

少子化社会が現実となり、人材確保が企業の大きな関心事となっている。とりわけ中堅・中小企業にとっては「苦勞で、頭を悩ませる経営者も多い。そんな中、大企業出身のシニア人材の経験・知識を中小経営に生かそうと、先駆的に取り組んでいる地域が京都だ。OB組織化などシニア人材活用のノウハウは他地域にも広がっている。

「京都には世界企業が多数ある。そこで活躍してきた人が定年で引退するのはもったいない」。NPO法人「京都シニアベンチャークラブ連合会」(KSVU)は、堀場製作所創業者の堀場雅夫氏の発案で1999年に発足した。堀場製のほか、オムロン、島津製作所など大手メーカーや自治体のOB組織が集まった。約400人のメンバーが中小企業の経営・技術支援や省エネ診断に取り組みほか、小生にも「いっしょの精神を伝える教

各分野の専門家が中小企業を支援する	
企業の課題	具体的な支援内容
製造工程の合理化が進まない	生産管理、設備設計、品質管理などのOBからなるチームが現場改善を2年間指導
機械装置のデザインを良くしたい	デザイン部門のOBによる設計者へのデザイン教育と指導
自社で商標登録、特許申請したい	特許部門のOBによる商標や特許の検索方法、電子申請や文書作成の指導

(注) 京都シニアベンチャークラブ連合会の資料より

大企業OB 中小で活躍

セカンドステージ

育支援活動も行っている。相談に訪れる中小企業の中には、「若い社員と職人気質の年長社員の溝を埋められる人を紹介してもらえないか」など、常勤できる人材を求める声も多い。

精密機械部品メーカーの二九精密機械工業(京都府)はKSVUを介し、4人の「キャリア契約社員」を迎え入れた。島津製作所の奥田大二さん(63)は精密部品向けに金属表面の化学処理技術を研究中だ。大学では電気工学を学んだ。化学は未知の分野だが、医療機器向けなど新たな成長分野を開拓する二九の求めに応じ、外国語の論文などを細解して一から勉強した。「できることは新しいことをやりたい」と話す。

堀場製出身の中村成男さん(76)は定年後、同社に「セカンドステージ」に向けて、経験豊富なシニア人材に期待する。

人材活用は他にも広がっている。三重県四日市市の「企業OB人材センター」は京都の事例などを参考に市主導で2017年4月にスタートした。同市には石油化学コンビナートをはじめ、大企業の生産拠点多数立地し、定年後も住み続ける人が多い。そうした人材がアドバイザーになり、市内の中小製造業に安全教育を研修したり、生産現場の改善を提案したりする。生産の海外シフトなど中小企業を取り巻く事業環境は依然として厳しい。「一人生100年時代」を迎え、第二の人生が当たり前となる中、大企業OBの経験値が中小企業の生き残りの一助となるとすれば、新たな活躍の場といえそうだ。

(松田拓也)

京都で退職者が組織化 経営・技術ノウハウ伝授



受け入れ企業に聞く



二九精密機械工業 二九良三社長

奥田さんは一から金属表面の化学処理技術の研究を始めた

大企業OBが中小企業という新たな舞台で輝くためには受け入れ側のマイナスイメージも重要だ。二九精密機械工業の二九良三社長は「我々は金属加工のプロだが、迎え入れた人の中には、物理、化学、繊維など異分野の人材もいる。いろんな発想を持った人がいることで、ちょっとした議論も白熱する。従来の打ち合わせとは違った雰囲気だ。業の二九良三社長に狙いを聞いた。「シニア人材に何を期待していますか。」「請負業からの脱却を目指してきた。中小企業では現場で汗をかいた人ばかりか、理屈をわかりやすく説明できる人はまだ少ない。教える能力を持った人材は外から引っ張ってくる必要があった。「見て覚える」の時代じゃない。」「我々は金属加工のプロだが、迎え入れた人の中には、物理、化学、繊維など異分野の人材もいる。いろんな発想を持った人がいることで、ちょっとした議論も白熱する。従来の打ち合わせとは違った雰囲気だ。」

「見て覚えろ」より理論が欲しい

時間はかかったが、徐々にそんな強みも出てきた。新人も、既存の従業員も、モチベーションが上がってきている。「二九社長はシニア人材に早急な成果を求めない考えだと聞きました。」「今やらなきゃいけないことは現場にやってもいいから、将来を見据えて、これをやっておかないとというテーマをじっくり構えてやってもらう。私は入社して半年間は何もしなくていいと話している。最初の3カ月で会社になじみ、次の3カ月で今の二九で何ができるかを覚極める。あれこれ指示されるより、むしろ、その方が難しい。」