

令和元年度 テレワーク先駆者百選 取り組み事例

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	株式会社アカウティングプロ	本社所在地	神奈川県
業種	学術研究、専門・技術サービス業	総従業員数	7
事業概要	公認会計士による中小企業向けのアカウティング（会計）コンサルティングサービス。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	経営企画部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	4
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

従来訪問等を中心としていたコンサルティング業務を、オンラインミーティングやクラウドサービスをベースとした方法に変更。当変更に伴い本社以外の場所の人員でも勤務可能になったことから、沖縄県宮古島で求人を実施（2017年5月）。1名の雇用を経て、更なる業務のオンライン化を進めて、さらに1名を雇用。入居していたシェアオフィスの運営受託を受け（2019年6月）、さらに1名を採用。沖縄県宮古島をサテライトオフィスとして、働く場所にしばられずに仕事をしている。また、弊社経営企画の知人（1児の母親）が子育てをしながら業務ができるように、完全在宅で業務補助をお願いしている。本社採用ではなく、サテライト・在宅での雇用が多くなってきたことに伴い、グループウェア・オンラインツールなどの活用を進めている。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要や特徴】

- ・宮古島サテライトオフィスと完全在宅での業務実施。
- ・ミーティングなどは全てオンラインで実施。また、社外の方とのミーティングも原則はオンラインで実施をお願いしている。

【テレワークの活用、定着、効果的な運用に向けた工夫】

- ・社内の情報（以前は本社のローカルネットワークの共有フォルダにあったもの）をすべてクラウドに。
- ・テレワークの活用によって当たり前ではあるが、人が分散してしまい、社内行事をやるのが難しくなった。そこで、一体感や文化を形つくるためにも、基本的には業務中は全員がZOOMでつながりながら仕事をしている。
- ・チャットのみでのコミュニケーションだとどうしても、真意が伝わらず、また言語化できない内容が伝わらない。チャットは便利ではあるが、なるべくZOOM上で話しかけるようにしている。

【長時間労働の予防や参考】

- ・テレワークはどうしても孤独になりがち。全社的な一体感を持たないとモチベーションも労働時間も長くなりがち。いかにつながりを確保するかが重要。

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）

【テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果やエピソード】

- ・付加価値業務への専念。移動がなくなり、業務に専念できた（基本的にはオンラインとしているため、月に2回/人程度しか移動しなくなった）。
- ・また、広い本社が不要となり固定費の削減約150万/年が可能となった。
- ・横浜の事務所ではあるが、日本全国のお客様と取引している。

【テレワークの導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果】

- ・沖縄県宮古島のサテライトオフィスでは、サテライトオフィス開設を機に、シェアオフィスの運営を受託。地域活性化のために様々なイベントを実施している。
- ・セミナーを実施しているのを、ZOOMにてオンライン配信を開始。以前は東京と大阪会場のみだったものが、日本全国に向けてオンライン配信をすることができ、顧客満足向上につながった。

【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】

- ・子育て中の女性など、出勤が難しい方の積極的な登用が可能となった。

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Agoop	本社所在地	東京
業種	情報通信業	総従業員数	約70名
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> スマートフォンアプリケーションから世界のGPS位置情報データを取得、取得したビッグデータ解析および人流データ解析、ポイント情報データの販売業 ビッグデータ解析および人流データ解析事業に関連する新規事業企画 地図データ、GISソフトの販売代理店業 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	経営管理本部 総務部
テレワーク対象者	従業員(兼務受入出向社員除く)、派遣社員
実施者数	約50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

ソフトバンクの子会社として、2017年夏よりプロジェクトメンバー(約10名)にて、生産性・創造性の向上、WLB向上、移動時間短縮を目的として、柔軟な働き方を検証してまいりました。同時にスマートフォンアプリケーションのGPS位置情報データを活用し、テレワークデイズ時の人の流れを可視化した情報を総務省へ提供させていただきました。プロジェクトの効果も一定の評価が得られたため、2018年度に規程を策定し、全社向けにテレワーク勤務制度を本格導入しました。導入当初はテレワーク(在宅勤務)をメインとして生産性向上に向けたトライアンドエラーを繰り返しておりましたが、2019年度からは場所を問わないテレワークに拡大。同時にテレワークを実施しやすいよう、様々なITCツールを用いた社内コミュニケーションツールや会議ツールを強化し、テレワーク実施強化週間設定など働きかけを進めており、制度利用者数も増加しております。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
在宅やそれ以外の場所にとらわれない働き方を実践すべく、ICTツールの利活用とテレワークに対する社員意識の統一を行なっております。
- ・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
全社員にテレワークデイズ期間に多くの働き方を体験してもらうため周知徹底し、効果的な運用のため、誰がどこにいるのかを把握する為、全社員の勤務スケジュール表を誰でも閲覧できるようにしました。またテレワークは事前申請と当日の成果を報告をすることで、業務の質の向上を図っております。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
前日までに、テレワーク業務内容と業務時間をシステム申請することで、テレワークによる長時間労働を防止しております。
- ・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
社員(一般社員、管理職)の理解が必須となり、テレワークすることで業務の生産性をいかに落とすことなく向上させるかをしっかり検討してから導入することをお勧め致します。また事前に社内共通のICTツールの普及を徹底し、誰もが働きやすい環境を整えることが大切です。

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)

- ・テレワークの導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
弊社では2018年4月から9月までの半年間、輪島市と村の皆様と協力しながら、地方創生・地域活性化をどのように行えるか、また都内のIT企業として都心を離れた働き方でどのように働き方が変わるかをテーマに全社員でトライアルを実施しました。
社員の働き方改革の面では都心では味わえない自然の中で非常にリフレッシュした働き方とITCツールを駆使した働き方で都内と遜色なく利用が出来、新たな働き方とWLBの改善を体験することができました。
地域創生の面では、多くのICT化による地域活性化のヒントが潜んでいることが分かり、輪島市の皆様は今後どのような対策を講じるべきか提案し、トライアルを終了しました。提案の1つとしては、地域を盛り上げ人口流出を防ぐことが必要であるため、地元中学生をサテライトオフィス見学に招いたり、地元でもできるデータ分析についての講演を実施することで、ICTを駆使すれば場所にとらわらず働けるデモを実施させて頂きました。
今後も様々なICTを活用した働き方を通して地方にも貢献していきたいと考えております。

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	e-Janネットワークス株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	117名
事業概要	テレワークプラットフォーム「CACHATTO」の企画・開発・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	「e-Janネットワークス・テレワーク管理規程」
テレワーク担当部署	経営管理グループ
テレワーク対象者	全一般従業員(正社員)、役員
実施者数	96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

創立以来、当社は従業員のワークライフハーモニーの向上に努力し続けてきました。自社製品を活用しながら、働き方のダイバーシティを推進してきました。また、天災時の事業継続対策や、育児・介護と仕事を両立させることも目的に含め、全社に在宅勤務を許可するテレワーク制度を導入し、展開しています。

- ・2002年10月 自社製品「CACHATTO」を発売(モバイルワークでのテレワーク推進が2019年で18年目)
- ・2017年 5月 リーダー(課長、部長、役員)向けに在宅勤務テレワークを開始
- ・2018年 5月 「テレワーク管理規程」を施行。全社一般従業員まで在宅勤務でのテレワーク実施を許可し、展開

テレワークの概要・特徴

- ・当社の大きな特徴は、中央官庁から中堅企業まで1,100法人51万ユーザー以上の方々日々利用しているテレワークプラットフォームの自社製品「CACHATTO」の利用にあります。18年間におよび、セキュリティを確保しながらテレワークを実施・推進してきました。具体的には、育児介護と仕事を両立させる在宅勤務、外出や移動中のモバイルワーク、通勤短縮して交通混雑の緩和にも貢献するサテライトオフィス勤務など、多様な働き方に柔軟に対応できるテレワーク制度を立ち上げました。また、フレックスタイム制度との併用を許可し、海外や地方出身従業員の実家テレワークを認めることによって、働きやすい環境を創出してきました。
- ・テレワークの活用拡大や定着のため、一般従業員の心理的な負担を軽減するべく、全員がテレワーク勤務を申請しやすいよう、マネジメント層が率先してテレワークを実施しました。また社内でのコミュニケーションを低下させないよう、週2営業日まで、外出、出張時を除き、在宅等の終日テレワーク許可としました。なお、育児、介護など特別な事情によるテレワークは定例化しています。
- ・推進担当チームが各部署を回り、テレワーク全社展開についての課題を洗い出しました。情報システム担当や、各部署のリーダーと連携し、業務フローの改善により、属人的な仕事を軽減しました。またシステムの導入によりペーパーレス化を推進したり、テレワーク専用貸出PCを購入したりして、組織上の問題や個人的なところまで問題解決していききました。テレワークを展開、推進することの必要性について、推進担当チームと社長からセミナーやレクチャーを実施し、マネジメント層をはじめ、全社まで浸透させました。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組として、自社製品CACHATTOに「労務管理機能」を搭載しました。その機能によって、作業システムへのアクセスを時間帯で制御しています。当社「テレワーク管理規程」上、「テレワーク時、22時以降の深夜残業を原則禁止とする」ことが明文化されています。

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)

- ・**育児・介護と仕事の両立によって、やむを得ない休職や退職を回避。優秀な人材を確保**
ライフワークハーモニーの両立や、自身の体調ケアをしながらの仕事が可能になりました。また海外でのテレワークを許可し、海外出身従業員が実家で親の介護をしながら仕事ができるようになりました。その結果、離職率を低く(2017年度、2018年度で平均約5%)保っています。
- ・**モバイルワークやサテライトオフィス勤務を創業当初から積極的に推進**
営業職全員がテレワークできたことにより、座席をフリーアドレス席に変更し、勤務スペース不足問題も解決しました。今後は全社フリーアドレス席も検討しています。
- ・**テレワークを全社展開し、業務と組織を改善して生産性が高まったこと**
2019年度(今年度)は、全一般従業員のうち、90%以上が在宅等の終日テレワークを必ず最低限1回実施する目標を設定しました。現在8月時点で実施率は75%です。また2019年度以前の取り組みからも、残業時間を月平均16時間から11時間まで(2017年度→2018年度の推移)減少させることができました。そしてICTを積極的に導入、活用し、2019年には納品業務を100%システム化し、業務効率化やペーパーレス化を実現させました。
- ・**自社で地方に事務所を開設**
一般従業員に「支社テレワーク」を体験させています。またそこから得た情報を、今後の地方への取り組みに繋げる計画をしています(2012年に大阪に西日本営業所を開設、2018年に高知テクニカルセンターを開設)。
- ・**中央官庁、地方自治体をはじめ、大手から中堅企業の業務を自社製品「CACHATTO」でサポート**
1,100法人51万ユーザー以上の方々にお使い頂き、それぞれの業界で皆様の働き方改革を支援しています。またインド、中国や東南アジアに進出し、世界に「テレワークで働き方改革」を普及、啓蒙しています。今後、自社の成功事例を活かして、テレワークコンサルティング事業を立ち上げることを前向き検討しています。

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	岩井コスモ証券株式会社	本社所在地	大阪市
業種	金融業、保険業	総従業員数	891名
事業概要	金融商品取引業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	営業企画部
テレワーク対象者	営業職
実施者数	466名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は、ICTを活用した**労働生産性の向上**と、個々人の事情に合わせた様々な働き方を支援し従業員が**安心して働ける環境**を構築する事を目的とした『**当社の働き方改革**』を掲げています。その実現の為に、まずは営業職員を対象に「タブレット端末」・「録音機能付携帯」を順次導入し、同時に直行直帰や在宅勤務制度など“育児・介護と仕事の両立支援”が可能となるような「就業規則」を整備し、ハード・ソフトの両面からテレワークを円滑に実施できる環境を構築しました。

