

「会社利益へつなげる ためのテレワーク」

 **向洋電機土木株式会社**

広報部 横澤 昌典

本資料には向洋電機土木(株)または他社のノウハウ、
個人情報が含まれている可能性がございますので
転載・及び二次配布禁止とさせていただきます。

はじめまして

横浜市南区にある電気設備の会社です。

横浜駅東口
ペDESTリアンデッキ



横浜国際総合競技場横
テニスコート

はじめまして

横浜市南区にある電気設備の会社です。



港南区総合庁舎新築工事

とつか地下道
アンダーパス工事



はじめまして

横浜市南区にある電気設備の会社です。

海の公園
照明設備改修工事



日産スタジアム
照明設備改修工事



世間一般の建設業のイメージ

きつい、危険、汚い、給料が安い、
休暇が少ない、格好悪い、臭い、苦しい、
くだらない、怪我をする、

無知、無理、無茶、無策、無謀、
未熟、未知、みすぼらしい、みっともない、

未来がない、

建設業は10K&10M!!

代表取締役社長 倉澤 俊郎
横浜市南区井土ヶ谷下町16-6

<http://www.kouyo-dd.jp>

昭和40年3月設立
屋内外の電気設備 設計・施工
従業員数39名
(男性26名、女性13名)

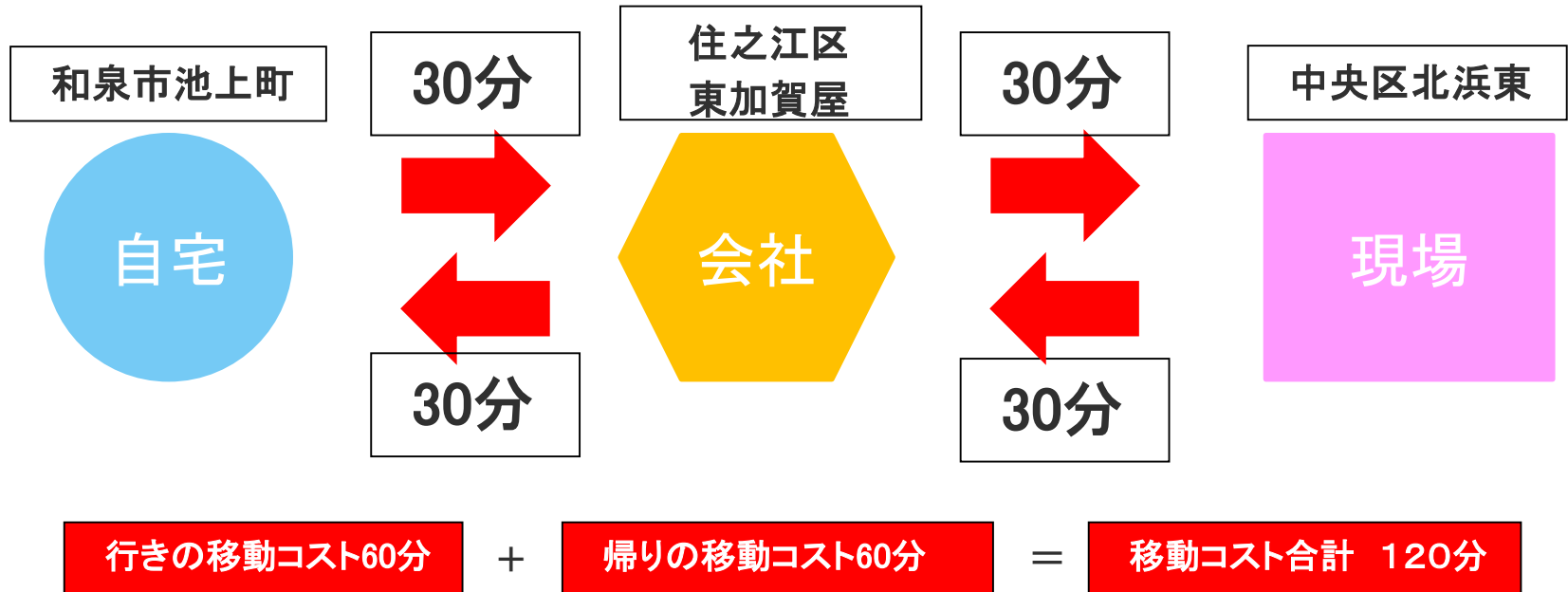
ISO9001:2008	(品質)
エコアクション21	(環境)
横浜型地域貢献企業	(CSR)
新ダイバーシティ経営	(WLB)
横浜グッドバランス賞	(WLB)
神奈川サポートケア	(WLB)
横浜健康経営認証	(健康)
健康経営優良法人	(健康)
ロードリーダー	(交通)
テレワーク	(ICT)

