

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	進和テック株式会社	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	255名
事業概要	空気清浄装置等環境保全機器の設計・施工・販売 電子・電気計測機器、冷凍・冷暖房・空調用部品などの輸出入・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク手引き
テレワーク担当部署	管理本部
テレワーク対象者	正社員(新卒社員:入社後3年経過/中途社員:入社後1年または2年経過)・嘱託社員(入社後3年経過)／全職種 ※2020年4月より特例として、入社後経過年数の制限を撤廃し、また対象者に派遣社員も含めている。
実施者数	252名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年度に、10年、20年先の当社のあるべき姿を見据え、育児介護者の両立支援、事業継続計画(BCP)、ライフワークバランスの充実等、様々な問題を解決し、今以上に働きやすい環境を社員に提供する為テレワーク制度の導入が決定された。
- その後社内PJチームや外部専門家による検討や数度のトライアル、社員の理解を深めるために全国各支店を巡っての説明会を経て2018年9月にテレワークを全社に正式導入した。
- またテレワークの動きと並行して、現場作業を始めとした深夜労働の必要が有る際に長時間労働となることを防止するため、スライド勤務制度を新設するなど、従来のフリーアドレス制度などの働きやすい環境に加えて、当社としてワークライフバランス向上、働き方改革の動きが大きく進んでいた。
- 2020年4月には新型コロナウイルス感染防止対策の為、誰一人見捨てない、社内に弱者を作らないという考えのもと、テレワークの利用者制限(正社員・嘱託(契約)社員のみ、入社後経過数年など)に関係無く、派遣社員も含めた全社員を可能な限り基本テレワーク勤務とする運用とした。
- その結果、全社員(派遣含む)の毎日のテレワーク実施率が2020年4月~5月平均85%となった。
- また交代等でやむなく出社する社員にも、時差出勤制度を新設・推奨することで社員の安全・健康の維持に務めることとなった。
- その後も基本テレワーク勤務の体制は継続し、2021年9月においても毎日平均66%の社員がテレワークを行った。

テレワークの概要・特徴

- 正社員、嘱託社員が対象(入社1~3年後の条件あり)。※ただし新型コロナ対応中は左記条件の解除に加えて派遣社員も対象に含める
- 回数は月9回まで(※新型コロナ対応中は制限なし)だが、自身の傷病や、妊娠・出産、介護など、個別事情のある場合は上限を解除している。
- 午前8時~午後9時の間で8時間勤務とする。残業は原則禁止。
- 在宅勤務時に、幼稚園・保育園や介護施設への送迎等が日常的に発生することを見越し、柔軟な中抜けを認めている。
- テレワークを行う際は原則として前日までに事前申請を義務付け、マネジメントしている。
- 全社員に指紋認証ノートPCを貸与。VPN接続により、会社と同じ環境で業務ができています。
- 勤怠管理システム「F-chair+」を全社員の会社貸与PCに導入し、テレワーク者、オフィス出勤者の区別なく全社員が使用。PC画面を上司が確認できることにより、自宅勤務時でも業務への緊張感やモチベーションを維持している。
- 全員が「Zoom」「Googleハンアウト」を利用しコミュニケーションの円滑化を図っている。
- 上記ビデオ会議を活用し、遠隔地同士の社員の頻繁なコミュニケーションや、社内イベントを全拠点の社員参加で行うことで、チームワークを維持している。
- アンケートによりテレワーク環境による心身の健康不安者の確認を行っている。

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)

【BCP対策の実現】

- 2020年春からの新型コロナ感染拡大に際しても、以前より導入を行っており、またテレワークデイズによって全社員が実行済みであったため、すぐに全社でテレワークに対応することができ、問題なく事業活動を継続することができた。
- それとは別に、台風等災害時にも該当地域の社員にはテレワークによる勤務を推奨している。
- テレワーク制度が企業の事業継続及び、各社員の健康や安全の確保に大きく貢献している。

【社員のライフワークバランスの向上】

- 平均の残業時間が約半減と長時間労働の抑制、及び業務効率化の影響が大きく出ている。
- それに加えて通勤時間、移動時間の低減により、各社員の自由な時間が増大し、社内アンケートでもライフワークバランスの向上に良好な回答を多く得ている。[プライベートの時間が増加した:82.5%][睡眠時間が増加した:79.5%]

【優秀な人材の確保】

- テレワークや中抜け制度の導入により、介護・育児等を行いながら勤務している社員の離職防止、両立支援に大きく貢献した。実際にテレワークが無ければ離職せざるをえない社員もいた。
- また、採用活動をオンラインで実施することにより以前よりも多くの方に説明会や面接に参加いただく機会を得て、地域を問わず幅広く優秀な人材の確保につながった。