

TOP Interview

西部電気工業株式会社 執行役員 人事部長 吉田朗生氏にお話を伺いました。

西部電気工業株式会社

所在地 福岡市博多区博多駅東3丁目7番1号

業種・事業内容 建設業

設立 昭和22年(1947年) 7月3日

執行役員 人事部長
吉田 朗生氏



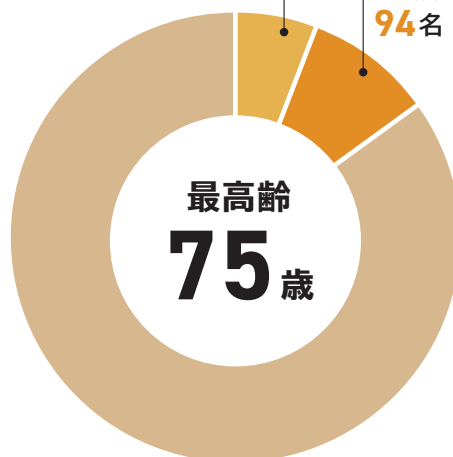
従業員数 1,087名

再雇用 38名

新規雇用の高齢社員 8名

65歳以上 42名

60～
64歳
94名



Point

- ☑ 九州のインフラを支える幅広い事業展開
- ☑ 研修制度やワークライフバランスの充実
- ☑ 高齢従業員が長く活躍できる場の提供

西部電気工業株式会社



企業の沿革、特徴、理念

— 御社の沿革や事業についてお聞かせください。

弊社は昭和22年に創業し、現在3つの事業で8つのビジネスを展開しています。創業当時から実施している事業として、通信キャリア事業（情報通信エンジニアリング）があり、その他に都市インフラ事業（通信ビジネス、建築設備、環境プラント、太陽光発電、土木情報インフラ）、システムソリューション事業（ICTソリューション、ソフトウェア開発）があります。このうち、通信キャリア事業は売り上げの半分程度を占めており、残りの2つがその半分ずつになります。

今はシステムソリューション事業を伸ばすことを目標にしており、最終的には、主力の3部門を同程度の売り上げにしたいと考えています。

通信キャリア事業は、電柱を立てたり、インフラ設備を構築するために、地下の通信線を張ったりするものです。また、電話やインターネット等の線を、家やビルに引き込み、インターネットの設定もしています。

都市インフラ事業では、道路や都市高速道路、河川の工事などの公共工事全般を請け負っています。他にもビルの配管や電気系統を作るビジネスがあります。

この事業にてビルの設備が完成した後に、システムソリューション事業でビルのシステムを構築するとい

う流れで、最終的にはビル全体の構築を自社で完結できるようにすることが理想です。

— 経営理念についてお伺いします。

「西部電気工業グループは、常に未来を先見し、卓越する技術力と不断の挑戦により、豊かな社会づくりに貢献します」という理念を掲げており、現在創立77年になりますが、技術力や九州のインフラを支えているというのは誇りです。

シニア人材の雇用

— シニア人材を雇用するようになったきっかけをお聞かせください。

高齢者雇用には以前から取り組んでおり、再雇用制度は約20年前からあります。

62歳に定年退職となり、それ以降は本人が希望すれば65歳まで再雇用しています。65歳以降は契約社員という形に変わり、1年更新で働くことができます。

現在75歳が最高齢で、70歳以上の従業員は15名います。65歳以上の方は元々働かれていた方が多いですが、新規で雇用された方もいます。1度辞めたものの、また働きたいという方も再度雇用しています。

このように、シニア人材を雇用するようになったのは、人材不足が理由です。スキルがある人は即戦力ですので、そういう人材を確保したいというのが1番のきっかけですね。ただ、高齢社会になっていく中で、高齢者が安心して働ける社会にしていけることも企業としての役目だと思っています。



西部電気工業株式会社

— 企業として求める人物像をお聞かせください。

やる気があって、健康で、我が社に貢献してくれる人材です。自分が持っているスキルを若手に指導することができる方がいればいいなと思いますし、そういう方が活躍できる場を提供したいと思っています。

シニア人材の方たちには、技術力やスキルを若者に継承して育ててほしいというのが、1番のお願いになりますね。

— 継続雇用の際は、面談をされていますか。

定年の2年前から、意思確認のため上司が面談を行っています。当社は面談が多く、何かの面談の機会に継続雇用の意思を聞いています。面談は、評価面談、フィードバック面談などいくつかあり、四半期に1回は実施するようにしています。

