

従業員満足の追求



●所属部署は座談会実施日(2019年7月2日)当時

- 座談会参加者**
今田理絵
原価管理部
(2015年入社)
- 竹次小夜子**
財務本部法務課
(2019年<中途>入社)
- 澤口大樹**
製造本部生産管理室
(2012年入社)
- 樋口哲哉**
製造本部品質保証室
(2016年入社)
- 立木裕貴**
総務部
(2013年入社)
- 北爪俊行**
設計部設計4課
(2015年入社)

日工にとってすべての従業員は最も重要な資産です。一人ひとりが、その能力を最大限に発揮しながら、生活の質の向上を目指すことのできる職場環境は新しい価値を創造する源泉です。日工の次世代を牽引するミレニアル世代から6名が集まり、働き方と働きがいについて語り合いました。最初は少し遠慮がちでしたが、次第に打ち解けて本音トークも飛び交いました。

働き方改革の実情と課題

立木 入社7年目、総務部で採用を担当しています。働き方改革は重要な経営テーマとなっており、今年4月に制度改革プロジェクトが発足、法令遵守にとどまらず、日工独自の具体策を検討しています。皆さんの職場では、どのような変化があるかお聞かせください。

樋口 入社4年目で、品質保証室にいます。有給休暇の取得促進が、強く意識されており、年間10日の休暇が取れるように工夫しようとの雰囲気があります。

澤口 入社8年目、生産管理室で働いています。以前は夜9～10時まで残業することもありましたが、現在は残業時間の短縮に取り組み、ひと月に一日の有給休暇の取得が励行されています。

北爪 入社5年目、設計4課でコンベヤの設計に携わっています。設計でも早期帰宅の意識は強くなっていますが、仕事量は変わらないので、やり方を変える必要があります。図面の標準化や図面枚数の削減に取り組んでいますが、製造部門にとっては見にくい図面となるので、部門を超えた理解と協力が必要です。

竹次 入社から3カ月が経ちました。結婚を機に関西に転居、中途採用で入社し財務本部法務課に勤務しています。定時退社が強く奨励されており、仕事の優先順位をはっきり付けること、自分の予定表にタスクごとの締切日を入れるなど工夫しています。

今田 入社5年目、原価管理部でアスファルトプラント(AP)の見積りを担当しています。産休を経て、この4月より職場復

帰しました。チームの人員が増えたので、子供の発熱などで急に休むことがあってもフォローして貰えています。APの見積り業務はある程度標準化されているので、私自身も余裕があるときは他のスタッフのサポートに回り、仕事量が特定のみに偏らないように努めています。

北爪 設計の仕事は個性が強いので、チーム内でのシェアが難しいのが現状です。問い合わせには担当者でないと対応できないことが多く、もっとそれぞれの仕事の見える化ができるのが良いのですが。

働き方と効率性

立木 職場によって課題も異なりますね。決められた勤務時間内で効率良く仕事ができるよう工夫していることがあれば教えてください。

樋口 品質保証では関連部署からさまざまな要請があるのですが、これは品質保証の仕事なのかと感じたときは、上司に相談しています。入社当初は、業務範囲の理解不足もあり、与えられた仕事をがむしゃらにこなしていましたが、優先度の高い仕事が増えるときは、NOと言える勇気も必要だと感じます。

澤口 生産管理も生産現場の間接部門なので、さまざまな仕事が舞い込んできますが、経験を積んだ今では、工場全体の業務効率化に寄与できるのかどうかという視点で優先順位を決められるようになりました。

北爪 設計4課の取り組みとしては、営業部門に対して設計要請に関する付帯情報の提供をお願いしています。情報が無

いま急な対応を迫られると、手持ちの仕事との優先順位が判別できず、仕事量が急増して長時間労働を強いられることになってしまいます。

竹次 法務課では、業務の属人化を防ぐため、業務内容のマニュアル化を進めています。自分が処理した業務内容は記録して、別の担当者でも負荷なく対応できるようにマニュアルを整備しています。

立木 業務の効率化を進めるためにはITの活用も欠かせないのですが、取り組み状況はいかがでしょう？

樋口 品質保証では、検査成績表のデジタル化に取り組んでいます。検査記録がデータとして検索できると、効率化が進むと思います。

今田 見積りシステムのバージョンアップが検討されています。データのデジタル処理ができると、入力作業が不要になり、ミスも減って効率は格段に向上すると期待しています。

北爪 設計では3DCADの導入に取り組んでいます。現状の2DCADを使って図面を作成すると、図面とお客様のニーズに微妙なズレが生じ、描き直しが発生します。3Dを使うと設計途中でも、立体イメージが伝わるので、営業担当者がお客様と製品についてやり取りが容易となり、こうした「戻り作業」が減ると思います。しかし、不慣れな3DCADの取り扱いで短期的に作業効率が低下することも懸念されるので、新しいシステムの導入から訓練まで特化したサポートチームがあると助かります。

澤口 同感です！業務効率化のためのITサポート部隊の設置よろしくをお願いします(笑)

働きがいとモチベーション

立木 働きやすさについてさまざまな意見がでしたが、皆さんの働きを高めるには何が必要でしょうか？

澤口 生産管理では、案件毎の生産高、マージンなどの数字が問われます。先日、業務改善プロセスの実績が社内表彰

されて苦勞が報われました。上司の激励や誉め言葉がとても嬉しかったです。

今田 見積りの仕事は、必ずしも成約に結び付くわけではないので、達成感を感じる機会が少ないのですが、過去の経験が生きて、提出までの時間が短縮できたときは、自分の成長を感じます。営業担当の方から「ありがとう！」の一言が貰えると、もっとモチベーションが上がります(笑)

澤口 職場のコミュニケーションを円滑にするため、家族揃って集まれる機会があるとよいと思います。私たちの世代は上司や同僚との飲み会や社内イベントへの参加を避ける傾向があると言われるかもしれませんが、個人的には職場の皆さんともっとカジュアルな雰囲気の中で会話する機会がほしいです。職場単位の余暇活動にサポートをお願いします。

樋口 まだ独身ですが、家族同伴イベント賛成です！(笑)

今田 産休から復帰後は時短勤務で働いていますが、働く時間やキャリアの選択肢が増えると嬉しいです。日工は男性中心のお堅い建機メーカーというイメージが強いので、女性が多様な選択肢のもとで働いていることが発信できれば、そのイメージを少しは変えられると思います。

竹次 フレックス制度など柔軟で選択肢の多い人事制度があると、女性にとってはとても働きやすくなります。製造現場への導入はハードルが高いかもしいのですが、工夫の余地はありそうです。

今田 一日6時間以上働けば時短勤務が選択できるので、出産後も仕事を続けられそうだと想像できました。女性に限らず、何らかの制約を持つ社員も仕事を続けられる仕組みと、それが多くの人に利用されることを望みます。

立木 新卒採用で女子の採用に苦戦しているので、参考になります。本日は、働き方と働きがいについて貴重な意見を聞くことができました。またこのような機会を作って、若手社員の切実な声を経営層にも届けたいと思っています。ご参加ありがとうございました。

