

内装業界の危機を救う!?

クレバー流3つのアクション



脱!クロス職人不足

日々の業務に追われ、気づけば一人で頑張っていた…周りから職人が減っていく…昔からの慣習が合わないと辞めていく若手、男性の職場イメージが強い現場など様々な要因が内装業界を危機的状況へと追い込んでいる！
ではなぜクレバーには若手が多いのか？その打開策を一挙公開！

ポイント1

ジョブカード 制度導入。

内装業界では至る所で職人不足の声が聞こえてきます。この先、人口も大幅に少なくなっていく中、「職人がいない」ということは内装会社にとって大きな打撃になります。しかし、弊社では「ジョブカード制度」という職業訓練を2016年から取り入れ、人材の確保・育成において力を入れております。ジョブカード制度とは、正社員経験の少ない人を対象として、対象者の職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などを「ジョブカード」と呼ばれる書類にとりまとめ、企業における実習と教育訓練機関における学習を組み合わせさせた職業訓練を受けることにより、その後の就職活動やキャリア形成に活用する制度をいいます。(Wikipedia 参照)これまで訓練生5名が正社員になっており(営業職1名、クロス職人4名)、さらに現在でも1名の訓練生が職人になるため研修を行っています。(2018年6月時点)今までは人材確保から定着するまで難しかったのですが、ジョブカード制度を利用してから、若い世代が定着したため社内の平均年齢も35.5歳と約2歳近く下がりました。今後の施工力をずっと強化し続けるためにも、若い世代を育てるということは不可欠です。

ポイント2

ステップアップ 制度導入。

年に2回、職人の評価を行いランク付けします。**マナー、準備作業、作業手順、技能**の4つの項目に分けそれぞれ指導者が評価をし、技術だけでなく職人としての資質を上げることが目的としております。またその評価ランクによって給与とも連動し、しっかりと対価を払うことでやりがいを見出してくれるよう工夫をしております。現在若手職人3名が次のステップに上げられるよう日々頑張っております。自身の技術を高めるだけでなく、一人の人間として誇れる人物像であってほしいという想いから今年度より導入しました。

CHECK!!

ポイント3

未経験OK!! 女性の 積極的雇用。

建築業界全体で見ると、やはり男性が圧倒的に多く、業界内で女性の数がまだまだ少ないのが現状です。しかし弊社は15年前までは女性1名だったのが、今では**女性5名**が働いております。そのうち2名はクロス職人として活躍しており、他の内装業者に比べても類を見ないほど女性活躍に積極的です。目標としては女性だけの施工チームを作れるくらい人数を増やしていきたいと考えております。女性ならではの気遣いや得意分野(細かい部分まで目がいくなど)を活かして、男社会がまだまだ残っている業界ではあります。そこで決して出来ないと思わずに、自分らしく頑張れるフィールドを見つけていってほしいです。壁紙は「建材」ではなく「インテリア」としての考えが広まっていけば、クロス職人に対する見方も「ザ・職人」から「壁を彩るアーティスト」に変わっていき、興味をもつ人も増えると思っております。イメージを変えていくことも今後取り組んでいかなければならない課題です。「ここで働きたい!」と思ってもらえるような職場にするため、若手に耳を傾ける機会を定期的に設け、また女性メンバーだけの企画会議を行うなど、常に新しい試みに挑戦しています。「こうしていたほうが良いのでは?」という意見も議論し解決に結びつける中で、クレバーとしてこれまでにない新たな道を開拓し、更に進化を目指しています!



CAREER UP!!