



テレワークトップランナー2023 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	株式会社アイリッジ
業種	情報通信業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	189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
-------------	-----------------------------------

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	ウイングアーク1st株式会社
業種	情報通信業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	748人

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	沖縄拠点以外の全社				
テレワーク対象者の割合	98%				
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 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
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>テレワークにおける社員間のコミュニケーション促進に向けてバーチャルオフィスサービスを導入し、部門単位でバーチャルオフィスにログインしつつ勤務するスタイルを奨励することで、オンラインでは難しかった「立ち話・雑談」的なコミュニケーションの活性化を図っています。</p> <p>またテレワーク開始後の2021年以降、全社のコミュニケーションツールを従来のメールから、自社開発のグループチャット「dejiren」に統一することで気軽なコミュニケーションができる環境を整えています。なお本グループチャット導入当初と直近でチャット量は10倍に増加しており、コミュニケーション改善につながったことが分かります。</p> <p>2021.3：約18,000通 2023.3：約180,000通</p>
	テレワーク時のマネジメント面の課題解決	<p>テレワーク時においてもピープルマネジメントの一丁目一番地を1on1と捉え、オンラインでの1on1の実施について、1on1専用ツールの新規導入や1on1研修を行うことで以下を図っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施量をモニタリング(2023年6月～) <p>出社勤務時は実施されているのか申告ベースの把握でしたが、テレワーク勤務時は専用ツールを用いることで実施量の実態把握が可能になります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1on1の質の向上に向けたツール導入と取り組み <p>マネジメント層へ1on1研修を実施し、メンバーの成長とチームのパフォーマンス最大化を支援しています。</p>
	従業員間の関係性向上	<p>当社は業務外での人間関係構築促進に向けたチームビルディング用リアルコミュニケーション支援・社内コミュニケーション支援などの経費補助施策を提供しています。テレワーク導入後、本施策をより積極的推進する方針とした結果、テレワーク開始前後での施策実施申請の件数は導入前後で9倍程度に増加しています。</p> <p>320件（2020年2月期） 2,800（2023年2月期）</p>
	その他	<p>社内プロジェクトチームによりオンラインコミュニケーションイベントを定期的を開催しています。</p> <p>取組結果として、特に2020年以降に入社した中途社員を中心に「自部門以外の繋がりができる機会になった」という声を多く聞いています。</p> <p>※参考記事 https://note.wingarc.com/n/n44eae2d7662f</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	(沖縄) 障がい者雇用の取り組みとして、当社では、様々な特性を持った方々に多様な役割と場を創出するため、沖縄に拠点を置き、『農福連携(農業×福祉)』で地域に根差した活動をしています。 沖縄拠点の責任者は東京からテレワーク勤務をしており、沖縄に転勤することなくマネジメントを行っています。
	(取組結果)	2021年度～現在まで累計26名を現地で採用し、沖縄県での地域雇用を創出しました。
	地域の情報化の推進	テレワークを積極利用し遠隔地の地域創生の推進に携わっています。北九州発の地域創生モデルの創出を目的に「北九州市への進出及び包括連携に関する協定」を7月4日(火)に締結、北九州市に実証拠点となる「地域創生ラボ」を創設し、7月には準備室を開設、2024年4月に本格進出を予定しています。将来的には「地域創生ラボ」に携わる当社グループの雇用を3年で30名の採用を目指しています。 https://corp.wingarc.com/public/202307/news2592.html
	(取組結果)	2021年6月23日に北九州市・ギラヴァンツ北九州(プロサッカークラブ)・ウイングアーク1 s t の3者で、スポーツテックにより選手のパフォーマンス向上を図る連携協定を締結しました。 2022年には、行政手続きデジタル化を検証する北九州市の公共施設のオンライン申請に関する実証実験を実施するなど、データ活用領域における、取り組みを北九州市と推進しています。 2023年には、「北九州市への進出及び包括連携に関する協定」を締結しました。
	地域のIT人材の育成	(新人研修) オフラインで行っていた新人研修の8割をオンラインに切り替えたことで、地方在住のエンジニアへのプログラミング研修が提供可能になりました。
	(取組結果)	関西、甲信越などに在住新卒社員約4名に半年間のプログラミング研修を提供しました。 また部門ごとに必要に応じた研修をオンラインで実施する体制が定着しています。

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社打ち出の小槌
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)	16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	75%				
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	<p>弊社が採用情報を掲載している媒体の「しゅふJOB」内での応募内容を分析した結果によると、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年4月に在宅勤務制度を導入 ・2021年1月20日より「在宅勤務可能」という文言とアピールを募集内容に入れて募集開始 <p>2019年1月1日～2021年1月1日 応募者数 105件 2021年1月2日～2023年1月1日 応募者数 226件</p> <p>上記結果より2年毎の募集期間で比較すると、「在宅勤務可能」として募集後、応募者数が約2.2倍に増えたことが分かる。</p> <p>また、応募者からは「在宅勤務により、出勤時間の短縮になるため育児や介護との両立がしやすい」ことや「地方では専門的な会計の仕事に就きたくても勤務地が遠く仕事探しが困難な為、在宅勤務という環境は魅力的である」との志望動機が多く、在宅勤務環境が整備されている事は、応募者にとって大変魅力的であることが分かる。</p>
	人材確保 離職率改善	<p>テレワーク導入後、2021年7月に1名と2021年8月1名、「家族の転勤による居住地の移動（海外転勤）」が必要な社員が居たが、家族が海外へ転勤後も「完全在宅勤務」へ切り替えることが出来た為、離職をすることなく、2023年7月末現在も両者共に在宅勤務で仕事を続けている。</p> <p>また、弊社は幅広い世代の社員が在籍している為、自身の通院による時間調整や通勤時の身体への負担調整などを考慮し、事務所への通勤可能圏内である50代以上の社員3名が、メインの勤務形態を在宅勤務に切り替え、後輩育成の研修など必要に応じて、月2～3回程度出勤勤務にするなどして、個人の事情にも配慮し柔軟な働き方を選択することが出来ている。</p> <p>30代の子育て中の社員においては、週5日勤務の内、週1日を在宅勤務に切り替え、保育園のお迎え時間を調整をしやすくしたり、子供の体調不良の際に自宅での勤務に切り替えたりなど、欠勤にすることなく、本人の希望に応じて勤務を制限せずに育児との両立を図ることが出来ている。</p> <p>地方在住の完全在宅勤務者4名においては、内2名が2021年9月から、内1名が2021年10月から、内1名は2022年11月より入社後も勤務を継続しており、社内のテレワーク満足度調査アンケートにおいてもこの4名は、在宅勤務への満足度が高いだけでなく、滞りなく事務所出勤者と同内容の業務を行うことが出来ている。</p> <p>貸与されているノートパソコンでは画面が小さいと感じ、別のモニターを接続したいとの要望も出て来ているので、自身で保有しているモニターの接続許可を出すなどして、より事務所に近い環境を整えていくことで、離職率の改善に繋げていく。</p> <p>その他、昨年より年1回で地方在住の完全在宅勤務者を対象に、事務所への一日出張の機会を設けている。その後の懇親会も行い、事務所との一体感を感じて貰い、在宅勤務者のエンゲージメントを高められるような様々な施策を試みている。</p> <p>今年8月より更に1名、試用期間を終え、本採用となる完全在宅勤務の社員もおり、セキュリティの強化など、在宅勤務者が増加することにより要検討な問題も積極的に取り組んで行くことで離職防止に務めていく。</p>

		取組概要
①テレワークの活用による経営効果の発揮	コスト削減	<p>オフィスコストという観点で見ると、従業員16名中、完全在宅勤務者を除く10名がオフィス勤務対象者となるが、そのうちの半数が在宅勤務を併用している為、オフィス移転がなく稼働することが出来ており、移転による家賃負担が増えずに済んでいる。</p> <p>来年頃にオフィス移転を検討しているが、現オフィス勤務対象者に対し、引き続き在宅勤務を許可し、皆が併用していくことで、広さなどを考慮しながらも、移転先の賃貸料に関しても抑えられると見込んでいる。</p> <p>通勤手当に関しては、完全在宅勤務者6名に支給の必要がなく、更にテレワーク対象者の12名中他6名は、勤務内容に応じて出勤との調整をしたり、1名が自転車通勤をしており、他5名は8～9割を在宅勤務としている為、在宅勤務開始以前の一人当たりの平均通勤手当の月額約9000円とすると、11名分として月額約9～10万円程のコスト削減に貢献していることとなる。</p> <p>その代わりに、完全在宅勤務者には通信費として月額1,000円を支給しているが、その分を差し引いても約8万円程のコスト削減となっている。</p> <p>移動旅費に関しては、在宅勤務でもお客様とオンラインで面談ができる環境を整えている為、お客様先への訪問が不要となり、面談者一人当たり月額約1.5万円程かかっていた移動費がかからず、コスト削減となっている。</p>
	従業員エンゲージメントの向上	<p>下記弊社ホームページの社員インタビュー内において、地方完全在宅勤務者と出勤兼在宅勤務者のコメントから、在宅での勤務環境への満足度が高いことがうかがえる。</p> <p>https://keiei-cheering.com/news/detail/12?search_category_id=5</p> <p>https://keiei-cheering.com/news/detail/14?search_category_id=5</p> <p>また、在宅勤務対象者12名に対し、2023年7月に行った社内の「テレワーク（在宅勤務）満足度調査アンケート」において、約90%が在宅勤務への満足度が高いことが分かる。</p> <p>そして、対象者12名全員が在宅勤務を続けたい、会社に在宅勤務制度を維持して欲しいと回答している。</p> <p>また、「オフィス出勤時の平均的な生産性を「5」とした場合の在宅勤務時の生産性をいくつか」という質問に対しては、約65%と約半数以上が平均的な生産性より高いと答えている。</p> <p>更に、「テレワーク（在宅勤務）開始前と比べて、エンゲージメント（組織に対する愛着）は変化しましたか」という質問に対しては、約65%がエンゲージメントが向上していると回答し、弊社が提供している環境が社員にとって非常に良い環境であることが分かる。</p> <p>その他、在宅勤務のメリットとしては、「通院・家庭・体力・体調との両立ができる」、「集中して業務を進めることができる」、「子どもの体調不良で自分が休まざるを得ないときに、自宅で仕事をする選択肢があること」などを挙げており、家庭との両立や自身の健康維持だけでなく、業務に集中しやすい環境であることが分かる。</p> <p>一方で、デメリットとして「パソコンの画面が小さく見づらいこと」などを挙げる者もあり、社員の要望に応じて、事務所と同様の環境について会社としてどのように整えていくかを随時検討していく必要があると思われる。</p>

