能力	・品質(精度)基準の理解能力(大)	視力 手 腰	○	×	○	○	○	○	○	○	○
進捗管理	・玉掛技能講習修了能力 ・期限内に進捗できる能力 ・経験則を理解し応用する能力	・品質(精度)基準の理解能力(中) ・スケジュールを理解する能力 ・安全作業を理解する能力	視力 手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	○	○	×	○
検査管理(検査員)	・玉掛技能講習修了能力 ・期限内に検査できる能力 ・交渉能力 ・センス	・品質(精度)基準の理解能力(特大) ・図面の理解能力	視力 手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	×	○	×	○
出荷管理(出荷責任者)	・玉掛技能講習修了能力 ・期限内にハンドリングできる能力 ・経験則を理解し応用する能力	・品質(精度)基準の理解能力(大) ・スケジュールを理解する能力 ・安全作業を理解する能力	視力 手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	×	○	×	○
受領管理(受領責任者)	特になし	・受領対象物の理解能力	視力 手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	×	○	×	○
生産管理	・コンピュータ操作能力	・社会常識理解能力 ・担当業務を理解できる能力 ・計画、方法などを理解・立案出来る能力 ・守秘義務を守れる能力 ・課題を解決出来る能力 ・書類などの作成能力 ・労務管理を理解できる能力 ・品質(精度)基準の理解能力 ・図面の理解能力	視力 手 足 (健忘症不可)	○	×	○	×	×	×	○	×	×
	・車輛運転能力											
営業	・車輛運転能力	・社会常識理解能力 ・交渉能力 ・計画、方法などを立案出来る能力 ・書類などの作成能力(見積など) ・守秘義務を守れる能力 ・社会常識理解能力	視力 手 足 (健忘症不可)	○	△	△	○	○	○	○	○	×
総務経理	・コンピュータ操作能力 ・車輛運転能力	・財務を理解できる能力 ・書類などの作成能力 ・労務管理を理解できる能力 ・守秘義務を守れる能力	視力 手 (健忘症不可)	○	×	○	○	○	△	○	×	○
一般事務	・コンピュータ操作能力	・社会常識理解能力 ・担当業務を理解できる能力 ・守秘義務を守れる能力	視力 手 (健忘症不可)	○	△	△	○	○	○	○	×	○
CAD図面作成	・コンピュータ操作能力	・CADアプリケーションを理解できる能力 ・守秘義務を守れる能力	視力 手 (健忘症不可)	○	○	×	○	○	○	○	×	○

