

【具体的な取組み内容】

業務の見直し事業 (22年度~24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●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)	<ul style="list-style-type: none"> ●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)	<ul style="list-style-type: none"> ●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)	<ul style="list-style-type: none"> ●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)	<ul style="list-style-type: none"> ●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

経営者の声
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。一方で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案対策をとってききましたが、どちらかという上での者が「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。

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！

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
URL	http://www.pacific.co.jp/		



本社外観

<p>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 URL: http://www.pcig.co.jp/</p>	<p>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 URL: http://ptm.co.jp/</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
<p>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 URL: http://www.trion.co.jp/</p>	<p>名称: 株式会社ピー・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</p>	<p>名称: 株式会社ピー・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 URL: http://www.pcenv.co.jp/</p>	<p>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 URL: http://www.prs.co.jp/</p>

INTERVIEW

社内で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ワードを充実させることだとか女性支援のためのものだ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
「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思いましたが、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」とアドバイザーをもらい、軌道修正をしました。「育児」をテーマにするとうしても一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「育兒」に関する認定も受けておりますので、育兒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。年に一度の優良業績表彰で最優秀特

「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しっかりと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です。私は、他社の担当者と話をする機会が増え、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えます。「今でも十分効率化している、これ以上

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、まさかいただいた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、取組みに対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。」

「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「集ルーム」も導入予定とのことですが

Staff Voice

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、マネジメント職の方は、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。



PF/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。



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。

