

在宅勤務制度をはじめとする 柔軟な働き方の導入により 「仕事と家庭の両立」を支援しています



企業プロフィール

設立：1971年
本社所在地：埼玉県さいたま市
事業内容：情報通信業(ソフトウェア開発、
その他情報サービス)
従業員数：936名(うち女性214名)

特徴的な制度・取組など

- 週3回まで事由を問わず利用できる在宅勤務制度とフレックスタイム制度により従業員のライフスタイルにあわせた柔軟な働き方をサポート。
- 長時間労働を防止するため、終業時間から翌日の始業時間まで11時間間隔を確保するインターバル制度を導入。

取組のきっかけ・経緯

当社の仕事と育児の両立支援の取組は、高い専門性を身につけたシステムエンジニア職の女性従業員が出産や育児等で退職することなく、当社で長く働き続けて欲しいという思いからスタートしました。当初は、女性従業員が育児と両立しながら働き続けることができる職場環境づくりを進めてきましたが、近年は全従業員が働きやすい会社を目指し、働き方改革に注力しています。

2017年1月に社長が働き方改革推進についてのメッセージを発信し、「1. 有給休暇取得率100%、2. 所定労働時間内勤務(残業ゼロ)、3. インターバル勤務(11時間の間隔)100%」の実現を目標に掲げました。2017年4月には、社長直轄の「働き方改革推進室」を新設し、人事部と連携して、テレワークの推進等、働きやすい環境の整備や、生産性向上のための業務改善に取り組んでいます。

具体的な制度の内容

当社では、多様な働き方が可能な職場環境を目指し、2011年に在宅勤務制度を導入しました。導入当初は週2回まで利用可能、育児や介護事由の利用が中心でした。その後、2014年に改定を行い、週3回まで利用可能日数を増やすとともに、柔軟な運用として、例えば、在宅勤務制度とフレックスタイム制度を組み合わせることで日中の中抜けを可能としたり、移動時間のロス削減のために半日有給休暇や外出先への直行直帰と組み合わせる利用を認めることとしました。在宅勤務可能な時間は7時から22時まで、終業時間から翌日の始業時間まで11時間以上間隔を開けるインターバル勤務制

度を在宅勤務にも適用し、長時間労働にならないよう対策をしています。始業と終業の報告は社内グループウェアのメールで行っています。在宅勤務中の業務の進捗管理については、自社のSecure Teleworkシステムの日報機能で事前に作業予定を提出し、終了時には、実績を報告しています。在宅勤務時は、グループウェアの社内メールや伝言メモなどを利用して、オフィスのメンバーとコミュニケーションをとっています。また、営業担当の従業員は2013年頃から仮想デスクトップを利用したモバイルワークを進めており、移動時間を有効に使うことで業務の効率化に努めています。

その他の両立支援制度として、フレックスタイム制度(全部署で利用可能)、育児短時間勤務制度(子どもが小学校3年生まで利用可能)、社会福祉活動休暇(PTA活動を含む社会福祉活動に理由を限定し、年5日まで半日単位で利用可能。有給)など、従業員の事情に合わせて柔軟な働き方が可能な制度を導入しています。また、在宅勤務で使用する自宅用パソコンの購入費用を上限2万円まで補助する制度も整備しています。

制度導入による効果等

育児や介護に直面した時にも、在宅勤務制度等を利用しながら仕事を続ける従業員が増えており、継続就業の面で効果があったと考えています。在宅勤務制度を導入した当初は、女性従業員が育児や介護のために利用するケースがほとんどでしたが、近年は男性従業員の利用や、育児や介護以外の理由での利用も増えています。通勤時間がなくなり、時間が効率的に使えるようになることで、従業員のワーク・ライフ・バランスの改善に寄与していると感じています。

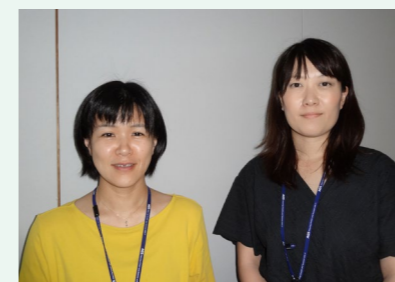
また、採用活動においてのメリットも感じています。近年は、男女ともに「働きやすさ」や「ワーク・ライフ・バランス」を重視する学生が多く、当社の在宅勤務制度やフレックスタイム制度及びその利用実績は、働きやすい職場であることのアピールになっていると感じています。

