

コロナ禍における御社の取組について

会社名（敬称略）	集客方法はどうされていますか？	商談方法はどうされていますか？	現場対策はどうされていますか？	その他、取り組んでいる対策はありますか？
アーベリーリフォーム	紹介、OB客、イベントやチラシはなし、リモートでのご案内、定期の通信レター(情報・商品案内)の送付	訪問、来店、SR事前予約、メールやラインでやり取り	検温、消毒、マスク、手洗い、うがい、換気、養生、工事日の調整	経費の削減
アイデア建築工房	特になし、年賀状や暑中見舞いくらい	マスク着用、換気、手指消毒	換気、消毒	
植木工務店	SNS/ホームページ/チラシ/自社の通信/等での販促	オンライン/現地調査	検温/マスク/アルコールボトルの設置や噴霧	店舗の亚克力パーテーション
ウオハシ	HPの強化 リフォームイベントの実施 OB様 ご紹介キャンペーン	自社事務所にて 非接触体温チェックと衝立、消毒	体温チェック 自己申告、マスクの着用	集客の模索（HPの広告費の増額、現場施工事例集の投稿強化） 一軒の案件の強化 顧客への対応の意識改革（※数少ないお客様との接点をより重厚なものにする）
ウネ住	OB客へのDM 一般ユーザーへのチラシ	直接訪問	全員のマスク着用 工事前の検温 作業場所以外の部屋との養生（ドアをビニールでふさぐ等）	お客様のマスク呼びかけと、距離をあけての会話の徹底
大林設備工業	自社SRでの小イベント（基本予約制） ポスティングチラシ OB顧客接点	大まか通常通り	検温 手指消毒 換気	事務所に空間除菌脱臭装置 加湿器の設置 接客テーブルの亚克力板の設置
コーヨー	地区限定でチラシのポスティング。 数か月ごとの折り込みチラシ。 * イベントは今の所、一切中止しています	従来通り、訪問するかお客様に会社頂くかのどちらか。 * オンラインではやっていません	社員、外注業者ともマスクは必須。 ハンディタイプのスプレー消毒液を社員に支給して、現場に持参している。	特に有りません。
四方継	以前と変わりなく、口コミ、紹介、リピート	Zoomも活用しているがほとんどは直接面談	住み家の工事は事前に検温、体調不良の者は休ませてPCR検査を受けさせている	年間通しての着工、完工のスケジュールを細かに作成、更新している
シンワクライム	イベントができておりませんので、季刊誌の発行と同時にチラシを同封しております	以前と変わりなく、弊社に来院されるお客様もおりますし、先方宅にご訪問させていただくお客様もおります。	マスク・アルコール等の除菌のみ	特になし
西神住宅設備	OBさん・紹介・来店のみで以前と変わっていない	こちらも同じく面談で変わっていない	マスクの徹底	
西神戸リフォーム	平常とかわらずチラシメインです。	ほとんど対面での商談ですが、ごくたまにお客様の希望でZOOMでしています	マスク着用、アルコール消毒、体温測定くらいです	なし
橋本建設	・ 自社HPやメーカー問合せ経由のWEB（HPを充実させる） ・ ショールーム相談会を定期的実施していたが、コロナで出来なくなったため、HP上に事前予約制の定期的な来店相談会を計画中。 ・ 来店型のイベント（無料包丁研ぎ等）実施	対面中心だがWEB商談も対応可	マスク（鼻まで覆う）、消毒、検温	

<p>眺プランニング</p>	<p>当社の場合、お客様、設計事務所等の紹介やOB顧客のレポートをメインとしていますのとコロナ禍でもあり現在当社独自のイベント集客もしていません。 同業とのコラボで、お互いないところを補うことで、OB顧客様に対して新しいサービスを提供する。建築業界の中で異業種とのコラボで営業ファンを増やすため、勉強会や情報交換会を開き、お互いの顧客に対して営業枠を広げる取り組みをしている。</p>	<p>お客様からの希望により、訪問させていただくか、メール等のやり取りで行っています</p>	<p>入場時の検温と、消毒を行い、検温表に記入しています。 作業時は、窓開け換気を常時行っています、除菌シートでのふき取りも行っている。</p>	<p>訪問時には、毎朝の検温写真を当日の新聞に入れて撮り、社印を押したものを最初に提出するようにしています</p>
