

「採用」人“財”獲得のための工夫

株式会社三菱地所設計 工務部 コストマネジメント室
BSIJ 建築積算士補評議委員会 委員
蓬萊一夫



当社では、将来、工事監理業務を担うにしてもコスト管理業務を担うにしても、双方を理解していることが重要であるとの考えから、入社後、その2つの業務を2年ずつ経験し、その後、適性に応じて配置しています。従って当社は、積算業務（正確にはコスト管理業務）に限定した募集ではなく、工事監理業務とコスト管理業務の2つを合わせた「工務職能」として募集し、採用しています。

新卒採用において、意匠、構造、設備、工務など職能ごとに募集しますが、あまり認知度の高くない工務職能としては、まず、学生さんに業務の存在と内容を知ってもらうところから始まります。座して待っていても人は集まりませんし、理解もしてくれません。当社ではサマージョブや会社説明会などを開催して、学生さんたちに職能の業務の理解と、当社の特徴について広く知って頂く機会を設けています。

「三菱地所設計を見に行こう！」「監理業務って何だろう？」に答えるのが説明会です。そもそも学生さんは、工事監理や積算といった業務について詳しく知らない方が多いのが実情です。そこで、業務への理解を深め就職活動の一助にしてみようとおもって開催しているのが「工務職能説明会」です。その内容ですが、企業理念の説明、業務内容の説明、現場見学、若手社員との懇談会など、半日かけて行います。

さて、採用ですが、入社したい、ここで働きたいと思ってもらわなければ、採用試験の申し込みは得られません。説明会や面接において、担当す

る社員は企業理念など説明する側が熟知しているのは当然で、応募者からの質問に対して的確に答えられなければなりません。また、面接官は、応募者の気持ちを理解し信頼関係を築くことが重要です。応募者はその人を通して会社を見ているからです。

人と信頼関係を築くのは簡単ではありません。ちょっとした言葉の端々、顔の表情、話の合間などから、応募者は微妙に察するものです。その辺りを踏まえ、応募者の目線に合わせて、腹を割って対等の立場で対話できなければ面接官として失格と考えています。

説明会場の手配から、担当する社員の教育と事前準備、面談後のフォローまでを徹底して行うこと。これが当社で人財獲得のために出来る精一杯のこと、そして就活に励む学生さんにしてあげられる精一杯のことです。

会社は人財が命なので良い人を獲得したい。これはどこの会社でも同じだと思います。頂いたテーマは、「人材を獲得するための当社の工夫」とのことでしたが、以上のように当社では特に工夫している事柄やノウハウがある訳ではありません。学生さんたちに三菱地所設計を、そしてそこで働く人をよく見てもらい、この会社で働く人たちの仲間になりたい、と思っける魅力ある会社作りをすることが、会社をより良くし、良い人財を確保することにつながるのではないかと考えています。そして、この好循環が生まれてくれば、会社は成長し続けていけるのではないかと考えています。

日本一休みの多い積算事務所を目指す —人材獲得編—



株式会社日建企画 代表取締役
積女 ASSAL 委員
松下葉子

北品川の下町で、ほぼそ業務にはげむ積算事務所の求人活動をご報告させていただきます。

【弊社の求人方法】

● 技術者

- ①大手民間求人サイトへ広告を定期的に掲載。
- ②専門学校・大学へ求人票を提出する。
(定期的に就職担当教諭へ訪問する)

● シュレッダーかけなどの雑務

- ③特別支援学校事務局へ登録。

上記①の目的は、求人だけではなく、広告を出すことにより、ブランディングも兼ねています。③については、社会貢献と社内の意識改革のため。

【キャッチコピー】

応募者が気軽に問い合わせしたくなるようなキャッチコピーを求人広告に記載します。

弊社では、「日本一休みの多い積算事務所を目指す」と題しております。

「日本一休みの多い積算事務所を目指す」と題し、求人をした成果

昨年、2か月半、広告を掲載しました。

結果は、休みが多いことを明記したタイトルにひかれたのか、多数の応募があり、「どのように仕事をしているのか、知りたい」とのことでした。ただし、仕事の仕方、会社の仕組みを知りたいというだけで、業務についてはさほど興味があるとは思えない方も多数いました。

