

## 事例発表

# 「魅力的な建設産業に向けて ～担い手確保と新たな人材育成～」

双峰設備株式会社  
代表取締役社長 曾和 英徳

### 〈出前講座で生徒たちに伝えたいこと〉

当社は長崎県佐世保市にて空調衛生設備工事を手掛ける、創業から49期を迎える会社でございます。父が創業し、私が2代目になります。資本金が3,000万、売上げが約10億前後。従業員数は男性23名に女性7名の計30名で、平均年齢は全体で45.2歳になります。

今日はまず、長崎県空調衛生設備業協会を通しての取り組みの一つである、出前講座について発表したいと思います。その後、新卒採用、宣伝広告、中途採用といった自社の取り組みや、今後の展望を中心にお話させて頂ければと思います。

まず出前講座については、私は主に地元の佐世保工業高校等で講師を務めております。初めての出前講座では、多くの生徒が将来のことについてあまり考えていない、という印象を受けました。もちろん設備工事の出前講座ですから、設備工事の話はします。設備工事という分野の重要性や、地場企業の存在意義といった話もします。

ただ、それらとは別に本当に伝えたいことがあります、それが全体の話の7

割以上を占めているかと思えます。まず1つは、今の自分の現状を把握してほしいということです。将来について具体的にどうなりたいか、そしてそういった段階までまだ至っていない自分に気づいてほしいというのが1つです。

それから、一度選んだ道を、すぐにやめないでほしいということです。今後、本当に不足していくのは技術者だと思っています。技術者というのは、技術と資格をしっかりと身につけた人ですが、せっかく社会に出ても職を転々としていくと、なかなか一人前になる時期が遅くなってしまいます。「自分にとっての仕事が何なのか？」というところですね。誰かの役に立ち、それで対価を頂く。そして自分自身の人生を充実したものに



曾和英徳氏

する。これができれば、非常に幸せな人生を歩めるのではないかと思います。

「自分の仕事がこのような形になるように努力をしてほしい」といった話を、出前講座では一番に伝えたいこととしています。

ところで、こちらばかり淡々と話していると、当然生徒も飽きてきます。そこでやっているのが、現状確認のクイズです。

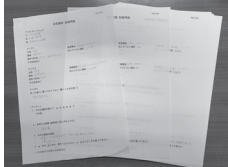
まず1つ目が「30歳になったとき、どんな生活をしていきたいですか」という質問です。例えば、仕事や趣味、住んでいきたい場所など、できるだけ具体的に書いて発表してもらいます。その後少し設備に関する説明が入り、次は「40歳になったら、どんな生活をしたいですか」と問います。30歳から10年後、自身のイメージを考えてもらい、10年間の進展について想像し、書いたものを発表します。そしてまた説明を加えた後、今度は「30歳、40歳で思い描いた生活をかなえるためには、今、何をしたらいいと思いますか」というようなことを聞きます。これをすると、生徒のほとんどがまともに書くことができません。でも、書けないということを知ってほしいと思い、あえてこういう出題をしているのです。

出前講座ではこういったことをやりながら、なるべく生徒目線で、そして良いことばかり言わないようにしています。やはりどんな仕事にも大変なことはたくさんありますから、それについてはそのまま隠さずお話をしているつもりです。あとは経済の中での建築業界のポジシヨ

Chap. 2

出前講座

**・現状確認のクイズ**



**30歳、どんな生活をしていきたいですか**  
仕事、趣味、住みたい場所、結婚(家族)  
給料、車、資格など自由に、そしてできるだけ具体的に!

**40歳、どんな生活をしていきたいですか**

**30歳、40歳で思い描いた生活をかなえるためには**  
今、何をしたらいいと思いますか

**ほとんどがまともに書けません**

8

ンだとか、働き方改革で改善が見込まれる中でも、土日の出勤や夜間工事があるといった話も、正直にさせてもらっています。

また重要なのは、この講座を自分の将来について考える機会にしてもらうことです。2年生を対象に12月頃に行っているので、ちょうど将来の進路を考え始める時期と重なります。最終的には弊社に来てくれないかなという気持ちは持ちつつも、まず自分がどうなりたいかを考えるきっかけになればいいなと思っています。

