

令和4年度 テレワーク先駆者百選 取り組み事例

令和4年11月30日

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

企業の概要

企業・団体名	BizMow株式会社	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	96人
事業概要	事務アウトソーシング(オンライン) 経理アウトソーシング(オンライン) 起業準備、経営に関するコンサルティング 教育事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	採用時の雇用契約にて勤務場所を各スタッフ自宅と明記
テレワーク担当部署	管理本部広報グループ
テレワーク対象者	BizMow株式会社全スタッフ
実施者数	96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

2009年に、はじめて採用した事務スタッフの妊娠がわかった際に、妊娠・出産を経ても働き続ける事のできる在宅ワークというスタイルを選択した。その後、取引先企業様から事務のご依頼をいただき、在宅勤務スタッフにて事務代行サービスを提供。そのサービスにご満足いただけたことがきっかけで、顧客数が増え、本格的にオンライン事務代行業を開始した。2015年9月には、経理代行サービスもリリースし、事務・経理サービスともに、完全オンライン面接による積極的な採用を開始した。2017年には、組織拡大に伴い、クラウドツールを導入。ホストして全国に点在しているスタッフのアカウントを一元管理することにより、社内全体のセキュリティ強化を行った。現在では、はじめてテレワーク先駆者百選にエントリーした2019年より42名の新たなスタッフを迎え、96名の在宅勤務スタッフが在籍している。また、2019年11月に、熊本県八代市と立地協定を締結し、同市内に紙媒体の社内バックオフィス業務の集約を進めるため、サテライトオフィスを開設した。同市における積極的な採用活動や行政と連携をとり、求職者にむけたテレワーク体験セミナーの開催ならびに地元企業様にむけたテレワーク導入支援を実施した。現在は、これまでのテレワーク運営で得た知見を活かし、八代市にてテレワーカー養成講座を開講中だ。八代市行政と共創型の教育事業を通して、地方の就労支援を行っている。

テレワークの概要・特徴

- 完全在宅勤務でフレックス勤務の選択が可能である
- 社内独自のキャリアラダーを定め、半期に1度行われる上長との面談で、テレワーク下でも取り組むべき目標を明確にしている
- 社内ルール設定や業務効率化、新入社員研修などを定期的に開催しスタッフのスキルアップを実現している また、いつでも閲覧可能な社内サイトで会社方針等の情報共有も徹底し、風通しの良い組織運営を行っている
- 個人の担当業務や稼働状況、評価内容を全社公開し、組織指向性、チーム全体のボトムアップ、生産性を維持している
- チーム制導入で、業務の属人化ならびに一定のスタッフへの業務負荷を防止している
- 社内報を週1回発行し、テレワーク環境での会社方針や他チームの状況を共有している
- 地域別・趣味趣向別に多くの部会を立ち上げ横の交流を活性化し、明るい雰囲気作りを行っている

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)

- 採用活動において、全国どこからでも応募できることを広く宣伝している。事務系の有効求人倍率が低い傾向にある地方在住者や妊娠・育児・介護などの理由により制約がある方へ就業の機会を提供できており、2022年度は、月平均250名ほどご応募いただいている。
- 入社後、各スタッフが同じ方向を向いて日々の業務に取り組めるよう、会社の規定や社内プロセス、経営状況などを共有するための社内サイトを設置や、テレワークに関する研修やビジネス関連の勉強会を開催している。その結果、当社サービスクオリティの向上や事務職のキャリアを高めることのできる人材育成ができています。
- テレワーク運営で得た知識や経験から、社外でのセミナーや講座開催の依頼をいただく機会が増えた。その1つに、熊本県八代市と共創で行っている、テレワーカー養成講座がある。テレワーク環境下で必要な知識、事務、コミュニケーションスキルの他、ビジネスのプロとしてのマインドを学んでいただき、実際にテレワーカーを輩出しようという内容の講座である。この講座では、受講中にテストを実施し一定のレベルに達した後、実際に仕事を受託してもらい、報酬を得るところまで経験いただく。「できた！」を講座中に実体験できる仕組みを作ることで、受講生が講座終了後も自信を持って活躍できるような工夫を取り入れている。地方でテレワーカー養成講座を開催することで、受講生にテレワーカーとして生涯活躍できるスキルやテレワーカーとしての自信を付けていただき、その地方の就労率向上や地方活性化に貢献できると感じている。

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	Haru整骨院	本社所在地	東京都昭島市郷地町1丁目6-19石田ビル1階
業種	整骨院業	総従業員数	1
事業概要	整骨院業における特殊な整体施術等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	小窪一春 小窪加奈
実施者数	2人
平均実施日数	週3日

テレワークの導入・拡大の経緯

導入時期も記載
 新型コロナウイルス感染症における院内の人員削減のために始めました。

テレワークの概要・特徴

自宅での在宅ワークを中心として活動。
 患者様にも遠隔で施術をしたりすることも(zoomを使って)

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)

以下項目について、特にアピールしたいポイントを簡潔にまとめてください
 (ご記入時は、この枠内案内は削除してください)

 ・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やエピソード

テレワークすることにより時間が短縮され浮いた時間で他の業務ができ営業効果も出た。

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

・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

遠隔治療したことにより患者様の交通費と時間が節約できた。

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	NECソリューションイノベータ(株)	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	12,470人
事業概要	システムインテグレーション事業 サービス事業 基盤ソフトウェア開発事業 機器販売		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	従業員就業規則、ガイドライン
テレワーク担当部署	人財企画部ワークフォースマネジメントグループ
テレワーク対象者	全社員
実施者数	12,470人
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3回～週4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2000年より、身体障がい者社員を対象として在宅勤務制度を導入。さらには2017年10月より、働き方改革の一環として全社へテレワーク制度を導入。全社員へのWEB教育実施やシンクライアントPC/社有スマートフォンの配付など、環境整備を進め、2019年度には東京2020の開催に向けたテレワーク・デイズ2019へ参加し、関東地区勤務者の1週間連続のテレワークを実施。また、災害時の事業継続を目的として全国での一斉テレワークも実施した。現在はCovid-19の流行に対応し、2020年3月以降、出社と在宅のハイブリッドワークを行っている。

テレワークの概要・特徴

- ・全社員へのシンクライアントPC、社用スマホの配付、およびVPC(※)の適用
テレワーク時の環境整備として、全社員へのシンクライアントPCと社有スマホを配付。社用スマホをWi-Fiルーターとして使用、テレワーク実施の環境整備を行うと共に情報セキュリティも担保している。※VPC:ネットワーク上の個人PC
- ・業務PCへの利用状況ログ採取ソフトを必須インストール
テレワーク時の勤怠管理のため、PC利用状況のログ採取ソフトの全社員必須インストールを実施。テレワーク状況下でも始業/終業時間の把握が可能となっている。
- ・コミュニケーション・テクニカルガイドの作成と公開
ワークライフバランスの実現と今まで以上の生産性の両立を図るため、最適なリモートワークについてのガイドラインを発行。「マネジメント」「チームのコミュニケーション活性」「効果的な会議の実施」のテーマでガイドと社内事例(効果的なITツールの利用)をまとめ、全社に公開している。
- ・テレワークIT活用ガイドの作成と公開
プロジェクト・業務の作業スタイルに適したテレワーク環境の選択のため、テレワークを行う際に必要なIT環境についてガイドを発行。シンクライアント端末から個人のVPCに接続する基本的な組み合わせモデル、リモート会議推奨モデルとしてシンクライアントとスマートフォンを併用するモデルを提示している。

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**
全社の月間残業時間について、テレワーク導入時2017年4月は24.37Hから、2021年度 23.07Hと1.3H減。
- ・**テレワークと時間単位休暇を組み合わせた柔軟な働き方の推進**
柔軟な働き方を支援する制度として、2020年4月より時間単位の休暇制度を導入。年間5日間の休暇取得の促進と併せて、2022年度よりコアタイムを廃止したスーパーフレックス制度を導入。適切なワークライフバランスを実現できるよう、社内制度を整備。
- ・**Covid-19影響下における事業遂行の継続**
全社員がテレワーク可能な状況を整えることで、2020年3月以降のCovid-19影響下において全社的にテレワークを中心とした勤務を実現。新入社員研修、採用活動においてもフルリモートで実施し、継続的な事業遂行を可能とした。
- ・**地方創生を目的として、和歌山県白浜町に白浜センターを設立**
総務省公募「平成28年度予算 ふるさとテレワーク推進事業」に応募しサテライトオフィスを設立。白浜町の情報を提供する「白浜リンク」の開発などを行い、地域活性化に寄与している。 <https://telework.soumu.go.jp/cont1-shirahama>

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	P&Gジャパン合同会社	本社所在地	兵庫県神戸市
業種	製造業	総従業員数	746
事業概要	日本における洗濯洗淨関連製品・紙製品・医薬部外品・化粧品・小型家電製品などの販売、輸出入		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	フレックスワーク規程内に定めあり
テレワーク担当部署	Human Resources
テレワーク対象者	オフィスに勤務する全社員
実施者数	675
平均実施日数	月6日以上

テレワークの導入・拡大の経緯

日本社会では新型コロナウイルス感染症対策のため、2020年に入り急速に在宅勤務の導入が進みましたが、P&Gではすでに2001年より育児や介護など特別な事由のある社員を対象に在宅勤務制度を導入しており、2008年には育児等の特別な事由などなく、それぞれの社員が業務における生産性を最大化するためのツールとして活用できるよう、オフィスに勤務する全社員へと対象を拡大しました。2015年からは自宅以外での勤務も可能とするなど、より柔軟性をもたせた制度へと進化させ、多様な人材の多様な働き方を支えるべく社会情勢や社員のニーズに合わせて、約20年にわたり柔軟な働き方を推進しています。

テレワークの概要・特徴

P&Gは、経営戦略の一環としてイクオリティ&インクルージョン(E&I=平等な機会とインクルーシブな世界の実現)を掲げ、多様な社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる組織づくりを進めています。そのため、柔軟性高く設計された在宅勤務制度は、特定の社員の便益や「福利厚生」ではなく、各個人が生産性高く働くために必要なツールであるという考えが浸透しています。適宜社員のニーズを把握し、既存の制度を進化させたり、新しい制度を導入することで、在宅勤務だけにはとどまらず、多様な人材の多様な働き方と生産性を支える社内制度が実施されています。また社長はじめ経営陣が率先して活用することも勤務スタイルの選択肢として取り入れやすい要因となっています。

・在宅勤務の進化形「ワーク・フローム・ホーム」(2008年～)

—オフィスに限らず、自宅やそれ以外の場所でも勤務可能(情報セキュリティの確保などが条件)。特別な事由(育児や介護など)がなくても、頻度や年次などの条件なく在宅勤務が可能。

・フレックスタイムの進化形「フレックス・ワーク・アワー」(2000年～)

—勤務時間を月単位で管理し、コアタイムを満たせば日ごとの開始・終了時間を柔軟に調整可能。特別な事由(育児や介護など)がなくても取得可能

・勤務地を選ばない「ワーク・フローム・エニウェア」(2021年～)

—居住地を柔軟に選択でき、日本のどこからでも働くことを可能に。

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)

・P&Gの柔軟性の高い在宅勤務制度は、生産性高く働くために必要なツールとして設計され、そのように社員に浸透しています。そのため、オフィス勤務しないことの不安や上司・同僚への影響などの懸念を理由とした取得づらさを感じさせることなく、「自分の能力・生産性を最大化するため」の手段のひとつとして、気兼ねなく制度を利用しています。

・在宅勤務、フレックスタイムの進化形「フレックス・ワーク・アワー」や勤務地を選ばない「ワーク・フローム・エニウェア」など多様な人材の多様な働き方を支える社内制度が導入されたことに伴い、社員は最大限に能力を発揮するための働き方や環境・場所を自ら選択することができ、さらにICT(ビデオ会議や社内チャットシステムなど)の活用や、ペーパーレス化を進めたことで、オフィス外であっても生産性高く業務を実施することができ、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けほとんどの社員が在宅勤務となった際も、業務が滞ることなくスムーズにNew Normalへと移行することができました。

・誰もが自分らしく活躍できるインクルーシブな職場・社会づくりに貢献したいという想いから、長年に渡って在宅勤務制度を実施する中で培ってきた、リモートワーク時における「生産性とインクルージョンを最大限に向上させるヒント」を社外に共有し、日本社会での生産性の高いテレワークの普及促進に寄与しました。

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	SBテクノロジー株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	1010名
事業概要	顧客のDXを推進するため、クラウド×セキュリティの技術力を軸に、ITコンサルティングや企業や官公庁のDX化を支援。AI・IoTなど先端技術によるさまざまなソリューションを提供している		

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	人事企画部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	980名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

「社員一人一人が豊かな人生を過ごすことができる」をテーマに働き方改革を推進しており、ワークライフバランス推進の一環としてテレワーク制度を2018年に導入しました。
2019年4月には経営理念にビジョンとバリューを加え、多様性のある働き方を推進しており、With / Afterコロナにおける新しい働き方としてテレワーク制度を拡大しました。

テレワークの概要・特徴

- ・「テレワークを主体とした勤務」と「出社を主体とした勤務」が選択できる制度。社員のライフスタイルに合わせた多様な働き方の推進を実現している
- ・長時間労働の抑止に向け、効率的で柔軟な働き方が可能な勤務制度と最新のITを駆使することで、ワークスタイルの変革による残業時間の削減を行っている。具体的にはフレックス勤務制度を採用し、全社員がリモート会議システムを活用したテレワークの利用により、業務を行う時間とプライベートな時間のメリハリの効いた勤務ができるよう制度を設計している。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応や緊急事態宣言下においては、テレワークの利用上限回数を撤廃した全社員の原則テレワーク勤務を実施し、1日に最大で95%の社員がテレワークを行うなど、安定したテレワーク勤務を実現している。

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)

- ・廃棄物(ゴミなど)の量の減少に伴う、CO2の削減
- ・一人の時間が増えたことにより集中できる時間が増加し、生産性の向上につながった
- ・「電子契約」や「ペーパーレス経費精算」の導入に伴い、テレワークで対応できる業務の範囲が広がった。
- ・BCPの観点より、万が一の大規模災害や、台風・大雪など出社が困難なときでも在宅勤務で対応可能になった

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	smooth株式会社	本社所在地	石川県
業種	その他サービス業	総従業員数	30名
事業概要	「ローカルビジネスをsmoothに」を目標に中小企業をターゲットとしたfreee会計やfreee人事労務、kintone、Salesforce等のSaaS,PaaSの導入、コンサルティングを実施しております。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	無
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	全社・全従業員
実施者数	30名
平均実施日数	全日

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社は2017年の創業以来一貫して、テレワークを推進しております。創業初期（2017年）は、訪問型の導入支援サポートもあったため、フルリモートではなく半テレワークの形でしたが2018年には完全フルリモートへと移行しました。その後、フルリモートを解除することなく今日まで継続して実施しております。

テレワークの概要・特徴

弊社では全従業員がフルリモートで勤務していることが特徴です（従業員数30名）。働く場所に指定はなく、弊社への入社を機にUターン・Iターンを実施する方、海外で働かれている方もいます。

全ての業務がクラウドや共有のドライブ上で完結するように業務設計・改善がされているため、テレワークだから作業が滞るような場面は発生しません。

また、コミュニケーションツールとしてGoogle meet or chatを積極的に活用しているためコミュニケーション不足が解消されています。

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）

テレワーク（フルリモート）実施後、3大首都圏以外に居住する従業員も多く、IターンUターン等で地方で働く従業員が大半を占めています。

フルリモートを導入したとにより、従業員からは「好きなところで働くことができる」と好評をいただいております。中には、フルリモートを理由に弊社を志望する方もいらっしゃいます。

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	アクシス株式会社	本社所在地	東京都
業種	サービス業(人材紹介業)	総従業員数	37
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・転職エージェント(人材紹介)事業 ・個人向けキャリアコーチング事業 ・インターネットメディアの企画・開発・運営 		

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	会計労務部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	全従業員
平均実施日数	月16回以上(週4回程度)

テレワークの導入・拡大の経緯

新型コロナウイルスが流行し始めた2020年4月から感染拡大防止を目的に、全従業員を対象にテレワークを導入。事業部ごとに推奨出社日を設定し、週1回(テレワーク月間実施日16日)出社する運用で開始する。会社オフィスではフリーアドレスの導入、2022年に入りオンラインラジオ体操の導入、勤務時間外の自主的なクラブ活動(クラブ活動費補助)など、テレワーク期間中でも健康維持・リフレッシュを図るとともに、社員同士でコミュニケーションできる仕事環境の整備に取り組んでいる。同業他社がテレワークから以前の通勤スタイルに戻す企業が多い中で、当社は「原則テレワーク」を維持しており、今後もテレワークを継続する。

テレワークの概要・特徴

【概要】

利用頻度:全従業員(アルバイト・インターン含む)が原則テレワーク
 就業場所:在宅に限らない(カフェ・旅先・海外でも可)
 実施回数:制限なし
 利用要件:全社員が事前事後の申請・報告なくテレワーク可能

【その他】

社長みずからテレワークに乗り気(育児のため)。

事業部ごとに推奨出社日を設定し、出社日をずらす。
 事業部ごとの推奨出社日以外に出社する際は事前報告をする。
 緊急事態宣言時は推奨出社日をなくし、フルリモートワークにて対応。
 台風、豪雨、豪雪等の異常気象の発生時は事業部の判断でリモート対応。

【取組状況】

毎朝、全社員が参加するオンライン朝礼を実施。
 四半期ごとのキックオフイベント(全社総会)は原則オンライン開催。
 2021年は、全従業員がリアル(オフライン)で集まったのは0回。
 事業部ごとの推奨出社日はあれど、出社するかどうかは本人に任せており、2年間出社していない社員も。

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)

●採用面

これまで通勤の問題で首都圏の学生だけに限定していた長期インターンシップだったが、テレワーク制度のおかげで地方都市(京都府、広島県)に住んでいる学生も採用できた。

●女性の活躍推進

業務委託メンバーの約50%が女性

●子育てと仕事の両立

業務委託メンバーのうち約70%が子育て家庭

●ワークライフバランスの確立

1人あたり月平均残業時間-13時間(2019年→2021年の推移)

有休消化率:80%→100%(2019年→2021年の推移)

社員の中に実家に長期帰省(1ヵ月)しながら働く人が出てきた。

社員の中に熱海や伊豆大島などワーケーションをしながら働く人が出てきた。

●社内アンケート(2022年7月調査)

テレワークの満足度 100%

テレワークの継続希望 100%

●コスト面

社員全員のデスクスペースを用意する必要がなくなったため固定費が下がった。

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	アクロクエストテクノロジー株式会社	本社所在地	神奈川県横浜市
業種	情報通信	総従業員数	65
事業概要	IoT革新事業、デジタルデータ活用事業、AIソリューション事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	特になし。
テレワーク担当部署	組織価値経営部
テレワーク対象者	入社2年目までの若手社員とオフィス勤務を希望する社員を除く全社員
実施者数	47
平均実施日数	月20日以上(全営業日)

テレワークの導入・拡大の経緯

元々、家庭の都合で、遠く離れた大阪から勤務したいという社員のために、テレワークを導入した。その後、2020年の新型コロナウイルス感染症の日本上陸を受けて、時差出勤や社員同士の会食を避けるなどの対応を行ってきた。しかし世間の感染の勢いは衰える気配がなかったため、2020年4月に全社一斉でテレワークに切り替えた。現在は、1～3年目までの若手と、希望する社員がオフィスに出勤しているが、それ以外の社員は、テレワークをしている(一切出勤していない)。

