

令和2年度 テレワーク先駆者百選 取り組み事例

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	アイシン精機株式会社	本社所在地	愛知県
業種	製造業	総従業員数	16,357人
事業概要	自動車部品(パワートレイン、走行安全、車体、情報電子)、エネルギー・住生活関連製品などの製造・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則 及び テレワーク制度利用ガイド
テレワーク担当部署	人事部 労政G
テレワーク対象者	・社外で実施できる業務がある者 ・事業場外での業務遂行、時間管理、機密管理について上司に適性を認められた者
実施者数	6,311人
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

育児を抱える社員の両立支援によるキャリアアップ施策として、2016年1月から希望者によるトライアルを実施のうえ、2016年4月に「在宅勤務制度」として本格導入し、2017年4月には介護事由をもつ従業員も対象として拡大。

その後、働き方改革の一環として、生産性の向上やワークライフバランスの向上を狙い、場所や事由の制限を緩和した「テレワーク制度」へ拡大。

(一部部署:2019年8月~、全部署:2020年1月~)

コロナウイルスの感染拡大を受けて2020年3月から在社時間制限を解除し、間接部門においては在宅勤務を働き方の軸とした新しいワークスタイルの確立を目指して、ITインフラの拡充や業務プロセスの抜本的な見直しを進めている。

テレワークの概要・特徴

【特徴】

- ・対象者を職種や資格で限定していない
- ・場所は自宅に限らず、機密ルールを満たす範囲で自由(上司の許可が必要)
- ・終日テレワークに限らず、出社や有休と組み合わせた部分利用可

【活用拡大の取り組み】

- ・会社PCを持ち帰り、セキュリティを担保した上で社内と同等の作業を実施できる環境を構築
- ・テレワーク利用者全員を対象としたアンケートを実施し、課題の潰しこみを実施
- ・テレワーク利用率を定期的に算出し、全社共有することで積極的な利用を促す
- ・テレワーク中の健康管理の注意点についてのガイドを作成し、全社展開(リフレッシュ方法・上司部下間のコミュニケーション方法等)
- ・職場の小集団で業務上の困りごとや改善点を定期的に話し合う場を設置

【長時間労働防止の取り組み】

- ・深夜時間帯における勤務は24時までとし、22時以降の勤務開始は認めない
 - ・業務開始時/終了時にはログに残る形で上司に連絡することをルール化
 - ・システムログを収集/保管し、上司から問合せがあった際には開示し、実態と照合
- ※システムログの勤怠システムへの自動連携について、2020年11月から実装予定

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)

【テレワーク実施者アンケート結果】 ※2020年5月・6月実施、5,757名回答

- ・仕事の生産性(アウトプットの質と量)にどのような影響があったか
⇒肯定的回答41%、否定的回答24%
- ・仕事の生産性以外の面(ライフ面)でどのような影響があったか
⇒肯定的回答85%、否定的回答5%
- ・今後もテレワークを利用したいか
⇒肯定的回答91%、否定的回答9%

【BCP】

- ・感染症拡大防止に加え、台風や大雨等の際に会社以外で業務遂行可能

【働き方改革】

- ・これまでの仕事の質を思い切って変革し、ワークライフバランスの向上を通じ、働きがいのある充実した人生を実現することを目的とした「働きがい改革」の一環として、付加価値が低い業務の削減やペーパーレス化と併せてテレワークの推進に取り組み、間接部門の2020年度総労働時間が2019年度比▲195.5時間の見込み

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	アイティオール株式会社	本社所在地	東京都
業種	インターネット情報処理サービス	総従業員数	8名
事業概要	クラウド電話サービスの提供、ジュエリー通販、受託開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	経営陣
テレワーク対象者	開発部、営業部
実施者数	8名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2020年2月14日、隣町でコロナ発生のニュースを受けて、2月17日に全社テレワークに移行すると発表、翌2月18日から東京本社・仙台支社共に完全テレワークに移行。元々、ネット企業であり、各種ビジネスツール(chatwork,teams等)や、自社サービスであるクラウド電話サービス「ナイセンクラウド」を活用していたので、検討から決定まで短期間で行うことができました。6月8日から一部解除を行いました。開発者は週4でテレワークを継続中です。仙台事務所のスタッフに関しては今後完全テレワークに移行し、同事務所は閉鎖することになりました。今後、地方採用などを事務所なく採用をすることも視野に入れております。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
2020年2月～ 完全テレワーク
2020年6月～ 一部テレワークを解除、開発者は週4でテレワーク
2021年1月～ 支店閉鎖、地方採用を自宅で行う計画
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
→自社のクラウド電話サービスを使い、自宅でもスマホで会社の電話を発着信・内線化できるフローを構築
→VPNで会社ネットワークにアクセス
→会議はオンライン化(女性が多いので、自宅からの発信は原則音声のみ)
→自宅での電気代を考慮し、月額5,000円の光熱費手当を支給
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
オンライン勤怠管理を使用
- ・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
感染リスクの軽減ができた
自社で運用することにより他社へ運用方法をアピールできるようになった
- ・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
事務所がなくても地方採用を行える実証ができた
- ・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例
コロナの影響がそれほど騒がれていない時期に全社テレワークに移行したため、テレワークの様子は、各種メディアに多く取り上げられました(日本経済新聞2回、朝日新聞2回、仙台テレビ局2局、その他雑誌複数)

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	株式会社アルファシステムズ	本社所在地	神奈川県
業種	情報通信業	総従業員数	2,870人
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフトウェアの受託開発 ・製品販売・システムソリューション ・自社製品開発・研究 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	管理本部、経営企画本部、経営監査本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約2,270人(全社員の8割弱)
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2007年より「業務効率化」を目的に管理職や営業職社員約100名を対象としてテレワークを運用してきた。2020年4月、昨今の新型コロナの流行を機にテレワークの目的を「感染拡大防止」「事業継続」にも広げ、対象も全社員約2,800名へ拡大した。全社員アンケート(※)実施の結果、6月までに回答者の83.6%が在宅勤務/モバイルワークを経験している。そのうち55.4%の社員が30日以上の実験があり、全社員への拡大運用後、在宅勤務/モバイルワークが多くの社員に浸透している。 ※全社員アンケート実施時期:2020年6月。回答率 94.6%。対象者を全社員に拡大することで、開発職(エンジニア)による在宅/別拠点での分散型開発や本社スタッフ業務も対象業務とし、緊急事態宣言解除後も、同アンケートで7割を超える社員より在宅勤務を継続すべきと一定の評価を得た。

テレワークの概要・特徴

■テレワーク制度の概要・特徴

・週の実施回数上限は特に無く、在宅勤務の適用可否は所属部長がおこなう。

■テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

【制度】テレワーク運用拡大を機に、在宅勤務に関する規程を就業規則に新たに追加して職制を通じて周知を実施。

【推進体制】テレワークは仕組み作りから運用管理まで制度とシステム両面の連携が必要と考え、当初より、労務管理部門、情報セキュリティ部門、システム開発・運用部門の3部門が緊密に連携し、全社員への拡大も対応できた。

【勤怠管理】テレワークシステムの接続ログから、勤務開始/終了時間履歴を記録・取得可能だが、社員が能動的にアクションすることで勤務の開始/終了を意識するよう、始業・終業時にチャット等記録の残る手段で報告している。

【セキュリティ】自社開発テレワークシステム「alpha Teleworker」では、専用のOSが搭載されたUSBメモリなどで起動することで、自宅PCのセキュリティ状態に影響されずに会社に接続できるため、容易に全社員に拡大できた。

■テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

・在宅勤務/モバイルワークでの時間外労働を原則禁止とルールを定めている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

■テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

・在宅勤務/モバイルワーク対象者を全社員に拡大して運用開始した2020年4月以降で、緊急事態宣言下での営業活動停滞を余儀なくされた面はあるものの、テレワーク活用によるソフトウェア開発事業の維持・拡大に努め、2021年3月期 第1四半期(4月~6月)は売上高 6,934百万円(対前年同四半期 2.0%増)、営業利益653百万円(同 24.0%増)と増収増益を達成した。

・在宅勤務/モバイルワークを通じて、通勤時間の削減、家族との時間の増加など、時間の有効活用やワークライフバランスの観点でモチベーション向上につながっている。

- 通勤時間削減による時間の有効活用が可能 :約8割

- 家族と過ごす時間の増加、育児や介護との両立:約5割

※ 全社員アンケート実施結果より。

■その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

・当社の首都圏事業所以外の事業所(北海道、東北、北陸、関西、九州)にて、在宅勤務/モバイルワークの運用を推進することで労働力不足の解消につながっている。

・子育てや介護などで出勤困難な社員が継続して勤務可能となった。

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	株式会社伊勢屋	本社所在地	静岡県
業種	卸売業・小売業	総従業員数	34名
事業概要	働き方改革支援業 オフィス空間提案・OA機器販売・文房具販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	配送係、業務系の品出し検品業務に関わるチームを除いた全社
テレワーク対象者	対象組織に所属する全従業員
実施者数	24名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

自身の病気が原因で突発的な欠勤や通院による早退が続き、悩んでいる従業員がいた。本人は自分の体調に対する不安と、仲間に対する申し訳ないという気持ちで辛い思いをしていた。会社としてはなんとか続けて仕事をして欲しい・・・ならば在宅勤務ができれば仕事を続けられるのではないかと検討を始めたのが導入のきっかけであった。実際、実施してみると自宅でのデスクワークは集中できるとの意見があり、生産性を向上させる可能性を感じ、企画・デザイン職は全員対象に設定。外勤社員についてもリモートワークや直行直帰を推奨し、営業活動の効率化や移動時間、交通費の削減効果を狙って実施した。将来的には従業員の多様性を受け入れられるような制度に育てたいとの代表の思いから子育て世代や介護世代の従業員なども積極的に対象とし、従業員一人一人がどんな状況においても輝くことができる会社になるべく日々テレワークを実践している。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要・特徴】

営業活動において日々の商談をオンライン化。「Meet in」というサービスを利用し、オンライン上で双方向でのコミュニケーションを実現。ウィズコロナ、アフターコロナ時代を見据え、対面一辺倒の商談スタイルから脱却し新しい商談スタイルの選択肢を作っている。

【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

テレワーク推進者を決めてテレワークのモデル社員を作り、その推進者と会社が実務上のメリットと問題点を共有し意見交換しながら、針の穴を大きくするような工程で活用を拡大した。新型コロナウイルスの臨時的対応で一気に対象を拡大したが、現在は再び現場と丁寧にコミュニケーションを取りながらテレワークの仕組みの最適化を図っている。

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

クラウド勤怠管理システムの「king of time」を導入し、テレワーク実施者がどこでも打刻できるような仕組みを作った。さらに無申請での残業を認めないルールも導入。また残業時間の見える化を行い各部署の上長と共有。朝礼、終礼時に勤怠情報を確認しながら業務の状況をチェックすることで、不要な残業を抑制する事ができた。

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)

【病気の従業員の雇用維持】

難病による体調不良で悩んでおり、休みがちだった従業員に対して在宅勤務を認めた。その結果、在宅勤務を認めていない時と比較して突発的な欠勤が無くなり周囲の従業員の業務負荷も安定。該当部署の平均残業時間も約1時間ほど減少し、本人も体調に応じて仕事をできることから安心して業務に取り組んでいる。

【子育て中の従業員のワークライフバランス向上】

子育て中の従業員にテレワークを適用したことで、子供と接する時間が一日あたり約2時間程度増えた。また緊急事態宣言下、学校が休校になる中でテレワークを導入したことで子育て世代の従業員が休まず子供を世話しながら業務を継続できた。

【時間効率向上と移動コストの削減】

訪問営業を極力減らし、オンラインでの商談に切り替えることで時間効率が向上。オフィスでも、自宅でも、サードプレイスでもお客様と繋がり商談することで、一日の訪問件数が約1.5倍から2倍になった。また客先訪問時の移動費についてもテレワーク導入前は月平均約30万円かかっていたのがテレワーク実施後は平均16万円程度と約50%に削減ができた。在宅勤務時には往復1時間程度の通勤時間を自分の時間として使えるので、その時間を活用して処理業務などを行うことで生産性が向上した。

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	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	4,550人
事業概要	コンピュータ・ネットワークシステムの販売・保守、ソフトウェア受託開発、情報処理サービス、科学・工学系情報サービス、サポート、その他		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク制度に関する規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員※新卒入社1年目以内の社員は対象外
実施者数	4,550人※新型コロナウイルス感染症対策として新卒入社1年目未満も含み対象拡大し在宅勤務を基本として運用中。
平均実施日数	概ね週2～3回※2019年12月～3月までの試験導入期間、モバイルワーク実施日と2020年4月～8月在宅勤務基本体制より算出

テレワークの導入・拡大の経緯

2014年の「朝型勤務の奨励」施策を皮切りに、「働き方変革」に取り組んできた。2015年には「自律」と「協働」をキーワードに人事諸制度を見直し、複線型人事制度の導入、研修制度の刷新、キャリア形成意欲醸成施策の拡充など「働き方」に限定せず社員の働きがいを高める諸施策を実行した。2016年には、「時間単位有休」や「スライドワーク」、「モバイルワーク」を導入し、働く「時間」と「場所」の選択肢を拡げてきた。2010年に導入済みの「在宅勤務」も同年に拡充した。「退社時間の見える化カード」や「働き方変革チャレンジデー（プレミアムフライデーによる早帰りの推奨）」、「タッチダウンオフィス」といった「働き方」変革を支援する関連施策も順次導入してきた。働き方を変える取り組みに積極的にチャレンジした組織を「Smart Work賞」として表彰し、好事例として全社で共有もしている。2017年には、「テレワーク・デイ」に賛同し、2017年～2019年に全社員によるテレワークのトライアルを実施した。トライアル後は社員アンケートを実施し、懸念や課題を社員と共有し、結果を振り返り次につなげるということを繰り返していった。2019年の試験導入を経て、更に自由度の高い「働く環境」推進、整備のための働く場所の「選択肢」として、2020年全社員を対象にしたテレワークを導入した。

テレワークの概要・特徴

- テレワークをはじめとした「働き方」に関する制度を単一のものとして捉え、矢継ぎ早に導入していくのではなく、関連施策・制度が有機的かつ体系的に連携するよう制度設計と社内浸透を心掛けている。導入にあたっては、トライアルと社員アンケートを実施し、より制度の実効性を高めた上で導入している。また、導入後も社員アンケートを実施し、その結果を全社員で共有して、社員の声を反映しながら「働き方変革」を全社で一体感をもって進めている。
- 全社員を対象とし、実施場所や回数をはじめ社員の声を反映した制度としている。

<2017年～2019年テレワーク・デイズに賛同しトライアルを実施した結果概要>

		2017年	2018年	2019年
実施日数		1日	2週間	7週間
実施率		37%	41.9%	53.6%
展望座標	実施できる	81.2%	83.1%	85.5%
	実用的だ	—	87.2%	90.3%

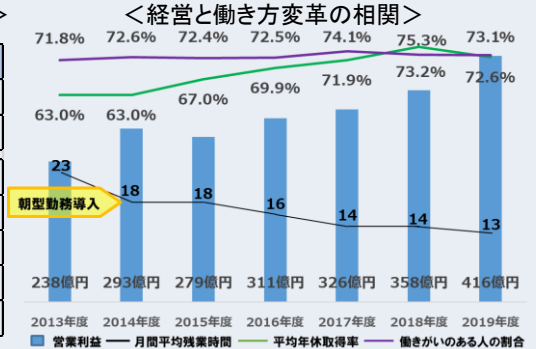
- 「どこでも誰とでも、生き生きと創造的業務に挑戦できるワークモデル推進のために統制と多様性を両立させたインフラの整備」をテーマに、時間、場所、端末を選ばない働き方に向けたITシステム環境を整備している。導入した仕組みは、テレワークを支援するソリューションとしてお客様にご提供し、人事面には人事部が、オフィスファシリティについては総務部が適宜フロント部署と連携した対応を実施し、様々な側面からお客様の働く環境整備に貢献している。

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）

- BCP対応：新型コロナウイルス感染症対策として緊急事態宣言発出前から、制度を大きく緩和した運用とした。9月1日現在、全社員在宅勤務を基本としているが、大きな混乱は起こっていない。テレワークやソーシャルディスタンスソリューション、体温検知AIデバイスといった新型コロナウイルス感染症の拡大防止につながるソリューションや5G対応等でお客様及び社会に対する貢献に引き続き努めていきたい。
- 多様性を価値に変え、変化に挑戦するプロフェッショナルを育む環境づくり：テレワークをはじめとした働き方変革の取り組みが、労働時間の適正化、生産性向上、働きがいの向上、ダイバーシティ推進に貢献している。

<テレワークトライアル前と直近年度の比較>

	2016年度	2019年度
営業利益	311億	416億
1人あたり売上収益	5,000万	5,500万
新卒採用女性比率	23.9%	36.7%
管理職女性比率	4.0%	5.6%
平均年休取得率	70%	73%
月間平均残業時間	16時間	13時間
育児休業取得率（男性）	9.5%	44.4%



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

企業の概要

企業・団体名	株式会社インゲージ	本社所在地	大阪府
業種	情報通信業	総従業員数	非公開
事業概要	クラウドサービスの開発・提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	総務人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	非公開
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

自社サービス『Re:lation』は、共有アドレスで社内のチーム内でメールを共有・管理できるクラウドサービスであり、テレワークにおいても密度の高いコミュニケーションを実現することが可能になる。そのため、自社でも積極的にテレワークを行っていくことで、その良さをより伝えられるのでは、ということから『在宅勤務推奨制度』を導入し、週に1度の在宅勤務(テレワーク)を開始した。社内のアンケートも取りながら、本格的な導入にあたり、チェックリストや規程などを整備。

テレワークの概要・特徴

- ・コロナ禍の緊急事態宣言下では、全社員が原則在宅勤務としてフルリモート勤務を実施。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大の以前よりテレワーク奨励制度を行っていて、週に1度のテレワーク推奨制度を導入している。
- ・在宅勤務を開始するにあたっては、チェックリストを作成し家族の同意など、問題が無いことを確認し、セキュリティなどの研修を事前に受けている。
- ・在宅勤務規程を整備。
- ・ICT環境については、もともと社内ではほぼすべてのシステムをクラウド化しており、通常のオフィス業務とほぼ同じ環境でテレワークを行うことができる。
- ・自社開発サービス「Re:lation」も、テレワーク下でもメールを共有し、チームの業務内容の可視化、進捗管理などを行うことができるので、テレワークを推進できるシステム・サービスとして自社で活用するとともに、積極的に販促を実施している。

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)

- テレワーク時にも、勤怠管理での打刻、チャットでの業務報告を行い、長時間労働の抑制を行っている。
- また、一時間単位での時間単位有給制度など導入することで、より柔軟に働ける環境を整えている。
- 残業時間はもともと少ないが、テレワーク導入後も引き続き10時間未満を維持している。

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	株式会社インフォマート	本社所在地	東京都
業種	IT・情報サービス	総従業員数	505名(2020年6月末現在)
事業概要	BtoB(企業間電子商取引)プラットフォームの運営		

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・総務部
テレワーク対象者	全部署の社員
実施者数	505名(正社員495名・パート10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

当初、育児、介護及び傷病による時短勤務者、出社制限がある社員がテレワークを実施していたが、新型コロナウイルスの感染拡大がキッカケとなり全社員に範囲を拡大し開始。テレワーク勤務は不可能業務があると懸念していましたが、実際には少し工夫をすることでオフィスに出社していた時と変化なく業務遂行ができ、オフィス出社よりも生産性が高まる結果を感じるようになりました。現状の勤務規程の更なる改善、職場内のテレワーク環境の整備を図れるよう調整しております。

