

解説

# 人材の確保・育成から成長へ

丸岩推工(株)編  
(本社:愛知県名古屋市)

■ 人事担当

いわなが まこと  
**岩永 信**  
丸岩推工(株)  
代表取締役

■ 若手

まつい まさみち  
**松井 柁道**  
丸岩推工(株)  
工事部

人事担当の目線

人材確保に関する方針と望む人材について

仕事はチームワークですから思ったことをきちんと伝える人材を求めています。かつては縁故採用で社員を確保できていましたが、転職先に建設業を選ぶ人が少なくなったため、積極的に新卒者採用に取り組んでいます。思うような人数の採用はできていませんが、有望な社員が入社してくれており、少なからず成果を感じています。人材確保のためには、会社の中身を良くして、現在働

いてくれる社員が当社にいることを良いと思ってくれて、その気持ちが会社の外へにじみでるようにすべきと考えています。社員が共感してくれる理念を持って会社を運営していくことが先決だと思っています。当社の事業場は、名古屋に本社、岐阜支店と三重支店、つくば市に関東支店の4店社からなります。現在の社員数は全69名で、その内訳は役員2名、工事部56名、営業部6名、総務部5名です。工事部員56名は、施工管理を行う管理社員21名と実際の作業を行う技術社員35名から成ります。作業員という呼称は使わないようにしています。従業員数の変遷や年代別の割合は図-1、2のとおりで、従業員の平均年齢は、50.8歳です。現状は良好ではありませんが当社の人材確保と育成についてお伝えします。

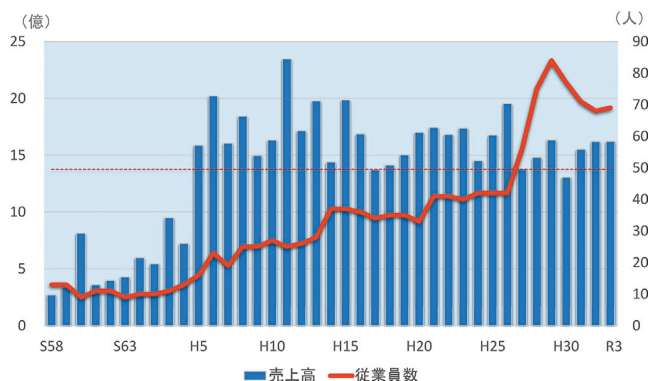


図-1 従業員数と売上高の変遷

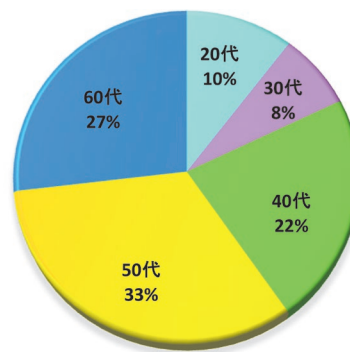


図-2 従業員の年代別割合

**Q1：自己紹介を簡潔にお願いします。**

平成4年に入社し30年目となります。大学を卒業した後、5年間ゼネコン勤務を経て当社に入社しました。ゼネコン勤務は懸命に行っていましたが、自身の意思が反映できる環境を望み、父親が起業した当社に入社しました。私が社長に就任してから積極的に求人活動を行うようになり5年目です。

**Q2：人材採用はどのような方法で行っていますか？**

工事部員の職制を管理社員と技術社員に分けており、管理社員の求人は大卒者に対して、技術社員の求人は高卒者に対して行っています。大学・高校とも、関連する土木系学科のある当社の店社に近い学校へ求人を行っています。また、中途採用はハローワークに求人を行っています。人事担当専従者はなく、私と総務部員と店社の幹部社員にて求人活動を行っています。

**Q3：入社されない方はどのような理由で辞退しているのでしょうか？**

会社説明会や面接に来られた方が入社されなかった理由は調査していませんが、推察するならば、当社の良さや地元中小企業への就職のメリットを伝えられていなかったと思います。大企業に比べてネームバリューやブランド力がなく、その比較により判断されたのではと思います。

**Q4：若手人材の育成はどのようにしていますか？**

まず基礎知識を勉強してもらいます。例えば、土は土粒子と水と空気からできていることや、N値はどうやって値を得て何の指標になるなどの基本的なことを教えます。もちろん推進工法の知識も教えます。知識は暗記する必要はなく、都度の本や資料を読み返して身につけていくように指導します。その後、先輩社員に教育係を指名し、先輩社員に1～3年間は帯同して実務を行って経験を積みます。

**Q5：ここ5年間の若手人材の入社数と退社数はどのくらいでしょうか？**

ここ5年間で、中途者も含めた20代の社員の入社人数は5名、退社人数はゼロです。現在の規模を維持するためには、この2倍(年間2名以上)の入社が必要です。

**Q6：早期退職する若い人の理由はなんなのでしょうか？**

建設業界全体について思うならば、自身の仕事や会社に誇りを持ってないと若い人が退職してしまうと思います。スポーツのチームに例えれば、試合に勝てる強いチームに所属してこそ誇りを持ち、目的意識があるから練習が厳しくても耐えることができます。これが会社ならば、いい仕事ができる会社に所属していてこそ誇りを感じられ、そんな会社の指導は厳しいですが、少々の苦労があつたとしても耐えられると思います。また、仕事が人生のすべてではなく、自身が楽しめるライフスタイルを持つことも大切だと思っています。



社員集合写真