

特集

MAEDAのひとづくり

建設業の基盤は「人」としてMAEDAは考えています。

したがって、MAEDAはこれまで、人材育成に力を入れてきました。

例えば、OJTや集合教育、資格取得支援はもちろん、本人の特性や指向に合わせた配属により、技術から事務まで幅広いキャリアを重ねる社員もいます。さまざまな経験を積むことで視野が広がり、それまで培ってきた経験や人脈と結びついたとき、新たなアイデアが生まれる。

仕事を通して自分の成長を知り、それが喜びややりがいになる。

すべてのステークホルダーがともに幸福を分かち合う社会を作り上げていくために、MAEDAは「個の力」の向上に取り組んでいます。





CONTENTS

MAEDAがめざす人材とは	9
私のキャリアパス	11
育てるひと、学ぶひと	13
土木施工	13
建築施工	14
技術／研究開発	15
建築設計	16
事業戦略室	17
海外	18
土木営業	19
建築営業	20
財務	21
サポートセンター	22
「個の力」の向上と資格取得支援	23



人事

人事部長

浜野 賢治(1988年入社)

社員の良心が良いものをつくる

社是である「誠実」「意欲」「技術」。前田建設は、この社是が社員一人ひとりに深く浸透している会社です。先輩から後輩へ脈々と伝えられ、見たり聞いたりする機会が多く、人事考課も社是に則って策定されていることなどから、まさに前田建設という会社、前田の社員を表すキーワードとなっています。この土台は今後もしっかり保ちつつ、OJTおよび集合研修を軸にした人材育成でめざすのは「ものづくりの良心を持った人間」を育てることだと考えています。

社員の良心が良いものをつくり、お客さまや近隣の方からの信頼を生む。良心があれば、コンプライアンスに反することも起こりえません。企業としては利益への意識も欠かせず、良心と利益のバランス感覚を備えた人を育てることが、人事部が進めるべき人材育成だと思っています。

私は設備技術者として入社しましたが、「技術屋の良心」を意識し始めたのは本店の総合企画部に異動してからでした。それまで14年の設計者時代に接してきた相手は、発注者や協

力会社、エンドユーザーなどに限られていました。それが株主、投資家、業界団体、国の機関などとも意見を交わすようになり、さまざまな刺激を受け、視野も大きく広がりました。そして気づいたのが、周囲の目線は会社全体や工事・建築したものだけでなく、社員にも注がれるということ。仕事の関係者以外にも、あらゆるステークホルダーから信頼を得るためにはどうすべきか。その結果思い至ったのが、社員一人ひとりが「良心」を持って仕事にあたることの大切さでした。

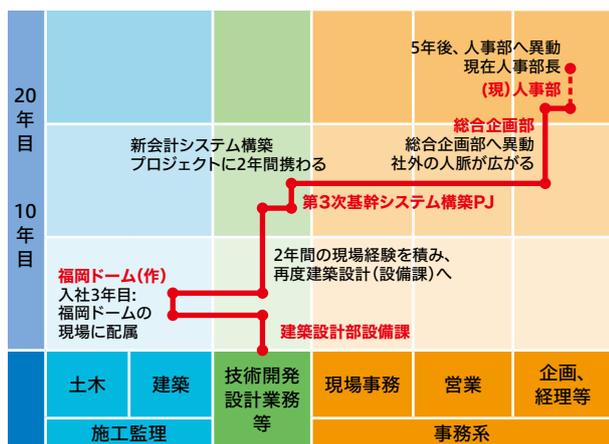
OJTと集合研修を軸に制度を拡充

集合研修制度としては「教育規則」を策定し1997年から運用しています。これは年代別、階層別、土木・建築・事務の職能別にカリキュラムを整えたもので、東京の研修所で実施しています。また、自らの働き方や将来を考えてもらう年代別のキャリア開発研修も用意しており、2011年には定年再雇用制度の導入に合わせ、50歳代を対象にした研修も加えました。

事業のグローバル化に伴い、2013年には英会話研修の強化

社会からの信頼を得るために 「ものづくりの良心」を持った人材を育てる

人事部長 浜野賢治のキャリアパス



さらに、人事部主催の研修以外にも土木、建築各事業本部において、社員の技術力向上や資格取得支援を目的としたプログラムを実施しています。土木部門では、全国の若手社員を対象に、土木の基礎知識や専門知識の獲得を目的とした11分野の技術専門講座を開講(P.34)していますし、建築設計部門では、スケッチのトレーニングや設計デザインレクチャーなど、5分野の講座を開講しています。いずれも部長やグループ長など社員が講師を務めており、指導者側も勉強が必要です。若手も、実践と座学の両方が揃うと成長の度合いも大きくなることが実感できると思います。これらのプログラムは、指導者側は若手の能力伸長度を確認しやすく、若手は適宜フォローをされることで、自分の頑張りを見てもらえているという安心感があるのではないかと感じています。

も図っています。従来英会話教育は集合研修の一つに組み込んでいましたが、これとは別に選抜型のプログラムを用意。海外志向の強い社員を選び、eラーニングやオンラインレッスン、集合研修で英会話力を強化し、半年間の研修終了後には海外で実務を経験できるようサポートしています。

また、技術伝承の一環として各支店のベテラン技術者を「シニアエンジニア(SE)」に任命し、現場を巡回しながら中堅や若手に自身の豊富な知識や経験を伝えています。

人材育成の要であるOJTについては、入社5年目まで各人に一人ずつ、10～15年上の先輩がトレーナーとなり指導にあたっています。各現場・職場で先輩に教わりつつ実践で覚え、ローテーションやチーム替えによって知識や経験の幅を広げることをOJTの基本にしています。

若手は全力を尽くすことを、 リーダーは揺るぎない信念を

20～30代半ばの若手社員には、一つひとつの仕事を全力でやり切り、自信の持てる仕事を増やしてほしいと思っています。そうして、どんな仕事にも対応できる余裕が生まれれば、マネジメントなど次のステップへと自然に目が向くはずで

一方、責任者に重要なのは「方針がぶれない」こと。そして、到達目標を示したら部下に任せ、進み方には口を出さないことも必要かと私は考えています。毎月、全国の支店や現場を回って意見交換などを行っています。次のリーダーとなる中堅層が非常に頼もしく成長していると感じます。そんな彼らを見て育つ若手に大いに期待するとともに、中堅たちがリーダーへステップアップする助けを確実に行わなければならないと思っています。

