

建設業

しんこう

No.
507

建設産業の
今を伝え未来を考える

4

Apr. 2019



特集

建設事業主等に対する 助成金について

建設産業における
働き方改革の3つの視点

第一回は、老舗建設における働き方改革の実施を「建設業働き方改革加速化プログラム」を参考にしながら、3つの視点より課題解決の方針を定める手順をわかりやすく解説します。

(「建設業働き方改革加速化プログラム」http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000561.html)

老舗建設の働き方改革を
実践するための第一回会議

和歌三社長

本年度は、働き方改革を実践するため、生産性向上と経営力強化を目指して、経営計画の見直しをしていくこととします。

方針(進むべき方向)の明確化



賢説課長

働き方改革を実践するためには、従業員が、楽しく働き、自ら貢献したいと思う会社にする事です。

従業員の確保や退職者の抑制を実現しなければならない。



石頭部長

そうですね。働き方改革は、人を大切にする施策が重要だと思います。



賢説課長

問題の抽出と目標設定

現状と経営計画とのギャップが問題であり問題解決のための設定が目標



石頭部長

今後の、工事部従業員の充足度合いについて、課長から説明させます。

経営計画書(工事部人員計画と将来計画)
Cの欄をみると、5年後に減少する人員の合計が2名です。このままでは、今後見込まれる工事の施工体制確保が困難です。このため、Eの経営計画達成のための人材確保目標数、29歳以下が6名、30～39歳が3名程度確保が必要となります。



超勤課長

これらは現在の職員が退職しないことを前提としているので、一層、会社の魅力を高めていく施策が必要だな!



石頭部長

問題解決策の方針

問題解決のために進むべき方向



超勤課長

老舗建設の働き方改革の3つの視点の図は、いわゆる「加速化プログラム」を参考にしながら老舗建設で考慮すべき、働き方改革のポイントを3つのグループ別にまとめたものですね。

Pick Up2

まず、職場環境と労働条件の改善を図るために、コミュニケーション改善が必要です。次に、若い人材の確保と定着を図るために、人を大切にする「人間関係論」をベースに、指導者の指導力向上を図ることが必要です。



賢説課長

最後に、生産性の向上を図るために、管理会計における「限界利益」の利用、社内技術工夫発表会の実施などが重要な導入ポイントになってくる。



石頭部長

それ以外にも女性活躍やICT活用をはじめ、労働時間と休日を含む様々な労働条件改善策により、若者に魅力ある職場環境を実現していくことが大切だと考えます。



賢説課長

会議のまとめ



和歌三社長

では、「職場環境と労働条件の改善」、「若い人材の確保と定着」、「生産性の向上」の3点に意見集約できたようなので、今後、賢説課長を中心に実践方法を検討してください。

それでは、社内で働き方改革推進検討会を設置し、『若者を定着させるにはどうするのか』から検討しましょう。



賢説課長



原案
作成

手島 伸夫

一部上場建設会社に34年勤務して、社長室次長、ISO品質保証システム部長を歴任。中小企業診断士、社会保険労務士、1級土木施工管理技士



廣津 栄三郎

一部上場建設会社で技術営業部長や関連会社の社長を歴任後、複数の海外企業にてコンサルティングを行う。技術士、測量士、工学博士

スクリ
プト



本シリーズは中小建設産業の働き方改革を成功に導くための「職場環境と労働条件の改善」、「若い人材の確保と定着」、「生産性の向上」の具体的な施策を全5回で紹介しします。大都市の郊外にある老舗建設株式会社(従業員

約50名)を舞台として、従業員がイキイキと楽しく働いて、若い人材の定着と生産性の向上を図る経営力強化の方向性を従業員の会話方式をベースに説明します。

老舗建設の
人物紹介

老舗 和歌三 社長



45歳。思いやりと決断力がある若手社長。明るい性格でダンディ。愛車はワンボックスカーで家族とドライブに行くのが楽しみ。

石頭 一徹 工事部長



55歳。会社一筋37年。頑固一徹、根はやさしい工事部長。先代社長と共に会社を大きくした功労者。趣味は囲碁と盆栽。

賢説 真面目 事務課長



40歳で、経理・総務のベテラン。袋小路君と良いコンビ。趣味は落語を聞くこととサッカー観戦。

超勤 和夫 工事部課長



40歳。几帳面な工事課長。袋小路君の天敵。神経質で額に皺を常に浮かせて、せかせかと歩く。趣味は川釣り。

Pick Up 1

老舗建設の経営計画書 (工事部人員現状と将来計画)

経営計画は、今後の事業成長を見通して、長期的な人員計画(何の職種、ポジション、所有資格等)を策定する必要があります。長期的に見た組織課題などをベースに、次期、どういった人をどのくらい採用すべきかを事業責任者と相談の上で洗い出していく必要があります。

技術系職員構成割合(人数)

年齢階層	A	B	C = (A-B)	D	E = (D-B)
	現状	何もしない場合の5年後の人員予測	5年後の人員増減予測	経営計画達成に必要な5年後の人員	経営計画達成のための人材確保目標
29歳以下	5	4	-1	10	6
30~39歳	8	7	-1	10	3
40~49歳	13	10	-3	10	0
50~59歳	12	13	1	13	0
60~70歳	10	12	2	12	0
合計	48	46	-2	55	9

Pick Up 2

老舗建設の働き方改革の3つの視点

建設業働き方改革加速化プログラムは次の3分野の施策から構成されています。詳しくは国土交通省ホームページをご覧ください。(前頁参照)

- (1) 長時間労働の是正
週休2日制の導入、各発注の適正な工期設定推進
- (2) 給与・社会保険
技能や経験にふさわしい処遇(給与)を実現する、社会保険への加入を徹底
- (3) 生産性向上
生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする、仕事を効率化する、限られた人材・資機材の効率的な活用を推進

老舗建設の担い手確保策

職場環境と労働条件の改善

- コミュニケーション改善
- 長時間労働の是正
- 週休2日制実施
- 有給休暇の取得
- ワーク・ライフ・バランス

働き方改革

若い人材の確保と定着

- 指導方法の改善
- スキルアップ
- 創意工夫の発表の場
- 女性技術系社員の増加
- 価値観の多様化に対応

生産性向上

- 技能・技術の見える化
- 現場力の向上
- ICTやIoTの導入
- キャリアアップシステム

経営力向上

※太字の部分を今後の話で取り上げていきます。