

# 日本アトマイズ加工における 高齢者雇用の実情について

2007年11月21日(水)

日本アトマイズ加工株式会社  
代表取締役社長 福井 秀明



# 会社概要

(平成19年10月1日現在)

商号 日本アトマイズ加工株式会社

東証二部上場 日本精鉱株式会社 連結対象会社

創業 1964年3月

資本金 3億2,475万円

事業内容 金属粉末の製造・販売

代表者 代表取締役社長 福井 秀明

本社・工場

〒278-0015

千葉県野田市西三ヶ尾87番16号

(野田工業団地内)

敷地面積 9,450m<sup>2</sup>

工場建屋 6,919m<sup>2</sup>

生産金額 36億円

従業員 83名(除常勤役員等)

88名(含常勤役員等)



# 経営理念

日本アトマイズ加工(株)は、私たちの存在価値の根源である金属粉末製造基本技術を磨き続け、顧客・時代のニーズに適った商品を絶えず提供することにより企業として持続的に発展し、広く社会の一員としてその責務を果たし貢献する企業であり続けることを目指します。



お問い合わせ先

TEL. 04-7125-6677

FAX. 04-7125-6839

info@atomize.co.jp



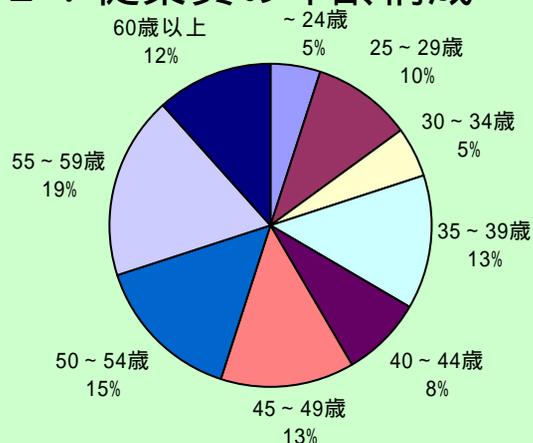
# 従業員数及び年齢構成

【平成14年10月1日 現在】

## 1. 従業員数

男性	53名
女性	7名
計	60名

## 2. 従業員の年齢構成



3. 平均年齢 45.7歳

4. 60歳以上社員数 7名

注1 会社が認めた者で、条件は規定による

【平成19年10月1日 現在】

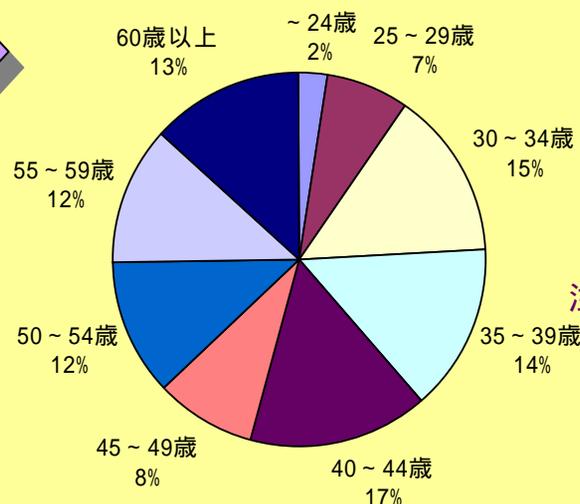
## 1. 従業員数

男性	75名
女性	8名
計	83名

## 3. 平均年齢

45.8歳

## 2. 従業員の年齢構成



4. 継続雇用者 10名

