

株式会社 ニシムラ

～ 高齢者の技能・経験を活用する体制づくり ～

<会社概要>

本 社	大阪府八尾市
創 業	1935年（昭和10年）
従業員数	102名
事業内容	丁番を主体とした建材の開発・製造・販売

1. 会社概要

当社は、1935（昭和10）年に大阪市内で丁番の製造業「西村金属工業所」として創業した。戦災で事業中断後、1950（昭和25）年に「西村蝶番工業株式会社」を設立し、創業55年、会社設立40年を機に1990年現社名に改称した。

設立以来の同社のアーチ・ブランド丁番は、年間1,200万個生産され、ドア用丁番では国内シェア約70%を占めるトップメーカーである。付加価値向上を狙っての多品種少量生産方式で品種は3,000にも及ぶという。

同社の安全に掛ける熱意と努力は、自社開発・改良の製造装置にも多々みられ、1976（昭和51）年には無災害達成記録200万時間で内閣総理大臣賞を受賞。無災害は、2007年6月30日現在520万時間（27年間）に達し、今なお記録更新中である。1999（平成11）年には、ISO9001認証登録を済ませた。

2003（平成15）年には、中国大連市開発区に100%出資の「西村建材有限公司」を設立している。同公司から研修生を受け入れて実習を積み、本社と品質の均一化に努めている。



<本社正門>



<内閣総理大臣賞>

2. 雇用の概況、制度導入の背景及び制度導入の紹介

当社が高齢者雇用に取り組んだ背景には、社員の高齢化が進んだことと、まだまだ心身ともに十分仕事ができる有能な人材は、その経験や技能を生かしていつまでも活用していきたいということがあった。「他社を60歳定年で退職し、この会社に就職して13年、73歳になる今も働いています」と非常勤の田中技術統括部長（技術士）は笑う。

また、社員構成上、年代によってバラつきがあり、40歳代から50歳代中間層の人材不足を補う必要があった。その中途採用時に、65歳までの雇用を希望する人が多かったこともあり、その面からも高齢者雇用を始めた。

同社は、1981（昭和56）年に定年を60歳と定めたが、必要な人材は積極的に再雇用をしてきた。その一方、選択定年制（57歳～59歳での定年前退職も可とし、退職金を支給）も認めてきた。

1999（平成11）年には、就業規則を改正して60歳定年以後も継続して勤務を希望する者は、満65歳まで「嘱託社員」として再雇用することとした。労働条件については「嘱託社員規程」に定めた。

なお、パートタイム社員については、定年60歳以後も一定の基準を満たしている場合は、労働条件を見直した上で65歳まで再雇用することとしている。現に、20年も勤務するパートタイマーの女子再雇用者がいて、生きいきと一つのセル生産業務をこなしている。



<20年勤務のパートタイム再雇用者>

3. 高齢者雇用の実態

（1）高齢者雇用を行っている職務・勤務形態・労働時間・処遇等

現在、60歳以上の再雇用者は、機械加工工程に2名（64歳＝専任課長、62歳）、組立・梱包工程に3名（パートタイム社員で65歳、62歳、61歳）、営業部門には2名（69歳＝東京支店長、65歳＝本社・営業専任次長）の7名がいる。65歳以上の者が3名もいて、うち2人は支店長・専任次長である。また、その他に2.で前出の田中氏は、非常勤ではあるが73歳の技術統括部長である。

このように、有能な人材に対しては、年齢に関係なく東京支店長・営業専任次長・専任課長の役職でエイジフリーを実践している企業、それが

「アーチのニシムラ」である。

なお、東京支店長の場合は例外であるが、専任次長・専任課長には、部下の配属をしていないので中堅・若手のモチベーションが下がることはない。

勤務形態・労働時間・処遇については、

①嘱託社員の就労条件は、正社員と同じで、

ア、1日の労働時間は7時間40分

イ、賃金（月給制）・賞与は、職務内容を勘案して決定するが原則として定年時と同額

ウ、昇給は原則として行わない。

エ、退職金は、特に誠実に勤務し功労のあった者に「特別功労金」を支給することになっている。

以上のように嘱託社員の労働条件については、「定年前とほぼ同一で、高齢者だからと区別はしていない。賃金については、原則として、定年時の賃金を引き継いでいて、賞与も支給している」と中西総務部長は語る。

