

テレワーク先駆者百選 事例のご紹介

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ISパートナーズ	都道府県	東京都
業種	情報サービス業	従業員数	25名
事業概要	日本最大のコスメ・美容の総合サイト@cosmeのサイト運営および、それに付随するコンテンツ制作等		

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	業務推進部
テレワーク対象者	在宅:全社員(OJTをのぞく) サテライトオフィス:オフィス近隣在住者
実施者数	24名
実施日数	在宅勤務:平均週1~2回

テレワークの導入・拡大の経緯

これまでに親会社で抱えていた 「①今後の生産力と品質をいかに向上させていくか」
「②様々なライフステージの変化があっても活躍できる場をどのように創出するか」
という2つの課題をクリアするために、新しい働き方のもとでコンテンツを生産できる組織体をつくろうと考え、生まれたのがISパートナーズです。
グループ全体への一括導入は難しい「在宅制度」や「スーパーフレックス制度」などの自由度の高い働き方も、グループ内の『働き方改革の先駆者』として、まずはISパートナーズが実践し、好事例としてグループ全体へ還元していく役割を担っています。

テレワークの概要・特徴

■フレキシブルな勤務地選択制度

個人の希望する働き方やライフスタイルに合わせ、【東京本社・サテライトオフィス・在宅】の中から、働く場所を自由に選択することが可能。

※在宅制度は月の利用回数の制限は設けず、申請内容により連続日/継続期間対応も許可

■スーパーフレックスタイム制度

コアタイムを設けないスーパーフレックスタイム制度を適用し、朝5時から夜22時までの間で、自由に勤務時間を選択できる制度。時間単位で取得可能で、『午前はオフィス、午後は在宅』や『中抜け』といった働き方も可能。

■サテライトオフィス

近隣在住の方(特に子育て中のママ)を積極的に採用することで、『職住近接』を実現。社員の通勤時間におけるロスタイムを限りなく減らし、仕事とプライベート双方の充実が可能に。

■オンライン研修制度

グループ会社全体の総会や、特別顧問などの研修もオンラインにて中継をつなぐことで、働く場所にとらわれず受講することが可能。

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)

■高いスキルと働く意欲のある、優秀な人材の確保

フレキシブルな人事制度を取り入れることにより、“経験やスキルがあっても結婚や出産を機に、働く事をあきらめていた優秀な人材”を確保する事が出来ました。

■業務時間の確保

『在宅』や『中抜け』を利用することで、私生活との両立が可能となり、また、移動時間も短縮されることから、業務時間が削られることも少なくなりました。

■経費節減効果

- ・オフィスコスト → 東京本社に比べ、サテライトオフィスでのオフィスコストは5分の1に削減。
- ・通勤交通費 → サテライトオフィスを導入することで、通勤交通費が65%減少。

■BCP関連

- ・在宅制度を導入することにより、交通機関の乱れが発生した場合には、在宅業務を行うよう推奨しており、台風接近時には、早めに帰宅し、在宅での業務に切り替えた。結果、業務にも支障はなく、また、社員の帰宅時間も通常通りの時間にて安全に帰宅する事が出来た。
- ・災害時にも、在宅にて対応することが可能なため、業務完全停止へのリスクが軽減されました。

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	明日の株式会社	都道府県	神奈川県
業種	IT	従業員数	19名
事業概要	WEBデザイン、DTPデザイン制作・ショップ運営サポート・ブランディング・イベント企画・コールセンター受託		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則で決めている
テレワーク担当部署	デザイン制作セクション、コールセンター
テレワーク対象者	WEB・DTPデザイナー、オペレーター
実施者数	17名
実施日数	月16回以上(概ね週4日以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

■在宅勤務導入 2008年5月～

■コールセンター受託 2017年2月～

IT業務の利点を生かし、それぞれのライフスタイルに合わせ、メンバースタッフ全員で力を合わせ、多様なはたらき方改革中！

子育て・介護・子どもの病気・シングルマザー・障がい者・地方勤務・近隣女性雇用促進など、長く優しく志事できる環境づくりに日々取り組んでいます。

テレワークの概要・特徴

■デザイン制作セクション

在宅業務でのタイムマネジメント、セキュリティルール、コミュニケーション徹底

WEB上スケジュール管理・クラウドデータ管理・SKYPE、Zoom会議・緊急ライン導入

■近隣女性雇用促進事業 コールセンター受託

都内大手クライアントより受託事業、ここ青葉区在住女性雇用

東京時給の実現・リーダー創出・子どもと一緒に出勤可能キッズスペース併設・シフト管理・手書き日報で見える化・全体ミーティング・家族会開催・緊急ライン導入

<https://ashitano.co.jp/call/>

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)

■時間短縮効果

毎年、勤務時間・家族時間へ柔軟対応、平均業務処理時間短縮

■経費削減効果

オフィススペース・賃料の縮減、ペーパーレス化などオフィスコスト削減、光熱費縮減、通勤費削減
 昨年対比 WEB活用導入により、会議時間短縮、情報共有スピードアップ、業務効率化2割アップ

■人材確保効果

育児中の勤務、障がい者雇用、地方デザイナーなど人材活用、地域での新規採用活動への有効性

地域女性雇用告知により、求人媒体コストもかからず、10日間程度で採用決定

■テレワーク導入によるビジネス変革

各メンバーのタイムマネジメント向上、当社コールセンターへの他社、市議会議員さんたちの視察視察対応により、メンバー自身の業務に対する理解度、全員リーダーシップセンス向上、接客力アップ

■メディア露出

横浜市経済局はじめ、各メディア、講演会依頼など多数

<http://ashitano.co.jp/topics/media/>

■テレワーク導入によるBCPの観点

天候、子どもたちのイベント、病気、インフルエンザ時期などを見込んでの柔軟な勤務、業務ごとのプロジェクトチーム編成、お互いのフォロー体制強化

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	株式会社イーライフ	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	58名
事業概要	マーケティング、コンサルティング(インターネット関連事業)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	総務人事
テレワーク対象者	全社員(契約社員含む)
実施者数	58名
実施日数	通年

テレワークの導入・拡大の経緯

・1999年創業時からWebサイトの運営という事業のため、地方の方に委託業務契約で業務を依頼する形態をとっており、自然とオンラインのやりとりが多くなっていったため、社員もテレワークで対応できる体制をとっていった。同じく、初期の頃より年俸制、裁量労働制、コンピテンシー評価を導入。働く場所がどこでも、時間は何時から何時でも、コンピテンシーが伸びていけば評価する形をとっている。2010年には就業規則としてテレワークを明文化。今では全社員の間で「当たり前の形態」として定着している。

テレワークの概要・特徴

希望者ではなく、全社員がいつでもテレワークの実施が可能(人によっては月20日全部がテレワークというケースから、風邪気味で念のため1~2日テレワークする人、子供が学校を休んだ時にテレワークに切り替える人まで様々)。そのため「一部の人の特権」などというひがみも起きにくく、「名ばかりの制度」ではなくテレワークありきの環境が整っている(全社員ハングアウトによるチャット、コール会議必須等)。テレワークが多い人が評価で不利ということもなく、家族の都合で地方へ行くことになっても、その地方先で仕事を続けるという選択肢が当たり前となっている。

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)

・育児や介護で自身のキャリアを断念するケースが多い女性が、在宅勤務を取り入れることで断念せずに続けられ、それは会社にとっても戦力減にならず、採用コストも抑えられることに繋がっている。
現在、育児をしている女性社員は16名。

・同じくパートナーの転勤・転職により地方への引っ越しを余儀なくされた社員もそのまま業務を続けている。現在、神戸、長野、茨城の3名。

・業務委託でも積極的に地方スタッフを活用しているが、優秀者は地方在住でもそのまま社員登用している。地方で眠ったままの戦力を採用できるのは会社として強みとなっている。現在、地方在住の社員は14名。

※弊社では設立当初からテレワークを取り入れているため、コスト減など前年比較できるものではありませんが、58名の社員に対して、オフィスは45名分のスペース、3つの会議室で済んでいます。

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	インフォテリア株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	76名
事業概要	ソフトウェア開発・販売、製品サポート、製品コンサルティング、製品トレーニング		

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	経営管理部
テレワーク対象者	全社
実施者数	約60名
実施日数	概ね週1~2回

テレワークの導入・拡大の経緯

当社はソフトウェア開発会社で、創業当初から勤務のための場所を選ばず、技術者を中心としてテレワークを取り入れていました。そのような中2011年3月の東日本大震災をきっかけに、災害時に社員の安全を確保し、また事業継続できるよう、全社で正式にテレワークを導入。その後は万が一のときにもすぐに対応できるよう、継続的にテレワークを推奨し、全社で訓練としての震災想定テレワークも実施しました。

2016年3月11日
インフォテリア株式会社

3/11（金）東日本大震災5年に合わせ「震災テレワーク（訓練）」実施しました
・早朝の地震発生を想定した訓練で、公共交通機関利用者にはテレワークを推奨。
・テレワークを行っている役員とはテレビ会議での取締役会を実施しました。

テレワークの概要・特徴

社員にはPCに加えてタブレットやリモートでの通信環境などが手配されています。猛暑、台風、大雪などの気象条件が悪いときには、事前にテレワークを推奨するメールを管理部門から送信し、各自で対応しています。猛暑日に対しては、気象庁が早朝に発表する予想最高気温が35度以上の場合に自動でメールを送信し、猛暑テレワークの実施を促しています。

2017年7月20日
インフォテリア株式会社

最高気温予想が35度以上の猛暑日は「猛暑テレワーク」（在宅勤務等）を推奨
猛暑を避けて快適に働くことを掲げ、本日の「働き方改革」を追求します！
新たに「LINE」を使った「猛暑日予報通知サービス」を開始し猛暑テレワーク利用推進
同サービスは希望企業や個人に無償提供し猛暑日でのテレワークの有効活用を促します

■「猛暑テレワーク」実施概要
実施期間 2017年7月21日～
対象事業所 本社：東京都品川区
西日本事業所：大阪府大阪市
テレワーク推奨日 気象庁が午前5時に発表する天気予報で、事業所が所在する場所の当日の最高気温予想が35度以上の場合にテレワークを推奨。
インフォテリアのデータ連携ソフト ASTERIA WARP を使い、毎朝5時に発表される当日の最高気温予想を気象庁サーバーから入手。その情報をLINE Business Center に連携させて、LINEの当社公式アカウント「テレワークしよう！」から全社員を対象にメッセージ配信。
業務時間が35度以上の猛暑日と予想された場合には、当日の最高気温予想に加えてテレワーク奨励日であることを通知する。

■無償提供による「猛暑日予報通知サービス」の概要と申込方法
無償提供期間 2017年7月21日～2017年9月30日
無償提供対象 日本国内の企業・公共機関を含めた各種団体、個人での参加も可能

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）

- 時間短縮効果
開発部門を中心に多くの社員にとって通勤にかかる時間や労力を削減でき、各自が、より創造的な業務に取り組めるようになり、社員からも好評。
- ワークライフバランスの観点
新幹線通勤による遠隔地勤務社員（1名）にとっては、テレワークの活用により通勤の負担を大きく軽減できています。
外国籍社員（4名）の場合、年末等の大型連休時に規定の休日以前から自国へ帰省し、規定の休日までは自国でテレワーク可能ですので、切符手配の煩雑さの低減や、交通混雑の回避などを実現できています。
子供を持つ多くの社員にとって、育児などの家庭の都合に合わせてテレワーク可能になっています。
- BCPの観点
猛暑、台風、大雪などの気象条件が悪いときにもテレワーク可能ですので、社員の安全に留意しつつ、悪条件による通勤ストレスを軽減させることもできます。
2016年3月11日には全社で震災テレワーク（訓練）を実施し、その際には対象の7割を超える社員（午前のみ、午後のみを含む）がテレワークを実施しながらも、通常業務を進めました。これにより万が一の大規模災害の際も事業が継続できることを検証しています。

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	有限会社Willさんいん	都道府県	島根県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	9名
事業概要	人材育成、キャリアコンサルティング、地域づくり支援、Web・デジタルコンテンツ制作、システム開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	全社員
実施者数	4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

- 平成28年11月より全社員を対象とした在宅勤務の試験実施を開始、平成29年2月に就業規則に規定し、新たに在宅勤務規程を作成。平成29年7月より1名在宅勤務に移行。
- 平成28年1月より島根県隠岐の島町にテレワーク推進拠点を開設。ICTを活用することにより離島のハンディを受けない働き方の確立を目指す。育児や介護のため自宅での仕事を希望する方、配偶者の転勤により継続的な就労が難しい方、副業を探している方たちを対象にテレワーカーの登録を募る。現在、自宅又はテレワーク推進拠点においてデータ入力、アンケート集計、ライティング業務を行っている。

テレワークの概要・特徴

- 社員の在宅勤務規程について
規程では原則1ヶ月と定めているが、事情によっては延長を可能とし介護や育児による離職防止に努めている。また、子の看病、荒天時なども在宅勤務を可能として、状況に合った利用を認めている。
- ふるさとテレワーク推進事業について
平成28年1月より島根県隠岐の島町にテレワーク推進拠点を開設し、テレワークという働き方を活用した業務の運営を行っている。平成29年度は島根県川本町が開設するテレワークセンターでも同様の業務・運営を弊社にて実施する。
また、隠岐の島町、川本町だけでなく、福岡県田川市、岡山県新庄市、東京都小平市、北海道美唄市において各団体が運営する拠点と連携し、広域的にテレワーク事業を運営、テレワークという働き方を通して仕事と人材をシェアすることを推進している。