### 〈採用活動について～新卒採用に工夫を～〉

次に、出前講座をした後の新卒採用について、少しお話をさせて頂きたいと思います。

最初に着手したことは、リクルート用のパンフレットの作成でした。出前講座の際の配布用に、既存の会社案内とは別に学生向けのパンフレットを作ったのです。現在第2作目を制作中になります。また、地元の学校とのつながりを構築していこうということで、学校が開催する企業説明会には積極的に参加をするよう



事例発表の様子

になりました。それによって、子どもたちの様子や、先生や学校の雰囲気といったものを肌で感じるということができるようです。会社の求人票も、就職活動の解禁日が7月1日ですので、必ずこの日に合わせて学校に届くようにしています。

そして、特に力を入れているのがインターンシップです。弊社ではここ数年、工業高校から約1名ずつ入社しているのですが、全てインターンシップに来てくれた子達です。

日程については、まず午前中に私が自ら現場に連れていくようにしています。


現場では必ず担当者に案内をさせて、色々話をします。その現場もなるべくバラエティに富むように工夫しています。ランチにはおいしいものを食べてもらい、午後は会社で講義をしたり、職人の手が空いていれば、実際に配管の実習をやってみたりもします。

少し前までは、インターンシップに行くと、現場でひたすら掃除や雑用をするといったこともあったようですが、それでは逆効果です。というのも、生徒達は学校に戻ると、友達同士でそれぞれのインターンシップについて報告し合っているんですね。その際「自分は掃除しかしていない」というのと、「社長が自ら案内してくれた」というのでは、それだけで印象に差がついてしまうんです。これを毎年繰り返していれば、会社のイメージも定着してきますよね。ですので、インターンシップは手を抜かずにやることを、私はお勧めしたいと思います。

次に、弊社で行っている宣伝広告につ

**新 卒採用** Chap. 3

**・ 地元学校とのまとめ**



子ども達は報告し合う

先輩とも連絡し合う

伝えたい事と聞きたいことには差がある

やっぱり生徒目線で

**先生・生徒と信頼関係を構築することが最優先!**

13

いて話を致します。まず、今後求人を行っていくのならば、ホームページは必須だと思います。とりあえずでもいいので、とにかく作って下さい。なぜなら、現在は会社の存在を証明できないと話にならないからです。

工業高校の進路指導の先生によると、子どもの進路決定権で重要なウエートを占めているのは、親だそうです。先生でも子どもでもなく、親が一番だそうです。そして親は必ず、ホームページで企業を確認するのだそうです。そんな中でホームページがないとなると、非常に不信感を持たれるのです。ですので、ホームページはぜひ作ることをお勧めします。弊社も以前は更新が滞りがちでしたが、今ではFacebookと連動するようにしています。

また、テレビCMを放映するようになりました。現在は2作目になります。価格は1年間で約100万円だったと思いますが、あちこちから「見たよ」とお声掛け頂けます。空いたところにスポット的に入れてもらうCMですので、「決まったこの時間で流れる」というものではありませんが、夏休みやお正月といったお休みの時には少し多めに流して頂くようお願いをしています。工業高校の子どもたちからも、弊社を「テレビで見たことがある」と言われますので、一定の効果はあるのだらうと思いますが、詳しい効果についてはまだ検証中です。今後も会社の体力がある限りは続けていくつもりです。

他には、会社の車に「技術者募集中」と派手に大きく載せて走らせる、という

こともしています。社員の皆さんには若干不評ですが、これによって「双峰設備はいつも募集している」ということをアピールできます。効果があるのはこれからだ、今後に期待しているところです。

