

# テレワーク先駆者百選 総務大臣賞 事例のご紹介

---

平成28年11月28日

# サイボウズ株式会社

## 総務大臣賞 受賞のポイント

- テレワークの実践をはじめとして**多様な働き方を実現**している。
- ワークスタイル変革に関する**情報発信にも積極的**である。
- 完全在宅勤務での**テレワークによる従業員のUターン勤務を実施**している。

## 情報通信技術の利活用

- ✓ テレワーク可能な環境設定が進んでおり、在宅勤務やウルトラワーク(雇用契約書に定められた時間、場所と異なる働き方を、“単発で”すること)を可能としている

社内ネットワークへのアクセス、リモートデスクトップの設定など。

- ✓ 在宅勤務の従業員とはiPadで常時接続したり、他にもモバイルルーターやディスプレイを支給するなど状況に応じて適宜対応

## 経営効果

- ✓ 業務効率の向上
- ✓ 雇用機会の創出
- ✓ (従業員の)ライフ重視の支援

突発的な在宅勤務が当日の連絡でも実施可能。働く場所は基本的に制限はない。

- ✓ BCP対策

## 地方創生

- ✓ 従業員のUターン勤務・海外勤務希望を積極的にサポート

営業拠点の新設(福岡)、完全在宅勤務での勤務実施等により対応。

従業員の雇用継続だけでなく、地域企業とのつながりや現地パートナーの開拓、企業としてのグローバル展開への知見の広がり等の効果もある。

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

社名	サイボウズ株式会社	都道府県	東京都 他
業種	情報通信業	従業員数	約500名
事業概要	グループウェアの開発、販売、運用		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	あり
テレワーク推進担当部門	事業支援本部 人事部
テレワーク対象者	全組織 全職種
実施者数	全社員
実施日数	月4回以上8回未満

## テレワークの導入・拡大の経緯

主に以下の3つの目的で導入しました。

1. 業務効率の向上
2. 雇用機会の創出
3. ワークライフバランスの支援

また、弊社が提供しているクラウド型のグループウェアを活用すれば、時間や場所にとらわれない働き方ができることを立証する意味でも、率先してワークスタイル改革を実施し、そのノウハウを含めて提供しています。

## テレワークの概要・特徴

実施対象者は限定せず、全社全職種としています。

弊社では働き方(勤務時間の長さや働く場所)の選択ができます。在宅勤務をどのぐらいの割合とするか、事前に社内ルールに沿った申請をし、承認を得ていれば、所属部署に関係なく実施が可能です。

働き方の選択以外に、突発的な在宅勤務(例:子どもや自身の体調不良によるものなど)については「ウルトラワーク」として当日の連絡でも実施可能にしています。在宅勤務、ウルトラワークをする際は、グループウェア上のスケジュールで明示しておくことで他メンバーへの周知・配慮をしています。場所は自宅やカフェ、帰省中の実家など社外でも可能で、基本的に制限はありません。

業務を行うPCやスマートフォンには社内ネットワークにアクセスできる証明書をインストールしたり、必要に応じてリモートデスクトップの設定などを行い環境を整えています。

## 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)

### □BCP

数日後に決算発表を控えていた2011年3月、東日本震災が発生、全社員に数日間の在宅勤務命令が出ました。ちょうど在宅勤務テスト導入のためインフラを整備が進んでいたことにより、関係者ほぼ全員がテレワークによって作業を遂行でき、期限通りに提出することができました。

また、台風など危険が伴う場合や人身事故などで交通網が麻痺した場合など出社を控えて、会社以外で仕事をする事が可能です。

### □多様な働き方

休職や退職にはならず継続勤務中です。

- ・子供の骨折で2カ月保育園にあずけられなかった女性社員
- ・妻の長期海外出張に同行した男性社員
- ・家族のサポートのため地元へUターンして働く女性社員
- ・半Uターン男性社員

