

日刊建設工業新聞 購読とあわせてWebサイトをご利用ください。

オープンサイト <http://www.decn.co.jp/>  
会員制サイト <http://www.kensetsu-it.com/>

お問い合わせ先

購読に関する事 TEL 03-3433-7152 FAX 03-3431-6301  
広告に関する事 TEL 03-3433-7154 FAX 03-3431-6301  
記事に関する事 TEL 03-3433-7161 FAX 03-3433-1042

情報お寄せください: mail-ed@decn.co.jp

# 日刊建設工業新聞

所

論

諸

論

「今後、建設業界での求人  
はまだまだ伸びますか？」  
と聞かれることが良くある  
が、私は即座に「伸びます」  
と答えている。ひとつは維  
持修繕市場の伸びや安倍政  
権の建設事業投資が背景に  
あり、もうひとつは団塊世  
代の引退者数を補えるだけ  
の新規入職者がいないとい  
う点にある。新規入職者を  
増やすことは何よりも重要  
なことだ。特に若い世代へ  
建設業界の魅力を伝えてい  
くことは、各関係者(私も  
含め)の使命ではないだろ  
うか。

採用に対する考え方を変え  
ていく必要があるのでは？  
と感じている。昔前なら、  
新卒を採用して育てていれ  
ば採用は事足りたかもしれ  
ない。また、経験者の補充も  
個人事業主に委託すれば、  
中途採用も積極的に進む必  
要がなかった。ところが、  
昨今では、新卒者の人口は  
減り、またIT・WEB系  
をはじめとする他業界に人  
材が流れ、定年退職者を上  
回る新卒を確保することが  
難しくなった。また、法整

## 採用と育成の好循環で魅力磨く

向上などに取り組むことが  
必要だ。大手建設業者団体  
である日本建設業連合会  
も、近年の新規入職者の不  
足が、近い将来の建設産業  
の根幹を揺るがすという危  
機感から、技術者の賃金水  
準の引き上げや教育、労働  
時間などの改善を盛り込ん  
だ提言を行っているが、団  
体の旗振りを持たずに労務  
改善を進めた方が良さだろ  
う。また、業界全体の魅力

を若者に伝えるために、会  
社説明会やホームページ  
は、自社だけでなく、建設  
業の魅力自体を若者に伝え  
る取り組みを行いたい。  
「建物を造り、地図に残し  
ていく」という、この素晴  
らしい世界を業界全体で伝  
えるのだ。加えて、昨今の  
若者は、幼い頃からパソコ  
ンや携帯電話に慣れ親しん  
でいる。情報の発信は、I  
T・WEB関連会社や大手  
企業では、常套手段とな

活用でカバーすれば良い。  
次に作業員でも派遣社員  
でもない中核の人材を採用  
する際は、人材紹介会社の  
活用が良い。そのメリット  
は、知名度不足などで求人  
広告では人が集まらない場  
合でも、人材紹介会社なら  
保有する求職者データベース  
から適材に自社の魅力を  
スポットで訴求して、ここ  
らに振り向かせてくれると  
いうことだ。また、適材に  
しか声をかけないので、見

る。「サーチ型」はすべて  
の労働者から採用機会を創  
出することになるので、可  
能性は大きく広がる。  
このように中途採用は、  
そのポジションと難易度  
によって採用手法を使い分  
けをお勧めしたい。外部から  
中核となる人材の採用が潤  
滑であれば、新卒に教育を  
行える機会が増えることに  
もなる。新卒もいち早く一  
人前になり、その後進にも  
また教育ができるので、新  
たな新卒者へのPRにもな  
り、まさに好循環が生まれ  
るのではないだろうか？  
私は建設業界との付合が  
とても長い。実家が工務店  
を営んでいたため、幼いこ  
ろから父の仕事を見て育  
ち、現場に行く度に感銘を  
受けたものだ。そんな馴染  
みの深い業界を相手に、今  
は人材を紹介する仕事を課  
業としている。だからこそ、  
建設業界が社会全体にとっ  
ても、働き手にとっても、  
ますます、魅力あるものにな  
ってほしいといつも願っ  
ている。



呑田 好和

プロフェッショナルバンク取締役

備で、個人への委託も以前  
より簡単ではなくなってい  
る。  
ではどうするか？だが、  
まず新卒については、自ら  
が率先して賃金体系や教育  
システムの改善、生産性の

当違いの人材が応募してこ  
ないという点で効率が良  
い。それでも、候補者が集  
まらない場合は、「サーチ  
型」の手法を用いる人材紹  
介会社を活用する。「サー  
チ型」とは、要件に合う人  
材を求職者以外からスカウ  
トしていくもの。一般の人  
材紹介は、求職者が対象だ  
が、その数は労働者のほん  
の一部に過ぎず、そのため  
採用に至らないこともあ

る。サーチ型はすべて  
の労働者から採用機会を創  
出することになるので、可  
能性は大きく広がる。  
このように中途採用は、  
そのポジションと難易度  
によって採用手法を使い分  
けをお勧めしたい。外部から  
中核となる人材の採用が潤  
滑であれば、新卒に教育を  
行える機会が増えることに  
もなる。新卒もいち早く一  
人前になり、その後進にも  
また教育ができるので、新  
たな新卒者へのPRにもな  
り、まさに好循環が生まれ  
るのではないだろうか？  
私は建設業界との付合が  
とても長い。実家が工務店  
を営んでいたため、幼いこ  
ろから父の仕事を見て育  
ち、現場に行く度に感銘を  
受けたものだ。そんな馴染  
みの深い業界を相手に、今  
は人材を紹介する仕事を課  
業としている。だからこそ、  
建設業界が社会全体にとっ  
ても、働き手にとっても、  
ますます、魅力あるものにな  
ってほしいといつも願っ  
ている。

る。サーチ型はすべて  
の労働者から採用機会を創  
出することになるので、可  
能性は大きく広がる。  
このように中途採用は、  
そのポジションと難易度  
によって採用手法を使い分  
けをお勧めしたい。外部から  
中核となる人材の採用が潤  
滑であれば、新卒に教育を  
行える機会が増えることに  
もなる。新卒もいち早く一  
人前になり、その後進にも  
また教育ができるので、新  
たな新卒者へのPRにもな  
り、まさに好循環が生まれ  
るのではないだろうか？  
私は建設業界との付合が  
とても長い。実家が工務店  
を営んでいたため、幼いこ  
ろから父の仕事を見て育  
ち、現場に行く度に感銘を  
受けたものだ。そんな馴染  
みの深い業界を相手に、今  
は人材を紹介する仕事を課  
業としている。だからこそ、  
建設業界が社会全体にとっ  
ても、働き手にとっても、  
ますます、魅力あるものにな  
ってほしいといつも願っ  
ている。