

解説

人材確保と育成

～ワイドPLUSと魅力ある職場づくり～

さと けいすけ
里 圭介
大栄建設(株)
代表取締役

1 はじめに

我が国の建設投資額はピーク時の平成4年(1992)度の約84兆円から平成22年(2010)度の約41兆円まで落ち込みましたが、その後増加に転じ、令和元年(2019)度は約62兆円(ピーク時から約26%減)となる見通しです。アベノミクスによる経済対策および関連予算等の円滑かつ着実な実施や、東京2020大会関連の需要喚起等から経済の好循環が進展する中で、建設投資は今後も底堅く推移することが期待されます。

一方で建設業の技能者の約3分の1は55歳以上となっており、他産業と比べて高齢化が進行しています。このような中、建設業が引き続き重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっております。特に若者や女性の建設業への入職や定着の促進などに重点を置きつつ、働き方改革を着実に実行し、魅力ある職場環境を整備することにより、人材確保・育成を進めていくことが重要です。

また令和元年(2019)は、「建設キャリアアップシステム」の本運用が開始された年でもあります。建設技能労働者の処遇改善に資する技能・経験の見える化、現場管理の効率化などに今後より大きな期待が寄せられています。現場を担う建設技能労働者の高齢化、若年層の減少などの建設業が抱える構造的な課題に対応し、将来にわたって担い手を確保していくことは、インフラの

整備やメンテナンス、災害時の対応といった建設業の役割を持続的に果たしていくために業界全体で取り組むべき課題であると考えます。

2 人材確保

建設業での技術者不足は深刻な問題であります。これに対して国土交通省は「人材確保」「人材育成」「魅力ある職場づくり」の3つをポイントにあげ、建設業全体で人材確保に取り組むよう求めています。

当社においても人材確保は喫緊の課題となっており、今ここで改善に向けた第一歩を踏み出さなければ当社の未来はないという覚悟で「ワイドPLUS」という社内雇用プロジェクトを立ち上げました。「ワイドPLUS」とは、雇用条件の拡大(ワイド)による人材多様化、処遇も柔軟に対応(PLUS)するという内容です。

この「ワイドPLUS」を含めた当社が行っている人材確保のための施策をご紹介します。

2.1 ワイドPLUS 外国人技能実習生受け入れ

平成5年(1993)に導入された技能実習制度ですが、令和元年(2019)5月に当社にとってはじめての外国人技能実習生3名を受け入れました。今、最も割合が多いベトナムからの実習生です。受け入れにあたっては実習生のための寮を用意し、当社の社員1名も同じ寮に住み込み、仕事と生活両面でのサポートを行っておりま

す。またベトナム人技能実習生にとっては日本語能力の向上が母国へ戻ってからの就業に有利に働くということもあり、外部から日本語講師を招聘し、週に1度会社で日本語の勉強会を行っています。

現場での実習生はとてもし生懸命に仕事に取り組み、仕事を覚えるスピードも日本人と遜色がないレベルです。彼らの仕事に対する意欲は非常に高いものがあり、新しい作業にチャレンジする姿勢や熟練の技能者を献身的にサポートする姿は、当社の社員たちにとっても大きな刺激となっています。また、当社の実習生は他の社員とも積極的にコミュニケーションをとる明るい性格で、実際に彼らが配属されている現場へ行くと、非常によい雰囲気伝わってきます。実習生が当社へきて半年が経ち、今では現場の戦力として欠かせない存在となっています。今後さらに資格の取得なども推奨し、より一層技能の幅を広げていってほしいと思います。

現場の中のひとりの作業員というだけでなく、目に見え



写真-1 現場に溶け込む実習生



写真-2 会社で日本語を学ぶ実習生

ないプラスの効果ももたらしてくれる実習生達には、末永く当社で働いてほしいというのが本音です。しかしながら現状の制度においては、3年ないしは5年で帰国しなければなりません。習熟した技能でますます活躍してもらいたい時期での帰国となるのは非常に残念です。ですが技能実習制度の主旨は「開発途上国等の経済発展を担う『人づくり』に協力する」ことで、彼らが母国に戻り、日本で得た技能を発揮することが前提となっています。当社にできることは、万全の受け入れ体制を整え、より多くの技能を身につけてもらうことです。今後継続的により多くの実習生を受け入れることで若年層の働き手の確保をしながら、発展途上国の人づくりに寄与できれば、と考えております(写真-1、2)。

2.2 ワイドPLUS アスリート雇用

技能実習生の受け入れは今や多くの建設会社が行っている取り組みですが、これとは別に他の会社ではあまり見受けられない新しい取り組みもはじまりました。海外でのサッカープロ契約を目指す若者を支援する、という内容です。私の高校時代のサッカー部の友人で今もサッカーに携わる仕事をしている人間から「海外でのプロサッカー選手を目指す若者は、プロ契約に至るまでの期間の就業や、サッカー人生を終えた後のセカンドキャリアで苦勞をする人が少なくない」と聞いたのがきっかけでした。

そこで、会社として彼らを支援する仕組みを作りました。プロ契約に至るまでの期間は当社で従業員として働きながら、プロ契約がまとまればプロのクラブチームへ送り出します。その後プロ契約が切れた際にはまた当社に戻ることができる、というものです。

プロ契約を目指す若者にとっては、プロ契約までの期間とセカンドキャリアの両方で就業面の不安が解消されますし、当社にとっては若い人材の確保、また戻ってきた時には当社の仕事を知っている人間ですので、教育に時間をかけることなく現場の戦力になってもらえるというメリットがあります。

昨年からはじめた取り組みですが、すでに海外でのプロ契約がまとまりプロサッカー選手としてのスタートラインに立つ者も出てきております。プロ契約期間中も当社はスポンサーとなって選手活動の支援を続けます。彼らの海外での活躍が伝わってくれば、当社の社員にもよい刺