

第12回 テレワーク推進賞

～働き方の変革による創造性豊かな社会を目指して～

TELEWORK
AWARD 2011

表彰式

2012年3月8日(木)

ホテル 銀座ラフィナート

主催：社団法人 日本テレワーク協会

後援：総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省

日本テレワーク学会

第12回テレワーク推進賞 表彰式プログラム

2012年3月8日(木)

〈会場〉 ホテル 銀座ラフィナート 表彰式 7階「日光」、懇親パーティー 3階「ノイシュトラッセ」

1. 開会挨拶 13:00～13:10 社団法人日本テレワーク協会
会長 有馬 利男
2. 来賓挨拶 13:10～13:20
3. 審査講評 13:20～13:40 東京工業大学大学院 イノベーションマネジメント
研究科 技術経営専攻 教授 比嘉邦彦 様
4. 授与式 13:40～14:50 日本テレワーク協会
会長賞/優秀賞/奨励賞/特別賞/普及個人賞

〈 休憩 14:50～15:00 〉

5. 受賞事例発表(会長賞1社)
15:00～15:20 日本マイクロソフト株式会社
法務・政策企画 統括本部 政策企画本部長
業務執行役員 ステファン デュカブル 様
6. 受賞事例発表(優秀賞8社)
15:20～17:20 三三株式会社
取締役 人事・財務担当 角川 素久 様
ソフトバンクテレコム株式会社 クラウドサービス開発本部
ビジネス推進室 室長 立田 雅人 様
日本セック株式会社
代表取締役社長 中田 吉泰 様
株式会社NTTデータだいち
IT サービス事業部 課長 菅野 正一 様
クオールアシスト株式会社
代表取締役 中澤 公一 様
トロシステムズ株式会社
代表取締役 吉田 順一 様
AIU保険会社
日本における代表者 会長 小関 誠 様
株式会社立花エレッテク
情報通信本部 執行役員 本部長 上田 幸男 様
7. 閉会挨拶 17:20～17:25 社団法人日本テレワーク協会
専務理事 井沢 晃一
8. 懇親パーティー 17:30～18:45

はじめに

場所や時間に制約されない柔軟な働き方であるテレワークは、
企業における経営改革の一つの手段として、
また、個人においては、ワークライフバランスを実現する
働き方として普及しつつあります。
社団法人日本テレワーク協会では、
企業/団体や個人でのテレワークの一層の普及促進を目指し、
昨年に続き「第12回テレワーク推進賞」表彰事業を実施いたします。

I 募集要項

■ 募集対象

テレワークを導入・活用または普及支援している企業・団体とします。

■ 募集内容

テレワークの導入・活用または普及支援した実践事例を募集いたします。

なお、応募にあたっては、テレワークの主たる目的を次の中よりひとつ選んでいただきます。

また、東日本大震災を踏まえた今夏の節電・事業継続としての活用事例を別に募集いたします。

【導入・活用または普及支援した実践事例】

- ① テレワークによる経営効率の向上及び改善
- ② テレワークによる雇用継続ならびに創出
- ③ テレワークによる環境負荷の軽減
- ④ テレワークによる地域活性化
- ⑤ テレワークによるワークライフバランスの向上
- ⑥ テレワークの普及啓発貢献
- ⑦ テレワークを利用した SOHO 及び自営型テレワーカーの育成や支援
- ⑧ テレワークによる事業継続性の確保
- ⑨ テレワークのためのソリューションの開発や活用

【節電・事業継続としての活用事例】（特別賞）

東日本大震災を踏まえた今夏の節電及びBCP対策としての活用

■ 応募期間

2011年11月21日～2012年1月6日

II 審査

■ 審査委員会（敬称略）

審査委員長	比嘉 邦彦	東京工業大学大学院 イノベーションマネジメント研究科 技術経営専攻 教授
	渡辺 正宏	アクセンチュア株式会社 総務部シニアマネージャー
	手塚 潤治	全国デジタル・オープン・ネットワーク事業協同組合 専務理事
	井沢 晃一	社団法人日本テレワーク協会 専務理事

■ 審査の視点

○経緯・目的

- ・テレワークを活用する経緯・目的が明確であるか。

○具体的内容

- ・目的に向けテレワーク（あるいはテレワークのソリューション）を十分活用した取組みであるか。
- ・対象（あるいは取組み）は目的に沿って適切かつ十分なものであるか。
- ・テレワーカーを十分活用できる仕組みができているか。
- ・仕事に関する業務管理が常に把握できる仕組みになっているか。
- ・進捗度・浸透度は十分であるか。

○具体的効果

- ・過去一定期間の効果（あるいは実績・活動・実効性）確認ができているか。
- ・一定の規模での効果（あるいは実績・活動・実効性）確認ができているか。
- ・費用対効果が明確になっているか。
- ・顧客（あるいは従業員）満足度向上や企業としての生産性向上の効果確認ができているか。
- ・企業としてCSR向上や優秀な人材確保等の効果確認ができているか。
- ・テレワーカーの満足度向上・影響度等の確認ができているか。
- ・テレワークの普及促進に影響があると判断あるいは期待できるものであるか。
- ・その他の具体的な効果が確認できているか。

○推進体制

- ・企業として確立（経営幹部等のトップとの関わり）された取組みであるか。
- ・企業内に浸透し、定着（あるいは継続的に支援）できる体制であるか。

○運用制度・実施環境

- ・明確かつ適切と判断できるか。
- ・適正管理できると判断できるか。
- ・企業内またはテレワーク先の環境が十分に配慮され整備（あるいは対応・対処が十分）されているか。
- ・柔軟性・迅速性のある運用あるいは環境であるか。
- ・情報漏えい等に対するセキュリティ対策ができているか。

Ⅲ 受賞企業/団体(五十音順) および個人

1 日本テレワーク協会 会長賞（1社）

日本マイクロソフト株式会社

マイクロソフト ディベロップメント株式会社(東京都港区)

<http://www.microsoft.com/japan/>

<経営効率の向上及び改善>

2 優秀賞（8社 目的順・五十音順）

三三株式会社（東京都千代田区）

<http://www.33i.co.jp/>

ソフトバンクテレコム株式会社（東京都港区）

<経営効率の向上及び改善>

http://www.softbanktelecom.co.jp/ 日本セック株式会社（富山県射水市）	<経営効率の向上及び改善>
http://www.npsec.com/ 株式会社NTT データだいち（東京都江東区）	<経営効率の向上及び改善>
http://www.nttdata-daichi.co.jp/ クオールアシスト株式会社（東京都新宿区）	<雇用継続ならびに創出>
http://www.qol-assist.co.jp/ トロシステムズ株式会社（東京都港区）	<雇用継続ならびに創出>
http://www.trosystems.co.jp/ AIU 保険会社（東京都墨田区）	<ワークライフバランスの向上>
http://www.aiu.co.jp/ 株式会社立花エレテック（大阪府大阪市）	<事業継続性の確保>
http://www.tachibana.co.jp/	<ソリューションの開発や活用>

3 奨励賞（8社・団体 目的順・五十音順）

株式会社ブイキューブ（東京都目黒区） http://www.vcube.co.jp/	<経営効率の向上及び改善>
特定非営利活動法人フローレンス（東京都千代田区） http://www.florence.or.jp/	<経営効率の向上及び改善>
株式会社コッコト（埼玉県さいたま市） http://coccoto.jp/	<雇用継続ならびに創出>
特定非営利活動法人 ソル・ライフ・ネット（大阪府大阪市） http://sollifenet.web.fc2.com/	<雇用継続ならびに創出>
全日本空輸株式会社（東京都港区） http://www.ana.co.jp/asw/index.jsp	<ワークライフバランスの向上>
日本メドトロニック株式会社（東京都港区） http://www.medtronic.co.jp/	<ワークライフバランスの向上>
富士市教育委員会（静岡県富士市） http://www.city.fuji.shizuoka.jp/	<ワークライフバランスの向上>
株式会社テレワークマネジメント（東京都千代田区） http://www.telework-management.co.jp/	<普及啓発貢献>

4 特別賞（1社）

コニカミノルタホールディングス株式会社（東京都千代田区） http://www.konicaminolta.jp/	<節電およびBCP対策としての活用>
---	--------------------

5 テレワーク普及個人賞

阿部 真司 特定非営利活動法人BHNテレコム支援協議会 http://www.bhn.or.jp/
--

受賞企業等のプロフィール

目 次

1 日本テレワーク協会 会長賞	頁
日本マイクロソフト株式会社 マイクロソフト ディベロップメント株式会社	3
2 優秀賞（8社 目的順・五十音順）	
三三株式会社	19
ソフトバンクテレコム株式会社	24
日本セック株式会社	28
株式会社NTT データだいち	36
クオールアシスト株式会社	40
トロシステムズ株式会社	44
AIU 保険会社	49
株式会社立花エレテック	61
3 奨励賞（8社 目的順・五十音順）	
株式会社ブイキューブ	73
特定非営利活動法人フローレンス	77
株式会社コッコト	86
特定非営利活動法人 ソル・ライフ・ネット	90
全日本空輸株式会社	96
日本メトロニック株式会社	100
富士市教育委員会	105
株式会社テレワークマネジメント	108
4 特別賞	
コニカミノルタホールディングス株式会社	129
5 テレワーク普及個人賞	
阿部 真司 特定非営利活動法人BHNテレコム支援協議会	135

1 日本テレワーク協会 会長賞

〈経営効率の向上及び改善〉

日本マイクロソフト株式会社

マイクロソフト ディベロップメント株式会社（東京都港区）

日本マイクロソフト株式会社
マイクロソフト ディベロップメント株式会社

東京都港区港南 2-16-3 品川グランドセントラルタワー

代表者：樋口 泰行

03-4332-5300

<http://www.microsoft.com/japan>

資本金：4億9,950万円

業種：コンピュータソフトウェアおよび関連製品の営業・マーケティング

従業員数：2,159人

<主な実施目的>

テレワークによる経営効率の向上及び改善

<実施時期> 2011年2月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

モバイルワークスタイルの実現

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

全部門

②対象人数…制度利用者数

全員2,159人

③実践内容

「モバイルワークスタイル」の定義は「何時でも・何処でもデスクにいるのと同じ生産性を維持できる働き方」です。これは「テレワークを利用した在宅勤務」のみと思われがちですが、モバイルワークは、概念的にもう少し広く、テレワークを利用した在宅勤務を包括しています。また、Microsoftでは在宅も在社の勤務も基本的には同じで、制度上の名称の「在宅勤務」はありますが、在宅勤務は普通の勤務と同じように扱われます。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

Microsoftは、一貫して「人」を中心に考えてきました。ミッションは「世界中のすべての人々とビジネスの持つ可能性を最大限に引き出すための支援をすること」であり、ソフトウェアの力によってこのミッションを実現するために設立されました。また、ビジョンも「People Ready」や「Because IT 's everybody' s business」といった、「人」が対象になっています。マイクロソフト株式会社は1986年2月の設立後、このミッション・ビジョンに沿って日本での活動を行っています。

業務を支える「モバイルワーク」は、設立以来、各部署が個別に行っている活動でしたが、2007年からは制度や仕組みを整えて、徐々にその適用範囲を拡大してきました。日本の活動規模も徐々に拡大し人員も拡充され、オフィスも分散化されていきました。これに伴って各

オフィスでは、それぞれ個別の課題が発生しつつありました。例えば、必要な会議室が臨機応変に予約しにくくなった事や、各オフィス間の移動に伴う時間的なロスが大きくなってきた事、あるいは必要なステークホルダーとのタイムリーなコミュニケーション不足等が挙げられます。

2010年、設立25周年に際し点在する事業所を品川新本社へ統合し、「経営効率の向上及び改善」を目的に全社的な「モバイルワークスタイルを実現」する試みが開始されました。全社レベルでの組織横断的タスクフォースが組織され、課題を洗い出すと同時に、その課題を解決する為の設計作業が同時並行的に進められました。2011年2月の品川移転に伴い、モバイルワークは全社規模で一斉に導入され運用が開始されました。

3月11日の東日本大震災にはモバイルワークが震災対応として思わぬ形で試されることになりました。その結果、殆どの社員が在宅勤務を経験する事になり、モバイルワークの習得と共にその有用性を自ら体験することになりました。

「モバイルワーク」の視点でまとめた今迄の経緯	
創立(1986年)～	各部署が個別でモバイルワークを推進
2007年1月～	部分的な在宅勤務を開始
2010年1月～	引っ越しプロジェクト開始
2010年3月	本社移転発表
2011年2月	品川新本社移転・モバイルワークの一斉導入
2011年3月11日	東日本大震災発生と全員が在宅勤務を経験

②目的

モバイルワークスタイル導入の目的は、「経営効率の向上及び改善」です。Microsoftはそのミッションやビジョンにも示されているように、「人＝社員」が経営上の最も重要な資産と考えています。移転前に発生した様々な課題を「人」に着目してモバイルワークスタイルの導入を決定しました。

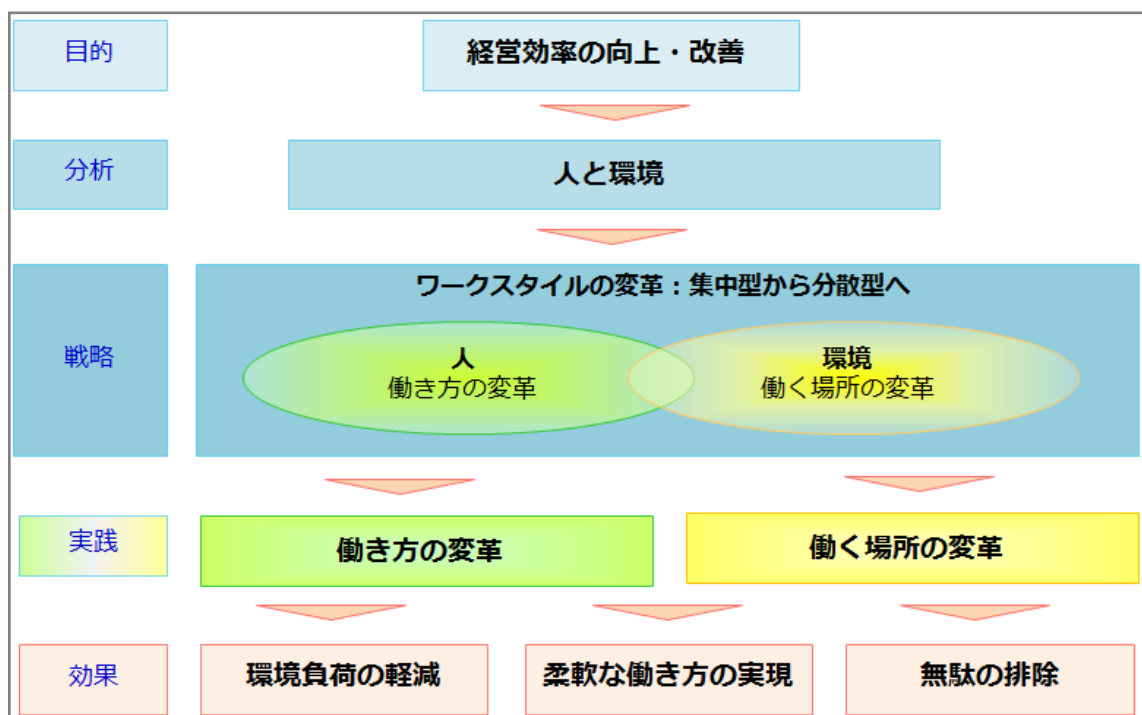
オフィス移転を機に全社導入をしたことはタイミング的にも変化を起こしやすくオフィス環境を一気に変更する上で大きく役立ちました。また、それに続く東日本大震災も結果的に活動を進展させる大きな引き金となりました。このように、本文書で意図する「モバイルワークスタイルの実現」は下記の事象から構成されています。

- 「何時でも」・「何処でも」、デスクにいるのと同じ生産性を維持できる働き方の実現
- 上記、モバイルワークのサブセットとしての「在宅勤務」
- 品川新本社に移転する際のオフィス統合で「モバイルワーク」が一気に加速された事実
- (結果的に) 東日本大震災を契機にその活動・活用に広がりを見せた事実

下記は「モバイルワークスタイルの実現」をする為の進め方を図示したもので、最初に「経営効率を向上・改善」を、「人と環境のコンテクスト」でとらえて分析することから始めました。その分析結果を踏まえて、ワークスタイルの変革を「人」と人を取り巻く「環境」を軸に、集中型から分散型に変更する方向性を決定しました。実践には弊社のソフトウェアを最

大限してイノベーションの力で人と環境の連携を実現します。効果は「柔軟な働き方」を通して「人＝社員」の満足と生産性を両立するとともに、施設等の「環境負荷軽減」を図り、経営資源に関連した「無駄の排除」の3つの観点に結び付けることにしました。今後、自ら実践した「新しい働き方」を普及・啓発することで、自社製品・ソリューションの価値を訴求していきたいと考えています。

尚、本プロジェクトはフリーアドレスを前提にしたコスト削減を第1目的にしてはいません。事実、移転前の5ビル合計の床面積は28,100㎡であり、移転後は36,800㎡と、逆に増加しています。究極的には、Microsoftのミッションを自社で働く人々と、関係するカスタマー・パートナー企業で働く方々に当てはめ、「人々とビジネスの持つ可能性を最大限に引き出すため」の施策です。

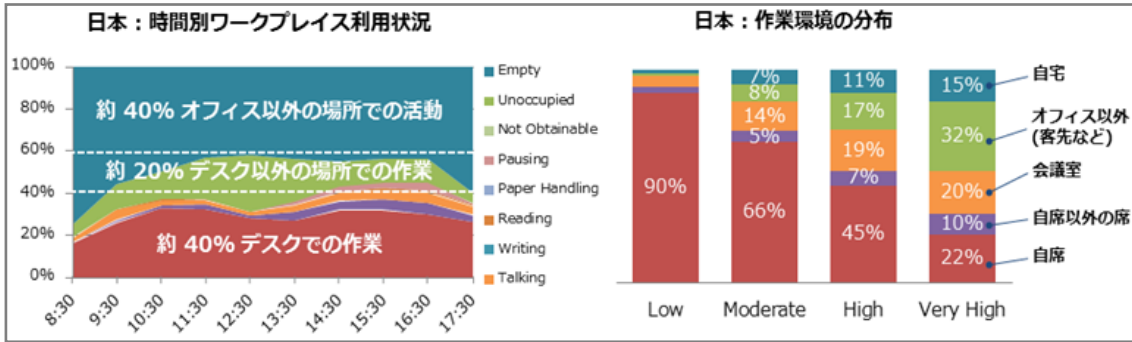


③その他

人と環境の分析：現状把握

自社内での調査を通じて下記のポイントを把握しました。

- 5拠点間（新宿、代田橋、初台、赤坂、霞が関）の移動回数は5,506回／月（2009年3月）
- 約40%がデスク作業、約20%がデスク以外の場所での作業、約40%がオフィス以外の活動
- モビリティ（離席頻度・率）の高い人ほど、オフィス外の活動時間が増える
- 固定席の約60%は空いている



人と環境の分析：注力ポイント

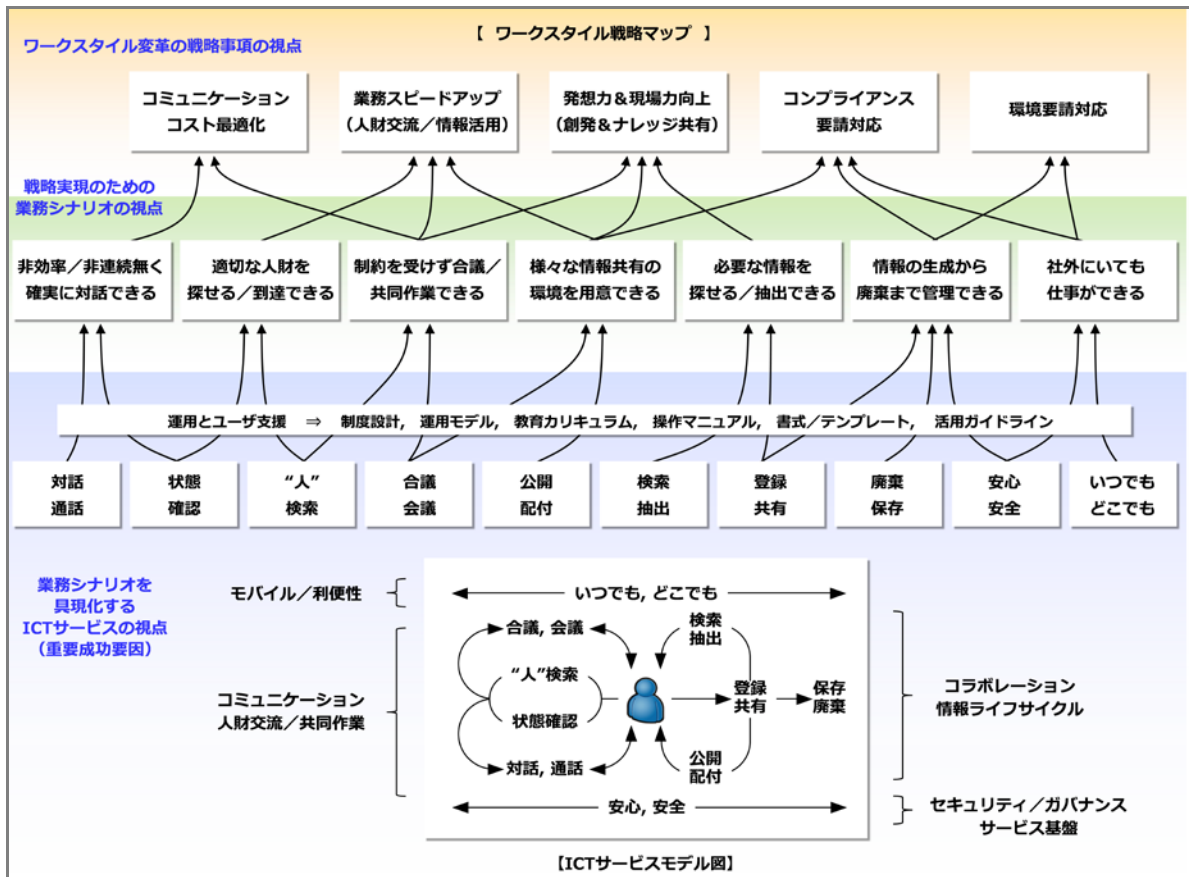
現状分析より注力ポイントを方針づけしました。基本方針は「活用されていない資源を活用する事」と「投資の優先順位と再配分」です。拠点間の移動に関してはオフィスを統合することで大きな効果を見込めます (①) し、生産性を落とさない「モバイルワーク」があれば、拠点間移動をする必要性も無くなると同時に、デスクやオフィスにいなくても仕事ができます (②)。約 40%しか使われていないデスクはフリーアドレス化 (③) をして、約 20%のデスク以外の仕事に関しては社内のコミュニケーションスペースを拡充・強化する方針 (④) が方向づけられました。

課題から注力ポイントへの方向性		
課題点	人：働き方	環境：働く場所
拠点間移動	② デスクと同じ生産性を維持	① オフィス統合
稼働率	約40%のデスク	③ フリーアドレス化
	約20%のデスク以外	④ コミュニケーションスペース拡充
	約40%のオフィス以外	② 同上

最重要ポイント：ワークスタイルの変革

注力ポイントの中で最も困難が予想されたのは、「デスクと同じ生産性を維持」して、いつでもどこでも働ける環境を整備することでした。これは、個人の仕事に対する価値観、組織の方向性、経営者の理解、ICT インフラや運用、オフィス環境、制度等、広く横串に並ぶ多くの歯車を一度に回す必要のある大仕事でした。

多くの試行錯誤と紆余曲折を重ねてたどり着いたモデルは、「人」を中心とした「ICTサービスモデル」でした。最初に、ワークスタイル変革の為の戦略事項の洗い出しから始め、相互に関連する業務シナリオに落とし込み、1つ1つのサービスを切り出してまとめました。「人」が「仕事」をする際の「コミュニケーション」と「情報」を扱う「コラボレーション」が、「利便性」を損なわずに「安心・安全」な形でバランスよくまとめることができました。この1つ1つをソフトウェアの機能やプラットフォームへの実装とつなげて、ワークスタイル変革への礎を築くことが出来ました。



4. 導入のテレワーク制度内容など

実践内容 「人」を中心とした「働き方の変革」と「働く場所の変革」は、下図の一覧に示すように、全体プロジェクトと整合性を保ちながら、4つの分野で個別プロジェクトとして具体的な推進されました。

	震災前	震災～緊急対応期間	震災後
オフィス環境	照明 > LED化/人感センサー > オフィス照明ダウン ペーパーレス > どこでもプリント導入 > 認証対応・省電力設定 > 会議室にディスプレイ準備	照明 > オフィス照明ダウン&消灯 > お客様フロア 消灯 > 展示スペース 電源ダウン 自動販売機など > 運転台数縮小 カフェテリアクローズ	照明 > 18:30に消灯 > オフィス照明調整 (蛍光灯) > お客様フロア照明調整 (LED)
モバイルワーク	EVテスト導入 > 希望者むけドッグフード Desk TopからノートPCへ > 標準機をノートに > Windows7 省電力設定	EV導入&フレキシブルシーティング > 固定電話廃止 > プレゼンス活用 社内システムへのアクセス > Direct Access導入	在宅勤務 > 会議のWEB会議化 > プレゼンス&IM利用度アップ
サーバー統合	メールサーバー移管 > 国内から海外DCへ テクノロシーセンターの空調 > 高効率空調に変更 ラボ環境の移行 > 海外DCに検証環境移行	サーバー集約 > 部署管理サーバー 仮想化	社内システム 顧客情報の分散
在宅勤務	部分的な導入 > 2007年	対象範囲拡大 > 2008年	品川移転を契機に全社導入 > 2011年

(1) オフィス環境

- ・照明：LED化と人感センサー、照度ダウン
- ・ペーパーレス：どこでもプリント導入、認証対応・省電力設定
- ・会議室へのディスプレイ設置
- ・コミュニケーションスペースの拡充や事業部専用スペースの設置

震災対応時は上記に加え：

- ・オフィス照度／お客様フロアの調整・消灯
- ・展示スペース電源停止
- ・自販機の運転台数削減
- ・カフェテリアクローズ

(2) モバイルワーク

- ・標準機の切り替え（ノート型へ）
- ・Windows 7の省電力設定
- ・LYNC/EV(高性能IP電話)導入による固定電話廃止とプレゼンス活用
- ・Direct Access(VPNを利用しない方式)によるセキュア通信の確保

震災対応は上記に加え：

- ・ウェブ会議化の推進
- ・プレゼンス利用とメッセージャーの利用促進

(3) サーバー統合

- ・メールサーバー移管
- ・テクノロジセンターを高効率空調に変更
- ・ラボ環境の移行（国内→海外DCへ）
- ・部門サーバーの仮想化

震災対応は上記に加え：

- ・顧客情報の分散

(4) 在宅勤務

- ・部分的な導入を経て全社導入の開始

(5) 震災対応の特例措置は、緊急プロジェクトとして「モバイルワーク」前提で発令

- ・サポート部門の拠点移動
- ・在宅勤務の推進（原則 在宅勤務）
- ・オフィスクローズ

(6) 運用制度

①承認基準

社員がチェックリスト付きの申請書を提出し、直属の上司が、制度の趣旨や業務内容等を勘案して適用可否を判断します。品川移転時のガイドライン変更のポイントは下記の表をご覧ください。

内 容		変更後	変更前
適用 部門	育児・介護・自身の障害での理由	全部門（変更なし）	全部門
	上記以外の理由	全部門	管理部門を中心とした部門
	導入は現状に合わせてマネージャーや部門マネジメントが適宜判断		
申 請 期 間		6ヶ月毎に更新	3ヶ月毎に更新
在宅勤務可能日数		週2日まで（変更なし）	週2日まで
申 請 資 格		原則勤続3ヶ月以上	勤続1年以上
承 認 者		直属上司	部門担当役員
申 請 方 法		チェックリスト付申請書を、適用希望開始日の1か月前までに提出	申請書およびサポートシートを提出

②労働時間管理

非管理監督職については、テレワーク勤務日であってもオフィス勤務しているのと同様上司が対象社員の始終業時刻を確認し、労働時間管理を行います。管理監督職については自身の裁量により自己管理をしますが、テレワークを行うことが過度な労働時間増加につながらないよう、管理監督職についても非管理監督職と同様月間労働時間を確認し個人の健康管理にも配慮しています。

③評価制度

マネージャが一次評価をしたのち、所属する部門のラインで評価されています。

④テレワーカーの管理方法

定期的に上司とミーティングを行う中で、テレワーク勤務が適切に行われているか話し合い、テレワーク期間の更新は上司が判断します。自己裁量を重視するカルチャーの中で、できる限り自己管理しながら実施できるよう上司はサポートしています。

⑤その他

在宅制度を開始する際には、社員と直属のマネージャが「どのように在宅制度を利用してくか」という点について話し合いがなされ、合意がなされます。その後も両者が定期的にミーティングを行い、発生する課題や対応策等もその中で解決されます。

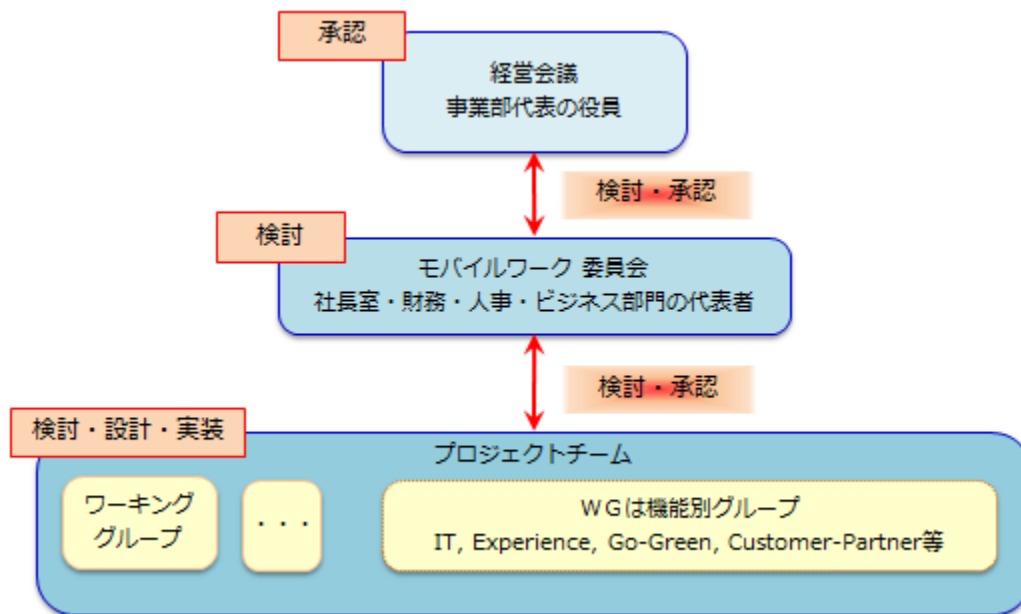
5. テレワーク推進体制

①実施責任者及び部門

短期間にワークスタイルの変革の推進を行う為に、代表執行役を責任者に、社長室が中心となり、各部門のリーダーと連携し、現場を統括して計画を推進しました。

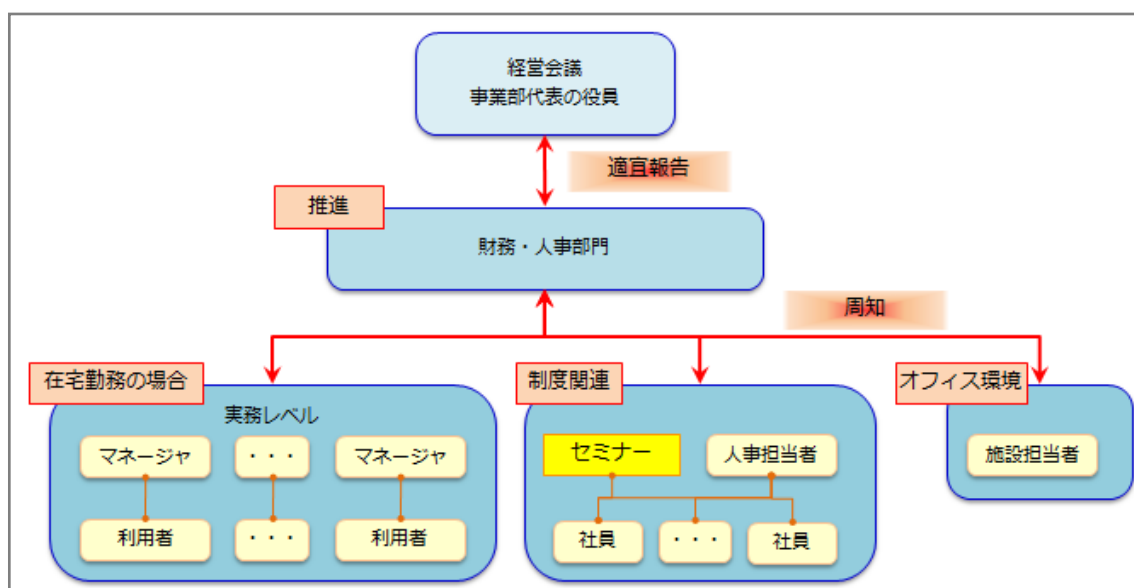
②トップとの関わり

代表執行役を議長とした経営会議を承認機関として設置し、実現可能性の段階から関与しました。正式プロジェクトが発足以降は、定期的に関与し、検討と承認を繰り返しながら全体プロジェクトを進めました。モバイルワーク委員会は管理部門・ビジネス部門の代表者から構成され、機能毎に取り決められる具体的な計画案を社内横断的・実務的な観点でまとめ上げました。



③社内運用体制

モバイルワークに関しては各自が日々の業務環境に合わせる形で個別に実施しています。在宅制度に関しては、実務的なレポートラインの間で推進されています。在宅制度全体に関しては人事、オフィス環境に関しては財務、の各部門が中心となり運用しています。



④周知方法

担当部門からの定期的な連絡やセミナーを通じて情報は周知されています。具体的には、経営層向けの制度の説明で事前の承認を経て、全社員向けの社内メールで周知徹底すると共に社内ポータルを通じて情報共有がなされます。尚、必要に応じて、社員や各部門のミーティング等に参加して、個別依頼に応じた説明がなされます。

⑤その他

現場の推進を行うのに欠かせないのが、マネージャとの定期的なミーティングです。在宅勤務等で発生する課題や対応策等も合わせて話し合って解決しています。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

品川新本社では、フレックス型のシートを採用すると同時に、様々な会議室は勿論、一人用モバイルブース、インフォーマルな形でもすぐに会議が出来るような部門専用ブースや「場所」を提供して、モバイルワークで柔軟な働き方ができるような仕組みを整えています。

②情報インフラの整備

オフィスでも自宅でも同じ情報インフラが使えるような ICT 環境を提供しています。社員には定期的にノートPC、スマートフォン、必要に応じてデータカードが貸与（通信費込）されます。

③情報セキュリティ

特に配慮しています。社員の保有する情報機器の全てはグローバルで統一したセキュリティ基準で運用されています。情報機器のデータは暗号化され、VPNを用いた通信が義務付けられ、定期的にアップデートがかかる仕組みになっています。社内のアプリケーションやインフラは一定のセキュリティ基準を満たさなければ接続できない構造になっています。

④その他

社内体制も24時間対応できるヘルプデスク、万一の場合に備えたコンプライアンス部門も常駐し、セキュリティインシデントに対して対応できる体制を整えています。



7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

- 在宅勤務制度やICTインフラだけでなく、人事関連の制度（評価等）の柔軟性や役割分担等のソフト面が重要だと考えています。本施策はこれらの「環境」が整っていたからこそ、実現したものです。
- ワークスタイル変革の「ICTサービスモデル」に関連した、機動性やセキュリティ、個人と組織、管理と自由、技術と人間、感情と理性等、相反する点を保ちながら全体としてまとめていく作業は最も苦労した点でした。
- テレワークの実現は、セキュリティとリスクのバランスが要だと考えています。一般的にはリスクを必要以上に担保する傾向があることが課題だと思っています。これは技術だけではなく、「外に持ち出せないPC」や「内に持ち込めないデータ」等の取り扱いも含めて検討する必要があります。新しいテクノロジーを採用することで、今までのリスクをうまく吸収しながら進んでいくという、いわば「折り合い」を付けることが必要だろうと考えています。

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

目的で記載したように、効果は（1）柔軟な働き方の実現、（2）環境負荷の軽減、そしてそこから導かれる（3）無題の排除、の3つの分野で評価されました。

（1）柔軟な働き方

柔軟な働き方は2つの種類に分類されます。1つ目は「モバイルワーク」で何時でも・何処でも（デスク以外からの場所から）デスクと同じ生産性で働ける形態の働き方と、2つ目はいわゆる「在宅勤務」で事前に管理者から承認を得たうえで実施する形態の作業です。

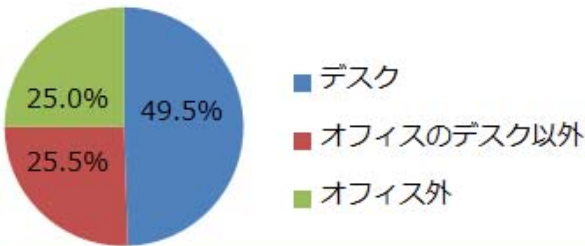
モバイルワーク

実質的にはほぼ全ての従業員が多かれ少なかれモバイルワークを実践しています。サーベイによれば、デスクでの作業は約半分で、残りの半分はデスク以外の場所とオフィス以外の場所からでした。移転前の約60%に相当した「デスク以外」の働き方でも「デスクと同じように」働ける環境が出来上がり、移転前後を比較した「個人の生産性」は以前に比べて大きく上昇しています。

