

# えるぼし認定3段階目を取得

## 働き方改革 ハタカク スタイル

ニュージェック

テレワーク制度の恒常化や休暇制度の多様化などにより、ニュージェックの働き方改革と女

(左から) 依藤グループ統括、繁田常務、松田マネジャー



性活躍に向けた取り組みが本格化しており、2021年には『えるぼし認定』の3段階目を取得した。松田芳己働き方改革推進グループ働き方改革推進チームマネジャーは「大手の建設コンサルタントでは弊社を含め3社しか取得していない」と語る。

えるぼし認定は女性活躍推進企業を認定する制度で、▽採用▽継続就業▽労働時間などの働き方▽管理職比率▽多様なキャリアコースの5つの評価項目を基に1〜3段階で評価する。えるぼし認定の上には『プ

ラチナえるぼし認定』もある。同社は、19年に吉津洋一社長が就任してから、従業員が働きやすい職場づくりを目的に経営層と女性従業員の意見交換を本格化させ、仕事上の希望や意見を集めた。意見交換で出た案を基に社内制度改革を進めた。有給休暇の時間単位休暇取得制度や半日休暇取得回数の年間14

## テレワーク恒常化、休暇制度拡充

回から20回への拡大、時差出勤の幅の1時間から3時間への拡大などだ。

導入の成果は着実に発現している。時間単位休暇の取得回数は、19年9月から20年8月の期間が348回だったのに対し、20年9月から21年8月までの1年間は1081回と約3倍に増加した。半日休暇も同じ期間で2335回から2819回に増えた。テレワークと組み合わせることにより、通勤時間の削減が可能になり、業務の効率化が図られている。

採用者全体に占める女性の割合は年々増えている。17年度は採用者のうち、女性は10%だったが、22年度は29人中14人が女性で、初めて50%を超えた。その結果、正社員560人のうち、16・6%を女性が占める。

働き方改革推進グループの依藤弘志グループ統括は「転勤や異動が少なく、社会インフラ整備に関する企画、計画、調査な

が可能になり、業務の効率化が図られている。

採用者全体に占める女性の割合は年々増えている。17年度は採用者のうち、女性は10%だったが、22年度は29人中14人が女性で、初めて50%を超えた。その結果、正社員560人のうち、16・6%を女性が占める。

働き方改革推進グループの依藤弘志グループ統括は「転勤や異動が少なく、社会インフラ整備に関する企画、計画、調査な

が可能になり、業務の効率化が図られている。

採用者全体に占める女性の割合は年々増えている。17年度は採用者のうち、女性は10%だったが、22年度は29人中14人が女性で、初めて50%を超えた。その結果、正社員560人のうち、16・6%を女性が占める。

働き方改革推進グループの依藤弘志グループ統括は「転勤や異動が少なく、社会インフラ整備に関する企画、計画、調査な



女性社員との意見交換会

業界を挙げてノー残業デーとしている水曜日に、昨年は東京本社、大阪本社で世界的に活躍している東京フィル・日本センチュリー響のカルテットを招き、演奏会を開催。ことしも東京フィル・大阪フィルを招き、東京・大阪でのコンサートを複数回実施予定。家族で参加できる楽しい企画も充実させている。

国際事業本部と経営戦略本部のDX推進グループでは、フリーアドレスも導入しており、同本部の新規事業開発グループも導入を決めた。一方で、コンサルタント業界には紙の書類を自分の手元に置きたがる気風が残っており、一朝一夕には進まない側面もある。繁田常務は「デジタルネイティブと呼ばれる世代の若手社員が会社に意識変革をもたらすのではないかと期待を寄せる。」

「適切なワーク・ライフ・バランスを実現するためには、多様な働き方を実施することにより仕事を効率的に進め、プライベートを充実させるといった意識を持ってもらうことが大切」と繁田常務は強調する。

今後は育児休暇があることを前提とした業務計画が必要だ」と強調する。松田マネジャーも「育児休暇は事前に分かることだ。余裕を持って計画を立てることが可能だ」と付け加える。当初はコロナ対策として始まったテレワークも21年4月に就業規則を改正し恒常化させた。同社では今後ともテレワークを

「在宅勤務」と、働く場所を問わない「モバイルワーク」、同社の別の事務所で働く「サテラ

と効果を実感する。

上した。結果、業務の効率化が向

図られ、時間外勤務も減った」と

と効果を実感する。

と効果を実感する。

