

ふるさとテレワーク推進会議(第5回)

テレワーク先駆者百選 取り組み事例

平成28年4月22日(金)

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AsMama	都道府県	神奈川県
業種	分類不能の産業	従業員数	22人 (運営スタッフ)
事業概要	地域交流事業、共助コミュニティ創生事業、ダイレクトマーケティング、マーケティング支援、子育てシェア運営、講演、執筆、出版など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	全部門、全職種
実施者数	22人
実施日数	月16日以上

テレワークの導入・拡大の経緯

「誰もが育児も仕事もやりたいことも、思い通りに実現できる社会の仕組みや取り組みを創る。」という事業ミッションのもと、育児や介護をしている人・遠方に住む人など、誰でも働ける環境を提供するべく、創業当時よりテレワークを導入しております。オフィス業務が必要な部門の社員を除き、全ての社員が毎日テレワークにて業務を行っています。(オフィス勤務者もテレワークを併用しています。)

テレワークの概要・特徴

社員の自宅のパソコンから、弊社専用の共有サイトやシステム、各種共有ツールにアクセスし、業務を行っています。

育児や家族の介護をしている人など、時間的な制約がある社員も多いため、フレックス勤務制度を導入し、コアタイム(10~15時)外は個人で業務時間を調整できるように就業規則等も整備しています。勤怠管理は、一切の通勤・出勤がなくとも就労状況が確認・把握できるオンラインタイムカード「Dreco」を活用し、会社・社員双方で業務時間を共有しています。

正社員・契約社員・パートタイムの雇用形態にかかわらず、社員全員が産休・育児取得でき、しかもテレワーク環境が整っているため、本人希望があれば、休業期間でも業務状況を把握できるためスムーズな復帰につながっています。

また、テレワーク導入による社員間のコミュニケーション不足解消のため、インターネット上で互いの仕事風景がリアルタイムで確認でき、雑談や肩を叩いて質問できるようなバーチャルオフィス「Remotty」やSkypeなどのインターネットを活用したツールを利用し、社員同士がタイムリーにコミュニケーションを取れる環境も整えています。

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)

- ・オフィスペース・賃料の縮減、光熱費の縮減ができました。
- ・ワークライフバランスの両立ができるようになりました。弊社社員は既婚女性が多いため、育児や家族の介護、配偶者の転勤による休職・退職を抑制できるようになりました。また、休職中もテレワーク環境が整っているため、自宅から会社の状況を把握できるため、スムーズな復帰につながっています。
- ・在住地域を問わず、全国から優秀な人材を採用することができるようになりました。(オフィスのある関東圏外に住む社員11人)
- ・地方に住む人材を確保できるようになり、会社の商圏やサービスも広がりました。例えば、沖縄在住者を採用したことにより、沖縄で大型の子育て支援イベントが実施できるようになりました。また、弊社サービス「子育てシェア」を、沖縄で急速に拡大させることができました。

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

社名	NTTアイティ株式会社	都道府県	神奈川県
業種	情報通信業	従業員数	227人
事業概要	情報通信分野におけるマルチメディア関連機器、応用システムの開発・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途社内規程を制定
テレワーク対象者	全組織、全職種
実施者数	222人
実施日数	概ね週1日～2日程度

テレワークの導入・拡大の経緯

経営トップが推進を指揮し、**制度面**は人事・総務部門、**システム面**は情報システム部門、**運用面**は現場が担当することで、全社的に在宅勤務制度を推進している。あわせて、自社開発製品のリモートアクセス※1、プレゼンス機能※2等、テレワークソリューションツールを徹底活用している。

※1 **リモートアクセス**…自分が使用权を持つネットワークやコンピュータに、通信回線やインターネットなどを介して外部(遠隔地)から接続すること。

※2 **プレゼンス機能**…連絡を取りたい相手の状況を把握できる機能のこと。

テレワークの概要・特徴

在宅勤務制度は**全従業員が対象**であり、雇用形態、職種、役職等の制限は設けていない。原則、上限として月5日、営業日連続2日まで実施可能である。**育児期の従業員**には在宅勤務制度の緊急利用や、**私傷病等により出勤困難な従業員**には在宅勤務制度の長期利用を認めるなど、柔軟に対応している。

テレワークによる柔軟なワークライフ

在宅勤務を半日単位で取れるように柔軟性をもち、半日は自宅で勤務し、そのまま半日は**休暇**にもできるため、**育児、介護の対応時にも**、通勤時間をかけずに、半日は勤務を進めることが可能となる。業務効率化とともに、社員からも好評である。



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)

・場所を選ばずに迅速に業務遂行

PCのみならず、**タブレット、スマートフォン**により**会社PCを操作**できるため、電車での移動中、出張先でも簡単に決裁・承認処理も行なえ、より迅速な社内/顧客対応を推進している。インターネットさえ接続できれば海外出張先からも、通常業務が可能となり業務の停滞を防止している。

・客先での説明、プレゼンテーション時に威力を発揮

客先からも、安全に**社内データにアクセス**できるため、顧客との契約関連情報などの**機密情報を持ち歩かず**に、**閲覧、プレゼンテーション**が可能。複数顧客訪問時でも身軽に、安全に、重要商談を展開可能。



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	エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信	従業員数	6,500人 (2015年3月時点)
事業概要	電気通信事業等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	社内規程にて在宅勤務制度を規定
テレワーク対象者	モバイルワーク: 全社員 在宅勤務: 育児・介護事由等のある社員
実施者数	モバイルワーク: 全社員 在宅勤務: 約350人(2015年3月時点)
実施日数	モバイルワーク: 常時利用 在宅勤務: 常時利用している社員は週2回利用 (実施者平均では月2回程度利用)

テレワークの導入・拡大の経緯

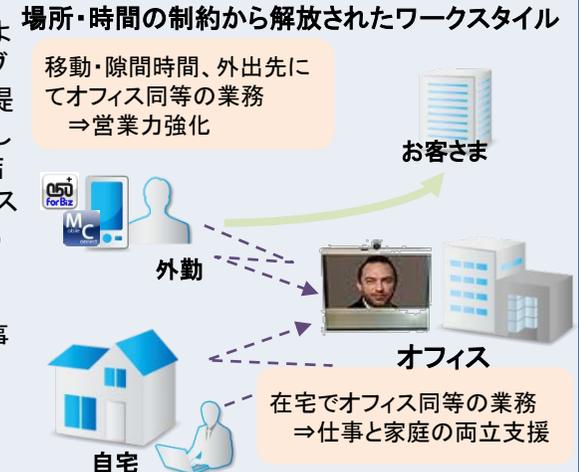
エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズでは、1999年の会社発足以来リモートワークによる業務効率化の取組みを進めてきましたが、ワークライフ・バランス向上の観点から、2002年に一部職場における在宅勤務の取組みを始め、2007年には端末・認証等のセキュリティ技術を用い情報漏えい対策を強化した在宅勤務制度を全社導入しました。併せて移動・隙間時間活用による生産性の更なる向上、営業力強化を通じたお客さま満足度向上等を目指し、オフィスのフリーアドレス化やサテライト・オフィス設置等に加え、BYOD(Bring Your Own Device)を活用したスマートデバイスの業務利用、営業部門でのタブレット端末の利活用、シンクライアントPCの全社展開等全社の「働き方改革」を推進してきました。この結果、2011年には働き方改革及びワークライフ・バランスへの先駆的な取組みを行う企業として東京モデル事業に選定されたところです。更に自社のユニファイド・コミュニケーションサービスや企業向けSNSサービス等も駆使することで、場所に捉われずコミュニケーションツールやデバイスを問わない柔軟なワークスタイルと社内外とのコラボレーション強化を推進しています。

テレワークの概要・特徴

- ✓ 全社員に持ち出し可能なシンクライアントPCを配備するとともに営業部門へはタブレット端末を配備し、加えて個人利用のスマートデバイスの業務遂行(BYOD: Bring Your Own Device)を推進することで、場所に捉われない柔軟なワークスタイルと営業力強化を実現しています。
- ✓ 全社員が自社のユニファイド・コミュニケーションサービスや企業向けSNSサービスを利用し、世界中のどこにいてもデバイスを問わず様々なコミュニケーションやファイル共有が可能で、社内外とのコラボレーションに活用しています。
- ✓ 在宅勤務制度は、職種等による制限なく、育児・介護事由等のある社員であれば申請でき、承認を得て週2回または月8回までの利用が可能な制度です。

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)

- ✓ 移動・隙間時間の有効活用等により生産性が向上するとともに、タブレット等を駆使したお客さまへの提案活動による営業力強化を実現しています。加えて働き方改革の結果、貸与端末削減やフリーアドレス化に伴うペーパーレス化等によるコスト削減にも寄与しました。
- ✓ 在宅勤務制度の導入により、仕事と家庭の両立が図れ、生産性・業務効率の向上を実現しています。



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

社名	NCデザイン&コンサルティング株式会社	都道府県	東京都 大阪府
業種	情報通信業	従業員数	7人
事業概要	UI/UX コンサルティング スマートフォン、タブレット端末の向けソフトウェア開発・販売 ビジネスコンサルティング IT コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程を制定
テレワーク対象者	全社員
実施者数	全社員
実施日数	全日

テレワークの導入・拡大の経緯

2011年に会社を設立した時点から、働き方自体に対して、最大にパフォーマンスを発揮できるやり方を考えていて、テレワークは最初からベースに考えていた。採用などの面でもテレワークでも十分パフォーマンスが発揮できる人材を採用するようにしている。

テレワークの概要・特徴

- ・全社員テレワークが前提
- ・現在、東京4名、大阪2名、滋賀1名の体制
- ・会議等は全てオンラインで実施
- ・東京のメンバーには六本木アカデミーヒルズの会員権を支給
- ・社内システムは全てクラウドのサービスを活用して実現

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)

- ・少人数にも関わらず、拠点を気にせず、優秀な人材を採用できた。(滋賀県在住のエンジニアを採用できた)
- ・弊社のようなベンチャー企業でも在宅勤務をテーマにしたブログの拡散から、採用候補者が毎月2名以上問い合わせがある
- ・コスト削減(定量効果は難しいが、賃料、光熱費などが不要。通勤費も不要(実費精算))
- ・定量効果としては難しいが、ラッシュ時の移動がないため、精神的・肉体的疲労が非常に少ない
- ・自らが創業当時から工夫してテレワークを導入してきたため、大手企業のワークスタイル変革のコンサルティングを受注することができたことがある

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	MSD株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	約3,800人
事業概要	医療用医薬品、医療機器の開発・輸入・製造・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	約3,800人
実施者数	在宅勤務:約600人、モバイルワーク:約2,400人
実施日数	<p><在宅勤務の2015年実績></p> <ul style="list-style-type: none"> 対象者(約1,000名)の60%超(600人超)が活用 常態的に活用している社員(年間20日以上)は対象者の約15%(約150人) 年間を通してのフル在宅社員は3名 <p><モバイルワーク></p> <ul style="list-style-type: none"> 全対象者(約2,400人)が基本的に毎日実施

在宅勤務の導入・拡大の経緯

- ・2009年10月～：内勤業務に従事する全社員(正社員・契約社員)を対象とし、事由不問、原則として週1日上限の在宅勤務を導入。事情により週2日以上在宅勤務が必要な社員に対しては、別途就業条件を締結するなどして、週5日までの在宅勤務取得を可能としていた。
- ・2015年8月～：勤務年数・保有スキル・等級などを問わず、工場の製造ラインで勤務する従業員以外は全員が対象となる制度に改定。在宅勤務の取得事由は不問であり、上長と部下との間で在宅勤務の必要性が認識できていれば、日数制限・期間制限なく使用可能とした。ただし、手続き上、週2日以上活用する場合は人事部門の承認を必須とした。
- ・2016年4月～：2015年8月以降の使用実績および社員の反応を踏まえさらなる制度拡充を実施。管理職を含む全社員(約3,800名)を対象とし、事由不問、日数制限なく、上長承認のみで活用が可能な制度に改定。

在宅勤務の概要・特徴

- ・勤務年数・保有スキル・等級などを問わず全社員(正社員・契約社員)が制度の対象
- ・在宅勤務の取得事由は不問であり、上長と部下との間で在宅勤務の必要性が認識できていれば、日数制限・期間制限なく使用可能
- ・使用事由は育児・介護、家族の看護、感染症の蔓延予防、本人の怪我や病気、勤務場所と居住地が離れているため、深夜の海外との電話会議が多いため、出張が多いため・数時間の家の用事があるため等、様々
- ・年間を通じていつでも取得することができ、申請はメール1本で簡便に行える
- ・2012年以降、フル在宅の社員は約30名。フル在宅の期間は、数週間から数年間まで様々。

在宅勤務導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・特殊なスキルを持つ人材に介護が発生した際に、雇用を継続することができた。
- ・通勤が負担となる障がい者の雇用につながった。
- ・地方の事業所閉鎖の際に、地元在住で育児事由のある優秀社員の雇用継続を実現できた。現在、自宅を拠点として通年フル在宅の勤務を行っている。
- ・優秀な女性人材が出産後復職する際に、慣らしの在宅勤務期間を置いたことで早期復職が可能になり、本人のキャリア形成と組織活性化につながった。
- ・東日本大震災以前から社員が在宅勤務に慣れていたので、東日本大震災の際に、混乱なく事業継続することができた。
- ・介護や育児中の社員に対して「多様な働き方」を提示することができ、本人および組織の安心とパフォーマンス向上につながった。
- ・「在宅勤務制度」をアイコンに「時間や場所に制約を受けない働き方」を社内で推進することが可能になっている。

