

！！
人生100年時代！
**シニア人材が活躍する
企業の挑戦**

福岡県70歳現役社会づくり
高齢者雇用企業事例集2021



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、全国に先駆けて、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きました。

令和3年4月1日に、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施行されるなど、「70歳現役社会」の考え方は、一般的なものとなりつつあります。

新型コロナウイルス感染症の流行による不安定な雇用情勢が続いていますが、長期的な視点からは、生産年齢人口が減少している我が国において、経済の担い手として働く高齢者は欠かせない存在です。

この「高齢者雇用企業事例集」は、高齢者が活躍している県内企業の好事例をとりまとめたものです。企業トップに高齢者雇用に対する考えや独自の取組みを含む人事労務制度などについて伺い、高齢者雇用だけでなく企業経営の参考にもできる内容となっています。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4年3月

福岡県70歳現役応援センター

目次

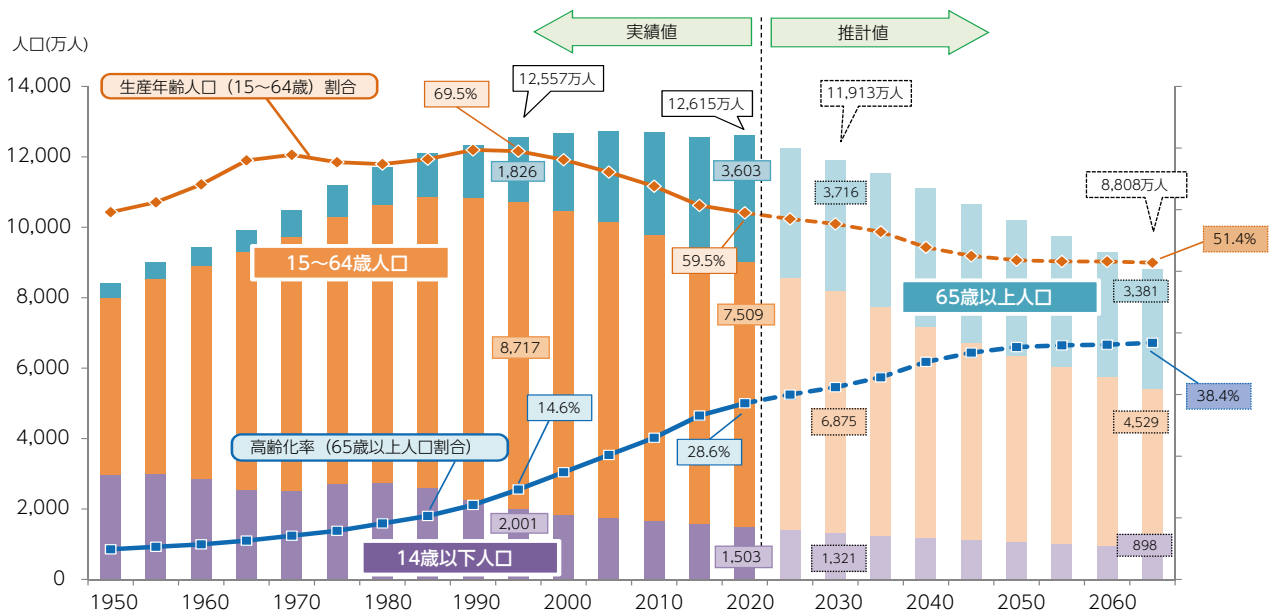
- P.01** 日本の高齢化と生産年齢人口の減少・高年齢者雇用安定法改正の概要
- P.02** 福岡県70歳現役応援センターについて

企業事例

- P.03** ベルテクネ株式会社【福岡地区・製造業（金属加工等）】
- P.09** 社会福祉法人南風会ヘルシーハイム【北九州地区・介護】
- P.15** 三群警備保障株式会社【筑豊地区・警備業】
- P.20** 株式会社かがし屋【筑後地区・小売業（文具、携帯電話代理店等）】
- P.26** 事業主の方へ
- P.27** 高齢者雇用に関する支援制度
- P.28** これまでの掲載企業（2011～2020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、高齢化が益々進展する。
- 2065年の高齢化率は、2020年から約10ポイント上昇する見込み
- 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総務省「国勢調査」
 2010年以前の人口は年齢不詳を含むため、年齢階層別人口の合計と総人口は一致しない（高齢化率及び生産年齢人口の割合は分母から年齢不詳を除いて算出。2015年以降は、不詳補完値により算出）。
 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（*）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。

*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年に福岡県が設置した「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、シニア人材を雇用する企業の支援を行っています。

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

- ・シニア人材を戦力化したい企業向けに、必要な制度などを説明する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26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**
月～金 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



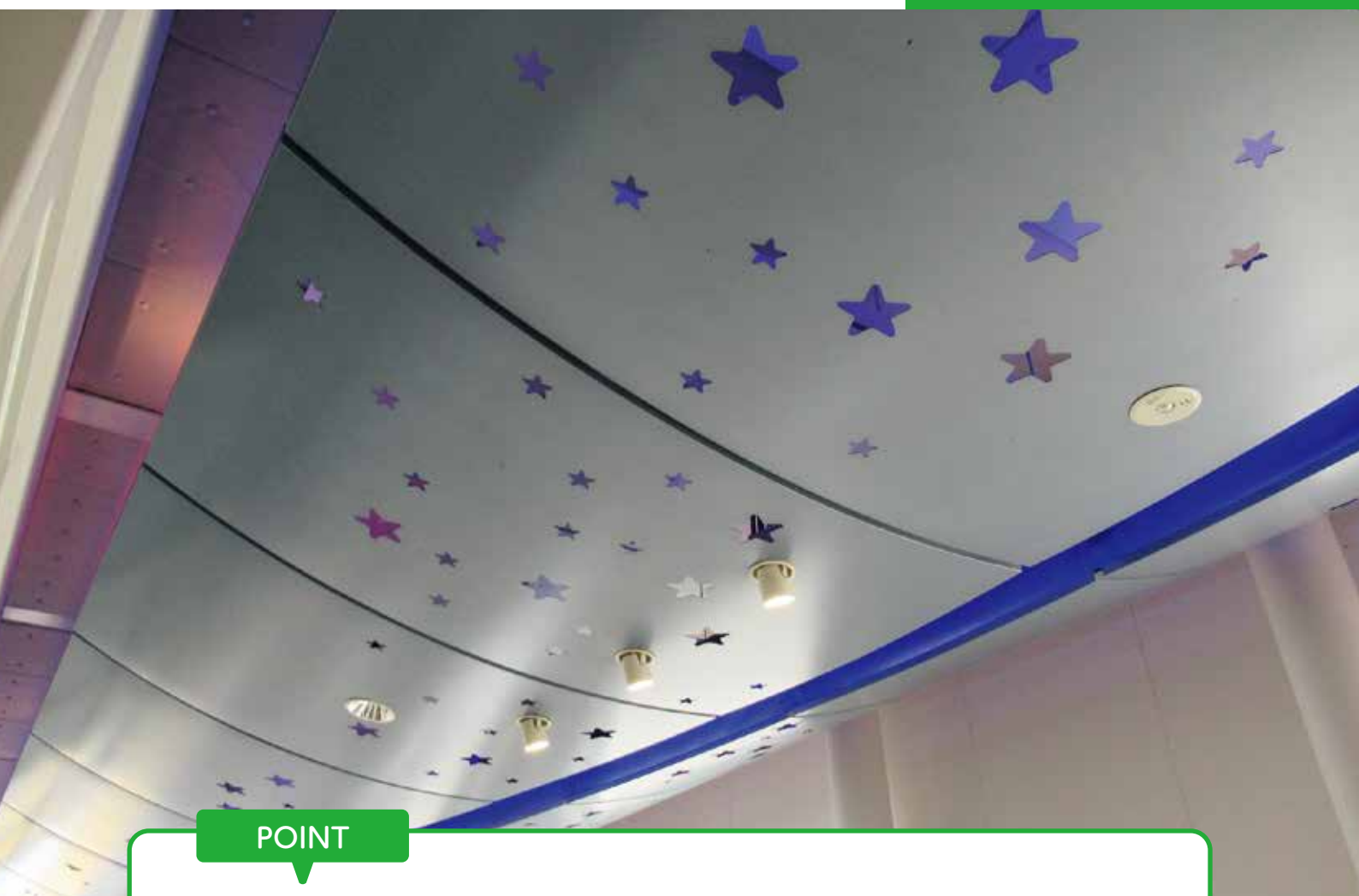
QRコード

ベルテクノ 株式会社

Company Profile

01

所在地	糟屋郡須恵町大字上須恵1495-1
業種・事業内容	製造業(金属加工、建築施工、水産機械)
設立年	昭和41年(創業年 大正3年)
社員数	104名(うち60～64歳3名、 65歳以上1名、最高齢者67歳)※取材時
シニア人材の雇用制度	定年65歳 70歳まで継続雇用



POINT

- 「見える化」を追求した透明性の高い経営と社内制度
- 国家資格取得の支援などスキルアップへの手厚いサポート
- 充実した健康づくりの取組み



前田努代表取締役社長

鈴木幸男取締役

須恵町で金属加工を中心に事業を展開している
ベルテクネ株式会社の代表取締役社長前田努氏と
取締役／総務・経理統括部長の鈴木幸男氏にお話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