### □採用

多様な働き方が実現できることから、応募は年々増加しております。

# 株式会社ブイキューブ

## 総務大臣賞 受賞のポイント

- テレワークの活用により、**活動拠点を国内のみならず、世界に広げている。**
- 普段の業務からWebコミュニケーションを積極的に活用している。
- 国内**各地でのサテライトオフィスの活用**等、地方創生の取り組みに積極的。

## 情報通信技術の利活用

- ✓ 2013年より代表の活動拠点をシンガポールに移し、海外各地の現地子会社のオペレーションをテレワークで実施

その後、サービス開発の総責任者と現場責任者もシンガポールに移り、シンガポールと日本の開発チームをWeb会議サービス等を利用して指揮。

- ✓ 全社員が自社Web会議サービス等を利用、移動せずに打ち合わせ・業務を遂行

## 経営効果

- ✓ 人材・業務ノウハウの流出防止
- ✓ 新規採用コストの抑制
- ✓ オフィスコストの削減
- ✓ 海外市場の売上増  
2014年が前年対比2.9倍、2015年  
が前年対比1.9倍と成長

## 地方創生

- ✓ 和歌山県白浜町にサテライトオフィス構築  
  
営業間接業務を移管し、現地雇用も実現。
- ✓ 宮城県仙台市へのワークスペース設置  
  
固定費削減(坪単価賃料:本社の約1/3)、人材の採用拠点としての活用も。
- ✓ 岐阜県郡上市の共用型サテライトオフィスの業務実証実験への参加

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	株式会社ブイキューブ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	550名 ※連結、役員臨時従業員含む
事業概要	ビジュアルコミュニケーションツールの企画・開発・販売・運用・保守 企業などへのビジュアルコミュニケーションサービスの提供		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク推進担当部門	管理部門 総務人事グループ
テレワーク対象者	正社員(全職種) ※株式会社ブイキューブの正社員のみ
実施者数	48人
実施日数	月4回以上8回未満程度

## テレワークの導入・拡大の経緯

当社は、時間と距離の制限を解放し、離れた場所を結んで、人と人が「会う」を実現するビジュアルコミュニケーションサービスを提供しております。教育や医療における格差、労働人口の減少に対して、移動して会わなければならなかったこれまでのコミュニケーションシーンを変え、遠隔教育や遠隔医療、育児・介護をしながら働くことができるコミュニケーション環境の実現を、事業として目指しております。当社としても、世界中どこにいても働ける働き方、働ける環境を目指しており、環境面や制度を整備しています。

## テレワークの概要・特徴

### [テレワーク環境]

・当社内では、全社員が自社のWeb会議サービス等を利用して、移動することなく、社内外の打ち合わせや日々の業務を遂行するために、顔を合わせてコミュニケーションができる環境を構築しています。在宅勤務に加えて、国内外に拠点が分散しているチームを組み、例えば当社のサービス開発に携わるメンバーは、シンガポール、東京、仙台の3つの開発拠点到分散しており、拠点間を移動することなくWeb会議サービスやチャットツールで、日々のコミュニケーションを実施し、業務を遂行しています。

### [制度運用]

・原則、週1回のテレワークとして運用していますが、育児等諸理由がある場合には、所属長との相談の上、同数以上のテレワークによる就業を可能としています。対象者は、自社のWeb会議サービスやチャットツールを活用し、テレワーク業務を行っています。

## 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)

・当社では、2013年1月に代表取締役社長が、通常の活動拠点をシンガポールに移し、日本にある当社を含めた海外各地の現地子会社のオペレーションと海外市場開拓を牽引するため、シンガポールからのテレワークを実践しています。その後、サービス開発の総責任者と現場責任者もシンガポールに移り、シンガポールと日本の開発チームをWeb会議サービス等を利用して指揮しています。現地のニーズを細やかに汲み取ることが可能となり、海外市場の売上は、2014年が前年対比2.9倍、2015年が前年対比1.9倍と堅調に成長しています。

