

新卒採用で現場力UP！若手育成で職長の分身を作ろう！

弊社は人口5500人の小さな町の建設会社です。創業当時は職人感覚のブラックな会社でしたが、現在では7年連続新卒採用に成功し、50%以上だった離職率が22%にまで減少し29歳以下の比率は46%になりました。会社説明会で学生の行列が出来るまでに変化しました。そのノウハウをこのコラムの中で紹介し、地方の零細建設会社でも実践できた方法で皆さんの会社運営や職人さんの地位向上のヒントをお届けしていきます。

若手育成の重要性:

専門工事業の職人さん達の技能が失われると、日本のインフラはどうなるでしょうか？

あなたの会社の将来を担う人材を育成していく為に、是非新卒採用を始めましょう。

本コラムの目的: 新卒採用を通じ、業界の魅力発信を行い、都会へ流出する若者の流れを止める。若手育成の方法と、具体的な方法を共有する事であなたの会社も地域で人気の建設会社に！

新卒採用で変わる現場

新鮮な力: 新卒社員は既存の職人から見た業界の当たり前の発想を覆すほどの意外なアイデアを持っています。その新しい視点があれば貴方の現場がより早く、綺麗に革新的に変化する事も可能です。

組織の活性化: 若手社員の入社による組織全体の活性化は驚くほど顕著です。

毎年新卒社員が入社してくるようになると学校で上級生が下級生を教える様な仕組みが出来、組織としての活性化を期待できます。

新しい職長を育てる

育成方法: 弊社ではOJTやお世話係制度など、様々な工夫で若手社員育成をしています。

中でもお世話係制度では入社5年以内の社員が新入社員のお世話係になる事で、新入社員の悩みや技能習得に必要な教育を効果的に実践しています。

目標設定: 効果的な人事評価制度の活用で未来を見据える事も重要です。弊社ではCCUSを活用した処遇改善、評価制度で目標を設定し、成長を促しています。

現場力向上のための取り組み

資格取得支援: 国家資格取得を支援することで、社員のスキルアップを図ります。まずは先輩社員が国家資格を取得し、うまく行った方法を共有します。

キャリアパス: 自社で技術を磨く事で若手社員の未来がどのように変化するか、キャリアパスを明確にする事で、社員のモチベーションを高めます。

本コラムのまとめ: 新卒採用と若手育成の重要性、そして動画マニュアルを活用した効率的なスキルアップについて、まずは現場の最前線で活躍している職人さんが経営陣と話し合い、上記施策の導入を目指します。

今後の展望: 人材育成は継続的な取り組みです。まずは自社で出来る所から始めて行き、少しずつでも良いので出来る事から始めて行きましょう！。

経営者が採用を頑張っても実際に育てるのは現場の職人さんです。

次回は・若手育成に対して現場の職人さんと経営者のギャップの埋め方についてのコラムです。

お楽しみに