宣伝広告において一番気をつけていることは、会社の存在を色々な角度で証明するという事です。ホームページやパンフレット、テレビCM等、様々な場面で目につくことで、就職活動をする上で安心感を持って頂けるのではないかと考えています。

いずれにしても、弊社における宣伝広告は、もう求人の特化したものになっています。我々のお客様は一般の方ではなく、ゼネコンさんや官公庁といったところがメインですので、以前は全くこのような宣伝活動はしていませんでした。ただ昨今においては、やはり求人という意味で色々な方々に知って頂かなくてははいけませんので、今力を入れているところです。

次に、中途採用についての取り組みをお話します。まず、人材派遣会社への登録です。現在、かなりの数の会社に登録しています。そちらを通して決まった人もいますが、結構な費用がかかります。

中途採用の取組み Chap. 5

・ 待遇改善の第1歩?

月	火	水	木	金	土	日
					休	休
					休	休
					休	休
					休	休
					休	休

週休2日制の導入目的  
少しでも入社してみようかと  
思ってもらえれば  
メリハリのある社風になりたい

週休2日制の導入にあたり問題点  
仕事が終わるのか・・・?  
物理的な働く時間が減る

そこで・・・・・・

20



ですので、それと併用してハローワーク等々も活用しています。もちろん更新もまめに行います。更新というのは、少し求人の変更を文章を変えたり、といった些細なことです。そうすると、また会社名が上位に掲載されるようになるのです。何もしていないでいると、どんどん順位が下がってしまい、目につきにくくなってしまいます。ですから、更新作業は意外に重要になります。

ただ、中途採用に関しては、やはり縁がないとなかなか難しいというのが、今のところの本音です。「これをやれば必ずうまくいく」というような方法はないのかなと思います。それでも、こうして色々網を張っていると、情報は入ってきます。先日も先方からご連絡を頂き、結果的にはお断りしたのですが、そのうち弊社の希望にかなった人に出会えるのではないかと期待しているところです。

### 〈社内の待遇改善と今後の取り組み〉

次に、待遇改善についてです。弊社では、第2・第4土曜日の休日から週休2日制にして、2期目になりました。週休2日制の導入目的としては、もちろん待遇改善という意味が大きいですが、「メリハリのある社風にしたい」というのがあります。忙しくない時はさっさと帰り、忙しい時は頑張る。そういうメリハリが一番大事だと思っていますので、休みの時は休みます。

週休2日制の導入に当たっては、問題点もありました。まず申し上げた通り、以前弊社は、土曜日の休日は第2・第4土曜日のみでした。それを週休2日にす



ると、休日が月に2日ないし3日増えることになります。そうすると、物理的な労働時間が減るということで、仕事が終わるのかどうか。これが一番問題でした。

そこで、一年を繁忙期と閑散期に分けて、終業時間の工夫をしました。具体的には、4月～9月を閑散期、10月～3月を繁忙期とし、始業時間は8時15分で共通ですが、就業時間を閑散期は17時まで、繁忙期は18時45分までとしたのです。

これによって、年間総労働時間は以前とほぼ同じになり、労働基準監督署の諸々の条件もクリアすることができました。詳細を見ますと、年間の総労働時間が2091.4時間なのに対して、2062時間。労働日数は280日に対して、240日。休日が126日あります。それから、1日当たりの労働時間が10時間までとなっていますが、これは8.59時間。1週間当たりの労働時間が52時間までというのに対して、一番長い週で51.25時間です。

それから、原則連続で労働できる日数が連続6日間までとなっているのが、最大で5日。そして週平均40時間以内という規定についても、総数で割ると39.44時間と、ぎりぎり40時間を切っていま

す。以上を現在実施しています。

これから働き方改革に伴って、やらなければいけないことが出てきますので、まだ道半ばではあります。また今後、この状態が続けられるかどうかは今検証中ですが、一つの事例としてご報告させて頂きました。

