

COMPANY DATA

本社住所 刈谷市野田町大ヒゴ1 番地
 創 業 1991年
 代 表 者 松永 光司
 従業員数 190名(2019年4月現在)
 企業URL <https://www.katch.co.jp/>
 業務内容 有線テレビジョン放送事業 電気通信事業 イベント事業 など

テレワーク対象職種 ・制作職 ・事務職 ・営業職

導入のきっかけ ・自社で提案する「ワークライフシナジー」推進のため

導入後のメリット ・離職率の低下 ・組織の意識改革
 ・全体の業務効率化



在宅勤務

サテライトオフィス

モバイル勤務

「働き方改革」を実現! 「食わず嫌い」を克服して、会社を成長させたテレワーク

「働き方改革」と一口に言っても、「制度」「意識」など見る角度で捉えるべき問題はさまざまあり、方向性をしっかりと見定め、向かっていくために何を「改革」するのかという具体的な指標が必要です。その中で、「ワークライフシナジー」という考え方を基に、男女が分け隔てなく「仕事(ワーク)」と「生活(ライフ)」を充実できる制度改革を行ってきました。



代表取締役社長
 執行役員
 松永 光司 様

弊社の「働き方改革」は、社員がこの会社と一緒に成長していただける環境の整備だと思っています。テレワークにも最低限のルールは策定しておりますが基本的には柔軟な働き方を選んでいただき、ともに成長してもらえるような社員目線での制度になるように導入してきました。そして「働き方改革」全体の成果ではありますが、「残業時間32%低減」「有給取得率17.8%増加」という結果が生まれています。

Voice 1

「働き方改革」を進める中、各部署などとの調整も大変でした。とくに「フリーアドレスの導入」「ペーパーレス化」の導入には紙の資料が多い制作部門など難色を示す部署もありましたが、社長とともに各部門長とじっくり話し合い、制度を導入してきました。テレワークに関しても、事前申請を条件とはしていますが、社員を信じて、人事評価制度をしっかりと策定すれば決して導入が難しいものではないと考えます。

Voice 2



コーポレート本部
 なかまサポート室 室長兼
 人事総務課 課長
 山田 耕嗣 様

■ 「仕事(ワーク)」と「生活(ライフ)」を対立させない

【松永様】 弊社では「ワークライフバランス」をもう一步踏み込んで「ワークライフシナジー」という考え方を基に「働き方改革」を推進してきましたが、改革のきっかけになったのは30代の女性社員の離職率です。その離職率は対象社員(30代女性社員)の67%に達しており、調査を進めると離職する女性社員の大半が「出産・結婚」を理由としていることがわかりました。そこで最初は「女性が活躍できる環境づくり」を考え始めたのですが、検討していく中で、そもそも男性にも育児参加や家族の介護などの役割があり、すべての社員に向け「仕事(ワーク)」と「生活(ライフ)」が対立するような状況を打開し、男女に隔たりなく使っていただける「制度」が必要だと考えました。

シームレスな環境づくりが結果を生む

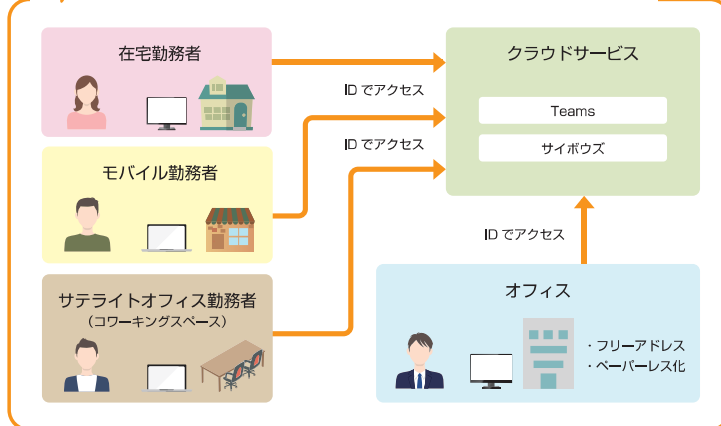
【松永様】 「仕事(ワーク)」にも「生活(ライフ)」にも時間が必要ですので、コアレスフレックスや男女ともに取れる育児休暇など、柔軟な働き方ができる勤務制度を策定しました。そして効率的な環境づくりとして「フリーアドレス」「勤怠管理や経費精算、名刺などの管理システム」「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)やOffice365などのアプリケーション」そして「ペーパーレス化」などの導入を行いました。

それと並行して導入したのが「テレワーク制度」です。フリーアドレスを導入する際に社員のノートPCやタブレットを用意しており、ペーパーレス化に伴う業務システムなどの一新で、比較的スムーズに導入することができました。これで社内外問わずシームレスに業務が行えるようになり、移動中や出張先などで業務を行う「モバイル勤務」などの「すきま時間」の活用により、全体で残業時間が32%低減しました。また、業務効率を上げるためのルール化により引継ぎなどもうまく行くようになり、有給取得率も17.8%増加し、労働環境の改善に大きな一歩を踏み出しています。

まずは信じてやってみること、そして成長を促すこと

【山田様】 ペーパーレス化やフリーアドレス、テレワークなどの環境の変化は最初は受け入れがたい雰囲気社内に広がります。しかし、ほとんどの場合「食わず嫌い」の側面があると思います。テレワークなどでも、見えないことで人事の評価などがあいまいになることが不安だという声が上がっても、上司がプロセスまで管理しているケースは少なく、上司の評価の基準をはっきりすることで解決できます。そうやってできた社員の時間を自己研鑽に充てていただくことが新たな評価にもつながり、会社の成長につながっていくと考えています。

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

【 Microsoft Teams 】 (マイクロソフト チームズ)

社内でのコミュニケーション(チャットなど)はTeamsを利用しています。

【 サイボウズ 】

出退勤や事務処理などはどこでも使えるクラウドベースのグループウェアを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

「信頼」を得るために「信頼する」ことが重要

前提として弊社の「働き方改革」は、社員が会社を信頼し、結果としてお客様に信頼される会社になっていくというよい循環を生むという考えが前提で成り立っています。そのためには現状の働き方の制度に縛られることなく、社員が望む働き方を常に考えていく必要があります。とくにテレワークは時間や場所にとられない柔軟な働き方が可能ですが、働いている姿が見えにくいのも事実です。ですが制度が社員を縛ってしまえば意味がありません。もちろん導入にはルール策定が重要ですが、決して押し付ける制度ではなく、お互いに信頼しあえる制度として導入していただければと思います。

One Point Advice



代表取締役社長 執行役員 松永 光司 様