



働き方取り組み事例（ワークライフバランス）

日本技術サービスにおける 働き方改革への取り組み

日本技術サービス株式会社／水環境技術部／主任技師 **福井悠太**

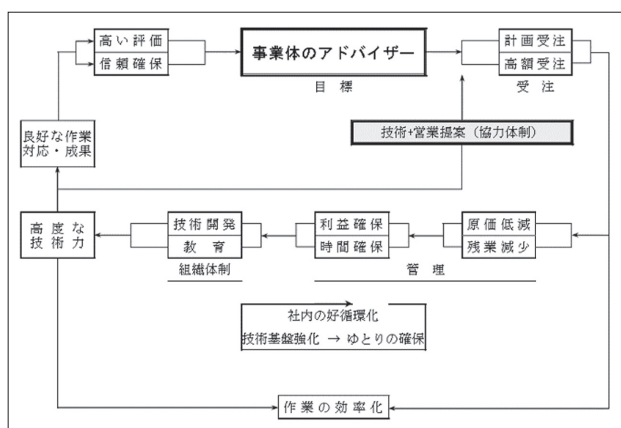


1. はじめに

当社では、経営目標として「顧客から選ばれる会社の実現から“ゆとりの創造”」を掲げています。

顧客の視点に立って安定的受注確保を行うと共に目標利益を確保し、発生した余力を次なる施策へ投入する事によって“顧客から選ばれる会社の実現”から“ゆとりある社内環境の創造”を成し遂げようとするものです。

“ゆとりある社内環境の創造”を実現する上で働き方改革の実施や、ワークライフバランスの向上は当社として最も重要課題と捉えています。



図－1 社内外環境の好循環化

2. 働き方改革への取組み

厚生労働省より2019年に発表された定義によれば、「働き方改革」とは、働く人びとが、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革とされています。

当社社員においても、長時間労働やサービス残業の改善、自分のキャリアを大切にしながら、仕事と育児・家事を両立したいというワークライフバランスに対する期待が年々高まっていることを実感しています。

こうした社会情勢の中、働き方改革に対し、何を重視し、どのような工夫を行っているのか、主な取り組みを紹介します。

（1）水曜日のノー残業 day の実施

職制別に労務管理状況ヒアリングを行い、各社員の労働状況を勘案し、2015年9月より毎週水曜日をノー残業 day としました。

（2）営業時間外電話の停止

2018年度より営業時間外（平日18：00～8：00、土日祝祭日）の自動音声対応を導入し、時間外の電話応対を省力化・自動化することで業務負荷の軽減、長時間労働の抑制を図っています。

（3）有休消化奨励日程（GW、お盆）の実施

2018年度より有休消化推奨日程（GW期間中の平日、お盆休み期間中）を設定しました。

（4）夏季休暇取得制度の変更

当初より夏季休暇3日を自由取得制（7～9月）としていましたが、業務調整がうまくいかず、休暇を取得できない社員も見受けられたため、会社指定日の固定休暇制へ変更しました。

（5）ワーキングマザーの採用

働くスタイルの多様化を進めるべく、2021年度にワーキングマザーの採用を実施しました。

当社としても対応模索中であり、ワーキングマザーとしてしっかりと働ける（働いてもらう）モデルケースと一緒に考えてほしいとの思いで進めています。

家族を大切にしつつ技術者として成長したいという社員の理想を叶えるため、より良い制度・環境づくりを目指しています。

3. 在宅勤務、作業効率化への取組み

当社では、コロナ対策としての在宅勤務ではなく、この事態をチャンスととらえ、働き方改革における時短や効率化に大きく貢献するものと認識し、恒久実施への取組みを当初より進めてきました。

