

高齢者の生涯ニーズに対応するビルメンテナンス版ワークシェアリングの構築

双葉メンテナンス工業株式会社

事業の背景、目的等

1. 会社概要

所在地	京都府 京都市
設立年	昭和34年
事業の種類 具体的事業内容	ビルメンテナンス業 建築物の清掃、その他役務請負、 建築物の環境衛生管理
従業員数 50歳以上の高年齢者率	260人 80.8%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	定年年齢後は希望により就労意欲があり、 健康に不安がなければ働ける年齢まで再雇用する

2. 高齢者雇用状況

当社は、昭和34年設立、資本金1200万円、従業員260人、京都市下京区に社屋を構え、ビルメンテナンス業を営む企業である。

業容は、府下一円に50数社の固定得意先を持ち、病院・学校・工場・会館・銀行・官公庁・事務所ビル等100件以上の建築物の管理業務を請負っている。

業務内容の比率は、建築物の清掃が65%、病院等の役務請負が30%、建築物の環境衛生管理等が5%である。なお、当社の従業員が専属で顧客のビルへ出向き、清掃や役務を行う日常作業が売上高、従業員数の約90%を占めており、不定期断続業務や休日深夜業務、特殊業務等は、当社が元請となり専属の専門業者へ再委託している。

当社の従業員構成は、70歳代が2名、60歳代78名、50歳代130名、40歳代47名、20歳代が3名と、ビルメンテナンス業の常態とはいえ中高齢者の就労が多い。また、女性が全体の約85%を占め、全員が中途採用となっている。この傾向が顕著になったのは、バブル最盛期の人手不足の頃からであるが、その後も男性や若年者の求職者は少なく、新卒者の応募は皆無に等しい。採用しても3Kの仕事であるため、殆どが短期間で退職し、補充の難しい状況が続いている。

以上の状況下で、既に当社では、60歳からを高齢者とせず高齢に向かう人と捉え、各種の雇用と職場の改善を進めてきた。今回は、高齢従業員が抱える不可抗力な欠勤と、自己都合による退職に対して、いかに高齢者を活用できるかという部分に焦点をあて、永年勤続を促す施策方針を立案した。

3. 事業の背景・課題

当社の従業員の大半を占める中高齢女性の多くは、家庭の主婦としての役割を持っており、自己の都合以外にも家庭の状況によって働く環境は大きく左右される。則ち、自身の体力と能力、父母や義父母の介護、夫の転居、子供や孫の養育などである。それ故、彼女達の退職日は殆ど予測ができず、退職理由も自己都合となってしまう。従って、当社では

毎年約20%（1年未満退職者除く）の従業員が入れ替わっている。

従業員が退職してしまった後の欠員の取扱いについては、その職場に対応できる10数名の応援要員を準備して対応しているが、これを越える欠員や、長期欠勤者・遠距離職場・特殊業務に対しての補填が難しく、退職者の慰留や幹部社員の出勤で補完しているのが現状である。

しかし、建築物の清掃や役務請負業務は、決して単純な仕事ではなく、入社時研修から個々にOJTを施し、各種の研修講習を経て養成した人材でなければ務まらない。人材の確保と供給は、顧客の信用を繋ぐ社業の生命線であり、業容を維持存続するためコストを度外視して常時、募集・採用・育成・定着に腐心している現状を少しでも緩和したい。そこで今回、当事業を活用し、新たな就業形態の開発に着手することにした。

4. 事業の目的

経験と技能を持った高齢の退職社員を再雇用することで、退職者による欠員職場の補填を行なえる仕組み作りを行う。高齢従業員の諸般の事情を考慮し、ビルメンテナンス業界の業務形態に合わせたワークシェアリングを構築し、導入実施することによって、社員の募集から定着までの時間とコストの軽減を図り、就労意欲の高い高齢従業員の生涯就労のニーズに応えたい。

検討体制と活動

1. 検討体制

高齢者就業形態開発支援事業を実施するに当たり、同事業推進委員会を設置し、毎月1回開催した。

委員：総数7名（高齢社員3名（管理職、事務職、現業職より各1名）を含む）

構成：委員は、開発責任者と実施責任者に役員2名、開発委員3名、事務局1名とし、外部委員として社団法人京都府高齢・障害者雇用支援協会よりアドバイザー1名を本事業全般の指導担当者として迎えた。

委員会：毎月1回、社内の会議室又は応接室にて開催した。

開発責任者・実施責任者は全会議に出席し、他の委員は必要時および可能な場合に出席とした。議事録は毎回作成し、全委員に回覧した。

2. 活動概況

〔初年度〕

（1）アンケート調査項目と新就業形態の内容検討

現在までの取組みを高齢者雇用に絞って総括し、今後の社会情勢と労働市場を検討して、社内情報収集の調査項目と新就業形態の策定事項を決定した。

（2）「労働意欲やニーズ、ライフスタイルに関するアンケート調査」の実施

現職社員用・退職社員用の2種類を準備して、各々の設問内容・書式・対象者の範囲・配布と回収の方法・締切期日等を決定、実施し、集計分析の結果を検証した。

（3）「職務調査」の実施

代表的な職場・職種を選定し、重要度と時間、要求される能力の項目と採点方法、書式と記入者への説明、配布と回収の期限等を決定、実施し、集計分析の結果を検証した。

(4) 退職従業員活用システムの試行

目的・システムを策定し、在職従業員のキャリアデータバンキングシステムを構築した。

上記より、退職従業員のアルバイト登録者キャリアデータシートを作成し、アルバイト登録者を試行実施した。

[2年度]

(1) 退職従業員活用システムの実施

初年度試行のシステムを是正、再構築の上、実施し、本業実務に組み入れた。

年度更新したキャリアデータバンクを在職者と退職者に区分し、退職者からアルバイト候補者を選出して、アルバイト登録を斡旋した。

アルバイト候補者・登録者のキャリアデータシートを作成し、アルバイト登録者キャリアデータシート(個票)を作成、運用した。

アルバイト登録案内書・同申込書・同雇用契約書を検討作成した。

(2) 「仕事と生活相談室等の設置検討アンケート」の実施

初年次目に実施したアンケート調査において、仕事や相談室の設置検討という要望が約30%あったことを受けて、仕事の環境や職場の人間関係、従業員サポートについて調査し、集計分析の結果を検証した。

(3) 高齢者新就業形態(ビルメンテナンス版ワークシェアリング)の構築

欠勤者による欠員の補填を行う仕組と高齢従業員の諸般の事情を考慮し、ビルメンテナンス業界の業務形態に合わせたワークシェアリングの構築を行った。システムの構築では、職場の創出・社員への広報と勧奨・雇用契約の更新要領を取決め、職場と就労者リストを作成して、導入および実施した。

事業結果の概要

1. アンケート調査、職務調査

(1) 在職社員アンケート調査概要(別紙1)

調査内容：労働意欲やニーズ、ライフスタイルに関する調査

対象者：現職者で年齢45歳～65歳までの社員

調査期間：平成18年8月1日～20日

実績：発送件数213件、回収件数147件(回収率69.0%)

実施結果概要

現在の仕事の内容、労働時間、職場環境は、おおむね満足していると答えている。次に、今後の仕事については、過半数を超える人が技術レベルの更なる向上を望んでいる。

一方、職業生活の引退時期としては、過半数の人は、元気なうちはずっと働きたいと答えており、引退年齢を回答している人も大半は65歳以上で、20%の人が70歳と答えている。60歳以降については、短時間勤務を希望する人とフルタイムに近い勤務を希望する人に2分されたが、内容的には、同じ職場、業務を希望すると答えた人が大半であった。

