



働き方の改革

「東京モデル」事業

— 選定プロジェクトのご紹介 —



東京都産業労働局

はじめに

わが国では少子化が進んでおり、低下傾向で推移していた合計特殊出生率は平成18年に上昇傾向に転じたものの、平成21年は前年同率の1.37と、人口を維持するために必要な2.07を大きく下回っています。また、東京都においても平成21年の合計特殊出生率は4年連続で上昇したものの依然1.12という水準であり、出生数も昭和45年の半分以下にとどまっています。

このままでは、日本の人口は50年後に3割、100年後に6割減少するとの推計もあり、少子化が社会経済に深刻な影響を与えることが懸念されます。

そこで東京都は、社会全体で子育てを支え、今後とも継続的に発展できる社会を作るため、保育、医療、雇用、住宅など様々な分野での施策を束ねて、3カ年で集中的に取り組む『『少子化打破』緊急対策』を取りまとめました。そして、雇用面から少子化打破に取り組む施策のひとつとして、「働き方の改革『東京モデル』事業」を3カ年実施いたします。

雇用面での課題を考えると、女性の社会進出が進んだものの、働きながら安心して子供を産み育てることのできる職場環境がまだ十分には整備されていないことがあげられます。出産1年前に仕事を持っていた女性のうち約7割弱が、出産半年後には無職となっています。また、ちょうど子育て世代にあたる男性の長時間労働も深刻です。週60時間以上働く男性労働者の割合は30代、40代が最も多く、ここ数年減少しているものの2割前後で推移しています。

仕事と家庭の両立が困難なこうした状況は、子育て期以外の人々にとっても、健康を保持し、家族・友人などとの充実した時間や、自己啓発・地域活動参加のための時間等を確保できる、健康で豊かな生活を難しくしています。また、企業にとっても、中堅人材層の流出、社員の心身の不調や生産性の低下等、様々な負担を生じさせます。

そこで東京都では、「働き方の改革『東京モデル』事業」を通じて、自社の従業員の働き方を変え、仕事と生活の調和を図りながら、その能力を活かして働き続けられるようにするために企業が行う取組みに対して積極的な支援を行います。そして、その取組みの成果や課題を都内企業に「東京モデル」として発信していきます。

このたび、厳正な審査の結果、ご紹介する4つのプロジェクトを「東京モデル」として選定いたしました。

この冊子が、仕事と生活の調和を図りながらその能力を活かして働き続けられるような職場環境を実現するための参考資料として、働く方々や経営者・人事労務担当者の皆様にご活用いただければ幸いです。

平成23年3月

東京都産業労働局雇用就業部

働き方の改革「東京モデル」事業の概要

● 目的	働きながら安心して子供を産み育てることができる労働環境の整備のため、グループ企業や取引先等の働き方も一体で見直す先駆的なプロジェクトを支援する。また、取組み過程で生じた課題や成果について都が随時発信して、都内企業に優れた取組みを普及させていくことにより、企業における働き方を改革し、仕事と生活の調和を推進する。
● 応募対象	都内に本社又は主たる事務所を置く企業、団体、企業グループ、協同組合等
● 対象事業	コンセプトや目標が明確で、3年以内に実現可能な複数事業で構成されるプロジェクト。「1社集中方式」、「コンソーシアム方式」のどちらでも可 ● 業務の見直し事業 ● 人材育成事業 ● 労働時間縮減事業 ● 社会貢献事業 ● 多様な働き方実現事業 ● その他働き方を変革するための独自事業 ● 子育て等両立支援事業
● プロジェクト実施期間	3年以内(平成22年度から平成24年度まで)
● 応募状況	募集期間 平成22年5月18日～6月30日 応募数 16プロジェクト(募集数:8プロジェクト) 選定数 4プロジェクト ※平成22年度末までに、追加プロジェクトを選定予定。
● 審査の仕組み	事業計画書、プレゼンテーション及び質疑応答をもとに、外部有識者等からなる「東京モデルプロジェクト指定委員会」にて以下の視点から総合的に審査を実施。
● 主な審査のポイント	● 自社の課題を正確に把握し、それを解決するための有効な取組み内容を考えること ● 補助事業終了後も自社で継続することが可能な取組み、また他の企業で多大な資金をかけなくてもお手本とすることが可能な、汎用性の高い取組みを考えること ● 先駆的な取組みであること(業界内での先駆性、企業規模での先駆性等) ● プロジェクトを推進する、トップの明確な意志があること

目次

▶ 「働き方の改革『東京モデル』事業」の概要	1
▶ 選定プロジェクトのご紹介(五十音順)	2~17
■ 多様な社員が働き続けることができる環境と事業所内保育所の新しい活用の実現に向けて 中規模事業所におけるWLB推進と、事業所内保育所を活用した待機児童削減プロジェクト ……	2
・株式会社アルビオン	
■ 子どもたちに夢を与えるおもちゃ会社の社員こそが、いきいきと働くために 東京モデル推進プロジェクト～WLBドリームプラン実現に向けて～ ……	6
・株式会社タカラトミー(リーダー企業) ・株式会社キデイランド 株式会社ユーエース 株式会社タカラトミービジネスサービス ・株式会社タカラトミーアーツ 株式会社タカラトミーエンジニアリング ・株式会社タカラトミーエンタメディア 株式会社竜の子プロダクション	
■ 日通航空の目指す「働き方の改革」のゴール「会社も社員もともに元気に!」 日通航空「ひとりひとりがライフデザインを実現できる企業へ」プロジェクト ……	10
・日本通運株式会社東京航空支店	
■ ワークライフバランスで、活力あふれる会社、メリハリの利いた生活に! ワークライフバランス「888(トリプルエイト)プロジェクト」 ……	14
・パシフィックコンサルタンツ株式会社(リーダー企業) ・パシフィックコンサルタンツグループ株式会社 パシコン技術管理株式会社 ・株式会社エス・ディ・アイ パシコンビルディング株式会社 株式会社トリオン ・株式会社ピー・アイ・ティー 株式会社ピー・シー・イー パシフィックリプロサービス株式会社	
▶ 仕事と生活の調和に関する東京都の主な支援制度	18

【具体的な取組み内容】

業務の見直し事業 (22年度～24年度)	●ワークライフバランスに関するアンケート調査の実施、比較・分析 ●契約社員を含む全直接雇用従業員に対する業務評価の実施及び、 評価データの一元管理・活用
労働時間縮減事業 (22年度～24年度)	●社内メンター事業 （一定時間以上の時間外労働者及びその上長にアドバイスや相談を実施） ●全従業員へのワークライフバランスセミナーの実施 ●管理職に対するスコア制度導入事業(時間外労働、休日出勤日数などの 項目に対し5段階評価を実施) ●勤務時間データを参考に効率的な電気・空調・PC利用を行う 社内レイアウト変更事業
多様な働き方実現事業 (22年度～24年度)	●在宅勤務制度の導入事業(障害者を含む多様な働き方を支援) ●多様な働き方が必要な従業員に対し、配置転換や時短勤務など柔軟な対応を 行う適財適所配置 ●社内サポーターによる、法制度、障害者就労に関する理解を深めるための勉強会
子育て等両立支援事業 (22年度～24年度)	●複数事業所内保育所間での相互利用制度の設計・実施事業
人材育成事業 (22年度～24年度)	●多様な働き方を希望する、又は選択した従業員が働き続けることを支援するため、 部署に係係なく相談・サポートできる人材(社内サポーター)を50名育成
社会貢献事業 (22年度～24年度)	●「東京しごとの日」事業 ●個々の従業員が参加できる社会貢献活動を推進する事業

【プロジェクトの実施により見込んでいる効果】

従業員の 働き方への効果	時間意識の向上、管理職と従業員の業務効率向上についての検討を容易にする、 社内サポーターからの「声かけ」により働き続けることができる安心感の創出、チーム ワークの向上と仕事のクオリティ向上、社員一人ひとりの生活の質の向上
業績等への効果	所定外労働時間削減、育児休業期間満了に伴う離職率低下、復職直前での育児休業 期間延長申請件数の低下(予定期間での復職)、障害者雇用率の向上、優秀な人材の 確保、省エネ対応
効果の波及を見込む 企業や地域等	都内企業(10社程度)、地域(住民、学校、自治体等)、 近隣保育所の子どもと保護者、東京都

