

TOP Interview

株式会社サン電工社の代表取締役社長 土井隆太郎氏にお話を伺いました。

代表取締役社長
土井隆太郎氏

Point!

- ☑ 適正配置への細やかな配慮
- ☑ 社員の声を聞くためのアンケートを毎年実施
- ☑ デジタル化による働き方改革

◆ 60歳以上・4名
◆ 64歳以上・5名

◆ 最高齢者 ◆
68
歳

◆ 社員数 ◆
116名
※取材時

株式会社 サン電工社



❖ 所在地	福岡市中央区烏飼二丁目6番51号
❖ 業種・事業内容	電気工事業、電気通信工事業
❖ 設立年	1963年(昭和38年)
❖ シニア人材の雇用制度	定年65歳、再雇用制度の年齢上限なし

企業の沿革、特徴、理念

御社の沿革などお聞かせください。

先々代の祖父が設立し、私で3代目です。祖父は他社で電気工事の仕事をしていたのですが、そこから40歳くらいで独立して、今のサン電工社を起業しました。前勤めていた会社があまり従業員を大切にする会社ではなかったようで、自分で従業員を大切にする会社をつくらうと考えたことがきっかけです。うちの会社の創業の理由自体が社員を大切にする会社というのがあり、雇用もそうですし、社員の労働環境、待遇面でもできるだけ社員を第一に考えてやっていきたいなと思っています。

御社の事業や特徴について教えてください。

おおまかに分けると電気工事と通信工事です。電気工事の方は、受変電盤や照明などの公共施設の電気の設備です。今は、アイランドシティにできる新築の小学校の、電気工事部分、受変電盤から照明、コンセントまで、電気に関わる部分を当社が担っています。それ以外にも、交通信号機の建設や変電所の改修をしています。

通信工事の方は、法人・個人向けのインターネットの開通や、街中の電柱に張り巡らされている光ファイバーの構築をしています。ご家庭にインターネットを申し込むと、業者さんが来て作業をすると思うのですが、そのように、外の電柱からインターネットの線を引っ張って

TOP Interview

きて、家の中のルーターまで配線したりしています。あとは、携帯電話基地局というものが2,300mおきにビルの屋上などに存在するのですが、その基地局の建設・設置もやっています。

シニア人材の雇用（継続雇用・新規雇用）

シニア人材を雇用するに至ったきっかけについてお聞かせください。

当社は建設業で、現場をやっていくには、手に職をつけていく必要があります。技術の習熟度がどんどん上がっていくと、会社としてのメリットはもちろんありますし、本人もずっといろんなことができるようになります。そういった人材を60歳で定年と切り捨ててしまっても会社としては何のメリットもありません。せっかく熟練したベテランを活かすという意味で、先代が2、30年前くらいに65歳定年に変えました。

60歳は高齢者に見えず、60歳で定年退職させてしまうのはもったいないという気持ちがあります。後輩に引き継げるものもたくさん持ってらっしゃるので、60歳で退職させて、よその会社に行かせるのはすごくもったいない。本人が働けるうちは雇用し続けるという考えなので、働く意思があるうちはずっと貢献してもらいたいと思います。



シニアの新規採用もしていますね。

電気経験・通信経験がある方を採用することはありますが、新規採用はそこまで多くはないですね。もともとニッチな分野なので、この業務を一から覚えるのは難しいところがあって、関係があるところから紹介してもらおうか、声をかけています。新規の方を雇うとすれば、現場の職人さんというよりも、マネージャー層で、マネジメントや営業の知見がある方に来ていただいています。うちは結構管理職が若い会社なので、ある程度経験もあって、どっしりと構えているような方を採用しています。

安全品質管理部門には、知見のある人に来ていただいています。安全品質管理部門は、工事をやっている現場を回って、危険な箇所の指摘や社員の育成指導等をしてもらっています。現場が嫌がることも口酸っぱく言わないといけない立場なので、年齢が上の方のほうが、言葉に重みがあります。なのでポジションとしてはベテラン社員が適任かなと思っています。

