

高齢者 雇用 の 引き

EMPLOYMENT
OF THE
ELDERLY

食料品製造業編

福岡県70歳現役応援センター
(公益社団法人 福岡県雇用対策協会)

はじめに

わが国の高齢化率は、2035年には3割を超え、3人に1人が65歳以上の高齢者になると推計されています。社会の支え手である生産年齢人口は大きく減少し、今後、社会の活力を維持していくためには、高齢者や女性、外国人など多様な人材の活躍が不可欠です。

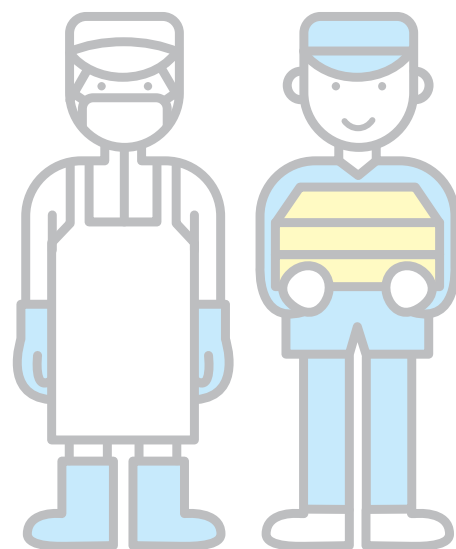
増加する高齢者の現状をみると、約8割の方は要介護・支援の認定を受けておらず、国の意識調査では、3人に2人が70歳くらいまで、もしくはそれ以上の年齢になっても働けるうちは働きたいと希望しています。元気で経験や知識が豊富な高齢者が増えている状況の中、高齢者もいきいきと活躍できる社会づくりが急務となっています。

福岡県では、年齢にかかわらず、それぞれの意思と能力に応じて活躍し続けることができる「70歳現役社会」の実現を目指しています。高齢者の総合支援拠点として「福岡県70歳現役応援センター」を全国に先駆けて設置し、高齢者向けの求人開拓や高齢者の就業支援を行っています。

2017年度からは、食料品製造事業者の皆様にアンケート調査やヒアリングにご協力いただき、高齢者の能力や経験を活かす方策と高齢者雇用のメリットを提案しながら、高齢者の新たな職域開拓にも取り組んできました。

この手引きでは、食料品製造業における高齢者雇用の現状をはじめ、課題への対応や支援制度、高齢者雇用で多くのメリットを生み出している企業の好事例を紹介しています。この手引きが企業の皆さまの人材確保や魅力ある職場づくりの一助となり、働きたい高齢者の就業機会の拡大につながれば幸いです。

最後に、本手引きの作成にあたり、ご理解とご協力をいただいた企業及び従業員の皆様に厚くお礼申し上げます。



INDEX

高齢者雇用のヒント

- 01 企業の経営戦略として、貴重な人材である高齢者の雇用を進めましょう
- 02 食料品製造業では、貴重な人材として高齢者が活躍しています
- 04 高齢者が活躍する企業では高齢者雇用の課題や不安に対して様々な工夫をしています
- 05 高齢者雇用に関する支援制度を活用しましょう

事例集

- 06 事例① 高齢者の柔軟な働き方で生産の季節変動に対応
株式会社唐人ベーカリー
- 07 事例② 業務内容を見直し、高齢者を即戦力として積極採用
堀永殖産株式会社
- 08 事例③ 経験豊富な高齢者の採用で生産性向上
株式会社ランチサービス
- 09 事例④ ベテラン従業員の継続雇いで生産ラインの一体感を醸成
株式会社かねすえ

企業の経営戦略として、貴重な人材である 高齢者の雇用を進めましょう

～ベテラン従業員の継続雇用や前職の経験を生かした新規採用により、高齢化社会で自社の市場を拡大～

これからの「高齢者雇用」は、「消極的選択」ではなく、
自社の競争力を強化する「人材戦略」です。

定年の引き上げ・継続雇用の延長

- 「高齢者の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)により、企業は65歳までの雇用確保措置を講じることが求められ、多くが継続雇用制度により雇用を確保しています。
- 2017年度に実施した「食料品製造業の高齢者雇用に係る事業所アンケート(以下、事業所アンケート)」によると、継続雇用の上限年齢を70歳以上に設定する企業は、約3割を占めています。
- ヒアリングでは、製造現場で必要な技術力や管理能力の高いベテラン従業員を確保するために、継続雇用の上限年齢を引き上げている企業が多数ありました。
- 定年の引き上げ、継続雇用の延長は、企業にとって貴重な人材の流出を防ぐ有効な手段となっています。

