

3. 株式会社高正建設

建設業

従業員の意識改革

会社の将来を見据え、経営層と社員のワーク・ライフ・バランスへの取り組みに対する意識のギャップを埋め、取り組みの実行力を高める

会社概要

- 設立：1970年
- 本社所在地：茨城県鹿嶋市
- 主たる事業：建築・土木等建設工事請負
- 従業員数：12名



働き方改革取り組みへのきっかけ・抱える課題

様々な取り組みを実施してきたが、社員への意識浸透が進んでいないのが課題であると考えている。業界的には残業や休日出勤が当たり前になっており、古株の社員からするとそれが当たり前で、生活給になっている部分もあり、残業や休日出勤が減ることで給与が下がることに抵抗感がある社員も多い。会社としては、残業や休日出勤が減っても現状の水準以上の給与になるように給与規定、人事制度の改定も含めて取り組むつもりである。

働き方改革を進めないと、仮に今は良くても5年後、10年後、20年後に、今以上に若手人材を確保出来なくなり、一企業としてだけではなく、業界にとっての危機だと強く感じている。

取り組み内容

- ワーク・ライフ・バランス実践への取り組み
 - ・今年の3月から内勤は土日祝休み、現場も日祝を完全に休みにした。現場について、元請の仕事に関しては、全土曜日にも休みにしたいが、下請業者から土曜日現場休みは難しいとの要望があり、徹底は難しいのが現状である。
 - ・4ヶ月前から残業を届け出制にした。早速残業抑止の効果は出てきているが、届け出を出不せずに残業している社員も年配社員を中心にいて、徹底しきれていない。
 - ・平日は17:00に会社正面の入り口を施錠、土日祝日も施錠し、鍵の管理を限られた社員に限定することにより、以前までは休日であっても会社に来て仕事をしていた社員もいたが、事前の許可無しでは出来ないようにした。
 - ・全従業員にスマートフォンを貸与し外出先からでも共有ファイルにアクセスできるように、業務の効率化を図っている。
 - ・毎月1日に全体会議、月中の夕方18:00～18:30に工事部会議を行い、会議の数を絞って実施。工事部会議は夕方に行い、現場から早く会社に戻らせる効果も狙っている。その後、会社負担にて食事会を実施、コミュニケーション効果も狙っている。

3. 株式会社高正建設

建設業

- ・全員に一律に仕事を振るのではなく、キャパシティを考慮して、会社全体の生産性を上げる取り組みを実施。
- ・年配者と若手に区分し、制度を変えて運用する必要性も感じている。60歳以上の社員はこれまでの業界の慣習もあるので急な変化は難しく、若手を中心に働き方改革を進めた方が良いとも感じている。

コンサルティング実施内容と成果

既に多くの取り組みを実施してきていることから、まずはさらに新しい取り組みを実施するよりは、社員に対して今以上にワーク・ライフ・バランス実現へ向けての取り組みが浸透するようにサポートを実施。

◆勤務記録簿（業務区分日誌）の作成

1日の従事業務内容を、15分単位で記録し、

- ・どの仕事にどれぐらいの時間がかかっているのか
- ・いつ休憩を取っているのか
- ・担当する人によって効率に差があるのか
- ・会議に時間をどれぐらい費やしたのか
- ・勤務時間中に移動時間がどれぐらい発生しているのか

などを可視化することで、現状の現場ごとの人時生産性を把握した。今後の業務改善の計画作りや改善状況の確認などにも活用する。

【導入による成果】

- ・自身の勤務実態の振り返りによる気付き
- ・他の社員と自身の動きを比較することによる気付き
- ・現場ごとの人時生産性等を計る資料としての活用
- ・社員の時間管理意識に関する意識啓発効果
- ・計画通りの作業間で進んでいるのかの進捗管理効果



※業務区分日誌振り返りの様子

◆タイム・マネジメント研修の実施（予定）

経営層と社員のワーク・ライフ・バランスへの取り組み意識のギャップを埋め、取り組みの実行力を高めるために、タイム・マネジメント研修を実施予定。



※イメージ

今後取り組む企業へのメッセージ

制度や仕組み、各企業での取り組み内容も重要ではありますが、最後はやはり、経営者・管理職・働く社員のそれぞれの意識の問題も大きいと考えております。制度だけ作っても上手くいくはずありませんので、取り組む目的の共有、経営者・管理職・社員のベクトルを同じ方向に向けることが成功の第一歩だと感じております。