

シニアが輝き続ける 企業の魅力

福岡県生涯現役社会づくり
高齢者雇用企業事例集

2023



 福岡県

福岡県生涯現役チャレンジセンター



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と能力に応じて活躍できる社会の実現を目指し、「70歳現役応援センター」の設置を始めとする様々な施策を推進し、高齢者の就業や社会参加の支援に取り組んできました。

2024年4月には、働き方改革関連法の施行によって、全職種に時間外労働の上限規制が適用され、労働力不足がより大きな問題となると考えられています。

総人口に占める高齢者の割合が過去最高となり、生産年齢人口は今後さらに減少する見込みの我が国において、経済を持続可能なものとし、さらに成長させていくためには、高齢者の活躍は欠かせません。

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6年3月

福岡県生涯現役チャレンジセンター

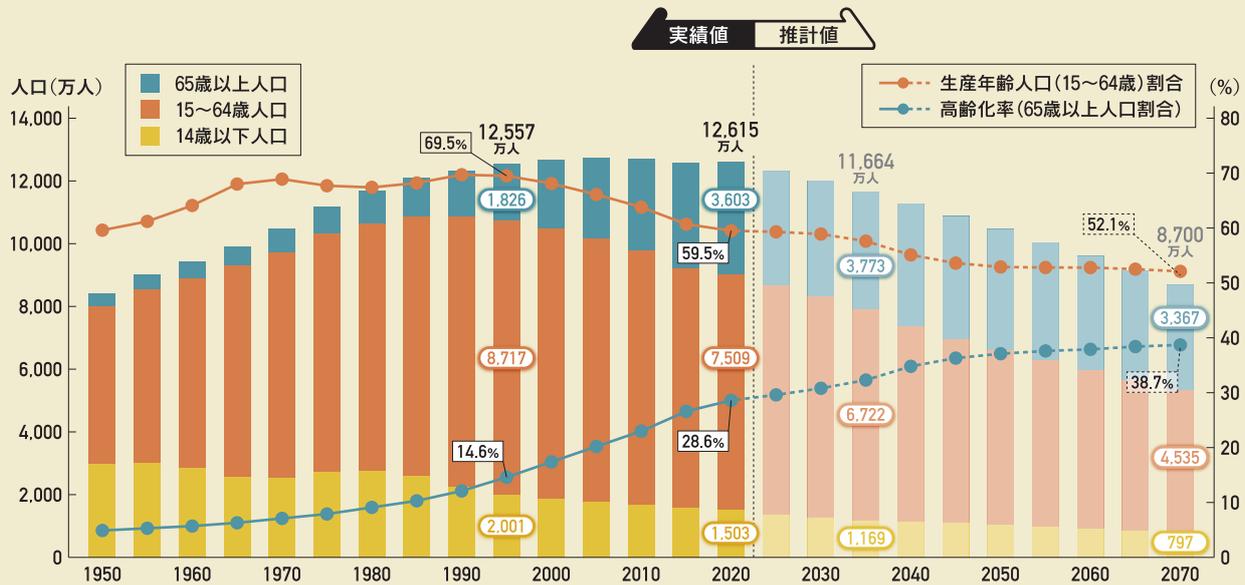


もくじ

	日本の高齢化と生産年齢人口の減少	1
トピック	高齢者の就業者数	1
	福岡県生涯現役チャレンジセンターについて	2
❖ 企業事例	CASE 1 株式会社サン電工社 【福岡地区・電気工事業、電気通信工事業】	3
	CASE 2 北九州福祉サービス株式会社 【北九州地区・介護福祉】	8
	CASE 3 株式会社福岡カホスイミングスクール 【筑豊地区・スイミングスクール】	13
❖	CASE 4 株式会社ヤヨイサンフーズ 【筑後地区・製造業】	17
	事業主の方へ 無料職業紹介のご案内	23
	高齢者雇用に関する支援制度	24
事業のご案内	「50歳代の在職者向けキャリアプラン相談」	25
	これまでの掲載企業（2011-2022年）	28

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、高齢化がますます進展する。
- ◆ 2070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、2070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、不詳補充値により算出）。
 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（令和5年推計）」の出生中位・死亡中位推計による。

Topic

トピック

高齢者の就業者数

総務省統計局「統計から見た我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで－」によると、高齢者の就業者数は、2004年以降、19年連続で増加し、2022年には、912万人と過去最多となっています。

福岡県でも、働く高齢者の人数が、平成29年から令和4年までの5年間で、約4万人増加しています。

センターでは、今後も働きたい高齢者の活躍の場を拡大するために、「70歳以上まで働ける制度」の導入についての企業への働きかけや、高齢者への就職や社会参加の支援を行ってまいります。



高齢就業者数の推移（2012年～2022年）



資料：「労働力調査」（基本集計）

(注) 数値は、単位未満を四捨五入しているため、合計の数値と内訳が一致しない場合がある。

福岡県生涯現役

チャレンジセンター

について



年齢に関わりなく活躍し続けることができる「生涯現役社会」の実現を目指して、「福岡県生涯現役チャレンジセンター」(令和4年4月、70歳現役応援センターから改称)では、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等を行っています。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。 本書の事例は次ページより
- ◆ 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 各種セミナーやキャリアプラン相談を実施

- ◆ 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。
- ◆ シニア期も生き生きと活躍し続けるため、50歳代の在職者向けにキャリアプラン相談を実施しています。
(詳しくは25ページをご覧ください。)

経験や技術を持った人を探したい

事業主の方へ

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23ページをご覧ください。)

「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。センターでは研修や認定手続きなどの情報提供をしています。

お問い合わせ

福岡県生涯現役チャレンジセンター

月～金曜日 9:30～18:00 (祝日及び年末年始除く)

企業の方で福岡を元気に!

オフィスは福岡県内4か所

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

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4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

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



TOP Interview

株式会社サン電工社の代表取締役社長 土井隆太郎氏にお話を伺いました。

代表取締役社長
土井隆太郎氏

Point!

- ☑ 適正配置への細やかな配慮
- ☑ 社員の声を聞くためのアンケートを毎年実施
- ☑ デジタル化による働き方改革

◆ 60歳以上・4名
◆ 64歳以上・5名

◆ 最高年齢 ◆
68
歳

◆ 社員数 ◆
116名
※取材時

株式会社 サン電工社



❖ 所在地	福岡市中央区鳥飼二丁目6番51号
❖ 業種・事業内容	電気工事業、電気通信工事業
❖ 設立年	1963年(昭和38年)
❖ シニア人材の雇用制度	定年65歳、再雇用制度の年齢上限なし

企業の沿革、特徴、理念

御社の沿革などお聞かせください。

先々代の祖父が設立し、私で3代目です。祖父は他社で電気工事の仕事をしていたのですが、そこから40歳くらいで独立して、今のサン電工社を起業しました。前勤めていた会社があまり従業員を大切にする会社ではなかったようで、自分で従業員を大切にする会社をつくろうと考えたことがきっかけです。うちの会社の創業の理由自体が社員を大切にする会社というのがあり、雇用もそうですし、社員の労働環境、待遇面でもできるだけ社員を第一に考えてやっていきたいなと思っています。

御社の事業や特徴について教えてください。

おおまかに分けると電気工事と通信工事です。電気工事の方は、受変電盤や照明などの公共施設の電気の設備です。今は、アイランドシティにできる新築の小学校の、電気工事部分、受変電盤から照明、コンセントまで、電気に関わる部分を当社が担っています。それ以外にも、交通信号機の建設や変電所の改修をしています。

通信工事の方は、法人・個人向けのインターネットの開通や、街中の電柱に張り巡らされている光ファイバーの構築をしています。ご家庭にインターネットを申し込むと、業者さんが来て作業をすると思うのですが、そのように、外の電柱からインターネットの線を引っ張って

TOP Interview

きて、家の中のルーターまで配線したりしています。あとは、携帯電話基地局というものが2,300mおきにビルの屋上などに存在するのですが、その基地局の建設・設置もやっています。

シニア人材の雇用（継続雇用・新規雇用）

シニア人材を雇用するに至ったきっかけについてお聞かせください。

当社は建設業で、現場をやっていくには、手に職をつけていく必要があります。技術の習熟度がどんどん上がっていくと、会社としてのメリットはもちろんありますし、本人もずっといろんなことができるようになります。そういった人材を60歳で定年と切り捨ててしまっても会社としては何のメリットもありません。せっかく熟練したベテランを活かすという意味で、先代が2、30年前くらいに65歳定年に変えました。