業務内容

— シニア人材の業務内容をお伺いします。

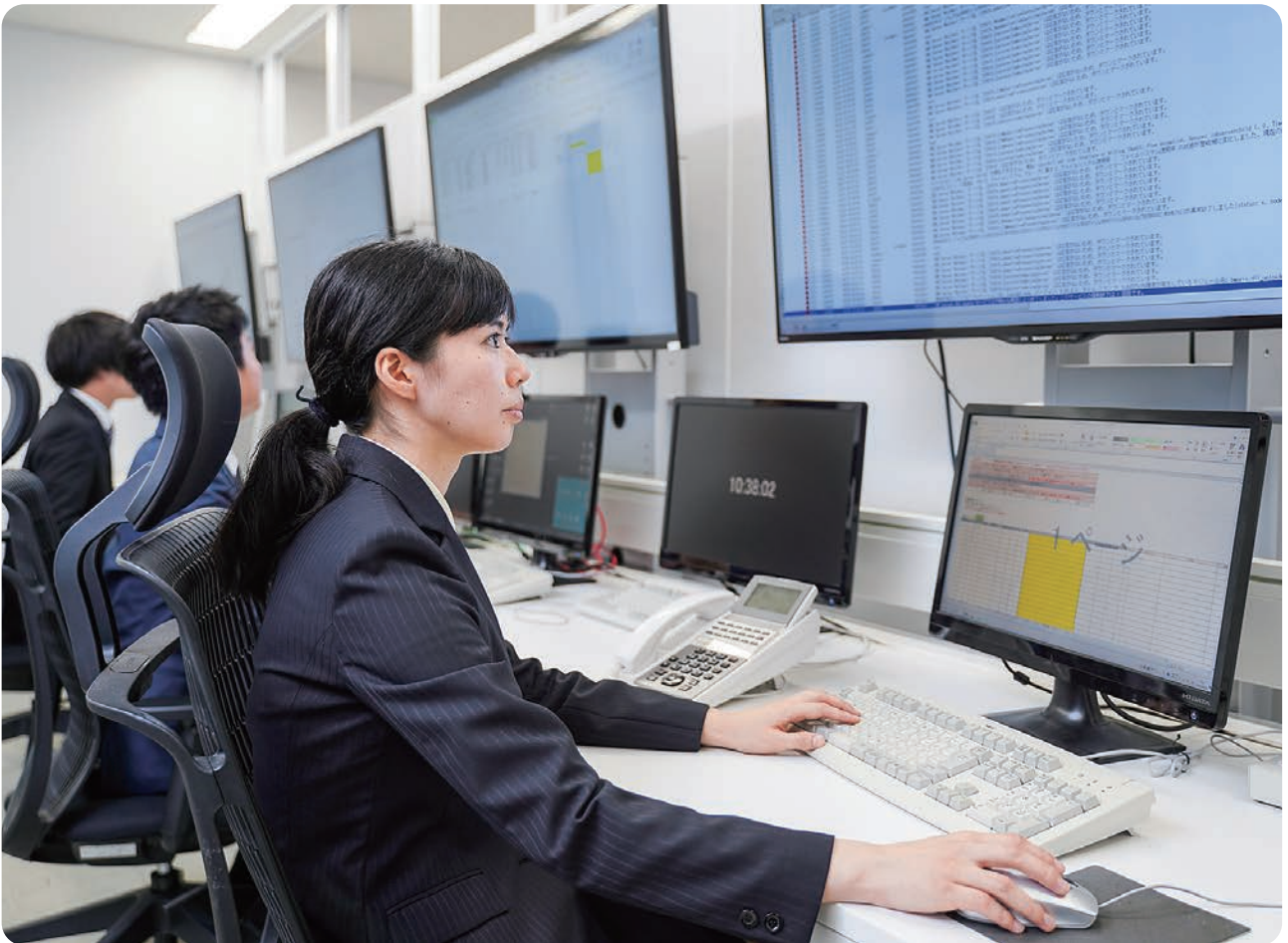
定年以降の業務については、本人に確認はしますが、基本今まで所属していた部署で働いていただいています。再雇用の方たちは基本的に同じ業務に従事しますが、ある程度業務内容は軽減し、表舞台から1歩引く形にはなります。しかし、その分、後輩の指導に力を注いでもらうような形でお願いをしています。

