

福岡県70歳現役社会づくり
高齢者雇用企業事例集2020



企業における
シニア人材活用とは

**アクティブシニアの
ポテンシャルを活かそう!**



福岡県

福岡県70歳現役応援センター

はじめに

福岡県では、年齢にかかわらずそれぞれの意思や能力に応じて活躍し続けることができる「70歳現役社会」の実現を目指し、高齢者の就業や社会参加の支援に取り組んでいます。

少子高齢化が進み人口が減少する中で、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月1日から施行されるなど、「70歳現役社会」の実現に向けた環境整備は着実に進んでいます。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で企業の人手不足感が急激に低下し、働きたい高齢者には厳しい状況となりましたが、高齢者の就業は増加傾向にあり、経済社会の支え手としてその活躍が期待されます。

この「高齢者雇用企業事例集」は、積極的に高齢者を雇用している県内企業の好事例をとりまとめたものです。今年度は、企業のトップに高齢者雇用に対する考えや独自の取り組みを含む人材活用制度全般について伺い、高齢者雇用だけでなく企業経営にも参考となる内容になっています。本事例集が人材確保や魅力ある職場づくりの一助となり、意欲ある高齢者の雇用拡大につながれば幸いです。

最後に、本事例集の作成にあたり多大なご理解とご協力をいただきました企業の皆様に厚くお礼申し上げます。

令和3年3月

福岡県70歳現役応援センター

目次

P. 01 日本の高齢化と生産年齢人口の減少・高年齢者雇用安定法改正の概要

P. 02 福岡県70歳現役応援センターについて

企業事例

P. 03 西日本ビジネス印刷 株式会社 福岡地区

P. 09 株式会社 中島ターレット 北九州地区

P. 15 ベストグループ ベストライフ株式会社・ベストサポート株式会社 筑豊地区

P. 22 株式会社 ユーカス 筑後地区

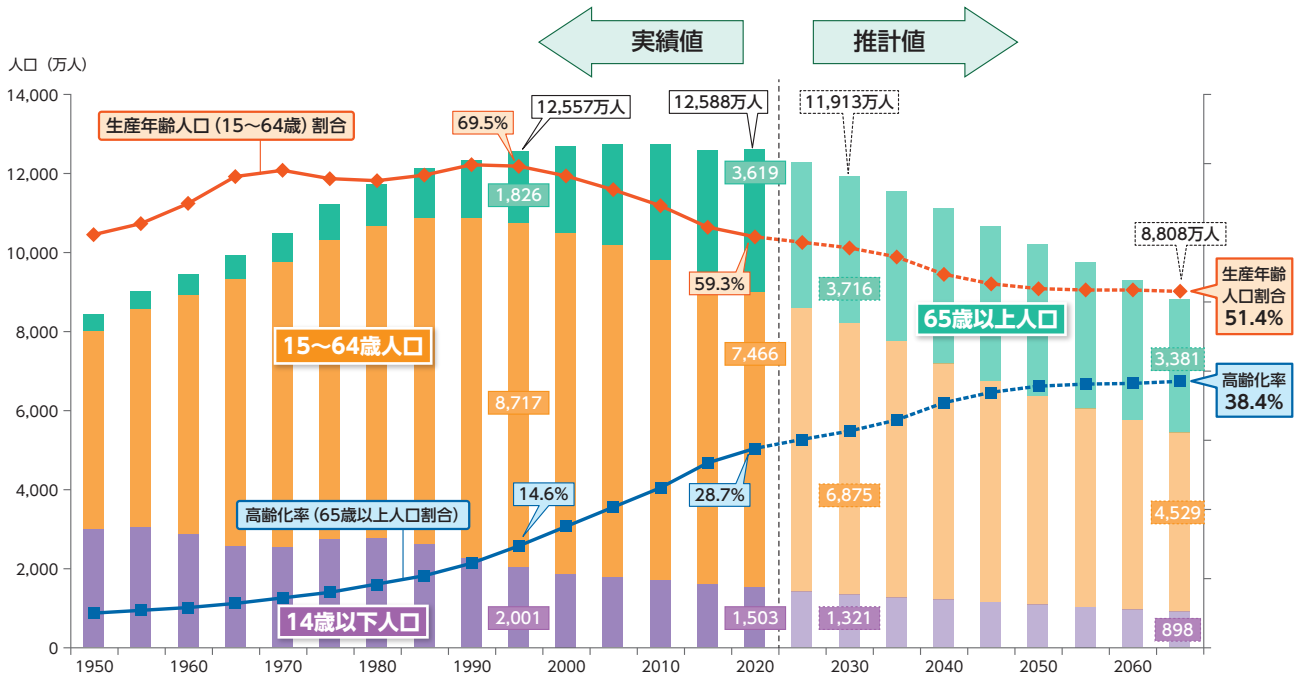
P. 30 事業主の方へ

P. 31 高齢者雇用に関する支援制度

P. 32 これまでの掲載企業 (2011～2019年)

日本の高齢化と生産年齢人口の減少

- 今後、日本の人口は減少局面を迎え、高齢化が増々進展する。
- 生産年齢人口の減少が顕著となり、2065年にはピーク時(1995年)から約4200万人減少する見込み。



(出所) 2020年までの人口は総務省「人口推計」。高齢化率及び生産年齢人口割合は2015年まで総務省「国勢調査」、2020年は総務省「人口推計」。なお、調査結果に「年齢不詳」が発生しているため合計数は一致しない。2025年以降の推計は全て国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位推計による。

高齢者雇用安定法改正の概要

65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。(令和3年4月1日施行)

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

対象事業主:当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

高齢者雇用安定法第11条に基づく**高齢者雇用推進者(注)**の業務に、**高齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も高齢者雇用等推進者に変更になっています。

(注) 各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

福岡県70歳現役応援センターについて

年齢に関わりなく活躍し続けることができる「70歳現役社会」の実現を目指して、平成24年に設置した「福岡県70歳現役応援センター」は、シニア世代の就業や社会参加の支援、シニア人材を活用したい企業の支援を行っています。

また、より身近な地域でセンターをご利用いただくため、「福岡オフィス」をはじめ県内4か所にオフィスを設置しています。

1 シニア世代の活躍の場を拡大

- シニア雇用の有用性や助成金制度等を説明し、「70歳以上まで働ける制度」(定年廃止、定年延長、継続雇用)の導入について企業に働きかけています。(県入札参加資格審査における加点制度があります。)
- シニア雇用を進める企業の優良事例を紹介しています。
- 企業を訪問し、シニア世代に特化した求人の開拓をしています。
- シニア向け企業合同説明会などを開催し、就業に繋がる機会を設けています。

2 シニア世代の就職や社会参加を支援

- 専門相談員が経歴や技能、希望を聞いて、再就職やNPO・ボランティア活動など多様な選択肢を提案します。
- 希望に応じてコーディネーターが就職のあっせんを行います。
- 就業支援セミナーなどを開催して、履歴書の書き方や面接の指導を行います。

3 各種セミナーを開催

- 経営戦略としてシニア人材を活用するために必要な制度などを説明する企業向けセミナーを開催しています。
- シニアライフプラン、60歳以降の働き方などに関する従業員向けの出張セミナーを開催しています。

4 「ふくおか子育てマイスター」の拡大を支援

- 豊かな経験を持つシニアに地域の子育て現場で活躍してもらうため、最新の保育知識に関する研修を県が実施して修了者をマイスターに認定。研修や認定手続きなどの情報提供をしています。

●事業主の方へ ～経験や技術を持った人を探したい～

当センターの登録者の中から、企業の皆様のご希望に合う方を無料でご紹介します。

コーディネーターが採用のお手伝いから採用後のフォローまで行います。安心してお任せください。お気軽にご相談を。(詳しくは、30ページをご覧ください。)

お問い合わせ先

福岡県70歳現役応援センター

70歳センター

検索

月～金曜日 9:30～18:00 ※祝日及び年末年始除く

福岡オフィス

Tel.092-432-2512

福岡市博多区博多駅東1-1-33
はかた近代ビル5階

北九州オフィス

Tel.093-513-8188

北九州市小倉北区船場町2-10
近藤会館4階

久留米オフィス

Tel.0942-36-8355

久留米市天神町8番地
リベール4階

飯塚オフィス

Tel.0948-21-6032

飯塚市本町7-25 三協木村ビル1階(本町商店街)
ご利用時間 9:30～12:00、13:00～18:00



POINT

- 継続雇用制度によるシニア人材の活用
- 現役世代と区別しないことによるシニア人材のモチベーション維持
- 健康管理、メンタルヘルス、働きやすさに配慮した環境整備でシニア人材も活躍

西日本ビジネス印刷株式会社



デジタル印刷の機械について説明していただきました。

所在地	福岡市中央区平尾5-5-30
業種・事業内容	印刷業（総合印刷・Webコンテンツ・ホームページ作成）
設立年	昭和54年
従業員数	25名（うち60～64歳 3名、65歳以上 3名、最高齢者 75歳）
シニア人材の雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで継続雇用 以降は本人の希望により1年ごとの雇用契約（上限70歳）



シニア人材の活用の他にも、従業員全体の働き方改革に取り組んでおられる西日本ビジネス印刷(株)の園田慶一代表取締役会長にお話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

—まず、印刷会社を立ち上げた頃のお話からお聞かせください。

私は、大手のコンピュータ会社で社会人としてのキャリアをスタートさせました。その当時は、行政機関が大規模システムの導入を始めた時期で、住民基本台帳、固定資産税などを管理するシステムを担当していました。大阪の私鉄のダイヤを管理するシステムの構築にも携わりました。

ちょうど九州支社に勤務していた頃、30歳を目前にして、自分の力だけで挑戦したいという気持ちが高まり、退職して印刷業を始めることにしました。勤めていた会社では前例のないことでしたので、反対をされましたが飛び出してしまいました。

とはいえ、印刷業はこれまでやってきた仕事とは全くの畑違いで、営業も経理も経験がなく、会社を立ち上げてから4、5年は経営的に苦しく後悔の思いを抱いたことさえあります。

—そのような厳しい状況だったにもかかわらず、今では社員数も増え、会社が発展しています。きっかけになったことがあったのですか。

1980年代半ば、Apple社のMacintosh (Mac) が発売され、DTP※1が可能となったことです。コンピュータ会社で得た知識や経験を印刷業でも活かせるようになったのです。いよいよあきらめようかと思っていた矢先でしたので、タイミングに恵まれたと思っています。

