

「泣き笑いシリーズ」第11回のテーマは『新卒雇用』です。

取材で訪れたのは摂津市にあるトムソン型(木型)による打ち抜き加工が売りの株式会社エムツープレストさんです。代表取締役である増本晃明氏に「新卒雇用」についての「泣き」「笑い」を語っていただきました。



(株)エムツープレスト
代表取締役
増本 晃明氏

これまでのエムツープレストさんは中途採用が中心の求人活動でした。「うちなんか新卒生が来るわけないわ」と決め込んでいた増本さんが同友会の高校求人部の委員長に就任したのが一昨年、そこから増本さんの高校求人に対する意識が変わってきました。

同友会の共同求人部に語り継がれる言葉「新卒雇用者が社員の過半数を超えた時、会社が劇的に変化する」この言葉を実現すべき企業改革に挑む増本さん。

今年3月には守口に新工場をスタートさせました。それに伴い営業部・製造部・品質保証部と部署ごとに方針を決め、役割と目標を明確にしてゆきます。そして4月にはそれぞれの部署に3人の新卒生を迎え入れました。社員さんの新卒生に対する先輩としての姿勢に組織が変わってきた手ごたえを感じる増本さん。

経営理念にうたう「人を尊重する信頼される企業をめざす」を実践するエムツープレストさんの「泣き」「笑い」に迫ります。

「泣」

新卒雇用での「泣き」というと「退職」したということになるのか?しかし幸い、いまのところ3人も職場には楽しく来てくれています。

10代の新人3人の直近となる先輩社員は30代と年齢差は否めません。コミュニケーションの部分ではそこに少し不安を感じています。彼・彼女らが仕事の上で岐路に立った時、自分を含め社員たちがどんな助言や苦言を呈されるのか、こちらも自己成長に磨きをかけなければと日々プレッシャーを感じております。



「笑」

効果として人を育てるという責任感が社内風土となって表れてきました。

これまでの雇用は業務経験者が中心で、ミスをしたら「こんなことも知らないのか」や「作業は目で見て覚えるもの」などと、指導をする仕組みはありませんでした。新卒雇用となると作業はおろか人生経験値においても「知らないこと」が当たり前で、新人の「ミス」は「教え方が悪い」と自分の責任に降りかかってきます。

効率のいい作業とは?人に伝えるということで見直される手法。そこに「きちんと教える」ということに気づくことが、自分も成長することと「共育ち」の関係ができてきました。

社内改善の提案も以前より増えてきており、今期のスローガンである「改革」浸透の大きな原動力となっています。

「同友会会員へのメッセージ」

今期初めて高校の新卒雇用を3名しました。3年前には考えもしなかったことが実現したのです。きっかけは、経営本部高校求人部への参加と部長の職をお受けしたことから始まりました。「新卒雇用をすれば会社が変わる!」との力強い言葉に半信半疑。部会への参加、先生方との懇談会、高校訪問、キャリア支援授業と携わるうちに自然とうちの会社でも出来るかも、忙しい時に募集をかける単なる人採りとしての求人ではなく、未来の弊社を担う若者を計画的に採用するといった考えが頭の中に充満してきたのです。

いいことばかりじゃなく、悪い経験談も耳に入ってきました。でも、真っ白な状態で入社してくる彼ら彼女らを成長させるのも挫折させるのも結局のところ自社の経営課題そのものなのではないかと考えるようになりました。弊社においてはまだ始まったばかりの取り組みですが、すぐに効果は表れています。

教える側の課題や意欲ある新入社員にどれだけ先の将来像を見せて、今ある目の前の仕事に取り組んでもらうか、まさにこちらが教えられているのです。まさに同友会でいう「共育ち」です。うちではまだ新卒雇用できる環境にないという言葉をよく耳にしますが、だからこそ今すぐ取り組むべきなのではないでしょうか。



「取材を終えて」

今回、取材させていただくうちに、新人を育てること＝「社員共育」について討論会となってしまう場面が多々ありました。

わが社の社員がエムツープレストの新人さんとは研修会でも一緒ということもあって共通の話題があり脱線。増本さんがもつ課題を探っていくと「実はウチもそこで悩んでるんや」「ウチの場合こないしてるで」と取材そっちのけ、さながらミニ即席小グループ会が開催されました。取引先など商売上の関係があるところとは決して踏み込めない内部事情の話、互いの経験値の情報交換が学びに変わっていきました。またひとついい刺激を与え合えるライバル会社が増えた取材となりました。