

優秀賞

「就業しているかぎり」は賃金維持、昇給継続
シニア層の登用、新規採用も積極推進

大河津建設株式会社（新潟県燕市）

企業プロフィール

大河津建設 株式会社
(新潟県燕市)

- 設立 1975 (昭和50) 年
- 業種 総合建設・土木建築工事の施工・管理・請負等
- 社員数 30人 (2025<令和7>年9月1日現在)
 - 60歳以上 6人
 - (内 訳) 60~64歳 2人 (6.7%)
 - 65~69歳 3人 (10.0%)
 - 70歳以上 1人 (3.3%)
- 定年・継続雇用制度
定年70歳。希望者全員を75歳まで継続雇用。75歳以降は一定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は76歳

I 本事例のポイント

1975 (昭和50) 年に設立された大河津建設株式会社。「日々たゆまず努力を重ね、社会的に通用する技術を造り、さらに顧客に愛される会社を目指す」ことを経営方針に掲げ、地域の安心・安全をになっている。

おもな事業内容は河川の維持管理工事の請負だが、公共工事の現場には一定の有資格者を配置しなければならず、人材確保がむずかしいなか、経験豊富な高齢社員の活躍で活路を開いてきた。定年を70歳、継続雇用年齢を希望者全員75歳まで、一定条件のもと75歳以降も年齢上限なく継続雇用する制度にあらため、60歳を超えても給与・昇給・賞与等の処遇を変えない賃金制度を導入するなど、シニア層の登用、モチベーションアップに力を入れている。

POINT

- ① 2018 (平成30) 年に70歳定年制、希望者全員75歳・基準該当者を年齢上限なく雇用する継続雇用制度を導入した。
- ② 就業しているかぎり「給与を下げない」賃金体系とした。定年時までは役職も継続。70歳定年後も給与・賞与は従来の水準のまま、年1回の昇給も継続している。
- ③ 事務的な書類作成や業務で、現場の技術者らをバックアップする「建設ディレクター制度」を導入。負担軽減により、経験豊富なシニア社員が、専門的な仕事に集中して取り組むことができる環境づくりをしている。
- ④ 年齢を問わず、社員のスキルアップの取り組みを支援。1級土木施工管理士をはじめとする業務に必要な資格取得に関しては、費用を全額会社で負担している。



大河津建設株式会社（関連会社・氏田組と同一建物内）

II 企業の沿革・事業内容

大河津建設株式会社は1975年、新潟県長岡市に設立された。設立当時は土木工事の下請け工事が多かったが、事業を徐々に拡大。現在は燕市に本社を置き、元請会社として、信濃川の洪水を防ぎ、越後平野を洪水から守るために

建設された大河津分水路の維持管理工事のほか、道路、農業施設といった各種のインフラ整備も行うようになっただけでなく、同じ地域で創業100年の歴史を持つ建設会社・株式会社氏田組を傘下に収めるまでとなった。事業の9割以上を国土交通省・新潟県・燕市などからの公共工事が占めている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員数は、土木技術者、土木作業員、本社の事務を合わせて30人。うち60〜64歳は2人でいずれも現場作業員、65〜69歳は3人で1人が現場作業員、2人が現場監督をそれぞれ務めている。70歳以上は1人、76歳の最高年齢者で工事の管理業務などになっている。

建設業はもとも人手不足なうえ、公共工事の受注となると1級土木施工管理士などの有資格者の確保が必須で、人材確保は大きな課題となっている。ベテランで実績のある高齢社員には、できるだけ長く勤めてもらえるよう、処遇改善を含めた環境づくりに取り組んできた。

現在働いている高齢社員の活躍推進に加え、シニア層の転職者も積極的に受け入れている。2025（令和7）年度は9月時点で、すでに65歳以上の人材1人を採用。さらに、71歳の土木施工管理の人材を採用予定で、本人が直接来社し、「働きたい」とアピールしたことが

