

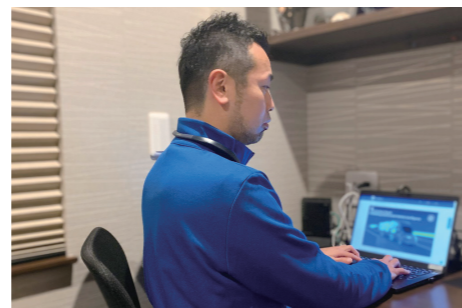
The Perfect Match!



- 在宅勤務
- サテライト
オフィス勤務
- BCP対策
- ライフ・ワーク・
バランス
- 人材確保
- 管理職利用

会社概要

- 本社所在地：東京都品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階
- 代表取締役社長：齊藤 修
- 従業員数：79名(2021年1月現在)
- 事業内容：車両用機器及び部品の製造輸入・販売、またこれに付帯する一切の業務
- URL：https://www.wabco-auto.com/ja-JP/



管理職をテレワークの旗振り役へと意識改革 Web会議により商談も会議も円滑化

重点取組地区のため通勤困難を憂慮 採用力強化も目指し導入を検討

ZFグループの商用車制御システム部門である当社は、商用車の安全性、効率性、接続性を高めるブレーキ制御システムやその他先進技術のリーディングサプライヤーです。自動運転や電動化、コネクテッド等の実現を支える次世代ソリューションやサービスを日本の主要なトラック、バス、トレーラーメーカー、フリートのお客様へ提供しています。

2017年にテレワークのトライアルを実施しましたが、管理面の不安から断念しました。その後、東京都の2020TDM推進プロジェクトに参画し、当社の東京本社がある大崎が重点取組地区に指定されていたこともあり、オリンピック開催期間中は東京本社をクローズし、社員にはテレワーク、もしくは東松山オフィスにサテライトオフィス機能を持たせる方針で、再度テレワーク導入の準備をしていました。

残業時間の削減、ライフ・ワーク・バランスの改善においても、テレワークを長期的に導入していく上でのひとつのマイルストーンとして、オリンピック開催中のテレワーク実施を試みることにしていました。

2017年にトライアルを実施した時は、管理職の多くは、業務の管理やコミュニケーションといった面からテレワークに懐疑的でしたが、TDMに参画したことで、必要性を感じ、社内で導入に向けた取組を加速しました。

他社事例の紹介とセミナーの実施で 管理職の不安を払拭し、制度化へ

2019年11月から東京都のワークスタイル変革コンサルティング事業を活用し、業務の可視化やテレワーク勤務規程の検討を始めました。テレワークの導入において管理職の意識改革が一番の課題となり、コンサルタントと一緒にマインドの醸成を行うことにしました。

まず各部署からテレワークが可能な業務を洗い出してもらい、業務の可視化による作業プロセスの改善を行うことで、テレワークの実現性が理解できるようコンサルタントと一緒に管理職へ働きかけました。それでも不安が拭えない管理職に対しては、コンサルタントによる管理職向けセミナーを開催しました。その中で、他社の具体的な改善策事例、テレワークによる部下との効果的なコミュニケーション方法の内容等を共有し、管理職のテレワークへの理解を深めていきました。

Web会議の活用で取引先と より密なコミュニケーションを実現

2020年2月に「はじめてテレワーク」を活用し、ヘッドセットを38個導入しました。ノートパソコンはオフィス勤務用に支給していましたが、それを自宅に持ち帰って利用します。自宅でオフィスのノートパソコンを使用するため、社内

サーバーへのアクセスは、オフィスと同様にVPN接続としました。勤怠管理は、既に利用していたクラウドサービスを活用して行います。在宅勤務と同時に、コアタイムのないスーパーフレックスタイム制を導入したので、5時から22時の間で1日7.5時間、20日間で150時間を下回らないように勤務すれば、1日3回まで中抜けができるルールにしました。

トライアル対象者は、本社勤務の38名とし、トライアル期間は1週間というルールで準備を進めていました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症対策のため導入時期を早め、週5日の完全在宅勤務に切り替え、スタートすることにしました。

営業部は感染予防対策のため、顧客とのミーティングは、原則自宅からWeb会議で行うルールとしました。Web会議での実施により、上長の同席が容易になり、より社内外のコミュニケーションも円滑になりました。

