

働き方改革を  
推進!

## 「働き方改革」は当たり前! 社員の子育て、介護に寄り添う 働きやすい職場環境で、離職を防止

フジテック株式会社は、川口市で創業した「鋼材を曲げている」会社です。一般にあまり馴染みはありませんが、公園の遊具の曲がった部分やモニュメント、そして六本木ヒルズや東京タワー、恵比寿ガーデンプレイスなど、町の至る所に同社の技術が活かされています。環境活動にも力を入れており、令和元年には社内で「SDGs推進委員会」を立ち上げ、全従業員が必ず何らかの分科会に所属しています。

代表取締役社長の藤田昭一氏は「社員満足の追求」を最も大切にしています。「月40時間以上の残業禁止」「社内サークル活動補助」「時差出勤制度」を既に導入済で、全従業員に浸透しています。ただし「テレワーク」については未導入となっていました。

出産や介護による従業員の離職は社会問題となっており、同社でも在宅勤務制度を早期に導入することの必要性を感じていました。

### テレワーク導入で離職を思い留まる

このような状況において、働き方改革推進の担当部署である経営サポート部の海野氏がご主人の仕事の関係で転居することになりました。ご自身の通勤時間、お子様の保育園の問題などにより、海野氏は本意ながら退職せざるを得ない状況となり、上司の大辻氏に退職の相談をしたことが同社でのテレワーク導入のきっかけとなりました。

加工された部材がスカイツリー建設に使われました

### テレワーク導入のための5つの課題、 解決のための取組

大辻氏は「テレワーク導入」が離職防止の解決策となり、社内推進中であった業務のIT化、ペーパーレス化にもつながるものと考えました。そして、経営陣に提案したところ即時に制度の導入が決定しました。

テレワーク導入に当たり、①勤怠管理、②業務報告、③守秘義務、④通信環境の整備、⑤コミュニケーションが同社における検討課題となりました。これら5つの課題解決のための主な取組として、以下の対応を実施しました。①早急にタイムカードを廃止し、勤怠管理システムを全社で導入することを決定。②導入済だった「Microsoft Teams」による業務報告。③貸与しているパソコンにアクセス制限をかけ、データの保存機能を持たせない。基本的に在宅勤務時は、機密事項に当たる業務は割り振らない。④社内会議室を在宅環境に見立てたトライアルを2回実施し、在宅勤務時において想定される問題点を確認の上、事前に対策。⑤テレワーク利用時においても、週2回の出勤をルール化。朝礼時はWebで参加し、画面を通じてお互いの顔が見える環境を整備。

上記内容を盛り込んだ「テレワーク勤務規程」を作成し、就業規則を改訂しました。

### 従業員、会社にとって Win-Winとなるテレワーク

藤田社長をはじめとした経営陣は、出産、育児、介護を理由とした離職は本人にとっても残念なことであり、また、同社の経営においても大きなリスクになるものと考えて



います。テレワークを導入したことにより、今後従業員が本意な離職をすることなく、同社で働き続けることが可能になると考えています。

### ペーパーレス化と IT利活用の促進にも貢献

同社は、テレワークの導入によって、従業員の離職を防止することができました。そして、テレワークを活用している海野氏によると、在宅勤務中は仕事に集中できるため業務効率が上がるとのことです。また、全てパソコンでの作業になるため、在宅勤務で行う業務は100%ペーパーレスが実現できています。同時に、ITの利活用を推進するための実証実験の場にもなっています。経営サポート部員である海野氏が最初のテレワーク利用者となったことで、制度を検証し、課題を発見、そして、解決しながら運用することによって、社内への浸透を図っています。

同社は製造業であるため、業務上テレワークを活用できない現場もあります。部署による不公平感や、対面によるコミュニケーション不足、世代間ギャップなどの課題は存在しています。しかしながら、テレワークを導入した目的を従業員一人一人が理解することで解決できると考えています。

週2回の事務所勤務時の海野氏

