

スタッフの想いを制度化することに成功

価値ある時間を創り出すために 専門家のアドバイスを利用

株式会社山城経営研究所 ● プロデューサー 花輪 朱美氏

DATA

代表者：鈴木 豊
創業：1972年7月
業種：学術研究・専門・技術サービス業
従業員数：正社員6人
所在地：東京都新宿区新小川町6番地36
S&Sビルディング3F
TEL：03-6674-1836
URL：http://kae-yamashiro.co.jp/



少人数のスタッフで 経営者育成講座を運営

飯田橋駅から徒歩十分ほどの地にある、株式会社山城経営研究所は、経営者を育成している会社だ。同社の育成講座は、若手管理者層と、ゆくゆくは経営者になると見込まれている管理者層向けに、それぞれ六か月間にわたって行われている。同社のスタッフは、その企画や営業、開催中のサポートまで実施している。

また、同社は、講座の修了生およそ二五〇〇名から成るネットワーク組織の運営にも携わっている。修了生同士が集う同期会「KAE会」が、毎年複数回行われているのだ。六〇期以上がアクティブに動いているこの同期会のサポートも、同社スタッフがやっている。スタッフは六人。おおまかな作業分担の傾向としては、二人が総務・経理、四人が企画・営業を担当しているという。少人数で分擔しているのが、一人当たりの仕事量は多い。

目指すは 「作業の効率化」

同社は就業規則上、始業時間は八時から二〇時の間で、七時間半の勤務時間となっている。だが、社外での仕事が定時前に終わった時、定時までの時間をどうするか、あるとき論点となった。つまり、定時前に外で仕事を終えた場合は直帰を是としていたが、一方、定時までの残った時間に事業場外で仕事をした場合、その時間を確認する手立てがなかった。

そんな折、二年前に補助金を受けたことで繋がっていた東京都の担当者より、今回の専門家派遣事業の案内を受けた。そこで、「制度を利用し、日頃の疑問点を社会保険労務士に相談しよう」という話が持ち上がったのが、今回の事業に取り組んだ背景である。前述の「帰社するかどうか」については、社労士より「どちら

も法律には抵触しないので当事者同士で決めれば良い」という回答を得た。これは即結論に結びつく回答ではなかったが、同社にとっては話し合いを進めるよいきっかけになったという。

その後、会社とスタッフは、会社としてどうあるべきか、三回にわたり話し合った。そして、「効率的に仕事をしたい」というスタッフの強い想いにより、事業場外で仕事が終わった時は、事前に報告することを条件に、会社に戻らずテレワークができることになった。その結論を導いた根底にあるものは、「就業時間を価値ある時間で満たしたい」という想いであった。定時までの時間を移動時間で費やすよりも、仕事をして利益を生み出す時間にしたということだ。生産性を高める働き方を推進するという観点からすると、妥当な結論に至ったと言える。



**専門家派遣事業で
四つの新制度を導入**

東京都の働き方改革宣言奨励金にエントリーしたこともあり、本事業をきっかけに行われた会社とスタッフの話し合いでは四つの制度を導入することになった。まずは、先程の「テレワーク制度」である。次に「有給休暇の計画的付与」、三つめは「創立記念日有給休暇」、そして四つめが「介護休暇」である。なかでも介護休暇の導入には、専門家派遣事業における社会保険労務士のアドバイスが大いに役立てられた。

冒頭のように、講座の対象は管理者層なので、同社のスタッフにも相当なスキルや経験が求められる。平均年齢は五五歳と、五〇代の社員が主力だ。一般的には、



五〇代から介護問題に向き合うケースが増えるのだが、同社スタッフにはこれまで、育児も介護も対象者がなかったため、後回しになっていた。

本事業では、派遣された社会保険労務士より、介護休業や介護休暇制度について一からアドバイ

スを受けた。介護は親だけではなく配偶者や子供等も対象になること、介護により休む場合は雇用保険から介護休業給付金が出るのが分かり、「利用できるなら、きちんと制度化しよう」ということになった。

制度化にあたり、介護休暇は有給で五日間付与されることになった。制度を作ったところ、期せずして介護休暇を利用するスタッフも出てきた。本事業のアドバイスによって、制度化され、さらに利用するまでになったことは、何よりの収穫だと言える。

今回、テレワーク制度を導入したが、既に在宅勤務制度があり、利用しているスタッフもいるようだ。事前に届けて出をすれば在宅作業が可能になるので、集中して仕事をしたい時はこの働き方を選ぶことができる。このようにスタッフ側で仕事の状況を見ながら、主体的に制度を使い分けることができる。「効率的に仕事を進める」という意識が、生産性の向上に寄与している

労働時間を「価値ある時間」で満たす働き方

スタッフが六人という状況で、誰かが休むと困ることはないのだろうか。すると、「六人だからこそ、誰が休んでも支障が出ないように」という意識がスタッフ間にあるのだと花輪氏は話す。一人欠けた時に業務上困るのはお互い様なので、助け合うことが当たり前になっている。スタッフの予定は、分単位で共有しているそうだ。

テレワークが認められるまでのいきさつからもわかるように、同社のスタッフは常に創意工夫をし、生産性を上げることを考えている。

今後の課題は、引き続き効率化を考えた働き方を推進すること、そして、法改正にキャッチアップしていくことである。顧問社務士がいない状況では、外部から情報提供の機会が無い。いつかまた、専門家派遣事業を利用することもあるだろう。

取材後記

働き方改革は、トップダウンで行うことが大事だと言われることが多い。しかし、同社では、現場からの提案を取り入れている。少人数だからこそ経営者との距離が近く、個人の意見が活かされるのかもしれない。生産性を上げるための働き方を推し進めた結果、メリットを享受するのは経営者だけでなく、スタッフも同様だ。今回のように、現場から発せられるボトムアップな事例が数多くあって然るべきだと感じた。

● 社会保険労務士・宮下麻衣子

専門家派遣スケジュール

コンサルタント：社会保険労務士

改善取組項目：仕事と介護の両立推進
働き方・休み方の改善

第1回 2016年3月2日

介護休業に関する制度説明と資料提供、
直行直帰の現状ヒアリングと法に沿った取扱いの説明

第2回 2017年3月29日

下記疑問点に対するコンサルティング

- ・介護休業・介護休暇・有給休暇の特徴と違い
- ・事業場外みなし、裁量労働制、みなし残業の特徴
- ・通勤および帰宅時間と勤務時間の取扱いの解釈