		取組概要
<p>①テレワークの活用による経営効果の発揮</p>	<p>その他</p>	<p>在宅勤務に必要な貸与パソコンの設定やパスワード管理が必須となり、社内にIT部が設立され、社員全員のITリテラシー向上と情報セキュリティの強化に会社全体で取り組んでいる。</p> <p>在宅勤務用の貸与パソコンにおいては、セキュリティを強化する手段を導入し、接続フローを整えるなどして、各人の家庭内においても情報漏洩を防ぐ対策を取っている。</p> <p>業務内で使用する各ツールのパスワードも随時更新管理し、貸与パソコンの自宅外持ち出しについては、緊急時や必要な時のみ申請を許可するなど、お客様にも安心していただけるよう貸与パソコンの安全性を追求している。</p> <p>更に、東京都産業労働局で実施している令和5年度「中小企業サイバーセキュリティ対策継続支援事業」にもエントリーし、参加権利を得ることが出来た為、今後もサイバーセキュリティ対策に係る社内体制整備やサイバーセキュリティに関する人材育成を目指している。</p> <p>在宅勤務においてパソコンの管理やスキルの向上は避けられない事から、社員全員のパソコンのスキルアップを目指し、社員の昇格要件として「Microsoft office specialist検定（Word、Excel）の合格」を加えたり、セキュリティ関連研修としてe-ラーニングなどの導入も今後検討している。</p> <p>毎月の月初の会議においても、セキュリティ関連事項は時間を取って説明している。</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	テレワーク時の コミュニケーション 面の課題解決	Chatwork、Zoom、その他会話ができるICTツールなどを積極的に導入し、業務において頻繁に活用をしている。 顧客に関する情報共有や社内間の重要連絡などをChatworkで行う傍ら、事務所内を映したZoomに在宅勤務者全員が勤務時間において常時接続し、事務所との一体感を図るだけでなく、Zoom内での挨拶やコミュニケーションを取ったり、急ぎの用事の場合にはすぐに連絡を取ることが出来る。 勤務者は様々なICTツールを駆使しながら、緊急時の対応はもちろん、傍で話しかける感覚で使用出来るので、事務所内社員との連絡や在宅勤務者同士での会議や相談事項もタイムロスをすることなく事務所内と同様に業務を進めることが出来ている。
	テレワーク時の マネジメント面の 課題解決	当日の業務の進捗具合と明日の各人の段取りを整理する為、マネージャーと担当メンバーが「段取り会議」を毎日夕方16時にZoomミーティングを使用し行い、当日の業務の進捗具合の確認、明日の各人の業務の把握と段取りの確認を行っている。 管理担当メンバーが当日15時半までに顧客毎の仕事についての進捗表の記入を指示し、それを踏まえた上での明日以降の各人の段取りをGoogleのスプレッドシートを使用しアップロード、随時全員に共有することでテレワーク時のデメリットを解消し、フィードバックが必要な場合は、ICTツールをフル活用し、即時直接会話しながら指導している。 その際、顧客毎に必要な情報共有や担当者からの質問事項には、顧客毎の社内共有用のグループChatworkを作成し、上長が質問に答えたり等することで、業務の円滑化を図っている。 日々の各人の仕事内容については、Chatwork上で毎日の日報の提出を義務付けており、その日の発意（どのようなことを一日意識して仕事をするか）を明確にさせ、その発意に対して良かったと思われる点、反省点などを纏め、上長に報告することとしている。 上長は、その日報の内容を確認し、部下の仕事の進捗状況や流れを把握するだけでなく、喜びや悩み、課題点などを随時把握することで、オンラインで生まれやすい報連相不足の解消を目指している。
	従業員間の 関係性向上	毎週月曜日と木曜日の午前中に30分ずつ全体朝礼を行っており、対顧客面談者以外の出勤者全員の出席を義務付けている。 それに加え、月初にオンラインで全体会議（3時間）を行っている。 会議前半は、与えられた課題に対して、グループ毎に感想文の発表と各人への美点凝視を行い、それぞれの人間力を鍛えながら、コミュニケーションを取ることで一緒に働く仲間を知る事に務めている。 後半は、代表から今後の経営課題や問題点、今注目すべきことなどを伝え、その他各部署からの伝達事項や報告をしながら、報告漏れを防止したり、情報の共有を目的としている。 事務所の出勤者と完全在宅勤務者をZoomで繋ぎ、情報の共有をしながら一体感を図る事で、コミュニケーション不足の解消や報告漏れを防止している。 また、月1回、Zoom上でのオンライン親睦会を行い、社員全員が参加し、顔を合わせる機会を作り、業務時間外でもコミュニケーションを取っている。
	その他	テレワーク時に問題となるお客様からお預かりした会計資料の授受に関しては、事務所の出勤者が全ての資料をスキャンし、担当者へ連絡することで、発送業務の省略化やその授受に伴うタイムラグなどを解消することが出来ている。 今後、社内のDX化に向け、会計資料のスキャン対策は有効であると思われ、働きやすい環境を作る為に簡略化出来る部分などは常に検討し、新しい方法を取り込んでいきたい。

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社エグゼクティブ
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)	29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	<p>(1) 入社していた頃と同じように、社員がコミュニケーションを取ることができ、チャットやオンラインビデオツールを利用した仕組みを構築、テレワークによる孤独感を感じさせないよう工夫。</p> <p>(2) オンラインビデオチャットに、全員がおでこを映し、まるで隣で働いているような（存在を感じる）疑似空間を構築。</p> <p>(3) 社員同士で声を掛け合っ、頻繁にチームMTGや集中業務を行い、密なコミュニケーションを取っている。</p> <p>(4) 1日1回、11時55分から5分間、『1155（いいごご）タイム』という時間を作り、オンラインビデオツールを利用して、ランダムな小グループで息抜きの雑談をしている。</p> <p>(5) 毎朝のおはよう挨拶チャットで「おはポス」と称して、社長からの動画や社員からの動画や写真投稿（投稿内容に制限なし、趣味やプライベートなことでもOK）により、話題が広がり、社員同士のコミュニケーションにつながっている。</p> <p>(6) 社員の人となり伝わる1社員ずつの深掘りインタビュー動画（社内報）を作成。リアルで顔を合わせたことのない社員同士でも、社内報を見ることで安心感や親近感が生まれ、業務がスムーズに。</p> <p>(7) 本社オフィスは、カフェ風にリノベーションをし、リアルなコミュニケーションを取れる場所として活用。顔を合わせてミーティングをしたい場合など、サテライトオフィスとしても利用可能。</p> <p>(8) 約3ヶ月に1度を目安に、社長と社員との任意面談。希望によりいつでも面談可能。</p> <p>(9) 人事なんでも相談室の強化。オンラインチャット相談窓口を追加し、どこにいても相談可能。</p>
	テレワーク時のマネジメント面の課題解決	<p>(1) プロジェクトリーダー制度(誰でもリーダーになれる制度)</p> <p>プロジェクト制では、一人の社員が複数のプロジェクトを兼任。あるプロジェクトではリーダーの人が、別プロジェクトではメンバーとして等、プロジェクトごとにポジションが変化。一人の社員が同時に様々な立場を経験することにより、視野が広がり、協力体制が強化。社歴にかかわらず、プロジェクトリーダーに立候補可能。年功序列がないため、自らが進んで業務に向かう姿勢が圧倒的に強く見られるように。社員の100%が一度はリーダー/サブリーダーを経験。</p> <p>プロジェクトリーダーは責任を持ってプロジェクトを遂行。目標達成に向けての施策やメンバー管理も行う。</p> <p>(2) トレーニング制度『SHIP』</p> <p>自分で目標を立てて、自分で課題を発見し、自分で解決する力をつけることが重要であるため、社員それぞれが自ら目標を立て、目標実現する仕組み。毎月、実行計画・中間レビューを作成。希望により代表との面談を実施。定期的な見直しや社長との面談により、調整しながら目標実現に向かっている。</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>(1) オンライン社内部活 オンラインビデオツールやチャットの活用は業務を超え、社員の趣味や好きなものによる社内部活が拡がり、オンラインランチなどで自由に活動。コミュニケーションの活性化に繋がっている。</p> <p>(2) 新入社員とのオンラインランチ 入社1か月以内に、新入社員と社員が複数のグループに分かれ任意でオンラインランチを開催。社員との距離感を縮め、新入社員の疑問や不安解消にも繋がっている。</p> <p>(3) 社員お誕生日や入社日のお知らせ 社内チャットで社員の誕生日や入社日のお知らせが届く。お誕生日メッセージを社員から該当社員に伝えることができる。</p> <p>(4) ありがとうの気持ちを伝える『EX-Diamond』 社内システム内で、社員から社員へ感謝の気持ちを伝える仕組み。ありがとうのメッセージとともに架空のダイヤが送信される。</p>
	その他	<p>クライアントからもらった喜びの声（案件化に繋がったことや、メンバーが褒められことなど）を、チャットで全社員に報告。全社員やチームで喜びを分かち合い、プロジェクトに入っていないメンバーとの情報共有にも繋がっている。</p> <p>また、喜びの声をカウントし、年間の獲得目標数を設定。（3年連続で前年度より増加） クライアントのために業務を行う＝クライアントから喜びの声をもらう（満足している）＝業績アップにつながる＝社員のモチベーションアップにつながる＝クライアントのために業務を行う・・・と、良い連鎖が生まれている。</p>

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社キャスター
業種	サービス業（他に分類されないもの）
本社所在地	宮崎県
従業員数 (常時雇用)	820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	98.7%				
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	2021年4月、山口県岩国市に経理専門リモートアシスタント「CASTER BIZ 経理」のオフライン拠点を開設いたしました。これに伴い2021年7月には、岩国市と進出協定書を締結し、岩国近郊エリア在住者やUIターンを希望する人材の雇用につなげ、岩国市でのテレワーク普及と地域活性化につながる取り組みを行っています。また、セールスマーケティング専門サービス「CASTER BIZ セールスマーク」では、岩国市が行なっているリモートワーク推進プログラム「リモっちよる？」の事業受託者として、テレワークを始めたい方向けに無料プログラムを実施しています。その他にも「リモートワーク入門セミナー」を開催し、テレワークの入門から実践までの講座を行なっています。 リモっちよる？ https://remote-iwakuni.studio.site リモートワーク入門セミナー https://www.city.iwakuni.lg.jp/soshiki/38/59800.html
	(取組結果)	①山口県で4名を採用、内2名がフルリモートでフルタイム勤務。採用者の離職率は0% ②「リモっちよる？」岩国市民プログラム申込者数：113名 ③「リモートワーク入門セミナー」2022年3回開催。2023年も3回開催予定。各回15~20名程度が受講。
	地域の情報化の推進	2019年に宮崎県西都市と「ICTを活用したまちづくりに関する包括連携協定」を締結しました。本協定に基づき、西都市と共にICTを活用した地域課題への対応や市民サービスの向上、地域社会の活性化、観光資源・文化財の発信に関して連携し、地方創生の実現を目指しています。 具体的な取り組みとしては、西都市でのリモートワーク推進事業委託を受け、リモートワーカー育成の場となるカフェ×コワーキングスペース「tomosite」の運営を弊社が行なっています。「tomosite」では、西都市民の方にとって、憩いの場となるよう西都市民は1日300円、一般の方は1日500円で利用できる価格帯にし、ひと・まち・企業の交流が生まれるスペースづくりをおこなっています。 「ICTを活用したまちづくりに関する包括連携協定」について： https://caster.co.jp/2297/
	(取組結果)	2022年度（2022年4月～2023年3月）は、500名以上の方にtomositeをご利用いただきました。 <tomositeの年間利用者数> 西都市：360名 西都市街：217名 合計：577名
	地域のIT人材の育成	上に記載した西都市の「tomosite」では、リモートワーク初心者の方に向けて、リモートワークを基礎から学べるオンライン講座を無料提供しています。その他にも講座受講後に弊社でスポット的なお仕事に報酬付きで挑戦いただいたり、キャスト内外のIT企業へのご紹介をはじめとした就職支援も行っています。 tomositeについて： https://tomosite.jp
	(取組結果)	2022年度（2022年4月～2023年3月）の実績： ・オンライン講座受講者数：13名 ・就職支援数：4名