プロジェクト名

「中規模事業所におけるWLB推進と、
事業所内保育所を活用した待機児童削減」プロジェクト

実施目的

- 従業員にワークライフバランス意識が定着することで、社員の生活の質の向上と、障害者を含
む多様な働き方を希望する者又は必要な者が、就労を継続できる環境整備を実現する。
- 既設の事業所内保育所を利用しやすくすることで、自社従業員のみならず地域の待機児童削
減に貢献する。
- 保育所利用者等にアンケートを実施し、企業の立場より中央区域の保育料や保育所サービ
スに関する提言をまとめる。

実施予定期間

平成22年9月1日～平成25年3月31日

目 標

- ① ワークライフバランス意識調査による認知度 80%以上
- ② 所定外労働時間 平成22年6月末日の10%削減
- ③ 在宅勤務の仕組み設計と導入 利用実績5名以上
- ④ 障害者雇用率 2.0%
- ⑤ 登録型再雇用制度の創設と登録者数20名
- ⑥ 他事業所内保育所との相互利用制度設計と実施 2社以上
- ⑦ 育児休業取得後の復職率 90%以上継続
- ⑧ 当モデル実施結果に基づいた待機児童課題の提言作成
- ⑨ 社内サポーター育成 計50名以上
- ⑩ ボランティア参加従業員 累計100名



代表取締役社長
小林 章一さん

経営者の声

アルビオンは多くの女性が毎日利用
する化粧品を製造・販売する会社とし
て、女性の幸せを願っています。そのよう
な意味から、女性が働き続け、かつ望ん
だキャリアを築くことができる環境作
りに積極的に取り組んでおり、現在では
店頭販売・営業・研究・事務職など多様な
職種や、日本語を言語としない方、障害
をもつ方、もちろん性差など多様な背景
の社員がいるなかで、より柔軟な働き
やすさ、を提供することは、今後の企業
活動を継続するにあたり、企業のスタン
ダードな姿勢であると考えております。
取り組みの大方針は、社員自身が望む
仕事と生活のバランスが取れるなかで、
仕事を継続できる選択肢を多く提供す
ることであり、それが必ず仕事にも良い
影響を与えると考えております。また成
功のポイントとして、全社員が多様な働
き方に対しての理解を促進することだ
と考えます。いくら良い制度を作っても
利用できる空気があれば宝の持ち腐
れです。より一層社内理解が浸透するよ
うに努力してまいります。
この度の「東京モデル」事業選出で、
進んでいた取り組みをバックアップ頂
き、また成果を広く他企業の皆さまに参
考頂ければ幸いです。

企業概要

名 称	株式会社アルビオン
代 表 者 名	代表取締役社長 小林 章一
設 立	昭和31年3月2日
所 在 地	中央区銀座1丁目7-10
従 業 員 数	2,900人(都内事業所の従業員数は、約500人)
事 業 内 容	化粧品の製造・販売
U R L	http://www.albion.co.jp/

ALBION



本社ロビー

多様な社員が働き続けることができる環境と
事業所内保育所の新しい活用の実現に向けて

INTERVIEW

多様な働き方への理解と
社内システムの整備を進めていきます。

後列 左から：総務部 CSR グループ長・小田部慎一さん / 総務部長・大石浩二さん
人事部長・遠藤寛さん / 人事部福利厚生グループ長・石川善治さん
前列 左から：総務部 CSR グループ・小池愛美さん / 人事部福利厚生グループ保健師・高垣たまきさん
人事部福利厚生グループ・内山淳さん / 人事部人事グループ・伊藤江評さん

— 東京モデル事業へのエントリーの
きっかけを教えてください —

小田部さん メンバーが募集広告を見たことがきっかけです。ちょうどCSRグループと人事部で共同して、障害者雇用やすべての人に働きやすい環境・体制について検討するプロジェクトを組み、現状把握と課題抽出を始めていた時期でもありました。

— 御社の社風を教えてください —

石川さん 定着率が高く、継続年数が長いという特長があります。職場の人間関係もとても良好です。一方で、現状であまり困っていることがないため、今の業務の見直しや新たに何かを導入するという動きが少ないかもしれません。

育児に関する質問が多くありますので、具体的に話すようにしています。来年度の会社説明会では、東京モデルの取組みについても説明していきたいですね。やはり優秀な学生は数社から内定を受けているケースもありますので、より当社への共感を高めてもらえたらと思います。

— 社内の反応はいかがですか —

小田部さん 今は考えるきっかけづくりの時期だと考えていますが、勉強会に参加した社員から感想が寄せられています。社員が自分のこととして考えているということです。ので嬉しいですね。やはり社員一人ひとりが、自分の仕事の中でよりよくできることを探していくという意識が大切ですから。

石川さん 時には不満の声も寄せられています。例えば事業所内保育所を本社に作ったということで、「本社は恵まれているね」という声もありました。本当は、都内の社員も家の近くの保育所を希望する者が多いのですが、定員枠が少なくて預けられないし、親も遠くに住んでいてサポートが得られないという状況があります。こうした事情を正しく説明して不公平感を拭う必要があると感じています。

遠藤さん 菅総理が事業所内保育所を視察に来られたり、東京モデルに選定されたりしたことで、社内認知が少しずつ進み、いろいろな活動を推進しやすくなってきました。全社的な取組みとして進めていることを伝えていきたいですね。

— 最後に抱負をお願いします —

小田部さん 3年かけて、大きな変化に近づきたいと思っています。そして社員がより誇りを持って働ける職場を作っていきます。

— 特に力を入れた取り組みは何ですか —

小池さん まず、情報を整理し業務体系を整備することです。私は転職組なのですが、外部から来た者にとっては業務全体を把握しにくいと感じることがありました。情報はどこにあるのか、ソフトは何を使えばいいのか等分かりづらく、もう少し改善できる部分があると感じました。今後の企業の成長を考えますと、ますます新しい人が入ってくるのが想定されますので、スムーズな受入環境を整える必要があると感じています。また当社は、男性の育児休業取得や障害者の方への理解など、多様性を受け入れる姿勢が少し足りないように思いますので、こちらも改善したいと考えています。女性に対しては、とても理解がある環境と感じていますが、**小田部さん** たしかに化粧品メーカーとして女性の育児支援は充実してきていると自負しています。事業所内保育所もその一つです。

小池さん 待機児童の問題が取沙汰されるなか、事業所内保育所は児童数が定員に達していない園も多く、より有効活用できればと現在2社様と相互利用の検討を進めています。百貨店等に勤める販売員の方なら当社の土日開園の保育所が利用しやすいでしょうし、逆に「少しでも通勤の楽な所、せめて東京駅近く」にでも保育所があれば預けたい」という方もいるでしょう。

— 石川さん 私も育児支援は、制度面ではかなり充実してきていると思います。育児休業の取得者は2009年度で97名、2010年度は4、11月の8カ月間で91名と、多くの社員が利用しています。復職率も、概ね98%程度と非常に高い水準になっています。今後は、環境整備の二環として育児休業取得中のフォローを進めていきたいと考えています。職場との距離感を埋めるために、どの時期にどのような情報が必要なのか等、よく検討していきたいと思っています。

小池さん 私は事業所内保育所の窓口も兼任しているので、いろいろな情報を休業取得中の社員に送っています。すると職場復帰や事業所内保育所の利用について悩みを相談してくれます。社員も、いきなり本社の管理部門に相談に行くのは緊張するようすが、保育所であれば気軽に相談しやすいので、新しい相談窓口の一つとして受け入れられているのかもしれない。

— 障害者雇用の推進はいかがですか —

石川さん 親が子育てで成長するように、社員も成長して障害者の方と一緒に働いていくのだという意識や体制が必要だと考えています。そこで、障害者職業生活相談員の資格取得を推進しています。2010年12月時点で5名が資格を取得しています。

小池さん 私も受講しましたが、丸二日間研修を行います。障害者の方の特性やどの

ように一緒に働いていくかを学びますが、障害者の方もそうでない方も、あまり変わらないと感じました。「業務の仕方はこうした方が分かりやすい」「皆が分かりやすいように情報提供をしよう」等「一般社員の働き方にもつながることがたくさんあります」。

石川さん 資格ということで考えると、社内でもプロジェクト化している社員が少ないですね。今後、産業カウンセラー、職業支援カウンセラーなど、「この人に聞けば分かる」という人材を増やしていくことで、より安心して働ける職場になると思います。

