

COMPANY DATA

本社住所 名古屋市中村区名駅四丁目11番27号 シンフォニー豊田ビル
 創業 2018年
 代表者 谷 重樹
 従業員数 336名(2019年4月現在)
 企業URL <http://www.tsyscom.co.jp/>
 業務内容 豊田通商グループ(単体/連結子会社)を中心とした企業向けのシステム構築・運用・コンサルティングを始めとした各種サービスの提供

テレワーク対象職種 ・システムエンジニア ・管理職 ・事務職

導入のきっかけ ・D&I経営推進のための施策

導入後のメリット ・業務効率化 ・社員の満足度向上 ・離職防止



在宅勤務

モバイル勤務

まずは困っている社員を対象に！ 小さく始めて理解を広げたテレワーク

D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)経営(※)における人事制度を考えたとき、テレワークへの取り組み方は、非常に重要です。各スタッフのワークスタイルやライフイベントに応じた働き方を上手に選択できる多様な環境を構築するために、人事主導でその環境づくりに取り組んでおります。会社の想い、スタッフの想いを集約し、本当に利用できる「テレワーク制度」はどういったものなのかを自社の強みであるITを駆使し整備していきました。

※D&I経営とは、多様な属性(性別、年齢、国籍など)や価値観、発想を経営に取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげようとする戦略のこと。

Voice 1



人事総務部 人事グループ
松原 麻美 様

利用できる対象者を「育児」「介護」「看護」と限定したことで利用者に対してマイナスのイメージが少なく、制度を始められました。また、テレワーク利用者の動向や利用者の声などを社内でも広報することで、「こんな制度なのか」「自分も使えるか」など制度の周知と利用を促進していきました。並行してペーパーレス化やシステムの拡張も進み、今では多くの人々がさまざまなケースで利用できる制度に成長してきていると思います。

Voice 2

初回利用者にはテレワーク制度の説明会などを行い、会社の経営陣の理解を得るために、経営会議の場で利用動向や状況を丁寧に報告する機会を増やすなど、人事として制度を周知し会社に根付かせるための「草の根的活動」を行っていました。初めはネガティブな意見もありましたが、実績を提示し有用性を認めていただいたこともあり、スムーズに制度が浸透していった側面もあります。会社内での理解は非常に重要だと思います。



人事総務部 人事グループ
橋本 尚子 様

■ スタッフが待っていた制度

人事総務部 部長【加藤様】 2014年当時、社内外でD&I経営の機運が高まっており、弊社でも取組について議論が始まっておりました。それに伴い、経営陣からわたしたち人事に向けても「豊通シスコムならではの」取組ができないかという要望をいただき、多様な働き方が選べるテレワーク制度をITを活用しながら整備することができないかと考えました。そして人事主導で段階的にテレワーク導入を始め、2015年よりトライアルとして制度の稼働が始まりました。

また、迅速に制度を導入するために貸与用PCやモバイルWi-Fiなどを用意しましたが、「リモートデスクトップ」(※)などを活用し安価なデバイスで作業ができる環境をすぐ用意できました。結果として2015年度は89名、322回の制度利用となり、スタッフはこの制度を待ち望んでいたのだと感じました。初めは小規模で、実績を積みながら段階的に拡張したことで成功している側面もあると思います。 ※スマートフォン・タブレット・パソコンからWindowsをネットワーク経由で操作することができる遠隔操作機能のこと。

■ スタッフを守るためのルール策定

【加藤様】 実はトライアル当初は、利用できる対象者を「育児」「介護」「看護」を理由とした早急に制度を必要としているスタッフに限定し、月4回まで利用可能としていました。実際にこのルールで導入してみると、利用者への反発も少なく、制度を必要としているスタッフはこの制度がなくならないためにも意識を高く業務を遂行するため、制度利用者の生産性の低下という懸念点を払拭し、会社の中で制度の有用性を認めてもらう結果となりました。

