

座談会

テーマ

新たな時代に向けて

～魅力ある電設工事業を目指して

●日時・場所

平成 30 年 2 月 26 日・北二条クラブ

●出席者

吉 本 浩 昌

北海電気工事㈱ 取締役社長

鈴 木 暁 彦

拓北電業㈱ 代表取締役社長

太刀川 雅 弘

㈱関電工 常務執行役員北海道支社長

西 山 陽 一

西山坂田電気㈱ 代表取締役会長

伏 木 淳

北電力設備工事㈱ 代表取締役

木 村 賢 史

北海道タツヲ電気㈱ 代表取締役

●司会者

萩 本 哲 夫

三共電気工業㈱ 代表取締役社長



人材、採用と育成の難しさ



秋本 哲夫

— 秋本です。本日の座談会のサブテーマは「魅力ある電設工事業を目指して」です。担い手不足の現在における採用・育成、そのための魅力ある業界の在り方、あるいはそこで果たす

べき協会の役割などをお話しいただきたいと思えます。よろしくお願いたします。

初めに現状認識から始めたいと思います。太刀川さんから、よろしくお願いたします。

太刀川：採用を取り巻く厳しい環境については、みなさん共通の認識だと思いますが、現在は学生に有利な売手市場であるといっているかと思えます。そうした中、一生懸命採用数を増やそうとしているのですが、他社との競争も激化しています。

そこで、当社の主な取り組みとしては、とにかく多くの学校を訪問して、母体を増やすことに心がけていて、例えば社員による出前授業や、知名度を上げるためのコマーシャル、



太刀川 雅弘

YouTube、SNS、就職情報サイトの充実などに力を入れています。また、入社3年目までの若手の社員約40名をリクルーターとして選任し、採用活動へも動員さ

せてます。

インターンシップは、理系を対象に年20回程度開催しています。また、学校関係者との交流を深めるため、技能オリンピック入賞者による技能実演や、茨城県牛久市で毎年開催している技術技能競技大会へ教員を招待するなど、理解活動を継続的に行っています。同時に、家族への理解促進のために独身寮や研修施設、さらには人材育成センターの案内を採用のパンフレットとは別に作成して情報提供を行っています。

— 続いて西山さん、地方をめぐる環境などについてお話しいただけますか。

西山：私は、旭川を中心に活動していますが、経済が右肩上がりの時代と違って、今は地方で電気屋さんとしてやっていこうという人はなかなかいません。ですから、旭川で大きな会社でも、苦勞していることといえば、やはり採用についてなんです。

ただ、先日、旭川でちょっとした取り組みがありました。北海電気工事さんと、道北電協の取り組みですが、生徒の父兄も参加OKということで、工業高校の1~2年生に集まっていたら、DVDをうまく編集し、電気工事の魅力発信していました。

地方では、中学のときに偏差値も含めて、振り分けをしているようですから、本当に電気に進みたくて電気科に入るのかというと、そうともいえません。ですから、電気工事は私たちの生活にとって、なくてはならないものだということも含めて、その魅力を発信しなければ、こちらを向いてくれないのではないかと思います。

吉本：私どももインターンシップには力を入れています。参加してくれる学生さんに、入社後はこの職場でこういう仕事をするんだ、というイメージをつくっていただけるように努めています。

弊社は毎年20人くらいの高卒の方々に入社していただいています。とくに技術系は“部活つながり”先輩・後輩のつながりで応募されてくる子が結構います。先輩を通してこの業界を知っていただいた上で入社される学生さんは入社してからも頑張ってくれる場合が多いです。

全道各地を回りましたが、西山さんがいわれたように、一部の地域では地元に残る若者が圧倒的に少ないというお話も伺い、これは大きな問題です。弊社は全道に店を持っています。なるべく地元の方々に優先的に勤務していただきたいという思いもあるのですが、なかなか応募される学生さんがいないという地域もあります。

あと、関電工さんが研修所や寮などのパンフレットをつくられたというのは、よくわかります。地方に残る学生さんは、最後は親御さんが子どもを地元で就職させたいかどうかで決まるとい



