

28. 株式会社ワイビーエム(佐賀県)

～技能だけでなく人間性にも優れた高年齢者を活用～

会社概要

会社名	株式会社ワイビーエム
業種	土木建設機械・鉱山機械・都市開発・地下開発・エネルギー開発環境関連機器製造業
代表者名	代表取締役会長 吉田哲雄 代表取締役社長 吉田力雄
設立	昭和42年（創業：昭和21年）
資本金額	1億円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

株式会社ワイビーエムは、昭和21年創業（昭和42年株式会社化）の研究開発型メーカーである。

創業当時は、石炭調査用ボーリングマシンの製造・修理を行っていた。昭和30年代後半に炭坑の閉山が相次いだり、大型ダムや橋梁、トンネル等の国土開発ブームに乗り、オイルショック以後は、石油・地熱開発のための大型掘削ツールズ製造にも取り組む一方、海外に向けボーリング機器類の販売も開始するなど、本格的なボーリング機器メーカーとしての地位を築いてきた。

主な事業内容は、土木建設機械・鉱山用機械の製造販売、都市開発・地下開発、エネルギー開発関連機器の製造販売、環境関連機器の製造販売で、研究開発から製造まで一貫して行っている。現在は環境（住宅含む）関連製品が主力製品となっている。

開発コンセプトは、低騒音、小型軽量、省力化（コンピューター化）で、これまでの研究開発によって、特許と実用新案を合わせて150件以上出願しており、同社の製品や技術は、大手企業を含めた他社の模範となることが多い。

最近の年商は40億円で、同社の製品のメンテナンスや修理を行う関連会社（株式会社ワイビーエムサービス）の年商を含めるとグループ全体の年商は43億円を超える。

(2) 雇用の概況

現在、役員及び従業員は約 190 名（営業部門 40 名、生産部門 120 名、管理・顧客対応部門 20 名、役員 7 名）で、平均年齢は 39.5 歳。従業員全体では世代のばらつきはない。

採用状況をみると、今年度は大学及び大学院の新卒者を 2 名採用したが、採用の基準としては、機械、電気、化学に関する知識を十分に持っているかどうかポイントとなる。

中途採用も行っており、今年度は事務や営業部門の担当者として 5 名を採用したが、中途採用するのは 30 歳代まで。定年年齢は 60 歳で、今後数年はコンスタントに定年退職者が発生する予定である。

大企業とは異なり人材に限りがあるため、役職定年は制度化していない。ただし、有能な若手従業員を管理職に抜擢するケースはあり、現在、製造部門の責任者として 38 歳の従業員が起用されている。30 歳代半ばで部門の責任者になるケースはこれまで何度かあったが、年長者が部下になるなど、コミュニケーションの点で難しい面がある。また、創業時からの経営者の方針により、飛び級的な昇進も行われている。

教育訓練については、従業員の能力向上策の一環として以前から通信教育の制度があったが、従業員の利用も芳しくなかったため、昨年 7 月、約 80 種類の資格・検定（半数が技術系のもの）を対象に、従業員の資格取得促進のための制度を整備した。資格取得者には、月 1,000～5,000 円の範囲内で手当を支給する。資格取得に要する費用は、取得後に会社が全額負担している。

資格の取得、能力アップが促進されれば、会社にとってはもちろんプラスではあるが、従業員も若いうちから能力アップに努めることで、高年齢になってからも必要な人材として働き続けることができ、生涯現役への道にもつながると思われる。平成 8 年に労働組合が発足している。

2. 高年齢者雇用について

(1) 現在の再雇用者について

定年退職者を再雇用する制度は平成 10 年に導入された。1 年契約の嘱託である。現在、再雇用されている 60 歳以上の高年齢者は 4 名で、業務は、旋盤工（67 歳）、組立・修理（64 歳）、製品検査（63 歳）、営業（62 歳）となっている。この中には、県内で唯一の特級検査技能士もいる。過去には営業担当で 72 歳の者がおり、65 歳を超える高齢の事務担当者がいたこともあった。また、現在、人材不足解消のため、定年退職し再雇用を希望しなかった OB（技術系と製造部門の人材）に再雇用の交渉を行っている。