— 定年後の報酬制度に人事評価も反映されるのでしょうか。

報酬に人事評価も反映されます。人事評価によって評価された方は賞与へ反映します。また、フィードバックも行います。人事評価は上期と下期年間の2回行っています。



西部電気工業株式会社



研修・教育制度

— 研修についてお伺いします。

コンプライアンスや人権研修は毎年社員全員に実施しています。通信教育やe-learningなどの自己研鑽の費用も出しています。年に1回、3万円までの研修は、会社全体で誰でも受講することが可能です。

— 定年前にライフプランの研修はされてますか。

定年前の説明会を必ず62歳前に行っており、定年後の制度について説明をしています。

また、ライフプランセミナーにて、50代以降のライフプランや再雇用制度を具体的に考えていただく機会を設けています。このライフプランセミナーは、誰でも自由に受講することができます。

環境整備

— 業務中のフォロー体制についてお伺いします。

会社として、健康面には特に気を遣っています。当社は建設業なので、安全に関してかなり配慮をしており、運転についても、65歳を過ぎたら必要最低限にしています。

— 社内でのコミュニケーションの取り方で意識されてることをお伺いします。

相互の理解が非常に大事だと思っています。高齢者が活躍できる場を提供し、今まで培ってきたスキルをアドバイスしてもらうことで若手とコミュニケーションを取り、育成をお願いしています。

高齢者と若者との感覚に違いがあるので、そこは大変だと思いますが、高齢者が活躍できる場を作ってあげるよう気を配ることも、上司の大切な役目だと思っています。

西部電気工業株式会社

ワークライフバランスについて

— ご自身のご病気やご家族の介護の際に利用できる制度はございますか。

病気休暇、介護休暇があります。社員に関しては、10年以上働いていると、病気休暇の場合半年程度休暇を取得することが可能です。その後1年ほどは、給料が6割程度出ます。これは再雇用の方も同じです。

また、当社は健康経営優良法人を6年連続取得しており、定年後の再雇用、契約社員の方を含め全社員に健康診断を受けてもらっており、再検査の際も費用を全額負担しています。

— 有給休暇は皆さんどれくらい取得されていますか。

かなり取得していて、毎月1日以上は使っていると思います。休暇に関するデータを取っているので、取得していない方には必ず取るよう指導しています。高齢者がどうかに関わらず、当社は年休をできるだけ全部使うことを推奨しています。

シニア人材の雇用

— シニア人材を採用してよかった点をお伺いします。

人材不足の中、長い間我々の仕事に勤めて、本当に貢献していただいています。活躍できる限りいてほしいと思っています。

今後の展望

— 今後のシニア人材活用の展望についてお聞かせください。

長生きするに当たって、仕事は生き甲斐の1つでもあります。皆さんの、誰かのために貢献したいという思いに繋がるものが、仕事であればいいと思います。好きな仕事を長く続けることが長生きにも繋がると思いますので、会社としては70歳以上でも働けるような制度や勤務形態を作っていきたいです。

STAFF Interview



たなか ひろみ
田中 博美さん

勤続年数 12年4か月

取材当時
68歳

ネットワーク事業本部エンジニアリング部見守り担当として働いています。作業者の危険を回避して安全に作業をするための業務です。ネットワークカメラというもので、作業手順を判定し作業者の安全を確保しています。

この業務は、安全施策としては最大の効果がある施策で、非常にやりがいがあります。何が危ないかわからないと指導もできないので、勉強の日々です。しかし、知らなかったことを知っていく喜びがあり、作業者の怪我の防止に繋がることにも満足しながら、毎日取り組んでいます。

職場は雰囲気がとても良いです。みんな協力的で、メンバーに恵まれており、仕事に来るのが楽しいです。私たちは土日勤務していますから、人員が少ないときや誰かが困っているときは、お互いに助け合っています。チームワークがとても良く、周りを気にかけてやっている結果だと思います。

私は月から金のフルタイムで働いており、土日の勤務は月に1、2回です。土日勤務の分は、振替できちんとお休みをいただいています。

働きながら限られた時間で、趣味を楽しんでいるのですが、うまく時間を調整しながらでないとなかなか難しいです。この調整が、休みを含めたきちんとした生活に繋がっているのかなと思います。

せっかくこういう知識を備えさせてもらったので、元気がある限り、少しでも多くの人にこの知識を伝えたいです。元気で働ける限りは続けていきたいと思っています。