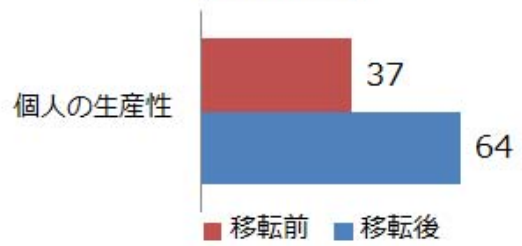
在宅勤務

事前に直属の上司の承認を得たうえで会社以外の場所で作業する形態です。下記はサーベイから抽出したのですが、社員向けアンケート：92%が「未経験の社員に在宅勤務を進める」、マネージャ向けアンケート：84%が「在宅勤務は、柔軟な働き方が可能な職場づくりと業務の効率化・生産性向上の両面で効果がある」と回答しており、在宅勤務には好意的にとらえている傾向が把握できます。

仕事をしている場所



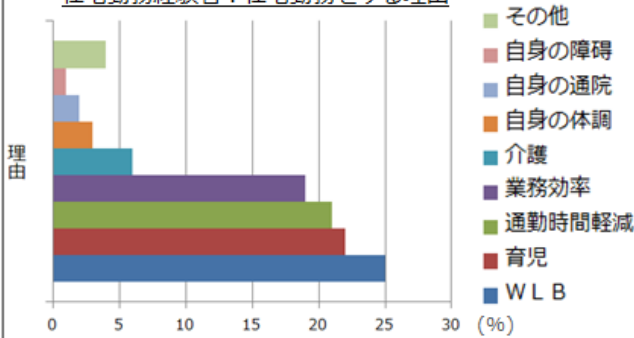
個人の生産性



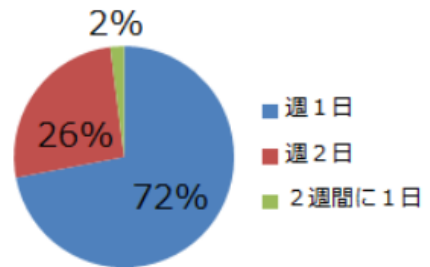
デスク以外（オフィス内）で働く際に遭遇するシーンのイメージ：全てが同じ生産性を維持



在宅勤務経験者：在宅勤務をする理由

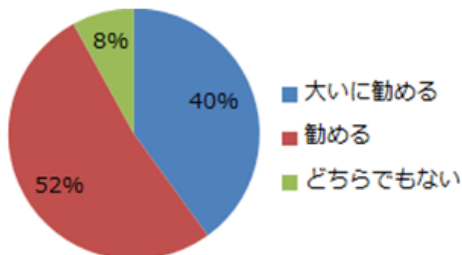


在宅勤務経験者：在宅勤務の頻度



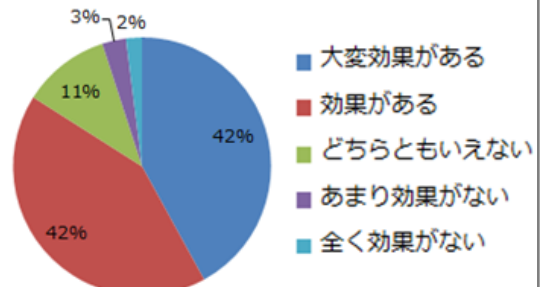
社員向けアンケート

92% 「未経験の社員に在宅勤務を進める」
理由：WLB、育児、通勤緩和、業務効率



マネージャ向けアンケート

84% 「在宅勤務は、柔軟な働き方が可能な職場づくりと業務の効率化・生産性向上の両面で効果がある」
理由 リテンション、WLB、通勤緩和



(2) 環境負荷の軽減

環境負荷の低減は、直接的には Co2 ですが、一般的には資源全てに関連づけられます。ここでは、最も顕著に削減された電力消費と紙の使用量について比較を試みました。震災時は勿論、移転の前後で比較しても大きく軽減されていることが読み取れます。興味深いのは震災対応を経験した後の電力消費は、震災前に比べて低くとどまっていることです。

環境負荷の軽減に関する効果				
電力使用量：移転前（5拠点合計）		移転後の時期	移転後の電力	削減率
	100%	震災前	66.1 ~ 74%	33.9 ~ 26%
	100%	震災対応期間	39.5%	60.5%
	100%	震災後	59.9 ~ 66.1%	40.1 ~ 33.9%
電力使用量：移転後（品川）		時期	震災対応中の電力	削減率
	100%	震災対応期間	53.3%	46.7%
	100%	震災後	89.3%	10.7%
印刷用紙の使用枚数：移転前（5拠点合計）		移転後	移転後	削減率（枚数）
	747,018枚	月平均	570,104枚	23.7%（176,914枚/月）

(3) 無駄の排除

関連する削減資源を抽出し、(可視化をする為にあえて)金額に換算しました。拠点間は統合された5拠点での移動回数を発生する交通費、移動時間に相当する時給、移動時間に相当する人月換算で導き出しました。消費電力は5拠点での合計と品川本社の電力使用量の相対値と、品川本社での実電力消費値から、比例換算で求めて単価をかけて算出しました。印刷用の紙の削減は紙の削減だけではなく、印刷に伴うドラムやトナー等の運用コストも対象にしました。想定や仮定等もあり、あくまでも参考値として理解すべき数値ですが、機会損失に伴う人的資源の大きさ(実際は年間22人弱が稼働できる)や、身近な金額換算へと可視化をした運用コストは驚きと学びをもたらしました。

②採算性

本取組は費用を削減する事を目的で実施していません。加えて、「3 具体的内容」に記載した内容は、弊社が定常的に利用するソフトウェアを用い、新本社移転に合わせて実施していますので、本取組の為だけに特別な費用を拠出していません。

③成長性

本取組を一斉に導入した後、震災を契機に全員が経験し、その効果を実感・体感していますので、利用率は今後も増加すると考えています。特に注力すべき点は利用率の拡大ではなく、質的な高度化だと考えています。既にインフラは運用状態にありますので、利用者のすそ野は時間と共に広がってくると考えられます。

人々が仕事を通して自己実現を図っていくというコンテキストの中で、「個人の生産性の追求」と「チームとしてのゴール達成」のバランスや、理想の「コミュニケーションはどうあるべきか」という課題については、技術だけではなく、個人の属性、文化的な背景、社会制度等の中で調和を図っていく必要があります。

このように、「量的な成長」だけではなく「質的な成長」の二つの軸を考慮しつつ検証を重ねていくことが、今後の「成長」をブレイクスルーする為の課題だと考えています。

無駄の排除に関連した効果	
拠点間移動に関連した無駄の排除	新宿、調布、代田橋、初台、赤坂、霞が関
移動回数	66,072回/年
移動に伴う交通費 <small>拠点間移動は145円と仮定</small>	958万円 相当/年
機会損失：時給換算 <small>業界（情報通信）平均（631万円）から算出</small>	1億4,988万円 相当/年
機会損失：人員換算 <small>年間作業時間を1,980時間として算出</small>	21.7人分 相当/年
消費電力削減に伴うコスト削減	5拠点 vs. 品川本社
2010年3月の電力消費	100%
移転後（震災前、通常時）の相対電力消費	66.1%（休日含む、33.9%の削減）
移転後電力消費量（1日当たり）	11,719 kWh
2010年3月の電力量（1日当たり） <small>比例配分により算出</small>	17,729 kWh
年間の削減電力 6,010kWh * 365日	219万3,650 kWh/年
電力単価 <small>沖縄電力ウェブサイトから業務用：15.62円/kWhを採用</small>	15.62円 / kWh
年間の削減電気量	約3,426 万円/年
紙の削減に伴うコスト削減	
移転前の印刷枚数	747,018枚/月
移転後の印刷枚数	570,104枚/月
削減枚数	176,914枚/月
コピー用紙 <small>500枚/5冊で3,000円と仮定</small>	212,299円/月
ドラム <small>30,000ページ毎、30,000円と仮定</small>	176,914円/月
トナー黒 <small>50%がモノクロ、25,000ページ毎、20,000円と仮定</small>	70,766円/月
カラートナー <small>50%がカラー、15,000ページ毎、3色で90,000円と仮定</small>	530,742円/月
年間の印刷関連費用	約1,188万円/年

④波及効果

- ビジネス：以前に比べ、テレワーク関連ソリューションの引き合いは非常に増加しています。
- 普及啓発：多くのお客様が、事業継続性と環境負荷軽減の視察を目的に、品川オフィスに訪れています。
- 社内利用：在宅を行った社員が在宅勤務に関して理解を深めて、業務環境をより良いものとしていくと同時に、別の社員に勧め、在宅勤務が更に推進されるといった好循環が見られます。

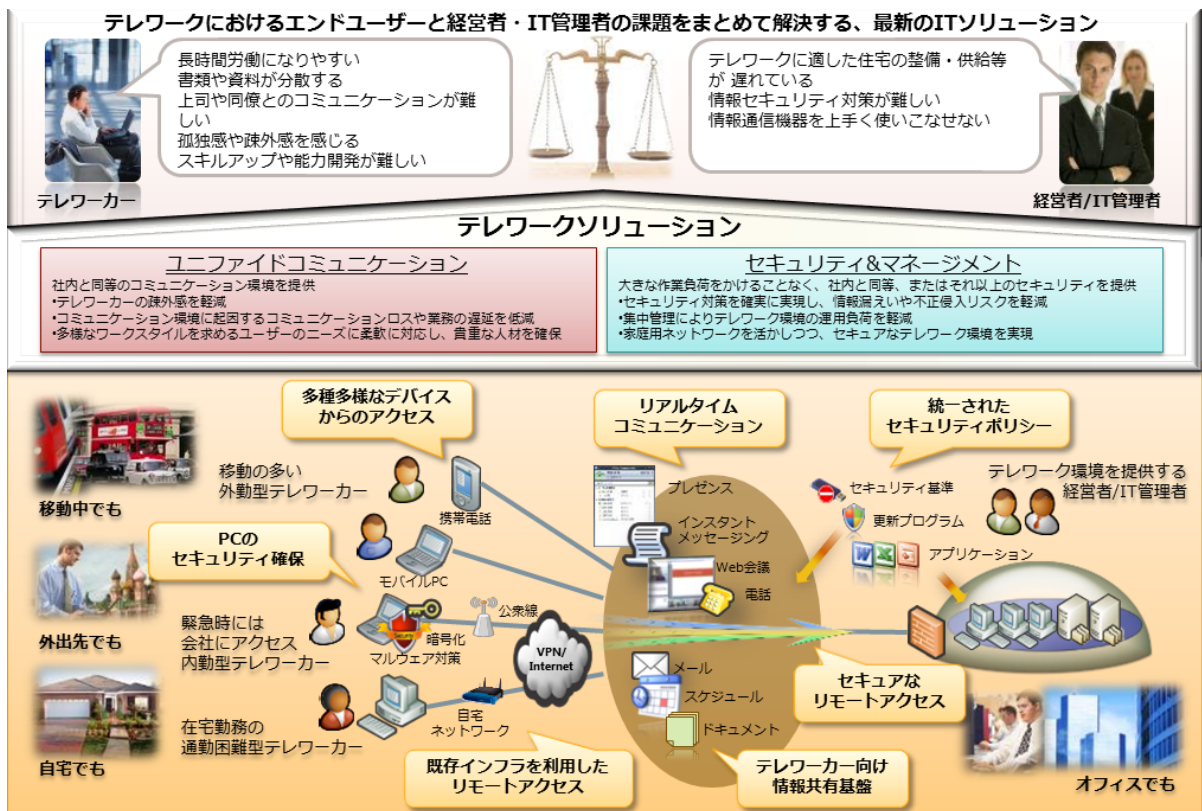
9. 今後の予定

- 「人」を中心とした生産性向上の取り組みは、ある意味、終わることのない取り組みです。
新しいテクノロジーがリリースされれば、革新的なイノベーションが生まれます。国際化が進み海外とのバリューチェーンに連携している「人々」とも変革のステップを共有する時期が来ています。それに合わせて、働き方や制度も同様に変わり、より高い価値創造や生産性を求める時期が来ていると考えています。これからも、新しい働き方の取り組みを推進していきたいと考えています。

- 弊社の持つテクノロジーを普及・促進することで、日本全体のテレワークの普及・促進をサポートしていきたいと考えています。日本全体で見れば、PCのノート化やサーバーの仮想化も合わせて推進され、大きな環境負荷軽減に結び付ける事が出来ると考えています。概算では、最大で毎日1,479万KWhの電力の削減が可能で、福島第1原発1号機の定格電気出力(46万kwを24時間稼働した場合は1104万kWh)を超え、発電コストで1,440億円、消費者が支払う電気料金3,202億円分に換算することが出来ます。
- 弊社の取り組みをより多くの方々に知って頂き、より良い働き方の実現を通して、弊社のミッションを実現していきたいと考えています。

【参考】

テレワーク推進の要となるソフトウェア（LYNC）が、どのようにICTとセキュリティを担保しているかという概念図を下記に示しています。



2 優秀賞

〈経営効率の向上及び改善〉

三三株式会社（東京都千代田区）
ソフトバンクテレコム株式会社（東京都港区）
日本セック株式会社（富山県射水市）

〈雇用継続ならびに創出〉

株式会社 NTT データだいち（東京都江東区）
クオールアシスト株式会社（東京都新宿区）

〈ワークライフバランスの向上〉

トロシステムズ株式会社（東京都港区）

〈事業継続性の確保〉

AIU 保険会社（東京都墨田区）

〈ソリューションの開発や活用〉

株式会社立花エレクトック（大阪府大阪市）

三三株式会社

東京都千代田区九段南 4-7-15 JPR 市ヶ谷ビル 6F

代表者：寺田 親弘

03-4500-9470 03-5211-4478 (FAX)

<http://www.33i.co.jp/>

資本金：1億4,360万円

業種：名刺管理クラウドサービスの企画・開発・販売

・法人向け 名刺管理から企業の収益を最大化する Link Knowledge(リンクナレッジ)

・個人向け 名刺管理サービス Eight(エイト)

従業員数：50人

<主な実施目的>

テレワークによる経営効率の向上及び改善

<実施時期> 2010年10月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

「新しい働き方」へのチャレンジ

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

全部門

②対象人数…制度利用者数

社長、役員を含む全社員50人。実施した人数は延べ25名以上(社員の半数以上が利用)

③実践内容

東京のITベンチャーが徳島県神山町の築70年の古民家にサテライトオフィスを開設

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

名刺管理クラウドサービス「リンクナレッジ」「エイト」を開発・提供するITベンチャーである三三株式会社(本社：東京都千代田区)は“名刺から新たな価値を引き出し、働き方に革新を起こす”という理念のもと、新しい働き方への様々な取り組みを行っている。

企業理念「三三のカタチ」には、その使命として「顧客の働き方に革新を起こすこと」「社員に対して会社と自己の成長を重ねられる環境を提供すること」を挙げている。

創業4年、成長真っ只中の三三において、最も大切にしているものは「人」である。社員一人一人が自分の強みを活かし、最大限にパフォーマンスを発揮することが個人と会社の成長につながると考え、様々な人事制度や福利厚生を設けている。

自社の理念を自ら体現すべく、より新しい、より良い働き方を模索している中での一つのチャレンジが「神山ラボ」である。

きっかけは2010年10月、オフィス移転を手掛けた建築家の縁で、アートを通じて徳島県

の限界集落・神山町の町おこしに挑戦する「NPO 法人グリーンバレー」と三三の代表が出会ったこと。自身のシリコンバレー赴任の経験から「もっと自由な働き方を社員に提供できないか」と考えていた代表は、グリーンバレーの「創造的過疎」「せかいのかみやま」を提唱し、実際に世界中からアーティストを誘致している志に賛同。グリーンバレーの新規事業「オフィスイン神山」の第一号として、住む人のいなくなった築 70 年の古民家を借り受け、サテライトオフィス“神山ラボ”開設に至った。

それから 10 ヶ月のトライアル期間に社員の半数以上が利用し、好評だったことを受けて、2011 年 8 月より正式運用を開始した。

その後数社が実験的に神山町にサテライトオフィスを開設。

2011 年 12 月には NHK「ニュース 9」、2012 年 2 月にはテレビ東京「ワールドビジネスサテライト」で放映されたことで、町の注目度も高まっている。

②目的

職住接近の働きやすさと転地効果、田舎のもつ解放感、癒しによって、

- ・より集中できる環境を提供し、創造性を高める
- ・社員に心身の健康を提供する

ことを目的としている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

2010 年 10 月、徳島県神山町の古民家を再利用したサテライトオフィス“神山ラボ”で業務を開始。2011 年 8 月より正式運用を開始。トライアルを含めて 1 年 3 カ月が経過し、現在に至る。

【作業内容】ソフトウェア開発、Web マーケティング、広報・PR、法務、社長業 等 多岐にわたる

①承認基準

上長と相談のうえ業務に支障がないこと(東京で行われる展示会でデモンストレーションをしなければならない、等)

②労働時間管理

原則 2 週間以上～達成する成果目標を定めて滞在。最大期限は定めていないが、これまでは 2 カ月程度が最長。

③評価制度

人事評価制度に則り、期首に本人と上長が相談のうえ定めた目標に対しての達成度合い、成果 360°評価等判断。神山に滞在したか否かは評価に影響しない。

④テレワーカー管理方法

門の朝礼及び業務時間中(9:30~18:00)は常時 Skype で接続。
本社勤務時とまったく同様に会議にも参加している。

5. テレワーク推進体制

①社長直轄の指示系統により、経営管理部が中心となって運用

(会社負担による車や航空券の手配など。航空券は徳島県からサテライトオフィス割引運

賃が適用される)

- ② 社長が自ら現地に赴き、自ら古民家の生活を体験しながら社員の声を聞き、環境改善に取り組んでいる。(給湯器の整備、汲み取り式トイレの水洗化など) 県知事との面会や地元メディアとの関係も深めている。
- ③ 自主希望制。本人が希望を出し、上長の承認があれば最短2週間から滞在できる。
希望、承認ともに社内 twitter、メール、Skype を利用し社内会議、朝礼等を通じてオープンに行い、利用を促進している。社外にはブログを通じて情報発信している。

6. テレワーク実施環境

① オフィス環境

徳島県では地デジ対策がきっかけで県全域に光ファイバーが張り巡らされている。さらに神山町では町内の至る所で無線 LAN スポットを整備。その町内の築 70 年の古民家を会社で借り受け、PC を設置。東京とは Skype で常時接続。高速のネット回線が東京本社と同じ作業環境を実現している。

② 情報インフラの整備

- ・ 三三の社内サーバにアクセス可能。
- ・ 以前から自社製品を初めとするクラウドツール(社内 Twitter、Google Apps 等)を積極的に活用しテレワークを促進していたため、申請や承認も含めた全ての業務フローは東京本社と変わらず利用できる。
- ・ IP フォンは東京本社オフィスから転送できるように設定している。

③ 情報セキュリティ

- ・ VPN 通信
- ・ リモートデスクトップを利用
- ・ USB 接続制限
- ・ セキュリティチェックソフト
- ・ 定期的な PW 変更(3ヶ月に1回)
- ・ スクリーンセーバー(PW 付き、5分以内)
- ・ PC のワイヤーロック施錠
- ・ 個人 PW を設定

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

三三は事業において「パイオニア」であることを重視し、常に「新しい働き方」を模索しています。その中で縁あって NPO 法人グリーンバレーに出会い、徳島県の中山間地域にサテライトオフィスを構えました。不便な環境に当初は戸惑い、仕事環境、生活環境を整えていくのは東京に比べれば苦勞もありましたが、自ら創意工夫し挑戦して成果をあげる事を楽しむよう取り組みました。そしてサテライトオフィス開設から半年後、東日本大震災が発生しました。

その経験から日本中が真剣に「働き方」を考え始め、他の中小企業をはじめ、マイクロソフトや、各種メディアが神山や私達のラボを見学しに来るようになりました。

私達は、5年後に多くの企業が今と同じ働き方をしているとは考えていません。

私達が社員のために行っている神山ラボの取り組みが、囂らずも多くの人々に注目されているように、一步先の働き方を社会に提案できれば幸いです。

これからもテレワークをはじめ、会社理念を体現する「新しい働き方」への取り組みを通じ、パイオニアであることを恐れずに挑戦を続け、社員と社会に貢献していきます。

8. テレワークの導入効果

【社員のアンケートより】

・一番のポイントは会社が集中するための時間を私たちに作ってくれているということ。滞在期間中は意識的に集中を妨げないように協力してもらえます。あとは、空気もおいしくストレスの少ない場所で、自身のコンディションが良い。集中力の持続にはこのコンディションも重要だと感じます。(エンジニア・33歳・男性)

・昼間はたまに通る車の音と虫の音ぐらいで、集中しすぎて気がつけば夕方みたいな事もあります。あえて欠点をあげると、東京のように「コンビニ行こう」とかもできませんし、店もあまりないので不便ですが、その分通勤もなく一日に集中できる時間はぐっと伸びます。特に開発者って田舎好きな人も多いと思いますし、エンジニアには嬉しいです。(エンジニア・30歳・男性)

・朝早く起きて、コンビニに行かずに新鮮な野菜でごはんを作って食べ、散歩などしながら仕事をして、眠くなったら寝る。そんなシンプルで自然な生活ができて、体にやさしい。食事は野菜そのもののおいしいので、ちょっと煮たり焼いたりするだけでとてもおいしいごはんができます。幸せです。

・周りの雰囲気左右されず心穏やかに仕事ことができました。東京でもこんな心持ちでコンスタントに成果を出せたらいいなと思います。(広報・32歳・女性)

・共同生活を通じて、一緒に滞在した社員とより深いコミュニケーションができました。同じ釜の飯を食うじゃないですが、ごはんを一緒に作って食べたり、家事をしながらじっくり話す機会が多く、東京に帰ってからも仕事がしやすくなりました。

・アーティスト、移住者、建築家、学生、そして地元の方、と世界中から神山に集まってくる様々な価値観を持つ人との出会い。普段からもっと外部の人と関わって新しい考え方に触れることが大事だと感じました。(マーケティング・24歳・女性)

①目的(ねらい)に対する効果

・上記のアンケートの通り、当初の目的であった「集中できる環境による創造性・生産性の向上」「心身の健康」への効果があった

・徳島県の光ファイバー網の整備による高速通信環境により、回線の混みあっている首都圏よりも作業効率が向上した

②採算性

・「働く環境をケアしてくれる」会社へのコミットが深まり、帰属意識が高まった。

・通勤がないことで体力を消耗せず、生産性の向上に貢献している。若い社員が多くハードワークも多かったが、帰京後は朝方になり、健康的な生活を心がけるようになったという声も多い。

③成長性

・神山特有の多様な人々との触れ合いや体験によって、社員それぞれが自分と向き合い、生き方や働き方を考える機会にもなっている。すでに他社の事例も増えており、三三社内でも認知され、「コンビニに行くように」サテライトオフィス滞在へのハードルは低くなっている。

④波及効果

・インターネット環境が整備できればIT企業を中心に今後多くの町で様々

な企業が実践可能なモデルであり、神山だけでなく日本中で発展の可能性がある

- ・三三を発端に、IT 企業やデザイン会社など東京から複数の企業が神山町にサテライトオフィスを構えるようになり、地域現象に発展している。
- ・メディア露出や県の PR 活動を通じて神山町のみならず徳島県の PR にも多大な貢献をしている

⑤その他

長期的な地域への貢献として、地元の子供たちに「田舎でも働ける」希望を与えると歓迎されている

9. 今後の予定

効果を検証しつつも一時的な取り組みに終わらず、無理なく持続可能なかたちで継続していくことが重要と考えている。

より多くの社員が経験できるよう、さらに利用しやすい施策を展開している。

- ・TV 会議を利用したオンラインセールスの仕組みを整え、段階的にテレマーケティング部門、サポート部門、営業部門にもサテライトオフィス勤務を推進する
- ・「子供を置いて行けない」という社員のために、家族同伴で滞在 OK
- ・業務上使用していない期間も、個人や家族同伴で保養所としての利用 OK
- ・自社の開発業務に加え、引き続き町内企業との協業、地域活動への参加、町の情報発信等続けることで、まちづくりに貢献する。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

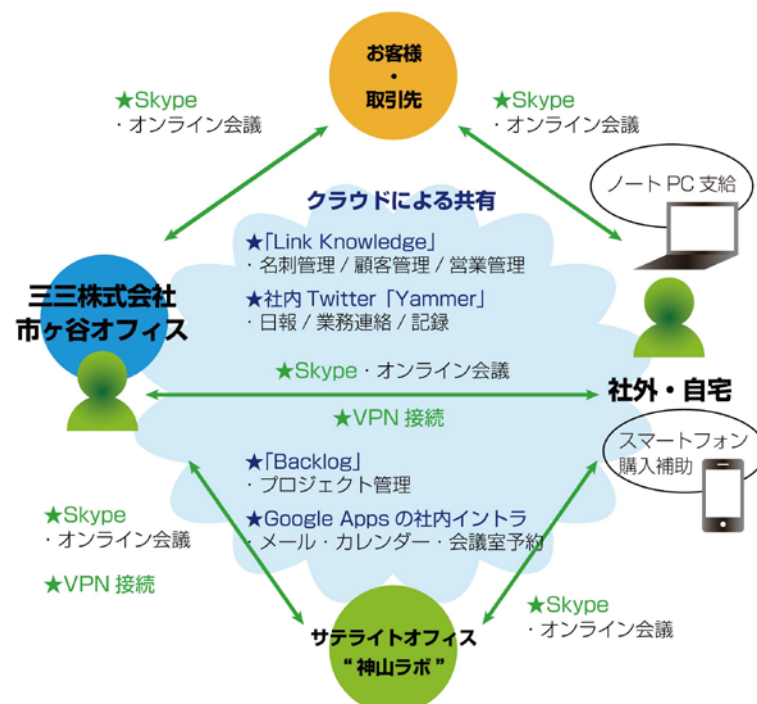
NPO 法人グリーンバレー(2004 年設立、大南信也理事長)

②協力内容

- ・古民家の借用、折衝を一手に引き受け受け入れ準備をした
- ・周辺の商店を含む街全体への光ファイバーの整備を行った
- ・トイレの水洗化、清掃、リフォーム等の住環境整備を行った

③システム・構成図等概要

■ITツールを徹底活用した次世代ワークスタイル



ソフトバンクテレコム株式会社

東京都港区東新橋 1-9-1

代表者：孫 正義

<http://www.softbanktelecom.co.jp/>

資本金：1 億円

業種：電気通信事業等

従業員数：4,400 人

<主な実施目的>

テレワークによる経営効率の向上及び改善

<実施時期> 2010 年 3 月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

ホワイトワークスタイルの実践

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

全部門

②対象人数…制度利用者数

●2010 年 3 月 営業職 50 台展開（トライアル実施）

2010 年 7 月 営業職 1,500 台展開

2010 年 12 月スタッフ職 4,000 台展開

●全部門へ展開。

●業務委託社員、派遣社員を含む全社員（5,550名）へ展開。但し、ロケーションフリーを実践する社員は営業職（1,550名）を前提として実施。

③実践内容

全社員 PC のシンククライアント化及び、iPhone、iPad のモバイル機器全社員への展開

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

当社では老朽化した社員 PC の影響により、故障多発、修理費増、PC 性能悪化による生産性の低下、管理者の運用負担増等の問題を抱えていた。これらの問題点を解決するために、社員 PC のシンククライアント化を推し進め、また社内で導入したシンククライアントを製品化して外部に販売するため、営業職を中心に「ホワイトワークスタイル」と言う名称で、ロケーションに依存しない業務形態を実践する様推奨した。

②目的

社員の生産性の向上、コスト削減ならびに、製品化のための品質向上を目的として実施ことを目的としている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

基本的に営業職社員を対象としてロケーションフリーを実施。但し、状況を鑑み上長承認の元、スタッフ社員の在宅勤務も許可。

②労働時間管理

- ・勤務時間は通常勤務者と全く同じ。
- ・始業、就業はメール、電話にて上長へ報告。

③評価制度

弊社は目標管理制度を導入しており、通常勤務者と同じ扱いを行っている。

④テレワーカー管理方法

- ・スケジュール管理システムにて部下のスケジュール把握。
- ・始業、就業はメール、電話にて上長へ報告。
- ・勤怠管理システム、営業支援システム（SFA）等のシステムを全てモバイル環境から利用出来る様にしており業務進捗状況は社外から入力、参照、管理が可能となっている。

5. テレワーク推進体制

①営業推進本部が中心となり推進

②トップの関わり

「情報革命で人々を幸せにする」との創業以来の社長の思いによって、先進的なシステム導入を推し進め、現場が率先して革新的な業務形態を受けられる余地を作りだして来ました。

③社内運用体制

弊社では数年来ワークライフバランスの実現に向けての取り組みを行ってきました。その為、特別な体制を設けず、通常業務と同様な運用で実現しました。

④周知方法

社内イントラネット、全社通達掲示板及び全社メールにて周知。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

- ・シンクライアント PC、iPad、iPhone を支給

②情報インフラの整備

- ・携帯電話用 3G 網、WiFi 網等の自社及びグループ企業通信設備を活用して実現。

③情報セキュリティ

- ・モバイル機器管理システム（MDM）、PKI 認証、VPN 通信、パスコードロック（数回でのパスコード入力ミスでデバイス初期化）、ID/パスワード、全情報はデータセンター内保管のシンクライアント方式にてセキュリティを確保。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

弊社では、弊社サービスである企業向けクラウドコンピューティングサービス「ホワイトクラウド」を自社でも活用し、いつでも、どこでも、どのスクリーンからでも業務ができる

「ホワイトワークスタイル」を実践しております。

今回、弊社での事例を踏まえ、一般企業に対して夏季節電対策として低価格でのサービス提供を実施しました。

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

- (1) 社員 PC のシンククライアント化による効果
 - ・ PC 故障率 20%⇒1%以下
 - ・ 端末起動時間 15 分～30 分⇒10 秒
 - ・ セキュリティパッチ適用 3 分⇒0 秒
- (2) 1 ヶ月当りの運用管理者への問合せ件数
 - ・ 250 件以上/月⇒50 件以下

②採算性

- (1) ペーパーレスによるコスト削減
 - ・ 70%以上の削減
- (2) 営業職社員のロケーションフリーによる新規労働時間創出
 - ・ 約 10%の時間創出
- (3) 運用管理者負荷の 90%軽減

③成長性

社内利用でのノウハウ、体制を活用することにより、低価格でのシンククライアントサービス（DaaS）提供を開始。現在順調に販売数量が増加している。

④波及効果

(1) 2011 年 3 月 11 日の東日本大震災後の事業継続

東日本大震災後の交通機関マヒ等による多数の社員出社不可状態において、全社員の PC をシンククライアント化していたことにより、自宅での業務遂行が可能となり、最低限の影響で業務を遂行することが可能となった。

(2) 東日本大震災による節電対策

PC のシンククライアント化で旧 PC から 60%以上の節電を実現し、営業職社員のロケーションフリー、iPad、iPhone 等モバイル機器活用による業務遂行を実施することにより、前年比 30%以上の節電を実現した。

9. 今後の予定

図らずも、弊社で導入・販売していたシンククライアントシステムが震災対策等での事業継続計画（BCP）に非常に有効であることが証明されました。弊社での経験を生かし、より実効性のある事業継続計画実現、コスト・生産性向上のためのサービス提供を実現して行きます。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

- ・ フジサンケイビジネスアイ
- ・ 日本計画行政学会
- ・ トレンドマイクロ

②協力内容（項目だけでなく具体的に）

- ・ 弊社在宅勤務ソリューション事例、東日本大震災後の事業継続についての講演を行い、ロケーションに囚われない業務形態への変換を提唱。

導入方式

セキュリティレベルを保ちながら
運用・管理工数を削減

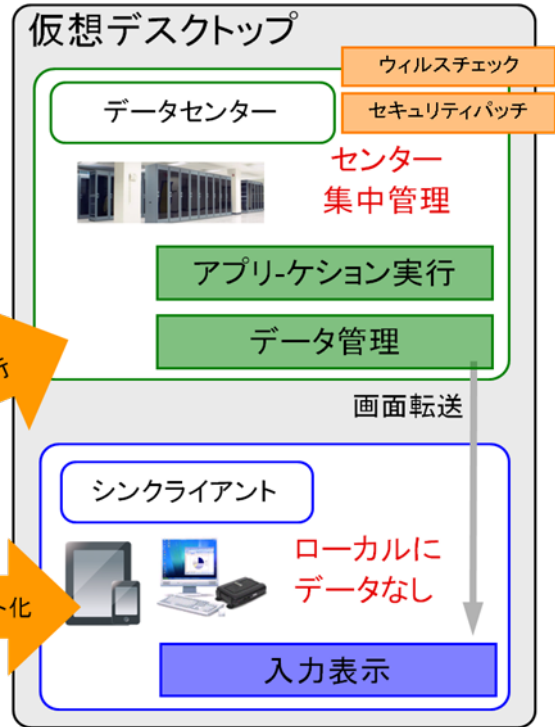
システム変更を最小限で実現

旧環境



クラウドへ移行

シンククライアント化



日本セック株式会社

富山県射水市戸破 8 番地の 10

代表者：中田 吉泰

0766-56-9555 0766-56-9333 (FAX)

<http://www.npsec.com>

資本金：3,100 万円

業種：LED 式情報表示板などの製造、販売

従業員数：55 名

<主な実施目的>

テレワークによる経営効率の向上及び改善

<実施時期> 2010 年 9 月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

TV 会議と在宅勤務でテレワークに挑戦！

2. 対象部門・対象人数

在宅勤務に関しては、技術部社員と管理部嘱託社員が対象となる。

○短期：直属の部長が業務内容により在宅勤務が可能と認める日。

○長期：技術部長と管理部長が業務内容により在宅勤務が可能と認める者。

在宅勤務は 14 名の社員が実施した。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

当社は、LED 式情報表示板の製造並びに販売を手掛けており、富山県射水市に本社機能並びに工場を有する。2011 年 8 月に製造会社であるセト電子工業(株)とその販売会社である日本セック(株)が合併して、新生の日本セック(株)としてスタートしている。

本社と東京、大阪、名古屋、福岡の各営業所の 5 つの営業拠点体制であり、2008 年にはバンコクにて ASEAN 向けの販売拠点となる現地法人 NSEC Co., Ltd. を設立した。

東北大震災、福島原発事故以降は、全国的に節電が叫ばれる中、環境に優しい『省電力、省エネルギーLED 表示板』の開発と設計に特に注力している。

2010 年 10 月より総務省テレワーク推進事業の一環である「テレワークによる環境対策等の推進に関する実証実験等」の実証実験フィールドとして環境負荷データの採取に協力することを契機に、2009 年からの懸案事項であった<②目的>の課題に取り組んだ。

②目的

1) 会議に対する課題

毎月、本社で開催する部課長会議には各営業所長が出席しているが、本社への移動に多大なコストと時間とエネルギー(労力)を費やしており、結果的に移動によるエネルギー消費により CO2 排出などの環境負荷を与えている。このコスト、時間、労力及び環境負荷を軽減するために、TV 会議システムを利用した会議の開催ができないものかと考えていたが、総務省が“テレワーク”事業を推進していることから、2010 年 9 月より TV 会議による全

社会議開催の準備を開始した。

2) 海外エンジニアに対する課題

国内のエンジニアが高度な開発に関われる時間を捻出するには、設計の定型業務や自社製品のマイナーチェンジを海外でする必要があるが、バンコク現地法人のタイ人スタッフとの工程や納期打合せの精度を向上する目的で TV 会議を実施することを計画した。

3) 仕事の効率化に対する課題

富山県はいわゆる車社会であり、また冬期間の朝夕の通勤時は降雪や路面凍結等による道路渋滞が頻繁であり、遠方通勤の社員は通勤に多くの時間と労力を費やしている。また、1)と同様に環境にも無用な負荷を掛けているが、この無益な時間と労力とストレスを無くすために、2011年1月より業務の内容により在宅勤務が可能な技術部の社員を主とした在宅勤務、つまり社内の規制緩和(一人一人の環境に合った勤務スタイル)を開始した。

4) 人材に対する課題

有効なスキルやキャリアを持ちながら、結婚、出産、育児などのために離職する女性社員が多い。その能力を会社も本人も有効に活用することを目的に、2009年より‘ホームスタッフ’なる女性の在宅勤務制度(IT内職制度)をスタートさせていたが、細部の業務打合せや連絡の必要性から週1日程度の出社をお願いしていた。この出社を解消するために、2011年1月よりホームスタッフさんとのTV会議を利用した業務打合せ、連絡を開始した。

③その他

バンコク現地法人のタイ人スタッフと英語によるTV会議を上手く使いこなすこと。
また在宅勤務を効果的に実施すること。
当社のような地方の一中小企業でもできることを是非とも証明したいとの思いでスタートした。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

TV会議に関しては承認の基準などは存在しないため、ここでは在宅勤務に関する申請、承認の方法を説明する。

1) 技術部の在宅勤務

技術部員の在宅勤務が可能な業務としては、ソフト関連の設計、部材抽出～選別、ハード関連の設計、図面引きなどがある。特に、短納期品や難解な特注品に対応するためには、短期間で業務集中度を高めた作業を必要とするために在宅勤務を希望するケースが多い。基本は、在宅勤務計画表へ前もって記入し、その前日に技術部長へ口頭で申請して承認を得た後、管理部長へ報告することを要件としている。

2) 管理部など技術部以外の在宅勤務

在宅勤務での業務内容を明確にした上で、管理部長に前日に口頭で申請と承認を得る。

②労働時間管理

在宅勤務者の労働時間は、出勤社員と全く同様に、8時30分始業～17時30分終業、12時から13時は昼食休憩、10時30分と15時に各5分間の休憩で、1日7時間50分の勤務をしたものとみなす。また、残業、休日出勤は認めない。

