



令和3年度

高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞



『従業員は家族』の方針のもとで、
技能伝承や健康増進策も工夫
制度や環境を整備

株式会社 仲本工業 (沖縄県沖縄市)

企業プロフィール

株式会社 仲本工業

(沖縄県沖縄市)

創業 1966 (昭和41)年

業種 総合工事業

従業員数 175人

(内 訳)	60~64歳	12人	(6.9%)
	65~69歳	8人	(4.6%)
	70歳以上	1人	(0.6%)

定年・継続雇用制度

定年60歳。希望者全員70歳まで継続雇用。その後は、運用により一定条件のもと、年齢の上限なく継続雇用。最高年齢者は72歳

I 本事例のポイント

株式会社仲本工業は1966 (昭和41)年、沖縄県沖縄市に創業。建築・土木・鋼構造物を三本柱とする総合建設会社として人々の暮らしを支えてきた。同社の強みは、創業時からの鉄骨部門の土台があること。建築工事、土木工事、鉄骨工事を一つの建設会社で取り扱っているのは県内でも珍しいという。県内全域で多くの工事実績があり、その技術力は高く評価されている。同社は2021 (令和3)年に創業55周年を迎えた。

同社は、創業時から従業員を家族ととらえ、大事にしてきた。人材育成や女性の活躍推進にも積極的で、国や県などからさまざまな表彰・認証を受けている。高齢従業員の活用についても制度化する以前から取り組んでおり、活き活

きと働ける環境を整えてきた。

POINT

- 1 創業以来、従業員を大切にしている方針のもと、人材育成、ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍などを推進しており、高齢者雇用についても、制度を整備する以前から、あたり前のこととして取り組んできた。
- 2 2019年8月より、定年後の継続雇用年齢上限を65歳から希望者全員70歳までに引き上げた。70歳以降も、一定条件のもとで年齢の上限なく継続雇用する。
- 3 ベテランと若手が組む「ペア就労」により技能を伝承。最近では、ミドル層を加えた3人組とすることで、育て合いとコミュニケーションの効果を高めている。
- 4 全社をあげて「7000歩運動」を行うなど、健康増進にも熱心に取り組んでいる。



会社全景

II 企業の沿革・事業内容

株式会社仲本工業は1966年に創業。小さな鉄工所から始まり、建築・土木・鋼構造物を二本柱とする総合建設業へと成長してきた。鉄構部門を強みに自社工場で鉄骨製作全般を担当し、大きな建造物や道路・橋の骨組み部分の工事も対応可能である。

工場設備や機械作業内容などの改善により、高齢者も無理なく働き続けることができる職場

を築いてきた。

創業時の経営理念（誠意・迅速・確実）を継承し、「技術力No.1、顧客満足度No.1、経営体質No.1」を目標に掲げ、地域社会・地域経済の発展に貢献することを目指している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

従業員数はグループ連結で228人。若者に敬遠されがちな業種だが、同社では、毎年10人前後の新入社員が入社し、定着率も高い。平均年齢は約40歳である。

単体従業員175人について高齢化の状況を見ると、60～64歳は12人、65～69歳は8人、70歳以上は1人。最高年齢者は現在72歳である。定年は60歳で、定年以降は契約社員として再雇用される。

建設業の従来のイメージである「3K（きつい・汚い・危険）」では、少子高齢化が進むなかで学生の確保が厳しい状況にあったため、「新3K（給料が高い・休日が多い・希望がある）」の実現を進めていく必要があった。そこで、福利厚生充実、生産性を向上させるための機能拡充を行い、業務の効率化・環境整備などを行った。また、人材の育成を重視しており、沖縄県の「人材育成認証制度」の認証を得ているほか、仕事だけでなく私生活においても充実した毎日を送ることができるよう、就業環境の整

