

高齢従業員が自らの国家資格を活かし
即戦力として活躍できる職場環境を実現

藤田建設工業株式会社
(福島県東白川郡棚倉町)

企業プロフィール

藤田建設工業 株式会社

(福島県東白川郡棚倉町)

- 創業 1950 (昭和25) 年
- 業種 総合工事業
- 従業員数 173人 (2025〈令和7〉年4月1日現在)
 - 60歳以上 78人
 - (内 訳) 60～64歳 25人 (14.5%)
 - 65～69歳 32人 (18.5%)
 - 70歳以上 21人 (12.1%)
- 定年・継続雇用制度
定年65歳。希望者全員を70歳まで再雇用。その後は運用により一定の条件のもと、年齢上限なく再雇用。最高年齢者は87歳

I 本事例のポイント

藤田建設工業株式会社は1950 (昭和25) 年に創業した。創業以来「仕事は仕事でとれ」を掲げて業容を拡大。この言葉は「良い仕事をすると呼び水となり、次の仕事を呼んでくる」という思いが込められており、全社一丸となって地域に評価してもらえる会社づくりを目標としてきた。

また、同社は福島県で最も多くの「福島県優良建設工事知事表彰」を受けており、技術力と施工品質が高く評価されている。雇用管理の面でも「仕事と生活の調和」推進企業など多くの認証を受けており、さらに、2020 (令和2) 年から4年連続で「健康経営優良法人」(中小規模法人部門) の認定を受けるなど、従業員の健康に対する意識の高さもうかがうことができる。

POINT

- ① 経験豊富な高齢従業員は、事業継続に不可欠な存在であり、就業規則を改定して、定年年齢と継続雇用の年齢上限を引き上げて、長く継続して働ける環境を整備した。
- ② 高齢従業員は国家資格保有者が多いため、専門性を活かして活躍してもらうために定年後も資格手当を支給して、給与の底上げを図った。
- ③ 柔軟な勤務形態により高齢従業員の就業継続を支援。また、継続教育制度(CPDS)を活用し、中高年のスキル維持・向上を促進した。さらに、70歳以上の従業員の表彰制度や会長特別賞により、高齢従業員の意欲向上を図った。
- ④ ICT、DXの導入により作業効率を向上させつつ、高齢従業員の経験・技能を活かせる職場を実現した。



藤田建設工業株式会社

⑤健康講習、熱中症対策、感染症予防など、健康管理体制の強化に努め、健康経営優良法人の認定を受けた。

II 企業の沿革・事業内容

同社は創業75年を誇る総合工事会社である。創業以来、管路更生工事や、建設プロジェクトに関する調査・研究・企画・設計など幅広い事業を展開してきた。ISOの認証取得や働きやすい職場づくりにも注力し、地域と顧客に評価される企業を目指してきた。「良い仕事」が次の仕事を呼ぶ」という精神を大切に、信頼と実績を積み重ねている。雇用管理に関する認証も数多く受けており、とりわけ仕事と子育てが両立できる職場づくりに取り組み、2007（平成19）年に「仕事と生活の調和」推進企業、2008年に「子育て応援」中小企業、2016

年に「働く女性応援」中小企業などの認証を県より受けている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

本店を置く福島県東白川郡棚倉町は、人口減少と高齢化が進む地域で、事業継続を推進するには若年者の採用もさることながら、高齢従業員の活躍が不可欠であった。特に国家資格を有する高齢従業員の存在は、建設業における品質確保や受注維持に重要な役割を果たしていることに鑑み、高齢従業員が長期にわたり活躍できる職場環境の整備は喫緊の課題であった。

2020年に就業規則を改定し、定年年齢と継続雇用制度の年齢上限の引上げを行い、高齢従業員が長期にわたり活躍できる職場環境の整備を進めた。現在、60歳以上の従業員数は78人、そのうち70代は19人、80代は2人で、最高年齢者の87歳の従業員はこれまでの経験を活かして経営相談や福島県内はもとより、さらに広域の情報収集において活躍している。