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

社名	(株)沖ワークウェル(OKI特例子会社)	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	74人
事業概要	ソフトウェア開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	制度を就業規則の細則に規定している
テレワーク対象者	重度障害のため通勤の困難な在宅勤務者とその管理者
実施者数	49人
実施日数	概ね週4日以上

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・弊社は2004年設立の特例子会社で、全国約40名の通勤困難な重度障害者の完全在宅勤務を最大の特徴としている。
- ・1998年にOKIの社会貢献活動の一環で、「障害のため通勤が困難でも、IT技術のある人はネットワークを活用すれば仕事をすることが十分可能である。そのような仕組みを作ることが、OKIらしい社会貢献活動である」という趣旨で、障害者の在宅雇用を開始したのが前身である。
- ・法定雇用率のアップにより在宅勤務者数は増加してきたが、独自開発したコミュニケーションシステムの活用によりスムーズな運用を可能にしている。

テレワークの概要・特徴

- ・在宅勤務者のニーズを取り入れながら独自開発したコミュニケーションシステムを活用し、在宅勤務の課題である「オフィス勤務と同等のコミュニケーションや労務管理の確保」「孤独感の解消」を可能にしている。
- ・チーム作業によるソフトウェア開発が可能である。在宅勤務管理者が顧客先で打合せする際でも、コミュニケーションシステムを使って全国の在宅勤務者も自宅から打合せに参加している。
- ・在宅勤務を管理する健常者は普段は通勤しているが、育児や親の介護などで事情がある日はテレワーク可能としている。また台風、鉄道事故、新型インフルエンザなど出社不可能が予想される場合は、普段は通勤の社員においても在宅勤務を指示することがある。
- ・重度障害者の在宅勤務を早くから始めた責任として次の活動を続けている。
 - (1) 重度障害者の在宅勤務導入を検討する企業様に弊社の事例を紹介
 - (2) 特別支援学校(肢体不自由)に出前授業や遠隔職場実習を実施
 - ① 弊社の社員が学校に出向き、在宅勤務という働き方があることを紹介する。
 - ② 重度障害の生徒が、自宅または学校に居たままおこなう在宅勤務形式の職場実習を実施する。

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)

- ・特別支援学校(肢体不自由)の移動困難な重度障害の生徒は、これまでは通勤できない場合は就労することがほぼ不可能だった。しかし生徒の中にはパソコン技術の高い者がおり、障害者雇用の人材確保先として期待している。
- ・2011年の東日本大震災時に、首都圏の健常者の社員は交通機関の混乱などでしばらく通勤がままならなかったが、全国の在宅勤務者は何も問題もなく業務を継続していた。元々は重度障害者対象の在宅勤務制度だったが、BCP(事業継続)対策として有効であることに気がついた。BCP対策として、健常の通勤社員においてもデスクトップPCからモバイルPCに切り替え、親の介護、育児、大型台風、一時的な怪我、家族の看病などで「通勤は難しいが仕事はできる」という状態の場合は、補完的に在宅勤務を取り入れている。
- ・元々通勤していた社員が、交通事故や脳梗塞など中途障害を負い、通勤ができず元職場で働けなくなった場合、これまでは退職を余儀なくされるケースが多かった。しかし本人が希望すれば、障害者在宅勤務に移行して働き続けることが可能になり、生きがいを失わずに済むようになった。

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

社名	株式会社キャリア・ママ	都道府県	東京都
業種	情報・サービス	従業員数	32人
事業概要	全国10万人の主婦会員を活用したマーケティング事業 在宅就労会員を活用したアウトソーシング事業 主婦を中心とした女性の再就職・創業・キャリア支援		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に制定
テレワーク対象者	全従業員、役員
実施者数	20人
実施日数	毎日

テレワークの導入・拡大の経緯

当社設立時よりテレワークを導入しています。当社設立時は役員たちの子どももまだ幼児で、仕事と育児の両立を考えたときに、テレワークの重要性を切実に感じていたためです。現在も子育て中の従業員が83%。家族のそばで働くことや学校行事等との兼ね合いと平日のスキマ時間を効率的に仕事にあててもらえるよう、在宅勤務は当社にとっては当たり前の制度としてあります。ただし、生産性の向上に対しては厳しく、毎週工数と業務の結果はきちんと報告をあげるように管理しています。

テレワークの概要・特徴

【自社従業員】

- ・全従業員が随時必要に応じて在宅勤務を選択することができます。
- ・完全在宅勤務の正社員も多く従業員の約1/3を占めます。
- ・完全在宅勤務でも管理職という人事上のステップを用意しており、なかには数千人の在宅ワーカーを取りまとめる部長もいます。

【共同請負型在宅ワーク】

- ・全国にいる在宅ワーカーに対して、プロジェクトごとに業務委託契約として仕事を発注し、プロジェクトマネージャーが取りまとめを行い、クライアントへ納品します。入力業務等であれば、個人が仕事を請け負うよりも、共同で請け負う方が納品スピードが早くなります。また品質の管理とクライアントとの調整や請求等の事務作業はプロジェクトマネージャーが行いますので、クライアント側の手間は省けます。

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）

- ・今なお出産を機に離職する女性が60%以上という社会的な課題を解決することが当社の経営課題であり、代表の堤香苗のミッションであるといえます。また、この社会課題の解決策のひとつがテレワーク勤務を推進することであると考えています。
- ・延べ16000人の女性の就業機会を提供、一度離職した女性の社会復帰の一助をになっています。
- ・社員満足度調査を実施したところ、「職場環境や仲間との関係性について、現在の充実度はどれくらいですか」という質問に対して、「とても充実している」14.8%、「まあ、充実している」74.1%と概ね9割弱が充実しているという結果でした。その理由としてテレワークという勤務形態の選択肢をあげる者が多数でした。
- ・東京都ワークライフバランス認定（2012年度）の翌年には、月間残業時間が63時間→55時間に減少（1名・1年間）、離職率 66%→0%となりました。

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	クオールアシスト株式会社	都道府県	東京都
業種	サービス業	従業員数	37人
事業概要	データ入力、Web制作、イラストデザイン関連		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則または細則に規定
テレワーク対象者	重度障害者
実施者数	37人
実施日数	原則通勤なし

テレワークの導入・拡大の経緯

これまで行ってきた障害者雇用をさらに積極的に進めるにあたり、物理的環境等の理由から在宅での雇用を導入。通勤困難な重度の障害者の活用と雇用エリアの拡大を図りながら現在に至っている。

テレワークの概要・特徴

【最大の特徴】

事故によるケガや難病などにより移動困難となった重度障害者を在宅雇用の対象とし、これまで働きたくても働くことが出来なかった人材を積極的に活用している。

【テレワークにおける配慮】

- 勤務時間：8:00～22:00内でフルフレックス制度を採用
生活支援や通院などで業務時間確保が難しいために導入。
- 地方採用：北海道1名、静岡県2名、宮崎県9名
特に宮崎県では、地域行政・福祉・ご家族と連携することで独特の就業サポートを実践。

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）

- 仕事を任せる在宅雇用
自らの雇用管理だけでなく、業務進捗及び交渉も直接クライアントと行うことで、自宅に居ながらリアルな仕事を体感でき、達成感を強く感じる。
- 伝える・聞き出す能力の向上
やり取りの大半はメールなどになるが、コミュニケーションに細心の注意を必要とする結果、ヒアリングなどでのメール往復頻度が減少し時間短縮が可能
- 社員定着率が高い
障害による体調不良での退職を除き、3年以上の定着率は90%を超える。重度障害者にとって数少ない働き方のひとつとして関心が高い。
- 都心の仕事を地方の社員で実施
データ転送できる仕事であれば地方採用でも可能。弊社の場合、全体の1/3が地方在住者であり、地方における雇用促進の一方法といえる。また都心のお金が地方に流れていくことにより、地域経済の活性化への可能性も出てくる。
- 行政・福祉・ご家族との地域コミュニティを構築
これら三者と企業の連携がとれれば、地方でもドミナント的な採用が可能となり管理面のコストや負荷を軽減することができる。

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	KDDI株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	10,671人
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ■ 移動通信事業(携帯電話サービス、モバイルソリューションサービス) ■ 固定通信事業(市内・長距離・国際通信サービス、インターネットサービス、ソリューションサービス、データセンターサービス) ■ その他事業_コンテンツ事業 (au WALLET、au WALLET Market、au スマートパス、じぶん銀行等)、研究・先端開発、その他サービス 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務規程
テレワーク対象者	契約社員を除く所属長が認めた社員
実施者数	非公開
実施日数	利用コースにより異なる

テレワークの導入・拡大の経緯

- 定型業務の効率性(生産性)や付加価値創造性の向上
- 非常時の事業継続に備えた対応、総合通信事業者として率先したテレワークの活用
- 通勤弱者(妊娠・育児中の社員、介護者)への対応、社員の移動時間の短縮、顧客満足度の向上、社員にゆとりと健康的な生活の実現、優秀な人材の確保
- 節電等の省エネルギー及びオフィスコスト削減

テレワークの概要・特徴

- (利用コース)①一般コース ②育児支援コース ③介護支援コース
- 個人所有のパソコンでも利用可能
- セキュリティ対策として以下の仕組みを採用
 - ① 会社の個人貸与パソコンの画面情報のみを自宅等のパソコンに転送する、画面転送型リモートアクセスを使用
 - ② 利用ログが日次で利用者に展開されることで、利用者の意図しない利用を防止
 - ③ 利用者が登録したパソコンのみテレワークが可能
 - ④ 一定期間テレワークを行わない場合、自動的にリモートアクセスが停止
- テレワーク利用時にも、会議やチャット機能があるオンラインコミュニケーションツールの利用も可能
- 過度な勤務への対応
テレワーク利用時でもログイン・ログオフが自動的に勤務管理システムに反映されるため、上司による過度な勤務の注視が可能

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)

- 災害発生時の事業継続
震災等の非常時であっても業務の継続が可能となるため、災害対策基本法で定める指定公共機関としての体制維持が可能
- 生産性の高い業務の実現
 - ・出張、外出先でもオフィス内と同等の環境で勤務ができるため、外出先から会社に戻る時間が削減
 - ・計画的、集中的に業務ができることから、業務効率化に貢献
- 安全面の効果
グローバルミーティングや深夜対応が必要な業務において、出社せずに対応が可能
- 仕事と育児・介護の両立支援
育児・介護を理由とした退職の抑制
- 通勤省略による時間の有効活用
満員電車による精神的及び身体的ストレスが軽減され、家族と過ごす時間や自己啓発の時間確保が可能

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	コニカミノルタジャパン	都道府県	東京
業種	卸売業、小売業	従業員数	3670人
事業概要	複合機(MFP)・プリンター、ヘルスケア用機器、産業用計測機器などの販売、並びにそれらの関連消耗品、ソリューション・サービスなど。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	制度を就業規則以外に別途ルール策定
テレワーク対象者	営業職・技術職
実施者数	1175人
実施日数	月12日以上20日間未満

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は2014年6月から、本社、支社、支店、サービスステーション等133拠点に無線LAN環境のテレワークオフィスを実現し、サテライトオフィスでの勤務を可能にしました。さらに2014年8月の本社移転を契機にフリーアドレスを導入し、オフィス面積、席数を減らし、直行直帰のワークスタイルを推進、2015年4月にはコアタイムのないフレックスタイム制度を営業・技術職に導入し直行直帰の働き方をさらに推進、場所や時間にとらわれない働き方を実現しました。また自社の働き方の変革にとどまらず、テレワーク2015に参加するなど含め、全社プロジェクトで働き方変革を推進しています。

テレワークの概要・特徴

当社は2014年6月から、本社、支社、支店、サービスステーション等133拠点に無線LAN環境のテレワークオフィスを実現しました。さらに2014年8月の本社移転を契機にフリーアドレスを導入し、オフィス面積、席数を減らし、直行直帰のワークスタイルを推進、2015年4月にはコアタイムのないフレックスタイム制度を営業・技術職に導入し直行直帰の働き方をさらに推進、場所や時間にとらわれない働き方を実現しました。また自社の働き方の変革にとどまらず、テレワーク2015に参加し自社オフィスの一部をテレワークスペースとして提供するなど、企業としてテレワーク普及に取り組んでいます。これらの活動は、一部門が実施するのではなく、全社プロジェクト「働き方変革プロジェクト」として実践してきました。ビジョンであるワークスタイルデザインカンパニー、(自ら実施したことを提供して、お客様に感動していただける企業になる)、をテレワークを通じて実践してきました。

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)

超過在社時間 マイナス19%
(2014年8月移転のため 2014年4月～7月:2015年4月～7月対比)
オフィス面積 マイナス20%
オフィス席数 マイナス30%

