

「柔軟な対応力」が現場チームの戦力を向上

人手不足解消の決め手は「未経験者派遣」活用にある

施工管理技士などの技術者派遣を手掛けるウィルオブ・コンストラクションが、「未経験者派遣」に力を入れている。重視するのは、採用時の厳しい選考と長い目で見た技術社員の育成だ。常態化する人手不足の解消に向け、未経験者活用は重要な一手となる。

工事管理の人手が足りず、派遣の人材でまかなう建設現場は少なくない。そうした際、忙しい現場ほど即戦力を求めがちになる。しかし、建築・土木・測量技術者の求人倍率は5倍以上（2021年10月*）という状況が続き、現場が要望する経験者はなかなか現れないのが実情だ。

そのような状況の下、注視される選択肢に「未経験者の派遣」がある。2021年春から未経験者派遣に力を入れるウィルオブ・コンストラクションでは、中小規模の建設会社からスーパーゼネコンまで既に多くの未経験者を現場に派遣している。

未経験者が忙しい現場の役に立つのか。そんな疑問に対し、同社の代表取締役社長 角裕一氏は、未経験者ならではの利点があると示唆する。「最

初こそ周りが教えることは多いが、若い未経験者は素直で、短期間に多くの知識を吸収する。その会社のやり方を理解し、柔軟に適應していく姿勢は多くの現場から評価されている」

※厚生労働省 一般職業紹介状況

3回の選考過程で 対話能力と覚悟ある人を厳選

同社は、多様な分野の人材派遣業などに実績を持つウィルグループ（東京・中野）のグループ会社だ。土木施工管理技士、建築施工管理技士を中心とする建設業界の人材サービス、施工管理技士に特化した求人サイトなどを



ウィルオブ・コンストラクションの未経験技術社員
現場配属後の定期研修にて



株式会社ウィルオブ・コンストラクション
代表取締役社長
角裕一氏

展開している。

建設現場に派遣する未経験の技術社員は、全て無期雇用者だ。新卒採用の過程では、グループのノウハウを生かして希望者を幅広く集め、複数回の選考を経て建設現場に適した人材を選別する。21年度の新卒採用では3回の選考を通して、2.2%に絞り込んだ。採用者には、内定期間の研修や入社後の約1カ月研修などを実施。業務内容、CADなどのソフトウェアの使い方はもちろん、挨拶や電話の取り方など社会人としての基礎まで教えて現場に送り出す。

選考と研修に際し同社が重視する点は2つある。

1つは、コミュニケーション能力の高さ。「多様な人が働く建設現場の管理では、人をまとめるリーダーシップが求められる。そのためには高いコミュニケーション能力を備えた人材が必要」と角社長は語る。

もう1つは、技術社員の定着率の高さにもつながる「この業界・この業種で働く覚悟」だ。長く仕事を続けることによって本人が成長し、その力を派遣

独自の選考プロセスで優秀な人材を確保

2021年実績

採用基準

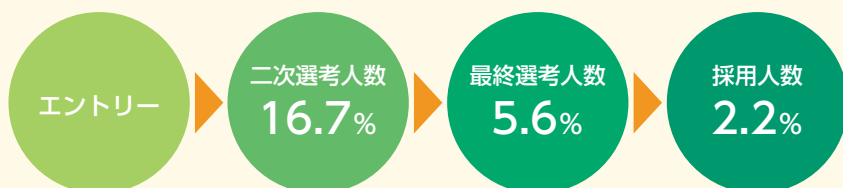
- 建設業界で働く覚悟
- コミュニケーション能力
- 素直さ / 元気さ / 協調性

厳選した採用

応募者の中から厳しい選考によって採用される人材は、わずか2%。現場で活躍できる人材を提供。

高い定着率

採用活動だけでなく、入社後のサポート体制などにより、高い定着率を誇る。



先の現場に還元できる。こうした循環を生み出すには技術社員が明確な目的意識を持つことが重要と考え、研修などを通して繰り返し本人に覚悟を問いつける。

派遣先と一緒に 長い目で技術者を育てる

現場での仕事を始めてからは、長期的視点に立った育成に力を注ぐ。

「長く勤めていけるようにするには、本人が自身のキャリアパス（職歴の道筋）を描けることが大切。当社では、

土木なら土木、建築なら建築のように、できるだけ同じ分野の現場に連続して派遣するよう意識している」（角社長）。工事が終わると受け入れ先に契約を続けるかどうかを確認し、要望があれば同じ技術社員を派遣する。現場所長に見込まれ、工事が終わるとその所長が担当する次の現場に同じ技術社員を派遣する、という事例も実際に多い。