IV 改善の内容

（1）制度に関する改善

①定年年齢の引上げ

2020年に60歳定年と希望者全員65歳までの継続雇用制度の年齢をそれぞれ5歳ずつ引き

上げ、定年は65歳に、継続雇用は希望者全員70歳までとし、70歳以降も本人の健康状態と業務量により年齢上限なく再雇用している。同社には「高齢従業員には定年後も働けるかぎりは働き続けてほしい」という思いがある。同社の会長は、人生の目的・目標を持ち、社会に貢献することが元気で長生きする秘訣であり、「きょうういく（教育々今日、行くところ）」と「きょうよう（教養々今日の用事）」を持つことを高齢従業員にすすめている。

②賃金制度・人事評価制度

定年後も安定した収入を確保できるように賃金制度を整備し、満60歳で肩書きは変わるものの、給与は同額を支給している。65歳で定年を迎えると、役職を外れスタッフ職となるが、基本給は定年前の約85%を維持し、引き続き月給制を採用している。70歳以降は日給制へ移行するが、国家資格手当は年齢にかかわらず支給しており、高齢従業員の収入を安定させている。これにより高齢従業員の生活の安定を図るとともに、若手従業員が資格を取得する意欲の向上にもつながっている。

また、高齢従業員のモチベーションの維持・向上のため、定年後も評価制度を導入しており、上司による評価結果を専務（2人）と常務の3人による確認を経て社長が最終判断し、賞与に反映している。評価には査定用シートを使用しているが、高齢従業員は時短勤務や勤務日数が

異なるので柔軟に対応している。

③勤務形態

定年後の再雇用に際しては「再就職希望申出書」を提出してもらい、本人の希望に沿った柔軟な働き方を可能なかぎり認めている。実際に、親の介護のために週3日勤務の選択、遠距離通勤にもなう時差出勤の選択、公的年金の受給に配慮した勤務日数の調整など、多様な働き方が実現しており、定年退職による知識や技能の流出を防ぐ効果を上げている。

④役割の明確化

定年年齢を引き上げたことによる60歳から65歳までの5年間に、役職者の役割として「後任への引継ぎ」や「後進の育成」を明確化し、技術・技能の確実な伝承を行うため役職名を変更し、後任者への確実な引継ぎを行っている。後進が育っていないからといって、役職を継続するのではなく、あえて役職名を変更することで、引き継ぐほうも引き継がれるほうもタイムリミットを把握し、確実に技術・技能を伝承できるようにしている。役職名の変更の例としては、「執行役員」↓「ゼネラルマネージャー」、「取締役」↓「参与」、「部長」↓「シニアマネージャー」などがある。

(2)意欲・能力の維持・向上のための取組み

①国家資格取得の支援

建設業では、高い品質を提供するために「有資格者」の存在が不可欠であり、実務経験を重

ね、国家資格の取得を希望する従業員には受験費用や教材費、講習の費用を全額会社が負担して資格取得の後押しをしている。その結果、従業員の64%が有資格者となっている。継続学習制度(CPDS)も活用しており、技能の陳腐化を防ぎながら、実務に即した知識を継続的に習得できる仕組みは、特に中高年従業員にとって有効である。

②表彰制度

70歳以上の従業員を対象に、年間を通じて無事故・無違反で業務に精励した者を「優良従業員」として表彰する制度を設けている。さらに、70歳を迎えた従業員には「会長特別賞」を贈呈、これにより、高齢従業員の安全意識や法令遵守意識の向上を図るとともに、表彰を通じてモチベーションの維持・向上につなげている。

(3)雇用継続のための作業環境の改善

健康管理、安全衛生、福利厚生取組み

①メリハリのあるICT、DX、BIM/CI M化
国土交通省が推進する「Construction」や「建設DX(デジタルトランスフォーメーション)」、「BIM/CI M(3次元データを使った設計・施工)」といった最新の技術を活用し、現場の効率化や作業の高度化に取り組んでいる。特にBIM/CI Mは、設計図をデジタル化し、それをもとに施工を機械で行う情報化施工である。

しかし、現場の環境や条件は異なるため、細かな調整には熟練者の知識や経験が必要とな

る。施工そのものは、機械化により若手でも対応可能であるが、各工程や仕組みを理解しながら進める必要がある。このため、現場では高齢の熟練者が若手に指導を行いながら、ともに施工を進めている。

