

第2回 評議員会

全日電工連全国青年部協議会

2019年度 事業報告

および

2020年度 事業方針

全国青年部協議会 2019年度 事業計画

未来創造
プロジェクト

◎ 「業界への定着」 ～組織の活性化・強化対策～

- A：「提言書2016」の周知継続・具現化推進
- B：人材「定着」に向けた業界理解促進交流事業の推進
- C：女性活躍推進事業の実施推進
- D：組合員関係者・青年部会員が講師を務める「アカデミー」の実施推進
- E：行政機関担当職員との交流及び「工・製・販」業界交流の強化

全国情報発信
プロジェクト

◎ 「業界の認知」 ～新たなる情報発信ツール・ネットワークの強化～

- F：情報伝達・管理に係るネットワークシステムの強化
- G：統一フォーマットによる事業報告書の作成・報告システムの確立
- H：「認知」向上・業界PRに係る情報発信強化・新たなる情報発信ツールの検討
- I：第4回全国青年部会員大会の実施に向けた検討

A. 「提言書2016」の周知継続・具現化推進

- 2019年9月 第1回 評議員会アカデミー「提言書勉強会」開催
全国電工組青年部会長（評議員）へ意識付け
- 事業報告書への提言書適合性の記載
常に「提言書」を意識した事業開催



B. 人材「定着」に向けた業界理解促進交流事業の推進 （雇用環境改善&魅力向上）

- 業界PR「認知」が先行 全国100%近い開催率
- 開催内容の進化
- 進化した「認知」を活かし雇用環境改善と魅力向上へ



C. 女性活躍推進事業の実施推進 (青年部会員の意識向上)

- ブロック・工組青年部が積極的に協力
全国で意見交換・交流会 15回 延べ120名 (女性従業員)
- 全国3工組で女性部設立 (2019年度末)
- 親会において「電工組女性部 設立ガイドブック」



D. 組合員関係者・青年部会員が講師を務める 「アカデミー」の実施推進

- 全国各地における講習会・研修会の講師を組合員・青年部・OBなどが務める
- 第1回評議員会「組合の歴史」 (五十畑局長)
「青年部の歴史」「提言書」 (堤理事)
- 2019年12月「自家用電気工作物の保安管理業務」
(沼尻副会長・埼玉県工組)



E. 行政機関担当職員との交流および 「工・販・製」業界交流の強化（異業種団体との交流）

- 2020年2月 4回目の「経済産業省との意見交換会」
電工人材・資格制度・働き方改革・外国人労働者・女性活躍
- 2019年9月 初となる「工販若手経営者懇談会」開催
連携強化と業界の共通課題を共有し業界発展へ寄与するため今後も継続



F. 情報伝達・管理に係るネットワークシステムの強化

- GGDの活用により情報発信・共有の強化を推進
- 第1回評議員会で運用マニュアルの徹底
- 全国各地での活用も増えている
- GGFの活用により情報収集、アンケート集約の簡素化

G. 統一フォーマットによる事業報告書の作成 ・報告システムの確立

- 統一フォーマットにより更なる情報共有
- 分かりやすく見やすい報告書の作成



H. 「認知」向上・業界PRに係る情報発信強化 新たなる情報発信ツールの検討

- 第1回評議員会で「SNS運用ガイドライン」を発信
- ホームページ、Facebook、新たにInstagram活用
更なる情報発信、業界PRの強化
- 全日機関紙、オーム社「電気と工事」

facebook



I. 第4回 全国青年部会員大会の実施に向けた検討

- 第1回評議員会で優良活動発表の方針説明
- 事前調査での参加予定者数は588名（過去最高）

しかしコロナの影響で…



- 全日電工連創立60周年記念 第33回電気工事業全国大会
全国510名の青年部会員が参加
「業界理解促進交流事業功労者表彰」を受賞
- 全日電工連 各委員会、総合政策会議各WGへ
現役青年部、青年部理事経験者を多数登用

全国青年部協議会 2020年度 事業計画

未来創造
プロジェクト

◎ 「業界への定着」 ～組織の活性化・強化対策～

- A：「提言書2016」の継続的な周知・具現化推進と部分的改定に向けた取組み
- B：人材「定着」に向けた業界理解促進交流事業の推進
～女性活躍推進・雇用環境改善の促進により業界への人材「定着」を目指す～
- C：組合員関係者・青年部会員が講師を務める「アカデミー」の実施推進
- D：行政機関担当職員との交流及び「工・製・販」業界交流の拡大・連携強化

◎ 「業界の認知」 ～新たなる情報発信ツール・ネットワークの強化～

全国情報発信
プロジェクト

- E：情報伝達・管理に係るネットワークシステムの強化と活用法の周知徹底
～統一フォーマットによる情報共有の更なる強化と報告システムの確立～
- F：「認知」向上・業界PRに係る新たなツールを用いた情報発信の強化
- G：第4回 全国青年部会員大会の実施 ～理想的開催に向けた検討

A. 「提言書2016」の継続的な周知・具現化推進と部分的改定に向けた取組み



◎周知・具現化推進
2020年度も**継続的に推進**

◎部分的改定
全国青年部会員の声を聴き項目ごとに**時代に合わせた改定**

より良い形で次代へ繋げる

☆親会の「近未来ビジョン」「総合政策会議答申」を注視し取組む

B. 人材「定着」に向けた業界理解促進交流事業の推進 ～女性活躍推進・雇用環境改善の促進により業界への人材「定着」を目指す～

◎学生交流会・地域ボランティアなど ⇒ 進化し全国的に継続展開

認 知

今後も継続
(工組・支部単位で)



◎雇用環境改善・魅力向上 ⇒ 業界への人材「定着」を目指す

定 着

女性活躍推進を活かし
人材が定着する業界へ



C. 組合員関係者・青年部会員が講師を務める 「アカデミー」の実施推進

- コンプライアンス研修
- 提言書アカデミー
- 各種スキルアップ研修



組合関係者・青年部OB
・現役青年部が講師

☆同業・同年代の言葉は
理解し易く成長につながる

◎ 「組合・青年部の歴史」の重要性

- 1期2年の任期でいかに責任を持って職務を全うするか
- 組合の意義、誇り、責任に対する認識の強化し業界へ貢献
- 歴史を重んじ、次へと繋げる

Withコロナに対応しリモートでの開催を推進

D. 行政機関担当職員との交流および「工・販・製」業界交流の拡大・連携強化

◎行政機関

経済産業省（4回）
国土交通省（1回）

情報交換会開催



2020年度は文部科学省との意見交換会 開催予定
☆**業界理解促進事業**の更なる進化・発展へ繋げる

◎業界交流

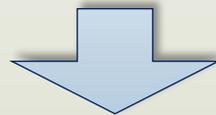
第2回 工・販 若手経営者懇談会 開催予定
☆各工組による**全国的な開催**を推進



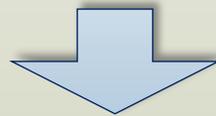
E. 情報伝達・管理に係るネットワークシステムの 強化と活用法の周知徹底

～統一フォーマットによる情報共有の更なる強化と報告システムの確立～

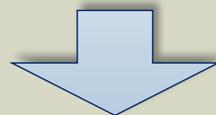
グーグルドライブ（GGD）による情報共有システム



全国各地の青年部事業の情報共有を確立



関連システムを活用しより良い活用法の発信



統一フォーマットによる事業報告システムの強化・確率

F. 「認知」向上・業界PRに係る新たなツールを用いた情報発信の強化

◎ SNS投稿に関するガイドライン（2019年度配信）の継続順守
「クリーンな業界」「誇りと魅力ある業界」の発信

◎ 新たなる情報発信ツールの活用

・ HP、FB、Instagramによる更なる業界PR・情報発信

◎ 全日機関紙・オーム社「電気と工事」による
青年部情報記事掲載

・ 全国の組合員へ継続的な青年部PR

G. 第4回 全国青年部会員大会の実施

～理想的開催に向けた検討～

~~過去3回の結果、11月20日、新年度の開催形式として協議~~
~~大会の形を検討~~

従来の内容での開催を中止



代替案

2021年3月5日（金）
笹川記念会館にて開催予定



※コロナ対策：人数制限によるソーシャルディスタンス
LIVE配信によるリモート参加など

「業界理解促進交流事業」「女性活躍推進事業」
「各種スキルアップ研修」など全日電工連の推進事業に対し
しっかりと協力し成功に尽力していきましょう！

親会・事務局との連携を常に図り
柔軟な発想力・迅速な行動力で問題改善に努め
組合事業に貢献できるように取組んでいきましょう！

『Next Forward』

新たな時代に向け 共に進もう！

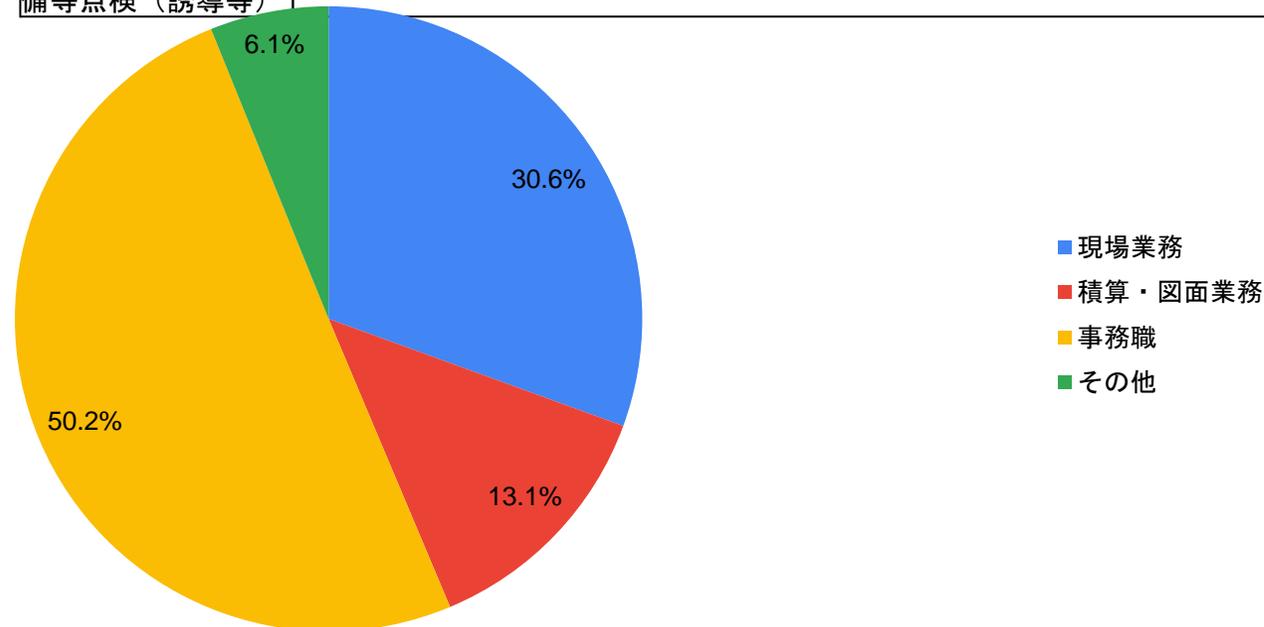
ご清聴ありがとうございました

女性活躍推進および雇用環境 改善に向けたアンケート調査 集約結果（まとめ）

問1) あなたの従事している業務についてお伺いします。いずれかに○をお付け下さい。

業務内容	回答数	割合
現場業務	70名	30.6%
積算・図面業務	30名	13.1%
事務職	115名	50.2%
その他	14名	6.1%

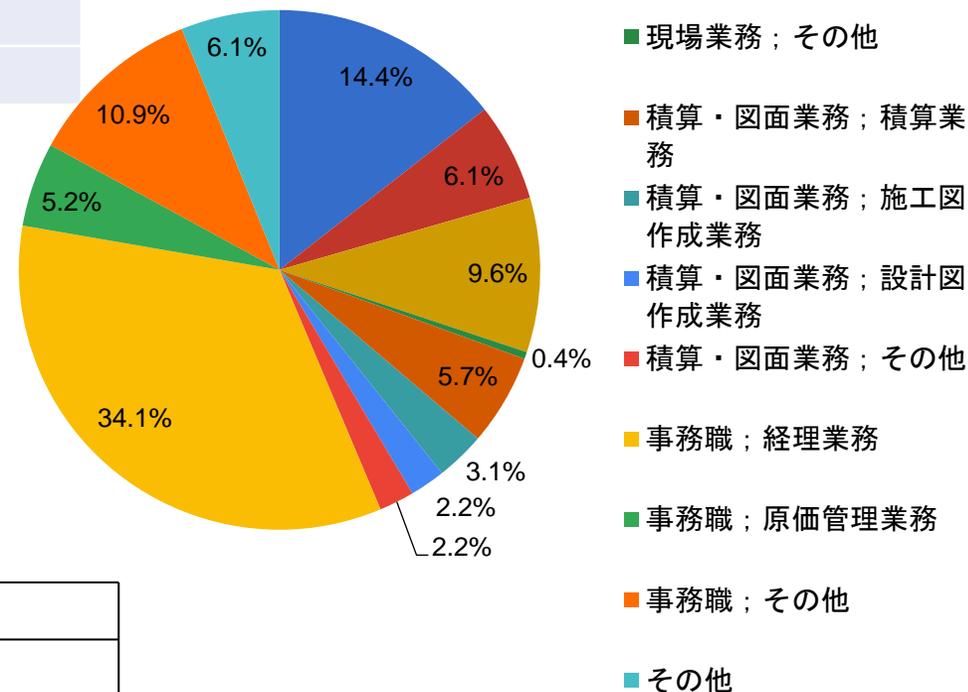
「その他」の回答内容
「総合職」×2名、「経営、現場等」、「事務職、営業、Web担当」、「現場と事務を半々現場担当者」、「営業」、「工場内業務」、「工場作業」、「採用・広報」、「漏電調査員」、「現場事務」、「太陽光保守業務」、「消防設備点検」、「消防用設備等点検（誘導等）」



問2) 業務内容について具体的に教えてください。いずれかに○をお付け下さい。

現場業務	:	電工	/	電工サポート	/	現場管理
積算・図面業務	:	積算業務	/	施工図作成業務	/	設計図作成業務
事務職	:	経理業務	/	原価管理業務		
その他	:	()				

業務内容	具体内容	回答数	割合
現場業務 70名	現場業務；電工	33名	14.4%
	現場業務；電工サポート	14名	6.1%
	現場業務；現場管理	22名	9.6%
	現場業務；その他	1名	0.4%
積算・図面業務 30名	積算・図面業務；積算業務	13名	5.7%
	積算・図面業務；施工図作成業務	7名	3.1%
	積算・図面業務；設計図作成業務	5名	2.2%
	積算・図面業務；その他	5名	2.2%
事務職 115名	事務職；経理業務	78名	34.1%
	事務職；原価管理業務	12名	5.2%
	事務職；その他	25名	10.9%
その他 14名	その他	14名	6.1%



「その他」の回答内容	
現場業務で「その他」と回答	「積算業務も兼ねる」
積算・図面業務で「その他」と回答	「設計図作成業務・原価管理業務」、「電工サポート、積算業務、施工図作成、設計図作成」、「現場、電工サポートも兼ねる」 「電力会社の申請書類、図面作成」、「見積作成、製本作成、その他補助」
事務職で「その他」と回答	「電工サポート業務も兼ねる (x2名)」、「現場代理人補助」、「積算業務も兼ねる」、「見積作成業務 (x2名)」、「工事関係事務 (x3名)」、「申請手続業務 (x4名)」、「営業」、「営業事務 (x2名)」、「総務 (x6名)」、「労務管理」、「部署内の事務補助 (x2名)」、「庶務」
問1で「その他」と回答	「電工・現場管理・積算・原価管理・人事」、「経理事務、原価管理業務、個客訪問、Web営業」、「全てを必要場面で行っている (少ない社員の会社ですの)」、「現場管理と施工図」、「営業」、「電気ユニットの加工業務」、「モーターコイル巻き替え」、「大卒・高卒採用・中途採用」、「現場事務」、「太陽光報告書作成管理」、「誘導等の点検」、「点検及び取替工事」、「記載なし (x2名)」

問5) 電気工事業に入職して良かった点、残念だった点についてお聞きします。いずれかに○をお付け下さい。(複数回答可)

