

情報を先取り、タブーに挑戦

財界タブー

ありがとう、稲葉 11 月号 さらば、マック 完全保存版

北海道日本ハムファイターズ`2人のレジェンド、永久に...

特集

札幌市長選の不穏な空気

なぜだ!自民党にくすぶる`候補差しかえ論、

どうなる渡島信用金庫 加藤組土建(函館)破産で道南経済に激震

どうする伊藤 参議院自民党幹事長 伊達忠一 政府・与党一体で「地方創生・女性の活躍」に全力

番記者ベタほめ 北海道電力の新トップ・真弓明彦は`いいひと、

特集

いますぐ使える 「アイキイキ介護ガイド」

全33ページ

サ高住、有料老人ホームはこう探せ! 老後の住まいの賢い選び方 ほか全12本



働きたいのに働けない 人を積極的に雇用

——Job & Live (ジョブライブ) という就労支援の新事業を4月から開始されました。概要を教えてください。

佐藤 コンセプトは、ライフスタイルに合わせた仕事選びをサポートです。通常の仕事ですと、フルタイム勤務が基本になりますが、働けるときに働くというスタイルを持っている人あるいは働ける時間が限られている人もいます。そうした人は多くの場合、働きたいのに働けないという状況に陥っていますが、重要な労働力として認め、仕事を提供するのがこのジョブライブの基本理念です。対象者は、シニア、ニート、シングルマザー、障がい者などです。——反響が非常に大きいと聞いています。

佐藤 特に障がいを持っていて人、またその家族からの評価が非常に高くなっています。そ

れだけ、働きたいのに働けないという状況にあったのだと思います。4月から600人以上の障がい者にジョブライブを通じて仕事をしていたいています。——ジョブライブを始めたくっかけを教えてください。

佐藤 構想は3年前にさかのぼります。当社はスーパーやコンビニエンスストアの冷蔵庫、印刷機など重量物の搬入設置、撤去、移設を主事業としていますが、とにかく人材が不足していました。資格を所持している人が面接に来て、仕事を覚えるまでに半年から8カ月この間に辞めてしまいう人が多く、労働力が安定しない時期が長くありました。若い人は、常に教育という名の下のサービスを受けて育ってきています。しかし企業に入社すると、サービスする側が変わる。

労働力を掘り起こし、地域、北海道の力に

若い人たちが仕事を転々とするのは、サービスをするという本質がわからないからです。きつくて、大変で、もうダメ」

インタビュー

佐藤仁志

北海道共伸特機専務



人材の確保が企業の躍進につながるの明白だ。しかし、今や労働力が減少し、人材の確保が難しい時代となった。こうした不況下で独自のシステムを築き労働力を確保、限界を突破した企業がある。北海道共伸特機の佐藤仁志専務に話を聞いた。

と云って辞めていく人よりも「他にいいところがあるかもしれない」という人のほうが圧倒的です。そこで働きたいという意欲を持っている人に、やりがいを与えて働いてもらう場、システムを考えたいのです。それがジョブライブです。——人材が安定しないのはど



さとう・ひとし/1969年札幌市生まれ。2003年北海道共伸特機に入社。08年に専務就任。同社は、佐藤氏の父・正志氏が84年に冷蔵庫や印刷機などの重機の搬入・設置会社として創業。働きたいのに働けないシニアや、シングルマザー、障がい者などを積極的に雇用し、4月から始めたジョブブリブでは、すでに600人以上の障がい者が働いている。

の企業にもあります。
佐藤 大手企業は新人を雇って育てていくスキームがありますが、中小・零細企業は新人教育に資金が回りません。「働きたいけど、自分に合った仕事が見つからないので働かない」というのは、労働者が仕事を選ぶスタイルが変わってしまったか

らです。これを認めていかなないと、労働力の掘り起こしはできないのではないのでしょうか。
——ジョブブリブでの具体的に仕事について教えてください。
佐藤 当社の主事業である重量物の搬入の際に必要な、金具やペニヤ板などの備品の整備などをしてもらっています。元は