定年年齢を引き上げた企業、 継続雇用を延長した企業のコメント

- ベテラン従業員に若手の指導を任せただけで、知識や経験を実践的に伝承できるようになった。
- 機械・作業工程を熟知した人に残ってもらえるため、現場が安定している。

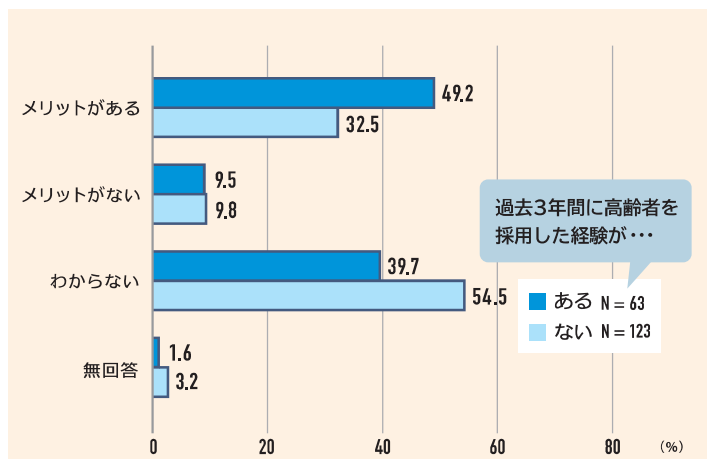
定年制がない企業のコメント

- 優秀な職人を失うことなく、生産を維持できるようになった。
- 正社員として雇用することで、高齢従業員のモチベーションを維持できる。

高齢者の新規採用

- 過去に高齢者を新規採用した経験がある企業ほど、高齢者雇用にメリットがあると考えています。
- ヒアリングでは、高齢従業員はまじめで協調性があり、若手従業員と比べて定着率が高いため、今後も積極的に高齢者を新規採用したいという企業が多数ありました。
- 高齢従業員が前職での経験を活かし、市場拡大が期待できる高齢者向け食品の開発・販売で活躍している企業もありました。

65歳以上を雇用する場合のメリット感 (福岡県内食料品製造業)



資料: (公社)福岡県雇用対策協会
「食料品製造業の高齢者雇用に係る事業所アンケート」(平成29年度)

食料品製造業では、貴重な人材として 高齢者が活躍しています

ポイント

生活時間に余裕があり、経験・知識が豊富な高齢者の活躍で人手不足、高度人材不足を解消

食料品製造業で進む高齢者雇用

- 事業所アンケートによると、9割近い事業所が60歳以上の高齢者を雇用しています。また、46%の事業所では70歳以上の高齢者を雇用しています。

貴重な人材となっている 高齢従業員

- 食品工場の多くは、立地条件などの理由で若者の雇用が進みにくく、慢性的な人手不足に悩まされています。また、季節や時間帯によって生産量の変動が大きく、生産調整に対応するための柔軟な勤務体系が必要な場合もあります。
- 高齢者は比較的生活時間に余裕があり、変則的なシフトになじみやすいといえます。企業がそれぞれの体力や家庭の事情に応じた短時間勤務や短日数勤務を導入することで、高齢者が働きやすくなり、貴重な人材として活躍する機会が増えています。
- さらに、高齢のベテラン従業員は豊富な経験と知識があり、製造ライン全体の工程管理や、高度な技術を持つ職人として活躍する人も多く、若手の育成でも重要な役割を担っています。

