

ベネッセにおける 在宅勤務制度の取り組み

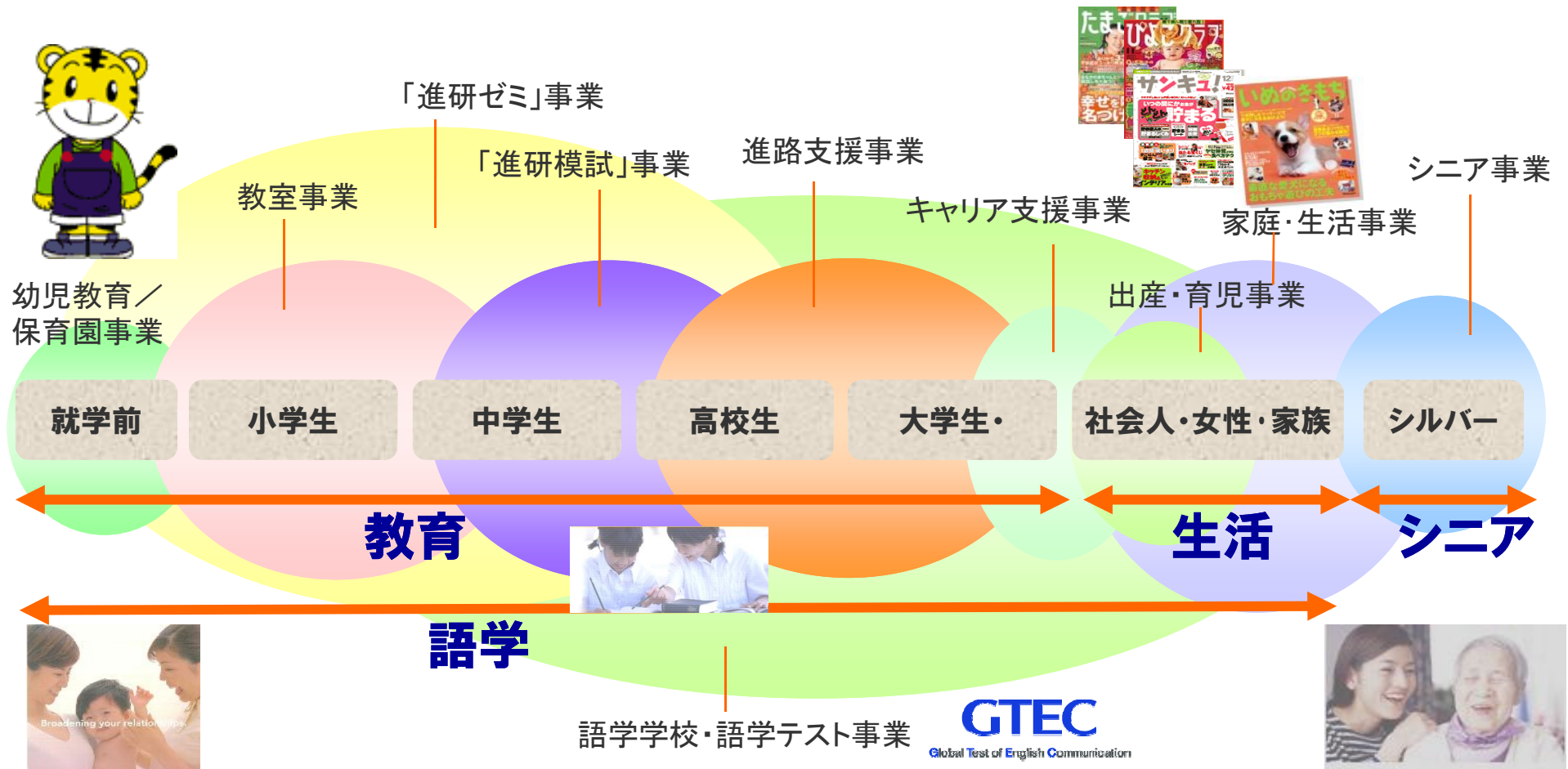
2009年12月

(株)ベネッセコーポレーション
人財部 池田

会社概要 事業領域

Benesse = 「bene=良く」+「esse=生きる」

赤ちゃんからお年寄りまでを対象に、「教育」「語学」「生活」「福祉」の領域で、お客様の「よく生きる」を支援



会社概要 社員の状況

育みたい社風と行動指針

常に自らの「Benesse」を考え行動します。家庭・地域・社会・地球環境との調和のなかで「よき市民」であることを心がけます。

正社員の状況

	男性	女性	
正社員数(09年4月)	1,192名	1,571名	女性比率 56.9%
平均年齢	35.1歳	33.8歳	34.8歳
平均勤続年数	8.3年	7.3年	7.7年

