

東光電気工事市川研修センター 鈴木正行センター長 インタビュー

インタビューに厚い思いで応える鈴木正行センター長



大正12年創業の東光電気工事は、『技術の東光』といわれ、電気工事における技術力において定評があり、数々の優れた、著名な工事の実績を持つ。

優れた技術力を根底から支えている技能者（電工）および技術者（現場代理人）の育成施設としての市川センターは、昭和36年に資材置き場であった現在の敷地（2991㎡）に独身寮、家族寮および研修所が設けられ、2009年4月に研修所棟と独身寮98室を含む133室の社員寮棟からなる東光電気工事市川センターを竣工した。同センターは、鹿島建設が設計・監理を行い、同社と大林組のJVで施工され、第17回千葉県建築文化賞を受賞した。

既に50年以上も前から、現業部（自社の電工）の育成に力を傾注し、『技術の東光』を支えてきた。しかし、時代環境の変化から現業部が廃止になり、技能分野は『協力業者による外注化』によって支えられる

ようになった。そこで研修施設の役割も徐々に変化し、現在は入社1年から7年までの一貫した研修プログラムに沿って内線技術社員（現場代理人）を教育するとともに、資格取得教育および得意先の見学実習を行い、その年間稼働率は80%に達している。

鈴木正行・東光電気工事人事部市川研修センター長に話を伺った。

市川研修センターの稼働率は80%

――昭和36年に研修所を設けられましたが、当時の様子を教えてください。

鈴木 昔は、ここに現業部という（自社の電工）部署があり、ここが現業部の独身寮で一部研修教室がありました。毎朝、現業部はここから各現場へ向かうので、

当時は施設に賄いさんがいて、部屋にはお風呂はなく共同の大浴場があり、電気さんたちは寝食を共にしていました。そうしたこともあって、改築した際にも、一階にはそのなごりとして大浴場があるわけです。ただ、以前に比べると、規模は小さいですが、それでも洗い場が5つあって、湯船も6人がゆったり入れます。

今は、各部屋にユニットバスが完備されているので、みんなで入るといったことは少ないですが、お風呂の好きなベトナム研修生が6人いるので、毎日沸かしています。

――各部屋にユニットバスがあるにもかかわらず、なぜ大浴場を作ったのでしょうか？

鈴木 改築する時に当時の社長（現会長）から、現業部のなごりを残し、人間的つながり、裸の付き合いが伝承できるようにという思いから大浴場を作ったわけです。

――今年4月に人事部の管轄下となりました。

鈴木 私が入社した頃の教育研修の部署は技術開発部で、その後、教育研修部となり、さらに工事支援部と管轄が変遷し、今年4月から人事部の管轄下になりました。陣容は、私を含めて4人です。ここの市川センターは大きく3つの業務があります。まず1つ目は、社員に対する教育研修で、2つ目は資格取得の支援教育、3つ目はゼネコン、設計事務所、施設管理会社をメインとするお客様の見学実習です。お客様には、営業の一環として研修は無料で提供させていただき、施設見学と実際に簡単な配線実習や実器での操作をしてもらい、実物を見て触ることによって仕事に活用できるように努力をしています。

昨年と異なっているのは、協力会社の資格取得支援の促進ということで、今年4月から第2種電気工事士の資格取得のための授業を新設しました。昨年までは第1種電気工事士、1級電気工事施工管理技士、第3種電気主任技術者、甲種4類消防設備士を受験する社員に対して資格試験取得を主に継続して支援してきましたが、やはり協力会社の質の向上ということで、資格の範囲を広げ、協力会社の教育にも力を入れています。

――常時、4人の社員が在職し、入社後7年間の定期的な教育があるとはいえ、常に教育や見学の依頼があるとは考えにくいのですが・・・。

鈴木 入社後7年間は毎年研修があるので、全国からセンターに研修に来た社員は隣接する社員寮棟にある研修宿泊室（12室あり、1室に2人が宿泊）に泊まります。研修終了後に研修宿泊室を清掃に入るので、連続して研修を行なうことはできません。それでも年間の稼働率は80%です。スケジュールリングの基本は、まず年間の社員教育のスケジュールと各種の国家資格の試験日に合わせた教育スケジュールを優先的に確保し、その後に客先の見学実習を組み込んで調整させていただくわけです。某ゼネコンでは1年生の研修の一環として約40人も集まりましたし、口コミで多方面から見学の希望があるので、稼働率が高くなっています。

教育は、早く結果を期待してはいけない

――教育の仕方について具体的に教えて下さい。

東光電気工事市川センター研修所の外観



鈴木 昔は、根性論、スパルタ方式が一般的でしたが、最近の風潮としてそれらはパワハラとして相手に受け止められてしまいます。とにかく何かを一所懸命に教えようと熱くなって大きな声を出すと、パワハラとされるので、ある種のジレンマに陥っているというところがあります。

このため、一つのことを教える際に、なぜ、そうしたことをするのかという本質的な部分まで相手のことを思って教え込まなければなりません。ですから教え方を含め、そろそろ何か新しい方法を考えなければいけないと思っています。

教育の基本は「挨拶」だと思っています。返事と挨拶に関しては、最初の一年生からきちんと教えつつもりですが、4年生でも挨拶、返事ができない社員がいます。おそらく今の現場で先輩も挨拶や返事ができていないと危惧します。また、意外に聞こえるかもしれませんが、成績が良かった研修生よりも、むしろ大丈

夫かなって思ってしまうような研修生の方が、私の教えをきちんと覚えていてくれる場合があります。センター長に就いて今年で4年目を迎えますが、教えるということはとても難しいと実感しています。

