

取組事例

所定労働時間削減 年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク

| | |
|------------------|-------------|
| 企業名：シビル調査設計 株式会社 | 所在地：福井県 福井市 |
| 従業員数：61名 | 業種：建設業 |



取組の目的

コロナ感染拡大阻止の最も効果的な就業形態への取組との国からの指導助言で始めたテレワーク、果たして効率的かとの疑問もある中でのスタートでしたが、現状ではコロナ禍の副産物との前向きな捉え方で「新しい働き方」の在り方に取組み中。

取組の概要

<現在の取組>

○トップメッセージ

コロナ禍の副産物との捉え方で効率化に着目した取り組みを試行的に継続しながら、課題を抽出して改善につなげる対応を順次実施しており、従業員の生活環境との融合、マイカー通勤削減による環境負荷低減への貢献等のメリットと、どこまで業務の効率化、生産性向上に寄与しているかの見極めに注視している。

○テレワーク勤務

<導入のきっかけ>

- ・新型コロナウイルスをきっかけに、働き方改革と感染予防対策を両立させる職場環境として、テレワーク勤務への切り替えを行った。
- ・2018年2月の福井豪雪の経験からリモートアクセスを利用し、会社にいる時と同じ環境を自宅でも再現できた実績があった。

<導入のプロセス>

新型コロナウイルスの感染拡大状況を見ながら、ステップごとに実施。

ステップ1. 在宅での作業環境の調査と整備。会社のデスクトップパソコンを自宅で使用してもらい、パソコンの持ち運びを困難にして在宅勤務を意識させる。

ステップ2. 小学校の休業への対応を考慮し、未就学児・就学児と同居している社員とパート社員から在宅勤務を開始。

ステップ3. 60歳以上の理事職と全パート社員に在宅勤務を拡大。

ステップ2、3以外の社員（営業職等）は、現場や出張先からリモートアクセスができるよう、モバイルルーターを使用したモバイルワークを開始。

※部長及び新入社員指導担当者は出社。また、入社1～2年目の社員は技術的な指導が必要なため出社。

※出社と在宅のハイブリット勤務形態。オフィスでは一部フリーアドレス制を導入。

※正月、ゴールデンウィーク等の休暇に県外から親族が帰省した場合、2週間の在宅勤務としている。

<テレワーク利用者の勤怠管理・業務管理>

- ・在宅勤務のルールを作成し全社員に周知。
- ・リモートアクセス (VPN) を利用し、どこからでも会社のサーバーにアクセスできる環境を整備。
- ・グループウェアを利用して、出退勤を管理。
(グループウェアとは、社内で情報共有、コミュニケーションを取ることができるソフトウェアのこと)
- ・転送電話を利用して、会社の固定電話にかかってきた電話を個人の携帯電話に転送。

【在宅勤務の1日の流れ】

| 時間 | 業務 | 内容 |
|-------|-------------|---|
| 8:00 | 業務開始 | グループウェアを利用して、出退勤を記入 毎朝 10 分間の Zoom 会議 |
| | メールチェック | 本日の業務予定を担当部長、指示者にメールで報告 |
| | 通常業務 | 会社にいるのと同様に業務遂行 社内打合わせは、Zoom、メールを活用 |
| | 電話対応 | 会社から転送された電話を携帯で受信 |
| 12:00 | 昼休み (休憩) | 通常 60 分休憩を 1 日の間に小分けに取ることを認める。 例) 昼休憩 45 分、15 時から 15 分休憩 |
| 13:00 | 業務再開 | 会社にいるのと同様に業務遂行 |
| 16:30 | 通常業務 | 本日の業務内容をまとめる |
| 17:00 | 業務終了 | 本日の業務の進捗状況を担当部長、指示者にメールで報告 |

<テレワーク勤務により変更した規定>

- ・通勤手当
月額支給を改定し、在宅勤務が実施されている期間の通勤手当はこの期間に通勤した日数に応じて支給。
- ・在宅勤務手当
インターネット通信費、業務に使用する筆記用具などの文房具、業務に使う水道光熱費等として、在宅勤務日数に応じて一定金額（1日 100 円）を支給。
夏季の在宅勤務手当は、エアコン等の光熱費がかさむため、増額（1日 200 円）して支給。

<テレワーク導入の効果>

- ・自然災害や事故といった緊急事態が起こった際の BCP 対策の確保ができた。
- ・休暇、遅刻、早退の申請・社内設備の予約状況の共有・全社員のスケジュールの把握・出張先からの決裁が電子化になり書類主義の改善につながった。
- ・社内での電子決裁で無駄な業務が減り長時間労働の削減もでき、売上高を維持している。
- ・通勤によるストレスが減った。
- ・育児や介護中でも仕事の継続が可能。

○所定外労働時間の削減

- ・在宅勤務を始める前は、夕食を出して 22:00 まで残業することが平常であった。残業を減らすため、夕食の提供を止めても変化がなく、社長が朝礼で 20:00 に帰るよう呼び掛けても、数人が 20:00~21:00 に帰宅するだけだった。
- ・社長自ら 19:00 に帰宅すると、社員の意識も少しずつ変化が見られ 18:00 には帰宅するようになり、一気に残業が減った。
- ・在宅勤務に移行しても、社員の残業に対する意識が変わり、終業時刻に業務を終わらせている。

<今後の取り組み>

在宅勤務でも昨年と同等の売上高を維持できたが、メールや Zoom ではどうしてもコミュニケーションが不足し、簡単な業務しか指示できず、技術の継承ができない状況である。

今後は、若手社員が成長できるよう、特に入社 2、3 年目の社員の教育に力を入れ、曜日ごとに出勤日を決めて毎週決められた曜日に出社しコミュニケーションを図るなど、解決策を探っていく。

社員にとって通勤のストレスがないなどの効果もあり、在宅勤務でも昨年と同等の売上高を維持できていることから、課題を解決しながらこのまま在宅勤務を継続していきたい。

現状とこれまでの取組の効果

| | | |
|-------------|---------|---|
| ○所定外労働時間数 | 月平均時間 | 令和元年度：24.1 時間 令和 2 年度：19.2 時間 |
| ○年次有給休暇取得日数 | 平均取得日数 | 令和元年度：12.4 日 令和 2 年度：8.4 日(令和 2 年度に完全週休二日制に移行) |
| ○育児休業取得(女性) | 直近 3 年度 | 100% |
| ○育児休業取得(男性) | 令和 2 年度 | 1 人 |
| ○育児休業からの復帰率 | | 100% |