—まず、会社の沿革や製品についてお聞かせください。

【前田氏】 創業者は、明治期から大正期に活躍した金属加工の職人です。福岡市にある赤煉瓦文化館の手すりなどは、創業者が製作したものだと聞いています。創業者が大正3年に個人事業として鉄工所を立ち上げ、二代目が昭和41年に法人化しました。平成29年に、現在の社名「ベルテクネ株式会社」に社名変更しました。

現在、金属加工事業部では、精密板金により、食品機器、医療機器、IT関連機器などに使用される金属パッケージを製造しています。建築工事事業部では、手すりや外装パネルなど建築金物全般について、設計から施工管理まで一貫して請け負い、最近では、福岡市美術館のリニューアル工事や博多駅ビルの新築工事に携わりました。水



社内の螺旋階段（ベルテクネ製の手すり）

産機械事業部は、10年前に水産養殖機械を製造していた会社を統合して、新しい事業部門としてスタートさせたものです。マグロなどの魚の養殖場で使用される機械の開発からメンテナンスまで行っており、国内トップシェアを占めています。

一会社が着実に発展されていますね。強みはどのようなところだと思われますか。

【前田氏】会社の目的を明確にしているところだと思います。経営目的を「社員の幸せの追求と実現」と定め、全社員の共通認識となるよう徹底しています。幸せの価値観はそれぞれですが、働き甲斐があり人生設計を立てることができる会社であることが、社員の幸せの基盤だと考えています。雇用を守り、利益を社員にしっかり還元する会社であり続けたいと思います。

【鈴木氏】「社員の幸せの追求と実現」のため、会社の経営基本方針として、「社員目線で経営の透明性をチェックする」「社員のための経営システムを確立する」「社員とその家族の生活を向上させる」「不況でも成長できる自立型企業を目指す」「経営・営業・技術・加工・施工の全てにおいて一流のプロを目指す」「売上・利益・給与でNo.1を目指す」の6項目を定めました。会社の制度や取組みは、経営目的の達成に繋がるものであるかが判断基準となります。

一代表的な制度や取組みについて教えてください。

【鈴木氏】社員が主体的に経営に関与する『社員主体経営』が代表的な取組みです。社会情勢の変化が経営に影響を及ぼす場合でも社員一丸となって対応する、「不況でも成長できる自立型企業」を目指していますので、社員には経営者目線を持ってもらいたいと考えています。そのため、経営情報の開示や全員参加の決算書勉強会などを行っています。一般社員も取締役会議にオブザーバーとして参加ができ、会議資料は社内LANで公開しています。決算書勉強会は、社員一人一人が、自分が働いている会社の状況を正しく理解するために開催しています。

【前田氏】『社員主体経営』の一環として、経営計画書の作成において、社員が関与する部分をかなり大きくしています。目標売上額や目標経常利益額は、基本的に各部門の社員が決め、順次開催する経営計画書作成会議で内容を固めていきます。作成会議では、自主性を重んじるため、社長は協議に加わっていません。計画策定プロセスで、社員が参画する部分を多くすることでも、経営者目

線を備えた社員の育成をしたいと考えています。

【鈴木氏】全社員が社長をはじめとする取締役や管理職に対する評価を行い、要望事項を提出する『経営チェックシート』を導入しています。社員が望んでいることや会社として解決すべき課題が明確になりますので、社員が経営者目線を持つことに繋がり、また、経営陣も社員目線を兼ね備えることができると考えています。余談になりますが、取締役の評価結果は、社内だけでなく社外にも公表して、経営計画書にも記載しています。

一オープンな会社風土ですね。

【前田氏】かなりオープンだと思います。「経営の透明性」を重視していますので、会社のあらゆる部分で「見える化」を推進しています。経営チェックシートによる「問題点の見える化」や経営情報の開示による「決算の見える化」の他にも、受注した物件ごとの時間単価を表す「原価の見える化」、力量マップの作成と公表による「社員能力の見える化」、グループウェアによる会社全体の「業務の見える化」など、多岐にわたる「見える化」を進めています。



「社員能力の見える化」ー力量マップの掲示

【鈴木氏】徹底した「見える化」で透明性を追求して、業務の効率化や社員の成長も狙っています。例えば、「原価の見える化」は、利益が上がっているものと上がっていないものの区別がはっきりします。適正受注と業務改善に繋がります。「社員能力の見える化」は、管理者にとっては、適正な人員配置や育成計画の作成に役立ちます。社員にとっては、工場内に資格保持者と個人ごとの力量レーダーチャートを掲示することで「見える化」していますので、どの社員がどのレベルの

スキルを持っているのかすぐにわかり、業務を進める上で困ったときに相談したい相手や、お手本としたい人を容易に探すことができ、ノウハウの共有や成長につながると考えています。



「社員能力の見える化」－資格保持者の掲示

シニア人材の雇用（継続雇用制度）

－シニア人材の雇用の状況について教えてください。

【鈴木氏】シニアの雇用について特別なことはしていませんが、**年を重ねても働くことができる環境**を作りたいと考えています。今働いている人達に、できるだけ長く働いてもらいたいので、就業規則では、65歳定年、70歳までの継続雇用としていますが、72歳まで勤務を続けてもらった人もいます。現在の最高齢社員は、水産機械のスペシャリストで、まもなく68歳を迎えます。

継続雇用を希望する人については、定年審議会で諮ることにはしていますが、これまで希望者を断ったことはありません。継続雇用になってからの働き方は、本人の希望を聞いて決めています。工場での勤務は、加齢による体力低下に十分に配慮する必要があると考えています。

【前田氏】フルタイムでの勤務がきつい場合は、時短勤務にすることもあります。72歳まで勤務した人は、最終的には9時から15時までの時短勤務としました。担当する業務は、基本的に定年前と同じです。業務を変更したケースもありますが、本人の希望を優先させ、本人と会社の協議によって働き方と業務を決めています。

【鈴木氏】本人と会社による協議は、本人の理解を得るため、定年前に十分な期間を設けて行う必要があります。勤務条件の他に、今後自分がどれ

だけ成果を上げることができるのか、客観的な評価についても納得してもらう必要がありますので、事前協議は大切です。

給与は、継続雇用になってからも、成果に見合った額を支給していますので、定年前と同一の業務内容であればほぼ変わりません。給与の減額幅が小さいことだけが理由ではないと思いますが、継続雇用後のモチベーション低下が問題になったことはありません。

業種的に経験やスキルを重視していますので、これまで、シニアを新規採用したことはありませんが、少子高齢社会における、今後の検討課題だと考えています。一定の年齢層で一括りに捉えるのではなく、その人が期待したパフォーマンスを出することができるか見極めることが重要だと思います。

業務体制

－「社員能力の見える化」やスキル重視についてのお話がありました。教育制度について教えてください。

【前田氏】「経営・営業・技術・加工・施工の全てで一流のプロを目指し」ていますので、教育制度を拡充してきました。

教育に関する基本方針を「社員の一人ひとりの成長が社員と会社の未来を築く！」と定め、計画的に社員の資質向上、**スキルアップ**に取り組んでいます。技能向上委員会を設置して、社員に板金技能検定^{※1}や板金図面検定^{※2}の資格取得を推奨して、受験する人に対しては、受験費用の会社負担のほか、社内勉強会や模擬試験の開催などでサポートしています。合格した場合は祝い金と食事会で慰労し、月々の資格手当を付与します。溶接技能検定、建築施工管理、日商簿記の試験に合格した人に対する資格手当や祝い金もあります。

各々がスキルアップすることで多能工化が進み、特定の人への業務の偏りが減って平準化に繋がりますので、社員の資質向上の取り組みは、全体的な業務効率化や生産性の向上にも効果があると思います。

※1 板金技能検定

板金に関する技能を認定する国家資格。特級、1級、2級がある。

※2 板金図面検定

板金加工に関する図面の知識や技術を認定する九州シートメタル工業会認定資格。1級、2級がある。

【鈴木氏】以前は、金属加工業でありながら、国家技能検定資格者が一人もいない状況でしたので、10年ほど前から、組織的に資格取得の支援を始めました。自己研鑽にまかせるのではなく、会社のサポート体制を充実させたことで資格取得者が増えました。板金技能検定では、九州初の女性特級取得者もいます。



板金製品

【前田氏】資格取得の支援のほかにも、ビジネス全般に活かせる各種研修を実施しています。コロナ禍でWEB研修が当たり前になり、その利便性が改めて認識できましたので、いつでも学びたいときに多数のメニューから選択できる本格的なオンライン研修のサービスも導入しています。

—教育制度以外で、会社として力を入れている取り組みはありますか。

【前田氏】社員の健康を重要事項として位置付け、福利厚生制度において、**健康づくり**の取り組みに力を入れています。できるだけ長く、この会社で働き続けてもらいたいと考えていますので、意欲、技量があるにも関わらず、健康問題で働けなくなるのは、本人にとっても会社にとっても残念なことです。気を付けていても避けられない病気もありますが、適切な生活習慣で健康寿命を延ばすことはできますので、健康づくりのため様々な取り組みを行っています。

