

第18回 テレワーク推進賞

～ 働き方改革が創造する活気あふれる社会を目指して ～

事例集

主 催：一般社団法人 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
東京商工会議所・公益財団法人日本生産性本部
日本テレワーク学会・フジサンケイ ビジネスアイ

はじめに

一般社団法人日本テレワーク協会（会長：加藤 薫、所在地：東京都千代田区、以下日本テレワーク協会）では、ICT（情報通信技術）を活用して場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を可能とする「テレワーク」につき、その一層の普及促進を目的に「テレワーク推進賞」表彰事業を2000年から継続して実施してきました。

第18回を迎えた今年度は、『働き方改革が創造する活気あふれる社会を目指して』をテーマにテレワーク実践事例および促進事例を募集し、テレワーク推進賞審査委員会（構成については次頁）により厳正に審査を行った結果、味の素株式会社、SCSK株式会社、株式会社エヌ・ティ・ティ・データの3企業に会長賞を授与することとしたほか、計15企業・団体の受賞が決定しました。

この決定を受けて、本年度も皆様のご支援をもちまして、2018年2月13日に表彰式を開催することができました。

我が国においては、少子高齢化社会における労働力の確保、仕事と育児・介護の両立、長時間労働などが大きな社会問題となってきました。

このような課題解決には、働き方改革が重要であり、柔軟で多様な働き方のできる社会への取り組みが必要となっています。

政府においても、労働力減少の緩和や企業の生産性向上、就業者のワーク・ライフ・バランス向上に資するものとの認識から、2020年をターゲットに積極的にテレワーク拡大に取り組んでいます。

このような状況の中、日本テレワーク協会では、今後とも「テレワーク推進賞」事業を通してテレワークの先進事例を顕彰し、広くテレワークの普及促進を図ることで、日本社会の持続的な発展に貢献していきたいと考えています。

是非、皆さまにおかれましては受賞実践事例の評価を頂くとともに、自社内でのテレワーク導入、推進、定着のヒントにしていいただければ幸甚です。

2018年2月

一般社団法人日本テレワーク協会
テレワーク推進賞事務局

募集要項

✦ 募集対象／募集内容

以下の2つの部門を設定し、それぞれに該当する企業・団体を広く募集します。

テレワーク実践部門

テレワークを導入／実践／定着させ、経営効率の向上、ワーク・ライフ・バランスの向上など、有益な効果を出している企業及び公共団体。

テレワーク促進部門

テレワーク普及活動、あるいはテレワーク運用に資する制度やシステム開発等を通じて、テレワークの普及促進に貢献している企業及び公共団体。

✦ 募集期間

2017年8月10日(木)～2017年10月10日(火)

審査

✦ 審査委員会

(敬称略、肩書は審査委員会時点)

以下で構成する審査委員会にて、書類審査と最終審査を実施する。

審査委員長	比嘉 邦彦	東京工業大学イノベーション科学系・技術経営 専門職学位課程 教授
審査委員	阿部 奈美	株式会社 日本経済新聞社
	富沢 高明	日本マイクロソフト株式会社
	中島 洋	株式会社 MM 総研所長
	野原 佐和子	株式会社イプシ・マーケティング研究所 代表取締役社長
	中山 洋之	一般社団法人日本テレワーク協会 専務理事

✦ 審査の視点

- 目的
テレワークに取り組む目的が明確であるか
- 取り組み内容
 - 目的に基づいた具体的かつ的確な取り組みとなっているか
 - 独自性・新規性があり、他社の参考事例となるものか
- 効果
 - 期待したとおりの具体的な成果が得られているか
 - 体制や運用制度を含め、継続的な取り組みが確立されているか

表彰内容

審査委員会の審査により、次の表彰を行います。

- ✦ 会長賞：極めて優秀で広く他の模範となりうる事例に授与します。
- ✦ 優秀賞、奨励賞：各部門ごとに審査委員の審査結果により授与します。
- ✦ なお、必要に応じて特別賞などを設定する場合があります。