③評価制度

在宅勤務者の評価方法は出勤者と全く同等である。

④テレワーカー管理方法

毎日の始業時と終業時にメール連絡にて確認する。また、終業時のメールは、一日の業務内容と進捗度、成果物を報告する。

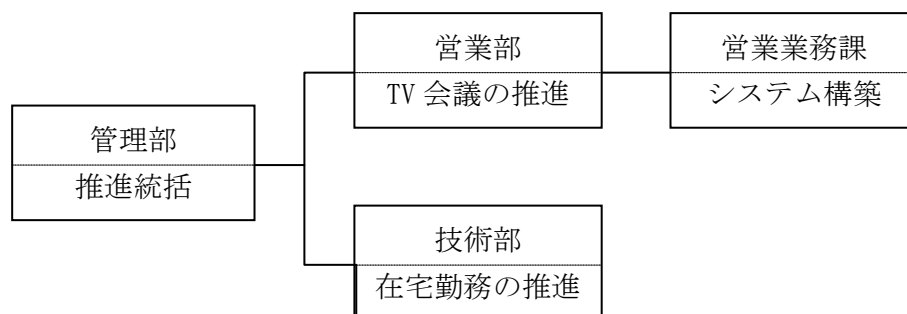
⑤その他

在宅勤務時の自宅水道光熱費は支払いしないが、その代わりに通勤手当は出勤者と同様な金額を支給している。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者

管理部長を統括責任者、技術部長と営業部業務課係長を実施責任者として推進した。



②トップの関わり

2009年1月に開催された「テレワーク推進地域セミナーin富山」に当社社長(現会長)がパネラーとして参加し、中小企業として会社が抱える課題、人材活用、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みと今後の予定などを発表した。

その発表内容を全社に向けて発信し、トップが先頭に立って「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けてテレワークを推進している。

③社内運用体制

〈①実施責任者〉の通りである。

④周知方法

当社は、全社にアナウンスを要する事項、部門レベルや担当者レベルでの報告・連絡事項などほぼ全ての報連相を社内メールを活用して行っている。

2010年10月より部課長会議、営業会議をTV会議システムにて開始する旨、また在宅勤務を2011年1月よりスタートする旨などを社内の全員へ周知させる方法は、管理部長が社内メールにて発信し、更に全社朝礼時に再確認のためのアナウンスを行った。

6. テレワーク実施環境

①自宅環境

NTT2社のテレワーク実証実験フィールドとして環境基礎データを収集した際に、在宅勤務予定者全員の自宅環境を確認した。

②情報インフラの整備

〈①自宅環境〉で確認した在宅勤務者のインフラ環境で問題となる社員は無かった。

また、技術部員の在宅勤務には、会社のノートパソコンとマジックコネクトを貸与して、

在宅勤務用のノートパソコンから会社で自分が使用しているパソコンへリモートアクセスして業務を行っている。

③情報セキュリティ

在宅勤務で使用するマジックコネクは以下のセキュリティ性能を持っている。

○社外に LAN を張り出さない VPN 方式のため、ウィルスを侵入させない。

○情報漏えいの原因となるファイル転送等を禁止した、画面転送型のリモートアクセス方式を採用している。

○個人専用 USB キー認証による、なりすまし防止がなされている。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

○富山県射水市に本社を置く一中小企業でも、TV 会議を活用して海外現地法人の現地スタッフと英語で、時には図や絵や身振りを使って、効果的な会議が定期的実施できていることを全国の中小企業にアピールしたい。

○技術部員の在宅勤務では、NTT アイティの『マジックコネク』を利用したことが大変に良かったと考える。自宅へ持ち帰ったノートパソコンと会社の自分のパソコンが同期(リモート)することで、在宅勤務の業務進行度が格段にスピードアップした。

○在宅勤務は業務内容による制約があるが、予定外の電話、来客、同僚などとの打合せによる仕事の中断が無いために、集中度が飛躍的にアップすることで業務効率は間違いなく向上する。

○長期に亘り体調を崩している社員に対して、長期の在宅勤務を許可したことは非常に良かったと考える。本人だけでなく、周囲の同僚のモチベーション維持にも効果的であった。また、週の最初と最後は必ず出勤するとの規則は、本人の顔色や表情を見ることで在宅勤務が上手くいっているかの判断材料となっている。

○大企業だけでなく、中小企業であっても在宅勤務の有効活用ができることの好例となり得たと考える。まだまだ当社の在宅勤務制度は発展途上であるが、富山県を始め全国の中小企業の在宅勤務の普及に努めたい。

○2011年3月に開催された「平成22年度 テレワーク推進地域セミナー in 富山」で当社社長の南雲（現会長）が『当社のテレワークへの取組事例と考え方』と題して講演したが、以下の言葉で締め括っている。

「テレワークは中小企業にぴったりの仕組み。性善説で経営が出来る中小企業だからこそ、テレワークが活用できる。」

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

1) 会議に対する効果

毎月開催している本社と営業所の部課長会議には3名～4名が必ず本社へ出張しており、このために多額の移動コストが掛かっていたが、この費用はTV会議の実施により殆ど必要が無くなった。且つ、移動に要する時間と労力が不要となったこと、またTV会議ならではの顔を見ながら会議を進めることは、意思の確認、理解の確認などの業務効率化になっている。また、環境に対するエネルギー効果はNTT2社により算出と総務省への報告がなされているが、有意性の効果であった。

2) 海外エンジニアに対する効果

本社工程会議は毎週末に開催しているが、月初の会議に NSEC 社の現地タイ人スタッフが TV 会議にて参加している。以前は本社のエンジニアがバンコクへ出張して工程内容、納期などの打合せを必要としていたが、TV 会議の実施によりこの海外出張がほぼ不要となっている。この海外出張に要していたコスト、時間、労力が削減されている。
また、〈1) 会議に対する効果〉と同様に、環境に対するエネルギー効果は NTT2 社により算出と総務省への報告がなされているが、有意性の効果であった。

3) 仕事の効率化に対する効果

毎年 1 月～3 月初旬は降雪のために通勤に対する時間と労力が大きい、在宅勤務はこの無駄な負担を軽減することで、始業と同時に業務に集中できること、イレギュラーな電話中断などから開放されること、不要な会話が無くなることなど、業務の効率化が図れている。また、長期間に亘り体調を崩している技術部社員に対しては、在宅勤務を認めることで本人の出勤ストレスが解消できることから、本人の業務の効率化が実現されている。且つ周囲の社員に対しても好影響を与えている。

4) 人材に対する効果

ホームスタッフが必要としていた週一度程度の出社ミーティングを、TV 会議と同様の TV ミーティングに変更したことにより、完全な IT ホームスタッフ制度が確立できた。
従って、まだ実施した社員はいないが、在宅勤務を更に制度化することにより、育児や介護などのために出勤が困難となる女性社員の離職を間違いなく防ぐことができる。

②採算性

1) TV 会議の採算性

○全社部課長会議、営業会議のコスト削減額

旅 費：東京 2 名、名古屋 1 名、大阪 1 名、福岡 1 名の往復運賃	160,000 円/月
宿泊費：東京 1 名、福岡 1 名(それ以外は県内の実家宿泊手当)	24,500 円/月
移動の件数：東京 2 名、名古屋 1 名、大阪 1 名、福岡 1 名で 44 時間	132,000 円/月

年間の会議コスト削減額は、約 380 万円となる。

○タイ現地スタッフとの会議コスト削減額

旅 費：バンコク往復運賃	140,000 円/月
宿泊費：バンコク 2 泊	16,000 円/月
海外出張日当：バンコク 3 日	30,000 円/月
人件費：本社 1 名が 3 日滞在(25.5 時間)	76,500 円/月

年間の会議コスト削減額は、約 320 万円となる。

○イニシャルコスト(初期投資)

ノートパソコン、カメラ、マイク・スピーカーなど約 48 万円。償却期間を 4 年間として、年間 12 万円のコストと考える。

また、北電情報システムサービスの『TAIMEN』の契約金が 2 万円。

○ランニングコスト

北電情報システムサービスの『TAIMEN』の利用料金が年間約 24 万円。

2) 在宅勤務の採算性

○イニシャルコスト(初期投資)

ノートパソコン、カメラ、マイク・スピーカーなど約 20 万円。償却期間を 4 年間として、年間 5 万円のコストと考える。

○ランニングコスト

NTT アイティの『マジックコネクト』の使用料は、年間約 30 万円掛かっている。これは、マジックコネクトの使用本数(契約本数)により増減するが、1 本当たり約 5 万円である。
また、在宅勤務者に対するコスト増減は無い。自宅の水道光熱費相当額は、通勤手当を

従来通りに支給することで補填する契約にしている。

○業務の効率化による効果

業務に集中することによる効率化は間違いないが、現状は効果を金額換算することは難しい。

○人材の有効活用による効果

現在、結婚、育児、介護などの理由による女性の退職者が発生していないことから、在宅勤務制度或いはホームスタッフ制度による金額効果は把握できない。しかし、仮に年間に1名の女性社員が育児等の理由で退職、それを新入社員で補填する場合の育成に3年を要すると仮定すると、年間600万円の育成に掛かる人件費の効果があると推察する。

3)採算性の整理

以上を整理すると、

〈コスト削減〉	TV会議の効果	(年間) 700万円	
	将来の在宅勤務の効果	(年間) 600万円	…… 育成人件費
〈コスト増加〉	TV会議	(年間) 38万円	
	在宅勤務	(年間) 35万円	

差し引き、現在で年間約627万円、最大で年間1,227万円の投資採算性があると考えられる。この金額は、中小企業としては大変なコストの削減になっている。

③成長性

TV会議の導入により、定期的な会議に限らず、必要な時に全社の必要なメンバーが参加できる会議が開催できるようになった。また、TV会議の一つの大きな特徴であるが、会議の中で余分な話しが少なくなった(ズルズル感が無くなった)ことも、企業として大きな成長である。在宅勤務も含めて、特に業務の集中度が高まったことが会社の成長に寄与している。

④波及効果

現在はまだ実施している社員はいないが、在宅勤務を更に制度化することにより、結婚、育児や介護などのために出勤が困難となる女性社員の離職を間違いなく防ぐことができる。また、新卒者や中途採用のリクルートにおいても、在宅勤務制度の存在が強力なアピール力を持つと思われるので、中小企業の人材確保に大きく貢献することが期待できる。

9. 今後の予定

○在宅勤務の拡大

現在の在宅勤務は、業務内容の制約からほとんどが技術部員に限られているが、

①経理、総務、人事を担当している管理部

②受注見積り、カタログ作成、製造依頼書などの社内営業書類作成などを担当している営業業務課

③ホームページの更新、展示会など催事の企画を担当している営業企画課、も在宅勤務の可能性があると判断している。

今後は、在宅勤務の対象部門、対象業務を拡大し、在宅勤務の制度化を図る。

○在宅勤務制度の確立

在宅勤務者のアウトプット(成果)管理は非常に難しく、また自己管理の強い意識と訓練が重要である。在宅勤務の維持と拡大には、このアウトプット管理、自己管理の制度化と規則化が最大の課題である。また、業務内容から在宅勤務ができない部門(製造部など)がある。現在は在宅勤務者は全てに同等な評価をしているが、新たな評価方法の必要性を感じる。生命線である在宅勤務の制度化と規則化を早急に確立する。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

富山県（経営管理部情報政策課）

エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ(株)

エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジー(株)

エヌ・ティ・ティ・アイティ(株)

北電情報システムサービス(株)

(社)富山県経営者協会、富山経済同友会、富山県中小企業団体中央会

(社)日本テレワーク協会

②協力内容

○富山県

在宅勤務とTV会議の実施サポート、NTT コミュニケーションズ(株)とNTT アドバンステクノロジー(株)との連絡や日程調整など

○NTT コミュニケーションズ(株)、NTT アドバンステクノロジー(株)

TV会議並びに在宅勤務による環境対策等の推進に関する実証実験の実証実験フィールドとしての指導と助言並びに採取データの解析など

○NTT アイティ(株)

マジックコネクットの運用指導と助言など

○北電情報システムサービス(株)

TV会議システムの運用指導と助言など

○(社)富山県経営者協会、富山経済同友会、富山県中小企業団体中央会

テレワークの実施に向けた調整と協力、会員企業や団体への紹介など

○(社)日本テレワーク協会

テレワークの導入手順や制度化の懇切丁寧で継続的な指導と助言など

③システム・構成図等概要

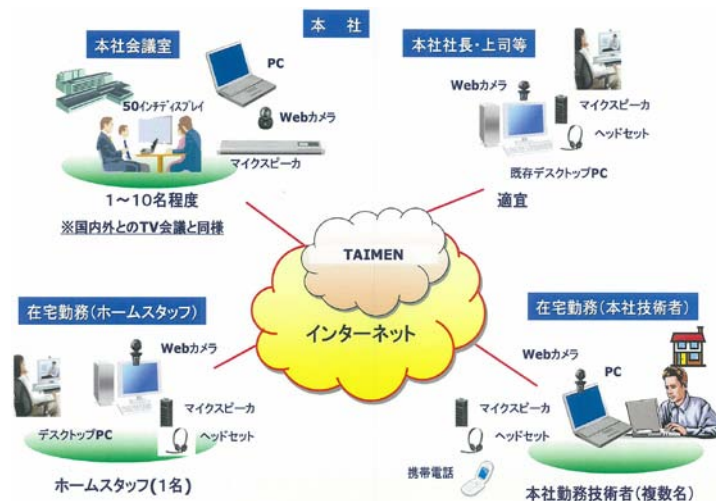
1) 本社と国内営業所のTV会議イメージ



2) 本社とタイ事務所のTV会議イメージ



3) 在宅勤務のイメージ



11. 受賞歴

- 2006年 3月 (社)日本ニュービジネス協議会連合会 「ニュービジネス大賞 特別賞」受賞
- 2007年 6月 中小企業庁 「明日の日本を支える元気なモノ作り中小企業300社」受賞
- 2008年 2月 「第1回 射水市オンリーワン企業顕彰」受賞
- 2010年 10月 商工会法施行50周年記念表彰 富山県商工会連合会 「富山県知事賞 経営革新部門」受賞
- 2011年 11月 第49回富山県発明とくふう展 「北日本新聞社 社長賞」受賞

株式会社 NTT データだいち

東京都江東区豊洲 3-3-3 豊洲センタービル 14F

代表者：寒河江 弘信

050-5546-8539 03-5560-7681 (FAX)

<http://www.nttdata-daichi.co.jp/>

資本金：5,000 万円

業種：その他のサービス業

従業員数：135 名

<主な実施目的>

テレワークによる雇用創出ならびに継続

<実施時期> 2008 年 7 月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

テレワークを活用した障がい者雇用の全国展開

2. 対象部門・対象人数

テレワーカー (e スタッフと呼ぶ) 北海道から沖縄まで全国各地に 23 人 (平成 24 年 1 月現在)

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

<経緯>

弊社は、NTTデータの特例子会社として障がい者雇用の推進を目的に 2008 年 7 月に設立し、同年 12 月に特例子会社の認定を受けました。

そして障がい者とともに事業開発を進めていく上で、3つのキーワードを掲げています。

- (1) 企業が生業としている事業の中から障がい者が携われる業務であること。
- (2) 特例子会社として、社員に存在感を示せること。
- (3) 障がい者といえども、品質、納期はプロフェッショナルであること。

<3つのキーワードの具体的な取り組み方針>

- (1) については、企業が外注している業務の中で、コスト・スキル等を勘案し、障がい者とともに行っていける業務。
- (2) については、事務所内のオフィス等で障がい者とともに働いている姿が、直接社員に見える業務。
- (3) については、決められた納期に他社と同レベルの品質で仕事を仕上げること。

この3つのキーワードを進めていくためには、作業場所としての制限から本社ビル内で事業を進めていくことだけでは限界があり、全国にいる高いポテンシャルを持った人材の活用が不可欠です。そこで、障がい者故に通勤が困難な方でも、通勤という垣根を取り除きたいいわゆる「テレワーク業務」なら力を発揮できるという点に注視し、「本社（現場）」と「テレワーク」と言うハイブリッドな業務形態を推進し、障がい者雇用の推進を図ってきました。こうした取り組みの中で、現場でNTTデータグループ内に特例子会社としてのだいちの認識度を向上させ、テレワークでのICTを積極的に活用した高度な業

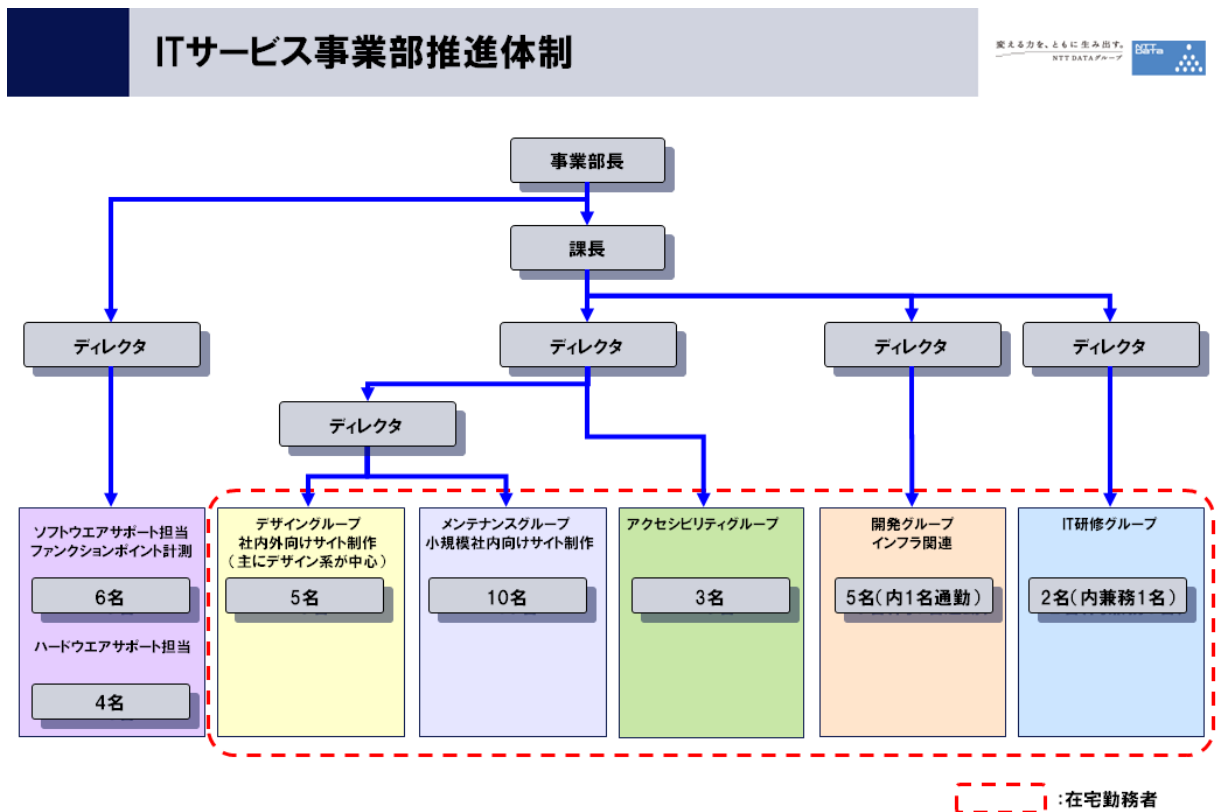
務への取り組みにチャレンジしてまいりました。

4. 導入のテレワーク制度内容など

e スタッフの稼働管理・体調管理を以下の施策で実現しています。

- (1) グループ制による少人数での統制。各グループに e スタッフのリーダーを設けて稼働管理・体調管理を実施。
- (2) グループウェアを活用した稼働の平準化、メールによる就業管理。
- (3) TV 会議システム（朝会、打合せ等で利用）、チャットを活用した密なコミュニケーションと話しやすい雰囲気作り。
- (4) 定期的に管理職との面談を実施。（対面または TV 会議）
- (5) 年 1 回程度本社に集合して研修等を実施。

5. テレワーク推進体制



6. テレワーク実施環境

●テレワーク環境

- (1) e スタッフは、会社から貸与されたシンクライアント端末を利用し、本社オフィスにある PC にリモートデスクトップで接続しています。
- (2) シンクライアント端末側では小型可搬媒体の接続機能、印刷機能は搭載していません。

※NTT データのテレワーク実施環境を活用しています。

●作業場所の確保・限定

情報セキュリティの観点から、業務を行う場合は、自宅内であってもご家族の方が自由に出入り出来るような場所での作業は禁止し、また、事前に適正をチェックしています。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

●NTT データだいちの e スタッフとしてメンバー一人ひとりが、目標と遣り甲斐を持って長く働いていただくために以下の2点に力を入れています。

(1) 採用プロセス時の工夫

応募者のほとんどが、「在宅勤務での Web 制作業務未経験者」であり、在宅勤務に対して不安を抱えていました。また、私達もスキルや在宅勤務としての適性が書類と面接だけでは、全て把握する事が難しい状況でした。この両者の思いを解決するために「Web 制作試験」を実施しています。これは、ただ単に試験用の Web 制作を行うだけでなく、業務開始・終了メール、制作指示、質問対応等を両者で行い、在宅勤務を疑似的に体験していただきます。この結果、両者が納得した上で採用が決まるため、長く就労出来ている一つの理由だと考えています。

(2) コミュニケーションの工夫

e スタッフが、モチベーションを持って長く就労するためには「コミュニケーション」が非常に重要と考えています。主なコミュニケーションツールとしては、TV 会議システム、メール、電話、チャット、グループウェアです。使用用途によって各ツールを使い分けていますが、中でも TV 会議システムにおいては、「お互いの顔、表情がわかる」メリットから「e スタッフ間のグループ朝会」、「面談」、「全体 MTG」等の意思疎通時に非常に効果を発揮しています。

●TV 会議システム導入における副次的効果

お客様との打合せに e スタッフも参加し、お客様が作業者の顔を見ながら打合せが出来る事による「安心感の醸成」や、農業・森林酪農業なども含む各事業所（札幌、那須、川口、石垣、駒場）との意思疎通にも活用できることがあげられます。

8. テレワークの導入効果

●テレワーク業務の拡充の効果

設立当初は、NTT データのイントラネットサイト制作業務のみでしたが、現在は、以下の業務にまで拡充出来ました。

- ・ Web サイト制作業務
- ・ Web アクセシビリティ関連業務
- ・ IT 研修業務
- ・ Web システム開発（トライアル中）

●テレワークによる障がい者雇用の促進

設立当初は、首都圏の4名だったテレワークを北海道から沖縄まで全国各地に23（平成24年1月現在）までに広げる事が出来ました。

9. 今後の計画

●以下のテレワーク業務の拡充を目指し、更なる障がい者雇用の創出を実現していきます。

- (1) アクセシビリティ診断サービスの更なる展開（視覚障がい者との連携も視野に入れる。）
- (2) IT 研修サービスの拡大

(3) ユーザビリティ診断サービスの立上げ

(4) システム開発サービスの立上げ

- 上記サービスの中でも特に IT 研修サービスを有効に活用して、テレワークにて業務を行うことが出来る有スキル者を育成し、自社のみならず多くの企業や公共機関での雇用促進に寄与していきたいと考えています。
- また、弊社は、IT を生業とする NTT データグループの一員として、IT を活用し、障がい者はもとより多様な雇用形態に対応できる仕組みを開発し、何らかの事情で通勤が困難であっても「世の中に通じる得意技を持って」、「社会に貢献でき」、「企業になくてはならない新たな業務形態（労働スキーム）」を創っていきたいと考えています。そして、働くことにより、「生きがいを持てた！」と一人でも多くの人たちに感じていただきたいと願うと同時に、テレワークの導入により国内にとどまらず国境を越えて人々がそれぞれの場所・時間で一つの仕事を連携して創り上げていく世界を夢見ています。

10. 協力企業・団体及び協力内容

① 協力企業・団体

株式会社 沖ワークウェル

② 協力内容

在宅勤務導入時の立上げ支援

- ・ 在宅勤務者の育成

(在宅勤務にあたっての自己管理とコミュニケーションスキル、Web 制作スキル)

- ・ 本社勤務のコーディネータの育成

(勤務管理、作業指示等のコミュニケーションスキル)

クオールアシスト株式会社

東京都新宿区四谷 1-17

代表者：中澤 公一

03-5363-3379 03-5363-3389 (FAX)

<http://www.qol-assist.co.jp>

資本金：2,000 万円

業種：サービス業

従業員数：18 人

<主な実施目的>

テレワークによる雇用継続ならびに創出

<実施時期> 2008 年 7 月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

障害者雇用に新しい風を

2. 対象部門・対象人数

在宅で働いている障害者は 15 名、内いわゆる重度障害者は 14 名（車椅子利用者 10 名）。親会社の業務拡大に伴い、平成 24 年 4 月 1 日に 23 名となる予定。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

親会社であるクオール株式会社の CSR の一環及び障害者雇用率の達成と維持を目的に 2009 年 2 月に特例子会社として「クオールアシスト株式会社」を設立。保険薬局という特殊性から雇用が考えられる障害種類に制約があるため、ここ数年あまり注目されなくなった重度障害者の雇用促進を図り、その方法として通勤リスクなどが無い「在宅雇用」を主たる雇用形態として会社設立前から活動し、現在に至る。

4. 導入のテレワーク制度内容など

基幹業務として親会社の就労管理データの入力業務を行っている。それ以外に、イラストデザイン業務（薬局で行われるイベント向けチラシポスター、名刺デザイン、年賀状等のデザイン、ホームページなどで使用するイラストの制作など）、Web 制作業務（ホームページ制作を主とし、Flash を使用するものや cgi を利用した情報漏えいに配慮した応募フォーム作成など）、データ入力業務（調査業務やアンケート集計など）幅広く業務を行っている。

会社説明及び面接で在宅雇用に必要な人的スキルを見極めて雇用する。基本的には自己管理ができ、仕事と生活の分離がある程度できるかどうかを基準となっている。労働時間は 1 カ月単位の労働時間を設定し 1 日 6～8 時間働くが、「フレックス制度」を導入することで生活介護やリハビリなどの時間に配慮した勤務形態としている。社員の評価は、半期に一度目標設定をし、その他業務の進捗や成果などにより行われる。在宅社員の管理はメールやワークウェルコミュニケーターを利用し時々訪問することで、会社と社員のコミュニケーションを図りながら行う。体調管理や業務上のトラブルなどを早急に解決するため、会

社だけでなく社員間のコミュニケーションも密にし、互いの業務内容の把握などいつでも引き継げる体制を構築している。

5. テレワーク推進体制

在宅事業部で業務及び在宅雇用推進を行い、その責任者は応募責任者の青木 英。トップからのグループ内周知、弊社からの宣伝広報活動、社員総会における取組や成果物の紹介及び販売などにより、在宅雇用の可能性と障害者理解の両方を同時に周知させている。これに親会社のトップが大きく関わることで親会社内での周知につながっている。また業務上で親会社の現場と直接関わるため、そこでも在宅雇用の可能性について周知徹底を図っている。

6. テレワーク実施環境

各社員の障害に応じた勤務環境を整備している。情報インフラは、親会社の社内専用インフラを利用し、主幹業務である就業管理データ入力や個人情報に関わるメールのやり取りは全て社内インフラ内で行う。このインフラは外部からの接触が出来ないため、利用することでかなりのセキュリティ効果が期待でき、在宅雇用の可能性を大きくしている。また個人情報等に関する教育や情報漏えいに関する誓約書を提出することも行っている。在宅社員の業務中はお家族であっても業務室の中に入ることを極力控えてもらっている。もし、介助などで室内に入る場合は、業務を一時中断し画面をクローズしてから入室してもらっている。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

社員教育と定着には苦勞した。特に一番最初の採用では、雇用側と社員側の不慣れな状況から色々なトラブルが発生し、コミュニケーション不足も相まって、互いにしなくてもいい苦勞を何回もしてきた。これらの反省に基づき、コミュニケーション強化のために社員専用のHPを作成し、業務マニュアルや社員紹介などの情報を気軽に見れるようにし、また社員教育がある程度軌道に乗ったところで、新人教育を先輩社員が行うようにした。これにより社員間のコミュニケーションが早期に図れるようになり、さらに互いの業務慣れを防ぐことに成功した。最終的には集合した会議を Web 上で行うだけでたいがいの業務ができるようになった。現在は先輩社員としての自覚が芽生えてきており、これまで培ってきたノウハウを書面に落として、次に入社してくる社員の早期定着のためにマニュアルの更新や新業務マニュアルなどを作成、年に 1 度の社員総会での企画と運営をすべて任せられるまでになってきている。

テレワーク業務の欠点の一つと言われてきたコミュニケーションについて、まったく問題なくまるで隣にいるかのような状況になったので、各企業への先入観を払しょくすべく、社員とともに新たな仲間を増やしていきたいと考えている。

8. テレワークの導入効果

特例子会社という特殊性もあり、大きな利益を目指すということはないが、在宅社員一人一人が自分の給料を自分で稼ぐという自覚が生まれており、業務全体に責任をあたっている。これまで就労する機会すらなかった重度障害者の埋もれていた就労能力を开花させ、これまでやったことのない分野に挑戦をすることで、福祉や行政に支援されるだけの生き

方ではなく、自分の力で生きていく社会的能力の向上に、この在宅雇用が寄与している。重度障害者における在宅雇用を行うことで就労能力の高さを示し、他社での在宅雇用への関心を持ってもらうことで、重度障害者の雇用促進の効果が大きく期待できる。現状問い合わせもいくつかあり、徐々にではあるが周囲における関心の高まりを感じている。

9. 今後の計画

法定雇用率を下回ることをないように安定した雇用を継続しつつ、雇用拡大に向けた活動も並行して行う。まずは2012年春までに7～8名の在宅雇用社員を増員する予定。以後、業務の状況等に応じて増員を続けていく。

また、重度障害者のテレワーク業務推進のためのセミナー活動やテレワークを検討している企業へのコンサルティングを行い、テレワークの拡大と重度障害者の雇用拡大を図る活動を引き続き行っていく予定。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

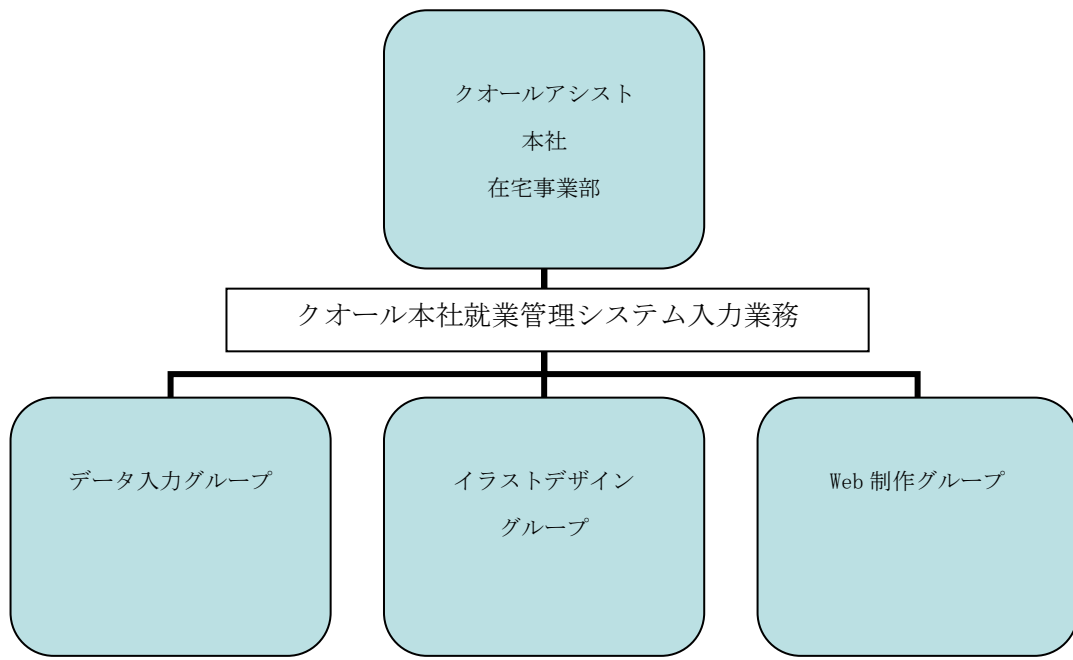
- a. 沖ワークウェル
- b. 各就労生活支援団体

②協力内容

- a. 障害者の在宅雇用についての指導だけでなく、ワークウェルコミュニケーターの導入にご尽力いただいた。現在でもシステムトラブルなどの相談などに応じてもらっている。
- b. 在宅社員の業務についてご理解を頂いており、社員の健康面などについても少しの変化も見逃さずに報告して頂いている。

③システム・構成図等概要

これらの組織のなかで、社内インフラ・WWCを組み合わせて、打ち合わせや報告連絡相談を行う。就業管理システム入力業務においては、全社員間で業務の引き継ぎやその進捗確認を行っている。また、各グループ内でのミーティングを定期的に行い、さらにグループ間の壁を取り払い、スキルアップのための講習会を開くなど、新たな業務スキル開拓も可能にしている。



トロシステムズ株式会社

東京都港区赤坂五丁目 4 番 15 号 ARA 赤坂ビル 3 階

代表者：吉田 順一

03-5545-5475 03-5545-5471 (FAX)

<http://www.trosystems.co.jp/>

資本金：15,000,000 円

業種：ネットワークインテグレータ

従業員数：25 名

<主な実施目的>

テレワークによるワークライフバランスの向上

<実施時期> 2011 年～

<実施内容>

1. テレワーク名称

「Every Day Video」でテレワーク改革

2. 対象部門・対象人数

①システム面：社内にテレプレゼンス用サーバと、専用のエンドポイントを、全社員の自宅 PC にテレプレゼンス用ソフトウェアを導入し、社内外で柔軟にビデオ会議が出来る仕組みとした。

運用面：テレワークの全社導入に際して、就労規則に在宅勤務制度を盛り込んだ。

②テレプレゼンス利用は全社員を対象とする。(ただし、在宅勤務は入社後半年以上経過した社員のみに許可としている)

③対象者は全社員約 20 名。全員がビデオでのコミュニケーションを在宅環境から利用している。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

ネットワークインフラでワークスタイル改革を推進する当社では、仮想デスクトップや VPN を利用し、自宅、出先でも社内と同じように自分のデスクトップや IP 電話を利用できるようにしていたが、テレワーカーと社内のメンバーでのコミュニケーションに不便があり、社内でのテレワーク制度利用が定着しなかった。この問題を解決するため、テレプレゼンス(ビデオ会議システム)によるビデオコミュニケーションを導入した。

②目的

全社員がテレワーク制度を利用できるようにすることで、ワークライフバランスと生産性を同時に向上する事、場所や部署にとらわれない社員間のコミュニケーションを向上する事、またネットワークインテグレータとして、顧客に自社で実践した事例を踏まえ、より良いワークスタイルを提案する事を目的としている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

(テレワーク制度は入社後 6 か月を経過した社員でかつ、指揮命令者が自己での業務管理

ができると判断したものにのみテレワークを許可した。

②労働時間管理

テレワークの時間や場所に捉われないという働き方の利点を最大限に活かすために、時間の制約は行わず、予め指揮監督者とテレワークでの業務内容と期日の合意をとり、業務の進捗、完了報告を行う。

③評価制度

一定期間中に定められた成果を上げることを評価基準としているため、テレワーク制度の利用にかかわらず評価制度は変わらない。

④テレワーカー管理方法

予め指揮命令者と合意をとった成果物・期日に関する進捗を指揮命令者に毎日報告を行う。指揮命令者は、それに対して、達成度を管理する。

⑤その他

運用制度すべてに関し共通して必要なことは指揮命令者が業務内容を把握し、適正な業務量を各人に依頼できることが前提ということ。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者：社内プロジェクトチーム3名により、システム導入、全社員への普及・啓蒙活動を実施した。

②トップの関わり

経営者自ら本プロジェクトをきっかけに完全在宅スタイルとし、原則社内に出社せず、テレワークを積極利用する体制とした。

③社内運用体制

全社員がテレプレゼンスを自宅から利用できる環境を準備した。テレワーク制度利用者は、原則月5回以上は在宅勤務を行うことを義務づけ、それに伴うテレワーク手当(光熱費相当)を支給した。ただし、入社後6か月は自己の業務管理ができるかの見極め期間とし、それに合格し、かつ、6ヶ月を経過した社員のみにテレワークを許可することとした。

④周知方法

全社員のが集まるキックオフミーティングにて目的と技術的な実現におけるユーザマニュアルを共有、ビデオを活用した在宅スタイルの動画を作成し、社内のイントラネットにて共有した。

また、在宅同士で簡単なコミュニケーションを取り合ったことをfacebookで共有するなどシンプル仕掛けも実施した。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

オフィス内はフリーアドレスとしており、かつ利用するデスクトップは仮想化(VDI)されているため、オフィスでないと出来ない業務はほぼ無い状態にしている。

(物品の郵送や受け取り程度)

②情報インフラの整備

仮想デスクトップ、VPN、IPフォンを導入していたが、さらにテレプレゼンス(ビデオ会議)をパーソナルで利用できる環境を整えた。

③情報セキュリティ

テレワークからの社内システム利用は、証明書、アクティブディレクトリサーバと連携したパスワード認証を組み合わせて管理した。テレプレゼンスは認証はユーザ名、パスワードのみとしたが、社員の利用状況を確認するためのログサーバを利用した。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

当社のテレワークスタイルは、業務を限定した一部の人にしか利用しないテレワークではなく、全社員が時間にとらわれない新しい働き方を創造していくという大きな目的がありました。

そのため、従来のVPN環境やIP電話による内線化、シンクライアントの導入だけではコミュニケーションが不足してしまうという問題を解決できず、これまでも何度となく失敗を繰り返してきました。

離れた場所でもいつでも顔が見える、毎日でもコミュニケーションができることを重点とし、「Every Day Video」というスローガンを掲げました。

社長自らが音頭をとり、在宅だけでなく出張時もビデオによるコミュニケーションを毎日行い、facebookなど社外にも発信することでほかの社員も環境として導入するだけでなく、実践したことをシェアするようになりました。

(海外出張のホテルからも同様の環境を利用して業務処理だけでなくミーティングにも参加していました)