その時は、積算業をご希望の方で、ご縁のあつ

た1名を採用しました。そして現在、業務に励んでおります。

【なぜ採用に注力するのか】

優秀な人材が集まれば、顧客満足度が向上します。また、自社の健全経営のため、優秀でマナーのよいスタッフが必要です。

○採用したくない人

- ①時間を守れない人
- ②体の弱い人
- ③仕事のきれ目の空き時間(休憩時間以外)は、自分の自由時間だと勘違いする人(労働契約を結んでいるという意識のない人)

○採用したい人

- ①上司の指示に従える人
- ②心身ともに強い人
- ③マナーの良い人

【中途採用】

数年前、中途採用の40代から50代の男性社員で、上司である管理者が退勤したのち、残業中に飲酒をしていたことがあり、次の朝、ビールの空き缶を見て、私は怒りました。飲酒しながらの残業はもちろんNGです。

そのころは、作業効率がとても悪く、残業時間がとても多い会社でした。

ただ、弊社のスタッフは、注意すればすぐに修正できるのが良いところです。

最近では、社員各々の生産性を高めるべく業務に励んでいるため、残業は減り、社内は以前より

奇麗にそして、明るくなりました。

【新卒採用】

都内の専門学校先生に昨今の就職状況をお伺いしましたら、「新卒で入社しても、ホームシックになり、入社2～3日でいなくなる(退社する)子もいますから……」とのことでした。

弊社では、社会に出るのが早すぎて、身の回りのことすら自分でできずに入社したように感じた子もいました。上司や周りのスタッフが業務以前のマナーまで指導しなければならず、上司の負担が多くなり、結果として、居場所が無くなっているように感じます。

【退職者について】

弊社では、2～3か月の初期離職は無いのですが、在職1～2年ほどの退社はあります。

実家が地方の跡取りで、いずれ帰るので、その腰掛に弊社で務めるとい方方もいます。また、数年で退職する方は、最初から、書類の提出期日を守れない傾向にあり、休みがちでもありました。

入社してみて、採用側も採用される側も、ミスマッチングが無いようにしたいと思います。

【次回求人タイトル】

今回は、さらに心身ともに健康な、そして、まじめに業務に励み、「仕事をする」とは「修行をすること」であるとも考えられる人財を探すために、

「自衛隊経験者・警備会社勤務歴歓迎」

の一文を入れ、採用活動をする予定です。

【弊社紹介】

弊社は創業39年。

建築積算を業とする、10人ほどの会社です。場所は、品川駅すぐのところにあります。

勤務時間は、8:30～17:30

残業はほぼありません。

*弊社では、労働紛争を避けるため、雇用契約書等書類は弁護士事務所へひな形を作成依頼しております。



行かせたい会社・ 行かせたくない会社



広島工業大学・教授
BSIJ 教育委員会 委員長
高松隆夫

建築業界の就職戦線は近年稀に見る売り手市場である。大学就職部には全国の手企業から求人資料が届いている。今まで求人がないため就職部や就職委員が求人依頼に訪問していた企業からも早い時期に求人がある状況である。

そのため、学生にとっては職種や企業規模を自由に選択できる絶好の就職状況である。

まず、
大学にとって行かせたい会社について述べる。

1. 社員を財産と考える

大事に育ててくれる会社

学生にとっては、大学では専門知識を学べけれども、直ぐに役立つ程度までの実力を身に付けることはできない。入社後の研修や経験により徐々に必要な専門的能力を習得して仕事のできる技術者に成長する。

