

テレワーク制度の導入により、生産性向上、従業員満足度向上を実現 誰もが働きやすい環境に

企業プロフィール

設立：1965年
本社所在地：神奈川県横浜市
事業内容：建設業(電気設備設計・施工)
従業員数：34名(うち女性10名)

特徴的な制度・取組など

- 職種を問わず、全従業員が利用可能なテレワーク制度。事前の申請があれば、中抜け等の運用も可能。
- 役所での手続きや病院の往復等、特別な事情があれば、一時的な外出を許可。

取組のきっかけ・経緯

当社でテレワークをはじめとする、仕事と家庭の両立支援関連制度の整備に取り組んだきっかけは、私自身が当社に入社したことです。約10年前、私は別の企業で勤務していましたが、父ががんを患い、介護と仕事の両立を続ける中、状況が厳しくなり、介護休業の取得を希望しましたが認められなかったため、その会社を退職しました。その時に知人から紹介してもらったのが当社です。

当時、当社では特に、仕事と家庭の両立に関する問題は生じていませんでしたが、そもそも当時は、女性従業員は妊娠したら退職することが多かったこともあり、仕事と育児の両立等に悩む従業員もいなかったのだと思います。しかし、社長からは、今は問題となっていないくても、今後、さまざまな理由で従業員が今のような働き方ができなくなってしまった場合、そのような従業員をサポートする手段がないため何とか改善して欲しい、との要望を頂いていました。さらに社長は、私に対し、介護のために途中で退出したり、休暇を取得したりしても構わないし、介護と仕事の両立のために必要となる制度等を導入し、自分が働きやすいように関連制度を改定して欲しい、と言ってくださいました。そこで、入社後、まずは自分が仕事と介護を両立するために必要な制度を考えて、整備することから着手しました。

いろいろ調べていくうちに、当時の働き方にはロスが多いこともわかってきました。当社では現場監督等、現場に赴く業務が中心ですが、以前は工事現場がどこにあるかと、まずは会社に立ち寄り、必要な資料等を持って現場に行き、帰りも会社に寄ってから帰る、という形であり、その往復の移動時間は大きな負担となっていました。移動時間中にテレワークができて必要な情報がやりとりできれば、わざわざ始業時と終業時に会社に寄る必要もなくなります。このため、制度の整備にあたっては、当社の多くの従業員にメリットをもたらす方法について、検討しました。そして、仕事と家庭の両

立支援にとどまらず、全社の業務効率改善、コスト改善という観点から、各種の制度等を整備していきました。

具体的な制度の内容

テレワーク制度については、全ての職種で利用可能としていますが、許可制となっています。一人ひとりについて、事前に面談を設定し、就業の状況や個人の特性等を鑑みて、総務部門が承認する形をとっています。現在は、全従業員がテレワークの許可を受けています。

テレワーク制度とあわせて、コアタイムなしのフレックス制度を導入しています。就業時間は7.5時間を標準としており、事前の申請により、中抜けしたり、1時間単位で就業時間を短縮したり、ということも認めています。また、特別な事情のある一部の従業員については、1か月単位の变形労働時間制を個別に認めています。

その他、配偶者出産休暇(有給5日付与)、子の看護休暇や介護休暇制度(年間5日以上(対象家族2名以上の場合は10日以上)の有給休暇と別途で積立休暇の日数分取得可能(最大30日))等も多く利用されています。育児、介護及び病気療養中の勤務については、対象となる従業員と予めよく話し合いを行ったうえで、個別に柔軟に対応しています。

さらに近年は健康経営に注力しており、定時退社の促進や年次有給休暇取得促進はもとより、産業医を設置したり、福利厚生として、人間ドックや婦人科健診を提供したりする等、従業員の健康増進の取組も進めています。

制度導入による効果等

テレワークの導入によって、経費の大幅な削減を達成しました。残業代もさることながら、電気代、ガソリン代が大幅に削減し、導入前と比較すると従業員数は13名増えましたが、電気代、ガソリン代ともに、当時を上回ることはありません。

