

令和元年度
テレワーク先駆者百選 総務大臣賞
事例のご紹介

令和元年11月25日

アフラック生命保険株式会社

取組の特徴

全部門・全社員が事前事後の申請・報告なくテレワーク可能（実施回数・時間に制限なし）。

TV会議システムの完備、在宅勤務用のシンクライアント端末配布等のICTツール整備により場所を選ばず社内と同様に業務遂行できる環境を整備。

分身ロボット「OriHime」を導入、地方勤務社員がテレワーク活用で本社の業務や研修に参加。

【主な効果】

- 1人あたり時間外労働時間 -2.9時間(2017年→2018年の推移)
- 短時間勤務社員のフルタイム化(時短社員比率 2015年度：53.4%→2018年度：38.4%)

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

企業の概要

企業・団体名	アフラック生命保険株式会社	本社所在地	東京都
業種	金融業(保険業)	総従業員数	5,287人
事業概要	生命保険業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務業務手順書
テレワーク担当部署	人事部、総務部、ダイバーシティ推進部
テレワーク対象者	全役職員/全職種
実施者数	4,532人 (2018年4月～2019年7月)
平均実施日数	月4回以上8回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は「イノベーション企業文化」の醸成に向けて、「仕事の付加価値向上」と「社員のライフの充実」の双方を目指した「アフラック Work SMART」を2015年から展開している。主要テーマの一つに「時間と場所に捉われない働き方」の実践を掲げており、在宅・モバイルワーク・サテライトオフィスの環境整備と利用促進を強化してきた。

テレワークの概要・特徴

当社ではテレワーク立ち上げ時にモデル部門を選定し、当社固有のテレワークの阻害要因の洗い出しを行った。意識面と環境面の双方から対策を講じたと共に、全社員がテレワーク利用できるよう対策を進めた結果、順調にテレワークが進展している。

・在宅勤務は、育児や介護等の理由の如何を問わず、実施回数や期間に制限はなく、全部門・全社員に利用を認めている。テレワーク実施にあたり、事前事後の申請や報告は不要としている。個人情報扱う業務に従事する社員であっても在宅勤務が利用できるよう仕組みを構築している。会議システムやSkype等のツールも整備、在社と変わらない業務遂行が可能である。

・2019年はさらにテレワークを定着させるため、部門ごとにヒアリングや座談会を行い、風土醸成やインフラ整備など支援を行っている。また社内イントラネットで毎月定期的にテレワークの活用事例を全社に発信し、継続的に浸透を図っている。

・育児や介護をする社員が突発的に出勤できなくなった際に、在宅勤務ができるよう、自宅に常設するシンククライアント型PCやUSBを貸与し、自宅で業務が行える環境を整えている。

・地方に勤務している社員がテレワークを活用し、東京の本社業務を実施したり、地方から移動せずに東京の研修に参加できるよう分身ロボット「OriHime」を導入するなど、地方社員のキャリア形成の一助につなげている。

このような取り組みから、テレワークの浸透が進み、各部門や部署にてテレワーク推進のプロジェクトが立ち上がっている。また部署にて一斉に(所属員の2/3程度)テレワーク実施するなど、全社一丸となって積極的にテレワークを活用する風土が醸成されている。

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)

(1)生産性の向上

①時間外削減

テレワークの活用により、2016年は前年比15.4%、2017年は前年比16.4%、2018年は前年比12.2%削減と大幅な時間外削減を実現している。

②短時間勤務社員のフルタイム化

テレワークを活用することにより時短社員比率が年々減少している。

2015年:53.4%、2016年:50.1%、2017年:44.4%、2018年:38.4%

(短時間勤務制度取得人数/短時間勤務制度取得可能人数)

③働き方の見直し

テレワークの活用に伴い、ワークライフマネジメント実践に向けた働き方の見直しを進めている。

・管理職有給取得率:68.4%(2016年)→81.3%(2017年)→83.4%(2018年)

・一般社員有給取得率:72.8%(2016年)→82.6%(2017年)→84.1%(2018年)