テレワークの浸透に際しては、会長CEO自らが直接従業員へ働き方改革の意義を説明した事に加え、**幹部職員が率先してテレワークを活用し**メリットを実感してもらうことで全従業員がテレワークを積極的に活用する風土が醸成されました。また、定期的なアンケートなどを実施し、営業現場の意見や要望等を吸い上げて制度や仕組みの改善に繋げています。「より多くのお客様にお会いしたい」という要望に対しては、顧客管理アプリに地図情報を連携させて効率的に訪問ができるような仕組みを構築しました。これは、現場の強い要望が反映された事例の一例です。

このように弊社は、テレワークに関する**トップダウンとボトムアップの両方からのアプローチ**により、組織一体となって『働き方改革』を進化させ続けています。

テレワークの概要・特徴

■情報管理を徹底したテレワーク

金融機関特有の金融資産情報という極めて重要且つ大切な情報を取扱う上で必要なセキュリティ上のポリシーと、金融商品取引業者として守るべきコンプライアンス上の観点からテレワークの対象とする業務を選別しました。

テレワーク導入における情報リスク管理についてはICTセキュリティツールを活用しています。テレワーク導入以前、顧客個人情報(金融資産情報含む)の持ち出しは紙資料だったため、店舗ごとに帳簿管理していましたが、タブレット端末の導入によりMDM等による全店一元管理が実現し、資料の紛失や情報漏えいなどの情報リスクが低減し、店舗の運用負担も軽減しました。

■進化し続けるテレワーク

若手からシニアまで直感的に操作できる**当社専用CRM(顧客管理ツール)**を現場主導で考案しタブレット端末に導入した事で、各営業員のモバイルワークが普及しました。現在では全ての営業員が日々の通常業務としてモバイルワークに取り組んでいます。

モバイルワークに利用するツールは現場(全営業員)から定期的に意見を吸い上げ、要望の多い機能から優先して次々と機能の拡充を図るなど、**現場(営業員)が主体となり継続的に改善**をしています。

■テレワークに即した評価制度の導入

会長CEOの「**労働時間はより短く、収入はより多く**」という経営方針に基づき、テレワーク導入にあわせて、新たに**成果を主軸にした評価制度を導入**したことで、労働時間(量)から成果(仕事の質)へと意識が変化し、営業職員の労働満足度やモチベーションが向上しています。

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)

■ワークライフバランス向上と優秀な人材の確保

ITが不得意な方でも直感的に操作できるICTツールを現場主体で考案、導入し、女性・シニアを含めた全従業員がモバイルワークを活用できています。また、短時間勤務・時差出勤・在宅勤務が可能になり育児や介護に携わる職員の多様な働き方が可能になりました。例えば、介護で母親の面倒を見ることが出来るようになり、お互いに大切な時間を過ごせるようになったといった事例や、家族の事情で一度退職したが、テレワークの環境が整備されたことにより復職し活躍している地方のシニア職員の事例など、**優秀な人材の確保と従業員の満足度も格段に向上**しています。

この結果、テレワーク導入前と比べ**シニア営業職員数は36.9%増え**ました(現在26名)。また、テレワーク+短時間勤務制度などで働き続ける環境が改善したことにより全体の**離職率は2.5ポイント減少**、特に**女性営業職員は5.1ポイント減少**しました。貴重なベテラン従業員や育児や介護をしながら働き続けたいと考えている従業員の雇用継続は、人財であり、弊社の営業は彼らに支えられていると考えています。

■労働生産性が向上

・テレワーク導入前は、朝会に参加するために出社し、また外交後は営業事務を行う為に帰社していましたが、現在は、朝は出社せずにWEB会議で朝会に参加する事でお客様宅へ直行でき、営業事務は外出先で完結し、直帰するなど柔軟且つ効率的な営業活動を行った結果、時間外労働時間がテレワーク導入前と比べ**63%削減**する事が出来ました。

・テレワーク導入によりワークライフバランスの改善と共に従業員の仕事への意欲も向上し、このことは、業績向上へ大きく寄与しました(**売上げ0.6%、営業利益は6.2%増**)。

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	特定非営利活動法人引退馬協会	本社所在地	千葉県
業種	分類不能の産業	総従業員数	4名
事業概要	引退した競走馬の支援活動		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規定
テレワーク担当部署	本部
テレワーク対象者	正職員・パート職員全員
実施者数	4名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

1997年に前身である任意団体が設立された時から職員は在宅勤務の形態をとってきました。在宅勤務を導入することで、居住地に関係なく、それぞれの業務に適したスキルを持つ人を雇用する機会が増え、育児や介護をして、外へ働きに出にくい、働く時間が取りにくいという人でも、可能な時間を利用して就業することができるので、職員は全員、在宅勤務を基本として雇用しています。2018年には、社会保険労務士の指導のもと、就業規則を策定し、職員を対象に、在宅勤務で就労するにあたっての心構えを認識できるようにする研修を実施しました。就業規則の策定によって、有給休暇の計画的な取得の促進や残業時間の軽減等、働きやすい環境になってきています。

テレワークの概要・特徴

育児や介護に携わる職員の為、全員を在宅勤務としています。但し、都合のいい時間に仕事をするということは、各自が自立し、自覚を持っていなければなかなかできないことなので、在宅勤務の現状と労働基準法に沿った就業規則を策定することで、在宅勤務に対する認識を全員が共有することができました。それまでは各自がばらばらな時間に仕事をしていたので非効率的な部分がありましたが、クラウドサービスを利用することで在席状況が確認でき、効率化を図ることができるようになっています。みなし勤務制度を導入しているので、一日の所定時間を満たして勤務することで、家族の病院の付き添いや子供の行事などの外出で離席することがあっても、事前にわかっていれば、計画的に作業を進めることができるようになり、所定時間を超過してしまうような場合は、なぜ超過してしまうのか、それはどうしても今日やらなければならないことだったのか、一日の業務計画に無理はなかったかをワークスタイルシートを使って職員が見直すことができるようになり、管理監督者がフィードバックをしています。在宅勤務にあたって一番難しい勤務評価制度について模索中です。

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)

全員が在宅勤務という形態は珍しいかもしれませんが、内職のようなイメージではなく、一般の企業と同じようにスキルや経験を持った人が社会の為に役立とうと思ふ気持ちを活かすことができている。長くなりがちな会議も、インターネット会議を利用して時間を決めて行うので、効率的に進められます。またインターネット会議では、使用しているパソコンの画面を共有することができるので、紙の資料を印刷して回すようなことがなく、ペーパーレスから温暖化防止に役立っています。このように、インターネットやクラウドサービスを積極的に取り入れ、効果的に活用することで、自分も何か社会貢献活動をしたいと思いつつも、物理的なハードルなどからなかなか参加することができなかった人たちが参加することができるようになり、弊会の活動はそうしたボランティアさんやダブルワークの有償ボランティアとして協力してくださる方の力が大きな支えになっています。

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	株式会社インテージヘルスケア	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	650名
事業概要	一般用医薬品・医療用医薬品の市場調査、CRO(医薬品開発業務受託機関)など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務制度規程
テレワーク担当部署	経営企画部 人事・総務グループ
テレワーク対象者	社員、契約社員、在宅社員等
実施者数	300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

2社合併により2019年4月に新会社が発足しました。
合併前の2社(アンテリオ、アスクレップ)ともテレワークの制度を持っていましたが、合併の際には旧2社の制度を統合しました

テレワークの概要・特徴

- ① テレワークの対象は全社員で、個々の上司承認のみで実施可能。回数の制限は設けていません
- ② 全社員がコアタイムの無いフレックスタイム制度の対象者であり、①と組み合わせ利用可能です
- ③ 2018年10月より、全社員にスマートホンを貸与。メールチェック、スケジュール確認などはモバイル環境でも簡便に行うことができます
- ④ 2019年8月の新就業管理システム導入に合わせて、事業所への入退館記録と業務用PC使用記録を併用して勤務実態を推定し、長時間勤務が懸念される場合はアラートを発信する仕組みを導入しました
- ⑤ 合併前の2社の事業所(都内は千代田区と豊島区)は、全社員がサテライトとして利用できる。その他、グループ会社の事業所も含めて都内5ヶ所のオフィスをサテライトとして利用できます
- ⑥ 在宅勤務のみで勤務が完結する在宅社員制度があります(旧アスクレップ制度を継承)

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)

- WLBの向上
働き方のフレキシビリティが高まり、社員が趣味やボランティア活動等に割ける時間も増え、生活全体のメリハリが出てきたようです。広範な興味関心や、意欲向上につながり、WLBは向上していると認識しています(従業員満足度調査で追跡調査中)
- 優秀人材の確保
在宅社員制度により、首都圏では確保が難しくなっている医療系専門職を、地方都市で確保できています。今後、家庭事情で離職した元社員にも声をかける予定です。また、新卒者向けの会社説明会等でも肯定的な受け止めが多いと考えています
- オフィス機能の最適化
オフィス検討においては、これまでの、人員増に応じた勤務場所の確保という観点だけでなく、より広い視野でのオフィス機能の最適化が可能になると考えています

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	インプラス株式会社	本社所在地	名古屋市
業種	情報通信業	総従業員数	6
事業概要	コンピュータシステム・ソフトウェアの開発販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	—
テレワーク対象者	全社員(アルバイトを除く)
実施者数	5
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

- 2017年 社内改革の全社会議にて、働き方改善の一案として検討を開始。
厚生労働省の職場意識改善助成金事業を活用してテレワーク制度を導入。
- 2018年 厚生労働省のモデル事業の支援により、四日市サテライトオフィスを開設し障害者2名を現地採用。
「障害者のサテライトオフィス雇用推進マニュアル(厚生労働省)」に当社の事例が掲載。

テレワークの概要・特徴

- ・各自のテレワーク実施日を月2回予定しクラウドの共有カレンダーに記入。
- ・毎日の朝礼および夕礼をWeb会議にて実施。(本社、サテライトオフィス、テレワーク者(自宅等))
- ・VPNにて本社開発ツールに接続、複数メンバーのプログラム開発を管理。
- ・モバイルワークも在宅ワーク同様に行えるよう環境整備。
- ・日頃の情報交換はビジネス向けチャットツールを利用。
- ・社内の共有情報(共有ファイル等)はクラウドストレージに保存。
- ・販売管理、開発スケジュール、顧客管理、経営情報、社内管理情報等もクラウドに設置し、会議等で同時閲覧。

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)

- ・社員満足度向上により、生産性や品質の向上に寄与していると考えている。
- ・突然の病気(痛風)で通勤が一時的に困難となった社員は、テレワーク環境があったため、緊急的に在宅勤務に切り替え、業務を滞りなく進めることができた。

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	株式会社ウェブクルー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	158人 (出向者:48名)
事業概要	保険・引越し・シニアライフ等多様な分野でのEマーケットプレイス運営、及びそれに連動するリアル事業の展開		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク運用ルール
テレワーク担当部署	人事総務部／システムDiv.IT推進G
テレワーク対象者	試用期間を修了した全正社員(出向者除く)
実施者数	59人
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

