

令和 6 年度
高齢者活躍企業コンテスト

厚生労働大臣表彰
最優秀賞

定年制を廃止し、
だれもが生涯現役を目ざせる職場環境を実現

株式会社 植松建設
（佐賀県鹿島市）

企業プロフィール

株式会社 植松建設
（佐賀県鹿島市）

- 創業 1933（昭和8）年
- 業種 建設業
- 社員数 40人（2024年4月1日現在）
60歳以上 10人
（内 訳） 60～64歳 6人（15.0%）
65～69歳 2人（5.0%）
70歳以上 2人（5.0%）
- 定年・継続雇用制度
定年なし。最高年齢者は75歳

I 本事例のポイント

株式会社植松建設は、1933（昭和8）年に土木工事を生業とする「植松組」として創業。以来、主たる事業である土木工事を中心に事業を展開し、現在では下水道の維持・管理業や不動産業にも業域を拡大するなど、地域のインフラ整備に貢献してきた。また、地域の学校と連携し、工事現場見学やインターンシップの受入れなど、地域社会を支える人材の育成にも寄与している。

同社では、事業を支える貴重な戦力として高齢社員を尊重し、2022（令和4）年に定年制を廃止。だれもが活躍できる職場環境の実現に注力してきた。その背景には、会社にかかわるすべての人が幸せになることを目指す「互恵」という経営理念がある。

POINT

- ① だれもが働きやすい職場環境の実現に向け、定年制を廃止するとともに、個々の体力や健康状態に配慮した柔軟な勤務制度を構築した。
- ② 経営者がつねに現場を回り、社員とのコミュニケーションを図っており、社員が自らの考えを伝えたり、提案しやすい雰囲気醸成されている。これが組織内の改善活動を活性化し、業務の効率化や品質向上の実現につながった。
- ③ 現場で直接指導を行うOJT制度により、高齢社員が持つ技術や経験を若手社員に継承している。また、会社が費用を負担する資格取得支援制度を導入しており、社員一丸となってスキルアップに取り組んでいる。
- ④ 機器のコードレス化などにより、高齢社員の負担を軽減するとともに、作業効率と安全性が向上。また、すべての社員の健康意識の向



株式会社植松建設

上を図り、きめ細やかな健康管理体制の整備を推進している。

II 企業の沿革・事業内容

同社は1933年に植松組の名で創業された。1962年に有限会社化し、1992（平成4）年に株式会社植松建設を設立。創業当初は土木工事が主たる事業であったが、徐々に業容を拡大し、現在は土木・建築工事のほか、下水道の維持・管理業（下水道管テレビカメラ調査、管洗浄、補修など）や不動産業などを幅広く営んでいる。

経営理念に「互恵」を掲げ、会社にかかわるすべての人が幸せになることを目指しながら、地域貢献を進めてきた。社内、社外を問わず教育投資に積極的で地域の人材育成も視野に入れ、さまざまな取組みを展開している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

建設業界においては、人手不足の恒常化とともに働く人たちの高齢化が進行しており、同社でも近年は社員の高齢化が進みつつあった。そこで、新たな人材獲得のために地元のテレビでCMを展開するなど、積極的に若手の採用に取り組んできた。その結果、社員数は倍増し、10代・20代の社員が、全体の約3割を占めるまでになった。一方、従来の定年年齢は65歳であったが、定年後継続雇用で65歳以上の社員も在籍していたこともあり、実態に合わせて2022年に定年制を廃止。高齢社員を含めた社員全員が働きやすい職場環境の構築に邁進してきた。現在60歳以上の社員が全体の25%を占めており、最高年齢者は75歳である。

IV 改善の内容

（1）制度に関する改善

① 定年制の廃止

旧制度では定年65歳、継続雇用の上限年齢を70歳としていたが、2022年に就業規則を改定し、定年制を廃止した。制度改定の中心的な役割をになった総務課長自身が、70歳という継続雇用の年齢制限を2年後に迎えるタイミングでの制度改定であったこともあり、「定年がな

くなることで、気持ちに余裕ができて、今後の人生設計をしっかりと考えることができる」と、職務に対し気持ちが前向きになったと話している。

② 人事評価

社長との年1回の面談を実施し、高齢社員の思いや願いを直接聞いている。また、年齢にかかわらず、評価に応じた昇給を行っている。なお、新入社員には、入社後1・3・6・12カ月の年4回の社長面談を行っている。

③ 柔軟な勤務制度

定年制廃止にともない、勤務形態の見直しに着手。個々の体力の低下や健康状態などを考慮し、柔軟に働ける勤務制度を構築した。短日勤務制度・短時間勤務制度を設け、本人の希望に応じて働ける仕組みとなっている。また、自身の病気や家族の介護、出産、子育てなど、本人の申し出に応じて柔軟に勤務形態を変更することが可能で、人材の定着と離職防止につながっている。

（2）意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 職場コミュニケーションの推進

年に1回、社員全員から社内設備の充実や機材購入の提案を募っており、この取組みにより社員も意見や提案がしやすくなり、積極的に意見を出し合う雰囲気醸成されている。高齢社員はコミュニケーションの活性化に一役買っており、日常業務や研修において、豊かな経験を

活かしてサポート・フォロー役になっている。また、組織活性化プロジェクトを立ち上げたり、佐賀県の多文化共生さが推進課とともにチームビルディング研修などに取り組んでおり、チーム間の連携やコミュニケーション能力の向上を図っている。

②OJT制度による効果的な技能継承の仕組み

後継者育成のために若手社員からの希望を聞きとり、身につけたい技術について、現場で直接指導することで技能継承を行っている。例えば、型枠大工や左官、石積みなどの分野では、若手社員が希望する技術を高齢技術者のもと、習得する仕組みを整えている。

