

大切な「人財」が長く活躍できる 職場環境の構築に向けて

藤田建設工業株式会社

1. 受賞に際して

私たち藤田建設工業株式会社は、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令和7年度「高齢者活躍企業コンテスト」において、「厚生労働大臣表彰 特別賞」を受賞しました（写真－1）。



写真－1 令和7年度「高齢者活躍企業コンテスト」表彰式

コンテストへの応募は、高齢・障害・求職者雇用支援機構主催の高齢者雇用管理セミナー「人生100年時代！シニアの力を活かして」において、事例発表させていただいたことがきっかけでした。世の中の状況や現実に向き合い、「自社としては当たり前」と考えていた取り組みが、「他の

模範となる事例」とであると評価され、さらには、大変名誉な賞を受賞するに至り、コンテスト応募に際し、ご尽力いただいた関係者の皆さま方に衷心より感謝申し上げます。

2. 企業の沿革・事業内容・方針等

(1) 会社の概要

藤田建設工業株式会社は、福島県東白川郡棚倉町に1950（昭和25）年に創業した「総合建設業」の会社です（写真－2）。社員数は令和7年11月時点で168名、平均年齢51歳。主な事業は道路、土木をはじめとした建設事業のほか、集合住宅や倉庫等の大型施設から戸建て住宅まで幅広い建築を担い、管路更生をはじめとした特殊工法によるインフラの維持・管理・更新工事を行っています。現在の6代目代表取締役社長は、社員から代表者へ就任しました。東日本大震災など未曾有の災害等の難局を超えて、75周年を迎えました。



写真－2 社屋外観

(2) 大切にしていること

建設業は人員確保に大変苦勞する環境にありました。1980年代末，建設業は多くの方に3K（きつい・きたない・きけん）として認識され，その後，「給料が安い」，「休暇がない」も加わり，5Kという言葉も出現しました。地域の守り手としての建設業の真の魅力を伝えることができず，経済的にも厳しく，新規の人材雇用が困難な時期がありました。

私たちは，どんなに厳しい状況であっても，先代がつないできた会社を永続させるために人材の新規採用を続け，「責任をもって地域に貢献できる人材に育てる」ことに注力してきました。一方で，豊富な経験と優れた技術力を持つ熟練社員には，若手教育に尽力してもらいながら，長く活躍できる場所と就業機会を提供していくことを大切にしてきました。

(3) 会社の方針と指針

当社の社是は「仕事は仕事でとれ」です。これは創業者が「お客様が求めるよりも良い仕事をすることで，仕事の結果が次の仕事の呼び水にな

る」という信念を込めたもので，会社のDNAとなり，現在まで引き継がれてきた大切な言葉です。

社員一丸となり地域に根差した企業づくりを続け，評価をいただくために「人材」は欠かせません。経営方針に「安全は会社のいのち」，「品質は私たちの誇り」，「環境保全は私たちの努め」，「社員の喜びは会社の喜び」，「全社員で社会貢献」の5つを掲げ，実践を重ねてきました。

「社員の喜びは会社の喜び」，「全社員で社会貢献」とあるように，働きたい意欲のある社員が仕事をしながら地域ボランティアやイベント等に参加することで，社会とつながっているという充実感を得るとともに，その活動内容を広報することで，外部の方々から自分たちの活動に対する評価をいただき，一層の充足感を得られる組織体制となっています（写真－3～8）。

会社の方針を理解し，永年にわたり会社を支え続けてくれた人材＝人財を大切にすることで，新たな世代への技術，知識，教養の伝承につなげています。

社員を大切にしている姿勢を「かたち」に表すことも大切です。仕事と子育てを両立できる職場



写真－3 小学生を対象とした職業体験



写真－4 地域のイベントへの参加



写真－5 植樹祭にて



写真－6 地元の小学生と植樹活動



写真-7 地元の少年野球チームのコーチに



写真-8 BCP 訓練

づくりに取り組み，2007年に「仕事と生活の調和」推進企業，2008年には「子育て応援」中小企業，2016年には「働く女性応援」中小企業に福島県より認定され，健康経営優良法人に継続して認定されています。ほかにも表彰や認定の機会があれば，積極的に申請し，企業はもとより，社員個人が評価される機会を増やすことに注力し，ひとりひとりが「働きがい」を実感できる社内風土づくりを目指してきました。

(4) 制度を知り変化に挑む

建設業は，公的機関との関わりが多いため，国や地方行政の政策について，速やかに情報が伝達されます。新たな制度の導入に対し誠実かつ柔軟に対応し，企業の社会的責任を果たすべく「一般的には浸透しにくいこと」も「やっていて当たり前」と考えている企業が多くあります。