それから社内の組織についても、色々と工夫をしています。一番は60歳以上の方々についてです。現在弊社には、60歳以上の方が3名おります。1名は専務で、あとの2名が常務です。ただ、年齢的にも体力的にも、現場の第一線で現場監督をやるには、非常に厳しいものがあります。そこで会社として、彼等には現場のパトロールを行うといった立場に就いてもらっています。そのパトロールには私も同行します。以前は全てベテラン勢に任せていたのですが、今は現場自体が大分変わってきています。ただ作業をするだけでなく、勉強であったり様々な工夫をしながら進めています。そういった状況を私自身も見ておかねばと思い、パトロールと一緒に参加している次第です。

また品質管理室という部署を作って、1人の常務がその長に就任し、定期的に現場の安全品質パトロールをしながら、注意事項を皆で共有します。パトロールの後には会議を開き、その中で皆にも周知徹底を図ります。そうしたところで、ベテラン勢の活躍の場を今、新しくつくっているところです。

会議の中では勉強会も行います。「技術者会議」という会議を毎月開催しており、この中で、ベテラン社員による専門

的な講義を行っています。それから、様々な現場を納めた後、現場の良かったところや反省点を皆で共有しようということで、工事レポートを出して会議の中で発表し、それについて議論するというような場も設けております。それから、クレームの共有。ないにこしたことはありませんが、こういったものも包み隠さず発表して、その対策を皆で考えていく。会社として、一回起きたことは今後起きないような体制づくりをやっていかないといけませんので、そうした中で、クレームの共有は大変重要になります。

こうした勉強会を通して、若い人たちに、何をどこまで知らなくてはいけないかを把握してもらいたいと思っています。「このぐらい知っていればいい」という程度が、現場管理の人間によってまちまちだと、人によって仕事にバラつきが出てしまいます。双峰設備としての最低限の品質を保つために、レベルが大体揃うようにしていきたいと思っています。

システム関係では、原価管理システムを弊社では取り入れています。今までは人の手でやっていたことをシステム化しました。そろそろ10年近くになります。

それからここ数年で取り組んでいるのが、既存のサービスの利用ということで、Dropbox、いわゆるクラウドのサービスですね。これを活用したファイルの管理もしています。もう会社内のコンピュータやサーバーにデータを置いておく時代ではないと思っておりまして、データは全てクラウド上に置いて、会社のコンピュータはいつ壊れてもいいとい

う状態にするようにしています。そうすれば、会社のコンピュータのハードディスクの容量も非常に小さくて済みますから、管理も大変楽になります。それから、ブラウザだけで簡単にできるテレビ会議のシステムも活用しています。

ただ、こういったことを漠然と実行するのではなく、「何のためにやるのか」を常に考えなくてはなりません。やはり、「誰に頼んでも一定水準の品質が保たれる」というのが、私は一番大切だと思っています。これを実現するために、諸々の取り組みを行っているのです。会議や勉強会にしても、全員に伝わらないと意味がありません。それを確実に伝える仕組みにしていきたいということが一番の目的で、このコンピュータ化というものを進めています。

今後の取り組みとしては、ICTやIOTの活用を目指しています。いわゆるスマホやコンピュータを上手に使えば、大きな効率化につながるかも知れない。例えば現場事務所と管理事務所を連動することで、出退勤や書類、社用車の管理がシステム上でできるようになればいいのではないかと思います。上手に「見える化」をすることで、担当者が不在でも、他の者が対応できるようになれば理想かなと思います。これらは小さな積み重ねかもしれませんが、この積み重ねによって、会社全体としてかなりの省力化に繋がられるのではないかと思います。

また、電子化されて大量に保存が可能になった書類の中で、本当に必要なデータを上手に蓄積して使うことも大切です。そしてそれをどう活用するかという

仕組みづくりが、それぞれの会社で一番検討しなくてはいけない事項に、今後なっていくと思います。弊社でもDropboxを使ってデータを蓄積していますので、その有効な活用について取り組んでいるところです。

