

# 働き方改革の定着に向けて

## ～ 2024 年の時間外労働上限規制への対応～

とある建設会社での日常です。中小建設会社のミルアス建設の方たちと、働き方改革の1番のメインテーマである2024年の時間外労働の上限規制に向けて、一緒に取り組んでいきましょう。

最終回

第9回

これからの目指すべき組織とは？



profile 櫻井 好美  
社会保険労務士法人アスミル  
特定社会保険労務士

ミルアス建設  
人物紹介

**丸山社長** 先代から会社を引き継いだ2代目社長。のんびりとした性格で、優しい人柄。

**鈴木課長** 丸山社長を支える、頼れる存在。気配りも優秀で社内外に評価が高い。

**高橋さん** 会社の事務を一手に担うしっかり者。キャリア5年目に上にも下にも人望が厚い。

**木村くん** 入社2年目の元気で若手社員。表裏のない性格で思ったことはすぐ口にしてしまう。



高橋さん

社長、朝からため息ばかりですけど大丈夫ですか？

うーん。この1年間いろんなことをやってきたけど、うちの会社はこのままで大丈夫かなー。



丸山社長



高橋さん

社長、そんなこと言わないでください。最近は残業も減ってきたし、社員の方からもいろんな提案もあがってきてますよ。

そうですよ。工事部からも社内の書類が多すぎるからIT化できないか？って相談うけているところですよ。



鈴木課長



丸山社長

そうか。わが社はどの程度のところまでいってるのかな。先生に相談してみよう。

～櫻井コンサルタント登場～



丸山社長

先生、わが社もこの1年いろんな取組をしてきましたが、これでいいのか不安で、不安で…。

社長、確実に雰囲気が変わっていると思いますよ。昨年お邪魔した際は、事務所の入り口には書類が積み上げられていましたし、みなさん遅い時間まで事務所にいたと思います。



櫻井先生



高橋さん

そうそう。効率化をはかるためにペーパーレス化を進めたので、社内もだいぶキレイになってきたと思います。

工事部も、作業の片付けはシフト制にしたので、遅くまで全員が残るようなことはなくなりましたよ。



鈴木課長



木村くん

僕も、社内の採用に向けてのインスタ立ち上げましたから。

社長、確実に進化していますよ。



櫻井先生



丸山社長

そうか。そうか。じゃあこれで十分だな。

社長はこれから会社をどのようにしたいと考えていますか？



櫻井先生



丸山社長

えっ？ たくさん利益がでてみんなにたくさん給与を払える会社になりたいよ。

社長、働き方改革は労働環境を整えていく第一歩ですよ。これからは今まで以上に採用は難しくなっていきます。少ない人数で利益をあげるための効率化にも限度があります。会社としてどこに向かっていくのかを考えていきましょう。



櫻井先生

解説します



### 1 働き方改革は経営戦略

いよいよ建設業の上限規制まであと1年となりました。多くの企業において、時間管理がスタートし、効率化のための様々な取組をされているかと思いますが、しかしながら、効率化や業務改善が進んだことで、働く人にとって本当に働きやすい職場になったのでしょうか？効率化により一定の残業は減ったが従業員の方が疲弊をしたり、忙しくしているのに、企業としての利益が上がっていないということはないでしょうか？働き方改革は単なる労働法の改正ではありません。企業としてやるべき方向を見据え、その上でやることとやらないことを決定し、本来やるべきことに時間を集中させ、生産性をあげていくことが働き方改革なのです。要は、働き方改革というのは企業の方向性を決めていく経営戦略なのです。

### 2 「目標」と「目的」の違い

会社として本来やるべきことを考えていくためには、何が目的なのか？何が手段なのか？ということ整理する必要があります。目的とは最終的に到達したいゴールのことをいい、目標とは、目的である最終ゴールにむけて、その間に設定されていく小さな指標のことをいいます。今回の働き方改革において労働時間削減のための効率化等は目標であり、目的ではありません。ここで改めて自社の企業の目標は何かを考えていきましょう。

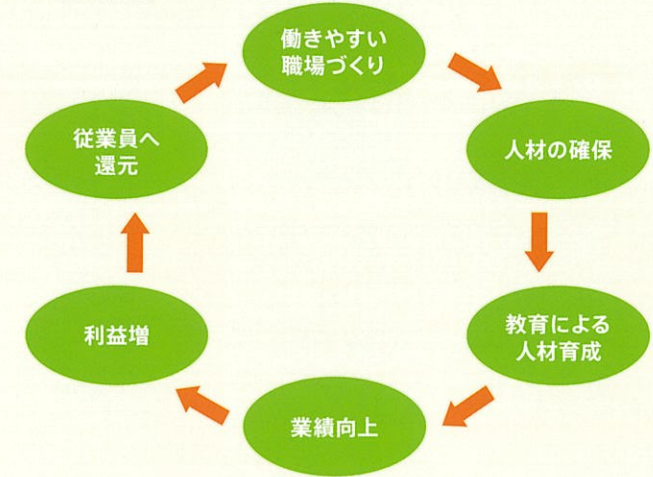
建設業界全体でいうと、働き方改革、建設キャリアアップシステム等やらなくてはならないことがたくさんあります。ただこれは目的ではありません。建設業だけではなく、日本の少子高齢化により働き手が少なくなっている中、建設業の担い手不足を



解消し、若年者を建設業に入職してもらおうことがこの業界の目的です。であれば他産業なみの保険加入、労働時間の削減、週休2日制の導入といったことをしていかなければいけないということです。目的は「担い手確保」であって、目的を達成するための手段、目標として働き方改革やキャリアアップシステム等を位置づけていくことになるのです。

### 3 私達がこれからすべきこと

前号まで、働き方改革を推進していくためにいろいろな取り組みについてご説明をしていきました。1つ1つの取り組みは小さなことかもしれませんが、しかしながら会社には、それぞれ歴史があり、いろいろなことが積み重なって今があります。それが会社の風土となっているのです。働き方を変えるということは自分の生活スタイルを変えることです。頭で理解しても行動を変えるのは難しいものです。ただ小さな積み重ねをすることが習慣化し、意識も変わります。働き方改革に画期的な方法はありません。しかしながら1つ1つの取り組みを積み重ねることで必ず変わってきます。目的を見失わず、1つ1つ大事に取り組んでいきましょう。働き方改革は労働環境改善のチャンスです。労働環境改善をし、従業員への還元という好循環をまわしていきましょう。



### まとめ



丸山社長

なるほど。改めて、みんなと会社の進むべき方向を話しあってみたいと思います。



櫻井先生

社長、私もみんなに『早く帰れ』とばかり話してきましたが、何のためなのかを考えてみたいと思います。

そうですね。働き方改革は社内環境を変える絶好のチャンスなんです。是非、みなさんと話をしてみてください。



丸山社長

僕は、社長も仲間も好きだからこの会社ですずっと働きたいです。みんなが、働きやすい環境って何か考えてみます!!

木村くん、ありがとう。



鈴木課長



木村くん



櫻井先生

みなさん、まだまだこれからですから頑張ってください!!