



令和3年度
テレワーク先駆者百選 総務大臣賞
事例のご紹介

令和3年11月30日

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

企業・団体名	日本航空株式会社	本社所在地	東京都
業種	運輸業、郵便業	総従業員数	13,787名
事業概要	定期航空運送事業及び不定期航空運送事業、航空機使用事業、その他附帯する又は関連する一切の事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	人財戦略部 人財戦略グループ
テレワーク対象者	全社員
実施者数	13,787名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 在宅勤務（2014年度～）：2014年度より仮想デスクトップ(VDI)を使える環境を整備しトライアルをスタート。ノートPCと社用携帯またはiPadを配備し、徐々に制度と対象者を拡大。在宅勤務制度を正式に運用開始したのは2015年～。在宅勤務が可能な全社員が対象。生産性向上を目的とし、取得理由を問わない。
- テレワーク（2016年度～）：在宅勤務制度を拡充し、自宅以外でのテレワークを可能とした。（2017年には在宅勤務からテレワークと呼び名を変更。）
- ワークেশョン(2017年～)・ブリージャー(2019年～)：2017年7月より国内外の休暇先でテレワークができる「ワークেশョン制度」(ワーク+バケーションの造語)が可能となった。また、その後、2019年に「ブリージャー制度」(ビジネス+レジャーの造語)を導入。出張に合わせて休暇が取れるように就業規則の改定を行った。

テレワークの概要・特徴

【概要】トライアル～運用拡大へ

- 目的：誰もが活躍できる生産性の高い職場の実現、2020年には、「ワークスタイル変革」を社内のSDGs達成に向けた、重点課題の一つと位置づけている。
- 2014年度のトライアル導入を経て、2015年4月～在宅勤務制度を導入。その後、自宅以外の場所でも勤務可能なテレワーク制度に変更し、2017年には規程も「テレワーク規程」に改めた。
- ワークスタイル変革の名のもと、社内のフリーアドレス化、ペーパーレス化などの「オフィス改革」、社内ネットワーク、端末管理などのセキュリティ強化や、ノートPC・社用携帯貸与などの「IT改革」、業務棚卸やRPAなどの「業務プロセス改革」を並行して行い、場所にとられない働き方ができる環境を整えてきた。そのため、テレワーク運用を拡大する過程においてもスムーズな移行が可能となった。
- テレワーク勤務の対象は業務企画職(いわゆる総合職)を中心とした、間接部門の社員が基本だが、コロナの影響を受けた2020年以降は現業部門(運航乗務員や客室乗務員等)の社員も対象とし、教育・研修などにテレワークを活用している。

【特徴】

- 導入当初より理由を問わず利用可能。
- 導入形態が多様：終日在宅勤務/部分在宅勤務/モバイルワーク/サテライトオフィス(いずれも中抜けも認めている)/ワークেশョン/ブリージャー
- 旅と仕事を組み合わせた「ワークেশョン・ブリージャー」を積極的に推奨。

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)

(a) 女性をはじめとした多様な社員が働きやすい職場への改善

- 取組以降、女性業務企画職の離職率が低下傾向にあり、同35歳以下男性業務企画職と同水準で推移している。(2020年度における、当社の自発的離職率は1.1%。)
- 特例子会社JALサンライトにおいても、2017年度より環境整備の一環としてテレワークを推進しており、障がいのある社員の就業継続が可能となっている。

(b) 年間総実労働時間の削減と年休取得の促進

- テレワーク導入等の働き方改革によって、一人当たり年間総実労働時間が段階的に削減され、2020年度は1,878時間となった。また、有給休暇取得率は2016年度以降平均8割程度。

(c) 場所にとられない新たな働き方の創出

- 休暇取得促進と新しい旅のスタイルの提案をという2つの側面から「ワークেশョン」と「ブリージャー」を推奨。もともと運輸を生業とする会社であったことも影響してか、いずれの働き方も早々に社内に定着している。2020年度は勤務日ベースで918件の取得があった。
- 2019年度より羽田空港などで、アバター技術の活用トライアルを実施。これまでお客さまとの対面が基本であった空港での接客業務においても、社員が在宅など空港以外の遠隔地で働くことができる可能性が確認された。(2021年度導入実績2台。)

(d) 全社員を対象とした教育の深化

- テレワーク活用により、国内外の全社員がオンライン上で同じ教育研修を受けられるようになり、部門を超えたコミュニケーションの機会創出、ネットワーク構築にも寄与している。