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)

- 大雪により交通機関が止まった時、遠方の通勤者について出社が困難となり、急遽4割の社員が終日在宅勤務を行ったが業務に支障はなかった。
- Web制作を担う社員が家庭の事情により長期出社が難しくなったが、在宅勤務に切り替えたことで、スケジュール通り業務を行うことが可能となり支障は出ていない。進捗状況などについては直接クライアントとやり取りをしている担当者とメール、スカイプなどで密に連絡を取っているため、円滑に在宅勤務制度を利用できている。
- 通勤や休憩時間に該当する部分で家事を行うことができ、看病の際は子が寝ている時に集中して作業を処理することができ時間を有効に活用することができた。
- 弊社は研修業務などを行っているため、在宅勤務を利用できないこともあるが、他の社員が代わりに講師に入れるよう研修内容のマニュアル化、経験の浅い講師への指導にさらに力を入れ、誰もが在宅勤務を活用できるよう取り組んでいる。また、テレワーク勤務での課題がはっきりすることにより、各自が明確な目的をもって課題解決に取り組むようになり、在宅勤務制度の取得だけでなく、研修全体の質を上げるという目標に向かって一致協力するようになった。

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	株式会社WillinkSystem	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	43名
事業概要	ITシステムソリューション事業 ITプロダクトサービス事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度を策定
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全職種
実施者数	23名
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

2015年度に総務省「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」内の北海道北見市と斜里町「北海道オホーツクふるさとテレワーク推進事業」を通じて、企業としてテレワークの推進を行いつつ社員を現地へ派遣。以降、地方での共同プロジェクト立ち上げ、サテライトオフィスの開設・利用、サテライトオフィスがある地方での現地採用などをおこなっている。

テレワークの概要・特徴

- (1)前提として、弊社では下記サテライトオフィスの利用が可能である。
- ①北海道北見市「サテライトオフィス北見」
 - ②北海道斜里町「しれとこらぼ」
 - ③宮城県石巻市「古民家オフィス・ギークファクトリー」

(2)概要・特徴

弊社では上記サテライトオフィス、自宅およびモバイルワークなど多様性のある柔軟な働き方を推進している。特に上記①~③の地方サテライトオフィスを利用する際には、社員複数人でのチーム利用を促し、共同生活を通じてチームワークの向上を狙いとしている。サテライトオフィスを使った社員研修では、同じ空間で生活し同じ釜の飯を食う、そして休日には本社のある東京都内では味わうことのできない休日を過ごし、「遊びを通じて仲良くなる」を実践し社員同士の交流を深めるために活用している。

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(新規採用活動における効果)
新規採用(求人)の際、多様性がある柔軟な働き方(テレワーク)を推進する会社というアピールにより、採用対象者に対してポジティブな印象を与えられている効果がある。テレワーク導入前よりも内定承諾率がアップした。
- ・テレワーカーのワークライフバランスの観点(介護との両立)
親御さんを介護している社員に対してテレワークを適用した結果、働いている社員の通勤時間削減によるストレス軽減と、介護へ割り当てる時間の創出につながっている。社員の働き方の満足度向上につながっている。(このような実績により、社員の働き方の選択肢が増え、働く社員の安心感・満足度向上に繋がると想定している)
- ・チームワークの向上
研修でサテライトオフィスを利用した結果、東京から離れた自然豊かな環境での共同生活を通じてチームワークの向上に役立っている。結果、離職率の低下、モチベーションアップにつながっていると効果を実感している。

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	SCSK株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	7,609名 (2017年9月1日時点)
事業概要	システム開発、ITインフラ構築、ITマネジメント、BPO、ITハード・ソフト販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク細則に規定
テレワーク担当部署	業務改革推進室、人事厚生部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	3,913名
実施日数	概ね週1~2回

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は「夢ある未来を、共に創る」との経営理念の下、人を財産と捉え、「社員のワークライフバランスの向上」、「健康増進」、「自己成長機会の創出」、「ダイバーシティの推進」を目的として2013年度から働き方改革に本格的に取り組んできた。

2013年の残業削減・有給休暇取得を推進する施策「スマートワーク・チャレンジ20」を皮切りに、2015年からは社員の健康増進を目論む「健康わくわくマイレージ」を開始。これらに続く**第3の働き方改革**として「**どこでもWORK**」を導入し、場所にとられない柔軟な働き方の浸透と定着を目指して推進している。

テレワークの概要・特徴

◆「どこでもWORK」三位一体の推進

「どこでもWORK」は、会社の自席を前提としない働き方「リモートワーク」を中心に、その制約となる紙を前提としない働き方へのシフトを目論む「ペーパーダイエット」、オフィスのありようから働き方を変える「フレキシブルオフィス」の施策を三位一体で押し進め、相乗効果を狙っている。

◆経営計画上の位置付け

2016年度から「どこでもWORKの推進」を経営重点実施事項として位置付けており、施策推進のため全部門の役員で構成された「どこでもWORK推進委員会」を設置。会議を定期的に行い、推進状況や課題の共有を行っている。

◆社内への情報発信

リモートワークに関する情報の社内周知に力を入れている。リモートワークに特化した社内HPを開設し、マニュアルなどの各種情報を掲載。また、社内広報誌「どこでもWORKER」の発行を行っている。

◆浸透・定着へのこだわり

制度や仕組みの整備・導入だけではなく、リモートワークが当たり前の働き方として浸透・定着することを目標に、2017年8月から水道光熱費見合の「リモートワーク定着手当」を支給している。



社内広報誌「どこでもWORKER」

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）

2017年10月には、3,411人が述べ9,597回実施し、リモートワークが定着しつつある。リモートワークを含む働き方改革の成果として、以下のような効果が現れている。

WLB ワークライフバランス	「生活の質の向上・維持」	残業時間の削減	有給休暇の取得状況
	98%	8:22 → 5:54 時間 分	15.3 → 18.7 日
生産性	「生産性が向上・維持」	Web会議の月間開催数	社内出張の回数削減
	87%	170 → 6,602 回	649 → 491 回
育児	「育児からの職場復帰率」	育児・介護のためにリモートワークを実施した社員	リモートワークを活用して育児時短からフルタイム勤務へ
	96.5%	16 → 49 人	1.6 → 8.5 人

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	NECネットエスアイ株式会社	都道府県	東京都
業種	情報・通信業	従業員数	5,129 ※2017年6月現在、単独
事業概要	ネットワークをコアとするICTシステムに関する企画・コンサルティングや設計・構築などの提供、および日本全国にわたるサポートサービス拠点による24時間365日対応の保守・運用、監視サービスならびにアウトソーシングサービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク担当部署	人事部、マーケティング本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約4,700名 ※2016年4月以降のテレワーク実施者数
実施日数	平均8日/月 ※2017年4～6月利用実績より算出

テレワークの導入・拡大の経緯

2007年	全社でモバイルワーク運用開始。PCをシンクライアント化し、紙を使わない業務環境（ノーペーパーワーク）とオフィスのフリーアドレス化を推進。
2015年 1月	本社の一部で在宅勤務実証を開始。約100名で月8回、週3回を上限に終日在宅勤務の効果を検証。
2016年11月	全国でテレワーク勤務実証を開始。約140名で月10回を上限に、終日在宅勤務、部分在宅勤務、サテライトオフィス活用の効果を検証。
2017年 7月	全国・全社員を対象にテレワーク本格導入。働く場所、時間帯の制約を取り払い、回数上限なく終日・部分在宅勤務を利用可能に。

テレワークの概要・特徴

2017年7月からテレワークを活用したワークスタイルを全社で実践しています。今後もICTやAIを活用した働き方改革の推進・検証に取り組めます。

●テレワークのルール

目的	生産性向上、効率向上、イノベーションの創発
対象者	全社員
利用回数	制限なし
時間	所定労働時間7.75時間の勤務を原則とし、半日在宅、在宅勤務の時間利用、断続勤務、テレワークとオフィス勤務との組み合わせが可能。
場所	自宅、実家、自社拠点、グループ会社オフィス、契約サテライトオフィス（全国約120箇所）
勤怠管理	テレワーク実施時もテレワークウオッチ(※)を利用し勤務時間管理を行う
コミュニケーション	テレワーク環境でも普段通りコラボレーションできる共創ワークソリューション(Zoom)を導入し全社で活用

(※)マイクロソフト社Skype for Businessのプレゼンス(在席状況)情報を記録するアプリケーション

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)

- 業務上の効果** テレワーク・デイ参加者554名に対するアンケートにより検証。
 - ・残業時間削減(オフィスと比べ、1日30分、1ヶ月約4時間の削減を確認)
 - ・上司からみた業務成果はオフィスと同等以上と確認
9割以上の上司がテレワーク時の部下の成果はオフィスと同等以上と回答
 - ・本人の集中度合はオフィスと同等以上と確認
テレワーク利用者の8割以上がオフィスと同等以上に集中しやすいと回答
 - ・営業外回り業務の移動・待機のムダ削減は平均1時間以上(通勤時間除く)
- 企業活動の効率化**
 - ・CO2排出量、約100名の通勤を試算したところ約811.2kg削減
 - ・ノーペーパーワークで2010年オフィス移転の際にオフィスフロア面積32%削減
- ワークライフバランス**
 - ・従業員の平均勤続年数が伸長
男性:16.8年→17.3年 女性:13.0年→13.4年 障がい者:13.5年→14.4年
 - ・離れた場所に暮らす家族の介護と仕事の両立促進。
家族と過ごす時間を増やせたとの声が寄せられている。

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

社名	NECマネジメントパートナー株式会社	都道府県	神奈川県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	4,669名
事業概要	NECグループのシェアードサービス BPO(ビジネスプロセスアウトソース)サービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則では定めていないが、運用ルールやマニュアルを作成している
テレワーク担当部署	業務改革推進本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	在宅勤務 600名 モバイルワーク 1500名
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

■ボトムアップの提言からの活動スタート

女性活躍推進活動の中で、数人の女性社員から、「**プロとして、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進してほしい**」という提言をきっかけに、働き方改革(テレワーク実証と会議効率化の2テーマ)を検討する「働き方委員会」を発足。メンバは全社員対象に公募。

■多種多様なメンバが自ら手を挙げ、「働き方改革」検討に参加

組織、役職、性別、国籍など多種多様なメンバ**79人**(59人がテレワーク、20人が会議効率化)が自発的に参画。

テレワークの概要・特徴

■「働き方委員会」を中心とした全社でのテレワーク実証をもとに、2017年7月に人事制度を変更

(主な変更点)

- ・利用対象者を全社員に拡大
- ・時間と場所のフレキシブル化
- ・申請手続きの簡素化

■テレワークの利用環境整備

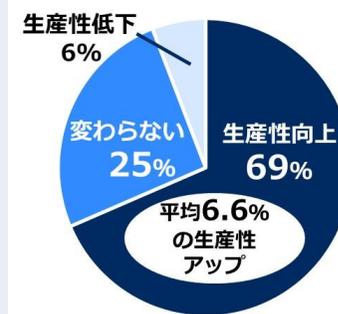
- ・全社員のPCを順次シンクライアント端末に変更

■有志メンバのタスクフォース「働き方委員会」は自主的に活動継続

- ・トップへの提言と各職場での普及活動で、現在も働き方改革を推進

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

本人による生産性評価



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	株式会社エフアンドエム	都道府県	大阪府
業種	サービス業	従業員数	394
事業概要	中堅中小企業向け経営力強化支援サービス 個人事業主及び小規模企業向け会計サービス 中堅中小企業向け管理部門支援サービス 税理士・社労士等士業向け経営支援サービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務制度実施ルール
テレワーク担当部署	管理本部
テレワーク対象者	正社員
実施者数	約130名
実施日数	概ね週2～3回

テレワークの導入・拡大の経緯

家族の転勤、育児、介護などのライフイベントによる離職の防止、新たな雇用の創出を目的としてテレワークの導入を開始。並行してテレワークを通じた社員の業務効率化や生産性向上ならびに顧客満足向上にも着手。顧客である中堅・中小企業から当社のテレワークを評価いただき、テレワークの導入支援を要請されるケースが増加。

テレワークの概要・特徴

●在宅勤務支援

顧客管理システムやオンラインストレージサービスを活用することで就業場所に縛られない勤務を可能にした。インターネット電話を常時つなぐことで、会社と社員がお互いの勤務状況を把握することも可能になった。

●ITツールの有効活用

無料もしくは安価な市販のITツールを活用してテレワークを実現。遠隔地の顧客や社員との打ち合わせはテレビ電話（スカイプなど）を活用。顧客との資料のやりとりはオンラインストレージサービスを活用。顧客管理システムで情報を一元管理し、タブレット端末等とアクセス可能にすることで場所を問わずに事務作業ができる環境を創出。

●テレワークの顧客からの要望

テレワーク＝多額な開発投資が必要と思われる顧客に当社のテレワークを体験していただくことで、経済的負担の少ない当社のテレワークを実際に導入したいという声が多数寄せられている。

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）

●新たな雇用形態の創出

通勤しない勤務形態が可能であることを立証できた。今後増加が見込まれる家族の転勤、介護、育児などのライフイベントによる離職の防止、新たな雇用形態を創出する仕組みづくりに着手できた。