今後の課題・展望

女性従業員の育児休業取得率はほぼ100%となり、育児休業から復帰後、在宅勤務制度や育児短時間勤務制度を利用しながら仕事と育児の両立を図る従業員が増えてきました。一方、長期にわたり育児短時間勤務制度を利用し続けることにより、キャリアが停滞してしまうという課題が見えてきたことから、今後は両立支援から一歩前進して、短時間勤務者向けのキャリアビジョン研修会&交流会を企画し、キャリアカウンセリング等を通じてキャリアアップ支援をしていきたいと考えています。また、ここ数年で、従業員から家族の介護に関する相談を受けることが多くなりました。社内でも実施したアンケートからも、4、5年後には多くの従業員が家族の介護に直面する可能性があることがわかっています。在宅勤務制度をはじめとしたテレワークの推進は、仕事と介護の両立においても不可欠であると考えているため、より利用しやすい制度にするため工夫をしていきたいと考えています。

2017年7月24日に行われた「テレワーク・デイ^{※2}」に当社も参加しました。今後も、テレワークの活用を進め、「社員が最も働きやすい会社」を目指し、職場環境の整備に取り組んでいきたいと思っています。

※2 テレワーク・デイ 2020年東京オリンピック開会式にあたる7月24日を「テレワーク・デイ」とし、交通機関や道路が混雑する時間にテレワークの一斉実施又はトライアルを行い、定着を進める運動。



人事部
真玉橋 香織さん
企画部
橋本 瑞季さん

在宅勤務制度を利用して、 仕事を続けることができました

通勤時間をなくし、 子どもとの時間にあてることができず

私が在宅勤務制度を利用したきっかけは、子どもが小学校4年生になり、それまで通っていた学童保育を利用できなくなったことです。子どもが一人で留守番する時間をできるだけ短くしたいと思い、通勤にあてている時間を子どもと一緒に過ごせるよう、在宅勤務制度を利用することにしました。その後、家族が長期に入院することになり、子どもとの時間に加えて看護の時間を確保するために、在宅勤務制度を週1~2回のペースで継続的に利用しています。また、家族の看護において通院も必要なため、フレックスタイム制度も利用し、柔軟な働き方をしています。私は社内システムの構築を担当しており、業務は自分の裁量で進められる部分も多いのですが、必要な時には、社内メールやチャット、伝言メモなどを利用して、社内のメンバーとコミュニケーションをとることができるので不便を感じることはありません。

また、昨年度はPTAの役員となり、学校にも頻繁に行く必要が生じたため、在宅勤務制度とフレックスタイム制度を組み合わせることで時間をやりくりしました。PTAの会議は13時から15時の時間帯が多く、会議の日は午前中を在宅勤務とし、フレックスタイム制度や時間単位の休暇により中抜けをしてPTAの会議に出席し、その後再び在宅勤務制度を利用していました。これらの制度のおかげで、業務を滞らせず進めることができ、とても助かりました。

一人で抱え込まずに相談することが大切

仕事と家庭を両立するために大切なことは、家庭の事情で大変な時でも一人で抱え込まずに、周囲の方々に相談することだと思っています。私も育児と家族の看護が重なった時は、退職を考えたこともありました。しかし、職場のメンバーに状況を伝えたと、職場の皆さんが理解して支えてくださったほか、在宅勤務制度やフレックスタイム制度など働き方の柔軟性を高める多様な制度が利用できたことで、仕事を続けることができました。職場の方々には、事情を理解し温かく見守っていただき、いつも感謝しています。また、子どもと接する時間ができたことで子どもにも笑顔が増え、しっかりとコミュニケーションが取れるようになったことも嬉しく感じています。仕事をあきらめることなく、職場や周囲の方々に相談して良かったと思っています。



システム統括部
高垣 明子さん