造船切断(FAB)工程フローチャート

ver.1.6



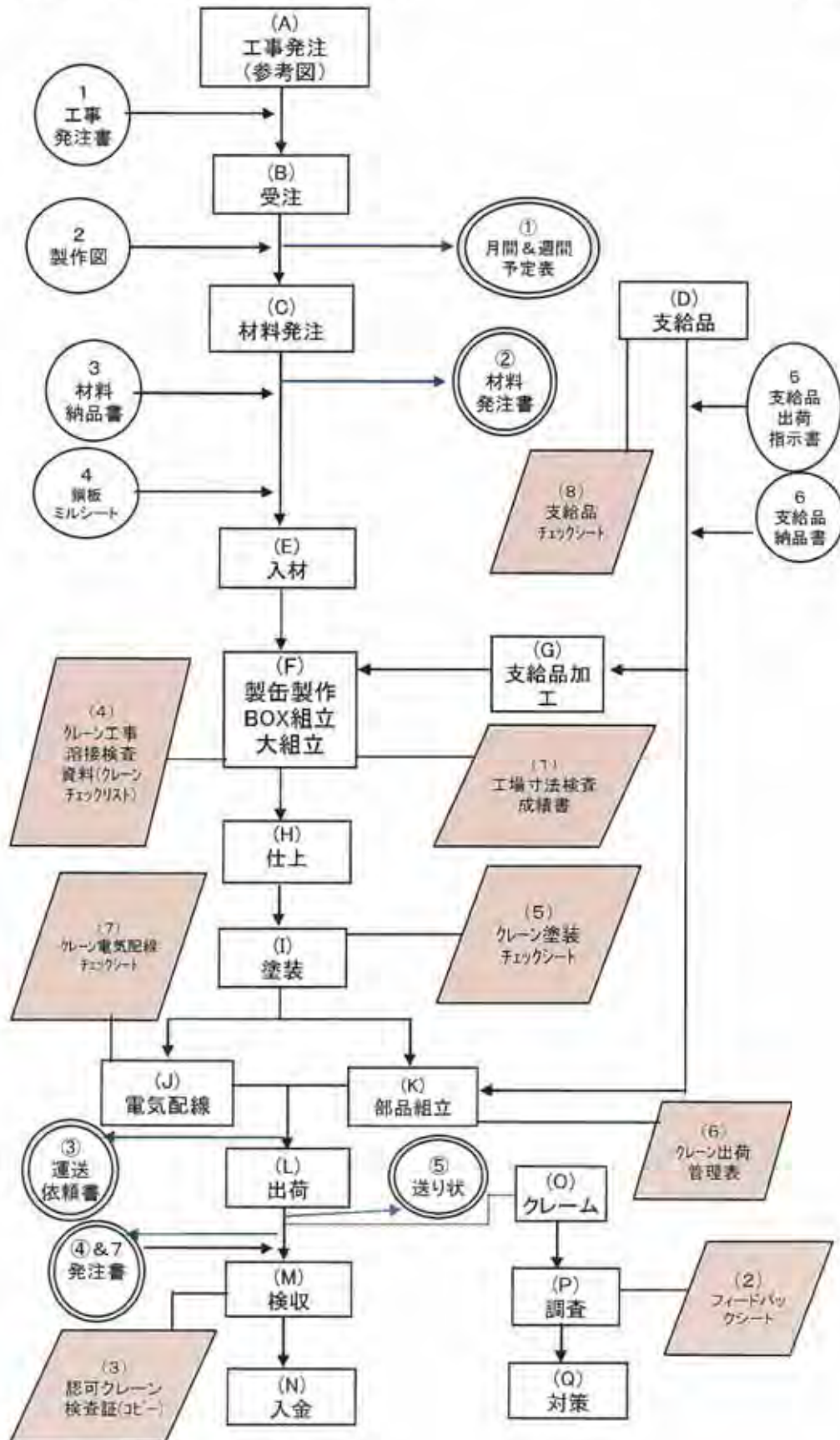
造船溶接組立(SUB)工程フローチャート

ver.1.6



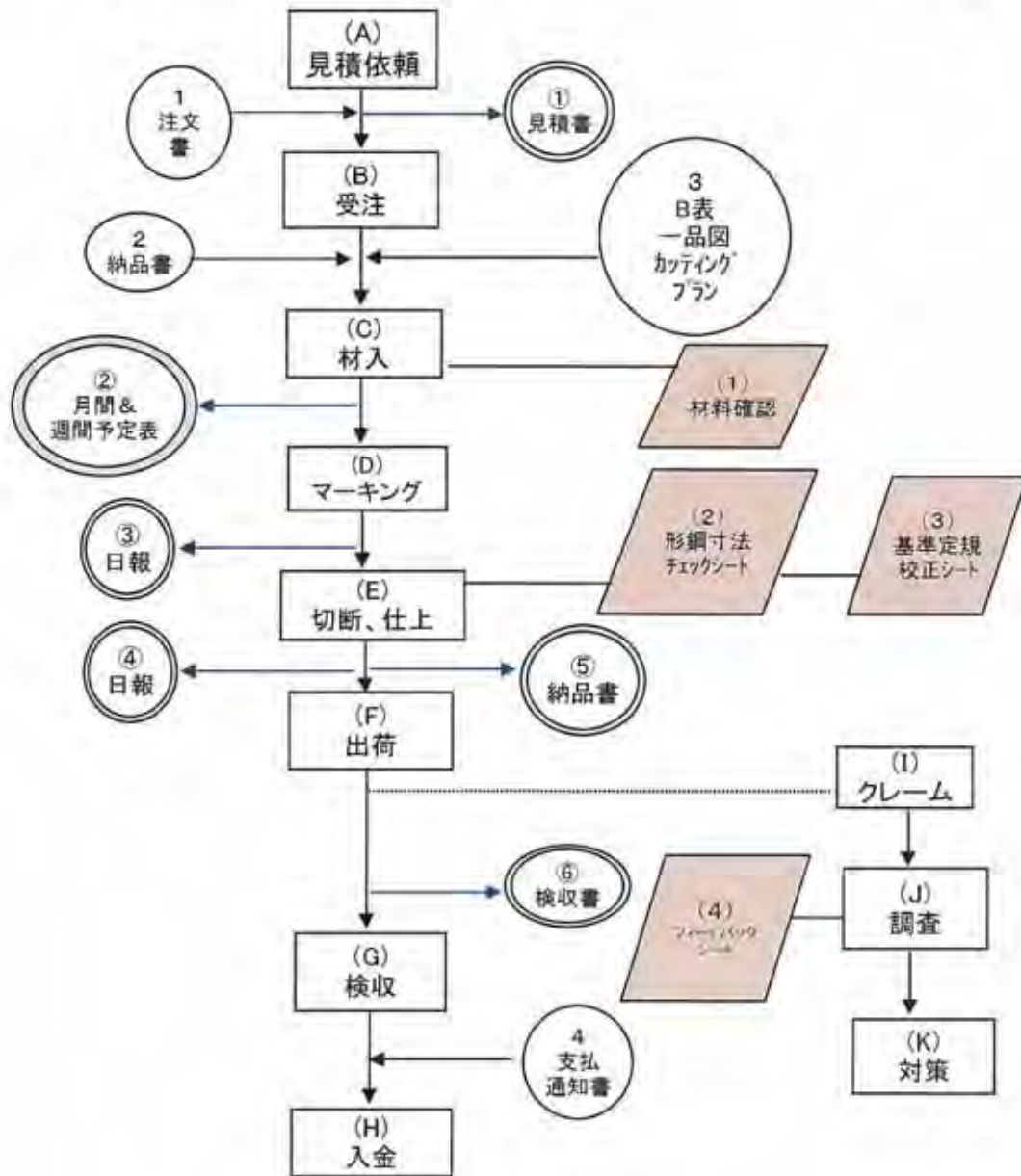
クレーン工程フローチャート

ver.1.6



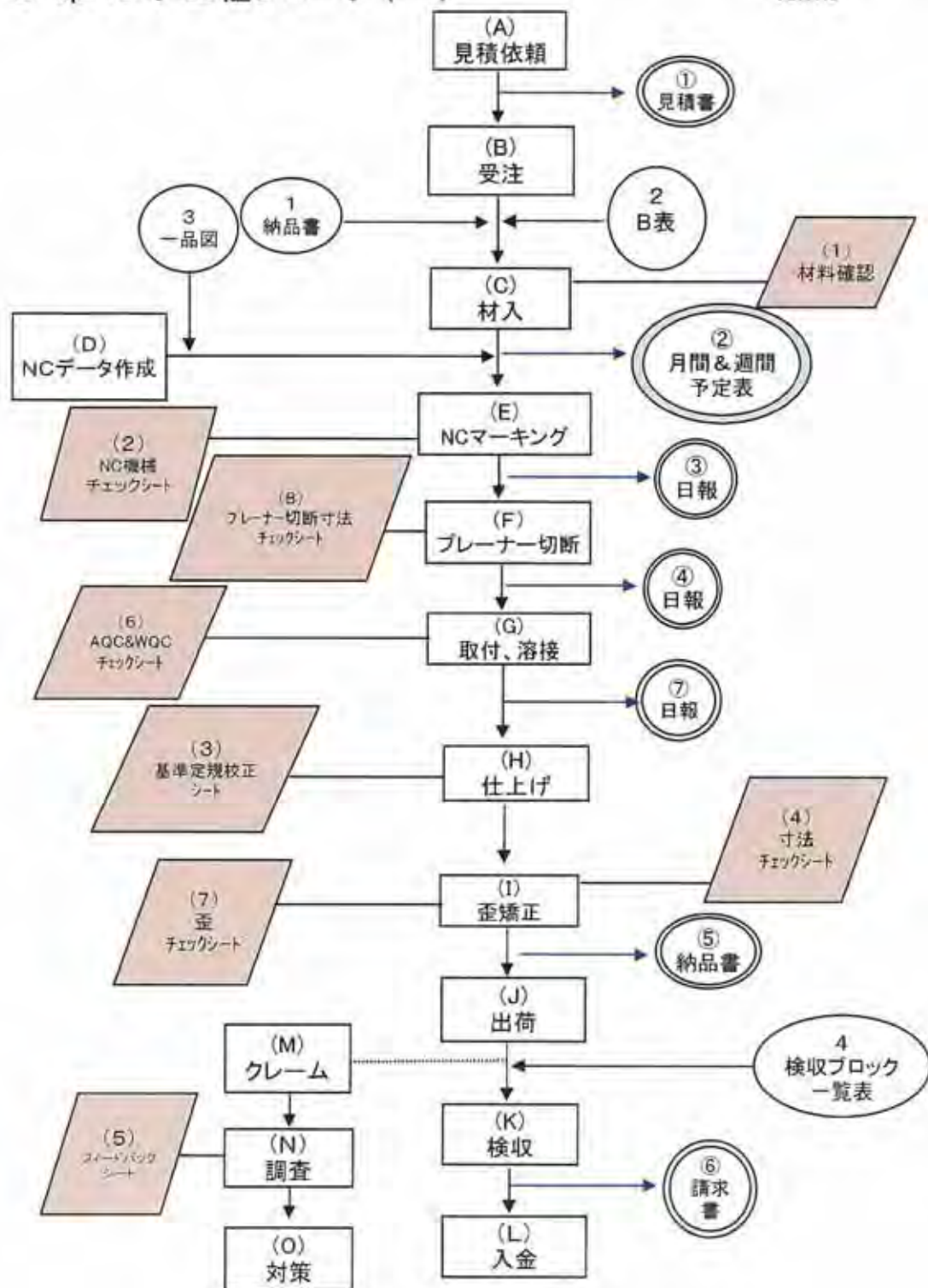
アングル工程フローチャート

ver.1.6



B-upロンヂ工程フローチャート

ver.1.6



※“精度”＝正確性、ミスが発生状況
“能率”＝スピード、納期も含む

WS形態	1、フルタイム勤務型（従来型）
内容	会社内でフルタイム勤務で担当業務を遂行する就業形態である。
対象者	定年退職者、高齢者の新規雇用者（経験者）
作業内容	退職時の担当業務を基本とするが、技能を保有しておれば担当以外の業務を担当することも可能である。
雇用期間	a、本人の希望を尊重する　b、会社が指定する期間
実施時期	H 19年 1月 ～
就業形態	労働日数 ・フルタイム
就業場所	☐ 本社　・ ☐ 工場　・　自宅　・　その他（　　）
必要技能・資格	社内資格判定基準の「2」以上であること 高齢者適否一覧表の「必要な能力」以上であること
作業負荷の度合い	大　・ ☒ 中　・　小
給与体系	① 賃金 a、62～65歳（規定通り） b、65歳～　　・時間給 ② 賞与　　寸志 ③ 退職金　無し
保険・年金への加入	☐ ① 健康保険 ☐ ② 労災保険 ☐ ③ 厚生年金 ☐ ④ 雇用保険（62～65歳）
教育	導入教育、安全教育、専門のOJT
その他ポイント	

WS形態	2、在宅勤務型
内容	在宅でコンピューターを使用し、業務の補助的な役割を担う就業形態である。
対象者（業務）	定年退職者、高齢者の新規雇用者（経験者）
作業内容	一般事務の入力作業、CAD（製図）作業、営業業務
雇用期間	a、本人の希望を尊重する b、会社が指定する期間
実施時期	H 19年 1月 ～
就業形態	在宅でパソコンを使用し、請負った業務を遂行する。 パソコンは会社支給は可である。 営業活動（直行不帰型）
就業場所	本社 ・ 工場 ・ <u>自宅</u> ・ その他（ ）
必要技能・資格	パソコン操作能力、CAD技能（経験）、インターネット技能 高齢者適否一覧表の「必要な能力」以上であること。
作業負荷の度合い	大 ・ <u>中</u> ・ 小
給与体系	① 賃金 a、62～65歳（規定通り） b、65歳～ ・ 時間給、 ・ 請負給（1枚当たり、1図面当たり） ② 賞与 寸志 ③ 退職金 無し（62歳で支給済み）
保険・年金への加入	① 健康保険 <u>② 労災保険</u> ③ 厚生年金 ④ 雇用保険
教育	必要に応じて実施
その他ポイント	インターネットにてデータの送受信が出来る環境が必要

WS 形態	3、日数短縮勤務型
内容	基本的には会社内で担当業務を遂行する就業形態である。 例外的に、社内外注の形も可能である。 日数は1週間で3日以上を基本とする。
対象者	定年退職者、高齢者の新規雇用者（経験者）
作業内容	退職時の担当業務を基本とするが、技能を保有しておれば担当以外の業務を担当することも可能である。
雇用期間	a、本人の希望を尊重する b、会社が指定する期間
実施時期	H 19年1月 ～
就業形態	労働日数 1週 3日以上 ただし、業務に合わせて勤務時間短縮型との組合せもある。
就業場所	☐ 本社 ・ ☐ 工場 ・ 自宅 ・ その他（ ）
必要技能・資格	社内資格者判定基準の「2」以上であること 高齢者適否一覧表の「必要な能力」以上であること。
作業負荷の度合い	大 ・ ☐ 中 ・ 小
給与体系	① 賃金 a、62～65歳（規定通り） b、65歳～ ・ 時間給 ・ 請負給 ② 賞与 寸志 ③ 退職金 無し
保険・年金への加入	☐① 健康保険 ☐② 労災保険 ③ 厚生年金 ④ 雇用保険
教育	導入教育、安全教育、専門のOJT
その他ポイント	

