

設計事務所で実践する 週休3日の革新的な働き方

一級建築士事務所あとりえ 代表 とりやま あきこ

1. はじめに

「一級建築士事務所あとりえ」は、女性建築士とりやまあきこが代表を務める台東区の小さな設計事務所です。2006年設立、2022年の春に16周年を迎えました。

今までに設計を手掛けた建築作品は、大小あわせておおよそ50以上あり、最も多いのは新築戸建て住宅です。そのほかにも共同住宅、こども園、店舗、診療所、宿泊施設等々、多岐にわたり、現在は設計中の住宅や現場監理中の学生向け木造トレーニング施設等、大小10件ほどのプロジェクトを進めています。

「大きくても小さくても帰りたくなる家」をモットーに、家事育児の動線計画、外からの視線を気にせずに開放的に暮らせる構成、パッシブハウスの考え方から断熱気密を重視した少ないエネルギーで快適に暮らせる家作り、を提案しています。デザイン面では、屋根構成が作り出す室内空間のダイナミズムや、窓から見える景色の切り取り方などを大切にしています（写真－1、2）。

あとりえのホームページをのぞいていただくと、とりやま本人が描いたイラスト達が並び、手作り感のある温かいデザインが、見る人をほっこりさせてくれると好評です。設計事務所を敷居の



写真－1 イロイロノイエ（全景）※1



写真－2 イロイロノイエ（窓からの景色）※1

高い特別な存在とするのではなく、親しみやすい、分かりやすい存在でいたいという、あとりえのコンセプトが現れています（写真－3）。



写真－3 あとりえのホームページ

2. とりやまの生い立ち

(1) 作家夫妻の元でのびのび育つ

とりやまは、父は彫刻家、母は彫金作家という芸術家夫妻の長女として生まれました。両親とも、自宅に併設されたアトリエで創作活動をしていたため、小学校から帰ると両親が家にいることが当然、という子供時代でした（写真－4）。



写真－4 幼少期に両親と

(2) 建築学生時代

両親の影響で、ものづくりにつながる職能に興味を持ち、東京理科大学理工学部建築学科に入学しました。大好きな建築を学ぶ日々は忙しくも充実した日々でしたが、有名建築家の設計事務所ではバイトをする先輩や、設計会社に就職した先輩から、この業界で働く人達は、残業・休日出勤は当たり前、どうやらかなりハードワークらしい、という話が耳に入ってくるようになりました。

結婚や出産を最初から諦めるつもりは今のところない。だけど、女性が仕事で成果を出すためには、男性の倍以上頑張らないと難しいのではないかな、なんていう恐怖心を漠然と感じていました。

(3) 就職活動～社会人

両親が特殊な働き方をする家庭に育ったという自覚があり、「一般的な働き方」を知らないままだとクライアントの気持ちを理解できないのではないかという不安、また単純にサラリーマンを体験してみたいという好奇心もあり、修士設計に取り組む傍ら、新卒採用枠を狙っての就職活動をしました。

ここで、ちょっと脱線するエピソードですが、大手の設計会社の面接で「基本的にうちは設計職に女性は採用しないんだよ」と言われたことがあり、そこで憤慨したことが、今でも強く印象に残っています。当然、その会社には就職せず、最初に内定をもらった不動産会社の企画設計室で働くことになりました。

新人時代は新しく学ぶことばかりの中、日々新鮮な思いで楽しく過ごしていましたが、仕事に慣れてくると、徐々に効率よく業務をこなすことを優先するようになり、自分の中のクリエイティブな気持ちが薄れてきてしまっていることも感じていました。

3. 独立～週休3日制の誕生

(1) 独立

個人的に住宅設計の依頼をいただいたことをきっかけに、3年間勤めた会社を退職し、「一級建築士事務所あとりえ」を立ち上げました。まだ20代後半、独身、子供なし。建築士の資格があるし、もし仕事が途切れてもどこかに再就職すればいいや、と気楽に考えていました（幸い、その後も縁に恵まれ、再就職はせず現在に至ります）。

(2) 週休3日制の誕生

最初は一人事務所でしたが、徐々に業務量が増えてきて1人では回しきれなくなってきた頃、バイトを雇おうと考えました。当時は普通と言われていた「家には寝に帰るだけ」という設計事務所のブラックな働き方には違和感があり、「一つの職場環境しか知らず、自分自身の生活を大切にすることができない人に、本当に良い設計ができるのだろうか」と感じていました。