社員のライフステージ変化や常態化する業務過多に伴い、業務効率の向上、延いてはワークライフバランスの向上が企業命題となっていた。業務システムのアクセシビリティ向上、不要な業務・会議の削減、縦横コミュニケーションの見直しなど、業務変革の一環としてリモートワークを導入。その後も定期的なアンケート収集で効果観測を行い、ルールの緩和やシステム構成の見直しを実施し、満足度と生産性向上に努めている。

テレワークの概要・特徴

■概要

- ・2017年9月より施策開始
- ・全事業部の正社員が取得可能(一部コールセンター業務従事者を除く)
- ・在宅勤務について、現状は事前申請制度を採用。
適用当時最大週1回までのところを2019年4月より最大週2回に拡張。
- ・突発的な天候や交通障害時は自己判断による当日利用も可能。
- ・営業職などはモバイルワークとして出先から全ての業務が完結するようシステムを配備済み。

■実施にあたり

利用にあたって、自身の業務がリモート環境で行えるのか、また本人やその周囲メンバーにそれに伴うテラシーがあるのかを判断するために、情報システム部門が中心となり定期的に「事前トライアル研修」を実施している。
また、部門・職種ごとに評価判断を始めとした細かなルールを定めさせ、実情に則った運用が可能ないように調整している。

■システム対策

可能な限り利用者の裾野を広げるため、社内ネットワークに依存したシステムをSaaSへ切替実施。インターネット環境があればどこでも業務が可能な体制を敷いており、またそれに伴うセキュリティの強化も実施。

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)

■社員満足度(アンケート結果)

・エンジニアの割合が多いため(比率約4割程度)、余計な雑音や無駄話を挟む必要がなくなり、生産性が大きく向上したと、全エンジニアがアンケートで回答。

→採用の難しいエンジニア職種の定着率が上がり、採用教育コスト削減に寄与

■家庭・子育てと仕事の両軸

- ・子育て層からは突発的な家庭事情による有休取得を避けられると総じて高評価
- ・子育てをしながら業務が行えることで、創設20年目で初の女性マネージャが誕生
- ・社員のライフステージの変化に合わせることで雇用年数の長期化に期待

■評価機軸と生産性の変化

- ・顔を合わせる機会が必然的に減っていくことから、結果主義へのシフトがなされている。
- ・管理職はその場にはいないメンバーの評価を正当に行うため、緻密なタスク管理や業務の見える化が求められ、従前以上のマネジメント力を求められるようになった。
- メンバー&管理職ともに求められる水準が上がり、相乗効果で業務クオリティが向上

■BCPの強化

- ・大部分のシステムがSaaSへ移行したため、セカンダリデータセンターを閉鎖。
人的リソースや管理費用の大幅削減に成功。
- ・重度の荒天や交通混乱時で出勤者が半数以下となった際も、通常と変わらぬ業務運用が可能となった。

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	株式会社ウチダシステムズ	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	243
事業概要	オフィス、学校、福祉施設の空間構築、場づくり、関連機器の販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	本社営業部門、スタッフ部門
実施者数	185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

働き方改革と生産性向上を進めるうえでテレワークの活用が重要なキーとなるという認識のもと、テレワークマネジメント社の支援を受けながら、昨年実証実験を行った。効果が大きかったため、その後対象者を拡大し、軽量モバイルPCの購入等、ICT環境も整備、クラウドツールも導入し、またシェアオフィスとも契約を締結、テレワーク環境の充実も図り、テレワーク勤務社員の数、テレワーク時間数も増えてきている。

テレワークの概要・特徴

モバイルワーク、シェアオフィス勤務、在宅ワークを3つの柱とし、ICT機器やクラウドソフトの活用により、テレワーク環境においても会社にいる場合と同様の業務遂行ができることを目指している。現在本社の営業部門においてテレワークを推進しているが、今後はさらに対象範囲を拡大していく計画である。現状は営業が見積もり・提案作業、日常業務を、設計デザイナーが在宅にてデザイン作業を、管理部門メンバーが在宅で経理業務や採用企画等の作業をそれぞれ実施している。また、当社は顧客の場づくり、空間構築をビジネスとしており、働き方改革の主要な推進策としてのテレワークに着目し、まずは自社実践で取り組むことで知見を高め、今後はお客様に自社での経験を踏まえた提案していきたいと考えている。

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)

テレワークの導入により働きやすさと働きがいの向上を目的としてスタートした。まず目に見える効果としてシェアオフィスやモバイルワークの活用により、営業の移動時間等の削減が図られた。結果、効率化と仕事への集中力を高めることで生産性の向上が図られてきている。テレワークを進める中で、チャットツールの導入、WEB会議の実施を行ったがタイムリーでローコスト、密度の濃いコミュニケーションの浸透が進んだ。またテレワークをより効果的に推進するための社内の業務処理の標準化、簡素化、クラウド化などバックオフィス側でのICT化も図った。テレワークを推進することで全体的な生産性の向上とビジネススピードの向上が効果として明確に表れていると評価している。

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	株式会社FFRI	本社所在地	東京都
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	総従業員数	97
事業概要	コンピュータセキュリティの研究開発、コンサルティング、情報提供、教育等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規程
テレワーク担当部署	経営管理本部 人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	95
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

・FFRIでは、社員各自が自分らしい働き方を選択し、さらなる生産性を追求するため、リモートワーク制度を全社で導入することにしました。テスト運用は、部署単位で2017年12月から開始しました。製品開発部からフルリモート勤務をスタートし、徐々にリモートワークのテスト運用をする部署を増やしていきました。結果、テスト開始3ヶ月強でフルリモート勤務でも問題なく業務を進めることができることが確認できたため、2018年4月1日より全社で一斉にリモートワークを本格導入しました。現在、エンジニアと営業職は、原則、フルリモート勤務で、管理部門は週に2~3回リモートワークを実施しております。

テレワークの概要・特徴

- ・リモートワークは、勤務地を指定せず、会社や自宅に限らず社員がどこでも自由な場所で仕事をすることを認める勤務制度です。但し、会社から出社要請があった場合には、社員は必ずそれに応じなければなりません。
- ・リモートワーク対象者は、会社が認めたとし、常に社内グループウェアの掲示板に全社向けに開示し本人にも通達します。
- ・リモートワーク対象部署は、経営管理本部を除く全部署です。対象部署に所属する社員は、原則としてリモートワーク対象者ですが、会社が認めない者は、リモートワーク対象外となります。(※対象外となる者の例:業務の都合上やむを得ない者、研修期間等のため、リモートワークが不都合な者、勤務態度不良等により、リモートワークが不適格な者。)
- ・経営管理本部所属社員は、週2~3日のリモートワークを推奨とします。
- ・会議も原則としてリモートで行うこととします。
- ・通勤手当、近距離手当、交通費、出張旅費は従来通り支給します。リモートワーク時の本社への移動に関する交通費は支給しません(通勤手当を支給しているため。)。また、出張時の交通費の起点は、出張先まで会社と自宅のどちらか近い方を起点とします。

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)

- ・社員から「通勤の負担が軽減され、作業効率が上がった」、「家族と過ごす時間が増えた」といった声が多く寄せられ、生産性の向上や社員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、多様な人材が活躍できる環境が整備できました。(リモートワーク導入後、全社平均残業時間、2017年度比で2018年度はおよそ2割減となりました。)
- ・台風や大雪等の気象条件の悪いときなど、社員の勤務について天候に左右されないという点は、社員の安全確保という意味でも会社にとっては大きいメリットになりますし、延いては震災などによるリスクを分散し、災害時に重要業務を中断させない「BCP(事業継続計画)対策」としても機能すると考えております。
- ・社員の採用に際して、リモートワーク導入によって当社の働く環境や働き方のイメージが良くなったという実感があります。現在、特に新卒者からの応募が多くなっております。また、リモートワークを導入することにより、遠方に住んでいる方からの応募や通勤弱者である障害者等の方からのご応募まで門戸を広げることができました。また社員数が増えても広いオフィスが不要になるため、将来のオフィスの賃料は増加傾向にないという効果もあります。

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	株式会社オーク	本社所在地	神奈川県
業種	情報通信業	総従業員数	8
事業概要	WEBサイトの作成、ソフトウェア開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク就業規則
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	テレワーク: 本人が希望し、会社が認めた社員 モバイルワーク: 入社1年以上で業務上問題ないと会社が判断した社員
実施者数	4名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

社員から家族の介護の為、帰郷せざるを得ない旨を相談され、テレワーク勤務のテスト運用を実施。その後、問題なく運用できたので、正式にテレワーク規定を整備し、本格導入としました。導入後、育児休暇から復帰した社員も利用を開始。現時点では、育児・介護をメインとし会社が認めた社員が利用可能であるが、今後、生産性向上や社員自身の病気やケガの療養による両立支援も視野にいれ、利用できる社員の幅を広げられるよう検討中。

テレワークの概要・特徴

コミュニケーションは、電話・メール・各種ツール(SlackやSkype等)を使用し、社内にいるときと同じように業務連絡や打合せを実施している。

近々、横浜市経済局が発行する「YOKOHAMA NEW WORK STYLE MAGAZINE vol3」にて、弊社のテレワーク事例について掲載していただく予定です。

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)

育児・介護を理由に、優良社員の退職を防ぐことができた。
また売上が維持したまま、従業員全体の残業時間の削減につながった。

モバイルワーク対象者は客先への外出に際し、時間により直行直帰できるようになり、移動時間の削減ができた。

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	株式会社お金の家庭教師	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	57人
事業概要	ベンチャー企業・研修講師・コンサルタント向け事務代行サービス 中小企業の管理部門の支援サービス 企業支援に関するセミナー、コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	採用時の雇用契約にて勤務場所が各社員自宅と明記
テレワーク担当部署	管理本部広報グループ
テレワーク対象者	BizMow全スタッフ
実施者数	57人
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

2009年に、社員の第一子妊娠を機に、在宅勤務制度を導入いたしました。その後、取引先企業様からの依頼により事務代行業務を在宅勤務社員にて請負った結果、サービスにご満足いただいた企業様へ新規のお客様をご紹介いただくなどにより、本格的なオンライン事務代行サービスの提供と合わせて、在宅勤務希望の社員募集を開始いたしました。2015年9月には、経理代行サービスをリリースし、2016年より事業拡大に伴い、積極的な採用をスタートさせました。現在では海外在住社員3名を含め、全国に61名の在宅勤務社員が在籍しております。当社の活動が、求職者の方の求める働き方とマッチしていることより、月平均90名以上の方よりご応募いただいております。今後も積極的な採用を行う予定です。

テレワークの概要・特徴

- ・役員含め社員全員が完全在宅勤務を実現できております。
- ・業務遂行において、社員からの課題・提案を受け、その都度、最適なITツールを導入し、対応・改善につなげております。
- ・お客様との打合せにも、ITツールを利用した遠隔会議を実施することで、お客様の時間確保の負担軽減につながっており、ご支持いただいております。
- ・すべての業務をチーム制で行うことで、業務の属人化、一定の社員への業務負荷の防止となっております。
- ・遠隔で毎月実施される上長面談においては、テレワーク勤務において発生しがちなコミュニケーション不足の解消、また社員の現状や今後における課題などを丁寧にヒアリングすることで、社員のキャリア形成においての一助となっております。
- ・コンピテンシ-評価を全社公開することで、全社員が在宅勤務という現状においても、評価の公平性を確保しております。
- ・海外在住社員が3名おり、家族の転勤等で就業困難となった優秀人材の確保を可能にしております。

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)

