

ユアテック人財戦略

—ユアテックの財産は「人財」である—



はじめに — ① 私たちユアテックについて

私たちユアテックは、送電・配電等の電力設備をはじめ、オフィスビルや工場、病院等の電気・空調管設備、情報通信設備の建設・維持のほか土木建築工事を担っており、再生可能エネルギーなど時代のニーズにあわせながら事業領域を拡大し、現在の事業体制を構築してきました。

社名

株式会社ユアテック
(東北電力グループ)

所在地

宮城県仙台市

業種

建設業(総合設備工事業)

営業拠点

東北6県、新潟県、
東京を拠点とする関東圏

設立年



＼創立80周年／
1944年

従業員



3,796名
2024年3月末現在

事業所数



81事業所
2024年3月末現在

連結売上高



2,431億円
2023年度

上場市場



プライム市場
東京証券取引所

資本金



78億390万円
2024年3月末現在

はじめに — ② 私たちが躍動するステージ

日本国内にネットワークを構築するとともに、東南アジアを中心に3か国に事業所を展開するなど
 広大で多彩なフィールドが総合設備エンジニアリング企業・ユアテックのステージです。

お客様のニーズに迅速に対応できる体制を構築した
『地域に根差した地域密着型企业』

東北6県、新潟県、東京を拠点とする関東圏に
77カ所の事業所(人財育成センターを含む)

海外事業にも力を入れ、ベトナム(ホーチミン・ハノイ)、
 ミャンマー、 Bangladesh の
3カ国に4事業所を展開

**広大で多彩なフィールドが
 ユアテックのステージです**

はじめに — ③ 私たちにとって「人財」とは

社員やグループ会社・協力会社の方々が、事業活動を通じてお客さまと地域の日常を支え続けています。
労働集約型企业である私たちユアテックにとって、**人財こそが最大の財産**です。

1 男女別・平均年齢・勤続年数

性別	従業員数	構成比	平均年齢	平均勤続年数
男性	3,493人	92.0%	42.0歳	19.3年
女性	303人	8.0%	41.0歳	18.6年
合計	3,796人	100.0%	41.9歳	18.9年

2 部門別人員数



【2024年3月末現在】

1. 新たな人財戦略への転換

私たちを取り巻く外部環境が刻々と変化するなか、「2030ビジョン」および「中期経営計画」を達成するためには企業価値創造の源泉である人財が夢と誇りを持って働くことができる環境整備が大切であると考えます。



..... 2024年度 2028年度 2030年代前半

2030ビジョン 基本方針: 既存事業の深化と成長分野の拡大、サステナビリティ経営の推進、次代を創る人財への投資

> 中期経営計画(2024-2028)(一部抜粋)

● 基本戦略

- ◎ グループ大での「安全・品質・信頼」の追求
- ◎ 東北・新潟のお客さまとの信頼関係維持・強化をベースとした事業環境変化への対応
- ◎ 成長分野への展開加速によるさらなる事業規模の拡大
- ◎ 魅力ある職場環境の構築と人財育成の強化
- ◎ サステナビリティ経営の実践による経営基盤の強化

