

働き方改革取り組み事例（ワークライフバランス）

『ノー残業仮面』が見た『働き方改革』 ～ある中途入社アラフィフ中年新入社員の挑戦～

株式会社異設計コンサルタント／本社／総務部／部長 静野邦彦



1. 本日は ノー残業デー です！

（株）異設計コンサルタントの水曜日の朝は、『ノー残業仮面』の巡回で始まります。

2020年12月20日、突如として現れた『ノー残業仮面』、週に1度のノー残業デーのお知らせに、朝9時、終業の1時間前の16時、17時の3回、巡回します。

今回は、正体不明のノー残業仮面が見た、働き方改革の取り組み事例について、報告いたします。

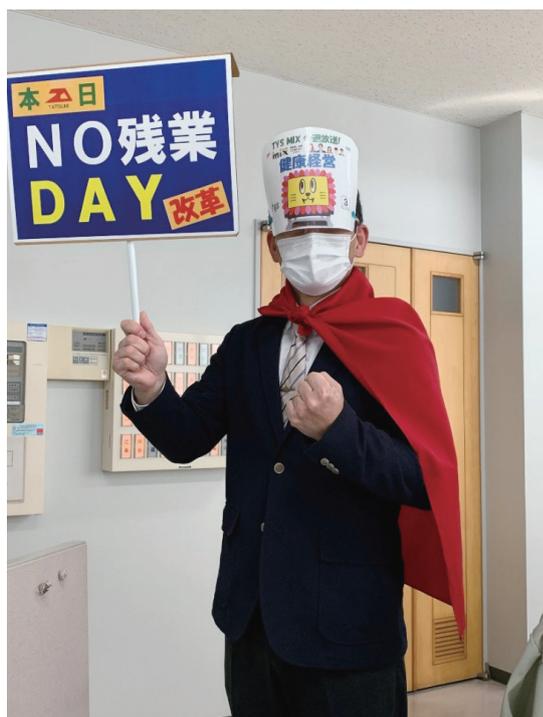


写真-1 ノー残業仮面

表-1 ノー残業仮面の生態

正体	不明 どの誰だかわからない
変身場所	給湯室から現れる
参上時刻	毎週水曜日・9時・16時・17時
仮面	毎週新しい仮面 現在125枚目
好きなタイプ	優しい人
苦手な人	仮面を見ても見ぬふりをする人

2. 働き方改革のはじまり

(1) 弊社の紹介

弊社は、本州最南端の山口県東部に位置する光市に拠点を置き、山口県内を中心に土木設計、測量、地質調査業務、補償業務、建築設計を手掛ける地域密着型の総合建設コンサルタントとして、昭和36年の設立から今年で63期目を迎えました。社員数は約70名、部署は土木部、建築部、営業部、そして私の所属する総務部の4部体制にて業務を行っております。土木設計、建築設計の両方をほぼ半分半分で行っている、少し珍しい営業形態ですが、測量、開発、補償、造成、地盤調査、上下水道、建物、工事監理と、設計のすべてを自社で行うことができる強みを生かして、お客様に寄り添った設計を提供しております。

(2) 中途入社のアラフィフ中年新入社員

私は、2020年1月に中途入社して、営業と総務経理を行う業務部（現在は、営業部と総務部に分離）に配属されました。社長から言われた初めの仕事が、働き方改革の担当でした。噂には聞いていましたが、コンサルタント会社の長時間労働を目の当たりにして、やはりそのタフさ加減にちょっとビックリしたことを覚えております。また、どうしても人員配置は設計部署が優先され、総務・経理関連は必要最小限の人数で行ってまいりました。どの部署もとにかく毎日が精一杯で、働き方改革だなんて大手企業のことよねと、半ばあきらめムードのようなものが漂っているかのようでした。

3. 社長の本気

(1) 社会保険労務士と顧問契約を行う

働き方改革といっても素人一人ではどうにもならないのですが、すでに、社長が『銀座社会保険労務士法人』の吉国社労士に依頼をしており、専門家と二人三脚で改善を始めました。まずは、現在の状況を確認するために、就業規則のチェック、業務日報による長時間労働の把握などを行い、いろいろな問題を見つけました。

(2) 社長宣言『働き方改革を始めます』

全社員に集まってもらった上で、社長による『働き方

改革開始宣言』を行いました。初めて見る社労士の先生と、なんだかよくわからない中途入社のおジサンが担当者で何やら始めるらしい・・・という感じだっただろうとは思いますが、こうやって、狼煙を上げることの大切さを学びました。