備に努め、沖縄県「ワーク・ライフ・バランス企業」にも認証されている。女性の活躍推進にも積極的で、女性活躍推進企業認定「えるぼし認定」も取得済みである。

IV 改善の内容

① 制度に関する改善

▼定年後再雇用期間の改正

制度上、継続雇用は65歳を上限としていたが、助成金も活用し、従業員が安心して働くことができる職場環境づくりを整備するために、2019年8月より希望者全員を70歳まで継続雇用することを就業規則に明記した。「これまでも慣例的に65歳以上の継続雇用を行ってきたので、高齢従業員は、特に変化を感じていないかもしれませんが」と総務経理部の知花尚子課長代（ちばなわこ）理は話す。もちろん、制度化することで、どの従業員にもルールが明確となり、安心感がより高まったはずだ。

継続雇用の延長により安定した収入を得られる期間が長くなり、安心して生活ができる。「元気なうちは働きたい」という意欲を大事にすることで本人のモチベーションアップにもつながっている。総務経理部の金城明美総務課長は「若手従業員に技術を伝えていくためにも、高齢従業員のみなさんに元気に安心して働いてもらえることが大切です」と、期待を語る。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

▼若手従業員への技能継承

自社の鉄骨製作工場では、ベテラン従業員と若手従業員の「ペア就労」により、若手従業員のレベルアップと技術・技能継承を企図したOJT実習を実施した。師弟関係のようにペアを組み、同じ業務にたずさわることによって教える側・教わる側の意識を高めた。

ペア就労は、教える側にも、「若手従業員とコミュニケーションが取れ、親密になれる」「指導する楽しさ、若手従業員が成長する喜びを感じ、モチベーションが向上する」、「技術を引き継ぐ認識が芽生え、新たなミッションに意欲的になる」、「自らも新しい技能や技術へ挑戦しようという気概が生まれる」など、さまざまなプラスの効果がある。事業所の雰囲気も明るくなり、ペア就労を実施していない従業員間でも技能や技術を伝える行動が見られるようになった。

最近はこのペア就労を進化させて、中堅従業員を加えた3人組のグループ編成とし、育て合いと相互コミュニケーションの効果を高めている。「中堅従業員が入ることで、より円滑なコミュニケーションが図れるようになりました。ペア就労以外にも、各部門が定期的に先輩従業員による経験談の講話や技能の勉強会を行っています」と知花課長代理は話す。

▼配置転換希望者の相談窓口の設置

配置転換を希望する高齢従業員のために、総務経理部に相談窓口を設置した。体力仕事が多いので、なかには負担の少ない作業内容への転換を希望する従業員がいるためだ。そのような場合、機械化されているラインへの配置転換や、高所作業から危険度の低い業務への変更などを検討する。年齢を重ねて体力面やメンタル面などで不安が生じた際も「いつでも相談に来てください」という会社の姿勢を示すことで、安心感を与える効果は大きい。

▼生産性向上支援訓練

ベテラン従業員を対象に当機構の「生産性向上支援訓練」を実施している。現場の問題解決や管理者の役割、若い世代との円滑なコミュニケーションについて学び、生産性の向上を図ることを目的としたものだ。効率的な働き方を学ぶだけではなく、コミュニケーションを円滑に図ることで、若年従業員を指導する楽しさ、若年従業員が成長することへの喜びを感じることができ、総じてモチベーションの向上にもつながっている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

