

「この会社を選んだ理由、この仕事が好きな理由」●キャリア採用編

## CBREピープル プロジェクトマネジメント部

# お客さまとともに、 未来と夢をカタチにする



CBREのプロジェクトマネジメント部(以下、PJM)には、多種多様なバックグラウンド、新卒の20代から70代まで、11ヶ国の国籍からなる、約100名のプロフェッショナルが在籍しています。様々な経歴を持つメンバーが、異業種から転職し、どのようなバリューを生み出し、サービスを提供しているのか、シニアディレクターの考える今後の方向性や独自のマネジメントスタイルとともにご紹介いたします。



出席者

梶浦 久尚 シニアディレクター

2014年9月入社 ■大手建設会社出身



長廻 達也 プロジェクトディレクター

2015年1月入社 ■大手建設会社出身



笹田 森 シニアプロジェクトマネージャー

2015年9月入社 ■大手オフィス家具メーカー出身



奥野 朋子 プロジェクトマネージャー

2017年5月入社 ■大手ファッションリテール出身



ソニア・メイヤー 人事部ディレクター

聞き手

### ポテンシャルと 人柄を重視したチーム、 それがCBREのPJMです。

—皆さんの経歴とCBRE入社のかっこを教えてください。

**長廻** ■日本とアメリカの大学で建築を学び、卒業後、建設会社でマンションの設計を十数年、外資系デベロッパーで10年間、物流施設開発を担当しました。いろいろなタイプやセクターの建物の仕事もしてみたいと思い、2015年にCBREに入社しました。PJMは、個人の能力の集合体のような自由な組織で、こんな組織もあるのかと目から鱗が落ちたような思いでした。

**笹田** ■大学では建築を学び、卒業後、大手家具メーカーへ入社し、大学やオフィスなどのインテリアやシステムを設計しました。お客さまと一緒にクリエイティブな空間をつくりあげていく仕事で充実はしていましたが、建築コンサルティングの分野でさらに仕事の幅を広げたいと思い、ジョンソンコントロールズへ入社しましたが、所属していた、グローバル・ワークプレイス・ソリューションズ部門がCBREに買収され、4年前にこちらに転籍となりました。

**奥野** ■大学では社会学部でコミュニケーションを学びました。CBREに入社するまでは、日系、外資系のアパレル会社で働きました。最初は日系企業で子供服の営業でしたが、外資系企業への憧れがあり転職。外資系アパレルで店舗づくりに携わり、プロジェクトマネージャーとして100店舗ほど経験を積みました。eコマース市場が拡大する中、実店舗での仕事に不安を感じ、キャリアを活かせる職場を探し、CBREへ入社しました。まさか不動産会社で働くことになるとは思っていませんでした。

**梶浦** ■大学では建築学科で構造工学を学

び、建設会社に入社しました。現場の仕事は充実していましたが、バブル崩壊直後の不景気で厳しい時期でした。自分自身の可能性を信じ、海外赴任を希望し、ホテルや空港建設などの大型プロジェクトに携わりました。その後、建設ソフトを扱う米系IT企業へ営業担当として転職、10年ぶりに帰国しました。そこで、改めて日本の建設業の裾野の広さを知りました。誰かがつくった既成のシステムを売るよりも、新しく何かを創り出す仕事への関心が高まり、CBREに入社しました。海外プロジェクト経験やIT企業での営業戦略などすべての経験を活かせると思ったからです。

### プロジェクトの 進むべき道をリードし、 未来を創る仕事です。

—プロジェクトマネジメントとは、どのような仕事ですか？

**梶浦** ■PJMでは、不動産ライフサイクルのうち、建設に関するプロジェクト起案から完了引き渡しまでをマネジメントします。事業領域は大きく二つあり、投資家・不動産オーナーをクライアントとする、事業用不動産の開発・新築・リノベーション工事などのプロジェクト。もう一つは、テナントとして不動産を活用する一般事業会社をクライアントとするオフィス等の移転・増床・改修などのプ

ロジェクトです。対象はオフィス・ホテル・店舗・工場・倉庫・データセンターなど多岐にわたり、プロジェクトの実行側(クライアント側)に立ち、設計や施工に関わる関係者を指揮し、プロジェクトの進むべき道をリードしていきます。クライアントの様々なニーズに沿って計画・戦略を立て、プロジェクトを推進していく役割で、知識と経験、高い調整能力とリーダーシップが求められます。まさに、クライアントとともに未来を創る仕事です。