テレワークの概要・特徴

①テレワーク対象者を全社員に拡大

事前に上長と出社日、テレワーク勤務日を調整し、全社員が出社／テレワーク勤務を自由に選択し、部門内で調整したシフト表に合わせて勤務する運用。

②シンククライアント端末の導入によりテレワーク勤務の作業環境の向上

テレワーク勤務を促進する上で、社内システムサーバにログインする環境を整備。シンククライアント環境を利用したりリモートPC設備を導入し、社内の作業環境と同様の仕様になるよう改善。

③対面での商談、紙の書類・請求書対応を電子化

取引先との商談、セミナー、メンバーとのコミュニケーションは、オンライン会議ツールを利用したWEB会議を実施。

また、出社しないといけない業務(紙の書類、契約書、請求書等)は、自社がサービスを展開しているWEBサービスを活用し、取引先との調整を重ね電子化対応に改善。

④カスタマーセンター全員在宅

カスタマーセンターフリーコールの問合せ受付は、「Amazon Connect」を使い、全員テレワークを実現。CTIの転送機能と「Amazon Connect」の併用により、新型コロナウイルス対策であるハイブリッド勤務に対応。

台風などの自然災害時にも全員在宅勤務を実現。

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残業時間の減少による生産性向上

各部の管理職全員にテレワーク勤務実施による部署の状況、業務の達成度合いについてヒアリングを行い、全員が生産性の向上、または、出社時と状況が変わらないという回答でした。また、全社のテレワーク導入前の1～3月と導入後の4～6月の3ヶ月単位で残業時間を比較し23%削減されたため生産性が向上。

②テレワーク勤務への移行率増加による社員満足度向上

テレワーク実施以降、勤務時間の削減・ワークライフバランスとの両立が取れるようになったことで、通勤時間削減によるストレス軽減の一翼を担うことができ、テレワークを希望する意見を聞くようになったことで社員満足度向上に繋げることができた。

③経費削減

出社日数の減少により、全社員に全額支給していた定期券代の支給を停止し、出社の実費精算に変更しました。テレワーク実施前と比較し印刷費(紙代含む)は65%削減、郵送費は78%の削減を図ることができたため経費削減に繋がった。

④顧客満足度キープ

カスタマーセンターが在宅であっても変わることなく、お客様対応が出来ている。

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	株式会社ウテナ	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	135名
事業概要	化粧品・医薬部外品製造販売・不動産賃貸業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務細則
テレワーク担当部署	総務部人事課
テレワーク対象者	全社員※物流部門出向者(1名)及び品質管理パート社員(2名)は除く
実施者数	132名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2018年10月より働き方改革の一環として、多様な働き方を推進し、ワークライフバランスの実現と業務効率化を目的としたトライアル導入を開始。また、東京都が実施しているテレワーク活用推進モデル実証事業に応募し、モデル企業として在宅勤務の実施の制度化を進めた。2019年には東京都主催のテレワークデイズ2019に参画し、東京オリンピック開催時(当初2020年7月)における在宅勤務環境の構築を目指した。今年(2020年)2月下旬の新型コロナウイルス感染拡大に伴い、実施対象者を拡大した。現在は、感染症防止と社員・家族の安全性の確保の観点から、全社132名を対象に約65%を超える実施率へ拡大を続けている。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要・特徴】

テレワーク形態：在宅勤務 実施ツール：Google/ハングアウト、Google Meet
 実施頻度：お客様相談室以外は50%未満を遵守しており、平均で70~80%の実施率
【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】
 ・ノートPCとスマホを全社員へ配布、外部から本社サーバーへのアクセスを確保(VPN)
 ・出社しないとできない業務以外の原則在宅勤務要請を発令。
 ・各部門が「出勤状況・健康管理表」スプレッドシートにテレワーク人数・出社人数を毎日記載。人事課で運営状況を把握し、必要に応じ確認しながら運用を実施。
 ・各社員のスケジュールの事前登録と管理者からの予定・業務進捗把握の徹底を実施。
 ・アンケートによる社員からの意見を収集し、要望や懸念点に対する早期対応を実施。

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

・上長への事前申請・確認・承認を前提としたルールを定めている。
 ・夜20時を過ぎると残業の申請を求むる画面が表示される設定となっており、申請がないと強制的にPCのネットワーク接続が切れるようにシステム化している。
 ・全社員のPC残業ログ(ログオン、ログオフ)を毎月人事課で収集し、各部門長へ配信することで残業防止の声掛けを行っている。

【その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等】

・インターネット環境の早期構築(社用PC、iPhone、ポケットWifiの支給など)
 ・オンライン会議ツール(Google/ハングアウト、Google Meet)の導入、マニュアルの作成
 ・各職場へのヒアリングやアンケートによる「社員の声」の収集、改善、業務に即した運営

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)

【業務効率・業務精度の向上】

・事前に日々の業務予定を申告し、上長と進捗・結果を共有することが徹底・習慣化。
 ・計画的に業務を進める、上長がタイムリーに確認・助言・修正することが一層定着。
 ・できていること、できていないことを組織内で明確化することで、業務の精度が向上。
 ・社内ネットワーク内スケジュール表への各人の行動予定明記が徹底され、組織内や関係者の業務状況(連絡・打ち合わせが可能な時間帯がどこか、など)が明確化。
 ・会議室確保・移動の必要や人数制限も無くなり、機動的な会議開催が可能に。
 ・事前準備・段取りの精度向上による会議・業務そのものの質的向上・効率化。
 ・職場周囲から独立することで、各人の集中力・生産性(業務効率)向上。
 ・業務のペーパーレス・DX化により、今後の事業のDX化への素地醸成・進展への糧。

【リスク・コストの低減】

・通勤時・職場内のウィルス感染リスクを大幅に低減。社員・家族の安心・安全に直結。
 ・通勤時間が無くなり、社員の心身の負担(疲労)が軽減。
 ・家事・育児等との両立がしやすくなり、家族との接点、趣味の時間確保などの余裕が生まれワークライフバランスが向上。精神面の健康確保。
 ・職場の電気代や通勤交通費等のコスト削減、産業廃棄物削減によるSDGs目標寄与。
 ・BCP的観点からの実運用、更なる整備による事業継続リスク低減。

【その他効果・留意点】

・働き方改革、ニューノーマルへの変革が強く意識され、議論・対応が加速。
 ・一方、コミュニケーションの質確保や孤独感解消などへの工夫・仕組みづくりが重要。

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	株式会社エイアンドピープル	本社所在地	東京都
業種	翻訳業	総従業員数	11名
事業概要	翻訳／通訳派遣／プレイン・ランゲージ研修事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	「テレワーク就業規則」(在宅勤務規定)
テレワーク担当部署	管理本部
テレワーク対象者	全従業員及び役員
実施者数	15名(役員を含む)
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2019年、新規事業立ち上げ直後に出産を控えていた社員が、希望通り産前まで仕事を続けられるよう、母体の安全も鑑み初の在宅勤務を認めました。その後在宅勤務の拡大はありませんでしたが、2020年4月より新型コロナウイルスの感染拡大に伴い全社員を対象に在宅勤務を導入。生産性に影響は見られず、今後の感染拡大時も安定した営業ができるよう、以後はフリーアドレス制とすることを決定しました。6月に本社をシェアオフィスへ移転。現在は毎週月曜日を出社日とし、その他の曜日は各自の業務内容、状況に合わせ自由出社としています。

テレワークの概要・特徴

- ・毎週月曜日を出社日とし、ミーティングを集約しています。新型コロナウイルス下という状況もあり、対クライアントを中心にウェブミーティングも実施しています。一方、非言語的なコミュニケーションが求められる個人面談等は極力出社時に行くなど、対面および非対面を使い分け、コロナ下での社員のストレス解消にも注力しています。

- ・その他の曜日は自由出社。クライアント先での打ち合わせ後はオフィスに出社して業務を再開する、帰宅して在宅勤務に切り替える等、場所と時間に合わせて自由に選べる点が非常に効率的です。

- ・助成金を活用し、テレワーク環境を整備しました。社員は在宅勤務用にデスクトップPC、出社用にノートPC、移動時にメールチェックが可能なタブレットが支給されており、どこからでも安全にグループウェア、メール、ファイルにアクセスが可能です。年に1回全社員を対象に情報セキュリティ教育を実施する等、翻訳会社として必須のセキュリティには万全を期しています。

- ・テレワークで最も難しい点としてコミュニケーションが挙げられます。対応策として、毎朝『skype』を使用して部門を超えたスケジュール共有を行っています。各自のスケジュールは『googleカレンダー』でも共有され、お互いの業務が可視化されているので、スケジュールに余裕がある社員が別の社員の仕事を引き継ぐ、といったコミュニケーションが生まれます。13時にはチームごとに雑談を交えた進捗確認。オフィスでは当たり前だったスモールトークですが、テレワークでは「必要なことしか話さない」ともなりがちです。大切なコミュニケーションとして、意識的に行うよう心掛けています。16時にはチームごとに残業申請。残業と退勤予定時刻を報告し合うことで、長時間労働予防としています。

チャットツールは『slack』を使用。メールよりもカジュアルなコミュニケーションが可能です。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

経営層含め正社員全員が女性である弊社は、在宅勤務導入前から女性が仕事と家庭を両立できる環境を改善してきました。(例:ノー残業デー導入(2015年)、就業時間30分短縮(2017年))。結婚、出産、介護等ライフステージの変化による影響を特に受けやすい女性が、能力を活かして活躍し続けることをさらに可能にしたのが全社在宅勤務化です。全社員の6割強が育児中であり、育児休暇取得率・産後の復職率・時短勤務取得率は100%となっています。

それに限らず、毎日都心のオフィスへ満員電車で通勤する労力と時間を仕事に注ぎ、空いた時間を趣味や家庭をより充実させるために使うことは、プロフェッショナルとして付加価値の高いサービスを提供し続けるために不可欠なことだと考えています。

小学一年生の子供を持つ社員からは、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、小学校入学まもなく休校となってしまった子供達が不安定な精神状態になった際、在宅勤務のおかげで時間的・精神的に余裕が持て子供達にしっかりと寄りそうことができたとの声がありました。また、持病の腰痛を抱える社員は、症状の悪化時にはラッシュ時間を避けたり、止む無く有給を使用するなどしていましたが、通勤による身体への負担が減り仕事に集中できるようになりました。

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	AGS株式会社	本社所在地	埼玉県
業種	情報通信業	総従業員数	1,024人(連結)
事業概要	情報処理サービス、ソフトウェア開発、その他情報サービス、システム機器販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全部署の社員、嘱託社員、シニアスタッフ、スタッフ(業務都合により一部除外)
実施者数	699名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2010年10月、長期経営計画の施策のひとつとしてワークライフバランス実現や生産性向上のため在宅勤務制度を導入しました。当初は、勤続2年以上の通勤負荷の高い社員や育児・介護を行う社員を主な対象としていましたが、在宅勤務時間のフレキシブル化(2014年6月)や対象社員の要件廃止(2017年4月)など、年々、制度の充実を図ってきました。また、2020年3月に新型コロナウイルス感染対策における特例措置として、対象者の拡充(嘱託社員やスタッフなど追加)や勤続年数の要件廃止など利用条件の緩和を図り、2020年5月に正式に制度化し、在宅勤務利用者が大幅に拡大しました。AGSグループは、持続的な発展成長を実現するために「働き方改革」や「健康経営」にグループ一丸となって取り組んでいます。

テレワークの概要・特徴

- ▶ 育児・介護などの条件のある社員のみならず、全部署の従業員(社員、嘱託社員、シニアスタッフ、スタッフ)が対象です。(業務内容により一部除外)
- ▶ 7時から22時までの間の任意の時間帯勤務が可能です。私用などによる中断や半休・時間休との併用、休日の在宅勤務を認めています。
- ▶ 自社製品であるPCリモート制御サービス「SecureRemoteDESKTOP」により、自宅PCから会社の自席PCを遠隔操作し、社内システムにアクセスしています。
- ▶ 営業担当者にはVDI端末を貸出しており、外出先等からも業務を遂行することが可能な体制としている他、東京都内・埼玉県内の所定の「シェアオフィス」での業務遂行も可能としております。
- ▶ Web会議システムやチャットツールの他、「office365」などのツールを使用し、常時コミュニケーションを図ることが可能としており、在宅勤務実施者が疎外感を感じないよう環境整備を行っております。
- ▶ 在宅勤務による深夜勤務は原則認めておらず、システムでの申請承認による勤務時間管理、PCログインログアウト履歴確認、勤務間インターバル時間の確認等による管理により、長時間労働の抑制やサービス残業を防止しています。
- ▶ PCの貸出し、自宅PCやモニターの購入費用補助制度により従業員の負担を軽減するとともに、社内イントラネット内の専用掲示板に従業員が意見や改善すべき点を投稿することで情報を共有し、常にテレワークの環境向上を図っています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ▶ 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り、その結果、育児・介護などを理由とした離職率は低下しています。(2017年度、2018年度の育児休業からの復職率は100%。2019年度は自己都合による退職者1名に留まっています。)
- ▶ 在宅勤務中、私用などによる中断が認められているため、学校行事への参加や通院などが可能となり、多くの従業員が時間を有効活用しており、上記とあわせ優秀な人材の確保につながっています。
- ▶ SEやその他の従業員においては、集中できる時間を確保することにより、プログラム開発や資料作成などの業務の生産性が向上しています。
- ▶ 営業担当者においては、モバイルワークにより、あらゆる場所からのクイックレスポンスが可能となり、お客さまのニーズへの迅速な対応を行っております。
- ▶ 当社グループのテレワークの実績は、採用活動においてアピールポイントとなっており、優秀な人材の確保につながっています。
- ▶ 台風や雪などの悪天候時や公共交通の遅延などによる出社困難時は、テレワークを推奨しており、従業員の安全確保と事業継続を実現しています。
- ▶ 新型コロナウイルスの感染対策として、会社での在席率50%~60%程度を目指し、テレワークを推奨しており、従業員の密度を下げることにより、感染拡大を防止しています。

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	S.E.Onetop合同会社	本社所在地	山形県
業種	情報推進業	総従業員数	8名
事業概要	web原稿作成・編集、SEO及びSEMに関するコンサルティング、webサイト制作・運営、クリエイティブ事業(広告制作・提案)など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務制度規定
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	編集部
実施者数	4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

正社員3名で2018年7月に設立し、うち一人が当時から入社率0%のテレワーカー(大阪府枚方市在住)。正社員のほか、業務委託でテレワーカーを積極的に活用していた。正社員を徐々に増員し、2019年12月には9名の正社員のうち、4名が在宅勤務として働いている(大阪、茨城、神奈川、千葉)。2020年は消費税造成及びコロナ禍の影響により、業務の縮小を迫られているが、ダメージの少なかった県内の取引先を強化と同時に、テレワークによる新たな取引先の拡充を計画。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
県外に居住するスタッフを積極雇用。入社率0%も可能にしている。
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
子育てをする女性に働きやすい時間の創出。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
経営者がパソコンを365日24時間起動しておくことと、クラウドサービスの併用することでファイル更新の有無を常に確認。
- ・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
設立当時からテレワークを推進していることにより、デメリットの情報を多く保有している。問題点は随時検討を重ね、ブラッシュアップを図っている。

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
テレワークを導入していたことにより、コロナ禍で山形県が緊急事態宣言をする前の2020年4月3日(山形県の緊急事態宣言は2020年4月22日)から、全社員を在宅勤務で対応。役員を含む100%の在宅勤務で、非常時の事業継続を図れた。
- ・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
人員確保に苦しむ県内企業が多い中、県外の優れた人材を発掘することが可能。コロナ禍の影響により業務が縮小傾向であるにもかかわらず、逆に余剰人員を抱えることになっているが、地方にクリエイティブな業種が発達することで、都心に偏る人口流出の抑止につながる他、地方の活性化に繋がると考えている。
- ・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例
子育てや失業などで社会復帰に難のある、有能な人材を発掘することによって、雇用の創出。

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	社会保険労務士法人NSR	本社所在地	大阪市
業種	専門・技術サービス業	総従業員数	5人
事業概要	社会保険労務士事務所		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	ガイドラインと労使協定
テレワーク担当部署	テレワークスタイル推進室
テレワーク対象者	全員
実施者数	5人
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2011年9月にトライアル導入後、テレワークが職員にはなかなか進まなかった。その理由は、作成する役所への届出書類が「紙」が必須であったことと、個人情報を取扱うため自宅へ「個人情報」の持ち帰りに不安を感じていたためであった。ところが2020年新型コロナウイルス感染拡大を受けて同年3月2日に会議をもって試行導入を止め「在宅勤務」を制度として導入を決定し、在宅勤務を推奨した。同年4月13日より「公共交通機関の通勤を禁止」を決定し、在宅勤務を原則とした。同年6月1日からは出勤を緩和すると同時に新型コロナウイルス感染防止対策として、大幅な時差出勤制度を創設した。

テレワークの概要・特徴

試行導入は「半日在宅勤務」と「半日年次有給休暇」の部分在宅勤務でスタート

試行導入：2011年(平成23年)9月26日から2012年(平成24年)3月31日

2011年9月27日体験アンケート

来客や訪問セールス、電話もかかってこなかったため、集中して作業ができる環境でした。自宅の机や椅子も長時間作業するのに適した物ではなかったため、会社でするより体が疲れました。

2012年1月16日体験アンケート

電話も訪問者も無く、子供が学校で居ない午前中に行きましたので集中できました。仕事をするほどのスペースありません。今回は資料が少なかつたので苦勞はありませんでしたが、次回からはそのような準備も必要だと感じました。

在宅勤務と有休取得対策「半休・半tele」2011年よりNSR提言！

午前テレワーク	午後半日有給休暇	自由時間
	午後テレワーク・午前半日有給休暇も可能	

月に半日のスモールスタートなら誰でもテレワーク可能。遠隔操作やコミュニケーションに慣れBCP対策実現

「子供のPTA行事」「地域の自治会行事」「役所や行政の手続」など半日程度で済む用事がある日

自由時間の確保リフレッシュ 社会生活/家庭生活/個人生活の充実

通勤時間ロス

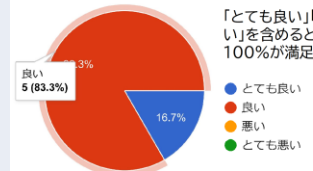
通勤しない

通勤時間ロス

通勤しない

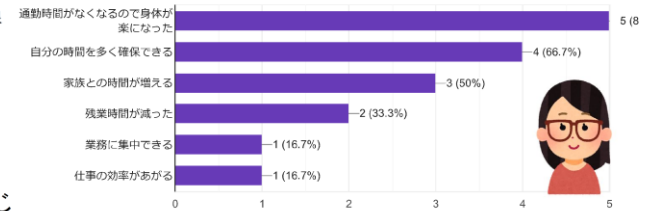
テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

1. テレワークをした感想は？ 2. テレワークを行って良かったことは？(複数回答)

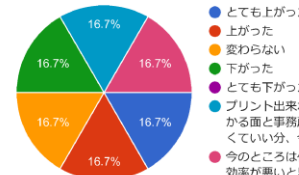


「とても良い」「良い」を含めると100%が満足

- とても良い
- 良い
- 悪い
- とても悪い



4. 生産性についてはどう感じましたか？



- とても上がった
- 上がった
- 変わらない
- 下がった
- とても下がった
- プリント出来ない分書類作成等時間が掛かる面と事務所でいろいろな対応をしなくていい分、今の仕事に集中できる面..
- 今のところは何とかこなせていますが、効率が悪いと思うことは多々あります。

3. テレワークで感じた課題は？(複数回答)

- 1位「プリンタやスキャナがなく、紙の書類のやり取りができない」
- 2位「家族に気を遣う」
- 3位~6位「社内の報告・連絡・相談がうまくできない」「自宅に作業スペースがない」「作業に適したデスク、椅子がない」「同僚に気を遣う」

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	大津市役所		
業種	公務(他に分類されるものを除く)	総従業員数	4,481名
事業概要	官公庁		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	大津市職員の在宅勤務に関する規程
テレワーク担当部署	総務部 人事課
テレワーク対象者	本庁舎及び一部の庁外所属の正規職員、会計年度任用職員
実施者数	約360名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