- ・オンライン事務代行サービスにおいて、在宅勤務のノウハウが存分に生かされており、顧客満足や追加受注、また新規のお客様をご紹介いただくなど、2015年より、毎年、売上アップを維持できており、業績向上につながっております。
 - ・当社の在宅勤務のノウハウをお客様にご提案することで、お客様の業績向上ならびに働き方改革の支援をさせていただいております。
 - ・妊娠・育児・介護などの理由により、制約がある方に就業の機会を提供できています。求人活動において、月平均90人以上のご応募をいただいております。求職者の方の求める働き方と合致していると感じております。
 - ・在宅勤務に加え、フレックス勤務を導入することで、社員それぞれの目指すワークライフバランスの実現に寄与しています。
- 事実、社員アンケートにおいて、9割以上の社員が、会社の運営体制に満足しているという結果となりました。
- ・今後、地方自治体と連携を図り、テレワーク体験セミナーを予定しております。また現在サテライトオフィス設置計画にも着手しており、さらにリモートによる事業体制が盤石となる見込みです。

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	株式会社オリエントコーポレーション	本社所在地	東京都
業種	金融業、保険業	総従業員数	約7,000人
事業概要	個品割賦・カード・融資・決済・保証事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	社内ルールブック
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	対象組織に所属する全社員（一部正社員のみ）
実施者数	1,100人
平均実施日数	月12回以上20回未満程度（概ね週3～4回）

テレワークの導入・拡大の経緯

従来より、営業推進部門の社員を中心に、スマートフォンやiPadを貸与し、外出時間の効率的利用等を行ってきており、2017年6月には、更なる生産性向上、ワーク・ライフ・バランスの実現を目的として在宅勤務の試行を開始。情報セキュリティや労務管理における課題に対処し、2019年7月に本社部室を対象に在宅勤務・サテライトオフィス勤務（自社拠点を活用）を正式に運用開始した。

テレワークの概要・特徴

- ・営業推進部門を中心に、スマートフォンやiPadを貸与し、社外での一定の情報閲覧や取引先へのプレゼンといった営業効率化に利用可能。
- ・在宅勤務・サテライトオフィス勤務は、個人情報等を取り扱わない本社部門を対象とし、所属する正社員は原則週1回を上限として実施可能。
- ・本人認証システム「テレワークサポーター」を活用し、第三者によるなりすましや不正利用を防止すると共に、適正な労務管理の実現を図っている。
- ・「テレワーク・デイズ2019」に参画し、本社部室では所属する社員の3割以上が、テレワーク（在宅・サテライトオフィス勤務）や時差出勤により出勤調整を行うことで、制度導入後の早期定着化を図っている。

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）

- ・テレワーク（在宅・サテライトオフィス勤務）実施の際は、原則残業禁止とすることで効率的な業務遂行意識の醸成につながり、生産性向上が図れた。
- ・Outlook、Skype、V-CUBE会議システム等の活用により、離れた場所でも効率的に成果を上げるためのチームワーク向上が図れた。
- ・東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会開催時の交通混雑対策として、テレワークと時差勤務により、本社所属社員の3割以上が出勤調整を行える態勢が構築できた。

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 協和企画	本社所在地	東京都
業種	医療、福祉	総従業員数	97名
事業概要	医薬領域を専門とするコミュニケーション・エージェンシー（広告・出版・コンベンション・データ事業などを併せ持つ）		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度規程
テレワーク担当部署	経営企画本部 コーポレート部
テレワーク対象者	役員・社員・契約社員 全員
実施者数	97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

かねてより裁量労働制を採用しており、フレキシブルな働き方の素地のある会社でした。しかし一方で、長時間労働といった事象も散見され、生産性にも課題がありました。親会社であるインテージグループの施策を受け、2019年5月より正式な制度として「テレワーク制度」「フルフレックス制度」を導入。時間と空間に縛られない、生産性の高い働き方の追求を始めました。経営層による講演会等で社としての導入意義を伝えると同時に、定期アンケートや社員同士の意見交換などを通じ、ひとりひとりの社員にとって、十分なメリットを実感として感じることができる活用方法の習得に力を注いでいます。

テレワークの概要・特徴

全社員を対象に、場所を特定せず働くことができる制度を採用し、オフィス以外、自宅や客先・外出先などでの業務が可能となりました。業務開始・終了時刻を自由に設定できる「フルフレックス制度」と併せて、より柔軟性の高い働き方の実現を目指しています。

導入に際しては、定期的なアンケート（1ヵ月後/3ヵ月後/6ヵ月後/1年後）で導入過程の“見える化”を心がけ、具体的な課題の抽出・対応を可能にしています。先に導入実績のあるグループ各社の事例を参考にしながら、社員各々がめざす「理想の働き方」を議論する機会なども設け、社として意義のある働き方の具体化を目指しています。

残業時間管理等はこれまで同様に行い、問題のある社員については上司との話し合いを設け、是正を促しています。最悪のケースでは、制度利用の一時中止も行われ、不要な残業の抑制に努めています。

ほぼすべての業務がテレワーク可能であるため、今後一層の活用推進による生産性向上やQOL（生活の質）向上に期待しています。

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）

●QOL（Quality of Life）の向上

育児・介護・通院などで、業務との両立に困難を感じていた社員にとって、工夫次第での両立可能性が広がりました。時差通勤、営業の合間などの細切れ時間の活用が進み、働き方に対し、社員の自律性・創造性が引き出されています。

●ICTを介したコミュニケーションの活性化

SSO（Single Sign On）による業務リソースへのアクセス、スマホでのスムーズな情報確認・決裁など、セキュリティの確保とスピーディーな業務遂行の両立が可能となっています。テレワークを意識して、ICTを通じて従来とは異なった形での丁寧なコミュニケーションが増え、情報共有も促進されています。

●多様な逸材の採用

テレワークに代表されるフレキシブルな働き方のベースを有していることは、新卒採用でも、魅力として受け取られています。また、働き方のバリエーションが広がったことで、オフィスへの通勤が困難な方など、これまでは採用の対象とならなかった方々の雇用拡大にもつながる可能性が見えてきました。

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GOWiDE	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	5人
事業概要	テレワーク、リモートワーク向けソフトウェア開発 及び コンサルティング業務 テレワーク専門メディア「シゴトバ」の運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	運用ルールやマニュアルを作成
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全社員
実施者数	5人
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

「すべての人にテレワークという選択肢を。」という企業理念のもとに、テレワークを推進する企業として率先してテレワークを体験して、その経験を利用してテレワークの普及に貢献するべく、2018年の創業時よりテレワークを導入している。全社員が毎日在宅勤務を中心にテレワークを行っており、子育てと業務の両立やワークライフバランスがとりやすい柔軟な働き方ができる環境をつくりあげている。

テレワークの概要・特徴

- 全社員が原則、毎日在宅勤務を行い、都合によりシェアオフィスを利用することもある。出社は必要に応じて可能だが、必要なケースは稀。
- 積極的にさまざまなICTツールを試行して、業務に最適なものを選択した。試したツールとして、チャットツールでは、ChatworkやSlackなど3種。会話のためのツールとしてZoom、Remottyなど7種を試用した。ブレインストーミングする際のポストイットの代わりになるツールとして、Limnu、Jamboard、MURAL等を試してテレワークでの議論を行った。記入したポストイットをスマホのカメラで撮って共有ファイルに張り付ける、年長者でも扱いやすいアナログとデジタルを組み合わせる試みもしている。ICTツールを最大限に活用しテレワークを効率的に行う工夫を続けている。
- リモート飲み会なども開催して、離れていても、意思疎通がしやすい環境をつくっている。
- 培ったテレワークの経験や知識を公開して共有できるようにテレワーク専門のメディア「シゴトバ」(<https://shigoto-ba.com/>)を運用しテレワークの普及に貢献している。

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)

- 原則全員毎日がテレワークであるため、全員分のオフィスを用意する必要がないためオフィス費用削減には効果があった。
- 在宅勤務において仕事と子育ての切り替えが簡単にできるので、仕事と子育ての両立にとても貢献している。
- チャットツールの頻繁利用やWeb会議の活用により、遠隔地で働く従業員も問題なく働くことができています。
- ワークライフバランスがとりやすい柔軟な働き方が可能であるため、仕事に集中しやすく、生産性が向上した。
- 通勤が不要なので、通勤混雑の緩和に貢献している。

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	コデアル株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	5名
事業概要	対等(CO)なやりとり(DEAL)ができる即戦力人材のプラットフォーム「CODEAL (コデアル)」を展開。即戦力人材に業務を依頼したい企業と、自身の高度な能力を高単価で提供したい人材が直接やりとりできる場を提供。求人案件全体の51%は入社0日の「完全リモート」となっている。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク担当部署	バックオフィス部門/システム管理部門
テレワーク対象者	全社(社員・業務委託含む全スタッフ)
実施者数	全スタッフ5名(業務委託者を含むと15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

企業としてのビジョンを「働くをもっと自由に」と謳っていることもあり、働き方に型を作らず、場所にとらわれず個々の能力や特性を活かした働き方を推奨すべく、創業当初より全スタッフにおいてテレワーク・リモートワークでの業務を行っている。社内において、テレワーク・リモートワークは「当たり前」の光景である。

テレワークの概要・特徴

企業のビジョンを「働くをもっと自由に」とし、働き方に型を作らず、場所にとらわれず個々の能力や特性を活かした働き方を推奨すべく、創業当初より全スタッフにおいてテレワーク・リモートワークでの業務を行っている。

各種クラウドツールを利用し、スタッフ間のコミュニケーションやスケジュール管理を密にすることで、マネージメント側もスタッフの労働時間等日々把握できるような仕組みをとっており、長時間労働や過重労働のシグナルはすぐにキャッチできるよう努めている。

当社は全社的にテレワーク・リモートワークが「日常」「当たり前」の環境となっているため、世間一般によく聞くスタッフへのマイナスの視点や働く側の肩身の狭さなどは全くない状況にある。テレワーク・リモートワークへの理解や、制度を利用しやすい企業風土を作っていくことが、効果的なテレワーク・リモートワーク導入の近道だと考える。

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)

企業のビジョンを「働くをもっと自由に」とし、多様な働き方を推進していることを全面的にアピールしているため、高度な能力を持ちながらも、居住地やプライベートな事情等様々な障壁でオフィスワーク必須の状況では出会うことの難しかった人材にも出会えている。

実際、当社は東京にオフィスを構えているが、スタッフの大半はテレワーク・リモートワークで業務を行っており、関東圏外、関西の他、ヨーロッパからジョインしているスタッフもいる。様々なクラウドツールを利用することにより、距離によって業務に生じる障害はほとんどなく、個々が快適と感じる環境で日々業務を行っていると認識しており、「働きやすい会社」を自認している。

スタッフも、通勤に係る時間や疲労を省くことができるため、結果として業務の効率や生産性も上がり、プライベートの時間を確保しやすくなる。結果的に、ワークライフバランスも向上するなど、企業としても、スタッフとしてもお互いにWin-Winの状態が確保できている。オンラインでのビデオ会議等を頻繁に行っており、コミュニケーションにも問題はないが、定期的にスタッフを東京オフィスに集めて全社を行うなど、「血の通った」交流にも努めている。

また、この「企業とスタッフのWin-Win状態」を全社的に実行・実感しているため、運営しているサービスのプラットフォームにおいても、「自由な働き方」を推奨しており、結果、求人案件全体の51%は入社0日の「完全リモート」となっている。日々、テレワーク・リモートワークの普及に貢献している。

