



☆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/採用マッチングメディア 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 http://www.jwarm.net
 【中部営業所】沖縄市諸見里3-24-1(2F) TEL.098-923-1991 webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用マッチングプランナー・編集部までご連絡下さい

2018.1.1 発行

採用
育成

教えてほしい！面接・採用・人材育成のこと



Profile

アイリスに入社した後、“2度の退職と3度の入社”的経験を経て、現在は全店舗を管理するサロンマネージャーとしてこれまでの経験を活かし、仕事と育児を両立しながら日々奮闘中！

Q. 面接・採用で、求職者のどこを見ますか？

人事担当として上は50代から下は20代までいろんな方を面接しています。求職者とはお互い初めてでお見合いのようなものなので第一印象は大切です。私が就職活動していた頃は髪は結ぶ、メイクはきちんと、リクルートスーツで行くなど見た目重視でした。ですが、それだけの印象と私の中の思い込みでフィルターをかけてしまうと、その求職者本来の良さを引き出す前に終わってしまうので、それは良くないと最近思うようになりました。私も学生の時面接で、もっとアピールしたいことがあった、もっと話を聞いて欲しいことがあったと思った経験があります。年齢に関わらず若い方でもしっかりと自分を持っている方はいるので、フィルターは取り払って、自分をアピールするとしたら何と必ず聞くようにしています。未経験の方にはエステを通して働くことの考えを聞くよりも「自分ってココが凄いです！」とか、「働くことをどう考えているのか？」など、この人本来の良さを知るために、いっぱい話します。本当にお見合いみたいですね(笑)。話すためには私も第一印象が大事なので笑顔を意識したり、「全然緊張しないで！あなたの良さを知りたいからざっくばらんに話して！」と、お互いにフィルターがかからないよう話しやすい雰囲気づくりを心がけています。また、私を通してアイリスの印象が決まってしまうので、面接官として求職者にどう見られているのか考えながら面接をしています。

Q. 教育体制や研修、人事評価について

新人は研修後に現場へ入ると、わからないことがあった場合に先輩達の手が空いていれば教えてもらいますが、忙しいときは聞く事が難しく何をどうすれば良いのか分からることもありますし、教える側も時間がかかります。現状を踏まえて先輩達の働きぶりを現場で見てもらうのが一番早く習得できる！という考え方で、新人研修後に仮配属で店舗を決めて、先輩スタッフの中から新人を教育するお姉さん役を指名し、つきっきりで教育する“シスター制度”を取り入れました。新人はお姉さんと一緒にOJTシートでチェックしながら技術や業務を取得していきます。シスターの予約がいっぱいで教えられない場合は、他のスタッフが教えられるよう「みんなの新人＝仲間だから」と店舗全員で教えるようにしています。この制度を取り入れたことで、新人がとまどることが少なくなったようになりました。

また、人事評価として等級制度があり、年数は関係なく技術含め、その等級のやるべきことをどれだけ習得したかで給与が変わります。試用期間が平均3ヵ月ありますが、1~2ヵ月で早めに習得をするとその分試用期間も短くなり、最短で正社員の給与になれる人もいます。等級制度はマネージャーや店長など役職問わず見える化してありますので、誰でも上を目指せます！実際に20代の若いスタッフで店長候補もいます。

Q. シフトや育児休暇などについて

個人で家庭状況はそれぞれ違うので、会社の考える勤務体制にどれだけ当てはめられるか、引き出せるものは引き出すよう話し合ってシフトを組みますが、全員の希望を100%通すのは不可能なので、そこは相談になります。お子さんのいるスタッフは、時短社員やパート勤務を期限なく選択可能ですが、いつかは正社員に戻つてくれることを期待しています。勤務体制を選択できるようになったお陰で育児を理由に辞めることはなくなりました。時短社員やパートが増えた分は、正社員として働ける方を優先して採用しています。

アイリスには“がんばる女性を応援する”という方針があります。一生懸命に働く女性をエステやアイリスを通して応援したいですね。女性が元気になれば沖縄はもっと元気になるはずです！