①良かった点

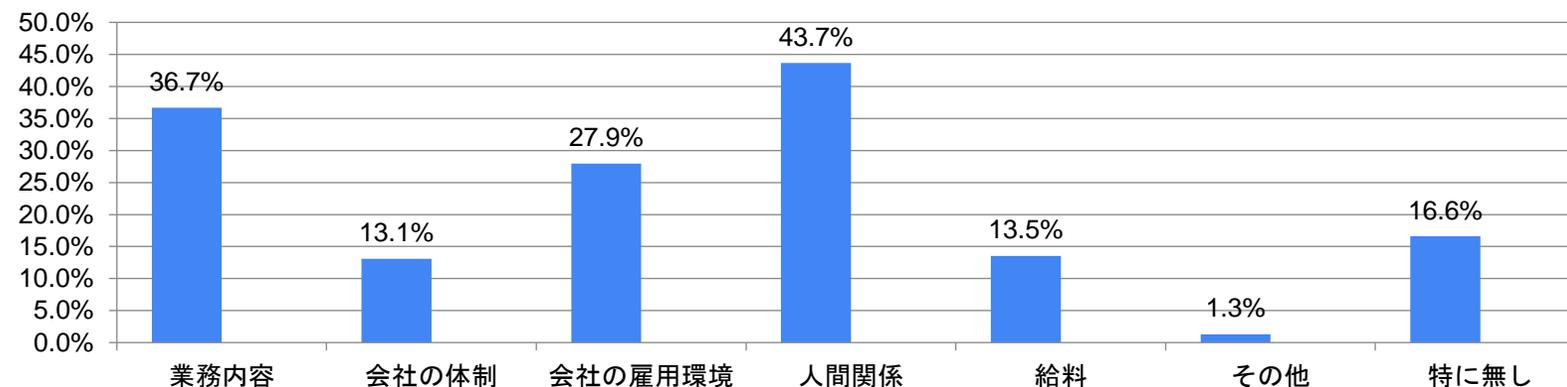
業務内容 / 会社の体制 / 会社の雇用環境 / 人間関係 / 給料 / その他 ()

業務内容	回答数	割合
業務内容	84名	36.7%
会社の体制	30名	13.1%
会社の雇用環境	64名	27.9%
人間関係	100名	43.7%
給料	31名	13.5%
その他	3名	1.3%
特に無し	38名	16.6%

※回答者総数
229名に対する割合

「良かった点」チェック者総数 191名

「その他」の回答内容
「やりがい」、「達成感がある」、「仕事楽しい」 ×各1名



②残念だった点

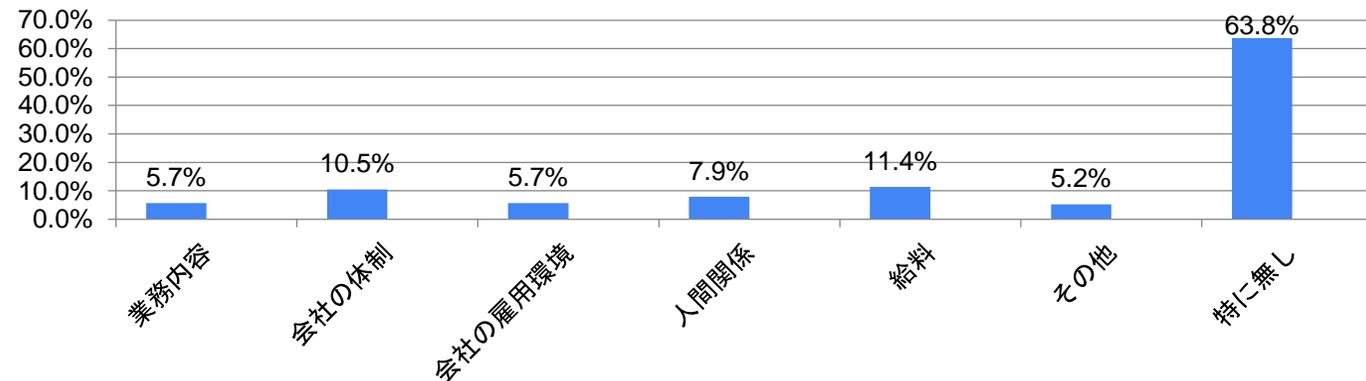
業務内容 / 会社の体制 / 会社の雇用環境 / 人間関係 / 給料 / その他 ()

業務内容	回答数	割合
業務内容	13名	5.7%
会社の体制	24名	10.5%
会社の雇用環境	13名	5.7%
人間関係	18名	7.9%
給料	26名	11.4%
その他	12名	5.2%
特に無し	146名	63.8%

※回答者総数
229名に対する割合

「その他」の回答内容

「休日が少ない」×3名
 「業界的に激務なので若い子に大手を振っておいでとお勧めできない」、「女性への偏見」、「職人の世界」、「計画的に休日を取れない」、「業務上の相談など少しずらい点」、「建築業界での立場」、「就業環境」、「管理職は思ったより重々しく、書類が多い」、「曜日、時間に関係なく仕事しなければならない」×各1名



問6) 取得されている資格についてお伺いします。いずれかに○をお付け下さい。

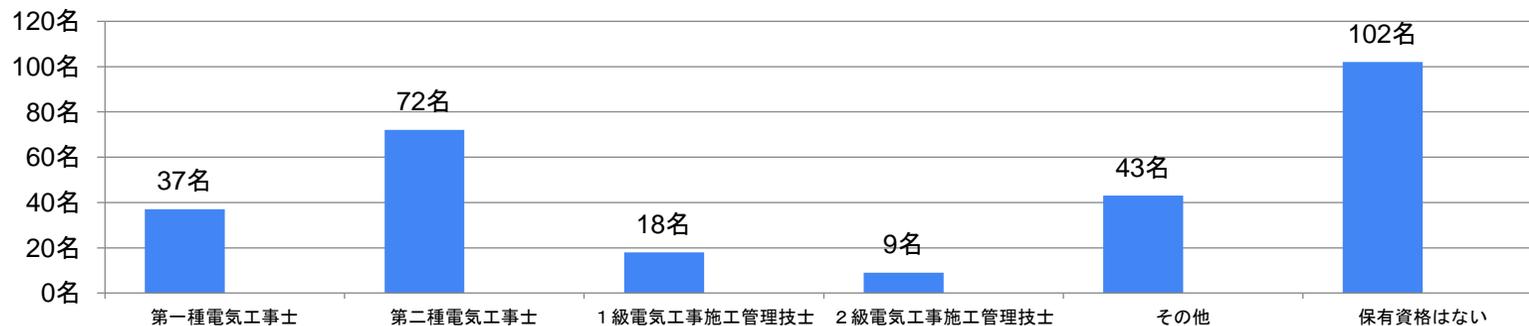
(複数回答可) ※電気工事業界に関連する資格についてご回答ください。

電気工事士 (第1種・第2種) / 電気工事施工管理技士 (1級・2級) / その他 () / 保有資格は無い

業務内容	回答数	割合
第一種電気工事士	37名	16.2%
第二種電気工事士	72名	31.4%
1級電気工事施工管理技士	18名	7.9%
2級電気工事施工管理技士	9名	3.9%
その他	43名	18.8%
保有資格はない	102名	44.5%

※回答者総数
229名に対する割合

「その他」の回答内容
「建設業経理士(各級)」×20名
「消防設備士(各種)」×4名
「第三種電気主任技術者」×3名
「高所作業車技能講習」×3名
「認定電気工事従事者」×2名 ※電気工事士資格は未チェック
以下は各1名
「小型式クレーン」、「危険物取扱者乙種」、「玉掛」、「照明士」、「職長」、「CATV技術者第2級」
※そのほか、業界特化外の資格を記載(簿記など)×5名



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

・ 問8) 職場の就業環境についてお伺いします。いずれかに○をお付け下さい。(複数回答可)

①良いと感じている点

・ 会社の環境について良いと感じている項目は？

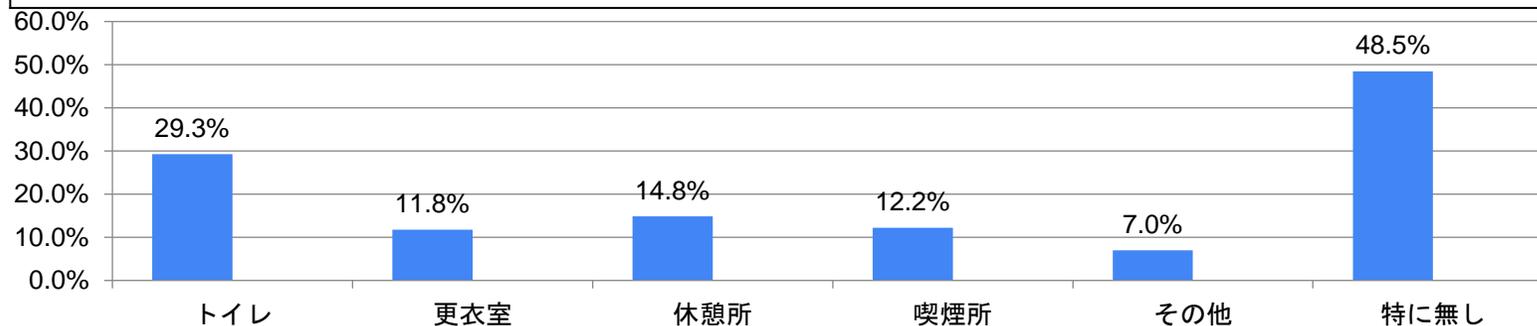
トイレ / 更衣室 / 休憩所 / 喫煙所 / その他 () / 特
に無し

業務内容	回答数	割合
トイレ	67名	29.3%
更衣室	27名	11.8%
休憩所	34名	14.8%
喫煙所	28名	12.2%
その他	16名	7.0%
特に無し	111名	48.5%

※回答者総数
に対する割
229名合

「良いと感じている点」チェック者

「その他」の回答内容	総数
「全て良い」	×2名
「個人用デスク・PCがある」	×2名
「自宅兼のため特段ない」	×2名
以下は各1名	
「環境整備の際、意見を取り入れていただいたこと」、「事務室」、「社内全体の雰囲気」、「新社屋」、「食堂」、「アットホームで居心地が良い」、「社屋がきちんとしている」、「ユニマットが備え付けられている。」、「空気清浄機や電気ストーブを設置してくれた」、「トイレ以外すべて良い」	



未来創造プロジェクト

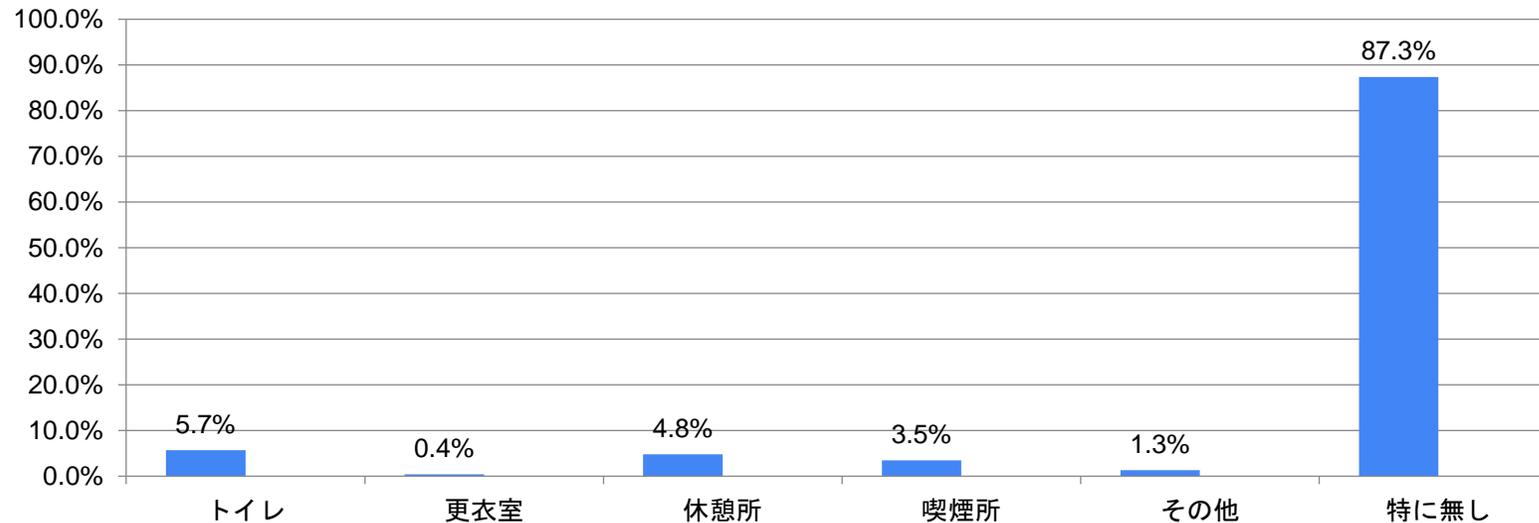
全日電工連全国青年部協議会

・タイプA；工事現場の環境について良いと感じている項目は？

★全回答者で集計した場合★

トイレ / 更衣室 / 休憩所 / 喫煙所 / その他 () / 特に無し

業務内容	回答数	割合
トイレ	13名	5.7%
更衣室	1名	0.4%
休憩所	11名	4.8%
喫煙所	8名	3.5%
その他	3名	1.3%※回答者総数
特に無し	200名	87.3% 229名に対する割合
「良いと感じている点」チェック者総数		29名※「特に無し」には、事務職の方の「現場に出ないのでわからない」も含まれる可能性あり



・タイプB；工事現場の環境について良いと感じている項目は？★

「現場業務」に携わっている方：70名のみで集計した場合★

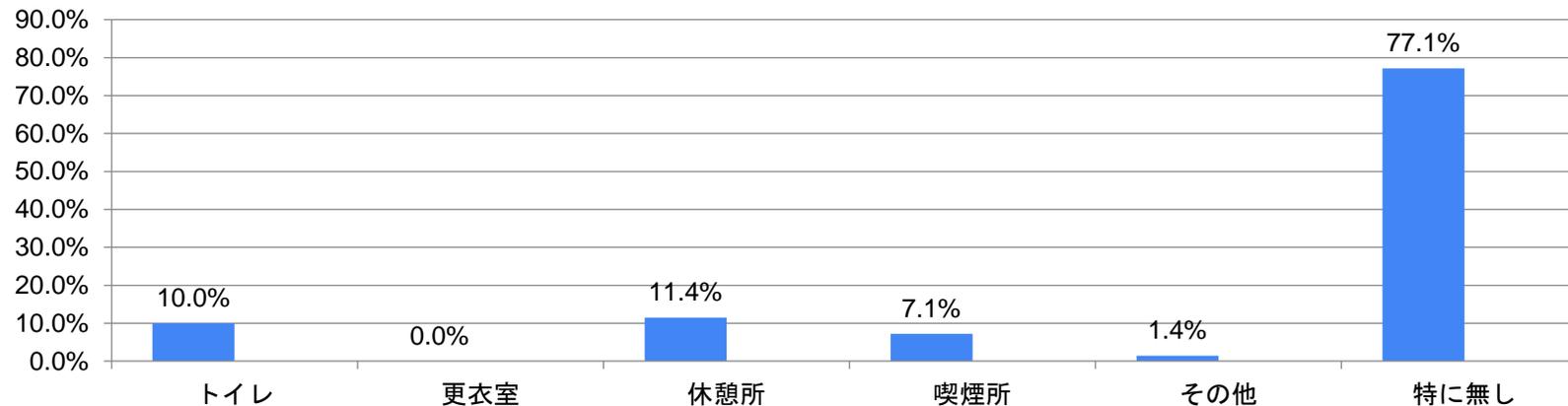
トイレ / 更衣室 / 休憩所 / 喫煙所 / その他 () /
特に無し

業務内容	回答数	割合
トイレ	7名	10.0%
更衣室	0名	0.0%
休憩所	8名	11.4%
喫煙所	5名	7.1%
その他	1名	1.4%
特に無し	54名	77.1%

