

2024年3月28日

株式会社ワーク・ライフバランス

海洋土木を中心とした総合建設業を営む東亜建設工業が、「建設業 2024 年問題働き方改革
伴走プログラム」で心理的安全性を土台とした働き方改革へのアクションを実施
～JV を巻き込んだカエル会議や、若手のスキルアップに重点を置いた取り組みが成果創出に貢献～

株式会社ワーク・ライフバランス(本社：東京都港区、代表取締役：小室淑恵)は、2006年の創業以来3,000社以上に提供してきた働き方改革コンサルティングを建設業に特化させた「建設業 2024 年問題働き方改革伴走プログラム」(以下「本プログラム」)を、東亜建設工業株式会社(本社：東京都新宿区、代表取締役社長：早川毅、以下「東亜建設工業」)に2023年5月から提供してきました。

約8か月間の取組みを経て、2024年2月29日に成果報告会を実施し、残業時間の削減や、削減によって新たに生まれた時間を活用した資格取得の他、若手社員の成長や現場の連続休暇取得の実現など、様々なチャレンジと成果について共有されたことをご報告いたします。

今後も、当社と東亜建設工業は連携し、成果報告会で共有された良好事例を全社に水平展開することで時間外労働上限規制を遵守する社内体制の構築を進めることで、2024年4月から適用される時間外労働に対する罰則付きの上限規制を念頭においた長時間労働の削減や人手不足の解消に向けて、働き方改革をすすめてまいります。



▲東亜建設工業取組みメンバーと当社コンサルタント



▲成果報告会の様子 (2024年2月29日)

■建設業 2024 年問題働き方改革伴走プログラム導入の背景

建設業界は、日本社会の少子高齢化や人口の首都圏集中といった社会的変化を受けて、従事する企業や従業員の減少、高度化する技術の担い手不足、工期の短期化などの課題に直面しています。

そのようななか、これまで東亜建設工業は、現場業務のアウトソーシング化や DX の推進に取り組んできました。しかし、現場の事情に合わせた柔軟な働き方が難しいことや、忙しくて若手が成長するための時間がとれないといった課題については自社のみで解決するには難易度が高い状態でした。

こうした建設業全体の課題である長時間労働の常態化や人手不足の深刻化のみならず、2024 年 4 月から時間外労働に対する罰則付きの上限規制が建設業でも適用されることへの対応を急ぐべく、若手からベテランまで作業所の誰もが心理的安全性高く意見をだせる「カエル会議®」や、支店の時短委員会が作業所や本社と連携するための支店意見交換会といった特徴のある本プログラムを 2023 年 5 月 17 日より導入、東北支店、東日本建築支店、横浜支店、西日本建築支店、中国支店の計 5 支店でモデル現場を選定し、順次取組みを進めました。各支店で約 8 か月間、若手の育成支援や朝礼・夕礼のやり方を変えろといった取組みを進め、2024 年 2 月 29 日に成果報告会を実施、後述のような成果が報告されました。

今後、東亜建設工業は当社とさらに連携を強め、成果報告会で共有された良好事例を全社に水平展開することで時間外労働上限規制を遵守する社内体制を構築することを目指します。

