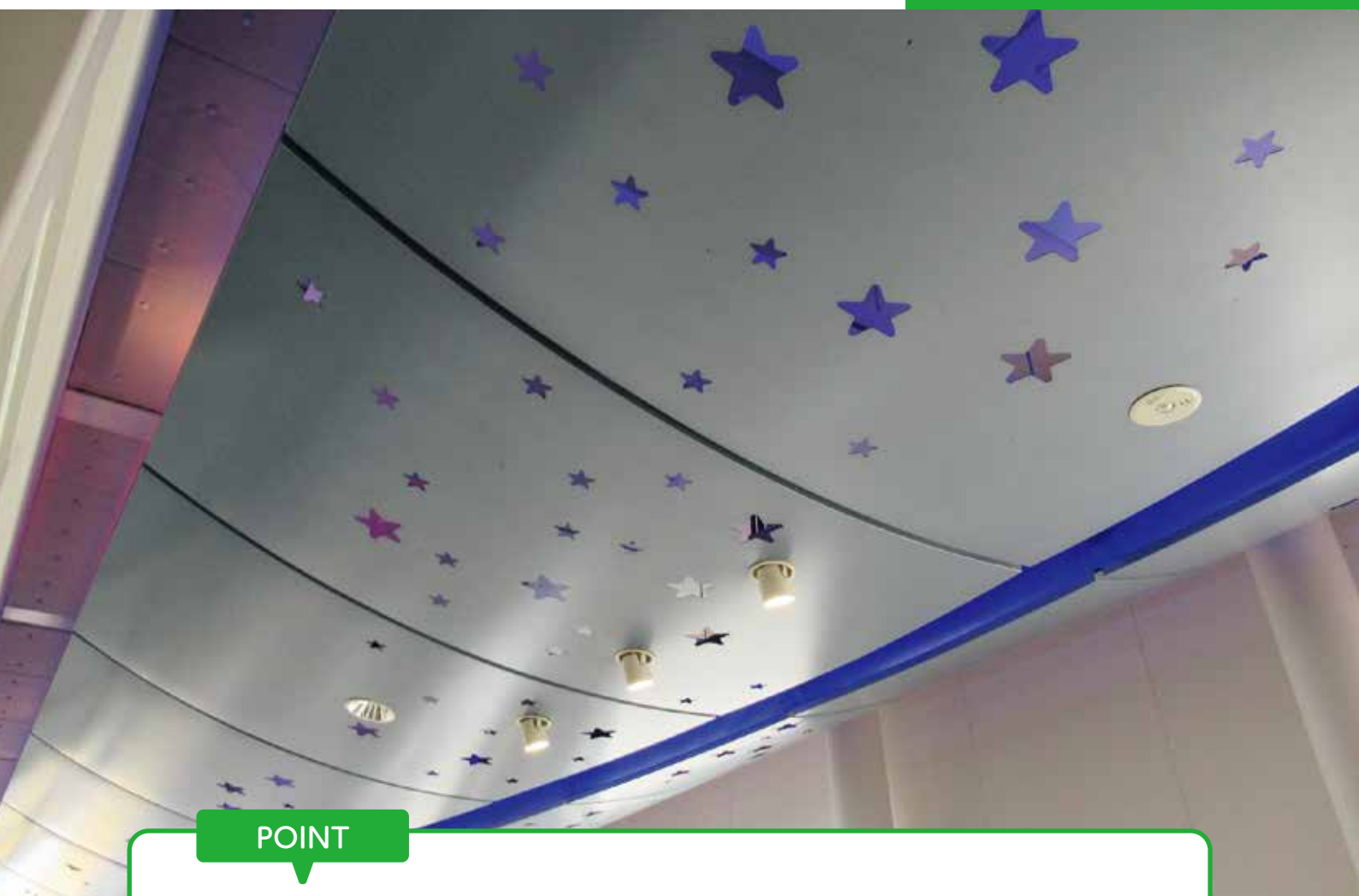


# ベルテクノ 株式会社

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。

—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。

—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。

—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」－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<sup>※1</sup>や板金図面検定<sup>※2</sup>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と考えています。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%と低かったため、毎年取得率を10%ずつ上げる計画を立て、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ましたので、「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。

**—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<sup>※3</sup>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

**—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