在宅勤務については、働き方改革の一環（効率化と残業削減）として継続する予定であり、安定的な方針を決

定するためにも、いましばらく対応を柔軟に変化させながら運用していく予定です。

近い将来には、課長級以上は週3日程度の在宅とし、併せて出勤時にはフリーデスクにて業務をすることで、データ整理・活用の促進やスペースの効率化を図り、全社員で技術力向上と資格取得促進、効率化、数値達成に取り組み、少なくとも全社員ひとり週2日程度を実施できるよう目指しています。

(1) 在宅勤務許可認定制度

在宅勤務を希望する社員に対し、PC管理者にて所定の審査を実施し、在宅勤務を認定する制度をとっており、認定を受けた社員に対し、在宅勤務対応費用を支給しています。主な審査、運用基準は以下のとおりです。

- 直近のヒアリングにて、一定の判断基準（数値基準）をクリアしていること。
- 情報漏洩防止対策として、最低限のPC操作スキルを有していること。
- PC管理者にて認定されたPCを使用し、在宅勤務を実施すること。

今後も在宅勤務の実施を進め、数値基準達成率や業務効率、残業時間の推移についてデータ収集し、継続して制度の見直しを実施していく予定です。

(2) WEB会議の常態化

社内のみならず顧客や協力企業、その他関係者との会議も徐々にWEB会議へと移行が進んでいる状況です。

コロナが収束したとしても、働き方改革や人件費削減等、あらゆる面からメリットが大きく、対応できる人（会社）と出来ない人（会社）の差も大きくなるものと予測しています。

当社においても、各社員が顧客・協力企業等に対して各種WEB会議の設定指導が出来るよう対応を進めてきました。

社内リーダー会議や課内会議等、在宅勤務者を含めいつでもWEB会議が実施可能な体制を整えています。



写真-1 社内WEB会議風景

(3) 社内書籍等の電子化

在宅勤務時の書籍閲覧、移動時作業の効率化を図るため、書籍の電子化を進めています。

(4) デュアルディスプレイ化

上記社内書籍の閲覧や、作業効率の向上を図るため、デュアルディスプレイ化を実施しています。

(5) クラウド化の推進

当社においては、セキュリティの確保が最も重要であり、会社の資産を守ることによって対外的かつ社員も安心して業務に取り組むことができると考え、社内データを外部とは完全に遮断していました。

しかしながら、働き方改革に伴う在宅勤務の導入、業務効率向上において、クラウド化の導入検討が必要と考え、当社独自に実証実験を行ってきました。

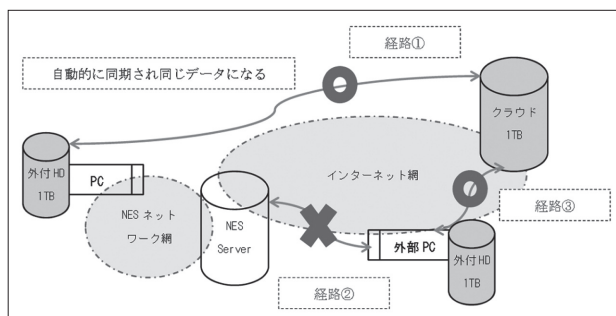


図-2 クラウド化実証実験の一例

社内データの完全クラウド化はまだまだ解決課題が多く、現状ではリスク管理が難しいと判断しています。

当社では、スケジュール管理や書籍データの閲覧、在宅勤務時に必要な一部データのクラウド化の運用を実施しています。

4. おわりに

ここ数年、社会情勢の変化やコロナ禍の影響により、従来の働き方の概念が変わり、新たな常識が生まれ、仕事環境の変革が急速に進んでいると感じています。

働き方改革について、最近の流行りとして漠然と捉えていましたが、今回考え直してみると、時代が大きく動いていることを実感し、社員が快適かつ安全に働ける環境を構築することが必要だと、改めて認識されました。

今後においても、会社と社員が互いに求めるもの・求められるものが変化していくと考え、自分自身も時代の流れに取り残されないよう意識改革していくことが必要だと感じました。