—これまでの経験は現在の業務にどのように活かされていますか？

**長廻** ■現在、ニーズが高い物流案件を、インダストリアルサービス部門と協働して進めています。これまでに建設会社では設計、デベロッパーでは発注側と両方の経験があったのですが、今は両者をつなぐ立場の仕事なので、双方の気持ちがわかるのが強みです。調整がうまくできればお客さまから感謝され、評価につながるのいいところですよ。

**奥野** ■入社直後は、リテールの経験を活かし、リテールサービス部門にPJMの仕事を知ってもらい、コラボレーションのきっかけづくりをしました。アパレル会社では、ブランドを守るため、一つの会社だけを見ていればよかったのですが、PJMの仕事は全体を俯瞰してプロジェクトをコントロールする仕

### CASE STUDY : 1

## 大阪ヒルトンFood & Beverage改修(大阪市北区 ■2018年)

大規模な改修工事の一環としてダイニングフロアを改装。レストランは半オープンタイプで内部を見ながら選べるコンセプトに基づき、橋本夕起夫デザインスタジオが設計。主厨房の改修も含んだハードルの高いプロジェクトも、チーム一丸となり素晴らしい空間に。



事なので、切り替えに少し時間がかかりました。CBREでは、オフィスの移転、店舗、ホテルの改修などの業務に携わってきましたが、今年は顧客ニーズ分析に基づく、営業的アプローチを強化することで、売上をさらに伸ばしていきたいと考えています。

**笹田** ■ 現在、大型オフィスの移転を担当しています。家具メーカーでは、設計デザインを自社で受け、コンサルのような役割もあったので、お客さまからのニーズを引き出すことを常に意識していました。ワークプレイスストラテジー部門と連携するにあたり、ベンダーとお客さま双方の気持ちが理解できること、ここにこれまでの経験が活かしていると感じます。近年、お客さまのニーズは多様化していて、人事研修、総務業務のオペレーションをも考慮して、オフィスに落とし込んでいく必要があります。それは大きなチャレンジであり、やりがいにもつながっています。

### ビジョンや強みを「見える化」し、生産性を向上

—ダイバーシティの進んだチームをまとめていくために、部門長として心がけていることはありますか？

**梶浦** ■ PJMには、多種多様なプロフェッショナルが在籍していますが、力を合わせて、プ



ロジェクトを遂行するためには、目標の共有・意思の疎通が重要です。そこで、私がチームのビジョンやミッションを、PJMストラテジーとしてまとめ、メンバーと共有しています。また、若手が中心になり、部内マガジンを制作。メンバーの自己紹介、特技や専門分野を掲載しています。100人ものチームで、年間約150件に及ぶプロジェクトをマネジメントしながら、日常のコミュニケーションだけで部門全体のメンバーを深く知るのには難しいため、この取り組みは大変役立っています。このような「見える化・チームを理解すること」は、チームのできないことではなく、できることを発掘する際にも有効です。異なる経験やクリエイティビティに気づき、新たなことにチャレンジできるチームづくり、それが、ひいては士気の向上、生産性の向上につながっていると思います。

—働き方改革への取り組みに関しては？

**梶浦** ■ まず、「残業は大きな社会問題！何とかしよう！」と部内で投げかけてみました。すると、次々にチームメンバーからいいアイデアが出てきました！それらのアイデアをチームメンバー間で共有・実践することで、効率よく仕事を終わらせることを意識して働く「空気」が徐々に生まれ、率先して帰るときは早く帰るようになり、有給休暇もしっかり取るメンバーが出てきました。気づくと、「お！2週間も休んでくれている！」という好循環が生まれるようになっていました。

さらに、チーム体制を整えました。お客さまへの対応をチーム単位で行うことで、サービスの質が向上するだけでなく、メンバーの心の安全が保たれ、生産性も上がったと思います。子育てのため時短勤務の女性2人をあえて同じチームにし、時短勤務の当事者しかわからない悩みを共有できるようにするなど、チームの組成はみんなで話し合っ