②パートタイム社員では、

ア、雇用契約は1年ごとの契約とし、60歳定年後も一定の基準を満たした場合は65歳まで再雇用をする。

イ、労働時間は1日7時間

ウ、賃金は基本給（時間給×所定内就労時間）+皆勤手当+時間外手当

エ、昇給は1年以上の勤務者で勤務成績優秀者に対して行う。

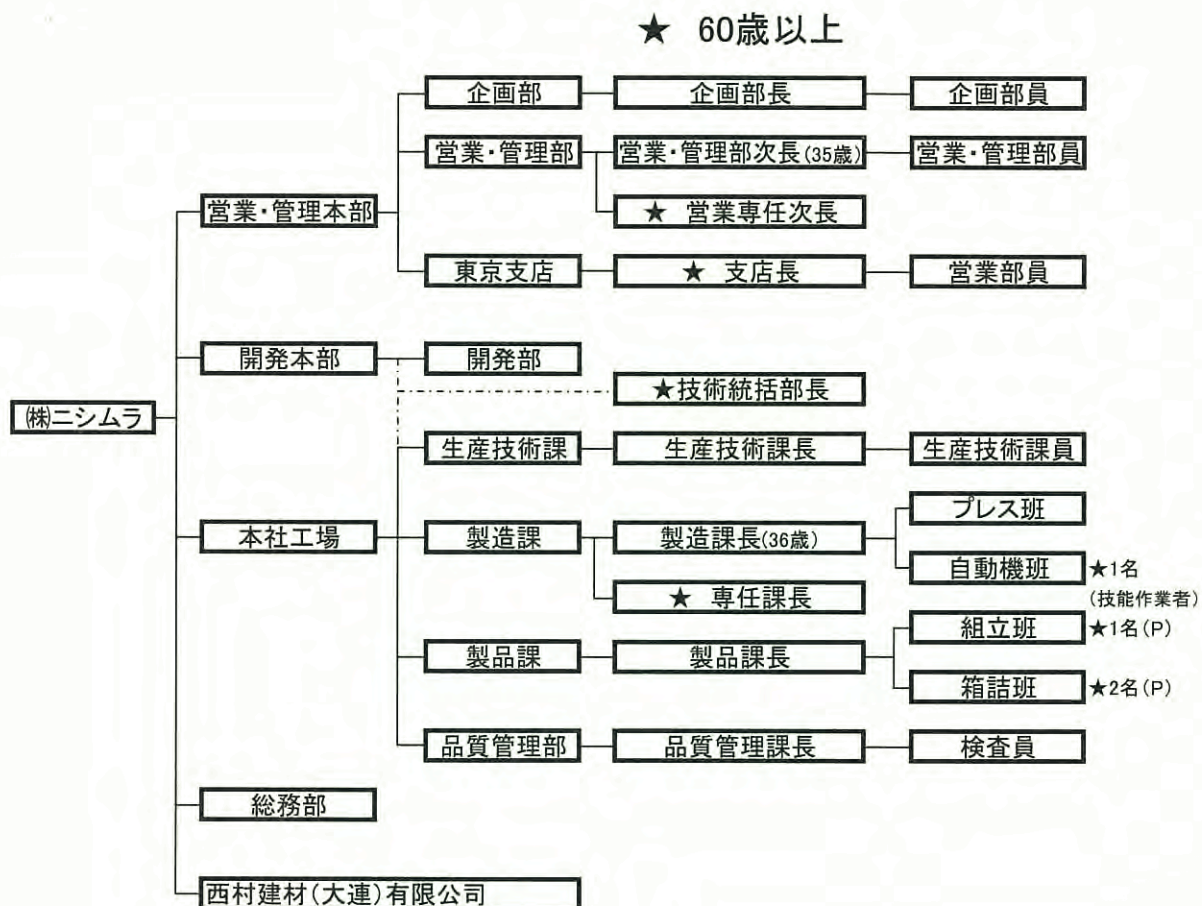
オ、賞与は6ヵ月以上の勤務者に支給する。

カ、退職金は、勤務期間中を通じて1日平均6時間以上の者で、勤続3年以上の者に支給する。支給額は「勤務月数×3,000円」である。なお、10年以上の勤務者で勤務成績優秀者に対しては、別途「退職功労金」を支給することがある。

③技術統括部長（技術士・73歳）については、60歳入社時から週3～4日、1日は9時～17時の非常勤の契約で、嘱託社員の適用外である。

(株)ニシムラ組織表

(H19、7、20)



(2) 再雇用従業員の特徴

同社では、従来担当していた業務の経験や技能を再雇用後もそのまま生かしている。

機械加工工程、組立・梱包工程では、技能等の伝承のため再雇用者に若手育成・指導の役割を持たせ、また営業部門では、これまでの得意先との長期間の関係を生かして東京支店長・営業専任次長の肩書きで業務を継続させている。

(3) 高齢者雇用制度導入後の変化や影響

60歳以降も仕事を続けたいという意欲のある社員にとっては、生活設計の面で再雇用制度が励みとなっているという。

一般社員にとっても、先輩再雇用者の後ろ姿が映っていて最早「60歳定年」の意識はないようである。

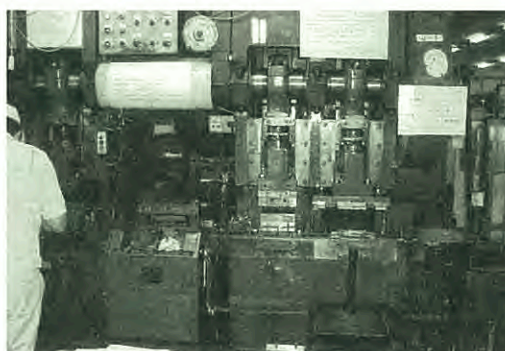
(4) 高齢者雇用や高齢者の職域開発についての工夫

同社は、安全第一を最重点として、第5種無災害記録目標570万時間に向けて邁進している。その目標達成のためには、「だれでも、簡単に、正確で、安全にできる作業工程でなければならないと、絶えず機械装置の改善、工程の見直しをしてきた」と西村工場長は語る。具体的には、

- ①手作業で力が必要な仕事の機械化→自動圧入機、自動ビス締機の導入、
- ②作業ミス未然に防止する「ポカヨケ」の工夫→センサーによる品質確認等、
- ③重量部品の入った容器の上下移動→上下エレベータ式の足踏み台車を工夫、などである。



<無災害記録目標 5,700,000 時間>



<自社で改善した機械装置>

4. 今後の課題

問題点は特に見当たらないようである。高齢者雇用を始めた10年程前までは社員の年代にバラつきがあったが、中途採用で是正し、その後は社員の人員構成にも気を配り、「景気の好不況に係わらず毎年一定人員の新卒採用もしているので、高齢者雇用による不均衡はない」と中西総務部長は力説する。

今後の課題としては、現在は、再雇用者の賃金は原則として定年時の賃金を継続しているが、今後は年金等の公的給付を考慮して決定したい。また、心身の健康と能力をできるだけ維持してもらいながら、仕事に従事できる環境づくりだろうとのことである。