今では、箔押し※2等の特殊加工を含む発注にも対応できるまでになりました。通常、印刷会社は、箔押しや製本などは専門業者に外注するこ



代表取締役会長 園田 慶一氏

とも多いのですが、我が社では、特殊加工から製本まで自社で完結させることができます。仕上がりをきちんと見定めてから納めることができますので、そこが強みです。

※1 DTP (Desktop publishing)

日本語で卓上出版を意味し、書籍、新聞などの編集に際して行う割り付けなどの作業をパーソナルコンピュータ上で行い、プリンターで出力を行うこと。

※2 箔押し

金箔、銀箔などに代表される箔を、プレス機を使って熱と圧力で紙に転写する特殊印刷

—御社は、環境に配慮した企業活動、従業員の健康づくりに熱心に取り組んでいらっしゃいますね。

小さい会社なりに経営理念を明確に定め、環境対策、健康づくりにも取り組んでいます。環境省の「エコアクション21」※3は、令和2年5月に認証を取得しました。電気、ガスなど身近な省エネに努めることはもちろんですが、印刷会社ですので有機溶剤を使います。そういった化学物質の使用量削減、環境負荷が小さい原材料の使用などを定めた「環境行動指針」を策定し、数値目標の達成に向けて会社全体で取り組むことにしました。

また、従業員の健康づくりを大切にしたいという思いから、健康診断受診率100%、がん検診推進などを目指す「健康経営宣言」を策定しました。令和元年度には全国健康保険協会（協会けんぽ）から「健康づくり優良法人」として認定され、経済産業省の「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」としても認定を受けています。

特に『こころの健康』は重要だと考えています。働くのであれば楽しく働いてもらいたいとメンタルヘルス対策にも取り組んでいます。平成30年に福岡産業保健総合支援センターの支援を受け、「心の健康づくり計画」を策定しました。全社員に対するメンタルヘルス教育（年1回）、ストレスチェック（毎月）などを行っています。こういった取り組みが評価され、厚生労働省の「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」に中小企業のメンタルヘルス取組事例としてご紹介いただいています。「令和2年版過労死等防止対策白書」にも、企業の取組事例としてご紹介いただくことになりました。

③ エコアクション21

環境省による日本独自の環境マネジメントシステム（EMS）。PDCAサイクルを基礎として、組織や事業者等が環境への取り組みを自主的に行うための方法。

—中小企業で、このように多くの行政の取り組みに賛同されているところは珍しいと思うのですが、積極的に取り組まれている理由は何ですか。

会社のため、従業員のために必要だと思ったことに取り組んでいるだけなのです。また、行政から認証を受けることによって、定期的に報告する義務も生じますので、取り組みに継続性が与えられます。社員が自主的に取り組んでくれる効果もあります。

平成27年に現社長に経営を引き継ぎましたので、私が会長として、これまで以上に働きやすい職場環境づくりやCSR（企業の社会的責任）の分野に力を注ぐことができるようになったことも大きいです。

シニア人材を雇用するに至った経緯、採用（継続雇用制度）

—シニア人材を雇用するきっかけについて教えてください。

シニア人材を新規で採用したことはまだありませんが、今、会社で働いている人達に、できるだけ長くいてもらいたいと定年後の継続雇用制度を整備しました。定年だからといって、これまで培ってきた人間関係がばっさりと断ち切られてしまうのは忍びない思いがします。

定年は60歳で、本人が希望すれば65歳まで継続雇用をしております。給与は定年前に比べて下がりますが、賃金や労働時間等の労働条件は、本人と会社が協議して決めることにしています。65歳以降も本人に働く意欲があり、条件が折り合い納得していただければ、70歳まで





代表取締役会長 園田 慶一氏

働くことができます。

将来的には、定年を65歳に、継続雇用の上限を75歳にすることを考えています。

業務体制

—継続雇用制度で働いているシニア人材の皆さんは、定年前と同じ働き方ですか。

年をとると、身体的には若い頃と同じというわけにはいきませんので、その点を考慮して働き方を変えています。仕事を頑張りすぎることによって健康を害することがあってはならないと考えているからです。定年を迎える人には、定年をひとつの節目として今後の働き方を考えてもらいたいと伝えています。継続雇用の労働条件は本人と話し合って決めますが、これまで、定年前と同じ働き方を希望した人はいませんでした。

我が社の休業日は第2、3土曜日・祝祭日（その他に夏季休暇、年末年始休暇あり）で、勤務時間は8時30分～17時30分です。出勤日にあたる土曜日は、従業員を2グループに分けて交代で出勤してもらっていますが、原則として、シニア人材は完全週休2日とし、時間外勤務も発生しないようにしています。

—シニア人材のモチベーションの維持について教えてください。

得意な分野で力を発揮してもらうため、定年前と同じ職種で働いてもらっています。また、新しい技術や知識の習得においても、現役世代と区別するようなことはしません。

例えば、昨年、工程管理システムを刷新したのですが、システム構築を担ったのはシニアの従業員です。印刷の作業工程は複雑で、その管理はシステムで行います。一般的に印刷会社は、工程管理アプリケーションを購入してカスタマイズすることが多いのですが、我が社では15年ほど前に、完全自前のシステムを作りました。年数を経て陳腐化し、刷新する必要に迫られたので、今回も当時システムを作った65歳になるシニア従業員に作ってもらいました。このシステムは、MicrosoftのAccessというソフトで作成しているのですが、その最新バージョンについて学んでもらうため、大阪まで研修に行ってもらいました。本人からは、若い人に作ってもら方がいいのではないかと問われましたが、適任だと判断して作ってもらいました。

このように、シニアだからといって重要な仕事から外すことはありません。シニア人材のモ

チベーションの維持にもつながりますし、新しいことに挑戦する姿が、若い世代の模範にもなると考えています。

一シニア人材の働き方で、他に配慮していることがあれば教えてください。

シニア人材に限ったことではありませんが、日頃から従業員に目を配り、それぞれの状況に応じた柔軟な働き方ができるようにしています。

まず、新型コロナを契機として在宅勤務が浸透し始めたと言われていますが、我が社では前から実施しています。育児をしながらフルタイム勤務をしている従業員がいますが、保育所へのお迎え時間に間に合わせるため、毎日終業後に慌ただしく飛び出していました。事故でも起こすのではないかと心配になりましたので、在宅勤務制度を利用してはどうかと提案しました。事務所での勤務時間を1時間短縮し早めに帰るようにして、残余の業務を在宅でしてもらうことにしました。

また、高齢の親と同居している従業員にも、必要な場合には遠慮せず、介護休業や在宅勤務を希望するようにと伝えたとこ、週に2日程度在宅勤務制度を利用することになりました。

我が社では在宅勤務規定、介護休業規定、メンタルヘルス不調者に係る休職・復職規定、がんの

治療のための休業規定などがありますが、これらは該当する従業員がいたからではなく、将来を考えて作ったものばかりです。従業員には長く勤めてもらいたいとの思いから、柔軟な働き方ができるよう様々な規定を整備し、今では就業規則全体が100ページを超えるボリュームとなっていました。

一先ほど、新しい知識や技術の習得について、現役世代とシニア世代を区別しないとおっしゃっていましたが、研修について教えてください。

社内教育は、世代の区別なく行っています。新しい技術の習得においても同じで、必要であれば関東、関西まで出張して学んでもらいます。これからの物事は、IoT^{※4}を中心に進んでいきますので、シニア世代も新しいことを学ぶ姿勢を持つ必要があります。

また、技術的な研修だけではなく、メンタルヘルスや人権問題についても定期的に学ぶ機会を提供しています。人権感覚が身についていないと、無自覚に人の心に土足で踏み込むような言動をする恐れがあります。周囲に対する気遣い、思いやりを忘れないでもらいたいという思いで、こうした研修会も行っています。

我が社のモットーは「笑顔は幸せの呼び水・誘い水」です。どうせ働くのなら楽しく働いてもら



オフィス内の様子

いたいと考えています。朝礼では、私から笑顔の大切さや挨拶の重要性、最近では新型コロナウイルスの問題もあるので、間違った正義感を持つことのないよう心構えなどを話し、職場の雰囲気明るくするよう努めています。

④ IoT (Internet of Things)

モノのインターネット。モノがインターネット経由で通信すること。

—シニア人材の雇用制度等でうまくいかなかった事例などはありますか。

シニア人材の雇用制度に関して、うまくいなくて見直しが必要になったことはまだありません。今のところ制度が有効に機能していると考えています。

これからも、シニア従業員のモチベーション維持、健康管理に気を配り、そういった人達が自信を持って働ける会社であり続けたいと思います。

今後の展望

—最後に、生涯現役社会、人生100年時代に向けた展望についてお聞かせください。

若い人が多い職場も活気に溢れていて楽しいものですが、年齢が高い従業員が増えることも喜ばしいことです。昔は、従業員の年齢層が高いと停滞している会社と思われていましたが、人材を大切にすることだと思ってもらえればイメージアップにつながります。これからも、働き続けたいと希望するシニア人材のため、社内環境の整備に努めていきます。親の介護、自らのがん治療、地域コミュニティ活動と並行しての勤務など、多様性に富んだ働き方ができる会社でありたいと考えています。

また、シニア人材には、自分の経験や知識がすべてではないこと、働き方が大きく変わっている時代であることを認識し、若い世代と交流し、新しいことに積極的に取り組む勇気を持ってもらいたいと願っています。

STAFF INTERVIEW

勤続32年になります。間もなく65歳を迎えますが、会社からは引き続き働いてもらいたいと言われています。

15年前と昨年、工程管理システムを一から作り上げました。新しいシステムは、若い人が作った方がいいのではないかと思いましたが、会社からあなたに任せますと言われました。長年の経験と実績を評価してもらえたのかもしれません。

この会社では、年齢を重ねても新しい知識、技術を習得するよう勧めてもらえます。それぞれが得意な分野で働いているのでモチベーションが落ちることもありません。会社が家庭の事情にも配慮してくれますし、いろいろな世代の社員が垣根なく交流できる職場で、働く環境として恵まれていると思います。自分の技術はこの会社だから活かせると思うので、今後も頑張って、自分の経験を若い世代に引き継いでいきたいです。

自分の経験を
若い世代に
引き継いでいきたい
北原 衣子さん (取材時64歳)



