

# 令和6年4月号【月刊下水道】

## 水コン協 総務委員長 中西 新二

### ＜働き方改革に向けた水コン協の取組み＞

#### 特集 2024年問題をめぐる対策

◎ 2024年問題を見据えて

## 働き方改革に向けた 水コン協の取組み



公益社団法人 全国上下水道コンサルタント協会 総務委員長 中西 新二

### 1 はじめに

公益社団法人全国上下水道コンサルタント協会（以下「水コン協」という）では、「水コン協ビジョン2015-2025」（以下「ビジョン」という）を作成し、魅力ある職場づくりを重点テーマに掲げ活動しています。水コン協会員会社（以下「会員会社」という）においても、人口減少に伴う担い手不足が課題となっています。人材確保やワークライフバランス向上を目指すため、ビジョンでは、会員会社の実情を踏まえた働き方に関する課題と対応策を

表-1 課題と対応策

項目	課題	対応策
働きがいの向上	社会的評価の向上	業務評価のアピール コンプライアンスの堅持
	顧客評価の向上	成果品の品質向上
	社内評価の向上	人事評価の改善
	正当な対価（給与）の確保	利益率（業務効率）の向上 発注価格や発注方式の改善
働きやすさの向上	長時間労働の改善	業務効率の向上 ノー残業デーの定着、有給休暇取得の推進
		適正な工期確保、履行期間の平準化
	多様な働き方の導入	産休・育休・介護休暇制度、復帰制度の充実、在宅勤務制度の導入

整理しました（表-1）。

ビジョンの行動計画の一環として、労働環境調査、ノー残業デーキャンペーンおよび働き方改革セミナー等を実施してきました。また、コロナ禍の働き方等の変化についても調査を行いました。これらの取組みについてご紹介します。

### 2 働き方および労働環境調査

#### 2.1 働き方および労働環境の変化（定期調査）

働き方および労働環境を把握するため、2016年

度から3カ年間で調査を行いました。2016年度および2019年度はコロナ禍前、2022年度は5類移行直前（2023年2月）の時期における調査となりました。評価・処遇、業務管理・組織管理、人材育成、人材活用、労働時間短縮、休暇取得促進、多様な働き方、オフィス環境の充実および計画有休の取り方の9項目についてアンケートを行いました。

回答の特徴的なものとして、労働時間短縮と多様な働き方に関する取組みが挙げられます。労働時間短縮に効果があった「ノー残業デー・残業禁止時間の設定」は、2016年度時点ですでに半数以上の会員会社で実施していましたが、その後さらに8割程度まで増加し、実施割合が最も高くなっています（図-1）。また、多様な働き方に関する取組みとして、「在宅勤務制度」が2016年度の6%から2022年度には69%に増加しています（図-2）。

#### 2.2 コロナ禍の調査（スポット調査）

コロナ禍における影響調査を2020年度と2021年度に行いました。

#### (1) 2020年度調査

感染拡大前、緊急事態宣言下（4月～5月）および緊急事態宣言解除後（6月～10月）の3つの時点における対応についてアンケートを行いました。コロナ禍の影響を受けて大きな変化がみられたのは、「テレワークの実施」「時差出勤・フレックス勤務の実施」「外出・出張制限の実施」の3項目でした（図-3）。感染拡大前から緊急事態宣言下でテレワーク実施率は16%から68%に増加しています。緊急事態宣言解除後は少し減少していますが、感染拡大前よりは大幅な増加となっています。また、緊急事態宣言下では、「外出・出張制限の実施」が75%となっており、3密回避

図-1 労働時間短縮に効果があったもの

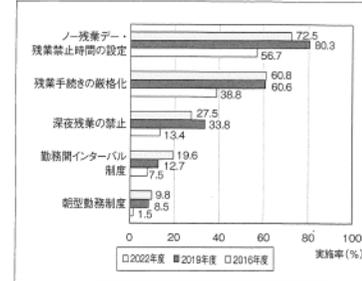


図-1 労働時間短縮に効果があったもの

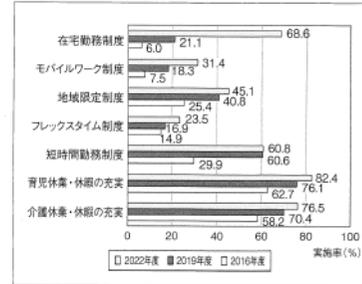


図-2 多様な働き方に関する取組み状況

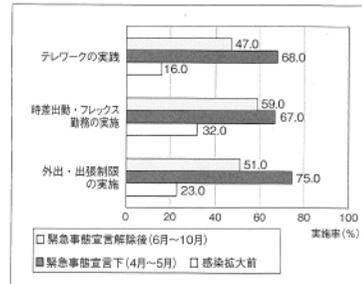


図-3 感染流行開始年(2010年度)働き方の変化

# 令和6年4月号【月刊下水道】

## 水コン協 総務委員長 中西 新二

### <働き方改革に向けた水コン協の取り組み>

のために活動を制限した会員会社が多かったことがわかります。

また、緊急事態宣言下の対応で障害となったこととして「顧客とのコミュニケーション」と「押印主義・押印文化への対応」を多くの会員会社で挙げています。1回目の緊急事態宣言解除後の対応状況をみると「顧客とのコミュニケーション」はオンライン会議環境の整備により改善が進みましたが（図-4）、「押印主義・押印文化への対応」は改善があまり進まず「解決済」との回答は緊急事態宣言下で17%、緊急事態宣言解除後が21%と増加はわずか今後の課題となっています。