業務体制

シニア人材の業務内容をお聞かせください。

高齢社員の業務内容は、工務部門（電気系、通信系）、現場の施工管理、指導・現場補助、顧客対応などがあります。





継続雇用の場合、本人と面談をして、現場管理中心なのか、後進育成に力を入れていくのかを決めていきます。65歳以降は現場と指導で半々程度。うちの職能要件は、上に上がっていくにつれ、後進育成のウェイトが高まり、65歳より前から役割として入ってきます。そのため、65歳になったときには、自分の担当だけでなく、現場の若手のサポートなどの後進育成も最初から業務の中に入っているの、それを継続しつつ、67、8歳になっていくとほとんど後進の育成へ切り替わっていくようになります。

安全対策

職場環境を改善する取り組みも積極的に実施されていますね。

毎年、無記名で社内満足度アンケートを実施しています。無記名なのでみんな色々書いてくれるんですよ。社員の働き方のニーズとかが結構見えてくるので、それを解決するよう取り組んでいます。この規模になってくると私のところまで意見がこないの、本音を聞くためにやっています。

アンケートを見て変えた点がありますか。

かなり変えてきました。

中でも手当については、色々な手当を付けてほしいという要望が上がってきます。社員の頑張りには応えたいと思って付けた手当に、オンコール手当というものがあります。うちは建設系の現場なので、24時間365日お客さんから電話がある可能性があります。それ用の携帯を何人かの社員が持っていて、休日でも電話がかかってきたら出ないといけません。それに対して特に手当を付けていなかったのですが、出勤はしていなくても、携帯に出ないといけないという状況を会社で作ってしまったので、これに対する手当を付けるようにしたものです。

あとは休日日数がかなり増えましたね。建設業なので忙しい時期はかなり忙しいのですが、その分通常のときは休みを増やそうという取り組みをしています。5年前

は年間休日が105日でしたが、徐々に増やして今年から116日になりました。その間に有給取得率をものすごく上げているので、実際に休んでる日数は相当増えてるんじゃないですかね。6年前の有給取得率が40%で、今は97%です。みんな有休を使うことが当たり前の文化になってきましたね。

こういうのをやっていくと、最初の頃は給料や休みに対する不満が多かったんですけど、最近は業務内容に対する前向きな提案が出てきて、そこも変わってきたなと感じますね。

経営方針の「健康経営」について詳しくお聞かせください。どのような制度、特徴がありますか。

シニア向けという特別なものはありませんが、当社の健康診断は法令で決められた以上の検査を受けてもらっています。店舗の電気工事であれば営業時間が終わった夜にしか作業ができないとか、企業が休みの土日にしか仕事ができないとかで、不規則な生活体系なので、健康診断は先代のときからかなり手厚くしています。

一昨年から、10歳ごとの節目に健康診断のオプション費用を会社がプラスで補助する取り組みをしています。また、健康経営優良法人に7年前くらいから取り組み、5年前から認定いただいているんですが、それをクリアするために、社員の残業を減らす取り組みや業務負荷を平準化する取り組みを実施しています。

専業主婦の奥さんの健康診断も実施しています。奥さんが病気だと社員も安心して働けないよね、ということで会社がその費用補助をしています。

ブルーブックという、健康経営の取り組みが記載された、バランスの良い食事の例や生活習慣病の対策など健康について考えることができる内容の本を社員に配布していますね。

これは先代である母が、いろんな文献をチェックして手作りしました。社員を自分の子供のように見ていて、「ちゃんと朝ご飯食べなさい」とか「栄養バランスの偏らない食事をしなさい」とか、そういう思いが結構強いんですよ。察があるのですが、察も朝夕察母さんが住

TOP Interview

み込みで、栄養バランスを考えられた食事を寮生に提供しています。先代は寮の食事には厳しく、今も毎月献立の予定と実績が送られてきています。

ライン管理職による体調確認というのは、どういったものですか。

毎朝送り出すときに、会社で朝礼をしていて、そこで声掛けをしています。事務所と現場ごとにミーティングがあり、そのリーダーが健康チェックをする仕組みになっていて、開始前、昼食後、作業再開後等のタイミングで体調管理をしています。特にほとんどの作業が外で、熱中症リスクが高いので、その確認は現場で何回もしています。熱中症に関しては、スポーツドリンクや塩分を含んだ飴の支給や、服に扇風機がついている空調服の導入を始めました。

