



一般財団法人
安藤ハザマひとづくり財団

2021年度
専門工事業PR
助成金

CASE STUDY

若手を中心とした 採用活動の構築

Vol.03

明成建設株式会社



神奈川県
秦野市

30年以上にわたり首都圏の大型土木工事を手掛けてきた明成建設株式会社。安心して暮らせる社会基盤を造るという役割を果たすため、人材育成や技術継承に取り組んできた同社ですが、御多分に漏れず昨今は人材の確保に苦戦。そこで若手の力を引き出し、時代に即した採用活動を構築しようと取り組みました。

CORPORATE PROFILE

明成建設株式会社

| | |
|--------|---|
| 設立 | 1989年6月 |
| 代表者 | 代表取締役社長 室 康秋 |
| 資本金 | 2,500万円 |
| 社員数 | 62名 |
| 主な事業内容 | 土木工事業 |
| 所在地 | 神奈川県秦野市 |
| ウェブサイト | https://www.meisei-k.net/ |



管理部長
小林進氏

代表取締役社長
室康秋氏

室社長の若手教育の極意は「叱る」ではなく「問いかける」ことです。「若手がいつまで経っても仕事を覚ええないのは、仕事の本質を理解していないからです。」「なぜそうするのか。」

という基本的な考え方を身につけることが大事で、常に問いかけていればそれが習慣になり、成長につながります。

● 新しい挑戦は「職員会議」から

社長と若手・中堅職員6名の意見交換の場として「職員会議」を開催しています。ここでは寮の食事や会社携帯電話など身近な課題について議論され、解決策が提案されます。今回助成金の対象になった採用活動もここで「我々の後輩が入ってこない。」と問題提起があり、取り組みが始まりました。

● 採用活動で新たな取り組みに挑戦

職員会議で社長から中期的な採用方針が示され、これに沿って改善策が検討されました。自社サイトは学生や求職者に訴えるため内容やデザインを一新。問合せ受付にLINEを採用しました。まだ数は少ないものの当社に興味をもった方からメッセージが届き、手ごたえを感じています。

高校生のための地元企業紹介サイトに初めて記事広告を出し、その素材からパンフレットを新たに作成。今年は新型コロナウイルスのため若手職員による出身校訪問はできませんでしたが、近隣の学校へは社長自らパンフレットを携え、企業アピールに努めたことで当社への企業理解を深めてもらうことができました。

また、企業紹介動画も初めて作成。自社サイトに止まらず、企業説明会など利用場を広げていく予定です。



▲ 資料で説明する山田氏(手前)



▲ LINE受付画面

▼ 企業紹介動画の一場面



代表取締役社長 室 康秋氏

管理部長 小林 進氏

管理部主任 山田 将貴氏

職員には会社側の視点をもってもらいたい

現場の世話役らも含めた連絡調整の場はあったのですが、経営を担っていく若手・中堅職員とじっくり話をする機会がなかったので「職員会議」を設けました。意見が出やすいように上司抜きで行い、またマンネリ化を防ぐため不定期に開催(年に数回程度)しています。

例えば寮の食事のことが議題であれば職員は寮生の立場で発言しがちですが、会社側の視点でも考え、意見を述べるように仕向けています。会社は自分たちのものと思ってもらいたいです。

職員が会社を大切に考え提案してきたことには、真摯に受けとめ対応していきたいと考えています。

若手のフォローに回る

そもそも採用活動は学生や求職者と年齢が近く、考え方も似ている若手職員が中心になるべきです。ところがこれまでの当社は、若手職員は現場業務に忙殺され、採用活動はというと社長に頼りきりの状況でした。

そこで今回の活動では若手職員をプロジェクトリーダーにして、自分は黒子に徹することを心掛け、活動費用の相談に乗ったり、彼らがアイデアに煮詰まったときは経験をもとにアドバイスしたりしました。

若手職員が活動成果を出せるよう、これからも目配りや気配りを怠らないようにしていきたいと思っています。

社員と会社のミスマッチを未然に防ぐ

職員会議で若手人材の確保が議題となり、自分たちがやるべきこと、できることは何か議論しました。その結果、SNSや動画など若者に馴染みの深いツールをもっと活用することだとの考えに至り、新しい試みを推進しています。

そのひとつが企業ツイッターです。若手職員や作業員が辞める理由の多くは「仕事内容や職場環境が想像していたのと違う。」というものであり、入社後のギャップが無いように社員の日常を伝えていく必要を感じて始めました。

これからも自分たちの責務を果たすべく、挑戦し続けていきたいと思っています。

事務局コメント

「職員会議」では若手職員の力をどう引き出すかを考えている社長と、会社の課題を自分たちのこととして考えている若手職員とで真剣な議論が行われていました。ここから始まった若手人材の確保に向けた取り組みは軌道に乗るまで試行錯誤が続くと思いますが、そのプロセスも貴重な体験になっていると感じました。