連載　価値創造産業への新潮流

― 動き出したダイバーシティの取組み ―

「取材協力」フジイコーポレーション株式会社

高齢者は「職場の財産」

新潟県燕市に、150人に満たない社員数ながら、除雪機市場で国内3位、ディーゼルエンジンタイプでは海外1位を占める機械メーカーがあります。

脱穀機などの農機具を扱う事業で慶応元年（1865年）に創業されたフジイコーポレーション（旧・藤井農機製造株式会社）は、日本人のコメ離れと減反政策によって農機具の需要が減少し始めた1960年代に入ると、除雪機の開発に着手。1972年に除雪機の製造販売を開始した後、2001年に草刈機、2006年に高所作業機、2014年にはツインカッター方式自走草刈機と、新規製品を相次いで市場に投入してきました。

シニア人材の働きやすい環境を実現し、ベテランの知恵を活用

150年にも及ぶ同社の歴史を支えてきたのが、多様な人材を活用し一人一人の能力を引き出すという同社の経営方針です。「ダイバーシティ」という言葉が一般化する前から、同社による高齢者雇用の取り組みは、全国的に注目を集めてきました。

「知恵、技術、ノウハウ、経験の塊」である高齢者を「職場の財産」と呼ぶ同社では、再雇用の上限は希望者全員が70歳で、144人の社員のうち、60歳以上が18人、65歳以上が10人を数えます。

「長年働いてもらった社員に『60歳になったら来なくていい』ではなく、『顔を見られなくなるのは淋しい』という思いが基本になっている気がします」と語る総務部の青木辰義課長によると、同社の最高齢社員は80歳の女性で、自転車による通勤を続けています。もともと、信濃川が決壊しやすく大きな農家は育たない地域で、小作だけでは食べられずに冬場の仕事として始まった農機具づくりが原点と言われる歴史も、そうした企業風土の醸成を後押ししてきたようです。

除雪車の前に立つバドシャさんと青木課長、森田さん（左から）

シニア人材の働きやすい環境を実現するため、工場内では重い工具を全て天井から吊るして作業負担を軽減するなど、設備上も様々な工夫を凝らした結果、ベテランの知恵を若手が活用することで、一般的には実現不可能と言われていた「多品種少量生産」対応型の溶接システムを実現。若手とベテランが共同で生み出したシステムは、経済産業省による「ものづくり日本大賞（優秀賞）」も受賞しました。

1980年代から各国の南極基地でも使われている歩行型除雪機（写真は英国越冬隊）

多様な人材の活用が「企業の長寿力の源」

2000年代に入ってから女性社員の募集を本格的に始めた同社では、数億円を投じて女性社員の意見を取り入れながら、トイレや洗面台、更衣室などをきれいで使いやすいように整備。当初は殆どなかった女性の応募も徐々に増え、2008年に女性の新卒採用が実現し、新卒者全体の半数を女性が占めるようになってきました。

同社総務部で広報・システム管理を担当する森田理恵さんによると、「子どもが小さいため色々と考慮してもらい、育児はしやすい環境」で、特に、ホームページの作成など広報活動の分野で女性社員が成果をあげてきています。

また、同社では現在、2人の外国人社員が活躍しており、機械事業・商品開発部の制御グループに所属するバングラデシュ人のモハメド・サイフ・ビン・バドシャさんは、「入社して3年になるが、外国人として特別扱いされず、違和感は全くない」と説明。8年前に来日して働きながら新潟大学の工学部大学院を卒業したバドシャさんにとって、同社は「大学で学んだことを活かして、自分がしたい仕事をでき、やりがいもある」職場となっています。

「長寿で隠れて秀逸な国際的中小企業」を目指す同社のコモンセンス〝F-policy〟には、「モノづくりに徹して、品格と地力を備えた会社、事業、社員になる」「自主独立：孤高と痩せ我慢・大手企業の系列には入らない」などとともに、「家族主義：コモンセンスを共有する社員への終身雇用」が掲げられています。

大企業と異なり、採用試験で内定を出しても、就職を見送られることも珍しくないのが中小企業の厳しい現実です。社員として迎え入れた多様な人材を適材適所で活用することこそ「企業の長寿力の源」という同社の経営思想は、〝自然体のダイバーシティ〟と言うべきものかもしれません。