

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5回】定着率向上への取組

チェック項目

- ☒ 社員教育をしていますか?
- ☒ 社員が働きやすい環境の整備をしていますか?
- ☒ 仕事の面白さを伝えていますか?

■定着率向上のために

今後、働き手が少なくなっていく中で、採用はもちろん大切ですが、今働いている人達が辞めない仕組みづくりも重要です。ITの急速な進歩、コロナ禍を通じて仕事への価値観、幸せの価値基準が変わってきています。会社も働く人のニーズに対応していく仕組みを検討していきましょう。

■社員教育

職人は「みて覚えろ」の世界だったかもしれませんが、それでは人はついてきません。もちろん、すべてが標準化した教育だけで完結するわけではありませんが、基本的なこと、要は一人前になるまではしっかりと教えていく必要があります。もちろんそれ以上に自分のスキルを身に付けていくのは本人の努力が必要です。教育を現場任せにしておくと、結局は退職が続き、いつまでたっても継続して働く人が増えていきません。教えるには時間も労力もかかるため、標準化していくことが重要です。

■仕事の効率化

労働時間の削減において、業務の効率化は必須です。いくら頑張っても人間の能力が倍速に早くなることはないのです。効率化においては、そもそもやることとやらないことの整理から始まりますが、いざやるべきことが決まったらその業務の効率化を検討します。効率化にあたってはITの活用は必須です。どうしてもITが得意じゃない人もいますが、全員が取り組まなければ、効率化にはなりません。全員が取り組むために、社内のフォロー体制も重要です。

■仕事へのモチベーション

仕事に対するモチベーションは外的モチベーションと内的モチベーションがあります。外的モチベーションとは、労働条件、福利厚生、報酬といった仕組みの部分です。これに関しては、まさに働き方改革をチャンスの時期と捉え、ルールに見える化や仕組みづくりをしていきましょう。しかし、内的モチベーションとは、仕事の楽しさ、やりがいといった部分になります。仕事に関する考え方は人それぞれです。本人が仕事に対して何を求めているのかを引き出し、ミスマッチを防ぐことが離職防止へもつながっていきます。

取組事例

きっかけ きっかけは「管理部門」

以前は、他の工務店と同じように休日数も同業並み、そして大工も外注が中心でした。しかし、管理部門を強化することにより、会社の体制づくりに力をいれていくようになりました。

事例紹介 協力会社

会社名：岡庭建設株式会社
所在地：東京都西東京市
業種：大工工事業
従業員数：41名



大工の採用

工務店であるため大工の育成は必須です。高校生にはインターンシップ制度をとっており、高校2年生の時に3日間必ず現場をみてもらいます。そこで興味を持った子供たちが応募してくれるためミスマッチを防ぐことができます。建設業の仕事は屋内作業だけではなく、暑さの厳しい中でも作業をしなくてはならないため、しっかりと現場をみてもらうことが重要だと考えています。

新入社員の育成

中小零細企業にとって、社内で1から人を育てるのは大変です。弊社では、新人大工は東京大工塾(tokyo-daiku-jyuku.com)で教育をし、基本的なことを習得してもらいます。教育機関ですべてが完結するわけではありませんが、基本的なことを理解してから現場にでることで、少しでも不安を解消することができ、先輩も教える手間が省けるようになりました。その他にも、1年目、2年目の社員については、4ヶ月ごとに定期面談をし、仕事での悩み、困っていることをきくことで社員の離職を防いでいます。また入社3年生を新人のメンターにつけることで、日常の些細な困りごとを相談できるようにしています。

フューチャーミーティングの実施

職場では仕事の話しかすることはできませんが、フューチャーミーティングでは自分がやりたいこと、会社にしてほしいこと等を吐き出す場を作っています。個々人の仕事への価値観も多様化する中で、お互いを理解すること、その中で会社は何ができるかを検討できる場になっています。



山林見学会の実施

木造の家を建てているため、実際にその木材はどこからきているのか?木材の伐採から加工までの見学会を実施しました。加工場には伐採された木材が並び、そこで「岡庭建設〇〇邸様」といった木材を目にすることにより、自分たちの仕事の流れが確認出来、お客様にも自信をもって対応もできるようになりました。仕事の楽しさを感じてもらえるきっかけになっています。



コミュニケーションの機会づくり

社員のコミュニケーションを円滑にするために、曜日を決め、夕方からモデルハウスでアルコールが飲めるような環境づくりをしました。まだ利用しているのは一部ですが、仕事とは関係のない環境をつくることで、普段相談できないようなことを気軽に相談できる場になりたいと思っています。

今後の課題

現場においてはCCUS(建設キャリアアップシステム)の導入、社内ではいくつかのシステムを導入してきました。それぞれ稼働はしていますが、さらに今のシステムを連携し効率化をはかることで、従業員の人が今まで以上に自分の業務に集中できるよう環境を作りたいと思っています。

まとめ

定着率を高めるために、社員の立場からみた制度を多く導入しています。会社の制度に正解はありませんし、普遍でもありません。1つの制度に固執せず、入社してきた社員の状況を会社の人員構成をみながら対応していくということが、これからの人材の定着、ひいては企業が生き残る方法なのかもしれません。