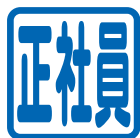


(1) A 電気機械器具製造業

導入している制度



正社員登用



共通の処遇



能力開発



その他

ポイント

- ・ 期間工に社員登用の可能性を付与する制度とすることで、正社員の確保を図る。
- ・ 社員登用までの期間を短く設定して定着を図る。
- ・ 社員登用により安定的で長期に働ける環境を作りモチベーションアップを図る。

○正社員登用

(1) 制度導入の時期、きっかけ

2006（平成18）年3月に制度導入。定年退職のピークを迎えることによる問題や年齢構成の上昇による技能伝承の難しさなどから、毎月1回の期間工採用を選択。新規採用では毎年4月に採用し、1年間の新人研修をする為、職場に配属する時期は実際には採用の1年後となり、経営上の「即時職場に配属する必要性」を満足させられないので、期間工という非正社員を即時職場配属し、即時育成をすることで新卒採用では満たしきれないスピーディーな要員確保を企図した。

(2) 制度の内容（登用の基準及び登用後の処遇を含む）

- ① 対象：一般職技能職で発電機の工作・品質管理・検査・試験を行う部門の期間工労働者（6ヶ月の契約社員）。社員登用試験は春秋の年2回実施。
- ② 受験要件：①永年勤務の意思、②期間工としての雇用期間1年以上、③登用前1年間に就業規則違反がないこと、④登用前1年間に原則として欠勤がないこと、を全て満たす者で、かつ上長が受験を認めた者。
- ③ 試験：①勤務評価・資質評価、②筆記試験（基礎能力判定、適性、専門）、

③面接の3つの科目からなり、総合評価。①の勤務・資質評価は、積極性や技能レベルなどの項目を5段階で直属の上司（課長レベル）が評価。評価の偏りを避けるため、更に人事課で現場の情報を収集して総合的に判断。

④ 制度周知：採用時点で受験者に説明。受験要件を満たしている者へ試験を案内。

⑤ 手 続：本人による受験願提出後、職場での勤務評価を提出。人事課での受理により受付となり試験手続に移行。受験は本人の意思が前提となっており、過去約80人の期間工の中で、実際に受験したのは34名。合格率は9割以上となっている。不合格の理由は口頭で説明。

(3) 制度導入に当たっての課題と解決策

① 仕事の難しさや臨時出張の多さなどもあり、社員として安定・定着させることが課題。

② 期間工の教育・研修はOJTで行わざるを得ないので、職場での負担が生じているのが事実。改善策を模索中。

③ 期間工を1年で社員登用する際の潜在能力の見極めが難しい。

(4) 制度を導入してからの転換人数

実績は32人（2008（平成20）年9月16日現在）。

(5) 転換後のメリット

身分が安定することによって安定して仕事をしてもらえるという点。現場全体のモチベーションアップもある。

(6) 制度の運用状況について

① 受験状況：正社員登用試験には約8～9割は合格。再チャレンジは可能。

② 処 遇 等：期間工の研修は新卒社員と同様の取扱いとしている。福利厚生についても同様の制度がある（工場での食堂等）。交通費支給も同じで、社宅に入れる場合もある。ただ、退職金は支給していない。

正社員登用後の給与の位置付けは基本的に個別判断（社員登用時点では全員がアップ）。その後は正社員としての通常の評価（査定）。

③ 教 育：期間工の研修は現場のOJTが基本。OJTは、マンツーマンで行う場合もあれば2、3人のチームで行う場合もあり、職種・部門によって異なる。指導計画書を作成して指導内容を記録する。正社員登用時点で改めて正社員としての集合研修を行う。

担当者からのメッセージ

弊社では新卒採用を手控えていた時期があったものの、事業動向が急激に上方に変動したことに伴って新卒採用を推進しようとした。ところが、新卒採用は高校等の卒業時期に応じた採用しかできず、通年採用をして早期に要員確保を図るには不適當でした。

そこで、期間工という正社員でない雇用形態を制度導入して、期間工の中から選抜した社員登用制度を取組むこととした背景があります。

期間工の採用及び採用後の労務管理では、これまでの正社員の視点からでは足りないことが多々あり、職場や人事部門としても苦勞がなかったとは思いませんものの、30名超の正社員登用を実現することができ、その苦勞も報われたものと考えております。

どんな仕事でも苦勞はつきまとうものですが、労働力人口の絶対的減少が避けられない国内人口推移に鑑みて、ご覧になっている担当者様の会社におかれましても、期間工の正社員転換の推進を視野に入れて企業経営に取組んでみてはいかがでしょうか。

事業所の基礎データ

最近の売上高 (過去3年間、変動 が少なければ直近)	2008(平成20)年3月	2007(平成19)年3月	2006(平成18)年3月		
	—	—	—		
新規学卒採用 の実績と動向	平成20(2008)年3月	中途採用人数	過去3年間		
	—		105人(うち正社員登用32人)		
従業員数	総数	うち、 正社員数	うち、 非正社員数	うち、 有期契約 労働者数	うち、フルタイム (1週間の所定労働 時間が通常の労働 者と同等の者)
	—	—	—	—	—
フルタイム有期 契約労働者の 1契約期間等	期間	平均更新回数			
	6か月	3回			