※「現場業務」回答者総数
70名に対する割合

「良いと感じている点」チェック者総数 16名

「その他」の回答内容
「人間関係」 ×1名



会社の体制について良いと感じている項目は？

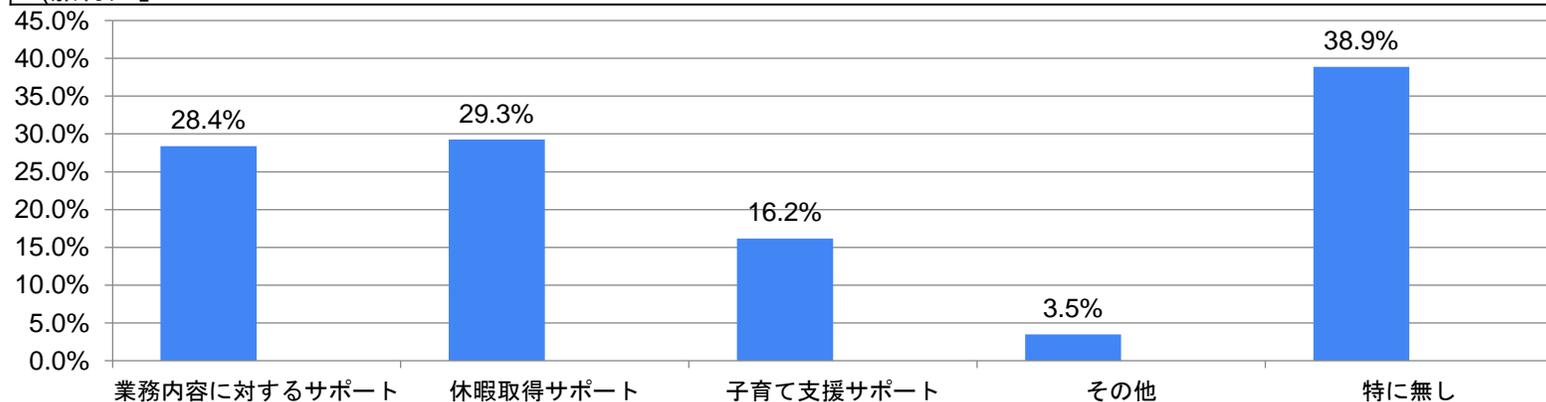
業務内容に対するサポート / 休暇取得サポート / 子育て支援サポート / その他 () / 特に無し

業務内容	回答数	割合
業務内容に対するサポート	65名	28.4%
休暇取得サポート	67名	29.3%
子育て支援サポート	37名	16.2%
その他	8名	3.5%
特に無し	89名	38.9%

※回答者総数
229名に対する割合

「良いと感じている点」チェック
者総数 140名

「その他」の回答内容
「資格取得サポート」 ×3名 以下は各1名 「経営者側なので特になし」、「健康経営に対するサポート」、「就業時間」、「子供の用事の時に対応してくれる」、「福利厚生(旅行)」



②改善が必要と感じている点

・会社の環境について改善が必要と感じている項目は？

トイレ / 更衣室 / 休憩所 / 喫煙所 / その他 () /

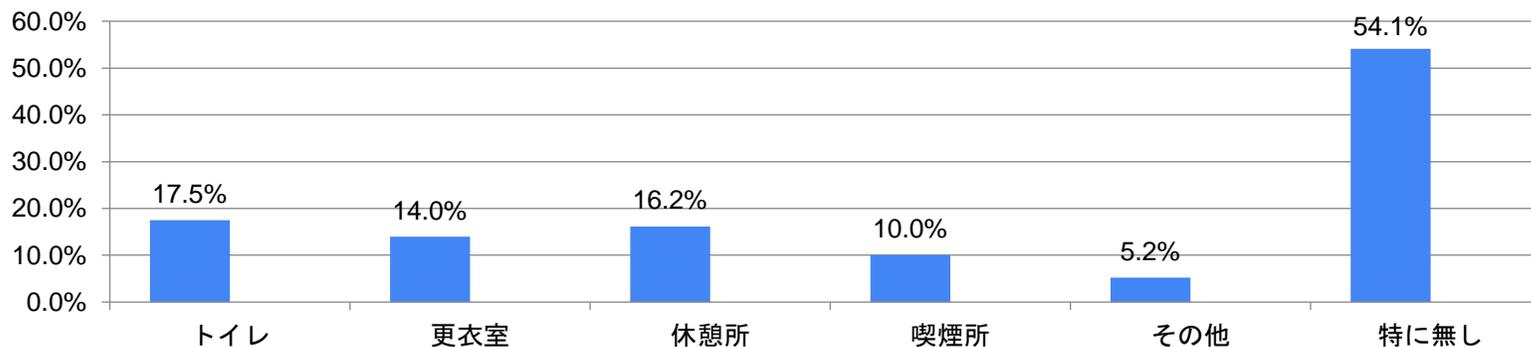
特に無し

業務内容	回答数	割合
トイレ	40名	17.5%
更衣室	32名	14.0%
休憩所	37名	16.2%
喫煙所	23名	10.0%
その他	12名	5.2%
特に無し	124名	54.1%

※回答者総数 229名に対する割合

「改善が必要と感じている点」チェック者
総数 105名

「その他」の回答内容
「倉庫・書庫」 ×5名 「事務所」 ×2名 「冷蔵庫」 ×2名 以下は各1名 「狭い」、「自分が休まなくてはいけない時に代わりに仕事を補う人が居ない」、「社用車」



・タイプA；工事現場の環境について改善が必要と感じている項目は？

★全回答者で集計した場合★

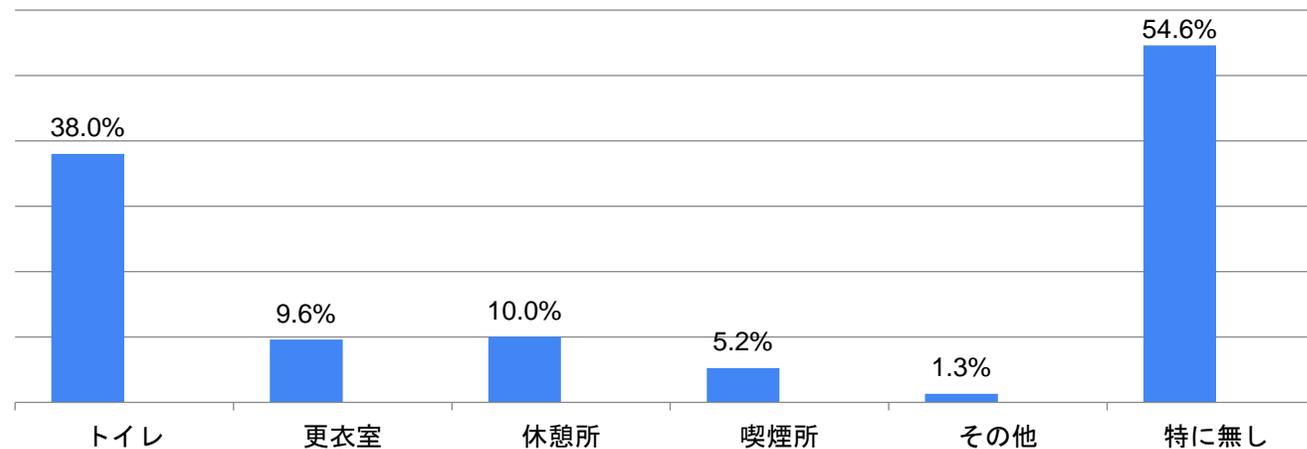
トイレ / 更衣室 / 休憩所 / 喫煙所 / その他 () / 特に無し

業務内容	回答数	割合
トイレ	87名	38.0%
更衣室	22名	9.6%
休憩所	23名	10.0%
喫煙所	12名	5.2%
その他	3名	1.3%
特に無し	125名	54.6%

※回答者総数 229名に対する割合

「改善が必要と感じている点」チェック者総数 104名
 ※「特に無し」には、事務職の方の「現場に出ないのでわからない」も含まれる可能性あり

「その他」の回答内容
「手洗い場などの衛生設備」、「仮設トイレには流石に入りにくい」、「基本的に現場施設がない現場が多い」 ×各1名



タイプB；工事現場の環境について改善が必要と感じている項目は？

★「現場業務」に携わっている方：70名のみで集計した場合★

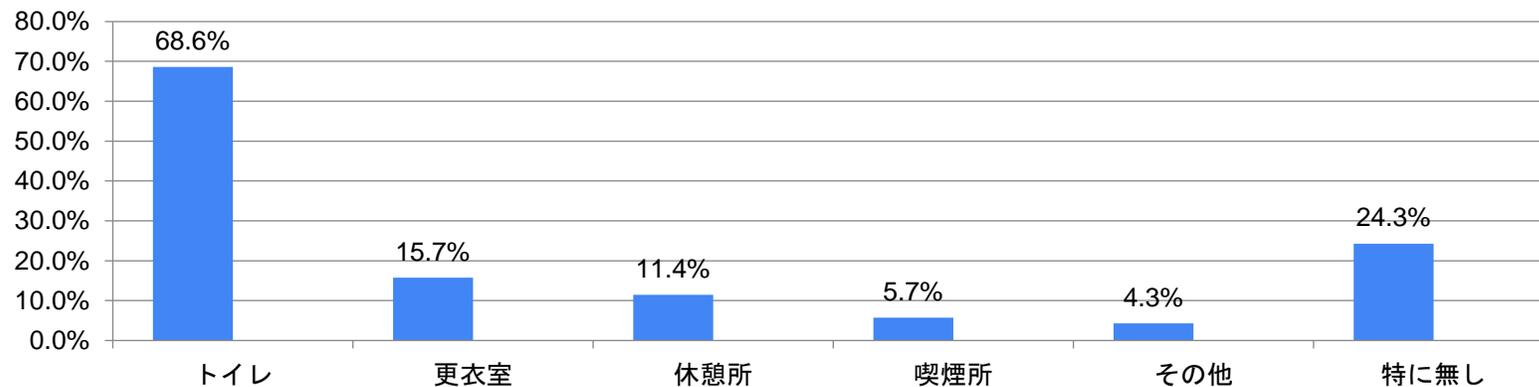
トイレ / 更衣室 / 休憩所 / 喫煙所 / その他 () / 特に無し

業務内容	回答数	割合
トイレ	48名	68.6%
更衣室	11名	15.7%
休憩所	8名	11.4%
喫煙所	4名	5.7%
その他	3名	4.3%
特に無し	17名	24.3%

※「現場業務」回答者総数
70名に対する割合

「改善が必要と感じている点」チェック者総数 53名

「その他」の回答内容
「手洗い場などの衛生設備」、「仮設トイレには流石に入りにくい」 ×各1名



・会社の体制について改善が必要と感じている項目は？

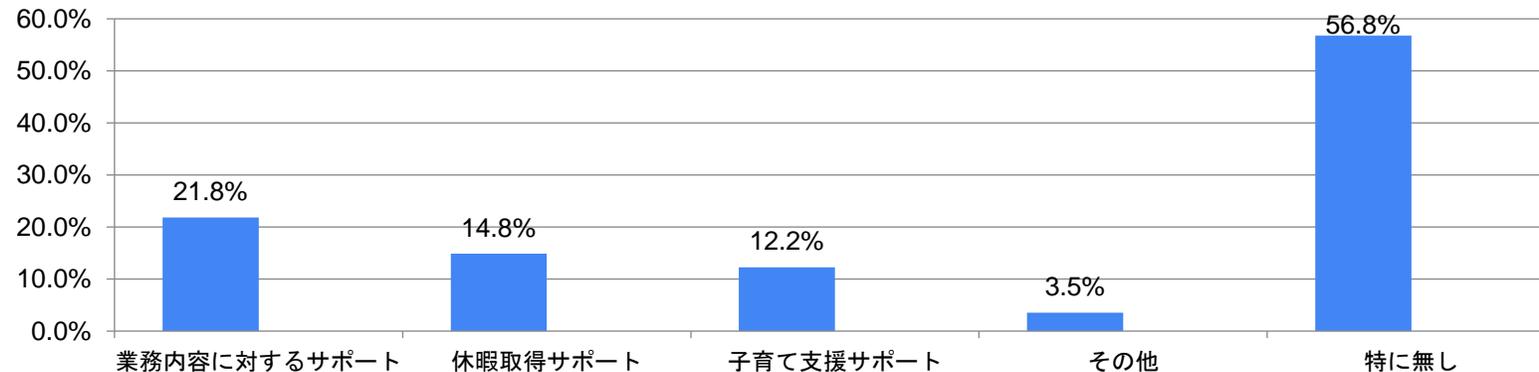
業務内容に対するサポート / 休暇取得サポート / 子育て支援サポート / その他 () / 特に無し

業務内容	回答数	割合
業務内容に対するサポート	50名	21.8%
休暇取得サポート	34名	14.8%
子育て支援サポート	28名	12.2%
その他	8名	3.5%
特に無し	130名	56.8%

※回答者総数 229名に対する割合

「改善が必要と感じている点」チェック者総数 99名

「その他」の回答内容
「ひとり体制」、「育児中の昇格制度」、「面談」、「長期に休んだ場合のサポート」、「電話対応・宅急便対応」、「本社と営業所の密な体制改善」、「重大災害時における非難体制」、「人材育成」 ×各1名



問9) 問8の回答についてそれぞれ具体的にお答えください。

①良いと感じている点

現場業務	自分の机があることで、帰社後にひと息つける場があり、気持ちの切り替えができる。経理、事務業務もやっているのですぐに取り掛かれる。子育て中、PTAや子供の行事参加に協力的である。
現場業務	今までなかった女子ロッカーを作ってくれていた 提案に臨機応変に対応してくれる ・気づいて行ったことに対してとても明るく肯定してくれる
現場業務	女性観点から見を求められる。
現場業務	会社の環境については現在現場のみですのでわかりません・工事現場については、トイレが男女別でありウォシュレット、化粧台とついているので1つで完結するため良い。 一昔前（聞いた話）に比べると断然よくなっている。 会社の体制・・・業務内容に対し、わからないことよ必要なソフトなどあるとすぐ答えてくれるので良いと感じました。 的確な指示をくれるので仕事がわかりやすいです。
現場業務	業務内容については一任されていますが、アドバイスや相談などして頂けます 子供がいるので急な休みにも快く対応していただいています 職場の環境はとても働きやすい会社です
事務職	トイレは様式になっていてきれい ・鍵付きの更衣室なので安心 ・分煙化もできていてにおいが気にならない いつも近くに誰かはいるので聞きやすい ・業務の見える化で何をやっているのか、どこにいるのかが分かる状況

②改善すべきと感じている点

現場業務	電気業界だけでなく建設業界全体で取り組むべきだと思う。トイレや休憩場、等は全体の協力なしでは出来ない。それを踏まえて異業種同士の連携、コミュニケーションは必要だと思う。
現場業務	ゼネコンの現場では特に問題ないですが、民間の現場でトイレが男女分かれていない所が不便です。
現場業務	今後、女性従業員が増えてきた時には、男女別のトイレを設置して欲しい。男女関係なく休日が少ない。気軽に休暇が取れるような体制を整えないと、就職希望者は増加しないと思います。
現場業務	社用車内の清掃が徹底されてない。 ・ 電話、お茶くみが基本的に女性の仕事になっている。
積算・図面業務	ベテランさんから「知っていて当たり前だろ」のスタンスで指導しても正直よく理解でない。そしてその後怖くて聞けない
積算・図面業務	男女を問わず更衣室、ゆったりできる休憩所がないので整備が必要である。 ・ 女性は常に複数在籍しているが、配慮の必要な子供を持つ女性社員が10年以上にわたっていないので、支援の仕組みがない。就業時間の融通を含め、仕組みを検討していく必要がある。

問10) 今後より多くの女性が電気工事業界にて活躍する(働く)ためには、どのような問題点があると思いますか？
また、その問題点はどのようにすれば解決できると思いますか？