POINT

- 他業種を定年退職したシニア人材にも開かれたものづくりの職場
- 表彰制度でシニア人材を含む従業員のモチベーションアップ
- 社長と従業員、従業員同士のコミュニケーションを重視した働きやすい職場づくり

株式会社 中島ターレット



手動の旋盤。昭和40年代に活躍した機械です。

所在地	遠賀郡岡垣町戸切379-1
業種・事業内容	製造業（電気機械部品の製造）
設立年	昭和63年（創業昭和39年）
従業員数	109名（うち60～64歳 9名、65歳以上 15名、最高齢者 85歳）
シニア人材の雇用制度	定年65歳

希望者全員を継続雇用し、特に何歳までとの決まりはない。



代表取締役 中嶋 英二郎氏

岡垣町で、半導体製造装置部品加工、ロボット部品加工など高精度の部品加工を専門に事業を行っている株式会社中島ターレットの中嶋英二郎代表取締役に話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

—まず、御社の沿革や特徴などをお聞かせください。

社名の「中島ターレット」は、ターレット旋盤に由来しています。ターレット旋盤とは、複数の刃物（工具）を取り付けた刃物台を持つ工作機械のことで、回転することによって部品の加工を行います。

昭和39年に先代の社長が「中島ターレット工業所」を立ち上げ、昭和63年に「株式会社中島ターレット」として法人化しました。部品加工に使う機械は、創業時の手動からモーターへ、現在はコンピュータ制御のNC旋盤へと変わりましたが、「至誠」の社訓のもと、半世紀以上ものづくりに取り組んでいます。社訓には、「ものづくりにごまかしはきかない。正直にまじめにコツコツと、誠意をもって作らなければ良いものはでき

ない。」という先代社長の思いが込められています。

私は、「お客様に感動を与える会社」でありたいと考えています。当社の製品を手にとったお客様に「触れるのがもったいないほど素晴らしい。」と言ってもらえるようなそんな感動を与えたい。そして、このようなお客様の感動が我々にやりがいを実感させ、ものづくりを極めたいという意欲に繋がっていくものと考えています。

—今年度の経済産業省「はばたく中小企業・小規模事業者300社」に選ばれていますね。

「はばたく中小企業・小規模事業者300社」には、全国の中小企業の中から、生産性の向上や需要の獲得、多様な人材活用などに取り組み、将来の飛躍が期待される企業が選定されます。

我が社は、「生産性向上」の分野で選ばれました。先端設備を導入し、業務の効率化と生産性の向上に取り組んでいること、新市場の開拓に向けて生産体制を整えたこと、そして、女性やシニアなど多様な人材が働きやすい職場環境や人材育成の仕組みについて評価されました。

—御社の製品は電気機械部品ということですが、主なものは何でしょうか。

半導体製造装置に関わる部品で、特にウエハー搬送ロボットの部品を多く製造しています。ウエハーは半導体素子製造の材料で製造工程が緻密で繊細なため、工程間の移動は人の手ではなくロボットが担います。それがウエハー搬送ロボットで、我が社はその部品を製造しています。25年前、精度の高いものを作って世に出したいという思いから、半導体関連の分野に参入しました。今では売り上げの約45%を半導体関連が占め、我が社の主力製品となっています。

それからもうひとつ。私は以前から飛行機が大好きで、いつの日か製造に関わりたいという夢を持っていました。飛行機の部品には厳しい品質保証が求められます。そこで、11年前に九

州で初めてJIS Q 9100の認証を取得しました。これは、航空宇宙産業の厳格な部品調達基準で、その分野で仕事をするための通行手形のようなものです。当時は九州に認証を受けた企業がなく、助成金などの支援もなかったので自力で取得しました。

実際に航空機製造分野への参入が叶ったのは3年前です。認証取得からしばらくかかりましたが、皆さんご存じの旅客機の部品を製造しています。

ナポレオン・ヒルの著書にもありますが、「思考は現実化する」ということでしょうか。願望を願望のままにしない姿勢が大切だと思います。

シニア人材を雇用するに至った経緯、採用（継続雇用制度・新規雇用制度）

一シニア人材を雇用するきっかけについて教えてください。御社では、従業員の2割以上が60歳以上のいわゆるシニア人材ですね。

シニアの雇用は人手不足からです。定年は65歳、希望者全員を継続雇用する制度を設けています。継続雇用の年齢制限はないので本人が辞めたいと申し出ない限り勤務できます。

他社を定年退職して入ったシニア人材も多く、工作機械オペレーターの補助や出荷梱包検査など経験をあまり必要としない業務を担当してもらっています。出荷梱包検査の作業は、若い従業員には魅力が少なく敬遠されがちなのですが、誰かがやらなければならない大切な仕事です。シニア人材は、これまでの経験から必要な業務であることを理解してくれ、気持ちよく引き受けてくれます。

一般的にシニア向けの求人は業務内容が限られています。我が社では「よく来てくれた」と迎え入れ、「よくやってくれた」と評価していますから、やりがいや生きがいを感じてもらえるのではないのでしょうか。皆さん真面目に働いてくれます。

業務体制

一シニア人材の新規雇用でうまくいかなかったことはありますか。

ほとんどの人が新しい環境に適応していきませんが、わずかながら退職された人もいます。

以前、大企業を定年退職して入った人が深い専門知識に基づいた提案をしてくれました。素晴らしい提案でしたが、我が社では実現までに100年かかるような内容でしたので、大企業と中小企業のスタンスの違いなどを説明したのですが、残念ながら理解してもらえませんでした。

中小企業では、「広く浅く」言い換えれば守備範囲の広い人材が必要です。定年退職後に再挑戦する方には、経験や知識を活かすことも大切ですが、これまでのやり方に固執せず広い視野を持って仕事をするのを心がけてもらいたいです。

一シニア人材の安全対策、健康管理などで配慮されていることがあれば教えてください。

正規の就業時間は①8時～16時45分ですが、シニア従業員にはこれ以外に②9時～16時35分、③その他希望する時間帯から選んでもらい、できるだけ本人の希望に沿うよう配慮しています。繁忙期には時間外勤務をしてもらうこともありますが、過度の負担が生じないように定時退社が原則です。



担当する業務についてはOJT研修をしっかりと行います。軽量な物のみを取り扱う工夫をしたり、機械操作の補助では、切り屑が飛散しないフルカバー機械の担当にするなど安全にも配慮しています。

年1回の定期健康診断のほか、数年前からはストレスチェックも加えました。インフルエンザの予防接種の費用も会社が全額負担し、シニアを含めた従業員の健康管理をしています。

一シニア人材のモチベーション向上に繋がる仕組みや取り組みはありますか。

人事考課でしょうか。65歳以上の従業員も年3回人事考課を行っています。働きぶりによって評価され、時給にも反映されるのでモチベーション向上に繋がると思います。

それと、我が社には表彰制度がいくつかあり、それらも該当すると思います。

まず、職場グループ改善活動の表彰です。平成11年から、職場グループで「5S(整理・整頓・清潔・清掃・しつけ)活動」、「生産性向上」、「品質改善」の分野からテーマを設定し、改善活動に取り組んでもらっています。

四半期を1サイクルとして実施するので、大

きな改善でなくても構いません。例えば、「作業台を整頓する」、「部品加工時間を20%短縮する」など、短い期間で達成可能な小さな改善を積み上げていくようにしています。

毎週火曜日は、昼休み後の45分間を改善活動に充てていますが、この時間帯は工場の生産も停止して全員参加を促します。全員で取り組むことで職場のチーム力が上がることも企図しています。

改善結果は発表会で課長以上が審査し採点します。各分野の上位3グループには賞金が授与され、グループの親睦費用として活用できるので、モチベーション向上と同時に職場コミュニケーションにも効果があると思います。

この他に、優れた個人提案を行った人、社外研修への参加実績が多い人、「誰いつ新聞」の達成数が多かった人に対する表彰をしています。

「誰いつ新聞」とは、「いつ、何を、した」を可視化した個人の活動計画・実績報告書で、毎月60項目以上やることを決めて実行してもらうものです。項目は「ブラインドを週1回清掃する」、「机の上を整頓してから帰宅する」など些細なものでよく、質より量を重視しています。職場改善にもなりますし、決めたことをやり遂げる姿勢



事業説明の資料



代表取締役 中嶋 英二郎氏

も身に着きます。ゲーム感覚で取り組んでいる人もいます。

この「誰いつ新聞」は毎月80枚ほど提出され、全部私がコメントを書いて返します。コメントでは家族の近況や本人の体調などについても触れたりしますが、これは従業員との関係性が構築できていないとこなせません。そのためにも、毎朝現場で1～2時間、従業員と一緒に作業をしながら会話するなど、日頃のコミュニケーションを大切にしています。

一社内コミュニケーションをととても重要視されているのですね。

そのとおりです。一泊旅行、バーベキュー大会、バスハイクなどの親睦行事を定期的に行っています。家族が参加できる行事もあり、楽しみにしている人も多いようです。従業員の誕生日には、私との昼食会も実施しています。今年度は新型コロナウイルス感染防止のため、これまでどおりの開催はできませんでしたが、コミュニケーションの活性化が大切であることに変わりはありません。

今後の展望

一最後に、生涯現役社会、人生100年時代に向けた展望についてお聞かせください。

近年、特に中小企業では、新卒者の確保が難しくなっています。そのような中で、豊かな経験と意欲を持って働くシニア人材は重要です。シニア人材は適切に評価される職場があることを喜んでくれ、生き生きと働いてくれます。真面目な働きぶりは若い従業員の模範にもなり、会社にとって採用の甲斐があるというものです。今後もシニア人材の活用を積極的に進めていきたいと考えています。



「5S活動」「生産性向上」「品質改善」。工場の外壁にも掲示されています。

友尻 法和さん 品質管理課 (他社を定年退職後に新規雇用。取材時70歳)

電機会社を定年退職し、造園や販売の仕事を経験してから入社しました。基本的に立ち仕事ですが、動き回るのが好きなので苦になりません。アットホームな雰囲気も気に入っています。今は新型コロナウイルスのためできませんが、旅行やバスハイクなどの行事が多いので親睦が深まりますね。

谷 正三さん 品質管理課 (他社を定年退職後に新規雇用。取材時70歳)

定年退職後しばらく働く気にならなかったのですが、周囲の勧めもあって入社しました。最終工程を担当しているので、発注元からクレームが来ないように責任感を持って取り組んでいます。社長とも親しくなれましたし、楽しい会社なので働き続けることができます。

