

2021年2月15日付け エンジニアリング・ビジネス誌 第41巻3号 P8に掲載

INTERVIEW

人材派遣を超えたサービス展開を

人材育成とIT化で新ソリューションを提供

共同エンジニアリング代表取締役社長 堀尾 慎一郎氏

プラントの保守点検や、建設現場の施工管理などの人材派遣を手掛ける共同エンジニアリング。新卒者を正社員で採用し、研修を施した上で現場に送り、顧客とともに人材育成を図るとともに、IT技術を取り込んだサービスも新たに展開している。

プラント業界の若返りに一役

本誌：共同エンジニアリングについて教えてください。

堀尾：2002年に某電力会社出身の前オーナーが設立した会社で、人材不足を経験されていたことをからこのような会社を立ち上げ、大手プラントエンジニアリング会社など石油化学やLNGプラント関連のお客様に対して、国内外にSVを派遣するというところから始まった。その後国内のゼネコンやプラント関連の人材需要に対応して注力してきた。2015年にアウトソーシンググループに入り、同時に私が社長となった。

プラントや建設業界共通の課題だが、高齢化が進んでいる。人材を募集しても50～60代がメインで、若返りが出来ていなかった。そこで技術者が居ないのであれば、育てて行こうという、本来の派遣会社とは異なる、育成スキームを作った。従来は、必要な時期に必要なスキルを持った人材を送り込むというのが我々の仕事だが、建設業界に関心を持っている若い人を我々が採用して、最低限の社会マナーなどの研修を行ったうえで、お客様と一緒にエンジニアを育てて行くというスキームを2015年に開始した。

グループに入るまでは外勤の平均年齢が59.5歳であったものが、2020年には28.3歳ぐらいに下がっている。そもそも人材の居ない業界なので、なかなか人材の積み上げ、業績の急速な伸びは無かったが、グループに入る前は在籍数が400名だったもの

が、3,000名近くまで増えている。

事業内容としてはコンストラクション事業のほか、2017年にプラント事業部を立ち上げた。プラントもかなり人材が高齢化していることと、ニーズが多いので、若返りプロジェクトをプラント事業部で始め、お客様に浸透させていった。プラントやメーカーさんではなかなかハードルが高かったが、実績を築いて一定の信用を得るようになって事業も伸びてきて、新たなビジネスモデルも作ってきている。プラント事業で今は500名の規模となっている。殆どはメンテナンスや日常保全に対しての派遣だ。

リーマンショック時に国内ハコモノ投資が一気に下火になったが、その時でもプラント関連の人材需要は落ちなかったのも、景気によるボラティリティは少ない業界だと感じた。その後、原子力や火力発電プラント向けに派遣を御採用頂いて、一気に広がっていった。

人材育成に力

本誌：エンジニアの育成は？

堀尾：お客様にとって、派遣は本来、即戦力の人材を送って貰うというものだが、我々は新卒者にも一定の研修したうえで現場に派遣する。これはある意味お客様にとって投資ともなるので、理解を得るまでに時間はかかったが、今は順調に伸びている。ただ、我々も失敗はあったし、お客様から色々声を聞いて、ゼネコンやプラント向けで我々独自の研修を作り上げたので他は真似できないだろう。2020年



2021年2月15日付け エンジニアリング・ビジネス誌 第41巻3号 P9に掲載

INTERVIEW

の新卒者の採用が427名、2021年が550名の予定だ。大手ゼネコンの新卒採用が300～350名ぐらいなので、ゼネコンを除けば、我々が一番多いだろう。派遣会社が新卒者を採用する時代となったということだ。

お客様からは社会人経験2～3年という経験者の需要もあるが、本当に真っ新な人たちの需要もある。一方、今の人の働き方も、変わってきている。例えば某大手重工メーカーに入社出来なかった人でも優秀な人はいる。そういう人が、我々のところで研修を受けて大手企業仕事をする事ができる。そこでお客様から評価されれば、途中で採用されるという道もある。そういう道筋も支援しながらやっている。選択肢が色々あるということで、応募者にとっては魅力づけが来ていると思う。

本誌：育成ノウハウはどうやって？

堀尾：プラントメーカーのOBを採用して、現場で必要な知識を身につけて貰っている。とにかく現場は安全が必須なので、安全に対する考え方を身につけてもらう。その段階で振り落とされる人も居る。中途半端に送り出して、大きな事故なり、会社の信頼に傷をつけてしまうような事態が起こるようなことは避けられるよう、研修の担当者に権限をつけてやっている。現場配属後、年2回は合同でフォローアップ研修を行い、それぞれの悩みのヒアリングや、講師からアドバイスし、技術的な問題には顧問に研修カリキュラムを考えてもらうなど、きちんとした技術を身につけよう、という熱量の高い講師が多い。

I Tと派遣の融合サービスも

本誌：人材+ICT提供サービスを開始されましたが、どういうものですか？

堀尾：我々は人材を送り出すのが使命だったが、それに何か付加価値を付けたい。人材は無限に生み出せるものではない。昨年と今年、中途と新卒合わせて1,400～1,500名を採用するが、今後もさらに増えていくかという点、学生の母数もあるので難しい。そこで会社がどう成長していくかという点、まだ業界が解決していない人手不足に対して、これまで3人でやっていた事を1.5人で済むようなサービスをしていく。そのためAIに特化したIT事業部

や、建設・プラント向けロボットを作っているグループ会社と一緒に、お客様のニーズにあったオーダーメイドの人材を提供していく。

本誌：オーダーメイドというのは？

堀尾：昨年、ICT推進事業部を作った。ゼネコンやプラント業界のお客様の次のソリューションを、人材とプラスαで何が出来るかを探して、対応する部隊だ。グループで連携して、お客様の課題に対して人材とソフトウェアを一緒にしたソリューションを提供する。例えば、3D計測データの点群処理ソフト「Galaxy-eye」を活用した配管設計・図面提供サービスでは、点群データを扱う人材不足に対応して人材派遣を組み合わせた。これは3社で協業しているもので、コロナ禍において追い風になっている。現場に行かなくてもプラント自体をデジタル化することで、例えば原子力発電構内では、なかなか入れない施設でもパソコン上でプラント設備が把握でき干渉チェック、工事シミュレーション、現場調査もおこなえる点は業務効率改善できる。VRゴーグルを着用することで現場見学を体験でき新人研修にも活用できるのも良いところだ。設計は2Dから3D化していくので、それに対応した人材を教育して送り出していく。また現場での点群計測サービス、点群処理、モデリング、3DCAD設計及び施工管理まで一貫したサービスをも提供する。その中身はお客様個別の仕様にしなければならないのでその意味でもオーダーメイドとなる。

本誌：M&Aについては？

堀尾：具体的に動いているのもあるので、設計やプラント工事関連を会社を買収していく考えだ。

本誌：請負の仕事を増やしていく？

堀尾：我々は施工管理の人間を派遣するのがメインだ。何も知らない人がいきなり施工管理はできないので、それを座学で教えて現場に行かせているのだが、現場との乖離はある。そのギャップをどれだけ埋めて、より具体的なイメージを持って現場にいけるようにするか。我々は工事現場を持っていないので、工事関連領域の会社をグループとして迎えて活用していきたい。そこで人材教育の場を増やしていくとともに、外から還ってくる人の行き先を確保するようにしたい。

本誌：ありがとうございました。