吉本 浩昌

うケースも見られます。やはり親御さんは、お子さんが学生から社会人になる、その助走の部分をとっても心配される傾向がありますから、そこを丁寧に説明するようにしています。

教えることを通して成長する

— 鈴木さんはいかがですか。

鈴木：人材採用と人材育成に分けてお話ししますが、まず人材採用に関しては、各地域ごとに工業高校の就職担当の先生とやり取りをして、以前は何名ほしいとリクエストすると、確実にその人数が入ってきました。最近はゼロという学校もあります。継続的にだしていただける高校もありますので、継続的に情報交換をしていきたいと思っています。

やはり、先輩が母校へ行って、実際に働いてどうなのかというのを後輩の生徒さんに伝えるのは

大事で、そういう機会をもっと作っていきべきだと思います。今後はもっと全国規模で募集していかないと、なかなか人は採用できない状況になっています。



鈴木 暁彦

次に人材育成に関して、みなさんの会社もそうだと思いますが、昔は手取り足取り教えるということではなく、「盗んで学ぶ」というか、自分で察知して覚えていく時代でした。ですので人を育てることについては変わった経験のない先輩が後輩を育てないというのが現状であり大きな課題となりました。

私は以前から、そういう状況を見ていて、このままではダメだという思いがあり、社長になって、人材育成には特に力を入れています。

具体的には、平成17年から、社員研修のプログラムを組み、私が講師を務めるという取り組みをスタートしました。そのうち役員や所属長も巻き込んで前面に出てもらい、講師や進行役を務めてもらっています。また、新入社員に対する研修会では、それぞれの部署でどんな取り組みをしているかを説明するのですが、その部署の社員にも担当してもらい説明してもらうこともしています。

この取り組みで何を一番感じ取ったかということ、教える側になると、かえって学びが得られるということです。講師役になる社員たちも、事前準備や当日の進行や伝え方などを通して、その成長が著しいと思うようになりました。人を育てる上で重要なことだと思います。

— 木村さんはいかがですか。

木村：当社は30人ほどの規模ですから、人事部などの部門を単独で置くことができません。以前には総務が兼務をしていて、ハローワークや学校に推薦をお願いしてきましたが、あまり情報のないまま行きますから、対応が後手後手に回ってしまうことが多かったんです。

また、会社の規模からいっても、即戦力を重視して中途採用を行うことが多かったんです。しかし中途採用を重視すると、一方で困ることもあります。中途で入ってくる人は、ほぼ30代以上で、そ



木村 賢史

れより若い社員が10年たっても一番下ということがあるんです。これではいけないと思うようになりました。そこで、社内的にも抵抗がありました。新しい人材を入れていきたいと思うようになりました。そこで、5年前に道内の大手の会社を定年退職されたOBの方に新卒採用にウエイトを置いた担当をお願いすることにしました。

最初の2年は、とにかく知名度を上げて、面接までこぎつけるところに焦点を定めました。3年目からは、面接も会社に来てもらうのではなく、私も含め、人事担当や会社の幹部たちが学校に向かいに行くようにしました。そうすると、学校側の就職担当の先生も恐縮してくれて、校長先生も出てきてくれます。とにかく、校長、教頭、就職担当の先生にまずは、「北海道タツマ電気」を知ってもらうことに努力しました。それには3年かかりましたね。

当初は、どうすればいいのかわからず、雲をつかむような状態だったのですが、新卒採用担当を専属で置いたことがやはり大きかったです。費用的にも大きな問題でしたが、そこまで覚悟を決めてやらなくては、新しい人材は決してつかまえません。ですから、当社としては、その点を重視して実施してきました。

