

**令和4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4年11月30日

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	アルー株式会社	本社所在地	東京都千代田区
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	156
事業概要	社会人教育研修サービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	全社
テレワーク担当部署	コーポレート部、人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	156
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

2017年1月 社員の育児・介護と業務の両立支援を目的とし、在宅勤務制度を制定
 2020年3月 予てより多様な人材確保および社員が心身ともにより良い状態で活躍できる環境づくりとして在宅勤務の拡充を企図していたところ、新型コロナウイルス感染が拡大。感染拡大に伴う緊急事態宣言発令を寧ろ好機と捉え、VPN環境を整備し派遣社員を含む全スタッフを対象とする在宅勤務体制を敷いた。以降、感染状況を踏まえた出社日数設定ルールに基づいて部署ごとに出勤曜日を設定することで出社人数を柔軟に調整し、社員の心身の安全を確保するとともに、当初の目的であった社員幸福度向上も実現している。(2022年9月実施の社員アンケートにおいて、5段階評価のうち、48%超が「大変満足」35%超が「満足」と回答)

テレワークの概要・特徴

- ・全雇用形態に適用(派遣社員数:2022年8月末現在 16名)
- ・中抜け制度により、学齢期の子をもつ社員の学校保護者会などへの参加を後押し
- ・出社が必要な場合の時差出勤を認めることにより社員の感染不安を払拭
- ・提供するオンライン研修サービスの質の担保のため、オフィスレイアウトを変更し良好な通信環境を整備したブースを設置
- ・情報保護体制を維持(VPNによる会社サーバへのアクセス制限、会社貸与のPCのみ使用可、セキュリティキー導入によるログインダブルチェック)
- ・コミュニケーション不足対応として、「対面での会話⇒チャットでの会話」と置き換えることを全社周知、グループチャットなどの活用を推進
- ・カレンダーツール活用による予定の共有
- ・在宅日報の提出により、管理者が部下の業務を把握し過重労働を防止
- ・経営者および人事労務担当が社員貸与PCの稼働状況を週次で把握し、長時間労働者に対して面談を実施
- ・週次ミーティングに雑談タイムを設け、相談しやすい関係を構築
- ・管理者は、定期的に部下との1on1ミーティングを実施し、部下の業務の進捗状況や及び心身の健康について把握
- ・管理者は、チャットなどによる部下からの質問などに迅速に回答するよう努め、部下の業務が停滞しないよう配慮
- ・全社で経験や知識を収集する仕組みを設け部署横断的に知見を共有しており、個人レベルで業務上の課題を抱え込まず、かつそれらの知見を吸収することによる成長をサポートして各人の自己肯定感が向上
- ・代表電話への入電対応外注により管理部門のテレワークを支援
- ・在宅勤務手当を支給(月当たり定額)

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)

- ・当社の主なサービスである教室型集合研修の中止を余儀なくされたことにより2020年12月期決算は減収減益となったものの、いち早くオンライン化を実現したことにより2021年12月期決算は大幅に回復
- ・eラーニングコンテンツ拡充により顧客企業の教育ニーズに対応
- ・通勤交通費の削減(2021年12月:2019年12月比約60%減)
- ・売上原価削減(当社提供の研修実施形式変更(対面⇒オンライン)による)
- ・オンライン商談によって移動時間が無くなり、顧客との接触回数・時間が増加
- ・家族の転勤により遠方への転居を余儀なくされた社員のキャリア継続をサポート
- ・育児および介護と仕事の両立を可能にすることで「人材」確保が実現
- ・社員のQOL向上(通勤ストレスからの解放、睡眠時間増加、自己研鑽の時間確保)
- ・自己啓発の費用補助と併せ、社員の成長を支援
- ・「カインヤ」でなく「家庭」を主眼に置いた住環境選択を可能とすることで、遠隔地の人口流出防止および都心部からの移住を実現(Q27で言及)
- ・家事や育児と仕事の両立が可能となることで、とりわけ女性がキャリアを諦めることなく、一方で希望する出産も諦めずに済む環境を提供(女性社員比率:40%超、平均勤続年数:全体4.9年に対し女性4.2年)
- ・提供する研修サービスをオンライン実施することにより、顧客企業の人的資本経営を支援
- ・LMS機能向上、コンテンツ拡充などにより社会人の学びの場を充実させ、日本全体の人的資源の質のさらなる向上に寄与