テレワークの概要・特徴

【コミュニケーションが劣化しないテレワーク】
もともと全社員での話し合いでどんなことでも決めるという社風だったため、コロナ対応でテレワークに移行するにあたり、コミュニケーションの劣化が懸念事項でした。そこでオフラインでやっていたこと可能な限りテレワークでも継続することとした。
具体的には以下のような取り組み(一部抜粋)を実践している。

1. リモートミーティングはすべてカメラONで行う
2. 月に一度の全社員会議もZoomで実施。
3. 誕生日の社員にLINEで花のスタンプを贈る花一輪制度
4. Zoomを使用したコーヒープレイクタイム(毎日15分間)
5. オンラインでの社員教育
6. 業務開始・終了の連絡を顔写真とともにLINEに出す

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)

全社員がミーティングには主にZoomを、文字情報やファイルによる情報共有にはTeamsを使用している。
オフライン時に比べて、迅速にミーティングができるようになり、効率が上がった。また、ミーティングは長くても1時間で終わるというルールも設けたため、話が長引くということもない。
また、社員の出勤管理はLINEと市販の出勤管理サービスを連携させて行っている。
テレワーク導入前と導入後で比較すると、利益が72%増加している。

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	イーストライズ株式会社	本社所在地	岩手県盛岡市
業種	情報通信業	総従業員数	132名
事業概要	ソフトウェア開発事業、ニアショア開発事業、テレワーク事業、技術者派遣事業、コンサルティング事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	あり
テレワーク担当部署	全社
テレワーク対象者	全社員
実施者数	104名
平均実施日数	8.2日

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年より独自の営業販路にて首都圏から案件獲得し、地方でテレワークによるリモート開発を行っていたが、更に開発量を増やす為に2017年より一般社団法人日本ニアショア開発推進機構に加盟して認定ニアショア企業としてテレワーク案件の拡大に努めた。また、コロナ禍を受け、テレワークの対象範囲を全社員へ拡充し、さらに、在宅勤務における福利厚生制度を整備。2022年現在は全社員の50%以上がテレワークを実施している。

テレワークの概要・特徴

当社は2015年頃からテレワークを推進しており、本社盛岡と全国10箇所の事業所をネットワークでつなぎ、ロケーションフリーの開発環境を整えている。UIJターン希望者を積極採用するなど、ソフトウェア開発リソースを地方より雇用獲得し、首都圏からのお仕事を地方拠点に流すことで社員のワークライフバランスを意識したゆとりある開発環境を実現している。

■ICTの積極活用

回線スピードとリモート開発に必須なセキュアな環境とH/W環境を活用。売上の50%をテレワークにおけるICTの利活用によって上げている。

■UIJターン希望者の積極採用

当社独自にUIJターン受入れサイトを設けUIJターン者を多く採用。ロケーションフリーの開発環境を活かし、地方雇用を創生。

■手厚い福利厚生制度

コロナ禍をきっかけに在宅勤務手当制度を整備。テレワークの更なる促進と定着を実現。

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)

【経営に関する効果】

- ・ワークライフバランスの実現
- ・販管費の削減
- ・UIJターン希望者の積極採用による地方への貢献
- ・女性社員の雇用促進
- ・高齢社員の雇用促進

【社会問題に関する効果】

- ・UIJターン希望者の積極採用による地方への貢献
- ・地方からの人材流出を止める
- ・女性社員の雇用促進
- ・高齢社員の雇用促進
- ・ITを志す若い世代の雇用の受け皿となり、若い世代の人口流出を防止
- ・地域の空き家を利活用して首都圏からの人材を受け入れて雇用の促進

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	エクシオグループ株式会社	本社所在地	東京都
業種	建設業	総従業員数	4,704人
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ◆通信インフラ事業 ◆都市インフラ事業 ◆システムソリューション事業 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規則
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	従業員及び契約社員
実施者数	2,995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

東日本大震災を契機に約2年間のトライアルを経て、2014年4月に「テレワーク勤務実施要領」を制定の上、テレワーク勤務を導入した。その後、多様な雇用形態の実現、働き方ニーズの多様化への対応のため、テレワーク本格導入に向けて、2018年7月に要領を大幅改定し、「テレワーク勤務規則」を制定した。新型コロナウイルス感染拡大防止対策としては、利用対象者の拡大や在宅勤務日数制限を緩和し、また社内アンケートを実施し、テレワーク実施に伴う課題の把握を行い、テレワークのさらなる普及、環境整備のための社内施策、運用の検討に取り組んでいる。

テレワークの概要・特徴

◆テレワーク制度の概要・特徴

- ①在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務を全て許可している。
- ②利用対象者や職種等も限定していない
- ③妊娠中・育児・介護・障がい・治療等の理由がある場合には特に配慮する
- ④厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2018.2.22制定)に準拠した形で規則、実施要領、労務管理マニュアルを制定している

◆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

- ・テレワーク環境の整備(モバイル端末配布、ネットワーク環境、セキュリティ、手当等)
- ・DX推進によるペーパーレス化、業務効率化
- ・コミュニケーションツール(WEB会議、チャット)の導入
- ・テレワーク率の可視化

◆テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

テレワークの場合も、必ず始終業ミーティングを必ず実施し、PCログと照合し上司は部下の残業時間と業務内容を確認する。

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)

◆テレワークを活用した多様な働き方等の実現

- ・通勤時間削減によるワークライフバランス向上
- ・育児・介護・障がい・治療等と仕事の両立

◆テレワークによる業務効率化

- ・現場や客先でのタイムリーな対応による業務効率化、顧客満足度向上
- ・DX推進の加速(ペーパーレス化、システム化、ICTツールの導入等)
- ・業務棚卸の実施による生産性向上

◆コスト削減

- ・オフィスコスト(電気使用量、紙の購入量)
- ・間接費(出張旅費、通勤定期代、交通費等)

◆ITリテラシーの向上

- ・ネットワーク、セキュリティに対する意識の向上

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	エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	987名(単独/2022年4月1日現在)
事業概要	情報・通信システムおよび関連ソフトウェア、ハードウェアの設計、開発、設置、販売、保守、運用、調査、研究、研修、コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークに関する取扱細則
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	全社員/全職種
実施者数	987名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- コロナ禍前から、育児や介護等、制約がある社員を対象にテレワークを先行して導入していた。
- 2020年1月に、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、全社員・派遣社員を対象に原則テレワークでの勤務を推奨し、大幅な拡大を行った。
- 現在では全社員の約7割がテレワークを継続しており、今後も社員の働き方に応じた柔軟な勤務形態を推奨していく。

テレワークの概要・特徴

【環境整備】

- 入社まもない社員より、テレワーク環境が自宅に整備されていないという声が多く、社員が最適なりモートワーク環境で仕事に取り組めるよう、机や椅子などの備品を自宅でレンタルできるサービスを提供。
- 社員が効率よく仕事ができるように、会社、自宅、サテライトオフィス、シェアオフィスなど、社員の状況に合った勤務場所を選択できるように環境を整備。自宅にネットワーク環境が整備されていない、子供がいて集中できないなどの課題解決につなげている。

【コミュニケーション】

- 会社は社員と社員をつなぎ、新たなインテリジェンスを共有・創出する場として、休憩も兼ねたオープンスペースをつくり、様々なイベントをオンラインでも開催。
- テレワークにより直接感謝を伝える機会が喪失してるため、日々の業務の中で感じた感謝や称賛をカードにして“贈りあう”仕組みを導入。社員同士が気軽に感謝を送りあう文化を定着させ、コミュニケーション活性化を図る。
- 社内サークル活動の支援を実施。リアルとリモートを組み合わせたハイブリットな交流により、部署間を超えたコミュニケーションの強化を図る。
- テレワークでの運動不足や心身の不調の改善のため、定期的に健康セミナーをオンラインで開催。

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)

- 技術、セールス、スタッフといった各専門分野ごとに、技術交流会を定期的にオンラインで開催。社員一人ひとりの技術力や専門性を高める活動へつながった。
- オンラインでの採用面談により、採用の幅が広がり、全国規模で優秀な人材の確保が可能になった。
- テレワークにより、通勤時間の無駄を排除し、ひいてはCO2削減にも貢献した。
- 時短勤務からフルタイム勤務へ切り替えるなど、ワークライフバランスがとれた働き方が可能となった。

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

企業の概要

企業・団体名	オプティマ・ソリューションズ株式会社	本社所在地	東京都港区西新橋1-18-6 クロスオフィス内幸町5階
業種	専門サービス業	総従業員数	15
事業概要	企業向けコンサルティング&サービス(個人情報保護コンサルティング)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務を定めている
テレワーク担当部署	全社
テレワーク対象者	全社員
実施者数	15
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

コロナ以前の2016年より「業務時間」「通勤時間」「個人の時間」など全体効率化するために導入。その後2020年のコロナで更に体制が整っていき現在に至る。

テレワークの概要・特徴

- ・出社義務を廃止、在宅、リモート、オフィスなどで勤務している。
- ・テレワーク開始時と終了時にチャットで全社員に報告することをルール化している。
- ・顔を見て話せるWeb会議システムや、仕事に関係のないことでも書き込めるチャットツールを導入することにより、コミュニケーションを活性化している。(メンタル面で孤立しないようプラットホームにフリートークの部屋を作るなど工夫)
- ・一人一人の業績を数値化し、毎週の定例ミーティングで報告してもらうことにより、時間管理を緩やかにしてもしっかりと成果を管理できるようにしている。また毎年その達成状況を確認する上司面談を実施している。
- ・在宅勤務が多く、定期券を購入しなくなった社員を対象に、自宅でのネット接続や空調費に充てるために在宅勤務手当を支給している。

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)

- ・出社義務を廃止したことにより、社員の通勤時間が80%削減でき、より働きやすい職場になった。
- ・テレワークの導入により、同面積のまま人員を増やすことができ、オフィスコストを50%節約できた。引っ越し費用も不要になった。
- ・Web会議ツールの活用により、遠隔地の顧客とのビジネスを倍増できた。
- ・電子契約書システムの導入により、締結コストを80%削減。
- ・eFAXツールの導入により、電子化による業務効率化、信頼性向上、即時共有が図れた他、インク代、紙代を100%削減。
- ・在宅で勤務可能とのことで優秀な人材が入社。障害のあるお子さんを見ながら営業成績もあげている。

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	キャップクラウド株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	30名
事業概要	(1)中小企業向けクラウドソリューション事業 (2)山梨県富士吉田市で展開している地域活性化事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則にて規定あり
テレワーク担当部署	人事
テレワーク対象者	全社員
実施者数	30名
平均実施日数	毎日

テレワークの導入・拡大の経緯

弊社は設立当初(2014年)からテレワークができる仕組みを持っています。2020年頃まではテレワークで働く人は数人程度でしたが2020年の新型コロナウイルス流行に伴い、全社員が終日テレワークできるように社内文化を再構築しました。2020年からの働き方については詳しくまとめた記事があるので[こちら](#)をご確認ください。また2018年からは山梨県富士吉田市にコワーキングスペース兼サテライトオフィスを開設し「社員にとってのサテライトオフィス」兼「誰でも自由に行けるコワーキングスペース」としました。その結果2022年8月末時点で新たに18名を雇用することができました(内Uターン3名、現地採用5名)。現在は「自分らしく」働くために社員一人ひとりが「業務都合・自己都合・家庭都合」のバランスを取りながら勤務場所・勤務時間を選択できるようにしています。

テレワークの概要・特徴

弊社は「働き方選択制度」を導入しています。

●働き方選択制度とは？

自分らしく働くことを目的とした制度です。働く場所・働く時間の選択肢を用意しており、従業員が「業務都合・家庭都合・自己都合」のバランスを取りながら上司と相談して働き方を決めることができます。

【働く「場所」】

勤務場所は本社、富士吉田市内のオフィス、自宅…等のいずれか一つからメイン勤務地を設定してもらいます。都合によって他の勤務地で勤務する際にはスポット勤務申請をして臨機応変に勤務地の変更が可能です。

【働く「時間」】

朝5時～夜10時の間に所定労働時間分(8時間)勤務時間を確保して働くこととなります。中抜け回数の上限值なし、コアタイムなしなので、様々な都合を考慮しながら働くことができます。

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)

・社内満足度の向上

テレワークを導入したことによって、社員一人ひとりが「自分らしく」働くための選択肢を持つことができるようになりました。制度導入後に取ったアンケートでは「移動時間がなく、プライベートの時間をより有効に伝える」「静かな環境で集中して作業できる」「QOLの向上から業務集中に繋がった」という意見ができました。

・BCP対策強化

働く場所を分散し、会社で取り扱う情報をクラウドツールに集約させたことにより、災害時等の被害に備えた対応を取ることができました。また、全社員がテレワークをすることにより、情報共有の重要性に関しても意識が高まり業務効率の向上に繋がりました。

・地方創生に寄与

山梨県富士吉田市にサテライトオフィス兼誰でも使えるコワーキングスペースを開設したことにより、約3年間で1000人以上の関係人口を獲得することができました。また、採用活動時に勤務地の差別化を図ることができ、新たに18名採用することができました。

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	サイオスグループ	本社所在地	東京都港区
業種	情報通信業	総従業員数	526名
事業概要	オープンソースソフトウェアを活用したシステムインテグレーションを原点とし、自社開発ソフトウェアおよびSaaS製品の販売とサービスを行っています。直近では、クラウドをはじめDXの技術領域に注力し、次世代を支える新製品とサービスを提供しています。		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規程で定めている
テレワーク担当部署	人事総務
テレワーク対象者	全社員（出荷業務に携わる10名程を除く）
実施者数	517名
平均実施日数	週4日

テレワークの導入・拡大の経緯

2013年より一部部署にてテレワークを試験的に開始し、2017年テレワークデイ参加を皮切りに、本格導入を検討、以降毎年テレワークデイズに特別協力団体として参加しています。

社内では、2017年10月にリモートワーク規程を制定し本格導入を開始しました。

2020年年初の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行をきっかけとして原則在宅勤務とし、2020年6月より、新型コロナウイルス感染症収束後もテレワーク勤務を基本とする柔軟な勤務体制へ移行しました。

テレワークの概要・特徴

- テレワークを基本としながらも、個人のライフスタイルや業務内容などに応じて勤務形態（在宅勤務、オフィス勤務等）を選択できる勤務体制へと移行し、また、フレックスタイムのコアタイムを撤廃しました。
- 製品・サービスの提供をはじめ、バックオフィス業務を含むあらゆる業務において、どのような場所からでも全社員が協働して業務遂行できるように、オンラインでのオフィス環境の整備やセキュリティ対策を実施するとともに、リモートワーク規程等により、ハード面とソフト面からの体制を構築しました。
- 全社員がサイオスグループのMission、およびSIOS Values 2.0（行動指針）に共感し、活発なコミュニケーションを行えるように、社員集会ほか各種イベントを積極的に実施しています。
- 2020年7月より、社員が負担する光熱費・通信費を補助するリモートワーク手当を新設し、また、通勤定期券代に替わり、オフィス出社時の交通費を実費で支給しています。
- 2021年6月からは、居住地を継続的な通勤が可能な範囲と想定せず、日本国内であれば自由としています。尚、出社が必要な場合には交通費等を支給しています。

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）

テレワークの利活用による経営面での主な効果

- 2つの事業場を閉鎖してオフィス統合を実施し、オフィス賃料コスト（エネルギーコスト含む）を削減
- ペーパーレス推進による消耗品等のコスト削減
- 出社日数減少による通勤手当の削減
- 居住地の選択自由により、首都圏での居住や通勤が困難な方であっても優秀な人材の採用が可能

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	シェイプウィン株式会社	本社所在地	東京都
業種	学術研究、専門・技術サービス業	総従業員数	10
事業概要	PR支援事業、WEBプロモーション企画・WEB制作事業 マーケティングコンサルティング事業		

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	
テレワーク対象者	全従業員（パート含む）、役員
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

【導入時期・目的】 時間や場所の制約をなくし多様な働き方を実現するため2020年より本格的に導入。

【経緯】 以前から子供の発熱などで出社できない場合は在宅勤務を可能としていた。緊急事態宣言の発令により開始した全社員テレワークが大きな混乱もなく社内に定着。テレワークの導入で出社を伴わない働き方が可能になり、応募面接から入社までをすべてオンラインで行うフルリモート社員も増加。詳細な社内マニュアルや研修動画などを整備し、入社初日からリモートでも社内に順応出来るような環境作りをしている。現在は国内のみならず海外在住メンバーも増えており多様な人材が活躍できる様、社内におけるフラットな関係性の構築、感謝を伝え合いチームワークを大切にするなどといった社内文化の醸成に取り組んでいる。

テレワークの概要・特徴

- 正規非正規での待遇差を無くし働き方の選択肢を増やすことで、結婚・出産・病気・介護といったライフステージの変化が生じてても、社員が働くことを諦めずキャリアを続けることが出来るようにしている。
- 場所にとらわれない働き方を実現するために、書類のペーパーレス化やクラウドサービスなどを活用し、オフィス勤務・在宅勤務・モバイル勤務・サテライトオフィス勤務の環境依存を無くしたボーダレス環境を整備している。
- テレワーク制度と共にスーパーフレックス制度や時短正社員制度、ワーケーション制度など社員の要望に寄り添った制度を整え、世界中のどこからでも自分のライフスタイルに合わせた働き方を選択出来る組織作りを推進している。
- チャットで業務依頼ができる外部秘書サービスなどを活用し、事務作業や専門知識が必要な業務などをアウトソーシングしている。それによりクライアントへの提案や営業戦略の立案などコア業務に尽力することが出来るようになり生産性も向上した。

テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- テレワークの導入により出社を伴わない働き方が可能になったため、地方のみならず世界中から当社の求めるスキルを持つ人を採用することが可能になった。在宅勤務・フルリモートが可能ということが企業イメージの向上に繋がり、求人への応募数が2019年度と2021年度を比較すると4倍に増加。また、世界中のクライアントとWEB会議での商談や業務支援が可能になり、事業の拡大とグローバル化が進んだ。テレワーク導入前は国内クライアントのみだったが、現在はヨーロッパ・アジア各国企業や政府機関など、海外からの問い合わせや受注が増加。売上の半分を占めている。
- 世論がテレワークや女性活躍を推進をしているからではなく、社員の望む形を個別にヒアリングし要望に答える形でテレワーク・スーパーフレックス・時短正社員など制度を整えていった結果、社員の離職率が80%から25%まで低下した。社内アンケートでの従業員の満足度も高く、生産性の高い働き方と心理的安全性が高くやりがいのある職場環境が実現できている。

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	トレノケート株式会社	本社所在地	東京都新宿区
業種	サービス(他に分類されないもの)	総従業員数	150名
事業概要	ITトレーニング、人材育成コンサルティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規程
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社員で会社が認めた者
実施者数	148名
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2回～週3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年2月 Covid-19の広がり情報と共に、テレワーク検討の結果、全社員全職種に導入することにした
- 2020年4月 テレワークガイドライン発表
- 2020年12月リモートワーク規程を策定し、自宅以外の勤務(ワーケーションのような働き方)も可能とした

テレワークの概要・特徴

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【全日/全社員】

- 通年にわたり、全部署全社員(正社員、契約社員、アルバイトを含む)を対象にしているが、更に派遣スタッフまで対象に含め、全従業員に対して、テレワークを導入している
- 出勤日数の規定を設けず、出勤の有無は自己裁量に任せている

【労務管理】

- 勤怠や過重労働チェックについては、ソフトウェアを使い、自動的にチェック。残業が一定時間を超えそうになるとアラートが上がる仕組みを導入。管理職も確認している

【健康管理】

- 毎朝の健康報告(体温、体調など)をアプリで実行、管理職が確認している
- 2週間に1回のメンタルケアのアンケートも自動化。管理職が確認している

【コミュニケーション向上策】

- 基本的なコミュニケーションは、Microsoft Teamsを利用。オンライン会議、チャットでの密なやり取り。「あらゆる相談を投稿できるスレッド」も用意
- すべての会議をオンライン化
- 入社2年目社員コミュニティ(オンラインで交流、勉強会など)
- 社員懇親会もオンライン(メタバースなどを活用)、飲食は個別に宅配される飲食サービスも利用
- サンクスポイント導入(社員同士で感謝を伝え合う施策。1ポイント=100円でボーナス時還元)