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	キャップクラウド株式会社
業種	情報通信業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	26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>【実施地域】 山梨県富士吉田市</p> <p>【実施期間】 2018年7月～現在（2023年7月）</p> <p>【実施内容】 テレワーク・サテライトオフィスワーク・ワーケーション等の働き方を社内外において推進することで人流を生み出し、地域産業の活性化に繋げるために主に下記の取り組みを行いました。</p> <p>2018年7月：社内外の方が利用できるサテライトオフィス兼コワーキングスペースを開設（名称：ドットワーク富士吉田）</p> <p>2020年12月：社内外の方が利用できる無人コワーキングスペースを開設（名称：.work ANNEX）</p> <p>2020年12月：社内の方が中長期的にテレワークをすることが可能、かつ、社外の方がサテライトオフィス開設検討時に中長期滞在できる滞在施設を開設（名称：.work RESIDENCE）</p> <p>2022年4月：富士吉田市をまるごとサテライトオフィスに見立てたプロジェクトを始動し、市内約40箇所のワークスペースを社内外の方が利用できる仕組みを構築（名称：富士吉田市まるごとサテライトオフィス事業 ※富士吉田市からの受託事業）</p> <p>2022年7月：「富士吉田市まるごとサテライトオフィス事業」の中心地として好アクセスである富士山駅の駅ビル内にてコワーキングスペースを開設（名称：ドットワークPlus）</p> <p>2023年7月：富士吉田市のIT人材育成を目的としたIT人材育成事業を行うための特化型施設を開設（名称：ドットワークPlus Lab）</p>
	(取組結果)	<p>【利用者数・利用回数の実績（社外）】</p> <p>* 2023年6月末時点で4,128人が14,000回施設を利用する結果となりました</p> <p><内訳></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ドットワーク富士吉田：1,076人・6,801回 ・.work ANNEX：281人・750回 ・.work RESIDENCE：1,109人・2,930回 ・ドットワークPlus：1,662人・3,519回 ・ドットワークPlus Lab：<稼働開始月のため測定不能> <p>【利用者数（社内）】</p> <p>* 合計26名の社員が施設を利用</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	地域の情報化の推進	<p>【実施地域】 山梨県富士吉田市</p> <p>【実施内容】 社内外の方が自宅とオフィス以外の様々な場所でテレワークをできる環境を整備するため、「anyplaceパスポート」という打刻ロケーションシステムを自社開発し、市内40箇所にてテレワークできる環境を構築しています。 ワークスペースとなっているのは、コワーキングスペース・カフェ・ゲストハウスのラウンジ・市役所内の展望スペース、遊園地（富士急ハイランド）、キャンプ場…等であり、空きスペースの活用をしたいと考えている地元事業者と、多種多様なライフスタイル・ワークスタイルに適した仕事場を求めているテレワーカーをマッチングするサービスです。 ターゲットは、富士吉田市内で働く方はもちろんのこと、東京圏から片道2時間程度という立地を活かして、東京圏のテレワーカーにも対象を広げており、地方創生テレワークの推進にも貢献しています。 市内の様々な場所でテレワークができることにより、今まで観光だけでは訪れなかった場所に訪れるきっかけをつくることや、地元の方とのコミュニケーションの場を創出することができ、「ただ仕事をする」だけではなく、多方面における相乗効果を狙っています。 社外の方が利用される場合、利用用途に応じて3種類のプランから選択することが可能です（従量プラン・定額プラン・まるサテパスポート(1日券)）。社内利用の場合、自己都合でテレワークをする場合は月2万円まで会社から支給し、業務都合でテレワークをする場合には全額会社で費用を負担しています。</p> <p>【実施期間】 2021年9月14日～現在（2023年7月）</p> <p>【参考情報】 「anyplaceパスポート」の紹介ページ：https://anyplace.jp/anyplace-passport/ 富士吉田市内にあるワークスペースの一覧：https://marusate.jp/workspace/ プレスリリース「まるサテパスポートについて」：https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000021.000093585.html</p>
	(取組結果)	<p>取り組みの結果、2021年9月14日～2023年6月末までの実績としては、富士吉田市内にてanyplaceパスポートを利用した方が、246名・2905回でした。利用時間は合計で約14,576時間です。 今後も仕組みをブラッシュアップしながら取り組みを推進していきます。</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	地域のIT人材の育成	<p>【実施地域】 山梨県富士吉田市</p> <p>【実施期間】 2023年7月3日～ ※7/3にIT人材を育成するための施設を開設。7月下旬から本格的に稼働予定。</p> <p>【実施内容】 2022年7月より当社が運営しているコワーキングスペース「ドットワークPlus」を拡張し、2023年7月より「ドットワークPlus Lab」を設立しました。ドットワークPlus LabではIT人材育成を目的とし、学習の場を社内外の様々な方（就業者、就活中、主婦、学生…など）に提供すると共に、IT人材のプロ集団を形成し、これまで特化したITスキルを1人で持っているだけだと請け負えなかった案件に対して、案件ごとにプロ集団の中でチームを組み、対応できる仕組みをつくらうと考えています。また、IT人材になるために学習する方へのサポート体制を整え、当社がメンターとして各人の状況に寄り添いつつ、滞在場所の提供（当社運営施設等）、移動手段の提供（当社運営のカーシェア、レンタサイクル等）、を行い安心して学べる環境を確保しながらコミュニティの提供（当社運営の交流会、ワークショップ等）を行うことで、仲間との出会い・学びのシェアができるようにしたいと考えています。 学習の場を提供する際には大きく分けて講座を2種類設けます。ひとつは「通常講座」です。ITスキルの基本部分を学ぶメニューを用意し、7月下旬頃からWebアプリケーション講座・ChatGPT講座等の現在の社会ニーズにマッチした内容の提供を予定しています。もうひとつは「応用講座」です。実際の案件のアシスタントをお任せし、インプットとアウトプットを繰り返し行うことで仕事のスキル向上を直接的に狙います。</p>
	(取組結果)	<p>取組が本格的にスタートするのは2023年7月下旬からを予定していますが、取組前のプレ講座として未経験者でもできる動画クリエイター育成講座を期間限定で開講し、IT人材の育成に関して成果を上げました。また、参加者の50%は日本女子サッカーリーグに所属するサッカーチーム「FCふじざくら山梨」の現役サッカー選手であり、ネクストキャリアのためにITスキルを学びに参加されました。</p> <p>【実施場所】 山梨県富士吉田市</p> <p>【実施内容】 講座タイトル：未経験でもできる”超実践！動画クリエイター育成講座” 目的：山梨県富士吉田市内で仕事をしている方が、今後より多くの仕事の選択肢を持てるように 未経験でも始められる仕事の一つとして動画クリエイターという仕事を提案するため 日程：2023年2月13日（月）～3月27日（月）</p>

		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IT人材の育成 (取組結果)</p>	<p>講座：全10回の講座 Lesson 1：2/13 キックオフ&構成の基礎 Lesson 2：2/14 ヒアリングの実践&構成壁打ち会 Lesson 3：2/20 撮影練習&事業者様への構成・見積もり提案 Lesson 4：2/21 撮影本番 Lesson 5：2/27 編集の基礎① Lesson 6：3/6 編集の基礎② Lesson 7：3/13 デザインの基礎 Lesson 8：個別フィードバック① Lesson 9：個別フィードバック② Lesson10：3/27 プレゼンテーション&卒業式</p> <p>場所：Lesson1～4,10 ドットワークPlus（山梨県富士吉田市上吉田2-5-1 Q-STA 2F） Lesson5～9 オンライン</p> <p>人数：6名（内3名はサッカーチーム「FCふじざくら山梨」の現役選手）</p> <p>特典：参加者特別特典を2つ用意しました。 1）完成作品に対しての報酬35,000円をお支払い（制作実績をつくることが可能） 2）講座終了後に報酬ありの実践的な案件付き（スキルアップの第一歩にすることが可能）</p> <p>講師：実績と経験を持つ2名の方に講師を依頼しました</p> <ul style="list-style-type: none"> ●mimosa合同会社 CEO 齋藤汐里さん →アメリカの大学で4年間舞台芸術を学び、日本テレビ「アナザースカイ」をはじめとする海外での撮影をメインとしたドキュメンタリーに数多く関わる経験を持つ。 2021年 内閣府主催クールジャパン動画コンテストにて奨励賞を受賞。 ●mimosa合同会社 CEO 角野杏早比さん →7年ほど映像制作会社にてプライダルのエンドロール制作に関わる。現在は講談社「ViVi」のYouTubeチャンネルのディレクターとして活動中。 JUIDA無人航空機操縦技能/安全運行管理ライセンスとPADI水中フォトグラファターのライセンスを保有。

		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IT人材の育成 (取組結果)</p>	<p>【実施成果】 受講後にアンケートを実施した結果、「これでもかというほど、スキルの面・環境面・クライアントに恵まれた」「学びの環境が充実していた」「講師2人からのフィードバックがあることも貴重な経験だった」「実践的に学ぶことができた」「講師との距離が近く、熱意のある個別指導をしてもらうことができた」「今後に役立つ、今の自分に必要な学びが沢山あった」「習って終わりではなく、習ったことをその後に活かせるようになっているのが本当にありがたい」という前向きな意見が多く寄せられました。 また、講座内容の満足度を5段階で聞いたところ、「5（満足している）」と回答された方が80%、「4（やや満足している）」と回答された方が20%であり、参加者全員が満足のいく講座であることが確認できました。 最後に「当講座で得た知識や経験はどの程度今後に活かせると思いますか？」の質問に対して10段階で聞いたところ「10（大いに活かせる）」と回答された方が60%、「8」と回答された方が40%という結果になり、参加者全員のスキルアップに繋がったことも分かりました。回答理由として、「他のクリエイティブにも役立てそう」「普段一人で制作している中で見落としがちなこと気づかせてもらえた」「自分と向き合うきっかけをもらった」「一つ残さずすべて今後に生きていくに違いない」「バンバン活かしていくために、行動していきます！」などの意見が寄せられ、前向きな気持ちを感じ取ることができました。 その他、受講者同士で連絡先を交換したり、食事に行ったりと横の交流も広がり、新たなコミュニティを形成できた点も大きな成果であったと考えています。 【資料】 プレスリリース：https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000022.000093585.html</p>

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社寿商会
業種	卸売業、小売業
本社所在地	石川県
従業員数 (常時雇用)	25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	82%				
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>弊社のシステム部門は、専門性の高い人材を求めて常時求人を行っております。昨年より新たな勤務形態として常時在宅勤務を可能とする条件を追加しました。その結果、導入前の2件/年から導入後は4件/年へと応募者数は前年比200%に増加しました。また応募者の傾向も大きく変わりました。会社の拠点から通勤時間で2～3時間かかるエリアや、地理的にそもそも募集の対象外であった地域（鹿児島や佐賀県など）からの応募もありました。従来地理的な制約から解放され新たな人材層へとアクセスを広げることができました。</p>
	人材確保 離職率改善	<p>弊社では60歳以上の社員は本人の希望により延長雇用をしており、現在6名（全体の23%）が勤務しています。この数値にもテレワークの活用が寄与しています。従来職場環境で働くことは、時間や体力の制約がありますが、テレワークを活用することで通勤時間が大幅に削減され、体への負担も軽減されることで、長期間に活躍し続けることが可能になっています。また当然テレワークを成功させていることによるエンゲージメントの大幅UPも原因の一つです。離職者数の実績は次の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年 1 件、今年 0 件
	コスト削減	<p>以前は遠隔地であっても社員がお客様のところへ出向き、面談形式で商談を行っていました。そのため交通費や宿泊費、社員への出張手当が積み上がっていました。しかし、新型コロナウイルスの影響による社会の変化と、弊社のテレワーク導入に伴い、商談はすべてWebミーティングで行われるようになり、大幅なコスト削減ができました。また現在では社員が直接出社せずに業務を行っており、朝礼や会議のためだけに社に出社していた無駄な移動がなくなり、ガソリンの消費量も減少、さらに残業時間の縮小にもつながりました。</p> <p>具体的な削減効果は以下のとおりです（2020年と2022年の実績比較）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旅費交通費: 6,587千円、1,897千円（4,690千円減 71%減） ・燃料費: 4,591千円、3,501千円（1,090千円 23%減） ・出張手当支給額: 440千円、104千円（336千円 76%減） ・平均残業時間: 46.0分、36.5分（9.5分 20%減）

		取組概要
<p>①テレワークの活用による経営効果の発揮</p>	<p>従業員エンゲージメントの向上</p>	<p>従業員の意見やアンケート等によりテレワーク勤務の課題として取り上げているのは次の3点です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 孤立感・一体感・心理的安全性 2. 作業のしやすさや業務効率 3. ITの活用における個人差 <p>これらの課題に対して次のような社内ルールを決めて取り組み、効果を発揮しています。</p> <p><1. 孤立感・一体感・心理的安全性について></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 毎朝30分のオンラインミーティング 1.2 グループChatを優先 1.3 即開始可能なWebミーティング <p><2. 作業のしやすさや業務効率について></p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 情報とシステムはすべてクラウド 2.2 1つのアカウントですべてと連携 2.3 メンション付きは即時対応 <p><3. ITの活用における個人差について></p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 毎日使うIT 3.2 コミュニケーションツール主体のIT 3.3 システム統一 <p>その取り組みの具体的な内容は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 毎朝30分のオンラインミーティング 新人スタッフに対し、毎朝30分のオンラインミーティングを設けています。その中で経験豊富なスタッフが日替わりで参加し、新人スタッフとの交流を深め、コミュニケーションのハードルを下げる取り組みにしています。 1.2 グループChat優先 社内の会話はグループChatを基本にしています。グループChatは結果的に、仕事の進行状況を共有し、アドバイスを交換し、議論や話題を作り出すなど、コミュニケーションのきっかけづくりになっています。 1.3 即開始可能なWebミーティング Webミーティングを常時接続するようでは監視されているという感覚になるので避けつつ、いつでも参加可能な状態を維持するよう従業員に促しています。

		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>2.1 情報とシステムはすべてクラウド 情報とシステムをクラウド上に一元化し、どこからでもストレスフリーにアクセス可能にしています。</p> <p>2.2 1つのアカウントですべてと連携 全てはGoogleアカウント一つで管理されており、これによりシステム間の連携がスムーズに行われ、業務効率の向上を実現しています。</p> <p>2.3 メンション付きは即時対応 グループChatでは、メンション付きのメッセージには即時に対応するという社内ルールを設け、コミュニケーションの迅速化と作業の円滑な進行を支えています。</p> <p>3.1 毎日使うIT 毎日使うものや業務に不可欠なツールはいつのまにか操作を覚えるので、個人差はあまりなくIT操作を自然と身につけています。</p> <p>3.2 コミュニケーションツール主体のIT コミュニケーションツールについても、使いこなしている人が使いこなせていない人に教えることで、全体のスキルレベルが向上しており、定期的な研修会を行わなくても個人差はあまりありません。</p> <p>3.3 システム統一 基本的に Google Workspace を中心にシステムを統一しているため、基本操作においての個人差は最小限に留まっています。</p> <p>その結果最近行ったエンゲージメント社内調査の結果（10段階）は次の通りで、テレワークの導入前後で顕著な向上を達成しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク前後の仕事のしやすさ: 導入前 5.9 ↗ 8.5 ・テレワーク前後の仕事へのモチベーション: 導入前 6.9 ↗ 8.2 ・テレワーク前後の成果への影響: 導入前 6.3 ↗ 7.8 ・テレワーク前後のテレワークに関する満足度: 導入前 6.5 ↗ 8.4
	その他	<p>弊社のテレワークではグループウェア（Google Workspace）が中心的な役割を果たしており、その導入により資料のクラウド化や共有、書類管理が格段に向上し、結果として大幅なペーパーレス化を実現しました。社会貢献の一環として行っている環境保全活動（ISO14001）に大きく貢献する結果となりました。</p> <p>具体的な数値は次の通りです（2020年と2022年の実績比較）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コピー用紙排出量 140Kg ↘ 85Kg（65Kg 39%減） ・光熱費 12,167kw ↘ 6,683kw（5,484kw 45%減）