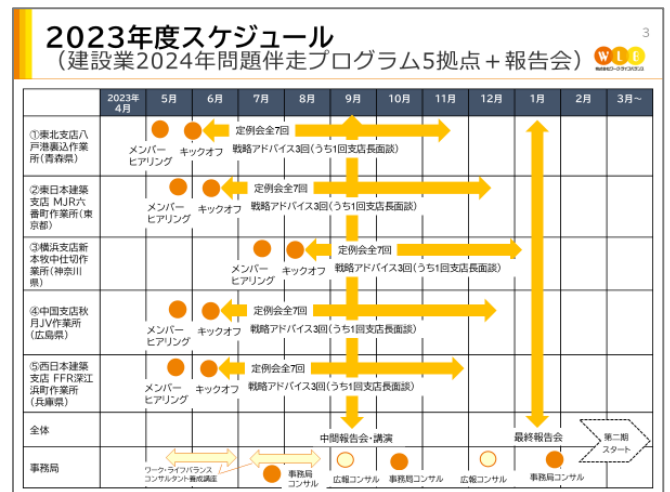
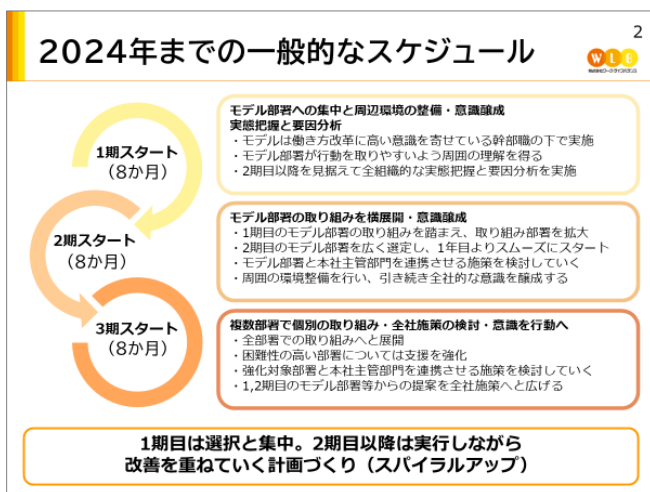
■「建設業 2024 年問題働き方改革伴走プログラム」の内容

本プログラムの内容および参加する支店の主な業務は以下のとおりです。

◆本プログラムの内容

1. キックオフ（23 年 5 月～）
対象支店の対象チームの方々が集まり、プロジェクトの必要性を伝え、目標設定をする機会
2. 定例会（23 年 5 月～）
働き方について気づきや課題点を見つけ、解決策を話し合うミーティング
3. 意見交換会（23 年 7 月～）
支店長・時短委員との面談等を通じて、取り組み作業所の成功事例の支店内での共有・浸透戦略、支店全体の働き方改革の目標達成へのアドバイス
4. 中間・最終報告会（23 年 9 月・24 年 2 月）
取り組みの好事例の共有・浸透を図る場として、取り組み期間の中間と最後に実施する成果発表
5. 講演会（23 年 9 月）
働き方改革の実践に関するテーマだけでなく、心理的安全性研修、ダイバーシティや、男性育休取得促進マネジメント、女性活躍なども含めた情報の提供

6. ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座ベーシック編（23年5月～6月、8月～9月の2期にわたり分散して受講）
企業・自治体等、幅広い対象に対し働き方改革コンサルティングや講演事業等を実践できる力を身につける講座の受講
7. カエル会議オンライン（23年5月～）
よりよい働き方のために、問題を見つけ、チームで共有し、解決する「カエル会議」手法を使えるWEBサービスの活用
8. 朝メール.com（23年5月～）
1日のスケジュールやToDoを、その作業にかかる時間の見積りとともにメンバーへ見える化・共有する手法を使えるWEBサービスの活用
9. 広報コンサルティング（23年12月）
取り組みの成果をまとめ、社内外に発信する準備を支援するサービスの活用



◆参加モデル現場

- ・ 東北支店八戸港裏込作業所
業務内容：八戸港八太郎・河原木地区航路泊地(埋没)の上部工及び裏込・裏埋工
発注者：国土交通省東北地方整備局
工期：令和5年3月20日～令和6年2月22日
- ・ 東日本建築支店（東京）MJR六番町作業所
業務内容：マンション新築工事 地上7階、地下1階
工期：令和5年4月13日～令和7年10月23日
- ・ 横浜支店新本牧中仕切作業所
業務内容：新本牧ふ頭（中仕切堤築造エリア）において、圧密・排水工、基礎捨石工、鋼管矢板工、上部コンクリート工、付属工
発注者：横浜市港湾局

工期：令和4年9月16日～令和6年3月29日

施工形態：東亜・みらい・りんかい日産建設共同企業体

- ・ 西日本建築支店 FFR深江浜町作業所
業務内容：倉庫・事務所棟、整備場棟、危険物倉庫棟、ボンベ庫の新築工事
発注者：富士貿易株式会社
工期：令和4年5月16日～令和7年3月31日
- ・ 中国支店秋月 JV 作業所
業務内容：米軍施設内の護岸改修工事
発注者：防衛省中国四国防衛局
工期：令和5年2月4日～令和7年3月15日
施工形態：東亜建設工業・大本組共同企業体