若手職員を中心とするワーキングチームが働き方改革アクションプランをまとめ、「時間外勤務のない職場」「いきいき働ける職場」を目指す上でテレワークの必要性が挙げられました。その後、平成30年12月からの試行期間を経て、平成31年4月の本格導入後、在宅勤務の利用者、モバイルワークの利用所属が増加。令和2年4月に新型コロナウイルス感染症対策として、本庁舎の閉鎖や交替制勤務を実施した際に、従来の端末を貸与する形態の在宅勤務に加えて、職員の私用端末を利用する在宅勤務を導入し、現在、約900名の職員が登録しています。

テレワークの概要・特徴

- ・新型コロナウイルス等感染症の感染拡大時に業務の継続を図るとともに、職員の多様な働き方を推進し、家庭生活の充実、業務効率の向上を図るため、在宅勤務を推進しています。
- ・正規職員、会計年度任用職員を対象として、育児・介護を行う職員の他に職場の3密回避を目的とした在宅勤務の利用が可能です。
- ・在宅勤務の実施日は原則時間外勤務は行わないことを規定しています。
- ・現場での協議録作成や電子決裁など効率的な働き方が可能になるモバイルワークを実施しており、令和元年度にモバイル用PCを45台増設し、利用所属を拡充しています。
- ・テレワークの実施方法としては
 - ①貸与端末からLTE閉域網を介して職場のLGWAN系の事務用端末を遠隔操作する「リモートデスクトップ方式」(画面転送のみで専用端末では「印刷できない」「保存できない」) 75台
 - ②在宅職員の私用端末からインターネット回線を介して職場のLGWAN系の事務用端末を遠隔操作する「リモートデスクトップ方式」(画面転送のみで私用端末では「印刷できない」「保存できない」) 約900台
- ※②ではこれまでの業務以外での利用禁止や離席時の端末ロックなどの運用ルールに係る職員の遵守事項の徹底のほか、追加の技術的対策としてID・パスワード認証と電子証明書のデバイス認証による多要素認証、TSL通信による暗号化と改ざん検知、LGWAN系への接続をリモートアクセスの限定的な通信のみ許可とすることで情報漏洩の防止を図っています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

平成31年4月の導入後、在宅勤務の利用者から「家事や育児の合間の細切れの時間を有効に活用でき、仕事と家事(育児)の両方を効率よく進めることができる」「始業や就業の時間(定時)にとらわれずに自分の働きやすい時間に働ける点、通勤にかかる所要時間や出勤に伴う準備の時間を節約し、純粋に仕事に充てることのできる時間が増える」との声がありました。また、令和2年4月、本市職員の新型コロナウイルス感染に伴い、消毒作業のため本庁舎を一時閉鎖し、その後も感染予防のため交替制勤務を実施した際にも、テレワークを用いることにより、市民サービスへの影響を最小限に抑えることができました。交替制勤務後においても、引き続きテレワークを推奨し、時差勤務などの他の制度と併せて、ワークライフバランスの実現や職場における感染予防に活用しております。

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	一般財団法人 沖縄ITイノベーション戦略センター	本社所在地	沖縄県
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	総従業員数	57名
事業概要	沖縄県経済の振興を図る産業支援機関として、最先端のITイノベーションを活用する場や機会を提供することにより、県内産業界の課題解決と新たな価値創造を実現することを目的に平成30年に設立された一般財団法人		

テレワーク実施概要

雇用上の規定57	テレワーク就業規程
テレワーク担当部署	総務セクション
テレワーク対象者	全職員
実施者数	57名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2018年5月の財団の設立当初から「モバイルワーク」に対応するため財団内業務のデジタル化を推進しており、①データのクラウド化、②各種申請のオンライン化、③モバイルPCの貸与、④コミュニケーションツールの導入、⑤ペーパーレス化など環境を整備した。
2020年3月より新型コロナウイルス感染症の流行拡大に併せて試験的にテレワークを導入し、6月には職員就業規程の改正とテレワーク就業規程を整備、継続的にテレワーク勤務ができる体制とした。現在、コロナの流行に合わせてテレワーク実施率をコントロールする形で運用している。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
所属長の承認により、自宅又は承認された場所でテレワーク勤務ができる。
テレワーク勤務で発生する通信費や光熱水費は勤務者の負担。
新型コロナウイルス感染症拡大防止のために流行に合わせてテレワーク実施率をコントロールしている。
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
テレワークアンケートを実施し、職員の意識の変化をモニタリングするとともに結果を共有している。
チャットツールでテレワークのスレッドを立ち上げ、出退勤報告や勤務にまつわる情報、Q&Aを一元的に確認できるような工夫を行っていることに加え、雑談のスレッドも設けてコミュニケーションレスを感じにくいような取り組みを行っている。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
時間外勤務申請をこまめに確認することで職員の状態を把握している。

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
職員へのテレワークアンケート結果では、以下の例のとおり働き方改革実現のための良策であることが確認できた。
①仕事の生産性向上を実感した。(75%)
②働きやすさを実感した(87%)
③テレワーク継続を希望する(89%)

職員の月平均残業時間が7.5時間から7.3時間となり減少傾向が見られる。(4月~6月の前年比較)

出張旅費、交際費の減少。(前年同月比90%減:6月末現在)
- ・その他の効果
テレワーク勤務導入前は台風襲来時に休業し、職員に特別休暇を付与していたが、自宅で業務をすることにより、非常時でも業務を継続できる体制が強化された。

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	株式会社かがやくコスメ	本社所在地	東京都
業種	卸売業、小売業	総従業員数	85名
事業概要	化粧品、洗剤等トイレットリーの開発企画、販売		

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	企画業務部
テレワーク対象者	入社後6か月以上の全社員
実施者数	85名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

生産性、ワークライフバランスの向上を目指し2018年度「働き方改革プロジェクト」を発足。東京都の支援も活用し2019年4月から本格運用を開始。当初は週2回を限度とし運用を開始、活用は限定的であったが、新型コロナウイルスの感染防止を発端に原則在宅勤務の実施期間を経て、現在に至っている。

テレワークの概要・特徴

- ・在宅勤務可能な自宅の環境が整っていること
- ・在宅勤務を実行するにあたり家族の理解を得ること
- ・上記及び上長の承認を得た者が実施可能としている

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)

時間外勤務の減少(前年比約90%)

コロナ感染対策を実施以前(3月)とそれ以降(4月、5月)の比較では4月93%、5月71%で推移。

その他ワークライフバランスの向上については、良くなったとの回答は70%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	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	株式会社ギャプライズ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	74名
事業概要	デジタルマーケティング事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、アルバイト従業員就業規則
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	74名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

新型コロナウイルス対策を契機として「自分のワークスタイルは自分で決める」をテーマに様々なワークスタイル改革を実施しております。その第一弾としてテレワークを実施しました。新型コロナウイルス対策として2020年3~5月は原則出社禁止(一部間接部門を除く全従業員)にし、2020年6月より出社制限を緩和しております。現在ではおおむね週1~2回程度出社し、対面でのコミュニケーションを確保しつつ、それ以外は各従業員自身が生産性を上げるうえで最適と考える場所で勤務しております。在宅勤務を選択する社員が多く、全社平均ではおおむね週2~3回程度の在宅勤務となっています。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
「自分のワークスタイルは自分でデザインする」をテーマに原則自身の判断で、最適と思われる場所で勤務できるようにテレワークを選択肢の一つとして提供。現在ほぼ100%の従業員が平均週2-3回程度テレワークを実施している。
 - ・原則として勤務場所を従業員の判断で選択可能
 - ・週1~2回は出社することでリアルコミュニケーションの機会を確保
 - ・在宅環境を整備する手当として3万円を支給(1回)
 - ・在宅勤務手当として在宅勤務1時間につき40円を支給
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
 - ・勤務中は常時オンライン会議室に入って随時コミュニケーションをとる
 - ・業務定義書を作成して業務内容を明確化(現在間接部門のみ。全社へ拡大予定)
 - ・コミュニケーションの状況や工夫を部署間で共有
 - ・エンゲージメント計測サービス「wevox」を毎月利用して心理的傾向を把握
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
 - ・残業時間を週次でモニタリングし、部長会で周知
 - ・月30時間超の残業発生時には、該当者の上長と人事が面談し原因と対策を聴取
 - ・パソコン操作ログ記録ソフトを導入

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
 - ・平均残業時間は導入後の直近3か月(20年6-8月)が13時間29分で、導入前の前年同期比の16時間55分よりも約20%程度削減
 - ・顧客への移動にかかる時間削減により、およそ10~20%程度時間の余裕が生まれ、その分資料作成や分析などの時間に充てられるようになり生産性が向上した。
 - ・気軽に顧客との打ち合わせがしやすくなったことにより、顧客との面談頻度が1.2倍程度となりサービスの契約継続率維持に寄与した。

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	九州ライフネット株式会社	本社所在地	佐賀県
業種	医療・福祉	総従業員数	5名
事業概要	介護保険事業の根幹でもある 居宅介護支援事業(ケアマネジメント業務)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則および在宅勤務規程
テレワーク担当部署	IT推進プロジェクトチーム
テレワーク対象者	全社員
実施者数	5名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2010年より居宅支援事業所を開設。従業員の妊娠・出産を機に2015年1月に初めてテレワークを導入する(育児・介護している従業員に限定した運用)。2019年4月、働き方改革を目的としたIT推進プロジェクトチームを立ち上げ、希望者を対象に試験的にテレワーク導入を進める。同時にスマホやタブレット等の情報通信機器の整備、ICTツール導入を進めてきた。一定の効果を得られた矢先(2020年3月)新型コロナウイルス感染症流行したため従業員全員を対象にテレワーク勤務制度を導入した。

※2020年12月、ICTをフル活用したテレワーク業務専門の居宅支援事業所を新規開設する(許認可申請2020.9.9受理済)。週休3日制、時間外業務・休日出勤なしを目指す。

テレワークの概要・特徴

1.概要・特徴

介護支援業務は、対人相談援助で成り立つ業務である。対人援助(利用者宅の訪問面談)＋モバイルワーク＋在宅勤務を組み合わせることで顧客満足度を向上しつつ、業務効率化にもつなげた。制度の対象は、全社員。介護ソフトはクラウド管理型。

2.テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

弊社のケアマネジャー平均年齢は50.4歳。この年齢層にスマホやタブレットを活用しよう!と提案しても難色を示す意見が多かった。テレワーク推進研修により、ツール操作中心に段階を追って成功体験を積み重ねることでスムーズな導入に成功した。

3.テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

深夜早朝は、介護ソフトへのアクセスを制限する(上司が業務遂行状況を管理できる)。緊急時を除き、業務時間外のメール・チャットの送付を禁止する。社内でルール化する。

4.介護業界にもICT活用・テレワーク導入を

介護業界では、オンライン化はタブー視されているのが現状。介護保険制度は国の事業であり煩雑化している。ペーパーレス化、会議や面談はオンラインWeb会議システムで、記録は録音で可となりテレワーク活用で大きな業務効率化を図れる。「介護=きつい(多忙)」というイメージを覆すべく先駆者となり普及活動を図っていきたい。

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)

【業務量半減で本来の介護支援を提供】

ケアマネジャー業務は書類整備に追われ残業時間も多し。ICTを活用したテレワーク導入により業務量は半減。ゆとりをもった就業時間となり、利用者および家族への支援や自己研鑽の時間にあてることができている。従業員に笑顔がみられ、弊社のキャッチフレーズは、「やりがい予想外」である。

【ワークライフバランス向上とキャリア形成】

介護分野での離職・人材確保は大きな課題。「働きたいけど環境が許さずに仕事ができない人、優秀な人はたくさん眠っている」ことに着目し、生活の実情に合った働き方ができるフレックスタイム制を導入。働きやすい環境を整えることで優秀な人材確保・採用ができている。会社としてもケアマネジャー1名確保により純利益増につながる。

【従業員の「絆」強固へ、常につながりあう安堵】

終業時間内は、チャットツール、Web会議システムを活用し、コミュニケーション効率が高まっている。一人で仕事していると不安や疑問を抱えることも常。迅速な解決へつながる。

【テレワークを主とした事業拡大へ】

介護する人もされる人もサポートする「介護プロナビ」という介護オンライン支援を立ち上げ、幅広く事業展開していく。今後も介護を通じて社会貢献していきたい。

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	株式会社クライム	本社所在地	群馬県
業種	情報通信業	総従業員数	226名
事業概要	システム開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	管理本部人事総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	226名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2016年に従業員の多様なライフスタイルへの対応、ワークバランスの実現及び生産性の向上を目的に在宅勤務規程を策定。2020年3月より新型コロナウイルス感染防止対策としてテレワークを推進。社内目標を「テレワーク社員7割」とし、今後も継続して実施予定。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
全社員を対象にテレワークまたはモバイルワークを実施。
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
マイクロソフト「Teams(チャット、Webミーティング)」や「Slack(チャット)」及び「Zoom(Webミーティング)」を実施。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
規程で時間外労働、深夜労働、休日労働を禁止。「SKYSEA Client View」を導入し、各人のログ管理も行った。

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)

- 【従業員メリット】
2020年5月社内アンケート実施
①8割弱が「テレワークに切り替えた(1営業日以上)」と回答。
②7割弱が「今後もテレワークの定着を希望する」と回答。
③複数回答で「通勤の負担が大きく減った、業務効率が上がった、家族と過ごす時間が増えた」等の感想があった。
- 【フラッグシップオフィス】
「ウイズコロナ時代」に対応する為、今後も約7割をオフィス以外での勤務とする方針。
現在、京橋・神田にあるオフィスを2021年11月JR東京駅日本橋口前の「常盤橋タワー」に移転予定。従業員数の増加を見込むが事業所は集約し、コスト増を抑える。

※日本経済新聞(2020/7/8)に掲載
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO61292370Y0A700C2L60000/>

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grasys	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	39名
事業概要	クラウドインフラの設計・構築・運用・保守、改善、データ分析、システム開発、コンサルティング		

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	Administration division
テレワーク対象者	全社員
実施者数	37名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2016年ごろからオリンピックやBCP対策(介護が必要になる社員や、災害時)のため、月1日ノー出勤デーとしてトライアルを実施
- ・2020年1月から感染症対策のために、エンジニア部門のスタッフは完全テレワーク実施。その後緊急事態宣言で、全社員が実施
- ・感染症対策を機に、目的やルールを改めて見直し
- ・採用・人事・福利厚生としてもテレワーク制度を活かしたかった

テレワークの概要・特徴

■テレワーク制度の概要・特徴

- ・ICTツールの利用環境や方法は説明会やチェックシートで意識統一
- ・在宅勤務対象者は全員。利用制限日数なし
- ・業務、勤怠システムはほぼクラウドのため、自宅からアクセス可
- ・環境整備のため、テレワーク手当を給付
- ・出勤なしの完全テレワークの社員を遠隔地で採用

■テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

- ・業務システムはもちろん、経理や契約まで、できるだけクラウド化し、管理・営業部門もテレワークができるように対応
- ・コミュニケーションや進捗管理のために、毎日ショートミーティングを実施
- ・セキュリティはより強化対応中

■テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

- ・クラウド勤怠システムや画面監視ツールに加え、社内SNSで上長への連絡をルール化。終業時にリマインダーの自動通知機能を活用するチームもあった。

■その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

テレワークは今までとは異なるコミュニケーションとなるので、そのための仕組み・ツール・セキュリティ・ルールを整えることをお勧めします。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

■テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

通勤交通費が導入前月額費より、約30%減少。ルール化により、出勤が少ない社員は定期支給から実費精算に変更。

■テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果

- ・地方社員(京都在住)を2020年7月に1名採用。今後も様子を見ながら展開していく予定

■その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

- 以下の内容を活用し、新規事業として打ち出す予定です。
- ・情報セキュリティ強化の一環によって導入したデバストラスト、ゼロトラスト、統合エンドポイント管理、稼働取得管理といったシステムから取得可能な膨大な稼働状況データの大規模データ基盤への集積
- ・稼働状況ログの緊急度の高いものへの通知システム
- ・稼働状況ログのピープルアナリティクスへの活用
- ・社員への配布デバイスのデバストラスト・ゼロトラスト導入の知見

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	グリービジネスオペレーションズ株式会社 (グリー株式会社の100%特例子会社)	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	55名
事業概要	データ作成・入力業務、総務・人事業務のサポート業務、ゲームビジネスサポート業務		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則/オンラインオフィス勤務細則
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	精神障害者保健福祉手帳保有の全社員
実施者数	46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

新型コロナウイルス感染予防対策のため、2020年4月以降、精神障害者保健福祉手帳保有の全社員を対象に導入。精神障害者保健福祉手帳保有の社員のうち約8割が発達障がいのある社員である。導入にあたっては障がい特性への各種配慮を実施。また、導入時にはオンラインオフィス支援金の支給なども実施し、費用面からも支援。各種配慮を行うことで、精神に障がいを持つ社員においてもパフォーマンスを落とすことなく業務に従事することを可能にした。

テレワークの概要・特徴

- <概要>
精神障害者保健福祉手帳保有の全社員原則在宅勤務 ※希望者のみ週1回出社可
<工夫した点>
- ・オンライン打刻システムの導入
 - ・業務上のコミュニケーションのサポートを目的にビジネスチャットツールを導入
 - ・自宅環境整備の金銭的支援を目的にオンラインオフィス支援金を支給
 - ・オンライン会議システムを導入し、下記実施
 - ✓業務MTGや朝礼など
 - ✓昼などの休憩時間においてシステムを解放し、コミュニケーション機会を創出
 - ✓対面の面談(保健師、産業医、上長、支援員など)をオンラインに移行
 - ・業務用ノートPC全社員に貸与 ※希望者にはサブモニターも貸与
 - ・自宅からも社内ネットワークにアクセスできるようにVPN接続環境を整備
 - ・e-learning(情報セキュリティ研修やコンプライアンス研修など)を全社員に実施
 - ・テレワーク導入とあわせてオフィスをフリーアドレス化
 - ・コミュニケーションを目的にe-sports部を創部し、活動開始

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)

- <導入効果>
- ・障がい特性上、通勤電車の影響により大きな疲労を生じていたがそれが軽減された
 - ・感覚過敏特性によりオフィス内で生じる物音や人の動きなどにより生じていたストレスが軽減された
 - ・障がい者社員の実施業務数維持 268種(2019年12月度)⇒268種(2020年8月度)
 - ・障がい者社員の稼働率向上 59.4%(2019年12月度)⇒64.1%(2020年8月度)

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	株式会社グープ・ワン	本社所在地	東京都
業種	電気通信業	総従業員数	9名
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ローカル5Gサービスプラットフォーム事業 地域広帯域移動無線アクセス(地域BWA)サービスプラットフォーム事業 ローカル5G及び地域BWA対応の端末及び基地局機器の運用、保守、販売、等 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	9名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 弊社は、昨年設立した会社であり、事業内容としては全国各地の地域事業者(特にケーブルテレビ事業者)がローカル5Gを導入することに対する支援を行っています。全国各地のお客様とのやりとりは、全国各地に足を運ぶのではなく、緊急対応含めWebツールを使ったりリモート会議でコスト効率を高めています。
- 上記状況下コロナ拡大で3月からいち早く原則全社員在宅勤務措置を経て今年9月から、いつでもどこでも誰でも仕事ができる制度を開始したところ。その結果コロナ禍でも罹患者ゼロで全国各地での地域BWA・ローカル5G導入を着実に進めています。
(2月地域BWA電波発射@愛媛CATV、5月地域BWA電波発射@高岡ケーブルネットワーク、能越ケーブルネット、6月地域BWA電波発射@鳥取中央有線放送、7月地域BWA電波発射@アドバンスコープ、8月地域BWA電波発射@岡山ネットワーク、7月ローカル5G電波発射@愛媛CATV、10月ローカル5G電波発射予定@ケーブルテレビ、J:COM、秋田ケーブルテレビ、11月ローカル5G電波発射予定@となみ衛星通信テレビ、ZTV、中海テレビ放送)
- 本制度の導入により、多様な働き方を従業員が選択できるようになり、できる限り個々人の生活リズムや生活スタイルにあった働き方を行うことで、健康で充実した生活を実現し、業務生産性を高められることを目的とし、更なる制度拡大に取り組む予定です。(海外でのワーケーション、従業員の地方移住・地方勤務)