		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>従業員の意見やアンケート等により課題として取り上げているのは次の3点です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ポストイットや掲示板に代わる連絡を確実に正確にしたい 2 他のメンバーが何をしているか分からない状況での連絡取りへの不安を軽減したい 3 顔を合わせた相談や同じ画面を見て説明を手軽にしたい <p>これらの課題に対して次のような社内ルールを決めて取り組み、効果を発揮しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 グループChatを主としたコミュニケーション 2 メンション付きメッセージにはすぐ返信し、メンションなしは返信を求めない 3 いつでもすぐにWebミーティングをONにできる状態を維持すること <p>課題の詳細と具体的な取り組み内容は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Chat は相手が何をしても、確実に正確に情報を伝えられるので便利です。さらに弊社ではグループChatでの会話を基本としています。電話に出れない状況でも情報を伝えられるので、連絡したい側の負担も軽減しますし、言った言わないの問題も防げ、お客様に電話をかける際も、電話番号をChatに書けば、受信者はクリックするだけで通話が可能になります。さらに、グループ内の別の人が回答してタスクを完了するなど、二次的なメリットもあります。 2 社内の内線電話はクラウド化されているためすぐ連絡はつきますが、集中が必要な作業中・商談中・移動中など電話に出られない状況もあります。そこで、メンション付きメッセージにはすぐ返信し、メンションなしは返信を求めないとする社内ルールとしています。Google Chat ではメンション付きは通知音が鳴り、メンションなしは通知音がならない設定が可能。これにより仕事の邪魔にはならず、それでも情報は見えるのでそのまま情報共有につながるメリットに繋がっています。 3 出社勤務とのコミュニケーションの大きな違いは、顔色を見ながらする会話と、同じものを見ながら会話することです。これをテレワークにおいても違和感なく実現しなければなりません。社内のWebミーティングではカメラONで、いつでもすぐに開始できる状態を維持することを社内ルールとしています。Google Meetを利用して、簡単にミーティングを開始し画面共有を行うことができます。出社して顔が見える範囲にいても、打ち合わせはWebミーティングで行うことも多くなりました。 <p>その結果最近行ったコミュニケーションに関する社内調査の結果（10段階）は次の通りで、テレワークの導入前よりも後の方がコミュニケーションしやすくなっていると数値が表しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク前後の部署内業務連絡の正確性、やりやすさ、密度：導入前 7.0 ↗ 8.2 ・テレワーク前後のChatによる連絡 活用度 6.1 ↗ 9.5 ・テレワーク前後のMeetによる対面会話 活用度：導入前 4.9 ↗ 8.3

		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>従業員の意見やアンケート等により課題として取り上げているのは次の3点です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 こまめな報告・相談を求め、指導を伝えられるかどうか 2 対面入社時に雰囲気から感じ取れる感覚知をどう補填するか 3 チームの意欲や熱意をどのように伝えるか <p>これらの課題に対して次のような社内ルールを決めて取り組み、効果を発揮しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 グループChatを主としたコミュニケーション 2 メンション付きメッセージにはすぐ返信し、メンションなしは返信を求めない 3 いつでもすぐにWebミーティングをONにできる状態を維持すること <p>課題の詳細と具体的な取り組み内容は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 マネジメントにとって最初に必要なのは、部下が報告を積極的に行う環境を整えることです。弊社では1対1の会話であってもグループChatでの会話を基本としています。当事者間の情報やりとりはグループ内の誰でも見ることができるので、それは業務連絡であると同時に当事者ではない外のメンバーへの報告を兼ねることになります。さらにマネージャーと部下間での指示や指導が公開されている状態ですので、グループ内メンバーへの注意喚起や警告、指示や指導の自動伝達になっています。 2 出社しているだけで社内の雰囲気や電話の量、漏れ聞こえるお客様との会話などから会社の状況や問題が発生しそうな案件を感覚的に捉えることができます。一方のテレワークではこの感覚知を得ることが難しいですが、前述の通りグループChat内には業務の会話が溢れています。Chatの内容はもちろん、個々のレスポンスの速さや言葉遣い、態度、しいては勢いや調子に乗っている、などの感覚知を得ることができ、マネジメントに大きく活かしています。 3 マネジメントの役割は情報伝達だけでなく、チームの意欲を引き出し、前向きなチームメンバーから遅れているメンバーを奮起させることです。人間のコミュニケーションには、顔色や声の調子など、映像と音声でしか伝わらない情報があります。そのためテレワークではWebミーティング時にはカメラをONにし、いつでもすぐにミーティングを開始できる状態を維持することを社内ルールとしてテキストでは伝わらない部分をカバーしています。 <p>その結果、最近行ったマネジメントに関する社内調査の結果（10段階）は次の通りで、テレワークの導入前よりも後の方がマネジメントしやすいと数値が表しています。</p> <p>・テレワーク前後の部下の管理や上司への報告の正確性、やりやすさ、密度：導入前 6.9 ↗ 8.3</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>従業員の意見やアンケート等により課題として取り上げているのは次の3点です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 特に新入社員が速やかに組織に馴染めることが必要 2 リモートだけではコミュニケーションに限界があるのではないか 3 出社には移動時間やコストがかかるので、テレワークでは得られないメリットがなければ無駄な出社ではないか <p>これらの課題に対して次のような社内ルールを決めて取り組み、効果を発揮しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 今のところ新人はテレワークではなく出社勤務とする。また毎朝テレワーク中のメンバーを含めたミーティングに参加する 2 チーム単位で週1日の定例出社日を決めて全員が集まる 3 社屋新築リニューアル時に雑談が自然と生まれるような工夫を凝らした場を作った <p>課題の詳細と具体的な取り組み内容は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 特に中小企業では新しく入社したスタッフが成果を上げることなく投資期間だけで退職されるとダメージが大きい。業務連絡だけでなくコミュニケーションの機会を増やすために、新人はテレワークを認めず、テレワーク中のメンバーとの毎朝の30分間のWebミーティングを開催しています。これら2つの施策により、新人がすばやく組織に溶け込むようにしています。 2 リモートだけでは今相手は忙しいのか、ちょっとした仕事をお願いできる状態なのか分からなくコミュニケーションが取りづらくなっていた。週1回、チーム全体が出社することで、仕事以外の話題についても気軽に話す機会を設け、テレワークに戻ったときにもコミュニケーションがスムーズになっています。 3 テレワークに比べて出社することは、時間とコストがかかります。出社には直接的な業務とは無関係の雑談によるコミュニケーションを取るためのメリットがあると考えています。そのため、雑談しやすい環境を第一に考えて、本社を改装しました。具体的には次のとおりです。 <ul style="list-style-type: none"> ・オフィスの出入り口を1箇所にした ・オフィスの出入り口に休憩室を兼ねたワークラウンジを配置した ・オフィスの出入り口に事務員が集まりやすい給湯室を配置した ・オフィスの出入り口に喫煙可能なテラスを配置した <p>その結果最近行った業務外雑談に関する社内調査の結果（10段階）は次の通りで、雑談しやすいのはテレワークの導入前の方が勝ることは当たり前の中、取り組みの成果によって僅かな減少で済んでいることを表しています。</p> <p>・テレワーク前後の業務外雑談 のやりやすさ、密度： 導入前 7.2 \ 6.7</p>
	その他	<p>テレワーク時のコミュニケーション・マネジメントについて、弊社の成功は次の3点につきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループChatを積極的に利用 ・メンションあり／なし毎の行動指針の徹底 ・ちょっとしたことでもWebミーティングを即時開催

		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	弊社は自社の実践を地域のビジネスと組織に共有することで一緒に成長したいと考えており、事務所を「unClouded Lab」という名のライブオフィス(実践ショールーム)としています。IT化、ペーパーレス化、クラウド化、フリーアドレス化、そして積極的なテレワーク業務を自社実践している弊社が、どのようなツールをどのように利用しているのか、社内ルールはどのように設定されているのか、すべてを透明に公開しています。テレワークは強引に導入しても効率が上がらないので、計画的に準備し、無理なく進めることが重要と考えており、どのようにしてテレワークをスムーズに運用できるのかという具体的な実例を示すことで、地域産業の活性化に寄与しています。
	(取組結果)	この1年間で unClouded Lab へ 54社 139名 の方に来社いただきご説明させていただきました。
	地域の情報化の推進	情報化の整備があって初めてテレワークの成功につながると考えます。「unClouded Lab」は、この情報化を促進する実例を地域に示すライブオフィスです。弊社では Google Workspaceを中心としたIT環境の構築によってテレワークのスムーズな実施ができていると考えており、無料からでも始められるため、地域の情報化を推進する手段として積極的に紹介することで、地域の情報化の推進を強力に行っております。また、地域の金融機関とも連携し、金融機関の紹介を通じて IT化とテレワーク化に前向きな地元企業へも推進しています。
	(取組結果)	この1年間で 無料版Google Workspace(Essencial Starter) に具体的に興味を持たれた 10 社にご紹介し、5 社が即導入・支援させていただきました。
	地域のIT人材の育成	弊社はアプリケーション開発の一環としてFileMakerを使用し、地元北陸地域の開発者コミュニティ「FM北陸」の主幹メンバーを務めています。この勉強会は業務時間外に自由参加できるものです。従来の会場に集まる形式に加えてWebミーティングを通じたハイブリッド方式にしました。これにより地元からの参加者は増え、さらには首都圏の著名な開発者の参加も可能となりました。地方では通常手に入れることの難しかった先進の技術を得る機会が増え、とても有意義な内容になっています。FM北陸は地域のIT人材育成に対して、大いに貢献していると自負しており、最先端の知識を地域に届けることで地域のIT人材育成を推進し続けています。
(取組結果)	2023年 ・2月2日開催 会場 10 人 Web 14 人 ・4月4日開催 会場 5 人 Web 16 人 ・6月6日開催 会場 5 人 Web 13 人	