技術的に苦労している点としては自社のインフラでありながら設計当初から外部（お客様）とも接続することを前提として構築をしております。

例えばお客様やパートナーが保有するビデオ会議のシステムに接続する先として当社の社員の在宅環境も可能とするために、コミュニケーションサーバを外部に公開するなどの工夫をしております。

社員だけでなく、社外の人ともコミュニケーションの頻度を従来のスタイルから変えていくというのが当社の最大にアピールポイントです。

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

勤務地が異なる社員間や在宅の社員の間で、テレプレゼンスで対面と同様のコミュニケーションが出来るため、ミスコミュニケーションが減少し、業務スピードが向上した。ロケーションや、普段の業務チームの枠を超えたプロジェクトチームの運営ができるようになった。それによって組織内のナレッジ共有等が柔軟に行えるようになり、また組織としての一体感も増した。

②採算性

弊社では社員間のコミュニケーション向上に、勤務地の異なる社員同士での定期的なミーティングを本社で行い、年数回の社員会を開催していた。パーソナルテレプレゼンス導入後は社員同士の自発的なミーティング開催が増え、コミュニケーションを取り合う風土が定着した。

そのため、ミーティングのスケジューリング、会議室予約等にかけていた時間が削減された。

③成長性

弊社で導入したテレプレゼンスでは、顧客環境の他社製テレプレゼンス製品に発信・着信することができるため、今後は顧客の保守や、提案活動に利用していくことで、ビジネス拡大を見込んでいる。

9. 今後の予定

テレワーク環境を毎日使うことを「EveryDay Video」をスローガンに在宅の頻度を高めていきたいと思います。

また、当社で導入しているインフラはすべて外部とのコミュニケーションも可能にすることを前提としております。

自社だけでなくお客様ともテレワーク環境からあらゆる方法でコミュニケーションが実現できることを前面に、当社を取り巻くお客様に対してもこの輪を広げていきたいと考えております。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

シスコシステムズ合同会社

社会保険労務士法人大野事務所

②協力内容

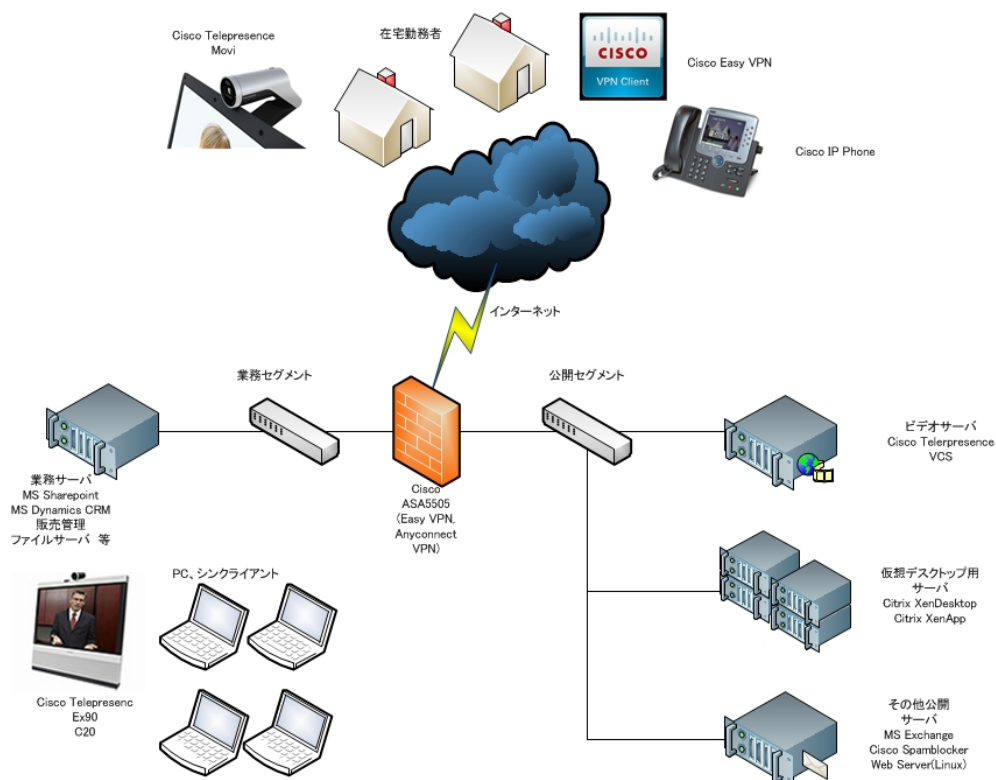
シスコシステムズ社とは、ワークスタイル改革推進のため半期に一度啓蒙活動のセミナーを共催しています。

過去3回のセミナーでは主にテレワークをテーマとし「ワークスタイルの改革」について既にグローバルで導入しているシスコ社の事例をベースに、中小企業でも導入できるインフラ環境を共同でサービス化した。また、セミナーにて講演にあわせ常に新しいテレワークスタイルを自社でも導入した。

在宅勤務セミナーを開催した際、シスコシステムズ社、大野事務所、弊社の3社の共催で行いITセミナーとしては珍しいテクノロジーと労務管理の運用面の両立のコンテンツを企画し非常に反響があった。

また、大野事務所には自社導入に伴いテレワークの労務管理などについてもあらゆる情報を提供いただいた。

③システム・構成図等概要



11. 受賞歴

Cisco Partner Summit 2011にて Entrepreneurship of the Year

※テレワーク限定の賞ではありませんが、シスコ社よりワークスタイル改革の啓蒙活動など日本で最も新しいことにチャレンジした会社として表彰を受けました。

トーマツイノベーション イノベーションアワード 2011

※トーマツイノベーション社が主催する人事研修の取り組みにおいて、組織化やコミュニケーションの活性化の推進を自社で積極的に推進した企業として表彰を受けました。

A I U 保険会社

東京都千代田区丸の内 1-8-3 丸の内トラストタワー
 東京都墨田区錦糸 1-2-4 アルカウエスト
 日本における代表者会長 小関 誠
 日本における代表者 CEO ロバート L. ノディン
 Tel. 03-3216-6611
<http://www.aiu.co.jp/>
 資本金：800 万ドル
 業種：損害保険業
 従業員数：2,274 人(2010 年度末現在)

<主な実施目的>

テレワークによる事業の継続性の確保

<実施時期> 2011 年 5 月～ パイロットテスト 2011 年 12 月～ 正式導入

<実施内容>

1. テレワーク名称

テレワークによる本社 BCP とワークスタイルの変革

2. 具体的内容

日 程	ステップ
4 月下旬	在宅勤務検討チームの設立
5 月 17 日～18 日	在宅勤務パイロットテストの事前説明会 (2 回)
5 月 19 日～25 日	在宅勤務パイロットテスト実施 ^{※(1)}
6 月上旬	在宅勤務推進に関するアンケートの実施 パイロットテストのレビューによる課題抽出 役員会でのパイロットテストレビュー報告
6 月上旬～中旬	課題の解決策検討
6 月 14 日～21 日	在宅勤務拡大パイロットテストの事前説明会 (4 回)
6 月 20 日～9 月 30 日	在宅勤務拡大パイロットテスト実施 ^{※(2)}
10 月～11 月	正式制度化の検討 (役員会議上程、労働組合と共有) 在宅勤務拡大パイロットテスト継続 拡大パイロットテストのレビュー・アンケート実施
12 月	在宅勤務制度の正式導入

(1)在宅勤務パイロットテスト

■ 概要

- 実施期間
 - 5月19日(木)から5月25日(水)までの5営業日
 - 最大4日間で、1日だけは出社を義務付け
- 対象者
 - 企画業務型裁量労働制社員
 - 管理職者の内、実施可能者
 - 20部門40名が実施
- 利用したIT
 - 会社貸与のNote型PC
 - SSL-VPNもしくはモバイル通信カード
- 勤務管理方法
 - 業務開始時と終了時の上席者へのメール報告
 - イン트라ネットでの勤怠管理システムへの入力
- 情報セキュリティ
 - 自宅プリンターでの帳票類の印刷は厳禁

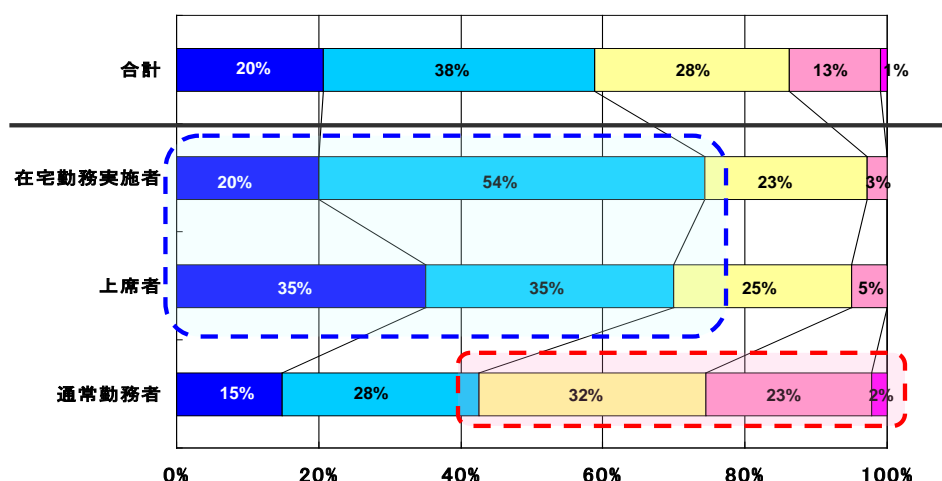
(物理的に印刷できない仕組みを導入)

■ パイロットテスト後のアンケート結果

- 在宅勤務実施者とその上席者 および 同じ部門の通常勤務者に対する今後の在宅勤務推進に対する5段階のアンケートを実施



在宅勤務推進アンケートの結果 (回答率73%、回答依頼140名中102名が回答)



回答数	強く推進するべき	推進した方がよい	どちらでもない	推進しない方がよい	絶対推進すべきでない
合計	21	39	28	13	1
在宅勤務実施者	7	19	8	1	0
上席者	7	7	5	1	0
通常勤務者	7	13	15	11	1

- 在宅勤務実施者、上席者は推進に Positive という結果
- 通常勤務者の、どちらでもない および Negative な声にも注視

■ パイロットテストのレビューから顕在化した課題

- 記述式アンケートに寄せられた「上手いかなかったこと」、「もっと上手くできること」というコメントから、以下のような課題が顕在化



在宅勤務パイロットテストのレビューから顕在化した課題

コメントから顕在化した課題	合計コメント数	割合
メール・電話より有効なコミュニケーション手法の導入	43	21%
社内ネットワークへのアクセスの安定化	28	14%
在宅勤務者宛の受電電話の取扱い	26	13%
在宅勤務者からの発信電話の取扱い	19	9%
モチベーションの維持・向上	17	8%
紙ベースの資料がないとできない業務の削減	13	6%
在宅勤務者と通常勤務者の連携強化	10	5%
通常勤務者や他部門への負担の軽減	10	5%
在宅勤務スケジュールと成果物の明確化	10	5%
その他(環境整備、在宅勤務の定着および拡大、等々)	30	15%
合計	206	100%

Copyright © 2011AIU Insurance Company All Rights Reserved

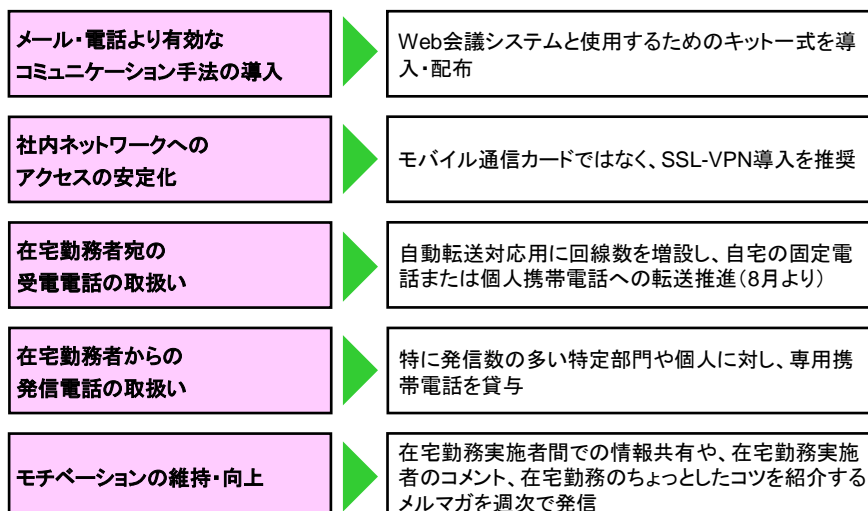
3

■ 課題に対する解決策

- 取り組むべき課題として上位 5 つの課題に絞り込み、在宅勤務者実施者および実施部門に以下の施策を導入し、拡大パイロットテストに臨んだ。



課題に対する解決策



(2)在宅勤務拡大パイロットテスト

■ 概要

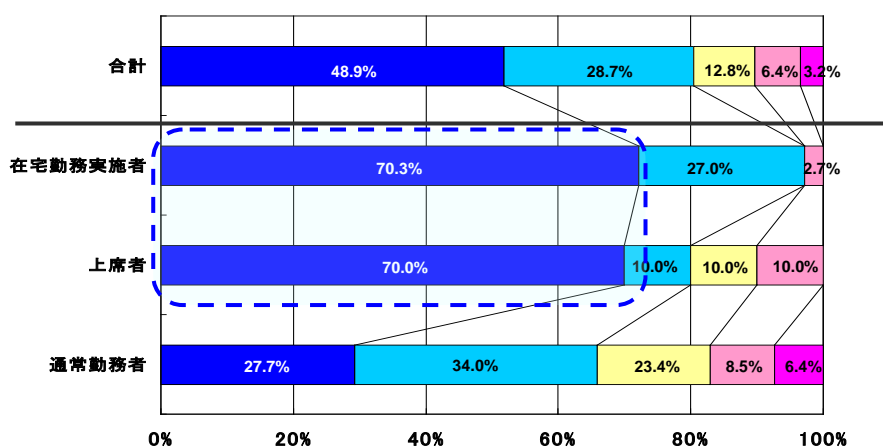
- 実施期間
 - 6月20日（月）から9月30日（金）まで
 - 最低週1日は通常のオフィスでの勤務を義務付け
 - 週当たりの在宅勤務日数や曜日を固定する必要なし
- 対象者
 - 本社オフィスに勤務する社員で、自宅で業務遂行可能な部門および社員の内、本人が希望し、かつ上席者が承認した社員
 - 17部門49名が実施
(夏休みの時期および業務検査と重なったため実施者が少なかった)
- 利用した IT
 - 会社貸与の Note 型 PC
 - SSL-VPN もしくはモバイル通信カード
 - Web 会議システム
- 勤務管理方法
 - 業務開始時と終了時の上席者へのメール報告
 - イン트라ネットでの勤怠管理システムへの入力
- 情報セキュリティ
 - 自宅プリンターでの帳票類の印刷は厳禁
(物理的に印刷できない仕組みを導入)

■ 拡大パイロットテスト後のアンケート結果

- 前回のパイロットテストと同様に、在宅勤務実施者とその上席者 および 同じ部門の通常勤務者に対する今後の在宅勤務推進に対する5段階のアンケートを実施



在宅勤務推進アンケートの結果 (回答率63.9%、回答依頼147名中94名が回答)



回答数	推進すべき	推進した方がよい	どちらでもない	推進しない方がよい	推進すべきでない
合計	46	27	12	6	3
在宅勤務実施者	26	10	0	1	0
上席者	7	1	1	1	0
通常勤務者	13	16	11	4	3

➤ 在宅勤務実施者、上席者は「推進するべき」という割合が非常に多い

■ 拡大パイロットテストのレビューから顕在化した課題

- 記述式アンケートに寄せられた「上手くいかなかったこと」、「もっと上手くできること」というコメントから、以下のような課題が顕在化



拡大パイロットテストのレビューから顕在化した課題

コメントから顕在化した課題	合計コメント数	割合
在宅勤務者の発信電話への対応	17	13%
紙の資料がないとできない業務への対応	17	13%
在宅勤務者宛の受電電話対応	12	10%
Web会議システムのさらなる活用	11	9%
アクセス制限のあるネットワーク業務への対応	11	9%
在席状況やスケジュールの共有	11	9%
IT機器の初期設定や事前準備	10	8%
在宅勤務中の時間の管理	9	7%
効果効率的な在宅勤務のための予定管理	8	6%
肩こり、腰痛、目の疲れなどの健康管理	7	5%
その他(在宅勤務人数管理、家族の理解、できる部門・社員と出来ない部門・社員の不公平感、サボっていると見られるのではという心理)	13	10%
合計	126	100%

Copyright © 2011AIU Insurance Company All Rights Reserved

13

- 今後も引き続き上記課題解決に取り組むこととしている。

(3) 近隣オフィス勤務パイロットテスト

既存の営業拠点を利用した、自宅近隣オフィス勤務のパイロットテストも同時並行で実施

■ 概要

- 実施期間
 - 6月20日(月)から9月30日(金)まで
- 対象者
 - 以下の理由で在宅勤務が難しい社員
 - 自宅からの社内ネットワークへのアクセスが不安定
 - 作業スペースや家族の在宅状況により業務に支障がある
 - 資料を印刷して業務を行う必要がある
- 近隣オフィス
 - 東京都、神奈川県・千葉・埼玉・栃木・茨城・群馬各県下の営業拠点 計15オフィス
- 利用環境
 - LAN回線、IP電話設置の空席を利用(空席数を事前に確認)

- 運営方法
 - 自宅近隣オフィス単位の事前登録制
 - 各オフィス登録者の中でコーディネーターを選出
 - コーディネーターが勤務予定者のスケジュールの取り纏めおよびオフィスとの対応窓口を担当
- 付随効果
 - 単なる本社以外の業務遂行の場という観点だけでなく、本社社員とオフィススタッフとの交流の機会とし、今後のお互いの業務遂行にプラスとなる取組みに結びつける

(4) 在宅勤務 正式導入(2011年12月…会計年度が12月～11月のため)

2回のパイロットテストの結果を踏まえ、在宅勤務検討チームによる、正式な制度として機能し得るものとの評価・判断に基づき、2011年10月度の役員会議に上程し、承認を取得した。なお前後して労働組合との協議も行い、導入への同意を確認した。

■ 概要

- 実施期間
 - 当年4月から翌年3月までの1年毎の更新制(初回のみ12月から3月)
 - 在宅勤務日数の規程上の定めはないので本人の意向および部門業務や上席者の意向に基づき定める
 - 業務報告および会議出席等、会社が指定する日には会社に出社しなければならない
- 対象者
 - 本社オフィスに勤務する社員で、自宅で業務遂行可能な部門および社員の内、本人が希望し、かつ上席者および人事部長が承認した社員
- 利用した IT
 - 会社貸与の Note 型 PC
 - SSL-VPN もしくはモバイル通信カード
 - Web 会議システム
- 勤務管理方法
 - 業務開始時と終了時の上席者へのメール報告
 - イン트라ネットでの勤怠管理システムへの入力
- 情報セキュリティ
 - 自宅プリンターでの帳票類の印刷は厳禁

(物理的に印刷できない仕組みを導入)

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

AIUは2011年3月の東日本大震災をきっかけに直ちに在宅勤務検討チームを立ち上げ、事業継続計画(BCP)の一環として在宅勤務の検討を開始しました。その後、電力削減策の一環としての検討も併せて行い、5月に5日間のパイロットテストを実施し、さらに6月より3ヶ月間にわたり拡大パイロットテストを実施しました。2回のパイロットテストの過程で在宅勤務実

施者やその上席者、同じ部門の通常勤務者を初め、多くの社員から意見を収集し、運営ルールや支援ツールの検討および改良を重ねてまいりました。

また在宅勤務と並行して、自宅近隣のAIUのオフィスにて勤務を行う近隣オフィス勤務のパイロットテストも実施してまいりました。

どちらも大規模災害発生時や新型インフルエンザの蔓延等により、本社オフィスへの出勤が困難になった場合を想定した事業継続計画(BCP)の一環として検討をしておりました。しかしながら、パイロットテストを続ける中で、多様性のある働き方として生産性や業務効率の向上にも貢献する、との意見が寄せられるようになりました。

これらを踏まえて2011年12月より、

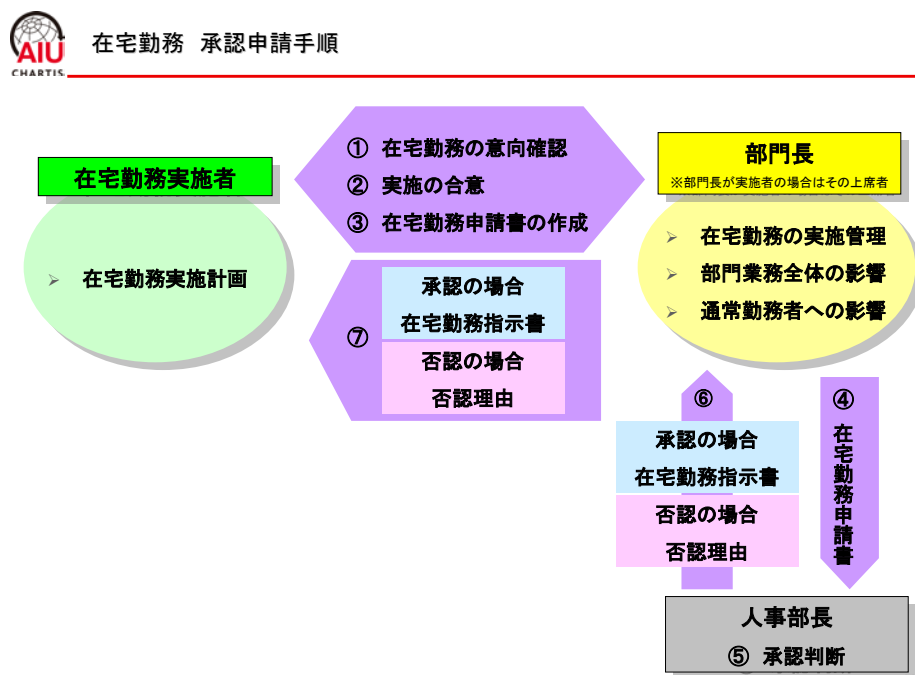
- 事業継続性の確保
- 社員の意識変革
- 優秀な人材の確保
- 生産性の向上

を目的として制度の推進・定着を図り、社員が品質の高い業務を行うことを支援し、お客さまや代理店の皆さまに継続的に品質の高いサービスを提供できる態勢を強化していくことといたしました。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

実施者の意向を踏まえ、部門長の判断の元、人事部長へ申請し、人事部長が承認する。



②労働時間管理

在宅勤務者は業務開始時および業務終了時に上席者へMailで報告する。

- 上席者は業務開始時間および業務終了時間を確認する。
- イン트라ネットの勤務管理システムで登録内容の確認をする。

- 在宅勤務者の休日勤務は原則禁止。
- 在宅勤務者の深夜勤務(22:00-5:00)は原則禁止。

③評価制度

在宅勤務者の評価制度は通常勤務と同様の評価制度を適用する。

④テレワーカー管理方法

上席者は部門として通常通りの業務進捗管理をする。

在宅勤務者の業務進捗管理は最低限として、できれば通常勤務者も含めた部門業務全体の業務内容および進捗状況が管理され、部内で共有することを推奨した。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者及び部門

AIU 保険会社 在宅勤務検討チーム

会計企画部	松崎 泰世
人事部	小倉 廣司
システムオペレーション部	長田 秀志
ソリューション・開発・ロップメント部	藤田 祥嗣
経営企画部	錦部 賢史
ビジネスストランスフォーメーション部	館岡 真人

※所属は検討チーム設立当時

②トップの関わり

事業継続計画(BCP)の一環としての在宅勤務の導入検討は日本における代表者の指示により着手し、検討開始後も代表者への定期的なアップデートを行い、その都度フィードバックを受けるサイクルを確立した。

③社内運用体制

2011年4月に在宅勤務検討チームが設立され、同12月の正式導入まではパイロットテスト運営、社内調整、労働組合との調整等、全て在宅勤務検討チームが行った。正式導入以降は人事部とシステム部門の通常業務として運営体制を検討中。

④周知方法

在宅勤務推進のため、社内イントラネットの全社員メモを通じて周知を図り、定期的に役員会議にて経過を報告した。

またパイロットテストの実施に際しては、事前説明会を複数回実施し、目的や運営方法の徹底を図り、12月の正式導入に際しても部門長対象および一般社員対象に分けた説明会を各3回実施し、実施の目的や実施の手順について周知した。

⑤その他

前述のアンケートは在宅勤務を実施した部門の在宅勤務実施者とその上席者 および 同じ部門の通常勤務者に対するアンケートだが、在宅勤務を実施していない部門を含めて職種

を問わず全社員に対するアンケートも実施し、幅広く意見を吸収して、制度運営や情宣の改善の参考としていく。(有効回答 339 名)

- ✓ 在宅勤務パイロットについて・・・5 問
- ✓ BCP (事業継続性の確保) の観点・・・2 問
- ✓ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) の向上・・・2 問
- ✓ 生産性・効果の観点・・・4 問
- ✓ 社員の意識/Mindset・・・6 問
- ✓ 自由回答・・・1 問

の合計 19 問、フリーコメント 1 問の計 20 問

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

在宅勤務における勤務環境については、在宅勤務承認申請書に以下の項目を設け、部門長および人事部長が執務環境を把握した上で承認の判断を行うこととした。

- デスク、椅子 (座椅子は不可) の有無
- 騒音による影響の有無
- 照明、採光が執務に適しているか
- 作業姿勢が適切に保てるか
- 執務専用のスペースまたは部屋が確保できるか
- 在宅で勤務することを家族は理解しているか

②情報インフラの整備 (利用 IT 機器)

- NotePC (会社貸与)
- SSL-VPN もしくはモバイル通信カード
- Web 会議システム

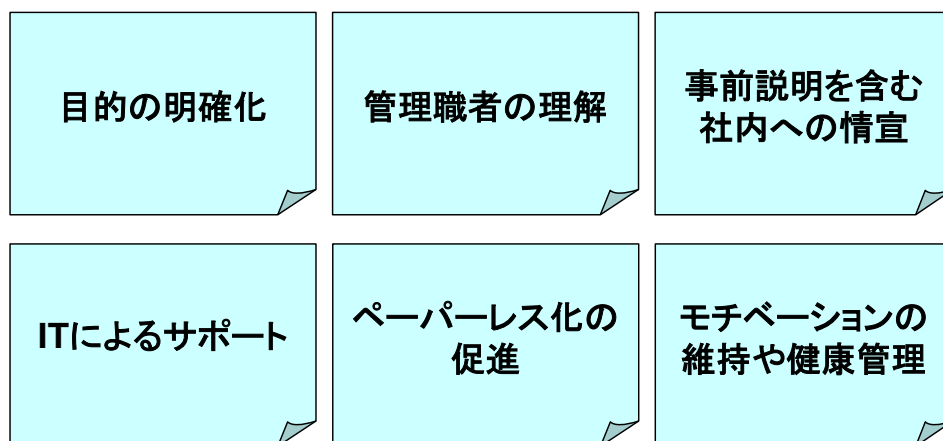
③情報セキュリティ

- ・SSL-VPN はセキュリティ上、自動切断の仕組みを設定した。
 - 通信アイドル状態 (接続中全く操作をしない場合) …20 分
 - コネクト時間限度 (自動切断設定) …480 分
 - 切断リマインド…5 分前
- 通常勤務と同様に情報セキュリティの手引きに従うものとした。
 - 個人情報を含む資料は個人情報保護規程等関連規程および電子媒体移送・送信規程に従う。
 - 文書等の持出しは文書等管理規程に従う。なお持出しを認められた文書であっても通退勤中は車中や吊り棚に置いたりせず、常に手元で携行して、盗難等の防止を徹底した。
 - 自宅内でも紛失しないように安全な保管場所を特定して保管する旨を徹底した。
 - 自宅のプリンターでの帳票の印刷は禁止とした。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について



在宅勤務の導入および運営上のポイント



- ▶ 「出来ない理由」をあげる人は多いが、制約があるからこそInnovationは生まれる
- ▶ Try&Errorのつもりで、まずはやってみる、やる気を出させることが大事
- ▶ 運営部門が実施者との間で信頼関係を構築すること

Copyright © 2011AIU Insurance Company All Rights Reserved

17

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

■ 拡大パイロットテストのレビューからの「うまくいったこと」主なコメント

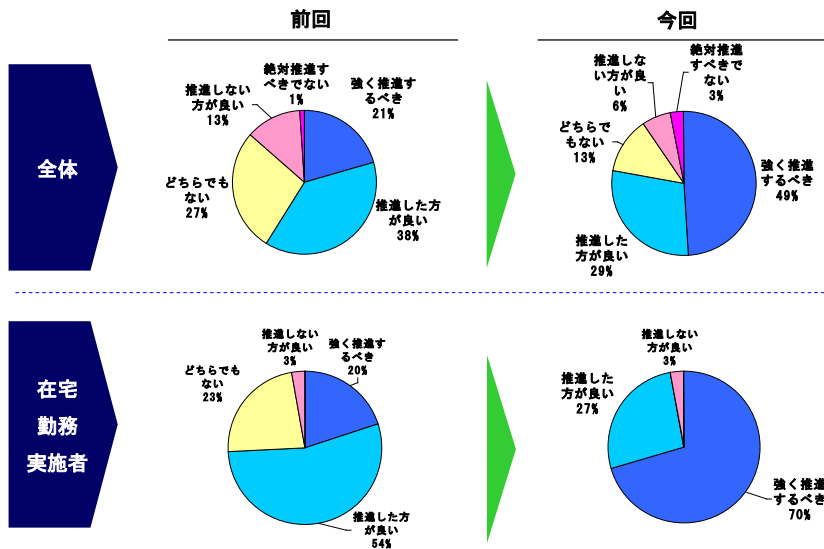
- 在宅勤務実施者
 - ▶ 業務への集中と緩和が自分のタイミングでできるため結果的に短時間で予定業務が完了できた
 - ▶ 印刷しないことに慣れてくるためペーパーレス化に繋がっている
 - ▶ メールで部内へ報告することで、やるべきことの再認識や作業効率をより意識するようになった
 - ▶ 通勤によるストレスがなく、加えて業務終了後家庭のことや趣味に利用できた
 - ▶ 時差がある国とのやりとりで、帰宅して家事等の後に仕事に戻るという柔軟な働き方ができた
- 上席者
 - ▶ 落ち着いた静かな環境の中で効率的に作業ができているという報告があった
 - ▶ 柔軟な発想の中で、新たな切り口を付加でき、指示した課題に対する、完成度が高まる
 - ▶ 事前に打ち合わせを行い、在宅勤務での作業内容を指示したが予定以上に仕事のはかどった
 - ▶ 在宅勤務時の生産性は高いと評価できる
 - ▶ 現在の自分の担当業務を在宅勤務で行う場合の問題点を把握しその改善策を

模索し始めた

- 通常勤務者
 - IP 電話の転送設定が可能になったため、電話の取次ぎ業務が減少し、効率的になった
 - 社内情宣がしっかりされていたため、電話を受けた際、在宅勤務と説明すると理解を得られた
 - 事前のコミュニケーションにより、在宅勤務中メールでのやりとりで問題なかった
 - 在宅勤務開始時点と終了時点でメールで全員に通知することで、作業時間を共有できている
 - 在宅勤務者に代わって対応するため、自分で対応できるようになった業務が増えた

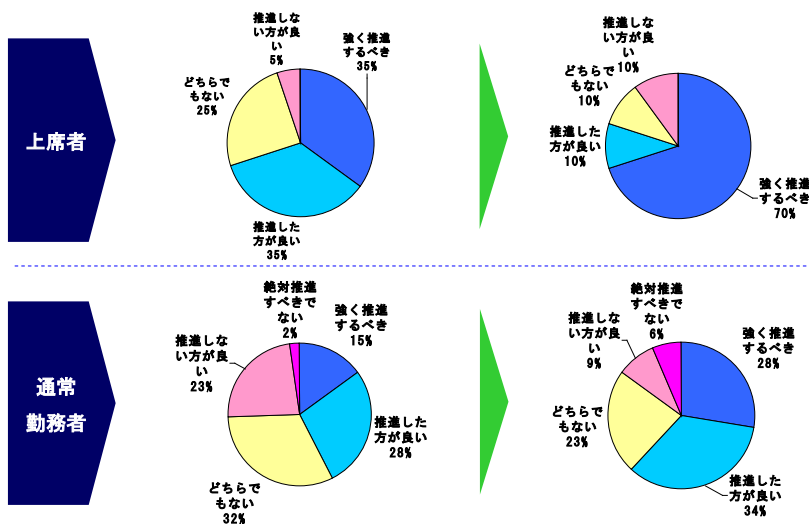


在宅勤務推進アンケートの結果の比較



Copyright © 2011AIU Insurance Company All Rights Reserved

9



Copyright © 2011AIU Insurance Company All Rights Reserved

10

- 1 回目のパイロットテストと 2 回目の拡大パイロットテストとの比較では、全体として推進に Positive な割合が増加

■ 評価指標

2011 年 12 月からの正式導入以降、今後以下の評価指標に基づき導入効果を計る予定としている。

- 事業継続性の確保
 - 2 回のパイロットテストで 28 部門が在宅勤務を実施。未実施の部門に対する在宅勤務の実施を推進し、本社全部門数に対する在宅勤務実施部門数および本社社員数に対する在宅勤務実施者数の割合による評価。
- 社員の意識変革
 - 定期的なアンケートによる評価。
- 優秀な人材の確保
 - 退職者数の推移による評価。
 - 新規入社社員の志望理由による評価。
- 生産性の向上
 - 在宅勤務者の総労働時間と人事評価結果の推移との相関による評価。

9. 今後の予定

BCP の観点では、パイロットテストおよび正式導入を含めて在宅勤務を実施していない部門に対して、部門個別に在宅勤務のテスト実施を働きかけて、緊急時の在宅勤務実施の可否判断や実施する上での部門業務特有の課題の特定を行い、併せて課題解決にも取り組み、在宅勤務の会社業務に対する網羅性を高める。

一方ワークスタイルの変革の観点では、定期的な情宣活動や労働組合との協調により、在宅勤務実施者の拡大を行う。さらに育児や介護にも対応できる勤務形態として雇用の多様性の拡大を目指し、優秀な人材の確保に結びつける。

10. 協力企業・団体及び協力内容

① 協力企業・団体

- ・ 社団法人 日本テレワーク協会
- ・ 株式会社 テレワークマネジメント

② 協力内容

- ・ 導入・運用ガイドブックによる制度化のための必要情報の提供
- ・ 導入企業事例の提供

株式会社立花エレテック

大阪府大阪市西区西本町 1-13-25
代表者：渡邊 武雄
06-6539-5165 06-6539-2794 (FAX)
<http://www.tachibana.co.jp/>
資本金：56億9,200万円
業種：商社
従業員数：（単体）780名
（連結）1012名

<主な実施目的>

テレワークのためのソリューションの開発や活用

<実施時期> 2009年～2011年

<実施内容>

1. テレワーク名称

Cloud Client for USB（略称 CC4U シーシーフォーユーと発音）の開発、販売、導入支援

2. 具体的内容

①実践内容

CC4U 開発について

- 開発チームを立ち上げるにあたり一番重要視したことは CC4U を既存の PC に挿して使用するため、CC4U の既存 PC への悪影響である。CC4U を不注意で抜いてしまったり、途中で動作を止めたりと、検証試験を徹底的に行った。

立花エレテック社内導入について

- 社内用の仮想マシン（ワнтаイムパスワードとシスコ VPN を使用）を開発し、開発部署と共に社内 IT 推進室も検証を行なった。
- ワнтаイムパスワードとシスコ VPN の登録は、IT 推進室が行い、CC4U 自体の ID とパスワード発行及びサポートは情報通信システム部が行なう。

CC4U 販売について

無料もしくは有償にてそれぞれにあった CC4U の評価機を作成し提供している。試験は導入する会社かパートナー企業が行なう。

②対象部門

立花エレテック社内導入について

管理職が前提であるが、上司の許可があれば管理職以外でも使用可能。

外販先の使用例

管理職だけが使用する例と全社員が使用する例と分かれる。管理職に対しては申請等がなく

でも多くの場合使用されているようであるが、全社員対象の場合は使用日数や開始日、返却日などを申請し、使用のたびに CC4U を受け取っている。

③対象人数及び実施人数

立花エレテック社内導入の場合（対象者）

管理職約 100 名及び東京支社営業員 30 名ほど。

外販先の対象部門例

立花エレテックが販売した数は約 9000 本に上るため、9000 ユーザが日々使用されているが、全国に散らばった支店から本部に接続して業務をこなす用には管理職のみが使用されていたり、申請によって CC4U を期間ごとで配布したりと多々あるようである。

④その他

立花エレテック社内導入について

社内の既存システムをそのまま使用することが求められた。端末側の追加だけで容易に使用者を追加できる CC4U ならではの事例である。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

2008 年の新ウイルスによるパンデミックの懸念に対し、有効なソリューション開発が求められていた。弊社は、シンクライアント事業を約 10 年に渡って行ってきた関係で自宅待機中にシンクライアント環境を提供するため、CC4U を開発。シンクライアント専用端末を配布することなく、自宅待機中にも自宅にある PC を利用してシンクライアント環境を作ることができるニーズに着目した。また弊社ではその頃、会社全体で CAP と言われる営業生産性向上プログラムを導入し、管理職は自宅からでも仕事をするのが求められた。よって、自宅から会社に接続するが情報漏洩の危険性がなく仕事をしたい、という要望があり CC4U を社内導入することになった。

もともとは上記の 2 つの理由で開発と導入を進めた。

②目的

いわゆる社外から会社内へ接続するためのリモートアクセスのソリューションであるが、個人所有の PC をセキュアに使用することができる。(BYOD (Bring Your Own Device) 商品である。)