●業務効率向上と生産性向上

タブレット端末等で依頼業務や顧客情報の更新などの事務作業を社外で完結させることが可能となり、時間を効率的に使えるようになった。また、全国の顧客とテレビ電話によるオンライン面談を行うことで、移動時間の短縮、面談回数の増加、顧客都合を優先した柔軟なコミュニケーションを可能にした。

●テレワークの普及促進

当社の経済的負担の少ないテレワークは、顧客である中堅・中小企業、個人事業主からも支持を受け、テレワークの導入支援を要請されることも多い。結果、当社のみならず中堅・中小企業、個人事業主へITツールの有効活用によるテレワークの輪を広げられている。

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

社名	株式会社Orb	都道府県	岡山県
業種	小売業(ECマース)	従業員数	13
事業概要	インターネットによる消耗品・雑貨・美容健康商品・ベビー用品・医療機器等の販売事業、		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則で定めている
テレワーク担当部署	なし
テレワーク対象者	3名
実施者数	3名
実施日数	月平均 50時間程度 / 人

テレワークの導入・拡大の経緯

創業時人出が足りない頃に、知人のついでで声をかけたところ、赤ちゃんを子育て中の主婦が数人集まった。子育てと家事がある中、保育園にも預けることができず、出社して仕事をするのは難しい。自宅で同じ仕事がこなせるよう、パソコンを貸与し、googleドキュメントなど、無料で使えるクラウドを活用して、同じデータを共有できるようにした。最初は出退社は自己申告制だったが、あるスタッフの働いている時間が、圧倒的に少ないことに気がついた。面談をしたところ、赤ちゃんが急に泣きだしたり、ミルクをあげていた時間が不明な為、少なめに申告しているというのだ。また、いつ子どもが泣きだすかわからないので深夜など、ぐっすり寝ているときにしか仕事ができないと相談を受け、気兼ねなく対等に雇用関係を継続できるよう【**テレワーク+分給制度**】を導入した。

テレワークの概要・特徴

【2種類の働き方】

■分単位カウントシステム
1分単位で給料が自動カウントされるシステムを自社構築し、作業者の働いている時間が自動カウントされ、分単位で給与が支払われる。働く時間を決めにくい子育て中のスタッフに喜ばれている。

■クラウド出社型
子どもが保育園などにいるなど、安定的に仕事ができるスタッフはクラウド出社をしている。管理者から作業指示をもらい、作業内容に不安を覚えた場合は、画面と音声を繋げ指導をする。自宅にいても社内の空気を感じながら安心して働くことができている。



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)

テレワークは数人で作業を分散させる為、断続的な作業しかない閑散期の経費削減や、繁忙期の業務分散ができ作業時間短縮にもなっている。また、テレワークスタッフも社内勤務スタッフも全員分給とし、学校行事や習い事でもギリギリまで働くことができ、遅刻・早退がしやすいようにした。スタッフには、家庭と仕事の両立がしやすいと喜ばれ、経営理念である相互尊重の**自覚・社風ができた**。この会社の取り組みが徐々に認知され、パート求人を出すと意識の高い応募者が増え、**優良人材の確保**にも繋がっている。その他の活動として、夕食作りの1品を減らすため「お持ち帰り可能! 社長飯(不定期)の日」や、「家庭と仕事を忘れておいしいものを食べる会」等の社内行事も行っている。

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	株式会社ガイアックス	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	175
事業概要	ソーシャルメディア・シェアリングエコノミーサービス事業 インキュベーション事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	事業部ごとに別途ルール策定
テレワーク担当部署	管理本部 ブランド推進室
テレワーク対象者	全事業部 全職種
実施者数	約70% (96名)
実施日数	月8回以上12回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

一人ひとりが自分らしく活躍できることをゴールにテレワークを手段として活用しています。テレワークはあくまでも「自分らしく活躍する」ための手段という位置としており、従業員が自ら自律的に裁量をもって仕事に取り組む環境づくりの一環で導入をしています。結果として従業員幸福度の向上、生産性の向上を通じ、業績拡大にもつながっています。

テレワークの概要・特徴

- ①テレワークが容易、一方で、出社したくもなるコワーキングスペースのようなオフィス**
2017年1月、オフィスビルをシェアオフィスにし、そのシェアオフィスの一部が当社本社オフィスとなっています。結果、社内でのフリーアドレスが加速し、同時にテレワークも加速。一方で、異業種の方と交流できるオフィスとなり、過去テレワークしていた人が出社するなど、テレワークすること、出社すること、両方の意欲を引き出すオフィスになりました。
 - ②テレワーク先行導入部署での業績拡大で、ボトムアップでの社内普及**
テレワークはあくまでも手段であり、トップダウンで行うのではなく、まずは希望するところから小さく実験することから始めています。その結果、成功事例が他部署に伝わり、ボトムアップで事業部がチャレンジとしてテレワークの活用に取り組むようになりました。そのため従業員がオーナーシップをもったテレワークとなり、テレワーク制度よりもテレワーク文化の普及が進んでいます。
 - ③多様なテレワーク形態を推進。その結果、キャリアアップを実現**
育児はもちろん、介護においてもテレワークが活用されています。また、当社卒業生や社外とのコラボレーションにおいて、コワーキングスペースでのテレワークを活用しており、テレワーク活用後に活躍する人材が増加しています。
- ◇テレワーク活用した人材の例
- ・テレワークを活用し、産休・育休から復帰後に管理職になったメンバー(3名)
 - ・家族の介護のために一度退職。介護が落ち着いた後、テレワークを活用し正社員として再入社(1名)
 - ・出産・子育て中、また、家族移住期間中リモートワークで業務遂行、その後、経営会議メンバーに選出(1名)



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)

- 人材の定着と優秀人材確保**
テレワークをはじめとした働き方改革により、該当事業部では離職率が1/4に減少(2015年38%から2016年8%へ)、リファラル採用での入社が3倍増しました。(リファラル採用が75%を占める)
- テレワーク導入による事業の急成長**
自由度、裁量度を高めたことで、メンバーの主体性が引き出され、メンバーが主体的に考える、PDCAをまわす、などが進み、先行導入した事業部は前年対比で売上が2倍成長しました(年商は昨対190%、2016年12月単体では前年同月比230%)
事業成長に繋がった要因は、テレワーク導入で従業員幸福度・満足度が上昇し、離職率低下、リファラル採用(社員紹介採用)での優秀な人材の採用が進み、結果として人材の定着率が高いため、育成や業務連携においても、過去よりもパフォーマンスがあがりました。さらに、マネジメント層は、過去の採用や離職に関わるコストが軽減したことで、より事業について長期的な視点で考えることができるようになり、よりチャレンジングな事業計画づくりや、その実行が可能となりました。つまり、付加価値の高い仕事にフォーカスできるようになり、現場が整い、マネジメント層も重要なことに注力できるようになっています。
- 社外ネットワーク強化で、イノベーションが加速**
社外、コワーキングスペースでの仕事時間の増加に伴い、他社や異業種との人材交流が加速、社外ネットワークが強化され、外部人材の活用(業務委託、ダブルワーク)が進み、従来のビジネスの延長線にはなかったシェアオフィス事業の開始や、一般社団法人シェアリングエコノミー協会の設立など、新たな取り組みが多数生まれています。
- ライフワークバランスを維持したキャリアアップ**
・テレワークを活用し、産休・育休から復帰し管理職に昇格した女性が2016年～2017年に2名在籍
・両親の介護のためやむを得ず退職した管理職の男性社員がテレワーク導入により1名復帰
・子供の夏休み期間をテレワーク推進期間と設定。子連れ出勤にも対応

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	株式会社キャスト	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	80
事業概要	オンラインアシスタントサービス「CasterBiz(キャストビズ)」 デザインエージェンシー「Remote Style」 新しい働き方に特化した求人サイト「REWORK」		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則にて規定
テレワーク担当部署	管理開発部
テレワーク対象者	役員、社員、業務委託者を含む全員
実施者数	役員、社員、業務委託者を含む全員
実施日数	毎日

テレワークの導入・拡大の経緯

「リモートワークを当たり前にする」をミッションに掲げ、オンラインアシスタントサービス「CasterBiz(キャストビズ)」をはじめ、リモートワーク×人材に関する複数サービスを展開しております。今後、労働人口の減少が加速していく中で、

■場所に囚われない、新たな就業環境の提供

■「業務」「移動」「休憩」といった就業に関わる時間のうち、「移動」を無くすことによる生産性向上 を目指し、本ミッションを掲げております。

テレワークの概要・特徴

テレワークをする前提で組織を構築しており、当社全メンバーがテレワークをしております(メンバーは日本全国に住んでおり、約70%が関東圏外在住)。東京本社、宮崎オフィスがありますが、出社義務はなく、必要に応じて利用しております。

■テレワークを前提として採用・業務フローを設計

オンラインで完結する選考フローのため、住んでいる場所を問わずに全国で採用活動を行うことが可能です。テレワーク上限日数はなく、申請も不要で、入社初日からテレワークをしております。ChatWorkをはじめとしたクラウドツールを使用して業務を行っております。

■地域差のない雇用条件

雇用を前提としており、給与等の雇用条件面については、住んでいる地域に関わらず東京水準の内容を提示しております。

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)

創業当初からテレワークを導入し、主に人材採用・事業成長に効果が出ております。

■人材採用

当社の主事業は、企業の秘書・経理・人事・Web運用業務を請け負うアウトソーシングサービスのため、採用力が成長を左右します。テレワークはまだ「高レベルで、高付加価値」な働き方として、ビジネスレベルで展開されている事業者が少ない状況のため、短期間で十分な人員を確保することが可能です。採用募集を行うと、約500~1000件/月の応募が集まります。

■事業成長

都市部の人員不足に拍車がかかり、企業が人材確保を急ぐ機運が高まったことから、優秀な人材を厳選し、雇用している当社に、多くの引き合いをいただいております。

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

社名	株式会社クレアビジョン	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	28名
事業概要	コンピュータシステム製品開発・販売と、お客様のご要望に合わせた受託開発を行う。		

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	人事グループ
テレワーク対象者	全社員
実施者数	在宅勤務:7名、モバイルワーク:全社員
実施日数	月4回以上8回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

2008年の会社設立当初から、辞めなくても良い会社、長く働ける会社を目指し、フリーアドレスと在宅勤務制度を策定しました。育児、介護、病気、自己啓発等、さまざまな理由により週5日間出勤することができない場合に、会社を辞めるのではなく在宅で仕事を続けることができます。2015年に地方にUターンした社員と育児中の社員が常態的な在宅勤務を開始し、在宅勤務制度を就業規則に規定しました。

テレワークの概要・特徴

- スポット的な在宅勤務
前日までに上長と在宅で行う作業を決め、いつ、どこで作業を行っても良い制度です。
自由な時間に作業を行うことができ、決められた作業が終わった後は自分の自由な時間にできます。
- 常態的な在宅勤務
週5日間出社できない社員に対して適用する制度です。
月に1~2回出社し、残りは全て在宅で作業を行います。
- モバイルワーク
全社員にノートPCを支給し、VPNで社内ネットワークに接続できます。
外出先や移動時間を利用して作業を行うことができます。

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)

- 社内業務のペーパーレス化
モバイルワークや在宅勤務時に、各種申請や承認が滞らないよう、クラウドサービスを利用したWEB経由での申請、承認を実施しています。
- BCP
2011年の東日本大震災の時には、ほぼ全社員が1週間の在宅勤務を行いました。業務に支障はありませんでした。
台風等で通勤に支障が出る場合は、在宅勤務取得を奨励しています。
- 男性社員の育児との両立
男性社員が育児を助ける為に、時短勤務と在宅勤務を活用しました。
- 人材確保効果
在宅勤務制度による働きやすさ、長く働くことができる安心感が、採用活動においても良いアピールポイントとなっています。

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

社名	株式会社三協パーツ商会	都道府県	兵庫県
業種	卸売り、小売り業	従業員数	12
事業概要	自動車部品卸売、小売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途運用ルール制定
テレワーク担当部署	企画部、営業部
テレワーク対象者	自宅で業務遂行が可能な環境にある社員
実施者数	4名
実施日数	週1-4日程度

テレワークの導入・拡大の経緯

神戸市の「多様な働き方推進事業」の一環で、テレワークの導入を進めることとなりました。結婚、育児、介護等のライフイベントに柔軟に対応できるように、自宅での仕事を可能にし、場所に囚われなくても与えられた仕事をこなすことで、企業も助かり、本人のやる気にもつながることを目的とする。今後は在宅雇用なども積極的にいき、幅広い人材を雇用できるようにすることにより、多様で優秀な人材が長く働き、キャリア形成を促進する環境を整える。

テレワークの概要・特徴

妊娠中、子育て中、介護中の社員を中心に実施を行った。
体調不良や通院などにより、通勤が困難であったり、早退、遅刻の可能性があり、仕事の納期が遅れることがあったが、自宅での勤務を可能にするにより仕事をこなすことができるようになった。

