

改善から変革ステージへ

②社内・社外の教育・評価制度構築

教育・評価制度によるモチベーション向上	推奨アクション	具体的方法	効果	実現度	参考ツール
	技能マップの作製	<ul style="list-style-type: none"> 下請けを含む技能者ごとに安全レベル・習得技能を明確する 	<ul style="list-style-type: none"> 配置・育成・評価の基礎データとなる 可視化により課題の明確化 	◎ ◎	
	OJT教育制度	<ul style="list-style-type: none"> 社内OJT制度整備 人事評価制度との連携 	<ul style="list-style-type: none"> 早期の技能習得が図れる マニュアル整備、デジタル化との相乗効果 	◎ ◎	厚生労働省HP ・職業能力評価シート ・コミュニケーションシー 
	チーム制導入	<ul style="list-style-type: none"> 職種別に社員＋職長＋職人のチームを編成する 	<ul style="list-style-type: none"> 社内社外のコミュニケーション活性化 責任感・助け合いの意識醸成 	○ ○	
	外部教育制度活用	<ul style="list-style-type: none"> 学習システムの活用 	<ul style="list-style-type: none"> 省力化 学習効果見える化 ボトムアップ 	○ ○	<ul style="list-style-type: none"> 建設業労働災害防止協会 一般社団法人 建設業教育協会
	賃金への反映	<ul style="list-style-type: none"> 技能マップに基づき賃金体系(単価)を制定 	<ul style="list-style-type: none"> モチベーション向上 責任感醸成 	◎ ○	
	外注工程の内製化	<ul style="list-style-type: none"> 外注工事を自社で請け負えるよう、技能工を社員化する 	<ul style="list-style-type: none"> 育成の促進、徹底 指示システムのシンプル化 持続的なOCDの向上 多重請負構造の是正 	◎ △	

改善から改革ステージへ

③現場推進者(中核人材)の育成

中核人材の育成	推奨アクション	具体的方法	効果	害度	参考ツール
	役割の明示	<ul style="list-style-type: none"> 役割等級制の採用 	<ul style="list-style-type: none"> 役割、責任の明確化 達成度の見える化 必要な知識・スキル明確化 	◎ ○	厚生労働省HP 職業能力評価基準 
		<ul style="list-style-type: none"> OKRなどの採用 	<ul style="list-style-type: none"> 目標の明確化 貢献度の見える化、チームワーク意識醸成 成長意欲の醸成 	◎ ○	
	評価・報酬制度の改定	<ul style="list-style-type: none"> 役割等級・目標管理に沿った評価・報酬制度の導入 	<ul style="list-style-type: none"> モチベーション向上 離職率の低下 自己啓発促進 	◎ ○	厚生労働省HP ・職業能力評価シート ・キャリアマップ
		<ul style="list-style-type: none"> 社長・上司三社面談の定期実施 上司支援の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 心理的安全性の醸成 挑戦心啓発 助言による成功確率向上 	◎ ◎	
	業務管理ツールの導入	<ul style="list-style-type: none"> 業務システムや情報共有ツールの導入により管理業務の省力化を支援する 	<ul style="list-style-type: none"> 省力化支援 時間効率化支援 モチベーション向上 	○ ○	P23参照
外部教育制の活用	<ul style="list-style-type: none"> 学習システムの活用 外部リーダー研修 管理職研修 	<ul style="list-style-type: none"> 省力化 学習効果見える化 ポトムアップ 	○ △	<ul style="list-style-type: none"> 大阪商工会議所 日本能率協会関西オフィス 中小企業基盤機構研修 パナソニックエレクトリックワークス創研(株)公開研修 	