■建設業 2024 年問題働き方改革伴走プログラムとは

株式会社ワーク・ライフバランスが提供する本プログラムは、「働き方改革が難しい」「当社で実施するのは無理だ」と思われがちな建設業に特化した働き方改革コンサルティングサービスです。

意識改革を行う講演会のほか、現場の声を吸い上げ対策するヒアリングや、具体的な打ち手の検討を行い、顧客企業の課題を分析し課題を発見するところから、現場に入りこんで具体的な課題の解決に向けた議論のサポート・解決策の実施支援によって新しい働き方を手に入れるまでを伴走します。

これまでに鹿島建設株式会社や東芝プラントシステム株式会社、三建設備工業株式会社で本プログラムもしくはそれに類するサービスを導入、すでにこの法改正に向けて働き方改革をすすめ、2年前から4週8休や土日完全閉所などを実現している現場もあります。

▼プログラム詳細

<https://work-life-b.co.jp/kensetsu-consulting>

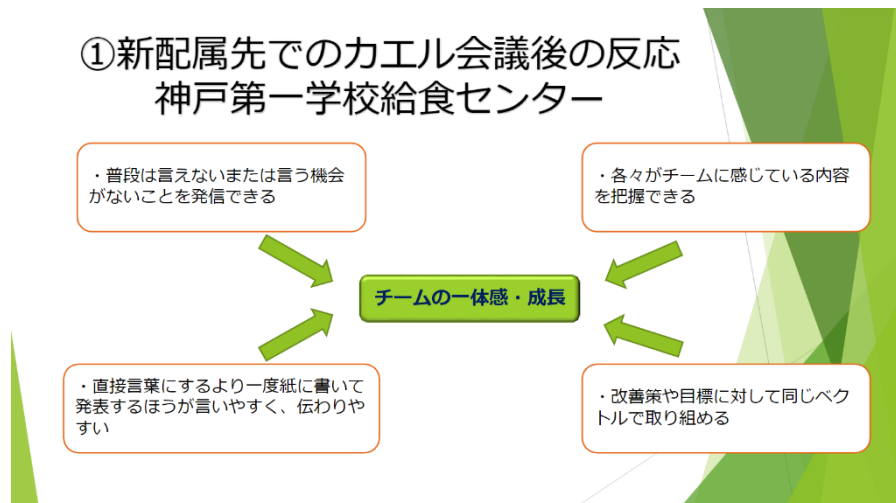
■本プログラムに取り組んだ成果

2024年2月29日に行われた成果報告会では、以下のような成果が報告されました。

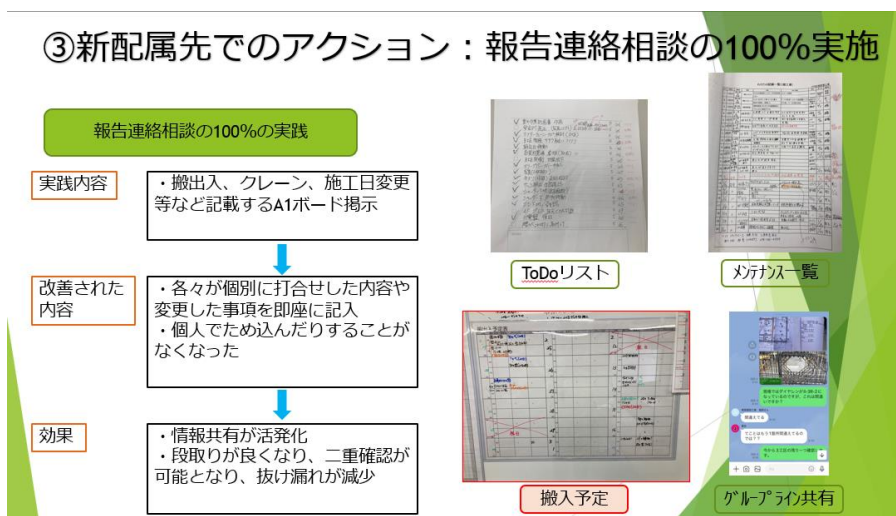
●西日本建築支店 FFR 深江浜町作業所

- FFR 深江浜町作業所 の取り組みでは、toDO リストを作成したり、業者への具体的な指示書を作成することで、ミスをなくし、二度手間を減らしたり、身の回りの整理整頓を行うことで調べものを行う時間減少させたり、所長がアンガーマネジメントを実施することで、コミュニケーションの増加につながった。
- FFR 深江浜町作業所の竣工後、移動先の新配属先の作業所でも、所長に対して、経験者の所長が同席し、説明を実施。若手1人では新しい作業所でカエル会議を提案しきれなかったところを、元の現場所長が、若手の新しい配属先である現場で同期の所長にカエル会議の必要性や進め方を紹介してくださったことで、カエル会議を試行。「普段は直接言葉にできないことでも、全員が発信・共有できる機会があることで、チームとしてのベクトルを揃えやすくなった」等の反応もあり、まずは「働き方改革へ一歩踏み出すこと」のきっかけづくりとなった。