・家族の転勤により地方移住する女性社員をテレワークでの継続雇用を行い、また、育児により定常的な出社が困難である社員が週数回の実出社、部分テレワークを行うことにより、人材・業務ノウハウの流出を防ぎ、また新規雇用にかかるコストを大きく抑制することができています。

# 明治安田生命保険相互会社

## 総務大臣賞 受賞のポイント

- テレワーク導入手法に**汎用性があり**(情報通信業以外の企業も模範としやすく)、かつ実施規模が大きい。
- テレワークのなかでも比較的取り組みやすいモバイルワークからテレワークを実践。
- 先行実施のノウハウを活用しながら段階的に対象組織や対象者を拡大。**管理者の実践を重視**。
- テレワーク実施者の声を複数回にわたり聞き取り、テレワークの運営に反映する等、柔軟に対応。

## 情報通信技術の利活用

- ✓ 先行実施していたモバイルワークのノウハウを活用
- ✓ スムーズなテレワークの導入に向けて、管理監督者のテレワークに対する理解促進のための取り組みを重視
- ✓ 育児や介護で休職していた職員が、復職前に社内のイントラネットを閲覧できるシステムを開発し、復職支援にテレワークを活用

上記システムを社外出向者にも展開し、社外出向者が必要に応じて、会社情報を閲覧できる環境を整備。

- ✓ テレワーク利用者の目線に立った環境整備

## 経営効果

- ✓ 従業員のワークライフバランスの向上

テレワーク利用者の約7割において通勤時間の負担が軽減。また、利用者の約半数が家庭と仕事の両立がしやすくなったと回答。育児中の職員の家庭と仕事の両立支援、キャリアアップ支援だけでなく、中高年層においては、親の介護に対する不安の軽減につながっている。

- ✓ 業務効率・生産性の向上

利用者の約8割が業務が効率化したと回答。直行や直帰が可能となったことで出張の多い部署の職員の肉体的な負担が軽減。利用者本人だけでなく、約4割の上司がテレワークによって部下のアウトプットの質が向上したと回答。

- ✓ 働き方改革の推進

- ✓ テレワーク導入後の本社中堅スタッフの法定外時間外勤務時間が前年度対比で約20%削減(2015年度)

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	明治安田生命保険相互会社	都道府県	東京都
業種	金融業、保険業	従業員数	41,000人
事業概要	生命保険業、資産運用		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則および細則にて規定
テレワーク推進担当部門	人事部(人事制度グループ)
テレワーク対象者	対象:全組織(本社組織:管理監督者、企画型裁量労働制適用者、育児介護中職員。 営業組織:営業担当者、営業職員) 対象者数:32,690人
実施者数	31,590人
実施日数	本社組織:概ね週1回~2回 営業組織:概ね週4回以上

## テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2014年4月にスタートした中期経営計画において、「人材力改革」を掲げ、その柱の一つとして「ダイバーシティマネジメントの強化」に取り組んでおり、女性に関する目指す姿の一つに、柔軟な勤務が可能となる制度が整備されているということを提示し、テレワークの導入によって家庭と仕事のさらなる両立の支援を推進
- ・また、従業員意識調査の結果、WLB実現にあたって必要な制度としてテレワーク導入希望に回答が男女を問わず一定割合存在したことから、本格的開発に着手
- ・モバイルワークは2013年9月から展開、いつでもどこでもお客様のニーズに対応できる迅速な営業活動のため、モバイルワークがなじみやすい営業現場にタブレット型端末を導入

