

令和6年度  
高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・  
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

独自の職場コミュニケーションを全社員が実践  
地域に寄りそった長く働ける職場を提供

株式会社 ケイ・エフ・ケイ小川 おがわ  
(熊本県宇城市)

企業プロフィール

株式会社 ケイ・エフ・ケイ小川  
(熊本県宇城市)

- 創業 1991 (平成3) 年
- 業種 輸送用機械器具製造業 (自動二輪・四輪  
ミッションギヤ製造、減速機部品製造等)
- 社員数 93人 (2024年4月1日現在)  
60歳以上 14人  
(内 訳) 60~64歳 7人 (7.5%)  
65~69歳 5人 (5.4%)  
70歳以上 2人 (2.2%)
- 定年・継続雇用制度  
定年60歳。希望者全員70歳まで継続雇用。70歳以降は一  
定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は76歳

### I 本事例のポイント

株式会社ケイ・エフ・ケイ小川は、1991 (平成3) 年に株式会社ケイ・エフ・ケイの小川工場として操業を開始した。以来、旋盤機、マシニングセンターを使用した、金属部品・セラミック部品を切削加工する量産工場として発展。1997年に工場の分社化により株式会社ケイ・エフ・ケイ小川を設立。2018年に第2工場、2023 (令和5) 年に第3工場が完成するなど、着実に事業を拡大している。

- 同社では、「若年者への技術の継承」と「つちかかったスキルの活用」を目的に高齢者雇用を推進。勤務時間の弾力化や作業負荷の軽減に取り組むとともに、60歳以降の適正な評価制度の導入により、貢献度や評価結果に応じた処遇を実現。60歳超の人材の採用も積極的に行っている。
- POINT
- ① 「若年者への技術継承」、「つちかかったスキルの活用」を目的に、2023年に希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入。70歳以降も一定条件のもと年齢上限なく働ける環境を整えている。
  - ② 60歳定年後も、年齢にかかわらず人事考課を行い、昇給・賞与に反映。やりがいを持って働ける環境づくりに努め、定着率向上を図っている。
  - ③ 60歳以上の社員については、「所定労働時間の短縮」、「所定労働日の削減」を可能とするなど、個々の事情に応じた勤務時間の弾力化を図っている。
  - ④ 社員全員を対象とする「報連相ふりかえり」、「改善報告書」、社内ルールに関する「シットクテスト」を毎月実施。これらの取組みは、



株式会社ケイ・エフ・ケイ小川

職場環境改善や社員の能力向上、コミュニケーションの円滑化などにつながっている。

## II 企業の沿革・事業内容

同社は1991年に、株式会社ケイ・エフ・ケイの小川工場として操業を開始し、1997年に小川工場の分社化により、株式会社ケイ・エフ・ケイ小川を設立した。「謙虚・機会平等・感謝」を経営理念とし、治工具・金型・自動車

部品の製造、工作機械・切削工具・生産機器類の販売を行うケイ・エフ・ケイグループのなかで、自動二輪・四輪ミッションギヤ製造、減速機部品製造、半導体製造装置部品製造などになっている。

## III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

60歳定年後の継続雇用者数は14人で、社員全体の約2割を占めている。70代が男女1人ずつおり、最高年齢者は76歳で、機械加工や製品検査を担当している。60歳以上では、当機構（J EED）の熊本職業能力開発促進センター（ポリテクセンター熊本）の受講生を2024年5月に1人採用しており、経験豊富な高齢者は若手へ技術を継承する役割もない、即戦力として日々活躍している。

## IV 改善の内容

### （1）制度に関する改善

#### ① 継続雇用の延長

2018年に「定年退職者再雇用規程」を策定し、定年60歳、希望者全員65歳までの継続雇用制度を定めており、65歳以降は基準を設定し基準該当者を運用により継続雇用していた。

2023年に「若年者への技術承継（跡取り育成）」と「つちかったスキルを活かしてほしい」

との思いから、継続雇用制度を希望者全員70歳までに改定した。これにより70歳までのライフプランが描きやすくなり、多くの社員が安心して働き続けられるようになった。

#### ② 賃金制度と人事評価制度

つちかったスキルを定年後も活かせるよう、定年前の業務を継続して担当してもらっている。契約更新の1カ月前に役員による面談を行っている。内容は健康状態の把握や職務形態の希望の確認だが、人事考課も兼ねており、その結果は賞与に反映している。継続雇用者に昇給はないが、職務内容が変わらないかぎり、再雇用時の給与の減額は行わない。