**笹田** ■ 子どもを送っていくため、朝のマナーミーティングを遅い時間に変えてもらったことがありますが、理解してもらえたことが働く上での安心感につながりました。

**梶浦** ■ 朝は弱いので、私はむしろ好都合でした。(笑)

—今後一緒に働くメンバーとしてどのような人材を求めていますか？

**長廻** ■ どんな仕事も楽しむことができる前向きな人。専門的なスキルは仕事をする中で身につけることができますし、専門家に聞くのも仕事のうちです。

**笹田** ■ むかしは、オフィスの引越日がプロジェクトの完了日でした。しかし近年、働き方改革や生産性向上、組織改革の手段として、オフィスを移転する事例が増えてきたことにより、移転したら終わりではなく、人事や経営コンサルなどの視点で、経営層の考えを理解し、オフィス空間に落とし込むまでが仕事になっています。その過程で、ITの知識は必要不可欠になってきています。

**奥野** ■ 現在、CBREにいない専門性を持った方に来てほしいです。好きな分野を決めたら仕事は楽しくなり、結果、専門性をつくることができます。そのためのインフラがCBREには整っています。

—転職を考えている方へのメッセージをどうぞ。

**長廻** ■ CBREは、今年の2月で創立50周年を迎えましたが、創業時から積み上げてき

### CASE STUDY : 3

## AD-O渋谷道玄坂オフィス開発 (東京都渋谷区 ■ 2017年)

隈研吾デザインによる、11階建の賃貸オフィスビル開発プロジェクト。木目アルミ板を立体的に折り曲げた外観、テナント用の会議室、整形型のオフィスペース、高いセキュリティレベル、BCP対策、ペーパーレスでの管理運営など、プロジェクトメンバー全員でテナント満足度を追求し、不動産価値を高め、竣工時満室(契約ベース)を実現。  
〔2018年グッドデザイン賞受賞〕



た国内企業としての伝統と外資系企業のよさがうまく融合しているめずらしい会社です。生駒商事というオフィス仲介の会社を前身としているので、様々な業種や業界の企業とおつきあいがあり、視野が広がります。

**奥野** ■ 外資系企業の日本法人だと、役割によっては日本に担当が自分一人という場合もあり、気軽に相談できる人がいませんでした。CBREはオフィスに仲間がたくさんいて、専門性も高く、困っていたら、誰かが必ず助けてくれます。あと、キャリア採用へのフォローやサポート体制も整っています。

**梶浦** ■ 5年前には、PJMの売上のほとんどはオフィスでした。今や、企業価値向上のためのオフィスの移転以外にも、物流、店舗、

ホテルなど取り扱うセクターの幅は広がりました。これは、長廻さん、笹田さん、奥野さんのような経験豊かな方の活躍によるところが大きいと考えています。やるべきことを各自が即実行に移せる、このような組織はなかなかありません。困難にぶつかったとしても、みんなで語り合い、対処することで未来を切り開けると信じています。そんな価値観を共有できる意欲のある方と、ぜひ一緒にチャレンジしていきたいと思います！

—本日はお忙しい中、貴重なご意見をありがとうございます。

皆さんのますますのご活躍をお祈りします。

### CASE STUDY : 2

## メットライフ生命本社移転 (東京都千代田区 ■ 2017年)



東京ガーデンテラス紀尾井町への本社移転。最先端のコネクテッド・ワークプレイス、社内カフェやレクリエーションエリアなどを導入。既存オフィスの錦糸町オリナスタワーも本社と同等のつくりを整備し、7つの拠点を2拠点到統合。日本初の外資系生命保険会社の、労働環境の根本的改革に貢献した。



不動産のプロフェッショナル集団であるCBREは、あらゆるビジネス環境において、事業を成功させるチャンスが存在すると考えています。CBREは、ビジネスにおける見識、経験、およびリソースを駆使し、お客様が適切な情報に基づき不動産についての意思決定を行うことを支援しています。様々なバックグラウンドを持ってCBREに集まった社員は、コラボレーション、および蓄積された膨大な情報とノウハウを活用しながら、卓越した結果を生み出すことへのコミットメントを共有しています。

採用についてのお問い合わせは、CBREタレントアキュイジションチームへご連絡下さい。  
[recruit@cbre.co.jp](mailto:recruit@cbre.co.jp)

最新の求人情報はこちらからご覧になれます。  
[cbre.co.jp/recruit](https://cbre.co.jp/recruit)


