

**発電設備等を手掛けるエンジニアリング会社 東芝プラントシステムが、  
社内書類 6 割減で 1 現場・月 9 時間の労働時間削減を実現、土曜日休工も達成  
～2024 年の労働時間上限規制に向け 2020 年から推進、クラウド化で一人あたり年間 40 時間削減も～**

働き方改革コンサルティングの株式会社ワーク・ライフバランス(本社：東京都港区、代表取締役：小室淑恵)は、2020 年から働き方改革コンサルティングを提供する東芝プラントシステム株式会社(本社：神奈川県横浜市、取締役社長：原園浩一、以下「東芝プラントシステム」)で、2021 年度、IT ツールを活用した情報共有や現場での事務処理の削減という成果を創出しました。合わせて業界で困難といわれる工事現場の労働時間の削減に成功したことをお知らせします。

建設業界は、2024 年に労基法改正による労働時間の上限規制への対応が急がれるなか、東芝プラントシステムは、2019 年に働き方改革活動 3 か年計画を立案、当社の働き方改革コンサルティングを導入しました。1 期目のチームでは、情報の一元化や協力会社へのメール自動化などの効率化や勉強会による社員の能力アップを進め、平均残業を月平均 12 時間削減(前年比)、2 期目のチームではコロナ禍の発生でテレワークを推進するためウェブミーティングやデータの整理を推進し、品質を確保しつつ出社人数を抑制するといった成果をあげました。3 期目となる 2021 年度のチームは、本社と現場とが連携し書類作業を 6 割削減させて 1 現場あたり月 45 時間の労働時間削減を実現したほか、技術レベルの引き上げとマニュアル整備による土曜日休工の達成、IT ツールの積極活用により施工・技術資料やマニュアルの検索・整理等にかかる時間が一人あたり年間 40 時間減などの成果を創出しました。

今後も、2024 年労基法改正への対応を念頭に、働き方改革を継続し、建設・エンジニアリング業界で働き方改革のトップランナーを目指します。



▲原園社長がコンサルティングメソッドであるカエル会議に参加している様子



▲全員で付箋を貼りながら意見をまとめていくカエル会議

**【働き方改革コンサルティングについて】**

「働き方改革コンサルティング」とは、約 8 か月間で働き方改革に必要なノウハウを現場に定着させ

ることができる伴走型のコンサルティングサービスです。各社員の時間の使い方を15分単位で可視化し、チームでの課題整理や働き方の見直しを促すことで、時間当たりの生産性向上や私生活の充実を実現し、イノベーション創出につなげていくことが特徴です。指導型のコンサルティングではなく、コーチング技術を用い、現場が自発的に考え始める仕組みを提供します。2006年の創業当時より提供を開始、それ以来、1,000社の企業の働き方改革に伴走し、残業時間半減や労働生産性3割増、新規事業の創出といった成果につなげてきました。

### 【東芝プラントシステムへの導入背景とこれまでの成果】

東芝プラントシステムは、発電設備等を手掛けるエンジニアリング会社です。エンジニアリングや建設業界は、多くの関連会社と連携しながら工事を進めるため、各社との業務の調整などに膨大な手間がかかるという業界特性があります。また、短い納期に対応するため24時間365日工事現場を稼働させる場合もあり、現場社員の長時間労働化や休暇の取りにくさといった課題がありました。また建設業界では、2024年から残業時間の上限が「残業45時間/月」に規制される労基法改正が適用になることを受け、これらに対応する目的で、2019年5月から当社の「働き方改革コンサルティング」を導入しました。

1期目（2019年度）は、サイトと呼ばれる工事現場を含む原子力事業部、電力プラント事業部、産業システム事業部などにおける6チームを対象に取組み、1日の予定を立てて実績を振り返ることで、時間の使い方の差異から働き方の課題を見つける「朝・夜メール」の活用と、チームごとに課題を見つけ解決策を議論する「カエル会議」の実践を進めました。その結果、チーム内のコミュニケーションの質の向上や熟練の職人から若手社員へのスキル継承が進みました。また、コンサルティングの開始から5ヶ月目となる10月には月に3日の完全閉所を実現することができました。

2期目（2020年度）は、1期目に対応しきれなかった働き方改革の正しい理解を横展開するという課題に対し、管理職研修を実施することで、形骸化したプロジェクトの整理や人材育成/技術継承といった全社課題の改善を経営陣へ提言、経営陣を巻き込んだ改革が始まるといった成果をあげました。

