

☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報を伝えたいと発行しております。

発行／求人情報誌 ジェイウォーム 冒險王 株式会社

【本 社】那覇市字銘苅206番 TEL.098-869-3524

【中部営業所】沖縄市諸見里3-24-1(2F) TEL.098-923-1991

<http://www.jwarm.net>

✉ webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用プランナー・編集部までご連絡下さい

2017.3.1 発行

採用
育成

教えてほしい！面接・採用・人材育成のこと

vol.8



Q.面接・採用で工夫されていることは？

面接では求職者の話し方や礼儀を見ます。ドライバーはお客様と接することが多く「第一印象・話し方・礼儀」が大切なんです。面接方法は部門ごとで任されていて、私が担当する配送部では面接後、体験入社を実施し(期間:基本1週間で、長くても2週間)、あえて忙しいコースの配送補助をしてもらい、この仕事の厳しさを知っていただきます。

実際にやってみて能力を発揮する方や、応募者本人の気持ちが定まっていない時もあるので、面接だけでは判断できません。現場を経験するのが一番だと思います。逆に第一印象が良くても、体験入社を経験して、本人の中で合わないと感じる時もあるようです。

Q.新人研修についてお聞かせ下さい。

新人を教育する「トレーナー」と一緒に配送補助として、1ヶ月間マンツーマンで基本の挨拶・マナーからお客様との接し方、営業との連絡など業務を覚えてもらい、その後は他のドライバーさんの様々なコースに同乗してもらいます。

配送のドライバーといえば、無骨で無口なイメージもあるかと思いますが、弊社はアットホームな社風でみんな気さくに話しかけてくれるので、入社したばかりの方にも過ごしやすいようです。

仕事中は厳しいですが、それ以外ではワイワイ楽しい雰囲気で、自然とメリハリがあります。

Q.人材育成で心がけていることは？

言葉遣いですね。たとえ大きなミスをしても、キツめに言うではなく、なぜ間違えたのか相手に理解してもらい、次に同じ間違いが起らないよう改善策をお互い話し合います。ミスは誰にでもあるものです。頭でなしに怒ってしまうと「すみません…」で終わって、相手に伝わらないことが多いですし、ただ感情的になっていることもあります。

間違えたことで覚えるときもありますし、ミスをわかっていても、あえて指摘せずに気づかせる教え方もしています。

一生懸命伝えているつもりでも、相手に伝わらないときもありますよね。改めて「言葉遣い」や「伝え方」って、大事だなと思います。

Q.「イクメン(育メン)」を推奨されているそうですが

親会社の金城商事さんがイクメン推奨を実施されているので、お手本にしています。

弊社スタッフの80%が既婚者で、夫婦共働きがほとんどです。保育園のお迎え、お子さんの急な病気・ケガの時は早退しやすいうちに業務のスケジュールを調整し、園や学校の行事にも有休を使い

やすいようにしています。

家族を大事にしないと、仕事も上手くいかないと思うので、できるところは協力したいと考えています。

Q.半年に一度の評価制度とは？

頑張っている人にはやる気やモチベーションにつながるように「AK給」として、仕事に対する成長度や勤務態度などを評価し、手当をつけています。まれに悪い人は下がったりしますが、基本的に下げるはありません。

評価シートを作成して、面談しながら「ここは頑張ってますね。ここは改善して欲しいな…」など、お互いに確認しながら、本人も意識してもらうように取り組んでいます。仕事は慣れてくると、なあなあになる部分もあるので、こういった再確認は大切なんです。

Q.異業種からの転職が85%で、定着率も高いそうですが

30代のOさんはコールセンターに長年勤務されていて、お客様の対応が良さうだったので採用しました。入社時はぱっかり体型で肉体労働も未経験でしたが、今では細く引き締まった筋肉質な体になり、入社1年目ですが一番大変なコースを担当しています。仕事で自然に鍛えられたようですが、本人も私達もこんなに変わるのは思ってなかったので、ビックリしています(笑)。

前職が飲食店勤務のNさん(20代)は力仕事が苦手ということで、最初は心配でしたが、とても愛嬌があって人当たりが良かったので採用しました。

彼も入社1年目ですが、最近フォークリフトの免許を取得し、自分の業務が早めに終わったら、他のスタッフのフォローをしてくれるまでに成長しています。何より「職場が楽しい」と言ってくれたことが一番うれしかったです。

今後、新たに倉庫も増やし業務拡大中なので、多くの人材が必要です。お陰さまで定着率も高いので、求職者に「ここで働きたい」と思われるような会社を皆で目指していきます。



スタッフの顔写真や自己PRで、他部署間でも親近感が増すよう工夫しています。

info.

