

建設施工技術研修会2022 浜田講師への会場からの質問と回答

No.	質 問	回 答
1	発注者から、時間外に会議を設定されたり、その会議で急な資料作成を依頼されることがあります。その場合、残業せざるえなくなります。こういときは、どうしたら良いのでしょうか？	残業せざるを得ない状況をいかに回避できるか、という対応が必要です。まずは残業せざるを得ない状況を棚卸してみてください。 えがおの黒酢で有名な健康食品メーカーさんでは、突発依頼をすべて洗い出して、「社外起因・社内起因」に分けました。社外起因の中でも、事前の対応の工夫で回避できたもの、お客様との交渉により改善できるもの、どうしようもない予測不可能なもの、とわけていき、まずは自分でできることから解決していきまし。チームで34%の残業削減に成功しています。
2	今の、建設業で50代60代の方が離職して行ったらどのような状況になっていくと思いますか？	担い手不足に伴い、生産性の向上が求められます。建設DXの推進や、潜在労働力を参入させていく女性活用を本気で進めていく状況にならざるを得ません。まずは、投入する時間を圧縮するために、過剰な社内調整や、手戻りなどを減らしていきたいところですね。
3	事例が大手会社や役所ばかりで、職員が多いから対応が出来るのではないのでしょうか。また改革ができるから若手社員が集まるのではないのでしょうか。中小企業の建設現場の中には、1～2人だけの職員しかおらず限界がある。会社にも余剰人員がいないし、発注者からの要求は変わらない中、どのように勤務時間を減らすのでしょうか。	大規模な組織は変化が浸透するのに時間がかかる一方で、小さな組織では短時間での変化が期待できません。高知県のフクヤ建設では8か月の取り組みで一人当たりの月間残業時間を-10.3時間減の変化を生みました。大分県の佐々木建設では完全週休2日制を実現しています。 ただ、チームの人数が少ない場合にはチーム任せにすることはできませんので、必ず本部/本社が現場に伴走し、仕組みを変える意思決定が必須となります。現場サポートのやり方を従前と異なる形にしていく必要があります。
4	カエル会議の語源はなんでしょうか？会議の目的とポイントはどんな点でしょうか？	1日の仕事を振り返る・やり方を変える・早く帰る・人生も変える！という会議の目的を込めた、株式会社ワークライフバランスの造語です(ダジャレですね...)。ポイントは、役職や立場に寄らずフラットに意見を出し合うこと。心理的安全性の高い運営をすることで既存の発想を超えていきます。
5	カエル会議のやり方によっては、それがデメリットになることはありますか。具体的な事例があれば教えて下さい。	慎重さや、スピードの遅さがデメリットになることがあります。安全に安全を期して、一向にアクションが進まないカエル会議では、変化を感じる事がなく負荷だけが増えてしまったというケースがありました。優先順位をつけて「素早く実行しすぐに振り返る」ことに重点を置くと良いです。
6	効率的に時間を活用する方法として、会社が貸与したスマホがあるから、社員同士の電話は部署ごとの固定電話ではなく、用事のある本人のスマホに直接電話した方が転送する手間が減って効率的だと思いますが、いかがでしょうか？昔は会社の玄関には受付がありました。それが廃止になり内線電話で対応している事も似たような事例だと思います。	良いですね。懸念は、定時外の対応や、負荷の高い事象についても属人化しやすくなってしまふことです。定時外は留守番電話にすること、必ず電話の内容を共有する仕組みもあわせて導入してください。
7	時間外労働の上限規制に関して、他業界と異なる建設業特有の問題点があれば、教えてください。	建設業特有の問題点は、上限規制を5年猶予を得たことにより、2019-2024の5年間で他産業との差が開いていることです。人材奪い合い時代にあつて不利な条件であり、業界横並びの視点では魅力づけができないことが留意点です。