### 【東芝プラントシステムの今年度の成果】

3期目（2021年度）は、**サイトと呼ばれる建設現場での働き方改革活動を本格始動**させました。原子力事業部（原子力サイト）、社会インフラ事業部（上下水道、水処理センター）、産業システム事業部（変電所サイト、海外サイト）の中から選出された4チームに働き方改革コンサルティングを提供、小規模現場の現場代理人兼管理技術者と、本部のメンバーでワーキンググループを結成する等、連携して働き方改革を推進しました。

特に、ワーキンググループの結成は、本社からの依頼事項の多さや書類業務の煩雑さが、これまでサイトで働き方改革を進める際の阻害要因となっていた点に対して、大きな効果を上げました。

たとえば、産業システム事業部では、月末に書類9種11枚を処理するため約16時間を要しており、現場の大きな負担になっていたが、記入情報の重複や他書類での代替など統廃合を進めた結果、4種4枚へ削減、時間にして約7時間まで削減することに成功しました。

また、オンラインツールの導入は、サイトを一人で試行錯誤しまとめ上げることが求められてきた現場代理人兼管理技術者にとって、「サイト（現場）にいくと浦島太郎」と言われるなかで、サイトの他メンバーと相談したり創意工夫を共に議論したりできるテーマとして最適で、働き方改革が大きく前進する効果的な取組みとなりました。

たとえば、社会インフラ事業部では、「社内システムの入力方法を分かりやすくし、最新帳票・技術資料を直ぐに探し出せる1人で悩みを抱えず誰にでも相談出来るチーム」という「ありがたい姿」をつくり、社内コミュニケーションツールでのチャットによる情報交換や、クラウドネットワーク上に必要なデータをアップしいつでもアクセスできるようにすること、オンライン懇親会の開催により質問しやすい環境を作るなど、長年小規模サイトで困っていたことをオンラインツールの活用により一気に解決しました。

これらの過程で、20代の若手から50代のベテラン職人までがオンラインツールを十分に使いこなせるように助け合うことが生まれ、これまでの「孤独な現場」から「活力あるチーム」へと変化するまでに行きました。その結果、施工・技術資料やマニュアルの検索・整理・更新にかかる時間を年間一人当たり40時間削減するなどの成果を上げました。

**今回の成果/マニュアル・業務フローの共有、リモート懇親会**

**今回の成果/OneNote、Teamsチャットの活用**

**定量評価**

①i-jobsマニュアル化	➡	1人当たり年間10H削減
②one note 最新資料整理	➡	1人当たり年間5H削減
③施工・技術資料の整理	➡	1人当たり年間30H削減

さらに、こうしたサイトの取組みを社員が経営陣に向けて発表した7月の「中間報告会」を経て、経営者が若手社員に相談する機会が増加。働き方改革を経営陣も当事者として共に取り組んでいくことを表明しました。経営陣の働き方改革に対する本気度に不安があった現場のメンバーも「役員がこんなにコミットしてくれたのははじめてのこと」「最も印象的だったのは取締役がチームを作り改革に乗り出したこと。当社の取組みが『本物の活動』になった瞬間と感じた」などモチベーションがさらに上がり、今度も働き方改革に全社で取り組む原動力となりました。

他にも、1期目より活用する「朝メール・ドットコム®」（1日の予定を立てて実績を振り返ることで、時間の使い方の差異から働き方の課題を見つける「朝・夜メール」が簡単につけられるアプリ）によって時間自律性を高める取組みや、100名近い社内の推進リーダーへの働きかけを実施しました。

### 【東芝プラントシステムの働き方改革の取組み】

\*取組み内容：

- ・「朝・夜メール」の実施による課題の発見（例：お互いの状況把握により、依頼を円滑に）

- ・カエル会議の実施による解決策の議論（例：メンバー共通の困りごとは他部署に協力要請）
- ・技術的な専門スキルを伸ばす勉強会の自主的な開催
- ・コロナ禍での働き方や次世代のマネジメントをテーマにした管理職研修

\*各チームの成果：

- ・月間平均残業時間 12 時間削減（期間：7-12 月前年比）
- ・週 2 回の定時退社率 9 割
- ・月 3 日の完全閉所達成
- ・安全管理ポイントをまとめた「帳票」の刷新
- ・部署特有の専門知識をまとめた教科書の完成
- ・全社に関わるシステムの運用や仕様の見直し
- ・自主的に他部署を巻き込んだカエル会議の広がり

## 【成果例】

**チーム\_取組み紹介④**

**課題⑤ 作業所閉所日の設定**

某工場は工期が短く、客先からまず納期確保を求められる  
別途、元請業者との作業の...が発生する事も多い  
→作業所閉所日の設定に取

**【工程表(当初)】** **長(調整後)】**

休日確保達成!!

