

POINT

- 他業種を定年退職したシニア人材にも開かれたものづくりの職場
- 表彰制度でシニア人材を含む従業員のモチベーションアップ
- 社長と従業員、従業員同士のコミュニケーションを重視した働きやすい職場づくり

株式会社 中島ターレット



手動の旋盤。昭和40年代に活躍した機械です。

所在地	遠賀郡岡垣町戸切379-1
業種・事業内容	製造業（電気機械部品の製造）
設立年	昭和63年（創業昭和39年）
従業員数	109名（うち60～64歳 9名、65歳以上 15名、最高齢者 85歳）
シニア人材の雇用制度	定年65歳 希望者全員を継続雇用し、特に何歳までとの決まりはない。



代表取締役 中嶋 英二郎氏

岡垣町で、半導体製造装置部品加工、ロボット部品加工など高精度の部品加工を専門に事業を行っている株式会社中島ターレットの中嶋英二郎代表取締役にお話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

—まず、御社の沿革や特徴などをお聞かせください。

社名の「中島ターレット」は、ターレット旋盤に由来しています。ターレット旋盤とは、複数の刃物（工具）を取り付けた刃物台を持つ工作機械のことで、回転することによって部品の加工を行います。

昭和39年に先代の社長が「中島ターレット工業所」を立ち上げ、昭和63年に「株式会社中島ターレット」として法人化しました。部品加工に使う機械は、創業時の手動からモーターへ、現在はコンピュータ制御のNC旋盤へと変わりましたが、「至誠」の社訓のもと、半世紀以上ものづくりに取り組んでいます。社訓には、「ものづくりにごまかしはきかない。正直にまじめにコツコツと、誠意をもって作らなければ良いものはでき

ない。」という先代社長の思いが込められています。

私は、「お客様に感動を与える会社」でありたいと考えています。当社の製品を手にとったお客様に「触れるのがもったいないほど素晴らしい。」と言ってもらえるようなそんな感動を与えたい。そして、このようなお客様の感動が我々にやりがいを実感させ、ものづくりを極めたいという意欲に繋がっていくものと考えています。

—今年度の経済産業省「はばたく中小企業・小規模事業者300社」に選ばれていますね。

「はばたく中小企業・小規模事業者300社」には、全国の中小企業の中から、生産性の向上や需要の獲得、多様な人材活用などに取り組み、将来の飛躍が期待される企業が選定されます。

我が社は、「生産性向上」の分野で選ばれました。先端設備を導入し、業務の効率化と生産性の向上に取り組んでいること、新市場の開拓に向けて生産体制を整えたこと、そして、女性やシニアなど多様な人材が働きやすい職場環境や人材育成の仕組みについて評価されました。

—御社の製品は電気機械部品ということですが、主なものは何でしょうか。

半導体製造装置に関わる部品で、特にウエハー搬送ロボットの部品を多く製造しています。ウエハーは半導体素子製造の材料で製造工程が緻密で繊細なため、工程間の移動は人の手ではなくロボットが担います。それがウエハー搬送ロボットで、我が社はその部品を製造しています。25年前、精度の高いものを作って世に出したいという思いから、半導体関連の分野に参入しました。今では売り上げの約45%を半導体関連が占め、我が社の主力製品となっています。

それからもうひとつ。私は以前から飛行機が大好きで、いつの日か製造に関わりたいという夢を持っていました。飛行機の部品には厳しい品質保証が求められます。そこで、11年前に九

州で初めてJIS Q 9100の認証を取得しました。これは、航空宇宙産業の厳格な部品調達基準で、その分野で仕事をするための通行手形のようなものです。当時は九州に認証を受けた企業がなく、助成金などの支援もなかったので自力で取得しました。

