

第5回(2019年度) けんせつ小町活躍推進表彰



活動名 (30字以内) ※表彰時の名称	技術職でも在宅勤務！ 在宅勤務プレ試行グループ	応募者情報	優秀賞	
			会社名	(株)安藤・間
活動分類	4.その他(横断的グループ、外部組織とのコラボなど)	けんせつ小町工事チーム登録	担当	人事部人材開発グループ
主なPRポイント (100字以内)	経営層が在宅勤務の導入に対して消極的な態度を示すなか、有志メンバーによる在宅勤務のプレ試行を行い生産性向上などの成果を示すことで、在宅勤務の制度化を推進する役割を果たした。			
活動のきっかけ (背景、ねらい)	働き方改革、生産性向上、育児・介護と仕事の両立を考えるなか、働き方の選択肢を増やすことが求められている。当社では、コアタイムなしのフレックスタイム制度や短時間勤務など、働く時間に関する選択肢は増えているものの、働く場所に関する選択肢は限られていた。そんな中、在宅勤務の導入を提案したものの、経営幹部層の了承を得ることが難しかった。そのため、育児との両立をしている女性を中心とした有志のメンバーにより、在宅勤務のプレ試行(実績作り)を行うこととした。		写真・図表等 (ビジュアル的なPR)	
活動の内容 (具体例、効果)	メンバーは、育児中の技術職の職員から募集し、上司の理解・協力を得られる者とした。 週1回程度の在宅勤務(終日または半日、フレックスタイム制度併用可)を行った。勤務時間については、終日、半日+半休、フレックスタイム制との併用、外出との併用などを試行し、在宅勤務の便利な利用方法を検討した。また、在宅勤務に適した仕事、適さない仕事、問題点、改善案、感想などを記録した。 試行を行うことで、行う前には予想していなかった具体的な不具合がわかり、また、予想以上の生産性向上を実感できたり、不足するツールの代替案が出てきたりした。その取り組みおよびその結果について、働き方改革やダイバーシティに詳しい社外取締役と意見交換したことが、2019年2月に開催した第二回女性フォーラムのパネルディスカッションに繋がった。さらに、社長からの在宅勤務の正式導入に向けてのワーキンググループ立ち上げ指示に繋がった。		 パネルディスカッションの様子	
			 パネルディスカッションで考えを述べる福富社長 (人事部に対して、その場で在宅勤務導入検討の指示が出ました。)	