①新配属先でのカエル会議後の反応 神戸第一学校給食センター

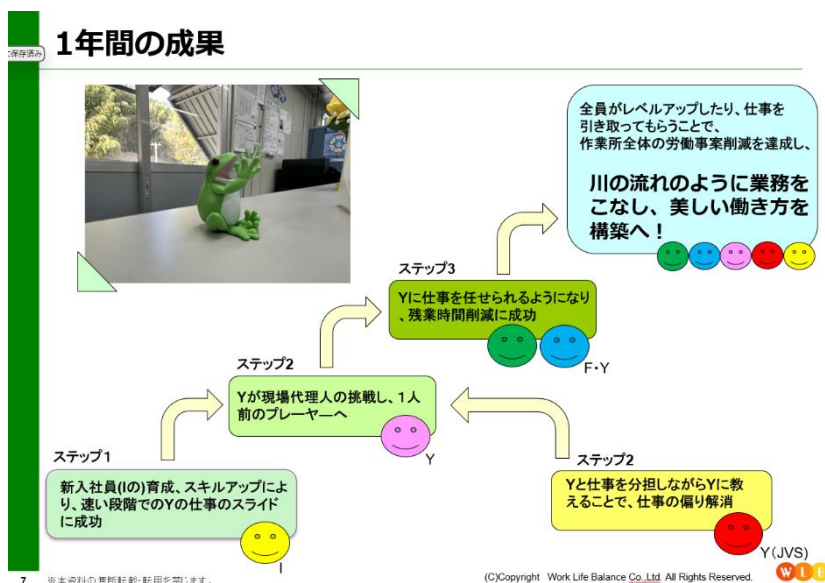


③新配属先でのアクション：報告連絡相談の100%実施



●中国支店秋月 JV 作業所

- ・ 施工体系図の QR コード化・DX ツール活用により月間 100 分の長時間労働削減を実現
- ・ 全員がレベルアップしたり、仕事を引き取ってもらうことで、作業所全体の労働事案削減を達成。その結果、全社員が有給休暇取得 2 日以上増加（前年度比）、年末年始に 12 連休を実現
- ・ 部下に仕事を任せる権限移譲により、統括作業所長の月間残業時間 25 時間削減（前年度比）を実現
- ・ 作業所の席替えを行い、チームとしてのコミュニケーションが増加。新入社員（女性）の悩みが解消されスキルや仕事量がアップし、新入社員の指導役（入社 3 年目 女性）に時間的な余裕が生まれ、1 ランク上の仕事に取り組めるように。
- ・ その結果、指導役は入社 3 年目の女性現場代理人（請負者（社長）の代理として現場に常駐し、施工上必要な工程、安全管理の他、現場全体の運営・取り締まり等、請負契約の適切な履行を行う責任者のこと）となる。さらに他現場で現場代理人を経験している先輩社員とのグループ LINE を開設し、横断的なフォローを実施中。
- ・ また、妊娠中の在宅勤務体制の整備を推進



秋月JV作業所 取組み紹介①

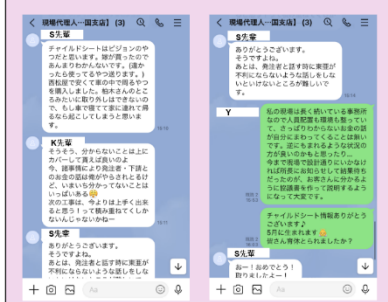
～若手LINEの開設～

【アクション内容】

現場代理人が担う仕事について、現在現場代理人をしている他現場の先輩社員(20代後半～30代前半)に気軽に相談したり、アドバイスをもらうためにLINEグループを開設。

