

えびねけんせつ
海老根建設株式会社

企業プロフィール

所在地 茨城県久慈郡

創立 大正5年(1916年)

業種 総合建設業(道路工事・法面工事)

従業員数 29人 (2025.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢 66歳

定年後の継続雇用 定年後は、就業規則により一定条件の下70歳まで再雇用か勤務延長か本人と相談の上、決定。

その後、就業規則により一定条件の下年齢の上限なく再雇用

現在の最高年齢者 75歳 職務内容：営業

年齢別従業員数

●正規従業員 28人

●非正規従業員 1人

60~64歳 2人 (6.9%)

65~69歳 3人 (10.3%)

70歳~ 4人 (13.8%)

事例のポイント

1

柔軟な雇用制度と体系的な評価制度

年齢や家庭の事情に配慮した柔軟な雇用制度の運用と、目標達成に向けた行動を継続的に評価する仕組みを構築

2

働きやすさ支援・職務の開発

技術者の負担軽減のため、建設ディレクターを新設しICT化を推進するとともに教習所を開設し担い手育成にも貢献

3

年齢等を問わない成長支援

年齢や雇用形態によらず資格取得や研修費用の全額会社負担と資格手当等の支給を実施契約社員には正社員転換の機会を提供

4

身体的負担の軽減と健康支援

現場作業における身体的負担と健康管理の両面から社員をサポートし、安心して働ける職場環境を推進

課題

改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略

評価・処遇

**柔軟な雇用制度と
体系的な評価制度**

人口減少下では、従業員が長く働き続けられる環境が重要であり、年齢や体調、家庭の事情に応じた柔軟な働き方への対応が課題であった。

定年 66 歳、継続雇用制度 70 歳までとし、定年後は、本人の意思で再雇用か勤務延長かを選択可能とした。さらに基準該当者は上限年齢なく働く事が可能な制度とした。また、テレワークや時間休暇制度、継続雇用者には季節休暇や短時間勤務制度を導入し、あらゆる年代の人が働き続けられる環境を整備。目標達成に向けた行動を継続的に評価する仕組み OKR（組織や個人の目標設定のフレームワーク）を導入。

2

仕事内容・就労条件

推進体制・風土づくり

**働きやすさ支援
・職務の開発**

ベテラン技術者が新しい技術や IT 対応に不安を感じ、現場監理業務から技能労働者への配置転換を希望することが増えていた。さらに、建設業界の担い手不足が課題となっていた。

2023 年に建設ディレクターを新設し、現場書類業務をオフィスで代行することで技術者の事務・IT 負担を軽減しつつ、業務の分担とスキルの見える化を進め、リスクングによる ICT 化と安全性の向上を実現。さらに建設業界の担い手育成を目的に、社員が講師を務める建設機械の教習所「茨城トレーニングセンター」を開所した。

3

活用方針・活用戦略

能力開発・キャリア開拓

**年齢を問わない
成長支援**

年齢や雇用形態に関わらず、従業員の成長機会やキャリア形成を継続的に支援する仕組みが不十分だった。

年齢問わず国家資格等の取得を支援するため、参考書・研修・受験料等の費用をすべて会社が負担。職域に応じた外部セミナーの受講も実施。国家資格保有者には、継続学習の研修を実施し、毎月資格手当を支給。3 年以上勤務した期間契約社員等には、要件を満たせば、正社員転換試験の受験機会を提供。

4

推進体制・風土づくり

**身体的負担の軽減と
健康支援**

現場作業における身体的負担や、従業員の健康管理に対する支援が求められており、快適かつ安心して働く環境の整備が課題となっていた。

安全パトロールや K Y 活動、安全大会の実施により、労働災害ゼロを目指す。熱中症対策として、空調服や飲料支援を行い、休憩時間を状況に応じて調整可能にした。アシストスーツや軽量・コードレス機器の導入により、身体的負担を軽減。健康診断やインフルエンザ予防接種など、健康支援を行った。経済産業省「健康経営優良法人 2025」認定。

「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・高年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