

丹精こめてこそ技能労働者は育つ

ハタコンサルタント株式会社
代表取締役
降旗達生
Tansuo Furuhata



技能労働者の高齢化が叫ばれて久しい。とりわけこのところの需要増加に技能労働者不足が深刻だ。ここでは、若い技能労働者を積極的に採用し、育成している三社の事例を紹介する。

両親に感謝の気持ちを持つ大学新卒者を技能労働者として採用

愛知県の水谷工業株式会社は、あと施工アンカーを施工する専門工事会社である。社員として在籍するアンカー職人全一七名のうち、一〇名が大学新卒者だ。

大卒採用には合同説明会を利用している。しかし回りのブースは名前を良く聞く大企業ばかり

として、職人の人間的価値で元請建設会社に評価してもらおうと考えている。『施工伝票に載らない価値の提供』『施工者の人間的魅力で差別化』を基本コンセプトに掲げ、具体的には職人が現場監督にお礼状を書き、現場完了して三カ月後に電話を入れること、前後工種の基礎知識を学び、相番作業での効率性・協調性の研究、IT・WEBの活用による安全活動・報連相確認の充実などで現場監督を感動させている」京極社長の熱い気持ちに職人が応えている。

親子二代大工が働く会社には若手技能労働者が集まる

愛知県の株式会社新和建設は、高校新卒生を大工として採用している。六年間は社員として寮で生活しながら技を磨く。その後は個人事業主として同社より仕事を請ける。請けるとはいえ、決して仕事を切らせることはない。万が一、大工仕事がなくとも、会社の回りの掃除や、別の建設会社の下請をさせてでも仕事を確保するというのが同社の方針だ。現在、棟梁、研修生あわせて一〇〇名以上の大工が在籍しており、その中には親子二代で働いている棟梁も一四組いる。採用する近隣の工業高校は、同社の人を大切に育てる姿勢を評価して、毎年継続して生

り。黙っていても誰一人としてブースに立ち寄ってもらえない。そこで同社では体格の良い学生に声をかけ、自社ブースに連れてくる。そしてやはり大卒でアンカー職人をしている社員が説明する。学生にはアンカー工という仕事よりも、自社のすばらしさ、職人の仕事のかっこよさを伝える。ただ入社を誘うだけではない。話をしたり、学生の体を触りながら、自社に合う人材か、肉体労働に耐えられるかを見極める。その結果、七年連続して大学新卒者を職人として採用している。

同社を率いる京極盛社長は次のように言う。「十数年前までは入れ替わりの激しい会社だっ

徒を推薦してくれている。

同社の創業者吉村良三氏は次のようにいう。「人を育てるということ、最優先に行っていました。大工に、技術を教えるのはもちろんのこと、精神的な面でも指導しています。心は形に表れ、形が心をつくると考えています。まずは挨拶、現場の清掃、マナーを守るなど職人として、一社会人として恥ずかしくない行動が自然に取れるよう、厳しく指導しています」同社では、組織の中で豊かな人間力を指導し、お客様に信頼される一人前の棟梁になるまで育て上げている。

技能五輪で職人に夢を与える

岐阜県の小倉左官店では、主として岐阜県立たくみアカデミー職業能力開発校（以下訓練校）卒業生を採用している。中卒や高卒者であっても訓練校に一年間通うことを勧めている。

同社の採用、人材育成のポイントは若手職人に技能五輪にチャレンジさせることだ。技能五輪とは、青年技能者の技能レベルを競う技能競技大会である。その目的は、次代を担う青年技能者に努力目標を与えることだ。参加資格は二三歳以下で、配管、電工、工場電気設備、石工、左官、建具、建築大工、造園、冷凍空調技

た。なんとかしようとお金目当てで流れてくるような職人を安易に受け入れることは止め、大学新卒者を採用して育てていくことを決めた。大卒者には、両親が大きな経済的負担を負いながら子どもを育てた愛情が伝わっているはずだ。両親に感謝する人には、職場の仲間との信頼関係を大事にし、後輩の面倒を見ることの基本ができています」

大学新卒者を職人に採用するメリットは大きい。同社が下請として仕事をする場合、大卒職人に対する元請現場代理人の信頼が厚い。施工管理技士の資格も取得しているので技術的裏付けもある。「施工で良い結果をだすことは当然

術、とびが対象だ。

同社の若手社員は技能五輪で勝ち抜くために切磋琢磨して左官の腕を磨く。二〇一一年、中卒で同社に入社した牛丸和己さんは全国大会で優勝し、ロンドンで開催された世界大会に出場し見事四位になった。

同社の六代目社長小倉道生氏は次のようにいう。「私は育てていただいた親方への恩返しとして若手社員の育成をしている。だからこそ、夢のある仕事を通じて彼らを成長させたい。具体的には施主にデザイン塗り壁を提案して、仕事のおもしろさを体感させる。さらに将来のことを考えて単純だが効率を優先しなければならぬ壁の壁の仕事もさせる。このようにバランス良くスキルを身につけてこそ職人として永く働ける。そんな若い職人を業界全体として大切に見守っていききたい」

終わりに

技能労働者を採用し、育成している三社を紹介した。共通点は丹精こめて人を育てていること、人材採用、育成にかかる費用をコストでなく投資と考えていること、そしてその結果、いずれの会社も業績がよいことだ。建設業界にこのような企業が増えてくれば業界の将来は明るい。