クラウド化が進む最近であるが、接続元のセキュリティに関してはほぼ全てのサービスで考慮されていない。例えばウイルスがいる端末からクラウドへ接続するとクラウドにウイルスが感染する可能性がある。また、外へ漏れてはいけない情報をクラウドで編集している場合、画面キャプチャを取られそれを Winny 等の共有する仕組みで不意に共有されてしまう可能性もある。よって弊社ではどこでも使用できる、及び別の端末の環境を持ち歩くという必要性から USB メモリを使用している。

主な導入目的と用途は以下。

- パンデミック対策や BCP (Business Continuity Plan : 事業継続性計画) 用として自宅から個人所有の PC を使用してセキュアに会社内に接続するため。

- 金融系データベースに社外から接続させるため（情報漏洩はあってはならない）。
- 金融商品の E ラーニング用。（自宅から銀行に接続し、最新の金融商品を勉強する）。
- 電子カルテを院外から提携病院の PC にデータを残すことなく閲覧するため。
- 既存の VPN 装置をそのまま使用して外部から接続させるため。

また社内導入の目的は管理職が会社へ入社せずとも自宅 PC を使用して会社のシステムへ接続する。

③その他

導入本数は約 9000 本。（2009 年 8 月～）

導入している会社は約 200 社。

主な導入先：

- セキュリティの高さが求められる金融系の会社（銀行、証券会社含む）
- 災害時でもサービスを止めることができない社会インフラ系の会社
- 休日でも仕事をしているサービス業の会社
- 病院及び電子カルテを提供している会社
- 一般企業の BCP 対策

CC4U は物理的なシンクライアント端末を購入することなく、シンクライアント端末そのものを仮想化技術を使用して仮想化し USB メモリに入れて使用することで個人 PC とは別の環境から会社内に接続することができるため、非常にセキュアである。

また本機は USB メモリ内に仮想化した Windows XP Embedded を搭載しているが、日本マイクロソフト社及び米国の Microsoft Cooperation 協力を得て、立花エレテックのみ許可を得たやり方であり他社はマネができないものとなっている。

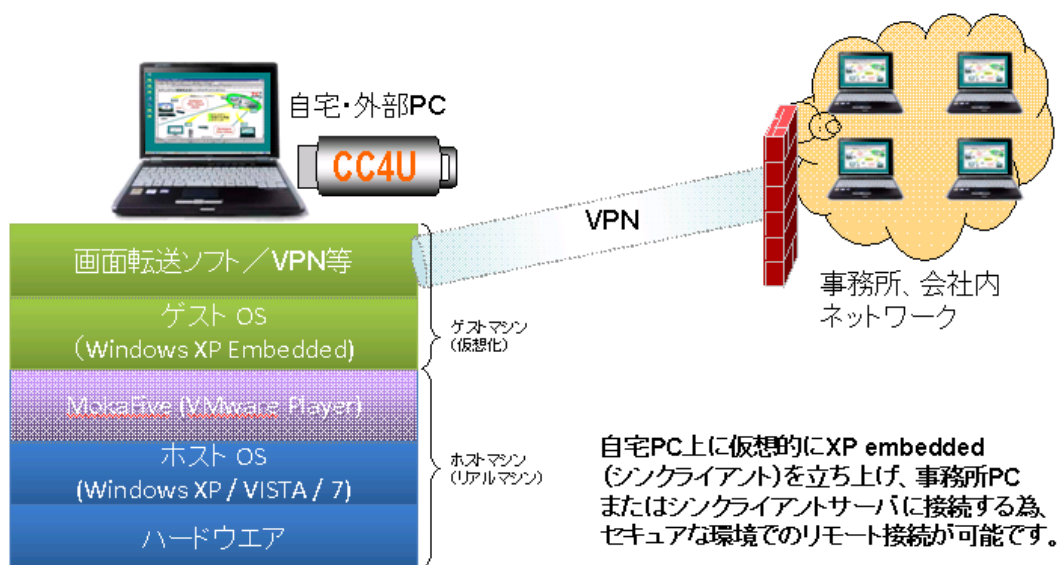


図 1 CC4U のシステム概念図

画面転送技術 + (VPN) + シンクライアント技術 + OS仮想化技術により情報流出を防ぎます。

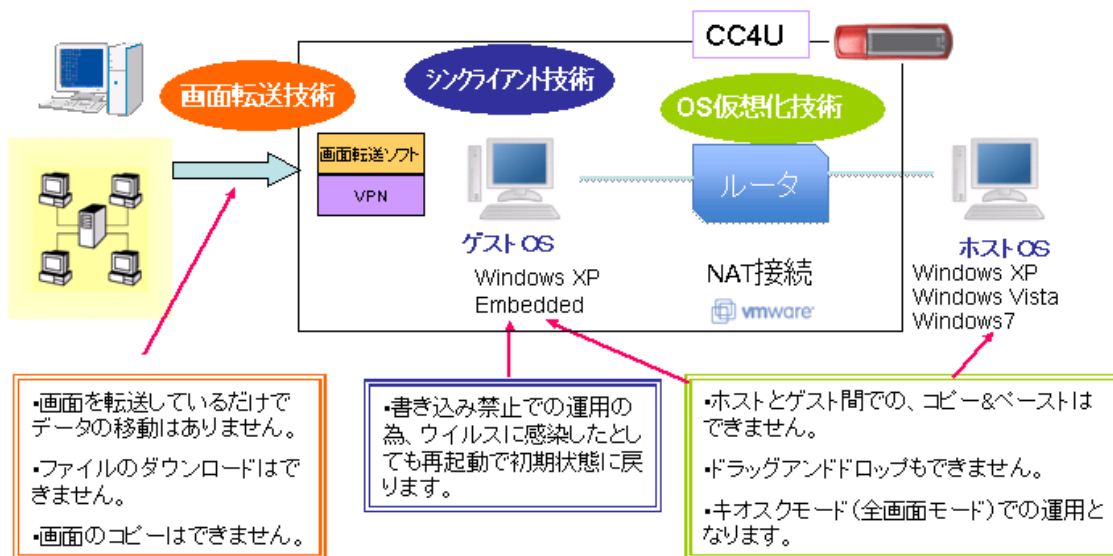


図2 CC4Uのセキュリティ概念図

● CC4Uの特徴

1. 新たにシンクライアント専用機を購入することなく、従業員の既存PCを使用できます。
(※1)
2. 使用者PCのセキュリティの高さの管理は必要ありません。最低限あればOKです。仮想化された仮想マシンから接続するので、物理的なPCから接続するよりもセキュアです。
(ア) 画面キャプチャ防止、キーロガー対策もしています。
3. リモートで配布済みのファームウェアのバージョンアップができます。後から見つかったセキュリティホールやソフトウェアのバージョンアップもアップデートできます。
4. LinuxOSを使用したものと違い、Windows XP Embeddedを使用するので周辺機器が動作します。
(ア) 無線LAN、指紋認証、スマートカードなど
5. OSはWindowsなのでアプリケーションを再開発することなく、多くのVPNが使用できます。
(※2)
(ア) Cisco、Juniper、Nortel、ヤマハ、Citrix Access Gateway など
6. 全ての画面転送方式に対応しています。
(ア) VMware View、XenDesktop、XenApp、Go-Global
7. (※1 最低スペック以上、※2 接続検証が必要です。)

● CC4U セキュリティのまとめ

1. CC4Uの仮想化されたWindows XP Embedded (以降 ゲストOS)は、画面転送をさせるためだけの専用機となっていますので、サーバ側で作業し、そのファイルをゲストOSや物理的なパソコン (以降 ホストOS) にダウンロードすることはできません。

2. ゲスト OS にウイルスが付着しても再起動すれば初期状態に戻るので、安全です。この処理は、ハードウェアのシンクライアントと同じです。
3. CC4U の仕様は、ゲスト OS の Windows XP Embedded をカスタマイズし、タスクバーやスタートメニューなどを非表示にしています。VPN ソフトや画面転送ソフトのみ表示されるので、接続するための専用機になっています。

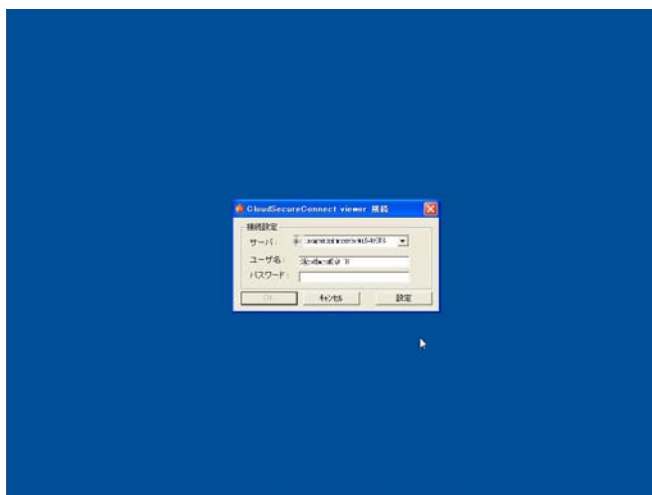


図 3 Windows XP Embedded 画面：図は簡単 VPN の CSC 接続画面

4. タスクバーやスタートメニューなどを非表示にすることで、ユーザがゲスト OS からホスト OS の内部に入り込んでファイルをコピーしたり、削除したりすることはできない仕様になっています。
5. ホスト OS とゲスト OS 間の処理は下記のように限定しています。
 - コピーアンドペーストはできない。
 - ドラッグアンドドロップはできない。
 - ファイル共有はできない。
 - 通信と USB ドライバーのみ共有。
6. CC4U 起動時のユーザ ID とパスワード入力を 5 回続けて失敗すると、CC4U が落ちる仕様になっています。

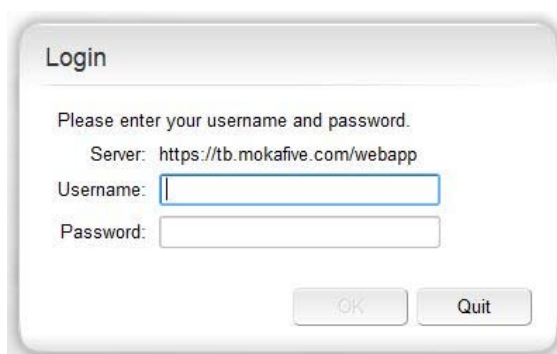


図 4 CC4U ログイン画面

7. リモートでセキュリティホール、バグ等の修正のためのバージョンアップが随時可能です。現状、そのようなセキュリティホールは発見されていませんが、もし見つかったとしても後からリモートでアップデートが可能です。

	CC4U	USB Linux ブート	PCのみ	シンククライアント端末
内容	USB 内蔵 XP Embedded シンククライアント	USB 内蔵 Linux シンククライアント	PC にインストールした 接続ソフトから接続	ハードウェア シンククライアント
周辺機器 ドライバー対応	◎ 問題なし	× Linux 用 ドライバーが必要で使 できない環境多い	◎ 問題なし	◎ 問題なし
ユーティリティ ソフト対応	◎ 問題なし	× Linux 用ソフト が必要で使 できない環境多い	◎ 問題なし	◎ 問題なし
セキュリティ	◎ シンククライアント 環境（書き込み禁止）で運 用 ◎ PC と CC4U 間のデー タのやり取り禁止	◎ シンクライアン ト環境（書き込み禁止） で運用	× PC のセキュリティ管理 （画面キャプチャ、キー ロガー）が必要 × データ暗号化ソフト が必要	◎ シンククライアント 環境（書き込み禁止）で運 用
アップデート機能	◎ オートアップデー ト機能付	× 基本的になし	○ Windows 標準	× 基本的になし
制約事項	○ 既存 PC スペック	× PC にブート設定 が必要。USB ブートが出 来ない PC では使 用できず。	× PC のセキュリティ管理が 必要	○ 業務専用機となる

使用できる環境の多さ、使用できる機器の多さ、セキュリティの高さの3つによって、テレワーク用として自宅の個人PCで使用するならCC4Uがベストであると認識している。個人PCを利用できることから会社所有PCやシンククライアント端末を会社が用意をしなくてもよいため、会社から見るとコスト削減にもなっている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

社内導入に関し、通常は管理職のみ許されるが、上司が認めれば一般社員でも使用できる。

②労働時間管理

特になし

③評価制度

なし

④テレワーカー管理方法

CC4Uは、使用者が落としてもリモートで使用权を削除することにより、使えなくすること

ができる。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者

開発及び社内導入実施責任者：情報通信システム部長 林恒二

②トップの関わり

社内導入及び外販について積極的に発言をし、バックアップをしている。

③社内運用体制

立花エレテック社内利用について

通常のリモートアクセスのための VPN の ID やパスワードの用意は立花エレテックの IT を管理している「IT 推進室」が行う。CC4U の準備及びサポートは情報通信システム部が行なう。CC4U の販売は情報通信システム部が行なうが、代理店制度を引いており、代理店経由で販売する。

④周知方法

外販：CC4U は日経新聞で記事になった（2009 年 5 月 28 日）のを最初として営業活動をしている。

社内導入に関しては社内通知で管理職へ通知をしている。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

接続される側はシンククライアント環境か、パソコンに接続することになる。通常は自宅 PC から会社へ接続する。

②情報インフラの整備

シンククライアント環境及び同様の画面転送の設備、システムは会社側に必要。
使用者は USB メモリを持ち運ぶだけで良い。

③情報セキュリティ

CC4U は個人所有の PC に挿して使用するが、保存機能は持っていないため、会社に接続してもデータを自宅 PC に保存することができないため、安全である。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

●アピールポイント：

- a. 仮想化技術を使用した USB シンククライアント。USB メモリを挿すだけでパソコンがシンククライアントになります。
- b. リモートでネットワークを通じてバージョンアップが可能。他社製品はバージョンアップが必要な場合、回収してバージョンアップしないといけませんが、CC4U はリモートでできる。
(USB シンククライアント製品としては業界初)
- c. OS は Windows XP Embedded を使用しているので既存の VPN や画面転送アプリが動作します。
(Windows の OS を USB 内に入れて販売して良いのは世界で立花エレテックだけが認められている。よって世界初で唯一の製品（※自社調べ）。
- d. 独自の操作性に優れたランチャー機能を搭載。

●苦労した点

USB メモリ内に Windows OS を入れた点。通常マイクロソフト社は USB メモリ内に Windows OS (今回は Windows XP Embedded) を入れることを認めていないが、正式にエンドース (承認や支持を取り付けること) をとりつけることができた。当初マイクロソフト社は、USB メモリ内にある OS がコピーできてしまうのではないかと OS の使用者を一人に限定できるかどうか? といった不安を持っていたが、立花エレテックが総代理店を務める MokaFive 社の技術を使用してそれらを解消することができ、最終的にエンドースに繋がった。

8. テレワークの導入効果

①目的 (ねらい) に対する効果

今までの導入実績は約 9000 社で使用例は絶対のセキュリティが求められる金融や社会インフラ系企業に導入が進んでいる。

②採算性

採算性比較表

	CC4U 使用時	VPN ソフトのみ使用時	何も使用しない場合
作業	自宅 PC で可能。会社の費用は CC4U の費用以外はかからない。	会社が PC を配布。端末代とアンチウイルス代のコストがかかる。	会社まで行かなければ作業できない。交通費がかかる。
セキュリティ	別環境から会社に接続するため安全。	会社 PC の VPN アプリから接続する。アンチウイルスソフトが最新でないと安全ではない。	社内で作業するため安全。

③波及効果

BCP やパンデミック対策だけでなく、いつでもどこでもセキュアに仕事ができるため、産休のため会社を休んでいる女性や、再雇用のための教育など、テレワークの枠を超えた使用をされている。よって、雇用の確保や働く人口の維持に役立っている。

9. 今後の予定

① 開発に関して

今後導入される企業様を増やすのが第一の目標ですが今後は導入済みの会社様のご意見を聞きながら使い勝手をよくして、テレワーク普及に貢献したいです。

②導入に関して

社内導入に関しては BCP 対策も含めこれから多くなる見通し。

顧客への導入については、現在の評価期間から推測すると 2012 年後期から 2013 年にかけて数万本の需要が見込まれており、一般企業の BCP 対策を超えて金融系や研究機関への展

開が見込まれる。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

moka5 Inc.

日本マイクロソフト株式会社 及び Microsoft Corporation

②協力内容

3社とも基幹ソフトの提供

moka5 Inc. =>仮想化OSの管理及びユーザ管理

日本マイクロソフト株式会社 及び Microsoft Corporation

=>Windows XP Embedded の提供

11. 受賞歴（マスコミ報道）

1. 日経産業新聞 記事「USBで（どこでもオフィス）ウィンドウズ向け開発」2009年5月28日
2. 日経産業新聞 記事「ITの異才達 USB、安全持ち運び」2010年6月29日
3. 月刊BOSS 記事 「USBで仕事環境を安全に持ち運べるCC4U」2010年11月号
4. 日経コンピュータ 特集「私物解禁！ 私物をシンクライアント化」 2011年6月23日号

3 奨励賞

〈経営効率の向上及び改善〉

株式会社ブイキューブ（東京都目黒区）

特定非営利活動法人フローレンス（東京都千代田区）

〈雇用継続ならびに創出〉

株式会社コッコト（埼玉県さいたま市）

特定非営利活動法人 ソル・ライフ・ネット（大阪府大阪市）

〈ワークライフバランスの向上〉

全日本空輸株式会社（東京都港区）

日本メトロニック株式会社（東京都港区）

富士市教育委員会（静岡県富士市）

〈普及啓発貢献〉

株式会社テレワークマネジメント（東京都千代田区）

株式会社バイキューブ

東京都目黒区上目黒 2-1-1 中目黒 GT タワー 20 階

代表者：間下 直晃

03-5768-3308 03-5501-9676 (FAX)

[http:// www.vcube.co.jp](http://www.vcube.co.jp)

資本金：4 億円

業種：IT サービス業（製造・販売）

従業員数：150 名

<主な実施目的>

テレワークによる経営効率の向上及び改善

<実施時期> 2010 年 7 月～現在（継続中）

<実施内容>

1. テレワーク名称

ワークスタイルを変革しよう！

「いつでも」・「どこでも」、「だれでも」が働ける環境を実践。

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

全部門：特に開発部門、管理部門にて活発に活用している。

②対象人数

150 名

③実践内容

4 段階のレベルを設定して、テレワークを実践している。

レベル 1：週に 1 日のテレワークが可能

レベル 2：週に 1 日以上テレワークが可能

レベル 3：出社も可能だが原則はテレワーク

レベル 4：原則テレワーク、出社するには上長の承認が必要

平時はレベル 1 にて運用している。

① 4 段階のレベルを設定し、テレワークを実施



毎日のテレワークは無理がある。
通常時は「レベル 1」にて運用。

④その他

就業規則にてテレワークに関する詳細内容を規定し、周知している。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

自社サービスであるビジュアルコミュニケーションシステム「V-CUBE」を活用することにより、オフィスに出社しなくても業務遂行がスムーズに実現できることを自ら実践し証明する。

②目的

在宅勤務に限らず、自宅外やサテライト環境など、場所を選ばない業務スタイルによって、業務効率や個人の時間効率の向上をはかり、より高い生産性を目指す。これにより、ワークスタイルの変革を実現する。

- ・集中できる仕事環境の構築
- ・ワークライフバランスの実現
- ・有事の際への備え

などもテレワーク制度導入の目的となっている。

4. テレワーク制度の具体的な内容

①承認基準

所属長の事前承認にて実施している。(所属長は「週に1日のテレワーク」は原則承認する)テレワーク実施(予定)日は、スケジューラーにその予定を入力し、テレワークであることを周知する。

②労働時間管理

各自にて労働時間を管理している。パソコン ON 時にインスタントメッセージにて在席が確認できるようにする。

③評価制度

評価にあたっては、上司は下記に留意している。

- ・成果主義であることを色濃くする。
- ・MBO(Management by Objectives)の概念を必ず取り入れる
- ・「オフィスにいて長い時間働いている人の方が成果が高い」というわけではないことを認識する。

④テレワーカー管理方法

- ・Web 会議システムが利用できる環境(カメラ、マイク)
- ・携帯電話常時 ON、すぐにでられる環境
- ・インスタントメッセージ常時 ON など

5. テレワーク推進体制

①実施責任者：取締役副社長兼管理本部長

責任部門：管理本部

②トップの関わり

社長自らが率先してテレワークを実践している。

③社内運用体制

就業規則を元に、部門ごとで各人の業務内容にあわせ、積極的にテレワークを行っている。

④周知方法

i 全社員集会(社長セミナー)にて周知

制度導入の目的、内容、注意点などについて社長が直接説明

ii メールにて周知

- iii ポータルサイト
 - 社内のポータルサイトにて詳細内容を公開

6. テレワーク実施環境

① オフィス環境

ネットワークのフリーアクセスにより、省スペース化を促進する。

② 情報インフラの整備

自宅の作業環境として下記を整備する。

- ・インターネット回線：ブロードバンド環境（設備は自己負担）
- ・Web 会議システム（自社サービス「V-CUBE」）
- ・社内サーバーへのアクセス時に必要な VPN 環境

③ 情報セキュリティ

自社のセキュリティポリシーに準拠した環境で作業する。

- ・会社支給のパソコンにて作業
- ・社内のサーバーへのアクセスは VPN にて接続

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

自社サービス（ビジュアルコミュニケーションシステム）をフルに活用することにより、コミュニケーションの欠如は感じられない。文字や音声だけではなく「顔が見える」コミュニケーションによって、オフィスに出社しているときとほぼ変わらずに業務を遂行することが可能である。また、自宅でひとりで作業しているという、いわゆる「疎外感」も払しょくすることができる。

② 自社のビジュアルコミュニケーションサービスをフル活用

会議・ディスカッション



会議の「コスト削減」が見える

V-CUBE ミーティング

研修・朝礼



セミナー参加者の「本音」が見える

V-CUBE セミナー

印刷コスト削減・節電・会議



会議の「エコ」が見える

V-CUBE ペーパーレス

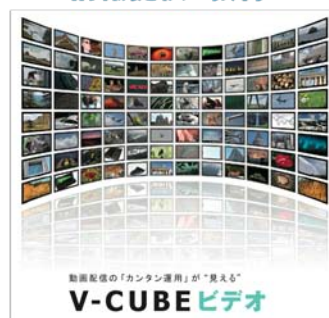
顧客折衝・遠隔同行



サポートの「安心」が見える

V-CUBE セールス&サポート

情報提供・教育



動画配信の「コンテンツ運用」が見える

V-CUBE ビデオ

社員管理・情報収集



コンテンツと受講者の「まとめて管理」が見える

V-CUBE ポータル

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

ワークライフバランスの最適化により、従業員が有効に時間を活用するが可能となった。また、業務に集中できる環境ができ、生産性の向上も見られた。

②採算性

通常勤務時と差異なし。継続して成果を観察中である。

③成長性

通常勤務時と差異なし。継続して成果を観察中である。

④波及効果

オフィス電力の削減、オフィススペース・共有設備の削減が可能となる。

9. 今後の予定

- ・現状の運用形態のさらなる拡大（例）週に一日→週に2～3日、全社員が制度を利用 など
- ・テレワークのローテーション制によるオフィススペースの有効利用化、省力化
- ・在宅勤務を条件とした雇用形態での人材確保（遠隔地でも勤務が可能）

10. 受賞歴

- ・「東京都ベンチャー技術大賞 大賞」（2008年）
- ・Red Herring社「Red Herring Global 100」（2010年）
- ・フロスト&サリバンス社「ウェブ会議 日本市場シェアリーダーシップ賞」（2009年～2011年）
- ・日経BP社「第1回/第3回クラウドランキング ベストサービス賞」（2010年/2011年）
- ・ASPIC「ASP・SaaSクラウドアワード2011 Application分野支援業務系グランプリ」（2011年）
- ・MM総研「MM総研大賞2011 話題賞」（2011年）

特定非営利活動法人フローレンス

東京都千代田区飯田橋 4-8-4 第二プレシーザビル 502 号室

代表者：駒崎 弘樹

03-5275-1164 03-5275-1171 (FAX)

<http://www.florence.or.jp/>

資本金：なし

業種：病児保育サービス事業

従業員数：130 名

<主な実施目的>

テレワークによる経営効率の向上及び改善

<実施時期> 2010 年 6 月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

「働き方革命」～めざせ！在宅勤務で日本一生産性の高いNPO～

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

- ・以下 3 点を満たす者を対象とする
 - A) 勤続 3 ヶ月以上の本部スタッフ
 - B) 本人が希望した者
 - C) 会社が許可した者
- ・週に 1 回を限度に自宅で勤務することを認めている
- ・対象業務は以下とする
 - A) 業務の性質上、在宅勤務が可能な業務
 - B) 在宅勤務により、作業能率や生産性が向上する業務

②対象人数

本部スタッフ対象人数 25 人に対して 10 人（40%）が利用している

③実践内容

「働き方革命」～めざせ！在宅勤務で日本一生産性の高いNPO～
IT 導入による業務の効率化と、在宅勤務導入による生産性の向上

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

【2005 年 4 月】非施設型病児保育事業スタート

設立当初は業務が繁忙で長時間労働が当然の社風だったが、優秀な若手女性社員が長時間労働を理由に退職したことをきっかけに、働き方革命に着手した。

【2009 年 11 月】東京ワークライフバランス認定企業（長時間労働削減取組部門）に認定業務改善の取り組みを続けた結果、長時間労働削減に成功して認定された。

【2010 年 6 月】在宅勤務のトライアルを開始

企画職に対して在宅勤務のトライアルを実施して、生産性向上の成果を確認した。

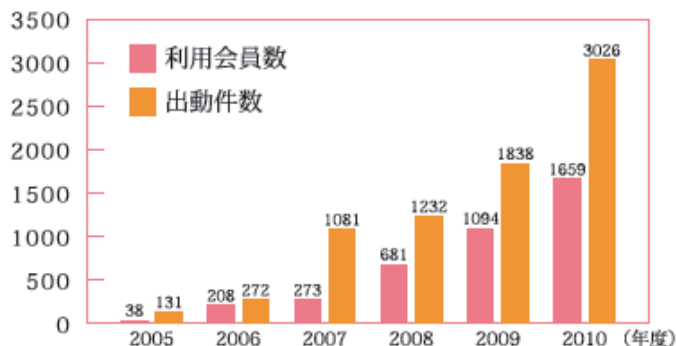
【2011年6月】在宅勤務を制度化し、本部スタッフ全員に導入

上記の効果に加えて、2011年3月の東日本大震災時には緊急避難的に対象者を拡大して在宅勤務を実施。この対応により事業が継続できた体験から、リスクマネジメントの観点からも在宅勤務制度の必要性を感じ、本格的に制度導入を開始した。

②目的

- ・ 基幹事業である病児保育サービスの会員数は2010年度の一年間で1.6倍に増加した。加えて震災復興支援事業の新規立ち上げ等に伴い、事務局スタッフの業務量は激増している。このような業務量増加への対策として、スタッフ増員でなく一人ひとりが生産性を高めることで事務局業務を支え、より付加価値の高い病児保育サービスを提供することを目的とする。本目的達成のため、IT導入による業務の効率化と、在宅勤務導入による生産性の向上を行う。
- ・ 副次的な目的としては、以下があげられる
 - A) スタッフのワークライフバランスの実現
 - B) 会社に対する満足度の向上
 - C) 優秀な人材のリテンションおよび採用
 - D) 震災やスタッフの病気、家族の介護といった突発性を伴う出来事が発生しても事業継続が可能な組織づくり

<参考：病児保育サービス利用会員数の増加推移>



4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

A) はじめて利用するとき

上長に「在宅勤務申請書」を提出して利用申請を行い、上長はチェック項目を確認の上、制度の利用を承認する。承認基準は以下6点である。

- ・ 対象業務（業務の性質上、在宅勤務が可能な業務であり、且つ作業能率や生産性が向上する業務であること）
- ・ 実施頻度（週1回まで）
- ・ 実施者の適性（入社3ヶ月以上であり、自己管理のもと円滑に業務遂行できる、など）
- ・ 在宅勤務研修の受講（有りの場合のみ）
- ・ 在宅システム環境の整備（セキュリティの要件）
- ・ 執務スペースの確保（机椅子、部屋の明るさなど）

B) 実際に利用するとき

前週末までに翌週の予定を上長に申請。承認されたら、実施予定を社内ポータルスケジュールに書き込み、当日の連絡方法を関係者にメールで送信し周知する。

②労働時間管理

- ・業務開始時：メールで「朝メール」を送信し、開始の旨を上長に報告
 - ・業務終了時：メールで「日報」を送信し、終了の旨を上長に報告
- ※原則として、在宅勤務時の残業は認めない

<朝メール>
To:Allstaff_ML
Subject:朝メール【1005】小林
本文:
<本日のミーティング>

<本日のタスク>
 寄付金対応プロジェクトのリストアップ
 9月分寄付伝票の起票・送付
 xxxxプロジェクトについての調査

<日報>
To:Allstaff_ML
Subject:日報【1005】小林
本文:
<上長へのサマリー>
xxxx財団様からのご提案により、被災地支援プロジェクトへさらにご寄付いただけることが決まりました。

<本日のMTG>

<本日のタスク>
 評価シートを人事部に送付
 寄付金対応プロジェクトのリストアップ
 9月分寄付伝票の起票・送付

③評価制度

在宅勤務をしていることによる特別な評価基準はなく、通常の人事評価に準ずる。

④テレワーカー管理方法

上述の朝メールと日報以外、特別な管理は行わない。緊急時には電話連絡を行う。「自己管理の下、在宅でも円滑に業務遂行できる」という条件を満たした者を制度の対象者としているため、管理は最低限として、業務に集中する環境づくりを優先する。

5. テレワーク推進体制

①責任者：代表理事 駒崎 弘樹

部門：働き方革命事業部

②トップの関わり

- ・2010年6月より、働き方革命事業部（主に人事担当）と在宅勤務トライアル体制を構築し、代表自ら試験的に在宅勤務を開始した。ITツールをフル活用して各事業部との遠隔会議を行う傍ら、各事業部マネージャーの育成・在宅勤務可能な業務の整理を行い、トップダウンで在宅勤務を促進した。
- ・2010年9月、第一子誕生に伴い代表自ら2か月間の育児休暇を取得。重要案件のみ遠隔会議、メール等で指示を出し、上長不在でも事業が円滑に回る組織体制を確立した。
- ・2011年6月、在宅勤務の正式な制度化を決定。



※代表理事の育児休業中の様子

③社内運用体制



※働き方革命事業部内に
人事・総務・経理・システム担当が在籍
人事担当…制度全般に関する窓口
システム担当…在宅勤務時のセキュリティチェック、
ITサポート

④周知方法

- ・入社時新人研修での周知
- ・全社員向けのメーリングリストでの周知
- ・朝礼・昼礼での口頭周知
- ・四半期に一度実施している全社会議での周知



※朝礼・昼礼時に口頭で周知

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

- ・原則的に自宅をオフィスとする。実施に際しては、「在宅勤務申請書」に記載の「在宅勤務チェックリスト」に沿って自宅環境のチェックを行う。
- ・「在宅勤務チェックリスト」では、守秘義務を果たし業務に集中できるよう、家族（同居人）の理解を得て環境整備を行うよう指導する。

②情報インフラの整備

- ・一人一台のセキュリティポリシーに適合したパソコンを貸与する。
- ・自宅のブロードバンド環境は利用者自身で準備し、「在宅勤務チェックリスト」で適合チェックを行う。
- ・クラウドシステムの導入により、メール・ファイル共有・スケジュール管理・Web会議を自宅環境でも可能とし、業務の幅を広げた。

③情報セキュリティ

- ・在宅勤務にあたって、セキュリティポリシー教育を実施し、情報セキュリティの知識の向上と意識づけを図る。
- ・PCの保護、セキュリティソフトの貸与を行う。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

「働き方革命」と命名し、IT導入による業務の効率化と併せて「生産性の向上」を目的として導入を行った。

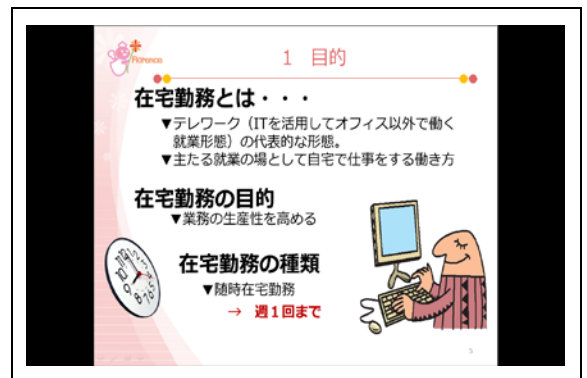
①在宅勤務を多くの社員が利用して生産性向上につなげるしくみにするためのポイント

A) 在宅勤務の風土化・意識付け

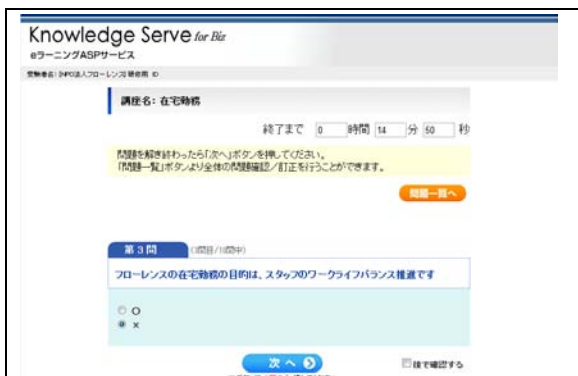
- ・在宅勤務規定／勤怠管理のガイドラインを整備して周知を行った。
- ・周知の手段としては、推進チームが勉強会やトライアル実施等で在宅勤務のノウハウを身につけ、在宅勤務に関する社内研修ツールを独自作成してe-ラーニング化を行った。対象者には動画の視聴後に確認テストを受けてもらい、基準点をクリアすることを在宅勤務許可の要件に組み入れた。e-ラーニング化により、少ないマンパワーでも、随時在宅勤務の希望者に対して教育を行い、申請を受け付ける体制を実現できた。



e-ラーニングメニュー画面(動画とテスト)



動画(在宅勤務の説明画面)



e-ラーニングテスト画面



e-ラーニングテスト結果画面

- ・在宅勤務の勉強会を開催した。在宅勤務の現状分析、既に行った2件の在宅勤務事例発表、そして情報セキュリティについての講義を受けた後、全体を通して感じたメリット、デメリットについて小グループでの意見交換を行った。その後、講演者との質疑応答でさらに理解を深めた。



B) I T整備との相乗効果

在宅勤務を行うにあたり、クラウドシステム（メール・ファイル共有・スケジュール管理・Web会議）を導入、オフィスへ出社しなくても可能な業務の幅を広げた。また業務システム（Webによる予約システム・会員と派遣スタッフのマッチングシステム）の導入により、少ない人的リソースで効率的に業務を運用し、スタッフ数を増やすことなく、在宅勤務に従事できる環境を整備した。在宅勤務とI T整備の相乗効果により、業務の生産性が向上し、基幹事業の事業収入が10%向上（2011年度見込）、全社の事業収入35%向上（2011年度見込）、さらに社員満足度の向上を達成した。

②導入において苦労した点

A) 在宅勤務の目的が「生産性向上」であることの周知、および導入

在宅勤務の目的として、「体調不良時に体への負担を減らして就労できる」「学校や保育園行事と両立できる」などの認識を持つ社員が多い中、在宅勤務者の上長に管理職研修を行うことにより、「生産性向上」という目的に対する理解と意識付けを行うと共に、在宅勤務者に対するマネジメントやコミュニケーション方法をレクチャーした。本部スタッフのアンケート結果からは「自分の業務で在宅勤務に適しているものがない」と答えた社員が複数名いることが分かった。その後それぞれの業務の棚卸を行って、管理職と共に「コミュニケーション業務・社内にいることが必要な業務」と「それ以外の業務」に分類して整理することにより、これまで在宅勤務ができないと考えていた社員についても、業務の効率化を目的とした在宅勤務を実施することができた。

B) 情報セキュリティの周知・意識付け

在宅勤務を行うにあたり、正しい情報セキュリティの知識と意識付けの底上げを行う必要があるが、管理部門の人的リソースに限りがあるため、eラーニングシステムを導入した研修を開発、効率的に随時教育が行えるしくみを構築した。また、ヘルプデスクメーリングリストを使用して、質問に対応できる体制を整備した。一方、万が一のアクシデントに備え、I T保険に加入してリスクヘッジ体制を強化した。

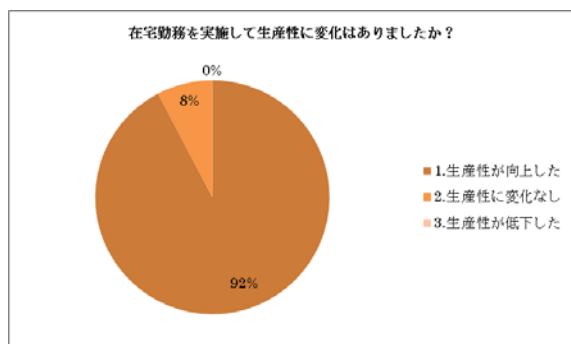
8. テレワークの導入効果

①目的（生産性の向上）に対する効果

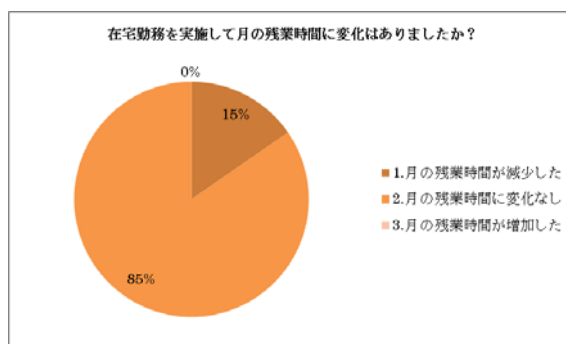
在宅勤務の具体的な効果を検証するため、制度導入以降の在宅勤務実施者に対してアンケートを実施した。その結果を以下に記載する。