社内の教育・研修制度の一覧

		基礎教育期間(1～5年目)	
集合教育 (OFF-JT)	階層別	新入社員 導入研修	新入社員 職種別研修
	職種別	3年次 職種別研修	4年次 MS基礎研修
		5年次 職種別研修	海外人材 育成研修
		10年次 研修	中級管理者 研修
		経営幹部 研修	
		グローバル対応力強化研修	法務研修・営業研修
現場教育(OJT)		OJTトレーナー制度	
自己啓発支援(SD)		資格取得支援 (土木系) 施工管理技士、技術士、ほか (建築系) 施工管理技士、建築士、ほか (事務系) 経理事務士、宅地建物取引主任者、ほか	
人事制度 (人材育成・活用)		ジョブローテーション (基礎教育期間の中で計画的に実施)	
キャリア開発		自己申告制度 (1回/年)	
		20歳代	30歳代
		40歳代	50歳代

私のキャリアパス



若いうちから さまざまな経験をする ことで 「個の力」は確実に強くなる

九州支店長
永重 雅守(1981年入社)

若いうちから責任ある仕事を任せ見守る

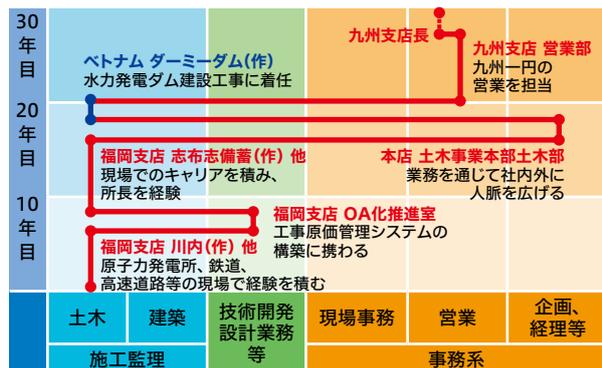
入社当時の九州支店では「若手にも責任ある仕事をさせる」という考えがあり、私も入社10年目頃から、小規模現場の責任者を務めました。発注者、地元、協力会社の皆さんとの関わりを大事にすることを学び、これは非常に大きい経験でした。何事もうまくいかず苦しい時もありましたが、先輩方の「逃げるな！お前をちゃんと見ていますぞ！」という厳しいも温かい言葉にずいぶん助けられました。そうした経験から、人を育てるには若くから責任ある仕事を任せ、見守ることが大切だと思っています。

また中堅若手の社員には、資格取得も奨励したい。勉強はもちろん、「自己啓発」「挑戦」という意味でも大事だと思います。私自身も30代までにいろいろな資格を取ったことが、スキルアップになったと感じます。

今、九州支店では「個の力」を高めるために、真の意味での若手育成となるOJTと集合教育が実施できるよう、見直しを進めています。このためにも、現場の声が支店幹部にしっかり届く、きちんとしたしくみと対応が必要です。

加えて、協力会社との関係を強化し、彼らのモチベーションを高めることも大切だと考えています。現場の仲間である協力会社の人たちと議論を交わし、アイデアを出し合う。それが当社の若手社員の成長にも好影響を与えるはずです。

九州支店長 永重雅守のキャリアパス



品質への厳しい姿勢を身につけた若手時代

私は土木技術者で、入社から8年間の現場経験で、土木工事の基礎を叩き込まれました。失敗から学ぶことも多く、先輩方から徹底して教えられたのは品質へのこだわりでした。「後で後悔するようなことは絶対に放置するな」「どうしたらよくなるか常に考えろ」といつも言われ、悪いものは徹底してやり直させられました。こうした姿勢は、後輩にも確実に伝えていかなければなりません。

九州支店でTQC活動と情報システムの導入に1年ほど参画した後、30歳前半で小規模現場の責任者を務めることに。慣れないながらも部下には方針を明確にすることを心がけました。TQC活動も皆で懸命に取り組みましたし、よく飲みにも行きました。この工事を予定通りに完了し、地元や発注者に評価されるものにしようと、協力会社と一緒に、現場の一体感を保とうと努めていたのを覚えています。

苦労や失敗を次の成功の糧にする

入社16年目、本店土木部への異動は、私にとって大きな転機になりました。2年間、社外の業界諸団体の委員会に参画し、建設業界の課題、入札制度の改革等、当社が直面する問題に接し、当社の強み弱みを考えるとともに、幅広い人脈を築くこともできました。

その後、ベトナムでは当社初の大型工事であるダム工事現場へ赴任しました。カンントリーリスクが高く非常に厳しい工事で、契約、調達、組織の運営をはじめ、海外工事では入札から工事着工初期までのプロセスがいかに重要か身に染み付いた現場でした。

竣工検査を終えて帰国した私は、九州で営業を担当することになりました。戻って間もなくの頃、東南アジアへの事業展開を検討していた大手顧客の重役の方から言われたことが、今も記憶に深く残っています。「ベトナムに行っていたそうだが、苦労したこと、失敗したことを話してくれ」。苦労や失敗をきちんと総括し、次の成功につなげる。この時、そうした姿勢の大切さを教えられ、私の信条の一つになりました。だから若手には、失敗を恐れず果敢に挑戦してほしいと思っています。それを補うのが我々であり、失敗が次の成功の糧になると信じています。

耳を傾け、任せる

当人を活かす、また人を育てる上での心得として、これに尽きると思っている言葉があります。「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」「話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず」。これは山本五十六の有名な言葉ですが、私が全社の品質管理推進のため、T.Q.C推進本部に所属していた若手時代に、研修会でお招きした有識者の方から教わりました。その後、後輩や部下を持ち、人材育成の考え方はここに集約されていると実感しました。指示・命令するだけでは、部下は指示待ち体質になるばかりです。相手を尊重し、信用して任せなければ人は育ちません。

また、後輩や若手となるべく話すことも心がけてきました。「元気でやっているか?」など、ちょっとした声かけでも、続けていればお互いの垣根は低くなっていく。組織内のコミュニケーションを活性化するのは、責任者の重要な役割だと思います。

中部支店として「個の力」を高める上でも、職場の風通しが良く活気があり、楽しく仕事ができる環境にしたいと考えています。そのために各職場の責任者は何をするのか。それを問いかけ、実践してもらい、全体の底上げを図っていくつもりです。