また、その頃に「介護離職をしなくて済んだ」というスタッフの声もいただき、非常にうれしく思った記憶があります。徐々に会社内でも制度の認知が高まり、2016年には利用対象者を「だれでも理由を問わず可」に、翌年には利用可能日を週2日まで拡張しており、事前申請・事後報告を前提に、ほとんどの人が利用できる制度へと成長していきました。台風などの交通災害時も在宅勤務などを選択できるため利用が多く、具体的な生産性向上にもつながっています。また、明確なルール化が非常に重要で、あいまいで使いにくい制度にならないようにすることで、上長などの判断もしやすくなり制度利用が進む理由となっていると考えます。

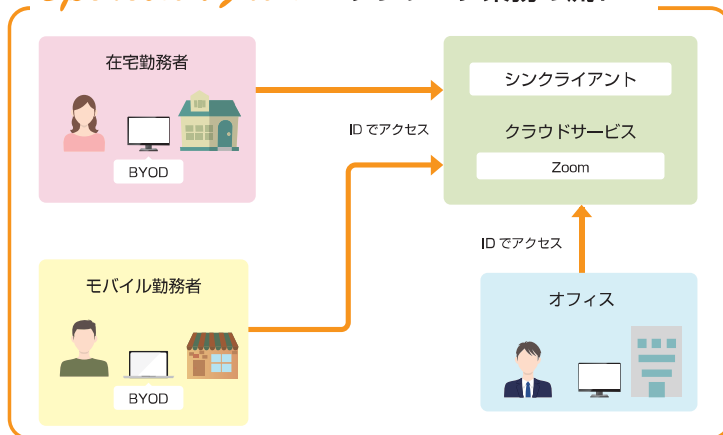
■ 制度と並行しなければならない環境づくり

【加藤様】 制度を導入・拡張していく中で並行して行ってきたのがDocuworks^(*)導入などによる「ペーパーレス化・データ化」です。これは重要だと思っていて、クリアするとさまざまな業務のスタッフがテレワークを導入できます。また、2016年にはシンクライアントとBYOD(Bring Your Own Device(下記参照))を導入したことにより、PCにデータが残らないのでデータ漏洩を防ぐことができ、開発者などは自分の好きなPCで作業ができるなど、セキュリティと生産性の向上が図られました。やはり最終的な制度の目標は多様な働き方による「生産性の向上」です。

スタッフが分け隔てなく安心して制度を利用し、働くことのストレスを少しでも軽減できる環境を常に模索しています。

※Docuworksとは、富士ゼロックス社製の各種媒体で作成された電子文書や電子化した紙文書を一元管理するオフィス向けのソフトウェアのこと。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【シンクライアント】

在宅勤務者などへ安全かつ確実に業務を遂行できる環境を構築するためシンクライアントを導入しております。
※シンクライアントとは、必要最小限の機能のみで記憶媒体(HDDやSSDなど)を持たない端末のこと。

【BYOD】(Bring Your Own Device)

個人保有のPCなどを利用できる環境をつくることで、スタッフが自分の好きな環境で業務を行うことができます。

【Zoom】(ズーム)

社内でWeb会議などを行う際にはビデオ通話や画面共有が可能なZoomを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

スタッフのライフイベントに会社は何ができるか

スタッフは会社以外の時間、つまりプライベートにおいてライフイベントが訪れます。これは介護や看護などの就業に影響があるようなことも含みます。そのとき、スタッフの選択は会社にとって非常に重要であり、会社がどういった選択肢を提示するのかによって結果も変わります。その中で多様な働き方を選べるテレワークは、制度としては非常に有用です。しかし、弊社のスタッフでも「制度を利用すると評価はどうなるか」という声や、中には「在宅中、気になって席も立てなかった」など、個々によって考えもスタンスもさまざまです。その中で重要なのがスタッフが利用するための明確な基準だと思います。スタッフ自身の状況と照らし合わせて具体的に利用イメージが湧くように、人事として整備を行っています。それが、離職率や生産性といった数字に表れてくるのではないのでしょうか。

One Point Advice



人事総務部 部長 加藤 正次 様