

上下水道の持続と企業力 人材からのアプローチ

(3)

上下水道コンサルタントのオリジナル設計の菅伸彦社長は、2012年の社長就任以来、働き方改革に力を入れてきた。そのきっかけや手応えなどを伺った。

長時間労働を
なんとかしなければ！

働き方改革に注力
するきっかけは。

「社長に就任して3年ほどたった15年7月、40代の技術系の職員が勤務中にくも膜下出血で倒れ、1週間後に亡くなりました。当時は一部社員の長時間残業が常態化しており、特に優秀な社員ほど仕事が集中して、離れた職につながっていません。なんとかしなければならぬ。」

オリジナル設計

ならないと痛感しました。これまでの時短勤務やフリーアドレスの導入、できるモバイル環境を整

社員がハッピーなら業績も上がる

革を進めています。しかし、それだけでもダメ。業務量が多い技術者が担当せざるを得ない案件が持ち上がった時、場合によっては受注を回避することもしています。仕事の絶対量が増える、いづれ限界が来ますから。営業マンにしてみれば、1年かけてようやく実った果実をなぜ刈り取らないのかと不満もあるでしょう。そうしたことを何度か経験した結果、営業と技術という部署間、さらには土木と建築



に、本応募が約2倍に増えました。今まで採用したことのない大学からも応募があります。働き方改革を評価してくれているようです。

時差出勤、在宅勤務などの制度を拡充してきました。こうしたソフトを有効活用してもらったために、社員の8割にノート

など専門職種間の情報共有が進み、連携不足によって生じていた手待ちや行き違いといったロスも減ってきました。

両者を両輪で進めることで、社長就任の翌年に黒字化でき、ここ5年間は連続で業績を向上できています。

社員にも広い社会の動きに敏感になってもらいたいので、自分自身の経験や、ヒントになるような書籍や記事などを社員に伝えるようにしています。最近話したのは、新

菅伸彦社長

「上下水道コンサルタントの仕事である設計や調査などは人で成り立っています。社員が健康でなければ、良い仕事はできません。そのためには、やはり長時間労働の是正です。」

「一度末は夜10時、11時まで残業が当たり前で、同じような社員がいた方がいいです。打ち合わせ段階での資料の見栄えを良くするた

「社内」の雰囲気は良くなりました。社長に就任してから全国の拠点を回って社員に会社方針などを説明する「社長意見交換会」(写真)を続けています。当初は

「上下水道業界だけを見ていても良い仕事はできません。日本の中、世界の中の企業としての目線に立てば、働き方改革は当然の流れですし、それをしないとクリエティティブな発想が生まれな」と思っています。



かといって品質は落とせませんから、先述したようにソフトとハードの両面で最大の働き方改

でもあるのです。

新卒採用は10名ほどですが、今年がプレエントリーが15年比で2.5倍

(奥田早希子・Water・n代表理事)