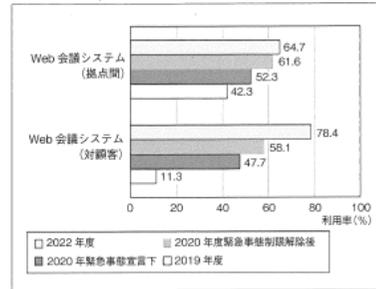


図-4 Web会議活用状況の変化

#### 2) 2021年度調査

2021年度調査では、急速に普及したテレワークによる生産性について質問を行っています。テレワークの課題としてコミュニケーション不足等による生産性低下が懸念されていましたが、アンケート結果では、「生産性は向上している」との回答が半数以上となっています。一方、「生産性は低下している」との回答は6%と少なく、テレワークは、オフィスワークと同等以上の生産性が確保できていると考えている会員会社が多いことがわかりました（図-5）。通勤の時間的および体力的な負担の軽減が要因の一つと考えられます。

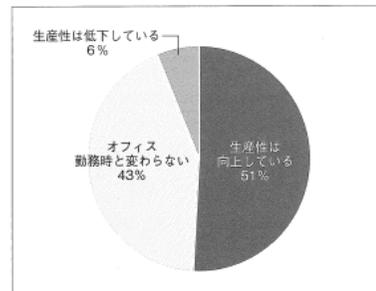


図-5 テレワークの生産性 (2021年度)

#### 3 ノー残業デーキャンペーン

長時間労働の是正を目的に2018年度からノー残業デーキャンペーンを実施しています（コロナ禍の2020年度および2021年度は中止）。各回とも約80%以上の会員会社がキャンペーンに参加しています（図-6）。最近では、ノー残業デーが働き方として定着しました。また、働き方も柔軟に多様化してきています。そのため、キャン

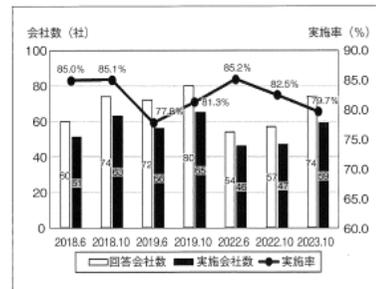


図-6 ノー残業デーキャンペーンの実施状況

ペーンは2023年度で終了の予定です。

#### 4 働き方改革セミナー

当協会では、「働き方改革セミナー」を2021年度から実施しています。

##### 4.1 2021年度セミナー

「働き方改革の取り組みの報告」をテーマに開催しました。経営および実務（営業、総務および技術）の部門別取り組みについて報告がありました。

##### 4.2 2022年度セミナー

「多様性が活きる、ありたい組織実現に向けて」をテーマに開催しました。将来のありたい姿を実現するためには、従業員一人ひとりのさらなる能力発揮と活躍を支える企業風土改革および基盤整備となるダイバーシティ推進が必要不可欠との講演がありました。

##### 4.3 2023年度セミナー

「働き方改革とウェルビーイング」をテーマに開催しました。従業員の幸福度が高い会社は、企業価値、株式市場のパフォーマンスおよび収益性が高いこと、地位財型の幸せは長続きせず、非地位財型の幸せのほうが重要であるとの講演がありました。

##### 4.4 セミナーのアンケート結果

講師には、会員会社、他業種企業および大学と異なる分野の方にお話ししました。セミナー参加者の多くが有意義と感じたとの回答でした（図-7）。これより、セミナーが、働き方を考えるうえで役立っていることが伺えます。今後は、働き方改革に限定せず、「魅力ある職場づくりセミナー」としてテーマを広げて行う予定です。

#### 図7 2024年問題をめぐる対策

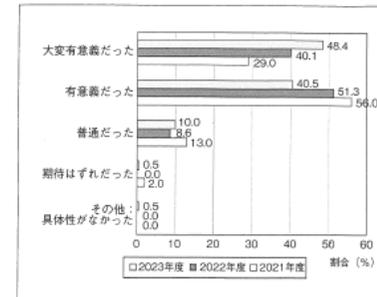


図-7 セミナーに参加した印象

#### 5 おわりに

新型コロナウイルス感染症の位置づけが、2023年5月に5類感染症に移行され、ポストコロナを踏まえた日常生活が戻ってきました。新型コロナ対策として緊急に実施した働き方対策が、結果的に働き方改革にも生かされています。コンサルタント業界には長時間労働のイメージがあります。しかし会員会社に対するアンケート調査結果は、働き方改革および環境整備が進んだことを示しています。コンサルタント業界のイメージを改善し、会員会社の人材確保につなげるため、外部発信が必要と考えています。

持続可能な社会、レジリエントな社会および多様な価値観を受容できる社会の実現に向けた社会貢献が、重要インフラである上下水道事業というエッセンスサービスに関わる会員会社のパーパス（目的・意義・意義）となります。引き続きワークライフバランス向上と働く場の環境整備に努め、人材確保と生産性向上、さらには会員会社の健康経営に資するような活動を行っていきたくと考えています。