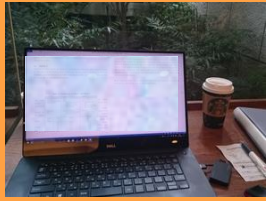


人 チーム 制度



“テレワーク勤務制度”の導入

パシフィックコンサルタンツ（株）

今回はパシフィックコンサルタンツ（株）のテレワーク勤務制度についてご紹介します。

“テレワーク勤務制度”の内容を簡単に教えて下さい。

当社におけるテレワークとは、オフィス以外で勤務を行う、在宅勤務とモバイルワークのことを言います。柔軟な働き方を支援し、生産性を向上させるための施策の一つとして、2018年8月にこの制度を導入しました。対象者は一級（入社4年目程度）以上の正社員全員と、育児や介護等で時間に制約のある社員です。テレワーク勤務をする場合は、前日までに上長や室員に連絡することを義務付けています。また、在宅勤務は1ヶ月の上限回数を5回までとしています。週1回ペース、もしくはご家族の体調不良等で一週間連続して在宅勤務できるよう、この回数としました。

“テレワーク勤務制度”の導入のきっかけは？

当社では以前から、柔軟で多様な働き方を支援するために各種制度の導入や改定を検討してきました。今回、働き方関連法の施行に伴い、その施策のひとつにテレワーク勤務制度の導入が掲げられたことが導入のきっかけとなりました。育児や介護のために、やむをえず短時間勤務を選択している人がおり、時間に制約のある社員が最大限のパフォーマンスをあげるには、テレワーク勤務は必要不可欠だと考えました。また以前にニュースレターでご紹介した、育児休業前後の5者面談で、テレワークを要望する声が多くあがっていたことも導入の後押しになったと感じています。

- 2012年 WLB推進のため在宅勤務パイロットプロジェクトを実施
- 2013年 労使委員会で在宅勤務導入について検討
- 2016年 育児・介護従事者のための在宅勤務制度を試行
- 2017年7月～9月 テレワーク第一期試行（通常期）
- 2018年1月～3月 テレワーク第二期試行（繁忙期）
- 2018年8月 テレワーク制度の導入

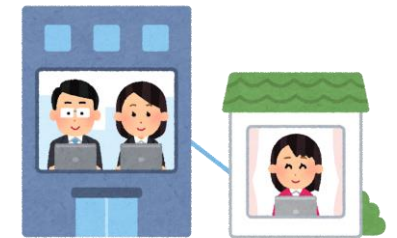
導入前に行った工夫は？

検討段階において、テレワークの効果や問題点を把握するために、通常期と繁忙期の2回、テレワークの試行を希望する部門を募集し、実施しました。通常期は7部門、繁忙期は10部門が行いました。

試行中は、対象部門の正社員全員が必ずテレワークに挑戦することを義務付け、当日の詳細な勤務記録をつけてもらい、社内勤務時と比較してテレワークを行うことによって有効活用できた時間を算出しました。

管理職もテレワークを実施したことで、テレワークを行う際に、実施者がどのように感じるか、何に気をつけるべきかを議論しやすくなりました。

また、試行前後に実施部門の部門長を集め、テレワークの実施にあたり課題に感じていることや効果的な利用方法について議論し、情報を共有するようにしたことで、それぞれの部門が目的をもって試行することができ、よかったですと思います。具体的な制度設計の際にはこの試行結果がとても役に立ちました。



制度導入後の効果は？

制度導入後は、定期的にご利用状況の調査を行うとともに、制度に関する意見や要望を聞いています。まだ導入して1年も経っていないため、目に見える効果はありませんが、大部分の人がテレワーク勤務制度の普及に賛成しています。

特に育児中の社員には、子供の体調がすぐれないときに病院に連れて行ったり、終業後すぐに育児や家事に取り掛かることができるため、評判がよいです。

今後の展望を教えてください。

テレワーク利用者はまだまだ少ない状況です。制度自体の周知や、利用しやすい環境づくり、効果的な使い方を考え、広めていく必要があります。

テレワークは、当社の働き方改革の施策の一つに過ぎません。当社では、フレックスタイム制勤務（育児・介護従事者は導入済み）やサテライト勤務についても導入を検討しています。テレワーク制度単体では効果が少なくても、他の勤務制度や休暇制度と組み合わせることで、より大きな効果が期待できると考えています。