

会報  
全住協

2022  
3月



一般  
社団法人

全国住宅産業協会

## オンラインの活用・教育研修への取組み等について

当協会では昨年度から団体会員協会所属会員にオンライン研修を提供できるようになりました。今回は、全住協のオンライン研修を受講している日建建設㈱((一社)九州住宅産業協会 正会員)に、オンラインの活用や教育研修の取組み等についてお話を伺いました。

### 日建建設(株)

- ・ 会員区分  
 (一社)九州住宅産業協会 正会員
- ・ 業 態  
 総合建設業、宅地建物取引業
- ・ 従業員数  
 27名(2022年3月現在)



オンラインは業界に合わせた使い方ができることが分かったので、積極的に利用していきたい

—コロナ禍によって様々なところでオンラインが急速に普及しました。貴社ではどのようなところに活用していますか？

**井上** 令和3年9月の新社屋開設を機に、事務所内から各現場の映像をリアルタイムで見られるようモニターを各現場に設置しました。これは普段内勤の社員が外の工事現場に行く機会が少ないため、映像を通して「こんなふうには進んでいくんだ」、「今この現場はここまで進んでいるんだ」など、事務所しながら各現場の進捗状況や様々な情報共有ができるのですごく良かったです。もちろん防犯対策や台風などの自然災害時にも役立ちますしね。最近はオンラインの活用が多様化し、業種によって様々な使い方ができる時代なので、ほかの企業さまも各業界に合わせた使い方を考え、積極的に活用していけば、オンラインはより身近な存在になってくるのではないかと思います。

—そのほかに新設した設備はありますか？

**井上** 新社屋にはオンライン会議や面談を行う専用ブースを設置しました。例えばZoomの場合、PCやタブレットさえあれば、場所を制限されることはありませんが、実際にやってみると周囲の雑音や騒音が気になります。その経験からノイズが気にならない「集中できる空間」を作りたいと思ったので、新社屋に設置しました。

—オンラインでのコミュニケーションは、コロナ禍になった当初と比べて慣れたという人が増えましたね。

**井上** 慣れた人同士だと、どういう使い方をすればいいかというのがお互いに分かっているので、時間のロスが少ないですし、コミュニケーションもスムーズです。オンラインが本当に身近になってきたので、個人だけではなく社内全体でもっと活用していく必要があると思います。弊社だと、例えば、月に1回行う社内の全体会議ですね。現在は各現場事務所から来てもらって開催しています。顔を見て話し合うのももちろん大事ですが、やはりどうしても忙しい人もいるので、そういう場合はオンラインで参加するというのもこれからのあり方の一つだと思います。

## インタビュー

全てをオンラインにするのではなく、対面とオンラインそれぞれの良いところを取り入れていく

—会議以外でオンラインを取り入れているところがありますか？

**井上** 採用面接にもオンラインを取り入れています。対面だと会場を押さえるなど事前の準備も大変ですが、オンラインだと事前準備の負担が減り、志望者が数十人いても代わるがわる面接できて時間を有効に使えるようになりました。後は表情が分かることもメリットだと思います。コロナ禍では対面だと必ずマスクを着けていますが、オンラインなら1人1人の顔が画面で確認できるので印象や表情が分かりやすいですし、より気軽に話してくれるということもありますね。

—面接を始めとして、これからもオンラインを積極的に取り入れていきたいですか？

**井上** そうですね。ただ、全てをオンラインにした方が良いとは思っていません。対面ももちろん必要です。オンラインではどうしても分からない部分も出てきますので、面接も最終的な段階になったら対面で実施しています。必要だと思うところには積極的に導入して、もし失敗しても次に活かす。それを繰り返しながら、対面とオンラインそれぞれの良いところをバランス良く取り入れていくことが重要だと思います。



会社の方向性、目標となる先輩・上司が社員のモチベーションにつながる

—採用後、入社してからの教育・研修で取り組んでいることはありますか？

**金子** 研修を受講したら、研修受講報告書を提出させています。さらに月に1回行う会社の全体会議で、受講した研修の内容について発表してもらいます。本人が研修の内容を振り返るというメリットもありますが、ほかの社員にとっては、どのような研修があって、どのくらい有益なのかを知る機会になります。良いと思う研修があれば、次回はほかの社員に受講させようかという判断材料になるので、積極的に情報共有していますね。

—教育研修以外で、入社後のフォロー、特に離職を防ぐためにはどのようなことが必要だと思いますか？

**金子** 弊社は離職率が低いのですが、社員にとって良いのは目標になれるような先輩や上司がいることだと思います。それと、会社が向いている方向性ですね。この会社にいたら自分は大丈夫だと思えるようにすることが大事だと思います。状況によって会社が落ち込むこともあります。やはり「人」を大事にして頑張っていきたいです。そうした会社としての考え方が社員の頑張り続ける1つのモチベーションになって、離職率の低さにつながっているのではないかと思います。