

「一人親方」制度により継続雇用の実質的延長を図る 協和ファインテック株式会社

I 会社概要

本社所在地	岡山県岡山市
設立年	1955年（昭和30年）
事業の種類 具体的事業内容	一般機械器具設計・製作 （化合繊維器、環境関連機器、合繊用ギアポンプ、医療機器）
従業員数 55歳以上の高年齢者率	177名 24.3%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	希望者全員を65歳まで1年毎の更新で契約社員として継続雇用

協和ファインテック株式会社は、先代社長が昭和30年（1955年）に東洋紡績株式会社（以下東洋紡）岩国工場の下請として現在の岩国本部（岩国市南岩国町）の所在地に設立した協和鉄工有限会社に端を発している。当初レーヨン設備の設計・製作から始め、後に化合繊設備に移り今日に至っている。

昭和33年には東洋紡が住友化学株式会社との合弁で設立した日本で最初のアクリル繊維の製造会社である日本エクスラン株式会社の西大寺（岡山県）工場の隣接地に岡山工場を新設し、アクリル繊維設備の製造・メンテナンスを受け持ち、当時はこれが主力事業であったため本社も岡山市に移した。

昭和36年に化合繊機器の設計・製作を開始、昭和47年に合繊用ギアポンプのメンテナンスのために広島市に50%出資の大和精機有限会社を設立、3年後には南岩国工場においてギアポンプの製造を開始した。これにより南岩国工場が手狭になったため、昭和60年に旭町工場（岩国市）を新設し、化合繊機器の製造を集約した。その間昭和51年に溶剤吸着処理装置の委託製作を開始して環境関連機器分野に進出、また、平成13年にはメディカル機器の開発を行って医療機器分野にも進出を果たしている。

平成2年に現在の「協和ファインテック株式会社」に社名変更した当社の事業分野は、化合繊機器（岩国・旭町工場、年間売上の約40%）、環境関連機器（本社工場と旭町工場、約30%）、ギアポンプ（南岩国工場、約20%）、医療機器（本社工場、約10%）の4つに大きく分けることができる。



岩国本部・南岩国工場

II 雇用の概況

平成22年6月1日現在の従業員数は、177名で、年齢構成は次表のとおりである。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
177名	103名	31名	20名	19名	3名	1名
100.0%	58.2%	17.5%	11.3%	10.7%	1.7%	0.6%
継続雇用者	—	—	—	6名	1名	—
一人親方	—	—	—	—	2名	1名

正規従業員数と非正規従業員（パート・アルバイト）数別では、それぞれ150名（84.7%）、27名（15.3%）であり、岡山本社工場と岩国本部別では、それぞれ87名（49.2%）、90名（50.8%）となっている。

また男女別では、男性137名、女性40名で、女性の55%がパートであり、男性の技術・技能者に頼るところが大きい構成となっている。

なお、上表の「65～69歳」に「継続雇用者」がいるが、これは制度の特例として65歳までの継続雇用期間を延長したもので、例外措置である。

当社の従業員構成は上表のとおり60%近くが44歳以下で占められているが、20～30歳代の人でも途中入社の人が多く、現場の作業という面では経験不足は否めない。また、中高年者の中には数年前に同業他社を退職した人を中途採用したケースもあり、ミクロの精度が要求される合成繊維製造装置の製造を始め、精密加工技術、多品種少量生産技術、装置設計技術などの現場レベルでの伝承は、当社にとって事業継続のための不可欠な条件である。

Ⅲ 制度導入の背景および制度の紹介

当社では、平成18年の改正高齢法による「65歳までの高年齢者雇用確保措置」のはるか前の平成8年から「60歳定年。希望者全員65歳までの継続雇用。65歳を超え本人が希望し会社が認める者には『一人親方』として生産活動継続」の制度を正式に導入している。「一人親方」制度については、平成の初めころより、当時は55歳定年制の時代で60歳を超える人を対象に「一人親方」として働いてもらう制度が実質的に採用されていた。

当社が早くから上記のような定年退職者の能力活用と生活の安定を図る制度を導入した理由としては、

1. 少人数の鉄工所からスタートした名残りとして、経営者と従業員の間には家族的な雰囲気が残っていたこと
2. 報酬の面で個別の能力に応じフレキシブルに対応できること（継続雇用者の賃金については定年時の60～70%を目安に決めており、「一人親方」の報酬については、個別対応としている）
3. 新たに採用するより、それまで培った経験・技術が活かせること（①即戦力である、②改めて新入・安全教育等を行う必要がない、③会社及び工場の状況・規則・ルール等をよく知っている、④過去の実績等が分かっているため加工レベルの判断ができる、⑤力量・性格等の見極めが不要であり安心して仕事を任せられることができる、⑥雇用が安定し作業員確保の確率が高い）

