

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一苦勞で、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、小学生にものびのびの精神を伝える教

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

### 京都で退職者が組織化 経営・技術ノウハウ伝授

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(京都市)はKSVUを介し、4人の「キャリア契約社員」を迎え入れた。島津製出身の奥田大二さん(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。大化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紐解いて一から勉強した。「できるうち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(75)は定年後、同志社大学で教鞭(べん)をとって70歳を超えて二九に迎えられた。週1日勤務だが、中村さんの元には生産現場の様々な課題が持ち込まれる。CAD(コンピュータ)による設計を駆使し、生産効率化のための治具を考案するなど、仕事を家に持ち帰ることも多い。

二九のキャリア契約社員は1年契約の年俸制だが、働けるうちは期限を設けず更新できる。二九良三社長は「僕らのチャレンジを助けてもらう」と、一段の飛躍に向けて、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、大企業の生産拠点が多数立地し、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。「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)