岩本 光生さん 第2製造課 (他社を定年退職後に新規雇用。取材時70歳)

私も定年退職後の新規雇用組です。以前は石油会社に勤務していました。ここでは加工部門を始めいろいろと経験させてもらい、現在は検査を担当しています。以前の仕事に似ているのでその点は楽ですが、一つ間違ったら大変なことになるので緊張感を持ってやっています。

松尾 和子さん 第2製造課 (継続雇用。取材時68歳)

私は30歳代で入社しました。定年退職して継続雇用で働いています。現在は穴あけ加工の最終段階の担当で、自分ができる範囲で最善のものを作れるよう頑張っています。周囲は年下ばかりですが、かなり年上の私とも楽しく接してくれます。仕事についても的確なアドバイスをくれますので、まだまだ勉強の余地がありますね。入社以来、いろんなことを学ばせていただいたので、体が続く限りはここで働きたいと思っています。

一つ間違ったら
大変なことになるので
緊張感を持ってやっています
岩本さん

アットホームな
雰囲気も
気に入っています
友尻さん

楽しい会社
なので
働き続ける
ことができます
谷さん

できる範囲で
最善のものを
作れるよう
頑張っています
松尾さん








POINT

- 新規雇用のシニア人材が活躍
- 成功体験を重ねることによるシニア人材のモチベーション向上
- ノーリフティングケア導入をはじめとした従業員の負担軽減

ベストグループ ベストライフ株式会社 ベストサポート株式会社



ノーリフティングケア研修会

	所在地	飯塚市有安1025-7
	業種・事業内容	社会福祉・介護事業 (障がい福祉サービス、介護福祉サービス)
	設立年	平成15年
	従業員数	273名 (うち60~64歳 35名、65歳以上 66名、最高齢者 77歳)
	シニア人材の雇用制度	定年なし



ベストライフ(株) 代表取締役 辻口 洋子氏

筑豊地区において、「地域の中でその人らしく生き生き暮らせるサービス」を提供しているベストグループのベストライフ(株)代表取締役辻口洋子氏、ベストサポート(株)代表取締役辻口伸弘氏にお話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

ーベストグループは、辻口洋子さんが代表のベストライフと、長男の伸弘さんが代表のベストサポートで構成されています。まず、会社を立ち上げたきっかけからお聞かせください。

洋子氏 私は病院で看護師として働いていましたが、その当時からケアを必要とする人達の環境に疑問を感じ、もっと普段の生活に近い環境を提供できれば、良好な状態が維持できるのではないかと思っていました。会社を立ち上げた直接のきっかけは、母親の介護を経験したことです。既存の介護サービスだけでは足りないと感じることが多く、他にも同じように感じている人がいるはずだから、自分達でやってみようと思ったのです。

そのため、株式会社を設立し事業をスタートさせました。運営形態を株式会社にするこ

柔軟な対応が可能となり、既存のサービスにとどまらないケアもできます。飯塚の本部に併設している事業所では、よそでは受入困難とされた重症の心身障がい児にもきめ細かな対応をしています。

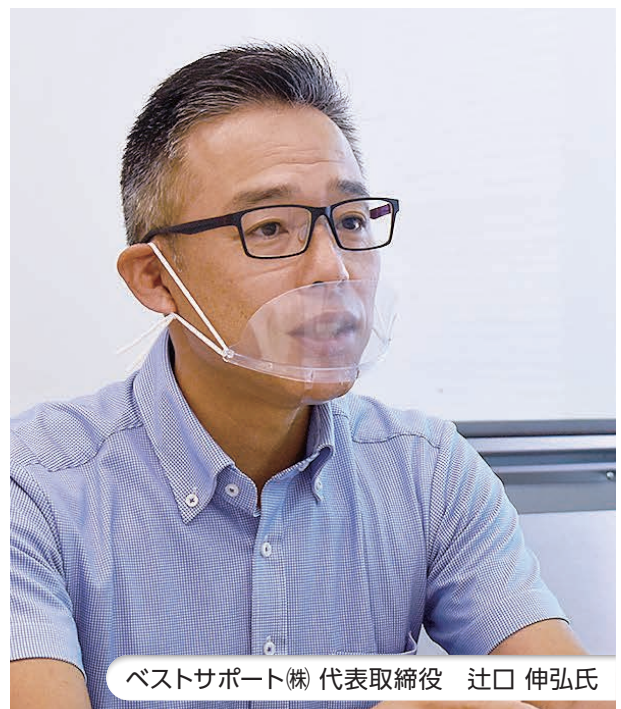
会社設立から今年で17年になりますが、少しずつ理想に近づいてきたように思います。0歳から100歳以上まで、障がいや病気で困っている人が助けを求めてきたとき、すぐに手を差し伸べることができるようにしようと精一杯努めてきました。

ー事業所数、社員数も増え、会社がとても発展していますね。

伸弘氏 令和2年9月1日現在、飯塚のほか、宮若、田川、嘉麻、そして行橋で事業を展開し、グループ全体では、28か所の施設で37の福祉・介護サービスを提供しています。

従業員数は273人で、うち3割以上の方が60歳以上、いわゆるシニア人材です。

提供しているサービスは、大きく分類すると障がい福祉サービスと介護福祉サービスの2つで、0歳から100歳以上まであらゆる世代の人に対応できます。障がいのある子どもには児童



ベストサポート(株) 代表取締役 辻口 伸弘氏

発達支援事業所^{※1}や放課後デイサービス^{※2}を、成年の障がい者にはグループホームや就労継続支援B型事業所^{※3}などを、高齢者には有料老人ホームや訪問看護・介護など、ほかにも様々なサービスを提供しています。

※1 児童発達支援事業所

障がいのある未就学の子どものための通所型事業所。日常生活の自立支援や機能訓練等を行う。

※2 放課後デイサービス

障がいのある就学している子どものための通所型事業所。授業の終了後または休業日に生活能力の向上のために必要な訓練等を行う。

※3 就労継続支援B型事業所

企業等に就労が困難な障がいのある人に対して雇用契約を結ばず働く場所を提供する事業所。

洋子氏 私達が提供しているサービスを必要としている人が、地域に大勢いることがわかりましたので、どんどん事業所が増えていきました。

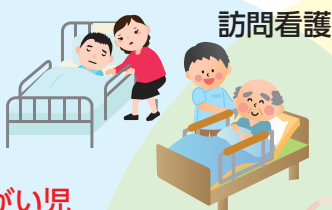
—御社の基本理念は、①自然治癒力が十分発揮でき、自分らしく生活できるように働きかける、②人にやさしい環境、そして笑顔を提供する、③地域との連携を図り高齢者・障がい者にやさしい社会づくりを目指す、④安全と安心できる生活を支援する、とされています。具体的な取り組みをご紹介いただけますか。

洋子氏 高齢や障がいのある人を対象としたサービスを提供すると同時に、高齢や障がいがあっても働くことができる人には、仕事を通して活躍できる場を提供し、理想とする形を目指したいと考えています。

職種にもよりますが、働くことにおいて、年齢が高いことや障がいがあることはそれほど問題にならないと思います。私達のグループでは、様々なサービスを提供していますので、その人

地域の中でその人らしくいきいき暮らせるように ベストグループ地域生活サポート体制図

児童発達支援・放課後デイ



重症心身障がい児

児童福祉法
0歳～18歳



グループホーム

介護保険法
65歳～



相談

ケアマネージャー

相談支援専門員



就労継続支援 B 型

障害者総合支援法
18歳～



生活訓練



生活介護



訪問介護



有料老人ホーム

0歳から100歳↑まで

ひばりお仕事マップ

ワークサポートひばり

(就労移行・就労継続支援 B 型事業所、嘉麻市)

①老人ホーム
内業務
* 清掃業務
* 調理補助・配膳
* 洗濯

②農業

③便利屋
除草・
リサイクル
荷物運搬

④動物飼育
環境整備

hibari cafe 点

(就労継続支援 B 型事業所、飯塚市)

⑤建物
定期清掃

⑥企業出向作業
ラベル貼り
商品詰め
包装

⑦弁当 / お菓子
・調理・販売
・配達・接客
・事務

リハビリセンターひばり

(通所支援、嘉麻市)

※生活の訓練

⑨施設内
請負作業
菓子計量
袋詰め



ベストグループが障がい福祉サービスで提供している具体的な「お仕事」の相関図です。

ができる仕事をグループ内で見つけることもできます。例えば、就労継続支援 B 型事業所を利用している障がい者に、老人ホーム内の清掃・調理・洗濯の業務を担当してもらうなどです。高齢者、障がい者、健常者、いろいろな状態の人が同じ場所にいることで、お互いを隔てる垣根がなくなり、心のバリアフリーにつながります。自分らしい生活、高齢者・障がい者にやさしい社会とは、こういったところから作り上げられるものだと思います。

シニア人材を雇用するに至った経緯、採用(新規雇用)

—シニア人材を雇用するきっかけについて教えてください。

洋子氏 先ほどもお話したように、高齢である

ことは、仕事をしてもらう上で大きな問題になるとは考えていません。事業所数を増やしていく中で、当たり前のこととして多くのシニア人材を新規で雇用しています。私達のグループでは、シニア人材がいわゆる現役世代と変わらない働きをしてくれています。

業務体制

—新規雇用のシニア人材の方も多数いらっしゃるということですが、研修などはどのようにされていますか。

洋子氏 世代を問わず、新規雇用した従業員には専門資格を有する従業員が講師を務める初任者研修を受けてもらいます。そのほかにも現任者研修、事業所ごとにテーマを決めて取り組んだ内容を発表するTQM (Total Quality Management・総合

的品質管理) 発表会などスキルアップできる機会がたくさんあります。また、インターネットを利用した研修・教育専門の動画チャンネルも開設しました。

一シニア人材の働き方で、特に配慮していることがあれば教えてください。

洋子氏 シニア人材に限らず、従業員の中には様々な事情を抱えた人がいます。どのような状況であっても、働く意思のある人にはシフトや職種などの配慮をして、働き続けることができる環境を整えるようにしています。

具体的な事例として紹介させてもらいますが、新規採用の介護職員を募集したところ、60歳代の応募者が来られました。その人は面接で、自らはがんの治療中であり、精神疾患の子の世話もあるので仕事ができる時間が限られると話されました。難しいケースかもしれませんが、何より本人に働く意思があり、お子さんは私達のグルー