60歳は高齢者に見えず、60歳で定年退職させてしまうのはもったいないという気持ちがあります。後輩に引き継げるものもたくさん持ってらっしゃるので、60歳で退職させて、よその会社に行かせるのはすごくもったいない。本人が働けるうちは雇用し続けるという考えなので、働く意思があるうちはずっと貢献してもらいたいと思います。



シニアの新規採用もしていますね。

電気経験・通信経験がある方を採用することはありますが、新規採用はそこまで多くはないですね。もともとニッチな分野なので、この業務を一から覚えるのは難しいところがあって、関係があるところから紹介してもらうか、声をかけています。新規の方を雇うとすれば、現場の職人さんというよりも、マネージャー層で、マネジメントや営業の知見がある方に来ていただいています。うちは結構管理職が若い会社なので、ある程度経験もあって、どっしりと構えているような方を採用しています。

安全品質管理部門には、知見のある人に来ていただいています。安全品質管理部門は、工事をやっている現場を回って、危険な箇所の指摘や社員の育成指導等をしてもらっています。現場が嫌がることも口酸っぱく言わないといけない立場なので、年齢が上の方のほうが、言葉に重みがあります。なのでポジションとしてはベテラン社員が適任かなと思っています。

業務体制

シニア人材の業務内容をお聞かせください。

高齢社員の業務内容は、工務部門（電気系、通信系）、現場の施工管理、指導・現場補助、顧客対応などがあります。





継続雇用の場合、本人と面談をして、現場管理中心なのか、後進育成に力を入れていくのかを決めていきます。65歳以降は現場と指導で半々程度。うちの職能要件は、上に上がっていくにつれ、後進育成のウェイトが高まり、65歳より前から役割として入ってきます。そのため、65歳になったときには、自分の担当だけでなく、現場の若手のサポートなどの後進育成も最初から業務の中に入っているの、それを継続しつつ、67、8歳になっていくとほとんど後進の育成へ切り替わっていくようになります。

安全対策

職場環境を改善する取り組みも積極的に実施されていますね。

毎年、無記名で社内満足度アンケートを実施しています。無記名なのでみんな色々書いてくれるんですよ。社員の働き方のニーズとかが結構見えてくるので、それを解決するよう取り組んでいます。この規模になってくると私のところまで意見がこないの、本音を聞くためにやっています。

アンケートを見て変えた点がありますか。

かなり変えてきました。

中でも手当については、色々な手当を付けてほしいという要望が上がってきます。社員の頑張りには応えたいと思って付けた手当に、オンコール手当というものがあります。うちは建設系の現場なので、24時間365日お客さんから電話がある可能性があります。それ用の携帯を何人かの社員が持っていて、休日でも電話がかかってきたら出ないといけません。それに対して特に手当を付けていなかったのですが、出勤はしていなくても、携帯に出ないといけないという状況を会社で作ってしまったので、これに対する手当を付けるようにしたものです。

あとは休日日数がかなり増えましたね。建設業なので忙しい時期はかなり忙しいのですが、その分通常のときは休みを増やそうという取り組みをしています。5年前

は年間休日が105日でしたが、徐々に増やして今年から116日になりました。その間に有給取得率をものすごく上げているので、実際に休んでる日数は相当増えてるんじゃないですかね。6年前の有給取得率が40%で、今は97%です。みんな有休を使うことが当たり前の文化になってきましたね。

こういうのをやっていくと、最初の頃は給料や休みに対する不満が多かったんですけど、最近は業務内容に対する前向きな提案が出てきて、そこも変わってきたなと感じますね。

経営方針の「健康経営」について詳しくお聞かせください。どのような制度、特徴がありますか。

シニア向けという特別なものはありませんが、当社の健康診断は法令で決められた以上の検査を受けてもらっています。店舗の電気工事であれば営業時間が終わった夜にしか作業ができないとか、企業が休みの土日にしか仕事ができないとかで、不規則な生活体系なので、健康診断は先代のときからかなり手厚くしています。

一昨年、10歳ごとの節目に健康診断のオプション費用を会社がプラスで補助する取り組みをしています。また、健康経営優良法人に7年前くらいから取り組み、5年前から認定いただいているんですが、それをクリアするために、社員の残業を減らす取り組みや業務負荷を平準化する取り組みを実施しています。

専業主婦の奥さんの健康診断も実施しています。奥さんが病気だと社員も安心して働けないよね、ということで会社がその費用補助をしています。

ブルーブックという、健康経営の取り組みが記載された、バランスの良い食事の例や生活習慣病の対策など健康について考えることができる内容の本を社員に配布していますね。

これは先代である母が、いろんな文献をチェックして手作りしました。社員を自分の子供のように見ていて、「ちゃんと朝ご飯食べなさい」とか「栄養バランスの偏らない食事をしなさい」とか、そういう思いが結構強いんですよ。察があるのですが、察も朝夕察母さんが住

TOP Interview

み込みで、栄養バランスを考えられた食事を寮生に提供しています。先代は寮の食事には厳しく、今も毎月献立の予定と実績が送られてきています。

ライン管理職による体調確認というのは、どういったものですか。

毎朝送り出すときに、会社で朝礼をしていて、そこで声掛けをしています。事務所と現場ごとにミーティングがあり、そのリーダーが健康チェックをする仕組みになっていて、開始前、昼食後、作業再開後等のタイミングで体調管理をしています。特にほとんどの作業が外で、熱中症リスクが高いので、その確認は現場で何回もしています。熱中症に関しては、スポーツドリンクや塩分を含んだ飴の支給や、服に扇風機がついている空調服の導入を始めました。

ワークライフバランスについてお聞かせください。働き方改革推進企業や、子育てサポート企業などに登録がありますが、どういった取り組みをされていますか。

働き方改革については、6年ほど前に、情報システムや働く環境など、会社の仕組みを変えるために短期のプロジェクトとして「システム部」を立ち上げました。そ



こでの取り組みとしては、社員が事務所に戻ってこなくても、現地でスマホ・タブレットでメールを確認できる仕組みや、日によってはそのまま直帰できるように、日報を事務所に戻らなくても作れる仕組みを作ったり、紙の文化をデジタルに変えたりしました。押印が必要だったものをシステムで完了できるようにしました。また、当時は、残業が多い少ないは本人と上司しか分からず、全体の状況が見えていなかったのが、残業の状況を管理職全員に配信して相互で助け合う仕組みを作ったり、休みの取得状況、振休がきちんととれているかななどの情報公開をすることにより、徐々に休みを増やしなが、残業が増えない体制ができてきたのかなと思います。システムを使えば全社員の残業時間が見れるので、残業のペースが速い人には声掛けを行えるようになりました。毎週1回、残業が30時間超えた社員については、自動的に管理職にレポートが配信されるようにしています。



**高齢職員には定期的に面談を実施されているので
すね。**

再雇用の前に各部門で継続雇用を希望するか等の面談と他部門からの説明をしています。その他にライン管理職との定期面談を実施しています。高齢職員のほか、病休、産休育休から復帰した社員とも面談をしています。50歳を過ぎると病気と付き合いながら働いてる社員が多いので、それに合わせた働き方、仕事の割り振りをしています。業務に支障がなければ通常通り働いてもらっていますが、時間や場所等の制約がある場合、ヒアリングしてその人に合った働き方をしてもらっています。

**高齢の職員を雇用してよかったなと思う点をお聞
かせください。**

建設業は人手不足なので、65歳過ぎても働きたいと言ってくれていることがありがたいですし、残ってくれていることで人手不足の解消にももちろんなります。手に職をつける業界なので、ベテラン職員の業務の習熟度はうちの会社の財産です。そういったところを後進に伝えるのはベテラン社員にしかできないことかなと思いますね。



STAFF Interview



8月末に定年となり、9月から再雇用で働いています。勤続年数は49年5か月です。

業務内容は、建設に関わる電気工事が中心です。入社した当時は10年間くらい現場の工事に携わっていましたが、その後設計や施工管理の方に異動し、それからずっと現場代理人業務をやってきました。

この会社に入ってよかったなど

非常に思っております。他の会社の話を聞く機会がありますが、それを聞くと、待遇的にも仕事の量的にも恵まれとるなあ、いい会社に入ったんだなと昔から思っておりました。

体が元気なので、体が動く間は家にこもらず、適度に負荷をかけながら働いたほうがいいのか、と思えます。健康が一番です。

若手職員と高齢職員はどのようにコミュニケーションをとっていますか。

基本はチームで行動することが多く、高齢職員ひとりで作業に行くことはありません。他のメンバーと行動するので、そういった面でコミュニケーションは取れています。現場のことについて若手はシニア人材に頭が上がりますが、逆にスマートフォンとかパソコンとか、そういう操作に関しては若手が教えるので、いいバランスが取れてるなと思います。