きっかけだという。資格、経験を有し、意欲のある高齢者に対しては、年齢にかかわらず門戸を開いている。

IV 改善の内容

① 制度に関する改善

① 70歳へ定年年齢の引き上げ

2018年、定年を60歳から70歳に引き上げた。当時は、豊富な経験と知識があるベテラン社員の多くが定年の時期を迎えつつあり、このまま60歳定年で退職されてしまうと、人手不足のため受注がむずかしくなることが懸念される状況だった。人材確保と、長年会社を支えてきた高齢社員の経験や知識を会社の今後の継続的な発展に活かすことを目的に、70歳への定年引き上げに踏み切った。

② 希望者全員75歳までの継続雇用制度

定年後の継続雇用については、70歳以上で本人が希望すれば、75歳まで1年更新で再雇用契約が可能になるよう就業規則に定めている。さらに75歳以降も年齢上限なく、会社が必要と認め、本人が希望すれば、1年更新で雇用を延長できることとしている。

③ 給与・昇給・賞与などの処遇を維持

定年や再雇用制度の変更にあわせて、処遇の改善も行った。賃金は職務や役職に応じて決定し、諸手当には工事現場に出た場合の「現場管

理手当」などがあるが、70歳の定年以降も職務や役職、勤務の内容に応じて、従来通りの基本給、手当を支給し続けることとした。

昇給は年に1回、6月に行っているが、就業を継続しているかぎりは、年齢を問わず昇給を実施。処遇を充実させることで、シニア層のモチベーション維持にもつなげたい考えだ。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 建設ディレクター制度導入による負担軽減

「建設ディレクター」とは、工事施工に関するデータの整理・処理、施工関連の書類の作成、ICT業務を主として行う新たな職域。バックオフィスから建設の現場をサポートすることで、現場の負担軽減につながれると、建設業界でも注目されており、民間資格も設けられている。

数年前から、建設ディレクター制度を導入するための取組みを始め、20〜40代のITスキルのある女性を3人採用。現在は、おもに施工関連の書類作成で、現場のサポートを行っており、「負担が減る」と、特にシニア層の社員から好評だ。

建設ディレクター制度による採用を増やすことで、人件費は増加するが、負担軽減により、ベテラン社員が専門性の高い仕事に集中することができると効果は大きい。

② 資格取得の支援

社員のスキルアップやキャリアアップを目的

として、「キャリアアップ支援制度」を設けている。この制度では、建設ディレクターの資格取得に向けた指導・育成も実施。高齢社員を含む現場作業者の負担軽減に資する人材の育成を旨としている。

また、土木施工管理士、建築施工管理士など、会社業務に必要な資格取得支援も積極的に展開。年齢を問わず、チャレンジする社員には、必要な費用を全額負担している。

「会社に有益な資格はどんどん取ってほしい」と熊谷祐治社長。熊谷社長によれば、72歳の取締役会長も自ら率先してチャレンジを続けており、最近では「高所作業車」の資格を取得するなど多くの資格を取得しているそうだ。

(3) 雇用継続のための作業環境や作業の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生などの取組み

① ICTや最新機器の活用

ICTや最新機器の導入により、工事現場での安全確保、省力化で、高齢社員が働きやすい環境の整備を進めている。

・測量

専用タブレットを使用した3Dスキャナーを導入。構造物をつくる位置を特定するための測量は、従来2人1組のペアで行わなければならないが、3D測量により1人で行えるようになり、省力化につながった。立ち入りが困難な地域や危険箇所でのデータ取得も可能になった。

・草刈り

河川の維持管理の作業の一つに、堤防の草刈りがある。従来は勾配がきつかったり、複雑な場所は人力で行ってきたが、2024年度に小型の機械を導入。傾斜角度が40度程度までのところは機械で除草が可能になり、危険や負担の軽減につながっている。

