

## 2-2)-23 バディシステムによって聞く機会、聞かれる機会を意識的につくる

業種 建設業



規模 100人以下

- R社は、土木、大工、とび、内装など多職種を擁する建設業であり、“昔気質”の職人が大半を占める小規模な会社である。社長は、「職人っていうのは気は優しいから、叱ったり厳しく指導したりはしない。技術は教えず、先輩から盗めという姿勢がある。若い人にとってはそれが“無関心”に感じられてしまうようだ。」と社風を分析する。
- 若い社員が入社してくると、「誰にでも、何でも聞いてくれていいんだよ」と社長から声をかけるが、そう言われると、なおさら誰に何を聞けばいいのか戸惑ってしまうようだ。いきおい、仕事以外の日常の会話もあまりはずまない。
- こうした状況を打破しようと、社長が考案したのが、上司・先輩と若手が1人ずつペアを組んでお互いにコミュニケーションをとるよう促すしくみ、名付けて「バディ（相方）・システム」である。
- 同社には、50歳代以上、30～40歳代、10～20歳代の職人がたまたま同数ずついたので、30～40歳代と10～20歳代の1名ずつでペアを組ませ、さらに50歳代以上と30～40歳代の1名ずつでペアを組ませる2層の「バディ・システム」を計画している。
- 社長は、「『誰にでも』ではなく特定の相方(バディ)を決めて、現場のことでも、技術、職場、人間関係、プライベートのことと、どんどん会話を増やしていきたい。現場が違っていても、現場に行く前や帰社後に会話してくれればいい。どんなコミュニケーションの方法をとるかはそれぞれのペアに任せる。こうした関係ができあがってくれば若手社員も育つし、技術も伝わっていく」と、経営者としての期待を大きく膨らませている。