金城商事グループ 一般貨物運送事業

株式会社 AKトランSPORT

<http://www.kinjoshoji.co.jp/aktransport/>

【本社事務所】浦添市西洲2-10-3
TEL. 098-876-2221

【本社営業所】浦添市西洲2-8-2

【砂辺営業所】北谷町砂辺272
TEL. 098-936-9093





採用マッチング～GOOD!

Vol.5

雇用する上で様々な改善を図り、採用マッチングに成功した企業さんにインタビューしました。

採用担当 中山さんにインタビュー

求人広告内で工夫された点は？

私自身の入社時から現在に至るまでや、仕事に対するやりがいとともに、業務内容も細かく記載し、普段の職場の雰囲気も伝わるよう工夫しました。研修・セミナー・会議への参加や売り上げに関わることも多く、ほんわかしたお店の雰囲気とのギャップを感じる方もいてマッチングしないケースもあったので、それを埋めるよう意識しています。

研修やサポートは？

入社後すぐに、研修としてセミナーや講座受講が複数あります。部門朝礼では会社の理念を伝えたり、売上目標を明示して共通理解を図り、サポートとしては、わからないこと・不安に思っていることなど相談しやすい雰囲気をつくる為、日頃から声かけを心がけています。

入社後の神谷さんについてお聞かせ下さい。

問い合わせメールの返信に新商品のURLを添付して、それをきっかけにご注文を頂くなどしっかり者です。お客様の評判も良く、意欲的で向上心も高いので、今後も期待しています！

※原寸です

南風原町宮平 P 社保 残業なし 交 駅 駐 駐
正①ネット販売スタッフ **正②ネット販売サポート**

給 ①月給14万円～ ②時給700円～
 時 ①9:15～18:00
 ②10:00～18:00 ※5～6h程度
 [共通]※休憩45分 ※時間帯相談可
 ※基本残業無 ※試用期間3ヶ月
 資 ①Illustrator、Photoshop使える方、経験者優遇
 ②Illustrator、Photoshop使える方優遇、興味、やる気があれば可
 未経験者可、男女不問、新規可、プランクのある方もOK
 ③週1～2日(日曜+1日)+祝日
 ※月により変動有、基本月22日勤務
 ④週休2日制
 [共通]※年末年始、GW
 ※土日の休み等、調整可
 社保完備、能力に応じ昇給有、業績により賞与有(H27年実績有)、決算賞与、臨時特別手当、駐車場有、交通費(規定有)、有休有、育児休暇有、研修

Point.1

「意見を言い合える仲間」
 「分かり合える仲間」という言葉から風通しの良い社風が伝わる

有、社員割引有、社員旅行有、退職金制度有、民間保険も加入
 電話連絡の上、履歴書持参(写真付)
 ※24時間メール応募も受け付中
 【Web主任の中山さん】入社して3年。最初は下の子が1歳半の時にパートで採用してもらいました。Webに興味はありませんでしたが正直、経験はほとんどありませんでした。採用されてから会社以外でも学んで何とかここまで!今では子育て良品のブランディングを考えることがとてもやりがいで。売り上げもぐんぐん上がってます!まだまだ将来性のある自社ブランドです。出来ることから少しづつさせていくみたいで、是非、会社を見に来てください♪写真を見てのとおり楽しい会社ですよ
 【仕事内容】主に商品の受注・発送、WEB管理業務(入力、データ管理、画像処理)
 ※状況により店舗・事務サポート有り

沖縄子育て良品 株式会社

小売り・卸業(雑貨:子育て便利グッズ、エコグッズ等)
098-996-2550 園竹内・中山 園9:30～18:00
 南風原町宮平259-101(イオン南風原迄徒歩2分)

ネット販売経験者 興味のある方 大歓迎!! 男女不問

意見を言い合える仲間、分かり合える仲間、サポートしてくれる仲間がここにいます!



