

Monthly Elder 高齢者雇用の総合誌

2012

7

エルダー



特集

現役世代を支援する
高齢者の新しい働き方



ものづくりの心とともに

世界に通じる技を継承する

フジイコーポレーション株式会社

越後平野のほぼ中央に位置する新潟県燕市は、県下有数の工業地帯でもあり、金属洋食器の産地として名高い。上越新幹線の燕三条駅でタクシーに乗り換え約10分、県道18号線沿いにあるフジイコーポレーション株式会社は、主要商品である除雪機や乗用草刈機、高所作業機などを開発・製造・販売、「新潟から世界へ」を合言葉に、グローバルな事業を展開している。

同社の創業は、1865（慶応元）年に「勇七」の名で、農業器具の千歯（せんば）（日本古来の脱穀器具）の製造・販売を始めたころにさかのぼる。創業125年目の節目に当たる1990（平成2）年に現在の社名に変更した。創

業以来「従業員は家族」という理念のもとで進めてきた高齢者雇用対策は高く評価され、平成23年度「高齢者雇用開発コンテスト」厚生労働大臣表彰特別賞を受賞、その詳細は昨年10月号の本誌でも紹介したので、記憶に残っている読者も少なくないだろう。

現在、従業員は140人、45歳以上は81人と全体の6割弱を占める。60〜64歳が15人、65〜69歳は1人、最高齢は75歳の女性で、パートタイマーとして社員食堂などで元気に働く。

今号では、同社の画期的な高齢者雇用対策の中から誕生したシニアアドバイザー制度や、同社ならではの「ものづくり道場」にお



永年勤続表彰式典のひとコマ

ける技能伝承を通じ、高齢者からのバトンが着実に現役世代に手渡されている事例を、総務部シニアアドバイザーの清水和夫さんに伺った。

シニアアドバイザーという新しい働き方

「創業145年以上の長い歴史の中で、代々の経営者が『従業員は家族』との考えを持ち、長期雇用を前提とした経営を行ってきた。現在の藤井大介社長は5代目に当たりますが、藤井社長のもとで高齢者の雇用対策が進み、2010年には希望者全員が70歳まで働ける継続雇用制度を採用しました。当社では60歳になったとき、フルタイムで働くか、パートで働くかの選択ができるようになっていきます。同時に継続雇用者に対してシニアアドバイザーという役職を新設しました」と説明する清水さん。

新しくスタートしたシニアアドバイザー制度について、清水さんはさらに次のように続ける。

「世間では、定年を過ぎると役職がなくなり、閑職に回されるというマイナスのイメージが強いのですが、知識や経験、技能を持つ再雇用者をラインの職制として任命し、職場内での一定の地位を確立することでモチベーションの向上をはかるとというのが当社のシニ

アドバイザー制度の目的でした。

実は私がシニアアドバイザーの第一号です。私は、2年前に60歳に達した時、健康状態のこともあり、思い切って退職を考えていました。シニアアドバイザーの話聞き、採用関連や財務、経理など多岐にわたる自分の経験を後進に伝えていきたいと、60歳から新たな出発をしました。その後、機械設備の保全や生産管理を担当する鋼材事業部門と、コスト管理に関わる商品開発部門から2人のシニアアドバイザーが誕生、終身雇用を社是とする当社だからこそ実現した働き方を誇りに思い、精進しています」



清水和夫シニアアドバイザー

新入社員と高齢者の出会いの場「ものづくり道場」

設立当初、同社は農業機械の製造を専門としていたが、その技術を生かし、除雪機や乗用草刈機、高所作業機などの開発・製造・販売へと事業を拡大してきた。なかでも1972（昭和47）年から手がけている除雪機は今や主力商品であり、1980年に欧州向け輸出を開始、以降世界で高い評価を受け、南極にある基地でも使用されている。また、2007年にはフィンランドの「サンタクローズ公認除雪機」に認定されるなど、その技術力は折り紙つきだ。

「ものづくりの会社としての評価が高まるほどに、技術の伝承ということが大きな課題となってきました。いまから4年前、藤井社長は、自分の持ち場の仕事だけをするのではなく、すべての従業員がものづくりのイロハを身につけるべきだと考え、工場の一角に『ものづくり道場』を設置しました。塾長には18歳で当社に就職以来半世紀を製造畑一筋に歩いてきた早坂昌男さんが就任、2日間にわたって、すべての従業員が工具の使い方、ネジの締め方など一から早坂さんに教わりました。男女を問わず、事務職ももちろん、すでに現場で作業している人間も研修に参加、藤井社長も率先して塾生になりました。『もの

