

けんせつ ケイセイマサキ建設 株式会社

企業プロフィール

所在地 北海道新冠郡

創立 昭和63年（1988年）

業種 総合建設業

従業員数 57人 （2024.1.1現在）



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 定年後は就業規則により希望者全員を年齢の上限なく継続雇用

現在の最高年齢者 87歳 職務内容：建築物の設計等

年齢別従業員数

●正規従業員 45人

●非正規従業員 12人

60～64歳 13人（22.8%）

65～69歳 5人（8.8%）

70歳～ 7人（12.3%）

事例のポイント

1

制度の整備

人材不足の解消、高齢社員の経験・ノウハウの継承のため、定年年齢の引き上げと希望者全員年齢制限なしの継続雇用制度へ改正

2

スキルアップ

業務プロセス、オペレーションを明確にすることで、高齢社員の新しいスキルの修得、システムの活用を実現

3

技術・技能継承

高齢社員のOJTによる、若手技術者への技術・ノウハウの継承

4

安全衛生

通勤時の安全面や作業時の身体的負担を考慮した、近隣の現場、高低差の少ない平地の現場への配置

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

活用方針・活用戦略
仕事内容・就労条件
制度の整備

・若手の採用難による人材不足、高齢社員の経験・ノウハウを継承しながら会社の競争力を維持・向上することが必要となっていた。

定年65歳、希望者全員を年齢の上限なく継続雇用することとした。高齢社員からだけでなく若手・中堅社員からも好評なうえ、技術者数が確保されることで同時に受注できる工事の件数が向上した。

2

能力開発
スキルアップ

・積極的にCADを導入した時期、建築部門に現役設計士が少ないことが課題となっていた。

施工管理ソフトを導入し、業務プロセス・オペレーションを明確化することで、高齢社員も新しいスキルを取得しやすくなった。高齢社員が既存の業務・システムに対応している姿は、現役社員のスキル向上の誘因、生涯現役の意識醸成につながり、スキルアップし続ける組織風土を形成している。

3

仕事内容・就労条件
技術・技能継承

・現場代理人は図面作成、施工図作成、積算、発注業務、工程管理、原価管理、安全管理全般を担う必要があり、その習得は困難であった。

知識・経験が豊富な高齢社員と若手社員を同一現場に配置することで、技術・ノウハウの指導・継承を可能としているうえ、業務の分担による作業負担軽減につながっている。

4

仕事内容・就労条件
安全衛生

・高齢社員の通勤時の安全面への対策、作業時の身体的負担軽減が必要であった。

高齢社員には、加齢による視力・筋力の低下が起こりうることから、通勤時の安全面及び作業中の身体的負担を考慮し、できるだけ近隣で高低差の少ない平地の現場へ配置している。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html