

安定供給を守る 技能の向上と継承

電気を安全に安定して届けるため、
現場第一線を担う社員の技能向上は欠かせない。
高度な専門技能や安定供給への使命感をどう継承させるのか？
人材育成を担当する能力開発センター所長に訊いた。



安永充宏 関西電力 能力開発センター所長

●能力開発センターの役割

電気事業は設備産業と言われるが、それを運用し守るのは「人」。関西電力は人材育成にどう取り組み、能力開発センターはどのような役割を担っているのか？

関西電力の教育施策は「OJT」「Off-JT」（集合研修）「自己啓発支援」の三本柱。技術系の職場では昔も今も日常業務を通じて技能を修得するOJTが大事だが、時間的制約や安全確保の面から現場ではなかなかできない訓練がある。新たな業務に就く場合は、早期に技能を身につけてもらう必要もある。

こうした要請に対し、Off-JT・自己啓発支援として体系的な人材育成を行うのが能力開発センター（略称・能開センター）の役割。全社方針や各部門の人材育成ニーズにしっかり応えることで、安全・安定供給はもとより企業の中長期的発展を支える仕事と自負している。

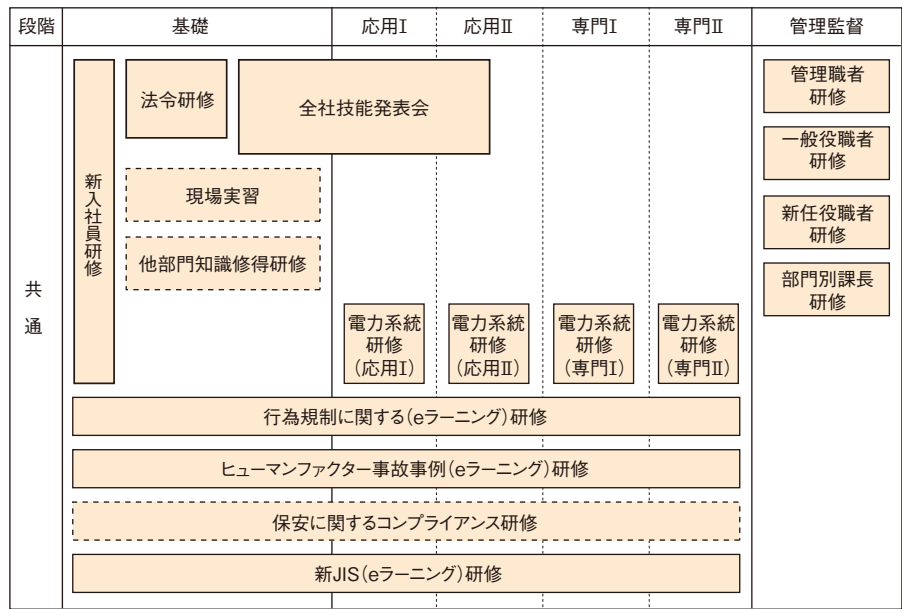
現場ではなかなかできない訓練とは？

例えば、事故や障害が起きた際の迅速な復旧は我々にとって極めて重要な任務だが、日常の現場ではそう経験できるものではない。そこで能開センターでは変圧器、遮断器、送電鉄塔、配電柱などの電力流通設備や、火力・原子力等は訓練用のシミュレータも完備。さまざまな事象に対する対応能力を磨けるよう工夫している。

研修カリキュラムはどんなもの？

全部門共通の新入社員研修や新任役職者研修などの一般研修と、部門ごとに現場第一線で求められる固有の専門技術・技能を教える専門研修があり、昨年度は計七三八研修を実施。センターの所属員一九〇人の内一〇六人が社員講師・指導員として活動しているが、カリキュラムに応じて他の者も講義や指導にあたっている。

能力段階別 研修体系イメージ



〔凡例〕 : 全社大研修 : 職場大研修

安全体感研修



地切り時の荷振れと重量物の荷振れ、ワイヤーロープによる手・指挟まれの危険性を体感



安全帯装着の重要性を宙吊り等により体感

専門研修について言えば、社員の知識・技能レベルに応じた段階別の研修体系を構築、習熟度に応じた研修に取り組んでいる。

例えばネットワーク技術（配電）部門の新入社員研修では、入社当初の数カ月は指導員がほぼマンツーマンで基礎的な技術・技能を指導、続いて実際の現場を模して作業班単位の研修も実施。八カ月程度の研修で現場での作業ができる