- ・SNSで連絡(チャット、音声通話)を密に取り合うことにより、業務中に発生したトラブルや疑問点をタイムリーに解決することができる。
また在席状況も常に更新することによりリアルタイムに就業状況の確認ができる。
- ・クラウドシステムのタイムカードを導入し、業務時間の把握を行う。
- ・ICTツールを導入することにより、自宅からも社内ネットワークにて作業が可能となり、自宅でも会社に出勤しているときと同じ状況で業務が可能となった。また、情報セキュリティの管理については、ICTツールでPC操作ログを収集することによりお互いの情報漏洩のリスクを解消しました。

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)

- 生産性向上・移動時間の短縮
 - ・集中して業務を行うことにより生産性が向上
 - ・通勤時間の短縮
- WLB向上
 - ・通勤時間の削減に伴い、社員が家庭や子育て、自己啓発の時間を確保できるようになり、社員のライフを充実することができました。
- 通勤弱者対応
 - ・妊娠中の体調が不安定な時期に在宅勤務を行うことにより、無理して出社することなく自宅で業務を行うことができるようになりました。
- 優秀な人材確保
 - ・場所に囚われない働き方を提供することで、本来であれば仕事を継続することが難しかった社員が、継続して働くことができキャリア形成を促進することができました。
- その他
 - ・日本経済新聞に当社の取り組みが紹介され社員のモチベーションアップに繋がりました。

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	しくみ製作所株式会社	都道府県	北海道
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	21名
事業概要	ITサービス業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール作成
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全社員
実施者数	21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

創業当初から、社員全員がフルリモートワークで働いています。そのため、合計8以上の都道府県で全社員が仕事をしています。

テレワークの概要・特徴

- 創業当時から完全リモートワークで、働く場所を指定していないため、社員はどこでも働くことが可能。
- 普段の業務はGoogle Hangoutsといった各種ツールを用いている。毎日決まった時間に朝会を実施、チャットで雑談部屋を作ったり、ディスコードという音声通話ツールを一日中繋ぐなど、普通のオフィスに相当する機能を作っている。

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)

- 「働き方の自由」を提供することで、優秀な人材を集められる。
- 顧客とのミーティングでも移動時間がなく、効率よくミーティングを入れられる。
- いつでも仕事ができるので、通常の業務時間内に通院や子供の送迎をしたりとプライベートな用事をして、他の時間に調整をするという働き方をする社員が増えた。

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	株式会社システムインテグレータ	都道府県	埼玉県
業種	情報通信業	従業員数	157名 <small>(2017年12月1日現在)</small>
事業概要	自社オリジナルのパッケージソフトおよびクラウドサービスを企画・開発しています。これらの製品・サービスを中心にパッケージ販売やカスタマイズ開発、クラウドサービス、コンサルティングなど、自社製品に特化したビジネス展開を行っています。		

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	管理部 人事・総務グループ
テレワーク対象者	在宅勤務: 育児・介護事由のある社員 モバイルワーク: 全社員
実施者数	在宅勤務: 5名(通算) モバイルワーク: 状況に応じ実施(全社員)
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

【導入】2007年6月、在宅勤務制度を就業規則に規定。

当社は創業から働きやすい職場環境の整備に注力しており、子育てと仕事の両立など多様な働き方を実現し、優秀な人材を確保することを目的に2007年6月に在宅勤務制度を導入しました。また、モバイルワークを活用することで、外出先や移動中など時間の有効活用を促し多様な働き方を実現しています。当社の特徴として、管理職が率先して制度を活用しており、職位や性別にとらわれず、社員が平等に制度を利用できています。その他にも2016年9月にフレックスタイム制を導入し、更に2017年7月にコアタイムを短縮するなど、メリハリのある働き方を推奨することで、仕事とプライベートの両方の充実を促しています。

テレワークの概要・特徴

【制度利用者の声】

■男性管理職の在宅勤務

第二子出生時、在宅勤務を利用した管理職。出産したばかりの奥様のサポートだけでなく、夫婦で育児に取り組みたいとの思いから在宅勤務を利用。社内との連絡手段はテレビ会議、メール、モバイルを活用し、通常と変わらない業務を実現。VPNによりサーバーアクセスも可能であり、業務は問題なく円滑に行うことができた。

今回在宅勤務制度を利用したことで、普段はあまりできなかった育児と家事に率先して取り組むことができ、奥様からも大変好評だったとのこと。男性も育児に参加する時代。このような取り組みが増えることで、働くママさん達の力になればと願っています。



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)

■育児と仕事の両立

育児と仕事の両立に対するサポート体制を整えており、出産した女性社員の産前産後休業、育児休業取得率・復職率ともに100%の実績を誇る。また、男性社員の育児にかかる在宅勤務利用も推奨していることから、夫婦で育児に取り組むことが可能になった。

■優秀な人材の確保

ライフサイクルに合わせた柔軟な働き方が選択できるようになったことで、子育て世代の優秀な人材が安心して働くことができるようになった。また、このような良い環境により、新規採用応募者が増加するなど副次的な良い効果が得られている。

■テレビ会議システム

本社・東京・大阪の3拠点で常時接続が可能であり、業務効率のUP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	シックス・アパート株式会社	都道府県	東京都
業種	ソフトウェア開発	従業員数	32名
事業概要	インターネット上のウェブサイト構築・管理のためのCMSプラットフォーム「Movable Type」シリーズ製品や関連するコンサルテーションの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	全部署
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	32名
実施日数	全営業日

テレワークの導入・拡大の経緯

シックス・アパートは2016年6月末にEBO(従業員買収)で親会社から独立しました。スリムになった組織がよりスピードアップし生産性高く、そして個人のライフスタイルに合わせた働き方にシフトすべく「SAWS(Six Apart Working Style)」と名付けた取り組みをはじめました。SAWSとは「毎日オフィスに来る」必要を無くし、働く時間場所ともに自分の裁量で管理できるというものです。会社のチームの一員として、メンバーと共に滞りなく効率よく業務を進めるための環境は自分で整えます。その環境作りにかかるコストは、テレワーク手当(全社員一律1.5万円/月、使途自由、報告の義務なし)を支給しています。



テレワークの概要・特徴

【全社員が毎日テレワークを実現するため、業務のクラウド化を推進】
製品開発にもバックオフィスにもクラウドサービスをフル活用しています。

【コミュニケーション活性化のためのチャットBOT活用】
会社公式キャラクターのチャットボットが常駐し、オフィス内の状況(気温や出社している人)や交通情報、雑談のネタなどを提供することで、離れた場所にいる社員のコミュニケーション活性化に寄与しています。

【出社しなくても良い、というシンプルなルール】
テレワークに利用条件や申請義務を一切設けず、単に全員が「出社しなくても良い」とすることで働く時間と場所の自由度を高めました。そのため、実家にいるご両親のサポートのために月の半分は帰省して実家から勤務など、ひとりひとり異なる多くの働き方のニーズに対応できます。

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)

【4000万円のコスト削減】
出社不要になったためオフィスも赤坂の100坪超から、神保町の約30坪に移転。家賃・光熱費・定期代などを合わせ、4000万円ほどのコスト削減になりました。このコストはテレワーク手当の原資になっています。

【テレワーク前提のため、コミュニケーションはより活発&濃密に】
毎日出社していた時より、社内コミュニケーションは活発かつ濃密になっています。オフィスでの会話が少なくなったため、業務事項は明確にテキストや資料で伝える必要があります。暗黙の了解が減り、情報共有と透明化が進んでいます。

【その他】

- 遠隔地に住むエンジニアを正社員として採用
- 住む場所を問わないため、家庭の事情に応じて地方から勤務
- 積極的な自社取り組みの情報発信により、多くの企業や自治体からのテレワーク相談を受け、新しいビジネスの源に

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	株式会社ステラリンク	都道府県	東京
業種	情報通信業	従業員数	25
事業概要	システムインテグレーション事業、ソフトウェア開発、情報コミュニケーション事業、サポートサービス、人材育成		

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	事業推進グループ
テレワーク対象者	全社
実施者数	15名(トライアル含む)
実施日数	月12回以上20回未満程度(トライアル含む)

テレワークの導入・拡大の経緯

女性社員が出産、育児により通勤が困難となった際に継続して務めることが出来るようにするため、テレワーク導入の検討を開始。出産・育児以外、女性以外でも適用できるような制度とし、従業員の働き方の幅をひろげ、地域での就労促進に貢献するよう、テレワークに取り組んでおります。

- ① 出産育児による通勤困難な女性、子育て中の女性が在宅で業務を行う
- ② 介護、育児や通院などで一時的に通勤できない社員が在宅で業務を遂行する
- ③ 働きたくても働く場所がない地域人材が、地域にいながらに東京の仕事をする

テレワークの概要・特徴

当社はソフトウェア開発会社であり、東京・札幌・長野県駒ヶ根の3拠点で活動を行っています。全拠点または全社員が共有システムをどこからでも利用できる仕組みとなっており、テレワークを実現しやすい環境となっています。また、テレワークの運用として、チャットやメールを活用した情報共有、週に1度は出勤またはネットワーク会議を活用した対面会議を実施することで、テレワーク利用者の課題や悩みの明確化と迅速な解決にむけ、組織でフォローすることを仕組み化しています。



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)

当社は設立してまだ6年目を迎えるベンチャー企業ですが、ある従業員の出産を機に本格的にテレワーク制度を導入しました。その結果、次のような効果を得ることができました。

- ① 優秀な人材の継続雇用の実現
高いスキルを必要とするソフトウェア開発業務に従事していた女性社員が出産のために長期育児休暇を取得することになり、一時的な人材の補填に頭を悩ませました。しかし、テレワークを開始することで、出産後も短時間で業務に復帰してもらえたため、補填人件費(1年間約500万円)を抑えることができ、さらに現在もその優秀な人材を継続雇用することで事業に寄与しています。
- ② 地方人材の活用拡大
当社はソフトウェア開発を行う企業ですが、東京では技術人材の確保が難しく、人材が確保できないことで商機を逃すことも多く、経営課題となっていました。しかし、テレワークにより地方と東京を結ぶ環境を構築、かつ在宅勤務ができる環境を実現することで優秀な地方人材を確保することができました。現在、札幌支店として4名の技術者を採用、東京の商談対応を行うことで売上3,500万円を獲得し、経営に寄与しています。
- ③ 契約人材の活用拡大
上記のような事例を展開することで、女性技術者や地方人材の社員採用が拡大するだけでなく、高いスキルを持つ契約技術者にテレワークを活用することで一時的に支援してもらうなど、人材の確保も容易となりました。よって、商機を逃すことなく売上拡大(1商談450万円の獲得)につながっています。当社では、テレワーク導入による成果を踏まえ、継続的な活用とともに業務の質も向上を追及すべく工夫を加えていきたいと考えています。

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

社名	株式会社セールスフォース・ドットコム		
業種	情報通信業	従業員数	非公開
事業概要	事業概要: 顧客管理(CRM)ソリューションの提供 プラットフォーム上でクラウド、ソーシャル、モバイル、IoT、AI(人工知能)などの最先端テクノロジーを活用し、企業が顧客と密な関係を構築することを支援		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則で定めている
テレワーク担当部署	人事本部
テレワーク対象者	全正社員
実施者数	非公開
実施日数	日常的に実施(うち在宅勤務は週2回まで)

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年に総務省による地方創生に向けた「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」に参加したことで白浜オフィスを開所、本社機能である内勤営業チームの一部を移管しました。実証期間終了後も継続して地方オフィスの一つとして運営しています。自社のクラウドやコラボレーション製品などを活用することで、いつでもどこでも働けるというテレワーク環境はすでにこれまでもありました。白浜オフィスでは、通勤時間や残業時間を削減したことで、ワークライフバランスが保てるようになり、東京本社で勤務をしていた時よりも業務の生産性が向上につながれるというポジティブなスパイラルを創ることができました。

当社のチームワークを推進するカルチャーと、自社製品、お互いを信頼することで成立する柔軟な働き方が融合することで、社員同士がさらに密なコミュニケーションを行うようになり、社員エンゲージメントの向上と仕事へのモチベーションをアップ、そして革新的なマインドの醸成を促進しています。

テレワークの概要・特徴

人事制度としてフレックス制度、在宅勤務を導入し、また自社製品を最大限に利用、モバイル、アプリを活用し業務の簡素化、見える化を行い、いつでも、どこでも働ける多様な働き方と環境を提供しています。

そして、削減できた時間をスキル向上などの自己投資、社会貢献活動を通して地域への還元、家族との時間など、ワーク・ライフ・バランスの充実を目的にしています。



https://www.youtube.com/watch?v=ud5_-nN-h4
働き方改革 - #SalesforceOhana Culture

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) お客様からの働き方改革のご相談
弊社製品による生産性の向上をご希望のお客様の問い合わせや弊社が実行している働き方を参考にされたお客様からのお問い合わせが急増し、ビジネスモデルとしてご提案しています。
- 2) 社員のワークライフバランスの向上
社員自身が自社製品を活用しテレワークを実践することにより柔軟な働き方が実現し、社員満足度調査のスコアは毎年向上しています。
- 3) 人材の確保
女性社員の育児休暇後の復帰は元来100%ですが、子育てに参加する男性社員のフレックス制度や在宅勤務の普及、育児休暇取得といったプログラムも拡充しています。また、第三者調査による「働きがいのある会社サーベイ」や就職口コミサイトなどで、働きたい会社として上位にランクインしたこともあり、採用応募の問い合わせも増加しています。
- 4) サテライトオフィスでの効果
白浜サテライトオフィスにおける生産性の向上、そして地元のお子様へのIT教育サポートやボランティア活動などを通し、社員の働き方向上のみならず、地域コミュニティとの強い信頼と繋がりが醸成されています。
- 5) 海外勤務
いつでもどこでも就業が可能なので、海外オフィスでの就業も徐々に増加しています。家族の海外転勤に伴い渡航する場合も就業継続が可能になり、社員のモチベーションにも繋がります。また、2020年パラリンピックの強化選手であるパラスリート社員の場合は、地方、海外でのトレーニングの際も、リモートでの就業やコミュニケーションが可能になり、自身の目標に向かって日々邁進しています。

