



少子化打破緊急対策事業

# 働き方の改革「東京モデル」事業

## ～仕事と生活が調和した雇用環境の実現を目指して～

東京都は、安心して子どもを産み育てながら働くことができる労働環境整備を促進するため、従業員が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られる職場環境の創出に取り組む企業を支援しています。2010年、他企業のモデルとなるようなプロジェクトを公募し、厳正な審査の結果、6つのプロジェクトを選定しました。2012年までの3年間、各社が様々な働き方の改革に取り組んでいます。

### プロジェクトトレポート　さまざまな取り組みの中から特徴的なものをピックアップしました

## いきいきとした職場環境づくりに取り組んでいます



### 株式会社タカラトミー

2011年の取り組み

#### 在宅勤務制度の導入と拡大

ワーク・ライフ・バランス実現のための主要施策として取り組む在宅勤務制度。2~5月に、育児休業復帰後の10名を選定しトライアルを行った。セキュリティ確保についてはシンクライアント端末を利用し、端末にはデータを保存せず、社内のサーバーへアクセスして業務を行うことで、高いセキュリティレベルを実現。また、本人不在時の来客や電話対応等については、対象者の上長も集めて説明会を開催し職場の支援を求めた。トライアルによって効果を実感し、育児・介護に携わる社員、企画職の社員に対して本格導入を予定。「玩具の企画等の業務は、自宅でリラックスしている時にアイディアが浮かぶこともあります。育児・介護のための時間創出にはもちろん、企画職にとっても創造性を高めるのに有効な制度と捉えています。」(ワークライフバランス課長 鈴木茂さん)



#### 子育て両立セミナーの開催

4月に、妊娠期の女性が抱えるストレスや不安について学ぶセミナーを実施。「本人は周囲に自分の状況を知ってもらえる大切さを、周囲は妊娠中の女性にどのような気遣いが必要かを知ることができました。」(ワークライフバランス課・半田絢子さん)また、7月には男性社員を対象として「育児と仕事の両立」についてセミナーを実施。育児休業中の体験談や仕事と育児の両立方法を聞き、「生活を見直すきっかけになった」と反響は大きかった。



### 株式会社アルビオン

2011年の取り組み

#### ボランティア活動への参加促進

プロジェクトの一環として、社員のボランティア活動への参加を積極的に推進している。業務の一環として勤務時間中の参加が認められ、必要な道具も揃えられているため気軽に参加でき、半年間で延べ100人以上の社員が参加した。対象となる活動は、中央区やNPO法人の行う緑化活動、外部団体からの依頼講義、震災支援活動等。本社のある銀座地区では、作業着に着替えた社員が屋上緑化に向かう姿もよく見られるという。社員からは、「机を離れて、屋上の緑地から晴れ渡る銀座の景色を一望し、『こんな景色もあるのか』と感動しました。リフレッシュになって、翌日の仕事へのモチベーションも上がりました。」との声も上がり、好評だ。「社会貢献をするには長い休みをとらなければならないと思いがちですが、会社での活動をきっかけに身近なCSR活動にも気づき、ワーク・ライフ・バランスへつなげてほしいと思います。」(人事部長 遠藤寛氏)



#### ファミリーデーの実施

また、今年初めて「ファミリーデー」を実施。社員の子どもたちが本社を訪問して社長はじめ幹部と名刺交換を行い、洗顔やスキンケアの講座、自社保育所の園児との交流も体験した。家族に職場を理解してもらうことで家庭内でのコミュニケーションも増え、社員から「子どもに誇れる仕事をしなくては」との声も上がるなど、モチベーションの向上にもつながっている。

#### ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「働き方の改革」を

東京大学  
大学院情報学環  
佐藤 博樹 教授  
東京モデルプロジェクト  
指定委員会委員長



働く人々のライフスタイルの多様化や共働き世帯の増加などから、ライフステージの変化に対応し、仕事以外にやりたいことや取り組まなくてはならないことがある「時間制約」のある社員が増加しています。他方、日本の職場では、必要な時にはいつでも残業できるなど時間制約のない社員を前提とした人材活用が少なくありません。時間制約がある社員になると、能力を十分に発揮しにくいことや、仕事を継続しにくいなどの課題に直面することになります。そのため、時間制約のある社員も能力を発揮

できるように、つまりワーク・ライフ・バランスを実現できる職場とすることが大事になってきています。ワーク・ライフ・バランス支援に取り組む企業は増えていますが、「時間制約」のある社員に補助的業務を担当させ、時間制約のない社員が基幹的な業務を担うといった職場が少なくありません。これでは時間制約のある社員は能力を発揮できないだけでなく、今後さらに時間制約のある社員が増えると、時間制約のない社員だけでは基幹的な業務を担うことができません。時間制約があっても、基



### 日本通運株式会社 東京航空支店

2011年の取り組み

#### 役職・階層別意識改革研修

業務の効率化や総労働時間の縮減等は管理職のマネジメント力に大きく影響されるため、役職・階層別意識改革研修に力を入れている。2010年に実施した経営層に対する講演会に統合して2011年は管理職研修を重点的に実施し、約300名の全管理職が3日間の研修を受講。「これまででも階層別のマネジメント研修は実施していましたが、長時間労働や結婚・出産による退職という問題を解決するためには、マネジメントスキル中心の研修ではなく、働くことの本質である企業理念の理解と人間力向上をテーマとした研修が必要と考えました。」(総務部労務管理課係長・古賀千恵さん)受講後は課の課題と解決策について「行動計画」を作成し、3ヵ月後に実施経過報告書を提出する。既に実施した部署では、課内の業務分担を一人担当制から複数担当制に変え、年次有給休暇取得率が向上した例も出ている。



