

「海建塾」について

矢原 和幸 (部長)・小坂 直哉 (副部長)
(社)海外建設協会 総務部

当協会ではわが国建設業の海外要員育成を支援するため、「海建塾」と銘打った勉強会を、平成20年10月より毎偶数月下旬の木曜日に開催しています。同塾は会員各社の将来を担う若年層に対し、海外勤務の意義を認識してもらうと共に、海外勤務にあたっての不安などを解消することを目的とし、既に12回開催し、参加者は累計72名に達しています。

1. 開催までの経緯

当協会では、年度初頭に会員アンケートを行って協会活動に対する要望の集計をしています。その結果を精査してみると、昨今の国際競争激化や業界の将来への危惧を背景に、各社に共通する悩みとして、「若者の業界離れ」、「海外要員不足」という問題があり、当協会の研修活動にその解決を求める期待が非常に大きいことが分かりました。当協会には既存の「プロマネ養成講座」や「契約管理講座」などもあるのですが、どうしても、「開講の間隔が長い」、「受講期間が複数日にわたる」、「赴任時期に間に合わない」などの難点がありま



真剣に討議する将来の若きエースたち

す。受注産業という宿命を背負った会員が、突然の工事入手などに伴う海外への人員転出に即応するためには、開講間隔と受講時間が短い講座があれば、表現は悪いですが、海外要員の早期育成ができるかもしれない、そのような狙いでこの塾を実験的に開講してみることになりました。

2. 開催形式

まず、海外勤務経験豊富な協会職員がリーダーとなり、海外勤務の概略説明を1時間程度実施後、フリートーク形式で5名前後の参加者と不安解消のための双方向のトークを行います。ゲスト講師をゼネコンからお招きすることもあります。このフリートークの特色は、参加者より参加申請時に質問事項を送ってもらい、それに答えながらスムーズに進行させるところで、軽食と飲み物もお出ししますので、一家団らんのような雰囲気で行える意見交換の場です。

3. リーダー

従来からある「海建協講習の頻繁な開催が難しい」という理由のひとつは「講師の確保難」です。この塾のリーダーは協会職員(事務系:2名)が担当しています。協会職員が直接講師役を担当することにより、この難題を克服してみました。われわれリーダー2名の経歴を合算しますと、赴任や出張などでアジア、中東、アフリカを中心に20カ国以上に滞在、その期間も合計で34年になります。職務も、係員～課長時代に体験した、建築・土木の作業所や営業拠点内勤、子会社勤務も網羅的に経験し、直近でも年数回の海外出張で、古くながちな情報のアップデートに努めています。なお余談ですが、会員各社より、帰任したばかり

のフレッシュな方をリーダーのひとりとして派遣していただければありがたい、と思っています。

4. テキスト

12回の開催を重ねるうちに、相当テキストも進化しましたが、主な配布物としては海建協出版物(「体験:海外べからず集」、「赴任手引き」など)の他に、リーダー自作の「海外業務の心得」、「赴任時・帰任時確認シート」、「海外工事マイルストーン項目」、「海外における建設業と海外業務特性」、「為替リスク仮想テスト」などを使用し、それらに加えて、適宜最新動向を伝えるために、専門紙や業界紙記事を配布しています。

5. 参加者

過去12回の開催で、賛助会員を含む33社より72名の参加がありましたが、3回以上の参加会員も7社に上っており、リピーター会員が多いのも特色です。職種別に見ると、土木と事務がそれぞれ4割、建築・設備で2割です。「来週から急に赴任することになったが、海建塾に参加してから赴任するよう上司に指示されました」という方も目立ち、リーダーとしては身が引き締まる思いです。一方で、一度参加したものの、赴任が取り消しになったケースでは、「その後、再度赴任が本決まりになったので、また来ました!!」という方もいて、事務局としては嬉しい限りです。国内部門からの参加者も目立つのですが、作業服姿で参加したある若人に理由を聞いてみると、「海外部門から職制を通じて、国内部門現業社員である自分に参加指示があった。夕方の2時間程度なら現場から抜けても大丈夫だ」とのことでした。なるほど、数日間に及ぶ講習には、国内部門への海外部

署からの参加要請には難しいものもあるのですが、海建塾のような手軽な集まりなら、その障壁は低くなる、と納得しました。さて、もちろん、女性の参加者もいらっしやいます。参加理由としては、「自分は内勤職だが、海外勤務者とのコミュニケーションがなかなか上手くいかない。海外勤務とはどんなものなのか、ここで確かめたい」というケースが多いようです。

6. 参加者の反応

開塾当初は、高尚な建設業の国際貢献などの理念などを話し合う場を想定しており、「八丁堀国際建設アカデミー」などの名称も考えてはいましたが、いざふたを開けてみると、参加者は一様に「海外赴任は心細い」、「英語もできずにせっぱ詰まっている」、「現地でのコミュニケーションに不安がある」という方がたが多く、回数を重ねるうちに、身近な問題、たとえば、住居や病気・食生活、また同居・別居にかかわらず子女教育や奥さんの時間の過ごし方など、生活関連問題に話題が集中する傾向がはっきりしてきました。そこで、身近なトピックに軸足を移すようにした結果、「赴任にあたり不安が解消し、心強かった」、「自信や安心感が得られた」、また「同業他社との同世代交流の場となった」などの感想が寄せられるようになりました。また、昨今の世相を反映してか、「海外勤務は転職に有利か」など、われわれがドキッとするような質問が上がってくるのも事実です。

7. 最後に

初めての海外赴任は何かと必要以上に不安感がつきまとうもので、それをほぐすのが社内の先輩たちの役割ですが、なかなか各会員とも時間が割

けないようです。われわれもわずか120分程度で海外要員が促成できるとは思いません。しかし、少人数制での同世代・同業者の集まりで、限られた時間を双方向で濃厚に過ごせるということで、参加者間には共感や友情も芽生え、少しでも「悩んでいるのは俺ひとりじゃない、先人もそうだったのか！」と思ってくれる後輩たちが増えていることを肌で感じられるようになりました。

性善説社会の日本の対局にある契約社会の海外に飛び出すわれらが後輩たち、特に日本の協力業者会などの建設システムに慣れた技術系の方がたからは「協力業者との付き合い方」についてよく質問を受けます。典型的な回答ですが「親分・子分社会の日本では考えにくいだろうが、たとえば請けといえども、海外では疑ってかかれ」と話すようにしていますが、皆、一様に驚きます。しかし、結論としては、「外国人も人間、ウソさえつかなければ、最悪の事態にはならないはず」と結び、

不必要に不安をかき立てるのではなく、勇気を奮い立たせるようにしています。

赴任した塾生からは「着任しました」というメールが届くこともあり、その中には、赴任後のフォローとして、塾生人脈のネットワーク化を望む声もありますので、これから実現できればと思っています。

世界は広いようで狭い上に、海外要員も各社「金太郎アメ」的のところがあります。当塾生が地球のどこかで再会し、協力し合ってわが国建設業の海外活動の促進や国際貢献支援、諸外国との国際交流、友好関係強化を身をもって実行してくれれば、本望です。そして塾生には、一回りも二回りも大きくなって安全に帰任してくれれば、と願っています。ただ、あまり胴回りばかり大きくなって帰任してくれても、困りものですが。