

11月28日(火)、熊栄協会の北陸支部会員である(株)タッセイでモデル事業場ヒアリングが実施されました。

モデル事業場ヒアリングは、担い手確保・育成等を積極的に実践する熊栄協会正会員企業をモデル事業場として定め、その活動をヒアリングして、リクルート活動の好事例として会員に広く水平展開することによって、他の会員企業のリクルート活動を支援・推進することを目的としています。

## 建設業のより良い未来へ



田中陽介代表取締役社長

会社を運営する上で大切にしていることをお聞かせください。

創業者である祖父から引き継いだ経営理念「私達は「人と暮らしの快適を創造する」を使命とし、その達成を通じて地域社会に貢献する。」のもと、『タッセイ Well Being (ウェルビーイング)』…長期的に幸福な状態を継続して大切にしていきたい」というビジョンを掲げています。

まず、お客様に感動していただくにはお客様が求める倍以上のものが提供できなければなりません。お客様に最大限に満足していただくには、提供する側である社員が常に自己研鑽し、成長し続けることが何より大切である。だからこそ一番大切なのは、全社員が喜びや悩みを共有

できる仲間と自分の可能性を追求し、活躍できる安心して働ける居場所(「タッセイ」を得ること)だと考えています。

共に働く職人さん達も含めタッセイで働く全ての人が幸せであること、そして、お客様様の幸せをきちんと考えて建物づくりをしようという想いを大切に、全社員が幸せで気持ちよく仕事が出来る環境を整えることが自分の仕事だと考えています。

**担い手確保の取り組みについて教えてください。**

インターンシップ受け入れやベトナム人技能実習生採用など様々な方策を取っていますが、独自の取り組みとしては、若手正社員職人チームTAT(タット)の結成があります。

創業者である祖父は「職人とは一心同体」という考えのもと、1961年にタッセイ専属の職人集団「タッセイ職人会」という施工部隊を組織しました。以来、当社のパートナー、チームとして働いてきたのですが、現在では平均年齢が50代後半になっており、このままではチームの存続が難しくなる危機感を持つと同時に、業界の未来にも不安を抱きました。人と暮らしの快適・安全のために欠か

せない役割を担う建設業ですが、建設現場で働く人は年々高齢化と減少を続けています。どうか若い人への魅力とチャンスを知って関わって欲しい。若い人が工事現場で仕事をするのが格好いい、やってみたいとなるよう、若い人を建設業に呼び込まなければ、数年前から若手の育成を重視し、特に力を入れて取り組み始めました。

まず手始めに2017年、社員職人チームである正社員特殊部隊TAT(Tassy Artisan Team)タットを結成。若手職人を正社員登用して技術を継承し、未来の建設業の担い手を育成することを目的としています。若者に少しでも興味を持って貰えるよう、ネーミングも警察の特殊部隊であるSATをもじって響き良くし、ロゴやユニフォームも格好良いデザインを採用してアピール出来る様にしました。

新卒を募集するに当たっては、特にパイプのある高校はないが、地元福井県石川県にある高校約30校を地道に個別訪問。正社員職人の魅力やメリット等をアピールした結果、初年度は4名が入社してくれました。

その後TATは、毎年新卒の社員職人を採用し、現在では新卒社員職人41名に教育係のベテラン親方2名とベトナム



ムの技能実習生4名を加えた総勢47名のチームへと成長しています。

現在、定着率は87%という所ですが、当初は1年経過して半分残ってくれたらよいと思っていたので嬉しい誤算ですね。

TATは正社員職人なので、月給制で賃金のベースアップも、年齢や評価に見合った定期昇給もあります。7年目で一級内装技能士を取得した職人は、新たに主任になって給与も大幅にアップしました。この職人の肩書もM1、T1等にしてユニフォームの肩のところに貼り付けて励みとなるよう「見える化」することも検討中です。

また、意図的に営業職より技能職の給与設定を高くして、ものづくりをしている人へのリスペクトと、ものづくりする職人は稼げるというイメージを持って貰いたいと思っています。

若い方の場合、就職先を決めるに当たって親御さんの意見が大きいと思います。が、親御さんのケアはどのようにされていくのでしょうか。

県主催の高卒向け合同企業説明会や夏休みの会社見学の際、親御さんも同行して下さいと声掛けしています。工事現場で働くという悪いイメージを持たれていて、実際に現場を見ると思っていたより安全に配慮されているのだと安心していただける場合が多いです。

内定者懇談会にも保護者の方に参加していただきます。懇談会には役員全員が出席して挨拶するほか、入社何年目かのTATメンバーに体験談を話してもらったり、参加者に仲良くなって貰う為にゲームをしたりとかなり気を使っています。その後、出席者全員でランチに行きます。その後、出席者お一人お一人に感想を話して貰い連帯感を持つていただきます。

そして最後に、「親御さんにお願ひがあります。どんな仕事も大変で嫌になることもあります。お父さんが辞めようと思つて家で言つた時、どうか石の上にも三年と諭して下さい。最初の職場を三か月で辞めて、何回か繰り返すと次の就職が苦しくなります。どうか最初の職場で三年は頑張れと言つて下さい。」とお願ひし、親御さんを味方につけて終わる様

に意識しています。

担い手育成の取り組みについて教えてください。

新入社員教育は、厚労省のキャリアアップ助成金制度を活用して、入社後半年間は座学を含めたカリキュラムを組んで実施しています。

TAT結成当初は、タッセイ職友会からベテランの親方2名を教育係としてTATに採用し、初年度4名の新卒に2人ずつ付けてスタートしました。

当初は1年経てばある程度後輩と一緒に現場を回していけるという目論見でしたが、実際は1年では中々モノにならず、毎年新入社員が入ってくる中で、リーダーの親方2人では手が足りないのです。職友会の外注の親方に一定の教育費を支払つて期間限定で預けたりと試行錯誤しながら運営しています。