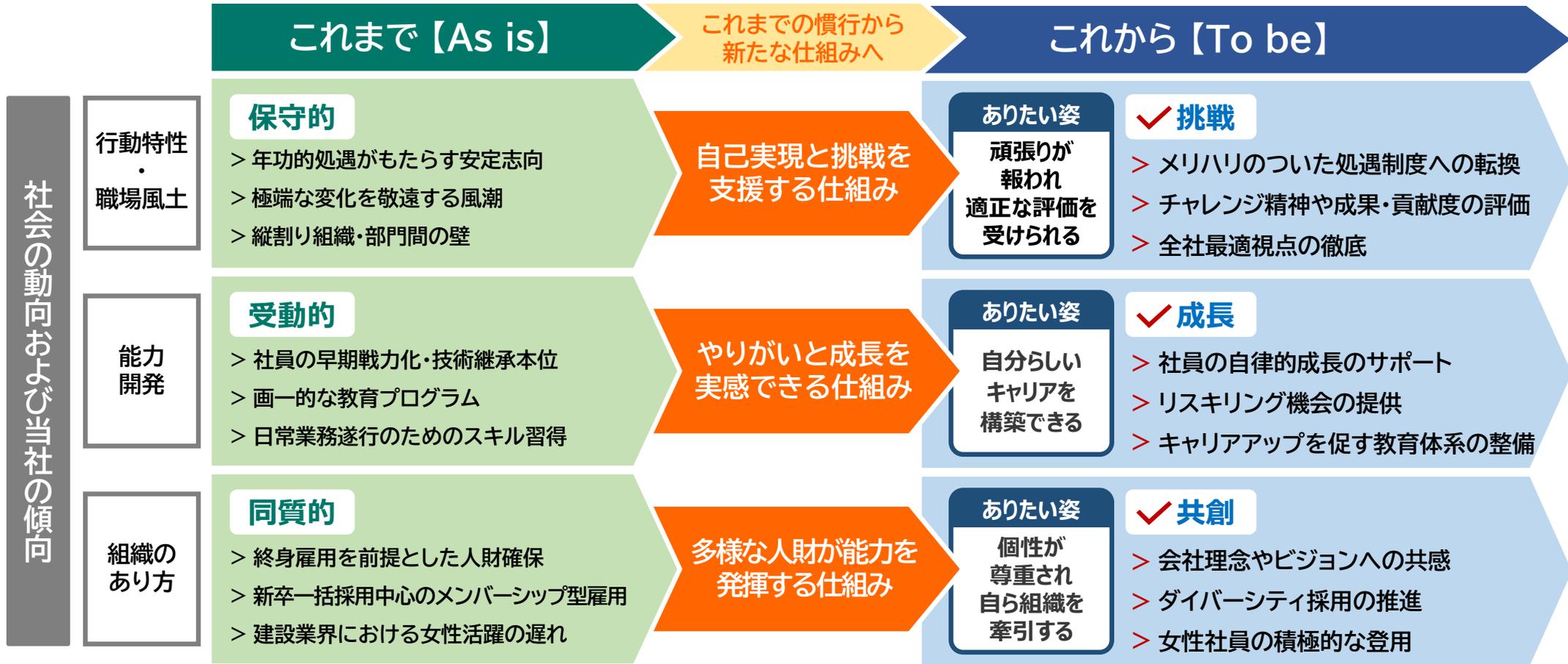
> 2030ビジョン(一部抜粋)

● ビジョン (目指すべき会社像)

- ◎ 「安全・品質・信頼」のユアテックブランドのさらなる高みを目指し、お客さまに価値を提供します
- ◎ 社会的課題の解決に貢献し、社会の持続的発展とともに成長し続けます
- ◎ 誰もが安心して働きがいを感じることができる職場環境を実現します

