



時短



働き方改革の第一歩

どう始めるか？

「時短」

働き方改革の第一歩

成功のカギは、「社員が向き合えるかどうか」



高 校部活動、警察、小中学校...

それぞれ全く異なる組織が、ある同じ目標に向かって取り組んでいます。それは「時短」です。

大会優勝、市民の安全、子供の成長などのためハードワークが当たり前だった世界にも、時短の波は確実に押し寄せています。

高校ラグビー部の「時短」と「成果」

静岡聖光学園高校ラグビー部。全国大会に過去4回出場した強豪校ですが、効率的な練習形態で全国的に有名な学校でもあります。

練習は週3日、1日最大90分。練習中のミーティングは2分以内。給水タイムもウォーターボトルまで走ってタックルのフォームを決めてからゴクリ、と一瞬のスキマ時間もムダにしません。

さらに同校ラグビー部、全国の高校から効率的な練習ノウハウを結集し「部活動サミット」を開催。その資金はクラウドファンディングで120万円を集めたといいます。

警察は休む方が効率的？

警察は24時間365日。休憩時間も定休日もない特殊な職場。「大切なのは奉仕。効率ではない。」という考えが主流でした。

しかし警察官志願者は減少し退職者の補充ができない懸念も...

そこで愛知県警はいち早く働き方改革に着手。初年度に何と、暴力団対策に取り組む捜査部門を、モデル部署に選定しました。

まず手を付けたのは宿直翌日のぶっ続け勤務を無くすこと。宿直者にそれとわかるストラップを首から掛けさせて、早帰りを促したり、周囲も協力する事でオーバーワークを激減させました。

