

建設分野における 『魅力ある職場づくり』に向けて

1. 魅力ある職場づくりの好事例

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例①

魅力ある職場づくりの好事例

会社概要

会社名:ダイニッセイ 本社所在地:千葉県
事業内容:鉄筋工事業
(平成26年9月企業訪問)

課題

○若年労働者にどのように建設業(鉄筋工)の魅力を伝え、興味を持ってもらうか

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み①※:若年技能労働者確保に向けて、工業高校に出向き鉄筋組立講習会を実施。

取り組み②:月給制・社会保険完備による安心して働ける環境の実現。

※取り組みとしては千葉県鉄筋業協同組合を通じて実施。

取り組み①詳細

- ・組合の青年部会が中心となって、7年前から工業高校(東総工業、京葉工業)に出向いて「鉄筋組立講習会」(ものづくり人材育成事業)を実施。
- ・上記2校から毎年、採用実績が出るようになった(そのうちダイニッセイに就職したのは過去6年で5人)。
- ・この取り組みにより、これまで関わりのなかった高校からの人材確保が可能となった。

取り組み②詳細

- ・専門工事業者としては珍しく30年以上月給制を継続し、また社会保険を完備しており、安心して働き続けられる職場を実現。
- ・鉄筋の施工図、工場での先組み、作業所での組立て等を三位一体で取り組むこと等により、職員のレベルアップ、労働力を平準化し、月給制等で生じるコストに対応。
- ・こうした環境の中で、若手の憧れ・目標となる「建設マスター」などの優秀な人材の育成を実現。

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例②

魅力ある職場づくりの好事例

会社概要

会社名: 明誠建設 本社所在地: 神奈川県
事業内容: 建築・型枠工事
(平成26年9月企業訪問)

課題

- 技能労働者の高齢化による、今後の人材不足。
- 若年労働者の確保のための処遇改善の必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み: 将来の型枠技能工と職長を育てるべく、技能労働者(型枠大工)として新卒者を月給制で直接雇用する取組を実施。

取り組み詳細

- ・以前まで技能労働者を外注で確保してきたが、高齢化により、あと数年で労働者が退職し、減少してしまう状態にあるため、若年技能労働者を育てていく必要性を感じ、技能労働者の直接雇用を実施。
- ・育成した技能労働者は一人親方にするのではなく、将来の職長として育てることを想定し、会社によるフォローもしっかりと行っている。
- ・育成方法としては、先輩によるOJT教育や集合教育に加えて、富士教育訓練センターも活用。
- ・独自のマニュアルを作成し、各等級に応じた指導を行っている。
- ・給与については、職長クラスになると年収500～600万円を予定。賞与は、技術の習得度合いなどを見て昇給。技能検定なども評価の参考とする。

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例③

魅力ある職場づくりの好事例

会社概要

会社名: 近藤建設 本社所在地: 埼玉県
事業内容: 総合建設業
(平成26年9月企業訪問)

課題

- 技能労働者の高齢化進行及び若年労働者の不足。
- 技能労働者の教育訓練システムの必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

- 取り組み①:** 大工志望の高校生の職場見学会では、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談する機会を設けている。
- 取り組み②:** 大工志望の者については、数年(ベース4年、長いと6, 7年)かけて社内で訓練を実施している。

取り組み①詳細

- ・高齢化が進み、若年労働者が入職しても長続きしない状況にあった。
- ・職人志望の高校生については、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談を実施し、やりがいや大工の仕事について、聞く機会を設ける。
- ・この取り組みにより実際の仕事内容を事前に説明することができ、最近では若年者が定着しつつある。

取り組み②詳細

- ・木造建築を取り扱っている関係で大工の確保が重要となっている。
- ・20年以上前から大工が足りなくなることが想定されたため、大工志望の高校生を雇い、社内教育して一人前になるまで育て、大工を確保する取組を実施。
- ・なお、訓練中は正社員として雇用(月給制)となっている。