



テレワークトップランナー2023 総務大臣賞 取組事例集

令和5年11月28日

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	アフラック生命保険株式会社
業種	金融業、保険業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	4910人

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	全部門が対象 (テレワーク不可の部門はなし)				
テレワーク対象者の割合	100%				
テレワーク実施者の割合	96%				
月平均実施日数	月8回以上12回未満程度 (概ね週2~3回)				
テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	ワーケーション	その他
	○	○	○		○

テレワーク導入の狙い	生産性向上	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	コスト削減	省エネ・CO2体側	人材確保	ビジネス拡大	企業価値向上	自律的人材の育成
		○		○						○

特に高い評価の取組分野	分野① テレワークの活用による経営効果の発揮 分野② テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決 分野③ 地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組
-------------	---

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	人材確保 求人応募者増	<p>当社の働き方改革である「アフラック Work SMART」を推進し、「時間」と「場所」に捉われない働き方の実現に向け、雇用区分や役職を問わずテレワークを実施できる環境などを整備してきた。</p> <p>この具体的な取組みや成果を、統合報告書や採用者向けの情報（求人票や応募者向けの説明動画等）などに掲載し、当社の働きやすい環境に対する応募者の評価が高まり、採用者1名に対する応募者数は増加している。</p> <p>また、仕事と家庭を両立しながら自律的にキャリア形成を実現できることがイメージできることで、経験者採用の応募者数に占める女性比率が上昇している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用者1名に対する応募者数（応募者数/採用者数）の増加 9.4人（2015年）→ 31.8人（2023年） 応募者数に占める女性比率の増加 36%（2015年）→ 43%（2023年）
	人材確保 離職率改善	<p>テレワーク利用で通勤時間を活用することや、フレックスタイム制度利用で勤務中に中抜けすることなどによって、子育て世代の社員が性別に関係なく、仕事と家庭を両立してキャリア形成できるようになった。</p> <p>また、介護を要する親の実家でテレワークするなど、育児だけでなく、介護をする社員にとっても、仕事と家庭を両立するための一助となっている。</p> <p>このように「時間」と「場所」に捉われない働き方が浸透してきたことで、20-30代の女性の離職率は半減している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 20代女性の離職率の半減 14%（2015年）→ 8%（2022年） 30代女性の離職率の半減 7%（2015年）→ 4%（2022年）
	コスト削減	<ul style="list-style-type: none"> ○業務のペーパーレス推進 テレワークの導入と並行して、全社業務のペーパーレス化プロジェクトを遂行し、相乗効果を図った。 <ul style="list-style-type: none"> 社内で使用している3,930枚の帳票が削減（2020年－2022年比） ○研修のオンライン化推進 テレワーク導入前は原則、東京都で集合研修を行っていたため、全国各地で勤務する社員を東京都に集合させる必要があった。しかし、テレワークの導入と合わせて、研修のオンライン化を進め、研修実施にかかるコストの削減を実現した。 <ul style="list-style-type: none"> 研修会場費の削減 研修にかかる交通費・宿泊費等の削減 ○通勤手当の支給方法の適正化 6か月の通勤定期代金相当額を通勤手当として支給していたが、テレワークの推進に合わせて、2020年から実費額を通勤手当として支給し、実態に合わせて適正化した。 <ul style="list-style-type: none"> 通勤手当の適正化によるコスト削減 実績：▲約2.0億円（▲39.3%）（2015年－2022年比）

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	従業員エンゲージメントの向上	<p>「アフラック Work SMART」推進の結果、「時間」と「場所」に捉われない働き方が浸透しているか、社員のエンゲージメントが高まっているかなどを定量的に計測するために、複数回の社員向けサーベイを実施してきた。</p> <p>働き方改革は現場での取組みが非常に重要であるという考え方から、サーベイの実施結果は、全社的な施策推進の参考にするだけでなく、人事部が部門単位で分析し、考察を加え、個別に各部門にフィードバックしてきた。このように、各部門が主体的に改善に取り組むようにPDCAサイクルを実効的に回すことで、効率的な働き方が浸透し、法定外労働時間が削減され、社員のエンゲージメントも向上している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法定外労働時間の削減 2022年実績：▲8.4時間（対2016年比） ・各種サーベイの結果 「私は、「アフラックWork SMART5原則*」を意識した働き方の重要性を理解している」に対する肯定的回答率 91.0%（2022年） *仕事の進め方の基本指針として社員に求められる「姿勢や考え方」を示したもの 「当社は、ライフイベント（出産・育児・介護等）があったとしても、長く働き続けられる会社だと思う」に対する肯定的回答率 67.1%（2014年） → 83.7%（2022年） 「当社には、性別や年齢に関係なく多様な人財が活躍できる風土がある」に対する肯定的回答率 62.2%（2014年） → 83.9%（2022年） 「当社には、持続可能な在宅勤務のための環境が整備されている」に対する肯定的回答率 90.9%（2023年1月） - 全7回で80%以上の肯定的回答率を維持
	その他	<p>「短時間勤務制度」は子が小学校を卒業するまで利用可能としているが、テレワークやフレックスタイム制度を活用することで、フルタイム勤務が可能となり、育児を理由とする短時間勤務制度を利用する社員の割合が減少した。</p> <p>また、派遣社員や当社オフィスで勤務する業務委託先社員にも、テレワーク実施に必要なITインフラ（パソコンや通信機器）など社員と同様の環境を整備している。</p> <p>このように、全ての社員がテレワークを活用する風土を醸成してきたことで、常時雇用する60歳以上の社員もテレワークを活用している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児に関わる短時間勤務制度を利用する社員の割合の減少 2022年利用率：25.5%（対2015年比で▲27.9pt減少） ・60歳以上の社員のテレワーク利用実績 テレワーク利用率：80.3%（188名のうち151名がテレワークを実施） 1か月あたりの平均利用日数：14.5日

		取組概要
②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決	テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決	<p>○コミュニケーションが取りにくいことで発生する仕事のストレス・心身の不調・業務生産性の低下への対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークなどによる業務上のコミュニケーションの悩みに関する相談を気軽に行う専門窓口を社内外に設置し、全社員に周知 ・「アフラックWork SMART」の正しい理解促進のための受講必須のeラーニングを実施し、全社員向けに配信 ・テレワークでのコミュニケーションに苦勞することが想定される新入社員に対して、入社時研修にテレワーク実践プログラム（コミュニケーションの取り方や機器操作等）を導入 <p>○仕事とプライベートの区別が曖昧になることで発生する過重労働への対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法定に加え、当社独自の基準（連続労働時間やインターバル勤務）を設け、対象者を幅広く選定したうえで、仕事のストレスや心身の不調をアンケートで確認し、産業医がリスクが高いと判断した社員に産業医面談を実施（この基準とは関係なく、希望すれば産業医面談はいつでも実施可能）
	テレワーク時のマネジメント面の課題解決	<p>○テレワーク環境下で、所属長が所属員と適切なコミュニケーションを取るための対策</p> <p>以下の3つの管理監督者向けに以下の3つの研修を受講必須で実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク環境下での所属員とのコミュニケーションの工夫などを学ぶ「テレワークマネジメント研修」（アーカイブ配信し、いつでも閲覧可能） ・オンラインでの所属員とのコミュニケーションの留意点も網羅した「労務管理研修」 ・テレワーク環境下での評価のフィードバックで留意すべき点を取り入れた「1on1トレーニング」