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

⇒テレワークの対象者は全社員とし、ICTを活用した、世界中どこでも勤務可能なフレックスワークプレイス制度と、テレワーク中でもフレックスタイム制度を導入したことにより、ワーケーションも可能となります。これにより従業員がより柔軟に働けるような環境となり、業務生産性を高められると考えています。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

⇒グループウェア(Microsoft365)を導入し、teamsを活用。チャット、電話のハードルを低くすることで、常にコミュニケーションがとれる状況を作っています。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

- ⇒①タイムカードにて、月中(15日、25日)に残業時間をチェックしています。
 - ②グループウェア(サイボウズ)でシステムにログした時間、ログオフした時間を自動取得し、労働時間を常に把握できるようにしています。
 - ③残業をする場合には上長の承認を得る規定を設けています。
- 今後は、オンラインのタイムカードシステムを導入し、残業時間を一目でチェックできる様にする予定です。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

⇒クラウドのワークフローシステム(freee)を使用することにより、過去の起案(契約書)の内容などもクラウド上から確認でき、また経理システムと連動させることにより、精算承認の際にも起案内容を確認でき、大変便利です。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果(具体的な数値で記載)

- ⇒社員がほとんど出社しないことにより、オフィスの清掃費用15,000円/月分がマイナス、水道光熱はテレワーク開始前と比べて10分の1程度となっています。
- ⇒創業間もないため、昨年対比などの数字がお出しできませんが、通勤時間や打合せ場所への移動時間が無くなったことにより、効率的に仕事が行えるとの従業員の声があります。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果

⇒グループウェア(Teams)の導入により、テレワーク中であってもコミュニケーションがスムーズに取ることができ、社外との会議も99%オンラインにて行えるようになっていました。弊社は地方の会社との会議も多いのですが、以前は上京するタイミングを確認した上でスケジューリングしていたところ、上京タイミング関係なく会議設定ができるようになり、大変効率的です。
Teamsに会議システムの不具合があった場合には、WEBEX、skype、zoomも使えるようにし、確実に会議ができるように手当をしています。
クラウドサーバーの活用により、いつでもどこでも必要なデータを確認することができ、また、ワークフローシステム、経理システムもクラウドを使用し、起案承認や経費精算承認などをスピーディに行うことができています。
⇒地方からの出向者を受け入れていますが、地方在住のまま勤務することが可能となっています。

・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

- ⇒家族の介護を抱えている社員が、休暇を取ることなく仕事と介護を両立することができています。

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	K. S. ロジャース株式会社	本社所在地	兵庫県
業種	サービス業	総従業員数	90名
事業概要	WEBサービス開発、CTOコンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則による
テレワーク担当部署	特になし
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約90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

代表の民輪が企業のCTOとして東京で働いていた際に、感じた課題感がきっかけでフルリモート会社を設立。2017年の創業当初から完全リモートワークを導入。会社にいると雑談など業務に直接関係ないコミュニケーションが増えることで、集中する時間が少なくなり効率よく仕事ができないと感じていた。実際にリモートで仕事をしてみると、集中する時間とコミュニケーションを取る時間とでメリハリがつくので、効率の良い働き方ができると実感。また、エンジニアの採用倍率が高止まりし、なかなか優秀な人材が採用できなかった。しかし、フルリモートで募集することで、東京都心以外の地域からの雇用者も集められ、求職者が増えるのではないかと、さらに雇用形態にとらわれることなく副業人材やフリーランスの受け入れも可能にすることで、さらに雇用機会を増やすことができるのではと思い、フルリモートの体制をとった。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

創業当社から全社員リモートワーク、完全フレックス、オフィスなし、フリーランス正社員制度。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

経営陣が先導し、コミュニティ運営、組織戦略、表彰制度など各プロジェクトに担当者、責任者を決め推進しています。社内周知は「Googleスライド」を作成し「Slack」で周知した上で、「Zoom」などのオンラインツールも活用し補足説明を実施。なお、初めて入社した方に関しては基本的な社内コミュニケーションとして「Slack」を用いるため、社内のルール等、同じ視点で意思疎通ができるよう書面を使いレクチャーを実施。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

週次で1on1の時間を設け、メンターから残業が多い社員に対してヒアリング、業務整理・労働時間管理を行っている。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

立ち上げ当時から自社で培ったリモートワークの知見をもとに、リモートワークのマネジメントツールの開発、外販や、働き方改革のコンサルティングを行い、他の企業のリモートワーク導入の支援を行っている。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

■年間700名のエンジニアの求人応募

フルフレックス、フルリモートワーク、雇用形態の切り替え自由、副業の自由といった自由な働き方を最大の魅力として外に向けて発信することで年間700名の応募ができ、前年比200%の採用を実現。

■時短正社員の満足度

短時間正社員制度に関しては、2020年5月の制度化から2名が業務委託から社員化。(内1名はドイツベルリン在住)制度に対する2名への満足度調査では、10点満点中10点という結果を実現。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果現在、自社のノウハウを活かし事業の一環としてリモートワークのコンサルティング事業を実施している。地方企業のリモートワーク導入やリモートワークを導入できる環境を作るためのDX推進を実施

浜松市主催DX推進事業を運営

<https://hamamatsu-dx.ks-rogers.co.jp/>

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	株式会社三技協	本社所在地	神奈川県
業種	建設業・人材派遣業	総従業員数	306名(8月末)
事業概要	ブロードバンドインフラ事業、ネットワークインテグレーション事業、移動体通信インフラ事業の各種エンジニアリングサービス・プロジェクトマネジメント		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	従業員就業規則
テレワーク担当部署	モチベーションエンジン(人事部門)、ビジネスプラットフォーム(総務・情報システム部門)
テレワーク対象者	全ての役員、従業員
実施者数	約230名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

テレワーク可能な就業環境は以前より整っていたが、療養や育児介護を要する等、一部の従業員に向けた救済的意味合いのテレワークが主であった。その後、2020年3月に新型コロナウイルス対策として全社での計画的テレワークを実施し、4月には現業部門で8割の実施率、間接部門でも平均して7割程度の実施率で運用された。その実績をもって、政府による緊急事態宣言が解除された後も週2~3日程度のテレワーク実施を目標に運用を継続している。さらに、ワークライフバランスの向上および業務の生産性向上といった目的を果たすために、テレワークガイドラインの整備、ネットワーク環境の増強、クラウドツールの活用などに着手している。

テレワークの概要・特徴

テレワーク制度の概要・特徴

- 週2~3日を目処にしたテレワーク実施目標の設定
- 自宅勤務および都内サテライトオフィスの利用可能
- 業務用PC、モバイル端末(タブレット・スマートホン)の貸与

テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

- リモートアクセス用サーバーの増強(外部同時アクセス数の受容量増強)
- インターネット回線の最適化
- オンラインミーティング環境(Teams、Zoom)の整備
- 社内ワークフロー、メール承認の運用
- 精算システム、電子契約、Eラーニングシステムの導入検討

テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

- オンライン活用による従業員間コミュニケーションの維持
- メンタルヘルス社内相談窓口の周知

その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

- 業務構造の棚卸しを行い、優先度や重要度、影響度を可視化すること。切り離している業務、オンライン化できる業務が明確になり、直面しているコロナ対策としてのテレワーク対応に加えて将来的な業務改革への足掛かりにできる

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

主に新型コロナウイルスによる事業の影響を最小限に抑えた効果大きい。テレワーク可能な環境を用意したことにより、顧客業務の維持も可能となり、売上減少のリスクは回避できた。

(前年度対比の割合で表示)

2020年4月 売上額前年同期比 127%

2020年5月 売上額前年同期比 132%

テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果

もともと定着していた自社開発製品でもあるリモートアクセスツール(Platform V システム)の仕組みが奏功し、緊急事態宣言に合わせた急な全社的なテレワークにスムーズに移行できた。また若年層以外でも、Office365やZoomなどのリテラシーが高まり、コロナ禍においても、社内の主要な会議体や、新入社員研修等が維持できた。

その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

通信インフラを担う会社は、有事のときに存在意義を全うすることが社会に対する使命であると日頃より自負している。当社はこのコロナ禍という有事に人と社会の生活インフラである通信網を安定させるため、まず何より社員とその家族の安全を確保した事業運営を行った。平時よりテレワークに対応できる仕組みを整えていたことも奏功し、顧客である国内主要通信事業者による通信インフラ網が維持され、経済的な影響を抑えることに貢献した。

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	JR東日本メカトロニクス株式会社	本社所在地	東京都渋谷区
業種	建設、製造、メンテナンス等	総従業員数	1370名
事業概要	①東日本旅客鉄道株式会社の出改札設備及び機械設備の維持管理、請負工事の設計、施工及び監理。②出改札設備の製造とリース及び機器販売。③出改札設備・電子マネー対応機器を始めとする自動化設備の開発、システム設計、コンサルティング、設置工事、メンテナンス等。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程、通達等
テレワーク担当部署	総務部人事課
テレワーク対象者	全社員
実施者数	1202名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

社内OAの更新をきっかけとして、新しいOAを使って目指すべき働き方について、社内横断プロジェクトにおいて検討をスタートした。社員の自主性、主体性を尊重しつつ、生産性向上に資する働き方を目的に、2020年1月よりテレワークを開始した。全社員にモバイルPCとiPhoneを支給。併せて「teams」や「Box」を導入し、どこでもチャット・会議やデータ利用ができる体制を構築した。当初、テレワークの対象は「モバイル勤務」「サテライト勤務」とし、「在宅勤務」は今後の検討課題としていたが、コロナウイルス感染拡大防止と業務を両立させるため、急遽、2月から「在宅勤務」も認めることとした。以降、「在宅勤務」を会社として推奨し、4月の「緊急事態宣言」以降は、「原則在宅勤務」とした。「緊急事態宣言」解除後は、「在宅率50%」を目標として計画的に在宅勤務に取り組んだ。本社組織はもとより、一定数の出勤者が必須となる支店等においても、社員をチームに分け交代で在宅勤務に取り組むなど、様々な工夫で拡大してきた。

テレワークの概要・特徴

- 業種、雇用形態等を問わず全社員を対象としている。
- テレワークの実施は「事前申告制」であるが、社員の自主性を尊重し、「職場と同等以上の成果を上げられる」「職場の業務に支障が生じない」等の条件を満たせば、「週〇回まで」等の上限はない。
- 社内OA推進部門が定期的にITスキル向上のための勉強会を開催している。
- 社長が先頭に立って「新しい働き方」の実践について社員に対し社内ポータル等で情報発信している。
- 長時間労働を防ぐ取組みとしては、「事前申告制」として、上司が社員の直近の勤務実績を把握した上でテレワークの可否及び開始・終了時間を判断するとともに、原則として「休日、早朝深夜」のテレワークは認めないよう通達で規制している。

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)

- 総超勤時間については、テレワーク導入前に比較し減少傾向にある。
- テレワークが可能であることを中途採用者の面接時にアピールし、採用につなげている。
- その他、無形効果として、ワークスタイルの選択肢を増やし、社員自ら考える機会を増やしたことにより、社員一人ひとりの「働き方改革」「ワークライフバランス」に対する意識が向上した。
- 今後、特に、地方に生活の本拠を持ち東京に赴任している社員のワークライフバランスの向上が期待される。

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 島津製作所	本社所在地	京都市
業種	製造業	総従業員数	4,307名
事業概要	精密機器製造販売 (分析・計測機器、医用機器、産業機器、航空機器)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度規定
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	フルタイム勤務者全員
実施者数	3,079名
平均実施日数	月4回以上8回未満(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

生産性向上や社員の柔軟な働き方を求めるため2017年12月に在宅勤務を開始。当初は育児・介護要件を満たす従業員を対象に実施。2020年7月から全社員対象にサテライトオフィスでの勤務も対象としたテレワーク勤務制度を本格導入した。
在宅勤務では40時間/月を上限としていたが、テレワーク勤務では80時間/月へ拡大。新型コロナウイルスの感染拡大防止に対応するため、テレワーク勤務時間の上限を撤廃し、業務の性質、状況に応じて出社勤務とテレワーク勤務をベストミックスで組み合わせることによる生産性の向上を目的に全社で運用している。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
対象:フルタイム勤務者
業務内容:テレワーク勤務で業務遂行が可能と上司が判断した者
勤務場所:自宅、実家、サテライトオフィス
就業条件:コアタイム無しのフレックスタイム制
上限時間:原則80時間/月
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
Skype、Teams、OneNote、Zoom、SharePoint等のツールを活用。
VPN接続の増強。書類の電子化。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
PC ON-OFF打刻ツールを導入し労働時間を把握するとともに、各門で入退出記録を管理している。
フレックスタイム制の摘要部門拡大

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
前年同月比(全社平均)マイナス 3.9時間
(2019年8月 5.4時間、2020年8月1.5時間)
2018年度(全社平均) 7.7時間
2019年度(全社平均) 7.5時間
2020年度4月~8月まで(全社平均) 1.8時間

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	NPO法人樹木・環境ネットワーク協会	本社所在地	東京都
業種	サービス業	総従業員数	6名
事業概要	日本の森林をはじめとする緑地の保全活動とそれを担う人材の育成。および、環境教育を主とした活動の実践。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク就業規則
テレワーク担当部署	東京事務局
テレワーク対象者	事務局職員
実施者数	5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

2019年4月、現スタッフ1名が親の介護により通勤が困難になったことを受け、通勤しなくても連携のしやすい体制づくりの検討をはじめた。具体的にテレワークという働き方の検討を詰め始めたのは8月。推進のための助成金があることを知ったことで、さまざまな働き方が選択できる体制をめざし、助成金取得に向けた準備を始める。12月に助成金の決定を受け、2020年1月より機器の導入や就業規則の作成、コンサルティングによるテレワークの講習と検定をスタッフが受講し、2月よりテレワーク体制での業務をスタートした。新型コロナウイルスの感染拡大防止の点から、4月～5月末までは9割以上在宅勤務として実施。6月以降は週2回の在宅勤務を実現している。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

従来よりデータサーバーを使用しており、VPNによるファイルの共有はできていた。その状況を活かし、在宅勤務者のPCにはVPN接続でファイルサーバーへのアクセスを許可。Microsoft Teamsを導入し、スタッフ感の円滑なコミュニケーションができる環境を構築した。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

原則としてテレワーク検定の合格者を在宅勤務可能とした。Teamsが稼働することで奪われる画面を各スタッフの自宅にモニターを貸与することで生産性を改善している。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

在宅勤務者がいる場合、事務所勤務者と朝と夕のあいさつ(情報共有)の時間をつくり、始業、終業の時間を意識づけている。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
なんとといってもスタッフ感のコミュニケーションが大事。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

時間外労働については、減少傾向にあるものの、新型コロナウイルスにより業務の減少も伴うため、一概にテレワークの効果とは言えない状況にある。しかしながら、通勤が減ったことで交通費が大きく削減された。事務所に来なくてはできない仕事が減り、現場の活動が多い仕事であっても、直行直帰がしやすくなった。また、コミュニケーションツールとして導入したTeamsにより、リアルタイムな連携ができ、担当スタッフとの確認もスムーズにできるようになった。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
当団体にてテレワークを導入した時点ではそれほどではなかったが、新型コロナウイルスにより多くの団体がウェブ会議を開催できるようになったことで、オンラインでの打合せや会議の機会が増えた。地方での活動については今後増やしていきたいと考えている。

・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

通勤時間がなくなったことで、スタッフのプライベート時間も増えた。終業後にスポーツジムに通うなど、健康面での向上、これまでになかったコミュニティへの参加が可能になったことがうかがえる。

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	スカパーJSAT株式会社	本社所在地	東京都港区
業種	情報通信業	総従業員数	965名
事業概要	有料多チャンネル放送のプラットフォーム事業 衛星通信事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、在宅勤務規程
テレワーク担当部署	経営企画部門人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	915名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年:在宅勤務トライアル実施(第1期<7~8月>対象者20名程度、第2期<11~12月>対象者100名程度)
 2018年4月:本格導入(在宅勤務規程、ガイドライン等を整備)
 2019年7月:サテライトオフィス試験利用開始
 2020年3月:新型コロナウイルス対策としてテレワーク主体の勤務に変更(規程変更を伴わない臨時措置)
 2020年7月:在宅勤務規程を改定しテレワーク頻度等の制限を撤廃、サテライトオフィス本利用開始

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴:
 - テレワーク実施場所(自宅以外も可=実家や提携サテライトオフィス等)は事前登録
 - テレワーク実施時間帯、曜日、頻度等に係る制約はなし
 - 在宅勤務に係る光熱費等の一部を定額で会社負担(テレワーク等勤務手当支給)
 - イン트라ネットへのリモートアクセス、オンライン会議システム等の環境整備を推進
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点:
 - 2018年度からテレワーク・デイズに参加
 - テレワークを活用している社員を取材し、社内広報誌に掲載
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
 - 1日何度でも私用等による勤務中断を許可(勤務時間から控除)
 - 一定の時間外労働時間に達した場合は、勤怠管理システム経由で上長及び自身にアラートメールが自動配信
 - テレワークでの働き方に関する留意事項(ヒント)を社内通知
- ・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見
 - テレワークに関する課題等、社員の意見を聞くためのアンケートを定期的実施

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
 - 残業時間の減少(導入前の2017年度に対し、月間平均残業時間2時間削減)
2017年度月間平均残業時間:37.5時間
2019年度月間平均残業時間:35.4時間
- ・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
 - オンラインツール(リモートアクセスシステム、Teams、Skype等)の拡充によるストレスフリーなテレワーク環境を実現
 - Uターン、Iターン(地方移住)を可能とする制度改定を検討中
- ・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例
 - コロナ禍において在宅勤務比率90%程度を維持し、公共交通機関の利用を抑制

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	スマートモバイルコミュニケーションズ株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	11名
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・電気通信事業法に定める電気通信事業 ・情報処理サービス業ならびに情報提供サービス業 ・MVNO事業 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	営業・企画・技術・事務職の全従業員
実施者数	11名+代表取締役
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

2018年4月から数名が在宅勤務を行っていたが、総務省・東京都がオリンピック開催をきっかけに高い温度感でテレワークを推奨されていたため、弊社も前向きに全面導入を検討。既に在宅勤務を行っていた従業員から、「本社拠点より遠隔であっても業務に支障はなく、ワークライフバランスが取れて充実している」との声もあったため、オリンピックによる交通機関混雑で従業員にかかる通勤ストレスの回避とオフィスコストの削減を目的に、2020年3月から全面導入し運用を開始。導入準備の際には、厚労省の相談窓口(日本テレワーク協会・テレワーク相談センター)や東京都が派遣するワークスタイルコンサルティングの方より助言いただきながら効率よく進めることができた。全面導入開始時期に新型コロナウイルスが流行し始め、政府よりテレワークの要請も受けていたことから、結果的に従業員の安全確保にも繋がっているため、今後も継続して運用していく方向。また、全面テレワークを導入していることで居住地を問わず採用活動ができるため、優秀な人材の確保にも注力している。

テレワークの概要・特徴

<テレワーク補填金>

既に在宅勤務をしていた従業員から、在宅勤務によって増額した光熱費用の平均額を割り出し、十分に補える金額を補填金として毎月支給。加えて、夏季・冬季には自宅での健康管理(室内温度調節)を行ってもらうため、季節調整金として更に5,000円を追加支給。

