

CASE 2

川崎市生産性向上・働き方改革取組事例

株式会社 ソフテム

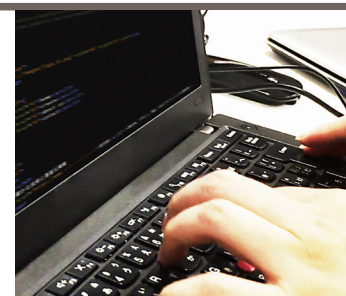


COMPANY DATA

業 種 情報通信業
事業内容 システム開発、
ビジネスアプリケーション開発、Webシステム開発など
創 業 1985 年 4 月
代 表 者 代表取締役会長 常山勝彦
所 在 地 川崎市川崎区駅前本町 11-2 川崎フロンティアビル 5 階
従業員数 128 名

企 業 紹 介

創業以来、IT 業界の成長とともに地道な発展を続けてきたソフテム。ライフラインとなる通信事業、電車やバスなど運輸事業などのシステムの受託開発、“薬品管理”システムや空調自動制御システム、児童相談システムなど“自社製品開発”も手掛け長年培ったシステム開発力を活かして、多くの人が心地よく暮らせる社会の実現に貢献している。



▲在宅で仕事ができるようになったことで時間にゆとりができた話すテレワーク利用者。



▲間仕切りのないフロアレイアウトで、相談しやすい環境づくりを大切にしている。



▲テレワークに興味のある社員は多く、育休中にも仕事をしたいという男性からの相談もある。

“ 育児や介護などによる離職を防ぐために テレワークを導入 ”

- ①労働時間短縮、休暇取得促進、実質賃金向上を見据えた「ソフテム働き方改革宣言」の実施
- ②中小企業ならではの規模感を活かした、柔軟なルールのテレワークを導入

1 経 営 課 題 Task

2016 年から独自で「働き方改革宣言」を掲げ、残業時間の削減、休暇取得の促進、実質賃金の向上など、具体的な目的値を定めて取り組んできました。改革を進める上で解消しておくべき問題として浮上してきたのが、仕事を続けたくても続けられないケースへの対応でした。「子育てや親の介護などを理由とした離職は、社員にとっても企業にもっとも大きな痛手になる」。そういった事案にあらかじめ備えるためにテレワークの導入に着手しました。

2 取 組 概 要 Approach

導入時はテレワークのパソコンの購入、リモートアクセスサービス導入費などに川崎市の補助を活用。「働き方改革プロジェクトチーム」WG※が中心となって短期間の試行を実施し、課題を抽出していきました。重視したのはルールを細かく定めすぎず、利用しにくい制度にしないこと。希望者は、職務のスキルレベルや仕事状況を踏まえ、上司の裁量に任せる柔軟な方式とし、育児や介護以外にも状況に合わせて利用できる制度にしました。

※ワーキンググループ

3 実 施 効 果 Effect

将来的に社員が困った時の制度であるため、現在の利用者は育児世代の女性 1 名ですが、定期代の削減、通勤時間削減の効果が上がっています。特に、通勤時間がプライベートな時間として活用できることで、家族との時間、家事をする時間が増え、仕事の充実にもつながっています。また、テレワーク時の業務の連携はオンラインチャットを使い、常に状況がわかるように運用することで、社内での就業時と遜色のない生産性を維持しています。

成果 1 通勤時間削減
240時間／年
(往復 1 時間 × 20 日 × 12 ヶ月)

成果 2 定期代削減
12万円／年
(1 万円 × 12 ヶ月)

成 功 要 因

- 社員主導の「働き方改革プロジェクトチーム」の組成
- 細かいルールを設けすぎず、柔軟で利用しやすいテレワーク制度の構築

中小企業だからこそできる柔軟なテレワーク制度に

今回テレワークを導入した目的は、将来起こるかもしれない介護や育児などによる離職を未然に防ぎ、会社と社員がお互いに良い関係を続けるためです。大企業のように規定を細かく定めるのではなく、中小企業のスケールメリットを生かし、上司の裁量で利用できる方式を採用。また、不公平感がでないよう「利用者が離席する際はオンラインチャットで報告する」「利用者が働きすぎないよう時間外はアクセスブロックをかける」など試行期間中に抽出された課題を解決するルールも設けています。試行期間中には男性社員が妻の出産のために 1 週間テレワークを利用するケースもあり、制度そのものを大変喜ばれました。介護や育児だけではない、社員の状況に合わせて利用できる柔軟な制度にすることで社員満足と仕事の生産性向上の好循環へとつなげていきたいですね。

取締役社長 山崎 武志

社 員 の 声

- 現在 5 歳の子どもがおり、保育園の送り迎え、家族の食事の準備など、通勤にあてていた時間をまるごと家のことに使えるようになりました。これまでは仕事から帰った後は寝るまでバタバタとしていましたが、今は疲労感がなくなり気持ちにゆとりを持って仕事に取り組んでいます。(テレワーク利用者)
- 働き方改革宣言に加え、新たに取り組んでいるテレワークも、社風を知ってもらう上で新卒者には大きなアピールになると感じています。(採用担当者)



今 後 の 展 開

- ・不公平感がなく、誰もが利用しやすいテレワーク制度へのブラッシュアップ
- ・海外子会社におけるリモートワークの仕組みづくり
- ・副業など多様な働き方に向けた新たな制度の検討
- ・年間離職者ゼロをめざす

経営者
INTERVIEW

