

# KIRAMEKI

vol. 57 Winter 2025

一般社団法人 北海道空調衛生工事業協会

<http://www.doukuei.or.jp>

*The beginning of a new year*

# 第26回 全道会議

## はじめに

（一社）北海道空調衛生工事業協会は、令和7年8月29日（金）帯広市ホテル日航ノースランド帯広において全道から75名の会員が参加して、第26回全道会議を開催しました。

全道会議は、全道の7支部を持ち回りで開催しており、昨年の道南支部函館市での開催からは、4巡目に入り歴史を感じるような会になってきました。

また、今回は帯広空調衛生工事業協会50周年記念祝賀会も同じ会場で全道会議の後に開催されました。

## 全道会議

冒頭、池田会長が挨拶に立ち、最近の建設業は「大型物件の建設、猛暑に対する冷房設置増で建築需要は活況であるが、少子化と働き方改革の影響もあり人材不足が顕著である」と状況を示し、「入職者の獲得競争に向け、業界をアピールする必要があり、その活動のため会員が結束を固めるきっかけに全道会議を行う」

と開催意義を述べました。

その後、北海道建設部建築局建築整備課設備・環境担当課長横山守様から「北海道の最近の営繕行政について」説明があり、建築局の営繕業務の取り組みや発注状況・実績などの紹介がありました。

続いて、事例発表として道空衛の3支部より「人材確保の取り組みについて」と題し、道北支部からは猪股支部長、道南支部は斎藤支部長、釧根支部は亀岡支部長が発表しました。高校生のインターンシップや新入社員の採用活動、外国人雇用者について、それぞれ興味深い報告がありました。

そして、休憩を挟んだ後は、地元の大樹町でロケット射場を運営するSPACE ECOTAN(株)代表取締役社長兼CEO小田切義憲様から「北海道、その先は宇宙が切り拓く」と題して、宇宙衛星を打ち上げるロケット射場について、大樹町の地理的な優位性や必要な施設整備など、わかりやすく興味深い講演をしていただきました。

## 懇談会

全道会議終了後に開催された懇親会は、帯広空調衛生工事業協会50周年記念祝賀会との合同開催となりました。ご来賓の北海道建設部建築局建築整備課設備・環境担当課長横山守様と帯広建設業協会会長萩原一利様にご挨拶をいただき、歓迎挨拶を兼ねて（一社）北海道空調衛生工事業協会里中副会長の乾杯で懇談会に入りました。

中締めは今回の第27回全道会議の開催地を代表して道北空調衛生工事業協会上川支部猪股支部長の乾杯で盛会のうちにお開きとなりました。

池田会長



SPACE ECOTAN株式会社  
代表取締役社長兼CEO  
小田切様



# 新 入 社 員 研 修 を 終 え て



令和7年9月2日(火)に令和7年度新入社員研修会が開かれ、社会人としての自覚と資質向上を目指し、ビルメンテナンス会館(札幌市中央区北3西17)において研修に取り組みました。



SSKファシリティーズ株式会社 遠藤 陽奈

今回の新入社員研修会で、私は様々な学びを得ることができました。その様々な学びの中で特に心に残ったのが、実際にやった電話対応と午前中に出てきたこのイラストはどの様なことを伝えたいのかを皆で考えた講習です。

まず午前中の講義では、ただ話を聞いているだけではなく受講者と講師がコミュニケーションを取りながら、それを講習の内容に繋げていく。というのが凄くいいなと感じました。また、このイラストはどんな事を伝えたいのかという質問に対し、人によって答えが全然違ったり似ていたり、聞いていて凄く面白いなと思いました。今まで私は会社には学校と同じで自分とは違う様々なタイプの人がいる中でどのように人と接していくのが正解なのかが全く分からず悩むことが多かったですが、今回の講習で4つのタイプの人がいるというお話や協調性を生かしてコミュニケーションをとることも大事という話を聞いて、このタイプの方にはこう接していこう、協調性もこれからは意識してみようという講習の内容を意識して今後の会社の方々との接し方を考えた方が軽くなり頑張れそうだなと思うことができました。

次に午後の講習では電話対応や言葉遣い等について学ぶことができました。電話対応自体私はそこまで嫌だなどとは感じないのですが、緊張は凄くしてしまいます。何故なのかをよく考えたときにつながっていたのはやっぱり言葉遣いでした。言葉遣いが正しくできているかどうか不安になるので電話対応や対面での会話が緊張してしまうんだなと気づくことができました。ですが今回の講習で、もちろん言葉遣いも大事ですがそれよりも身だしなみや表情、態度が自分の第一印象に一番繋がるということがわかり、少し安心しました。また、敬語も最低限これは覚えようという表が載ったテキストも貰え、これを参考に正しい言葉遣いに慣れていきたいなと思いました。電話対応を実際にやってみる実技講習では、相手には自分の声ってこんな風に聞こえているのだとなかなか体験できないこともでき、もっともっと相手が聞き取りやすい話し方を気に掛ける意識も高めることができました。

私はこれらの学びを今回の講習で得ることができとても良かったなと思いました。そしてこの学んだ事をこれから生かせるよう頑張りたいです。



池田煖房工業株式会社 植松 聡明

本日はお忙しい中、新入社員研修会を開いてくださり誠にありがとうございます。

今回の研修について、午前にはお金の管理や契約の基礎知識、仕事に向き合う心構えをご指導いただき感謝いたします。午後からは接遇、対応のマナーをご教授いただきました。お金の管理につきましては保険や貯金、積み立て投資の大切さを知るとともにリボ払いや通信販売の危険性を認識することができました。楽しく働くためのヒントとして仕事をする上の基本30という資料をいただきました。中には納得のいくものもあれば現代においては言い過ぎなのではないかと思う内容もあり、絶対の決まりを作るのではなく臨機応変に対応することが大切だと思いました。

接遇、対応マナー講座では午後すべての時間を使ってお話していただきました。人間の第一印象は見た目が55%を占めるということで身だしなみの大切さを知り、今後仕事以外のところにも生かせると思いました。正しい敬語は想像しているよりも難しく、瞬間的に口にするには一筋縄ではいきません。普段から意識し実践することで、やっと自分のものにし使いこなせるようになると思います。電話の応対時にはクッション言葉やNL法を用いることで相手に好印象を与えると同時に、簡潔かつ丁寧に物事を伝えることが出来るということでした。一番印象に残っているものが26名全員が電話の応対を録音され、スピーカーで流されるという地獄みたいな時間です。褒められることもあればダメ出しを食らうこともあり、最初は皆緊張している様子でしたが、時間がたつにつれ緊張もほぐれ楽しくできていた印象があります。

今回全体を通して仕事のテクニックを学びました。とても有意義な時間を過ごせました。ありがとうございました。

# データで読み解く 中小建設会社の人手不足・賃上げの実態

建設業界では人手不足、特に設備工などの職人不足が深刻です。従業員の退職などを原因とした人手不足倒産も増加する中、人手不足は経営課題と言えます。クラフトバンク株式会社（東京都中央区、以下、当社）が運営するクラフトバンク総研は2025年8月に全国の中小建設会社（社員数5～100名、以下、本調査）に大規模な調査を行いました。本記事では「現場の職人にどこまで賃上げが広がっているか」など、その調査結果のポイントをお伝えします。



## クラフトバンク総研 所長 高木 健次 Kenji Takagi

京都大学卒。認定事業再生士。事業再生ファンドで計12年にわたり建設・製造業の再建に従事。2019年、建設業界をデータで研究する「クラフトバンク総研」を立ち上げ所長に就任。著書に「建設ビジネス」。TVの報道番組の監修・解説のほか、全国のゼネコン安全大会等での講師を務める。

