

이케야 포물리 [株式会社イケヤフォーミュラ] OB가 OB취급 받으면 안 되는 이유

(1) 기업개요

소재지	栃木県鹿沼市樺山町427-1
설립연도	1968 설립
분야	자동차 부품
자본금	1,000만 엔
URL	http://www.ikeya-f.co.jp

(2) 퇴직근로자의 활용

선배 기술자를 다시 모셔 올 방법은 없을까. 일본이 고민에 빠졌다. 경제기획청 장관을 지낸 사카이야 다이치(堺屋太一)가 1976년에 발표한 소설 <단카이(団塊)세대>에서 유래한 일본의 베이비붐 세대는 전체 인구의 5.4%인 691만 명에 이른다. 고도 경제성장기의 주역으로 기업 전사로 불리며 오늘날 ‘일본 주식회사’를 일궈낸 주인공들이다. 그런데 단카이 세대의 퇴직이 진행되면서 산업계에서는 숙련된 이들의 노하우 공백을 매울 방안을 모색하느라 분주하다.

요미우리 (讀賣)신문이 실시한 설문조사에 따르면 279개 제조업체의 37%가량이 단카이 세대의 일시 퇴직으로 업무에 지장이 생길 것을 우려하고 있는 것으로 나타났다. 무엇보다 수십 년간 쌓인 기술과 노하우가 하루아침에 사라지는 것이 걱정이라는 응답이 많았다. 2007년부터 3년간 정년을 맞는 사원의 수는 평균 6.4%로 나타났다. 10% 이상이 된다는 기업이 35개사, 15% 이상이란 기업도 5개사였다. 인력 공백 문제

가 심각하지 않을 수 없는 수준이다. 상황이 심각해지자 정부와 업체들도 이런저런 대책을 내놓고 있다. 기업체들은 고난도 기술이나 노하우를 가진 단카이 세대의 재고용을 위해 노력하고 있다. 이들의 처우를 개선해 주면서 회사에 잔류하도록 하려는 것이다. 또 사내교육 코스를 마련해 이들 사원이 후진들에게 노하우를 전수하도록 하는 방안에도 주력하고 있다. OB(old boy)기술자들이 골프 경기 도중 페어웨이 밖으로 벗어나 못쓰게 된 OB(Out of Bound)볼처럼 대우를 받아서는 안 되는 이유가 바로 여기에 있다.

대책 마련의 마지막 작품은 정년연장이다. 이미 지난 1998년부터 정년을 60세 이상으로 정하도록 하였고, 희망자를 65세까지 고용하도록 노력하는 의무를 기업에게 부과했었다. 그리고 2006년 4월부터 기업들은 단계적으로 65세까지 고령자를 고용하는 것이 의무화되었다. 물론 정년연장에는 단카이 세대의 대거 퇴직에 따라 국가가 지급해야 하는 연금이 급증하는 문제가 이면에 있지만, 이들의 기술적 노하우를 대체할 ‘유능한 청년’을 육성하지 못했기 때문에 정년연장이라는 숨겨둔 마지막 카드를 뽑아들 수밖에 없었다.

이러한 정부의 정책을 비웃기라도 하듯 자발적으로 졸업한 선배기술자들을 다시 생산현장으로 모셔와 새로운 기술개발에 성공한 기업이 있어 주목을 받고 있다. 바로 자동차 핵심 부품을 만드는 이케야 포물러(イケヤフォーミュラ)라는 회사이다.

(3) 기술력의 원천

이케야 포물러는 자동차 부품회사를 퇴직한 선배 기술자를 활용하여 자동차 부품과 주차장 시스템을 개발하고 있는 기업이다. 현재는 모터와 제어 분야에서 퇴직기술자가 활약하고 있다.

퇴직기술자를 활용하는 매력은 무엇보다 즉효성에 있다. 2000년 당시

이 회사에서는 새로운 고성능 트랜스미션 개발에 전념하고 있었다. 그러나 개발에 참여한 것은 젊은 기술자가 중심이었기 때문에 기술적 노하우의 축적이 절대적으로 부족한 상태로 개발에 난항을 거듭할 수밖에 없었다. 이를 극복하기 위해 2003년에 자동차부품 업체에서 모터개발을 수십 년간 경험한 퇴직 기술자를 채용했다. 그 이후 3년 만에 실용화에 성공할 수 있었다. 이케야(池谷)사장은 당시의 상황을 ‘개발에 착수하기는 했으나 예상했던 것 보다 훨씬 더 어려웠다. OB기술자가 없었다면 20년 후에도 완성하기 어려웠을지 모른다’고 회상했다.

