

働き方の改革 “WLB 8 8 8プロジェクト” のご紹介

@仕事と生活の調和連携促進・評価部会

2015年（平成27年）10月9日

www.pacific.co.jp

WLB推進事務局

油谷 百百子

弊社のご紹介

【会 社】 **建設コンサルタント業** / 社員数 約1600名
都市計画、土木、建築等の技術コンサルタント

【お客様】 **中央官庁50%、地方自治体35%、民間15%**



1961年 日本国民へ『夢の超特急』のGIFT

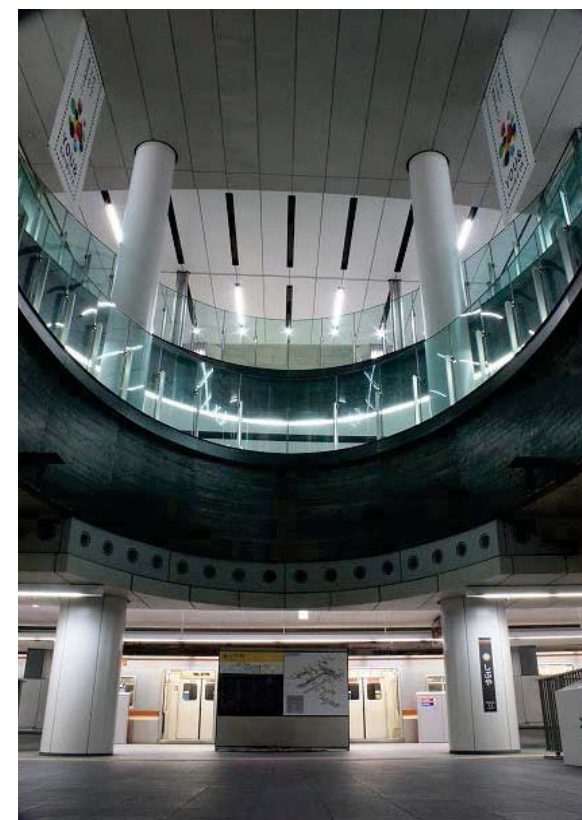
東海道新幹線地区・橋梁設計

(日本鉄道公団／日本国有鉄道)