今後の展望

**シニア人材を活用した今後の展望についてお聞
かせください。**

シニア人材だからと区切っているつもりはなく、65歳定年にはしていますが、本人が希望すれば65歳以降でもずっと働いてもらいますし、シニア人材にはシニア人材の役割、若手には若手の役割があって、それを全うしてもらっただけで、高齢者だから雇用を止めるとか、高齢者だから勤務日数を減らしていくということをするつもりはありません。シニアも若手も、同じような扱いをしていくというのが今後の方針です。



佐伯 利夫 さん
さえき としお

65歳
取材時

TOP Interview

北九州福祉サービス株式会社代表取締役社長 吉塚浩氏にお話を伺いました。

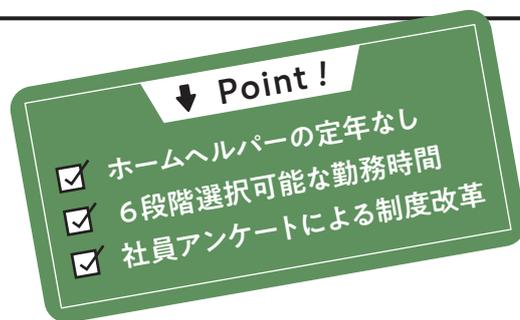
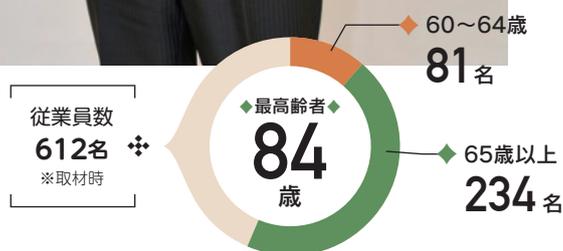


代表取締役社長
吉塚浩氏



北九州福祉サービス株式会社

❖ 所在地	北九州市小倉北区馬借1-3-21
❖ 業種・事業内容	介護福祉
❖ 設立	1999年12月1日



企業の沿革、特徴、理念

御社の沿革などお聞かせください。

現在の介護保険制度がスタートしたのが2000年で、それに合わせて2000年4月にサービスを開始しました。介護保険制度がスタートする以前は、北九州市の外郭団体である「北九州市福祉サービス協会」等が市内全域で訪問介護事業を実施していましたが、介護保険制度が新たにスタートする際に民間化されることになり、当社が設立されました。

当社は、北九州市福祉サービス協会の訪問介護事業の一部分を引き継いで、訪問介護サービス事業とケアプラン事業を始めました。その後、デイサービスやグループ

ホーム、福祉用具など複数の事業を拡大してきました。

北九州市福祉サービス協会に所属していた多くのヘルパーさんが継続して当社で働かれたこともあり、現在でも多くの高年齢のヘルパーさんがお元気に働いています。ヘルパーさんの平均年齢は約64歳でベテランさんが多いです。

御社の事業や特徴について教えてください。

ケアプランサービスセンターには、約50名のケアマネジャーがおり、北九州市内では大きな規模のセンターとして運営しています。北九州市の7区全てに事業所があり、ケアプランの作成や介護認定の代行申請などを行っています。

相談支援センターは、障がいをお持ちの方が対象の事業所です。ケアマネジャーは、介護保険を使われる高齢者のお客をサポートしていますが、相談支援センターは、児童から高齢者まで幅広く、障がいをお持ちの方をサポートしています。仕事の内容はケアマネジャーと同様に、お客様おひとりおひとりに応じた利用計画を立てて、具体的な障害福祉サービスに繋ぐお手伝いをしています。

ヘルパーサービスセンターでは、訪問介護事業としてヘルパーがお客様のご自宅で介護サービスを提供しています。北九州市内の6か所に事業所があります。

このほか、当社では、ライフサポートセンターという、お客様がサービス利用料金のすべてを負担される保険適用外のサービスも運営しています。このサービスの内容は多岐にわたります。例えば、美容院に通うことが難しいお客様宅に美容師や理容師が訪問する、訪問理美容というサービスがあります。このサービスは介護保険は利用できませんので、お客様から料金をいただきます。また、介護保険では、ホームヘルパーがお客様のご自宅を訪問して活動する時間数が、要介護のレベルによって決まっています。お客様が介護保険での時間数以上にサービスをご希望される場合には、ライフサポートとしてサービス提供します。また、ヘルパーでは出来ない庭木の剪定や、襖や畳の張り替え、ハウスクリーニング等のご要望に関しては、専門の職人さんや業者さんへ業務委託をして、サービス提供しています。

福祉用具ショップでは、歩行器や杖、ポータブルのトイレ、介護ベッドなどのレンタルや販売を行っています。また、ご自宅に手すりをつけたり、段差をなくしたりという住宅改修も、専門業者さんに委託して実施しています。

訪問看護事業については、介護保険および医療保険の両方を適用した看護サービスを提供しています。看護師約10名が、北九州全域を飛び回って仕事をしています。

施設系事業として、デイサービス、グループホーム、小規模多機能型居宅介護を運営しています。デイサービスは、定員が24名から30名の規模のセンターが4か所あります。グループホームは、定員9名の1か所で運営

しています。小規模多機能型居宅介護は、基本はデイサービスのような通いのサービスが中心ですが、例えば、病院を退院後、ご自宅ですぐにおひとりで生活するのは難しい方が泊まりも利用しながら退院後の体調を整えるというような形でご利用されるというケースもあります。

どのサービスを利用する方が多いですか。

会社設立前の協会から引き継いだ訪問介護です。1か月に2000名を超えるお客様にご利用いただいています。

その次が、ケアプランセンターです。当社のケアマネジャー約50人が、1人当たり1か月に30数件程度のプランを担当しています。

シニア人材の雇用（継続雇用制度）

.....

高齢者が長く働ける職場である理由をお聞かせください。

当社は、ホームヘルパーの定年を設けていません。80歳代の方も何名かおり、登録ヘルパーの平均年齢が



本社外観

TOP Interview

約64歳と、全国平均よりも10歳ほど上で、多くのベテランヘルパーが活躍しています。

各ヘルパーセンターにてヘルパー活動を管理している社員は定年が65歳で、定年後の継続雇用には年齢上限はありません。定年後は嘱託職員として1年単位で契約を更新し、本人の希望に応じた働き方を選択できるような制度となっています。

ホームヘルパーは、働き方が6段階に細分化されており、個人個人がどれぐらいの時間働きたいかで働き方の区分を選択することが可能です。区分1は他のフルタイムで働く社員に近い活動時間で働いています。区分6は月に20時間程度、週に4時間から5時間程度働くような形になります。それぞれの年齢や体調、家庭の事情、ライフスタイルに合わせて、6段階自由に選択が出来る形にしています。これは年に1回ではなく、本人と話し合って柔軟に雇用形態を選べる点が働きやすいポイントだと思います。

社員の方で、継続雇用の希望者は全員そのまま継続されますか。

定年を迎える方については、会社が設定した募集職種に対して、本人が希望し応募する形で継続雇用となるように運用しています。

業務内容

.....

社員の方が継続雇用になるときは、研修をされていますか。

ほぼ同じ職種で継続する形が多いので、特に研修は行っていません。例えば、管理職をしていた社員が定年後継続雇用となると、一般職として働くことになりませんが、元々その職種で管理職になった社員ですから、研修は必要ありません。

ホームヘルパーさんへのフォロー体制についてお聞かせください。

センターである事業所には必ず誰かがいるので、お客様宅で何か困ったことがあったらすぐに電話連絡をして



もらっています。ヘルパーさんはお客様宅でひとりで仕事をしていますから誰の目も届いていません。なにか起きて自分ひとりの判断では難しいと思った時は必ず連絡するように、ということを徹底しています。ヘルパー自身の体調が悪くなったときも、すぐ連絡するようにと指導しています。

ホームヘルパーさんの業務にアプリを導入しているとお伺いしました。

今年の夏頃ようやく全6か所のヘルパーセンターでの導入が終わりました。ヘルパーさんがお客様宅で行う介護活動内容の予定がアプリ画面で確認できます。活動が終わると終了ボタンを押すようになっており、そのデータがセンターにあるパソコン画面で確認できます。また、お客様の健康状態など気になる内容を入力すると、同様にセンターにすぐ伝わります。

一部のヘルパーさんはスマホ利用ができていない方がいて、従来どおり紙ベースの報告書を利用していますが、そのような方は数名で、ほとんどのヘルパーさんはスマホを利用しています。スマホを利用することについて導入前は心配していましたが、使いこなせるだろうかと不安があった方も、今ではスマホでの運用の方が楽だと言っている方がいます。意外とみなさん使いこなしていて、とてもありがたいなと思ってます。