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	日本航空株式会社
業種	運輸業、郵便業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	12969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	29.8%				
テレワーク実施者の割合	79.1%				
月平均実施日数	月4回以上8回未満程度（概ね週1回～週2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>①コロナ禍以降の企業説明会の場においては、学生の方からテレワーク可否についての質問が多くなっているため、柔軟な働き方の一つとして「フレックスタイム制度、テレワークやワーケーションの導入」を必ず紹介しており、柔軟な働き方については、学生の企業選択の上でもプラスの材料となっていると感じている。その結果、テレワークが可能な業務の多い「業務企画職（総合職）」の新入社員の女性比率が、テレワーク導入開始の2015年時38%に比べ、2023年は46%と上昇しており、多様な人財の確保につながっている。</p> <p>②2022年に、FY15-FY22入社の若手社員に対し、「魅力を感じる制度や働き方」についてヒアリングを行ったところ、TOP3を柔軟な働き方関連の項目が占める結果となり、テレワークを始めとした柔軟な働き方の施策は若手の満足度が高く、企業選好性とも関連していると考えている。</p> <p>魅力を感じる制度や働き方TOP3：第1位「フレックス制度」、第2位「休みがとりやすい」、第3位「テレワーク制度」</p>
	人材確保 離職率改善	<p>①2023年4月より開始した、介護事由のある社員のテレワーク回数拡大（週4回）までを選択した社員が、仕事と介護の両立ができています。</p> <p>実績：FY23、11月時点⇒4人。</p> <p>②コロナ禍の厳しい経営環境の中、海外地域での雇用継続にテレワークが効果を発揮した。具体的には、海外で雇用している社員が居を移すことなく、完全テレワークにて本社のポストに異動し業務を行う、一部の本社の業務を海外地区の社員が兼務で担う、など。</p> <p>実績：完全テレワーク対応で日本地区ポストへ異動した海外地区社員の人数、FY23 11月時点⇒11人。</p> <p>③テレワーク業務が可能な業務の多い業務企画職（総合職）において、採用10年前後の継続雇用割合の男女差が年々縮まり、昨年度においては、女性の雇用継続割合の方が上回った。ライフイベントの影響を受けやすい女性の定着率が向上したのは、テレワーク等の導入などで時間的制約のある社員が働きやすい環境が整ってきていることが良い影響を及ぼしているため、と考えている。</p> <p>実績：FY22公表の男女別採用10年前後の継続雇用割合⇒男性：64.6%、女性：69.0%（FY21）。</p>
	コスト削減	<p>テレワークに起因することが明らかとなっている、コスト削減については主に以下の3点があげられる。</p> <p>①オフィス縮小：本社ビルの一部フロア返却。その他、ニューヨーク支店オフィス返却、香港支店大幅縮小など。</p> <p>②通勤費の削減：テレワーク実施による経費削減。</p> <p>③文書の電子化/ペーパーレス化の促進：（例）電子署名の新規導入による契約書の印紙税等の削減。</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>2013年より隔年実施している組織活性化調査（一般的なES調査、1「そうは思わない」～5「そう思う」の5段階評価）で以下の設問のスコアに有意な差が認められ、ワークスタイル変革が社員エンゲージメントに良い影響を与えていると考えている。</p> <p>①「私の職場では、時間や場所に縛られない柔軟な働き方を積極的に取り入れている」のスコアが、全社的にテレワークを実施していたコロナ前後で 0.38pt上昇（FY19：2.94、FY21：3.32）。</p> <p>②「長く安心して働ける環境にある」という職場満足度に連関するスコアが、テレワーク勤務を本格導入した2015年以降上昇傾向にある（FY13：3.15、FY15：3.31、FY17：3.42、FY19：3.39、FY21：3.44）。</p> <p>③「仕事が忙しすぎて、ほとんど仕事だけの生活になっている」という負担感を問う反転項目のスコアが2015年以降連続で減少傾向にある（FY15：3.00、FY17：2.98、FY19：2.97、FY21：2.76）。</p> <p>※①はFY19新設設問、③はFY15新設設問となり、それ以前のスコアはない。</p>
	その他	<p>テレワークできる環境を全社的に導入し、客室・運航・整備・空港など、対面が基本の業務に従事する社員もテレワークでリモート業務を実施できるようになったため、業務の効率化と活性化が生まれている。具体的な例は以下の通り。</p> <p>①これまで対面で行っていた全社教育をオンラインで実施できるようになった。これにより、地方や海外地区を含む全社員が同時期に同一の研修に参加できるようになり、多様な意見交換、一体感の醸成に寄与しただけでなく、各地域/事業所（約60カ所）の教育負担が軽減した。</p> <p>②運航乗務員、客室乗務員への一人1台のタブレット貸与、クラウド型グループウェアの全社的な導入などにより、従来の仕事のやり方が変化。具体的には、紙で行っていた業務をオンラインで行うようにプロセスを見直し、タイムリーな情報取得、地上との円滑な情報連携など、一層の業務の効率化とペーパーレスが図られた。</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	地域産業の活性化	<p>2017年にワーケーション、2019年にプリージャーを導入したことにより旅先に長く滞在することが可能となっている。これにより、社員が地域との交流、現地社員との直接のセッションといった様々な過ごし方で関係人口の創出に寄与している。社内推進の具体的な活動は以下の通り。</p> <p>①遠隔地でのテレワーク体験やワーケーション参加者の公募（毎年5－10件程度）。</p> <p>②社内報・イントラサイトへの掲載などで社員の理解促進を図る。</p> <p>③「JALふるさとプロジェクト」の一環として、2022年には、一般社団法人日本ファームステイ協会と協業で、農泊の普及・推進をめざした「農泊品質評価支援制度」を開始するなど地域活性化に貢献。</p> <p>実績：2022年客室乗務員2名が、熊本県人吉球磨地域の宿泊施設の評価を実施。</p> <p>④日本ワーケーション協会「ワーケーションコンシェルジュ制度」（2021年度～）の中で、ワーケーション実践者としてワーケーションコンシェルジュに認定されており、企業の人事制度等に対する助言等を担当している。</p>
	(取組結果)	<p>2019年に「ワークスタイル変革」を社内のSDGs 達成に向けた重点課題の一つと位置づけ、継続して実績管理を行っている。</p> <p><ワーケーション・プリージャー制度利用件数実績（間接部門のみの実績）></p> <p>①ワーケーションFY17：11件（夏季トライアル）、FY18：174件、FY19：247件、FY20：918件、FY21：860件、FY22：1,026件。</p> <p>②プリージャー制度FY19：168件、FY20：集計なし（コロナ禍のため）、FY21：358件、FY22：495件。</p> <p>③ワーケーション・プリージャーの制度設計に関する社外講演、FY22：5回。学会の年報誌への論文寄稿など。</p>
	地域の情報化の推進	<p>テレワーク勤務が、社会や地域のさまざまな課題解決につながる可能性をふまえ、2021年12月に共創型コミュニティ「ワークスタイル研究会」を立ち上げ、他企業における制度導入や柔軟性のある働き方に対する意識改革、自治体における環境整備やプロモーションなどをサポートする体制を整えた。当該研究会においては、官民一体となったコミュニケーションを重視し、議論や実証を繰り返しながらワーケーションの浸透を推進している。</p> <p>■参加自治体数：55、参加企業数：20。</p> <p>■活動内容：ワーキンググループ（分科会）の共同研究、定例会（1回/月）、総会（2回/年）、コミュニティサイトでの情報交換、協業商品の開発など。</p>
	(取組結果)	<p>①7つの分科会にて、テーマを設け、検証。ワーケーションの実証実験などを行い、得られた結果を総会にて発表し、会員企業・自治体に共有を行っている。</p> <p>②自治体のモニターツアーの企画につき、コミュニティサイトなどを利用し、広く発信。企業とのマッチングなどを行っている（年間5～10件程度）。</p> <p>③活動内容の一部をプレスリリースとして社外発信。会員以外の企業・自治体にも広く情報を届けることとしている。</p> <p>一例：https://press.jal.co.jp/ja/areanews/release/202302/007213.html https://press.jal.co.jp/ja/areanews/release/202303/007268.html</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>「誰もが気軽に起業できる『トライアンドエラー』の環境構築を目指し、簡単に仲間を集められ、資金を集められ、知見を集められ、ビジネスアイデアを具現化するためのプラットフォームやコンソーシアムを提供している」株式会社アドリブワークス（以下、アドリブワークス）と共に、地域と共創型の「New Normalな新しいワークスタイル」の検証を開始し、地域ボランティアを通じた社員自身の成長を促す「社会貢献活動プログラム」への参加の他、様々な社内外ワーケーションツアーを実施している。</p> <p>①「社会貢献活動プログラム」の実施例： 客室乗務員が休暇（ワーケーション）を利用して愛媛県今治市の果樹園を訪れ、農園の整備に携わり、その後、定期的に現地を訪れ、果樹園でとれる柑橘類を用いた商品の検討に入っている（実施期間：2022年12月2日－4日）。</p> <p>②ワーケーションモニターツアーの実施例： 企業・団体を対象とした体験型ワーケーション「北海道・美幌町 植樹体験ワーケーションツアー」のテスト販売を開始。農作業や地域貢献などSDGsを意識した新たなツアー造成により、農業の労働力支援と、植樹体験を通じた環境保全学習と組織におけるチームビルディング強化を図っている（実施期間：2023年10月18日－20日、他全3回予定）。</p>
	(取組結果)	<p>①「社会貢献活動プログラム」参加者：3名。 ②官民一体となったワーケーション実証実験の実施件数：5件。 ※上記②のモニターツアーの実施に至るまでの検証事例の位置づけとなる。 以下具体例： (a)広島県三次市：ワーケーションがもたらす企業と自治体への効果を検証するための合宿型ワーケーション。 (b)神奈川県鎌倉市：企業と自治体を結ぶ「キーパーソンの存在」の要否に関し、「関係案内所」などの人のつながりを創出する仕組みを学ぶワーケーション。 (c)鹿児島県出水市：「ワーケーションに観光コンテンツは必要か」を検証するワーケーション。 (d)北海道東川町：再利用意向の高いワーケーションを目指す、地域課題解決型ワーケーションの検証。 (e)石川県小松市/岡山県倉敷市：企業と自治体がWin-Winとなるワーケーションの形態・価値に関する考察を行うため、異業種交流やチームビルディングを目的としたワーケーションの実施。</p>

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	マルゴト株式会社
業種	情報通信業
本社所在地	北海道
従業員数 (常時雇用)	151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>弊社の求人への応募数は創業以来、増加傾向が続いており直近12か月間（2022年7月～2023年6月）における応募総数は一万人を超えた。志望動機には弊社が「正社員雇用でフルリモート」であることを事由に述べる求職者が多いことから、「完全テレワーク」の雇用形態が求職者にとっても転職先を決める上で大きなウェイトを占める傾向にあるとみている。コロナ禍以降、スキルの高い優秀な人材が、より自らのワークライフバランスも重視し働く場所を探し求める傾向が顕著に現れており、弊社でも多くの応募者の中から優秀な人材の確保につなげることができている。</p> <p>創業年以降の正社員数の推移は、2015年1人、2016年1人、2017年1人、2018年1人、2019年13人、2020年32人、2021年62人、2022年122人、2023年7月末時点で151人。</p>
	人材確保 離職率改善	<p>通勤時間や人間関係のストレスがない「完全テレワーク」の働き方を志望する求職者が急増している一方で離職者も一定数おり、その一因として「完全テレワーク」であるが故に、社員同士が働いている姿を見る機会が少なくコミュニケーションの不足を感じたり、仕事の評価をされにくいと感じるといった意見があった。</p> <p>これらを改善するために、これまでの全社員横並びの組織体制から、1人のリーダーの下で4～6名のメンバーが働く「チーム体制」を構築。チーム内で社員のコミュニケーションを気軽に取れるよう促し、社員の活躍をリーダーが見つけ、評価し、給与や昇格などの待遇面に反映させるようにした。</p> <p>それにより、離職の事由に「コミュニケーション不足」や「仕事の評価をされにくい」が上がることが少なくなった。</p>
	コスト削減	<p>オフィスコストは、バーチャルオフィス使用料の月額9,800円のみ。年間では117,600円（9,800円×12か月）。</p> <p>東京でオフィスを借りた場合の1か月の想定コストは、 （法律で定められた一人辺りの最低確保オフィス面積1.4坪）×（社員151名）×（東京都中央区 賃貸オフィス賃料相場 19,839円）＝419万3,965円、年間では5,040万円にもなり、完全テレワークの勤務形態が大幅なコスト削減に寄与している。</p> <p>社員の出社の必要がないため、通勤手当も0円。加えて印刷費用や事務用品、清掃費用も0円となっている。</p> <p>そのため月間で約400万円以上、年間で約5,000万円以上の経費が削減できていると言える。</p>

取組概要	
<p>①テレワークの活用による経営効果の発揮</p>	<p>従業員エンゲージメントの向上</p>
<p>弊社では創業以来全社員が完全テレワークのため社内における「導入前後」での変化は図れないが社員に対して、弊社のフルリモートの働き方と前職とを比較して満足度がどう変わったかアンケートを実施。（2023年7月20日～26日実施、従業員（代表を除く）150人中123人が回答）</p> <p>その結果、「仕事への満足度がとても上がった」が63.4%、「やや上がった」の26.8%と合わせると90%以上の社員が前職からフルリモートの働き方に変えてエンゲージメントが向上したと回答。</p> <p>また、「会社やクライアントへ貢献したいモチベーションは前職と比較してどう変わったか？」という問いに対しては「とても上がった」52%、「やや上がった」20.3%と回答。</p> <p>「フルリモート勤務の何が良かったか？」を任意で訊ねた自由記述コメントからは出社の必要性のない完全テレワークの勤務形態が、モチベーションを含む従業員のエンゲージメントの向上に大きく寄与していることが明らかになった。以下にその一部を抜粋して紹介いたします。</p> <p>【質問】フルリモートで働く中で、ご自身にとって良かった点があれば教えてください（任意・自由記述） （83件の回答から一部抜粋・原文）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雑念がなく、集中して業務に取り組むことができるようになった。顧客について考えられる時間も増え、生産性も上がったと自分では感じています。 ・通勤がなく、自分の時間や家族との時間が増えました！ ・前職までは通勤時間の1時間半の時間が本当に無駄だったと思うほど、現在はその時間を有効活用できています。無駄な時間がなく、プライベートと両立しながら自分の仕事に集中できる環境はとても有難いと思っています！家族からも感謝されており、この会社には入れて本当に良かったと思っています！ ・フルリモートでワークライフバランスを大切にしながら、自分のペースで働くことができ気持ち的にもとても楽になりました。 ・子供の保育園のお迎えがあるため、通勤時間が短縮できてとても助かっています！ ・自由な時間が増えてWLBが格段に上がりました。前職では往復で2時間は通勤にかかっていましたが、それがなくなり出勤前、終業後にゆとりがあるので、気持ちの面でも余裕ができて満足度が上がりました。 ・主人の転勤などで場所が変わっても変わらずキャリアを積める環境になった点 ・育児と仕事を両立する上で時間的負担が大幅に軽減されQOLが格段に向上した。 ・通勤時間のせいでこれまで時短勤務しか難しかったが、フルリモートになったことでフルタイム勤務が可能となった。 ・対面による人間関係のストレスが無くなった。 ・無駄遣いをしなくなった。（昼食代やカフェ代など外出しているどうしても発生） ・まだ幼く0歳4ヶ月の入園は不可能だったのですが、できれば母乳で育てながらフルタイムで仕事がしたい、という無理難題を可能にしているのはフルリモートという働き方だからこそだと思います。入社していたら絶対に実現できなかった働き方が出来て、本当に毎日充実しています。 ・通勤にかかる時間やストレスを感じる事がなくなりました。通勤中はどうしても仕事のことを考えたりしてしまうため、拘束時間の一種になっていたのだと気づきました。今は仕事の時間になるとプライベートからパッと切り替えて集中して取り組むことができるため、自分の時間を大切にすることもできますし、仕事で負担が減った分、勤務時間はしっかり頑張ろう！とモチベーションが上がっています。フルリモートは自分にとっては良いことがほとんどでとても満足しています。 ・満員電車に乗らないといけないというストレスが減りました。 	