— 社員の皆さんへの情報発信はどのようにしていますか —

小池さん 私が講師を務めるユニバーサルデザイン勉強会と、毎月発行している社員向けCSRレポートで東京モデルのプロジェクトのことを紹介しています。2011年度は広報グループと一緒により活発に情報発信をしていきたいと考えています。

— 大石さん 障害者アイトも会議室や応接室に展示したり社内報の表紙にしたことで

広まりました。どんなによい制度を作っても、目に見えない形で変化がないと社員には伝わしません。実際に使うもの、目に見えるものにする中で、意識を変えていくことが必要だと思っています。

— 採用活動ではいかがですか —

遠藤さん 採用の場面では、女性から出陣

Staff Voice

総務部 総務グループ グループ長 叢 恒彦 さん

入院と自宅療養による休暇取得の経験があり、介護休業も取得できればと考えたことがあります。その経験から今回の取組みにある「在宅勤務」はマネジメント職には難しい面もあると感じていますが、在宅勤務を導入することでハンディキャップを持っている方や育児休業中の方が就労の選択肢が広がるのは大変良いことで、積極的に進めるべき課題ではないかと考えています。今回のプロジェクトは以前から社内が必要だという認識があり調査を進めてきたことですが、改めて全社で取り組むことで早期に実現できるよう、総務の立場から積極的に協力していきたいと思っています。



商品設計部 設計グループ 一之瀬 敦子 さん

女性の多い職場ですが、企画職のため打合せの時間が不規則で外出も多い職種なので、産休・育休を経て職場復帰することは難しいと考えていました。しかし会社の業務を分かってくれて電話一本で応対してくれる事業所内保育所はとても心強い存在です。また、2010年12月から自家用車通勤制度を利用しています。電車通勤の頃は子供と一緒に2倍、3倍かかり、荷物も多く必死でした。現在は車通勤です。体力的にだいぶ楽になりました。上司に言い出す時は気が引けましたが、勇気を出して第1号になりました。他の女性社員も利用しやすくなればと思っています。今後女性も活躍し男性も育児に参加できるよう、日本なりの仕組みが進んでいくことを期待しています。



国際マーケティング部 ボール&ジョー クリエイター

馬場 朋美 さん

美容部員として入社して8年になります。時短制度と事業所内保育所を利用して復帰することになりました。復帰後は、一ヶ月15日勤務になります。平日夕方や土日勤務ができるので、きちんとキャリアを積むことができます。事業所内保育所は、とても綺麗で驚きました。保育士さんも人数がしっかり揃えられていて安心しましたし、栄養士さんもいてアレルギーに対応した食事も考えてくださいます。住んでいるところの保育所は空いていませんでしたし、親も遠方にいるので、とても助かっています。社内で迷っている方がいたら、「会社は仕事と子育てを両立できるよう環境を整えてくれていい」と伝えたいと思います。



国際事業本部 国際営業部 上原 くみ子 さん

美容部員のバックアップや営業実績集計などを行っています。2010年10月に多様性を考える取組みの一環としてユニバーサルデザインの勉強会に参加しました。新しい観点で当社の商品や店舗、本社等について考えてみると、ちょっとした工夫で、お客様や会社の人に喜んでいただけることがあると気づきました。業務の効率化もそうですね。現場を支援する業務には定型的なものも多く、マニュアル化や迅速な情報交換等で主役である現場が働きやすくなります。また、新規採用者、中途採用者、本社へ異動して来た方や海外から来た方など、多様な考え方の人たちと一緒に働くことが増えてきましたので、誰が見ても分かるような業務のフローチャート等が有効ではないかと思っています。



人事部 人事グループ 伊藤 江評 さん

東京・名古屋・神戸支店を経験、現在は人事部にて採用、教育・研修を担当しています。2010年の12月末から翌年1月初めまで育児休業を取得する予定です。上司の理解があったことが大きかったですね。妻もアルピオンで働いているので事業所内保育所の利用を考えています。当社は女性の復職率が高く、離職率も非常に低いので、今後の課題は男性だと考えています。実際に育児休業取得を考えている男性社員は多くいますので、実現できるようにするため、日々の業務の中で情報共有を円滑に行い、休んだ人をカバーできる環境を作ることが大切です。人事部は学生にとって会社の窓口となりますので、今回の取組みをしっかりと伝え、考えに共感した方が当社と一緒に働きたいと感じてもらえたらと思います。



2009年4月1日に開園した事業所内保育所「Kuukids(クークィッズ)」

【具体的な取組み内容】

業務の見直し事業 (22年度～24年度)	●従業員ニーズ・満足度等に関する調査の実施 ●外部コンサルティングを利用した、部門ごとの日々の業務に関する分析・改善
労働時間縮減事業 (22年度～24年度)	●残業過多の従業員への保健指導及び部門長へのヒアリング実施等 ●業務効率化・労働時間縮減に伴う管理職・従業員等の研修の実施
多様な働き方実現事業 (22年度～23年度)	●在宅勤務など多様な働き方実現に向けた各種制度の導入・実施 ●「わくわくオフィス」(フリーアドレス導入等によるオープンな執務環境)の設置・導入による創造性・コミュニケーション及び効率性の向上
子育て等両立支援事業 (22年度～24年度)	●法を上回る育児休業制度導入など各種両立支援制度の整備 ●助産師や保健師との契約による、育児相談や健康相談のできる窓口の設置 ●男性社員の育児参加促進を図るためのワークライフバランス意識改革セミナー等の実施 ●従業員が望む育児支援制度の検討
人材育成事業 (22年度～24年度)	●育児・介護休業中の従業員の能力開発(インターネット育児支援プログラムやe-ラーニング等) ●育児・介護復帰時の従業員の能力開発(復職セミナーの立案・実施)
社会貢献事業 (22年度～24年度)	●ファミリーデーに家族の職場見学を実施(東京しごとの日事業) ●近隣地域の学校への講師派遣など地域の子供・若者等の仕事の理解促進に係る事業 ●地域コミュニケーションを重視した壁面ディスプレイ

【プロジェクトの実施により見込んでいる効果】

従業員の働き方への効果	労働意欲の向上と定着、心身の健康の増進、業務効率の向上、生産性の向上、育児への参加・自己研鑽等生活の充実
業績等への効果	優秀な人材の確保、付加価値の高い商品の創出、連結業績の改善、企業のイメージアップ
効果の波及を見込む企業や地域等	国内グループ会社、会社の近隣地域

プロジェクト名

東京モデル推進プロジェクト～WLBドリームプラン実現に向けて～

実施目的

東京都の推進する「少子化打破緊急対策」の趣旨を受け、子どもたちに夢を与えるおもちゃ会社の社員こそが、いきいきと働くために、子育て支援やワークライフバランス等に積極的に取り組むべきと捉え、本プロジェクトを設立し、推進を図る。

実施予定期間

平成22年9月1日～平成25年3月31日

目 標

- ① 所定外労働時間の削減 平成25年3月末日までに現在の10%削減を目指す
- ② 有給休暇取得率の増加 平成25年3月末日までに5割増加を目指す
- ③ 男女の育児休業取得率の増加 平成25年3月末日までに、女性100%、男性5名以上を目指す
- ④ 在宅勤務制度の導入と定着及び拡大 平成25年3月までに、グループ会社を含め延べ120名の利用を目指す
- ⑤ 女性管理職割合の増加 平成25年3月末までに10%を目指す



常務取締役
三浦 俊樹 さん

当社は世界No.1のおもちゃメーカーを目指しており、そのためには、経営資源である「人財」の獲得、育成、活用が最重要課題と認識している。今後、真のグローバル企業になるためには、「企業組織における多様性を価値創造の源泉にする」ことを経営として積極的に取り組む必要があると考えており、その実現のためにはワークライフバランス施策が不可欠となっている。既にくるみんマークを取得し次世代育成支援に着手しているが、それ以上の推進は遅れていた。この東京モデル事業は、当社にとってワークライフバランス施策を大きく前進させ、「多様性による価値観の創造」と少子化問題解決の大きな「きっかけ」につながることを確信している。少子化問題は、お子様が最大の顧客である玩具業界にとって強い危機感をもつて臨むべき課題であり、当社が業界のリーディングカンパニーとしてこの問題に積極的に取り組み、その成功事例を他企業へ波及すること、「少子化打破」への貢献ができれば良いと考えている。