최근 개발에 역점을 두고 추진하고 있는 것은 주차장시스템이다. 종래의 시스템을 개량하여 신규 수요 창출을 목표로 하고 있다. 이 개발에도 모터구동 분야 등에서 OB기술자들이 큰 도움을 주고 있다. 또한 이들 OB기술자들을 활용하여 독자적인 ‘피로파괴시험장치(疲勞破壞試驗裝置)’도 제작했다. 부품에 수만 번의 충격과 부하를 주는 장치로 기준가격은 수 천 만원에 이른다. 그러나 제품의 핵심이 되는 제어시스템개발을 OB기술자에게 맡겨 단가를 수 백 만원으로 낮출 수 있었다. 물론 성능은 기존제품과 동일한 수준을 유지하고 있다.

OB기술자 활용은 이렇듯 기술적 도움을 받는 것이 전부가 아니다. 보다 중요한 것은 젊은 기술자들의 의식과 자세를 바로잡는데 주요한 역할을 하고 있다는 것이다. 이전에는 시제품이 망가지더라도 충분히 그 원인을 분석하지 않고 또 다시 새로운 시제품 개발에 착수하기 일췌였다. 즉 실패를 반복하는 것이 당연하다고 받아들이고 있었던 것이다. 그러나 OB기술자들의 지도를 받아 설계의 중요함을 새삼 깨우치면서 시제품의 완성도를 크게 제고시킬 수 있었다고 한다. 따라서 개발비용도 기존에 비해 혁신적으로 낮출 수 있게 되었다.

이들 OB기술자들의 출근은 일주일에 한두 번 정도밖에 안 된다. 그렇기 때문에 이들이 출근하는 날에는 젊은 기술자들로부터 그 동안 쌓아둔 질문이 쇄도한다. OB기술자 역시 그들의 질문에 답하며 기술을 전수한다. 사내에서 자연스럽게 기술이 계승되고, 가끔 찾아 주는 OB기술자들은 회사 전체에 활기를 불어넣는 윤활유 역할을 하게 된다.

가끔은 만들어진 제품이 혼자서 거둬나기도 한다. 생각지도 못한 반향을 불러일으키는 경우가 있기 때문이다. 물론 그렇게 되려면 독창적이고 고품질이라는 조건이 반드시 수반된다. 그렇기 때문에 기반이 되는 기술력과 다음으로 이어지는 개발에 집착하게 되는지도 모른다. 이케야 포물러가 개발한 기어변속을 위한 손잡이를 앞뒤로 조작하여 시프트 전환하는 장치인 ‘sequen shifter’가 그런 사례라 할 수 있다. 10년 전에 판매를 시작하여 수요가 한계에 달했다고 판단하고 생산을 중지했었다. 그러나 자동차 마니아들 사이에서 다시 주문이 늘어나면서 지금은 구미에서까지 구매요청이 이어지고 있다.

단카이 세대의 대거 퇴직으로 그들을 어떻게 활용할 것인가가 일본 경제 초미의 관심사로 대두된 지 오래다. 기술개발을 주로 하는 기업에게 기술자는 없어서는 안 되는 존재인 만큼 활용여하에 따라서는 생각 이상의 효과를 기대할 수 있다. 이케야 포물러가 제품개발에 퇴직근로자를 적극 활용한 이유도 그러한 기대를 극대화시키기 위해서였을 것이다. 젊은 기술자에게 계승된 기술이 발전을 거듭하며 또 그 다음 세대로 이어져간다면 이케야 포물러가 자동차 부품 분야에서 확립하고 있는 탄탄한 지위는 쉽게 무너지지 않을 것으로 보인다.

<참고자료>

이케야 포물러 홈페이지 <http://www.ikeya-f.co.jp>

중소기업정비기구 J-Net21 홈페이지 <http://j-net21.smrj.go.jp>