現場業務	肉体労働に従事している場合は出来る限り周囲がサポートしてあげる体制を整えること。 ・周囲の意識改革が必要と思う 年齢、家族構成によっては働く時間を考慮できると設計や事務局長の人は働きやすいと思う
現場業務	仕事量が多いこと。 休日出勤があること。 定時に帰ることができないこと。 課題解決のために、完全週休2日制を目指せばよいと思います。
現場業務	電気工事というと、外工事を想像する人が多いと思うので、電気工事でも色々な女性でもできる業務があるという事を知って貰う機会があれば良いと思う ・女性の力でもできる作業を見つける ・女性の手の器用さを活かせるという事を知って貰う
積算・図面業務	CADを使用する業種がある事を知ったのは求人票が初めてだったので、もっと早くからしてもらいたい事が第一と考えます。 CADと言われてもピンとこないし、内容が伝わってこない。 ・高卒や若い子に「出産後も安心して働ける！」と言われても、まだそこまで考えている子は少ないと思います。図面を描く、積算をすることを特殊=カッコイイのイメージを植え付けてみてはどうか
事務職	出産・子育てを視野に入れた方にとって、業界的な業務時間や(現場に出る方であれば)業務内容的に選択しづらいところが問題かと思います。 しっかりとした制度の拡充や支援制度でしたり、女性が働ける業界としてもアピールが少ないうちは難しいのではないかと
事務職	現状において男女差別が明らかに存在。技術職に女性が採用されることはなく、事務職においてもサポート的立場しかない。 技術職の採用が難しい今、男性より就職活動に苦勞している女性のほうが優秀な人材がいるのではないかと

問1 1) 電気工事業界の女性活躍推進及び就業環境改善を進めるにあたり 今後、企業や業界団体に期待（要望）することはありますか？

現場業務	電気業界だけではなく建設業界全体で取り組まなければいけない。その働きかけは電気業界が取ってくれたらいいと思う。
現場業務	これからはお客様対応であったり、様々な場面で、女性の力が生きてくると思っています。男性の職場というイメージがあり、体力的にも同等には動けない事もありますが、現場へ出てみると、女性の観点から、サポートできる事、気付く事が沢山あります。 ぜひ前向きに、社内環境の改善と、女性雇用の推進に期待いたします。
現場業務	現場監督や責任者の方がもっとトイレ問題を真剣に捉えて改善していただけたらもっとたくさんの女性が働きやすく増えると思います。現場によってはマメに掃除をしてくださっているところもあるので本当にありがたいです。
現場業務	育児休暇や産前産後休暇など明確にわかりやすくとれるとれないでわかればよい。女性特有の病気などもあるのでそれに対する休日措置かバックアップなどあれば嬉しい。
事務職	男性中心で考えている「常識」の改善 ネガティブな「女性だから」ではなくポジティブな「女性だから（ならでは）」への変換 のような意識改革
経営、現場等	電気工事業界に女性が進出するという事は大変な事。例えば、工業高校の電気科においては男子生徒ですら、実際に電気工事士として就職している割合は多くはない。電気工事業と一緒に汗を流して仕事をしよう！と電気工事としての魅力が世に伝わっていないのではないかとと思われる。家庭のコンセントが故障するとき、どこへお願いしていいのかわかっている人は少ない。裏を返せば電気工事士の仕事が一般の人には理解されていないのではないかと感じる。電気工事士としての魅力を世に伝えていけば、女性でも働き甲斐のある職種という事が定着していくのではないだろうか。そして更に、発達した工具の導入により女性でも扱いやすい電動ドリルや圧着工具、軽い脚立等の利用でいままで男性の仕事だと言われていた力仕事も女性でも、女性どうしても工事が行えるという達成感、それを温かく見守る男性たちによって女性も働き手が増えてくるのではと思う。

問12) その他、ご意見ご要望などありましたらお書きください

現場業務	<p>女性は男性と同じ様にとってもなかなかいかないのが現状だと思う。しかし！自分の経験から、「相談しやすくよかったという高齢者や、女性が来て安心したという単身女性の方、現場の大工さんから、家主の奥さんが主婦目線の相談が出来てしゃべりやすかったと喜んでたよ」という声があった。これからは女性電気工事士の需要はあると思うし、役割は必要になってくると感じています。</p>
現場業務	<p>事務の方含め、女性の少ない業界だとは思っているので、業界長い女性や、現場に出られている女性に話を聞く機会があればいいなと思います。 多様な働き方が出来るよう、内勤、外勤の広い業務の研修会等あれば参加したいです。</p>
事務職	<p>近年は、少子高齢化や採用難から全業種でダイバーシティ的な取組がなされています。 現場の危険性や休日労働があったとしても、それに十分に見合う高賃金の職場であれば性別は関係なく入職者は増えると思います。</p>
総合職	<p>電気業界だけでなく建設業界全体への女性進出を期待している。住宅は女性目線の提案と配線後の仕上げ作業の清掃が綺麗かと思っています。 働く時間、時間帯、賃金面でもっと女性の活躍は期待できると思う。</p>

★所感

女性からの視点でたくさんの意見を頂きまして、やはりトイレ、更衣室の問題がとて多くあり今後も課題としていかなければならない問題です。

私たちだけでは解決できない所もあります。建築業界にも協力を頂いて環境改善が出来ればと感じました。

また、現場業務に従事している女性が30.6%と以外に多いことに驚きと嬉しさを感じました。意見の中にはもっと女性電工をPRして欲しいとの意見もあり全日としてもSNS等を用いて発信していきます。

電気業界が男性、女性に関わらず魅力ある業界になるように私たち一人一人が常に考え行動し情報を共有しあえたらと思います。

これからも業界の魅力向上に皆さんと共に歩んでいきましょう！



全日電工連全国青年部協議会 第2回評議員会

2020年9月15日

埼玉県電気工事工業組合 『自家用電気工作物の保安管理業務』 の知見拡充勉強会



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

NEXT FORWARD ~新たな時代に向け躍動する青年部~

■日時

2019年12月5日(木)15:00~16:30

■場所

埼玉県さいたま市北区植竹町1-820-6
埼玉電気会館3階中会議室



小澤前理事長の銅像



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

■目的

電気工事業界の現状や潜在する問題点や人材不足に伴い保守・保安管理に潜在する問題点を勉強させていただくことにより**知見拡充**を図り、今後の経産省と全国青年部協議会で実施している意見交換を進める上での足掛かりの一つとする。

地域によっては電気保安協会が人材不足等により新規物件を受け付ないところも出て来ており、**保安管理業務の実情を確認し、保工一体となった業界全体の課題を把握して、より良い業界づくりの一助とする。**



埼玉県電気工事工業組合

役職	単組	氏名(敬称略)	ブロック連合会・県工組	備考
理事長	埼玉	沼尻 芳治	全日電工連副会長	
専務理事	埼玉	細田 和成		
常務理事	埼玉	河野 隆		
理事工事課長	埼玉	美納 智次		
事務局長	埼玉	木村 陽一		
総務課長	埼玉	平山 学		



全日電工連全国青年部協議会

役職・ブロック	工組	氏名(敬称略)	会社名	備考
青年部会長(北海道)	北海道	大上 真一	株式会社大上電気工業	
青年部副会長(中国)	岡山	木多 俊博	株式会社木多電気設備	
青年部副会長(東北)	新潟	齊藤 卓也	第四電設株式会社	
青年部理事(北海道)	北海道	沼澤 功仁	株式会社光星電業	
青年部理事(北陸)	石川	大地 正喜	株式会社大地電業所	
青年部理事(関東)	栃木	小林 誠	大興電気工業株式会社	
青年部理事(中部)	長野	関森 和広	有限会社関森電設	
青年部理事(関西)	京都	山添 宏明	株式会社山添電気	
青年部理事(四国)	愛媛	若宮 睦志	若宮電工株式会社	
青年部理事(九州)	佐賀	堤 雄亮	株式会社電興社	
事務局長		五十畑 正美		事務局
事務局事業部課長		片岡 正行		事務局



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

■挨拶

埼玉県電気工事工業組合
理事長 沼尻芳治

全日電工連全国青年部協議会
会長 大上真一



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

■ 知見拡充勉強会

- ① 埼玉県工組の保安管理業務について 常務理事 河野隆
- ② 埼玉県電気工事工業組合について 総務課長 平山学
- ③ 各地域・ブロックにおける保守・保安管理業務
電気主任技術者の現状と問題点
(全日青年部アンケート結果)について
全日電工連全国青年部協議会 副会長 齊藤卓也



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

①②知見拡充勉強会(埼玉県工組)

- (1) 設立までのプロセス。苦労した点やメリット・デメリットなど
- (2) どのような活動内容をおこなっているか
- (3) 県内のシェア率はどれくらいか
- (4) 資格者不足により影響はあるのだろうか
- (5) 埼玉県電気工事組合の業務内容について



③各ブロックにおける保守・保安管理業務電気主任技術者の現状 (全日青年部)

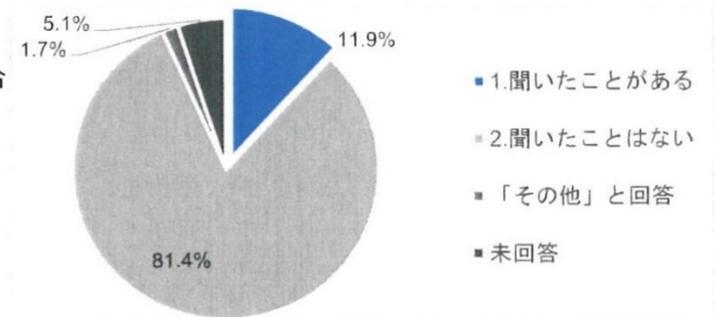
- (1) 電気保安協会が新規案件の引受に支障がでているか
- (2) 電気保安協会について人材不足など懸案事項を情報として聞いたことがあるか
- (3) 電気保安協会と見積もりがぶつかる等があるか
- (4) 自家用電気工作物の保安管理業務について要望、実情、困っている事



設問1-1) 地元の「電気保安協会」が、新規案件の引き受けに支障が
でているといった事例を聞いたことがありますか？

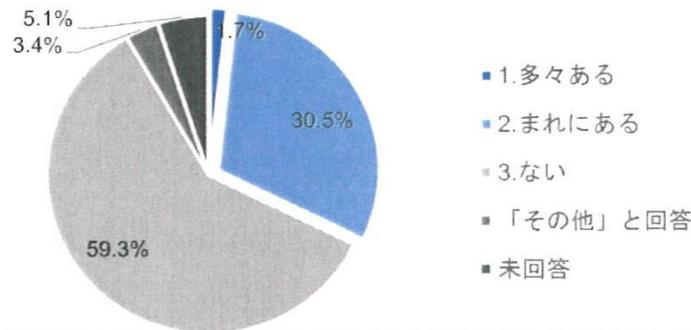
聞いたことがあるは全体の1割程度でしたが、回答から支障がでている工組もあるという事がわかりました。

「1.聞いたことがある」の割合



設問2-1) 自社の既存顧客(自家用・高圧)において、キュービクル交換など
電気設備の機器更新時に、「電気保安協会」と見積もりがぶつかる
等の事例はありますか？

「1.多々ある」の割合
「2.まれにある」の割合



多々ある、まれにあるが全体の3割とありましたが、見積もりがぶつかる事例もあるという事がわかりました。



■実施後の所感

- ①懇親会の席での話しで「最近、保安管理業務の受入ができない・してない！」の話から、実働している全国青年部評議員に実態調査をおこなった。
- ②初めは「保工分離」の関係法令の事もあり我々に大きな問題はないだろうし、地域においても大きな問題はないのかと思われた。
- ③資格においては電気工事士と電気主任技術者は経済産業省の管轄でもあり、電気工事士でも電験三種を持たれている方も多くいると思った。
- ④思っていた以上に各ブロック問題が山積だったり、北陸や全九州では素晴らしい良事例も実態調査を行ったことで知ることができた。
- ⑤「電気保安協会」が新規案件の引受に支障がでている(受入しない)結果が全国で12%のあったことである。原因としては入職率が悪く、実務経験も足かせになり、定着率も悪くなっている状況がわかった。
- ⑥知見拡充勉強会を終えて「保工分離」の考え方や認識の仕方が特に勉強となり当初の目的以上の得るものがありました。この成果を素に経産省との意見交換の材料としても使用して行きたいと思えます。



■全九州の事例

全九電協と九州電力が大枠をまとめて、九州各県工組と九州電力がそれぞれ契約を結び調査業務を行っています。

保安協会も九州電力と契約をしているし、割合でいうと**全体の7割が保安協会、3割が組合**で調査業務を受注している状況です。

全九州としては**受注割合を4割**に持っていきたいようですが、**保安協会とは良好な関係を築いている**こともあり慎重になっている状況です。



NEXT FORWARD ~新たな時代に向け躍動する青年部~



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

全日電工連全国青年部協議会 第2回評議員会

2020年9月15日

経済産業省電力安全課と全日電工連
全国青年部協議会との意見交換会
(第4回)



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

NEXT FORWARD ~新たな時代に向け躍動する青年部~

■日時

2020年2月4日(火)14:00~16:00

■場所

経済産業省別館 11階中会議室



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

■目的

電気工事業界の現状や潜在する問題点や将来の課題などを説明することにより、**法整備を担う担当職員にそれらを理解して頂く**とともに、今後に向けての意見交換を行う事により、**より良い業界づくりの一助**となす。

※今回の開催は第4回目となります。

第1回 2016(H28)年 6月13日

第2回 2018(H30)年 2月 7日

第3回 2019(H31)年 2月 6日

第4回 2020(R 2)年 2月4日



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

経済産業省

役職		氏名(敬称略)		備考
経済産業大臣 政務官		宮本 周司		
電力安全課長		田上 博道		
電気保安室長		橘 幹弘		
課長補佐		古川 雄一	(企画調整担当)	
〃		榎福 錠治	(資格・運営担当)	
電気保安企画係長		鎌田 幸	(資格担当)	
宮本周司 秘書官		藤本 篤史		



全日電工連全国青年部協議会

役職・ブロック	工組	氏名(敬称略)	会社名	備考
青年部会長(北海道)	北海道	大上 真一	株式会社大上電気工業	
青年部副会長(中国)	岡山	木多 俊博	株式会社木多電気設備	
青年部副会長(東北)	新潟	齊藤 卓也	第四電設株式会社	
青年部理事(北海道)	北海道	沼澤 功仁	株式会社光星電業	
青年部理事(北陸)	石川	大地 正喜	株式会社大地電業所	
青年部理事(関東)	栃木	小林 誠	大興電気工業株式会社	
青年部理事(中部)	長野	関森 和広	有限会社関森電設	
青年部理事(関西)	京都	山添 宏明	株式会社山添電気	
青年部理事(四国)	愛媛	若宮 睦志	若宮電工株式会社	
青年部理事(九州)	佐賀	堤 雄亮	株式会社電興社	
事務局事業部		松橋 幸雄		事務局
事務局事業部課長		片岡 正行		事務局



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

■ 挨拶

全日電工連全国青年部協議会
会長 大上真一

経済産業大臣政務官
参議院議員 宮本周司



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

■ 評議員青年部アンケート結果説明

- (1) 第一種電気工事資格制度に関する質問
- (2) 外国人労働者に関する質問
- (3) 人材育成に関する質問

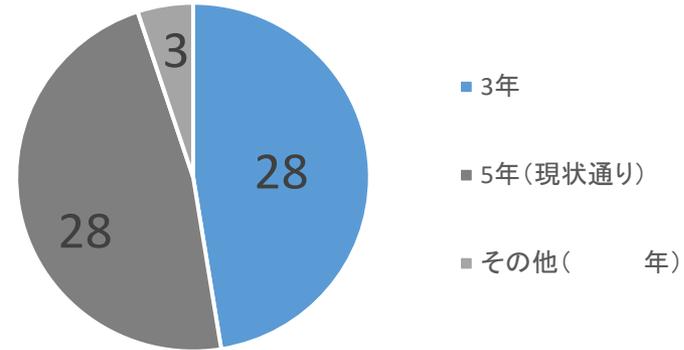
・全日青年部アンケート結果について

全日電工連全国青年部協議会 副会長 齊藤卓也



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

設問1-1) 第一種電気工事士資格取得に必要な実務経験は何年が妥当だと考えますか？



3年と現状の5年という回答が半々でした

設問1-2) 上記の設問1-1)の回答に関するご自身のご意見をお聞かせください。

□3年回答

- ・主に実務経験が長いと離職率に繋がる可能性がある。
- ・若手の意識向上、プロ意識を早めに持つことと早期離職者を減らす為。
- ・高圧作業が主で電気工事を携わる作業状況であれば3年でもいいかと思う。