プロダクトエンジニアリング部では、会議室が利用できないことで先送りになりがちだったチーム会議が、Web会議を利用することで開催できるようになりました。さらに、移動時間を考慮しなくてよいWeb会議は、取引先との定例会議を設定しやすくなり、これまでよりも密なコミュニケーションを実現しています。テレワークの活用は問題なく進み、自宅で以前と変わらない業務を実施できたことは成果でした。

一部エンジニアでは担当の職務により、どうしても出社が必要なケースに限り、東松山オフィスをフリーアドレス化し、自家用車で通勤できる者に限りサテライトオフィスとし

て活用することにしました。利用した社員は、久しぶりに同僚に会えた喜びで、生き生きとした表情を浮かべていたのが印象的でした。また、エンジニアからはサテライトオフィスでは集中して作業できると好評です。

離職防止やプライベート充実にも寄与 今後はより柔軟な制度を目指す

業務面だけではなく、プライベートへのよい効果もありました。通勤時間が削減され、家族やペットとの時間を取れたという声が挙がっています。離職も考えていた介護のある社員に対し、会社側からテレワーク制度とスーパーフレックスタイム制を組み合わせて働く方法を提案できたことは成果の一つでした。導入前は懐疑的だった一部管理職においても、自らチャットやWeb会議を積極的に活用し、今では一番の旗振り役となりました。現場のある東松山オフィスでも出勤率を50%に調整し、報告書等の資料作成業務は在宅勤務を行うといった取組も行っています。

今後は、平常時において在宅勤務に適した業務を見直し、社員が活用を自ら選択できる柔軟な制度にしていきたいと考えています。さらに、採用面においてもテレワーク制度を発信していきたいと思っています。

テレワーク導入の流れと成果

- | | |
|------|--|
| きっかけ | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 東京2020大会の通勤困難時対策 ☑ 残業時間の削減と人材の確保が課題 |
| コンサル | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 他社事例から具体的な改善策を提示 ☑ 管理職セミナーによる不安の払拭とマインドチェンジ |
| 取組 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ ヘッドセット38個を購入、本社勤務者でトライアル ☑ オフィス使用のノートパソコンを自宅に持ち帰り、VPNで社内サーバーへアクセス ☑ Web会議で商談や社内会議を実施 ☑ 東松山オフィスをサテライトオフィスとして使用 |
| 成果 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 取引先や社員間でのコミュニケーション向上 ☑ 介護での離職を回避、家族との時間が増加 |

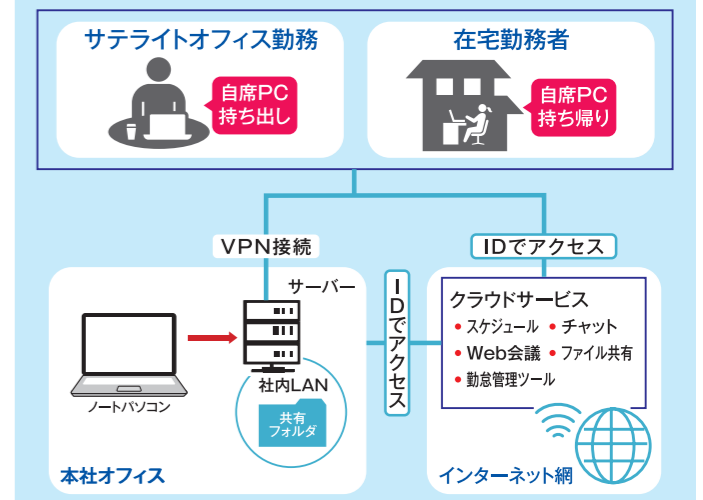
PROJECT leader



人事総務部 部長
利光 奈奈 様

コンサルタントによるテレワーク導入の成功の秘訣である業務の棚卸し作業を通し、テレワーク実施に向けた準備を進められたことが、感染対策としての急なテレワーク制度導入となりましたが、大きな混乱もなく導入できた背景だと思います。

現在の運用方法



TELEWORK 実施者の声



プロダクトエンジニアリング部
プロジェクトチーム チームリーダー
平野 健太 様

在宅勤務により、コミュニケーションの質の向上を意識するようになり業務効率化につながっています。さらに通勤時間削減の効果もあり、家族と過ごす時間が増え日々充実しています。