【若手LINEトーク内容】

- ①現場代理人になって大変だったこと
- ②おすすめのチャイルドシート
- ③育児について



【LINEをした感想(成果)】

- (1) Yさん
 - ・ 近い世代の他現場先輩社員がどのような仕事をしているのか聞くことができた。
 - ・ 現場代理人の業務のこと以外にも、育児関係についても聞きやすいところが良かった。
- (2) K先輩
 - ・ 初めて現場代理人を担当する後輩に不安と悩みを共有でき、助言できた。
 - ・ 他現場の内情を知ることができ、勉強になった。
 - ・ 情報共有できた。
 - ・ 育児休業について、一経験者として助言できた。
 - ・ 普段、会話することのない他現場の後輩とLINEできてよかった。
- (3) S先輩
 - ・ 近い世代の先輩にラインで手軽に相談でき、空いた時間に返信や確認ができるので良かったと思う。
 - ・ 若手WGよりも少人数で、悩んでいることが聞きやすい環境だと感じた。
 - ・ ダイアログのような直属の上司ではなく違う現場の先輩に相談できる。

●東北支店八戸港裏込作業所

- ・ チームの「増やしたい時間」として「資格取得」を設定。残業削減によって生まれた時間を有効に使うべく、各個人が3ヶ月間で取得できる資格や資格ポイントを計画し、実行。その結果、所員合計のべ6個の資格を新たに取得、CPDS30ユニットの取得を実現
- ・ 段ボール約50箱、クリアボックス約50個分の不用品を整理し、探す時間を減少・空いたスペースを会議やリモートワーク設備として空間の利用、作業所全体の生産性向上に寄与
- ・ 本プログラム取組み期間中、無事故を達成
- ・ 国土交通省東北地方整備局の工事評点で総合83点の高評価を得た。創意工夫の項目では、カエル会議を含めた働きやすい職場づくりの実践により満点を獲得

北奥羽営業所・八戸港裏込作業所チーム 取組紹介④

【カエル会議の活用・展開】
若手WG(東北支店)におけるカエル会議の展開/発注者へのアピール

北奥羽営業所・八戸港裏込作業所チーム_取組み紹介②

【課題】必要な情報を探す時間について「アクション」アプリの使用とiPadの活用、ICTコンシエルジュの活用

ICTコンシエルジュによる講習(NEX TEILED)



iPadの活用

ICTコンシエルジュ(NEXT EILED)によるアプリ(Buildee, eYACHO等)の使用・活用方法を学んだ。
・職員だけでなく、益方会社にもiPadを貸与し、情報の電子共有、活用を実施している。

ICTコンシエルジュによる講習会・サポート窓口の設置により、「分かりやすい」「楽々な事が一気にはなれ、便利」との声が挙がった。協力会社への設備によるアプリを用いた安全管理、提出事項の伝達、画像・写真の共有もリアルタイムに実現することで「稼働の少ないが楽になった」、「スマートフォンのかさい・重量より見やすく持ちやすい」との声が挙がった。クラウドサービスを取り扱う会社と連携しやすい環境づくりという言葉を頂く場面があった。



若手WG集合教育状況

創意工夫・社会性等に関する実施状況 (既報資料)

実施内容	実施状況	実施時期
創意工夫・社会性等に関する実施状況	実施済み	2023.03.01～2023.03.31

実施内容	実施状況	実施時期
創意工夫・社会性等に関する実施状況	実施済み	2023.03.01～2023.03.31



創意工夫 提出書抜粋

・若手WG集合教育(東北支店)で、カエル会議紹介・展開。Teams集合教育にて実施。取組内容を参考にしたいと声が多く挙がった。

・発注者(国交省 港湾)へのアピールは、「創意工夫」にて提出。竣工検査時に検査官へ説明。好感触の意見を頂戴した。

次代を担う若手主催の若手WG集合教育にも「カエル会議」を水平展開。参考にしたいという声が多く挙がった。また、他の取組みについても意見が多く、活発な集合教育となった。発注者(国土交通省 東北地方整備局)へ「創意工夫」として提出。竣工検査時は、検査官より「若手も働きやすいだろう」との声を頂いた。