最後にこれから会社に望むこととしては、大半が高齢者のための弾力的な勤務形態の検討と答えている。続いて仕事やその他の相談室の設置検討をあげている。

(2) 退職社員アンケート調査概要(別紙2)

調査内容： 労働意欲やニーズ、ライフスタイルに関する調査

対象者： 同社を退職後1年未満の年齢65歳以下の元社員

調査期間： 平成18年8月1日～20日

実績： 発送件数74件、回収件数21件(回収率28.4%)

実施結果概要

退職後も大半の人は何らかの仕事をしていると答えているが、15%の人は、現在働いていないと答えている。しかし、何らかの条件が整えば、再度働きたいと答えており、就業時間帯や通勤、休日・休暇の取得などを配慮することで、再度就労してもらうことも可能であると思われる。

(3) 仕事と生活相談室等のアンケート調査概要

調査内容： 相談室設置に係る調査および退職後の生活設計について

対象者： 現職者で年齢45歳～65歳までの勤続1年以上の社員

調査期間： 平成19年8月10日～29日

実績： 発送件数121件、回収件数61件(回収率50.4%)

実施結果概要

相談したい事項としては、仕事の内容、職場の環境が最も多く、次いで職場の人間関係となっている。相談方法としては、大半が面談方式を望んでいる。

また、退職後の生活設計については、ほとんどの人ができていないと答えており、退職後に備えるために会社を実施して欲しいこととして、長く勤務できるための講習を望むという答えが最も多かった。

(4) 職務調査概要

満45歳以上の社員及び退職した社員を対象に、ビルメンテナンスで要求される能力要素を、現在委託を受けている業務の内、重要度と作業時間の長いものについて評価した。その結果、事務所や病室の清掃、食器洗浄などは、過去に業務経験があれば、比較的高齢になっても適応可能であることが分かった。

2. 退職従業員活用システムの構築

退職従業員活用システムとは、退職従業員の中からアルバイト希望者を登録しておき、欠員が生じたときに、現職時の職場及び職種でアルバイト雇用するシステムである。

管理要領・事務書類・システム更新共に現在も本業実務として実施中である。成果は、平成19年11月末日にて、登録者12名、アルバイト実績者6名であり、欠員に対する正社員の応援業務が緩和された。また、登録者のある職場では、在職者の休暇が取得し易くなった。

3. 高年齢者新就業形態(ビルメンテナンス版ワークシェアリング)構築の概要(別紙3)

ビルメンテナンス版ワークシェアリングとは、高年齢社員が体力や家庭の事情で、現行の勤務日数や勤務時間での就労が難しくなった場合に、短日数や短時間の勤務職場を設け、継続勤務を可能にする雇用システムである。勤務箇所は、フルタイム勤務職場の時間又は日数を区分してパート勤務職場とした職場を20ヶ所と、フルタイム勤務者の兼務職場から分離して専任パート勤務職場とした職場22ヶ所、その他2ヶ所を設けた。現在、短時間・短日数で継続勤務を希望する高年齢者14名が継続就労している。

事業の内容と結果

1. 現状調査・分析

高齢社員を活用し、長くいきいきと働いてもらうための就業形態の検討に先立って、現在、当社で勤務している45歳以上の社員と、退職後1年未満の65歳までの元社員に対して労働意欲やニーズ、ライフスタイルに関するアンケート調査を行った。

また、現在、委託を受けているメンテナンス業務の職務調査を行い、高齢者に対する適応度評価を実施した。

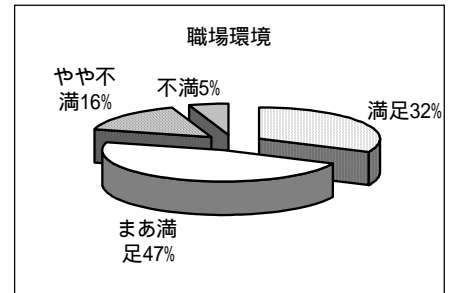
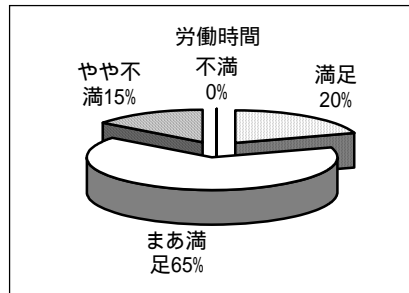
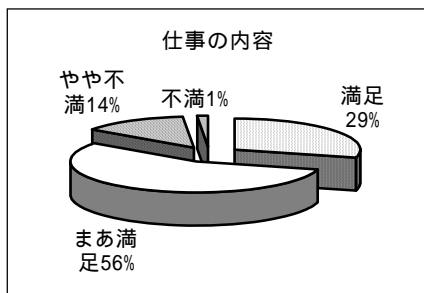
さらに、2年次目には、1年次目のアンケート調査結果を受けて、内容を絞り込み再度アンケート調査を実施した。

(1) 在職社員に対するアンケート調査結果

現在の仕事について

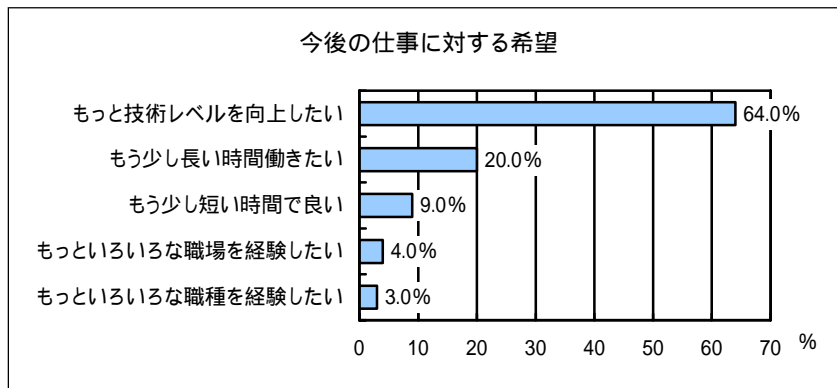
仕事の内容については、約85%がおおむね満足している。労働時間については、約85%が満足、まあ満足と回答している。やや不満と答えた者の中には、休日や祝日の勤務に仕事をしなければならないことをあげている。

職場環境については、仕事の内容や労働時間に比べ、満足度が約80%と若干低く、やや不満、不満の内容は、暑い・寒いといった物理的な環境要素に加え、人間関係に起因する問題があげられる。

