

# 株式会社 カネシカ

お客様により良いものをお届けするために、  
従業員全員が品質に責任を持ち、  
常に前向きに新しい技術に挑戦し続けていきます。

## 会社概要

- 代表者 ● 代表取締役社長 金鹿 功
- 本社所在地 ● 三木市
- 事業内容 ● 左官鏝・左官道具、内装・塗装用道具、  
鋸・機械刃物など手工具製造販売  
刈刃・チップソー・各種特殊刃物・  
各種台金など機械刃物関係の製造販売
- 従業員数 ● 53名  
(うち65歳以上6名、最高齢75歳 男性)
- ホームページ ● <http://www.kaneshika.com>



## 高齢者雇用について人事担当者にインタビュー

### 高齢者雇用推進のきっかけ・経緯は？

当社は伝統的な製造工程に新しい技術を積極的に取り入れ、品質・納期・コストの向上に努めています。各従業員は経営者目線で自らアイデアを出し、それを実現するため意欲的に提案をします。その提案に付随する新技術の事前評価や製造工程の改善・構築などに問題がないか検討し、進めていく判断をするために、熟練の知識と経験が必要なのです。

それと同時に、ここ数年で若年層の応募者が減少しており人員の確保が難しくなっている事も理由としてあげられます。当社の仕事は機械だけでは完了せず、人の手でやらなければならない作業があります。その技術を習得するには10年近い経験が必要になるのです。ですから、技術を持った人材が不足している事もあり、定年後のベテランを継続雇用することで補っているのが実情です。もちろん長年培ってこられた技術は会社の財産として若い世代に継承していくべきなので、教育係としても活躍していただいております。

## 雇用された方はどのような職種に就かれていますか？

継続雇用の方は本人の希望がない限り、定年前と同じ仕事に従事しています。この中には先ほど申し上げた熟練の技が要求される、刈刃の歪<sup>ゆが</sup>みを手の感覚で叩いて調整し、仕上げをする「歪<sup>ひず</sup>み取り」という作業をされている方も含まれています。現場の声を吸い上げた結果、残っていただかないと現場が回らないという要望があり継続して勤務していただいております。



インタビューに中の人事担当の泉さん

それとは別に地域のつながりでシルバー人材センターを活用した雇用も行っています。こちらの人材は出来上がってきた製品を包装・梱包する作業や工場内の設備管理を担当していただいております。

## 高齢者雇用のために配慮している事は？

高齢者を雇用していくには体調管理が重要であると考えています。ですから無理な労働にならないよう、基本的に出勤日や勤務時間は本人の都合に合わせております。これは高齢者が退職する一番の理由が「病気」や「体力の低下」といった健康に関わるものだからです。もちろん通常の操業に必要な人員とは別の扱いとしているので現場にも影響はありません。

また、特に高齢者のためという事ではないのですが、3年ほど前から全社員にインフルエンザの予防接種を受けるよう義務付けています。職場で蔓延してしまうと社員やその家族までに感染してしまいますので、危機管理の一環として推進しています。もちろん費用は会社負担です。その他には特別なことは行っていません。

当社の社員は仕事以外でも家族のような付き合いをしています。こういった繋がりも働き甲斐になり、出来る限り長く働きたいと思ってもらえる要因となっています。



仕事中的様子

## 高齢者雇用によるメリットは？

外部の技術コンサルタントに委託することが少なくなったというのが一番のメリットだと思います。例えばコンサルタントの方に相談する際、当社の状況を把握していただく必要があり、数々の説明や資料作り等をしなければなりません。しかし継続雇用した高齢者にその業務を任せただけの場合、その様な下準備をしなくても大丈夫なのです。当社に合った判断・決断を経験に基づいて検証しているので説得力もありますし、余計な労力・時間・費用も削減出来て一挙両得といったところです。

当社の工場は若い世代が大勢いるのですが、現場で気軽に相談出来る相手がそばにいるのは有難いことだと申しております。このようなコミュニケーションが良い人間関係をつくり必要な技術を継承していくための礎となっています。

### 最後に、これから高齢者雇用に取り組もうとしている企業へのメッセージをお願いします。

豊富な経験と長年培ってこられた技術を持った方は会社にとって貴重な財産です。そうした人材が活躍できる場があるということは定年前の従業員にしても「しっかり仕事をしていれば将来、自分も継続雇用してもらえるかもしれない」という希望となり、仕事への取り組み方も真剣になります。

新しいことへの挑戦していく意欲が生まれ、それが間違った方向にいかないようにサポートしてもらえる環境が出来上がっていくのです。

雇用される側も会社が必要としている姿勢を見せれば、それに応えようとしてくれるはずなので積極的に推進したほうが良いと思います。健康と体力への配慮は必要ですが、それは若年者であっても同様ですから特に意識する必要はありません。高齢者雇用は会社を良い方向に導くきっかけと思い、検討してみたいはいかがでしょうか？

## 勤務されている方へのインタビュー

### 年齢を伺えますか？

70歳です。

### いつからこの会社に勤めていますか？

約20年になります。

### どのような仕事に従事されていますか？

刈刃等の<sup>ゆが</sup>歪みを直す<sup>ひず</sup>「歪み取り」という作業を担当しています。これは機械工程で出来上がった刃を手作業で仕上げる工程です。現状の機械では出来ない事なので同僚に指導する役割も務めています。



インタビューに答えるUさん

### 会社の同僚（特に若い方）とのコミュニケーションはとれていますか？

この会社に勤める前は4人程度の従業員が働いている職場でした。その頃と比べると人数が多い分、人とのコミュニケーションをとる回数が格段に増え楽しく働かせていただいております。仕事内容も自分の持つ経験と能力をそのまま使えるものにしていただきました。この会社に誘っていただいた事に感謝しています。

### いつまでこの会社で働きたいと思われていますか？

年齢が年齢なのですが体力の続く限り働きたいと思っています。