【鈴木氏】定期健康診断の受診率100%を維持し、再検査や精密検査が必要と診断された人には上司から受診を勧めています。診断の結果は、本人だけでなく同居親族にもお知らせしています。社長や事業本部長との面談において健康状態を確認し、併せて産業医による面談とフォローも行いま

す。過去に、健康診断の結果を放置し、深刻な病気になった社員がいましたので、フォローには特に力を入れています。

禁煙に挑戦する社員への支援制度もあります。会社が、禁煙外来の費用を一定額負担し、禁煙宣言をしてから1年間実行できた人には、食事券を贈呈しています。禁煙宣言は2回までチャレンジできます。

また、健康づくりにおいてはメンタルヘルスも重要ですので、年1回ストレスチェックを行い、メンタルヘルスをテーマにしたセミナーも開催しています。

その他には、運動関連グッズ購入費の補助、同居親族を含むインフルエンザ予防接種費用の会社負担、40歳以上の社員に対する脳ドック費用の助成など、社員の健康を守る制度を設けています。新規の取組みとしては、がん検診サポートや健康状態が改善した人などに支給する健康表彰手当について、具体的な内容を検討しているところです。

【前田氏】健康づくりの一環として、長時間労働の抑制も忘れてはいけなく考えています。受注する物件数が多いので経営的にはありがたいのですが、納期に間に合わせるため、度々時間外労働が発生しています。過重な労働で健康を害することがあってはならないので、20：00以降の時間外労働が必要な場合の事前申請や、週1回の定時退社の徹底などにより抑制に取り組んでいるところです。

「社員の幸せの追求と実現」のためには、社員の安全と健康が基盤になくしてはなりませんので、これからも健康づくりの取組みには力を入れています。

—健康づくり以外も、福利厚生制度が充実していますね。

【前田氏】福利厚生に関する基本方針を「社員のための快適な職場環境の促進」と定め、健康づくり以外にもいろいろな制度を設けています。社員満足度調査でもなかなか好評です。永年勤続祝い、誕生日祝い、年次有給休暇の計画的取得制度、結婚記念日などのアニバーサリー休暇制度、映画チケットの配付、夏季の熱中症対策としてのドリンク支給、図書購入費補助などいろいろとありますが、特に好評なのは交通費手当です。公共交通機

関の便が悪いので自家用車で通勤する者がほとんどなのですが、ガソリン代の相場より高めの基準額で算定していますので満足度が高いようです。

【鈴木氏】 福利厚生では、社員の意見に基づき休暇制度を改善しました。先ほどお話しした「経営チェックシート」の成果でもあるのですが、チェックシートの自由意見記述欄に、もっと有給休暇を取りたいという意見がありましたので、改善に着手することにしました。当時の取得率は19%と低かったので、毎年取得率を10%ずつ上げる計画をたて、80%を目指すことにしました。概ね80%を達成した時点で、公休を一気に20日ほど増やし、ほぼ週休二日制としました。公休を増やしたので、現在の有給休暇取得率の目標は50%としています。直近の取得実績は53.7%でした。公休を増やしたことと合わせると休日が増えたので、「社員の幸せの追求と実現」を少しは形にできたのではと思います。

ーコミュニケーション円滑化のための取組みはありますか。

【前田氏】 人材育成とコミュニケーションの円滑化に効果がある、1 on 1 ミーティング^{※3}を前期から取り入れました。部下が主役の双方向対話型のミーティングですので、コミュニケーションがスムーズになり、信頼関係の構築にも役立つと思いますので、今期も引き続き実施しています。

そのほか、イベント推進委員会を設置して、サークル活動の支援や各種イベントの定期的な開催により、コミュニケーション円滑化を目指していますが、残念ながら、ここ2年ほどは新型コロナ感染防止のため、飲食を伴うイベントは開催できていません。社内旅行、餅つき、お花見、忘年会など季節の恒例イベントができなくなったので、社員同士の交流の機会が減り残念です。一日も早く新型コロナの流行が収束することを願っています。

※3 1 on 1 ミーティング
上司と部下が1対1で、短いサイクルで定期的に行う個別面談



社員食堂（ベルテクネ製のシーリング）

今後の展望

ー最後に生涯現役社会、人生100年時代についてのお考えをお聞かせください。

【前田氏】 寿命の長さよりも、いかに健康を保つかが大切だと思います。企業には、働く意欲のある人が、シニアになっても働き続けることができる環境を整える義務があると思います。今後も、会社として社員の健康管理を行い、精一杯サポートしていくつもりですが、健康管理は最終的には個人の問題なので、社員には自主的に健康づくりに取り組み、生涯現役社会で活躍しつつ後進を育てていてもらいたいです。

★取材を終えて★

インタビューでは、会社は社員のためにできることをするという姿勢が随所で感じられ、充実した教育制度や福利厚生制度に感激しました。インタビュー後にご案内いただいた社屋や工場内部は整理整頓が行き届き、見通しのいいレイアウトで、ここでも「見える化」が徹底されていました。



整理がいきとどいた工場内部

社会福祉法人 南風会 ヘルシーハイム

Company Profile

02

所在地	北九州市小倉北区南丘1-7-24
業種・事業内容	介護事業
設立年	平成4年
従業員数	67名(うち60～64歳3名、 65歳以上3名、最高齢者76歳)※取材時
シニア人材の雇用制度	定年なし



POINT

- ICT活用によるケアの質の向上と業務の効率化
- 現役世代とシニア世代を区別しない人事給与制度や研修制度
- 職務の明確化と同一労働同一賃金の導入

北九州市で、特別養護老人ホーム「ヘルシーハイム」などを運営している
社会福祉法人南風会の栗田淳二理事長にお話を伺いました。



栗田淳二理事長

企業の沿革、特徴、理念

—まず、法人の沿革と法人理念「生の質の向上」についてお聞かせいただけますか。

法人の設立は、介護保険制度が始まる前の平成4年です。特別養護老人ホーム「ヘルシーハイム」などの事業所は、翌年にオープンしました。

特別養護老人ホームの他に、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業所※1も同一敷地内で運営し、介護を必要とするお年寄りとそのご家族の支援をまいりました。

介護施設は大勢の要介護者を少ない職員でケアしていますので、ともすれば、職員側の都合で介護サービスが提供される恐れがあります。南風会では、一人一人の利用者にしっかり向き合い、ケアすることを方針としています。「生の質の向上」とは、そういった法人の方針を表した創設時からの理念です。

※1 居宅介護支援事業所
要介護認定を受けた人が自宅で介護サービスなどを利用しながら生活できるよう支援する事業所。介護支援専門員（ケアマネジャー）が居宅サービス計画（ケアプラン）を作成する。

—「生の質の向上」のため、具体的にはどのようなケアをされているのでしょうか。

特別養護老人ホームですと、24時間の日課表を入所者ごとに作成し、グループウェアで管理しています。人はそれぞれ生活リズムが異なりますので、施設に入所したからといって、一斉起床、一斉就寝してもらうようなことはありません。日課表では、それぞれの生活リズムにあわせたケアができるよう、起床から就寝、夜間のおむつ交換まで、介護職員がいつどのようなケアを行うか手順を明文化しています。

また、日課表はあくまでも予定にすぎませんので、予定に対して実際に職員がどのようなケアをしたか、入所者がどのような状態であったのかをグループウェアに記録しています。

—グループウェアの導入など、介護現場でのICT化を進めておられますね。

グループウェアは20年ほど前に導入しました。職員は、iPadやPCで記録入力しています。ICT化したことで職員間の情報共有が容易になり、申し送りや朝礼が不要となりましたので、業務の効率化が進みました。紙ベースの情報管理と比較すると、記録に取られる時間が格段に減りましたので、職員が余裕を持って利用者と接することができるようになったと思います。時間外勤務も以前は職員一人当たり年40時間以上ありましたが、4、5時間まで減少しました。



iPadで記録を入力

テクノロジーは日々進歩していますので、導入したシステムを適宜アップデートするのももちろんのこと、新しい技術がどのように介護現場に活かせるかも模索し、活用できるものは取り入れています。グループウェア以外では、業務用掃除ロボットやWi-Fi対応のインカムなどを導入しました。

導入したインカムには、双方向の通話による職員間の連携強化と、ナースコールとの連動による職員の負担軽減という特徴があります。インカムによって、緊急時の応援依頼と連携がスムーズになりましたし、ナースコールを押した居室番号が音声でインカムに届きますので、詰め所まで行って居室番号を確認する必要がなくなりました。より迅速な対応が可能となって、介護サービスの向上にも繋がったと思います。

ICT化に関しては、新しいシステムにすぐ対応できる人、習得までにかかなりの時間を要する人がいますので、職員間の差を埋めるための取り組みも必要だと思います。iPadやPCによる記録入力に際して、全文を手打ちで入力しないで済むよう、頻繁に使う文言は定型文にして選択するバージョンにしました。将来的には、音声入力システムの導入も検討しています。



インカムで連絡

一介護現場のICT化が「生の質の向上」に直接繋がることはありますか。

例えば、ベッドを離れたことを検知する「離床センサー」にはいろいろな種類がありますが、ベッドマットレスの下に敷くタイプでは、離床の他に、呼吸、心拍、寝返りなどの睡眠状態を測定できるものがあり、南風会ではこのタイプを導入しています。人が目視するより正確に睡眠状態を把握で

