

企業内訓練校で優秀な大工育成

ポラスグループのポラスハウジング協同組合(埼玉県草加市)では、優秀な社員大工を育成する環境を整えている。「技能五輪」で数々の大工が入賞している。【関連記事8面】



施工推進課
成田超洋課長

同社の人材育成の特徴は、企業内訓練校として「ポラス建築技術訓練校」を持っていること。この学校は1年間の全寮制で、入社と同時に入学する。社員の立場として入学するため、給料をもらいながら学べる環境となっている。

卒業。その多くは、社員大工として、または設計、営業、現場監督として活躍している。

この学校が設立されたのは1987年。将来的に大工や職人、技術者が不足するだろうと予見していた。「自分たちで育てていかなければいけない」と経営企画部経営企画室・広報チーム参事の丸岡淳氏は語る。木造建築科には毎年30〜40人、インテリアサービス科には15人ほどが入学する。2016年時点で、697人が

同社では、技能五輪全国大会や全国技能グランプリへの出場も後押ししている。技能五輪全国大会は、国内の23歳以下の青年技能者が出場。木造小屋組の一部を製作し、技能レベルや出来栄を競うもの。競技は2日間、約12時間に及ぶ。丸岡氏は「例えば家を建てたとしても、その家はひとつしかないの周りと比較して競うことはできな

697人の職人育成

い。このような大会に出ることで、自分の力が全国でどれくらいのものなのか試すこともできる。技能向上につながっています」と語る。

出場する社員は、同大会で受賞経験のある指導員のもと、訓練校の実習棟で練習に励む。このように会社からのバックアップも万全なため、これまで金賞、銀賞、銅賞、敢闘賞を合計で33賞獲得している。

このように社員が表に出て評価を受けることで、

本人はその評価にふさわしい仕事をしようと努め、ほかの社員にとっても刺激になる。優秀な社員大工がいる会社としてエンドユーザーの信頼にもつながる。さらに、受賞歴や育成システムがあることから、受験を勧める高校教師もあり、志の高い学生を獲得できる。

「将来、大工になった

いという子は昔より減っている。表舞台で賞をとる姿は、大工はカッコいい、自分もなりたいたいと感じてもらえる」と丸岡氏。

学校を運営し、社員を育てることはお金も時間も要する。「ようやく技術者の育成が実を結んでいると感じる」と施工推進課課長の成田超洋氏は話す。「指導者も訓練校の卒業生ですから気心が知れており、コミュニケーションをとりやすい。人が育ちやすい環境。そして育った人が次を育ててくれる。手間はかかるが、うまく循環していると思う」

また、入社1年目に1年間寝食を共にすることもあり、同期の絆が強固になる。切磋琢磨できる関係がモチベーションを保つことにもつながっているようだ。

「誇りを持って仕事ができる人を育てることが大事。会社の財産になります。今後も育成に力を入れていく」と成田氏は語る。

「誇りを持って仕事ができる人を育てることが大事。会社の財産になります。今後も育成に力を入れていく」と成田氏は語る。

スキルUP
ポラス

「ポラス建築技術訓練校」とは…

実技と学科、社会人としての基本を学ぶ

コースは建築施工系木造建築科と建築内装系インテリアサービス科の二つ。それぞれ実技と学科科目がある。実技は訓練校の卒業生が指導員となり、測量基本実習や木造建築施工実習を行う。学科では、一級建築士の資格を持つ社員などが建築概論や安全衛生といった内容の授業を行う。

を身につける「学ぶ×働く」の指導方針が特徴。伝統的なものだけでなく、新しい知識や技術も積極的に取り入れられている。また、施工技術だけでなく、サラリーマンとしての考え方やマネーの研修も行われる。2級技能士の資格試験が卒業試験を兼ねており、卒業後は現場で大工見習いから始まり、社員大工として働く。

▶技能五輪全国大会に向けて練習に励む社員