【経済的支援】

- テレワーク導入時(2020、2021)は、ひとり1万円のテレワーク環境整備手当
- テレワーク日は1日300円支給(テレワークサポート費)、一方で、出社者に対しては、「おやつ、飲み物」の無料提供

【経営にもたらした効果とエピソード】

- 残業が削減され、生産性が向上した
- 子育てや介護などの両立を図りたい社員の働きやすさを実現した
- 交通費などの削減
- 地方採用の契約講師が遠隔地から研修を実施できるようになり、質の高い講師を全国から採用できるようになった
- 採用プロセスのオンライン化(履歴書の受け渡しや、面接対応)
- 研修事業のうち、オンラインでの実施に際しては、自宅やサテライト会場から講師が配信できる環境を整えた。これにより、研修会場費が削減された(そのため、講師には配信パソコンを、業務パソコンとは別に貸与)
- 主な事業である企業向け研修サービス提供において、研修の70割をオンライン化。社内にも配信設備を設けたが、自宅などの配信についてのネットワーク速度などのルールを定め、条件を満たした全ての講師に「自宅からのオンライン研修配信」を認めたことにより、増える需要に対して、賃料を増やすことなく対応できている
- オンライン研修化に伴い、テキストもオンライン化を進め、2020年以前と比較し、テキスト発送費用は20%のコスト削減を可能にした

【ICTの利活用】

- 2019年以前より1on1ミーティングの頻度が高まり、部下も上司を捕まえやすくなり、問題の早期発見、早期対処が実現している
- オンライン会議では、その場で議事録が作成され、会議終了時点で議事メモが共有されるスピード感となった

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	ビズクルー株式会社	本社所在地	千葉県佐倉市
業種	ウェブサービス	総従業員数	5
事業概要	月額1万円台～のデザイン定額サービス「月極デザイン 助太刀丸」の運営、ほかグラフィックデザイン全般		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	「テレワーク運用ルール」の策定
テレワーク担当部署	本社
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	5
平均実施日数	全勤務日

テレワークの導入・拡大の経緯

コロナ禍が始まってから立ち上げた事業を中心に会社運営を行うにあたり、当時すでにテレワークが推進されていたことから、リモートで業務が行えることを前提に事業モデルを組み立てた。

2020年10月の新事業開始当初は仕組みを固めるために事業所内での勤務を基本としていたが、テレワークで業務ができる段階に達したことで2021年1月より全従業員の在宅勤務がスタートした。以降、新規従業員の研修を除き全勤務日をリモートワークとしている。

テレワークの概要・特徴

すべての従業員がすべての勤務日において在宅勤務であることと、それが可能な社内のシステムを用意している。各自のタスクを数日に分散することのできるビジネスモデルであるため、ある日や期間に業務が偏重しないように管理できている。また、一部従業員に業務の偏りが生じた場合には、管理者がサポートして対応できる仕組みになっている。

始業・就業時にはその日のタスクについて必ずチャットで報告を行い、勤怠はオンラインツールで打刻している。顧客管理やサービスへの申し込み、顧客への請求などは、すべてクラウドツールを使い自動あるいは半自動で対応している。

残業しないことが当たり前であるという社内の共通理解がある。

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)

在宅勤務への転換で、従業員に心の余裕(ストレスの低減)が生まれている。クリエイティブな業務に携わるので、心の余裕がパフォーマンスに良い影響を与えている。これは経営において大きなプラスとなることである。

特別な取り組みということではなく、あくまでテレワーク導入の経営面での効果そのものであるが、当社従業員は全員が既婚女性なのでそれが顕著に出やすいのかもしれないと考えている。

ICTについては、クラウド型業務管理パッケージの導入、チャットツールの導入、クラウドストレージの導入、スマホアプリでの勤怠打刻などにより十分に在宅でも勤務できる環境を提供し、管理面でも不具合なく、トータルコストはむしろ削減できている。

従業員の婚姻、妊活、介護などにおいて、テレワークの導入が従業員個々の社会生活にもプラスをもたらしている。デメリットは一切ない。

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	ファンタラクティブ株式会社	本社所在地	東京都中央区
業種	IT・サービス	総従業員数	18名
事業概要	ウェブサイト、ウェブコンテンツの企画、デザイン、制作、運営及び管理アプリケーションソフトの制作、開発、販売ウェブサービスの企画、運営書籍の執筆、販売IT技術に関する講演及びその企画運営各種写真及び映像の撮影		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	あり
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	社員全員
実施者数	18名（社員全員）
平均実施日数	毎日

テレワークの導入・拡大の経緯

創業当初からテレワークは許容しており、2017年から地方在住メンバーも入社し、徐々にテレワークが浸透していった。代表が元々複業や海外での仕事をしていたこともあり、テレワークをしていた。自身の働き方を振り返り、異なる環境で仕事をすることで人生を2倍生きたような感覚で良い働き方だったと代表自身が体感していることが柔軟な働き方の思想の原点になっている。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワークをする上で申請等は不要。基本的に全員が毎日リモートワークなので、逆に出勤する時に共有する方が多い。（特に連絡は不要）
- ・居住地を問わない
- ・出社ルールなし（週1日出社など）
- ・オフィスはあるので出社も自由
- ・パソコン貸与あり（会社の資産として購入し、居住地に送付）
- ・「許容力」、「越境力」、「怠惰力」をベースにした自由な働き方を提唱している。
※詳細 <https://funteractive.co.jp/recruit/>
- ・テレワークでも円滑に業務を遂行することや組織活性化を目的として、さまざまなツールや施策を導入している。
（ツール）Slackの分報やhuddle、バーチャルオフィスツールのGatherなど
（施策）案件共有会、ワークショップ、おやつタイム、パディなど
※詳細 https://note.com/funteractive_inc/n/n0e06486110fb

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）

- ・家族や自分の状況が変わっても離職しない従業員が増えた。
- ・北海道・福島・愛知・大阪・兵庫・福岡・三重・静岡など、地方在住の従業員が増えた。
- ・現在は東京に住んでいるが、今後地方移住を検討している方の採用にもつながった。
- ・コロナによる業務への影響が少なく、定量データとして売上はYoYで326%、155%、140%と3期連続で成長している。
- ・従業員数は4年間で2名から18名に増加。
- ・実際の事例
 - ・代表含めパパである従業員が保育園の送迎を行なっている
 - ・夫の転勤に合わせて住居移転のためテレワーク可の会社を探して当社に入社を決めた従業員がいる

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	リップルネット株式会社	本社所在地	岐阜県
業種	ホームページ制作	総従業員数	6
事業概要	中小企業のホームページ制作、運営管理業務		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則への定めはないが社内ルールを策定
テレワーク担当部署	経営層
テレワーク対象者	全スタッフ
実施者数	6
平均実施日数	100%

テレワークの導入・拡大の経緯

2007年の創業時から在宅ワークを実施、他県に住む社員の入社をきっかけにテレワークを行うため各種ソフトやツールを整備。その後、スタッフが入社した際は入社3ヶ月ほどは代表の自宅兼オフィスに出社し業務訓練、教育を行いました。事務所借り入れコストや移動コスト削減のため、また本人のモチベーションアップのために在宅ワークへ移行する体制となりました。

テレワークの概要・特徴

始業の9時から一回目の朝礼(挨拶練習、声出し練習、経営理念・行動指針の唱和など)をビデオ会議で5分間行い、9時30まで朝の体作りとしてラジオ体操とウォーキングを行います。その後二回目の朝礼(職場の教養冊子の輪読と感想、昨日の良かったことを各自発表、スケジュール確認)を9時45分までビデオ会議で行い1日がスタートします。

全員がテレワークでコミュニケーションが取りづらいなか、朝礼に時間をかけることでお互いを認証しあう機会が増え、チームワークの向上を実感しています。

コミュニケーションエラーの改善対策として月に1、2回程度リアルで集まってワークを行う「カフェワークデー」を実施しています。

また子育て中のママさんが多く在籍するため欠勤・半休は本人の意思表示のみで取得可能な体制を整えています。働きやすい環境づくりで生産性が向上した結果、有給取得率も100%で推移しています。

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)

- ・15年間の事務所コスト削減: 月10万円 × 180ヶ月 = 1,800万円
- ・15年間の通勤時間の有効活用: 日2時間 × 22日 × 180ヶ月 = 7,920時間(1人当り)
- ・社内でハラスメントが発生しにくく、上司部下間の余分な忖度が少なくなりストレスが軽減になっている
- ・他県や仕事の少ない田舎に住むスタッフ、子育て中のママさんなど優秀な人材の確保ができています
- ・ライフワークのバランスが取りやすく働きやすい環境が整った結果、離職するスタッフが少ない
- ・精神疾患で休職、離職するスタッフがいらない。
- ・仕事の少ない田舎でも子育てしながら働くことができるため地域の過疎化対策に貢献できている。

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	レオスキャピタルワークス株式会社	本社所在地	東京都
業種	金融	総従業員数	117
事業概要	投資信託「ひふみ」シリーズの運用・販売、投資顧問業(投資一任契約に係る業務)		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	有り
テレワーク担当部署	人事部(制度面) 総務部(IT機器など)
テレワーク対象者	117 (全社員)
実施者数	117
平均実施日数	14日(月間、算出月2022年6月)

テレワークの導入・拡大の経緯

2019年より一部社員に向けてテスト導入、日本におけるコロナウイルス感染拡大前のタイミング、渡航者以外の国内感染者が初めて確認された直後、2020年2月17日より全社的に導入。(<https://www.rheos.jp/information/news/2020/20200217.html>) 緊急事態宣言下では、原則テレワークを実施、業務上の必要最低限での出勤とし、割り当て以外で出勤する社員は出勤理由を事前上長承認を必須とし、出勤率を抑えました。緊急事態宣言下以外であっても、テレワーク推奨としております。

テレワークの概要・特徴

一般的にセキュリティレベルや、法定保管書類のファイリングなどがある金融業界は、例えばIT業界に比べると、テレワーク導入が困難とされることがあります。当社は社長の藤野をはじめ、役員が自らテレワークを積極的に利用、二拠点生活、副業など、自由な働き方を実践しており、テレワーク含めて、ウェルビーイングを大切にして、良いパフォーマンスで働こう、というカルチャーが創業以来あります。

一方で、テレワークによるコミュニケーション不足にも、様々な措置を講じており、月2回の全社員オンライン会議で、会社の状況を数字で共有するだけでなく、経営陣から今考えていること、当社の進む道についてを、直接語り掛けます。

チーム単位では、上司とメンバーの1on1、定期的な産業医との個別面談を実施。

社員同士の交流は、Unipos(ありがとうボーナス)の活用、部活動、全社忘年会、部門レクリエーションなど、様々な交流の機会を作り、テレワークを推進しております。

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)

・当社代表の藤野は2020年5月に東京から神奈川県逗子に転居。自ら積極的にテレワークをしながら、メディア取材でニューノーマルな働き方についてを発信。

<https://zushi-hayama.keizai.biz/column/8/>

https://www.steinway.co.jp/news/articles/Case_HFujino-for-news

・テレワーク導入にあたり、出身地から東京に転居せずに地元勤務が可能な新卒社員や、地方移住をした社員も。

尾道に移住した営業部のパパ社員: https://note.com/hiroshima_ijyu

・ウェルビーイングについてのお客様イベントを開催

<https://hifumi.rheos.jp/lp/forum2022aut/>

・今年の春には、大学院に通いながら入社した新卒社員も。テレワークのみならず、柔軟な働き方を実現しております。(11分~12分あたり、ベーラドさん)

<https://www.youtube.com/watch?v=DcTnAbhFbol>

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Star Twinkle	本社所在地	東京都
業種	サービス業	総従業員数	4人
事業概要	営業支援、営業代行、テレアポ代行、受電代行、事務代行、WEB制作・グラフィックデザイン、コンサルティング、代理店・卸業務		

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	4人
平均実施日数	20日

テレワークの導入・拡大の経緯

会社設立当初より完全フルリモートテレワーク

テレワークの概要・特徴

個人の可能性を最大限に引き出し誰もが活躍できる社会を創る。という会社の理念に基づき、居住地を選ばない働き方を推進するため、会社設立当初より完全フルリモートテレワークを導入しております。
テレワークの導入や利活用によって、勤務することが難しい(通勤困難者や遠方居住者)の雇用が可能になり、優秀な人材確保につながっている。
また、

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)

設立当初よりテレワークのため、テレワーク導入による経営面での数値的改善などは不明ですが、近年のコロナ蔓延による濃厚接触者等の隔離期間においても、フルリモート勤務のため、欠勤することなく、業務を円滑に運用できる点などは経営的効果も高かったと感じております。

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	株式会社BTM	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	170名
事業概要	DX推進事業（DXに関わるITシステム全般）		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモート勤務規程
テレワーク担当部署	人財推進本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	155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

「日本の全世代を活性化する」というミッションへ新たなことを契機に、地方創生事業を推進させるため2019年2月よりテレワークを開始。2020年6月にはテレワークの実施対象者の範囲を全従業員へと拡大した。居住地にとらわれず希望する案件・技術に触れることができる環境を提供するため、テレワーク制度の活用を促進している。

テレワークの概要・特徴

- ワークライフバランスの充実だけでなく、自律と協働による組織力向上を目的としている。
- 対象者及びテレワーク実施日数を限定していないため、フルリモート勤務も可能となっている。
- 入社→テレワークへの切り替え等、業務状況や家庭環境に応じてテレワークを選択することが可能。
- 定期的な部門MTGや上長面談の実施、社内報や社内掲示板を用いて、情報交換や雑談の場を設ける等、テレワーク中のコミュニケーション不足解消に力をいれている。
- 職種や役職にとらわれずに誰もが利用しやすい制度設計とするため、制度導入後も従業員への意識調査や、制度内容の見直しを行い、常に制度をブラッシュアップしている。

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）

- 従業員の約4割が地方圏に在住しており、その中でもフルリモートとして勤務する従業員は去年の2倍以上になっている。
- 地方圏に住んでいても経験・キャリアを積むことができる環境を提供しているため、地域の雇用活性化に繋がっている。
- 地元への貢献意欲が強い方を積極的に採用しており、都市圏で採用・就労後にUターン・Iターンをした実績もある。
- 地方活性化の一翼を担うべく、昨年より長野県小諸市にてITエンジニア育成スクールを開設。エンジニアを目指すまたはIT技術を身に着けたい人材への支援を行うことで、県外への人材流出防止にも繋げることを目的としている。

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GRCS	本社所在地	東京都
業種	サービス業	総従業員数	162名
事業概要	GRC・セキュリティ関連ソリューション事業		

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	在宅勤務を行っても業務に支障がないと会社が判断する場合
実施者数	138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

2013年頃から徐々にテレワークが実施できる環境を整え、育児中など従業員個人の状況に応じ実施をしてきました。その後2020年に就業規則にて明文化し、多くの従業員が(お客様等の状況に合わせた範囲で)テレワークを実施しています。新しく入社した社員も入社当初からテレワークを実施するなど、コロナ禍以前からテレワークが働き方の一つの選択肢として選べる環境を整えてきました。

テレワークの概要・特徴

2013年頃からテレワークを前提とした各種クラウドサービスを導入し環境を整備。現在も対象の従業員全員が在宅勤務が可能な環境を用意しており、オフィス勤務とハイブリッドで利用をしています。

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)

効果)
8年ほど前からテレワークが可能な就業環境を整えていたため社内にひとつの文化として根付き、特に採用面ではテレワーク等柔軟な働き方が選べることを理由に入社を決めた社員も多数います。

特に子育て中の女性については、テレワークのメリットから優秀な社員を多く採用することができました。当社への入社によってキャリアを諦めることがなくなったという声もあります。

ICTの利活用)

従業員が増え始めた2013年からテレワークを前提とした社内システムの導入を進め、多くのクラウドサービスを活用しています。同時にセキュリティ対策も早期にゼロトラストモデルへ移行し、従業員に対しては定期的な教育を実施することで安全にテレワークを続けています。

地域創生)

地方在住の方を転居なしで採用、また在宅勤務を活かし地方へ移住した従業員もいます。皆さんテレワーク環境を活かし地方にお住まいのまま就業しています。

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	株式会社INAP Vision	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	23名
事業概要	CXコンサルティング事業／CXシステム開発事業／ICTシステムインフラ・クラウド事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	全社員
テレワーク対象者	全社員
実施者数	16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3月の設立当初より、育児や介護と仕事の両立のためにテレワークを導入していたが、新型コロナウイルスの影響から、テレワーク制度を本格導入し、テレワークの対象者を拡大、推奨してきた。
- 2020年には清算期間3か月のフレックスタイム制を導入し、ワークライフバランスの取れた多様で柔軟な働き方が可能となった。
- その後もあらゆる業務の電子化や、テレワーク環境を整えたことで、現在では100%の社員がテレワーク可能となっている。

テレワークの概要・特徴

【概要】

【概要】

- 基本的には自走して業務が可能な社員に対しテレワーク可能。(現在は全社員対象)
- テレワークを行ううえで、コミュニケーション不足による業務効率やモチベーションの低下が一番の問題点であると考えているため、その問題を解決すべく策を講じている。
- 業務の電子化、効率化を進めている。

【特徴】

- 清算期間3か月のフレックスタイム制の導入。
- バーチャルオフィスの導入。
- ポイントインセンティブ制度の導入
- ライトニングトーク(LT)を定期的を実施。
- 契約書等のやり取りや保管をペーパーレス化。

テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

【経営にもたらした効果】

- 残業時間が減少し、これまで以上にワークライフバランスのとれた充実した生活ができているとの声やテレワークで通勤時間がなくなったため、時間に余裕ができたとの声が上がっている。
- テレワークが増えたことによる交通費や接待費の削減、ペーパーレス化による備品コストの削減。
- 経費が削減された分、テレワーク手当や、特別手当の増額、業務の電子化整備のための設備投資を行うことができた。
- 採用面でも居住地を選ばないことで働きたい高齢者、障がい者の雇用もしやすい環境となり、1度も対面せずに、面談や雇用契約の取り交わしも可能になった。現在、62歳の完全テレワーク社員も雇用している。
- 必ずしも住居が会社近隣である必要がなくなったため、遠方に居住する方の雇用や、地元へ帰りたい社員の希望も叶えることが可能になった。沖縄や福岡、長野在住の社員も雇用している。
- テレワーク環境が整ったことで、台風などで交通障害が起こったとしても通常勤務を行うことが可能になった。

【コミュニケーション面での効果】

- バーチャルオフィスを活用することで、会社と同様に対面のように気軽に会話や会議を行えるようになった。
- MOCHIP(社内ポイントインセンティブ制度を導入してからコミュニケーションが見える化され、同じ部署だけでなく、部署や役職も越えて関わりやすくなった。また、その空気感を作ることで声をかけやすい環境となり、コミュニケーション不足による効率低下を防ぐことに繋がっている。
- ライトニングトーク(LT)をプレゼン形式で定期的に行うことで、個人のスキルアップになるうえ、部署を超えたコミュニケーションのきっかけとなった。

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Jon & Judy	本社所在地	東京都渋谷区 恵比寿一丁目 15番9号 日宝 恵比寿ビル 403
業種	サービス業	総従業員数	10
事業概要	マーケティング、コンテンツ企画・制作、Webメディア運営 プロモーション代行など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワークが行える環境であること
テレワーク担当部署	全部門
テレワーク対象者	全社員
実施者数	10
平均実施日数	全営業日