		取組概要
<p>②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決</p>	<p>従業員間の関係性向上</p>	<p>○オンライン交流会「アフラックもぐもぐタイム」の実施 新型コロナウイルス感染症の感染拡大期には、在宅勤務が中心となり、業務時間外に従業員間でコミュニケーションを取る機会も手段もなく、その結果、社内コミュニケーションが不足していったことが課題になった。業務時間外でのコミュニケーションの機会を創出するため、通常は業務外使用を認めていない会社のWeb会議システムを業務時間外でも使用できるとし、「アフラックもぐもぐタイム」と称して、飲食しながら従業員間で気軽に対話する交流会を実施した。これにより従業員間のコミュニケーションも活発になり、従業員のエンゲージメントの向上にもつながった。</p> <p>・エンゲージメントサーベイ結果 経営・社員間のコミュニケーション施策に対する肯定的回答率 全7回で90%以上を維持</p> <p>○職場見学会のオンライン推進 創業記念日を含む一週間を「Employee Appreciation Week（E.A. Week）」と称し、会社が社員の日常の貢献に感謝の気持ちを示すために、様々な社内企画を実施している。社内企画のひとつに「家族の職場見学会」があり、各事業所に社員の家族を招き、職場見学会を実施している。新型コロナウイルス感染症の感染拡大期では、感染防止対策のため対面での実施を控えることになり、Web会議システムで職場の様子を映し、自宅から職場をオンラインで繋ぐリモート開催とした。イベント専用のオンラインの背景壁紙を作成したり、オンラインのホワイトボードを用いて参加者全員でお絵描きをする企画など、オンラインの特性を活かした盛り上げ策を人事部が企画した。これにより新型コロナウイルス感染症の感染拡大期にも、家族が職場を知ることができる機会を創出した。</p> <p>○社員厚生会イベントのオンライン企画 社員の有志で組成される「社員厚生会」は、従業員とその家族が所属の垣根を超えてつながることができるイベント（観劇やテーマパーク観光など）を定期的に行っている。従来は対面イベントのみだったため、新型コロナウイルス感染症の感染拡大期にはイベントの開催ができなくなってしまった。そこで、テレワークの環境を有効活用して、海外旅行のオンラインツアーやオンラインマジックショーへの参加イベントなどの企画を行い、従業員とその家族のコミュニケーションの機会を提供した。</p>

		取組概要
②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決	その他	<p>○組織成果の最大化を目的とした生産性向上のためのテレワークと出社のバランスの検証 当社は出社することの価値として、コアバリュー（パーパス）の浸透・継承などが得られると考えている。 新型コロナウイルス感染症の感染拡大期にテレワークの利用が急激に増加したことで、組織成果や生産性、コアバリューの伝承への影響を課題と認識した。</p> <p>その解決策として、テレワークと出社を最適に組み合わせた業務運営を行うため、「部門型人財マネジメントにおける戦略的ハイブリッドワーク」というテレワークと出社で得られる価値*をそれぞれ定義したプリンスiplを策定し、全社で共通認識化した。</p> <p>現在では各部門の統括担当役員が上記の方針のもと、業務特性に応じた最適なハイブリッドワークを自律的に運営している。 （全社一律にテレワークや出社の日数を定めることはしていない）</p> <p>また、組織成果や生産性、コアバリューの伝承への影響などは、従業員向けにアンケートを定期的実施し、人事部が結果分析を行っている。</p> <p>分析結果は社長を委員長とする「人財マネジメント政策委員会」でモニタリングし、各部門の統括担当役員が改善に向けた取組みを実行していく仕組みを構築している。</p> <p>* オフィスワーク（出社）で得られる価値 エンゲージメント/コラボレーション/ネットワーキング/ラーニング リモートワーク（テレワーク）で得られる価値 集中作業/情報共有/ワークライフ・マネジメント/事業継続</p>

		取組概要
③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組	地域産業の活性化	<p>○システム部門の2拠点化 保険会社のエッセンシャルワーカーとしての社会的責任を果たすため、災害時にもお客様への保険金・給付金の支払いなどを業務継続できる態勢を構築する必要があった。そこで、北海道札幌市と連携し、札幌に「システム開発オフィス」を開設することで、2015年まで東京都1拠点だったIT部門の事業所を2拠点化した。2016年の開設当初は30人程度で始動し、保険契約管理や営業支援システムの新規開発や保守管理を担った。開設当初からテレワークを活用し、東京都の事業所と札幌市の事業所で共同作業を行うなどして、2拠点化への体制移行をスムーズに実施した。2018年には目標としていた100人体制まで拡大している。</p> <p>○都市部の業務の遠隔地での実施 転勤を前提としない社員のキャリア形成支援の観点から、東京都や大阪府など都市部にある部署の業務を地方に住む社員が転居することなくテレワークで行う「リモートキャリア」制度を2018年から導入している。</p>
	(取組結果)	<p>○システム部門の2拠点化 札幌のシステム開発オフィスに所属する約100人のうち札幌で3割弱の社員を採用している。さらに、東京都などから異動してきた社員のうち約10%がUターンでの異動となっており、地域のIT人材の採用・育成に寄与し、札幌エリアの雇用創出につながっている。</p> <p>○都市部の業務の遠隔地での実施 全国で26名の社員が「リモートキャリア」制度によりテレワークを活用し、離れた場所で業務を実施している。（本制度利用者の累計は34名・2023年7月現在）転居をしなくても多様な業務経験を積むことが可能となり、転勤を前提としない地方社員（対象の多くが女性）のキャリアの選択肢を広げることができている。また、転居をしない異動を可能とすることで、都市部への人口流失を抑制し、地方創生に貢献している。</p>
	地域の情報化の推進	<p>○市区町村との協定締結 地域の情報化の推進をはじめとする、地域の活性化と市民サービスの向上、社会的価値の創出に取り組むことを目的として、東京都調布市と当社の間で「調布市とアフラック生命保険株式会社との包括的パートナーシップに関する協定」を2019年に締結。当社のテレワーク推進などの働き方、情報化の仕組みなどのノウハウを調布市にも参考にいただけるよう、調布市の当社職場への視察の実施や、人材交流も行っている。</p> <p>○官民学の提携 調布市におけるスマートシティを実現するため、2021年6月に「調布スマートシティ協議会」を調布市、国立大学法人電気通信大学、特定非営利活動法人調布市地域情報化コンソーシアム、当社の4者で設立。以降、協議会の活動に賛同した調布市と関連が深い企業・団体が入会し、2023年5月末現在計10団体で活動している。</p>
	(取組結果)	<p>テレワーク推進など働き方、情報化の仕組みなどのノウハウの展開や、協議会の事務局である調布市のサポートを行う中心的な役割を果たすことで、調布市をはじめとする地域の関係団体との提携関係を強化できている。</p>

		取組概要
③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組	地域のIT人材の育成	<p>○テレワークを活用したOJTによる人財育成</p> <p>札幌のシステム開発オフィスでは、BCM（事業継続マネジメント）の取組みとして、訓練計画を策定し、東京都のシステム開発拠点が災害で機能できなくなったことを想定した訓練を毎年実施している。災害発生から全ての工程をシミュレーションすることや、災害対策の対応要員としての教育・訓練を行うことなどで、危機管理態勢を強化している。</p> <p>災害対応の教育・訓練や通常業務の教育の際に、従来であれば、既存の社員の出張などが欠かせなかったが、オンラインミーティングのファシリティを強化し、主要拠点である東京都の事業所と災害時のバックアップの拠点である札幌市の事業所をオンラインで繋ぎ、OJTを行うことで、地域のIT人材の育成を低コストかつスピーディに実施できている。</p>
	(取組結果)	札幌システム開発オフィス当初からテレワークを活用し、OJTを実施して人財育成を行ってきたことにより、現在では東京都の事業所と同水準の業務ができる体制が構築できている。

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社キャリア・ママ
業種	サービス業（他に分類されないもの）
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	40人

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	全社				
テレワーク対象者の割合	100%				
テレワーク実施者の割合	100%				
月平均実施日数	月12回以上20回未満程度（概ね週3回～週4回）				
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	ワーケーション	その他
	○	○	○	○	○

テレワーク導入の狙い	生産性向上	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	コスト削減	省エネ・CO2体側	人材確保	ビジネス拡大	企業価値向上	自律的人材の育成
	○			○			○			

