

インタビュー

会津電業株式会社 代表取締役・菊地憲幸氏

インタビューにエネルギーギッシュに応える菊地憲幸社長



労働力の確保、技能者の技術教育、技術者の育成。電気工事会社を取り巻く経営環境は一段と難しさを増してくる。そうしたなか、大手企業で占められた合同企業説明会にブースを出して大卒者を採用するとともに、ミャンマー人・ベトナム人を採用し、さらに研修センターを新設して技能教育を定期的に行っている、横浜市に本社を構える会津電業株式会社代表取締役菊地憲幸氏に話を伺った。

個人の得意先を大切にする

―― 会社にお伺いしてまず感じたことは、女性が生き生きしている印象をうけました。

菊地 総務の仕事は皆、女性が担当しています。総務部長を含め5人ですべての業務をこなしています。総務部長は40歳を過ぎて入社し、残る4人のうち2人が中途採用で、1人が新卒です。あと1人はお袋です。

総務部長が、社員が現場から帰ってきた時に「おかえりなさい」と言ってくれるし、部下の3人もみんな同じように接してくれるので、社員も私も心が癒されます。

総務部長が若い子たちをまとめてくれてますし、率先してやってくれるのでみんなもやりますよね。会社の雰囲気を明るくしてくれるのは彼女らなので、ありがたいかぎりです。

―― 経理業務もされるのですか。

菊地 総務は、営業補助も行いますし、経理も含めてやってくれます。ただ、見積業務はやりませんが、請求業務はします。後は社内の給料計算も含めて、働き方改革もあるので有給のチェックとか、いろいろあります。

現場の材料費がこれだけかかった、労務費がこれだけかかった、赤字でした、黒字でした、みたいな集計も総務がやっています。彼女たちの仕事は範囲が広いです。社員が帰ってきたら話す相手をしたりとか。(笑)

―― 電気工事市場が成熟化しているなかで、電気工事会社としての方向性をどのように捉えるかは重要な経営課題だと思われませんか。そうしたなかで4年前、会津電業は島根電工さんのフランチャイズに加入しました。

菊地 現場は、事務所ビルもあれば工場もあれば、役所も病院もあります。周辺の個人のお客さんから電話

があってもすぐに行きますし。個人の案件も含めて年間工事件数は1000件を超えます。私の親父の時代は個人から電気工事をお願いされても、うちはやっていない、と言って断るなど、積極的にはやっていませんでした。

しかし、塵も積もれば山となるではないですが、そこからお客さんを紹介してもらったり、そこのお宅がどこかの会社の社長さんの家だったりという事もありましたし。

そうしたことを模索しているなかで、島根電工さんが全国展開しているフランチャイズに参加し、諸口工事とされる小さな仕事も大切にしていくことを学んだわけですね。何億円の大きな仕事しても、下手すると何千万円の赤字を出すこともあるわけですが、2万円、3万円の仕事をやっているなかでは赤字はないでしょう。経費をきちんと見ていますから。

そのうえで、2～3万円の工事が100件、200件あったらどうでしょうか？ しっかり利益を取れるのではないですか。会津電業に入った時からそう考えていましたが、そうしたお客さんは大切にしないといけないと思います。

最初は、コンセントを交換して欲しい、といったわずかな金額の仕事ですが、そこのおばあちゃんは、洗濯機が欲しくても家電店へ行くのが億劫な人でした。実際、1回5千円の工事が、洗濯機や電子レンジなどの購入が追加されて、トータルで100万円の工事になったりするんです。大切じゃないですか。

おじいちゃん、おばあちゃんのなかには歩けない人も少なくないので、電化製品を買いたくても買うのを我慢せざるを得ない人もいるわけです。ですから、4年前、島根電工さんのフランチャイズチェーンのノウハウをも得たいと思い、加入したわけです。

―― フランチャイズの場合、イニシャルの加入金とランニングでのロイヤリティコストがかかるわけですが、採算性はいかがですか。

菊地 フランチャイズに入ったからといっても、これをしなさい、ということはありません。何かを与えられてこれをしなさいという、強制されたものはないです。ノウハウを提供するので、いろいろと試してみてもどうですかというものです。

加入金のほかにロイヤリティを支払いますが、現場管理や安全管理のノウハウ、新入社員教育のノウハウのほか、お助けネット、見積サット君とか、さまざまなノウハウやサービスを提供してもらっているので、ロイヤリティに対するコストパフォーマンスは、売上の増加やその他の付加価値を考え合わせると、高いと思います。