また、ボス1人バイト自分1人という職場で働いている知人から「1対1はけっこう気まずいよ」という話を聞いていたこともあり、「どうせなら一度に2人雇いたい。でもフルタイムで2人雇えるようなお金はない。なので、週の半分働いてくれる人を2人雇おう!」と考えたことをきっかけに「週休3日システム」を思いつきました。具体的には、水曜日と土日祝日を定休日としています。

実際にこの働き方を打ち出してみると、週休3日の時間を使って「一級建築士試験の受験勉強時間を確保したい」、「空いた時間で照明デザイン事務所でも勉強したい」、「コンペにたくさん応募し

たいので、その時間を確保したい」など、さまざまな理由からこの働き方に共感して応募してくれる人が現れました。

ただ、その頃は私も含めスタッフは単身者ばかり。定時で仕事を終わらせる必要がある者がおらず、結局スタッフ達も私も遅くまで残業する日が多かったと記憶しています。

4. 出産、育児、そして夫の主夫宣言

(1) 結婚と妊娠

2008年にジャズドラマーの工藤悠さんと結婚しました。夫は基本的に夜の仕事のため、良い妻として家で夕飯を作って待っている必要もなく、昼間は家事分担ができるようになり、結婚をしたことで仕事を制限するというより、むしろ前より仕事の時間がとれるし生活が楽になったな、という印象でした。

ところが、2010年、妊娠したことが分かった途端、大きな不安がどっと押し寄せてきました。妊娠自体はとても嬉しいことでしたが、出産後に仕事へどんな影響が出るのか、全く想像が付きませんでした。回りには、女性1人で設計事務所をやりながら出産育児をしている前例がほとんどなく（そもそもこの業界に女性が少なく）、相談できる相手もいませんでした。夫妻で設計事務所をやっている例は多いのですが、だいたいが出産を機に妻が家事育児を担当、夫は変わらず（むしろ以前より）仕事をバリバリする、というスタイルばかりで参考にはなりません。

とはいえ、妊娠が分かってから出産までは半年程度の準備期間があったので、自分なりにいろいろと対策を考え、進行中の現場はスタッフや設計パートナーに引き継ぎマニュアルを作り、体制を整えました。そんな中、一番緊張したのは、施主に対して妊娠していることを告げる時です。出産前後に進行中のプロジェクトの前線から設計事務所代表が離脱すると知ったら、クライアントにがっかりされてしまうのではないかととても心配でした。

(2) そして出産

万全の準備をして臨んだつもりの出産でしたが、想像していた以上に育児以外に時間をとることができず、がくぜんとしました。産後1カ月からは長男を連れて徐々に職場復帰しましたが、保育園に預けるようになるまでは、メールの返事を1本書くのにも片手に赤子を抱き片手でキーボードを打ちながら打合せは授乳しながら。産前の1割も仕事が進められないように感じました。ただ当時、職場に子供を連れて行き、子育ての実際をスタッフ達に直接見てもらうことができたことには大きな意味があったと思っています。

(3) 保育園さまさま

生後半年が経ち、息子を保育園に入れてからは、ぐっと実働時間を確保できるようになりました。もちろん、産前のようにガラガラ残業はできません。子供を園に送ってからお迎えに行くまでの限られた時間の中でやるべきことを終わらせるべく、必然的に業務時間中の作業密度と集中力が上がり、段取りの重要性を強く意識するようになっていきました。

(4) 夫の主夫宣言

2015年に次男を妊娠したことがわかった時、月の半分以上は音楽の仕事で不在だった夫が、突然、「音楽の仕事を手放して家のことをやる！」と宣言しました。不慣れながら、料理、洗濯、子供の送り迎えや予防接種の段取りを担当するようになり、今では長男の小学校のPTA役員、あとリエの経理もこなしています。次男が成長し少し余裕ができると、東京都の子育て支援員の研修を受け、現在は週の半分を公立校の特別支援教育支援員として、ほかの子供達のためにも活動しています。

5. 現在のあとリエの働き方

(1) 気がつけば皆子育て中

現在、あとリエの実働スタッフは代表のとりや

ま本人、経理担当の夫のほか、正規雇用の建築士が2人、バイトとして、またプロジェクトごとに協業している設計パートナーが5～6人おり、その時々によって流動的に増減しています。

そして、2022年3月現在、気がつけば、あとリエで働いている人全員が0～12歳の子供を育てているお父さんお母さんばかりとなりました。そのうち1人の男性スタッフは、2021年に次女が誕生したことをきっかけに、半年間の育児休暇を取りました。