そのため、会社には充実した教育プログラムの下で社員の技術力向上を目的とした研修等に力を入れて下さるようお願いしたい。更に、建築積算士や建築士等の資格取得に向けての援助も積極的をお願いしたい。

資格取得が自信となり立派な技術者として活躍している卒業生は多い。中長期計画に基づく人材育成を実施している会社に学生を紹介したい。

2. 卒業生の情報を頻繁に

大学に知らせてくれる会社

大学では就職するまでの学生に関する情報管理を行っているが、その後については卒業生からの情報はほとんどないため把握はできていない。

リクルーターとして卒業生を大学に派遣してくれる会社はあるが定期的ではないため、その会社の全卒業生が如何に評価されているのか、どの部門で活躍しているのか等の大学の評価にも関係する情報はほとんど得られていない。各会社の求人担当者は定期的に大学訪問して下さるので、その際にその会社の全卒業生のデータをできるだけ調査して大学に知らせていただきたい。

そのデータを活用すれば、その会社を希望する学生に的確な就職指導が可能となる。どの卒業生と連絡をとりOB訪問すれば最適となるかも判断できる。更に、仕事で悩んでいる卒業生にも適切なアドバイスを卒業研究指導教員が与えることもできる。

大学への情報伝達を積極的に行っている会社には安心して学生を紹介できる。

3. 継続的に学生を

採用してくれる会社

ここ数年はほとんどの会社から求人があり複数の学生が採用されている。このような状況はバブル期を除けば全く経験したことはない。不況時には全国規模の会社からはほとんど求人がなく、縁故があれば就職の可能性があるのが通例である。

大学としては、毎年同じカリキュラムに従って学生の能力レベルに大きな変動がないように教育している。好景気なので優秀な学生が多数いる状態ではなく、逆に不景気なので意欲不足の学生が多い訳でもない。

毎年継続して採用してくれる会社に対しては、必ず希望者がおりその会社に適した学生を紹介できる。学生にとっても早期に資料調査や会社訪問

等が可能となるので、ミスマッチも発生しない。更に、多くの卒業生がいれば困った時に相談できる。大学からの情報も簡単に伝達できる。会社にとっては定期的に採用することは難しい面もあるが、継続して採用して下さるようお願いする。

次に、
大学にとって行かせたくない会社について述べる。

現在は、売り手市場なので行かせたい会社とは逆にみえる会社を行かせたくない会社とすることもできる。しかしながら、買い手市場となると求人してくれる会社にしか学生は就職できない。そのため、大学では求人のある全ての会社を行かせたい会社として学生に紹介し、学生自身の判断に任せている。

全ての会社が大学に対して積極的に求人活動していただきたい。

最後に、
学生の就職活動の現状を述べる。

ここ数年は売り手市場なので、学生は自由に企業および職種を選択している。そのため、大学における就職部や就職委員は、就職に対して積極的でない学生を如何に指導し就職試験を受けさせるかに向けて精を出している。このような状況はバブル期と同様であり、学生はほとんど努力することなく内定を取得している。

ある企業に内定しているため就職活動を必要としていない学生が、その後も就職試験に挑戦する

こともある。第一志望企業に内定した場合にはそのことに満足して就職後の準備を始めることが最も重要と思われるが、大学受験と同様に多数の企業から合格通知を貰うことを目的としているように感じられる。

また、世間ではミスマッチと表現して早期離職に寛容であるが、大学では学生自身よりも遥かにこのような状況を深刻に受け止めている。初年次から就職に関する講義や講演会を実施して学生に仕事に対する心構えや大学で習得すべき教養・専門知識について何度となく指導している。更に、夏休みや春休み時にインターンシップという職場体験も行っている。