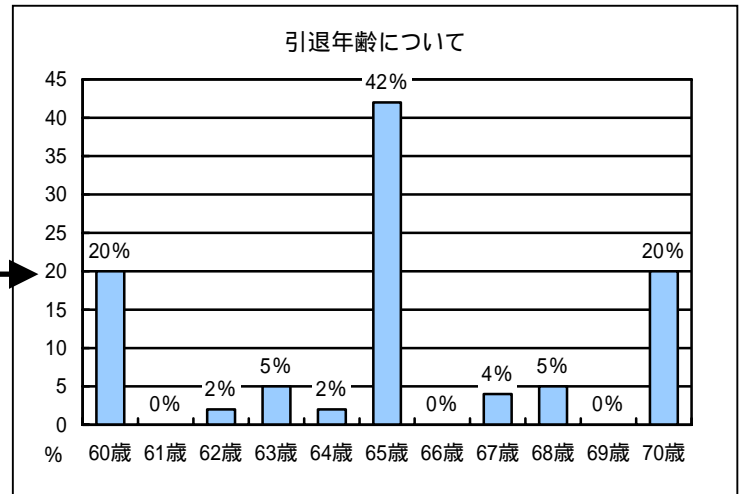
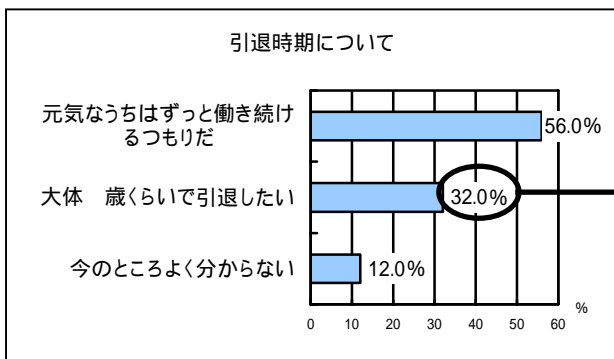


今後の仕事について

今後の仕事についての希望を聞いたところ、約64%の人が、もっと技術レベルを向上できるようにしたいと答えている。このことから、能力向上の意欲の高さが伺われる。



次に職業生活の引退の時期について尋ねたところ、過半数の人が元気なうちはずっと働き続けたいと答えており、エイジフリーの傾向が見られる。一方、引退年齢を答えている人は、約30%いるが、その傾向は60歳で引退したいと答えている人、65歳までは働きたいと答えている人、更には70歳までと答えている人の3タイプに大きく分類される。それぞれその理由として、60歳としている人はその後の時間を考えて、また違った道を選択することが推察される。65歳と答えている人は、年金を意識していると思われ、70歳と答えている人は、事実上元気なうちはずっと働くという意識と同様であると思われる。

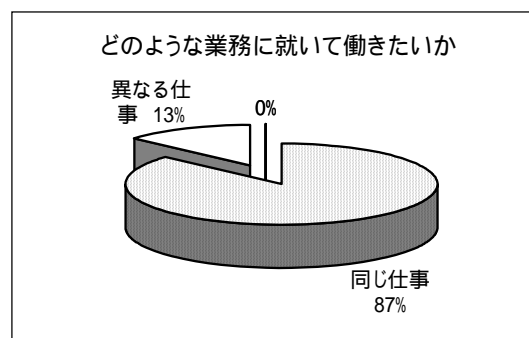
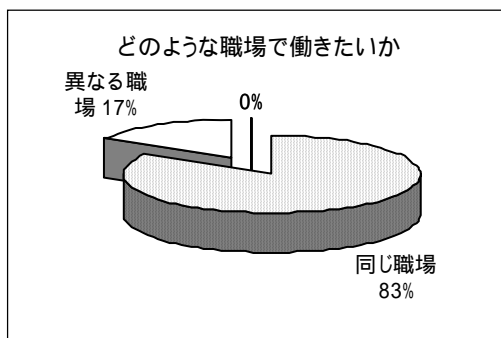


60歳以降のことについて

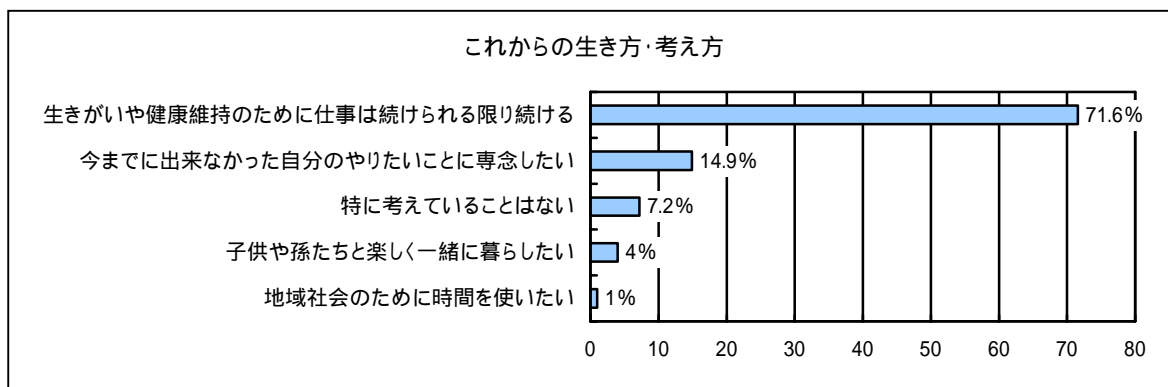
60歳以降働く労働時間については、大きく2つに別れ、一つには週3日~4日の1日7時間未満というパートタイマー的な働き方を希望している。これは60歳を節目として仕事以外のことにも自分の時間を持ちたいという希望があると思われる。

一方、多くの人が、5日で1日7時間程度という従来のフルタイムに近い勤務を希望しており、やはり経済的な理由を重視していると思われる。

次に、どのような職場また業務で働きたいかということについては、今と同じ職場、同じ業務で働きたいと答えている人が、大半であった。

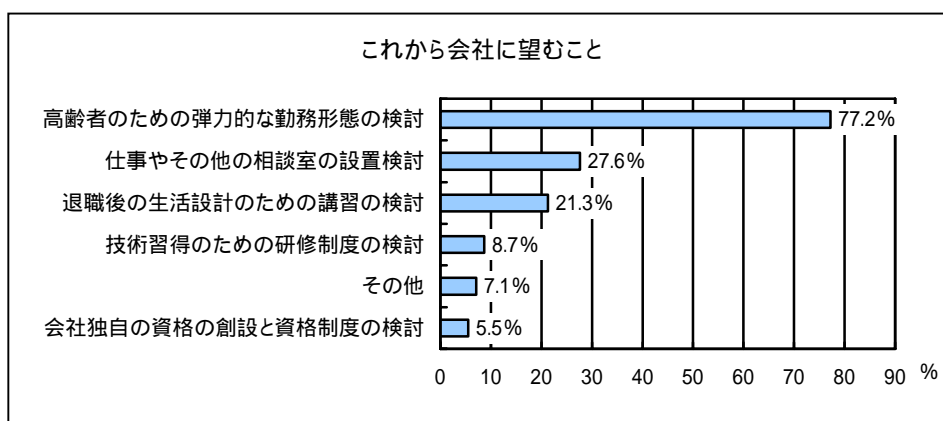


また、これからの生き方・考え方については、約72%が生きがいや健康維持のために仕事は続けられる限り続けると答えており、大変高い就労意識を示している。



これから会社に望むこと

今後会社に望むこととして、回答総数の約77%が、高齢者のための弾力的な勤務形態の検討をあげており、続いて、約28%が仕事やその他の相談室の設置検討となっている。また、退職後の生活設計のための講習についても、約21%が希望している。