き、呼吸等のデータは自動で記録システムに転送されます。データから睡眠の質が悪いとわかれば、日中の過ごし方を変えて、睡眠の改善に繋げるケアができるようになります。

また、臭気で排泄したことがわかる「おむつセンサー」を特別養護老人ホームで試験的に導入しているところですが、こちらも「生の質の向上」に繋がることを期待しています。排泄時間、量、質のデータを自動で記録できますので、おむつ交換のタイミング、運動、食事の内容、水分量、下剤などの調整が容易になります。排泄はその人の尊厳に関わる重大な問題です。正確なデータを活用した自立支援介護※2によって、日中だけでもおむつをはずして過ごすことができるようになれば、「生の質の向上」になると思います。

※2 自立支援介護

水分摂取、栄養、自然排便、運動の重要性に着目した、介護を必要とする人が自立した生活ができるように支援する介護

シニア人材の雇用（新規雇用・継続雇用） —シニア人材の雇用の状況について教えてください。

年齢によって区別しない方針なので定年はありませんし、職務、研修、人事評価などにおいても、年齢を特別な要素としていません。シニア従業員には、長年勤務している人もいますし、最近採用した人もいます。最高年齢の76歳の看護職員は昨年採用しました。

南風会の雇用形態は、無期の常勤と非常勤、有期の常勤と非常勤の4区分に分かれていて、全従業員67名中62名が常勤職員で、5名が非常勤職員です。

無期、有期で分けると、64名が無期、3名が有期で雇用契約を締結しています。有期、無期の選択は本人の希望によります。有期を選択した3名は60歳以上のいわゆるシニアなので、年齢的にいつまで働けるのか不安があるのかもしれませんが、他の職員と遜色ない働きぶりを見せてくれています。

しかしながら、年齢を重ねると、身体的な衰えでこれまでと同じ働き方ができなくなることもありますので、そういった場合は、今後の働き方など面談を通して決めていきます。

一どのような人材を求めていますか。

変化に柔軟に対応できる方です。過去の経験に拘りが強すぎる人は、職場の人間関係に悪く作用する場合がありますし、経験豊富なベテランであっても、職場の方針に合わない自己流のケアをされると、介護現場として問題です。経験は経験として保ちつつ、組織にフィットできる柔軟な人材を求めています。

そして、介護は利用者の方と直に接する仕事であることや、職員同士のチームワークも重要なことから、コミュニケーション力が備わった人が好ましいです。

業務体制

一人事給与制度についてお聞かせください。

職務遂行能力を基準にした等級制度である「職能資格制度」が一般的ですが、南風会では「**職務等級制度**」を導入しています。これは、仕事を基準とした等級制度で、仕事（職務）ごとに「職務記述書」を作成して、仕事内容や難易度を定義し、等級づけする制度です。

南風会では、「職務記述書」と法人全体の職務一覧表を作成し、各職員に職務の割り振りを行います。割り振りの結果、例えば、介護職が約9割の職務を担当するのに対し、夜間防火管理職員は約2割です。そして、給与は担当する職務に応じた額が支給されますので、職員の納得感が高い制度だと思います。

また、常勤、非常勤などの雇用形態に関わらない「**同一労働同一賃金制度**」を導入しています。常勤職員が「職務記述書」の全タスクを担当するのにに対し、非常勤職員は常勤職員と同様に全て担当する者もいれば、担当しないタスクがいくつかある者もいますので、担当するタスクの数、言い換えれば責任の割合に応じた給与が支給されることとなります。

以前は、南風会も年功序列、定期昇給など硬直的な人事給与制度で運営されていて、正職員とパートタイム職員間に賃金の不均衡が生じていました。そのような中、平成16年には離職率が6割を上回り危機感を抱きましたので、制度改革に着手することになりました。明確で公平な制度への転換は、試行錯誤を繰り返しながら徐々に行ってきたもので、一朝一夕にはいきませんでした、

平成30年度には離職率が6～7%まで減少しました。

厚生労働省が同一労働同一賃金制度の推進をしています、同省のHP「パート・有期労働ポータルサイト」で、南風会を「公正な待遇の確保に向けた企業の取組事例」としてご紹介いただいています。

一介護事業所としては、珍しい人事給与制度ではありませんか。

このような制度を導入している介護事業所は少ないと思います。業界全体として、新しい制度を取り入れる風土が根付いていないせいかもしれません。

介護保険制度が始まる前、特別養護老人ホームへの入所は行政措置でもありましたので、そこで働く職員に支払う給与は、国家公務員の給与制度に基づいていました。年功序列型の給与体系でしたので、今でもその考え方から抜け出せない事業所もあると思います。人事評価制度の導入はしたもの給与と連動していないため、不公平な状態が続いている所もあるようです。南風会では**人事評価と給与は連動**しています。

一人事評価制度についてお聞かせください。

「職務等級制度」における人事評価は、「職務記述書」に記載されているタスクをどれだけ達成できたかでを行います。評価項目として「専門性」、「裁量性」などの7項目を設定し、1点から5点のスケール（点数）で評価します。評価は年度ごとに行い、トップレベルの介護職だと合計1000点以上を獲得します。獲得した点数は年々累計し、累計点数が基準に達したらグレードアップ（昇格）する仕組みで給与も上がります。グレード（等級）は1等級から7等級まであり、点数では50000点

職別	職名	職務記述書	評価項目							評価結果	備考
			専門性	裁量性	責任感	協調性	学習意欲	業務遂行力	評価結果		
介護職員	介護職員（初級）	介護職員（初級）の職務記述書	1	1	1	1	1	1	7		
	介護職員（中級）	介護職員（中級）の職務記述書	2	2	2	2	2	2	14		
	介護職員（上級）	介護職員（上級）の職務記述書	3	3	3	3	3	3	21		
	介護職員（特級）	介護職員（特級）の職務記述書	4	4	4	4	4	4	28		
介護職員（管理職）	介護職員（管理職）（初級）	介護職員（管理職）（初級）の職務記述書	1	1	1	1	1	1	7		
	介護職員（管理職）（中級）	介護職員（管理職）（中級）の職務記述書	2	2	2	2	2	2	14		
	介護職員（管理職）（上級）	介護職員（管理職）（上級）の職務記述書	3	3	3	3	3	3	21		
	介護職員（管理職）（特級）	介護職員（管理職）（特級）の職務記述書	4	4	4	4	4	4	28		
介護職員（指導員）	介護職員（指導員）（初級）	介護職員（指導員）（初級）の職務記述書	1	1	1	1	1	1	7		
	介護職員（指導員）（中級）	介護職員（指導員）（中級）の職務記述書	2	2	2	2	2	2	14		
	介護職員（指導員）（上級）	介護職員（指導員）（上級）の職務記述書	3	3	3	3	3	3	21		
	介護職員（指導員）（特級）	介護職員（指導員）（特級）の職務記述書	4	4	4	4	4	4	28		
介護職員（研修員）	介護職員（研修員）（初級）	介護職員（研修員）（初級）の職務記述書	1	1	1	1	1	1	7		
	介護職員（研修員）（中級）	介護職員（研修員）（中級）の職務記述書	2	2	2	2	2	2	14		
	介護職員（研修員）（上級）	介護職員（研修員）（上級）の職務記述書	3	3	3	3	3	3	21		
	介護職員（研修員）（特級）	介護職員（研修員）（特級）の職務記述書	4	4	4	4	4	4	28		
合計			100	100	100	100	100	100	700		

人事評価の点数評価表

ぐらいの開きがあります。

評価が数値でわかり給与とも連動していますので、客観性、公平性、透明性が高い制度だと思います。なお、先ほど申し上げたとおり年齢による区別を設けていませんので、シニアも評価の対象です。

—職員研修などはどのようにしていますか。

新型コロナウイルスの流行で集合研修が難しくなりましたので、動画視聴による施設内研修を増やしました。職員は仕事の空き時間に、グループウェアにある研修動画を視聴しています。YouTubeで限定公開している研修動画もあり、育児などで休暇中の職員にも受講の機会があります。ライブ研修はWEB会議用のアプリを使用して開催しています。

研修は習得した知識を介護現場で発揮してもらうために行っていますので、実際の介護記録を研修材料として使用することもよくあります。介護記録のデジタル化で、職員がiPadで録画した内容も介護記録としていますので、研修で活用しています。

また、パート職員を研修の対象外とする所もあるようですが、南風会では勤務形態に関わらず全ての職員が研修の対象です。質の高いケアを提供するためには、全職員に学びの機会を提供する必要があると思います。

そして、受講必須とした研修を受けていない場合、人事評価で昇格基準点をクリアしていても昇格を認めません。職員には、自ら昇格のタイミングを把握して、自律的にキャリア形成をしてもらいたいと考えています。

キャリア形成でもシニアを区別することはありません。極端な言い方になりますが、70歳で入職した人にも35歳で入職した人にも、同じレベルのキャリア形成を期待しています。**どのような年代であってもスキルアップに努めてもらいたいのです。**介護は人を直接相手とする仕事ですので、職員は年齢に関わらず、それなりの覚悟を持って仕事に向き合う姿勢が大切だと思います。