1人のお客様の活動に複数のヘルパーが入るとき、今までは全部紙ベースでしか引き継ぎができませんでしたが、他のヘルパーさんが入力したお客様の情報は、アプリ画面を見ればその内容がわかり簡単に情報共有ができますので、それも働きやすさの一つになっていると思います。会社としては、センターまで含めた全体の業務効率アップに繋がっています。

ホームヘルパーさんの健康診断は実施されていますか。

毎年1回実施しています。ヘルパーさんは週1回だけ活動する方も対象にしています。

20年以上働かれている方が、100名以上在籍していると伺いました。このように長くモチベーションを保つための取り組みをお聞かせください。

毎年1回、全社員を対象に意識調査という形でアンケートを実施しています。働きやすさや働きがい、人材育成の取り組み、会社の経営方針の理解等に関する項目で、全部で40項目ほどあります。5段階評価で点数をつけてもらって集計し、前年比で点数が下がっているものがあれば、原因を分析して、改善するようにしています。毎年大きな改善が出来るわけではありませんが、課題や問題点が認識されればそれぞれの内容に沿って改善しています。その中で特に、働きやすさや働きがいについての取り組みは大事だと捉えて実施しています。

実際にアンケートを見て改善した点にはどんなものがありますか。

社員が会社に相談や苦情を伝える方法として、以前から社員相談窓口という仕組みがあります。メールや専用の封筒、電話などで自分が伝えたいことを本社に伝える

制度ですが、ここに出した内容は社長や経営層が受け取り対応します。しかし、そこまで大袈裟にはではなく、もう少し気軽に、会社に聞きたい、または相談したいという意見がアンケートで届きました。そこで今年の10月に元々あった窓口とは別に、相談委員会という新たな窓口を準備しました。ここは、まず管理職ではなく、一般層の社員が、そんなに重くない、ちょっとした相談や会社に聞きたいことを受け止める窓口として運用しています。アンケートで届いた社員の声を受け止めて改善したひとつの事例です。



今後の展望

.....

シニア人材活用の今後の展望についてお聞かせください。

会社設立の成り立ちから、高齢の方が多くいらっしゃいます。ヘルパーの6段階の勤務区分は、かなり前に作ったもので、高齢の方にとってはこれでも、十分でないところもあるかも知れません。そのようなことをひとつひとつ改善していくことには終わりが無いと考えています。社員の意見も取り入れながら、会社として、改善や進化をしていくことが重要だと思っています。より高齢の社員が働きやすく、働きがいを感じることは大事ですし、そういう仕組みに少しずつでも変えていく責任があると思っています。

STAFF Interview

1月で80歳になります。元々北九州市福祉サービス協会でヘルパーをしていて、ここで働いて20年以上になります。

ホームヘルパーとして、主に家事援助のお手伝いをしています。

仕事をしていると、日常生活への良い影響がたくさんあります。お客様は、私がお話を聞くことによって元気をもらえたと仰いますが、逆

にこちらが元気をもらっています。

仕事にお客様とお話するときは、必ず振り向いて顔を見てお話しします。台所での料理中でも、後ろ向きのまま話すのではなく、振り向いて面と向かうことが大事だなと思います。お話を聞いて相槌を打ち、質問を投げかけることで満足され、よかった、また来てねと言っていただけ。お客様には明るさを提供し

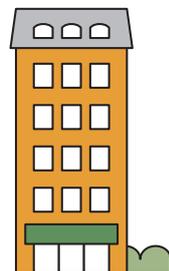
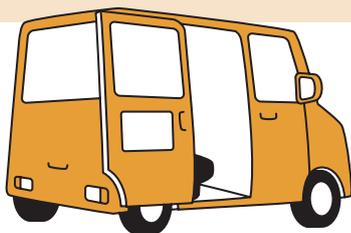
なきゃいけないなと思っています。

健康に気をつけて、なるべく長く働きたいと思っています。



ひだき たえこ
肥田木 妙子さん

79歳
取材時



STAFF Interview



なかむら
中村 ひとみ さん

66歳
取材時

北九州市福祉サービス協会の時から働いていて、ここでは20年以上勤務しています。

サービス提供責任者のお仕事をさせていただいております。主に、

ヘルパーの調整や、お客様に関する担当者会議、お客様のお宅への訪問、書類や計画書の作成等をしております。加えて、ヘルパー育成のため、月末の会議で、今月の目標や、注意してもらわないといけないこと、お客様に対しての細やかな心遣いなどの長年の経験を伝えております。

ヘルパーがお休みした時や初回訪問の時は必ず、サービス提供責任者が訪問します。そこで、お客様の状態や、危険がないか、どういう風にこの方に支援をしたらいいかを考えながらヘルパーに繋いでいきます。

お客様の安全を守ることと、笑顔を引き出すことが、私たちの仕事で一番大切だと思いますので、そのためにも初回というのはすごく重要なことと思っております。

長く働くことによって、お客様の気持ちに沿う大切さ、みんな違ってみんないいということも経験したからこそ、それをヘルパーさんたちに伝えることができます。

自分が頑張れるだけは頑張っていきたいし、がむしゃらに頑張るんじゃないくて、笑顔を絶やさずに、“顔晴って”（がんばって）いきたいと思っております。



さきむら
崎村 ヒサ子 さん

76歳
取材時

北九州市福祉サービス協会ができてからずっと、20年以上働いています。

週4日で5件ほど訪問しています。

仕事は、いわゆる訪問介護ヘルパーで、家事援助、身体介護、視覚障害者の方の同行援護です。お客様の状態にもよりますが、入浴介助が多いです。

過去に2回ぐらい、癌になりました、それにも関わらず、急かされることもなく、私の状況に応じて仕事を加減していただき、ゆったりと養生できたことが、一番長続きしている要因かなと思っております。

仕事をしていてやりがいを感じるのは、ヘルパーでなければ出会えなかった出会いがあるということです。退院明けで、皆さん大抵落ち込

んでいらっしやいます。その人が秘めている、趣味とか生き甲斐を少しでも引き出して、その方にとっての総仕上げの時期に、少しでも花を添えられるような後押しができることにとても喜びを感じます。

今日の自分があるのは、周りの方のお助けがあったからだと思っております。この年になっても、働ける限りは少しでも世の中のお役に立てるとというのが私の生き甲斐ですし、チームのサービス提供責任者さん、チームのみんな、とてもいい仲間、そういう方たちと最後まで働けたらいいなと思っております。

TOP Interview

株式会社福岡カホスイミングスクール 田代健次理事長にお話を伺いました。

Point!

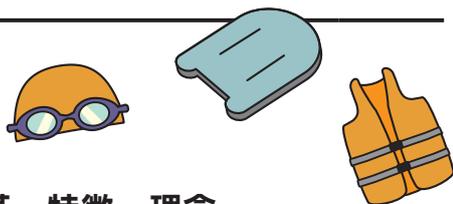
- ☑ スイミングスクールや指定管理事業など幅広い事業への取り組み
- ☑ 人柄を重視したシニア人材の積極的な新規雇用
- ☑ シニアが活躍できる環境づくり

専務
田代千賀子氏理事長
田代健次氏副理事長
加藤洋子氏

株式会社

福岡カホスイミングスクール

❖ 所在地	飯塚市有安1025-3
❖ 業種・事業内容	スイミングスクール
❖ 設立	1985年1月28日

従業員数
85名
※取材時最高齢者
74
歳60~64歳
20名65歳以上
35名

企業の沿革、特徴、理念

御社の沿革などお聞かせください。

1985年に会社を設立して、2024年の5月で39周年になります。

きっかけは、所有した土地の使い道として、健康産業として活用するといいいのではないかと話になったことです。たまたま水泳関係に知り合いがいて、その人に相談すると、ノウハウ等全部教えてくれることになりました。

加えて、私は青年会議所で、青少年健全育成や地域作りの勉強を8年間やってきたので、青年会議所の考え方を活かせるなということでスタートしました。

出会いと縁と巡り合わせで支えていただいて、今日があります。

御社の事業や特徴について教えてください。

事業はスイミングスクールがベースですが、今から18年ほど前、合併して嘉麻市になる前の稲築町でプールを中心とした健康増進施設が作られ、弊社がその施設の指定管理の第1号として指定されました。これが指定管理事業に踏み出したはじめです。

