

高齢社員が長く安心して働ける職場環境を整備
長くつちかった高度な技術・技能を若手社員へ継承
金城電気工事株式会社（沖縄県那覇市）

企業プロフィール

金城電気工事 株式会社

（沖縄県那覇市）

- 創業 1953(昭和28)年
- 業種 電気・設備工事業
- 社員数 38人（2024年4月1日現在）
60歳以上 9人（23.7%）
（内 訳） 60～64歳 4人（10.5%）
65～69歳 3人（7.9%）
70歳以上 2人（5.3%）

定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで継続雇用、70歳以降は運用により一定条件のもと、年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は74歳

I 本事例のポイント

金城電気工事株式会社は1953（昭和28）年4月に沖縄県那覇市において創業し、2023（令和5）年に創業70周年を迎えた。経営理念の一つ「働きがいのある職場をつくること」に基づき、雇用の安定と技術継承の両立を目指し、定年延長や職場環境改善に取り組みとともに、生産性と信頼性を高めるためのシステム化を推進。また、高齢・中堅・若年層の連携がより働くグループ編成を意識しペア就労を導入するなど、技術の継承をうながしてきた。

POINT

① 2019年に高齢者雇用制度を改定し、65歳定年および希望者全員70歳までの継続雇用を就業規則に明記。70歳以降も運用により年齢

上限なく働ける仕組みとしており、70歳超の社員2人が、現場から内勤に転換し活躍している。

② 定年延長により、60歳以降も昇給や賞与があり、60歳未満の年齢の社員のモチベーションアップにもつながっている。

③ 「高齢社員やベテラン社員」と「若手社員」とのペア就労では、それぞれのスキルレベルを考慮しながら、現場ごとに組合せを決定し、技術や交渉力の継承に結びつけている。若手社員は先輩社員から長年の経験に基づく図面の読解力、施工手法や安全管理の知識を継承する一方、高齢社員は若手からデジタル機器の使い方を学ぶなど、双方向でWin-Winの効果をもたらしている。

④ 社員が丸となって業務遂行できるよう、定期的に研修会や交流会（親睦会、観月会、野球大会など）を開催している。



金城電気工事株式会社

II 企業の沿革・事業内容

1953年に創業した電気工事請負業および電材販売業の金城電気商會を前身とし、工事部門が独立して1973年に設立された。県内で事業活動を展開し、設計から施工、修理・メンテナンスに至るまで、すべて一社で賄える「ワンストップ工事」を強みに、県内の公共・民間電気設備工事を行っている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員38人のうち、60歳以上は9人と全体の約24%を占めている。旧制度では、定年60歳、希望者全員65歳までの継続雇用制度を導入していたが、事業遂行には高齢社員の能力・知識・技術が必須であり、慣例的に60歳の定年を超えても働いてもらっていた。だが、今後の安定した若手社員の育成や人材確保の観点から、定年延長は必要不可欠と判断し、2019年7月に定年を65歳に延長、定年後の継続雇用を希望者全員70歳までとすることを就業規則へ明記。役職定年も65歳まで延長となった。

また、定年延長にあたっては、定年延長者の昇給・賞与の原資確保が課題ではあったが、旧制度では60歳定年後、昇給・賞与なしのためモチベーションの低下が生じており、定年延長者への賞与の導入にもふみ切った。これにより、

第一牧志公設市場や、焼失した首里城復旧の

ための木材倉庫といった、重要な公共電気設備工事を手がける一方、ホテルやマンションといった民間施設などでも電気設備工事一式を請け負っている。2021年からは新たに電気保安管理業務を開始し、文字通り、ワンストップサービスを実現化。また、電気工事士や電気工事施工管理技士といった、社員の難関国家資格取得に向けたバックアップ体制も確立している。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年後の勤務形態等

定年後は勤務内容・形態を変えずに働き続けることが可能である。ただし、本人からの希望があれば、短日勤務などにも柔軟に対応。若手への技術継承やバックアップに注力できるよう、業務の見直しや負担軽減の調整も行っている。

現在、70歳以上の社員は2人在籍しているが、2人とも希望に合わせ現場から事務所での内勤（施工図作成、図面・工程確認などの事務的作業）へ転換し、つちかったスキルを最大限に発揮。直接作業はしないながらも、ときどき現場へ赴き、若手へ工程管理や仕事の進め方のアドバイスをしている。鋭くかつやさしく伝えてくれる

中堅以下の社員の将来への不安も解消され、全社的な士気も上がり、生産性向上に結びついている。さらには高齢社員が指導者として技術やノウハウの継承をにない、若手人材を育てる時間を安定して確保することもできるようになった。

また、定年後継続雇用の高齢社員だけではなく、同業他社を退職した経験豊富な高齢技術者を安全・教育担当として迎え入れるなど、高齢社員を通して、技術の向上に取り組んでいる。

ため、若手の育成において重要な役割をになっている。

②年1回の定期的な面談の実施

年齢によらず、同社では年1回、社員との面談・意見交換を行う機会を設けており、体力面やメンタル面で問題がないか、社員の意見を聞いている。また面談の際に本人から希望があれば、勤務状況や体調などを考慮したうえで、本人の意見を尊重した配置転換や勤務日数調整、業務内容変更を行っている。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

①役割の明確化

「重量物の運搬や高所などでの危険作業は若手社員が担当する」、などと役割を明確にしたことで、高齢社員が負い目を感じることなく働けるようになった。また、高齢になると介護や健康面など生活上のさまざまな事情が発生することも多くなるが、柔軟な勤務時間で働く社員がすでにおり、相談しやすい環境であることから安心して働くことができている。