実際に航空機製造分野への参入が叶ったのは3年前です。認証取得からしばらくかかりましたが、皆さんご存じの旅客機の部品を製造しています。

ナポレオン・ヒルの著書にもありますが、「思考は現実化する」ということでしょうか。願望を願望のままにしない姿勢が大切だと思います。

シニア人材を雇用するに至った経緯、採用（継続雇用制度・新規雇用制度）

一シニア人材を雇用するきっかけについて教えてください。御社では、従業員の2割以上が60歳以上のいわゆるシニア人材ですね。

シニアの雇用は人手不足からです。定年は65歳、希望者全員を継続雇用する制度を設けています。継続雇用の年齢制限はないので本人が辞めたいと申し出ない限り勤務できます。

他社を定年退職して入ったシニア人材も多く、工作機械オペレーターの補助や出荷梱包検査など経験をあまり必要としない業務を担当してもらっています。出荷梱包検査の作業は、若い従業員には魅力が少なく敬遠されがちなのですが、誰かがやらなければならない大切な仕事です。シニア人材は、これまでの経験から必要な業務であることを理解してくれ、気持ちよく引き受けてくれます。

一般的にシニア向けの求人は業務内容が限られています。我が社では「よく来てくれた」と迎え入れ、「よくやってくれた」と評価していますから、やりがいや生きがいを感じてもらえるのではないのでしょうか。皆さん真面目に働いてくれます。

業務体制

一シニア人材の新規雇用でうまくいかなかったことはありますか。

ほとんどの人が新しい環境に適応していきますが、わずかながら退職された人もいます。

以前、大企業を定年退職して入った人が深い専門知識に基づいた提案をしてくれました。素晴らしい提案でしたが、我が社では実現までに100年かかるような内容でしたので、大企業と中小企業のスタンスの違いなどを説明したのですが、残念ながら理解してもらえませんでした。

中小企業では、「広く浅く」言い換えれば守備範囲の広い人材が必要です。定年退職後に再挑戦する方には、経験や知識を活かすことも大切ですが、これまでのやり方に固執せず広い視野を持って仕事することを心がけてもらいたいです。

一シニア人材の安全対策、健康管理などで配慮されていることがあれば教えてください。

正規の就業時間は①8時～16時45分ですが、シニア従業員にはこれ以外に②9時～16時35分、③その他希望する時間帯から選んでもらい、できるだけ本人の希望に沿うよう配慮しています。繁忙期には時間外勤務をしてもらうこともありますが、過度の負担が生じないよう定時退社が原則です。



宇宙航空産業

担当する業務についてはOJT研修をしっかりと行います。軽量な物のみを取り扱う工夫をしたり、機械操作の補助では、切り屑が飛散しないフルカバー機械の担当にするなど安全にも配慮しています。

年1回の定期健康診断のほか、数年前からはストレスチェックも加えました。インフルエンザの予防接種の費用も会社が全額負担し、シニアを含めた従業員の健康管理をしています。

シニア人材のモチベーション向上に繋がる仕組みや取り組みはありますか。

人事考課でしょうか。65歳以上の従業員も年3回人事考課を行っています。働きぶりによって評価され、時給にも反映されるのでモチベーション向上に繋がると思います。

それと、我が社には表彰制度がいくつかあり、それらも該当すると思います。

まず、職場グループ改善活動の表彰です。平成11年から、職場グループで「5S(整理・整頓・清潔・清掃・しつけ)活動」、「生産性向上」、「品質改善」の分野からテーマを設定し、改善活動に取り組んでもらっています。

四半期を1サイクルとして実施するので、大

きな改善でなくても構いません。例えば、「作業台を整頓する」、「部品加工時間を20%短縮する」など、短い期間で達成可能な小さな改善を積み上げていくようにしています。

毎週火曜日は、昼休み後の45分間を改善活動に充てていますが、この時間帯は工場の生産も停止して全員参加を促します。全員で取り組むことで職場のチーム力が上がることも企図しています。

改善結果は発表会で課長以上が審査し採点します。各分野の上位3グループには賞金が授与され、グループの親睦費用として活用できるので、モチベーション向上と同時に職場コミュニケーションにも効果があると思います。

