

クボタ、職場の「プロ」を62歳まで雇用——

クボタは50歳代後半の専門職を原則62歳まで嘱託として再雇用する「プロ人材活用」制度を2005年4月から始めた。高度な技術や知識を持ち事業の核となる人材を確保して、定年による熟練技能などの流失を防ぐ。

選考対象は原則として56歳以上の熟練技能者。技術や営業、財務、管理などの専門知識や豊富な経験を持つ「専門型プロ」、生産現場での熟練者が対象の「テクニカル型プロ」のいずれかに該当する人材を選ぶ。プロ人材に選ばれるには役員2人以上の推薦が必要。該当業務に精通した役員らで構成する指名委員会での審議を経て、社長が決裁する。

団塊の世代とは、堺屋太一が昭和51年(1976)に出したベストセラーで命名した階層。第二次大戦直後の1947～49年生まれ、第一次ベビーブーム世代である。約700万人、人口の5%以上を占有し前後世代と比較して極端な人口比の高さを誇る。

高度経済社会を支えた企業戦士として、勤勉をモットーに生きてきた彼らは、マイカー、マイホーム等のブームを作り、成長期の消費トレンドを牽引してきた存在でもあった。平成不況では加速する高齢化の試金石としてリストラの対象とされ、過労死や自殺の多い世代ともなった。

この団塊の世代が2007～2010年一斉に定年退職をする。会社人間だった彼らは定年後をどう生きていくのだろうか。歳は取っても思考は若く好奇心旺盛な彼ら。これを巨大消費市場の到来と捉える見方もある。地域活性化のため定年後の移住を促進しようとする地方自治体の動き。

さまざまな企業が化粧品、保険、海外旅行、若さや安心をキーワードに商品開発を進めている。



日本製造業のモノづくりのスピリットを若い世代にどう伝えていくか。技術伝承の危機感は今各製造業が抱える大きな課題となっている。

2007年問題(高齢技能者大量退職)対応

モノ作り企業蘇生塾『技能伝承支援コース』

～ 技術伝承仕組み作り + マニュアル作り + 作業改善～

★コンサルタントとの協働プロジェクトにより作業改善と技術伝承を進めて見ませんか？

技術伝承支援コースのねらい

1. 熟練者の保有技能を若手に短期間で伝授する仕組みを作る
2. 作業改善と技能伝承を同時平行で進める(改善+伝承)
3. 暗黙知の技能伝承を「見える化」、技術伝承の加速化をはかる

詳しいパンフレットを送付いたします。

お問合せ先

(株)テクノ経営総合研究所 関西本部 **06-6910-6797** 担当：藤岡