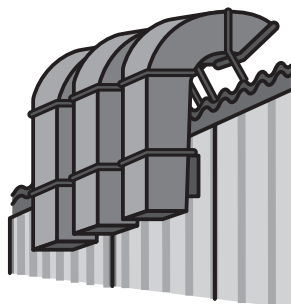
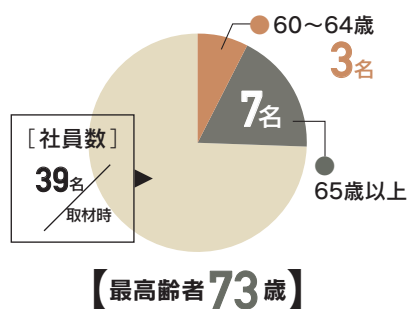


有限会社 中村製作所

所在地	北九州市小倉南区長野東町10-16
業種・事業内容	製造・工事業（ダクト）
設立年	昭和55年（創業 昭和48年）
シニア人材の雇用制度	定年60歳、65歳まで継続雇用 （実態に合わせた規則改正を準備中）



Point

シニア人材の積極的な新規雇用
スーパーフレックスタイム制度
がシニア層にマッチ

メンタルヘルス対策として
専門職による支援を導入

企業の沿革、特徴、理念

御社の製品について教えてください。

中村氏 創業時からダクトの製造・施工をしています。ダクトとは、建物の空調、換気、排煙を行うために気体を運ぶ管のことで、一般には馴染みが薄いですが、重要なインフラ設備のひとつです。普段は天井に隠れて見えませんが、現代社会ではどこにでもあるものです。新型コロナの流行で、換気の重要性が話題になりましたので、ダクトの認知度も高まったように思います。

会社理念「AQD」やコアバリュー「社会貢献」「カスタマーサクセス」「イノベーション」について、お聞かせください。

中村氏 我が社は、創業以来、空気に関わる環境整備に携わってきました。空気は人間が生きていくために欠かせないものですから、AQD（Air Quality Defend）を会社理念としています。これからも空気の品質を守り続ける会社であり続けたいと思います。

そして、コアバリュー「社会貢献」「カスタマーサクセス」「イノベーション」は、会社として何か新しいこ

とに取り組むときの判断基準としています。

「社会貢献」では、地域コミュニティ活動「こども食堂」への支援や、会社の技術を活かした「ジャンボタニシ捕獲機」開発をしています。ジャンボタニシ捕獲機は、試作段階なのですが、農作物の食害で困っている農家が多いと聞きましたので、取り組むことにしました。

このほか、地域再犯防止推進モデル事業所として、保護観察中の人を雇用するなどの取組みも、「社会貢献」の一つだと思います。私個人としても保護司を委嘱され、地域犯罪の予防・更生の活動をしています。

また、「カスタマーサクセス」や「イノベーション」の面では、強度や省エネ効果が高く、施工時の怪我を防ぐための加工も施している「セーフティエルボ」という自社製品の商品化に成功しました。

「イノベーション」では、人と一緒に働く「協働ロボット」の開発も進めています。産業用ロボットには、生産性を上げ、均質な製品を作ることができる利点がありますが、大型のものが多く、取扱い方法を誤ると人命に関わる重大な事故を起こしかねない場合があります。我が社で開発している「協働ロボット」は、人の作業を補助する小型のタイプで、言うなれば『人に優しいロボット』

です。実用化は先の話になりますが、一歩でも半歩でも先んじるための挑戦は大切だと思います。

シニア人材の雇用 (継続雇用制度・新規雇用)

シニア人材の雇用について、お聞かせ願います。

中村氏 継続雇用で働き続ける場合と、新規で雇用する場合があります。人数的には、新規雇用が多いです。最高齢の73歳の社員も新規雇用で、70歳を過ぎてから入社しました。

我が社では、スーパーフレックスタイム制度^(※)を導入しています。雇用契約で週あたりの勤務時間を決め、勤務する曜日や1日あたりの勤務時間は、本人が自由に設定します。勤務時間は8時から17時の間として、コアタイムは設けていません。この制度に最もマッチしたのがシニア層です。制度の導入当初は、地域の主婦層をパートタイム雇用していたのですが、残念ながら、日々の人員配置にばらつきが生じて工程管理上の問題になり、うまくいきませんでした。その一方で、シニア層が制度にマッチしたのは嬉しい驚きでした。我が社のシニアは、自己管理能力に優れ、働くこと自体を楽しんでいる人が多いので、そういった面が良い結果を生んだのだと思います。先ほどお話しした73歳の社員は、午前中は趣味のランニングをして午後から出社するなど、アクティブシニアの模範のような人で、ライフスタイルに合わせた働き方をされています。