### 調査概要

- 調査対象…社員数5～100名の法人かつ職人を正社員として雇用する企業
- 有効回答数…1659件
- 経営者（n＝601）、職人（n＝541）事務員（n＝517）
- 前記のうち北海道の回答は73件、設備会社は346件

### 人手不足、人材採用

68％が「人手不足で仕事を断ることがある」と回答。人手不足が事業成長のボトルネックとなっている。

人材採用面では「応募がない」（33％）、「採用活動をしていない」（22％）といった回答が目立ち、特に小規模企業で採用活動の停滞が顕著。また、離職対策に関しては「何もしていない・不明」（43％）の回答も多く、人手不足対策が進んでいない。一方で業績好調な企業を中心に15％の会社は「採用は順調」と回答。

全国的にハローワーク経由の転職は減少傾向にあるにも関わらず、67％がハローワークに求人をを出している。Indeed、マイナビなどの民間人材サービスの活用が進んでいない。

### 賃上げ

2024年調査と比較して「賃金が上がった」と回答した割合は32％と全体で増加。

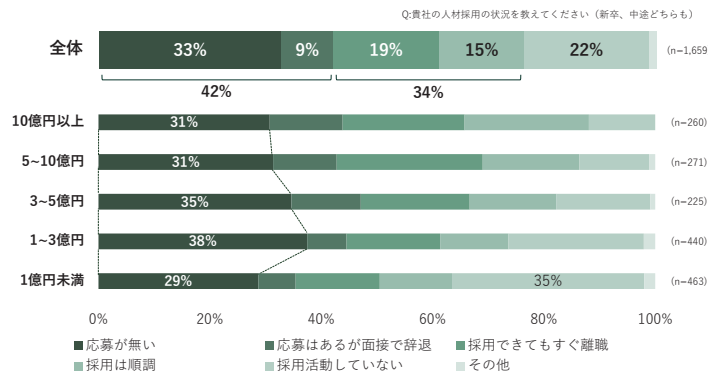
一方で、賃上げは経営者層から先行しており、職人など現場職との間で賃上げの広がりが見られる。中でも職人は未だに29％が日給制と回答。

また、「協力会社会に加盟している」会社も業績は拡大傾向にあります。

人手不足で仕事を断る企業が多いにもかかわらず、離職対策は「何もしていない・不明」の回答が最多でした。人材採用に関しては設備工などの建設職人（技能者）は有料人材紹介が職業安定法で制限されているため、工事会社は他産業以上に人材採用のための情報発信が不可欠です。しかし、本調査ではホームページさえ無い会社が目立ちました。

## 【人材の採用状況】

「採用できない」（42％）が「採用できている」（34％）を上回り、採用活動に苦戦。採用活動していない企業も22％にのぼる。特に、小規模事業者ほど「採用活動していない」傾向が顕著。



### 業績

業績は年商規模に比例して拡大しており、年商1億円未満の会社では縮小傾向が強い。

経営者の49％が「発注単価は上がった」と回答。しかし、年商規模が小さいほど単価は上がりにくい傾向にある。

稼働状況について聞くと年商規模が小さい会社ほど「1年中忙しい」の回答が減り、年商規模の大きな会社ほど「1年中忙しい」の回答が増える。

小規模の会社では業績面での厳しさが際立つ一方、デジタル化や新規取引先拡大、新規エリア開拓に取り組む企業では改善の兆しも見られた。

### 北海道、設備工事会社の回答の傾向

北海道の会社は「業績拡大」と答える会社が全国で最も多い。東北、中四国地域の会社の方が業績拡大と答える企業が少ない。

設備工事会社は「業績拡大」と答える会社が土木、職別工事会社（足場、左官など）よりも若干多い。

### 総括

国土交通省などの調査はスーパーゼネコンを始めとする大手企業のデータを含むため、地域の中小建設会社の実態を必ずしも反映しているとは言えない場合もありました。そこで、当社では2023年より中小建設会社に特化した独自調査を行っています。

2025年の本調査データから明らかになったこととして「年商1億円未満の

の前向きな活動に時間を割くことができません。建設業就業者の5人に1人が事務員ですから、建設業にとって事務の効率化は経営に大きな影響を与えます。

小規模であっても新規取引先拡大、人材採用のための情報発信、デジタル化などに意欲的に取り組んでいる企業の業績は拡大傾向にあります。平たく言えば「やる気のある会社」が今、成長しており、業界の変化に乗り遅れた会社から人材が去り、淘汰が進んでいるのです。経営者の世代交代も進み、業界未経験の若手経営者や女性経営者が業績を伸ばす事例も増えています。

最近ではM&A（会社の合併、買収）も活発化し、「人が採れないなら会社ごと買う」「規模が小さいままでは生き残れないので大手に買ってもらう」ことも広がっています。

業界の変化に乗り遅れず、変化を味方につけること、これが調査結果から分かることと言えるのではないのでしょうか。

## クラフトバンク 会社概要

内装工事会社発の建設DXのスタートアップ。全国34都道府県で開催する「職人酒場®」を運営。2021年9月以降、工事会社への経営管理システム「クラフトバンクオフィス」を開発・運営。日本が世界に誇る建設職人の生産性向上に取り組む。北海道内では北海道銀行と提携し、事業展開。

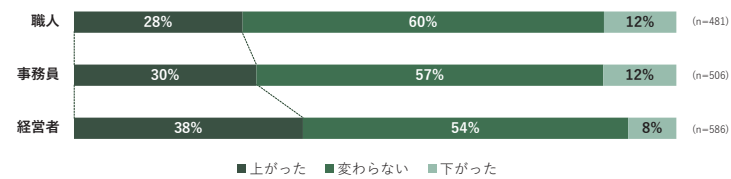
## 【職種別の賃金の状況】

2024年と比較して「賃金が上がった」と回答した割合は全体的に増加傾向。一方で、経営者から先行して上がる傾向が見られ、事務職・職人層との間で賃上げの広がりには差が生じている。

Q:あなた自身の給与・賞与は昨年、一昨年と比較して上がりましたか？  
「賃金について答えたくない」除く総数を集計



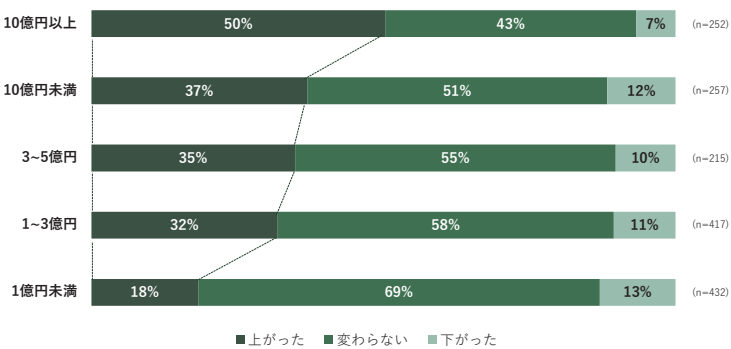
## 2025年職種別



## 【年商別の賃金の状況】

賃上げの状況は企業規模に比例し、年商1億円未満の企業では「賃金が上がった」と回答した割合が18％にとどまった。小規模事業者には賃上げが十分に広がっていない実態が明らかに。

