

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

企業・団体名	株式会社 日本HP	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	非公開
事業概要	PC、プリンティングおよび付随するサービス、ソリューション事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	フレックスワークプレイス制度規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	直接雇用社員、派遣社員
実施者数	非公開
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上) ※新型コロナ対応下

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2007年 分社前の日本ヒューレット・パカード株式会社において「フレックスワークプレイス制度」の名称でテレワークを導入
- ・2015年 日本ヒューレット・パカード株式会社と株式会社日本HPに分社。フレックスワークプレイス制度は継続
- ・2016年 在宅勤務の日数制限を週2日から週4日に拡大
- ・2018年 派遣社員にも適用を拡大
- ・2020年 新型コロナウイルス感染拡大防止のための臨時措置として、日数制限を撤廃

テレワークの概要・特徴

前述のとおり、導入、拡大を図ってきたが、制度導入の目的としては主に以下の点が挙げられる。

- ①通勤時間または移動時間の削減に伴う拘束時間の短縮および身体的/精神的負荷の軽減により生産性を向上させること。
- ②多様な働き方により優秀な人材を安定的に確保すること。
- ③ワークライフバランス実現の更なる推進のため

運用基準としては以下をルール化している(抜粋)

- ①制度適用の可否は上司の判断による(社員の権利ではない)
- ②上司の判断で、日程変更、出社指示を行うことがある。
- ③以下の場合には制度適用を中止する(期待する業務成果がでない、勤務時間の虚偽報告、日数限度を超えての勤務の頻発、会社からの出社要請に従わない等)
- ④恒常的に所定労働日数の半分以上リモートワークする場合は上司の判断で、通勤手当の支給を停止し、出社の都度の精算に切り替える。
(コロナ禍は全社員がこの扱い)

導入後13年が経過しており、十分な定着、浸透が図られている。

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)

・制度導入以来ITインフラなど環境の構築を行っている。たとえば、どこにいても同じ環境で業務に臨めるよう、勤怠管理システムや業務アプリケーションのクラウド化を推し進めてきた。また、社員がスマートフォンやタブレット、ノートパソコンを使って社内外から“一堂に会せる”ようにクラウド型のビデオ会議サービスなどを以前から導入している。

・制度導入目的のひとつでもある、通勤時間の削減により、身体的/精神的負荷の軽減が図られてきた。ワークライフバランス上もより柔軟な対応が可能となり、社員のエンゲージメントを高める効果がでている。特に新型コロナ環境下でスムーズにテレワーク体制が取れたのはこれまでの実績、経験が大きい。実際2020年2月末からBCPを発動して現在までテレワークを継続しているが、その直後の全社員アンケートでは、90%以上の社員がBCPが機能していると回答、8月に労働組合が実施したアンケートでも、仕事効率は、86%の社員が上がった(32%)か、変わらない(54%)と回答している。極一部の職種の社員を除いては、出社するか否かを問わず生産性が変わらない働き方を実現できていることは、危機対策としても大きな効果があった。