●東日本建築支店 MJR 六番町作業所

- ・ 若手からスキルアップにおすすめの YouTube 動画を教えてほしいというリクエストや、DX で使ったアプリの活用方法を教えてほしいとベテラン社員にリクエストしたことにより、これまで取れていなかった勉強時間を 1 日あたり 15 分～30 分捻出
- ・ ノー残業デーの設定・毎日定時に携帯アラーム設定により、月 2 時間～4 時間の残業削減を実現
- ・ 会議で終了時間にアラームをセットして時間管理を浸透させることで、1 回の会議あたり 30 分 × 5 人分（合計 2 時間 30 分）の時間短縮に成功
- ・ これまで口頭で実施していた施工の質問や現場状況の確認などを Teams チャットの活用に変更することで、対応件数 2 倍・対応時間 6 割減を実現（実施前：15 分/件 × 3 件、実施後：3 分/件 × 6 件）
- ・ 最終の定例会では互いの変化や成長・感謝を直接伝えた。相手への敬意・承認・信頼がチームとしてのレベルアップに繋がることを実感

MJR六番町作業所_取組み紹介③

コミュニケーション (Teamsの活用)



施工の質問や、現場状況の確認などを Teams のチャットで簡素かつ容易に。

既読・リアクションが確認できる。タイミングを選ばない。

現場での確認
 1件/15分 × 3件 = 45分
 8割減 3件増 6割減
 1件/3分 × 6件 = 18分

7 ※本資料の無断転載・転用を禁じます。

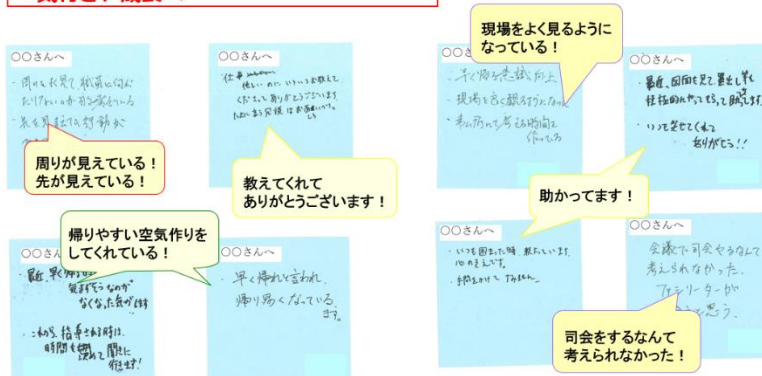
(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.



東日本建築支店 (工事部・MJR六番町作業所)

■最後の定例会にて実施した「成長したポイント/ありがとう」

周りから見て成長したなと思うこと、感謝を伝える
→**気づき、成長へ**



現場をよく見るようになっている！

助かっています！

司会をするなんて考えられなかった！

周りが見えている！先が見えている！

教えてくれてありがとうございます！

掃りやすい空気作りをしてきている！

早く帰れい言われ、掃り易くなっている。

会議で司会をやらせて考えられなかった。7分30秒かかっと思う。

※本資料の無断転載・転用を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.



●横浜支店新本牧中仕切作業所

- ・ アイスブレイクタイム、質問タイム、相談のコツのポスター制作により、上司や同僚に相談するのを躊躇していた無駄な時間の8割減を実現
- ・ 協力会社とのweb会議、クラウドデータ保存サービス「Box」、現場向けチャットサービス「Direct」、建設現場施工管理サービス「Buldee」の活用、デジタルサイネージの使用、クラウド録画カメラサービス「Safie」による現場確認により、年間72時間の労働時間削減を達成
- ・ 最繁忙期でも4週8休の確保を実現
- ・ 伴走期間中に他部署へ異動したメンバーもリモート参加。異動先での働き方改革展開するヒントを積極的に学んだ

新本牧中仕切作業所_取組み紹介④-2

質問しやすい職場環境作り

若手が上司に質問しにくい時間がある

【Before】

- ・ 若手「今上司に質問してもいいのだろうか…」という悩みがあった
- ・ 上司の様子を見て、後回しにしてしまうときがあった

【After】



質問NGのときは、**赤札**で明示
(実際はNGタイムはほとんどない)

**質問NGタイムが見える化されたことで
躊躇する時間が80%削減！！**

5 ※本資料の無断転載・転用を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.