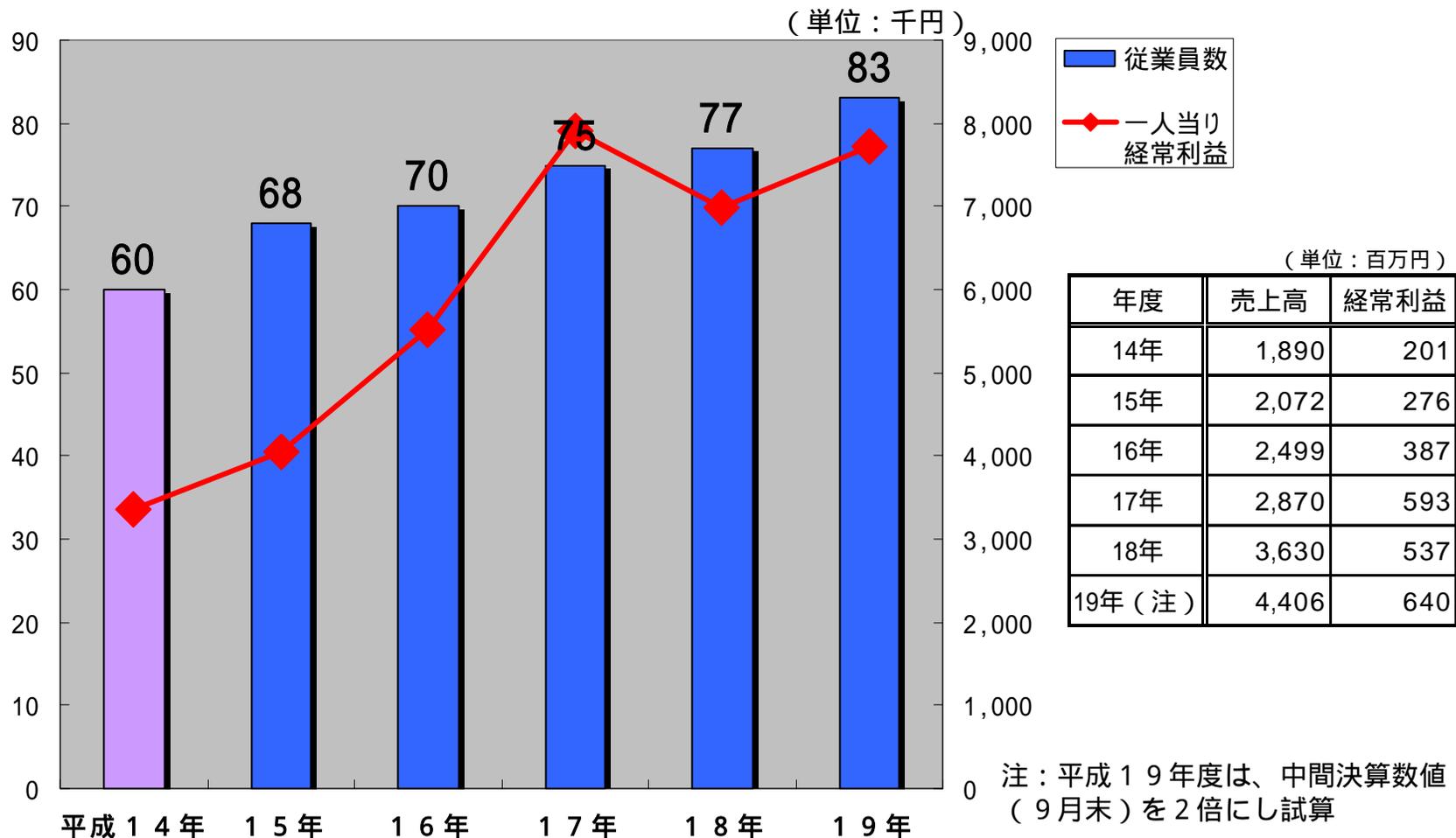
正社員と同じ  
勤務時間者 9名

短時間勤務者 1名

注2 高齢者継続雇用制度による



# 過去5カ年従業員数と一人当り経常利益の推移





# ・高齢者継続雇用制度の概要



# 日本アトマイズ加工株式会社の受賞歴

厚生労働省、高年齢者雇用開発協会、高年齢・障害者雇用支援機構主催による、平成17年度高年齢者雇用開発コンテストにおいて

**厚生労働大臣表彰・優秀賞**を受賞

(平成17年10月5日)

フジサンケイ ビジネスアイ主催、千葉興業銀行共催による

**第11回千葉元気印企業大賞・優秀技術賞**を受賞

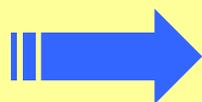
(平成18年2月22日)



# ・継続雇用制度導入の経緯・目的

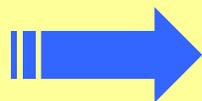
## 【当社固有の事情】

厳しい労働環境のため若年労働者が定着しにくい。

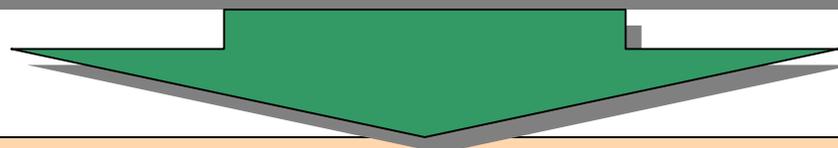


高齡熟練社員を貴重な戦力として活用する必要性

技能依存型企业のため「後継者育成 = 技能の伝承」が最重要経営課題



高齡熟練社員と若手社員の組合せにより、貴重な技能の伝承を進める必要性



高齡熟練社員に安心して仕事に打ち込んでもらうため、65歳までの雇用、賃金を保障した再雇用制度を導入。

〔附記〕 なお、若手中堅社員からも、安心して仕事に取り組めると好評を得ている。



- 改正高齡法施行(平成18年4月1日)3年前から  
高年齢者雇用確保措置(高齡者継続雇用制度)を導入・実施

業績が順調に推移していたこと、今後も引続き成長が見込めることから高齡者雇用確保措置の導入・実施を決断。

平成14年12月1日に正式に継続雇用制度を導入(就業規則を改定)  
(実際の運用は平成15年4月1日から)