実社会でどのような専門能力が必要であるか、どのような職場環境で仕事に従事するかを十分に理解した上で就職先を決定するよう指導している。

このように恵まれた環境で就職できる学生にとってミスマッチはほとんど発生しないと考えている。

4月から各企業で働き始めた新入社員のご健闘を心よりお祈り申し上げます。

働き手の目線で 建築コストの仕事を考える

早稲田大学次世代建設産業モデル研究会主宰 五十嵐 健

BSIJ-CPD 認定記事 1単位

市場回復の中で難航する若手社員の採用

国は人口減少社会での経済活性化を目的に働き方改革を推進し、今年の2月から、その目玉である「プレミアムフライデー」も始まった。

少子高齢化の進行する中、若い就業者の確保は重要な問題である。そのために、個人の生き方を重視した多様な働き方が出来る社会の実現を目指している。

そんなこともあり、最近は若手人材の確保や育成に関する講演依頼が多い。先日も岩手県建設業協会の青年部会で「実践の中で若手社員を伸ばすマネジメントとは」というテーマで話をした。

東北地震の復興事業も一段落したので、将来に向けて人材の確保や育成を考えるためだ。会場は建設四団体の若手経営者の交流会ということで、建設会社だけでなく設備・電気工事と鉄骨工事の次代の経営者が多く集まっていた。

参加者の顔は、地域の復興の先頭に立って、仕事をやり遂げたという自信と気概にあふれていた。でも今後の事を考えると若い世代を採用し、社員や職人として育てていかないと自分たちの将来はない、ということで皆真剣だった。

良い就職希望者が得られない原因は企業の側に

建築産業では、これまで長い不況のトンネルが続いていたため、自分たちの仕事の確保に追われ、若い人材が減少する事はあまり気にならなかった。

しかし建設産業も、市場の下げ止まりと就業者の高齢化が進行するなかで、事業の継続のためにも、若手人材の確保に無関心ではいられない状況になっている。しかし、なかなか新卒社員の採用が難しいという話を聞く。確かに、今は景気もかなり回復しており、他産業での求人や採用も多い。そのため新卒者の求人は、いわゆる売り手市場になっている。

その中で自分の会社に来てもらうためには、自分たちの仕事の意義や魅力を学生に伝える必要がある。



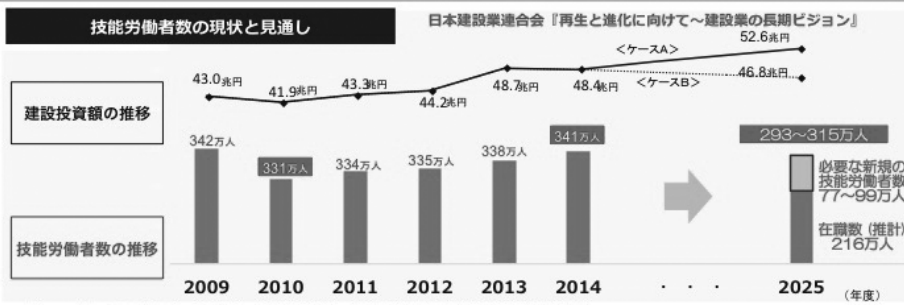
五十嵐 健 (いがらし たけし)

早稲田大学理工学術院総合研究所招聘研究員
早稲田大学次世代建設産業モデル研究会主宰
日本建築学会建築施設マネジメント小委員会委員

1943年生まれ。博士(工学・早稲田大学[専門:建築経済、建設経営、地域経営])
不動産建設(現株不動産テトラ)取締役の後、現職。
著書:『建設産業、新“勝利の方程式”』
『200年住宅のすすめ—長く使える家の経済学』
(以上日刊建設通信新聞社刊)
『地域創造計画ハンドブック』(共著、鹿島出版会)
『建築産業再生のためのマネジメント講座』(共著、早稲田大学出版会)