□5年回答

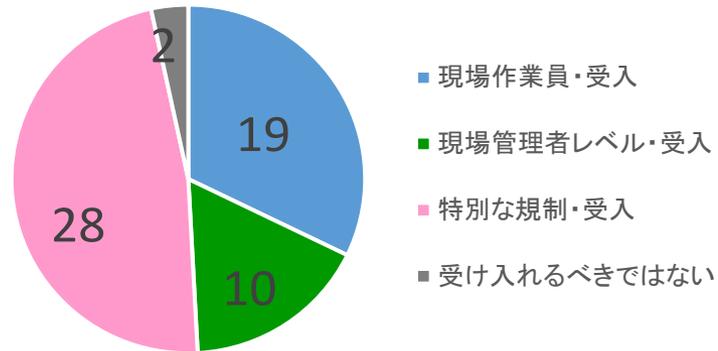
- ・大切なインフラだからこそ実務経験をかけて育てたい。
- ・認定電気工事従事者でカバーできる。
- ・工場の品質、資格の価値を下げては行けない。
- ・容易に取れると他業者に進出される可能性がある。



外国人労働者に関する質問

設問2-1) 電気工事業への外国人労働者の受入をどの様に考えているか？

受け入れるべきではないが2名と
皆さん受け入れは必要があると
考えています



設問2-2) 上記の設問2-1)の回答に関するご自身のご意見をお聞かせ下さい

現場作業員として受入れるべき

- ・資格能力があれば受入れるべき
- ・品質が確保できれば受入れるべき
- ・実務経験がないのに管理するには知識を備える年数条件が厳しい

現場管理者レベルまで受入れるべき

- ・お互いの国の発展の為
- ・在籍年数や語学堪能であれば規制は必要ない
- ・本国、他国に関係なく資格を有する者は平等に評価されるべき



外国人労働者に関する質問

設問2-2)上記の設問2-1)の回答に関するご自身のご意見をお聞かせください。

□特別な規制を設けて受入れるべき

- ・簡易的な試験を設ける。
- ・品質確保の観点から人材不足だからといって受入は良くない。特別な資格制度の取入れ。
- ・コミュニケーションが最低取ればよい。
- ・資格制などにして教育しながら受入るべき。
- ・外国人労働者の為の特別教育プログラムを設ける。

□受入れるべきではない

- ・施工責任に不安を感じる。あくまでも施工は工事士免許取得が大前提。
- ・自国の常識で万が一手順ミスで等でも死亡事故などが起こりうるので難しい問題だと思う。



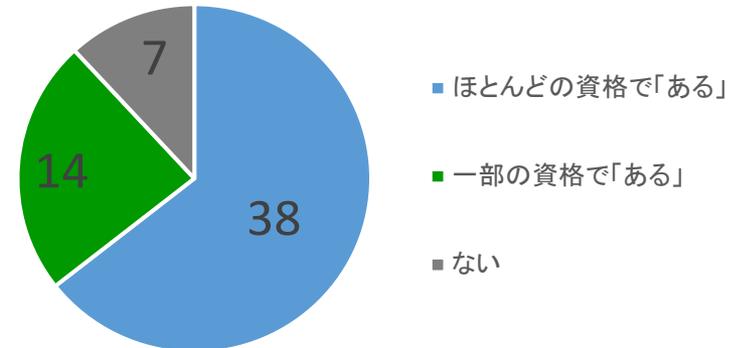
未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

人材育成に関する質問

設問3-1) 自社において従業員に対する「資格取得補助制度」はありますか？

88%の会社で資格取得補助制度があるという回答でした



設問3-2) 上記の設問3-1)の回答に関するご自身のご意見をお聞かせください。

□ほとんどの資格で「ある」

- ・従業員に負担をかけないように全て資格取得に対しては全額補助している。
- ・モチベーションの保持する意味でも。
- ・会社にとってプラスになる資格なので補助している。

□一部の資格で「ある」

- ・本人の仕事に対する姿勢や意見を聞いてから判断している。
- ・本来ならば個人努力で取得してほしいが、取得意欲に個人差がある。

□「ない」

- ・社員が少ないので必要な資格を持っているため、新しい資格をとるならばケースバイケース。

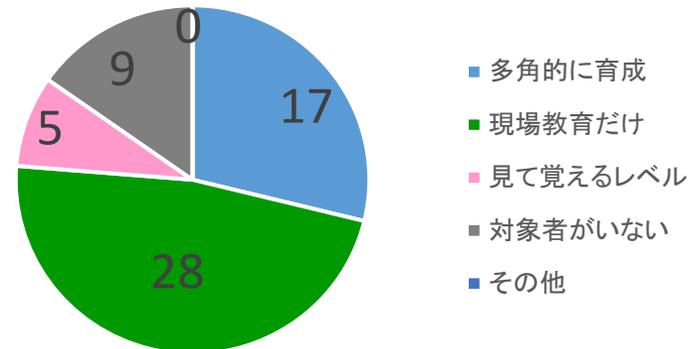


人材育成に関する質問

設問3-1) 自社における人材育成方法がありますか？

それはどのようなものですか？

- ①現場教育以外に外部研修受講、テキスト、ビデオなどのツールを用いて多角的に育成。
- ②現場教育(OJT)だけだが先輩(上席社員)に教育徹底させている。
- ③自己に任せている(特に無い、「見て覚えている」レベル)
- ④近年(7~8年以上)人材育成対象者がいない(熟練ばかり)
- ⑤その他



対象者がいないを除けば、半分以上が現場教育だけで人材育成をしているという回答でした



人材育成に関する質問

設問3-2)上記の設問3-1)の回答に関するご自身のご意見をお聞かせください

□多角的に育成

- ・地元組合で行われている組合・取引先・メーカーで開催されている講習会に積極的に参加している。
- ・閑散期に指導をおこなっているが仕事の切れ目がない場合はOJT現場教育中心にしている。
- ・全日から出版している本や動画を活用している。

□現場教育だけ

- ・人手不足で外部研修受講をさせる余裕がない。
- ・自己判断に任せている。本人が必要だと認識していることが大切。無理な教育は無駄だと思う。
- ・現場教育は作業技術だけではなくコミュニケーション能力も必要とされるので重点をおいている。



人材育成に関する質問

設問3-2)上記の設問3-1)の回答に関するご自身のご意見をお聞かせください

□見て覚える

- ・現状は現場に出して、先輩に教えてもらっている。
- ・参加させる時間がない。
- ・教育制度が確立されておらず、多くの部分を自己に任せている状況。

□対象者がいない

- ・必要なことをその都度教える。
- ・責任ある役職をつけ責任感を感じてもらう。
- ・若手の後継者及び役職の人材不足を感じている。



■実施後の所感

開催当初は緊張の面持ちでしたが時間が経つにつれて和やかに意見交換ができました。皆さんからのアンケート結果を元に意見交換を行った点、宮本経済産業大臣政務官にもご出席頂いていた点、更には今回で4回目と言うこともあり、経済産業省側も前向きに検討して頂けることになりつつあります。

今後も皆さんの意見を正確に組み上げさせて頂き、電気業界の発展の為に力を注いで行きたいと考えております。

最後に一点だけ、新規入職者に対しての基本教育を業界として正しく教育させて定着につなげて行きたいと考えます。

『現場が忙しから教育を受けさせる事ができない』と言い訳は無責任ですので、皆さんのご協力をお願い致します。



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

NEXT FORWARD ~新たな時代に向け躍動する青年部~



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

全日電工連全国青年部協議会 第2回評議員会

2020年9月15日

『提言書2016改訂』についての
アンケート調査集約結果
(まとめ)



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

■目的

提言書は「親会」「事務局」「青年部」がバランスのとれた成長を目指すことで業界・組織の発展に繋げていくためのバイブルとなるものなので、アカデミー等を用いて**会員への周知**を継続して行ない、アンケートの実施など会員からの声を踏まえ、**今後の具現化への取り組みに繋げていく。**

■アンケート対象者

全国電気工事組合青年部会

- ①ブロック青年部会長
- ②工組青年部会長(評議員)

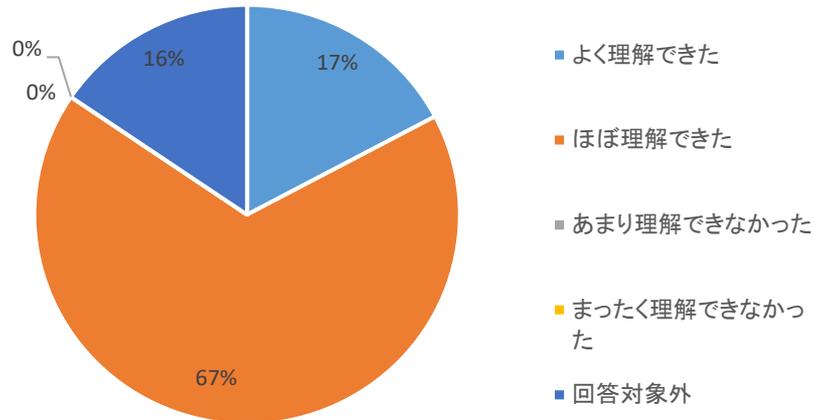
合計58名の回答実績



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

問1) 第1回評議員会アカデミーにおいて組合の歴史、青年部の歴史について学びましたが、内容は理解できましたか。

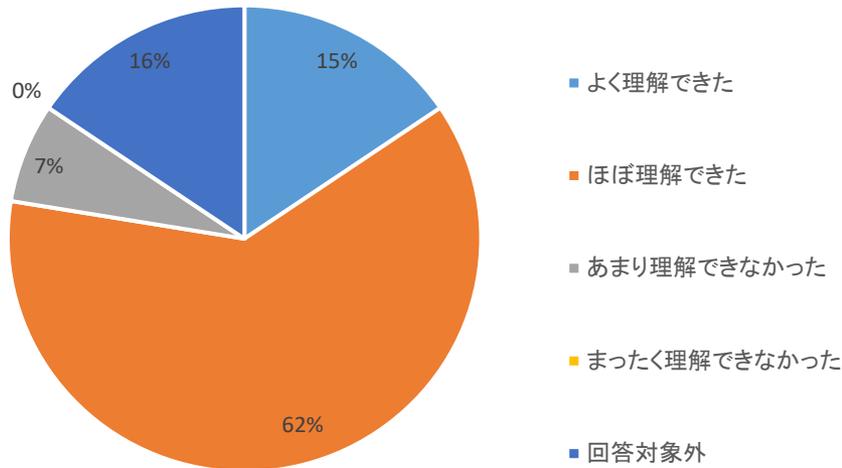


選択内容	回答数	割合
よく理解できた	10	17%
ほぼ理解できた	39	67%
あまり理解できなかった	0	0%
まったく理解できなかった	0	0%
回答対象外 ※ブロック青年部会長	9	16%

対象者全員からよく理解できた、ほぼ理解できたという回答がありました。今後は学んだ内容を会員にどう伝えていくかが課題となります。



問2) 第1回評議員会アカデミーにおいて提言書2016について説明がありました。内容は理解できましたか。

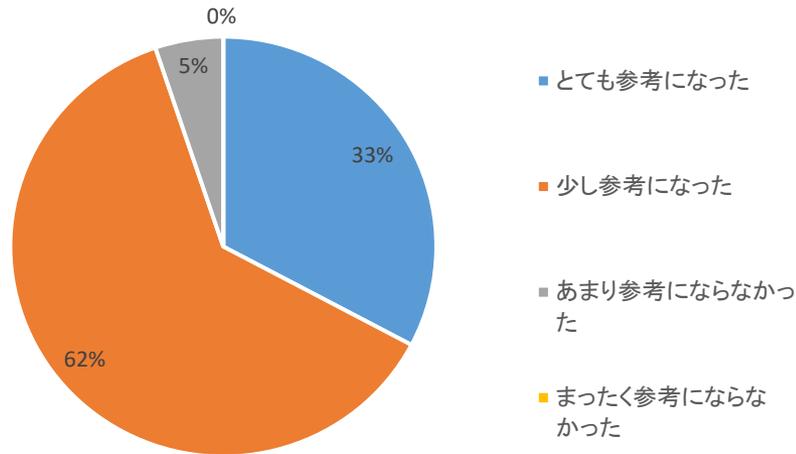


選択内容	回答数	割合
よく理解できた	9	16%
ほぼ理解できた	36	62%
あまり理解できなかった	4	7%
まったく理解できなかった	0	0%
回答対象外 ※ブロック青年部会長	9	16%

あまり理解できなかったという回答が4名ありましたので、今後は提言書について前任からの引き継ぎと、アカデミーの工夫が必要と感じます。



問5) 事業報告書には提言書2016との適合性を記載しますが、事業計画を作成するにあたり提言書2016は参考になりましたか。

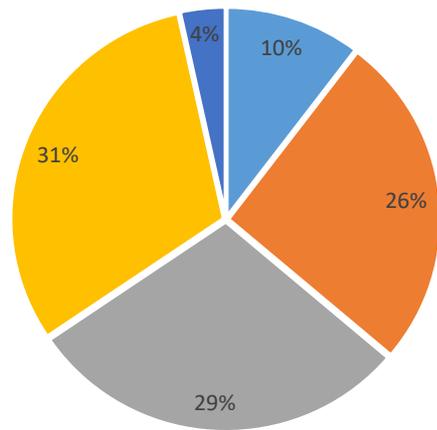


選択内容	回答数	割合
とても参考になった	19	33%
少し参考になった	36	62%
あまり参考にならなかった	3	5%
まったく参考にならなかった	0	0%

95%の皆さんが事業計画を作成する際、提言書を参考にしたという回答でした。新規事業だけではなく、継続事業も提言書から目的を再度確認する必要があります。



問6)若い会員に全国の活動を知ってもらうツールとして、提言書2016又はグーグルドライブを活用しましたか。



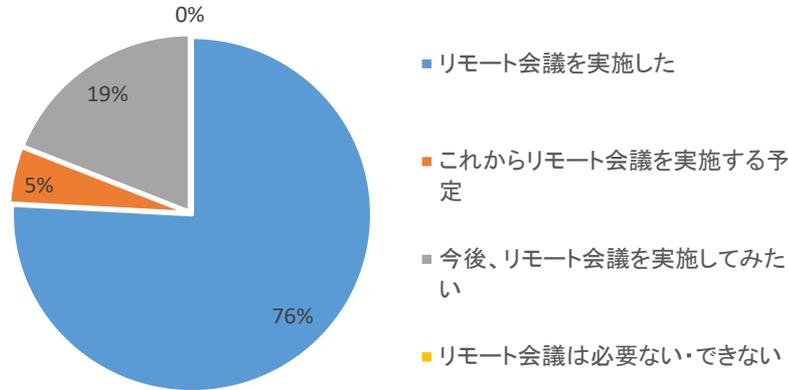
- 両方とも活用した
- 提言書2016を活用した
- グーグルドライブを活用した
- 両方とも活用しなかった
- 活動状況の説明をしていない

選択内容	回答数	割合
両方とも活用した	6	10%
提言書2016を活用した	15	26%
グーグルドライブを活用した	17	29%
両方とも活用しなかった	18	31%
活動状況の説明をしていない	2	3%

提言書若しくはグーグルドライブを活用したという回答が65%ありますが、情報共有ツールとしてもっと多くの皆さんに活用してほしいと思います。

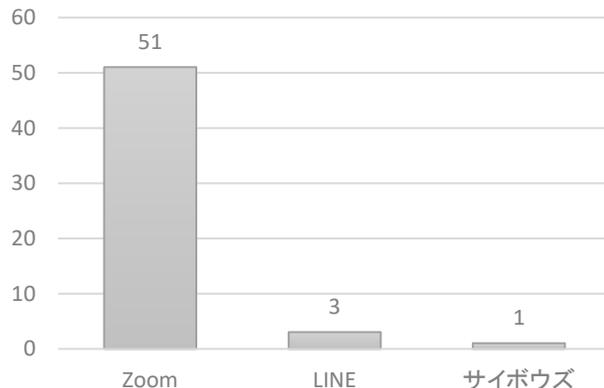


問7) 今期の任期中にブロック若しくは自工組青年部において、リモート会議を実施しましたか。又は今後実施する予定はありますか。(使用したツール)



選択内容	回答数	割合
リモート会議を実施した	44	76%
これからリモート会議を実施する予定	3	5%
今後、リモート会議を実施してみたい	11	19%
リモート会議は必要ない・できない	0	0%