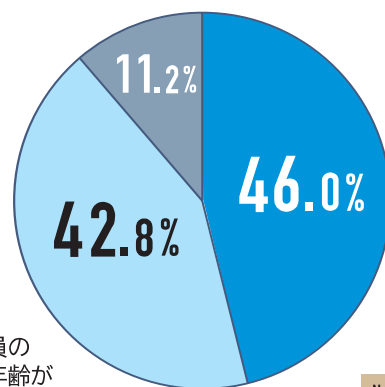
人手不足や生産調整に対応する例

- 業務内容を見直し、作業を単純化することで、新規採用の高齢者を即戦力として活用できるようになった。
- 通常は短日数勤務だが、繁忙期には柔軟に対応してもらえるので大変助かっている。

技術や経験を重視する例

- ホテルの料理長をしていた高齢者を採用して、食の安全対策や新メニューの開発で活躍してもらっている。
- 70歳代のベテラン従業員にライン管理を任せた結果、経験に基づいた状況判断と適切な指示により生産性が向上した。

60歳以上の高齢従業員が在籍 している企業（福岡県内食料品製造業）



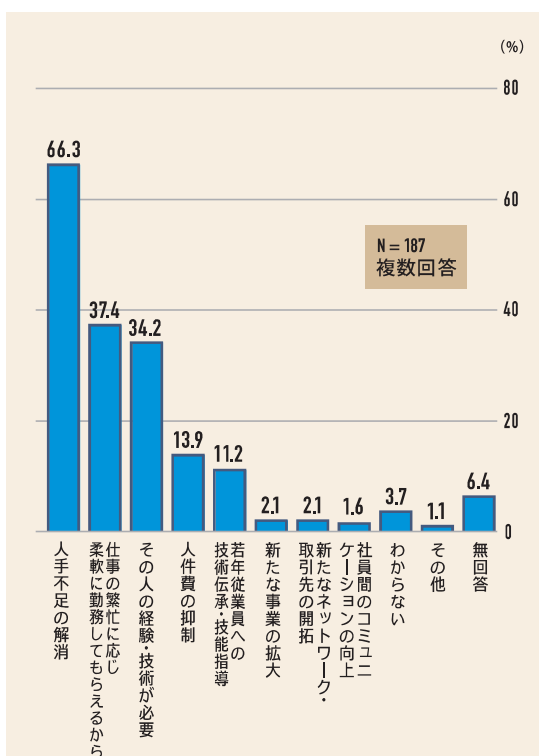
従業員の
最高年齢が

- 70歳以上
- 60～69歳
- 59歳以下、もしくは無回答

N = 187

資料：(公社)福岡県雇用対策協会
「食料品製造業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート」(平成29年度)

65歳以上を雇用する理由 (福岡県内食料品製造業)



資料：(公社)福岡県雇用対策協会
「食料品製造業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート」(平成29年度)

食料品製造業では、貴重な人材として 高齢者が活躍しています

ポイント

高齢者目線での職場環境の改善は、全ての
従業員の働きやすさにつながる

高齢者雇用によるプラスの効果

- 高齢従業員は、これまでに培った経験や知識が豊富です。そのため、製造現場で働いてもらうことにより、経験の浅い若手従業員に、効率的な作業方法や工程管理などを直接伝えることができると多くの企業が考えています。
- また、「仕事に対して前向き」、「責任感がある」、「まじめ」など、高齢者の勤務態度を評価する声も多く聞かれます。

