

解説

選ばれる企業になるための 人材の確保と育成の取り組み

わだ こうじ
和田 浩治
機動建設工業(株)
土木本部長

きむら さとし
木村 智
機動建設工業(株)
管理本部長

1 はじめに

昨今の建設業界においては、時間外労働の上限規制や少子高齢化などによる人手不足、職員の高齢化が今後ますます進行するものと思われます。担い手の確保、技術の伝承は、建設業界全体の大きな経営課題のひとつとなり、当社におきましても喫緊の経営課題として数年前より取り組んでいます。数年前までは、新入社員数も毎年1名程度の入社が続き、場合によっては数年で離職ということもありました。そこで4年ほど前より募集要項において、工学系優遇を削除し、学問不問として施工管理に意欲のある方を募集することに変更した結果、応募者の数が明らかに増えました。ただ、「入社後の教育をどのように実施して現場へ送り出すか」など課題が見えてきたこともあり、社内で議論を進めてきました。

本稿では、当社の人材確保の取り組みおよび育成プロジェクトについて報告をさせていただきます。

2 人材確保の課題と取り組み

建設業において人材を確保するうえでの課題は多岐にわたります。まず業界全体で高齢化が進行しており、

若年層の入職が少ない点が大きな問題です。次

に3K(きつい・汚い・危険)というネガティブな業界イメージが根強く、他業種と比較して人気が低い傾向にあります。また長時間労働や休日の少なさが敬遠される要因となっており、働き方改革への対応も急務です。以上より、建設業の人材確保には「若者に選ばれる産業」への転換が不可欠であり、そのためには、処遇改善・働き方改革・業界イメージの刷新といった多面的なアプローチが求められます。

これらの課題に対し、当社の魅力発信や職場環境の改善などさまざまな取り組みを実施いたしました。

2.1 自社採用サイトの見直し

自社採用サイトの見直しは、建設業での人材確保において非常に効果的な施策のひとつです。現場紹介の動画やアニメーション動画を製作し、文章中心のコンテン



写真-1 採用サイトのひとコマ

ツから動画・写真中心のコンテンツに変更するとともに、社員インタビューや現場の一日など具体的に掲載することにより、仕事内容の「リアル」な部分が伝わるように見直しを行いました（写真－1）。

2.2 学校との連携

工業高校への継続的な訪問により進路指導の先生との関係を築くことは、建設業で若手人材を安定的に確保するための有力な手段であり、また「教育」と「産業」の橋渡しとなる重要な取り組みです。当社では若手OB職員が同行し、学校で会社説明会や工法説明会等を実施しております。また、現場見学を実施することにより、学生が実際の現場を見ることで、仕事への理解と興味が深まり、会社に対する親近感・信頼感を高めてまいりました（写真－2）。



写真－2 学校訪問（企業説明）

2.3 働き方改革の取り組み

働き方改革への取り組みは、建設業における人材確保と定着率の向上に直結する重要な取り組みです。以前と比べ、かなり意識改革されてきていますが、建設業界では依然として長時間の残業をすることに美徳を感じる感覚や、残業をよしとする文化が残っていると思います。これらの意識改革は個人の問題でなく業界の問題であると考えます。「時間外労働が長い＝会社に貢献している」という時間貢献主義を捨て、むしろ早く仕事を終える社員をあえて評価するなど、仕事の進め方やルール、体質など会社全体の意識を変えていくことが必要だと考えます。

当社では、働き方改革の取り組みは社員のモチベーション向上はもちろん「若手が入りやすい」や「人が辞

めない」などの環境づくりに貢献し、採用活動に大きくプラスに影響すると考え、様々な取り組みを実施しました。

以下に主な取り組みの一部を示します。

- ・勤怠管理のデジタル化による労働時間の適正な管理
- ・福利厚生充実（各種手当の新設および金額の見直し、健康診断付加検診の補助等）
- ・柔軟な働き方の導入（テレワーク、勤務間インターバル制度、育児・介護の時短勤務等の導入）等

2.4 外国人技術者の採用

建設業での外国人採用は、日本の人手不足を補うために近年ますます重要になっており、高度外国人材（技術、人文知識、国際業務、以下、技人国）の在留資格制度を利用して合法的に外国人技術者を雇用することが可能です。当社は単なる人手不足の補完にとどまらず、企業の持続的成長や組織改革に直結する重要な戦略と捉え、土木の専門分野を学んだ外国人技術者を採用することで技術力の底上げを図ることを目的とし、今年度初めて高度外国人材（技人国）の在留資格制度を利用して、工学系大学を卒業した4名（インドネシア国2名、ネパール国2名）の外国人技術者を採用いたしました。

外国人を採用するにあたり入社するまでの課題として、まず、在留資格の取得があります。業務内容と学歴の整合性が求められ、企業側は契約書や職務内容を明確にする必要があります。入国管理局への申請書類の準備や審査期間の管理も重要です。次に、住居や生活環境の整備が必要で、来日前に住居を確保し、携帯電話や銀行口座などのインフラの支援と拡充が望まれます。



写真－3 外国人新入社員社内研修