また、人材育成については、当社でもさまざまなカリキュラムをつくって、一人も脱落者を出さないように頑張っているのが今日の状況です。

業界の魅力をどう発信するか

——さまざまな事例を紹介いただいて、いくつか大切なキーワードも出てきました。西山さんがおっしゃったように、魅力の発信は、業界的にも重要な話ですね。

西山：私は、旭川工業高校の同窓会長になって8年になりますが、やはり電気に対する魅力の発信からすべては始まると思います。

というのも、電気は非常に幅広いんですね。家電も電気屋さんですし、電気工事もそうですし、北海道さんと送電までやります。昔は電話もすべて、

電気屋だったと思います。とにかく幅広くて、親御さんはほとんど理解できませんし、よくわからない業界に、自分の子どもさんを出してくれませんから。

上川地域では、工業高校がどんどんなくなっています。名寄も産業高校になったし、富良野も美唄もなくなって、相当な危機感を持たなきゃならないと思っています。インターンシップもこれまで工業系のほうを向いてきましたが、今年からは普通高校にも広げていくことになりました。

人材育成に関しては、当社は立派なカリキュラムはありません。しかし、技能講習で取得できる資格については、会社費用で、どこにも負けなくらい取らせています。私は、飲んだとなくによく社員に、「たとえ会社がつぶれても、重機も高所作業車も動かせる資格があればメリットになるんだから、自分のためだと思って免許を取りに行きなさい」といっているんです。

木村：当社も、まずは工業高校に人材をお願いするのですが、おそらく工業高校では7割以上が進学して、残りの2~3割は道外の大手の会社に行ってしまう。ですから、道内の、しかも地方に残るといふ生徒は10%いるかどうかですよ。

西山：1%も無理でしょうね。

木村：先ほど西山さんが言われたように、今後は工業高校だけではなく、普通科に対してもアプローチしていかなくてはならないでしょう。

鈴木：電気工事の会社のイメージは、やはり良くないんですよ。だから、その悪いイメージをまず払拭する必要があります。それには、業界の現実を伝えながらも、社会貢献度の高い大切な仕事なんだという点を正しく伝えていくことだと思います。工業高校の先生でさえ、そのことを生徒にきちんと伝えていない現実があるように思います。

西山：先生にもインターンシップに来てほしいですよ。

鈴木：そう。先生が本当の姿を知らないから話せないという現実があると思うのです。まずは先生にこの業界の仕事をきちんと理解してもらって、「人のためになる大切な仕事だよ」と。そう



西山 隆一

なるためには、何をすればいいのかわからず業界で考えていく必要があります。

西山：工業高校の先生は、あまり異動がないんですよ。だから、わりと地元で根ざして住んでいて、就職に関してもつながりを持っているんですね。だから、例えば、「A君、どうですか」という訪問をしてくれるような先生がいると、とてもいいですね。

木村：先ほどもお話ししましたが、当社は5年かけて、ようやく学校側から連絡がくるようになりました。工業高校の先生は、おっしゃる通りに、異動が少ないので顔見知りになってしまっていると、「今年はどうですか」と連絡をくれるんです。我々は年に3~4回は学校に行きますし、内定が決まればお礼にも行くし、お礼状がきます。それを繰り返すと、本当に親密な関係になってくるんです。例えば、「今年はダメかもしれないけど、来年は、是非にという子がいます」とか、そういう情報もいただけるようになりました。

入職者の離職を食い止めるために

——次に、働き方改革への取組みも含めて若い人の定着などについて、ご意見をお聞かせ願います。

吉本：働き方改革は、2024年には建設業にも強制力のある上限規制が適用される予定となっているので、まずは経営上の一つの大きな問題としてとらえています。その一方で、入職者をきちんと一人前に育て、離職させないことも経営者の大切な責任ですから、働き方改革で若い人たちが会社に定着してくれるということにもつながることを期待しています。

今まで例えば12時間働いてできた仕事を、10時間に短縮しようとする、その2時間分を生産性の向上ということで機械で埋められるのか、あるいは人を手当しなければならぬのか……。いざれにせよ、設備投資をするか、人を増やすか、お金のかかる問題ですから、結局は将来にわたって経営が成り立つだけの安定した工事量をどう稼いでいくかという問題に行き着くと思います。