外注していましたが、このシステムを構築し、作業を移管しています。また当社は中小・零細企業ですが、キャリアは32年。大手スーパーやコンビニ、ドラッグストア、各メーカーなどの取引先企業があります。そこから依頼される仕事にもジョブブリブを活用しています。搬入にか

かわる仕事以外にも、シュレッダーをかける作業や梱包、清掃などもあります。また、ジョブブリブの理念に賛同して下さった近隣の企業などからも仕事の依頼を受けています。中小・零細企業としての当社のフットワークの軽さが生きていると思います。

——多くの労働力を管理するのは大変だと思えますが。

佐藤 そのためクラウドを活用し、社内サイトを構築しました。フェイスブックのようなもので、仕事の依頼や状況報告なども全てこの社内サイトを通じておこなっています。作業員にはiPhoneを持っていただき、リアルタイムで情報をやり取りしています。

——iPhoneを全員に？

佐藤 この社内サイト上では、それぞれの仕事の受注額や人件費を含めた経費、利益などもすべて可視化しています。自分がかかった仕事で会社にとどのくらい利益が上がったかを知ることによって労働者はやりがいを感じ、



それぞれモチベーションが上がっているようです。また「おはようございます」や「お疲れさま」などの会話もあり、社内のコミュニケーションツールとしても効果的に使われています。「いいね」ボタンをクリックしながら感じられるようです。

——従業員に「やりがい」を持つってもらうのは重要ですね。

佐藤 拘束されている時間を換金するという意識では希薄な達成感しか生みません。しかし仕事にはストーリーが必ずあります。自分がしている作業が何

になるのか。これを教え、見せてあげることでもモチベーションはかなり上がります。当社の場合では「いま、磨いている冷蔵庫は大手コンビニに搬入されるんだよ」といったことを伝えれば、そのコンビニにも愛着がわきます。作業員の中では実際に自分の磨いた冷蔵庫を見に行つた人もいます。自分の仕事の成果が分かることで充実感は増し、定着率も上昇していくのです。

——働く意味はお金ではない、ということですね。

佐藤 ミッションをこなせと言われるから事務的になります。面白いことをやろうとしたら誰でもわれ先にやろうとします。つくつたものが社会に回収することによって何らかに影響を及ぼす快感だったり、責任だつたりがそもそも人生において大事なことです。当社では物心両面と言います、お金は大事だけど、必要とされることはもつと大事だと考えています。価格や、付加価値の先に本当に大事なものがあつて、と発信していきたい

ですね。

——ニートの人たちにはどのような仕事があるのですか。

佐藤 例えば実例として、当社のある丘珠地区のキャラクターを作りたかと思つたときに「どうなのがいいか」と投げかけるんです。すると、実際にキャラを作ってくれたり、アイテムを考えてくれたり。現在はこれが商品になっています。

掘り出せる労働力は まだまだある

——労働力の減少についてどう考えますか。

佐藤 団塊世代の大量退職が迫つてきたこともあり、労働人口の減少はずっと前から叫ばれていきましたが、それ以前から「優秀な」人材がいなと言われ続けてきました。そして今後の人口減を考えると、労働力は先細りになることは確かです。しかし、働きたいけれど働けない人はまだまだ多く存在しています。当社はその掘り起こしにある程

度成功し「やる気」を持たせ、モチベーションを上げる方法を確立しています。当社のやり方が正解だとは思いませんが、同様にそれぞれの企業、あるいは行政が掘り起こせる労働力はまだまだあるはずですよ。どういふアイデアを出すのか。工夫次第だと考えています。

——ジョブプリブがはじまつて半年ですが、手応えをどう感じていますか。

佐藤 機械を導入して人材を省く時代はもう終わつていてと考えています。ジョブプリブという働く場を設けたことで、ある程度お金を分散することができているのではないのでしょうか。ただ、これから先も眠つている労働力を生かす方法を模索していきます。今後は、ジョブカフェのようなものを市内各区の廃校を活用してつくり、労働者のコミュニケーションの場とする計画を進めていきます。労働力が目覚めることで地域が元気になる、そして札幌、北海道全体が元気になるはずですから。