



インタビュー ハタコンサルタント(株)代表取締役 降旗 達生氏

今の建設業界は、国の施策や世の中の流れにあまりに追随しすぎだ。効率経営、新分野進出など横並び意識が強い。いま景気がいい会社は、仕事のない時期から海外に拠点を構えるなど、経営者がしっかりとした信念で仕事をやっている。

人手不足だからと言って新卒を急に採用しても、会社で一番若い社員が30代。若い人が入っても、同年代がないから辞めがちだ。景気が悪くても毎年最低でも1人は採用する会社は学校側も安心して優秀な人材を送り出すことができるし、辞めることも少ない。

若者が入っても建設業界は休みがない、労働時間が長い、待遇がよくない、などの理由で辞めてしまっが、人間の欲求は段階ごとにより、

▽生存安楽の欲求(待遇、給与、休日)

← ▽安全・安心の欲求(安定)

← ▽集団帰属の欲求(仲良い組織)

← ▽自我地位の欲求(認められる、ほめられる)

待遇欲求を超える「やりがい」

▽自己実現の欲求(やりがい)

← ▽社会貢献の欲求の順に高まっていく。

休みもなく、残業があっても建設業でがんばっている人たちは「自我地位の欲求」が満たされているからだ。きれいな道路を造ってくれてありがとう、と近所の人にお礼を言われると

「仕事をやってよかった」と思う。待遇が多少悪くても、やりがい、働きたいがあるからがんばれる。

いまの若い人たちは、やりがいを知る前に辞めてしまふ。会社の先輩が教えないことも原因だが、これは会社の問題だ。

いずれも愛知県内の会社だが、アンカー職人17人のうち10人が大卒の会社は職場仲間の信頼関係が強い。100人以上の大工が在籍する会社は決して仕事を切らさない「安心」と、人を育てる姿勢が評価され毎年、工業高校が優秀な生徒を推薦してくれる。工夫すれば人材は入ってくる。

現場ひとつで建設業のイメージも変わる。身だしなみを整え、りりしい現場代理人がいればいい意味で目立つ。現場も整理整頓し、周囲へのあいさつもしっかりする。一人ひとりが意識して行動し「魅せる現場、魅せる現場代理人」ができればそれだけでイメージアップの広報だ。お金をかけなくても、きょうから実践できる。