③資格取得支援制度

高齢社員も含めた全社員を対象に「資格取得支援制度」を導入しており、資格取得に必要な講習代や教材、交通費などの費用を会社が負担している。資格取得者が増加することでサービス品質や安全性の向上、工事受注数の向上が図られている。

④ペア就労で双方向の知識共有が実現

施工管理の分野では、高齢社員と若手社員がペアを組んで仕事を担当することで、高齢社員の負担軽減を図るとともに、若手社員にとっては高齢社員から仕事を学ぶ機会となっている。一方、IT機器については、若手社員が高齢社員に操作手順などを教えており、双方向の知識共有が実現している。

(3)雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

①作業環境の改善

▼軽量機器の導入と機器のコードレス化

高齢社員のワークエラストに合った機材を選定することで効率的かつ安全に作業を行える環境を整備された。また、作業で使用する機器のコードレス化を進めており、コードがないことで機器を持って移動する際の転倒や転落のリスクが軽減され、安全性が向上しただけでなく、転倒災害の防止に配慮したコードの配線作業そのものも省略することができ、作業も効率化した。

▼コミュニケーションツールの導入

情報共有が大きな課題であったため、パソコンやスマートフォンで利用可能な建設業向けコミュニケーションツールを導入した。これにより社内スケジュール管理だけでなく、重機の予定管理、案件のデータ、写真・動画共有、進



現場作業で使う機器のコードレス化を推進

捗管理など、業務の共有や情報の一元化が可能になった。当初は戸惑う社員も多かったが、高齢社員も徐々に使い方に慣れてきて、生産性の向上につながっている。

②健康管理の徹底

腰痛予防や身体負担の軽減を目的に、アシストスーツ※の導入を進めている。これにより、長時間同じ姿勢を維持する作業でも快適に行えるようになり、体力消耗が抑制され、作業効率が改善した。

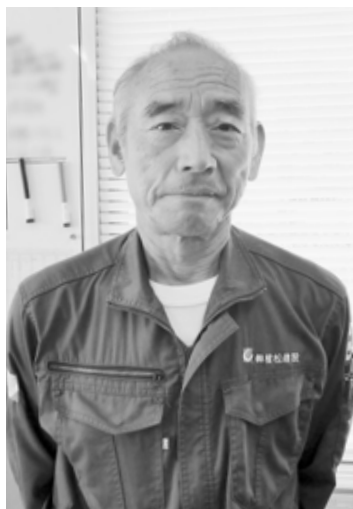
また、熱中症予防対策として、当初は電動ファンつき作業服を支給したが、近年は各社員が自分に合った対策を取れるよう、熱中症対策費を6月〜9月まで毎月定額で支給している。

社員の健康状態を維持することが戦力の維持につながることを考え、全国健康保険協会佐賀支部の「がばい健康企業宣言」にエントリーし、優良企業として認定されている。60歳以上の社員



「がばい健康企業宣言」優良企業認定証

※ アシストスーツ……身体に装着し、モーターや外骨格などで身体の動きをサポートし負担を軽減する器具



堤直弘さん（71歳）

には骨粗しょう症検査を無料で実施しているほか、就業時間内での二次健康診断・特定保健指導の実施、血圧計の設置などに取り組んでいる。また、年に1回開催している「健康研修」には全社員が参加し、専門家による講習を受けるなど、多彩な健康管理の取組みにより、社員の健康意識が向上した。

③安全管理の推進

毎日、安全朝礼を実施しており、社長が訓示を行った後、社長自ら気になる社員に声をかけている。ラジオ体操を朝礼のスタートにすることで、朝礼の雰囲気が一新された。

（4）その他の取組み

①農業法人の設立

「地元の耕作放棄地を有効活用できないか」という問題意識から、2023年に農業法人を設立。負担が決して軽くはない建設現場で業務を行う高齢社員にとって、「建設現場と農作業を行き来しながら仕事ができる」、「建設現場か



中村茂春さん（61歳）



田口恵司さん（62歳）

ら徐々に農作業へ無理なく移行していける」という職場環境づくりを目ざしている。

②若手の採用

高校生の会社訪問や工事現場見学、インターシップの受入れを積極的に実施している。実績はまだ出ていないが、高卒から建設系専門学校への進学のための奨学金制度を設けており、会社の姿勢を社内外に示している。

（5）高齢社員の声

堤直弘さん（71歳）は58歳のときに入社。入

社以降、工務課で建築の施工管理業務に従事している。

「会社という組織では多くの場合、自分の考えをいえないことも多いのですが、この会社は思っていることを言葉にして話すことができま

す。風通しがよい職場で、社員の資格取得にも積極的であるなど、社員に対する会社の想いを感じながら毎日働いています」

建設現場の作業員として働く田口恵司さん（62歳）は入社して10年。

「定年がなくなって、身体が動くかぎり仕事ができることになったのでよかったです。自分に合った方法で利用できる熱中症対策費は、おもにドリンクに使っています」

同じく建設現場で働く中村茂春さん（61歳）は「入社して10年になります。休みが取りやすいのでとても助かっています」と話す。

（6）今後の課題

今後、人事評価制度と賃金制度をさらに改善し、若手人材の確保・育成に向けた取組みに注力していくことを掲げるとともに、設立した農業法人の業務の拡大を目ざしていくという。農業法人事業は、将来的に高齢社員の活躍の場となることを見すえた取組みであり、超高齢社会における対応策の一環と位置づけられている。

高齢社員はもちろん、だれもが働きやすい職場環境を構築し、経営理念である「互恵」の精神の具現化を目ざして、同社の飽くなき挑戦は続く。