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	特定非営利活動法人札幌チャレンジド	本社所在地	札幌市
業種	医療、福祉	総従業員数	40人
事業概要	障がい者の就労支援、就職支援及び障害児への療育。就労支援は、企業からデータ入力等のIT系業務を受託し、障がい者が従事する。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則及び雇用契約書に個別記載
テレワーク担当部署	主に就労継続支援A型サービス事業
テレワーク対象者	希望する者全員
実施者数	23人(常時在宅及び在宅・通所併用)
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

2000年の団体設立当時からホームページ作成を障がい者の在宅就労として不定期に開始。
2008年2月に動画のコメント監視業務を受注した際に、在宅就労を定常的に(毎日)実施するようになった。
現在は、テレワークで実施可能な業務が増え、5社の業務(主にデータ入力業務)をテレワークで実施している。

テレワークの概要・特徴

- ・障がい者の在宅就労をテレワークで実施している。
- ・クライアント企業に在宅就労を説明し、理解を得て実施している。
- ・スカイプ及びOffice365等を活用してコミュニケーションをしっかりと取りながら実施している。
- ・2019年度から遠隔操作システムを導入し、テスト運用を行っている。
- ・常時在宅勤務、在宅勤務と通所勤務の併用など一人ひとりの働ける働き方に合わせた働き方を実現している。
- ・在宅就労も通常就労と同様に就労時間を管理して、長時間労働にならないように就業時間管理を行っている。
- ・テレワークでしっかりと仕事ができるかどうか？は、コミュニケーション力がポイントになるので、在宅就労者のコミュニケーションのサポートに力を入れている。
- ・障がい内容と業務内容とのマッチングも重要であり、試行錯誤をしながら適材適所を実現している。

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)

- ・団体設立当初から障がい者の就労支援には在宅就労が必須と考えて取り組んできた。
- ・重度の身体障がいや車椅子利用、精神・発達障がいなど、何がしかの事情によって在宅でしか働けない障がい者が、在宅就労によって、自立生活を実現している。
- ・また働くことを通じて社会参加も実現している。
- ・札幌のみならず、岩見沢市や帯広市に住む障がい者も在宅就労で働いており、企業が少ない地方ほど在宅就労の価値は大きい。
- ・テレワークで優秀な人材確保を実現している。
- ・2017年6月に、全国の障がい者のテレワークに取り組む企業・団体8団体と「障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク(全障テレネット)」を設立し、事務局を担っている。多方面から注目されている。

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	サンダーバード株式会社	本社所在地	群馬県
業種	情報通信業	総従業員数	5名
事業概要	ホームページの制作・保守管理 ドローンを使った空撮、システム開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	4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

当社は創業当時(2015年6月)からテレワークを導入し、育児や介護と仕事のバランスを取らないといけない方、障がいのある当事者の雇用のために取り組んできました。

2018年2月より従業員を雇用し、自身以外にも在宅勤務を開始しました。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
基本的に社員は全員テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク)を実施しています。
- ・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
仕事の依頼の仕方、進捗管理など、齟齬が生まれないようコミュニケーションを綿密にすることを心がけてます。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
コミュニケーションをとるチャットツールで勤怠管理・オンライン／オフラインの状況を管理することで長時間労働を監視し、防止しています。
- ・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
メールではなく、チャットツールを活用することでプロジェクトの管理もしやすくなると思います。

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果やエピソード
子どもがいる主婦、通院が必要な障がいのあるエンジニアにとって在宅勤務やフレックス制は働きやすいという声をもらいました。
また、それにより働くモチベーションが高まり、意欲に繋がるという声もありました。
- ・テレワークの導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
当社でも、都内の仕事(案件)をインターネットや電話のみで受注することがあり、一度も会わないまま群馬にて業務が可能であり、「地方には仕事がない」という時代ではないと考えています。
- ・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
障がいがあっても働けるという可能性を示すことになっていると考えています。

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	株式会社システムハウスわが家	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	21名
事業概要	自社サービス開発、受託開発、常駐型業務支援		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規定
テレワーク担当部署	IT事業部
テレワーク対象者	IT事業部
実施者数	12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

首都圏に集中する仕事を首都圏以外にも分配し、日本中を元気にしたいと考えています。過疎化する地域を救い、若者の首都圏への流出を食い止め、生まれ故郷の家族と暮らせる、そんな世界を創るために2018年4月にIT事業部を立ち上げテレワークを導入しました。

テレワークの概要・特徴

テレワークと裁量労働制を導入することにより、社員がこなす案件数や難易度ごとに、成果報酬を付加する評価制度を取り入れているため、社員の努力がそのまま結果につながり、社員のモチベーションアップだけでなく、自律的な働き方を促すことにもつながります。案件の仕事量や難易度を自分で選択することにより、給与面を重視するか、子育てや介護などの時間を優先するか等、ライフスタイルに合った理想的な働き方を実現することができます。もちろん必要以上に働き過ぎないためにも、スケジュールを自己管理する能力が必要となり、そういった指導は今後の課題として挙げております。また定例会議などで社員の表情や会話などから、メンタルな部分の健康状態をチェックすることも重要な取り組みとして実施しております。

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)

裁量労働制における働き方は、労働時間の管理を厳密に行わないため、過重労働になってしまう傾向があります。そのため深夜残業になってしまった場合、通勤勤務では終電時間までに帰ることができないケースが発生したとき、必然的に徹夜作業あるいは十分な睡眠をとることなく、翌日の業務へ継続せざるを得ないことがあります。

こうしたデメリットもテレワークを導入にすることにより、仕事上不可欠な多少の頑張りが効率よく効果を発揮することが可能となりました。

例えば昼間に介護や子育てに要する時間が多くなってしまった場合、仕事をスケジュール通りに調整するために深夜まで作業をしたとしても、家路に帰る時間を要することなく、そばには疲れをいやす入浴設備と、快適に眠る寝室があります。

また作業をスケジュール通りに終えた後には、自由に休息をとることも可能です。仕事を社員のライフスタイルに合わせ、都心から離れた自宅からでも効率よく仕事を消化できることで、健康的な心身を保ちながら仕事に専念することができるようになりました。

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

社名	(株)スタッフサービス・ビジネスサポート	都道府県	神奈川
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	666名
事業概要	スタッフサービスグループの事務処理サービス及びその他事務アシスタント(人材総合サービス会社スタッフサービスグループの特例子会社)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	クラウドワーク統括部
テレワーク対象者	クラウドワーク統括部全社員(運営するエリア勤務者を除く)
実施者数	255名
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

障がい者雇用を推進していく中、特に地方の採用面接の場面で働きたいという意欲や能力があっても通勤事情、身体能力、就労時間等が障壁となり採用を見送らざるを得ない候補者が多く、**通勤をせずとも働ける安心・安全な在宅就労の重要性**を感じていたこと。近年の人手不足を背景に人材派遣業の業績拡大と首都圏における障がい者の採用難ならびに法定雇用率改正が導入のきっかけ。**就労機会に乏しい地方在住の通勤が困難な重度障がい者**を対象とした**完全在宅**による就労を2016年1月より九州にて着手。地元のHWや支援機関との連携、働きやすい就労環境等の雇用モデルを構築し、現在、東北・関東・近畿・九州の4つエリアにてテレワークを展開。

テレワークの概要・特徴

コミュニケーションを重視した職場環境を構築し、自宅で働きながら社員同士のつながりを実感できる働き方が特徴！

- 採用について
 - ・応募時は原則HW経由
 - ・当社が求める人物像を予め地元のHWや支援機関と共有しミスマッチを回避
- 雇用管理について
 - ・Web勤怠管理システムを導入し、社員の出退勤のステータスを管理
- 就労時間について
 - ・原則週30時間(9:00～19:00の間で1日6時間就労できれば可)
 - ・上記条件を満たす範囲で昼休み以外の休憩や生活介助の時間を確保可能
- 研修について
 - ・入社日はオフィスに集まりチームビルディングを実施
 - ・入社日以降はWeb会議システムを導入し、約2か月間の導入研修を実施
- コミュニケーションについて
 - ・Web会議システムにて常時社員同士が会話できる環境設定
 - ・業務ごとに5～10名程度のチームで一日3回の定時ミーティングを実施
- その他社員に配慮したサポート体制
 - ・就労開始後の一ヶ月訪問、保健師による健康管理支援、入社6か月後は同期入社者を集めたフォローアップ研修、年一回の全体ミーティング開催等

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)

- 4年間で255名の重度障がい者の雇用を創出！
全国29の府県にて、通勤がむずかしく就労を諦めかけていた重度障がい者の雇用を生み出すことができました。さらに社員の多くは政令指定都市ではなく地方在住者である。地方における重度障がい者の求人は非常に少なく、重度障がい者の雇用創出の価値は高いと考える。
- 入社後1年間の定着率は96.5%と高い定着率！
入社1年後の身体障がい者の定着率が60.8%(※)に対し、当社の場合は96.5%と高い定着率を誇っています。(2019年8月現在)
※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者職業総合センター一般企業への就職後の障害別職場定着状況」より(2017年4月)
- 他業界企業への認知度向上！
当社の取り組みを外部発表の場にて公開。それにより他企業からの見学を積極的に受け入れています。当社の取り組みのナレッジを共有することで在宅就労が障がい者の働き方のひとつの選択肢として認知されている。

<まとめ>
“通勤”という障壁をなくし、就労と生活介助を両立できる制度を導入することで重度障がい者の就労機会を拡大。本人や家族の生きがいや安心を生み出し、併せて社会保障に頼って生活を営む人々を納税者に変えていくことで社会貢献になると考えます。また、求人が少ない、企業の設備・交通機関のバリアフリー化の遅れ等の課題により、就労を諦めていた重度障がい者に就労機会を提供することは、**地方創生**への一助になっていると考えます。

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	住友商事株式会社	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	5,126人
事業概要	全世界に展開するグローバルネットワークとさまざまな産業分野における顧客・パートナーとの信頼関係をベースに、多様な商品・サービスの販売、輸出入および三国間取引、さらには国内外における事業投資など、総合力を生かした多角的な事業活動を展開しています。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程、テレワークガイドライン
テレワーク担当部署	人事厚生部
テレワーク対象者	4,000人（国内単体勤務者）
実施者数	4,000人（国内単体勤務者）
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

従来より個々人の成長段階やライフステージに応じて、「やる時はやる、休む時は休むメリハリある働き方」を推進しており、「限られた時間の中での高い成果の発揮」と「仕事以外の時間の充実や健康増進」の両立を推進してきた。2017年度からは「自己充実のための時間を更に創出するメリハリ」即ち、健康の維持増進や自己研鑽、社外人脈づくり等の従業員1人ひとりの価値向上に向けた、自分磨きの時間も成果の発揮に資するものとして重視しており、2018年11月に、従来の枠に捉われない自律的かつ柔軟に働く環境を整備しアウトプット志向の働き方の促進の具体的な施策として、テレワーク制度及びスーパーフレックス制度を導入した。2019年度についても、両制度の活用状況や課題に関するアセスメント等を定期的実施し、現場の意見も捉えつつ、必要な対策をスピーディに実行していくことで、高い付加価値を生み出すアウトプット志向の働き方の浸透・定着に取り組んでいる。特にテレワークデイズ期間の2019年の7月～9月は「Workstyle Transformation 2019」と題した促進施策を実施。全社員一律の定量目標の達成を通じ、各組織における働き方について議論し、その結果を実践する期間としている。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