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

企業の概要

企業・団体名	株式会社イマクリエ	本社所在地	東京都
業種	サービス業	総従業員数	38名
事業概要	地方創生プロジェクト、在宅ワーカー育成、テレワーク導入コンサルティング、コンタクトセンター運営代行、アウトソーシング事業、テレワーク派遣／紹介事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程の策定
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	全従業員(38名)
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

2011年3月～ / 東日本大震災時にBCP対策としてコールセンター業務を中心として暫定的に導入を開始
 2014年12月～ / 人手不足解消のため、総務省による「テレワークモデルの実証プロジェクト」にモデル企業として参加。
 2015年5月～ / 本格導入に向けて運用拡大。

テレワークの概要・特徴

役員を含む全従業員が在宅勤務を中心としたフルリモートを実施。

2022年8月に実施した社内アンケートでは「在宅勤務をメインとする当社を選んだ理由」について質問したところ、以下の通りの結果となった。

- 1位: 育児のため / 38.6%
- 2位: 兼業副業のため / 37.6%
- 3位: 通勤圏内に希望する仕事なかったため / 34.7%
- 4位: 移住をするまたは継続するため / 29.7%

また同アンケートでは31%が「イマクリエでの就業をきっかけに地方移住を決意した」と回答。約18%のメンバーがワーケーションでの通常業務遂行経験あり。

常に働く人が自分軸で働く場所を選べる組織でありたい。

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)

出社とテレワークのハイブリッド(両立)ではなく、完全テレワークに振り切ったことによって、日本全国の優秀な人材の採用に成功している。本社所在地である東京の通勤圏外に在住するメンバーの比率は約70%。

働く場所・時間の制約を完全に撤廃したことにより、各地で農業や畜産業などと兼業する社員の参画が可能に。その結果、企画内容に多様性が出るとともに、各地域・各産業における具体的な課題を把握して事業企画や地方創生の提案活動に活かすことができている。

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

企業・団体名	株式会社ジェニオ	本社所在地	兵庫県
業種	情報通信業	総従業員数	24名
事業概要	WEB系業務システム、WEBアプリケーション、スマートフォン向けアプリケーションの企画、設計、開発、保守及び販売業務 WEBサイトに関する企画・制作・管理・運営		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程
テレワーク担当部署	経営管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	21名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年9月 徳島県三好市にサテライトオフィス「三好ラボ(四国支店)」を開設
- 2018年4月 サテライトオフィスの有効活用と活性化および働き方改革のためテレワーク・フリーアドレス制度を導入
育児・介護・看護、持病により通常勤務(出勤)が難しい社員の就業継続を図るため在宅勤務制度を導入
- 2020年4月 全社員を対象に「完全テレワーク」もしくは「テレワークと出社の併用」による働き方に全面移行
- 2022年現在 神戸本社・四国支店(三好ラボ)の拠点及び、サテライトオフィスとして、「アンカー神戸」「BIZcomfort神戸三宮」「真鍋屋MINDE(四国)」の他、国内7都市41拠点、全世界150都市以上765拠点のWeWorkワークスペースを利用可能

