

## 働き方取組み事例

# NJS のワークライフバランスの取組み —めりはりワークで、いきいきライフ！—

株式会社 NJS / 取締役 / 管理本部長 吉原哲二



### ■ 1. はじめに

現在、国会では働き方改革が審議中で、高度プロフェッショナル制度、残業時間への上限規制、同一労働同一賃金等が成立する見込みとなっています。

会社としては、このような法律等の規制に従って規程等を整備し社員の後押しをしておくことも重要ですが、社員が自分ごととしてとらえ実践してもらわなければ、働き方改革はうまくいかないと思います。

当社では、「ワークライフバランス（以下、WLBと表記します。）」を「働き方の見直し」と捉えて活動しています。社員が当事者意識をもって働き方を変えていくことが重要と考えます。

内閣府のWLB憲章（2007）によると、仕事と生活の調和（WLB）が実現した社会とは、「やりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、」 「人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」社会としています。

従来、建設コンサルタントの仕事は長時間労働の代名詞でした。様々な条件を検討し、根拠を明確にしたうえで最適な提案を決定し、報告書にまとめる、それはとても時間のかかる仕事だからです。このような状況に鑑みて、当社は、社員が時間の余裕と広い視野をもって仕事ができる環境を、意識して創り出す必要があるとしました。そこで、NJSでは、社員一人ひとりが、働きがいを持ちながら、いきいきと働けるように、働き方を見直す活動をWLB活動として捉え推進しています。

### ■ 2. NJS における WLB の取組み

当社では、2013年からWLB活動を本格的に開

始しました。活動を始めるに当たり、社内に標語を公募しましたところ、「めりはりワークで、いきいきライフ！」が一位となり、現在この標語を掲げてWLB活動を推進しています。

活動当初は、現場では非常に否定的な意見が多く、抵抗感、やらされ感が充満していました。特に多かった意見は、①WLBをどう考えてよいかわからない、②WLB活動の効果が疑問である、③会社の目標が不明確である の3点でした。

そこで、事務局ではWLBというあいまいな言葉を再定義し、「WLB推進活動」＝「現場における働き方の見直し活動」と捉え、社内にWLBを浸透させるために様々な活動を実施しています。

#### 2. 1 WLB 活動を浸透させるための取組み

当社におけるWLB推進活動としては、「Weekly Plan活動」、「カエル会議」、「NJSめりはり・いきいきブログ」、「…ツナグ…meeting」などがあります。以下、概要を紹介します。

##### (1) Weekly Plan活動

各部署のチーム毎に毎週一度、各社員の業務スケジュールを見える化する時間を設け、工程と品質の管理を通して各社員が抱える問題を解決し、マネジメント力の強化を図っています。

##### (2) カエル会議

働き方の見直しを議論し、チームとして、個人として自ら行動できる業務効率化策を実行する活動です。「カエル」には、振り返る、変える、帰る等の意味をもたせています。会議では、能力向上や業務効率化、時間の有効利用、及び活動を継続するための取組みなどを議論し、「集中タイム」(集中して作業するために、話しかけない・電話も緊

急の場合以外取り次がない時間を設ける)や「カエル宣言」(社員がデータベース上で共有しているスケジュール表を使って退社予定時刻を宣言する)、「終礼」(終業時刻前に一旦社員を集め、退社予定時刻と残りの仕事をチェックし、仕事の区切りを設けて退社を促す)などを実行しています。

### (3) NJS めりはり・いきいきブログ

WLB活動の普及啓発と情報共有を目的に、「NJS めりはり・いきいきブログ」を社内ネットワーク上に開設して情報発信しています。就業時間やノー残業デーの実施率の見える化を図り、視覚的に把握できるようにしています。

#### NJS めりはり・いきいきブログ



【NJS めりはり・いきいきブログ】

### (4) ・ツナグ・meeting

「・ツナグ・meeting」は、WLB推進活動を効果的に進めるため、本社のWLB推進事務局が各地の事務所の社員と直接コミュニケーションを図って活動状況を把握するとともに、部所内の前向



【・ツナグ・meeting】

きな意識や雰囲気づくりをサポートする活動で、2014年からスタートしています。「ツナグ」には、「本社と現場(各事務所)」、「社員同士」、「活動を明日へ(継続する)」などの意味が込められています。

## 2.2 WLB実現のための取組み

WLBを実現するためには、働きがいをもちながら、健康で豊かな生活のための時間が確保され、多様な働き方ができることが必要です。

### 2.2.1 働きがいもてる職場となるための取組み

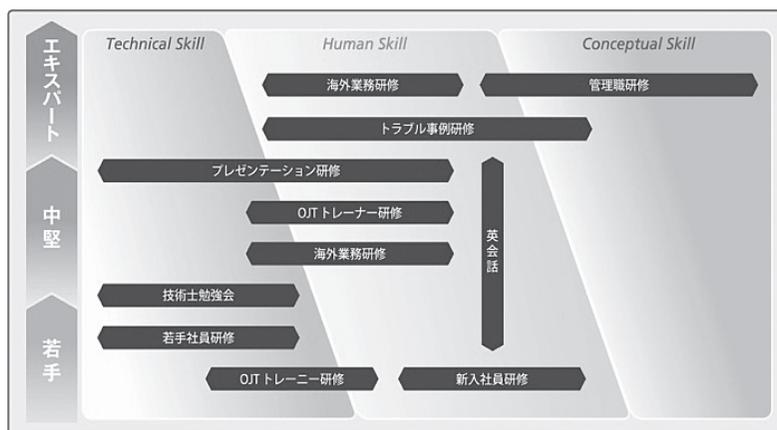
働きがいもてる職場とするためには、人事評価と処遇が適切に行われる必要があります。現在、人事制度改革に取り組んでいます。また、社員の技術力向上、生産性の向上が必要であり、社員研修の充実、プロセス改革、品質管理活動にも力を入れています。

