

若手育成のジレンマを解決！職人×経営者、最強タッグで会社を進化させる！

弊社は、かつてブラック企業と呼ばれていましたが、新卒採用に力を入れる事で大きく変貌を遂げました。しかし、ベテランの職人さんと経営者の間には、まだギャップが存在します。今回は、このギャップを埋める具体的な方法について解説します。

なぜギャップが生まれるのか？ギャップの原因は、大きく分けて3つあります。

1. 視点の違い: 職人さんは目の前の仕事を完璧に仕上げる事に集中する一方、経営者は会社の将来や利益を考えます。
2. 価値観の違い: 世代間の価値観の違いや、経験を重視するか、新しい知識を重視するかなど、考え方に違いがあります。
3. コミュニケーション不足: 現場の声が経営陣に届きにくい組織構造だと、誤解や不満が生まれやすくなります。

ギャップを埋めるための具体的な施策

これらのギャップを埋めるためには、以下の施策が効果的です。

- 職人さんの「心の声」に耳を傾けよう: 定期的な意見交換会や、社内チャットなどの活用により、細かい現場の意見を吸い上げ、経営層に伝える事が重要です。
- 共通の目標設定: 会社全体の目標を明確にし、部門や個人の目標と連携させる事で、全員が同じ方向に向かって働く事ができます。
- 互いの役割理解: 職人さんの仕事は「高品質な施工」、経営者の仕事は「会社を成長させ、社員の生活を守る事」です。それぞれの役割と責任を理解し、尊重し合う事が大切です。
- メンター制度の導入: 年齢の近い先輩社員が新入社員の育成をサポートする事で、スムーズなキャリアパスを描けるようにします。
- 成果を可視化する: 多様な能力を評価する制度を導入し、半期に一度全社員と社長、上司の面談で個々の成長を促します。
- キャリアパス設計: CCUSの活用で若手社員の将来像を描き、モチベーションを高め、長期的な視点で人材育成を行います。

弊社での取り組み

弊社では上記施策の他に社員の声を聴く事を重視し、定期的に意見交換会を実施しています。また、社員が自分の成長を可視化できるようにCCUSを活用した人事評価制度の導入でスキルアップできるような独自の育成プログラムを活用しています。社員は、このプログラムを通じて、自分のレベルアップを実感し、モチベーションを維持しています。また、社員が一丸となって目標達成する事が出来る様、各部門毎に作業場の環境を整備する計画を立て、半期毎に実行した計画がどうなったか振り返り、次半期の計画を立て実行し1年間PDCAを回しています。

まとめ

若手育成は、企業の将来を左右する重要な課題です。現場の職人さんと経営者の間にあるギャップを埋めるためには、お互いを理解し、協力することが不可欠です。まずは、小さな事から始め、少しずつでも良いので、社内のコミュニケーションを深めていきましょう。