

企業プロフィール

株式会社忠武建基（東京都杉並区）

- ◎創業 1995（平成7）年
- ◎業種 建設業（とび・土工事業、鉄筋工事業）
- ◎従業員数 18人（一般事務担当の女性従業員2人を含む）
（60歳以上男女内訳） 男性（5人）女性（0人）
（内訳） 60～64歳 3人（16.7%）
65～69歳 2人（11.1%）

◎定年・継続雇用制度

定年は65歳。定年後は一定条件のもと、健康で働く意欲があれば年齢の上限なく引続き継続雇用

東京都杉並区に本社を置く、株式会社忠武建基は、大手建設会社の協力会社（一次下請）として土木工事を専門に手がける建設会社である。「安全と効率を両立させる意識を徹底させ、蓄積された技術力と進取果敢の精神で与えられた使命を果たし、社会基盤の創造に貢献する」を企業理念として掲げ、難工事も物ともしない実績によって大手建設会社から信頼を得てきた。震災復興工事や東京オリンピック・パラリンピックに向けたインフラ整備などにともなって人材不足が深刻化する状況は同社も例外ではなく、知識と経験を兼ね備えた高齢従業員の活躍に対す

I 本事例のポイント

る期待が高まっている。

本事例のポイントは次の通り。

（1）2016（平成28）年4月に、定年年齢の65歳への引上げと定年後は一定条件のもと健康面で問題がなく、本人に働く意欲があれば、上限年齢を定めずに継続雇用する制度を導入した。

（2）賃金については、現在でも建設業では一般的な制度となっている「日給月給制」を、2016年8月に「完全月給制」に改めて、収入が安定的に得られる制度とした。

（3）高齢従業員が長年の現場経験でつちかてきた、作業の効率化や働きやすさにつながるア

イデアを提案する機会を設けるために「週間定例会議」を活用することにした。

（4）土木工事に必要な安全設備や資材・機材を専門にリースをする関連会社・株式会社ディックを2007年に設立。現場作業がともなわない仕事が多いディックを、体力的に現場作業が厳しくなった高齢従業員のための受け皿として活用した。

（5）高齢従業員も含め、現場作業に従事する従業員の負担を軽減するために、軽量化や使いやすさの観点から、最新モデルの安全衛生保護具や装備を導入し、提供している。

高齢・障害・求職者
雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

定年を65歳に引き上げ、その後も上限なく継続雇用
「進取果敢」の精神で、高齢従業員の活躍の場を広げる

（東京都杉並区）



建物の重量を地中の支持層に伝達する杭を、地中深くに施工する大口径深礎工法



磯上武章代表取締役

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

忠武建基の設立は1995（平成7）年にさかのぼる。若いころから土木工事にたずさわってきた現社長の磯上武章氏が独立・起業した建設会社である。

「当社は設立以来20年にわたり、橋や道、建造物を支える基礎杭の工事を主として手がけてきました。『掘る』、『固める』といった地道な作業が社会基盤の整備に結びついていることが大きな喜びであり、誇りでもあります」と磯上社長は事業の概要を説明する。現在同社では、高速道路や鉄道の橋台（両端で橋を支える構築物）や橋脚（橋の中間部分を支える脚）、鉄塔などの工事を主に手がけている。人力で掘削して土留めを行い、コンクリートを打設する工法（深礎工法）で行う工事も珍しくなく、労働災害防止のために、安全教育・安全パトロール・安全な設備を徹底しているという。

さらに磯上社長は、設立以来20年かけてつちかってきた土木工事に関するノウハウを活かすため

に、工事に必要な安全設備や資材・機材を専門にリースする会社とし

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善などの背景と進め方

同社の従業員数は18人。そのうち、60～64歳が3人、65～69歳が2人と、60歳以上が約28%を占めている。平均年齢は48歳で、女性従業員は事務担当の2人のみ。