25%の方がリモート会議をまだ実施していないという回答ですので、積極的に活用してほしいと思います



使用した・予定しているツール	回答数	割合
Zoom	51	88%
LINE	3	5%
サイボウズ	1	2%



未来創造プロジェクト

全日電工連全国青年部協議会

問10)時代に合わせ提言書2016を改訂するにあたり、今後記載してほしい情報はありますか。

- ・大まかな各種補助金の一覧
- ・会員のメリットを記載し、青年部の隅々の人まで、周知できる情報がほしい。
- ・女性や外国人が活躍出来る業界の近未来ビジョン
- ・全国的に電工女子も増えてきているので女性目線の可能性や理想も記載していただきたいと思いました。
- ・青年部が活動していく上で、事務局との繋がり・情報共有が大切だと思うので事務局側からの要望、親会・青年部からの要望をまとめてみたらどうか。
- ・リモート会議等時代に合った取組み
- ・提言書の活動指針に対して、全国の具体的な事例等があるとより自工組の活動立案の参考になると思いました。
- ・組合の歴史や関連法規についての重要事項の説明、技術的なことも指導
- ・新型コロナウイルス感染について(組合組織への今後の影響や対策等)



今期2年間の方針となる「Next Forward」において、さらには業界・組織の発展において、提言書2016の周知・具現化は必要不可欠なものです。提言書によって**青年部としての使命と組合組織の果たす役割を理解**した上で、有意義な青年部活動を行っていかなくてはなりません。

提言書にもあるように『**時代に合わせ変わっていくべき青年部**』を目指すために、このアンケート結果を精査して、今後の事業推進や情報共有に役立てていきたいと思えます。



ご協力有難うございました



未来創造プロジェクト
全日電工連全国青年部協議会

令和2年度 全国情報発信 P J T

【途中経過報告】

第2回評議員会

令和2年9月15日(火)

全日電工連全国青年部協議会の 情報発信における媒体の種類

①

・ ホームページ

②

・ フェイスブック

③

・ インスタグラム

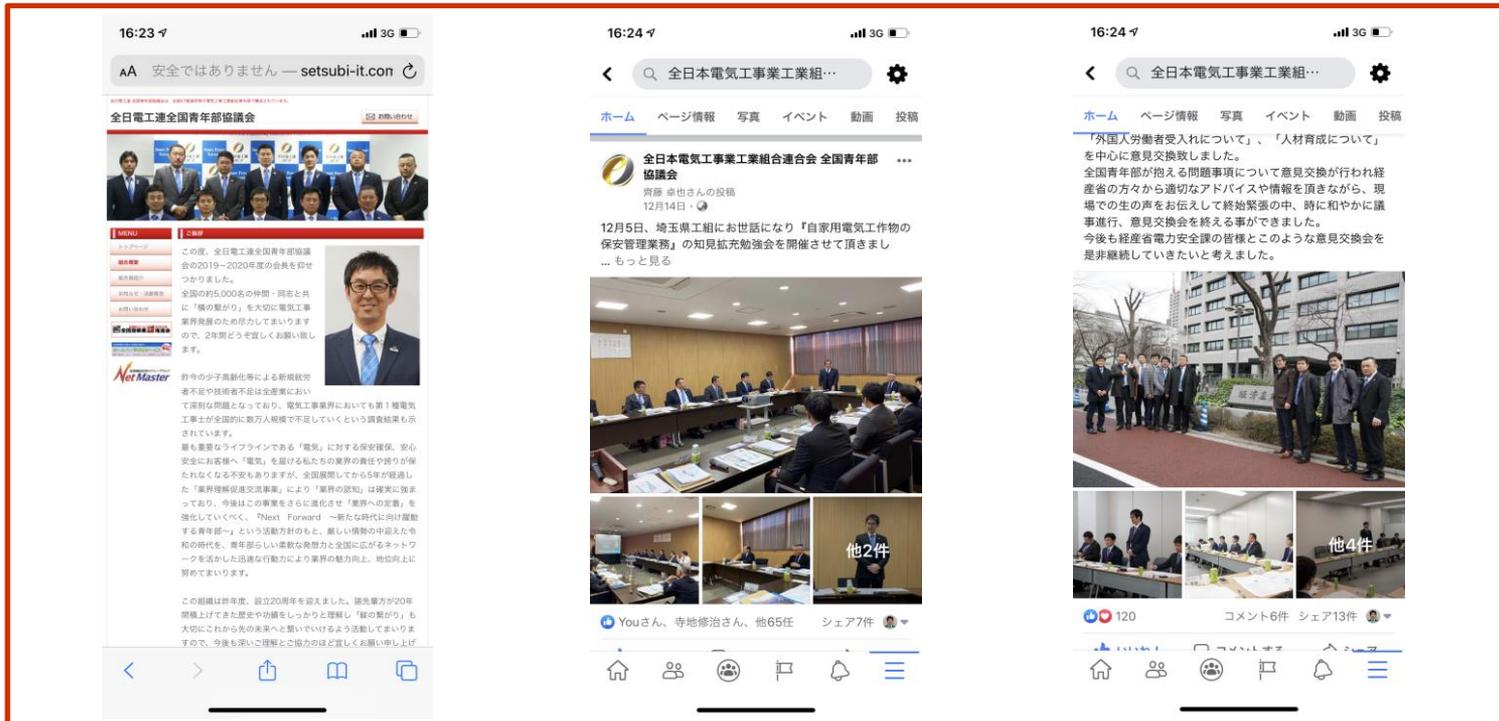
ホームページ



<http://setsubi-it.com/kumiai/seinen/>



フェイスブック



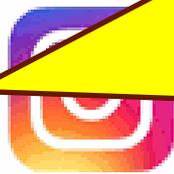
全日本電気工事業工業組合連合会 全国青年部協議会

Next Forward ～新たな時代に向け躍動する青年部～

【New!!】 インスタグラム



イイネ!!!
(^_-)-☆👍



zennichisenbu
(全日電工連全国青年部協議会)

facebook

全日本電気工事業工業組合連合会
全国青年部協議会



Instagram

zennichiseinenbu
(全日青年部全国青年部協議会)



[http://setsubi-it.com/
kumiai/seinen/](http://setsubi-it.com/kumiai/seinen/)

👉 フォローよろしくお願ひします！！！！ 👈

以下、統一メッセージとする。

※【ブロック活動報告・バックナンバーについて】

- ・この活動報告は過去に開催した各ブロックの素晴らしい事業をバックナンバーとしてお届けします。
- ・コロナに負けることなく皆様に元気を届けていけるよう、平常な日々を過ごせる事を願い情報発信させていただきます。
- ・この危機を皆で乗り越えていきましょう！
コロナに負けるな！！

《 R2.5.16配信から使用中 》

R2年度 FB・HP情報発信投稿状況とリーチ数 2020年4月～（BN～バックナンバー含む～）

NO	投稿日	行事名・担当ブロック（県）	リーチ数
1	2020.4.16	【中国ブロック】BN 担当：島根県 歳末助け合い運動（くず線回収・寄付金事業）	869
2	2020.4.20	【中国ブロック】BN 担当：広島県 新入社向け初心者研修会	573
3	2020.4.27	【中国ブロック】BN 担当：全中国電工組 女性活躍推進事業 女性電工従事者座談会	1,630
4	2020.5.7	【中部ブロック】BN 担当：長野県 ものづくりフェア長野	928
5	2020.5.16	【中部ブロック】BN 担当：静岡県 高校生への出前事業@静岡県立浜松工業高等学校	751
6	2020.5.26	【中部ブロック】BN 担当：中部電工組 中部5県 各県交流会	744
7	2020.6.9	全日電工連全国青年部協議会 正副会長・リーダー会議（web）	537

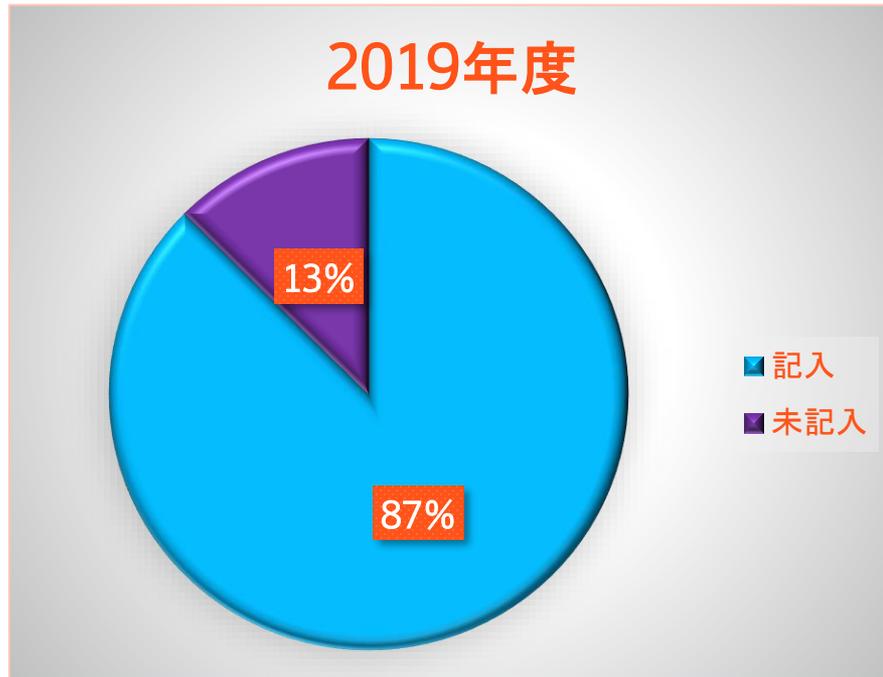


NO	投稿日	行事名・担当ブロック（県）	リーチ数
8	2020.6.22	全日電工連全国青年部協議会 正副長会議	512
9	2020.7.29	【関西ブロック】BN 担当：関西青年部 府県役員合同会議	334
10	2020.7.29	【関西ブロック】BN 担当：京都府 福知山産業フェア（ふくざニア）	403
11	2020.7.29	【関西ブロック】BN 担当：大阪府 家族会2019	319
12	2020.8.19	【関東ブロック】BN 担当：関青連 賀詞交歓会・災害体験発表・意見交換会・事業計画発表	502
13	2020.8.26	【関東ブロック】BN 担当：静岡東部 沼津港ハングアウト	555
14	2020.8.28	【関東ブロック】BN 担当：千葉県 千葉県電工組青年部会 令和元年度第3回講習会	724

◎今後のFB・HPへの情報発信予定◎

担当月	ブロック名	達成度	担当月	ブロック名	達成度
4月	中国ブロック	3/3	5月	中部ブロック	3/3
6月	TV会議 等	2/3	7月	関西ブロック	3/3
8月	関東ブロック	3/3	9月	評議委員会 等 (九州)	0/3
10月	四国ブロック	0/3	11月	九州ブロック (関西会員大会)	0/3
12月	北陸ブロック (関東会員大会)	0/3	1月	東北ブロック	0/3
2月	北海道ブロック	0/3	3月	全体総括 等	----

事業計画報告書リスト(記入率)



48都道府県中45県が記入(残り3県)
昨年度より7%状況が改善
ご協力ありがとうございます。

事業計画報告書リスト(都道府県記入状況)

全日電工連 全国青年部協議会 全国情報発信プロジェクトチーム

作成者：大地 正喜

全国都道府県工組 事業計画報告書アップ状況 (20200713現在)

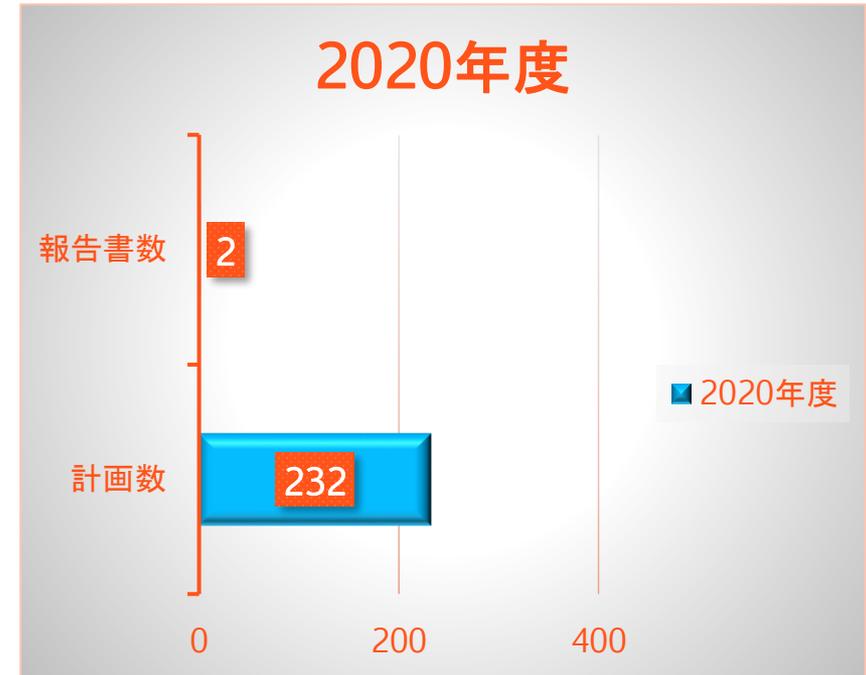
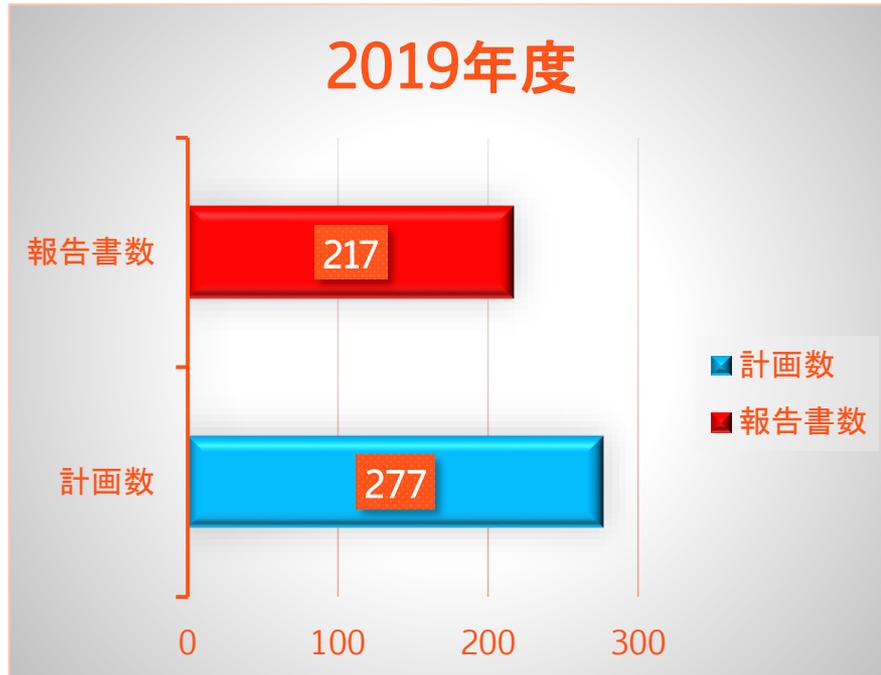
No.	ブロック名	都道府県名	事業計画報告書アップリスト	完了数	報告書数	その他
1	北海道	北海道	45			
2	東北	青森県	10			
3		岩手県	8			
4		秋田県	8			
5		宮城県	11			
6		山形県	7			
7		福島県	8			
8		新潟県	3			
9		北陸	富山県	0		
10	石川県		1			
11	福井県		0			
12	関東	茨城県	1			
13		栃木県	5			
14		群馬県	5			
15		埼玉県	4			
16		千葉県	6			
17		東京都	3			
18		神奈川県	7			
19		山梨県	2			
20	静岡県(東部)	3				
21	中部	静岡県	4			
22		愛知県	2			
23		長野県	2			
24		岐阜県	2			
25		三重県	2			
26		滋賀県	5			

25		三重県	2			
26	関西	滋賀県	5			
27		京都府	3			
28		奈良県	5			
29		大阪府	4			
30		和歌山県	3			
31		兵庫県	4			
32	中国	岡山県	3			
33		広島県	3			
34		鳥取県	4			
35		島根県	5			
36	四国	山口県	5			
37		香川県	2			
38		愛媛県	3			
39		徳島県	3			
40		高知県	2			
41	九州	福岡県				
42		佐賀県	4			
43		長崎県	7			
44		大分県	4			
45		宮崎県	9			
46		熊本県	5			
47		鹿児島県				
48		沖縄県				
計			232	0	0	

問題点

昨年より少し少ないですが、多くの事業計画が上がってきています。

事業報告書(提出実績)