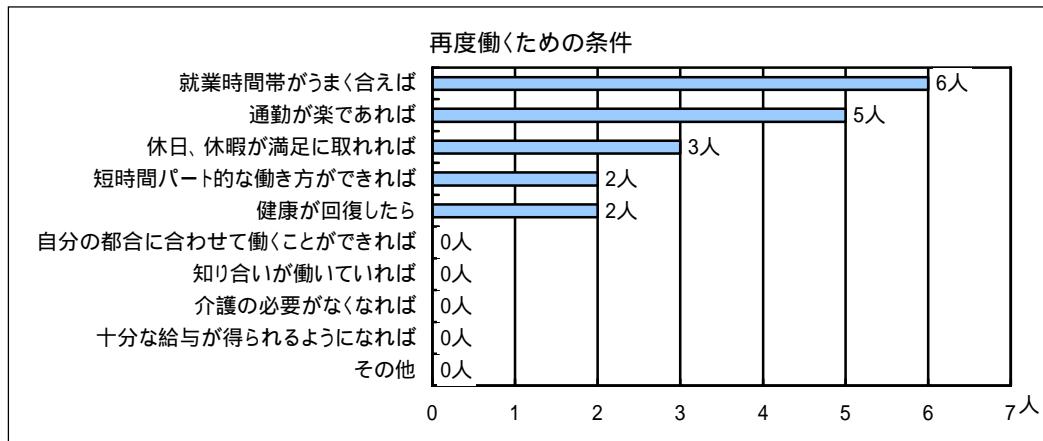
(2) 退職社員アンケート調査結果

仕事について

退職後も、75%の人が、何らかの仕事をしていると答えている。しかし、残りの25%の人は、働いていないと答えている。

その理由としては、勤務条件的なもので、何らかの条件が整えば、また働きたいと答えている人がいることがわかった。

そこで、その何らかの条件を尋ねてみたところ、主に「就業時間帯がうまく合えば」「通勤が楽であれば」「休日、休暇が満足に取れれば」と答えている。



以上の回答結果から、健康面や介護等何らかの事情で一旦退職したとしても、再度働きたいという意欲は強いことが分かった。その条件として就業時間や通勤に配慮がなされていれば、再度就労してもらうことも十分可能であると思われる。

(3) 現状の職務調査分析

上記の在職社員および退職社員への就労意識やニーズ、ライフスタイルなどについてのアンケート調査結果を踏まえ、本事業の目的とする退職社員の活用とワークシェアリング導入の参考資料とするために職務調査分析を実施した。調査方法としては、現在、業務委託を受けているメンテナンスの内、重要度の大きいものか作業時間の長い業務を抽出した。そして、その業務を遂行するにあたって要求される以下の10点の要素について検討し、評価を行なった。

体 力： どのくらい体力（筋力、俊敏性など）を必要とするか。

視 力： 視力が重要になるか。

聴 力： 聴力が重要になるか。

根 気： 根気や忍耐が必要かどうか。

知 識： 深い知識や幅広い知識を必要とするかどうか。

熟 練： 長年の経験や深い習熟度を必要とするかどうか。

応 対： 対人コミュニケーション能力が要求されるかどうか。

判 断： 経験に基づく判断力や慎重さが要求されるかどうか。

環 境： 暑さ、寒さ、湿度、高所などの環境条件はどうか。

危 険： 針刺しやケガ、有害物質などを扱うことがあるかどうか。

以上の要素のうち、 については、高齢になるほど対応が厳しくなる。

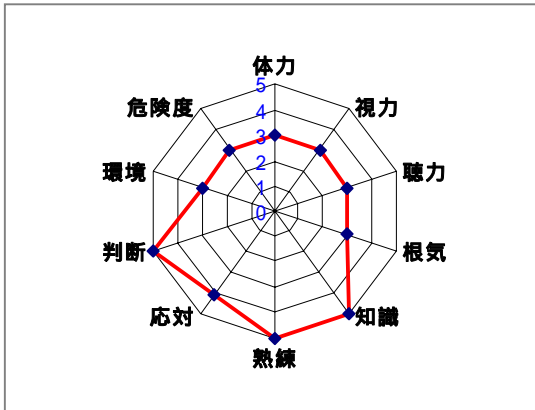
一方、 ~ については、高齢者でも訓練や練習次第で十分対応可能なものである。

以下は、各事業所において、職種、仕事別に評価した結果である。

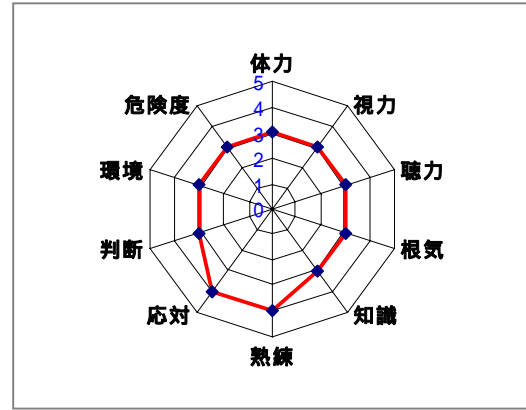
なお、表の〔重要度大〕は、現在、業務委託を受けているメンテナンスの内、会社として重要度が大きいと思われるものであり〔作業時間長〕は作業時間が長い業務を指している。

A 社

(ホール清掃)〔重要度大〕



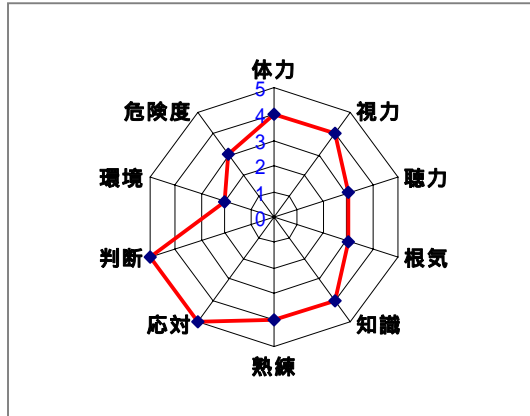
(廊下清掃)〔作業時間長〕



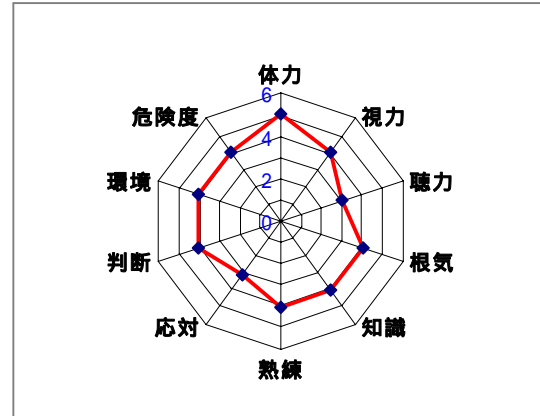
今回の評価結果から、一般企業における事務所の清掃については、過去の業務経験があれば、一旦退職後に再雇用しても比較的対応し易い業務であることがわかった。