## テレワークの概要・特徴

- ✓ 先行実施していたモバイルワークのノウハウを活用
  - ・営業職員の営業用端末の活用を通じて蓄積されたセキュリティ対策のノウハウを活用
- ✓ 本社組織へのスムーズなテレワークの導入に向けて、管理監督者のテレワークに対する理解促進のための取り組みを実施
  - ・上司である管理監督者のテレワークに対する理解が深まらなければ、部下であるスタッフ層のテレワーク利用が進まないことから、管理監督者からトライアルを先行して実施
  - ・トライアルアンケートの結果、管理監督者の約80%がテレワーク利用に対して肯定的に回答、約85%が業務効率化を実感、約90%がテレワーク実施により働き方の改善できると回答
- ✓ テレワークの利用率向上のための柔軟な運用の実施
  - ・テレワークのトライアルや本格展開において、終日・半日利用に加えて、部分利用も可能とし、柔軟な利用を可能とすることで、テレワークの利用を促進
  - ・本社組織での拡大トライアル・本格展開において、自宅だけではなく、出張時の利用を認めることで、出張の多い部署のテレワーク利用を促進
- ✓ 本社組織での拡大トライアルでは複数回アンケートを実施し、利用者の意見を運営に反映
  - ・在宅用端末の持ち運びが不便といった声があり、在宅用端末利用者の約25%が自宅PCを利用したテレワークを希望したことから、自宅PC利用の在宅勤務システムも開発
  - ・持ち運びが不便という声を受け、本格展開時の在宅用端末および備品について、より軽量のものを選定し、利用者目線での開発を推進

## 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)

- ✓ ワーク・ライフ・バランスの進展
  - ・テレワークの導入によって、通勤時間の負担減が実現。利用者アンケートの結果、約7割が通勤時間の負担が軽減したと回答
  - ・柔軟な勤務が可能となることで、家庭と仕事の両立がしやすくなり、両立支援が前進。利用者の約半数が「家庭と仕事の両立がしやすくなった」と回答
- ✓ 業務効率化・生産性の向上
  - ・会社だけではなく自宅や出張先での業務が可能となり、空き時間の有効活用やテレワーク利用時とオフィス出勤時の業務を分けること等によって、業務の効率化や生産性の向上が実現。利用者の約8割が業務が効率化したと回答
  - ・具体的には、会社に寄らず直行や直帰が可能となったことで、移動時間が削減され、出張の多い部署の職員の肉体的な負担の軽減にも寄与
- ✓ 働き方改革の進展
  - ・業務の高度化やイノベーションの創出に向けて、効率的な働き方・多様な働き方・業務プロセスの見直しという3つの観点から働き方改革を進めるとともに、働き方改革の風土醸成としてイクボス(部下を育成するボス)の育成等を推進
  - ・効率的な働き方・多様な働き方・業務プロセスの見直しの全てに関わる取組としてテレワークを推進し、職員の働き方の質の向上に貢献
  - ・テレワーク導入後の本社中堅スタッフの法定外時間外勤務時間は前年度対比で約20%削減(2015年度)

# ヤフー株式会社

## 総務大臣賞 受賞のポイント

- ”どこでもオフィス”という名称でテレワークを全正社員対象で導入。  
**在宅に関わらず、どこでも社員が希望する場所での勤務を可能**とするなど、先進的な取り組みを行っている。
- 2016年10月には新オフィス移転を機に**フリーアドレス制を全面導入**する等、働き方改革を進めている。
- ITを活用した**地方創生**の取り組みに積極的である。

## 情報通信技術の利活用

- ✓ テレワーク実施時も通常のオフィス勤務時と同じ環境を使用可能

リモートアクセス、コミュニケーションツール、貸与端末、セキュリティー対策等あらゆる面から利用環境を整えているほか、ペーパーレス化も進んでいる。

- ✓ 「フリーアドレス制」を新オフィスで全面導入

社内勤務か在宅・社外勤務という区分だけでなく、社内においても”時間や場所にとらわれない自由な働き方”を実現。

## 経営効果

- ✓ 従業員満足度の向上
- ✓ 一人当たり年間総労働時間の減少
- ✓ 産休・育休復職率97.2%(2015年度)
- ✓ 新卒入社者の3年以内離職率は4.5%