2007年には、筑豊緑地の指定管理者にも指定を受け、その数年後には、苅田町の施設の指定管理者に指定を受けました。

ここで一番神経を使ったのは、行政は、施設の従業員

TOP Interview



子がないのかと疑問に思いました。オランダには、国の施策として「ディプロマ」というプログラムと、他にも小学校4年生ぐらいまでに、400mをほぼ全員が泳げるようにするという生命を守るプログラムがあることが理由でした。

いずれ、オランダで勉強したノウハウを、映像などで発信して、他のスイミングスクールや各地にも広めていけるように頑張らないといけないと考えています。

に、水泳ができるか、水質の安全管理はできるかなどの資格を求めるとい点です。行政との仕事をするためには、まず資格を取らなければいけないと考え、かなり資格取得に力を入れました。それがうまくマッチして、行政に関連する仕事に繋がりました。

スイミングスクールではどのような取り組みをされていますか。

今スイミングスクールでは、着衣水泳に力を入れています。着衣水泳授業を毎年実施したり、学校から要請があれば、指導に行ったり、先生方にレクチャーしたりもしています。

水泳に関わっている以上、私たちは、溺死する子を出してはいけない。もっと着衣水泳を広めるべきだと考えています。

それにはやはり原点を見ようということで、2006年に職員を着衣水泳の本場であるオランダへ勉強に行かしました。

オランダは運河が多く海拔が低いため、あちこちに水路があり、いつでもどこでも水に落ちる環境です。運河の周りに柵もほとんどしていない。でも、溺れて死ぬ子はほぼいません。どうしてそんな環境にあって、溺れる

学校からは着衣水泳の指導要請が増えていきますか。

はい、増えてきています。

幼児期、小学校の低学年のときに体で覚えるということ、洋服を着たまま水中に飛び込んで、どれぐらい泳ぎづらいつか、重いとか、沈むとか、それを体験することが大事。事故は突然起こります。それを未然に防いでいきたい。

スイミング事業を運営する企業としては、必ず着衣水泳に取り組まないといけません。弊社の5つの理念のうち、「尊い生命を守る」を、5つの頭に持ってきています。速く泳ぐよりも、命を守ること、これが1番大事なことと考え、着衣水泳の普及活動に力を入れて取り組んでいます。



シニア人材の雇用（継続雇用・新規雇用）

.....
シニア人材を雇用するようになったきっかけをお聞かせください。

きっかけは、指定管理事業に踏み出したことです。スイミングの場合、プールの中で指導をすることは、シニアにとっては体力的な面で難しくなります。弊社の従業員も、いずれ高齢になるので、その人たちの働く場所を確保するという狙いもあり、指定管理事業に踏み出しました。指定管理事業は、施設の管理と衛生面、そして、利用者の方の安全面のチェックが主なので、管理能力があれば、体力はそんなに必要ありません。要は監視役で、熱中症で倒れたり、突然つまずいて転倒したり、そういう時に対応することが必要。

弊社に元からいた従業員だけでは人数が足りないので、前職で役職に就いていた、管理的な視点を持っている方にも来ていただいています。人を相手にする仕事ですから、気配りや、目配りなど、顔色が悪そうな人に声をかけることができるような視野を持つ人であれば、特別専門的なことは必要ありません。



継続雇用の方はいらっしゃいますか。

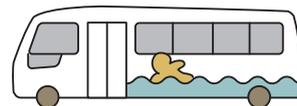
継続雇用の方もいますが、新規採用の方が多いです。

会社は、65歳が定年です。体力的にも、健康面にも問題なく、仕事の意欲があれば70歳まで再雇用しています。また、それらがある方は70歳を過ぎてても雇用しています。

どのような点を重視して人材を採用していますか。

仕事ができるできないではなく、人柄を重視しています。仕事は時間をかければ、覚えの早い遅いはあります

が、自然と覚えていきます。しかし、人柄は変えられない。人柄を重視して採用しています。ある程度の力も必要ですけど、最終的な決め手は人柄です。人柄が良ければ、どんな仕事もできます。できないときは、周りが助けてくれますから。



業務内容

.....
シニアの業務内容をお聞かせください。

指定管理施設では、安全管理、衛生管理や水質のチェック、受付業務、トレーニングルームの監視、25mプールの監視、清掃、シャワー室やトイレ、更衣室の清掃が主な業務です。7～9月の3か月は屋外の50mプールも対象となります。

スイミングスクールでは、スクールバスの運転手としても3、4人雇っています。

勤務形態についてお聞かせください。

全員に、月々、出勤できる日を出してもらい、それを元に出勤する日を決めています。この時間に入ってください、と勤務時間を指定する場合があります。

少ない人で週に2、3回、一日6時間程度。多い人は週に3、4回。それ以上の人はあまりいません。休憩が必要な時間働いている人には、きちんと休憩を取ってもらっています。

再雇用になる前となった後で業務内容に変化はありますか。

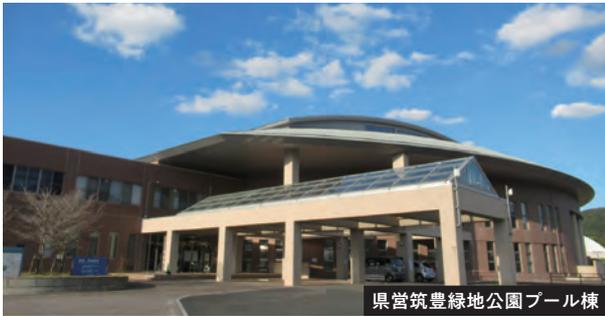
特に変化はありません。再雇用後に新たな業務を増やすことはないようにしています。慣れた業務を継続していただき、新しいことをするストレスを軽減しています。

研修は実施されていますか。

セクハラやパワハラなどの、社会的なもの他、救急蘇生法については営業終了後に従業員同士で実技を行ったり、消防署の方に来てもらい、救急蘇生法を学ぶ研修もしています。その他、自主授業というものがあり、自由参加で健康管理の仕方などのセミナーを開催しています。

TOP Interview

各業務の、連絡事項や業務のやり方、マニュアルをどういう風に相手に伝えるかなどは現場でその都度レクチャーしています。



県営筑豊緑地公園プール棟

高齢者の体力を考慮した環境づくりを行っていますか。

わりとみなさん元気に働かれています。荷物を抱えるとか、運送業みたいに持ち運ぶ様な体力が必要な仕事はありません。監視業務は、溺れている人がいないか、目視で見て回ったり、水質をチェックしたりと体力が必要な場面は少ないです。冬場に保温のため、プールにシートをかけるときに少し力がある程度で、慣れると働きやすい職場だと思います。

高齢者の方たちには、利用者の方から信頼を受けるポジションで働いてもらっています。一部苦情を言う方が

いらっしゃいますが、そういう時はすぐ管理者に連絡してくださいと言っています。監視カメラもそういう人の抑止力として作動しており、できるだけ、皆さんが働きやすいように環境を整えています。

今後の展望

今後のシニア人材の活用について展望をお聞かせください。

シニア人材は、経験や実績をきちんと積んでいるので、それなりの対応力がある方たちです。現場に応じて、対応することができる処理能力があります。

一番は、健康面に気をつけてくださいと言っています。熱とか体調が悪い時は休んでくださいと。中には持病がある方もいらっしゃると思います。健康面は自己管理で、熱がある時は休んでもらっています。

高齢者の方たちには、できるだけ長く働いてもらいたいと思っています。たまに利用者の方から、高齢者が多い職場だと言われますが、以前に比べると、やはり高齢者の方はみんな若いです。腰や膝が悪いと言う方はいらっしゃいますが、健康で働けるうちは、働きたいという方が大半です。とにかく元気に働いてもらいたいです。



STAFF Interview



もりわきしんいち
森脇 眞一 さん

68歳
取材時

去年の7月から筑豊緑地プールで勤めており、働いて1年ほどになります。

ここに来る以前は、手術してリハビリで筑豊緑地のプールに来ていました。そのときたまたま、新聞の折り込みの求人、こちらが受付を募集されていることを知り、応募して、お世話になることになりました。

業務内容は、受付、プールの監視、トレーニングルームの監視です。この現場が全て回るように現場の仕事はほとんどしています。

勤務は、大体週4日で、1日6時間が基本になっています。この施設は、朝9時から夜9時まで開いて

いて、始業の準備が8時半から、片付けで10時までです。大体、3時を境に早番と遅番のような形になっています。

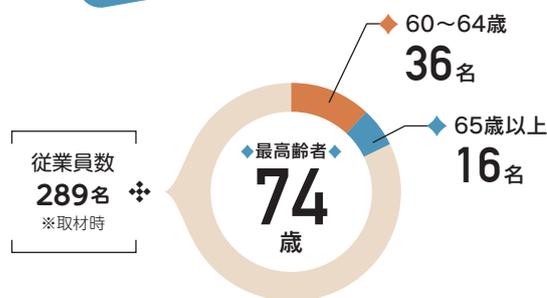
同僚が、ほぼ60歳以上の高齢者になりますので、年齢のギャップを感じず、共通の話題も多いのでやりやすいですね。

