

27. 八光オートメーション株式会社(福岡県)

～世代間（技術屋の若手職員と高年齢者）を社長が橋渡し～

会 社 概 要

会 社 名	八光オートメーション株式会社
業 種	自動制御装置の設計製作、エレクトロニクス製品開発、ソフトウェア開発、メカトロニクス製品開発、工事及び試運転
代表者名	代表取締役社長 小野和雄
設 立	昭和48年（創業：昭和43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

八光オートメーション株式会社は、昭和43年福岡市南区にて産業用自動制御装置の設計製作・販売を目的として創業（資本金100万円）後、昭和48年に現組織に改組された。小野幸雄（現会長。現社長の父）を代表取締役に選任（資本金500万円）するとともに、糟屋郡粕屋町（現在地）に新工場完成し、営業本部及び工場を移転した。

昭和49年立石電気株式会社の三島製作所と業務提携し、自動制御装置の製作及びメンテナンスサービス（現在の主力事業）を開始、以降、エレクトロニクス製品開発、ソフトウェア開発、メカトロニクス製品開発、工事及び試運転を手掛け、事業を拡大してきた。

米エシェロン社開発のLONWORKS対応製品の開発を日本でいち早く手掛け、これまで数多くの実績とノウハウを蓄積してきた。目的に適したシステム提案と開発並びに開発支援を提供している。

「顧客第一」（お客様の支持を得てこそ会社の存立と永続が有る事を確信しなければならない）、「実意丁寧」（誠意のこもった日々の企業活動が顧客満足を実現し、お客様の支持を得る。従って人格の向上と企業人としての誇りと信念の涵養を怠ってはならない）、「工夫・学習・実行・反省」（我々の日々の企業活動は創意工夫、学習、実行、反省に裏付けられ、合理性は勿論、実効あるものでなければならない）、「公明正大」（公序良俗を尊重し公明正大で有らねばならない）を社是に、新社長のもとに社員一丸となって取り組んでいる。

(2) 雇用の概況

従業員の平均年齢は37歳、男女別の人数は、男性49名、女性10名の構成である。

来年に退職年齢(60歳)を迎えるのは2名であるが、団塊の世代が定年を迎える2010年が当社にとっては最もしんどくなる時期である。そのため、毎年1~2名の新卒者の採用に加え、中途採用(昨年実績2名)にも注力している。新卒者採用の基準は、いかにやる気・目的意識をもって、

どうやっていくのかという点を重視している。中規模企業で転勤もないことから、地元志向の強い学生(含む院生)を積極的に採用している。



<従業員の状況> (パート除く)

20歳代	14名(24%)
30歳代	25名(42%)
40歳代	9名(15%)
50歳代	10名(17%)
60歳代	1名(2%)

2. 高年齢者雇用・活用の実態

現在、60歳代の高年齢者は1名、営業部門の男性職員で、サブ本部長という要職にある。創業以来、現会長とともに当社を支えてきた人物である。

来年定年を迎える2名は、品質保証部と開発部開発課に各1名、品質保証部の職員は設計部長や工場長を歴任し、現在「理事」という役職にある。業務内容は、6年前に取得したISOのマニュアル運用の管理や年2回のサーバランス対応が主体である。開発部開発課の職員は、技術1本で20年のキャリアを有し、マイコンのボード作りや古い機械のリプレースに知恵が必要で今でも貴重な戦力となっている。

パート社員については、50歳代が3名いるが、いずれも丁寧で腕が良く、主に製造パートとして配線作業等で貴重な戦力となっている。

当社では、技術屋の若手職員と高年齢者の間に世代の開きが大きいため、世代間の橋渡し役を社長が担っている。創業者(現会長)は技術屋であったが、現社長は営業畑のため、技術面に関する実務上の問題点が発生した際は、ベテランの高年齢者が社長のよきブレーンとしてその能力を存分に発揮してくれている。

勤務形態は、フルタイム勤務で残業もある。賃金面では固定費を下げたいという会社のニーズにどう応えていくか、その仕組み作りが今後の課題である。

3. 高年齢者雇用・活用が企業経営に与えた影響

当社にとって技術面でのフォローに、高年齢者は欠かせない。但し、年商10億円クラスの企業にとっては成長課程でそれを変えていくことも重要である。

他方、目先の変化に若手と高年齢者が協力しながら対応していくことで、高齢者の持つノウハウがうまく伝承されている。当社に特有の「FA（ファクトリーオートメーション）やBA（ビルオートメーション）のシステム面のノウハウ」「目に見えないノウハウ」といった技術継承がなされている。

世代間のつなぎ役としての社長の役割も大きいものがある。歳をとると守りに入り、積極性がなくなる。そこで、他人に任せず、会社を回していくために社長自ら高年齢者をうまく使っているといえる。



4. 定年年齢及び人事制度見直しの状況と今後の課題

人間55歳を過ぎると感覚が鈍るというのが現実で、手先の細かい作業が必要な当社にとって、現行の60歳定年制は引き続き必要であると考えている。60歳という定年年齢はひとつの区切りとして、引くものは引く、任すところは任すといった、メリハリを付けた運用が大事と考えている。

継続雇用については、本人の気持・考え次第ではあるが、対象者の選定方法としての結論は、その人物に「技術」があるか否かという点に尽きる。

人事制度については、個々人の能力に応じた配置換えを今後も積極的に行っていく方針である。社長就任後半年で、自ら従業員一人一人と個別面接を行い、固定費削減に理解を求めた上で、賞与でメリハリを付ける制度への切り替えも実施した。

今後の課題としては、女性の登用である。女性従業員には「主任」以上がない。昇格するためには、仕事の中身、経験並びに現場部門長からの推薦状が必要であるが、現場は女性にシビアな意見が多く昇格が非常に難しくなっている。

役職定年制の問題もある。現状は役職に定年制を設けていないが、役職手当などコストダウンの観点からも人事制度全体に係る課題として、高年齢者、特に創業時からの番頭格の従業員の意見も聞きながら、当社にマッチした制度作りに取り組んでいく方針である。