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

企業・団体名	ネットリンクス株式会社	本社所在地	岡山県
業種	学術研究、専門・技術サービス業	総従業員数	17名
事業概要	パッケージソフト・クラウドサービスの販売・保守／コンピュータネットワークの構築／ITコンサルティング／ソフトウェアの企画・開発並びに販売／テレワーク導入／ホームページ作成CMS導入・作成代行／経理コンサルティング／経理代行		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク・在宅勤務規定
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	雇用形態に関わらず全従業員
実施者数	17名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2016年の春に初めての従業員初の産休・県外への引っ越しをきっかけに、ライフステージが変わっても継続できる働き方の模索が始まった。
- 復帰に合わせた2017年4月に完全在宅勤務正社員の制度と環境を整え、初のテレワークが1名からスタートした。
- その後、2名の産休・育休を経て、小さな子供がいる従業員や在宅で作業可能な従業員を中心に5名がテレワークに取り組み始めた。
- 2019年12月には全従業員のテレワーク環境を整備。子育てなどの為の特別な働き方というイメージを払拭し、全従業員が対象の公平な制度にして社内に周知。
- 2020年3月には新型コロナウイルス対策として全従業員の一斉テレワークを実現。
- 以降はテレワークを通常の働き方の選択肢の一つとし、テレワークが難しい業務も電子印鑑などのIT技術の導入し、テレワーク実施率の向上を推進している。

テレワークの概要・特徴

- 弊社のテレワークの特徴は「誰もが自由に選択できるあたりまえの働き方」である。その為にあらゆる制約をなくす努力を続けている。
- まず、雇用形態や業種などの条件なく、全従業員が対象。日数制限もなく、午前・午後・時間単位での実施が可能であり、半日有休・時間有休と組み合わせることも可能。煩雑な手続きも不要。
- モバイルワークについては申請不要、在宅勤務・サテライトオフィス勤務については前日までに予定表に入力するだけ、当日の予定変更も居場所を伝える為のチャット報告のみである。
- また、快適なテレワーク環境の為に、クラウドストレージ・テレビ会議システム・チャットツール・リモート接続・グループウェア・電子印鑑等の各種クラウドシステムを導入し、全従業員にルーター、ノートパソコン、モニター、マウス、キーボード、テザリング可能なスマートフォンを貸与している。

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)

- ライフステージに柔軟に対応できるテレワークで、優秀な女性人材を確保。育休中を除く従業員16名中6名がワーキングマザー。育休取得実績は3名・4回で、育休後の職場復帰率は100%。安心して子育てできる企業風土が醸成されている。
- また、テレワークを中心とした子育て支援が評価され特に支援に積極的な「おかやま子育て応援宣言 アドバンス企業」として認定を受け、会社のイメージアップにつながった。
- テレワーク推進企業として取材を受けるようになり、メディア露出が増え知名度が向上した。2018年はテレビ:1件、2019年は雑誌:1件、2020年は雑誌:6、新聞:2、ラジオ:1の合計9件、2021年は雑誌:1、新聞:1、WEB:2、テレビ:1の合計5件の取材を受け、各媒体でとりあげられた。

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

企業・団体名	株式会社三技協	本社所在地	神奈川県
業種	建設業	総従業員数	337名
事業概要	ブロードバンドインフラ事業、ネットワークインテグレーション事業、移動体通信インフラ事業の各種エンジニアリングサービス・プロジェクトマネジメント		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、従業員報酬規程
テレワーク担当部署	モチベーションエンジン(人事部門)、ビジネスプラットフォーム(総務・情報システム部門)
テレワーク対象者	全ての役員及び従業員
実施者数	276名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- テレワーク開始時期は2020年の3月。テレワーク可能な就業環境は以前より整っていたが、療養や育児介護を要する等、一部の従業員に向けた救済的意味合いのテレワークが主であった。
- その後、2020年3月に新型コロナウイルス対策として全社での計画的テレワークを実施。4月には現業部門で8割の実施率、間接部門でも平均して7割程度の実施率で運用された。
- その実績をもって、政府による緊急事態宣言が解除された後も週2~3日程度のテレワーク実施を目標に運用を継続している。
- さらに、ワークライフバランスの向上および業務の生産性向上といった目的を果たすために、テレワークガイドラインの整備、ネットワーク環境の増強、クラウドツールの活用などに着手してきた。
- 2021年に入り就業規則の整備(在宅勤務制度及び手当の拡充)を実施、またテレワーク環境の強化により、柔軟な働き方ができる環境となっている。
- 現在も継続してテレワークの継続及び環境整備が進められており、テレワークは当社の勤務形態の1つとして着実に定着してきている。