ワークライフバランスについてお聞かせください。働き方改革推進企業や、子育てサポート企業などに登録がありますが、どういった取り組みをされていますか。

働き方改革については、6年ほど前に、情報システムや働く環境など、会社の仕組みを変えるために短期のプロジェクトとして「システム部」を立ち上げました。そ



こでの取り組みとしては、社員が事務所に戻ってこなくても、現地でスマホ・タブレットでメールを確認できる仕組みや、日によってはそのまま直帰できるように、日報を事務所に戻らなくても作れる仕組みを作ったり、紙の文化をデジタルに変えたりしました。押印が必要だったものをシステムで完了できるようにしました。また、当時は、残業が多い少ないは本人と上司しか分からず、全体の状況が見えていなかったのが、残業の状況を管理職全員に配信して相互で助け合う仕組みを作ったり、休みの取得状況、振休がきちんととれているかななどの情報公開をすることにより、徐々に休みを増やしなが、残業が増えない体制ができてきたのかなと思います。システムを使えば全社員の残業時間が見れるので、残業のペースが速い人には声掛けを行えるようになりました。毎週1回、残業が30時間超えた社員については、自動的に管理職にレポートが配信されるようにしています。



**高齢職員には定期的に面談を実施されているので
すね。**

再雇用の前に各部門で継続雇用を希望するか等の面談と他部門からの説明をしています。その他にライン管理職との定期面談を実施しています。高齢職員のほか、病休、産休育休から復帰した社員とも面談をしています。50歳を過ぎると病気と付き合いながら働いてる社員が多いので、それに合わせた働き方、仕事の割り振りをしています。業務に支障がなければ通常通り働いてもらっていますが、時間や場所等の制約がある場合、ヒアリングしてその人に合った働き方をしてもらっています。

**高齢の職員を雇用してよかったなと思う点をお聞
かせください。**

建設業は人手不足なので、65歳過ぎても働きたいと言ってくれていることがありがたいですし、残ってくれていることで人手不足の解消にももちろんなります。手に職をつける業界なので、ベテラン職員の業務の習熟度はうちの会社の財産です。そういったところを後進に伝えるのはベテラン社員にしかできないことかなと思いますね。



STAFF Interview



8月末に定年となり、9月から再雇用で働いています。勤続年数は49年5か月です。

業務内容は、建設に関わる電気工事が中心です。入社した当時は10年間くらい現場の工事に携わっていましたが、その後設計や施工管理の方に異動し、それからずっと現場代理人業務をやってきました。

この会社に入ってよかったなど

非常に思っております。他の会社の話を聞く機会がありますが、それを聞くと、待遇的にも仕事の量的にも恵まれとるなあ、いい会社に入ったんだなと昔から思っておりました。

体が元気なので、体が動く間は家にこもらず、適度に負荷をかけながら働いたほうがいいのか、と思えます。健康が一番です。

若手職員と高齢職員はどのようにコミュニケーションをとっていますか。

基本はチームで行動することが多く、高齢職員ひとりで作業に行くことはありません。他のメンバーと行動するので、そういった面でコミュニケーションは取れています。現場のことについて若手はシニア人材に頭が上がりますが、逆にスマートフォンとかパソコンとか、そういう操作に関しては若手が教えるので、いいバランスが取れてるなと思います。

今後の展望

**シニア人材を活用した今後の展望についてお聞
かせください。**

シニア人材だからと区切っているつもりはなく、65歳定年にはしていますが、本人が希望すれば65歳以降でもずっと働いてもらいますし、シニア人材にはシニア人材の役割、若手には若手の役割があって、それを全うしてもらうだけで、高齢者だから雇用を止めるとか、高齢者だから勤務日数を減らしていくということをするつもりはありません。シニアも若手も、同じような扱いをしていくというのが今後の方針です。



佐伯 利夫 さん
さえき としお

65 歳
取材時