

他社の定年退職者を採用するゆとり人材制度の創設 三谷産業株式会社

会社概要

本社所在地	石川県金沢市
設立年	1928年（昭和3年）
事業の種類 具体的事業内容	各種商品卸売業（情報システム関連、樹脂・エレクトロニクス関連、化学品関連、空調設備工事関連、建設資材関連、燃料関連、その他）
従業員数 55歳以上の高年齢者率	438名 4.3%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	労使協定で定める基準に該当する者を65歳まで継続雇用

三谷産業株式会社は、昭和3年、三谷合名会社（現三谷商事株式会社、本社所在地福井県福井市）金沢出張所として創業された。当初は石炭の卸売業を行っていたが、後に分離独立し、以後、企業の成長と共に化学品関連、空調設備工事関連、情報システム関連等、主に6分野にわたって事業を拡大しつつ東京営業所（現東京本社）を設置して首都圏における営業基盤を強化する一方、平成5年には合併会社への出資からベトナムへ進出し、現在では現地に5つの子会社を擁するなど、国内にとどまらず海外に事業を展開する総合商社として現在に至っている。顧客、株主、社員、そして地域社会すべてから信頼される、社会に貢献する企業づくりに邁進しており、創業以来80年以上にわたる歴史の中で培われた社員を大切にす風土を継承しつつ社員がやりがいを持ち、安心して働ける職場作りに力を注いでいる。



本社外観

雇用の概況

平成21年6月1日現在の正社員数は438名であり、人員構成は下記のとおりである。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
438名	343名	76名	17名	1名	1名	-
100.0%	78.3%	17.4%	3.9%	0.2%	0.2%	-

正社員の外には定年後の継続雇用制度やゆとり人材制度（後述）による嘱託社員、パートタイム社員及び派遣社員が在籍している。社員の採用に当たっては通年採用制度を導入しており、新卒者に限ることなく、事業計画や経営戦略に合わせ、システムエンジニアや施工管理技術者等、専門性の高い人材を積極的に採用している。

平成18年4月には法改正に合わせ、定年後の継続雇用制度を整備した。定年年齢を60歳と定め、会社の基準に合致した者を65歳を上限として1年更新で継続雇用することとなっている。会社の基準としては、定年後も働く意欲があるか否か、継続雇用する上で健康管理上問題はないか等、5項目を設けているが、制度開始以来、今日に至るまで定年到達者全員が継続雇用を希望し、継続雇用されなかった者はいない。なお、健康管理については、産業医の診断を受けて健康状態を確認してもらうこととしている。

賃金は定年到達時の7割程度としており、業務内容については、役職は外すものの、原則定年前の業務を継続することとなる。一日当たりの勤務時間は正社員と同じくフルタイムである。短時間勤務や短日数勤務へシフトすることも可能であるが、現在のところ、全員がフルタイムを選択している。現在、継続雇用社員の最高齢は66歳であるが、特別な技術力を有しているため上限年齢を超えて引き続き雇用している。

なお、定年後の継続就業者は子会社へ転籍することとしており、転籍した子会社から派遣及び出向の形式で在籍している（計11名、60～64歳）。

また、障害者雇用については、業務のIT化に伴う身体疲労の回復やリフレッシュを目的として金沢と東京の事業所内にマッサージルームを整備し、平成15年にヘルスキーパーとして4名を採用した。外には情報システム事業部でシステム運用SEとして2名を雇用しており、正社員として、責任感と意欲をもって業務に従事している。

制度導入の背景および概要

三谷産業株式会社では従来から通年採用制度を設け、意欲と能力のある人材の採用に積極的に取り組んでいるが、近年は通年採用制度のみでは有能な人材の確保が難しくなりつつあったため、高度な専門性、技術力を持つ人材の確保に向けて新たな採用方法について検討を行った。その結果、平成20年11月から、主に他社を定年退職した専門知識を有する方で、短日数勤務を希望する者を対象とした「ゆとり人材制度」を導入することとなった。他社を定年退職した高齢者の中には、子育てや住宅ローンの支払いから解放され、生活にある程度のゆとりがある一方、まだまだ働きたいと考える方もいることが想定され、その様な方に現役時代の専門知識を活かして同社で活躍して欲しいという思いを制度の名称に込めている。なお、この制度は募集対象者を定年退職者に限定しているものではな



就労風景

く、例えば50代でも生活にゆとりがある等で条件に合致すればこの制度に応募することができる。

当制度は専門性の高い知識・技能を有することを応募の前提としており、ゆとりを持った働き方により、他社で培った豊富な知識や業務経験を活かしてもらうことを狙いとしているが、多業種・多エリアにわたり事業を展開している中、専門知識を活かした業務遂行において、現役社員への技術指導にとどまらず、他社から見た目線による経営への助言についても期待している。

勤務日数は週3日程度に設定し、賃金は時給制としているが、日数や額は個別交渉により決定している。一日当たりの勤務時間は正社員と同じフルタイムである。契約期間は1年ごとの業績評価を踏まえた更新とし、65歳を上限として設定している。

ゆとり人材の求人に当たっては、当初はハローワークも活用していたが、当該制度に関心をもつ方であれば自ら当社に問い合わせてくるであろうとの考えより、現在は自社ホームページのみで募集を行っている。

高齢者雇用の実態

継続雇用者は業務内容を熟知しており、現役社員にとっては良きアドバイザーの役割を果たしてもらっている。ゆとり人材社員による前職を活かした技術指導や継続雇用者による長年の経験に裏打ちされた助言等は、会社組織の活性化に大いに寄与している。継続雇用社員にとっては、定年後も働けることが自身の満足となっており、現在までのところ特段の要望・不満等は上がっていない。

制度開始以来、今日まで3名をゆとり人材社員として採用している。A氏は自動車メーカー出身者であり、物流関係で培った知識・経験を経営企画への参画・助言等で活かしてもらっている。B氏は化学品メーカー工場長を経験し、化学品関連部門で現役社員への技術指導等に能力を発揮してもらっている。C氏は現役時代、空調施工会社に在籍し、現場でのねじ切り、配管等現場業務に精通しているため、空調設備工事の設計施工業務でその技術力を活かしてもらっている。勤務日数については、3名のうち2名は週3日、1名は週4日勤務であり、3名とも現役時代の知識・技能を活かしながら充実感をもって日々業務に取り組んでおり、ゆとり人材制度の狙いは活かされていると考える。

今後の課題

三谷産業株式会社の年齢別構成は若年社員が多く、今後15年ほどは急激に年齢構成が変動することはないものと見込んでいるが、少子高齢化社会を見据え、また顧客との円滑な事業展開を進めていく上でも経験のある高齢社員の活用は考えていかなければならない。ただし、人員構成のバランスを保つため、若年者の採用は必ず続けていかなければならないと考えている。

現在のところ、高齢社員から特段の要望等は上がっていないが、継続雇用制度開始当初、年次有給休暇を定年前と同様の取扱い（年間最大有給休暇日数20日を翌年度に限り繰り越し可能）として欲しい旨要望が多数寄せられたため、当該制度を継続雇

用後も継続適用とし、高齢社員から喜ばれている。

高齢社員に対しては、特に健康管理の把握が大切と認識している。現在のところ、年1回の健康診断以外には特段のことは実施していないが、各自とも主治医に通うなど、自身の健康には留意している。社内の個別端末は電源のオンオフで出退勤管理できるため、時間外勤務が多く発生しないよう配慮していきたいと考えている。