コロナ禍の状況にもかかわらず、
 多くの事業計画が記入されました。
 事業の開催は減少すると思いますが、
 今出来る事をしっかり進めていきましょう。

第4回全国青年部会員大会

テーマ

『NEXT FORWARD』

サブテーマ

～新たな時代に向け躍動する青年部～

開催日時

- ・ 令和 **3** 年 **3** 月 **5** 日 (金)
- ・ 受付時間 11 : 15 ~
- ・ 会員大会 12 : 00 ~ 17 : 00
(予定)

開催場所

東京都港区三田3-12-12

笹川記念会館 国際会議場



スケジュール

- 第1部 全国青年部協議会事業報告
(評議員会報告)
- 第2部 青年部優良活動発表会
- 第3部 パネルディスカッション
青年部優良活動発表会表彰式

全国青年部優良活動発表会 実施要項・エントリー申請書のながれ

実施要項



発送済み

エントリーの流れについて

1) 各電工組青年部及び支部青年部

各電工組青年部及び支部は、応募要件を満たす推奨する事業を指定のエントリー申請書に記入してください。



2) 各ブロック青年部の対応

各電工組青年部から推薦のあった事業（エントリー申請書）について、各ブロック青年部にて全国青年部優良活動発表に推薦する事業として審査を行い、全国青年部協議会（全日電工連 事務局）へ提出してください。

尚、各ブロック青年部が推薦出来る活動は最大3つまでとし、エントリーに偏りがないよう調整をお願いします。

【締切日：令和2年11月13日（金）必着】



3) 全国青年部協議会の対応 (応募受付から発表までの手続き)

- ① 各ブロック青年部のエントリーを受け付け、全国青年部協議会青年部理事会において、発表に値する活動について、ブロックから推薦のあった発表対象候補事業を審査・選定します。(発表数は各ブロック1事業 計9事業を予定)

【審査・選定日：令和2年12月1日（火）】

【発表事業決定通知：令和2年12月10日（木）予定】



- ② 選出された電工組青年部及び支部青年部は発表資料（パワーポイント）を作成し、提出してください。

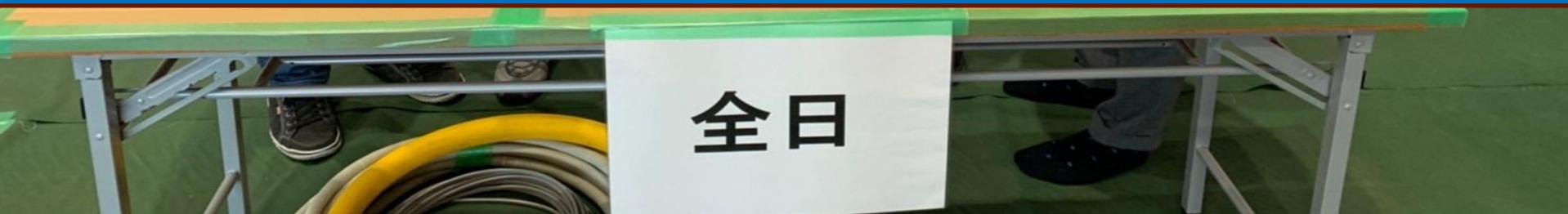
【資料提出：令和3年2月1日（月）必着】



- ③ 令和3年3月5日（金）第4回全国青年部会員大会開催予定の笹川記念会館国際会議場にて発表を行って頂きます。（リハーサルを開催当日の午前中、会場にて予定しております。時間は後日連絡いたします。）



是非とも多くの会員の
皆様のご参加をお待ちしております。





令和2年度 全国情報発信PJT

【途中経過報告】

ご清聴ありがとうございました！！

第2回評議員会

令和2年9月15日(火)

全日電工連全国青年部協議会 第2回評議員会

2020年9月15日

アカデミー
理想の会社とは？
～ワークライフバランス～



○アカデミー実施内容振り返り

- ◆**第1回アカデミー**：2019年9月12日（木）
組合、青年部の歴史・提言書について
グループディスカッション
～歴史から学ぶこれからの展望～
- ◆**第2回アカデミー**：2020年3月13日（金） 中止
（仮）コンプライアンス研修【会社法関係】
※自分の会社を再度見つめ直す時間
（コロナウィルスの影響で中止）
既に各工組で研修を受けた方も多と思います。



- ◆**第3回アカデミー**：2020年9月15日（火）
理想の会社とは？
～ワークライフバランス～
- ◆**第4回アカデミー**：2021年3月予定
（仮）業界の魅力【定着】
※3回のアカデミーを振り返りながら
まとめの時間とする



○アカデミーの目的振り返り

アカデミー実施の目的と狙い

電気工事業者の若き**リーダー**として・・・
それぞれの会社の**リーダー**として・・・
都道府県各工組青年部会員の**リーダー**として・・・
地域社会における**リーダー**として・・・

全国から志高き仲間が集結するこの**機会**に、
共に**学び**、共に**語り合う**ことで、
リーダーとしての**資質向上**と**意識改革**を図り、
自分を取り巻く**環境**を整備し、
多くの人々を幸せにできるよう**成長**する。



○本日のアカデミー

理想の会社とは？

ワークライフバランスをキーテーマとして、女性活躍やシルバー層の働き方等について考えていき、理想の会社とは何かを皆さんが考える時間にして頂きたいと思います。



○企業で起こりうる問題

例えば

長時間労働で離職者が多い

3K職場といわれる業界で就職希望者が少ない

社員が親の介護や子育てで短時間勤務になる

女性社員の活用を推進したい

若手が一人前に育つ前にベテランのシルバー層が辞めていく



○ワークライフバランスってなに？

ワークライフバランスは、**福利厚生だけではなく経営戦略**である。

アメリカやイギリスでは、ワークライフバランスは不景気の中でいかに優秀な人材を確保し、その能力を発揮させ企業や個人の生産性の低さを改善するかという視点から生まれ普及した戦略です。

ワーク（仕事）とライフ（家庭や生活）のいずれか一方を犠牲にするといったものではなく、個人の働き方や企業の制度を見直し、ワークもライフも**充実させる**考え方です。



※ワークライフインテグレーション

さきほどお話ししたように、仕事と家庭の双方のバランスをとることを目指したのがワークライフバランスです。

そこにもうひとつ**ワークライフインテグレーション**という言葉があるのでご紹介しておきます。

ワークライフインテグレーションとは、**仕事と家庭を統合させて**捉えます。仕事が家庭に侵食してくるようになりますが、敢えて双方の線引きをなくすことで仕事が充実すれば家庭も充実するという**相乗効果を生み出す**のです。

会社の働きがいや働きやすさにつながる考え方なのでワークライフバランスと共に注目されています。



ワークライフバランスって何？と疑問を持っている方も多いと思います。

言葉自体は最近できた言葉ではありません。内閣が働き方改革の実施を宣言してから特に日本でも注目されるようになってきました。

ただ、言葉だけが先行して広まり本来の意味等が理解されていない現状があるようです。ワークライフバランスの理解や導入は難しそうと感じる方が多いかもしれませんが、

- ・ワークライフバランスの定義と考え方
- ・ワークライフバランスを実現するための注意点
- ・ワークライフバランスの実際の取り組み

についてお話ししますので、少しでもご理解頂き自社に活かして頂ければ幸いです。



1. ワークライフバランスとは・生活と仕事の調和

ワークライフバランスとは



生活の充実によって、仕事の効率・パフォーマンスが向上し
短時間で仕事の成果を出せる・プライベートに時間を使えるという好循環のこと

ワークライフバランスを一言でいうなら「**生活と仕事の調和・調整**」となります。生活と仕事は、互いに相反するものではなく、

- ・ **生活の充実によって仕事がかどりうまく進む**
- ・ **仕事がかどれば、私生活も潤う**

といった、生活と仕事の相乗効果のことです。

この点において、ワークライフバランスの解釈には多くの誤解があります。

この言葉は生活と仕事のどちらを重視するか、という取捨選択しどちらか一方を犠牲にするというものではないのです。



・ 誤解されがちなワークライフバランスの考え方

例えば...

仕事とプライベートの生活はきっちり分ける
仕事8時間、プライベート8時間、睡眠8時間がベスト
若手は仕事7割生活3割にすべきだ

これはある種の誤解を含んでいます。

ワークライフバランスは、厳密には**仕事と生活の最適な比率を表わすものではない**のです。

時間比率はひとつの要素ですが、一方が増えれば一方が減るという偏った考えだと、経営者の視点でいくと仕事を犠牲にして従業員の生活を取る、というある意味有害なものに見え導入にも尻込みしてしまうでしょう。



- ・ 誤解されがちなワークライフバランスの考え方

ワークライフバランスの誤解



※生活と仕事、どちらかを犠牲にするものではない

もう一度お伝えすると、ワークライフバランスとは

- ・ 仕事で成果をあげるための成長やスキルを生活で身につける
- ・ それによって仕事がより短時間で成果をあげられる
- ・ より生活が充実したものになりスキルアップが図れる

といった「生活と仕事を調和させることで得られる相乗効果・好循環」のことを意味します。

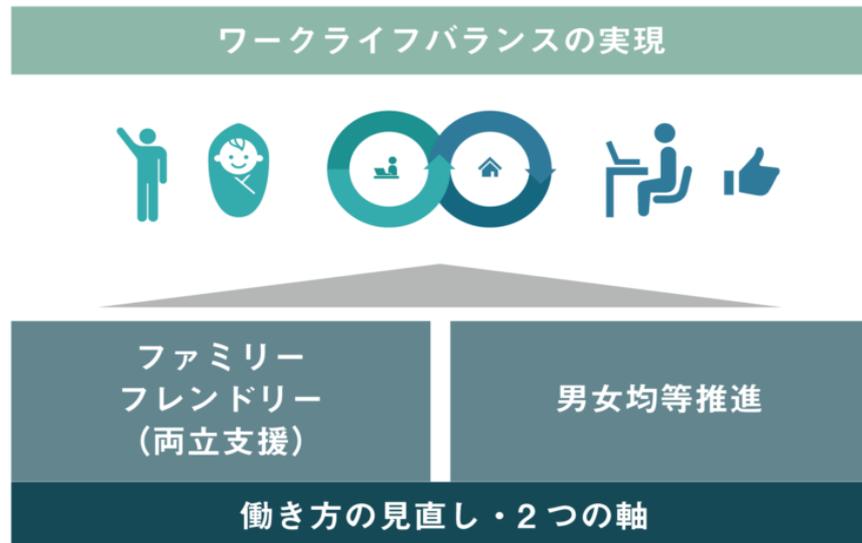
このことを忘れないようにしてください！！



・ワークライフバランスに含まれる2つの概念

- ① ファミリーフレンドリー（両立支援）
- ② 男女均等推進

ワークライフバランスと概念は似ているが、正確にはワークライフバランスを構成する重要要素と考えられます。



① ファミリーフレンドリー（両立支援）

働きながら育児・介護をするための制度・環境を整えることを意味します。働き方改革で見直されることが多いのもこのファミリーフレンドリーの取り組みです。

厚生労働省が定めるファミリーフレンドリー企業の基準（一部）

- ・法を上回る基準の育児・介護休業制度があり実際に利用
- ・仕事と家庭の両立がしやすい企業文化がある

② 男女均等推進

男女の性別にかかわらず、能力発揮の均等な機会があり、採用、評価や待遇における差別をうけないことです。

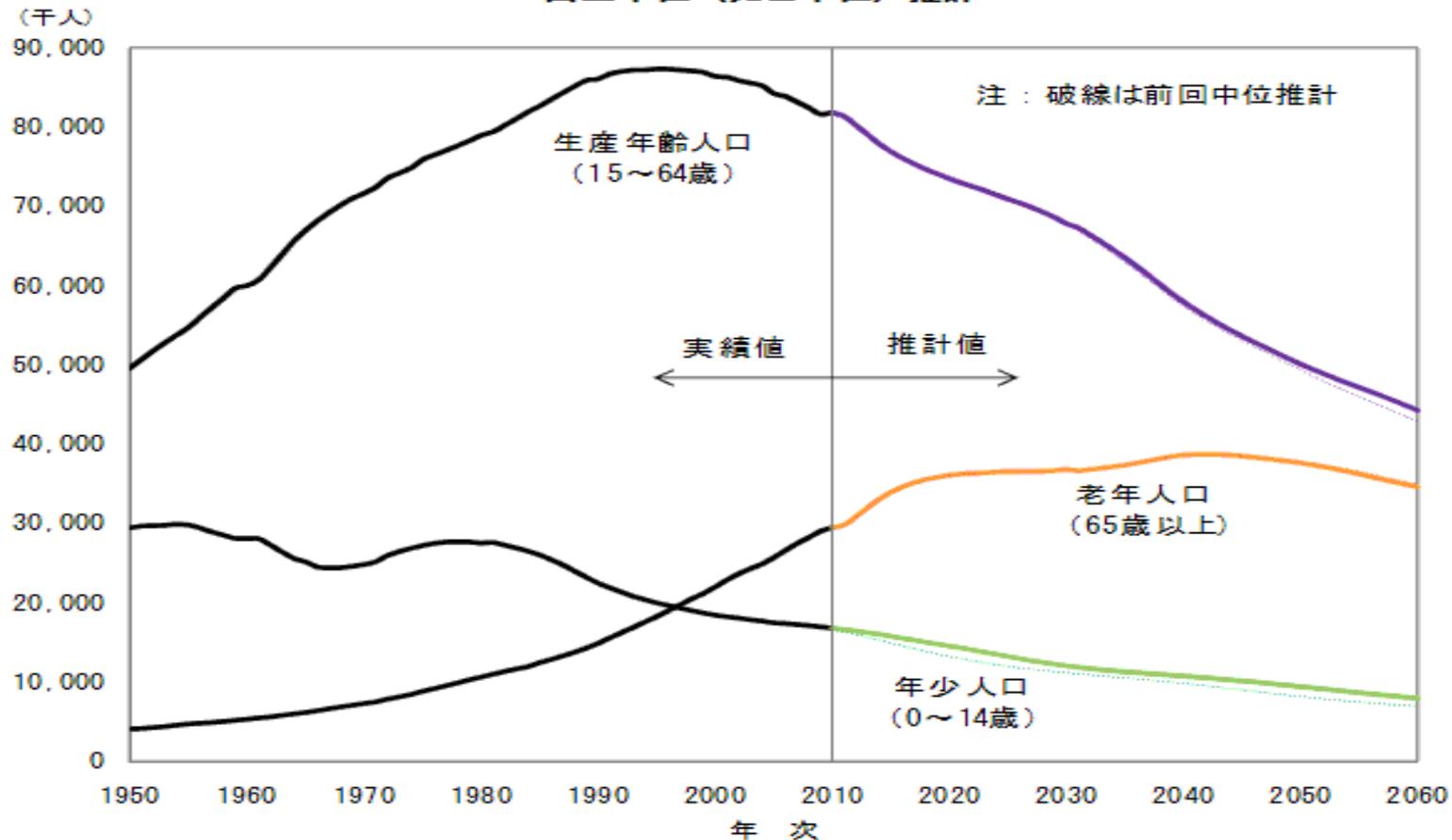
1985年に策定された男女雇用機会均等法が、日本における男女均等推進のはじまりです。

ワークライフバランスにはこの2つの考えが不可欠！



2. なぜ今ワークライフバランスが大切なのか？

図1-3 年齢3区分別人口の推移
— 出生中位 (死亡中位) 推計 —



- ・なぜ今ワークライフバランスが重視されているのか？

それは「**少子高齢化**」がもっとも大きな要因となっております。日本のワークライフバランスのはじまりは出産・育児対策だと言われていています。少子化に歯止めがきかず、法律によって対策が政府から打ち出されたことが、ワークライフバランスがクローズアップされるきっかけとなりました。

また、「**高齢化＝介護時代**」の訪れも要因です。

ワークライフバランスはもちろん男性にも大きくかかわります。

親の介護で安心して仕事を休めるのか？復職しても評価に影響ないのか？でないとう優秀な社員は定着しない時代になると思います。

ワークライフバランスは少子高齢化に対する支援・改革が大きく注目されています。



3. ワークライフバランスのメリット

これまでのお話のとおり、ワークライフバランスの広がりには社会的な背景が大きく影響しています。

では、企業がワークライフバランスに取り組むメリットにはどのようなものがあるのかいくつかご紹介したいと思います。

メリット

- ① 女性社員の定着
- ② シルバー層の働き方
- ③ 優秀な人材の獲得
- ④ 社員のモチベーション向上
- ⑤ 労働生産性の改善
- ⑥ 優良企業のイメージ醸成