		取組概要
<p>①テレワークの活用による経営効果の発揮</p>	<p>従業員エンゲージメントの向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・周りの雑談、環境音がない状態で働けるので集中して取り組めるようになりました。通勤時間がないので始業時間のギリギリまで家事に使えるのも助かる。 ・フルリモートといっても、ハドルやメタでコミュニケーションは取れるので「ちょっと話たいな」という時も誰かと話をして気分転換できる。これにより、常に同じ空間にいるような過度なコミュニケーションではなく、業務を優先しつつもそれぞれが適切な量のコミュニケーションを維持できる。 ・会社の電話対応をしなくて良くなったこと ・集中して業務を実施する時間が作れるようになり、生産性や経験できる業務数は格段に増えたと感じています。 ・同じフルリモート環境でも「フルリモートだからこそ今まで以上にスピーディに連携をとろう」という考えを全員共通でもっていたり、ほぼ全員が採用経験者ということもあり相談できる対象が全社員であることなど・・・未経験入社である私でも前職以上のやりがいや働きやすさを感じることが出来る環境が出来ているのはマルゴトの魅力だなと思っています！ ・二拠点で生活しているので、リモートで働けるのはとてもありがたい。プライベートでやりたいことや家庭の事情を考慮しながら、キャリアを諦めずに仕事ができている。 ・1日の有効時間が4時間位増えた ・フル入社時よりフルリモート時の今の方が社員間のコミュニケーション密度は濃いと感じており、物理的な距離は関係ないと知った ・通勤・天候に左右されることなく、時間いっぱい業務に取り組める ・ unnecessaryな会議、電話などでの業務中断がなく、目の前のタスクに集中できる ・プライベートを大切にしながらキャリアを諦めることなく、専門領域を追求できている ・来客対応等に時間を取られないため自分のタスクに集中できるようになった ・育児と仕事の両立面で、本っっ当にフルリモート制度が助かっております！育児中でもキャリアを諦めなくなかったので、安定した精神状態で両立できるこの働き方にとっても満足しております。 ・社員のつながりで不要な部分を抑えることができ自分にとって良い距離感を保てる ・通勤時間がなくなり、新しく趣味を始める時間が増えた→趣味を楽しむにもお金も時間も必要→時間内でバリバリ働いてキャリアアップしよう！と最終的に仕事のモチベーションにつながりました！ ・仕事終わったら日常に帰れる、もはやどこでもドアみたいな生活ができています！ ・出勤がない点-天気予報を見て一喜一憂しなくて済む・服装面での出費が減った ・仕事の成果で評価してもらえる点が自分に合っている ・小休憩やタスク管理など、自分で組み立てられるため業務進行がスムーズになった。より自立する意識が生まれ、効率が上がった。 ・テキスト化が必須なので言語化スキルが上がった ・無駄な出費がなくなった（ペットボトル飲料、コーヒーなど） ・家賃コストを下げ、かつ住みたい場所に住むことでのQOLの向上。母や祖父が地方におり、年齢的にもサポートが必要なため、定期的な帰省ができる。 ・什器の自由度 / 服装などの自由度が高くなった点 ・この先どこに夫が転勤になったとしても仕事を続けられる安心感があります。 ・以前は6時間の時短勤務でしたが、片道2時間かけて通ってました。この時間なければフルタイムで働けるのに・・・と毎日思っていたので仕事・子供としっかり向き合う時間にできていることはすごく嬉しい変化です。

		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	<ul style="list-style-type: none"> ・前職では子供のお迎え時間を考慮して帰宅するためにはフルタイムで稼働することができず稼働時間の確保に四苦八苦しました。フルリモートにすることでフルタイムで稼働する選択ができました。 ・派閥など面倒な人間関係がなく、仕事に集中できる。肉体的な疲労がなく、仕事のパフォーマンスが上がった。 ・1歳の子供がいるので子育てしながらの仕事になりますが、働きたい業界でフルタイムで働きながら、子供との時間も大切にできるため、欲張りな働き方ができていると思っています。 ・朝、夜の時間が増えたことで生活リズムが整いました。家でご飯が食べれるので、お弁当を作るなどの負担も減りました。出社の必要がなくなったので車を手放し、家計も楽になりました。
	その他	<p>出社の必要性がない為、高いスキルを持つ人材を住んでいる場所の制限なく採用することができる。</p> <p>151名の社員の居住地はエリアごとに北海道・東北12%、関東46%、中部10%、近畿17%、中国・四国7%、九州・沖縄地方12%。通勤に伴う拘束時間や精神的負担がないことで社員のワークライフバランスが整い、エンゲージメントの高い状態で仕事に取り組んでいるためサービスの品質が向上、案件受注やリピート客も増え、弊社の利益につながっている。</p>

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社ワカルク
業種	複合サービス業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	30人

テレワーク実施状況

テレワーク対象組織	雇用形態関係なく全社対象				
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	<p>創業からテレワークを導入している中でコミュニケーションやチームコラボレーションについての課題感を感じていたため、意識的かつ積極的に、様々な対策に取り組んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタルツールの活用：オンラインチャットツールやビデオ会議ツール、バーチャルオフィスなどのデジタルツールを活用し、リアルタイムの情報共有やコラボレーションを促進するとともに、オフラインで肩を叩いて話しかけるようなストレスのない声掛けができる環境を構築しています。 ・定期的なコミュニケーションミーティング：チームメンバーが定期的集まり、進捗報告や課題共有、意見交換を行うミーティングを設けています。 ・コミュニケーションガイドラインの策定：チーム内でのコミュニケーションルールやベストプラクティスを明確化し、円滑なコミュニケーションを促進しています。 ・社内情報の集約：社内ポータルサイト「ワカルクwiki」を展開。社内情報の集約に取り組むことで、情報迷子を回避できる環境を構築しています。 ・多様な相互理解を一部自動化：slack連携コミュニティマネージャーツール「Colla」を積極的に利用し、個人的な趣味嗜好を回答することで相互理解を促進しています。 ・オンライン交流イベントの開催：リモート環境でもチームビルディングを図るために、オンラインでの交流イベントやアクティビティを実施しています。 ・フィードバック文化の構築：リモート環境でもフィードバックの文化を根付かせるため、定期的なフィードバックセッションや個別面談を実施しています。 ・ワカルクフィロソフィーの浸透：社史（ブランドブック）の制作。 ・その他：年に一度のオフサイトミーティングを実施。地域ごとにオフライン飲み会を開催。
	テレワーク時のマネジメント面の課題解決	<p>初めてのテレワークでは、社内に繰り広げられるテキストコミュニケーションについていだけで必死となり、慣れない仕事に孤独感を感じやすいということが判明したため対策を取り入れています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1on1とバーチャルオフィスの導入により物理的距離感の解消：コミュニケーションのすれ違いを生まないためにも、1on1の時間を積極的に活用し、一人ひとりに向き合う時間を大切にしています。それにより、従業員は自分自身のことに関心を向けられていることで肯定感が高まり、オフラインと変わらない状態を担保することができます。 ・視覚的に存在を感じるバーチャルオフィスの活用：コミュニケーション課題解決としてのバーチャルオフィスが、目で見て人が居ることを感じられるということで、メンバー間の気軽な声掛けを促進し、導入当初の想定以上に心理的孤立を生まないための有効策となっています。

		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>オンオフ問わず、様々な方向から相互理解を促す機会を仕掛けています。特に業務外のコミュニケーションを取ることで相互理解が進み、結果的に業務内でのコミュニケーションも活発になると好評を得ています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内ポータルサイト「ワカルクwiki」内のインタビュー記事コーナー「ワカルクストーリー」にて、相互理解を図ることを目的として先輩従業員へのインタビュー&ライティングを実施し、入社時のライティング研修に組み込んでいます。 ・月に一度、オンラインランチ「ワカルクヒ」を開催。 イベント効果測定として社内アンケートを実施。（2023年6月実施） <ul style="list-style-type: none"> ・社内認知度：100% ・参加経験者：94.1% ・再度参加したい：87.5% ・シーズンごとにオンライン飲み会を開催。 ・年に一度、オフサイトイベントを「感謝祭」と呼称し、全国に点在するメンバーが集合して実施。 ・別途、不定期で地域オフライン飲み会を開催。
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社内ポータルサイト「ワカルクwiki」を展開し、社内情報の集約に取り組むことで、情報迷子を回避できる環境を構築しています。 ・性格・特性検査CUBICを用い、個々人の得意不得意を互いに認識し、補い合いながらチームコラボレーションを実践しています。

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社ワーク・ライフバランス
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)	31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	<p>弊社で開発・提供する「朝メールドットコム」を利用し、一日の仕事の予定と実績を社内に共有している。作業予定や実績を共有しながら、実装しているチャット機能で自身の仕事やライフの状況などをシェアしている。特定の社員や全体にメンションをつけてコメントを送り、返信機能もあるため、社員同士のコミュニケーション、心理的安全性を醸成している。</p> <p>また、同じく弊社で開発・提供する「カエル会議オンライン」によって、オンラインでのミーティングも効率的に、かつ活発な意見出しができるツールを利用して会議の参画度を高めている。</p> <p>いずれのツールも分析機能を実装しており、テレワークにおいてもチームの仕事や会議の内容を振り返りながら次の仕事や会議に活かせる仕組み化ができています。（具体的な機能や利用者の声なども参考資料からご確認ください。）</p> <p>参考資料： 「朝メールドットコム」https://work-life-b.co.jp/service/asacom.html 「カエル会議オンライン」https://work-life-b.co.jp/service/kaeru.html</p>
	テレワーク時のマネジメント面の課題解決	<p>「テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決」に記入した各種ツールを用いて、社員で共有しているGoogleカレンダーとは別に、コンサルティングチームや部署のメンバーの一日の予定や実績、コメントを確認している。メンバーの発言量を計測したり、発言内容を分析しながら、メンバーのマネジメントを実施している。</p>
	従業員間の関係性向上	<p>「テレワーク時のコミュニケーション面の課題解決」に記入した各種ツールを用いて、テレワークにおいても対面と同様のコミュニケーションが取れるように工夫している。その際も冒頭ではアイスブレイクを入れて意図的に会話量を増やすようにしている。また、毎月のオンライン全社経営会議とは別に、隔月の食事会を実施したり四半期毎の全社会議を対面で実施したり、年に一度のドリームミーティングでは希望者は宿泊参加できるように調整し、コミュニケーション活性化のためのアジェンダにするなど、円滑なコミュニケーションを醸成する仕組みを作り、都度アップデートしている。</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>その他</p>	<p>①【チーム制・複数担当制・職務兼任】 全ての業務で複数担当制をとり、チームで動いている。このため、突発的な休みの相談もしやすく、出社作業も別メンバーの出社時に集約することができる。社員の多くがメイン業務の他にも、経営企画と営業戦略、広報業務と秘書業務など、複数の職種を兼任してアメーバ的に役割を担うことで、全社員がそれぞれの役割を担いながらもいろいろな社員と接点を持つことができるようになってきている。組織の縦割りや業務の偏りの弊害をなくし、早めのヘルプ出しもできる環境を作っている。</p> <p>②【メンター制度】 業務とは別に、個別にワークやライフの相談ができるメンター制度を取っている。社員同士が安心できるコミュニケーション環境を整えている。</p> <p>③【オンライン全社会議】 毎月の経営会議、四半期に一度のドリームミーティングを全社員で実施し、全社経営を実施している。ほとんどがオンライン開催で、各社員が自宅から参加しているが、ファシリテーターによる進行の工夫や、「カエル会議オンライン」の活用によってオンラインでも全員の参画度の高い会議を実施している。</p> <p>④【入電対応】 電話代行サービスを利用し、オフィスでの入電対応を無くした。また、各社員に貸与している個別の携帯番号は外部には知らせず、お客様からの電話を代表電話で受信することで、電話対応の属人化も防いでいる。</p> <p>⑤【共有メールアドレス】 メールアドレスは部門ごとで共有し、全社員が誰でも確認、対応できるようにしている。このことで仕事の属人化を防止している。</p> <p>⑥【ファイル共有】 業務上必要な情報は全てクラウド上に保管して各自が閲覧・編集できるようにしている。BOXは一部をアクセスを制限して外部ユーザーとも共有することで、コミュニケーションコストをかけずに情報共有が実現できている。</p> <p>⑦【ルール・マニュアル整備】 情報共有のルール、予定登録のルール等の業務マニュアルを作成している。共有しているマニュアルは全社員が随時必要に応じてアップデートしており、社内の情報格差を徹底的になくしている。</p> <p>⑧【郵便物のデータ化】 郵送で送られてくる請求書、契約書等は出社した社員が交代でのデータ化して、クラウド上で確認できるようにしている。また、郵便物を減らせるように取引先に電子データでの送付を依頼したり、電子契約書の利用を促している。</p> <p>⑨【出社作業の集約】 限られた出社日の中で、押印や発送のタスクを完了できるよう、全社で出社作業を共有している。出社した社員が優先順位をつけ、短い滞在時間で何をすべきかわかるように作業手順を明確にするようルール化している。</p>

