



企業プロフィール

株式会社 南光

(鹿児島県鹿児島市)

- 創業 1971 (昭和46) 年
- 業種 金属製品製造業 (建築、機械加工、装置関連品目)
- 社員数 232人 (2022年9月1日現在)
60歳以上 36人
(内 訳) 60～64歳 19人 (8.2%)
65～69歳 17人 (7.3%)
- 定年・継続雇用制度
定年65歳。希望者全員70歳までの再雇用。その後は、一定条件のもと運用により年齢の上限なく再雇用。独立し委託契約で仕事をすることもできる。最高年齢者は69歳



株式会社南光は、1971 (昭和46) 年に鹿児島県鹿児島市において有限会社南光プレス工業としてスタートした。「来る仕事は断るな」をモットーに、製造業でありながら、顧客に寄り添うサービス業の精神と多様な分野、地域からの需要に応える姿勢で成長し、1986年に現社名に変更。「南光」には、「日本の南の地から光り輝く企業となり、社会へ貢献できる企業を目指す」の意味が込められている。

現在、鹿児島県と宮崎県に合わせて6工場を有し、金属・非鉄金属の加工をはじめ、セラミックスなどの難削材^{なんさく}と呼ばれる素材の加工まで対応可能な技術^{なんさく}を強みとし、建築関連、装置関連、プラント関連、自動車関連など幅広い分野において、製品づくりを行っている。

I 本事例のポイント

POINT

- ① 2021 (令和3) 年に創業50周年を迎え、創業当初に入社した社員が60代になるなど、60歳以上の社員が全体の15%を超えていた。そこで、高齢社員の能力や経験を後進の育成に活かしてもらおうと、2021年10月に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。
- ② 定年延長と同時に、希望者全員70歳までの再雇用制度を導入した。本人の希望により、フルタイム勤務のほか短時間勤務や時差出勤などの働き方を選択することもできる。また、65歳定年以降、独立して同社と委託契約を結び起業することも可能としており、実際に2人の元社員の高齢者が業務委託で仕事をしている。
- ③ 高齢社員は、長年つちかった技能を後進に継承する役割をにない、スキルの維持・向



令和4年度

高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

社員の声を聞き70歳まで働ける制度を整備
高齢社員の技と経験を後進育成に活かす
株式会社 南光^{なんこう}
(鹿児島県鹿児島市)



会社外観

上に努めつつ、育成のためのコミュニケーションスキルを学び、活躍している。

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

株式会社南光は、1971年に有限会社南光プレス工業として創業。板金加工からはじまり、当初より「仕事は断らない」、「当社はサービス業」の精神で新たな仕事に挑戦して顧客のニーズに応えて成長。建築、装置、プラント、自動車など幅広い分野のものづくりをになうようになった。1986年に社名を「株式会社南光」に変更し、現在に至っている。

現在、鹿児島県と宮崎県に6工場を有しており、それぞれの工場ごとに、異なる分野の新製品の製作や既成製品の改良などを手がけている。装置やプラント分野では製缶から機械加工・塗装・組立、建築金物分野では設計・製作・施工、セラミック加工分野では切削・研削、自動車関連分野では設計・製作など、それぞれの工

場の持つ技術を駆使して、工場間での連携を図りながら、「ワンストップサービス製造業の九州ナンバーワン」を目ざしている。

また、「社員やその家族、取引先の幸せを作り続けること（幸福創造業）」を基本理念に掲げ、社員の成長が会社の成長につながるとの考えから、多様な人材がそれぞれの能力を発揮して活躍できる職場づくりを推進している。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員数232人中、60歳以上は36人で15.5%を占めている。創業50周年を迎えた2021年、社員の15%超が60歳以上という年齢構成となるなか、高齢社員には、長年ものづくりにたずさわるなかで成長し、同社の礎を築いた者が多く存在していることから、その能力や知識、経験を活かし、後進の指導、技能伝承の役割を担うしてもらいたいと同社では考えていた。

総務部の黒田政司課長は、「モノづくりの技能は一朝一夕に身につくものではなく、熟練工と呼ばれるまでには相当な年数が必要とされます。また、若手社員や技能習得中の社員から、『熟練の高齢社員の技術をもっと学びたい』と望む声が多かったこともあり、2021年10月、高齢社員の活躍拡大を目ざして、定年を65歳へ引き上げました」と高齢者雇用の取組みと背景を説明する。

また、65歳定年以降、希望者全員70歳までの再雇用制度を整備するとともに、高齢社員がモチベーションを落とすことなく能力を発揮できるよう賃金体系の見直しも行った。

Ⅳ 改善の内容

① 制度に関する改善

▼高齢者雇用制度の改定

高齢者雇用制度の改定にあたり、「年金受給年齢が上がるなどの変化に対し、どういう対策をしたらよいのか」などの社員対象アンケート調査を実施したところ、「可能であれば長く働き続けたい」という希望が多いことがわかった。そこで、定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、65歳以降は希望者全員70歳まで雇用を継続する再雇用制度を導入した。

65歳定年以降については1年ごとの更新とし、本人の希望により、定年前と同じフルタイム勤務のほか、短時間勤務（時差出勤も含む）など柔軟な働き方を選択できる労働条件を提示することにした。

これらの改定により、70歳まで希望に応じて働くことが可能となり、生涯現役でものづくりにたずさわりたい社員からは、「安心して働ける」との声が聞かれている。

▼70歳以降について

70歳以降も、本人が働きたいと希望し、会社



若手社員への技能伝承の様子

が提示する一定の労働条件などについて合意できる場合、運用により年齢の上限なく働くことが可能な仕組みとなっている。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

