

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

企業の概要

社名	日産自動車株式会社	都道府県	神奈川県
業種	製造業	従業員数	25,462名
事業概要	自動車の製造、販売および関連事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定している
テレワーク推進担当部門	・ダイバーシティディベロップメントオフィス ・人事部
テレワーク対象者	生産現場を除く全従業員
実施者数	約4,000名(2015年度実績)
実施日数	概ね週1~2日程度(テレワークの種類やコースにより頻度は異なる)

テレワークの導入・拡大の経緯

2004年10月にダイバーシティディベロップメントオフィスが設立されて、育児・介護の両立支援の一つとして在宅制度の必要性を提案し、2006年から制度を導入。2010年、在宅利用実態やニーズを踏まえて、生産現場を除く全従業員を対象を拡大。2015年、ワーク(仕事)とライフ(生活)の質の向上を目的に、1日8時間を意識し、時間あたりの生産性のさらなる向上を目指した働き方改革である「Happy8」活動に取り組んでいる。「Happy8」活動の一助として、在宅勤務制度の普及促進を図っており、2016年度も全社目標を設定し、全部門で役員リードのもと推進中。

テレワークの概要・特徴

【概要】

(1)一般型と(2)育児介護型の2種類の制度がある。

(1)一般型:ワークとライフの質の向上を目的としており、取得の事由を問わない。利用上限は月40時間

(2)育児介護型:「小学校6年生年度末までの子の養育」、または「配偶者若しくは2親等以内の親族の介護」を目的としている。利用上限は月間所定労働時間の50%以下を目安に、所属長と本人で調整の上に設定

【特徴】

2006年に育児介護との両立者を対象として始まった在宅勤務制度は現在では育児介護などの事由を問わず利用でき、働き方改革のツールの一つとして、女性のみならず男性従業員の利用も多くなっている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

生産性の効果

毎年、在宅勤務利用者本人及び利用者の上司/同僚に対してアウトプットについてヒアリングを実施。2016年度の結果によると、在宅勤務による業務アウトプットへの影響について、利用者本人の約98%が同等もしくは向上と回答。また、その上司/同僚の約95%がチームのアウトプットが同等もしくは向上と回答している。

ワークライフバランスへの効果

「通勤時間の削減により、平日夜に家族と食事が可能になった」などのライフの満足度が上がったという意見が多い。また、業務面においても「業務に集中できるため、在宅勤務に適切な業務の場合、アウトプットが向上した」という意見も多く、ワークとライフ両方での効果が見られている。

時間制約社員のキャリア継続への効果

育児介護による時間制約がある従業員が通勤時間の削減や勤務時間/場所が柔軟になったことにより、活躍の場が広がり、定時間勤務の従業員と同様のキャリアを積むことが可能となった。例えば、海外との会議は朝もしくは夜に行われることが多いが、時間制約のある従業員も自宅から電話会議/Web会議により参加できるようになった。