- ・在宅勤務実施者のうち92%が「生産性が向上した」と回答した【図1】。
- ・「残業時間が減少した」との回答が15%あった【図2】。東京ワークライフバランス企業認定（長時間労働削減取組部門）以降、本部スタッフ一人あたりの残業時間は1日30分と極めて少なかったが、在宅勤務制度の導入でさらに残業時間を減らすことができた。
- ・以下③成長性でも示すように事業は成長しているが、病児保育事務局スタッフ数は制度導入前の10名から導入後8名に削減されており、より少人数で運営可能な体制を築くことができた。

これらの結果から、生産性の向上という点で一定の効果を示したと言える。



【図 1】



【図 2】

※制度導入前も少なかった残業時間が、在宅勤務の導入により更に削減された

②採算性

病児保育事業収入について、2010 年度実績（テレワーク推進前）と、2011 年度見込み（テレワーク推進後）を比較すると 10%上昇の見込みである【図 3】。また本制度導入に関する機材購入等の経費は特にかかっておらず、採算性は向上したと言える。

【図 3】

2010 年度実績 (円)	2011 年度見込 (円)	率 (%)
157,298,630	173,000,000	110

③成長性

2010 年度 9 月末時点での病児保育サービス利用会員数は 1,383 名、翌 2011 年度 9 月末時点での会員数は 1,874 名と約 136%の成長を達成した。同時にサービス展開エリアも 6 か所拡大した。新規事業立ち上げに伴い、組織全体としてはスタッフ数も増員している。

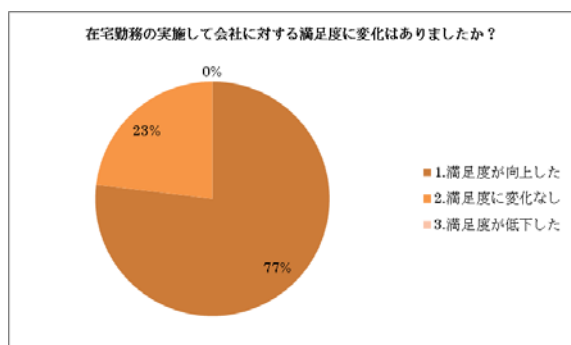
【図 4】

	‘10 年度 第 2 四半期末時点	‘11 年度 第 2 四半期末時点
利用会員 (数)	1,383	1,874
展開エリア (箇所)	29	35
スタッフ (数)	84 名	113 名

④波及効果

A) 会社に対する満足度の向上

在宅勤務実施者の 77%が「会社に対する満足度が向上した」と回答【図 5】。



【図 5】

B) 社員のワーク・ライフ・バランスの向上

アンケートに「自分の時間が増えた」、「通勤時間が減り、体力的に楽になった」等の回答があり、社員のワーク・ライフ・バランスにも効果があったことが分かる。

<社員からの回答（一部抜粋）>

- ・往復の通勤時間の2時間を、読書などの時間に充てることができ、仕事に必要なインプットができた
- ・ラッシュの通勤電車に乗らなくてよいので心身共に楽
- ・子どもを早く迎えに行くことができ、家族に喜ばれた

C) 災害時や社員の突発的な怪我・介護等があっても事業継続可能な環境整備

- ・本人が手術を必要とする大きな怪我を負い、通勤が可能になるまでに1ヶ月を要するとスタッフから相談があった。通勤は無理だが、自宅での勤務が可能ない時期には在宅勤務をしてもらうことで、業務を止めずに遂行することができた。
- ・進行中プロジェクトの中心メンバーであったスタッフの、地方の実家の父親が突然倒れて介護が必要に。相談の結果、在宅勤務に切り替えて業務を継続してもらうことで、支障なくプロジェクトを遂行することができた。



D) 優秀な人材のリテンションおよび採用

既述の通り、突発的な事象発生時においても業務可能な環境が整ったため、優秀な人材がライフイベント等で就業継続を諦めやむなく辞めてしまうというリスクを減らすことができた。

9. 今後の予定

以下の3点を計画している。

①現場スタッフ（エリアマネージャ）の自宅以外の場所でのテレワーク化

本部スタッフが自宅勤務することを前提条件とした今回の導入で、生産性の向上において一定の効果が出ていることから、今後は、支店を巡回して勤務するエリアマネージャが、支店（自宅以外の場所）でも通常通り生産的に勤務できるような環境整備とルール策定を行う。

②シフト勤務者のアレンジ業務の在宅勤務化

親御さんからのサービス依頼を受けて保育者をアレンジするコーディネート業務は、シフト勤務者が本部オフィスに出勤して対応（早番：6時45分～、遅番：～22時まで、休日の夜勤務：～22時）している。シフト勤務者の負担軽減のため、このアレンジ業務を在宅で行えるようにルール策定や環境整備を行う。

③社内ミーティング実施ルールの見直し

在宅勤務についてのアンケートによると、在宅勤務をやらなかった理由として「社内ミーティングが毎日入っていたため」「社内ミーティング曜日を決めるなどの配慮があれば時間が確保できる」などのコメントがあった。このように、制度を利用したくても利用できなかったスタッフの課題を解決するために、社内のミーティングルールを見直し、誰でも必要に応じて在宅勤務ができるような環境整備を行う。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

- ・日本ワーク/ライフ・バランス研究会
- ・NPO日本ネットワークセキュリティ協会

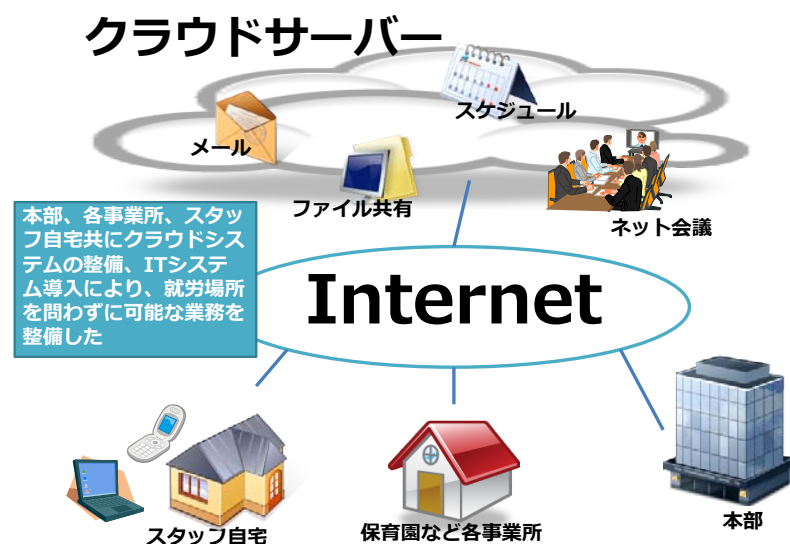
②協力内容

「震災後の今、必要とされる在宅勤務～中小企業でもできる在宅勤務導入方法を学ぶ～」と題して勉強会を企画実施し、研究会代表であるパク・スックチャ氏やNPO日本ネットワークセキュリティ協会様からノウハウを共有していただいた。

③システム・構成図等概要

クラウド上のシステムを介して本部、各事業所、スタッフ自宅において、情報共有を行い協業することを可能とした。

また、ITシステム導入により業務の効率化を図ると同時に、就労場所を限定しない業務（オフィスに出勤しなくてもできる業務）範囲を拡大した。



11. 受賞歴

- 2006年7月 人間力大賞
- 2008年6月 内閣府「女性のチャレンジ支援賞」
- 2008年12月 につけい子育て支援大賞
- 2009年3月 経済産業省 ソーシャルビジネス55選
- 2010年2月 東京ワークライフバランス認定企業「長時間労働削減取組部門」認定

株式会社コッコト

埼玉県さいたま市中央区上落合 3-7-13

代表者：宮本 直美

048-607-2500 048-607-2501 (FAX)

<http://coccoto.jp/>

<http://powerwomen.jp/>

資本金：1,000 万円

業種：アウトソーシング（業務請負）

従業員数：120（登録スタッフ含む）名

<主な実施目的>

テレワークによる雇用継続ならびに創出

<実施時期> 2010 年 5 月

<実施内容>

1. テレワーク名称

ママが自然体で働ける会社ナンバーワン宣言

疑似シンクライアントシステムを活用した「らくらくテレワーク制度」

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

登録スタッフの一部及び本部スタッフ

②実践内容

「富士通ワイエフシー」が開発した「らくらくテレワーク」を導入。経理代行業務や個人情報取り扱いが多い業務を担当する在宅スタッフへ社内システムにアクセスするための USB キーを配布。業務に必要なソフトウェアやデータ一切を社内サーバーに保存し、持ち出しコピーを禁止。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

創業以来、子育て期の女性が在宅で働ける仕組みを構築。あらかじめ登録している在宅スタッフに対し、企業から請け負った業務（Web 制作、経理代行、アンケート集計など）を再委託している。その業務の中には高い機密性を必要とするものがあり、当制度を導入することでこれまで受けることができなかった、または、出社できるスタッフしか担当できなかった。登録スタッフが個人情報などを取り扱う業務を在宅でできる体制を整備。具体的には「富士通ワイエフシー」が開発した「らくらくテレワーク」を導入。掲載記事（日本経済新聞社）
| PDF ファイル：<http://coccoto.jp/corporate/document/20100311nikkei.pdf>

②目的

1) 顧客からの信頼獲得による売上向上

登録スタッフが在宅勤務であることに不安を感じる潜在顧客は多い。当制度導入により、高い気密性を必要とする業務の受注が可能となり結果として売り上げの向上につながる。

2) 産前産後休暇の短縮（在宅勤務）による雇用継続

母親の心の安定のため、また、会社運営において、産前産後の休暇は短いほうが良い場合

がある。産前産後休暇は100%本人の希望通りとし、つわりや産後体力が回復するまでの間、在宅勤務を選択できる。

3) スタッフ出社困難時の稼働による経営安定

制度導入により子供の体調不良などによる急な欠勤を防ぐことができる。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

在宅ワークが必要なスタッフ（本部スタッフまたは経理代行などを担当する登録スタッフ）

②労働時間管理

本部スタッフ：出勤報告書による本人からの報告

登録スタッフ：業務請負契約を結ぶSOHOスタッフにつき、時間管理は行わない。

③評価制度

他スタッフと同様。在宅勤務が評価に影響することはない。

④テレワーカー管理方法

「らくらくテレワーク」の管理者用ソフトウェア使用。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者：代表の宮本直美

②トップの関わり

責任者

③社内運用体制

本部から選抜された登録スタッフ及び本部在宅勤務スタッフへの運用指示及び管理。システマ的なことについては、本部と株式会社富士通ワイエフシー社と連携。

④周知方法

電子メールでの通達

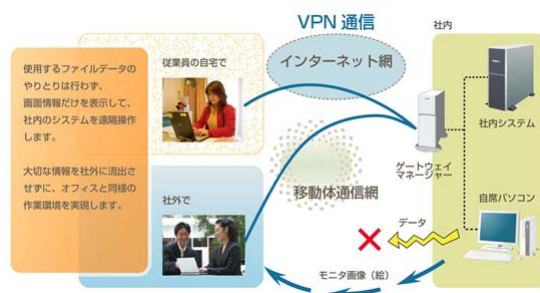
6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

②情報インフラの整備

③情報セキュリティ

らくらくテレワークソリューション どおり



7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

子育てや介護の家族を持つなどの理由で通勤し、長期間、長時間勤務することが難しい優秀な人材を企業のメンバーとして活用できる仕組みがあることを、もっと広く伝え、多くのスタッフが在宅で活躍できるよう努める。

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

- 1) 売上増 制度導入によるコスト以上の売り上げ増となった。
- 2) 産前産後の在宅勤務 これによりスタッフの希望どおりの休暇期間を選択できるようになりスタッフ満足度が向上し、退職または登録解除を選択するスタッフがいなくなった。
- 3) スタッフ出社困難時の稼働 これまで休まざるを得なかった状況であっても在宅で出社した際と同じ環境で稼働することができ、経営安定を図ることができた。

②採算性

当制度発足にあたっての初期投資は約 35 万円、ランニングコストは 5 万円/年程度。売上向上は 300 万円/年以上

採算性は高い。

③成長性

当制度を利用するスタッフ増加によるコスト増はあるものの、採算性の高さから、売上増加を見込んでの利用スタッフ追加を検討中

④波及効果

当制度導入により潜在顧客の獲得に成功。同顧客からの機密性の低い業務（例えば公開イベントの録音データの文字化や Web サイトの多言語化 など）の受注

9. 今後の予定

企業内保育室と「らくらくテレワーク制度」の併用により「ママが自然体で働ける会社日本一」を目指し、スタッフ満足度の向上とともに、顧客からの信頼をさらに得る。2012 年は全国でのスタッフ拡充及び新規顧客獲得に努め事業拡大を図る。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

株式会社富士通ワイエフシー

<http://jp.fujitsu.com/group/yfc/>

②協力内容

システム提供及び導入コンサル並びに運用支援

③システム・構成図等概要

「らくらくテレワーク」システム概要

インターネット回線 (VPN) 経由での勤務



<http://jp.fujitsu.com/group/yfc/services/telework/>

11. 受賞歴

- ・2010年11月16日

第5回ニッポン新事業創出大賞「特別賞」を受賞。

「ニッポン新事業創出大賞」は、独立行政法人中小企業基盤整備機構・社団法人日本ニュービジネス協議会が主催となり、社会への貢献性など、優れた事業を生み出した企業を表彰することにより、わが国経済社会・地域の活性化に資することを目的としています。

出産直後に起業した積極性、事業所内保育施設の完備など子育て期の女性の支援につながる事業を展開している点をご評価をいただき、受賞に至りました。

表彰式は11月16日(火)さいたまスーパーアリーナで行われました。

- ・2010年3月16日

平成21年度 いちおし「起」業プラン大賞 優秀賞を受賞。

「いちおし『起』業プラン大賞」は、「起業家としての意欲」「新規性・独自性」「事業可能性・事業実績」等の評価基準により埼玉県創業・ベンチャー支援センターのアドバイザーチームで構成する選考会議を経て決定されます。

特定非営利活動法人ソル・ライフ・ネット

大阪府大阪市天王寺区上本町 8-7-25

代表者：横山 泰三

06-6777-1141 06-6771-1458 (FAX)

<http://sollifenet.web.fc2.com/>

資本金：72,261 円

業種：ひきこもり支援・情報化まちづくり 非営利事業

従業員数：11 名

<主な実施目的>

テレワークによる雇用継続ならびに創出

<実施時期> 2009 年 8 月～2011 年 12 月 現在まで継続

<実施内容>

1. テレワーク名称

テレワークを活用したひきこもり等の若者在宅就業支援

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

オンライン・コミュニティ事業部門、情報化まちづくり事業部門

②対象人数

42 名（運営者、若者当事者含むオンラインコミュニティ事業部門）

3 名（情報化まちづくり事業部門、地域一般事業者）

③実践内容

■ピアフレンド制度：ひきこもり等の状況で特に悩んでいる若者がまずは語り相手を得られるように、境遇や世代の近い同様の若者をピアフレンドとして紹介し、かつての文通に近いかたちでメールによって交流を促すひきこもり支援。

■ピア・カウンセリング：毎週 1 回程度（定期）、SKYPE を使用したオンラインチャット会議で SST（ソーシャル・スキル・トレーニング）を実施している。これは 1 週間の各々の生活上の問題や課題を打ち明け合って、各々にとって参加者全員がメンター・ブレンとなることを目標としたピア・カウンセリングであり、在宅から参加できる気軽さと、参加者の自助努力で開催を継続している。（現在、事業名称をクロスメンタリングとしている）

■SNS を活用した若者当事者交流：ID とパスワードによって限定された会員のみで公開・共有される SNS を作り、相互の悩み相談や会員同士の情報共有・交流に活用している。SNS 内では自己紹介・プロフィールを相互に公開しており、自由に日記を書いたり、他の会員に問いかけをしたり、悩みを相談したりしている。この SNS は限られた人数の会員同士で、同じ境遇や悩みを他者に、気軽に相談・交流するきっかけ作りとなるため、重要な役割を果たし続けている。

SNS では毎月 1 回、セルフレポートというものを記入して公開すること、また他のメンバーのセルフレポートにコメント・好評を書き込み送ることも重要なルールとしている。ひきこもりの心理として、自我が強くなり過ぎる傾向があるため、他者について考えるきっかけや他者の悩みについて知ることは貴重な自己発見・変化のきっかけとなる。セルフレポートでの 1 か月の反省、次月の目標を公開すること等のセルフケア・自己管理は、ひきこもり支援において非常に重要となる。

■地域 IT たすけあいプログラム（わかもの IT コーポ事業）

情報化まちづくり事業として 2009 年から実施している、地域 IT たすけあいプログラムを

継続している。このプログラムは、福祉団体や非営利団体を対象にしたパソコン IT 支援事業として、これまで地域の自営業者や商店、福祉団体、非営利団体を対象に SKYPE などを活用したウェブコンサルティング（3 件）やホームページ制作（6 件）等を行ってきた。現在、コンサルティングは新規に 2 件、ホームページ制作は交渉中も含めて 3 件を受注している。採算性、収益化への努力を現在も、実行している段階である。これまでは上記の地域クライアントがパソコンや IT に関するトラブル・相談を、SKYPE やツイッターを介してひきこもり等の若者が指導・教授することで社会参加・情報化の有償ボランティアが実行されてきた。

ホームページ制作では制作監修の担当者と営業・広報担当者がクライアントのヒアリングを行った上でトータルデザインを考え、イラストレーターやウェブデザイナーに分業して必要な作業を在宅テレワークにてひきこもり当事者へと依頼していく。若者当事者とクライアントとの信頼関係に至った段階で、当事者同士で個別契約・取り決めの元、当 NPO 法人が相談役となって若者の就業機会・社会との接点回復支援を行っている。

多くの場合、ひきこもり当事者には制作段階での技術や経験、知識を有していないため、外出可能な若者には毎週 1 回日曜日に開催しているフリースペースにてパソコン個別指導を受講してもらうほか、後述のピア学習たすけあいプログラムにて、別のひきこもりからウェブ制作の技術と IT スキルを学習してもらう。

■ピア学習たすけあいプログラム

SKYPE の＜画面共有＞機能を活かして、相手のパソコン画面を見ながらボイスチャット等の会話ができることから、ウェブ・IT ソフトの使い方の教授や英会話、受験学習等の相互学習を実現している。特に講師と生徒の仲立ちを当法人が行い、以後は講師と生徒間での交渉と了承に委ねるカタチで実施してきている。

■Twitter を活用した情報化まちづくり

会員と関係者は Twitter で相互にリンクされており、ひきこもり等の当事者は在宅から、外出できるまでに至っている若者は外出先からも、常に Twitter によって情報共有で交流を行っている。ひきこもり当事者は規則正しい生活を自己管理するため、朝起きた時点で「おはよう」の書き込みをすることとし、また非公開（限定された者のみが閲覧できる）運営 Twitter アカウントを作成しており運営情報や地域事業者からの依頼などはすべてリアルタイムで会員間にて共有している。たとえば RSVP（フランス語の Répondez s'il vous plaît（「ご返事願います」の意味）や ASAP（As soon as possible 英語で「できるだけ早く対応求む」）、Task（「タスク」）や Request（「依頼」）といったあらかじめ取り決めたキーワードで、スムーズで迅速な情報の共有と交流を実現している。

④その他

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

ひきこもり当事者・経験者が中心となって設立された当 NPO 法人では、設立段階より運営会議・ピアカウンセリング・ソーシャルスキルトレーニングをひきこもりの若者当事者が相互に在宅から行う取り組みを行ってきた。そこからテレワーク（オンライン）型情報化まちづくり事業としてインターネットを駆使したホームページ制作やウェブコンサルティング等の地域 IT 推進事業を非営利で行い、実績構築・事業モデル確率を目指して現在に至っている。

②目的

従来のひきこもり支援は在宅にひきこもって、他者と会うことさえも望んでいないとされる若者をいかに支援するか、という点において行政を含めて苦慮を重ねてきた。しかしテレワークを活用することによって、在宅から直接に若者の当事者同士が交流し、互いに自助・共助を果たしていくという目的を達成でき、またそこから在宅就業としてホームページ制作、

翻訳業務、ウェブコンサルティング業務等が可能であり、その実現モデルを探る目的で、本事業を開始した。また当 NPO 法人は、ボランティアグループ、非営利団体として小規模組織が、テレワークの経済的効率性、アクセシビリティと機動性を活用することで、ひきこもり、障害者、女性等の小規模な民間社会福祉セクターにおいてもその組織運営において多大な可能性を秘めている旨を社会的に普及させたいとの思いで、設立当初からテレワーク普及に向けたささやかな事業モデル確立を目的としている。

③その他

ひきこもりはこれまで、「他者と交わりがない」、「社会的に孤立していて社会性がない」と否定的にばかり表現されてきたが、ひきこもりの中には多くのインターネット利用者がおり、在宅から ICT (Information and Communication Technology=情報コミュニケーション技術) を活用して、新しい人との交流を始めている者も少なくない。適切で健全なインターネットの活用によって、ひきこもり等の若者支援に有効な支援体制が作れるのではないかと、いうことがきっかけでテレワーク型組織に挑み続けている。

当 NPO 法人は、ひきこもり等の若者当事者 10 名の発起人によって後ろ盾なく設立されたボランティア・市民活動が母体となっているため、財産・資源基盤等も薄弱で、まったく何もないところからのスタートであった。その点、テレワーク・ICT を活用することで、経済的なコスト、時間的・空間的な制約にいっさい縛られることなくバーチャルオフィスを形成し、その組織運営の手段として中心的に活用することで、当 NPO が結成してまもなく 3 年目を迎えるに至っている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

②労働時間管理・③評価制度・④テレワーカー管理方法：

自主的な SOHO 型の参加であるため、時間の管理は行っていない。ただし一日 1 回の運営情報確認、月 1 回のセルフレポートの提出等のルールに則って、参加者各位の自律性に委ねている。たとえば、返事が必須とされている運営情報には 24 時間以内の返答が義務付けられている。

オンライン上の事業運営では、ボランティア・セージという役職によって、相互に組織への貢献度を互いに評価し合う制度を設けている。ボランティア・セージは 5 名を定員として、参加者の相互選挙によって行われて選出される。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者：

統括実施責任者：横山泰三

オンライン・コミュニティ事業実施責任者：中村 敦司

情報化まちづくり事業実施責任者 井川 博史

②トップの関わり

会議、打ち合わせ等も含め、事業全体の見通しと俯瞰において各々の事業が、密接に関わっている。

③社内運用体制

社内運用体制としては、オンライン・コミュニティ事業、情報化まちづくり事業それぞれのガイドラインを策定し、参加利用者との取り決め書を交わしている。またオンライン上の業務監査については、役 5 名のボランティア・セージという役職により、参加利用者が自主的に健全な運用が実施されるように工夫している。

④周知方法

当 NPO 法人の周知方法は、ホームページ以外に行っていない。設立当初より 3 年間は事業モデルの土台構築の期間として計画している。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

大阪市天王寺区上本町に所在する事務所がオフィスとなっている。個人情報、企業の機密情報の管理は、情報の提供者との取り決めによりインターネット接続できるパソコン環境上では基本的に保管せず、氏名、住所、電話番号等の個人情報等は紙ベースで本事務所オフィス内にて行うこととしている。またすべてをテレワーク型でオンライン上で行っているのではなく、入会・参加希望者には必ず個別面談を行っているほか、週1回のフリースペースを心齋橋で開催しており、実質的な当事者コミュニケーションやクライアントとの交流などを現地で行っている。

②ひきこもり等の若者参加者の情報セキュリティ対策：

当 NPO への参加利用・入会の際に、事業活動上で本名とは違うニックネームを決めてもらい呼称し合うこととし、また個人的に会員間で発した情報についての責任は発信者で負担する旨の取り決め（個人情報管理のセルフコントロール）、またピア・カウンセリング等での相談内容は、「ひきこもり当事者の悩みを広く社会に届ける」という方針のもと、個人を特定できない範囲で利用・公開する旨の了承を相互に取り決めて、入会時の条件としている。

③情報セキュリティ

また情報化まちづくり事業による事業体・企業等から預かる情報は、取り決めによりホームページ制作に必要なような、あらかじめ広く社会に公開されて支障がない情報のみを扱うこととすることで、情報セキュリティ上のリスクを負わない方向での取り組みを行っている。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

もっともアピールしたい点は、テレワークは大きな規模の営利企業等のみではなく、その経済的効率性、アクセシビリティ、機動性は当 NPO 法人のような非営利団体、小規模な地域グループにおいても非常に大きなメリットのあるものであり、テレワークの活用と運用のシェアをそれら小規模グループ間へと広げていくことのきっかけ作り、モデル作りの必要性をアピールしたいと思っています。

もっとも苦労した点は、テレワークや SOHO 等について自分達なりに勉強してセミナーにも参加する努力を行っているが、パソコンやインターネットに詳しくない多くの方からは「何をしているのかわからない」、「インターネットや IT そのものが不健全だ」といったイメージで理解されない事が多くある点です。

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

ひきこもり等の若者にとっては、人とのコミュニケーションのきっかけとして有効な機能を果たし、精神的な居場所作り、仲間作り（セキュアベース）の大きなきっかけとなっている。また当 NPO 法人へ参加している若者は関西が中心であるが、就業に至った若者のなかには長崎県、埼玉県、広島県、愛知県、栃木県など、遠隔地に住んでいる若者も多い。これらの若者は、関西地域のホームページ依頼案件について、在宅からホームページ制作・ウェブコンサルティング、イラスト制作、翻訳等をテレワーク型で行い、自身の制作実績とキャリア、業務フロー等の成果学習を就職活動にて実績としてアピールすることでそれぞれ就業に至っている。

無職の状態でご当 NPO 法人に参加した若者 42 名の若者のうち、30 名がひきこもり状態を脱して、そのうち 19 名は就業し、11 名は就学に至っている。情報化まちづくり事業によって IT 制作実績を残した若者は、就業者 19 名のうち 9 名（男性 6 名、女性 3 名）に至っている。（2011 年 11 月現在）

②採算性

オンライン・コミュニティ事業部門、情報化まちづくり事業部門ともに実験的なモデル構

築から開始したため、安定的・かつ確立された収益性を獲得するには至っていない。パソコン、インターネット等の費用負担は参加者の自費負担で行われ、支出もゼロベースで行ってきているため事業としての赤字にはなっていない。

③成長性・④波及効果

次第に社会的認知を得て、オンライン・コミュニティ事業部門では2011年度には大阪府ひきこもり等青少年民間支援機関連絡会議への参加等、新しいひきこもり等若者支援にインターネットを活用したモデルとして注目を受け、情報化まちづくり事業部門では大阪市社会福祉協議会との協働による当NPO法人の事業モデルの説明会と合わせた福祉団体・非営利団体向けIT推進支援の事業広報での協力を得ることとなり、採算性のある収益化に向けた成長と拡大が、これから始まりつつある。

9. 今後の予定

採算性と収益化に向けて、集中的な取り組みを行う必要があり、また民間企業等からの支援・協力を仰げるようなネットワーク作りを行っていく。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

ジェイスペック株式会社、プロミス株式会社、大阪市社会福祉協議会、雅祥会、その他、福祉事業者等

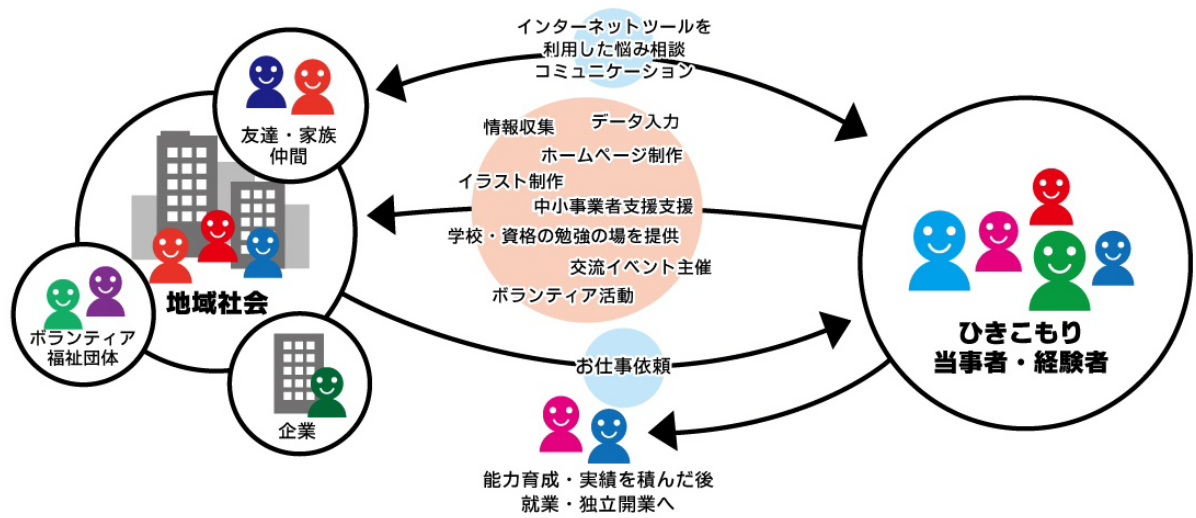
②協力内容

ジェイスペック株式会社:当NPO法人の情報化まちづくり事業への収益化についての相談、体制整備や助言、また具体的なクライアント紹介等
 プロミス株式会社:心斎橋イベントスペースの定期無償貸与
 大阪市社会福祉協議会:わかものITおたすけ隊、として大阪市内の非営利団体、福祉団体への当NPO法人の情報化まちづくり事業説明会開催等、採算性向上に向けた協働
 雅祥会:当NPO法人の事業体制の広報や他団体へのご紹介等。

③システム・構成図等概要



わかもの IT おたすけ隊 モデル図



全日本空輸 株式会社

東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター

代表者：伊東 信一郎

03-6735-1064 03-6735-1045 (FAX)

<http://www.ana.co.jp/asw/index.jsp>

資本金：231,381,784,228 円

業種：1. 定期航空運送事業 2. 不定期航空運送事業

3. 航空機使用事業 4. その他附帯事業

従業員数：13,142 名

<主な実施目的>

生産性向上や成果重視する意識改革とワークライフバランスの向上

<実施時期> 2011 年 9 月

<実施内容>

1. テレワーク名称

在宅勤務制度

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

1. 在宅勤務に適した業務を一定量以上遂行している
2. 勤続年数や資格など、所定の要件を充たしている
3. 自宅の業務環境が在宅勤務に適している
4. 国内に勤務するANAおよび一部のANAグループ[®]社の社員

②実践内容

- (1) 資料や文書の作成、原稿やホームページの執筆や編集など 勤務表、アサイン表、工程表などの作成、データ入力や編集など、基本的にひとりで完遂でき、成果物が得られる様な業務を行う。
- (2) 対象となる業務の1日相当分を自宅で集中してこなす。
- (3) 原則として1週間に1回、月に4日以内とする。
短時間勤務者は、各自の利用している短時間勤務に基づき、5時間または6時間とする。
- (4) 原則として、時間外労働は行わない
- (5) 在宅勤務日は事前申請とし、当日の申請は認めない
- (6) 在宅勤務日および当日の業務内容については、事前に上司と相談の上、決定する
- (7) 原則として、事前に決められた自宅の場所において業務を行う
- (8) 在宅勤務時間中は、突発的な呼び出しに対しても対応できることを原則とする
- (9) 勤務開始・終了、休憩時間の開始・終了については、電話・メール等を通じて上司に報告
- (10) 外部電話の取次ぎ方法等に関しては、事前に職場内でルールを決めておく
- (11) 在宅勤務報告書（業務内容・成果等を確認）を当日以降、速やかに上司に提出、報告する

③対象人数及び実施人数

2011 年度は 50 台導入 現在 10 部署が導入 43 名が実施中

2012 年度 100 台に拡大予定

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

2007年度末に総務省の提供するテレワーク体験（3名程度）を経て、2008年度にテレワーク導入に向けた検討を開始。2009年NVP業務構造改革プロジェクトの取り組みの一環で時代や環境の変化に対応して仕事をするにあたっての枠組みや考え方、働き方のスタイルを「変革」する為、在宅勤務のトライアルを実施。

2009年2～3月に16名でトライアルを実施。

2011年9月正式導入

②目的

- (1) 業務の生産性や成果をより意識しながら業務を遂行する方向へ意識を変える。
 - ・より計画的に仕事をしようとする意識の醸成
 - ・「かけた時間」ではなく「成果」を重視する意識を促進
- (2) 社員のワークとライフの両立・充実をサポート、ワーク・ライフ・バランスの推進
- (3) 多様な働き方の導入により社員の満足度やモチベーションをさらに向上
- (4) 外勤型テレワークや常時テレワークなど、将来の多様な働き方導入の実証実験を行う

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

- (1) 職場（業務単位）における在宅勤務実施の可否と対象者を所属長が判断
- (2) その上で、在宅勤務を実施する社員は所属長を通じて人事部宛に申請書を提出
- (3) 人事部では在宅勤務チェックリストに基づき、承認・非承認を決定
- (4) 在宅勤務の利用期間は年度末までとし、更新の場合は都度、その旨の手続きを行う
- (5) 会社のデスクで通常使用しているパソコンに、在宅勤務用のソフトをインストール
- (6) 自宅用パソコン(IPフォン付)を会社より貸与
- (7) 貸与したパソコンは紛失・破損を避けるため、自宅外への持ち出しは原則不可。

②労働時間管理

- ・原則として、時間外労働は行わない
- ・勤務開始・終了、休憩時間の開始・終了については、電話・メール等を通じて上司に報告
- ・勤務表の備考欄に在宅勤務と記入。

③評価制度

通常社員と同様。特別な評価基準は設定しない

④テレワーカー管理方法

人事部への申請を元に（株）ANA コミュニケーションズと人事部で管理を行っている

5. テレワーク推進体制

①実施責任者：人事部 執行役員 人事担当 志岐 隆史

②トップの関わり

「ダイバシテイ&インクルージョン」を推進しており、多様な働き方の推・支援と社員がいきいきと働ける環境作りを行う為の施策の1つとして在宅勤務を導入している。

③社内運用体制

導入予定部署に対し、人事部・IT推進室がデモンストレーションを実施し、事前に理解促進を図っている。

④周知方法

所属長が集まる会議体・組織メール・社内イントラネットを活用

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

- ・会社デスクのパソコンに専用ソフトをインストール
- ・会社から貸与されたノートパソコンにID・PWを入れ、自宅から会社デスクのパソコンにアクセス
- ・貸与されたパソコンへのデータのダウンロードや自宅プリンタへの印刷はできない

②情報インフラの整備

各人にマニュアルを配布

③情報セキュリティ

機密情報および一部の会社システムへのアクセスは不可

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

在宅勤務は、ニーズはあるものの、実際の勤務のイメージがつかず、未導入の部署も存在している。出張在宅勤務デモンストレーションをIT推進室と人事部で行い、まずは上長の理解を得る努力を行い、今年度は目標台数の利用はクリアしている。まだ運用開始が始まったばかりであるが、実際の利用者と上司の声を拾いながら、来年度以降の運用に繋げていきたい。

社内イントラネット上には下記の図など使用しながら、分かりやすく伝える工夫をしている。

業務の生産性や成果をより意識しながら業務を遂行する方向へ意識を変える

(1) より計画的に仕事をしようとする意識の醸成

(2) 「かけた時間」ではなく「成果」を重視する意識を促進

この職場では在宅勤務は無理！					在宅勤務可能な業務スタイルに変える				
月	資料	商談		会議	月		商談	会議	会議
火	外出		来客	資料	火	外出		来客	会議
水	会議	来客	資料	会議	水	資料	資料	資料	資料
木	商談	資料	会議		木	商談	会議	有休 語学学校	
金	資料	会議		外出	金	会議	会議		外出

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

- ・導入後、4ヶ月経ったが、在宅勤務を実施した部署からは、日頃の仕事を見直すきっかけになり、集中して業務を行うことにより、効率化が図られるなど好評の意見が多い。
- ・終日、在宅勤務を行うことで、日々の会社での業務で、打ち合わせや電話対応が多いこと

が分かったなど、業務を見直すきっかけになっている。

- ・ 個々人のアイデアや案を練るなど、沈思黙考の時間には有効。
- ・ 通勤時間が不要になることにより、特に傷病明けの社員（仕事は問題ないが、通勤が困難な者）通院中の社員、育児中の社員はその効果の実感が大きい。
- ・ 仕事の成果物を確認できる為、上司と部下がよりコミュニケーションを取るようになっていく。

②採算性

初期導入費用や運用に関わる費用などが発生している。

③成長性

在宅勤務には、今後の多様な働き方、育児介護支援、シニア活用など様々な可能性があると感じている。

④波及効果

一旦導入した部署は対象者を拡大する等、広がりを見せている。

未導入部署に対し、積極的にデモンストレーションを行い、社内での普及を行った結果、今年度目標台数はほぼ達成している。

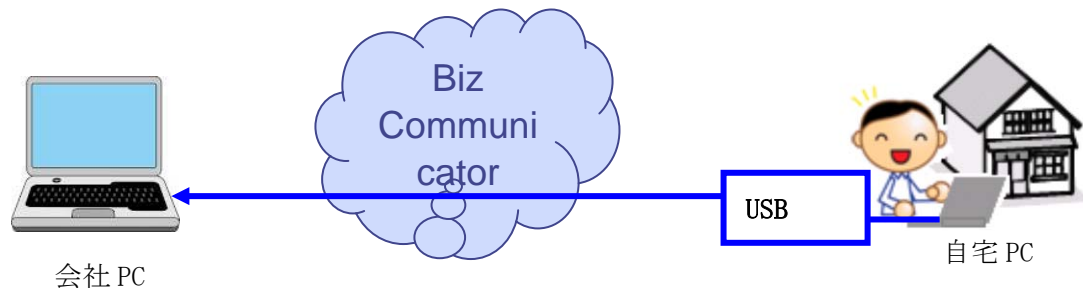
9. 今後の予定

在宅勤務の安定的運用と次年度の台数拡大、外勤型テレワークや常時テレワークなど将来の拡大展開を考慮した実証実験を2012年度までに行う。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

