

METAWATER

続ける。続けるために。

勤務日数の
柔軟化

勤務場所の
柔軟化

III

働き方・休み方改革 企業事例

メタウォーター株式会社

所在地	東京都
業種	電気・ガス・熱供給・水道業
事業内容	浄水場・下水処理場・ごみ処理施設向け設備などの設計・建設、 各種機器類の設計・製造・販売、補修工事、運転管理などの各種サービスの提供
社員数	1,000人以上（時点：2023年3月31日、連結）



- 様々な価値観をもった人材に魅力を感じてもらえるよう、ワークスタイルの変革に着手。働き方の柔軟性に着目して取組を推進
- フレックスタイム制を活用した選択的週休3日制を運用。働く場所の柔軟化にも取り組み、2023年には遠隔地勤務制度を導入。所定労働時間の短縮も実施
- 時間と場所にとらわれない多様な働き方を継続的に追求。こうした試みが採用や就業継続の一助となっている

取組の変遷



働き方・休み方改革 に取り組んだ背景 と狙い

市場競争の激化や労働力の減少、労働意識の変化等、会社を取り巻く環境の変化に対応し、会社と社員が共に成長しながら新たな付加価値を生み出していく取組として、2017年より様々な改革に着手した。

人々の価値観が多様化する中で、旧来の働き方を前提としていると、自社が求める人材の確保が困難になる。様々な価値観をもった人材に当社で働くことの魅力を感じてもらえるようにするために、ワークスタイルの変革が必要だと考え、働き方の柔軟性に着目して取組を進めることとした。

施策を検討するうえでは、①労働時間の削減を目的とした取組ではなく、「付加価値の向上」と「優秀人材の確保」に向けた取組とすることや、②個人の働き方に焦点を当て、会社が環境（選択肢）を用意し、社員一人ひとりが自身に合った働き方を選択していくこと、③多様な働き方を受け入れながら、社員一人ひとりの成長を後押しして、会社の成長へとつなげていくこと、④従来の管理統制型の考え方ではなく、社員と会社がWin-Winとなるのであれば、性善説に立って施策を前向きに導入することを方針とした。

主な取組内容

◆働き方の選択肢の一つとして、フレックスタイム制を活用した選択的週休3日制を運用

2018年に、価値観の多様化を尊重し、プライベート時間を創出していくための環境整備として、選択的週休3日制（社内の制度呼称は「週休3日制度」であるが、固定的な週休3日制と区別するため、選択的週休3日制と記載。以下同様）のトライアル実施をした。

当社における選択的週休3日制は、既に導入していたフレックスタイム制（コアタイムなし、清算期間が1ヵ月）を活用したもので、フレックスタイム制により、1日の所定労働時間にとらわれず、通常の稼働日より少ない日数で1ヵ月の所定労働時間分働くこととしている。不就労日は月単位、週単位など任意で設定可能とした。また、制度利用にあたっては、あらかじめ所属長と相談する運用とした。

トライアルの結果、対象者（2,000名程度）のうち約1割程度の社員が、様々な目的で選択的週休3日制を利用した。一方で、週休3日にする場合には、就労日の労働時間が増えることになることから、それが体力的に厳しいという声等もあった。

選択的週休3日制における就労日の負担軽減を図ることを1つの目的として、2020年に所定労働時間を30分短縮し7時間15分とした（詳細後述）。これによって、選択的週休3日制を活用して休日を増やす場合でも、他の日の労働時間を大幅に増やすことなく1ヵ月の所定労働時間を満たすことができるようになった（下図参照）。

また、時間単位の年次有給休暇の導入も行い、週休3日とした場合の他の日の労働時間の負担が軽減できるようにした。

週	月	火	水	木	金
第1週	9.00	不就労日	9.00	9.00	8.00
第2週	8.00	9.00	不就労日	8.00	9.00
第3週	8.00	8.00	9.00	不就労日	9.00
第4週	9.00	8.00	8.00	9.00	8.00

選択的週休3日制の活用例

※上記は清算期間が1ヵ月（28日の場合）の1日の所定労働時間7時間15分×20日=1ヵ月の所定労働時間145時間の一例。

※同社の制度では、週休3日制度利用時の休日は固定的に定めないこととしており、週単位で週休3日にするかどうかを選択することが可能となっている。

トライアル後、2019年に選択的週休3日制の本格運用開始をアナウンスした。トライアル時と同様に、フレックスタイム制を活用して、必要に応じて休日を週3日にすることも可能な制度とし、対象は全社員（短時間・短日勤務を除くフルタイム勤務者）としている。本格運用の開始にあたって社内ガイドラインを策定し、制度の利用方法や勤怠の登録方法など、制度のポイントと留意点を周知した。

トライアル実施時も含めた制度の利用例として、育児・介護やボランティア参加、役所手続き、定期的な通院が必要な場合などに利用されているケースがあった。制度利用にあたっての社員の声としては、「家族と一緒にいる時間を確保できた」「業務の計画性や効率性の意識が高まった」「平日に休むことへの抵抗感が薄れた」というポジティブな声があった一方で、「全社一律でない」と休みづらい」「顧客や現場への理解が浸透しないと休みづらい」といった声もあった。

本格運用を開始した2019年以降、コロナ禍となり、テレワークが社内で急速に浸透したことで、通勤時間がなくなり、週3日の休みを取得せずともプライベートの時間が創出できるようになった。こうした背景もあり、2023年現在では利用者はごく一部となっている。一方で、価値観が多様化する中で、選択的週休3日制は働き方の選択肢として用意しておくことに意義があると考えている。選択肢としては用意しつつ、利用するかどうかは自由であるという方針であり、特段活用を推奨することはしていない。