経営者の声

企業概要

名 称	株式会社タカラトミー
代表者名	代表取締役社長 富山 幹太郎
設 立	昭和28年1月17日
所 在 地	葛飾区立石7-9-10
従 業 員 数	729人
事業内容	玩具等の企画・製造・販売
U R L	http://www.takaratomy.co.jp/



本社外観

名 称	株式会社ユーエース
代表者名	代表取締役社長 大内 清志
設 立	平成8年8月8日
所 在 地	中央区日本橋浜町2-61-9 TIE浜町ビル
従業員数	380人
事業内容	玩具等の卸販売
U R L	http://www.u-ace.co.jp/

名 称	株式会社タカラトミー エンジンアライヴ
代表者名	代表取締役社長 菅原 進
設 立	平成8年3月19日
所 在 地	葛飾区青戸4-19-16
従業員数	81人
事業内容	玩具等の開発技術支援

名 称	株式会社タカラトミー ビジネスサービス
代表者名	代表取締役社長 橋本 誠
設 立	平成15年1月23日
所 在 地	葛飾区青戸4-19-16
従業員数	146人
事業内容	顧客関連業務、 経理・システム等業務代行サービス
U R L	http://www.takaratomy-business-service.co.jp/

名 称	株式会社タカラトミー エンタメディア
代表者名	代表取締役社長 上村 高広
設 立	平成14年2月22日
所 在 地	中央区銀座1-19-7 銀座一丁目イーストビル2階
従業員数	47人
事業内容	コンテンツ事業、広告代理店業
U R L	http://www.t-entamedia.com/index.html

名 称	KIDDY LAND 株式会社キディランド
代表者名	代表取締役社長 荏司 征男
設 立	昭和21年7月(創業)
所 在 地	台東区鳥越1-8-2 鳥越Fビルディング7階
従業員数	806人
事業内容	玩具・雑貨・書籍等の小売
U R L	http://www.kiddyland.co.jp/

名 称	株式会社タカラトミーアーツ
代表者名	代表取締役社長 佐藤 慶太
設 立	昭和63年2月9日
所 在 地	葛飾区立石3-19-3
従業員数	129人
事業内容	玩具・カプセルトイ・雑貨・ぬいぐるみ・ 玩具菓子の企画製造販売
U R L	http://www.takaratomy-arts.co.jp/

名 称	株式会社竜の子プロダクション
代表者名	代表取締役社長 佐藤 慶太
設 立	昭和37年10月19日
所 在 地	国分寺市南町3-22-12
従業員数	44人
事業内容	アニメーション企画制作等
U R L	http://www.tatsunoko.co.jp/

子どもたちに夢を与えるおもちゃ会社の社員こそが、いきいきと働くために

INTERVIEW

タカラトミーグループとしての働き方や未来像を皆で創っていきます。



連結人事室長 兼 東京モデル推進プロジェクトリーダー
福元紀哉さん

— 東京モデルにエントリーしたきっかけを教えてください —

この事業を知る前、2009年9月頃に総務部から「創造的な業務の生産性を上げるために『わくわくオフィス』を作りたい」という話がありました。いろいろ聞いてみて、単にオフィスの改造だけでなく、働き方に関するもっと本質的な深いところの改善に関わるものだと感じていました。その後この東京モデルを知り、根幹は少子化打破ということで少子高齢化がこれだけ大きな問題になっている日本において意義のある取り組みだと思いましたし、子供の数が増えることは玩具の企画・製造を行う当社にとっても重要だということもあり、検討を開始しました。

— 社員の皆さんの意識はいかがですが上層部だけでも、様々な意見があります。「我々が若い頃は上司より1時間早く出

社するのが当たり前、上司が帰るまで帰らなかったものだ」という意見や、「会議は長い時間、大勢の担当者が集まるからこそ組織の輪を保てるのだ」という考えの方がいます。また、私は人事部の責任者ですので評価のディスカッションに出席していますが、その中で「あの人は朝から晩まで頑張っているからA評価だ」という声もある方、「長くいるのは効率的でない。光熱費も多く使っから会社にとって損害ではないか」と言う方もいます。マネジメントのあり方、会議のあり方、評価の仕方等、それぞれのベースにある人生観・仕事観によっていろいろな意見があります。

— 今回、特に力を入れた取り組みは何ですか —

まず、在宅勤務制度の導入です。これについても社内の意見は様々です。「家でまで仕事をしなくてはいけないのか」という方もいますし、「これで電車の中や自宅で時間を有効活用できるから助かる」という方もいます。社員それぞれに導入する意義について理解してもらうために、当社における望ましい仕事観、会社とプライベートのバランス観をしっかりと議論していきたいと考えています。そこがクリアにならないと経営も労働組合も賛同はしませんよな。

— 在宅勤務については実験的にスタートされているそうですが

— 在宅勤務を機能的に

2年前の鳥インフルエンザ流行時に一部整備しました。事業部長など幹部20名程が、自宅から会社のサーバーにアクセスできるようにしています。今後、海外出張時にも適応できるようにすれば更によいと考えています。またグループ企業の株式会社ユーエスが在宅勤務を試験的に導入したところ、労働時間が月30時間減ったという報告を受けています。営業職の者なのですが、それまで会社に戻ってメールチェックなどをしていたものが、移動中や自宅でチェックできるようになり、とても効率的だということです。

— 在宅勤務を機能的に

2年前の鳥インフルエンザ流行時に一部整備しました。事業部長など幹部20名程が、自宅から会社のサーバーにアクセスできるようにしています。今後、海外出張時にも適応できるようにすれば更によいと考えています。またグループ企業の株式会社ユーエスが在宅勤務を試験的に導入したところ、労働時間が月30時間減ったという報告を受けています。営業職の者なのですが、それまで会社に戻ってメールチェックなどをしていたものが、移動中や自宅でチェックできるようになり、とても効率的だということです。

— 在宅勤務を機能的に

2年前の鳥インフルエンザ流行時に一部整備しました。事業部長など幹部20名程が、自宅から会社のサーバーにアクセスできるようにしています。今後、海外出張時にも適応できるようにすれば更によいと考えています。またグループ企業の株式会社ユーエスが在宅勤務を試験的に導入したところ、労働時間が月30時間減ったという報告を受けています。営業職の者なのですが、それまで会社に戻ってメールチェックなどをしていたものが、移動中や自宅でチェックできるようになり、とても効率的だということです。

— 在宅勤務を機能的に

2年前の鳥インフルエンザ流行時に一部整備しました。事業部長など幹部20名程が、自宅から会社のサーバーにアクセスできるようにしています。今後、海外出張時にも適応できるようにすれば更によいと考えています。またグループ企業の株式会社ユーエスが在宅勤務を試験的に導入したところ、労働時間が月30時間減ったという報告を受けています。営業職の者なのですが、それまで会社に戻ってメールチェックなどをしていたものが、移動中や自宅でチェックできるようになり、とても効率的だということです。

Staff Voice

連結人事室 給与厚生課 係長
兼 東京モデル推進プロジェクトサブリーダー

中村 真樹 さん

在宅勤務制度やモバイルワークの導入は、社員の働き方の改革につながる重要なツールです。ただ、これはあくまでもツールですので、やはり、経営・幹部層と社員の意識改革に重点的に取り組んでいくことが重要だと思っています。「働き方の改革」は経営の施策でもありますので、本当の意味を社員に正しく伝えていく必要があります。すでに一部では実施していますが、タカラトミーグループ全社員を巻き込んだセミナーや研修なども検討していきたいと思っています。今や新入社員のうち半分は女性であり、結婚・出産をしても仕事を続けていくことのできる環境の整備が必要です。さらには、この先何十年後かを見据えて育児や介護だけに限定しない環境整備をしていければと考えています。



安全品質統括室
品質統括部 品質保証課 主任

上村 弘誓 さん

2009年10月に2週間の育児休業を取得しました。もともと子育てに興味を持っていたので、人事から育児休業を取ってみたいかと声をかけられ、グループ会社で育児休業を取った男性社員を紹介してもらい相談にのっていただきました。業務の引継ぎが1番の懸念でしたが、上司や周りのスタッフの理解と後押しがあって安心して取得できました。育児休業を検討している男性社員には、まず決意してみてください。玩具メーカーの社員として、子供が遊んでいる様子を間近で見られることはとても貴重な経験になりますし、仕事に大きく活かれます。今回のプロジェクトを通して「玩具メーカーとして男性社員全員が育児休業を取っています」と言えるぐらい浸透させていきたいですね。私も経験者として力になりたいです。