なお、継続雇用者については、規程上は賞与を設けていないが、社長の気持ちとして、賞与を支給することになっている。

#### ③ 勤務時間の弾力化の推進

60歳以上の社員が勤務時間の弾力化を希望する場合、「所定労働時間の短縮」、「所定労働日の削減」が適用される。例えば、昼間は家業である農作業を行い、夜勤のみで働くといった対応も可能としており、現在3人が夜勤専属で勤務している。

また、有給休暇の取得推進に取り組んでおり、取得が少ない人については上長から取得をうながすなど、それぞれの事情に合わせた柔軟な働き方を導入することで、高齢社員が働き続けられる職場環境を実現している。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 社員の意識改革

グループ全体で以下の取組みを毎月実施し、社員の意欲や能力向上を目的としている。

▼社内のルールや規定を周知するため、毎月1回「シットクテスト」(「知って得する」の意)を実施している。基本的には調べれば正解が得られるようにつくられており、経営理念や就業規則、生産現場の知識なども問われる。過去の得点も含めて回答者全員の得点が公開され、その結果を賞与に反映させている。

▼「報連相」に関連した15のチェック項目に加え、年度初めに各自設定した「部門目標」と「自己能力」のそれぞれについて自由記述式で回答する。回答は管理職以上の社員が全社員分の回答を読み、適宜コメントを残してフィードバックを行っている。この取組みは創業間もないころから行われている。

▼毎月20日締めで社員全員から「改善提案」を受けつけ、業務の改善や職場環境の整備につながる仕組みを整えている。多岐にわたる提案を受けつけており、提案者のなから、特にすぐれた取組みを提案した5人を最優秀者として毎月選出している。

② キャリア形成支援

会社主導のキャリア開発ではなく、社員の主体的なキャリア開発に向けて、会社が支援するセルフ・キャリアアドックを導入。入社2カ月、

1〜2年、5年、10年、20年、定年2〜3カ月前といったライフイベントごとに実施している。キャリアコンサルティングを受ける費用は会社が全額負担するなど、キャリアアップを全面的に支援している。

③ 技術継承

新規採用者は未経験者が6割を占めていることから、その指導役を高齢社員が務めている。メンターとなった高齢社員は、メンティーである新規採用者に対し、技術の伝承だけでなく、会社風土なども伝え、職場への定着を手助けしている。

資格取得や自己成長を支援する制度を整備し、講習受講・技能検定受講を奨励しており、社外講習やセミナーへの社員の派遣、法的資格(フォークリフトやクレーンなど)の資格取得などの受講費用は、会社が全額負担で実施している。資格取得を制度上奨励することで学ぶことに真摯に向き合う企業風土が醸成されている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生

① 作業環境の整備

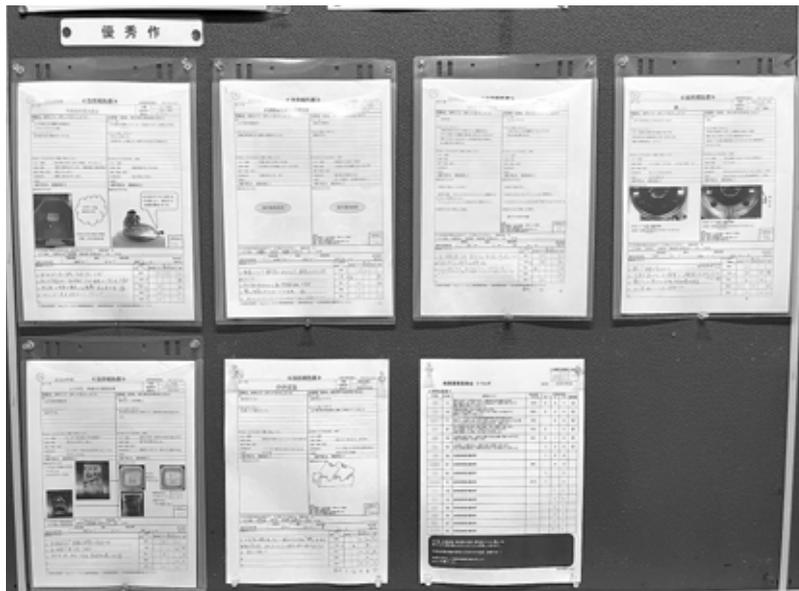
工場内で加工する製品は、「加工前」、「加工後」の2種類の高さに統一した台車で移動する。加工前のものは台車の低い位置で加工機器まで運ばれ、部品の入ったトレイを水平に移動して加工を行う。加工後の製品は加工前のものよりも高い位置に置かれ、高さを維持したまま台車にスライドし運搬できる仕組みになっている。こ