#### 女性管理職育成・支援研修

女性社員は、男性社員よりも多様な職務を経験する機会が比較的少なかった人もおり、その活躍を支援していく為には、経験差に起因するマネジメント力の差を縮めることが必要だった。そこで、課長及び係長クラスの女性社員を対象に、約半年間計12回に及ぶマネジメント力向上を図る研修を実施。研修を通して、同じ悩みを共有できるネットワークの形成や、自分を軸とした仕事の仕方から、組織を意識した働き方への意識変化など、様々な効果が現れている。



### パシフィックコンサルタンツ 株式会社

2011年の取り組み

#### グループプロジェクトの導入／会議の効率化

同社では、長時間労働を解消するため、様々な施策を実施。その中心がグループ単位で働き方を見直す「グループプロジェクト」である。コンサルティングを受けながら、自分達で課題を見つけて解決のための具体策を考え、実行していくというもの。取り組んだグループでは、「業務の工程調整をより意識するようになった。」「仕事の状況を共有することで、忙しい時でも支援し合えるようになった。」「仕事にメリハリが出てきた。」等、様々な変化が現れている。「最初は受身的な意識もありましたが、次第に『自分たちで取り組む』という前向きな姿勢が出てきました。よいノウハウは他のグループにも広がっています。(事務管理本部 労務・法務部 油谷百子さん)」その他、会議の活性化と時間短縮の為に椅子に座らず立って会議を行う「スタンディング会議」を実施。社長の意見で経営会議から率先して導入し、序々に他の会議にも広がっている。



経営会議から率先してスタンディング会議を導入

#### 業界へ向けたプロジェクト発信

業界内の集まりや業界団体の各委員会の際に積極的にプロジェクトについての情報を発信。業界全体のワーク・ライフ・バランスへの機運を高めている。また、年度末に集中する納期を平準化し年間を通じて業務量を分散することや十分な業務期間の確保により、お客様へより質の高いサービスを提供できるよう、発注者に対してプロジェクトを紹介し協力を求めている。



### 株式会社 バンダイナムコホールディングス

2011年の取り組み

#### キッズルーム整備／ライフサポート制度

業務効率化のための様々な取り組みの他、仕事と育児の両立のための各種施策に力を入れている。2011年冬より、夏休み・冬休み等に社員の子どもを預かる「キッズルーム」を稼動。また、10月にはグループ全体の「出産祝い金」制度を「出産・育児支援金」にリニューアル。第3子以降が生まれた社員に、育児支援金として200万円を支給。男女共に受け取れるが、男性の場合は、出産後56日以内に1週間以上の育児休業の取得と「子育てレポート」の提出を条件とすることで、育児参加を促す。さらに、不妊治療や子どもの不登校等に対するフレックスや時短制度を導入。これまででも育児や介護のための制度はあったが、今回新たに同制度を導入し、「家族との生活全般を会社はサポートする」とメッセージを発信している。



2011年冬に開設したキッズルーム

#### プライベートの充実・自己啓発

同社では、仕事が好きで没頭してしまうがちな社員も多い。そこで、少し仕事から離れて違う世界を経験したり、新しい出会いを作る機会をもって人生をより豊かにしてもらおうと、業務終了後、英会話などのビジネススキルや、書道などの趣味を気軽に学べる社内カルチャースクールの開設準備を進めている。「他社と違う特徴は、社員が講師になることです。プレゼン力の向上やコミュニケーションの活性化にもつながることを期待しています。」(グループ管理本部人事部 大竹美沙子さん)

#### ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「働き方の改革」を

東京大学  
大学院情報学環  
佐藤 博樹 教授  
東京モデルプロジェクト  
指定委員会委員長



働く人々のライフスタイルの多様化や共働き世帯の増加などから、ライフステージの変化に対応し、仕事以外にやりたいことや取り組まなくてはならないことがある「時間制約」のある社員が増加しています。他方、日本の職場では、必要な時にはいつでも残業できるなど時間制約のない社員を前提とした人材活用が少なくありません。時間制約がある社員になると、能力を十分に発揮しにくいことや、仕事を継続しにくいなどの課題に直面することになります。そのため、時間制約のある社員も能力を発揮

できるように、つまりワーク・ライフ・バランスを実現できる職場とすることが大事になってきています。ワーク・ライフ・バランス支援に取り組む企業は増えていますが、「時間制約」のある社員に補助的業務を担当させ、時間制約のない社員が基幹的な業務を担うといった職場が少なくありません。これでは時間制約のある社員は能力を発揮できないだけでなく、今後さらに時間制約のある社員が増えると、時間制約のない社員だけでは基幹的な業務を担うことができません。時間制約があっても、基

幹的な業務を担当でき、能力を発揮できるようにするこれが、「働き方改革」なのです。限られた時間で成果を出せるようメリハリのある働き方とし、また社員が急に出社できなくなってしまってはほかの社員がカバーできるように、情報共有や能力の幅を広げるようになりますが、その取り組みです。「働き方改革」は、社員だけでなく、時間生産性やリスク対応力の向上など企業にもメリットがあります。東京モデル事業の成果が、他の多くの企業に広がっていくことを期待しています。



東京都産業労働局

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」  
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/model/>

詳細は、ホームページへ

TOKYOはたらくネット

検索