① 女性社員の定着

保育園への入園が難しく、今の働き方では復職できなかったり、復職後に育児支援をあてにできない等の理由で第一子誕生後に退職する女性は**6割**を占めます。

ワークライフバランスの導入・強化に取り組むことで女性が長く働けるようになり、定着につながり女性リーダーの育成・成長が期待できます。

② シルバー層の働き方

ワークライフバランスに取り組むことによって**豊富な技術や知識をもった**シルバー層が働き続けやすくなります。

そうすることで人口減少に伴う労働力の減少に対応することができたり、シルバー層に新人や若手の**指導的立場の役割**を担ってもらうことで技術や知識の継承を行うことができ、結果として技術力がアップし労働生産性が向上していきます。

③ 優秀な人材の獲得

近年、新卒・中途採用は売り手市場の傾向が強く、優秀な人材を確保することは非常に難しくなっています。

ワークライフバランスを推進することで**社員を大切にする会社、働き方が柔軟な先進企業**というイメージを作れ、人材獲得に大きなプラスとなります。

さらに獲得した優秀な人材が長く活躍できるようになり、採用だけでなく**優秀な人材の定着、人材育成・研修コストの回収**という点でも魅力的です。



④社員のモチベーション向上

ワークライフバランスはモチベーションにも好影響をもたらします。特に男性はプライベートが充実していることが仕事のモチベーションにつながる傾向があります。職場のモチベーションがあがることで、**人材育成の活発化、職場コミュニケーションの向上、労働生産性の向上**が見込めます。

リーダー社員にこそワークライフバランスの活用・理解をしてもらうことが職場でも好結果をもたらすと考えられます。仕事も生活も充実し、生き生きと働いているリーダーをみることで若手、新入社員もここでもっと成長し活躍したいという意欲を持つことができるでしょう。



⑤労働生産性の改善

日本は先進国のなかでは労働生産性が低く、2015年の統計では35か国中**18位**となっています。

これは長時間労働が常態化する企業風土が定着していることと関係があります。**多様な働き方への対応、生活（プライベート）も充実させられる仕組み**によって長時間労働の改善・労働生産性の向上が期待できるでしょう。

⑥優良企業のイメージ醸成

企業経営では自社の成長だけでなく、企業の社会的責任も重視されています。ワークライフバランスを実現することで、**社員を大切にせる企業、社員が自社のサービスの恩恵を受けられる企業、離職率が低く社員が安心して働ける企業**という優良企業

のイメージを育てることができます。



4. ワークライフバランス実践のための 取り組み

ここまででワークライフバランスとは何か、そのメリットをご理解いただけたかと思います。では、ワークライフバランスの実現には企業として何をすればいいのか。基本的な取り組みをピックアップしました。

- ① 育児休暇
- ② 短時間勤務制度
- ③ フレックスタイム制度
- ④ 長時間労働の削減
- ⑤ 福利厚生サービスの充実・導入



① 育児休暇

女性を対象にするものが多いですが、女性ニーズだけでなく男性が育児休暇を活用しやすい状態にすることもポイントです。**男性の育児休暇取得促進が女性活躍という働き方改革の実現につながります。**

② 短時間勤務制度

取り組みとして育児中の女性社員が対象になることが多いですが、今後は**両親の介護を目的とした男性社員・管理職社員の利用も視野に**いれて取り組むことが大切です。

取り組みの際に注意点が二つあります。



※注意点

- ・勤務時間にはバリエーションをもたせる
固定化せず社員の生活・働き方に応じて柔軟な対応をとる。

例えば. . .

時間短縮パターンを複数設定

- 1日あたりの勤務時間を大幅に減らし勤務日数を増やす

- 希望する日の勤務時間を短縮する選択ができる

- 1週間あたりの勤務日数を減らす選択ができる

など、社員が**自由意思で選択できる制度にするのが重要**

- ・業務の割り当て方

短時間勤務の社員には単純な仕事を与えがちですが、その繰り返しだとモチベーションが低下します。さらに生産性の低下にもつながりかねません。



短時間勤務でも、コアな業務を担当できるように
一業務を複数担当制にする
一人ひとつはコアな業務を持つ
現場での情報共有

に取り組むことが有効です。

③フレックスタイム制度

1カ月以内の期間で総労働時間を規定し、その枠内で始業・終業時間を自由に決めれる仕組みです。ただし、社員が揃う時間が限られるため業務の設計に工夫が必要です。社員全員が揃うことを前提とした企業文化では導入は難しいと考えられます。



④ 長時間労働の削減

まず以下に取り組む企業が多いようです。

残業・休日出勤の禁止、残業の事前申請化、残業恒常化の要因分析と対策、業務フローの見直しなどです。

しかし、業務改善を伴わない残業禁止は、社員が自宅に仕事を持って帰る等の事態を招きます。

長時間労働は短時間勤務制度や休暇の奨励、テレワークの導入などと組み合わせて、社員が柔軟に働ける環境作りが一番の近道です。



⑤ 福利厚生サービスの充実・導入

冒頭でお話ししたようにワークライフバランスでは、**生活で仕事の成果を挙げるためのきっかけ・スキルを得ることが**大切です。

それによって仕事で短時間で成果を挙げられるようになり、生活もさらに充実するという好循環を生みます。

直接的なスキルアップだけでなく、働く人のパフォーマンスは内包的な気分が大きく影響されるといわれています。

社員が活気を持って働けることが、

- ・社員を大切にしている会社
- ・福利厚生サービスが競合よりも優れた会社

とイメージを持たれ、優秀な人材が集まる会社になれます。



さいごに

今回はワークライフバランスをキーテーマとしてそこに関連するお話をさせて頂きました。

ワークライフバランスは、避けられない少子高齢化に対応し、生産性・企業イメージを高めるための有効な経営戦略といえます。

決してすべてを一気に実践する必要はありません。

どれかできることから一つ導入することで、その効果や手応えを感じることができると思います。



小さなことからできることを進める！

自社の雇用環境が改善していく！

自社だけでなくそれを各地域の仲間と共に進めていく！

これが大きな輪となり全国規模の取り組みになれば、結果として全国の青年部一丸となって取り組んだ業界の魅力向上に自然とつながっていきます！

まずできることから一歩踏み出してみませんか？



ご清聴ありがとうございました。



NO.	工組青年部名	タイムスタンプ	回答者名	問5) 今後の参考のために、今回のZOOMによる配信の感想をお聞かせください
00-1	鹿児島	9/15/2020 15:40:03	中島 啓介	全く問題ない会議だと思いますが、参加者には内部カメラを準備して欲しいですね!
01-1	北海道電気工事工業組合青年部連合会	9/15/2020 15:44:47	安藤慎也	会議開始前、後の雑談が楽しいですね。こういう一方通行のやり方であればVTCも全然ありですね。ただ、一人で聞いているだけというのは限界があります。タイムスケジュールをたてて、休憩時間を多く取ることがいいのかと思いました。こちら側にいるとお客さんが来たり、電話対応が出来るので、そうすれば途中ビデオ停止して消える人は減るでしょう。アカデミー、ZOOM開催、いずれも勉強になりました。皆さん、お疲れさまでした。
01-2	北海道ブロック函館支部	9/15/2020 15:33:21	大鎌幸雄	まずは構築・準備にあられた理事の皆さま、事務局の皆さま、大変お疲れ様でした&ありがとうございます! 意見ですが、人によっては音声が聞こえやすい、聞こえづらいとバラつきがありました。質疑の時間や交流の時間を作らないのであれば、今日の内容(報告メイン、座学メイン)なら、録画を流す方が、良かったのかな。と思いました。また、人数が多く難しいかもしれませんが、交流の時間が欲しかったです。Zoomのチャット機能やブレイクアウトセッション機能など使って次回は是非交流できればと思います。リアルで会えるのが1番ですが…
03	青森県	9/15/2020 15:31:31	畑中 健一	内容は充分 伝わりましたが、やっぱり対面がいいですね
04	岩手県電気工事工業組合青年部	9/15/2020 15:41:28	平野喜英	YouTube でクローズドの後日配信がされてもいいのではないかと思います。ご参考まで。
05	秋田県工組	9/15/2020 15:42:43	吉川修	今回の様に清聴のみのスタンスならzoomで充分だと思う
06	宮城県	9/15/2020 15:27:16	小野裕司	良かったと思う。
07	山形県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:59:00	佐藤弘康	今回はzoomで参加させていただきましたが、ただでさえ皆さんにお会いする機会が少ないので、次回は是非、皆さんと直接お会いして意見交換したいと思いました。内容を伝えるという目的はzoomでも達成できていると感じました。初めての試みに対する事前の調整や打ち合わせが大変だったと思います。役員の皆様、事務局の皆様有り難うございました。
08	福島県電気工事工業組合	9/15/2020 15:56:17	吉田 誠	非常によい会議だと思います。通常に戻ってもオンライン会議で十分理解できると感じました
09	新潟	9/15/2020 15:42:16	大島 博	回線も安定しており非常に有意義な会議でした。設営ありがとうございます。
11	富山県	9/15/2020 15:44:15	松田卓	資料をもう少しはやく見たい2.3日前くらい
12	石川県電気工事工業組合青年部	9/15/2020 15:37:59	森川昌志	自分の環境だと思いますが、音声の一部途切れ途切れでした。画面のどこかに今の議題等があると助かります。
13	福井県電気工事工業組合 青年部	9/15/2020 15:41:41	谷口 崇	問題ないと思います
15	茨城県電気工事工業組合 青年部会	9/15/2020 15:51:04	細井 敬一	今回のZOOM会議は大変すばらしいと思いました。現場で話される方以外にも現地で話される方へもフォーカス出来ていて、違和感なく参加できました。ブレイクアウトセッションで意見交換が出来れば、尚素晴らしい会議になると感じます。
16	栃木県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:51:45	帆苺修一	内容的な所はきちんと伝わっていると思います、会議としては成功したと思います。
17	群馬県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:49:07	岡村 慎介	リモートでも十全にできるように感じた。
18	埼玉県電気工事工業組合	9/15/2020 15:40:04	江野一政	よかったです
19	千葉県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:48:33	内藤行雄	特に話が聞きづらいところもなくうまく運営できていたと思います。時間も予定通りで良かったと思います。
20	東京都	9/15/2020 15:52:31	岡垣貴志	会えなくても顔が見れて良かった。参考になりました。
21	神奈川県電気工事工業組合	9/15/2020 15:36:16	山村喜孝	事前に案内もいただき、スムーズにログインすることができました。ありがとうございます。
22	山梨県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:45:44	桑原大輔	移動時間がないのがメリット。会えなくて寂しいのがデメリットです
23	静岡県東部	9/15/2020 15:47:50	益山嘉寛	イヤホンを使用したので思ったよりも集中して聞くことが出来ました。皆と雑談出来ないのは寂しいですが、自社で参加出来るのは仕事への支障が少ないので有り難いです。
25	静岡県	9/15/2020 15:54:23	磯谷 洋之	ZOOM配信、準備設営からお疲れ様でした。配信上、特に問題なかったと思います。会議としては、ZOOMで問題ないのかな?と思いました。※受講している立場として。でもやっぱり、直接集まって会議したいです。
26	愛知県	9/15/2020 15:59:18	宮永竜次	オンラインでも対面と変わらないぐらい内容もしっかり把握でき良かったと思います。
27	長野県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:36:34	唐木敏彰	会議の構成等事前にしっかり準備されており、思ったよりもスムーズに進行されたと思います。
28	岐阜県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:43:06	堀江典之	想像していたより、良いと感じた。通信環境は大事ですが、資料を用意して臨み伝わりました。もちろん開催側の入念な事前準備ありきとは思いますが、とても効率的で良かったです。
29	三重県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:36:56	大西岳夫	慣れない部分もあるが、特に問題なかった。仕方ないことでもあるが、zoomでは一方的な発信になってしまうので、やはり直接顔を合わせて意見交換することが望ましいとおもった。
31	滋賀県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:39:26	東岸潤一郎	このコロナ禍の時期において参加型でない会議は大変助かります。
32	京都府電気工事工業組合青年部	9/15/2020 14:59:46	渡邊好広	万全な環境準備をして頂いたので全く問題なく参加できました。設営有難うございました。
33	奈良県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:36:16	岡島祐紀	このコロナ渦の中で どの都道府県もzoomを使っての会議は必要であると思いますので、皆が慣れる等ためにも良かったと思います。すぐスムーズな配信で素晴らしい評議会だったと思います。
34	大阪府	9/15/2020 15:34:50	辻野 正喜	内容は伝わったが、やはり対面での開催を希望します。
35	和歌山県電気工事工業組合青年部連合会	9/15/2020 15:55:49	松本 弘平	非常にスムーズな進行でした。弊組でも取組みたいと思いました。本日はありがとうございました。
36	兵庫県電気工事工業組合青年部	9/15/2020 15:43:08	金森昌一	声も聞こえやすくスムーズな進行でとても良かったです。
38	岡山県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:41:39	戸川敬之	多少雑音ありましたが素晴らしい運営だったと思います
39	広島県	9/15/2020 15:32:05	中島武志	全日会館で参加させていただいてるようで素晴らしく良いと思います。
40	鳥取県電気工事工業組合	9/15/2020 15:27:51	古田勝美	スムーズな進行で大変良かったです。今後も活用されたいと思う
41	島根県	9/15/2020 15:42:48	三原誠二	全てがとても良く伝わり、とても良かったです。
42	山口県電気工事工業組合 青年部	9/15/2020 15:24:38	石山慎太郎	なんら問題なく視聴することができました。
44	香川県電気工事工業組合青年部会	9/15/2020 15:36:44	国方伸一	内容等、音声の状況等、問題も無く伝わりました。
45	愛媛県	9/15/2020 15:50:31	濱本一也	やはり一方的に聞く側の立場だけになると、皆さんの熱意が伝わり辛かった。また全国の皆さんと実際に会って議論する事、そこで得た収穫を我が身に、そして地元の青年部に伝えるが部長としての役割ですが、昨今の状況を考えると致し方ないかと思えます。次回はしっかりと安全対策を施しての開催も考慮していただくとありがたいです。
46	徳島	9/15/2020 16:03:57	小賀野 靖史	音声聞き取りにくいところもありましたが問題なく参加出来た。聞き取る事さえ出来れば配信でも問題ないと思います。
47	高知県	9/15/2020 16:01:23	牧野 晃三	スムーズに進行出来たと感じます。今後もWEB会議も必要だと感じました。
49	福岡県電工組青年部協議会	9/15/2020 15:37:49	斉藤勢一	慣れていないせいでもあるが、リモート会議にまだ、違和感を感じてしまいます…それぞれの話がしっかり聞けるのはいいことですが、周りの反応も知りたい。
50	佐賀県工組青年部	9/15/2020 15:56:19	中村 琢哉	聞くだけならば充分だが、発信が出来ないのでやっぱりみんなで集まりたいと感じました。今回は社会情勢があるので無理に集まるより、オンライン会議でベストだったと思います。
51	長崎県電気工事工業組合青年部協議会	9/15/2020 15:51:14	清島 光治	もう少し間で休憩がほしいです。
52	大分県	9/15/2020 15:50:58	立花 学	先ずは皆様の顔が見れたので良かったです。内容としても分かり易かったと感じました。
53	宮崎県	9/15/2020 15:53:40	横山義和	非常に良かったと思います。
54	熊本県電気工事工業組合青年部協議会	9/15/2020 15:48:20	岩崎 勤	webでの会議の可能性を感じたが、やはりこちらからの声を通じにくいので、顔を合わせる会議がいいと思う。状況に応じた会議形態を作れたことは良かったと思う。
55	鹿児島県	9/15/2020 15:46:58	神野悠介	東京への移動の疲れもなく、リラックスした状態で参加できたことは良かった。集中して話を伺うことができた。ただ、評議員会は年に2度しかなく、やはり対面にて行われるのが望ましいと思う。次回こそ、皆様のお顔を拝見し、懇親を深めながら充実した評議員会が行われる事を願います。
56	沖縄県工組	9/15/2020 15:56:07	儀間真之介	