テレワークの概要・特徴

- ・テレワークと出社を併用するハイブリッド型勤務を導入し、場所に縛られず業務ができる制度・環境を整備
- ・神戸本社・四国支店(三好ラボ)の拠点及び、サテライトオフィスとして、「アンカー神戸」「BIZcomfort神戸三宮」「真鍋屋MINDE(四国)」の他、国内7都市41拠点、全世界150都市以上765拠点のWeWorkワークスペースを利用可能
- ・上記拠点の他、ワーケーションを推奨し、かかる費用を補助するワーケーション手当を制度化
- ・規定の条件を満たすスタッフについては自宅でのテレワークを許可
- ・時差出勤ができるよう、勤務開始時間については 8:00、9:00、10:00、11:00のいずれかより選択可能
- ・オフィス間の移動については私用・リフレッシュを目的とした場合でも申請により許可(メンタルヘルス対策としても実施)

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 事業継続性の確保(BCP対策)
BCP対策を視野に入れたテレワーク環境を構築。自然災害、感染症等の緊急事態発生時に社員の安全確保、業務の継続や早期復旧を図る体制を整えることができた。
・事業の拠点を複数の拠点に分散し、どちらの拠点においても同様の事業が行えるようにしている
・個人のスマートフォンを内線端末として利用可能なクラウドPBXを導入し、オフィスと同等の通話環境の整備
・緊急事態発生時の対応のため緊急連絡網を構築
- セキュリティ対策の強化
テレワーク勤務中の従業員が安全かつ安心して作業に取り組めるよう、セキュリティルール・情報管理ルールの策定、教育の実施などを行い、従業員のセキュリティ意識を高めることができた。
- 優秀な働き手の採用・確保
テレワークの導入により、介護や育児を理由に退職をせざるをえなかった従業員など、多様な働き方を希望する社員を持続的に雇用することが可能となった。慢性的なIT技術者の人材不足のため、都心部でのエンジニアの採用が非常に難しくなっていたが、地方サテライトオフィスを開設したことにより、地元出身者の雇用、海外人材活用が可能となった。

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

企業の概要

企業・団体名	ソフトバンク株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	22,137
事業概要	移動通信サービスの提供、携帯端末の販売、固定通信サービスの提供、インターネット接続サービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事本部
テレワーク対象者	全社
実施者数	15,680人
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3回～週4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

コロナ以前より場所を選ばない働き方を重要視し、モバイルワークを目的に2009年には全社員に業務用携帯端末(iPhone)を配布。テレワークの土台となるペーパーレスを2012年より全社で開始。2015年4月より、育児・介護事由による在宅勤務を導入、2017年4月からは対象者を全社へ拡大。働き方スローガンとして「Smart & Fun!」を掲げ、ITやAIを駆使して、全社員がスマートに楽しく働くことを目指す。2020年2月からは新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、テレワークの利用回数の制限を撤廃。以前からの体制整備により2020年3月最初の緊急事態宣言発令当日に90%以上のテレワーク実施率となった。アフターコロナを見据えた働き方として、組織と社員個人のパフォーマンスを最大化することが企業価値の向上につながるとの考えから、出社・在宅勤務・サテライトオフィス勤務などを組み合わせたベストミックスの働き方を推進。全社一律での出社頻度は設定せず、事業特性などを踏まえ、組織単位で組織と社員個人が最も力を発揮できる働き方を実施。

テレワークの概要・特徴

- ・組織と社員個人のパフォーマンスを最大化することが企業価値の向上につながるとの考えから、出社・在宅勤務・サテライトオフィス勤務などを組み合わせたベストミックスの働き方を推進。全社一律での出社頻度は設定せず、事業特性などを踏まえ、組織単位で組織と社員個人が最も力を発揮できる働き方を実施。
- ・全社員を対象にiPhone等を貸与し、全社員がモバイルワークを実施できる体制を構築している。
- ・在宅勤務時の光熱費や机・椅子・インターネットなどの勤務環境整備への支援として、毎月4,000円のWorkstyle支援金を支給。
- ・関東圏内の事業所やWeWork(シェアオフィス)等をサテライトオフィスとして開放しており、営業部門の社員が外回りの隙間時間に近隣のサテライトオフィスを活用するなど、外出時や通勤時における移動時間を短縮する効率的な働き方を推進している。