業績が好調に推移するなか、同社でも新たな人材の採用を検討しているが、磯上社長は「求人を出しても、若い人の応募はほとんどありません。採用できても、1年もたないうちに辞めてしまうのが現状です」と語る。このため、同社では、知識と経験を兼ね備えた高齢従業員の活躍に対する期待

て株式会社ディックを2007年に設立。後述のとおり、ディックは高齢従業員の受け皿としての役割にもなうようになった。

が高まるばかりだという。

さらに磯上社長は「国は65歳までの雇用の確保を打ち出していますが、建設業では、労働災害防止の観点から60歳を超えた作業員が現場作業に従事しにくい状況があります。高齢従業員の雇用の継続と安全の確保を両立すること、そして身につけた知識と経験を活かしてもらえる方法を考えることが、当社ばかりでなく建設業界全体の大きな課題になっています」といっそう引き締まった表情で自身の考えを述べる。

Ⅳ 改善の内容

（1）制度に関する改善

・定年制と再雇用制度の見直し

これまで同社では「定年60歳。定年後は希望者全員を65歳まで継



『土木現場実用語ハンディブック・スペイン語版』



急斜面上に構造物を建設する際に用いる竹割土留工法

続雇用」する制度を導入していた。

しかし、建設業界の人材不足が深刻化して、知識と経験を兼ね備えた高齢従業員にこれまで以上に活躍してもらうことが必要になったため、2016年4月から「定年65歳。定年後は一定条件のもと継続雇用」する制度を就業規則に明記した。そして、健康面で問題がなく、本人に働く意欲がある場合は、上限年齢を定めずに継続雇用している。

一連の制度の見直しについて磯上社長は「これまで以上に高齢従業員に活躍してもらい、特に優れた技術や技能を若手に伝承することが必要なので制度を見直しました。実際に高齢従業員には若手の育成に一役買ってもらっています」と話す。

なお、60歳を超えた従業員が、現場のルールにより現場作業に従事できない場合は、作業全体を指揮する役割になってもらっているという。

・「日給月給制」から「完全月給制」への移行

建設業では、現在でも賃金の「日給月給制」が慣習化されているが、

収入が安定しないこと、勤続日数を増やそうと休みをなかなか取ろうとしないこと、などのデメリットが指摘されている。同社ではこうしたデメリットを一掃するために、2016年8月から「完全月給制」に移行した。磯上社長は「収入が安定することは、人材の安定的な確保につながります。とりわけ休みを取りたがらない高齢従業員が、体調に配慮して年次有給休暇を取るようになったのが大きな成果です」と制度移行による効果を説明する。

・週間定例会議の活用

同社の高齢従業員は、現場作業で重要な役割を果たしているが、会社の仕組みとして、長年の現場経験でつちかわれた知識と経験を活かす機会は設けていなかった。

そこで、毎週月曜日に各現場の進捗状況を確認するために開いている「週間定例会議」の際に、「現場からの要望」として高齢従業員からの提案を取りあげることにした。高齢従業員からの提案が形になったものの一例としては、『土木現場実用語ハンディブック・スペイン語版（写真）』の作成がある。

これはスペイン語を母語とする日系人が同社や同社の協力会社で働く機会が多く、片言の日本語では現場で必要になる技術的な用語の理解が進まないことから作成したものだ。スペイン語を母語とする作業員に配布して好評を博している。

