

誰もが生涯現役を目指せる 職場環境を

株式会社植松建設

私たち株式会社植松建設は、厚生労働省と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が共催する「高年齢者活躍企業コンテスト」において、令和6年度の「厚生労働大臣表彰最優秀賞」を受賞しました。

このコンテストは、高年齢者雇用の重要性について、国民や企業などの理解の促進と、意欲のある高年齢者がその能力を十分に発揮して働き続けられる職場づくりに関するアイデアの普及を目的としています。高年齢者がその能力、経験を十分に活かし、いきいきと働くことができるような創意工夫がなされている企業の事例が全国から寄せられます。その中で他の範となると認められ、賞をいただいたことを社員一同大変喜んでいきます。

ただし、我が社の取り組みは広い視野を持った一般的なものではなく、目の前の課題をいかに解決していくかという私たちの現実と向き合って導き出したものです。特別なものであるという認識はありません。地方の中小企業が、地元に貢献し続けられるよう、未来へと事業を継続するために行った取り組みの一例として、ここに紹介させていただきます。

1. はじめに

株式会社植松建設は、1933（昭和8）年に土木

工事を生業とする「植松組」として佐賀県鹿島市にて創業。創業以来、主たる事業である土木工事を中心に事業を展開し、現在では下水道の維持・管理業や不動産業にも業域を拡大するなど、地域のインフラ整備に貢献してきた。現在は、3代目代表が陣頭指揮を執り、創業92年目を迎えている。

今から20年ほど前、多くの建設業者がそうであったように、例にもれず大幅な人員削減を余儀なくされた。その影響は長期に及び、人手不足の恒常化と社員の高齢化は避けられない状況であった。そして、今から7年前の決算月には、50歳以上の社員が全体の約7割を占めるようになっていた。このまま手をこまねいて5年、10年とただ時間を積み上げることが、事業継続の危機となるのは目に見えていた。

2. マインドセットの転換

90年の歴史の中で、新卒社員を採用したことはなかった。中途採用ありき、即戦力ありきの採用であり雇用だった。厳しい職人の世界であり、「背中を見て学び、自分で育て」が基本であった。それになじめない者は去っていき、去る者は追わなかった。それでもやっていけた時代だった。

しかし、時代は変わり、地域から選ばれるため

には、まずは社員から選ばれる会社でなければならないと強く想うようになった。また、その想いと同じくらい強く、現在のクオリティーを保つためにも、まだ元気で働いている熟練スタッフの技術を、今のうちに次世代に継承していかなければならないと考えるようになった。

子どもや若者に対して、建設業に興味を持ってもらうための活動(地元の学校と連携した見学(写真－1，2)やインターンシップ，重機の展示(写真－3)，イベントへの参加)を多岐にわたって実施，地元のテレビCMやスポーツ支援を通し

た広報も行った(写真－4)。また，企業説明会に年間を通して定期的に参加し，高校や専門学校，大学訪問などを行うことで，新卒採用にも積極的に取り組んだ。

このような活動は売上に直結することはない。受け入れたり参加したりすることで，収益を損なうことさえある。未熟な若者を教育する時間は，効率よく現場を進めることには逆行する。しかし，経営者が先頭に立って，社員一人一人のマインドセットを転換するための多くの取り組みを行うことで，好循環が生まれた。



写真－1 高校生対象の会社見学①



写真－3 サッカーイベントでの重機展示
(一般参加幼児と社長)



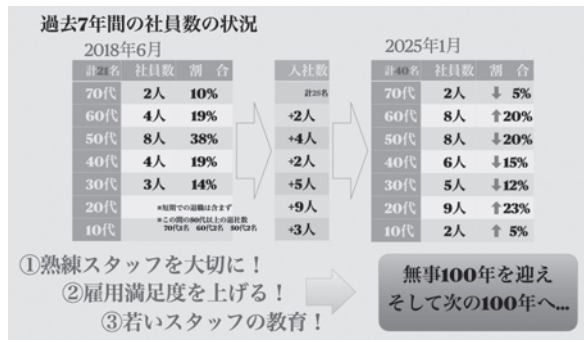
写真－2 高校生対象の会社見学②



写真－4 プロバスケットチームと中学生の交流企画

3. 熟練スタッフの重要性とみんなが活躍できる職場

数年をかけてさまざまな施策を実践してきたことが功を奏し、社員数は倍増し、10代・20代の社員が全体の約3割を占めるまでになった（図－1）。



図－1 社員数の推移

ただし、未熟練者が多くなったということは、業務を効率よく進めるという面でも、教育を行い育てていくという面でも、高齢である熟練スタッフの重要度はさらに増す。若者の雇用とともに、今まで以上に高齢社員を大切にしていくことが重要であり、両輪で強化していったこそ効果を発揮すると考えた。会社に関わる全ての人が幸せになることを目指す「互惠」という経営理念の下、誰もが活躍できる職場環境の実現に注力してきた。