ベネッセの「ワークライフマネジメント支援」の方針と主要施策

健康でメリハリをつけた働き方の支援

長く活躍していく過程において、いざという時の支援

※一時的な事情によって、本人の意図に反して、活躍を続けることが困難にならないようにサポート

会社全体で
ワークライフ
マネジメント
を重視し
施策を実施

大原則＝「社員自身の努力」のサポート

この部分

メリハリのある勤務

育児・看護・介護など
いざという時の支援

健康管理

施策
の方針

社員の意識アップ、メリハリをつけるきっかけになるしかけに特化。

ベネッセ社員としての役割と責任を果たす努力をする人をサポート。

予防重視：社員が自分自身で健康を守り維持することをサポート。

具体的
な施策

- ◆労働時間削減のための施策（計画有休・NO残業デー）
- ◆スーパーフレックス
- ◆在宅勤務
- ◆ベネッセ休暇（一定期間ごとのリフレッシュ）

- ◆育児休職制度
- ◆介護休職制度
- ◆時短勤務制度
- ◆看護休暇の対象拡大および有給化
- ◆再雇用登録制度

- ◆健康応援キャンペーン
- ◆管理職向けヘルスケア研修の体系化
- ◆復職支援プログラムの改訂

2009年度在宅勤務制度の目的と対象者

事業成長の
ために
目指す
最終の目的

組織全体の業務の効率化・生産性の向上
生活の充実による、仕事の中での価値創造力アップ
優秀な人材の確保・リテンション

補足: リスクマネジメントとしても有効
例) 大規模な災害・感染症流行などへの危機回避手段になる

ベネッセ
の
在宅勤務
制度導入
の直接の
目的

社員がメリハリをきかせて生産性の高い仕事ができる

社員が生産性や成果の意識にシフトチェンジ

社員のワークライフマネジメントサポート

業務プロセスや情報共有方法の变革

対象

I 在宅勤務制度導入単位⇒在宅勤務が可能だと部長が判断した部門単位。
※組織全体で取り組むことにより、上司・同僚の意識や協力度を上げ、個人及び組織
全体への生産性アップを向上させるため

II 自立し、在宅勤務に適した仕事を持つ社員対象

男女・既婚未婚・
事由問わず

2009年度在宅勤務実施方法

在宅勤務の方法

- ・在宅勤務日は**月4日**までとする。
- ・在宅勤務日は**終日在宅勤務(所定労働時間※7時間内、残業不可)**を原則とし、部分時間在宅は認めない。
- ※在宅勤務日は**出勤時と同様の時間管理方法**とする。
- ※フレックス勤務は所定勤務時間帯(7時～22時まで)の間であれば事前申請の上可。
- ・在宅勤務日は事前申請とし、当日の申請は認めない。

