

愛媛基礎工事業協同組合の活動 2

基礎のこと

4

愛媛基礎工事業協同組合 田中 清久

今回は愛媛基礎工事業協同組合の「人材の確保と育成」に向けた取り組みを紹介させて頂きたいと思います。

人材不足が深刻な問題になってきたこの数年で、各団体や企業が行う出張講座や体験学習会は益々盛んになってきています。

これは直ぐに効果が期待できるものではありませんが、確実にその業種の仕事を子供たちに体験させることができ、将来の就職先の選択肢と十分なり得ることができそうです。

私達組合も発足当初より出張講座の開催を計画しており、昨年は松山工業高校の建築科一年生と土木科三年生を対象に基礎工事の出張講座を行いました。

その内容は、最初の1時間で座学を行い、地盤と基礎について種類や工法、その役割と重要性を説明し、その後5時間の実習で簡易な基礎の模型を実際に作成いたしました。

コンパネや桟木を加工して型枠を作成し、鉄筋を切断し曲げ加工を行い実際に組み立てていきます。そして最後に生コン車が到着し、受入検査をしたのち組みあがった模型に生コンクリートを打設します。

土工・鉄筋・型枠・コンクリート打設といった全てを施工する基礎工事業者だからこそ可能な講座内容で、生徒や先生からも高い評価を頂くことができました。

何よりも嬉しかったのは、生徒の真剣で楽しそうな表情を目の当たりにし、「建設業の将来も捨てたものではない」と参加した組合員全員が実感することができたことです。

大切なのは、業界に対する興味や関心を持ってもらうこと、そして「ものづくり」の楽しさや達成感といった「喜び」や「やり甲斐」をどのように体験させるかだと思います。

この出張講座はこれからも毎年継続して行う予定です。前述したとおりすぐに入職者が期待できるものではありませんが、3年後・5年後に必ず芽が出て花が咲き始めることができると確信しております。

人材の確保に向けた取り組みと同時に大切なのは、育成に向けた取り組みです。

せっかく業界に眼を向けてもらっても、将来に不安を抱いてしまうような雇用内容では就職先の選択肢とはなり得ません。他の産業と同等の賃金と社会保障、そして人材を育成する仕組みを確立していく必要があると思います。

賃金と社会保障については次回掲載予定の「適正な工事価格」のテーマの中で書かせていただきますので、今回は人材の育成について少し触れたいと思います。

建設業界では「3年以内離職率」という言葉をよく耳にします。これは「入社後の働きやすさ」や「ミスマッチ」が原因とも言われていますが、私は、段階に応じた人材育成の仕組みが無い事が最も大きな要因だと考えています。

他の産業のような新人や中堅に行う研修が少なく、能力に応じた役職や賃金の設定が成されていないこの業界では、自己の成長を実感する機会が少なく、また目標の設定が遠すぎたりで、結果として将来に不安を感じたり、やり甲斐を無くしてしまったりするのではないのでしょうか。

この事に重きを置き、いま建設業界において最も人材育成に注力している団体は、私の知る限りでは全鉄筋（全国鉄筋工事業協会）です。

「職業生涯モデル」という自己の将来像が想像しやすいモデルプランがあり、また「TETSU-1 グランプリ」という全国鉄筋技能大会の開催によって、技能を研鑽する目標を持てる機会があります。

こういった素晴らしい取り組みを見習い、私達愛媛基礎工事業協同組合も雇入時の教育からはじまり、技能レベルに応じた資格の取得、役職および権限の付与など、入社してからすぐに目標設定ができ、そして自己の成長を実感できるとともに更なる高みを目指せるような仕組みを、これから一つ一つ創り上げていきたいと思っています。

最後までお読みいただき有難うございました。