オリジナル商品は50～60種類
 お客様は県内だけではなく全国各地へ出向いています。
沖縄子育て良品
 TEL:098-996-2550
 01-1104南風原町宮平259-101

入社後まずは、WEB担当中山さんのサポートをして頂きます。
 1人で抱えない体制で、11名の女性スタッフが活躍しています。
 皆で楽しくやっていますよ。

Point.4

実際に販売する商品の写真を掲載することで、求職者に安心感を与える。

Point.5

入社後、一緒に働く先輩社員の名前と写真が記載されている。
 「1人で抱えない体制」という言葉から、チームワークの良さがうかがえる。



採用された 神谷さんにインタビュー

応募の動機やきっかけは？

私が希望していたイラストレーター・フォトショップを使う仕事は大体が実務経験を求められます。それらのソフトは職業訓練校で学びましたが実務経験がない為、希望する仕事になかなか就けずにいて…、そんな中、上記の広告には「未経験者可」とあったので応募してみたんです。

ネット販売は、あまり評判が良くないサイトや一部のブラックなイメージもありましたが、応募前に沖縄子育て良品のwebサイトを見たり、広告では実際に取り扱う商品の写真が掲載されていて、webサイトだけでなく実店舗もあるので安心して応募できました。

実際に働いてみていかがですか？

web販売では全国から注文があり、お客様から商品について様々な問い合わせを電話やメールで対応します。こだわりがあったり、困っているお客様が多い印象です。実際に働いてみたらweb以外にもいろんな業務があり、チラシなどプリントアウトから断裁まで自社で手作りしたり、ギフト用の商品をラッピングしたり、店舗が忙しい時には店番も手伝います。

今後の目標は？

私自身、肌が少し弱く、アレルギーがあるお客様の気持ちがわかるので、そういう経験を業務に活かせられたらと思います。一つずつ教えてもらい、できることは増えていますが、今後は一人で任せてもらえる仕事を増やし、もっと売り上げを上げていきたいです！

沖縄子育て良品 株式会社
 南風原町宮平259-101 TEL:098-996-2550
<http://www.kosodate-ryouhin.co.jp>

赤ちゃんの保湿ケアやベビースリング、木製お弁当箱など
 安心・安全の子育てグッズの販売



web部門
 課長 中山さん 神谷さん
 【入社日 2016.4.1】

2016年2/11～2/18掲載 採用▶2名(女性)
 反響▶2週連続掲載(計10名応募/男女10～40代)
 【求人広告担当】採用プランナー 與儀(南部エリア)

E:177207



オム・ファム株式会社(PET BOX)
経営戦略室 部長 山城 尚司さんとスタッフの皆さん
(写真中央)

5S活動を「環境整備」として取り組む

オム・ファム株式会社(PET BOX)
経営戦略室 部長 山城さんにインタビュー

導入のきっかけは?

業績はさほど上がりず、入社してもすぐ辞める人もいて人材の定着も課題の中、弊社代表が学んできた「環境整備」を人材育成の一環として導入することで、人間性を磨き「考える力」「気づき」を養い、作業効率を改善したいという思いから始まりました。

実際に導入してみて、いかがでしたか?

大変でした。全従業員を集め説明会を開いたんですが、みんな「掃除はやっているし、ただでさえ忙しいのなぜ?」という感じで。アルバイトスタッフから「掃除して売り上げがアップするんですか?」と意見が出たり…導入前は僕自身も正直なところ半信半疑でした。環境が変わると人って誰でも受入れがたくなりますよね。

具体的にどのように取り組まれましたか?

弊社では月1回「環境整備点検」を年間スケジュールに組み込み、環境整備作業計画表(写真①)を作り、誰がいつ・どこで清掃を済ませたか、ひと目でわかるように細かく決めています。

掃除道具・備品も整理整頓し、誰でも使用後に所定の位置に戻しやすいよう定位にラベルシールなどを貼り(写真②③④)、効率化につなげました。

管理・人選はどうされていますか?

