

報道関係各位

# Leopalace21 News Letter vol.2



株式会社レオパレス21の働き方改革についての  
これまでの取り組みをご紹介します。



【本資料に関するお問い合わせ】

株式会社レオパレス21広報事務局  
共同ピーアール株式会社 菅野／杉浦／江頭／岡本  
TEL : 03-3571-5228

2014年1月、当社は社員一人一人の成長と労務管理面での意識改革を図るとともに、社員個人の能力や可能性を最大限に発揮できる職場環境の構築に取り組む組織として「ワークライフバランス推進室」を立ち上げました。この「ワークライフバランス推進室」の様々な取り組みについてご紹介いたします。

## 「ワークライフバランス推進室」の主な取り組み

### 労務管理・働き方改革の推進

#### ワークライフバランス・労務管理研修

全社員を対象としてワークライフバランスの基本的な考え方や労働基準法、時間外労働などの適切な労働時間管理方法に関する研修を定期的に実施。

#### 事業所定期勤務調査の実施

定期的に事業所を訪問し、勤務の実態調査を実施し、問題等があれば適宜改善指示を行う。  
(サービス残業等の抑止の為、抜打ちでの夜間勤務調査も定期的に実施)

### ダイバーシティの推進

#### 女性活躍に関する座談会「THE DANKAI」開催

全国各地で女性活躍推進をテーマとして座談会を定期的に開催。それぞれの悩みや課題などをヒアリングし、社内で共有するとともに、今後の施策につなげる機会とする。

#### ダイバーシティフォーラムの開催

年に4回、役職者を対象に、CSRの観点から女性活躍推進や介護などの意識啓発等を目的としたイベントを開催。

#### 女性活躍推進に関する研修の実施

管理職を対象とした女性社員育成に関する研修、女性社員を対象としたキャリア形成に対する意識を醸成するための研修の実施。

### 育児・介護の両立支援

#### 育児・介護短時間勤務者のテレワーク(在宅勤務)の推進

IT技術を活用した、場所や時間にとらわれない働き方を推進。週に4回まで、入社せずに自宅で業務が可能とする取組み。

#### 男性社員の育児休業取得促進

トップから取得促進についての通達を行い、子が生まれた男性社員に対する取得促進をメールにて実施。

「ワークライフバランス推進室」を立ち上げ、自ら陣頭指揮を執ってきた深山社長に話を聞きました。

## 「ワークライフバランス推進室」立ち上げの理由について

私が「ワークライフバランス推進室」を立ち上げたのは、業界特有の長時間労働の問題に対応するためです。

当社の企業理念は「新しい価値の創造」です。私は、理念の担い手である「人財」が当社で最も重要な経営要素であると考えています。しかし、改めて自社内を見渡したところ、長時間労働が多く見られ、社員の定着率も非常に低い水準にありました。このままだと「人財」が育たない。職場環境を改善しないと、会社の存続も危うい。今、社員の労務管理に手を付けないと、会社の成長は無いという危機感を持ちました。



深山英世社長

また「新しい価値の創造」のため、“社内にイノベーションの風土をどのように醸成するか？”が大きな経営のテーマでした。このためには、多様な人材が活躍できる風土を築くことが重要です。しかし当社は「男性社会」と言われても仕方のない企業風土がありました。この風土を変えていかない限り、イノベーションは起こせないと強く感じ、女性が継続的に働いていける環境、管理職として働ける環境を整備する必要があると考え、「ワークライフバランス推進室」を私直轄の組織として立ち上げました。

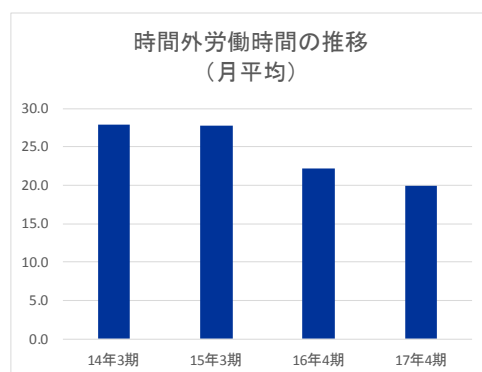
## 発足当初のワークライフバランス推進室の課題と業務

当時の社内では、不動産業界の悪しき慣習で、長時間労働が常態化、付き合い残業の空気もありました。また、社員に労務に関する知識が不足していたため、法令に抵触しかねない状況が多々ありました。このような状況の改善を目指し、まずは基本的な知識の部分を整備するために、全国で労務管理に関する研修を実施しました。同時に、役員と担当者が全国を巡回し、管理職を中心に労務管理の方向性を説明しました。管理職という上の立場から意識を変えてもらわなければ、組織は変わりません。

全国行脚が功を奏し、現場の社員に『経営陣は本気だ』ということが伝わり、状況が変わり始めました。改革においては、各事業部ごとに働き方の指針を立ててもらいました。“自分たちの手で職場環境を良くするためにはどうしたら良くなるか？”について考えてもらうことが必要だったからです。自分の頭で考えて行動しないと組織は良くならないのです。

## 現在の労務管理

現在、20時以降は営業活動を行っていません。長時間労働が常態化していた部門からすると、思い切った取り組みでした。しかし、この取り組み方針は事業部が自ら考えたものでしたので、現在も厳守されています。これらにより、一人当たりの残業時間は、4年前は27.8時間/月でしたが、昨年は20.0時間/月まで減少しました。また、昨年からは週に最大4回、自宅で勤務できるテレワークの取り組みを新設。さらに有給休暇の取得を1時間単位で取得できる制度を整備し、有給休暇の取得率は33.0%から72.2%まで向上しました。