社員教育に関しては数字では計れないものがありますが、パフォーマンスは非常にいいです。以前は入社してすぐに現場に出していましたが、先輩も忙しいから、しっかり仕事を教えられず、結果的に面白くないからと言って辞める子もいましたけど、現状は4月から7月の上旬ぐらいまで社員教育を行っているので、

先輩たちも彼らを使えるので良かったと思います。3カ月間でも教えればできるが、教えなければできない。現場では忙しくて教えられないです。

研修センターを新設

―― 昨年11月に自社研修センターを開設しました。

菊地 経営者の仲間には製造業の方たちが多くいますが、彼らは常に売上を上げるためにさまざまな設備投資をします。同様の視点で電気工事会社を捉えたときに、設備投資をまったく行っていないことに気付かされ、財産である人への投資ということで、社員の技術力を底上げしたいと思い研修センターを昨年11月に新設しました。

現場での作業的なことなどは教育できなかったけれども、研修センターの開設によって、工具の安全な使い方や材料の名前とか、いろいろとみっちり教えることができるようになったことは良かったです。

―― 2年生研修とか、3年生研修とかはあるのですか。

菊地 考えています。ただ、定期的な研修ではありません。入社後、数年経つといろいろと社員によって差が出てきます。2年、3年経つと仕事ができる者とセンスの無い者とでははっきりしてきます。

できない人は自分が現場に向いていないことが分かるのです。そういう社員には現場管理とか資材業務に異動してもらったり、積算業務に就いて活躍してもらうこともできるわけです。

いろいろな道は探さなくてはいけないと思っています。センスがないからダメでなく、センスがない者は自分で分かっているから努力します。人より早く会社に来て材料をそろえろとか、人より遅く残って次の日の材料を用意するわけですよ。それを僕は見ています。船頭が10人いても駄目なんです。

船頭は3人くらいでいい。他のものは置かれた立場で、全力で漕ぐんです。皆と反対に向いて漕ぐ者がいたら困りますが、休憩しているのがいても仕方ない。人間ですから。

できないから外す、ではなくて、できないのはできないなりの道があると思うんです。片付けるというきちんとした役目もあるわけですから、僕はそういう社員もしっかり評価するので、社員もみんな頑張ってくれているんだと思います。

たまに、会社に早く来ますが、社員からすれば「なんか、社長は今日早く来ているな」、「日曜日なのにいるな」くらいの感覚だと思いますが、日曜日に会社に来て仕事をしている社員がいるんです。

そこは、経営者が評価してあげないと、嫌になってしまいますよ。できない人は、見てもらっていてもふて腐れない。自分ができないことを自分で理解しているから。でも、そういう社員こそ評価してあげな

いといけない。

合同企業説明会で積極的に動く

―― 昨年の春はかなりの大卒者を採用したと伺っています。

菊地 大卒5人、専門学校卒1人に、ワーキングビザを取得したベトナム人2人を合わせた男性8人を採用しました。

―― 今年の春はいかがですか。

菊地 まだ諦めていませんが、今春はまだ内定者がいません。僕の関わり合いが少なかったので反省しているのですが。説明会も10回あったのに3回位しか出られなかった。ちょっと、部課長に任せすぎてしまった。(笑)

―― その試みは部下を成長させるためですか。

菊地 そうです。学生にきちんと聞いてもらえるような、しっかりと会社をアピールするよう指示しましたが、時期が早かったのかも知れないですね。僕のをしっかり見せてからやらせれば良かった…。(笑)

―― 中小のオーナー経営者が自らの言葉でその思いを学生たちに直接伝えることが、彼らにとっては最も心に響くとされているので、私の個人的見解ですが、

中小企業の採用業務は社長の仕事だと思います。

菊地 そうだと思います、再認識しました。社長の話を直接聞けるのは大きい魅力みたいです。リクルート会社が主催する合同説明会でも、建設業の中で会津電業というブースがあってもそこにいきなり学生は来ないです。

大学生は当然、第一希望、第二希望のブースに行きますが、その後の第三希望から第五希望までは積極的に動きません。あっても第三希望くらいでしょうか。それで三社くらい回ると、学生たちは会場内をプラプラしている。

会場では、学生が6社のブースを回ると各社から押印されたスタンプが6個たまり、1000円のクオカードがもらえます。クオカードを欲しい学生は会場内をプラプラするので、そうした学生たちをブースに呼び込んで「今日は社長が来ているから直接、話が聞けるよ」と言って話しかけると、意外と興味をもって真剣に聞いてもらえます。