## 地方創生

- ✓ 年末年始、どこでもオフィスを利用して地方拠点のオフィスで勤務

地方拠点(名古屋、大阪、北九州)オフィスをどこでもオフィス用に開放。それら3都市近辺に帰省する社員は、どこでもオフィス&地方拠点勤務を利用することにより、交通機関が混雑する年末年始を避けて帰省できた。

- ✓ 自治体対象にフォーラムを行うなど、インターネットを活用した地域活性化に熱心



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	ヤフー株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	5,830人
事業概要	インターネット上の広告事業 イーコマース事業 会員サービス事業 など		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途社内規程を制定
テレワーク推進担当部門	コーポレート統括本部PD戦略本部
テレワーク対象者	全正社員
実施者数	非公開
実施日数	非公開

## テレワークの導入・拡大の経緯

2014年4月に”どこでもオフィス”という名称でテレワークを全正社員対象で導入。在宅に限定せず、どこでも社員が希望する場所での勤務を可能とした。「UPDATE 働き方」～パフォーマンスをあげるために働き方の選択肢を柔軟にする～  
革新的なサービスを生み出していくには、従業員が時間・場所にとらわれず、自由に自らの能力を発揮できる環境を提供することが重要であり、「働き方改革・UPDATE働き方」を重要な経営戦略の一つとして打ち出している。その重要な要素の一つがどこでもオフィスである。

## テレワークの概要・特徴

- ◆利用頻度:全正社員(職種や職位の限定は無し)が月5回まで利用可。
- ◆就業場所:在宅に限定せず、仕事ができる場所であればどこで勤務しても良い。(カフェ、旅先、海外でも実施可)
- ◆利用要件:利用前日までに上長に事前申請(月まとめでの申請などは必要無い)
- ◆利用環境
  - ・デバイス:全社員にノートPC&iPhoneを貸与
  - ・リモートアクセス:SSL-VPN接続(Cisco AnyConnect)によるVPN接続を利用して、社外から社内環境(ファイルサーバ、イントラネットなど)にアクセス可能
  - ・コミュニケーションツール:Web会議システム”Skype for Business”を全社で導入。Skypeにより、ビデオ電話、Web会議、テキストチャット、資料共有が可能
- ◆セキュリティ対策  
社外から社内ネットワークへの接続は、会社貸与のデバイスからのみとしており、VPNやSSLの暗号化でセキュリティを担保。又、貸与デバイスの紛失時には、速やかな遠隔操作・リモートワイプが可能であり、漏えい防止策も万全。ヤフーはグループ全体で、ISMS(Information Security Management Systems)の国際規格の認証を取得済み。
- ◆オフィス環境:「フリーアドレス制」を新オフィスで全面導入  
社内勤務か在宅・社外勤務という区分だけでなく、社内においても”時間や場所にとらわれない自由な働き方”を実現するために、その日の仕事や気分に合わせてフロアも席も自由に選べるフリーアドレスを新オフィスでは導入。

## 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)

- どこでもオフィスの活用によって、下記のような様々な側面で働き方改革を実現することができた。
- 環境を変えることで業務効率向上
    - ・オフィスとは離れた場所で仕事を行い、普段触れない人・町・文化の刺激を受けたことにより、新たな思考が働き企画や文章作りの仕事がはかどった
  - 社員の生活の充実
    - ・子供が病気で学校に行けない時に、どこでもオフィスで自宅勤務。
    - ・自宅で勤務できることにより、昼も夜も家族と一緒に食事ができる。子供が帰宅したときに、父親がいることに気づいて喜んでくれた。
    - ・年末年始、どこでもオフィスを利用して地方拠点のオフィスで勤務。年末年始の帰省時に交通機関が混雑する年末年始を避けて帰省できた
  - BCPの一環
    - ・台風・大雪など通勤困難時においても、どこでもオフィスを利用して多くの社員が通常通りに業務を遂行。
- 働き方改革推進の結果、社員満足度の向上、高い産休復職率(97.2%)等を達成している。