<録画監視ソフトの導入>

全PCに録画監視ソフトをインストールし、PC起動時間のモニタリングが可。勤怠システムとつけ合わせることで、虚偽の報告を行っていないか、過剰な労働になっていないかの確認をし抑止。

<WEB会議システム・チャットの活用>

遠隔でも、その場にいるようなコミュニケーションをとることができるように活用。チャットは全従業員が常に利用できるように業務中のルールとしてアナウンス。WEB会議システムでは、画面共有機能を活用することで、その場で指示やレクチャーを受けることと何ら遜色ない状況で業務を遂行。

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)

<オフィスコスト・定期代・営業交通費の削減>

月額約90万円の賃料は、親会社オフィス内に合流したことで約25万円に減額し、約65万円のコストダウンを実現。年間約780万円のインパクト。

テレワーク補填金として毎月5,000円支給しているが、導入前は一人当たり平均12,000円/月の定期代を支給していたため、補填金に切り替えたことで、支出は抑え従業員にも還元できる仕組みができています。

商談時はWEB会議を取り入れることで交通費と移動時間の削減ができ、時間の有効活用の結果、業務拡大、残業時間の適正化ができています。グループ会社間のMTGなども同様に、設営などに係る時間も省けロケーションフリーでやり取りが効率よくできるようになっています。

<地方への移住や地方活性化等の取組>

自己都合で地方へ移住しても就業できるよう、テレワーク規定を改訂する予定。
※2020年10月1日より施行予定
また、居住地を問わず採用活動を行うことで、優秀な人材の確保に向けた取り組みも現在遂行中。

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	セントワークス株式会社	本社所在地	東京都
業種	医療・福祉	総従業員数	60名
事業概要	介護システムの販売、一般労働者派遣事業、有料職業紹介事業 企業向けワーク・ライフバランスコンサルティングサービスなど		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	ハタカク事務局
テレワーク対象者	全社員
実施者数	60名
平均実施日数	月8回以上12回未満(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2012年から生産性向上と従業員のワークライフバランスの向上を目指すワーク・ライフバランス推進プロジェクトを実施。その一環として、2015年に在宅勤務を試行、2016年に育児・介護をしている従業員を対象に在宅勤務を就業規則に定め運用し始めた。今回の新型コロナウイルス感染症に対応するため、2020年3月より在宅勤務出来る従業員から段階的に広げ、4月には対象を全社員に拡大。現在は原則週4日を上限として在宅勤務を推進している。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴
部署や業務に関わらず全社員に導入。



・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
セキュリティ面を配慮しつつも、通信回線や接続ツール等は複数を選択。業務内容や従業員の在宅勤務環境などにより柔軟に対応。／ラインワークス、Zoomを導入し気軽な相談、会議、お客様商談など内容によって使い分けている。／毎朝の朝礼をZoomで実施。オフィス出勤者も在宅勤務者も全員参加して距離の近い経営を心掛けている。／7月にテレワークアンケートを実施、うまくいっている点と課題を各部署毎に洗い出しながら環境改善に繋げている。／「ハタ楽」の導入。誰がどのような状況か一目瞭然(右上写真)／社内申請の電子化。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
「朝・夜メール」…いつ何をしているか全社員で共有。勤務時間の把握と常にフォロー出来る体制をとっている。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
完璧を目指さず出来るところからトライ。テレワークアンケートで課題分析&改善していくと浸透していきやすいと感じます。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
営業利益は2020年4月~8月まで毎月計画を達成している。(120~220%達成)
残業時間はテレワーク導入前の前年同月比で一人当たり平均残業時間は、6月3.29時間減少/7月5.61時間減少/8月5.20時間減少、と減少が続いている。

・テレワーク導入にあたり、ICTの活用
VPN接続やRemoteViewの導入によるリモートアクセスの導入により在宅でも会社とほぼ同じ業務が出来る環境を構築。
Zoomで朝礼を実施。遠隔地においても全社員が参加している。
ラインワークスによる気軽なコミュニケーション促進。
社内申請の電子化を進め、承認申請のタイムラグをなくした。

・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例
自社でテレワークを進めることにより、その知見をクライアントにも提供することが出来るようになった。(テレワークコンサルティング、テレワークに関するアンケートサービス等)

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	双日株式会社	本社所在地	東京都
業種	卸売業・小売業	総従業員数	約2,600名
事業概要	総合商社として、自動車やプラント、航空、医療インフラ、エネルギー、金属資源、化学品、食料、農林資源、消費財、工業団地などの各分野において、物品販売及び貿易業、各種製品の製造・販売やサービスの提供、各種プロジェクトの企画・調整、投資、ならびに金融活動などを行なう		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度実施要領にて規定
テレワーク担当部署	人事部 人事企画課
テレワーク対象者	国内本社および関西支社勤務の全社員
実施者数	2,002名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

【制度導入まで】

- 2018年より、育児・介護事由のある社員を対象にトライアルを実施。その後、全社規模でのトライアルを実施。
- トライアル期間中に所属長・社員の双方にアンケートを実施し、個人の生産性だけでなく「チーム・組織の成果」を高められる制度導入を検討。
- 双方の声を十分に踏まえながら、当社にとって最適な制度を導入。要点は以下の通り。
 - ①対象社員：日本国内勤務の全社員(但し、新入社員等一部を除く)／②週当たりの実施可能回数・上限時間：週当たり2日かつ14.5時間(当社標準勤務時間2日見合い)

【制度導入後】

- 新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、2月にテレワークおよび時差出勤の活用を推奨。
- 4月の緊急事態宣言発令直前(4/1~)に、「原則在宅勤務」を開始(新入社員・派遣社員も対象者にする運用にシフト)。
- 7月以降、「ウィズコロナ下での働き方」として、従来の規程内容を以下の通りに変更(下記【テレワーク制度の概要・特徴】に記載)。
- 現在、アフターコロナ下での働き方を見据えたルールを検討中。

テレワークの概要・特徴

【テレワークの概要・特徴】

- 対象者：日本国内勤務の全社員
- ※感染症予防や、災害時には新入社員を含む全社員を対象とするルールに変更
- 週当たりの実施可能回数・上限時間：上限3日
- 【工夫した点】
- コロナ禍下でも出社を希望する社員が多かったことから、原則週2日の在宅勤務実施のルールを設けることで、社員の安全確保・社会的な感染拡大防止はもとより、テレワークを通じた業務遂行のスタイルの定着を図った。
- 所属長が部下の業務進捗や成果が見えるよう、テレワーク勤務始業時には予定業務を、終業時には予定業務への進捗報告の徹底を促している。
- 制度導入、改定に際しては全社規模でのアンケートを行い所属長・社員の両方の意見の反映を重要視している。
- アフターコロナ禍では働き方の選択肢の一つとしてテレワークを継続する予定。
- 安否確認システム、テレワーク時の在席管理システムを用いて全社員の出社状況をタイムリーに把握している。

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)

- テレワークを先んじて導入していたことで、タイムリーに社員の安全確保を図れた。(2020年2月17日：NHKニュース掲載「[双日 テレワークや在宅勤務](#)」)
- Web会議ツール活用が大幅に進み(ほぼ100%の社員が利用)、以下効果が得られた。
 - ✓ 手間・費用の削減(会議室、セミナー会場手配の手間や費用削減)
 - ✓ 時間の削減(会議・セミナー等で発生していた実施場所へのアクセス時間の短縮)
 - ✓ 海外との会議の円滑化(時差が合えば会議が容易に出来ることを実感)
- 残業時間の削減
 - ✓ 4月~6月平均：前年同期比 △8.4時間/月
 - ✓ 7月・8月平均：前年同期比 △5時間/月
- ※但し、世界的な経済活動の停滞によるビジネス量の低下の影響もあると考えている。
- 電子契約、ペーパーレス化の浸透
 - ✓ 社員がPC上での作業に慣れたため、印刷、コピーが大幅削減(前年4~8月の約半分)
 - ✓ 電子契約の全社規模トライアル開始(会計伝票、社内申請書、社外との公式文書等)
- 一部組織での執務スペースにおけるフリーアドレス導入

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	株式会社ソウルウェア	本社所在地	東京都
業種	IT事業	総従業員数	10名
事業概要	ITクラウド製品の開発、販売		

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	営業部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	10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

2012年に創業し、以来ずっと全員オフィス出社しての勤務をしていたが、2016年10月頃に3名の従業員から相次いで家庭の事情で他県に引っ越すことを理由に退職の相談を受けた。零細企業にとって従業員の損失は経営に大きな打撃を与えることになるし、社員が家庭と働く場所の事情でこれまでのように働き続けることができないというのはおかしいと感じた代表の吉田はわずかに半年でテレワークの体制を整えた。2017年4月頃から引っ越した従業員はフルリモート、東京にいる社員は週に1度のテレワークを実施し、段階的に出社回数は減らしていった。2018年9月には全員が完全に週5回のテレワークに切り替える。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

基本的には従業員の自宅からテレワークを行うが、家族との調整、息抜きなどの理由でカフェやファミレスなどからの勤務も自由。オフィスは池袋のWework(シェアオフィス)に拠点を置いており、来客や打ち合わせなどで自由に使用可。打刻は自社が開発、販売をする勤怠管理・交通費精算クラウド「kincone」のチャットツール連携を利用して「Slack」で全員が出退勤の打刻を行っている。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

きっかけは引っ越しを理由に退職する社員の為だったので、東京に引き続き残って勤務する従業員に最初はテレワークが浸透せず「家で仕事してもいい」と言っても、外線対応などを理由に気を遣って出社する者もいた。社員の誰かだけにしわ寄せがいく状況はよくないと考え、外線などはアウトソーシングし出社しなくても仕事できる環境を整えた。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

チャットツール上での勤怠打刻は在宅で仕事をしていても勤務の可視化が従業員全員でできるため、残業の抑止にもなっている。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

全社員がテレワークに移行した2018年度(12月平均)は、全従業員の月間平均時間外労働時間は30.1時間でしたが、テレワークが定着した現在の2020年度(8か月平均)は6.0時間となっており、24.1時間減少した。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果

テレワークにより働く場所がどこでも就業可能になりましたが、それ以外に就業形態についても子育てや介護など、家庭の事情に応じて時短勤務を導入したり、逆に子育てを終えた女性をパートから正社員登用するなど、柔軟に対応しております。

また、裁量労働の社員でも労働時間が長すぎる場合には固定時間制に転換することで、本人や上長に労働時間の短縮意識をもたせるなど、労働時間の短縮にも力を入れています。

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	株式会社ダイアナ	本社所在地	東京都
業種	卸売業・小売業	総従業員数	255人
事業概要	フランチャイズ本部(繊維卸)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	コーポレートサービス部
テレワーク対象者	本社・各拠点の社員
実施者数	191人
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・社員の生産性向上、働き方の多様化、エンゲージメントアップのため導入⇒在籍社員の72%は女性社員。安心して働ける環境を提供するため
- ・トライアルは、育児/介護社員の中から公募で5名(女性)でスタート⇒通勤時間が無い分、時短社員は定時まで働くことができた
- ・コロナウィルスで緊急事態宣言発令前に本格導入⇒BCP(感染防止)対策および社員の不安排除を行うことで安心感を醸成
- ・現在は出勤率40~50%をメドに週2回程度の在宅勤務を継続中

テレワークの概要・特徴

【定着や効率的な運用のため工夫した点】

- ・本格導入の際に出た課題として貸与PC、貸与iPhoneの機器が不足⇒BYODで対応
- ・コミュニケーションの不足⇒ChatworkやZoomなどのツールを使い通常時以上にコミュニケーションの回数を増やした
- ・ITリテラシーの不足⇒すべての社員がスムーズにテレワークが出来たわけではないChatworkツールを利用しサポートを行い対応。

【長時間労働を防ぐため工夫した点】

- ・在宅勤務規程で「在宅勤務時は残業禁止(所属長許可があれば可能)」と定めている
- ・管理者がリモートアクセスのログイン/ログオフ時刻を照会できるようにし、定期的にチェックしている

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)

- ・BCP対策として社員に安心して働ける環境を提供
 - ・社員のエンゲージメント向上
 - ・働き方の多様化(いろいろな選択をできる)
 - ・ITリテラシー向上
 - ・採用ブランディング向上
 - ・時短社員(ママさん社員)のフルタイム化
 - ・60歳以上社員の活躍:身体的な負担軽減(2015年7人、2020年21名と3倍)
 - ・残業時間の削減(前年比49.5%減):2019年6月(366時間)、2020年6月(185時間)
 - ・通勤時間(往復:平均1時間30分程度)が削減した分自己啓発へ利用
 - ・テレワークの相乗効果として、デジタル化によるオンラインセミナーの開催
- <http://www.diana.co.jp/utsukushiku/newsrelease/9792/>

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	株式会社ディー・ディー・エス	本社所在地	愛知県
業種	情報通信業	総従業員数	59名
事業概要	生体認証システムの開発・販売		

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	経営管理本部 経営管理部 総務課
テレワーク対象者	全社従業員全員
実施者数	52名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

社員のワークライフバランスの向上や、子育て世代の社員の負担軽減について検討し、働き方改革を進めていく中、新型コロナウイルス感染拡大を抑えるべく、2020年3月に規程を施行しテレワーク制度を導入した。

導入当初、新型コロナウイルスの緊急事態宣言発令によりテレワーク運用が一気に加速する事となった。緊急時他宣言解除後は、各部署での業務・個々の負担に応じて申請し、全社運用を継続している。

テレワークの概要・特徴

- ・働き方改革の一環として、時差出勤と併せテレワークについて検討し、混乱を招かないように、現状の就業規則に沿う内容で「テレワーク規程」を作成した。
- ・全業務に置いて、テレワークでの一斉導入運用は難しいと判断し、比較的導入が容易な業務を行っている社員から順次運用を開始した。他業務の社員にいても、先行導入の結果を参考に運用を始めたことにより、スムーズに展開することが出来た。
- ・業務に関するシステム環境については、一部業務で使用していたVPN接続の対象を拡大することにより、社内ネットワークへの接続対応を早期完了している。
- ・テレワークでの勤務により、長時間残業となる可能性があり、これを抑止する為の手段を講じる必要があった。専用システムの導入や、規程を作成する為の時間・経費は可能な限り減らし、以前より使用しているシステムの一部修正により、社内外を問わず社員の勤務状況が把握出来るよう変更。上長および管理者が長時間残業とならないように、注意を促せる運用を行っている。

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)

- ・平均残業時間はテレワーク導入前の前年同月比 20:13→11:47と、8:26減少
- ・育児・介護と仕事を両立することで、コロナ禍においても社員の継続就労が可能となり、業務が滞ることなく進められている。
- ・Web会議システムを利用することにより、会議や報告・連絡・相談といった会話がスムーズに行え、テレワークの運用がより促進される形となった。
- ・通勤・顧客訪問等の移動時間が削減されることで、社員への心身の負担が低下し交通費の削減にも繋がることとなった。

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	東洋製罐グループホールディングス株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	447名
事業概要	グループ会社の経営管理等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	人事部、CSR部、情報システム部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	447人
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

働き方改革の一環として、時間制約のある社員も働き続けられるよう、人材確保の観点から社員の心理的不安の軽減やワーク・ライフ・バランスを実現するとともに生産性の向上も目的とし、2017年6月に導入事務局を発足し、テレワーク導入の検討を開始した。2018年6月から7名でテレワーク試行を開始。10月~12月は24名、2019年1月~3月は32名、4月~6月は71名と徐々に対象者を拡大していった。都度、検証会議やアンケートで課題を検証し、コミュニケーションツール等の改善を重ね、テレワークについて一定の評価が得られたため、2019年7月より全社向けにテレワーク勤務制度を本格導入した。2020年3月には新型コロナウイルス感染拡大防止のため、テレワークを積極的に活用するよう全社に周知。4~5月は東京都緊急事態宣言を受けて基本的に週5日の全員在宅勤務とした。6月以降は出勤率3割を目標に平均して週3回程度の在宅勤務を実施中。

テレワークの概要・特徴

- ・全社員対象
- ・事前に上司にテレワーク中の業務内容を申請し、テレワーク後に成果を報告する。
- ・勤怠管理ソフトでテレワーク中の勤怠状況を記録するが、基本的に「みなし勤務」とし、時間管理から成果管理への移行を目指す。
- ・フレックス勤務、時間短縮勤務、半日休暇との併用も可能。
- ・通常時、テレワークの上限は週2回(月10回)までとしたが、今般、新型コロナウイルス感染拡大防止として、上限を撤廃中。
- ・総合研究所(神奈川県)の勤務者が本社オフィスでも業務できるよう、社内間のサテライトオフィス利用も進める。

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)

- ・テレワーク導入のための業務棚卸を行い、業務の効率化、ペーパーレス化につながった。
- ・コミュニケーションツールとしてZoomを使用するWeb会議の普及が進んだ。
- ・2019年度にテレワーク制度を導入し、運用を始めていたため、2020年初頭のコロナ禍でも本社から在宅勤務へスムーズに移行でき、非常時の事業継続として機能できた。

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	株式会社ニット	本社所在地	東京都
業種	サービス業	総従業員数	322名
事業概要	バックオフィス系の業務(人事、経理、営業事務、資料作成など)をオンラインでアウトソーシングとして請ける「HELP YOU」の展開。業務仕分けコンサルティング、テレワークの研修・コンサルティングも実施。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	マニュアルにて規定・整備
テレワーク担当部署	全部署
テレワーク対象者	全社員
実施者数	322名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上) ※フルリモート組織のため毎日実施

テレワークの導入・拡大の経緯

5年前のサービス立ち上げ当初より、テレワークを前提に事業を推進し、現在も、322人全員がフルリモートでの事業運営をしているため、人事制度、評価体系、育成計画など、テレワークでも業務が進められるように整備は充実している。当社は、「未来を自分で選択できる社会をつくる」というビジョンのもと、会社を運営。したがって、テレワークという働き方を通じて、旦那様の転勤があっても、お子さんが生まれても、介護の必要性があっても…仕事を諦めることなく、仕事を継続できる環境を創りたいという想いで、実施。また、テレワークで、仕事の時間やエリアは自由であり、副業に関しても創業当初より解禁している。多くのメンバーが副業も行って、自分らしい生き方をしている。また、アドレスホッパー(特定の家を持たずに住む場所を転々とする)という営業メンバーもいる。人事はエルサレム在住。<https://note.com/micakozawa/n/ncdd722378b95>

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

日本以外に33か国で働くメンバーがいる。フルリモートかつ副業・複業もOK。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

・入社時にChatwork・Zoom・TimeCrowdのインストールを必須にし、安定したオンラインコミュニケーションがとれる体制

・信頼関係構築・組織活性化のため定期的にオンラインイベントを行っている。

・社員の働き方を「くらしと仕事」(<https://kurashigoto.me/>)というオウンドメディアで展開し、アドレスホッパーの社員、海外で子育てしながら働くママさん、1ターンで大分にて介護をしながら、森林セラピーも行う女性など、枠にとらわれない様々なキャリアモデルを定期的に公開。

・業務内・業務外のコミュニティを23個作り、「温かい繋がり」の中で心理的安全性を維持、またメンバーのノウハウの共有・新たなビジネスへ発展。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

TimeCrowd(<https://timecrowd.net/about>)という時間管理ツールで勤務時間を管理している。全スタッフの勤務時間をマネージャー含め管理職全員が見ることができるため、長時間勤務をさせない勤怠管理の透明化を実行している。また、1つのタスクに関して3時間以上TimeCrowdが動いていると、コミュニケーションツール「Chatwork」で全メンバーに通知が届くため、こちらも長時間労働の予防策に繋がっている。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

・322人のオフィス代:約1000万円/月の削減(1坪3万円でシミュレーション)

・PC代・光熱費等のPC環境周り 約160万円/月の削減

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果

・地方在住メンバー約193人(地方の雇用安定化へ貢献)