WS 形態	4、時間短縮勤務型
内容	基本的には会社内で担当業務を遂行する就業形態である。 例外的に、社内外注の形も可能である。 日数は1日で半日以上（メンテは例外）を基本とする。
対象者	定年退職者、高齢者の新規雇用者（経験者）
作業内容	退職時の担当業務を基本とするが、技能を保有しておれば担当以外の業務を担当することも可能である。
雇用期間	a、本人の希望を尊重する b、会社が指定する期間
実施時期	H 19 年1月 ～
就業形態	労働時間 1日 4時間以上 ただし、業務に合わせて勤務日数短縮型との組合せもある。
就業場所	☐ 本社 ・ ☐ 工場 ・ 自宅 ・ その他（ ）
必要技能・資格	社内資格判定基準が「2」以上であること 高齢者適否一覧表の「必要な能力」以上であること。
作業負荷の度合い	大 ・ 中 ・ ☐ 小
給与体系	① 賃金 a、62～65歳（規定通り） b、65歳～ ・ 時間給 ・ 請負給 ② 賞与 寸志 ③ 退職金 無し
保険・年金への加入	☐ ① 健康保険 ☐ ② 労災保険 ☐ ③ 厚生年金 ☐ ④ 雇用保険
教育	導入教育、安全教育、専門のOJT
その他ポイント	

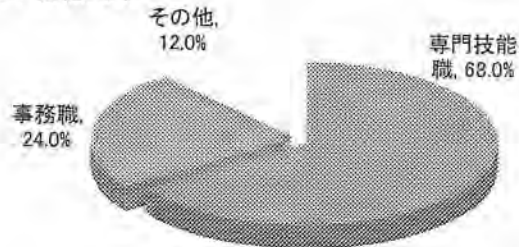
WS形態	5、1業務2人勤務（ペアー就業）型
内容	ひとつの業務を2人ペアーで担当する就業形態である。 a、高齢者同士 b、高齢者と若者（技能の伝承効果）
対象者	定年退職者、若手社員、高齢者の新規雇用者（経験者）
作業内容	取り付け、プレス、ギョウ鉄、NC切断 e t c
雇用期間	a、本人の希望を尊重する b、会社が指定する期間
実施時期	H 19年 1月 ～
就業形態	労働日数 （・フルタイム ・日数短縮型） 労働時間 （・フルタイム ・時間短縮型）
就業場所	本社 ・ 工場 ・ 自宅 ・ その他（ ）
必要技能・資格	社内資格判定基準が「2」以上であること 高齢者適否一覧表の「必要な能力」以上であること。
作業負荷の度合い	大 ・ 中 ・ 小
給与体系	① 賃金 a、62～65歳（規定通り） b、65歳～ ・ 時間給 ② 賞与 寸志 ③ 退職金 無し
保険・年金への加入	① 健康保険 ② 労災保険 ③ 厚生年金 ④ 雇用保険
教育	導入教育、安全教育、専門のOJT
その他ポイント	

WS形態	6、業務・受託請負勤務型
内容	自社工場の中で外注として勤務をしてもらう就業形態である。
対象者	定年退職者、高齢者の新規雇用者（経験者）
作業内容	工場の業務全般
雇用期間	会社が指定する期間
実施時期	H 19年 1月 ～
就業形態	労働日数 （・フルタイム ・日数短縮型） 労働時間 （・フルタイム ・時間短縮型）
就業場所	本社 ・ 工場 ・ 自宅 ・ その他（ ）
必要技能・資格	社内資格判定基準の「2」以上（相当）であること。 高齢者適否一覧表の「必要な能力」以上であること。
作業負荷の度合い	大 ・ 中 ・ 小
給与体系	① 賃金 a、請負給 ・ CAD 1枚当たり ・ 溶接 1m当たり ・ 切断 1m当たり e t c ② 賞与 寸志 ③ 退職金 無し
保険・年金への加入	① 健康保険 ② 労災保険 ③ 厚生年金 ④ 雇用保険 すべて加入無し
教育	無し
その他ポイント	雇用契約は結ばない。

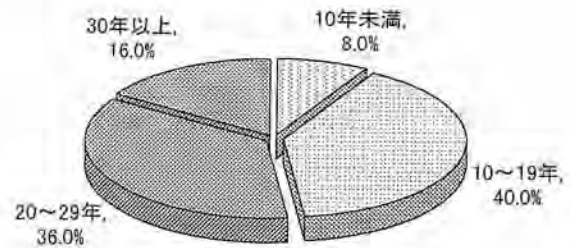
< 集計結果 グラフ >

2006.09実施

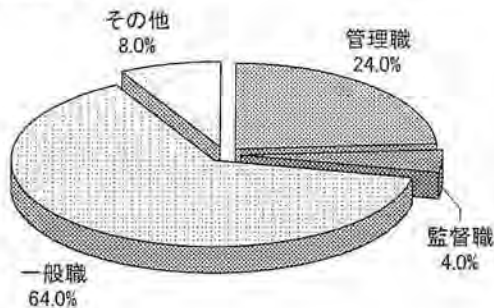
1. 職種比率



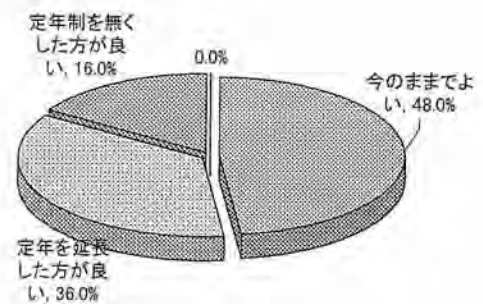
5. 勤続年数について



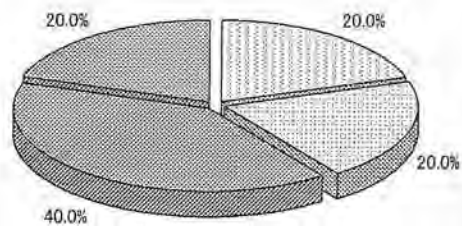
2. 役職別比率



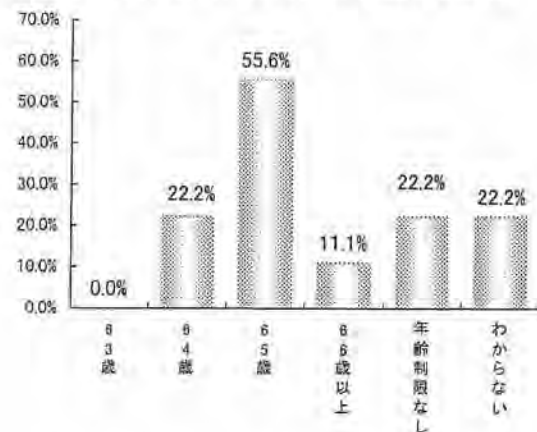
6. 定年年齢について



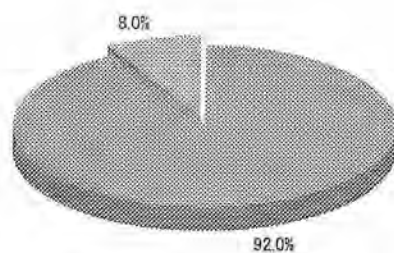
3. 年齢比率



7. 6で「延長」と答えた方へ、何歳が良いか



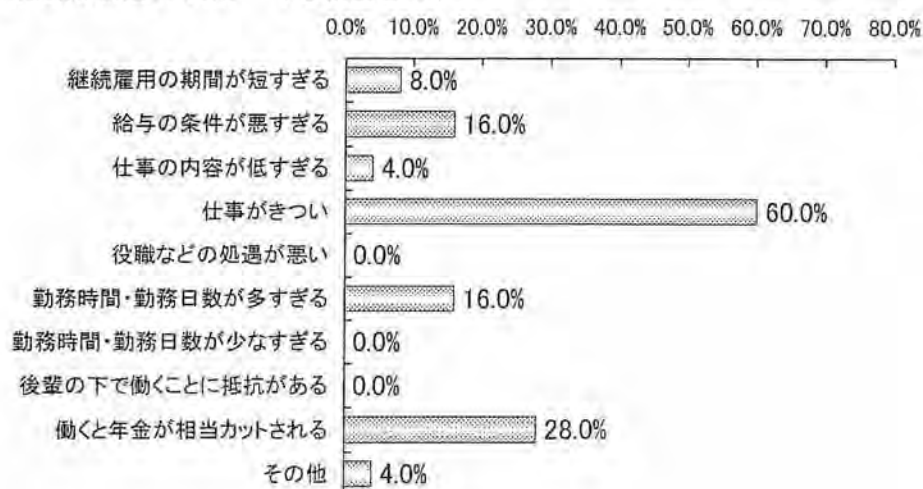
4. 男女比率



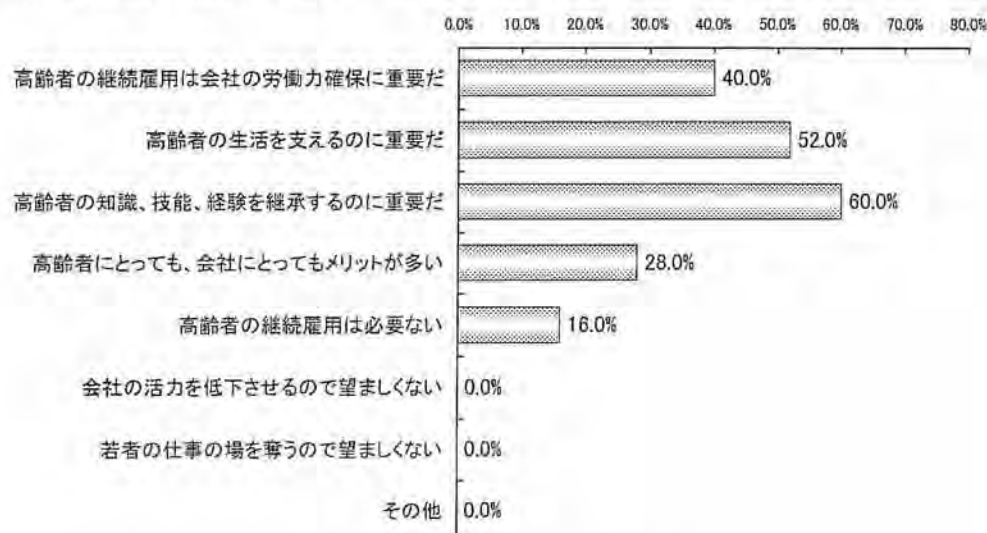
8. 継続雇用制度の利用 (複数回答有)