株式会社タカラトミー ビジネスサービス
事業推進部 人事統括室 室長

菖蒲 ゆり さん

今回のプロジェクトが女性が仕事を辞めずに会社で活躍出来る職場作りにもつながることを期待しています。三人の子供を育てながら働いていますので、これまでの自分の経験や周りの女性社員の声などをプロジェクトに活かしていきたいと考えています。大きな課題となるのは、評価制度ではないでしょうか。育児休業を取得したこと、育児のために定時で退社すること、残業や休日出勤ができないこと、などがマイナス評価につながっていると感じれば、女性社員も「仕事は生活のため」と割り切って昇格を諦めてしまうでしょう。まだ各社で若干温度差はありますが、社内ですべて発信し、子育て中以外の人もプロジェクトにうまく巻き込んでいきたいですね。



— 意識改革についてですが、社員の方へはどのように

やはり第一線にある課長のマネジメント力で、ここを上げていく必要があります。在宅勤務に対する課長職の反応としては、ベ

働きかけていきますか
今期から研修を始めています。たとえば課長クラスの場合、LDP(リーダーシップ開発)研修を行いました。例えば「あなたの課長は夢やビジョンを語っているか」等40項目の質問事項について、本人だけでなく、上司及び部下からも5段階で評価を行います。自分に対する上司の評価、部下の評価を知り、自己評価と合わせ、管理職同士が議論をします。その中で各自の仕事観・マネジメント観、今後のタカラトミーをどういう方向に持っていけばよいのかなどについて話し合い、あるべき姿や課題を構築し、共有していきます。

— 課長クラス以外ではいかがですか —

入社二年目の若手30〜40名にも研修を行いました。当社が100周年を迎える2024年には世界ナンバーワンの玩具会社になることを目標としているので、「君たちが35歳ぐらいのとき、どんな会社であつたらいいだろう」ということをテーマに話しています。世代によって意識や考える視点がかなり違いますので、その世代に合わせたプログラムで出来るだけ多くの職層の社員に行う方針です。

— 他に力を入れたい取り組みは何ですか —

女性管理職の割合を増やしていきたいと思っています。社長から指示があり女性の積極登用について役員会や常務会で提案したこ

【具体的な取組み内容】

業務の見直し事業 (22年度～24年度)	●業務内容、業務量、配置人員数等の業務分析 ●従業員満足度および「働き方の改革」に関するニーズ調査 ●経営者から新入社員までの自己管理能力の向上、管理職のマネジメント力向上（ワークライフバランス推進のための、役職・階層別意識改革・スキルアップ教育） ●「フリーアドレス」オフィスの展開による休憩室等の拡大などの職場環境の改善
労働時間縮減事業 (22年度～24年度)	●コンサルタント等を活用した仕事の改革
多様な働き方実現事業 (22年度～24年度)	●柔軟な労働時間制度の導入によるフレキシブルな働き方ができる環境づくり
子育て等両立支援事業 (22年度～24年度)	●育児、介護等両立支援にかかわるガイドブック等の作成 ●安心して育児・介護休業が取得できる環境づくり ●両立支援イントラネット（情報交換サイト）の立ち上げ ●従業員のニーズにあった、育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度等の検討、整備 ●育児、介護休業者のいる職場へのフォロー体制の整備 ●男性育児休業取得促進施策の実施 ●在宅勤務制度を活用した子育て支援 ●社員の継続就業のための託児支援制度の検討 ●働く意志のある女性社員のための支援制度の検討
人材育成事業 (22年度～24年度)	●育児、介護などの休業時サポート制度の拡充、休業後（休業明け）の職場復帰支援策の実施 ●出産・育児、介護中社員等の継続就業のためのキャリア相談体制の構築 ●女性社員継続就業プログラムの開発、および女性社員育成・登用、キャリア開発支援のための研修・教育の実施
社会貢献事業 (22年度～24年度)	●東京しごとの日参画、地域清掃の実施、学校行事や地域活動等への参画支援、WLB活動報告の社内外公開、WLBシンポジウムなどへの出展、業界や関係会社、取引先企業等への活動内容発信、カエル!ジャパンの周知や参画等
その他の働き方を 変革するための独自事業 (22年度～24年度)	●妊娠した女性等のため、働きやすい職場環境づくりの一環としての禁煙プログラムの実施 ●女性社員母性健康のための健康診断項目の強化、充実 ●ワークライフバランス推進への社内風土醸成のための社内コミュニティ形成支援

【プロジェクトの実施により見込んでいる効果】

従業員の 働き方への効果	社員個々人の働き方に対する意識の変化、社員個々人のモチベーションアップ、社員個々人のパフォーマンスの向上、総労働時間の短縮、心身の健康増進、社員満足度の向上、育児・介護への積極的な参加、家族と過ごす時間の増加、地域活動への自主的な参加、自己研鑽、人生の充実
業績等への効果	生産性の向上、超勤コストの削減、女性社員や若手社員の離職率の低下、優秀な人材の確保、会社へのコミットメント向上、社内の活性化
効果の波及を見込む 企業や地域等	関係会社、関係団体、全社取組みへの発展（日本国内各支店及び海外の拠点等）

プロジェクト名

日通航空「ひとりひとりがライフデザインを実現できる企業へ」プロジェクト

実施目的

「ライフデザイン」とは、自分の生き方の設計図であり、企業人としては、自分らしく生きるためにどのように仕事と向き合っていかなければならないのか、自らの「働き方」を設計していくことです。社員ひとりひとりが、自分は何を大切にしたいか、どう働きたいかを明確にした上で、自己研鑽につとめ、持てる能力を日々発揮し、一方で、会社はその「ライフデザイン」の実現に向けて、働きやすい職場環境、会社風土を整え、社員ひとりひとりが働き甲斐、充実感をもって働き続けられるよう、サポートしていきます。

「人」がもっとも重要な経営資源である当社にとって、それが企業発展の原動力となります。『会社も社員もともに元気に』

これが、日通航空の目指すワークライフバランス推進のゴールです。

実施予定期間

平成22年9月1日～平成25年3月末日

目 標

- ① 女性社員の育児休業取得率(①)及び育児休業取得者のうち、1年以上の継続就業率(②)
 - ・H23 年度末：① 80%以上、② 78.5%以上
 - ・H24 年度末：① 80%以上、② 78.5%以上
- ② 男性社員の連続1週間以上の育児休業（年休での取得も含む）取得人数
 - ・H22 年度末：1 名以上 ・H23 年度末：2 名以上 ・H24 年度末：3 名以上
- ③ 一人当たりの超勤時間の削減
 - ・H23 年度末：対前年比 5%削減 ・H24 年度末：対前年比 5%削減
- ④ 従業員満足度
 - ・H24 年度末：対 H22 年度比 5%向上



東京航空支店長
山口 壮起 さん

今回のプロジェクトは、「働くこと」の原点に立ち戻る貴重な機会だと考えています。働くことは自らの労働力を使って対価を得ることです。社会人は働くことを通じて自己を成長させます。そして、自分が成長してはじめて周囲を成長させ、お客様・仲間、家族を幸せにすることが出来ます。

このことを全員が基本に置いた上で、難しい職場であっても、それぞれの現場で一人ひとりが主体となって自分の仕事を見直し、無駄を省き業務を改善するよう努力していくことが大切です。会社は人が財産です。自分たちの業務・職場を自分たちで良くしていくのだという強い想いで、誰に遠慮することなく伸び伸びと取組み、上司先輩としてその姿勢を部下や後輩に見せてほしいと思います。そしてその想いが上を動かしていくような、ボトムアップの取組みになることを期待しています。

経営者の声

企業概要

名 称	日本通運株式会社東京航空支店
支 店 長	山口 壮起
設 立	昭和12年10月1日
支店所在地	東京都港区海岸3-18-1 ビアシティ芝浦ビル
従 業 員 数	東京航空支店管内従業員数 3,100人
事 業 内 容	自動車輸送、鉄道利用輸送、海上輸送、船舶利用輸送、利用航空輸送、倉庫、旅行、通関、重量品・プラントの輸送・建設、特殊輸送、情報処理・解析などの物流事業全般 及び関連事業
U R L	http://www.nittsu.co.jp/