などの点があげられる。

当社のホームページで「精度と品質が私たちの自慢です」と謳っているが、当社の製品にはミクロの精度を要求されるものが多い。製造・加工に使用される汎用旋盤、汎用フライス盤、横・中フライス盤、

製缶機、組立機械、歯研機、インター（内面研削盤）など要求される精度を出すためには熟練の技と経験が必要である。また、現場において加工方法を模索し、治具等を製作することも通常で、これにも経験が要求されるし、経験を生かすという意味では設計部門でも同様である。このような熟練の技と経験を有するのが40年以上に亘って勤務してきた高齢者であり、それらを活かさない手はない。そこで、会社としては、65歳以降も引き続き安全に働ける職場環境を提供し、正規の従業員としてではないが、本人が体力的にできる範囲で働いてもらえる方法を考えた。そして編み出されたのが「一人親方」制度であり、この制度により、まだ働ける高齢者が自ら新することなく、これまで慣れ親しんだ設備を使って生産活動を継続し、現場の後輩に技術や働く心構えのOJTを施すこともできる。



整理整頓の進んだ旭町工場内
たに投資
続できる

IV 高齢者雇用の実態

1. 現在の継続雇用制度

当社では、平成8年より「60歳定年、それ以降希望者全員65歳まで1年毎の契約更新で契約社員として継続雇用」の制度を採用している。継続雇用の希望者は現場の人が多く、定年時役職に就いている場合はそれも継続し、定年前と同じ職務内容でフルタイム勤務である。給料は日給月給制になり、定年時の60～70%の水準となるが、賞与は支給する。

2. 「一人親方」の実態

これまでに「一人親方」として岡山工場と岩国工場で働いた高齢者は6人で、現在では3人（いずれも岩国・旭町工場）がおり、最高齢者は74歳である。「一人親方」については、体力的な負担の軽減を考慮して報酬は個別対応とし、受注量が少ないときは一旦出勤しても途中で切り上げてもらうこともあれば、受注量が正規従業員でこなせる量である場合には、自宅で待機いただくこともある。

現在3人の「一人親方」が在籍している旭町工場は精密機械の製造に従事しているだけに、製造部部長の指揮のもと「岩国でもトップクラス」と称する6S（整理・整頓・清潔・清掃・躰・安全）を中心とした厳しい工場管理体制を敷いている。従って、「一人親方」に対する要件もこの厳しい安全管理に従ってもらえることとの条件が付くが、その要件をクリアした現在の「一人親方」に対するトップの評価は、その成果から後輩教育に至るまで、高いものがある。



担当のフライス盤を操作する一人親方

3. 「一人親方」の声

A氏は昭和16年生まれの69歳。中学卒業後同業他社に入社し、20年前頃当社に移り、一時東洋紡構内作業に従事したが、定年まで旭町工場でフライス盤を使った部品製造に携わった。定年後約2年東洋紡構内作業に従事したのち旭町工場に戻り65歳まで勤務した。65歳到達後は、退職して自家の農業に従事することも考えたが、当社の面倒見の良いところにはだされて「一人親方」としてフライス盤による部品加工を続けている。好きな仕事だけに、工場に出ると「風邪を引いても直る」そうで、誘ってくれた社長や常務には感謝している。加齢により特に目が弱くなり、ダイヤルゲージや調整目盛が見づらくなってきたが、それを補う表示板を機械に取り付けてもらうことで仕事ができている。職場リーダーの指示で、新人や後輩の指導もすることがあるが、「若い人との会話は楽しいし、健康にもいい。現在面倒を見ている新卒者は高卒で、技術的基礎ができており、のみ込みが早い」とのこと。



新卒者（左）を指導する一人親方

4. 障害者雇用状況

障害者の雇用については、本社工場及び旭町工場でそれぞれ雇用している。本社工場では医療機器の組立に携わっており、1年毎の契約更新で5年勤続している。また、旭町工場の従業員は、勤続20年であり、機械の操作もすることになっているが、安全性を考慮して工場内清掃・運搬作業が主体である。

V 今後の課題

意欲と能力のある高齢者には、65歳以降も「一人親方」として活躍いただきたいと考えているが、溶接作業等の危険を伴う作業に「一人親方」制度を適用するかどうか、何歳まで「一人親方」として働いてもらうかの見極めが難しい。

高齢者の多くは目から老化が始まり、人によっては手の震え等の現象が出てくる可能性もあるため、製品の品質管理面のみならず安全面からも注意を要する。これらの加齢に伴う現象は個人差が激しいので、一律に年齢により選別するのではなく、健康診断の受診やその間隔の短縮・頻度の増加等の対策を講ずる必要があるかもしれない。

執筆者

高齢者雇用アドバイザー 國森 重彦