業務体制

シニアの業務内容についてお聞かせください。

後藤氏 新規で採用したシニアの方たちには、主に製造部門で活躍してもらっています。施工工事では資格や経験が必要但也有りますが、製造部門では、工程を切り分けることによって、新人でも比較的短期間で仕事を覚えることができるようにしています。ダクト業界

※スーパーフレックスタイム制度 … 所定の期間内における総労働時間や日数を満たせば、労働者が働く日にち・時間・場所を自由に決められる制度



自体が特殊で競合他社があまりいないので、ダクト製造の経験がある人を採用したことはありません。私自身、自衛隊を退官後にこの会社に入社しましたが、前職はダクト製造とは無縁でした。

シニアを雇用するにあたって、 配慮していることはありますか。

後藤氏 就職して間もない頃は、勤務時間を本人の希望より短くしてもらうことがあります。シニアの方たちは、意欲が高いのはありがたいのですが、体力を顧みず無理をする傾向もあるので、職場環境に慣れるまでは短時間での勤務を勧め、慣れてきたら徐々に勤務時間を延ばすようにしています。無理をしないよう声かけに努め、週の勤務時間の変更には、要望に応じて柔軟に対応しています。

障がい者の雇用にも積極的に 取り組まれていますね。

中村氏 SDGs宣言で、「誰もが働きやすい職場づくり」を目指し、シニア、障がい者も含めた多様な人材の雇用を進めることにしています。これまで、精神障がいの人、身体障がいの人を採用してきました。

障がいのある人の担当業務はなんですか。

中村氏 受注・発注業務をシステム化し、テレワークでの勤務を可能にすることによって、精神に障がいがある人を採用しました。製造部門では、座ったままで作業ができる機械を導入して、足に障がいを持つ人が働いています。

社員の健康管理の取組みについて 教えてください。

中村氏 訪問看護事業所が提供する福祉・医療複合型の企業向けサービスを導入しています。精神科を専門とする看護師や精神保健福祉士（PSW）が、精神に障がいのある社員へのサポートをはじめ、社員全員と同居家族の相談にも対応してくれます。障がいのある社員が職場に適應できずに休職・退職してしまうことを防ぐだけでなく、会社全体のメンタルヘルス向上にも効果があると考えています。

企業のメンタルヘルス対策として、ストレスチェックやカウンセリングを導入しているところは多いですが、我が社で導入した企業向けサービスは、ソーシャルワーカーとして具体的な支援までしてくれますので、カウンセリングに留まらない点が頼もしいです。

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。

中村氏 単純な言い方になりますが、嫌々働くのではなく、ポジティブに働きたい思いを持つことが大切だと思います。我が社には、そういった思いを持つ人達を受け入れたいと思います。シニア世代も、中高年世代も、様々な経歴を持った方を迎え入れることによって組織としての視野を広げ、会社風土を豊かにしたいです。それから、本人に働きたい思いがあっても規制により

働けないことがあるので、行政にはシニアの職域を広げる取組みをしてほしいと思います。

後藤氏 これからも、年齢に関わりなく活躍できる場所を提供していきたいですし、社会全体がそうあってほしいと思います。施工工事の現場では、高所作業に年齢制限が設けられていることが多いのですが、高所作業への適応・不適応は、年齢だけではなく、能力で判断するべきだと思っています。身体能力や判断力を測定する検査を行い、検査に合格した人が高所作業に従事できるような仕組みを作ってもらいたいです。

STAFF Interview

かめたに まさひろ

亀谷 雅啓さん

66歳/取材当時



長年、気配りを求められるサービス業界で働いてきましたので、再就職するなら、正反対のところで働いてみたいと思い、この会社への就職を決めました。体力勝負の面もなくはないですが、無心で働けるところ、規則的に働けるところが希望していたとおりです。

システムキッチンの製造、運送業など様々な職業を経験してきました。年金の関係で就業時間を制限したかったので、自由に勤務時間を設定できるスーパーフレックスタイム制度が気に入っています。体力が続くうちは、働きたいと思います。

やました てつお

山下 哲夫さん

65歳/取材当時



取材を終えて

シニア、女性、外国人技能実習生と一緒に働いているところを拝見し、多様な人材が活躍する職場を目指しておられることが実感できました。人事労務、福利厚生の方でも新しい制度を積極的に導入し、働きやすい職場づくりに向けて努力されている姿勢に感銘を受けました。