2.人財戦略の方向性

社員一人ひとりが自身の「ありたい姿」に向かってまい進し、個性や可能性を発揮できるようこれまでの延長線上にはない新たな仕組みづくりを進めます。

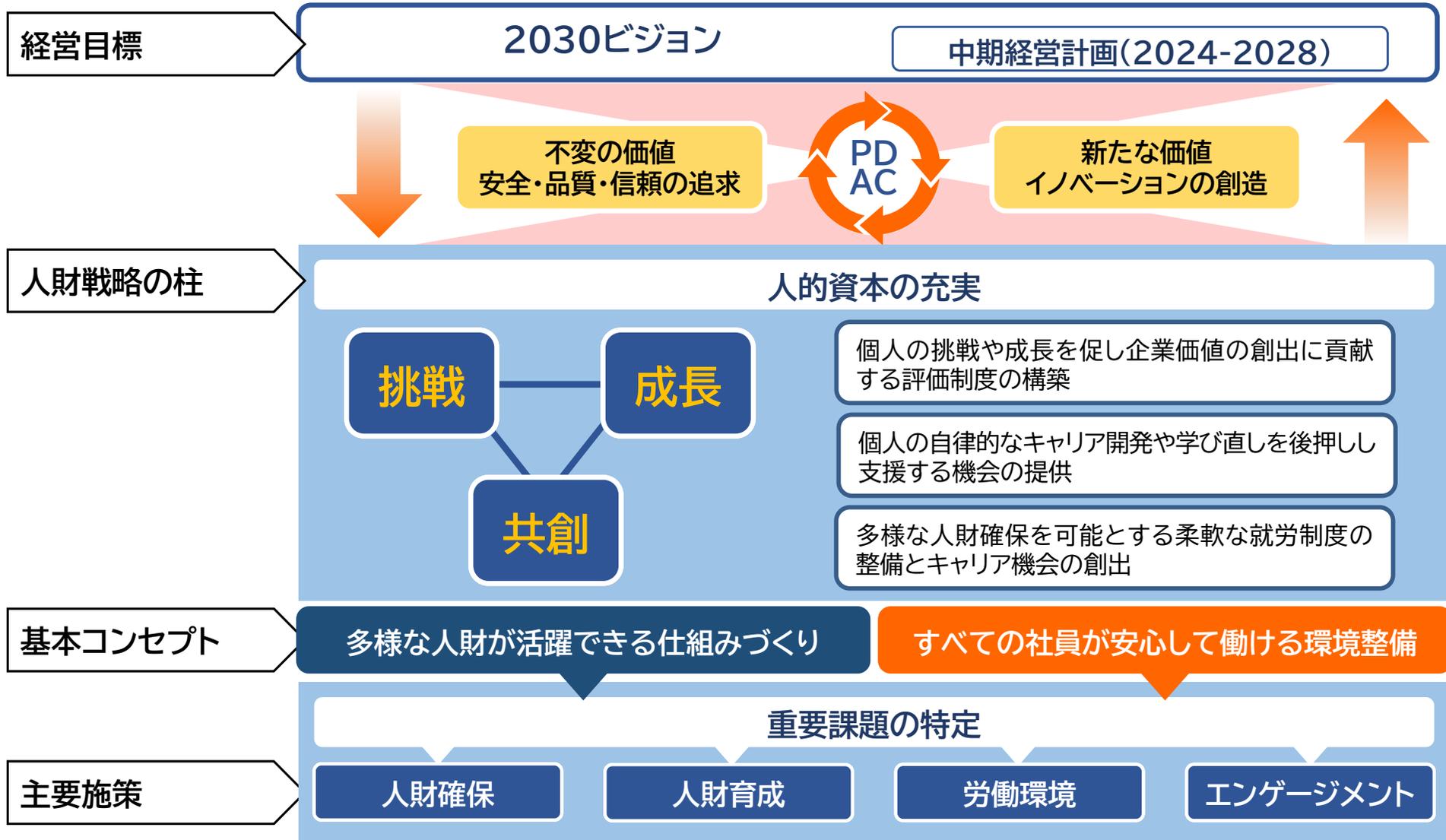


人財戦略が目指すもの

社員一人ひとりが積極果敢に**挑戦**し、互いを尊重し合い自ら**成長**することで、不変の価値の追求とともに新たな価値を創造=**共創**する

3.人財戦略の全体像

社員のおこなう挑戦と自律的な成長を後押しする仕組みづくりや環境整備を推し進め、**人的資本の充実を図ることで、社会の持続的発展への貢献と長期的な企業価値向上を実現します。**



4.人財戦略における重要課題

「多様な人財が活躍できる仕組みづくり」と「すべての社員が安心して働ける環境整備」に向けて人財戦略上の重要課題を特定し、実効性のある施策を展開していきます。

基本コンセプト

多様な人財が活躍できる仕組みづくり
(働きがい)