病院

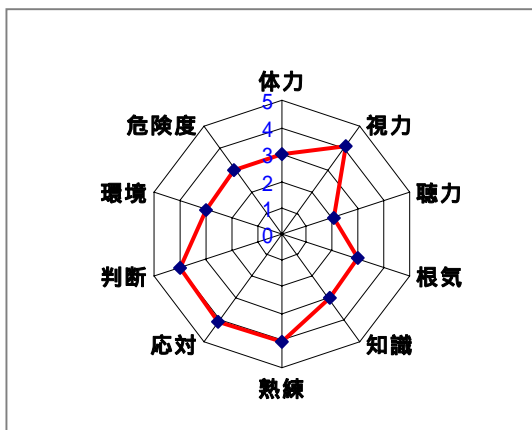
(病室清掃)〔重要度大〕



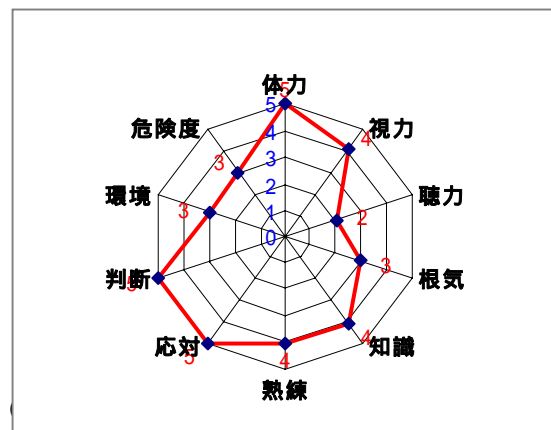
(食器洗浄)〔重要度大〕



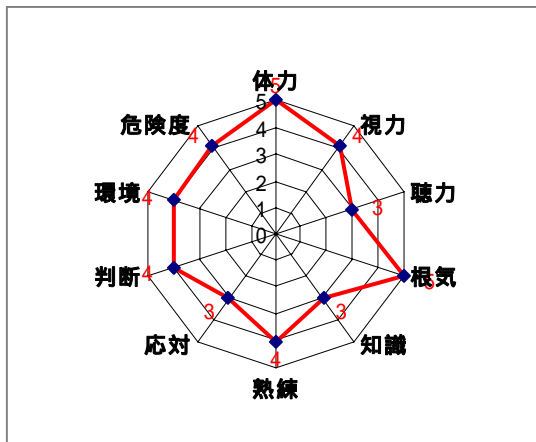
(ベッドメイク)〔重要度大〕



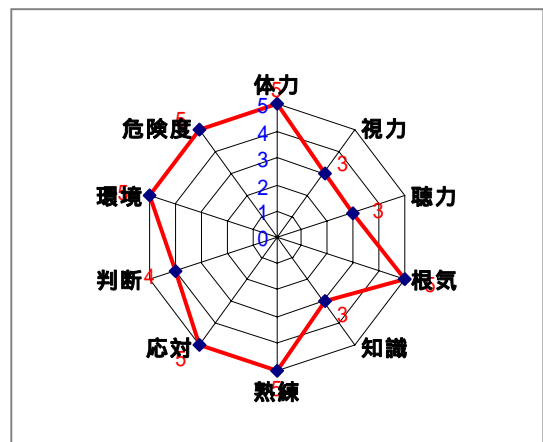
(リネン集配)〔重要度大〕



(食器洗浄)〔重要度大〕



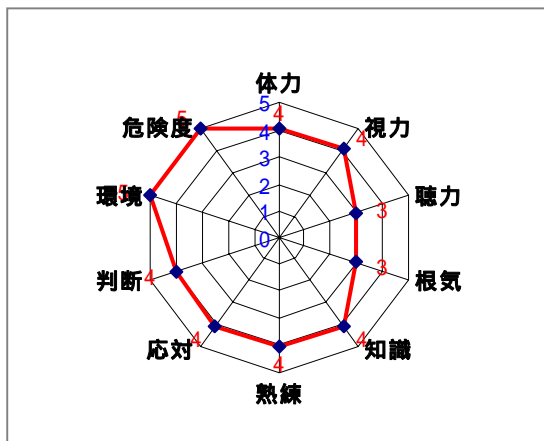
(保育園の寝具集配送)〔重要度大〕



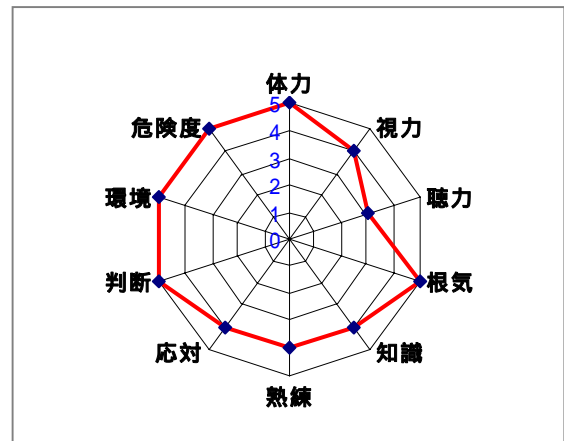
病院内の業務においても、病室清掃や食器洗浄、ベットメイクなどは比較的対応し易く、リネン集配や食器洗浄、保育園の寝具集配送などは、体力的に負担が大きく高齢者には対応が難しい業務と言える。

会館、工場など

(グリーンメンテナンス)〔重要度大〕



(工場内清掃)〔重要度大〕



一方、グリーンメンテナンスや工場内清掃などは体力的に負担が大きく、危険度、環境条件も厳しいため高齢者には負担が大きい業務と言える。

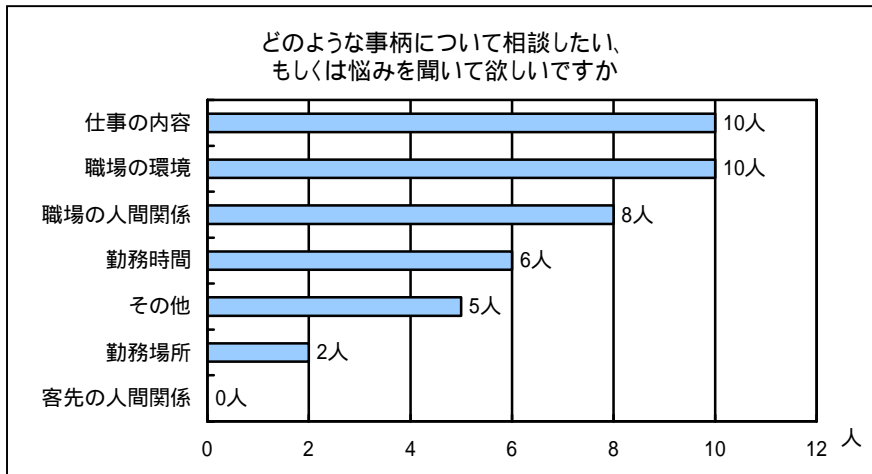
今回の結果を基に、高齢者の再雇用やワークシェアリングが可能な職域として、事務所の清掃などを中心に検討をおこなった。

(4) 仕事と生活相談室等の設置のためのアンケート調査

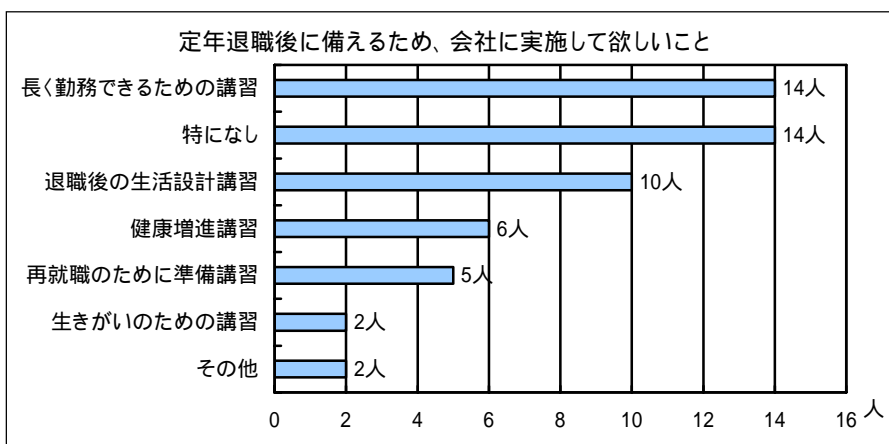
1年次目の労働意欲やニーズ、ライフスタイルに関するアンケート調査結果のなかで、社員が今後会社に望むこととして、要望の強かった仕事と生活相談室の設置検討を2年次目に行った。そこで、制度検討に先立ち、社員に再度アンケート調査を行なった。結果の概要は以下のとおりである。