その上で捜査資料の整理やITで進捗状況を共有し、「攻め」の捜査に取り組める余裕を確保。

今や愛知県警は、休暇の取得日数や事案処理件数の増加率を競う前向き組織に変貌しています。

日本の教師は2人分働く？

集金、欠席確認、試験監督、物品の注文、大量の印刷...等々25項目。これ実はイギリス政府が教師に対し「やらなくて良い仕事」に指定したリストです。

イギリスでは15年前、教師と同数の「サポートスタッフ」を雇用し教師を雑用から解放しました。

つまり日本の教師は、2人分働いていることに...事実、文科省の調査では小中学校教諭の学内勤務に

持ち帰り残業を加えた月換算超過勤務は80時間に昇ります。

こんな厳しい現実の中、静岡県教育委員会は、モデル校を選び、夏休みに学校現場の5Sを実施。

宿題や連絡表など、紙資料膨大な学校現場で頻発する「探し物」の時間を大幅に減らしました。

さらにPTAに諮った上で、学校の電話を18時以降留守番電話に切替え。教員を残務整理に集中させ超過勤務の削減に繋げています。

岡山県のある小学校は、学期末一週間は生徒を早く帰し、教員の通知表作成時間を確保しました。

また生徒を地区水泳大会に出場させるための放課後の水泳指導も、体育授業の時間増や指導方法の工夫に置き換えて廃止。教員の負担を減らしています。

これらは一見、父兄や生徒へのサービス低下に見えますが、大きな不満は出ず、水泳地区大会への出場者はむしろ増えたとか。

真に必要な仕事は何なのか？必要、と思えることにもムダが潜む事を教えてくれる実例です。

「時短」は「働き方改革」の第一歩

やや畑違いの世界での「時短」を眺めてきましたが、肝心の企業の世界はどうでしょう？

(株)帝国データバンクが2018年9月に発表した調査によると、「働き方改革」に取り組んでいる企業の約8割、79.8%が長時間労働の是正に取り組んでいるそうです。

これは取り組み項目としてはトップ。時短が働き方改革の第一歩になっていることがわかります。

しかし同調査によると「働き方改革」に取り組んでいる企業はそもそも全体の4割弱。取り組む予定を入れても6割がやっとなです。

残る4割は「働き方改革」に消

極的な企業、という事になります。

それら企業は「必要性を感じない」「効果を期待できない」「人手不足や業務多忙のため、手が廻らない」等を理由に挙げています。

改革できない、4大理由

しかし「働き方改革」を実現した企業に話を伺うと、これら消極的企業と同様の反対意見が、改革スタート時に出ていたといいます。それらは4つに大別できます。

① 取引先第一

「うちはお客さま稼業。長時間働くのは仕方ないんだ」

「取引先との商習慣は変わらない」

② 熟練命

「うち人間仕事を中心。熟練命。機械化なんて無理無理。」

③ 現状最高

「うちは明るくてチームワークも良いから、改革なんて必要ない」

「うちの現場主任はピカイチ。彼に任しておけば大丈夫なんだ」

④ にっちもさっちも

「とにかく人手がない。改革する暇あったら仕事する。」

皆さんの会社は、どうですか？

改革できた企業も、できない企業も実は一緒。大差ないようです。

では両者を分けたものは何だったのか？事例で考えまみましょう。

信幸プロテック(株)の働き方改革

信幸プロテック株式会社は岩手県の盛岡にほど近い矢巾町にある、空調設備工事を行う社員約30名の会社です。

創業は1974年。ひとを大切にする会社で、社員は65歳までの「人生設計書」をもとにした10年毎のビジョンを持って働いています。

しかし設備の故障対応などもあり、仕事はなかなか楽にならないのが実情でした。

きっかけは、働き方改革をテーマとした岩手県主催のセミナーに、専務が参加したことだと言います。

専務は改革の必要性を感じなが

ら、その難しさも同時に感じていましたが、岩手県が、働き方改革を実践するモデル企業を選出し、コンサルタントを派遣して支援する、と聞き、思い切って応募することにしました。

“カエル会議”は「付箋」から

幸いモデル企業に選出されましたが、それでも専務は「わが社でできるだろうか？」と不安はあった、と言います。

期待と不安の中、コンサルタントの指導の下、社内に”カエル会議”が発足します。

カエルという言葉には、「帰る」「変える」2つの意味が込められていると言います。

この会議のリーダーには管理部門の若手女性を抜擢します。

会議ではまず、会社の業務を付箋紙に書き出すことから始まります。付箋なので、移動が容易で色々な切り口の「まとめ」が可能に。

例えば、業務ごとに並べていくと、業務手順書が出来てきます。また個人ごと業務で並べると、社内の業務分担表が出来ます。

会議を重ねると管理部門と現場部門の関係など、社内の色々なことが「見える化」してきました。

こうなると改革は、自動的に進んでいきます。業務手順書が出来て仕事の質が向上、複数担当制で休暇も取りやすくなりました。

また、管理部門が現場部門の修理・点検に同行したり、社内勉強会で学ぶことで、簡単な問い合わせは管理部門が電話で対処できるようになり、現場部門の負担も減りました。これらの取り組みは半年間、業務時間内に行われ、54の業務見直し、21の改善提案など多くの成果に繋がりました。

何よりの成果は、社員が仕事の後や休日に「実現したい夢」として書いた事が74に昇ったことでしょう。社員ひとりが2つ以上、夢が増えた「働き方改革」は大成功と言って良いでしょう。

カギは、“社員が向き合えるかどうか”

こうしてみると、働き方改革の成否は、社員が改革意識を持って向き合えるかどうか、にかかっているように思えます。

そこにはもちろん、経営陣のサポートも欠かせません。信幸プロテック(株)の取り組みは、同社のホームページで公開されています。

ぜひご覧になり、あなたの会社でも「時短」を、「働き方改革」を皆さんで話し合ってみることをお勧めします。



「たまには会議でもしようよ...」

ある日用品メーカーのお話です。業種柄アイテム数が非常に多く、生産情報を共有する会議に忙殺されていました。

社員に生産情報の一元化を命じますが、上手くいきません。そこで社長、100人いる社員と月に一度は面談。職場ミーティングも行い、改革への理解を促しました。

その上で再度、生産情報の一元化にチャレンジ。1年半かけてまとめた成果で社内システムを構築。

今や生産情報は、タブレットで瞬時にわかる会社に変身しました。

あれだけ煩わしかった会議も激減。寂しさ余った社長、「たまには会議でもしようよ」とつぶやいたとか。

機械化やIT化が上手くいかないのは、工程や業務の特殊性より、「社員同士が向き合えていない」ことが原因かもしれませんね。



高度化融資で

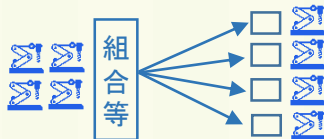
はたらく人にやさしい環境



休憩所、レストラン、宿泊所... あるといいなア



託児所をつくる組合さんも、あります。



省力化機械を、皆さんでリースしたり...



業界で事業再編し、人手を浮かす方法も。

※ ご利用には、組合、共同出資会社など複数社の連携が必要です。

高度化
融資は

- * 長期(最大20年) 低利・固定利率(現行0.5%)
- * 事業費の80%まで 地元の県と中小機構でご融資
- * 税制、都市計画上の優遇措置があります。

お問い合わせは

TEL 022-399-9058 or 03-5470-1530 中小機構