テレワークの導入・拡大の経緯

2020年4月～のコロナウィルス蔓延に伴い、出社なしの完全リモートワークへ移行。
その後、現在に至っても完全テレワークを実施中。

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	株式会社KATSUMOK	本社所在地	福岡県
業種	情報通信業	総従業員数	18
事業概要	モバイル端末用アプリ作成、ソフトウェア開発、ホームページ作成等		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	特になし
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	全社員
実施者数	全社員
平均実施日数	週1～5日程度(実施者により異なる)

テレワークの導入・拡大の経緯

会社創立時、当初、弊社で求める人材の募集に関して求めるスキルと支給できる給与の間に大きな隔たりがあった。弊社が求めるスキルの人材の多くは月給30万円程度を希望することが多く、残業等を含め企業負担が多いため在宅勤務での募集を開始したところ「在宅であれば、給与は御社の規定する金額で構わない」という人材が非常に多く潜在的な人材を確保する手段としては有効であると認識している。

また急遽パートタイム的な案件に関しても、ハローワーク等にて「在宅可」「在宅推奨」と記載したところ応募者が4割増加となり、短時間月間時間数での時給契約スタッフの採用につながっている。また障害者の雇用に関して積極的に行うことが可能になったため、人材の確保が容易になった。

テレワークの概要・特徴

セキュリティ、コミュニケーション面に関して実際にオフィスにいる場合と変わらない環境でできることが特徴。

例えば電話に関しては共通でSkypeIDを利用し、企業負担としているため顧客に連絡を取るときにもテレワーカーに負担をかけずに仕事に専念するようになっていく。また、Skypeやチャットワークなどを効率的に使用することでオフィスコミュニケーションを積極的に交わしており、在宅中の作業者が「知らない」ことのないように、情報交換を頻繁に行っている。

セキュリティの高い仕事についてはカメラ付き在宅勤務を導入している。こちらは業務開始しPCを起動させると自動的にテレワーカー側のカメラがONになり、業務に就いているかを弊社だけではなくクライアントも確認することが可能。業務終了時間になりPCをシャットダウンさせると自動的にカメラはOFFになりテレワーカーのプライベートはしっかり守られる。さらに、カメラの角度をテレワーカー自身で調整することができる(基本的には手元とPC画面が分かる状態であればよい)のでよりプライベートを守っている。

業務時間中のテレワーカーの状況を確認することができるので、在宅勤務において確認が難しい勤怠管理も問題なく行うことが可能になる。また、在宅勤務にありがちなサービス残業の問題もカメラの導入で管理可能になっている。

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)

■経費節減効果
 交通費の節減 現在週2日出勤の勤務者の交通費は1万円/月となっている。それまでは定期代1か月26,820円かかっていた。

また人材採用に関して在宅勤務導入以前は広告等を含め月間2万円から5万円程度かかっていたが、現在はほぼ0円(ハローワークからの紹介のみ、または自社のホームページからの応募のみ)である。

■テレワークを活用しての地方人材の育成や採用
 弊社では予想をしていなかったが、障害者からのエントリー、また障害者就労支援施設からの相談案件が多くある。

これは能力はあってもフルタイムが難しい、昼夜逆転生活をしているなど一般的な就労が難しい方になんとか「働く経験」をしてもらうことはできないか、という相談が主なものとなっている。一例では

- ・パニック障害で自宅から出ることができない
- ・統合失調で幻聴が聞こえるため自宅から出ることができない
- ・設備が必要な四肢障害がある
- ・長時間着席ができないためベッド上で作業をしたい など

現在その中の数名は正社員ではなく、外注として作業をおこなっており、能力差に応じて社員登用への準備としている。体調や家庭事情、時間数や本人の希望に応じて社員登用の準備期間となっている。

■時間自由勤務の奨励
 勤務部署によっては決まったタスクを決まった時間内にやってもらう、という作業も多くあり、それらは「通勤勤務弱者」だけではなく子育て中、介護中などであっても能力があれば採用可能であり、テレワーカー団体、障害者自立支援施設などから人材の推薦を受け採用につながっている。また残業、過剰労働防止となっている。

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KUNO	本社所在地	東京都
業種	ソフトウェア開発	総従業員数	22
事業概要	コンサルティング、システムエンジニアリングサービス、受託開発、セミナー・社内研修		

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	総務部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	22
平均実施日数	月16日以上

テレワークの導入・拡大の経緯

当社では2018年にテレワークを運用し始めました。まずは少人数、ローテーションでテレワークを実施、その後新型コロナウイルスの影響により、2020年2月25日より全従業員を対象にテレワークを実施するようになり、正式に「テレワーク勤務規程」を整備し本導入としました。できるだけ接触の機会を減らし感染リスクを抑えるため、社員の出勤日数を指標としています。

一日で出勤する社員数、および一人の社員がヶ月に出勤できる日数に閾値を設定し、上回る場合には作業日程をずらすなどの調整を行っています。

テレワークの概要・特徴

当社では独自の「テレワーク勤務規程」を作成し、社員が適切にテレワークで勤務できる環境を整備しています。

当社のテレワークの具体的な特徴は以下の通りです。

- ・自宅に加えてオフィスやコワーキングスペースなどでの勤務も許可制で可能としています。
- ・リモート手当を導入し、社員の金銭面での負担を軽減しています。
- ・オンラインでの全社実務を実施し、各部の報告やニュース発信、周知事項等を行っております。
- ・普段からSlackを活用しコミュニケーションをとっております。
- ・毎週雑談タイムを実施しています。メンバーはランダムで設定できるようになっており、いろんな方とコミュニケーションを取れるようになっています。
- ・毎月代表と面談(ゆる面談)を実施しており、目標の設定や悩み等がないか、状況確認を行える場となっています。
- ・情報漏洩へのリスクの対応として、e-Learningによる情報セキュリティ教育を実施しています。

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）

- ・テレワークの導入により出勤の必要性が低くなったため、本社オフィスを解約してより小規模なオフィスに本社機能を移転しました。それによりオフィスのレンタルや維持に関する費用を削減することに成功しています。
 - ・場所に縛られない働き方にシフトすることで、新潟県長岡市のNaDeC BASEにサテライトオフィスを設置、より積極的な地方での活動を可能とするなど新たな経営方針が生まれています。
 - ・2020年から新潟県にサテライトオフィスを開設し、社員の一部は新潟に移住し、新潟からのテレワークを実施しています。そして移住した社員が中心になり、県内の企業や教育機関と手を組んで、地方創生DXや雇用創出の活動への取り組みを実施できました。
- 地方での採用も積極的に行えるようになり、地域を問わず優秀な人材の採用ができるようになりました。
- ・地方創生事業にも多く参加することができ、経済産業省J-Startupプログラムの地域版である「J-Startup NIIGATA」の20社に選定されたほか、プロバスケットリーグ「B.LEAGUE」の新潟アルビレックスBBとパートナー契約を締結するなどの取り組みもしています。

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	株式会社イノベーター・ジャパン	本社所在地	東京都渋谷区神宮前 5-42-13 TAKIビル表参道3F
業種	情報通信業	総従業員数	41名
事業概要	<p>ビジネスデザインを軸とし、IT、デザイン、マーケティングの観点からお客様のDXを支援。ECサイトの構築やさまざまなサービスを提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メディア事業者様向けの総合的なデジタルソリューションサービス「MediaDX」 ・ファイル転送サービス「tenpu」 ・メディアマーケティングASP「Blis」の日本総代理店 		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則にてテレワーク勤務を定めている
テレワーク担当部署	バックオフィス、コミュニケーション室
テレワーク対象者	全社員
実施者数	41名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3回～週4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

当社は「ウェルビーイング」をミッションとし、平時から他拠点間でも仕事がスムーズに行えるようオンラインコミュニケーションの環境が整っていた。新型コロナが拡大し始めた2020年1月の早い段階から、テレワークの選択も可能に。2020年の4月から社内でテレワークに関する規定などを見直し、同年6月から制度を本格的に導入し、現在に至る。

テレワークの概要・特徴

当社オフィスは本社の表参道、地方拠点として柏、湘南、福岡の合計4拠点があるが、これらのオフィスへの通勤圏外に居住している従業員に対しては、完全なテレワークも選択可となっている。

オフィスに通える距離の従業員も週2日はテレワークを可能とし、日々の朝礼や会議体もオンラインとオフラインのハイブリッド体制で行い、オフィスでのオフラインコミュニケーションも大切にしながら、オンラインでの業務の生産性向上などにも力を入れている。

2020年8月からはオフィス拠点以外の全国採用も行い、フルリモートの直接雇用の従業員も多数在籍している。直接雇用の全従業員41名(2022年9月末時点)のうち、オフィスとテレワークのハイブリット勤務が28名、常時フルリモート勤務が13名。

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)

- ・コロナの濃厚接触者になった場合など自宅から業務を行うことができるため、体調不良以外の休暇を取る必要がなくなり、出勤できる人員の確保ができるようになった
- ・周りの環境に左右されることなく、業務に集中ができて生産性があがっているという声も聞かれる
- ・全国採用を開始し、全国・海外からポテンシャルの高い人材を採用することに成功している
- ・リモートでワークで働ける環境になったことで、転居による離職が必要なくなった
- ・オフィス通勤圏内の居住地から別の地域に移住したメンバーの事例もある
- ・転勤妻のように自分の意と反して転職をしなければならなかった人や、働くことを諦めていた人もキャリアを継続して安心して働くことができるようになった
- ・転居を理由とした離職はテレワーク導入後0件(実際に家族の転勤があっても継続して働き続けている従業員が7名)

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	株式会社インターファクトリー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	144名
事業概要	「ebisumart」を主とするクラウドコマースプラットフォームの開発および保守サービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規程 第2版
テレワーク担当部署	コーポレートディベロップメント部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	144名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3回～週4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2018年に育児・介護従事者の両立支援をきっかけに、テレワーク制度を先行して導入。
- ・2020年7月にはリモートワーク規程を改定し、テレワーク制度の対象を全従業員に拡大した。現在は東京本社その他、大阪府、福岡県、宮崎県、沖縄県に拠点を開設し、エンジニア採用の強化と既存従業員のサテライトオフィスやワークションとしての活用を進めている。
- ・2022年4月にはテレワークにおける情報セキュリティに関するマニュアルおよびルールを策定。従業員の働き方に応じた柔軟な勤務形態の一つとして「テレワーク」を推奨していく。

テレワークの概要・特徴

【従業員のWLBに応じた柔軟なテレワーク環境】

東京本社と大阪オフィスの他、福岡、宮崎、沖縄に開発ラボを開設。現地の優秀な人材の採用と、在籍する従業員の価値創造力を強化する。また、従業員の希望により、UIターンの働き方も認め、実際に家庭の都合で大阪や大分、鹿児島へ転居し、フルテレワーク勤務として従事いただくケースがある。

【対面とテレワークを相乗活用したコミュニケーション不足への対策】

入社式などの社内公式行事ではオンライン中継を使用し、テレワークにて全社員が参加できる体制を作る。一方で、部署を越えたコミュニケーションを図るため、社内のカフェスペースで交流の場を企画。対面だからこそ気軽に話せる機会と環境も大切にしながら、コミュニケーション不足の課題を解決している。

【情報セキュリティ対策】

・顧客情報漏えい等のセキュリティ事故を防ぐため、全従業員を対象に、日頃よりセキュリティチェックを実施し、月に一度全社員で振り返ることで、セキュリティに関する意識を高める。

・2022年4月には、テレワークにおける情報セキュリティに関するマニュアルとルールを策定。各テレワークシーンを想定し、細かな行動マニュアルを定めた。

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)

【従業員の働き方を重視した環境を提供】

テレワークや出社を強いるのではなく、あくまでも従業員の働き方を重視した環境とルールを提供することを目指す。各個人によって働きやすい環境は異なるため、各々とチームがその日に一番生産性・効率性の良い業務を行うことが重要だと考えている。

【優秀な人材の採用】

家庭の事情による転居のために退職しなければならない状況や、勤務地が遠隔地であるために入社を断念するといった状況を避け、従業員の意思を尊重した働き方を認めることで、従業員のWLBに重視した勤務形態を提供している。その結果、従業員数は年々増加している。

従業員数 2021年:137人→2022年:144人(同月末比較)

【WLBの支援】

ご家族の疾病時やコロナ禍による家庭保育推奨の環境下でも柔軟に働くことができる環境を提供する。2022年度では2名が育児休暇より復帰し、昨年引き続き育休復帰率は100%を継続。「テレワークや社内制度がなければ、家庭と自身の業務・キャリアの両立ができていなかった」という声があがっている。

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	株式会社エナリス	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	316名
事業概要	法人需要家向けサービス(エネルギーエージェントサービス) 新電力事業者向けサービス(小売電気事業者向け需給管理サービス/ 電力卸取引)		

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	全部署
テレワーク対象者	全社員
実施者数	249名
平均実施日数	月12回以上16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 7月 東京オリンピック開催による混雑緩和への準備および本格導入前の検討として、一部社員を対象としてトライアルを実施
 2020年 3月 新型コロナウイルス感染予防対策をきっかけに、全社員を対象としてテレワークに以降。その後、感染が落ち着いた段階では、リアルコミュニケーションも大切にしたいという考えのもと、週2回以上の出社をルール化
 2020年11月 柔軟な働き方を推進するため、フレックスタイム制を導入
 2022年 7月 週2回以上の出社ルールを就業規則に明文化

テレワークの概要・特徴

【テレワークの概要】

- ・ 全部署、全社員(派遣社員を含む)を対象
- ・ 週2回以上は出社とし、直接コミュニケーションを取れるようにしている

【テレワーク環境の整備】

- ・ 全社員にノートパソコン、スマートフォンを一人1台貸与
- ・ スマートフォンの内線化
- ・ 社外からのVPN接続時の速度や安定性の向上
- ・ meet、Zoom、teamsなどを利用したWEB会議の推進
- ・ 仮想デスクトップ環境を整備し、セキュリティ対策を強化
- ・ PCログデータを活用し、より正確な労働時間の管理を実施

【テレワークにおけるコミュニケーション不足対策】

- ・ 週2回以上出社とすることでリアルコミュニケーションの機会を創出
- ・ 月2回は所属長と部下との1on1を実施
- ・ WEB会議の際は参加者全員が顔出しを原則とし、円滑なコミュニケーションの促進を実施
- ・ 頻りにWEB社内報(経営に関するものだけでなく個人にフォーカスしたもの)を配信

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)

- ・ 従来は会議室の数が足りず、会議の調整に手間がかかっていたが、WEB会議が定番化したことで効率的に会議を開催できるようになった。
- ・ クライアントとの商談などもオンラインでの開催となり、出張を含めた移動が減り、効率的な営業活動ができるようになった。
- ・ 各種研修についても、ほとんどがオンライン開催となり、社員の負担感の軽減や、研修会場の利用料の削減につながった。
ZOOMの機能などを活用することで円滑な進行ができている。
- ・ ICTの活用による社内におけるペーパーレス化、押印レス化の推進
- ・ BCP対策としてのテレワークを活用した体制構築が整った。
- ・ 採用における面接(新卒・中途ともに)をオンラインで実施しており、選考がスピーディーに行えるようになった。また、従来は首都圏を中心とした応募者が多かったが、地方の応募者とのご縁が増えた。
- ・ テレワークとフレックスタイム制を併用していることにより、社員がライフステージに合わせて柔軟な働き方ができるようになった。
- ・ テレワークとフレックスにより、育児中の時短勤務社員がフルタイム勤務へ変更するなど、育児との両立支援につながっている(介護は現状該当者なし)
- ・ 通勤の負荷軽減、オフィスの削減(賃料削減)。

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	株式会社オープラン	本社所在地	東京都渋谷区
業種	ソフトウェア受託開発	総従業員数	10
事業概要	システム開発、Web制作、自社サービスの企画運営、コンサルティング、マーケティング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規程あり
テレワーク担当部署	営業部
テレワーク対象者	植竹牧子
実施者数	10
平均実施日数	月20日(全営業日)

テレワークの導入・拡大の経緯

2020年後半より、従業員が結婚や家族の出産等で地方に移住したいという相談があいつぎ、部分的に移住先での在宅勤務を認めていました。コロナ禍という状況下で、取引先・協力企業からも在宅勤務であることへの理解はえられたため業務上支障はないと判断し、2021年1月より全社テレワーク・在宅勤務の体制に切り替えました。

テレワークの概要・特徴

当社は”TIME LOCATION FREE”というスローガンを掲げ、時間と場所にとらわれない新しい働き方の普及を目指しています。全従業員が在宅勤務を行う完全テレワーク体制のため、大阪・山梨・長野と広範囲にメンバーが居住していることが特徴です。

物理的な距離が遠いことをカバーするために、Web会議システムを活用し、週2回16時～18時の間、あえて通話を繋ぎっぱなしにした状態で黙々と作業をする”mokumokuタイム”を設定し、擬似的にオフィスのような環境をつくることで、質問しやすく話しやすい環境としています。

また従業員に対しテレワーク手当を毎月支給することで、自宅のインターネット環境を改善する、部分的にコワーキングスペースを利用するといった、働きやすい環境を従業員自身で柔軟に構築することを支援しています。

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)

テレワークの導入によって、子育て世代の従業員の地方移住が促されました。

ある男性従業員は、地方創生移住支援金事業を活用し、東京から配偶者の地元である山梨に転居しました。出産に伴う転居であったため、親世代の協力を得ながら地方での子育てを可能にしました。また休日は家業の農業を手伝っているとのことで、地方の少子高齢化や過疎化の解決に寄与できたと考えております。

一方経営面でも、売上高がテレワーク導入前と比較し1.5倍となりました。営業の社員が転居先の地方の企業の案件を受注できたという実績もあり、1人当たりの生産性が向上した結果と考えています。

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	株式会社オプテージ	本社所在地	大阪府
業種	情報通信業	総従業員数	3,452名
事業概要	電気通信事業、有線一般放送事業、小売電気事業、情報システム、電気通信ならびに放送に関するシステム開発、運用、保守業務の受託		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、在宅勤務規定
テレワーク担当部署	人事労務部
テレワーク対象者	量販店における営業販売職(eoスタッフ)を除く全従業員
実施者数	2,884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

- 大規模災害等の緊急時、円滑な事業継続を目的とし、2013年に在宅勤務制度を導入。
- その後、育児や介護と仕事の両立支援を目的とし、2016年に在宅勤務の適用範囲を拡大。
- 2020年に新型コロナウイルス感染拡大防止を目的とし、従来制度上の緊急時扱いを適用し一時的に全従業員に拡大し運用。
- 以降、ワークライフバランスの充実や多様な働き方による生産性向上を狙いとし、恒常的に全従業員が利用できる在宅勤務を制度化。

テレワークの概要・特徴

- 全従業員が平時に出勤時と同様の条件で利用できるスタンダード在宅勤務、育児や介護を中心としたコア無しフレックスが適用されるライフサポート在宅勤務、用途に合わせた2種の在宅勤務を常設している。
- 在宅勤務の利用は、USBシンクライアントを中心に利用。
- PCが無い社員にはPCレンタル、通信環境が無い社員には社給スマホテザリング等、全従業員が利用できる環境作りを行っている。

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)

- 場所に囚われない働き方の実現により、多様で柔軟な働き方がこれまで以上に全社的に推進。
- 大多数の従業員が在宅勤務によるメリットを実感。(全社的なアンケート結果より)
 - ・ 自宅で集中して作業することによる作業効率の向上、時間外労働の低減
 - ・ 家族と過ごす時間が増えることでのプライベートの充実
 - ・ 育児や介護等時間的制約がある中での家庭と仕事の両立
 - ・ 通勤時間削減に伴う疲労の軽減、睡眠時間の増加
 - ・ 在宅環境下に適合した業務改善やペーパーレス化の加速化