テレワークの概要・特徴

【概要・特徴】

- 週2~3日を目処にしたテレワーク実施目標の設定
- 在宅勤務および都内サテライトオフィスの利用可能
- 業務用PC、モバイル端末(タブレット・スマートホン)の貸与

【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

- 全従業員に実態調査アンケートを行い、実態把握と分析、課題抽出を行った
- 本社オフィス内にテレワーク用のブースを設置し新たな働き方の模索を行った
- リモートアクセス用サーバーの増強(外部同時アクセス数の受容量増強)
- オンラインミーティング環境(TEAMS、ZOOM)の整備
- 社内ワークフロー、メール承認の運用
- 精算システム、電子契約、Eラーニングシステムの導入検討

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

- オンライン活用による従業員間コミュニケーションの維持
- メンタルヘルス社内相談窓口の周知
- 超過勤務を防ぐ勤怠管理システムによるアラート

【今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等】

- 業務構造の棚卸しを行い、優先度や重要度、影響度を可視化すること。
- 切り離していい業務、オンライン化できる業務が明確になり、直面しているコロナ対策としてのテレワーク対応に加えて将来的な業務改革への足掛かりにできる

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)

- 2020年より継続しているコロナ禍における社内活動において主要な会議体や外部講師を招いてのセミナー、新入社員研修等が維持できた。
- 家庭事情によるUターンを行った社員についてテレワークの活用により、Uターン前と変わらぬ業務に就業して経験を重ね、当人のキャリアプラン実現につながった。
- 地方都市に居住している新たな社員も採用しテレワークにて業務に従事し当社の受注売上拡大に貢献した。
- これまで居住地と勤務地は近いことが必須であったが、テレワークの活用により制約から開放され会社側、社員側の選択肢を増やすことに成功した。
- さらにテレワーク環境を最大限に活用し、顧客業務に参画しているメンバーのリソースの一部を社内PJに参画させ部内の業務自動化検討及び請求書データ化サービスの導入検証など生産性向上のためのPJチームを結成し自社のDX化のための検討を進めている。
- また、自社開発製品PlatformV Systemにおいてもセキュリティの向上、オンライン会議対応や同時アクセス数の大規模化など、大容量通信に対応できる処理能力を搭載し、ニューノーマル時代のワークスタイルに適合した新たな「リモートアクセスシステム」として提供を開始している。<https://www.sangikyo.co.jp/blog/20210628index.html>

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

企業・団体名	株式会社エグゼクティブ	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	32名
事業概要	営業アウトソーシング、カスタマーサクセス代行、インサイドセールス導入支援		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	セールスサポート部
テレワーク対象者	全社全部門
実施者数	32名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 「何か事情がある時に、場所や時間に縛られ思うように仕事ができないのは悔しい。」という思いから、2017年の決算報告会で、NLPT＝「働くのに場所も時間も関係なし！」を会社の意思として表明。(NLPT宣言:「働くのに場所も時間も関係なし！」Our company has No Limitations on the location of workPlace and working Time.)
- 完全テレワーク制度はその取り組みの一つ。
- 全社的に永続的な100%テレワークで、定められた出勤日はない。

テレワークの概要・特徴

- 全社全部門で100%テレワーク(毎日)。
- 出社の義務がない。
- 在宅日を選択するのではなく、出社日を自由選択。
- 全国からフルリモート型の採用活動。
- オフィスを「仕事場」から「コミュニケーション＋遊び場」として発想を転換。
- 社員のDIYにより本社をカフェ風に改装。プレゼン会やミーティング、映画鑑賞やヨガなど、「心を密にする」を目的に本社を運用。
- 本社での集合活動(対面)は限りがあるため、「こみゅフェスオンライン」と称し、オンライン上でセミナー、ワークショップ、雑談会を実施。
- 自社システム(RE-CH!)では、営業管理、業務報告、分析から、勤怠管理、給与計算、まで幅広く対応。
- その他オンラインツールの活用(ZOOM、Slack、クラウドサーバ)を活用。
- ノートPC、携帯電話は会社から支給

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)

