

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○		○			○

企業の概要

社名	ボッシュ株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	5,261人
事業概要	ディーゼルおよびガソリン用エンジンマネジメントシステム・コンポーネント、乗用車向けブレーキシステム、トランスミッション制御、エアバッグ用コントロールユニット、自動車用センサー類、ステアリングシステム等の開発・製造・販売。自動車機器アフターマーケット製品、自動車整備機器、電動工具の輸入販売・サービスなど。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	人事規程で定める
テレワーク担当部署	人事部門人材育成グループ
テレワーク対象者	育児・介護中の従業員、傷病した従業員、一般従業員
実施者数	約1,073人
実施日数	概ね週1~2回

テレワークの概要・特徴

(1)2011年：育児・介護在宅勤務導入。小学校6年生以下の子と同居し養育している、または介護休職規程に定める介護者を抱えている従業員を対象。在宅で勤務する時間は週所定労働時間の50%が限度と定める。(2)2013年：対象を「傷病者」にも拡充。難病指定、または身体障害認定を受けた者で、会社に出社することが不可能な従業員。6時間以上の在宅勤務が可能なる者を対象者へ拡充。(3)2015年：一般在宅勤務制度導入。対象を一般の従業員まで拡充し、在宅勤務を希望する者とし、在宅で勤務する時間は月40時間を限度と定めた。

テレワークの導入・拡大の経緯

2011年の育児・介護事由の在宅勤務制度導入、2013年の傷病者への対象者拡充は会社主導によるものであったが、2015年の対象拡充は、拡充のコンセプト、トライアル、経営層・組合への説明等、全て従業員チームが主体的に行い、導入において従業員チームの提案が大きく反映されている。このチームはDiversity@bosch Japanという名称で、弊社ダイバーシティ推進活動の一環で2012年全社対象に「Diversity意識調査」を実施、その結果と従業員の声から見えた課題を解決する為、2014年からチーム型課題解決活動として始動した物である。課題の1つ「在宅勤務制度の拡充」を目標とした「在宅勤務研究会」がチームとして設置され、従業員7名(2年目は8名)が約2年間制度拡充の一連のプロセスに関わった。従業員が主体的に関わることで、より従業員の目線に立った制度設計が可能となった。2015年にDiversity@bosch Japanの在宅勤務研究会チームが実施したトライアル(従業員56名参加)の結果、95%がオフィスで勤務するのと同等かそれ以上の業務効率と回答。通勤時間の削減により80%以上がワークライフバランスの向上を実感する結果だった。利用申請者数は2014年末時点で介護・育児・傷病事由の在宅勤務利用申請者は21名だったが、2015年に「一般在宅勤務制度」を導入した結果、2015年末には介護・育児・傷病事由と合わせ利用申請者は148名になった。2018年8月1日時点で1073名まで増加した。ここまで利用申請者数が増加した背景として、2015年に在宅勤務制度利用対象者を一般従業員まで拡大した後、Diversity@bosch Japan在宅勤務研究会チームによる周知活動を行い、その一環として在宅勤務制度を利用している従業員からヒアリングを行い、働き方モデルケース紹介資料をまとめ、全従業員向けに多様な働き方の提案として、社内SNS経由で共有を行った。また、弊社で年に1度実施しているダイバーシティ推進啓蒙イベント「ボッシュ・ダイバーシティ・デー」では、Diversity@bosch Japan在宅勤務研究会チームによる在宅勤務制度情報提供ブースを設置し、従業員で構成されたチームメンバーがブースを訪問する従業員へ、在宅勤務制度の紹介や制度利用についての相談に応じたり、在宅勤務を行う上でのITツールのサポート紹介等、従業員同士が在宅勤務制度について情報共有・交換をする事で、多くの従業員が多様な働き方やワークライフバランスの実現について考えるきっかけを持ち、結果として在宅勤務制度申請へつながった。「一般在宅勤務制度」導入時からのDiversity@bosch Japanチームの従業員目線での制度設計とニーズに沿った周知活動により、人事部主導で制度設計と導入を行う場合よりも従業員にスムーズに制度が受け入れられ、制度導入から3年が経過した今日においてもDiversity@bosch Japanによる制度の周知活動と制度をより利用しやすい職場環境づくりの取り組みを継続して行っている。(例：制度利用者へのヒアリング、全従業員向けアンケート実施とその結果に基づいた取り組みの検討と実施等。)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・在宅勤務制度利用による働き方の見直しと改善：在宅勤務を実施するにあたり、従業員とその同僚・上司が現状業務の洗い出しを行い、「どの業務を在宅で実施できるか」を検討した結果、業務の見える化が実現。それをきっかけに、業務プロセス自体を見直して改善活動を行ったり、今やっている業務そのものの必要性を再検討する等、働き方の改善につながった。また、在宅勤務利用時には利用者から業務開始と業務終了の際に、業務内容を上司へ報告を行い適切な業務管理を行うことにより、日々の業務においても業務の見える化をし、適宜見直しを行うことで、生産性の向上と柔軟な働き方両方を実現している。
- ・自然災害時等の従業員の安全確保：台風や大雪等の自然災害による被害や交通遅延等が事前に予測可能な場合には、社内で在宅勤務の利用を推奨している。これにより、社員の安全を確保している。
- ・育児・介護を理由とした従業員が在宅利用に際して心的バリアの軽減：在宅勤務制度利用対象者が育児・介護を伴う従業員と傷病した従業員と限られた範囲であったが、一般在宅勤務制度が導入されたことで利用対象者が拡大した結果、利用に際しての育児・介護を理由とした在宅を利用する従業員の心的バリアが軽減した。
- ・労働市場における企業の魅力向上：働き方改革がメディアで取り上げられ、ワークライフバランスが重視される昨今の社会において、採用マーケットではプライベートと仕事のバランスの取れた働き方を望む人々が新卒・中途採用者共に増加している。その中で、在宅勤務制度の存在は働きからの選択肢がある事をアピールする要素になっている。実際に、新卒採用の会社説明等はこれらの柔軟な働き方についての説明を行っており、広報材料としている。