・ワーケーション×社会課題解決 in長野

おためしナガノ(<https://otameshinagano.com/>)に参画を決定。10月～11月に、「ワーケーション×社会課題解決」として、社長とメンバー1名で長野へ行き、現地の自治体と協力しながら、雇用の創出・テレワークの導入支援などを実施。

・対企業:働き手をテレワークで出来る長野県内・外の人とを接続

・対働き手:雇用をテレワークで出来る 長野県内・外の企業とを繋ぐ
+コワーキングオフィスの場も創出

・対自治体:長野県のブランディングアップへ貢献

・11月～12月は、長野の実績を元に、沖縄、東京、宮城などへも展開予定。

・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

・外部の方も招いたイベント「バーチャル世界世界一周旅行」では最大1700人の視聴者を集客。<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000011.000059127.html>

・子どもオンライン職場体験なども実施

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	日都産業株式会社	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	80名
事業概要	公園のブランコやすべり台などの遊具の設計・製造・保守・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則による
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	技術部、総務部、メンテナンス部、営業部
実施者数	約40名
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2017年8月より、制度化されていない状況ではあったが、実情に合わせた形で、デザイン部門において育児を行う社員(2名)が、ほぼフルの在宅勤務行っていた。また、営業部員は、直行や直帰を交えながら、スマホやノートPCを外出先で積極的に活用している。2020年5月の緊急事態宣言に際し、会社として在宅勤務の実施を行うこととなり、製造部門など出社しないと業務を行えない部門以外において利用を実施した。その後、緊急事態宣言が解除された後から現在に至るまで、継続して在宅勤務を実施している。現在在宅勤務を行っている社員は、週1~2回、輪番制を敷きながら実施している。

テレワークの概要・特徴

概要

- ・当初はデザイナー2名が在宅勤務を実施。
- ・始業時にメール、終業時には作業の進捗が分かる画面をキャプチャで送信。
- ・勤怠管理ツール、スケジュール、チャットツール、Web会議ツールを活用。
- ・緊急事態宣言以降は、対応が可能な社員を対象とした在宅勤務を実施。
- ・社員全員が共通の情報を得るためのツールとして、上記ツールの他に、コミュニケーションツール「LINEWORKS」を全社で導入、現在も活用中。
- ・制度化に向けて、業務の洗い出しと、ICT活用を実情に合わせて実施してきた。
- ・その後、コロナ禍の中、テレワークの制度化を完了させ、今後に向けて、定着と更なる活用に現在も会社を上げて取り組んでいる。

特徴

当初は制度が無く(今は制度化済み)、中小企業ではテレワークは難しいのではと思われるなかでも、実情に合わせて少しずつ対応していくことで、テレワークを可能とし、コロナ禍の中ではあるが、制度化とあわせて定着している。

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)

- ・残業時間の削減
- ・経費削減(通勤交通費、旅費、出張、印刷代)
- ・売上の増加(テレワークで業務継続できたこともあり、コロナ禍でも前年より売上増)
- ・慢性的な働き手不足の解消
- ・課題の洗い出し
- ・作業効率の向上
- ・通勤時間削減に伴い、家族との時間が増加
- ・業務における新しい発想につながる機会

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 日本HP	本社所在地	東京都
業種	製造業	総従業員数	非公開
事業概要	PC、プリンティングおよび付随するサービス、ソリューション事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	フレックスワークプレイス制度規程
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	直接雇用社員、派遣社員
実施者数	非公開
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上) ※新型コロナ対応下

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2007年 分社前の日本ヒューレット・パッカード株式会社において「フレックスワークプレイス制度」の名称でテレワークを導入
- ・2015年 日本ヒューレット・パッカード株式会社と株式会社日本HPに分社。フレックスワークプレイス制度は継続
- ・2016年 在宅勤務の日数制限を週2日から週4日に拡大
- ・2018年 派遣社員にも適用を拡大
- ・2020年 新型コロナウイルス感染拡大防止のための臨時措置として、日数制限を撤廃

テレワークの概要・特徴

前述のとおり、導入、拡大を図ってきたが、制度導入の目的としては主に以下の点が挙げられる。

- ①通勤時間または移動時間の削減に伴う拘束時間の短縮および身体的/精神的負荷の軽減により生産性を向上させること。
- ②多様な働き方により優秀な人材を安定的に確保すること。
- ③ワークライフバランス実現の更なる推進のため

運用基準としては以下をルール化している(抜粋)

- ①制度適用の可否は上司の判断による(社員の権利ではない)
- ②上司の判断で、日程変更、出社指示を行うことがある。
- ③以下の場合には制度適用を中止する(期待する業務成果がでない、勤務時間の虚偽報告、日数限度を超えての勤務の頻発、会社からの出社要請に従わない等)
- ④恒常的に所定労働日数の半分以上リモートワークする場合は上司の判断で、通勤手当の支給を停止し、出社の都度の精算に切り替える。
(コロナ禍は全社員がこの扱い)
導入後13年が経過しており、十分な定着、浸透が図られている。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・制度導入以来ITインフラなど環境の構築を行っている。たとえば、どこにいても同じ環境で業務に臨めるよう、勤怠管理システムや業務アプリケーションのクラウド化を推し進めてきた。また、社員がスマートフォンやタブレット、ノートパソコンを使って社内外から“一堂に会せる”ようにクラウド型のビデオ会議サービスなどを以前から導入している。

・制度導入目的のひとつでもある、通勤時間の削減により、身体的/精神的負荷の軽減が図られてきた。ワークライフバランス上もより柔軟な対応が可能となり、社員のエンゲージメントを高める効果がでている。特に新型コロナ環境下でスムーズにテレワーク体制が取れたのはこれまでの実績、経験が大きい。実際2020年2月末からBCPを発動して現在までテレワークを継続しているが、その直後の全社員アンケートでは、90%以上の社員がBCPが機能していると回答、8月に労働組合が実施したアンケートでも、仕事効率は、86%の社員が上がった(32%)か、変わらない(54%)と回答している。極一部の職種の社員を除いては、出社するか否かを問わず生産性が変わらない働き方を実現できていることは、危機対策としても大きな効果があった。

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	株式会社日本総合研究所	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	2,665名 (2020/3末時点)
事業概要	シンクタンク、コンサルティング、システムインテグレーション		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務要領
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	2,665名
平均実施日数	月4回以上8回未満(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2017年1月～育児・介護等の事情をもつ社員が出社せずとも勤務が継続できるよう、テレワークを導入
- 2020年4月～多様化の進む社員の抱える事情や価値観に対応し、社員にとって働きやすい職場を提供することを目的に、端末やネットワーク環境を整備し、テレワーク対象を全従業員に拡大

テレワークの概要・特徴

テレワーク制度の概要・特徴

- ✓ 月8回迄(2020年10月からは、回数上限を撤廃)
- ✓ 自宅等の安全性・機密性の保たれる場所を選択して勤務

テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

- ✓ SIMカードを搭載したモバイルパソコンを全社員に貸与。また、社員に加えて、5,000名超の委託先要員にもテレワーク環境を提供
- ✓ 在宅勤務ガイドブックを作成し、在宅勤務時の留意点や活用のポイントを周知
- ✓ テレワークの浸透を前提とした、社内研修の改善
 - ・原則オンライン開催を前提とした研修体系の見直し
 - ・テレワークに特化したコミュニケーションスキル研修の開催
 - ・メンタルヘルスケアに関わるeラーニングコンテンツ配信予定

テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

- ✓ 深夜時間帯や休日の勤務は、上司の事前承認を必須としている
- ✓ パソコンのログオン、オフデータと本人申告勤務時間を併用して勤務実態を把握

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)

✓ コロナ禍での事業継続に大きな効果

感染症リスク低減のため、テレワークを最大活用することで事業を止めることなく継続できた。
また、副次的な効果として、テレワークが急速に根付き、以下の変化に繋がった。

①業務効率化の推進

専任組織を立ち上げ、全社的な業務改革を推進。出社を余儀なくされるような紙・印鑑業務の廃止やIT化をはじめ、社内事務のプロセスの見直し等に着手。

②オフィスの在り方の見直し

社員の出勤率低下により、オフィス集約化の検討を開始。フリーアドレス化も視野に入れ、執務スペース及びオフィスコストの最適化に着手。

③社員のエンゲージメント向上

ワークライフバランスの観点でも、社員より前向きな意見が寄せられている。
・ 家族と過ごす時間や自分の時間が増えた
・ 感染症リスクが軽減され、安心して業務につける 等

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	株式会社ヌーラボ	本社所在地	福岡県
業種	サービス業	総従業員数	約100名
事業概要	「働く」を楽しくするコラボレーションツール「Backlog」、「Cacoo」、「Typetalk」、またそのユーザーのセキュリティとガバナンスを高める「Nulab Pass」の開発・提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程にて定める
テレワーク担当部署	管理部 人事労務課
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	約100名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

会社の拡大に伴い、今まで個人の判断に委ねられルールを策定していなかった「テレワーク」に関する領域についてルール化し「テレワーク規程」として施行。週に1回までであれば誰でも職種問わずテレワークが実施できる体制を構築した。全職種がクラウド上で業務状況を共有できる自社ツール「Backlog」を用いて仕事をしていたため業務上の混乱は起きなかった。2020年2月より新型コロナウイルスの感染対策を目的としてテレワークの上限回数を撤廃。2020年4月からはこの状況が長期化することを見据え、全ての制度や業務を「テレワーク前提」とするように見直しを開始した。その後、2020年8月からは「テレワーク前提」とした働き方をしていることを社外にも発表し、採用時の勤務地条件を廃止することを宣言した。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

全職種、全雇用形態を対象にテレワークを実施する制度
新規採用者の勤務地条件も廃止する

【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

- ・自宅のテレワーク環境構築のため2020年4月に臨時賞与を3万円支給
- ・4月から通勤手当を廃止した代わりにテレワーク手当を月1万円支給(その後1.5万円へ増額)

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

夕方の時間帯に「お疲れ様です、また明日」というオンライン雑談ミーティングや、金曜夕方に1週間を振り返るWin-Sessionを設定することで1日の終わりを印象付け、終業を促すきっかけをつくっている。

【その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等】

テレワークにあたって「中途半端なIT化」による業務効率悪化の例をよく聞きます。
・無駄にビデオ会議が増える ・チャットに忙殺される
といった例です。これ等は全て「業務のマネジメント」の部分でIT化していないことが要因です。弊社は自社サービスということもありますが、誰が何をいつまでにやるのか「Backlog」で可視化しているため、進捗確認のための無駄なキャッチボールが不要です。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

テレワークを導入することにより、通勤時間を削減した分思いっきり働ける環境が構築でき、残業時間は若干(月平均2時間程度)増えているため、社員の健康をケアする方向で施策を検討している。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果 前端的にテレワークを導入したことにより

- 1)社員の**10%が引越**し。郊外への移動、実家へ戻るなどを実施した。
- 2)北海道や長崎、滋賀など拠点から遠い地域で新規採用ができた。
- 3)北海道東川町・沖縄県宮古島市と連携した社員の研修制度を実施した。ワーケーションと教育研修を掛け合わせたプログラムで、社員は滞在地で講師として授業を展開。
1.社員:ワーケーションすると補助がもらえる。
2.社員の家族:社員だけでなく同行する家族分も補助が出るため、一緒に滞在できる。
3.会社:研修を通したスキルアップを図ってもらえる
4.受け入れ地域:地域の住民や子どもたちのスキルアップ、刺激が得られる
上記の「四方よし」を目標に制度を運用している。

・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

テレワークに役立つサービスを開発・提供している会社なので、テレワークのモデルケースとして自社の事例をお客様に共有できるようになった。他社のテレワーク導入に貢献していると考えている。

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	株式会社ネオジャパン	本社所在地	神奈川県
業種	情報通信業	総従業員数	126人
事業概要	パッケージソフトの開発・販売 / クラウドサービス コンサルティングからアプリケーション・システムの企画/設計/開発 ネットワークインフラ構築等 システムにかかわるあらゆるサービスを統合的に提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	110人
平均実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1~2回)

テレワークの導入・拡大の経緯

コロナ禍に伴い、事業継続、従業員の安全を守るために社内全体で導入。2020年4月から導入し、現在も継続中。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

以前より、弊社製品グループウェア・業務アプリ作成ツール「AppSuite」を使用し、紙・メール・ExcelをWebシステム化。また、今回のテレワーク導入に伴い、社内全体をテレワーク可能にし、これまで難しいと捉えていた、カスタマーサービスや営業、開発エンジニアにも拡大した。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

社内に根付くために、文書を自社製グループウェア内社内掲示板で周知させた。その他の取組みとして、勤務する時間を柔軟に設定。(但し、0時~5時/22時~24時の間の勤務は禁止)

日々合計8時間分(時短勤務者の場合は時短設定時間分)の勤務時間とした。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

弊社のグループウェア「desknet'sNeo」による勤怠時間の管理により、休憩時間1時間と適切な労働管理を行っている。その他弊社のビジネスチャット「ChatLuck」を使用し、就業開始、就業終了などコミュニケーションを図っている。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

2020年3月~6月末まで、グループウェア「desknet's NEO」、ビジネスチャット「ChatLuck」を無償提供し、200社以上のお客さまの申込があった。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

平均残業時間が昨年同月比8.1%に減少した。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用

テレワークを前提として、営業活動を積極的に行った。移動時間もなく、より多くの取引先との対話が進んだ。コールセンターの在宅勤務・システム運用者・開発担当の在宅勤務も同様。また、弊社のグループウェア「desknet's NEO」のユーザーさま向け、新規導入検討のお客さま向けに便利な活用方法のWEBセミナーを多数開催した。

・地方への移住や地方活性化等の取組や成果

弊社のグループウェア「desknet'sNeo」、ビジネスチャット「ChatLuck」をお使いいただき、地方自治体の抱える人手不足や効率化、DX推進を支えている。また、弊社の製品サイトで地方自治体の特産物、観光、移住など地方の魅力を全国に向けて発信している。
※情報共有で地方活性化 ふるさとコミュニケーションサイト「ふるコミュ」

<https://www.furusato-pr.jp/>

・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

2020年3月~6月末まで、グループウェア「desknet's NEO」、ビジネスチャット「ChatLuck」を無償提供し、200社以上のお客さまの申込があった。IT投資がほとんどできていない中小企業のお客さまは急な事態に非常にお困りだったが、「すぐにテレワークが始められ、事業継承ができた」とのお声を多数いただいた。

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	ネットリンクス株式会社	本社所在地	岡山県
業種	学術研究・専門・技術サービス業	総従業員数	16名
事業概要	ITコンサルティング／パッケージソフトの販売・保守／コンピュータネットワークの構築／ソフトウェアの企画・開発並びに販売／WEBサイト作成 経理・会計コンサルティング／経理・会計アウトソーシング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	全従業員/全職種(社長含む)
実施者数	17名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2016年冬に従業員の出産・県外への引っ越しを機に、ライフステージが変化しても変わらず働き続けられる会社を目指して在宅勤務の実施を開始しました。ワーキングマザーを中心に実施人数を増やしていき、遠方からの通勤者や在宅で業務が完結する従業員へと実施対象を広げていき、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言を機に全従業員テレワークを実現しました。現在は業務上で出社する必要がない場合は基本テレワークという勤務体制になっています。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

雇用形態、職種などの区別なく、全員がテレワーク対象です。
テレワーク実施日数の上限、下限もなく、自由にテレワークを選択できる自由な勤務体制です。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
テレワークに必要な機器の貸し出し、テレワークが難しい業務をテレワーク可能にするためのツール導入などで業務上の「できない」をつぶしていきました。
また、ビデオ会議を使った毎日の朝礼・終礼、サテライトオフィスと本社を映像で繋ぐライブカメラ、コミュニケーションツールの導入と新しいコミュニケーション方法の浸透によって、孤独感などの精神面の問題を解決しました。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
ビデオ会議による終礼で、口頭での残業申請と、チャットを使用した作業日報報告。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
テレワークをするのに不自由な点を解決すると、テレワークに限らず業務効率そのものが向上します。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

総労働時間:
全従業員テレワーク実施体制になってから前年同月比で月間約160時間減少。

通勤時間の短縮:
全従業員テレワーク実施体制になってから前年同月比で18時間/15人(1日あたり)。

新卒応募数: 2019年卒41人→2021年卒59人

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
クラウドストレージ、ビデオ会議、チャットツール、webデータベース等の様々なクラウドサービスやRPAの導入と活用が進みました。
居住地が地方であることのデメリットが無いため、2019年からとっている新入社員のうち3/4は地方在住の優秀な学生を採用しています。

・その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例
打ち合わせにビデオ会議や遠隔操作ツールを使用することで、関連会社様もICTが身近に感じられるようになり、デジタルシフトが進みました。

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	日立キャピタル株式会社	本社所在地	東京都
業種	金融	総従業員数	912
事業概要	総合リース業・その他金融サービス業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務取扱細則・在宅勤務取扱細則
テレワーク担当部署	人事勤労部
テレワーク対象者	役員・全従業員（派遣社員含む）
実施者数	992名
平均実施日数	月11回以上（概ね2日～3日）

テレワークの導入・拡大の経緯

働き方改革の取り組みの一環として「時間と場所に捉われない働き方」をテーマにテレワーク勤務制度を新設し、2018年度から自社サテライトオフィスの新設や社外のシェアオフィスの利用を開始。2019年7月にテレワークの普及のため、各職場においてテレワーク推進委員を選任し、職場内へのテレワークの周知や普及を実施するとともに、全従業員を対象にテレワークの理解と実施上の注意点を学習するためのe-ラーニングを実施した。2019年度8月には国が主催した「テレワークデイズ2019」に参画し、国が掲げたテレワーク実施目標率を達成。また2020年2月には当社独自のテレワーク・デイズを実施し、さらなるテレワークの普及と浸透・拡大を図った。

テレワークの概要・特徴

1. テレワーク制度(三制度)の導入

- (1) **テレワーク勤務制度(主たる勤務場所は事務所)**: 社員をはじめ契約社員・パートタイマー・派遣社員など全従業員を対象に、在宅勤務・自社サテライトオフィス・社外契約のシェアオフィスにおいて、モバイル機器を活用したテレワークを奨励。
- (2) **在宅勤務制度(主たる勤務場所は自宅)**: テレワーク勤務制度に加え、新型コロナウイルス感染防止と事業継続の両立をめざす新常態の勤務形態として、事前登録制の在宅勤務制度を新設。主な就業場所を自宅とし、登録者には在宅勤務手当を支給。

2. 在宅勤務推進に向けた支援

- (1) **新常態勤務手当の支給**: 在宅勤務に必要な経費支援や出勤時のマスクやアルコール消毒等の衛生用品購入の支援を目的に手当を支給している。
- (2) **在宅勤務ガイドラインの配信**: 在宅勤務時のルールや注意点、労務管理、機密情報取扱ルール、コミュニケーション方法、健康管理などを記載した在宅勤務ガイドラインを作成、社内へ配信しており、掲載情報は定期的にバージョンアップを実施。
- (3) **ICT機器の普及**: テレワーク・デイズ2019参画以降に従業員にテレワークに関する効果と課題についてアンケートを実施し、その結果、ICTの更なる普及が課題であることが判明、改善策として従業員のほぼ全員にモバイルPCを配布し、テレワークの拡大につなげた。

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)

1. 従業員満足度(エンゲージメント)の向上

当社は経営指標としてエンゲージメントの向上を掲げており、在宅勤務に関するアンケートを実施し従業員目線の課題を抽出、ICTの普及や新常態勤務手当の支給、在宅勤務ガイドラインの配布等を実施し、在宅勤務に関する従業員の悩みや課題の解決を図った。従業員の声を踏まえ、施策に活かすというPDCAサイクルを回すことによって、エンゲージメントの向上につなげることができた。

2. 従業員と家族の安全を優先しながらの事業継続

2018年度からテレワーク勤務制度の導入を模索していたことによって、新型コロナウイルス感染防止対策として、比較的早い段階から多くの従業員が在宅勤務を実施することができ、新型コロナ禍においても従業員とその家族の安心安全を守りつつ、事業を継続することができた。