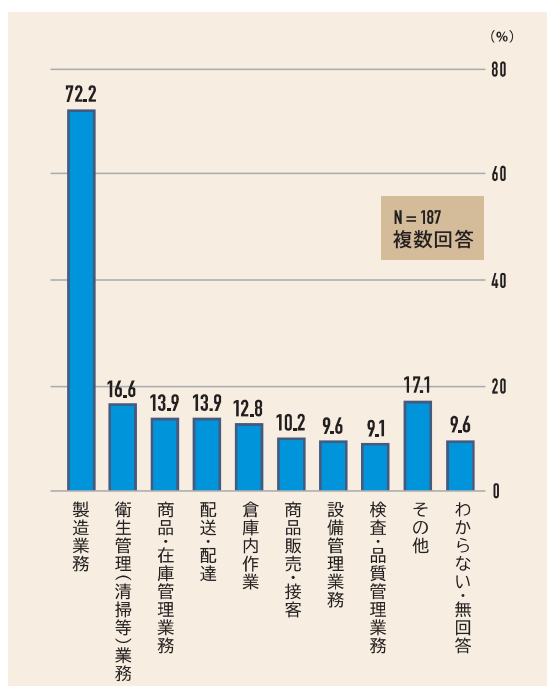
プラスの効果の上位キーワード

1位	経験豊富
2位	仕事に前向き
3位	責任感がある
4位	後進の育成
5位	まじめ

惣菜製造	家事の経験や知識を活かして、メニューの開発をお願いしている。
弁当製造	高齢者は責任感があり、早朝勤務でも遅れずに出勤して、まじめに働いてくれる。
酒類製造	顧客も高齢者が多いため、販売員として活躍している。
食肉製造	前職での経験を活かし、機械のメンテナンスを担当している。

高齢者に配慮した職場づくりは、定着率の向上につながります

65歳以上を雇用する場合の 配属したい業務内容 (福岡県内食料品製造業)



資料: (公社)福岡県雇用対策協会
「食料品製造業の高年齢雇用に係る事業所アンケート」(平成29年度)

- 事業所アンケートでは、65歳以上を雇用する場合の配属したい業務について、72.2%の企業が「製造業務」と回答しています。他の業務と比較して製造業務のニーズが圧倒的に高くなっています。
- 製造業務は、事務や販売などと異なり、機械・設備などが稼動する中での作業が多いため、従業員の安全には細心の注意が必要になります。特に安全面や体力面での配慮が求められる高齢者の雇用は、企業の職場環境を見直すきっかけになっています。
- 高齢従業員の負担を減らすために、重い荷物を運べるリフトを導入したり、安全を確保するために工場内の段差をなくしたりする企業もあります。中には、高齢従業員の意見を聞いて作業台やライン設備の仕様を変えた結果、他の世代にも働きやすい職場環境となり、従業員全体の定着率が向上した企業もあります。

高齢者が活躍する企業では高齢者雇用の課題や不安に対して様々な工夫をしています

高齢者雇用について、「健康」、「安全」、「体力」の面での課題や不安をあげる企業が多くみられますが、高齢者が活躍する企業では、様々な工夫や取組みでこれらの課題に対応しています。

高齢者雇用の課題・不安に対する企業の工夫・取組み

健康面

【課題】

- 高齢者は健康面での個人差が大きく、体調の変化に気づきにくい。
- 高温・低温環境での作業は、高齢者には負担が大きい。

【企業の工夫・取組み】

- 従業員への声掛けを徹底し、作業中の様子の変化を見逃さないようにしている。
- 休息を多めにとっている。1日2回お茶の時間を設け、コミュニケーションを図っている。
- 個人の体力に応じて、勤務時間や勤務日数を比較的自由に決めてもらっている。
- 工場内に血圧計を設置しており、随時健康相談にも応じている。

安全面

【課題】

- 工場内は段差が多く機械も稼動しており、安全確保が難しい。
- 転倒など、けがのリスクが大きい。

【企業の工夫・取組み】

- 手すりの設置、段差の解消、リフトの導入など設備投資を行っている。
- 高齢従業員には軽作業を中心とした業務を担当してもらっている。

体力・能力面

【課題】

- 新しいことに取り組む際に時間がかかる。体力・スピードに差がある。
- 高齢従業員の作業が限定され、きつい業務を行う若手従業員との間に不平等感が生まれる。

【企業の工夫・取組み】

- 製造工程を見直し、業務内容を単純化することで、熟練した技術や知識がない新規採用の高齢者も即戦力として活躍している。
- 従業員同士のコミュニケーションを密にすることで、若手従業員が高齢従業員に敬意を払い、力仕事を若手が率先して行う雰囲気がつくられている。

高齢者雇用支援に対する企業のニーズ

【人材マッチング】

食料品製造業では、業界全体で人手不足が深刻化しており、高齢者雇用については、企業の求める条件と就職希望者の技能・経験の情報共有ができ、効率的にマッチングできるサービスのニーズが高まっています。