病気の療養が長かったものから、働くことで、生活のリズム、メリハリが出てきますし、今後もこちらでの仕事を今のリズムで続けていきたいと思っています。

TOP Interview

株式会社ヤヨイサンフーズ九州工場長 塚本義輝氏と総務課 藤戸氏にお話を伺いました。

工場長
塚本義輝氏



株式会社 ヤヨイサンフーズ



- ❖ 所在地
- ❖ 業種・事業内容
- ❖ 設立

大牟田市宮山町2-11
冷凍食品の製造並びにその販売に関する事業
1994年1月（九州工場）

60歳以上の従業員のうち →〔再雇用 20名〕〔新規雇用 20名以上〕

企業の沿革、特徴、理念

御社の沿革などお聞かせください。

工場長 元々、弊社はヤヨイ食品という会社でして、本社が静岡にありました。宮城の気仙沼工場と静岡の清水工場との二拠点でしたが、地震の問題もあり、リスクヘッジのために、九州工場を設立したのが始まりです。九州は畜肉が盛んなエリアでもありますので、牛肉豚肉鶏肉などの原料調達面で非常に有利であるという点から九州というエリアが選ばれました。

御社の事業や特徴について教えてください。

工場長 九州工場で作っているものの中で、非常に古くからやっている商品に、『国産南瓜ひき肉フライ』という商品があります。これは私も小学生時代に学校給食で食べていましたけど、ちょっと変わったカボチャコロッケで、通常はカボチャをつぶして、ポテトコロッケのように製造しますが、この商品はカボチャをスライスして、カボチャの断面がそのまま入っています。この周りをミートソースのようなもので繋ぎ合わせてフライにしています。形もまるっこいものではなく、少し三角形に

TOP Interview



南瓜ひき肉フライ

なっています。40年ほど販売している超ロングセラーの商品です。もともと清水工場で作っていて、それを九州工場に移管して量産できるような体制にしています。これは九州工場でしか作っていません。

あとはチキンボールやミートボール等も九州工場で作ってないですね。ミートボールは鶏肉を主体にしたもので、畜肉の多い九州で原料を集めて製品化したものです。他の工場で作ろうとすると、原料を運ぶ運賃やリードタイムがかかるので、近隣で原料が集まっている九州工場ですべて作った方が効率がいい。牛丼の具、豚丼の具に加え、鹿児島や宮崎の原料を使ったトンカツなんかも九州工場のみで作っています。九州工場はほぼお肉といっても過言ではありません。

安全に関する具体的な取り組みをお聞かせください。

工場長 安全と言っても色々ありますが、労働災害を未然に防ぐために安全衛生委員会というものを月1回行っています。その中で、問題になったこと、自身の危険に感じたこと（ヒヤリハット）を提出いただき、それを皆さんに共有します。また、色々なトラブルや問題に対して意見を出し合って改善をしたり、他の工場の事例を共有したりして労働災害防止をしています。

また、この業界の専門用語で、危険予知トレーニング（KYT）と言いますが、業務上で危険に感じたことを従業員間で共有することで、同じことが起こらないようにするというトレーニングを毎日、朝礼で実施しています。

食品安全に関しても委員会の中で話をします。例えばライン長が現場を巡回して気づいた点を指摘し合ったり、衛生面でのトラブルが発生しないよう、清掃が甘い場所が無いか確認しあったりしています。そういった話をするすることで、他のラインとも足並みを揃えて日々安全活動をしています。

安全には食品の安全と従業員の体の安全、ふたつの意味が含まれているということですね。

工場長 メンタルの面の安全というのもあります。ストレスチェックを年に1回実施しています。高ストレス者と判断された方は、社内の誰にも知られることなく、専門の担当医に繋がれる制度があります。このストレスチェックはパート社員も含め全従業員実施しています。

食品の安全、体の安全、精神面の安全も含めて会社全体でケアをしています。

シニア人材の雇用（継続雇用制度・新規雇用）

……………

シニア人材を雇用するに至った経緯をお聞かせください。

藤戸氏 私が総務課に着任したときの課題は慢性的な人員不足でした。日本全体で少子高齢化が進んでいますが、大牟田市は、毎年レベルではなくて、毎月レベルで人口が減少しています。その中で人を採用していく際、一番求職者が多い年齢層が高齢者の方でしたので、そこに着目をいたしました。ハローワークに、ご高齢の方が安心して応募できるのはどんな求人か確認をしたら、書類選考があると、年齢で弾かれたり、工場での経験がないから弾かれたりするということが、応募者が及び腰になってしまうと聞きました。そこで、書類選考をなくして、直接対面でお会いすることにしました。すると、すぐに応募者が増えました。そして、面接に来ていただく方がものすごく元気と意欲がある方たちで、即採用しました。その経験があって、より一層、高齢者の採用に積極的になりました。大体の方が、5社、6社断られて、ヤヨイサンフーズに希望を持ったんですという方でした。

再雇用と新規の採用と、どちらに力を入れていますか。

工場長 どちらも重要視しています。

再雇用の方々は、これまで一緒に働いてきていただいて、色々なノウハウをお持ちなので、ここから先についても一緒に働きたいという思いを伝えています。

新規採用についても、人手不足というところはもちろんありますが、高齢の方もまだまだ力がありますし、色々なノウハウをお持ちですので、そういう方々に前線に立って、もっと働いていただきたいという思いから、力を入れています。

企業として求める人物像をお聞かせください。

工場長 新規採用で来ていただく方に求めるところは、勤勉さです。実際に今まで60歳以上の方を採用してきて、現場の方から一番反響があるのは、もうとにかく真面目に仕事をしてくれるということ。また、ご高齢の方に入社していただくと、仕事を教える担当者は、その方よりも年齢が若い方になりますので、コミュニケーション能力や柔軟さも見ています。

定年を迎える方を再雇用される際に、どのようにアプローチをされていますか。

藤戸氏 定年を迎えられる2か月ほど前からヒアリングを行い、継続の希望があるか、あるいはそこで退職されるのか、条件を変更したいのか確認をして、基本的には1か月前には、契約を更新します。ありがたいことに、私が担当になってから定年を迎えた21名のうち20名が再雇用を選んでくれています。

再雇用の方と新規で採用される方の役割は別になりますか。

藤戸氏 再雇用の方には、今までの経験を現場の第一線で発揮していただくことと、次の世代への技術の継承を担っていただきたい。

新規の方については、まずはこの工場の仕事内容やルールには特殊なものがたくさんありますので、そういったところを覚えていただいて、工場の商品を作る第一線のお助けをしていただければと考えております。

あとは、心と体を健康にしながら仕事をしていただければと。



工場外観

TOP Interview

新規雇用の方の採用方法について お聞かせください。

藤戸氏 メインはハローワークからのご紹介。あと地元密着型のポスティング広告を出しています。意外に50代以上の方から反響があり、この求人を見て、応募頂く方も多くいらっしゃいます。

シニア人材の業務内容についてお聞かせください。

工場長 新規で採用した方の大半が、夜勤帯専属で勤務いただいています。メインは、製造補助の仕事です。例えば、ベルトコンベア上を流れている製品で形が悪いものや、2つくっついてしまっているものをラインから弾く作業や、トンカツやメンチカツなどのパン粉をつける商品のパン粉を補給する仕事や、あとは、箱詰めの仕事など、軽作業に分類されるものをメインに、製造補助を行っていただいています。また、製造が終わった後の清掃作業もお願いしています。機械の分解、洗浄、翌日の準備のための組み立てといった力が必要なところは、男性に、床を掃いてパン粉を取り除いたり、ベルトコンベアをアルコールで消毒、殺菌したりという作業は女性にお願いしています。



工場内風景

製造と清掃は別の方ですか。

藤戸氏 同じです。17時から0時勤務の場合だと、製造が17時から22時までで、終わりの2時間が清掃になります。若干名ですが、22時から2時迄の4時間勤務で清掃専門の方もいらっしゃいます。日中は自営業をされていて、副業として勤務してもらっています。ちなみに、この時間で勤務いただいている方が、今、最高齢74歳の方です。

