

課題解決の現場から

日本メックス株式会社様

業種:建設・ビル管理業

従業員数:300人以上3000人未満

テーマ:人材育成

他社と交流できる研修で
顧客拡大に必要な視野を培う

さまざまな課題の解決に、JMA のサービスを活用して挑む企業の姿をご紹介します本シリーズ。今回は、今後の事業拡大を目指すため、人材育成から取り組む日本メックス様で、研修への考え方をうかがいました。

日本メックス



課題・背景

特定顧客への依存から脱却するため
異業種交流で視野を広げたい

——日本メックス様の事業の現状と、それに伴う人材の課題はどのようなものですか？

NTT のグループ企業である日本メックスは、長年にわたり、NTT の所有する建物を中心に改修工事や管理を請け負うことで業績を重ねてきました。しかし近年は、NTT グループが通信サービスから IT ソリューションへと事業変容したことに伴う事業拡大、さらには働き方改革、事業の担い手不足などもあり、環境の変化に対応する重要性が認識されてきました。

人材育成については、社内でも、技術系の研修を中心に約 70 の社内研修コースを設けています。ただ、受講生は基本的に社員のみであり、新しい発想が生まれにくいのは弱点。これまでのように、「一定の顧客の要望に対し、着実に業務を遂行する」というビジネスであればそれほど問題はないのですが、新しいお客様や事業領域の開拓を目指すのであればそれではいけません。やはり業界の異なるいろいろな方と話し、考え方を聞くことが重要と考え、異業種交流をしながら学べるプログラムを探すことになりました。

なお、当社の社員は 8 割が技術者。建設と維持管理



日本メックス株式会社
採用育成部長
一級建築士・認定ファシリティマネジャー
久保田歌野様

の「技術」は社内でも十分継承され、現場の運用には十分な力があるのですが、組織レベルのマネジメントとなると苦手な人も多いのが実情です。「外部の人と交流できる研修プログラム」は、こうした課題に向けて経験を積むためにも重要だと考えていました。

打ち手

他社と事業企画を競う研修に挑戦
不安要素は事前研修でフォロー

——選んだプログラムと手応えをお聞かせください。

2010 年代には、当時 JMA で実施していた洋上研修に社員を派遣。他社の同様のプログラムと比べても研修部分の密度が高く、船室で他社の人と共同生活しつつ交流する経験が「大きな刺激となった」と参加者からも好評でした。ところがコロナ禍の影響で洋上研修は廃止に。その後、類似の研修がないかと相談してご提案を受けたのが『他流試合型ワークショップ』です。

『他流試合型ワークショップ』は、参加社同士で他社の新規事業を考え、提案することを中心とした研修です。それだけに、長年「やるべきことが決まっていて、それを真摯に着実にこなす」ことをよしとしてきた当社の社員にこなせるのかという懸念はありました。それでも、「まずはやってみなければわからない。3 年程度は挑戦してみよう」と決め、管理職登用前の 5 名を選抜、派遣することになったのです。JMA さんにはこうした当社の事情もよく理解していただき、2 年目からは「事前研修」として、事業研究のための代表的な分析手法をレクチャーしていただいたり、前年の経験者に経験談を話してもらうなど、参加者の不安を取り除くフォローもしていただきました。

結果として、財務や経営、またプレゼンテーション力など、当社の通常業務の中ではなかなか得ることができない多くの刺激を他社の参加者からいただくことができたと感じています。

その後、「他流試合型ワークショップ」への参加は終了しましたが、JMA の異業種交流型研修は、内容的にも充実し、それだけに他社からも意識の高い参加者が多く集まるのを感じており、もし合う内容のプログラムがあればぜひまた参加を検討したいと考えています。

JMA のよいところ

研修実施に至らないような悩みにも
寄り添って一緒に考えてくれる存在

——JMA に対する印象はいかがでしょうか。

研修をお願いするなら、当社の仕事の内容や社員の気質を分かってくださっているところをお願いしたくなるものです。その点 JMA さんは、当社のことをとてもよく理解し、相談に乗ってくださるのがとてもよいと思っています。『他流試合型ワークショップ』のときにも、他社からの参加者のことやレベル感のことなど、さまざまな問いに対応してくださいました。

