

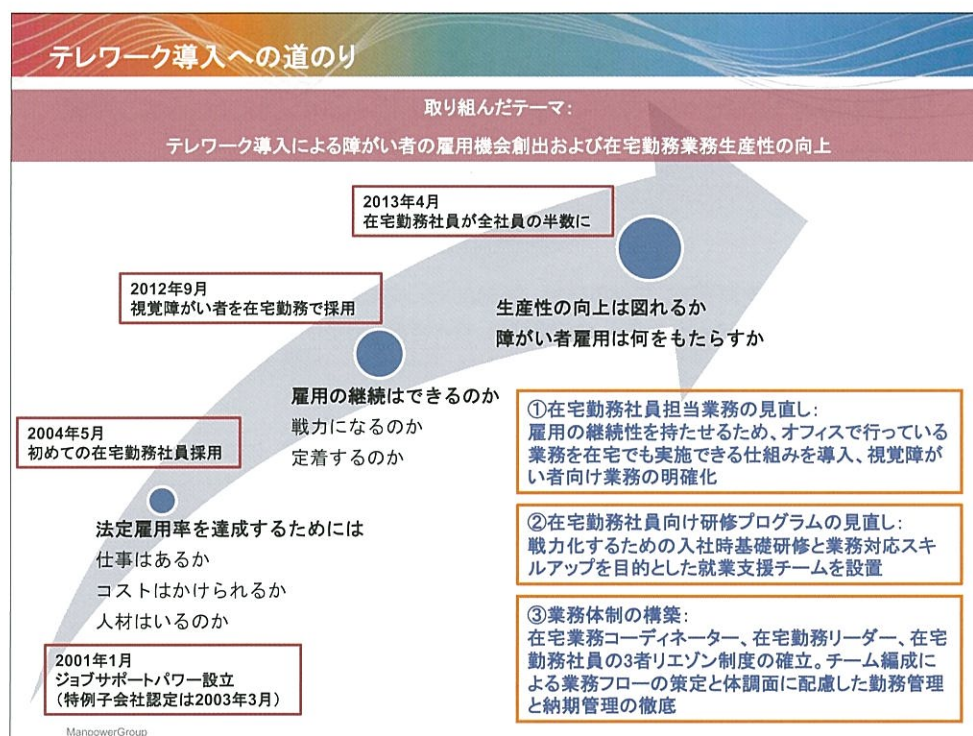
テレワークの取組、ワーク・ライフ・バランスの実現ともに優れており、障がい者の方にもテレワークを活用。

会社概要

組織名		ジョブサポートパワー株式会社
		URL http://www.manpowergroup.jp/company/guide/jobsupportpower.html
		創立：2001年
組織代表者	役職	代表取締役
	氏名	小川 慶幸（おがわ よしゆき）
業種・主な事業内容		サービス業（他に分類されないもの）
所在地		東京都
従業員数		総従業員数 111人（2015年8月時点）
テレワーク導入形態		終日在宅勤務
テレワーク対象者数	総対象者数	58人（2015年8月時点）
テレワーク実施者数（過去1年）	総実施者数	58人（2015年8月時点）

テレワーク実施に関する企業の取組

■ 制度の整備状況



2004年より在宅勤務社員の採用を始めている。2013年より「障がい者在宅勤務パワーアッププログラム」を導入して在宅勤務社員の採用促進と戦力化を強化推進してきた。現在、在宅勤務社員のために、実務業務を行う「在宅業務課」、専門業務に特化した「官需課」、入社時の教育、人材育成を目的とした「就業支援チーム」の3部門がある。

■ 経営上の位置づけ

障がい者の雇用が事業運営の第一義的な目的である当社においては、重度身体障がい者である在宅勤務社員数が全社員の半数以上を占めており、重要な戦力として事業戦略の中核に位置付けている。在宅勤務は、安定した社員雇用制度としての定着をはかり、今後もさらに拡充していく。

■ 人事・労務管理のルール

《テレワーク実施時の始業・終業ルール》

SkypeなどのICTを活用することで日々の勤務状況をリアルに把握できる仕組みをつくっている。具体的には、在宅勤務といえども裁量労働時間ではなく通常の労働時間制を採用しており、始業時にSkypeのチャット機能で始業連絡（メンバー間の挨拶、入力時刻がログとして残る）を行っている。さらに各チームで朝礼として音声ミーティングを行い、メンバー間の予定およびリーダーからの通達を共有。終業時も同様で、終礼としてその日の成果及び明日の予定を確認し、チャット機能で終業連絡（メンバー間の挨拶、入力時刻がログとして残る）を行っている。勤務記録をリーダーにメールで送信して終業となる。

《テレワーク実施時の成果把握方法》

チーム制をとることで各チームリーダーがメンバーの業務状況を把握し、評価できる体制をつくっている。日々の業務においては、アウトプットを明確にしてもらうことや作業途中のものであっても日々の進捗状況を件数やパーセンテージで明示する仕組みをつくっている。常に自分のスキルと進捗スピードを自覚してもらい、成果に対して数値的な根拠をもった報告ができるようにしている。

■ 情報通信環境の整備



勤務場所である自宅においては、作業場所を限定、特定し、業務中には家族を含む他者の入室をさせないことや、業務中自宅でPCに問題が起こった際には、オフィス側にシステム課が配備されており、タイムリーな対応が可能な環境となっている。