- ・ (株)ANA コミュニケーションズ 社内システム環境の整備・PC保守管理
- ・ NTT コミュニケーションズ ネットワーク構築・機器費用・ヘルプデスク等



日本メドトロニック株式会社

東京都港区東新橋 2-14-1 コモディオ汐留 5F

代表者：島田 隆

03-6430-2011 03-6430-7100 (FAX)

<http://www.medtronic.co.jp/>

業種：医療機器輸入販売業

従業員数：835名

<主な実施目的>

テレワークによるワークライフバランスの向上

<実施時期> 2010年5月～現在

<実施内容>

1. テレワーク名称

フレキシビリティのある働き方の実現とワークライフバランスの推進

2. 対象部門・対象者・実施人数

①対象部門

全部門対象

②対象者

次のいずれかに該当する社員

- (1) 出産予定日まで3ヶ月以内もしくは通勤負担軽減が必要と会社が認めた、妊娠中の女性社員
- (2) 1歳未満の子(状況により最長1歳8ヶ月)を養育している女性社員
- (3) 3歳未満の子を養育している男性・女性社員((2)に該当する場合を除く)

③実施人数(利用者数)

13名(2011年12月現在)

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

2005年12月、社長から「日本メドトロニックにおけるワークライフバランス」として長時間労働の削減などによるワークライフバランスの実現を目指すメッセージが発信され、ワークライフバランスの具体的な取り組みへの着手が始まった。医療に貢献し、社員にとってより良い会社であるためには何が必要なのかについて当社役員が集中的に議論し、2010年から新たなビジネス政策が発足した。性別や年齢を問わず、それぞれのニーズやライフステージに応じて社員全員が満足して働き、自己のキャリアを構築できる場を提供すること、社員全員が医療の専門家として、より一層の自覚と自信をもち、仕事やキャリアに関して明確な目標を持つことにより長期的なキャリアに貢献できるようになることを目指して「よい仕事、よい職場の提供」が最優先項目の中に組み込まれている。このビジネス政策の一環としてワークライフバランスの実現の重要性は確固たる認識を得ている。

またこの数年、女性社員より在宅勤務制度導入の要望があり、育児と業務の両立を支援するため在宅勤務の制度化を決定した。(2011年2月より正式導入)

②目的

上記マネジメントチームのワークライフバランスに関するイニシアチブに加え、社員が妊娠・出産・育児などのライフイベントでキャリアを中断したり諦めたりすることなく、家庭と仕事を両立しやすい環境を整え、安心して長期的に働けることを目的としている。対象は女性社員に限定せず、幅広く社員をサポートする制度とした。

③実践内容

(1) 在宅勤務制度導入に向けた在宅勤務トライアルの実施

期間：2010年5月～7月

対象者：育児休暇取得後復職した3歳未満の子供を持つ女性社員を選抜

(対象部門：マーケティング、薬事、人事、サプライチェーン)

- ・トライアル終了後、本人、上司、チームメンバーにヒアリング、アンケートを実施した
- ・上記結果をもとに在宅勤務制度の導入が可能であるかアセスメント分析、協議を行った
- ・マネジメントチーム会議にて正式承認を得た

(2) 在宅勤務制度導入決定、運用開始

- ・制度導入に向けた詳細なルール決定と社員への告知、啓蒙を実施した
- ・2011年2月より制度運用を開始した
- 利用者数 13名 (2011年12月現在)

④その他

在宅勤務制度導入以外にも、育児と業務の両立支援(育児休暇制度、短時間勤務制度、子育てシフト勤務など)の拡充を進めている。また有給休暇取得促進(一週間連続休暇取得の促進など)、残業を減らすための取り組み(ノー残業デイの設定)、社会貢献活動の強化などをワークライフバランスの推進活動として進めている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

- (1) 勤続年数が1年以上
- (2) 在宅勤務に適した環境を自宅に準備できること
- (3) 業務管理能力に優れていること

上記をクリアしていること、また上長および部門長/事業部長と人事本部長が承認した社員

②在宅勤務日数

(1) 上限が週5日

- ・出産予定日まで3ヶ月以内もしくは通勤負担軽減が必要と会社が認めた、妊娠中の女性社員
- ・1歳未満の子(状況により最長1歳8ヶ月)を養育している女性社員

(2) 上限が週3日

- ・3歳未満の子を養育している男性・女性社員(上記(1)に該当する場合を除く)

③労働時間管理

始業時と終業時に、直属の上長に勤務開始/終了の連絡をメールで行うこと、勤怠システムへの勤務時間の入力と上長の承認を必要とする。業務上の時間管理は本人が行う。基本的に在宅勤務時は残業を認めないが、やむを得ぬ事情がある場合のみ上長の承認により残業を行うことができる。また出席が必要な会議や打ち合わせ等がある場合は、在宅勤務予定の日であってもオフィスに出勤することとし、代わりの日を在宅勤務に充てるなど、上長の判断でフレキシ

ブルな勤務に対応している。

④評価制度

従来の評価制度の運用と同じ。働く場所を会社から自宅とするだけで業務内容や職責の変更はない。評価については各自が設定した目標達成に向けて取り組みを行うため勤務場所は影響しないと考え、特別な配慮は必要ないと判断した。

⑤テレワーカー管理方法

3ヶ月ごとに勤務や業務に問題が生じていないか等を上長が確認、見直しを行う。特に問題となる事案がなければ、在宅勤務を継続する。また在宅勤務日数の変更、終了希望なども必要書類を提出、承認されれば随時可能とした。

⑥その他

在宅勤務制度を生かしたフレキシブルな勤務制度の拡充

【BCP（事業継続計画）対策】

災害や事故などの発生時において事業活動を継続するための対応策の一環として在宅勤務制度の適用を一時的に拡大した。昨年の中日本大震災発生時は、本社勤務者と東北、関東圏の社員に対し当面の間在宅勤務を可能とした。

【節電対策】

2011年6月～10月の5ヶ月間、節電対策として在宅勤務制度の適用を拡大し、オフィス勤務の全社員に在宅勤務の利用を可能とした。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者

社長はじめトップマネジメントチームと人事部が主体となり在宅勤務制度導入立案からトライアル実施、トライアル結果検証、制度導入準備、運用を行った。

②社内運用体制

- (1) 申請者が「在宅勤務申請書」を上長に提出する
- (2) 上長と申請者が申請内容について相談、上長は在宅勤務が可能か判断するためのチェックリストを作成し人事部へ提出する
- (3) 上長と人事担当者が申請内容を確認、検討を行う
- (4) 部門長/事業部長が在宅勤務の可否を判断し人事部長へ報告する
- (5) 人事部長が最終的に可否の判断を行う
- (6) 人事部より申請者に在宅勤務の可否を通知する

※人事部は上記のプロセスに対し、全面的にサポートを行う

③周知方法

在宅勤務制度の正式導入に伴い、下記のコミュニケーションを実施し、社員への周知を行った。

- (1) 社内プロジェクトの一環として、社長及びプロジェクト担当役員より全社員に在宅勤務制度導入に関するメッセージを配信した
- (2) 人事部から定期的に配信しているニュースレターに在宅勤務制度の紹介記事を掲載した
- (3) 社内イントラネットに詳細を掲示した
- (4) 社員向け啓蒙リーフレットを作成・配布した

④その他

在宅勤務を行う社員が周囲の理解を得て働きやすい環境を整えるため、事前に直属上司にチームメンバーへの説明、協力を依頼した。また周囲のメンバーに在宅勤務制度への認知を高め、理解を得るためにトップから積極的に情報を発信した。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

在宅勤務制度利用の条件として、在宅勤務に適した環境を自宅に準備できることを定めている。

②情報インフラの整備

社員の多くが会社貸与のノートパソコンを所持しており、自宅にインターネットに接続できる環境があれば、会社のネットワークにアクセスが可能。(IDとパスワードの入力必要) ノートパソコンを付与されていない社員が在宅勤務を行う場合は、各部門で購入して貸与することとした。

③情報セキュリティ

会社のネットワークへのアクセスは、会社貸与のパソコンのみに制限した。

④その他

チームメンバーとのコミュニケーション不足への懸念については、電話、メール、メッセージャー、などのツールを最大限に利用できる環境を整えた。

当社は外資系企業であるため、海外のスタッフと早朝や深夜の会議を行う機会も多い。すでに社員にPC1人1台貸与、必要社員への携帯電話の配布、社内会議室に海外とのテレビ会議システムの設置、営業社員へのiPadの支給など、テレワークを推進する上でのインフラ、ツールの整備、導入は進んでいた。

また米国メドトロニック社(米国ミネアポリス)においてもすでに在宅勤務制度、サテライトオフィスなどテレワーク化が進んでいるため、日本での導入にあたり参考にする部分も多くあった。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

在宅勤務導入の検討は、ライフイベントでキャリアを中断する、諦めざるを得ない現場の女性社員の声から始まった。マネジメントチームからの強力な後押しもあり、プランニングから制度の運用開始まで約1年という短期間で導入することができた。

社長はじめマネジメントチームからの情報発信が継続的に行われ、会社全体として、働き甲斐のある職場づくりを目指し、フレキシビリティのある働き方の実現とワークライフバランスの推進に取り組んでいる。

また最大で週5日間の在宅勤務を行うことが可能であることも大きなアピールポイントである。妊娠中で出産予定日まで3ヶ月以内もしくは通勤負担軽減が必要な社員、1歳未満の子(状況により最長1歳8ヶ月)を養育している社員については最大週5日の在宅勤務を認めており、妊娠中で働ける状態であるものの通勤に負担がかかる社員、小さい子供の育児と業務を両立している社員、早期復職希望者にとって利用しやすいものとなっている。

苦勞、工夫した点として、下記の2点が挙げられる。

- ① 出産、育児などのライフイベントで職場を離れ、育児休暇を取得、また在宅勤務制度を利用する社員の上司は周りのメンバーとの業務負担のバランス、業務の振り分けに気を遣うなど、配慮すべき点が多いため、上司の理解と協力を得ること
- ② 在宅勤務制度の利用によって発生するかもしれない社員間の公平感を払拭すること

上記の問題点については、トライアルを実施し、在宅勤務を行った社員本人、上司、チームメンバーからヒアリングを行い得られた意見であった。インフラ、制度は整っているものの、上司や周囲の理解が必要との気づきから、事前に上司や本人との面談やチームメンバーへ理解を求めるなど、テレワークを推進する上での対策を講じることができた。

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

トライアル運用実施後、対象者、対象者の上司、チームメンバーにヒアリングを行った結果、予想以上の効果を確認できた。

対象者の満足度は100%で全員が継続を希望した

業務の質、アウトプットの量ともに対象者の80%が増加したと実感した

2011年2月の導入後は、男性社員からの利用希望もあり、現在合計13名が制度を利用している。

②成長性

女性社員比率の増加に伴い、妊娠、出産、育児事由による在宅勤務制度利用の増加が見込まれる。また今後、妊娠、出産、育児で退職するケースは減少し、女性も長くキャリアを築いていく時代にシフトしているため、今後の成長性、制度利用の機会は更に増加すると考えられる。

③波及効果

(1) 在宅勤務時は原則として残業不可のため、時間外労働が減少した

(2) 早期に育児休職から復職を希望する社員にとって、週に数日程度の在宅勤務を行うことで職場復帰のための慣らし業務ができる環境ができた

(3) 所属部門では即戦力の社員の早期復職により、チームメンバーの負担が軽減した

(4) 短時間勤務との併用も可能で、フレキシブルな働き方のオプションが増大した。制度導入以降、妊娠・出産・育児が理由で退職した社員はゼロを継続している

(5) 男性社員の育児休暇制度の利用者が増え、男性社員による在宅勤務の制度利用が促進された

(6) 2011年の日経ウーマン「女性が活躍する会社 Best100」の第60位に選ばれ、企業イメージがアップした（※審査にあたっては、ワークライフバランス度、女性の管理職登用度、女性活用度、男女均等度の得点を偏差値に換算して総合ランキングが決定される）

また利用者アンケートの結果より下記のようなポジティブな意見を得ることができた。

在宅勤務時は業務に集中できるため、生産性が向上した

在宅勤務時は基本的に残業不可であるため、就業時間内で効率的に業務を行うようになった

在宅勤務を行うことで、周りのメンバーに迷惑をかけたくない、正當に評価されたいという思いから、より一層業務に真摯に取り組むようになった

上司やチームメンバーも前倒しにスケジュールを組むようになり、在宅勤務社員に刺激されて生産性、効率性を追求するようになった

9. 今後の予定

①介護が必要な社員をサポートするための在宅勤務制度の導入

②ワークライフバランス推進施策の一環として全社員への在宅勤務（月1回程度）の導入検討

③リモートワーク、フリーアドレス制度の導入検討

富士市教育委員会

静岡県富士市永田町1丁目100番地
代表者：市長 鈴木 尚
0545-55-2806 0545-55-0510 (FAX)
<http://www.city.fuji.shizuoka.jp/>
業種：地方公共団体
従業員数：2491人(H23.4.1現在)

<主な実施目的>

テレワークによるワークライフバランスの向上

<実施時期> 平成23年8月1日～

<実施内容>

1. テレワーク名称

リモートアクセスによる教職員の学校事務効率の向上

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

市内小中学校43校。

②対象人数

対象人数1,200人、実施人数1,200人。

③実践内容

新規導入したノート型シンクライアントを使用し、自宅や出張先から、校務システムをはじめ、オフィスアプリケーションなどを利用できる環境を構築しました。

④その他

自宅や出張先に加え、富士市が構築した内部ネットワークの152拠点でも利用できる環境となっています。また、仮想デスクトップを採用することで、セキュリティレベルを高め、安全に利用できる環境を整えています。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

個人パソコンやUSBメモリにデータを保存して持ち歩くという望ましくない状態を回避する必要がありました。

②目的

学校事務の効率を高め、かつ、作業場所や時間の制約を取り払うことによって、教職員が子どもたちと向き合う時間を創出することを目的としました。

③その他

学校事務をおこなうためのパソコンを、すべての教職員に配備する必要がありました。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

承認基準はなく、アカウント保有者で、かつノート型シンクライアントを保有する教職員はリモートアクセスの利用が可能です。

②労働時間管理

教職員においては、超過勤務手当の支給が無いため、従前と同様の管理が継続できます。

③評価制度

評価制度は従前と変更ありません。

④テレワーカー管理方法

リモートアクセスのアクセス記録を保持しています。

⑤その他

運用をはじめて間もないため、現状では運用に関する課題は発生していません。リモートアクセスの有効性の検証を今後実施していく予定です。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者

富士市教育委員会学校教育課および富士市総務部情報政策課

②トップの関わり

平成 23 年度予算編成において、市長ヒアリングにて事業説明を実施し、承認を得ました。

③社内運用体制

アプリケーション側は教育委員会、インフラ側は情報政策課にて運用しています。また、トラブルシューティングは、運用保守会社のコールセンターを利用しています。

④周知方法

導入研修時の説明に加え、校務アプリケーションのお知らせ欄や共有フォルダのお知らせ用フォルダを使用しています。

⑤その他

リモートアクセスは機能の 1 つとして導入しています。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

学校内は無線 LAN、その他の場所は有線 LAN で使用します。

②情報インフラの整備

CitrixSystems 社の XenDesktop を使用し、仮想デスクトップを利用する環境を整えました。利用者は、仮想デスクトップを、校内や市内の拠点、自宅や出張先から呼び出して使用します。

③情報セキュリティ

情報の取り出しや取り込みができないように設定しています。

④その他

IC カード認証機能付きの複合機を同時導入し、印刷物に対するセキュリティ対策も実施しています。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

- ・狭帯域の WAN 環境下でも、校内と同様な使用感が得られる製品を選択することが重要であり、富士市の OA 環境下での実績を有する ICA プロトコルを採用しました。
- ・個人情報を取り扱うシステムのため、校内での使用はもとより、自宅や出張先でも、安全にデータを取り扱うことのできる製品や環境を用意する必要がありました。
- ・アプリケーションソフトウェアの製品選択を教育委員会で実施し、リモートアクセスを含めたインフラの設計や構築を情報政策部門で実施することで、それぞれの分野のエキスパートが最適な製品選択および設計・構築ができたと感じています。
- ・仮想化テクノロジーを採用することによって、サーバ占有容積を抑えると同時に、消費電力の節減に努めました。
- ・仮想デスクトップを稼働させるサーバ機の運転台数を制限することによって、デスクトップの上限数を設定し、夏の節電要請に対応しました。

8. テレワークの導入効果

①目的（ねらい）に対する効果

子どもたちと向き合う時間を創出するという目的に対しては、直接的ではありませんが、リモートアクセスの導入効果が見込まれます。

②採算性

リモートアクセスの導入による多大な追加経費は発生していません。

③成長性

業務輻輳時には、場所や時間に制約されない利用形態は成長性が高く、教職員のワークライフバランスにも配慮できる効果があると思います。

④波及効果

仮想デスクトップの有効性や、リモートアクセスの有効性が実証できたことによって、市役所のOA環境に対しても波及する可能性があります。

⑤その他

重要な情報を持ち出すというリスクを回避し、いつでもどこでも安心して業務に取り組むことができる環境を構築することができました。

9. 今後の予定

労働時間管理や評価制度など、検討しなければならない課題はありますが、市役所職員に対してのリモートアクセスの実現に向けた検討をすすめていきます。

10. 協力企業・団体及び協力内容

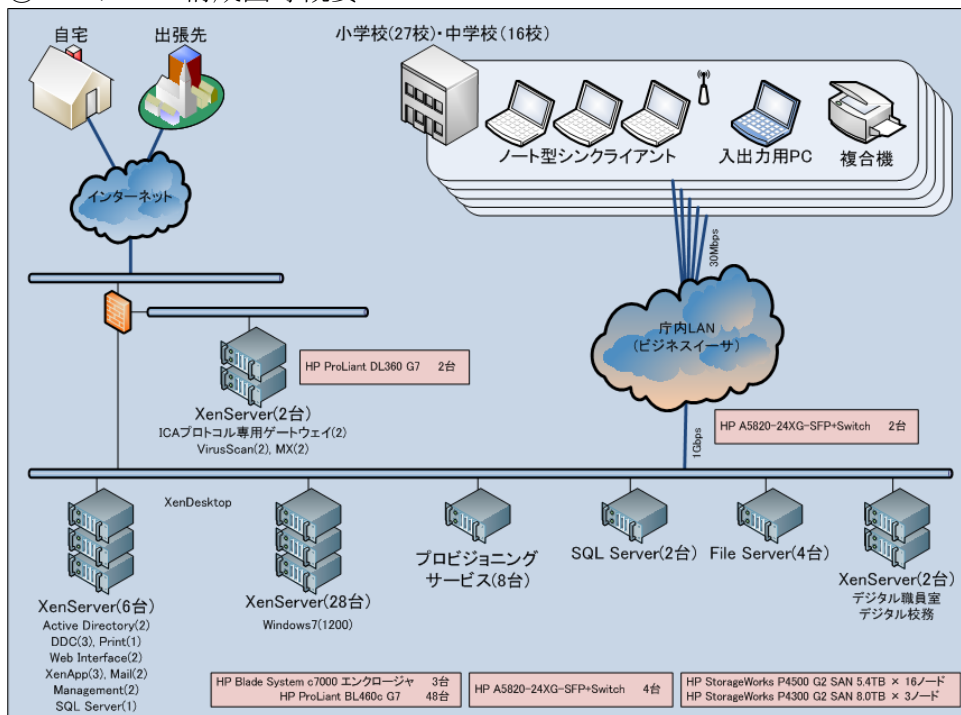
①協力企業・団体

- (1) シトリックスシステムズジャパン株式会社
- (2) パナソニック電気インフォメーションシステムズ・日立システムズ
- (3) 株式会社内田洋行

②協力内容

- (1) 仮想デスクトップ環境の製品提供。
- (2) インフラ設計、構築、運用、保守。
- (3) 校務アプリケーションの提供、運用、保守。

③システム・構成図等概要



株式会社テレワークマネジメント

東京都千代田区二番町 7-15-102

代表者：田澤 由利

03-3265-5012 03-3265-5032 (FAX)

<http://www.telework-management.co.jp/>

資本金：300万円

業種：学術研究・専門・技術サービス業

従業員数：8名

<主な実施目的>

テレワークの普及啓発貢献

<実施時期> 平成20年9月1日の設立時より、現在に至るまで実施

<実施内容>

1. テレワーク名称

テレワークの普及推進活動と、社内におけるテレワーク制度の実践と拡充

2. 対象部門・対象人数・実践内容

①実践内容

(ア) テレワーク・ミニセミナーの毎月開催

「テレワーク・ミニセミナー」と題して、2010年度よりテレワークのセミナーを毎月開催しています。テレワーク導入を考えている、テレワークに関心のある企業・団体の担当者が対象です。ICT技術を活用し、テレワーク導入企業・テレワークシステム販売企業等、様々な講師を招いて、これまで計19回のセミナー無料で行ってきました。

(1)セミナーの実施

平成23年度に実施したセミナーは、以下の通りです。

- 第9回 在宅勤務はなぜ増えない？在宅就業はなぜ難しい？
- 第10回 『ひとり親家庭等在宅就業支援事業』その課題と解決策
- 第11回 今だからこそ！震災時のテレワーク(在宅勤務)実施方法
- 第12回 総務省・経産省から緊急参加 「震災に打ち勝つ『在宅勤務』の導入を！」
- 第13回 電力危機を乗り越える、夏までにできるテレワーク
- 第14回 奈良県事業における『一期生訓練修了』報告セミナー
- 第15回 テレワークによる東日本大震災の被災地雇用支援
- 第16回 夏の節電テレワーク総決算！
- 第17回 「勝間和代氏からのオホーツク経済活性化へのメッセージ
- 第18回 必見!!企業力強化を実現するテレワーク実践講座(社団法人コンピュータソフトウェア協会主催)
- 第19回 田澤由利の「テレワーク 2011年総決算」

→詳細は、「添付資料1_ミニセミナー開催概要」参照

セミナーの内容は、企業への導入に役立つものの他、ひとり親家庭等在宅就業支援事業に関するもの(第10回)、震災時のテレワーク(第11、12回)、節電対策としてのテレワーク(第13回)など、その時のニーズにあった内容でタイムリーに実施。テレワークに対する様々な関心に応じることができるようになっていきます。

また、テレワーク導入に役立つ「製品」や「事例」をご体験いただくため、毎回ゲストをお迎えして、生の声を聴いていただいています。

(2)インターネットによるライブ配信

U-Stream を使用して、インターネット上でのライブ配信も行っております。セミナー開催地以外の方もセミナーに参加できるようにしています。これにより、全国各地の企業・団体はもちろん、子育てや介護などを理由に通勤できない状況にあるワーカーの方もセミナーに参加も多数あります。

また、第 19 回「テレワーク 2011 年総決算」では、北海道と東京のオフィスを二元ライブ中継で結び、「テレワーク導入企業の担当者へのインタビュー」をテレワークで実施いたしました。

▼ライブ配信の様子



(3) セミナーの記録

実施したすべてのセミナーの様子は、弊社ウェブサイトにて記録しています。

http://www.telework-management.co.jp/post_8.html

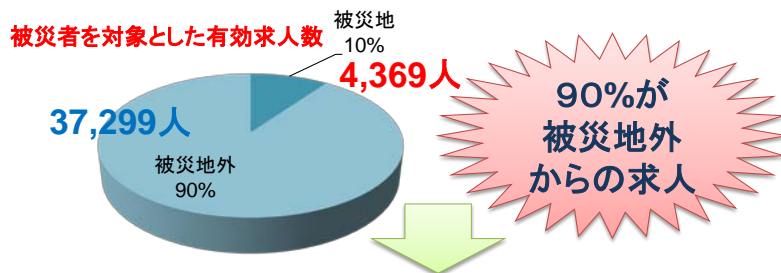
これにより、セミナーに参加できなかった人がセミナーの様子を知ることができる、また、テレワークに関心を持つ人への情報発信としています。

特に、第 11 回「今だからこそ！震災時のテレワーク(在宅勤務)実施方法」(2011. 3. 18)については録画配信のページを設置し、現在、関心の高いと思われる非常時のテレワークに関する情報発信をしています。また、第 14 回「奈良県事業における『一期生訓練修了』報告セミナー/ 厚生労働省、ひとり親家庭等の在宅就業支援～能力開発から、業務開拓、業務処理まで～」(2011. 6. 17)は、セミナーの全文を公開しています。

(イ) テレワークによる被災地支援

東日本大震災の発生当初、被災地で求められている支援は「物資」でしたが、時間が経つにつれ、「雇用」が必要な支援になっています。現在、震災で職を失った方々に対する求人の 9 割が「被災地外の企業」からです^(注1)。多くの被災者が、家族や自宅から離れて働き出ないと、収入を得ることができないのが現状です。

(注1) 厚生労働省 震災による雇用の状況(6月3日現在)より



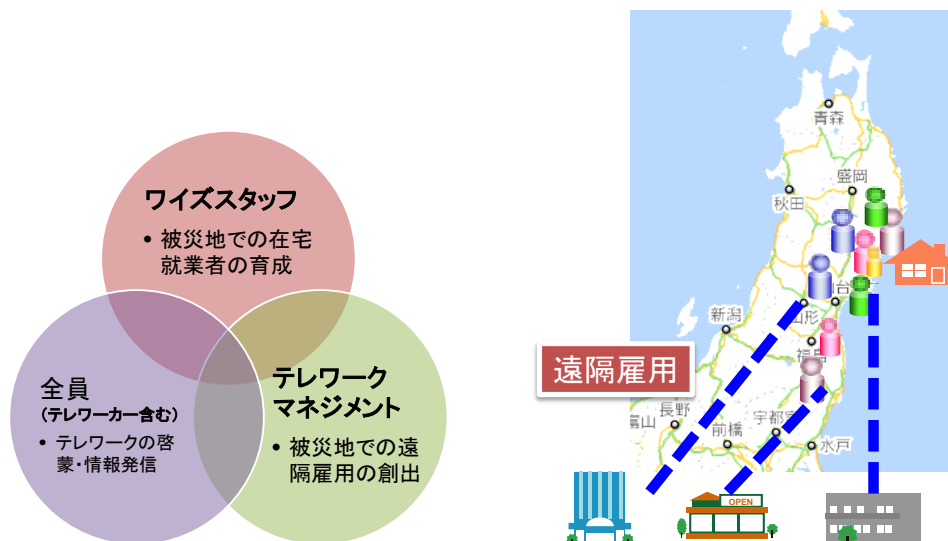
家族や家を置いて働きに出ないと、仕事につけない、生きていけない。働ける人たちが、被災地を離れて、復興ができるのか？
秋には失業給付が切れる人が続出・・・

現地に住みながら、テレワークで仕事できれば・・・

しかし・・・自治体も、労働者も、テレワークという働き方を知らない

そんな中、「被災地に居ながら仕事ができる」テレワークこそが、被災者およびこれからの被災地に貢献できると考え、「被災地においてテレワークによる雇用支援」を実施することにいたしました。

実施にあたっては、弊社代表取締役が経営する株式会社ワイズスタッフと協力し、「在宅就業者の育成」「遠隔雇用の創出」「テレワークの情報発信」を目標に設置しました。



弊社は、主に、取り組んできた「テレワーク」の仕組みを活用し、被災者が在宅で就労できるように、被災者を遠隔雇用する企業に対し、テレワーク導入コンサルティングを無料で行いました。

具体的には、自社にテレワークを導入する企業、テレワークにより被災者の遠隔雇用を行なう企業に対し、テレワーク導入無料コンサルティングを行ないます。これにより、被災者が居住地を離れず仕事につけることを目的とします。

以下の3つの条件を満たした企業を対象として、3カ月間のテレワーク導入無料コンサルティングを行ないました。

- ・ 自社にテレワーク制度導入を行うこと
- ・ 被災地域に居住する被災者の方を対象に1名以上の遠隔雇用を行うこと (1年以上の継続雇用)
- ・ 本社所在地が被災地以外であること

コンサルティングは、導入目的・基本方針の策定、現状把握・課題抽出、ソリューションの提案の順に進みます。

今回のテレワーク導入コンサルティングは、「遠隔雇用」を目的としているため、「個人の業務の中から一部の集中しやすい業務を切り分けて、週一回程度在宅勤務をする」形のテレワークではなく、社内全体の業務を IT 化・見える化・共有化をすすめて、「長期で在宅勤務をする」形のテレワーク導入を進めています。

(ウ) テレワークに関する情報の発信

弊社では、テレワーク普及啓発のために、インターネットでの継続的かつタイムリーな情報発信を実施しています。

(1) ブログ「田澤由利のテレワークブログ」

テレワークに関するいち早い情報発信を目的とし、2007年9月より、ほぼ1日1記事のペースで最新情報を発信しています。

URL: <http://telework.blog123.jp>

オープン以来の記事総数は739記事、うち平成23年は、253の記事を発信しました。

また、「テレワーク記事・ニュース」「テレワーク製品・サービス」「企業のテレワーク」「自治体のテレワーク」「政府のテレワーク」「海外のテレワーク」「ネットオフィスの現場から」「田澤由利の徒然テレワーク」「gomaの研修日記」「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」「テレワーク講演・イベント」「在宅ワーク・SOHO」「災害時のテレワーク」「障がい者のテレワーク」と、さまざまなカテゴリーの記事を発信しています。

(2) メールマガジン「田澤由利のテレワーク通信」

テレワークについて積極的に情報収集したい人を対象とし、月2回発行しています。講読申込みページ URL: <http://www.telework-management.co.jp/registration.html>

過去の発行部数は、42号。平成23年は、計26本を発行しました。

→詳細は、「添付資料2_メールマガジン『田澤由利のテレワーク通信』目次」参照

(3) Facebook「テレワークで日本を変えよう!~TELEWORK. JAPAN」

テレワークによる情報発信と読者との双方向的なやり取りをめざし、総務省、国土交通省、経済産業省、厚生労働省の担当者の協力を得て運営しています。

URL: <http://www.facebook.com/telework.japan>

また、一方的な情報発信ではなく、ソーシャルネットワークとしてのFacebookを活用することにより、テレワークに興味のある方が、さまざまな意見をやりとりしています。

(4) ウェブサイト「テレワーク JAPAN~テレワークで日本を変えよう」

「場所と時間に縛られない新しい働き方『テレワーク』で日本を変えよう!」をキャッチフレーズとして、テレワークに関する基礎知識、テレワークに関するさまざまな情報発信を目的としています。

URL: <http://telework-japan.jp/>

テレワークの基本、テレワークの効果、最新のテレワーク情報を紹介しています。

・テレワークの基本:「テレワークとは?」「どうしてテレワークで日本が変わるの?」「こんな会社がもうテレワークをしている!」「テレワークをするにはどうすればいいの?」について説明しています。

・テレワークの効果：テレワークの効果として「節電」「震災対策」「BCP（事業継続対策）」「WLB（ワーク・ライフ・バランス）」について説明しています。

・最新のテレワーク情報：「テレワークニュース」として各種ウェブサイトで公開されたテレワークに関する情報とリンクしています。

当ページは、「テレワークによる被災地支援」の一環として、啓蒙を目的に、構築・公開しました。

（エ） マスメディアを通じたテレワーク普及促進

弊社では、「テレワーク」の認知度を高めることを目的に、テレビ・ラジオ・新聞・座視等のマスメディアからの取材を積極的に受け、「テレワークの重要性」を発信し続けています。平成23年は、東日本大震災の影響もあり、さまざまなメディアでの露出することで、テレワークの一般への認知度を高めることを心がけています。

（1）テレビ

・BS 日テレ「財部ビジネス研究所(T.B.L.)」、「T B L 特集：変わりゆくニッポンの働き方」(2011/9/24・25・10/1・2 放送)

・NHK(E テレ)「めざせ！会社の星」、「スーパーモバイル仕事術」(2011/10/15)

（2）ラジオ

・TBS ラジオ「森本毅郎・スタンバイ!」、「現場にアタック!」(2011/4/12)
「現場にアタック!」というコーナーで、震災の前後でのテレワークに対する企業の意識の違いなどについて、お話をしました。

・NHK ラジオ第一『NHK ジャーナル』(2011/10/21)

(株) テレワークマネジメントと(株) ワイズスタッフが取り組んでいる、テレワークで被災地雇用創出についてお話をしました。

（3）新聞

・読売新聞金曜日夕刊(北海道・東日本版、2011/9/2～9/30、全4回)
シゴト面「ハンドブック」連載記事「在宅勤務」

・日本経済新聞 (2011/8/2)

「在宅勤務、導入増える」(2011/8/2)

（4）雑誌

・月刊「総務」2011年7月号 田澤由利執筆記事

【総務のマニュアル】非常時に活(い)きるテレワーク(在宅勤務)導入法

・「Business Risk Management」2011年3月号(2011/3/15 発行)

特集：「働き方」のリスクマネジメント

企業の競争力を強化する「在宅勤務制度」

・「月刊PC-Webzine」2011年8月号 インタビュー記事掲載

・「日経ビジネス」2011年8月8・15日号、「旗手のアリア」

（オ） 自社におけるテレワークの実践

より実践的で効果的なテレワークの実施のために、自社におけるテレワーク制度の導入はもちろん、テレワークでの効果を高めるための改善・拡充など、常に現場としてのテレワークの実践にも取り組んでいます。

自社において、テレワークで「業務効率の向上」「優秀な人材の確保」「コスト削減」を実施し、事例となることで、より多くの企業に適切なコンサルティングを実施できると考えています。

また、現状の「テレワーク」に満足することなく、自社で実践している中で課題を洗い出し、改善策を考え、実行していくことが重要であると考えています。テレワークの効果を高めるマネジメント手法や、新しいしくみやツールを開発しています。

→ 詳細は、「6 テレワークの導入・推進体制」参照

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

弊社は、2008年「テレワークの普及」を目的に設立し、「企業へのテレワーク導入支援」「テレワークシステムの開発・販売」「テレワークの普及」を事業目的としております。

テレワークの普及により、いつでも、どこにいても、柔軟に働ける社会の実現を目指し、セミナーの開催、ウェブサイト等による広報活動、自治体等での講演、コンサルティング業務などを通じて、テレワーク事業の普及支援活動を積極的に推進しています。

特に2011年度は、東日本大震災の影響で「テレワーク」への注目が高まり、テレワークの普及に向けて、より一層の普及活動を実施しました。また、テレワークによる被災地の雇用支援も現在継続中です。

さらに、より実践的で効果的なテレワークの実施のために、自社におけるテレワーク制度の導入はもちろん、テレワークでの効果を高めるための改善・拡充など、常に現場としてのテレワークの実践にも取り組んでいます。

今回、推進賞では「テレワークの普及推進」のテーマで応募させていただきますが、以下の他テーマについても、積極的に実践しています。

① テレワークによる経営効率の向上及び改善

東京の拠点として、在宅勤務者を中心としたテレワークオフィスを設置・運営することで、初期費用439万円、運営費764万円/年のコスト削減を実現しました。

→ 「8 テレワークの実施環境 ① オフィス環境 (3) オフィスコストの大幅削減」参照

② テレワークによる雇用継続ならびに創出

子育てなどで通勤が困難な社員を雇用。出産に伴う雇用継続を実施しました。

→ 「7 テレワークを実現する運用制度 (5) 雇用継続とワーク・ライフ・バランス」

③ テレワークによる環境負荷の軽減

東京オフィス設置において、テレワークにより、スペース等の削減を実現しました。CO2の削減、電力の節約に取り組みました。2011年8月は、全社員の在宅勤務を実施しました。

→ 「8 テレワークの実施環境 ① オフィス環境 (1) 省スペースオフィスを実現」

④ テレワークによる地域活性化

地方においてもテレワークの最新情報が得られるよう、テレワーク・ミニセミナーでは、必ず「ライブ配信」を実施、遠隔地でもインターネットがあれば視聴可能にしました。

また代表取締役は、総務省「地域情報化アドバイザー」として、地域におけるテレワークの普及・活性化に努めています。

厚生労働省「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」においては、北海道・奈良で事業を推

進するほか、全国各地へのコンサルティングを実施しました。

→「10 アピールポイント (4)テレワーク (在宅就業)への取り組み①厚生労働省ひとり親家庭等在宅就業支援事業」参照

⑤テレワークによるワーク・ライフ・バランスの向上

社員や家族(子供)の体調等などに応じて、無理なく、テレワークで業務を推進できるような業務体制をとっています。

→「7 運用制度 ⑤その他 (ア) 雇用継続とワーク・ライフ・バランス」参照

⑥テレワークの普及啓発貢献

本申請のメインテーマとなります。毎月のテレワーク無料セミナー、テレワークに関する最新情報の発信、全国各地での講演、被災地の雇用支援等を実施しました。

→「2 経緯・目的」「3 具体的内容」「4 具体的効果」参照

⑦テレワークを利用した SOHO 及び自営型テレワーカーの育成や支援

自営型テレワーカーがメイン業務を実施する株式会社ワイズスタッフに積極的に業務を発注しました。また、自営型テレワーカーの育成や業務マッチングサービスを提供しています。

