

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9回】採用

チェック項目

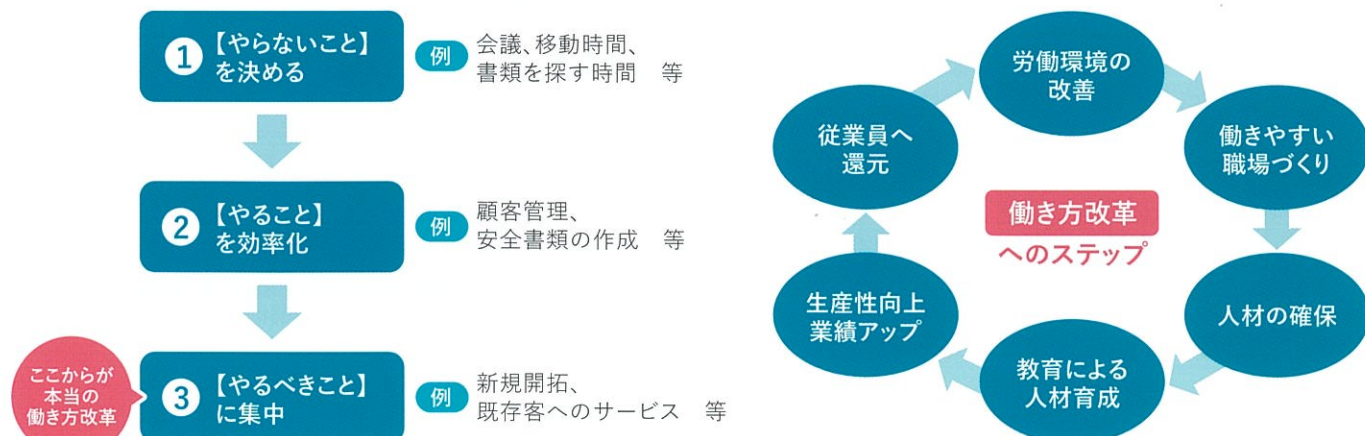
- ☒ 「見て覚えろ」からは卒業していますか?
- ☒ 教育の仕組みはできていますか?
- ☒ 自社を知ってもらう工夫をしていますか?

■「見て覚えろ」からの卒業

建設現場では、入社をするとはまず先輩社員と一緒に現場に行き、仕事を覚えることから始まります。しかしながら、現場の仕事をすることが忙しい先輩社員が現実的に教えることは難しく、また仕事のわからない新入社員も、何をどう手伝えばいいのかわからない状況で現場に立たされても、ただただ見ているだけで仕事を覚えることはできません。ある会社では先輩の業務の様子をYou Tubeで撮影したものを、会社の教育フォルダーに保管し、新入社員はその動画をみながら現場に入るような仕組みを作っています。この結果、先輩社員も、一通りのイメージができて新入社員には、共通言語があるため教えることに対するストレスは感じず、また新入社員もスマホで何度も映像をみることができるので、業務に対する恐怖心が薄れていきます。お金をかけなくても、工夫次第で教育は出来るのです。

■働き方改革は「生産性向上」

働き方改革の目的は「生産性向上」です。時間外労働を削減し、業務の効率化が終わったところが働き方改革のゴールではありません。効率化したあとは、本来やるべきことに時間を集中させなくてはならないのです。本来やるべきことができることで自社の強みが生まれます。また、生産性が上がることで、人材確保、定着率向上、従業員へ還元への循環となっていきます。この好循環をまわしていきましょう。



取組事例

きっかけ きっかけは「新入社員の離職」

高校卒業の新入社員を迎えましたが、連続での退職がありました。退職の理由は2名とも「仕事が覚えられない」ということを知り、これは本人の努力の問題だけでなく、会社の教え方にも問題があるのではないかと疑問に思ったところからスタートしました。

事例紹介
協力会社

会社名：株式会社 リンクス
コーポレーション
所在地：千葉県 船橋市
業種：内装仕上工事業
従業員数：10名

社内での教育体制

新入社員を現場に連れていっても教える時間もないため、社内で教えることを検討しました。学校で多少の座学はやってきていたため、実技をどう教えるか悩んでいたところ、会社敷地内の使われていない倉庫があることに気づき、そこで実際の作業を教えていくことにしました。時間的に余裕があるためマンツーマンで教えることができたこと、また失敗をしても問題がないということから、自信を持つまで繰り返し練習をすることができました。



業界組合との教育の仕組みづくり

学生を呼び込むにしても、自社だけの影響力は弱いことから、千葉県室内装飾事業協同組合と合同で、実技研修会を実施しました。実際に体験をすることで内装業界に興味を持ってもらうことができ、参加した女子学生は、ミッキーマウス等のキャラクターのクロスを自分で貼ることで、業界を近く感じてくれたようです。また教えている先輩職人達も、生徒から質問されることで職人魂にも火がついたようでした。1社だけでは大きなイベントの開催は難しいのですが、業界の組合との共同で実施することにより、内装業界の魅力の発信、教育を実施することができました。そして、そこに参加した学生が応募してくれるような働きかけをしています。

インターンシップの実施

就職してからのミスマッチを防ぐためにインターンシップを実施しています。実際の現場をみることで、仕事の大変さを感じてもらふことと、小さな現場から大きな現場までみてもらうことで、自分が、会社で働くイメージをもってもらえるようになりました。



今後の課題

教育を充実させることで、社員の定着への一步を踏み出すことができました。今後はメンター制度や定期的な面談等、社内でのフォロー体制整備をしていくことが今後の課題としています。

まとめ

いよいよ建設業においても時間外労働の上限規制がスタートします。準備はいかがでしょうか? 時間外労働の削減には、正解も画期的な方法はありません。いくら素晴らしい仕組みやシステムを導入しても、それを理解して運用が出来なければ意味はないのです。100社あれば100社のやり方があります。働き方改革の実現には、経営者の決断とやり抜く力が必要です。小さな一步を踏み出し、魅力ある会社をつくっていきましょう。