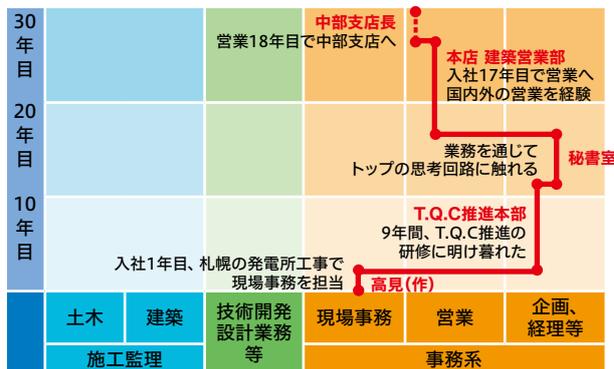
トップ層の考え方や問題解決方法を学ぶ

入社後、半年間の現場勤務のあとはT.Q.C推進本部に8年半、続いて秘書室に6年半。これは自分にとって予想外のことでした。というのも私は、ものづくりに関わりたい、現場に行きたいと前田建設に入社したからです。大学時代、建設現場で2カ月ほど泊まり込みのアルバイトをした時の楽しさと充実感。ぜひ建設会社で働きたいと思いました。作業員の方たちとともに寝起きして同じ釜の飯を食べ、毎晩一杯やりながら話をする。何もないところから、建物が少しずつ形になっていく。本当に素晴らしい経験で、就職活動ではゼネコンしか受けませんでした。

そんな私が、北海道のダム現場から冬期応援で来た本店で、15年も勤務をしたのですから、複雑な気持ちだったのは確かです。ただ、建設業界、前田建設ともに大きく変化していた時期で何かと忙しく、またたく間に過ぎたようでもありました。

そして今思えば、この間にとても貴重な経験をし、多くのことを

中部支店長 今泉保彦のキャリアパス



学びました。まず一つが、トップ層の方々のものの考え方や問題解決の方法などに触れることができたこと。そして、社内・社外のいろいろな方とのつなぎ役を務め、調整能力や幅広い人脈を得たことが大きな財産になっています。

管理部門で得たものを営業にも活かす

その後は希望して本店の営業部門に移るのですが、私はすでに40歳近く。相談した先輩には「今から営業を始めても一流になれないよ」とも言われました。しかし経理や総務の経験がなく、事務職としては特殊なキャリアの自分が現場と関わるには、営業しかないと思ったのです。

当初はやはり苦労しました。しかしやがて気づいたのが、自分の経験は決して無駄ではなかったこと。営業の過程において、お客さまの要望と社内の意見がかみ合わないことは珍しくありません。そんな時、管理部門で得た調整能力や社内人脈が活き、営業で最も大切な、「お客さまからの信頼」を得ることにつながりました。

2014年4月から中部支店長を務めています。就任以来、よく現場の視察に回っていますが、工事が進んでいく様子を見るのはやはり楽しいものです。さらに、もう一つの楽しみは、現場で活き活きと働く若い社員が、日々たくましく成長している様子が実感できることです。

コミュニケーションの 活性化は責任者にとっての 重要な役割

中部支店長

今泉 保彦(1981年入社)

支店長



育てるひと、学ぶひと

土木施工

ベテラン 土木の奥深さや楽しさを、若い人に伝えたい

人格形成にはいろいろなプロセスがあり、理解の仕方や感じ方もそれぞれ違う。相手を見ない画一的な指導では、人は育ちません。

仕事も、ゴールへのプロセスは多様ですが、経験値が少ない若手は、どの方法がベストかを判断できません。そのような時、私は自分の経験を失敗も成功も具体的に話し、選択肢を広げた上で、本人に考えさせます。あくまで自分が考えることが大切です。同時に、自分の担当工種において、新しい方法を考えさせています。それが実際に役立てば自信になりますし、工法に100%のものはないと思っています。また、現場で使う物の大きさや重さは、身をもって体験させます。CADや計算書の数値だけでは、建物は完成しない。

私は、施工は人の力、特に作業員の力の結集だと思っています。経験がなくとも、私たちが元請というだけで作業員は従ってくれますが、それは立場上のこと。自分の実力ではありません。作業員が額に汗して仕事をして、初めてものができる。だから、私たちは実際に働く人を第一に考え、安全管理等は特に、一人ひとりをよく見て指導しなければならないのです。こうしたことは若い頃、上司と宿舎で酒を飲みながら教わりました。このスタイルは今の時代にそぐわないでしょうね。しかし、若手と話していると、時に自分と全く違った価値観があることを知り、勉強させてもらっていると感じます。

最後に、仕事は楽なものではありません。しかし、失敗して叱られたり苦労したりした経験は、必ず達成感に変わります。経験工学である土木の世界は、一つのゴールが次のスタートになります。常により良い仕事を考えることで新しい発想が生まれ、やがてそれが業界初であったり、特許になったりする。楽しいと思いませんか。この楽しさを若手に伝えていきたいと強く思っています。

若手 未来の当たり前をつくるために

当現場は24時間稼働しています。私は入社3年目になりますが、夜間にトラブルが発生した時、たとえ自分一人でも現場に向かい、状況を把握して対応できるようになりました。また、要所で施工や品質の管理を行う際、地山や機械等の条件と施工状況を予測しながら測量や検査の動き方を決めるのですが、上司より正確に予測を立てて行動できたとき、自分の成長を感じます。

自分が直接携わってきた業務については理解が深まってきたと感じる反面、担当外の作業は、漠然としか把握できていません。効率的な動き方や全体を見る広い視野など、身につけたい能力はありますが、何より今必要なのは、新しい知識や技術などを取り入れていく積極性ではないか、と自問しています。

「測量できて当たり前、現場が看られて半人前、お金が稼げて一人前」。この現場で、自分の仕事や立場は何なのかわからなくなり、上司に相談した際に教わりました。とてもしっくりきた言葉でしたが、なにより、私から見ると仕事のできる上司が、まだ自分は半人前だと話していたことが印象に残っています。

森所長はいつも楽しそうに仕事をしていて、純粋に、羨ましいと思います。大現場の統括所長ですから時には厳しくもありますが、若手の意見も柔軟に受け入れてくれる。話しているとても勉強になりますし、楽しいです。また、最先端技術を積極的に取り入れ、現場をより良くしようとする姿勢が群を抜いていると感じます。最先端技術などの新しい試みは、軌道に乗るまでに抵抗が多少なりともあると思いますし、実際に試してみると苦労することもあります。しかし、そういった実績の積み重ねが、未来の「当たり前」をつくっていくのでないか。所長の姿を見て、そのように感じています。

関西支店 切畑作業所 統括所長

森 英治(1981年入社)

ベテラン



若手

関西支店 切畑作業所

田中 ひかる(2013年入社)

「より良い仕事」を
考え続けることで
新たな発想が生まれる



多くの人と話し考え、 感化されて人は成長する



東京建築支店 滝野川6丁目M作業所

土山 敏弥(2008年入社)