目 次

はじめに

1 会長賞（3企業）

味の素株式会社	1
SCSK 株式会社	7
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	21

2 優秀賞（4企業）

2-1 【テレワーク実践部門】

NEC ネットエスアイ株式会社	27
ニッセイ情報テクノロジー株式会社	35
富士通株式会社	47

2-2 【テレワーク促進部門】

株式会社スタートライン	53
-------------	----

3 奨励賞（8企業・団体）

3-1 【テレワーク実践部門】

株式会社教育と探求社	59
株式会社日本取引所グループ	69
ボッシュ株式会社	75
株式会社レオパレス 2 1	79

3-2 【テレワーク促進部門】

駒ヶ根テレワークオフィス	85
ChatWork 株式会社	91
Trist	95
三井不動産株式会社	103

1 会長賞

味の素株式会社

東京都中央区京橋 1-15-1

代表者：西井 孝明

<https://www.ajinomoto.com>

資本金：79,863 百万円

業種：製造業

従業員数：3,459 名

<実施期間>

2017 年 4 月～現在

<実施内容>

1. テレワーク名称

味の素流「働き方改革」 どこでもオフィスによる、新しい多様な働き方の実現

2. 対象部門・対象人数

全社 約 3,500 名

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

味の素流「働き方改革」の目的

- (1) 確かな「グローバル・スペシャリティ・カンパニー」として、性別・国籍・価値観等に関わらず、多様な人財が活躍できる会社を目指す。
- (2) マネジメント改革とワークスタイル改革の連動により、グローバル基準の働き方に基づく、時短等を通じた社内外での多様なライフスタイルの応援、一人ひとりの社会との接点の増加を目標とする。

背景・経緯

- (1) 2008～2015 年度：ワーク・ライフ・バランス（WLB）向上を目的に、以下を実現。女性の働く環境整備、職場主体による WLB 取組の実施、スーパーフレックス、時間単位有休制度等の導入、テレワーク導入（承認制）。
=>数値、従業員の意識面ともに生産性向上の成果が表れ始め、個々人の WLB が向上傾向にある一方で、残業を前提とした働き方が残り、多様な人財の活躍を妨げる一因となっていた。

- (2) 2016年度～：コンセプトを、ダイバーシティ&WLBに拡大し、更なる取組を推進中。2017年度より、所定労働時間を20分短縮、2020年度には所定労働時間7時間を目指す。従業員に成果にコミットした、自律した働き方を推奨し、その実現手段として、従来のテレワークから利用条件を大幅に緩和したフレキシブルな働き方（どこでもオフィス）を導入して、利用者の拡大を図った。

