

働き方改革を重要な企業文化として定着させ 将来世代が千葉で活躍できる場をつくる

今号では、千葉県千葉市に本社のある株式会社千葉ステーションビルを取り組を紹介する。1961年設立の同社は60年以上にわたり千葉県内で商業施設開発と不動産管理業を営んできた地域密着型の企業だ。県内の優良店をテナントに誘致したり、運営する飲食店では地産地消にこだわったりするなど千葉愛が強いのが特徴で、旗艦店であるペリエ千葉を筆頭に、稲毛や津田沼などJR東日本の駅に直結した商業施設ペリエを8店舗運営する他、マンション等の不動産賃貸・管理や駅業務の受託なども行っている。もともとは駅ビルや線路の高架下を利用した商業施設の運営が主体で、業務に大きな負荷はなく、長時間労働が問題になることはなかったが、2018年にグランドオープンしたペリエ千葉の開発が大規模だったため、当時は一時的に負荷が大きくなり、長時間労働に陥ったこともあるという。その後、ペリエ千葉が開業してからは同社の「第二の創成期」として位置づけ、社内体制の見直しや福利厚生制度の充実などを進めて働き方改革に着手したところ、コロナ禍がきっかけとなりテレワークの浸透などでそれが大きく促進され、現在では長時間労働の解消だけでなく、快適なオフィス環境と業務効率向上が実現している。

そこで、同社の長時間労働対策と働き方改革への取り組みについて、くらしづくり本部地域沿線共創部兼総務部の斎藤治美さん、室長の戸井寿子さん、広報担当の安達圭子さんにお話を伺った。

株式会社千葉ステーションビル

1. 経営会議での残業時間の報告制度を導入 役員・部長クラスが主体的に取り組む契機に

同社では、産業保健体制を20年以上前から整備し、法令に基づいた取り組みを着実に実行してきた。現在2カ所ある従業員数50人以上の事業場で衛生委員会を定期的に開催しているのはもちろん、50人未満の事業場でも衛生管理者を配置し、委員会を開催。産業医については1名の医師が3事業場を担当し、月に1回の職場巡視を実施している。この巡視は年度スケジュールに基づき、産業医とともに各事業場を回る形式で行われている。「こうした産業保健体制の整備は、社員の健康保持と労働環境の整備を中長期的に支える重要な経営課題のひとつと捉えて実行されてきました」と斎藤さんは強調する。

2014年頃までは小規模店舗の運営が中心で、長時間労働や業務過多の問題は少なかったという同社。JR東日本グループの一員であることもあり、各部門の業務は比較的均等に配分されていた。しかし、2018年のペリエ千葉の大規模開業を控えた時期は開発業務が集中したため、特に30～40代の管理職候補層は、遅番を含む多忙な勤務を経験す

ることとなり、この期間は会社としても「力を注ぐ時期」と位置づけられ、一部社員に長時間労働が生じる状況となっていた。

その後は、社員数の

増加と多様化にともない、福利厚生や社内制度の再整備が進められていたが、2020年のコロナ禍を契機に、働き方改革は急速に加速。テレワークやフレックス制度などが浸透し結果的に制度整備とその運用を一気に進める転機となった。

同社の働き方改革は、単なる施策としてではなく全社員に企業文化として根づかせようという思いで取り組んできたことに特長がある。特定のトップが単独で主導したのではなく、長年にわたって総務部や役員層が共有してきた課題意識のもとで改革が推進されてきたのだ。その実例として経営会議における**残業時間の報告制度**を導入したことが挙げられる。それまでは各部の業務進捗が中心の報告内容であったが、**社員個別の残業状況も共有**することで、管理職が業務負担の偏りを把握し、平準化を意識するようになった。



写真左から戸井さん、斎藤さん、安達さん



オフィスにフリーアドレスを導入したことにより、部署間の情報共有が容易になった。お互いに業務内容を理解しているので特にミーティングをしなくても連携した業務がすぐに行えるという。