プで提供している生活支援サービスの対象にできるので、勤務時間の調整と併せれば本人の負担を軽減できると判断し採用しました。

他にも、がんの治療と仕事を両立させている従業員は何人もいますし、脳梗塞のリハビリをしながら元の職場に復帰を果たした従業員もいます。

病気や育児のための休暇制度や短時間勤務制度を整備するのは当たり前のことです。従業員が気兼ねなく制度を利用できる雰囲気醸成することが、経営者の役割だと考えています。

以前は、育児で休まれると困るという事業所の管理者もいましたが、経営者として、誰にでも休まざるを得ない事情は起こりうる、そういう場合はお互いにフォローする体制を構築することが重要であるとの方針を明確に示しました。今では、休暇を取ることに遠慮するような雰囲気はなく、お互いに当たり前のこととして受け入れていると思います。



左から「障がい福祉サービス事業所ひばり」の廣瀬竜也さん、
「相談支援センターひばり宮若」の加藤民江さん、沖津千恵子さん、辻口洋子さん、辻口伸弘さん

TQM (Total Quality Management・総合的品質管理) 発表会



このように、いろいろな事情を抱えた従業員同士が支え合う職場づくりにおいても、基本理念「自然治癒力が十分発揮でき、自分らしく生活できる」「人にやさしい環境、そして笑顔を提供」「安全と安心できる生活」の実現に繋げていきたいと考えています。

一シニア人材の新規雇用で職員間のコミュニケーション上の問題が発生したなど、シニア人材の雇用においてうまくいかなかったことはありますか。

洋子氏 確かにシニア人材は、経験が豊富だからこそこだわりも強く、自分のやり方に固執することもあるかもしれません。

そういった場合は、各事業所の管理者への助言として、問題が生じるのは、本人が自分の能力をうまく発揮できていないと感じ不安に思っているからではないか、まず相手の気持ちになって考えるよう伝えていきます。そうすると管理者の意識も変わります。シニア人材の得意な分野を見極めて仕事を任せることができれば、本人の成功体験が増えて不安感が減りますし、周囲からの評価も上がります。結果的にシニア人材のモチベーションの向上にも繋がると思います。

実際には、シニア人材が若い世代によい影響を及ぼしていることの方が多いと思います。仕事に真摯に取り組む姿勢は手本となりますし、シニア人材は周囲をよく見てくれていますので、職場の問題点への気づきも多く改善に繋がっていると感じます。

一シニア人材を含めた従業員の安全対策について、特徴的な取り組みがあればお聞かせください。

伸弘氏 介護する際の抱え上げる行為によって介護職員に過重な負担がかかり、腰痛が原因で離職するケースも多いと聞きます。私達のグループでは、従業員と利用者の安全のため『腰痛対策委員会』を設置して、抱え上げない介護の普及に取り組んできました。今年度、その取り組みが評価され、嘉麻市にある『東ヶ丘デイサービスセンターひばり』が「福岡県ノーリフティングケア普及促進事業」のモデル施設として認定を受けました。特別養護老人ホームなど入所型の施設が多く認定を受けている中で、通所型施設で認定を受けたのは私達の施設だけでしたので嬉しく思います。

ノーリフティングケアには、大掛かりな設備であるリフトからグローブ（滑りやすい素材を使ったもので、介助者が装着することで移動介助などがスムーズに行える）まで、アイテムも大小様々ありますし、使用する場面や方法も様々です。介護や福祉の現場で働いている人でさえ、その有効性を認識していないこともあります。適切なアイテムを正しく使用すれば、介護する側・介護される側双方の負担が減りますので、モデル事業所としてノーリフティングケアを積極的に広めていきたいです。私達のグループでは、高齢者だけでなく障がいのある人向けのサービスも提供しています。高齢者介護だけでなく、障がい福祉の分野でもノーリフ



ノーリフティングケア研修会

ディングケアの拡大普及を目指します。

※4 福岡県ノーリフティングケア普及促進事業

職員の身体的負担が生じるリスクを低減させ、安全で働きやすい職場をつくることを目的に、選定したモデル施設においてマネジメント体制の整備を図るための取り組みを行うとともに研修会を実施。

今後の展望

—最後に、生涯現役社会、人生100年時代に向けた展望についてお聞かせください。

洋子氏 何度も申し上げてきましたが、年齢が高いことは働く上で大きな問題になるとは考えていません。それぞれができることをしてお互いに補い合い、支え合うことができればいいと思っています。

私達のグループでは、困難な事情を抱えた利用者も従業員も、何とかして受け入れようと精一杯努めてきました。会社を興してからこれまで、利用者、従業員、そしてご家族も含めると相当な数の人達と関わってきました。0歳から100歳以上まで、様々な事情を抱えた人が集うことで、心のバリアフリーに一步一步近づいてきたと感じています。

筑豊はもともと炭鉱の町で、人々が支え合って生きてきたところですから、今でも人情が色濃く残っていると思います。私達はこの地から、子どもから高齢者、そして障がいのある人が、いつまでも自分らしく生活できる社会づくりに向けた取り組みを発信していきます。

STAFF INTERVIEW

70歳現役応援センターからの紹介で69歳のときに入社しました。

児童発達支援事業所で、就学前の障がいのあるお子さんの生活習慣の取得、集団生活への適応支援などを担当しています。最初は支援員、入社3年後に指導員となりました。

この会社に入る前は、栄養士として長年働いておりましたので、全く畑違いの分野に飛び込んだこととなります。もちろん、事前に研修を受けてから業務に就きましたが、毎日子ども達と接することが学びとなりました。どのように接していけばよいのか試行錯誤した子どももいましたし、保護者からの信頼を得るまでに時間がかかったケースもありましたが、良い結果になった時の喜びはひとしおでした。

また、私にとっては働くことが心の張り合いになっています。社会生活と切り離されてしまうと精神的によくないと思います。昨年、膝の怪我のため、入院して手術をすることになりしばらく仕事を休んだのですが、私のしょんぼりしている姿を見た息子が、自分の母親は仕事をしないとダメだと思ったようで、以前にも増して応援してくれるようになりました。

私のような年齢の者がいると、若い人の活躍の場がなくなるのではないかと思うこともありますが、子ども達にとってはひいおばあちゃんみたいな自分が役に立つこともありますので、体の続く限り働きたいと思います。思い切って第2の仕事人生をスタートさせましたが大正解でした。

私にとっては
働くことが心の張り合いに
なっています

沖津 千恵子さん (取材時74歳)



POINT

- 受注生産管理一元化システムによるベテランも新人も働きやすい職場づくり
- 省力化設備の導入でシニア人材をはじめとした従業員の身体的負担を軽減
- 継続的な3S活動による職場環境の向上

株式会社 ユーカス



ソファ

所在地	久留米市城島町城島517-1
業種・事業内容	家具製造業(ソファ製造)
設立年	昭和40年
従業員数	65名(うち60~64歳 4名、65歳以上 11名、最高齢者 80歳)
シニア人材の雇用制度	定年66歳 希望者全員70歳まで継続雇用 以降は本人の希望により1年ごとの雇用契約

久留米で50年以上にわたりソファ製造を行っている(株)ユーカスの中島慶子代表取締役社長にお話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

—まず、会社の沿革からお聞かせください。

昭和40年に義祖父が「中島木工」を創業して以来、ソファの製造をしています。義祖父は瓦製造業を営んでいましたが、これからは欧米風の家が人気となり瓦の消費量が減ると予想し、事業転換することにしたそうです。大きな決断だったと思います。

義祖父は、新参者がタンスなどの「箱物」を作っても、大川家具業界の先輩方には太刀打ちできないけれど、「脚物」(椅子やテーブルなど脚のついたもの)ならチャンスがあるかもしれないと考えました。「脚物」の中でソファを選んだのは、家が欧米化するなら家具の世界も同様で、これからはソファが売れると予想したそうです。とはいえ、それまでは瓦製造業ですから家具に関しては全くの素人です。大分県の日田から職人をヘッドハンティングして事業をスタートさせました。

義父の代からは、本場ヨーロッパのソファづくりを学ぶため、当時はドイツ製が高く評価されていましたのでケルンの展示会に何度も通い、現地で購入したソファを分解して研究を重ね、ハイクラス商品の開発にも努めてきました。

平成3年には、社名を「中島木工」から「ユーカス」に変更しました。ユーカスとは、EUPHORIC & CASINGを元にした造語で、『幸福を包み込む』という意味を込めています。人を優しく包み込む包容力のある企業でありたいという願いと、当社の主力商品であるソファの特徴を託した社名です。

—創業者の先見性から始まり、時代に合わせたソファづくりをしてこられたのですね。御社



代表取締役社長 中島 慶子氏

のソファづくりにおいて、特徴的なことがあれば教えてください。

まず、我が社のソファ製造工程の特徴をお話ししたいと思います。家具職人という言葉がありますが、ソファも職人1人で1本を仕上げるのが少なくありません。しかしながら、そのような作り方ですと、ベテランの職人と経験の浅い職人とで仕上がりに差が生じてしまいます。

そこで、我が社では、仕上がりに差が生じないよう流れ作業(ライン)で製造することにしました。流れ作業(ライン)にいくつもの工程を設け工場の作業員に割り当てます。それぞれの工程に、合格基準を客観的に確認できる計測可能な尺度を設けて、最終的に均一なものができる仕組みにしました。

作業員には、最初に割り当てられた工程の習熟度が上がれば、その前後の工程についても覚えてもらいます。こうすることで、多能工(複数の技能や技術を持った作業員)を育成し、いつでも均質な製品を提供できる体制を整えています。

また、我が社では、シンプルモダンなデザインと、内部素材を工夫し座ったときの感覚にこだわったソファづくりをしています。社名「ユーカス」の由来についても話しましたが、まさに『幸

裁断済台車 2

どの商品でも必ずロックが必要な布	どの商品でもロックが不要な布	ロックが不要な商品	本体不要
クレオ	ウネ	NEWリバーレ	クッションのみ掛ける
アッシュョマ	ラムース	レジャーナL	アニュー レヴィ
マゴンザ	カプリス	ベガサス	アルマ1 イネス
バトン	マーブル	ジュネ	アルマ2 (ローヴェ)
モナ		エヴァン	エヴァン
グレント		セブソール	セブソール
		ダイバー	ネオン (CMS)
			ネルクーザ
			パメラ
			ファイブ
			フィクラ
			ルーチェ1

