

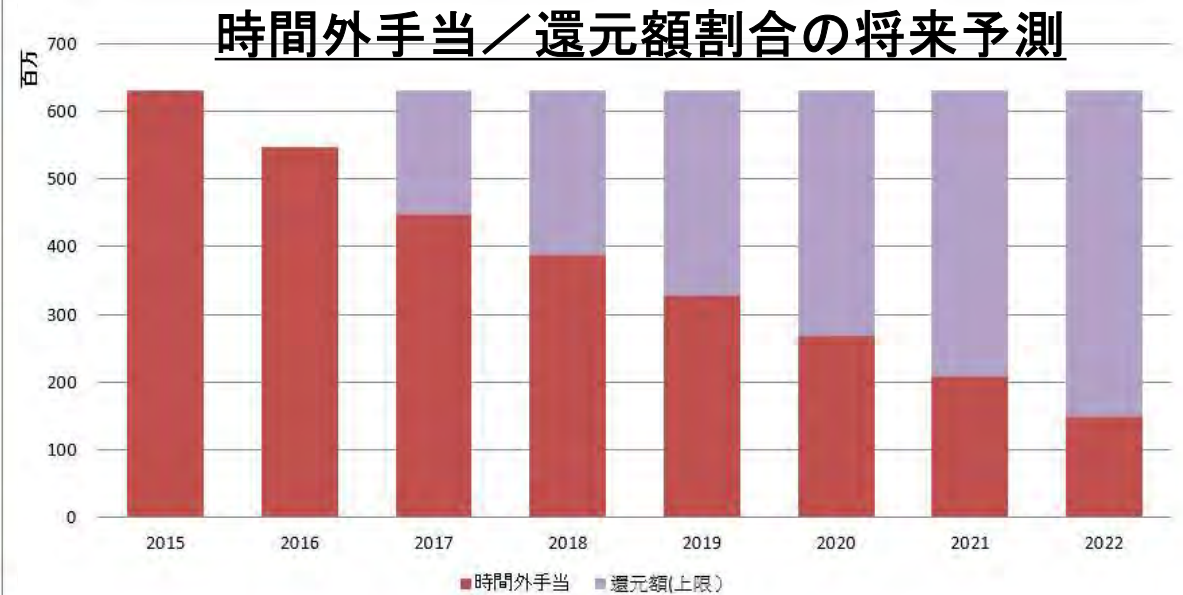
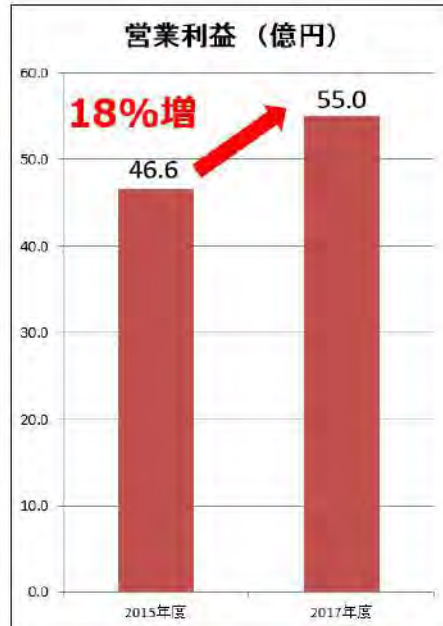
三菱地所プロパティマネジメント株式会社

(従業員数：1,093名※2019/1時点 業種：不動産管理業 所在地：東京都)



・ **ワークスタイルチャレンジ表彰** 平均残業20h・有休80%を達成したチームに1人**6万円支給!**
「残業すると収入が増える」→「チームで生産性を上げると収入が増える」に価値観が転換