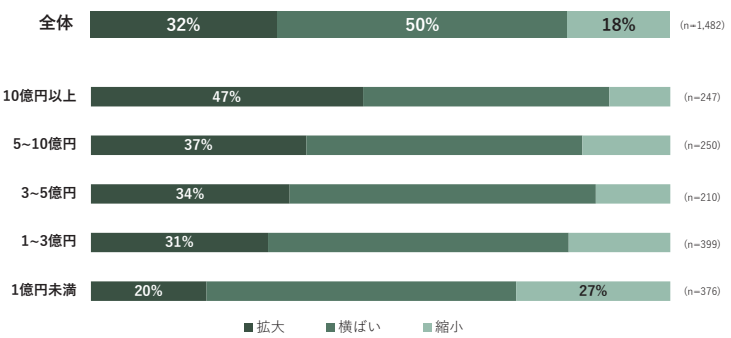
Q:あなた自身の給与・賞与は昨年、一昨年と比較して上がりましたか？  
「賃金について答えたくない」除く総数を集計



## 【業績の状況】

業績は年商に比例して拡大している。年商1億円未満の企業では業績が縮小した割合が拡大企業を上回り、小規模事業者の業績面の厳しさが際立つ。

Q:貴社の直近3年間の業績について教えてください。  
「分からない」除く総数を集計



# ラベンダーの柱 なかふらの学園



多目的ホール

玄関ホール吹抜



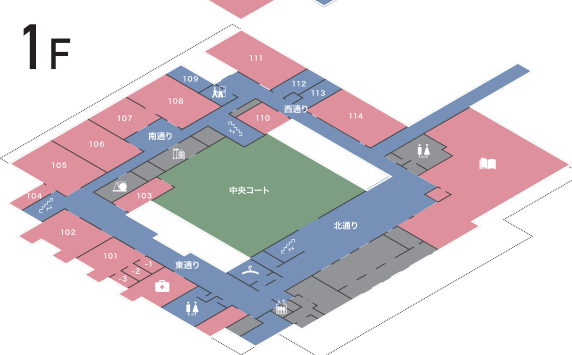
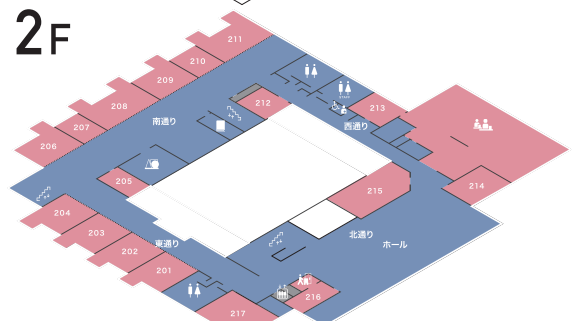
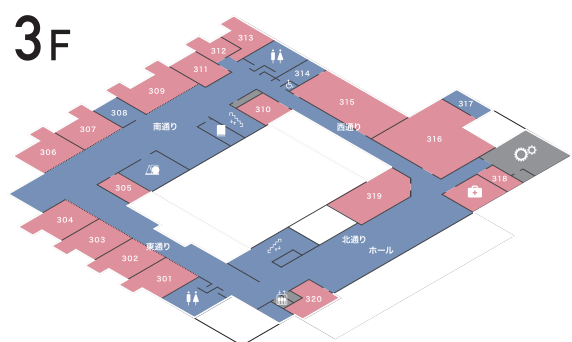
校務センター



教育支援センター



株式会社柴滝建築設計事務所 ソリューション室 課長 神原 弘



全熱交換型換気扇による個別対応室

アースチューブ給気+各所排気ファンによる換気エリア  
(多目的スペース、廊下、ホール一体化して検討)

アースチューブ給気+排気ファンによる第1種換気エリア  
(プレイコート)

寒冷地での換気は室内温熱環境に大きく影響するため、排気熱を再利用する全熱交換システムや地中熱を利用した全館給気を採用し、外気との温度差を緩和する熱負荷の低減を図っている。これにより、冬季の暖房負荷を大幅に抑制し、年間を通じて安定した室内環境を維持する計画である。

## 空調換気計画

厳しい気候条件(夏季は30℃超、冬季は氷点下16℃以下)でも、児童生徒が「見て、触れて、体感する」エネルギー・暮らし・教育の場を実現している。それは「ゼロカーボンシティなかふらの」の姿勢を次世代へとつなぎ、理念を設備仕様・環境性能・学習環境へ反映し、そのうえで、子どもたちが持続可能な社会の創り手として成長できる「学びの器」を実現する建築の新たな在り方を示すものである。

給湯システムなど、省エネルギーを目的とした機器選定を行った。これらの総合的取組により、新校舎は「ZEB Ready」として、道内の義務教育段階の学校で初めて認証を取得している。

さらに、地域の自然条件や教育活動との調和を意識し、建物そのものが環境学習の教材となるよう設計している。当初からZEBを意識したわけではなく、寒冷地にふさわしい快適性と環境性能を追求した結果、自然とZEB Ready基準を満たす建築となった。児童生徒が日常的に建物や設備の仕組みを観察し、エネルギーの働きや自然との関係を体感できるよう、空間配置や窓・吹出口の設計にも工夫を加えている。さらに、学習活動と連動させることで、エネルギー効率と環境理解の両立を図る場としても機能している。

## エネルギーという課題

教育施設におけるエネルギー消費の多くは空調および照明が占める。特に寒冷地では空調の中でも暖房負荷が大きく、建築計画段階から外皮性能の強化と熱源システムの高効率化が不可欠である。

本校舎では、高性能断熱材および高断熱サッシの採用により外皮性能を向上させるとともに、高効率空調機器や地中熱利用ヒートポンプシステムを導入した。また、全熱交換器による換気熱回収、在室検知機能付LED照明、ヒートポンプ給湯システムなど、省エネルギーを目的とした機器選定を行った。これらの総合的取組により、新校舎は「ZEB Ready」として、道内の義務教育段階の学校で初めて認証を取得している。

