

2021 若者職場定着支援事業

若者職場定着取組事例紹介

◇若者職場定着取組好事例紹介

- 八洲建設株式会社
- 株式会社河合電器製作所



会社概要

- 〔所在地〕 本社：半田市吉田町一丁目 60 番地 事業所：名古屋支店、常滑支店
〔創業年月〕 昭和 21 年 5 月
〔業 種〕 総合建設業
〔事業内容〕 本体：建築、土木、不動産、再生可能エネルギー事業
グループ：健康生活サポート事業、農業、再生可能エネルギー事業
〔従業員数〕 本体：64 名 グループ：200 名
〔平均年齢〕 39 歳
〔グループ経営理念〕 もっと人へ。もっと多様に。未来に誇れる街づくり。
〔ビジョン〕 建設産業を通して、街に人に新しいグローバルな価値・可能性を想像し、成長し続ける強い企業になる

◆人材育成、定着対策に取り組むこととなった背景や課題

「ここで働きたい」と選ばれる会社になることが先決だ！

5 年ほど前までは、休日も少なく、労働生産性が低い職場であったと感じています。地域貢献と共に、完成工事高を増加させるため、つまり、長期的な企業価値、生産性の向上のためには、社員エンゲージメントの充実 と、社員との目標の共有・達成が重要であると考えました。その為には、自分たちが採用したいと思うような人から「『ここで働きたい』と思われる、選ばれる会社になることが先決である！」と目標を定め、まずは職場環境の改革からスタートさせました。

◆課題解決のための取組とポイント

あらたに実践部署を設置し、改革に着手！

改革のためのあらたな実践部署を設立しました。①取締役会、②経営戦略会議、③社員プロジェクトと連動して、改善テーマを設定、アジャイル型組織改革(実行しながら改善していく)に着手しました。トップダウンだけではなく、実践部署がリードし、上記3方向からの意見、報告や会議を交え、改善しながら改革を進めていきました。

採用したい人材に選ばれる会社になるかどうか、「責任は自分たちにある」

改革は容易ではありませんし、業界の慣例が先に立ち、「理解されないだろう」と思えるようなこともありましたが、理解されないと思って取り組むからうまくいかないのだ、と今ならわかります。採用も同じで、「いい人材がない」のではなく、自分たちが採用したいと思う人材に、選ばれる会社になるかどうか、責任は自分たちにある。その思いで進めています。壁は無限に立ちますが、その都度、大量にデータを収集したり、現地へ出向いて話し合ったり、何度も根気よく説明したり、その繰り返しです。福利厚生や教育制度では大手には及ばない自分たちが、できる事は何か。可能性は無限にあります。

◆具体的な取組内容

大幅な労働時間の短縮に成功！

コミュニケーションの増加、多様化の実現など社内環境の変化も実現。

1. 創意工夫や取引先との協力体制により 85%の現場で週 5 日間工事の達成
2. 土日休みの実行、振替休日の完全取得で年間休日 124 日の達成('21)
3. 経営戦略会議での FB などにより、月間時間外労働平均 14~16 時間の達成。
4. 計画付与により有給休暇の取得率が 65%超に！
5. 現場への直行、直帰によりプライベートタイムが1日平均 95 分以上の増加
6. オフィス改装により就労環境の快適化とコミュニケーションの増加
7. オンライン決裁導入により移動・業務時間の大幅短縮
8. オンライン会議による生産性、出席率の向上
9. 階層別研修、ジェネレーションミーティングの開催により相互理解の強化
10. 改革に取組める社内環境の醸成により相談しやすい職場環境に
11. 女性現場監督や県外採用など多様化の受け入れを促進、女性現場監督の採用と成長、知多半島外採用が過半数に

◆成果

求人応募者は取組前と比べて 11 倍に！若手から選ばれる企業に。

1. インターンシップの参加者が9倍(対'16年)に！
同応募者は 170 名超の過去最高になり、北海道～熊本県までの広域参加となった。
2. 新卒の面接希望者の半数が女性に('21卒)
3. 中途採用の求人応募者が 11 倍に(対'16年)に！
4. インターンシップアンケートの“印象に残った欄”に全員が「先輩と若手社員の雰囲気がいい」と記入
5. 取引業者様から「若い人が多いね」と言われるように、他の建設業と比較すると生き生きとした現場に映る様になった。

☆その結果・・・

社員数は 39 名('16年)⇒ 64 名に増加! ('21年12月現在)

現業(建築・土木)社員の過半数が若手社員になる

～若手から選んでいただける企業になりつつあり、若手定着の足がかりとなる～

◆若手社員からの声

- ◎年齢に関わらず 相談できる土壌がある
- ◎働き方改革 でプライベートと仕事の時間に メリハリができ充実した生活を実現できる
- ◎デジタルワークツールで生産性が向上し、時間を有効活用できる
- ◎デジタルツールでバディ(年齢の近い先輩)、上司とで即時に相談・共感ができる
- ◎快適なオフィス、働き方改革、SDGs、健康経営など、会社は常に新たな事に積極的に取組んでいる姿勢があり、誇りに感じる

◆ひとこと

ひとりも取り残すことなく会社と共に成長する、これが八洲建設株式会社の若手定着です。まだまだセカンドフェーズの入り口に立ったばかり。これから成長の支援を成し遂げます。**最後に、“Z世代の採用・定着は決断、根気と社内制度・環境の醸成です”**