特に高い評価の取組分野	分野③ 地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組
-------------	--

		取組概要
③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組	地域産業の活性化	<p>BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）事業では、会員11万人の主婦会員のうち、年間約3000人の地方在住の自営型テレワーカー、業務委託スタッフへ、様々な業務（入力・画像収集・検索・コール業務など）の業務発注を行っている。</p> <p>また、官公庁、各都道府県市区町村から受託運営する、就業支援事業、育児・介護を機に離職した女性を対象に在宅ワーカーの育成、再就職支援事業、地域創生事業にも、テレワークを活用することで事業に参画し、地域でのセミナー、交流会、マッチング等、さまざまな事業を行い、地域産業の活性化、情報提供、各地域での就労実績に繋げている。</p> <p>また、キャリア創業支援のためのインキュベーション施設として、2018年に、本社がある多摩市の商業施設内に、保育室を併設した「コワーキングCoCoプレイス」を開業。東京都多摩市エリアだけでなく、地域のフリーランスや創業者を支援するための施設として、創業セミナーの実施や、創業相談なども受けている。コワーキングCoCoプレイスの運営をすることで、従業員のテレワークの場としても、また個人事業主その他様々なテレワークで働く人々に、子どもの近くや家族の近くで場所も時間も有効的に活用する働き方を提供することで、地域での雇用、起業創出にもつながっている。</p> <p>弊社、従業員採用においては、時間と場所にとらわれない多様な働き方を取り入れており、そのひとつである、テレワーク勤務が可能な雇用形態のため、本社近隣での採用だけでなく、地方人材の雇用も積極的に行っている。</p>
	(取組結果)	<p>キャリア・맘 会員登録 11万人 業務委託スタッフ 年間約3,000名 コワーキングCoCoプレイス 常時登録者利用 55名 個人事業主、フリーランス、雇用従業員他 キャリア・맘 従業員40名 東京都在住25名 神奈川県10名 埼玉県3名 兵庫県1名 大分県1名 東京都以外の従業員の採用率37%</p>
	地域の情報化の推進	<p>地方自治体の在宅就業支援の事業委託により、官民共働で各地域における事業での在宅ワーク就業支援、スキルアップセミナー、マッチングの情報発信等の在宅就業支援事業を行っている。</p> <p>(埼玉、大分など)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2～4年度 大分県「自営型テレワーク推進事業委託業務」 ・令和2～4年度 厚生労働省「自営型テレワークに係る就業環境の整備事業」 ・令和2～4年度 埼玉県「在宅ワーク就業支援事業」 ・令和3～4年度 東京都「ひとり親家庭等在宅就業推進事業」 ・令和2～4年度 滋賀県「女性の働き方普及業務委託」 ・令和2～4年度 岡崎市「テレワーク就労支援業務」 ・令和4年度 群馬県「『多様な働き方』選択支援事業」 ・令和4年度 茨城県「自営型テレワーカー養成研修実施業務」 ・令和4年度 長崎県「自営型テレワーク促進業務委託」

		取組概要
<p>③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組</p>	<p>地域の情報化の推進 (取組結果)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2～4年度 大分県「自営型テレワーク推進事業委託業務」 自営型テレワーカー養成講座（初心者向け・中級者向け・経験者向け）の開催、企業の自営型テレワーカー活用に関する支援、企業とのマッチングの開催 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 147名 就業者数 45名 ・令和2～4年度 厚生労働省「自営型テレワークに係る就業環境の整備事業」 仲介事業者と企業向けセミナー、自営型テレワーカー向けセミナー、総合支援サイトの運営 成果（令和4年度）：総視聴者数 50名（企業向け）、103名（ワーカー向け） ・令和2～4年度 埼玉県「在宅ワーク就業支援事業」 在宅ワークに関するセミナー運営、企業とのマッチング、相談業務 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 2,783名 就業者数 203名 ・令和3～4年度 東京都「ひとり親家庭等在宅就業推進事業」 在宅就業を希望するひとり親家庭等に対し、在宅ワークに関するセミナー、就業支援、相談業務 成果（令和4年度）：入門コース参加者数 100名、プログラム参加者数 32名 ・令和2～4年度 滋賀県「女性の働き方普及業務委託」 在宅ワークに関するセミナー運営、企業とのマッチング 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 85名 就業者数 12名 ・令和2～4年度 岡崎市「テレワーク就労支援業務」 自営型テレワークに関するセミナー運営、企業とのマッチング 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 74名 就業者数 17名 ・令和4年度 群馬県『「多様な働き方」選択支援事業』 「自営型テレワーカー」として働くことを希望する人材を支援するためのプレ講座、標準コース、応用コースの開催 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 166名 就業者数 23名 ・令和4年度 茨城県「自営型テレワーカー養成研修実施業務」 自営型テレワークに関するセミナー運営 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 108名 就業者数 23名 ・令和4年度 長崎県「自営型テレワーク促進業務委託」 自営型テレワーカー養成講座（初心者向け・経験者向け）の開催、企業向け自営型テレワーカー活用セミナーの運営 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 90名 就業者数 22名

		取組概要
③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組	地域のIT人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅ワーク就業支援事業 埼玉県 女性の就業支援の一つとして、在宅ワークに関するセミナー運営、デジタルスキルアップ講座（Webサイト制作、Webライティング、画像・動画編集等）、パソコン講座、eラーニング、相談業務、マッチング支援 ・自営型テレワーク推進事業 大分県 女性の就業支援の一つとして、自営型テレワークに関するセミナー運営、デジタルスキルアップ講座（Webサイト制作、Webライティング、CAD入門）、eラーニング、相談業務、マッチング支援 ・自営型テレワーカー養成研修実施業務 茨城県 女性の就業支援の一つとして、自営型テレワークに関するセミナー運営、デジタルスキルアップ講座（Webサイト制作、Webライティング）、eラーニング ・自営型テレワーク促進業務委託 長崎県 女性の就業支援の一つとして、自営型テレワークに関するセミナー運営、デジタルスキルアップ講座（Webサイト制作、ライティング、画像・動画編集）、eラーニング、相談業務
	(取組結果)	<p>令和4年度 自営型テレワーク推進事業 大分県</p> <p>セミナー総参加人数 147名</p> <p>就業実績 45名（内IT人材 ライティング14名 WEB制作8名の就業）</p>
	その他	<p>地方自治体の在宅就業支援の事業委託により、官民共働で各地域における事業での在宅ワーク就業支援、スキルアップセミナー、マッチングの地方課題解決の在宅就業支援事業を行っている（埼玉、大分など）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2～4年度 大分県「自営型テレワーク推進事業委託業務」 ・令和2～4年度 厚生労働省「自営型テレワークに係る就業環境の整備事業」 ・令和2～4年度 埼玉県「在宅ワーク就業支援事業」 ・令和3～4年度 東京都「ひとり親家庭等在宅就業推進事業」 ・令和2～4年度 滋賀県「女性の働き方普及業務委託」 ・令和2～4年度 岡崎市「テレワーク就労支援業務」 ・令和4年度 群馬県「『多様な働き方』選択支援事業」 ・令和4年度 茨城県「自営型テレワーカー養成研修実施業務」 ・令和4年度 長崎県「自営型テレワーク促進業務委託」