## 基本理念と設計の3本柱

40年ぶりの新校舎であり、同時に50年先の学びを見据えた本計画では、設計初期段階から明確な3つの柱が掲げられた。

### 1. 学びと環境の共生

自然エネルギーを最大限に活用し、環境負荷を低減するとともに、快適で健やかな学習環境を実現する。建築と設備の一体的な設計により、省エネルギーと快適性の両立を図る。

### 2. 高い可変性と拡張性

将来の教育課程の変化や児童生徒数の変動に柔軟に対応できるよう、空間構成をフレキシブルに計画。可動間仕切りや多目的エリアを組み合わせ、教育活動の多様化に対応する。

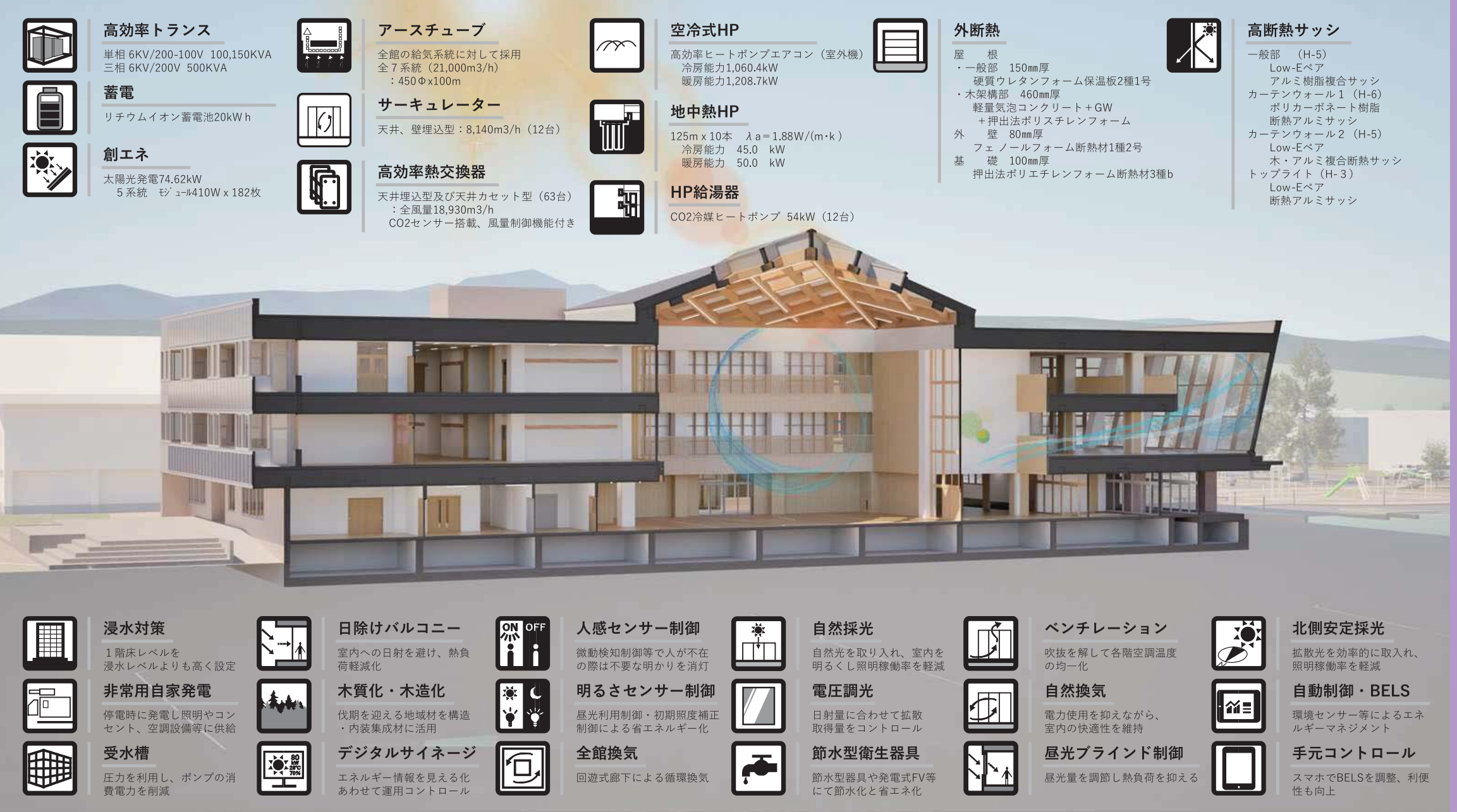
### 3. 誰ひとり取り残さない教育

多様な個性や特性をもつすべての子どもたちが安心して学び、自己肯定感を育むことができるよう、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れたインクルーシブな教育環境を整備。

## はじめに

町内の小中学校の老朽化は、地域にとって喫緊の課題であった。約40年間にわたり大規模な改修が行われなかった校舎は、「古い」「暗い」「暑い」「寒い」といった環境上の問題を抱え、教育環境の質的低下が懸念されていた。子どもたちは日常的にその空間で学びを続けていたが、教職員や保護者、さらには議会からも改善を求める声が高まっていた。

この課題に対し、町はPTAや地域住民、学校関係者との協議を重ね、町内の小学校と中学校を統合し、旧中学校敷地内に新たな9年制義務教育学校を建設する方針を決定した。2025年度の開校を目指し、地域一体となった協議と合意形成のもとで、教育の質と環境性能の両立を目指すプロジェクトが推進されている。



3F

2F

1F

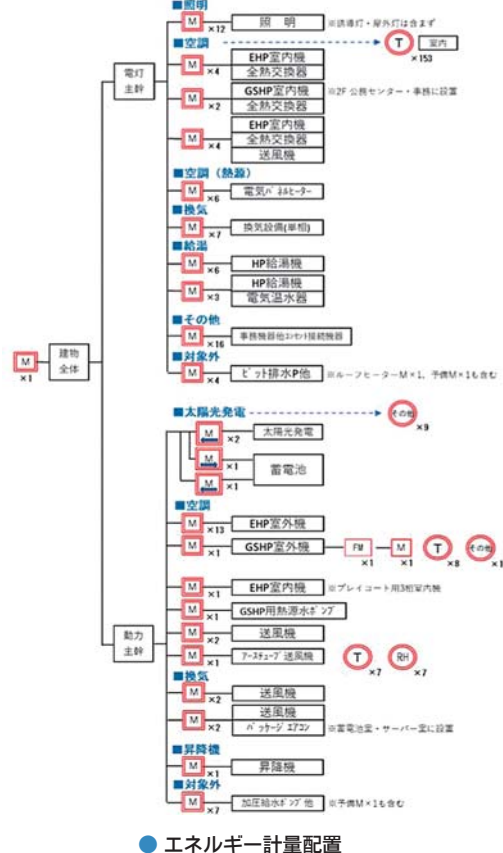
RE

太陽光発電により執務室照明の一部に電力を供給しつつ、災害発生時に備えた蓄電池への充電を行う。通常時は蓄電池の充電および建物内への電力供給でピークシフトに寄与する。さらに、地域の避難所としての機能を想定し、災害時に必要な照明や情報機器へ電力を優先供給できるよう運用設計を行っている。災害時に備え、常時50%の残容量を確保し、最低限必要な電力を確保する運用としている。

## BELSビル管理システム

エネルギー使用状況を単なる記録ではなく、運用と連携させる仕組みを構築した。本校舎で採用された「中央監視システム」は、従来の中央制御をクラウド化により利便性と拡張性を高めている。メーカーや工種ごとの端末制限を排し、室・階・ゾーン・各室単位での一斉監視と操作をリアルタイムで行うことが可能となった。

さらに、Aリアルゴリズムによる自動制御やAPI出力との連携により、今後の新ツールとの接続も柔軟に対応できるものとなる。これにより、運用ニーズの反映が容易になる。さらに単一建物にとどまらず複数施設を統合管理できる仕組みが整い、建物毎のエネルギー巡視や地域全体での最適運用へと発展可能な基盤となる。



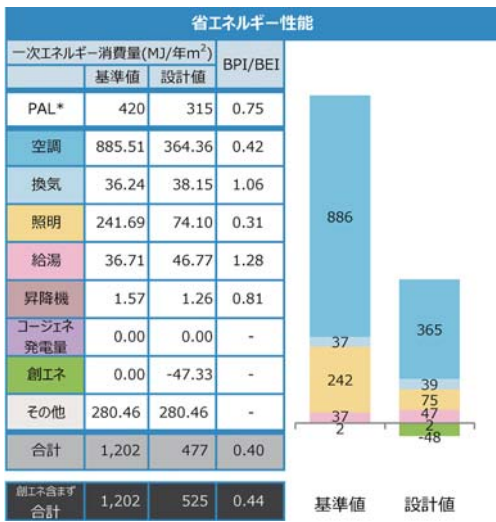
● エネルギー計量配置

## BELS評価

現行のエネルギー計算や設計指針では、空調と照明に大きな比重が置かれている。一方で、寒冷地特有の換気や給湯における熱損失や効率低下、デフロスト対応は顕著で、難易度を高めている。外気温が極端に低下する状況では、法規制・設計指針・快適性のバランスを取る高度な工夫が必要となる。

未評価技術も多く、アースチューブによる給気熱負荷低減、排気制御を組み合わせた第1種換気方式、ヒートポンプ室外機への地中熱直接供給など、今後の検証・普及が期待される要素技術が挙げられる。

法規や数値指標では評価できない、工夫や設備の組合せによる運用は、地域特性に適応する柔軟性や可能性、高度な環境対応力を十分に示しており、今後の支援ツールや評価指標整備においても重要な示唆となる。



