

まもなく4月、職場に新人を迎える時期が来る。新入社員は、自分の夢の実現に向けての第一歩を歩みだされ、希望に胸を膨らませておられると思う。建設会社にとっては人手不足の厳しい状況の中、採用できた若い人たちへの期待は大きい。

筆者は大学の教員として20年近く学生たちの就職活動を見てきた。3年生の夏のころのインターンシップから始まり、夏休みが終わり後期の授業が始まってインターンシップが行われている。4年生の前期も授業や卒業研究のゼミを欠席して就職活

動を継続せざるを得ない学生が多い。学生たちは実に多くの時間を就職活動に割いている。秋ごろ、ようやく内定企業が決まったと思ったら、早速たくさん教材が送られてきて自習したり、内定者が集まってグループ課題を行うため、卒業研究を行

## 建設

## 論評

# 新人を迎える 喜びと責任

う時間がほとんどない。企業の採用担当の方には、学生たちの学修時間の確保にご配慮いただけるとありがたい。

建設会社にとっての悩みは、現場で施工管理の仕事をしたという学生が年々減少していることである。建築学科に進学してくる高校生の多くは、デザインの仕事に憧れて建築分野を選択しており、その傾向は強まるばかりである。東京都内の私立大学で建築を4年間学ぶには1000万円ほどの学費と生活費が必要であり、全額を親に頼れない学生はアルバイトをせざるを得ない。授業が終わったら、毎日夜遅くまで飲食店やコンビニでアルバイトをして生活費を稼ぐので、どうしても授業中は居眠りをしてしまう。設計演習の課題に取り組み時間もなくな

る。

聞くところによると医学部の場合、遠隔地や小児科などなり手が不足している分野に従事する意思がある学生には、授業料や生活費を該当する自治体が全額援助しているとのことだ。建設業界としても施工管理の仕事我希望する学生を支援する制度をつくらないと、ものづくりが基本の私たちの業界の将来は危うい。

筆者の研究室にいた優秀な学生が施工管理の仕事を持ち就職したが、短い期間で自主退職したことがある。睡眠時間が5時間以下の日が数カ月続き、体力が持たないという。先輩に相談してみても助言したら、先輩が先に退職した、所長も相談できる余裕がないとのこと。わが国を代表するよきな企業で

のことである。

最近は入社時の初任研修は充実しており、親切に仕事の詳細を教えてくれる。入社後しばらくは先輩がメンターとして相談役になってくれる企業も多いが、早期退職は相変わらず多い。4月からいよいよ建設業界も時間外労働の上限規制が始まる。残業時間を減らすため、自宅に仕事を持ち帰るようなことは協力会社の社員を含めて厳禁である。これを契機に経営トップ自ら、若い人たちの勤務の実態に目を向け、直接対話する機会を設けていただきたい。経営者層が若いころと比べると、仕事はより厳密な対応を求められ、職員のストレスも大きくなっている。どの企業にとっても、組織の将来は入社する若い彼女ららの双肩にかかっている。(誠)

