



チームワーク

# 鉄の結束で「技術力NO.1」を目指す

## 業界の先端を切り拓く鉄筋工事会社 株式会社ダイニツセイ

### 職人の雇用に対する先見性

恒久化する「職人不足」が深刻な建設業界。株式会社ダイニツセイは、1973年の設立当時から鉄筋工の職人を正社員として雇用し、長く働ける職場環境によって質の高い技術力の育成に注力してきた。

「経費としては相当な負担ですが、先代は社員を『家族』と考へ信念を貫きました。職人さんたちに安心して長く勤めてもらえる会社でありたいという思いは、社員が増えた今もお原点として大切にしています」

と話すのは、2代目となる池田洋一社長だ。職人といえば日雇い・保障のない職場環境が常態化していた当時の建設業界で、同社の雇用方針は、現代に通ずる先見性を示していた。

「今では正社員として職人を雇用し始めている同業者が多いと聞きます。そんな中で私たちは『その先』を見極めながら、時代に合った雇用

体系にも適宜対応していきたい」

と話す池田社長は「ジャバラユニット」と言われる工法を導入し、生産性の向上や省力化を実現させる一方で、多種多様な人材を揃え、鉄筋工事のコンサルティング業も推進している。

そして今年、同社は設立以来初の試みとして大卒者に向けた企業説明会を実施。これまで毎年、地元の工業高校を中心に新卒採用を絶やさなかつた同社だが、少子化が進み大学進学率が上がる中で、近年は特に連携の深い高校とも採用が難しくなってきたという。

「ならば、大卒求人をしていない手はない」と池田社長は話す。大手ゼネコンから一次事業者として仕事を請け負う機会が多い同社は、業界でも高い技術力を持つている。大卒者が活躍できるチャンスは無限大にあるのだ。

「しかし、採用は相当厳しいという思いはあります。まずは私が勉強するつもりで学生たちと情報交換したいと考へました」（池田社長）

### 社内へ、業界へ 共に新たな「風」を

「方向性の異なる学部でも興味を持つてくれる学生は皆、意識が高く、刺激が多い」と池田社長は話す。

「こういった学生たちが入ってきたら、どんなアイデアを持ち、どういった舵取りを発揮するだろうかと考へるとわくわくしてきますね」

若手人材の確保にあたり、建築業は休日が大きなネックといわれる。同社も現在はいわゆる「4週6休」、年間休日100日以下が実状だ。

「建設業が今後、若手人材を入れて継続させるためには『年間休日100日以上』を数年先に実現するだろうと私は見えています。業界全体がそうならなくても、当社は実現させるつもりです。そのためには従来よりも更に省力化を追求しなければなりません」（池田社長）

「技術力NO.1」の企業を目指すという池田社長のこだわりの先には、こうした業界への未来像がある。

一方で同社は昨年「人事評価賃金制度」を新たに導入。各々の持つ目標とその進捗状況について社員一人ずつと面談し、共有しながら給与に反映させていく制度だ。これによって全社員との距離感はグッと近くなったと池田社長は話す。

「コロナ禍による苦境を乗り越えなければ」というタイミングでこの制度を取り入れたことはとても良かった。この事態が収束する頃には、更に強い企業となって『鉄の結束』を発揮したい」と池田社長は語る。

代表取締役社長  
池田 洋一

株式会社ダイニツセイ  
本社 千葉県市原市五井8854  
☎ 0436-220151  
設立 1973年5月  
資本金 1000万円  
従業員数 79名  
事業内容 鉄筋工事に関する  
一切の施工請負  
<http://www.dainitsay.co.jp>