

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4回】生産性向上への取組

チェック項目

- ☒ 労働時間が削減したことで給与は下がっていませんか?
- ☒ 適正な評価はしていますか?
- ☒ 生産性向上のための研修はしていますか?

■時間管理の次の課題

適正な労働時間管理を始めると、次の課題は仕事に対する評価になります。仕事の早い人は一定の時間で仕事を終えることができますが、仕事の遅い人は時間内で作業を終えることができないため、残業代が増えるという現象が起きます。よく「仕事ができない人にばかり残業代を払っているよ」という経営者の方のお話を聞きますが、それは、時間単位であげられる成果、いわゆる生産性に対する評価が出来ていないのです。働き方改革は、早帰り運動でも会社の残業削減のための方策ではありません。今まで10時間かかった仕事を8時間で終えるような取組をすることなのです。そして適正な評価のためには、業務内容が見えないとできません。適正な時間管理とは、時間の記録をすることだけではなく、仕事の見える化も同時にする必要があります。

■評価の基準は?

これまでの日本の雇用は終身雇用が前提であったため、給与は段階的にあがっていきました。それは、長く在職することで、その時間の経過と共に能力も上がっていくと考えられていたからです。しかしながら、ITの急激な進歩、外国人雇用も多くなっていく中で、同じ会社に退職までいるというケースは少なくなりました。そのため、評価の基準も「人」基準から「仕事・役割」基準に変化をしていく必要があります。「自分より年齢が上というだけで、自分の給与より高いのはおかしい」といった不満もよく聞きます。定着率を高めていくためにも適正な評価をしていく必要があります。

■会社の求める社員像とは?

評価といっても、そもそも会社が社員に求める基準が見えていなければ評価をすることができません。改めて、自社の社員にどのような基準を求めるかを明確にしましょう。仕事のスキルに関する基準、会社の中での求める役割、会社として何を大事にしていきたいのを見える化していきましょう。技能職に関しては、建設キャリアアップシステム(CCUS)によりスキル基準が見える化ができるようになってきました。しかし、会社には、スキルの他にも部下育成に協力をする、チームワークを大切にするとといった貢献度もあるはずです。CCUSを活用しながら、自社の能力基準を決めていくことも1つの方法です。

取組事例

きっかけ きっかけは「これからの働き方」

「子供たちに建設業の未来を託す」というテーマでの会議があった際に、朝早くから夜遅く働くことが美德といった価値観が崩れていきました。その後仕事も暮らしの中の一部と考えるなら、働き方も暮らし方も無理なく続けられる方法はできないか?というところから社員定着のための仕組みづくりを検討していきました。

事例紹介 協力会社

会社名: 株式会社 松下組
所在地: 熊本県葦北郡
業種: 住宅事業、土木・建築工事、
エネルギー事業
従業員数: 65名

人事考課制度への取組

今まで、技術職も技能職も明確な人事制度がありませんでした。そのため、どのようなスキルがあり、どのような成果をだせば給与が上がるのか?というものが見えませんでした。そのため、社内で資格等級制度を導入し、それぞれの等級基準を明確にし、賃金との連動をスタートしました。特に技能職(職人)にあたっては評価という文化がなかったため、客観的な基準を作成するのに時間がかかりました。

社内研修の実施

定期的に外部講師を呼んでの社内セミナーを実施しています。まずは階層別セミナーを開催しました。指導者に対しては「指導者セミナー」として、リーダーシップ、部下育成のポイントについて学んでもらい、若手社員に対しては「若手向けセミナー」として、仕事に対する向き合い方等について学んでもらっています。階層にわけることにより、お互いの立場を理解することができ、仕事におけるコミュニケーションの重要性を認識してもらうことを主眼としました。

効率化について

時間管理については、勤怠アプリを導入しました。これは、わざわざ現場が終わってから会社へタイムカードを押しにくる移動時間がムダではないか?と思ったからです。この勤怠アプリも自社用にカスタマイズし、現場名も選べるようにしました。そのため、管理部門の社員も誰がどの現場に行っているのかわかるようになり、社内でのコミュニケーションが円滑になりました。

まとめ

ライフステージにより仕事に対する考え方は変わります。例えば、新入社員の時は、もっと知識をつけたいので、仕事の時間をとりたいたいと思うときもあり、家族が増えれば家族との時間を大切にしたいという時期があり、また自分のまわりで介護者が出れば今までのような働き方が出来なくなるケースもあります。今後、定着率を高めていくためには、多様な働き方に対応する仕組みづくりが重要です。そして多様な働き方に対応するためにも、「仕事・役割」基準の評価の構築が重要になってきています。



今後の課題

生産性の向上には、社員教育は重要だと感じています。今は階層別の研修からスタートしましたが、今後は個々の自己啓発に関する研修等も取り入れていきたいと思っています。人生において大半の時間を占める仕事という時間を、社員の生活の中にどう取り入れていくのか?ということを考えてながら社員の定着を図っていかなくてはと思っています。