会社の上司からは、「教育の結果をすぐに求めてはだめだよ」と言われますが、どうしても結果を早く求めてしまいたくなります。その上司からは「結果が出るまで最低10年かかる。10年後を楽しみにした方がいいよ」と慰められます。ですから、あと10年は、結果を望んだり、期待せず、精いっぱい教え続けなければいけないと思っています。

――教育は、経営環境や時代環境によって、求められる内容が質的に変化することもあると思います。

鈴木 私自身は現場を離れて4年になりますし、教える側が既に現場から長年離れているので、座学による知識にとどまらず、現場の一線で働いている課長職あ

たりの社員に現場で起こっている事実などを講義してもらうことも必要ではないかと考えています。

――教育カリキュラムはどのようになっているのでしょうか？

鈴木 一年生は研修が1年に3回あります。昨年までは最初の研修は2ヶ月ありましたが、上層部の意向もあって、今年から1ヶ月間となっています。2回目、3回目の研修はそれぞれ1週間です。以前は2週間の研修もありましたが、現場サイドから1週間以上にわたって現場を離れられたら困るという声が多く、今は、1週間以上の研修は行っていません。

ですから、2年生は2週間の研修1回ですが、今は1週間ずつの2回に分けています。3年生以上も年に1回ありますが、研修期間は1週間はなく、7年生は2日間の研修となっています。

――7年生の研修は具体的にどのような内容のものでしょうか？

鈴木 お客様へのプレゼンテーションが中心ですが、担当する現場によってプレゼンの内容も変わってくるので、プレゼンテーションよりも、何か異なった別の内容の研修をした方が良いと思い、いろいろと7年生にヒヤリングしている最中です。

――7年教育のなかで、最初の1～2年は電気理論の基本、3～5年が積算・現場試験・施工管理、6～7年が設計の検証・プレゼンといったように、当初から一貫した延長線上にあるのではなく、経験年数に応じて、研修の内容も質的に変化が求められているような気がしますか？

鈴木 そうだと思います。私も着任して4年目を迎え、現状に満足せずに改善していきたいという思いは強くあります。いろいろと変化させようと考え、研修生の意見を聞いて、研修に生かしたいと思うのですが、研修生から具体的な意見がなかなか出てこないのが実状です。ただ、基本的な研修の軸やアウトラインをしっかり見据えたうえで、推し進めていきたいと思っています。

――均一的な教え方には限界があるということなのでしょうか？

鈴木 技術力のレベルに合わせた研修は必要だと思っていて、最近は文系の大学を卒業した人たちも増えていますから、なおさらです。ただ、さまざまな人がいるのですべてに対応することはできないので、とりあえずはこちらで具体的にこれの勉強や研修をするというメッセージを打ち出していこうと考えています。

そうしないと、研修生も満足できないと思います。経験年数を問わずCAD研修を実施した際も、募集時に具体的な内容を示さなかったことから、参加する人たちの実力や知識の違いによって、満足度がかなり違いました。募集時に具体的な研修内容を明示することはとても重要だと思います。

新入社員研修から1年経って、2年目研修を行うと、成長の度合いがそれぞれ異なります。もちろん当然のことですが、当初伸びるだろうなと思っていた子が伸び悩んだり、まったく逆のケースもあるわけです。その原因が本人にあるのか、それとも就いた現場での教育にあるのかは、これまで検証されていなかったわけですが、少子化で入社する社員が減少していくなかで



は、入社した社員の実力が全体的に底上げされることが強く求められています。

今年4月から、市川研修センターは人事部の管轄下にあるので、今後、そうした検証を行い、各部課長に報告することができれば、研修とOJTにおける評価の統一などを図ることで技術力を底上げしつつ、定着率を高めていくことにつながってくれるのではないかと期待しています。

研修制度の新たな意義

――顧客の電気工事に対する要求は、コスト、品質、納期などと考えられますが、それらの底流に潜在化している技術力に対する顧客のニーズが顕在化していないなかで、研修に対する意義が改めて問われています。

鈴木 私も現場を離れているので、現状のお客様のニーズがどのようなものであるのかを現場サイドの人たちにヒヤリングしたいという気持ちはあります。

自分が現場で失敗したことは人にさせたくないという思いを強く持っていますが、我々が教えられることは過去のことで、それだけでは我々の知識、経験以上には伸びません。よって、第一線で働いている部課長

の意見を聞くことは非常に大切なことだと思っています。

人事部に所属したわけですから、技術教育とともに、社員が会社の魅力を感じられるように人事部として考える必要性が高まっているという意識はあります。個人的な捉え方ですが、自分

の子供を東光電気工事に入れたいと思うようにすることが大事なんだと思います。そのために、研修センターとして何をしなければいけないのか、という視点を持ち続けていこうと思っています。

――教育においても、その視点はプロダクトアウトからマーケットインになっています。

鈴木 社員が何を知りたいのか、教わりたいのかを知ることがとても重要で、今後、具体的にアンケート調査を行おうと考えています。

技術的なことも大事ですが、こういった時はどうしたらいいのか、こういった手配をしたらいいとか、打ち合わせはどうやって行い、何を聞けばいいのか、といった実務的なことをもっとやるべきではないかと考えています。会社側からの教育プログラムの実施だけではなく、受講生側のニーズを組み入れていこうと考えています。

また、入社年数ごとではなく、電灯コンセントや動力幹線といったように設備ごとに研修を行うとなると、忙しいなかで研修生が現場を優先しなかなか集まらないということが懸念されます。

そうした個別の内容は映像データ配信で行うといったことも、今後は選択肢として出てくるような気はします。