

2024年まで残りわずか!!

働き方改革への最終チェック✓

5年遅れとされていた建設業における時間外労働の上限規制の施行まであとわずかです。働き方改革は単に労働時間を削減することが目的ではなく、生産年齢人口が減少し、働き手が不足する中、限られた時間の中で成果を上げるといった生産性の向上が本当の目的なのです。とはいえ、社内の労働環境を一気に変えることはできません。1つ1つの取り組みを重ね、上限規制への対応を準備していきましょう!!



Profile

社会保険労務士法人
アスミル
特定社会保険労務士

櫻井 好美

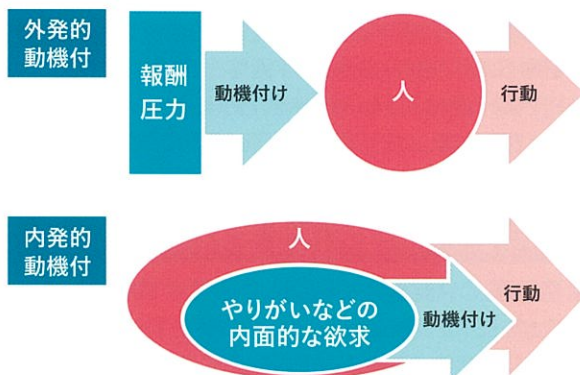
【第7回】定着率向上への取組③

チェック項目

- ☒ モチベーションアップには何をしていますか?
- ☒ 会社の思いを伝えていますか?
- ☒ 会社全体での取り組みになっていますか?

■モチベーションとは?

働く人の仕事へのモチベーションには、内的モチベーションと外的モチベーションがあると言われています。外的モチベーションとは、労働時間、休日、休暇、福利厚生といった労働条件のことを言います。一般的に建設業は他業種に比べ年間休日数が少なく、労働時間も多いため、労働環境改善については他業種を意識しながら条件向上に努めていく必要があります。そしてもう1つは内的モチベーションです。内的モチベーションとは仕事へのやりがい等を指します。建設業は私達の生活のインフラを支える社会的意義のある大切な仕事です。また、ものづくりという面白さもあります。労働条件だけがすべてではありませんので、内的モチベーション、外的モチベーションそれぞれを意識しながらの組織づくりが重要です。



出典:働きがいの社会心理学的アプローチ
公益社団法人国際経済労働研究所

■社内教育

生産性をあげていくためには、教育が重要です。どうしても職人の場合、未だ「見て覚えろ」の感覚が抜け切れていないところがありますが、組織力をあげていくためには、全体のレベルアップが必要なのです。属人化している技術・知識の見える化をはかることで、企業としても大きく成長していくことができますし、個々人のスキルアップのスピードを上げていくこともできます。

■社内全体での取り組みが大切

労働環境を変化していくということは、社内の風土を変えるようなことです。経営者だけが旗を振り「働き方改革だから意識を変えなさい」といっても、全員がその気にならなければ、環境を変えることはできないのです。意識を変えるというのは難しく、まずは小さな取組を始めることで、それが習慣となり、いずれは会社の風土となっていきます。会社全体が取り組めるようなことを考えていきましょう。

取組事例

きっかけ きっかけは「若年者の離職」

若年者の入職のために休日数を増やしたにもかかわらず、なかなか定着しないことで悩んでいました。しかし、労働条件だけでなく自社の強みを考えたときに、プロの職人集団であること、また、経営者目線での教育をしてきたことを改めて考え直し、社内でのコミュニケーションや教育体制の見直しをはじめました。

事例紹介 協力会社

会社名: 株式会社 芦葉建設
所在地: 埼玉県 幸手市
業種: 住宅の新築、リフォーム、
住宅建材販売
従業員数: 13名



委員会活動

社内には、「あいさつ向上委員会」「理念と経営」「現場環境改善委員会」「IT委員会」という4つの委員会があります。

「あいさつ向上委員会」では、自ら挨拶をすることで、社内での雰囲気づくりをしています。一言であいさつといってもお客様を迎えるときはどうしたら喜んでいただけるか?また、お客様が帰るときは全員が一度手を止めて、全員でお客様をお見送りしようといったことを提案し、社内ですべて実施しています。

「理念と経営委員会」では、自分達で読んだ本の中で、他の人にとっても役に立つ、共有したいといった情報を、社内でのラインワークスを通じて発信をしていきます。社長塾で経営理念について話をしていますが、それを落とし込むことができるようになりました。

「現場環境委員会」では、社内整備のルール化をしています。環境整備で物を探す時間の削減、働きやすい環境づくりが出来てきました。

「IT委員会」では、社内の効率化のためどのようなITを活用したらいいかを調査し、社内ですべて提案をしています。今は、ラインワークスを使い社内でのスケジュールや情報共有をすることができました。今後は社内ですべてアンケートを取りながら、働く人が便利になるようなツールを探していこうと思っています。

それぞれの委員会活動を通じて、内勤者と現場の人が同じことを共有することで、社内のコミュニケーションも活発になり風通しのよい会社になってきました。



社長塾

月に2回、新入社員も含めて全員が社長塾に参加します。経営理念の浸透はもちろんですが、新入社員であっても「経営」という視点で物事をみることの重要性を理解することで、仕事の面白さの幅が広がっているように思います。また、大工であっても単に職人に終わらず、経営を知ることで自分のキャリアとして独立することも選択できるように指導しています。

大工塾

社長以外の者が全員参加をします。月に1回ですが、こうした時間を設けることにより、現場では相談できなかったことや、先輩達の失敗談等も自然と聞くことができます。というのも、職人は、自分達の技術を表に出したがりな人も多く、これでは会社として成長できないということを感じました。そのため、この大工塾を通じ「知の共有」「失敗の共有」「出し惜しみをしない」ということをルールとし、現場の気づきを社員全員で共有することで、個々のスキルをあげていくこと、また、先輩職人の話を聞くことで、将来の自分をイメージすることができるようになりました。

今後の課題

いろいろなコミュニケーションの取り方で社内の雰囲気が良くなってきています。今は、職人の方の情報を共有することでの知識を入れていますが、それと同時に、経験年数に応じた座学での研修や、経験年数ごとの資格取得等を実施していくことで、個々のスキルアップをしていきたいと思っています。

まとめ

働き方改革が「早帰り運動」になってしまっている会社をよくみますが、働き方改革の本来の目的は「生産性をあげる事」なのです。労働時間削減もやらなくてはいいませんが、それと同時に教育、社内の環境整備を実施し、個々のスキルアップをはかっていきましょう。定着率を上げるためには、個々人のやる気を引き出す工夫も重要なのです。