テレワーカーのエピソード

- 心配していたコミュニケーションの部分は、「Skype For Business」やメールで問題なし。会議の回数は依然と変わらず開催出来ている。
- PCを持ち歩いているので、経費精算や勤怠入力、移動の合間にできます。
- 朝、定時出社しなくても良いので満員電車に乗る必要がない
- ・夕方もオフィスに戻り事務処理ではなく、家で処理することで、移動時間がなくなり、拘束時間が短縮されました。
- ・コアタイムのないフレックスなので、申告すれば業務の間に自分の時間を使うことが許されており、役所や病院など平日にしかやっていないところへ堂々と行くことができます。
- ・家族の体調不良があり急遽病院に行くこととなったが、PCを持っていたことから社外でも業務もでき、Skype for Businessでコミュニケーションも取れた。外出先では声を出すことは憚れる場合にはチャットは最強です。
- ・自身の体調が優れない時に、自宅で業務対応ができた。PCを持っておりVPNで社内ネットワークに入れ自宅でも対応できたことです。
- ・想定されていた天候不良や不測の交通不通により出社不可時に自宅で 業務が継続することができました。

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

社名	佐賀県	都道府県	佐賀県
業種	公務	従業員数	約4,000人
事業概要	地方自治		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク実施要領
テレワーク対象者	約4,000人
実施者数	約1,900人
実施日数	月平均 約8日

テレワークの導入・拡大の経緯

佐賀県では平成20年1月から全国に先駆けて在宅勤務制度を導入。当初は育児・介護中の職員が在宅勤務の対象だったが、新型インフルエンザ業務継続計画策定を契機に、平成22年10月から誰でも実施できるよう見直す。それでも利用者が少なく在宅勤務が浸透するには至らなかった。そこで、平成25年8月からは、管理職を対象に週1回以上のテレワークを促し、県内外13か所のサテライトオフィスを設置し、テレワーク推進のための実証事業を一斉展開。平成26年10月からは、タブレット端末やテレワーク基盤を大幅に増強し、全職員を対象としたテレワークを全庁的に展開するに至る。

テレワークの概要・特徴

- 佐賀県では、テレワークを核としたワークスタイル変革を目指している。
- テレワークを核としたワークスタイル変革を通して、県民への分かりやすい説明や迅速な対応など行政サービス向上、災害時等の業務継続、業務の効率化、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指している。
- テレワークの実施にあたっては、育児や介護といった制限をなくし、「特定の誰かのためでなく、これからのふつうの働き方」としていく。
- 全職員を対象に、在宅勤務、サテライト勤務、モバイルワークを実施している自治体は佐賀県のみ。
- 手続面でも、人事部門に特別な手続をする必要はなく、所属長に電子申請してテレワークを可能とするなど、手続の柔軟性・迅速性に配慮している。

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)

【在宅勤務・サテライト勤務】

- 仕事を何時までに完了させるという意識が高まり、効率が格段に上がった。
- 出張の空き時間に最寄りのサテライトオフィスを活用して、本来なら職場に戻る時間を業務に充てることができた。
- 育児や介護のために仕事を辞めずに済んだ
- 災害時、幼稚園や保育園が休みになった場合、在宅勤務を活用することで仕事を休まなくて済んだ。
- 台風や大雪によって、九州の公共交通機関が麻痺する中でも、テレワークを活用して業務を継続することができた。

【モバイルワークについて】

- 現場でも保存した文書やデータを活用でき、また県民からの問い合わせにも詳しい職員とやりとりでき現場で解決できた
- 災害情報を県のホームページに掲載する際、自宅からでも情報を掲載できるようになり、県民に迅速な情報提供が可能になった。

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

社名	サントリーホールディングス株式会社	都道府県	大阪府
業種	製造業	従業員数	5,238人
事業概要	グループ全体の経営戦略の策定・推進、およびコーポレート機能		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	テレワーク勤務(在宅勤務等)基準
実施者数	約5割
実施日数	年間営業日の約2割 (※但し、利用者のみ)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2007年、育児・介護を事由とした在宅勤務(テレワーク)制度を導入。その後、2008年には育児・介護の事由に限定せず対象者を拡大。
- 2010年より「S流仕事術の創造」をテーマにワークスタイル革新に取り組んでいる。
- 「S流仕事術」とは、ITのパワーを最大限に活用することで、働く場所と時間の概念を大きく変え、「ムダのないSlimな仕事」「Speedyな仕事」「時代に先駆けたSmartな仕事」を通じて、決められた時間で最大限の成果を出す仕事の進め方である。
- その創造に向けて、テレワーク・フレックス、ITツール(Web会議・スマートフォン・モバイルPC等)といった制度や仕組みの整備、啓発セミナーや社内イントラでのナレッジサイトの立ち上げ・タイムマネジメントスキルに関する研修の実施等、意識改革に向けた取り組みを進めてきた。

テレワークの概要・特徴

- 全社でより柔軟な働き方を推進すべく、対象者(育児や介護の事由に関わらない)・利用単位(10分)・利用場所(自宅に限らない)等の要件を広く設定している。
- 運用にあたっては、マネジャーのマネジメント意識(勤務簿や外形時間管理システムを使った勤怠管理)を高めることは勿論、制度を利用してしっかりと成果を発揮するという意識を醸成していくことが大事であり、意識改革に向けた取り組みや、日々の在宅勤務時の業務報告(在宅勤務の開始/終了時に業務計画/結果の報告を行う)を通じて、その意識は広く醸成されていると捉えている。
- その結果、全社員が当たり前在宅勤務制度を利用できる風土になっている。

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)

- 総労働時間の削減(約25時間)
- 柔軟な働き方の推進
弊社ではフレックスタイムも育児・介護の事由に関わらず広く認めており、テレワークとの併用により、社員一人ひとりのライフステージに合わせたより柔軟で生産性の高い働き方が可能となっている。
- リスクの回避
災害や公共交通機関の運行停止等により会社に出社できない場合のリスクヘッジにもなる。

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	特定非営利活動法人ジェイシーアイ・テレワーカーズ・ネットワーク	都道府県	徳島県
業種	分類不能の産業	従業員数	5名
事業概要	特定非営利活動に係る事業(当法人定款記載) ① 情報機器と通信や外国語など、テレワークにつながる知識・技術の習得に関する研修会・講習会の企画・運営と講習会などへの講師派遣 ② 移動に困難を伴う障害者や高齢者が、社会参加や就労を目的として行う自宅学習の支援と情報の提供 ③ 前2号に規定する事業を行うために必要な、専門性の高い指導者の養成と教材の開発・提供 ④ 新しい就労形態の創造と仲介・調整機能の分担 ⑤ ノーマライゼーションの推進を支援するための、青少年ボランティアの育成と活動への参加		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	制度を就業規則の本則や細則に規定していないが、ジョブマッチングの仕組みを構築している。
テレワーク対象者	102人(支援している障害者等の人数含む)
実施者数	63人(同上)
実施日数	月16日以上(概ね週4日以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

「互いの個性と人格と生き方を尊重し合い、共存・共栄する社会」こそが、人間社会の真の在り様であり「働くことを通して自己実現を図り、社会に貢献すること」が、すべての人の権利であるとともに、厳粛な義務であるとの強い思いから、平成11年4月に創設、平成14年1月に特定非営利活動法人に認証された。心身の障害、難病、高齢、子育て・介護等のために、社会生活・職業生活で弱者の立場を強いられている人達の社会参加と経済的自立の実現を目指している。創設以来17年間、主として、身体・知的・精神障害者、難病患者他を対象に、講習会・研修会、訪問指導ほかを多角的に実施して、職業的専門性に繋がるICT活用技術の習得を進めるとともに、ICT利活用技術を基盤とした新しい就業形態を創出してきた。

テレワークの概要・特徴

1. テレワークの概要・特徴
ICTの利活用技術を習得し、インターネット環境を活用することで、それぞれが持つ多様な特性に応じた「生きる力」と「働く力」を体得し、「時間」と「場所」の制約から解放された、新しい「ラーニングスタイル」「ワーキングスタイル」と「ライフスタイル」を創出する。
①印刷物の作成 ②Webサイトの設計・開発・更新
③データ入力(Webショッピングサイト用コンテンツ作成他)
④ Webサイトアクセシビリティの診断・評価・修正
⑤ パソコン要約筆記者養成・派遣
⑥ カスタマーサポート業務(PCメンテナンス)などを、事業として定着させた。
2. テレワーク創出の基本理念
●「障害者だからこそできる仕事」「障害者でなければできない仕事」を精選。
●「得手」を活かした「分業」によるチームプレイと「相互扶助」により、完全な納品を実行。
● 逆転・反転の発想による、生き方の意識改革を実践。
3. OJTによる「実践的専門性」と「職業意識」の養成
クライアントからのオファーは、「現在の力不足」を理由にして断らぬことと、人を外部に求めないことを、受注の基本ポリシーとし、必要な知識・技術は、仕事を通して自らが求める。

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. テレワーク導入によるリソースの確保とビジネスの変革
10年前にWebショッピングサイトのコンテンツ作成業務を受注し、作業所で4~5名が作業をしていた。仕様書と画像データを毎日クライアント様の事務所で引き取り、翌日作業員に分配するという行程を、ある時期、クライアント様と協議し、データをデジタル化してサーバにアップしていただき、在宅での業務(テレワーク)を導入したところ、作業員が倍増し、当初受注件数が月平均300件だったものが、900件を超えるまでに増大した。
2. Webアクセシビリティ診断業務の定着と業務量の増加
2004年のアクセシビリティJIS制定を機に開始した、診断評価業務の受注が、直近4年間で、10,000ページ(総務・経済産業・厚生労働省ほかと地方自治体を中心)を超えている。検査資格検定合格者16名(うち10名が最上位級取得者)を含む約30名が、日常的に、自宅・活動拠点で、業務にあたっている。
3. 「障害者を雇用することによる経営合理化のメリット」の実証
民間企業2社に、本会会員8名が雇用契約に基づき、完全在宅雇用された。テレワーカーの現地支援を行なうオンサイトヘルプ契約を確立した。

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	シスコシステムズ合同会社	都道府県	東京都
業種	情報サービス業	従業員数	1178人
事業概要	ネットワークシステム、ソリューションの販売ならびに関連サービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	新卒社員、フレックス社員を除く全社員および委託社員
実施者数	1149人（2016年1月時点）
実施日数	月4日以上8日未満程度（概ね週1日から2日）

テレワークの導入・拡大の経緯

2001年に在宅勤務規定を施行して以降、多くの社員が利用するようになっていたが、2008年に全社員を対象にしてテレワークを全社的に推進することを宣言。単に、遠隔地から業務ができるようにテクノロジーを活用したシステムを展開するだけでなく、社員が最大限に専門性を発揮しビジネスに貢献できるように、社員全員が共有、共感し共鳴させるシスコカルチャーの浸透、透明度の高い目標管理、業務管理を実施するビジネスプロセスの展開と一体化して取り組んできた。

テレワークの概要・特徴

社員がテレワーク環境を遠慮なく安心して常時活用できるために、社員一人ひとりの役割と目標を明確化し、成果を正當に評価する仕組みを確立。各自の個人目標を設定し合意、マネージャーと部下が個人の目標に基づいて進捗管理、中間評価、改善指導のための対話を行う事で、透明性の高い業績評価を可能としている。

社員がテレワークを効果的・効率的に行えるように、常に最新のIT、ネットワーク装備を導入し、全社展開している。リモートアクセスはVPNにてセキュアな接続性を確立し、遠隔でも社員同士、チーム間で会議を行い、コラボレーションを可能とするために、ビデオの力を最大限に活用、資料共有とともに対面コミュニケーションを可能とするWeb会議システム（Cisco WebEx）や高精度でリアルタイムのテレビ会議システム（Cisco TelePresence）も全面的に活用。また、瞬時に必要な社員とコミュニケーションを開始できるように、オンライン・チャットのツール（Cisco Jabber）を展開し、社内および社外との連携も可能にするSocial Networking Service（Spark）も提供している。これらは、BYOD（Bring Your Own Device）という概念を具現化し、社員はどこからでもWindows PC、MAC、iPad、iPhone、Androidなどあらゆるデバイスを使って、セキュアなモバイル環境で利用でき、あらゆるビジネスプロセスをワークフロー化しオンラインツールとして提供し、申請から承認までテレワークで環境でも完結することができる。

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）

- 生産性向上貢献度：シスコグローバルテレワークの生産性向上貢献度調査を元に、シスコジャパンにおける貢献度は、約11億円と推定。シスコグローバル調査結果を元に、シスコジャパンCVO利用者数を使って、生産性向上貢献度を試算（1ドル120円換算、社内調査 2014年7月実施）
- 社員満足度：テレワーク/モバイルワークを全社員が利用できる業務環境は、高い社員満足度にもつながっている。Great Place To Workインスティテュート社による四半期毎の社員意識調査では、日本のベスト企業30社平均を大幅に上回り、92%の社員が「この会社で働いていることを胸を張って人に言える」と回答している。また、多様な働き方により育児休業取得後の復職率は増加し2014年7月に実施した育児休暇後復職に関するアンケート調査では、復職した社員の100%が、在宅勤務やテレワーク含む柔軟な働き方が復職を促すサポート要因となったと回答している。
- 顧客満足度：テレワーク/モバイルワークの進展に伴って柔軟な働き方が増えるにつれて、顧客満足度も向上している。これは、あらゆる場所から顧客へ瞬時にレスポンスできるようになり、顧客対応力が向上したことも一因ではないかと分析している。
- BCP/環境対策：テレワーク環境の浸透により、BCPおよび環境対策の強化。震災時でも事業、お客様サービスの継続が可能（2011年3月の東日本大震災時には、2週間の全社員完全在宅勤務により継続して業務遂行ができた）テレワークによりオフィス完全シャットダウン（年末年始、夏季休暇など）が可能になり、その結果、オフィスの消費電力削減に貢献している。