若い人たちが、「この会社に入ってよかった」と思えるような会社にするにはどうすればいいか。経営者も発想を変えていかなくては行けない

というのが私の感想です。

西山：若い子を採用して、現場で指導しているときに、「これくらいわからないのか」と言うと、「わからないから聞いているんです」と言い返してきますからね。

鈴木：それはまだいいほうです。言い返すということは、元気で見込みがあります。言い返さない人のほうが多いですから。

西山：そう、そのうち、あつと言う間にいなくなるんですよ。いや、本当にそうです。

鈴木：意思表示をしないですからね。だから、我々が、当たり前だと思うことを押しつけちゃいけないんです。そういう考え方もあるんだね、と受け止めてあげないと。

木村：高卒だと、18歳で入社してきますから、当社の場合、残業も2年間はなるべく減らして、週休2日もしっかり取らせるようにしています。

地方の出張も、遠くに出張する期間はなるべく短期間にする。2~3カ月という長期出張には出さないようにしています。そして、二十歳まで2年間いれば、ある程度は一人前になるので、それまでは、他の社員にも気づかひをしてもらって、3年間くらいはとどまってもらうようにしています。

鈴木：若手社員は入社3年以内に半分辞めるといわれています。そうならないように、他の社員や部署全体で見守っていく必要があると思います。本人も楽しさを得られないまま、つらさだけで辞めていく。それは悲しいことです。いかに周囲がやりがいや楽しさを感じさせてあげられるかが、とても大切だと思います。

太刀川：厚生労働省によると、日本の全産業の離職率は入社後3年間で高卒は40%、大卒は30%が離職するとされていますが、弊社はおおむね10~15%で全産業にくらべて半分程度にとどまっています。

西山：関電工さんは、配電に関しては、茨城県の牛久に研修場があるんです。私もそこに入りました。5時半起床で、徹底的に教育されました。

やはり、かつては「金の卵」といわれた中卒の人たちが苦勞をして、現代をつくったのは事実なんです。資格などは問われない時代で、昔は事業内職訓（事業内職業訓練）というものを組合に設



けて、3年間で電気工事士の資格を取らせるところをやっていました。今も建築、左官、建築大工は組合で、事業内職訓という制度が残っていますが、電気は廃校したんです。ですから、一部の業者さんとお金を出し合っても、そういう職訓的なことをやらないと、自分のところに、人なんか残らないよな、という話は、よくしています。

—当協会が、新卒者への1週間の研修をやっていますが、何か感想などがあれば。

鈴木：研修では、今、座学だけです。基本的な図面の書き方や、見積の仕方、現場の見学会なども学べると、これからやろうとする仕事のイメージがよりはっきりするのではないかと思います。

木村：当社も、電業協会基礎講習会の4日間は、必ず新入社員を行かせています。業界として、そうした教育カリキュラムを組んでくれることは、大変助かります。自社でカリキュラムを組むというのは、なかなか難しいですからね。

誇りある職場づくりのために

—さて、ここからは、未来志向で業界全体がこういうふうには活性化してほしいという希望や具体論も含めて、少し夢を語っていただければと思います。

鈴木：まず、業界の技術者の地位向上です。正直、今は「建築さん」がいて、「設備さん」「電気さん」の順です。

電気工事というのは、国家資格を持ち、レベルの高い人たちの集まりですから、せめて電気と建築が対等にやりとりできるようになりたいですね。人間で例えると建物は体であり、電気は心臓や血管だと

思います。それくらい電気というのは大事なんです。

工事現場では様々な要因で工程が遅れることがありますが、工期は伸ばすことは出来ません。最後は電気工事の工程でなんとか吸収をして、間に合わせるということがありますが、それは当たり前なことではないと思っています。そういう状況を仕方がないと思っている業界であってはいけないと思います。技術者としての地位は、建築と同等か上を目指していきたいです。業界として改善していくべきだと思います。もっと誇りを持てる業界になれば、そこで頑張ってみようと思う人も増えると思います。みんなで意識を高め合いながら、一つにまとまっていけば、可能なのではないかと思います。

