

育児や介護と両立して働く従業員の活躍をサポート 在宅勤務は時間を確保し、 仕事の幅を広げるための手段



企業プロフィール

設立: 1960年
本社所在地: 大阪府大阪市
事業内容: 建設業
従業員数: 16,089名(うち女性3,464名)
(2018年1月末現在)

特徴的な制度・取組など

- 在宅勤務: 仕事と育児・介護を両立して働く従業員の活躍を支援し、勤務時間を確保するため、在宅勤務日はフルタイム勤務が前提。
- フルタイム勤務支援: 育児中のフルタイム勤務者にベビーシッター、一時預かりの費用補助。

取組のきっかけ・経緯

当社は企業理念として「人間愛」を掲げており、2006年からは「人材サステナビリティ」を人事基本方針とし、「女性活躍の推進」、「多様な人材の活用」、「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの支援」に取り組んできました。2017年に策定した第4次中期経営計画では、働き方改革として“わくわく ドキドキ 心躍る職場づくり”を進めており、ITによる業務効率化にも注力しています。

両立支援関連施策の拡充により、特に育児と仕事を両立する従業員が増える中、育児中の従業員に対して、「育児」をサポートするのではなく、「育児と両立して働く従業員の活躍」をサポートすることを主眼に置き、制度の拡充、キャリア形成の育成プログラムの導入、上司の意識改革等に取り組んできました。在宅勤務(テレワーク)についても、それらの取組の一環として、2013年からまずはトライアルでの運用を開始し、2015年8月からは、運用ルールを明確化した上でさらにトライアルを重ね、2017年2月に制度化しました。

具体的な制度の内容

当社の在宅勤務(テレワーク)制度は、利用対象を育児・介護中の従業員、通勤困難者及び育児休業者に限定しており、制度利用にあたっては、上司と相談の上、上司の承認を得て申請することとなっています。在宅勤務者には会社からPCが貸与され、週2回を目安にフルタイム(所定労働時間の7時間55分)を前提とした終日在宅勤務が可能です。在宅勤務の日は、短時間勤務の従業員でも、フルタイムを確保することができます。制度に柔軟性を持たせるため、中抜けや部分的な在宅勤務も可能としています。利用者がどのような形で勤務するのかについて、予め上司と相談の上決定し、在宅勤務を行う際には、開始時と終了時に上司にメール又は電話で報

告することとなっています。当社の所定労働時間は9時~18時ですが、在宅勤務の場合には、5時~22時の間で所定労働時間相当を勤務することが可能となっています。全従業員の在席状況を一元管理するグループウェアを導入しており、在宅勤務中には、その旨が表示されるようになっています。

当社では図面など郵別の情報を設計からアフターフォローまでを専用のデータベースで管理しており、必要な従業員に対してはiPad、iPhoneを貸与していることから、必要な情報はどこからでも確認することが可能です。また、Web会議システムも導入しており、誰もがいつでも、このシステムにより相手の顔を見ながら、資料も共有して打ち合わせや会議をできることから、在宅勤務中であっても、コミュニケーション等が取り易くなっています。

現在、在宅勤務制度の利用者は約50名であり、大半が育児中の従業員ですが、介護や傷病等による通勤困難者もそれぞれ数名います。当社には、社内結婚も多いことから、夫婦が1台のPCにより交代で在宅勤務を可能としているケースもあります。

その他の両立支援関連制度として、早期復職を支援するための保活コンシェルジュ制度、フルタイム勤務を支援するため、フルタイム勤務申請のある従業員が利用できるベビーシッター費用補助(月当たり20時間まで、夫婦の場合40時間まで)、男性の育児参画を目的としたハローパパ休暇(育児休業の最初の4日間を有給化。子が3歳に達する日まで取得可能)、育児短時間勤務制度(小学校3年3月末まで、15分単位、最大2時間まで。曜日ごとに申請が可能)、就業時間の繰り上げ・繰り下げ(小学校6年3月末まで、8時~20時の間で可能)等があります。さらに、制度の紹介に加え、管理職の理解を深めることも目的とした独自の「仕事と育児の両立ガイド」の全従業員への配布や、キャリア支援のための「キャリアママ応援バイブル」を対象者に配付して、意識の啓発や理解促進に努めています。

