

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

優秀賞

高齢社員が技術指導を牽引し
高度な技術の次世代継承を実現

株式会社 久郷一樹園
(富山県富山市)

企業プロフィール

株式会社 久郷一樹園
(富山県富山市)

- 創業 1875 (明治8) 年
- 業種 造園緑化工事・土木工事
- 社員数 25人 (2024年4月1日現在)
60歳以上 9人
(内 訳) 60～64歳 4人 (16.0%)
65～69歳 0人 (0.0%)
70歳以上 5人 (20.0%)
- 定年・継続雇用制度
定年なし。最高年齢者は74歳

I 本事例のポイント

株式会社久郷一樹園は、1875 (明治8) 年創業で、2025年に創業150年を迎える。創業以前の江戸時代から富山城の庭園造成や剪定などを手がけており、長い歴史のなかで蓄積されてきた高い技術の継承に邁進している。現在は、県内の公共工事をはじめ、県内外の造園工事、環境緑化工事にも力を注ぎ、地域の環境整備に貢献している。

「優秀施工者国土交通大臣顕彰」を受賞した3人のベテラン社員が先頭に立って若手に技術指導を行い、社員が一丸となって技術の継承に取り組んでいる。ここ数年離職者が皆無である背景には、技術集団として互いを尊重し合う職場風土がある。そのなかで定年制を廃止し、高齢社員が活躍できる職場環境づくりを進めてきた。

POINT

- ① 定年制を廃止するとともに、高齢社員のモチベーションアップのために年齢にかかわらず昇給できる賃金体系を導入した。
- ② 次の世代につながる技術の伝承はもちろん、業務に必要な感性の引き継ぎのために、高齢社員と若手社員の同行作業を推進している。「優秀施工者国土交通大臣顕彰」の受賞者3人が、若手への技術指導にあたりながら、高い技術力を次世代へ伝承している。
- ③ 安全に働けるように安全対策のポイントを定期ミーティングで確認し、毎年社外研修も実施。安全を最優先する風土を構築している。
- ④ 作業効率の高い機械を導入し、作業負担の軽減に努めている。従来の手作業を機械化することで、勤務シフトにも余裕が生まれ、身体的・精神的な負担の軽減につながった。

II 企業の沿革・事業内容

1875年に創業され、4代にわたって家業を連綿と引き継いできた。創業以前の江戸時代から、富山城の庭園の造成、剪定などを代々手がけるなど、富山城址にほど近い地に根を張って事業を発展させてきた。富山県の公共工事および県内外の民間造園工事に数多くかわり、公園の緑化整備・管理をはじめ、和風庭園の造作など多岐にわたる造園工事を通じて、地域の環境整備に貢献している。また、同社は県内外の8企業・団体で構成する特定目的会社の代表企業をにない、富山県のほぼ中央に位置する常願寺川公園での、バーベキュー施設を核としたにぎわいづくりに積極的に参画するなど、地域の活性化のために全社をあげてさまざまな取り組みを推進している。



株式会社久郷一樹園

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員の約4割が60歳以上で、74歳の最高齢社員が、現在も正社員としてフルタイム勤務で働いている。

一方で、若手の採用はままならず、外国人を多く採用することで人手不足を補っている(20・30代社員8人のうち、7人が外国人、うち1人は班長として活躍)。こうした新たな人材を確保したことで、技術伝承が必要となったものの、高度な技術を伝えるには長い年月が必要となる。そこで、技術伝承の中心的な役割になう高齢社員に長く働き続けてもらうための環境づくりが喫緊の課題となっていた。そのため、年齢にとらわれず60歳以降も昇給可能な賃金制度を整備するなど、高齢社員が長く働ける仕組みを構築。また、技能伝承を通じて、高齢社員と若手・外国人社員の絆が深まることで、一体感の強い職場風土が醸成され、社員全体のモチベーション向上につながっている。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年制の廃止

2010(平成22)年に定年を70歳に引き上げているが、社員の高齢化が進展していること

を受け、2019年に、社員がより長く働き続けることのできる環境の構築を目ざし、定年制を廃止。これにより、3人の「優秀施工者国土交通大臣顕彰」の受賞者が働き続けることが可能になり、先頭に立って若手に技術指導を行っている。若手社員の技術向上に加え、指導する高齢社員の活力もアップするという相乗効果も生まれた。

② 賃金体系の改善

定年制を廃止する以前から月給額の計算は、日額(最終的に代表取締役が決定)×24日×精勤加算1・15(24日と1・15は社員一律)とし、シンプルで明確な賃金制度を導入している。昇給については、代表取締役から直接本人へフィードバックする。ベースとなる日額は、年齢にとらわれず業務の貢献度に応じて決定しているため、60歳以降も昇給が見込めるわかりやすい制度となっており、高齢社員はもとより、社員全体のモチベーションアップにつながっている。70歳以降は、本人の健康面への配慮などから減額するケースもあるが、職務内容によっては金額が維持されることもある。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 代々続く人材育成

これまで造園技術の修業の場として多くの若手を受け入れ、一時は約40人の社員が在籍していたこともある。先代の社長は、社員の独立をうながし、起業させることで、富山県の造園業

者のすそ野を広げること尽力してきた。また、現社長は富山職藝学院（大工と庭師の専門学校）の理事長を務めており、同社の人材育成メインドが連綿と継承されていることがわかる。学院の卒業生の1人は同社の現場で高齢社員とともに働き、技術を身につけている。

また、造園の仕事は植栽の剪定だけではなく、縁石の設置なども含めた土木工事など作業の幅が広い。社員にさまざまな資格の取得をすすめており、資格取得にかかる費用は全額会社負担としている。

