

第 47 期 1stQ 全社部会スピーチ

2019 年 4 月

『テレワーク導入について』

現在ホームページに掲示している第 3 回株式会社フロウエル行動計画というのを見たことがある人も多いかと思います。企業は次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっていて、常時雇用する従業員が 101 人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。

フロウエルでは今期末までの 4.5 か年計画で男性従業員の育児休暇枠倍増と認可外保育所の保育料に対する助成金支給制度及びテレワーク制度導入をにかけています。男性従業員の育児休暇枠倍増と保育料は既に規定化しましたので達成済みです。問題はテレワークですが、夏までに導入をしたい考えです。行動計画に書かれているように正社員に限定し、最初は週に 1 日程度出社せずに勤務する方式で始めたいと思います。強制ではなく任意とし、出社したい人は、テレワークを実行しなくてもいいということにします。モバイルルーターとノート PC を使って自宅や喫茶店などで仕事をする形になります。出退勤はサーバーへアクセスして打刻します。ノート PC を持たない人は、会社が貸し出します。個人所有のデバイスで仕事をするのは NG です。IT 管理グループでセキュリティを管理できないためです。同じく情報漏洩のリスクがあるのでフリー Wi-fi スポットで会社サーバーにつなぐのも NG です。モバイルルーターか iPhone のテザリング以外は認めません。就業の終わりには、上長へ業務報告書をメール

添付で提出します。

これまで幹部会議やグループリーダー会議でテレワーク導入について意見徴収を行って来ましたが、やはり問題視されているのは、全社導入しても全員がそれを実施できるわけではないという点です。クリーンルーム業務 Gr や製品検査 Gr など出社しなければ仕事ができない職種が存在するため、不公平感が出はしないかという懸念があります。不公平感を完全になくすことはできませんが、テレワークが不可能なグループへの代替施策として、2 日間まで有給休暇の連続取得を承認します。まずは小さく始めて様子を見ることにします。状況によって日数を増やすことも想定に置き、反対にもしも業績に著しく悪影響を及ぼすようならば止める選択肢も残しておきます。注 1

宜しく申し上げます。

注 1 フロウエルでは、2019 年 9 月からテレワーク業務を開始した。当初は入社 3 年目以上の社歴がある社員に限定して実施したが、翌 2020 年に新型コロナウイルスのパンデミックが発生し、緊急事態宣言が解除されるまで全社員対象・日数無制限に切り替えた。前年からモバイルルーターや貸し出し用 PC 等必要な機材を増設してあったので、世間で在宅勤務が一斉に始まり IT 機器が入手困難な状況下でもテレワークを続行することができた。オフィスの人数を減らし、通勤時の感染リスクも下げたことで、2021 年 2 月現在社内での感染者はまだ出ていない。