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

社名	ジョブサポートパワー株式会社	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	105人
事業概要	事務処理業務請負事業 障がい者就業支援および雇用支援事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	在宅勤務社員/一般事務職
実施者数	66人
実施日数	月16日以上

テレワークの導入・拡大の経緯

総合人材サービスのマンパワーグループの特例子会社として2001年に設立し、障がい者雇用を拡大するため2004年に初めて在宅勤務社員の採用を行った。その後、在宅での業務確保や就業規則の制度整備を行い、2009年からは本格的な採用が進展、2013年にはテレワークによるチーム制の導入が可能となった。現在では社員の半数以上が在宅勤務社員として勤務しており、在宅勤務が弊社の中核的な社員雇用として定着しているだけでなく、貴重な戦力としてその活躍と存在感は不動のものとなっている。同時に障がい者雇用の安定にも多大な貢献を果たしている。

テレワークの概要・特徴

オフィスには在宅勤務社員専属のコーディネーターを配置しており、全国各地の在宅勤務社員とSkypeでリアルタイムにコミュニケーションを取れる体制を構築している。双方向の常時連絡が可能となったことで、通勤困難等、様々な生活上の制限によって就業機会を得られなかった労働力を顕在化および戦力化をすることができている。また、ICTの進歩と積極的な活用によるセキュリティ向上に伴い、在宅勤務社員であってもより重要な情報の取り扱いや社内ネットワークへのアクセス等も可能となっている。

在宅勤務社員の定着と安定就業ならびに業務開拓、能力開発を推進するために専門の部門としてテレワークセンターを設置するとともに、インフラや技術的なサポートの充実をはかるためにICTセンターを設置して在宅勤務を支援する体制を整備している。加えてPマークの認証取得および更新もできており、在宅勤務社員ひとりひとりの「就業している」という意識も高く、親会社を含め弊社内での存在意義も日増しに高まっている。

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)

障がい者雇用が事業運営の第一義的な目的である弊社にとって障がい者の人材確保と定着は大きな経営課題であったがテレワーク導入の結果、現在では社員の半数以上が在宅勤務社員という規模になり、2013年以降3年連続で法定雇用率を達成している。通勤困難な重度身体障がい者の雇用機会が拡大したことで、事務職で就業機会の少ない視覚障がい者の採用にもつなげることができた。CSRにおいて社会的責任を果たすことにもなっているが、在宅勤務社員を戦力化することで業務効率化や生産性の向上に資する効果が表れている。重度身体障がい者の在宅勤務での職域拡大に伴い、親会社の一般社員の勤務においてもテレワーク導入の検討が開始されており、また経験と実績を積極的に他企業に紹介・提案することで、テレワーク導入の契機にもなっており、弊社から転籍の形で巣立っていった社員の実例も複数あり、テレワークおよび障がい者雇用の創出・推進につなげている。家族の高齢化介護等で転居を強いられるケースや障がいの進行によって通勤困難になった社員にとっても雇用の継続が可能になる働き方としてテレワークは有効な手段である。

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	一般社団法人Stand for mothers	都道府県	東京都
業種	分類不能の産業	従業員数	5人
事業概要	①ママが抱える様々な社会課題に、ママたちが当事者として参画する社会活動の推進 ②社会課題の当事者を巻き込むママ目線のクリエイティブ、コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	制度を就業規則の本則や細則に規定している
テレワーク対象者	5人
実施者数	5人
実施日数	月16日以上

テレワークの導入・拡大の経緯

現在の日本における女性の15～64歳の生産年齢人口3,979万人のうち就業希望者は590万人います。この就業希望者のうち、非求職者は345万人います。その中の、113万人は非求職理由を「出産育児のため」と述べています。つまり、多くのママたちが「働きたくても働けない」という状況にあることがわかります。社員全員がママである私たち一般社団法人Stand for mothersでは、この解決策のひとつとして、“テレワーク”という働き方に着目し、その導入を試みました。形態としては、制作業務、プランニング業務にかかわる2名と、定常的に業務提携している自営型テレワーカー（未就学児を子育てしている母親たち）のネットワークとなっており、テレワークの導入で、ママならではのWLBに合わせた業務継続を目的としました。導入時には、就業規則を持つことによって、業務における責務や役割、権利を明確にし、社内においてより安定的な立場の確保を目指しました。

テレワークの概要・特徴

私たちは、暮らしや育児、仕事に関して困っていることや悩んでいることを、全国のファミリーと一緒に考え、取り組むことで、子育てしやすく働きやすい社会の実現を目指している団体です。その中で、全国のママたちによるお仕事ネットワークをもっています。これは各種ママクリエイターたちによる事業プロデュース・総合制作チームで、子育て期においても各自のスキルを生かして、自律・自立しながら緩やかに仕事を継続させています。社員はもちろん、協働する多くのママクリエイターたちの活動においても、“テレワーク”という働き方は欠かせないものとなっています。基本的には自宅で仕事をしており、ママとしての生活を優先させながら、各自の都合に合わせて場所や時間を選択し、作業を行っています。日ごとの情報共有は、“Facebookメッセージ”や“チャットワーク”などを活用。“Skype”や“Vsee”といった会議ツールを使って実際に顔をみながらの打ち合わせも行っています。このICTの活用が突発的な出来事の起こりやすいママたちのバックアップ体制を構築する上で欠かせないものとなっています。私たちが支えている自営型テレワーカーは全国におり（最近では、海外移住した方もいます）、365日、24時間、それぞれの都合に合わせて働いています。“テレワーク”という働き方は、夫の転勤や、育児、介護などライフイベントに影響を受けやすい私たち女性の生き方に、柔軟に寄り添うものとなっています。

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）

私たちママ社員およびパートナーシップを構築しているテレワーカーにとって、“テレワーク”という働き方では、通勤時間の削減を図れるとともに、家事や育児の合間など隙間時間を有効に使うことができ、全体としては、遂行すべき業務に対して作業効率の落ちない働き方ができています。ある社員が、夫の転勤で海外移住となった際も、ネット環境が整った時点で問題なく業務に戻ることができました。この柔軟性は業務時間の確保だけでなく、子供の学校行事や習い事、地域活動などに対しても必要に応じて時間を確保することができるというメリットがあります。同じく、働くママにとって大きな問題でもある子供の急な病気やケガに対しても在宅であることから随時対応が可能です。その背景には、ICTの活用により常に情報を共有し、緊急時のバックアップ体制を整えていることが理由としてあげられます。これらが、働く女性が感じやすい、家事育児に対する後ろめたさを払拭し、結果的にその充足感が仕事への貢献度も高めています。テレワーク導入におけるWLB確保のひとつの成果として、私たち社員5人には子供が合計12人いることも挙げられます。また、新たな人材を確保する際にも、この柔軟な働き方を選択できることが強みとなり、月に2～3人程度の新規希望者から問い合わせがきています。

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

社名	株式会社ソニックガーデン	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	非公開
事業概要	オリジナルブランドのソフトウェアの提供 クラウドで動くウェブアプリケーションの開発受託 コンサルティング・社員教育および、講演・執筆など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	全社員
実施者数	全社員
実施日数	全社員平均で週3日～4日

テレワークの導入・拡大の経緯

2012年7月に地方在住の社員が初めて入社し、2013 年末ごろから自社で開発したバーチャルオフィスツール「Remotty(リモティ)」の運用を開始しました。当ツールおよび各種ITツールを組みあわせることで、オフィスワークと同等の環境を作り出すことに成功しました。テレワークのためのインフラが充実してきたことで、地方在住の応募者の採用が円滑になり、通勤圏の社員も育児など各自の状況に合わせて在宅勤務を活用することが増えてきました。

テレワークの概要・特徴

弊社では、オフィスに来るか否かにかかわらず、バーチャルオフィスツール Remottyにログインすることを出社としています。PC からログインして作業できる環境であれば自宅、コワーキングスペース、出張先、帰省先など場所に制約はありません。また、業種による制約や週に何日までのような日数に関する制約もありません。一方、オフィスにいてもRemottyへのログインが義務付けられていて、重要なコミュニケーションは全てRemottyを通じて行っています。このような運用を続けてきたことで、オフィスワークとテレワーク間の情報格差がなく、対等な関係を構築できています。

テレワークでは、「孤独感」「チームワークの欠如」「クリエイティブな活動の停滞」などが課題としてあげられることが多いですが、Remottyと各種ITツールを組み合わせることで、オフィスワークと同等のチームワークが実現できています。また、物理的な会議スペースや通勤時間の制約などが緩和されることでオフィスワークでは実現できないテレワークのメリットを享受できています。

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)

採用: 数年前にテレワーク勤務を可能としたところ、テレワーク前提の応募者が増加し、最近では応募者の半数がテレワーク前提になっています。また、地方在住の社員も半数近くになり、テレワークの導入によって優秀な人材を全国から採用することができています。

子育て等との両立: 全社員の半数以上が小学生以下の子供をもち(すべて男性)、仕事と子育てを両立しています。テレワークを活用することで、通勤時間を短縮し、必要に応じて家事や保育園への送迎などに有効活用することができています。

通勤コストの軽減: 弊社には通勤時間が片道1時間半を超える社員も少なくないため、テレワークが時間的・体力/精神的・経済的負担の軽減に繋がっています。概算として、月間で社員一人当たり約3日分(1日8時間)の通勤負担が軽減されています。

会議・情報共有の効率化: 弊社では日常的にオンラインで会議を行います。オフィスの会議室と異なり、人数や時間帯に制約がないため、空き状況の確認や予約、移動のための時間が大幅に削減できています。

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

社名	大同生命保険株式会社	都道府県	大阪府
業種	金融業、保険業	従業員数	7,000人
事業概要	生命保険業など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	本社：全職員、支社：全営業担当者
実施者数	本社：200人以上、支社：ほぼ全ての対象者
実施日数	平均週3～4回

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進と生産効率の向上を目的として、2014年4月より本社職員を対象にITインフラを活用した在宅勤務制度を導入。2015年9月には、十分な情報セキュリティ対策を講じたうえで、それまで対象外としていた「個人情報を取り扱う業務」も含む全業務に対象を拡大。
- ・企業経営者の方々をはじめとするお客さまの利便性と事務品質の向上を目的に、2013年12月よりタブレット端末「エース・ウィズ」を全ての営業担当者に配備。

テレワークの概要・特徴

- (在宅勤務)
- ・部門サーバへのアクセスが可能なノートPCを貸与することにより、自宅でも会社と同等の業務が可能な在宅勤務制度を導入。
 - ・制度導入以降、のべ200名以上が利用。うち、妊娠・育児・介護中の職員は50名以上となるなど、ライフイベントに関わる女性の継続就業を支援。
 - ・利用者へのアンケートでも、ほぼ全ての従業員が生産効率の向上やワーク・ライフ・バランスの充実を実感。
- (タブレット端末)
- ・お客さまへのコンサルティングから、商品提案、保険申込手続、ご契約の保全対応にいたるまで、新端末によるワンストップの対応が可能。書類のご記入・押印などを大幅に削減し、手続時のお客さまのご負担を軽減。
 - ・また、申込手続データを端末から直接送信することで、書面の確認や送付などの中間事務を削減し、事務処理が大幅に軽減。
 - ・加えて、移動時間等の有効利用や、必要に応じた直帰等の活用により、営業担当者の早帰りが実現。

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)

- ・在宅勤務・タブレット端末の導入のほか、PCのシャットダウン・ビル消灯と連動した「リミット20」や、会議・電話・メールを効率化する「仕事スリム化運動」の推進など、労働時間の縮減と生産効率の向上に向け全社的な取組みを推進してきた結果、2014年度の一人あたりの月平均残業時間は、労働時間縮減の取組みを本格的に開始した2008年度と比べ約55%減少。
- ・一方、2014年度新契約高は2007年度以来の4兆円を回復、また、保有契約高も2008年度末以来の38兆円を回復するなど、ワーク・ライフ・バランスを充実させながらも生産性が向上。
- ・2015年に実施した従業員意識調査では、総合満足度をはじめ各指標が向上。平均勤続年数についても、2012年度末から「15.3年⇒15.8年⇒16.3年」と着実に伸びており、一連の取組みが就労意欲の増進等にも寄与。
- ・2015年12月からは、東京本社に移転を契機に、ペーパーレスを起点とした新しい働き方「DAIDO-style」を推進。在宅勤務やタブレット端末に加え、ノートPCや電子白版、スマホ等の最新IT機器をフル活用し、従業員の働きがいや生産性の向上をさらに加速させる取組みにつなげている。