### 外断熱

屋根  
・一般部 150mm厚  
硬質ウレタンフォーム保温板2種1号  
・木架構部 460mm厚  
軽量気泡コンクリート+GW  
+押出法ポリスチレンフォーム  
外壁 80mm厚  
フェノールフォーム断熱材1種2号  
基礎 100mm厚  
押出法ポリエチレンフォーム断熱材3種b



### 高断熱サッシ

一般部 (H-5)  
Low-Eペア  
アルミ樹脂複合サッシ  
カーテンウォール1 (H-6)  
ポリカーボネート樹脂  
断熱アルミサッシ  
カーテンウォール2 (H-5)  
Low-Eペア  
木・アルミ複合断熱サッシ  
トップライト (H-3)  
Low-Eペア  
断熱アルミサッシ



### 空冷式HP

高効率ヒートポンプエアコン (室外機)  
冷房能力1,060.4kW  
暖房能力1,208.7kW



### 地中熱HP

125m x 10本 λa=1.88W/(m・k)  
冷房能力 45.0 kW  
暖房能力 50.0 kW



### HP給湯器

CO2冷媒ヒートポンプ 54kW (12台)



### 高効率トランス

単相 6KV/200-100V 100,150KVA  
三相 6KV/200V 500KVA



### 蓄電

リチウムイオン蓄電池20kW h



### 創エネ

太陽光発電74.62kW  
5系統 モジュール410W x 182枚



### 高効率熱交換器

天井埋込型及び天井カセット型 (63台)  
：全風量18,930m3/h  
CO2センサー搭載、風量制御機能付き



### 浸水対策

1階床レベルを  
浸水レベルよりも高く設定



### 非常用自家発電

停電時に発電し照明やコン  
セント、空調設備等に供給



### 受水槽

圧力を利用し、ポンプの消費電力を削減



### デジタルサイネージ

エネルギー情報を見える化  
あわせて運用コントロール



### 日除けバルコニー

室内への日射を避け、熱負  
荷軽減化



### 木質化・木造化

伐期を迎える地域材を構造  
・内装集成材に活用



### 人感センサー制御

微動検知制御等で人が不在  
の際は不要な明かりを消灯



### 明るさセンサー制御

昼光利用制御・初期照度補正  
制御による省エネルギー化



### 自然採光

自然光を取り入れ、室内を  
明るくし照明稼働率を軽減



### 電圧調光

日射量に合わせて拡散  
取得量をコントロール



### 節水型衛生器具

節水型器具や発電式FV等  
にて節水化と省エネ化



### 自然換気

電力使用を抑えながら、  
室内の快適性を維持



### 昼光ブラインド制御

昼光量を調節し熱負荷を抑える



### 北側安定採光

拡散光を効率的に取入れ、  
照明稼働率を軽減



### 自動制御・BELS

環境センサー等によるエネ  
ルギーマネジメント



### 手元コントロール

スマホでBELSを調整、利便  
性も向上





# 「新卒採用の新常識」

株式会社エッセンシャル代表取締役 泉山 翼 査

## 初任給見直し・社員対話・インターン・成長支援の4本柱

近年の新卒採用市場では、学生の就職活動開始時期が大幅に前倒しとなり、2025年9月時点で27卒学生の約4割がすでに本選考に進んでいるといわれています。企業側も半数が年内に内定を出す予定であり、採用活動のスピードが例年以上に加速しています。

こうした動きは、北海道にも確実に波及しています。かつては「年度明けに説明会」「春に面接」といった流れが一般的でしたが、今後はそれでは人材を確保できない時代になっていくでしょう。

本稿では、最新の学生意識調査をもとに、今まさに見直すべき「新卒採用の4つのポイント」を整理してお伝えします。

### ① 初任給の見直しは避けて通れない

まず注目すべきは「給与」です。  
物価上昇が続く中、学生の生活費・下宿費も上昇し、給与水準への注目度はかつてないほど高まっています。実際、全国平均での初任給引き上げ率は過去10年で最高水準を更新。北海道でも、これまで地

域相場より低めに設定していた企業が見直しを進めるケースが増えています。

とはいえ、やみくもに金額を上げるのではなく、「競合他社の提示額を把握した上での戦略的設定」が重要です。

たとえば、同業他社が22万円台で提示している中、自社が20万円前後のままであれば、応募段階で「選択肢から外れる」リスクが高まります。逆に、1〜2万円高く設定するだけで、学生の第一印象が大きく変わることもあります。

また、初任給だけでなく「年収モデル」「賞与支給実績」「資格手当」などを明示することも効果的です。特に設備業界では資格取得の有無が収入に直結するため、「宅建士手当 月2万円」「施工管理技士資格取得支援あり」といった具体的な数値・制度は応募を後押しする要素になります。

### ② 選考フローに「先輩社員との対話」を

マイナビの調査によると、「社会に出て働くイメージ」  
「思っていたより大変」と感じて離脱されるケースも少なくありません。  
まずは「業界理解」「社会人意識の醸成」を目的とした導入型インターンから始め、徐々に「業務体

ジを持てている学生」の約8割以上は働く意欲も高く、そのきっかけの多くが「先輩社員との対話」だったという結果が出ています。  
つまり、学生は「仕事内容そのもの」よりも、「どんな人と働くのか」に強く関心を持っています。にもかかわらず、学生が最も理解できていない企業情報は「社内の人間関係に関する情報」だというデータもあります。  
採用の現場では、選考プロセスに「若手社員との座談会」や「先輩同行」を取り入れる企業が増えていきます。これにより学生は「入社後のリアル」を具体的にイメージしやすくなり、不安が期待へと変わります。

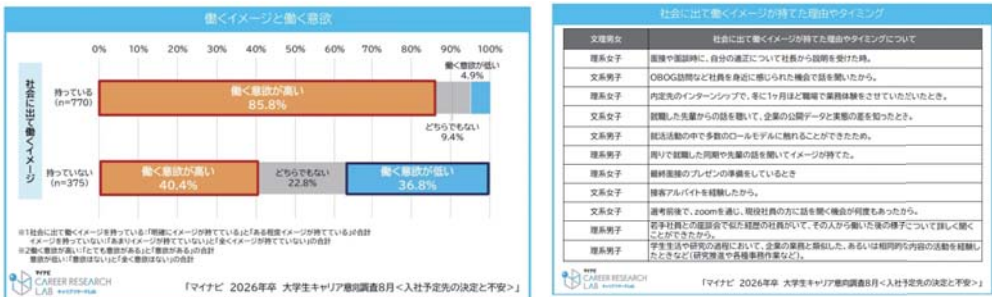
たとえば、オンラインでのOBOG訪問や、施工現場を見学しながら社員が自身のキャリアを語る場を設けるのも効果的です。学生からは「実際に働く人の話を聞けて安心した」という声が多く、内定後の辞退率を下げる要因にもなります。

### ③ インターシップは「諸刃の剣」

インターシップは採用ブランディングに欠かせない一方で、扱い方を誤ると逆効果になるリスクがあります。  
マイナビの最新調査によれば、約8割の学生が「インターンを通じて働くことに前向きになった」と回答する一方、「厳しさやマイナスな部分も知リたかった」という声も多く挙がっています。  
ここから言えるのは、インターンは学生の意識を「上げ下げもする」影響力を持つということです。特に設備業界のように現場作業が伴う職種では、最初から「本番ながら」の体験をさせてしまつと