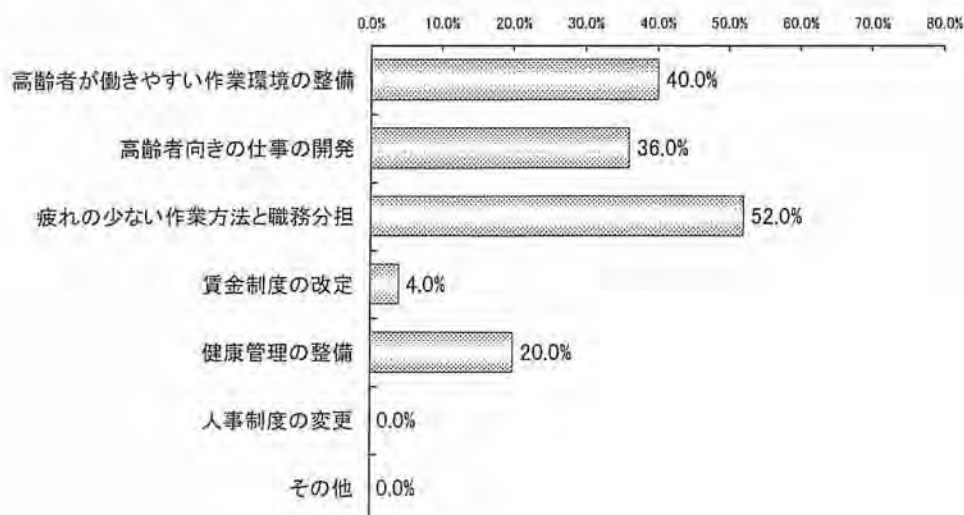
9. 継続雇用制度の利用 （複数回答有）



10. 継続雇用制度の問題点 （複数回答有）



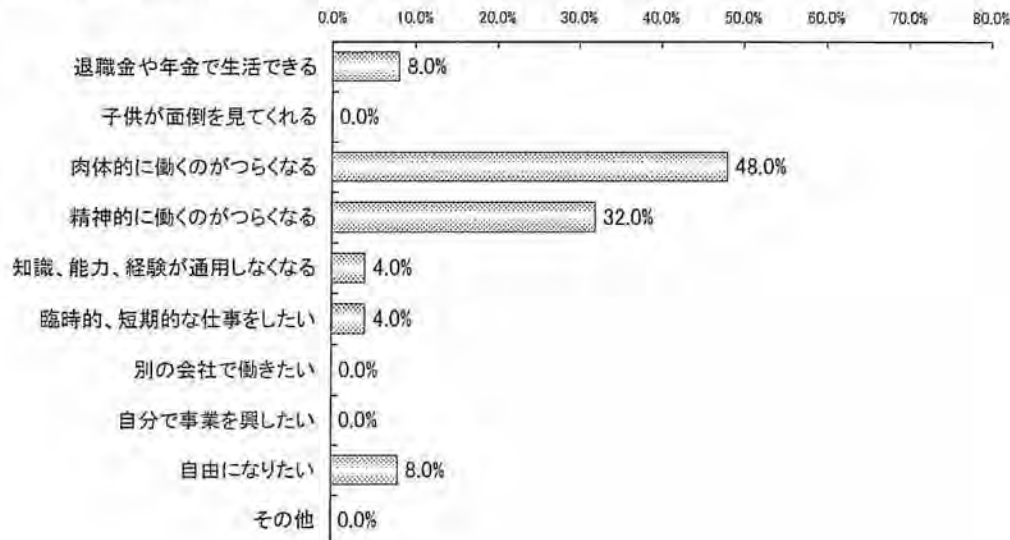
11. 継続雇用制度の為に整備すべきこと （複数回答有）



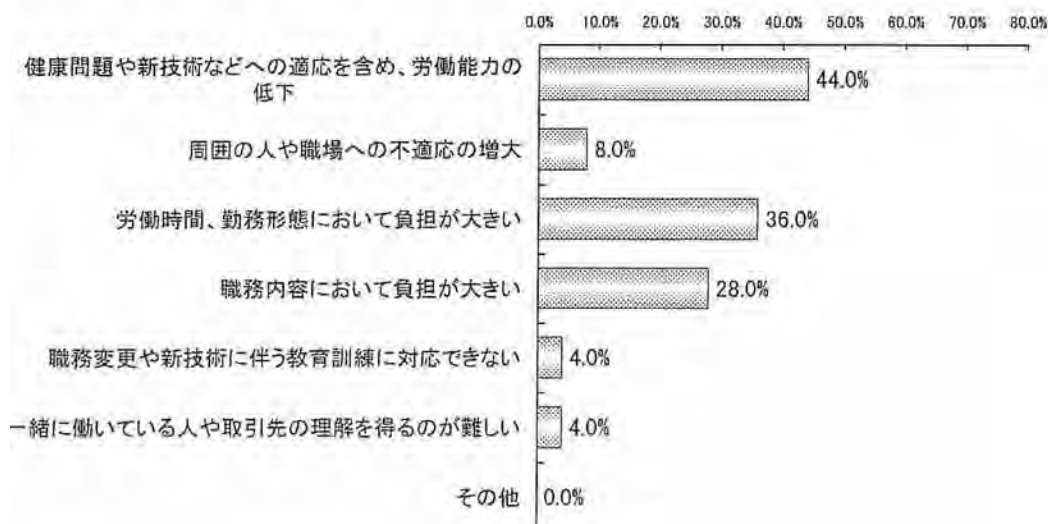
12. 定年後、何歳まで働きたいか



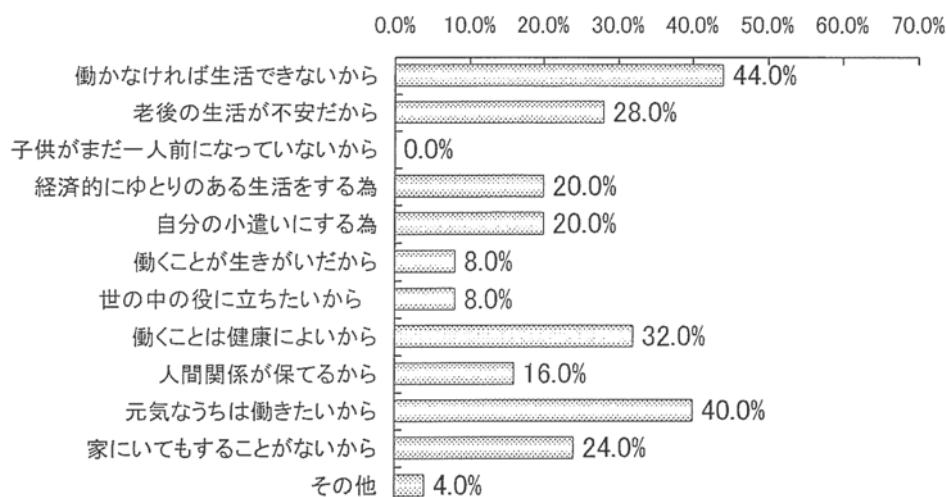
13. 定年で退職したい場合の理由（複数回答有）



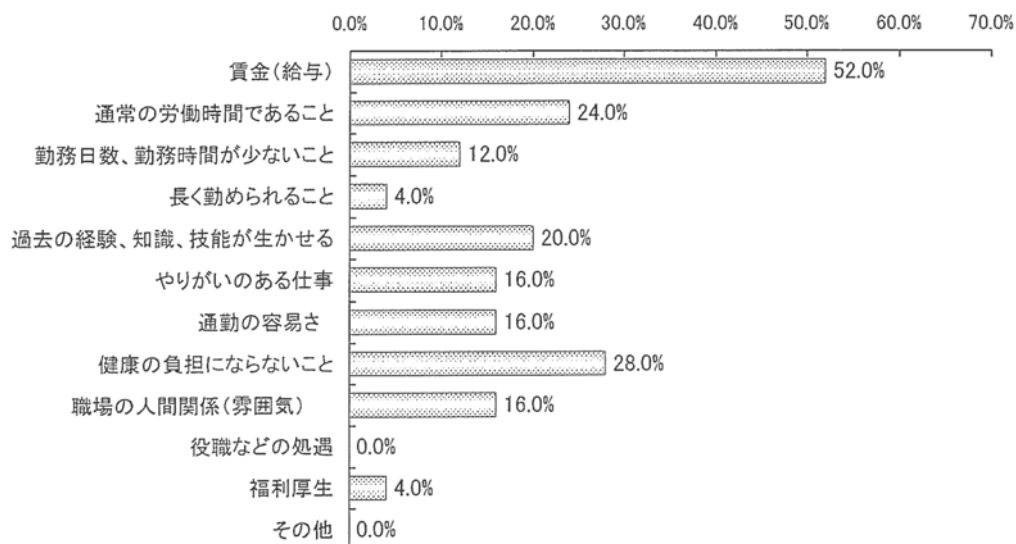
14. 定年後も働き続ける場合の問題点（複数回答有）