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	株式会社グッドクロス	本社所在地	東京都
業種	その他サービス	総従業員数	78
事業概要	印刷業、WEB決済、コールセンター		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則で定められている
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	70
平均実施日数	月16回以上

テレワークの導入・拡大の経緯

2020年4月から、新型コロナウイルス感染防止のためアルバイトを含め全従業員を対象に可能な限りの在宅勤務を勧めてきました。当初は導入が難しいと思われたコールセンターの従業員においても、顧客への説明、個人情報保護の徹底に努めつつネットワーク機器をより拡充させ、現在希望者は全員テレワークをしており、コロナ収束後もこの態勢に変化は無い予定。

テレワークの概要・特徴

2020年4月～2021年3月 全社員在宅勤務、コールセンターのアルバイトも可能な人から在宅勤務をはじめていった。
 2021年4月～ 全社員と大牟田のコールセンターを除く東京や各地の電話オペレーターも全日在宅勤務とした。
 これには顧客への説明、個人情報保護の徹底に努めつつネットワーク機器をより拡充するなどの工夫と各部署、各担当が尽力し実現した。
 現在も環境などの事情により不可能な人を除いて在宅勤務を続けている。
 コロナ収束後もこの態勢に変化は無い予定。

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)

- ・各人が時間を有効に使うようになった
- ・各人が作業に集中できるようになり、新しい創造性が生まれた
- ・遠隔地でも勤務可能となり、海外を含めた東京以外の広い地域から優秀な人材を確保することが可能となった。現在、テレワーク導入後に海外在住2名を含めた遠隔地居住の従業員が数名在籍中。
- ・親族の介護や乳幼児の育児のため、これまでであれば休職となりえた状況の従業員が、job制その他を取り入れながら勤務を継続することが可能となっている。

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	株式会社クラウドイオプログレス	本社所在地	東京
業種	情報通信業	総従業員数	66
事業概要	インターネット等の通信網を利用したデジタルコンテンツおよびWebシステムの企画、設計、開発、販売、保守並びに管理		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	あり(テレワーク勤務規程)
テレワーク担当部署	全社
テレワーク対象者	全社員
実施者数	66
平均実施日数	20日中19.3日

テレワークの導入・拡大の経緯

創業時(2020年12月)より実施。

事業のためにより優秀なエンジニアの採用を行う必要があるが、生活や働き方が多様化しており、都市部のみでの採用に限界を感じていた。そのため創業当初からのビジネスプランとして、Uターン・Iターン、地方在住の優秀なエンジニアの採用を行う方針を採用、創業当初からテレワークを基準とした規約や制度を整えていた。

テレワークの概要・特徴

「日本一のリモートワーク会社になる」をスローガンとして掲げ、採用でもテレワークを前面に押し出した採用活動を行っている。また施策としては以下も合わせて行っている。

- ①雇用契約書として働く場所を自宅と明記
- ②テレワーク補助としてのフォロー/手当の整備、具体的には以下の3点
 - ・社員入社後にテレワーク準備金として三万円分の機器購入費用を経費申請可能としている
 - ・社員同士のオンライン飲み会で三万円分経費申請を可能としている
 - ・自宅での光熱費/通信費を補助するため、リモートワーク補助手当を実現している
- ③「テレワークの極意」というテレワーク時のガイドラインを社員みんなで整備/ブラッシュアップしながら継続的な運営を実施
- ④テレワークによるコミュニケーション不足解消のために「オンライン常時接続時間の設立」、「雑談可能なバーチャルオフィス」や「オンラインランチ会」、「オンライン飲み会の定期実施」に取り組んでいる。
- ⑤各地方ごとの懇親会を開催して、オフラインで直接会って会話をしている。

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)

- ・テレワークで事業を行うことを制約とすることで全国採用が行えていることが最も経営的には効果大きい。事業としてはテレワークが可能なシステム開発案件を主に取り扱っているものの東京近郊の案件が実際には多く、これら案件を日本全国の従業員で協力して関われる点は何よりも重要であった。
- ・現在の当社のテレワーク環境であれば、働きながら安心して子を産むことが出来る/育児が出来る/家族のサポートを行うことが出来る、という声が従業員から上がっており、少子化・高齢化改善の対策となっている。
- ・テレワークを利用することで特にダイバーシティ&インクルージョンに良い影響が出ている。当社ではテレワーク&フレックス制度を取っており、様々なライフステージ・個人事情に配慮した働き方が可能なように制度を整備している。そのため育児や介護で日中に時間が取れず夜に仕事を行う、自身やご家族の定期的な通院のため日中に時間を空けることに対して、会社全体で受容的な雰囲気とカルチャーがあり、様々なスタイルでの働きやすさが実現できている。

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

企業の概要

企業・団体名	株式会社クリーク・アンド・リバー社	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	961名
事業概要	プロフェッショナル人材を軸とした、①エージェンシー事業(派遣・紹介)②プロデュース事業(開発・請負)③ライツマネジメント事業(知的財産の企画開発・流通)		

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	人事グループ 人事部
テレワーク対象者	961
実施者数	945
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2回～週3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2010年代後半より、リモートワーク導入について、社内で検討してきたが、新型コロナウイルスの影響が大きなきっかけとなった。
- ・2020年4月・5月は出勤率が17%、その後、全社のITインフラを整備、2020年6月には在宅勤務規程定を施行した。
- ・リモートワーク率(%)の推移は、2020年2月期:68.3%、2021年2月期:42.9%、2022年2月期:43.7%となる。
コロナという大きな社会環境の変化があったものの、リモートワークの働き方の定着がはかれている。

テレワークの概要・特徴

- ・当社はプロフェッショナル人材を軸に、派遣・紹介、請負・請負、知的財産の企画開発・流通の事業運営を行っておこなっている。
- ・当社が定義するプロフェッショナルの領域は広いが、祖業であるクリエイティブ領域の構成が高く、その主要である映像、ゲーム、Webなどの制作のデジタル業務は、テレワークの肝となるITとの親和性が高く、テレワークとの親和性がとても高くテレワークへの移行と定着がスムーズに行えた。
- ・全従業員を対象としたテレワークの運用に関しては、部門に任せており、各部門における最適な業務遂行の手段としてテレワークを活用している。
- ・テレワークに用いたITの知見や経験を今後の事業拡大にもつなげている。

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)

- ・従業員のワークライフバランスへの貢献。
- ・通勤費の削減。オフィスの電気・水道、など使用量削減。(環境負荷の低減)
- ・地方在住のクリエイターに対して、東京および首都圏に移住することなく、本社業務に携わりながらの「地域から首都圏」「地域から地域」「地域内」など、業務を通じて地方創生をはかり、ワークライフバランスが充実できる働き方を提案している。
- ・クリエイティブの映像分野の知見や経験をオンライン配信などの技術やサービスの積極的な取り組みを実施し、コミュニケーションの質のさらなる向上を図っている。
(福島県南相馬市周辺で開催される神事「令和4年度相馬野馬追(そうまのまおい)」のライブ配信、など)

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	株式会社コンピュータマインド	本社所在地	山梨県
業種	情報通信業	総従業員数	160名
事業概要	ソフトウェア開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	経営管理Gr.
テレワーク対象者	開発本部／開発者
実施者数	150名
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 緊急事態宣言が出る前から子供が産まれた社員等に導入しており、緊急事態宣言を機に全社的に拡大した。

テレワークの概要・特徴

- テレワーク率7割を目標に、開発本部のメンバーがローテーションで行っている。
- 新型コロナウイルスの感染や濃厚接触、その他出社が難しい緊急時は開発本部以外のメンバーもテレワークで対応している。

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)

- 交通費の節約ができた。
- 通勤時間のカットにより時間に余裕が生まれ、社員のストレスが低減した。
- 遠隔地でも作業が可能となったことで何人か地方移住者もおり、地方創生に貢献できている。
- 毎日の出社が難しい精神障害者を雇用できた。

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	株式会社シーエスコミュニケーション	本社所在地	大阪府
業種	情報サービス業	総従業員数	102名
事業概要	コンピュータのネットワークシステム及び通信システムの企画、設計、開発、保守、及びコンサルティング、電気工事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途社内規程を制定
テレワーク担当部署	全部門
テレワーク対象者	全業種
実施者数	66名
平均実施日数	週2回～3回

テレワークの導入・拡大の経緯

2020年の新型コロナウイルス感染症が拡大し、第1回の緊急事態宣言の際にテレワークを導入。同時期にフレックスタイム制も導入し、自由な働き方ができるよう環境を整備。出社が必須ではない時以外は、テレワークを推奨している。高齢者や障害者にも働きやすいを提供できるようにしている。

テレワークの概要・特徴

テレワークとあわせてフレックスタイム制を導入している。勤務中の外出も認めており、プライベートな時間も確保できるようにしている。また、高齢者や障害者等、通勤に不安がある人に対してもテレワークでの勤務が可能のため、導入前よりは業務を行える環境が整い生産性向上につながっている。

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）

オンラインやWeb会議が可能になり、地方にいる僱主なエンジニアともつながりができた。遠隔での作業も可能になり、会社に一度も来ることなく作業を行うことが可能。自社では対応しきれなかった案件も受注可能になり、売上の拡大につながっている。また、バーチャルオフィスを導入することにより、自拠点だけではなく他拠点との交流も盛んになった。業務終了後にも雑談やWeb飲み会を行う等、会社全体としてコミュニケーションがとれるようになった。

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	株式会社ジョイゾー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	27名
事業概要	サイボウズ製品に対するコンサルティング・導入支援/ITシステム導入に対するコンサルティング/クラウドサービス導入支援/システム開発/インフラ構築		

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	総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約27名
平均実施日数	週5

テレワークの導入・拡大の経緯

2016年に、通勤に時間のかかる社員を対象に試験的にテレワークを導入。実施効果が得られたため札幌在住のエンジニアをフルリモートで採用。居住地に関わらず勤務可能となり、地方での採用活動を強化。2017年には、地方在住社員だけでなく育児中のパート社員など、家庭の事情を考慮した人事・採用等の制度の見直しを実施。2020年には緊急事態宣言をきっかけに全社員へテレワークを拡大。同時にテレワークを実施しやすいよう、PC・モニター等の在宅での環境を整えた。テレワークは標準的な働き方として定着し、現在は発展型テレワークとしてワーケーションを導入、今後は地方創生にも寄与できる形でテレワークの取組をさらに充実させていく。

テレワークの概要・特徴

【概要】

- ・居住地に関わらず優秀な人材を確保することがきっかけ
- ・全社へ拡大する中でコミュニケーションの課題等発生したが、テレワークのやり方やツールの導入により改善
- ・自律と成長を軸に試行錯誤をしながら取り組みをすることで、現在は標準的な働き方として定着

- ・ワーケーションへの取り組みは、今後さらに充実させていく状況

【特徴・取組】

- ・北海道釧路市と従業員都合に合わせて新潟県長岡市にサテライトオフィスを開設
- ・釧路市ではサテライトオフィスを中心にテレワークを活用した人材交流やIT推進活動を拡大中（釧路市DXアドバイザー・釧路廃虚ツアー・地域クラウド交流会・コミュニティリーダーサミット道東）
- ・本社事務所移転（ワーク兼コミュニティースペースとして面積を拡大）
- ・テレワーク・ワーケーションをしやすいように従業員規則を改定
- ・ワーケーション手当・書籍購入手当を導入
- ・社員評価制度の見直し（給与を働き方の選択も含めた交渉型に移行）
- ・テレワークによる長時間労働を防ぐためのルール制定

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）

旅費交通費の削減効果分を再投資

- ・新規創設手当（ワーケーション手当・リモートワーク手当・書籍購入手当）
- ・健康経営の側面から社食を提供（フルリモートワーク社員にも支給）

優秀な人材の確保

- ・新入社員、中途入社に限らず居住地に関係なく獲得しやすくなった
- ・家庭の事情による退職が減少（Uターン、介護、育児）
- ・オンラインでの採用活動により新卒入社増
- ・Uターンや移住など自分都合で転居可

地方自治体との共創関係促進

- ・サテライトオフィスを創設後、長岡市や釧路市といった地方自治体との関係を構築し、地方活性化にも寄与
- ・北海道・新潟・大分に社員がフルリモート社員が在籍

売上／利益

- ・働きやすい環境構築に注力した結果、売上成長率 421%
（5期（2015年9月）：4700万 11期（2021年9月）：2億4500万）

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	株式会社ステップ	本社所在地	神奈川県
業種	情報通信業	総従業員数	119名
事業概要	移動体通信関連ソフトウェア開発 基地局ソフトウェア 携帯端末ソフトウェア 支援ソフトウェア		

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	経営統括部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	112名
平均実施日数	月8回以上(概ね週2~3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

20??年に新型コロナウイルス感染拡大を機に、テレワーク制度を導入
 導入当初は、リモートデスクトップとMicrosoft 365の環境でしたが、その後、VPN、シンククライアント端末を導入してセキュリティを強化し、自社開発のWeb版タイムカードおよびMicrosoft Power Platformによる社内システム(タイムカード/スケジュール/各種申請/ワークフロー/各種情報可視化)を構築し、テレワーク環境の充実を図り、テレワーク勤務社員の数、テレワーク時間数も増えてきている。

テレワークの概要・特徴

【テレワークの概要・特徴】

- ・全従業員が対象。セキュリティポリシーにより、在宅勤務のみ許可。
- ・テレワーク勤務の申請・承認制度
- ・休日労働の申請・承認制度
- ・毎週水曜日の残業自粛日の設定
- ・テレワーク手当の支給。
- ・ノートPC、外部モニターの全従業員貸与
- ・VPNおよびMicrosoft 365/シンククライアントによるゼロトラストセキュリティ環境を整備
- ・自社開発のWeb版タイムカードおよびMicrosoft Power Platformによる社内システム(タイムカード/スケジュール/各種申請/ワークフロー/各種情報可視化)の構築
- ・社内システムによる残業時間の監視およびアラート通知
- ・社内衛生委員会による残業時間および有給休暇消化のチェックおよび周知

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)

- ・従業員がコロナウイルスでの陽性反応または濃厚接触者となった場合や他の病気で出社困難となった場合も、業務への影響を最小限に抑え進めることができた。
- ・介護/育児を始めとした個々の事情を抱える従業員がテレワークを活用することにより、フレキシブルな働き方が可能となり、利用者からも個々の事情による業務への影響を最小限にできると好評である。
- ・通勤費が35%減、交通費が67%減となった。
- ・WLB(ワークライフバランス)が取れるため、従業員満足度が向上した。
- ・オフィスの光熱費削減、フリーアドレス、ペーパーレスが促進された。
- ・Microsoft Teams活用によるWeb会議、Webオンライン研修、チャット、音声、ビデオ、ファイル共有/協同編集によりコミュニケーションおよび生産性が向上した。

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	株式会社ストッケ	本社所在地	東京都
業種	卸売業	総従業員数	17名
事業概要	子ども用家具の輸入販売等		

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	
テレワーク対象者	全社員
実施者数	17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6月より、働き方改革の一環としてワークライフバランスの向上や通勤・移動時間の削減を目的に、テレワークのトライアルを実施
- ・2019年7月オフィス移転に伴い、基幹業務以外の固定席を廃止しテレワークトライアル人員の拡大
- ・2020年4月緊急事態宣言の発出に伴い、テレワーク規程を制定。全社でのフルリモートワークを実現
- ・2021年 引き続き感染症拡大防止の観点からテレワークを継続
- ・2022年 四半期ごとの全社ミーティングでの出社と必要に応じての出社以外はテレワークを継続

テレワークの概要・特徴

全社員がテレワーク可能とし、1人1台ノートパソコン支給。Microsoft Teamsによる社内外の会議、社内連絡や勤怠管理、経費精算システム導入等で、ペーパーレス化を推進している。
勤怠システムや共有スケジュールを活用し、早い終業や中抜け等が可能になり、柔軟な勤務時間の変動を行えるので、家族に合わせた勤務や自己の都合に合わせた勤務が可能。

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)

- ・通勤時間がなくなったことにより、有効に使える時間が増え、作業効率も上がり生産性が増した。
- ・ペーパーレス化が促進され、社内保管書類が格段に減り、収納スペースを有効に使えるようになった。
- ・家族とふれあう時間が増えたり、自分の時間を作ることができたり、心身ともに充実した生活を送れるようになった。

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	株式会社ネクストレベル	本社所在地	神奈川県
業種	情報通信業	総従業員数	23名
事業概要	WEBメディア事業、SaaS事業、アプリ事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク制度概要
テレワーク担当部署	経営企画
テレワーク対象者	全職種
実施者数	23名
平均実施日数	月12回以上16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6月頃から拡大してきた新型コロナ禍を機にテレワークの体制を整えた。
- 2021年2月にテレワークの不便さを解消するために「フレンダー」を自社開発し、フルリモートでもオフィス出社と遜色ない業務スタイルを確立することに成功。
- 新しく入社した社員もすぐにリモート勤務を実施することが可能になった。

テレワークの概要・特徴

- 出社してメンバーと在宅のメンバーがひと目で分かる
- 部署ごとに部屋が作られており入室ボタンを押して話かけるとすぐに会話が可能
- 会話が長引きそうな場合はワンクリックでWEB会議室へ移動
- 議事録機能を使うことで、WEB会議の議題や決まったことを上司や他のメンバーに共有可能
- この議事録機能は録画や録音も可能で、商談や面談時の振り返りなどに威力を発揮するためリアル商談よりも優れた面をもつ
- 現在利用者の声を反映させ様々な機能をアップデートし続け、テレワークに欠かせないツールとなっている。

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)

- フレンダーを業務プラットフォームとして利用するようになってから、WEB会議をするまでも無いちょっとした確認事項をスムーズに行うことができ、それまでのテレワーク環境が大きく改善された。
- これにより、年間売上と純利益が向上(20%)したので、正社員やパートタイマーの採用強化(10名)やインターン制度の導入(2022年7月~9月:6名)を実施することができた。
- フレンダーを開発することで、三重県と香川県に在住の完全フルリモートのスタッフを昨年新規採用し現在も活躍している事例ができたため、住んでいるエリアに関わらず優秀なスタッフの雇用促進につながっている。
- テレワークを制度化したことで通勤時間が大幅に削減され、生産性が向上したことも大きい。
- 特に育児中や小学校のお子さんがあるスタッフは顕著である。

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	株式会社マイスタースタジオ	本社所在地	大阪府
業種	サービス業	総従業員数	31
事業概要	Webメディア事業、マーケティング支援事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク定めあり
テレワーク担当部署	人事
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	31
平均実施日数	月16回以上(週4日以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

2020年からテレワークを開始。
 コロナ拡大前から一部社員でテレワークを実施。同じオフィスに居なくても情報共有や相談等、仕事が滞りなく円滑に進むようにビジネスチャットワークや情報共有ツール、ミーティングのルール、評価制度など一つ一つの項目に関して整備を行い体制を整える。2020年半ばから、全従業員が完全テレワークに移管。

テレワークの概要・特徴

- ・テレワーク業務の仕組み化、指示・依頼の出し方のルール化、仕事の成果を評価する基準がある。それぞれが採算性高く働く事を身につける仕組みづくりを実施。
- ・改廃が必要になるマニュアルは作成せず、作業動画を録画しマニュアルとしたり、ルーチンマップ・ミスチェックリスト活用など業務効率化・採算性向上にも力を入れている。
- ・入社後、実際の仕事を引継ぎ前(オリエンテーション期間)には、社内ルールやセキュリティ関連、テレワークツールの使い方などをリストに則って習得。テレワーク初心者も滞りなく仕事を開始できる。
- ・多様性のある人材の採用
働く場所を選ばず、通勤時間も不要の為、海外・全国各地に住んでいる方、子育て中、介護中などの方でも働く事が出来る。
- ・コミュニケーションに関して
週に1回は、他のスタッフが自分のミーティングルームに自由に入る事ができ、仕事で困っている事、情報の共有など自由に話が出来る機会を作っている。(強制参加ではない)その他MTGも各自設定し実施。