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

社名	株式会社 DankSoft	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	29人
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営改善コンサルティング<KAIZEN=SmartOffice> ■ ビジスマッチングのコンサルティング<バザールバザール> ■ 地方創生ICTサービス ■ インターネットサイトのコンサルティング・制作・構築 ■ システム開発、ネットワーク構築 ■ クラウドサービスの導入・運用支援<Microsoft Office365、Cybozu kintoneなど> 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、在宅勤務規程で規定
テレワーク対象者	全部門/全職種
実施者数	24人(2015年)
実施日数	月4日以上8日未満程度(概ね週1日~2日)

テレワークの導入・拡大の経緯

もともとは疾病社員の復職の支援として在宅勤務の仕組みを導入したが、育児休暇から復職した社員の希望により制度としての在宅勤務を確立。現在は育児や介護などの理由がなくても、社員の生活や人生をサポートする目的で、いつでも在宅勤務が可能な独自の「在宅勤務制度」が作られている。

テレワークの概要・特徴

育児・介護を理由に週4日程度の在宅勤務社員がいる他、悪天候などの事情で出社が難しい時には誰でも随時在宅勤務に切り替えて業務が可能。また、北海道野付郡別海町や、山口県萩市などに社員を派遣してテレワークの実証実験を行っている。

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)

【テレワークによるリソースの確保】

徳島県神山町でテレワークの実験を行ったことから、興味を持ってくれた人が話を聞きに来てくれたことで、徳島県で働きたい優秀な人材が確保でき、徳島サテライトオフィスの開設につながった。在宅勤務・テレワークの制度があることで全国的に優秀な人材の採用につながっており、現在では徳島のみにとどまらず、栃木や高知など全国から採用ができています。

【テレワークによるビジネスの変革】

テレワーク実施企業として、テレワーク導入に欠かせないペーパーレスを他社にコンサルティングしている。悪天候により通勤が難しいような場合でも、全員が在宅勤務することで業務が滞ることなく遂行できている。また、それを確認するためにも2015年1月に全社一斉在宅勤務を実施した。

【ワークライフバランス】

在宅勤務によって、勤務時間を調整することで保育園への送迎などの育児や介護の時間が確保できている。

【地方活性化】

北海道野付郡別海町や山口県萩市などさまざまな地方自治体と協力し、テレワーク実証実験として社員を派遣して地方活性化を推進している。また、社長の星野が総務省の地域情報化アドバイザーとして各地に赴きシンポジウムや講演会などに参加している。

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

社名	株式会社チェリッシュライフジャパン	都道府県	東京都
業種	サービス業	従業員数	10人
事業概要	24時間365日 獣医師によるペットの健康電話相談サービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク対象者	非常勤獣医師
実施者数	28人(委託している獣医師の人数含む)
実施日数	月8日以上12日未満程度(概ね週2~3日)

テレワークの導入・拡大の経緯

当社が行う「獣医師による24時間365日のペットの医療健康電話相談」という業務の特性を考えた場合、出社をしなくても自宅で電話対応が可能な在宅勤務が最も合理的であったことが、テレワークの導入を図るきっかけとなった。テレワークの導入により、勤務時間に融通がきくようになったことで、当社に就労を希望する獣医師が非常に増えた。特に動物病院の就労環境では子育てとの両立が難しくなった女性獣医師が、転職先として当社に応募するケースが非常に多くなった。こうした子育て世代の女性獣医師を中心に獣医師の採用が容易となった事が、拡大に至る経緯である。

現在、当社において電話相談の業務に従事している獣医師の男女比率は2:8となり、年齢別には30代が最も多く、子育て中の女性獣医師が多く活躍している。

テレワークの概要・特徴

在宅勤務の獣医師へコールセンター業務用の端末として本社と内線化されたPHS端末を支給。

本社コールセンターで実施していた電話相談受付業務を、在宅環境でも同じく実施できるようクラウド型電子カルテシステムを開発し、リアルタイムに情報を共有している。相談者の電子カルテ(ペット)情報は入電時に自動的に在宅の獣医師のPCに表示される仕組みとなっており、カルテを閲覧しながら対応が可能となっている。通話はすべて録音されており、録音内容はモニタリング実施により評価基準チェック項目に基づいて評価を行い、サービス向上に役立てている。

セキュリティ面では、カルテ情報の表示は通話終了後最大3時間となっており、画面の印刷も行えない仕組みになっている。また、カルテシステムへのアクセスパスワードは1ヶ月に1回変更をしている。当社ではプライバシーマークを取得し、当社で定めた個人情報保護方針に則り、監査チェック、アクセス制限等の安全管理措置をとっている。

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)

- 一人当たりの通勤にかかる交通費が約3万円/月削減できた。
- 東日本大震災の翌日から(NTTの通信網が復帰したタイミングで)受付可能であった。
- 全国対応が可能のため、獣医師を広く募集することができ、電話相談の質の維持・向上につながった。
- 女性獣医師の場合、夫の転勤や出産による帰省等で地方へ移住しても、引き続き在宅対応ができることで、サービスの維持が可能になった。
- 深夜時間の勤務が伴う24時間体制の職業における、通勤の不安を解消した。
- 小動物診療の現場では、24時間の受入をしている動物病院は全国で14か所しかない(内、11か所は関東)。当社ではテレワークの仕組みを活用し、動物病院勤務が出来なくなった女性獣医師を雇用する事で、夜間診療の体制を整える事の難しい小動物診療の補完的役割を担えるようになった。また、当社では動物病院の診療時間外の電話対応の受付も行っており、各病院とはコールセンターと連動しているクラウド型電子カルテシステム(自社開発)により相談内容の共有化を図っている。これにより、小動物診療の現場でこれまで対応できなかった夜間診療の問題に、新たなソリューションを提供出来るようになった。

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

社名	中央事務所合同会社	都道府県	富山県・東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	3人
事業概要	1:経営コンサルティング業務 2:ウェブシステム作成・管理・保守業務 3:家事代行コンシェルジュサービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則第4条7項に準ずる
テレワーク対象者	全社員(パート社員も含む)
実施者数	3人
実施日数	2015年2月1日から現在まで

テレワークの導入・拡大の経緯

家事代コンシェルジュサービス部門を社内で立ち上げる際に、現在の少子化、今後の女性の社会への進出また、潜在的な人材の掘り起しの活用など、また社会のダイバーシティの中で、高齢者いて、障がい者(マイノリティ)など想定をしてどのように生産性をあげることができるか、今後の女性が、子育ての安心、充実を感じ取り、かつ、経済的な困窮を防ぐべく、社会の雇用を生み出すことを頭に置き、ビジネスモデルを考え抜きました。大手、同業他社との差別化を図るべく、特許出願にもチャレンジしています。

テレワークの概要・特徴

テレワークという特性をどう社会に反映させるかを重きにおき、弊社の特性でもある専門性サービスをより「優しく」をキーワードに含め、女性の方でも在宅雇用で安心して、子育てもできる環境づくりを考え構築しました。

成熟した現在のIT社会の恩恵も受け、パソコン1台、携帯端末1台を会社から支給させていただいております。システム管理に関しては「クラウド」を採用しており既存のソフトウェアを用いてコストを抑えて汎用性を持たせることに成功しました。

今後は、テレワークという特性を活かし、地域のターンやU-タンなどの雇用にも対応したい。

また、システムサービスは幅広く汎用性に優れているので、今後は、介護などの在宅サービスにも活きたいと考えています。

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)

弊社パート従業員の場合は結婚して3カ月目。33歳の女性の方が面接応募にこられ、その際に年齢的なことから子供を生み育てる環境が一番ということが希望でした。仙台から富山に移り来られたばかりで、旦那様と車が一台。地理も詳しくないという状況下で今までのパソコンの技術、また、日本語はもとより、英語、中国語と多言語を喋れると言う特性を活かし、現在テレワークで活躍されておられます。

また31歳の女性の方は夜の飲食店を経営されているかた、時間も遅く不規則なので、日中のお仕事を探しておられたところ、週2回、3時間という短時間でも働けるという求人案内を知人から紹介され、弊社に面接に来られました。語学とパソコンのスキル、また接客業で培われた電話対応が優れており、現在も自由度が高い弊社のテレワークで活躍中です。

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

社名	株式会社テレワークマネジメント	都道府県	北海道
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	従業員数	10人
事業概要	テレワーク(在宅勤務)導入コンサルティング、国や自治体のテレワーク普及事業の実施、テレワーク関連システムの開発・販売、テレワークの普及啓発・政策提言		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	全社員(10人)
実施者数	10人
実施日数	月16日以上(概ね週4日以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- テレワークの開始 2008年9月、会社設立時より全社員を対象にテレワーク導入
- 実施者の実態 2016年4月現在、従業員10名のうち、完全在宅勤務者が3名、週4日在宅勤務者が2名。オフィス勤務者の5名も、モバイルワークや在宅勤務を随時実施している。
- テレワーク内容 設立時より、離れて働くテレワークでも、会社にいる時と同様にチームで働くことのできる「ネットオフィス」というコンセプトのもと、業務手順を見直し、ICTシステムを活用してテレワーク環境を整え、ほぼすべての業務をテレワークで行うことができています。さらに、運用ルールを工夫し日々改善することで、テレワーク下でも、通常のオフィス作業以上に生産性の高い業務を実現している。

テレワークの概要・特徴

- ◆ ICTツールを活用し、運用ルールを工夫して生産性の高いテレワークを実現している
 - ・自社開発した在席管理システム「Fチェア」の活用で、時間に縛られず柔軟に働きつつ、過剰労働を防いでいる。
 - ・バーチャルオフィスシステム「Sococo Virtual Office」利用で「一緒に働いている」感を深め、生産性も向上させている。
 - ・PCを「仮想デスクトップ」に移行し、安全性と便利さを両立。
 - ・「ペーパーレス」化して「グループウェア」に全情報を共有、決済フローまで構築している。
 - ・「時間当たりの生産性に対する評価」をベースにした「フレックス賃金制度」で、在宅勤務者・オフィス勤務者との不公平感をなくした。
 - ・自社用に開発したメールツールで「報告・連絡・相談」と「情報の共有化」をはかっている。
- ◆ 他社のロールモデルとなり得る「理想のテレワーク」の探求・実践
テレワーク専門企業として、ロールモデルとなる「理想のテレワーク」を探求。日々試行錯誤しながら、他社へのテレワーク導入支援に活かすべく、先進的なテレワークを実践している。
- ◆ 経営者の積極的な取組
代表自らが、「出産」「子育て」「転勤」等で企業で働き続けることができなかった経験から、「柔軟な働き方ができる社会にしたい」とテレワーク専門企業である弊社を設立した経緯があり、社員一人一人の柔軟な働き方に対する改善策提案にも、積極的に対応している。

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)

- ◆ 小さなオフィスによる、オフィスコスト大幅削減
オフィスでの勤務者を減らし、各人のデスクも廃止、書類はすべて電子化してキャビネットや複合機も不要とした。その結果、スペースも小さくすみ、オフィスコストを大幅に削減している。
- ◆ BCP対策、節電
毎年8月1ヶ月間、節電とBCP対策のため、全社員が在宅勤務を行っている。インフルエンザ流行や台風通過が予測される際は、在宅勤務に切り替え、生産性の高い業務を実現している。
- ◆ 人材確保(働きにくい状況にある人を積極的に雇用)
育児や介護、健康上の理由で時間に制限がある人、外に出にくい人なども積極的に採用でき、優秀な人材を確保することができている。
- ◆ コンサルティング訪問時の交通費人件費の削減
企業訪問時に、必要に応じて専門家がテレワークで参加できる体制にし、交通費人件費を削減。また、予想外の分野の支援にもその場で対応でき、コンサルティングの質も向上した。
- ◆ 育児と仕事との両立支援
業務時間を柔軟に調整できるので、学校行事・PTA活動・習い事の送迎など、仕事をしっかり行いながらも、子供のための時間もとれる。また残業なく早く帰れることで、具合が悪くなり始めた子供をその日に医者連れて行き大病に至らずに済む等、社員も子供も助かっている。

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

社名	日本マイクロソフト株式会社 及び マイクロソフト ディベロップメント株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	2,296 人
事業概要	情報サービス業：ソフトウェアおよびクラウドサービス、デバイスの営業・マーケティング。コンピュータ ソフトウェアおよび関連製品の企画・開発。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務制度に規定。
テレワーク対象者	全正社員・契約社員
実施者数	2,296 人（2015年で1日でもテレワーク等を実施した社員の人数）
実施日数	概ね週1日～2日程度

テレワークの導入・拡大の経緯

■ モバイルワーク

- ・ 1986年 各部署が個別でモバイルワークを推進
- ・ 2011年 モバイルワークの一斉導入

■ 在宅勤務

- ・ 2007年 部分的在宅勤務を開始
- ・ 2008年 バックオフィス部門を中心に、対象範囲を拡大
- ・ 2011年 震災時に全社員が在宅勤務を経験。在宅勤務ガイドラインを変更、全部門・全社員へ拡大
- ・ 2012年 週3日までに拡大。臨時的な利用も可能に。 第12回テレワーク推進賞 会長賞受賞

テレワークの概要・特徴

経営戦略の一環としてフレキシブルワーク（広義のテレワーク：モバイルワーク、在宅勤務、等を含む）を実施しています。対象や範囲（例：特定の社員・特定のライフステージにいる社員・特定の業務等）等を限定せず、全社員・全業務の毎日の業務を対象にし、全社員が「何時でも・何処でも」活躍でき、業務効率・経営効率の向上と従業員ワークライフバランス満足度向上を目指しています。