「電気工事は、楽しいですよ。皆さんは携帯電話持っていますよね。携帯電話がなければ、あなたたちは生活できますか？でも、コンセントがないと充電できないので使えないですよ。あなたたちの生活に電気は欠かせないでしょう？電気や照明がないと暗いし、エアコンが無いと寒いし、暑いし、暮らせないでしょ。そのインフラを整備しているのが我々、電気工事屋さんだよ」と始まって、文系で電気には関係のないよう学生も「楽しそうだな」と思ってくれるみたいで、昨春

は新卒を6人採用しました。(笑)

ホームページにリクルート内容を出しているだけでは人は集まらないですよ。皆さん同業者の方は「よくもそんなに大卒が入るよね」って言いますが、実際に行動して、いろいろと学習して、続けていけば答えは自ずと出てくると思っています。

皆さん、よくそんなにできたねって。でも学生を採用したいなら何かアクションを起こさないと駄目ですよ。合同説明会に初めて出たのは8年前でしたがドキドキでしたよ。最初の方はブースに1人も来なかったらどうしようかなといった不安とともに、ブースに来て座ってもらったら…。最初は不安でいっぱいでした。でも、呼び込みもうまくいき、8年前で売り手市場でもありましたから、盛況でした。

原発が再稼働となるのか、あるいは廃炉となるのか。いずれにしてもどのように変化しようが、必ず次の電源が必要であって、それが太陽光なのか、風力なのか、バイオマスなのか、あるいは地熱が主流になってくるのかは分からないけど、必ず次の発電方式が生まれてくるわけで、そこから出てくるのは必ず電気でしょ、って。

だから、電気を扱う我々の仕事は絶対に無くならないでしょうって。いろいろな会社があって、やりがないとは言わないが、電気工事の仕事は、苦勞しても、電気のスイッチを入れて照明がパッとついた瞬間、空調機が回った瞬間、放送や音楽が鳴った瞬間、火災報知機のベルが鳴った瞬間、その感動って、凄いんだ

よって話をする。

俺がやったんだぞ！って実感するのが、電気が点いた瞬間なんだよ、と話す、と、学生たちはみんな話に付いてきてくれるんです。

自社の説明を学生たちに話すのが楽しかった。電気工事業が大切な職業であることやインフラに欠かせない業種であることなど、原発ではなく、これからは再生可能エネルギーになるなどと話していると、「俺の話って面白いの？」なんてことを思いましたが、最初は不安でいっぱいでした。(笑)

―― 8年前から始めて毎年何人、採用しているのですか。

菊地 毎年、必ず2人は採用しています。

―― ベトナム人の採用はいつから始めたのですか。

菊地 2016年からですから3年前です。横浜市内の電気工事会社とハノイへ行って集団面接しました。仲介業者がOBと現役の学生をベトナムの大学から集め、我々が会場に行って、当時、企業が4社、学生が50人くらいいたと思います。僕は、その時2人を採用しました。

彼らは3か月、日本語を勉強したというのですが、できるのは自己紹介程度でした。1月28日に来たので2月、3月はみっちり日本語を教えて4月の研修には一緒に参加させました。10ヶ月経つと、普通に話す分にはだいたい問題ないですね。仕事に関しては、

次の段取りが分かっているので大丈夫ですが、細かい話になると分からないようです。

仕事は真面目にやるのでまったく問題ないです。給料は日本の短大・専門学校卒と一緒にです。研修期間が終わってからの給料は18万円です。

―― ベトナム人の採用の前にもミャンマー人を採用しています。

菊地 4年前にミャンマー人3人を採用しています。ベトナム人は正社員ですが、ミャンマー人3人は技能実習として入社したので、昨年、3年間の実習を終え帰国しました。

そのうち2人はミャンマーの大学の電気工学科を出ているので技能実習ではもったいないため、ワーキングビザを申請しているところで、取得したら正社員として戻ってくると言っています。

後の1人は2年間の延長が認められているので、既に技能実習生として会社に戻ってきています。

―― 現在の社員の平均年齢は何歳ですか。

菊地 新卒者は増えていますが、創立49年を迎えているので34歳～35歳くらいです。ただ社員45人中、20歳代が24人です。

―― 新卒者たちは技能職の電工になるのですか、技術職の代人になるのですか。

菊地 電工として現場を知っていないと現場監理は難

しいと思うので、電工を3年くらい経験して、代人になる者とそうでない者に分けていこうかなと思っています。現状では、代人10人、電工が26人います。

後、総務が5人、営業が4人です。昨年度新卒の電工のなかには将来の代人候補が2人います。

リノベーション市場への厚い思い

―― 今後、人手不足がより深刻な経営課題となってくるなかで、電工を自社で抱えることによって内製比率が高まり、コスト、品質の両面で優位性が増すと考えられますが、以前から電工を自社で抱えていたのですか。

