

# 3社における魅力アップに向けての施策のご紹介

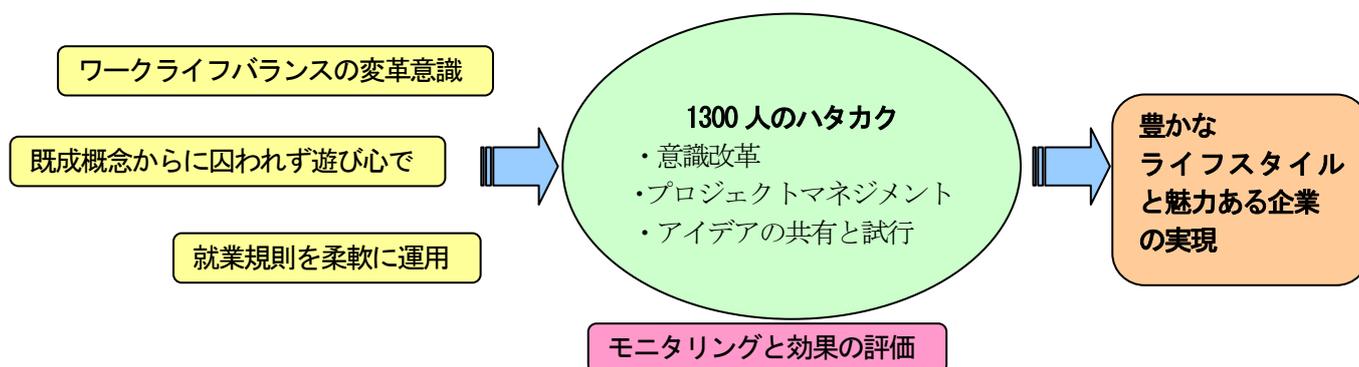
## CTI「1300人の働き方改革」

(株)建設技術研究所

### 1. 働き方改革（ハタカク）の取組み方針

当社は、平成20年の年頭に「1300人の働き方改革」を宣言し、以下の方針のもとで「労働時間の短縮に向けた斬新な社内実験」を進めています。

- ① 「労働時間の縮小＝豊かなライフスタイルの実現」との認識を全社員で共有する。
- ② 社員のワークライフバランスの変革意識を醸成する。
- ③ 実施施策は、既成概念に囚われず遊び心をもって取り組む。
- ④ 実施施策は、モニタリングと効果の評価を行い、今後の恒久化へ向けて検討する。
- ⑤ コンプライアンス遵守を前提に、現行就業規則を柔軟に運用する。



### 2. 実行手順と実施施策

実施施策は、「働き方改革推進本部」が中心となって、社員および各組織から改革に関するアイデアを募集し、迅速実行をモットーに規定運用範囲内のもものは直ちに、規定範囲外の事項については関連部署と協議の上で速やかに実施しました。

#### (1) 『ハタカク運動』の推進、浸透策：意識改革の推進

「ハタカク川柳の公募」、「冬休み先取りキャンペーン」、「休暇リレー・休暇の計画的取得奨励」、「社員座談会」、「社外講師による事例講演会」、「実行施策、実施状況の公表」等

#### (2) 『生産効率向上（労働時間短縮）』の推進、浸透策：無駄を省く

「PM（プロジェクトマネジメント）発表会」、「サテライト・オフィスの試行」、「TV会議の推進」、「工夫で楽する知恵集め」、「事務手続き等の簡素化」等

### 3. 実施施策の効果と評価

現時点における効果と評価は以下の通りです。

- (1) **ハタカク川柳の公募や休暇取得促進策** ⇒ 役職員の働き方改革への共通認識が高まり、本気になって対策に取り組んでいます。職場での休み易い環境も醸成され、大変好評です。今後も継続していく予定です。
- (2) **生産効率向上による労働時間削減策** ⇒ 途中段階ですが労働時間は前期に比べ大きく減少しています。特に、PM（プロジェクトマネジメント）等は各組織の生産形態に応じて全社的に着実に拡大してきており、今後も労働時間削減への効果を大いに期待しているところです。

### 4. その他の主な関連施策

- ビジョン PHOOS2015（4つのチャレンジ～シェア拡大、新分野、新しい業態、新しいビジネス）
- 品質向上施策（技術力向上、SR(ステップレビュー)とプルーフエンジニア制度、CS 調査)
- プロジェクトマネジメント（管理ラインと業務遂行ラインの2系統のPM）の推進
- 人材ポリシーに基づく CTI-HRM（CTI-Human Resource Management 人的資源管理）体系の整備
- CSR（Corporate Social Responsibility 企業の社会的責任）宣言