どこでも集う

フリーアドレス
オープンスペース

会議室&会議体依存せず
「すぐ会う」習慣付け

必ずつながる

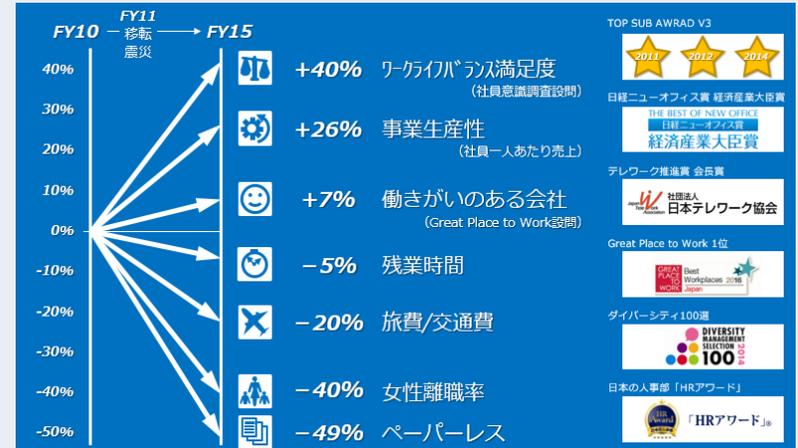
カンタン操作
統合認証

プレゼンス
スケジュール
チャット・メール
デスク電話
Web会議
等々

サービス連携
モバイル活用

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）

経営効率の向上につながる、効果的・効率的な働き方だけでなく、社員の満足度も向上していることで、良い相乗効果を創り出しています。



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

社名	日本アイ・ビー・エム株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	非公開
事業概要	情報システムに関わる製品・サービスの提供。 データ活用、クラウド基盤、Systems of Engagement(協働のための情報活用システム)を実現するためのソフトウェア、ハードウェア及びサービスを提供する。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	制度を就業規則に規定している
テレワーク対象者	正社員(自律的に業務を遂行できること、業務の性質上在宅勤務が可能であることなども考慮)
実施者数	対象者の約9割が実施
実施日数	月4日～8日程度(週1日～2日)

テレワークの導入・拡大の経緯

女性活躍の観点、特に育児・介護中の女性が働きやすい環境を模索する中でテレワークの制度が考案された。社員が試行することで運用上の問題点や多様な働き方の可能性を検討し、その結果より現実的で利用しやすい制度となった。

テレワークの概要・特徴

- 制度を実現可能なものにするため、基盤整備にも力を入れているのが特徴。
 - ・ペーパーレスの徹底と業務のオンライン化
数百種類あった帳票・申請書・マニュアルを精査し、制度開始後5年間でオンライン化 → 印刷物の必要性も減り、コピー機台数は1/3に減少、ファックスは0機に。
 - ・電話会議・ウェブ会議の活用
 - ・都内にサテライトオフィス、全国事業所には出張中の社員も利用できるドロップインオフィスを設置、ネット環境とコピー機を整えている
- 制度利用を促進するための取り組みも行っている。
 - ・男性の在宅勤務者を中心に社内パネルディスカッションを実施
 - ・在宅勤務者の家族向けにアンケートを実施することで、家族の理解も得られるよう工夫している

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)

■ 優秀な人材の確保と女性のキャリア継続・キャリアアップ

	女性社員比率	女性管理職比率
1999年(制度開始)	13%	1.8%
2015年	22%	14%

育児理由の離職が減り、産後の復職率が高水準となった結果、左表の通り女性の活躍が推進された

■ お客様満足度の向上

お客様先への訪問回数、お客様対応にかかる時間が増え、満足度の向上に繋がった。また災害時・パンデミック時にも業務を止めることなくお客様満足度を維持することが出来ている。

■ 営業管理費の削減

モバイルワークの推進及び、社員が特定のデスクを持たないフリーアドレス制度導入によりオフィススペース・紙資料・経営コストの削減に繋がった。

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

社名	日本オラクル株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	2406人
事業概要	企業の事業活動の基盤となるソフトウェア・ハードウェアならびにそれらの利用を支援する各種サービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク対象者	全社員
実施者数	2015年実施の社内サーベイにおいては85%が1日でも在宅勤務を利用していると回答。営業部つ門1150人はほぼ常態的にモバイルワークを実行。
実施日数	概ね週2日程度(職種により頻度は大きく異なる)

テレワークの導入・拡大の経緯

2002年、当初は育児や介護により通勤が困難で退職せざるを得ない優秀なエンジニアを中心に在宅勤務を認めることからスタート。続いて経営トップの方針として、育児や介護などの事情がない場合でも「場所や時間に依存しない働き方」を指向するため、サポート部門(当時在籍社員約300名)に限定した在宅勤務の大規模なトライアルを実施し、課題点を整理。

2004年9月に在宅勤務に関する社内規程を正式に施行し、全社展開。

2008年の本社屋移転の際のオフィスのフリーアドレス化、昨今は自社のクラウド・ソリューションの展開といった時流の中で「場所・時間に依存しない柔軟な働き方=Work@Everywhere」の実現を目指し、テレワークを拡充、現在に至る。

テレワークの概要・特徴

■特徴

- ・2002年からトライアルを実施している先駆的企業
- ・全社員を対象とした自由度が高い在宅勤務制度を運用している
- ・自社の最新テクノロジーを駆使して、場所と時間に依存しない先進的な働き方を実践している
- ・画一的な制度ではなく、職種ごとの働き方の特性や社員事情(育児、介護、障害等)に対応できる柔軟性を持った社内規程を運用している。

■概要

- ・育児や介護を事由に完全在宅勤務を認めるWork@Home TypeA
- ・特段の事情がなくても、その日は在宅勤務を認めるWork@Home TypeB
- ・営業職は、自社のITソリューションと最新のモバイル・デバイスを活用し、事業場外労働にてテレワークを活用

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)

■経営面でのメリット

- ・2009年新型インフルエンザのパンデミックの際に、罹患者の解熱後の対応や濃厚接触者(家族が罹患した者)等に対して在宅勤務を適用。
- ・2011年の東日本大震災発生時において、在宅勤務を適用することで公共交通網混乱による通勤問題、節電(電力使用量制限)への対応で在宅勤務やオフィス内利用フロア規制(フリーアドレス活用)を実施。震災発生日(金曜日)を経て、週明け月曜から平常に事業運営が実現できた。

※従前より幅広く在宅勤務制度を運用していたことで、有事においても特別な指示無くとも部門ごとの判断で混乱なくテレワークを活用、事業継続において絶大な効果が証明された。

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

社名	一般社団法人日本テレワーク協会	都道府県	東京都
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	従業員数	18人
事業概要	テレワークの調査研究、普及促進活動。自主研究会開催、テレワーク表彰制度の実施、テレワーク白書の発行、国の事業への協力。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程(1996年作成)
テレワーク対象者	正社員全員(除アルバイト・客員研究員)
実施者数	9人
実施日数	平均週1日

テレワークの導入・拡大の経緯

日本におけるテレワークの普及・拡大を目的に活動している。このため、自らも世の中に率先して、1996年からテレワークを実践し、生産性向上や職員のワークライフバランス向上を実現している。

テレワークの概要・特徴

■ 弊協会のテレワークの概要

- ①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勤務可能
- ②労務管理: 全員が出勤者で、裁量労働の対象者、テレワークの開始時と終了時に全員にメールで連絡
- ③システム: メールやスケジュール管理、Web会議はマイクロソフト社のオフィス365を活用、社内LANへのアクセスはNTTIT社のリモートデスクトップシステムマジックコネクトを活用し、社外でもオフィス同様に働ける
- ④執務環境: フリーアドレスオフィスを採用、テレワーカーのスペース有効活用

■ 弊協会のテレワークの特徴

- ①会長以下、全職員がテレワークを実施(実施率100%)
- ②終日在宅勤務、部分在宅勤務、移動中のモバイルワーク、サテライトオフィス勤務などその時の状況に応じて柔軟にテレワークを実施

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)

- ①地方や都内でのセミナー等は、外出先でのモバイルワークを有効活用し、随時講師や出席者、オフィスのメンバーと緊密な連絡をとって実施している(年間の実施回数 国の事業10回、自主事業18回(2017年度実績))
- ②テレワーク白書の執筆にあたっては、在宅勤務やモバイルワークを有効活用し、協会内外のメンバーと協同執筆している(執筆者12名)
- ③テレワーク時の職員の席を有効活用するため、フリーアドレスを導入。アルバイトを含め18名が13席を利用。年間のコスト削減は5席分約120万円。
- ④職員がインフルエンザに罹患した時、当該職員は快復後、在宅勤務し協会内での感染を防止した
- ⑤東日本大震災のあと、交通機関が混乱した時は全員が在宅勤務実施し、効果的な事業継続が可能であった

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

社名	日本ユニシス株式会社	都道府県	東京
業種	情報通信業	従業員数	3,531人
事業概要	クラウドやアウトソーシングなどのサービスビジネス、コンピュータシステムやネットワークシステムの販売・賃貸		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務制度に関する規程
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約130人
実施日数	概ね週2日～3日

テレワークの導入・拡大の経緯

2006年度に両立支援を目的に育児・介護関連の人事制度を大幅に拡充した際、在宅勤務についても検討を開始した。その後、1年半の試行を実施しつつ、並行してワークスタイル変革プロジェクトの中で、オフィス環境の見直しや業務のペーパーレス化についても取り組みを行い、2008年6月にワークスタイル選択のための制度としてスタートした。

テレワークの概要・特徴

ワークスタイル選択のための制度であり、育児や介護といった特定の目的の社員を対象とした制度ではなく、全社員を対象としていることが大きな特徴です。

また、原則、週1回の出社日以外は在宅勤務の実施日数に制限を設けていないので、週4回、週によってはフル在宅勤務も可能です。実施者の内、約3分の1は週3回以上の在宅勤務実施者です。

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）

育児による短時間勤務（2時間／日）を取得していた社員が、在宅適用することで、短時間を取得することなく対応できるため、その時間数に相当する成果物が増加するという直接的な効果がありました。東日本大震災の際には、震災前から在宅勤務を実施していた社員においては、交通手段不通にも関わらず、生産性が低下しないことが大いに役立ちました。

また、その他効果としては、長時間通勤を行っていた社員においては、通勤時間がゼロとなり、家族とのコミュニケーションの時間が増えてモチベーションが向上したり、在宅勤務を含む両立支援制度整備が新卒採用者における女性割合増加という効果に繋がっています。

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

社名	株式会社パソナ	都道府県	東京都
業種	人材サービス業	従業員数	2,724人
事業概要	人材派遣／請負事業 人材紹介事業、再就職支援事業 アウトソーシング事業、教育・研修、その他の事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務取扱規程および運用指針を整備
テレワーク対象者	パソナカンパニーおよび管理部門社員
実施者数	5割
実施日数	概ね週2～3日

テレワークの導入・拡大の経緯

パソナは「年齢・性別を問わず、誰もが自由に好きな仕事を選択し人生設計にあわせた働き方ができる社会を構築すること」をミッションに、社会変化の波をしなやかに乗り越えることのできる企業組織創り、そして個人の能力開発に様々な角度から創業以来取り組んで参りました。その一環として、企業の中で個々の能力を活かして多様な場所で働く社員を繋ぐという、「Link Work Style」を提唱し、テレワークの活用や推進を行っております。特に2013年からは自社のモバイルワークを推進し、2015年からは人材サービスで培った知見を基に下記のサービスも展開。企業における多様な働き方への変革と労働生産性向上の支援もしています。

(1)テレワーク導入コンサルティング (2)テレワーク労務管理ツールの提供 (3)派遣スタッフのテレワーク勤務対応 (4)個人事業主等の活用プラットフォーム(Job-Hub)の提供

テレワークの概要・特徴

①モバイルワークを全社にて推進

モバイルワークを推進するため、Office365を導入し、ファイル管理やコミュニケーションの高度化を推進。業務システム等もクラウドへ極力移行し、活用の容易化や柔軟性を実現。スマートフォンやタブレット等を活用し、オフィス外でも一定業務を可能にし、更に災害対応や特別業務に必要な者へは、基幹システムをはじめとする社内システムに社内にいるのと同様にアクセス可能なVPN利用を許可。安全に利用し業務従事をするために、対象者へ教育も実施しています。

②サテライトオフィス勤務の適用

所属組織オフィスよりも居住地の最寄りにオフィスや提携関連施設がある場合、サテライトオフィスでの勤務もできるようにしています。

③在宅勤務制度の運用

業務遂行に当たって一定程度裁量権を持っている者については完全在宅勤務も許可しています。特に、同居家族の看護・介護を必要とする場合や、母体保護を含む健康上の理由により、通勤に負荷がかかる場合、優先的に制度利用を適用しています。

④ロールモデル組織の形成

小学生までの子を養育中のママだけで形成される「キャリアママチーム」を設置し、短時間でもパフォーマンスがあげられる業務体制の整備、改善点の抽出などを行うロールモデル組織をおき、テレワーク活用の高度化ができるようにしています。

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)