事業を支える貴重な戦力として高齢社員を尊重し、ここ数年で実行した取り組みの詳細を紹介していく。

4. 制度に関する改善

(1) 定年制の廃止

旧制度では定年65歳、継続雇用の上限年齢を70歳としていた。しかし、2022年に就業規則を改定し、定年制を廃止。その中心的な役割を担った総務課長自身が、70歳という継続雇用の年齢制限を2年後に迎えるタイミングでの制度改定で

あった。彼は、「定年がなくなり仕事を辞するタイミングを委ねられることで、今やっている仕事にも張りが出て、モチベーションが上がった」と、職務に対し気持ちが前向きになったとその効果を話している。この2月に70歳となった総務課長は、現在もバリバリ活躍中である。

(2) 人事評価

社長との年1回の面談を実施し、高齢社員の思いや願いを直接聞いている。また、高齢による給与カットや昇給なしということはせずに、年齢に関わりなく評価に応じた給与支給と昇給を実施している。なお、新入社員には、入社後1・3・6・12カ月の年4回の社長面談を行っている。

(3) 柔軟な勤務制度

定年制の廃止に伴い、勤務形態の見直しに着手した。個々の体力の低下や健康状態などを考慮し、柔軟に働ける勤務制度を構築。短日短時間勤務制度を設け、本人の希望に応じて働ける仕組みとなっている。また、自身の病気や家族の介護、出産、子育てなど、本人の申し出に応じて柔軟に勤務形態を変更することが可能で、人材の定着と離職防止につながっている。

5. 意欲・能力の維持・向上を目指す取り組み

(1) 相互理解と連携強化

年に1回、全社員から社内設備の充実や機材購入の提案を募っている。この取り組みにより社員からの意見や提案がしやすくなり、積極的に意見を出し合う雰囲気が醸成されている。また、佐賀県の多文化共生さが推進課とともに定期的にチームビルディング研修を行い、年齢や熟練度、国籍の違いを埋めるために相互理解力の向上を図っている（写真－5）。

(2) OJT 制度による効果的な技能継承

後継者育成のために若手社員からの希望を聞き



写真-5 チームビルディング研修の様子

とり，身に付けたい技術について，現場で直接指導することで技能継承を行っている。また，型枠大工や左官，石積みなどの分野では，若手社員が希望する技術を熟練スタッフの下で習得できるような仕組みを整えている。

(3) 資格取得支援制度

高年齢社員を含めた全社員を対象に「資格取得支援制度」を導入しており，資格取得に必要な講習代や教材，交通費などの全費用を会社が負担している。資格取得者が増加することでサービス品質や安全性，工事受注数の向上を図っている。

(4) ペア就労で双方向の知識共有

施工管理の分野では，高年齢社員と若手社員がペアを組んで工事を担当することで，高年齢社員



写真-6 ベテランと若手のペア就労

の負担軽減を図るとともに，若手社員が仕事を学ぶ機会となっている（写真-6）。一方，IT 機器については，若手社員が高年齢社員に操作手順などを教えており，双方向の知識共有が実現している。

6. 雇用継続のための工夫

(1) 作業環境の改善

① 軽量機器の導入と機器のコードレス化

高年齢社員のリクエストに応えたサイズの機材を選定することで，効率的かつ安全に作業を行え



写真-7 軽量機器の導入



写真-8 コードレス機器の導入

る環境を整備している（写真－7）。また、作業で使用する機器のコードレス化を進めている（写真－8）。コードがないことで機器を持って移動する際の転倒や転落のリスクが軽減されるとともに、転倒災害の防止に配慮したコードの配線作業そのものも省略した。

② コミュニケーションツールの導入

情報共有が大きな課題であったため、パソコンはもちろんスマートフォンでも利用可能な建設業向けコミュニケーションツールを導入した。これにより、社内のスケジュール管理だけでなく重機の予定管理、案件のデータ、写真・動画の共有、進捗管理など、業務の共有や情報の一元化が可能になった。当初は戸惑う社員も多かったが、高年齢社員も徐々に使い方に慣れてきて、生産性の向上につながっている。

