

技術者が足りない!

試験には、土木職として過去最高の464人が応募。そのうち396人が受験し、21人が合格した、競争倍率は18.9倍に上っている。横浜市では今年も、先行実施枠を設ける予定だ。

東京都も15年4月の採用で、専門記述や論文を課さない新しい方式を導入する。新方式のパンフレットには「対策不要」の文字を掲げ、受けやすさをアピールしている。

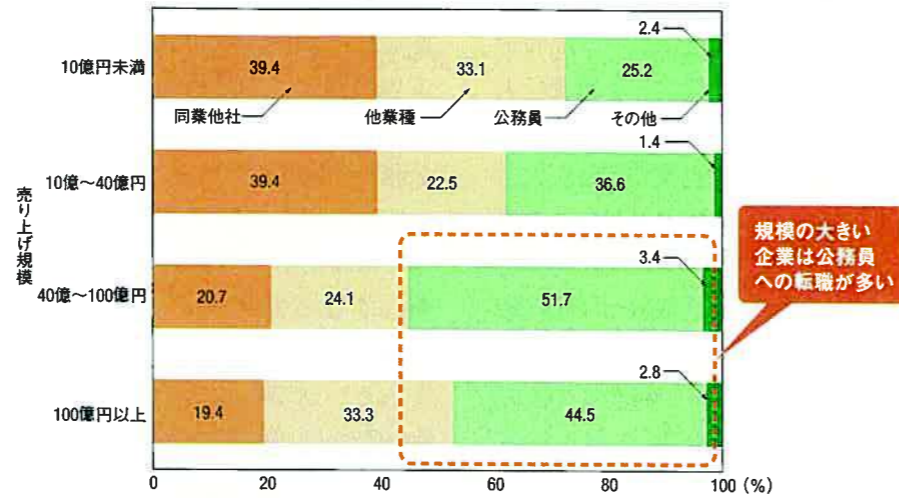
そのほか、自治体の間では中途採用を拡大する動きも広がっている。多くの自治体は採用年齢の上限を30歳程度に設定しているの、従来はこの枠内で民間企業の実務経験者を採用してきた。しかし最近では、さらに上の年齢の技術者を即戦力として採用する自治体が相次いでいる。例えば、栃木県や山口県では今年4月の採用で初めて、土木職と建築職で30歳以上を対象とした社会人採用を導入した。

他社からのヘッドハンティングも

官民とも人材確保に頭を悩ますなか、ヘッドハンティング会社に頼るケースも出てきた。大手商社系のヘッドハンティング会社、サーチファーム・ジャパンによると、建設コンサルタント会社では数年前から、建設会社は昨年同社を利用するケースが増えてきたという。

転職を希望する登録者の中から人材を企業とマッチングさせる一般的な人材紹介会社と異なり、ヘッドハンティング会社は様々なコネを使って企業が求める人材を探し出してアプローチする。自ら積極的に転職し

建設コンサルタント会社からの主な転職先



建設コンサルタント協会の資料をもとに本誌が作成。同協会が会員企業を対象に2013年1月に調査を実施した。「公務員」には地方公務員と国家公務員の両方を含む

たいとは考えていなかった潜在的な候補者も掘り起こすことができるのが特徴だ。

サーチファーム・ジャパンの甲斐逸子エグゼクティブシニアディレクターは、「当社に依頼した会社も、最初は登録型の紹介会社を利用していったようだ。ただ、技術士などの資格を持っていて、自分から積極的に転職を考えて登録する人はあまり多くない」と説明する。

建設業界ではこれまで、同業他社からの引き抜きはタブーとされてきた。しかし最近では、「スーパー（ゼネコン）からスーパーへの転職はまだ難しいが、中堅からスーパーへといった流れは全く問題なくなっている」（甲斐エグゼクティブシニアディレクター）。

深刻になってきた技術者不足への対策として、建設技術研究所は一旦同社を辞めた人を再雇用する「リ

ピート制度」を創設した。例えば、親の介護や出産などのために会社を辞めたが、その後、再び働ける状況になるケースは少なくない。そういった人の利用を想定している。技術と経験を持った元社員ならば、未経験者を一から教育するのと違って効率的だ。