		取組概要
<p>③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組</p>	<p>その他 (取組結果)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2～4年度 大分県「自営型テレワーク推進事業委託業務」 自営型テレワーカー養成講座（初心者向け・中級者向け・経験者向け）の開催、企業の自営型テレワーカー活用に関する支援、企業とのマッチングの開催 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 147名 就業者数 45名 ・令和2～4年度 厚生労働省「自営型テレワークに係る就業環境の整備事業」 仲介事業者と企業向けセミナー運営、自営型テレワーカー向けセミナー運営、総合支援サイトの運営 成果（令和4年度）：総視聴者数 50名（企業向け）、103名（ワーカー向け） ・令和2～4年度 埼玉県「在宅ワーク就業支援事業」 在宅ワークに関するセミナー運営、企業とのマッチング、相談業務 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 2,783名 就業者数 203名 ・令和3～4年度 東京都「ひとり親家庭等在宅就業推進事業」 在宅就業を希望するひとり親家庭等に対し、在宅ワークに関するセミナー運営、就業支援、相談業務 成果（令和4年度）：入門コース参加者数 100名、プログラム参加者数 32名 ・令和2～4年度 滋賀県「女性の働き方普及業務委託」 在宅ワークに関するセミナー運営、企業とのマッチング 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 85名 就業者数 12名 ・令和2～4年度 岡崎市「テレワーク就労支援業務」 自営型テレワークに関するセミナー運営、企業とのマッチング 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 74名 就業者数 17名 ・令和4年度 群馬県『「多様な働き方」選択支援事業』 「自営型テレワーカー」として働くことを希望する人材を支援するためのプレ講座、標準コース、応用コースの開催 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 166名 就業者数 23名 ・令和4年度 茨城県「自営型テレワーカー養成研修実施業務」 自営型テレワークに関するセミナー運営 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 108名 就業者数 23名 ・令和4年度 長崎県「自営型テレワーク促進業務委託」 自営型テレワーカー養成講座（初心者向け・経験者向け）の開催、 企業向け自営型テレワーカー活用セミナーの運営 成果（令和4年度）：セミナー総参加者数 90名 就業者数 22名

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	シエイプウィン株式会社
業種	学術研究、専門・技術サービス業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	17人

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	全社				
テレワーク対象者の割合	100%				
テレワーク実施者の割合	100%				
月平均実施日数	月21回以上（概ね週4回以上）				
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	ワーケーション	その他
	○	○	○	○	

テレワーク導入の狙い	生産性向上	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	コスト削減	省エネ・CO2体側	人材確保	ビジネス拡大	企業価値向上	自律的人材の育成
	○						○			

特に高い評価の取組分野	分野① テレワークの活用による経営効果の発揮
-------------	------------------------

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	人材確保 求人応募者増	<p>テレワーク導入で採用範囲が地方・海外に広がったこと、応募～面接～採用～入社研修までの採用業務を全てオンライン上で行えるよう整備しフルリモートでの採用が可能になったこと、全社員がテレワークとスーパーフレックスタイムを活用しフルリモートも可能という働き方により企業イメージが向上したことで当社の求人応募数は大幅に増加しました。</p> <p>また、テレワークの導入で働き方の柔軟性が高まり、従業員の多様なニーズに応えることができたことになった結果、特に、十分な経験を有しながらも出産を機にフルタイムで働くことが困難になった優秀な人材や、様々な事情で地方や海外に住む有能な人材の獲得が可能になり、テレワーク導入年度の2020年度と2022年度を比較すると、求人応募数が約7倍に増加し、従業員数は3人から17人に増えました。</p>
	人材確保 離職率改善	<p>テレワーク導入前の離職率は約80%でしたが、テレワーク導入後2022年度は約14%まで低下しました。</p> <p>テレワーク導入により通勤時間の短縮や、働く場所を選ばない柔軟な働き方が可能になったことが、離職率の改善に寄与しています。特に、子育てや介護、病気の治療との両立が難しいと感じていた社員が、テレワークを利用することで働く意欲を高め、離職を回避したとの声が多くありました。</p>
	コスト削減	<p>毎日の出社を不要としテレワークを全従業員100%が利用しているため、定期代を廃止し通勤費の実費精算としました。また、クライアントとの商談がオンライン会議でも可能になったことで外出や出張費用が減少し、費用の削減（コロナ前2019年度と2020年度の比較で6割削減）に貢献しています。</p> <p>また、テレワークを基本とした働き方のためオフィス内のデスクを全員分用意する必要がなくなり、出社日を分散しデスクをフリーアドレス制とすることで、従業員数が増えてもオフィス拡張の必要がなくなり事務所移転に関わるコストも抑えられています。</p>

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	従業員エンゲージメントの向上	<p>テレワークの導入が従業員のワークライフバランスの向上に繋がりました。テレワーク導入後に実施した社内アンケートでは、全従業員の100%がテレワークを含む会社の取り組みに対して「大変良い」と回答しています。特に、「仕事、家庭生活、趣味などの理想」に対して「状況に応じ臨機応変に対応したい」60%、「全ての調和を図りたい」40%という回答があり、家庭を犠牲にせず仕事とプライベートのどちらも充実させる柔軟な働き方が可能な環境作りは当社にとって必須条件だと考えています。</p> <p>弊社の経営理念「チャレンジする人が 尊敬される 社会を創る」のもと、従業員がさまざまなライフステージの変化や環境変化によってキャリアを諦めることなく自分のライフスタイルに合わせた働き方ができる様、テレワークと共にコアタイムなしのスーパーフレックスタイム制度や中抜け制度なども導入しました。制度導入だけでなく経営陣が率先してテレワークや中抜けなどを活用することで社内への浸透がスムーズに進み、テレワーク導入前は出社が基本の勤務体制でしたが、現在は全従業員100%がテレワークを利用し地方・海外からフルリモートの社員も在籍しています。また、外国人従業員の母国への帰国時や、子供の語学留学に付き添い現地で短期間のテレワークするなどワーケーションの制度の活用も増えています。</p> <p>従業員からは、「毎日の通勤時間の削減によるストレスの軽減と時間の有効活用により、家族との時間やキャリアアップのための自己学習の時間確保が可能になった」「海外移住し語学力やスキルアップのための勉強とキャリアの両立が実現出来る」また子育て中の社員は「時短からフルタイム転換も可能になりキャリアの選択肢が広がった」というポジティブな声がありました。</p> <p>このことからテレワーク導入によるワークライフバランスの改善が従業員の満足度、モチベーション、そして生産性の向上に大きく影響しています。</p>
	その他	<p>テレワークの導入で従業員数が増えるとともに、売上と提供サービスの品質も向上しました。これは、これまで一人でほとんど担っていた業務を分担することで効率的な業務遂行が可能になったこと、新たな市場へのアプローチが容易になったことが要因と考えられます。特に、複数人で案件を担当できることで、休暇も取りやすくなり、メリハリのある勤務ができる様になりました。</p> <p>テレワーク環境の整備によって、カナダやマレーシアなど海外拠点のスタッフを積極的に採用することができました。現在でも日本人が多く占めていますが、国内海外問わず複数の地域から人材が集まることで、文化や価値観が多様化し、新たなアイデアや視点が生まれています。働く場所を限定しないことにより、東京では競争の激しいPRマーケティング系人材を地方や海外から採用することができました。</p> <p>居住地：東京在住9名・地方在住3名・海外在住7名、 国籍：日本85%カナダ10%中国5%、 男女比：男性4：女性6、 管理職：男性2：女性8</p>

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社スタッフサービス・クラウドワーク
業種	サービス業（他に分類されないもの）
本社所在地	神奈川県
従業員数 (常時雇用)	454人（2023年6月時点） ※全員が重度身体障がい者

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	全社				
テレワーク対象者の割合	100%				
テレワーク実施者の割合	100%				
月平均実施日数	月21回以上（概ね週4回以上）				
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	ワーケーション	その他
	○				

テレワーク導入の狙い	生産性向上	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	コスト削減	省エネ・CO2体側	人材確保	ビジネス拡大	企業価値向上	自律的人材の育成
							○			

特に高い評価の取組分野	分野① テレワークの活用による経営効果の発揮 分野② テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決
-------------	---