- ・モバイルワークを推進することで、移動中や空いた時間を効率的に使うことができ、**業務の生産性を高める**ことができている。
- ・結果的に全社での**残業時間の縮減**を実現しています。
- ・クライアントや社員間**コミュニケーションスピード**が上がり、顧客対応力の向上に結びついています。
- ・帰宅時間の早化によって、家庭や趣味に使う時間を増やすことができている。
- ・遠方からの通勤者(新幹線通勤者)にサテライトオフィス勤務を適用することで、**通勤負担**が著しく減り、ライフワークバランスに寄与するとともに、**通勤費の縮減**にもなっています。
- ・サテライトオフィス勤務を行うことで、普段は会わない部門や支店員との**コミュニケーション機会**が生まれ、**相互理解や新たなコラボレーションの発現**に寄与しています。
- ・育児や介護などを理由に退社を考えた社員へ**選択肢**を提供することができ、**雇用継続に寄与**しています。
- ・育児休業前において通勤が厳しい勤務者もテレワークを活用することで、安心して就業できるようになっています。
- ・多様な働き方を提供することで、**採用時のアピール**にもなっています。
- ・BCP対策の一環として、**緊急時対応者**への環境整備にもなっています
- ・遠隔地で就業する際にテレワーク勤務を利用し、二地域での勤務などもスムーズに行うことで、地方の業務にも従事できるようになっています。
- ・テレワークを活用した下記事業等も展開し、**地方創生**やテレワーク活用推進も行えています。
 - ①秋田県湯沢市クラウドソーシング導入支援事業(地方創生先駆的業務特徴事例50選選定事業)
 - ②佐賀県鳥栖市におけるふるさとテレワーク事業

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	富士通ネットワークソリューションズ(株)	都道府県	神奈川県
業種	技術サービス業	従業員数	1,516人
事業概要	情報通信ネットワークシステムの企画、コンサルティング、設計、施工、現地調整、運用、保守および機器販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	人事内規に規定
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	241人
実施日数	在宅勤務:概ね週2日 モバイルワーク:1端末当たり平均 月16回

テレワークの導入・拡大の経緯

在宅勤務制度導入の狙いとして生産性向上や出産・育児への対応だけでなく、「家族の介護への対応」を考慮していること、および制度導入にいたる経緯に特色があります。実際に介護休職を余儀なくされ、そのままでは復職が困難な社員をなんとか職場復帰させる具体的な取り組みとして、社員たちが自発的なボトムアップの有志活動を立ち上げたことで、在宅勤務制度が導入されました。また、「営業ワークスタイル変革」として取り組んでいるスマートデバイスとクラウドサービスの組み合わせによるモバイルワーク活用では、営業部門を中心とした232名にスマートデバイス(タブレット等)を配布し、クラウドサービスでの情報共有や、画面転送型シンクライアントによる外出先からの自席PC遠隔操作を可能にしました。

テレワークの概要・特徴

在宅勤務は実際に家族の介護と仕事の両立のために制度を利用している従業員がおり、本制度がなければ就業継続が難しかったケースといえます。特に介護事情に関しては、従業員に対するアンケート調査などから、今後のニーズの高まりが予想されており、より活用しやすい制度の導入も検討中です。

また、スマートデバイスを用いたモバイルワークでは、営業担当者・施工/設備保守担当者にタブレット等を支給し、営業先での情報共有や上司・チームへの報告、ビデオ通話による他部門との連携、また工事/保守現場でのマニュアル参照、報告書作成、更に移動中のデスクワークも可能となり、効率化による生産性向上、スキマ時間活用による省力化、勤務時間の短縮が実現できています。今後もクラウド環境の自社開発を含め、更なる機能追加を計画しています。

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)

在宅勤務については、あらたに制度を導入することで、本人や会社も望んでいない「介護による社員の離職」という深刻な問題を回避できたことが大きなエピソードです。

モバイルワークの施策効果を測定するアンケートでは、89%がスキマ時間・移動時間の有効活用を実感し、74%がお客様からの問いかけに対する回答のスピード向上につながったと回答しています。全体のモバイルワーク利用頻度は月間平均3,800回程度で推移しており、1端末当たり月間約16回使用されている計算になります。出張先からオフィスに戻ることが不要になるケースが増えたことで、残業時間が削減できました。効果には地域差がありますが、最大で1人当たり月15時間の削減につながった拠点もあります。更にクラウドサービスの活用で、お客様先訪問の準備時間を短縮する効果があり、月当たりの訪問回数も増加しています。

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

社名	株式会社ブレインワークス	都道府県	東京都
業種	企業経営支援	従業員数	40人
事業概要	業務改善、情報共有化、情報セキュリティ対策、社員研修、アジア進出など、21世紀を勝ち抜くための課題、問題点を経営者の視点で支援		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク対象者	全社員のうち必要と認められた者
実施者数	約半数
実施日数	概ね週1～2日

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社では、1995年4月よりパソコン通信環境を整備して在宅勤務体制を開始しています。その翌月にはキャリアマザーズ(CAMS)を組織化し、母親が働きやすい環境構築を行ってきました。2006年には、ポリコム社のTV会議システムを導入し、東京、神戸、ホーチミンの各拠点を接続して日常業務に採り入れ、全社員がTV会議システムで経営会議、幹部会議、社員研修、採用面接、接客対応、セミナー開催などに活用しています。2013年には、iDeepソリューションズ社のTeleOfficeを導入し、オンライン会議の拠点の拡大、在宅やモバイル環境からの会議への参加、サテライトオフィスの開設と拡張を続けています。

現在のテレワーク環境は、毎日運用しており、会議の約9割がオンライン会議を使用し、セミナーやイベントはほぼ100%の運用を行っています。また、テレワーク実施者は週2～3日は在宅勤務で、自宅から会議への参加を行っています。

テレワークの概要・特徴

現在、各地方、海外にサテライトオフィスを拡張中であり、弊社で整備したテレワーク環境により、サテライトオフィスから弊社各拠点との会議がいつでも可能なようにしています。

テレワーク環境の用途も多様であり、弊社で主催するセミナーやイベントはテレワーク環境で国内外問わず多拠点接続を行い、講師も各拠点からプレゼンテーションを行っています。経営会議や幹部会議は、出張者や在宅勤務者はテレワーク環境で参加できるため、開催予定が変更されることなくほぼ100%の出席率で開催しています。場所を問わないメリットを活かして、機会を逃すことなくスピーディーに、タイムリーに関係者が情報共有し議論を行い、事業推進に活用しています。外部ビジネスパートナーにもテレワーク環境を提供し、来社せずともいつでも会議ができる環境を整備しています。

テレワークとサテライトオフィスは、弊社では過去からビジネスプラットフォームとして活用することを、弊社の著書「ICTとアナログ力を駆使して中小企業が変革する」「もし波平が77歳だったら？」でも提唱しています。徳島県のサテライトオフィス型テレワーク実証事業にも採択されており、拡大を続けています。

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)

- ・テレワークの実績が認められ、徳島県のサテライトオフィス型テレワーク実証事業に採択。テレワークを活用したサテライトオフィスの全国展開に向けた足がかりとなっています。
- ・テレワークを導入したことで地方や海外のシニアとのビジネスパートナーシップを結ぶことができ、シニア活用ビジネスのプラットフォームとなっています。
- ・テレワーク環境を活用したビジネスセミナーやイベントを毎月2～3回開催しています。毎回地方や海外と接続して行っており数十名の参加者が増えて訴求力が高まっています。
- ・海外のイベントをテレワーク環境を活用してライブで日本にも紹介しており、臨場感があり好評を得ています。
- ・経営会議や幹部会議、社員研修などにおいて、テレワーク環境を活用することで、海外や地方へ出張中の社長も含めた決裁者や子育てで在宅勤務する者も欠席せずに参加できるようになり、会議での迅速な意思決定、研修の効果向上に寄与しています。
- ・小さな子供のいる夫婦が、一方は在宅で子育てしながら、もう一方は社内で勤務しながらも、テレワーク環境を使い同じ会議に参加しています。
- ・横浜在住の女性幹部社員は、早朝に子どもを保育園に預けてから、朝8時から9時30分までの幹部会議にテレワークで参加し、その後東京の事務所に出勤して業務を行うことができています。
- ・緊急時の会議招集において、責任者が出張していても速やかに会議を開催し、迅速に問題解決ができています。
- ・テレワーク環境を活用し、営業社員が顧客先の営業商談の場にタブレットを携帯し、タブレットを通じて社内から決裁者が商談に参加して、商談の場での速やかな意思決定を実現しています。
- ・海外との打ち合わせ時に、テレワーク環境で通訳がその場に参加し、テレワーク環境を通じて通訳を行っています。

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

社名	一般社団法人ママプロぐんま	都道府県	群馬県
業種	子育て期の母親支援	従業員数	2人
事業概要	子育て期の孤立解消を目指した、地域交流支援 子育て期の復職を支援する、テレワークセンターの運営 子育て期のスキル維持を目指した、クラウドソーシングの啓発 都市部中小企業を対象とした、高崎進出のためのトライアル型“ふるさとテレワーク”導入支援		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	社員と、TWを利用するテレワーカー
実施者数	2人
実施日数	月12日以上20日間未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

高崎市は、東京に比べて、産みやすく、園に預けやすく、土地が安い、暮らしやすい※1と言えるが、時間と場所に柔軟な仕事が少ない、子育て期の母親にとって、移住・定住しにくい都市である。ママプロぐんまは、子育て期にテレワークを地域導入することで、“子育て”と“働く”を両立できる高崎市の実現をめざし、子育てサロン機能を持つテレワークセンターを運営することにした。また、都市部中小企業が地方都市に進出するトライアルができる“ふるさとテレワーク”モデルをサポートしている。

※1：平成24年の合計特殊出生率を比べると、高崎市は1.47で、東京都は1.09であり、待機児童問題の視点では、高崎市は待機児童ゼロであり、土地の値段を比較（2015年、公示地価の平均値から算出）すると、高崎は1坪22.69万円、東京世田谷区は197.63万

テレワークの概要・特徴

ママプロぐんまは、子育て期の母親に対するテレワーク導入支援、地域の自営型・雇用型テレワーカー、および、都市部の中小企業が高崎に進出する際のトライアルをテレワークを実証するための支援を行っている。

テレワークセンター/サテライトオフィスは、空き家を改修したもので、子育てサロン機能とコワーキング機能を持ち、雇用型テレワーカー用のセキュリティが確保されたエリアも確保している。

テレワーク導入支援としては、ワークプロセスの整理、情報共有ツールの導入支援、勤怠管理システムの紹介・導入支援、テレワーク通信環境整備を4か月間程度で導入支援できる。

就業規則導入支援としては、10人以下で、就労規則が運用されていない中小企業が4か月間でテレワーク就業規則策定・労働条件通知書を運用するサポートを提供している。

テレワーカーの孤立を予防するために、地域社会との交流支援を行い、高崎の暮らしやすさを実感できる環境を提供している。

ビジネススキルを持つ子育てママと、雇用型・自営型テレワーカーとのビジネスマッチングをサポートを提供している。

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）

[人材確保]子育てサロン機能付きのテレワークセンター/サテライトオフィスを運営することで、子育て期のハイスキルな自営型テレワーカーを3名確保できた。

[高崎在住東京勤務をしていた大企業社員が、高崎での勤務が可能に]高崎在住で子育てをしながら東京勤務をしていた女性社員が、テレワーク導入支援としてサテライトオフィスを活用し、高崎でのサテライトオフィス勤務で東京水準の業務が可能になった。

[就業困難者に対する就業支援]出産・子育てを機に退職し、ハローワークでは仕事を見つけることができなかったが、就労意欲を持っている子育て期の母親に対して、月数万円、週2日程度の仕事をテレワークで提供し、子育てと働くことを両立できる環境を提供している。

[バックアップ体制の確立]子育て期の母親社員と若者がチームを組むことにより、子どもの発熱時などに業務効率を落とさずに、業務を推進できるバックアップ体制が確立し、より安定したワークプロセスを構築できた。

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

社名	明豊ファシリティワークス株式会社	都道府県	東京都
業種	建設サービス業	従業員数	226人
事業概要	オフィス、ビル、校舎、駅舎、医療施設、研究施設、工場その他各種施設の新築・改修プロジェクトにおける発注者支援事業。プロジェクトの基本構想策定コンサルティングから調達、施工マネジメントまで、コンストラクション・マネジメントサービスを提供。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則及び運用ポリシーに規定
テレワーク対象者	全部署、全職種を対象とした全員
実施者数	モバイルワークを含め多数
実施日数	同上

テレワークの導入・拡大の経緯

1994年頃、当社はデジタル技術との出会いによって「隠し事のない経営」が競争優位性になる時代が来ると考え、企業理念として「フェアネス」「透明性」「顧客側に立つプロであれ」を定め、社風に落としこみ、かつ、建設業界の明朗会計（＝プロセスの可視化）を実現する「発注者支援（コンストラクション・マネジメント）サービス」を提供しています。当社の競争優位性強化手段として、全社員を対象としたテレワークを導入し、①可視化による顧客との信頼関係構築 ②ホワイトカラーの生産性向上 ③管理会計の精度向上による高い先見性を実現しております。当社にとってテレワークは、お客様との信頼関係構築のみならず、社員との信頼関係構築においても不可欠な仕組みであります。優秀な人材が場所を問わず高いパフォーマンスで働ける。又、妊娠、出産、育児、介護、家族の病気等への対応等においても、当社で働き続けたいと社員が思えるテレワークの仕組み構築と運用を実践しており、今後も社員とともに考え、より良い仕組みにしていきたいと考えております。