・配偶者出産休暇取得率:100%、平均取得日数4.7日

(2)内部評価の高まり

①離職率の低下

各種施策の実施により離職率が低下している。

20代女性:2014年約14%→2018年約3%、30代女性:2014年約8%→2018年約3%

②全社意識調査

約9割の社員が「ライフイベントがあっても長く続けられる会社だ」と回答をしている。

約8割の社員が「私の職場には、成果をあげ、組織に貢献していれば、労働時間や働き方についての自由が認められる雰囲気がある(定時に退社できる、希望する時期に休暇取得が認められる等)」と回答している。

シックス・アパート株式会社

取組の特徴

テレワークを前提とした業務見直し

（クラウドツールを活用した業務や顧客との電話対応の仕組み等）。

自治体と連携したテレワーク普及への取組

（中高生向けにテレワークの働き方紹介、セミナー実施）。

16人の社員が東京を離れて勤務（地方在住で月1回入社、実家に帰省し勤務等）。

効率的に業務を進める環境整備にかかるコストとしてテレワーク手当（1.5万円/月）支給。

【主な効果】

- 地方に住むエンジニアを正社員として採用（出社は月1回程度）
- 働きながら長めの休暇取得や帰省先でのテレワーク

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

企業の概要

企業・団体名	シックス・アパート株式会社	本社所在地	東京都
業種	ソフトウェア開発	総従業員数	30人
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ィングの提供		

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	30人
平均実施日数	月16回以上

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

【青森県・秋田県大館市など自治体との取り組み】
 青森県では中学生向けにテレワークの働き方紹介、高校生(技術専攻)向けにテレワークで働けるWeb制作のセミナーを実施し、東奥新聞などに取り上げられました。社会人向けにも、県商工労働部と共にセミナーを実施しています。

秋田県大館市とは、2019年8月に弊社社員による現地でテレワークセミナーを実施し、現地の複数の新聞に掲載されました。



【来夏に向けて都内23社と共にテレワーク波及の取り組みを実施】
 2019年7月22日から9月6日の都のテレワーク推奨期間は、都内23社とともに「TDMテレワーク」という団体を組織し、テレワーク実践・普及のための活動を行っています。

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)

【東京を離れて働く、多数の事例】

- 地方(長野)に住むエンジニアを正社員として採用、出社は月一回程度
- 住む場所を問わないため、都心から地方へ転居した社員も
- 帰省中、旅行中のワーケーション

【災害時事業継続(BCP)】
 主要製品であるウェブサイト構築システム「Movable Type」は国内各地の自治体や省庁で利用されています。緊急時こそ重要なウェブサイトの安定運用を支えるのは当社の責務です。クラウドを活用し社員の安全確認と事業継続の仕組みを構築することで、災害時にも利用者サイトの継続的な情報発信を支援しています。



明豊ファシリティワークス株式会社

取組の特徴

自社開発システムにより、個人の業務行動を時間単位で把握し、各社員の生産性を定量化。テレワーク投資への経営判断が容易になったことで、テレワーク環境の整備・改善を加速。

地方自治体から発注者支援業務を受託し、プロジェクトの効率的管理を実現すると同時に、自治体でのテレワーク環境創出を支援。

【主な効果】

- 1人あたり時間外労働時間 -27時間(2012年→2018年の推移)
- 時間あたり売上粗利益 1.56倍(2012年→2018年の推移)
→生産性向上による時間外手当支給実費減少分を給与・賞与で還元

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

企業の概要

企業・団体名	明豊ファシリティワークス株式会社	本社所在地	東京都
業種	建設業(建設サービス)	総従業員数	229人
事業概要	研究施設、工場、校舎、医療施設、公共体庁舎、オフィス他各種施設の建築プロジェクトにおける発注者支援(コンストラクション・マネジメント)事業。基本計画策定、設計、調達支援、コスト査定、施工監理、引越しまであらゆるステージの様々なニーズに応えプロジェクトの最適化を支援。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則と連携したテレワークポリシーを制定
テレワーク担当部署	経営企画本部
テレワーク対象者	職種を問わず、役員社員派遣社員等全て
実施者数	229(うち正社員は171)人
平均実施日数	月16回以上(毎日。テレワーク活用が日々の業務遂行の前提)

