

リフォームマガ

2019
06
JUN

マ
ン
シ
ン
ヨ

リフォームの

基
本

ワークスタイル

マネしたい！
あの会社の
働きスタイル



トレンド

スマートホーム
基礎講座

商品知識

節水トイレ / 洗面台収納
キッチンアイレベル収納
エアコン / 窓断熱

女性営業応援企画

光テック
夕部 美子さん



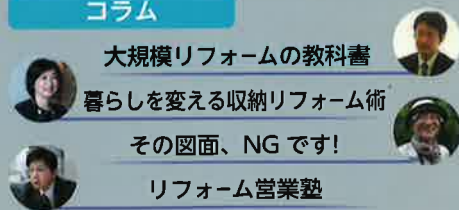
コラム

大規模リフォームの教科書

暮らしを変える収納リフォーム術

その図面、NGです!

リフォーム営業塾





マネしたい!
あの会社の
働きスタイル

ノー残業デイを定め残業時間削減を掲げても働き方改革は成功しない! スタッフ達がより意欲的に日々の業務に打ち込めるような働き方のスタイルを紹介していく。

取り組み事例 1



フレックスで生産性アップ
残業時間 8%削減
1人当りの売上 106%に

OKUTA

本社・埼玉県さいたま市

小泉 太

取締役常務
 OKUTA 営業部最高責任者
 LOHAS studio ブランドマネージャー

Profile

2003年にOKUTAに入社。27歳で店長に就任する。その後、営業本部長を経て、2018年に取締役常務兼OKUTA営業部最高責任者に就任する。10年以上営業の最前線で活躍、スーパーフレックス制度の立ち上げをサポートし活用を推進する。現在は営業統括として人材採用から社員教育に携わる。趣味は野球・キックボクシング・ボルダリング・スキー・スノーボード・サーフィンなどアクティブな38歳(現在)

**育児中の女性スタッフの声が
 制度づくりのきっかけ**

「当初はスーパーフレックス制度を導入する事で売り上げが下がるのではと懸念する声もありましたが、営業スタッフ1人当りの売り上げは106%に、残業時間も8%削減し、結果的に生産効率が高まりました」と話すのは、passive designを頂点とする自然派デザインリノベーションを手掛けるOKUTA(本社・埼玉県さいたま市)で制度の立ち上げをサポートし活用を推進してきた小泉太取締役常務だ。

同社では2年前より、平日のみ自由出勤と退勤が可能な「OKUTA weekdayysーパーフレックス制度」を導入、さらに昨年の11月より、土日祝日問わず全日自由に出勤・退勤出来る「OKUTAスーパーフレックス制度」をスタートさせた。時間の有効活用によるワークライフバランスの実現と、自律型マネージメントの確立を目指す事が目的だ。

本制度は、元々育児休業から復帰した女性スタッフによる改善提案がきっかけだった。

「時短勤務ではなく、育児との両立を図りながらキャリアアップしたいという声がありました(小泉氏)」

この制度は前日までに出勤時間を店長に申請。1カ月の間に定められている労働時間と出勤日数を満たせば、コアタイムなし

スーパフレックス制度 成功のポイント

改革1 ノートパソコンの導入で業務効率がアップ

スタッフに1人1台ノートパソコンを支給した事で、作業効率もアップした。「例えばお客様との打ち合わせ中に見積もりを修正する事が出来るようになりました。パソコンも常に持ち運びが出来るように、軽さや薄さにこだわって選びました。弊社ではhp社のパソコンを支給しています」(小泉氏)



改革2 現場での直行直帰はアプリで勤怠管理

これまではタイムカードを使用していたが、現在は位置情報を共有出来るアプリを使い勤怠管理を行う。現場に直行する際は、現場到着時にアプリで出勤のチェックを入れれば、店長が管理出来る仕組みになっている。タイムカードを廃止し、直行・直帰やフレックスの管理をしやすくした。



改革3 アプリケーションの統一でチームワークがアップ

同社では案件によって異なる店舗同士のスタッフがチームを組む事がある。これまでクラウド上で資料を共有する際、異なるアプリケーションを使用していた事が原因で資料を共有出来ない事があった。クラウド上での資料共有や、連絡手段など使用するアプリを統一し作業効率をアップさせた。