また、プログラムの内容に限らず、「こういうことで悩んでいる」という相談についても、しっかりお答えいただけるので助かっています。実のところ、相談はしたがその研修を JMA さんをお願いしなかったということもありますが、そのような、研修として成立するかどうかもわからない悩みにも、寄り添って一緒に考えて下さることがありがたく、今では、何か悩みがあったとき最初に思い出す存在になっています。

『他流試合型ワークショップ』とは

https://school.jma.or.jp/products/detail.php?product_id=150845

成果と今後

「変えていく」意識を
持った社員を
自社の中から増やす
育成を目指す

——人材育成に関する今後の
思いをお聞かせください。

昨年、社長が全国の支店を回って社員と語り合う「対話会」を行ったのですが、その中で多く聞かれたのが「管理職のマネジメント力が足りない」という声でした。そこで、管理職全体の底上げのために設けたのが、管理職 4 年目以降の方全員に「学び直し」をしてもらう社内研修です。同時に JMA の「部長のためのマネジメント能力開発コース」「管理能力開発コース」にも社員を派遣して、他社と交流して視野を広げながらマネジメント能力を養う育成も行っています。

当社にはキャリア採用者も多く、彼らの豊富な経験と人脈が事業を支えてきました。しかし、今後の事業拡大のためには、自社で育った人たちが「変えていく」という意識を持つ必要があります。そして、そういう人たちをたくさん揃えておかねばならないと思っています。

現在、JMA の異業種交流型研修を経験した人たちが課長になり始めています。その成長を「研修の成果だ」と結論付けるのは難しいですが、そうやって少しずつ意識が変わり。変化に前向きになってくれる方たちが増えていくことに意義があると信じています。



日本メックス株式会社
経営企画部 広報室長
坂口好明様

1 社あたり 5 人でチームを組んで参加し、業種の異なる他社のチームと互いの事業を研究・提案し合う 2 泊 3 日の研修。途中、他社の参加者とディスカッションを行うパートもあり、切磋琢磨して競い合う経験ができる。

日本メックス株式会社とは

建物価値を最大化する3サービスを ワンストップで提供



日本メックスは、建物の維持管理と工事のプロフェッショナル。建設からその後の維持管理まで、建築物のライフサイクルの中で相互に関連した3つのサービスをワンストップで提供し、建物の資産価値を最大化。地球環境対応を含めた施設のサステナビリティについても実現しています。

1 維持管理
点検データを一元管理し、効率のよい管理を実現。

2 LC コンサル（ライフサイクルコンサルティング）
現地調査、分析、診断をもとに、中長期整備計画の策定等を提案。

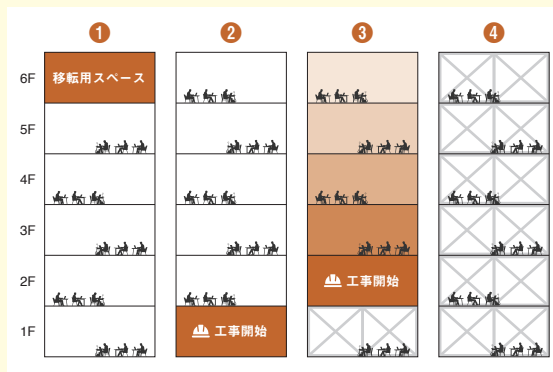
3 工事
維持管理も含め全体のコストを考慮したリニューアル工事。

TOPIC 1

建物利用を中断しない 「居たまま工事」



建物内で通常の営業やサービスを継続したまま改修を実施。業務への影響はもちろん、引越等の費用、工期など大幅なコスト削減が可能です。



耐震工事のモデル。移転用フロアを確保し、建物内で1フロアずつ移転して工事を行う

TOPIC 2

インフラメンテナンス大賞 経済産業省「優秀賞」受賞



JAXA 本社・調布航空宇宙センターの管理体制構築プロジェクトで、システム開発、メーターの自動検針化など独自の DX 技術を導入し、スマート保全の実現に貢献。2025 年 1 月、JAXA 施設部、富士電機株式会社と 3 者連名で受賞しました。

詳しくは

<https://www.meccs.co.jp>



発行元

一般社団法人 日本能率協会

〒105-8522

東京都区芝公園 3-1-22

TEL : 03-3434-1601

URL : <https://www.jma.or.jp>

JMA MANAGEMENT の
ライブラリはこちら！



2026.02