各店舗の代表「環境整備委員長」と自分(4~5名)で、環境整備点検を月1回行います。「環境整備委員長」は各店舗の社員から1名ずつ選び、皆で回します(1年交代)。人選に特に基準はなく、社歴も関係ありません。皆で「環境整備委員長」をやることで、その大変さがわかります。責任重大な役割の中で徐々に意識が変わり、スタッフ間の温度差も縮まり、主体性が生まれ成長しているようです。

「環境整備点検」のチェック方法は?

チェック項目は20以上あるので6時間位、ほぼ一日かかります。一定のラインを決めて、○×で評価(△はありません)。「×」の箇所は翌月まで改善の必要があるので、「環境整備作業計画表」は項目が変更・追加され、ほぼ毎月内容が変わります(写真①)。

さらに、変更・追加を入れ忘れてないかをチェックする項目も設けていて、導入当初からこの流れを進めたので、徹底するまでが大変でした。

チェック後の評価は?

チェック項目は点数で数値化され、店舗の評価になります。上期・下期と、半期に一度、優秀な店舗は表彰され賞金も出るので、スタッフのやる気にもつながっています。賞金で皆で飲みに行ったりして、更に結束力が高まりますし、店舗全体の一体感やチームワークをサービスに活かして、お客様へ還元することができるのです。

導入して成果を感じたのは、どんな時ですか?

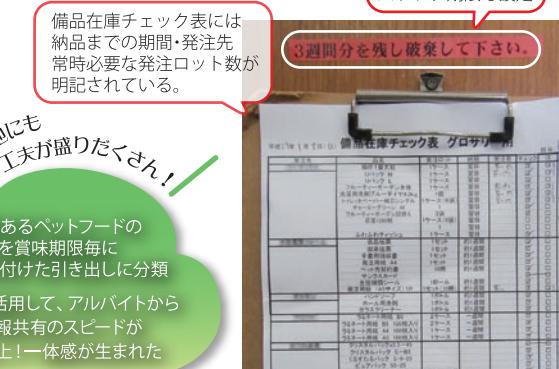
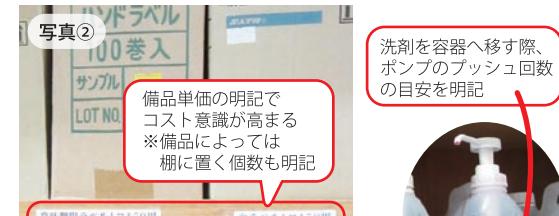
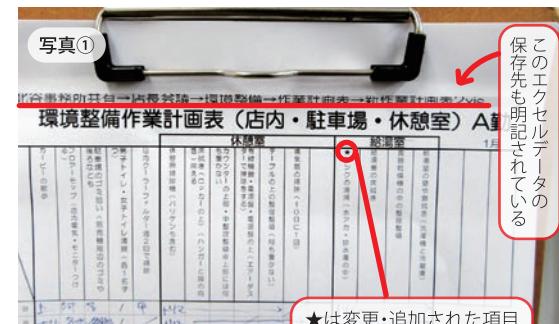
以前はベテランがやってきた掃除の段取りを教える程度だったので、バラつきがありましたでしたが、導入後は清掃の手順を細かく決めたことで均一化され、より衛生的に保つことができています。

導入後3年目くらいに、お客様から「ペットショップだけど、ニオイがしませんね」という声を頂き、環境整備の継続がお店の信頼につながったと実感できました。

導入して10年経ち、今に至るまで時間はかかりましたが、お陰様で効率化につながり、業績も改善し、離職率も下がり、着実に成果は出ていると思います。

環境整備は、どのように人材育成につながりましたか?

環境整備委員長の経験は、何かを実行しようとした時に、業務を分配し、上手くスタッフに指示して円滑に進めるマネジメント能力を高め、人材育成につながっています!



info

オム・ファム株式会社(PET BOX) <http://www.petbox.co.jp>

PET BOX 北谷店
北谷町美浜2-2-5 TEL. 098-926-1123

PET BOX Animal Station NAHA
那覇市おもろまち3-5-11 TEL. 098-941-1117

OKINAWA BIANCO
那覇市おもろまち3-5-7 TEL. 098-943-0003

犬、猫、小動物、熱帯魚など生体、用品販売、ペット専門店
河川へ捨てられた魚類・爬虫類等の外来種問題を提唱、
2025年まで県内の犬猫殺処分ゼロを目指す
「ペットリボンプロジェクト」に取り組み、
イベント等を積極的に開催。