希望者は全員65歳まで嘱託として再雇用する。  
但し、期間は1年とし、更新を繰り返す。

契約更新時に健康管理への取組みを重視する。

賃金は、原則として定年時の年収を保障。昇給は無し。

退職金は、60歳退職時に支給。



## - 勤務体系

勤務時間は、正社員と同じ。

【週所定労働時間 38時間20分】

始業時刻		8時		
終業時刻		17時		
休憩時間	昼食時	12時	～	12時50分（50分間）
	午前	10時	～	10時15分（15分間）
	午後	15時	～	15時15分（15分間）

注：本人の希望により、短時間勤務、隔日勤務も可能

一部の部署においては、交替勤務に従事することとなる

なお、業務は定年退職前の業務内容を引き続き担当。



## - 就業規則の改定

就業規則を次のように改定。 (平成14年12月1日導入 平成15年4月1日から実施)

従業員の定年は、満60歳に達した日の翌日とする。

定年に達した者であって継続勤務を希望する者は、嘱託として再雇用し、満65歳に達した日の翌日まで雇用する。

嘱託として再雇用した従業員の労働条件(労働時間、賃金等)については、従業員各人別に締結する嘱託契約書で取り決めるものとする。

### 参 考 改定前の就業規則

ア．従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。

イ．定年を迎えた者で、会社が必要と認め、本人が希望する場合には、嘱託として再雇用する場合がある。

ウ．定年後、嘱託として再雇用された従業員の労働条件については、別に定める「嘱託規定」による。

# ・ 継続雇用制度導入に伴う 人事管理上の条件整備

－ 人件費抑制を狙った措置は特に実施していない－



# - 組織の整備

本部、部、課、チームを置き、それぞれに長を任命

## 【目的】

役割、権限、責任の明確化

指揮命令系統の明確化

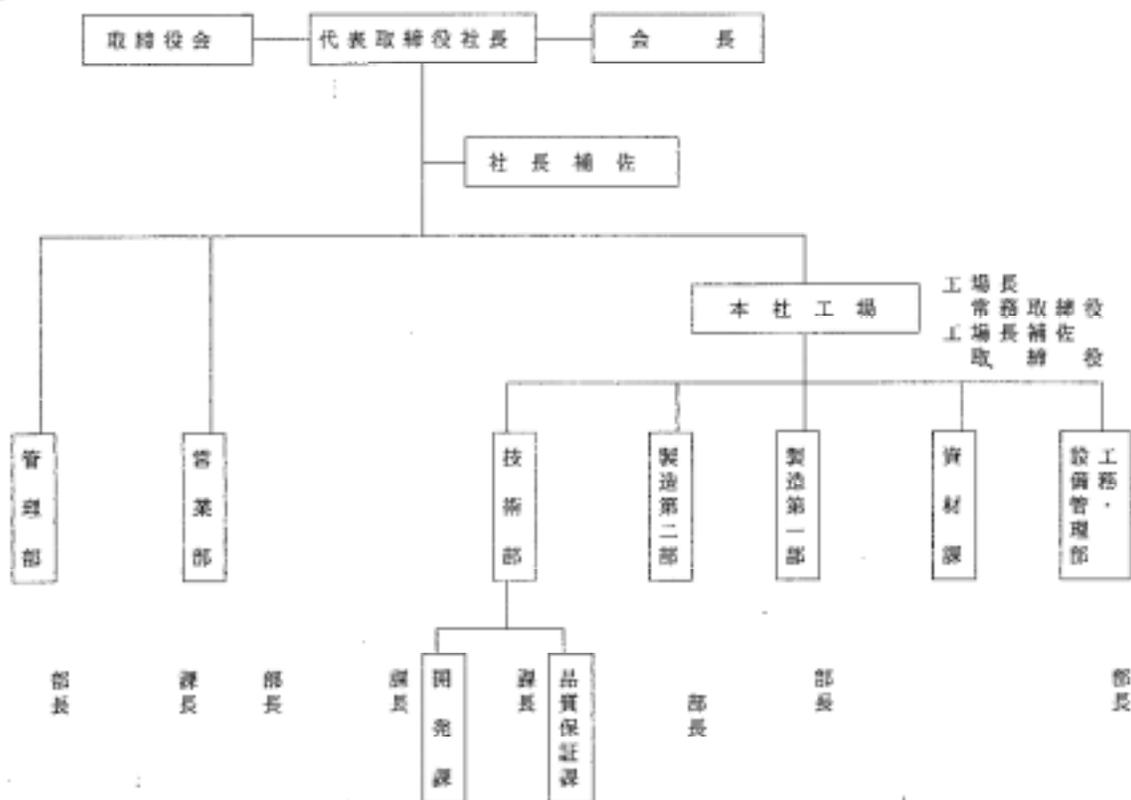
迅速かつ効率的な意思疎通



# - 組織図 (2001年度)

日本アトマイズ加工(株) 組織図

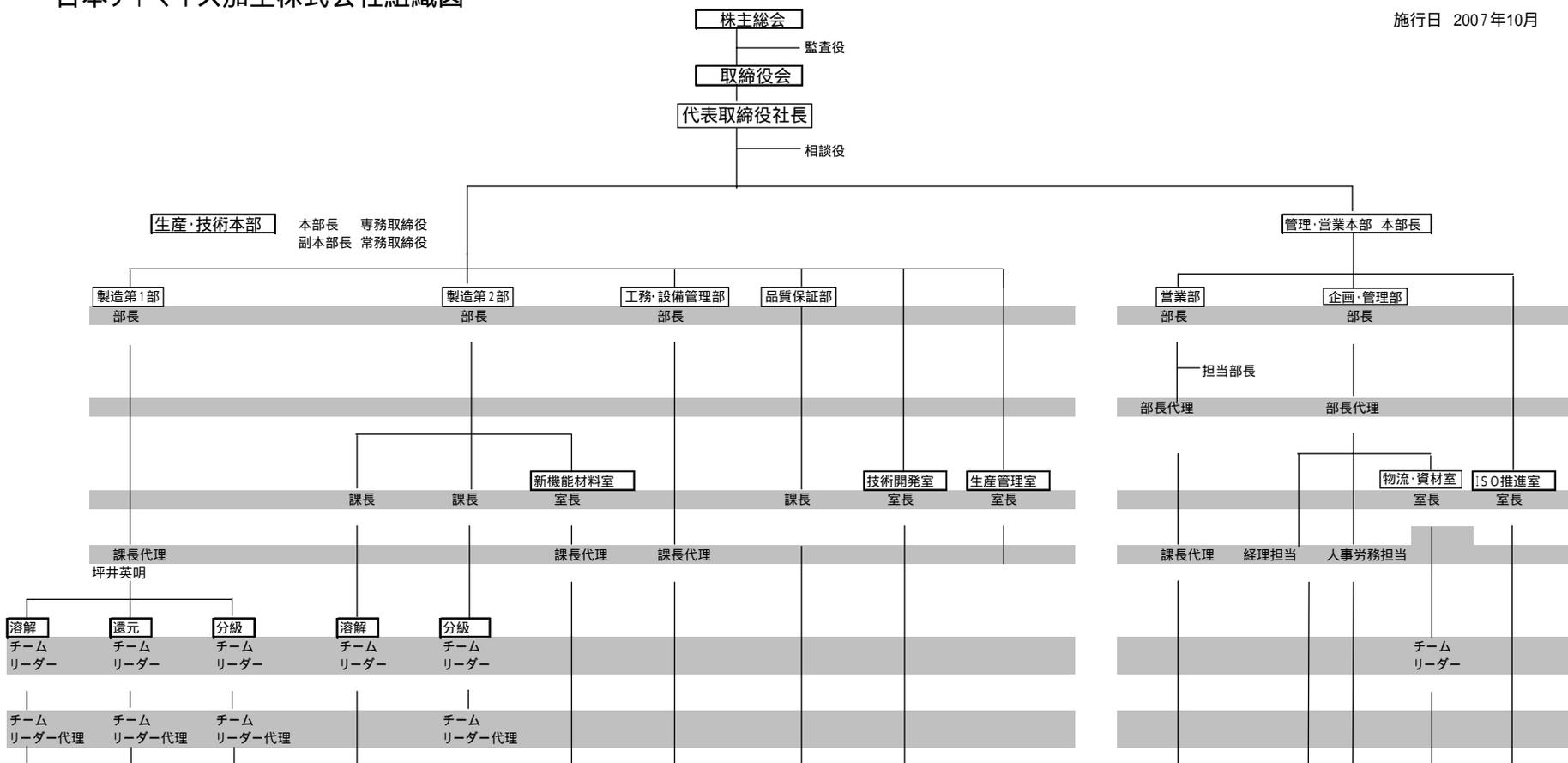
2001年12月現在



# 組織図（2007年度）

日本アトマイズ加工株式会社組織図

施行日 2007年10月



# - 賃金制度の改定

## 1. 継続雇用者の賃金

定年時(60歳)のまま5年間据え置き!