福岡県70歳現役応援センターでは、高齢者に特化した求人マッチングサービスを提供しています。お気軽にご相談ください。

【人件費・環境整備への助成】

事業所アンケートでは、65歳以上の雇用拡大に向けて必要なこととして「高齢者雇用に係る人件費、環境整備等に要する助成」(67.4%)が最も高くなっています。

助成については、企業の業種・従業員規模などによって対象となる制度が異なります。各種支援制度については関係機関へお問い合わせください。

高齢者雇用に関する支援制度を活用しましょう

高齢者雇用を進める企業に対しては、労働環境の整備や賃金相当額の一部助成、税制上の優遇措置などの支援制度があります。

【事業主に対する助成】

★ 65歳超雇用推進助成金

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部：092-718-1310)

- 高齢者が意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引き上げや、高齢者の雇用環境の整備、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するもので、右記の3コースがあります。

- 1 65歳超継続雇用促進コース
- 2 高齢者雇用環境整備支援コース
- 3 高齢者無期雇用転換コース

★ 特定求職者雇用開発助成金

(福岡労働局職業安定部福岡助成金センター：092-411-4701 又はハローワーク)

- ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、高齢者を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、右記の2コースがあります。

- 1 特定就職困難者コース
対象労働者：60～65歳未満
- 2 生涯現役コース
対象労働者：65歳以上

【入札参加資格における加点制度】

★ 地域貢献活動評価制度 [70歳以上まで働ける企業]

(福岡県70歳現役応援センター福岡オフィス：092-432-2512)

- 福岡県では、県が発注する建設工事及び物品・サービス関係の入札参加資格審査において、70歳以降も働ける制度(定年廃止、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。

【税制上の優遇措置】

★ 事業所税(従業者割)

(北九州市財政局税務部課税課：093-582-2821)

(福岡市財政局税務部資産課税課：092-711-4195)

(久留米市市民文化部市民税課：0942-30-9098)

- 役員以外の65歳以上の従業員の給与の合計額は、事業所税(従業者割)の課税標準となる従業者給与総額の算定から除外します。
- 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、事業所税(従業者割)が免除になります。

【環境整備・健康管理の支援】

★ 福岡県シニア人材活用アドバイザーの派遣

(福岡県70歳現役応援センター福岡オフィス：092-432-2512)

- 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派遣し、高齢者雇用に関する環境整備についての相談対応や助言を行っています。

★ 労働者の健康管理に係る相談・産業保健指導

(福岡産業保健総合支援センター：092-414-5264)

- 従業員50人未満の小規模事業場で働く方々に対する産業保健サービスを充実させるため、労働者の健康管理(メンタルヘルスを含む)に係る相談対応や、個別訪問による産業保健指導等を行っています。

株式会社唐人ベーカリー

高齢者の柔軟な働き方で生産の季節変動に対応

所 在 地	福岡市西区徳永325-1		
設 立	1953年2月	資 本 金	1千8百万円
従業員数	186人（うち60歳以上53人）（2018年7月現在）		
定 年 等	定年60歳 希望者は継続雇用。正社員の場合65歳までは正社員、それ以降は嘱託職員		
業 種	学校給食パン・学校給食米飯の委託加工、各種パン・和洋菓子・調理パンの製造販売		
従事業務	① パンの製造 ② 事務 ③ 配送 ④ 直営店の販売		



パン作りのベテラン従業員の松本さん(80歳)



自信作の食パンを持つ齊藤さん(78歳)



唐人ベーカリーの皆様

高齢者雇用のきっかけ

当社は、福岡県内の学校給食用にパンやご飯の製造を行っています。また、各種パンやお菓子を製造し、直営店のほか、スーパーや生協で販売しています。

当社では、従業員にできるだけ長く勤めてもらうために、状況に応じて様々な勤務形態を選択できるようにしています。誰もが働きやすい職場環境をつくった結果、従業員の17%にあたる32人が65歳以上となりました。現在、製造業務での最高齢者は81歳、勤続52年の大ベテランです。