ある程度一人前になるのは5年を想定していましたが、実際は個人差もあってもう少しかかります。気長にやつていくなかなかと思つています。辞めさせたくない、かといって甘やかしてもいけないのでその加減が難しいですね。(渡邊TAT初代隊長)

TATの特徴は、一人親方に弟子が個別で技を学ぶという従来の職人のイメ

ージを払拭するため、同期が常に4〜6名程度いるチームとして組織されているという点です。

現在、7期目ですが、各期に同期が5、6名ずついて先輩・後輩がいる学校の部活のような感じでしょうか。彼らの上にはベテランの職人を配置。さしずめ顧問の先生、もしくは監督やコーチとして指導に当たっています。

似たような悩みを抱えている者同士相談し合つたり、先輩にアドバイスを貰つたり出来ますから、歳が近い人が多いというのはとても良いと思います。現在、建築現場では職人さんが足りなかつたり高齢者が多い中で、当社にとっても建設業界にとっても職人を目指す若者は「宝」だと思います。ひとりでも多く一人前の職人に育てたいし、もつと増えなければよいですね。

人件費などを考えると決して楽な取り組みではありませんが、責任を持つて一人前の職人を育てるのであれば、それ相応の覚悟と腹を括つて最後までやりきる想ひが必要だと思います。

タッセイで働く社員が仕事をすること色々なる人の夢を叶える幸せの手伝いをしてると実感して欲しい。お客様が幸せが社員の幸せであり、その成果が会社に還元される好循環を是非作つていきたいです。(田中社長)

TAT以外の担い手育成の取り組みについて教えてください。

業界全体に若い職人を増やしていきたい、かつての様に親方が若手を育てながら仕事して欲しいとの想いから、タッセイ職友会向けの若手育成助成金制度を作って運営しています。

これは、35歳以下の若手を入職させて育ててくれたら、月5万円年間60万をタッセイが助成するという取り組みです。先行投資として、2023年11月現在、32名を対象にして、現在は12名在籍。定着率は37.5%とTATより低いですが、少しでも若い職人を増やすためにこれからも続けていくつもりです。

現在、TATと職友会は両輪として運用しており、当社の若手育成助成金制度を活用して職友会にも若手を育てて貰ってお互いに若手を育てながら同じ現場で働いて貰っています。



渡邊紀彦ストラクシオン営業部長 (TAT 初代隊長)

TAT設立当初は職友会のメンバーとの関係で苦勞したこともありましたが、今は良い感じに融合して現場で共に働いています。

また、弊社は来年から完全週休2日制に移行する予定ですが、現在は4週3休で休日出勤扱いで土曜日も出て貰うことが多いです。ただ予想外だったのは、入社時には給料より休みが優先だったTATメンバーが、年を追うごとに積極的に自分から土日仕事をした、1日も早く一人前になりたいという子が多くて驚きました。

よく今の子は給料より休みといいますが、経験を積んでやりがいを感じられるようになればそうでもないというのが実感です。

育成方法として現在考えている理想は、一般的に6、7年かかると言われている修業期間を1Tを使って2、3年に短縮することです。特殊な工法などは現場で親方が教えているのをスマホで撮影し、分かり易く動画編集してマニュアル化するなど、様々なテクノロジを駆使して早く一人前になれる様な環境を整えることで職人としての自信を持たせてあげられたらもっと若い職人を増やすことが出来ると思います。その方法をなんとか確立したいですね。

その他、担い手確保に役立ったと思う取り組みがありますか。

10年程前に新卒採用の担当になってから、会社のHPや様々な採用ツールを全て刷新しました。

まず、若い人の主なツールであるスマホで見られる様にレスポンスフルデザインWebサイトを作ったり、会社案内をはじめとしたパンフレット類は採用ツールとしてこだわって作っています。

ポップなイラストと洗練されたデザインを駆使することで、分かりやすく親しみのあるものにしたことで注目度をアップさせることに役立っていると感じますね。

建設業に対する従来のイメージを払拭するのを見た目のデザイン・雰囲気大切にしています。

更に、一般の方に伝わるような日線で建設業を描いた映画を製作してサブスタで配信したり、とにかく「なんか面白い会社だね」と興味を持って貰う工夫をしています。

また、社長として大切にしたいこと当社のビジョンなどは毎年手帳にして全社員に配布しており、TATも含めた社員名簿を写真付きで掲載。昨年度の功績も記載するなどして社内でのコミュニケーション、融和を図り仲間意識を醸成してモチベーションを上げる工夫もしています。

これから建設業を目指す若者たちに一言お願いします。

若い職人たちを育てていく中で、一つ一つ技を身に付けてやりがいを感じながらどんどん成長していく姿を見ると建設業がやりがいのある仕事なんだという事を改めて実感します。

日々、自身の成長が実感できて、自分の腕ひとつで人生を切り開いていくことが出来る素晴らしい仕事です。

出会わなければその魅力は分からないと思いますので、ぜひ建設業の扉を叩いてみてください。(渡邊TAT初代隊長)

建設業ほど面白くてやりがいのある仕事はない、しかも現在、仕事量があるにも関わらず50、60代の割合が多く若い人が少ない。若手が減っている今こそ建設業を目指すチャンス！10年後、やりがいを感じながら安定してたくさん稼げる、希少価値が高い職人になれる建設業を目指して下さい！(田中社長)