株式会社 御菓子御殿と共同開発した
「犬用紅いもタルト風ビスケット」も話題♪



育児・介護休業法が改正されました！（平成29年1月1日施行）

有期契約労働者の方が育児休業を取得しやすくなるよう育児休業等の制度改正が行われました。
ここでは改正のポイントについて紹介します。

①有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

改正前

申出時点で以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能
 ①過去1年以上継続して雇用されていること
 ②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
 ③子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されない
 ことが明らかである者を除く



改正後

申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和
 ①過去1年以上継続し雇用されていること
 ②子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

長期的雇用が約束されていなくても条件を満たしていれば大丈夫です



②子の看護休暇の取得単位の柔軟化

改正前

子の看護休暇について1日単位での取得



改正後

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能



子の看護休暇とは……………

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される方を除く)は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

③育児休業等の対象となる子の範囲

改正前

育児休業など(※1)が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子



改正後

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等(※2)も新たに対象



※1 育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限(残業の免除)、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含みます。

※2 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含みます。

J通信 編集スタッフより

沖縄は出生率全国1位にも関わらず、2014年県労働環境実態調査(※1)では、育休制度を就業規則等に採用していない事業所が半数近い48.6%でした。育休制度が全事業所に義務化され20年以上経ちますが、育休・産休中の社会保険料免除をご存じない企業が多いため「働かないのにお金かかる」と雇用契約を切られた、という相談も多いようで、理解がなかなか進まないのが現状です。

上記の数値は、5人未満の事業所も調査対象のため高めに出たようですが、小規模でも代替要員を雇用すれば育休を実施可能ですし、条件が合えば助成金(※2)も活用できるので検討してみてはいかがでしょうか。ちなみに弊社でも産休・育休の代替要員スタッフが活躍中です！



詳しくは下記までお問い合わせ下さい。

**沖縄労働局
雇用環境・均等室**

那覇市おもろまち2-1-1
那覇第2地方合同庁舎1号館3F

☎098-868-4380

両立支援等助成金に関する問い合わせ先

☎098-868-4403

ジェイウォーム採用プランナーの採用アップにつながる話。

那覇・浦添・宜野湾エリア担当の松堂です。

先日、友人とお酒を酌み交わす機会があって、

「求人誌で正社員の仕事を探す時、どういうところを見る？」と質問したところ、「給与・待遇はもちろんんだけど、それ以上に具体的な仕事内容や、

自分の成長したビジョンが見えるような会社を探す」という答えに私自身も今の会社に応募した時、そうだったなと思い出しました。

正社員雇用を目指して就職活動をされる方は、

給与などの待遇面だけでなく、将来をイメージできる会社を探しているのだと、改めて考えさせられ、

「ジェイウォームの求人広告やwebで反映できるはず！」と

強く感じることができ、友人のお陰で

広告に対する考え方のヒントを得ることができました。

今後採用をお考えの際は給与だけでなく、仕事のやりがいや将来的なビジョンを打ち出してみてはいかがでしょうか？



編集後記

社内SNSをコミュニケーションツールとして活用されているオム・ファム(PET BOX)さん。スマホでも見れて、アルバイトから社長まで様々な内容を情報共有されていて、スタッフからの改善案や問題共有、ダイレクトメッセージで個別に相談・意見交換もできたり、店舗・全スタッフのグループ、業務外ではマラソン参加や誕生日を祝うカテゴリーなど様々な投稿があり、社内活性化に役立つステキな取り組みでした。こういったグループウェアの活用は今後も注目ていきたいです！

沖縄子育て良品さんでは向上心あふれる新人スタッフさんと、温かく見守る上司の方とのステキな関係性が垣間見え、AKトランスポーツさんでは子育て世代のスタッフや転職してきた方への手厚いフォローから、共に助け合いながら皆で成長されている様子を伺えました。取材前は、業態によって子育て支援が厳しい企業があるかも…と思ってましたが、工夫次第で改善できた事例を知ることができ良かったです！

(編集スタッフ 野嶋)

