

OB人材活用に関する 調査活動とセミナーの報告

2007年以降いわゆる団塊世代の方々が企業の定年退職年齢に達し、これが社会に対して一つの大きなインパクトを与えるのではないかとということが盛んに取り上げられるようになりました。

これらの方々は再就職などによりその後も引き続き仕事を続けたいと言う希望が多いと見られていますが、その場合この方々の主要な受け入れ先である中堅・中小企業はどう見ているのでしょうか。

副大阪科学技術センターでは(NPO法人)JRCM産学金連携センターの委嘱を受けて、この2007年周題でのOB人材受け入れに関し、中堅・中小製造業の考え、要望等を調査し、また、セミナーを開催して関係者が意見交換する機会を設けました。

1 調査活動

ATACはこれまでの15年間で数百社の中堅・中小企業とさまざまな形でお付き合いしてきましたが、その中から66社を選び、ATACメンバーが手分けして訪問し、OB人材の過去の採用状況や成功例、失敗例並びに今後の採用計画をお聞きし、データベースとして纏めました。

大半の企業では優秀な人材の採用を渴望されており、種々の分野で即戦力としての活躍を期待しておられ、また、雇用形態としては正社員、顧問、嘱託、契約社員、パート、アルバイトなど様々で、個別の話し合いで決め、必要であれば役員としての処遇を考える場合もあるようです。

すべての企業で重視されるのは採用される当人の人間性で、過去にもそれを見抜けなくて失敗し、会社を辞めてもらったという例も多いとのこと。その人間性とは、①現場に入り、社員と融和する、②現場の目線で行動できる人、③明るく人間力のある人、④他人に命令するのではなく、自ら仕事をする実務能力のある人、⑤出身の大企業の話を持ち出さない人、などです。

2 セミナー開催

本年1月31日(於、大阪科学技術センター)と2月9日(於、堺商工会議所)の2回、セミナーを開催し、延べ100余名の参加を得て、講演とパネルディスカッションを行いました。

第1回目は、ATAC副運営委員長の田頭規夫が「OB人材が中小企業で活躍するために」の演題で、中小企業がOB人材を活用している事例や、受け入れ側、OB人材側への留意点など、豊富な事例を紹介しました。また、パネルディスカッションでは、採用側の社長(中村超硬社長 井上 誠氏、白光

社長 吉村加代子氏)、大企業OB(工進 村田 進氏)から、受け入れ環境づくりや意思疎通の難しさなどアドバイスいただきました。

第2回目は、上記田頭の講演のほか、中村超硬の井上誠社長から「企業OB人材が中小企業で活躍するための心の準備について」の演題で、OB人材採用の成功例、失敗例の根底にあるものを包み隠さず披露いただきました。

いずれのセミナーでも、受け入れ側、OB人材側に求められる心構えの要点は次のようなものでした。

<企業側に対しては>

①OB人材に明確な期待事項を提示する、②双方の価値観・人生観を理解・確認する、③OB人材の経歴から過大な期待を持たぬこと。

<OB人材に対しては>

①「この会社は」という発言や、出身の会社と比較する発言は慎むこと、②得意分野で貢献する、③経営層へよりも現場へ目を向ける。

なお、OBは団塊の世代ばかりではなく、パート、契約社員等として活躍している人材も幅広く注視して登用することが、21世紀社会の重要な施策になるとの発言も注目されました。

(成富辰雄・三原恵二郎記)



▲セミナー会場写真