

# 7.ハイペック株式会社(茨城県)

～3つのタイプで高齢者の雇用継続を図る～

## 会社概要

会社名	ハイペック株式会社
業種	絶縁材加工業
代表者名	代表取締役 木曾裕次
設立	昭和21年
資本金額	1,000万円

## 1. 企業の概要と雇用の概況

### (1) 企業の概要

当社は、大手メーカーからプラスチック成型の受注がメインである。プラスチック成形、エンブラ、インサート入り射出成形品など可塑性量産品の製造を得意分野としている。ロット数で2万個から5万個程度の部品の製造である。

大量生産方式に合わず、人間の手作業部分が多く残っているという特徴を持っている。人命に関わる部品製造だけに安全性や高い品質が求められている。そのため、製造現場に近い場所



同社の主要製品

所で製造することの意義が求められる。<http://e-info.iis-net.or.jp/db/kigdat/kigdat17.htm>

平成15年には、同業種の同規模の企業では先駆的にISO9001を取得した。

#### ○主要製品・加工内容

・プラスチック成形品各種・各種モールド部品・熱硬化性樹脂加工・熱可塑性樹脂圧縮・射出成形加工全般・インサート成形加工・サンドブラスト加工

バブル経済崩壊以降、多くの作業がアウトソーシングされていく中で、同社のように、特殊な技能を保有している企業は生き残りに成功している。特に、製品の中で付加価値の低い領域については、すべて中国に移管された。製造する側は、価格競争に打ち勝つためにコストの低廉な中国に進出し、国内の受注案件が減少していく中で、需要を求めて中国

や東南アジアに出て行った。いずれにせよ、海外に移管できない高付加価値の商品や部品の製造部門だけが日本国内に残った。

## **(2) 雇用の概況**

従業員数は37名である。中途採用者が多いが、一旦、同社に勤務した場合の定着率は非常に高い。40歳以下の従業員が全体の半数、50歳以上が全体の半数を占め、40歳代の従業員層が薄くなっている。この期間の採用を手控えた影響であり、その後、後継者が決まり、再び若年者の採用を行うようになった。

## **2. 高年齢者雇用の状況**

高年齢者は正社員7名、パートが4名である。正社員7名のうち、3名は大手メーカーからの転籍者であり、4名は同社での長期勤続者である。高年齢者雇用の特徴は、この3つのタイプの高年齢者が混在して、ものづくりに貢献している点である。

### **(1) 定年後の契約：再雇用**

現在、60歳代の女性のプロパー従業員が2名いる。女性は基本的に仕上げや検査工程を担当している場合が多い。

定年に達した高年齢者を引き続き雇用するのは、経営者が社会貢献的な意識を強くもっているためである。

平成4年から、他社に先駆けて65歳継続雇用制度を導入した。

導入の背景には、経営者の従業員に対する強い愛情がある。それまで家族のように考えていた従業員が平成4年に初めて定年を迎えた。定年到達者は雇用の継続を強く希望し、経営者はその気持ちに応えた。元来、経営的に厳しい状況でも、社員を解雇することはない。定年だからということの理由に対して懐疑的であった。

実態として、定年到達者のうちの半数の人たちが継続雇用を希望し、半数の人たちが引退する。退職金は60歳定年時に清算される。

### **(2) 高年齢者の採用**

同社で重要な役割を果たしているのは大手メーカーからの出向・転籍者である。大手メーカーでは、55歳を過ぎた頃になると、出向の話が持ち上がる。いわば第二の職業人生の選択が始まる。同社が大手メーカーから技術指導を受けているため、大手メーカーにどのような人材がいて、その年齢層に応じて、どのような立場にあるかを知っている。そのため、高い技術力をもち、中小企業の組織風土を理解し、人間関係に優れている技術者は、多くの中小企業から引く手がある。

### **(3) 高年齢者の仕事**

特に大手メーカーからの転籍者は、ものづくりにおいて重要な役割を果たしている。すなわち、これらの人たちは50歳代の中葉に大手メーカーから同社に出向し、技術指導などを行うが、60歳定年と同時に同社に転籍になり、引き続き雇用されている。同社の製造には射出成型の技術が不可欠であるが、大手メーカーから出向・転籍した2名の技術者は、この分野で取得するのが難しいとされている技能検定資格を保有している。射出成型を行う場合、一人一人の作業者が機械について仕事をしているが、大手メーカーから転籍した2名の技術者は若い従業員に対する技術指導を行っている。

転籍者の役割は単なる技術指導に止まらない。すなわち、自分の保有する技術を出し惜しみし、中高年齢者から若年者への技能の伝承が必ずしもうまく行われて来なかった。しかし、大手メーカーからの出向者は、オープンな風土を築き上げた。プロパーで固められ、ややもすると閉塞的な組織風土に対して新しい血が注ぎ込まれることによって、組織が活性化され、それまでの雰囲気が一掃された。

新しい経営者へと代替わりが進むことによって若い人が採用されるようになると、仕事の仕方も変化していった。若い従業員が試作品をチャレンジしながら作成していき、高い技術を保有する高齢者がその製作をサポートする役割を担った。

転籍者が保有する技術・技能レベルの高さもさることながら、若年者に対する指導において卓越した能力を保有している。本人が65歳を期に引退したいというのを、仕事を引き続き行うことをあえて会社から要請した。

### **(4) 高年齢者の労働時間**

60歳以上の高年齢者は、フルタイム勤務とパートタイム勤務の2とおりに分類される。パートは、検査や仕上げを担当する女性従業員が多く、通常業務よりも1時間から2時間早く仕事を終える。

### **(5) 高年齢者雇用の特徴**

平成15年、ISO9001の認証を取得したように、仕事のマニュアル化が進められ、同時に経験が豊富で技術レベルの高い高年齢労働者から若年労働者に対して技能の伝承が進められている。ISO9001の認証取得により、ナリジマネジメントが進み、高年齢者の熟練をマニュアル化していく作業を進めている。