テレワークの概要・特徴

当社では、テレワークによる働き易さや業務効率向上と、情報セキュリティの確保を両立しています。

テクノロジーの発展等により、社員はいつでもどこでも働ける環境になっています。ひたむきに働く社員が多い当社は敢えて「自宅での業務は原則として禁止」と就業規則で定め、「自宅は休息の場」という会社のポリシーを社員へ伝えた上で、社員との信頼関係を前提とした柔軟性の高い「在宅勤務の運用ポリシー」を可視化しています。短時間で済む仕事をわざわざ出社して対応せざるを得ない環境は社員にとって「働き続けたい環境ではない」ことから、短時間の業務であれば上司へ報告の上、自由に実施可能としています。子供の看病で短時間在宅勤務する場合も同じ対応をしています。また短時間ではない在宅勤務を希望する場合には、上司及び人事へ相談の上、安全面での確認も行い、在宅勤務を認めています。いずれの場合においても、在宅勤務固有の労働時間報告の義務はなく、働いた時間をありのまま申告する仕組みを運用しています。

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）

テレワークは多くの場合、ワークライフバランスの向上や働きたくても働けない方に対する支援の仕組みとして捉えられていると思われませんが、当社では競争優位性を高める施策として全員が当たり前のようにテレワークを活用しています。これらの結果、優秀な女性社員の妊娠、出産や、男性を含めた育児、介護等においても「支援の仕組み」を活用するのではなく、当たり前のようにテレワークを行うことができることから、社員にとって後ろめたさを感じることがない職場になっていると考えております。

このような取り組みが社外でも評価され、オフィス見学に来られる会社も多く、当社の認知度向上にも繋がっていると感じております。

テレワークの前提となるデジタルな働き方を支える当社の環境によって、紙では実現出来ないISMS(ISO27001)の徹底と、情報セキュリティを確保しながら生産性を向上させ、サービス品質と顧客満足度を向上させる事業運営ができています。

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

社名	ラフノート株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	5人
事業概要	文書管理ツールRuffnote(ラフノート)のサービス提供・運営 時間管理ツールTimeCrowd(タイムクラウド)のサービス提供・運営 Webシステム、アプリケーション、Webページの受託開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	全社員
実施者数	5人
実施日数	月16日以上(概ね週4日以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社は本社が東京にありながら代表の自宅が大阪にあり、他のメンバーも静岡、広島、北海道にあります。

テレワークの概要・特徴

当社ではTimeCrowdという自社製品の時間管理ツールを導入しています。ポタタンひとつで時間を記録してくれるので、作業負担が非常に少なく管理コストを下げるすることができます。また、誰がどの作業をやっているのかが一覧として見ることができるため、離れていてもオフィスに居るような感覚で仕事を行うことができます。それらの時間は自動的に集計されており、そのデータをみながら会社全員で1習慣に一度振り返りを行います。

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)

TimeCrowdというツールを使うことで、自分の作業時間をほかの人と共有しているおかげで、互いに良い刺激となりテレワークで懸念されている「見えないから仕事をさぼるのではないか」という部分を解決しています。それによって生産性のアップが行われ、また週に1度記録したデータを見ながら全員で振り返りを行います。作業時間の長かったものは次の改善案をだし、より短い時間で成果をあげる方法を考えることで、より高い効果を発揮しています。

テレワークを導入したことによって、地方の優秀なエンジニアを採用することができました。首都圏ではITに関するエンジニアは不足傾向にあり、取り合いとなっています。そのエンジニアを奪い合うのではなく、地方にも目を向けられる事による効果は非常に大きいです。

また、場所を選ばないので、今まで子供がいてフルタイムで働くことが難しかった主婦や子供の面倒をみながらでも自宅で働くことを望む母親にテレワークという新しい働き方で活躍してもらっています。

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

社名	(株)リクルートマーケティングパートナーズ	都道府県	東京都
業種	情報サービス	従業員数	1,221人
事業概要	ブライダル情報サービス／婚活情報サービス／出産育児情報サービス／自動車関連情報サービス／高校生の進学情報サービス／オンラインでの学び支援などを展開		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク対象者	1,056人(2016年1月1日時点)
実施者数	646人(2015年10月～12月実績)
実施日数	平均週1～2日

テレワークの導入・拡大の経緯

(株)リクルート分社化を受け2012年10月に社が発足したことを受け、全社員が参加し「ありたい姿＝私たちは、ひとりひとりのライフイベントの積み重ねに寄り添い、人生の“しあわせの総量”が増えている世界を目指します。」を策定。このありたい姿を実現するための人材マネジメントポリシーとして、会社は従業員に成長機会を提供し、従業員は成長を続けることを規定していた。このありたい姿、それを実現するための人材マネジメントポリシーの実効性をより高めていくためには、業務の効率性を格段に高め、職業人としての成長のみならず、生活者としての学びや気づきを伸ばしていく必要があった。そのため、「移動コストの削減や集中作業時間確保により生産性を向上させる」「働く環境整備を進めて社外も含めた個人の成長機会を圧倒的に増やす」ことで、個人の成長ひいてはRMPの成長を飛躍的且つ持続的に実現していくことを目的に、全社にテレワークを実装することを重要な経営戦略のひとつと位置付けた。

テレワークの概要・特徴

●経営戦略としてのテレワーク

テレワークの目的を全社員の生産性の向上や成長と置き、経営戦略として実施しているため、原則としてアルバイト等一部を除く全所属・全社員をテレワークの対象としており、営業・編集・エンジニア・スタッフ・管理職など様々な職種・職務の従業員がテレワークに取り組んでいる。

●自律性を前提としたテレワーク

テレワークをする日数・場所に制限がなく(*)、従業員ひとりひとりが個人のスキルレベルやワークスタイルに合わせた生産性の高い働き方を自律的に選択できる。
(*会社まで2時間以内の距離であること、所属グループで定められた週1日以上の出社が条件。)

●テレワークを支える仕組み

テレワークを支えるインフラとして社外との会議、雑談、データファイル共有システム、社外でのデータプリントアウトサービス、社外における社内イントラネット接続など様々な仕組みを新規導入した。一方で、リアルで会える機会をより充実化・効率化させるため、本社・複数の支社をフリーアドレス化。社内にオープンワーキングスペースとしてカフェを設置するなど、コミュニケーション質量の健全化を図っている。

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)

●2016年11月に行ったアンケート結果(n=従業員全員)

・テレワークをはじめとするワークスタイル変革の取り組みにより自身の働き方に対する意識が変わった＝約66%

●2015年2月に行ったトライアル参加者アンケート結果(n=77名)

・テレワークで仕事のパフォーマンスが上がった＝約60%
・移動時間の削減や集中作業により労働時間が減った＝約45%
・会議時間が減った＝約23%

●テレワーク実施従業員の声(抜粋)

- ①テレワーク日は計画的に同じエリアのクライアントとのアポイントメントを計画的に取る一方で、出社は資料作成に専念し仕事にメリハリをつけた結果、移動時間が週16.5時間→9.5時間へ短縮した。
- ②保育園の子がいるシングルマザー。毎週金曜日をテレワーク日に設定し、夕方早めに保育園のお迎えに行きバレーを習わせることができるようになった。習い事の最中も近隣カフェでテレワーク。子供がやりたいことと自分の仕事の両立はテレワークだからこそ実現できた。

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

社名	レノボ・ジャパン 株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	600人
事業概要	パソコン・タブレット・サーバーの設計製造販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則で規定
テレワーク対象者	600人
実施者数	480人
実施日数	平均週1回

テレワークの導入・拡大の経緯

2005年の創業時より制度はあるものの活用が低い状況であった、2015年12月より回数の制限を撤廃、外部講師による意識向により対象社員の80%が約週1回のテレワークを実施した(調査タイミング2015年12月)

また、さらなる活用を目指し、本社全体がテレワークを実施するテレワークデイも実施(2016/3/4)し、本社全体の94%がテレワークで業務を実施した。

テレワークの概要・特徴

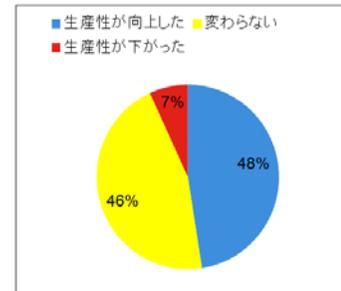
- テレワークの位置づけ自体の再定義
子育て・介護などのための利用に限らず、ワークライフバランス向上・スキルアップの時間確保などのためにも活用し、企業の競争力を強化する
- シンプルで柔軟な制度
前日までのマネージャーへの申請が基本だが、緊急時は当日連絡でもOK
- 回数制限無し
回数制限を撤廃し、各個人の必要に応じた取得を実現
- 広い対象
個人情報を取り扱うなど一部の業務を行う場合を除き全社員が対象

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)

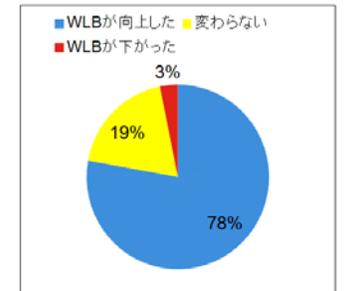
- アンケート結果
 - ・生産性が向上した(48%)
 - ・ワークライフバランスが向上した(78%)

テレワーク実施前後の変化について

生産性について



ワークライフバランス(WLB)について



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	株式会社ワイズスタッフ	都道府県	奈良県
業種	情報通信業	従業員数	15人
事業概要	代表取締役 田澤由利が「在宅でもしっかり働ける会社を」と設立した。インターネット・地域活性化・テレワークコンサルティングなどのIT関連事業を「ネットオフィス」というコンセプトのもと、全国各地のスタッフ(業務委託)とチーム体制で行っている。奈良と北見にオフィスがある。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務制度規定がある
テレワーク対象者	全組織全職種の全員
実施者数	全員
実施日数	通年:4人(1人海外) 週3日:1人 他、完全在宅勤務ウィーク等により年間約20日

テレワークの導入・拡大の経緯

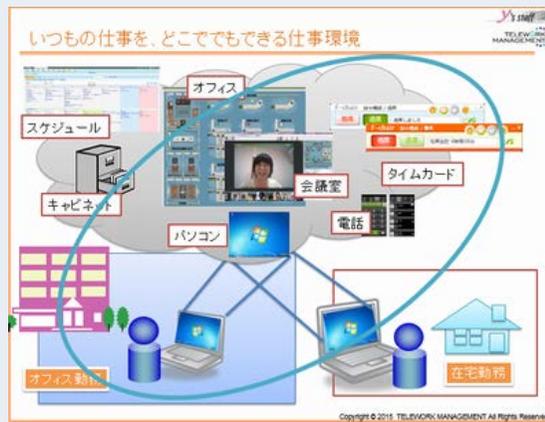
代表取締役自身、夫の転勤で会社をやむなく退職し、フリーライターとして自宅でテレワークを始めた。そして、同じように夫の転勤や出産、介護などで仕事を辞めざるを得なかった埋もれた有能な人材が能力を発揮しながら働けるよう、ネット上で仕事ができる「ネットオフィス」を運営形態(契約テレワーカー、現在約130名)とし、1998年に会社を設立した。2002年に北見オフィスの社員が夫の転勤で北見を離れることになったのを機に、社員のテレワークも開始した。その後も、遠隔地の人材のテレワーク採用や、夫の転勤で海外に引越した社員のテレワークでの継続雇用、障がい者の時短テレワーク勤務などを実現している。通勤が常態の従業員も、自己都合(子どもの病気や送迎・家業の手伝いなど)に合わせて、いつでも在宅勤務をすることが可能。

テレワークの概要・特徴

そもそもがテレワークありきでスタートしており、通常業務がどうすればテレワークでも可能になるかを追求し、以下のようなシステムやルールを活用している。

- ・クラウド勤怠管理システム
- ・バーチャルオフィス
- ・クラウド上の仮想デスクトップ
- ・日報(始業時・終業時のメール)
- ・週礼
- ・グループウェア
- ・クラウドIP電話サーバー
(内線無料・外線転送OK)

オフィス勤務者も、在宅勤務者も、同じツールを同じルールで使うことで誰がいつ在宅勤務をしても支障はほとんどない。また、当たり前にならないう文化もある。



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)

- ・人材確保
外に出て働きにくい状況にある優秀な人材を積極的に雇用
- ・オフィスコストや交通費の削減
オフィスは必要最小限のスペースで。テレワーカーは交通費不要
- ・業務効率向上による残業時間の削減
テレワークツール導入が生産性向上につながり、残業時間削減に
- ・BCP対策、節電
台風や大雪のときもテレワークで業務継続
- ・社員のワークライフバランスの向上
テレワーク勤務により育児等との両立を可能に
- ・テレワーク事業への取り組み
長期にわたりテレワークを実践してきたノウハウをベースに、企業や自治体等へのテレワーク導入支援を事業として展開