制度導入による効果等

在宅勤務(テレワーク)制度の導入により、育児や介護等で働く時間に制約のある従業員が生産性を高めて効率的に勤務することができるようになりました。また、育児休業中の従業員も、本人の希望と会社の承諾があれば、80時間/月以内で在宅勤務(テレワーク)を利用して業務をサポートすることにより、休職期間中にもスキルや知識レベルが維持され、スムーズな職場復帰につながっています。育児中にもキャリアが分断されにくいことから、仕事と育児を両立しながら管理職として活躍する女性従業員等も増えつつあります。

当社の関連の施策や取組が評価され、なでしこ銘柄には建設業界で唯一、4回選定されています。在宅勤務(テレワーク)の取組もメディア等で取り上げられたことにより、取組を知って当社を志望する学生も増えています。また、生産性向上の効果もあり、経常利益は5期連続で最高益を更新しています(2017年10月時点)。

今後の課題・展望

現在は在宅勤務(テレワーク)制度利用の対象を限定していますが、今後は、多様な働き方を推進するとともに、全従業員の生産性向上のための施策の一つとして、対象を拡大した在宅勤務(テレワーク)制度についても検討していきます。働き方の柔軟性が一層高まることで、採用面でもよりよい効果が出ると考えています。一方、現在は在宅勤務者に会社からPCを貸与していますが、対象を拡大した場合は、すでにiPad等も支給していることもあり、運用方法も検討する必要がありますと考えています。Web会議も自席では周囲に迷惑が掛かり難しいことからブース等を整備していますが、そのようなケースが増えることを考えると、ブースの増設をはじめ、設備面での見直しも行う必要があると考えています。



経営企画部
ダイバーシティ推進室
部長

小谷 美樹さん

テレワークにより、時間的にも精神的にも余裕が生まれました

テレワークによりフルタイム勤務と子どもの迎えが両立しました

私は一般職として当社に入社した後、キャリアアップチャレンジ制度(職群転換制度)によって総合職になりました。現在は生活者の視点を生かしたライフスタイル提案企画やインテリアの開発等を行っています。

在宅勤務(テレワーク)制度は、2015年10月にトライアルの第2ステージの利用者を募集しているのを見て、利用することになりました。私には小学生の子どもがおり、18時までに学童保育に迎えに行く必要がありますが、自宅が職場から離れているため、通勤に片道約1時間半かかります。子どもが小学校3年生までは育児短時間勤務制度が利用できるため、2時間の短縮をしていましたが、翌年には4年生で、フルタイムになると終業時間が18時となり迎えに間に合わなくなるため、悩んでいました。そのタイミングでテレワーク制度の話が出たので、ぜひ利用したいと考えました。トライアルの半年間は、終日在宅を週に1日利用し、それ以外の日は育児短時間勤務をしていましたが、子どもが4年生になってからは、週に1日程度の終日在宅と、それ以外の日は定時より1時間早く退社し、子どもを迎えに行き、家事をしてから、夜に1時間、在宅勤務をすることにより、フルタイム勤務をしています。

在宅勤務中は、勤務中の姿が見えないため、最初は上司も私自身も不安がありましたが、始業時と終業時にメールで連絡するほか、終業時には、作業報告とあわせて、その日のアウトプットをメールに添付することで、互いの安心につながっています。

テレワークをもっと多くの人に広めたい

在宅勤務の日には企画、分析等の業務を中心とし、出社する日は会議や対外業務をまとめることにより、業務効率が高まりました。また、育児中は、子どもの授業参観や保護者会等、1、2時間程度の用事が入ることが多々あります。以前は、通勤時間もあるため、都度半日有給休暇を利用していましたが、在宅勤務により、行事の間は中抜け又は1時間単位の有給休暇を利用して、帰宅後はすぐに業務再開できるため、時間も効率的に使えるようになりました。通勤に費やしていた3時間を家事や子どもとの時間に使えることにより、時間的にも精神的にも余裕が生まれました。子どもが早く帰る日にも、在宅勤務により家で待っていられることは、子どもの精神的な安心にもつながっていると感じています。

PCとiPadがあれば、必要な資料も見られますし、Web会議もできて、全く不自由はありません。在宅勤務は時間的にも精神的にも非常にメリットが大きい制度だと感じており、今は育児や介護等に限定されていますが、それに限らず、ワーク・ライフ・バランスのため、もっと多くの方が効果的に使えるようになると良いと感じています。



開発部 シャーメゾン商品開発室
商品デザイングループ
主任

和里田 綾子さん