▼自らの技能を磨く

定年前の社員は上長と個人面談を行い、その時点でのスキルを査定し、さらなるスキルアップを目指すこととしている。

▼期待する役割

高齢社員の役割として、外国人技能実習生、障害のある社員や若手社員への技能伝承、一般社員の資格取得支援、目標管理（スキルアップ）支援、ペア就労（マンツーマン指導）などがある。また、高齢社員のノウハウやアドバイスをもとに作業手順書を作成している。一般的な作業マニュアルに比べ、わかりやすいと好評であるうえ、高齢社員により日々改定、改良されている。

▼スキルの見える化

年4回、技術系社員全員に技能習得目標を設定

するための面談を実施し、それぞれのスキルアップの目標達成を支援することが高齢社員の役割の一つとなっている。個人のスキルと目ざしているスキルの習得が一目でわかるように、工場内に設置してあるボードへ訓練状況などを貼り出し（スキルマップ）、個々のスキルを確認しながら任せられる仕事を判断している。また、高齢社員のスキルも把握できることから、だれに何を聞けばよいのか、即時に判断でき、伝承しやすい環境も生まれている。

▼コミュニケーションスキルの向上

後進の育成には「伝える力」が求められることから、外部より講師を招くなどして年3回、職場コミュニケーションのスキルアップ講習を開催している。高齢社員が受講し、相手の話を聞く、受け止めるスキルをさらに伸ばしている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生

▼職場の安全確保、作業環境のための取組み

精密機械を扱う細かい作業が多いことから、働きやすい環境の整備と高齢化による視力の低下などによる労働災害を防止するため、数年をかけてLED照明への切り替えを行った。

▼社員の健康管理のための取組み

社員の体力づくり、健康への意識向上、また、ほかの事業所とのコミュニケーションを図る目的で、全社員とその家族が集まり、毎年運動会を開催。高齢社員も参加できるようにグラウン

ドゴルフなどの競技も用意される。現在はコロナ禍で中止となっているが、多くの社員が楽しみにしている行事となっている。

(4) 高齢社員の声

生産技術部部長の猪八重正浩さん（61歳）は、34歳で入社。工場長や総務の仕事などを経て、現在は生産性向上のための取組みを推進している。新入社員の教育研修も担当しており、「研修後、社員が各工場に戻って改善活動に励み、成果を出している姿が見られることにやりがいを感じています」と話す。また、「定年延長により、65歳まで間違いなく働けることになったことに感謝しています。長く働き続けられるよう努めていきます」と今後の抱負を語る。

品質保証部部長の遠矢佳巳さん（61歳）は、43歳で入社。つちかった能力を活かして品質保証の仕事を担当し、取引先の信頼に応えている。「当社は、多種多様なものをつくっているため仕事幅が広くあり、常に刺激があることに魅力を感じています。まだ高齢者という意識はないのですが、まずは定年の65歳まではしっかり仕事をし、実績を残したいと思います」と意気込みを語る。

本社第一工場長の二宮義人さん（62歳）は、勤続35年。ものづくり一筋で、主に溶接を担当してスキルを磨いている。工場長を務める第一工場では建築、自動車、船などの製品づくりを行っており、「設備投資をしてもいい、さまざま



遠矢佳巳さん



猪八重正浩さん

主な分野の仕事ができることが魅力です。ものづくりの要は人ですから、これからも後進の育成に励みます」と目標を話す。

本社第一工場で働く石間伏清人さん(65歳)はこのほど定年を迎え、新制度のもと雇用を継続。フルタイム勤務で主に建築金物の製造を担当している。「引き続き働いてほしい」と会社からいってもらい、喜んで継続を決めました。ものづくりが好きなので、41年間続けていられることがうれしい」と笑顔で話す。現在、30代の社員にマンツーマンで技能を伝承する役割になっており、「自分ができることを伝え、その

後輩がまた次の人に伝えられるように、と思いながら指導にあたっています」と話す。

富田順一さん(66歳)は勤続40年の、身体障害のある社員だ。溶接工として技を磨いて会社に貢献し、2005年に「障害者雇用優良事業所等の表彰」で「優秀勤労障害者」として厚生労働大臣より表彰された。現在は再雇用の社員としてフルタイム勤務をしている。「溶接一筋で働いてきました。この仕事が好きですし、楽しく続けています」と自身の仕事を語り、「70歳まではがんばりたい」と張り切っている。

(5) 今後の課題

人口減少と少子高齢化の進展を考えると、人材確保が課題であるという。総務部の黒田課長は、「ほかの企業を定年退職された方で働くことを希望する技術者も積極的に採用し、柔軟な雇用形態と長く働けるための職場環境の整備をさらに進めて、安定した人材確保につなげていきたいです。また、多種多様な受注ニーズに応えられるよう、全社的にさらなるスキルアップ



二宮義人さん

を目ざします」と今後を話す。

総務部の青木清則部長は、「当社は、人が財産です。70歳まで柔軟に働ける制度を整備し、女性活躍なども推進し、だれもが長く働ける職場づくりに努めます」と目標を掲げた。

福岡廣文専務取締役は、「社員アンケートでは『できるかぎり長く仕事を続けたい』という声が多くあり、高齢社員に技能伝承の役割を期待する会社の考えとマッチしました。それぞれの人生設計、考え方がありますが、その人に合った仕事の仕方ができるよう、これからも柔軟に取り組んでいきます」と今後の方向性を示した。



富田順一さん



石間伏清人さん