雇用のポイント

製造ラインでの勤務は立ち仕事ですし、室内の温度も高く、決して楽ではないと思います。そのため、従業員それぞれの体力や家庭の状況に応じて、例えば6時間勤務から4時間勤務へ、あるいは週5日から週3日へ変更するなど柔軟に対応することで、少しでも長く働いてもらえるようにしています。また、当社の主な製品である給食用のパンは、学校が夏休みの間などは発注がなく、年間の生産量の変動が大きいのが特徴です。そのため、シフト調整の結果ではありますが、長期休暇が取りやすいという利点があり、年間を通してメリハリのある生活ができることも喜ばれています。

特に、高齢従業員については、勤務時間や日数の配慮をしていますが、一方で、生活時間に余裕がある高齢従業員は、急なシフト調整やお盆など休みの要望が集中する期間にも対応してくれるので、会社としても助かっています。

当社では、日頃の勤務に感謝して、年に3～4回、バーベキューなどのイベントも開催し、勤務時間や世代の異なる従業員同士の交流を図っています。

雇用の成果

ベテランの高齢従業員は、手際がよく作業が速いため、とても頼りになります。パンはその日の気温や湿度によって発酵時間の調整など細やかな工程管理が求められ、これにベテランの勤と経験が活かされています。また、製造する市販用のパンは、現在150種あり、年々品数が増えています。1種類当たりの生産数が少ないため手作業がほとんどですが、この作業工程でも活躍しています。ベテランの高齢従業員は職人気質の方が多く、自分の経験や技術を必要とされることが、働くモチベーションになっているようです。

高齢従業員の継続雇用は、貴重な人材の確保につながっています。若い従業員も、年が離れている方がスムーズに様々なことを学べるようです。ベテランのノウハウを若手が少しでも継承できるよう、高齢従業員には長く活躍してほしいと考えています。

堀永殖産株式会社

業務内容を見直し、高齢者を即戦力として積極採用

所在地	みやま市瀬高町大江1818		
設立	1970年11月	資本金	5千万円
従業員数	132人(うち60歳以上70人)(2018年8月現在)		
定年等	定年60歳	希望者全員継続雇用、上限年齢なし	
業種	栗の渋皮煮、タケノコの水煮等の農産物加工食品の製造・販売		
従事業務	製造		



栗の選別作業の様子



60歳で入社し、勤続18年目の江崎さん(78歳)



社員旅行にて、従業員の皆様の集合写真

高齢者雇用のきっかけ

当社は、生産量日本一を誇る栗の渋皮煮のほか、タケノコの水煮や梅のシロップ漬け、ギフト用のゼリーなど、季節に合わせた様々な農産物加工を手がけており、みやま市で本社工場を、香春町で第二工場を操業しています。

当社は、20年ほど前から、高齢者雇用に積極的な企業としてメディアで紹介され、行政機関からも表彰されるようになりましたが、高齢者に対象を絞って雇用していたわけではありません。工場の周辺地域では少子高齢化が進み、若い人が都市部に就職していく中で、地域の働き手として多様な人材の確保につとめた結果、多くの高齢者が活躍するようになりました。

雇用のポイント

製造ラインでは、初心者的高齢従業員に配慮して、作業の役割分担を明確にしています。作業を単純化することで、熟練した技術や知識がなくても即戦力となるため、高齢者を採用しやすくなります。

また、一人でも多くの従業員に長く勤めてもらうために、福利厚生には力を入れています。年2回の社員旅行や鏡開きなどの季節に合わせたイベントを開催し、繁忙期の後やお中元の時期には従業員にギフトを贈っています。その影響もあるのか、最近では社内のコミュニケーションが活発になり、若手から70歳代までの従業員と一緒にショッピングに出かけたり、温泉旅行などを楽しんだりしています。勤続18年、78歳の女性従業員は、「家にいるより仕事をしている方が楽しい。従業員の交流が盛んで職場環境も快適なので、元気なうちは働きたい。」と話していました。

