

人材育成

縁あって弊社に訪れた協力業者の方の中には、経営者としての自分の方向性や今後の進む道について悩んでいる方もおられます。そういった方々の現状や悩みを聞き、今後の進み方や営業展開などを話し合い背中を押す。そんな事もさせていただいています。

また、弊社は外国人技能実習生の「本気の育成」にも力を注いでいます。外国人に雑用だけをさせるような扱いはせず、作業の意味から仕上げ、人と関わる工事であるという事の徹底教育、思いやりを持つ事の大切さに至るまで、通訳を通じ話し合い、他社にはない日本人以上に素晴らしい人材を育成するプログラムも行っています。

友義建設株式会社の例

東大阪にあります友義建設株式会社の池中社長を例に上げさせていただきたいと思います。

彼はとにかく気持ちばかりが先走り、圧倒的に「仕事」というものに対する経験値に欠けていました、結果赤字ばかりが増えてしまい、いよいよという状況の中、縁あって弊社に訪れてくれました。彼のいいところは、とにかく人当たりがよく、素直に人の話を聞き、気持ちよくチャレンジしてくれるところです。わたしは彼の人間性を見て、まず人としての長所を生かすという行動を取ってもらうようにしました。そして、彼には今後どういった営業展開が最善でどういった動きをするべきなのかを事あるごとに話し合い、提案し背中を押し続けました。そんな彼も今では年商10億円の売り上げです。

言葉には力があると信じ相談を受け背中を押す、そんな事もさせていただいています。



外国人技能実習生の教育方針

弊社では2017年頃から外国人技能実習生（ベトナム人）の教育にも力を入れています。

力を入れていると言いましても、ただ単にたくさん実習生を雇い入れているという事ではありません。ベトナム人というのはとても情に厚く心の優しい子が多いですが、やはり文化の違いから誤解されることが多いです。一番びっくりしたのが、現場のマシオンに生えている植栽の木のみを取って全て食べてしまった事でした。勿論、日本人が食べる実ではないですが、あれには本当にびっくりさせられました。ですので、まずは日本人とベトナム人の文化や人間性の違いを学んでもらい、日本人には「こういう人」が好かれますよ、という人物像を教えます。そこから始めることによって、少しずつ文化の違いを理解してもらいます。実習生は仕事の教育の前に、日常生活の約束事を作るのがとても重要です。結果それが、工事に入った先でとても重要になるからです。まずは一番大切な挨拶を徹底させます。相手の顔を見て笑顔で挨拶をする事。また、ごみが落ちていたら自分のものではなくても拾う、整理整頓を率先して行う事です。これはあたりまえの事なのですが日本人でもできない子が多いです。次に、わからない事をわかりましたと言わない、日本人に指示された内容以外の

事を勝手にやらない。これは、言われた事しかしてはいけない雑用係の扱いのように聞こえるかもしれませんが断じて違います。この約束事すら守れない人に、仕上げ工事を任せられるわけがないのです。もっと言うと、こんな事すら守れない人に、自分の判断でお客様の所有物である建物を勝手に触らせるわけにはいかないのです。

このような教育の元、弊社では外国人技能実習生を積極的に雇用し、「心を込めて」指導すれば、こんなに優秀な人材になるのだという事の模範となるよう努力しております。

