

社員の満足度向上につなげる業務の効率化



▶▶ Interview

二瓶慶子さん

「出産を機に育児休暇を取得し、その後復職したのですが、保育園の送迎の関係でフルタイム勤務が難しくなったため、すでに何人かが活用していた時短勤務制度を私も活用しました。制度の活用や公的な制度の利用にあたっては、会社がフォローしてくれたので助かりました。この制度がなければ、私は職場に復帰できなかったかもしれません。」

出産前は仕事一色でしたので、時短勤務を始めたころは、時間の使い方になかなか慣れませんでした。いまでは、チームで仕事をするんだという意識のほうが強くなってきており、だからこそ、チームとして上司や同僚、部下とのコミュニケーションが大事だという気持ちになっています。

私は、この仕事が好きで長く続けたいと思っています。10年経験しても若手と言われる業界で厳しい面もありますが、知らないことを知ることは楽しいことでもあります。自分が積み重ねてきた経験と知識を将来、もっと生かしていきたいですね」

データの編集を可能とした。オンラインで会話しながら、同時に同じデータで作業することにより、効率的に業務を進めることができる。とともに、支店間でのワークシェアリングも可能となった。

また、建設現場で図面を確認する際にはタブレット端末を活用している得意先もある。「こうすることで印刷したものを持ち込む必要はなく、常に最新のものをその場で確認できます。いつでもどこでも最新版の図面が見られることは、非常に効率的だと感じています」

業務の効率化に欠かせない情報共有と管理職のスキルアップ

このように業務の効率化を進めていく取り組みは、一方で、いかに情報共有を進めていくかの取り組みでもある。そもそも、情報を共有できないのであれば、ワークシェアリングもできない。支店間では、必要に応じてテレビ会議を行い、支店の垣根を超えたコミュニケーションの場を設けている。

共有できればワークシェアリングもできない。支店間では、必要に応じてテレビ会議を行い、支店の垣根を超えたコミュニケーションの場を設けている。

また、横浜支店内では、聞いたことがあった時にすぐに聞ける雰囲気を作ること、仕事も効率的に進むようにしている。横浜支店の社員は、その約半数が女性で、パート勤務の人もいる。不在の曜日・時間帯があっても、その間の進捗状況などを周囲に気兼ねなく聞けることで、滞りなく業務を進められる。

このように、働きやすい環境を整え、業務の効率化を進めているなかで、課題も見えてきたと中塚

ている。

そのほか、会議時間短縮の取り組みも行っている。

「以前は2時間かかっていたものを最大1時間とし、会議の議題や必要となるデータ、課題は事前に参加者が把握しておき、会議の場では議論し、決定することに力を入れています」

CASE 03

株式会社池下設計 横浜支店
Ikeshita Sekkei Co., Ltd.

●横浜支店

〒231-0013 横浜市中区住吉町 4-45-1

関内トーセイビルⅡ 7F

●本社

〒166-0004 東京都杉並区阿佐谷南 1-17-18

代表者：代表取締役社長 池下 潤

従業員数：564 名

事業内容：建築設計から生産設計（施工図）・施工管理に至るまで、プロジェクトのあらゆるニーズに応えることが、池下設計の理念。建築・土木業界で欠かすことができない設計図書、施工図の作成を通じて、現場の効率化、コスト削減を実現し、業界に貢献している。



横浜支店長 中塚諭さん

創

業45年を迎えた株式会社池下設計は、建築設計、生産設計（施工図作成）、施工管理など様々な業務を手掛け、業界内でいち早く全国展開している。同社では、かつて横浜支店を設置していたが、2006年に東京本店に統合。しかし、社員の要望も多く、2018年に改めて横浜支店が開設された。

「もともと横浜支店で働いていた社員にとっては、通勤時間が長くなる例もあり、支店再開の要望が寄せられていました。そのため、横浜支店の再開には社員も満足しています。私自身も横浜という街が気に入っています」と話すのは横浜支店長の中塚諭さん。

人材の確保と働きやすい職場づくりを目指す

同社では、労働力不足や働く女性の増加という社会的な背景から柔軟な働き方に取り組みし、必要性を強く感じ、会社全体で「社員満足度の向上」「柔軟な働き方の実現」に取り組みようになったという。

「そもそも、労働人口が減っており、労働力の掘り起こしをしなければなりません。それと同時に、女性社員が退職などによりキヤリアを中断させることも避けなければいけません」

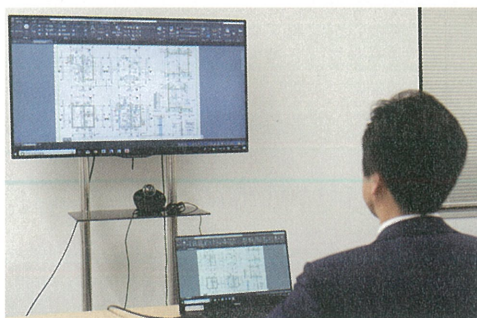


他拠点とのミーティングではアプリを活用

さんは言う。その一つが、社員の評価だ。横浜市のワークスタイル相談事業を活用し、情報収集も行った。

「各社員の出来高、つまり成果をどう把握するかが課題です。例えばワークシェアリングの場合、できあがった図面の量も目で見えませんが、シェアした仕事のうち、どこからどこまでが誰の成果なのか明らかにしにくい。そもそも、一つの仕事をシェアしているのに、どこからどこまでが誰の成果だと考えているかというところが適切でないのかもしれない。また、効率的に業務を進めた場合、『パソコンの稼働時間』『出来高』ではありません。そのため、社員の評価がとても難しくなります」

そこで、同社では社員も納得で



会議でも資料はプリントアウトしない

きる評価の基準、評価方法を考え、その見える化を目指している。そこで、欠かせないのが管理職のスキルアップだと中塚さんは考えている。

「働き方が変わり、評価方法も変わるなか、制度を定着させていくためには、管理職の成長も不可欠です」

今後は、課題の解決を進めつつ、例えば、社員の子どもが小学生になった時にも柔軟に働けるよう、より働きやすい職場を目指していく予定だ。



ネットワーク利用で離れた社員と業務を分担

さらに同社は、建設業界としては早い時期から長時間労働の削減に着手し、業務の効率化など働きやすい環境づくりに積極的に取り組んできた。

最近では、3D CADをネットワークで利用できる環境を作り、支店を超えて同じ3D CADで

そこで、同社ではまず時短勤務の導入を進めてきた。10年前は育児休業から復帰する社員はほとんどいなかったが、現在では、すでに関東にある本支店だけで10名近くが時短勤務で働くようになってきているという。また、横浜支店を再開設したことが、人材確保につながっているという。神奈川県下の大学生は都心に通うことに抵抗がある人も多く、優秀な学生を採用できる機会が広がっていると中塚さんは話す。