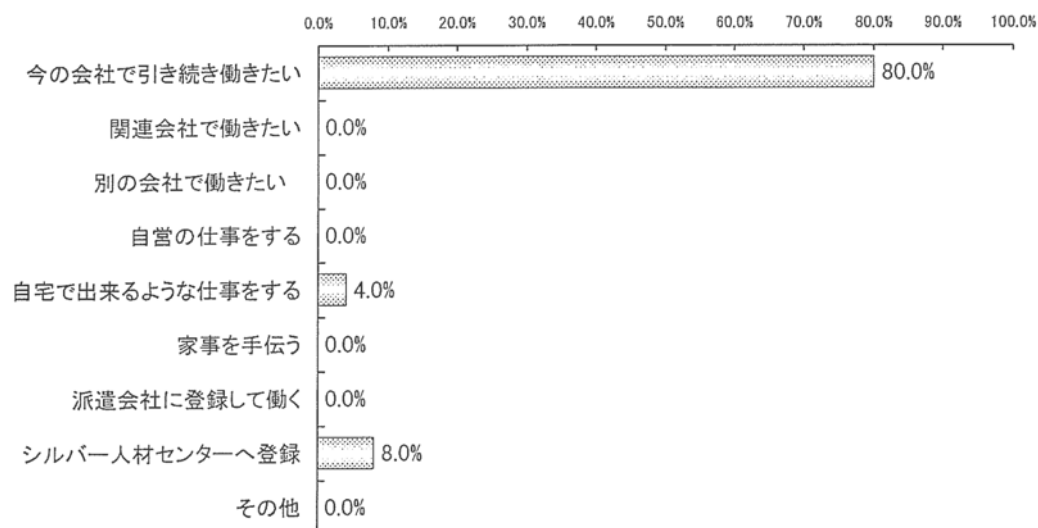
15. 定年後も継続して働きたい理由（複数回答有）



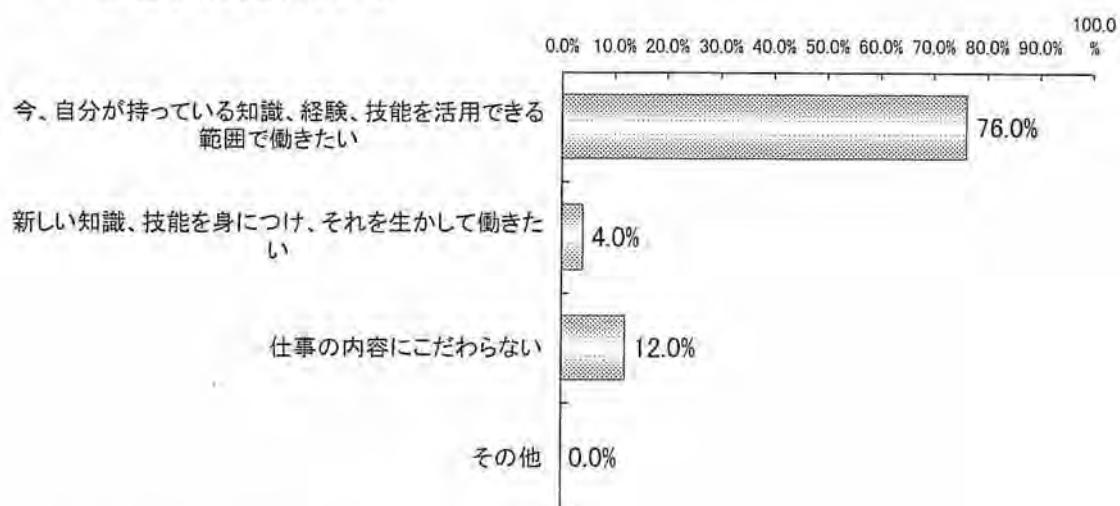
16. 定年後も働く場合に重視すること（複数回答有）



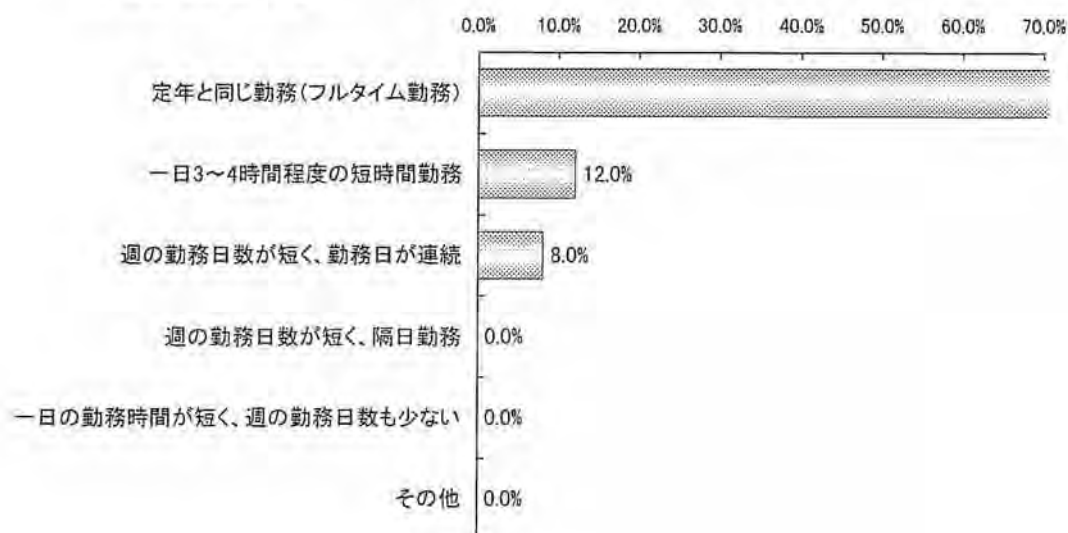
17-1. 定年後も働く場合の条件（複数回答有）



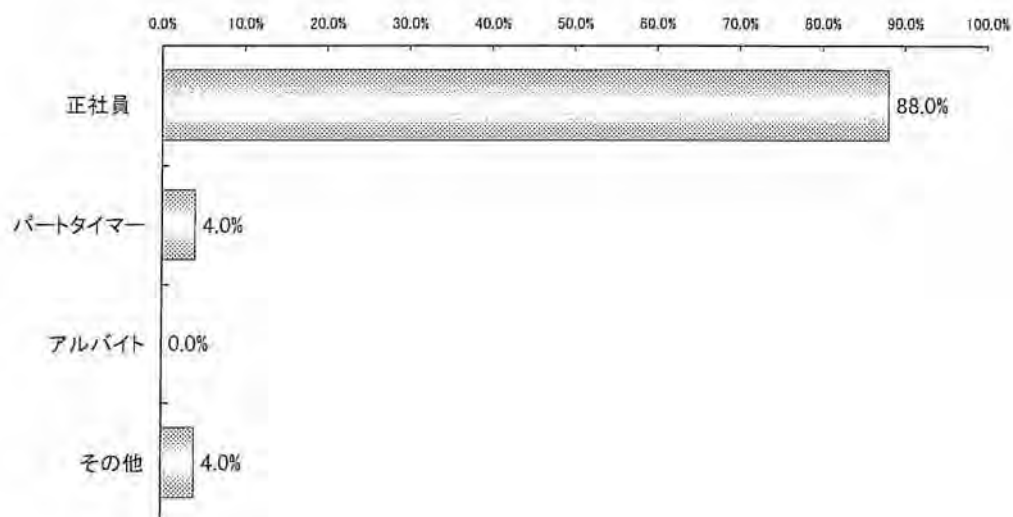
17-2. 仕事の内容について



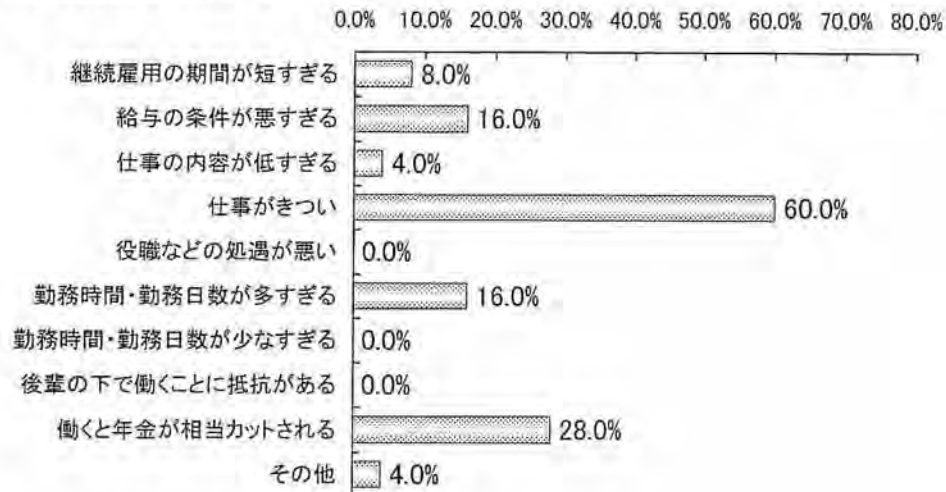
17-3. 希望する勤務形態について



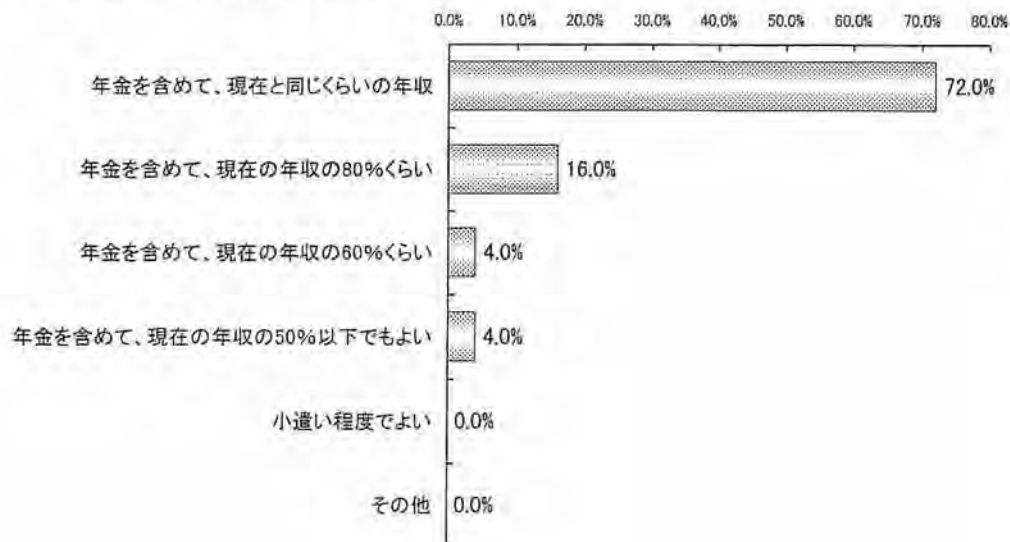
17-4. 雇用形態について



