



企業名 ▶ 富士水質管理株式会社

主な取組

長時間労働の抑制

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

企業概要

所在地	東京都
業種 (業種大分類)	建設業
事業内容	ビルメンテナンス (給排水設備保守)
社員数	30~99人 (時点: 2025年6月)



ポイント

- ビルメンテナンスに特化したシステムを全社で導入し、紙やホワイトボードで管理していた情報を一元化。単純作業の効率化が図られ、社員がより高度な業務を担えるように変化
- 業務のDX化により、業務の質も向上。これまで蓄積してきた情報の分析も可能になり、データの利活用が自社の競争力を高めることにもつながっている
- 「成果が出やすくて理不尽がない職場」づくりを目指し、女性技術者を中心とした人材育成の取組も推進。残業時間を減らしつつ業績を伸ばし、同業他社比で高い給与水準を実現

取組の変遷

- 業務のDX化を開始

2022

2023

- 水戸研修センターを開設
- 社内表彰制度を開始



働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

働き方改革の取組が大きく前進したのは、現在の専務取締役が入社した2022年頃であった。当時から残業時間は長くなく、働きやすい環境整備が一定程度進んでいる状態であったが、人材の採用と定着には課題があった。人材獲得に向けてあらためて自社の状況を振り返ったところ、残業が少なく、いわゆるホワイトな企業であるにも関わらず、求職者に自社の魅力を十分に伝えられていない状況があったことから、働き方改革の取組を強化することで対外的なアピールにつなげていくことを目指した。

取組の推進にあたっては、「成果が出やすく理不尽がない職場」が働きやすい職場であると定義し、そうした職場を目指すという目的をぶらさないように留意している。働きやすさに関する定義は、過去に人事部門のトップに就任した社員が、公正な評価を追求し、評価の透明性を高めることに取り組んだことで醸成されたものであり、全社の共通認識として重視されている。

各種の取組は、専務取締役・総務担当者の2人が主体となり、「働き方改革を推進しなければ会社が淘汰される」という危機感を持ちながら実行に移している。現場社員は目の前の仕事で忙しいため、売上との関連性が見えづらくかつノウハウも蓄積されていない、働き方改革という取組を主導することは難しい面もある。そのため、他社での勤務経験を持ち、働き方改革の取組を目の当たりにしてきた専務取締役・総務担当者が主導し、現場社員の理解を得ながら取組を進めている。



主な取組内容

システムの全社導入が、単純作業の時短と業務の高度化をもたらす

当社は、給排水設備・浄化槽の点検管理（メンテナンス）を主たる事業としている。そこで、働き方改革にあたっては、点検管理のDX化から取り組んだ。

点検管理は、確認する項目が定められているうえ、工程について発注元の意向などもあることから、業務内容や進め方そのものを見直すことは難しい。そこで、業務の管理方法を見直すこととし、ビルメンテナンスに特化したシステムを導入して、紙やホワイトボードで管理していた情報のデータ化と一元管理を行うこととした。以前は年間30,000件にのぼる点検・工事の記録やスケジュールを紙やホワイトボードで管理していたため、一つ一つの作業にかかる時間が長く、ミスも発生しやすかった。しかし、システム導入後はスケジュール管理や請求書の発行といった業務を自動で行うことが可能になり、作業時間の削減やミスの低減につながった。

システム導入時には、元々アナログで管理していた情報をデータ化し、システムに登録していく作業にかなりの労力がかかり、準備に1年以上を要した。また、現場社員からは「以前の仕組みの方が良かった」などの声もあがったため、専務取締役・総務担当者が自ら全国の事業所に足を運んでシステムの利用方法を説明し、理解を得ていった。全社的なDX化の中で地道な努力が必要になる場面もあったが、現在では全社員がシステムを利用している。なお、システム導入や、全社員に配布するデジタルデバイスの導入にあたっては、DX化に関する自治体の補助金などを利用しつつ費用面での負担を軽減した。



点検管理システム【同社提供資料より】



独自の研修カリキュラムで、人材の定着とスキルアップを実現

人手不足の原因は、人材を採用できないことだけではなく、人材が定着せずに離職してしまうという状況にもあった。これは業界全体に共通した課題であり、当社でも採用した人材を十分に育成できなかった結果として離職に至り、人手不足が解消されないという悪循環が生じていた。

そこで、人材育成専門の組織を発足し、独自の研修カリキュラムを用意して、半年に1回の研修を行うこととした。

研修カリキュラムの大枠は専務取締役が作成し、個別の研修はベテラン社員が講師を務め、若手社員に教えるという方式をとっている。ベテラン社員の中には、知識はあるものの説明を苦手とする者もあり、若手のスキルアップが円滑に進まない一因にもなっていた。しかし、そのような社員も、自身の業務経験や成功体験を棚卸ししながら研修講師を務める中で、若手を育成する力を高めることができた。当初は若手社員の育成のために始めた取組が、ベテラン社員のスキルアップにも寄与したと言える。