すべての社員が安心して働ける環境整備
(働きやすさ)

人財戦略の重要課題

人財獲得	多様なバックグラウンドを持つ人財の採用と選び選ばれる企業ブランドの構築
キャリア開発	能動的なキャリア形成の支援と能力開発やリスキリングを後押しする教育機会の提供
人事制度	自己実現を可能にする人事諸制度改革と多様な人財が生き生きと働くことのできる就労環境の整備
ダイバーシティ (多様性)	ダイバーシティの推進(女性活躍、外国籍の方や障がい者の雇用など)

安全衛生	安全文化のさらなる向上と健康経営の推進
ワーク・ライフ・バランス /働き方改革	ワーク・ライフ・バランスの実現と効率化・生産性向上に向けた働き方改革の一層の推進
心理的安全性	「声を上げる文化」の醸成などによる風通しの良い職場風土の構築
モラル (勤労意欲・士気)	企業理念や価値観の共有による組織コミットメントの向上

主要施策

人財確保

人財育成

労働環境

エンゲージメント

私たちは、人的資本経営に資する効果的な施策を積極的に推進しています。
現在も様々な施策を検討中であり、今後も「次代を創る人財への投資」にチャレンジし続けます。

【主な施策の紹介】

人財確保

- 定期採用における競争力の強化
- 経験者採用をはじめとした多才な人財の獲得
- シニア活躍の環境整備

人財育成

- 若手社員の自立・成長を促す育成支援
- スキルアップとキャリアアップに資する研修プログラム(リスキリングの機会提供)
- 教育現場におけるDXの推進

労働環境

- 若手社員の成長指針となる職能等級制度への変更
- 成果発揮と挑戦を適正に評価する処遇制度への転換
- 「希望勤務地制度」など柔軟な就労制度の整備
- 女性技術者・女性管理職の積極登用

エンゲージメント

- 経営ビジョンの共有
- 社員の意識調査に基づく継続的な改善活動
- 安全衛生管理の徹底
- ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進
- 「声を上げる文化」の醸成

5-1. 主要施策の展開

人財確保

年齢や性別、国籍など様々な個性やポテンシャルを有する多様な人財がもたらす知見は、イノベーションの創出や組織活性化の観点から、当社の持続的成長に欠かすことのできない貴重な要素であり、少子高齢化が深刻さを増す中、長期的視点に立った人財獲得に取り組みます。

定期採用における競争力の強化

新規採用の安定確保に向けて、オープンカンパニーや工業高校への出前授業などの採用広報活動を展開するとともに、奨学金代理返還支援制度を導入するなど募集条件の改善に努めています。

また、メディアを活用した情報発信を強化するとともに、採用ブランディングにより企業認知度を高めることで他社との差別化を図ります。

奨学金代理返還支援制度
 独立行政法人日本学生支援機構の貸与型奨金を受けていた社員に対し、返還残額の一部または全てを直接送金する支援制度



〔 オープンカンパニーの様子 〕

経験者採用をはじめとした多様な人財の獲得

他社経験者がもたらす様々な知見は、当社のさらなる成長に不可欠であるとの観点から、経験者採用や第二新卒採用を強化しており、一度当社を退職した方を再度受け入れるジョブ・リターン制度も整備しています。

今後は、国籍等を問わないなど、ダイバーシティ採用を一層積極的に推し進めることで、市場競争力の優位性を維持し続けます。

シニア活躍の環境整備

2025年4月に社員の定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、高い技術力や知見を備えた方に長く継続的に力を発揮してもらうために制度変更を行う予定です。