若手

東京建築支店 滝野川6丁目M作業所 所長

石山 勝俊(1989年入社)

ベテラン

若手

「自分ルール」をつくり、 決めたことは必ずやり遂げる

私が最も大切にしているのは、自分自身にしっかりとした「自分ルール」を作ること、そしてそれを必ずやり遂げることです。何かを実行するとき、漠然と行動しては物事をうまく進めることはできません。自分はどうしたいのか、何を伝えたいのか。それを明確にするためには、頭の中で一度咀嚼し、論理的に考えて整理すること、そして導き出した答えに絶対の自信を持つことが重要だと思っています。

このように考えるようになったのは先輩からの助言、そして現場での経験が大きいです。以前、自分の担当工種でチェック不足による手戻りが発生したことがありました。多くの関係者に迷惑をかけ、二度と起こすまいと強く思ったことを覚えています。同じ失敗を繰り返さないためにはどうすればいいか。現場や職場にルールがあるように、自分の中でもルールを決め、それに則った厳しい目線を自分に向ける。そしてそれをやり遂げることこそが重要だと気づきました。その点は、自分でも成長したと感じます。

ただ、まだまだ思ったとおりにはいかないこともあります。現場経験も積み、全体の流れを把握できるようになりましたが、細かな段取りまでイメージできないことがたびたびあります。細かなところまで見通せる目を持ち、漏れのない仕事をして、上司や職人の信頼を得るようになりたいと日々精進しています。

現場ごとに作業方針や施工の考え方があるなかで、自分とは違う考え方に出会うことがあります。その時はまず、自分と異なる考えを素直に受け入れるようにしています。たとえそれが納得いかないことでも、試してみることで新たな考え方や気づきなど、吸収すべきことが必ずあります。その経験の積み重ねで自分自身が形成されていくことを、自分の後輩にも伝えていきたいです。

ベテラン

一生懸命やれば、 たとえ小さくても結果は必ず出る

やる気を出すには、仕事が好きと思えるのが一番です。しかし、本来仕事は厳しいもの。いかに仕事に厳しく向き合い、楽しくできる職場環境をつくるか、ずっと試行錯誤しています。例えば、私から気軽に声をかけ、話のきっかけをつくるようにしています。雑談もあれば仕事の話もあります。私が上司に育ててもらった経験談や、技術屋としての仕事の仕方、考え方、心の持ち方など。立場も年齢も違うので、厳しくすることもありますが、メリハリをつけた接し方を心がけています。しかめ面が多い職場より、笑顔が多いほうが断然いい。

大勢がものづくりに関わる建設業では、コミュニケーション能力は欠かせません。ここで言うコミュニケーションとは単なる会話ではなく、相互理解です。そのためにはまず自分の言いたいこと、伝えたいことを整理する。自分の考えを筋道たてて整理しなければ、人には説明できません。現場の基本である「整理整頓」は、行動だけでなく、自らの頭の中や気持ちを整える意味もあると思っています。そして人として、相手の気持ちや相手そのものを理解しようとする姿勢が大切です。人としっかり話し、聞いたことを自分なりに吸収し、相手の考えや気持ちを理解する。それができれば、嫌なことや大変なことから逃げようとは思わなくなるのではないかと、思うのです。仕事においては全員、めざすゴールは一緒なのでから。

「一生懸命仕事をする人にはかなわないが、仕事を楽しくする人にはもっとかなわない」

私が大切にしている言葉であり、若手にも伝えたい言葉です。もっと多くの人とたくさん話し、聞き、感じ、考えてほしい。自分という個を決めつけず、感化されながら、ひたむきに仕事に取り組んでほしい。一生懸命やるからこそ、その先に必ず楽しさがあるのです。

育てるひと、学ぶひと

技術 / 研究開発

ベテラン 信頼することが、 良い仕事につながる

仕事においては、信頼関係が大事だと考えています。信頼関係を築くために、私はとにかくいろいろな話をするようにしています。話をせずには、その人の人間性や考え方はわかりません。普段から話ができる雰囲気をつくっておけば相談もしやすくなり、それが結果的に良い仕事につながると思っています。

仕事は、若手を信頼して任せるようにしています。間違っても良いので、自分でしっかり考え、何か答えが出せるまで待つ。自分で考えること、自分の考えを行動に移せるかどうかが重要で、これはどの仕事においても共通していると思います。

また、技術開発においては、必ずしも上司の考えが正しいとは限りません。若手のひらめきの方が正しいこともあります。ですから、なかなか難しいのですが、若手の意見をいきなり否定せず、素直に受け止め、最後まで聞くように心がけています。

時には厳しいことも言いますが、部下の良いところを見つけたときは、本人に伝えるようにしています。

そうした個々の良さを活かした仕事のマネジメントと、技術開発上の方針をしっかりと掲げ続けられるのが、私の課題だと感じています。信頼関係と明確な方針があり、さらに自分の良さが活かされるとあれば、モチベーションは向上するはず。信頼される技術者を育てるためには、本人のやる気をどう引き出すかが重要だと思うのです。

目標に向かって一生懸命頑張っている若手を応援するのが上司の役目だと思っています。小さなことでも、自分の業務をやり遂げて自信をつけてほしいし、最後まであきらめないでほしい。粘り強さは良い仕事をする上での武器です。私はそれを受け止め、良い方向に導ける上司でありたいと思っています。

若手 信頼される技術者になるために

私は技術開発を志望し、当社に入社しました。入社後3年間、現場で施工管理を経験しましたが、この経験が今の業務の基盤になっていると感じます。建設業の根幹である現場。安全、品質、工程管理など多くのことを任せられ、やりがいを感じていました。自分のミスは自分一人でカバーできるものではなく、多くの方に迷惑をかけると痛感したのもこの時です。

念願叶って技術部に異動しましたが、業務内容のあまりの違いに戸惑いました。一番の違いは、日々の仕事の成果や進捗が目に見えないこと。現場は少しずつ形になっていきますが、技術開発はそうではなく、落ち込んだこともあります。このような状況でやりがいを感じるために、意識的に「自分で考え、自分の意見を言い、行動する」ことを実践してきました。少しずつですが、技術開発という仕事のやり方を学んでこられたと思います。その中で、私が意見しやすい雰囲気をつくってくれる上司には本当に感謝していますし、私に仕事を任せてくれるので、その信頼に応えようと頑張ってきました。