づくり道場」で学ぶ基本の作業の積み重ねが、当社の製品につながるわけですから、作業工程を全員が経験することは、ものづくりの心に触れる格好の機会となりました」とものづくり道場の成り立ちを説明する清水さん。

現在では中途採用者を含む新入社員教育のプログラムの一環となっており、新入社員は工具の取り扱いに始まり、材料の切断、曲げ、溶接から仕上げまで一連の工程を経験する。今年も男女2人ずつの入社があり、早速「ものづくり道場」で2日間の研修があった。早坂塾長の厳しい指導のもと、日ごろ手にしたことのない工具と格闘しながら、油にまみれ、ものづくりの基本を学んだ。

「たった2日間ですが、道場での経験はそれまでの大学生活では味わえなかった緊張感と同時に、ものづくりの醍醐味を自分の肌で感じる事ができ、厳しい指導にもかかわらず、毎年、新入社員からは好評です。ものづくりの基本をまず体でつかみとることは、その後の自分の業務に必ず活かされます。営業するにしても製造工程の苦労がわかれば、製品を売るとき、つい熱がこもるといいます」と清水さん。

研修の仕上げは、更衣室で使うハンガーの製作である。1本の棒材を切って、曲げて、溶接して、冬場の厚手のコートの重さにも耐え得る、丈夫で世界に一つしかない自分用のハンガーを完成させる。さらに、会社の緑化

運動に呼応して、鉄製のプランターも製作、社屋のまわりには従業員たちが作ったプランターが並び、花だけではなくトマトやキュウリなどの野菜類も栽培され、収穫の楽しみというおまけまであるという。

「ものづくり道場」は技術を学ぶ場だけではなくありません。指導者に経験豊かな再雇用者が起用されたところに当社ならではの着眼点があります。先生である高齢者は自分の経験を余すことなく発揮しながら、自分自身もさらに高みを目指すことができます。生徒である若い人たちにとっては、当社が培ってきた技術だけでなく、連続と続いてきた歴史の中で育まれてきたものづくりの心がまえを教わる場となっています。入社して最初に、自分の会社を支えてきたものづくりの大先輩と心を通い合わせることで、研修後それぞれの現場に配属されたとき、部署の先輩に対して自然に敬意を払える風土が生まれると確信しています」と清水さんは胸を張る。

伝え続けること、それが出発点

「ものづくり道場」と同じく同社ならではの個性的な取り組みが、本社工場の脇に併設された「歴史資料館」で、1986年に南極で採用された除雪機など、長い社歴の中でエポックとなった製品が展示されている。そこで



ものづくり道場では、すべての新人が汗を流す

は、工場案内役の女性が、一つひとつの製品について、製品が誕生した時代背景や、先人の苦労話を説明してくれるが、若い案内役には会社の歴史や製品誕生秘話を教えるのは、実際に製造に苦心してきた経験豊かな高齢者の仕事であるとのこと、ここにも高齢者の活躍の場があった。

同社のすべての社員が等しく持つ、ものづくりに寄せる情熱や、高齢者雇用における画期的で多様な試みは多くの効果を生み出している。例えば、今春、平均年齢42歳の10名の



社員が製作したプランター

チームが、「多品種の溶接工程に柔軟に対応できる溶接ロボットシステムの開発」に成功し、第4回ものづくり日本大賞優秀賞を受賞した。最年長は59歳、最年少は35歳という年齢の幅がある開発チームは、研究・開発を通常業務と並行して行わねばならず、苦勞を共にすることで若手は大きな成長を遂げ、そのことがベテラン従業員に刺激を与えた。真摯に技術を学ぶ心と、若手を育てていく心、そして何より同じ技術者として尊敬しあう心が寄り添い合って、これまで不可能といわれた

システムの開発の成功につながった。

また、組立て作業台車を改善し、生産性向上・安全性向上に寄与した2人が今年度の創意工夫労働者賞を受賞したが、一人は40年のキャリアを誇るベテラン技術者であり、もう一人は入社歴が半分満たない若手の組合せのチームであった。年齢を越え切磋琢磨しながら挑戦する気概は、同社の真骨頂ではないだろうか。