同時に、65歳以降最長70歳まで働くことを可能にする新たな再雇用制度を整備し、シニア活躍の環境を整えます。

多様な人財が活躍できる仕組みづくり<働きがい>

テーマ：人財確保

ホームページ／採用情報
<https://www.yurtec.co.jp/recruit/>



5-2.主要施策の展開

人財育成

目指す人物像や中長期の方向性を定めた「人財育成基本方針」を策定し、社員の自律的な能力開発の支援とリスキリングの教育機会を提供するとともに、スキルアップとキャリアアップに資する研修の整備やDXを推進するなど教育環境の充実にも注力します。

若手社員の自立・成長を促す育成支援

成長戦略を描くうえで、次代を担う若手社員の技術力や企画提案力の向上は不可欠です。

エンジニアリング本部では、若手技術者の成長を後押しするため「若手イキイキ応援チーム」を組成しました。新たに育成リーダーを配置し、育成ツールとして「1on1ミーティング」や「人財カルテ」を導入するなど、個人の成長に合わせたきめ細やかなサポートを行っています。

スキルアップとキャリアアップに資する研修プログラム(リスキリングの機会提供)

テクノロジーの進化は、今後さらにスピードを増すことが想定されます。常に高い能力や技術力を発揮し続けるためには、知識やスキルの更新が必要であり、学び直し(リスキリング)の機会を効果的に提供しています。

OFF-JTでは、現行職務におけるスキルアップを主な目的とする研修プログラムと、キャリアアップ志向や特性、職位に合わせて実施する階層別研修を整備することで、長期的な成長を支援しています。

また、より高度な専門知識・能力の習得を支援することを目的に、公的資格や各種免許等の資格取得制度を拡充するなど、社員のキャリア全体を通じて自律的な成長を支える仕組みを整備しています。

人財育成センター

研修・宿泊施設である本館と施工部門の実習棟や安全啓発センター・体育館・グラウンドを備え、充実した教育環境を整えています

教育現場におけるDXの推進

当社は、効率的な学習をサポートするため、DXの推進にも力を入れています。

人財教育を管理・運用するためのプラットフォームであるLMS(ラーニング・マネジメント・システム)を2024年度より導入しています。

多様な人財が活躍できる仕組みづくり<働きがい>

テーマ：人財育成

ホームページ/人財育成センター
<https://www.yurtec.co.jp/comp/jinzai.html>



5-3.主要施策の展開

労働環境

社員が常に高いモチベーションを保ち、さらなる働きがいや挑戦意欲の発揚を促すため、役割と成果に見合った評価と貢献に報いる処遇を行うとともに、能動的なキャリア形成を可能にする柔軟な就労制度を整備することで自己実現の達成を支援します。

若手社員の成長指針となる 職能等級制度への変更

当社は、職能分類制度や職能資格制度を定め、社員の職務遂行能力の公正な評価と人事秩序の確立に努めていますが、若手社員の挑戦意欲を促し将来指針となる新たな制度づくりが必要であると考えます。

専門職としてのキャリアを極めるか、もしくは幅広い業務を経験しながらマネジメント職を目指すのか、本人の適性や志向性に応じたキャリアパスを可能にすることで、将来設計とモチベーション向上につながるよう検討を進めています。

成果発揮と挑戦を適正に評価する 処遇制度への転換

社員が前向きにチャレンジし続けられるよう、成長や貢献度合いと処遇が連動する仕組みを整えることで、さらなる働きがいや挑戦意欲の向上につなげていきます。

人事評価の透明性や納得性をこれまで以上に確保するために成長や貢献度を重視する評価基準への転換を図るとともに、賞与における評価額の拡大や昇給制度の見直しなどを講じることでメリハリのついた報酬制度に刷新を図ります。

多様な人財が活躍できる仕組みづくり<働きがい>

テーマ：労働環境



5-4. 主要施策の展開

労働環境

ダイバーシティを推進し、多様な人財が能力やスキルを最大限発揮できる機会を提供するとともに、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支援する仕組みを新たに導入するなど、社員が自分らしく生き生きと働くことができる職場環境を整備します。