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	人材確保 求人応募者増	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークを前提とした事業モデルのため導入前後の離職率データはなし ・応募者推移 2019年度：170名 2020年度：182名 2021年度：193名 2022年度：268名 ＜応募者推移補足＞ ・採用活動はハローワークや支援機関へのアプローチがメインで、求人サイトなどの外部媒体の利用はなし ・障がい者もテレワークでイキイキと働けることをについて、スタッフサービスグループのWebサイトで公開や、イベント開催時はメディアにも働きかけることで認知も広げている
	人材確保 離職率改善	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークを前提とした事業モデルのため導入前後の離職率データはなし ・一般的には入社1年後の身体障がい者の定着率が60.8%（※）対して、当社の入社1年後の定着率は97.3%(23年6月現在)と高い水準で推移している ※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者職業総合センター」一般企業の障害別職場定着状況より（17年4月）

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	従業員エンゲージメントの向上	<p>■ 定量分析</p> <p><テレワークでも高いエンゲージメント水準></p> <p>※毎年実施しているエンゲージメントサーベイの結果より抜粋</p> <p>「あなたはスタッフサービス・クラウドワークが好きですか？」の設問に対し、「とても好き」「どちらかと言えば好き」と回答した割合</p> <p>2021年87.1%（回答者数262名）</p> <p>2022年83.4%（回答者数396名）</p> <p>上記回答割合は、当社所属グループ会社平均68.1%を大きく上回る結果で、当社社員のエンゲージメントが高い水準で維持できている</p> <p><テレワークでも高い定着率></p> <p>一般的には入社1年後の身体障がい者の定着率が60.8%（※）対して、当社の入社1年後の定着率は97.3%(23年6月現在)と高い水準で推移している</p> <p>※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者職業総合センター」一般企業の障害別職場定着状況より（17年4月）</p> <p>■ 定性分析</p> <p><テレワークは重度身体障がい者にマッチした働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度身体障がい者にとって自宅は一人ひとりに最適化された究極のバリアフリー環境の就業場所となり、安心して就業することができる ・通勤による身体的な負担や精神的な負担がない分、仕事に集中することができるためモチベーションが高まる ・テレワークの利点を最大限生かすための柔軟なシフト勤務を導入し、日中の定期通院や生活介助と仕事との両立が容易で各自の生活スタイルを崩さずに就労ができる（このことは通勤を前提とした働き方ではむずかしい） <p><孤独感を解消する工夫></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の仲間との関わりを実感できるよう5～15人のチームを組んで業務を対応している。チーム制をベースにした働き方は、テレワークでもメンバー同士の相互理解と相互支援が生まれ、必然的に関係の質と仕事の質が高まり、一人ひとりのモチベーションの向上に繋がっている ・受託業務（与えられた仕事）以外に社内報作成や安全衛生委員会やオンラインイベント企画など組織横断的に取り組む仕事にも参加でき、テレワークでも働く仲間の関係性の広がりを実感できる ・リアルに仲間に見えるオフラインミーティングを年1回開催し、交流を通じて組織の大きさと仲間の存在を五感で実感することでモチベーションや帰属意識が向上する
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・2016年1月に8名を採用からスタートし、2023年6月時点で454名の重度身体障がい者の雇用を創出し、働きたかったけど働けなかった人たちが労働者として活躍している ・全員がスタッフサービスグループの基幹業務に携わり、グループ内受託業務32種類、外販受託業務1種類を受託中

		取組概要
②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決	テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決	<p>■課題 テレワークへの入社者の不安感を解消し、安心して就業をスタートしてもらうこと <詳細> ・重い障害で外出が困難な人は、家族や支援者など限られたコミュニティで生活している人が少なくなく、テレワークで組織や人との関わりを持つことに自分に対応できるのか不安を感じる人は多い ・初めからテレワークを前提として就業するため、共に働く社員同士の関係性を構築すること、テレワークに必要な不可欠な発信力などのコミュニケーションスキルを装着することで、初めてのテレワークでも安心して就業をスタートできるようにする</p> <p>■実施事項 すぐに現場に配属ではなく、2ヶ月間のコミュニケーション研修を実施 <主な実施事項> ・入社式はオフィスに集合し、リアルに顔を合わせてチームビルディング研修を実施。あらかじめ自宅で作成してきたプロフィールシートを入社者同士で交換し、それをもとに他己紹介をすることで共に働く仲間を理解する ・入社1ヶ月目は、会社概要や出退勤システムの使い方などさまざまなルールなどの座学やグループワークを通じ、あえて雑談を含めながら進行することでオンライン上のコミュニケーションスキルを身につけたり、入社者同士の関係性を醸成する ・入社2ヶ月目は、配属部署の先輩社員から業務のレクチャーを受けながら、交流を通じて職場風土を理解する ・入社3ヶ月目で担当業務が決まり本格就業をスタートする</p>
	テレワーク時のマネジメント面の課題解決	<p>■課題① 在宅社員による主体的チーム運営の構築 <実施事項> ・業務の自主運営を促すため、チームごとに1日3回の定時ミーティングを実施。在宅社員が自主的にチーム全体及び個人の進捗を把握し、メンバー間で課題や問題点を解消する機会を持ち、主体的に業務運営ができるようにしている</p> <p>■課題② 在宅社員の安全管理 <実施事項> ・454名全員が重い障害があるため、就業中の健康状態の確認や不慮の事態にも定時ミーティングで把握できるようにしている ・災害時などに在宅社員の安否確認が可能となるよう安否確認システムを導入している。有事の際にシステムを通じて円滑に連絡がとれるようにすること、安全意識を高めるため、年4回机上避難訓練を実施。1年に複数回採用をおこなうため、新入社員もすぐに訓練ができる ・その他、労働安全衛生委員会を開催し、月ごとに決められている安全管理や健康管理に関するテーマに沿って在宅社員同士がおこなっている対策などを共有し啓蒙活動を継続している</p>

		取組概要
②テレワーク時の コミュニケーション・マネジメント 面の課題解決	従業員間の 関係性向上	<p>以下のようなコミュニケーション機会を提供している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定時ミーティング内容に雑談を組み入れている <p>チーム内での関係性を強化するため、ミーティング時に雑談することをルール化し、時間を確保している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインサンクスカードを導入 <p>オンライン上で感謝の気持ちを贈り合えるサンクスカードシステムを導入している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オフラインミーティングを開催 <p>ネットワーク上ではなく実際に集まって親睦を深めるオフラインミーティングを年1回開催している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン交流イベントも開催 <p>組織や仲間を材料にしたクイズイベントを年1回開催している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場体操を毎日実施 <p>在宅社員が考えた簡単な体操（顔の表情を動かす、頭や首肩を動かすなど）の動画を観ながら、チームごとのオンラインミーティング時に全員で体操をおこなう。健康促進はもちろん、一体感を醸成する</p>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ■ 課題① <p>チームメンバー以外との交流を広げること</p> <p><実施事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・イベント企画、社内報製作、労働安全衛生委員会、サンクスカード推進委員会などに社員が組織運営に携わる機会を作り、その活動自体をチームの枠組みを越えてコミュニティを広げる場として活用している <ul style="list-style-type: none"> ■ 課題② <p>テレワークでも人材育成を可能にし、完全在宅就労環境でも活躍の場を広げること</p> <p><実施事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材開発部門を設立し、完全在宅で専門的な業務（WEBアクセシビリティ検査・社内研修講師・社内広報業務）に携われるよう育成プロセスを構築し、テレワークでの業務の質と幅を広げている ・③リーダー制度を導入し、人材活性化委員会でリーダー登用に向けたスケジューリング（エリア人選、評価、各種手続き）リーダー候補に対するアセスメント評価、着任前後研修の企画運営などを実施している

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社テレワークマネジメント
業種	学術研究、専門・技術サービス業
本社所在地	北海道
従業員数 (常時雇用)	11人

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	全社				
テレワーク対象者の割合	100%				
テレワーク実施者の割合	100%				
月平均実施日数	月21回以上（概ね週4回以上）				
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	ワーケーション	その他
	○	○	○	○	