問題点もあります。セキュリティの確保ですね。便利にすればするほど、漏洩の可能性も高くなります。ですので、このバランスをどう取っていくか。これが非常に難しいと思っています。弊社はパソコンに詳しい人間が僕しかいないのですから、全部自分でやらないといけないというところが、非常に苦労している点です。ですが、設備屋でSEを雇うというのも現実的ではないのですから、何とかコツコツと自分でやっていかねばと思っています。

### 〈業界として取り組んでいくべきこと〉

今後、業界としての課題は沢山ありますが、その中で重要なことは、会社単位ではなく、各企業が一体となって、団体として様々な活動を行っていくことではないかと思います。色々な方面への告知活動をする上でも、「双峰設備」と言って単体で行くのと、団体として複数社で行くのとでは、来られた側の安心感や信頼度が違います。これは新卒のみならず、中途採用のためにも非常に有効だと思いますので、ぜひ協力し合っていきたいと思っています。

その上で取り組むべきことが、まず学校とのつながりの強化、そして継続的な雇用です。毎年継続して求人を出さないと、なかなか学校から子どもたちを紹介

してもらえないという側面があります。ですので、一社ではなく団体として継続的な雇用を行うといったことをしないと、今後、業界全体としての入職者の数が減っていきます。弊社の人数は30名程ですが、何とか学校との関係づくりができていくという状況です。さらに小さな規模の会社になると、なかなかそういうことも難しいのではないかと思います。

それから、低年齢層への出前講座。出前講座に限らず、小学生や中学生といった子どもたちに、設備工事のことを伝えていくのは、非常に大変です。工業高校ならばある程度集約されますが、小中学校となると、佐世保市だけでも70校あります。これを会社単位でやるのは非常に限界があると、実際に行ってみて感じています。

また、設備工事について、一度は学校の授業に取り入れて欲しいと思います。工業高校へ出前講座に行っても、生徒たちは設備工事の「せ」の字も知りません。建物を建てて躯体をつくっていくとか、木造建築のこととか、そういった勉強はしていますが、設備となると、「水道って何ですか」「電気って何ですか」といったレベルです。ですので、「様々な業種が集まって一つの建物ができている」ということを、さわりだけでもいいので、授業の中で教えてほしいと思います。この状態で入社してくるので、何も知らないところから教育をして、実践で働いてもらっているというのが現状なのです。やはり学校内と学校の外からと、両方からの相乗効果で、より理解を深め

今後の取り組み Chap. 7

・今後の取り組み 業界として

- 学校との繋がり強化  
規模が小さな会社では難しい  
継続的な雇用は難しい・・・
- 低年齢層への出前講座  
教え方や教材、対象年齢の検討  
数が多く、会社単位では限界がある
- 授業に取り入れて欲しい  
学校内外からの相乗効果

28

てもらいたいと思います。

最後に、様々な取り組みを行ってき気づいたことをお話したいと思います。

一つは、やはり継続することが大事だということです。続けることで、次にやるべきことが見えてきます。最初は何もわからない状態でも、まずは行ってみて、そこで色々な問題点に直面して、それをどう解決していくか。この繰り返しによって、だんだんとより良い方向に近づいていきます。ですので、継続の重要性をお伝えしたいと思います。

それから、変化に適応する力です。取り組みについても、必ずしも当初の予定で順調に進むわけではありません。その時に立ち止まってしまわずに、変化に上手についていくということです。それによって道が開けてきます。

本日は弊社の取り組みをお話致しました。地域性等多少の違いはあるにせよ、工夫次第で手段を見いだすことはできると思います。ですので、ぜひ力を合わせて業界としての取り組みを行い、この業界を盛り上げていければと思っております。

(一般社団法人日本空調衛生工事業協会「空衛」2020年1月号より転載)