—健康管理、安全衛生に関して特別な取組みがあればお聞かせください。

一例をあげますと、介護業界ではいずれの事業

所でも腰痛予防が大きな課題となっていますので、移乗用リフトを導入したり、腰痛予防体操を職員の必須ルーティンとしています。産業保健師^{※3}が、職員が体操を実施しているか定期的にチェックし、作業管理士^{※4}の資格も持つ理学療法士が、日常作業の腰痛リスクの評価をしています。リスクが高いと判断した作業については衛生委員会^{※5}で報告し、椅子の導入など改善策を検討しています。職員が腰痛を発症した場合には申し出てもらい、一定期間、腰に負担が大きい業務には従事しない措置を取って、深刻な故障に繋がらないように配慮しています。

南風会は、産業保健師の配置を要する規模ではありませんが、健康管理、安全衛生の充実のため昨年雇用しました。禁煙の推進など、職員の健康増進に繋がる幅広い取組みに従事してもらっています。

業務効率化で時間外勤務が大幅に減少したことや、年次有給休暇の取得率が向上したことも、健康管理上の成果になると思います。2020年と2021年には「健康経営優良法人」^{※6}の認定を受けました。

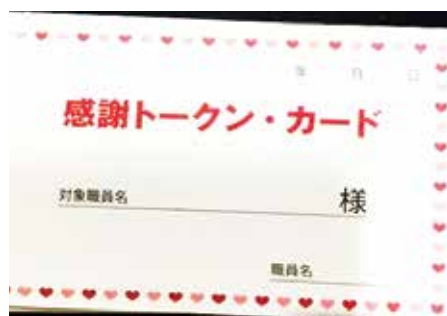


衛生委員会（オンラインで開催）

- ※3 産業保健師
企業に雇用されている従業員の健康管理を行う保健師
- ※4 作業管理士
生産的で誰もが働きやすい職場づくりのため作業管理の考え方に基づいた「仕事の適正管理」ができるエキスパート。産業保健人間工学会認定資格
- ※5 衛生委員会
労働安全衛生法で定められる委員会。50名以上の事業所に設置義務がある。
- ※6 健康経営優良法人
経済産業省・日本健康会議が特に優良な健康経営を実践しているとして顕彰した法人

—コミュニケーション向上のための取組みはされていますか。

トークンカード褒章制度が該当すると思います。職員同士が評価しあう仕組みで、年間分とし



トークンカード

て1枚あたり1点のカードを60枚配付し、「接遇マナーが良かった」「ヘルプしてくれた」などの行動を取った職員に渡してもらいます。

良い行動を増やしたいとき、良い行動を習慣化したいとき、その行動を褒めることが行動分析学という「強化」です。時間が経過してからでは効果が薄く、行動の直後に行うことがポイントなので、トークンカードによって職員同士が評価しあう制度を設ければ、直後に「強化」ができると考えました。カード獲得上位者に対しては表彰も行っています。毎年上位5名をノミネートし、職員の最終投票でグランプリを決めています。

また、大人が大人を面と向かって褒める行為は、気恥ずかしさから躊躇することもあると思いますが、トークンカードとして制度化することでハードルが下がると考えました。それに、あの人は自分のこういうところを認めてくれているとわかれば、相手に対して好感を覚え、良好な人間関係やコミュニケーションの活性化に繋がるのではないのでしょうか。

ホーソン実験という生産性の要因を調査したアメリカの実験があります。生産性の向上は、人や仕事に対する想いなど感情によるところが大きい、良好な人間関係が構築されている方が高い成果を得られるなどの結論が出た実験です。こういった視点からも、トークンカード褒章制度を取り入れてみようと思い立ちました。

今後の展望

一最後に生涯現役社会、人生100年時代について、お考えをお聞かせください。

生涯現役でいるためには、同じ組織にずっとということより、自分はこの仕事をするという覚悟を持ち専門性を高めることが大切だと思います。

専門性を高める中で、育児や介護などのライフイベントで思うようにキャリア形成ができない時期もあると思います。南風会では、そういった状況をフォローできる体制を作り上げていきたいです。事業主には、人を雇用する以上、**生涯現役で活躍する人材を育てる役割**があると肝に銘じています。

シニア従業員インタビュー

塩田 美幸さん (67歳)



塩田美幸さん

介護職員として働くのは、ヘルシーハイムが初めてです。58歳頃、派遣職員として勤務を始めました。社員になりませんかと勧めていただきましたので、60歳を過ぎてから正式に社員となりました。その年齢で正式に採用してもらいましたので、ありがたかったです。仕事を通して、利用者様とも若い同僚達とも、良い関係が築けたと思います。時間外勤務もほとんどない働きやすい職場です。これからも元気なうちは働き続けたいと思います。

ヘルシーハイムでは、研修の機会が多いので、スキルアップに繋がります。最近、新型コロナのため動画を視聴する形式の研修が増えましたが、受講後に理解度を確認するテストが行われ、フォローがしっかりしていると思います。

ICT化が進んでいる職場ですので、慣れないうちは戸惑いがありましたが、同僚に教えてもらったり、自分でも入力練習をして、PCやiPadが使えるようになりました。

★取材を終えて★

透明性の高い人事給与制度の他にも、日曜日などに勤務する職員のため「託児所を開設」したり、介護業界では珍しい「テレワークの導入」を行うなど、働きやすい職場とするため不断の挑戦を続けている事業所でした。

三群警備保障 株式会社

Company Profile

03

所在地	直方市丸山町2-34
業種・事業内容	警備業・小売業(ガソリンスタンド)
設立年	平成16年
社員数	50名(うち60～64歳8名、 65歳以上25名、最高齢者80歳)※取材時
シニア人材の雇用制度	定年なし



POINT

- シニア人材の積極的な新規雇用
- 資格手当によるモチベーションアップ
- コミュニケーションを重視した働きやすい環境づくり

シニア人材を積極的に新規雇用している

三群警備保障株式会社の猪岡なほみ代表取締役役にお話を伺いました。



猪岡なほみ代表取締役

外崎めぐみ専務

企業の沿革、特徴、理念

—まず、会社の沿革についてお聞かせください。

平成16年4月に先代社長である勝野晃有が、個人事業主として警備業を始めました。株式会社としての設立は、平成21年9月です。

勝野社長は、警備業を始める前、自衛隊の医官として長年勤務していました。自衛官の定年は、職務の特性上、一般より若く設定されています。「若年定年制自衛官」として採用された場合は、階級によって差はありますが、多くが50歳代半ばで退官します。「任期制自衛官」ですと、20歳代～30歳代半ばで、任期満了退職を選択する人もいます。勝野社長は、そういった人達の再就職先の選択肢を増やしたいとの思いで、警備業を始めたと聞いています。

3年前には、ガソリンスタンドの経営も始めました。警備以外の職域を増やそうという考えから、他の会社が経営していたスタンドを引き継ぐ形で始めました。

勝野社長は、昨年5月に病気で急死しましたので、専務だった自分が、急遽社長に就任することになりました。私にとって社長就任は青天の霹靂だったこともあり、日々トップの大変さを痛感しているところです。先代は、経営者としていつも従業員ファーストで、社会貢献の意識も高い人でした。

—今も従業員ファーストは変わりありませんか。

もちろんです。利益は従業員に還元する方針ですので、できるだけ給料に反映させていきたいです。会社を大きくすることも挑戦的だと思いますが、警備業界も新型コロナの影響を受け、警備の依頼が減りましたので、堅実な経営も重要だと考えています。

私の社長就任は緊急措置的でしたので、今後の経営者の交代は、従業員を不安にさせないためにも、安定した状態で行わねばならないと考えています。

会社の理念として「一般市民が安心して生活できる社会づくりに寄与する」や「隊員の資質を高め地域社会に寄与する」を掲げていますので、そういった方針も忘れずに引き継いでいきたいと思っています。

シニア人材の雇用（新規雇用）

—従業員の半数以上が60歳を超えていますね。

やる気と元気があれば年齢は問題にしていませので、定年を設けていません。最初にお話ししたとおり、自衛官を退職した人の再就職先との考えで会社を興しましたので、当初から積極的にシニア人材も採用しています。一般企業を定年退職した人も多数採用してきました。70歳現役応援センターから紹介してもらった人も働いています。

—どのような人材を求めていますか。

警備の仕事は依頼元に信頼してもらわなければなりませんので、やる気と元氣に加えて、真面目

で責任感が強い人に来てもらいたいです。チームワークも大切ですので、協調性も重視しています。

業務体制

一新規雇用のシニア人材が多いということですが、研修などはどのようにしていますか。

警備業法では、シニアに限らず新人警備員は、基本的法令や知識、心構え、技能等について、新任教育を20時間受けてから業務に就くよう定められています。我が社の新人は、会社敷地内の研修センターで、警備員指導教育責任者※1の資格を持つ先輩警備員による研修を受けてもらいます。中小規模の警備会社が常設の研修センターを有しているのは珍しいため、年1回の警察の立入検査※2でも好意的な評価をいただいています。

新任教育後に実務に就きますが、最初は通行止めなどの比較的簡単な業務から始めてもらい、OJTによって学ぶことで、徐々に高度な業務を担当してもらいます。資格取得によるステップアップも推奨しています。