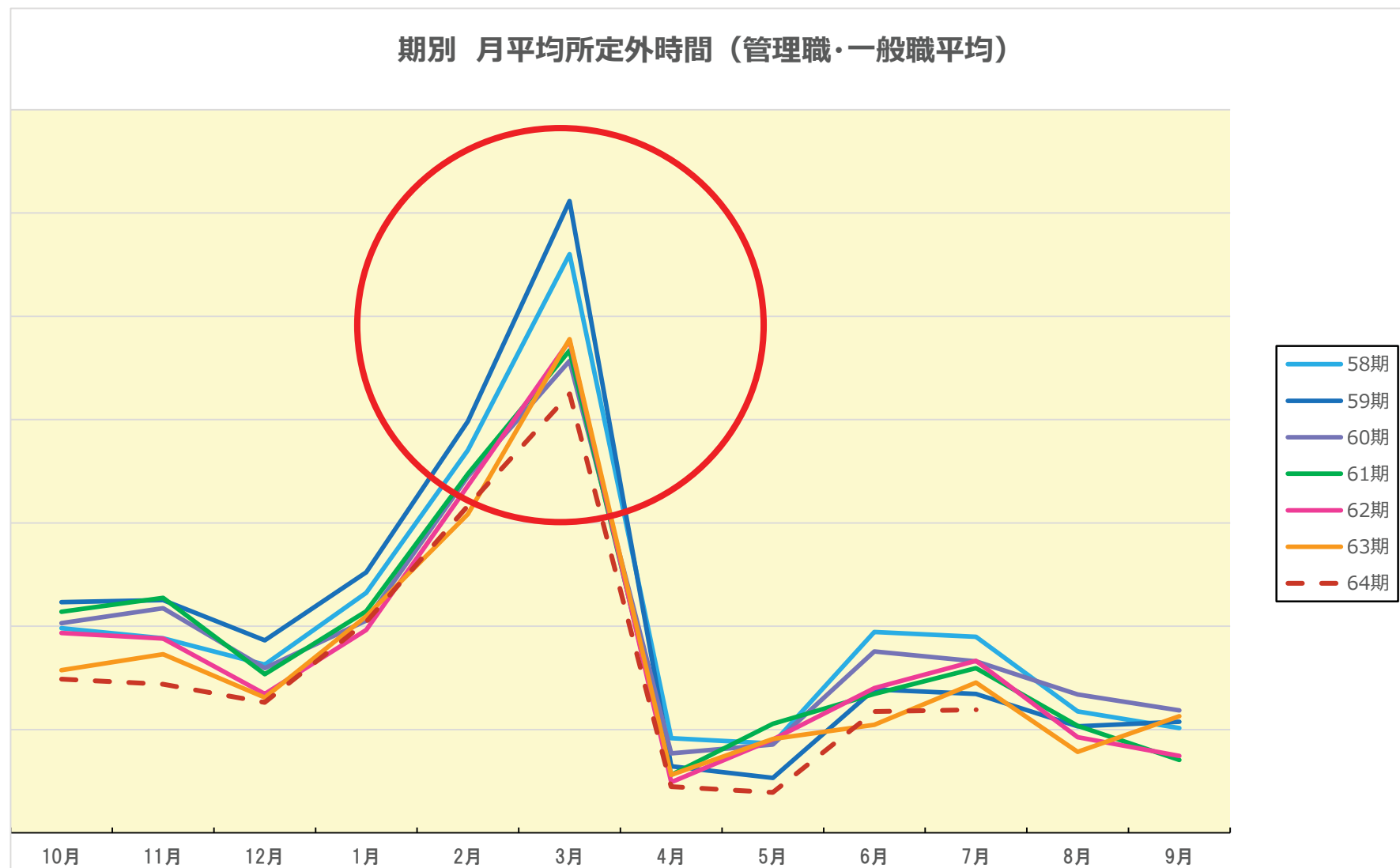


1967年 日本の国民へ『世界に通じる玄関口』のGIFT

新東京国際空港設計 (新東京国際空港公団)



★ 弊社がWLBの推進に取り組んだ理由



1. 年度末工期業務が多い
2. 専門性の高い業務、
やりがいのある仕事
3. よい成果品のためには・・・
という職人気質
4. プロジェクト毎に変わる
複数分野に跨る体制
5. 出張が多い

1. お客様への働きかけ
2. 業務の見える化
働き方の見直し
3. 管理職への意識改革
4. 会議の効率化
TV会議システム整備
5. 移動時間の有効活用
そもそも移動をなくす

コミュニケーション

1. 繁忙期が分散
2. 助け合い、磨きあう
グループへ
3. 限られた時間内に
成果を出す！行動へ
4. 活発な意見交換
短時間に結論まで
5. 気持ちに余裕
仕事のやり方も変わる

