

解説

「大地とつくる 未来をつなぐ」 社会を支える人づくり

その
園 貴良史中川ヒューム管工業(株)
本社総務部・副部長

1 はじめに

当社は、1920年の創業以来100年以上にわたり「自社の生み出す製品、付加価値を通じて国土建設に貢献する」「最大の企業たらずとも最良の企業たるを期す」という経営理念を胸に、ヒューム管や組立マンホールといったコンクリート二次製品の製造・販売・施工を通じ、下水道やかんがい施設、防災施設などのインフラ整備に携わり、日本の地域社会を支える「縁の下の力持ち」としての使命を果たしてまいりました。

そんな当社では、より良い社会を未来につなぐことを新たな使命として、今年度より「大地とつくる 未来をつなぐ」というスローガンを掲げております。先人から受け継いだ技術や知識を礎に、地球と先進技術との共存共栄を目指し、新たな技術・製品開発に注力することで、

安心で持続可能な未来を築く取り組みを推進してまいります。

このような使命を担うために当社が求める人材は、単なる職能ではなく「斬新な発想」「好奇心」「チーム力」を持ち、地域とともに成長したいという人材です。新卒・中途を問わず、ともに学び、支え合い、現場で成果を生み出せる人材を求めていきます。

2 現場を支える人材の確保と育成に向けた当社の取り組み

当社は、社会インフラを支えるコンクリート二次製品を供給する企業として、国土強靭化を支える一翼を担っております。しかし、近年は労働人口の減少や若者の建設業離れが進行し、人材の確保と育成が喫緊の課題となっています。

(1) 採用活動の工夫と戦略

新卒採用においては、業界の地味なイメージを払拭するため、会社説明会では、業務内容や労働条件だけではなく、映像による未来に向けたビジョンの発信、職場内の雰囲気や社内コミュニケーションの状況などの情報発信にも力を入れ、入社後のイメージが少しでも伝わるように工夫をしています。また、Uターン・Iターン希望者向けに地域密着の就職フェアにも積極的に参加し、地元定着型の人材確保にも努めています（写真-1）。

その他にも、社員の紹介により、友人・知人を採用す



写真-1 地元就職フェア

るリファラル採用の制度も導入しており、採用コストの削減、マッチング精度および定着率の向上につながっています。

(2) 入社後の定着と成長支援

採用後は、早期離職を防ぐためのフォローアップ体制を整備。新入社員研修だけでなく、現場でのOJTや教育担当社員のフォローを通じて、若手が孤立せず、安心して成長できる環境を整えています。また、社内の資格取得支援制度を活用し、コンクリート技士や土木施工管理技士など専門性の高い資格取得を後押ししています。

その他の取り組みとしては、心理的安全性の高い職場づくりとして、率直な意見交換や失敗を恐れずに挑戦できる環境の醸成、福利厚生・働きやすさの整備として、有給休暇の取得促進、ワークライフバランスの推進による仕事と生活の調和を図る取り組みを行なっています。

(3) ベテラン層・ミドル層の活用と再教育

現場経験豊富なベテラン層・ミドル層（以下、ベテラン等）の人材は、技術の継承という観点からも重要です。当社では定年延長制度の活用に加え、技能伝承プログラムとして、若手とベテラン等が対話を通じて学び合う機会を提供しています（写真-2）。また、力量を管理する外部システムの導入検証では、モデル工場を選定し、現場主導のワークショップを行い（写真-3）、製造に関わる要素技術を改めて整理・言語化しました。整理した要素技術は、客観的に5段階で評価できる仕組みを整え、一人ひとりが自身のレベルを把握し、工場全体の中長期的な技術力も見通しながら、ベテラン等が若手を指導し易くなる環境整備も進めています。これにより、一人ひとりが熟練技術者に至るまでのロードマップを描きなが



写真-2 若手とベテランの交流



写真-3 現場主導のワークショップ

ら、育成面談も行えるようになります。さらに、従業員のスキルや教育に関する情報を一元化・可視化し、蓄積したスキルデータを活用することで、勘や経験だけに頼らない人材育成を進め、ベテラン等の人材にも再教育の場を提供しています。

3 給付型奨学金制度による社会貢献と人材育成

当社では、自社の人材育成にとどまらず、建設業界全体、ひいては社会全体の将来を担う若者を支援する取り組みとして、給付型奨学金制度を実施しています。これは、創業者である中川延四郎が昭和36年（1961）に設立しました（公財）中川育英会で行なっているのですが、土木・建築系の学部生や高校生を対象に、経済的負担を軽減しながら学業に専念できる環境を提供するものです。特徴としては、卒業後の進路に制限を設げず、若者の学びを純粋に支援している点で、現在までに6,900名へ奨学金を給付しています。

この制度は、学生本人だけでなく教育機関や地域社会からも高く評価されており、「建設業を支える人材基盤づくり」の一環として大きな手応えを感じています。

4 今後の展望

今後はますます人材確保が困難となり、企業間での人材の奪い合いが起こると予想されます。当社では、新たに次の施策への取り組みを考えております。

(1) 新たな情報発信の活用

SNSの戦略的運用により、エントリー前の接触回数を