制度の対象は原則全社員。在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークの3形態全てを利用可能。育児・介護等の理由不問で、全社員が使える制度としてテレワークを導入したのは、5大商社で初の取組。

・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

- ・テレワーク導入に向け、全社説明会を東京、大阪、名古屋、広島で実施。計35回、延べ2,894人が参加。また、テレワーク活用にはITリテラシーの向上が欠かせないため、全社員向けにIT講習会を実施。計89回、延べ1,115人が参加。役員含む管理職向けには内容を絞り込む等、対象に合わせた丁寧な講座にすることでITスキルの底上げを図った。また、全44回にわたる「ITサイバール通信」という社内報でのIT関連のTIPSの発信も行っている。
- ・社内への周知として、制度導入前から「SCテレワーク通信(全9回)」という社内報を作成し、会長、社長を始め経営層にもサテライトオフィス勤務等を体験してもらい、その様子を発信する等、トップ主導の理解浸透を図っている。導入後は新たに「SCテレワークちゃんねる！(6回配信済)」という動画チャンネルを設立し、テレワークを利用する社員へのインタビュー、経営層のインタビュー等を継続的に発信している。
- ・導入前から、各部署にテレワークの推進担当者を配置し、事務局と連携しながら活動しており、これまで推進担当者交流会を計3回実施。直近ではテレワークデイズで実施したい施策のアイデアを推進担当者交流会で議論し、期間中の優秀な組織を表彰する「アワード」等、具体的な取り組みも生まれた。

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）

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果やエピソード

導入後に実施したアンケートでは、「個人の生産性向上」、「組織の生産性向上」、「健康増進」、「自己価値向上」、「働きがい向上」、「働きやすさ向上」の6指標に対し、9割以上ポジティブな回答。特に、「個人の生産性向上」や「健康増進」、「働きやすさ向上」に関する効果は96%以上が効果を実感しており、高く評価されている。具体的な事例としては、これまでは、海外の取引先との電話会議の為の手待ち時間が発生していたが、テレワーク制度を活用することで、一旦帰宅の上食事や家事を済ませ、webから会議へ参加することが可能となった。また、客先訪問の前に在宅勤務を利用することで、通勤ラッシュ回避、外出間の隙間時間にサテライトオフィスを利用することで時間を有効活用することが可能となった。従業員のエンゲージメント向上にもつながっており、「『自由な働き方を認められている』=『会社から信頼されている』」ということであり、それに応えようとモチベーションが向上した」との声も多数捉えている。

・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

- ・本社で制度を導入したことをきっかけに、地方支社やグループ会社でも、テレワーク制度の導入に向けた検討やトライアルが始まっている。本社の導入担当チームが実際に地方支社に赴き、ノウハウやアドバイスの提供をすることで、各地方の特徴を生かしたテレワークの取り組みを支援し、各地域での働き方改革に貢献できている。
- ・総務省主催のセミナー（静岡、沖縄、佐賀）の登壇を予定しており、地元企業のテレワーク導入を支援予定。

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	株式会社ティーケーネットサービス	本社所在地	新潟県
業種	情報通信業	総従業員数	20
事業概要	クラウドインテグレーター、ICTコンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	18名
平均実施日数	月4回以上(概ね週1~2日)

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年10月より育児・介護が必要な従業員を対象に在宅勤務制度を導入。同時に、自社開発した電話対応システム「SMART WORK」（会社にかかってきた電話を社外で受けて対応が行える）の機器を貸与して1年間の試験運用を行ったところ、SMART WORK+仮想デスクトップ+Office365（マイクロソフト社のクラウド型グループウェア）の活用により「オフィスと同等の品質で仕事ができる」ことが実証できた。2016年10月より働く場所を特定しないテレワーク制及び、フレックスタイム制を導入。「いつでもどこでもいつもの仕事ができる環境」の自社での本格運用と、事業としてテレワーク導入支援（ICT環境構築や制度整備）を実施している。

テレワークの概要・特徴

- ほとんどの従業員がテレワークとフレックスタイムを利用しており、場所や時間にとらわれることなく柔軟に働けるよう推進している。
- 社内コミュニケーションは相手のプレゼンス情報※を事前確認、チャットや音声通話・ビデオ通話など、状況に応じた適切な連絡手段を選択できる。
※連絡可能、通話中/外出中、応答不可、一時退席中など
- 情報セキュリティ面では、社内システムはIPsec接続で仮想デスクトップ環境からアクセス、クラウドサービス利用は多要素認証や許可デバイスの条件付きアクセスにより、なりすましや情報流出のリスク低減を図っている。
- メール、予定表、チャット、通話、文書作成等に要した時間を自動的にデータ化、AIツールで各人の働き方を分析、可視化することで気づきを促し、長時間労働の防止や無駄を減らす工夫をともに考える機会としている。

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）

- 従業員のモチベーションやワークライフバランス向上
働きやすい環境を作ることで、育児・介護の課題改善だけでなく、自律的で効率的な仕事のやり方を促し、生産性や労働意欲の向上につながっている。
- 優秀人材の確保
勤務条件を「テレワーク可」にしたことで、当社が求めているスキルを身につけた中堅エンジニアを地方採用できた。（2018年に新潟1名、群馬1名）
- BCP対策
台風や地震、大雪等で交通機関の乱れがあった場合も、テレワーク活用により混乱なく業務を進めることができた。
- 事業の拡大・グローバル化
海外拠点プロジェクトへの参画や海外展開する日本企業のICT環境整備など新事業展開においても、国内と遜色ない高いパフォーマンスが発揮できた。
- 顧客満足度向上・受注拡大
自らを事例として、顧客企業の働き方改革を推進できるワンストップソリューションを提供、説得力のある提案で信頼獲得と受注拡大につながった。

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	日本国土開発(株)	本社所在地	東京都
業種	建設業	総従業員数	1110
事業概要	土木事業、建築事業、不動産関連事業に附帯関連する一切の業務		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則にて別添「テレワーク勤務実施要領」を定めている
テレワーク担当部署	働き方改革推進室
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	101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年にダイバーシティ方針を設定、多様な人材が活躍しつづけるために、働き方の多様化に関する施策を検討し、同年に「介護、育児フレックスタイム制度」導入した。
- 当社において、建設現場社員の長時間労働削減が、重要な経営課題である。そのために、まずは、本社・支店スタッフの生産性向上を図り、余った時間で現場業務をサポートする体制をとることやICTの導入等による業務効率化を図ることで、現場社員の長時間労働を削減し、週休二日制を実現させることを中期経営計画にて掲げている。2018年度の政府主催の「テレワーク・デイズ」において、テレワーク導入のための運用のトライアルを実施した後、11月に全従業員にモバイルパソコンを貸与し、全従業員対象に、「テレワーク制度」を導入した。さらには、2019年6月より、建設業界では実施が少ない、全現場対象の「フルフレックスタイム制度(コアタイムが無し)」を導入、個人個人が主体的に労働時間を管理することで意識改革や働き方の多様化の進展を図っている。

テレワークの概要・特徴

- 全従業員を対象に、テレワーク制度を導入、モバイルパソコンを配布した。テレワークが可能な業務を上司に申請し、承認すれば週2日程度まで可能である。(上司が承認すれば、それ以上の日数の勤務も可能)
- テレワークを実施することで生産性を向上させるために、本社・支店スタッフ全員(303名)を対象に20回、「働き方改革研修」を実施した。内容は、生産性を向上させるための時間管理と仕事管理の仕方の理解についてである。事前に各々の業務分析を実施させ、研修時に、業務の優先順位のつけ方や効率的な仕事の仕方も理解させた。また、テレワーク可能な業務も抽出させ、研修後のテレワーク促進を図った。
- 「働き方改革研修」実施3か月後、研修効果をあげるために、研修受講者にアンケートを実施し、仕事のやり方が変化したか等を効果測定・分析を行い、経営会議にて報告を実施。
- 在宅勤務時は、原則残業を禁止し、業務終了時に上司に電話、SNS等で連絡を実施することになっている。
- 情報漏洩リスクへの対応として、e-Learningによる情報セキュリティ教育を受講しないとテレワークの申請ができない制度とした。ハード面ではパソコンに暗号化SSDを搭載。さらにインターネットへの直接接続を制限、VPN接続を強制させるシステムを導入し、マルウェアからの情報漏洩を防いでいる。

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)

- 2018年テレワークデイズには、延べ186名が参加。実施後のアンケートでは参加者の54%が「通常の業務スタイルと比較して生産性が向上した」と回答。通常時の平均時間外労働が1日あたり、0.75時間に対して、テレワーク実施日は0.3時間と半分以下となった。
- 全員に実施した「働き方改革研修」3か月後のアンケート結果は、「時間意識が高まった、やや高まった」が96.9%、「働き方が変化した、やや変化した」が62.9%、「業務効率が高まった、やや高まった」が51.5%、「より付加価値の高い仕事に取り組めた、やや取り組めた」が47.7%という結果となり、意識と行動に変化が見られた。また、ほぼ半数が、業務を効率化し、より付加価値の高い仕事に取り組めるようになった。
- モバイルワークは促進されているものの、在宅勤務をより促進するために、2019年度のテレワークデイズ参加は、部署ごとに、在宅勤務人数も含めた目標人数およびテレワークデイズ参加前にやるべき業務目標(業務の標準化、見える化等)を設定して、参加させている。(今年度のテレワーク参加予定人数延べ 1172名うち在宅勤務予定人数延べ 491名)
- 以上、一連の取組は、建設業界では少ないため、メディアに多数とりあげられる(2018年10月日刊建設工業新聞、11月IDCJapan調査レポート、2019年3月e-JanネットワークHPに掲載)。
- 2019年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定(通称:「えるぼし」認定)の第2段階を取得
※建設業界におけるえるぼし認定状況:1784社中、32社が認定
(参考資料:女性の活躍推進企業データベース(2019年8月6日時点))

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	ニューロネット株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	5
事業概要	インターネット(SaaS)によるWeb会議サービス他企業向けビデオチャットサービスの提供。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	雇用契約書および就業規則に規定
テレワーク担当部署	経営企画部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	5
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

2011年3月11日東日本大震災の時に弊社代表は赤坂にて顧客との打ち合わせを行っていました。その日、帰宅することが出来なくなり「帰宅難民」となってしまいました。その教訓から、全社員完全在宅勤務を目指し、1年をかけて労務制度・人事制度の見直し、完全ペーパーレス化、情報共有システムとセキュリティシステムの整備(ICTのあり方抜本見直し)、そして弊事業であるWeb会議サービスを更に高度化したWebオフィスシステムの開発を行い、「移動の要らない仕事形態」を作り上げました。2012年5月にこのシステムや制度を稼働させ、7年3カ月を経て現在に至っています。採用段階からビデオ遠隔面接で地方採用を行い、採用後も100%在宅で仕事が出来形態ならびに残業ゼロの仕組みに、介護女性、育児女性、地方からの就業、が可能となり、潜在的な人材の活用を実現しています。更に弊社は小さいながらJETROの海外開拓支援事業(SVIP、JIP)に選ばれ少しずつ海外展開していますが、ここにもテレワークを取り入れ、米国やシンガポールとの仕事も極力出張無しに実施し、仮に出張しても仕事時間帯が日本と重なる時には、自社開発のWebオフィスシステムで同じ仕事場にいる仕組みの中で仕事が可能ようにしています。

