

かぶしきがいしゃ こみやまどぼく
株式会社 小宮山土木

企業プロフィール

所在地 長野県北佐久郡

創立 昭和49年(1974年)

業種 職種別工事業(土木工事業、とび・土工事業、鋼構造物工事業、舗装工事業など)

従業員数 69人 (2025.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 定年後は就業規則により希望者全員を70歳まで再雇用
その後も運用により希望者全員を上限年齢なく再雇用

現在の最高年齢者 75歳 職務内容: 現場作業員

年齢別従業員数

●正規従業員 69人

●非正規従業員 0人

60～64歳 10人 (14.5%)

65～69歳 6人 (8.7%)

70歳～ 4人 (5.8%)

事例のポイント

1

定年延長と継続雇用制度の整備定年延長と柔軟な継続雇用制度の
運用により高齢者の長期雇用を実現

2

健康支援と職場環境づくり健康経営を軸に社員の健康意識と職場の
一体感を向上

3

公平な賃金制度と処遇の維持年齢に関わらず公平な賃金制度と
処遇の維持によるモチベーションの
向上

4

チームワーク形成と技能継承高齢社員の経験を活かしたチーム形成
と技能継承を推進

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

活用方針・活用戦略

定年延長と継続雇用制度の整備

・高年齢社員の技術力や経験を活かしたいという思いがある一方で、制度上は65歳までの継続雇用にとどまっており、長期的な雇用継続が困難な状況だった。

2021年に定年を65歳に引き上げ、希望者全員を70歳まで継続雇用する制度へ改正。さらに、70歳以降も年齢の上限なく継続雇用できる運用を導入。退職金は本人の希望に応じて定年時または退職時に支給。定年等引上げにより、他社で定年退職した人材が入社を希望するケースも増加。高年齢社員は技術継承やチーム形成に貢献し、若手社員の安心感やモチベーション向上にもつながっている。年齢にとらわれない雇用姿勢が、社内の信頼感と定着率を高めている。

2

仕事内容・就労条件

健康支援と職場づくり

・高年齢社員が安心して働き続けるためには、健康維持への支援と職場環境の整備が不可欠だった。

健康診断やストレスチェックの実施に加え、ワクチン接種費用の補助、健康情報の提供、社内報でのインタビュー記事掲載などを通じて、社員の健康意識を高めている。社内サークル活動や社内旅行も実施し、世代を超えた交流の場を提供。これらの取り組みが、社員の生産性向上と職場の一体感醸成に寄与している。

3

評価・処遇

公平な賃金制度と処遇の維持

・定年後の処遇が不透明だと、高年齢社員の働く意欲や安心感が損なわれる可能性があった。

年齢による一律の減額や線引きを行わないことで、社員間に不公平感が生まれず、信頼関係が強化された。高年齢社員も安心して能力を発揮できる環境が整い、年齢に関係なく活躍できる職場風土が醸成されている。また、処遇の透明性が高まったことで、若手社員にとっても将来の働き方を前向きに描けるようになり、モチベーション向上にもつながっている。

4

能力開発・キャリア開発

チームワーク形成と技能継承

・若手社員の育成や現場のチーム力向上において、経験豊富な高年齢社員の活用が十分でなかった。

高年齢社員がOJTを通じて若手に技術を伝承し、現場の雰囲気改善。チームワークづくりが得意な高年齢社員を配置することで、作業効率向上し、職場の活性化にもつながっている。年齢に関係なく能力を発揮できる職場風土が形成されている。

「高年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/advisary_services.html