



働き方取り組み事例（ワークライフバランス）

ドーコンにおける 働き方改革への取り組み

株式会社ドーコン／総務部／次長（人事室長兼務） **水野宏規**



1. はじめに

厚生労働省の資料によると、「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革とされています。

また、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることが目指されています。

この改革を実現するため、国は、労働時間の短縮と労働条件の改善、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、多様な就業形態の普及、仕事と生活（育児、介護、治療）の両立といった施策を講じています。

弊社においても、2019年4月より施行された改正労働基準法（中小企業は2020年4月より）への対応を中心に様々な取り組みを行っております。

現在のコロナ禍においては、社員の健康を守りつつ事業を行うための感染拡大防止策の実施が最重要事項であり、働き方改革の推進は大変困難ではありますが、このような状況だからこそ実現された「働き方改革」の施策もありますので、従来からの取り組みと合わせてご紹介いたします。

2. 弊社の取り組み

働き方改革が達成された会社、すなわち、「魅力ある会社づくり」を実現するため、弊社では、労働環境の改善、とりわけ、所定外労働時間の短縮、社員の健康保持とワークライフバランス向上を最重点テーマとして、新たに人事・労務委員会を設置し活動してきました。

具体的には、仕事に取り組む意識改革と業務改革を社内浸透させること、そして、限られた時間の中で効率的に仕事を進めるため、業務管理、労務管理を徹底す

ること、健康管理体制の強化、ワークライフバランスを確保するための新たな制度の検討・導入等を行いました。

(1) 意識改革と業務改革

効率的に仕事を進めるために、弊社では各事業本部毎に労働環境改善検討ワーキンググループを設置し、全社共通の取り組みだけでなく、各事業本部の状況に応じた施策を検討、実施しております。

生産性向上に向けた施策の討議と実行を行い、作業効率化のためのツールの活用に関する情報を共有したり、会議方法の見直しなどを行いました。また、全社的な取り組みとして、働き方改革に関する各種講演会・研修を実施しました。

(2) メリハリをつけた仕事の取り組み

仕事を効率的に遂行するためには、心身の健康が重要であり、健康を保つためには、休息も重要な要素となります。

弊社では、メリハリをつけた仕事を行うために、水曜ノー残業デーの推進を強化しております。また、休暇取得促進のため、1か月間の休暇予定を事前に宣言するスケジュール休暇制度の実施やお盆期間に夏期休暇期間を設定しています。

さらに、休暇取得を後押しするため、7月から9月は、全ての月曜日と金曜日を有給休暇の取得促進日としております。

また、勤続年数（5、10、15、20年毎）により、長期連続休暇を取得させることで社員および家族の慰労、自己啓発、余暇活動などの心身共にリフレッシュを図ることを目的としたリフレッシュ休暇制度を設けております。

(3) 労務管理の適正化

業務を遂行する上で、業務進捗管理、勤務時間管理、健康管理は重要となります。弊社では、業務を遂行するグループ単位で、毎週業務工程会議を実施し、各人の業務状況、勤務状況、健康状況を把握しております。業務対応のために残業や休日出勤をする場合には、残業／休日出勤申請を予め行わせることで、勤務時間の予実を日々確認しています。

部門毎、社員毎の勤務状況については、統計データ化し、見える化を行いました。管理職は、翌日には社員の勤務時間の合計値が把握可能であり、これらの統計データをもとに、業務調整の必要性など、労務管理にかかる分析に活用することができます。

(4) 健康の保持増進

健康の保持増進を目指し、当社では産業医面接の他、自社基準による保健師面接（保健師本社常勤）、問診票による健康チェックを行っております。

また、ストレッチやヨガ、マインドフルネス、メンタルチェックに関する健康セミナーを定期的を実施しております。

(5) 多様な働き方を支援する各種制度

弊社は、女性技術者の数が少なかったため、女性同士のつながりが少なく、悩み等の共有ができず不安を抱えてしまうという課題がありました。そこで、女性技術者からの既存の社内制度への要望や意見を取り入れ、働きやすい職場環境づくりを目指す事を目的とした、女性技術者の会を発足（2014年）させました。

この会で集められた要望・意見から、育児のための特別休暇、時間単位有給休暇、短時間勤務制度の拡充、旧姓使用、在宅勤務などが制度化されました。

また、女性向けキャリアデザイン研修の実施の他、女性、男性関係なく、仕事と育児の両立に務める社員を支援するための「仕事と育児の両立支援の手引き」を作成しました。

様々な制度化のきっかけは女性技術者からの声でしたが、育児、介護等の場面で、女性、男性ともに利用できる内容であり、近年では、男性社員の育児休業取得数も増えています。

(6) 福利厚生

ワークライフバランスのうち、ライフの部分を充実させるため、福利厚生代行サービス（JTBベネフィットえらべる倶楽部）を導入しました。

社員および家族の慰労のため、旅行に活用できる宿泊補助、映画鑑賞チケット補助、様々な飲食店で利用できるジェフグルメカード購入補助等、多彩なメニューとなっております。

(7) コロナ禍における業務の遂行

我々設計コンサルタントは、コロナ禍においても、感

染拡大防止に配慮しながら、業務を遂行する必要があります。

令和2年4月にコロナ感染症対策のため緊急事態宣言が発令されて、国より在宅勤務が推奨されました。

弊社では、育児、介護などを目的とした在宅勤務制度が設けられていましたが、全社員が在宅勤務を行う制度設計、執務環境にはなっておりませんでした。

このため、弊社では、全社員が在宅勤務を行うことを前提として、全社員にネットワーク環境、PC・モニター等業務遂行に必要なツール、電話等通信手段などが行き届くよう、随時提供を行い、全社員が在宅勤務にて業務遂行できる環境づくりを行いました。

また、在宅勤務の際、社員間のコミュニケーション不足が問題となるため、Microsoft Teamsのライセンスを取得し、在宅勤務時でも、業務相談、作業指示、打合せなどが可能な環境を提供しました。

これらのツールは、コロナ禍において発注者との打合せの際に、3密を回避するためのWEB会議用の手段として活用できるほか、働き方改革の一環である業務改善の一つとして、最少人員による出張対応、出張移動時間の削減による業務効率化に寄与し、アフターコロナにおいても生産性向上の面から活用できるものと思われま

す。また、東京開催が多い技術講習会・研修などへの参加について、これまで、弊社のような地方の企業が出席するためには、移動に多くの時間を要していましたがWEB形式での開催が多くなったため参加が容易となり、移動時間の削減による効率化を図ることが可能になりました。

3. おわりに

「働き方改革」の取り組みは、現在所属している社員にとっての取り組みでもあり、将来入社する未来の社員に向けての取り組みでもあります。

どの企業においても共通課題ではありますが、技術系コンサルタントにおける人材確保は年々厳しさが増しており、業界をあげて技術系コンサルタントの魅力を伝える努力が必要です。

弊社では、今回ご紹介した取り組みを継続するとともに、AIやRPAなどのIT技術の導入を含め、更なる業務効率化、生産性向上に向けた取り組みを進めてまいります。