・ Web会議・集中スペース・執務環境改革・コミュニケーション活性化・カエル会議・残業事前申請等も実施



残業30%削減！月間平均17時間に！1億8600万円を還元！

営業利益18%増！46.6億⇒55億に増加！！

全部門が「残業20時間以内、有給80%以上」を達成！

時短が進むことで、還元額は増加。

企業向け託児所付ワーキングスペース「コトフィス」を立ち上げ。

新しい転勤制度（転居不要の転勤）などイノベーションを創発。



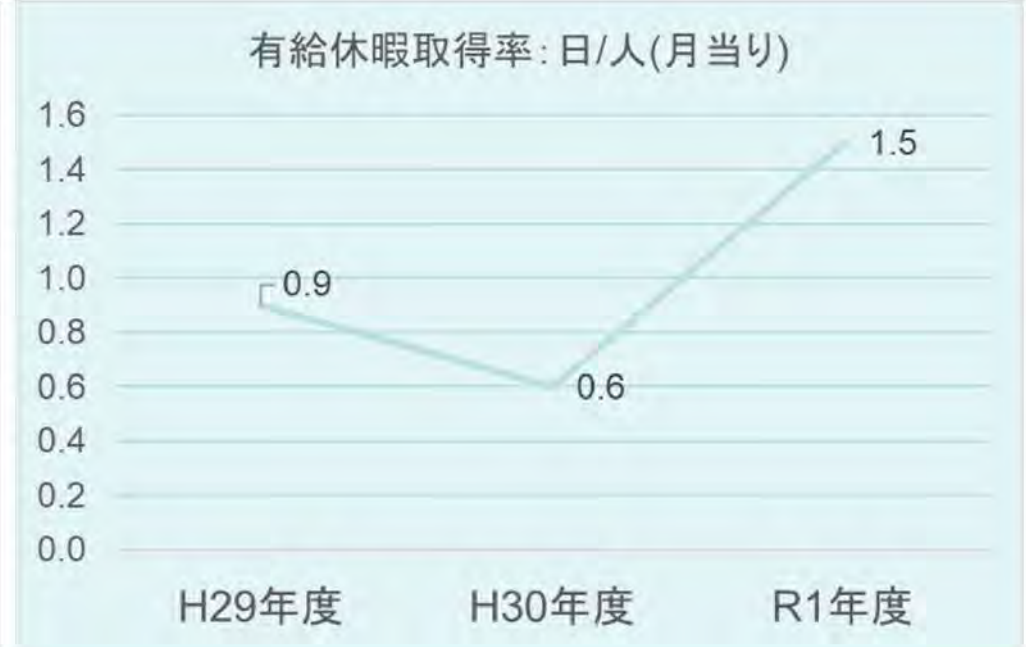
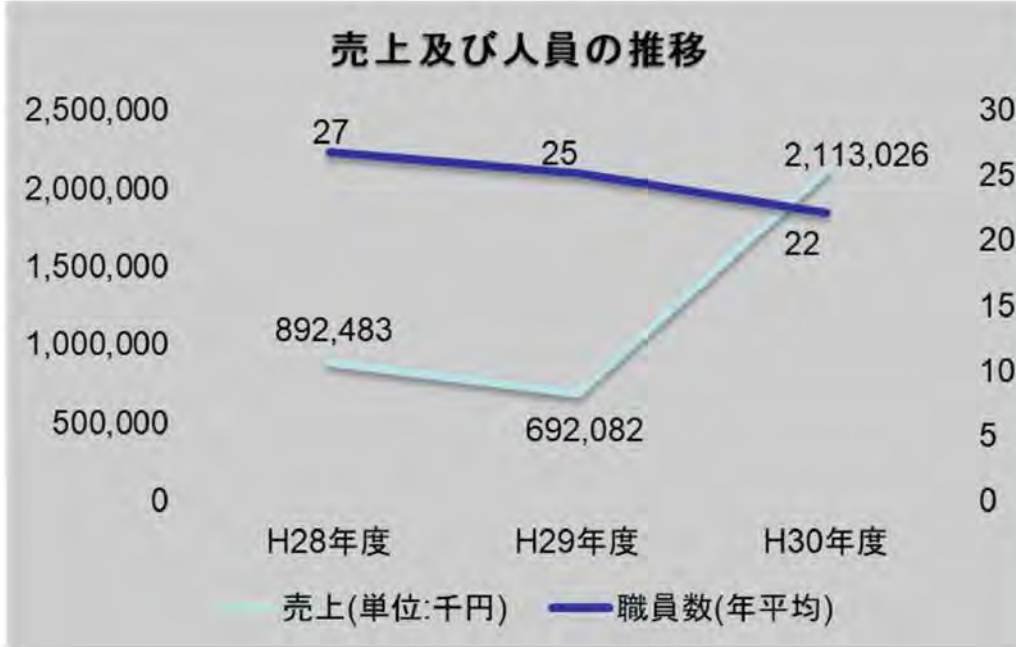
コトフィス

佐々木建設株式会社

(従業員数：21名 業種：建設業 所在地：大分県)