※1 警備員指導教育責任者

警備業務に関する専門的知識及び技能を有する者で、警備員に対する指導、教育を行うことができる国家資格

※2 立入検査

警備業法に定められた規定を順守しているか確認するため、定期的に警察が行う実地検査

一どのような資格を取得すればステップアップできるのですか。

警備員指導教育責任者の資格の他に、警備業務の種類別に国家検定資格があります。施設警備、雑踏警備、交通誘導警備など6種類で、それぞれ1級と2級があります。従業員には、こういった資格を積極的に取得するよう勧めています。

検定に合格すれば、資格手当を加算しますので給料も上がります。高度な資格ほど手当も高くなっていますので、モチベーションアップに繋がると思います。

一働き方や社風で、御社の特徴があれば教えてください。

それぞれの体力や家庭の事情に配慮した人員配置をするようにしています。例えば、高齢になる



研修センター

と、建設現場での長時間の警備が体力的に厳しくなることもありますので、可能な限り本人の希望に応じた配置をしています。本人の希望で、葬儀場などの短時間の警備や、ガソリンスタンド勤務に異動した人がいます。

また、警備業界は一般的に直行直帰の勤務形態が多いのですが、直行直帰は、通勤時間のロスがなく効率的に時間を使えるメリットがある反面、従業員同士の接触が少ないことによるコミュニケーション上の問題や、会社へのエンゲージメントが向上しないデメリットがあると考えています。

そこで、我が社ではデメリット解消のため、**定期的なミーティングや従業員同士の交流の場**を設けています。交流の場は常設の研修センターを活用し、夏場はアイスクリームや冷たいドリンク、冬場は温かいコーヒーなどを用意して、従業員が仕事終わりのくつろぎの時間を共に過ごせるようにしています。そうすることで、従業員同士がコミュニケーションを深め、仕事にもいい影響を及ぼすと思います。また、従業員と会社が一体となって、お互いに成長しあえるエンゲージメントにも効果があると期待しています。

年1回の親睦会も、コミュニケーションやエンゲージメントの向上に役立っているかもしれません。親睦会の目玉は、テレビや自転車など豪華景品も当たるくじ引きです。くじ引きは、勝野社長がいつも頑張ってくれている社員皆に何かプレゼントしたいと、ポケットマネーで始めた恒例行事で、大変盛り上がりますし皆楽しみにしてくれていました。今は新型コロナで、親睦会のような飲食を伴うレクリエーションはできないのですが、収まればまたやりたいですね。

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。

昔のいわゆる“年寄り”に比べると、今のシニアは身体的にも精神的にも若い人が多いと思います。実年齢は変えようがありませんが、心の年齢は自分で決められるものだと思いますので、「もう70歳」ではなく「まだ70歳」という考え方を持たなければと思います。年を重ねても、働く場があれば思考もポジティブになりますし、健康寿命も伸びると思いますので、これからも**シニアが活躍できる職場を提供**していきたいです。

一取材にお伺いした日は、月1回の全体ミーティングの日でしたので、三群警備保障(株)で働く皆さんからお話を伺いました。

山田功さん（80歳）

「最長老の警備員」

70歳になったときにひ孫が誕生し、自分もまだ頑張りたいと思った矢先に、この会社の求人を見つけました。公務員として働いていた期間が長く、警備員の経験はありませんで



山田功さん

したし、70歳を過ぎて新たに就職先を見つけるのは難しいだろうとあきらめの気持ちもありましたが、先代の勝野社長から、やる気と元気があれば年齢不問と言ってもらいました。2年ほどフルタイムで建設現場の警備をしましたが、社長と相談して、体力に見合った短時間の警備に変えてもらいました。70歳から10年も働き続けることができるのは夢にも思っていませんでした。私にとって仕事は健康の秘訣ですし、会社になんかでも貢献したい気持ちもあって働いています。この会社ではいい出会いがたくさんありました。周囲の人達に恵まれたと思います。

田代哲三さん（75歳）

「75歳。経験がなくても大丈夫」

入社したのは1年ほど前です。仕事がないと暇を持て余してしまうことと、完全に仕事からリタイアする前に、警備員をしたいと以前から思っていたので、こ



田代哲三さん

の会社で働くことにしました。経験は全くありませんでしたが、比較的短期間で慣れることができたので、警備の仕事は、元気で仕事を探しているシニアにはお勧めの職種かもしれません。今はフルタイムで建設現場の警備などを担当していますので、体力はある方だと思います。元気なうちは働きたいですね。

武田信介さん（60歳）
「意欲がある新人シニアは戦力です」

24時間営業のセルフ式ガソリンスタンド「ミータス直方新入」で、所長として勤務しています。別会社がスタンドの経営をしていた頃から働いています。三群警備保障が経営を引き継いだとき、自分も会社を移籍しました。ミータスのメンバーは、私の他に20歳代が1人、30歳代が1人、70歳代が3人で、年齢層が幅広く、全員ガソリンスタンド業に必要な危険物取扱者の資格を持っています。70歳代の社員は、別の会社を定年退職した後に入社した人達です。仕事に対する意欲があるので、貴重な戦力になっています。年上の部下を持つことの「やりにくさ」を感じたことはありませんが、長年サービス業とは無縁の業界で働いてきたシニアは、接客スキルを身に着けるまで苦労するようです。

かくいう私もシニアになりつつありますが、できるだけ長く働きたいと思っていますので、定年がないのはありがたいです。



武田信介さん

中村尚之さん（67歳）
「若い所長を支えるシニア従業員」

フルサービスのガソリンスタンド「SGS直方上頓野」で勤務しています。私の他は20歳代が1人、50歳代が1人、大学生アルバイトが1人います。私が最も年上で、三群警備保障が経営を引き継ぐ前から働いているので勤務歴も長いのですが、20歳代の社員が所長です。所長は学生時代にアルバイトとして勤務し、いちどは他の会社に就職しましたが、社員として戻ってきてくれましたので、嬉しかったですね。今は一従業員として所長を支えています。この会社は、現場に任せてくれる部分が大きいののでやりがいも感じられ、働きやすいです。



中村尚之さん

白濱美穂さん（44歳）
「年上部下を率いる若手女性隊長」

競艇場の場外発売所「ボートピア勝山」で、施設警備の隊長をしています。ボートピア勝山の警備員は、40歳代から70歳代の15名で構成されていて、隊長の私がもっとも若いのですが、いわゆる「年下上司・年上部下」問題を感じたことはありません。

この会社のシニアは、仕事に対する意識が高いと思います。シニアの新人も、いい意味での負けん気が強く、早く仕事を覚えよう、周囲の人に追いつこうとする姿勢があって、新しい職場に柔軟に対応できる人が多いです。仕事の進め方に関する意見も率直に言ってくれます。時々議論になることもありますが、効率化につながり良い結果を生んでいます。

雰囲気オープンでコミュニケーションもとりにやすく、働きやすい職場です。私はまだシニアではないですが、体が続く限りは働き続けたいと思っています。



白濱美穂さん

★取材を終えて★

月1回の全体ミーティングの日に訪問したので、従業員の皆さんが次々帰社される中でのインタビューとなりました。従業員同士で会話がはずんでいる様子も拝見し、コミュニケーションを重視した職場の雰囲気が伝わりました。

高齢者雇用における優良企業としての取材でしたが、女性が経営幹部やリーダーとして活躍されていることや、若い従業員がガソリンスタンド所長を任されていることもお聞きして、エイジフリーでジェンダーフリーでもあると感じました。



株式会社 かがし屋

Company Profile

04

所在地	うきは市吉井町清瀬477-4
業種・事業内容	小売業(文具・オフィス機器、携帯電話代理店等)
設立年	昭和54年(創業年 昭和23年)
社員数	371名(うち60～64歳23名、 65歳以上19名、最高齢者71歳)※取材時
シニア人材の雇用制度	定年60歳 希望者全員70歳まで継続雇用 条件付きで70歳以降も継続雇用する規定あり



POINT

- 時代のニーズをとらえた事業展開と「地域社会への貢献」
- 多角的な経営と友好的M&Aによる拡大成長路線
- 働く意欲のあるシニアが活躍できる制度づくり



うきは市を中心に、文具・オフィス機器等の販売、携帯電話代理店など幅広く事業を展開している株式会社かがし屋の代表取締役社長半田剛志氏と執行役員兼経営企画室長の日隈正人氏にお話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

—まず、会社の沿革についてお聞かせください。

【半田氏】昭和23年に旧浮羽郡吉井町で個人経営の文具店かがし屋を立ち上げたのが始まりで、法人化は昭和54年です。

文房具・オフィス機器の取扱いの他、携帯電話代理店、介護・福祉用具の販売とレンタル、介護保険住宅改修、太陽光発電、ウォーターサーバー事業、フードサービス事業（ベーカリー）など**多角的に事業展開**しています。事業拠点も増え、うきは市、福岡市、久留米市など県内各地と大分県に営業所と店舗があり、長崎県には関連会社があります。

—会社が成長拡大し、事業内容もバラエティに富んでいます。理由を教えてください。

【半田氏】かがし屋の経営理念は、「人々の暮らしと仕事をサポートし、かがし（案山子）の心で地域社会に貢献すると共に信頼され喜ばれる会社となる」です。経営理念に基づき、**時代のニーズに合わせつつ、地域社会への貢献を追求**してきたことが理由になると思います。

