

東日本大震災からの復興を支援するために建設技術者派遣事業をスタートして10年目となるウィルオブ・コンストラクションの2021年度は、大きな挑戦の年となる。これまで経験者の派遣に特化していたが、4月に新卒社員約131人（うち半数が女性）を迎え入れ、未経験者の派遣事業に乗り出した。未経験者を育成して定着させ、「建設業界が面白いと思ってもらえるようにしたい」。それが建設業の最大の課題である担い手確保につながっていく。1日付で就任した角裕一社長に今後の経営方針などについて聞いた。



——建設技術者派遣市場の現状と課題は

「コロナ禍で人材需要が少し落ちているとは思いますが、建設投資は堅調で技術者の不足が続いている。その中で派遣事業は競合も増え、既にレッドオーシャン化している。いままでどおりの経験者派遣を続けても業界の担い手不足という課題解決に役立つか、疑問符が付く。このため、

新 社 長 Interview

未経験派遣で業界課題に貢献

今年度から未経験者（新卒）を正社員として雇用して教育し、建設会社に派遣する事業も始める。派遣期間の働きぶりを見て派遣先と本人の意思

の参考にする。定着性が高いと思われる人材を選ぶ方法の1つにしたい」

「もう1点は入社後の教育方法だ。建設業は、職種と資

格によってキャリアパスが明確だ。1年目は安全教育などのベース部分を中心とし、選択する職種（コース）と経験年数に応じて取得すべき資格といったキャリアアップの道筋を作り上げたい。将来的には、実地で教育する場も必要になると思っている」

「建設業界との接点が多かった」というが、就任に当たり徹底的に業界を研究したことが言葉の端々に伺える。

「派遣社員に仕事面白くない。きつい事だが、きつい事終わらせたくない」と繰り返す言葉に飾った様子はなく本気だ。強力な人材採用ノウハウを持つ同社が新卒採用に乗り出したことは、セネコンにとって採用競争における競合の出現ではなく、業界全体の採用間口の拡張であり、角社長の姿には優良な人材の確保・育成のパートナーになるという強い意志を感じる。

が合致すれば転籍しても良い。これが建設技術者の絶対数を増やすことにつながる。22年4月入社も21年を大幅に上回る人数の採用を予定している」

——課題は

「未経験者は定着率が課題で、まずはマッチングにこだわりたい。個人の嗜好（しこう）性などのデータから活躍・退職の傾向を予測して採用

への教育は

「まず社会人マナーやパソコンの知識、測量、CAD研修など施工管理業務の基礎を1カ月間研修している。5月には配属先（派遣先）が決まる。配属後は勤務の合間に集合研修することが難しかった。オンラインによる学習などを取り入れることを検討している。ただこれから、帰属意識をどこに持つかで多くの社員が悩むだろう。職場での日々の悩みをどう吸い上げるかが今後の強い懸念事項で、

「建設業界との接点が多かった」というが、就任に当たり徹底的に業界を研究したことが言葉の端々に伺える。

「派遣社員に仕事面白くない。きつい事だが、きつい事終わらせたくない」と繰り返す言葉に飾った様子はなく本気だ。強力な人材採用ノウハウを持つ同社が新卒採用に乗り出したことは、セネコンにとって採用競争における競合の出現ではなく、業界全体の採用間口の拡張であり、角社長の姿には優良な人材の確保・育成のパートナーになるという強い意志を感じる。

「まず社会人マナーやパソコンの知識、測量、CAD研修など施工管理業務の基礎を1カ月間研修している。5月には配属先（派遣先）が決まる。配属後は勤務の合間に集合研修することが難しかった。オンラインによる学習などを取り入れることを検討している。ただこれから、帰属意識をどこに持つかで多くの社員が悩むだろう。職場での日々の悩みをどう吸い上げるかが今後の強い懸念事項で、

「まず社会人マナーやパソコンの知識、測量、CAD研修など施工管理業務の基礎を1カ月間研修している。5月には配属先（派遣先）が決まる。配属後は勤務の合間に集合研修することが難しかった。オンラインによる学習などを取り入れることを検討している。ただこれから、帰属意識をどこに持つかで多くの社員が悩むだろう。職場での日々の悩みをどう吸い上げるかが今後の強い懸念事項で、

「まず社会人マナーやパソコンの知識、測量、CAD研修など施工管理業務の基礎を1カ月間研修している。5月には配属先（派遣先）が決まる。配属後は勤務の合間に集合研修することが難しかった。オンラインによる学習などを取り入れることを検討している。ただこれから、帰属意識をどこに持つかで多くの社員が悩むだろう。職場での日々の悩みをどう吸い上げるかが今後の強い懸念事項で、

記者の目

「建設業界との接点が多かった」というが、就任に当たり徹底的に業界を研究したことが言葉の端々に伺える。

「派遣社員に仕事面白くない。きつい事だが、きつい事終わらせたくない」と繰り返す言葉に飾った様子はなく本気だ。強力な人材採用ノウハウを持つ同社が新卒採用に乗り出したことは、セネコンにとって採用競争における競合の出現ではなく、業界全体の採用間口の拡張であり、角社長の姿には優良な人材の確保・育成のパートナーになるという強い意志を感じる。