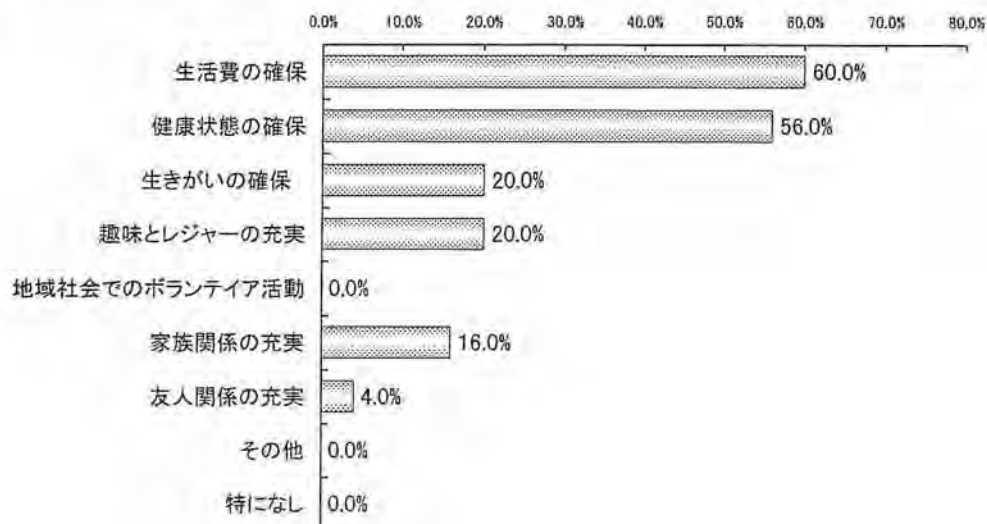
17-5. 労働負担度について



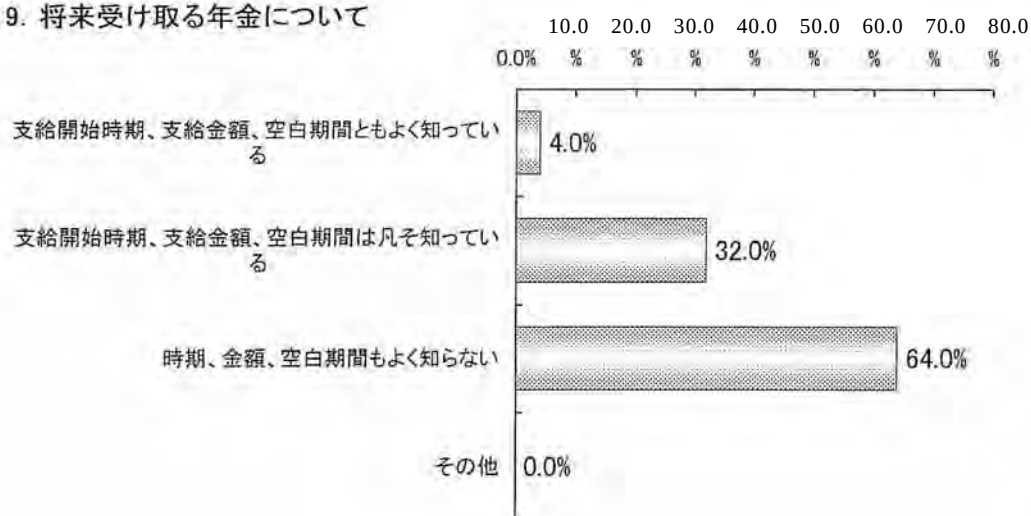
17-6. 収入(希望額)について



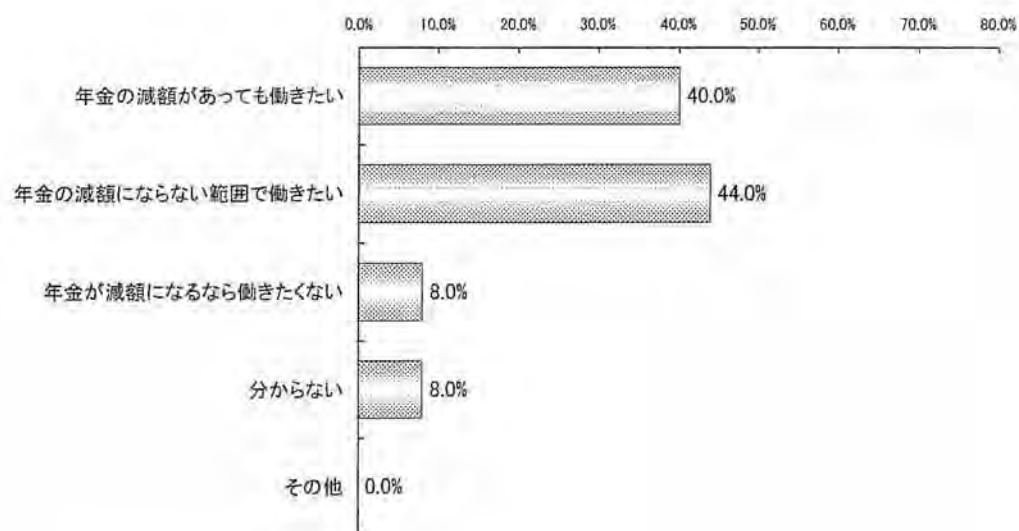
18. 60歳以上の生活で関心の高いもの



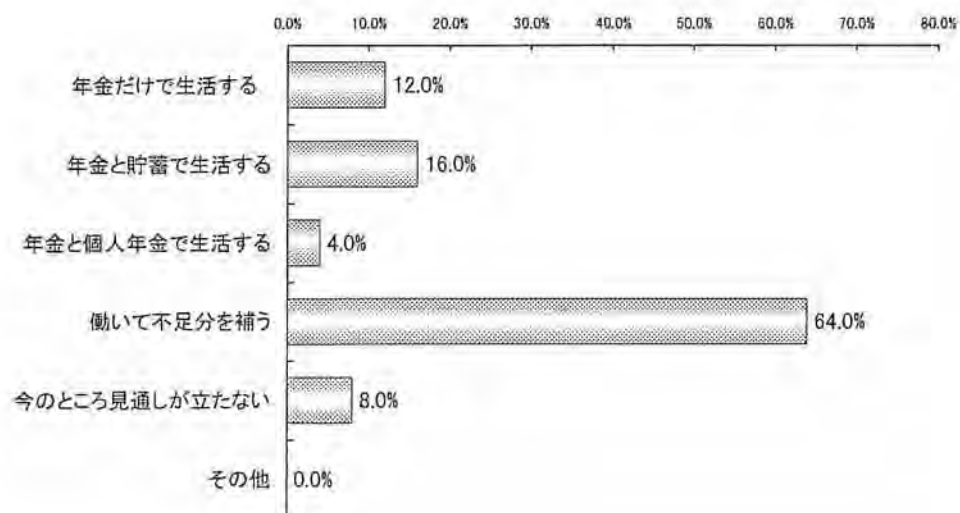
19. 将来受け取る年金について



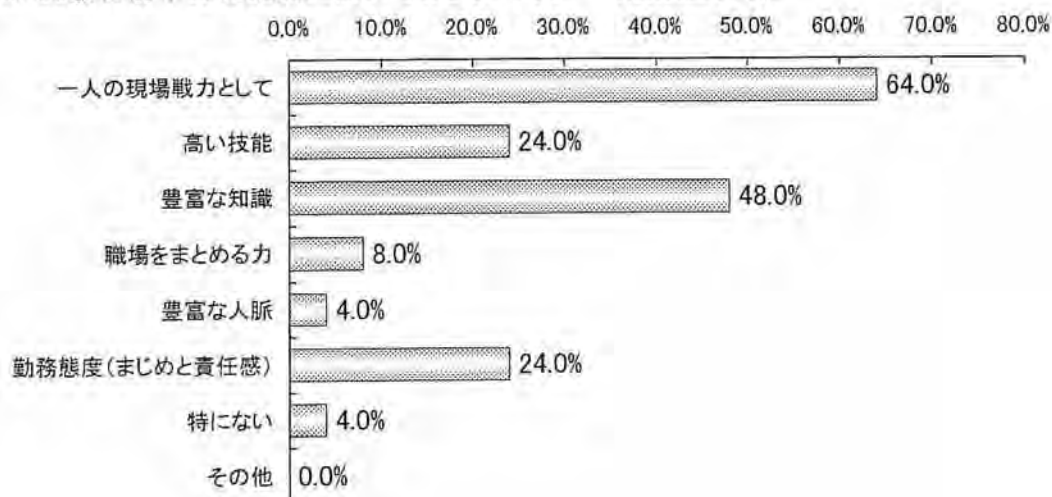
20. 年金支給年齢での就労について



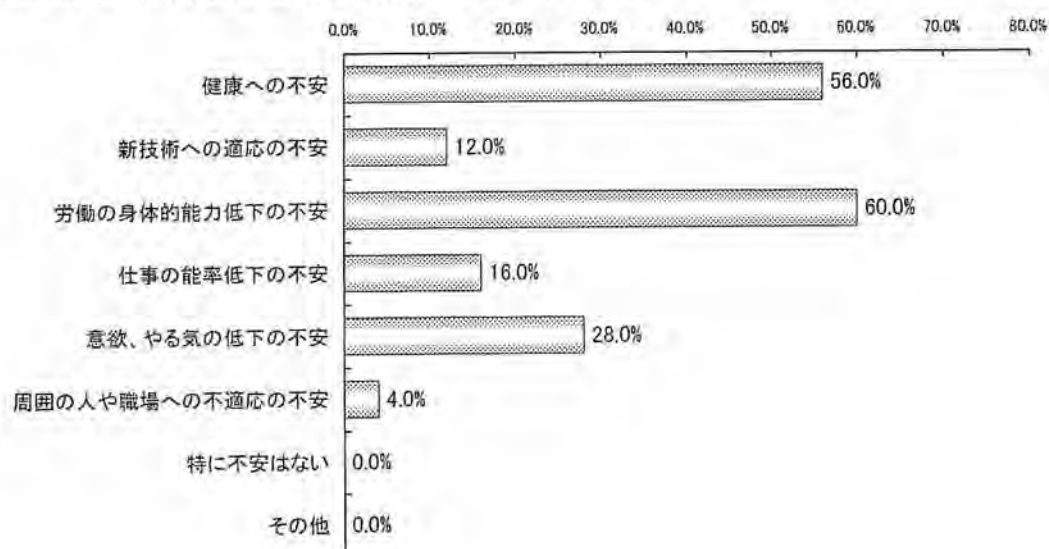
21. 定年後の生活費について



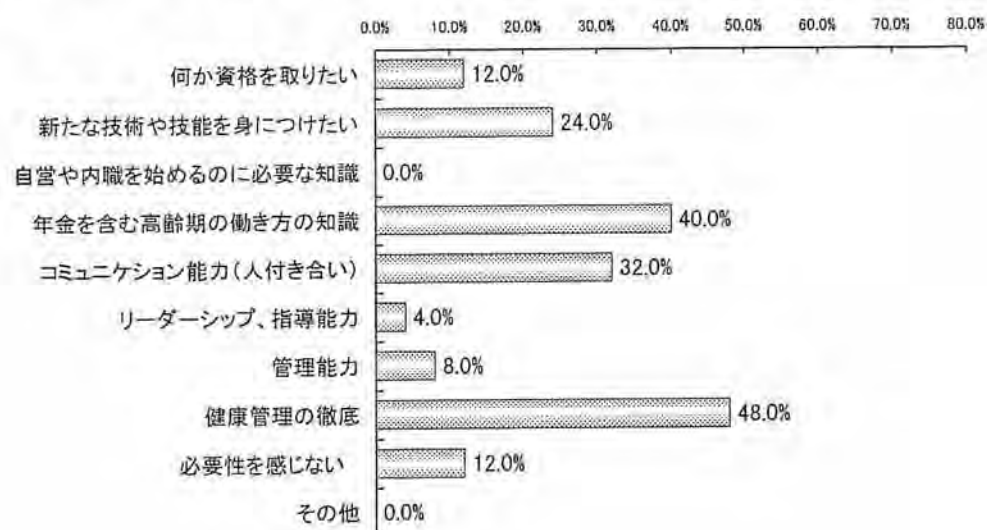