では、ものづくりの現場での技術の伝承ということはあっても、例えば清水さんが所属する総務のような事務系の部署で、技術や信念を次の世代に伝えていくのは果たして可能なのだろうか。失礼を承知で不躰な質問を試みた。

「私が担当の採用関係では若い女性と一緒に仕事をしています。新潟県内で開かれる合同会社説明会などに二人で参加するとき、その都度話していることがあります。それは、採用は会社の未来を担う大切な仕事であること、会社の名前を背負っているのだから常に礼儀正しくあること、そしてブースを訪ねてくる学生さんは、将来お客様になるかもしれないのだから、どんなときでも誰にでも丁寧な応対が不可欠だということです。聞く側には面倒だなあとという顔をするときもありませんが、確かに伝わっているなど実感できるときもあります。地味なことですが、私は繰り返すということが大切であると思っています

す。製造の現場で学んだという共通項を軸にして、言葉と態度で伝えていけばきつと通じると思います。心を伝承するのは、製造現場でも事務職でも不可欠です」清水さんの声はどこまでも穏やかだった。

好環境の職場の創出が 技術の伝承を支える

取材の最後に、駆け足で清水さんに8年前に新設された工場を案内していただいた。入口の更衣室の前には「ものづくり道場」で作成した鉄製のハンガーがかけられていて、今年度の女性新入社員のハンガーを見せてもらったが、ずしりと手に重かった。

姿見で服装チェックをし、よく手を洗ってから工場内に足を踏み入れたとたん、完全にフラット化された床が目飛び込んできた。また、配線や配管も天井を這うようにしてあり、工具類はすべて吊り下げ式で、床に物を置かないことが徹底されていた。男女のトイレの入り口にも段差がまったくなかった。

膝にも負担がかからないよう床の塗料は三層式になっており、中間層にはソフトな塗料が塗布されているとのこと。確かに膝に優しいことが実感できた。

組立て工程では、従業員が部品をそれぞれ台車に載せ運搬していた。台車の高さは作業によって変えられ、また、数台の台車を組み

合わせて作業の簡便化を図っている。改善はすべて社内で行い、改善への熱意が前述の創意工夫労賞受賞につながった。

今年の春入社した女性が塗装ラインで作業をしていた。ゆくゆくは海外担当の営業職に就くとのこと。

「最初に基本を学び、ものづくりの心を叩き込まれ、実際に製造の現場に立てば、そこで得たあらゆる知識、技術は彼女のこれから仕事にもきつと役立つと思います」と清水さんはやさしく見つめる。

「従業員は家族」という 社風が生む団結力

毎年5月21日の創業記念日は休日となるため、前日の終業時間後に永年勤続表彰を行うのが慣例となっている。おりしも取材日が同じ日にめぐり合わせ、式典に同席させていた。2名の30年勤続者、3名の40年勤続者に続き、「ものづくり道場」の塾長早坂昌男さんが50年勤続表彰を受けた。50年勤続というのは継続雇用制度が確立していればこそその顕彰である。早坂さんの背中に後輩たちの熱い視線が注がれる。

勤続表彰の後、第4回日本ものづくり大賞などの表彰式があり、今春採用された4名の新入社員の紹介もあった。市内の3工場から駆けつけた100名近い従業員が、仲間の栄

誉を自分のことのように喜びあう姿が印象的だった。式典とはいえ大がかりな看板はなく、社長の祝辞もマイクを使わない。みんなでお茶で乾杯という自然体は、ものづくりに生きる人たちにふさわしかった。

今年1月に都内で開催された「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウム」にパネラーとして参加した藤井社長は、「シニアという言葉は私は上級という意味でとらえています。だからシニアアドバイザーは60歳以上の人しかありません。技能を継承していくうえで経験豊富な高齢者は会社の宝であり、そういう人たちがよりよい職場環境で長く働き続けることが、この国にもものづくりを

伝承していくための競争力になると思っています」と力強く宣言している。

人こそ宝という創業以来の精神を受け継いだ54歳の5代目は、紙コップを手にして会場内を歩き回り、藤井社長が行く先々で笑い声がはじけた。

ちなみに進行役は総務部の担当で、司会は清水さんであった。本誌の取材、式典の準備と、この日一日多忙を極めたはずなのに、最後まで笑顔で通したシニアアドバイザー第一号の活躍ぶりは、「シニアアドバイザーのシニアとは上級を意味すると考える」という藤井社長の言葉を見事に体現していた。