- ・制度の必要性...約43%の人が、必要、どちらかといえば必要と回答。
- ・相談頻度...月1回程度で、1回当たり30分未満を希望する者が多い。
- ・相談形態...本社に設置し、相談時間帯は、平日の17時以降が望ましいと回答。

- ・相談方法...大半が、面談方式が望ましいと回答。
- ・相談相手...半数以上の方が専門家を要望している。
- ・相談したい事項...仕事の内容、職場の環境が一番多く、次いで職場の人間関係となっている。



定年退職後に備えるために、会社を実施して欲しいこととしては、長く勤務できるための講習を望む人が最も多かった。また、退職後の生活設計について尋ねてみたところ、年金と健康が1位、2位と関心が高いことを示した。しかし、退職後の生活設計が出来ていると回答した者はほとんどいなかった。



2. 新規就業形態の策定

(1) 退職従業員活用システムの策定

定年前にキャリアを積んでいる退職者を、緊急欠員の補充として短期間アルバイトで再雇用する。意義としては、体力の低下や、家庭の事情等にて、勤務の継続が不能となった退職中高齢者等のキャリアと余剰時間を活用すると共に、職場との繋がりを維持することにある。

<システム>

退職従業員へ退職時のカウンセリング又は退職後の案内にて、退職後におけるアルバイト就労意志を確認し、応諾者については登録者名簿を作成する。

欠員補充の必要に応じて、本人へ連絡し、就労条件(日時・職場・賃金等)を提示の上、本人の同意があれば、アルバイト雇用契約を締結し雇用する。

< 雇用要領 >

職場・職種の決定

原則として、定年前と同じ職場・職種とした。

雇用条件を確定し登録者へ提示

就労日時・就労時間・労働時間、賃金・手当・支払日方法、アルバイト契約期間、提出書類、その他雇用契約に必要な事項とした。

登録者の意向打診

受託者へは、雇用条件の再確認であり、辞退者へは、登録継続の確認、現在、就労しているかどうか、現況の聴取等とした。

雇用契約の締結

就労前に締結すること。

職場への案内

職務・職場の説明(仕事・マナー・安全衛生他)、関係者の紹介、作業着・作業具等の貸与、出勤簿の記入と提出要領、その他新入社時に准ずる。

就労の確認と雇い止め

出勤の確認とアルバイト雇用の確認

(アルバイト雇用者とは、毎日雇入れ毎日雇い止める者であること)

< キャリアデータシート >

シート掲載従業員の範囲

原則、勤務年数1年以上の現職者(毎年度末更新)

原則、年齢45歳以上(パート従業員含む)

アルバイト(臨時)従業員の配属可能な職場・職種の勤務者

シート記載事項

・個人情報、雇用状況、健康・考課、社内経歴

資格取得、研修受講、入社前経歴、会社所見、本人意向

登録者シート記載事項(に追加)

・個人情報 変更事項

・アルバイト雇用の条件

・アルバイト就労の実績

データフォーマットの作成およびシステム管轄部署

現職者のキャリアデータシート一覧表を作成する

(2) 高齢者新雇用形態(ビルメンテナンス版ワークシェアリング)の策定

新たな就業形態を導入し、中高年齢者の体力や家事の許容範囲に合わせ選択できる勤務日・時間(パート勤務)の職場を抽出及び創出し、短時間勤務と職場移動にて継続就労の促進を行った。

システムは、以下のとおり策定した。

職場の創出

・既存の職場より、職種別・地域別に、短時間・短日数(勤務時間・勤務時間帯・勤務曜日・変則勤務等のパートタイム)勤務の職場を抽出する。

・既存のフルタイム職場を分割し、職種別・地域別に、短時間・短日数(パートタイム)勤務の職場を創出した。

- ・顧客との新規請負契約締結時に、短時間・短日数（パートタイム）勤務の職場を設けた。

従業員への周知と勧奨

- ・抽出、創出した職場を、中高年齢従業員へ周知し、申出者を受付ける。
- ・退職申告者へ、事由聴取の上、上記の職場へ移行を勧奨する。
- ・移行先での職種は、原則として変更しない。

雇用契約の締結と就労

- ・移行先の短時間・短日数（パートタイム）勤務職場における就労条件を提示し、雇用契約を締結する
- ・職場移動が伴う場合は、入社時に准じ、職場の説明・案内・訓練指導する。

定着と契約更改

- ・就労後は、勤務状況をフォローし、定着を図る。
- ・勤務時間・日数に無理があれば、より就労可能な職場への異動を勧奨する。
- ・全従業員同様に、6ヶ月毎の契約更改を継続する。

3. 新規就業形態の試行・効果

(1) 退職従業員活用システムの試行と効果

平成18年度の試行期間は、キャリアデータバンキングシステムを構築した。具体的には、勤務年数3年以上・45歳から65歳までの現職従業員を対象に、入社時から現在に至るまでのキャリアを調査整理し、現職者キャリアデータバンクとして一覧表にまとめた。

さらに、システムの原則を定め（再雇用時の職場・職種・雇用条件・雇用契約等）、平成18年4月1日以降の退職従業員を個々の退職理由を基に抽出して、アルバイトによる再就労を打診した。

平成19年度は、キャリアデータバンキングシステムを改め、退職従業員活用システムを構築し、推進委員会にて導入実施し、本業務へ引継いだ。システムの内容は、試行時の実践から得た変更事項は、現職者キャリアデータシート掲載者の範囲を、勤続3年以上としていたものを原則1年以上に、対象年齢を45歳～65歳としていたものを原則45歳以上に拡張した。

効果としては、以下のとおりである。

<本人>

- ・慣れた職場で仕事の経験が活かせる。
- ・余暇を活用して収入(時給800円以上)が得られる。
- ・勤務先や職場の人達とコミュニケーションが得られ、感謝される。
- ・登録者であるだけで、会社との繋がりを保てる。

<同僚>

- ・無理なく休暇が取得しやすくなった。旅行レジャー等のまとまった休暇がとれてリフレッシュできた。
- ・一度退職した前任者の応援を通じて、職場固有の詳細なノウハウが得られた。

<顧客>

- ・以前に担当してもらっていた人とは信頼関係があるので安心である。

<会社>

- ・正社員が対応していた欠員応援業務が緩和できた。
- ・1ヶ月程度の欠勤者(病気治療)1名の退職が防止でき、募集から定着までの経費(10万円以上/人)が削減できた。
- ・現職従業員の残業が減少した。現在、アルバイト登録者12名、実績者6名であるが1ヶ月で約22時間の時間外残業が減少した。今後さらなる減少が見込める。
- ・退職者に対してアルバイト登録の案内を発送した結果、職場復帰希望者が1名あり、再雇用に至った。(今後も、介護や家事等から解放された復帰希望者は出ると予測できる。)

(2) ビルメンテナンス版ワークシェアリングの導入と効果

平成19年4月から、今回開発した高年齢者新就業形態をビルメンテナンス版ワークシェアリングとして、システムを構築し、管理表を作成、導入した。

管理表の整備では、ワークシェアリングが可能な職場リストを作成し、併せて、退職申出者がパートタイマーで継続就労する就労者リストを作成した。

職場リストと就労者リストを結合して、ビルメンテナンス版ワークシェアリングの職場と就労者リストとした。

現在、44箇所のワークシェアリングの職場を提示し、それらの職場にアルバイト登録者の内、14名が就労している。

フルタイム職場の分割では顧客の理解と承諾を必要とし、兼務職場の分離では職場別に採算を算出する必要がある。今後もこれらをクリアーして、ワークシェアリング職場を増設していきたい。