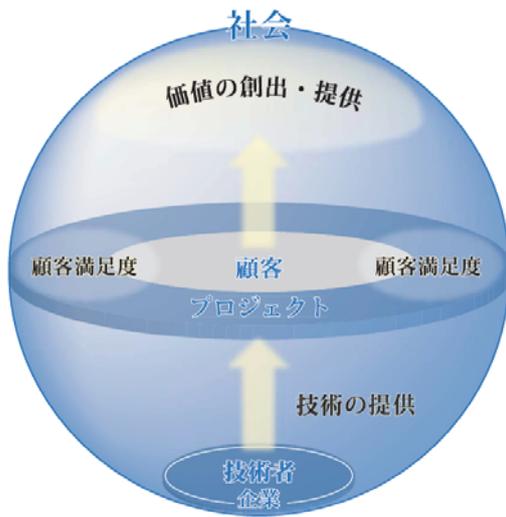
# 「キャリアビジョン」による人材開発・育成

日本工営株式会社

弊社では、人材は経営の最大資源であり、優れた専門性とヒューマニティー、どんな困難にも立ち向かうバイタリティーを有する技術者を擁することが最重要事項です。弊社がいつの時代も、社会に役立つ技術を提供しうる技術者集団として存続し続けるためには、弊社の企業文化や精神を継承していくとともに、社員である技術者自身の弛まぬ努力と、それを可能にする企業としての環境整備が重要となります。

そこで、弊社がプロジェクトの実現を通じて社会貢献する上で、一人ひとりの技術者がプロフェッショナルとして備えるべき能力とその獲得方法、および人材育成上の様々な施策を示した「キャリアビジョン」を策定し、人材開発・育成を実施しています。

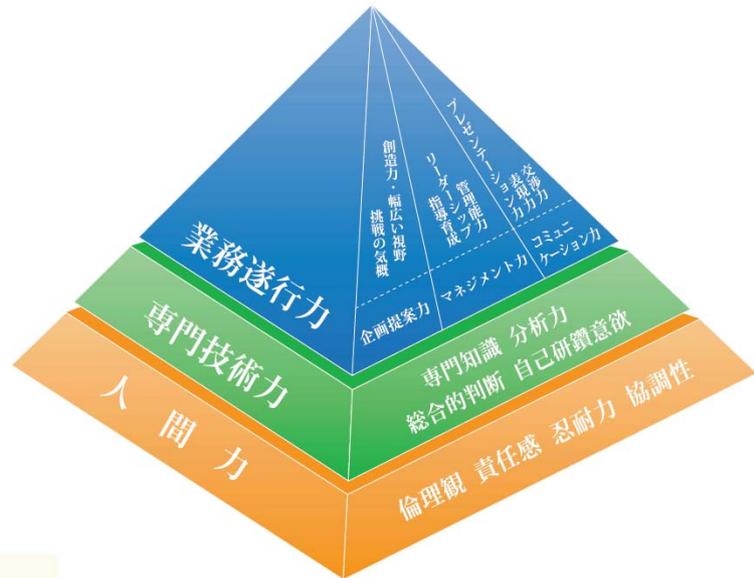
## 【会社および社会が期待する技術者像】



社会が技術者に期待することは、技術力を活かして、社会にとって価値あるものを創出し提供してくれることです。弊社のような技術を糧とする集団に所属する技術者にとって、それは、誠意をもってクライアントに接し、社会の発展に資するクオリティーの高い成果を仕上げ、顧客満足度を得ることを通じて社会に貢献することです。

技術者は、自らの技術を活用し、社会に貢献する使命を負っているため、優れた専門技術力を有していることが必要条件と言えます。しかも、医者や弁護士と同様に、専門技術を行行使することにより多大な影響を社会にもたらす立場にある者としてふさわしい人間力を保持していることが前提となります。

## 【プロフェッショナルに必要な能力】



## 【能力獲得の方法と施策】



プロフェッショナルに必要な人間力、専門技術力、業務遂行能力、それぞれの能力レベルが、年齢（社歴）に応じて向上するように、キャリアモニタリングを実施します。

## バランス行動モデルの実行によるビジネスモデルの改革

パシフィックコンサルタンツ株式会社

弊社では、2008年10月に3ヵ年中期経営計画『経営方針2010』を策定し、長期ビジョンに「新しい企業価値の創造—Advanced Value—」を掲げて、「社会との調和」「事業の展開」「企業基盤の革新」を柱にした経営戦略を展開しています。

本経営方針では、コンサルタントそのものの社会的価値を高め、魅力ある企業に向かうための戦略を提示していますが、それを推進する中心的な概念として「**バランス行動モデル（業績、品質、労働環境、人材育成など企業活動のさまざまな要素の成果をバランス良く実現させるための、統合的かつ戦略性の高い行動モデル）の実行によるビジネスモデルの改革**」を挙げ、組織運営の要となるミドルマネジメント（部門長等）から、日常行動への落とし込みを進めています。

### 【バランス行動モデル】

部門運営全般および業務遂行時の受注・着手・実施の各場面において、適切な計画・指示、実行、チェック、改善のPDCAを回し、業績、品質、労働環境、人材育成の多様な項目の成果をバランスよく実現している部門長の実際の行動内容を、ミドルマネジメントの社内基準モデルとしてベンチマーク化したもの

