



働き方取り組み事例（ワークライフバランス）

仕事も家庭も充実する働き方と職場を みんなで追求する活動

株式会社復建技術コンサルタント／
CSR・働き方改革推進室／経営企画部／副部長

滝上 忠彦



1. はじめに

当社のワーク・ライフ・バランス（以下、WLBという）の取り組みは、2014年度からコンサルの指導を受けてスタートし、今年で8年目になりました。初めは代表部門を中心に、「WLB推進方法の確立」をテーマに何をすべきかを業務分析や研修を通じて学び、翌年度は全社展開をすべく「自律的なWLBの活動のための準備」として、工程管理の標準化や会議の進め方の指導を受けました。3年目以降は「自律的なWLB活動」を目指した取り組みが数年続きましたが、各部署でWLB推進計画を立て実践する活動が定着できました。その後も「会議の効率化研修」や「ワーク・ライフ・バランスを生かすための幹部研修」など様々な研修を通じて、より良いWLBを目指した活動を継続しています。

2014年度 1年目	2015年度 2年目	2016年度 3年目	2017年度 4年目	2018年度 以降
・代表部門を ベースとした WLB活動 推進方法の 確立	・全社的WLBを 通じて自律的な WLB活動の ための準備	・自律的な WLB活動の トライアル	・自律的な WLB活動 各部WLB プランの作成 と実施	・自律的な WLB活動 の継続 WLB推進 委員会の開催

図-1 当社のワーク・ライフ・バランス推進活動

2. ワーク・ライフ・バランスの理想状態と推進体制

WLBとは内閣府の憲章「仕事と生活の調和が実現した社会」を目指すもので、具体的には「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった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」とされています。

当社におけるWLB活動の理想状態は、若手も派遣社員の方も何でも言える環境で、仕事の先を見据え各々の役割を認識し、活動の課題はみんなで考える状態です。課長がリーダーとなりチームワークを高めます。部長は活動の責任者と位置づけ、部長と副部長は、リーダーである課長をサポートします。

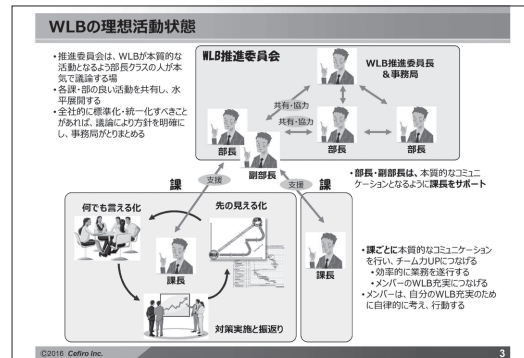


図-2 ワーク・ライフ・バランスの理想活動状態

また、部長クラス（部長・副部長）は、WLB推進委員会に所属し、部署の良い活動は水平展開し共有します。全社的に統一すべきことや課題があれば議論し、内容によっては方針を明確にします。

この活動を通じ、コミュニケーションを高め、各々のWLBをみんなで協力し充実させることを目指します。

3. ワーク・ライフ・バランス推進のための研修

WLBを正しく理解し、また実現するため「(WLB実現のための)マネジメント検討部会」、「会議の効率化研修」、「GIミーティングについて」、「WLBを生かすための幹部研修」など、様々な研修を実施しました。



写真-1 ワーク・ライフ・バランスを生かすための幹部研修

研修を重ねることで、何をすべきかが一つ一つ解ってきて、考え方も変わってきました。例えば長時間労働対策でもある業務生産性向上は、「考えられることは既にやってきた。」と考える人は大半だったと思います。業務のやり方だけが効率化（生産性向上）と捉えがちですが、「業務生産性を高めるための3つの視点」で、人材配置面で課員全員が効率よく働ける状態にすること。必要なス

キルを向上し、または補う努力を個人も組織も力を入れること。常に考え工夫することが重要であると学び、WLBの実現に近づくことができたと感じました。

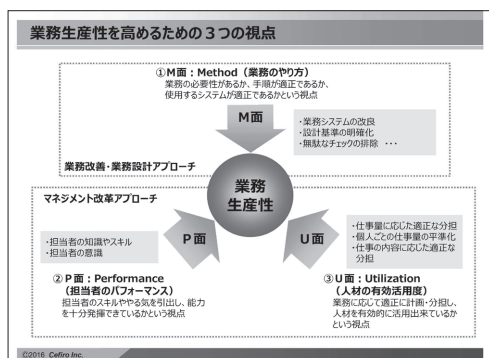


図-3 業務生産性を高めるための3つの視点

4. ワーク・ライフ・バランス推進活動内容の事例

当社では、部署別にWLB計画を立てて実施しております。その内容の大半は難しいことではなく、珍しいことでもありません。計画的に意識して確実に行動することが重要と考えます。

