



☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報をお伝えしたいと発行しております。

発行 / 採用マッチングメディア ジェイウォーム 冒険王 株式会社
【本 社】那覇市字銘苅206番 TEL.098-869-3524 <http://www.jwarm.net>
【中部営業所】沖縄市諸見里3-24-1(2F) TEL.098-923-1991 webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用マッチングプランナー・編集部までご連絡下さい

2018.5.1 発行

職場環境 健康的な社内環境へ! ワーク・ライフ・バランスへの取り組み



株式会社レイメイコンピュータ

取締役社長 知念 正和さん

ワーク・ライフ・バランスを推進する中で
自身も新たな取り組みとして、40代後半から
沖縄伝統空手に挑戦している。

Profile うるま市石川出身の49歳。平成26年9月、社員の退職願いをきっかけにワーク・ライフ・バランスを本格的に推進。平成28年6月には事業承継により所属していた営業部から、取締役社長に就任する。

① 取り組むことになったきっかけは?

弊社は28年間、県内の小売業を営む中小企業に向けた、POSレジのシステム開発・販売・保守を行っております。以前は納期に間に合わせるための残業や、トラブルへの対応など、時間外業務が恒常化していました。「残業を減らしましょう。」「水曜日は早く帰りましょう。」といった声掛けをしていましたが成果は出ず、早目に退社しても次の日はその分遅くまで残業するという悪循環が生まれていました。そんな中、ある社員が「親の介護の為に残業できず、帰ることが他のメンバーに申し訳ない。」という理由で退職願いを申し出てきました。長く働いて欲しいと思っていた優秀な社員で辞めて欲しくありませんでしたし、このような残業が恒常化している状況を本気で見直そうと考え、徹底して取り組むようになりました。

② 実際にはどのような取り組みを行いましたか?

本格的に取り組むにあたり、社員の意識改革、外部からのコンサルティング、部署ではこまめな情報共有など行いましたが、なにより大きかったのは徹底して取り組む覚悟を決めたことです。現会長の比嘉が「多少業績が落ちてしまったとしても、それはそれで受け入れよう。」という姿勢で取り組み、初めは戸惑いもありましたが、私が残ってでも定時には社員を帰らせ、それで納期が遅れるようであればお客様に謝罪に行ってもらおうと考えました。結果的には納期が遅れることもなく、むしろ業績は向上。社員皆がいかに業務を凝縮させるかを本気で考えるようになり、様々な意見・アイデアが出てくるようになりました。

③ 業務で工夫や意識したことは?

週1回だった部署内の情報共有を、毎朝の15分間に変更することでスタッフ間でその日の活動予定が見えるようになりました。社員のひとりが「中部に納品がある。」という別の社員が「中部で打ち合わせがあるので一緒にもっていく。」といった業務の圧縮ができるケースも出てきました。以前は、お客様からの納品日時や打ち合わせの要望が業務時間外となった場合、システム開発はお客様のスケジュールを優先し、その通りに進めるものと考えがちでした。ですが、取り組みを始めてからはよくよく話を聞いていきますと、お客様も希望として挙げているだけの場合もあり、しっかりお客様と話を別日程を提案すると変更に応じていただけ、こちらの業務時間内で調整が出来る事もありました。納品までのスケジュールが厳しい依頼も残業をすることでカバーするのではなく、「まずは簡易的なシステムで間に合わせ、数ヶ月後に正式な納品をさせて下さい。」と誠意をもって説明・

提案することでお客様に納得して頂いたこともあります。それらの事例・状況毎の対応方法を社内で共有し活かしています。また、技術部ではフリーアドレス制導入と、電話対応を優先的に行う担当をローテーション化しました。技術部は残業が特によく、業務に集中してしまうと遅くまで残業している感覚が薄れてしまう傾向にあることや、また、昼間は電話対応などで開発に集中出来ず、電話や人が落ち着いた18時以降が業務に集中しやすいと感じてしまう傾向にありました。それらを改善するためにショートミーティングを挟むようにし、電話対応を優先的に行う担当をローテーション化することで、業務時間内でのプログラム開発の効率を上げています。

④ 取り組みの中で重要なことは?

