

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
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくらう

特定社労士・65歳超雇用推進 PL 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) 若者・女性が活躍できる職場をつくる

- ① モデリングが若者を育てる
- ② 女性の活躍が新たな価値を生み出す
- ③ 採用力を高める情報発信の方法

2022年8月号(第221号)

7月14日成長塾全国大会(ENTOENTO主催 オンライン)に参加しました。その記念講演者として登壇したのが、(有)原田左官工業所の原田宗亮社長です。若者が敬遠し、女性が働けないと言われている3K(きつい、きたない、危険)の典型的な建設業で、多くの若者や女性が生き活きと働く職場を実現しています。

今回は、『新たなプロの育て方』(原田宗亮)を紐解きながら、(有)原田左官工業所の実践事例を学んでいきたいと思います。

若者・女性が活躍できる職場をつくる

■ モデリングが若者を育てる ■

同社は、4年間で一人前の職人にする育成システムを作っています。若者には4年間で見習いを卒業して職人1年生になるという目標が、頑張り甲斐につながっているのです。その特徴は以下の3点です。

- ① モデリング
- ② 年明け披露会
- ③ ブラザーシスター制度

【仕事の面白さを教えるモデリング】

モデリングとは、「マネする能力を高める」訓練です。

職人の世界は、「先輩の背中を見て覚えろ」というものでした。かつてやる気満々で入社しても、見習いは鰻(コテ)も持たせてもらえませんでした。運搬や片付け、掃除といった下働きを黙々とこなし、下働きの段取りを覚えたところに、現場で時間的に余裕のある先輩から教わるというのが主流でした。しかしそのやり方は、今の若者には通用しません。

若者にはなによりも初めに仕事の面白さを教えることです。それが「モデリング」です。モデリングの流れは、①動画を見て、一流職人の塗り方の動きを記憶する、②一流職人の動きを真似て塗る、③自分の塗っている姿を撮影、④一流職人と新人の動画を見比べる、①~④を繰り返し行う

こうすれば、1か月で左官の基本的な動きを身につけることができ、現場に出すことができるようになります。

【見習い終了を盛大に祝う年明け披露会】

「年季明け」つまり一人前の職人になったことをお披露目する会です。「見習い期間の卒業式」でもあります。これを同社では盛大に祝っています。ホテルの宴会場を貸し切り、同社の職人、社員だけでなく、本人のご両親、ご家族、取引先の建材屋なども呼んで行います。

全員でお祝いするだけでなく、今までお世話になった師匠・先輩・親への感謝を述べ、これから職人となる決意を表明する場にもなっているのです。

更に、年季が明けた本人や家族に、これまでの4年間の仕事の様子が収められたフォトブック(写真集)を手渡します。これは、本人にも親御さんにも大変喜ばれているということです。

【定着率を高めるブラザーシスター制度】

先輩が指導役となって、新人社員に業務の進め方や社内ルールを教えたり、困った時の相談相手となるブラザーシスター制度を導入しています。以前は一對一の面談中心でしたが、今は新人が話しやすいように一對多数で、食事会、飲み会中心となっています。もちろん飲み会等の費用は会社が負担しているということです。

同社では、会社全体で一人前の職人に育て上げるというシステムを作り上げているのです。

■女性の活躍が新たな価値を生み出す■

同社には、従業員約50人のうち14人が女性職人です。ママさん職人も2人います。「左官仕事は女性には無理」という常識を覆してきたのです。

原田社長は、女性が安心して働ける職場を目指してきました。社内に女性専用の更衣室や休憩室を設け、また他社に先駆けて育児休業を制度化、復帰後のプログラムも一緒に考えてきました。

女性職人の活躍が提案型左官のきっかけとなっています。原田社長は、女性職人が生むメリットを次のように明らかにしています。

【顧客とのコミュニケーション力の向上】

女性職人がいることは、営業面でもメリットがあります。例えば、個人宅のリフォームの際には、奥様が要望を出すことが多いのですが、女性ならではの男性職人が気付かないような細やかな配慮が喜ばれます。技術も大事ですが、コミュニケーションの取り方で顧客の満足度も違ってきます。

また、同社のように店舗や個人住宅中心の施工では、体力よりもセンスが求められ、女性職人のセンスを遺憾なく発揮できます。

【多様性と新たな視点の提案】

女性職人が入ることで、会社の雰囲気も大きく変わりました。それまでは男社会に何ら疑問を抱くこともありませんでした。しかし更衣室や休憩室を整備する必要が出てきます。そうすると男性だって更衣室や休憩室が必要だと気付いたのです。

体育会系的な上下関係も当たり前ではない、むしろ必要がないことにも気が付きました。

一番影響があったのは、若者が入りやすくなったことです。女性が生き生きと働いてる会社ならば、未経験の自分も活躍できるだろうと考え、応募者の増加にもつながりました。

多様性が大きな武器となる時代です。

■採用力を高める情報発信の方法■

若手の採用は、ますます厳しくなっています。建築業界では尚更です。しかし、同社では、この数年採用では苦しんだことがないと言います。もちろん、前記した若手の育成方法がしっかりしている、女性が活用していることが大きく影響しています。以下、同社の情報発信のやり方と採用でミスマッチを防ぐ方法についてみていきます。

【SNSを使い分け、自社のウェブサイトへ誘導する】

若者は100%、ネットで情報を収集しています。同社の応募者もFacebookやブログなどを入り口にしてウェブサイトを見て、応募することが多いようです。そこで、ウェブサイトをしっかり作ることが重要であると強調しています。ウェブサイト作成に100万円ぐらいかけていますが、求人にお金をかけるよりもよほど、募集する側と応募する側のマッチングには役に立っていると言います。

【等身大の情報発信でミスマッチを防ぐ】

同社が心掛けているのは、等身大の情報発信です。若い人が多くいる会社には若い人が来やすい、女性がたくさん働いている会社には女性が来やすいと言われていました。そこで、ウェブサイトの写真も若手や女性が活用している姿をメインに載せています。金銭的な条件のみで来る人は、合わないということで断っています。

更にウェブサイトには、社長が4分間の動画とA410枚ぐらいのテキストで会社が大切にしている価値観を伝えています。なによりも価値観が合う人に入ってもらいたいからです。

【動画を有効に使う】

若手にアピールするには、動画は欠かせないツールです。同社でもウェブサイトの動画を付けるようになって、応募者と話がかみ合いやすくなりました。また、動画は文字で伝えきれない雰囲気や空気感を伝えてくれるので、よりミスマッチが少なくなったと言います。

ウェブサイトなどで、どんな会社なのか、主軸の仕事は何か、どんな価値観を大切にしているのか、などについて、動画と文字を駆使して、くまなく伝え、説明したほうが、お互いにとってミスマッチな出会いを防ぐことにつながります。