3. 社内電子印の導入

社内決裁に関して、未だ電子申請・決裁に移行できていない社内帳票があり日付印の押印業務が存在していることから、在宅勤務に関するアンケート結果における社内帳票に押印する電子印の導入が必要不可欠との意見に基づき、電子押印ツールを導入した。その結果、わざわざ出勤して押印をする業務がなくなるとともに、社内帳票を電子帳票にすることによりペーパーレス化を加速することができた。

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	富士通ISサービス株式会社	本社所在地	東京
業種	サービス業(その他)	総従業員数	625人
事業概要	富士通グループにおけるビジネス部門の事務処理・支援業務および代行業務の受託		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度(規程)
テレワーク担当部署	コーポレートグループ
テレワーク対象者	全社員
実施者数	625人
平均実施日数	月12回以上(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

「働き方改革」が叫ばれる中、業務の生産性の向上および多様な働き方の選択肢の一つとして、2017年度4Qよりテレワーク勤務制度を導入。導入当初は、利用者は全体の10%程度で、月1-2回の利用であったが、2018年度4Qには、利用者が全体の25%程度まで上昇。2019年度は、「東京2020」を見据えて、「テレワークデイズ2019」へ参画。テレワーク推進プロジェクトを社内で立ち上げ、テレワーク推進を加速。テレワークデイズ期間中に対象者全員(100%)がテレワーク実施。2020年度となり、新型コロナウイルス感染防止のため「原則テレワーク」の運用へ変更。そのため、週2回、月8回の回数制限を撤廃し、事務所への出勤率25%を厳守。また、当社においては本資料のカウント対象外である派遣社員にもテレワーク実施を拡大し、全社一丸となって取り組みを実施。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

→テレワーク制度開始当初の目的は、業務の生産性向上やWLB実現といった「働き方改革」の要素が強かったが、2020年度の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、固定的な場所や時間にとらわれない「ニューノーマルな働き方」という大きな観点へ移行。富士通グループの出勤率25%以内の指針に基づき、引き続き原則テレワークを実施。また、2020年7月より「スマートワーキング手当(月額5,000円)」を全社員に支給し、テレワーク実施を後押し。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

→社内のコミュニケーションツールである「Yammer」を活用し、テレワークにおける悩みや工夫などを共有。また、弊社内でのダイバーシティ推進者が中心となり、テレワーク実施時に陥りがちなコミュニケーション不足解消に向け、コミュニケーション活性化施策を社内報で公開する等の対策を実施

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

→IDリンクマネージャーを使用したPC操作ログ収集、「Lync」でのステータス表示による在场確認等、勤務状況の見える化を行うことで長時間労働防止対策を実施。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

→テレワークが本格化した2020年度の一人当たりの残業時間は前年同月比で以下のとおり推移。
 ・4月度▲4.0時間 ・5月度▲7.1時間 ・6月度▲0.9時間 ・7月度▲0.6時間
 着実に前年と比較し、残業時間が減少。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
 →[ICT] IDリンクマネージャーを使用したPC操作ログ収集、「Lync」でのステータス表示による在场確認等、勤務状況の見える化を実施。また、Web会議ツールとしては「Skype」、コミュニケーションツールとして「Zoom」を積極的に活用。
 また、従来デート印で対応していた案件を電子押印へ変更。事務所へ入社することなく押印作業が可能となる。

〔地方活性化への取り組み〕

地方」からの単身赴任者や転勤者に対して、単身赴任解消や転勤解消を検討中。地方へ戻って在宅テレワークでの遠隔勤務を行うことで地方の人口減少抑制へ寄与すると考える。

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	株式会社マツモトキヨシホールディングス	本社所在地	千葉県
業種	卸売業, 小売業	総従業員数	599名
事業概要	ドラッグストア事業会社等の子会社管理・統括および商品の仕入・販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則(本則)及びリモート勤務制度(運用細則)
テレワーク担当部署	管理本部人事部人事課
テレワーク対象者	全社員
実施者数	521名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

当社のあるべき行動・価値観、あるべき組織のあり方を示したマツモトキヨシWAYに則り、女性活躍の推進、CSRの観点、さらに従業員のニーズに応えることを目的に、2011年4月に在宅勤務制度を制定。当初は休業または介護休業からの復職者に対して、復職方法の拡大として、さらに育児または介護と仕事との両立を目的として導入した。更に在宅勤務制度の運用制度拡充を目指していたが、新型コロナウイルスの流行に対応するため、3月から在宅勤務制度を全従業員に拡大して運用していた。2020年6年今後も積極的に在宅勤務制度を活用するために、リモート勤務制度を制定。

現在は各部門別に出社率を3割以下に抑えるよう在宅勤務を全社で運用している。また、2020年10月~リモート勤務限定社員の導入も決定しており、新規雇用機会の創出による地方活性化も目指している。

テレワークの概要・特徴

- テレワーク制度の概要・特徴■
⇒全スタッフへ導入(パートスタッフ・派遣スタッフにも活用)し、事務局から定期的な案内によるテレワーク推進
- テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点■
⇒社内アンケートの実施により、現状把握、課題・改善事項を洗い出し、ハード面・ソフトの改善。また、各事業本部別の実施率を開示し、部門長から積極的なテレワークへの取組を実施。
従業員アンケートによりテレワークの不満事項であった、ネットワークの安定性(通信速度・接続環境)を改善し、リモート勤務者のストレス軽減を図る
⇒テレワークによるストレス・体調不良等で困った場合、一人で悩まないように相談窓口の設置
- テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組■
⇒テレワーク中も時間外・深夜手当等の対象となることから、勤務時間については5時~22時の間とし、所属長による電話・メール等により、出社・退社・休憩時間の管理を実施
- その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等■
⇒社員アンケートによる状況把握し、マイナス面を洗い出し、改善を都度行うことによりテレワークは浸透していく点、すべき項目の改善
⇒採用活動・教育活動においては、対象者・実施者ともにプラス面が多く、すべてを対面でなくても対象者の印象・評価が下がらない点

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)

- テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果■
⇒経費削減(2020年4月-8月) 42.5百万円(年間約100百万円相当)削減
●残業時間(2020年4月-8月平均)
⇒一人当たり月1.1時間減少(2019年度平均比) ※テレワーク中も時間外・深夜手当有
- 社員アンケート
⇒テレワークの満足度60%となり、不満10%を大きく上回っている。
⇒肉体的、精神的負担については、テレワークにて57%が軽減しており、増加の14%を大きく上回っている。
- テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組・成果■
●リモート勤務限定社員制度の新規制定
⇒地域活性化の取組として、在宅勤務のみの社員区分を創設し、日本全国どこに居住しても勤務可能となり、地方移住の実現・地方住居者でも勤務が可能となり、新規雇用機会の創出により地方活性化。
- その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例■
●BCP対応
⇒新型コロナウイルス以外においても自然災害(台風・大雪等)で通勤困難時においても、自宅での業務遂行が可能。

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 ミライト情報システム	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	366名
事業概要	大手企業を中心とした顧客の情報システム開発、運用に取り組むとともにモバイルアプリケーションを中心としたソリューションビジネスや基盤系クラウドサービスの拡大にも取り組んでいます。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程、在宅勤務運用ガイドライン
テレワーク担当部署	全社、全担当
テレワーク対象者	全社員(366人)
実施者数	社員(299人)
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2018年8月に「テレワーク事業部準備室」を発足させ、ワーキングによる検討会や制度面の整合確認、在宅勤務経験者へのヒヤリングを行った結果を踏まえて、在宅勤務規程、在宅勤務運用ガイドライン等の整備を実施した。

また、2019年4月にテレワーク事業部の発足に合わせて、テレワーク専担者(8名)の規程についても見直しを図り運用を開始している。

新型コロナウイルスの流行に伴い、4月から全社でテレワーク(在宅勤務)導入とし、在宅勤務回数の上限値を撤廃した運用で、全社、全社員対象で約8割以上の社員が平均8~12日/月程度テレワークを実施している。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

テレワーク導入当初は、育児介護など特定の業種に限定してスタートさせたが、優秀な社員確保のためにテレワーク専担の社員を確保を目的に制度の整備を図っていたことから、コロナ流行時の全社へのテレワーク導入についてもスムーズな移行が出来た。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

テレワークの導入にあたっては、社員の服務管理の徹底をカメラなどをつけて監視することも検討したが、社員からの要望もあり信頼関係重視した対応としたことで、メール等の就業時間の報告等の運用で対応をしている。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

時間外の抑止については、各担当ごとの時間外状況を見える化し生産性を意識させるとともに日々の出勤退の記録の徹底、ノー残業ディの推進をしている。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見

シンクライアント環境の構築が済んでいたことから、ソフトウェア開発でのテレワーク導入は、セキュリティ面を考慮し、マジックコネクトやクラウド環境(Devaas2.0)を構築している。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

コロナの関係もあり4月よりテレワーク(在宅勤務)に重点をおいた対応を推進するために、各種ツール(マジックコネクト(約360ライセンス)、クラウド環境(Devaas2.0)を整備しセキュリティ強化を図った。社内外とのコミュニケーションツール(Slack,VCube,InCircleTALK,Zoom等)を活用することで上司/社員との意思疎通をスムーズ行うことで時間外労働も約35%減となっている。

また、テレワークを実施することで通勤時間もなくなり余裕が生まれ逆に業務に集中できるとの社員からの歓迎の意見も多い。営業部門もTV会議を活用することで移動時間がなくなり時間的な余裕も生まれスケジュール調整もスムーズにできている。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果

テレワークを導入することでテレワーク専担の優スキル者を採用することで、障害者雇用(2名)+在宅勤務場所(青森、埼玉、東京、千葉、大阪、大分、熊本)を意識することなく優秀な人材確保が出来ている。また、一度、リタイアされたソフトウェア経験者を採用できることから、スキルがある上にコストも約半分程度の費用で雇用が可能となってきている。

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MOVED	本社所在地	東京都
業種	専門・技術サービス業	総従業員数	33名
事業概要	業務改善支援に関する事業 プレゼンテーション研修に関する事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	労働条件通知書 兼 雇用契約書
テレワーク担当部署	全組織全部門
テレワーク対象者	全社員
実施者数	33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

会社のビジョンに「誰もが自己実現できる社会へ」を掲げ、創業時からオフィスを持たずに業務を進めている。副業推奨、リモート(遠隔)勤務での採用を行っているため、全国各地からの応募がある。

顧客企業とのやりとりもメールやウェブ会議を中心に進めている。

今回の新型コロナウイルス感染拡大により顧客側の抵抗感が減り結果的に仕事が進めやすくなっている。そのため今後もテレワークを継続していく。

テレワークの概要・特徴

・マネジメントの変革

情報交換や共有に役立つアプリを複数導入。

業務に関するあらゆる情報を共有し、誰がどんな仕事をどこまで進め、今何をしているのかが分かるようになっている。

連絡用のアプリには雑談専用のチャンネルも設けている。互いが見えることが安心感につながる。

・計画策定、推進体制の構築

顧客マスタ、請求管理、案件管理、議事録、等業務で必要なものはすべて「kintone」を利用しクラウド上で一元管理。

月別の売り上げグラフや案件のステータスが打ち合わせ待ち・見積もり中・進行中といったところがすぐわかるようにグラフ化。

・テレワークにおける社員の意識改革・価値浸透

社員の意識改革や価値観浸透のために、社長の音声配信「しぶラジ」を通じ、社員へ理念共有を試みている。

・風土改革

月一回ランダムに組み合わせたメンバー同士で、1on1オンラインミーティングを開催。お互いを知る、理解する機会となっている。

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)

・業務に関するあらゆる情報を共有し、誰がどんな仕事をどこまで進め、今何をしているのかが分かるようにしている

どこにいても情報共有・仕事ができる仕組みづくりを行っているため、住んでいる場所から転居することなく、全国各地から仕事が可能。

・第二期の売り上げが第一期の4倍以上に

・バックグラウンドが多彩なメンバーの採用

家族の介護を抱えているメンバー、二分脊椎という障害(歩行や内蔵系)を抱えているメンバーがジョイン。

・優秀な人材の獲得・定着

第二期で19人のメンバーに新たにジョイン。

プレゼン事業、業務改善事業を担うメンバーだけでなく、マーケティングや広報、経理といった事業を支える側面のメンバーも採用できている。

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	ムーンムーン株式会社	本社所在地	熊本県
業種	小売業	総従業員数	10名
事業概要	快眠グッズの企画販売		

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	総務経理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	10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

2016年4月の熊本地震の際に、オフィスが被災して使用できず社員宅にて業務を行ったことがきっかけとなり、その後家庭の都合など(子ども・家族の看病など)で、出勤が難しい日は在宅での勤務を許可していた。そのような経緯もあり、本年3月には、新型コロナウイルスの感染予防対策としてスムーズに在宅勤務を実施。その後も、災害時・天候(台風など)・従業員の状況等を判断しながら、臨機応変に全体や個別で在宅勤務への切り替えを実施している。また、以前より業務に必要な社内・社外とのやりとりを、コミュニケーションツールで行うようにしていたことで、テレワーク切替時も、難なくコミュニケーションを取ることができた。

テレワークの概要・特徴

【概要】

家庭の都合(子ども・家族の看病など)、本人の体調で出勤が困難な場合は申し出により、テレワークを許可する。また、災害・天候などにより、出社が困難と会社が判断した場合、テレワークへ切替を行う。業務に必要なパソコン等は、会社より貸与する。給与・勤務時間は、出社時と同内容とする。

【特徴】

在宅における業務の開始および終了時は、通常行う勤怠管理システムでの打刻に加えて、コミュニケーションツールで報告しあうことで、個々の状態を把握している。

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)

電話対応⇒メール対応に変わったことで、時間配分がしやすくなり計画的に業務を進めやすくなった。

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	株式会社MetaMoJi	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	65名
事業概要	モバイル端末向けソフトウェアサービスの開発販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規定
テレワーク担当部署	総務管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	65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

MetaMoJiは、新型コロナの前より、東京、徳島、大阪、福岡の4拠点をTV会議システムで結ぶとともに全社員にiPadを配布し、自社開発アプリである「MetaMoJi Share」を活用して、遠隔会議及び詳細な文書の共有を実施して社内業務をペーパーレス化してきた経緯がある。そのような素地の元、2020年1月より、東京、徳島の一部ソフトウェア開発者を手始めにテレワーク化の実証を開始し、2020年3月の時点では、東京事務所を中心に実施、4月7日の7都道府県の非常事態宣言以降は、東京、大阪の全社員、4月16日以降は徳島、福岡に拡大し、65名の全社員がテレワークに移行した。

テレワークの概要・特徴

新型コロナの発生に伴い、急速に全社でのテレワーク化を推進した。テレワーク環境整備のため、経営サイドからの積極的な支援や説明を実施し、社員は自宅や出張先よりZoomを利用してリモート会議に快適に参加できるようにするとともに、会議の手元資料はリアルタイムに同時編集可能な自社開発アプリ「MetaMoJi Share」を利用して効率よく意志決定を共有することができるため、勤務場所にとられないテレワーク環境を実現している。

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)

結果として社内業務のみならず、顧客への説明業務等、幅広い業務をテレワーク化、混乱もなく、導入前よりも一層の業務効率が向上した。2020年6～7月に、経営者が直接テレワーク中の社員にヒアリングを実施。テレワーク中の社員90%超が、テレワークでの勤務形態に満足。中には居住地や居住環境の変化を考える社員もおり、会社としても支援してく予定であり、今後もテレワークは継続し、改善、進化を追求している。

また、弊社製リアルタイム会議支援アプリ「MetaMoJi Share」が多くの企業様においてテレワークの成功を支援し、「MetaMoJi Share」をベースに開発した学校ICT教育支援ソフト「MetaMoJi Classroom」を導入いただいた多くの学校では、コロナ禍においてもリモートでの在宅授業が実現でき、通常どりの授業進捗が図られている。

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	株式会社メンバーズ	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	1,472名
事業概要	デジタルマーケティング事業、及び同業務に係る派遣事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	グループ経営企画室 ワークスタイルイノベーショングループ
テレワーク対象者	全部門、全職種、全社員
実施者数	1,472名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年11月より、育児・介護を理由とした在宅勤務制度を導入。その他社員および採用活動においても多様化・働き方の選択が求められる場面が増えたことから、今後の人材確保の重要な選択肢としてテレワーク制度の全面導入が必須と考え、2019年6月より全エリア・全職種、全社員を対象にテレワーク制度を導入した。2019年7月24日~8月7日の2週間は首都圏エリア全社員参加によるテレワークデイズを実施。首都圏のオフィスを閉鎖し、全員在宅勤務でテレワークを実施し、BCP対策の訓練としても効果があった。テレワークデイズ後からテレワーク制度の利用が徐々に増え始め、2020年の新型コロナウイルス感染拡大時は感染対策として全社員原則在宅勤務へシフトし問題なく業務を遂行。緊急事態宣言解除後はオンライン中心の働き方を会社の方針として社員に周知し、成果が最も出る働き方を社員が選択する1つを在宅勤務としたことで、ほぼ100%の社員がテレワーク制度を活用。現状、週4回程度テレワークを活用する社員が大半を占めるまでに社内で在宅勤務利用が普及した。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

全エリア、全職種、全社員が回数制限無しで利用可能。
最も生産性が高い勤務場所をチーム・各社員が選択できる。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

2018年、2019年、2020年と数年かけて段階的にテレワークのトライアル参加者を拡大し、不安解消のための詳細マニュアルを事前に展開した。都度課題解決や振り返り、社内への情報共有をしたことで不安なく社員がテレワークを徐々に受け入れられる風土をつくれた点がスムーズな定着に繋がった。

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

PCログのチェックや、労務による勤務実態のランダムチェックを実施して、不正な業務を抑止する仕組みを設けている。長時間残業時は上長から労務責任者への事前申告および対策案を提出。

・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

緊急事態宣言後、「成果優先の働き方」にシフトする際、各部門で「最も成果の出せる働き方は何か」チーム内での取り組みやルールについてワークショップを実施。例えば、「週1回はオフィスに本社する」「コワーキングスペースを利用して、普段とは違う環境で働く」等が挙げられた。今年3月に自社のテレワークマニュアルを外部に公開し、他社や取引先からも参考になったとの声が寄せられた。

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)

・社員満足度

全社アンケートでテレワーク制度に満足度と回答した社員が94%に上った。
社員の家族からもワークライフバランスが取れるテレワークに好意的な声が多い。

・コスト削減

出張費、通勤費などこれまで当たり前のように掛かっていたコストがテレワーク導入により大幅削減。出張費は前年度に比べ1/10以下、通勤費も1/5以下に削減された。オフィスの契約見直し含めさらに今後削減が見込まれる。

・地方活性化・採用活動の影響について

新卒、中途採用とも面接、入社日含めオンライン対応ができており
1日も会社へ出社しないフル在宅勤務を許可するカンパニーもあることから地域格差を生まない給与設定もあり、会社のブランディング上もテレワーク導入していることは非常にメリットであり反響も大きい。「成果優先の働き方」を全社員で実現すべく地域格差のない働き方を選択できるようになった。この動きは地方拠点でより成果を上げることのできる「地方活性化」にも繋がると思定されるため、今後地方拠点でも在宅勤務者の採用を増やし「テレワークは特別なものではなく、選択肢の1つ」として地方での有能な人材や多様な働き方の要望にも応えられるよう引き続きPRしていきたい。

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MOIN	本社所在地	山形県
業種	情報通信業	総従業員数	3名
事業概要	WEB制作、各種印刷物DTP制作、レンタルサーバー、ドメイン管理		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則内テレワーク勤務規定
テレワーク担当部署	本社
テレワーク対象者	希望する全従業員
実施者数	1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

