

レオテックス メンバーズ VOICE 主な意見



<リフォーム撤退について>

・リフォーム撤退について、撤退によるマイナス分の業績はカバーできるのか？

技術者を指名する長年のリピート顧客もいる中、お客様にご迷惑をかけないように対応して頂きたい。

<要員体制や技術継承について>

・技術継承では、技術者は基本を身につけているためには、教材ではなく、実践で学ぶようにした方が良い。

・どの程度の技術レベルを求めているのか？ビジョン（ゴールイメージ）を明確化にし、目標設定にも各人ごとの技術レベルに応じて、それぞれに求められる技術レベルを設定した方が良い。

・技術者要員の減少や高齢化が目立ってきている。エルダーの方に頼る機会は増えてきており、適正な評価の仕組みを検討しても良いのではないかと。

<時間管理について>

・ノー残業デーについて、「全拠点一律金曜日」という発信があっが、4月以降は要員減や紳士大市、クリアランス等がある中で、拠点ごとかつ時期を精査して、拠点ごとに設定した方が良い。

・有休消化は重要であるが、要員体制がタイトの中、業務の繁閑や納期に応じた外注対応の必要性等を想定・確認しながら、常に皆で協力体制が取れるようにしておくことが必要。

<現場とのコミュニケーションについて>

・経営陣やマネジメント担うステージ B の方は、技術を身につけろとは言っていないが、業務内容を把握した上で、マネジメントを行って欲しい。

・例えば、今回の年末、コロナ感染で複数人が自宅待機となった場合でも、日ごろから現場の状況や業務



委員長コメント

今回のメンバーズ VOICE は、日々の働き方やマネジメント、お客様に関わる声を多く頂き、これまでにない充実した意見交換であったと思う。特に、マネジメント業務に対しては、その求められる役割を意識して頂きたい旨の声もあった。今回の制度改定の目的もそこにあることから、今後は期待役割に応じた適正な目標設定などの運用や、現場との対話の機会を増やして頂くことを、改めてお願いします。

時間管理についても、例えばノー残業デーを設定したならば、やむを得ない業務以外は必ず退社することも徹底入して頂きたい。それを実行するには、やはり日々の現場の状況やスケジュール観を把握しておくことが求められる。限られた要員の中で、生産性高く効率よく運営していくための工夫が求められている。組合も、そのようなことを会社全体で意識し、考えていくような風土づくりに努めていきたい。