- 【全社全部門で100%テレワーク(毎日)】
 - 全社で統一した施策が可能となり、意識付けを共通にできる。
- 【経営面への好影響】
 - 訪問営業をしていた頃は1日3件程度の訪問で終わっていたが、オンライン商談に切り替えることで、3件の商談と、更に業務を遂行する時間が十分にとれるようになり、ビジネスの効率化、スピードアップがはかれている。
- 【時短正社員がフルタイム勤務に転換】
 - 当社は9割が女性、全体の約7割の社員が小学生以下の子供がおり、多くが時短正社員や週3正社員として勤務している。テレワークにより通勤時間がなくなり、保育園の送迎時間の確保が可能になり、時短勤務からフルタイム勤務に転換した例3件。
- 【地方在住者の採用】
 - パートナーの仕事の都合で地方に引っ越すが営業の仕事が続けたいと完全テレワークの当社に就職する等のケースがある。優秀な社員8名が東京以外からの勤務を実現。全国ベースでの採用が可能になり採用力の強化ができた。
 - 在宅勤務を希望する人材を振り向かせることができ、会社の魅力が増えた。
- 【離職防止(看護で実家から、パートナーの単身赴任先から勤務等)】
 - 遠方に住む親の急な看護、子供と夏休みにパートナーの単身赴任先に長期滞在しワーケーション、海外の実家から一時的な勤務、自己充実のため1か月のサバティカル休暇利用等により、継続勤務が可能となった例が多数。
- 【プライベート時間の充実から仕事への好影響】
 - 通勤時間がなくなり、個人の時間にあてられることから、家族や子供と過ごす時間が増えた例多数。趣味、勉強時間を増やす等、個人の充足に使える時間が増え、余裕ができたことで仕事への好影響が見られる。
 - 荷物受取り、夕食準備など家庭の仕事ができるようになり、社員満足度が向上した。

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

企業・団体名	株式会社ニット	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	17名 (業務委託360名)
事業概要	バックオフィス系の業務をオンラインでアウトソーシングする業務を展開。各種コンサルティングも実施。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規定
テレワーク担当部署	全社
テレワーク対象者	全職種
実施者数	17名(業務委託360名)
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 代表の秋沢が前職を辞めた後に、アジアからアメリカを放浪する中で、パソコン一つで仕事を請けていたことから、「フルリモートで運営するオンラインアウトソーシングサービス」という着想をした。
- テレワークという働き方を通じて、プライベートを理由に仕事を諦めることがなく、自分らしい生き方・働き方ができる人を増やしたいと考え、2015年に創業に至る。
- この考えが現在の「未来を自分で選択できる社会をつくる」というニットのビジョンにつながっており、創業時から続いているものである。
- また、全メンバーがフルリモート勤務を実現・推進することで、プライベートの変化に左右されることなく、全ての人が「働く」ということを実現でき、自分らしい生き方を選択できる社会を目指している。
- 例えば、パートナーの転勤付帯や親の介護など発生しても、皆、変わらず業務遂行を実行している。
- ニットの働き手たちが幸せに働くことで、お客様の痒い所に手が届くようなサービス提供を実現し、お客様にとっても事業存続はもちろん、生産性の改善と自分らしい働き方の実現という形で、社会的課題の解決につなげていきたいと考えている。

テレワークの概要・特徴

【概要・特徴】

- フルリモートかつ副業・複業もOK
- 創業から6年、日本全国・世界33カ国から約400人がフルリモートで業務遂行する組織に成長

【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

- 入社時にChatwork・ZOOMのインストールを必須にし、安定したオンラインコミュニケーションがとれる体制・信頼関係構築・組織活性化のため定期的にオンラインイベントを実施
- 業務内・業務外のコミュニティを41個作り、「温かいつながり」の中で心理的安全性を維持、またメンバーのノウハウの共有・新たなビジネスへ発展
- クライアント約500から業務を委託され、企業がコア業務に集中できる環境を実現

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

- 業務委託のメンバーは「HELP YOUハンドブック※」を使用し、個人で稼働管理しながらも自己申告をすることで、労働時間の可視化・働きすぎの防止
- ※HELP YOUハンドブックとは？ サービスの目指す方向性、仕事の流れ、メンバー紹介、報酬・評価形態、各種申請などを行う業務委託メンバー向けの社内プラットフォーム
- 社員はGoogleのスプレッドシートで日々の労働時間を会社へ申告
- 深夜残業・休日出勤は、上長へ申告し、承認してもらうフローを導入
- 社内開発した打刻システムを用い、稼働時間と合わせてクライアントや業務内容を詳細に報告

【今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等】

- 全社員の目標、進捗報告を公表。正当な評価になるような透明性の高い事業運営を実施
- メンバー同士で良い行いや取り組みがあれば、グッドポイントを送り合う制度を用いて、管理側だけの評価ではなく一緒に働く人からの評価を報酬に上乗せできる仕組みを実施