(3) 働き方改革推進委員会の設置

社員の意見徴収や議論を行うために、社長を委員長、社会保険労務士を議長、私を副議長、土木部より3名、建築部より3名、業務部より1名の計10名による、『働き方改革推進委員会』が設置されました。

推進委員会自体は、社長を除く9名で、毎月1回開催され、現状の問題把握や、会社に求めることなど、自分事として考えてもらう場を設けました。この委員会の議論から沢山の改革が実行されました。

(4) 最初の改革は始業時間の変更

社長の立案で、始業を8:30から9:00に変更し、労働時間の短縮と働きやすさを実現しました。明らかな変更を行うことにより、本当に会社が変わっていくのだという実感を持ってもらえたと思っています。

4. 働き方改革取り組み事例

(1) 就業規則の大幅改正

就業規則は生き物のようなもので、頻繁にある法律の改正にすぐに過去のものへと置いて行かれてしまいます。今回、アップデートを行うと共に、働きやすい環境となるよう、大幅改定を行いました。また、会社の目指すところや、従業員としてあるべき姿、権利や義務など、社長からのメッセージも込めました。

(2) 時間単位有給休暇制度

今まで年次有給休暇は1日（または半日）単位でしか取得できませんでしたが、時間単位付与制度を新設し、通院や行政の手続きなどで数時間の外出など、仕事と生活の両立を図れるようになりました。

(3) 正社員登用制度

契約社員から正社員への登用の道筋を規定しました。今年6月には、2名の方が正社員に登用となりました。

(4) 資格取得ボーナス増額

資格取得を奨励するために、資格取得ボーナスの金額を大幅に増額しました。また、該当資格も42資格に増やしました。

(5) 資格取得宣言手当

1級建築士、技術士を受験する場合は、事前に宣言をすれば、会社からの応援として、毎月1万円の資格取得準備手当を受給できるようになりました。若手を中心に資格取得への取り組みが加速されています。

(6) 給与項目の改定と資格手当の新設

給与改革として、現状の給与項目を大幅に見直しました。また、若手の資格取得へのモチベーションを上げる

ために、資格手当を新設しました。

(7) 退職金規定の改定

将来設計を立てやすくし、安心して働けるように、退職金規定を改定し、退職金の見える化を行いました。

(8) テレワーク環境の充実

テレワーク勤務規定の新設と、テレワーク手当を規定しました。ハード面では、デスクトップPCからノートPCへの買い替えと、貸与スマホのデザリングによるネット環境の整備をしました。

そして、社内サーバーデータを社外から利用できるシステムを導入し、テレワークができる環境を整備しました。ちょうど新型コロナウイルスの流行と重なり、濃厚接触などでの自宅テレワークに活用できました。

(9) 育児介護休業等規定

育児休業・介護休業・子の看護休暇・介護休暇など、育児・介護のための離職は、本人にも会社にとってもマイナスです。社員に、長く活躍していただくよう、休業、休暇を具体的に決め規定化し、仕事と家庭の両立を図れるようにしました。

(10) 女性が働きやすい環境づくり

女性が働きやすい環境となるように就業規則の整備と、休憩室、女性トイレの新設などのハード面の整備を行いました。また、積極的に女性の採用を行い、現在10名以上の女性技術者が活躍しています。最近では、女性の役職者も増えてきました。女性は、出産や子育てなどで一度職場を離れることがありますが、また会社に戻って活躍していただけるように、育児休暇を取りやすい環境づくりをめざしています。現在、2名の方が育児休暇取得中です。ますますパワーアップして帰ってきてくれること楽しみにしています。

(11) パパ育休

昨年は1名のパパが育休を取得しました。今年のパパは新法律の上限4週間の育休を取得予定です。周りに迷惑をかけまいとする本人の姿勢もあり、周りの方の温かいサポートも生まれ、チームワークの向上につながっています。職場の意識も変わってきました。