東京航空支店外観

日通航空の目指す「働き方の改革」のゴール
「会社も社員もともに元気に！」

INTERVIEW

「働き方改革」実現のために、
経営層・管理職層の意識改革から始めています。

右から 総務部次長・古町公一さん/総務部労務管理課係長・古賀千恵さん
総務部課長・長野久さん

ウン等の問題を抱えています。また、女性社員や若手社員が定着せず辞めてしまふ、長時間労働や休暇がとりにくい会社と言われることで優秀な人材が集まりにくい、という問題もありました。これまでも対策をとってきましたがなかなか効果が出ず、何か新たな手立てがないかと考えていたところ、あるコンサルティング会社から「東京モデル事業」を紹介いただきまして、選定企業になれば新しい取組みの追い風にもなるかと思い、エントリーしました。

— 東京航空支店でエントリーした理由は何ですか

古賀さん 国際貨物部門では時差のある海外とのやり取りが多いなか、全社の中でも特にグローバル化を進めなくてはなりませんし、他の支店に比べて女性社員比率が高いので、彼女たちが出産・育児で退職してしまふことは大きな損失でした。また、規模的にも組織的にも当支店が取り組みやすいと考えたからです。

— ワークライフバランスについての皆さんの周知はどうしていますか

古賀さん ワークライフバランスという言葉は女性のための施策や育児のための支援策だと誤解されやすいので、当社ではあえて「働き方改革」という言葉を使っています。今後、従業員意識調査や階層別研修等を行っていく中で、正しく理解されるようにしていきたいからです。

理職になる」という意識が少なかったように感じています。これからは、制度利用の促進と意識改革の両輪で女性管理職を育てていくことが必要だと考えています。

— 女性管理職はどのように育成していきますか

古賀さん 現在、東京航空支店の女性管理職は4人です。今後は、管理職対象候補を10人程度選抜し、1年間育成していく予定です。マネジメント力、仕事力、人間力、リーダーシップ力を含めて管理職として必要な知識を教育していきます。また、ライフプランまで含めたキャリアの相談ができるような体制を構築したいと考えています。

— 今後の課題について、どのように考えていますか

古町さん 従業員も会社も、ともに満足することが必要です。経営環境が厳しい中で、このプロジェクトを推進しながら、なおかつ生産性の向上を図っていくかなくてはなりません。

古賀さん 社員一人ひとりが、東京航空支店をどうすればより良くできるのかを考え、ぜひ私たちに働きかけてほしいと思います。働きかけてくれば、私たちも後押しができます。主体は社員一人ひとりなんです。

— 最後に意気込みを

長野さん このたび専任者として配属され、プロジェクトメンバーだけでなく全員で力を合わせて、東京航空支店が日本通運をリードして行くような取組みにしたいと思っています。

古賀さん 働き方改革の推進により、社

う地道に周知していきたいと考えています。

— 今回の取組みの目標はどのように決定されましたか

古賀さん 一番の課題は総労働時間の削減です。これを柱にしています。それから、東京モデル事業の目的が少子化対策ですので、育児休業取得率（現75%）や休業明けの継続就業率（現50〜60%）を上げることも目標にしています。

— プロジェクトの進め方を教えてください

長野さん 事業計画にもある通り、私たちは34の推進施策を策定しました。それを大きく2つ「意識・行動改革」と「制度・仕組み整備」の両輪で推進していきます。意識改革という点では、経営層と管理職層への研修を行います。まず経営層を対象に佐々木常夫先生の講演会を行いました。次に管理職に対する意識改革研修を行う予定です。

— 経営層の皆様のご感想はいかがでしたか

古賀さん 各支店の支店長、部長は、ご自身が時間に関係なく働いてきた世代の方たちなんです。ですから「ワークライフバランスが必要であることは分かるが、本当にこの会社で実行できるのか」と。それでも各支店、各部門に持ち帰って内容をフィードバックしているようです。講演会で

お配りした課題図書や個人で購入した関連書籍を管理職以上の部下に回覧して啓発している方もいます。

古町さん 佐々木先生からは講演後に「出席者の意気込みがすごいですね」とコメントをいただきました。予想以上に質問も多くありました。

古賀さん 佐々木先生のお話ではワークライフバランスという言葉が前面に出てきません。働く責任をきっちり果たした上で、それ以外の責任を果たすにはどうすればいいのかというお話をされているので、当社の経営層も受け入れやすかったのではないかと思います。

古町さん 支店長・部長は支店の経営責任を負っています。きれいで経営はできません。結果を求められるのが経営です。私もお話を聞きましたが、佐々木先生は本当にすごい方で、「スーパーマン」です。とても真似できません。ただ管理者としての業務改革の意識、部下管理のあり方、そしてそれらに対するあく無き挑戦は見習いたいと思います。

— 管理職に対する研修について詳しく教えてください

長野さん 3月から本格稼働する予定です。メインテーマは人間力（マネジメント力）とビジョン（企業理念）について掘り下げます。次長および課長450人に対して

員一人ひとりの意識が変わり、業務改革などで生み出した時間を有効に使うことによつて、柔軟な発想や知識・経験を仕事に活かしていければ、お客様への貢献度も高くなると考えています。また、取組みをすすめることで人間的にも幅のある、魅力的な人材が豊富に集まる会社になりたいです。それから、どんなに良い施策があつても、それに取組む人の魂が入っていないと浸透はして行きません。どんなに大変でもこのプロジェクトを会社の基本方針として定着させるという気力を持つて取組んでいきます。



力を合わせてプロジェクトを成功させます！

研修を実施していきます。プログラム内容は、今の管理職に何が必要なのか、何が必要なのかを人材開発部門とともにディスカッションを重ねて決定しております。社員の勤務実態を管理しているのは管理職であり、その管理職が意識を変え、マネジメントしないかぎり、業務の効率化、労働時間の縮減、そしてワークライフバランスの実現は難しいと考えております。

— 労働時間の縮減対策は

どのような取組みをする予定ですか

長野さん 社内の視点だけではやはり限界があるため、今回、外部の視点を取り入れてコンサルティング会社と協力し、国内貨物と国際貨物の2部門で改善策を探り、モデルケースとして進めていきます。

古賀さん それからやはり、労働時間は管理職層の人事のマネジメント力に大きく影響されますので、まずはその研修をしつかりしていきたいと考えています。

— 女性の活躍についてどのようにお考えですか

古賀さん 外資系インテグレーターではフォワーディング業務で優秀な女性が大勢活躍しています。「安全に運ぶ」「お客様に対応する」という業務では、女性の「気づく」能力がとても役に立つからです。女性だけに特化するわけではないのですが、女性が活躍できるようになるということは、会社にとつても今後ダイバーシティを進めていく中で違う価値観をもつ人々と働いていく第一歩になると思います。

長野さん 運輸業という職業柄か、あらゆる現場で女性の役割分担が定着されてしまっている部分もあり、また、女性にも「管

Staff Voice

国際貨物部 販売企画第四課主任 **武田 純子** さん

企業駐在、ロンドン研修、営業、カスタマーサービスなどの業務を経験し、2006年より今の部署に移って出産・産休と育休を取得しました。育児休業中に外から日本通運を見つめたときに、とても多くの人々に必要とされている会社だと実感できましたので、子供の成長とともに生活が変わっても当社で働き続けたいと思いました。現在は8時から17時まで勤務しています。復帰前は残業もありましたが、今は時間が限られていますので、以前よりも効率を考えて業務に取組むようになりました。どうしてもその日のうちに対応してはいけなものは上司に相談し、次の方にバトンタッチしています。職場の皆さん、主人や実家と何重にも協力を得ている状況です。女性は、ライフステージによって退職を考えることがあると思いますが、働き続けたいという思いがあれば自分が会社に貢献できると信じて続けては

しいです。今後は、例えば、在宅勤務が進んで、会議に家から参加できる等、フレキシブルに対応できるようになると思います。働く女性には、出産・育児期だけでなく、小・中学校の時期や第2子出産等、子供と一緒にいる時間が必要な時期があるので、このプロジェクトの勢いが今後ますますと続くことを期待しています。