②若手社員への技術継承

同社の事業遂行には幅広い分野の知識が必要であり、多くの資格取得や協力会社との折衝力が求められるなど、高齢社員の存在感は大い。マニュアル化できない技術の継承は喫緊の課題だったため、高齢社員と若手社員を同じ現場に配置するペア就労、技術・技能伝承を企図したOJTを実施してきた。工期終了後には反省会

を行い、次回以降につなげている。

なお、ペア就労を行う際は、あえてペアを固定せず、毎回、個々のスキルレベルに合わせた組合せを考え、配置している。高齢社員が長年の経験をもとにした図面の読解力・施工管理の手法や安全管理の知識などについて指導する一方で、若手社員からはデジタル機器の使い方を学ぶなど、双方にとってよい効果をもたらしている。

③定期的な研修会・交流会の実施

社員が同じ方向を向いて仕事ができるよう、定期的に経営方針発表会や安全衛生大会を実施している。また社員が丸となって業務遂行できるよう、定期的に交流会（親睦会、観月会、野球大会など）を開催。屋上で観月会（バーベ



ペア就労の様子

キュー）ができる新社屋を建てるなど、社員同士の交流・コミュニケーションに力を入れている。

④業務に関する改善提案制度と相談窓口の設置

社長との距離が近いのも同社の強みであり、職務や社歴は関係なく、だれでもコスト削減や職場のモチベーション、会社のイメージアップなどに関して、社長に改善提案を行うことができる。業務における相談があった場合、各部門のリーダーに相談できるほか、総務部課長も相談窓口となっており、健康面での相談だけでなく、労働条件や職場内の規律、定年制度や再雇用制度についても相談できる体制となっている。

⑤資格取得の奨励、各種表彰、祝い金の支給

施工管理の仕事に従事するためには、国家資格である電気工事士、電気工事施工管理技士をはじめ、多くの資格が必須となる。同社では社員の資格取得に力を入れており、社内勉強会の開催、受講先の斡旋や申込みなどのサポートを行ったうえで、受講費用の一部を会社が負担している。また、社員のモチベーションを上げるための各種表彰や祝い金制度も充実させ、社員の努力指標にもなっている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生取組み

①勤怠システム導入による各種届出の簡素化
従前は紙ベースで勤怠管理をしており、紙で提出された届出を集計して給与システムに入力

する方法で管理していたが、個人のパソコンやスマートフォンから勤務状況の届出ができるよう改修した。

②図面管理システム導入によるデータの蓄積

図面管理システムとは、CADで作成した図面、完成図書、設計資料といった図面の一括管理・蓄積を可能にするものであり、設計ミスや非効率的な業務を避けるために活用している。システム導入により、複数の社員間でのデータ共有に時間がかかる、紛失や誤廃棄のリスクといった、紙で管理していたときのデメリットが克服されただけでなく、システムのルールに則り管理するため、属人的になりがちな図面の管理方法が画一化され、技術継承が容易になるなどメリットも大きかった。

また、高齢になるとITへの対応がむずかしい部分があるため、直感的に操作ができるものを導入することになっている。IT化についてはミスや事務負担が減るといった直接的なメリットがあり、高齢社員も好感触であったため、今後もフォローを行いつつ進めていく予定である。

③朝のラジオ体操で健康チェック

毎朝のラジオ体操時に管理者が個々の表情や顔色などを見ながら声がけすることで、社員の体調を把握している。社員も自身の健康管理に留意するようになり、体調管理に万全を期して勤務するようになった。

④高齢社員が働き続けるための業務上の配慮

たずさわる業務に応じて十分な休憩時間を設け、疲労やだるさを感じた場合、いつでも休憩を取りやすい環境づくりに取り組んでいる。さらには高所作業や重労働など、高齢社員にとってリスクの高い作業は行わないようにし、心理的ストレスを与えないように業務を計画している。

⑤高齢社員が働き続けるための作業負担の軽減

加齢にともなう体力の低下を考慮し、安全かつ身体的負担の少ない作業を主とするなど、負担軽減を行っている。また、図面作成・工程管理など事務的な業務を切り出して配置することで、技術継承に集中できるようにしている。

(4) その他の取組み

社外活動応援制度

同社独自の取組みとして、社員と家族（同居する2親等まで）が参加するスポーツや文化・芸能などの社外活動において、地域の代表として派遣が決まった場合には支援を行う（給付金支給）制度を設けている。実際に社員がバレーボールの選手となった際や社員の家族が野球の代表選手となった際に活用し、会社をあげて社外活動への参画を応援している。

沖縄県においても、「令和4年度沖縄県人材育成企業」に認証されている。孫世代育成の観点から、沖縄こども未来プロジェクトのほか、さまざまな団体に寄付を行っており、誇りを持って勤務できる環境に結びつけている。



末吉栄剛さん（65歳）

(5) 高齢社員の声

入社33年の大ベテラン、末吉栄剛さん（65歳）は、店舗やテナント、個人宅の小口工事を担当しており、若手社員とペアを組んで現場調査や施工管理などを担当している。「若手社員が成長していく姿を見るのはうれしいですね。若手社員が積極的な姿勢で仕事に臨んでいると、教えがいがあります」と話す。

(6) 今後の課題

若手社員以上にモチベーションが高く、生き生きと働いている高齢社員が多いが、本人も気づかない健康面の問題が発生することがあるため、今後は健康面のサポートをいっそう充実させる方針だ。生産性の向上には高齢社員の高い技術を継承していくことが不可欠なので、若手・中堅社員とのコミュニケーションを深め、いつまでも一緒に生き生きと働ける職場環境を目指していく。