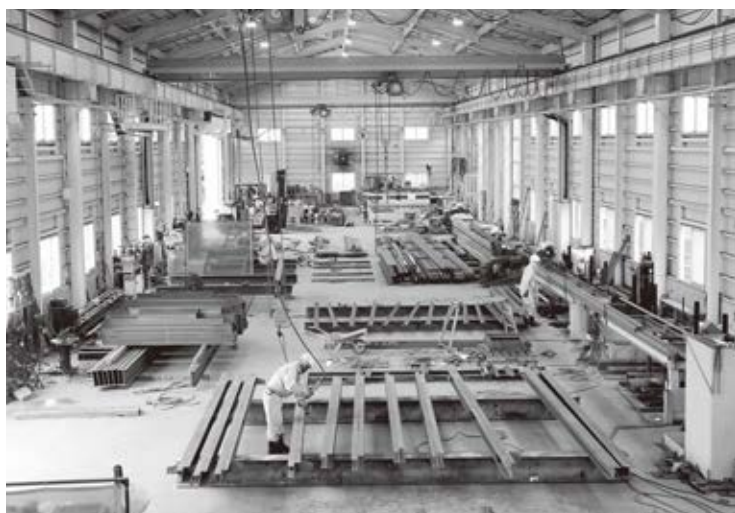
健康管理、安全衛生、福利厚生

▼週単位での作業計画表作成、作業負担軽減

週単位で作業計画表を作成して管理者が個々の業務を把握し、必要に応じて調整している。高齢従業員については、加齢にともなう体力の

低下を考慮し、安全かつ身体的負担の少ない作業とすることもある。また、毎朝の朝礼時には、管理者が個々の表情や顔色、検温によって健康状態をチェックし、無理のない業務ができるようにしている。

また毎週水曜日のノー残業デーの実施などにより、ワーク・ライフ・バランスの向上も図っている。特に高齢従業員は定時内での就業ができるように業務量を調整し、余暇も楽しみながら仕事が行えるように配慮している。



鉄骨製作を行っている自社工場

▼機械等の導入、工場の建替え、安全確保措置

自社鉄骨製作工場内へ溶接ロボットシステム・梁口ボ（鉄筋CADシステム）を導入し、手作業による溶接作業の軽減や、夏場に作業をする従業員のために空調ファンつき作業服を配布するなど、働きやすい環境を整備してきた。工場の建替えも行っている。また、工場内の安全通路の確保や注意喚起の表示をするなど、事故防止にも努めている。

▼独自の「傷病休暇」を導入

同社は特別休暇が充実しており、その一つに「傷病休暇」がある。通常の年次有給休暇とは別に、体調不良や病院への通院の際などに30分単位で取得できる。

▼「7000歩運動」の実施

健康増進をうながす取組みとして、役員と従業員全員に万歩計を配付し、1日平均7000歩を目標に掲げてウォーキングを奨励している。毎日の歩数を記録してもらい、その結果を基に2カ月に一度、月例全体会議で表彰している。前回より大幅に歩数が伸びた従業員、ランダムに選んだ順位の従業員にも粗品を進呈し、楽しんで取り組めるよう工夫をしている。高齢従業員でもランクインする人がいるそうだ。結果は社内掲示とメール送信によって公表しており、従業員の健康意識を高めるだけでなく、コミュニケーションの機会にもなっている。

従業員の健康には特に気を配っており、年に

1回の定期健康診断はもちろん、インフルエンザ予防接種も実施している。総務課が病院への予約を行うことで、2020年度は98%の従業員が接種した。金城総務課長は、「毎年しっかりと予防接種を行っていることで、インフルエンザにかかる従業員はほとんどいません。また、健康施設とも提携していますので健康づくりはこれからも推進していきたいと思います」という。

(4) 高齢従業員の声

鉄構部積算課で働く大城盛一さん(68歳)は、1969年に産業別学校を卒業し、大阪の工業所で4年間勤務した後、地元・沖縄に戻り、同社に入社した。以来、勤続48年。厳しい時代もあったが、まじめに勤め続け、会社の成長を支えてきた。現在は鉄骨工事の積算業務を担当している。「さまざまな業務にたずさわってきたので、これまでの経験が活かされるところにやりがいを感じます。」と胸を張る。

「自分のいままでの経験を後輩たちに教えていきたいです。鉄骨工事もそうですが、橋梁工事にも長くたずさわってきたので、そのノウハウもどんどん教えていこうと思っています」という大城さんは、ふだんから後輩たちにていねいに教えることを心がけている。穏やかな物腰と笑顔で接してもらえるので、若手従業員も質問がしやすい。若い世代とも、同世代や先輩とも、年齢にかかわらずよく話をするそうだ。



大城盛一さん

(5) 今後の展望

人材確保・育成が課題となっているなか、高齢従業員の優れた技術や豊かな経験を活かし、それらを若手・中堅従業員に伝承することにより、次世代の人材育成と企業の発展を促す。また、今後も、すべての従業員が笑顔で働くことができる、働きやすい、働きがいのある環境づくりを進めていくという。従業員を大切に、人材育成にも、ワーク・ライフ・バランスにも、そして高齢者雇用にも積極的に取り組んでいる同社の方針は、これからも変わらない。