

シリーズ・編集部座談会《こんな話&あんな話》

電気工事業界における《学校》の役割と必要性を改めて考える②

【出席者＝本紙編集部一同】

☆現場代理人の育成に、業界ができること

司会者 前は東電協スクールがこの3月で廃止されるという話題をキッカケに、「本物の技能者を育てる学校」としての東電協スクールの歴史と存在感について、改めてあれこれと話し合いました。

記者A そして東電協では専門講座のようなものを立ち上げ、引き続き「本物の技能者を育てる」という使命を果たそうとしているけれども、今後は例えば協会を挙げて、現場代理人（技術者）を育成するためのサポートシステムなども、別に立ち上げたらどうかという提言が出ましたよね。

記者C そうだったね。

記者B 現状では現場代理人の育成は、個々の企業がやっています。現場代理人になるためには、現場を実際に経験しながら勉強していくしかない。そのための資格があるわけじゃないですからね。例えば協会を挙げてそれをサポートしていくとすれば、どんな形が考えられますかね。

記者A 端的に言えば、現場ではじっくりと勉強できないことをじっくりやるとか、現場で修得することの補強とかが、いいのではないのでしょうか。

司会者 具体的にはどんなこと？

記者B 現場代理人の第一歩を踏み出したばかりの人とか、一人で一つの案件を担当するようになったばかりの人なんかは、やっぱり先輩たちが自分と同じような境遇にあったときの、悩みを中心にした「経験談」を聞きたいと思うのではないのでしょうか？

司会者 そうだろうね。それは聞きたいよね。

記者C もちろん、それに類する話は会社の先輩や上司からも聞けるでしょうけど。でも、例えば講演の形でじっくり60分とか90分とか聞いた後に、さらに質疑応答をじっくりするとかいう形の経験は、場所

を改めた講座ならではのものになりますよね。

記者A それと東電協スクールの一つの特徴として、年齢の別や性別を問わず、これから電気技能者を目指す仲間たち、そういう会社に入ると同じ志を持った仲間たちが一つ屋根の下で学びあうという「経験の場」だということがあった。その良さを無くすのは惜しいという話が前回も出ましたよね。あれと同じで、例えば違う会社に属しているけれども、現場代理人を目指しているという同じ立ち位置にいる人たちが、自分の悩み、同世代の仲間の悩みを話し合ったり、聞き合ったりできる「場」があるというのは、とても心強いのではないかと思います。それは同時に、社外にあるからこそ、いいという部分もあるし。

司会者 それは言えるね。東電協スクールでは技術的なことや理論を純粋に教える授業のほかに、必ず一般教養的な講座も設けて、社会人として知っておいたほうがいいことなどを教えてくれる授業があった。菊地潔校長もその時間を大切にしているとインタビューでおっしゃっていた。実際問題として、それは本当にそうだと思うな。いまA記者がいったことも、それに近い考え方だろうね。

記者A そうです。悩んでいるのは自分だけじゃないということ。そんな仲間が社外にもいるということを知って、みんなで切磋琢磨する経験というのは、社内ではなかなかできないと思うんです。

記者B 同じ社内だからこそ話せること、社外の仲間だからこそ話せることって、実際、自然に区分されてきますよね。

記者C そうそう。例えばその悩みのなかに「社内の人間関係」や「派閥争い」などの要素があったら、社内の仲間同士ではかえってしゃべりづらい（笑）。

司会者 誰が聞いているかわからないし（笑）。

☆違う会社の同世代と一緒に学べる社外の「場」

記者B それから先月のロングインタビュー欄で日大の清水先生がおっしゃっていましたが、現場代理人という職種の現場における立ち位置の捉え方、例えば技能者との関係性などについての考え方が、会社によってずいぶん違うようですね。それは当然、現場代理人の技能者に対するスタンスの「教え方」の違いにもなってくる。

記者A そうだね。清水先生のお話にあったのは、入社3年以内で辞めた事例の一つとして、技能者を現場代理人よりも低くみるような「教え方」を会社から半強制的にされて、入社したばかりの卒業生がショックを受けて、早く辞めちゃったというような事例でした。

記者C 「現場で技能者になめられないようにしろ」という教え方をする会社はあるだろうからね。

記者B 「自分（現場代理人）がしっかりしないと、現場は人間関係も含めて、うまく回らなくなるよ」という教えのつもりで、言っている場合もあるのかもしれないけどね。それにしても、「技能者になめられないようにしろ」とか「代理人のほうが立場が上なのだから、相手が年上でも文句をいわせるな」みたいな言い方をいきなりされちゃうと、大学を出たばかりの若者は面食らうかもしれない。

司会者 大学は運動部のような序列社会も同居しているけど、基本的にサークル活動なんかはお友達社会だからな。Jリーグのチームなんか先輩に対して「君づけ」で呼ばせているチームが多いみたいだけど、そういう序列のない世界に慣れた若者は多いだろうね。

記者C 序列を重んじるというのは必ずしも悪くないと思いますけど、序列だけを前面に出されると今の若者は引くかもしれないですね、確かに。

記者B そういうことも含めて、現場では話せない悩みや、現場仕事を通じた形では学べないようなこと、しかし、現場代理人としての幅を広げるためには知っておいたほうがいいと思われるような「教養」を身に着ける場が、外にあるというのはいいですね。

記者A それから若手社員の育成という面で、最近

ちょっと気になっていることがあります。これはとくに若い社長が率いる会社に多くみられるのですが、現場の報告も、社内の通達もすべてSNSでやっているというケースがあるじゃないですか。

記者B そういう方式というのは、確かに若者にはなじみやすいとはいえますよね。今の学生は子どもの頃からパソコンになじんできたし、社会人になる前に操作はお手の物になっている。だから報告から何からみんなSNSで、という方法は、確かに会社の在り方として「ありえる」とは思います。だけど、そういう方法に疎外感を覚える人たちも多いのではないのでしょうか。

司会者 あ、そうなの？ぼくたちのようなオジサン世代は、もちろん、SNSを介しただけの人間関係なんて寂しくて仕方ないけど、若者は割りと平気なのかと思っていた（笑）。

記者C 確かに昔の若者に比べたら、全体の傾向として今の若者は世代を超えたお付き合いというのは苦手だろうし、オジサンと対面して報告するよりSNSを使ったほうが気楽だと思うケースも多いでしょうね。だけど、入社して何をどうしたらいいかと迷っているときなど、やはり対面して悩みを聞いてもらわないと解決しないことも多いはずですよ。そういう心遣いもしないと、報告はSNSでいいから、で済ませているとコミュニケーションがなかなか取れなくなる恐れがありますよね。

記者A ましてや、コミュニケーション力が生命線といわれる代理人を育成するのに、会社での日常がコミュニケーションレスの日々だったら、意味ないかもしれません（笑）。ま、それは極端な例だけど。

司会者 そういうときでも、業界内に誰でも参加できる学校があって、そこに自分と似たような世代が集って、似たような悩みや葛藤を抱えた仲間がいるかと思うと、心強いかもしれないね。

記者B 東電協のような事業者の団体が専門講座を新たに立ち上げるのなら、いずれそんな発想に基づいた講座も作ってもらえると、いいかもしれません。

司会者 それは期待したいね。