完全閉所日を設定

▲産業システム事業部 施設建設部 施設変電グループでの成果

**II-01 朝メール.comのメンバーが感じた効果**

- 1 1日の業務内容が明確になる
- 2 コミュニケーションをとるきっかけとなる
- 3 良い雰囲気での会議がはじまる

・業務内容を整理し、計画を立てることで効率良く業務を進められました

・他のメンバーの業務内容を把握し、仕事の依頼をスムーズに行えました

・計画通り業務が進むと、翌日のモチベーションになりました

「今日の一言」  
「本日の振り返り」のコメントが話のきっかけとなりました

メンバー同士のコミュニケーションが増え、良い雰囲気での会議が始まり、発言しやすくなりました

昨日の一言  
昨日、MEVATというアーキテクトのライブに参りました。早速、ワークライフバランスがみんな意識しました。是非は問いません。

本日の振り返り  
明日はスクリーンズは楽しませます！

**I-02 実践活動を通しての効果**

**活動を通しての効果・感想**

- 1 意識が変わる (カエル)  
早く帰る (カエル)  
仕事のやり方を変える (カエル)  
人生を変える (カエル)  
意識をカエルと見方が変化、今までにない新しい発想ができました
- 2 朝メールの個別化  
負担では？と不安の声も...しかし、  
朝メールで計画  
夜メールで進捗確認  
非常に便利なツールになりました
- 3 話し合いによる新発見  
業務の効率化について自分自身で考えるが  
メンバー間で意見を出し合うと自分にはない新発想があることに気づきました
- 4 若手のスキルアップ  
役割分担なのでグループ内誰もが司会・書記・タイムキーパーを経験  
スキルアップしました

■実践活動のゴールは■  
自分の意識変化が自認出来た時  
活動をしてみて自分の意識が変わることで周りも変化していくと感じました

▲産業システム事業部 施設建設部 施設設計グループでの成果

## ■東芝プラントシステムへの導入について

導入目的：労働基準法順守に向けた長時間労働削減及び生産性向上

導入開始：2019年5月

導入人数：約300名

対象部署：原子力事業部、電力プラント事業部、産業システム事業部、社会インフラ事業部の10チームおよび、各事業部から選出されたリーダー30名の率いるチーム

実施内容：

- ・1日の予定を立てて実績を振り返ることで時間の使い方の差異から働き方の課題を見つける「朝・夜メール」の活用
- ・チームごとに課題を見つけ解決策を議論するカエル会議の実践

## ■働き方改革コンサルティング概要

- ・提供開始：2006年7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
- ・料金：5,000,000円～
- ・累計導入企業数：約1,000社
- ・提供内容：
  - ・経営との連携強化：働き方改革と経営方針との関連性を整理、経営戦略への落とし込み
  - ・意識改革の実施：関わる社員の働き方改革の必要性や取り組み方針への理解の促進
  - ・朝夜メールの実施：朝に業務予定を立て終業時に振り返ることによる時間の使い方の改善
  - ・カエル会議の実施：生産性向上に向けた議論を行う会議の定期的な開催支援
  - ・業務プロセス改善の実施：業務プロセスの改修の完遂支援
- ・特徴
  - 創業以来残業ゼロでありながら売上も上げるという実績に裏付けられたノウハウの提供
  - 成果の出る手法を具体的に人事部等に提供、自走できる組織への転換の支援
  - 現場との定期的な対話を通じた実践的な支援の提供
  - 意識改革から具体的な成果の捻出、人材育成までワンストップでのサポートの提供

## ◆東芝プラントシステム株式会社

会社名：東芝プラントシステム株式会社

代表者：取締役社長 原園浩一

サイト：<https://www.toshiba-tpsc.co.jp/>

創立年月：1923年（大正12年）10月

資本金：11,876,021,006円

主な事業内容：発電所や受変電設備、上下水道や交通、工場・ビル施設などの社会インフラ設備の建設

## ◆株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、以来16年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1,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益が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の成果が出ている。長時間労働体質の企業への組織改革が強み。コロナ禍において、「朝メール.com®」導入企業は7倍に伸びている。

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®」「カエル会議オンライン®」「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：1,000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、アイシン精機株式会社、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

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081 / Email：media@work-life-b.com