



## 働き方取り組み事例

# 極東技工コンサルタントにおける ワークライフバランスの実現に向けた取り組み

株式会社 極東技工コンサルタント／東京本社／総務部／次長 **東中美保**



### 1. はじめに

世界的なパンデミックを招いた新型コロナウイルス(COVID-19)感染症は、日本国内でも令和2年1月に初例が公表された後、感染拡大を続け、4月7日、政府から緊急事態宣言が発令され、日本中がこれまでに経験したことのない対応に追われました。

わが社でも、大地震や大型台風などの自然災害への対策は経験を積んできていますが、確立されたワクチンも治療薬もない感染症にどう対応すべきか困惑しながらも、役員、社員およびその家族を守るために一刻を争う判断が求められ、日々の状況を見極めながら、全社一丸となって感染予防と業務継続の両立を模索してきました。

5月25日、医療従事者や行政をはじめとする、感染症との闘いの最前線に立たれる方々の想像を絶する努力、休業要請に応じた企業の理解と協力、国民の辛抱強い自粛生活の甲斐あって、緊急事態宣言は解除されるに至りました。現在も引き続き、感染防止策を講じながら、新しい日常に移行しつつありますが、奇しくもこの度のCOVID-19の感染拡大をきっかけとして、平成31年4月1日以降、推進されてきた働き方改革を今一段階、前進させることになりそうだと感じています。

わが社では、働き方改革関連法が整備される以前から、一般事業主行動計画に基づいて様々な取り組みを進めてきており、令和2年3月には、経済産業省が所管する「健康経営優良法人2020」に認定されました。

ここに、これまでの主な取り組みをご紹介しますとともに、今後、検討すべき新しい働き方についても触れてみたいと思います。

### 2. わが社の取り組み

#### (1) 時間外労働の徹底した縮減

わが社では、政府が「働き方改革」と称し、関連法を整備し推進する以前より、具体的には、平成27年には時間外労働の縮減に取り組み始めていました。これは、代表取締役社長である村岡の経営判断としての方向転換だった訳ですが、その契機になったのは、採用活動の苦境

でした。

当時、村岡は、学生に建設コンサルタント業に興味を持ってもらい、就職に結びつけないと、次世代の技術者を育成し、技術継承していくことができないということに相当の危機感を持っていました。そして、この問題を克服するには、長時間労働が当たり前と思われていたイメージを払拭し、この業界が働きやすく魅力的であり、将来にも繋がることを知ってもらうことが必要だと結論付けたのです。

業界全体を動かすことは難しいですが、まずはわが社が長時間労働の体質を変革することとし、休日出勤の禁止、週ごとの残業時間の上限管理を厳密に実施し、例えば、年度末の繁忙期であっても20時45分には必ず退社するよう徹底しました。最初は、「時間が足りず、業務が完遂できない。」「チェックする時間が取れない。」などの悲鳴が聞こえ、現場はかなりのプレッシャーの中で業務執行することとなりました。どうしてもこの制限内では無理だという業務もあり、個別には、その理由や見通しを申告した上で、上限時間を越えたケースも少しありましたが、それでも、会社方針として、このルールを緩和することはありませんでした。むしろ、年数を重ねるごとに業務改善や効率化が進んだことから、時間外労働の上限をさらに縮減し、現在では、繁忙期である12月から4月においては45時間／月ですが、6月から10月はノー残業マンズとして、顧客からの特別な要請のない限り、原則、時間外労働0時間／月としています。

こうして、職種にかかわらず、残業が少なくなった代わりに生まれたプライベートな時間は、友人とのコミュニケーションや家族サービスに使ってリフレッシュしたり、健康維持のため運動を行ったり、資格取得のための勉強に充てたりすることで、ワークライフバランスに大きく貢献しています。

#### (2) 育児・介護を支援する独自の制度設計

わが社は、令和2年4月1日現在で、社員数142名、うち女性社員38名で女性社員比率は26.8%です。技術者にも女性が増えてきているとはいえ、まだまだ、男性中心の企業と言えます。その中でも、出産を経て、育児休暇を取得し、家庭と仕事を両立させながら勤続している女

性社員が複数名います。また、現在、産前産後休暇中の者、この秋には産前産後休暇から育児休業に入る予定の者もいます。

会社としては、女性社員が長く勤められるように、育児と仕事の両立を可能にする制度設計をしています。育児休業期間や復職後の時間短縮勤務期間については、法定の期間の範囲で管理規程を策定していますが、サポートしてもらえる親が近くにいるかどうか、配偶者の育児参加がどの程度期待できるかなど、事情は様々です。そこで、本人の申し出により、時間短縮勤務の期間は、例えば、養育する子が小学校に入るまでなど、柔軟に延長しています。もちろん、男性社員もこれらの制度を利用可能です。

また、介護を要する家族と同居している社員についても、仕事と両立できるよう、休業期間や時間短縮勤務期間を法定の範囲内で制度設計しています。ただし、介護休業は、どのようなサポート体制で介護を行うのかを決定するための準備期間という位置づけから、通算93日という限られた期間しかありません。会社としては、もう少し長期間の休業を認める制度設計もあり得ましたが、介護を要する期間は、特に高齢者の場合、いつまでなどという目処が立たないものです。そのため、わが社では、休業期間等の延長ではなく、経済的支援として、要介護状態に応じた補助制度を導入しました。この補助制度を申請している社員は、高齢化社会を反映してか意外に多く、継続的に発生する介護費用に安定して充当できること、要介護状態が進めば、それに伴い補助額も増額されることなどが、受給者から高く評価されています。