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)

- ・地方・海外在住者の採用
(栃木県、長野県、富山県、島根県、沖縄県、青森県、広島県、北海道、静岡県、埼玉県、神奈川県、ドイツ、韓国など)
※全体の約7割が地方・海外在住者
- ・数値変化について(2020年と2022年平均値比較)
応募数は10倍増
採用数は4倍増
今後も労働力人口は減っていくが応募数・採用数を確保。
- ・サービス残業0時間。(様々な取り組み・整備により採算性アップ)

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・ワン・システムズ	本社所在地	東京都港区
業種	情報通信業	総従業員数	590
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	テレワーク勤務規程 テレワーク運用ガイドライン
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(590名)
実施者数	社員(411人)
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2回～週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)を採用し、在宅勤務規程の見直しを図り運用を開始、2020年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值を撤廃した運用を実施している。

2021年5月には、場所にとられない働き方の多様化推進のため「在宅勤務規程」から「テレワーク勤務規程」に変更した。

テレワークの概要・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、地方創生の観点からテレワーク専担者(青森、東京、埼玉、千葉、大阪、山口、大分、熊本)の採用をしている。

2022年度からは働き方の多様化をふまえ、ワーケーションの取組を推進している。

過去からテレワークを推進してきた経緯もあり、テレワーク(在宅勤務)は定着してきていることから、働き方の多様化をふまえ、会社が認めるテレワーク施設として、サテライトオフィス(ジザイ、ステーションワーク、MY OFFICE NAVI)を法人契約し働く環境を整備している。

ワーケーションの施設としては、泉郷、時之栖、白浜と法人契約をしてワーケーションの環境を整えている。

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、シンクライアント環境の構築、マジックコネクトを導入している。また、オーバーヘッド部門においては、フリーアドレス化を図り建物コスト削減を図っている。

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)

- ・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を構築している。

- ・社内外とのコミュニケーションツール(InCircle, 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ができ、時間外もテレワーク導入前と比べ

- ▲13%台を維持している。また、自宅でのテレワーク実施者には、200円/日の手当を支給し社員の自己負担の軽減を図っている。

- ・健康管理ツール(コンレポ)を導入し、日々の社員の健康状態、心の気づきの把握を実施し、社員の管理及びコミュニケーションの充実を図っている。

- ・テレワーク専担者の高スキル者を採用することで、障害者雇用(2名)+育児介護(7名)人材確保が出来ている。スキルがある人材を約半分程度の費用で雇用している。

- ・ワーケーションの取組については、経団連様の企業向けワーケーション導入ガイドに掲載され会社の知名度アップとなっている。

- ・2022年度は、さらなる場所にとられない働き方をさらに推進するために地方自治体と連携した取り組みを検討している。

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	メルカリ	本社所在地	東京
業種	情報通信業	総従業員数	2209(連結)
事業概要	フリマアプリ「メルカリ」の企画・開発・運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	ガイドライン等
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	メルカリの国内オフィスに勤務する全社員(鹿島を除く国内の連結子会社含む)
実施者数	約2200名
平均実施日数	約18日

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2020年2月19日より原則在宅勤務を導入し、以降、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた時代の変化にいち早く対応し、生産性を最大化させる新しいワークスタイルの確立を目指し、「メルカリ・ニューノーマル・ワークスタイル」のトライアルを2020年7月1日より実施。この中で、画一的な形式での働き方は設定せず、個人・チームの裁量に合わせてリモート/出社の有無、および出社時間・頻度など自由に選択可能にするなど、組織の多様性に合わせた新たな働き方を検証。
- その際に、新型コロナウイルス対応方針の一環として、2020年6月よりWork From Homeガイドライン等を定め、状況に応じて随時見直しを行ってきた。
- 上記取り組みを受け、2021年9月1日より、ワークスタイルを画一的に規定するのではなく、「オフィス出社」と「リモートワーク」それぞれの利点を生かしながら、社員それぞれが最も適切なワークスタイルを選択することができる「YOUR CHOICE」への移行を決定。

テレワークの概要・特徴

社員が生産性が高く業務に臨むことができるように、以下の通り、場所・時間共に柔軟な働き方を可能としている。

1. 働く場所を自由に選択できる

- ・オフィス出社も、出社を前提としないフルリモートワークも、個人の判断で自由に選択可能
- ・セキュリティが確保されていれば、ホテル等で働くことも可能(メルカリが定める「セキュリティガイドライン」に従い、リモートワークを実施していただきます)
- ・住む場所を自由に選択できる

2. 日本国内であれば、居住地は問わない

- ・通勤手段として、飛行機、新幹線、特急列車、高速バス、フェリーなど、全ての公共交通機関が利用可能(通勤手当月額15万円まで支給)

3. 働く時間を自由に選択できる

- ・フルフレックス(コアタイムなし・フレキシブルタイムなし)で、24時間365日フレキシブルに勤務可能
- ・日中の中抜けや1日あたりの労働時間を増やして週休3日等にもすることも可能

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)

Your Choice制度の導入により、以下のような生産性向上、場所・時間的に柔軟な働き方実現等の効果もたらされた。

- ・リモートワーク率 91.6%へ
- ・東京オフィス所属のメンバーの8%が首都圏(1都3県外より勤務)外から勤務。
- ・Your Choice導入後、47.9%のアンケート回答者が住環境を変更した・変更予定と回答。特に3割が移住に前向きと回答。
- ・フルフレックスの導入により、日中に中抜けする者が73.5%、週3日勤務とした者とが4.8%等、柔軟な働き方が実現。
- ・Your Choiceの導入により、個人・チームともに8割以上がパフォーマンスが向上したと回答。

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	通勤困難時対応	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	株式会社ユーグレナ	本社所在地	港区
業種	製造業ほか	総従業員数	289
事業概要	ユーグレナ等の微細藻類等の研究開発・生産、食品・化粧品の製造・販売、バイオ燃料技術開発、環境関連技術開発およびバイオテクノロジー関連ビジネスの事業開発、投資等		

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	管理部
テレワーク対象者	全社
実施者数	289
平均実施日数	月8回以上12回未満程度(概ね週2回～週3回)

テレワークの導入・拡大の経緯

もともとは、2020年東京オリンピック期間に備えて2019年1月からテレワーク導入を検討しはじめ、環境を整備し、数回にわたり「テレワーク訓練」を重ねていました。準備と訓練のかいあって、2020年1月に日本でコロナ患者が発生した際には、翌月2月にはテレワーク導入を決定し、全社ですぐに実行に移すことができました。さらに2020年4月からの緊急事態宣言下においては対象地域のオフィスを閉鎖し、完全テレワークを実現し、以降は社会情勢にあわせて出社を増やし、現在は週2～週3のテレワークを維持しています。

テレワークの概要・特徴

対象に制限を設けず、全員にその環境が整っていることがあげられます。具体的には、雇用形態や拠点の制限なく、全員にノートPCとスマホが貸与され、社内コミュニケーションツール(チャットおよびWeb会議、クラウドストレージ、共通のスケジュール管理)の利用が可能となっています。

また、全社総会などのイベントもオンラインに対応しており、日常的にテレワークを取り入れています。コロナ対応のほか、災害警報発令時など通勤が困難な場合も通常運用としてテレワークが可能であることが、仲間の安心・安全につながっていると考えています。

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)

テレワーク導入時に、以下を実現することができました。オリンピックのためにいち早く準備を開始した。
・コロナ下ではそれを活かすことができ、非常事態宣言時には完全テレワークを実現し、仲間の安全を守ることができた。
この経験は、もともと当社の特徴であった「変化への適応力」を強化し、「変化を受け入れる文化」のさらなる醸成につながったと考えています。

また、このことは多方面でポジティブな効果を発揮しており、その一例として、「バーチャルオンリー株主総会」を日本で初めて実施し成功させることができました。これは、事業面のみならず、変化を恐れず何事にも積極的に挑戦するという「ユーグレナらしさ」のあらわれと自負しています。

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	株式会社ユニテッドリバーズ	本社所在地	東京都
業種	不動産業	総従業員数	9
事業概要	不動産仲介業 有料職業紹介事業 WEBマーケティング代行事業・ネット広告事業		

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	代表取締役
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	全従業員
平均実施日数	全営業日

テレワークの導入・拡大の経緯

2015年頃から、リモート(在宅勤務)を導入しており、デジタル化に対応した多様で柔軟な働き方を追求してきた。テレワークの強みを生かすために、採用面では積極的に業務委託メンバーを募集。高いスキルを持った地方在住者、副業希望者、個人事業主(フリーランス)を採用し、事業を展開してきました。当時から売り手市場だったものの、フルリモートで働ける求人が少ないことから、優秀な人材確保に成功してきました。新型コロナウイルスが流行し始めた2020年4月から、それまで培ったノウハウを生かして、全社員で100%テレワークに切り替え、オフィス規模も縮小。フルリモートを前提とした採用活動の結果、現在は正社員の半数が地方在住となる。今後もフルリモートを前提とした組織体制を維持し、業務を遂行する。

テレワークの概要・特徴

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)

●会社情報

所在地:東京本社、埼玉支社、大阪支社
従業員:9名(役員1名、正社員7名、アルバイト1名)
男女比:男性5名/女性4名
その他:業務委託21名
URL:<https://united-rivers.com/>

●テレワークルール

入社義務なし。そのため正社員でも入社3年間で一度もオフィスに出社したことがない人もいます。

必要に応じてスマホ、ポケットWifi貸与、ワイヤレスヘッドセット、そのほか必要備品を支給。また、ICTツールやクラウドサービスを契約し、オンライン上でほぼすべての業務ができる環境を整備。サテライトオフィスを契約し、一人ひとりの働き方にも柔軟に対応している。不動産業は、いまだ古い慣習が残っている業界であり、ICTやクラウドサービスの導入が進んでいないのが課題。業界内では「不動産業には無理だ」とフルリモートに懐疑的な意見もあるが、問題なく業務ができることを証明できている。

●採用の優位性が高まった。

完全在宅勤務のため全国から幅広い人材の確保が可能になった。子育て中の女性からの応募率が飛躍的に高まった。
-直近3年間の正社員の採用人数4名中3名が女性。
-直近3年間の業務委託の採用者6名中3名が女性(全員ワーキングマザー)。
-業務委託メンバーのワーキングマザー率38%。
-出産や介護などのライフイベントによる離職ゼロ。

●地方人材の採用(雇用機会の拡大)

正社員は6都道府県(東京、神奈川、石川、長野、兵庫、愛知)に居住。全国11都道府県(東京、神奈川、大阪、兵庫、奈良、鳥取、岐阜、愛知、山形、愛媛、鹿児島)の業務委託メンバーに発注し、地方活性化に貢献。
※過去にはアメリカ・イギリス・イタリア・ベトナム居住者への発注実績あり。

●売上面

フルリモート×フリーランス×副業人材で、業績も好調。

2018年度:売上1.5億円 ⇒ 2022年度:売上2億円

●第2回日本中小企業大賞 優秀賞受賞

ほとんどがフリーランス・副業メンバーという人員構成でフルリモートワークによる不動産売買仲介事業「イエフリ(<https://iefree.co.jp/>)」を2021年からスタート。交代で働くフリーランス・副業メンバーを中心としたことで業界でも珍しい「年中無休」を実現し、その新規性が評価された。

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	株式会社ユニリタ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	291名
事業概要	データ活用領域、ITシステム運用管理領域のパッケージソフトウェア開発・販売・サポートおよびソリューション、コンサルティングサービスの提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	
テレワーク担当部署	「働き方変革プロジェクト」および「人事総務部」
テレワーク対象者	全社員
実施者数	291名
平均実施日数	月17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月より、東京オリンピックによる混雑緩和対策および働きやすい社内環境の整備のため、社内で「働き方変革プロジェクト」を発足し、同PJにてテレワークの検討を開始。
- 2019年9月に、通勤疲労の軽減、家事・育児・介護に対する柔軟性向上、ワークライフ・バランスの改善、集中しやすい環境での業務効率アップ、災害時のBCP対策を目的に、全社的にテレワークの試験運用を開始(原則週1回まで)。
- 2020年1月にテレワークを原則週2回までに拡大。
- 2020年2月に新型コロナウイルス対策のため、原則をテレワークとし、実施回数制限を撤廃。
- 2020年4月に緊急事態宣言の発令を受けて、全社員のテレワーク実施を必須に変更(やむを得ず出社する場合は部門長の事前承認必要)。実質的な全社本格展開した。
- 2020年5月に「リモートワークガイドライン」をリリースし、テレワークに伴うルールや運用を整備。
- 2020年10月テレワーク実施率が80%を超えたことを確認。

テレワークの概要・特徴

- 緊急事態宣言解除後も、テレワークによる業務が原則である。
- 社内会議もオンライン会議が原則である。
- フレックスタイム制を併用している(10~15時まではコアタイム)。
- 全ての役員・正社員・契約社員を対象としている。
- 社内常駐の協力会社社員も当社管理責任者の承認によりテレワークが可能である(実際には殆どの協力会社社員がテレワークを実施)。
- テレワーク時の勤怠打刻もオンラインによる打刻である(スマートフォンからも勤怠打刻可能)。
- 全社でのテレワーク実施率は平均87%(過去1年間)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)

- 全社での過去1年間のテレワーク実施率は平均87%と、完全にデフォルトでの働き方がテレワークとなっている。
- 出社する社員が激減したことに伴い、2箇所あったオフィスのうち1つを撤去し、オフィス賃貸費用を38%削減(トータル床面積は58.9%削減)。
- テレワーク場所を制限していないため、地方都市でテレワークを実施する社員もおり、ワークライフバランスに貢献。
- テレワーク実施に伴い社内の50%以上の契約書が電子契約となった。
- 2022年8月に実施した社内アンケートにより、半数以上の一般社員89%がテレワークにより自分の業務効率が向上したと回答しており(非常に向上:19%、向上:41%、少し向上:29%、少し低下:8%、低下:2%、非常に低下した:1%と回答)、自分が所属する部門全体の業務効率に関しても82%の一般社員が向上したと回答している(非常に向上:7%、向上:31%、少し向上:44%、少し低下:12%、低下した:5%、非常に低下した:1%と回答)。
- 震災等の災害時でも、社員がオフィスに集中しておらず、リスク分散が出来ているため、事業継続が容易となった(BCP対策)。
- 社員の年間離職率は、テレワーク実施前の8.1%(2018年度)からテレワーク実施後2.7%(2021年度)に下がった。
- テレワークがデフォルトとなったことに伴い通勤交通費の見直しを行なった結果、通勤交通費は82.6%削減となった。

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	株式会社レコモット	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	72名
事業概要	テレワークプラットフォーム「moconavi」の開発・販売・運用		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規程
テレワーク担当部署	経営管理部
テレワーク対象者	役員及び全従業員(業務委託を含む)
実施者数	72名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

2017年11月より導入。コロナ禍前より、2歳以下の子供を持つ社員には、テレワークを適用。2020年の新型コロナウイルスの感染拡大を受け、テレワークの利用対象を全社員へ拡大するため、リモートワーク規程を整備(週1回以上の出社を原則とし、リモートワーク手当等を規定)し、2020年11月より本格運用。

テレワークの概要・特徴

【概要】

・職種、雇用形態(正社員、契約社員、アルバイト、業務委託)を問わず役員及び全従業員が利用対象。

・社内ルールにより、原則週1回出社(全体の20%出社)だが、体調不良時や、地方在住者などは、特例としてフルリモート勤務を認めている。

【特徴】

・自社サービスのテレワークプラットフォームmoconaviの利用とVPN、クラウドサービス(officed365、ジョブカン、AKASHI、freee、HRMOS等)を導入。出社時と同じパフォーマンスで業務に取り組める状態であり、事務処理や受電の為にオフィスに出ざるを得ない状況を排除した。

・テレワークと併用し、コアタイムなしのフルフレックス制度を導入しており、中抜けなど個々のライフスタイルに合わせた働き方ができ、プライベートの時間も確保することが可能。

・『ハイブリッドワーク』を掲げ、出社/テレワークを選択可能。終日出社/終日テレワークを条件とせず、時差出勤可能、半日リモート/半日出社等も選択可能。

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)

・業績の向上

営業時の商談が訪問からオンラインへ変更となり、1日の商談件数がテレワーク前よりも増加。それに伴い新規契約件数も増加し、前期比で売上高120%以上の成長が続いている。

業務委託含む全ての人員がテレワークの対象となっており、通勤交通費や営業の移動に伴う費用がテレワークの本格稼働前後と比較し一人あたり10万円/年削減された。現在の対象者数で算出すると年間650万円程度削減されていると考えられる。

・プライベートの事情が理由による退職者は0名

テレワーク体制の整備とコアタイムなしのフルフレックス制度により、産休育休明けの従業員が時短ではなくフルタイム勤務が可能な環境となっており、プライベートな事情(配偶者の転居、介護、出産、育児)による退職者は0名で、社員の定着へ繋がっている。

・人材の確保

テレワーク導入に伴い、対象としていなかった地方人材も、採用や業務委託先の対象としたことにより、テレワーク導入以前と比較すると応募数が増加し、即戦力人材の確保に成功。

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・ライフバランス	本社所在地	東京都港区
業種	コンサルティング業	総従業員数	31人
事業概要	働き方改革コンサルティング、研修、講演、人材育成、コンテンツ開発		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	特になし(雇用形態によらず)
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	31人
平均実施日数	19日/月

テレワークの導入・拡大の経緯

社会全体のワーク・ライフバランスの実現を目指す弊社では、2006年の創業当初より、社員のワーク・ライフバランス実現のため、それぞれの希望にあわせ働く場所にこだわらない柔軟な働き方を実践している。従来より全社員がテレワーク、在宅勤務を実施して日常的にワークとライフを往来し、各自が自律的にタイムマネジメントを行えるように社内制度を整えてきた。社員のワーク・ライフシナジー効果とロイヤリティを最大化しながら、業務の時間当たり生産にはこだわり続けている。各社員のライフワークとしてDX推進、地方創生、男女共同参画等で活躍する社員も多く、引き続き社会全体のテレワーク普及、働き方改革に貢献していく。

テレワークの概要・特徴

テレワーク・在宅勤務をしながら全員が心地よく働けるように、業務の可視化と属人化排除、マニュアルやルール作りによる業務平準化、会議やコミュニケーション方法のアップデートを重ねている。その手段として「朝メール.com」や「カエル会議オンライン」等の自社開発ツールを活用している。

また、毎年付与している日・時間単位で取得できる有給休暇とは別に、年間270時間の「新しい休み」を全社員に付与しており、社員はこれらの休みとテレワーク・在宅勤務を組み合わせながら自律的なタイムマネジメントを実践し、それぞれに副業や資格取得、ボランティア、スポーツや趣味への傾倒、療養や介護が必要な本人や家族のケア、家族との時間に充てている。それらの経験を再び社内に還元するワーク・ライフシナジー効果を最大化し、お互いを尊重するダイバーシティ&インクルージョンの風土を醸成している。

テレワーク・在宅勤務で実現する柔軟な働き方を実践することが、弊社の働き方改革コンサルティング等の各種サービス、社会変革を実現していく土台になっており、イノベーションの礎になっている。

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)