整理整頓された工場内の様子

の仕組みにより、重量のある部品や製品を上げ下げする工程が不要となり、高齢社員のみならず、工場で働くすべての社員の肉体的負担を軽減している。特に重量のある部品の加工に関しては、上げ下げを補助する「チェーンブロック」と呼ばれる機器を導入して対応しているほか、ロボット機器を導入し、重量のある部品をカメラによって自動で認識し、持ち上げ、加工機器へセットするといった一連の動作を自動で行っており、負担の軽減のほか、労働災害の防止に役立っている。

工場内は、加工用の工具から資材運搬のカートなど、すべてが整理整頓され、フロアにはそれら以外のものは置かれておらず、動線も広く確保されている。段差も皆無であり、移動の際



改善前と改善後をわかりやすく示す改善提案書

につまずく恐れも少ない。また、清掃が徹底され、工場の床は、天井の照明が映り込むほどの清潔さが保たれている。さらに、改善提案書の仕組みによって、「通路に鏡を取りつけて、より進行方向を見えやすくする」といった提案がなされるなど、より安全な職場環境の整備につながっている。

② 福利厚生の実現

全社員を対象として、毎朝礼時にその日が誕生日の社員を紹介し、社長が「誕生日祝い金」を手渡ししている。

また、社内のサークル活動をはじめ、夏祭り、家族感謝のつどい、周年記念パーティーなど、

全社員が参加可能な交流イベントを開催し、コミュニケーション向上を図っている。

(4) その他の取り組み

① 地域貢献

工場敷地内の天然芝グラウンドを地域住民に無料で開放している。グラウンドゴルフや、サッカー、ドクターヘリの発着など、用途は多彩である。

工場緑化の継続推進により「2021年度緑化優良工場等経済産業大臣賞」を受賞している。

また、宇城市有形文化財「塔の瀬石橋」の維持管理活動（清掃、草取りなど）のほか、砂川下流域のシジミ生息状況調査（敷地内クヌギの落葉による腐葉土成分の河川プランクトンへの影響調査）に協力している。同社では地域貢献活動が、地域で暮らす社員への福利厚生につながるかと考えている。

② 障害者雇用の推進

交通事故による中途障害の社員と、知的障害のある社員がペアを組んで一部製品の出荷作業を行っている。

(5) 高齢社員の声

最高齢の内田親治さん（76歳）は、今年で入社24年目を迎えた。「前職はスーパー勤務です。毎月の『シットクテスト』、『報連相』のふり返りはとても刺激になります。また、前職に比べ実績、数値に追われることなく仕事ができるのもありがたいですね。何か悪い点があれば報告して改



最高年齢で勤続24年目の内田親治さん（76歳）

善するという仕組みができており、安心して働けます。最高齢ですが、周囲にあまり気を遣われるとかえって困ります。こうして仕事を続けてこられたことは本当に幸せなことですよ。

(6) 今後の課題

職場環境のさらなる改善に向け、エイジフレンドリー補助金※などを活用し、高齢社員を含むすべての社員にとって働きやすい環境の整備および充実化に向けて、今後も取り組む方針だ。同社の取り組みは社外からも評価されており、熊本県が社員が生き活きと安心して働き続けることができる会社を認定する「ブライト企業」として認定されている。これからも、より上位の基準を満たす「プラチナブライト企業」の認定取得を目指し、取り組んでいくという。

※ エイジフレンドリー補助金……高齢者を含む労働者が安心して安全に働くことができるよう、中小企業事業者による高齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛を予防するための専門家による運動指導等、コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取り組みに対して補助を行うもの