テレワークの概要・特徴

弊社が7年余りかけて確信しているテレワークに最も重要なことは「心の組織所属」という面です。毎朝会って「おはよう」、仕事しながらの「ふとした会話」、「笑顔の雑談」、退社時の「お疲れ様」、こういったリアルな職場では当たり前の「人と人とのコミュニケーション」が「完全在宅勤務」を実現し、それを継続していくうえでとても重要です。

弊社はこのために2011年から自社の事業であるWeb会議システムSaasBoard(政府表彰平成22年度情報化月間推進会議議長表彰受賞)を更に進化させたWebオフィスシステムを自社開発し、「完全ペーパーレス化」、「外部ネットからもアクセス可能な全社情報共有ICTシステム」、「セキュリティシステム」、「労務制度」、「人事制度」、「採用制度」の見直しを1年かけて進めました。2012年5月からそれらシステムを稼働させ、「完全在宅勤務」、「残業ゼロの仕事形態」を実現しました。

労働基準監督署に届け出た時に「本当ですか?」と当時の監督署長自ら弊社オフィスに来られ、小さなオフィスに大画面TV、その中に各地の社員がいて仕事時間中Face to Faceで自由に話しながら進められている仕事形態や、コピー機や業務ラック、紙類が殆ど無いオフィス、フリーアクセスのデスク、さらに数年間の残業ゼロを示す「賃金台帳」に驚かされていました。

こうして2012年から現在に至るまでの7年余り、「完全在宅勤務=移動ゼロ」、「残業ゼロ=実質通りの8時間勤務」で社員にはゆとりのある「ワークライフバランス」を提供し、会社は「ローコスト経営」のメリットを享受しています。

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)

【在宅介護・育児女性・地方就業者の採用と活用】

老齢のご両親の介護のために1日たりとも家を空けられない女性、母子家庭で幼少の子を持つ女性(特定求職者雇用開発助成金交付)、などの一般就業不可能な対象者、つまり100%完全在宅でないと就業できない、かつ能力のある人材を採用し、また、地方の人材を採用し、働いていただいています。

【全社員残業ゼロの就業形態による社員ゆとり実現と人件費低減】

通常は1日8時間働くために出勤2時間、退勤2時間、計4時間つまりその人の12時間を使って仕事しているわけですが、弊社では通勤時間ゼロ、残業ゼロの為仕事時間は実質8時間です。ここに社員のゆとりが生まれ(ワークライフバランス)、会社にとっても人件費の低減という効果をもたらします。残業は厳しい期限(納期)や過大な業務から生まれます。弊社は事業要素からそれらの残業要素を排除したところに「残業ゼロ」を実現しています(実績7年)

【パーヘッド(一人当たり)経費を60%低減による経費削減効果】

人件費は削減できませんのでそれ以外の一般経費すなわち、大別して、オフィス費、通信費、旅費交通費、水道光熱費、消耗品費、事務用品費等の費用をWebオフィスやICT活用することで60%以上削減することが出来ました。これにより劇的と言える経費削減効果が生まれました。この実現の為に、WebオフィスやICT活用を部分適用するのではなく徹底して全社適用することが鍵となっています。

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	フジア株式会社	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	30名
事業概要	100%テレワークにて、会社事務及び営業を代行するオンラインアシスタントサービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則による
テレワーク担当部署	管理部 総務
テレワーク対象者	スタッフ全員
実施者数	30名（業務委託契約者を含めると80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

弊社は、2017年の設立当初から累計300名以上のスタッフ全員にテレワークを導入・実践をしています。全員に当初からテレワークを導入しているのは、弊社事業そのものが「100%テレワークにて会社事務および営業を代行するサービス」であるためです。

当初2017年は数名規模でのテレワークを実施しておりましたが、お客様の数に比例してテレワーカーを必要とするビジネスモデルであるため、事業の拡大と共に2019年8月までに累計300名以上のスタッフへテレワークの導入をすることとなりました。弊社で業務をするのが初めてのテレワーク、という方々がほとんどであるため、最初の業務研修の中にテレワーク研修が盛り込まれています。

テレワークの概要・特徴

弊社は、全スタッフがテレワークであることから、オンライン上にもオフィスがありそこへ着席・離席(ログイン・ログアウト)したり、テレビ会議やチャットシステムを使い社内やお客様と頻りにコミュニケーションをとりながら業務を遂行しております。事務代行をするサービスの性質上チームワークが必要となるため、会社へ出社しコミュニケーションをとっているのと同じレベルでチームワークが発揮できるよう、全てのオペレーションやコミュニケーションが電子化(オンライン化)されている環境を実現しています。

業務中はカメラ付きPCを利用し、互いの顔が確認できる状態となっております。複数のICTツールを利用し勤怠管理・長時間労働対策などの実施をしております。

また弊社のお客様から対面でなくオンライン上で作業の依頼をいただくため、お客様にとっても、オンラインアシスタント(テレワーカー)への業務依頼は初めてというケースも多く、お客様がテレワーカーの活用について実験をするような機会創出にもなっております。活用についてのサポートも行っており、弊社の事業そのものが社会のテレワークの普及促進となっていると考えております。

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)

全ての会社実務を、テレワークで電子化をし行っている弊社の間接費は、一般的な企業の30%以下の水準に抑えられています(弊社顧問税理士より)

テレワークによる経営効果を最大化するには、オペレーションのオンライン化(電子化)が極めて重要です。弊社では、誰もオフィスに出社せずとも会社実務が完全に回るオペレーションを実現しております。例えば商談や採用面接や社内会議もテレビ会議システムを使用し、契約も社内稟議も電子署名を使用することで、オペレーションのオンライン化をしております。

また、弊社では、国内30都道府県以上の地方にお住まいの方々累計300名以上へテレワークで業務を行っていただいております。地域経済の衰退による雇用減少の課題解決に寄与しています。また、地方人材を活かすテレワークでの事務代行サービスを、累計200社以上へ提供して参りました。人口減少による企業の労働力不足の課題解決に、寄与する取り組みを行っていると考えております。

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	株式会社ポーラ	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	1450名
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ■化粧品・健康食品の企画・製造・販売 ■ボディファッション・アパレル・宝飾品の企画・販売 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	どこでもワーク制度基準・ガイドライン
テレワーク担当部署	人事戦略部ワーキングイノベーションチーム
テレワーク対象者	全社員(百貨店の販売職、工場勤務者を除く)
実施者数	723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

【導入時期】2018年6月より導入。

【導入目的】■誰でもイキイキと働ける環境を作り、互いにコミュニケーションを取りながらイノベティブな仕事をする。

■時間・場所の制約をなくし、自宅でも外出先でも会社にいる時と同じように仕事ができるようになる。

【経緯】上記目的を実現するためにプロジェクトを発足。当初は外出頻度が高い部署限定でリモートワークを試験導入し、全社導入に向けての課題抽出を実施。2018年6月より、対象を全社員(百貨店・工場勤務者は除く)に拡大し、現在に至る。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要・特徴】

- ・働き方、働く場所を個人の事情や業務の状況に合わせて選択可能。
- ・**全社員が対象**。(百貨店・工場勤務者は除く)

【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】

・**モバイルPCにSIMカードをセットで支給し、どこでも利用できる環境を整備。**

・**業務上使用する全てのシステムやネットワークに、社外からでもアクセス可能な環境を整備。**

- ・コワーキングスペースサービスの契約。
- ・フレックス制度におけるコアタイムの縮小。
- ・社内テレワーク事例の周知。

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

- ・休日ならびに深夜(22時~翌5時)の利用禁止をガイドラインに規定。
- ・PC利用状況のログ管理。
- ・長時間労働者名を経営会議にて報告。

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)

【テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果やエピソード】

・効率的な働き方ができるようになり、**残業時間の削減に寄与(全社員平均で対前年1時間41分削減)**

・モバイルPCの導入により、**ペーパーレス**が促進された。

・**育児、介護等との両立支援**につながり、多様な働き方を選択できるようになった。

・業務の効率化につながり研修への参加など**自己研鑽**に割ける時間が増えた。

【テレワークの導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果】

- ・モバイルPCの全社員配布(SIMカード付)
- ・Web会議システムの導入。
- ・Skype(チャットツール)の導入。
- ・社給携帯電話の支給(一部社員)。
- ・ワークフローシステム導入(電子承認)
- ・遠隔地マネジメント

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	マツダ株式会社	本社所在地	広島県
業種	製造業	総従業員数	単体 25,066 名
事業概要	乗用車・トラックの製造、販売など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	人事室 労政グループ
テレワーク対象者	勤続1年以上で一定条件を満たす社員
実施者数	約11,000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

社員のワークライフバランスを充実させるための施策の1つとして、2008年より在宅勤務制度を導入。過去10年間に渡り、子の養育、親族の介護、出張の出発/帰着時の他、在宅勤務を行なうことでより効率的に業務を遂行できる場合に活用されてきた。

2018年7月に発生した西日本豪雨災害（平成30年7月豪雨）においては、本社地区周辺の交通網が遮断され、本社地区勤務者の25%にあたる5千名弱の社員が通勤困難な状況となった。その間は在宅勤務の取得条件を緩和すると同時に、臨時のサテライトオフィスを2箇所設置することで、該当社員の柔軟な勤務環境を実現した。この経験もあり、BCPの観点からも、会社施設である寮を活用したサテライトオフィス計画などを継続している。

また、東京本社およびマツダR&Dセンター横浜においてはテレワークデイズ2019にも参加し、コア日の7月24日は全員在宅勤務を実施した。実施後には振り返りを行ない関係部門が協働して改善のための施策立案を行なっている。

このように、体験することによって「テレワークは困難」という先入観を取り除き、意識変革を図っている。

テレワークの概要・特徴

- 在宅勤務規程により、対象を育児/介護の他にも業務の効率化を理由に取得できるよう規定している。
- 2018年7月の西日本豪雨災害が契機となり在宅勤務利用者が拡大した。また、災害時には通勤困難者に向けて臨時のサテライトオフィスも設置し活用された。（※テレワーク実施者数には豪雨災害時の利用者を含む）
- BCPの観点からもテレワークの必要性を感じ、現在も会社施設を活用したサテライトオフィス計画や、首都圏勤務者がテレワークデイズ2019に参加するなど、「テレワークは困難」という先入観を取り除くよう意識変革を図っている。
- 長時間労働抑制の観点からは、出退勤管理システムと会社支給PCのログイン/ログアウト履歴を連動させた労働時間管理を行なっている。

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）

- 育児/介護をはじめとした個々の事情を抱える社員が在宅勤務等を活用することにより、社内にフレキシブルな働き方が徐々に浸透してきており、利用者からも個々の事情による業務への影響を最小限に出来ると好評。
- 2018年に発生した西日本豪雨災害時はJRの不通に加え、道路の寸断により従業員の約25%（5千人弱）が通勤困難となった。地域の災害復興活動を最優先として、在宅勤務制度の条件緩和による積極的活用促進、およびサテライトオフィス（期間限定）を設置することで、事業継続のための従業員の通勤による交通渋滞への影響を最小限に抑えることが出来た。

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	株式会社見果てぬ夢	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	38名
事業概要	企業向けのクラウドサービス開発及び提供(テレワーク向け各種サービス)、IoTサービス(ホテル及び温浴施設エネルギー管理)、シェアリングサービス(電動スクーター等)の事業開発と提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則及び在宅勤務規定
テレワーク担当部署	全組織
テレワーク対象者	全社員
実施者数	29名
平均実施日数	月8回以上12回未満(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

