

私ども協力事業者は造船所においては現場作業の約70%位を実際に行っているとします。船殻、艀装、配管、電装、塗装、足場等ほとんどの建造工程に係わっております。2～3年前の造船業のスローダウンの時にやむを得ずかなりの人員を手離してしまい、一昨年後半からの造船の復活に伴う親会社ヤードからの増員要請に非常に苦勞しているのが現状であります。かつて一回手離した技能工は公共事業等に多く行き、なかなか還ってきません。このような中で的人员集めは各社がそれぞれ苦勞して、いろいろな伝手、情報網等を使い集めております。人材確保の現状の問題点は次の点に絞られると思います。

- ① 現状造船の技術を持った技能工はほとんどいなくて、ほとんど初めての人材が多いと言う事。これは品質、工程、安全に直結する問題で危惧しております。
- ② 上記のような人材にも関わらず、その単価が高騰している事であります。2～3年前の20～30%上がり、いわゆるアゴアシ付と言う契約も多くなっております。
- ③ 外国人実習生につきましては、船殻関係への配置はとてもいいと思いますが、配管、艀装、塗装の職種では経験が多く必要で最低3～5年と、その登用は難しいと感じております。ただヤードも実習生を採用しておりますので、協力会社への供給ルートが細くなっているようであります。
- ④ 新規採用につきましては、大卒・高卒を問わず非常に難しいのが現状です。造船業自体が山谷が多く、造船所のみで仕事をしている協力会社に取りましては多くの技能工を安定して抱える事が実際非常にリスクがあり、2次、3次業者を使う構造になっているのが現状と思います。ヤードの受注の繁閑がなく施工工事が安定している事が採用において理想ですが難しいと思います。また私どもは造船においても危険の多い区画、職種を請け負う事が多くその点でもなかなか入ってくる人材が少ないとの思いもあり、造船業がもっと安全で、魅力的な職業にしていければとの思いもあります。

人材の育成に関しましては、各地の造船技能研修センター（特に溶接）の活用はいい方法と思いますが、時間と金の関係から全ての技能工を行かせるわけにはいかず、多くは各社の社内現場で教えているのが現状と思います。昔ながらの方法が今も続いていると思います。

人材の育成につきましては下記の2点を問題提起したいと思います。

- ① 現場管理職（作業指揮者）の育成
- ② 現場技能工の育成

管理職と技能工の二つに分けての育成が重要と考えております。

私どもは造船所から仕事を請け負っておりますので、現場管理職による工事の差配が非常に重要であり、この良し悪しにより工事の安全、品質、工期が決まってしまうそれが会社の利益に直に反映します。いかに有能な現場管理職を育成するかが重要なポイントであります。

私の会社では 5 年計画で管理職候補を選び、管理職として必要な知識を与えるための集合研修、扱う機械類の取扱を教える研修、管理職としての素養を身に着ける研修、造船工業会の社会人教育、また各種資格の取得をさせてきました。またこれは私の社員だけでなく、2 次下請けの責任者にも行っております。やはり時間とお金がかかる話であり、体力のない会社では難しい面もあります。

技能工（現場で作業する作業員）の育成につきましては、その職種に必要な資格の取得。他は毎日の作業の中で経験を積んでいくのが一番と思います。

当然技能工から、現場管理職への道もあります。彼らに意欲を持たせるような職場環境の構築も大事と思います。

いずれにしても人材の育成には時間とお金、そして育成を行っていくと言う経営者の決意と実行が不可欠と思います。

以上

住友重機械工業造船協同組合  
理事長 河西 良二