向洋電機土木株式会社

認証登録
 認証登録
 最上位認定
 先駆者100選
 ゴールド賞、特別賞、表彰事業所
 認証登録
 最上位認定AAA
 中小企業部門認証
 育成モデル事業所
 先駆者100選、総務大臣賞、厚生労働大臣賞

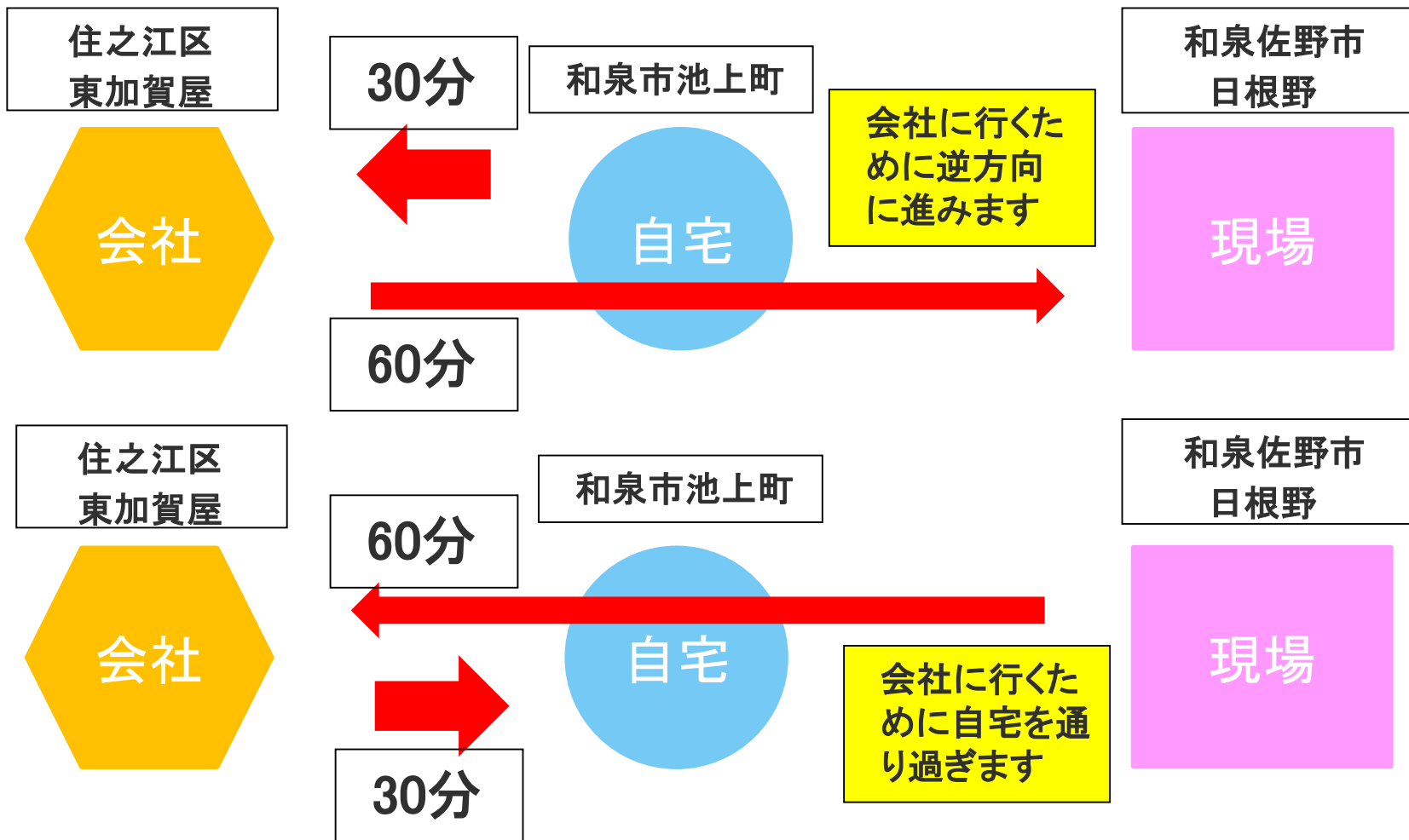


例えばですが...