#### 2026年卒大学生キャリア意向調査8月＜学生の働くイメージと不安＞

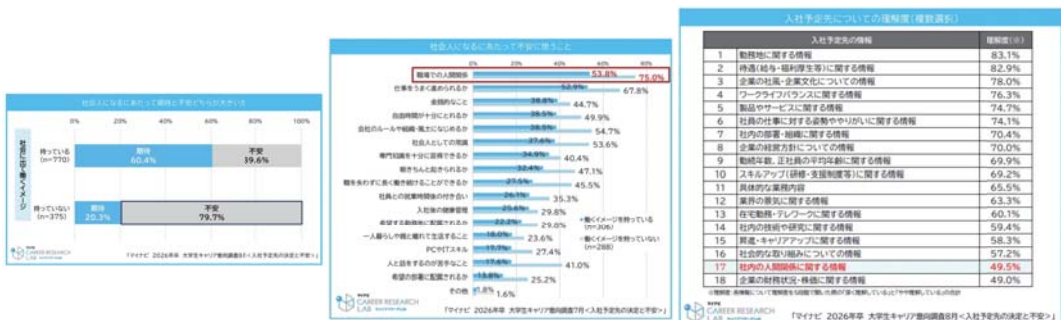
- ・「社会に出て働くイメージ」を持っている学生の8割以上は働く意欲も高い結果に。  
**働くイメージが持てたきっかけは「先輩社員との対話」**  
↓詳細↓  
「若手社員との座談会で働いた後の様子について詳しく聞くことができたから」や、「OBOG訪問など社員を身近に感じられた機会で話を聞いたから」などの回答がみられた。企業は社員との対話の機会を学生に提供し、具体的に働く姿をイメージさせることで、**学生のモチベーションを高めることができる。**



「マイナビ2026年卒大学生キャリア意向調査8月＜学生の働くイメージと不安＞」を発表  
<https://prtimes.jp/main/html/ptp000002257.000002955.html>

#### 2026年卒大学生キャリア意向調査8月＜学生の働くイメージと不安＞

- ・「働くイメージが持てていない」学生は社会に出る「不安」が「期待」を大きく上回る  
**不安の要因は、「職場の人間関係」が最多**  
入社予定先の各情報に対する理解度を聞いた結果では、  
**「社内の人間関係に関する情報」の理解度は18項目中17位で低い。**  
配属先の上司や先輩社員との面談・座談会といった対面のコミュニケーションにより、人間関係の不安を軽減していくことで、社会に出ることへの期待感を高めていけるのではないかと。



「マイナビ2026年卒大学生キャリア意向調査8月＜学生の働くイメージと不安＞」を発表  
<https://prtimes.jp/main/html/ptp000002257.000002955.html>

#### 2025年度（2026年卒版）新卒採用・就職戦線

- ▶初任給を上げた企業・ユニークな福利厚生  
・初任給を上げた企業は約9割。ユニークな福利厚生でも学生にアピール  
・厳しい新卒採用戦線が続く中、ほとんどの企業が初任給の引き上げを行っている状況



学生にアピールするユニークな制度や福利厚生（自由記載）
研修施設として行方不明の学生を支援
新卒採用や中途採用の両方でメンター・アドバイザー・先輩社員（入社後のサポート制度）
新卒採用で1日勤務すると1万円増給する制度（上場1万円/年）
全額・半額で海外で研修
クリスマス・新年会・入社祝い
中途採用で入社して後、入社1年以内に年収100万円増給
新卒採用で入社1年以内に年収100万円増給
子育て支援金（月500円）法人100万円
会社車で、お土産への購入

2025年度（2026年卒版）新卒採用・就職戦線  
<https://prtimes.jp/main/html/ptp000002257.000002955.html>

験」へとステップアップする構成が望ましいです。

たとえば、1日目は業界説明と社員とのグループワーク、2日目に現場見学、最終日にフィードバック面談といった設計です。これにより学生はポジ

タイプな印象を持ちやすくなります。

インターン後には、参加学生の感想をヒアリングし、懸念点やギャップを選考・説明会内容に反映するサイクルを作ることも欠かせません。

#### ④「社員の成長支援」が志望動機を左右する

現在の学生は「安定」よりも「成長」を軸に企業を選ぶ傾向が顕著です。

マイナビ2027年卒調査では、「社員の成長をうたっている会社を優先する」と答えた学生が最多となりました。その理由として、「キャリアアップにつながる」「将来の道が開きやすい」といった声が挙がっています。

これは裏を返せば、「社員の成長を支援していない企業」は選ばれにくいということでもあります。

設備業界は技術革新が早く、資格制度も複雑化しています。だからこそ、「資格取得支援」「技能講習費用補助」「外部研修への参加支援」などを制度として整えることが、学生にとって大きな魅力になります。

また、「成長の見える化」も重要です。

たとえば、入社3年目で現場リーダーに昇格、5年目でプロジェクトを任せられる、といったキャリアモデルを提示するだけでも、「自分の将来像が描ける」と感じる学生は多いです。

社内報やSNSで社員インタビューを発信し、成長している社員を可視化することも効果的です。

## まとめ

### 採用は「給与・対話・体験・成長」のバランスで決まる

採用市場の早期化・多様化が進む中で、学生が企業を選ぶ基準は「条件」だけでなく「共感」と「納得」に移りつつあります。

特に北海道のように地域密着型の企業が多い市場では、「人とのつながり」や「学び続けられる環境」を重視する学生が増えています。

これからの採用活動では、

- 市場相場を踏まえた適正な初任給設定
- 選考フローでの先輩社員とのリアルな対話機会
- インターンを通じたポジティブな業界体験設計
- 社員の成長支援制度の明確化

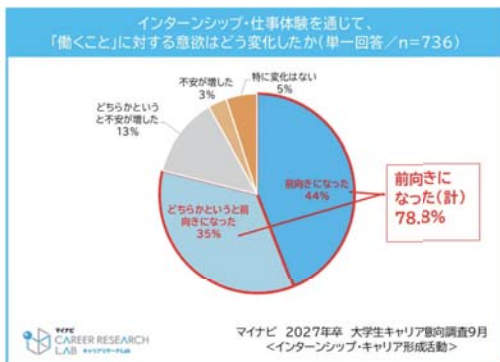
この4点を柱として設計することが、採用成功の鍵になるでしょう。

採用とは、単なる「人集め」ではなく、「未来の仲間を見つげるための信頼構築プロセス」です。

自社の強みや文化を正しく伝え、学生に「ここで働きたい」と思ってもらえる設計を進めていきましょう。

## 「マイナビ 2027年卒 大学生キャリア意向調査9月」

インターンシップ・仕事体験を通じて、「働くこと」に対する意欲がどう変化したかを聞いてみたところ、「前向きになった（「前向きになった（44.0%）」+「どちらかというと前向きになった（34.8%）」）は**78.8%**と、約8割が働くことに対する意欲が前向きに変化。



「働くこと」に対する意欲の変化について(自由回答)※一部抜粋

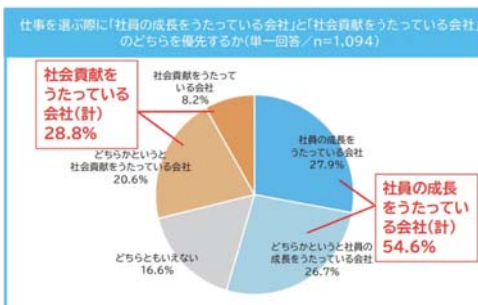
文系女子	参加前は、働く＝辛いことだと感じていた。しかし、参加して働くことは自分の能力を生かし社会で多くの人を幸せにすることだと実感し、自分の力でより多くの人を笑顔にしたいと思えたから。
理系男子	よくネットではマイナスな意見ばかりだったが、実際に駆け回っていると、自分のイメージの会社と自分を律することができた。
文系女子	大変なことだったが仕事のやりがいを知ることができた。歳の近い社員の方の姿を見てロールモデルを得られたから。
文系女子	仕事をするに対して「嫌なことばかりで、我慢しながらやらなければならない」という印象があったが、最初の数ヶ月は思ったより楽だった。
理系女子	調べただけでは職場の雰囲気や仕事内容が自分と合っているか分からなかったため、実際に職場で体験することで様々な経験ができた。
文系女子	働くことに対して強弱を感じていたが、自分らしくいられる環境もあるのだと思ったから。

