

社内会議を活用して若手人材の育成・定着を促進



固定月給制を採用していること決め手に入職してきた若手技能者たち



社員の定着に必要な各種福利厚生制度は、他社に先駆けて導入・整備している。

PROFILE

矢島鉄筋工業株式会社

所在地 東京都墨田区立花 5-12-5

TEL: 03-3619-9111

FAX: 03-3619-9117

資本金 5,000万円

従業員数 67人

URL <http://www.t-yjm.co.jp/>



イメージUP 入職促進 定着促進 人材育成

POINT

- ▶平成7年から全社員に固定月給制を採用。毎年5000円の昇給を基本とし、優秀な社員には、精勤手当などの加算手当を支給。
- ▶有給休暇や産休・育児休暇などを組み込んだ就業規則を全社員に適用。社員の処遇や職場環境の改善に取り組み、長期に安心して働くことができる職場づくりを実践することで定着率が向上。
- ▶30才以下の社員を対象とした施工勉強会の開催や定例会における現場の不具合事例の検証など、作業工程の改善や品質管理体制について日頃から討論、検討する環境を整備。これらの取り組み等により、早期に若手社員に現場で責任ある仕事を任せることが可能となり、若手社員のやりがいの醸成につながっている。

背景と動機

昭和55年から高校新卒者の定期採用とその育成に取り組んできたが、入職後、短期間で離職する者も少なくなく、離職率の改善が企業を安定的に継続、発展させていく上で、優先すべき課題となっていた。

概要と成果

給与及び労働条件等の処遇改善や職場環境の整備、技能習得や社内コミュニケーションを活発化させる学習機会の充実等を図ることにより、決して高くなかった定着率はここ3年間で大きく改善され、5割程度を達成している。

処遇等改善の推進

入職促進 定着促進

平成7年から全社員に固定月給制を採用。給与、社保完備、7~8日/月の週休制度(労働日数277日)、有給休暇、産休制度、育児休暇などを就業規則(全社員共通)に盛り込んだ。地方出身者のための寮も完備する。

成果

- ・固定月給制により、ローンを組んで自宅やマンションを購入する社員が増えた。
- ・賃金カーブのピークは50歳前後。年収(残業代含む)は、最大で約650万円にのぼっている。
- ・65歳定年制だが、再雇用の選択も可能。

学習機会の充実

人材育成 定着促進

会社主催の定例会議への参加をはじめ、社員が自主的に運営する勉強会を頻繁に実施。日頃から積極的に討論、検討できる機会を充実させるとともに、先輩社員と若手が関わり合える環境づくりに取り組んでいる。

成果

- ・「勉強したい」という若手の意欲向上につながった。社員がテキストを自主的に作成。
- ・コミュニケーションを図る機会が増え、仲間意識が醸成された。
- ・職長や先輩社員が声掛けするなど、離職防止にもつながっている。

【苦勞・工夫した点】入職1~3年目の離職率が高いため、サポート体制を構築し、早いうちにある程度の責任を持たせる。それが張り合いとなり、定着につながっている。

定着促進に向けた取組内容

随時開催される会議のうち、職長が社員をまとめ、特に若手社員をサポートする「職長会」が職場環境の改善に大きな役割を果たしている。

【「職長会」の役割】若手社員の不満の解消、休みがちな社員への声掛けなど、離職を予防するほか、仲間意識を高める役割も担う。

【「職長会」の活動費】矢島鉄筋工業よりの補充の他、元請企業から支給される一級職長手当の半分を充当し、部下である若手の面倒をみるために活用している。

現状の課題(現在、取組を実施する上で苦勞している課題)

学校との良好な関係を築き生徒を送り込んでもらう従来の方法では、新卒確保が困難になっている。専任担当者を配置できないこともあり、人材紹介会社の活用を模索。大卒を採用し、元請けと連携し技術者として育成する方策等も検討している。