【社内での効果】

- ・残業ゼロ・有給取得率100%の継続
- ・社員のワーク・ライフシナジー効果の最大化
- ・家族同伴の出張やワーケーションの実施
- ・地方在住者の新規採用、既存社員の地方移住
- ・社員の副業人材、ライフワークでの活躍
(DX推進、働き方のデジタルシフトに関する書籍執筆、移住・ワーケーション推進、男女共同参画推進など)
- ・専業主婦人材の正社員採用、海外在住インターン生の受け入れ
- ・地方移住する派遣スタッフの継続雇用 など

【社外での効果】

- ・地方自治体/中小企業への働き方改革コンサル提供と地域交流人口増加
- ・オンラインでのサービス提供機会の増加と企業ブランディング
- ・地方在住の認定コンサルタント会員への働き方改革事業の紹介

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	東京都港区
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(審査用のみ公開 約650名(内直接雇用約535名))
平均実施日数	週4-5日程度(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15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。また、コロナ禍にて、テレワークの頻度がより増えたことにより、オフィス移転を実施。これまでのオフィススペースを半減させることに成功した。同時に、ボランティア活動時間の増加(コロナ前の倍の時間に増加)、社員の実家もしくは実家近くへの転居等、これまで以上にワークライフバランスの強化を促進できただけでなく、日本社会全体の課題に対するアクションの一助になっていることを実感している。今後も、全社として、この動きを加速させていきたいと考えている。

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	株式会社日本システムテクノジー	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	100名
事業概要	パッケージソフトウェアの開発・販売・保守サービス		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク取扱規程
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社
実施者数	100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

- 2018年9月 ご家庭の事情で地方に移住を検討している社員から相談があり、リモートワークシステムを構築。
- 2019年7月 東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴い、働き方改革の一環としてテレワークデイズに参加し、一部社員がテレワークを実施。
- 2020年2月 新型コロナウイルス感染状況を考慮し、全社員を対象としたテレワーク環境の準備を開始。
- 2020年4月 緊急事態宣言に合わせる形で、4月より全社員がテレワークを開始。
- 2020年7月 在宅勤務での業務が定着したことで、テレワーク規定を制定し、通勤手当を廃止しテレワーク手当を支給開始。

テレワークの概要・特徴

- 全社員を対象として実施し、仕事内容に応じて社員がテレワークとオフィスワークの選択が可能。テレワークが苦手な人は出社することも可能。
- 天候に合わせてテレワーク選択も可能。
- 社内システムのクラウド化とVPN接続を基本としたインフラを整備。
- 過剰労働時間の防止策として、早朝や深夜帯の社内システムへのアクセス制限を実施。
- IP電話の導入により、出社や固定席に依存することがなくなった。
- ピアボーナス制度の導入により、社員同士の貢献に対して、感謝や称賛の投稿を送り合うことで、リモート下でもお互いをリスペクトしながら理想とする組織を作っていくことができる。
- チャットツールの利用により、社員同士で気軽に連絡・相談ができる。また、仕事中に困った時はPCの画面を共有することにより、対面と同じような働き方が可能。文字で説明しにくいことは通話することにより、ニュアンスが伝わりやすくなる。

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)

- 働く場所に対する制約を解除したことで、精神的肉体的な負担の減少。
- 通勤時間の軽減により、ワークライフバランスの充実。
- 満員電車等の仕事以外のストレスや疲労の減少。
- 子育てや介護など、家庭環境を考慮した働き方のサポート。
- 交通費を含む経費の削減とペーパーレス化の推進。
- 地震や台風など災害時の事業継続対策としての効果。

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	2810名 (2022/3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	2810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

- 2017年1月 育児・介護等の事情をもつ社員が出勤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
- 2021年3月 会社契約サテライトオフィスの利用開始(全社員対象)

テレワークの概要・特徴

テレワーク制度の概要・特徴

- ✓ 自宅やサテライトオフィス等の安全性・機密性の保たれる場所を選択して勤務
- ✓ SIM搭載モバイルパソコンを全社員に貸与し、通信費の社員負担は発生せず
- ✓ 在宅勤務により生じる水道光熱費は2021年4月より手当導入

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

- ✓ 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
- ✓ 年次の意識調査にて、在宅勤務への意識に関する設問を追加し施策反映

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

紙・印鑑業務の廃止やIT化等、社内事務プロセスの見直しを通じた場所にとらわれない働き方の推進

②オフィスの在り方の見直し

オフィス集約化やフリーアドレス化によるオフィスコスト削減

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

④自社にとどまらない環境整備

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することで、当社事業に関わるすべての人にとって働きやすい環境を整備

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)福岡情報ビジネスセンター	本社所在地	福岡県
業種	情報通信業	総従業員数	67
事業概要	SI Service事業／Digital Marketing事業／Open Innovation事業／アジャイル・DevOps事業／Logistics Solution事業／Cloud Service事業／SaaS Bank事業／Alliance事業／DXアドバイザー事業／IT研修事業など		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク制度
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社
実施者数	62
平均実施日数	月12回以上16回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

そもそも「働き方の多様化(2019年働き方改革法案)」に対応するために導入を検討、同時期にコロナ禍における感染拡大予防対策として本格導入が始まりました。(2020年1月～)
社員一人一人がさらに創造的な仕事ができる環境は何がよいのかを検討したうえで、グループ会社全体の生産性向上をも視野に入れたものを創造するに至りました(業務バランス最適化と業務効率化の両軸を実現)

テレワークの概要・特徴

- サテライトオフィス(鳥栖)
通勤時間におけるロスタイムを限りなく減らし、仕事とプライベート双方の充実が可能に。
- ワーキングスペース(レンタルオフィス)
会社に出勤せず、客先から客先までの移動時に必要な資源(資料等)の精査や提案資料の精査にロスなく対応出来る
- オンライン研修制度(フルリモート研修)
グループ会社全体の会議や、社内外の研修もオンラインにて中継をつなぐことで、働く場所にとらわれず受講することが可能

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)

テレワークの導入により、開発を中心とする多くの社員にとって通勤にかかる時間や労力を削減でき、生産性の向上に効果がありました。在宅+ワーキングスペース+拠点(福岡、東京、鳥栖)の広域での業務取組がスムーズとなり、テレワークとフレックス制度を併用することにより、さらにフレキシブルな働き方が可能となっています。

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

企業の概要

企業・団体名	株式会社ヴァイキング	本社所在地	東京都港区
業種	航空・旅行業	総従業員数	8
事業概要	アイスランド・グリーンランド・フェロー諸島の北大西洋3国の航空券や旅行の販売、3国の現地地上手配代行の会社		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	就規を踏まえ社労士と綿密に確認し実施
テレワーク担当部署	社長 & 実務総括マネジャー & IT担当
テレワーク対象者	国内7名 + 海外スタッフ2名
実施者数	社長以下9名
平均実施日数	就業日全て

テレワークの導入・拡大の経緯

業種柄BCPを以前から周知運用してきたが、コロナ発生の2020年3月より 早々にリモート業務を導入し、東京都、国の方針を先取りして 通勤や社内での社員のコロナ感染防止を徹底してきた。アイスランドは男女平等度指数で世界1の国。そのアイスランド資本の日本法人として、コロナ以前より、育児休職、育児短時間勤務の対応を柔軟に導入実施してきたので、該当者にラップトップPCを貸与し、自宅で業務ができる実例を積み上げてきたので、その延長線上で、会社のデスクトップPCを原則全てラップトップに置き換え、ペーパーレス化を更に進め、会社重要機密情報はセキュリティーを確保して全てクラウド上で活用できる体制を整備、ZOOM, Skype, Outlook, Google MEET, WEBEXなどのITサービスをフル活用し、業務上の確認会話が活発にできる様にしてきた。

テレワークの概要・特徴

- ・郵便物の極小化
- ・電子稟議の確立
- ・社労士との綿密な相談を踏まえた運営
- ・ペーパーレス化の徹底とクラウド上での情報活用と管理
- ・基本ZOOMで顔や頭の一部を出して勤務を行う事で勤務、業務姿勢を把握し生産効率を維持することで、リモートワークの持続を担保
- ・業務上の会話、各種会議実施の為、ZOOMのアカウントを二つ所持して適宜活用。Skype, Google MEET, Webex, Microsoft TEAMSを社内外で活用し、感染ゼロでの対面実務コミュニケーションを日々実施している。
- ・ジョブカンシステムでの電子勤務管理徹底
- ・昼食時のインアウトを始め、ポジションレポートの徹底
- ・共有Google calendarを活用し、会社の会議体、各位の勤務、年休、what to doの見える化実施
- ・1次考課者である実務総括マネジャーへの報連相の徹底により、各位の取り組みやパフォーマンスの見える化を常に実施

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)

- 以下項目について、特にアピールしたいポイントを簡潔にまとめてください
(ご記入時は、この枠内案内は削除してください)
- ・1日往復2-3時間の通勤のコスト、疲労、感染リスクをゼロにすることで、その時間を公私で活かすことで、業務生産性が向上したことを各位が実感している
 - ・リアルな職場以上にZOOM上で顔を合わせて仕事をしているので、心地の良い緊張感が維持実現できており、その分終業時間での集中力があがり、時間内でタスクを完了する生産性が向上
 - ・リアル職場では、何気ない独り言が仲間にとり大事な確認会話に繋がり、ミスの撲滅に繋がっていたので、ZOOM, Skypeでのチャット機能をフル活用し、業務上の確認会話が遠慮なくできるように奨励実施したことで、リアル職場以上に業務効果が出ている。
 - ・当社内でリモートワークの慣熟を当初から進めたことで、国内外の出張をせずに、当たり前のようにリモートで商談や説明会、オンラインラベルセミナーを行い効果を出す事が常態化してきた。11時間時差のある商談会にもリモートで参加している。

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 エコー建設コンサルタント	本社所在地	徳島県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	総従業員数	64名(正社員)
事業概要	建設コンサルタント業、測量業、地質調査業、補償コンサルタント業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク運用要綱
テレワーク担当部署	経営企画担当
テレワーク対象者	技術部、調査部、技術監理部
実施者数	47人
平均実施日数	月4回(概ね週1回程度)

テレワークの導入・拡大の経緯

- ①社員の健康維持とワークライフバランスの向上……地方都市特有のマイカー通勤によるストレスの大きい長時間通勤の削減
通勤時間削減に伴う業務終了後の家族とのコミュニケーションの確保、高齢要介護者を看るゆとり確保
- ②会社の存続……液状化危険地域に立地する企業として、南海トラフ巨大地震襲来等大災害に伴う社員出社困難時の事業継続性(BCP)の確保
- ③新型コロナウイルス感染社員、濃厚接触社員の自宅待機時における在宅での事業継続対策(社員間の接触の削減)
上記の課題を受けて、2020年12月より対象社員に対して在宅勤務(テレワーク)を本格的に導入し、顧客満足度を落とすことなく事業を果たしている。

テレワークの概要・特徴

【設計基準書等の書籍の電子化】

・建設コンサルタント業では、設計基準書等の書籍を参照しながら設計業務を行うため、元来テレワークに不向きな業種であるといわれている。そのため、設計基準書等の書籍の電子データをクラウドサーバに保存し、在宅時でも設計基準書等を自由に閲覧しながら、設計できるようにしている(一部は電子書籍化し、閲覧が容易に出来ている)。

【在宅勤務に伴う社内コミュニケーション不足への対策】

・在宅勤務ではコミュニケーションが希薄になりがちなので、毎朝あるいは必要の都度、課内ウェブミーティングを実施し、作業内容や作業の進捗を確認している。

【テレワークに掛かる費用面での対策】

・テレワークに必要な在宅用PC、ディスプレイ、スマートフォンを対象社員全員に支給。
・通信費、その他雑費(事務用品、消耗品)については会社負担としている。

【実施頻度、長時間労働防止】

・週1回以上実施を目標とし、実施日は各自の業務都合に合わせて自由に設定可能。
・テレワーク実施時間を8時間(8:30～17:30)と定め、ワーカホリックに陥らせないために、時間外労働は実施しないように運用要綱に記載している。

【テレワークの見える化】

・実際にテレワークでどこまで仕事をしているかが分かるように、テレワーク実施記録にて作業内容や作業分量を記載させ、実施前と実施後に上司の承認を得ている。

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)

【自動車通勤の減少⇒CO2排出削減】

・テレワークによる在宅勤務のため、通常出社時の自動車通勤を伴わないため、CO2排出削減効果をもたらした。(CO2削減量:年間 ▲0.12t/人×47人=▲5.65t)

【ワークライフバランス向上の支援】

・社員の長時間マイカー通勤(1時間以上)の負担の解消、
・テレワークを活用することで、通勤時間や時間外労働削減により、業務終了後に家族との余暇や高齢要介護者のながら看護に時間を十分に充てることができて、社員のワークライフバランスの質的向上に繋げることが出来ている。

【新型コロナウイルスへの対応】

・社員数名がコロナウイルスに感染し、都度接触者と認定された他社員が自宅待機を余儀なくされたが、テレワークにより自宅待機中も業務を遂行することができた。

【社内アンケート結果(R3年10月実施)】

・「今後テレワークを続けていきたい。」と回答した社員が全体の90%以上(44人/47人)
・在宅勤務のため、社外からの電話対応や来客対応など仕事の中断が無い。
→集中力が増し、仕事はかどる。
・絶えずテレワーク運用の改善を行うことで、テレワークにおける様々な課題を解決してきた。→社員の中でテレワーク自体が良い方向に浸透してきた。

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	関西電力株式会社	本社所在地	大阪府
業種	電気・ガス・熱供給・水道業	総従業員数	8,633名
事業概要	電気事業、熱供給事業、電気通信事業、ガス供給事業 等		

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	人財・安全推進室 労務健康G
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	7,532名
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)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2016.4 在宅勤務制度を導入
 2018.10 サテライトオフィス勤務制度を導入

<順次、実施事由および実施回数を拡大>

- 2021.4 従来の在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務制度の位置付けを変更し、実施事由および実施回数の制限をなくすなどの制度改正を実施。
 (在宅勤務制度とサテライトオフィス勤務制度をあわせてテレワーク制度とした)

テレワークの概要・特徴

- ・当社の在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務制度は、実施事由を育児・介護等に限定しており、実施回数についても順次拡大してきたものの、週2回までと制限を設けていた。
- ・しかし、新型コロナウイルス感染予防を目的に多くの者が活用するようになったことを機に、より柔軟に働くための一つの選択肢として位置付けるようになり、2021年4月からは、広く生産性の向上、ワークライフバランスの充実をねらいとしたテレワーク制度に改正した。
- ・対象者は全従業員とし、実施事由および実施回数に制限を設けない制度である。また、サテライトオフィスとして各エリアの事業所を開放している。
- ・原則全従業員に、モバイルPCおよびスマートフォンを貸与済みであり、2021年11月にビジネスコミュニケーションツール(Teams)も全社導入が完了した。
- ・紙文書の電子化も全社的に推進しており、ワークフローツール、クラウドストレージおよび電子署名の導入等、テレワークを効果的に実施できる環境整備も順次行っている。

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)

- ・場所に捉われないより柔軟な働き方ができているということで、従業員から、ワークライフバランスの充実につながっているという声が多く、従業員の満足度、ひいてはエンゲージメント向上に寄与しているものと考えられ、それが最大の経営効果であると認識している。
- ・これに加え、テレワークの積極活用により、出張、対面会議を減少させ、業務をより効率的に行うようになり、労働時間とコストの削減効果が得られている。
- ・テレワーク率の向上により、空いたオフィススペースに外部賃借していた部署を移転させたことにより、賃借料削減効果も得られている。
- ・また、新型コロナウイルス感染予防策としても活用できており、事業継続の観点でも効果をもたらしている。
- ・RPAによる業務プロセス改革に継続的に取り組んでおり、業務の自動化を行うことで、テレワークの後押しにも寄与している。
- ・本来の従業務に加え、他業務(他部門でのプロジェクト業務等)に本人の意思で参加し、社内複業を実施できる制度を整備。テレワークと組み合わせることで、遠方の支店勤務者が本店部門のプロジェクトに従事できる等、テレワークが新しい働き方実現の後押しになっている。

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	三菱HCビジネスリース株式会社	本社所在地	東京都
業種	金融業	総従業員数	576名(22/7時点)
事業概要	総合リース業		

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	人事勤労部
テレワーク対象者	全雇用区分・職種対象
実施者数	504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年より、働き方改革の一環でテレワーク勤務が可能な制度整備は行っていたが、新型コロナウイルス感染症対策を進める中で在宅勤務が急速に全社に定着した(2020年には更に在宅勤務制度制定)
- ・在宅勤務を普及させるため、従来不支給であった一部従業員にも会社貸与携帯を全社的に支給。会社貸与PCは自宅から接続可能とし、ハード面の整備を実施。
- ・ハード面の環境整備だけでなく、「在宅勤務ガイドライン」「オンラインコミュニケーションガイドライン」の発行と社内周知(社内イントラネット上に公開、内容抜粋して全社メール等)を実施。

テレワークの概要・特徴

職種や雇用形態に関わらず、在宅勤務・テレワーク勤務が可能。営業職の場合、直行直帰やモバイル勤務により、事務所に立ち寄りせずに効率的に営業活動が可能。全社的にフレックスタイム制度の活用も活発のためフレックスタイムとテレワークを併用することで、時間と場所に捉われない柔軟な働き方が可能。

その他、推進にあたり取組みの一部を下記に記載。

- ・社員に対しテレワークに関するアンケートを行い、その結果を踏まえ、新常態手当・在宅勤務手当の導入を決定。社員の意向を反映した制度・環境整備を行い、新しい働き方の浸透を推進している。
- ・社内のオンラインイベント(オンライン文化祭)では、従業員の在宅勤務の様子や在宅勤務によって生まれた時間の活用事例や働き方改革に関連する川柳(従業員が投稿)などを紹介し、「他の社員がどのような取り組みをしているのかお互い在宅だと分かりづらい」「他者と共感できるような雑談の場が減った」という社員の声に応える企画を実施。

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)

- 「新しい働き方の推進」として、働き方改革の取り組みにて総合的に在宅勤務・テレワークがしやすい環境づくりを行っており、テレワークの導入以外の要因もあるが以下のような変化が挙げられる。
- ・働き方改革で生まれた余暇時間を活用した自己研鑽により、中小企業診断士などの難関資格合格者も!
 - ・書類のペーパーレス化・決裁の電子化の急速な浸透(2019年度-2021年度の比較では全社で50%超の紙削減実績あり)
 - ・テレワークが全社的に普及する中で生まれた新たな課題・着眼点として、対面業務が当たり前だった頃は発想として無かった、「遠隔拠点同士のオンライン交流会」を実施。例えば中部と関西拠点の営業事務の社員同士で業務の流れ等、情報交換・意見交換をする場にもなっている
 - ・採用業務ではオンライン面接が可能になったことでタイムリーに面接日程を調整することが可能となり、拠点に関係なく優秀な人材との接点がつくれる
 - ・BCP対策としても有効

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・団体名	社会保険労務士法人NSR	本社所在地	大阪市
業種	社会保険労務士事務所	総従業員数	7
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(自転車通勤の短時間パート等除く)
実施者数	5人
平均実施日数	月16回以上(週4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

2000年よりテレワーク推進に携わり、テレワーク関係著書や新聞連載、コラム多数。20年以上テレワークの推進を続けている。政府省庁のテレワーク推進事業はじめ、全国の企業団体に向けて、テレワークに関する講演500回以上、導入支援、相談1000件以上行い、全国の企業のテレワーク導入を支援。2011年9月「半休＋半テレ」にて試行。顧客の労務関係の役所への手続は「紙」必須であり、顧客も書類や面談を希望。「個人情報」の持ち帰りが不安など、社会保険労務士業では利用拡大しにくかった。2020年新型コロナウイルス感染拡大を受けて制度としてテレワークを導入。緊急事態宣言に伴い「公共交通機関の通勤を禁止」を決定し100%在宅勤務を原則とした。宣言解除後2020年6月1日から現在まで、週4回の在宅勤務(原則出勤上限週1回まで)の状態が現在も続いている。