テレワーク導入の狙い	生産性向上	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	コスト削減	省エネ・CO2体側	人材確保	ビジネス拡大	企業価値向上	自律的人材の育成
	○									○

特に高い評価の取組分野	分野① テレワークの活用による経営効果の発揮 分野② テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決 分野③ 地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組
-------------	---

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	人材確保 求人応募者増	会社設立時よりテレワークを導入しているため、導入前後の比較はできませんが、2020年はコロナ禍で完全テレワーク体制となり通勤が不要となったこと、またメディアでの露出機会が増えて認知度が拡大したことにより、求人への応募数が例年より倍増しました。海外を含む様々な地域からの応募がコンスタントに寄せられています。
	人材確保 離職率改善	会社設立時よりテレワーク可能なため、前後の分析はできませんが、多くの人にとって離職を考えるきっかけとなりやすい出産・育児、介護について、弊社ではテレワークで柔軟に働ける仕組みが整っているため、それらを原因とした離職はこれまでに一度もありません。過去10年間で産休・育休取得者はのべ6名（複数回取得者、男性社員を含む）、復職率は100%。また介護と仕事を両立していた社員はこれまでに2名、代表自身も両親の介護と本人の病気治療、会社経営をテレワークで両立しています。また、家庭の事情で移住を考えていた社員も、テレワークによって転職なき移住を実現しました。これらの実績から、弊社において、テレワークは離職防止に大いに役立っているといえます。
	コスト削減	会社設立時より週4日テレワークを前提としていたため、弊社東京オフィスは開設当初から小規模な打合せスペースと最小限の備品のみを備えた設備としています。オフィスを上記規模としたことにより、弊社試算では、通常の（社員全員が出社する規模の）オフィスを構えるのに比べて初期費用で439万円、年間運用費用等で764万円の削減効果があるという結果が出ています。また、コロナ禍で全社員が完全テレワーク体制へ移行したことで通勤手当を廃止。さらに顧客訪問や商談はオンラインでの対応が増えたため、移動時間減による残業代削減のほか、旅費交通費も大幅削減されました。 [参考] 決算期ごとの旅費交通費の変化 コロナ禍前：2018年（8月から1年間、以下同様）836万円 コロナ禍含む：2019年634万円 → 2020年303万円 → 2021年246万円

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	従業員エンゲージメントの向上	会社設立時よりテレワークを導入しているため、導入前後の比較はできませんが、昨年実施した従業員のエンゲージメント調査では、柔軟な働き方が可能な社内制度に対する満足度は100%でした。また、「上司・同僚へ相談しやすい」、「上司を積極的にサポートしていきたい」等、人間関係や行動意欲に関する項目への共感はほぼ100%。テレワークを円滑にするために行っているコミュニケーションやマネジメントの工夫がそのまま働きやすい職場風土の醸成や従業員のエンゲージメントにつながっています。
	その他	<p>①テレワーク専門コンサルティング企業として2008年に会社を設立した当時から、全社でテレワーク体制をとったことにより、経営面でも多大な効果がありました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークを基本にしたことで、低コストで起業ができた（※「コスト削減」項参照） ・テレワークが基本の会社であることで、低コストで有能な人材を確保できた ・テレワークにより出張を最小限にすることで、社員の残業や心身への負担を軽減（※「コスト削減」項参照） ・テレワークの業務コミュニケーションを工夫することで、効率良い業務運営が可能に（※「テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決」項参照） ・テレワークのマネジメントの工夫で、時間あたりの生産性の高い社員を育成している（※「テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決」項参照） ・テレワークのエンゲージメントの工夫で、社員間のつながりが強くなっている（※「従業員の関係性向上」項参照） <p>②新型コロナウイルス流行時には、それまでの取組実績により、非常に多くのメディア等からの取材依頼があり、企業としての知名度向上、信頼性のアップにつながりました。</p> <p>[参考]コロナ禍前後の取材件数の変化 コロナ禍前の年間取材件数：平均20件 → 2020年（コロナ禍）の年間取材件数：74件 実践的なテレワーク活用に関する著書も出版しており、さらなる企業価値の向上につなげています。 2023年『テレワーク本質論』https://www.telework-management.co.jp/media/post-15045/</p>

		取組概要
<p>②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決</p>	<p>テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決</p>	<p>[課題詳細] 2008年の会社設立当時、テレワーク時のコミュニケーションはメールが中心でしたが、それではオフィス入社時のコミュニケーションと比べて以下の課題がありました。 ①メール利用の課題とその影響： 送信した相手の既読状況がわからない、やり取りに時間がかかる、情報の属人化やチーム内での情報共有漏れが起きやすい、メール数が増え重要な情報が埋もれる 等 ②在宅勤務ならではの課題とその影響： 孤独感がある、雑談含むコミュニケーション量の減少、相手の状況が見えないため声をかけにくい等 上記によりスピーディな意思決定や会社としての一体感醸成が難しい等の悪影響が懸念されました。</p> <p>[課題解決の取組] どこで働いていてもフェアにコミュニケーションが図れる環境構築に向けて試行錯誤した結果、社員間のやりとりをWorkplace（社内SNS）とバーチャルオフィス等でのコミュニケーションに一本化。社員間では原則メール利用を廃止しました。 ①「メール」⇒「Workplace」へ Workplace（社内SNS）は、業務に関する報告・連絡・相談、情報・ノウハウ共有から雑談まで、コミュニケーションのベースとして活用。チャット、様々なツールとの連携、通知や検索機能等に優れ、視覚的に会話の流れがわかる、担当業務以外の話題も目に入りやすい等、利点が多くあります。 ②「自宅で独りで働く」⇒「バーチャルオフィスに皆で集まって働く」へ 2013年より、勤務中はバーチャルオフィスSococoに出社する運用を開始。お客様とのオンライン会議時や、集中作業時、離席時など、話しかけられると困るタイミングでは部屋を移動し、その他の執務中は同じ部屋で働くことで、離れた場所においても他社員の「今の状況」が一目でわかります。 ③各ツールは社内共通ルールのもとで運用 ①②のコミュニケーションツールは、導入がゴールではなく、全員が同じルールの下で活用することで初めて効果を発揮します。「いかに効率よく意思疎通を図るか」という視点で運用ルールは随時見直し、そのルール順守を大切にしています。 例) 自分にタグ付けされた情報には必ず反応（確認したら「いいね」、内容への承諾は「超いいね」のスタンプ等）、不在者がいるときの社内レクチャー等はWorkplace上で録画し情報共有 等</p> <p>[取組の効果] ①情報をWorkplaceに集中させることで、「これを見れば社内の動きがすべてわかる」「どこで働いていてもフェアに情報にアクセスできる」業務環境を実現しています。 ②離れた場所においても他社員の「今の状況」が一目でわかるため、相談事等があれば即チャットや音声での声かけ、オンライン打合せをする社内文化ができ、完全テレワークでもスピーディな意思決定を実現。会社としての一体感醸成にも効果をあげています。 ③新しいツールやルールを実際に試して精査する取組を繰り返すことが、生産性の向上やノウハウの蓄積にもつながっています。</p> <p>※Workplace機能詳細：https://www.telework-management.co.jp/services/tool/workplace/ Sococo機能詳細：https://www.telework-management.co.jp/services/tool/sococo/</p>

