

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。

第8回

定着率をあげる



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年目にして上にも下にも人望が厚い。



木村くん 入社2年目の元気な若手社員。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、大変です!! ○○くんから退職の申し出がありました。



高橋さん

そうなんですよー。何が原因なんでしょうか?



高橋さん

えー、どうなっているんですか?



丸山社長

先生、最近退職者も続いているし、せっかく育てきた子からも退職の申し出があって、一体どうしたらいいのかわからないのですよ。



丸山社長

社長、みなさんの退職理由はわかりますか?



櫻井先生

ルールのあいまいさは、働く人にとっては不安ですよ。



丸山社長

そういえば、○○くんは『これから結婚するのに、何を頑張れば給与があがるのかなー。』って話してましたよ。



丸山社長

えっ? 毎年給与上げているのになー。



丸山社長

社長、給与はどういう基準で上がっていくのですか?



丸山社長

年に1回は面談して決めてるよ。



丸山社長

社長、年1回の面談は重要です。ただ、働く人はどうやって頑張れば給与が上がっていくのか?という基準が見えないと、不安だと思います。この会社でどうやって頑張っていけば自分の収入は上がっていくのか、どうやって成長していくのか、というものの見える化が必要ですね。

そうかー。見える化か… もっと早く気がつけばよかったなー。

社長、大丈夫ですよ。一緒に対策を考えていきましょう。



丸山社長



鈴木課長



丸山社長



櫻井先生



高橋さん



木村くん



櫻井先生



櫻井先生



櫻井先生

解説します



定着率をあげる

少子高齢化が進む中で、新規採用は本当に大変な状況です。そしてせっかく新規採用をしても、すぐに退職をしてしまえば採用にかけた時間も費用もムダになってしまいます。今いる人達が辞めない仕組みづくりが重要になってきているのです。

1 ルールの見える化

■従業員ルールブック

会社には独自のルールが出来ているケースがあります。8時30分が始業時間となっているにもかかわらず8時が朝礼のスタート時間であったり、残業は30分単位でしかつけられない、3日以上連続での有給休暇は認められない等。労働時間や有給休暇等の法律で決まっていることは、法令遵守は当たり前です。またその他にも社内でのあいまいなルールは働く人にとっては不安になります。働きやすい職場づくりのためにも社内のルールの見える化をしていきましょう。また、会社には就業規則があるかと思いますが、現実的には就業規則を読むことはハードルが高いものです。「従業員ルールブック」のような就業規則の簡易版を作成して、ルールの見える化をしていくことをお勧めします。

■給与の基準

会社が従業員の方に求める能力や仕事の基準を明確化することも重要です。従業員の人達は何をどう頑張れば給与があがるのか?が見えなければ、将来に対して不安に思います。給与の基準の見える化は、今は必須です。

■キャリアプラン～成長モデル～

会社に入社をし、この会社で自分がどのように成長をしていくのか?このイメージがつかなくては、従業員は何をモチベーションにしていっているのかわかりません。働くモチベーションは労働条件といった外的要因と、自分の成長、やりがいといった内的要因の2つがあります。労働条件だけでなく、成長ややりがいを引き出すためにも成長モデルの見える化も重要です。

2 働きやすい職場づくり

■年次有給休暇の活用

有給休暇は原則1日単位の付与ですが、半日休暇や労使協定を結ぶことで時間単位の有給休暇の取得も可能になります。ちょっと病院に行きたい、子供の用事で少しだけ仕事を離れたいという時に使うことができます。育児や介護に携わっている方が、仕事を継続していくためには有効です。

■短時間正社員制度

毎日は勤務したいけれど、子供のお迎えがあって残業は出来ないという悩みをもっている方はたくさんいます。そのような方を単にサポート的な立場にするのではなく、正社員と同じ業務、責任の範囲で仕事をしてもらうが、時間の制限だけ設けるという意味で短時間正社員制度の導入もおすすです。これから大量介護時代に向かう中、女性だけでなく男性でも時間制限のある中で働くことができればモチベーションを保つこともできます。

■在宅ワーク

コロナ禍を通して、在宅ワークもだいぶ一般的になってきました。しかしながら在宅ワークとは働く場所が変わっただけで同じ業務をするはずが、業務の細分化や評価が決まっていなかったことにより、うまく対応できていない会社も多いようです。適正な在宅ワークを実施するためにはしっかりとした運用ルールを決めていきましょう。

まとめ



丸山社長

なるほど。『見える化』がキーワードであることがわかりました。



鈴木課長

そうですね。今まで当たり前だと思ってきたけど、新しい人には不思議なこともたくさんあるのかもしれないです。



木村くん

確かに。いろいろなルールを見直してみるのもいいかもしれないな。



木村くん

そうですね。ルールの見える化も大事ですし、これからの働き方についてはみなさんと話しあってみていいかもしれませんね。

あっ、僕はずっと在宅でいいです!!

木村くん、在宅は家でも会社と同じように仕事することだぞ。ゲームをやれるわけじゃないからな。

あっ、バレました?

次号へ続く