改革4 フリーデスク制で案件チーム毎に座る事も

店舗面積に限られる都内の店舗を中心に、フリーデスク制がとられている。「フレックス制度がスタートする前から行っているものです。マーケットサイズに合わせて、より多くの人材を受け入れられる体制となりました。案件のチーム毎に座る事でコミュニケーションが取りやすく効率よく仕事が出来ます」仕事の資料は、設置されている棚に個人ごとにボックスを設け管理している。



OKUTA スーパフレックス制度 これまでの取り組み

2年前
OKUTA weekday
スーパフレックス制度
平日のみ自由出勤と退勤が可能

昨年の11月
OKUTA
スーパフレックス制度に
パワーアップ
土日・祝日問わず
全日自由に出退勤が可能



こんな制度も!

15~20分のお昼寝で作業効率アップ

社員の健康を守り業務効率をアップさせるため、業務時間中のお昼寝を許可する「パワースナップ制度」を2012年から取り入れている。眠気に抗って仕事をしていても作業効率は低くなり、会社の生産性にも影響してしまう。仮眠時間は15~20分ほどで、各自のデスクや営業車で寝る事が決まり、パワースナップ中の声掛けは原則禁止だ。仮眠に集中するため、電話がかかってきた際も他の社員がフォロー対応する。社員からは「眠気によって起こるケアレスミスが減少した」「体調が優れない日にはとても助かる」という意見が上がっている。

自由な時間に出勤出来る。また退勤時間は当日申請でもOK。
「今日は夕方からこの案件をしっかりとやるから、翌日の朝は遅めに出勤する」というのもあります。また今までは遅刻や半休扱いでしたが、病院に行ってから出勤する事も可能です。平日や丸1日休む必要のない、子供や学校の行事等にも充てられます。趣味の時間に充てる事も可能なので、サーフィンしてから出勤するスタッフもいますよ(同氏)
例えばこれまでは、10時の商談がキャンセルになった場合でも朝9時には出勤しなければならなかったが、他に急ぎの用事がなければ13時の出勤に変更出来る。私も様々な店舗を移動し、通勤時間が長かった経験があるので、渋滞や朝の通勤を回避し場所に縛られず働けた方がとても効率的だと考えていました。社員間のコミュニケーションも、チャットツールで十分対応出来ます。自宅からのハングアウトで会議を行うこともありますよ(同氏)
社員アンケートで出た意見は店長会議で共有
フレックス制度を導入した事により課題も生じた。例えば人数の少ない店舗で朝の時間帯の人員が減ると、今までスタッフ全員で行っていた清掃が行き届かなくなってしまうという事がありまし

た。そこで翌日の朝に不在の人は、前日に「ゴミ箱のゴミを捨てる、トイレを掃除する等」といった他のスタッフに礼を尽くす事を心掛けるようにとアナウンスしました。同社では店長会議で、フレックス制度に対する社員のアンケート結果を共有するなど、課題があれば改善に努めてきた。当初は店長から部下を管理出来なくなるといふ声も上がったが、まずは店長から積極的に制度を使いワークライフバランスに努めてもらった。
フレックス制度は、離職率低下やリクルーティングに効果を発揮し、持続可能な会社経営をしていくという長期的な狙いがある。現在フレックス勤務が許可されているのは、100名強いる営業社員の内、6割程。キャリアパス制度に応じた一定のパフォーマンスを上げているスタッフが対象となります。こうした制度がある事で、「早くフレックスで働けるようになりたい」「成長したい」という若手スタッフのモチベーションアップにもつながっています。今後は、フレックス制度によって、実際に社員が家族と充実した時間を過ごせているのか、ご家族の声も聴いてみたいですね。家族の理解やサポートが大事なので。(小泉氏)
労働集約型で過酷な環境になりがちなりフォーム業界の現場の働きやすい職場づくりよりパフォーマンスを発揮させた工事例として同社の取り組みが参考になる。