■ 業務プロセス、組織風土の改善

《業務プロセス改善のための工夫点》

オフィスで行う業務を在宅勤務社員が遂行できるように書類のPDF化など業務の加工処理を行っている。オフィス側社員と在宅勤務社員間で業務効率化や生産性向上のためにリアルタイムで業務連携を図り、業務プロセスにおける反復する工程のシステム的な自動化や適正な人員配置など各業務のリーダーが定期的な検証を行うことで、作業フローを固定化しないようにしている。

《テレワーク実施者をサポートする業務上の体制・ルール》

オフィス側に在宅勤務専属の支援チームを設け、在宅メンバーと同様にSkypeを活用してリアルタイムで情報共有ができるようにしている。システム課のメンバーが、在宅勤務社員のPC及びネットワーク環境の整備など技術的な面と、使用方法などソフト面の両面で、ヘルプデスク機能を発揮することにより安心して勤務できる体制をつくっている。

■ 業界全体・取引先企業への普及促進

企業・支援学校・各自治体などを対象に、実際にどのように視覚障がい者、重度障がい者が在宅で勤務をしているか、どのようにオフィスで勤務しているチームと連携しているかなどを、ライブでご覧いただくこととしている。このように、視覚障がい者をはじめとする障がいを持つ社員の働く姿・声・仕事をその意味と可能性を多くの方に広く届ける取組みを実施しており、障がい者のみならず育児中・介護中の方など、多くの方に柔軟な働き方をさせていただく際の参考にもなるものと考えている。

また、障がい者雇用の現場において、在宅勤務社員採用をテーマとしたセミナーの開催や在宅勤務社員の転籍スキームの提供や定着支援コンサルティングなどの活動を通して在宅勤務の導入を提案している。

■ アピール点

2004年より重度の身体障がい者を対象に、在宅勤務を導入している。2012年秋に初の視覚障がい（全盲）の在宅勤務社員が入社した事を背景に、在宅勤務業務の内容・体制の根本的な見直しを実施、視覚障がい者を含むあらゆる重度の障がい者が企業で働く可能性をより広げ、企業の戦力となることを目的に2013年、在宅勤務業務・体制の構築プロジェクトがスタートした。

視覚障がい者、特に全盲の場合、通勤での高いリスクや職場環境の整備の必要性に加え、対応できる業務が少ないことから職業選択の幅が狭く、事務職での就業機会を見つけることが極めて困難とされていたが、音声読み上げソフトやSkypeなどICTの進歩をフルに活用したチーム体制・業務フローを構築した結果、事務職で戦力となる在宅勤務社員において雇用機会の創出が可能となった。

現在、全社員の半数以上の社員が、重度身体障がい者の在宅勤務社員となっている。それぞれの自宅から、毎日常にコミュニケーションを図りつつ業務運営を行っている。

在宅勤務は、ノーマライゼーションという点においても広義のワーク・ライフ・バランスを実践できる働き方であると考えている。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■ 家庭生活の充実／個人の生活の充実／社会生活の充実

《家族で過ごす時間の確保・個人の生活の充実》

- ▶ 通勤勤務社員一人当たりの月平均残業時間は約5時間であるが、在宅勤務社員は約1時間で5分の1。かつては通勤時間を含めて平均15時間以上を仕事に費やしていたが、テレワークでは平均7.5時間に半減したケースもある。
- ▶ 16時に仕事が終わることで家事や夕食準備に十分な時間がとれるほか、子供の学校が休校の時は、昼休みに一緒に食事や会話ができる。また、子供の野球の応援などに参加することもできる。
- ▶ 自宅に犬が同居していることで勤務中においても精神的な安定に役立つケースがある。

《自己実現機会の獲得》

- ▶ 通勤時間が無いため、その時間を勉学の時間に充てる社員もいる。
- ▶ アスリートとしてパラリンピック出場を目指している社員がおり、仕事の後に無理なくトレーニングできる状況をつくることができた。

■ 心身の健康の維持

- ▶ 車いすや全盲の視覚障がい者など移動そのものに支障がある方が、テレワークによって自宅を職場として安心して働ける環境が作れることで就労の機会を得ることが可能になった。
- ▶ 病気や障がいの改善や状態維持のために、体調管理やりハビリのための時間を確保することができた。
- ▶ 障がいや病気の進行により、通勤勤務から在宅勤務に勤務形態の変更が可能であり、体力的にも精神的にも安心して安定した就労が雇用の継続につながっている。

■ やりがい、労働生産性の向上

《能力発揮》

- ▶ 通勤に費やす労力がないため、精神的・体力的な負担がなく業務に集中できる。
- ▶ 職場が自宅であることから、身体重度障がいのため自分に合せた環境整備（机の改造、自助具の使用、室温調節など）が可能となり、持てる能力を存分に発揮できる。
- ▶ 希望する業務に従事することができ得意分野での能力発揮が可能。
- ▶ 色々な仕事を経験することでPCスキルの向上になり、業務の幅が広がっている。

《生産性の向上》

- ▶ 在宅勤務社員が行うテレワーク業務は、業務全体の約40%を占めており、1ヶ月当たりの平均では、全体の業務件数の伸び率約18%に対して、テレワークでの業務は約37%と倍の伸びとなっている。
- ▶ Skypeをフル活用することでチャットや音声通話などリアルタイムコミュニケーションが可能となり、朝礼・終礼での勤務状況の把握や情報の共有、作業ロスが除去できることで、日々の勤務時間において所定時間内での業務完了を達成できており、生産性の向上につながっている。
- ▶ 通勤がないことで体調管理を含めて業務時間を有効活用できるため業務効率は自ずと向上している。