7月以降新型コロナウイルス感染防止のため、特に出勤の要請がない場合は在宅勤務とするテレワークを導入した。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
在宅勤務において、従業員の自宅、その他会社指定の場所において情報通信機器を利用した業務を行う。
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
在宅勤務による通勤時の負担の軽減と、情報セキュリティマニュアルによる情報漏洩防止並びに就業規則の改定。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
情報通信機器を利用した在宅勤務導入を機に、勤務時間は10時30分から17時30分と定め、時間外労働は許可制としている。
- ・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
就業規則の改定と、情報セキュリティ方針を明確にし、従業員に周知徹底させる。

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)

- ・リモートやNASシステムの導入で、在宅でも出勤時と同様の環境で仕事ができる環境を整備した。
- ・交通費が一人5,000円減少し、CO2削減にも貢献した。
- ・在宅勤務を行うことにより、従業員の通勤時の負担や社内での精神的負担を軽減させることにより、生産性が向上する。

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	株式会社ユニシス	本社所在地	京都府
業種	学術研究, 専門・技術サービス業	総従業員数	34名
事業概要	システム、ソフトウェア開発の請負		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	32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

コロナ禍までは1名のみの利用であったが、全社員をコロナ禍により2020年3月より強制的に在宅勤務に切り替えた(客先常駐の社員以外)2020年6月より事務社員のみ出社するように切り替え、それ以外の開発社員は原則在宅勤務を継続。

テレワークの概要・特徴

- ・客先常駐の社員以外は、在宅勤務
- ・ICTツールを用い、フラットな形でのコミュニケーションを行っている。

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)

- ・社員が会社に来ないので、交通費、電気代、その他の消耗品などにかかる費用は減少している(但し、社員には在宅勤務手当を支給)。
- ・社員が在宅勤務を行うようになったが、生産性は落ちていない。もちろん、社員を監視するようなこともしていない。コロナ禍で契約が終了したり、既存顧客から案件が出にくくなってはいるが、顧客満足度が下がった結果、契約が終了したケースは1件も存在しない。

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	ラウンズ株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	8人
事業概要	テレワーク音声コミュニケーションツール「roundz」開発および提供 テレワークコンサルティング業務 テレワーク専門メディア「シゴトバ」の運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	運用ルールやマニュアルを作成
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全員
実施者数	8人
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

弊社代表が子育てを通して感じた働き方の選択肢の狭さから、働き方の多様性の必要性を強く認識して、テレワークを普及させるために創業した企業である。そのため創業当時より、テレワークを推進する企業として自ら率先してテレワークを導入して、全社員が毎日在宅勤務を中心にテレワークを行っている。最適なテレワーク環境を目指して、常に従業員からのフィードバックを得て、ICTツールやテレワークでの仕事の仕方を改善改良し続けている。ワーケーション制度の導入やテレワークを利用した地方採用などテレワーク活用を広げている。

テレワークの概要・特徴

- 全社員が原則、毎日在宅勤務を行い、子供の送り迎えなどのある場合などは、シェアオフィスを利用している。
- 常に積極的にさまざまな最先端のICTツールを試行して、業務に最適なものを選択している。
- オフィスワークに比べて、テレワークで難くなる「ちょっと話す」を促進するために、自社で音声コミュニケーションツール「roundz」を作成して、テレワークでも隣に座っているように話したい相手と話したい時に会話ができる環境を整備した。
- 話したい相手にすぐに話しかけられるが、相手の状況がみえるので、相手の邪魔をしない。そのため、「オフィスでの気軽に話せる」と「テレワークで集中できる」の両方を可能にすることで、オフィスより働きやすい環境を提供できている。
- テレワークにより居住地の制限がなくなり、好きな場所に住むことができる。
- ワーケーション制度を導入しており、その制度を利用して、南国リゾートの島々から業務を行っている社員もいる。
- 培ったテレワークの経験や知識を公開して共有できるようにテレワーク専門のメディア「シゴトバ」(<https://shigoto-ba.com/>)を運用しテレワークの普及に貢献している。

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)

- ペーパーレスほぼ100%、オフィススペース60%削減達成
- 音声コミュニケーションツール「roundz」導入により、雑談なども簡単にできるようになり、コミュニケーション量が増え、孤独感をなくし、チームの一体感を感じることができるようになった。
- 好きな場所に住むことができ、趣味と仕事を両立させ、ワークライフバランスを実現している。
- テレワークと柔軟な働き方の導入により、作業に集中できるので生産性が向上している。
- 子育てが必要な人達でも働きやすい環境を提供できるので、離職がない。
- 遠隔地の人でも居住地で生活をしたまま業務できる地方採用ができるので、優秀な人材を確保することができている。そして地域人口減少や地域経済衰退の解決に貢献している。
- ワーケーションやワークライフバランスの実現により、従業員の満足度が高い。

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	株式会社ラック	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	約1700名
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・セキュリティソリューションサービス ・システムインテグレーションサービス ・情報システム関連商品の販売およびサービス 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務規程、実施ガイドによる
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全職種・全社員
実施者数	約1600名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は、社員の幸せと会社の成長を両立することを目指し、2017年より「働き方改革」を推進する取り組みを開始しました。以降、社員の意識改革のため経営層からのメッセージ発信を行うとともに、年度ごとに働き方改革のテーマを決め、部門横断的にプロジェクトチームを編成のうえ活動を推進し、その活動状況を全社に公開しています。テレワーク勤務は、2017年よりテレワーク・デイズ(テレワーク・デイ)に合わせテスト実施を開始、2019年4月よりテレワーク勤務規程を制定し、本格導入しました。2019年7月に働き方改革の一環として全社員を対象にOffice 365を導入し活用していたことで、3月からの一斉在宅勤務への移行も、セキュリティを考慮した上で大きな混乱もなく実施することが出来ました。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク制度の概要・特徴
職種を問わず全社員を対象とし、週2日以上在宅勤務を奨励しております。
- ・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
チャット、Web会議を標準化し、社内コミュニケーションを円滑にできるようICTの活用を推進しています。また、テレワーク開始にあたり、特別支援一時金を支給しました。現在も6割強の社員が在宅勤務しており、在宅勤務支援金として継続しています。
- ・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
テレワーク勤務規程、テレワーク勤務実施ガイドで、勤務の開始及び終了を所属長に報告をすることをルール化しています。所属長は、配下メンバーの勤務稼働時間を適時チェックし長時間労働を抑止するよう対応するとともに、長時間労働に該当した場合には、産業医による保健指導を徹底しています。また、定時退社を念頭に置いた計画的な業務遂行、相手を考え業務指示・他部門への依頼は定時内に行うなど、社員が心がけるポイントを「働き方改革 心がけ10か条」として掲げ、社員自ら働き方を意識し長時間労働を抑止するよう、促しています。
- ・その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等
自社の取り組みを経て明確になった課題と解決のポイントを整理した、テレワーク導入のためのハンドブック「テレワーク導入便覧」を当社ホームページにて公開しています。(https://www.lac.co.jp/lacwatch/service/20200825_002261.html)

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)

- ・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果
在宅勤務が主体となったことで、7月の1日あたりの近距離移動交通費が昨年度比で約6割減少。国内外の出張も激減し、移動に掛ける時間も大幅に削減しています。また、ペーパーレス化の浸透、オフィススペースの有効活用にも取り組んでいます。社員からは勤務時間の有効活用、通勤ストレスの軽減等、テレワーク導入は概ね評価されており、ワークライフバランス向上にも寄与しています。
- ・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果【ICTの利活用】
在宅勤務に対応するソリューションや、安否確認アプリケーション、接触確認アプリケーションなど、各種ICTツールを積極的に導入しています。Office 365導入に際し、有識者を中心に社内先駆者(マイスター)として擁立し、社員が気軽に質問できる体制とすることで、ICTツールの標準化・利用スキルの定着を図れるようにしました。
- 【地方活性化等】
セキュリティ事業の技術拠点となる北九州市に「ラックテクノセンター」を開設。地域の優れた技術者を中心に構成され、職住近接の環境下で、地域自治体や企業のセキュリティ対策を支援しています。また、名古屋、福岡にもオフィスを設置しており、地方採用、Uターン・Iターン希望者の就業継続を可能にする仕組みづくりに取り組んでいます。

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	株式会社リブリッジ	本社所在地	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	14名
事業概要	有料職業紹介事業、キャリアコンサルティング事業、インターネットメディア事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	14名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

創立以来、社員のワークライフバランスと多様な働き方を実現できる方法を模索してきた。2016年度からは総務省ふるさとテレワーク推進事業に参画し高知県土佐町にサテライトオフィスを開設。現地雇用も実現し、サテライト勤務をスタート。2020年6月からは新型コロナウイルス感染症に対応するため、全社員を対象としたテレワーク勤務制度を導入した。また、2020年8月にはテレワーク実施状況の視察先として当社が選ばれ、北村地方創生大臣と高知県知事が土佐町サテライトオフィスを訪問された。

テレワークの概要・特徴

- テレワーク制度の概要・特徴
ほぼ全社員がテレワークとフレックスタイム制を利用し、働き方や働く場所を個人の事情に合わせて選択できるようにしている。
- テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点
 - ・社内の共有情報(以前は本社のローカルネットワークに保存していたもの)をクラウドに移行。
 - ・日々のコミュニケーションはビジネス向けチャットツールを利用。
 - ・テレワークによる孤独感、疎外感を減らすべく、原則として勤務時間中は全員がWebビデオに接続している。
- テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組
勤務時間はクラウド勤怠システムに記録され、各部署の管理者が定期的にチェックしている。問題のある社員に対しては、管理者からは是正を促すようにしている。
- その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見等
テレワークでは社員が取り組んでいる業務の状況が上司から見えにくくなりがちのため、朝会や週次ミーティングで進捗を共有する仕組みが必要と感じる。

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)

- ・チャットツールやWeb会議システムの利用により、地方在住ながらも優秀な人材を採用することが可能になった。
- ・これまでオフィス勤務をしていた社員にとっては、通勤による時間や疲労を軽減できるようになったことから、業務の効率や生産性向上につながっている。また、台風や大雪等で交通機関の乱れがある場合にも、テレワークの実施により業務への支障を減らすことができた。
- ・高知県では、この2年で2名産休・育休を取得し復帰したテレワーク勤務社員がいることから、社員のワークライフバランスを向上させ、多様な人材が活躍できる環境が整えられたと言える。

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	有限会社ループ	本社所在地	青森県
業種	建設業	総従業員数	91名
事業概要	一般廃棄物及び産業廃棄物(感染性含む)の収集運搬、中間処理 リサイクル品の販売、建物の解体工事		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	各事業部長
テレワーク対象者	本社、各事業所の過半の従業員
実施者数	46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

当初は本社に事務機能と収集運搬業務、工事部門を集約していたが平成21年に新型インフルエンザ発生をきっかけにVPNによる社内ネットワークを設置し、事業継続のための適切な対応を模索した。平成25年に2か所の中間処理場にサテライトオフィスを設置。グループチャットを導入し感染リスク分散と集団感染時の補完体制の確保を目的に管理及び事務機能を分散。令和2年の新型コロナウィルス発生をきっかけに本社4名を月に2日在宅勤務を試験的に開始している。同じく工事及び収集運搬等に携わる者はグループチャット可能な端末を持たせ出張先においてモバイルワークを実施し運用している。

テレワークの概要・特徴

【テレワーク制度の概要・特徴】

本社の在宅勤務、戸崎中間処理場及び六戸中間処理場でのサテライトオフィス勤務、出張組はモバイル勤務を運用しており連絡はグループチャットを主に使用し連絡報告をすることで集団感染リスクの低減とともに集団感染時に各部門が総務機能を補完できる体制を構築している。

また出張組は事務所が集団感染になり入所できないリスクに対応するためにモバイルワークとしている。

【テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点】

お互いに場所が離れているので電話以外の連絡伝達手段が必然であったことが拡大を容易にさせたと思う。またチャットはあらゆるデータファイルを送信しており出先から日報等の送付など、リアルタイムで確認できることなどが利便性として当社に適していたことが功を奏した。

【テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組】

グループチャットでは、リアルタイムで報告できるので会社に来たからの報告などがなくまとまった時間が必要なくなった。また使用状況が確認でき、上司が帰宅してからでも端末で残業がないか監視できるようになった。

【その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見】

テレワークを導入したことにより、電話は人の時間を割り、報告などは報告者の時間を割いていたことが分かった。結果的に残業時間が短縮した上にグループチャットで離れたところから随時報告ができることで些細なことでも気付いたことをストレスなく発信しあえるようになった。

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)

テレワークにより事務機能の分散化が可能となり、本社機能の間接部門が事業部に編入され納得性のある部門ごとの収支を明らかにすることができた。その結果、H25年と比較し売り上げが上がったが従業員の人数はほとんど増減ない上に残業が一人当たり約10時間減少した。

以前は会社に戻ってからまとまった時間を要し報告していたがグループチャットを導入したことにより、リアルタイムでほしい報告が得られるようになり、また報告する側も出先から随時少しずつ報告することが可能になり結果として報告の情報量も多くなった。

また本社以外に事務機能ができたことにより、勤務地がより通勤時間が短い職場の配置換えや求人が可能となった。

集団感染時に現場で作業する従業員はもちろんであるが総務機能が停止することリスクが高い。当初は2人が経理と労務をそれぞれ担当していたが、テレワーク導入により出納管理を本社に残したうえで総務機能を各事業部に分散することができ総務機能に補完体制が構築された。また総務機能の人員は増えたが労務と経理以外の業務をするようになり複数の業務をこなす多能工化した結果、総務機能を果たしている総時間は合計して元の2人分だった。

当社は感染性廃棄物と三沢米軍基地の廃棄物を扱っており、昨今の新型コロナウイルス発生後は「国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業」に指定されている。事業継続のための対応を迫られる中で集団感染が起きた場合に補完できる体制の構築が求められた。平成25年から順次対策をするにあたり、本来の目的であった集団感染リスク、補完体制の構築に寄与した。売り上げや利益もH25年と比較し向上したが従業員数は変わらない上に残業が減少し、残業が減少した原資は従業員の基本給に充てた。当社にとっては、結果的にテレワークは管理機能上、または事務機能上、現在は必要不可欠なものとなっている。

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	株式会社ワークスアプリケーションズ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	約780人
事業概要	大手企業向けERPパッケージソフト「HUE」「ArielAirOne」の開発・販売・サポート		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則及び細則
テレワーク担当部署	人事総務Div.
テレワーク対象者	国内事業所に勤務するもの(職種問わず)
実施者数	約780人
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

育児と仕事の両立を目的に2008年から独自の育児支援制度を設立し、テレワークも制度の一環として行われていた。多様化する業務環境の見直しを進めていくうえで生産性の向上、個人のワークライフバランスの充実を図るためテレワークの対象範囲拡大を検討していたところ、新型コロナウイルスが発生した。感染症の流行による影響を最小限にすることを目的としながら、社員の感染リスク・不安の軽減を考慮し2020年2月より原則テレワーク体制に移行し、現在も継続している。

テレワークの概要・特徴

現在、全ての社員を対象に原則テレワーク体制をとっています。以前から育児支援制度の一環として希望者を対象にテレワークは行っていたものの、就業環境を見直し、生産性の向上や多様性の尊重を目的にさらに、対象範囲の拡大を検討しておりました。そこに新型コロナウイルスが発生したことから、感染症の流行による影響を最小限にすることを目的としつつ、社員の感染リスク・不安の軽減を考慮し2020年2月より原則テレワーク体制に移行し、現在も継続しています。

テレワークでは長時間労働の恐れが課題のひとつですが、弊社は従来より、残業を事前申請制とし、所定労働時間をシステム上で管理し一定の水準を超える恐れがある際に通知することで残業時間の抑制に取り組んでおりました。定期的に従業員エンゲージメントを実施し業務量の負荷を部門外でも把握することで多角的に社員の労働環境を見守っています。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

2020年3月に社内アンケートを実施し、テレワーク開始以前と比較して生産性が向上もしくは維持されているとテレワーク対象者の約75%が回答いたしました。また、ワークフローやペーパーレス化を積極的に進め、緊急事態宣言下にはテレワーク実施率約98%を達成いたしました。

完全リモートによるイベント・セミナーを開催しており、ペーパーレスシステムの選定といった働き方の変化に寄り添うテーマを多く開催しています。また、居住区を問わず雇用できる体制を整えており、2020年8月、コロナ禍で学生が働く場所を失う社会問題を背景に面接から就業まで全てリモートで学生アルバイトの雇用を実施いたしました。

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	ワウテック株式会社	本社所在地	東京都・中央区
業種	情報通信業	総従業員数	45名
事業概要	ビジネスチャット・社内SNS「WowTalk(ワウトーク)」を中心とした法人向け Mobility Device Applicationの企画、開発、販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則(テレワーク規定)
テレワーク担当部署	コーポレート管理部、マーケティング部
テレワーク対象者	全員
実施者数	45名
平均実施日数	月12回以上20回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社は、利用社数7,000社超を誇る、ビジネスチャット・社内SNS「WowTalk(ワウトーク)」を自社開発・提供しています。それもあり、新型コロナウイルス感染症が叫ばれる以前から、働き方として“オフィスに出勤して”という形だけではなく、社員の判断で基本的には「テレワーク」を選択できるフレキシブルなスタイルをとってました。ただ、4月の緊急事態宣言発令以降は「原則テレワーク」という形に切り替え、全社員がオフィスに出勤せず、自宅や近隣の施設等から業務遂行する形へとスイッチしました。それ以降、緊急事態宣言が解除されましたが、現状は「テレワーク推奨」という状態で、基本的に「原則テレワーク」時に近い形(=週のほとんどがテレワーク)で業務遂行するメンバーが大半という状態です。

テレワークの概要・特徴

▼テレワーク制度の概要・特徴

テレワーク取得に関しては各自の判断にゆだねている。勤怠に関しては、各部門のグループにて入社退社を共有し、カレンダー上でテレワークか否かを記している。

▼テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

電話対応とか押印対応などを遠隔でも対応可能とし、業務のための出社を極力減らした。テキストでのコミュニケーションとビデオ会議でのコミュニケーションを必要に応じて使い分けている。

▼テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

各部門においてメンバー管理を行い、月次の規定就業工数(時間)を上回りそうな際は、事前に部門長からメンバーに対して指摘が入る仕組みになっている。また、毎月1回、各部門において、部門長とメンバーによる1on1ミーティングを実施し、「現状業務遂行において」というテーマで面談を行い、そこでもケアを図っている。そのほかでは、日報などでもデイリーの業務内容や日報内の所感で各メンバーの今を知ることができるので、そこで必要に応じて上長やコーポレート管理部がサポートに入るようにしている。

▼その他、今後テレワークを導入する団体の参考になる知見 等

自社での経験、またはビジネスチャットベンダーとして蓄積した「お客様活用事例」のノウハウも含め、テレワーク導入初期、定着におけるサポート・支援が可能参考) <https://dime.jp/genre/892116/> <https://00m.in/99aVK> <https://00m.in/YhvgS>

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)

▼テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

従来よりテレワーク・リモートワークという働き方を良しとしていたため、現時点での目立った数値的な成果というのはございません。ただ、直近でいうと、押印対応を電子化したことにより、一部で発生していた「押印のために出社する」という工数は削減できている。

▼テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果

今回の新型コロナウイルス感染症によって、積極的にテレワーク・リモートワークを各自が取得するようになり、様々なICTツールを活用したことで、「最適なコミュニケーション手法の選択」というのがより明確になった。また、通勤時間がもともと1時間半~2時間というメンバーに関しては、より時間を効率化することになった。

▼その他テレワークの導入によって創出された社会的効果の事例

ビジネスチャット活用事例の公開と、無料相談会等でのテレワーク導入・定着の支援

【ビジネスチャット活用事例】

<https://www.wowtalk.jp/>

※トップページにはビジネスチャットをテレワーク時に活用する一部のお客様企業ロゴが掲載

<https://www.wowtalk.jp/case.html>

※お客様のビジネスチャットの活用事例を複数掲載