【具体的な取組み内容】

業務の見直し事業 (22年度～24年度)	●従業員の仕事と生活への満足度、時間外労働の有無や状況等、現状の問題点の把握。(毎年実施し、経年変化による分析も実施) ●外部のコンサルティングを導入した組織的な働き方の見直し(段階的に実施し、全社へと展開)
労働時間縮減事業 (22年度～24年度)	●長時間残業者への研修を通じ、意識改革を促し、働き方の改革に結びつける ●集中ルールの設置、スタンディング会議、社内WEB会議(インターネットを通じた会議システム)の導入、発注者とのTV会議など業務効率化・労働時間縮減のための職場環境づくり
社会貢献事業 (24年度)	●関戸橋花火大会に合わせて、家族を会社に招待し、職場見学を実施(東京しごとの日事業)
その他働き方を変革するための独自事業 (22年度～24年度)	●年度末工期業務の集中を緩和するための取組み 年度末に業務が集中しがちな建設コンサルタント業界の状況を変革するため、ワークライフバランス推進パンフレット等を作成し、取引先(発注者)の理解を促進する。また、業界全体で働き方を変えるため、業界団体、同業他社等に対する働きかけを行う。 ●事務管理部員のワークライフバランスコンサルタント資格(一定の養成講座と認定試験を受けた場合に得られる民間資格)の取得
プロジェクト推進事業 (22年度～24年度)	●ワークライフバランス推進事務局による社内取組みのバックアップ ●専用HP立ち上げによる情報発信、ガイドブックの発行、掲示物による啓発等

【プロジェクトの実施により見込んでいる効果】

従業員の働き方への効果	仕事(残業)と生活に対する意識変革、業務効率の向上、付加価値の向上、労働生産性の向上、健康障害発生者の減少、各自の生活の充実(家庭生活、自己研鑽活動等)
業績等への効果	所定外労働時間の削減(毎年1割の削減目標)、人材流出の防止(離職率の低下)、従業員のモチベーション向上、技術力の向上
効果の波及を見込む企業や地域等	グループ会社、建設コンサルタンツ協会加盟企業、主要取引先(中央官庁、地方自治体、民間企業等)

プロジェクト名

ワークライフバランス「888(トリプルエイト)」プロジェクト

実施目的

売上を維持しながら、長時間労働を削減し「仕事8時間(会社での拘束時間8時間)、自分と家族のための8時間、健康のための8時間(＝トリプルエイト)」のメリハリの利いた生活、活力溢れる会社を実現する。

実施予定期間

平成22年6月1日～平成25年3月31日

目 標

- 1 所定外労働時間の削減
現在の年間平均所定外労働時間を毎年1割削減し、平成25年1月末までに2.5割～3割減
- 2 社員満足度の向上
初回調査時から平成24年度実施時に15%アップ



代表取締役社長
長谷川 伸一 さん

当社の社員は、社会的意義を感じ使命感を持って仕事に取り組んでいます。これはとても喜ばしいことです。一方、個々が完璧さを求めるがゆえに長時間残業や仕事と家庭のバランスをうまくとれないなどの問題が多くあることも事実です。これまでも課題と考え対策をとってききましたが、どちらかというと上の者が「管理して正す」やり方でした。しかし、今回のプロジェクトをきっかけに社内のコミュニケーションを活性化し、一人ひとりの働き方に対する意識の変革を進めていきたいと考えています。そうすることで全社員が限られた時間で成果を出す力を身につけ、仕事だけでなく日々の生活、家族に対しても誇りを持ち、尊敬される人間になることを期待しています。建設コンサルタント業界のリーディングカンパニーとして、活気あふれる組織づくりを実現していきます。

経営者の声

企業概要

名 称	パシフィックコンサルタンツ株式会社	所 在 地	多摩市関戸一丁目7番地5せいせきC館
代表者名	代表取締役社長 長谷川 伸一	従業員数	1,452人
設 立	昭和26年9月4日	事業内容	建設コンサルタント業
		U R L	http://www.pacific.co.jp/



本社外観

名 称 パシフィックコンサルタンツグループ株式会社 代表者名 代表取締役社長 長谷川 伸一 設 立 平成12年2月9日 所 在 地 多摩市関戸一丁目7番地5せいせきC館 従業員数 11人 事業内容 持株会社 U R L http://www.pcig.co.jp/	名 称 パシコン技術管理株式会社 代表者名 代表取締役社長 水谷 進 設 立 昭和54年6月18日 所 在 地 品川区西五反田一丁目31番1号 日本生命五反田ビル2階 従業員数 92人 事業内容 土木設計・施工管理業務 U R L http://ptm.co.jp/	名 称 株式会社エス・ディ・アイ 代表者名 代表取締役社長 高橋 直利 設 立 平成元年10月20日 所 在 地 多摩市関戸一丁目7番地5せいせきC館 従業員数 13人 事業内容 事務処理代行業、保険代理店、リース	名 称 パシコンビルディング株式会社 代表者名 代表取締役社長 高橋 直利 設 立 平成9年4月25日 所 在 地 多摩市関戸一丁目7番地5せいせきC館 従業員数 16人 事業内容 不動産の賃貸及びビル管理業
名 称 株式会社トリオン 代表者名 代表取締役社長 千葉 洋一郎 設 立 平成10年6月30日 所 在 地 渋谷区桜丘町9-3 渋谷内田ビル2階 従業員数 18人 事業内容 ソフト開発業 U R L http://www.trion.co.jp/	名 称 株式会社ビー・アイ・ティー 代表者名 代表取締役社長 小山 利明 設 立 平成3年4月1日 所 在 地 豊島区池袋二丁目52番8号 大河内ビル8階 従業員数 32人 事業内容 土木設計業	名 称 株式会社ビー・シー・イー 代表者名 代表取締役社長 水流 純男 設 立 平成2年11月2日 所 在 地 千葉県流山市鶴ヶ崎474 従業員数 32人 事業内容 環境調査業 U R L http://www.pcenv.co.jp/	名 称 パシフィックプロサービス株式会社 代表者名 代表取締役社長 横山 幸司 設 立 昭和47年12月15日 所 在 地 多摩市関戸一丁目7番地5せいせきC館 従業員数 44人 事業内容 印刷業 U R L http://www.prs.co.jp/

ワークライフバランスで、活力あふれる会社、
メリハリの利いた生活に！

INTERVIEW

社内のコミュニケーションを活発化し、長時間労働の縮減を全社員で目指します。


 事務管理部
油谷 百百子 さん

「ワークライフバランスに取り組んだきっかけを教えてください」

建設コンサルタント業界に共通する問題として、長時間労働があります。当社も例外ではなく、10年以上前から長時間労働の削減が課題としてあり、これまでも取り組んできました。そうした中、労働組合からの提案を受けて、2009年11月に外部のコンサルタントの方を招き、会社と組合の共催という形で、ワークライフバランスの講演会を行いました。ワークライフバランスというと、プライベートを充実させることだとか女性支援のためのものだ等と誤解されがちですが、実際は「働き方の改革」であることがよく理解できました。そして、私自身、この考えを当社で進めていきたいと強く感じました。そこで、社長に相談したところ、まずは具体的な話を聞いてみようということになりました。2月にコンサルタントの方にご提案いただき、その後、社内でも検討を進め、3月には「ワークライフバランス推進プロ

ジェクト」として行うことが機関決定されました。

「東京モデルにエントリーすることに對して社内の反応はいかがでしたか」

「残業しているから高い品質を維持できている」「残業を減らして、同業他社に勝てるのか」という意見は確かにありました。それでも、「上司が「好きなようにやりなさい」と背中を押してくれましたので、着々と準備を進めました。」

「具体的な取り組み内容はどのように決めましたか」

骨子を固めてからは「人で考え込まずに、とにかく周りの人から意見をもらいました。役員の方々にも躊躇せずに意見をもらいに行きました。最初は長時間労働の削減以外に「育児支援等も加えたプランにしよう」と欲張りに考えていたのですが、「テーマを絞った方が具体的なプランに落とし込みやすいのではないかと」アドバイスをもらい、軌道修正をしました。「育児」をテーマにするとうしても「部の社員向けの取組みだ」と思われてしまいますし、当社はくるみマークの認定も受けておりますので、育児に関するサポートは盛り込まずに長時間労働の削減に狙いを絞りました。

「東京モデルに選ばれたことで、社内で賞を受賞されたそうですね」

はい。年に1度の優良業績表彰で最優秀特

別賞をいただきました。当社は建設コンサルタントですので、事務系社員が受賞するのはとても珍しいことですし、まさかいただけるとは思ってもみませんでした。東京モデル事業の選定にあたって、都の選考委員の前でプレゼンテーションを行い、16社の中から選ばれたということがかなり評価されたようです。