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	一般社団法人全日本ピアノ指導者協会	都道府県	東京都
業種	教育、学習支援業	従業員数	70
事業概要	イベント運営(コンクール、セミナー等)、ピアノ指導者育成、研究補助		

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	全社
テレワーク対象者	全職種
実施者数	約40名
実施日数	平均してならし概ね週2~3回

テレワークの導入・拡大の経緯

・2000年1月より導入開始。当時、事務所内より事務所外でおこなった方が集中して作業ができる、と感じた従業員がおり、試験的にモバイルワークの導入を始める。次いで、当協会会員の人脈で、優秀な主婦層の発掘があり、都外在住であったため業務にあたるのが在宅のみということになり、それにあわせて在宅勤務を導入。「無理なく、最大効率で働く」という経営方針のもとで、以後、自然と、この制度を活用する事例が増え、2010年代以後には、「なくては困る」というより「あって当然」という空気感となっていった。

テレワークの概要・特徴

- ・通常出社をしている社員も、プライベートの事情や体調、天候等にに合わせて、就業規則にとらわれない範囲でも相談一つで自由度高く、臨機応変にテレワークをおこなうことができるようになっている。
- ・データメンテナンスや入力作業はもとより、経理処理などコアな業務においても、在宅勤務のスタッフが日常的におこなっている。
- ・IP電話システムを用いて、社外にあっても「代表電話番号」にかかってきた電話を取ることができるようになっていたり、社内外問わず内線をまわすことができるようになっていたりする。
- ・在宅勤務中心スタッフのPCには、リモート操作のソフトウェアをインストールして、ITに明るくない者でも、社内からのサポートをおこなうことで、滞りなく業務が進められるようになっている。

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)

- 経費削減効果
 - ・出勤する必要性のない業務における、通勤コスト/オフィスコストがかからなくなった。
- 人材確保効果
 - ・結婚後、旦那さんの転勤にともない退職することとなった正社員が、引き続き在宅勤務で時間給社員として活躍(その後、出産を経てからも、復帰して活躍中)
 - ・産休~育休を経た後に、育児をしながら働けることで離職者が出ずに済んでいる。
- テレワーク導入によるビジネスの変革
 - ・出勤しなくてはならない業務と、出勤する必要性のない業務とを明確に切り分けることによって、ビジネスモデルがより明快に見えるようになった。
- テレワーク導入によるBCPの観点
 - ・交通機関の乱れが予想される日においても、在宅勤務をおこなうことで、業務が滞りなく進むようになっている。
- テレワーカーのワークライフバランスの観点
 - ・子供の急な病気の際にも、在宅勤務とすることで、無理なく働き続けることができるようになっている。

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	損害保険ジャパン日本興亜株式会社	都道府県	東京都
業種	保険業	従業員数	25,822名
事業概要	損害保険事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	人事部 企画グループ
テレワーク対象者	全従業員(パートタイム勤務者を除く)
実施者数	約11,500名(2016年4月～2017年8月)
実施日数	概ね週1～2回程度

テレワークの導入・拡大の経緯

- ✓ 2012年度にテレワーク制度を導入。2014年度下期にテレワークの効果把握や課題の洗い出しを行うため本社部門においてトライアルを実施した。
- ✓ 利用者の声を受け、2015年度は執務場所・利用回数・対象者の範囲等、制度の柔軟性を高めた。具体的には、終日テレワークだけでなく一部テレワークの利用を可能とした。また、規程上、約26,000人の全ての従業員がテレワークを利用できる体制とした。
- ✓ 2016年度はさらなる生産性の向上を目指し、営業社員向けに外出先でのモバイルワークを可能とするスマートフォンを配備した。
- ✓ 2017年度には、本社ビル内に社内サテライトオフィス「SOMPOラウンジ」を設置し、時間や場所に捉われない働き方の実現に向けた環境づくりを進めている。

テレワークの概要・特徴

テレワーク制度の拡充

- ✓ 原則1か月に4回としていた利用回数の上限を撤廃。(2015年4月)
- ✓ 対象者をパートタイム勤務者を除く全従業員へ拡充。(2015年10月)
- ✓ テレワーク利用の多い職員の希望者を対象にシンクライアント端末を追加配備し、より取得しやすい環境を構築。(2015年12月)

育児・介護時短勤務者のテレワーク利用の支援策(会社端末の自宅配備)

- ✓ 育児・介護時短勤務者のテレワーク制度利用を後押しする取組みとして、希望者に対して、テレワーク時に自宅で使用するシンクライアント端末を追加配備している。これにより、家族の体調不良などの突発事象発生時にも自宅でのテレワーク勤務に切り替えられることも可能としている。

活用推進に向けた運用上の工夫

- ✓ 時間や場所に捉われない働き方の定着に向け、2017年7月に、本社ビル内にWi-Fi環境を整えた社内サテライトオフィス「SOMPOラウンジ」を設置した。

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)

テレワーク利用者アンケート

- ✓ 2016年度に実施したテレワーク利用者を対象に行ったアンケートでは、利用者の約85%の従業員が「生産性が向上した」と回答した。
- ✓ また、テレワークを実施した部署においては、テレワーク利用にともない、業務の可視化が進み、職場のメンバーと今まで以上に情報共有が図られ、より組織として仕事を行う体制が整ったとの声もあがった。
- ✓ 普段と異なる環境に身を置くことで現状を打破するための戦略・企画を集中して考えることができるといった声もあがった。
- ✓ 業務に必要な知識を集中してインプットすることができるため、結果として生産性が向上する事例や移動時間の無駄が削減されることによって効率化が図られたといった効果も出ている。
- ✓ 育児や介護の事情により就業時間に制限のある従業員について、一部の業務をテレワークで実施するなど効率的に時間を使うことで生産性の向上を実現している効果も出ている。

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	ChatWork株式会社	都道府県	大阪府
業種	情報通信業	従業員数	87名 (2017/11月末時点)
事業概要	ビジネスチャット「チャットワーク」の開発運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の範囲内で対応
テレワーク担当部署	特になし
テレワーク対象者	全社員(部分的なテレワークも含む)
実施者数	全社員(部分的なテレワークも含む)
実施日数	月20回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

- 多拠点でも働けるようにするため
- 社員ひとりひとりの家庭環境やライフステージに合った働き方を実現するため
- 災害や感染症などの非常時であっても事業を継続できるよう、全員がテレワークができる組織体制を構築するため

テレワークの概要・特徴

■ビジネスチャット「チャットワーク」の開発運営し、自社でもチャットワークを中心に業務を進める組織体制を構築することで、テレワーカーがいても問題なく仕事を進められる環境が整っています。

■部分的なテレワークの場合は、チャットワーク上でテレワーク希望日程や理由などを記載して上長に都度申請しています。運用については適用ルールを定期的に見直しながら運用を行なっています。

■社員がフルタイムでテレワークを希望する場合は、その社員が所属する上長及び幹部陣が本人の適性とテレワークをしなければならない事情を考慮した上で可否を判断しています。フルタイムのテレワークをするにあたり、テレワーク希望社員と上長の間で定期面談を設けたり、所属チームで定例会議を行うなどして、オフィス勤務と変わらない環境を作るようにしています。また、必要に応じてオフィス出社や出張をしてもらっています。

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)

■「チャットワーク」の提供開始直後に起きた東日本大震災時も社員全員が在宅で仕事をしました。普段からテレワークできる組織体制が整っていたため、平常運転で業務を再開することができました。現在も台風などの災害でオフィス出勤が困難な場合は、全社員在宅ワークに切り替えたりすることがあります。

■個々の家庭環境や適性を考慮した上でフルタイムのテレワーク勤務を認めているため、支社が存在しない地方で埋もれている優秀な人材を確保できています。社内には山口などの地方で自宅在宅ワークをしている社員がいます。また、テレワークなど柔軟な働き方を認める企業文化があるので、それが離職防止につながっています。

■社員の家庭環境や状況に応じて柔軟な勤務形態を実現した結果、平成28年度「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」に認定されました。

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	株式会社テクノクレア	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	9
事業概要	システムコンサルティング 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	代表取締役直轄
テレワーク対象者	プログラマー・デザイナー
実施者数	3名
実施日数	9割以上

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社はIT企業であり、業務の半分以上、開発業務であればそのほとんどが場所を問わず業務遂行することができる環境にあります。従って、時間的・空間的に自由な環境での業務遂行を奨励しており、その中心にあるものがテレワークであると考えて参りました。同時に、『業務環境の多様化』を目指し、どこでも仕事ができることは時間効率・コスト効率ともに有益であるとともに、様々な環境で業務を行うことでより創造的な仕事ができると思ったことが拡大の経緯です。

テレワークの概要・特徴

当社が導入しているテレワークは、在宅勤務を中心としており、その中心は「子育てママ」です。「子育てママ」がより活躍しやすい環境を提供することに主眼を置いてテレワークを推進して参りました。また、家族（主に子供）の病気などで一時的に外出することも柔軟に許容しています。

尚、「子育てママ」を支援することの背景にある思想は、代表取締役たる私自身が子育て世代であることと同時に、子供こそが日本の、そして人類の宝だと考えるからです。

※もちろん「子育てパパ」も支援しています。

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）

- 1. 優秀な人材を獲得できた**
「子育てママ」の多くは仕事に対するモチベーションが高いと考えています。（少なくとも弊社周囲の多くがこの通りです）
しかしながら通勤や業務時間等の制約から、希望する職を得られない事例が散見されます。そこで弊社では子育てママ支援、及び多様な働き方醸成のためテレワークを推進しており、それと呼応する形で、優秀な人材の雇用に成功しております。
- 2. 人材の多様化に貢献**
上記の通り、テレワークを中心とすることで人材の多様化にも資することになりました。これは偶然かもしれませんが、それまで縁のなかったデザイナー、3D開発プログラマーなどといった特殊な技能を持った人材を受け入れることができたのもテレワークを推進したことが大きかったと考えております。
- 3. スキルアップの場**
デザイナーであれば、多様な環境で仕事をするすることで、より想像的なアイデアが生まれます。
プログラマーであれば、同様に自由な発想でアルゴリズムを考え、新しい仕組みを醸成する土壌になっていると信じます。
この結果、テレワーク導入前後で生産性が30%アップ（＝利益が30%アップ）しているという状況です。

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	株式会社アイリンクス	都道府県	新潟県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	24名
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・婚活情報サービス業 ・レンタルオフィス業 ・IT/WEB関連業 ・デザイン/広告物制作業 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則で定めている
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全職種(イベント司会アルバイト除く)
実施者数	11名
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

- ・子育て世代の女性の就業支援を行うことで、将来の人材確保を行う
- ・怪我で出社できなくても、業務が円滑に進むようにする為
- ・WLBで仕事だけではなくプライベートも充実することで、仕事への意欲アップを狙ってます
- ・自立性をもって仕事を行うことで、他よりも早いスピードで業務を遂行できるように育てる為

テレワークの概要・特徴

〈概要〉

各自が自主的に業務内容及び他の社員の不在状況を判断しテレワークを行えるよう、定款及び社風やインフラが整備されている。

〈特徴〉

各自にノートパソコンを配布し、VPNにて社内ネットワークにいつでもアクセスできるようにし、在宅で業務ができるような体制作りができています。
 ノートパソコンには、HDDの暗号化及びパスワード認証を施しており、2分程度でスリープ状態になり解除時にはパスワード認証が必要なようにし、盗難にあったとしても情報漏洩が無いよう、安全面に考慮し配布。
 このようなインフラ関係の整備を行いながら、在宅業務が円滑に進むような独自のWEBポータルを構築。タイムカードシステムにより各自の行動把握、情報共有ページによる細かな情報の共有を可能にし、職場勤務者と在宅勤務者の距離を縮め、双方にとってデメリットのないものとなっている。

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)

・人材の定着化

育児や妊娠、体調不良で職場への出勤が困難になった従業員が、これまでと変わりなく勤務し続けられることにより、優秀な人材の定着化という効果があった。優秀な人材の雇用継続は、新しい人材確保のために人件費、教育費等の社内コストの削減にもつながった。

・一定の業務量の確保

以前鬱を患ったことのある社員が昨年より、午後から体調を崩すことが多くなり(蕁麻疹、微熱、腹痛)、終日会社で勤務することが困難になり、無理をしながら業務をこなすことにかかるストレスにより、業務量や速度の低下がみられるようになった。そこで、午後からは在宅で勤務することを選択。それによりストレスが軽減され、業務量の低下の改善、体調面の回復、労使ともにプラスとなった。

・育児休暇取得予定者

2018年1月出産予定の社員が育児休暇取得予定。完全復帰にむけて在宅で慣らし業務も検討中。(これまでの取得人数はゼロ)

