

# 「人財第一主義」の下 高い技術力をもつ人材の育成と 技能・技術の継承に力を入れる

株式会社協和エクシオでは、「現代の名工」に選出されたり、「技能五輪国際大会」でこれまで5個の金メダルを獲得したりするほどの、優れた技能者・技術者を育てています。

同社の技術力の強化・向上に対する取組みと、人材育成に対する理念について、話をうかがいました。

## 株式会社協和エクシオ



### 高い技術力をベースに 3領域の事業を展開

株式会社協和エクシオの歩みは、昭和29年に設立された協和電設株式会社に始まります。電気通信設備工事を皮切りに、電力工事などにも事業を広げ、平成3年に「株式会社協和エクシオ」と社名を変更しています。「エクシオ」は「自らの殻を破って変革し、チャレンジする」という意味のラテン語に由来することばで、同社の企業風土を端的に表しています。

現在、同社はシステムソリューション、通信インフラ、都市インフラの3領域を中心に事業を展開しています。全国各地に支店や営業所があるほか、海外3カ国に拠点を設けています。

同社の高い技術力には定評があり、社会的にも大きな信頼を得ています。その高い技術力を担っているのがそれぞれの場で活躍する人材です。同社で

は、人事基本理念として、「人財第一主義」を掲げています。

### 手厚く多彩な研修で 一人ひとりの成長を支える

協和エクシオでは、新人募集に就職情報サイトを活用し、まずエントリーシートの内容で選考を行います。その後、筆記試験、適性検査、2度の面接を経て採否を判定します。採否を判定する際は、人物重視の観点から面接に重きが置かれています。

新入社員は、入社後約1カ月間「導入研修」と「合同基礎研修」の二つの研修を受講します。「導入研修」では会社の基礎情報や社内の制度を学び、「合同基礎研修」では社会人としての自覚の醸成を中心とし、目的意識と責任をもった行動を身につけることを目指します。この二つの研修の受講後、新入社員たちは「職種別技術研修」で職種別に基礎知識や技術のほか、他部門の職務についても学び、専門性とともに幅広いスキルを習得します。

配属後はOJTによって、より高いスキルを身につけることになります。この段階では新入社員一人ひとりをきめ細かく指導するためのチューター制度があり、先輩社員がサポートします。さらには、入社2年目には「ステップアップ研修」も用意されています。「ステップアップ研修」の目的は、「合同基礎研修」の内容をしつかりと自分のものにし、自分が今後どのように成長し

ていきたいかを考え、それに向かってどのような行動をすればよいかを自覚することにあります。

こうした新入社員研修以降にも、それぞれのステージに応じた階層別の研修が用意されています。またその時々に必要な技術を身につけるために、随時「技術・技能研修」が行われています。このほか、現場で全体をとりまとめ、予定通りに工事を進める役割を担うノウハウを習得するための「新任工事長研修」や「中堅工事長研修」も研修制度に組み込まれています。

「資格取得奨励制度」では、業務に関わる各種資格を取得する場合、資格取得に関わる費用を原則会社負担としています。さらに、自主学習で資格取得した場合は、ランクに応じ報酬一時金が支給されます。

また主体的に自らを高めるための自己啓発を支援する仕組みも整っています。「通信教育制度」では、100以上のコースが選択可能であり、講習を修了した際には受講料は会社負担となります。

ほかにもグローバルに活躍できる人材を育成するため、海外で語学研修を行うほか、海外における施工や営業のスキルをOJTによって学ぶ研修も実施されています。

こうした人材育成制度について、人事部人材開発室長兼人材育成担当部長の柏木健司さんは「弊社は『人財第一主義』を掲げ、高い技術で事業を推進し、社会に貢献し得る人材を育成する



中央技術研修センターでの訓練の様子



本社所在地●東京都渋谷区  
事業内容●システムソリューション、通信インフラ事業、都市インフラ事業  
従業員数●連結:約13,000名／単独:約4,000名(2018年10月現在)

ことに力を入れています。そのための投資を惜しみません」と語っています。

## 中央技術研修センターで 実際に即した技術を習得

協和エクシオには国内に三つの研修センターがあるほか、フィリピンにトレーニングセンターを設けています。こうした研修施設のうち、中央技術研修センターでは、光ファイバーケーブルの敷設など、情報ネットワークの構築を担うアクセス部門を中心に研修を実施しています。

アクセス部門では新入社員が「合同基礎研修」の受講後、最大8か月間の技術研修を行います。さらに優秀な技術者を育成するために、大卒の場合は入社から5年目、高卒の場合は入社から9年目までを「基礎育成期間」として、確かな現場技能や十分な設計の基礎などの習得を目指します。「基礎育成期間」を終えた時点では、本人の適性に合った分野に配置を行うための分岐点と位置づけられています。

配置後5年間は「専門育成期間」と名づけられ、それぞれの分野でさらに専門性が高い技術・技能を身につける期間となります。

中央技術研修センター所長の倉谷章さんは「センターには、実際に工事を行うことができる模擬設備や、きめ細かな指導を受けられる実習室を完備しています。講師も該当する分野別に高い技術力をもつ社員が担当します」と話

します。

## 技能五輪国際大会での優秀な成績は 波及効果も大きい

アクセス部門では、それぞれの技能・技術の向上を図り、自分の励みとするため、さまざまな技能競技大会に出場することにも力を入れています。

そうした中、技能五輪国際大会の「情報ネットワーク施工職種」で、これまで五つの金メダルを獲得しています。こうした輝かしい成績は、中央技術研修センターで技能五輪への出場を目指したトレーニングを実施するなど、常に技術の向上を目指す同社の姿勢の結果であるとも言えるでしょう。

とくに海外では、技能五輪国際大会の金メダリストへの評価はとても高く、敬意をもって迎えられます。金メダリストをトレーナーとしてフィリピンのトレーニングセンターへ派遣すると、受講者たちの目の輝きが違い、向上意欲も倍加するという効果もあります。また、彼らを目標として「自分も金メダルを取りたい」という熱意をもつ者が現れ、優れた技能者・技術者が生まれるきっかけにもなります。

社員の中には、高い通信配線施工の技能が評価され、「現代の名工」として認定を受けた佐川三千男さんもいます。佐川さんは、かつて中央技術研修センター所長を務め、後進の指導にも力を注ぎ、技能五輪国際大会での優秀な成績を収めることにも貢献していま

す。

## 旧型の設備工事に対応できる 「希少技術者」の育成にも 力を注ぐ

通信技術の分野では技術革新のスピードが速いだけに、ともすれば技術や技能の継承はそれほど大きな意味をもたないと思われがちですが、決してそうではありません。現在の通信用に使われるケーブルは光ファイバーケーブルが主流となっていますが、過去にメタリックケーブルで構築された所は数多く残っています。しかし業界全体では、メタリックケーブルを使った工事を担える者がどんどん少なくなっているのです。

こうした状態を放置しては、メタリックケーブルに故障が起きても、対処できなくなってしまうかねません。協和エクシオでは、そうした状況にもしっかりと対応するため、旧型の技術で設けられたさまざまな設備工事に対応できる「希少技術者」の育成にも取り組んでいます。

こうした同社の姿勢について、中央技術研修センター所長の倉谷さんは「われわれは通信インフラを担う企業の責任として、旧型の設備への対応もおろそかにはできません。よくレガシー技術と言われますが、これに対応して次世代にも残すことこそが、まさに技能・技術の継承ではないでしょうか」と語ります。