これまで、多くの方から助言をもらいましたが、特に印象に残っているものが3つあります。それは、服装、仕事への姿勢、議論の方法です。服装一つで、技術者として信頼されるかどうか判断されるなど、当時の私には全く思い至りませんでした。仕事への姿勢とは、努力です。努力は決して無駄にはならない、頑張り続けなさいという温かい励ましでした。議論の方法とは、自分と反対の意見にすぐ反論せず、一度咀嚼してから議論しなさいという指導でした。これまでの私を振り返り、自分の視野や考え方を広げるきっかけをもらったと思います。これらの助言を胸に、多くの人に信頼される技術者になるための努力を、日々積み重ねていきます。

本店 技術研究所生産性革新技術研究室 主管研究員

安井 利彰(1996年入社)

ベテラン



若手

本店 土木技術部

田中 麻穂(2011年入社)

自分で考え、
自分の意見を言い、
行動する





根拠をもって判断し周囲に示す

本店 建築設計部施設設計G チーム長

窪崎 小巻(1992年入社)

ベテラン



若手

本店 建築設計部施設設計G リーダー

南 健太郎(2006年入社)

ベテラン

自ら気づいた時こそ、「個の力」の成長につながる

顧客に信頼される、安心してもらえる設計者になるためには何が必要か。若手自身がその答えに気づけるようにと心がけています。そのために大切にしているのは、まず「相手の立場で考えること」、そして「根拠をもって判断すること」です。

プロジェクトには多くの人が携わっています。そこに設計者として関わる場合、設計者の視点に加え、さまざまな視点を持つことが重要です。相手の立場で考えることにより、冷静な判断、多角的なものの見方ができ、協業する人に信頼と安心を与えることができます。また設計作業とは、あらゆる条件を形にまとめて決めていくことの積み重ね。「決める」という行為は、「常に根拠をもって判断すること」なのです。それを身につけることが、設計者としての自信と思考の基礎となります。ですから、時間がなくともできる限り調べる、検討するといった努力をするよう伝えています。

近年、建築設計部では、生産性向上を目的とした「個の力」の向上をめざす教育体制を整え、デザインレクチャーや一級建築士等の資格取得支援を行っています。「個の力」の成長には、若手自身が「やらされている」のではなく「チャンス」と捉え、積極的に参加する意思が必要です。設計者としてのスキルや思考、意識を高めてもらいたい。そのためには何をすればよいのか。また、成長の過程で彼らは何に不安を抱き、何が足りないと感じているのか。その点の理解を深めていくことが、私たち上司の課題であると考えています。

若手には「つくること」を心から楽しんでほしい。お客さまに喜んでいただく瞬間をどんどん経験してほしい。するとおのずと、もっと自分の力を磨きたくなります。その時こそ多くのものを吸収し、「個の力」が大きく成長すると思っています。

若手

自分に限界を設けず、アウトプットに情熱とこだわりを持ち続けたい

自分が初めて設計を担当したお客さまから「南さんの頑張りを見ていて応援したくなり、私も頑張りました」と言われたときには、プロジェクトにける私の想いが伝わったようで、嬉しくなりました。思えば、自分の能力や経験値より少し難易度の高い仕事を任せられ、その困難を乗り越えた経験と、その時の熱い想いが積み重なって自信となり、成長の糧になっていると感じます。

1年間、施工担当として現場勤務の機会を得ましたが、これは大きな経験でした。設計者の描く図面が形づくられていく一連の流れ、これぞものづくりの醍醐味だと感じました。お客さま、協力会社、メーカー、他部署など、さまざまな立場の人と関わることで私自身の視野も広がり、設計部に戻ってからそれが活かされていると実感できます。

今、私に不足しているのは「段取り能力」だと思っています。現場の「段取り八分」の如く、事前に綿密な計画をたてる能力を身につけたい。複数の業務の締切が重なってくると、どうしても自分の限界を決めてしまいがちです。しかし、どんなに逼迫した状況でも、技術者としての情熱や執念をもって、アウトプットに妥協をしない上司や先輩の姿を見てきました。自分もそうなりたい、なれるはずだと信じています。

近頃は後輩を指導することもあり、逆に学ぶことも多いです。明確な根拠を示せないことを指示した時はうまくいかないことが多く、後輩の仕事のアウトプットは自分の指示の鏡であると気づきました。これまで先輩方が私にしてくれたように、要点を押さえた的確な指示を出しつつ、課題を与えて後輩自身に考えさせて気づかせる、そういう指導ができるようになることが理想です。そして、業務を通して、設計にける想いとのづくりの素晴らしさを伝えていきたいと思っています。

育てるひと、学ぶひと

事業戦略室

ベテラン しんどい時、それは伸びている時だ

若い時分、フィルダム現場で堤体材料供給にかかりました。土取場と土質管理の担当です。当時の自分の実力からするとしんどい業務でしたが、「自分はこの工事に欠かせない役割を担っているのだ」という自負が持てましたし、終わった後には大きな達成感がありました。こうした経験から、人は、適度な負荷がかかることでモチベーションが上がり、能力も伸びると思っています。私の考える「適度」は、うんと背伸びしたら届くかも、というイメージですね。

また、能力を伸ばす上では個性を活かすことも大切です。人が持つ良さは一人ひとり違う。それを仕事で発揮させるためにも、彼らの話は同じ目線で、最後まで聞くよう心がけています。話を聞けば、本人が当事者意識を持って仕事に取り組んでいるかどうか、よくわかります。その姿勢がとても大事です。若手自身が自分の仕事ぶりが認められている、応援されていると感じることが、モチベーションに繋がると考えています。ですから、話を聞き、良いと思えばその仕事は任せます。一方で、仕事を任せたら任せざる覚悟を持つ。また、そのスケジュール管理。これらの点は、自分にとっての課題です。やり遂げたと思うことが自信になる。その芽を摘まないようにしたいです。

思い返すと私は、一つ上のレベルの仕事をやりたい、実力をつけたいと、足りないスキルを補うべく夢中で背伸びしながら業務に取り組んできました。そこには、追いつきたい上司の姿がありました。自分も若手にそうした姿を見せられているか、どこから見られても恥じるものはないか、と自問しています。同時に若手から、あの人はどんな仕事も楽しそうにやっているな、と見えているか、仕事に夢を持ってもらえるか。それは、我々の世代にかかっていると思っています。

若手 仕事は自分で見つけるもの、だから面白い

再生可能エネルギー事業の企画から事業化、運営に至るまでの幅広い業務を担当しています。当社の事業の新基軸として「脱請負」と呼んでいますが、これまでの「請負」の枠を大幅に超えた業務のため、経験者もいなければマニュアルもない。事業を進めるために、自ら考え動かなければという責任感が強くなりました。

