

新春特集 わが社の人材確保と育成

業界の喫緊の課題となつて久しい「人材確保とその育成」。官民を挙げて業界の魅力を再認識できるような現場見学会などを実施し、担い手となる若者に訴えかけている。さらに、週休二日や残業レス、高水準の給与といった処遇の改善はもちろんのこと、多様な人材を受け入れ可能な事業環境づくりも見受けられる。鉄構業界でも独自の取り組みによる人材確保、確立された社内教育システムの実施や良好な職場環境の構築で離職率を低下させるなどのユニークな企業が散見される。独自の取り組みを行っている企業を紹介する。(以下、順不同・敬称略)

多能工を育成し、繁忙に対応

飯田 歳樹



飯田社長

当社では社員が多能工として一人前になるよう、さまざまな作業に従事してもらい、資格取得も奨励している。

建築鉄骨、耐震補強、改

修工事や、他社の不具合処理を請け負う「鉄骨119番」など幅広い事業を展開する当社の経営スタイルにとって、多能工育成は限られた人的資源(人材)を有効活用するための最適解と考える。

要ならいつでも工場や現場に入ることが可能だ。工程間で人材を循環させ、各人が一次加工、鉄骨の組み立て、現場施工、図面書きのすべてを経験すれば、鉄骨製作の一連の流れを肌身で理解できるだろう。図面はもとより、製作部門の社員も現場での納まりを念頭に作業することで、手戻りや誤作も少なくなるという効果がある。

近年は人手不足もあつて人材の循環がままならなかった。そうした状況の中でこのほど、インドネシア人実習生3名の受け入れを決めたのも、いわゆる「ジョブローテーション」を再び活性化させようという狙いがある。

仕事の繁忙の波に柔軟に対応し、製作から図面まで何でもこなせるマルチなスキルを持った人材の育成に努めたい。

(飯田製作所社長 東京)