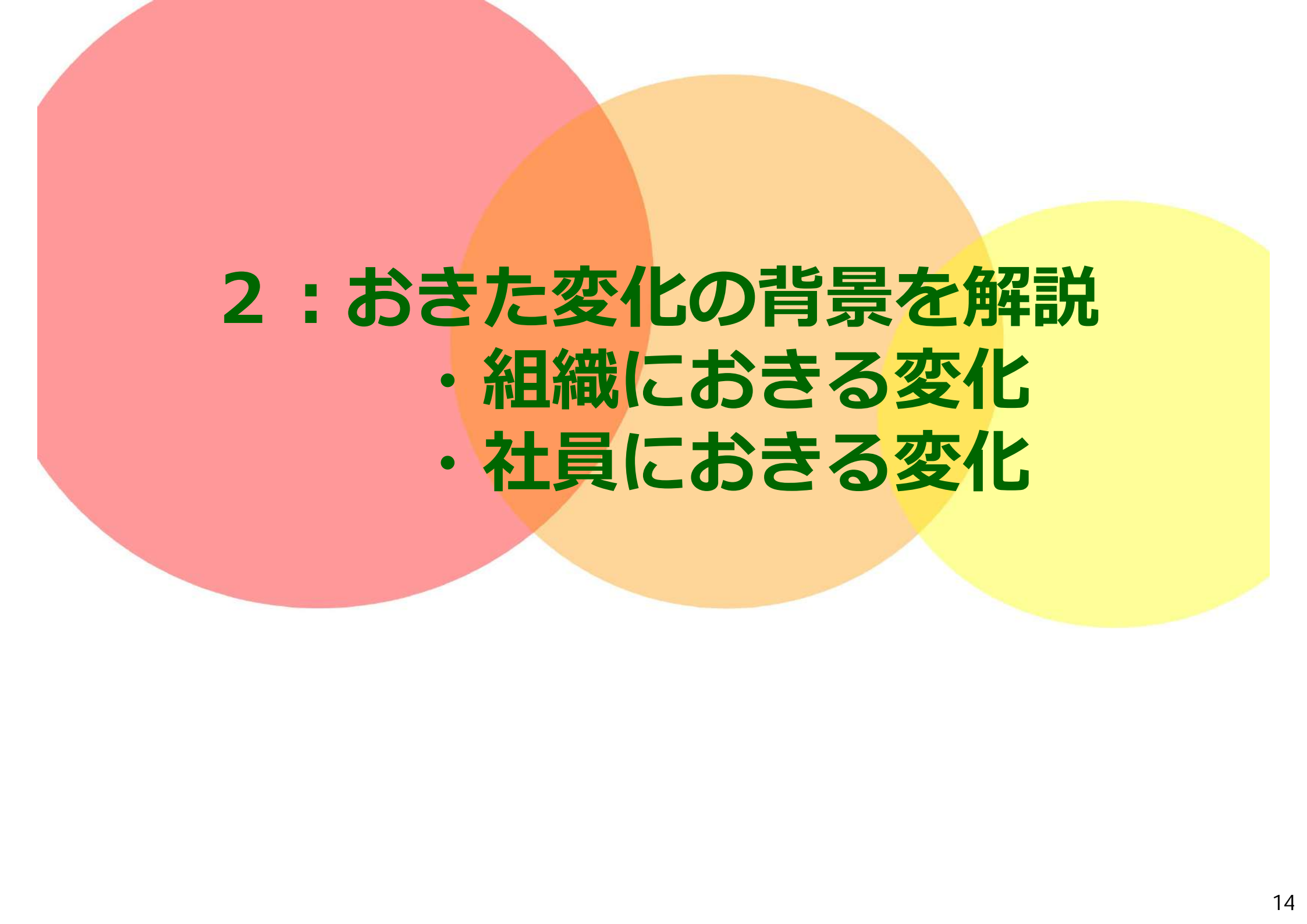
- ・平成30年『**人手不足**』をきっかけに取り組みを開始・**完全週休2日のスタート**
(新年度の求人票に完全週休2日を記載し新しい人材を呼び込む。年間休日日数24日増！)
- ・限られた時間で成果を上げるために、**グループウェア等のITに投資!**
(職員全体のスケジュールが一目で分かる、決裁書類の電子化により作業効率アップ)



- ・ 人員は減少しているが、取組前のH28年度と比較して**売上237%UP**
- ・ H30年度→R1年度 基本給全社員**一律UP**、役職手当の見直しによる**大幅上方修正**
- ・ 経営層と社員が休暇取得に前向きに取組みH29年度と比較して
有給休暇取得率約1.7倍にUP