研修は、オンライン会議が増えたことで使われなくなった会議室に、中古機器を搬入して設立した自社独自の研修センターで行っている。実際のプログラムは、中古機器を用いて点検対象となる設備のモデルを作り、わざと回路を断っておいて、装置のどこに問題が生じているかを考えさせるといった、リアリティのある内容も多い。上述のとおりカリキュラムを内製化し、中古機器などを活用することで、ほとんどコストをかけずに物理的に学べる場を設けた意義は大きかった。

社内表彰式を通じ、部門に関わらず、あらゆる社員のモチベーション向上を実現

その他の取組として、3か月に1回の頻度で社内表彰式を開催している。表彰項目は、売上額のような定量的なものから、コーポレート部門の取組のように定量的な成果として表れにくいものまで多岐にわたる。そのため、担当業務の内容に関わらず、全社員がモチベーションを高められる場となっている。

表彰された社員には、自身の受賞理由やノウハウを体系化・言語化し、社内に共有するように求めている。好事例を全社に展開することで、社員全体のスキル・ノウハウを向上させるとともに、受賞者本人が自身の強みを省察することにもつながっている。

思い込みをなくし、多様な人材が活躍できる組織づくりにも取り組む

人材確保においては思い込みに縛られないようにすることが重要という認識を持ち、多様な人材の活躍にも取り組んでいる。現在、技術社員の1割弱が女性であり、同業他社に比べても高い割合となっている。

これには、女性技術者座談会を開催して、性別関係なく活躍できるというロールモデルを身近に見せたことや、応募者に向けた現場見学会などに取り組んできたことなどが寄与している。

また、これまで「以前は女性社員やシニア社員には危険だ」という思い込みに基づき、男性など特定の社員にしか任せていなかった仕事について、データを基に改めて実態を検証し、女性社員やシニア社員であっても危険性がないことを確認するという取組も行ってきた。これにより、女性社員やシニア社員が担う業務が広がり、様々な経験を重ねられるようになったことで、これまで以上に一人ひとりの活躍の幅が広がってきている。



点検管理の様子【同社提供資料より】

労務管理もDX化を進め、休暇の取得状況の管理を容易に

働き方の見直しや人材育成の取組に加え、休暇を取得しやすい環境整備にも取り組んでいる。労務管理についてもDX化を進め、勤怠情報をデータで把握するようになったことで、各社員の年次有給休暇の取得状況に課題が生じていないかを確認しつつ、必要に応じて取得を促すことができるようになった。



取組の成果・展望

現在、月の残業時間は平均13時間程度であり、残業時間は以前に比べて減少傾向にあるものの、業績は順調に伸びているため、時間当たりの生産性は高まってきたと言える。業績では背伸びしすぎず、会社全体としての業務量をコントロールするという方針を掲げていながらも、こうした着実な成果を上げられており、同業他社に比べても1~2割程度高い給与水準を維持するなど、社員に対して成果を還元することもできている。

働き方改革の取組では、残業時間や年次有給休暇の取得率などへの好影響に加え、業務の質が向上するという成果も得られた。特にDX化を通じ、これまで手作業で行っていた作業を自動化した結果、ダブルチェックや清書・手計算、それに伴うミスが減ったことで生み出された時間を、見積作成や顧客提案などより高度な業務にあてられるようになっていく。

さらに、個々の社員の働き方だけでなく、事業全体への好影響も生じている。システム導入にあたっては、過去の顧客情報や点検時の記録等をデータ化したことで、これまで蓄積してきた情報を分析・確認することができた。また、水質管理業務への需要が高まる洪水の発生傾向や、社員の残業時間なども含めてデータを蓄積・分析できるようになったため、こうしたデータを活用して、さらなる業務改善を進め、付加価値を高めていくことも期待できる。そのほかにも、金融機関への説明用資料において適切な数値的根拠を示すことができるようになるなど、様々な面で効果が得られた。業界ではデータの利活用が必ずしも進んでいないことから、こうした取組は自社の競争力を高めることにもつながっている。

働き方改革においては、経営層がリーダーシップを発揮し、時間や場所、思い込み、年齢・性別などにとらわれず、自社でできる取組を実行に移していくことが重要である。その過程では、取り組んだものの自社に適さず、取りやめる施策もあると考えられるが、目的をぶらさずに取組を重ねることが成果につながる。当社では、今後も「成果が出やすく理不尽がない職場」づくりを目指し、マネジメントスキルや経営感覚を身につけられる研修カリキュラムを作成するなど、新たな取組を模索していく。