Q. 人材育成で心がけていることは？

特に気をつけているのがスタッフの表情ですね！普段の勤務態度や声のトーンから体調が悪いのかな？など観察しています。あるスタッフの表情がさえないことが數ヵ月続いている、このスタッフは今の仕事は難しいかな？と思い、すぐに人事異動させたことがあります。現在そのスタッフは「この店舗は人が育つはずだから新人を入れて、替わりに自分が出て次のステージに行きます」と言うほどの成長ぶりです。ビックリしました！スタッフが一番大事と思っているので、普段からスタッフの一言一言や表情、行動など全てインプットするようにしています。気になるスタッフがいれば「お子さん元気？学校楽しいって？」とか日常会話から探るようにしています。

辞めて欲しい社員は一人もいないですよ！もしいるなら、企業として教育できていない証拠です。子育てと同じでちゃんと向き合って愛情かけているのか？と最近思うようになりました。やる気のない社員がいると聞くと、その社員に話を聞く前に、まわりに「どれだけやる気にしてた？やって見せた？」と聞くようにしています。

Q. 今後の目標や展望について

現在の社長との出会いがきっかけで私自身の考え方方が変わりました。当時、自分のポジション、仕事に対して、色々悩みだったり迷いが出ている時期でした。そんな時、現社長に出会って、私の考え方そのものを丸ごと変えてくれました。「こう考えてごらん…。こうやってごらん…。」と私に細かく指導してくださることで、視野がものすごく広がりました。考え方ひとつで人生変わることを、沢山の人に知って共有してもらい、沖縄の人を巻き込んで沖縄をもっと元気にしたい！そのため店舗をもっと増やしてアイリスを知っていただきたいですね！



スタッフ同士とても仲が良く、笑顔あふれるステキな職場です！

info.

エステティックサロン・外販事業部 株式会社アイリスエステサロン
 本社/沖縄県那覇市銘苅2-2-9 3F 今年で創業30年を迎え、沖縄県内（那覇・小禄・宜野湾・うるま・名護）に5店舗展開中！
 TEL. 098-861-8527 URL https://myiris.jp
 がんばる女性の“キレイ”に貢献します。

講演会 有限会社 原田左官工業所「若者や女性を4年で職人に育てる会社」全三回

2017年10月18日 有限会社 原田左官工業所 代表取締役社長 原田宗亮氏を招いての講演会を沖縄県立博物館・美術館にて開催しました。

今回は原田宗亮氏が講演会でお話しされた内容の一部をご紹介いたします。

なぜ職人を育てるのか

建設業は「3K(危険・キツイ・汚い)」の良くないイメージにより若い人達から敬遠されがちで、左官業も全体として若者離れが進み、業界の平均年齢も60歳と高齢化が進んでいます。経営を続けていく為には若い人材を育て、職人の入り口に立たせる必要があります。そのため原田左官工業所は育成のやり方を考え、職人を育てる会社となつたのです。

若者の育成、モデリングとは

平均年齢60歳と言われる左官業界ですが、原田左官工業所の平均年齢は34歳。20~30代の職人さんが46名いる社員数の半数を占めます。その中で女性の職人さんは10名活躍しており、内2名は産休・育休後復帰をしたママ職人となっています。なぜ男性でもやりたがらないような仕事で従業員の半数を若い世代が占め、10名も女性の職人さんがいるのか。原田左官工業所ではそのために様々な仕組みづくりを行つきました。

左官の仕事は、見て覚え、習い、仕事は盗むもの、というのが今までの常でした。最終的にそれは正しいと思います。素材の練り方、乾燥具合等、体験をしないと覚えられないものは多くあります。見て習うから「見習い」です。ですが、若い世代にそれを当てはめてしまうと、戸惑ってしまうことが少なくありません。それは今の世代が見て習うと言う経験をあまりしてこなかつたためです。昔は自分たちで遊びを考え、作ることが当たり前でしたが、今ではゲームなど予めマニュアルが用意され、それに沿つた遊びをすることが多いです。