テレワークは2004年5月創業以来実施しております。テレワークを実施して15年経過しております。当初はテレビ電話端末と情報共有+ステータス共有+カレンダー共有のクラウドサービスを自社で開発して提供しておりました。その後スマートフォン対応へサービス拡大し、情報共有に加えて遠隔共同作業まで行えるテレワーク環境を確立しております。社員の定着率は非常に高く、出産前及び育児期間に自宅勤務を可能とすることで社員教育への投資が継続性と高付加価値性を高めております。また、東日本大震災の際にもテレワーク活用によりBCPを安定して実現しております。一方で地方創生となる和歌山県田辺市での支店展開及び高知県での関連会社との共同事業展開等の地域活性化にも直結した成果を上げております。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴: 全社員がいつでも利用できる環境を就業規則及び在宅勤務規定で提供しております。ほぼ全社員が利用しております。特徴は自社開発である情報共有及びコミュニケーションのしきみ(他社にも有償で提供して好評を頂戴しております)を、実際に利用シーンに合わせて活用出来るフレキシブルな特徴をもっております。

・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: 情報共有及びテレビ電話等のシステム化による箱的なものだけではなく、他拠点と朝のラジオ体操をテレビ会議を通じ合同で実施し、創業以来テレワーク環境者も参加することで疎外感の防止等を行っております。また、遠隔ランチや遊びの場面でも活用することでテレワーク環境者も常に社内ワークと一体感をもてるように工夫しております。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組: 朝のラジオ体操及び夕方のお茶のみ会などで常に顔を見て(HDクラス以上)健康状態を確認するとともに系統的にログイン状態を本人の同意を貰い確認出来るようになっております。これにより長時間ワークの実態をほぼリアルタイムに把握しております。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等 新たに追加するサービスとして自宅等やモバイルワークにおける世界最高水準のセキュリティを実現いたしました。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果やエピソード: 優秀な人材が日本全体や世界から応募してくれること。また、産休等においてもほぼ100%職場復帰となっております。健康状態が不安定な人材もテレワークにより安定化することが可能となり、より活性化した職場となっております。

・テレワークの導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果: 地方の活性化においても和歌山県田辺市という大都市から離れた地域において世界的なサービス提供や構築に直接参加出来ております。地域の社員の給与も高く、下請け的な業務ではなく創造的な業務に従事されている誇りを持たれており社員定着率も高く経営的な安定効果もございます。

・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: テレワークの導入により多様な人材をその人材がいる地域の特性に捉われずに活用出来ることで地域における経済活性化となっております。また、これらの人材は地域における新たな風として地域にいる他の人材へも良い影響をもたらしていると評価されております。

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MUGENUP	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	240人
事業概要	イラストや3DCGなどのクリエイティブ制作、コンテンツ制作、ソリューションサービス、人材コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則による
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約110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

■導入の目的「優秀な人材の採用、地方での雇用機会の創出」

MUGENUPがイラスト制作事業に参入した2012年当時、携帯ゲームの爆発的な市場拡大によってイラスト需要が急増、供給が追いつかず著しい人材不足となっていました。一方でイラストなどクリエイティブ系の仕事は大都市圏に企業が集中し、地方在住クリエイターにはなかなか就労機会がありませんでした。そこで弊社はテレワークによる業務体制を構築、全国から優秀なクリエイターの採用を可能とした結果、業績を大きく伸ばし、事業規模の拡大を続けています。現在では【全従業員の約4割弱がフルタイムの在宅勤務】として働いています。さらにテレワークによって実現した分業化はイラスト制作の質の向上と、制作速度の向上に大きく寄与しています。

テレワークの概要・特徴

■業務にICTを導入して地方在住者のフルタイム在宅勤務を実現

複数のICTツールを複合的に運用し、過剰な業務負担や長時間労働を抑止。イラストの制作から納品までを管理する業務システムを自社開発した他、日常業務にICTを全面的に導入、地方在住者のフルタイム在宅勤務を実現しました。同時に複数のICTツールによって業務状況を管理し、過労や長時間労働を未然に防いでいます。

■採用や人事評価にもテレワークを導入

採用面接から人事評価面談もテレワークで実施、全国から優秀な人材の確保を実現しました。その結果、多数の従業員が本社に一度も入社せず、在宅で勤務しています。
<https://news.mynavi.jp/article/20181215-mugenup1/>

■全社会議や社内イベントなどもテレワークによって地方在住者と共有

情報面や精神面で在宅勤務者の孤立を防ぎ、良好な業務環境を実現しています。

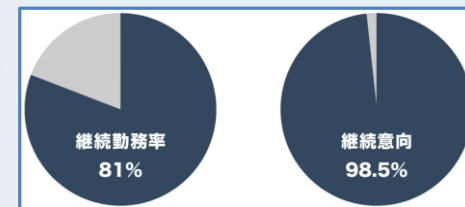
■テレワークによる地方在住者のスキルアップという試み

大都市圏と比較し、地方在住者は就労機会だけではなくスキルアップの機会にも格差があるため、テレワークを活かした社内スキルアップ企画にも取り組んでいます。
<https://japan.cnet.com/article/35140736/>

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)

■安定した高スキル人材の採用と確保

MUGENUPが在宅勤務制度をはじめて以来、フルタイムで在宅勤務につとめる従業員は累計の継続勤務率と継続意向において、どちらも高い数字を誇り、安定した人材の確保に貢献しています。



■地方在住クリエイターに対し、就労機会の創出

地方在住のクリエイターに対してテレワークによる雇用を創出。実績として【全従業員の約4割弱がフルタイムの在宅勤務者】である他、居住地を問わない【業務委託の登録クリエイターは4万人超】にのぼります。

■クリエイターのキャリアと育児や介護の両立など、ワークライフバランスの実現

在宅勤務の活用によって業務キャリアと育児や介護の両立を実現。特に女性クリエイターの活躍がめざましく、【全従業員の約7割弱が女性従業員】となっております。

- ・結婚を機に地方に転居したクリエイターを在宅勤務で雇用、育児と両立。
- ・親族の介護で実家から転居できないクリエイターを在宅勤務で雇用、介護と両立。
- ・特定指定難病でオフィス勤務が困難なクリエイターを在宅勤務で雇用、就労を実現。

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merchu	本社所在地	兵庫県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	10人
事業概要	『ブランディング&マーケティング&プロモーション&プロデュース』 SNSブランディング/セミナー/写真&動画撮影/デザイン制作/HP制作/自社メディア運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	全部署
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	10人
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

創業当初より、オフィスワークとテレワーク(弊社ではリモートワークと呼ぶ)制度を導入し、従業員それぞれのワークライフバランスの向上を図っている。クリエイティビティが求められる業務を行う上で、一人一人がそれぞれの時間を大切に、仕事とプライベートの両面を豊かにすることが良いアウトプットを生むために肝要であるという考えのもと、従業員数が増加している現在も積極的にテレワークを推奨している。社員はオフィス、自宅そしてそれ以外の好きな場所から働くことができ、カフェやワークスペースを利用する際には、会社から補助が支給される。そして、それらのテレワーク可能なカフェなどの情報は、社内で運営しているnomadokun(<https://nomadokun.com>)というノマドワーカー向けカフェサイトに記事投稿として蓄積されており、社内のみにとどまらず、外部に向けても積極的に発信している。これらの取り組みにより、能力のある人材の確保や、子育て中の従業員の柔軟な勤務、そして出張時における業務効率の向上などを実現している。また、それぞれが感性を高められる場所や刺激を受けられる場所で仕事をするにより新たなインスピレーションを得ることも期待している。

テレワークの概要・特徴

週2回まで全社員(試用期間を除く)が対象の制度としている。オフィス、自宅そしてそれ以外の好きな場所から働くことができ、カフェやワークスペースを利用する際には、会社から補助が支給される。長時間労働を防ぐための取り組みとしては、テレワーク開始時と終了時にグループラインにて社内報告を義務付けている。

社内で運営しているサイト
<https://nomadokun.com>

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)

- 交通費月平均約10万円削減
- ITリテラシーの高い人材のリクルーティングに成功
- ワークライフバランスが取れるため、従業員満足度の向上
- 育休中、産休中の女性に、社会との繋がりを持てる場の提供

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	ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	約500名
事業概要	ラックス、ダヴ、紅茶のリプトンなどの製造・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	人事
テレワーク対象者	工場・営業の一部を除く全社員
実施者数	約360人(全社人数の約70%)
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

取り組みを始めたきっかけは、ユニリーバをより強く、より働きがいのある企業にするため。ユニリーバは、世界全体で「環境負担を減らし、社会に貢献しながらビジネス成長する」というビジョンを掲げている。その実現には、多様な人材が自分らしく生き生きと働きながら、1つのチームとして最大限能力を発揮することが不可欠である。そして、社員それぞれが人生を楽しみ、健康で豊かな人生を送るような環境を作ることは、社員の生産性や働きがい、ひいては企業としての競争力につながる。そこで、従来の「フレックスタイム制度」(2005年導入)や「在宅勤務制度」(2011年導入)をさらに一歩進め、働く場所・時間を社員が自由に選べる働き方「WAA(Work from Anywhere and Anytime)」を2016年7月から導入・推進している。2019年7月からは、全国6つの自治体と提携し、ユニリーバ式のワーケーション「地域 de WAA」を開始。

テレワークの概要・特徴

2016年7月から、働く場所・時間を社員が自由に選べる、全く新しい働き方「WAA(Work from Anywhere and Anytime)」を導入・推進している。社員の91%が一度でも「WAA」を実施。それぞれのライフスタイルに合わせて制度が活用されている。社員の67%が「新しい働き方がスタートして毎日の生活が良くなった」、75%が「生産性が上がったと感じる」と回答。実際の時間外労働時間も導入前に比べて10-15%減ったが、会社として売り上げの成長を継続している。社外向けの「WAA」説明会、「Team WAA!」を通じて、自社の「働き方改革」を模索している企業、「WAA」に似た制度の導入を検討している企業・団体・個人をサポート。現在1,000名以上がメンバーとして参画し、毎月セッションを開催している。2019年7月より、働く場所の選択肢を一層広げ、普段とは違う場所・環境で人々と交流するとともに、ユニリーバと地方の双方がそれぞれの強みや経験を活かし、地域に根差した新しいイノベーションやビジネスモデルを生みだしていくこと、そして何より社員一人ひとりのウェルビーイングの向上を目指しユニリーバ式のワーケーション「地域 de WAA」を導入。

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)

- 社員の9割が制度を活用。幸福度や生産性が上がり、残業時間が減った。「WAA」導入後の社員アンケートから、社員がそれぞれのライフスタイルに合った働き方を選び、生産性を高めていることが分かっている。また導入前に比べて残業時間が減っている一方で、売り上げ成長が続いている。
参考: 制度導入10ヶ月後のアンケート結果
- 91%が一度でもWAAを実施(うち88%が時差通勤やテレワークを実施)
- 67%が「新しい働き方がスタートしてから毎日の生活が良くなっている」と感じている
- 75%が「生産性が上がった」と感じている(下がったと感じているのは3%)
- 29%が「労働時間が減った」と感じている(長くなると感じているのは7%)
- 実際の残業時間も導入前と比べて10-15%減
- 通勤時間の割愛や時差通勤、育児・介護、病院・通院、趣味などの活用
- 社員の声の例(通勤関連)
“通勤地獄を避けることが可能というだけで、安らかな気持ちになる”
“通勤時間を家族との時間や趣味の時間に充てることができて大変有意義”