た。経営会議で超過勤務時間を報告することは総務部としては仕事が増えることだったが、「会社全体として長時間労働を減少させる方向へ持っていくという意識をさらに一歩踏み込んで、役員・部長クラスが主体的に取り組む機運を生み出す契機になりました」と戸井さんは振り返る。

2. 自分に適した制度を活用できる環境で運用の不公平感を払拭

同社では、ショッピングセンターの運営という業態上、店舗営業時間にあわせて社員が現場に張りつかなければならない時間帯が存在する。例えば、ペリエ千葉は10時から21時までの営業だが、もちろんその前後にも仕事は発生するためどうしても早番や遅番などが必要となる。こうしたなかで「社員が不公平感みたいなものを持ってしまうのは、なかなかゼロにはなりません」と安達さんは課題を感じていた。このような業務特性によって働き方に制約が出やすい職種と、自由度の高い職種との間にあるギャップを埋めるために効果があったのが、**テレワークやフレックス制などの選択肢が揃ったこと**だ。これにより、男性女性、役職にかかわらず、各社員が自分に適した制度を活用できる環境が整えられてきた。いまでは制度が社員間で公平に活用されているという実感が着実に醸成されているという。

他方で、テレワークの導入は、遠方から通勤する社員にとって特に大きな恩恵をもたらしている。東京都内から通勤している戸井さんは、「在宅勤務ができるのは本当にありがたくて。この暑い最中、満員の電車に乗らなくても、軽やかに仕事を始められて、速やかに終われるというのは、すごくいい仕事の仕方だなと思っています」と実感を語る。このように、通勤による身体的・精神的負担の軽減は、労働時間の削減以上の効果をもたらしていて、「通勤時間を考慮したら、かなりの負担軽減になる」という声もあり、特に夏場や荒天時などの厳しい気候条件下では在

表. 同社における制度改正と平均残業時間の推移

年 度	平均残業時間	制度改正時系列	
2019年度	12時間	2019年2月	本社フレックス導入
2020年度	9 時間	2020年5月	テレワーク導入
2021年度	10時間	2022年4月	ワークフローシステム導入
2022年度	8時間	2022年12月	支社フレックス導入
2023年度	2時間	2023年11月	契約書デジタル化
2024年度	3時間	2025年4月	本社コアタイム廃止

宅勤務の有用性が一層高まっている。

もうひとつ、業務の効率化を生み出したのは、契約書のデジタル化による作業時間削減だった。従来は、印刷、製本、郵送での原本授受という手順だったため案件によっては通算1カ月を要する場合もあったほどだ。これをデジタル化することにより社内決裁を案件登録から決裁印取得まで自動承認することができ、承認確認後はPDFとしてデータ保管、電子押印による契約締結、締結済み書類データ保管という手順で、約1週間で済ませることができるようになった。年間約150件もある契約書のやり取りが大幅に省力化され、担当者はその時間をリーシング*や渉外などの業務に振り分けることが可能となり、1人あたりの業務の広がりや生産性の向上に大きな効果があった。

また、同社では約500の店舗と取引があるなかで、各施設から手書きの売上報告が日々提出されるという煩雑な作業が存在していた。これを、専門業者へ一括して業務委託することで社員は他業務に注力できる体制が整い、業務の精度も大きく向上している。

こうしてさまざまな体制と施策を整備してきた同社だが、現状の制度や体制に満足することなく、時代や社会の変化にあわせた柔軟な改革を継続することが重要だと安達さんは語る。「いまの状態がよいと満足せず、常に制度改革を続けていけるマインドを強く持ち、自分たちの働く背中や思いを将来の世代に届けたい」という安達さん。千葉での生活、働き方、生きる道が見いだせる場所を提供できるよう、同社はこれからも地域密着型企业として歩みを進めていく。

*リーシング：leasing主に商業用不動産において、テナントの誘致や集客を目的とした業務全般

会社概要

株式会社千葉ステーションビル
事業内容：店舗、事務所等の管理及び運営、不動産の賃貸業、JR駅業務の受託、物販および飲食業など
設 立：1961年 8 月
従 業 員：204名(2025年 5 月 1 日現在)
所 在 地：千葉県千葉市中央区
会社URL：https://www.perie.co.jp/