また、豊かで活力ある未来を創る「持続可能な開発目標」SDGsにも賛同しているのですが、SDGsの指標「働きがいも経済成長も」に合致する取組みとして**「友好的M&A」**を進めています。後継者不在などの問題を抱えている会社の経営を承継し、事業拡大することが増えました。

本社に隣接して文具店とスポーツ用品店がありますが、スポーツ用品店は、他の経営者が地元で行っていたお店でしたが、後継者不在からかがし屋で引き継ぐことにしました。地域のスポーツ用品店は学校体操服の販売もしていますので、お店がなくなってしまうことは地域住民にとっても不

利益になると考えたからです。スポーツ用品店の奥様は、現在かがし屋の社員として勤務されています。

スポーツ用品店の他にも、文具・オフィス機器の販売会社や携帯電話代理店をM&Aで引き継いできました。攻撃的な企業買収ではなく、一緒になることで相乗効果が生まれ、winwinの結果が見込める相手と一緒にやっていきたいと考えています。平成29年に子会社とした長崎県の上五島アンプクでは、業績が伸び新たな雇用を生み出すことができました。

―多角的な事業展開の中でも、フードサービス事業は他事業とタイプが違いますね。

【半田氏】 おっしゃるとおり、事業内容として少々路線が違います。かがし屋では、長年、販売する商品を仕入れてお客様に販売するスタイルしか経験がありませんでしたので、自分たちのアイディアで商品が生み出せるフリーな部分が大きいメーカーに関心を持っていました。平成26年に筑後市でパン工房セリオをオープンしたのを皮切りに、現在パン店舗は5か所、スイーツ店舗は1か所あります。

フードサービス事業では、**地産地消による「地域社会への貢献」**も目指しています。うきは市とその近郊はフルーツ生産地として有名なので、地域のフルーツを使ったサンドウィッチを製造販売しています。流通ルートに乗らないフルーツが相当量あることや、新型コロナでフルーツ狩りの集客が落ちたことを知り、地元農家から仕入れた材料でフルーツサンドを始めました。フルーツは季節で変化をつけることができますので、お客様にも喜んでいただけたと思います。



フルーツサンド

―営業活動以外で「地域社会に貢献」されていることはありますか。

【半田氏】 長年、毎週金曜日の始業前、各事業拠点で周辺の清掃活動に取り組んでいます。

また、**地域活性化に貢献**したいとの思いから、10年ほど前に若手従業員を中心に、「Kagashi無限隊」というよさこいチームを結成しました。「うきはYosakoi祭り」を始めとして、各地のお祭りや福祉施設のイベントなどで活動しています。地域を盛り上げることができそうですし、チームメンバーも楽しんでいますので、新型コロナで披露の機会が減ってしまい残念です。



Kagashi無限隊

シニア人材の雇用（新規雇用・継続雇用）
―シニア人材の雇用の状況について教えてください。

【半田氏】 新規雇用のシニアと継続雇用のシニアの両方がいますが、継続雇用のシニアが大多数です。会社としても、今働いている人にできるだけ長く働いてもらいたいという思いが強いです。

新規で雇用したシニアは、配送業務に従事しています。シニア新人向けに様々な職種を提供できればいいのかもしれませんが、専門性が高い職種は、新たに習得する必要がある業務知識が膨大なため、シニアの新規雇用は難しいと考えています。配送業務は新たに覚えてもらうことが比較的少ないので、シニアの新規雇用にマッチしていると思います。

今年、就業規則を改定して継続雇用の年限を引き上げました。定年は60歳で、継続雇用を希望する場合は、**希望者全員が70歳まで勤務**できます。また、70歳を超えても本人が勤務を希望し会社が認めた場合は、**年齢の制限なく勤務**できる

制度も設けました。

現状として、有為な人材には70歳以上でも勤務を続けてもらっていますので、実情に合わせた規則の改定となりました。最高年齢71歳の従業員は2名いますが、一人は福岡市内の携帯電話代理店で企業向けのサービスを担当しています。ビジネスで使用する携帯電話の機能全般に詳しいトップクラスの営業職です。もう一人は、先ほどお話ししたスポーツ用品店の奥様だった従業員で、ユニフォームに入れるネーム刺繍の高い技術を持っています。



ネーム刺繍

長年勤務しているシニアの配属先は、あらゆる部門にわたっています。これまでの経験を存分に活かしてもらいたいのので、職種を限定することはありません。

年齢で画一的に線引きすることについて常々疑問を感じてきました。就労においても、各々の健康状態や業務成績に基づいて、判断すべきではないでしょうか。会社からお願いしてでも働き続けてもらいたい人もいますし、元気で働ける人が、ある一定の年齢に達したからとリタイア生活を強いられるような状況は、本人にも会社にも不幸せだと思います。

とはいえ、年齢を重ねると自身の健康状態の変化や家族の介護問題などで、若い頃と同じ働き方が難しくなることがあります。これまでのところ、シニアから時短勤務などに働き方を変更したいとの希望が出たことはありませんが、シニアに限らずワークライフバランスは重要なので、いずれは業務全体を棚卸しして、介護や病気の治療など、それぞれの事情に柔軟に対応できる勤務体制の検討も必要になると考えています。今後、生産年齢人口が減少することは明らかなので、マンパワー

の確保のためにも、多様な働き方を提供できる会社になりたいと考えています。

業務体制

一事業拠点が各地に分かれていることで、配慮が必要な点などはありませんか。

【半田氏】 拠点が異なる従業員同士に面識がないということは多々あります。そこで、コミュニケーション円滑化や帰属意識向上の効果も期待して、社員旅行を実施しています。昨年と今年は新型コロナで見送りましたが、年1回の定例イベントとして行ってきました。かがし屋では店舗販売もあり一斉休業ができませんので、班分けをして、別々の行先、日程で実施しています。令和元年度は、9班に分かれて高千穂、軍艦島、天草、伊勢、沖縄、台北などに行きました。

年2回の経営方針発表会も、会社の理念や方向性について、従業員と認識が共有できますので重要な行事です。経営方針発表会では、私からの全社的な方針発表に始まり、部門長による部門方針発表、優秀社員表彰、昇格者発表も行い、終了後は懇親会を開催するのが恒例です。普段別々の拠点で働いている社員が一堂に会する良い機会だったのですが、こちらも新型コロナのため、経営方針発表会のみオンラインで開催しています。最近、各拠点を訪問すると、懇親会をやりたい、社員旅行に行きたいという声を聞きますので、早く容認される状況になることを願っています。

【日隈氏】 拠点多いと目が行き届かないこともありますので、「意識希望調査」という仕組みを取り入れています。改善提案や職場の悩みを、記名匿名問わず提出できる仕組みです。この調査で全てが把握できるわけではありませんが、重大な



経営方針発表会

問題になる前にフォローしていきたいと考えています。

―事業が多様で事業拠点も多数あります。研修などはどのようにされていますか。

【半田氏】新規で雇用した場合のOJTと取扱商品やサービスについて知識を深めるための事業別研修です。

事業が多岐にわたるため、従業員全員を対象に一斉研修を行うのは困難ですが、新卒者に対しては、4月の入社式直後に全体研修を行います。配属先で業務を経験した後、5月に集合形式のフィードバック研修、10月頃に6か月研修を行っています。本人が研修で学んだことを現場で発揮できているか、配属先の上司が確認して報告することで、本人への指導や次の研修に活かすようにしています。具体的な業務についてはOJTで学んでもらうことにしています。

中途入社でも年齢が若ければ、新卒者研修と一緒に受けてもらうこともあります。社会人として中堅以上の人を採用した場合はOJTのみです。

新卒者対象の研修は、同期との繋がりを深めてもらうため集合形式で行っていますが、座学の事業別研修などはオンラインで開催することが増え、以前に比べて効率的に研修を行うことができました。

【日隈氏】携帯電話代理店を運営している通信事業部では、上司以外の先輩が業務やメンタル面の悩みを聞いてサポートするメンター制度を取り入れています。携帯電話代理店には若い従業員が多く、社会人としての自信不足から不安を抱いていることもあるので、メンター制度を導入しています。



携帯電話代理店

―従業員の健康づくりに関する取組みはありますか。

【半田氏】シニアを含めた従業員全体の健康づくりの基盤として、健康診断の受診率100%を目指し、受診後の再検査・精密検査が必要な人へのフォローを行い、また、長時間の時間外勤務を減らす取組みをしています。

時間外勤務を適切にマネジメントしてワークライフバランスを推進するため、毎月、事業拠点ごとの時間外勤務状況を本社で確認しています。拠点によっては半月や10日ごとに確認する所もあります。一人当たりの時間外勤務が月20時間を超えないよう目標を設定し、過重労働のおそれがある場合は、拠点の責任者に業務分担の見直しなど適切な労務管理を行うよう指示しています。

また、年次有給休暇の取得率アップの取組みも、健康づくりに関係すると思います。有給休暇については、法律で定められている最低5日の取得は当然ですので、5日以上を目指して、各自が付与された有給休暇の50%以上を取得するよう取り組んでいます。その結果、昨年度の平均取得率は63.1%となりました。管理職が率先して有給休暇を取ることで、休みやすい雰囲気が培われたと感じています。

