

建設業界の人手不足がますます深刻化している。原因の一つが、若者たちの「建設業離れ」だ。震災復興事業に加え、今後予定される東京五輪やりニア中央新幹線など建設需要は増すばかり。現場に一人でも多くの若い職人を送り込もうと、大卒者の定期採用など人材育成の挑戦が中部地方で続いている。(山上隆之)

耐震補強などコンクリートのアンカー工事が専門の水谷工業(愛知県東郷町)には、職人十七人が社員として在籍。このうち大卒者が十四人を占める。京極盛社長は「お金目当てで流れてくる職人を安易に受け入れるのはやめて、七年前から新卒者を定期的に採用し、社内で一人前の職人に育てていく方針に切り替えた」と言う。

その多くは、大学生対象の合同説明会を利用して採用してきた。名だたる大手企業のブースが並ぶ説明会では、黙っていたら学生は立ち寄ってくれない。

「きみは体格がいいね。何かスポーツをやっていた?」。採用担当となった大卒職人が会場内で声をかけ、自社ブースに引っ張ってくる。仕事のやりがいや魅力を語りつつ、学生の体を触りながら肉体的労働に耐えられるかも見極める。

「大卒を採用するメリットは大きい」と京極社長。入社

建設業 職人育成に力

大卒者を積極採用 寮で6年間腕磨き

後の研修では、親にどれほどの経済的な負担をかけ、育ててもらったかを考えさせている。

「親の負担の大きさが分かれば、それが親への感謝の気持ちとなり、ひいては現場監督や仲間の職人たちとの信頼関係を築くことにつながる」と語る。国産材の注文住宅を手がける新和建設(愛知県北名古屋市)では一九九〇年から、高校新卒者を大工職人として採用。「家づくりはまず人づくりから」との方針により、社員として六年間、寮で生活さ



大卒者を採用しようと、合同説明会に出展した水谷工業のブース。大卒の職人が建設業の魅力語りかける(今年5月、名古屋市内)

せながら腕を磨かせている。

「施主さんが現場に来られたときは作業を止め、進捗状況を丁寧に説明するように」などとマナー教育にも力を入れる。七年目からは個人事業主として独立させ、同社の大工仕事を発注する。

こうして自社で育てた大工が現在百八人。親子二代の大工も十四組いる。「建設業界は定着率が低いといわれるが当社は七割を超えている」と菱川学取締役は胸を張る。大工仕事がない日は、別の建設会社の下請けをさせてでも、仕事を切らさないようにしている面倒見の良さも大きい。

ゼネコン出身で、建設業界に詳しいハタコンサルタント(名古屋市)の降旗達生社長は「この二社に共通しているのは、丹精して人を育てていること。さらに人材育成にかかる費用をコストでなく、投資と考えている。こうした企業が増えてくれば、業界の将来は明るくなる」と話している。