菊地 昔からそうです。創業者の親父は福島県西会津の片田舎から集団就職で横浜に来て、電工から始まり、現場監理の代人をやるようになって、独立するまで鶴見の電気工事会社で営業をしていました。

独立した時は、親父が営業、お袋が経理で代人1人と電工2人の5人でした。ですから、創立当初から代人、電工、営業がいましたし、僕が入社した時も、そうした体制は大事だと思っていました。

―― 現在の得意先構成はどのような比率ですか。

菊地 おおよそ官公庁20%、民間80%といった感じです。民間工事では、東芝さんおよびその関連企業さんのほか、日飛さん、野菜カット工場を経営する企

業さんなどの工場が30%、残りがゼネコン、サブコンといったところですよ。

なかでも、東芝関連の企業さんは親父の代からなので取引歴は長く、主要な得意先となっています。工場がある敷地内に1人が常駐していますが、次の世代を育成していくうえでいろいろと課題はあります。

常駐の場合、工場内を熟知していることが必須条件になります。ですから、次世代の候補者はいるのですが、先ず現場を知らないといけないので、常駐者のサブとして職長クラスを就けて、職長を通して常駐者を育成していくことを考えています。

―― 電気工事に関わるだけではなく、10～15年前から管工事のほか通信、建築、内装、機械器具設置の建設業許可を取得しています。

菊地 僕が入社したのが平成8年で、その当時からいろいろと取得したので、取得してからかれこれ20年になります。東芝関連の企業さんから空調工事もやってもらえればありがたいと言われてまして、さらにカーペットの張替えも、床(OAフロア)のコンセントも一緒に変えたいと言われ、それで「うちがやります」と言って、カーペットの間仕切や機械の基礎造りも今はやっています。

電気通信工事は、情報系です。LANもそうですし、放送関係、電話関係などです。お客さまにとっては便利で、我々にとっては、仕事の幅が広がるわけですが、やっぱり、資格がないとできないですから。

―― 今後、リニューアルを中心に非住宅施設におけるリノベーション市場の拡大が期待されている中で、さまざまな建設業許可を取得していることの総合性が大きな付加価値を生む可能性があります。

菊地 そうしたニーズは工場のほか、現在、取引しているドラッグストアさんにおいても言えることだと思います。このドラッグストアさんは、横浜を中心に85店舗を構えていますが、店舗内の電気工事だけでなく空調工事などメンテナンス工事をすべて請けています。

最初にお取引させていただいたのは6店舗目で、まだフランチャイズ化する、大きくする前です。6店舗目の時に、倉庫を改装したような場所で工事をしたんですが、ちょっと天井が高い。その工事は僕が現場監理をやりましたが、竣工間際に、一人のお爺ちゃんがお孫さんを抱えて入ってこられました。

「すみません。まだ、オープンしていないので」と言っているところに、建築を担当していた会社の社長さんが来られて、そのお爺ちゃんがこのドラッグストアの社長さんだということに気付いたんです。

「どんな感じかね？」と聞かれた時、工事の状況などを丁寧に説明しました。その対応が気に入られてなのか「これからも、君、やってくれよ」と言われました。

その後このドラッグストアさんはフランチャイズ化していったので、一気に仕事が増えました。凄くタイミングが良かったですよ。

僕もちょうどその時、1年間いたカナダから帰って

きたばかりの時で、アメリカやカナダのドラッグストアがどの様なものかを良く知っていたので「こういった天井が高いタイプのドラッグストアは、カナダにはいっぱいありますよ」とか言うと、「ああ、そう。君、カナダに行っていたの？」そのことがきっかけになり話が盛り上がりました。

―― カナダへ行った理由は、何かあるのですか。

菊地 入社する前までは横浜の共栄社さんにお世話になっていまして、最後の現場がランドマークタワーでした。65階、66階と67階のホテル客室の最上階で、ホテルのデザイン（設計）はアメリカの設計事務所に依頼していました。

デザインの説明は全部英語で、しかも受け持ったのは最上階のスイートルームです。電気工事に関しては分かりませんが、デザインは分からないから苦労しました。

毎日、英語辞書を開いて、質問を英語で書き出し、相手に送るんですが、最初は質問がきちんとしていないので答えも中途半端でしたが、慣れていくうちにきちんと質問できるようになり、返事が送られてくるのがとても楽しくなっていました。

ランドマークが竣工して共栄社さんを退職し、語学留学を目的にカナダへ1年間行きましたが、勉強よりも遊ぶことの方が面白く、語学留学にはなりませんでした。おかげさまで日常会話には不自由しない程度にはなりました。