(2) 健康状態の維持と健康意識の向上

腰痛予防や身体負荷の軽減を目的に、アシストスーツの導入を行った（写真－9）。これにより、長時間同じ姿勢を維持する作業でも快適に行えるようになり、体力消耗が抑制され、作業効率も改善した。また、熱中症予防対策として、当初は電動ファン付き作業服を支給していた。近年は各社員が自分に合った対策を取れるよう、6～9月までの間、毎月定額で熱中症対策費を支給している。ソフト面での一番の成果は、毎日の安全朝礼である。社長が必ず参加し、訓示を行った後、自



写真－9 アシストスーツの導入

ら気になる社員に声をかけ心身の健康観察を行っている。また、安全朝礼では、ラジオ体操からスタートすることで、雰囲気が一新された。

さらに、社員の健康状態を維持することが戦力の維持につながると考え、全国健康保険協会佐賀支部の「がばい健康企業宣言」にエントリーし、健康維持活動に全社一丸となって取り組んでいくことを宣言した。そして、60歳以上の社員には骨粗しょう症検査を個人負担なしで実施、就業時間内での二次健康診断・特定保健指導を行った。インフルエンザの予防接種も同様に実施し、感染者「0」を継続中。事務所や倉庫に血圧計を常設したり、年1回は専門家を招いての「健康研修」を全社員参加で行ったりするなど、多彩な健康管理の取り組みを行うことで、社員の健康意識の向上を目指している（写真－10）。



写真－10 血圧計の設置（総務課長）

7. おわりに

「高年齢者活躍企業コンテスト」受賞が縁での寄稿のお話だったこともあり、高年齢社員へのアプローチを中心に原稿を書かせていただきました。

私たちの願いは「関わる全ての人の幸せ」です。老いも若きも男も女も、国籍も経歴も関係なく、植松建設に集まった一人一人が輝ける職場環境づくりを目指しています。まだまだ道半ばでもあります。

中学生の職業体験や普通科高校の職場見学の受け入れを積極的に行いました。高校卒業から建設系専門学校への進学に向けた奨学金制度も設けました。その縁で留学生や高校の新卒社員入社がなかった。もちろん、実施への不安も現場の戸惑いもありました。教える難しさも口をついて出ました。それでも、長年勤務している社員が「職場が明るく楽しくなった」と、この変化をとて

喜んでくれました。

2023年に農業法人を設立しました。技術継承を目的とした寺子屋のようなものをつくりたいとも考えています。そして、それらで活躍する高年齢社員の姿を想い描いています。若者と高年齢者がいきいきと仕事ができるよう、「互恵」精神の具現化を目指し、まだまだ挑戦を続けていきます(図-2、写真-11)。

あなたの未来を応援します

あなたは どんな未来を 思い描いていますか？

入社後の就学制度

The possibilities are endless.

資格取得の
全面サポート

“武者修行”支援

わたしたちといっしょに 未来を描きませんか？

TEL: 0954-62-3526
FAX: 0954-62-5561
Mail: info@uematsu-k.jp

株式会社 植松建設

〒849-1311 佐賀県鹿島市大字高津原 3541 番地 1

<https://www.uematsu-k.jp>

あなたの未来を応援します We believe in you!

3つの金力応援でサポートします!!

入社後の就学制度

高校卒業から建設系専門学校への進学に奨学金を設けています！

○社員として給与を受け取りながら進学することで、専門的な知識技能の習得に専念できます。

入社1年～3年の実務経験後は授業料負担ゼロで進学できます！！

○実務経験を土台とした更なるスキルアップのチャンスを提供します。その間の給与も保証します。

“武者修行”支援

☆石工☆左官☆型枠☆鉄筋 etc 職人への社外修行も奨励します！

○建設業の中でも引く手数多の“匠の技”を身に付けるための修行に安心してチャレンジできます。

修行先の選定・交渉はもちろん、給与保証や社会保障も植松建設が万全サポート致します。

資格取得の全面サポート

資格取得に関する費用を植松建設が全額補助します！

○講習代、テキスト代、受験料、交通費 etc 個人負担無く資格を取得することが出来ます。

取得資格実績★1級2級土木施工管理技士★1級2級建築施工管理技士★宅地建物取引士★2級建設機械施工管理技士★大型自動車免許★その他技能実習・講習多数 21年度約40以上個人取得

上記内容の詳細についてご興味ございましたら、お気軽にお問い合わせください。

株式会社 植松建設

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDG 11: Sustainable Cities and Communities

地元で愛されて創業92年 ～人と自然環境に優しい企業でありたい～

図-2 資格取得支援・応援フライヤー



写真-11 若者とベテランと外国籍の社員と ～植松建設～