自宅から会社に移動して、それから現場に移動するイメージです。建設業ですので、勤務場所(現場の場所)が変わるのがポイントです。また同じ現場でも人により居住区が違いますので...

人によってはこうなります



行きの移動コスト90分

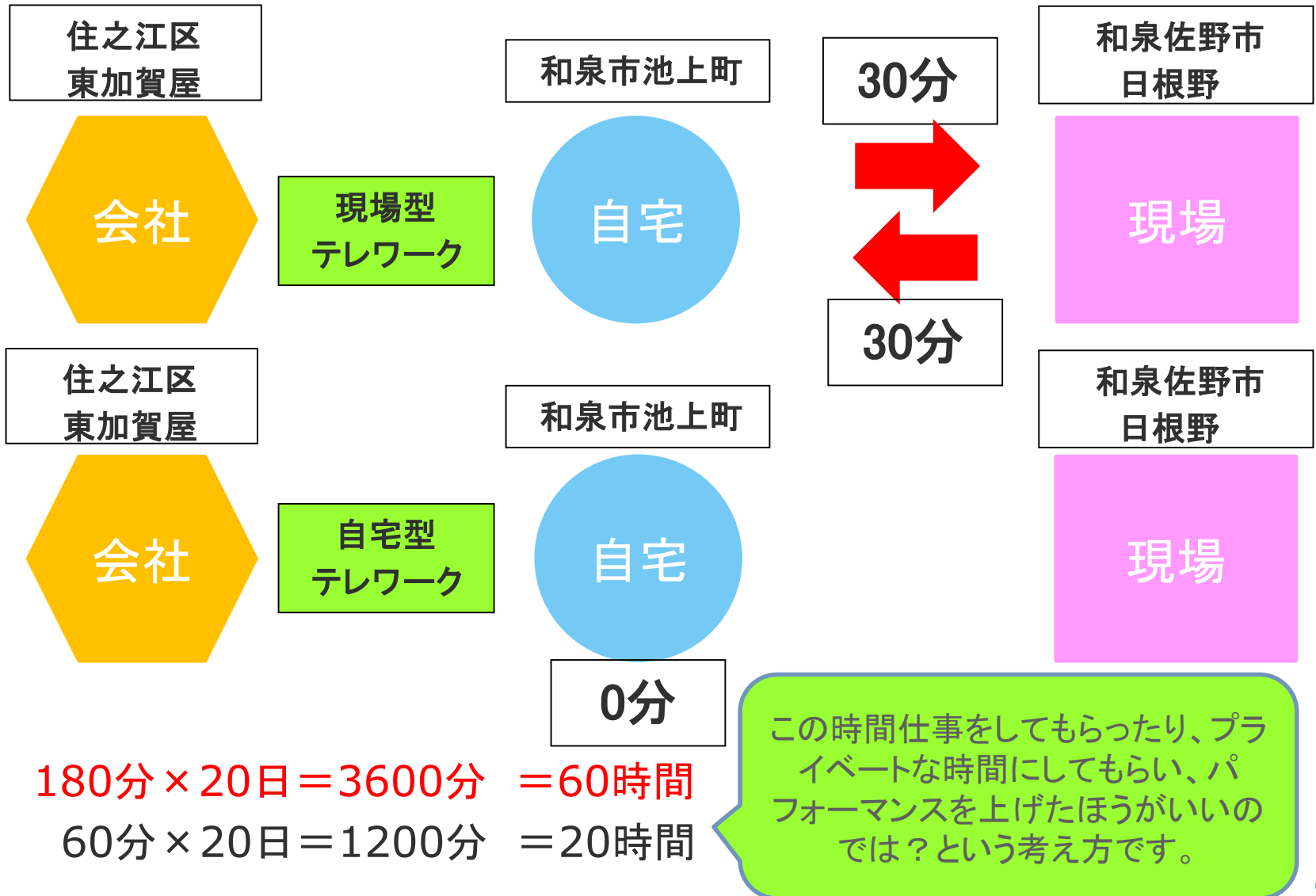
+

帰りの移動コスト90分

=

移動コスト合計 180分

テレワークを使う選択肢だと



そして建設業で一番の強みは

■ サテライトオフィス

建設業では、ある一定以上の現場になると「現場事務所」を設置します。現場事務所とは、事務作業をするために机やコピー機などの事務機があり、打ち合わせ用にテーブルがあつたりします。そして電気や水なども使える環境にあります。つまり、ICTを整備すればそこは**サテライトオフィス**になるのです。

普通の会社ではサテライトオフィスを設置すれば、様々な費用負担とランニングコストがかかるのですが、建設業では元々あるものに対しての追加費用のみですので、圧倒的に安く済むのです。

そして現場が複数あるということは、それだけサテライトオフィスの数が複数あるということですので、他業種よりもさらに推進スピードと様々なデータが集まっており、トライ&エラーができるようになるのです。

未来への生き残りの経営戦略

建設業は高齢化が進んでいる上に、若い人がなかなか入ってこない業界構造があります。「**現有戦力の維持**」も採用と同時に、進めなければいけないのです。

能力も高く、経験も豊富にあるが、現場作業となると心身共に負担が高くなり、就労が厳しくなる世代についての取組が今後は必要となってきます。

そしてこれらの世代は「**見て覚えろ**」「**仕事は盗め**」で成長した世代なので、人に教えるのが苦手です。

知識や経験が足りないだけでは無い

「それが〇〇の伝統だ」「うちはそうやって成長してきた」
「今までこれで不自由していない」など、色々な形で
やらない理由づけをしてきます。

これらを説得(説明)で無理矢理押し付けるのではなく、
納得(理解)させることにより、やってみようと思わせる
事が一番重要なのです。