一番大事なことは社員の意識改革で、外部からコンサルティングもお願いしました。「早く帰れ。」と言われると「業務のバランスが悪くなる。」「残業代を減らしたいだけ。」と捉えてしまう社員もいるかもしれません。ですが、ワーク・ライフ・バランスの本質「個人の時間を充実させることで、会社にも良い影響が回ってくる」を、第三者に介入してもらうことでしっかりと理解してもらい、「今の社員を大事にし、一緒に継続してやっていきたい」という取り組みのキーワードを定めたことで、社員一人一人が自分の為として前向きに取り組んでもらえたのではないかと思います。

⑤ ワーク・ライフ・バランス導入後の変化は?

残業時間は50%近く減少、有給取得率は2倍に上昇しました。働いている社員たちも子供の行事に時間を作れたり、新たな趣味を始めた方もおり、自分の時間が増えて嬉しいという声も聞かれています。また、最近では社員の健康改善のため、那覇市が助成している「頑張る職場の健康チャレンジ」にも取り組みました。最初は皆あまり乗り気ではありませんでしたが、取り組むうちに面白くなり、仕事以外での会話も弾むようになって良かったです。ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで仕事以外にも目が向くようになり、こうした取り組みに参加するようになりました。

⑥ 振り返られて思う事は?

取り組むようになったきっかけが大きかったということもありますが、時代が変わり20年位前は当たり前と思われていた長時間の残業を良しとする働き方は、現代では通用しません。今働いている社員を大事にして長く勤めてもらいたいのはもちろんですが、これからは新しい人材の採用が難しくなっています。取り組みから4年経ち社内に良い風土が作れ、社員も2名増えましたが、それでも採用が難しいと感じています。もし過去のまま長時間の残業を当たり前とする環境でしたら、増員もできなかったでしょうし、離職していく方もいたかもしれません。先んじて環境の改善に取り組んだからこそ、良い環境が出来上がっていると思いますので、今後も今の環境をしっかり継続していくことが大切だと考えます。



info.
ビッグバンPOS(ポス)レジシステム
ソフトウェア開発
株式会社レイメイコンピュータ
沖縄県那覇市銘苅2-3-6
那覇市IT創造館302号
TEL. 098-941-5515 FAX. 098-941-5516
URL <http://reimei.co.jp/>
1991年設立。県内中小企業向けにPOS
レジのシステム開発・販売・保守を行う。

2017年10月18日 有限会社 原田左官工業所 代表取締役社長 原田宗亮氏をお招きし、
沖縄県立博物館・美術館にて講演会を開催しました。
第一回(J通信vol.16)、第二回(J通信vol.17)に続く講話をご紹介します。

有限会社 原田左官工業所

代表取締役社長 **原田宗亮** (はらだ むねあき) 1974年:東京都生まれ
2007年:原田左官工業所 代表取締就任

有限会社 原田左官工業所 創業:昭和24年 設立:昭和47年 資本金:4,800万円 従業員数:49名



モデリングからの技術向上

モデリングを行うことで新しく左官業界に入ってきた人を職人の入り口に立たせる仕組みづくりは出来ました。(第一回:J通信 vol.16 より)
その後入社から2年、3年となる中級者の育成をどのように進めているのかをご紹介します。

モデリングにより左官の基本技術は形式知化することが出来ましたが、そこからの応用技術についても試行錯誤しながらではありますが、形式知化を進めています。また最近は技術ビデオというものがあり、技術の紹介・覚えるためのやり方・進め方をDVDで見ることができます。しかし、左官の技術全てを形式知化・数値化し、映像として納めることは不可能です。どうしても実際にやってみることで感覚を覚えられない部分があります。だからといって「これは感覚で覚えておけよ」というだけでは、今の技術力で満足してしまい、「今以上の技術向上を目指さない」考え方に流れてしまう傾向に陥りやすくなります。