るようになって、ようやく現場配属となる。その間、能開センターに泊まり込んでの研修だから、受講者たちの一体感も醸成されるという形だ。

技術系社員の育成で工夫していることは？

一足飛びに高度な技能は身につけられないため、電柱に昇っての作業も低い電柱に昇ることから段階的に修得していく。技術の現場は常に危険と隣り合わせ。危険感受性を高めるため、墜落体験など「体感訓練」も実施。もちろんしっかり安全を確保した上での訓練だ。
また、新技術への対応は、例えば配電部門であれば、スマートメーターのように新たに採用・導入された機器を配備し、現場に即した形で研修が行われるよう工夫している。

●関電スピリッツの継承

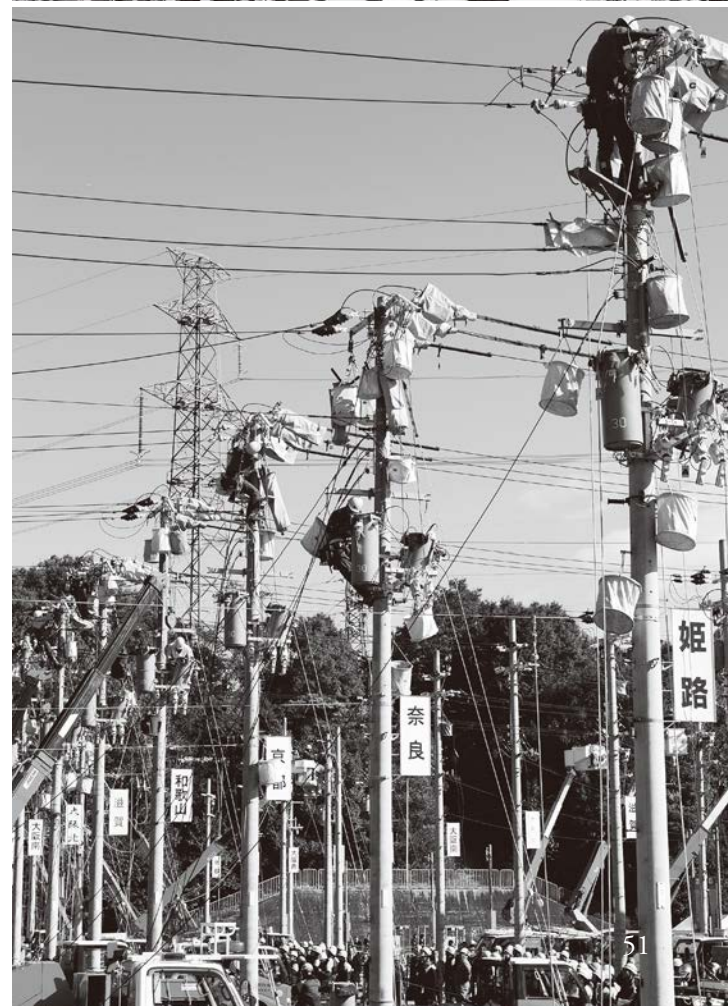
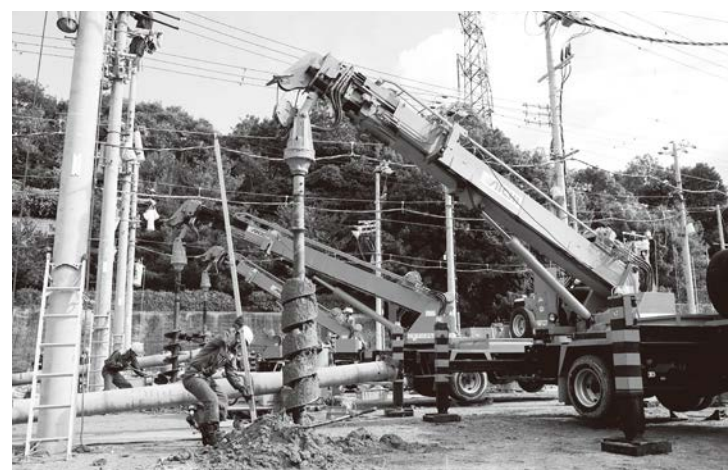
電力会社の人には「安定供給への使命」をよく口にする。こうした意識や使命感はどうやって醸成しているのか？