## 2. 正社員の賃金

人事考課の結果を反映した賃金

ア. 管理職(12名) 年俸制(成果主義賃金)に切り替え

イ. 一般社員(71名) 賃金体系を改定

【内 訳】

基本給 + 職能給 + 住宅手当て  
+ 家族手当て + 役職手当て + 皆勤手当て

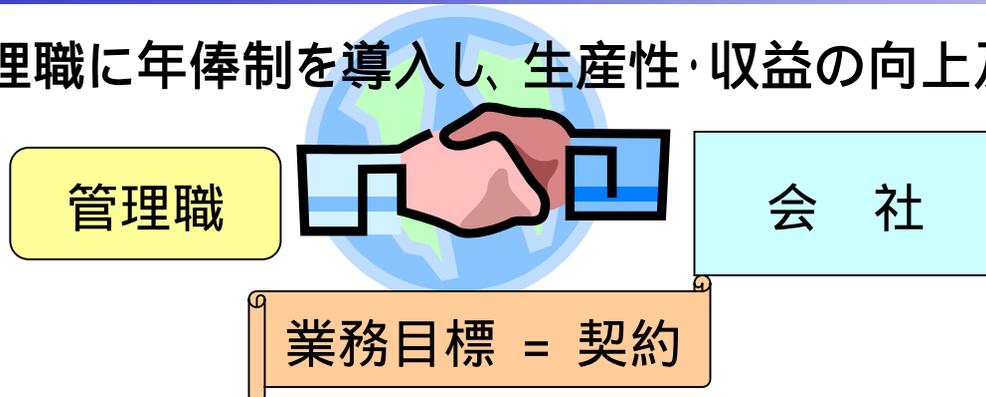
(基本給は生活的要素だけでなく人事考課の結果を反映させる。)

賞与査定は貢献度に応じて!



# - 賃金制度(管理職)

1. 管理職に年俸制を導入し、生産性・収益の向上及び、部下の指導教育を図る。



2. 「年俸査定委員会」で年俸を審議

## 年俸評価基準 [Points of Assessment]

- 1 . Power of Planning (目標設定力、計画立案力)
- 2 . Power of Break-Through (計画実行力、計画達成力)
- 3 . Stable Operational Implementation  
(持続的な業務執行、持続性、安定性、信頼性)
- 4 . For Customer & with Customer (お客様のために、お客様と共に)
- 5 . Continuous Self-Improvement (自己改善、向上心)
- 6 . Warm Heart to Others (周囲への優しさ)

3. 業績を評価した特別賞与

ROA(総資産利益率)が15%以上の場合

日本アトマイズ加工株式会社



# - その他

1 . 早期退職優遇制度 . . . なし

2 . 役職定年制 . . . なし

但し、継続雇用者は定年時に原則として役職から退く。



日本アトマイズ加工株式会社



# ・ 継続雇用制度に伴う人事管理上の諸問題

## 1 . 健康状態・体力等の個人差

業務配分、賃金の取決め等の面でのきめ細かな対応が必要。

## 2 . 管理職層が手薄なため、定年時に役職を退けない事態が発生。



- ・ 高年齢者の職業能力の開発及び向上への取組み
- ・ 高齢者の職域の拡大への取組み

会社を取巻く環境の変化により、正社員と同様、職業能力の開発及び向上を会社として奨励し、必要に応じ継続雇用者も新たな業務に取り組む場合もある。

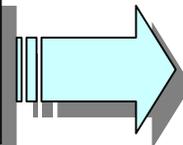
継続雇用者は自己研鑽のみでなく、  
後輩への技能の伝承を行う！

## 【目 標】

技能伝承の指導を受けた者は、  
文書化（マニュアル化）し、社内の共有財産とする！

## 【参 考】 継続雇用者の職業能力開発への取組み事例

技能講習〔玉掛けなど〕  
ISO14001,9001関係研修 等



野田地域職業訓練センター  
主催の研修に主に参加

日本アトマイズ加工株式会社