新本牧中仕切作業所_取組み紹介⑥

■繁忙期でも〇〇する！という目標



- 【内容】
- ・ 休暇の充実
 - ・ 飲み会
 - ・ 質問する
 - ・ 残業管理
 - ・ 目標を立てる など

実行

- 【感想】
- ・ メリハリがいった
 - ・ 休暇がより充実した
 - ・ 早く帰ろうと意識できた
 - ・ 4週8休の確保
- 肯定的な意見多数**

8 ※本資料の無断転載・転用を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.



●東京支店新砂水門作業所

- ・ 個人予定や業務予定、業務要望事項などを1つのシートにまとめることや、タスクリストに業務の役割分担や締切日を記載することで優先順位を明確化したことで夕礼資料の簡素化につながり、月24時間の労働時間削減を実現
- ・ 施工管理業務支援サービス「eYACHO」を活用し協力会社自ら指示事項を作成することで安全意識の向上につながり、安全当番の業務時間を4時間/月削減を達成
- ・ 積算、工事図書、予算書など若手の学びたいテーマに合わせた勉強会の開催により、月1時間の作業所独自の勉強会の実施を実現
- ・ 1on1の実施で若手社員のキャリア不安を払拭、心理的安全性の向上を実現し、各自の業務が忙しく会話が少ない、相談しづらさが改善、声掛けしやすい作業所になったと所員が感じるようになった
- ・ メンバーの交代を経ながらもカエル会議を32回実施、出向社員、短期応援者も含めて延べ12名がカエル会議に参加。社内における働き方改革の取組み定着に貢献

東京支店 東京港工事事務所 新砂水門作業所



新砂水門作業所 カエル会議の歩み

- ◎ 2023.2.15～ **32回開催!**
(2024.2.28時点)
- ◎ 開始から**1年が経過!**
- ◎ 延べメンバー **12名!**
- ◎ **出向社員、短期応援者も全員参加**



新砂水門作業所_取組み紹介③

【勉強会の導入】

要望:ベテラン社員と若手社員が多く在籍するため、ベテラン社員の培ってきたノウハウを勉強していきたい

アクション:ベテラン社員による若手社員の教育を**無理のないペース**で実施(1時間/月)→その場限りの勉強とならないように、Teamsのレコーディング機能を活用し勉強会の**復習**ができるよう工夫した

【After】

作業所独自の勉強会

▶ 若手社員が**勉強したい**テーマで実施!
(積算、工事図書、予算書)

▶ 強制でないため、業務内容や残業時間を優先できる!
(1回あたり**15分**目標!)



不参加でも後日同じ内容を学べる!

- 通常の業務に加えて、今後必要となる深い知識を修習
- Teamsを有効活用することで**繰返し視聴**に加え、他作業所への**展開**が見込める

■東亜建設工業株式会社 代表取締役社長 早川毅氏コメント

非常に良い発表であった。現場の皆さんが実際に取組み、効果を実感しているからこそその充実した内容であったと感じている。

発表を聞いて痛感したのは、心理的安全性を土台とした対話がいかに大切か、ということである。これが醸成されていけば様々なアイデアが様々なところから出てきて共有できる。簡単なことではないが必ずプラスに繋がる。皆さんの取組をととても心強く感じた。この意識を加速させるためにはモデル現場の支店でもこの様な発表会を行い、他の現場へ向け広く浸透させていくことである。

今後は、まだ取組みをしていない支店にいかにも浸透させるかが課題となるが、全社的に展開していける取組であるので積極的に行っていきたい。



早川 毅

■株式会社ワーク・ライフバランス 取締役 濱田紗織コメント

2024年4月に労働時間上限規制の施行を控える中で、東亜建設工業ではその後を見据えた持続可能な取組みが行われています。タイムマネジメントに関するグッドプラクティスが土木現場からも建築現場からも報告され、時短施策はもちろん、増やしたい時間、品質向上やスキルアップに関する事例も複数あがってきています。このノウハウは全社展開され、インフラ整備においてさらに価値貢献される兆しが出てきています。建設現場ではプロジェクトが終われば解散となり、都度チームビルディングを行う難しさがありますが、各メンバーが次の現場にも変化を提供しはじめていることも特筆すべき点です。