どうやら、働き方改革をすると

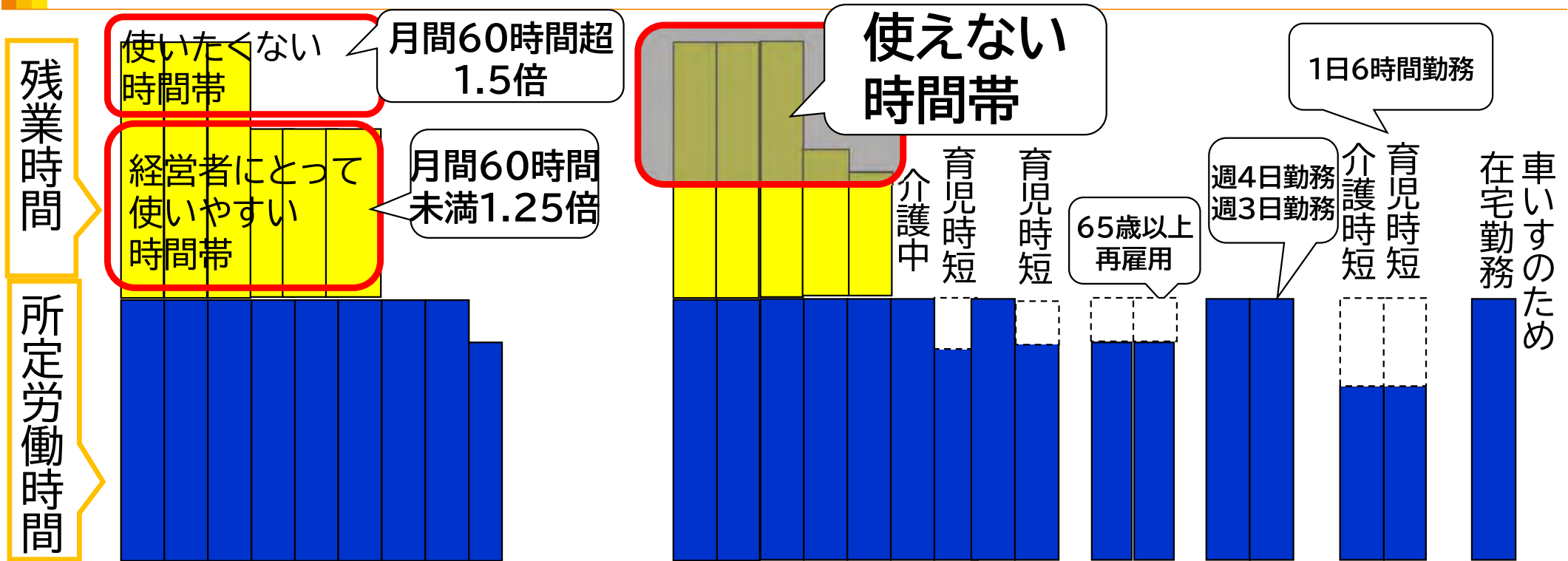
- ・労働時間は減少し、業績は落ちていない。
(平均して25%程度の残業が減り、業績はコロナ禍においても堅調にUP)
- ・結婚や出産の増加がみられる。
(伊藤忠のプレスリリースでは従業員の出産数0.9人が1.9人へ)
- ・従業員満足度向上と離職率低下がみられ、採用が好調。
- ・男性の育休取得率や取得日数が増加
- ・有給取得率が向上
(平日に旅行等に行ってくれる。コロナで傷んだ観光業に重要。
子どもが未就学児の時しか、平日に旅行に行けない)



2 : おきた変化の背景を解説

- ・ 組織におきる変化**
- ・ 社員におきる変化**

「多様な働き方」「デジタル」「分配」進むには



一部の**24時間型人材**に思い切り仕事をしてもらおうのが、儲かるマネジメント。いざという時、残業が頼める人の評価が高い。育児中・介護中・治療中などの**時間制約社員**は極力採用したくない。男女の賃金格差は縮まらない●優秀な人間が朝まで安く使えるので、**デジタル投資もしない**。
●残業代が毎月、どれくらいかかるか読めないなので、残業代の原資を確保しておきたいので**ベースアップをしたくない**。

絶対使えないゾーンが出来ると、一人が情報を抱え込むことができなくなり、見える化・共有化が進む。時短勤務者が仕事をしやすくなる。経営者は、週3勤務者や、短時間勤務者を積極的に採用・活用・評価するようになり、**非正規の正規化が進む**。時間内で生産性高く仕事をする人材が評価されるので、**男女の賃金格差が埋まる**●時間内で終わるためには、人海戦術の限界が来るので**個人も企業もデジタル投資が進む**●残業代は一定内に収まることが読めるので原資が生まれ、**ベースアップが怖くなくなる**。