(2) 再雇用の基準

定年退職者を再雇用するかどうかは、本人の意欲、これまでの経験や能力・資格、日頃の勤務態度、上司・同僚など周囲からの評価・推薦、を考慮し判断している。したがって、

たとえ本人に再雇用の希望があっても、これらの条件に該当しなければ再雇用を断るケースもある。

来年定年退職する者のうち1名はすでに再雇用が決定しているが、この人材は技術を持ち、また人柄も良く周囲からの評価が高い。高年齢者を再雇用するには、まず確かな技能を持っているかが問われ、その上で人間性も評価の対象になる。人柄の良さについては、例えば、生産ラインは特に現場従業員の和が仕事を進める上で大切なため、周囲と協調して仕事ができる人間性が求められる。

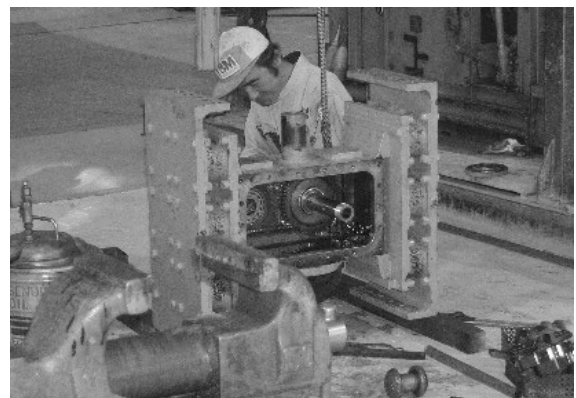
(3) 雇用条件について

高年齢者の勤務は原則フルタイム（午前8時から午後5時）だが、年金額との調整のため、高年齢者自身の判断で月に数日休暇を取得する場合や、勤務開始時間を10時30分とする場合がある。

賃金は定年退職前のおおよそ6～7割の水準だが、人によっては以前の8割程度支給されている。現場（製品検査、旋盤工、組立・修理）の3名は年金額との調整が必要で、毎月20～30万円程度（時給制）、営業担当の高齢者は年俸を決め、それを12ヶ月で割って1月の給料を決めている。賞与はないが、それに類似した手当を年2回支給している。

(4) 技能継承についての課題と期待

会社が必要とする技能は、例えば旋盤作業など手作業のもので、特に溶接については確かな手作業の威力が発揮される。67歳の旋盤工の者しか動かすことのできない機械もある。会社としては、高年齢者には若手への技能教育について期待するところが大きい。若手従業員への技能継承は、基本的に高年齢者を含めたベテラン従業員個人に任せており、



会社として世代間の円滑なコミュニケーションのために特別な工夫はしていないが、現時点で、スムーズな技能継承が行われているとは言い難く、これからの大きな課題である。

（５）高年齢者雇用のメリット

営業部門の高年齢者は、これまでの経験や人脈を活かし売上の向上に貢献している。長年の営業経験により、若手従業員を含めた他者とのコミュニケーション能力にも長けている。

生産現場の高年齢者はやはり腕がよい。若手従業員が入社してある程度の技能を身に付けるのに最低 10 年はかかるが、その後のレベルアップにはどうしても個人差が生まれ、全ての者が現在の生産現場の高年齢者の技能レベルに達するわけではない。高年齢者の技能レベルはやはり抜きん出ている。

高年齢者は周囲から必要とされ頼りにもされており、また、本人も自分が好きな仕事に喜んで取り組んでいるので、仕事に対するやる気が違う。「周囲から必要とされる」ことが高年齢者本人に与える影響は非常に大きいようである。

会社は、雇用している高年齢者の能力や人柄には十分な信頼を置いており、今のところ業務にも支障はないが、やはり健康面や作業上の安全面への不安は拭えない。健康診断を行っているが、年齢による体力の衰えはどうしても避けられないため、万一の事故が心配なところである。



（６）定年制について

定年制度自体をなくしてしまうと、会社が必要としない人材が残ることになってしまう。十分な能力を持ち、人間性にも優れた高年齢者だけに会社に残ってもらうためには、定年時にその判断をするしかないため、会社としては定年は経営上必要な制度と考えている。

65歳までの継続雇用促進に向けて
－高年齢者ワークシェアリング・短時間勤務制度導入企業事例－

平成18年3月

編集・発行 独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
〒105-0022 東京都港区海岸1丁目11番1号
ニューピア一竹芝ノースタワー
電話 03-5400-1659（情報研究部 産業別雇用推進課）
FAX 03-5900-1654
URL <http://www.jeed.or.jp>
印刷 新高速印刷株式会社

不許複製・転載