削減した経費は、従業員に希望を聞き、まずは設備投資(IT系)に使いました。必要なインフラを整備したほか、従業員から最も要望の大きかったiPhoneとノートPCを、全従業員に支給しました。

以前と比較して、従業員の定着率も非常に高くなりました。同時に、従業員のモチベーションや帰属意識も高まっており、生産性高く勤務する従業員が非常に増えたと感じています。また、従業員はこの10年で14名増加しましたが、このうち8人は女性で、女性の活躍も進んでいます。さらに、子育て中の従業員が大幅に増え、第2子、第3子が誕生した従業員もいます。仕事と育児の両立を可能とする職場環境の整備や、残業時間の削減、年次有給休暇取得促進等の取組により、男性・女性問わず、家族とゆっくり過ごす時間が確保できていることが大きいと考えています。

当社が各方面から表彰されたり、取組がメディアに紹介されたことにより、当社の取組を知り、入社を希望する人も非常に多くなっており、優秀な人材の確保につながっています。

今後の課題・展望

現時点では、さまざまな取組がうまく機能しており、従業員が働き甲斐をもっていきいきと働いており、売上も伴ってきています。しかしながら、この状態が永続的に続くわけではないため、今後生じるであろう課題に対して次なる施策を講じていく必要があると考えています。

また、テレワークによって実現できることや就業の実態等について、講演会、勉強会等を通じて、社会に対して正しい知識、メリットを伝えていくことも重要であると考えています。

さらに、業務品質の向上や生産性の向上において、女性従業員の果たしている役割は大きいと考えていることから、既に少しずつ増えつつありますが、今後も積極的に女性従業員を増やしていきたいと考えています。



広報部 部長
横澤 昌典さん

制度
利用者の声



介護、育児と自らの疾病のトリプルケアと仕事の両立のために

柔軟性の高い勤務制度により、働ける時に働ける環境を整備

私は父の介護のために前社を退職し、2007年当社に入社しましたが、その後、2010年には第1子が誕生し、育児も加わりました。さらに、同じ頃から私自身、長期的な治療が必要な病気に罹患していることが分かりました。このため、トリプルケアを抱えながら、仕事をするようになってしまったのです。

幸いなことに、当社の社長は、私が入社する際、私が働き続けやすいように、制度を改定して欲しいと言って下さっていたため、自分が働き続けるために必要な制度を試行錯誤しながら導入・整備することができました。そして、テレワークとフレックスタイム制度を導入しました。これらの制度により、入院中も体調が比較的安定している時には仕事をすることができましたし、子どもの授業参観等の日には、半日は休暇を取得し、残りの半日は在宅で勤務する等の柔軟性の高い働き方が可能となっています。また、例えば、役所での手続きや病院の立ち寄り等の特別な事情があれば、欠勤扱いにはなりません。当社は従業員規模の小さい企業のため、数時間でも、欠勤せずに勤務してもらえるのであれば、周囲の従業員にとっても助かりますし、本人も、負担のない範囲で働けるのであれば、それに越したことはありません。私自身、これらの制度によって、働ける日や働ける時間に、効率的に働くことが可能となり、トリプルケアを抱えながらも、働き続けることができました。

テレワークやフレックスタイム制度等の働き方の柔軟性を高める制度は、育児や介護等、働く時間に制約のある従業員だけのためではなく、全ての従業員が効率よく、ストレスが少なく働き続けるための制度であると考えています。移動時間のロスをなくして自らの業務に関連する資格取得の勉強をしたり、あるいはしっかりと休むことにより、自身の健康を増進したり、ということは、全ての従業員にとって重要であるからです。また、育児・介護等がなくても、いつ自分が病気や怪我をするかも知れませんが、万一の災害時等で出社ができない時の備えにもなります。

最近では、各地で講演会、勉強会等の機会も増え、ますます効率的な働き方が求められるようになっていますが、テレワークにより、今後もトリプルケアとの両立をしっかりと図っていきたくと考えています。

広報部 部長
横澤 昌典さん