働きやすい職場づくり
メリハリのある働き方へ

＊WLB888プロジェクト＊

8 for work, 8 for yourself & your family, 8 for your health

これまでの取り組み 1

2010年

2011年

2012年

2013年

組織

個人

管理職

環境整備

業界



グループプロジェクト

グループプロジェクト

グループプロジェクト

長時間残業者プロジェクト

WM調査

WM調査

WLB講演会

長時間労働研修／TM研修／現場力向上



会議の活性化：スタンディング会議／Big Pad導入

効率的な業務遂行

集中ルーム／TV会議／論文Sys

コミュニケーション＆働きやすさ

パソコンシェアリング

Rスペース

WLBの更なる浸透へ

Family Day

推進グッズ

ノー残業デー電話自動応答

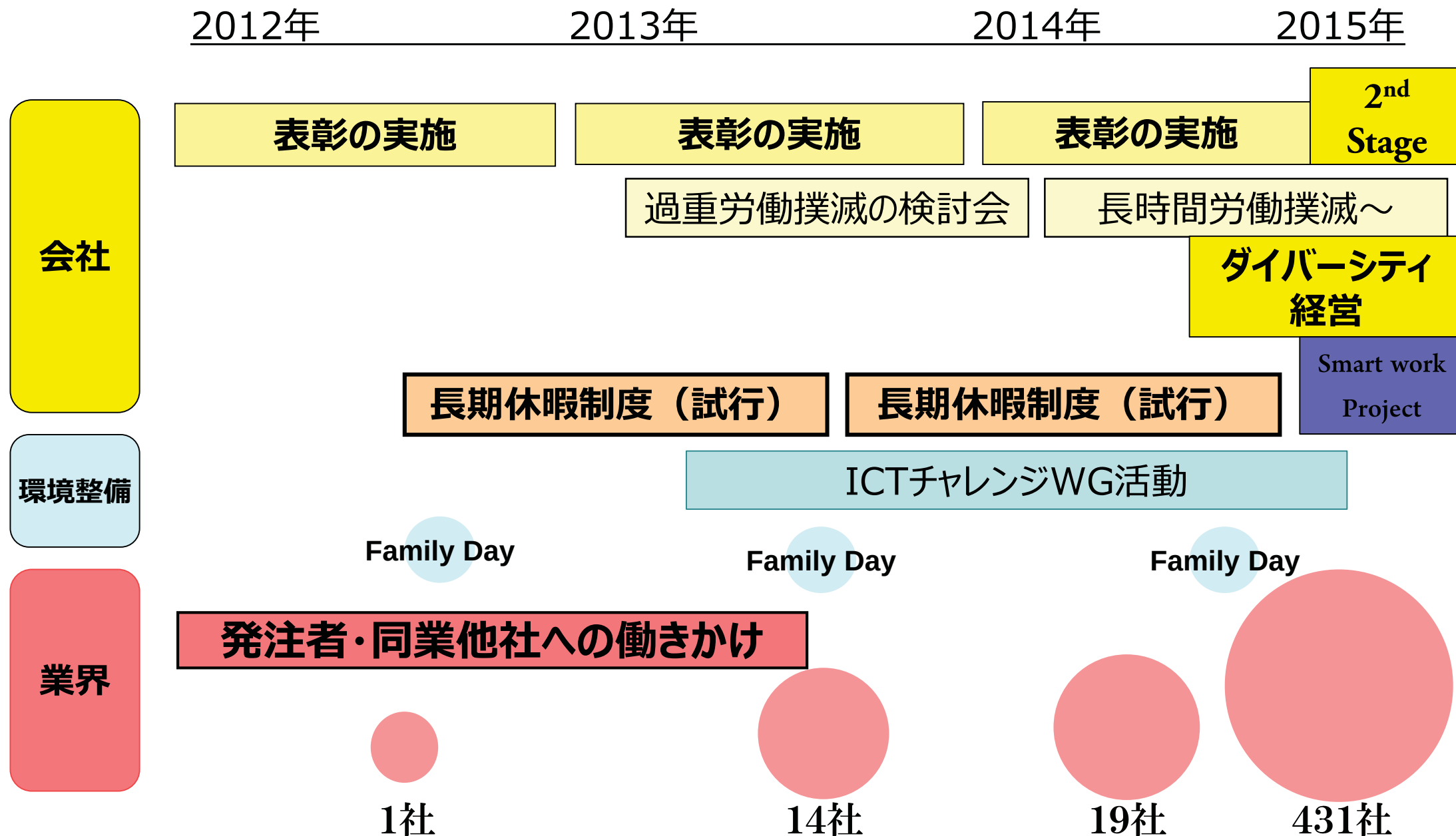
全社一斉ノー残業デー

発注者・同業他社への働きかけ



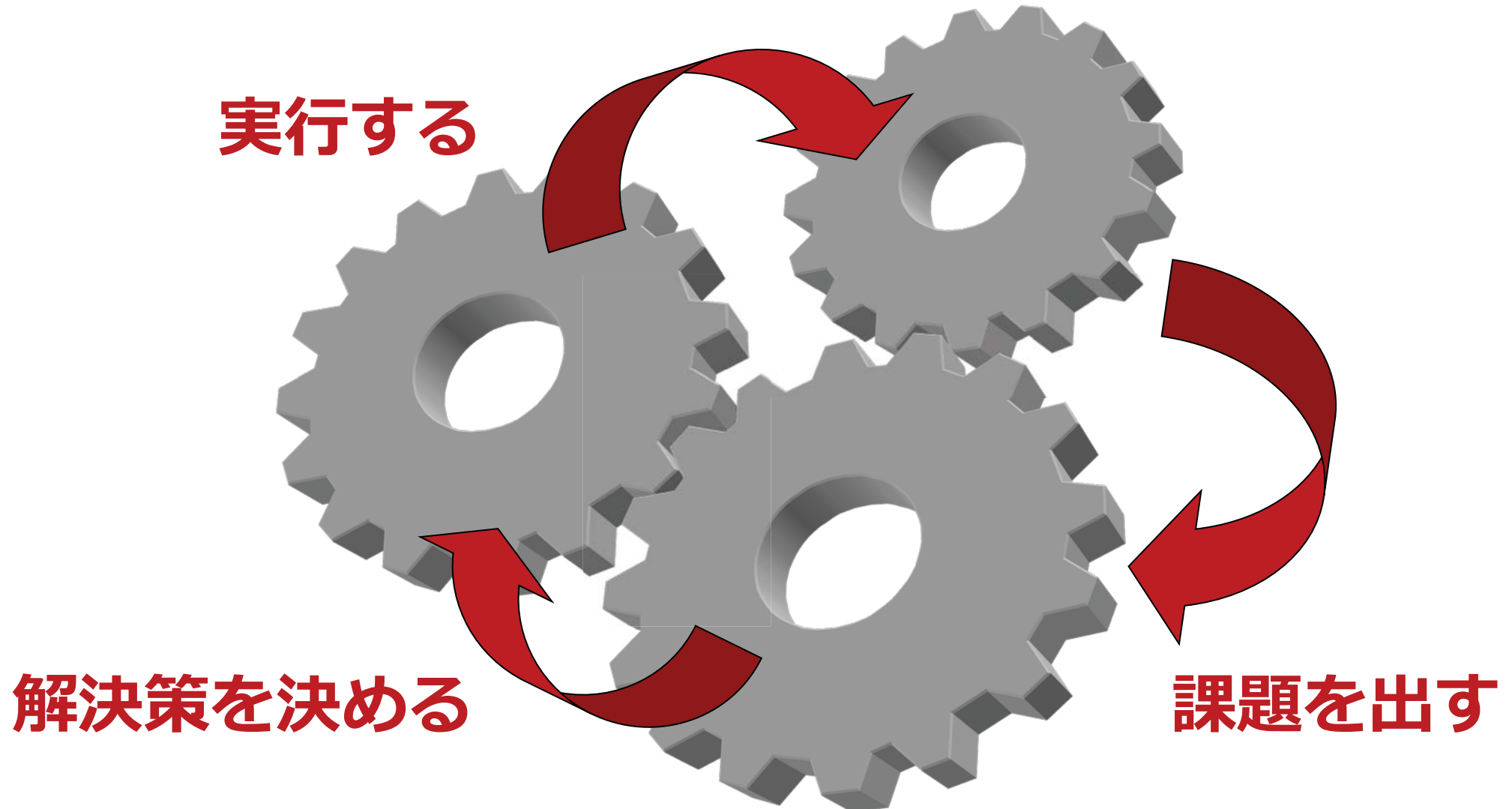
※「働き方の改革・東京モデル」事業に選定され、東京都から費用助成を受ける

これまでの取組み 2



★ 組織としての働き方の見直し（グループプロジェクト）

メンバーが主体的に取り組むプロジェクト



★ メリハリのある働き方のために

全社一斉ノー残業デー



Go home.