※重要ロック※ ネオンII・レヴィII・フィクラ2

裁断済台車 1

どの商品でも必ずロックが必要な布	どの商品でもロックが不要な布	ロックが不要な商品	本体不要
クレオ	ウネ	NEWリバーレ	クッションのみ掛ける
アッシュョマ	ラムース	レジャーナL	アニュー レヴィ
マゴンザ	カプリス	ベガサス	アルマ1 イネス
バトン	マーブル	ジュネ	アルマ2 (ローヴェ)
モナ		エヴァン	エヴァン
グレント		セブソール	セブソール
		ダイバー	ネオン (CMS)
			ネルクーザ
			パメラ
			ファイブ
			フィクラ
			ルーチェ1

※重要ロック※ ネオンII・レヴィII・フィクラ2

進捗状況の見える化。裁断済の張地を載せる台車

福を包み込む』感覚のソファを提供していきたいと考えています。

受注生産で製造していますので、お客様の要望に合わせたカスタマイズも可能です。サイズや脚のデザインの変更も受けますし、先ごろ久留米商工会議所に納品したソファは、張地^{※1}を久留米緋にしてほしいというご要望に対応しました。久留米緋は呉服用として織られていますので、ソファには幅が狭く裁断や柄合わせで少々苦勞しましたが、喜んでいただけたと思います。我が社の規模を活かした小回りの利く対応をしています。

最近オリジナル住宅が人気ですので、今後はそういった住宅にも合う商品開発や販売ルートを開拓していきたいです。

※1 張地

椅子やソファの座部分や背部分に張られる生地

シニア人材を雇用するに至った経緯、採用（継続雇用制度・新規雇用制度）

—シニア人材を雇用するきっかけについて教えてください。

会社が求める資質を有した人からの応募が少ない、人材育成に時間がかかるといった悩みが

あります。そういった状況において、長年勤めてくれた人は会社にとって貴重な財産ですので、継続雇用制度により定年後も勤務してもらっています。また、他社を定年退職した後、新規で雇ったシニア人材もいます。

我が社では、シニア人材も現役世代と変わらない働きをしてくれています。業務内容と本人の身体状況のバランスが取れていれば、長く勤めてもらえます。

業務体制

—シニア人材の皆さんも、現役世代と同じように活躍されているそうですが、働き方はどのように決めていますか。

働き方は従業員それぞれの事情に合わせています。特にシニア人材は、年々体力的に厳しくなることもありますので、1年ごとの雇用契約更新の際に個別面談をしっかりと行い、勤務条件を協議して働き方に配慮しています。現在、最高齢の従業員は80歳で、工場の作業員として勤務しています。数年前まではフルタイム勤務でしたが、申し出により午後3時までの短時間勤務に変更しました。負担が軽くなったので、今後も働き続けることができそうだとおっしゃいました。

また、同居の親をデイサービスに送り出すま

で家を出ることができないという従業員もいますので、そういう場合は入社時間を遅く設定しています。

我が社は公共交通機関の便があまり良くない場所にあり、ほとんどの従業員が車で通勤していますが、障がいのため運転免許を取得できない従業員もいます。そういった人はバスで通勤していますので、バスの運行時刻に合わせた勤務時間を認めています。

このように、従業員それぞれの事情に応じた働き方を追求してきた結果、就業時間のパターンが増え、今では9種類もあります。就業規則において基本の就業時間は定めていますが、実際はケースバイケースで運用し、シニア人材だけでなく従業員全体の働きやすさに繋げています。

—他に従業員の皆さんの働きやすさに配慮した取り組みがあれば教えてください。

先ほどお話しした流れ作業（ライン）もそうですが、受注生産管理の一元化システムを導入したことも働きやすさに配慮した取り組みです。

夫と私が経営を引き継いでから、徐々に仕事の進め方を変えてきました。外部のコンサルタントの知見も積極的に取り入れ、受注から製造予定表発行までの一元化システムを導入しました。

我が社は受注生産なので工程管理が重要です。受注できたからといって、次々工場にオーダーを出すと現場が混乱しますので、効率的に伝達

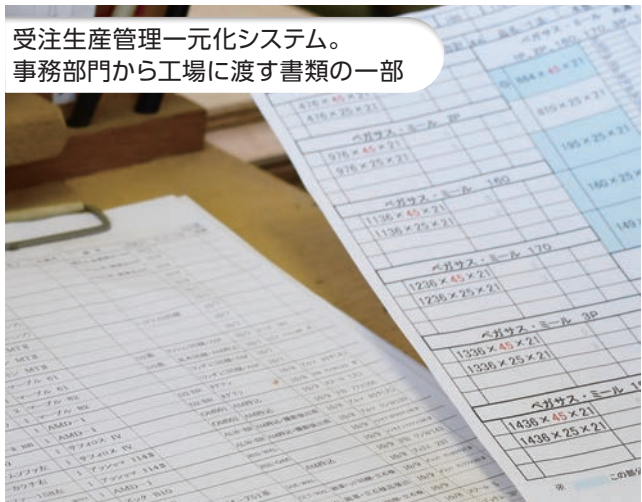
する仕組みづくりを進めました。

例えば、以前は受注したソファ種別ごとの仕様書に基づき、工場に必要な木材と本数を導き出して製造に取りかかっていたのですが、事務部門で製造予定表を作成し、部品明細書もあわせて工場に渡すようにしました。そうすることで、作業効率が上がりミスも減りました。システム導入前は、経験豊富な人でなければ務まらない工程も多かったのですが、経験の浅い人でもできる工程が増えました。

—外部のコンサルタントの力も借りて、改革に取り組んでおられるんですね。

これまで、営業改革、工場・開発改善など様々な分野において、複数のコンサルタントからアドバイスをいただき改革を進めてきました。いろいろな経歴を持つ多くのコンサルタントが、客観的な視点で弱点を指摘してくれましたので、実効性のある改革ができました。

改革は今も続いており、現在は、「福岡県中小企業生産性向上支援事業[※]」を活用して専門家を派遣してもらい、開発のスケジュール管理（無駄のない仕組みづくり）に取り組んでいるところです。行政の支援制度は、企業側の金銭的負担が少ないことがメリットです。平成29年度に経済産業省の「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金」に、我が社の「最新ICT加工機器導入によるオーダーソファの品質確保と生



在庫管理の見える化。張地の残りの長さを使う度に記入して



張地ロールの芯に入れます。



張地ロール保管場所。それぞれの残量が一目でわかります。



産性の向上」が採択されて以降、行政の支援制度にも目が向くようになりました。利用できそうな制度を活用しています。

※2 福岡県中小企業生産性向上支援事業

福岡県中小企業生産性向上支援センターの診断スタッフが企業の現場を診断した後、経験豊富な生産性アドバイザーが、診断結果に基づき、段階に応じた生産性向上の取り組みを支援

「工場を見学させていただいたのですが、女性が大勢働いておられますね。

我が社の女性割合の高さは、家具製造業界では珍しいかもしれません。昔は今よりも女性が多く、7～8割が女性作業員だったこともあります。現在は6割ぐらいです。

「箱物」家具製造に比べると、ソファ製造は縫製などアパレルに近い工程があるので、そういったことが関係しているかもしれませんが、木材の切り出しや張地の貼り付けなど、ある程度力が必要な工程を担当している女性もいます。

女性作業員の中には家庭の主婦も多く、モーレツ型の働き方では働き続けることが難しい状況にありましたので、そういったことが、会社が働きやすい職場づくりに積極的に取り組むきっかけとなり、シニア人材を含めたあらゆる人にとって働きやすい職場づくりに繋がっていったと思います。

働きやすい職場づくりにゴールはありません。課題はいくらでもありますので、継続的に取り組むものだと思います。近年は、作業工程における高低差の解消のため、省力化設備の導入を推進してきました。作業工程に高低差があると、人の手で抱え上げる動作が必要となり、腰痛など健康管理上の問題にもなります。また、その工程に対応できる人材に限られるという問題も生じます。

そこで、昇降台の機械を設置して省力化を図ることにしましたが、既製の昇降台ですと効果がいまひとつ上がらない箇所がありましたので、近隣の機械工務店に相談して昇降台を改造しました。

働きやすい職場となるよう環境整備に努める

ことは、経営者の責務だと考えています。トップが働きやすい職場づくりのため取り組んでいる姿勢を見れば、現場の人達が細かい工夫をしてくれますので、一層の働きやすさに繋がります。

改造した昇降台を取り入れた工程では、昇降台を使って製品を起こした後、スロープで製品を移動させます。製品の滑り落ちを防ぐために移動中は作業員が人力で支えているのですが、現場からのアイデアでスロープに細かい溝を掘り、より少ない労力で滑り落ちを防ぐことにしました。現場の工夫によって、一層の働きやすさに繋がった好事例です。

一工場内は動線がわかりやすく、整理整頓も徹底されていました。

大きな機械から小さな手持ち工具まで、必要な備品や道具類が多数ありますので、入社したばかりの人でも、どこに何を置かなければならないかわかるよう明示しています。作業の進捗状況や在庫管理の見える化にも取り組んでおり、どの工程の作業が遅れているか、張地の在庫はどのくらいかなど一目でわかります。

また、我が社では、整理・整頓・清掃の3S活動に長年取り組んできました。各部署で3S活動の課題を複数設定し、毎月の発表会でビフォーアフターを発表してもらい、投票により上位3位までを優秀賞として表彰しています。年に1回は、各部署の「今年のいちおし」成果を発表してもらっています。「今年のいちおし」で優秀賞を

獲得した部署には、金一封を贈呈しています。

3S活動には長年取り組んできたものの、なかなか定着しないことが悩みでした。コンサルタントから、活動にゲーム性を持たせ発表会を行ってはどうかと提案されたので、そのようにしてみたところ、モチベーションアップと無関心層の巻き込みに繋がり、目に見えて活性化しました。

年1回の発表会には他社からゲストを招いています。外部から見学者が来られると、従業員の気が引き締まる良い機会となります。

一従業員の皆さんの健康管理についてお聞かせください。

日頃から健康第一という思いを持っています。会社の基本は人材だと思っていますので、従業員には、「健康で・気持ちよく・長く」働いてもらいたいのです。

定期健康診断を全員に受診してもらい、再検査や要精密の結果が出た人には、検査に行くよう上司から声をかけ、受診するまで何度も確認しています。これまでも大病を患う人が何人かいましたので、そのあたりには気を配っています。病院嫌いで行こうとしない人は、私が説得して連れて行ったこともあります。