要件

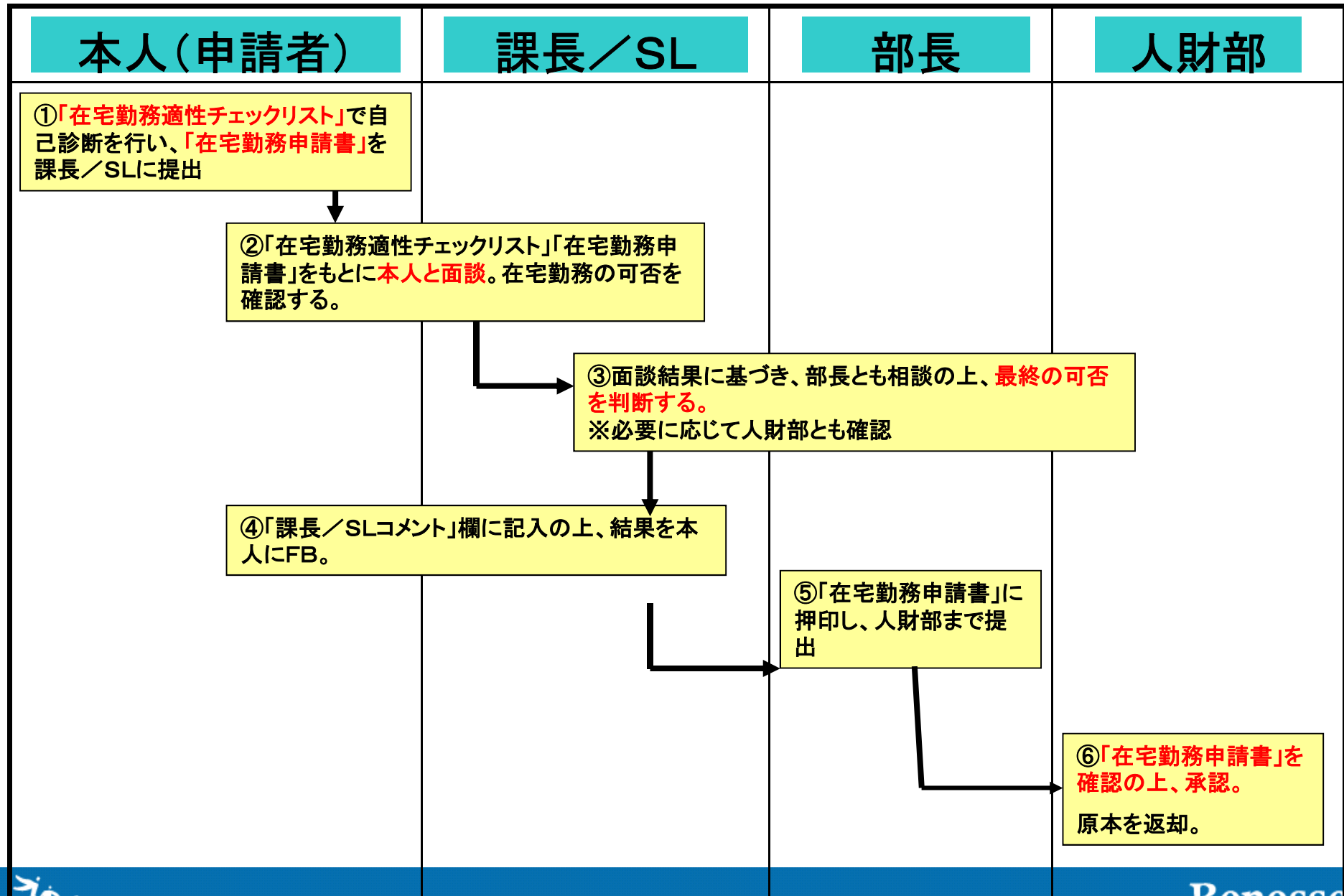
在宅勤務を申請できるのは次の条件を全て満たす場合。

- ・アドバンス以上の正社員
- ・従業員の自宅で業務遂行することにより、作業効率または生産性の維持が見込まれる者
(仕事に対する自立度に加え、適性があるかどうかも確認)
- ・在宅勤務に適した業務内容をもつ者
(月4回程度、自宅で一人で自律してする個人情報扱わない仕事がある。)

※在宅勤務を希望する場合、「**在宅勤務適性チェックリスト**」により、業務内容、適性、自宅の作業環境などが会社の定めた基準をクリアできるかどうか確認の上可否を判断します。

- ・事前に在宅勤務研修に参加したもの

申請～承認の流れ



2009年度前期在宅勤務制度の導入状況

- ①在宅勤務の正式導入初年度において、ほぼ予定どおりの導入率
 (目標25部門150名規模スタートに対し、23部門109名)

(7月24日時点)

	男性	女性	総計	部資格人数	在宅勤務者割合
総計	29	80	109	456	23.9%

- ②管理職の実施率は全体の約26%

一般	グループリーダー	課長	ユニット長	室長	部長	執行役員	総計
77	4	20	3	1	3	1	109
70.6%	3.8%	18.3%	2.8%	0.9%	2.8%	0.9%	
							25.6%

- ③事業所は都心の神保町の実施率が高い。

多摩	初台	神保町	明大前	岡山	大阪	総計
37	10	59	1	1	1	109

2009年度前期アンケート結果(まとめ)

①宅勤務制度の目的の下記2点は在宅勤務制度の活用によって、達成している。

○社員が生産性や成果の意識にシフトチェンジ

○社員のワークライフマネジメントサポート

⇒◎結果として社員がメリハリをきかせて生産性の高い仕事ができる。

ただし、下記の目的はまだ達成に至っておらず、今のままの環境・仕事方法で在宅勤務を行っている状況。

△業務プロセスや情報共有方法の変革

②組織運営の大きな弊害は出ていない。

○コミュニケーションロス、チームワーク、マネジメント負荷ともに大きなマイナスは出ていない。

△しかし、会議に支障があったと答えている同僚が多い状況であり、この点が、在宅勤務回数の低下や在宅勤務導入そのものの弊害になっていると思われる。
情報共有方法の変革(会議そのものの必要性、参加者の検討、権限委譲など)まで踏み込んで考えていく必要がある。

③環境について

△リモートアクセスについての見極めが必要。(USB を 来年度も推進していくかどうか)