ですが、実際はなかなかそういう気持ちに人間はなりません。自分の立場・年齢・社会的地位・知識・経験が邪魔をして、素直に相手の話を**聴け**なくなっており、お互いがただ表面的に聞き、結果として**「言ったのに」「指示したのに」**の繰り返しになってしまいます

テレワーク構築課題とポイント

■コンパブルワース（同一価値同一賃金）

在宅勤務と会社勤務を100%全く同じ価値等には現状できません。メリット・デメリットが混在しており評価が単一基準ではないからです。

全ての人材を全て同じ待遇にはするわけではありませんから、良い面も悪い面も評価制度を含めてきちんと会社がバックアップをしていかないと定着も発展もしていきません。繰り返しになりますが、使用するのも管理するのも人であり、テレワークはあくまで手段・手法の一つでありテレワークを始めたから全ての問題が解決しませんし、システム導入してもすぐに喜ぶべき成果は上がりません。

というと、「では、今別に困っていないからやらなくていいや」と思った方がいらっしやると思います。ですが、構築から運用、そして成果がきちんと出て定着するまでにはそれなりの時間がかかりますし費用もかかります。

いざ必要となった時に、自分の会社で始めるとして・・・

誰が必要なのか？ どれぐらいかかるのか？ 誰がフォローするのか？ 効果はあるのか？ そのほかにもその会社なりに色々あると思いますが、何が足りていないのかななどを真剣に考えなくてははいけません。

まとめ

実は、テレワークやWLBを勘違いしている人や企業は沢山います。『これをやれば正解!!』というのはありません。会社の業種や規模も違いますし、働く従業員の比率や年齢層も違います。何よりも…

会社が求めている成果と 従業員が求めている施策が

違ふと一生懸命施策をやっても、双方で満足度が上がらず、陳腐化していき、気づくと形骸化してフェードアウトしたり、一部の人だけの施策になってしまいます。

導入する事が目的ではなく、実際はそれをどう使うのか？その結果何を目指すのか？結果として会社はどう良くなるのか？

ご清聴ありがとうございました

<http://www.kouyo-dd.jp/>

 **向洋電機土木株式会社**
広報部 横澤 昌典

本資料には向洋電機土木株式会社または他社のノウハウ、
個人情報が含まれている可能性がございますので
転載・及び二次配布禁止とさせていただきます。