もちろん現場業務を通じて培われるものもあるが、特に関西電力には、電力不足の時代に社運を賭けて挑んだ「くろよん」（黒部ダム／黒部川第四発電所）建設、未曾有の災害だった阪神・淡路大震災の早期復旧など、幾多の苦難を乗り越えて培ってきた「チャレンジ精神」や「不屈の使命感」がある。これら「関電スピリ

全社技能発表会



全社技能発表会



ツ」をしつかり次世代に受け継ぎたいと考え、新入社員研修はじめ、折に触れ伝えるようにしている。

——スピリッツを伝えるのは難しそうだ？

確かに簡単ではない。阪神大震災などは実際の現場を知る経験者に「語り部」になってもらったり、当時の映像を記録したDVDを見てもらうなど、単に知識として伝えるのではなく、できるだけ心に訴えるよう工夫を行っている。

一方くろよん開発は「世紀の難工事」と呼ばれた一大プロジェクトだけに、伝えたいコンテンツも多いなかで我々が継承すべきスピリッツはどこに表れているか。開発を決めたトップの

英断、破砕帯に遭遇したときの対応、ダムの堤高をめぐる世界銀行からの勧告に新工法・新技術で応えたことなど、対象者や場面によってふさわしいエピソードを伝えるようにしている。

ただくろよんの場合、半世紀以上の当時を知る語り部はもうほとんどいない。歴史が風化しないよう、アーカイブの整備を急ぎたい。

●全社技能発表会の意義

——能開センターでは毎年秋に「全社技能発表会」を実施していると聞いた。その目的は？

安定供給を担う現場の社員たちは、OJTや能開センターでの研修を通じ、日々技術・技能を磨いている。年に一度、そのスキルを発表す



全社技能発表会

は職場が一体となって臨むので、ベテランは指導役としてバックアップしている。

●ベテラン社員の活躍

——ベテランといえば、熟練の技を持つベテラン社員を「専門技術・技能者」として認定する制度があるそうだが、その経緯は？

高度成長期、関西電力は年々増大する電力需要に因應するため、社員を大量採用して設備形成を積極的に進めた。その世代が次々退職時期を迎えるなか、設備の高経年化等もあり、早急に彼らが培ってきた専門技術・技能を若年層に継承し、将来の安定供給の担い手を育成しないといけない。

加えて電力需要の伸びが鈍化してきたこともあり、これまで我々とともに技術・技能を維持

る場を設けることで、さらなる研鑽のきっかけにしてほしいというのが第一の目的だ。

第二の目的は、他の職場の取り組みを知って刺激を受けてほしい。「自分たちのやり方が最適だ」と思い込みがちだが、発表会に出ると「もっといい方法もある」とわかる。その意味で非常に良い刺激になっている。

——どのような技能を発表するのか？

一貫したテーマは安全・安定供給だ。台風や地震等で電力設備が被害を受けた際の初期対応から停電の早期復旧方針の立案、実際の復旧作業について、工務・系統運用（送変電）、ネットワーク技術、情報通信の三部門が職場や支店

してきてくれた協力会社やメーカーが事業再編・縮小に動き出している。我々自身が主体的に直営技術の維持継承を図らなければ、電力固有の技術が失われかねないという危機感もあった。あわせて、認定者だけでなく、後進たちも専門技術・技能者を目標とすることで、自らの技術力や技能の向上に対する意欲を高め、より一層、やる気やりがいを持って業務に取り組めるよう、〇七年に制度を導入した。

——どんな人が認定される？

認定には技術・技能レベルだけでなく、後進に伝える指導力や熱意を有しているか、後進の目標となる人物かどうかといった面も考慮される。現在の認定者数は、工務・系統運用、ネットワーク技術、情報通信、土木建築、原子力、火力の各部門で計約二二〇人。認定を受けた専門技術・技能者は、日常業務を通じて後進の指導にあたるほか、能開センターで講師や指導員を務めてもらうこともある。



専門技術・技能者認定(ワッペン)

——優秀な成績を収めれば職場にとって名誉なこと。各職場選りすぐりの実力者が参加すること。

いやいや。発表会はあくまで自己研鑽と相互研鑽、育成が目的だから、出場者は若手と次の指揮者候補の中堅社員。「既にその技能を持っている人」でなく「技能を伸ばしてほしい人」に出場してもらっている。とはいえ、発表会に

