

のなかけんせつ
野中建設株式会社

企業プロフィール

所在地 佐賀県佐賀市

創立 昭和63年(1988年)

業種 土木工事業

従業員数 33人 (2023.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 就業規則により、希望者全員を70歳まで再雇用
その後、就業規則により、一定条件の下、上限無く勤務延長

現在の最高年齢者 76歳 職務内容：建設技能者

年齢別従業員数

- 正規従業員 26人
- 非正規従業員 7人

60～64歳 5人 (15.2%)

65～69歳 4人 (12.1%)

70歳～ 6人 (18.2%)

👉 事例のポイント

1

制度の整備、賃金

定年の引き上げ・継続雇用制度の拡充や健康状態等に応じた配置転換を実施
処遇は基本的に定年前後で変更なし

2

技能伝承

ペア就労による技能継承により、コミュニケーションと従業員間の信頼感が醸成され、働きがいのある職場づくりに成功

3

作業環境の改善、健康管理、安全衛生等

業務のIT化の推進や機器の改善により、業務の効率化や高齢社員の活躍の幅を拡充



社内安全教育研修の様子

課題

改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略
仕事内容・就労条件
制度の整備、賃金

長年、事業を支えてきた社員の高齢化が進んでおり、日々の現場ではベテラン社員の蓄積された技術・知識が業務上必要不可欠であった。

定年を60歳から65歳へ引き上げ、希望者全員を70歳まで再雇用、それ以降は基準を設けて上限なく勤務延長している。定年前の面談で、賃金制度について基本的に定年前と待遇の変更はないことを説明している。

危険を伴う現場や体力を使う業務が多いため、年1回の面談を通して健康面・体力面に配慮した現場の配置変更（低所での作業、涼しい山間部の現場）や勤務日数（時短勤務、有給休暇の取得）の調整等を実施している。

2

仕事内容・就労条件
技能伝承

高齢社員の技術・知識を若手・中堅社員へ継承が課題だった。

高齢社員（教育担当）と若手従業員（補佐役）のペア就労により、コミュニケーションを重視したOJTを実施することで技能の継承を行っている。これにより、従業員間のコミュニケーションが促進され、信頼感も高まり、働きやすい職場づくりにつながった。

社内安全教育研修（年1回）を実施し、高齢社員の慣れによる不注意による事故防止等、安全作業に対する意識向上、注意喚起の機会としている。

3

仕事内容・就労条件
作業環境の改善
安全衛生等

従業員の高齢化に伴い、慣れや不注意による事故防止等、安全作業に対する意識向上と、作業の効率化、労災が起こらない職場づくりが必要となっていた。「ヒヤリハット」事例の記述に時間を要し、提出数が少なかった。

毎月の全体会議はオンラインで実施し、遠方からの移動時間の削減、交通事故等の抑止につながった。

また、「ヒヤリハット」事例や日報をスマホアプリで管理することで、提出率増加や全体での情報共有ができ、更なる安全意識の向上につながった。さらに、多用途重機の導入により、手作業が軽減され、高齢従業員の作業範囲も拡大した。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、

相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html