		取組概要
<p>②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決</p>	<p>テレワーク時のマネジメント面の課題解決</p>	<p>【課題詳細】 実際にテレワークで業務運営を進めるなかで、弊社代表自身が課題に感じたのが、管理者、社員ともお互いの様子を目視できないことで不安感が生じやすい点です。 ・管理者側：社員が「サボり」「働きすぎ」ていないか、優先すべき業務を進められているか不安、 ・社員側：サボっていると思われたくない、「わかりやすい成果」を示すために働きすぎてしまう等 また、チームでのスムーズな業務連携のためには、管理者・部下間だけでなく、社員間でも互いのスケジュールや業務状況を共有することが不可欠だとわかりました。</p> <p>【課題解決の取組】 どこにいてもフェアに働けるマネジメントを実現するため、以下の取組をしています。 ①自社開発した勤怠マネジメントシステム「F-Chair+」で時間管理 簡単な着席/退席操作で細かく労働時間を記録でき、かつ着席中はランダムにパソコン画面の記録が残るシステムを使用することで、在宅でも公私の区別を明確にできます。退席したままではパソコン操作ができない機能により、テレワークで問題となりがちな隠れ残業も防止しています。 ②週礼やカレンダー、社内SNSで、各自の業務予定やスケジュール、残業時間数を社員全員で共有。進捗管理や要員面で問題があれば、すぐに調整がしあえる体制としています。また、日頃から「時間当たりの生産性重視」の経営方針を社員に周知しています。 ③代表との目標面談、マネージャーとの1on1等、管理者と個別に話す機会も定期的に設けています。</p> <p>【取組による効果】 ①「F-Chair+」で時間管理することによる具体的な効果 ・社員自身の自律が促され、モチベーションを維持しやすい。 ・育児・介護等を両立する社員は、家庭の事情で業務を短時間離れる等も気兼ねなくでき、かつ勤務実態をアピールできるため、心理的負担が軽減。 ・管理者は部下の「サボり」「働きすぎ」への心配から解放される。 ・所定労働時間を過ぎるとアラート通知されるため、タイムマネジメントの意識づけができる 等 ②業務進捗管理の面で効果があるのはもちろん、生産性を重視し残業時間削減に取り組む姿勢が社内に根付いています。（月平均の所定時間外労働時間：令和3年16.9時間→令和4年 10.4時間→令和5年 10.1時間）これらは社員のライフワークバランスの向上にもつながっています。 ③業務関連の相談はもちろん、必要があれば私的な困りごと（家庭内の事情等）の相談機会とすることもできるため、必要に応じた勤務調整の提案（短時間勤務への変更、産後パパ育休の取得等）ができ、社員がスキルを発揮しやすい環境づくりや就業継続支援にもつながっています。</p> <p>※F-Chair+機能詳細：https://www.telework-management.co.jp/services/tool/fchair/</p>

		取組概要
②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決	従業員間の関係性向上	<p>完全テレワークでも「顔を見ながらのコミュニケーション」「リアルに会うこと」を重視し、従業員間の関係性向上に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 毎朝15分の朝礼（エクササイズとお題トークの実施） <p>テレワーク中の運動不足解消や社内コミュニケーションの活性化を目的に、毎朝バーチャルオフィス上のマルチルームに集まり、社員全員でYoutube動画を見ながら体操をしています。その後は、ルーレットでランダムに出た「お題」をもとに全員で雑談トークをする時間を設けており、社員の得意分野等、意外な一面を知る機会に、またその後の業務中も会話が発生しやすい空気感を作っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 年に1回の全体会議は対面で懇親を深める機会に <p>毎年の全体会議は対面で実施しています。今年は8月に北海道北見市で開催しました。全体会議前後の北海道滞在や滞在先サテライトオフィスでの勤務、家族の帯同（費用は自己負担）を会社として推奨。全体会議後は北海道グルメ・観光・カーリング体験等（参加は任意）のワーケーションメニューもプランニングする等、社員の懇親を深める重要な機会として取り組んでいます。</p> <p>・参考：テレワーク屋のワーケーションは美味しいか？[実施編]（代表ブログ「テレワークゆり物語」） https://note.com/tazawayuri/n/nd39c8cb01c04</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ オンラインランチ会・飲み会の実施 <p>社員の発案で昼休みにオンラインでランチ会を不定期開催しています。また、節目のタイミング等では会社がオードブルを各社員自宅に発送手配し、皆で同じ料理を食べながらのオンライン飲み会も実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 社内SNSにもフリートークの場づくり <p>社内SNS（Workplace）にも「フリートーク（雑談）」「テレワーク情報」の場があり、その日に気になったことや話題を気軽に社内で共有、コメントしあう社内文化ができています。</p>
	その他	<p>テレワークでは難しいといわれる新入社員教育については、以下のように取り組んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ バーチャルかばん持ち <p>代表やマネージャーの社外打合せにオンラインで同席する機会を数多く持つことで、会社の提供するサービスや経営理念、お客様のニーズ等について理解する場を設けています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 業務手順データベースの整備 <p>完全テレワークでの業務運営には様々なツールや運用ルールの理解が必要なため、それらの活用方法ほか必要な情報をデータベースで集約しています。新人研修での活用はもちろん、わからないことがあればいつでも参照できるため、必要なスキルのスピーディな習得が可能となっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ オンラインの業務報告を利用して代表・マネージャーによるサポート期間の設置 <p>入社後一定期間、オンラインで行っている毎日の業務報告に代表・マネージャーをメンションして感想や質問などを記入することを義務付けました。新入社員は毎日必ず質問ができる機会があることで安心感が増し、代表・マネージャーは新入社員の様子を把握して適切なサポートを行えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ バーチャルオフィスでの声掛け <p>バーチャルオフィスでの声かけやチャット活用が定着しているため、離れた場所にいる先輩社員にも気軽に質問・相談ができ、チームになじみやすい環境ができています。</p>

		取組概要
③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組	地域産業の活性化	<p>①首都圏の顧客を対象とした業務案件をメインに取り扱いながら、本社を北海道・北見市におき、北海道や関西圏など地方在住者の雇用を確保しています。</p> <p>②首都圏企業を対象とした北見市主催テレワーク合宿・ワーケーション体験の企画に携わり、地域産業の活性化に貢献しています。令和4年は2月と10月に開催。テレワーク有識者を交えたディスカッション、通常業務も円滑に進めるためのテレワーク時間確保、テレワーク活用で先端に行く企業担当者との新たな接点づくりやワーケーションのプログラム等は、毎回、参加者からも大変好評を得ています。</p> <p>・令和4年10月実施概要 https://www.ysstaff.co.jp/2022kitami-telework/</p> <p>・実施レポート（弊社代表のnote）：https://note.com/tazawayuri/n/n137a8dc24514</p> <p>③弊社はかねてより「地方で働き、学び、安心して暮らせる環境をつくりだすために、テレワークが果たす役割は大きい」という信念をもって活動しており、2014年当時に総務省「地方のポテンシャルを引き出すテレワークやWi-Fi等の活用に関する研究会」の構成員として「ふるさとテレワーク（ふるさと勤務）」の提言・検討に関わってきました。</p> <p>④自社のテレワーク活用ノウハウを提供する形で、様々な地域の中小企業等のテレワーク導入をサポートしています。</p>
	(取組結果)	<p>①社員に占める地方（首都圏以外）在住者の割合は45%を占めます。</p> <p>②直近の令和4年10月開催時は首都圏の大手企業等9社が参加。自治体担当者と首都圏企業のつながりを創出し、参加者からも好評を得て、報道機関からの注目も多く集まりました。</p> <p>・報道例：北見市でテレワークの魅力体感を 首都圏企業の社員が合宿（NHK）https://emb3.nhk.or.jp/sapporo-news/20221014/7000051542.html（※現在は掲載終了）</p> <p>③以降も総務省「地域IoT実装推進タスクフォース」、内閣官房「地方創生有識者懇談会」、内閣官房 地方創生テレワーク推進に向けた検討会議」等の構成員を歴任しています。</p> <p>④直近では令和3年度大阪府岸和田市の事業で5社、令和5年度の神奈川県事業では郊外の企業も含む30社に対し、テレワーク導入やICT活用に関するサポートを実施中です。</p>
	地域の情報化の推進	<p>①弊社代表・シニアマネージャーの2名は総務省地域情報化アドバイザーを拝命し、様々な地域で情報化やテレワークの推進に努めてまいりました。</p> <p>②弊社代表は、北海道教育委員会 委員（2012年～2020年10月）として地域の高校にオンラインを活用した出前授業等をおこないながら、地域の子供たちが地元の高校に通いながら将来の夢や希望をかなえることができる学習環境構築の必要性を訴え、遠隔授業配信の実現に向け尽力しました。</p>
	(取組結果)	<p>①地域情報化アドバイザー活動に従事。</p> <p>②北海道教育委員任期満了の半年後（2021年春）には、地域の小規模な道立高校に遠隔授業配信を行う遠隔授業配信センター（T-base）が始動、現在も同センターと教育委員会による取組が継続しています。（参考：http://www.t-base.hokkaido-c.ed.jp/）また、2020年には文部科学省地方教育行政功労者として表彰されました。</p>