雇用の成果

工場での製造作業は、体力や安全面に細心の注意を払わなければなりません。当社では、高齢者の雇用を進める中で、従業員の転倒を防ぐため、工場内を滑らないゴム製の床に張り替えました。このほかに、長時間立ち仕事をしても疲れにくいマットを導入するなど、様々な設備投資を進めてきました。さらに、夏場は工場内が高温になるため、空調を整えて快適に作業できる環境にしています。こうした高齢従業員の負担軽減を目的とした設備投資は、他の世代の従業員にも好評で、社内全体の就業意欲が向上しました。高齢従業員を雇用するための工夫は、全ての従業員の働きやすさ、定着率の向上につながっていると思います。

当社では、子育て世代の従業員の方が比較的勤務時間が短く、60歳～70歳代の従業員は元気で時間に余裕があるため、8時間フルタイムで働く人も多いのが特徴です。高齢従業員には、仕事の繋がりにも柔軟に対応してもらえるので大変助かっています。



株式会社ランチサービス

経験豊富な高齢者の採用で生産性向上

所在地	直方市上新入1776-17		
設立	1953年2月	資本金	2千万円
従業員数	26人(資格栄養士3人、調理師5人) 〔うち60歳以上7人〕(2018年6月現在)		
定年等	定年制なし		
業種	企業様向け給食宅配、仕出し・会議用お弁当・ オードブル、幼稚園給食、学校給食、高齢者向け宅配		
従事業務	①調理 ②配送		



高齢者のお客様のファンも多い
天本さん(73歳)



調理部門の要である大貝さん(69歳)



配送と調理のキーマンであるお二人

高齢者雇用のきっかけ

当社は、直方精機株式会社のグループ企業で、1996年に事業所向け配食サービスや給食事業を開始しました。その後、2001年から直方市社会福祉協議会からの委託で、安否確認も兼ねた一人暮らし高齢者に対するお弁当の宅配事業を開始。現在は、中間市や小竹町でも同様のサービスを展開しています。

当社には定年制がなく、働く意欲のある方にできるだけ長く働いてもらっています。調理、お弁当の配達が主な仕事ですが、これまでの経験を活かして現場で活躍してもらえる人であれば、65歳以上の新規採用も行ってきました。現在、70歳以上の従業員は3人おり、最高齢者は76歳で勤続18年になります。

雇用のポイント

高齢従業員を雇う一番の理由は、彼らが実績を積んだ貴重な人材であるということです。当社の高齢従業員のほとんどが前職を経ており、若手にはない経験と技術・知識を持っているため、材料の効率的な利用、食の安全に対する管理、工程の無駄を省くための作業改善など様々な工夫をしてくれます。そのため、高齢従業員は一人当たりの生産性が高いという特徴があります。こういった、高齢従業員が会社にもたらす付加価値を最大限に引き出すために、現場のことは現場に任せています。任せることで、従業員一人一人が常に最善の方法を考え、業務改善のスピードが速くなり、現場の団結力も向上します。

雇用の成果

当社では、企業向けの日替わり弁当や幼稚園・保育園向けの弁当、高齢者向けの弁当の宅配事業をしています。特に、高齢者向けの弁当は、治療食をはじめ、アレルギーや食事制限、宅配時間までを考慮するため、調理段階から個別の対応が必要となります。決められた時間、原価の中でお客様に少しでも喜んでいただけるよう、メニューや調理方法を工夫しています。

現在、メニューは若手の社員が考案していますが、全体の管理は、高齢従業員である管理部長が行っています。彼は、飲食店やホテルでの勤務経験があり、様々な視点からの業務の改善や若手従業員への助言が可能となっています。

高齢者向けの宅配は、個別メニューの配達となるため、「誤配」を防ぐこと、高齢者の日々の様子を短時間に把握することが求められます。宅配業務は高齢従業員が担っていますが、前職の営業経験などを活かし、顧客との会話の中から、サービスの不満や要望をくみ取り、会社にフィードバックし対応しているので、厚い信頼を得ています。

このような、高齢従業員の経験に基づいた現場での工夫を、若手従業員が継承することで、会社として生み出す付加価値が高まっています。

株式会社かねすえ

ベテラン従業員の継続雇用で生産ラインの一体感を醸成

所在地	北九州市小倉北区東港1-5-5-1		
設立	1980年8月	資本金	3千万円
従業員数	116人（うち60歳以上32人）（2018年8月現在）		
定年等	定年65歳		
業種	からし明太子の製造・販売		
従事業務	製造		