私の部署は業務内容上、調整役を担うことが多いです。私も社内内外、業種問わず多くの方とお会いしますが、最近ようやく、相手の立場や状況を考えながら動けるようになってきたと感じます。基本的に、自分あるいは当社だけが良ければいい、というような仕事の仕方はしたくない。これは、以前上司から言われた「物事の判断に迷った時は、社会からの目線や、より上の次元からの目線で考えろ」という言葉の影響かもしれません。何かに対しておかし、納得できないと感じた時、私個人の物差しで考えていないか、相手の立場ではどうだろうかなど、いろいろな目線で考えるようにしています。

複数のプロジェクトが並行して動くため、業務をこなすだけで精一杯になることもあります。その時に思い出すのは、「仕事は自分で見つけるものであって、与えられるものではない。だから面白い」。受け身になっている自分に気づかせてくれる言葉です。この状況を打破するために、視野を広げたい。物事を俯瞰し、情報を整理する力をつけたいです。

上司は、私の話に耳を傾けてくれます。世代間による価値観の違いがあると思いますが、上司世代の価値観を押し付けない。私たちに真摯に向き合ってくれていると感じます。なにより、とても前向きです。相談すると、さまざまな視点から意見が返ってくる。その意見を聞いていると私も前向きな気分になって、頑張ろうと思えるのです。

本店 事業戦略室事業企画部 企画グループ長

藤谷 雅義 (1996年入社)

ベテラン



若手

本店 事業戦略室事業企画部 企画G

金子 麻美 (2010年入社)

当事者意識が
モチベーションに繋がる



対応力は現場で学び 実践で身につける



国際支店 建築部長

杉田 利男(1983年入社)

ベテラン



若手



マエダベトナム

佐藤 一成(2006年入社)

ベテラン

海外と国内、求められる能力に 違いはあるか

エンジニアとしての能力とコミュニケーション力。この2点をどう向上させるかが、私が若手を育てる上でのポイントです。海外でも国内でも、求められる能力に違いはないというのが私の持論ですが、海外はエンジニアの地位が高いので勉強は必須ですし、人と話をするのが好きな人が海外に向いていると思います。

エンジニアの基本能力は、資格が目安になると考えています。受験資格に実務経験が問われる建築士や施工管理技士などは、実務を通して磨いた能力が形になったものといえます。ですから、資格取得のための早朝出勤や残業の短縮を勧めています。

コミュニケーション力の向上については、まず私から話しかけるようにしています。年上の私に話しかけることに、勇気がある若手もいるでしょう。そうした戸惑いをなくしてやるのは、上司の務めの一つだと思います。

私は33歳の時、アユタヤでの工場建設で所長を拝命しました。設計、施工、メンテナンスまで、先方の担当者といざを突き合わせて話し合い、苦労してなんとか完成させましたが、この時、打ち合わせの進め方や発注者との折衝能力が伸びたと思います。現地のローカルスタッフと何度もぶつかりましたが、この工事を絶対、立派に完成させるんだと、まさに体当たりで仕事をしました。限られた人員でやり遂げねばならない状況下では特に、エンジニア能力とコミュニケーション力が重要だと感じます。

若手には、「人生の工程表を書け」とよく言います。何歳で資格を取り、何歳で海外勤務をして、というように。もちろん人生は予定通りに進むものではありませんが、たとえ狂っても修正すればいいのです。目標を立てて行動し、実現すれば本人の自信になりますし、私はまた、そういう努力を評価したいと思っています。

若手

日本と海外、 両者の良さを活かす技術者に

新入社員の頃から、海外勤務を希望していました。最初の赴任地はインド、ベトナムは2カ国目の赴任地です。適応力、忍耐力という点で、私は海外に向いていると思います。

我々は日系企業として海外に進出していますが、日本のやり方をそのまま持ち込むのは無理があります。どの国にも固有の文化や慣習があり、それを尊重することは基本です。しかし、文化だから、慣習だからと現地に合わせすぎて馴れ合いになったり、できないことを諦めてしまったりすると、工期も施工品質も守れません。現地に適応しつつどのように日系企業の良さを保っていくか。こうしたバランスのとり方は、海外ならではの経験だと思います。

しかし、そこまで理解していながら、私自身は物事を決めつけてしまうきらいがあります。自分がそれなりの経験を積んできたからかもしれないですが、その国、相手、状況によって「こうに違いない」と思ってしまふ。これまで、そのように決めつけてしまったことは大概うまくいっていない。人の話を聞く、自分の目で確かめるなど、しっかりした状況把握をした上で判断する能力を身につけたいと思いますし、この能力は、国内外どちらにおいても必要なものだと思っています。

もう一点、国内外に共通するのは、依頼の仕方です。これは上司から教わりました。仕事を頼む時、同じ内容でも言い方、ニュアンスで相手の受け取り方が変わる、と。実際その通りでした。それまで私は、やらねばならないことはやらねばならないのだから、と言いつつには特に意識していませんでした。コミュニケーションとは、単にお互いが理解し合えればいいというものではないと、その時強く実感しました。

日本と海外、それぞれの良さを活かす技術者をめざし、まだまだ学ぶものは多いと感じています。

育てるひと、学ぶひと

土木営業

若手

情熱を仕事に傾けたとき、 短所が長所になった

私の上司は若手をよく見てくれていると感じます。営業1年目に、上司から「この案件はすべて西木に任せろ」と言われました。出件まで約2カ月、無我夢中で取り組み受注できました。この時の達成感が、営業で頑張っていこうと思ったモチベーションの根源です。上司は普通の私を見て、任せてみようと思ってくれたのでしょし、私もその期待に応えようと必死でした。営業にとって、仕事への情熱は大切な要素だと思います。

営業は人に会うのが仕事ですが、相手の業務の邪魔をすることにもなります。相手に嫌がられることなく会い、関係を深めるためにどうすればいいか。私には、人間味を武器に懇親会で関係を構築することは不向きだと思い、御用聞きに徹しました。何でも屋ではなく、相手のニーズにしっかり応える御用聞きになろうと。2カ月後には私の携帯電話に直接相談が来るようになりました。

この時伸びたのは、相手を観察する能力です。私はもともと気が弱く、相手の考えを気にしがちなのですが、この局面では、短所だと思っていた点が長所になった。情熱が、短所を長所に変えてくれたのだと思います。

現場で自分の能力不足に悩んでいた時、上司から言われました。「やらないのとできないのは違う。お前はお前のできることをしっかりやればいい。前田には、それを責める人間はいない」。この言葉は、今思い出すことの方が多いです。営業は結果がすべて。失注が続き、自分の存在意義がわからなくなった時、この言葉を励みにしています。