テレワークの概要・特徴

■小規模事業所でも実現可能！ 廉価なICTを活用したテレワークの実践【廉価でセキュアなリモート環境の構築】
 外回り社員の使用していた中古PCと、リモートデスクトップシステムにてセキュアなテレワークを実現。オフィスPC電源offにより長時間労働を抑制。
【孤独感ゼロのコミュニケーション】
 専用ソフトではなく、Zoomミーティングを24時間365日オープンし、常時オフィスの状態を確認し、共有できる環境を構築。在宅勤務者は労働時間のみ常時接続。在宅勤務でも同じ空間で仕事をしている空気感の中、孤独感なく声掛けしやすいオフィス同様「おいちよっと文化」継続。
【柔軟な働き方に向けた新制度を構築】
 ①「半休＋半テレ」…月に一回の半日テレワークと半日有給休暇を組み合わせ、年5日以上有給休暇取得促進、不公平性解消、企業PRに効果あり。
 ②始業時間自由選択制…通常労働時間制のまま働く時間を柔軟に。
 ③ワーケーション年休…内閣府「地域創生アクション宣言」で提案した長期休暇取得(介護にも利用可)と法律遵守とワーケーション推進に向けた制度。

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)

【コミュニケーション革命による業務効率化】
 ・24時間365日事務所全体の動画を流して空気感を共有。
 ・オフィス内でも各自が自席からWeb朝礼に参加し、コミュニケーションから革命。
【長時間労働防止対策】
 ・毎朝始業時刻に顔出しで朝礼。業務内容確認し、偏りあれば再配分にて補正。
 ・業務終了時にオフィスのデスクトップ電源を切れば自宅から接続不可能。
 ・正社員の法定外残業時間平均が最大86%削減した社員も(最低でも52%削減)
【タスク管理や評価の対応】
 ・常時接続、1on1ミーティング、報告書→業務の可視化。
 ・数値化して得られた結果を評価に反映し、納得感がモチベーションに繋がった。
 (4)ペーパーレスの推進
 ・稟議等クラウド回覧。チャットの活用により素早い情報共有と意思決定可能に。
 ・2015年マイナンバー導入対応のため「WorkingFolder」導入し電子申請徹底。
 ・広報「NSR通信」を紙媒体→メール配信に変更→年間27万円削減。
 ・年賀状廃止により4万円削減、年間68万円の費用削減に成功。
 ・早期Web対応が顧客の安心と満足に繋がり、ビジネス地域も拡大傾向に。

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	大同生命保険株式会社	本社所在地	東京都・大阪府
業種	金融業、保険業	総従業員数	7,583名
事業概要	生命保険業など		

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	人事総務部 人事企画課
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	7,583名
平均実施日数	概ね週2回～週3回

テレワークの導入・拡大の経緯

2013年、すべての営業担当者にタブレット端末を導入（外出先での業務報告や直帰等が可能に）。その翌年の2014年に在宅勤務制度を導入。その後、神戸と埼玉に当社専用のサテライトオフィスを設置。2020年には、在宅勤務の妨げとなっていた申請・決裁・報告等の社内業務をペーパーレス化を実施し、在宅勤務で可能な業務範囲を拡大。2021年には、外部業者2社が運用するシェアオフィス（380拠点以上）の利用を開始。あわせて、テレワークの対象者・対象業務等の制限を廃止するとともに、全従業員にテレワーク可能なOA機器（パソコンまたはタブレット端末）を配備。現在は全従業員がテレワーク可能な環境となっている。

テレワークの概要・特徴

- サテライトオフィスやシェアオフィスのほか、コアタイムなしのフレックスタイム制度などの活用により、従業員一人ひとりの価値観や育児・介護など家庭の事情等に応じて、勤務する”時間と場所”を自由に選択可能とし、「柔軟で多様な働き方」を推進。
- シンクライアント（仮想デスクトップ）端末を採用することで、高いセキュリティを確保しながら、社外でも社内と同様のシステム利用が可能。また、Web会議・コミュニケーションツールも整備し、勤務場所に関わらず打合せや会議が可能な態勢を整備。
- パソコンの自動シャットダウンシステムを導入しているほか、日々のログイン・ログオフ時間を自動記録する勤務管理システムを導入しており、テレワーク時でも長時間労働を防止し、労務管理を適切に実施。
- 営業担当者に配備しているタブレット端末は、お客さまへの保険コンサルティングから、お申込手続き、ご契約後のアフターサービスまで、ワンストップで対応可能。保険に関する手続き書類への署名・押印を不要とし、お客さまのご負担を軽減するとともに、事務作業を大幅に削減。お客さまサービスのスピードアップにも繋がっている。
- 地方から本社業務を行う「どこでも本社」制度により、配偶者の転勤帯同時などでも本社業務を継続することを可能とし、キャリアプランの選択肢を拡大。

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）

- 労働時間縮減と生産性向上の両立
営業担当者の直行直帰奨励やシェアオフィス利用による移動時間の短縮等により、2021年度の平均PCログオフ時刻は、コロナ禍以前の2019年度に比べて15分縮減。一方で、2021年度の新契約高は2019年度比115%となっており、ワーク・ライフ・バランスを充実させながら生産性の向上も実現。
- 育児・介護事情等による離職防止
自宅に限らず、実家（中長期的な帰省時）等からも従来どおりの勤務が可能となったため、育児・介護との両立がしやすくなり、離職防止につながっている。また、身体障がい等により、通勤・入社による負担が大きい職員には特にテレワークを推奨しており、就業しやすい環境を整備。
- 空き時間利用による従業員の成長機会の増加
テレワークにより削減された通勤時間・空き時間を有効活用し、社外の業務等にチャレンジする「副業制度（チャレンジ・サイドジョブ）」を2021年に導入し、従業員のさらなる成長を促進。
- 従業員満足度の向上
テレワークの浸透・定着による働きやすさの向上なども影響し、従業員満足度調査における、会社への満足度を示す指標（総合満足度・会社へのロイヤリティ・従業員にとっての魅力等）がコロナ禍以前の2019年度に比べ大幅に向上。

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	国際協力機構(JICA)	本社所在地	東京都
業種	国際協力	総従業員数	2900
事業概要	日本の政府開発援助(ODA)を一元的に行う実施機関として、開発途上国への国際協力を実施		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	多様な働き方の選択及び非常時の円滑な事業継続を可能とする勤務体制確保の観点で実施
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全員
実施者数	2900
平均実施日数	週1-2回

テレワークの導入・拡大の経緯

- 2016年来導入していたが、コロナ禍の拡大に伴い、2020年3月以降一気に拡大。
- 2021年度に開始した人事制度改革において働き方改革を推進。テレワークが育児介護等の事情を抱える職員以外にも拡大し、それを実現するためのインフラとしてのICT環境も整備。テレワークの推進が組織的な成果発現に資するよう、各個人/チームの作業効率や生産性向上、コミュニケーションの強化に留意しながら制度設計。
- 本年8月31日に署名したマイクロソフト社との包括連携協定も踏まえ、場所や時間などに制約されない柔軟かつ効率的な働き方を今後とも継続的に追求する。

テレワークの概要・特徴

- 多様な働き方の選択やBCPの確保、組織的な成果発現の最大化に資することを目的として導入。原則週3日を上限。
- 人事制度改革の波(多様な働き方推進)に乗る形でテレワークが組織内全体に一気に拡大。
- テレワーク推進、オンライン会議の推奨により、途上国を中心とした97か国の政府や関係者との信頼関係を維持すると共に、質の高い国際協力の継続的実施に貢献
- 内部資料のクラウド化や電子決裁の導入により、テレワークでも円滑な業務遂行を実現。(テレワークによる“不便”の解消)
- 産育休の職員にもクラウド化された内部資料へのアクセスを実現し、組織としての一体感醸成、スムーズな復職支援
- テレワーク多数の中で着任する新規採用職員等が早期に業務や組織に適應できるよう、集中的に研修するシステムを導入(オンボーディング支援)

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)

- 途上国を中心に97か国の拠点及び関係各国政府等との円滑なコミュニケーションをテレワークも駆使しつつ実現
- 特に集中して取り組むべき作業を抱える研究・事業部門においては作業効率と生産性向上に貢献。
- テレワークでも出勤時と同様のアウトプットが実現できるよう、ICTを積極的活用(Teamsチャット、オンラインでの1on1、情報のクラウド化、社内自己紹介アプリ(Delve)の推奨によるコミュニケーション活性化)。テレワーク推進と組織内コミュニケーションの活性化双方を実現。
- 互いに疎にならぬよう1on1やDelve等を積極活用すると共に、人事制度改革の中で、「徳にあふれたリーダーシップ」を全職員が目指す人物像として設定し、業務の推進・互いの成長支援を(テレワークでも)推進できるよう啓蒙。
- なお、関係企業等との会議においてオンライン会議を推奨する他、調達手続き等において応札企業からの提出物をオンラインによる提出で可とするなど、「テレワーク」「オンライン」で業務もコミュニケーションも推進。

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	日本加除出版株式会社	本社所在地	東京都
業種	サービス業	総従業員数	103
事業概要	<p>法律・行政の実務に携わる人々の課題解決に役立つ最新の実務情報を発信しています。当社は、1901年発刊の「日本行政区画便覧」に始まり、市区町村役場の窓口の現場で活用される戸籍実務の加除式図書の刊行を中心に出版活動を始めました。</p> <p>その後、現代社会におけるさまざまな課題、制度の変化に即応し、弁護士、司法書士、土地家屋調査士、行政書士など法律実務家のニーズに応える書籍を出版し、有用かつ正確な情報の発信の充実に努め、現在に至っています。</p> <p>近年では、従来の印刷媒体のみならず、ICT化の時代の要請に対応し、電子書籍をはじめとする多彩な手段によるコンテンツの提供を行っています。</p>		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク運用規程
テレワーク担当部署	総務部
テレワーク対象者	役員、顧問、社員及び嘱託社員、会社が認めたパート・アルバイト
実施者数	90
平均実施日数	月12回以上16回未満程度(概ね週3,4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

導入時期も記載

- ①業務能率の向上
- ②交通混雑緩和
- ③ワークライフバランスの一つの実践(家事の対応、学校活動・子の看護への対応を柔軟におこなう)
- ④他社との差別化による新規雇用の確保

テレワークの概要・特徴

- ①会社の誰もがテレワークが可能
会社で働く皆が対象(役員、顧問、社員、嘱託社員、パート、アルバイト)
- ②社内フォロー体制
丁寧なフォロー体制・・・セキュリティ教育の継続的实施、「ICTリーダー」なる部門のICT面での推進役による丁寧なフォローアップを実施し、テレワーク勤務者の不安を解消
- ③ルール策定
テレワークのルールを策定・・・テレワークの届出やテレワーク運用規定を策定し、それを守ってもらうことで、管理面を強化し、業務面のセキュリティを確保
- ④ICTの複数の導入
ICTの複数の導入によるセキュリティ確保とテレワークのさらなる推進(VPN、RDP、web会議システム、web会議用の機器の導入)

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)

- 経営面に与えた効果としては次の4点が挙げられる
- ①仕事時間の有効活用(フレックスタイム制度も寄与。)ご家庭に小さいお子様がいる従業員も多く、学校活動や地域活動への参加がしやすくなったとの声がある。またコロナ禍での急な休園・休校に対しても柔軟に対応できる体制が整ったことは、当社に勤務する大切な従業員への一番の還元となった。
 - ②仕事の進め方の計画性の改善 出社しないと仕事ができないという雰囲気や少しづつ改善。テレワークで得られるメリット(通勤時間の削減・有効活用)を周囲が得ていく中で、出社しなくても仕事ができる環境づくりを部門の壁を越えて構築。その結果、出社勤務とテレワーク時とでより能率的に仕事をするために、従業員自ら業務の仕分けをおこない、その仕事環境に応じて集中的に業務を行うスケジュールを立て、実践をしている。これにより仕事の進め方を計画性に改善が施され、業務の円滑な進行に寄与している。なお、従業員のスケジュールは全社で見える化されており、誰がいつ・どこで・どういう仕事をしているのかの把握も可能であり、お互いに連絡が取りやすい環境(お互いの都合を見ながら連絡できる環境)でもある。
 - ③コスト削減 仕事の進め方を見直した際、FAX送受信をデジタル化したことにより、設置していた機器類を撤去したことにより機器リース料やFAX出力費用などのランニングコストがなくなるなど、業務はスマートに進行する一方でコスト削減にもつながった。このほかプリンター出力費用も激減
 - ④ITスキル・ITリテラシーの向上 継続的なセキュリティ教育・IT教育により、徐々に従業員のITリテラシーが向上してきた。テレワーク実施により、その傾向はますます高まってきており、この取り組みは単にテレワークに関してだけでなく、BCP事業継続計画にも活かしながら取り組んでいる。

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	富士通株式会社	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	約36,000名
事業概要	通信システム、情報処理システム及び電子デバイスの製造・販売、ならびにこれらに関するサービス提供		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度
テレワーク担当部署	Employee Relation統括部
テレワーク対象者	全社員（製造拠点やお客様先常駐者などは除く）
実施者数	約29,000名（全社人数の約80%）
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

- ・ グローバル競争の中で発展・成長し続けるためには、場所や時間にとらわれない合理的な働き方が必要だと考え、約2年間のトライアルを経て、2017年4月よりテレワーク制度を本格的に導入した。
- ・ テレワーク制度導入後も、フレックス勤務や成果に注目した評価といった制度・規程を整えながら、テレワーク制度の適用範囲や活用方法を拡大してきた。
- ・ そして、2020年7月より、「Work Life Shift」（「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-being を実現していく）をコンセプトに、働き方に関する制度や環境の整備を大規模に実施し、その施策の一つとして、国内グループ社員約8万人を原則テレワーク勤務とした

テレワークの概要・特徴

- ・ 当社は約2年間のトライアルを経て、2017年4月にテレワーク勤務制度を本格導入以降も、デジタル化に対応した多様で柔軟な働き方を追求してきた。
- ・ 2020年7月に時間と場所にとらわれない、新たな働き方のコンセプト「Work Life Shift」を発表。
- ・ Work Life Shift発表以降、コンセプト（※）に則り、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の実現に向けて施策を順次展開している。
※Work Life Shiftのコンセプト
 - ①リアルとヴァーチャルの双方で常につながっている多様な人材が、イノベーションを創出し続ける状態をつくる
 - ②ニューノーマルな世界において、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現すること
- ・ アフターコロナを見据えて、オフィスでのリアルなコミュニケーションの効果的な活用を組み合わせた真のHybrid Workを実現することや、Lifeのさらなる充実などを目指し、「Work Life Shift 2.0」を発表。
◆「Work Life Shift 2.0」のコンセプト：
 - ①Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化
 - ②DX企業としての働き方の進化
 - ③WorkとLifeのシナジーの追求

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4月の緊急事態宣言解除後も、テレワーク実施率は80%と高い水準を維持。
- ・ コアタイムのないフレキシブルな働き方を国内グループ全社員（※製造拠点やお客様先常駐者は除く）へ適用拡大し、現在93%がコアタイムのないフレックス勤務を適用。
⇒時間にとらわれないより柔軟な働き方と、ワークライフバランス向上を実現。
- ・ 通勤時間は月平均約30時間削減。一日の平均睡眠時間が約20分増加。
⇒社員それぞれのライフに費やせる時間が増加し、睡眠時間の増加により健康の観点からも効果が出ている。
- ・ 家族の育児・介護や病気の治療、障害を持つ子供の療育などの家族事情をもつ社員への遠隔勤務適用（2020年10月から実施）
- ・ 地方創生支援の一環として、大分県（2021年3月～）および和歌山県（2021年10月～）への移住を伴う遠隔勤務の拡大
- ・ 遠隔勤務により単身赴任の事象を解消している社員が約1,300人（グループ合計、2022年9月時点）、家族介護や配偶者の転勤帯同など家族事情により遠隔勤務を行っている社員が約400人（グループ合計、2022年9月時点）。
⇒家族と一緒に時間を増やし、社員それぞれのライフ事情に合わせた働き方を選べる環境を整えることで、社員のライフの充実やwell-beingの向上を実現している。
- ・ テレワークを活用して、普段とは異なる場所・地域にプライベートで滞在しながら仕事を可能にする「Fujitsu Workation Style」を展開（2021年3月から実施）

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	株式会社北陸人材ネット	本社所在地	石川県金沢市玉川11-18
業種	その他サービス業	総従業員数	7名
事業概要	有料職業紹介事業、人事、人材育成、働き方改革に関するコンサルティング、コーチング		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	勤務規定、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	全社員
実施者数	7名(社長以外は全員女性)
平均実施日数	ほぼ毎日

テレワークの導入・拡大の経緯

導入期:遠隔地に転居する社員のリテンション対策としてスタート(2016年10月～2020年3月) ①2016年に部分導入開始 ②2020年1月より海外移住社員にフルリモート導入
 拡大期:コロナ禍を契機に全社員に導入運用(2020年4月～2021年10月) ①2020年4月フルフレックス制導入 ②2020年5月 全社員原則在宅勤務に ③2020年10月ワーケーションへの補助開始
 発展期:テレワークをフル活用した働き方・生き方改革推進中(2021年10月～現在) ①2021年11月 月に1回程度、社外で集まって仕事する費用を負担する「女子会手当」を設定 ②2022年8月 仕事以外のわくわくも推奨すべく副業・ボランティア報奨金を設定 ③2022年8月 越境学習効果をより高めるために年間5万円の越境学習手当を新設 ④その他 組織内における学び合い、探求学習狙っているいろいろ検討中

テレワークの概要・特徴

フルリモート勤務・・・原則出社不要です。
 フルフレックス制度・・・営業日は5時—22時の時間で好きな時間に勤務可能、最低1時間働けば勤務になります。3か月単位で所定の労働時間満たしていればOK
 時間単位の有給取得可・・・1時間単位で有給休暇申請可能。
 ※3か月の清算期間に労働時間が足りていない場合は有給で充足可能
 ワケーション手当・・・ワーケーションの旅費と宿泊費を会社で負担(5万円/年)
 リモート手当・・・在宅勤務者に4000円/月支給
 ※リモート手当支給者は通勤手当なしです
 時短勤務制度・・・1日の所定労働時間を短く設定可能
 副業OK・・・一定量以上取り組んだ場合は報奨金支給(自己申請)
 女子会手当・・・月に1回社員がどこかで集まって仕事した場合の会場費や飲食費を補助
 越境学習を推奨・・・仕事以外の夢中を会社として推奨(ワーケーション、副業、趣味、仕事以外の自己啓発などに助成金、報奨金を支給)

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)

元々は遠隔地に転居する社員のリテンション対策としてスタート。その後コロナ禍を経て原則在宅勤務に、並行してフルフレックス制を導入。弊社は女性社員しかいないので女性のライフステージにあった働き方が自律的に選択できる仕組みとして全社員原則在宅勤務でフルフレックスと1日あたりの労働時間を自由に設定できる仕組みを導入。さらに現在は時間と場所にこだわらず社員一人一人が副業や、趣味、ボランティア、育児など、仕事以外の自分のわくわくに向き合える環境を自律的に選択できる仕組みを導入。「ここでしかできないワークライフ」の価値を高めることで自社のブランド力向上を狙います。それに加えて「仕事の面白さ」がより高まる(内発的動機付けによる探求)企業文化の構築を目指して試行中、「中小企業でも人は育つ」仕組みを模索しています。将来は当社で様々な地方に居住する女性を採用し、テレワーク環境で活用することで、「わくわくライフワークで地方を元気に!!」を目指します。