#### (1) 人事制度改革

水コン協の「会員企業社員の労働環境に関する意識調査(平成29年度調査)」によると、働きがいのある職場の要素として、「人事評価と処遇」が上位にランクされていますが、当社では、昨年からの給与制度と人事評価制度の抜本的な見直しに着手し、来年度から新制度に移行する予定です。制度改革が目指す基本コンセプトは、「働き方改革による70歳定年の実現」、「創造性と生産性の向上」、「人材育成の基盤強化」を柱とした“ワーク・ライフ・イノベーション(仕事と人生の充実)”の実現です。

#### (2) 社員研修の充実

人材育成の重視は当社創立以来の経営ポリシーとなっています。新入社員、若手社員、管理職などのキャリア別研修や、プレゼンテーション、資格取得などの目的別研修のほか、英語サロンや海外研修も実施しています。このほか「NJS-OJTシステム」と名付けた独自のOJT研修を実施しています。これは、1日も早く会社で活躍できる人材となるために、外部コンサルタントを招聘し、最新の学習指導ノウハウ「アクティブラーニング」



キャリアステップ教育研修メニュー

【キャリアステップ教育研修メニュー】

を用いたトレーナー（先輩社員）研修とトレーナー（新入社員）研修を行うものです。

### （3）プロセス改革

業務の効率化と品質向上を目的として、仕事のプロセスの見直しと改善を進めています。

モバイル端末を用いたモバイルワーク：顧客先や交通機関の車内等の移動中、待ち時間のカフェ、出張先のホテルなどで、モバイル端末を用いて仕事ができるようにしたものです。

サテライトオフィス勤務：自宅を除いた勤務先オフィス以外の事務所でも仕事ができるようにしたもので、首都圏近郊では、千葉、さいたま、横浜、静岡、長野に小事務所があり、遠方からの通勤者や出張時に利用可能で、時間の有効利用が図れます。

テレビ会議システム：札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡の各事務所にこのシステムを導入し、設計レビューや諸会議等に利用しています。

RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入：社内業務の生産性を向上させるために、オフィスソフト・WEBブラウザで扱う定型業務をソフト型の「ロボット」に託せるようにRPAの導入検討を行っています。

### （4）品質管理活動の充実

一見品質管理と業務改善は別物にみえますが、

品質管理を充実させることにより、問題の芽を早く摘むことができます。これにより、無駄な作業、手戻り作業を少なくすることができ、結果として業務の効率化が図れます。当社では品質マネジメントシステムの活動のほかに、初回・中間・完了時の設計レビューや工事発注前再点検などにより品質管理活動の充実を図っています。

### 2.2.2 健康で豊かな生活のための時間確保の取組み（長時間労働の是正）

健康で豊かな生活の時間を確保するためには、どうしても長時間労働の是正が必要です。そのための取組みとして、深夜残業の原則禁止、ノー残業デーの実施、有給休暇奨励日の設定などを行っています。

#### （1）深夜残業の原則禁止

22時から翌日の5時までの深夜残業を原則禁止しています。やむを得ず深夜残業をせざるを得ない場合は、残業の事前申請を徹底し残業手続の厳格化を行っています。

#### （2）ノー残業デーの実施

毎週水曜日をノー残業デーに設定し、その結果の退社率は部所別に集計して、ブログや社内報に開示し見える化を図っています。

#### （3）有給休暇取得奨励日の設定

有給休暇の積極的な取得を図るために、有給休

暇取得奨励日を設定しています。今年は、当社の創立記念日（9月1日）が土曜休日となるため、前日の8月31日を奨励日としました。

### 2.2.3 多様な働き方ができるための取組み

育児や介護などで通常就業に制約を受ける方やシニア層なども、個人の置かれた状況に応じて多様な働き方ができるように様々な取組みを行っています。70歳定年制への移行、休業・短時間勤務制度の拡充、在宅勤務制度、年次有給休暇積立制度などです。

#### （1）70歳定年制への移行

現制度では60歳以降のシニアは嘱託として再雇用する制度となっていますが、シニア層の活躍をより推進するため、来年度からは、60歳以降はシニア等級へ移行し社員として70歳まで継続して働けるような制度改革を進めています。

#### （2）休業・短時間勤務制度の拡充

法令に基づき育児・介護に関する休業・短時間勤務・休暇制度を整備していますが、特に、育児に関する短時間勤務制度については、法令を超えて、小学校入学時まで利用可能としています。

#### （3）在宅勤務制度（テレワーク）の試行

育児・介護等で通常就業に制約を受ける社員を対象に、フレックスタイム制を併用した在宅勤務制度を昨年からの試行しています。

#### （4）年次有給休暇積立制度

失効した有給休暇を積み立て、病気療養、看護、介護、育児、ボランティア活動、資格取得等自己啓発などの場合に使用できる制度で今年度から施行しています。

---

## ■ 3. おわりに

---

以上、当社のWLBの取組み状況を紹介させていただきました。今後とも、社員一人ひとりが働きがいを持ちながら、いきいきと働けるように、「めりはりワークで、いきいきライフ!」を合言葉に、WLB活動を推進していく所存です。

水コン協の「会員企業社員の労働環境に関する意識調査（平成29年度調査）」の中で、水コン協への要望として「各社の事例紹介」の意見が多くありましたが、今回の弊社の事例紹介が、各社のWLB活動に少しでも参考になれば幸いです。