

平成30年度
テレワーク先駆者百選 総務大臣賞
事例のご紹介

平成30年11月29日

向洋電機土木株式会社

取組の特徴

社員の採用、退職防止、能力開発の可能性を引き出す経営戦略としてテレワークを推進。

中小企業も導入しやすいフリーのツールを活用したテレワーク実施し対外的にも提案。

建築現場でのテレワーク活用

(ウェアラブルカメラやタブレット等を活用し、遠隔での情報共有や指導を行う等)。

女性活躍推進と子育て支援を推進 (現在の女性社員数12名)、地方からの新卒採用も増加。

【主な効果】

- 社員数20名(女性1名)→社員数32名(女性8名)(2008年→2017年の推移)
- ガソリン34000ℓ→27545ℓ 電力使用32000kwh→24938kwh (2008年→2017年の推移)

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	向洋電機土木株式会社	都道府県	神奈川県
業種	建設業	従業員数	38人
事業概要	電気設備設計・施工		

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 広報グループ
テレワーク対象者	全社員
実施者数	全社員
実施日数	概ね週3～4日

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社にてテレワーク導入を進めた社員が、自身の病気療養の際の在宅・並びにサテライトオフィスでの作業を可能にしたいと思ったのがきっかけで、2008年より導入をはじめました。弊社のような建設業界の特徴として、男性社員の多くは現場事務所での作業が多く、この現場事務所をサテライトオフィスとして、作業が事務所と変わらずできるようになれば、新たにサテライトオフィスを構築する費用の削減、往復の交通費・移動時間の削減、クライシスコストの削減もできる等のメリットが多い事と、社員の損耗度を減らせるため、全社員を対象に導入を開始。ここでKPIを設定しているの、そこから構築・拡大を図り、今ではテレワークは通常業務として、現場事務所にて行われており、定着しております。

テレワークの概要・特徴

弊社が導入しているテレワークは、特別な事ではなく、今やサテライトオフィスでの業務は、日常業務として行われております。もちろん、病気療養中の在宅勤務、パンデミックや通勤困難の際のBCP対策としても、その機能を果たしており、十二分に浸透しているといえます。これを社内に導入・構築してきた、弊社の横澤は、今では、広く日本各地でのテレワークの普及活動、講演活動にも従事しており、社内のみならず、その活動を広げております。平成27年度「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰(輝くテレワーク賞)」では、その活動が認められ、「個人賞」を受賞し、また平成28年10月13日に開催された、「働き方改革に関する総理と現場の意見交換会(第1回)」にもテレワーク推進担当として、参加させて頂き、総理と率直な意見交換を行い、「テレワークセキュリティガイドライン検討会」の「構成員」にも選出され、日本のテレワーク推進の一端を担っていると言っても過言ではありません。先日は、「テレワークエキスパート」を取得し、更にその知識を深めて、自分達だけではなくリソースと、成功例・失敗例を広く公開しております。

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)

テレワーク導入後、テレワークと他の取組の複合的な効果ではございますが、移動コストの削減として、ガソリン費用が全社でH20年度34,000円⇒H29年度27,545円 ▲6,455円、本社電力使用が、H20年度32,000kwh⇒H29年度24,938kwh ▲7,062kwhと大きな効果が出ている。また、平均労働時間は、H20年度2,100時間⇒H29年度1,800時間 ▲300時間と削減され、これによる、社員の肉体的、心的負担の削減から、事故等のリスクも減り、そのおかげで、車両の任意保険料が、70%削減となり、これらの結果出た原資を、社内設備の充実、社員教育の費用として、更に社員に還元することができました。また、テレワーク導入に当たり、社員との面談やライフプラン作成に基づくキャリアプランの作成を行う事によって、社員の帰属意識の向上も図ることができ、その結果、社員自身の能力の向上や、余暇時間の充実、仕事に対する作業効率も上がり、全体として、大幅な経費の削減を図ると共に、受注の増加にもつながって、売り上げがH20年度9億円⇒H29年度18億円と2倍に増え、大きな経営的効果を上げたといえます。また、テレワーク導入による、WLBの充実した企業として認識され、地元のみならず地方からの応募者も増え、優秀な人材が確保でき、会社として大きく成長することができてきております。

日本ユニシス株式会社

取組の特徴

中期経営計画の重要戦略として、「Workstyle Foresight（組織・人財・働き方改革）」を掲げており、「残業メリハリ活動(働き方を見直し、ピーク時以外の残業を削減する意識改革)」、自社サテライトオフィス/フリーアドレス導入等に積極的に取組み、経営面、従業員エンゲージメント向上等、多様な効果をあげている。