今の世代は「教わったことをしっかりやろう」という、教わった通り、失敗しないようにする方が多くなっています。そのため、見本を用意することでそれに沿つた動きを覚えてくれます。そこでダントツに上手い職人のモデルを用意し、その動きをビデオで撮影。その理想の動きを見て真似することにより、若い世代は短期間で技術を習得します。これが「モデリング」です。モデルの動きを真似して動き、それをビデオで撮影することでモデルとの比較をさせます。そうすると、モデルとどこが違うのかがわかり、本人も違いに気づいて動きの修正を行い、上達が早くになります。モデリングは動きを真似することなので、素直な子ほど早く上達してくれます。※モデリング育成を左官業界に最初に取り入れたのは、札幌の中屋敷左官工業株式会社さんです。

若い世代が左官の職人になるための入り口を示し、入口に立ってもらう。そのためモデリングを通して、現代版の見習い育成を行っています。

第二回へ続く



有限会社 原田左官工業所
代表取締役社長 原田宗亮

1974年 東京都生まれ
2007年 原田左官工業所 代表取締就任
女性の左官業界の参画に取り組み、
10名の女性左官職人が活躍中。
若手左官職人の育成が、テレビ等様々な
メディアに取り上げられる。

有限会社 原田左官工業所

創業:昭和24年 設立:昭和47年
資本金:4,800万円 従業員数:49名

高齢化が進む左官業界で、若者・女性の
育成に力を入れ、多くの職人を育成しており、
時代を見つめ常に新しいものを取り入れ、
チャレンジを続けている。

従来の左官工法のみでなく、防水・ブロック積・
タイル工事など、顧客からの依頼にも幅広く対応。

座談会から見る 主婦が求める働く条件 Vol.4

「仕事と家庭の両立・仕事の探し方」をテーマに主婦の座談会を開催し、現在子育て中の主婦の方にお集まりいただきました。意見を聞いていく中で多く挙がるのが、周囲からの理解・協力がなかなか得られないため家庭と仕事の両立は難しい、という声です。また、出産後も保育園に預けることができずに就職や職場復帰に踏み出せない方も多く、高額の時間預かりや無認可の保育園に預けていた方もいました。



働くために子供を預けようと保育園を探すも、仕事が決まっていないと入園できない。早めに保育園を探して問い合わせると「もう探しているんですか?」と園から言われるなど、子どもを預ける保育園から理解をされないこともあります。



また、子育てが落ち着いた後には、親の介護の心配・働いていない間のブランクが不安で踏み込めないなど、別の問題で再就職や復職に踏み出せないというケースもあります。

話を聞く中で、出産・育児を経験することで効率的な動き・時間の使い方を覚え、仕事も効率よくなったという方もいました。主婦の採用を考える際に希望される働き方として、短時間・扶養内での勤務・土日休みなどが挙がりますが、復職にあたってのブランクに対する不安の払拭や、産休だけでなく育児休業に対しても会社としての理解を深めるなど、働く条件だけでなく、産休・育休中や復帰後のサポートを見直すことが主婦の求職者とのマッチング、その後の職場への定着につながるのではないかでしょうか。

2017.5.17 開催より

ジェイウォーム 採用マッチングプランナーの 採用アップにつながる話。

西原・南風原～以南地区担当の親泊です。お客様からの欲しい人材イメージとして「若い方」「経験者」「明るい方」という内容をお聞きする事が多くあるのですが、その中で「経験者」というターゲットについて少しでもお役にたてればと思います。

私の身内がコールセンターに勤務しているのですが、「もし、別のコールセンターに転職するしたら、何が気になる?」と聞いてみたところ、「給与・休日」はもちろんんだけど、後は「経験者でも初めから研修を受けられるのか?」独り立ちするまで、どのような研修があるのか?」が知りたい!とのことでした。確かに経験者の方なら即戦力として期待してしまうかもしれません、働く側は経験者だとしても、その会社での経験値はないで不安になるようです。求人募集の際は、「経験者でもどのような研修があるのか」できるだけ詳細を記載されてはいかがでしょうか。