ワークシェアリング就労者は、一般のパート従業員と同様に通勤時間も拘束時間の一部であり、通勤交通費(全額会社負担)は二人分が必要となる。よって、職場は通勤の便宜を充分考慮しなければならない。

当初、彼らの給与水準については、一律に一般パート従業員と同様の額と考えていたが、今まで培ってきた技能水準とキャリア、職場でのバランスと会社の採算等を考慮して決定することとした。

導入の効果としては、以下の通りである。

<本人>

- ・収入は減るが退職せずに、働き慣れた職場で無理なく働ける。
- ・自己の体力や家庭の事情に応じて、生涯就労の道が開けた。
- ・働くことで、心身の健康と社会参加が維持できる。

<同僚>

- ・元気で働くベテラン社員から公私共にノウハウを吸収できる。
- ・ワークシェアリング社員の残業や休日出勤で、緊急の早退や欠勤に対応してもらった。

<顧客>

- ・キャリアのある高年齢者は、目配り気配りができ安心安全で信頼できる。会社と本人の事情が許す限り、当社の職場へ派遣を希望する。

<会社>

- ・退職予定者14人分の募集経費が削減できた。
- ・フルタイム勤務者の時間外勤務と休日出勤が1ヶ月で約22時間減少した。
- ・緊急欠勤による欠員補充がワークシェアリング社員の勤務により補填できる様になった。
- ・ワークシェアリング職場創設のため、全職場の勤務体制を見直し、勤務時間の合理化ができた。
- ・有能な人材の流出防止対策が確立できた。

まとめ

(1) 新規就業形態の成果等の総括

今回のアンケート調査において、60歳を過ぎても元気な内は働き続けたいと考えている人が多数を占めていることがわかった。また、業務内容についても、更なるスキルアップを目指している人が多くいることも明らかになり、高年齢になっても高い就労意欲を持つことも認識できた。

しかし、社員の大多数は女性であり、特に高齢になると家庭の事情等により就労が継続できなくなり、退職せざるを得ないケースも多い。そこで、退職社員の活用と短日数・短時間の検討を行い、仕組の策定と制度導入を行なった。

まず、退職従業員活用システムは、欠勤者による欠員応援業務の緩和ができるようになり、登録者のある職場では、アンケート調査において要望のあった在職者の休暇取得が促進されるようになった。

また、ビルメンテナンス版ワークシェアリングの構築では、当初退職希望を出していた者が、3ヶ月間で12名ワークシェア勤務へ移行できたことにより、熟練技能社員の流出が防止できた。

以上のことより、今回、立案導入した新就業形態は、当初目指していた一定の成果を得られたものと評価してよいと思われる。

(2) 今後の課題

今回立案導入した新就業形態は、一定の成果を得られたが、以下のような今後の課題も残された。

第2年目のアンケート調査を基にした仕事と生活相談室の設置検討を行なう。

退職従業員活用システムについては、まだまだ登録希望者が少ないのが現状であり、より利用し易い制度への検討を行なう。

ビルメンテナンス版ワークシェアリングについては、さらに登録者を増やしていき、意欲と能力に応じ、個人の事情を勘案した長期雇用の実現を図る。

アンケートの協力依頼

双葉メンテナンス工業株式会社
高年齢者就業形態開発事業推進委員会

この度、双葉メンテナンス工業株式会社において高年齢者就業形態開発事業を実施することになりました。つきましては、その取り組みの一環として独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の協力を得て、アンケート調査を実施することになりました。

本アンケートは、社員の皆様の労働意欲やニーズ、ライフスタイルなどを把握し、本事業において研究する新たな就業形態開発の参考にしようとするものです。従いまして、記載されたアンケート内容については、個々人の処遇とは一切関係ありません。

なお、回収されたアンケートは、高年齢者雇用アドバイザーの手で集計・分析をしていただきますので、個人データは一切開示されません。

お手数ですが、8月20日までに同封の返信用封筒にて返送下さい。

で囲む、または数字を記入下さい。

性 別	男・女	年 齢	歳	在社年数	年
-----	-----	-----	---	------	---

1. あなたご自身とご家族のことについておたずねします

問1. 現在、あなたと生計を共にしているご家族はどなたですか。

該当する番号に をつけてください。(はいくつでも)

配偶者 息子夫婦 娘夫婦 孫 自分の親 配偶者の親
それ以外の親族 一人暮らし その他(具体的に)

問2. 現在、あなたのご家族の中で主たる生計の担い手はどなたですか。

該当する番号に をつけてください。(は1つ)

あなた あなたの配偶者 子供 あなたの親 配偶者の親
その他(具体的に)

問3. あなたの「現在の健康状態」は、つぎのどれに近いですか。また、配偶者のいる方は「あなたの配偶者の現在の健康状態」についても、あてはまる番号1つにをつけてください。

あなた	あなたの配偶者
健康状態に不安はない 日常生活に問題ないが将来不安がある 生活には支障はないが健康ではない 定期的に通院加療が必要である	健康状態に不安はない 日常生活に問題ないが将来不安がある 生活には支障はないが健康ではない 定期的に通院加療が必要である

問4. あなたの家族の中に「あなたが介護しなければならない方」がいますか。
(別居も含む、はいくつでも)

あなたの親 配偶者の親 配偶者 子 親戚 その他
いない

2. あなたの仕事のことにしておたずねします

問5. あなたが現在働いておられる理由は何ですか。次の中から該当すると思われるものを3つまで選んでをつけてください。その中で、もっとも重要と思われるものには、1つをつけてください。

生活のため 自分の小遣いのため 健康のため 仕事が好きだから
世の中の役に立ちたいから 家族に頼まれたから 会社に頼まれたから
将来に不安があるから 話し相手が欲しいから 趣味もないから
人に喜ばれるのがうれしいから 能力を身に付けたいから
ただ何となく その他 ()

問6. あなたは、現在の仕事についてどの程度満足していますか。

(1) 仕事の内容 (いずれかに をつけてください)

満足 まあ満足 やや不満 不満
付問 (やや不満 不満 と答えた人に)

それはどのような内容ですか。(はいくつでも)

体力的にきついから 内容的に物足りないから 難しいから
その他 (具体的に)

(2) 労働時間

あなたの一週間の労働時間は、およそ何時間ですか。(数字を入れて下さい)

週 約 時間

あなたは、現在の労働時間に満足ですか (いずれかに をつけてください)

満足 まあ満足 やや不満 不満

付問 (やや不満 不満 と答えた人に)
それはどのような内容ですか。(はいくつでも)
一日の勤務時間が長いから 週の勤務日数が多いから
一日の勤務時間が短いから 週の勤務日数が少ないから
休日、祝日の勤務があるから その他 (具体的に)

(3) 職場環境 (いずれかに をつけてください)
満足 まあ満足 やや不満 不満
付問 (やや不満 不満 と答えた人に)
それはどのような内容ですか。(はいくつでも)
人間関係 暑いから 寒いから 危険だから
その他 (具体的に)

問7 . あなたは、仕事について今後どのようなことを希望しますか。
次の中から該当すると思われるものに (はいくつでも) をつけてください。
その中で、もっとも重要と思われるものには、1つ をつけてください。