「希望勤務地制度」など 柔軟な就労制度の整備

当社は、「自己申告制度」や「ジョブ・ローテーション制度」など各種制度を整備し、社員一人ひとりの能力や適性に合致し、将来のキャリアパスを踏まえた適材適所の人員配置に努めています。

現在、ライフステージに応じて希望勤務地の選択を可能にする新たな勤務制度の導入を検討するなど、柔軟な働き方を支える仕組みの整備に取り組んでいます。

女性技術者・女性管理職の積極登用

少子高齢化による労働人口の減少や、国の進めるダイバーシティ、女性活躍推進の流れ等を受け、女性を含む多様な人財が働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいます。

女性活躍推進への取り組み(一部抜粋)

女性活躍に対する方針

多様な人財が個性や能力を発揮できる機会の創出と誰もが働きやすいワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境の実現を目指します

行動計画(2024年4月1日~2029年3月31日)

- <目標1> 女性技術者を40名以上採用
- <目標2> 女性管理職を30名以上、うちライン管理職等を10名以上登用



多様な人財が活躍できる仕組みづくり<働きがい>

テーマ: 労働環境

ホームページ/女性活躍推進への取り組み

<https://www.yurtec.co.jp/sustainability/wom.html>



5-5.主要施策の展開

エンゲージメント

社員が自らの職務に誇りを持ち主体的に経営目標の達成に向けて行動できるよう、経営ビジョンの理解浸透に努めるとともに、PDCAによる継続的な改善活動を通じてエンゲージメントの一層の向上に取り組みます。

経営ビジョンの共有

社員一人ひとりが当社グループの目指す姿を認識して業務に取り組めるよう、経営層との対話の機会を設けています。

「2030ビジョン」、「中期経営計画」策定時には、社長をはじめ経営層が全ての事業所を訪問し、基本理念や方針、当社グループの存在意義や果たすべき社会的役割、将来の方向性などについて、幅広く意見交換を行いました。



社員の意識調査に基づく継続的な改善活動

2023年度から全社員を対象に働きがいや働きやすさに関するアンケートを定期的に行っています。

「従業員エンゲージメント」が高い状態とは、組織の実行力が活性化し、社員の仕事に対するモチベーションが高まっている状態であるとの考えのもと、調査結果を会社の新たな取り組みに反映することで、持続的改善を図ります。

すべての社員が安心して働ける環境整備 <働きやすさ>

テーマ：エンゲージメント

ホームページ/2030ビジョン
https://www.yurtec.co.jp/ir/pdf/240327_1.pdf



5-6. 主要施策の展開

エンゲージメント

安全で健康的な職場環境を構築するとともに、仕事と生活の調和が図れるように働き方や休み方の改善を進めるなど、社員のウェルビーイング(身体的、精神的、社会的に満たされている状態)の実現に取り組みます。

安全衛生管理の徹底

当社は、「安全衛生管理方針」を掲げ、働く仲間の命を守るという人間尊重の理念のもと、安全と健康は企業活動の基本であるとの認識に基づき、安全確保と健康保持・増進に取り組んでいます。

ユアテックグループ一体となった活動を通して「安全文化のさらなる向上」と「健康経営の推進」に努めます。

ワーク・ライフ・バランスと働き方改革の推進

2024年度から時間外労働の上限規制が建設業にも適用され、これまでの働き方を見直すことが求められています。

当社は、社員一人ひとりが心身ともに充実し、日々の仕事に働きがいを感じながら、チャレンジ精神を持って生き生きと仕事に臨むことが生産性の向上につながるとの考えから、従来からワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

部門横断的な「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」や「働き方改革推進委員会」を設置し、時間外労働・休日労働の削減や休暇取得の促進、労働時間管理の適正化などについて取り組み状況を定期的に確認するなど、よりよい職場環境の整備に努めています。