今は「勝つためのストーリーを描く力」を身につけたいと、先輩方の方法を観察しています。この力が伸びれば、取るべき行動が明確に見えてくるでしょうし、仕事の幅も楽しさも広がると思っています。

ベテラン

育てる、 それは気にかけること

常に目的意識を持ち、達成するための方法を考え、行動する。若手に対して、これらの能力を身につけるよう指導してきました。

具体的には、責任を持たせ、少しレベルの高い業務を担当させる。施工でも営業でも、責任がモチベーションの鍵だと思っています。しかし、任せっぱなしはだめです。遂行状況を確認して今後の進め方について話し合ったり、他の方策はないかと考えさせたりといったフォローが必要です。

つまり、育てるとは「気にかける」ことだと思っております。例えば、仕事を任せると丸投げすることは違いますし、そもそも相手の適性や個性を知らずして、仕事を任せるとはできません。任せ後も、順調に進んでいるか、何に悩んでいるのか、どんな失敗をしたのか気にかけて、時には叱り、時には励ます。成功したことやできたことは褒める。ちゃんと自分を見てくれている人がいると思えば踏ん張りもききますし、前向きになれます。前向きというのは仕事においても成長においても大切です。前向きだからこそ行動できる、頑張っていけるのだと思います。

人を育てるためには、私自身も成長しなければなりません。日々精進です。今、自分が改めようと思っているのは、若手の話を黙って最後まで聞くことです。つい途中で意見を言ってしまう。中途半端な理解では意見交換ができませんから、ここは改善したいです。

当社の社是「誠実・意欲・技術」は社会人としての生き方、仕事に対する取り組み方の原点だと思っています。若手には、社是を忘れず、自分の仕事に惚れ、その道のスペシャリストになってほしい。他人と比べる必要はありません。しかし、自分が自信を持つためには、自ら成長しようとする努力が必要です。そうした姿勢があれば、みんなが応援してくれると思います。

中部支店 土木営業第二G チーム長

西木 祐一(1996年入社)

若手



ベテラン

中部支店 副支店長

石黒 泰之(1979年入社)

目的意識を持ち、
勝つための
ストーリーを描く



とことん考え抜き 自分ならではの 付加価値をつける



本店 建築事業本部営業第3部 第1グループ長

清末 信行(1997年入社)

ベテラン



若手

関西支店 建築営業部建築営業G リーダー

中田 智規(2001年入社)

ベテラン

突出し、勉強し、創造すると、 仕事は面白くなる

仕事で重要なのは、とにかく考えることです。とことん考え抜けば自分の信条が明確になり、上司・他部署・取引先に対して、堂々と発言し、議論することができます。この立ち位置は他人から与えられるものではなく、自分で勝ち取らなければならない。ですから、若手には厳しい環境で、必死に考えさせるようにしています。また、若手の良い点や成長した点は公平に評価するようにしています。逆に、できていない点、手を抜いた点は叱ります。あくまで、その人を伸ばすために叱っているつもりですが、つい感情的になってしまうことも多いです。そしてなにより、私が怠けていては若手が納得しませんので、率先垂範を心がけていますが、まだまだ反省点は多いです。

それは棚に上げるとして、私が若手にぜひ実践してもらいたいのは、「突出」「勉強」「創造」の3点です。「突出」は、横並び意識を捨て、突出した存在をめざすこと。朝の挨拶やラジオ体操のような些細なことでも、できる人は突出しています。人並みでいいと思っただけでは、人並みにもなれません。突出し、人からの注目に耐え、それに見合う実力を必死に磨いていく根性がなければスタートラインにも立てません。「勉強」は、自分の専門知識を磨くこと。加えて、ロジカルシンキングや文章表現力も重要です。自分の考えを論理的にまとめ、効果的に伝えることができれば、若手でも仕事を進める上でキーマンになります。「創造」は、どんな仕事でも考えに考え、どこかに「自分ならではの付加価値」をつけること。そういうクリエイティブなスタイルで仕事ができれば、仕事が面白くなるし、その人自体の付加価値も上がります。

若手とともに、私も成長していきたい。だからこそ、自分にも若手にも、厳しく・楽しくあろうと思っています。

若手

「良い仕事」につながる仕事を 自分たちの手で生み出したい

私は事務系の社員です。7年間現場事務を経験しましたが、そこで「当社の技術や建物の品質が優れていても、受注できなければその力を発揮できない。受注を創り出す仕事がしたい」と思い、営業へ異動を希望しました。

以前、私のお客さまに、不動産に詳しい方と土地を購入したい方がいて、お二人を引き合わせたところ、当社の受注につながったことがあります。嬉しい経験でしたが、こうしたケースは稀だと思います。経験を積むほど、「営業は組織で行うもの」と実感します。この組織とは営業、設計、施工、本支店も含めた「前田建設」全社です。

顧客との関係をより深く、強くするには、先方の社長から担当者まで多層にわたる営業が重要です。ほかに、顧客に役立つ情報の提供、ニーズに対する提案やそのタイミングなど、とても一人の力では受注へ至るストーリーの構築などできません。組織的な動きが質の高い営業を可能にすると考えています。しかしそれがわからず、一人がむしゃらに動き失敗を重ねたこともありました。その時上司に言われた「報連相は上司に責任を負わせるためにするもの。上司は部下よりも問題処理能力が高いから上司なのだ」、この言葉には目から鱗が落ちる思いでした。

営業マンが「良い仕事」を作るには、まず顧客のニーズを理解し、社内外関係者を取りまとめ、プロジェクトという形にして受注すること。これが成功すれば顧客の信頼を得ることができ、次の仕事につながると思います。では「良い仕事」を生む受注を獲得するには、何が必要か。私は、営業マンとしてプロジェクトをリードしていく能力だと理解し、そこに難しさややりがいを感じています。お客さまと当社、両者に最良の方法を考え、前向きにプロジェクトを引っ張っていける存在になりたいです。

育てるひと、学ぶひと

財務

ベテラン 未来を知るには過去を知れ

「経理屋は集計屋になってはだめだ」これは上司から言われ続け、今、私が若手に言っている言葉です。出てきた数値を見るだけではなく、なぜこの数値が導き出されたのかが大事で、それを知るためにできるだけ現場を見て回る。その結果、周りから頼りにされ、会社の全体像を把握する力が身につけていきます。