河合電器製作所

会社概要

〔所在地〕本社：名古屋市天白区中平 1-803 事業所：愛知・東京・大阪・アメリカ
〔創業年月〕昭和4年7月
〔業種〕製造業
〔事業内容〕熱技術に関するコンサルティング、電気ヒーターの開発・設計・製造・販売
〔従業員数〕本体：151名 グループ：210名
〔平均年齢〕38歳
〔経営理念〕優しさと温もりと共に「新しい熱」を創造します
〔ビジョン〕製造業をもっとおもしろくしよう！

◆人材育成、定着対策に取り組むこととなった背景や課題

拡大路線に疑問と限界を感じ、ビジネスモデルの転換へ

ある時、家電量販店で自分たちの製造するヒーターの使われた電化製品がとても安価に売られているのを見て、衝撃を受けます。たくさん作って価格競争や短納期対応に追われ、疲れ果てる、という構図に限界を感じ、無理に成長拡大を目指すよりも、お客様に寄り添う開発提案を目指そうと、量産型からオーダーメイド型へ、ビジネスモデルを大きく転換する決意をしました。新たなビジネスモデルを実現するためには、社員一人ひとりがアイデアや発想を活かし、前向きに仕事に取り組む必要がありました。そのためには、疲弊して働くのではなく、イキイキと働きながらレベルアップを図れる環境づくりが必須でした。

◆課題解決のための取組とポイント

豊かな働き方に変えるための3つのポリシーを貫く

豊かな働き方を実現するために、3つのポリシー、「たくさん作らない」、「海外で作らない」、「人を増やさない」を掲げ、信念をつらぬきました。改革には時間がかかりますが、10年かける覚悟を決めて挑むことで、徐々に社内に共感者が増えていきました。

採用活動をプロジェクト化！より良いマッチングにつなげる

採用活動そのものをプロジェクト化し、全社で進めています。どんな人材が欲しいか？各部署で話し合ってきたことを、プロジェクトメンバーが代表して持ち寄ります。入社試験も自分たちで作り、本当に私たちの会社の価値観に合った人物かどうかを、メンバー全員で徹底的に見極めています。だから入社した時の先輩たちのかわいがり方が違う！適切なマッチングができていることも、その後の定着率の向上に大きく影響していると思います。

◆具体的な取組内容

定着率の向上や人材育成、社員の主体性を促すための取組の一部

1. **メンターメンティ**(メンティがメンターを指名。どこの部署の人でも良い。月に一度の面談)
2. **ルーキートレーナー**(週に一度 1 時間、業務時間内で面談を実施。Weekly レポートは社長まで回覧し、コメントされて戻ってくる)
3. **入社5年間ひとり暮らし制度**(まずは家探しから。わからないところはトレーナーがアドバイス。新入社員の自立を促す)
4. **チャレンジ制度**(独自の評価の仕組みにより、成果よりもチャレンジしたことを評価。立候補者は幹部の前で、自分の取組を 10 分間プレゼンできる)
5. **多岐にわたるプロジェクト**(社内の改善点などをテーマに、プロジェクトチームを組み主体的に活動。会社主導のものもあるが、社員から手が挙がり活動スタートするものも多い)
6. **多様な研修やイベント**(酪農研修、食育セミナー、靴磨き体験、ファミリー感謝 DAY、社員旅行、オフサイトミーティング、バーベキュー…)

⇒生産性向上とは直接関係のない研修がいくつもありますが、異なる価値観に触れることで得られる教養が人を成長させると考えています。また、社員同士が共に学ぶことで感情の交流・共有が生まれ、安心・安全な職場づくりに大きな効果があります。一時的には費用に見えても、長い目で見れば人材育成という投資になり、それはやがて売上にもつながっていきます。

◆成果

入社3年以内の離職率ゼロを実現！活気ある社内に。

1. 入社3年以内の**離職率ゼロ**(’08年～’20年)を実現！
2. 厚生労働省主催「第1回 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰～魅力ある成長企業賞～」において、中小企業で唯一となる**最優秀賞(厚生労働大臣賞)を受賞**
3. **社員の主体性が増し**、新規プロジェクトが次々スタート(年間10件ほど実施)
4. 社員同士の**関係性の質が飛躍的に向上!**
⇒例えば育児や介護など、時間制約のある社員が出た際、「会社が許可したから働ける」よりも、「**仲間が理解してくれたから働ける**」ような職場だと、より安心して自分らしい働き方を選択し、働き続けられるようになると思います。そんな職場に変化しています！

◆若手社員からの声

- ◎思っていたよりも、もっと**社員同士の仲が良く**驚きました。
- ◎良い意味で、**男女年齢関係なくフラットな**関係性が良い。
- ◎手を挙げれば**チャレンジさせてもらえる**環境である。
- ◎入社一年目から様々な仕事を**任せてもらった!**
- ◎自分の意志を持ち、能動的に動けば、**背中を押してもらえる**環境がある。
- ◎**発言がしやすい**ところが良い。またそれを受け入れてくれる職場である。
- ◎インターンシップの時に典型的な会社ではないという印象だったが、いい意味で、**会社らしさと会社らしくない部分を持ち合わせていて**、勉強になります

◆ひとこと

どんな取組でも、周りに共感者を増やして少しずつ共感の輪を広げていくことが、みんなで会社を進めて行くために必要なことだと思います。すぐには成果が出にくい場合がほとんどですが、時間軸を味方につけて焦らず、進めていきましょう！