テレワークの導入・拡大の経緯

①1994年に外資系企業からオフィス移転プロジェクトを設計施工方式で請負い、「デジタル化による情報の可視化・共有、ペーパーレス・オフィス」を造り上げ、デジタル化による社会のパラダイムシフトの前兆を体現。②それを契機に当社は内装工事請負会社から、発注者側に立ってソリューションを提供する「コンストラクションマネジメント(CM)事業」への事業転換に着手。③同時に全社員に携帯電話とPCを貸与。特に外出過多の社員には当時出回って間もないノートPCを貸与し、いち早く社内外を問わないテレワーク環境を整備した。④2003年には、テレワークの原則であるペーパーレスが日常業務で定着化し、在宅や出張先など社外での業務遂行へのルール作りと共にICT、AV、セキュリティ設備の充実、またナレッジマネジメントの活用にも力を注いだ。これらによりデジタルな働き方がPM事業における生産性やサービス品質の向上に繋がることを全社員が自覚するに至り、爾来テレワークの活用が当社の競争優位性確保の最大の経営課題として認識されている。⑤テレワーク活用の改善策策定と投資効果測定の検討において、経営者が社員一人ひとりの日々の働き方や時間的な負荷を、各人のアクティビティとコストに分けて定量的に知る必要があると考え、マンアワー(MH)システムを2000年に自社開発し運用を開始。⑥その後テレワークとMHシステムにより、個別プロジェクトの収益改善や個人の能力向上が定量化され、各人のデータ入力意識が向上した。その結果、テレワークへの投資と併せて、就業規則、人事評価等の制度設計における経営の意思決定に根拠を持つことができ、社員の納得感も得ることができた。⑦2005年より、一定規模以上の個別プロジェクトを、テレワーク環境下で情報を可視化・一元管理するクラウド上のシステムを採用し、発注者や関連事業者を巻き込んだテレワーク活用に成功し、広い範囲でのテレワークの実践が軌道に乗った。

テレワークの概要・特徴

当社ではデジタルな働き方の基盤としてテレワークを位置付けており、以下を実現している。

- ①高いサービス品質提供で顧客との信頼関係構築
- ②デジタルな労働環境構築・運用による優秀な人材確保(性別、年齢、国籍不問)と生産性向上
- ③各種データ活用による管理会計の精度向上と安定的成長

当社は就業規則で「自宅は原則休養の場」と規定しつつ、一方で在宅やサテライトオフィス、出張先などでの勤務やプロジェクト関係者との協業による利便性も認知した「テレワークポリシー」を社内に公布するなど、精緻な制度設計と人間性を重視した運用によって社員との信頼関係構築に努めている。

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)

- ・全社員がテレワーク活用とMHシステムから得られる行動分析データによって、自らの生産性向上や能力向上を人事評価時に定量的にアピールすることが一般化するなど、テレワークが「会社側の管理ツール」ではなく「自分たちで構築してきた働く環境＝競争優位性」との位置づけで定着している。
- ・社員が客先での打合せ時に提供したい情報がある時、その概要をデータ活用推進室へメールで依頼すると、面談中の顧客にとって価値の高い情報が整理され提供され、情報の価値とスピードで高い顧客満足度を獲得することができる。
- ・社員が自宅やサテライトオフィスで業務を行う際は、種々のケースに合わせたルールが制定され、万一の労災事故対応や時間外勤務手当支給、長時間労働抑止機能付きシステム等の対策がなされ、社員は安心してテレワークを活用している。

リコージャパン株式会社

取組の特徴

2011年の震災後にテレワークを導入、2018年度からは全社展開を開始。
統一的ICTツールの導入、顧客向けにテレワークの実践事例を紹介するセミナーの開催や
ライブオフィスの開設。

