

金髪命 ♡

ひげは男の
ロマン!!

こんな仲間でも
頼りになるよ ♡

今週も定時で
帰ろっど

ポポポーポ・
ポーポポ



一般財団法人

安藤ハザマひとづくり財団

2024年度
専門工事業
PR助成金

CASE STUDY

自ら職人の新卒採用に乗り出して 現場の担い手確保!

青森県
八戸市

Vol.08

みちのく興業株式会社

みちのく興業株式会社は協会の職人たちとの厚い信頼関係をもとに歩んできました。職人たちは忠誠心が強く、同社の仕事しかしないという人ばかりで、そのために同社は地元の青森県内にとどまらず東北六県へ営業範囲を広げてきました。ところが、数年前よりご多分に漏れず同社も職人の世代交代が進みません。そこで飯田社長が決断したのが「自社で職人を採用し、育成に取り組むこと」でした。

CORPORATE PROFILE

みちのく興業株式会社

設立	1972年7月
代表者	代表取締役社長 飯田和雄
資本金	2,500万円
社員数	29名
主な事業内容	内装仕上げ工事業
所在地	青森県八戸市
ウェブサイト	https://www.michinok.co.jp/



代表取締役社長
飯田 和雄氏

同社では創業して20数年間は職人を雇用していました。雇用することにより職人に安定した収入と社会保険を付与し、安心して働いてもらえる環境を提供したいと先代の社長が考えたからです。しかし、その後経費が経営上の負担になったためにやむを得ず現行の請負方式に替えましたが、職人を大切にすることを飯田社長にも引き継がれていきました。

● 若者を意識した言葉の選定

コンサルタントから「職人では若者が集まらない。」とアドバイスを受けました。職人という響きに誇りをもってきましたので、そういう若者の感覚には気付いていませんでした。若者にネガティブな印象を与えるのなら、思いきって募集要項や採用パンフレットから職人や作業員という言葉無くし、内装仕上げの仕事で「空間プロデューサー」と名付けました。

● 情報伝達方法の検討

どうしたら建設業に対する間違った悪いイメージを払拭でき、仕事内容や職場環境が正しく伝わるかをとことん考えました。

■先生には求人票を提出するとき以外にも訪問するようにして、積極的に情報交換を行い信頼を得られるように努めました。

■学生に内容を伝える手段として企業紹介動画を若者に馴染みのあるYouTubeチャンネルに上げ、その二次元バーコードを載せたカードを学校に配りました。

■高校生の進路決定において大きな影響力のある保護者にも安心してもらえるよう、給与や休日、勤務地、キャリアパス等について説明するパンフレットを作成し、高校に置いてもら

「昨今、会社の業績は順調だが職人の成り手がどんどん減っていて、冷静にこの先を見据えるとこのままでは現在約100人いる職人が10年後には70人ほどになってしまう。」飯田社長は人材確保に危機感を覚え、経費アップになっても自社で職人を採用し、育てていくことを決断します。

い学生がいつでも持って帰れるようにしました。

手探りで始めた取り組みでしたが、初年度から高校新卒3名(うち職人2名)のほか新卒以外も5名(うち職人2名)と大きな成果を上げることができました。

● 作業訓練施設の設置

未経験者をしっかり育てるために新人教育は不可欠です。安藤ハザマひとづくり財団のリーフレットで紹介されていた好事例をヒントに、自社工場の一角に作業訓練施設をつくりました。新入社員には早く一人前になってほしい。腕が上げれば給与や賞与に反映するようにしています。



▲ 合同説明会の様子



▲ 作業訓練施設「ベガス」

代表取締役社長 飯田 和雄氏

会社が受け継いできた精神

この会社は父が立ち上げました。天井や間仕切りの材料が木材から軽量鉄骨に代わるという時代の変化にいち早く目をつけたのです。東北地方においてこの事業分野のパイオニア的存在でした。

女性活躍という点でも取り組みが早く、1985年に職人のレディースチームを立ち上げました。当時は現場に女性専用の更衣室やトイレは通常無かったので、元請の所長と相談しながら環境を整えたそうです。

私は取り組む仕事においても、人材活用においても新たなことに挑戦するパイオニアであり続けたいと考えています。経験こそが企業や人を成長させると確信しているからです。

若者にも働きやすい職場づくり

社員には「仕事は厳しいものだが、楽しんでほしい。」と思っています。だから髪型やピアスも自由にしています。職場が明るくなるという効果のほかに「自由には責任が伴う」ことを本人が理解してくれれば、仕事にいつそう励むようになるからです。

この職場の雰囲気伝えるために、「私の一日」というテーマで工事に職場紹介ビデオの制作を指示したところ、動画制作が得意な新入社員が監督、脚本、撮影を買って来て、先輩社員

も出演、協力し、たいへん愉快なものが出来上がりました。

社員が楽しみながらも主体的に取り組む様子が学生に伝わり、建設業の固いイメージの払拭に繋がればと思います。

専門工事業界が一体になった取り組み

人材確保については自社だけでなく、業界が協同して取り組んでいくことも必要です。そのために県内の専門工事業社が設立した「青森県専門工事業担い手確保推進協議会」に副会長として参画し、業界の未来のために尽力しています。

2024年11月には企業が直接高校生に会える機会として八戸地区合同説明会を企画し、参加した地元高校3校の2年生89名に当社を含む19社がブースを構えて仕事の魅力ややりがい、働きやすい職場環境などをアピールしました。

今後の計画

今後5年間で30～50名の職人を採用する目標を設定しました。これまで私と総務部長で取り組んできましたが、この実現のために経験者を採用し広報・人事を専任させることにしました。また採用した若手の指導はこのために社員にした職人に当たさせます。今後は採用や育成に関わる人をもっと増やしていかなければならないと考えています。

事務局コメント

「職人確保のために、新規採用から職人の社員化に踏み切る。」私にはたいへん大きな経営判断に感じますが、常に新しいことに挑戦し、10年前から外国人技能実習生等の雇用に取り組んできた同社にとっては次の一手として当然の帰結なのでしょう。2024年4月以降に入社した社員は11月時点で定着率100%。来年4月の高校新卒8名の入社が決まり、一気に若手社員が増えて同社は新しいステージを迎えます。