こちらが想像する以上に、今の60代、70代の方は、活力があり、現場で働いてる方皆さん若いなと思いますね。年齢を聞いてびっくりします。

勤務の希望は、色々なご家庭の事情で最近夜の希望者の方が多いです。

勤務形態は各々に合わせて自由に選択が可能ですね。

藤戸氏 こちらが指定した時間帯ではなくもっと長い時間働きたい、フルタイムでは体力的に厳しい、どうしてもこの時間帯は出勤できない等、いろいろな方がいらっしゃるの、個人の希望に合わせた勤務時間がかなり多いです。60歳以上の方だけでなく、若い方でも体力に自信がない方は、17時から0時で入社いただいて、徐々に時間を伸ばしていただくパターンもあります。40代の方で、ご家庭の介護の事情がある方は、18時から0時で勤務いただくなど、本当に様々な時間帯を設定しています。

ただ、週に2日とか3日の勤務には取り組んでいません。さすがに週2日、3日のシフトになってしまうと、現場で管理ができないので、基本的には工場カレンダーに合わせて毎日出勤いただける方に来ていただいています。ただ、土曜日の出勤については、お子さんの都合で出勤はできないという方の事情には対応しています。

研修についてお聞かせください。

工場長 新規に採用した方は、入社日に丸一日かけて座学の研修を受けていただきます。当社がISO14001の認証取得をしていることもあり、食品安全に関する研修だけではなく、環境に関する教育も行います。あとは品質管理についての教育も行っています。

再雇用の方については、退職金についての説明や書類作成の補助、説明会は実施しますが、基本的には、再度の研修は行っていません。

ワークライフバランスについてお聞かせください。

工場長 何か大きなトラブルがあったとか、どこか1箇所まとまったところを掃除してから帰る日は、残ってと

お願いをする場面が発生しますが、冷凍食品は季節感がなく、ある程度稼働率があるので、繁忙期や閑散期はほぼない。全体の残業の平均が大体14時間から16時間ぐらいですが、これはパートの方で0時間の方も含まれています。60歳以上の方は、残業はほぼありません。

着替え時間にみなし残業が1日10分つくので、フルタイム契約の方は、実際の残業が0時間でも、一月に20日間出勤すると200分の残業がつきます。これは働き方改革のところでかなり協議されたのですが、タイムカードを押してから着替えをすると、どうしても着替えが早い人遅い人がいて、仕事が終わった後も、着替えてからタイムカードを押すと、そこでも個人差が出るので、見なしという形で、1日10分、皆さん均一につくようにしています。

シニアの従業員の体力面や健康面を考慮した業務配置をなさっていますか。

工場長 基本的に、ハードな仕事は、ここにはほぼありません。原料出しは20キロある箱を開けますが、これは明るいうちに若い人たちがやる仕事になっています。

面接をして、働ける時間帯と体力、職歴からどの仕事をお任せするかを決めます。また、面接時の工場見学を必須にしている、例えばパン粉を入れる作業であれば、10キロ程度のものを抱えて段差を2段登ってもらうのですが、実際に見学の際にやっていただいて、これならできますというのを、ちゃんをご確認いただいてから採用という形にしています。

入社後に、想定以上に体に負荷がかかる等の相談があれば、勤務時間を短くしたり、配置転換をしたり、柔軟に対応をしています。

無理をして怪我をすると、仕事ができないだけでなく、私生活にも影響が出て、働く意味がなくなってしまうので、従業員の方から、これならできる、これは難しいというのを言ってもらえる関係づくりが一番大切にしています。

逆に、「何とかできると思います。」と言われていたけれど、全く問題なく、時間を伸ばしたいですと言ってもらえたり、10キロぐらいのものだったら持てますと入

社した方が、3、4か月後には、けろっと20キロぐらいのものを出して作業をされたりというパターンもあり、こちら柔軟に対応するようにしています。

個人個人に応じて対応が可能なんですね。

藤戸氏 そうですね。ただ、100パーセント従業員の方の「要望を全て聞きますよ。」ではなく、こちらからも、こういう条件だったらどうかとか、この仕事だったらどうかなど、こちらの要望もちゃんと提示して、現場の方と交渉しながら進めています。

継続雇用やシニア人材の新規採用を行ってよかった点をお聞かせください。

藤戸氏 人員不足解消にいい方向に動いている点と、安全面の向上です。

ご高齢の方にフォーカスして、怪我をしないように、元々あったルールがもっと厳格化されました。例えば重量物は一人で持つてはいけません。というルールは昔からありましたが、それを25キロ以上のものは男性でも持つてはいけません。としっかり数字を決めることにより、腰を痛める方が減りました。昔はぼんやりとしていたルールがより厳格化され、工場内の安全に対する意識が確実に向上したかなと思います。

高齢者の方々に継続して働いてもらうために行っている取り組みはありますか。

工場長 日々の声かけです。顔色を見ながら声かけていくと、今日調子が悪そうだな、ということが分かります。

コミュニケーションを取りやすい雰囲気は、元々の社風としてありました。ただ、コロナ禍で、なかなか外で交流するということができなくなっていく中、やっぱり日々の仕事の中でお互いに声を掛け合うとか、寄り添っていくとか、そういったことが円滑なコミュニケーションを図るには一番大事なかなと思っています。

シニア人材活用における今後の展望をお聞かせください。

工場長 私が入社した時に仕事を教えていただいた世代

TOP Interview

がちょうど今のシニア世代になります。こういう方は、色々な苦勞をされて、多くの経験をお持ちの方たちですので、この方たちに色々な継承をしていただきたいと思っています。若い世代にそれを継承するという意味で、シニア世代は非常に大事な世代だと考えていて、今後も

積極的に採用を続けていきたいと思っています。

シニア世代の技術を、文字にして、絵にして、動画にして、それをマニュアルとして後世に引き継いでいく必要がある。そのために、持っている技術をしっかりと伝えていく役目がシニア世代にはあると思っています。

STAFF Interview

こみやひろみつ
小宮 博光 さん

65歳
取材時

ここで働いて4年余りになります。以前は、自営業をやっていました。牛すきラインで働いています。私が担当しているのは肉の選別です。肉をスライスしてポイルしたり焼いたりして、流れてきたものに、骨や

筋が入ってないか取り除く作業をしています。苦情が出るといけませんので、1つ1つ丁寧に取り除いています。

勤務時間としては、17時から22時が製造、その後は清掃をしています。

今の仕事は私には合っていると感じます。自営業の時、ミカンやナシを選別してお客様にお渡ししてたんですよ。それが今、役立ってますね。とにかく、お客様に安全な商品をお渡ししたいと思っていて、1つ1つ丁寧にやっております。

できていく商品を見て、自分た

ちが作ったんだと、本当に嬉しくなります。今まで、工場に勤務した経験がなく、最初は不安でしたが、働いて商品づくりに貢献できると嬉しいです。コロナ禍で職を失われた方もいらっしゃる中、私たちは仕事ができ、本当にありがたかったです。会社にも恩返ししたいし、商品を消費者のもとに送ることによって、ひとりでも多くの方に食べて笑顔になってもらいたいと思って、なんとか頑張っていきたいです。今後も1日でも長く続けられるよう、精進していきたいと思います。

ここに勤務して5か月です。業務内容はメンチカツなどのパン粉の補給です。固まっているパン粉を揉みほぐして、2種のパン粉を混ぜ合わせてブレンドしたものを機械に入れ、パン粉がなくなった機械にパン粉をどんどん補充しています。私自身、もともと自営業で、1人での作業に慣れており、パン粉の作業も、1人でやっていくので、自分に合ってるなと思います。

この工場で作ったメンチカツがコンビニに置いてあって、買いに行ったんですけど、やっぱり美味しかったですね。これが、自分たちが作った商品なのか、美味しいなと思いました。自分が作ったものが店頭で並んでいるのは嬉しいですね。今後も体力が続く限り、働きたいです。ここでは、ある程度の責任というか、任されているという感覚があります。責任というのは、安全安心のことです。色々なものが混ざって