2018年の西日本豪雨や台風21号の際、テレワークを試行し、BCP対策としての効果を確認。

テレワーク活用による小規模小学校での遠隔合同授業の支援。

【主な効果】

- 1人あたり年間総労働時間 -97時間(2016年度→2018年度の推移)
- 売上金額 +599億円(2016年度：6,100億円→2018年度:6,699億円)

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

企業の概要

企業・団体名	リコージャパン株式会社	本社所在地	東京都
業種	卸売業, 小売業	総従業員数	18,240人
事業概要	さまざまな業種におけるお客様の経営課題や業務課題の解決を支援する各種ソリューションの提供。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	運用ルール策定
テレワーク担当部署	人財本部 人事部 ダイバーシティ/ワークライフマネジメント推進グループ
テレワーク対象者	全社員：18,240人（2019年4月1日現在）
実施者数	全社員：約13,000人
平均実施日数	月16回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社では、社員がいきいきと誇りを持って働き、お客様から感謝されるお客様価値企業を目指し、人にやさしく、仕事に厳しい人事制度改革を進めている。2011年震災後の輪番停電への対応として大手顧客担当の営業部門にてモバイルワークと業務改革・ペーパーレス化が始まり2013年に日本テレワーク協会主催のテレワーク推進賞優秀賞を受賞。2016年度より社員が働きやすい環境の整備の施策としてテレワークの全社展開を開始した。様々な勤務形態の導入、勤務管理の適正化、ダイバーシティ&インクルージョン施策、健康経営、主要拠点へのサテライトスペース設置・フリーアドレス等のオフィス環境の整備、ITツールの整備を行った上でテレワークを導入することで、社員がテレワークを活用したくなるような企業風土の醸成を引き続き進めていきます。また1on1導入により遠隔でも良好なコミュニケーションで業務遂行できる体制構築を促進中

テレワークの概要・特徴

人事制度改革の施策のひとつとして、テレワークの推進を位置付けています。

人にやさしく、仕事に厳しい人事制度改革

さまざまな勤務形態の導入と勤務管理適正化

ダイバーシティ&インクルージョン施策

健康経営

オフィス環境整備 フリーアドレス、ペーパーレス化など

ITツール整備

テレワークの導入/推進

・テレワーク導入時期

11年度：限定部門で試行開始
16年度：全社展開検討開始
17年度：対象部門拡大で再検証
18年度：全社展開開始

・主な特長

①全社18,240人が対象
②事業所数が354拠点
③ITツールの統一と導入
④人事制度改革を平行で実施
⑤自社事例としてお客様への提案
⑥全国に体感できるライブオフィス開設
⑦働き方改革とRPA活用による生産性向上施策の展開

利用している主なツール

Windows 10、Microsoft Office365、VPN構築PulseSecure、SkySEA Clinant Viewer、内線対応スマートフォン（iPhone統一）、モバイルWi-Fiルーター

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）

・働き方改革関連の管理指標の推移（16-18年度）

		16年度	17年度	18年度	
働きやすさ	1人あたりの平均残業時間	10.6時間	9.3時間	8.9時間	労働時間減少
	年次有給休暇取得率	47.5%	50.6%	56.5%	
	一人あたりの総実労働時間	1,867時間	1,806時間	1,770時間	
ダイバーシティ&インクルージョン	女性管理職比率	4.1%	4.5%	5.0%	有休取得向上
	男性育児休業取得率	3.0%	22.0%	41.4%	
健康経営	健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	業績向上
	喫煙率（リコーグループ）	28.9%	23.5%	21.0%	
	健康経営ホワイト500	-	認定	認定	
業績	売上金額	約6,100億円	約6,300億円	約6,699億円	
	1人あたりの粗利生産性比	100.0%	104.0%	106.6%	

・テレワーク活用による育児社員の働きやすさの改善

テレワークの活用により働きやすい環境構築、仕事とプライベート双方の時間が充実することで社員のやりがいを高めています。以下ホームページ動画を参照ください。

⇒<https://www.ricoh.co.jp/sales/about/our-workstyle/>

・テレワーク活用による小規模校小学校遠隔合同授業（地方創生）の事例

⇒<https://www.ricoh.co.jp/solutions/sousei/saijou/>