全社一斉NO残業デー
2012.9/5・12・19・26

※ 達成できなかった部門は公表します。

全4回の18時
退社率は
94.8%



コミュニケーションイベント カエル会



働きやすい職場づくりに向けて 「ファミリーデー」

毎年8月に開催



★ 同業他社、発注者への働きかけ

「Work Dietリーフレット」の作成・配付

三社社長会、三社事務連絡会、同業17社事務連絡会

建設コンサルタンツ協会、土木学会 等で配付



2012年6月11日

国土交通省・佐藤技監との面談

(’12.9国交省・事務次官に昇任、’13.8勇退)



★ノー残業デーの時間外電話自動アナウンス

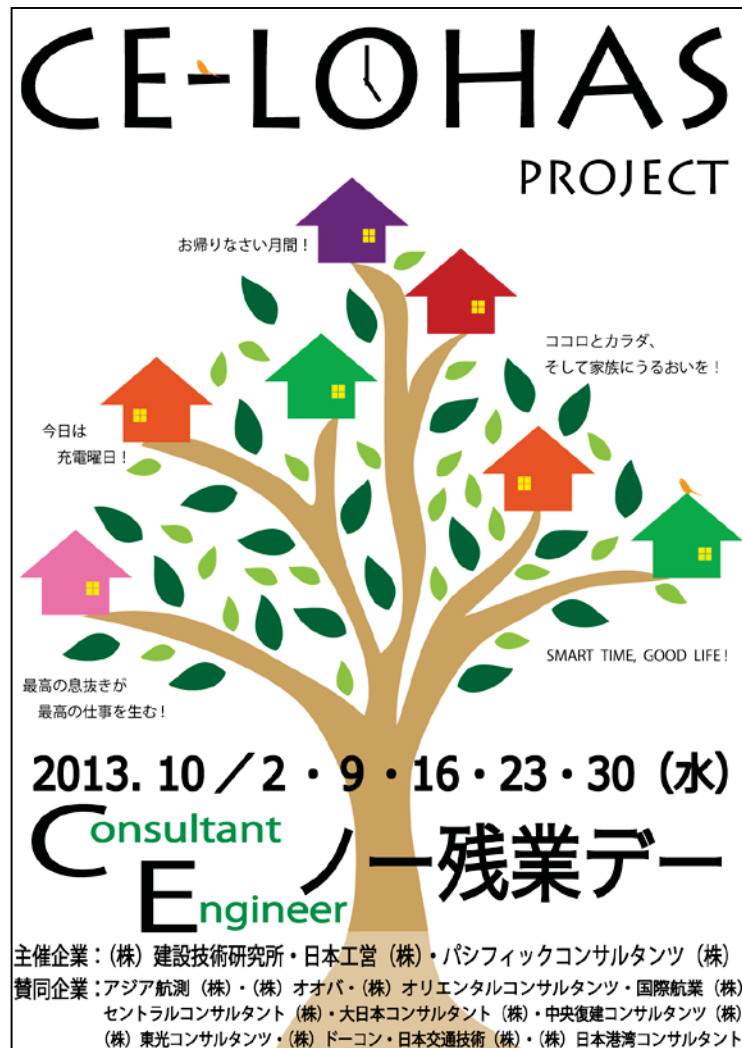
2011年11月～、事前に発注者等へ周知

★ノー残業デーを業界へ浸透



★ 同業他社、業界を巻き込む取組みへ

大手 3 社が主催、同業他社11社を巻き込み、
計14社 で 業界一斉ノー残業デーを実施。



- Consultant Engineer 全体で、
LOHAS を目指す活動！
- 今年10月の毎週水曜日に、ノー残業デーを実施。
- 退社率を競い、共通アンケートで実施効果や有効な取組み、今後に向けた課題等を各社毎に集計。今後の活動に繋げる。

