

21. 株式会社ナカサ(島根県)

～年齢や性別に関係なく、いいところを伸ばす場を提供～

会社概要

会社名	株式会社ナカサ
業種	特殊鋼精密鋳造品の加工及び金型設計製作
代表者名	代表取締役社長 仲佐圭市
設立年	昭和27年
資本金額	3,800万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

株式会社ナカサは、昭和27年の創業以来、日立金属株式会社の関連会社の一員として、特殊鋼加工を主業務として、自動車部品、レジャー部品、医療機器部品、コンピュータ部品、機械部品、工具部品等の製造を行っている。

平成2年から、高い技術力に支えられ、「生産管理」「金型設計製作」「造型」「仕上」「加工・組立」「検査」「発送」という工程を一貫して管理する「SKS生産管理システム」を導入し、品質・納期・低コスト等、顧客の様々なニーズに的確かつ迅速に対応している。特に、曲面形状製品の製作については高い評価を得ており、特殊鋼加工で養われた高度の加工技術と相俟って、総合的な加工メーカーとしての品質保証体制のもと、納期、価格、品質に加えて情報提供をよりベストな形で可能としている。

<当社の理念>

(株)ナカサは、風光明媚な島根県安来市に位置し、自然環境に恵まれた鉄工センター内にて、“自然との調和共存”を基本として、企業活動の展開と地球環境との調和を図り、環境保護並びに改善活動を積極的に推進する。

当社の基本方針は、①環境マネジメントシステムを構築し、製品開発や生産活動の各段階において環境汚染の予防に努め、環境保護を積極的に推進する、②法規制や各条例並びに協定等を遵守し、環境に影響を与える恐れのある事業活動を管理する、③技術的、経済的に可能な範囲において、目的・目標を定め、定期的に見直しを行うことにより環境管理システムの継続的改善と向上を図る、④企業活動による環境負荷を低減するために、廃棄物の削減、省資源省エネルギー、水質の汚染負荷の低減に取り組む、である。また、平

成 17 年には、基本方針として「みんなで挑戦 ―新たな視点で 築こう 新分野 新事業―」を掲げ、研究開発に積極的に取り組んでいる。

(2) 雇用の概況

現在の従業員数は 98 名で、平均年齢は約 36 歳となっている。そのうち、60 歳以上の従業員は 7 名（男性 3 名・女性 4 名、最高年齢 67 歳）で、高年齢者の割合は 7.1%となっている。

採用は、ここ 3 年間で 11 名の新卒者の採用を行い、平成 18 年度も 4 名を採用する予定になっている。

2. 高年齢者雇用・活用の背景

当社では、15 年前に女性を部長に登用するなど、従来から性別や年齢に関係なく、実力主義を採用している。社長も本人の体力が続く限り働いてもらいたいという考えを持っていたため、平成 4 年 4 月に従業員定年制の改正を実施し、それまでの 58 歳から 60 歳に定年年齢の引上げを行った。また、従業員と意見交換を重ね、高年齢者については、気力、体力、知力等をかながみても、定年後も十分仕事を継続していける旨を確認し、併せて、継続雇用制度を就業規則に盛り込んだ。現在の最高年齢者は女性である。



3. 高年齢者雇用の実態

親企業である日立金属(株)にならい、役職定年を 55 歳に設定している。また、58 歳の時点で 60 歳の定年の資格を得ることができ、退職金を 58 歳で受給するか、60 歳で受給するかを選択することが可能となっている。

満 60 歳で定年を迎えた従業員のうち、継続雇用を望む者については、健康状態の確認をした上で再雇用となる。現在の就業規則には再雇用についての上限年齢はなく、本人に働く意思があれば無期限で働くことができることになっている。また、再契約や更新手続き等も特に規定は設けていない。

配属や勤務時間については、定年前の従業務の継続を基本としているが、本人に体力面の不安があれば、自己申告してもらい柔軟に対応している。残業は、繁忙期には可能な範囲でやってもらっている。賃金はそれまでの本給の約75%となる。

職場環境については、高年齢者を活用するうえで、特に視覚や聴覚の関係で、照明や採光などの作業環境を改善するなど十分注意を払っている。

また、NC（ネットワークコンピュータ）化により、重勤作業を軽減させ、作業工程も簡略化させている。さらに、環境測定会社に依頼して職場環境の改善にも努めている。

高年齢者は、年齢による視覚や聴覚といった体力的な衰えは確かにあるものの、能力的な衰えはなく、それまでの経験を生かし、後輩従業員へのアドバイスによる技能・技術の伝承などの指導的役割を担っているほか、従業員間の連携的役割による職場融和の向上、他の従業員に対する勤務意識の高揚と安心感の付与など、企業経営に多大な貢献をしているため、高年齢者に「継続したい」と言われるのはありがたい、と社長は言う。

企業が必要とするいい人材は、若年者、高年齢者など年齢に関係なく、企業側が働く場所の提供をすればいい、よいところを伸ばす場を与えることが必要であるという考えから、性別や年齢に関係なく、適材適所に人員を採用・配置しているので、高年齢者を雇用・活用することは結果でしかなく、今後とも高年齢者に配慮した職場環境を改善しつつ、いつまでも働くことができるようにしていきたいと、自身も63歳である社長は語っている。



4. 高年齢者雇用の課題

高年齢者は、仕事に対する熱意は若年者以上にあるが、一方で、体力的な衰えや根気が続かないことなどの問題もあるため、企業としてどう対応していくかが課題となっている。また、高年齢者の雇用・活用方法について、高年齢者の経験を生かし、指導的な立場を与える「産業アドバイザー」制度を創設するなど、高年齢者を雇用・活用しやすい制度を導入すべきではないかと社長は提案している。