(2) それぞれ違う実働時間

「週休3日以上」とうたっていますが、実は常勤の顔ぶれだけでも、次のように人それぞれ勤務時間帯が全く違います。

- Aさん 9：30-16：30 月火木曜日の週3日、在宅
- Bさん 9：00-17：00 月火木金曜日の週4日、在宅
- Cさん 9：30-17：00 月火曜日は在宅、木曜日だけ出勤の週3日勤務
- Dさん 10：00-17：00 火木曜日のみの週2日、在宅
- Eさん 10：00-18：00 ぐらい 曜日は確定せず神出鬼没

また、主にとりやまが直接やりとりして仕事を頼んでいる設計パートナーは、

- Fさん 時間曜日は決めず、原則として平日の日中内で作業
- Gさん 同様に時間曜日は決めず、子供が寝からの夜や早朝に作業

などなど、全く別時間で作業を進めている人もいます。

出勤時間が皆ばらばらなのは、それぞれの家庭によって子供達の保育園の送り迎え時間や下校時間が違うためです。ほかの仕事や勉強の時間がほしいとか、家や子供のことにどれくらい時間を割きたいか、考え方は人それぞれです。また、子供が急に熱を出した、などの突発的な事態もよくあるので、出勤時間はその日その日によってフレキ

シブルに対応しています。

お給料については、日給や月給を定額とするのではなく、申告時間に対する完全時給制としています。万が一勤務時間外の業務が発生した場合も、サービス残業とせずカウントすることができるシステムなので、勤務時間の違いによる不平等感や不満は一切ありません。

(3) 仕事がゆるいわけではない

週休3日、残業なしと聞いて「ゆるい働き方いいね」と誤解されることがけっこうあります。しかし、実際はなかなかシビアです。この作業が終わるまでもう少しだけ残業したいと思っても、保育園では子供がお迎えを待っている、おなかをすかせて子供が小学校から帰ってきてしまう、という状況の中では仕事を切り上げないわけにはいきません。仕事の後も家事育児が待っているのですから、皆大忙しです。

そんな中、各自が負担を抱え込むことがないように、常勤スタッフ達とは毎朝10時（曜日によって顔ぶれが違います）のZoomミーティングで、それぞれの進捗状況や今後の作業予定を確認します。場合によっては、プロジェクトごとの全体工程の見直し、打合せ日程の変更などをする必要が出てきます。

当然、余裕を持って作業予定を組むことが重要なのですが、どうしても最初の頃は、工程を短めに設定してしまいがちです。作業が終わらないのを悪いことだと思わないこと、作業が遅れていても隠さないよう、言いやすい雰囲気を作ることが大切で、経験やコミュニケーション力を求められる働き方だと感じています。

現在、ほぼ全員が在宅で仕事をしている中で、ちょっとした質問や雑談などお互いに声をかけやすいよう、勤務時間中はZoomをONにして音声だけつないだ状態にしています。「お昼休憩に入りまーす」、「5時になったので今日はこれで終わりにします、また次の木曜日に続きをやりまーす」、「お疲れさまでーす」なんていうやりとりが、日々交わされています。

(4) 働き方をクライアントに理解してもらう

このような働き方ですから、ひとつひとつの成果物を上げるのに、一般的な設計事務所より時間をいただくことになります。お客さまをお待たせすることになってしまいますが、その分、こまめに進捗状況の報告を入れる等、丁寧な対応を心がけています。ただ、スタッフ達には、営業時間以外の連絡（LINE、メール等）には緊急時以外は極力対応しないようにとも伝えています。

また、週休3日制であること、年末年始やGW、夏のお盆前後は長めに休むこと、自分達の時間も大切にしているということを明記したパンフレットをホームページに掲載し、初回の打合せ時にも内容を説明することで、最初にクライアントにこのスタイルを理解してもらうようにしています（写真－5）。



写真－5 あとりえの「いえづくりがいどぶっく」

(5) 新しい生活様式に対応したキッズスペース

2020年に緊急事態宣言が発令されてから、スタッフ全員が在宅勤務できる環境を整えました。職場に常勤する人が少なくなり人数分のデスクは不要となったため、オフィスのレイアウトを見直そうと考え、台東区の新ビジネスチャレンジ支援事業助成金に申し込んだところ、採択されました。

この助成金を利用して、事務所内の作業用デスクを減らし余ったスペースに、小上がり畳のキッズスペースを作りました。打合せも密にならず、小さなお子さまを連れたクライアントが安心して打合せに来ていただけるようになりました（写真－6）。