（2）職場環境の改善

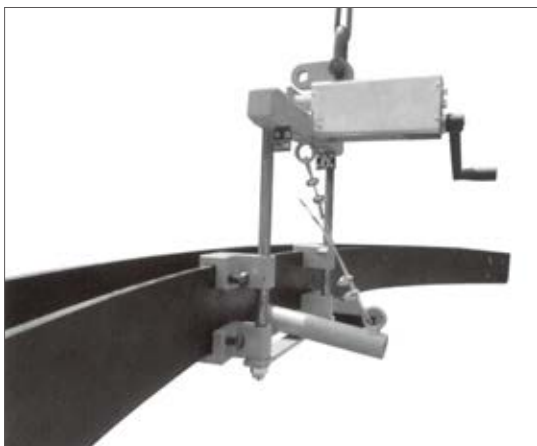
・関連会社の活用

前述の通り、建設業の場合、現場のルールにより、60歳を超えた作業員が現場に入れないことが珍しくない。そこで60歳を超えても働き続けたい高齢従業員の要望に応えるために、2007年に設立した関連会社の株式会社ディックにおいて、高齢従業員を受け入れる体制を整えた。ディックでは、同社の高齢従業員が経験・技術・知識を活かして新しい資材や機材の開発にたずさわっており、ディックで働く高齢従業員からは「高齢になっても安心して働くことができる」という声が上がっているという。

（3）健康管理・安全衛生

・最新の安全衛生保護具の支給

建設現場での仕事では、安全衛生保護具や装備の使用が法的に義



H形鋼水平ハンガー



同社を支える高田照雄さん（左）と稲田武三さん（右）

V 高齢従業員の声

務づけられているが、高齢従業員にとっては、保護具や装備の重量が体力的な面で負担となっていた。そこで同社では、高齢従業員に対するヒアリングを実施したうえで、なるべく軽量で性能も優れている、最新型の保護具と装備を支給することにした。また、装備に関しては、熱中症の予防に効果がある「空調服」（電動ファンが取り付けられた作業服）もいち早く導入している。

・定期健康診断を年2回実施

従業員の健康管理の基本ともいえる定期健康診断は、1年に1回実施すれば法的に問題ないが、同社では「夏と冬」という季節の変わり目に2回の健康診断を実施している。磯上社長は「当社の仕事は健康な体で現場に出てもらうのが基本ですから、自分の健康に目を向けてもらう機会を増やすという意味で、年2回の健康診断を実施しています。年2回の健診を実施してからは、自身の体調を把握することで高齢従業員の健康管理意識も高まり、体調不良による欠勤者が減りました」とその効果を説明する。

磯上社長が「現場のリーダーであり、知識と経験で当社を支える2人」と評する、高齢従業員からお話を聞いた。2人とも、正社員として週5日、フルタイムで勤務している。

工事部課長の高田照雄さん（69歳）は、勤続13年。現場では作業員をまとめ、作業工程の管理や発注者との交渉などを行う現場代理人を務めている。

仕事について聞くと、「現場では、安全管理には特に気をつけています。また、若手への指導では、ミスなどがあってもただ叱るのではなく、どうしてミスが起きたのかをしっかりと教えることを意識しています。そうした現場での作業が発注者に認められたときなどは、この仕事を続けてきてよかったと感じます」と話す。

また、健康や体力の維持について聞くと「仕事を続けることで健康でいられると感じます。そして、若手とコミュニケーションをとることが刺激になり、自分も若返る

ようです。体が動くうちは働いていたい」と力を込める。

高田さんと同じく工事部課長の稲田武三さん（69歳）は勤続17年。現場代理人であるとともに、重機のオペレーターも務めている。

稲田さんは長年現場でつちかした経験から、安全で効率のよい機材のアイデアを提案し、「H形鋼水平ハンガー」※の実用化につながった。自身のアイデアが具体化したことに、稲田さんは「こうしたものがあればと考えていましたが、こんなに便利なものになるとは、提案した自分でも驚きました」と、笑顔で語る。

そして、「一日一日をしっかりと働いてきました。これから、いつ限界がきてもいいように、働けるかぎり働きたいと思います」と働き続けることへの強い意気込みを語ってくれた。



※ H形鋼水平ハンガー……深礎工事で土留めを構築する際に、その土留めの増強にH形鋼が用いられる。従来、H形鋼を設置するうえで、吊上げがむずかしく、人力の補助を要していた。同ハンガーはH形鋼を水平に吊り上げることができる吊り具