□建設業就業者数の将来推計（日建連・長期ビジョン）

- 将来の技能労働者数は、日本建設業連合会の推計によれば、建設投資が同規模で推移するとの見通しを踏まえ、生産性向上による35万人の省人化を前提に、**2025年度において293~315万人が必要**（2014年は341万人）
- 今後、技能労働者は団塊世代の大量離職等により約130万人が減少すると見込まれるため、**90万人の新規入職者（うち20万人は女性）を確保することが必要**
- このため、若者にとって魅力ある建設業を目指し、処遇改善を中心として担い手確保・育成対策の更なる強化を図るとともに、新技術・新工法の活用、人材の効率的な活用等、建設生産システムの生産性の向上を図り、**官民一体となって将来の担い手確保に強い決意で臨む**



＜ケースA＞ アベノミクスが着実に発現する場合（経済成長率が名目3%以上等を想定）
 ＜ケースB＞ 経済成長が足許の潜在成長率並みの場合（経済成長率が名目1%台半ば等を想定）
 ※2014年までの技能労働者数は総務省『労働力調査』、建設投資額は国土交通省『建設投資見通し』より引用

長くその仕事に携わっている人には当たり前と思われることも、学生は知らない。知らなければ、積極的にその仕事に就きたいとは考えないからだ。

最近の若者は、指示待ち人間が多い。うちの会社には、そうした人間しか来ないということをよく聞く。それは相手の責任ではなく、採用する側の責任ではないかと考えている。

大切なのは受け入れ側の誠意と熱意

会社の良さや仕事の中身が判らなければ、求人案内に書いた就業時間や給料などの待遇、勤務地などでしか判断できない。そうすると応募するのは、自分の生き方にしっかりした考えを持たない、受け身型の人になってしまう。

よい人材を採用するためには、まずは自分の会社を積極的に売り込むことが必要だ。そう言うとき多くの人は、私の会社は大企業でもないし何の特色もないので、と遠慮がちに言われる。

その場合には、尚さらのこと経営者が自分の会社について、仕事に対する思いや実績、採用する人に対する責任感などを説明し、理解してもらう必要があるだろう。応募者には、自分の人生がかかっているのだから。そこが期間雇用者の採用とは異なるところだ。

若い学生は、そうした熱意ある経営者に接したときに強く共感し、その会社に入社しようという気になる。それは普段、人の思いを肌で感じることの少ない、ネット社会で育った若者だからかもしれない。

また、学生時代のアルバイトには、コンビニやチェーンの飲食店など、仕事の手順がマニュアル化された職場が多い。今は多様化の時代で、必ずしも大企業志向の若者だけではない。意外と家族的な雰囲気会社に魅力を感じる人も多い。

少数でもよいから、お互いが意気を感じて入社する人の方が、入社覚悟が出来ているのでやめることも少ないはずだ。

学校や親の信頼獲得も新卒採用に効果的

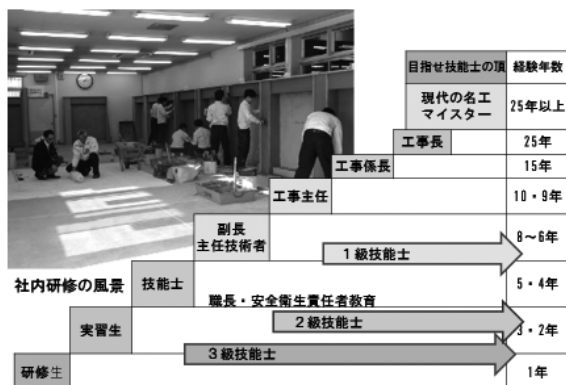
私の知り合いのある住宅建設の会社では、丘陵地での工事が多いため、造成工事を自社の社員で行うことを考え、その人材を地元の工業高校に求めた。処遇は工事監督の社員と同じ条件で、採用段階では学校にきめの細かい情報提供をし、入社した後の教育もしっかり行っており、就職後も学校との連絡を絶やさないという。

そういうことがあって、今では地元の高校からの入社希望者が絶えないという。先生は安心して卒業生を送ることが出来るからだ。それが生徒の親の安心につながり、その会社への就職を望むという。

