



私共の「働き方改革」～当たり前グランプリ参加テーマ「早時退社」～

急速に進む少子高齢化、生産年齢人口の減少に伴い、このまま何も対策を講じなければ、経済規模縮小や社会保障システムの維持が困難になることが予測されます。そのため、男女、年齢を問わず、誰もが働きやすい社会をつくり、全体の底上げを図っていくためには、法令や社会慣行などを変えていく必要があり、働き方や暮らし方を改善していこう、という考えが「働き方改革」といわれるものです。そこでは、「50年後も人口1億人を維持し、職場・家庭・地域でだれもが活躍できる社会」を目指して、①働き手を増やす（労働市場に参加していない女性や高齢者）②出生率を上げて将来の働き手を増やす③労働生産性を上げるの3の対応策が考えられているようです。

ところで、“会計事務所は帰宅時間が遅い！”との一般常識を、仕事の質を上げることで「みんな幸せ～三方良し～」になれると発想を変え、2010年より「早時退社（定時17:30の30分過ぎの18時）」を「当たり前グランプリ」の課題といたしました。そんな取り組みも9年目となっております。参加各社と切磋琢磨しあいながら、トップダウンの「やらされている」ではなく事務所全体で（自分たちで考えて）取り組んでおります。



振り返りますと、4年経ったころから早時退社の定着を実感できるようになり、その後は①年間業務を全て見直し、「平準化」のためにお客様カルテの運用・徹底 ②「探し物をする時間ほど無駄なものはない」から5Sの徹底 ③日々のミーティングを徹底し、測定したことを全員が共有 ④「弱い者が集まっても強くはなれない」を合言葉に「一人一人個を強くするために継続することの徹底！」等々の年次の取り組みの結果、2017年度の達成率は70%（今年の8月までは77%）となりました。

職員の満足度も19人中13人が90%以上満足という結果になり、今年は定時（17時30分）退社に向けて取り組みを進化させております。更に、ありがたいことに①良い社風づくりが出来たこと ②自分と家族の誕生日には誕生日ケーキとお花をもって4時退社できること ③毎月1日を「零の日」（個を強くするため研修、調理実習、5Sの徹底確認などをする日）とする余裕が生まれたこと…でした。

私どもの職場でも、今年は「介護」、来年は「出産」といった環境の変化が待ち受けていますが、皆で協力しながら助け合って働けるような職場になってきていることはありがたいことです。これも仕事の効率が確実に上がって余裕ができたためであり、事務所の「早時退社」の取り組みは、「働き方改革の③労働生産性を上げる」そのものだったと今になって気が付いたところです。

私どもの職場でも、今年は「介護」、来年は「出産」といった環境の変化が待ち受けていますが、皆で協力しながら助け合って働けるような職場になってきていることはありがたいことです。これも仕事の効率が確実に上がって余裕ができたためであり、事務所の「早時退社」の取り組みは、「働き方改革の③労働生産性を上げる」そのものだったと今になって気が付いたところです。



黒沼 範子