22. 60歳台前半の従業員に働いてもらうメリット（複数回答有）



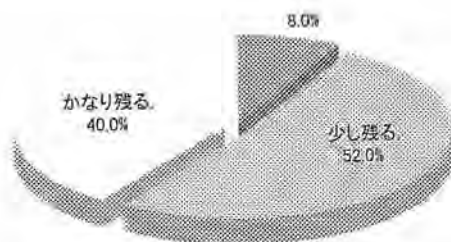
23. 60歳台前半の従業員の問題点（複数回答有）



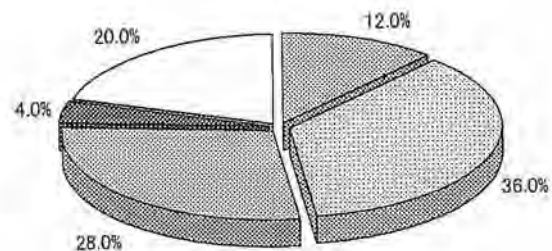
24. 定年後も仕事につく場合の教育（複数回答有）



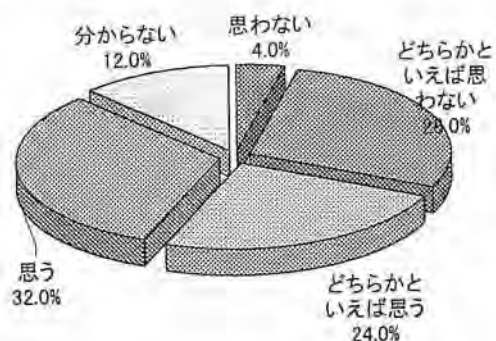
25-1. 現在の職場環境について



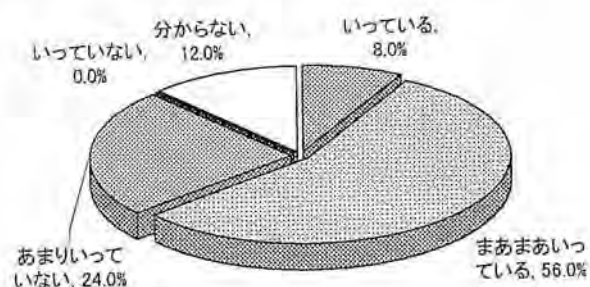
25-5. 職場の雰囲気は明るいですか



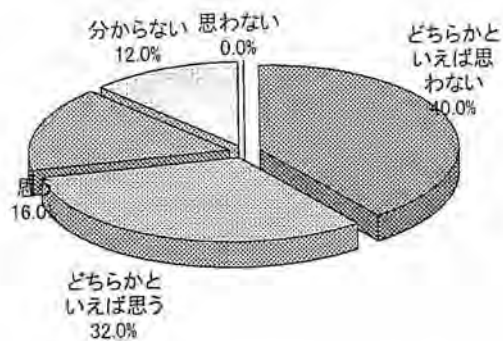
25-2. 作業の負担は大きい?