「現時点(2010年12月)で、取組みに對する社内の認知度はいかがですか」

社長が年頭挨拶や経営方針の説明会等、折に触れてワークライフバランスについてお話しされているので、会社の方向性は従業員にも伝わっていると思います。私もいろいろな場でワークライフバランスを推進していることをアピールするようにしています。取組み内容やその状況は掲示板や専用HPで情報発信はしていますが、やはり直接話をするのが一番だと思います。そういう意味ではまだまだです。

「技術者の方との交流はありますか」

当社の場合、90%以上が技術者ですが、私は入社以来、異動したことがないので、社内でのネットワークを広げるためにも誘われた飲み会ではできるだけ断らないようにしています(笑)。仕事上でのつながりはもちろんですが、仕事以外の場での交流も大切ですから。そうしたことが意外と仕事に生きてくることも多いです。

「長時間労働に對するプロジェクトの進め方は」

まずはトライアルプロジェクトとして「個人単位」と「グループ単位(社内の組織上の最小単位、10人〜20人程度)」での取組みを始めています。「個人単位」では、長時間残業者40人に対して、全3回の研修でワークライフバランスの考え方や「なぜ今、ワークライフバランスが必要なのか」という意識改革を重点的に行っています。優秀な人には仕事が集中してしまい、オーバーワークに陥ることがあります。今回、選ばれた方々にはそういう方も多く、また周囲への影響力もありますのでこのプロジェクトの先駆者になってもうたいたいと期待しています。

「グループ単位」では、3グループが短時間で成果をあげるチームになるための働き方の見直しを行っています。朝、一日の業務スケジュールを立て、予定をグループで共有する「朝メール」、終業時にはその結果を「報告メール」にまとめ、予定とずれ点等、日々自分の業務遂行を反省するということを行っています。今はその次のステップとして、グループ独自の課題に対して解決策を自分たちで考え、実践しているところです。

「椅子に座らない」

「スタンディング会議」や「定時間別室にこもって仕事ができる集中ルーム」も導入予定とのことですが

「スタンディング会議」の狙いは、会議の時間当たり生産性の向上と活性化です。スタンディングだと早く終わらせたいという心理的効果が生まれますし、机を並べてゆっくり座っているときよりも参加者の距離が近いので「コミュニケーションが活性化すると考えています。順次、会議室や打合せ場所をスタンディング化していく予定です。」集中ルームは来年度の計画になりますが、2〜3時間、電話や相談に遮られずに集中して業務を行える場所を確保したいと考えています。

「スケジュール管理や」

業務受注支援システム等、システムに関する計画についてはいかがですか

「昨年11月に社内にWLBシステム対応検討ワーキングを立ち上げました。開発期間を考えるとかなり厳しいスケジュールですが、人によって異なるシステムへのニーズをこれらしっかり調整していきたいと思っています。」

「プロジェクトに取組んでよかったことは」

コミュニケーションが活発になったと聞いています。また、プロジェクトに参加したことで、仕事のやり方やグループの課題を考える機会ができ、それをグループ内で話し合っ解決策を探すといった、当たり前ではありませんが、今まで後回しにされていたことができるようになったこともよかったと思います。私は、他社の担当者と話をする機会が増えて、人脈が随分広がりました。

「これからの課題については」

日々試行錯誤しているところですが、社員の共感を得ながら進めていきたいと思っています。「今でも十分効率化していて、これ以上

Staff Voice

 建築・再開発マネジメント部
建築第二グループ グループリーダー

磯野 伸司 さん

仕事を始めて20年以上になりますが、無駄なんて自分にはないと思っていました。ところがプロジェクトがスタートして周囲の仕事のやり方を知り、気付くことが多くありました。ただ、設計という仕事は一人前になるまでに最低10年はかかります。「ワークライフバランスでは一人前の技術者は育たないぞ」という気持ちもあります。一方で忙しさを理由に新しいことを吸収していないことが全社的な問題ですので、「時短」を実現して個人の資質を上げる時間を確保できればメリットが大きいと思います。短い時間で今と同じ精度で業務を行うためには各自がスキルアップを図る必要があります。また、コミュニケーションを図りお互いの経験や知識を活かすことも必要です。これを機にワークとライフについて真剣に取り組んでみたいと思います。


 PFI/PPPマネジメント部
ヘルスケア&ウェルネス業務室 室長代理

飯島 玲子 さん

今回「朝メール」を導入したことで、自分の頭の中を整理して業務に臨めるので効率的に進められますし、グループメンバーに自分の仕事が把握されているという緊張感を持って仕事に取り組めるようになりました。また、週末の出来事や趣味についても書きますのでコミュニケーションが活発になり、チームワークがよくなったと感じます。プロジェクト開始から半年ですので、関わった人や元々関心のある人には良い影響が出ていますが、それ以外ではまだまだです。今後は「朝メール」の改良や、グループの連携を強めるために部全体での「スキルマップ」の導入、仕事を効率化するために「捨てる技術」の共有などを進めていきたいです。効率的な時間の使い方をすることで無味乾燥な会社にするのではなく、バランスを取って進めていくことが大切だと感じています。


 環境部 資源循環・プロジェクトグループ
技術課長

井上 裕之 さん

今回導入した「朝メール」はグループ全員(10名)で内容を共有しますので、他のメンバーがどんな業務をどれくらいの時間で行っているのかを知ることができ、自分と照らし合わせるができます。また、マネジメント職の者は、チームや個人の業務量をみながら効率的に仕事を割り振れるようになりました。同じく導入した「スキルマップ」は、職位ごとに必要なスキルをチェックシート形式で整理するものです。これをもとに上司と面談し、評価やアドバイスを聞きながら自分に足りないスキルを再認識することができ、安心してスキルアップに努めることができます。今後、職場内だけでなく地方の本・支社へもワークライフバランスの考え方を広めていくためには、効率化によって残業時間がどれだけ減っているのかなど、結果を明確に示していく必要があると考えています。



平成23年3月発行 登録番号(22)189

編集・発行	東京都産業労働局雇用就業部
	〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1
	電話 03(5320)4739
印刷・製本	シンソー印刷株式会社
	電話 03(3950)7221

仕事と生活の調和に関する東京都の主な支援制度

東京都いきいき職場推進事業

従業員が仕事と生活を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場の実現に向けて優れた取組みを実施した中小企業を、「東京ワークライフバランス認定企業」として選定。

また、ワークライフバランス等、働き方の見直しについて社会的機運の醸成を図るため、「ワークライフバランスフェスタ」を開催。認定状授与式を始め、認定企業の取組み内容紹介、研究者や積極的にワークライフバランスに取組む企業の人事労務担当者などによるパネルディスカッション等を実施。

東京ワークライフバランス推進企業ナビ

仕事と子育て等家庭生活を両立させて従業員がいきいきと働くことのできる職場づくりに積極的に取り組んでいる企業について、「東京ワークライフバランス推進企業ナビ(愛称:チャオ) (<http://www.wlbnavi-ciao.metro.tokyo.jp/>)」で、取組み内容等を広く紹介。

東京都中小企業両立支援推進助成金

「とうきょう次世代育成サポート企業」にご登録いただいた、都内に本社を置く従業員数300人以下の中小企業等に対して、仕事と子育て等家庭生活との両立を支援するための経費を助成。

種別		助成事業<助成率・助成限度額>	助成対象期間
1	両立支援推進責任者設置助成金	両立支援推進責任者の選任等にかかる取組み<定額・40万円>	責任者を届け出た日(責任者を都に届け出た日がすべての助成金の起算日となります。)
2	意識啓発助成金	両立支援に関する管理職及び労働者への研修、周知活動等、職場の意識啓発にかかる取組み<1/2・限度額10万円>	起算日から2年以内
3	社内ルールづくり助成金	両立支援に関するルールの策定、周知活動等、社内ルールづくりに係る取組み<1/2・限度額50万円>	起算日から2年以内
4	育児休業応援助成金	育児休業を取得し、復帰した労働者(3人まで)に関する代替要員に係る取組み<1/2・1人あたり限度額150万円>	起算日から3年以内
5	育児短時間勤務制度利用促進助成金	育児に関する短時間勤務制度の利用(3人まで)に係る取組み<定額・1人あたり30万円>	起算日から3年以内

必要書類:事業計画書、交付申請書、賃金台帳(写)、就業規則の表紙(写)、会社案内、商業・法人登記簿謄本、印鑑登録証明書、直近の法人都民税・法人事業税の納税証明書又は領収書(写)など

※詳細については「TOKYOはたらくネット」(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>)をご覧ください。