

高齢者の加齢による体力低下に合わせた短時間労働を導入して70歳雇用を実現 株式会社イソダメタル

I 会社概要

本社所在地	東京都大田区
設立年	1905年（明治38年）5月
事業の種類 具体的事業内容	各種合金軸受製造業
従業員数 55歳以上の高齢者率	54名 35.2%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	希望者全員65歳まで再雇用

明治38年創業の株式会社イソダメタルは、東京都大田区で軸受の製造・販売を営んでいる。

昭和6年に自動車用軸受を製造販売して以来、一貫して軸受の製造・販売を行ってきており、現在ディーゼル機関等の軸受の分野では業界トップレベルである。

当社の鑄造技術の特徴である遠心鑄造は、鑄造手法の一つであり、鋼管（裏金）の内部に遠心力を利用して、他の金属を鑄込み溶着させる技術である。この技法により微細組織を有する鑄物を作ることができるが、長年の知識と経験を要する技術である上に、取り扱う製品の種類は3000程あり、1年程度の勤務では、すべての仕事を経験することはできない。したがって、勤続年数の長い人の経験が必要とされている。そのため、定年後継続雇用ができるように、賃金制度、勤務時間、能力開発等での工夫が行われている。



本社外観

II 雇用の概況

平成24年6月現在の年齢別社員構成は、以下のとおりとなっている。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
54名	20名	15名	5名	6名	5名	3名
100.0%	37.0%	27.8%	9.3%	11.1%	9.3%	5.5%

高齢者雇用に対する方針及び考え方

1. 従業員を家族の一員として考え、生活の安定のために70歳雇用を実施する。最高齢の従業員は83歳で、会社に来て働く事が生きがいと語っている。
2. 会社は軸受の製品を製造するためには、熟練による匠の技を持つ者が必要になる。会社はこれらの要員を確保するために70歳雇用を実施する。
3. 従業員のモラルを下げないように次のような対応をしている。
 - ア. 会社は60歳以降も働ける場を設けるとともに、賃金額を60歳定年時の1割程度の減額に抑えることにより、従業員のモチベーションを維持している。
 - イ. 社長自ら、月に1回の給与支給日に「老人会」と称して、先頭になって高齢従業員に声を掛け、近所の飲み屋で会費制の懇親会を開き、交流を深めている。
4. 当社は、60歳定年後、希望者全員を継続雇用する。仕事がないと働きがい、生きがいを失うことになるので、会社としては雇用の場を提供するよう努めている。特に当社は高齢独身者もいるので、なるべく会社で勤務できるよう配慮している。
5. 当社では、長年培った技術や技能を持ち、経験豊かな熟練作業者が多く、会社の貴重な財産となっている。当社に長年いれば、自分の技術・技能を発揮でき、戦力となるので、後輩からも尊敬されプライドも保てる。

また、当社は、高い技術水準を維持しながらも研究開発・技術力向上にも力を入れている。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

当社の仕事の受注先には、大手企業があるが、必ずしも同じ品物を受注するのではなく、材料の変更や高度な技術を要求されることがある。このような要求に応えるため、いろいろ工夫をする必要がある。そのような高い技術を開発するために、高度スキルレベル作業を保持する従業員を育てる必要がある。

そのため、定年後継続雇用できるように、勤務時間やOJTによる能力開発等で、工夫・配慮が行われている。

さらに、ぜひ定年後継続雇用制度終了後の65歳以降も残ってほしい、技術・技能の伝承に力を貸してほしい、という要望が企業側にあり、それに応えたいという気持ちが労働者側にあれば、さらに雇用を継続する慣行がある。

当社の場合、高い品質の製品を世に送り出すために、技術・技能の伝承は重要な課題の一つであり、そこで高齢者が大きな役割を果たしている。

従業員54名中、60歳以上は14名、約26%である。機械工の場合、技術的な面で若い世代の模範ともなるので、OJTで具体的な指導に当たってもらっている。会社としても残ってほしい、本人も残りたいという意向を持っていれば70歳雇用を実施することとなる。

Ⅳ 高齢者雇用の実態

高齢者から、加齢による体力低下に合わせた短時間労働を適用して欲しいとの要請があれば、会社はそれに応えている。現在会社が導入している短時間労働の事例は次の1及び2の事例のとおりである。

1. 短時間労働を適用している事例

パターン1	パターン2
1年契約の嘱託契約	1年契約の嘱託契約
週4日出勤	週5日出勤
1日の労働時間 7時間50分	1日の労働時間 6時間50分
注) 本人の希望で毎週火曜日は出勤しない 自分のペースで仕事ができる 勤務時間は朝8時00分から	注) 83歳の事務職に適用

2. “高度”スキルレベル保有者

当社では、60歳以上の高齢者の中に、会社の競争力を決定するような高度技術を持つ者がいる。

当人は、ワーク・ライフ・バランスの観点から、週2日から3日勤務の短時間勤務であるが、本人は高いモラルを持っており、会社に出社しない日でも、自宅で自主的に新製品の開発の構想を練ったりしており、会社に出社した日にその成果を発表することがある。



高度スキルレベル高齢者の勤務風景

3. 全職員の勤務時間

全職員の勤務時間についてはワーク・ライフ・バランスの観点から極力残業をさせない方針をとっており、勤務時間は朝8時00分から16時35分までの1日の勤務時間が7時間50分となっている。これは高齢者側から健康のために朝早く出勤し早く帰宅したいという希望が多いため勤務時間は朝8時00分からとしたのである。

V 今後の課題

トップダウンによるスキル継承の推進体制を形成しているが、スキル継承は、当社の生き残りのための経営テーマになっている。

1. 新人の育成方法の充実

当社における OJT の方法は、実際に機械を操作しながら、マンツーマンで教えている。鑄造技術の習得には長い年月がかかること、ベテラン指導者から若手の後輩への技術を伝承するという観点からも、OJT 指導者は主に 65 歳以上の高齢者が担う。現場で十分な時間をかけて育成、教育するため、現場の作業に従事する要員は、他社と比較しても、売上高から見ても多い状況となっている。今後は、新人育成について、技術・技能の可視化のため、マニュアル等の充実を図り、従業員全体のレベルアップを図ることが課題となっている。

2. OJT 指導者の高齢化

77 歳のベテラン従業員は、24 年間当社に勤務しており、製品の仕上げの段階で検査・修正を担当している。本人は 100 分の 1 ミリ単位の誤差まで精度を高めて製品を作成できる。その上で一人の新入社員の OJT を担当している。

スキル継承については、全社的課題として、社長が率先して取り組んでいる課題であるが、そうした中でも指導者の高齢化は進むことから、今後も高齢者の健康に配慮しつつ、できるだけ長く活躍できる環境を整えると同時に、継承される側である若い従業員にも、意欲を持って取り組んでいける職場づくりが求められる。

執筆者

高年齢者雇用アドバイザー 福田 義彦