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	A G S 株式会社
業種	情報通信業
本社所在地	埼玉県
従業員数 (常時雇用)	1052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	70%				
テレワーク実施者の割合	89%				
月平均実施日数	月4回以上8回未満程度（概ね週1回～週2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	テレワーク導入前の2019年新卒者について、エントリーシート記入後の会社説明会参加者が427名に対し、テレワーク導入後に数年経過した2023年新卒者については、エントリーシート記入後の会社説明会参加者が1218名と順調に増加しました。応募者増加については、2020年度から本格的に開始しましたWEB説明会開催やWEB面接の影響もありますが、当社のテレワーク実績は、採用活動においてアピールポイントとなっており、従業員のテレワーク活用事例を紹介することにより、多様な働き方を求める優秀な人材の確保につながっていると言えます。
	人材確保 離職率改善	従業員それぞれのライフサイクルに合わせた多様かつ柔軟な働き方が可能となったことにより、テレワーク導入前と比較すると、育児・介護などを理由とした離職率は低下しています。2022年度においては、育児休業からの復職率は100%であり、介護を理由とした退職者はいませんでした。 また当社グループの人事戦略では、誰もが働きがいのある企業を目指しエンゲージメントを最も重視した組織運営を目指す「エンゲージメント重視戦略」を定めており、在宅勤務をメインとする勤務形態を選択できるなどの対策により、離職率改善対策を実施しています。
	コスト削減	当社は、現在、多様で柔軟な働き方を実現するため、従業員がそれぞれ、在宅勤務日数を週2日以内とする「在宅勤務タイプA」と在宅勤務日数を週3日以上とする「在宅勤務タイプB」を選択することが可能となっています。2021年1月より「在宅勤務タイプB」を導入し、在宅勤務をメインとする働き方を選択した対象者には定期券ではなく、通勤経路での往復の交通費を出社日数に応じて支給しており、「在宅勤務タイプB」導入前（2019年度）と2022年度を比較したところ、全従業員数が約30名増えているにもかかわらず、全体の交通費がおよそ3%削減されました。
	従業員エンゲージメントの向上	2～3年に1回の頻度で実施している社員意識調査において、テレワーク導入前後では、「社員の提案や意見を基に働きやすい職場への改善が推進されている」とする社員が3.1%増加し、「現在の仕事に興味や働き甲斐を感じている」とする社員が6.3%増加しました。 また、在宅勤務をメインとする従業員とその上司を対象とした調査では、「在宅メインでも出社と同等以上の成果が出せている」と回答する従業員が86%、上司が87%と多数であり、「組織のパフォーマンスは現状と同等以上である」と回答する上司が90%でありました。 以上により、テレワーク導入による従業員のエンゲージメントが向上したと考えられます。
	その他	営業担当者向けにおいては、モバイルワークにより、外出先等あらゆる場所からのクイックレスポンスが可能となり、お客様ニーズへの速やかな対応が可能となりました。また、SEやその他の従業員においては、在宅勤務により、集中できる時間が確保され、プログラム開発などの業務の生産性が向上しています。また、当社は、社長を委員長とした「働き方改革推進委員会」を定期的に開催し、働き方改革の施策検討、モニタリング、評価・改善などを行っており、テレワーク推進を含む働き方改革への取り組みが評価され「日経スマートワーク経営調査3星」「テレワーク先駆者百選」「埼玉県多様な働き方実践企業（プラチナ）」「埼玉県テレワーク実践企業」などの認定を受けることができました。

		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	2020年5月、埼玉県と「中小企業向けテレワーク導入支援」に関する連携協定を締結し、同協定に基づき、お申込みがありました企業に、テレワーク用サービス「SecureRemoteDESKTOP」を期間限定で無償提供することとしました。個人事業主や中小企業においては、情報やノウハウの不足、費用面の問題などから、テレワークの活用が進みづらい状況となっており、こうした状況を踏まえ、埼玉県からの要請に応え、埼玉県を地盤とする IT 企業として、県内の新型コロナウイルス感染拡大防止、中小企業支援の観点から連携協定の締結に至りました。同協定は現在も継続更新しており、導入を検討している個人事業主や中小企業様に対して期間限定でサービスをご提供する体制を整えております。
	(取組結果)	上記、埼玉県との「中小企業向けテレワーク導入支援」に関する連携協定に基づき、コロナ禍において埼玉県内の企業3社にテレワーク用サービス「SecureRemoteDESKTOP」を期間限定で無償提供しました。そのうち1社においては、無償期間経過後、継続してご利用いただくこととなり、テレワークの普及促進に寄与することができました。
	地域の情報化の推進	当社は、埼玉県と「自治体向けビジネスチャット利用推進に関する協定」を締結し、本協定に基づき、2023年4月より埼玉県および県内自治体において、自治体向けビジネスチャット「LoGoチャット」の共同調達を開始されました。「LoGoチャット」は、クラウド型チャットツールで、LGWAN（総合行政ネットワーク）とインターネット両方の環境から、特別な設定なしでセキュリティを確保しながら使用することが可能となるため、自治体の職員の方は、庁内の職員や在宅勤務中の職員をはじめ、他自治体、外部事業者等とメッセージ・ファイルのやり取りを簡単に行うことができます。
	(取組結果)	「自治体向けビジネスチャット利用推進に関する協定」に基づき、共同調達に参加する自治体数（当社との契約先数）は、20以上、利用職員数は、16,000人超を最終的に予定しています。自治体の職員の方が、庁内や在宅勤務中の職員をはじめ、自治体の枠組みを超えたグループでの会話や、メッセージ・ファイルのやり取りを簡単に行うことができるようになったことに加え、電話やメール、FAX等の行政のコミュニケーションをビジネスチャットに置き換えることで、業務の生産性向上や情報共有・意思決定の迅速化、ペーパーレスなどにつなげることができました。

		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	当社は、RPAやDX等に関するオンラインセミナーを開催しており、その際、当社のテレワーク用サービス「SecureRemoteDESKTOP」を使用しています。参加者のオフィスや自宅の端末から、当社のパソコン（セミナーに必要な環境にセッティングした端末）にリモート接続し、テレワークの環境や仕組みを体験していただきながら、自動化技術（RPA）習得などに取り組むセミナーに参加していただきました。2023年においては、1月20日、5月11日の合計2回開催しました。
	(取組結果)	テレワークを導入されていない企業の方がオンラインセミナーに参加してくださり、テレワーク環境を体験していただくことで、参加者のオフィスや自宅の端末から、安心安全に接続できることを実感してもらうことができました。また、セミナーは、当社社内の端末を使用する必要があるため、本来であれば参集型で開催するべきところ、テレワーク用サービスを活用することにより、オンライン開催により参加者の負担を軽減することができました。
	その他	現在、120先を超えるお客様に当社のテレワーク用サービス「SecureRemoteDESKTOP」を提供しています。そのうち半数以上が、当社の地元である埼玉県内の自治体や企業であります。また、自治体や経済諸団体が主催する会議や展示会（さいたまビジネスアリーナ等）において、当社のテレワーク制度や仕組みなどを広く紹介している他、上記記載の埼玉県との「中小企業向けテレワーク導入支援」に関する連携協定締結など、埼玉県内の自治体や企業・団体におけるテレワーク普及促進に貢献しています。
	(取組結果)	コロナ禍をきっかけに、埼玉県内の自治体においてテレワークの導入が急務となり、テレワーク環境導入の支援を実施いたしました。当社が提供するテレワーク用サービス「SecureRemoteDESKTOP」は、自宅など社外のパソコン等から職場のパソコンをリモート操作する仕組みとなっており、ファイル転送禁止や画面録画禁止など、端末ごとに必要なセキュリティを設定することができます。そのため、重要な情報を取り扱う行政の業務においても、高セキュリティ環境下で安全にテレワークを実施できることから、テレワークの本格的な導入に至りました。当社は、テレワーク導入支援に取り組むことで、自治体の職員の方の多様で柔軟な働き方を実現し、BCPの観点からも事業継続性の確保に貢献しています。

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	BizMow株式会社
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)	103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	地域の情報化の推進	<p>実施地域：熊本県八代市 実施体制：普段よりテレワークで勤務している当社スタッフ2名による対面形式のセミナー 実施期間：2019年9月10日（火） 実施内容：八代市民・地元企業へ「テレワーク体験セミナー」を実施した。 17名が参加し、テレワークのメリット・デメリットを学び、実際にテレワークを体験いただいた。労働者・企業・社会それぞれの視点から、テレワークの障壁を取り除き、テレワーク導入を推進したいという思いで取り組んだ。</p> <p><セミナー内容> ・テレワーク3つの視点（社会・企業・労働者） 労働者：ワークライフバランスの実現、多様な働き方、通勤時間の削減 企業：生産性向上、優秀人材確保・離職防止、事業継続性の確保 社会：労働人口の確保、地域活性化、環境負荷の軽減 ・テレワークの分類（自営型・雇用型） ・リモートワーク体験（グループに分かれワークを実施）</p>
	(取組結果)	<p>30代～60代の市民、企業代表者、行政従事者に参加いただいたが、テレワーク体験セミナー後に行ったアンケートでは、87%の参加者に「満足、若しくはやや満足」と回答いただいた。その他にも、セミナー受講前にあったテレワークに対する不安や、不明点が明らかになり、テレワークがより身近に感じるようになったという感想をいただき、開催目的である「テレワークの障壁を取り除くこと」に繋がったと感じている。</p>
	地域のIT人材の育成	<p>熊本県八代市に設置したサテライトオフィスを拠点に採用活動を行った際に、地方と都市部においてテレワークという働き方の認知度に差が出ていたり、高いITリテラシーの求められるテレワークという形態で、適性人材を採用することが難しい、ということを経験して感じていた。そこでこの課題を解決し、社会へも貢献できないかと考え、当社の主要事業である、オンライン事務・経理代行サービスの経験で得た知見を活かした、テレワーカー養成講座を開催するに至った。</p> <p>実地体制：対面・オンラインの2形式 実地期間：7ヶ月間 実地内容：PC環境設定、テレワーカーに必要なスキル、実務実践、ビジネススキルの学習、選ばれるワーカーになるためのスキル</p>
	(取組結果)	<p>講座期間中に受講生が一定のレベルに達した際に、実際に業務を受託し報酬を得るところまでサポートする内容の講座であった。第一期の結果として、講座期間中に受講生の100%がテレワーカーとしてデビューをすることができた。 また、受講前にはテレワークに対する不安を感じていた受講生が多かったが、受講後のアンケートではテレワークのスキルを学んだことで、ライフスタイルの幅が広がり様々なことに挑戦したいといった声が多く挙がった。</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	その他	<p>熊本県八代市では、子育て世代・若年層の市外流出や、これらの世代への就業環境が整っていないという課題を抱えていた。そこで、子育て世代の女性をターゲットに、未経験でもテレワーカーデビューが可能な実戦形式の講座を開講し、参加者全員が講座期間中にテレワーカーデビューを果たした。テレワーカーとしての技術的スキルや、選ばれるワーカーになるためのマインドセットを学んだり、予習・復習教材を使用して実践的に学ぶことで、生涯活躍できる人材の育成を目指した。第一期での成果が見られたため、2023年8月より第二期を開催中である（2023年11月現在）。</p> <p>第二期では一期生の声を取り入れることで、講座内容自体のブラッシュアップを行い、新たに外部専門家を講師に招いた特別講座の開講や理解を深めるためのより充実した動画コンテンツを提供している。</p> <p>また、期をまたいでも受講生同士が交流を深めることのできるコミュニティ形成など、長期講座ならではの利点を活かした仕組みづくりを行っている。</p>
	(取組結果)	上記で述べた結果に加え、講座受講生の中から1名、当社へ採用を行った。