		取組概要
③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組	地域のIT人材の育成	<p>①弊社システム担当として地域人材（北海道在住者）を採用し、情報処理安全確保支援士やネットワークスペシャリスト（IPA所管）等の資格取得・維持を会社としてサポートする等の形で人材育成を進めています。</p> <p>②バーチャルオフィスを活用した北海道北見市主催オンライン・チームビルディング体験企画の企画・開催サポートや、北見市内の高校でテレワークに関する講演を行う等、地域人材育成にも積極的にかかわっています。</p> <p>③全国のあらゆる人のスキルをアップデートする試みである日本リスキリングコンソーシアム（https://japan-reskilling-consortium.jp/）に賛同し、「中小企業向けテレワークのためのツール体験」等のトレーニングプログラムを提供しています。</p> <p>④地域企業の方にも参加いただけるように、テレワークやデジタル化に関する無料のオンラインセミナーを多数開催し、自社のテレワーク実践で得てきたノウハウを広く提供してきました。</p> <p>コロナ禍の緊急事態宣言発出時には、それまで在宅勤務の実施など考えもしなかった中小企業等に向けて、コストをかけない実践的な在宅勤務の実施方法に関する緊急動画配信等も行いました。</p>
	(取組結果)	<p>①同社員は、弊社のシステム・セキュリティ責任者として、自社環境の構築・保守はもちろん、弊社提供の各種ITツールの技術管理、テレワーク導入コンサルティング時のアドバイザー等として活躍しています。</p> <p>②北見市主催オンライン・チームビルディング体験企画は全国から11団体が参加しました。</p> <p>概要：https://www.telework-management.co.jp/press_release/post-11953/</p> <p>近年の地元学校での講演実績は以下の通りです。</p> <p>2021年1月遠軽町丸瀬布中学校、2022年1月北見柏陽高校、2023年6月北海道斜里高校、2023年10月（予定）北見商業高校 等</p> <p>③2022年6月公開：テレワーク人材育成講座【入門編】 https://www.telework-management.co.jp/press_release/post-13527/</p> <p>2022年12月公開：中小企業向けテレワークのためのツール体験 https://www.telework-management.co.jp/press_release/post-14434/</p> <p>④直近の無料オンラインセミナー</p> <p>2023年1月10日：日本経済に寄与するテレワークとは～ハイブリッドワークの落とし穴～</p> <p>2023年1月11日：就業継続のためのテレワークとは～隠れ介護と介護離職、現実と対策～</p> <p>2023年2月9日：子どもを産み育てやすいテレワークの在り方とは</p> <p>2023年2月10日：男性の育児休業におけるテレワークの有効性</p> <p>2023年3月7日：ジョブ型雇用とテレワークは相性がいいのか～日本の働き方と雇用の形を再整理</p> <p>2023年3月8日：障がい者雇用におけるテレワーク～法定雇用率2.7%時代へ備える！</p>

		取組概要
③地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地方課題解決への寄与につながる取組	その他	<p>テレワーク活用による、地方在住の障がい者の雇用推進にも長年取り組んでいます。</p> <p>①2014年から北海道の病院に入院する重度身体障がいがある方を自社でテレワーク雇用しています。</p> <p>②自社のテレワーク活用の経験を活かし、過去には福岡県や群馬県等、地方企業でのテレワークによる障がい者雇用導入支援にも取り組んでいます。</p>
	(取組結果)	<p>①同社員は、病院に入院しながら、1日3時間程度、広報担当としてブログ記事執筆や障害者の就業に関する情報収集等をおこなっています。先日はNHKワールド JAPANでも取組を紹介されました。https://www.telework-management.co.jp/media/post-15003/</p> <p>②福岡県令和元年度テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業では4社の導入支援を実施。 [参考] 同モデル事業事例集https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/121545.pdf 群馬県令和3年度障害者テレワーク支援事業では、物流業・製造業の2社に対し、導入支援を行いました。 [参考] 群馬県による取組紹介（弊社対応は令和3年度導入分のみ）https://www.pref.gunma.jp/page/10816.html</p>

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社プログレス
業種	情報通信業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	86人

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	全社				
テレワーク対象者の割合	100%				
テレワーク実施者の割合	100%				
月平均実施日数	月21回以上（概ね週4回以上）				
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	ワーケーション	その他
	○	○	○	○	

テレワーク導入の狙い	生産性向上	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	コスト削減	省エネ・CO2体側	人材確保	ビジネス拡大	企業価値向上	自律的人材の育成
	○						○			

特に高い評価の取組分野	分野② テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決
-------------	-----------------------------------

		取組概要
②テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決	テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決	リモート前提である事から、特にチーム内コミュニケーション課題（メンバー間コミュニケーションの希薄化、話しかけるタイミングや伝え方等）を感じる社員が多かった。 それら課題に対し、コミュニケーション促進に向け、各チーム内でルールを設け、定期的なMTG、オフラインでの集まり、仮想オフィスであるoViceを活用したコミュニケーション促進活動等を実施。また全社員に対しても、コミュニケーションガイドを公開、全社員がポジティブコミュニケーションを心がける等、社内文化の浸透に努めた。その他社内の横断的コミュニケーション促進に向け、オンラインによるランチ会やオンライン飲み会、オフラインによる全社集会を設定する等、コミュニケーション向上に役立っている。
	テレワーク時のマネジメント面の課題解決	オンライン前提であることで、マネジメント面では、コミュニケーションの中でもメンバーフォローの観点で課題を感じる点が多かった。 それら解決策として、定期的な1on1の実施、リーダー間でメンバー状態の共有、チームコミュニケーション活性化に向けたオフラインでの集まり等、よりきめ細やかなフォローを心がけている。また、毎月サーベイを実施する事で、スコアが大きく下がった社員にリーダーから個別フォローを行う等、社員の変化に対し早期フォローできる仕組みを構築。またマネジメント層向けの1on1研修を実施するなどして、マネジメント側のスキルアップに向けた取組も実施した。
	従業員間の関係性向上	業務外のコミュニケーション施策として、年1回、オフラインによる全社会議、PJや組織単位でもオンラインだけでなく、オフラインで集まる機会を設ける等、各種コミュニケーション施策を実施。その他、有志メンバー主体による各種社内活動として、社内eスポーツイベント、oViceを使ったバーチャル空間の活用（コーヒーチャット等）、ランチ会/オンライン飲み会/読書会/各種勉強会等、従業員間の関係性向上につながる施策はメンバーからの提案を幅広く取り入れオンラインで実施。 これら利用にあたっては、社内ルールを設け（利用上限回数や会社負担上限等）、全社員が公平に利用機会を得られるよう、制度策定を行っている。
	その他	プログレッシブワーク 業務上必要ではない出張を上限（年3回まで）設けてプログレッシブワーク（≠ワーケーション）と称する制度を構築。チーム単位、有志メンバー、個人で実施を行いコミュニケーション活性化や、単独で行いリモート疲れのリフレッシュ等に役立っている。