写真－6 キッズスペース

(6) 課題はお金

常に課題は山積みですが、その中でも一番大きな課題と目標は、やはりお金に関することです。スタッフ達の時給単価をもっと上げるのが目標ではありますが、(当然ですが)真面目に働いた時間に対して賃金を払っているため、とにかく人件費がかかります。特に住宅の建築設計は、手間に対してなかなか設計監理費を大きくすることができず、売上対人件費のバランスがとても悪く、これが設計事務所業界内のブラックな働き方を生んでしまう要因でもあり、業界全体の課題だと考えています。

ある日、強力な支援者が現れて応援してくれたらな、などとこっそり夢見ていますが、そうもいきません。最近、宅建士(宅地建物取引士)の資格を取ったことをきっかけに、宅建業の登録をしました。建築設計と宅建業を組み合わせクライアントに複合的な安心を届けつつ、徐々に実作業時間あたりの売上単価を上げていけたらと模索しています。

6. 出産、子育て経験が仕事につながる

出産前は、出産や育児中の女性には仕事の依頼がこないのではないか、という漠然とした不安がありました。しかし、ふたを開けてみると、「子育て経験がある人に設計してもらいたいんです」とあえて設計を依頼してくれるクライアントが現

れはじめ、むしろ仕事が増えてきました。

自分自身も、家の中の安全性や家事育児動線の作り方を、より実感を持って大切に設計するようになりました。「子育て賃貸住宅 KONKO」は、そんな経験を活かそうと、コンペで提案し獲得したプロジェクトです。同じく子育て中の母クリエイター達と出し合った細かいアイデアを盛り込んで完成しました(写真－7, 8)。



写真－7 子育て賃貸住宅 KONKO
(中庭から見た外観)^{*2}



写真－8 子育て賃貸住宅 KONKO (4人の母クリエイターと子供達と：後列右から2人目が筆者)^{*2}

福島県会津若松市の「幼保連携とうみょう子ども園」は、とある建築雑誌に寄稿したとりやまの記事を読んだ方からの紹介がきっかけで、働き方に共感したと、同世代でもある副園長先生から連絡をいただいて設計監理を請け負うことになりました(写真－9)。

このように、子供を産み、育てていることは決



写真-9 とうみょう子ども園※1



とりやまによる息子たちのイラスト

して仕事にマイナスになることではなく、むしろ我々の仕事にはプラスに働くことが多いと今は実感しています。育児中は長期間仕事を休むのではなく、少しずつでも子育てしながら働き続けることで、子供の成長年齢に合わせた工夫やアイデアを設計に活かすことができます。

7. おわりに

このように子育て経験が設計者にとっても有意義なことであるにもかかわらず、出産を機に第一線から退いてしまう女性が多いことはとても残念なことです。設計業務はハードワークが当然とされていることから、両立が難しいと諦めさせてしまう状況が、建築設計業界にとって大きなマイナスになっていると思うのです。

そんな中で、仕事を完全に休むのではなく、育児と両立しながらゆるやかに働き続けることができる一つの形が、一級建築士事務所あとりえの働き方です。もちろん、これを全員に押しつけるつもりではないのですが、こんな設計事務所があってもいいのではないのでしょうか。

自分自身が若い頃は、前例がないため不安ばかりでしたので、これから社会に出ていく建築学生さん達には、育児と仕事を両立できるのだと希望

を与えられるよう、生き生きと働いている姿をこれからも見せていけるようがんばりたいと思っています。

また、もっと女性が輝くには、男性が家事育児を当たり前にするようになることも重要です。今後は、男性が家庭と仕事のバランスを取るためにも、建築業界のハードワーク体制そのものを見直していくべきです。

と、こういう話をするすると、自分が責められていると感じて身構えてしまう年配の男性陣が少なからずいらっしゃるのですが、私としては男女間や世代間の断絶を広げるのは本意ではありません。相当な体力とメンタルを持ってその時代を生き抜いてきた先輩方には尊敬しかありません。ただぜひ、自分の働き方をサポートしてくれていたご家族の人生にも思いをはせてもらえれるとうれしいのです。

最後になりますが、ここまで読んでいただきありがとうございます。一級建築士事務所あとりえでは、スタッフ、パートナーを募集しています。あとりえの働き方や、設計コンセプトに共感いただける方はぜひご連絡ください。

連絡先：info@atolie.com

※1 撮影：齋藤 さだむ

※2 撮影：スズキ アサコ