そして、健康につながる外部イベントへの参加者を社内で募り、運動習慣の定着を目指しています。毎年10月に開催されている「行橋一別府100キロウォーク」への有志参加が代表的な参加イベントですが、こうしたイベント参加を拡大したいと考えています。普段全く運動をしない人がいきなりロングウォークはできませんので、定番イベント化することで日頃からアクティブに過ごす癖がつき、フィジカル面でもメンタル面でも健康に繋がることを期待しています。

今後の展望

―最後に生涯現役社会、人生100年時代についてのお考えをお聞かせください。

【半田氏】就業規則を改定して実質上年齢制限なく働ける制度にしたのは、前社長が、働くシニアの後押しをしたいと以前から企図していたこともありましたので、自然な流れで実現しました。ただ、当のシニアが若い人の邪魔になるのではと遠慮がちな発言をするのが気になります。働くシニ

アの後押しをするのは、若い世代の職域を奪うためではなく、一緒に活躍してもらいたいとの思いからです。

かがし屋では、SDGsの「ジェンダー平等を実現しよう」において、「女性社員、外国人やシニア人材の活躍促進」を社の目標として掲げ、性別、国籍、年齢の壁をなくし、多様な人材が活躍できる職場となれるよう努力しています。女性の管理職登用促進、外国人技能実習生の受入れと合わせて、働く意欲のあるシニアの雇用にも継続的に取り組んできました。

よく人材「活用」と言われますが、「活用」という言葉に対してあまり良いイメージがありません。人に対して使う言葉としてふさわしくないと感じていますし、周りから動かされる「活用」ではなく、自分から動く「**活躍**」を願っているからです。これからも、年齢、性別、国籍で区別することなく、**多様な人材に多様な働き方を提供できる会社**を目指し、「活躍」を阻む空気をなくしていきたいです。

【日隈氏】 かがし屋は、携帯電話、ウォーターサーバー事業など、**時代のニーズに合わせて発展**してきた会社です。**従業員の働き方においても、時代をキャッチアップ**して生涯現役社会、人生100年時代に貢献できればと思います。

自分自身がシニアに分類される年齢となり、後継者の育成について真剣に考えるようになりました。いずれの業界でも共通の課題だと思いますが、特に中小企業では、業務知識や手順などが属人的になりやすく、暗黙知^{※1}も多くなります。暗黙知を可視化し、形式知^{※2}に変えて伝承する仕組みが、中小企業でも取り入れやすいものになればいいと思います。

- ※1 暗黙知
個人的な経験や勘などに基づく説明することが難しい知識
- ※2 形式知
業務マニュアルなど言語されている客観的な知識

—シニア従業員インタビュー—

杉 悦子さん

総務部／課長（64歳）

今年で勤続40年になります。入社当時の従業員は30数名で店舗も少なく、経営的に厳しい時期でした。会社が大きくなった今では、当時が信じられないような気持ちにもなりますが、会社の成長に少しでも貢献できたことが誇りです。先見

の明があるトップに恵まれたことや、家族や周囲の人達の支えで働き続けることができたことに感謝しています。元気なうちは働き続けたいと思いますが、これからは若い世代を支える立場で頑張りたいです。

高山 真智子さん

リテール事業部／清瀬店係長（63歳）

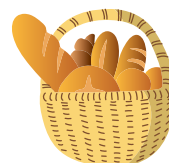
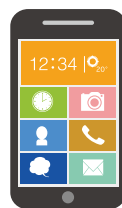
勤続45年になります。経営的に厳しい状況も経験しましたので、会社がここまで大きくなって感無量です。入社以来、販売を担当してきました。今でも、古くからのお客様が訪ねて来てくださいますので、お客様との繋がりが財産になったと思います。昨年、娘が入社しましたので、親子2代で勤務しています。娘が子供の頃には、社員旅行に連れて来ていましたのでご縁を感じます。



高山真智子さん（左）と杉悦子さん（右）

★取材を終えて★

景気変動リスクに対応できる多角的経営に取り組みつつ、経営方針「地域社会への貢献」の軸はぶれない姿勢や、社員旅行や外国人技能実習生に対する手厚いケアなど、会社が大きくなっても人との絆を重視する姿勢が会社の魅力だと感じました。

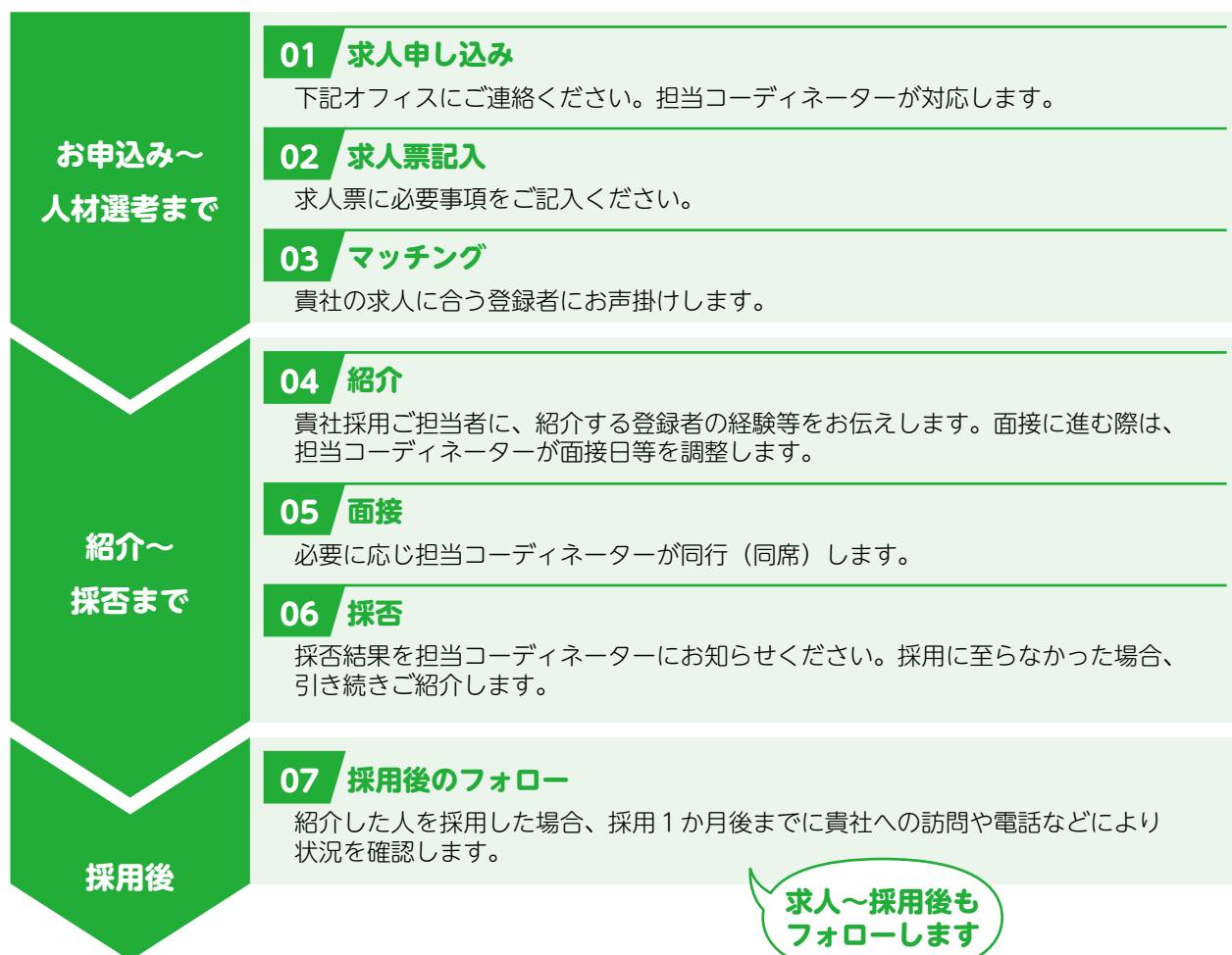


事業主の方へ

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



求人申し込み
お問合せ先



福岡県70歳現役応援センター

月～金 9:30～18:00 祝日及び年末年始除く。

福岡オフィス	北九州オフィス	久留米オフィス	飯塚オフィス
☎092-432-2577	☎093-513-8188	☎0942-36-8355	☎0948-21-6032
福岡市博多区 博多駅東1-1-33 はかた近代ビル5F	北九州市小倉北区 船場町2-10 近藤会館4F	久留米市天神町8 リベール4F	飯塚市本町7-25 三協木村ビル1F (本町商店街)
			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年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換、高年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。

■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・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助サービス

高年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・高年齢者雇用アドバイザー）が、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。

■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、高年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。

■問い合わせ先 福岡労働局職業安定部職業対策課 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いて、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）の導入を地域貢献活動評価項目としており、制度を導入している企業に対して加点を行っています。

■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。

■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。

■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。

■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】 市民文化都市民税課 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 (2011～2020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	福岡観光開発株式会社(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 ハダ工芸社	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
2020-01	西日本ビジネス印刷株式会社	印刷業	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、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	の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)	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	九州チャニ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
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

年度・No.	会 社 名	業 種	所 在 地
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
2020-02	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)	京都府みやこ町

【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
2020-03	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、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
2020-04	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 南潤会 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)	小都市
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70歳現役社会づくり
高齢者雇用企業事例集2021