はいけないので、緊張します。でも、そうやって責任があることで、自分も引き締まります。

ながえとしふみ
永江 利文 さん

67歳
取材時



ご紹介から
採用後まで全て

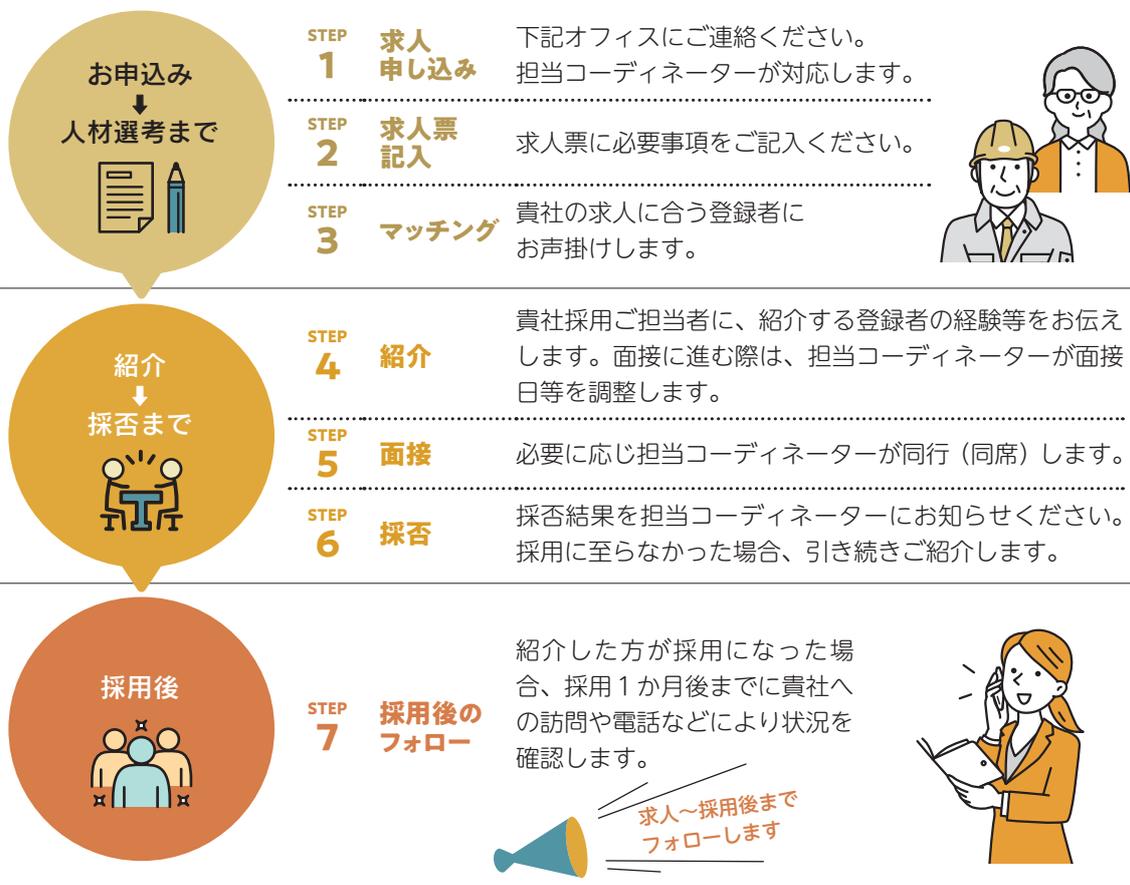
無料



事業主の方へ 無料職業紹介のご案内

福岡県生涯現役チャレンジ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・お問い合わせ

福岡県生涯現役チャレンジセンター

月～金 9:30～18:00
〈祝日及び年末年始除く〉

福岡オフィス

☎ 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

☎ 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

☎ 0942-36-8355

久留米市天神町8
リベール4F

飯塚オフィス

☎ 0948-21-6032

飯塚市本町7-25
三協木村ビル1F(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



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

福岡県生涯現役チャレンジセンター
福岡オフィス TEL 092-432-2512

5



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、70歳以降も働ける継続雇用制度）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。

お問い合わせ先

福岡県生涯現役チャレンジセンター
福岡オフィス TEL 092-432-2512

2



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者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換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

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

3



70歳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（70歳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。

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

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が、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。

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】 財政局税務部法人税務課
TEL 092-292-2486

【久留米市】 市民文化部市民税課
TEL 0942-30-9008

※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。

4



特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

60歳以上の対象労働者を雇用する事業主に対して助成するものです。受給には一定の条件があります。

お問い合わせ先

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

支援いろいろ！
ぜひ、ご活用ください。



50歳代の在職者向け キャリアプラン相談

無料

福岡県生涯現役チャレンジセンターでは、中高年世代の今後の活躍を支援するため、令和4年4月から、「50歳代の在職者向けキャリアプラン相談」を始めました。
キャリアコンサルタント（国家資格）が、個人からのご相談に対応する他、企業・団体が、社員教育の一環として中高年社員のキャリア支援を行う場合にもご利用いただけます。

中高年社員の 「キャリアプラン相談」のススメ

少子高齢化により生産年齢人口が減少する中、中高年社員は、働き手としてこれからも活躍することが期待されている一方、DXやジョブ型雇用の導入加速など、職場環境の急激な変化に不安を覚えている人も少なくないと思われます。中高年社員がこれからも活躍し続けるためには、自律的なキャリア形成が大切ですが、日本型（メンバーシップ型）雇用に長年親しんできた中高年世代のキャリアプランづくりには、ある程度サポートが必要になるのではないのでしょうか。当センターの「50歳代の在職者向けキャリアプラン相談」では、そのような社員のキャリアプランニングの支援を行っています。
雇用する側にとっては、キャリア形成に取り組む中高年以上の社員が増えると、組織活性化や生産性向上への効果が期待できます。中高年社員向け研修の一環として、導入を検討してみたいはいかがですか。



実施モデルのご紹介

対象となる社員層が、『キャリアプラン』について、充分認識していないと思われる場合の実施モデルをご紹介します。

中高年キャリアデザインセミナー

まず「中高年キャリアデザインセミナー」を実施し、講師（キャリアコンサルタント）との会話のキャッチボールや少人数でのグループワークを通して、キャリアとは何かを正しく理解してもらい、自分の将来に対する考え方について気づきを促します。

会話のキャッチボール/グループワーク
(5～6人/グループ)

講師 キャリアコンサルタント

所要時間(目安) 90分

内容 キャリアとは何かを理解する、自らの価値観、将来に対する考え方に気づく

概ね1か月後

キャリアプラン相談

後日、個別のキャリアプラン相談を行い、自己のキャリアについて考察を深めます。

このように段階を踏むことにより、スムーズなキャリアプランニングに繋がります。

個別相談

相談員 キャリアコンサルタント

所要時間(目安) 45分

内容

キャリアの振り返り、棚卸し、自己分析と現状認識を行い、将来ビジョンを明確化。ビジョン達成のためのプランづくりをする。

実施した企業のご意見

【人事労務担当部署】

※一部



以前から中高年社員のキャリアデザイン支援の重要性は感じていました。研修効果は、長いスパンで見なければなりませんが、良い機会だったと思います。グループ会社にも広げていくことができれば良いと思います。



キャリアデザインの必要性をあらためて認識できました。次回は別の年齢層で実施したいと思います。



中高年キャリアデザインセミナー

を受けた社員の方の感想 ※一部

これまで振り返りや自己分析をした事はありませんでした。自分を見つめなおすことの必要性を知り良い経験になりました。

講師のガイダンスが分かりやすく、身構えずに正直な思いを発表することができました。

自由な対話形式でリラックスでき、大変良かったと思います。

自分の将来について新たな気付きがありました。次回の個別相談が楽しみです。

社内の人には話せないことを打ち明けることができ、心が楽になりました。

コンサルタントからのアドバイスを、今後の仕事で活かしたいと思います。

キャリアプラン相談

を受けた社員の方の感想 ※一部

漠然と考えていたことを、具体的なプランにすることができました。目標設定、準備期間の設定などの大切さも知りました。

コンサルタントとの対話を通して、将来について前向きに考えることができました。

明日から取り組むべきことははっきりし、明るい気持ちになりました。早速始めます。



これまでの掲載企業（2011-2022年）

	年度・No.	会社名	業種	所在地
❖ 福岡地区	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	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
2022-01	農業生産法人 卑弥呼の杜株式会社	農業（青ネギの生産・販売）	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	
2021-01	ベルテクノ株式会社	製造業（金属加工、建築施工、水産機械）	糟屋郡須恵町	
❖ 北九州地区 ↓	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
	2021-02	社会福祉法人 南風会 ヘルシーハイム	介護事業	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
	2022-03	有限会社 中村製作所	製造・工事業（ダクト）	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

	年度・No	会社名	業種	所在地
❖北九州地区	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
	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)	京都郡みやこ町
❖筑豊地区	2017-04	直方スィミングスクール・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
	2021-03	三群警備保障株式会社	警備業・小売業(ガソリンスタンド)	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	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
	2022-02	有限会社 グリーンケアステーション	介護・福祉、民間救急	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
	2021-04	株式会社 かがし屋	小売業(文具・オフィス機器、携帯電話代理店等)	うきは市
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	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・コムチエオ株式会社	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



福岡県生涯現役社会づくり
高齢者雇用企業事例集

2023



福岡県生涯現役チャレンジセンター