② 健康診断などの充実

法定の一般健康診断は、健診機関に本社社屋に来てもらい、社員が受診しやすいようにしている。さらに希望者には、人間ドックの受診費用の一部を補助している。

健康維持への意識を高めるため、社員向けの講座なども実施。昨年度は、保険会社から提案を受け、「血管年齢測定会」を行っている。

③ 安全衛生大会の開催

年に1回、関連会社の株式会社氏田組と合同で、安全衛生大会を開催している。作業の安全や労働災害の防止の取組みとともに、衛生に関する講座を実施する内容だ。昨年は、スポーツジムを運営する会社から講師に来てもらい、体力維持のためのエクササイズを行った。

④ 熱中症対策

近年の夏の酷暑に対応し、熱中症対策にも力を入れている。

・軽量ライフジャケットの導入

河川維持管理工事などでの河川近傍作業では、落水の危険から身を守るためライフジャ

ケットの着用が必要となる。暑さ対策として、従来のものより涼しく軽量でコンパクトなライフジャケットを導入した。

⑤「週休2日」の確保

北陸ブロックの国、県、代表市町村、特殊法人等で構成される「北陸ブロック発注者協議会」では2024年6月から、建設業の働き方改革を進めるため、発注者と受注者の双方が宣言し、週休2日の確保を目ざす取組みをスタートさせた。こうした状況もふまえ、作業現場では完全週休2日制を実現させている。

そのほか、さまざまなツールの導入により効率化を図るなどで、残業時間の削減、有給休暇の取得にも取り組んでいる。前期では「月平均残業時間4・7時間」、「年間有給休暇取得日数16・5日」を達成した。

(4) 高齢社員の声

土木統括部長として現場トップの役割をこなす畔上徹さん(68歳)。「公共工事などの減少で、勤めていた建設会社が自主廃業したことを受け、50歳のときに入社した。土木工事に長年たずさわり、豊富な経験を持ち、1級土木施工管理士の資格を有するベテランとして、公共工事の受注にも欠かせない存在だ。

畔上さんが現在担当しているのは、土木工事全体のマネジメント。工期の管理や職人の管理で、現場監督の役割になっている。「デスクに座ってできる仕事と現場と半分ぐらい

です」といい、現場での作業も少なくないそうだ。

一方で畔上さんは、そういった「体を動かす仕事」が元気の源になっているそうで、「現場を歩くのが運動の一つ。朝7時に家を出て、帰宅は17〜18時ごろです。機械と同じで、仕事に行って規則正しく体を動かし、家に帰って食事をしたりお酒を飲んだりして心と体の栄養を補給する。そのくり返しが健康維持につながります」と話す。

当面の目標は「70歳まで働くこと」。一方で、「動けるうちは、仕事に就かせてもらっているのが一番です」ともいい、働き続けることへの意欲も滲ませていた。

(5) 今後の課題

公共工事を受注し、作業が行われている間は、工事管理業務を行う現場監督も現場作業員も、基本的に工事現場に常駐しなければならない。そのため、現場作業にたずさわる社員の場合は、短日・短時間勤務など柔軟な働き方を導入するのはむずかしいのが実情で、制約があるなか、高齢社員でも働きやすい環境をいかにして整えていくのが課題になる。熊谷社長は、「建設ディレクターの取組みなどを拡大し、有形無形の負担軽減を進めたい」との考えで、工夫を凝らした働き方改革を進めていく方向だ。

人手不足の深刻化が予想されるなか、さらなる高齢者の新規採用も視野に入れている。ただ



熊谷祐治社長(左)と畔上徹さん(68歳・右)

し、熊谷社長によると、高齢者の新規採用に関しては採用してもすぐに現場監督として働くことができないため、「少し動きづらい」面があるとのこと。こうした制約のもと、高齢者のなかから、いかにして人材を発掘するかも課題だという。

高齢社員が働きやすい環境を整えながら、その知識や技術、経験を活かし戦力として活用する同社の活躍に、今後も期待が集まる。