「マイナビ 2027年卒 大学生キャリア意向調査9月＜インターンシップ・キャリア形成活動＞」を発表  
<https://prtimes.jp/main/html/rdp/0000002269.000002955.html>

## 「マイナビ 2027年卒 大学生キャリア意向調査9月」

仕事選びでは「社員の成長をうたっている会社」を優先する学生が最多。理由は、「キャリアアップにも繋がる」「将来の道が開きやすいから」という声も

「社員の成長をうたっている会社」を優先する理由は、「自らが成長することでキャリアアップにも繋がるから」、「社会人として自身が成長しやすいほうが、将来の道が開きやすいと思うから」などの意見が寄せられ、「働くこと」を自分自身の可能性を広げる場として捉えている。



「社員の成長をうたっている会社」と「社会貢献をうたっている会社」それぞれを選んだ理由(自由回答)

「社員の成長をうたっている会社」	文系女子: 自分が成長する機会が多いことで、キャリアアップにも繋がると思うから。
文系男子	社会人として自身が成長しやすいほうが、将来の道が開きやすいと思うから。
理系男子	転職などを考える場合、スキルアップは重要な項目だから。
文系女子	自分がしっかりと成長できる環境でないと働く意欲が低下してしまうと考えたため。
「社会貢献をうたっている会社」	文系男子: 自身の成長よりも自分の仕事でどれだけ社会に貢献を考えているかが重要であるため。
理系男子	仕事のモチベーションとして人の役に立っていると感じることが大切だと思うから。
理系男子	やりがいを感じるのは、自分の仕事で社会の役に立っていると実感できたときであるため。

「マイナビ 2027年卒 大学生キャリア意向調査9月＜インターンシップ・キャリア形成活動＞」を発表  
<https://prtimes.jp/main/html/rdp/0000002269.000002955.html>

## 27卒学生と、27卒採用を行う企業を対象とした「新卒採用活動に関する調査」

### ▶就活の早期化が顕著

2025年9月時点で、**27卒学生の約4割（38.5%）が既に本選考**に進んでおり、採用情報解禁日（2026年3月1日）の半年以上前から活動が始まっている。

### ▶企業の半数が年内に内定出しを予定

**企業の約半数（51.9%）が2025年中に内定を出す**と回答。特に**12月が最多**で、採用活動が前倒しに。

### ▶内定出しの時期も早まる傾向

**約4割（39.1%）の企業が「例年より早く」内定を出す**と回答しており、早期化の傾向になっている。

まとめると「27卒の就職・採用活動は大幅に早期化しており、企業の半数が年内に内定を出し始める見込み」。

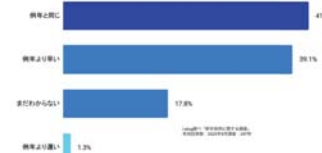
Q1 現在、本選考(インターンシップの選考は含めない)に進んでいる企業はありますか？(学生対象/単一回答)



Q5 内定出しの時期はいつ頃を予定していますか？(企業対象/単一回答)



Q6 内定出しの時期は例年から変更はありますか？(企業対象/単一回答)

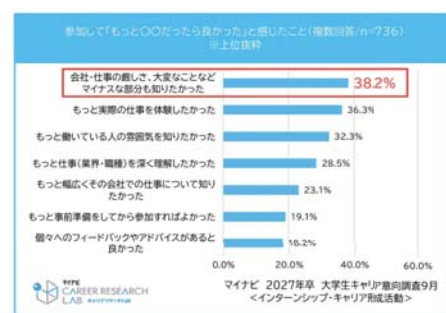
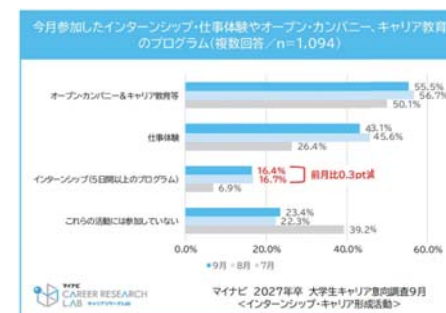


38.5%の就活生が2025年9月時点で「本選考に進んでいる」と回答。～27卒学生と、27卒採用を行う企業を対象とした「新卒採用活動に関する調査」を発表～  
<https://prtimes.jp/main/html/rdp/0000000181.000041771.html>

## 「マイナビ 2027年卒 大学生キャリア意向調査9月」

9月のインターンシップ参加率は**16.4%**で、前月に続き高水準。  
約8割がインターンシップ・仕事体験で働くことに前向きになった。

一方「会社・仕事の厳しさ、大変なことなどマイナスな部分も知れたかった」声も



「マイナビ 2027年卒 大学生キャリア意向調査9月＜インターンシップ・キャリア形成活動＞」を発表  
<https://prtimes.jp/main/html/rdp/0000002269.000002955.html>

# 北海道消防学校

塚田設備管理株式会社 三島千郷



今回のきらECOは令和6年6月に竣工した「北海道消防学校」のご紹介です。「ゼロカーボン北海道」の趣旨に沿い、北海道有の建築物で初めて「NearlyZEB認証」を取得した本学校。さらに年間1000人もの人が来校する本学校は環境に配慮されたものだけでなく、内装には道産木材、外装には江別レンガを使い、北海道江別市という地域性も感じられるように設計されています。本道の消防・救急の将来を担う方々がより快適に、より訓練に集中できる環境が整えられました。



## 採用した設備

空気調和設備には、維持管理が行いやすく、操作面でも利用者が扱い易い、空冷式ヒートポンプエアコン、全熱交換形空調換気扇を採用。BEE値が大きくなる傾向にある給湯設備においては、潜熱回収型温水器（給湯・暖房2回路型）を導入した。また、LED照明、人感・調光・タイムスケジュール制御に加えて、給湯管の保温厚を国交省標準仕様よりも厚くした。外皮においては、外壁の断熱材を道設計基準よりも50mm厚くして建築的にも空調エネルギーの削減を実施している。

最終的に、屋上の太陽光発電設備は最大76kWが必要と想定される中、64kWまで下げることができた。その結果、道有建築物で初めてZEB認証（Near



機械室



屋上EHP

建	物	概要	概要
工事名称	北海道消防学校	所在地	江別市中央町16-1
敷地面積	49,117.99㎡	延床面積	2,652.42㎡
構造	RC造2階	建築主	北海道
建築期	2022年12月14日	設計・監理建築	株式会社ドール
設備	～2024年6月	設計・監理建築	株式会社ドール
		電気	株式会社北弘電社
		機械	株式会社池田暖房工業
			恒完工業株式会社

## はじめに

北海道消防学校旧校舎は昭和40年に道内の消防体制が整備される中で入校生の激増に対処するため、訓練施設の拡充整備と教育訓練の向上を目指して札幌市北区から現在の江別市中央町へ移転した。建設から50年以上経過した校舎は平成29年に長寿命化及び耐震化処置が必要との診断を受けたが、耐震改修工事は困難であると診断され、新校舎の建設を進めることとなった。

## 道有建築物「初」のNearlyZEB認証

道は2050年までに道内の温室効果ガス排出量を実質ゼロにする「ゼロカーボン北海道」を目指しており、その取り組みの一環として道有施設のZEB整備を進めている。そこで今回の北海道消防学校校舎新築に伴い、道有建築物での初めてのZEB認証を目指した。