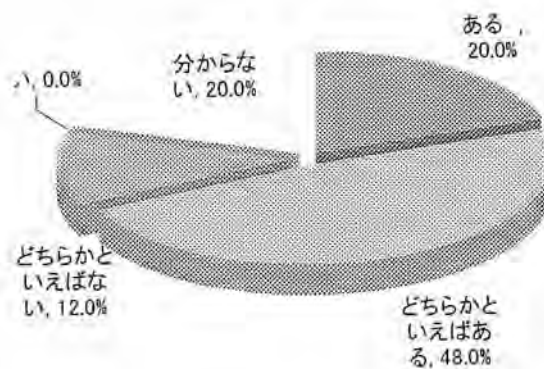
25-6. 職場の人間関係はスムーズですか



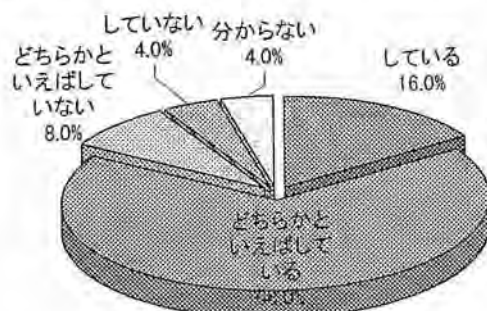
25-3. 職場の安全性や快適性への十分な配慮



25-7. 今の仕事に満足感がありますか



25-4. 会社のあなたの健康管理への配慮



在 宅 勤 務 規 程

株式会社 山陽鉄工

第1条（目的）

この規程は、(株)山陽鉄工・在宅勤務者の就業に関する事項を定めるもので、この規程に定めのない事項については就業規則の定めるところによる。

第2条（在宅勤務の定義）

- 1、在宅勤務とは、社員が所属する事業場の勤務場所（以下「所属部署」という）を 離れて、自宅などで業務に従事することをいう。
- 2、前項により在宅勤務する者を「在宅勤務者」という。
- 3、賃金計算期間の所定勤務日をすべて在宅勤務する場合を「全部在宅勤務」という。
- 4、賃金計算期間の所定勤務日の一部を在宅勤務する場合を「部分在宅勤務」という。

第3条（対象者）

在宅勤務の対象者は、次の各号の条件を全て満たすものとする。

- （1） 社員の自宅などで業務を遂行することが出来る者で、作業能率又は生産性の向上が見込める者。
- （2） 会社が指示し、本人の同意があった者。

第4条（許可基準及び申請）

- 1、会社は在宅勤務する社員の業務内容、自宅などの作業環境を会社が適正であると認めた場合に在宅勤務を許可するものとする。
- 2、在宅勤務を希望する者は、「在宅勤務許可申請書」を作成し、所属長を通じて総務経理課に提出し許可を受けなければならない。

第5条（在宅勤務日及び期間）

- 1、在宅勤務は原則として3ヶ月以内の期間とする。但し、更新を妨げない。

第6条（禁止事項）

在宅勤務を許可された者は、在宅勤務を許可された日まで、またはその期間について自宅などの作業所に業務遂行に必要な機器、備品等を持ち込んで서는ならない。但し、会社がやむを得ないと認めた場合はこの限りではない。

第7条（労働時間）

在宅勤務者の労働時間は原則週40時間とする。

第8条（欠勤等）

在宅勤務者が欠勤または勤務時間中に私用のために勤務を一部中断する場合は、事前に申し出て許可を得なければならない。

但し、やむを得ない事情で事前に申し出ることが出来なかった場合は、事後速やかに 届け出なければならない。

第9条（就業報告書）

在宅勤務者、勤務した日の始業・終業時刻、労働期間及び作業内容を所定の「就業 日報」に記入し、報告しなければならない。

第10条（業務報告）

在宅勤務者は、定期的または必要に応じて、電話、ファックスまたは電子メール等で所属長に対し、所要の業務報告をしなければならない。

所属長は必要に応じて業務上の指示を与えるものとする。

第11条（出社の手続き）

- 1、在宅勤務者は在宅勤務日として許可された日であっても業務上必要のある時は 所属部署に出社することが出来る。 この場合、原則として事前に届出をしなければならない。
- 2、会社は在宅勤務者に対し、在宅勤務日として許可された日であっても業務上で必要のあるときは、所属部署に出社させることが出来る。

第12条（業務専念義務）

在宅勤務者は、業務時間は業務に専念する義務を負う。

第13条（機密の守秘及び情報機器管理遵守義務）

- 1、在宅勤務者は業務を遂行する過程で知りうる一切の機密情報を第三者に漏洩若しくは開示をしてはならない。
- 2、在宅勤務者は、情報機器類の適正使用する義務がある。

第14条（情報通信機器・ソフト等の貸与）

会社は、在宅勤務者が業務に必要とするパソコン、プリンタ等の情報機器、ソフト 及びこれらに類するもので必要性がある場合に貸与する。

第15条（費用の負担）

- 1、会社は、業務上必要と認められるインターネット料金、電話料金、ファクシミリ 料金、事務用品などの消耗品を負担する。
- 2、前項の負担割合は在宅勤務開始時に協議の上決定する。

第16条（給与）

在宅勤務者の給与については、時間管理の場合は「給与規程に準じた金額」、出来高払いの場合は事前に「個別に協議し、決定した金額」を支給する。 但し、通勤手当については、会社の指示により出社した日に係わる金額のみを支払う。

第17条（教育訓練）

会社は、在宅勤務者に対して、必要に応じ業務研修を行い、在宅勤務者はこれを積極的に受けなくてはならない。

第18条（業務上の負傷・疾病）

在宅勤務者が業務上もしくは通勤途上において負傷、疾病または死亡した場合は、 会社は労働者災害補償保険法に定める給付を申請する。

第19条（本規程の疑義）

本規程に疑義が生じた場合は、社長がこれを決定する。

付 則

制定 平成19年9月1日より施行する。

時 間 ・ 日 数 短 縮 勤 務 規 程

株式会社 山陽鉄工

第 1 条（目的）

この規程は、(株)山陽鉄工・時間短縮勤務者及び日数短縮勤務者の就業に関する事項を定めるもので、この規程に定めのない事項については就業規則の定めるところによる。

第 2 条（時間短縮勤務、日数短縮勤務の定義）

- 1、時間短縮者、日数短縮勤務者は所属する事業場の勤務場所で従事する。
- 2、時間短縮勤務者とは1日の所定労働時間（8H）以内の勤務を行う者をいう。
- 3、日数短縮勤務者とは月間フルタイム勤務でない勤務を行う者をいう。
- 4、時間短縮勤務と日数短縮勤務を合わせて行う者も含める。

第 3 条（対象者）在宅勤務の対象者は、次の各号の条件を全て満たすものとする。

- (1) 基本的には高年齢者（62歳以上）。
- (2) 本人の希望があり、会社が同意した者。

第 4 条（許可基準及び申請）

- 1、会社は希望する社員の業務内容、能力、勤務態度、経験などを総合的に判断し、時間短縮勤務及び日数短縮勤務を許可するものとする。
- 2、時間短縮勤務及び日数短縮勤務を希望する者は、「雇用契約書」を作成し、所属長を通じて総務経理課に提出し許可を受けなければならない。
- 3、雇用契約書には以下の項目を記載する。
 - ・ 雇用期間
 - ・ 就業時間
 - ・ 休日
 - ・ 休憩
 - ・ 給与形態
 - ・ 給与
 - ・ 給与締切日
 - ・ 給与支払日
 - ・ その他
- 4、雇用契約書は2通作成し、会社、本人各1通保有する。

第 5 条（雇用期間）

本人の希望と会社の要望（特に仕事の繁閑）を基に双方話し合いの上で決定する。

第 6 条（労働時間）

時間短縮勤務者及び日数短縮勤務者の労働時間は個別に定める。基本的には、時間短縮勤務者は1日6時間以内、日数短縮勤務者は月間フル稼働日数の3分の2以内とする。本人と会社双方の合意があれば上記時間以上も可。

第 7 条（欠勤等）

時間短縮勤務者及び日数短縮勤務者が欠勤または勤務時間中に私用のために勤務を一部中断する場合は、事前に申し出て許可を得なければならない。但し、やむを得ない事情で事前に申し出ることが出来なかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

第8条（給与）

- 1、時間短縮勤務者及び日数短縮勤務者の給与は時間給とする。
- 2、時間給は1500円～2200円の範囲で決定する。
- 3、時間給は個別に業務内容、能力、勤務態度、経験などを総合的に判断し、会社が金額を提示する。

第9条（教育訓練）

会社は、時間短縮勤務者及び日数短縮勤務者に対して、必要に応じ業務研修を行い、時間短縮勤務者及び日数短縮勤務者はこれを積極的に受けなくてはならない。

第10条（業務上の負傷・疾病）

時間短縮勤務者及び日数短縮勤務者が業務上もしくは通勤途上において負傷、疾病または死亡した場合は、会社は労働者災害補償保険法に定める給付を申請する。

第11条（本規程の疑義）

本規程に疑義が生じた場合は、社長がこれを決定する。

付 則

制定 平成19年9月1日より施行する。