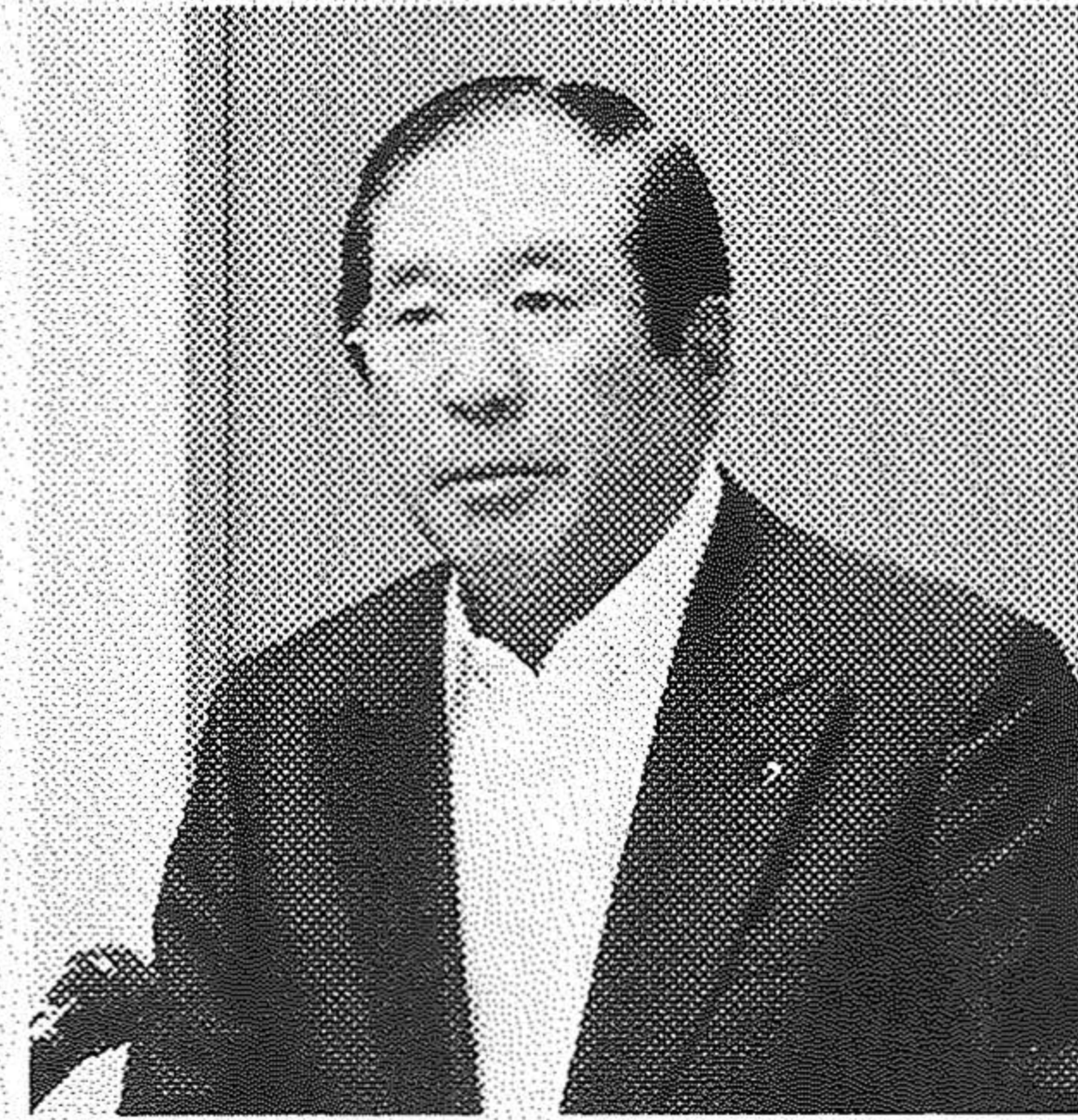


仕事に見合う対価見いだす

若者が夢を描けるライフステージプラン

高い思想・価値観持ち一枚岩で

東日本建設業保証協会が後援している建設産業史研究会は9月19日、浜離宮建設プラザで第74回定例会を開き、向井敏雄向井建設代表取締役会長が「若者が夢を描けるライフステージプラン」と題する講演を行った。



向井会長が講演

向井会長は「建設産業の基盤は『人』であり、優秀な技術・技能者なくしては、いかなる構築物も建設は困難である。現在、技能労働者不足、現場力の低下が危惧されているが、若年者の入職減、そして55歳以上が3割を占める高齢化に伴う熟練工の引退、技能者の離職がそれに拍車をかけている」と建設産業界の現状を分析した。

若者が建設業への入職を避ける理由として「全産業の平均を約26%下回る給与水準の低さや最低限の福利厚生であり、法令により加入義務のある雇用・健康・厚生年金保険に未加入の企業が多いことだ」と指摘。さらに「長時間労働や厳しい就労環境、休日が取れない状況を改善しなければ人材が枯渇しかねない」と訴える。

お客に喜んでもらえる 仕事の仕組みづくりを

下旬にかけて200校以上の学校を訪問するという。建設業を理解せずに入職してくることに伴うミスマツチを少なくするため1981年にはビデオを制作、工業高校250校に配布した。入社後は、富士教育訓練センターで新入社員教育を行い、入社3年目までを対象に初級社員研修、その後スキルアップ研修や施工管理技士など資格取得に向けた講習会を開いている。

また、「正しく評価し納得感がなければならぬ」ことから成績評価制度やモデル賃金体系を導入する。一方、適材適所に配置するため、進路指導面接をして希望する仕事に就けるように努力している。さらに産業衛生課を立ち上げ、メンタルヘルスケアにも取り組み、精神的に病むことのないように努めている。

そのため、向井建設では「若者が夢を描けるライフステージプラン」に取り組んでいる。若者に魅力があり、生きいきと働きやすい環境で、技能者の能力と労働に見合う対価が得られるような働きがいのある職場風土を創出することで職業意識の高揚を図れるようにしていく方針だ。今回は、「人材マネジメントシステム」など講演の一部を紹介する。同社では、毎年6月下旬から7月

最後に向井会長は「従業員の不満・不満・不安・不信を取り除くことが従業員の満足度を高めるためには重要である。社員一人ひとりが仕事に対する価値を見いだして、お客さまに喜んでもらえるような仕事の仕組みを作っていくことが大切だ」とし、そのため「従業員が高い思想、価値観を持って、お互いに信頼し合える強固なチームワークを組織して、一枚岩でお客さまの要請に答えられる組織づくりを進めている」とした。