<p>hutt</p>	<p>小規模人数制限（4人程）のイベントやワークショップの回数を増やしていつている（予約制）</p>	<p>入り口での検温・手洗い・消毒とマスク着用をお願いし、1組限定で時間差で商談している</p>	<p>現場は朝必ず消毒・マスク着用し、お客様との距離を保って会話するようにしている</p>	
<p>ミオデザイン</p>	<p>起業依頼、チラシ集客、イベント開催には頼らず、ホームページ集客および口コミ・紹介での新規集客及びリピート依頼工事がメインとなりコロナ以前よりFB等のSNSでの集客にも取り組んでいますので、コロナ禍においても特に変わっていません。</p>	<p>事務所での商談及びライン電話による商談、zoomによる商談、現地調査は直接訪問となっております。</p>	<p>去年の夏にコロナ対策用として、事務所を改装しています。事務所内は、土足厳禁、壁は空気を整える漆喰に塗り替え、換気扇は3台設置、およびパナソニックのジアイーをコロナ禍以前より設置。 入口に消毒液設置および商談前・商談後は打合せのテーブル・チェアの随時消毒を行っております。 また、入口ドアのノブも出入りの度に消毒しています。 観葉植物も空気洗浄にも効果があるので置いています。 事務所には手洗い用の水栓も設置しています。</p>	<p>上記対策に加えて、各現場には消毒液を設置しています。 また、各自個人にも携帯消毒液を持っております。 5G対策も取り組んでいます。 オキシオメーター及び非接触体温計も事務所内に置き、出勤時に計測しています。</p>
<p>モリ・リフォーム</p>	<p>OB様へのDM・ハガキなどで情報案内をランクを一回り上げていつている。 今後はWEB広告やホームページ改修にて、新規客の取り込みを進めている。</p>	<p>現場調査以外は、コロナ対策対応している自社ショールームを主に使用している。</p>	<p>自社スタッフ及び現場スタッフの検温の義務化・マスク着用による施工。 並びに現場ごとに、対策キットの設置を行っている。 マスクなどで、施工箇所と住居部をきっちり区分し、施工部において窓やドアなどを出来るだけ開放するようにしている。 トイレも仮設トイレを可能な限り設置し、お客様との区別した使用を心掛けている。</p>	<p>自社社員の事務所入室時に検温の義務化。 イベント・相談会が行えないため、予算をオリジナルリフォームコンテストの企画や、それに絡めたお友達ご紹介企画、リフォーム記念と題してのお子様・お孫様・ペットなどのフォトプレートのプレゼント企画の開催など、反響のある企画を狙っている。</p>
<p>ゆめや</p>	<p>10月3・4日に恒例のイベントを開催しました。 コロナ対策（受付にて体温測定、マスク着用、消毒、人数制限）徹底しての開催。 オンライン相談ができる体制（zoom活用）</p>	<p>飛沫防止用のパーテーションを全テーブルに設置。 ショールーム換気徹底。空気清浄機8台設置。 テーブル除菌。マスク着用。 オンライン打合せ。相談の実施。今後も充実させていきます。</p>	<p>現場着工前に体温、消毒、マスクの徹底。内部の換気対策（窓、サーキュレーター設置） お客様にもマスク着用をお願い（ゆめや）</p>	<p>緊急時にテレワークできる体制づくり。 ノートPC5台準備（見積み、図面作成など）遠隔対応</p>
<p>リアルワークス</p>	<p>コロナ禍はイベント活動を中止しています。 新規集客はWEB集客が中心。集客するためにSNSを活発に更新しています。 OB顧客様にはLINEを導入し、親近感を感じて頂きタイムリーに情報を送信し、需要を創造しています。</p>	<p>1. 来店打ち合わせ時は、マスク着用とし自動消毒器を設置し消毒をし易くしています。 2. 訪問での打ち合わせ時も、マスク着用と消毒液を持参しています。 3. メールでのやり取りが増えています。 4. リモートでの対応も準備していますが今のところまだありません。</p>	<p>検温、マスク着用、入場時の手消毒</p>	<p>スタッフの家族に発熱者がでたら、コロナ陰性が判明するまで出社停止</p>

会社名（敬称略）	社員について		各部会に対してのご希望・ご要望をお願いします。*必須事項
	採用するときの基準は何がありますか？	社員育成はどのようにされていますか？	