この他に、優れた個人提案を行った人、社外研修への参加実績が多い人、「誰いつ新聞」の達成数が多かった人に対する表彰をしています。

「誰いつ新聞」とは、「いつ、何をする、した」を可視化した個人の活動計画・実績報告書で、毎月60項目以上やることを決めて実行してもらうものです。項目は「ブラインドを週1回清掃する」、「机の上を整頓してから帰宅する」など些細なものでよく、質より量を重視しています。職場改善にもなりますし、決めたことをやり遂げる姿勢



事業説明の資料



代表取締役 中嶋 英二郎氏

も身に着きます。ゲーム感覚で取り組んでいる人もいます。

この「誰いつ新聞」は毎月80枚ほど提出され、全部私がコメントを書いて返します。コメントでは家族の近況や本人の体調などについても触れたりしますが、これは従業員との関係性が構築できていないとこなせません。そのためにも、毎朝現場で1～2時間、従業員と一緒に作業をしながら会話するなど、日頃のコミュニケーションを大切にしています。

―社内コミュニケーションをととても重要視されているのですね。

そのとおりです。一泊旅行、バーベキュー大会、バスハイクなどの親睦行事を定期的に行っています。家族が参加できる行事もあり、楽しみにしている人も多いようです。従業員の誕生日には、私との昼食会も実施しています。今年度は新型コロナウイルス感染防止のため、これまでどおりの開催はできませんでしたが、コミュニケーションの活性化が大切であることに変わりはありません。

今後の展望

―最後に、生涯現役社会、人生100年時代に向けた展望についてお聞かせください。

近年、特に中小企業では、新卒者の確保が難しくなっています。そのような中で、豊かな経験と意欲を持って働くシニア人材は重要です。シニア人材は適切に評価される職場があることを喜んでくれ、活き活きと働いてくれます。真面目な働きぶりは若い従業員の模範にもなり、会社にとって採用の甲斐があるというものです。今後もシニア人材の活用を積極的に進めていきたいと考えています。



「5S活動」「生産性向上」「品質改善」。工場の外壁にも掲示されています。

STAFF INTERVIEW

友尻 法和さん 品質管理課（他社を定年退職後に新規雇用。取材時70歳）

電機会社を定年退職し、造園や販売の仕事を経験してから入社しました。基本的に立ち仕事ですが、動き回るのが好きなので苦になりません。アットホームな雰囲気も気に入っています。今は新型コロナウイルスのためできませんが、旅行やバスハイクなどの行事が多いので親睦が深まりますね。

谷 正三さん 品質管理課（他社を定年退職後に新規雇用。取材時70歳）

定年退職後しばらく働く気にならなかったのですが、周囲の勧めもあって入社しました。最終工程を担当しているので、発注元からクレームが来ないように責任感を持って取り組んでいます。社長とも親しくなれましたし、楽しい会社なので働き続けることができます。

岩本 光生さん 第2製造課（他社を定年退職後に新規雇用。取材時70歳）

私も定年退職後の新規雇用組です。以前は石油会社に勤務していました。ここでは加工部門を始めいろいろと経験させてもらい、現在は検査を担当しています。以前の仕事に似ているのでその点は楽ですが、一つ間違ったら大変なことになるので緊張感を持ってやっています。

松尾 和子さん 第2製造課（継続雇用。取材時68歳）

私は30歳代で入社しました。定年退職して継続雇用で働いています。現在は穴あけ加工の最終段階の担当で、自分ができる範囲で最善のものを作れるよう頑張っています。周囲は年下ばかりですが、かなり年上の私とも楽しく接してくれます。仕事についても的確なアドバイスをくれますので、まだまだ勉強の余地がありますね。入社以来、いろんなことを学ばせていただいたので、体が続く限りはここで働きたいと思っています。

一つ間違ったら
大変なことになるので
緊張感を持ってやっています
岩本さん

アットホームな
雰囲気も
気に入っています
友尻さん

楽しい会社
なので
働き続ける
ことができます
谷さん

できる範囲で
最善のものを
作れるよう
頑張っています
松尾さん