2020年の東京オリンピック・パラリンピック時の混乱回避のため、テレワーク・デイズ等を活用しつつマイルストーンを作成し、計画的に準備を進めている。その一端として、今年度のテレワーク・デイズに並行して豊洲地区の有志企業・団体を募り、豊洲周辺の混雑・混乱情報の集約や伝言機能活用の可能性を実証実験。

【主な効果】

- 生産性36%向上、有給取得率69%→87%、1人あたり残業時間3.8時間減(2015年度→2017年度の推移)

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	東京都他
業種	情報通信業	従業員数	4,296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、ソフトウェアの開発・販売および各種システムサービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	あり
テレワーク担当部署	組織開発部
テレワーク対象者	全社員（職種を問わない）
実施者数	4,296人
実施日数	概ね週に2～3回

テレワークの導入・拡大の経緯

当社では風土改革全体のビジョンとして「新ビジネスの創出や個々人の成長に向け、個人生活も大切にしながら豊かな発想ができるゆとりを持つためにメリハリのある健康的な働き方を目指す」を掲げており、ビジョン達成のために「Workstyle Foresight（組織・人材改革、働き方改革）」「Diversity Foresight（ダイバーシティ推進）」「Management Foresight（業務プロセス・制度改革）」の3つの軸で進めています。

テレワークは「Workstyle Foresight（組織・人材改革、働き方改革）」の観点から推進しており、2016年度に自社サテライトオフィスを新宿・大手町・丸の内に設置、2017年度にテレワークを全社員利用可能とし、セキュアな環境であれば自宅以外の場所での就業も認めています。

テレワークの概要・特徴

- 全社員を対象に、セキュアな環境（自宅等）での勤務が可能です。フレックス、半休等との組み合わせも可能であり、柔軟な働き方に対応しています。
- 自社サテライトオフィスを都内（新宿・大手町・丸の内）に導入しており、毎月6000人以上（利用開始から延べ10万人以上）利用されています。
- Web会議、携帯電話、インスタントメッセージ等の活用でオフィスと同等のコミュニケーションを実現しています。
- 適正な労務時間管理のため、PCのログオン・ログオフ時間自動収集ツールを全ノートPCに導入しています。
- テレワーク推進と平行してフリーアドレス制を採用し、ペーパーレスや組織の枠にとらわれないコミュニケーションの活性化を図っています。

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）

- 2017年度 残業時間ゼロの月を年間で1ヶ月以上達成した社員率（残業メリハリ活動）95.4%、有給取得率87%
- テレワークで導入しているICTを活用し、障がい者が在宅勤務などで収益事業を行うことを目的として、2018年2月1日にNUL（エヌユーエル）アクセシビリティ株式会社を設立。勤務形態は完全在宅であり、通勤困難者の就業を確保
- 現行制度導入前の2015年度と比べ、生産性が36%向上（生産性＝営業利益/従業員数）
- テレワーク・デイズ2018において災害時の通勤困難時を想定しBCP訓練を行い約5割の社員が同時にテレワーク実施
並行して、2020年の東京オリンピック&パラリンピックに向け、豊洲地区の有志企業・団体を募り、豊洲周辺の混雑・混乱情報の集約や伝言機能活用の実証実験を行い、特定地域における企業間情報共有に有用であることを確認
- 2017年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく認定（通称：「えるぼし」認定）の最高位である第3段階の認定を取得

フジ住宅株式会社

取組の特徴

家族がインフルエンザ等の流行性の感染症に罹患した場合、社員の希望によって、家族の看病をしながら、自宅で働けるよう就業規則を変更。

遠方（茨城県・山口県）に在住の身障者2名が完全在宅勤務としてテレワークにて従事。そのうち1名は、パラリンピックを目指すアスリートで、競技生活と業務を可能な限り両立できるよう働きやすい環境整備やskypeを用いた密なコミュニケーションによりサポート。

営業部員は現場やお客様宅にて、設計士や建築士は現場で監督業を行いながら、モバイルPCやタブレット端末から社内ネットワークをつなぎ、テレワークできる体制を整備。

【主な効果】

- 社員からテレワーク申請があった場合の利用率100%
- 自宅等でのテレワーク実施人数110名、モバイルワーク実施人数437名

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	フジ住宅株式会社	都道府県	大阪府
業種	不動産業、物品賃貸業	従業員数	936人
事業概要	戸建住宅・分譲マンション・注文住宅・土地有効活用事業・中古住宅再生事業・サービス付高齢者向け住宅・賃貸管理等の事業		

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	システム室
テレワーク対象者	全社員
実施者数	547人(延べ人数)
実施日数	月12回ほど

テレワークの導入・拡大の経緯

昨年、政府主催の「テレワーク・デイ」を契機にトライアル実施し、2018年1月に就業規則を改訂し、全社へ本格導入いたしました。今年もテレワーク・デイズに参加する等、社内での活用はますます広がってきております。