私たちは，道なき場所に道をつくり，橋を架け，想いを形に創り上げてきた業種だからこそ，「できない」ではなく「できる方法を考える」ようにしています。昨今の「働き方改革」では，自

社作業員の出面管理の見直し，勤怠管理システムの近代化，業務再編，情報化施工，賃金見直しなど，法改正による変化はチャンスと捉え，主幹機関や専門家に素直に協力を求め「できる形へ落とし込んでいく」ことで，社員が一丸となって対応に努めてきました。

3. 高齢者活躍企業コンテストにおいて

高齢者活躍企業コンテストで評価された主なポイントは，次のとおりです。

- ① 経験豊かな高齢社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と継続雇用の年齢上限を引き上げ，長く継続して働ける環境を整備した。
- ② 高齢社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えよう，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社員の就業継続を支援し，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。また，70歳以上の社員の表彰制度や会長特別賞により，高齢社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，高齢社員の経験，技能を活かせる現場を実現した。
- 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。

4. 職場改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年制度

以前は，定年60歳，希望者全員65歳まで継続雇用としていましたが，労働人口の平均年齢上昇という社会的背景や，60歳以上の社員の割合が増えてきたことを受け，他社に先駆けて最新の機

械システムを導入し，長く継続して働ける環境を整えてきました。その上で，2020年に就業規則の改定により定年を65歳と定め，70歳までは希望者全員を再雇用し，70歳を超えても一定条件の下，年齢の上限なく再雇用しています（写真－9）。主な条件として「健康であること」，「本人の就業意識が高いこと」，「上長が推薦していること」があります。



写真－9 75歳の土木技術者

現在の最高年齢者は88歳，職務内容は経営相談や県内の情報収集を担っています。ほかにも建設業に不可欠な経験豊かな技術者，有資格者がおり，若手社員への技術指導，後進教育，施工管理補助などを担っています。

人生の目的と目標を持ち，社会に貢献することが元気で長生きできる秘訣と考え，「きょういく＝今日行くところ」と「きょうよう＝今日の用事」を作り，毎日元気に活躍してもらっています。また，経験を重ねた社員がいきいきと働く姿は，若手社員の手本となり，年齢差があるからこそ，寛大な心で時に良き相談相手となり，社内の円滑なコミュニケーションに寄与しています。

② 賃金と人事評価

賃金制度を見直し，満60歳で肩書を変え，後進の指導を念頭に置いて活動してもらいながら定年後も安定した収入を確保できるよう，給与は同額を支給しています。65歳で定年を迎えると役職を外れスタッフ職となりますが，基本給は85%を維持し，引き続き月給制を継続しています。70歳以降は日給制に移行しますが，国家資格の資格手当は支給を継続し，生活の安定と若手

社員の資格取得に対する意欲向上につなげています。

また，就業意欲を維持するために，定年後も評価制度を適用しており，上司による評価結果を経て社長が最終判断し，賞与に反映しています。評価には専用のシートを使用しますが，高年齢社員は短時間勤務や勤務日数が異なるので柔軟に対応しています。

③ 勤務形態

定年後の再雇用に際して「再就職希望申出書」を提出してもらい，可能な限り本人の希望に沿った柔軟な働き方を認めています。例として「親の介護による週3日勤務」，「遠距離通勤による短時間勤務」，「公的年金に配慮した勤務日数調整」などがあります。高年齢社員には，持病，体力低下，家族環境の変化等もありますので，条件をすり合わせ互いに負担ならないよう調整しています。

④ 職務の明確化

定年年齢の引き上げに伴い，60歳から65歳までの5年間に役職を変え，「後任への引継ぎ」や「後進の育成」期間であることを明確にし，技術，技能の引継ぎを意識させています。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，役職名を変更することで引き継ぐ側も引き継がれる側もタイムリミットがあることを意識し，引き継がれる側も役職が上がっていくことで「立場が人を育てる状況」をつくり，組織の更新を図っています。

(2) 意欲向上，能力維持等に関する改善

① 資格取得の支援

お客さまに高い品質を提供するために「有資格者」の存在は不可欠です。実務経験を重ね，技術者資格の取得を希望する者には，年齢・性別関係なく受験費用や教材費，講習会費用を全額会社が負担して取得を後押ししています。また，業務に支障がないことを条件に資格取得に必要な教育時間を就業時間内に設けています。

また，継続学習制度を活用し，外部教育を受ける機会を意図的に設けることで，新しい実務知識

や技能を継続して身に付け、技術の形骸化を防ぐ仕組みを設けています。

② 就業意欲を高める表彰制度

年間を通じて無事故、無違反で業務に精励した社員を「優良従業員」として表彰し、70歳を迎えた社員には「会長特別賞」を贈呈しています(写真-10)。表彰は全社員が集まった中で行い、関連グループ企業、取引先企業、金融機関、関係者を招いて開催される「全社大会」の席上で紹介することで、モチベーションの維持、向上につながっています。