高度な技術を活用したICT化などを進める一方で、同社は働き方改革の一環として、全従業員の残業時間や年次有給休暇の取得状況を一元的に管理できる電子出勤システムを導入した。一般的に普及しているスマートフォンのアプリによる管理方法は、高齢従業員にとっては操作のハードルが高いと判断し、だれでも簡単にカードをかざすだけで出勤情報が記録されるシステムを採用。さらに、このカードには社是や経営方針を印字し、従業員が日々の業務のなかで自然と企業理念にふれられるよう工夫されており、企業風土の醸成にも寄与している。

②作業環境改善

高齢従業員の安全と負担軽減を目的に最新技術を積極的に導入している。作業効率や利便性、安全性の向上を目的に導入したラジコン草刈機は、斜面作業の危険を回避することで身体的負担の大幅な軽減につながった。電動バックホウ(地面を掘削するために使われる建設機械)は、振動・騒音・排気ガスを抑え、高齢従業員の疲労軽減と環境負荷低減に寄与している。

③安全衛生、健康管理

高齢従業員の健康維持と安全確保を目的に、

年2回の外部講師による健康講習を実施している。腰痛や眼精疲労対策としてストレッチ指導を行い、参加者からは高評価を得ている。全従業員が民間医療保険に加入しており、病气やけがへの備えも万全である。健康診断後の二次検査も徹底し、再受診を強くうながしている。

さらに、熱中症対策として電動ファンつき作業服やWBGT値（暑さ指数）の管理を徹底し、感染症予防ではインフルエンザ予防接種を全額会社負担で実施している。

(4) その他の取り組み

同社は、高齢者雇用に積極的に取り組むだけでなく、すべての従業員が働きやすい職場づくりを推進してきた。温泉施設を活用した研修では世代間交流を促進し、健康経営の推進により「健康経営優良法人」に4年連続で認定されている。

また、障害のある従業員や高齢従業員には設備改修や柔軟な勤務形態を導入し、女性には育児支援や役職登用、安全パトロールなどを実施、だれもが能力次第で活躍できる社風の構築を推進している。

さらに、地域資源を活用した事業展開により、地域経済への貢献も評価され、2018年には「地域未来牽引企業」（経済産業省）に選定された。

(5) 高齢従業員の声

熊田秋夫さん（73歳）は社歴16年目を迎えた。営業企画部に所属し、現在も技術者として第一

線で働く。数多くの資格を活かし、電気工事、太陽光発電所の維持管理および社内作業所の仮設電気設置業務を担当、取引先からの信頼も厚い。現在は、若手の電気担当者へ技術の伝承、指導教育にも注力している。

「電気工事にたずさわり53年、入社して16年間仕事に取り組むことで、充実感、達成感などの手ごたえを感じています。まだまだ日々勉強の毎日で、スキルや知識の向上に努力し、お客さまや会社に貢献できるよう、もう少しがんばりたいと思っています」

金沢真さん（66歳）は熊田さんと同じく数多くの資格を有しており、管理部の安全を担当する技術者、技能検定の講師として活躍しながら職場の安全管理に不断の努力をほらい続けてきた。現在は、後任の指導・育成に尽力し、地元の野球チームなどの地域活動にも貢献、人脈を活かしながら積極的に活動している。

「この12年間、安全管理者として災害発生防止に努めてきました。この間、災害件数が4分の1まで減少したことをふり返ると、経営方針である『安全は会社のいのち』を全従業員へ意識づけてきたのではないかと感慨深いものがあります。今後も若手の技術者を教育し、引き続き、災害防止に努めてまいります」

(6) 今後の課題

同社は県内企業を代表する立場として、法令を遵守し社会的要望に応えて邁進してきた。



熊田秋夫さん（73歳）



金沢真さん（66歳）

高齢者雇用に関しても検討を重ね、できることからいていねいに実施してきた姿勢はこれからも維持していきたいと考えている。

一方で、昨今新たに求められている「Construction、建設DX、BIM/CIM」などの電子化に積極的に取り組み、業務効率化、人手不足解消につなげるとともに、これらの仕組みを利用し、高齢従業員への活用や作業負担軽減に活かし、長く企業で活躍できる風土づくりを目指していく。時代の一歩先を行く同社のチャレンジは続く。