



働き方の改革  
東京モデル

# 働き方の改革「東京モデル」事業

～ 仕事と生活の調和した雇用環境の実現を目指して～

## 働き方を改革して、少子化を打破していく

東京都における出生数は、4年連続で増加しているものの10万人前後で推移しており、昭和45年の23万人と比べると半分以上にとどまっている。このままでは、産業や社会保障制度へ様々な影響を与え、地域社会を衰退させるなど、社会や経済の基盤を揺るがすことになりかねない。

そこで、東京都は3年間で集中的に取り組む「『少子化打破』緊急対策事業」を平成22年度から展開。これは、保育、医療、住宅、雇用など様々な分野で一丸となって少子化に取り組むもので、保育サービスの増大、小児救急医療体制の強化、子育て支援住宅の整備等、多様な施策が展開されている。

その中でも、雇用の分野での取組が、この「働き方の改革『東京モデル』事業」である。

雇用面での課題を考えると、まず、女性が働きながら安心して出産・子育てをできる環境整備が急務である。女性の社会進出は進んだが、出産前に就業していた女性の約6割が出産を機に退職しており、仕事と出産・子育ての二者択一を迫られているのが実情だ。また、1週間の就業時間が60時間を超える男性労働者の割合は、30代・40代で特に多く、子育て世代にあたる男性が家庭で過ごす時間を確保することも重要だ。

こうした状況は、子育て期以外の人々にとっても、仕事と生活の両立を困難にしており、また企業にとっても、生産性の低下や人材の流出等、様々な問題を生じさせる恐れがある。

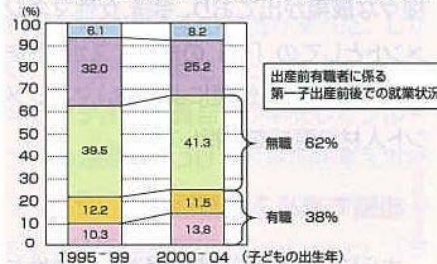
## 仕事と生活の調和を目指すモデル企業を東京都が支援

そこで東京都では、仕事と生活の調和を図りながら能力を活かして働き続けることができる環境整備を促進するため、他企業のモデルとなるようなプロジェクトを公募した。東京大学大学院情報学環の佐藤博樹教授を委員長とした「東京モデルプロジェクト指定委員会」にて厳しい審査が行われ、多数の応募の中から、合計6プロジェクトが選定された。

プロジェクトの選定にあたっては、自社の課題を正確に把握して有効な取組を考えていること、他の企業でも参考とすることができる汎用性のある取組であること等が重視された。加えて、3年間（追加選定は2年間）、社を挙げて取り組む強い意志と綿密な計画が求められた。

前回に引き続いて、選定された6つのプロジェクトのうち、2社の取組と成果を紹介していく。

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴  
出典：国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（夫婦調査）」



年代別・就業時間が週60時間以上の男性雇用者の割合  
出典：総務省「労働力調査」



- 第1回 NTTコミュニケーションズ株式会社／株式会社バンダイナムコホールディングス (2011年11月28号掲載)
- 第2回 日本通運株式会社東京航空支店／パシフィックコンサルタンツ株式会社
- 第3回 株式会社タカラトミー／株式会社アルビオン (2012年1月掲載予定)



**パシフィックコンサルタンツ株式会社**

ADVERTISEMENT  
広告

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

実施予定期間 平成22年6月1日～平成25年3月31日

実施目的 売上を維持しながら、長時間労働を縮減し、  
「仕事のための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。



事務管理本部 労務・法務部 ワークライフバランス推進事務局・油谷 百百子さん

## WLBの実現に向け業界をリード

### 抜本的に仕事のやり方を変える ワークライフバランスに挑戦

交通技術分野や国土保全分野をはじめ、あらゆる分野にわたって社会資本整備のコンサルティングを手がけるパシフィックコンサルタンツ。同社が昨年始めた「ワークライフバランス「888 (トリプルエイト)」プロジェクト」は、今年、3年計画の2年目に突入した。

同社の顧客は官庁や地方自治体が大半を占めているため、業務の締め切りが年度末に集中しがちである。また、複数のプロジェクトに同時並行で携わり、打ち合わせや出張が多いといった業務特性から、どうしても長時間労働に陥りがちだった。これまでも様々な対策を講じてはいたが、抜本的に仕事のやり方を変える必要があった。そんな折、労使共催でワークライフバランス (WLB) のセミナーを開催することになり、「WLB とは、短時間でどれだけ成果を上げるかが問われ、時間で成果を確保するわけにはいかなくなるというシビアなものであることがわかり、その発想の切り替えを社内に浸透させたいと思いました。」と事務管理本部労務・法務部ワークライフバランス推進事務局の油谷氏は語る。そこでトップに WLB の推進を提言し、同プロジェクトが機関決定された。

### グループプロジェクトで 組織単位の働き方を見直す

プロジェクトの中心施策の一つとして、「課」に相当する「グループ (現在は室)」単位で、働き方の見直しに取り組んでいる。4グループが、1年間、月1回のコンサルティングを受けながら、長時間労働に関する課題と解決策の実施に取り組んだ。1年目は、コンサルタントの解決策を期待する受身の意識があった。しかし、「自主性が大切」との反省から、2年目はグループ員自らが率先してグループ内の課題を見つけ、改善策を考え実施するよう、方向転換したところ、昨年よりも前向きな雰囲気が出てきたという。「今後は、成果を上げたグループをロールモデルとして、全社に広めていきたいと考えています。」

### 管理職の意識改革

社長も WLB の推進に熱心で、会議や研修など事あるごとにその重要性を発信するようになった。会議の活性化・効率化のために導入した、立って会議をする「スタンディング会議」も、社長の意見でまずは常務以上で構成される経営会議から率先して導入しているという。

しかし、管理職が「残業している部下こそ頑張っている。」という考えを持っ

ているようでは、部下も評価を気にして帰りづらくなる。そこで、管理職を対象に「長時間労働に関する研修」を行い、グループワークで長時間労働の解決のための具体的方策を考えた後に、労務問題が専門の弁護士から長時間労働のもたらす法的リスクと管理職の果たすべき役割についての講義を受けた。「かなり厳しい内容だったので、意識改革の契機になったのではないかと」と油谷氏は語る。

### 業界をリードする取組

パシフィックコンサルタンツは建設コンサルタント業界の最大手の一つ。その動向が他社に与える影響は大きい。同社は、業界団体内の意見交換会や、関連団体のイベント等で、積極的にプロジェクトについての情報を発信し、業界全体で WLB への気運を高めている。また、今後発注者に対しても WLB の実現に向けた協力を働きかけられるよう、検討している。長時間労働縮減のために改めて働き方を見直し、真の WLB の実現に向けて、業界を率先して取り組み始めた同社に集まる期待は大きい。

### 企業概要

パシフィックコンサルタンツ株式会社  
所在地：東京都多摩市関戸 1-7-5  
事業内容：建設コンサルタント業  
URL：http://www.pacific.co.jp/