

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
みんなが笑顔で暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 若手に入社したい、成長したいと思わせる会社になる

- ①魅力的な会社案内(求人票)を作成する
- ②今までの育成法では社員は辞めていく
- ③即戦力プログラムで育成する
- ④新卒の定着率はほぼ100%!

2017年8月号(第169号)

「若手に入社したい、入社して成長したいと思わせる会社になる」

これは「第3回日経トップリーダー・人づくり大賞」最優秀賞を受賞した中屋敷左官工業(北海道札幌市従業員数51人)中屋敷社長の言葉です。

「人が入ってこない、入ってきてもすぐに辞めてしまう」の繰り返しでした。このままいくと10年後には平均年齢が60歳を超える、「このままでは未来がない」

こうして取り組んだのが、採用と育成の大改革でした。

今回は、この中屋敷左官工業の取組を紹介します。

若手に入社したい、成長したいと思わせる会社になる

■魅力的な会社案内(求人票)を作成する■

それまでは、中屋敷社長は採用には関わっていませんでした。求人票も通り一遍のもので、仕事内容の欄には「壁、床などにモルタル及び補修材を塗る作業」と書いただけのものでした。

「これでは若手が応募してくるわけがない」

中屋敷社長は、企業理念や人材育成方法などを、写真入りで詳しく説明した会社案内を作成しました。そして北海道内の工業高校に送りました。「若手の教育に力を入れていると書いてあったので応募しました」(入社5年目の社員)

その年10人からの応募に成功しました。

【入社試験は「塗り壁トレーニング」】

入社試験は、「塗り壁トレーニング」です。「職業体験」してもらいます。先輩社員がやっている様子を撮影した動画をみせ、まねしてやってもらうわけです。これで採用する方もされる方も向き不向きを確かめることができます。こうして選りすぐった人材を6人採用しました。

こんな大人数を採用したのは創業以来初めてでした。失敗すれば会社が揺らぐかもしれない。しかし「5年後、10年後を考えたら絶対にやるしかない」と決断しました。

■今までの育成法では社員は辞めていく■

今までの職人の育成法は次のようなものでした。

- ①いきなり現場に放り込む
- ②「先輩の背中を見て学べ」が基本
- ③雑用・下働きからスタート
- ④「能書きはいいから、とにかくやれ！」
- ⑤若手には迎合しない。俺流指導を貫く

これに対して若手は

- ①仕事をキチンと教えてくれない
- ②指示を出さずに、いきなり怒り出す
- ③成長している気がしない などの不満を持ち、辞めていったわけです。

これを抜本的に改めることにしたのです。

■即戦力プログラムで育成する■

「即戦力プログラム」を作り、入社1ヶ月は現場に出さずに、教育研修を受けさせることにしました。

このプログラムは、現場を預かるリーダーに、「もし若手を預かるなら、何ができてほしいか」「何を知ってほしいか」をヒアリングし、まとめたものです。必要とされている最低限のことを知っている、多少なりともできる状態で現場に送り出せば、預かる方も助かるし若手も仕事が面白くなります。

この「即戦力プログラム」の基軸は「塗り壁トレーニング」です。

これは前述したように、先輩社員がやっている様子を撮影した動画をみせ、まねしてもらう訓練です。1ヶ月の訓練期間中に、縦2m横1mの壁を20回塗れるようになる事が目標です。

【「選ばれる職人になりたい」＝仕事の動機付けが重要】

しかし何よりも大切なのは、新入社員に働くことや技術を磨くことの目的を理解してもらうことです。「最初の動機付けが何よりも重要だ」(中屋敷社長)と強調しています。「やらされている」という受身のままで絶対には上達しないからです。

それ故、「即戦力プログラム」の冒頭で、中屋敷社長が必ず行う講義があります。それが「働くということ」。その中で、メッセージを送りながら、質問を繰り返し、自分で答えを探してもらいます。例えば、「働くとは、世の中に役立つ価値を提供し、相応する対価を得ること。給料は、自分が作り出す価値に相応した結果。高い給料がほしかったら、自分の価値を高めればよい」

こうした内容をわかりやすく説明し、「君はどっちになりたい。お客さまに選ばれる職人か、そうでない職人か」と問うわけです。

そして最後のこう付け加えます。

「選ばれるためには、自分の価値を高めればよい。ではどうやって価値を高める？この世界ではそれはとても簡単だ。人より早くきれいに塗れる技術を磨けばよい。それができれば多くの価値を提供できて、給料も増える」

こう伝えると、若者は俄然、技術習得に前向きになるといいます。

■新卒の定着率はほぼ100%！■

こうした大改革を通じて、中屋敷左官工業は若手社員の獲得、定着に成功しているのです。

その成果は

- ①新卒15人中14人が定着した
- ②社員の平均年齢が5歳若返った
- ③職人の技術がレベルアップした
- ④社内の風通しが良くなった

それに応じて、業績も順調に伸びているといえます。

人材確保、特に若手の確保は厳しい状況にあります。しかし創意工夫すれば、若手に魅力のある会社をつくり、獲得・定着に成功できる。このことを中屋敷左官工業が実証しています。