現場作業は3K職場と言われ、若者が敬遠すると思いがちだが、必ずしもそうではない。若い時の収入は他産業に比べても引けを取らない。全員が一斉に仕事をするため時間的にもしっかりとっている。

ただ一般的に職人の収入は日給制のため、生活費に必要な40代での伸びが少ない。そういうことが、親

□H社の左官技能のキャリアアッププランと研修風景



がこの仕事を敬遠する理由だが、職員と同じ社員採用ならその心配もない。

採用の際に効果があるのは、本人の信頼獲得だが、同様に学校や親の信頼獲得も、優秀な新卒採用には効果的だ。

社会に役立つ誇りと収入を安定させる手段

前号で紹介した150人の職人を抱える左官工事会社では、今では社員の大半を普通高校から採用している。なかなか工業高校からの採用が難しいからだという。

しかし、普通高校からの採用にも苦労がある。今では街中で左官工事を見かけることが無くなった。そのため、一般の人は大工さんの仕事は知っていても、左官の仕事の中味は判らないからだ。そうした新卒を採用して、文字通り一から教えている。

そのため本社内に、厚労省認定の左官の職業訓練校を設け、そこで訓練を受けながら仕事を行い、左官の腕を上げていくという。そのなかで左官技能士の資格も取り、2年・5年と年齢を重ねるごとに腕前を上げ、やがては部下を束ねる主任や工事長になっていく。そうした生涯のキャリアデザインを明確にすることで、新卒社員も具体的に自分の人生の未来を描くことができる。

研修を受けていた若い社員に聞くと、左官の仕事は面白く、今は自分の腕が上がるのが楽しみだという。それに出来上がった仕事は街の中に残り、役に立つ事も誇りだという。

左官に限らず、それぞれの職業には、努力と習熟によって能力が深まっていく楽しみがある。また、社会のために役立つという誇りもある。それを自覚させ、生活の安定を得る道をつくることで、その仕事に付き

たいという若者が出てくる。

かつての日本は、そうした職業観のもとに成り立っていた。

昔、積算は棟梁の仕事だった

建築コストの仕事も同じで、この連載の第1回(2010年新春号)「昔、積算は棟梁の仕事だった」で書いたように、その仕事は重要で奥が深い。

ただ産業の発展に伴い、早く正確に仕事を進めるために、どの産業も同じだがシステム化が進んだ。それに伴って仕事の分業が進み、数量積算の仕事では細かい基準も定められていった。さらにそこに機械が入り、自動化が進んだ。それによって仕事の中身に面白みがなくなってしまった。

しかし、建築コストの仕事全体を見ていくと、人により、プロジェクトにより、また企業によりやり方が様々で面白い。そうした考えを入れていけば、出てくる数量は一緒でも価格は様々になる。

建築を造る際に、コストの仕事は重要で奥が深い。特にゼロサム社会に移行した現在、建築施設のコストパフォーマンスの重要性は高まっており、様々な新しい仕事が増えている。PCM(プロジェクトコストマネジメント)という仕事もその一つだ。

社会の成熟により高まる建築コストの仕事

確かに、作業が細かく専門分化された現在の工業社会では、積算業務においても仕事の一部を担う日常の仕事は、正確さと効率を要求されるだけで面白みに欠ける。しかし、若者が人生の生涯の目標とするのは、そうした積算の仕事全体としてのプロになることだと考えているはずだ。

私は今、積算士補の評議委員をしている。この仕事は、受験者の合否判定をすることだが、その試験問題を見ていると面白い。出題範囲は、生産プロセス概要、工事発注スキーム概要、設計図書構成、工事費構成、積算業務・実務概要、LCC・VE概要となっていて積算士の受験範囲より幅が広い。

これは、いわゆる建築生産の仕事の中で、主にコストにかかわる分野の知識が問われる出題になっているからだ。さらに、大学の最近の建築経済や建築マネジメントの授業では、CMやFM、経営学なども教えている。