「声を上げる文化」の醸成

当社が考えるより良い職場風土とは、意思の疎通が図られ、上司・同僚・部下を問わず指摘しあえる良好なコミュニケーションが醸成されていることです。

経営と現場第一線を繋ぐ仕組みづくりの一環として「事業所長マネジメントミーティング」を開催するなど、自律的に職場から声が上がることにより、風通しの良い職場風土の構築に取り組んでいます。

すべての社員が安心して働ける環境整備 <働きやすさ>

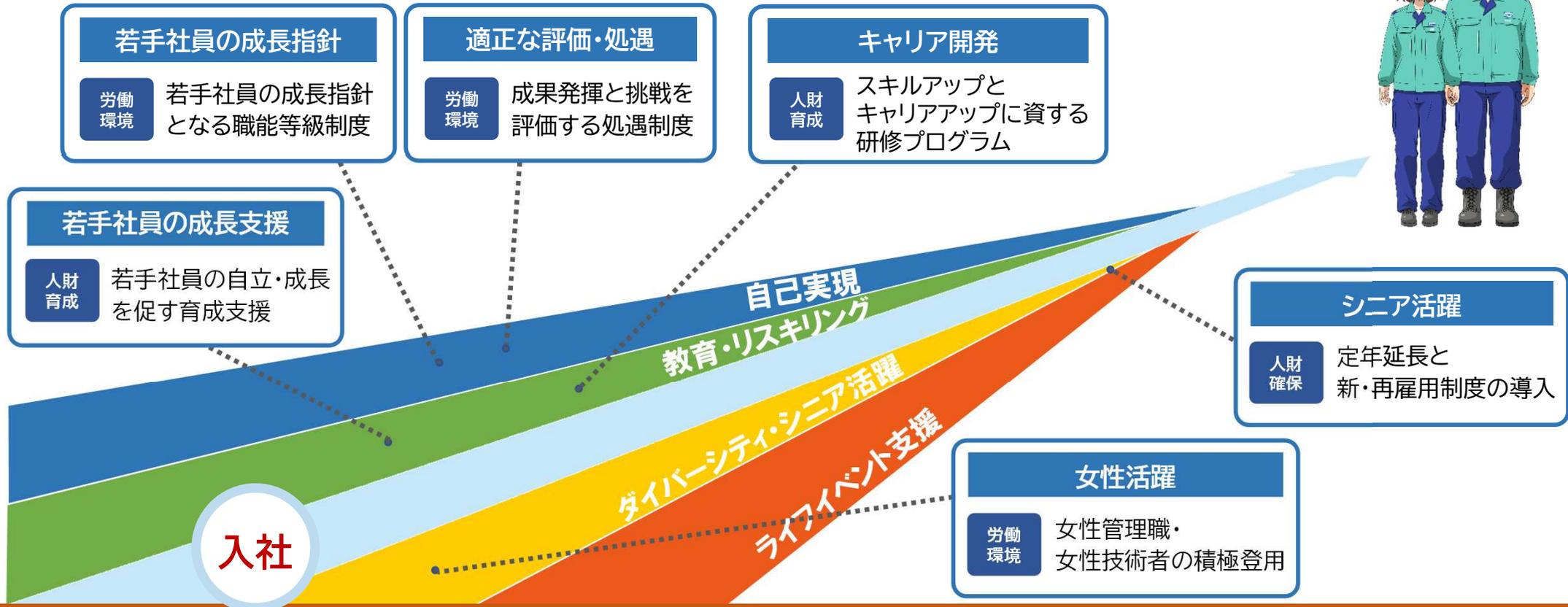
テーマ：エンゲージメント

ホームページ/健康経営への取り組み
<https://www.yurtec.co.jp/sustainability/health.html>



6. キャリアデザインのイメージ

【キャリアプラン】



【ライフプラン】





ユアテック
ホームページ

次代を創る人財への投資

—ユアテックの財産は「人財」である—



Tec to the Future 未来を支えに行こう。Yurtec