### (3) 有給休暇取得率の向上

平成29年度からは、前述の時間外労働の縮減に加え、有休取得率の向上を目的とし、年次有給休暇計画的付与制度を導入しました。4半期ごとに計画的な有休取得スケジュールを全社員が申告し取得するとともに、会社の指定する有休取得日を5日設定しました。

このことにより、これまで有休取得が少なかった社員も確実に最低5日は取得するようになりました。また、何となく休みづらいといった空気感がなくなり、業務調整をしつつ、若手社員も管理者も分け隔てなく、計画的に休むことができるようになりました。

### (4) 健康経営への試み（その1）～社食の導入

平成29年には、福利厚生面に重点を置き、「健康経営」という理念を掲げました。

各社員が周囲と良くコミュニケーションを取りながら、十分に個々の能力を発揮するには、心身ともに健康である必要があるとの思いで社食を導入しました。全国の拠点に社員食堂を設置することは難しいため、置き型の社食を採用しました。



写真-1 社食の導入



写真-2 食事風景

社員は、ご飯もおかずも1品100円（税込み）で購入でき、例えば、五穀米と3品のおかずを選んで400円で充実した昼食を取れます。また、ごはんや簡単なお弁当を持参している場合、100円でおかずを追加し、栄養バランスを取ることもできます。この社食により、コンビニエンスストアで買ったカップラーメンやおにぎりばかり食べていた社員の食生活は、随分、改善されました。

### (5) 健康経営への試み（その2）～運動会の試験導入

平成30年には、運動不足になりがちな社員に体力づくりを意識してもらいたいとの思いから、大阪本社において全社的な会議を開催した折、会議出席者によるミニ運動会を試行しました。これが好評だったことから、令和元年には、引き続き大阪本社にて、規模を拡大して運動会を開催しました。

学生時代とは趣は異なり、娯楽色の強い競技をプログラムに盛り込み、この日ばかりは上司も部下も関係なく、無礼講で競い合いました。各人が、学生の時から比べて、いかに体力が落ちているかを実感しつつ、大いに汗をかき楽しみました。そして、多くの者が、来年の運動会までもっと体力をつけるために、何らかのトレーニング



をしようと誓ったものです。

今後は、密を避けながらも、大阪本社以外の拠点の社員も参加できる運用方法の検討を行っていきます。



写真-3 運動会（綱引き）



写真-4 運動会（タイヤ転がし）

### 3. ウィズコロナ、アフターコロナの働き方改革

この度のCOVID-19感染予防対策を講じる中で、テレワークの導入を検討しました。このような事態になるまで、わが社では、積極的にはテレワークを導入しない方針でしたので、端末などのハードも運用ルールなどのソフトも十分に用意できませんでした。それでも、東京本社と大阪本社の一部で試験的にテレワークを実践しました。

結果として、職種や業務内容によって、テレワークの適正に差異はあるものの、運用するためのルールを十分に検討し整備することで、有効な勤務体系の一つになるという感触が得られました。現在、感染拡大の第2波に

備えるために、まさに運用方法を検討中ですが、感染症が終息し、日常が戻ってきた後も、通常の働き方の一つとして定着することに期待をしています。

私もわずかの日数ながら、テレワークを試行して実感するのですが、通勤時間を有効利用できることとそのストレスの軽減は、特に、家事、育児または介護と仕事を両立する者にとっては、大きなメリットがあります。例えば、私の場合、通勤時間は往復で約3時間ですので、朝の1時間半を掃除や洗濯などに充て、夕方1時間半を夕食の準備や体力づくりなどに充てることができました。普段の生活では、出勤前も帰宅後も時間に追われて息をつく間もなく就寝時間になってしまいましたが、このゆとりは精神的にも体力的にもありがたいものでした。

ただし、今回の世間一般のCOVID-19対策としてのテレワークでは、学校や保育所が閉鎖され、自宅で子どもの対応をしながら仕事を行う形となった方々には、より負担が大きかったという事実もありました。

そこで、わが社においては、ワークライフバランスのための働き方改革の一環として、前述の育児や介護と仕事を両立させるための休暇制度や時間短縮勤務に加え、テレワークの選択肢を用意できれば、両立支援はもっと有効に機能し、社員の生活の質も向上すると感じています。これが制度として定着するには、現時点では、議論がほとんどされていないため、いくつものハードルがありますが、将来的には導入できればと考えています。

### 4. おわりに

わが社では、人財不足に対する危機感から、独自の働き方改革を進めてきた経緯がありますが、社員のワークライフバランスを重視するという事は、社員の満足度を向上させ、長く勤続してもらうことに繋がります。また、魅力ある企業として学生に認識してもらうことができれば、優秀な人財の確保にも繋がります。さらに、多様な価値観を受け入れることで、新たな働き方を検討し、提供していくことができれば、社員の充実した生活と業務の効率化の相乗効果が期待でき、会社の発展に繋がると考えています。

世の中の変化のスピードが増す現代において、わが社は的確に動向を見極め、会社経営と両立する働き方を今後も模索し続けて行きます。