→「10 アピールポイント (4)テレワーク (在宅就業)への取り組み ②IT お手伝いサービスの実施」参照

⑧テレワークによる事業の継続性の確保

東日本大震災後の事業継続のために全員在宅勤務を実施しました。

→「6 テレワークの導入・推進体制 (6)非常時の事業継続」参照

⑨テレワークのためのソリューションの開発や活用

ネットオフィス型テレワークの推進・Fチェアを開発しました。

→「6 テレワークの導入・推進体制 (2)ネットオフィス型テレワーク」「11 協力企業・団体及び協力内容 ③システム・構成図等概要」

これらの経験と実績を踏まえ、弊社は、テレワークの普及に貢献することを会社の使命としております。

つきましては、以下の 5 つの項目について、次項にて具体的な取り組みをご紹介します。

(ア) テレワーク・ミニセミナーの毎月開催

(イ) テレワークによる被災地支援

(ウ) テレワークに関する情報の発信

(エ) マスメディアを通じたテレワーク普及促進

(オ) 自社におけるテレワークの実践

4. 導入のテレワーク制度内容など

弊社におけるテレワークを実現している制度について説明します。日々、改善・拡充を試み、自社でのテレワークの実践を普及活動に役立てています。

①承認基準

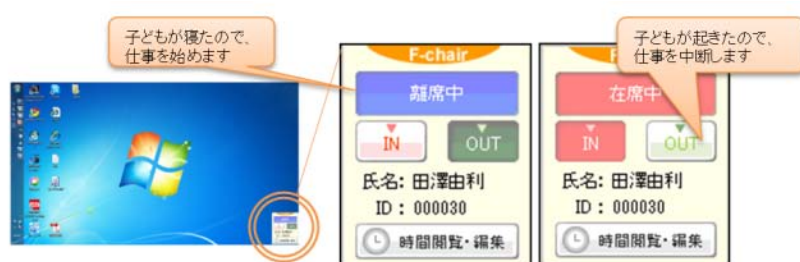
契約時に、出社勤務か在宅勤務かを選択します。

出社勤務を選択した場合でも、本人の都合、もしくは会社の都合でテレワークを実施することが可能です。この場合、本人が上長に申し出て承認されます。また、本人の都合により出社勤務から在宅勤務に変更したい場合も上長への申し出により可能となります。

②労働時間管理

在宅勤務時に、管理者の不安軽減、ワーカーの過剰労働の防止を目的として、自社で開発した「Fチェア」という在席管理ツールを用い、勤怠時間管理を実施しています。

▼在席管理ツール「Fチェア」



「Fチェア」は、子育てや介護時にも利用できるよう、細切れに時間を管理することができます。また、単なる時間管理にとどまらず、離れていても、管理者が作業者の画面を確認できる機能を搭載しています。これにより、管理者の「在宅勤務者を管理する不安」を解消します。

さらに、在宅勤務者も、「業務についていること」をしっかりと伝えることができるため、過剰労働を防ぐこともできます。

→詳細は、「添付資料6_Fチェア」参照

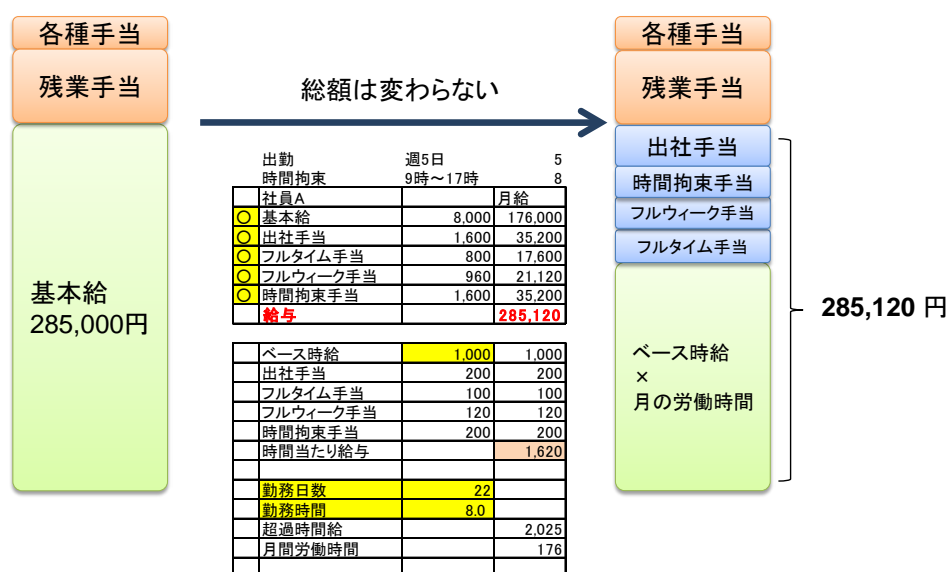
③評価制度

弊社では、平成 22 年度より、独自に設定した「フレックス賃金制度」を導入しています。これは、「オフィス勤務と在宅勤務」「正社員と短時間正社員」「通常の労働時間制とフレックスタイム制」を切り替え、柔軟、かつ公平に働くことができる賃金制度です。

オフィス勤務よりも在宅勤務、正社員よりも短時間正社員、通常の労働時間制よりもフレックスタイムの方が勤務時間・場所の自由度が高くなります。しかし、通常の賃金制度では、柔軟な働き方をする社員としない社員の賃金差をつけることができず、両者の社員間に不公平感が生ずる状況がありました。

フレックス賃金制はこの不公平感を解消し、テレワークをする人も、しない人も、またテレワーカーを雇用する側にも納得ができるようにしました。テレワークに限らず、従業員個人の希望に応じた、柔軟に働ける賃金制度となっています。

▼フレックス賃金制度の考え方



* 労使同意のもと、従業員の不利益にならないよう、就業規則の給与規定を変更します

フレックス賃金制は基本給、フルタイム手当、フルウィーク手当、時間拘束手当、出社手当、残業手当、各種手当からなります。上記の図にあるように、「通常の労働時間でオフィス勤務の正社員」の給与が 285,120 円であるとし、この社員がテレワーク勤務になると出社手当がなくなり 249,920 円の給与となります。

同様に、短時間正社員になり 1 日の勤務時間が短くなるとフルタイム手当がなくなり、週の勤務日数が少なくなるとフルウィーク手当がなくなります。また、フレックス勤務になると時間拘束手当がなくなります。

このように勤務形態の違いから発生する不公平感をなくします。尚、基本給部分は各人の能力と貢献に応じて決められますので、テレワークをすることによって下がることはありません。

また、柔軟な働き方をしなくてはならない理由が解消された場合、スムーズに元の賃金体系に戻ることができます。在宅勤務時にベース時給が上がれば、元の働き方に戻ったときにも、給与が上がることになります。

④テレワーカー管理方法

テレワーカー(在宅勤務者)の管理方法は、基本的には勤務社員と同じです。時間管理(Fチェア)と、業務コミュニケーションの把握(Pro.メール)を実施しているため、オフィス勤務であっても、在宅勤務であっても、業務時間、業務状況、業務への貢献度を把握することができます。

弊社の場合、管理者もテレワークである状況が多く、「オフィス勤務」と「在宅勤務」も、管理者から見ると、同等となります。このため、就業規則使用するシステムも、ワークフローも、「オフィス勤務」「在宅勤務」で差をつけていませんが、問題なく管理ができています。このような業務環境を構築している結果として、「オフィス勤務者」も、必要に応じて随時在宅勤務が可能になり、災害時も事業の継続が可能になっています。

⑤雇用継続とワーク・ライフ・バランス

弊社では、子育て中の社員が4名、産休中の社員が1名おります。産休中の社員は、妊娠初期は週4日のテレワーク、妊娠後期は週5日のテレワークを実施することで、妊娠期を安全に乗り越えることができました。満員電車での通勤ができず、産休に入るのを待たずやめてしまう女性が多い中、弊社はテレワークの活用により、女性社員の継続就業に成功しています。

また、出産後も、育児休業制度を利用しつつ、本人の希望に応じて、テレワークで業務に戻ることが可能です。

さらに、弊社では、すべての業務において「見える化」が実施されているため、育児休業中社員も、安全な形で、業務状況を共有することができます。このため、育児休業中の「孤独感」を最小限にしつつ、育児休業終了後も、スムーズに仕事に復帰することができます。また、子育て中の出勤社員においても、子どもの熱等によって、保育園からの急な呼び出しがあってもすぐに対応しつつ、自宅に戻ってから業務を継続することができます。ネットオフィス型のテレワークを日頃から実践しているため、「テレワークのための準備」が不要だからです。また、Fチェアで、細切れの時間管理ができることも大きく寄与しています。

5. テレワーク推進体制

ここでは、弊社で導入・実施しているテレワーク(在宅勤務)について説明します。日々、改善・拡充を試み、自社でのテレワークの実践を普及活動に役立てています。

テレワーク推進の実施責任者は、代表取締役田澤由利です。トップ自らが責任を持って、テレワークを遂行しております。

しかし、トップダウンのみで推進しているわけではなく、社員は常にテレワークに対する改善意見を出し、自社のテレワークの改善をすると共に、テレワーク導入コンサルティングにも役立てています。

①従業員のテレワークの状況

弊社は、経営者および社員全員がいつでもテレワーク可能な「ネットオフィス型テレワーク」を実践しており、従業員8名全員が、いつでもテレワーク可能な状態で、業務に従事しています。

▼従業員7名の勤務形態状況(1名産休中)

	月	火	水	木	金
社員A	テレワーク	テレワーク	テレワーク	テレワーク	テレワーク
社員B	テレワーク	テレワーク	テレワーク	テレワーク	テレワーク
社員C	出社	テレワーク	テレワーク	テレワーク	テレワーク
社員D	テレワーク	出社	テレワーク	テレワーク	テレワーク
社員E	テレワーク	テレワーク	出社	テレワーク	テレワーク
社員F	基本的に出社するが、状況に応じてテレワークを実施する。				
社員G	基本的に出社するが、状況に応じてテレワークを実施する。				

事務所には、常勤スタッフが常駐し、電話の内線転送等、テレワーク導入後もクライアントへの対応が劣ることはありません。

このように社員全員のテレワークが可能になるのは、以下のような工夫があるからです。

② ネットオフィス型テレワーク

「ネットオフィス型テレワーク」とは、ネットワーク上に通常の会社と同等な業務環境を構築し、そのバーチャルなオフィス(ネットオフィス)上で連絡を取り合って業務を遂行するというコンセプトで推進するテレワークのひとつの形です。業務遂行に必要なほとんどの情報をデジタル化してネット上で共有しており、業務指示から「ほうれんそう(報告・連絡・相談)」まで、ほとんどのコミュニケーションをネット上で行っています。

→詳細は、「添付資料4_ネットオフィスとは」参照

ネットオフィスにより、場所を問わずに働くことができるため、すべての弊社従業員(8名)が、それぞれの状況に合わせて、自宅や出張先、事務所など、様々な場所でテレワークを実践しています。

自宅におけるテレワークについては、VDT作業ガイドラインに沿った作業スペース、作業時間、VDT機器の使用を励行しています。さらに、定期健康診断や労働衛生教育も実施しています。

また、オフィス勤務と同等に働くことのできる業務環境が整っているので、テレワークをする職種も限定していません。営業・コンサルティング・企画・調査・広報・事務など、弊社の運営に係るすべての業務をテレワークで遂行しています。また、管理者も、ネットオフィス上で従業員の労務管理や業務管理など、すべての管理業務を行っています。

③ 報告・連絡・相談のコミュニケーションのIT化

在宅勤務者・オフィス勤務者相互が業務内容を把握するため、「Pro.メール」というコミュニケーションツールにより、報告・連絡・相談を徹底しています。

電話による報告・連絡・相談は簡単ですが、「電話をしている二者間しか事情を知らない」「記録に残らない」という欠点があります。二者しか事情を知らないとする、他の人には後から事情を説明しなければならないという手間が発生することになります。また、記録を残しておくことで「言った、言わない」が一切発生しない、仕事の引き継ぎも「Pro.メール」上の記録をみるだけで簡単に行なえるという利点があります。

→詳細は、「添付資料5_Pro.メール」参照

④ 業務ファイルの共有

テレワークを円滑に実施するため「業務手順のマニュアル作成」「資料の共有」「各種データベースの作成」を行なっています。

「業務手順マニュアル」は、すべての仕事の手順を記載しており、いつでも、どこからでも(在宅勤務中でも)、インターネット上で参照・編集することができます。内容は日々更新され、突然、担当者が休むことになっても、マニュアルを参照して別の社員が作業することができます。また、社員の退職に伴う引き継ぎ、新入社員の教育にも「業務手順マニュアル」が役立っています。

業務で使用する紙資料はすべてスキャンしてデジタル化し、Web上で共有しています。スキャン済みの紙資料は、原則としてシュレッダーで破棄しています。このため、オフィスに資料を収納するキャビネットは不要となっています。また、在宅勤務中でも、いつでも資料を参照・更新することができます。

⑤ ワークフローのIT化

タイムカード(Fチェア)、休日の取得、残業、在宅勤務、交通費等の申請など、すべてのワ

ークフローを Web 上で申請することができます。このため、オフィス勤務中はもちろん、在宅勤務中でも、問題なく業務をすすめることができます。

⑥非常時の事業継続

弊社では、どのような時や場所でもテレワークで業務を遂行できる業務環境を整えているため、非常時にも、素早い業務継続が可能です。

2011年3月11日の東日本大震災発生時には、社員の安全の確保と計画停電による交通網麻痺に対応するため、翌出勤日から全社員が在宅勤務を行い、通常通りに業務を遂行しました。また、夏の節電計画の一環として、2011年8月8日～8月19日のあいだ、約2週間、全社員の在宅勤務を実施しました。

いずれの時も、常にテレワークにより業務に従事し、テレワークに慣れているため、全社員が在宅勤務を行っても、業務に支障をきたすことなく、円滑に緊急体制を敷くことができました。このように弊社は、事業継続対策として、テレワークを有効活用しています。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

ここでは、弊社のテレワークを実施する環境について説明します。

(1)省スペースオフィスを実現

弊社は業務遂行に必要な書類やデータはすべてネット上で管理し、社員同士のやり取りもすべてネット上で行うので、パソコンさえあれば、顧客訪問などを除く、ほとんどの業務が可能となっています。

そのため、交通の便利や東京都内にある弊社のオフィスには、快適な VDT 作業を行える照明、机、椅子という必要最小限の家具しか置いていません。ネットオフィスという、通常通りに業務可能な環境がネット上に整っているため、オフィスの家具もスペースも、必要最小限のもので十分なのです。

弊社はオフィススペースの削減を、テレワークで実現しています。

▼テレワークにより、省スペースオフィスを実現。立地のいい場所に東京オフィスを設置



(2)オフィスの機能をネットワーク上で実現

設備が少なく、省スペースのオフィスだからといって、オフィスとしての機能がないわけではありません。

オフィスにおけるあらゆる機能をインターネット上で利用できるようにしています。



遠隔オフィス(北海道)と映像を常時共有することで、出社社員が少ない人数でも孤独になることはありません。また、資料は Web キャビネットで見ることができます。業務のコミュニケーションも、「Pro. メール」を利用、グループウェアで、在宅社員やモバイル中の社員の状況もわかります。

外部からかかってきた電話は、内線で在宅勤務中の社員に転送するため、お客様に迷惑をかけることもありません。

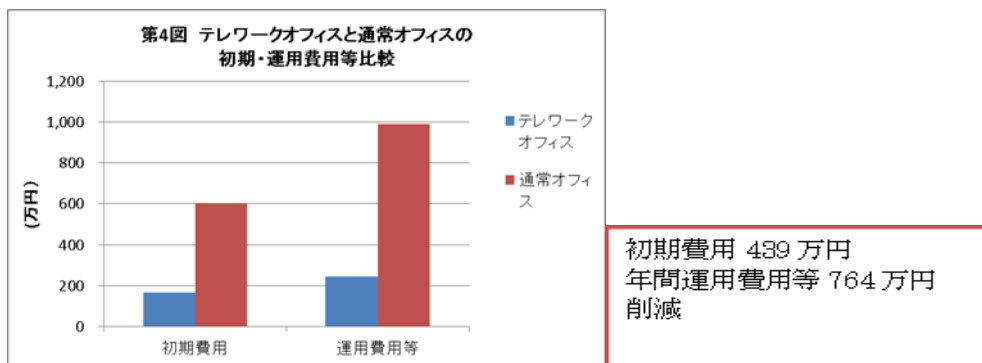
(3) オフィスコストの大幅削減

テレワークオフィスはオフィスコストを大幅に削減しています。

弊社では、地方の企業が東京にテレワークオフィスとテレワークを導入しないオフィス(通常オフィス)を立ち上げた場合の初期費用・運用費用等を試算しました。テレワークオフィス、通常オフィスとも従業員は5人、事務所は賃貸とします。また、テレワークオフィスは1名がオフィス勤務、4名が在宅勤務としました。テレワークオフィスにより初期費用439万円、年間運用費用764万円の削減が可能となりました。

→試算の詳細は、「添付資料 3_テレワークオフィス費用試算」を参照

▼テレワークオフィスと通常オフィスの費用比較



②情報インフラの整備

弊社では、社内に「仮想デスクトップ環境」を構築し、弊社が推し進める「いつもの仕事

が在宅でもできる」ネットオフィス化（ブロードバンドオフィス）を自ら実践・実証しています。

仮想デスクトップ用サーバマシンを設置し、サーバ内に社員個人個人用の仮想デスクトップを用意、社員は手元のパソコンから、サーバマシン内の自分用の仮想デスクトップにリモートデスクトップ（Windows 標準ツール）でアクセスして作業しています。個々の仮想デスクトップは、あたかも各自用にそれぞれ通常のパソコンが用意されているかのように見え、オフィス勤務時でもテレワーク（在宅勤務）時でも、同じ仮想デスクトップにアクセスすることで、まったく同じ環境で作業できます。

「仮想デスクトップ」サーバを使うことにより、会社が支給するパソコン端末は、高性能なものを用意する必要がなくなり、設備コストを抑えています。

また、「ソフトウェア VPN」も併用することで、「仮想デスクトップ」サーバにインターネット経由でアクセスする際のセキュリティも確保しています。

③情報セキュリティ

「仮想デスクトップ環境」を利用することで、手元のパソコン内にはいっさい情報が残らず、情報漏洩のリスクがありません。

また、「ソフトウェア VPN」を併用しており、回線からの漏洩もありません。また、東京オフィスでは、すべての紙資料をスキャンし、サーバにアップロードしています。スキャン後の紙資料は、シュレッダーで裁断するか、北見オフィスに送付し、一元管理をしています。このため、万が一、東京オフィスで盗難が発生したとしても、機密情報等が漏洩することはありません。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

(1) 実践をベースにした BCP・コスト削減等、企業メリットのあるテレワークの実践と推進

弊社は、株式会社ワイズスタッフで14年にわたり実践してきた「ネットオフィス型テレワーク」のノウハウを、新しい企業の形として実践しています。これにより、社員全員がワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、企業も「人材確保」「コスト削減」「業務効率の向上」といったテレワークのメリットを享受することを実現しています。

また、東日本大震災においても、テレワークにより事業継続ができたことにより、このような形のテレワークの有効性を証明することができました。

さらに、夏は節電のための全社員テレワークを実施し、その課題等を確認しつつ、さらなる改善を実施します。今後も、実践の中からニーズを掘り出し、テレワーク普及のために必要なツール、管理手法・教育等を開発・開拓してまいります。

(2) 会社全体が「いつでもテレワーク可能な」業務運営を実践

弊社は、すべての社員が「いつでもテレワークができる」ことを目指しています。もちろん、企業には、物理的な業務があり、常時完全テレワークは困難です。しかし、社員の生活や居住地、能力に応じて適切にテレワークを実施できる環境を作ることで、企業は「スリム化」でき、さまざまなテレワークのメリットを享受できます。

このために、在宅勤務制度の導入、セキュリティの確保だけでなく、会社全体の「業務の見える化」「業務コミュニケーションのIT化」「情報の共有化」等の工夫をし、社員にも会社にもメリットがあるテレワークを実践しています。

(3)最新のテレワークシステムの利用と独自のシステムの開発

より最適なテレワークを実践し、企業への導入を促進するためには、テレワークの最新システムを実際に使うことが重要と考え、Web 会議システム、シンクライアント、仮想デスクトップ等の最新技術を導入し、自ら業務で活用しています。

また、テレワークの導入に必要と思われるツールが市販されていない場合は、自ら開発し利用、販売することで、社会全体テレワーク導入を促進できればと考えています。

(4)テレワーク(在宅就業)への取り組み

在宅勤務だけでなく、在宅就業についても、以下のように取り組んでいます。

①厚生労働省ひとり親家庭等在宅就業支援事業

奈良県「就労困難者在宅就業支援事業」、北海道「IT活用等による在宅就業支援事業」(平成22年度)を受託し、実施しています。ひとり親や寡婦、障害者の経済的な自立を目的として、ITを中心とした在宅就業を促進する当事業において、在宅で可能な業務の開拓、創出を担当しています。東京の企業の業務を地域の人材が実施することで、地域の活性化に寄与しています。

②ITお手伝いサービスの実施

テレワークを利用した自営型テレワーカーための事業として株式会社ワイズスタッフと協力して「ITお手伝いサービス」を運営しています。ITお手伝いサービスは、「社内に埋もれている小さなIT業務(外注するほどでない)がある企業」と「外に働きに出にくい簡単なIT業務なら自宅で可能な労働者」という、埋もれている仕事と埋もれている労働者をマッチングさせる事業です。URL：<http://www.it-otetsudai.com/>

8. テレワークの導入効果

(ア)テレワーク・ミニセミナー

無料の定期的テレワーク・ミニセミナーの実施により、テレワークを導入しようとしている企業をはじめ、テレワークの研究をされている方、テレワークで働きたい方、テレワークのシステムを販売されている方等、さまざまな方にテレワークの情報を提供することができました。セミナーへの参加延べ数は以下の通りです。

セミナーへの参加者延べ数	約 320 人
ライブ配信の視聴延べ数	約 398 人

特に2011年4月のセミナーは、東日本大震災以降のテレワークへの関心の高まりを受けて100人以上の方が参加しています。

▼2011年4月15日のセミナー(100名以上参加)とライブ配信の様子



2011年4月のセミナーでは参加者から以下のような感想を受けています。

「コンプライアンス(セキュリティ他)に対しての、官のご意見をうかがうことができ有意義でした。」

「BCP対応の1つとしてテレワークについても検討する必要性を感じた。」

「金融業は特に監査当局の指導もあり、情報管理が相当に厳しく、また保守的な思考が多いため、まだまだ課題は多いと感じた。」

「在宅勤務の考え方が変わりました。」

「テレワークが急務となりかけている事をきちんと認識されている方が多いことに共感しました。」

「官のご意見をうかがい有意義」

「在宅勤務の考えが変わりました」

情報発信としてセミナーが有効であったことがうかがえます。また、「テレワークが急務となりかけている事をきちんと認識されている方が多い」というセミナーに多数の来場者があること自体から受けた感想もあります。

(イ) テレワークによる被災地支援

「テレワーク導入無料コンサルティング」では、2011年12月現在、1社に対して無料コンサルティングを実施中です。企業に対しては、以下のコンサルティングを実施しています。

- ・就業規則の改定アドバイス
- ・セキュリティ強化のアドバイス
- ・テレワークシステムの導入支援
- ・コミュニケーションのIT化サポート
- ・社内セミナーの実施

この企業は、23年度中に1名の被災者を遠隔雇用する予定です。引き続き、希望企業を募り、さらなる「テレワーク導入企業」と「被災地での遠隔雇用者」の創出に取り組みます。

また、「在宅就業者の育成」において、株式会社ワイズスタッフで、福島(山形へ避難)・宮城・岩手に在住の5名に対して、IT技術と在宅就業についての知識を「eラーニング」で

の教育を実施しました。現在、弊社テレワークマネジメントが開拓した業務によりテレワークでの就業を開始しました。

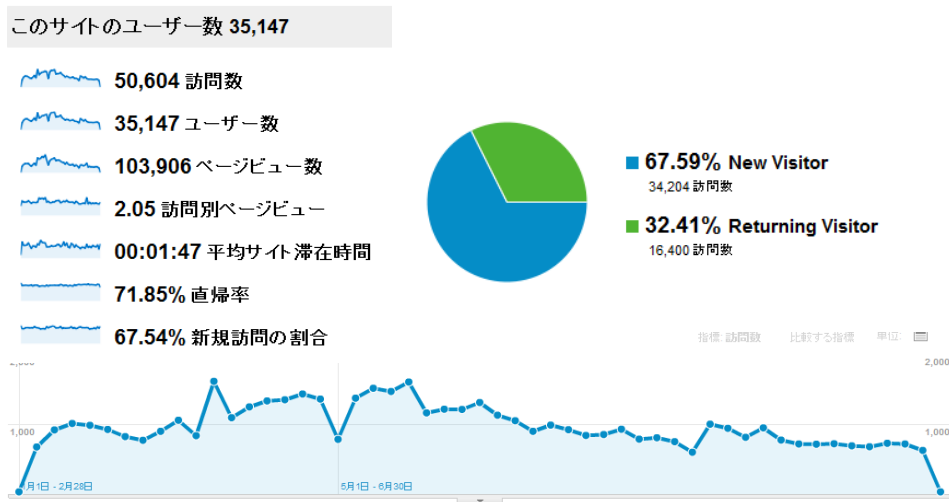
数はまだまだこれからですが、テレワークによる被災地の就業支援としてモデルとなり、さらに広げることができるよう今後も着実に進めてまいります。

(ウ) テレワークに関する情報の発信

弊社によるインターネットでの情報発信の訪問者・読者数等は2012年1月現在、下記の通りです。これらの情報発信により、テレワークに興味を持つ人に情報を届けることに成功しています。

ブログ「田澤由利のテレワークブログ」ウェブサイト	1週間 約 3,000 ページビュー
メールマガジン「田澤由利のテレワーク通信」	555 人への配信
テレワーク JAPAN～テレワークで日本を変えよう」	1週間 約 1,000 ページビュー
Facebook ページサイト 「テレワークで日本を変えよう！～TELEWORK. JAPAN」	FAN「いいね！」6,490 人 (情報発信可能な固定読者)

特に、「田澤由利のテレワークブログ」では「災害時のテレワーク情報」の発信をしてからはブログのアクセス数が倍増し、テレワークの情報を必要な人に届ける役割を果たしたと考えています。



(エ) 自社におけるテレワークの実践

弊社では、2012年1月現在、在宅勤務者が従業員8名中6名となっています。在宅勤務の内訳は、完全在宅勤務2名、週4日在宅勤務4名です。また、通常オフィス勤務の2名も、災害や台風等の通勤困難時はもちろん、本人の状況に応じて、在宅勤務を実施しています。これにより、以下のような具体的な効果が出ています。

(1)人材確保

子育てなどで通勤ができず埋もれている優秀な人材を採用することができました。社員 8 名のうち、入社希望の一番の動機は、「在宅勤務が可能だから」が 7 名、「テレワークに興味があるから」が 1 名となっています。

(2)コスト削減

在宅勤務者を中心としたテレワークオフィスを設置・運営することで、初期費用 439 万円、運営費 764 万円/年間のコスト削減を実現しました。

→詳細は、「添付資料 3_テレワークオフィス費用試算」参照

(3)BCP 対策

東日本大震災発生後の翌週(3/14 ~)、全員が在宅勤務をしました。計画停電に対しても、各自停電になる時間帯は業務を休み、通電する時間帯に業務を行いました。在宅管理ツール「F チェア」により、時間管理も問題ありませんでした。作業は交代で実施したため、郵便物以外は、ほぼ通常どおりの業務をすることができました。

その他、業務効率の向上、CO2 削減・節電等、もともと「テレワーク」を主体にスタートした会社のため過去との比較はありませんが、通常のコピーに比べて、これらの効果も確実に発生しています。

9. 今後の予定

現在実施しているテレワーク普及に向けた活動は、継続してすすめてまいります。また、さらなるテレワークの普及を目指して、自社のテレワークの改善はもちろん、新しい試みにも挑戦する計画です。

(ア) テレワーク・セミナーの毎月開催

今後もテレワーク・セミナーを月一回のペースで実施していきます。内容的には、「テレワークの最新情報」「テレワーク導入企業の事例」「テレワークを実現するツールの紹介」を中心に展開します。これらに加え、24 年は、実際に導入をすすめる企業が増えることを予測し、「管理者向け研修」等も実施する予定です。また、年間を通じては、「Web 配信によるライブセミナー」の比率を高めつつ、地方の企業や行政のテレワークの紹介も増やしていきたいと考えています。

(イ) テレワークによる被災地支援

無料コンサルティングを引き続き継続していきます。目標は合計 3 社とし、計 5 名の被災者の遠隔雇用を実現する予定です。

(ウ) テレワークに関する情報の発信

テレワークブログ等、今後もコンテンツを充実させていきます。Facebook は、FAN1 万人を目指します。

(エ) マスメディアを通じたテレワーク普及促進

今後も、取材依頼・執筆依頼については、できる限り対応し、マスメディアでの「テレワーク」の露出を図ります。また、待っているだけでなく、メディアへの記者等に積極的に情報提供を実施します。

(オ) 自社におけるテレワークの実践

より柔軟に働きつつ、より企業にメリットのあるテレワークをするための、管理手法を構築、また、より業務コミュニケーションをとりやすいツールを開発していきたいと考えてい

ます。

さらに、今後のテレワーク普及を進めるために、以下を実施する計画です。

(カ) テレワーカー管理者の育成セミナーの実施

すでにテレワーク導入を実施している企業において、「テレワーカーを管理できる管理者の育成」のニーズがあるため、これに対応したセミナーを実施していく計画です。1日等の

(キ) 導入事例のデータベースの公開

震災を機にテレワークの導入を検討している企業は、すでに導入している企業の状況・情報を求めているため、そのニーズにこたえるためのデータベースを構築し、広く公開をしていきたいと考えています。

今後も引き続き、テレワークの普及・啓蒙、そして、テレワーク市場の拡大に尽力する所存です。

10. 協力企業・団体及び協力内容

①協力企業・団体

株式会社ワイズスタッフ

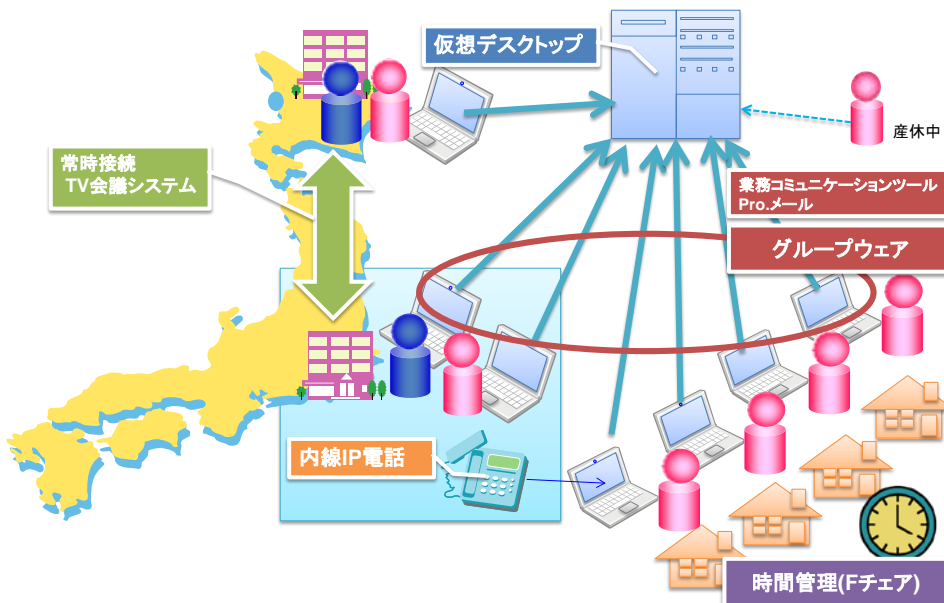
②協力内容（項目だけでなく具体的に）

株式会社ワイズスタッフは、平成10年設立当時から現在まで、一貫してネットオフィス（テレワーク）を実施しており、テレワークのノウハウや必要ツール、環境を構築・実証を行っている企業です。株式会社テレワークマネジメントは、株式会社ワイズスタッフより、長年の実践で得たテレワークにおける管理ノウハウやツールの提供を受けて、自社のテレワーク（在宅勤務）はもちろん、企業への適切なテレワーク（在宅勤務）支援等を実施しています。

また、テレワークの普及活動において、自社のみで人材等が不足する場合は、業務委託という形で、株式会社ワイズスタッフの契約テレワーカー（全国各地150名）に業務を担当いただいています。

③システム・構成図等概要

テレワークに必要なシステムを適宜導入し、いつでもどこでもテレワークが可能な業務環境を構築しています。



4 特別賞

〈節電およびBCP対策としての活用〉

ユニカミノルタホールディングス株式会社（東京都千代田区）

コニカミノルタホールディングス株式会社

東京都千代田区丸の内 1-6-1 丸の内センタービルディング

代表者：松崎 正年

03-6250-2070 03-3218-1365 (FAX)

<http://www.konicaminolta.jp/>

資本金：37,519 百万円

業種：電気機械器具等の製造・販売

従業員数：7,689 名

<主な実施目的>

東日本大震災を踏まえた今夏の節電及びBCP対策としての活用

<実施時期> 2011年7月1日～9月22日

<実施内容>

1. テレワーク名称

夏季電力削減およびBCPに対応した在宅勤務制度の拡大

2. 対象部門・対象人数

①対象部門

情報機器事業に関わる販売・企画・スタッフ部門

②対象人数

対象113名のうち、実施24名

③実践内容

週1～2日の頻度で在宅勤務を実施。対象者は、リモートデスクトップやリモートアクセス等を自ら選択し、本人所有のPCを用いて業務を行う(PCを所有していない場合は会社から貸与を行う)。

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①経緯

2009年より育児と仕事の両立を目的とした在宅勤務制度を実施しており、育児事由以外の制度拡大を検討してきた。

②目的

東日本大震災に伴う電力規制に備え、夏季の電力削減と生産性維持を同時に実現する。また、輪番休業時の突発的業務対応を可能にする。

③その他

上記目的に加え、新規オフィス向けソリューションビジネス開発に在宅勤務の体験を生かすことを副次的目的とした。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①承認基準

職場を離れても遂行可能な業務を有しており、自宅作業環境を整備している者で、本制度の適用を希望する者について、在宅での勤務が会社の電力削減施策に寄与できると職場上長が判断した場合。

②労働時間管理

原則、会社出社時と同様の就業時間(7時間40分)とする。

③評価制度

週1～2日を在宅勤務の基本としており、評価制度への影響は少ないが、従来どおり対象者の成果とプロセスについて上長としてしっかり把握することを求める。

④テレワーカー管理方法

始業・終業・離席時には必ずメール・電話で上長に連絡。また、在宅勤務時の業務内容・成果を都度日報にて会社へ報告する。

5. テレワーク推進体制

①実施責任者

コニカミノルタホールディングス株式会社 人事部長

②トップの関わり

本施策は電力削減という社会的要請やBCPの観点による、経営トップが推進する取り組みである。

(従来から実施している在宅勤務制度も、ワークライフバランス実現に向けた取り組みの一施策として経営トップが推進している)

③社内運用体制

人事部門が運用

④その他

対象部門への働きかけ。対象者への説明会の実施。

6. テレワーク実施環境

①オフィス環境

本人所有のPCを使用(PCを所有していない場合は会社から貸与を行う)。

②情報インフラの整備

電子メール、リモートデスクトップ、リモートアクセスによりアクセス。

③情報セキュリティ

PCにはアンチウィルスソフトを常駐、インターネット回線にはファイヤーウォールを設定。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

本施策は震災に伴う節電対応が主目的であったが、新規オフィス向けソリューションビジネスの開発という副次的目的にも合致し、2012年2月より改めて在宅勤務制度を導入予定。

8. テレワークの導入効果

①目的(ねらい)に対する効果

実施者へのアンケートでは、約9割が在宅勤務による「心理的・身体的負担の軽減」といったメリットがあると回答しており、当初の電力削減だけでなく、業務効率化・生産性向上に効果があったという回答を得られた。

また、今回は期間限定の施策であったが、「今後も在宅勤務の継続を望む」との回答が8割超を占めた。

③成長性・④波及効果

2012年2月より、新規オフィス向けソリューションビジネス開発を目的とした在宅勤務を予定。

⑤その他

予期せぬ災害等への対応やワークスタイルの多様化への対応、将来のオフィス向けビジネスの検討材料等、様々な面でのメリットがあった。

9. 今後の予定

2012年2月から7月までの6ヶ月間にわたり再度試行を予定。2012年8月にレビューを行い、本格運用の可否を検討する。

また、既に制度化されている育児と仕事の両立を目的とした在宅勤務制度については、介護

目的への事由拡大も検討している。

10. 受賞歴

第10回テレワーク推進賞	奨励賞	「育児の充実と能力発揮を両立させる在宅勤務制度」
第11回テレワーク推進賞	奨励賞	「テレワークによるワークライフバランスの向上」

5 テレワーク普及個人賞

阿部 真司

特定非営利活動法人BHNテレコム支援協議会

テレワーク普及個人賞

特定非営利活動法人 BHN テレコム支援協議会
阿部真司（宮城県南三陸町出身）



お礼の言葉

この度は、栄えあるテレワーク普及個人賞をいただき、誠にありがとうございました。

BHN テレコム支援協議会を始め、私を支援してくださった多くの方に、この紙面を借りてお礼申し上げます。

私は、地元で長年釣具店を営んでいましたが、昨年 3 月 11 日の大地震と大津波によって生きるすべを失いました。幸い家族全員は奇跡的に助かり、親戚の家に世話になりながら生活の再建に向けて動き出した時、被災地の通信手段の復旧を支援している BHN テレコム支援協議会と巡り会い、被災者のインターネット接続を助ける活動に参加することになりました。

その後、緊急支援から復興へと被災地のニーズが移行するにともなって、被災者の就労支援が大きな課題となってきました。そこで、IT を活用した新しい働き方であるテレワークの大きな可能性を知り、被災者のテレワークによる就労を実現するため、日本テレワーク協会の協力を得ながらパソコン教室を開催することになりました。

昨年 11 月から今年 2 月までの間に、仮設住宅集会所などで 31 回の教室を開催し、その参加者ものべ 200 人を超えました。

今後は、マイクロソフト社「東北 UP プロジェクト」など企業・NPO との連携を図りながら、被災者の IT スキルの更なる向上に取り組み、1 人でも多くの被災者が地元に残りながら就労できるようテレワークの普及と就労支援のための活動を続けて参りたいと思います。

以上

(仮設住宅集会所でのテレワーク就労支援パソコン教室の様子)





社団法人日本テレワーク協会

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YWCA会館3F

TEL: 03-5577-4572 FAX: 03-5577-4582

URL: <http://www.japan-telework.or.jp>