無理な働き方は体を壊す原因になりますので、時間外勤務もほとんどありません。受注量や納期の関係でどうしても時間外勤務が必要になることがありますが、長くても1時間程度にとどめています。





どこに何を片付けるのか、わかりやすく表示

また、経営者の健康管理も大切だと考えています。創業者である義祖父は少々不摂生なところがあり、病気が判明してからそれほど時を置かずして亡くなりました。中小企業の経営者がこのような形で突然リタイアすると後が大変です。自身の健康管理にも気を遣っています。

シニア人材も含め、会社としてどのような人材を求めていますか。

素直で真面目な人です。また、製造作業にはチームワークが大切ですから、協調性も重視しています。

入社してもらったからには長く勤めてもらいたいと考えていますが、採用面接や採用後の試用期間だけでは、人となりは分かっても、業務に必要な能力を有しているか判断しかねることもあります。コンサルタントから、海外に進出した企業が現地での採用面接の際に使用している潜在能力を測るゲームを紹介してもらいましたので、我が社の面接でも使うことにしました。人材の見極めは大切ですから、こういった側面でも外部から知恵をいただいて、我が社なりに取り組んでいます。



—新人研修などの研修制度について教えてください。

業種の性質上、新規に入社した人を対象とした一般的な初任者研修は行っていません。

作業員として入社した人には、最初に担当してもらおう工程を、経験者がしばらくの間マンツーマンで教えるOJT研修を行い、必要な技術を身に付けてもらいます。習熟度が上がれば、先ほどお話ししたとおり、そのほかの工程についても学んでもらいます。

また、研修制度ではありませんが、社内の高齢化が進んでいますので、ベテランが退職した後のノウハウの欠落を防ぐため、昨年度から手順書、マニュアル書の作成を本格的に始めました。写真や動画を多数使用し、視覚的にもわかりやすいものとしています。

今後の展望

—最後に、生涯現役社会、人生100年時代に向けた展望についてお聞かせください。

シニア人材は、仕事が趣味のような人もいれば、生活のために働かざるを得ない人、社会との繋がりを求めて働く人などいろいろな理由

があって働いていますので、これからもそれぞれの事情に対応できる職場を提供していきたいです。

私が会社の経営に関わるようになってから30年以上たちました。やがては息子が経営を引き継ぐ予定ですが、従業員のため、これからの世代のため、会社の存続・発展に向けて新しいことにも挑戦したいです。

経営者になって感じることは、会社のトップは会社の中ばかりではなく、外にも目を向けて世の中の動きを注視しなければならないとい



代表取締役社長 中島 慶子氏

うことです。中小企業なりに、多様化する社会に合わせていかなければならないと肝に銘じています。

STAFF INTERVIEW

シニア世代も
若い世代も隔てなく
働いています

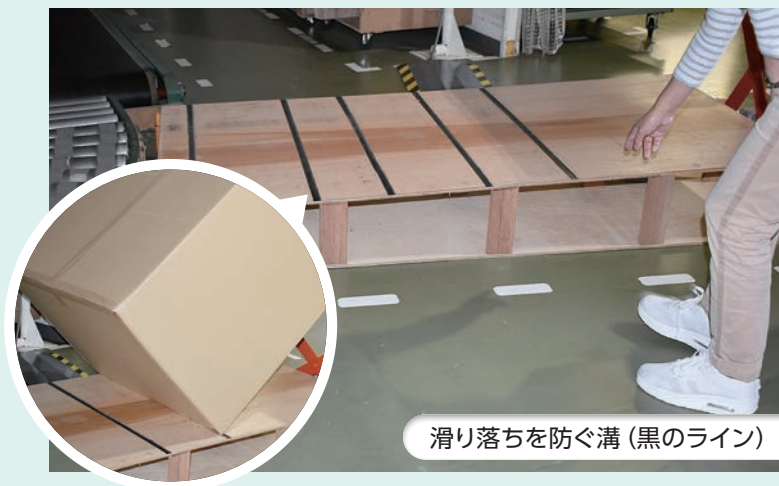
芝 敏和さん (取材時68歳)

70歳現役応援センターの紹介で2019年2月に入社しました。以前も家具製造会社に勤めていましたので、職歴が活かされた形で入社できました。

この会社に来て驚いたのが、工場がとてもきれいだということと、シニア世代も若い世代も隔てなく働いているということです。

私が担当することになった工程に会社が昇降台を設置してくれて、作業がかなり楽になりました。また、スロープ上で製品を移動させる際の不安定さが気になり、スロープに溝を掘ってはどうかと提案したところ、すぐに対応してくれましたので、より安心して仕事ができるようになりました。

整理・整頓・清掃の3S活動も盛んです。活動に必要な備品などは要望するとすぐ叶えてもらえますので、工場がますますきれいになって働きやすいです。



滑り落ちを防ぐ溝 (黒のライン)

事業主の方へ

福岡県70歳現役応援センターの登録者の中から、企業の皆様のご希望に合う方を無料でご紹介します。コーディネーターが採用のお手伝いから採用後のフォローまで行います。安心してお任せください。

求人～採用までの流れ

お申込み～ 人材選考まで

01 求人申し込み

下記オフィスにご連絡ください。担当コーディネーターが対応します。

02 求人票記入

求人票に必要な事項をご記入ください。

03 マッチング

貴社の求人に合う登録者にお声掛けします。

紹介～ 採否まで

04 紹介

貴社採用ご担当者に、紹介する登録者の経験等をお伝えします。面接に進む際は、担当コーディネーターが面接日等を調整します。

05 面接

必要に応じ担当コーディネーターが同行（同席）します。

06 採否

採否結果を担当コーディネーターにお知らせください。採用に至らなかった場合、引き続きご紹介します。

採用後

07 採用後のフォロー

紹介した人を採用した場合、採用1か月後までに貴社への訪問や電話などにより状況を確認します。

求人～採用後も
フォローします

求人申し込み・お問い合わせ先

福岡県70歳現役応援センター

月～金曜日 9:30～18:00 ※祝日及び年末年始除く

福岡オフィス

Tel. 092-432-2577

福岡市博多区博多駅東1-1-33
はかた近代ビル5階

北九州オフィス

Tel. 093-513-8188

北九州市小倉北区船場町2-10
近藤会館4階

久留米オフィス

Tel. 0942-36-8355

久留米市天神町8番地
リベール4階

飯塚オフィス

Tel. 0948-21-6032

飯塚市本町7-25 三協木村ビル1階（本町商店街）
ご利用時間 9:30～12:00、13:00～18:00

高齢者雇用に関する支援制度

1 65歳超雇用推進助成金

65歳以上への定年引上げや高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換、高齢者の雇用管理制度の改善等を行う事業主に対して助成するものです。

お問い合わせ先 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 Tel. 092-718-1310

2 65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助サービス

高齢者雇用に関する専門的知識・経験を有する社会保険労務士、中小企業診断士などの専門家（65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザー）による、人事管理制度、賃金・退職金制度の見直し、職場改善などに関する相談に応じ実践的な助言を行っています。

お問い合わせ先 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部 Tel. 092-718-1310

3 特定求職者雇用開発助成金

ハローワークや職業紹介事業者等（条件有り）の紹介により、高齢者を一定期間以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものです。

お問い合わせ先 福岡労働局職業安定部 福岡助成金センター Tel. 092-411-4701 又は各ハローワーク

4 競争入札参加資格審査における加点制度

福岡県では、県が発注する建設工事及び物品・サービス関係の競争入札参加資格審査における地域貢献活動評価項目として70歳以上まで働ける制度（定年の廃止、70歳以上への定年延長・継続雇用）を導入している企業に対して加点を行っています。

お問い合わせ先 福岡県70歳現役応援センター 福岡オフィス Tel. 092-432-2512

5 福岡県シニア人材活用アドバイザーの派遣

福岡県では、人事給与制度や労務管理の専門的知識を有する社会保険労務士をアドバイザーとして企業に無料で派遣し、高齢者雇用に関する環境整備等についての相談や助言を行っています。

お問い合わせ先 福岡県70歳現役応援センター 福岡オフィス Tel. 092-432-2512

6 労働者の健康管理に係る相談・産業保健指導

従業員50人未満の小規模事業所を対象に、労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談や個別訪問による産業保健指導を行っています。

お問い合わせ先 福岡産業保健総合支援センター Tel. 092-414-5264

7 税制上の優遇措置

事業所税の従業者割について、役員以外の65歳以上の従業員の給与の合計額は、課税標準となる従業者給与と総額の算定から除外されます。また、従業者数の合計から役員以外の65歳以上の従業員を除くと100人以下になる場合は免除になります。

お問い合わせ先 【北九州市】 財政局税務部課税第一課 Tel. 093-582-2821

【福岡市】 財政局税務部資産課税課 Tel. 092-711-4195

【久留米市】 市民文化部市民税課 Tel. 0942-30-9098

※上記以外の県内市町村においては、事業所税は課税されません。

これまでの掲載企業 (2011～2019年度)