・WEBミーティングの実施による交通費削減

四半期に一度のペースで実施している婚活部門ミーティングを、在宅のまま参加OKとすることで、交通費80,000円の削減となった。

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

社名	日本電気株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	21444
事業概要	パブリック、エンタープライズ、テレコムキャリア、システムプラットフォーム		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の細則で定めている
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	およそ8,000名
実施日数	月12回以上20回未満(概ね週3~4日)

テレワークの導入・拡大の経緯

1986年にはサテライトオフィスを導入、1993年には在宅勤務制度を研究職に限定して導入した。その後在宅勤務制度は利用可能対象者を拡大、NECグループで首都圏を中心にサテライトオフィスを拡充し、現在は全従業員が利用できる状態になっている。加えて、モバイルワークの利用を促進するため、2012年には私品の限定利用(SecureBYOD)を導入した。
 また、2017年10月には、テレワークのさらなる活用を促し、より効率的で生産性の高い働き方につなげるため、テレワーク利用上の留意点や効果的な活用シーンをまとめた「テレワークガイドライン」を従業員向けに公表した。

テレワークの概要・特徴

◆利用可能対象者

各種テレワーク制度(在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務)の対象者について、役職や職場などによる限定はしておらず、上司が「在宅勤務制度を活用することで、本人およびチームとして生産性向上につながるか」という観点で承認された社員が利用できる制度になっている。

◆モバイルワーク

モバイルワークのツールとして、個人のスマートフォンにアプリをダウンロードすることで、会社メールの受送信、社内イントラネットへの接続、スマートフォンからの内線電話への連絡が可能となっており、これにより移動時間の削減や外出中の合間の時間の活用を図っている。

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・デイ(2017年7月24日)にテレワークを実施した社員に、テレワークの効果を検証するためにアンケートを実施。(対象:約2500名)。

効果①:生産性向上 : テレワーク実施者の業務効率(平均) ⇒ 11.4%UP
 上司からみたチームの生産性(平均) ⇒ 7.9%UP

効果②:残業時間の削減 : 約6.4%削減(同月の平均残業時間と比較)

効果③:通勤時間の短縮 : 一人当たり平均で40分削減

効果④:時間制約のある社員の労働時間 : 一人あたり43分プラス

※育児・介護を事由に短時間勤務をしている社員が所定就業時間内でさらに働けるようになった時間

その他、「通勤時間が削減でき、疲労軽減ができた」「リモート会議だと効率的に議題が進む」「作業途中で声をかけられたり電話が鳴らず、集中して作業ができた」「電話の取次ぎをする必要がなくなった」等の前向きなコメントを得られた。

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

企業の概要

社名	日本電信電話株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	2700
事業概要	NTTグループ全体の経営戦略の策定および基盤的研究開発の推進		

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	総務部門
テレワーク対象者	すべての社員（職種等の制限なし）
実施者数	約1,300名
実施日数	概ね月3回以上（在宅勤務） モバイルワークについては、全社員が日常的に実施

テレワークの導入・拡大の経緯

<目的>

社員の多様な就労ニーズへの対応によるワーク・ライフ・マネジメントの更なる向上や社員の更なる主体性・創造性の発揮及び生産性の向上を目的とし導入

<対象>

すべての社員（職種等の制限なし）。

テレワークの概要・特徴

<ICTの利活用>

・NTTグループでセキュリティ基盤を統合し、プライベートクラウドサービスでのテレワーク環境を整備し、セキュリティリスクを低減（会社数約50社、社員数約20万人をカバー）

・出勤時と変わらないICT環境を提供

例：テレワーク利用時に限らず、オフィスでの勤務時も、社内利用の共有ファイルは、セキュリティ上、共通のイントラサーバへ格納（テレワーク時にも同じイントラサーバの使用が可能）

・テレワーク利用時においても、ICT利活用により、社員の勤務管理を実施

例：時間外勤務申請がない時間にテレワークを実施すると、注意喚起メッセージが表示

<地方活性化等>

・帰省先での在宅勤務が可能のため、夏季や年末年始の休暇に帰省した社員が遠隔で勤務を実施

<重度障がい者の就業>

テレワークを利用し、事務所に出勤が難しい重度障がい者が就業<その他>

・シンクライアントを提供し、いつでもどこでも業務可能な環境を整備

・事業所での勤務、出張、外勤又は年次休暇との組み合わせが可能

（海外拠点とのWeb会議等深夜の勤務を自宅から可能、子供の行事に分断勤務と在宅勤務を組み合わせ対応）

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）

<在宅勤務制度・モバイルワーク>

・ペーパーレス会議による資料準備・資料修正稼働の削減

・BCP対策

・総労働時間▲2.9%（平成22年度比）

・テレワークデイ（H29.7.24）への積極的な参加。主要8社で、約4,000名テレワークを実施

・移動中などの隙間時間を利用した、メール確認、スケジュール確認

・出張中での稟議承認等、通常業務の報告・連絡・相談・指示

【実施例】

・平日のPTA活動や三者面談・授業参観など、1日や半日の年休を取るほどではない時に、在宅勤務に分断勤務を組み合わせている

・Web会議を積極的に活用し、普段職場で行っている会議も、在宅勤務で行っており、効果的・効率的な働き方となっている

・海外の事業会社と電話会議でのミーティングが必要だが、相手がアメリカ東海岸だと、日本は深夜の対応（22:00以降）となってしまう。

<Boston 9:00-Tokyo23:00>

会社のシステムが整備され、働き方もフレキシブルになったため、早めに退社した後、自宅でweb会議に参加できるようになった

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	株式会社日本取引所グループ	都道府県	東京都
業種	その他金融業	従業員数	約1,100名
事業概要	金融商品取引法に基づく金融商品取引所持株会社としての認可を受け、傘下子会社である(株)東京証券取引所、(株)大阪取引所といった金融商品取引所や、日本取引所自主規制法人、(株)日本証券クリアリング機構などを通じて、信頼され利便性の高い市場インフラを提供。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則及び細則にて規定
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員(約1,100名)
実施者数	100名程度
実施日数	週1~2回

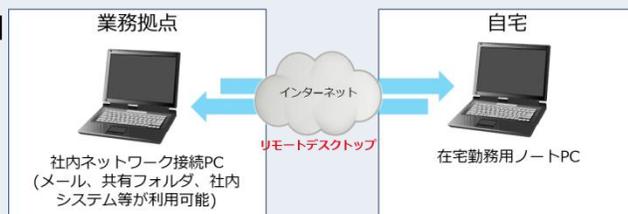
テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2014年度に、人事部内にダイバーシティ推進グループを設置し、**育児・介護に係る休業及び休暇制度の拡充や時短勤務の整備**などを進めてきたところ。
- ・そうした取組みは育児・介護中の社員が長く働き続けられる施策として定着したが、対象範囲が限定的であるという課題認識があった。
- ・2016年度から、**中期経営計画の一施策として「働き方改革」**を打ち出し、「**社員の創造性発揮、イノベーションの創出**」を目的とした取組みを推進していくことに。
- ・働き方の柔軟化と生産性向上に資する策として、**フレックスタイム制度**や**在宅勤務制度**などを導入し、積極的な利用を推奨している。

テレワークの概要・特徴

- ・**全社員を対象として、事由を問わずに利用できる。**
- ・**フレックスタイム制度を適用しているため、在宅勤務時にも勤務開始時刻・終了時刻を柔軟に選択できる。**
- ・**所定労働時間を超える勤務(残業)は原則として認められない。**
- ・**在宅勤務中の休暇取得(時間単位)を可能としている。**
- ・**最大で週2回まで在宅勤務を実施することができる。**
- ・**リモートデスクトップ方式を採用し、高いセキュリティを実現している。**
- ・**在宅勤務時の実施業務や取扱情報に全社的な制約は設けない。**

【実現方式】



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)

◆労働時間の短縮

- ・他の施策と併せて、2015年度比で月平均残業時間が10%以上減少

◆継続的な就労環境の実現

- ・傷病による通勤困難、介護、配偶者の転勤などがあっても在宅勤務によって就業を継続(休職や離職の可能性を低減)

◆ワークスタイルの変革

- ・社内業務のペーパーレス化が浸透

◆ワークライフバランスの拡充

- ・社員アンケートでは、ゆとり時間が増え、家族との時間やリフレッシュに当てている等、生活が充実したとの声が多数あり
- ・ゆとり時間を使っての自己啓発研修への参加も増加

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

企業の概要

社名	株式会社ノベルワークス	都道府県	大阪府
業種	ITシステム開発	従業員数	3
事業概要	ITシステムの企画、設計、デザイン制作及び開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	クラウドソリューション事業部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	2名
実施日数	概ね週2～3回

テレワークの導入・拡大の経緯

そもそも当社の社名「Novel Works」とは、Novel＝斬新な、Works＝仕事、働き方という意味で、私たちが目指す組織の姿を現している。育児休暇や女性活躍推進等に取り組んでいる企業は多いが、現実問題として、育児や介護で日中帯にフルタイムで働くことを諦めざる有能な人材が多数いることを痛感した。その結果、当社の取り組みとして時間を成果とせず、結果を成果とする。そして結果を成果とすることで得る「時間」を有効活用する（時間を自己研鑽の機会とする）ことを第一の目標に掲げ、すべてのスタッフがテレワークを実践している。

テレワークの概要・特徴

スタッフは離れた場所で様々な時間帯に業務を行う。場所が離れていることから、コミュニケーションロスの発生頻度も多くなるため、当社ではkintone、slack、zoom等のツールを活用し、同じロケーションで活躍する人たちと同等以上の結果（成果）を出すように取り組んだ。その結果、一般管理費の削減や生産性向上といった付帯価値を生み出すことができた。

具体的には、

- ・クラウド型グループウェアの導入
- ・ビデオチャット
- ・クラウドストレージ（共有サーバー）
- ・モバイル端末（ノート・タブレットなど）

を利用し、オフィスにおらずともリアルタイムに情報連携やコミュニケーションが可能なシステムを構築している。

また、これにより業務効率を高めることで、週休3日制に向けた時短勤務にも取り組んでいる。

その他ICTの利活用として、日本国のみならず、海外との業務提携にも取り組んでいる。

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）

テレワークを特別なものとせず、当たり前のものとして捉えていた当社では、優秀でありながら働く場所に縛られ退職せざるを得なかった人材や、本来の能力を十分に発揮できない職場（業務）に携わっていた人材が自然と集まっている。

- ・バックオフィスのスペシャリスト
- ・Web技術において類まれなる技術とセンスを併せ持つ者
- ・未経験でありながら慣習に捕らわれず新しい技術を着々と吸収する者
- ・即戦力となりうる学生インターン生など

結果、人材不足が叫ばれる昨今において、当社では採用に躍起になったことがない。また、有能な人材が集まるがゆえに、多様なビジネス展開が可能となり、立ち上げから3期目にして最新のテクノロジー（AIやIoT）を駆使したプロダクトのリリースを間近に控えている。つまりテレワーク導入の最大のメリットは、上記のような人材が、セルフコントロール・セルフマネジメントしながら仕事をすることで、管理工数が削減できプロダクトの成長スピードが速い、という点である。

社会に眠った宝物と巡り合えない中小企業こそ、古き慣習から脱却し日本の秘めたる力を率先して採用し、開放して欲しいと願っている。

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	株式会社パソナテック	都道府県	東京都
業種	サービス業	従業員数	588
事業概要	IT/インターネット分野およびエンジニアリング分野における人材派遣、人材紹介、アウトソーシング事業、クラウドソーシング事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、各種規程にて規定
テレワーク担当部署	管理部、IT推進部、人事部等
テレワーク対象者	全組織(派遣就労エンジニアを除く全社員)
実施者数	約300名
実施日数	モバイルワーク:週3-4程度(営業外勤中心) 在宅勤務:年平均10名程度(週に1回-2回程度)

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社は、2000年に営業外勤業務従事者を中心にモバイルワーク、シフト勤務を同時に開始、2009年に在宅勤務制度を導入しております。2012年にはクラウドソーシングのプラットフォーム「Job-Hub」を展開するなど、時間と場所に左右されない働き方を推奨しています。また、2017年からはザイマックス社が運営するサテライトオフィスの利用を開始し、移動時間に掛かっていた時間を有効的に活用できる環境を整備しています。

テレワークの概要・特徴

上記経緯の他、以下取り組みを進めております。

- ICTの利活用:セキュリティに関する工夫、情報管理やマネジメント・コミュニケーション等でのICT利活用(マイクロソフト社Office365を利用)
- 地方採用、地域活性化の取組:岐阜県岐阜市におけるIT系人材育成・雇用創出の実績(例:クラウドソーシングスクールの運営を通じ、スマートフォンアプリ開発人材育成を中心に技術者を育成し、開発者300名の育成・就業を支援)
- サテライトオフィス(Lab)の開設(例:①秋田県湯沢市:在宅ワーカー推進センター②東京都渋谷区:クラウドソーシング活用企業の開拓③愛知県名古屋市:在宅ワーカーのディレクション④愛媛県松山市:テレワークセンター⑤佐賀県鳥栖市:事業者向けクラウドソーシングの活用支援)
- ICTを活用した地方活性化(地方発クラウドソーシングを活用した「新しい働き方」の推進):
 - ・自治体からの受託実績(例:①秋田県湯沢市:クラウドソーシングを活用した在宅ワーカー養成/在宅ワーク推進センター、業務発注する企業増加策(地方創生関連交付金活用 在宅ワーカー養成事業)②宮城県仙台市:クラウドソーシングを活用した在宅ワーカー/移住希望者向けクラウドソーシング活用講座(仙台市ひとり親家庭等在宅就業支援事業)③神奈川県横浜市:地域住民/事業者向けテレワーク推進事業(横浜テレワーク推進事業)④神奈川県相模原市:地域住民/テレワーク推進(相模原市ひとり親家庭在宅就業支援事業)⑤愛媛県松山市:在宅ワーカーの養成・テレワークセンター運営(松山市ひとり親家庭等の在宅就業支援事業)⑥佐賀県鳥栖市:事業者向けクラウドソーシングの活用支援(総務省ふるさとテレワーク平成26年度補正予算地域実証事業)
 - ・大学との連携実績(例:①島根県松江市:大学生向けクラウドソーシング活用普及啓発②広島県:大学生向けクラウドソーシング普及啓発(派遣スタッフ/クラウドワーカー)③佐賀県:地域住民・大学生向けクラウドソーシング普及啓発(マイクロソフト社の支援を得た教育施設を運営)

