



雇用形態における3つの大きなキーワード

働き方改革において、今雇用形態の変化が起こっています。特に今年からスタートする制度が多く出てきていますので、これらを2018年問題と揶揄する人もいます。企業経営への影響は甚大です。

多くの会社にとって有期社員は戦略として定着しているが、社員側から見れば、短期契約の更新を続ける不安定な雇用になっている。大きな問題としてとらえ、厚生労働省ではこれらの雇用形態改善に向けたPRを今後も強化していくことが出てきています。働き方改革に向けて住宅産業界流通事業者も様々な視点で鑑みて、見直し・対策・展開のサイクルを回していく段階に入ってきました。

無期転換ルールがスタート

2018年4月より改正労働契約法により、有期雇用で5年を超えて契約更新する人たちには希望すれば無期雇用に転換できる契約社員・パート・派遣などの雇用形態は問われず対象者は450万人にもなる

有期雇用派遣の期限

改正労働者派遣法で有期雇用派遣は最長3年。同一の派遣社員を受け入れ続ける場合には、無期雇用派遣への転換が必要となります。その場合派遣会社は1割～3割ほど派遣料金の値上げも・・・？

「同一労働同一賃金」の導入

契約社員やパート、派遣の基本給や賞与、手当などの待遇については正社員との間に不合理な格差を設けることを禁止する制度が導入されます。待遇に差がある場合は企業に説明を義務付けになることもポイント。

流通事業者の人材育成、流通事業は新体制へ

今までのやり方では忙しい人は「人を育てている時間がない」

これからのやり方では「チームワーク」が重要です

忙しい人程、自分で数字を追うのではなく社員を動かすことが重要です

今まさに、一人で数字を持っている営業マンよりも、数字をたくさん持つことができる

人材を育成できる上司・コミュニケーション能力のある人材が求められています

経営陣・部長・店課長・一般社員

それぞれ役割があり、動き方も会社によって千差万別ではありますが

一般的に部長の役割が会社を左右します

部長が先陣を切って数字を取りに行けばいいと新しい仕事を創出することが出来ません。…そう、部長の役割は時代に合った新しい事業を開発することが大きなウエイトを占めています。

人に適切な指示を出す。仕事・他を手配する。任せた後のフォローを徹底するが自分で変わりにやらない。任せるということが重要です。働き方改革で住宅産業界でも体制全般の見直しが進んできています。

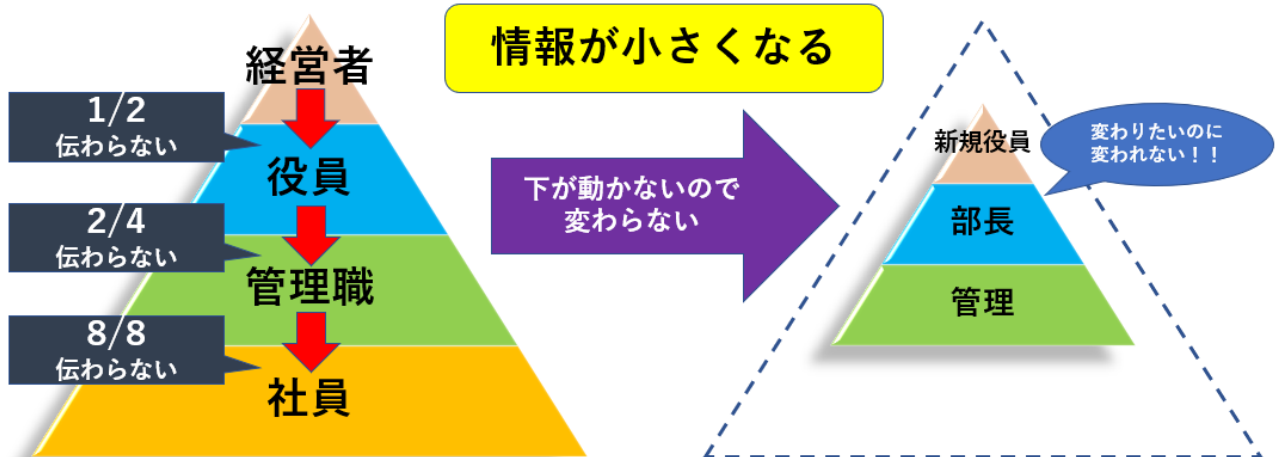
トップダウン方式の罠

トップダウン方式では現在の若い人材や会社の体制には「想い」「戦略」が浸透しません。

特に人数がいればいるほど、その症状はひどくなってしまうことが見受けられます。

コミュニケーション能力がないと、この手法では一般社員にはほとんど伝わらないままです。市場が変わり、消費者が変わり、今までの取引先や他社まで変わってきている中で会社自体の形態は全く違うものになっていかなければならないタイミングに入りました。

トップダウン方式の罫・・・



ベクトル会議説明・・・社員から上に上げる

住宅産業界 働き方改革は2022年頃・・・？

働き方改革は2018年秋頃に国会で提出され2019年4月以降に決定するのではないかとされています。

建設業界については2022年頃と通常より2年遅れでの施行がすでに発表が出ておりますが、業界では早い対応が求められています。

配送ルールの見直しは第四次産業革命によって、現在通常の運送業から価格等の見直しも急ぎ始まっています。

逆に何の対応も取らずに、そのまま傍観している事業者については、取引先からの見る目もこれからどんどん変わっていくことが予想されます。