応募企業・団体概要

企業/団体概要

企業/団体名	株式会社PHONE APPLI
業種	情報通信業
本社所在地	東京都
従業員数 (常時雇用)	241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	テレワーク本格導入前である2019年度では、新卒採用活動の採用予定者数12名に対して、応募者数が256件（採用倍率21.3倍）であったところ、新型コロナウイルスの感染拡大防止をきっかけにテレワークを本格導入したあとの2021年度では、採用予定者数13名に対して応募者数は565件（採用倍率43.4倍）と、応募数が220%増加しました。これはこれまで首都圏にて対面のみで行っていた採用活動を、全国から参加可能なオンライン選考に変更したことから、応募数の大幅増加に繋がったものです。また、テレワークおよびオンライン選考の導入により、内定承諾後も場所や時間にとらわれない継続的な情報発信やフォローをおこなうことが可能になったことから、内定承諾後辞退率も0%を実現することができました。
	人材確保 離職率改善	テレワーク本格導入前の2019年までに入社した新卒社員の3年以内離職率は平均27.3%であったのに対し、テレワーク実施率が70%以上となった2020年4月以降入社の新卒社員は、3年以内離職率が平均2.8%（2023年7月現在）と、約25%改善しています。従来からテレワークの課題として「信頼関係の構築」と「孤独感の軽減」があったことから、テレワークの本格導入をきっかけに、すべての新卒入社社員へのメンター制度および、人事部門による毎月のサーベイ実施を運用開始しました。さらに、感謝や称賛を贈りあい、組織のパフォーマンスを向上させるサービス「PHONE APPLI THANKS」を活用しております。2022年度に実施したサーベイでは、新卒3年以内社員の「心理的安全性」に関するスコアが平均6.20点（7点満点）となるなど、テレワーク環境でも自己開示を促進し閉塞感を解消していく環境を整備することで、定着率の向上につなげています。
	コスト削減	通勤交通費において、従来、社員一人あたり約16,348円であったところ、テレワークの本格実施をきっかけに、一人あたり3,159円と約8割削減しました。また遠方のお客様ともオンラインで商談をおこなう機会が増えた結果、全社で約352万円/月程度であった旅費交通費が144万円/月に約6割減少しています。また、テレワークの推進を通じて、オフィスは「業務をおこなう場所」から、「価値を生み出す場所」に変化していきました。複数拠点に分散していたオフィスは1拠点に統合され、賃料として年間400万円の削減につながっています。同時に、無線Wi-FiやBeaconなどの技術を用いて、オフィスにいる社員の位置情報を共有するシステムを活用することで、テレワークの有無だけでなく、フリーアドレス時の居場所、さらにはオフィスの混雑状況を、誰でも、いつでも確認できる環境を整備しています。その結果、「あの人はいまだどこ？」といったコミュニケーションロスを減らしながら、感染症拡大防止をかなえる、効果的なオフィス利用を推進することができています。
	従業員エンゲージメントの向上	当社では自社で作成したパルスサーベイ「Well-being Company Survey」をもとに、毎月、社員のウェルビーイングスコアを測定しています。本サーベイは、ホワイト企業大賞企画委員会が策定した「ホワイト企業指数アンケート」40問の中から抜粋した「いきいき」「のびのび」「すくすく」の各因子12問により、今まで測定することが難しかった企業の幸福度を継続的に可視化し、そのスコアの上昇や維持を目指し、経営陣・マネージャを中心に全社で対話をおこなっているものです。当社は従来テレワークを行っていましたが、テレワーク実施率が約30%程度であった2020年と比較して、テレワーク実施率が70%以上となった2022年では、ウェルビーイングスコアが全社で3.7%上昇するなど、テレワークの実施をきっかけに、エンゲージメントの向上が見られます。
	その他	テレワーク実施率が30%程度であった2019年度は、45時間以上残業がのべ41名、80時間以上残業がのべ5名であり、管理職を中心に適切な労働時間へ改善することが課題としてありました。そのため、リモートワークやコアタイムなしのスーパーフレックス制度を全社員に適用拡大し、柔軟な働き方を推進しました。また、制度面での改善に加えて、勤怠管理システムとMicrosoft Teams を連携させて、本来マネージャがおこなっていた管理業務の一部を自動化する仕組みを自社でローコード開発するなど、システム面での改善をおこないました。柔軟な働き方の推進とICTによる業務負担軽減を同時におこなうことで、テレワーク実施率が約80%程度となった2022年度には、45時間以上残業がのべ15名（2019年度比63%の改善）、80時間以上残業が0名（2019年度比100%の改善）と、労働時間における改善を実現することができました。

		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	テレワークによるコミュニケーション不足や孤独感が起因となるメンタルヘルス上の課題を予防すべく、メンタルヘルスケア施策をおこなっています。具体的には、「メンタルヘルスマネジメント検定」の団体受験を、会社が全額費用補助したうえで毎年開催しており、のべ72名の社員が受験をおこないました。また、年に1回セルフケア研修を実施しており、全正社員（100%）が受講およびレポート提出を行なっています。新型コロナウイルス感染拡大防止をきっかけにテレワーク本格導入となった2020年に実施したストレスチェックでは、「仕事のストレス判定図」による総合健康リスクの全社スコア（数値が低いほどリスクが低くなることを示す）が81点だったところ、2022年には73点に改善するなど、着実な改善が見られています。
	テレワーク時の マネジメント面の 課題解決	当社では、社員が身体的・精神的・社会的に良好な状態で働ける環境をつくるために、週に1回30分の「1on1ミーティング」を必須としています。また弊社では1on1を「マネージャとメンバの双方がお互いに興味を持ち、お互いの話を傾聴しながら信頼感を高めるための時間」と定義し、その実現のために1on1ツールを自社開発しています。1on1ツールでは、マネージャとメンバの発話量・比率をリアルタイムに計測し上長の傾聴を促す機能や、メンバがもらったサンクスカードを確認しながら、お互いに話題に困ることなく、安心して対話ができる環境をつくっています。また、1on1の実施後も匿名アンケートを取得しており、「1on1を実施後に次の行動を起こそうという気持ちになったか」など、メンバからの定性的なフィードバックをマネージャに共有することで、1on1の質向上を目指しています。
	従業員間の 関係性向上	つながりを可視化しコミュニケーションを活性化させるサービス「PHONE APPLI PEOPLE」を開発し、組織の強化につなげています。PHONE APPLI PEOPLEでは、社員の業務内容や社内外のつながり、スキルや趣味などを登録しておくことで、経歴や能力から人を探すことができるため、テレワークで働いており直接対面したことがない人同士や、はじめて一緒に働く人でも、あらかじめ相手がどのような人かを知れたり、共通点を発見したりでき、心理的安全性の向上につながっています。現在PHONE APPLI PEOPLE上で、部活動の登録をおこなっており、「ゴルフ部」「楽しいダイエット部」「わくわくキャンプ同好会」など、11の部活が登録されています。2022年度は合計29回のイベントが開催され、業務以外でのつながり形成のきっかけとなっています。
	その他	テレワークの本格導入にあたって、オンライン上での上司と部下の1on1や、部署をまたいで定期的な情報連携を積極的におこなった結果、従来一人あたり平均25.6分/日であったオンライン会議の時間が222.7分/日に上昇するなど、組織におけるコミュニケーション量が増大しました。一方で、連続した会議による疲労を戦略的にマネジメントしていくという課題も、同時に発生しておりました。そこで、疲労の蓄積を抑えて高いパフォーマンスを発揮することをめざし、「社内でおこなうミーティングは1時間につき10分の休憩を必須」とした“戦略的充電”制度を全社導入しました。導入と同時に、全社員にプレゼンティズム（病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を“10”とした場合、過去4週間のご自身のパフォーマンスを1～10の数値で回答するもの）を計測しており、制度導入直後の2022年7月は全社平均で6.57点であったところ、2023年7月現在は、全社平均7.47点に改善するなど、テレワークとともに、心身の健康が向上していることがわかります。

		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	当社では、つながりを可視化しコミュニケーションを活性化させるサービス「PHONE APPLI PEOPLE」を提供し、多くの企業の働き方・コミュニケーションの変革を支援しています。2019年には、学びの伝統ある萩という土地に、コラボレーションを促進するオフィス「萩 明倫館 アプリ開発センター」を開設しました。同センターではセールスフォースが提供する『誰もが平等に学び活躍できる能力開発プログラム』のロジックを全面的に採用し、世界中どこにいても、高いIT技術を習得していける環境を実現しました。これにより地方が抱える「都心との情報格差」や「教育格差」、さらには「賃金格差」などの障壁をなくしていけると考えています。
	(取組結果)	2019年から山口県にあるサテライトオフィス「萩 明倫館 アプリ開発センター」において、地元の高卒生を対象とした採用を開始し、2023年までに19名のメンバが入社しました。地元の商工高校の市内就職者率は、2019年度では19.1%であったところ、2023年度には26.7%まで上昇しています。私たちは、地方の人口減少による過疎化や就労先の減少が問題になりつつある今、地元での就職者率の向上と、学生の市外流出の抑制を図りながら、「萩で暮らしながらも世界で活躍するIT人材になる。」そんな夢を、次の世代へ提供していきたいと考えています。
	地域の情報化の推進	2020年に発足した、萩市主催の「萩グローバルIT人材育成協議会」に設立当初から参画し、「Society5.0」の実現に向けて、地域IT人材の採用・育成や情報発信などに関与しています。また、行政サービスの利便性向上を図るため、2021年には市民と市の双方向でコミュニケーションをとることができる萩市総合アプリ「はぎなび」の構築をおこないました。「はぎなび」は、道路施設や観光・文化財施設などの公共施設の不具合を市民の方がスマートフォンで気軽に通報・連絡できる機能をはじめ、ハザードマップや避難所の開設状況など防災情報を入手できる機能や、新型コロナウイルスのワクチン接種の予約など、市民生活に密着したアプリです。また、自社のパートナー企業のエグゼクティブを対象としたツアーをおこなうなど、萩市の情報発信、観光振興にも寄与しています。
	(取組結果)	2019年より、日本を代表する大企業のエグゼクティブを対象に「萩 明倫館アプリ開発センター」をご案内する「PHONE APPLI EXECUTIVE VALUE CaMP in萩」を、毎年開催しています。第1回は27名、第2回は15名、第3回は19名のエグゼクティブにお集まりいただきました。古くより、日本を大きく変えようという志をもった若者たちが集まり、歴史を築いてきた山口県萩市に、現代も多くの名だたる企業のエグゼクティブにお越しいただき、継続的な地域社会の発展につながる、新しい働き方改革の可能性を広げる機会創出をおこなっています。

		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	2019年10月より、学びの伝統ある萩という土地に、コラボレーションを促進するオフィス「萩 明倫館 アプリ開発センター」を開設しました。同センターではセールスフォースが提供する『誰もが平等に学び活躍できる能力開発プログラム』のロジックを全面的に採用し、世界中どこにいても、高いIT技術を習得していける環境を実現しました。これにより地方が抱える「都心との情報格差」や「教育格差」、さらには「賃金格差」などの障壁をなくしていけると考えています。現在は、IT領域への理解を促進し、将来の幅広いキャリア形成につなげることを目的として、地元小中高生を対象にアプリ開発トレーニングの実施や、地元の高校と連携したインターンシップの受け入れも行なっています。
	(取組結果)	2020年から山口県にあるサテライトオフィス「萩 明倫館 アプリ開発センター」において、地元の高卒生を対象とした採用を開始し、2023年までに19名のメンバが入社しています。現在その19名で、「認定 Sales Cloud コンサルタント」や「認定 Service Cloud コンサルタント」などの上位資格をふくめた、合計25個のSalesforce認定資格を取得しております。上位資格を取得したメンバは、2023年現在、まだ21歳です。また、地元採用を開始して4年目の現在*、萩新卒採用者の離職者はいまだ0名と、入社したメンバが萩にいながらレベルの高いIT人材として成長しキャリアを築いていける未来が、実現しつつあります（*2023年7月31日時点）。
	その他	2023年からは、山口県における地方IT人材の育成のみならず、すべての地域における完全在宅勤務を可能にした「フルリモート勤務制度」を導入開始しました。これにより、時間や場所に縛られず、さらには身体的障害の有無や、育児や介護など、多様なライフスタイルに合わせた働きかたを柔軟に実現し、あらゆる地域の、あらゆる人材と協働することが可能になりました。
	(取組結果)	2023年1月にオフィスへの入社勤務を前提としない、「フルリモート勤務制度」を開始しました。この制度の実現により、地方の優秀なIT人材の採用や、結婚や育児、介護などライフイベントによる変化にともなう離職を防止することができており、2023年7月時点では全社員のうち4.7%が地方移住し、完全在宅勤務をおこなっています。