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)

- 経費節減効果:
2017年2月本社移転に伴う、執務エリア内でのフリーアドレスを導入。場所にとられない働き方を推進し、ペーパーレスの促進をした結果、印刷・用紙にかかるカウンター料金が31%削減しました。
- テレワーク導入によるBCPの観点:
台風による交通機関の乱れが予想される日に、在宅勤務を推奨したところ、部分在宅勤務を行ったが、業務に支障がございませんでした。また、インフルエンザ罹患が発生した際、会議等で接触があり罹患可能性がある社員が自発的に在宅もしくはモバイルワークを行うようになり、社員一人ひとりの意識向上に寄与した。

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	特定非営利活動法人HUBGUJO	都道府県	岐阜県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	6名
事業概要	特定非営利活動法人、地域貢献事業		

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	理事会
テレワーク対象者	全部門
実施者数	全員
実施日数	約6割

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年設立時より広大な郡上市地域において特定非営利活動を実施するにあたり、地域貢献活動の実績と経験を持った有能な人材を獲得して事業運営するにはテレワークが前提条件であった。構成員全員が日常的に本業に従事しており、副業となる特定非営利活動の会議は夜間に行うことがほとんどでテレワークが基本的な勤務方法である。常任の役員および事務員による他事業従事者とのコミュニケーションは日常的にテレビ会議システムを活用したテレワークが必須である。

テレワークの概要・特徴

当団体の本部があるオフィスは、「総務省平成28年度ふるさとテレワーク推進事業」によりサテライトオフィスとコワーキングスペースを併設したテレワーク拠点が整備されており、現在、都市部から7企業がサテライトオフィスを利用、地域でテレワーク型事業を起業した7企業がコワーキングスペースを利用して日常的にテレワークを実施している。当施設の管理運営にも運営コストが限定的なNPO法人にて人件費の抑制にはテレワークが必須である。さらに、今年度は「総務省平成29年度地域IoT実装推進事業」の実施、「経済産業省地方版IoT推進ラボ」選定を受けて、テレワーク及びIoTを推進する郡上市地域の中心的なテレワーク拠点および当該事業の事務局として、地域課題解決と地域資源活用型の事業創出地域活性化事業の中心的な役割を果たしていくにテレワークが有効である。開所以来、シェアオフィス及びコワーキングスペースを利用する異業種の企業が連携して地域資源を活用した新規事業が複数始動している。

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)

広大な郡上市地域において地域貢献活動の実績と経験を持った有能な人材を登用して事業経営を行ったが始めたが、それを支えたのは理事会及び運営会議においてインターネットを活用したオンライン会議であった。構成員の住居の距離は最大で50キロメートル、自家用車の場合、移動時間に1時間半かかるが、テレワークにより十分なコミュニケーションと事業経営の時間に充てることができた。一人当たり一日2時間の作業時間が増大し、経営会議を頻繁に開催できるようになった。各役員は本業の勤務時間外に特定非営利活動を実施する時間を確保するためにプライベートの時間が減少するが、テレワークにより効率的に時間を活用でき、ワークライフバランスの問題を解決できた。また、役員と従業員が出張等で遠方に散在することが多く、緊急を要する決済が必要な会議にリモートワークで参加が可能になった。昨年度は年間86回開催した経営会議のうち1名以上がリモートワークで会議に参加した割合は5割以上に上がった。さらに組織外の都市部有識者、パートナーとのコミュニケーションについてもテレビ会議システムを活用したりリモートワークにより定期的な開催が容易になった。

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	東日本電信電話株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	4,850
事業概要	東日本地域における地域電気通信事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	総務人事部 ダイバーシティ推進室
テレワーク対象者	全組織(本社、各支店)
実施者数	<在宅勤務実施社員数> 2016年:約340名 / 2017年:約470名 ※サテライトオフィス勤務者、モバイルワーク実施者は含まず
実施日数	平均月1回以上4回未満程度(在宅勤務) ※モバイルワーク等も含めると平均週1回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

NTT東日本グループでは、従来から「Value Working」と称して働き方改革を推進しており、取組の更なる浸透・定着を図る中で、東京都から「時差Biz」や「テレワーク・デイ」といった取組が発表された。

NTT東日本グループとしてもこれらの取り組み趣旨に賛同し、より柔軟な働き方を推進していく観点から、NTT東日本グループの取組である「Value Working」に、テレワークの積極活用を施策として取り入れることで、取組を推進するだけでなく、職場で柔軟な働き方について話し合う機会の創出を期待し、テレワークの利用拡大へ舵を切った。

テレワークの概要・特徴

- 在宅勤務の実施回数制限の撤廃(月8日→制限無し)【2017.7～】
- フレックスタイムや分断勤務等のサービス制度と、在宅勤務制度を併用した柔軟な働き方
- ICTの利活用
 - ・シンクライアントシステムを活用したセキュアな環境での業務実施
 - ・遠隔地(自宅等)からでも簡易に職場のメンバーとコミュニケーションが可能となる分身ロボット「OriHime」の活用
 - ・WebTV会議システム「WebEX」の活用 等
- 東京都「時差Biz」HPIにて弊社の取組を紹介
<https://jisa-biz.tokyo/initiatives/ntteast.html>

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)

- 7/24、7/25を「在宅勤務DAY」と設定し、在宅勤務活用を推進。社内アンケートを約1,500通を回収し、回答から今後の課題を抽出することができた。
- <実施した社員の声>
 - ・家族と過ごす時間が増えた
 - ・通勤が無くなり、肉体的、精神的負担が軽減できた
 - ・電話、メールをうまく使えば効率化できることを実感した
- 新たな働き方の具体例
 - ・育児中の社員がお子さんの送り迎え後、自宅で在宅勤務を実施
 - ・怪我(骨折)をした社員が療養中の一定期間、自宅で在宅勤務を実施
- 取材対応によるメディア宣伝効果
働き方改革、在宅勤務推進、分身ロボット「OriHime」活用事例の取材対応によるメディア宣伝効果が得られた。
2016.06.28 NHKクローズアップ現代+
「“ドラえもんの世界”が実現！？ ～“分身ロボット”が社会を変える～」等

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	(一社)福祉情報技術サポートセンター	都道府県	愛知県
業種	商業デザイン(冊子、販促ツール等)	従業員数	8名
事業概要	フリーペーパーなどの冊子制作、商品案内などのポスター、POP制作や販促ツールの制作、Webデザイン等を手がける。大判の印刷物や小ロットの冊子製本まで内製で出来る。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定あり(在宅用附則もあり)
テレワーク担当部署	総務部 事務局
テレワーク対象者	6名
実施者数	10名(実習含める)
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

特に障がい者在宅就労支援に力をいれている。
 特別支援学校高等部との協働で就学時から在宅就業の実習を行い、卒業後の在宅雇用やテレワークに結びつけている。
 ハローワークとも情報交換を行い、働きたくとも働けない求職者のスキルアップを図り、雇用につなげている。
 また、障がい者の介助者である家族にとっても同様に在宅就業やテレワークの場を提供。
 子育て中の親や介護中の家族など含めて、働きたくとも働けないスキルある人材を在宅就業やテレワークという場を今後も展開、提供していく。

テレワークの概要・特徴

前述「テレワークの導入・拡大の経緯」も大きな特長であるが、合わせて、障がい者のテレワーカーが多いため特にICTツールの活用には配慮している。

入力補助装置、作業環境や作業姿勢、アクセシビリティの充実を図ることで、作業の効率化をねらい、かつ、グループウェアはPCだけではなく、スマートホンやタブレットなどの移動機器でも完全同期がとれリアルタイムにコミュニケーションが図れるように工夫をしている。

◎コミュニケーションツール等の導入で約50%の労力で従来の100%業務が補えることがわかった。(例:6時間作業→3時間作業)

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)

弊社は、特別支援学校での実習活動から卒業と同時にテレワーク導入を図ることで、本来、障がい者雇用に掛かる会社内の設備改良や新人研修及び在従業員への教育などにかかる費用負担や担当者負担を軽減し、特に設備改良に掛かる負担はほとんど掛からず、かつ、テレワーク導入に必須としているグループウェアを導入することで勤怠管理や業務管理が簡素化され効率がアップしたと同時にコミュニケーションツールとしての活用も図ることができた。

○テレワーク導入検討前の予測(約680万円)

設備改良負担金額(出入口やトイレなどのバリアフリー化):約300万円
 在従業員への教育負担金額:約260万円、新人研修金額:約120万円

◎テレワーク導入後実績(約26万円)

設備改良負担金額:0円
 在従業員への教育負担金額:約12万円
 新人研修金額:約6万円
 グループウェア導入金額:8万円(年間)

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	富士通株式会社	都道府県	東京都
業種	電気機器	従業員数	約35,000名
事業概要	通信システム、情報処理システム及び電子デバイスの製造・販売、ならびにこれらに関するサービス提供		

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している
テレワーク担当部署	人事本部 人事企画部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約12,000名
実施日数	週2～3回(モバイルワーク含む)

テレワークの導入・拡大の経緯

近年、デジタル化の進展や少子高齢化などが進む中、社会環境の変化に対応した働き方改革が求められている。当社は、グローバル競争の中で会社が発展・成長し続けるためには、これまで以上に質の高い働き方と生産性向上の取り組みを行う必要があるという認識の下、ICTの活用とマネジメント改革や一人ひとりの意識改革による働き方改革を進めている。特にテレワークについては、場所や時間を選ばない柔軟な働き方や生産性の向上を目指して、2017年4月より「テレワーク勤務制度」導入し以下の取り組みを行っている。

- (1)一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化(効率的な働き方やグローバル化・デジタル化に対応した働き方の実現、ワークスタイル変革による創造性の発揮)
- (2)多様な人材が活躍し続けられる環境の構築(自律的・効率的に仕事を進められる環境の整備、仕事と生活の質の向上、育児/介護事由による離職防止)
- (3)事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

テレワークの概要・特徴

①制度・ルール

テレワーク対象者は、自律的・計画的に働ける社員で上司が認めた者。製品・システム開発、営業、スタッフなど組織によって業務内容が異なるため、実際の運用は、全社一律ではなく各組織長が組織に合った働き方ルール(フレックスのコアタイム、テレワーク活用など)を決めて推進している。

②最新のICT活用

仮想デスクトップ、シンクライアントPCなどを活用し、堅牢なセキュリティ環境をグローバルで統一したシステム環境を導入・活用している。

③意識改革

- ・社長のトップメッセージとして働き方改革やテレワーク推進の狙いを全社員に説明。さらに、全社員がe-learningを実施し、活用方法の理解を深めた。
- ・全管理職に対して、「働き方改革」や「部下の成長支援」等マネジメント強化のための研修を実施。
- ・テレワークの活用シーンや事例(育児・介護・サテライトオフィス活用など)を分かりやすい冊子にし、説明会や社内Webなどで紹介。

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)

- 社員満足度調査 ※()内は前年比
社内制度の利用しやすさ、ワークライフバランスの満足度が大幅に向上。
- テレワーク導入による効果(テレワーク実施者へのアンケート結果)
時間の有効活用(85%)、ワークライフバランスの向上(50%)、成果や計画性の意識の向上(25%)など、高い効果が出ている。
- 多様で柔軟な働き方の推進
テレワーク(12,000名)やフレックスの利用(前年比20%増加)等、柔軟な働き方を行う社員が増加。
- 時間外労働や休日労働の削減
時間外労働が減少(13% ※2017年度上期実績)。
- 時間意識を持った働き方の実践(導入職場へのアンケート結果)
残業申請システムを導入した社員の約50%が時間意識が向上。
- お客様への貢献
働き方改革の社内実践を生かして、働き方改革の取り組み方に関するお客様向けのワークショップの実施など、働き方改革の検討段階から、ソリューションの導入、改革の定着化までをトータルにサポートし、お客様のICTを活用した働き方改革に積極的に貢献している。

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	株式会社北陸人材ネット	都道府県	石川県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	3
事業概要	有料職業紹介、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	就業規則の本則や細則では定めていないが、運用ルールやマニュアルを作成している
テレワーク担当部署	本社
テレワーク対象者	3名
実施者数	リモートワーク1名、モバイルワーク2名
実施日数	おおむね週3-4回

