

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：株式会社スノーピーク ビジネスソリューションズ	所在地：愛知県岡崎市能見通
社員数：35名	業種：情報通信業



取組の目的：

トップメッセージ

働き方改革を実施していくうえで、制度やテクノロジーの導入よりも、最も大事なものは「良好な人間関係」です。まずは人と人との関係性を良好にしましょう。そうすれば、あらゆる取り組みが自然とうまくいきます。

私たちは社員ひとりひとりが生産性を高めるために、チームビルディングや働き方の効率化、テクノロジーを活用した先進的なワークスタイルにチャレンジしています。

取組の概要：

1. テレワーク導入による場所にとらわれない柔軟な働き方の実現

従業員の生産性向上、ワーク・ライフ・バランスのため、テレワークを導入している。しかし、いきなり会社全体でテレワークを導入しても、制度が形骸化したり、うまくいかないのではないかと懸念されたため、次の取組により、テレワークをしやすい環境となるよう取り組んだ。

(1) テレワークの目的・意義の共有

テレワークの導入目的や意義、留意点等に関する社内向け研修会を開催し、社長を含めた全員でテレワークに関する会社のビジョンや方針を共有している。

(2) テレワーク実現のための環境整備

テレワークの目標は、場所にとらわれない働き方であるが、在宅勤務等のテレワークを始める前に次のステップにより、テレワーク環境の整備を段階的に進めた。

<ステップ1 オフィス内のフリーアドレス化>

- 従来は従業員の座席が固定されていた状態であったが、座席をフリーアドレスとした。
- 各個人の書類を格納する役割として机の傍にキャビネットがあったが、それをオフィスの1か所にまとめ、必要な書類や資料はそこに保管するようにした。
- また、フリーアドレスとしても、結果的に座席が固定化されてしまうことが可能性としてあったため、当日の座席はくじ引きとした。

→これらの取組により、「毎日、書類をキャビネットにしまう習慣ができ、自然と整理整頓が身につくとともに、ペーパーレスとなる」、「くじ引きにより、毎日違う人と隣り合わせることとなり、新しい視点、発想が生まれる」といったメリットが生じた。

<ステップ2 違うフロアを使い、顔が見えない環境での勤務>

- もともとオフィスはワンフロア（ビルの2階）であったが、ビルの1階部分までオフィスを拡大し、1階と2階、どちらでも勤務ができるようにした。

- 別フロアの人と相談や打ち合わせ等を円滑に行うため、Web 会議システムやチャット機能を使うようにした。

→別フロアで勤務するようにしたことで、適度な距離感が生まれ、目に見えない状況下のなかでの気の使い方が分かるようになり、従業員同士のコミュニケーションが円滑となった。

<ステップ3 育児休業復帰予定者を対象とした在宅勤務トライアル実施>

- 男性従業員が育児休業を取得しており、その従業員を対象とし、育児休業から復帰するのに合わせて在宅勤務を試験的に実施した。
- 育児休業期間及び在宅勤務期間の働き方、出来事を男性従業員から報告してもらい、在宅勤務のメリットを労働者間で共有した。

以上の3ステップにより、テレワークの仕方、メリットが徐々に浸透されてきたため、全従業員を対象にテレワークを制度化した。

(3) テレワークを円滑に、有効的に活用してもらうための取組

テレワーク勤務は、勤務の態様上、どうしてもコミュニケーション不足、部下の管理（業績評価）等が問題となる。それを解消するため、次のことに取り組んでいる。

ア テレワーク勤務を行う際の情報共有の徹底

テレワーク勤務中は、周囲の状況等が分かりにくい環境となるため、上司及び関係者へ事前にアナウンスを行い、仕事の引継や段取りをしっかりと共有する。

イ 当日の出勤状況の見える化

出退勤はWEB 出退勤システムにより行っているが、そのシステムでは出勤日の勤務場所やステータスが一覧で表示できるようになっており、出勤状況の見える化を行っている。



例：オレンジは在宅勤務、緑は本社勤務等

ウ 大型スクリーンを活用した会議システム インタラクティブビジョン®導入

自社開発のシステムで大型スクリーンを設置し、支店の状況やテレワーク勤務者の状況をリアルタイムで共有している。大型にすることにより、人物がほぼ等身大で表示され、身振り手振りも共有でき意思疎通が円満となる。また、日々の昼礼時には、インタラクティブビジョン®を利用して遠隔参加メンバーも含めた全体ミーティングも実施している。



2. その他の取組

(1) 仕事とアウトドアの融合（キャンピングオフィス）

オフィスの一部に人工芝やテントを張り、そこで会議や商談を行っている。通常の仕事とは全く違った環境で仕事を行うことで新しい発想が生まれたり、また、ネガティブな考えが出にくい環境が形成される。



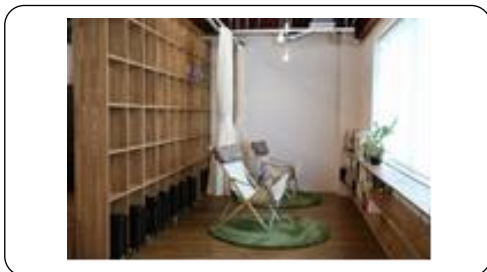
(2) バイオフィリックデザインの採用

オフィス内に観葉植物等の緑を取り入れることで、生産性が向上すると考えており、積極的に導入している。なお、観葉植物は造花ではなく、本物の植物を入れ、水やりなどの世話をさせることで、気配りができるような環境を自然と生まれるようにしている。



(3) 仮眠設備（BQ20）

オフィス内に仮眠設備を設け、眠気があり、パフォーマンスが上がらない場合は、20分の仮眠を取得するよう推奨している。この制度をBQ20（ボタンキュー20、BEST QUALITY20）と呼称し、休憩時間・労働時間に関わらず、利用可能にしている。



(4) 社内貢献に応じた社内通貨制度の導入

業績に関連しない企業への貢献や感謝されるようなことを行った労働者に対し、社内通貨（Rio）を付与し、お菓子や飲み物などと交換できるようにして、モチベーション向上につなげている。



現状とこれまでの取組の効果：

- テレワークや各種取組等により従業員満足度は向上し、離職率が低下するとともに、新卒求人についても、応募が増加し、求人充足になっている。
※従業員満足度については（株）船井総合研究所実施の「従業員満足度調査」で最優秀賞を6年連続で受賞している。
- 従来であれば、介護や治療等の事情を抱えた労働者は辞めざるを得なかったが、テレワークにより、仕事を続けられるようになった。実際、現在でも経理1名と開発1名がテレワーク勤務をしており、会社への出勤は月2、3日程度となっている。
- テレワークにより仕事の段取りが効率的になり、また、仕事に集中ができるようになったことから、労働生産性が向上している。

(R1. 12)