【福岡地区】

年度・No.	会社名	業種	所在地
2016-03	株式会社 東部クリーンサービス	サービス業 (公園清掃)	福岡市東区
2016-04	福岡花市場 (福岡県花卉農業協同組合)	卸売業 (花き)	福岡市東区
2011-04	株式会社 創建サービス	サービス業 (ビルメンテナンス)	福岡市博多区
2013-05	如水庵グループ (株式会社 如水庵、株式会社 五十二萬石本舗)	製造業、卸売・小売業	福岡市博多区
2014-05	株式会社 朝日ビルメンテナンス	建物管理、清掃業	福岡市博多区
2014-06	株式会社 ジャパロジ	サービス業 (物流企画・設計等)	福岡市博多区
2014-07	有限会社 タカ	サービス業 (パーキング)	福岡市博多区
2014-08	渡辺鉄工 株式会社	製造業、加工業 (産業用機械)	福岡市博多区
2014-16	株式会社 梓書院	出版・印刷業	福岡市博多区
2018-03	株式会社 福岡ビル開発	サービス業 (ビルメンテナンス、清掃管理等)	福岡市博多区
2018-04	福高観光開発 株式会社 (芥屋ゴルフ倶楽部)	生活関連サービス業、娯楽業 (ゴルフ場経営)	福岡市博多区
2019-04	株式会社 ウインズジャパン (博多一幸舎)	飲食サービス業 (ラーメン店経営)	福岡市博多区
2013-06	株式会社 オー・エー企画	複写・印刷業	福岡市中央区
2014-09	株式会社 ハダ工藝社	内装工事業	福岡市中央区
2016-05	株式会社 にしけいメンテナンス	サービス業 (清掃管理等)	福岡市中央区
2015-04	医療法人 イースタンクリニック (老人保健施設 木の葉の里)	医療業、老人福祉・介護事業	福岡市南区
2019-05	株式会社 山口油屋福太郎	製造業・卸売業 (明太子及び関連商品、業務用食材)	福岡市南区
2011-05	文化タクシー 株式会社	運輸業 (タクシー事業)	福岡市城南区
2013-07	大池タクシー 株式会社	運輸業 (タクシー事業)	福岡市城南区
2011-06	介護サービス九州 株式会社	介護事業	福岡市早良区
2016-06	飯倉タクシー 株式会社	運輸業 (タクシー事業)	福岡市早良区
2018-05	社会福祉法人 誠和会	医療・福祉 (老人保健施設、介護事業)	福岡市早良区
2014-10	このしまアイランドパーク (久保田観光 株式会社)	公園	福岡市西区
2015-05	社会福祉法人 今山会	老人福祉・介護事業	福岡市西区
2013-10	社会福祉法人 天拝福祉会 天拝の園	介護事業	筑紫野市
2017-07	株式会社 大丸別荘	宿泊・飲食サービス業	筑紫野市
2013-11	社会福祉法人 宗像福祉会	社会福祉・介護事業	宗像市
2018-11	国民宿舎 ひびき	宿泊・飲食サービス業 (国民宿舎)	宗像市
2017-08	株式会社 昭和テックス	製造業 (レールボンド)、鉄道関連事業	古賀市
2013-08	株式会社 大庭	卸売・小売業 (婦人服、アクセサリー)	朝倉市
2014-12	株式会社 伊都安蔵里	製造業 (食品)、飲食サービス業	糸島市
2014-13	有限会社 ケースワーク	社会福祉・介護事業	那珂川市
2017-09	株式会社 岡野	製造業 (博多織)、卸売・小売業 (着物)	那珂川市
2015-13	社会福祉法人 柚の木福祉会	社会福祉・介護事業	糟屋郡志免町
2015-14	内田運輸 株式会社 グループ	運送業 (石油製品等輸送)	糟屋郡須恵町

【北九州地区】

年度・No.	会社名	業種	所在地
2013-01	株式会社 西日本電機器製作所	製造業 (電気機器)	北九州市門司区
2014-01	橋本食品 株式会社	製造業 (惣菜、すし)、卸売・小売業	北九州市門司区
2016-14	セブン-イレブン 門司田野浦店	小売業	北九州市門司区
2018-12	セブン-イレブン 門司東門司2丁目店	小売業	北九州市門司区
2019-12	セブン-イレブン 門司小森江店	小売業	北九州市門司区
2018-01	九販石油 株式会社	小売業 (ガソリンスタンド)	北九州市戸畑区
2019-01	株式会社 北九州ニッスイ	製造業 (冷凍食品、水産練り製品)	北九州市戸畑区
2011-01	有限会社 サンローズ	小売業 (高級雑貨等)	北九州市小倉北区
2014-02	北九州福祉サービス 株式会社	介護事業	北九州市小倉北区
2014-03	九州建物管理 株式会社	サービス業 (建物管理・設備保全等)	北九州市小倉北区
2014-04	株式会社 吉勝	小売業 (鮮魚)	北九州市小倉北区
2015-01	北九州駅弁 株式会社	製造業 (弁当等)	北九州市小倉北区
2015-02	九州チャーターサービス 株式会社	建物管理、清掃業	北九州市小倉北区
2015-15	セブン-イレブン 小倉鍛冶1丁目店	小売業	北九州市小倉北区
2016-01	株式会社 さわやか倶楽部 (株式会社 ウチャマホールディングスグループ)	社会福祉・介護事業	北九州市小倉北区
2016-02	株式会社 日栄紙工社	製造業 (段ボール等包装資材)	北九州市小倉北区
2017-01	株式会社 保安警備	警備業	北九州市小倉北区
2011-02	株式会社 戸畑ターレット工作所	製造業 (非鉄金属精密加工)	北九州市小倉南区
2013-02	株式会社 七尾製菓	製造業 (食品)	北九州市小倉南区
2011-11	社会福祉法人 年長者の里	介護事業	北九州市八幡東区
2013-03	社会福祉法人 年長者の里	介護事業	北九州市八幡東区
2013-04	株式会社 光タクシー	運輸業 (タクシー事業)	北九州市八幡東区
2014-15	セブン-イレブン 八幡春の町店	小売業	北九州市八幡東区
2018-02	北九西鉄タクシー 株式会社	運輸業 (タクシー事業)	北九州市八幡東区

年度・No.	会 社 名	業 種	所 在 地
2011-03	株式会社 高田工業所	建設業(プラント建設)	北九州市八幡西区
2015-03	株式会社 忠助	職業紹介、人材派遣業	北九州市八幡西区
2017-13	セブン-イレブン 八幡町上津役西3丁目店	小売業	北九州市八幡西区
2019-02	有限会社 アイティなかむら整骨院	医療・福祉(整骨院、介護事業所)	北九州市八幡西区
2019-03	株式会社 レインズ	サービス業(総合ビルメンテナンス、人材派遣、不動産賃貸)	北九州市八幡西区
2011-10	有限会社 宮西コスモス	製造業(自動車内装部品)	行橋市
2013-09	有限会社 宮西コスモス	製造業(自動車内装部品)	行橋市
2017-06	太陽交通 株式会社(太陽グループ)	運輸業(タクシー事業等)	行橋市
2018-10	株式会社 岡部マイカ工業所	製造業(電気絶縁用マイカ製品、関連製品販売)	中間市
2017-10	株式会社 中島ターレット	製造業(半導体製造装置関連部品等)	遠賀郡岡垣町
2014-14	豊津まちづくり 有限会社	農産物販売、製造業(食品)	京都郡みやこ町

【筑豊地区】

年度・No.	会 社 名	業 種	所 在 地
2017-04	直方スイミングスクール・アクアメッツスポーツクラブ(株式会社 野上グループ)	生活関連サービス業等(スポーツクラブ等)	直方市
2014-11	筑豊製菓 株式会社	製造業(食品)	飯塚市
2015-08	有限会社 総合給食	飲食サービス業(介護施設等の給食)	飯塚市
2016-10	ベストグループ(ベストライフ株式会社、ベストサポート株式会社)	社会福祉・介護事業	飯塚市
2016-11	株式会社 リフォーム・ヤマザキ	生活関連サービス業(洋服、バッグ等修理)	飯塚市
2017-05	医療法人社団 親和会 共立病院	医療・福祉	飯塚市
2018-08	株式会社 あらた 九州支社九州北センター	卸売業(日用品卸)	飯塚市
2018-09	麻生芳雄商事 株式会社(スーパーマーケットASO)	小売業(スーパーマーケット)	飯塚市
2019-08	社会福祉法人 いい穂会	医療・福祉(高齢者総合福祉施設)	飯塚市
2019-09	株式会社 サンレー(飯塚営業所)	サービス業(冠婚葬祭)・介護事業	飯塚市
2019-10	株式会社 レントハウスリーシング(メンテナンス班筑豊営業所)	不動産業(不動産管理・賃貸、売買)	飯塚市
2015-09	高熱炉工業 株式会社	製造業(金属熱処理)	田川市
2016-12	サンヨー工機 株式会社	製造業、小売業(金属製品製造、スーパーマーケット)	田川市
2017-11	社会福祉法人 ひなの家	社会福祉・介護事業(障がい者福祉)	嘉穂郡桂川町

【筑後地区】

年度・No.	会 社 名	業 種	所 在 地
2011-09	有限会社 港工作所	製造業(金属加工)	大牟田市
2016-07	株式会社 ウェルラボ	生活関連サービス業・娯楽業(健康増進複合施設)	大牟田市
2017-02	株式会社 ヤマサキ	建設業等(築炉等)	大牟田市
2019-06	有限会社 江口栄商店	製造業、小売業(和菓子)	大牟田市
2011-07	木下 株式会社	冠婚葬祭業、宿泊業	久留米市
2015-06	医療法人 松風海	医療業、社会福祉・介護事業	久留米市
2015-07	株式会社 ユーカス	製造業(ソファ等)	久留米市
2016-08	新日本警備保障 株式会社 久留米営業所	警備業	久留米市
2016-09	有限会社 チナムフーズ	飲食サービス業(学校給食等)	久留米市
2017-03	株式会社 古賀歯車製作所	製造業(各種歯車)	久留米市
2018-06	株式会社 緑屋	卸売・小売業(文具、事務用品等)	久留米市
2018-07	医療法人 南溟会 博愛病院	医療・福祉(病院・介護療養型医療施設)	久留米市
2019-07	株式会社 紅乙女酒造	製造業・小売業(焼酎・リキュール)	久留米市
2015-10	株式会社 ミツノブ	製造業(広巾先染織物等)	筑後市
2015-11	株式会社 井上企画	製造業(木工製品)	大川市
2016-13	株式会社 イシモク・コーポレーション	製造業(住宅設備機器)	大川市
2015-12	茶花	飲食サービス業(食事処)	小郡市
2011-08	堀永殖産 株式会社	製造業(食品加工)	みやま市
2017-12	株式会社 鹿田産業	卸売業(八女すだれ、籐家具等)	八女郡広川町
2019-11	医療法人 八女発心会 姫野病院	医療・福祉(病院・老人保健施設等)	八女郡広川町

【県外】

年度・No.	会 社 名	業 種	所 在 地
2011県外1	株式会社 高齢社	人材派遣業	東京都千代田区
2011県外2	エヌ・ティ・ティ・コムチェオ 株式会社	ICTサポート事業	東京都港区
2011県外3	未来工業 株式会社	製造業(電気設備等)	岐阜県大垣市
2011県外4	株式会社 加藤製作所	製造業(プレス板金部品)	岐阜県中津川市
2011県外5	西島 株式会社	製造業(自動車関連工作機)	愛知県豊橋市
2011県外6	協同組合 アルタ・ホープグループ	小売業(スーパーマーケット)	佐賀県佐賀市
2011県外7	企業組合 大分電気サービス	電気工事業	大分県大分市



 **福岡県**
福岡県70歳現役応援センター