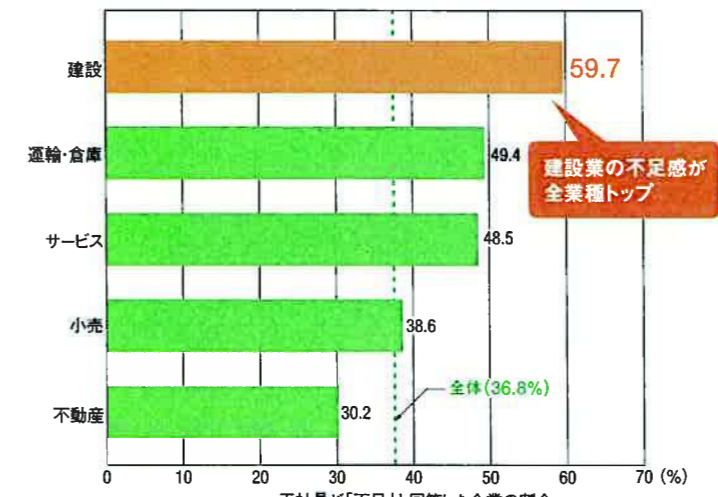
既にこの1月から退職者の登録を始めている。必要に応じて登録者に声を掛けて、条件が合えば再雇用する予定だ。雇用形態は正社員に限らず、契約社員やアルバイト、さらに期間限定や短時間勤務など様々な選択肢を用意している。元社員と協議のうえで決定する。

「限定社員制度」の導入を検討

さらに、同社では働く人の多様なニーズに応えられるよう、勤務地や担当職務に制限を設ける「限定社員制度」の導入もこれから検討する。

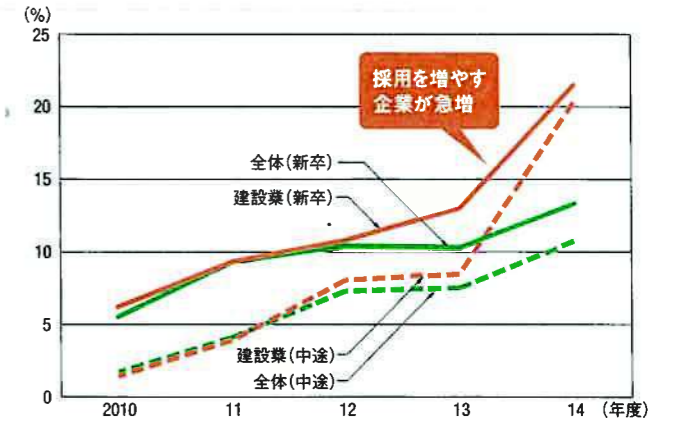
特集 人が足りない!

正社員が不足している企業の割合(上位5業種)



帝国データバンクが2013年12月~14年1月にアンケート調査を実施(資料:帝国データバンク)

採用を増やす企業の割合



リクルートワークス研究所が毎年10月から11月にかけて民間企業を対象にアンケート調査を実施。翌年度の採用人数について増減を尋ねた。「新卒」は大学・大学院卒採用、中途は正社員採用。グラフは「増える」と回答した企業の割合。なお、新卒は採用活動の年度で表した。例えば、14年度の新卒採用は15年4月入社(資料:リクルートワークス研究所)

「従来と異なる給与体系が必要になるなど、全く新しい制度なので慎重に検討しないといけないが、ニーズは高い。地元に戻りたいという理由で公務員を選んでいる社員に対して、地域限定社員という選択肢を用意できれば、辞めさせずに済むはずだ」(同社の内村副社長)。

ただ、各社が技術者確保のための様々な取り組みを進めているものの、抜本的な解決策には至っていないのが実情だ。結局は、人材を引き付けるだけの魅力ある職場をつくる地道な努力を重ねるしかない。八千代エンジニアリング総務部人事課の佐藤衛課長は「転職者が多い一番の理由は、残業が多い業界であることだと思う。ノー残業デーの実施などで長時間労働を削減しないと、問題の解決は難しい」と話す。

既存の技術者で効率的に業務をこなせるようにする努力も必要だ。

八千代エンジニアリングでは、社員を分野の違う部門に最長で2年程度の短期間だけ異動させる「ミニローテーション制度」を13年に導入した。例えば、河川の技術者が、橋梁

の耐震構造の設計を手掛ける部署に異動している。「一人一人の能力の幅を広げることで、ある程度の人材不足は補えるのではないかと」同社の長沢威常務は話している。

「ヘッドハンティング」将来の管理職候補に高いニーズ



(写真:本誌)

サーチファーム・ジャパン エグゼクティブシニアディレクター 甲斐 逸子

建設コンサルタント会社からのヘッドハンティングでは、技術士の資格に加え、国土交通省に対してのプロポーザル能力を求められることが多い。発注者からの評価が高い技術者がいるか

どうかでプロポーザルの勝敗が決まるので、各社とも力を入れている。

建設会社ではこれまで主に、人が採れず本当に困っている地方の会社からの依頼だった。それが昨年くらいから、都市部の大手からも依頼が来るようになった。マネジメント能力がある即戦力に加えて、将来の管理職候補となる技術者を求めている会社も多い。これまで採用を手控えていた時期に入社した層が、これから管理職クラスに上がらなくてはならない。その年代の社員が乏しいので、今のうちに採用して育てていこうと考えているようだ。(談)