(1) 何でも言える化の例

「何でも言える化」は、若手も含め全員が自分の考えを言えるような環境作りです。悩みを一人で抱えない、みんなで知恵を出し合い、チームワークを最大限に生かす活動です。「会議の進行役は全員発言するようにする。」「仕事の状況を見て積極的に話しかける。」など、話す機会と状況をつくることです。そのほか、GIミーティングで参加者の考え方の違いを楽しむ手法も取り入れました。

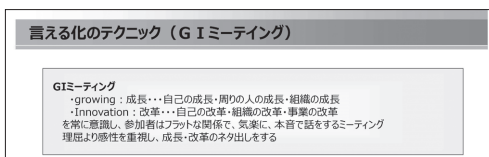


図-4 言える化のテクニック (GIミーティング)

(2) 先に見える化の例

「先に見える化」の代表的な取り組みは工程などの先行管理です。業務管理の「中工程」と個人予定表の「2週間工程」があり、業務を工期までに仕上げるためにはだけでなく、誰かが忙しい時期は協力体制を組み、同時にプライベートなスケジュール調整もする取り組みです。

実際に工程表を貼り出し、認識しやすい工夫する部署もありました。工程以外では、10年後の将来についての自分や仕事のやり方について考える「先に見える化」に取り組んだ部署もありました。

(3) 対策の実施と振り返り

建設コンサルタント業務の性格上、多くの部署は残業削減に苦慮しています。工程管理だけでは思うように削減できません。対策として、「若手を対象とした勉強会」

を開催する部署が幾つかありました。担当者のパフォーマンスを向上させる取り組みが実践されています。

「部独自の表彰制度」を設け、仕事の意欲向上につながる工夫や、各自2週間工程管理の効率化など、様々な試行と工夫が各部署で行われるようになりました。

5. ワーク・ライフ・バランスと働き方改革

働き方改革は、少子高齢化がもたらす労働力不足の問題に対し、日本経済を発展させるため国民全体の生産額を増やす必要があり、「労働の質を向上させること」と「労働の量を維持すること」が目的です。WLBとは異なる目的ですが、共通する取り組みが多くあります。実際に働き方改革の有効な手段としてWLBがあります。事例に挙げていませんが、労働の多様性は、労働意欲の課題である育児や介護を抱えた人も働ける環境づくりをWLB活動の重要な位置付けにしています。

当社において働き方改革の「長時間労働対策」の一つである「パソコンの強制シャットダウン」(深夜・休日は緊急時を除きパソコンが使えなくする制御)の取り組みは、時間意識を向上させ効率化に繋がっていると考えています。

6. 新型コロナウイルス感染拡大防止の働き方

新型コロナウイルスは、世界規模で人の健康や命を奪い、社会経済にも猛威を振っています。その一方で感染拡大防止策として、オンラインによる会議や研修、テレワーク、時差出勤やサテライトオフィスなどの「働き方改革」として取り上げられていたことが、全国規模で大きく進みました。多くの人が考え、工夫し実践することで実現したことであると思います。

WLBの実現も、みんなで工夫し実践してみることであり、それを継続する活動であると考えます。

7. おわりに

8年目を迎えたWLB推進活動ですが、コロナ禍で活用が加速したオンライン会議やテレワーク等、労務管理方法やコミュニケーションの取り方は新たな課題となっています。また、業務内容の多様化による生産性低下について、次世代のWLB教育の再構築が必要となりました。

当社ではWLB推進活動を「仕事も家庭も充実する働き方と職場を、みんなで追求する活動」と定義づけました。この定義の通り、みんなが協力し、「仕事と家庭の充実」が感じられる「働き方」と「職場」を作り、現状に満足することなく、かつ、環境の変化に応じた取り組みを常に考えていく活動にしたいと思っています。