アーベリーリフォーム	人間性、人格、情熱、意欲、真面目さ	社内の指導、資格取得、研修、セミナー参加	メンバー同士の活動の在り方の見直し
アイデア建築工房	嘘をつかない正直な人		
植木工務店	1. 前職の退職理由 2. コミュニケーション能力 3. 主体性 4. 協調性 5. チャレンジ精神（前向きな姿勢） 6. 誠実性 真面目さ 容姿 話し方 EQの高さ 自己肯定力 ets… ※しかしながら、30分～1時間程度の面接で良い所しか見せない面接の場で、見抜くのは相当難しい。雇ってみないと本当に分からないのが現状である。	外部研修（管理者養成学校/メーカー商品知識/資格の習得）等 内部研修（ロープレ/個人面談/技術研修/会社の方向性共有化） 手本をみせてから何回も同じことをアナウンスして実行させて、確認してほめて話し合っ、絶対に否定はせずに相手を承認して傾聴して任せてさせる。 泥臭い事を何度もしている。 山本五十六の格言は参考にして実行しているが受け入れてもらうためには時間はかかるだろしトップの責務の一つだと考えている。	従業員や社長の役職別の様々な知識、セミナー、技術力、現場力や研修を積極的に受けてみたいです。 前回の『つむぎ建築舎』さんのような会社の成功事例などのセミナーなど先輩経営者のお話や交流会等 まだ、入会して日が経っていないのでどのような具体的に活動をしているのか理解していないので、今後もっと建設的な意見や提案がでてくると考えています。 まだまだ未熟な会社ですが今後共、宜しく願い申し上げます。
ウオハシ	自社の考え方に共有、コミュニケーション能力、適性検査等	新人は半年の研修 マニュアルに沿って	既存住宅流通部会の活用範囲、権限をもっととって今までとは違うリフォーム案件の入口、川上からの入口の模索、強化をしていけばいいんじゃないでしょうか？
ウネ住	特になし	特に期間を決めた育成ができていない その場での指示のみで成長過程の確認作業が出来ていない 人材を育成する環境を構築できていない	3か月に1回は各部会でディスカッションをして、その意見を会議にかける形が良いと思う
大林設備工業	理念共有の確認 本人のやる気 誠実性	朝礼等での経営指針書の読み合わせにより、理念・行動指針・クレドなどの落とし込み 資格取得のサポート 社外講師による社員研修の実施（1回/月） 外部団体への参加（JC・YEG）	特にありません
コーヨー	採用はしていません。	これは必要と思うセミナーが、団体及びメーカーから案内があった時に、社員に受講させている。	・広報部会：良いホームページに仕上がりましたね！NPOが生活者に近い事業者団体である事が、アピール出来ればいいですね。 ・性能向上：実務的な勉強会（小西ポイントの蓄電システム住宅ローン等）は社員も参加出来るように、ZOOMでは出来ないのでしょうか。 ・既存住宅：HPにインスペクションやリノベーションの事を、専門用語を出来るだけ少なくして、分かりやすく表現する。 我々がリノベーション受注を目指すには、何が必要かの勉強会をして欲しい。（サブローさんやアルティオンさんは規模が大き過ぎて、参考にはなりますが自社に当てはめにくいです）
シンワクライム	言葉使いぐらいです 面接だけでは人は見抜けません	採用した本人のスキルがどの程度かを見てから考えています	いつも参加できていませんので申し訳なく思っております。盛さんすみません。
西神住宅設備	特になし	今後、考えていきたい	

<p>四方継</p>	<p>大工：基本的に新卒のみ 設計：女性の建築士資格保持者（アシスタントからの採用、育成）</p>	<p>大工：職人起業塾でのカリキュラムを実務に落とし実践 BNIに参加 JBN技術研修に参加 新住協（高断熱高気密施工の団体）の研修に参加 設計：住宅デザイン学校に入門 構造塾に参加 新住協（高断熱高気密設計の団体）の研修に参加 接遇研修を開催 共通：同業他社の現場見学会に参加 職場の教養の感想を毎日シェア 年頭の目標設定と四半期ごとの面談 ほぼ日の社内サイトでの最新情報共有 月に2回の社内勉強会</p>	<p>・既存住宅流通部会 地域の学校や空き家対策のプロジェクトチーム等とコラボして、フィールドワークを行う等の地域に根ざした活動をしたらどうか？</p> <p>・性能向上委員会 建物性能の向上は耐震と温熱の数値化による性能設計とそれを実現する施工精度なので、その2点を登録事業者が確実に出来る様なサポートを行うべきだと思う。</p> <p>・広報委員会 エンドユーザー向けの広報と事業者向けの広報の2本柱をしっかりと行なっていきたいと思います。エンドユーザー向けにはコンテンツブログの更新による情報提供、事業者向けには我々の活動の目的と意義を伝えてゲスト参加してもらう様にメンバーへの意識喚起を行います。 その進捗管理が広報部会の役割だと思っています。</p>