写真-10 会長特別賞

(3) 作業環境・そのほかに関する改善

① ICT, DX, BIM/CIMなどの情報化技術の活用

国土交通省が推進する「i-Construction」や「建設DX(デジタルトランスフォーメーション)」, 「BIM/CIM(3次元データを使った設計・施工)」といった最新技術を活用し、現場の効率化、安全性の向上、技術の高度化に取り組んでいます。特にBIM/CIMは設計データをデジタル化したものを基に機械施工が行われるため、仕上がり精度が高く、重大なミスが発生しにくいものとなります。一方現場では、環境や条件が個々に異なるため、細やかな調整には熟練技術者の知識や経験が活かされています。機械化により施工そのものは若手でも対応できますが、各工程や仕組みを理解しながら進める必要があるため、熟練技術者が若手に指導を行いながら共に施工を進めています。

② 業務システムのデジタル化への配慮

働き方改革の一環として、全社員の残業時間や

年次有給休暇の取得状況を一元的に管理する電子出退勤システムを導入、業務改善をしましたが、一般的なスマートフォンアプリによる管理方法は高年齢社員には操作のハードルが高いと判断し、カードをかざすことで出退勤管理ができる機械を併用することにしました(写真-11)。さらに現場への直行直帰を考慮し、モバイル通信に対応できるようにすることで、最新のデジタル技術が面倒ではないことを実感してもらっています。



写真-11 電子出退勤システム

③ 作業環境改善

高年齢社員の安全と負担軽減を目的に、積極的に最新技術の導入を進めています。導入したラジコン草刈り機では、斜面での作業を離れた場所から安全に行うことができます。また、電動バックホウは振動、騒音、排気ガスを抑え、作業者の疲労軽減と環境負荷の低減に寄与しています(写真-12)。

④ 安全衛生と健康管理

高年齢社員の健康維持と安全確保を目的に、年



写真-12 電動マイクロショベルの導入

2回の外部講師による健康講座「腰痛対策」，「眼精疲労対策」，「全身ストレッチ指導」などを実施しています（写真－13）。ほかにも全社員が民間医療保険に加入しており，万が一の病気やケガへの備えは万全です。



写真－13 高齢者教育

会社での健康診断において二次検査となった場合には，必ず受けてもらい，社長への経過報告を徹底させるとともに，社長自らが健康診断の重要性を社員へ呼びかけることで，社内全体の健康意欲が向上しています。

さらに，熱中症対策として作業員に電動ファン付き作業服を支給し，現場には WBGT 値測定機器を配置しています。熱中症の危険性がある気象状況の時には，社員に一斉メールにて注意喚起を行い，社内ルールに合わせ，十分に休憩時間を取る処置を行っています。また，感染予防対策としてインフルエンザ予防接種を全額会社負担で実施しています。

⑤ そのほかの取り組み

高齢者のみならず，全ての社員が働きやすい職場づくりを推進してきました。障碍のある社員や高齢社員には，設備改修や柔軟な勤務形態を導入し，子育て中の社員は育児支援の充実を図り，家庭生活との両立を推進し，仕事を続けられる環境を整えています。また，女性社員の積極的な役職登用により，女性管理者は20%を超え，各部署で力を発揮しています。さらには，女性社員による工事現場の安全パトロール（写真－14）など，女性目線での改善を社内で開催できるような取り組みも計画的に実施しています。



写真－14 女性社員による安全パトロール

5. おわりに

当社は創業75周年という節目の年を迎えました。これまでご縁をいただいた皆さま，地域の皆さま方のご理解とご協力の賜物であり，事業継続のために力を尽くしてきた社員の存在があったからこそその歴史です。創業からの精神を大切に，この先もさまざまな形で地域に貢献し，地域に愛され地域に必要とされる企業を目指し，事業を展開してまいります。

当社の取り組みが認められ，高い評価をいただいたことによって，改めて社員の継続雇用について振り返る機会となりました。「必要とされ働き続けること」は人生において生きがいであり，生きる喜びであることを実感しました。経営方針である「社員の喜びは会社の喜び」という言葉にあるように，社員と共に歩み，人を育て，地域の守り手として社会的要望に応え，希望を未来へとつないでまいります。

そして，我々企業が先々を見据え，世の中が変わるのを待つのではなく，自らが変える努力を断行し，魅力ある職場づくりに邁進し「社員が長く活躍して安心して就労できる会社を目指す」ことで「老若男女が活躍する」社会となるよう祈念いたします。