女性活躍推進の取組み（Diversity & Incrusionの推進）

2013年

2014年

2015年

ダイバーシティ推進室設置

100人ヒアリング

中期経営方針にD&I経営推進を明記

全女性社員を集めた
フォーラム開催

経営層カンファレンス

D&I 社員意識調査

ベテラン女性研修

キャリアハンドブック
vol.1作成

育児休職取得者への
復職支援

D&I 2020年ビジョン

多様な技術・感性をもつ人材が個性を活かし、
コンサルタントやサービスプロバイダーとして
社会の要請に応え、生き生きと活躍する職場。

D&I推進方針の策定

★ 組織としての働き方の見直し（グループプロジェクト）

取組み前

- ①問題を問題として
気づいていなかった
- ②リーダーとグループ員の
意識の乖離
- ③まるで個人事業主
- ④成り行きでの業務分担
- ⑤突発業務に振り回される
- ⑥自己都合での仕事出し

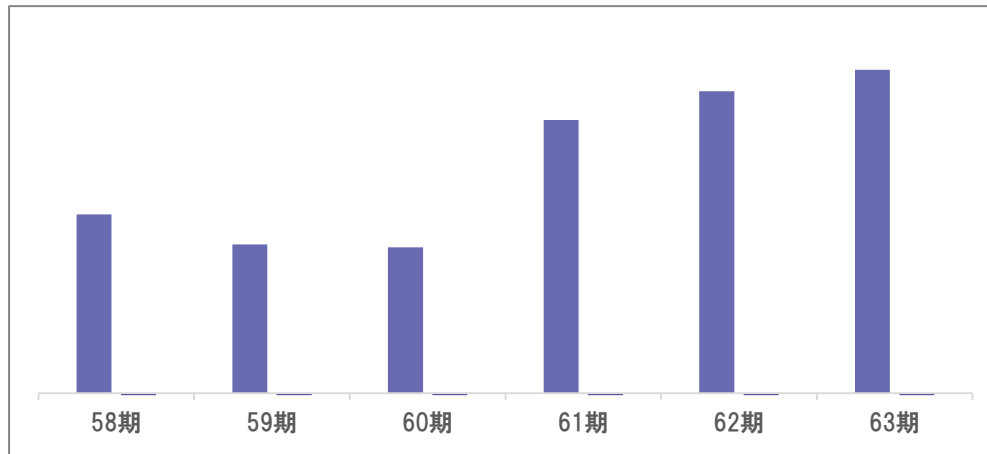
取組み

- ①課題を出し、グループで
話し合う
- ② // → 意識の共有化
- ③予定の共有／
朝メール、夕メール
- ④ステップアップMTG
業務マトリックスで
現状把握
- ⑤先回り、
サブ担当制で対応
- ⑥予定を共有化し、
互いに声かけ

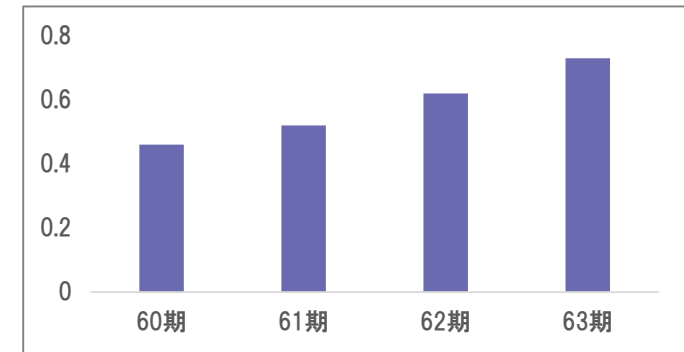
取組み後

- ①自分達の問題は
自分達で解決する姿勢
コミュニケーションUP
- ②リーダーにマネジメント
する意識が生まれる
- ③チームとしての働き方
に変化
- ④人材育成を自分達で
考えるように
- ⑤意識して予定を
コントロール
- ⑥段取力が向上