編集後記

人の力――

人口減少が加速するなか、1人ひとりの力がこれまで以上に重要になっています。今号は「人材力とエネルギー」をテーマに、「鼎談」では富山和彦さん、岡本孝司さん、八木秀次さんに、人材力強化に向けた課題と方策を議論いただくとともに、続く「オピニオン」では、国際比較、人材力強化の意義、求められる人材像、リテラシー、エネルギーという5つの視点で5人の識者・専門家に提言をいただきました。

鼎談、オピニオンでも指摘されましたが、今後日本が原子力分野で一定の責任と役割を果たすには、原子力技術の維持・担い手育成は不可欠です。「エコルーツ紀行」では原子力発電所が立地する若狭を訪ね、関西電力の原子力への姿勢と原子力人材育成への取り組みを取材。また「かんでん FOCUS」では電気の安定供給を守る送配電分野での人材育成について訊きました。

さて、グローバル化が進むほどローカルで働く人が増える、というのは鼎談でも示された富山さんの見解ですが、資源小国・日本の電力会社はグローバルに資源を調達する一方、ローカルで事業活動を展開しています。本誌は今号から新たに、関西電力の拠って立つ基盤である KANSAI 発の旬の動きを紹介する「旬発 KANSAI」というコーナーを設け、初回はグランフロント大阪とあべのハルカスの経済効果を探ってみました。

9月。綱渡りのスキルは磨けたものの、そろそろ次の季節に向けて英気を養いたい。そんな思いで、新しい『躍』をお届けします。

躍

題字 森 詳介(関西電力株式会社 取締役会長)

『躍』(やく)という誌名は、皆さまとともに「躍進」「飛躍」していきたい、また皆さまにとって「心躍る」広報誌でありたい、との思いを込めて名づけました。

『躍』の内容はホームページでもご覧いただけます。

<http://www.kepco.co.jp/yaku/>

発行●関西電力株式会社 広報室

発行人／保田 亨 編集人／渡辺俊一

〒530-8270 大阪市北区中之島3丁目6番16号 電話06-7501-0240

企画／編集●株式会社エム・シー・アンド・ビー



――制度導入の効果は？
自分は簡単にできることでも、それを人に教えるとなると、より深い知識やコミュニケーション力が必要。教える立場に立つてはじめてわかることも多く、非常に勉強になる。その意味でこの制度は、後進の育成という本来の目的だけでなく、ベテラン層のモチベーション向上にも大きな効果を上げているようだ。

●育成の苦勞と今後の課題・抱負 ――人材育成の苦勞は？

能開センターでの研修は人が育つきっかけになればいい。研修ですべて学べるわけではない。

意識が変わって行動が変わる。行動を変えられる研修をしたいが、なかなか難しい。だから研修終了時に各自目標設定をしてもらい、各職場に戻ったあと行動がどう変わったか、上司から受講者へフィードバックをお願いし、OJTや自己啓発につなげてもらうようにしているところだ。

――福島第一の事故以降、電力会社を取り巻く環境は厳しいが、新入社員に変化は見られるか？

二〇一一年度の新入社員の中には、事故直後だっただけに、今後どうなるのだろうという不安を抱いた人もいたようだが、二年、三年と経

つにつれ、電力会社が直面している状況も理解した上で、「ライフラインを支える」という仕事に強いやりがいや誇りを感じて入社する者が増えているように見える。センター内で顔を合わせる新入社員たちも、学ぼうという意欲が非常に強い。彼らの真剣な眼差しを見て、逆に私たちが刺激を受けるほどだ。

――小売全面自由化をはじめとする電力システム改革など、電力会社にはさらに大きな変革が待っているが？

経営環境は厳しさを増しているが、電力の安全・安定供給という使命は変わらず、高度な専門技術・技能がないと使命を全うできない面がある。それを社会にもわかってもらわないと担い手は先細りし、「現場力」は低下してしまう。大事な仕事だと認識いただけるよう情報発信を行い、社会に認められるようにしていきたい。

また電力システム改革が進むなか、関西電力が「総合エネルギー事業」を核とした競争力ある企業への転換をめざす上では、先々を見据える先見性やリスク感度、スピード感は不可欠。各部門において競争環境に柔軟に対応できる人材育成と、一方でグループ全体を見渡すことのできる人材育成――将来の人材像を具体化し、研修を新たに構築していくことが課題だと考えている。

躍