派遣先の会社に技術社員を評価してもらうシステムも導入している。働きぶりを間近に見ている派遣先の担当者との評価を受けることで、技術社員の意

欲やその現場に対する帰属意識が高まることを期待する。

未経験者派遣は、現場のその場限りのニーズに応えるものではない。「人材不足は、建設業界全体として解決すべき課題。将来を見据えて、お客様と共に未経験者を育てていきたい」と角社長。目指すのは、派遣先の建設会社の協力を得ながら、長期的視野に立って1人ひとりの技術者を育てていく仕組みの構築だ。人手不足問題の解消には、この「未経験者派遣」が決め手になっていくだろう。



適性人材育成の入り口に、派遣と正社員の違いはない

当社はさまざまな用途の施設を対象に、建築設備のメンテナンスや更新工事などを手掛けている。

正社員の採用に関する課題の1つとして定着率の問題がある。業務に対する適正の有無、本人の希望や性格を面接だけで判断するのは難しく、ミスマッチによる退職のリスクを抱えている。派遣の場合は、派遣期間にこれらを確認することができる。希望や適性がうまく合えば転籍も可能だ。適性人材の育成を目指すなか、雇用の入り口は派遣でも正社員

でも違いはない。

こうした考えが一致し、2021年度からウィルオブ・コンストラクションと派遣契約を開始した。21年度に5人を受け入れ、22年度は4人と契約予定だ。中途採用の正社員と同様に、派遣の技術社員は最初から現場に送り出している。顧客とのやりとりをはじめとする実務は現場で学ぶ。入社時点で技術力がないのは当然のことで、これから学んでいけばいい。

派遣の技術社員は、「自分は常に評価されている」という意識があるのだろう。高いモ

TMES株式会社
事業本部横浜支店長

無藤 晃 氏



チベーションを持って働いている印象だ。また、OJT等を通じて教える側の当社社員も成長し、組織に必要な循環を生み出す。

懸念していたのは派遣社員の育成のサポートだ。新卒社員と同様の細やかな対応を当社が行うのは難しく、派遣元に委ねることになる。その点もウィルオブ・コンストラクションは積極的で、同社担当者とのやり取りを重ねながら問題を解決しつつある状況だ。



派遣の技術職員を、いま必要な「世代交代」の糸口に

3カ月前からウィルオブ・コンストラクションの未経験者派遣の技術職員と契約している。20歳の女性だ。現在は当社のグループ会社ケーズGREENの職員として、ポンプ場のJV工事の現場で働いている。

ここ石巻市（宮城県）周辺では、東日本大震災以降主流だった復興工事が一段落し、支店の人材配置をどうするか大きな課題だ。舵取りの難しい時期だが、私は「世代交代をする」と決めた。いま若い人を育てなければ、いずれ組織は立ち行かなくなる。

そうした折に、旧知の営業担当者から技術職の未経験者派遣を打診された。将来の転籍を見据えれば、派遣の職員も若手育成の候補といえる。本人に会うと、やる気に満ち、素直さが伝わってきた。育てがいがある人材だと思い、契約した。

現場に行く前の事務所勤務時期には、ウィルオブ・コンストラクションの研修資料などを見ながら、施工管理技士の資格取得に向けた勉強に真剣に取り組んでいた。研修資料も分かりやすくて確かな内容だと感じて

株式会社グリーンシェルター
石巻支店副支店長

桐田 勇幸 氏



いる。

現場での業務は、掃除や細かい手伝いといった作業員の仕事から始まる。施工管理技士を目指す人でも、実際に体を動かす作業員の気持ちを理解できるようになることは大切だ。幸い、彼女もそうした意味を理解して前向きに取り組み、今では測量の手元なども務めるようになっている。JVの現場監督からも「頑張っている」と好評だ。



ウィルオブ・コンストラクション

お問い合わせ

株式会社ウィルオブ・コンストラクション

〒163-0455 東京都新宿区西新宿 2-1-1 新宿三井ビルディング 55F TEL. 03-6863-3711

<https://willof-construction.co.jp/>

<https://sekokan-navi.jp/saiyo/>

