

株式会社渡邊建築



若手に教えることがやりがい



株式会社渡邊建築

代表取締役

渡邊 圭介さん

〒335-0003

埼玉県蕨市南町4-40-10

<https://nabe-ken.jp/>

導入した制度

定年：65歳

継続雇用：上限年齢70歳



・事業内容と従業員数は？

建設の型枠工事業です。

従業員数は10名で、うち60歳以上は4名、インドネシアからの技能実習生が4名です。

・今回どのような制度を導入しましたか？

旧就業規則では、定年が60歳、再雇用の上限年齢が65歳だったものを、新たな就業規則では、定年を65歳、再雇用の上限年齢を70歳としました。さらに、高

齢者が指導役となって新入社員を指導する制度を導入しました。

・その制度を導入した理由は何ですか？

現在の従業員で最高齢は77歳、ほかに60歳超は69歳と66歳と61歳が各1名です。旧就業規則の定年年齢と再雇用の上限年齢は実態とかけ離れていたため、改定して70歳まで働けることを明示しました。(77歳の従業員については、個別に雇用契約を締結)

また、人手不足のため50歳代後半の従業員を採用する可能性もありますが、定年が60歳では入社して数年で定年に達してしまい、人材募集しても長く働けない会社だと思われて敬遠される危惧がありました。

さらに、特定技能の外国人を受け入れるためにハローワークに求人を出す必要がありました。これを機会に埼玉県70歳雇用確保助成金を利用して再雇用の上限年齢を70歳とするなど、高齢者が活躍できる制度をしっかりと整えようと考えました。今後、70歳という上限も無くそうと思っています。

・高齢者が働きやすい環境づくりのため、どのような取組をしていますか？

建設の現場では、高齢者と新入社員（技能実習生）の二人一組で働いてもらい、高齢者の技術・経験をダイレクトに若手に伝えて、会社全体の技術レベルを維持しています。力仕事や高所の作業は、若手にやってもらっています。

また、社内に血圧計を設置し、65歳以上の従業員は1週間に1回血圧を測り、ノートに記録を残しています。その数値に一喜一憂するのではなく、あくまでも健康に関心を持ってもらうきっかけ作りが目的です。それから、高齢者の体調も考えながら、出勤日数や勤務時間に無理のないように配慮をしています。

・これらの制度導入によって従業員からどのような反応がありましたか？

高齢の従業員は長く働けるので良かったという反応です。若手からは、仕事でどうすればいいか迷ったときに教えてくれる高齢者がいるので、とても安心感があるということでした。自分でも、型枠を作るとき絵を描きますが、これはどうやったらやりやすいかなど佐藤さん（シニア従業員）に相談することもあります。そういう面で助かっています。

・シニア従業員を雇用してよかったことは何ですか？

当社では5年前から、主にインドネシアからの技能実習生を受け入れています。来日早々は日本語がおぼつかないうえに、建設関係の専門用語はさらに分かりづらいということがあります。その実習生に対して高齢の従業員がやさしい言葉を使って身振り手振りで丁寧に教えています。粘り強く教えられるのは、人生経験が豊富な高齢者ならでは。

高齢者が教えてあげて、力仕事は若手に代わってもらう、フォローし合うといういい組合せができています。居心地がいいためか、3年の実習が終わっても会社に残ってくれる人が多く、定着率の向上につながっています。

・他事業所へのアドバイス

建設業でなくても工場など経験がすごく生きてくる業種はほかにもあるので、経験豊富な人材と一緒に仕事するのはとてもメリットがあることだと思います。

■シニア従業員に聞いてみました



佐藤 清さん
(77歳)

勤続年数：57年

・仕事内容

型枠大工工事で週6日、朝8時から夕方5時まで勤務。

・入社理由

16歳から横浜で木造大工の丁稚奉公をしていて、そこで一緒に働いていた人に、いい親方がいると紹介してくれたのが渡邊建築。20歳で入社して現在57年目。

・仕事のやりがい

この歳でも働いて一人前の給料をもらっていますから生活が安定します。自分が教えたインドネシアからの技能実習生が育っていくのを見るとかわいいですよ、孫みたいで（笑）。覚えるのが早くて、たいしたもんだなと思います。現場で休憩中は、おやつを食べながら片言で雑談して笑い合っ、明るい雰囲気です。あるとき、自分は仕事をもう辞めるからと言ったら、実習生が、「僕たちが帰国するまでは一緒にやってください。」とうれしいことを言ってくれました。涙が出ちゃって。そういうこともあって辞められないですね。