

い ますぐはじめる 現場の生産性向上

中小建設企業の働き方改革

日本コンサルタントグループ
建設産業研究所

菅原 政郎



③ 時短・休日取得を実現するための課題(2)

第2回に引き続き「時短・休日取得を実現するための課題」をテーマに現場監督の問題点を取り上げる。

若手現場監督は「余計な業務を優先」してしまっている。図の通り、4つの枠組みを設定した。縦軸は「作業時間帯を確保すべき業務」と「作業時間帯に融通が利く業務」、横軸は「人と関わる業務」と「自分ひとりの業務」。

左上の枠は、時間帯が決まって

優先すべき業務は何か

いて動かせない業務、他人と協働して行う業務である。具体的には、朝礼・昼礼、打合せ・会議などが挙げられる。ここはほぼ自分自身の都合だけでは統制できない領域である。右上の枠は、集中して進めないと中断後の再開時に時間が

かかる業務や別の時間帯で実行すると余計に時間がかかる業務である。具体的には、施工(図)の検討や写真撮影・データ整理などが挙げられる。これらは、基本的に一人で行うことができる業務なので多忙時には犠牲(後回し)になりがちである。しかし、締め切りが先であったとしても重要業務であり、適時遂行しなければならぬ。

問題は左右下枠の部分である。つい優先しがちな「作業員の小間使い」や「メールの返信」、つい手を伸ばしがちな「定型書類の作成」や「CAD図のドラフト」だ。余計な業務を優先している現場監督は、このような雑務が好きである。「今、優先すべき業務は何かを考え、その業務に集中」しない限り、生産性は向上しない。

これまで若手現場監督の問題点を、紹介したが、若手自身だけの問題ではない。当然若手以外に起因する問題点もある。

一つ目は「ベテランと若手の対

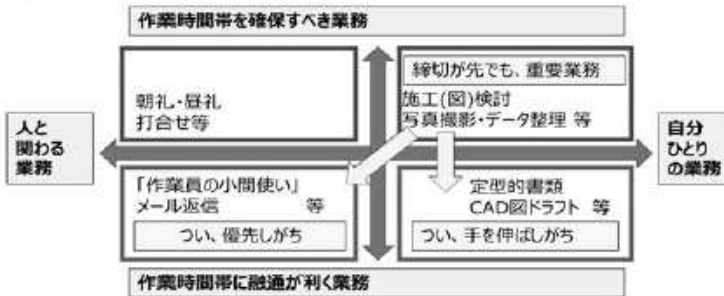
話(教育)がない」こと。業務内容と期限を指示するが「業務所要時間(目標)」の指示がない。その結果、業務所要時間短縮のためのノウハウが伝授されていない。二つ目は「若手だけの問題でなくベテランが変わらない」こと。

現状維持バイアスが働き、現場の新たな取り組みを他人事としている。若手が計画を立てて進めても自分(上司)が指示を忘れていた仕事を飛び込ませる。

三つ目は「会社による明確な方針決定がされていない」こと。建設現場の業務改革を行うためには、協力会社との連携も重要な要素である。会社方針が明確でないため、現場単独では、協力会社のコントロールが十分できない。

建設現場の生産性向上のためには、現場の若手・ベテラン・会社それぞれが協力して進めていかなければならない。

若手現場監督の問題点 余計な業務を優先してしまっている



「今、優先すべき業務」に集中しない限り、生産性は向上しない。

建通新聞 2021年2月24日(水)

い ますぐはじめる現場の生産性向上 中小建設企業の働き方改革

③時短・休日取得を実現するための課題 (2)