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)

<経営にもたらした効果>

- ・コロナ以前から大雪や台風時に、在宅勤務を奨励。早期帰宅・自宅待機などを行うことで、交通機関の乱れ等の影響を受けず、通信インフラを担う通信事業者として事業継続を行うことができた。
- ・新型コロナウイルスの影響下においても事業活動を継続したのに加え、企業のテレワーク需要の高まりを受けて、自社の経験を生かしながら法人向けのソリューション事業の好業績につながった。

<その他効果(ICTの利活用等)>

- ・2012年より社内ペーパーレスを実現。Adobe、Google Workspace等を全社導入し、PC、iPhone、iPad等から文書をスムーズに確認できる体制を構築。
- ・構造改革の切り札として、全社で4,000人相当の業務をデジタル化または効率化し、社員が新規事業や高付加価値業務にシフトすることで、事業拡大を目指す取り組みとして「デジタルワーカー4000PJ」を立ち上げ業務改善を実施。業務のデジタル化を進めることで、テレワークでも効率的に業務を遂行。
- ・Zoom、Slackなどの全社導入によりテレワークにおけるコミュニケーションの円滑化を実現。

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

企業の概要

企業・団体名	株式会社PHONE APPLI	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	253
事業概要	PHONE APPLI PEOPLE(組織を強くするコミュニケーションポータル)等クラウドサービスの企画・開発・販売 ウェルビーイング経営のコンサルティング事業 など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	全社員
テレワーク担当部署	ヒューマンリソース部
テレワーク対象者	253名
実施者数	253名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は創業当時(2008年)よりテレワーク及びリモートワークに対して率先して取り組んでおり、就業規則及び必要なITインフラについては整備を強化してきた。対象は以前より全社員を対象としたものであったが、オフィスワークにおける快適性や効率性なども高かったことから、利用率は30%(オフィスの出勤率70%)程度にとどまっていた。2020年4月の緊急事態宣言をきっかけに、全社員へのテレワークを率先して推奨し、現在はオフィスの出勤率は約10~20%程度と、営業、バックオフィスなど職種を問わず、ルールやツールの改革を抜本的に行い、テレワーク利用率を向上させている。

テレワークの概要・特徴

「最もパフォーマンスが出せる、場所や働き方」を従業員それぞれが選んで働ける環境を実現させています。

自宅での環境整備手当や固定回線手当の新設などの、単なるITツールや人事制度の導入だけではなく、毎週1回30分の1on1ミーティング制度や、コアタイムなしのフレックス制度、身体的健康に関するセミナー開催など、「ルール」「ツール」「プレイス」の3軸から、持続的で生産的な働きかたを推進しています。

また、それぞれの施策についても、毎月全社員に対しパルスサーベイを実施しており、制度や施策を常にアップデートし続けていることも大きな特徴といえます。実際に、アンケートの結果テレワークの推進によって孤独感を感じた社員が増えたことをきっかけに、セルフケアやラインケアの研修を実施したり、1on1で部下の不調に気づいたマネージャーは、社外カウンセラー等専門家との面談にいち早くつなげられるよう体制整備を行いました。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

テレワークを始めとした、働き方改革推進の取り組みを社外へ発信しており、過去5年以内で3,500社以上の企業様がオフィスにお越しいただき、自社サービスの導入増加に大きく寄与しています。さらに現在フルリモート入社を含めた、新卒3年以内の離職率を0%に抑えることができています。

また、社会貢献活動として、2019年10月に設立した山口県萩市に位置する「萩・明倫館アプリ開発センター」を開設し、IT人材不足への一手となるべく地元の学生を自社の開発エンジニアとして採用しています。2020年から始めたこの取り組みでは、現在19名の社員が勤務中で、離職率も0%です。同センターでは、地元地域の雇用創生だけでなく、市と協力しながら、地域の社会課題を解決に向けたアプリ開発などを手掛けており、地方にいながらも東京と同じレベルの給与、同じレベルの教育を受けることができるという、リモートワークを活用した地方創生を行っています。