もっといろいろな職場を経験したい (具体的に))
もっといろいろな職種を経験したい (具体的に))
もっと技術レベルを向上できるようにしたい
もう少し長い時間働きたい (具体的に何時間ですか 時間))
もう少し短い時間でよい (具体的に何時間ですか 時間))

問8 あなたは何歳ぐらいで職業生活を引退したいとお考えですか。
だいたい () 歳ぐらいで引退したい (数字 を入れて下さい)
元気なうちは、ずっと働き続けるつもりだ
今のところよくわからない
付問 その年齢で引退したい理由についてお尋ねします。主なもの1つに を
つけてください。
健康や体力を考慮して 仕事以外にやりたいことがある
年金が受給できるから 家族の面倒を見るため
その他 (具体的に))

3. 60歳以降のことについておたずねします

問9 あなたは、高齢期の働き方についてどのように考えていますか。

(1) どのような時間帯で働きたいですか。(該当するものにいずれかをつけてください。)

	週2日以内	週3日～4日	週5日～6日	週7日	働かない
1日3時間未満					
1日3時間～4時間未満					
1日4時間～5時間未満					
1日5時間～6時間未満					
1日6時間～7時間未満					
1日7時間以上					

(2) どのような職場で働きたいですか。(該当するものにいずれかをつけてください。)

現在担当している同じ職場

現在担当している職場とは違った職場(具体的に)

(3) どのような業務に就いて働きたいですか。該当するものにいずれかをつけてください。)

現在担当している同じ仕事内容(具体的に)

現在担当している仕事とは違った仕事(具体的に)

問10 高齢期の時間の過ごし方について、あなたが現在自分の生活のなかで「大切にしたい」と思っていることはどのようなことですか。3つまで選んでをつけてください。その中で、もっとも重要と思われるものには、1つをつけてください。

仕事でやりがいを感じる時間

家族でともに過ごす時間

一人で過ごす時間

趣味やボランティア活動をする時間

特に考えていない

その他 (具体的に)

問 1 1 . あなたは、高齢期の生活についてどのような不安を感じていますか。

3つまで選んで をつけてください。その中で、もっとも不安と思われるものには、1つ をつけてください。

生計維持の困難さ 時間を持て余すこと 配偶者に先立たれること
自分が先立つこと 仕事から離れること 家族に介護が必要になった
時
地域生活に溶け込めなくなる 特に不安を感じない
その他 (具体的に)

問 1 2 . あなたの「これからの生き方・考え方」についてお尋ねします。

いずれかに をつけてください。

これからも、生きがいや健康維持のために仕事は続けられるかぎり続ける
これからは、地域社会のために時間を使いたい
これからは、子供や孫たちと楽しく一緒に過ごしたい
これからは、今まで出来なかった自分のやりたいことに専念したい
特に考えていることはない
その他 (具体的に)

4 . あなたが会社に望むことについておたずねします

問 1 3 . あなたがこれから会社に望むことは、何ですか。

次の中から該当すると思われるものに (はいくつでも) をつけてください。
その中で、もっとも重要と思われるものには、1つ をつけてください。

高齢者のための弾力的な勤務形態の検討
技術修得のための研修制度の検討
会社独自の資格の創設と資格制度検討
仕事やその他の相談室の設置検討
退職後の生活設計のための講習の検討
その他 (具体的に)

問 1 4 . あなたはこれからの人生で、描いている夢や取組んでみたいことが何かありますか。自由にお書きください。

お疲れさまでした。アンケートにご協力いただきありがとうございました

アンケートへの協力依頼

双葉メンテナンス工業株式会社
高年齢者就業形態開発事業推進委員会

この度、双葉メンテナンス工業株式会社において高年齢者就業形態開発事業を実施することになりました。つきましては、その取り組みの一環として独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の協力を得て、アンケート調査を実施することになりました。

本アンケートは、退職社員の皆様の労働意欲やニーズ、ライフスタイルなどを把握し、本事業において研究する新たな就業形態開発の参考にしようとするものです。

なお、回収されたアンケートは、高年齢者雇用アドバイザーの手で集計・分析をしていただきます。また、個人データは、一切開示することなく、今回の研究目的以外には使用しません。

お手数ですが、8月20日までに同封の返信用封筒にて返送下されたくお願い申し上げます。

で囲む、または数字を記入下さい。

性別	男・女	年齢	歳	在社年数	年
退職年月日					

2. あなたご自身とご家族のことについておたずねします

問7. 現在、あなたと生計を共にしているご家族はどなたですか。

該当する番号に をつけてください。(はいくつでも)

配偶者 息子夫婦 娘夫婦 孫 自分の親 配偶者の親
それ以外の親族 一人暮らし その他(具体的に)

問8. 現在、あなたのご家族の中で主たる生計の担い手はどなたですか。

該当する番号に をつけてください。(は1つ)

あなた あなたの配偶者 子供 あなたの親 配偶者の親
その他(具体的に)

問 9 . あなたの「現在の健康状態」は、つぎのどれに近いですか。また、配偶者のいる方は「あなたの配偶者の現在の健康状態」についてもあてはまる番号 1 つ に をつけてください。

あなた	あなたの配偶者
健康状態に不安はない 日常生活に問題ないが将来不安がある 生活には支障はないが健康ではない 定期的に通院加療が必要である	健康状態に不安はない 日常生活に問題ないが将来不安がある 生活には支障はないが健康ではない 定期的に通院加療が必要である

問 10 . あなたの家族の中に「あなたが介護している方」がいますか。
(別居も含む、 はいくつでも)

あなたの親 配偶者の親 配偶者 子 親戚 その他
いない

3 . あなたの仕事のことについておたずねします

問 11 . あなたは現在働いておられますか。

はい いいえ

問 12 . 問 5 で「いいえ」と答えた方にお尋ねいたします。
現在、仕事に就いていないのは何故ですか。(は 1 つ)

仕事からは、完全に引退した
当面仕事を休んでいる
なんとなく仕事をしていない
何らかの条件を整えばまた働く
仕事を探しているが仕事が見つからない

問 13 . 問 6 で「 または 」と答えた方にお尋ねします。

あなたが、現在働いていない理由は何ですか。

次の中から該当すると思われるものに (は 3 つまで) をつけてください。

その中で、もっとも重要と思われるものには、1 つ をつけてください。

もう十分働いて、疲れたから 健康に自信がないから
人間関係がわずらわしいから 趣味に生きたいから
仕事以外で社会貢献したいから 経済的に働く必要がないから
年金が減らされるから 家族の誰かを介護するため
その他 (具体的に)

問14．問6で「何らかの条件を整えばまた働く」と答えた方にお尋ねします。

どのような条件を整えば働きますか。

次の中から該当すると思われるものに (は3つまで) をつけてください。

その中で、もっとも重要と思われるものには、1つ をつけてください。

十分な給与が得られるようになれば	通勤が楽であれば
就業時間帯がうまく合えば	休日、休暇が満足に取れれば
健康が回復したら	介護の必要がなくなれば
短時間パート的な働き方ができれば	知り合いが働いていれば
自分の都合に合わせて働くことができれば（具体的に	）
その他（具体的に	）

問15．あなたが、どのような条件ならびに制度があれば、再び当社で働きますか。

ご自由にお書きください。（スペースが足りない場合は裏面もご使用下さい）

お疲れさまでした。アンケートにご協力いただきありがとうございました。