② 高齢社員と若手社員の同行作業の推進

創業から長い歴史と伝統を持つ同社は、県内の県立高校の樹木の雪囲いなどの作業をすべてにしている。各高校には地域や学校のシンボルとなっている樹木がたくさんあり、雪囲いは大切な作業である。雪囲いでは樹木の高さに応じた高い支柱を必要とし、柱の先端から各枝へと放射状に縄を張るなど、樹木の状態に応じてさまざまな技法があり、造園業者のなかでも高い技術が必要とされているが、難度の高い作業に対応できる同社に地域の信頼は厚い。

その信頼を支えているのが、技術と誇りを体現する「優秀施工者国土交通大臣顕彰」の受賞者3人であり、この3人が外国人を含め若手社員とペアになって現場で仕事をし、技能の伝承を行っている。作業マニュアルも整備しているが、造園業においては、例えば1本の木を植え



高齢社員と若手社員の同行作業の様子

るだけでも、角度や見せ方によって景観が大きく変わるなど、芸術性などの感性を磨く必要がある。そうした書面化できない技能・技術の伝承のため、高齢社員と若手社員の同行作業を重視している。

また、高齢社員の体力的な負担を若手社員がカバーすることもでき、互いに補完し合う関係が生まれている。

（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 の取組み

① 作業環境の改善

造園業の仕事そのものが簡素化や合理化ができない繊細な作業が多いなか、芝刈りについては厚生労働省の「働き方改革推進支援助成金（勤

務間インターバル導入コース）※を活用して自動芝刈機を導入。これにより作業効率が飛躍的に向上した。従来、刈り取った芝草を手作業で袋詰めして、人力でトラックに積み上げていたが、刈り取った芝は集草機に送られ、トラックの荷台への排出も軽いハンドル操作で可能となっており、長時間作業による疲労が軽減された。現場の勤務シフトにも余裕が生まれ、身体的・精神的な負担の軽減にもつながっている。また、斜面の芝刈りもラジコンで簡単に操作でき、肉体的負担が劇的に改善された。

② 安全対策

平均勤続年数が24年と熟練作業員が多く在籍している同社では、長年の経験があるがゆえに生じる気のゆるみが引き起こす労働災害を防止するため、安全対策を最重要課題ととらえている。高齢社員に安全に働いてもらうために、現場での安全対策のポイントをミーティングで確認しているほか、定期的に社外研修を実施している。

また、転倒防止についても細やかな対策をとっている。本社の2階へ入室するには屋外の階段を利用するが、建物に挟まれているために日中でも暗いことから人感ライトの電灯を設置したほか、社外から休憩所への入口の段差をなくすスロープを設置するなどの対策を行っている。そのほか、社内の階段の数カ所に転倒の注意喚起を呼びかけるポスターを掲示している。

※ 働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）……勤務間インターバル制度（勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもの）の導入に取り組む中小企業を対象とした助成金



入口に段差をなくすスロープを設置

さらに階段には健康促進のため消費カロリーも掲示するなど工夫を凝らしている。

高木剪定作業時の墜落防止用器具の着用についても、着用者自身の確認と同行者による不備がないかのダブルチェックを実施するなど、全社をあげて安全対策に力を注ぎ、安全意識の向上に取り組んでいる。

③ 健康管理

だれもが長く生き生きと働き続けられるために、社員の健康管理を重視している。定期健康診断以外に、健康状態に応じて各人のオプショナル検診を実施しており、50歳以上の男性は前立腺がん検診、女性は婦人科検診の受診を行っているが、費用は全額会社負担としている。

日々の社員の健康状態の把握を適切に行うことは家族的な社風を誇る同社では決して特別な

ことではなく、安心して働ける職場環境を維持してきた。現在、70代の社員が5人在籍しているが、いずれもフルタイム勤務で健康状態も良好であり、短時間勤務などの特段の配慮も必要としていない。また、全国健康保険協会富山支部の「とやま健康企業宣言」に参加し、労働安全衛生を含めた健康経営®（★）に取り組んでいる。

④ 福利厚生

社員の親睦を深めるために、年1回、2泊3日の研修会を実施している。社員間のコミュニケーションの一環としつつ、緑化フェアなどの視察も兼ねており、自由参加としているが、毎年ほぼ全員が参加している。

④ その他の取組み

創業以来、一貫して造園業を通じた優れた景観づくりに取り組んでいる。豊かな環境を維持していくことへの思いは強く、現社長は日本ビオトープ協会の会長を務め、生物が共存・共生できる生態系の維持活動に力を注いでおり、SDGsの達成目標を掲げ、「二酸化炭素排出力の削減や、緑豊かな生活環境の創造に取り組んでいる」。

⑤ 高齢社員の声

同社で企画・設計室長を務める高橋宣和さん（74歳）は、企画や図面作成、積算見積りのほか、若手技術者の指導などを担当している。「私たちのような高齢者と若手社員が、和気あいあい

とつながり、一緒に仕事ができる雰囲気があることが、この会社の魅力です」と話す。

⑥ 今後の取組み

企業理念に掲げる「環境緑化の情報発信基地として来るべき造園新時代に挑戦し続ける」の精神に基づき、国連が提唱するSDGsを事業活動につなげ、持続可能な社会の実現に取り組んでいく。そのために、全国社会保険労務士会連合会の「社労士診断認証制度」を利用して、「職場環境改善宣言企業」、「経営労務診断実施企業」、「経営労務診断適合企業」の認定を受け、残していきたい企業、大切にしていきたい企業であることを積極的にPRしていくという。

高齢社員が働きやすい環境づくりをいっそう進めるなかで、高齢社員と若手社員が切磋琢磨することで高度な技能・技術を次世代に継承し、将来的に世代交代を図れるよう、同社は次の高みに向かって新しい一歩をふみ出した。



高橋宣和さん（74歳）

★「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。