△つながらない社内環境(声報、図版など)についての検討。

声のご紹介

①個人の働き方の意識が変わり、結果として生産性(効率の維持・アップ、内容の維持・アップなど)がどうだったか

⇒個人の意識が変わり、生産性アップにつながっている。

特に業務効率・質の向上などの実際の生産性の成果がテスト実施よりも数値が高くなっている。

➤意識変化についてのオープンアンサー

- 在宅勤務日に何の仕事をするかを考える上で、意識をするようになった。
- 在宅勤務日の時間の使い方を考える上で、成果やアウトプットを意識するようになった。
- 在宅日にやったほうが効率的な業務を整理するようになり、業務のメリハリがつけれるようになった。

➤生産性についてのオープンアンサー

- 在宅勤務日に適した仕事を持ってきて、集中して行うことにより、アウトプットを意識し、結果として質もあがった。
- 思考の流れを妨げることなく、企画のロジックを組み立てていけるので、集中できる。また制作物のクオリティをあげることができる。
- 企画の精度が高まり、検討会などの回数・負荷を減らすことができた。
- 在宅日は残業できないため、社内にいるときよりも時間配分に気を使うようになった。
- ×USBが思った以上に使いにくい。
- ×自宅だと集中力にかける。気持ちの切り替えが難しい。子供が家にいると集中力にかける。

②個人のWLMに効果があったか。⇒個人の物理的・精神的充実度が増している。

➤WLMについてのオープンアンサー

- ・通勤時間が削減されることで、精神的・肉体的な疲労が減った。
- ・家事(夕食・子供の迎え)を分担できた。(奥様が)子供と一緒に過ごす時間が増えたことを喜んでいて。
- ・子供が喜んでいて。(保育園に迎えに行く時間が早くなった、小学生が帰宅したときにうれしそうなど)
- ・夕食が充実した。家族と夕食を一緒に食べれた。
- ・普段行けない、病院に行けた。

2009年度前期アンケート結果(詳細)

- ③組織運営に大きなマイナスがないかどうか。⇒**大きなマイナスはない。会議調整が課題。および同僚とのコミュニケーションが課題が出ている。**

➤組織運営についてのオープンアンサー

【肯定的な意見】

- ・メールと電話を使えば、通常勤務と同レベルの水準が保てる。通常よりも気にかけることで、コミュニケーションがアップした。会議などの席空きがないために、かえってコミュニケーションをとりやすいと言われた。(本人)
- ・フロアが違う人のコミュニケーションと変わらない。(上司)
- ・確実にメールでやり取りできる安心感があった。必要な場合は電話で連絡した。(上司)
- ・メールのレスはすぐに返してくれるので、仕事上支障がない。(同僚)
- ・出勤日より会議がないぶん相談しやすい。(同僚)
- ・在宅勤務者が周囲に気を使ってくれる人の場合、あらかじめ社外から入電が入らないように伝えておいてくれたり、緊急度の高い質問にすぐに対応していただける。(同僚)

【否定的な意見】

- ・メールのみでは意思疎通が難しいと感じる(本人)
- ・外部に対して、コミュニケーションがとりにくい。(電話の取次ぎなど)(本人)
- ・タイムラグが生じた。(同僚)
- ・在宅勤務時はメールでのレスポンスが主体なので、タイムリーにレスポンスしてほしい(同僚)
- ・在宅日はメールでなく、携帯に電話をしてと言われたがよいのか？また在宅日に代わりに戻しを入れたり外部からのFAXをスキャンして送るなど、周囲に負担がかかっている。
- ・休みと在宅勤務日をはっきりさせてほしい。(同僚)
- ・在宅勤務者が周囲に気を使ってくれない人の場合、入電対応や質問になかなか答えてくれないので、会社にいる人が代わりに業務遂行することになって不利。(同僚)

2009年度前期アンケート結果(まとめ)

今後の課題

①業務プロセスや情報共有方法の変革へ⇒在宅勤務実施回数・在宅勤務人数・部門の拡大

●会議方法の見直し

- ・テレビ会議など、会社に来なくてもできる方法をテスト導入していく
- ・情報共有方法の変革(会議のやり方・回数や参加者の検討など)についての検討。

●リモートアクセスの見極め

- ・USBの見極めを行っていく。

●その他在宅勤務を行う環境の整備

- ・コミュニケーションツール(プレゼンス機能、チャット機能、1対1通話機能など)のテスト
- ・電話の取次ぎをなくしていく方法を関係部署と協議。

②マネジメント育成(生産性への発想の転換など)

Benesse Corporation

