

解説

地建興業の人材確保・育成の 日々の取り組みについて

すぎはら きよし
杉原 清

地建興業(株)
管理本部総務グループ

1 はじめに

建設業で「人手不足」が深刻な問題として取り上げられはじめられたのは2010年頃だと記憶しています。その少し前にリーマンショックの影響を受けての不況や政権交代などにより公共工事が減る動きがあり、建設業の将来に希望が持てなくなった世の中の動きがありました。ベテラン、若手問わず建設業から離れる人が増え、入職してくる人も増えない。そして高齢化が進む……記憶に新しいところでは新型コロナウイルス感染症の世界的な影響で海外人材が日本に入国できず採用がストップされる……。

そんな中で震災の復興需要や世界的なインフラ投資拡大の機運がありましたが、建設業全体でそれらの需要に適応できる人員確保ができないままだったと思います。

本稿では、当社の日々の採用の取り組み紹介を中心に筆者の主観で述べていきたいと思います。

2 人材の確保（採用）

2.1 人手不足に関連した倒産が過去最多

図-1は東京商工リサーチの調査結果で、前年同期から17.8%増えました。主な理由は「求人難や従業員の退職」と「人件費の高騰」です。

東京商工リサーチは待遇改善ができない企業は離職者により人手不足に陥り、無理な賃上げをする企業は人件費上昇によって資金繰りが悪化していると指摘。今後も賃上げの波に乗れず、人手不足の影響で倒産する中小企業が増える懸念があると予測しています。

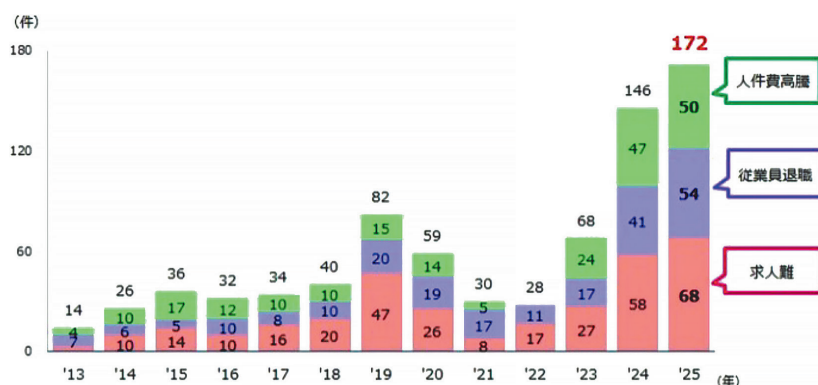


図-1 人手不足関連の倒産（1～6月）（出典：東京商工リサーチ）

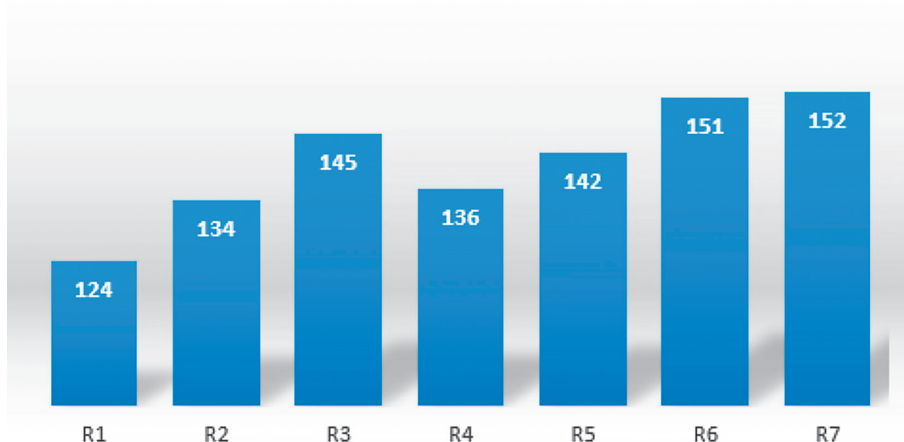


図-2 当社の従業員数の推移

2.2 当社の採用活動の振り返り

124名。それが私の入社した2019年4月当時の社員数でした。そこから丸6年たった2025年4月は152名の社員数となり、28名仲間が増えたことになります(図-2)。実際の入退社では、この6年で入社して定着しているのは43名、その期間の退職者は技能実習生の期間満了を含め15名という計算です。この入社人数計算に含めていないですが、当社で技能実習を終了した後に特定技能として活躍しているベトナム人社員が6名います。

2.3 入社経路と採用ツール

この6年を振り返ってみると海外人材の採用が多かったなという印象です。

定着している43名の採用のうち、外国人社員は日系ブラジル人、日系ペルー人の社員が9名、特定技能外国人としてインドネシア人が5名となっています。

日本人社員の採用内訳としては、新卒採用が5名(大卒3名、自衛隊新卒1名、高卒1名)、中途採用が24名(施工管理職7名、施工スタッフ6名、事務系職種7名、営業職4名)となっています(図-3)。

(1) 日系人採用

日系人(ブラジル系・ペルー系)採用は当社の近くに日系人を専門にしている採用支援会社があり、当社はその会社と契約を結び採用につなげています。

当社(本社)所在地が、愛知県という自動車産業が盛んで、多くの外国人材が派遣社員として就労しているという土地柄も多分にも関係していると思います。派遣社員は高収入を得ている一方で、いつ契約が終了する

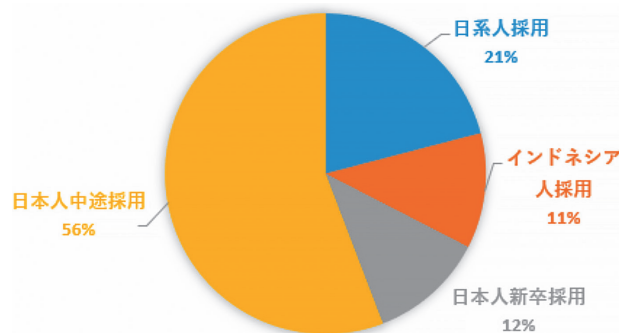


図-3 直近6年間の入社人材内訳

かわからない危機感を常に抱いているようです。当社としては将来設計しやすい正社員雇用で迎え入れるというところでご縁が生まれることが多いようです。

職務内容的にも機械化の進んだ工場でのライン作業よりも、自分自身の技量を武器に、変化の多い建設現場作業を楽しく感じていただける方が多く、当社では主に現場施工スタッフとして活躍しています。習熟を重ねていくうちに指導的な役割を担う社員も増えてきています。

採用する時に重要視しているのは一定の日本語会話力があるかどうかです。建設現場ではチームで協力して仕事を進めますので、日本語の熟練度は、コミュニケーションを取るうえでも重要です。日系人の方は在留資格的にも「定住者」や「永住者」であるため仕事内容の制限はありません。バイタリティがあり陽気で優しい方がたくさんいらっしゃいます。文化の違いはありますが建設業への適性が良い方が多いです所以他社の方も採用をご検討いただいてもよいと思います。