

## 福西電機株式会社

### パーパス経営を掲げる 総合エレクトロニクス専門商社



代表取締役社長  
岩本 秀宣氏



- ・得意先、仕入先、協力会社と密接な関係性を築き、長年にわたって信頼関係を構築
- ・社員の強い責任感と連帯感、そしてゴールに向かって全員で突き進む突破力

福西電機株式会社はパナソニックホールディングスのグループ会社で、単なる商品の卸販売による利益追求ではなく、企業としての存在理由や社会的使命を明確にして経営を進める。蓄積してきたネットワークと、高度なエンジニアリング機能が強みで、顧客が直面している課題に対して、最適で価値あるソリューションを提案し、存在価値を高めている。

#### 社員が活躍する職場環境づくりを目指す

1946年、配線器具、照明器具、受配電盤、電線などの卸売りを手がける「福西電機商会」でスタート。経済成長の波にも乗り、業容は拡大するが、バブル経済崩壊の影響を受け、1993年にはグループ各社を統合し、再スタートを切ることになる。そして2004年に松下電工（現・パナソニックホールディングス）のグループ会社となり、業務改革を推進し、経営基盤を強化。2022年からパーパス「人・技術・情報の架け橋となり、最適解で「福（しあわせ）」あふれる未来をつくる。」を掲



本社ビル玄関前（大阪市北区）2026年10月に80周年を迎える

げ、事業を展開する。2025年6月には4年間、社外取締役を務めていた岩本秀宣氏が社長に就任。社員一人ひとりが決断・行動し、いきいきと働ける環境づくりに取り組んでいる。

#### さまざまな商品で最適解を提案する ソリューション

取扱商品は照明、電設資材、FA・制御機器、空調・換気設備、受配電・電路機器、情報通信機器、環境住宅設備、工具・計測機器など広範に及ぶ。顧客は設備も含めた電気・通信工事会社はもとより、ゼネコン、ハウビルダー、デベロッパーのほか、生産工場を持つモノづくり企業、機械装置メーカーなど多岐にわたる。組織的には「電材・電設」、「産機」、「住環境」、「ソリューション」。横断的に「エンジニアリング本部」が、垣根を越えて支援を行い、顧客からの要望に対応する。ソリューション事業においては省エネや防災などの観点からリニューアル提案を行う。またエンジニアリング事業は提案から設計・システム開発・システム立上げまで一気通貫で行うなど卸売業からの脱却を加速する。商品調達もシステム化の要望が増えていることから、さまざまな商品を組み合わせで最適解を提案している。

#### 社内DXとZEBで事業拡大を狙う

2026年10月に創業80周年を迎えることから、経営基盤の一層の強化と事業拡大に拍車を



創業70周年の節目に自社開催した「Technical JAM 2016」2日間で延べ1万人強が来場

かける。その一つが社内DXで2027年度には基幹システムを刷新する。属人化していた知識や経験をデータ化し、業務効率の向上を図りながら新たなビジネス展開につなげていくのが狙いだ。また2024年1月には一般社団法人環境共創イニシアチブ（東京都中央区）が公募する「ZEB（ゼブ）プランナー」に登録された。これは「Net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）」の略称で、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目標にした建築物のことを示す。そこで省エネ設備の導入やエネルギーマネジメントなどのノウハウを活かして、顧客にあったエネルギーの最適利用法を提案し、脱炭素社会の実現に貢献する構えだ。エネルギー問題や環境負荷の低減といった社会課題の解決を企業の責務と捉え、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に寄与していく。2025年度は改修工事で本社ビルもZEB化した。「我々の知見を深めると同時に、お客様にも見てもらうことで、わが社の姿勢や取り組みを広く知っても

#### 経営理念

#### 〈社は〉

我々は至誠を傾けて  
総ての環境を明るくする為に働く

#### 会社DATA

創設 業：1946（昭和21）年10月1日  
立 1951（昭和26）年5月1日  
所在地：大阪市北区与力町7番5号  
資本金：16億3,200万円  
従業員数：814名（2025年3月31日現在）  
事業内容：電設資材、電子機器、制御・通信機器等のエレクトロニクス商材の販売  
URL：<https://www.fukunishi.com/>



2025年の電設工業展にブース出展し技術と提案力で新たな価値創造に挑戦した様子

らう」（岩本社長）としている。

#### ライフスタイルに合わせた働き方を追求

人材の確保・育成・定着や、働き方改革などさまざまな施策を取っている。入社3年目までの社員を対象にした研修を皮切りに、中堅社員には「折衝交渉力強化」「キャリアアップ」などの研修を実施中。また管理職を対象にした個別研修も充実させている。そのほか退職者の再雇用制度「ハッピーリターン制度」も導入。育児や介護、転職・留学のキャリアアップなどを理由に退職した元社員が再び働けるよう、柔軟な仕組みを整えている。2025年からは育児短時間勤務時間選択制も導入し、ライフスタイルに合わせた勤務体系の充実を図った。その背景には、2023年から取り入れたDEI（Diversity：多様性、Equity：公平性、Inclusion：包括性）の概念があるようで、社はやパーパスの実践と実現も目指している。