西山：それと、電気工事業界に入って来た子たちに夢を持たせてあげたいです。当社に入ったことで、見聞を広めるために、町の工場を見に行くということも必要だと思います。また、自分の会社で実業団チームを持つところまではいなくても、スポンサーになって、冠を持つスポーツ大会などをやればいいなとも思っています。小さな体育館でもいいので、地域に開放して、社会貢献的なこともやれるようになりたいですね。

—冠の話が出ましたが、北海電工さんは何かそういうのをやられているんですか。

吉本：いえ、実業団チームや冠がつく大会を持っているわけではありません。社員の中に個人でマラソン大会に出場したり、女性ですがウエイトリフティングの国体級の選手がいます。そういう社員に対しては、会社としても制度の許す範囲内で応援をしています。

鈴木：業界で応援することがあってもいいかもしれないですね。それが業界のPRにもつながると思います。

木村：10年先、20年先を見越していく中で、先ほど鈴木さんがいわれたように、電気工事の地位を上げたいというのは、昔からの課題ですが、なかなか払拭できませんね。

電気工事は、建築工事をする上で一番最初から手をかけていて、電気がないと、仮設工事でも事務所を置くことさえできません。そして、竣工間際の消防検査まで電気工事会社がすべてかかわって

います。ですから、そういう位置づけをもう少しアピールしていかなくてはならないし、業界全体で考えていかなくてはならないと思っています。

鈴木：私の夢としては、業界で運営するような、人を育てる学校をつくりたいということです。いろいろ大変なハードルがあると思いますが、電気工事士の資格をその在学中に取ったり、1~3年のプログラムをつくって、それぞれの企業でできない内容を、仕事をしながら学校に入って学び、技術を身につけて戻してあげる。講師には、それぞれの企業の人が携わり、教えることで、その人も成長できます。そんな学校ができれば、この業界に入ってきてくれる人も増えるんじゃないでしょうか。

西山：実務経験がないと取れない資格も、その学校を出ればOKとなる位にしてほしいですね。

鈴木：その学校だけは業界の学校なんだから特別と認めさせる力も必要です。

業界の地位向上のために

木村：先ほど話題に出た業界の地位向上も大切ですが、労務単価にも注意しなくてはなりません。専門職なのに、なぜここまで単価が低いままなのか。それを上げるにはどうすればいいのかということも、今後の課題として考えていくべきです。国家資格を受けていますし、扱うものは目に見えない危険なものですから、どちらかという、ガス会社と似ていますが、全然単価が違います。なかなか上がっていかないのは、なぜなのかと思いますね。

西山：だから、協会で行っている分離発注のお願いは、もう20年以上活動していますね。

私もこの間まわってきましたが、わりと町村は分離発注なんですよ。ところが、今は現場に技術者がいません。今の時代、人を増やせないで、技術者がいないと一括発注にしてしまう。

でも、そこをどうにか分離発注でお願いするという活動をしています。数年前までは、一部は分離発注で、あとは一括発注でしたが、上川管内23市町村は、ほぼ分離発注です。「分離発注しないと、やはり渡される製品の品質確保がダメだ」とおっしゃる町長もいましたし、「私どもはすべて

分離発注にしました」といっている町長もいましたから、これはありがたい話だなと思います。

鈴木：今、業界団体として、複数の団体がありますが、業界全体を良くしていくという方向性で、得意な分野を役割分担して、同じ方向に向かっていくべきだと思います。電気には多様な仕事があり、くり方もいろいろですから、難しい部分もあるでしょうが、業界全体を良くしていくという方向性に関しては、誰も反対はしないでしょうし、大きな力になるのかなと思います。

木村：夢ということ言えば、北海道は、自然エネルギーは47都道府県では一番だと思います。でも、それに携わっている人はほんのごく一握りで、その少数の人たちが、全国一の太陽光や風力などの自然エネルギーに取り組んでいます。

なぜそこに地元の電気屋さんが、携わってこなかったのかということも、道外系の業者さんの問題とか、いろいろあると思いますが、せっかく、こんなに広い土地柄で、隣の県と陸続きになっていないとか、そういう特質を生かせる道を今後考えていければいいなと思います。