<p>西神戸リフォーム</p>	<p>同じ想いを持ってくれるかどうか。 理念やクレドの説明を最初にして共感して、同じ想いを持って仕事出来るかを確認しています。</p>	<p>営業、工務共にマニュアルはありますが、まずは理念、クレドを覚え、説明できるようにすることです。 その後マニュアルに沿って先輩社員が教育。</p>	<p>今ならZOOMを使ったミーティングも出来ると思うので、理事以外の会員にも連絡を取って、無理やりにでも参加させて欲しいです。そうすることで定例会にも参加意欲が湧くでしょうし、参加しやすくなると思います。 何も参加せず、ただいるだけの会員をなくして欲しい。</p>
<p>橋本建設</p>	<p>面接で自社カラーに合うかどうかを重視</p>	<p>外部研修が中心、若年者への業界の魅力を伝えることが課題</p>	
<p>暁ブランニング</p>	<p>採用する社員の業務に依じて、必要スキルをあらかじめ決めて面接する。</p>	<p>会社と社員の価値観の共有できるよう、コミュニケーションをこまめにとるようにしていきたい。</p>	<p>コロナ禍でなかなか積極的な活動をとれませんが、NPOを認知して頂く、イベントや勉強会、取り組みを以前の反省も含め、今から考えておき 正会員・賛助会員ともにNPOに所属している付加価値を感じるような活動を行っていききたい。</p>
<p>hutt</p>	<p>分からないので各社どのようにされているか聞きたいです</p>		<p>NPOひょうご安心リフォーム推進委員会に実績を残してほしいので、今回ホームページをリニューアルするにあたって、インスペクションや勉強会での取り組みを対外的にアピールしてはと思う。</p>
<p>ミオデザイン</p>	<p>特に基準は設定していません。 ただ、採用年齢は40～50代前半までとしています。</p>	<p>研修等に関しては、メーカーの研修および他団体での研修の場を利用。</p>	<p>性能向上について、対消費者にもう少しセミナー等を開催していく方向性があればと思います。 コロナ禍ですので、zoomとかでもよいかと思います。</p>
<p>モリ・リフォーム</p>	<p>特になし</p>	<p>特になし</p>	<p>リフォーム工事でよく使われる助成金や優遇制度の解説</p>
<p>ゆめや</p>	<p>特にありません この度新卒を近畿大学生1名採用予定です</p>	<p>4か月間は、現場作業をしてもらっています（時代遅れ？） その後、1か月程度、先輩社員に着いて覚えてもらう（時代遅れ？）</p>	<p>部会に対する要望はありません。 ・HPに他社見積りチェック機能をNPOができる。とありますがそれは、紛争処理支援センターの役割割り。 他社の見積りのチェックすることは、NPOですべきでないと考えます。 新しいHPに反映してもらいたいです。</p>
<p>リアルワークス</p>	<p>1. 価値観が合うかどうかを測ります。（私だけでなく既存スタッフとの相性） 2. 職歴を見ます。特に退社理由を確認します。（向上心があるか？横着でないか？） 3. 建築に対する熱意・やる気。</p>	<p>○セールスエンジニア（男性社員） 1. 社内では各システムを使用できるまで指導。（見積・顧客管理等） 2. 得意先様の商品教育や、有償の社員教育の受講。 3. 弊社の生命線は現場力ですので、現場で徹底的に指導。（結構厳しい） 4. 月一のミーティングで仕事の考えを伝える。（理念や方向性や目的・目標、考え方など）</p>	<p>HPもリニューアルし、HPをご覧になれる消費者の方も増えると思います。 興味を持ってもらえ、共感いただける活動を期待します！皆で頑張ってください！</p>