

シニアの力が 役に立っています

株式会社アジャスト

代表取締役 保谷 博さん
管理営業部部長 木村隆一郎さん

**企業の弱点とマッチする豊富な知識や
確かなスキルがシニアの魅力です。**

工業用品の製造・販売の他、
冷凍トラックの仕切りパネル製造が好調な株式会社アジャスト。
ISO9001 を軸にしたマネジメントシステムのさらなる充実に、
シニアの経験とスキルを活用しています。



——株式会社アジャストの業務内容を紹介してください。

保谷社長 産業機器全般の工業用製品全般の製造販売をしています。工業用品というと、だいたい「電機・ソフト・メカ」の三つの分野に分けられますが、当社は「メカ」にあたる機構部品を製造・販売しています。現在は、冷凍トラックの庫内の仕切りパネルが売り上げの多くを占めています。他にもネジの仕入れ販売も順調です。品種別には、冷凍トラックの仕切りパネル、次にネジとその他一般のファスナー類、3番目に切削加工といった順番です。

——従業員数、年齢構成などを教えてください。

木村部長 従業員は19人。年齢構成は、20代が2人、30代1人、60代、70代、80代が1人ずつ。あとは40代と50代です。最高齢の方は85歳で切削機械の職人です。

——中西さんを採用したきっかけはどこにありましたか。

木村部長 弊社では2007年1月にISO9001を取得し、その規格に則って企業活動をしていましたが、取得に関わった社員の退職や人員構成、社内設備などの変化に対応できず実態が伴わない状態になっていました。今後、会社が発展していくためにはISOマネジメントシステムに詳しい方に来ていただくことが必要ではないかと考えていたと

きに、しごとセンターから「シニア中小企業サポート人材プログラム」のご案内が届いたので、ちょっと行ってみようかということになりました。

——そこで中西さんと会ったのですね。

木村部長 2014年の10月頃だったと思います。交流会で3～4名の修了生と面接した中に中西さんがいました。私はこの方しかいないと思いました。

——決め手は何でしたか。

木村部長 面接した方は皆さん大企業出身で、ISOマネジメントシステムに関わったといっても会社の業務で取得する際の構成員のひとりということで、知識はあっても実務には明るくないという方ばかりでした。中西さんは審査員の資格も取得していて、前の職場で実際に審査や指導にあたるなど、実務経験に裏付けられた知識に長けていました。当社が求めている人材とピッタリだったので。話していても自信の表れが伺えました。

——中西さんのどのような経験やスキルが現在の仕事に生かされていますか。

木村部長 中西さんに業務に携わっていただくから2年になりますが、経験や知識はもちろん、今も継続して勉強されている。そういう勉強熱心なところが現在の仕事に生かされています。また、自衛隊で航空機の設計などに関わっていたこと

で、調達や設計など当社のモノづくりと共通する部分があると思います。

——中西さんは、社内ではどのような存在でしょうか。

木村部長 中西さんが積み重ねてきたISOマネジメントシステムに関するさまざまな知識やアドバイスは非常に助かっています。中西さんも中小企業でのISOマネジメントシステムの運用の実態や経営の実情を知り、その過程でご自身のISOマネジメントシステムの知識や実務の指導実績も積むことができるというギブ・アンド・テイクの関係ができていないかなと思っています。

——中西さんに期待することは何でしょうか。

保谷社長 当社は今、エコアクション21に取り組んでいます。国際規格のISO14001に準じているもので、環境省が定めたガイドラインに基づく環境マネジメントシステム（国内規格）ですが、中西さんには、この見直しのリーダーもやっていただいています。追い追い、当社のBCP（事業継続計画）に関するお願いしようと考えており、今後はその3つをメインに携わっていただくと考えています。

——中西さんは顧問という立場ですね。

木村部長 当初、正社員での求人票を出していましたが、中西さんとの話し合いで顧問という契約で合意しました。

——「シニア中小企業サポート人材プログラム」の内容や、修了生を採用してよかったところは何かですか。

木村部長 ISOマネジメントシステムを活かしたいと考えている中西さんと巡り会える場を作っていただくことに感謝しています。本人の得意分野や活かしたい分野が明示されたリストを出していただけだったので会ってみようというきっかけとなりました。漠然と人材を探しているだけでは、おそらく会えなかつただろうと思います。正社員では

なく顧問という契約形態でもありますが、そういった交渉は他ではなかなかできないのではないのでしょうか。

——プログラムの内容、受講生についての要望、期待などはありますか。

保谷社長 中小企業はどこかしらに弱点を抱えていますから、その弱点と就職希望者の専門知識がマッチすればうまくいくかも知れません。ご自身の経験や知識が役立ち、かつ、面接の機会が得られるのであれば、そこをうまくアピールしてください。できれば、プログラムに、インターンシップのような、お試し期間のようなものがあるといいですね。30分くらいの面接だけでは、なかなか把握しきれませんから。

——シニアの採用を考えている事業主さんへのアドバイスをお願いいたします。

保谷社長 年齢に関係なく能力を求めているのであれば、このプログラムに参加すればいいと思います。年齢が60歳近くになって、あと何年もやっていけないと思う方でも、他の企業で役立つ能力があるかも知れないじゃないですか。それは会って見ないと分からないことです。就職面接会とか企業説明会に足を運ぶといいと思います。能力のある方に年齢は関係ありませんから。

以上