テレワークの導入・拡大の経緯

- モバイルワークはもともと北陸3県の出張時に実施していた。
- リモートワークについては以下の通り
 - 結婚に伴う転居が決まった時点で、どうやれば仕事を続けることができるかを前提に議論し、その中でリモートワーク導入を検討
 - 導入上の問題点や有効な施策を検討するために、学生向けに課題解決型のインターンシップを実施(自社にあったリモートワーク実施方法を学生から提案してもらう)。
 - 学生の提案内容を基にリモートワーク開始

2016年4月～
2016年8月～9月
2016年10月

テレワークの概要・特徴

- ・インターンシップに参加した学生の調査から「雑談」が職場のコミュニケーションや人材育成力向上に有効であることが明確化。
- ・リモートワーク実施に当たって、雑談できる環境を確保するためにSNSツールを全社員で利用したり、リモートワーク社員の本社出勤時のコミュニケーション(雑談の場を確保)に配慮した。
- ・自宅で勤務しても良かったのだが当該社員の希望で居住地の近隣にあるシェアオフィスを使用してリモートワークを行った。

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)

- ・当社のような従業員3名の零細企業でも、必要に迫られた結果、議論を重ねて仕組みを検討し、やってみたら何のデメリットもなかった。
- ・弊社のような零細企業にとって、リモートワークによって、業務に精通し優秀な女性社員を辞めさせずに済んだことのメリットは極めて大きい。

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	株式会社マミーゴー	都道府県	東京都
業種	人材事業、プロモーション事業	従業員数	10
事業概要	ITに強い主婦・ママ700名のコミュニティを活かして、企業の業務効率のお手伝いやプロモーション支援を行う。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	運営ルールやマニュアルを作成している
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	正社員・時短正社員・契約社員
実施者数	6名
実施日数	週1回(平均週4日以上勤務の人のみ)

テレワークの導入・拡大の経緯

全社員、子育て中のママであるためライフステージに合わせた仕事の環境を提供することに力を入れている。

テレワークの概要・特徴

子育て中のママが100%であるため、お子様や社員のライフステージに合わせた働く環境を提供している。

- お子様の急な病気の場合、テレワークに切り替える。
- 幼稚園のお迎えやお子様の行事がある場合、半日出勤のそのあとテレワークに切り替えて業務を行う。
- 家族の事情で日中仕事ができない場合は、定時の9時半～17時半以外の22時～5時を除く時間にテレワークすることを認めている。

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)

ママにとって働きやすい環境であると社員の満足度が高い。

(取組)

- 片道2時間(交通費2,500円/日)かけて出勤しているスタッフがいるので、週2回在宅のシフトを組む。
 - パソコン使用の誓約書の締結を進めた。
- テレワークによるスタッフの満足度は向上しているが、一方で家でメリハリのなく仕事の継続をしてしまう点、またクライアントの情報漏洩などのセキュリティの問題が懸念していた。そこで、各自にパソコンを貸与し、テレワーク時のパソコン使用のルールや情報の取り扱いの厳守などの規約を改めて設定し、各自に口頭での説明と誓約書の締結を進めた。
- 在宅するスタッフとそうでないスタッフとの仕事の連携を図るため、Googleカレンダー(クラウド)で在宅の有無を見える化した。

(効果)

- 交通費の削減はもちろんのこと、スタッフのモチベーションアップや家族の理解を得ることができた。特に前者は仕事のパフォーマンスに繋がった。
- 基本的にテレワーク日に設定した日でない仕事用のパソコンがないため、会社内で仕事を集中して効率的に終わらず姿勢が垣間みれた。
- Googleカレンダーを使用することで、ミーティング日の設定やその前の準備を行うことに努めたため、効率のよい連携が実施できた。
- スタッフの多くが片道1～2時間かけて勤務している。育児と仕事の両立を考えるとその時間が損失している。そこで、テレワークの場合、勤務時間の時間を仕事時間に充てている。

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	三井住友海上火災保険株式会社	都道府県	東京都
業種	金融業、保険業	従業員数	19,938名
事業概要	損害保険業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	人事部 企画チーム
テレワーク対象者	在宅勤務: 契約社員を除く全社員 モバイルワーク: 全社員
実施者数	在宅勤務: 直近1年間で延べ約1750名 モバイルワーク: ほぼ全社員
実施日数	在宅勤務: 実施者の平均 2.4日 モバイルワーク: ほぼ毎日

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2016年10月よりシンクライアントPCを全社員に順次配備。職場毎にテザリング用のスマートフォンを配布し、テレワークが可能となる環境を整備。また、2017年度は全国約300拠点に小型Wi-Fiを設置し、通信環境の向上を図っている。
- シンクライアントPCにはWeb会議システムを搭載。
- 2017年1月には全国約1200課支社に小型プロジェクターを配備し、ペーパーレス会議・社外プレゼンテーション等に活用。
- シンクライアントPC導入以降、在宅勤務のパイロット試行を実施。この結果を踏まえ、2017年4月より本格制度化した。
- 在席確認やコミュニケーション強化のため、ビジネスチャット・ビジネスLINEを試行利用しており、テレワーク推進に向けた有効性について検証中。

テレワークの概要・特徴

- 2017年4月には、契約社員を除く全社員約13,000名を対象とする在宅勤務制度を新設。上司・部下双方が利用しやすいよう「在宅勤務マニュアル」を策定し、全社員に案内。
- モバイルワークや在宅勤務を推進するため、卓上POP(「直行」「直帰」「出張」「在宅勤務」「休暇」「退社時間」を表示したカード一式)を全社員に配布。
- 多くの社員が多様で柔軟な働き方ができるよう、在宅勤務理由は特段の制限なし。(育児・介護に限定するものではない)
- 育児休業中社員の職場復帰支援として、育児休業中に在宅勤務を実施する「MSクラウドソーシング」を試行中。現在、約10名の社員が利用している。
- 全国の職場でテレワークを効果的に活用している事例等を、毎週水曜日の社内衛星放送「MSプラス」や、毎週木曜日発信の「働き方改革ニュース」(社内イントラネットに掲載)で案内。
- お客さまや代理店に理解を深めて頂くことで、当社社員がテレワークを取り入れやすい環境を整備するため、新聞各紙等、各種マスコミ媒体を通じて当社取組を案内。

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)

- 長時間労働是正効果
2017年4月より、退社時間を「遅くとも19時前」と定め、柔軟な働き方を可能とする手段の一つとしてテレワークを推進。その結果、1人当たりの残業時間を10%削減。
- 経費節減効果
ペーパーレスの促進により、印刷・用紙にかかるコストが対前年度10%削減
- 人材確保効果
新卒者採用活動では、在宅勤務制度等を含めたPRを実施。その効果もあり、学生のエントリー数が増加し、昨年比で115%となった。
- テレワーク導入によるビジネスの変革
モバイルワーク実施により、営業社員のお客さま・代理店対応のスピードが高まり、時間効率が向上。その結果、お客さま・代理店の満足度が向上している。
- ワークライフバランスの観点
ワークライフバランスへの意識が高まり、2017年度の夏期休暇(5日)取得率が96.6%に上昇した。(2016年度は96.1%)

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	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	株式会社ラ・クーラ	都道府県	山梨県
業種	医療・福祉	従業員数	3名
事業概要	居宅介護支援事業所(ケアマネージメント)		

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	テレワーク・休み方企画室
テレワーク対象者	3名
実施者数	3名
実施日数	月16日～18日(営業日全て)

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年6月より居宅介護支援事業所を開設、開設当初から代表者兼ケアマネージャーがテレワークを開始。2016年11月からは週休三日制を導入。時間外業務なし、休日出勤なしを実施している。

2017年3月より1名増員(パート社員)、在宅勤務を始める。

2017年9月に地元新聞にテレワークを実践している居宅介護支援事業所として掲載された。

2017年11月より管理者兼ケアマネージャーが週末に在宅勤務を開始し全員がテレワーカーとなる。

テレワークの概要・特徴

- ・代表者兼ケアマネージャー: モバイルワーカー
移動手段は主に自転車(MTB改ピストorロードバイク)、メッセンジャーバッグにサーフェスPRO3やタブレット等を携帯し利用者様宅を訪問。訪問の合間に入力作業を行い事業所に戻ってからのデスクワークの時間を削減し効率化を図っている。晴耕雨読的な働き方をしている。
 - ・パート社員ケアマネージャー: 在宅ワーカー
孫の世話や高齢のペット犬の世話をしながら在宅勤務を実施していたところ、12月に同居する嫁が働きに出ることになった。
 - ・管理者兼ケアマネージャー: 週末在宅ワーカー
超アナログ体質を自負し、ICTなどと聞くだけで「なんだそれ」と敬遠気味であったが現在は生き生きと在宅勤務をしている。
- ※職員一人一人に合ったテレワークの方法を企画し実施しています。スローガンは「無限に広がるテレワーク」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)

- ・他事業所を退職し引退を考えていたケアマネージャーがロコミにより当社の働き方なら仕事を続けることができるとして2017年3月に入社。入社してすぐから在宅ワーカーとして活躍中である。
- ・利用者様やそのご家族の都合に合わせて予定を立てなければならなかったため以前は時間外勤務や休日出勤が多かったが、現在はほとんどなくなってきている。

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ROC	都道府県	兵庫県
業種	広告	従業員数	11名
事業概要	SNSアカウント運用代行、SNSコンサルティング、WEB広告運用代行		

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	サポートチーム
テレワーク対象者	全社員
実施者数	8名
実施日数	月10回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

まだまだ少人数の会社ではありますが、

- ・本社が神戸で、営業拠点に東京があること
- ・主婦やフリーランサーが業務委託にいること

から、テレワークを創業当初より推進してきました。社員が集まって会話をするのはもちろん大切ですが、普段の業務の効率化という面では、実施意義が大きく、信頼関係の構築を前提にはしていますが、テレワークは基本的に社員の裁量によって実施しています。

テレワークの概要・特徴

業務効率化はもちろん、通勤コスト、賃貸コスト、空調などの電気代コストの削減のために、在宅や自分が集中できる場所での勤務を認めています。

テレワークでは、社員間の連携をいかに上手くとり、問題なく会社を回していくか。という点が重要だと思っています。そのため、弊社はSkypeやチャットツールの活用を積極的に行い、社員連携を高める工夫を行っています。特にチャットに関しては、世間に溢れる様々なツールを使い込み、分析を行い、常に最適なものを使用するよう、定期的な見直しをかける取り組みを行っています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

□経費節減効果

- ・通勤コストの削減:品川と神戸にオフィスはありますが、毎日通勤できる距離にない社員も抱えています。(岡山や千葉の山奥など)能力はあっても遠くて毎日勤務できない人の雇用機会の創出と、1回あたりの通勤費が往復で5,000円を超えることもあり、会社としての通勤コストの削減が実施できています。月の勤務回数8回のうち、オフィス出社を半分として、地方在住社員1名あたり約5,000円×4回=20,000円/月の経費削減に成功。

□多様な働き方を許容することで採用活動が円滑に進み、事業拡大に成功。

- ・設立時2人で始めた組織が、テレワークの導入を全面的に推した採用活動を行ったことで、一年後には9人に増えた(現在は11人)。

□優秀なフリーランスの方の採用に成功。

- ・特定の企業に属すのではなく、様々な企業と付き合いたいフリーランスの方にとってもテレワークが魅力的に映っているようで、現在3名のフリーランサーが所属している。

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WANNAGROW	都道府県	東京都
業種	IT関連サービス業	従業員数	5名
事業概要	◇ テレワークシステムの管理・運営 ◇ インターネットコンテンツの企画・制作・運営及び保守 ◇ BPO（データ入力および記事制作、アンケート作成等）		

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	管理部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	全従業員
実施日数	月12回以上20回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

2013年より、BPO(在宅による外注請負)サービスを開始し、2015年10月より業務請負からの在宅社員登用制度を導入しました。

テレワークの概要・特徴

働く場所を選ばない「リモートワーク」という働き方を推奨しており、ごく一部の管理業務を除き、仕事の大半を「在宅でできるお仕事」に分解して取り組んでいます。弊社におけるテレワーク最大の特徴は、全従業員がテレワークを行える環境が整備されており、人事、採用、法務、経理、営業など一般的な企業であれば本社機能としてテレワークの範囲外となる業務まで在宅で行える環境にあることです。

弊社の組織は、全国のママたちが中心となって構成されています。不特定多数のクラウドソーシングとは異なり、スタッフの顔と名前が一致するくらいの近い距離感を持ち、お互い遠方同士の仕事といえども、一組織の一員として信頼関係を築いています。原則として、採用の入り口に関しては各人との個別業務委託契約の締結(業者と個人事業主の関係)からスタートしてきましたが、昨今の需要にあわせ、管理規定に定める一定基準を超えたスタッフに関しては、業務委託から従業員登用の選択肢を常時選べるようにしてテレワークの推進を行っています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

◇人材確保が容易
世の中には何らかの理由により「働きたくても働けない」環境にいらっしゃる優秀な人材がたくさんいます。テレワークという働き方は、そういった優秀な人材を集めることを可能にします。

◇復帰率の大幅向上
妊娠、出産、育児等を理由に仕事をやめるケースがなくなりました。

◇各管理部門も在宅化の実現
社内に存在する必要性のないものは全て外注化しました。結果極端に固定費が少ない会社となりました。

◇経費の大幅節減
◇従業員への還元による好循環 など他多数。

