

# 20. 株式会社キグチテクニクス(島根県)

～職人集団として新会社設立し、やりがいも継続～

## 会社概要

会社名	株式会社キグチテクニクス
業種	金属表面処理業
代表者名	代表取締役社長 木口重樹
設立年	昭和46年(創業:昭和36年)
資本金額	1,500万円

## 1. 企業の概要と雇用の概況

### (1) 企業の概要

株式会社キグチテクニクスは、日本刀の研磨をしていた先代社長の木口寿氏(故人)が世界最高級といわれる強靱な「ヤスキハガネ」の切削、研削、研磨に取り組み、昭和36年に木口研磨所(日立金属株式会社の専属協力会社)として創業し、昭和46年に株式会社設立、平成4年に社名を現在の「株式会社キグチテクニクス」に変更した。

当初は顕微鏡ミクロ検査用資料の研磨を行っていたが、その後、順次事業を拡大して、昭和43年に機械加工部門、昭和62年に調整部門、平成元年に検査部門、平成6年に試験片加工、平成14年に熱処理及び腐食試験業務を開始するなど、卓越した技術力を背景に事業を拡大している。試験片の切出しから、調整、熱処理、加工、試験に至るまで、第一線の「機械設備」と40年以上にわたり培ってきた「熟練した技術力」で世界と対抗できる企業を側面からサポートし、やがてコストが未来を変え、「品質を変えず、コストを変える」ことを提案できる企業に成長した。そして、品質・環境マネジメントシステムであるISO9001やISO14001の認証を取得し、PDCAサイクルに基づいた継続的改善に努めている。さらに、安全環境面でも300万時間以上無事故無災害記録を更新し、働きやすい環境づくりをめざしている。

一方、創業者の意を汲み、従業員一人一人の自己研鑽を促す環境づくりに力を注ぎ、従業員のまとまりのよさ、定着性のよさが誇りであり、個々の能力をのびのびと活かすことができる企業である、と木口社長は自負している。最新の設備機器の導入と職人技との融合に細心の注意を払い、巧みの技におぼれることなく、品質と技術に裏打ちされた試験と検査を提供し、顧客の信頼を得ている。木口社長は「ヤスキハガネ」に育ててもらった財

産を世界に還元したいという夢を抱き、その実現に向けて邁進している。

## (2) 雇用の概況

従業員数は86名で、平均年齢は約37歳である。現在、60歳以上の従業員は在職していない。採用は、即戦力としての中途採用が多いが、人材派遣を活用し、1年間の派遣期間終了後、アルバイトでの半年から一年間の経験を経て、正規雇用しているケースもある。

## 2. 高年齢者雇用・活用の背景

当社では、56歳で役職定年となり第一線から退いてもらい、若い人に役割と責任を付与している。役職定年後については、若手取締役と従業員が時間をかけて協議した結果、早期退職者による新会社設立を支援する制度を創設した。

同制度導入の背景には、「機械加工の技術伝承がうまくいっていない、高年齢者はISOなどのマニュアル化になじめない、若い世代とのギャップがある、退職金による企業負担が大きい、従業員にやりがいを与えたい、技術をもった従業員が他社に行かれるよりはいい」などといった事情があり、職人集団としての新会社と、技術のマニュアル化・オートメーション化した当社とで役割分担をすることとして、平成17年4月、新会社である有限会社共和が設立された。

新会社の運営は、当初、当社が50%程度出資することも検討したが、新会社の従業員のやりがいや自由度が損なわれるおそれがあるため、平成16年7月に当時58歳の従業員を対象に公募を行った結果、6名が50万円ずつ出資することとなった。現在、月1回、両社による定例会を実施しているが、従業員の自主性に任せたいとの考えから、新会社の資本、役員には関与しておらず、経営にも口を出さない方針を出している。そのため、新会社は独立採算性をとっている。

一方で、は新会社の経営が安定するには3年程度は要すると考えており、工場の家賃は新会社に一部負担してもらっているが、当面は新会社に対して仕事の提供、経理部門への人材の派遣、機械設備の貸与、電気・水道料金を負担している。新会社に出す仕事の単価は、今まで外注に出していたのと同じ単価にしている。

現在、新会社は、6名（58歳：5名、56歳：1名）と当社をすでに退職していた3名がアルバイトで仕事をしており、当社から外注という形で一部提供されている。それ以外にも、他企業からも受注するため独



自に営業活動を行い、長年培った取引先からの紹介から仕事を取ってくるなど新たな需要

を開拓している。設立からまだ半年しか経っていないが、当初の計画より仕事は増えており今後の活躍が期待される。

勤務時間や賃金は新会社が独自に決めており、当社は関与していない。雇用期間も、定年は無く、従業員が自分たちで決め、本人の技術・体力がある限り、希望すれば働けるまで働くことができる。

### **3. 高年齢者雇用の実態**

当社では、定年前の58歳になった段階で、各従業員とカウンセリングを行い、本人の今後の身の振り方について相談している。当社自体にも継続雇用制度があるので、当社に残るか新会社に行くか、それとも退職するかという三つの選択肢があり、従業員本人の希望に任せている。新会社を希望した場合も、自動的に採用されるのではなく、新会社による入社面接を受けた上で採否が決定される。



働く高年齢者からみれば、仕事に対するやりがいを保ち、いきいきと仕事ができるとともに、従来と同じ職場環境で働くことができる安心感がある。また、40代後半から50代前半の従業員にとっては、今後の選択肢が増えるとともに、定年後の職場を確保できるため、同制度に関心を持っているようである。さらに、高年齢者は、体力、知力、気力ともまだまだ元気であり、仕事に取り組む姿勢が若い従業員の手本になっているなど、高年齢者の雇用・活用は、当社に好影響を与えている。

### **4. 高年齢者雇用の課題**

高年齢者の熟練した技術をいかにして次世代に伝承していくかの対応に迫られている。ただし、新しい技術の習得に対応することは難しい面があり、新卒を採用する余裕はなく、即戦力として中途採用を考えているので、それらの従業員をどうやって教育し、技術の変革にどう対応していくかが重要となっている。現在、若い従業員を新会社に派遣し、熟練した技術者からの技術・技能の習得に向けた教育訓練を受けさせているが、今後、当社と新会社において、熟練した技術面での教育訓練をはじめとした業務分担等について、どう連携していくかが重要な課題となっている。

また、当社自体も、今後、高年齢者の希望があった場合、その雇用・活用についてどう対応していくのかが検討課題となっている。

いずれにせよ、高年齢者を雇用・活用する方法として、新会社である有限会社共和が設立されたが、6名の出資者が第一線で働ける期間はそう長くないと予想されるので、彼ら

のやりがいを継続させつつ、後継者確保を含め運営面をどう支援していくのかが今後の課題である。