今回の報告会では、働く人の幸福度の追求といったテーマも議論にあがり、全社で真摯に向き合うからこそそのさらなる相乗効果が見込めるでしょう。

建設業界では担い手不足が顕著で、同時に市場の活況を迎え、多くの需要に対して応えていけるか、危機感を高く持っています。東亜建設工業のカエル会議では、シニアの活躍や、女性現場代理人の輩出、協力会社との円滑な連携を成功させており、DE&Iの取組みも実行性が高く現場にフィットするものになっています。魅力的な職場づくりが、業界環境をも変えていくことを期待しています。



■担当・株式会社ワーク・ライフバランス 桜田陽子

東亜建設工業では、最初の3か月で先行のモデル作業所がカエル会議の取り組みを始め、その後、5つの支店でモデル作業所を決め、約10か月間コンサルタントが伴走してきました。報告会の各作業所の取り組みは、初期投資の必要なDX推進などの取り組みだけでなく、現場ですぐ真似しやすいアクションもたくさん含まれています。小さなアクションから、大きなアクションまで、その一つ一つの積み重ねが大きな変化につながることをコンサルティングを通して、目の当たりにしてきました。その変化が労働時間の削減、働きやすさという結果につながりました。

取り組み後に各モデル作業所で実施したアンケートでは、全員が、「カエル会議を実施したことで働き方がよりよくなったと感じている」と回答し、コンサルティングの伴走支援を終えても、全員がカエル会議の継続を希望されています。また、75%~100%の方が「(取り組み前と比べて)より相談がしやすくなった」「ミスなどの言いにくい事項や反対意見をより積極的に発言できるようになった」と回答しています。働き方改革のプロセスを通して、風通しがよく、言いにくいことでも議題にあげられる心理的安全性の高い職場作りにつながっていったといえます。



■働き方改革コンサルティングとは

株式会社ワーク・ライフバランスが提供する働き方改革コンサルティングは、1期8か月にわたり、顧客企業の課題を分析し課題を発見するところから、現場に入りこんで具体的な課題の解決に向けた議論のサポート・解決策の実施支援によって新しい働き方を手に入れるまでを伴走する、働き方改革に特化したワンストップコンサルティングサービスです。2006年に提供開始以来、累計2000社以上に導入され、残業削減しながら売上・利益を向上させる成果やチームの関係の質向上といった結果を創出してきました。

※これまでのコンサルティング事例はこちらからご覧いただけます

<https://work-life-b.co.jp/case>

- ・ サービス名：「働き方改革コンサルティング」
- ・ 内容：イノベーション創出、残業削減や生産性向上、従業員満足度向上などを実現したい企業に向け、働き方改革を行うために提供されるコンサルティングサービス。ビジネスコーチング資格を有したコンサルタントが、現場で働く従業員と直接対話しながら、具体的な課題の解決を進めて働き方を改善する。多くの企業が4部署約60名で開始し、1ターム約8か月で成果につなげる。

- ・ 提供開始：2006年11月～
- ・ 対象：企業や教育機関、官公庁、自治体など、生産性向上を目指す組織
- ・ 人数：1企業につき1部署5人程度～

■導入先企業概要

会社名：東亜建設工業株式会社

代表者：代表取締役社長 早川毅

サイト：<https://www.toa-const.co.jp/index.html>

創立年月：大正3年（1914年）3月4日

資本金：18,976,658,924円

主な事業内容：総合建設業（海上土木、陸上土木、浚渫・埋立、建築工事の請負、土地の造成・販売、開発、建設コンサルタントなど）

2023年4月に男性育休100%宣言（https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/）に賛同

■株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、以来17年以上にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業3,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益18%増加した企業や、残業81%削減し有給取得率4倍、利益率3倍になった企業など、長時間労働体質の企業への組織改革が強み。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006年7月

資本金：1,000万円

主な事業内容：

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業

コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業

働き方改革支援のためのITサービス開発・提供

「朝メールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」

カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：3,000社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村（たむら）

TEL : 03-5730-3081 / Mobile : 070-2262-9043 / Email : media@work-life-b.com