政府のワークライフバランス憲章では、「2020年に取得率を70%以上」を目標としているので、その目標を前倒しで達成したことになります。この数字は、業界の中では最も高いのではないかと思います。

## 現在のダイバーシティについての取り組みについて

当社ではダイバーシティ推進を目的に、女性が継続的に働いていける環境、管理職として働ける環境整備のため、若手女性社員を対象としたキャリア育成研修や次期管理職候補の女性を対象とした女性リーダーキャリア形成といった「女性活躍推進研修」、管理職を対象とした「女性社員育成に関する研修」などを行っています。そのほか、地域の女性社員、またその女性社員を部下に持つ上司と、“どうしたら女性が働きやすい環境となるか？”を議論する座談会「THE DANKAI」を全国で定期的に行っています。ここで話し合われた内容は記事化し、社内に公開しています。また一昨年から四半期に1回、役職者を対象にした「ダイバーシティフォーラム」を開催しています。過去3回は女性活躍推進をテーマに実施し、外部から有識者を招き、社員の意識改革を行っています。



座談会の模様

さらに昨年11月に、男性の育児休業取得の推奨に関する社内通達を出しました。現時点で16名がこの仕組みを利用し、育児休業を取得しました。

大切なことは、小さな取り組みであっても社内にはしっかりと周知させることだと思っています。職場内に一人でも取得者がいれば、取得のハードルは下がるでしょう。そのため、ワークライフバランス推進室は、周知にも力と時間をかけています。



管理職研修の模様

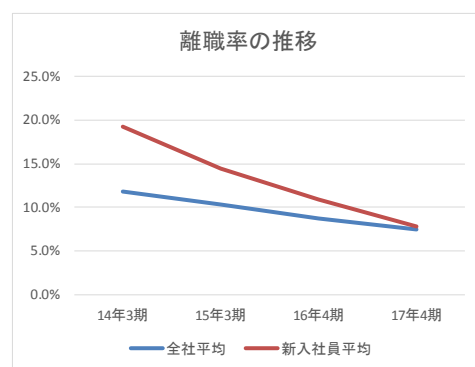
## これまでの働き方改革の成果

これだけの短期間で、社内の働き方がここまで変わるとは正直思いませんでした。特に現場の社員が一番驚いていることでしょう。これまでの働き方の価値観が一気に変わったという印象です。労働時間の長さではなく生産性に価値が置かれるようになりました。

これらの活動に外部からの評価もいただいております。女性活用推進の積極的な企業「準なでしこ」、従業員の健康維持のための活動により健康経営優良法人「ホワイト500」に選出されたことは、これまでの地道な取り組みが評価されたようで、非常に感慨深いです。

なにより喜ばしい成果が離職率です。4年前に11.8%だった離職率が、直近の数字では7.5%に、新卒に限ると、19.2%だった離職率が、3年後の昨年で7.8%にまで減少しています。不動産業界の平均は14.1%（2015年）ですので、労働条件が大幅に向上した結果であると自負しています。

就職活動中の学生からの評価も変わってきていると感じます。学生は、会社の労働環境に対して敏感ですので、当社の「CSRランキング」の上昇や、「準なでしこ」への採用などが評価されてか、学生の面接の中で「御社はワークライフバランスにしっかり取り組んでいて、安心して働くことができる職場だ」と発言する学生が増えてきました。



## 次のステップに向けた課題

これまでの数年間の取り組みから一人当たりの残業や総実労働時間は、社員全産業平均と同レベルにまで改善してきています。しかし、管理職の労働時間は全産業平均と乖離している部分があります。管理職にしわ寄せがいつてしまっている部分を、いかに埋めるかが今後の課題です。

また残業時間が減少したといっても、所定の労働時間内で仕事を終わらせることが基本です。これからはモバイル技術を利用し、在宅でも仕事ができるテレワークの範囲の拡大や、会議の頻度の見直しなど、働き方の質を変えていくような取り組みを検討していきたいです。この働き方改革は、そのまま生産性の向上や企業価値向上につながっていくと考えています。社員に“働く価値のある会社”だと思ってもらえるよう、挑戦をずっと続けていくことは私の使命だと思っています。



深山英世社長

## <ご参考> 主な制度認定について

No.	タイトル	内容
1	「準なでしこ」 に選定	2017年3月29日、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・発表している、女性活躍推進に優れた上場企業「準なでしこ」に、当社が選定されました。当社が取り組んでいる、若手女性社員を対象とした研修や、女性活躍推進や介護などの社内的な意識啓発等を目的としたイベント「ダイバーシティフォーラムの開催」などが評価されました。
2	「ホワイト500」 に選定	2017年2月、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2017（ホワイト500）」に選定されました。当社の「専門家活用による健康支援」や楽しみながら自身の健康状態をチェックできる従業員とその家族、また、当社物件のオーナー様が参加できる「健康フォーラムの開催」、長時間労働の削減と有給休暇取得率向上の「ワークライフバランスの推進」などの取り組みが評価されました。
3	「イクボス企業同盟」 に加盟	2017年3月、NPO法人ファザーリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に加盟しました。「イクボス企業同盟」は職場で働く部下やスタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も出しつつ自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（「イクボス」）の育成を目的とする企業ネットワークです。