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

企業・団体名	株式会社リコー	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	8,780名
事業概要	オフィスプリンティング/サービス、商用/産業印刷/サーマル、産業用プロダクツ/Smart Vision/その他		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク制度策定
テレワーク担当部署	人事総務
テレワーク対象者	全社員
実施者数	6935人
平均実施日数	11.1日

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・1990年代より各事業所にサテライトオフィスを設置。サテライト立ち寄り型でのテレワークを実践。
- ・2000年代からは、在宅勤務のトライアルなどを重ね、2016年4月に在宅勤務制度を導入。
- ・2018年4月に在宅、サテライト勤務をあわせて「リモートワーク制度」として改定。対象層拡大と利用制限緩和。制度・仕組み化、IT環境や働く場の整備を実施。
- ・2020年2月に新型コロナ対応として、在宅勤務の最大限活用の方針発信。10月にリモートワーク制度を改定し、対象者や利用日数、業務場所の制約を撤廃。
- ・2022年4月に遠隔地居住のルール制定、5月にワーケーションのガイドラインを発信。

テレワークの概要・特徴

- (1) リモートワーク制度として就業規則に規定、運用ルールを明文化したガイドを発行。20年10月からは対象者や利用日数、場所等の制限を撤廃した制度改定を実施。
- (2) 業務場所は自宅、サテライトオフィスだけでなく、カフェや旅行先、帰省先も可能であり、多様な働き方の選択肢を用意。
- (3) Microsoft 365 (Teams、Outlook、Yammer等) を全社的に導入し、コミュニケーションやコラボレーションのためにICTを積極活用。バーチャルオフィスソリューションも部門ごとに必要に応じて導入し、コミュニケーション不足を補完。このようなICT利活用を推進する専任組織が設置されている。
- (4) 長時間労働の防止策としては始業・終業連絡や、一日の業務の予実績をOutlookのスケジュールに登録することをルール化したり、PCのログオフ・ログオン時刻が勤務管理システムに連携されることによりマネジャーが勤務状況を把握している。
- (5) 20年のリモートワーク制度改定時には「創ろう！ My Normal」というスローガンを打ち出し、個人が自律的に時間・場所を選べる働き方を推進。21年にはスローガンを「創ろう！ Our Normal」に変え、チームとして最適な働き方を選択し、パフォーマンスを最大化することを狙いとした。このようなわかりやすいスローガンを作ることでコンセプトが社員に浸透しやすくなっている。

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)

(1) 経営面での効果

① **事業継続**: オリンピック期間(当初予定: 2020年)に交通混雑緩和のため本社をクローズすることを前年に発表し、そのためのインフラ構築や業務プロセス見直しと予行練習を繰り返し実施したことにより、2020年のコロナ禍でスムーズに在宅勤務に移行することができ、問題なく事業継続ができた。

② **ワークライフバランス向上**: アンケート調査(2021年)の結果は下記のとおり。
 ・「働く時間と場所を柔軟に選べるか」の肯定的回答は2019年に比べて13ポイント増
 ・「仕事と生活の両方が充実している」と回答した人は2019年に比べて7ポイント増

(2) ICTの利活用

テレワークによりデジタルの利活用が進み、3M(面倒・マンネリ・ミスできない)と呼ぶオフィス業務におけるストレスをデジタルで取り除き、「人にしかできない創造的な仕事」の質を高めることに繋がっている。

(3) 地方創生

リモートワーク制度改定によりワーケーション、遠隔地居住、単身赴任解消などが可能となった。現在27名が遠隔地居住を実施中。主な事由は地域貢献、配偶者転勤、実家の両親のサポートなど。単身赴任者は286名のうち32名が自主的判断で解消。