向上意識を維持させる取組みの一つとして、他社の見学や応援・手伝いに行くことで刺激を受けてもらいます。他社で自分と同年代の方が自分より高い技術を持っている姿を見ると焦りが生まれ、このままではいけないと向上心を持てます。会社の中だけにいるとつい天狗になってしまいますが、上には上がいる事を知ってもらい、心が折れない程度に鼻づつまを折ってあげられたらと考えています。また、時期をみて一人で仕事を任せるなど、少し先のハードル与えていくことで成功体験(経験)を重ね、若手のモチベーション維持・向上に繋がると考えています。

採用活動について

若手の育成に努めている弊社ですが、求人を出したからといってすぐに人が集まるわけではありません。景気のいい昨今、大きな会社や知名度のある会社へ人は流れていきます。大きな流れに対して、弊社の採用活動は少し変化球を意識した手法を心がけています。

まずは自社サイト・SNSなどWEBの活用ですね。もちろん多くの企業がWEBで採用活動を行っていると思いますが、弊社サイトでは若手の職人が活躍している写真を使うなど、見た人が弊社で自分が活躍できる姿を想像出来るような構成を意識しています。左官について全く知らない人が「自分には無理じゃないか」と思わないよう、「弊社ではこのような訓練内容で全くの未経験からでも仕事ができるようになります」と解説することで、背中を押せるようにしています。また気をつけている点として、給与を第一条件で考えている方は育成して技術が身についたとしても他社へ転職する可能性が高いため、待遇面を売りにした募集にならないようにしています。他、ブログやフェイスブックで日ごとに行った訓練の様子を発信しています。

次に工業高校向けなどの説明会があります。建設業は3K(危険・汚い・キツイ)のイメージを持たれていることも多く、悪いイメージを取り除きたいと考え、写真を交えて説明しています。「危険か」については、今の建設現場は安全基準も厳しく工場のように安全ですし、「汚いか」については、大きな現場ほどトイレや休憩所の設備がしっかりしています。また「キツイのか」については、「そもそも楽な仕事なんてあるのでしょうか?」と問いかけ考えてもらいます。ここまで説明をしたうえで、左官のメリットとして「依頼が終われば現場が変わり、常に職場が新しい」「特別な仕事がない限り17時頃には業務終了」「建設業は高齢化も進み、なり手(職人)が減少しているので、これから技術を持っている人材の価値が上がっていく」といった説明を学生たちにします。すると、大体1クラスから2名位は見学や体験に来てくれます。

人を育てることにこだわる理由

原田左官工業所の経営理念は、シンプルに短く「夢とロマン」です。これは入社後でもすぐに覚えられるよう短い言葉にしていますし、夢とロマンを持って働いてもらいたいという意味も込められています。

建設の現場は暑い中で連日同じ業務を続ける厳しい現場や、指示を受け誰かに従わなければならない状況もあります。そうなると気持ちが入らない状態で仕事に取り掛かってしまうこともあります。そんな時には理念を思い出し、入社当時の「左官で独立をしたい」「お金をためて家を買いたい」など夢や目標を振り返り、指示待ち(受け身)ではなく自ら動いていく働き方が出来るよう奮起してもらいたいと考えています。

最後に「なぜ私が人を育てることにこだわっているのか」。それは、左官という職業が上手い下手が顕著に表れる、手を動かしコテで塗って仕上げる仕事だからです。技術ある職人がいなければ会社は成り立ちません。会社を、左官という職業を絶やさないためにも人を育てることにこだわり続け、力を入れていきたいと考えています。

ジェイウォーム採用マッチングプランナーの採用アップにつながる話。

那覇中央地区担当の小野間です。

先日、人間は1日に6万回思考するというお話を聞きました。確かに私もお客様からのご相談を承る際はもちろん、バイクで移動中も絶えず何かを考え、アイデアが浮かんできます。また感情もありますし、恐らく無意識といっても、実際はその間にも何かを考えているのではないかと、そしてそれがきっかけとなって行動を起こしていると、自分なりに推測しました。

人の行動、求職者の応募・問い合わせも同じように何かのきっかけで起こります。無意識に目にした写真、ネットサーフィンで立ち寄ったページ、力強いメッセージ、等。個人でSNSに投稿する際も、掲載する一言・写真や内容・UPする時間、等でも反響が変わることを実感しています。広告を見ているのは人、動かすのは心。アイデア次第で常に反応に繋がる可能性はあると思います!