テレワークの概要・特徴

- ・ご家族の方がインフルエンザ等の流行性の感染症に罹患した場合、社員の希望によって、ご家族の看病をしながら、自宅で働けるよう就業規則を変更いたしました。
- ・当社では、地方(茨城県・山口県)にお住まいの身障者2名の方に完全在宅勤務として、テレワークにて従事いただいております。そのうち1名は、パラリンピックを目指すアスリートで、競技生活と業務を両立することは並大抵ではございませんが、可能な限り両立できるよう働きやすい環境整備はもちろん、skypeを用いて、コミュニケーションを密にとりサポートさせていただいております。
- ・営業部員は現場やお客様宅にて、設計士や建築士は現場で監督業を行いながら、モバイルPCやモバイル端末から社内へネットワークをつなぎ、テレワークできる体制を整えております。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 人財確保効果
当社の所在する大阪から遠く離れた地方に住む身障者の方2名が従事しており、テレワークを活用して距離を問題としない採用の機会も広がっております。
- ワークライフバランスのサポート
ご家族の疾病時に看病しながら、柔軟に働けるよう環境を整えました。また、今年のテレワークデイズでは、通勤時間を育児や家族との食事の時間に充てることができたという意見も多く、多様な働き方が社員のワークライフバランスを実現しております。
- ICT利活用の推進・経費削減効果
LINEworksを用いた場所を問わないリアルタイムの情報共有やマンション管理人へモバイル端末を配付する等、社外でのICT活用が浸透してきております。さらに工事完了時の報告書等は従来紙でしたが、社外からネット経由で記入・提出・承認できるシステムを構築中であり、年間約9万枚の用紙をペーパーレス化、さらに受発注自動化により、これらに係るコスト年間約1,680万円の削減を見込んでいます。
- BCP対策
会社に出勤できないときであっても、モバイルPC・タブレット端末を、合計437台貸与している対象の社員はどこでも働くことが可能な環境を整えております。

三井住友海上火災保険株式会社

取組の特徴

2017年度テレワークを含む働き方改革を全社で取組開始。

退社時間を「遅くとも原則19時前」と定めるとともに、社内ICT環境や勤務実態把握ツール等を整備し、オフィス内外で効率的な働き方を推進。

育児休業中でも、社内クラウドソーシングの仕組みを使って、業務に携わりながら業務スキルを維持でき、職場にとっても業務効率化につながるシステムを自社開発。

【主な効果】

- 2017年度残業時間10%削減（前年度比）
- 出産後就業継続率向上（2014年度93%→2016年度以降95%以上）
- 2017年度在宅勤務の延べ利用者数約2,500名（前年度比300%）

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	19,759人
事業概要	金融業, 保険業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	総実施者数 約6,000人 (2018年3月時点)
実施日数	約15回/月 (モバイルワーク)

テレワークの導入・拡大の経緯

柔軟な働き方を可能とする手段としてテレワークを2016年10月より実施。あわせて、オフィス内の働き方改革も進め、2017年4月より、退社時間を「遅くとも19時前」と定めた取り組みを全社で実施。その結果、長時間労働の改善、ペーパーレス効果、と合わせ、テレワークの利用者も順調に増加している。在宅勤務の利用者数(延べ)は 2016年度796人→2017年度2,461人(前年比300%)

テレワークの概要・特徴

1、【出産後就業継続率の向上】

育児休業中でも、自社開発の「MSクラウドソーシング」という社内クラウドソーシングの仕組みを使って、所属部署の業務状況を把握でき、繁忙期に不定期で作業支援ができる。クラウドソーシングという仕組みにより、必要な時に必要なことだけを業務内容を切り分けて明確に依頼ができる体制を構築している。結果、子供や自分の体調に合わせて、最適な仕事の内容や量を実施することができる。無理をせずに作業ができて、同時にコミュニケーションや仕事の勘を維持できることで、職場復帰がしやすいと育児休暇中の社員から好評を博している。

2、【オフィスワーク見直しを含む「働き方改革」を全社で実施】

2017年4月より、テレワークを含む働き方改革に全社で取り組み、退社時間を「遅くとも19時前(在宅勤務時も同様)」と定め、経営トップが「限られた時間で生産性高く働く」ことを強く打出した。同時に社内ICT環境を整備し、自席以外でも働きやすくすることでコミュニケーションが活性化。テレワークによる効率化と併せてオフィスの内外で効率の良い働き方を推進できている。

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)

【時間外労働の削減】

テレワークを含む働き方改革の結果、会社全体の時間外労働は2016年度の同時期と比較し、年間を通して平均約20分～25分程度短縮した。部署によってはひと月で平均90分削減できたところ、個人ではひと月で約120分削減できた例もある。また、残業時間に関しても前年度比10%の削減を達成した。

