

25. 株式会社ムロツミ(山口県)

～高齢者を活用し、たゆまぬ開拓と開発を目指す～

会社概要

会社名	株式会社ムロツミ
業種	一般用産業機器製造業
代表者名	代表取締役 室積良治
設立年	昭和39年(創業:昭和27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

株式会社ムロツミは昭和27年に室積鉄工所として創業して以来、機械設備及び部品の生産を行い、昭和50年に「開発部」を設け、供給装置の研究・開発及びウレタンゴムスクリーンの製造を開始した。

従来の採石業界で主流であった、採取された石を必要な大きさに合わせてふるい分ける金属製のふるい機は、摩耗が早く、取替えのコストや度重なる目詰まりで手間がかかるうえ、金属ネット上で転がる砕石は大きな騒音を発生させ、周辺住民はもちろん現場で働く者にとっても悩みの種だった。

しかし、先代社長が、ネットの素線を一本一本切って縦横に編み込むのではなく、長い一本の素線で編み上げるエンドレス構造を考案し、最大のネックであったフック部分の強化に成功し、製品化が実現したふるい機用のポリウレタン樹脂で編み上げたネット「ワークスクリーン」は、製品寿命が金属製の3～5倍に伸び、目詰まりしにくくなったことで処理能力も大幅アップし、重量が軽く、音も静かで、ふるい機の消費電力は3分の1～5分の1で済むなどランニングコストが安価ということ、現場のニーズに対応したオーダーメイド方式や、コスト削減によるネットの低価格化で販路を拡大し、砕石・砂利業界において高い評価を受け、全国シェアで約3割を誇っており、当社の主力製品となっている。

また、平成元年にはクリーニング業界向け乾燥機の開発・設計に着手し、クリーニング、コインランドリー業界、病院、老人ホーム等の福祉施設向けの乾燥機等を製造しているほか、定量供給装置の設計製作を行っている。

現在でも、「たゆまぬ開拓と開発を目指す企業」をモットーに新しい分野に挑戦し、軽

トラックを使用した「移動式仮設トイレ」の開発、施設用寝具乾燥機や浴水循環浄化装置「一番風呂」など自社製品の開発をはじめ、様々な新分野・新事業に挑戦し続けている。

室積社長は「お客のニーズに応えられる製品作りに努力すれば会社も発展成長し、社会に貢献できると信じ、努力する」という信条のもとに「不況時はいいモノをつくったメーカーが勝ち残る好機。スキル（技術）もさることながら、新しいものを創造する強いウイール（意思）が求められる」と製品開発に意欲を燃やしている。

また、積極的に小・中学校からのジュニア・インターンシップを受け入れており、ものづくりの現場を体験させていきたいと考えている。

（２） 雇用の概況

現在の従業員数は 50 名で、そのうち 60 歳以上の従業員は 10 名在職しており、全体の 20%を占めている。

当社の組織は、総務経理課、スクリーン部、開発部（テクノ課、供給装置課、設計課）、鉄工部に分かれており、一つの部署に配属されると、配置換えはほとんど行っていない。60 歳以上の従業員の配属先をみると、開発部に 2 名、鉄工部に 6 名、スクリーン部に 2 名在籍しており、鉄工部に高年齢者が多く従事し、その平均年齢は 62 歳となっている。

2. 高年齢者雇用・活用の背景

以前は新卒者を採用していたが、採用しても社会人としての基本的なマナーから教える必要があり、監督者が仕事をしながら技術指導を行うにも作業効率に影響を及ぼしてしまうなど、教育することが難しいうえ、すぐに離職してしまうことも多かった。そのため、最近では採用を行う場合も、即戦力がほしいということもあり、新卒者の採用は行っておらず、30～40 代の中途採用になっている。

さらに、汎用機械での精密加工に必要な熟練した技術を修得するには少なくとも 3～5 年を要することから、事業の継続をしていくには熟練した技術を持った高年齢者がいないと困るため、継続雇用をせざるを得ない状況になっている。このような状況にかんがみ、社長は、以前から 60 歳以上の高年齢者については健康で働く意志があれば、継続して働いてもらいたいという考えを持っていた。



3. 高年齢者雇用の実態

山口県中小企業団体中央会の指導により、平成 14 年度「地域高齢者能力活用地域開発

支援事業」に取り組み、社会保険労務士等の外部専門家による診断を受け、「作業姿勢」「重量物搬送」「作業負荷軽減」「視覚機能」「判断機能」「扱い易さ・安全」の項目について、高年齢者に合わせた職務の再設計を行い、高年齢者に配慮して照明器具を明るくし、床の張替えをするなど、職場環境の整備を図った。

それと並行して、就業規則を実態に合わせて大幅に変更し、「定年を 60 歳」「継続雇用で 65 歳まで」という条項を付け加え、平成 15 年から、高年齢者継続雇用制度を制度化し、積極的に高年齢者の継続雇用を実施している。また、「改正高年齢者雇用安定法」施行後には、定年年齢を延長し 65 歳にすることも検討している。

継続雇用を希望した場合にも、職種・身分・勤務形態・労働時間とも、基本的に従前と変わらない。納期が迫っているなどの繁忙期には残業をさせざるを得ないが、高年齢者は体力的にみて無理をさせられないため、若い人がいればという労務管理上の悩みがある。



定年後の賃金形態は、給与はそれまでと比べ 6 割程度となるが、老齢年金や各種助成金等を加えると従前とほぼ同水準となるほか、賞与も支給している（65 歳以上は賃金のみ支給）。退職金については、60 歳の定年時に支給し、それ以降の支給はしていない。

高年齢者は体力の続く限りは働きたいという意識があるようで、今のところ辞めるときの制度を設けていないが、本人の申し出によって判断している。

4. 高年齢者雇用の課題

現在、従業員の平均年齢は 51 歳となっており、毎月一回行っている「品質審査会」でも、社員の中から今後、技術者がいなくなった時にどうするか先々不安といった声があがっているなど、今まで培ってきた技術をいかに次世代に継承していくかが今後の課題となっている。

いずれにしても、「たゆまぬ挑戦」に向けて、技術のある高年齢者からいかにして若年者へ技能・技術を伝承していくかに将来がかかっている。