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)

- 創業以来毎年4期連続で増収達成中
- 2020年1月～2021年6月の調査でメンバーの定着率約98%達成
- 2020年1月～2021年6月の調査でお客様の定着率約97%達成
- 2021年7月の調査で93%のメンバーが働き続けたいと回答
- フルリモートでの事業運営のため、メンバーは日本全国に居住。(地方の雇用安定化へ貢献) さらに全メンバーの約23%が海外在住。
- 子育てと両立しながら働くことも可能であり、メンバーの約65%にお子さんがいる。また、介護中のメンバーも約4%いる

【その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例】

- 官公庁主催のイベントや外部企業のセミナーへ登壇したり、自社メディア・他社メディアにテレワークノウハウを公開したりすることで、社会の多くの企業の課題解決に貢献
- 実績が認められ、令和2年度「総務省テレワーク先駆者百選」に選出。全国中小企業クラウド実践大賞2021のモデル事例認定

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

企業・団体名	愛和税理士法人	本社所在地	大阪府
業種	学術研究、専門・技術サービス業	総従業員数	21名
事業概要	税理士事務所		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク基本マニュアル
テレワーク担当部署	本社・淀屋橋オフィス
テレワーク対象者	入社3ヶ月以上の正社員及び480時間以上の勤務実績のある正社員以外の従業員
実施者数	11名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 当社の従業員が育児や介護、パートナーの転勤等、様々なライフステージの変化を迎えた場合でも、イキイキと働き続けられる環境の整備、及び近年甚大化している自然災害や、パンデミックにおいても事業を継続し、クライアントや取引先への影響を最小限に抑えるBCPの観点から、2018年11月にテレワークを導入。

テレワークの概要・特徴

【柔軟な働き方を可能にするテレワーク】

- テレワーク勤務の実施にあたっては、許可制ではなく、申請制を採用。前日正午までの申請でテレワーク勤務可能としている。また、当日の体調不良や家庭事情等により出勤が困難な場合においては、当日申請でもテレワーク勤務可能となるよう柔軟な対応を行っている。
- 各従業員が自分の業務の内容により、働く場所、時間等、最もパフォーマンスが発揮できる方法を自身で考え、工夫するよう自主性を重んじるとともに、従業員それぞれが持つ「働き方に対する価値観」を尊重している。

【セキュリティの確保により安心のテレワーク】

- 以下をルール化することにより、人為的要因による情報漏洩リスクを低減し、従業員が安心してテレワーク勤務できる環境を整備した。
 - ①紙資料の持ち出し禁止
 - ②フリーWi-Fiの使用禁止
 - ③資産管理ソフトによるPCの操作ログ保存
 - ④生体認証機能の活用
 - ⑤お客様情報、個人情報、ローカル保存禁止(サーバーへの保存のみ認める)

【従業員間のスムーズなコミュニケーション】

- 月に2日全員出社日を設定。その日は食事会等社内イベントを開催し、イベント内でスタッフ間のコミュニケーションが取れるようにしている。(コロナ禍においては運用停止中)
- 従業員に携帯電話を貸与し、電話での通話の他、チャット、ビデオ通話システム等複数のコミュニケーション手段を用意し、状況に応じて使い分けることによりスムーズなコミュニケーションが取れるようにしている。

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)

- 1人あたりの時間外勤務の削減:
2018.1月~12月14.6時間/月→2020.10月~2021.9月12.1時間/月(17%削減)
 - 1人あたりの通勤手当の削減:
2018.1月~12月10,596円/月→2020.10月~2021.9月8,393円/月(21%削減)
 - 印刷物(複合機カウント数)の削減:
2018.1月~12月9,056枚/月→2020.10月~2021.9月3,988枚/月(56%削減)
- ### 【従業員へのアンケート結果】
- 導入前:テレワーク導入に賛成63%→導入後:テレワーク継続に賛成90%
 - 家族との時間や行事に、より時間を割けるようになった。
 - 通勤時間がなくなることにより、プライベートな時間が増えた。
 - 通勤(満員電車)のストレスが無くなった。
 - 自宅で作業をすることにより事務作業に集中でき、作業時間の短縮が図られた。
 - 私用で出勤できなくてもテレワークの場合なら短時間の業務が可能になった。
 - コロナ禍でも仕事が続けられる(給料の心配がない)というのはすごく心強かった。