鈴木：再生可能エネルギーの利用という点では、私が昔から考えていたのは、人工衛星を上げて、太陽光を受けて、電波で飛ばして、蓄電池に貯める。そのようなシステムを作ると、無限にエネルギーが出来るんだろうなと思っていました。そして自分の会社の人工衛星を上げることを夢として持っています。

できれば、業界として、新エネ、創エネ、省エネ、そういう事業をつくっていくことが出来ると思うと夢が広がりますよね。

伏木：私は、「電気工事屋としてのやりがいって何だろう」という部分を、もっと若い人に伝える必要があると思っています。

当社は、ハコモノの内線工事主体ということもあり、自分はこのビルをやったとか、この工事をやったというふうに、多くの社員が自分の作品を持っているんです。ですから、採用試験の面接時にも、「うちの社員はみんな作品を



伏木 淳



持っています。あなたもぜひ作品を造りませんか」「うちの会社に入って、電気工事屋としてやりがいのある仕事をしませんか」という話をしています。

また、送配電のメンテナンスのような仕事も、目に見えにくいのですが、安定的な電気の供給という重要な仕事であることは変わりません。ですから、あなたがやる電気の仕事は、世の中にとって必要なですよ、ということをもっとPRすることが大切だと思います。

これからは、省エネ技術も、新エネもたくさん出てくるし、AIも情報通信もどんどん高度化し、電気工事屋の仕事もますます増えていくと思います。「そういう時代に、ぜひあなたの力を。ぜひ電気工事業界に來ませんか」というPRをやってほしいと思います。

西山：そう、電業協会でリードしてほしいですよね。

吉本：いいですね、そのとおり（笑）。

プラス思考で業界の未来を語ろう

—最後に、今のご発言も踏まえながら、協会の大きな節目に当たって、まとめの言葉をいただきたいと思います。

木村：新入社員の採用やその後の人材育成も含めて、当社として各個人が自信を持てる、誇りを持てるような仕事をしてもらいたい。自分はこの現場を納めたとか、そういう道しるべや痕跡を残すような仕事ができる、やりがいのある会社にしていきたいと思います。

鈴木：私も、当社の社員が子どもに、「これ、パパがやったんだよ」と自慢できるような、そんな素晴らしい仕事をしているのだということ社員全員に思ってもらいたいですね。それから、各企業の社長も含めて、幹部社員がこの業界をプラス思考で語っていかなくてはと思っています。現実的には大変なことばかりですが、「大変だ、大変だ」といっているところに、若い人が来るわけがないですよ（笑）。

大変なことは当然あるのですが、「こんな良いこともあるんだ」「こんなに価値ある仕事なんだ」

「お客様に感謝されてもらって、うれしい思いをしたんだよ」というプラスの思考で我々が発信して、「だから、この業界へおいでよ」と語っていくことが、今後の明るい、すばらしい未来をつくっていくことにつながるのではないかと思います。

西山：私もまったく同感ですが、もう一つ、お客様を大事に考えれば、20年、30年たっても、その建物を手がけた人間がいて、会社として、その建物のことはすべて分かっているということが大切だと思うんです。

そして、リニューアルなどお客様から要望があったときは、当社の誰々が担当した現場なのでおまかせ下さい、と自信をもっていえるような会社でいたいと思います。

吉本：これからの電業協会の役割としては、志ある若い人が、この業界に安心して入っていただけるよう魅力ある業界だということを知っていたく、それを学校の先生にもしっかり理解していただく、そういうことにつながる取組みが必要だと思っています。入職者の資格取得や教育は、業界挙げて応援していくような仕組みづくり、次世代のことを考えた活動が何より大切だと思います。

また、北海道電業協会として、会員の技術力と施工力と業務品質、これが全国でどういうレベルにあるのかを常に認識し、それを向上させていくこと、それが北海道電業協会の技術者の地位向上にもつながっていくのではないかと感じています。

いずれにしても、若い人が安心してこの業界に入ってきて、そして、大きく育っていけるように、それを協会としても力強くバックアップしていきたいと思っています。

—長時間にわたり大変お疲れ様でした。

