

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6回

教育の必要性



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。



社長、最近、木村くんの残業が多いんですよ。



ん？ 時間もしっかり管理するようになったし、業務改善も始めたし、なんでそんなに多いんだ？



そうですね！！ 木村くんの残業代も多くなっているのになってきました。他の会社はどうなっているのか先生に聞いてみましょう！！



～櫻井コンサルタント登場～

先生、時間管理もはっきりするようになったら、最近、一部の人間だけ残業が多いんですよ。



同じ業務をしている人達はどうか？

同じ業務をしているのに、一部の人が残業をしているから、やり方が悪いのかな？



そうですね。その方のやり方に問題があるのか、それとも個人のスキルの問題なのか明確にしないとダメですね。



現場に戻ってからの書類の作成とか日報の作成なんですよ。書類の数も多いから標準化しないといけないんだろうな。



そうですね。書類に関しては、本当にすべて必要な書類なのか？ 標準化できるものは標準化をする、またマニュアル作りも必要かもしれないですね。そもそも書類というのは未だ紙ベースですか？



まだまだ紙ベースなんです。これも問題ですよ。

これからは業務のIT化は必須です。定型業務等はうまくITを利用していかないと、いつまでたっても時間は削減できませんよ。

ITか・・・

それと紙での書類作成となると、個々人のスキルの差があるかもしれませんね。労働時間をしっかり管理すると、効率の悪い人の方が残業時間が多くなり、残業代が増えていくという傾向があります。そのため、残業の原因をしっかりとつかむ必要がありますね。

業務改善しているのに残業代が増えるなんて・・・

社長、大丈夫ですよ。もう少し詳しく次のページで順番にご説明しますね。

解説します



適正な時間管理をすることで、本来の残業時間が洗い出されます。生産性をあげていくためには、残業時間の原因を個別に検証していくことが必要です。業務改善により仕組みを見直し、業務の標準化、マニュアル化、IT化をしていくのは必須ですが、もう1つ考えなくてはならないのは、個々人のスキルの問題です。いくら仕組みを整えても、使う側のスキルをあげていかないと相乗効果は生まれません。新規採用には時間もお金もかかります。今いる社員の方をしっかりと教育をし、スキルアップを目指しましょう。

1 教育体系図の整備

教育についてはOJT(On the job training)といって、日常の仕事を通じて必要なスキルや知識を身につける教育と、Off-JT(Off the job training)といい、通常の業務から離れ、特別に時間や場所をとって行う研修のことをいいます。中小企業においてはOJTが中心ですが、会社としてそれぞれの段階でどのようなスキルが必要なのかを明確にし、その段階でどのような研修が必要なのかを決めていくことが重要です。例えば、入社3ヶ月目までにはどういったことを覚えてほしいのか？どこまで成長してほしいのか？といった内容を「見える化」することが大切です。会社としてせっかく教育をしても、うけている方は全体像がみえなければ不安です。この会社で働くことにより、どういったキャリアを身につけることができるのかを周知していくことが重要なのです。特に建設業の場合は他業種と違い、技能講習、特別研修、安全教育、また資格等も必要な業種になるため、どのような教育や資格が必要なのか整理をしていきましょう。教育体系図というものをすぐハードルの高いような感じがしますが、難しい研修ではなく、普段やっている研修を見える化することからはじめていきましょう。

例 教育体系図

	階層別	専門		資格支援
		社内	技能講習・特別教育	
一般職	- ビジネスマナー - 会社のルール	建築の基礎	- フォークリフト - 玉掛け - フルハーネス	1級建築士 2級建築士 1級施工管理技士 2級施工管理技士等
リーダークラス	リーダー研修		作業主任者	
管理職	- 管理職研修 - 人事考課者研修			

まとめ



そういえば、木村くんは、ITは得意だけど、文書を書いたりするのは苦手だったな。彼の残業は、作業日報が手書きだったからかな。



そういえば彼は文字を書くのが得意ではなかったような・・・



社長、きっとそうですよ。作業日報もシステム化すれば木村くんの残業もなくなるはずです。

そうですね。木村さんがIT得意なら、システム導入をし、木村さんが社内の推進役になるといいですね。

木村くんが講師役かー。楽しみだな。

みんなひどいなー。でも手書きが本当に苦手なので、システム入れたら頑張ります！！

次号へ続く