

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に集中して、離れた職につながっていました。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、いざ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

めに細部を作りこみ過ぎたりして、過剰品質だったかなと思います。担当者レベルでは立派な資料を作りたくなるのも分かりますが、発注者としてはまずポイントだけ手短かに伝えてもらい、整った資料は後でもよい。今ならそれが分かります。発注者にとって必要な資料を作るとは、結果として所要所の判断の迅速化、事業全体の効率化につながります。我々の仕事は受注した段階で予算が決まっているの

時差出勤、在宅勤務なども投資しました」

時には受注回避も重視したことは。

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」

働き方改革と経営改善を両輪で

「社内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



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。」

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

「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らっしゃる。打ち合わせ段階での資料の見栄えを良くする

で、時間をかけるほど利益は減ります。長時間労働の是正は、一方で社員みんなをハッピーにし、他方では経営改善の一策でもあるわけです。逆もまた然りです。社長に就任した当初、直近ではリストラ効果による黒字が2期だけで、実質赤字が10期続いています。すぐさま売上至上主義から営業利益率の改善に舵を切り、業務の効率化を図りました。こうした経営改善は働き方改革

「社内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イティブな発想が生まれな」と思っています。

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



「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イティブな発想が生まれな」と思っています。

「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イティブな発想が生まれな」と思っています。

「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イティブな発想が生まれな」と思っています。

「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イティブな発想が生まれな」と思っています。