

# 建設業の人材派遣。

## 紹介サービス積極化

### マンシヨン修繕の需要増へ対応も

少子高齢化などで建設業の就業者数が減少の一途をたどり、マンシヨン修繕業界でも若年層を中心に人材確保が厳しく、週休2日制や残業規制への対応のためにも人材のさらなる確保が急務となっている。そうした中で建設会社への技術者・技能労働者の派遣・紹介事業への注目も高まっており、事業を展開する㈱ナレルグループは技術者の年間2000人採用を目標に活動を強化している。同社の柴田直樹・専務取締役は、事業の現状やマンシヨン修繕業界などについて聞いた。

#### ナレルグループ 柴田直樹・専務取締役に聞く

ナレルグループでは、施工管理業務を担う技術者を採用し建設企業への派遣などを行う㈱ワールドコーポレーション、建設現場での技能労働者の人材紹介などを行う(一社)全国建設人材協会、求職者と求人企業をマッチングする人材プラットフォームを構築する㈱コ

ントラフトなどの企業・団体を抱え、グループ内で連携しながら建設業界へ幅広い人材を提供している。旺盛な建設需要を受け、足元では毎月120人以上の採用を続けている。

若年層の業界への入職が厳しい中でも、同社は業界の経験に促われず30代以下の若者を中心に積極的に採用している。「建設業を知らない人でも、業界や仕事の魅力を知った時に手に職をつけたい、国家資格を取得したい、と意欲を持った人を採用する」と方針を掲げ「日々の生活で必ず接する建物やインフラをつくる建設業の社会的な役

してもらうスタイルを取る。1、2カ月かけて業務に必要な知識を教育していた時期もあるが「研修中に法律や計算式を聞いていると苦手意識を持ち離脱者も出てきた」ともあり、まずは現場に配属し、ものづくりや人を動かすことなどの面白さを肌で感じてもらう方針に切り替えた。「長く研修を行えばコストも必要になる一方、長く研修したからといって受入企業の評価が高くなるとは限らない」という結果もあり、研修にかけていたコストは賃金や資格取得の支援などに回し、フォローアップなど人材の育成や定着に生かしている。

あるので、現場で起きる問題を事務所に伝えたり、現場事務所と技能労働者の間に立つて人を動かしていく能力を求められる」と語る。一方で、求職者の中にはコミュニケーション能力以外に強みを持つ人材もおり、グループの中で人材を生かせる体制も敷いている。「例えば未経験者を中心に施工管理の技術者を求人すると施工管理には向かない人材もいる。その場合は全国建設人材協会に紹介し、技能労働者として活躍できないか探る」と、グループとしてのシナジーを生かした採用により多様な人材を活用できるようにしている。

技能労働者を紹介する際には厚生労働大臣から「建設業務有料職業紹介事業許可」を取得するのが必要で、同社によると、全国建設人材協会はこの許可を利用して技能労働者の人材紹介事業を実施している唯一の団体としている。技能労働者を継続して確保し、数少ない紹介事業を展開しているのは、グループでシナジーも生かしている点も大きい。2021年から本格展開している技能労働者の人材紹介事業は、昨年11月までに1000社の登録を突破した。

\* \* \*

マンシヨン修繕施工会社からの引き合いもあり、大手を中心に取引企業は増えてきている。「マンシヨンでの工事は住民が生活している中で行うという特徴があり、求められるのは居住者の方とのコミュニケーションや心遣い。話好きのおじいさん、おばあさんの話し相手になったり、ベランダの片付けを手伝うなどができる人材が喜ばれる」と、人と接する場面を持ち味を發揮できる人材を派遣・紹介している。「住民への説明やフォローができる人材が欲しい」という声も実際に多いという。

マンシヨンの修繕では外壁や屋上といった建物外部の工事に加え、内装工事や配管改修など内部の工事もあり工種は幅広い。それだけに「それぞれの工種で人手不足により工事ができない」との声を我々も聞くので、必要とされる工事に人材が手当てできるように業界であることが必要ではないか。我々の強みが生かせると感じる」と展望し、マンシヨンストックが増え修繕工事に多様なニーズが求められる中で積極的に事業を展開したい考えを示した。