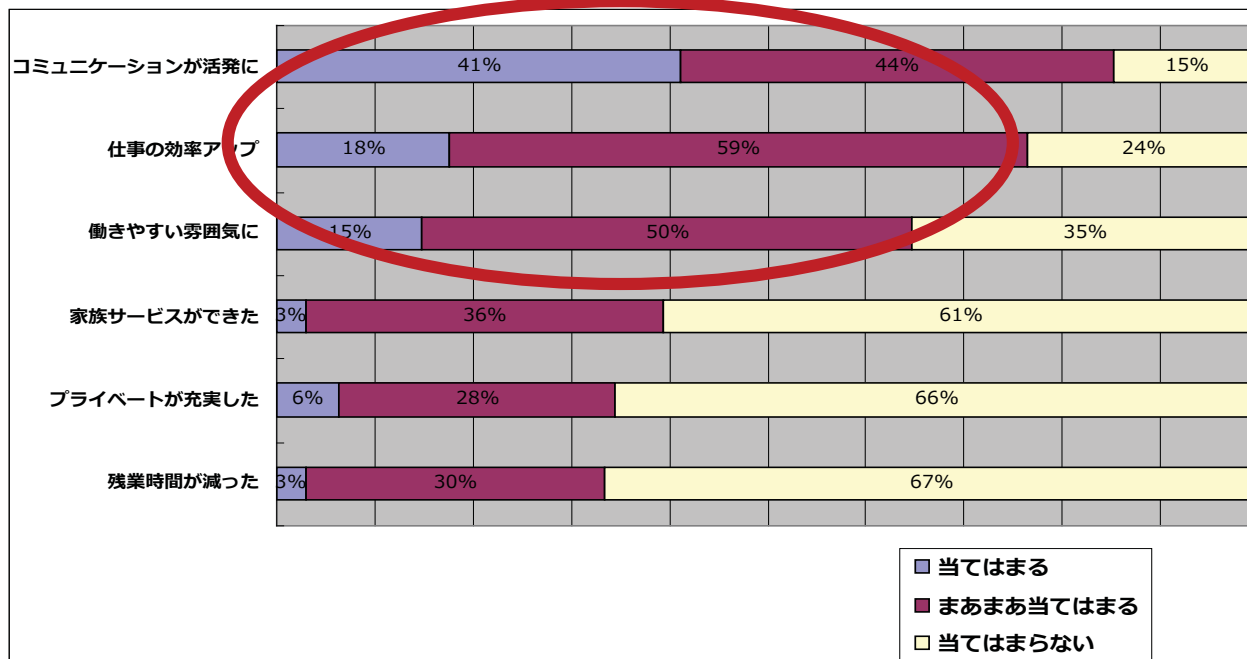
取り組みによる効果（生産性の向上）



契約高（1.4倍）



生産性指標（1.5倍）



コミュニケーションが活発



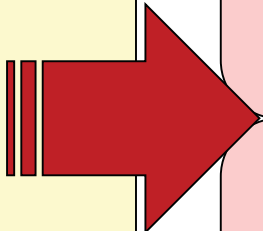
仕事の効率アップ°



働きやすい雰囲気に

取り組みによる効果（人材採用）

- ・NHK「クローズアップ現代」 2013.5.14
「目指せ！17時まで管理職？！」
- ・雑誌「AERA」 2013.9.16 No.39号
特集 「5時まで管理職が会社を救う」
- ・「日経コンストラクション」 2013.10.14号
特集「土木技術者の幸せな働き方」
- ・ NHK-BS1「ニュースWave モーニング」 2013.10.28
- ・「週刊ダイヤモンド」 2014/3/8号
特集「ロコミ47万件で判明！本当にいい会社ランキング」
で第16位
- ・ NTTdocomo社内報'14年8月号
みずほ総研広報誌「Fole」'14年10月号
- ・「地盤工学会会誌」 '15年7月号



採用活動
への
効果大

従業員の意識も
向上