一般的には消費エネルギーを50%以下に減らす「ZEB Ready」を目標にしている中、本案件では試験的な事業として、太陽光発電でエネルギーを創り出すことで疑似的に消費エネルギーを25%以下に減らす「NearlyZEB」による認証取得を目標に設計を進めた。

弊社としてもNearlyZEB取得を目指した設計は初めてであったため、いくつかの設備を合わせたパターンで省エネルギー計算を行った。太陽光を増やせば実現できることはわかっているが、それだけではコストの大幅な増加は避けられないため、最低限のコストでZEB認証を取得するために、コスト面とBEE値で幾つもの比較を行い、とても苦労した。

LYZEB)を取得するに至った。

試験的な事業であることから、分析のためエネルギー監視装置を完備し、時間・回路毎に照明・コンセント・空調負荷の使用内訳を記録するだけでなく、空調機のユニット単位での使用内訳まで抽出することが出来るシステムとなっている。

## 有事拠点の機能

省エネルギー以外にも、「消防」学校という有事の拠点としての機能が必要だったため給湯・暖房の熱源には潜熱回収型温水器（都市ガス焚き）のほか、真空式温水器（A重油焚き）を設置して、2種の燃料を用意することで災害や緊急事態に備えた。また、受水槽は災害時応急対策活動及び避難者のための水量を確保、雑用水には井水を使用した。

大教室



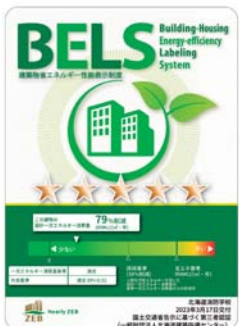
オープンスペース



非常用発電機については、最大需要には耐えられないものの、エネルギー監視装置と組み合わせることで最大限の需要を促す自動/手動のインターフェイスを実装した。これにより、有事の際もある程度の快適さをもって運用することができる。

## おわりに

弊社が主に設計・監理の受注を行っている官庁施設においても、近年はZEBを達成することが条件となってきた。今後も、建築設計と協力しながらエネルギーを効率よく最大限に活用できる設備を提案、設計し、カーボンニュートラルな建築の普及・拡大に向けて取り組んでゆく。



## KIRAMEKI

vol. 57

## 広報委員会

## ● 道空衛・札空衛

## 委員長

里中 雅幸（㈱興北煖房工業所）

## 担当理事

堀江 公司（新菱冷熱工業㈱）

井上 浩一（日比谷総合設備㈱）

## 編集長

河村 憲一（東洋熱工業㈱）

## 副編集長

工藤 守彦（三建設備工業㈱）

齋藤 正啓（㈱エス・トラスト）

## 委員

山田 力也（㈱昭和プラント）

田尻 康人（田尻機械工業㈱）

安井 和哉（協立設備㈱）

武藤 裕之（新菱冷熱工業㈱）

白岩 拓朗（㈱工成舎）

東 智也（池田煖房工業㈱）

## ● 道空衛

十勝圏担当：笹井 宏一（三洋興熱㈱）

釧根圏担当：仙道 忍（総合設備㈱）

渡島圏担当：川股 幸徳（㈱川股設備工業）

## 編集責任者

齋藤 秀司（㈱青函設備工業）

## 印刷

株式会社 東和プリント

札幌市中央区北6条西14丁目1-1

TEL 011 (208) 5535

道空衛広報誌「KIRAMEKI」を読んで  
のご意見・ご感想をお寄せ下さい。  
投稿もお待ちしております。

## ● 送り先

〒060-0004

札幌市中央区北4条西19丁目

北海道設備会館内

TEL 011 (621) 4106

一般社団法人 北海道空調衛生工事業協会

広報委員会

Shining woman  
きらめき

道空衛会員各社の“我が社の今一番きらめ  
き、輝いている女性社員”を紹介して行く

☆きらめき☆・・・

(道空衛会員名簿掲載 50音順)



営業部営業課  
大須田 彩織 さん

## 第31回 札幌圏支部

## 株式会社サンプラント札幌支店

## 日々のお仕事の内容は？

営業事務として、主に見積書・契約書等の確認や作成、受注データの入力、請求書作成、入金確認、電話対応・来客対応などの業務を行っています。

## どんな事に気を付けてお仕事をしていますか？

突発的な業務が発生しても臨機応変に対応できるように、なるべく効率的に業務を行うように心掛けています。迅速に業務を行うために、特にケアレスミスがなくダブルチェックは必ず行うよう気を付けています。また、業務の中で不明な点や疑問などが生じ、自己解決できそうにない時は、必ず担当者や詳しい人に確認したり、報告・連絡・相談をしてから進めるようにしています。

## 会社のPR

当社は教育・研究施設、病院・福祉施設、工場、商業施設、コンベンションセンター等、様々な建物の空調・衛生設備などの設計・施工および管理を行っている会社です。昭和16年に設立し、来年には85周年を迎えます。札幌支店は昭和21年に開設、令和3年には新社屋になり、駅からのアクセスも良く、内観・外観ともに綺麗なオフィスになりました。職場環境はアットホームな雰囲気、風通しが良く、働きやすい職場となっています。

## 休日の過ごし方は？

休日は平日に手が回らない家事をしつつ、自宅でのんびり過ごすことが多いです。日曜日は平日に食べる分の作り置きのご飯やおかずを作ったりするので、食材の買い物に行ったりもします。しかし、料理が得意・好きというわけではないので、ドラマやアニメなどを見ながら作ることでなんとか楽しんで料理をできるように工夫しています。また、友人と予定が合えば、食事やお酒を飲みに出掛けることもあります。

## 趣味・特技は？

趣味は旅行です。国内旅行がメインで、年に数回出掛けています。食べることが好きなので、「これ食べてみたいからここ行こう!」と旅行先を決めることが多いです。最近は横須賀港に行き、軍港巡りクルージングツアーに参加して大迫力の軍艦を観たり、海軍カレーを食べたりしてきました。横須賀の海軍カレーは必ず牛乳が1杯セットでついてくるのが特徴で、珍しさがありました! カレー自体は家庭的な味わいで美味しかったです。今は福岡県の北九州近辺に行ってみたいので、飛行機等下調べをしようかなと思っています。



## 製菓書

今回「KIRAMEKI」の発刊に際しまして、多くの方々にご協力をいただきました。ありがとうございます。

今回の特集として「なかふらの学園」を掲載させていただきました。この中富良野町の義務教育学校は小学校6年間と中学校3年間を一体化した9年間の教育課程を提供する学校として開校しました。新しい学校づくりとして道内の義務教育学校として初となる「ZEB ready」の認証を取得しました。

また我々の業界でも頭を悩ませている新卒採用の問題や人手不足・賃上げの実態などを調査している2社の代表者様より寄稿いただきました。学生の意識は給与面の問題もありますが、入社後の自身の将来像が描けるかといった点も重視しており資格取得支援や外部研修への参加支援などが整っているかが企業に対する魅力となっているとのことでした。また学生が社会に出るのに不安を感じている要因の最大のものが「職場の人間関係」であると調査結果が出ており先輩社員との対話の場を設けて不安を期待へと変えてもらう努力が企業側に求められています。皆様の会社での採用活動の参考になったのではないのでしょうか。

この設備業界では職人不足が喫緊の課題となっています。道内でも下請業者が人手不足のため対応できず仕事を断らざるを得ない事態に直面しています。ただし実態は離職対策や人材確保のための情報発信ができていない会社が多く、前向きな活動に時間と人を割く余裕がないのが実情のようです。

このままいくと、職人不足のため仕事ができない、請けられない状況となりかねないため、協会として就労支援などできないか今後協議していく必要があるのではないのでしょうか。

編集長