更に、学生の内から積算士の試験を受け、プロを目指そうという人も出ている。そういう人を採用するためにも、忙しい仕事の合間に最新の知識を取り入れて、

今後の建築コストの仕事の在り方を考えていく必要がある。

積算の仕事を目指す若者と夢を語る機会に

経験の少ない若者達は、若い時の仕事は、基礎となる仕事を覚え経験を深めていくプロセスであり、やがてその中でプロになって、自分の夢を実現させたいと考えている。

若者がこの会社に入りたいと決めるタイミングは、面接する相手からその実現性を感じられる時であり、そのためには面接者が最新の、さらには将来の建築コストの仕事の在り方を考え、それを若者に理解してもらう必要がある。

そう書くと、普段はルーチンの仕事に追われ、そんなことを考える機会もないという返事が返ってくる。

確かに普段の仕事では考えたこともないかもしれない。しかし、積算の仕事の全体像がどうなっていて、将来どの方向に進むのかを考える事は、自分のためにもなる。新人採用の機会は、自分たちにとっても将来の仕事の展開を考えるチャンスでもある。その教科書も積算協会にはある。

建築積算協会の資料をみると、積算士の資格制度は建築積算士補、建築積算士、そしてその上にコスト管理士の資格があり、全体で3段階の構造を持っているよう書かれている。

さらに、最近ではコスト管理士とRICSのQS資格の相互認証が認められるようになった。そのため、将来的にはQS業務の基礎的知見も分かることが必要になるだろう。

コスト管理士は、設計や工事段階で、施設性能や工事工程を考慮しながら、適切な調整・判断の業務を行う仕事である。最近では建設プロジェクトのコストマネジメント、スケジュール管理、リスク管理、発注調達・契約管理、支払い管理といった、建築業務の経済面全般の管理について職域を広げており、その遂行には建築コスト情報だけでなく幅広い建築に関する知見がいる。

建築のコストに関する仕事は大きく広がり、かつ内容も深まっていく方向にある。社会の成熟化に伴い、建築施設に対するニーズもますます多様化・行動化していく。一方、経済活動はゼロサム化の方向にあり、そのため施設のコストパフォーマンスに対する要求はますます厳しくなっていく。

積算の仕事はハードからソフトへ拡大している

欧米の建設プロジェクトでは、RICSのQS業務だけでなく、米国でもプロジェクトのコストや品質、スケジュールを管理・調整する仕事としてPMr(プロジェクト・マネージャー)やCMr(コンストラクション・マネージャー)の仕事が確立され、海外の大型プロジェクトでは設計者から独立した地位を築いている。

日本でも最近では、PMrやCMrを採用するプロジェクトが増えているが、これまでの経緯から設計技術の資格者がそうした仕事を担うケースが多く、コスト管理士がその仕事を担うという認識は社会的にまだ少ない。

このため建築を学ぶ学生には、最終の資格取得目標を建築士に置く人が多く、コスト管理士資格に置く人は実務者の中でもまだ少ない。

しかし、建設産業のグローバル化によって、間違いなくPCM業務の重要性は増し、その仕事も増加している。

次のプレミアムフライデーに若手採用の戦略を

そういう目で、建築積算講座の開設案内や、建築積算士補の教材である「建築積算」の内容を見てみると、若い学生が最終取得資格としての目指すべきコスト管理士の重要性やその魅力を理解するには、まだ不十分であるような気がする。

はじめに書いた働き方改革の目玉である「プレミアムフライデー」は、毎月の最終金曜日で土曜日に少し早く日常の仕事を離れて、ライフスタイルの幅を広げることが自覚する時間だという。

新たな発想で自分達の仕事の将来のあり方を考え、その中に新卒採用者に魅力的な仕事のやり方や、会社のビジョンを考える事もその一つだろう。

次のプレミアムフライデーの機会にはそうした資料を見て、若手社員採用の戦略を練ってもらいたい。

(続く)