(12) 不妊治療休暇

仕事も家庭も大切にできるよう、両立支援の目的で、不妊治療休暇（有給）を新設しました。

(13) 入社時年次有給休暇10日付与

入社時に年次有給休暇を10日付与して、万一の体調不良等にも対応できるようにしました。安心して働くことができることと新入社員からとても好評です。

(14) 2画面モニター

PCモニターを追加し2画面にすることにより、作業効率の向上を図りました。

(15) シャワールームを整備

現場から帰社後に汗を流せるシャワールームを2ブース作りしました。デスクワークが捗ると好評です。

(16) 増築

手狭になった業務エリアを拡大するために、社屋を増築しました。また、土木用具の倉庫を新設し、用具の管理を徹底し、現場作業の効率化を図りました。

5. 補助金を活用した環境整備

(1) 働き方改革推進支援補助金（厚生労働省）

就業規則改正のための社労士費用に活用しました。

(2) テレワーク導入促進機器整備補助金（山口県）

テレワーク用のノートPCを5台導入しました。

(3) 頑張る事業者リスタート補助金（山口県）

WEB会議システム（カメラ、モニター、スタンド）を2セット導入しました。また、全員のパソコンにカメラを設置しイヤホンマイクを配布することにより、自席でのWEB打合せを可能にしました。

(4) 女性活躍施設整備補助金（山口県）

2Fフロアの男性更衣室を半分のサイズにして、女性用のきれいなトイレ（2ブース）を新設し、女性が働きやすい環境を整備しました。

(5) 働き方の新しいスタイル実践モデル創出補助金（山口県）

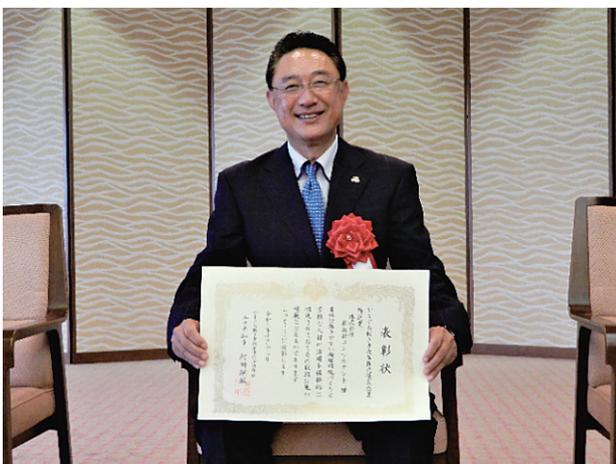
社内のデータの保管と部門を超えた活用のため、新システムとサーバー機を導入しました。

(6) 事業再構築補助金（経済産業省）

BIMの技術取得と活用のため、BIM推進チームを結成し、BIMソフト、ワークステーション、プレゼン用電子黒板を導入しました。また、技術取得のため、専門家による講習を開催しました。

6. 『やまぐち働き方改革推進優良企業表彰』を受ける

山口県知事が会長を務めるやまぐち働き方改革推進会議では、「誰もが活躍できるやまぐちの企業」のうち、特に優れた取組を行い、他の模範と認められる企業を表彰しています。



写真－2 表彰を受ける光井社長

弊社は、県内で1社のみ特別賞（特定の分野において特筆すべき取組を行い、成果を上げている企業）表彰を受けました。日々の働き方改革の活動が認められ、大変嬉しく思いました。

7. 『健康経営』の取り組み

(1) 『働き方改革』と『健康経営』は会社の両輪

弊社では、健康だからこそ良い働きができると考え『社員の健康は会社の財産』を合言葉に『健康経営』にも取り組んでおります。

山口県の『やまぐち健康経営認定企業』であり、経済産業省の『健康経営優良法人 プライム500』（中小企業全国上位500社）に3年連続認定されました。



図－1 健康経営認定マーク

(2) 『健康経営』の取り組み

- ・本社1Fロビーに健康づくりコーナーを設置
体組成計、血圧計、マッサージチェア、健康文庫
- ・本社2F 健康情報コーナー
- ・自動販売機にカロリー、糖質のPOP表示
- ・手作りポスターの掲示、トイレ内健康豆知識
- ・受動喫煙防止のため喫煙室を整備し分煙機を設置
- ・健康菜園『たつみさんのはたけ』無農薬野菜栽培
- ・異設計歩数記録大会（豪華賞品あり）
- ・ヘルシー弁当の提供（無料）
- ・禁煙補助剤（ガム）の配布
- ・デンタルグッズの提供（虫歯予防デー）

8. おわりに 百年企業に向けて

弊社は100年企業をめざして頑張っています。そのころには、私はもう退職して会社にはおりません。今いる若手社員が会社を引っ張って頑張ってくれているはず。彼、彼女たちが明るい未来を描きながら、ワクワクして働いていける環境を作ることが、我々年配者の役割です。

自分たちの過去の常識を押し付けるのではなく、若い人が働きやすい環境を創生すること、将来に明るい光を感じることができる会社にすること、これこそが働き方改革だと信じ、今週もノー残業仮面の奮闘は続きます。

『今日はノー残業デーです！早く帰りましょう！！』