◆所定労働時間の短縮

更なるプライベート時間の創出に向けて、2020年に所定労働時間を7時間45分から7時間15分に短縮した。前述のとおり選択的週休3日制の使いやすさにつなげることも目的としており、まずは30分の短縮を図った。採用の視点でも、求職者からみると、7時間15分は魅力的に映るだろうと考えた。

所定労働時間の短縮にあたり、基本給は変えていない。残業代が増えることへの懸念はあったものの、結果としては所定労働時間内に効率的に働く意識が高まり、懸念した事態にはならなかった。

また、所定労働時間を減らして終業時間が早まったことで、時短勤務を選択しなくてもフルタイムで働くことが可能になったケースもあり、多様な社員の活躍にもつながっている。

◆テレワーク制度はコロナ禍前に本格運用開始。サテライトオフィス等の設置と併せて、働く場所の柔軟な選択が可能

テレワーク制度は、2019年に本格運用を開始した。その後、コロナ禍に突入し、利用者が爆発的に増えた。2023年現在も、テレワークの日数等での制限は設けておらず、所属長への申請・承認のプロセスは設けているものの、基本的に働く場所は本人の意思に任せる形としている。2023年7月現在、2～3割の社員が常時テレワークをしている。

サテライトオフィスを全国で10箇所程度設けているほか、現在は民間のシェアオフィスとも契約しており、近年はシェアオフィスを利用する社員も多くなってきている。サテライトオフィスは利用率としては高くないが、社内と同様のネットワーク環境が整っているというメリットもあり、各拠点の3割程度が埋まっている。

◆2017年から段階的に単身赴任を解除。2023年には遠隔地勤務制度を導入

2008年に合併により設立したため、元々拠点を置いていた名古屋から東京に単身赴任をしている社員がいた。これらの社員のうち、東京への赴任ではなく、名古屋から東京へ

の出張に代替しても差し支えない業務に従事する社員について、単身赴任の解除を行った（2017年に第一次の解除（対象者約300名のうち170名解除）、2020年に第二次の解除（対象者130名のうち40名解除）。

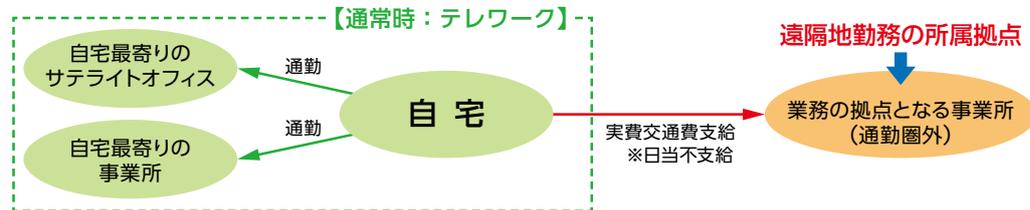
今後も、各職種の業務内容をもとに、リモートで対応できるかという視点で見直しを行い、単身赴任を解除することを検討している。一方、営業部門やサービス部門など、何かあればお客様のところに駆けつける必要がある職種では、単身赴任の解除は難しいと考えている。また、多様な部門を経験するための育成目的での単身赴任は今後も存続する予定である。

2023年4月からは、テレワーク主体で勤務をする遠隔地勤務制度も開始した。近年、採用の場面では、慣れ親しんだ地元から出たくないという希望を持つ学生も増えてきている。若者の価値観が変わってきている中で、住みたい場所から離れなくても入社できる環境を作りたいと考えた。また、介護のために実家に戻る必要から会社を辞めなければいけないというケースも出てきたため、月1回のみのお社出でよい働き方ができれば介護をしながら働き続けることが可能なのではないかと考えたことも、遠隔地勤務制度導入の背景にあった。

遠隔地勤務制度は、育児・介護・配偶者の転勤といった特有の理由がある人が、テレワークで成果を出せることを条件に利用できる制度としている。目安として入社4年目以降であることや、月1～2回程度出社できること、経済的合理性が一定程度保たれていること（遠隔地勤務後の交通費や宿泊費が大幅に増加しないこと）などの要件もある。申請は所定の申請書で所属長宛に申請し、月1～2回程度の出社分の交通費は会社が負担している。

2023年7月時点で、10名程度が利用している。介護事由で拠点が無い地域に引越し、介護しながらテレワークで働き続けることが可能になった社員もいる。

遠隔地勤務制度のイメージ（同社提供資料より）



取組の成果・展望

こうした制度があることも一助となり、新卒採用は毎年確保できている。また、従来であれば就業継続が難しかった社員が、働き続けることも可能となっている。

働き手の価値観の多様化や今後のワークスタイルの柔軟化も見据え、フルタイムを当たり前とせず、週3日や4日勤務を前提とした採用条件で人材を確保するなど、多様な就業形態の整備も検討している。2023年4月には副業制度も導入しており、今後、副業をする場合に、選択的週休3日制を活用するケースも考えられる。

遠隔地勤務制度についても、まずは育児・介護や配偶者の転勤に事由を限定して導入したが、将来的には若い世代の価値観への対応をすべく、要件の緩和等を検討している。「誰しもがどこでも働くことができる会社」を目指して、今後も検討を進める予定である。

これまでの取組により、柔軟な働き方をするための選択肢を揃えられてきた。今後は、時間や場所にとらわれず柔軟に働いてもらうため、制度を気兼ねなく利用できる風土醸成も必要であると考えている。また、所定労働時間をさらに短くすることも検討している。

魅力ある会社になるためにも、継続的に取組を続けることが大事だと考えている。引き続き、働きたい会社ナンバーワンを目指し、時間と場所にとらわれない多様な働き方を追求していく。