

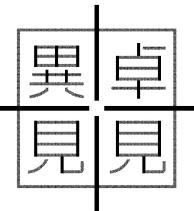
年月日

22 10 31

ページ

06

N.O.

日さく社長
若林 直樹

建設業の就業者数は1997年の685万人から2021年には約482万人に減少した。就業者のうち55歳以上が約3割を占め、高齢化が進んでいる。とりわけ若手人材の確保、育成、離職防止への取り組みが急務である。当社は、若手人材、特に高卒社員の離職に苦慮する中、意図疎遠（ヨミニケーション）による内滑化が解決へのひとつの糸口にならなかった。

当社は「現場」に足を運び、現物を手に取つて物を確認、「現実」を目で見て真実を知るといった三現主義を基本理念としている。このため、出張が多く、残業や休日出勤などの時間外勤務が長くなりがちだ。現場はどう

建設業界での仕事は、「成果が形に残る」「達成感がある」「技術が身につく」と言われているものの、人手不足が懸念されている。建設業は「きつい、汚い、危険」といった「3K」職場の代表格となり、若手から敬遠されがちだが、業界全体で総力をあげて「希望が持てる」「格好いい」をえた「新4K」への転換を目指している。こうした中、生産年齢人口の減少に伴う労働力、すなわち手の確保が問われ、短期では2024年に適用される時間外労働の上限規制への対応が求められている。

建設業の離職防ぐ新4K

業が多く拘束時間が長い」「休みが取れない」「労働に対して貢献が価値ではない」など、彼らの懶けを聞くことができた。要するに高卒社員の不安などを聞いて、会社の現状を把握できず、何をするべき姿勢が見えていた。これまでの現状から抜かれたと認められる良いのか分からなかったと言える。

若手社員の定着に向けて、まずは職員の存在感を、公私両面で安心感が生まれるように、さらに離職が少なくななるといつ好循環になり、それが描けると動機付けされ、離職が減ることとなる。また、同年代の先輩社員の存在は、公私両面で安心感が生まれるので、さらに離職が少なくななるといつ好循環になり、

建設業界での仕事は、「成果が形に残る」「達成感がある」「技術が身につく」と言われているものの、人手不足が懸念されている。建設業は「きつい、汚い、危険」といった「3K」職場の代表格となり、若手から敬遠されがちだが、業界全体で総力をあげて「希望が持てる」「格好いい」

10年後のロードマップ

こうした状況を直撃に受け止め高校を卒業して入社した社員が、年間、1ヶ月に1回、人材開発会社で研修するようにして、将来的の第三者の目で観察する、間接的ではあるが、「自分の

年以内の退職が多く、離職防止が課題となっている。

わかばやし・なおき 77年（昭52）早稲田理工大、研究科（資源工学）修士修了。同年日本石油へ入社。16年の社員就任後は人材大切にする経営を実践。経営改善対策技術協議会副会長、日本技術士会埼玉県支部部長、早大商議員。東京都出身。70歳。

悩み一つひとつに対応するのは容易ではないが、過去に敢行した人材削減を反省教師として人材を大切に、誰一人取り残さない。経営方針の下、各種施策を導入し、コミュニケーションの活性化を図った結果、離職率は「年前ほどの%を超えていたが、この数年は3~4%まで低下し、成果が表れやすい。

資金アップ続ける

政府が打ち出した国土強靭化（ナショナル・レジilエンス）に沿って、建設業の事業環境も道筋が吹いていた。当社も、この機会に、24年4月から適用される月45時間、年間360時間の時間外労働の上限規制クリアを正面の目標として、「一残業率」の設定、現場への直行直帰の徹底、不要な書類の廃止などを進めめた。その結果、いわゆるダラダラ建設業がなくなり、社員一人ひとりに意識改革の姿勢が見られている。

ノ一残業で社員の意識改革

ここ数年、業務多忙の状況に変化はないが、総労働時間は横ばいが微減で推移しており、上限規制クリアは見えている。賃金昇給も必要と考え、2年半から2年1年3ヶ月で毎年度、給与額の年率2%以上増加を目指して掲げている。社員には会社の意識が伝わっていると思う。

新4Kの実現を掲げながら、課題となつて来るのは人手不足への対応に向け、働き方改革を進めていく途上にあるが、その実現のひつ目の鍵は、会社と社員間の意識疎通であり、双方のコミュニケーション、特に「心地のヨミニケーション」促進にある。次回は防災科学技術研究所理

事長の林春男さんです）