重要なのは自分で考える力です。専門性が高い仕事でもまずやらせて、わからないことに対して考えるチャンスを与える。過去の書類から考え方を学び、本人なりにやった結果を見て指導します。自分なりに答えを出すことで、結果的にやる気は後からついてくると思います。「見る、視る、診る」といいますが、経理部門の「みる」は「診る」、会社を数値で診断するということです。この能力を身につけるには、自分で考え、現場に足を運び、過去の事例と比較しさらに考える、ということを繰り返すほかはない。

そういう意味で、私は現場主義や経験という考え方は重要だと思えます。新しい発想は大事ですが、それだけに頼るのが会社全体にプラスになるのか。経験を積んだのちに創造性や独創性を発揮する場が得られるのでないかと思うのです。事務系社員も、高度な専門知識を持った集団へと変わっていかねばならないと思っています。自分の仕事を深く掘り下げて理解し、その分野のスペシャリストとなって創造性を発揮する。経験の蓄積と創造性の発揮、この期間を短くする努力が必要でしょう。

今私は、新しい発想を持って仕事に取り組んでいかねばならないと痛感しています。これまで運よく、やりたい業務を続けてこられました。今後は会社のために自分を活かし、若手を活かす努力をしなければならない。常に前向きな考えで、職場を活性化させたいと思っています。

若手 信頼される財務担当者とは

私はこれまで経理系の業務に携わってきましたが、2年ほど、再開発組合に出向した時期があります。再開発事業は地権者、役所、不動産デベロッパーなど、多くの関係者と協議しながら事業を進めるため、非常に時間のかかる事業です。少しでもスムーズに事業が進むよう、常に事業全体を考え、わからないことは積極的に聞き、能動的に動くことを意識していました。

現在、財務部の監理業務と並行して風力発電に関する仕事に関わっていますが、事業の推進という点において、再開発事業と非常に似ていると感じます。しかし、過去の経験が役立っている部分があれば、自分に足りていない部分はまだあるということも実感しています。

今までは主に会社のルールを意識して仕事をしていましたが、現在は、会社のルールがどのような法律に基づいて定められているのかを意識しながら仕事をする機会が増えました。会計知識はもちろん、法律の知識が必要だと痛感しました。こうした知識は、常に勉強を続けていかなければならないと思っています。

また、限られた時間のなかで仕事を完成させるには、マネジメント能力が必要です。自分で方針を考え、情報を共有し、必要があれば他の人に協力をお願いする。そのためには、強い気持ちと自分の考えを説明する力が重要だと考えています。

「集計屋になるな」と言われたことがあります。この言葉について私は、なぜこのような数字になったのか、数字の本質を理解し、社内外に向けて発表する数字の信頼性をどう確保するかということだと理解しています。上司は、数字に対する理解が深く、質問にもすぐに回答できます。私も上司ようになるためには、数字についてあらゆる角度から考え、財務・経理という仕事を深く追求していきたいと思っています。

本店 財務部資金G グループ長

出口 一剛(1991年入社)

ベテラン



本店 財務部監理G リーダー

成毛 正洋(2004年入社)

若手

経験を重ねて
専門性を磨き、
創造力を発揮する



「集団の力」を活かしながら 「個の力」を高める



東北支店 新築台トンネル作業所 副所長

石野 陽一郎 (1990年入社)

ベテラン



若手



東北支店サポートセンター

田野 伸午 (2013年入社)

ベテラン

自らの役割を知り、 それを全うする気概をもつ

会社は組織で成り立っており、自分の部署に求められている役割を理解しておかねばならない。この点は、若手に必ず指導します。その上で、それぞれの性格や個性をどう活かすか。我々現場事務職は、よほど大きな現場でない限り、同じ現場に事務の上司部下がいることはありません。ですから、部下を指導するという経験はとても貴重です。

私は以前、サポートセンター長を6年務めました。東京建築支店のサポートセンターは20名超の現場事務職の集合体で、課長職も大勢います。そこで私は課長職に部下をつけ、部下の能力や性格に合わせた育成方針を考え、指導するよう命じました。若手の成長はもちろんですが、悩み、工夫し、まるで我が子を育てるように全力を注いで部下を成長させている課長の姿を見て、大変やりがいを感じました。それまでは現場事務=「個」だと思っていましたが、この経験を経て、「集団」という考え方ができるようになりました。

私自身は、若手に厳しいことを言うのに躊躇してしまうことがあります。誰も喜んでうるさいことを言いたくはない。しかし、本当に部下のことを思えば、演じてでも言うべきことは言わねばならない。これは私の課題です。

若手には、「良い仕事」について自ら考え、理解し、実践してほしいと思います。それが難しければ、まず真似てみる。そもそも最初からすべての業務に精通できるわけではありません。足りない部分は他の社員にフォローしてもらい、次からは自分ができるようになればいいのです。良い手本を真似るのは「良い仕事」を覚える近道ですし、我々は良い手本を示せるよう、常に努力が必要です。

事務職のなかでも現場事務は、ものづくりに携わっている実感が最も得やすい業務です。若手には、積極的に現場に携わってほしいと思っています。

若手

たとえ歩みは遅くとも、 自分の理想像をめざしたい

私は不器用で、何かにとりかかると、そればかりに気を取られてしまいがちです。また、要領よく仕事ができず、期限内に追われ考える余裕をなくす、という悪循環に陥ることもあります。特に入社2年目までは、指示されたことを言われたとおりにするだけで精一杯でした。入社1年目はトレーナーの先輩と一緒にいたので、それでもなんとかできました。先輩に甘えていたと思います。

ある時所長に、発注や予算の動きなど、現場の経理業務の核心に触れる内容について尋ねられ、全く答えることができませんでした。私は期限内に業務を終えることばかり考えていて、その目的や理由など一切頭になかったのです。「頼まれた仕事をそのままこなすのではなく、頼まれた背景を自分で考え、どのような要望にも応えられるように」と教わりました。

またある時は複数の業務を抱え込み、パニックになったこともありました。私一人で現場を担当するようになったものの、未経験の業務に戸惑い、進め方もわからず、それを誰かに聞くこともできなかったのです。気づいた時には、もう自分一人ではどうにもならない状況でした。明らかに私の失敗ですが、サポートセンターの上司、所長はじめ諸先輩方が手を差し伸べてくれました。「一人で抱え込まず、田野君から積極的に周りを巻き込んで仕事をしよう。そのほうが絶対楽しいよ、そう励ましてもらったことが、心に深く残っています。

このような私に、上司や諸先輩方は根気強く、丁寧に指導してくれました。とても感謝しています。入社3年目となり、私はこれから意識改革と相当の努力が必要だと思っています。それでも将来、「田野がいるから大丈夫」と周りから頼られる存在になりたい。たとえ歩みは遅くとも、自分が目標とする姿に向けて頑張ります。