製造ラインの様子



ベテラン班長の
カマタさん(75歳)



いきいきと働く従業員の皆さん

高齢者雇用のきっかけ

当社は、からし明太子の製造・販売を行っています。主な販売先は、市場やスーパー、コンビニエンスストアです。業務拡張に伴い、平成元年～8年にかけて北九州市内に3つの工場を建設しましたが、その後、平成20年に点在していた工場を集約して、現在の小倉北区東港に本社及び工場を新設しました。

従業員の多くは勤務歴が長く、約3割が60歳以上。定年は65歳ですが、20年以上勤務する70歳以上の高齢従業員も9人います。また、3年ほど前から人手不足が深刻となり、この1年間で65歳以上の方を3人雇用しました。

雇用のポイント

製造ラインの都合上、短時間勤務制度はなく、就業時間を8:30～16:30に固定していますが、個人の体力や家庭の都合に応じて、週の勤務日数が選択できるようにしています。

工場には製造ラインが4つあり、各ラインに班長を置いています。製造職の従業員101人のうち89人が女性。工場長は男性ですが、班長は全員女性で、ベテランの高齢従業員です。全体の工程管理は工場長が、ラインの工程管理は班長が担っています。班長は一緒に働く仲間からの信頼が厚く、指導や指示も明確です。特に女性同士の場合は、細かいニュアンスも伝わりやすいようです。以前は、工場長がトップダウンで指示をしていましたが、各班長の裁量に任せた結果、業務効率が良くなりました。

雇用の成果

ベテラン従業員である班長は、経験や知識が豊富なため、ラインの状況を見極めるのが非常に上手です。時間内に作業が終わるよう、残りの生産量に応じて、班員に声をかけたり、別のラインを手伝ったりもします。日によって、生産量変動することもあります。班長がラインの状況をよく把握しているため、残業が発生することはありません。班員の仕事を常に確認し、早めに指導しているからです。また、新規従業員への教育も班長が担当しているため、技能継承の面からも欠かせない存在になっています。

高齢従業員がいることで、工場内のチームワークも図れています。高齢従業員には負担が大きい10キロを超える原材料の運搬を、自発的に若手従業員が行うようになりました。

新規採用の高齢従業員は協調性があり、定着率が高く、経験のない作業にも責任感を持って取り組んでいます。当社では、ベテラン従業員の活躍に加え、工場内での貴重な戦力となっています。

お気軽にご相談ください

当センターでは高齢者の活躍の場を
拡げていくため、県内企業に
「70歳まで働ける制度」導入を働きかけるとともに、
高齢者に特化した求人の開拓も行っています。
お気軽にご相談ください。

企業向けメニュー

- 1 「70歳まで働ける制度」導入に向けた働きかけを行います
- 2 経営者・人事労務管理者を対象に高年齢者雇用管理セミナーを開催します
- 3 生涯現役で活躍するための従業員向けセミナー（出前方式）を開催しています

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

- 4 経験豊かな高齢者をご紹介します

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。
高い意欲と豊富な経験、技術を持った方を雇用したいとお考えの企業の皆様は、
ぜひご連絡ください。

「70歳現役応援センター」は求人～採用後もフォローします

求人～採用までの流れ

当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。

お申し込み～ 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いたします。

02. 求人票記入

求人票に必要な項目をご記入ください。

03. マッチング

貴社の求人に合う登録者の方にお声掛けいたします。



紹介～採否まで

04. 紹介

貴社採用御担当者に登録者の経験等をお伝えします。面接に進む際には、
担当コーディネーターが面接日等を調整いたします。

05. 面接

必要に応じ担当コーディネーターが紹介者に同行（同席）いたします。

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、引き続きご紹介いたします。

採用後

07. 採用後のフォロー

紹介者の採用1ヶ月後までに貴社への訪問やお電話等により状況を
確認させていただきます。

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 <http://70-f.net>

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5F

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4F

久留米オフィス

TEL: 0942-36-8355

久留米市天神町8番地 リバービル4F

飯塚オフィス

TEL: 0948-21-6032

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