【出産後就業継続率】

MSクラウドソーシングの取組により出産後就業継続率が、H26年92.9%→H28年97.8%とさらに向上している。

【新卒採用への効果】

テレワークをはじめとする働き方改革に積極的に取り組んでいることをアピールしたことで、学生のエントリー数が昨年比で115%と増加。各種媒体による採用ランキングも急上昇した。

【社員満足度の向上】

2017年6月労働組合調査結果で「ゆとり創造に対する高い価値観が醸成されている」に対する「そう思う」の回答率が前年比で9.9%増加した。

株式会社 WORK SMILE LABO (旧社名：株式会社石井事務機センター)

取組の特徴

中小企業がテレワーク導入するため、ICTツールだけでなくルールや評価制度を導入し、事例を作っている。

自社のテレワーク導入事例を元に、地域の中小企業向けにテレワーク導入セミナーを開催し、啓蒙活動を実施。

駅前にサテライトオフィスを開設し、テレワークを活用した地方の中小企業のワークスタイルのモデル創りに挑戦。

【主な効果】

- テレワークなどのワークスタイル体験見学会累計800社
- テレワーク導入後、残業時間40%削減、売上108%増加、人時生産性113%増加
(2016年度→2017年度の推移)

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 WORK SMILE LABO (旧社名: 株式会社石井事務機センター)	都道府県	岡山県
業種	卸売業, 小売業	従業員数	32人
事業概要	中小企業のより良い働き方を通じ、お客様の利益貢献、生産性の向上を目指している。モノを提供するだけでなく、自社の経営課題を解決した取り組み「ワクスマ」を通じ、ノウハウと共にお客さまへ提供している。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定あり
テレワーク担当部署	全部門(営業、レスキュー、ICT、サポート、広報)
テレワーク対象者	全社員
実施者数	32人
実施日数	外回り(毎日テレワークないしはモバイルワーク)内勤(週平均2~3日)

テレワークの導入・拡大の経緯

子どものいる女性社員が子供の急な体調不良などで休みがちになっていた。職場や同僚に迷惑をかけてしまうことや、仕事を代わりに担当する者も残業がかさみお互いがギクシャクしていた。その際に「在宅勤務」ができることで解消できることなのではないかと思ったことがきっかけであった。実際にスタートしてみると、仕事に集中して行えることから、イレギュラー時のみだけでなく、まずは内勤からシフト制にし、1年後には全社員で使用出来るように仕組み化を行っていった。

テレワークの概要・特徴

我々のテレワークの特徴は、中小企業向けのテレワークのやり方を追求していることである。テレワークを導入する際に、労務管理、コミュニケーション、情報セキュリティの3つの課題が出たが、中小企業の場合は資金的にも運用や管理する人材もおらず、それを補うために既存の商品やサービスを組合せて、安価で操作や運用が容易な環境を作った。上記3点の課題について、以下のような環境を整えることで改善した。

- ・労務管理
出退勤をクラウドで管理し、携帯で出退勤の打刻と位置情報が確認できる。また、PCログ管理システムを活用し、作業時間・作業内容の見える化を実現。
- ・コミュニケーション
Web会議システムを活用し、社内テレビを設置してテレワーク勤務者と常時接続。マイク・スピーカーで社内にいるのと同じ感覚で会話ができ、複雑なやり取りも画面共有で行うことができる。
- ・情報セキュリティ
社内データはすべて共有サーバーで管理し、社内のセキュリティレベルを強化。さらに外部からのリモートアクセスもでき、社外でもセキュリティで守られた環境で作業ができる。

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: 外勤メンバーも含めた全社員テレワークを実施した結果、昨年比残業時間40%減、売上108%、人時生産性113%という結果を得ることができた。
- ・社員満足度向上: まずは子育て中の女性社員のテレワークがあることによるワークライフバランスの満足度は100%(社内アンケート、昨対比)であった。同時にノー帰社デーなども実施することで、会社の福利厚生として入会しているジムに行くなど、社員同士のコミュニケーションも広がっている。なお人時生産性の向上により、社員の平均年収も対前年比108%となった。
- ・お客様へのテレワークの導入: テレワーク百選に選ばれたことや、自社の取り組みをお客様へ紹介することで、実際にテレワークをしたい・考えている企業から問い合わせがあり、平成30年度だけで15社の企業が、自社からテレワークの導入をするための機材とノウハウの提供の依頼を受けた。
- ・採用力の向上: テレワークを中心とした働き方の環境整備を実施し、その内容を採用活動でしっかりと伝えた結果、新卒採用については、就職したい企業ランキング、岡山県内9位にランクイン(29年度は12位)。中途採用は昨年比180%の求人の応募を得ることができた。