4. 導入のテレワーク制度内容など

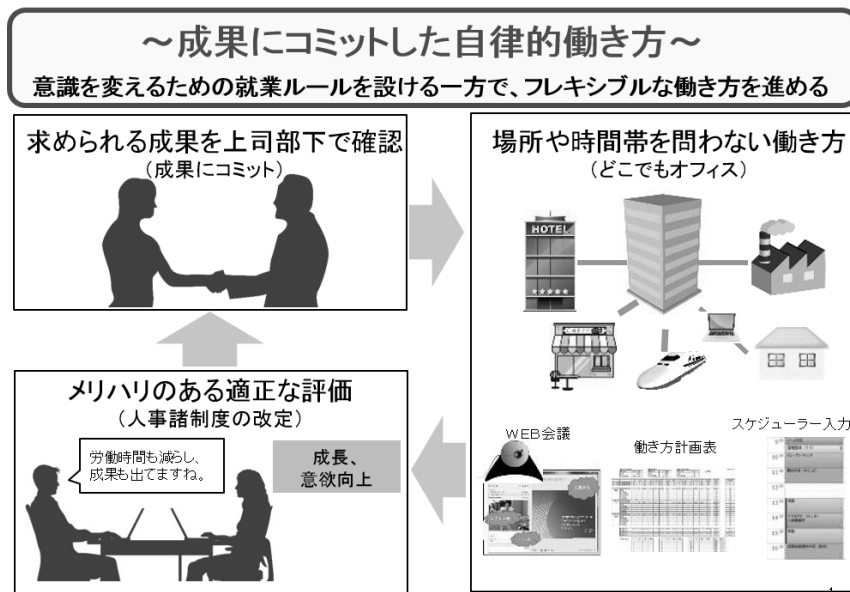
「どこでもオフィス」制度骨子

- ① 対象者：ほぼ全員（新卒採用勤続1年未満の者、試用期間中の者、休職者等は除く）
- ② 勤務場所：自宅、サテライトオフィス他、セキュリティが確保され、集中して勤務できる場所
サテライトオフィス：全国の事業所を開放、社外サテライトオフィスの法人契約、一部社宅へのサテライト設置
- ③ 対象業務：会社外で行うことが可能な業務
- ④ 事前申請：前日の会社終業時刻までに「勤務時間」と「場所」を上司へ申請し、承認を得る。
- ⑤ 日数上限：終日利用は、原則週4回までとする。
- ⑥ 勤務時間帯：平日5時～22時まで
- ⑦ 標準会議時間帯：平日9時～16時を全社の標準会議時間帯として設定する。
- ⑧ 1日当たりの最低勤務時間：4時間
- ⑨ 勤務報告：自己申告に基づき、勤務入力システムに登録
- ⑩ 勤務管理：PC使用の客観データ並びに、本人の勤務入力内容に基づき、勤務管理を行う。
※2017年7月24日テレワークデーでは、京橋本社勤務の社員の半分以上が、午前中「どこでもオフィス」を実施した。

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

概要：

場所や事由を限定していた「テレワーク」の運用を、2017年4月より「どこでもオフィス」という名称で利用条件を大幅に緩和した。顔を合わせないと仕事ができないという既成概念を打破し、お互いを信頼し適切なコミュニケーションを取りつつ、成果に繋げていく自律的な働き方を目指している。



アピールポイント：

- ①会社や、自宅、社外サテライトオフィスなど、セキュリティが確保され集中できる場所であればどこでも勤務可能で、かつ、既存の制度である「スーパーフレックス制」や「時間単位有休」等の有効活用により、従業員が自律的に働く場所と時間を選択し、自身の生産性の最大化を目指すことができる。育児・介護などの制約のある人材も働きやすくなっている。
- ②社内に「働き方改革事務局」が設置され、取組を主導する役割を担っている。人事・経営企画・情報・総務・事業・営業等々、組織横断のメンバーからなる「事務局」が中心となって、「どこでもオフィス」の導入から活用推進まで、一貫して取り組んでいる。

6. テレワークの導入効果

<16年4月～17年3月>

「どこでもオフィス」導入前：

時短：総実労働時間 1,890時間（年）

WEB会議； 約16,200回開催（年）、利用者数 平均1,200（名）（毎月）

出張、移動時間のコスト削減効果（みなし）： 約4.6億円（年）

<2017年4月～8月>

「どこでもオフィス」導入後：

時短：総実労働時間 1人当たり 50時間削減（年）を目標に、取組推進中

WEB会議： 約12,700回開催（5カ月累計）、利用者数 平均2,500（名）（毎月）

出張、移動時間のコスト削減効果（みなし）： 約3.7億円（5カ月累計）

外部サテライトオフィス利用実績（累計）：13,447時間

Step1利用メンバーからの好意的な声



- ・ 基幹職が率先して利用したことで、各部内で利用が促進された。
- ・ 育児中の従業員(男女とも)から圧倒的な支持。
- ・ 営業部門でも、移動時間を減らし効率化。
- ・ オフィスにいるよりも資料作成等は業務に集中できる。
- ・ 余暇時間を、スキルアップに使えた。

Step1利用メンバーから懸念された声



- ・ 在宅での勤務をトライしてみたが、家での居場所がなかった。
⇒社内外サテライトオフィスの整備が必要。
- ・ Lync会議をしたくても、年配者を中心にやり方を分かっていない。
⇒全従業員向けに効率的なITツールに関する勉強会が必要。
- ・ 上司・部下が不在になることが多く、コミュニケーション不足が懸念。
⇒週1回の定例MTGで業務確認をする等、丁寧なコミュニケーションが必要。

7. テレワーク推進体制・運用制度

- ・ 多様な人財が活躍し成長を加速させるためには「働き方改革」が不可欠であり、トップ自らが社内外に広くメッセージを発信し、新しい働き方を率先垂範している。
- ・ 「働き方改革」担当役員の下、組織横断で「働き方改革事務局」を設置して取組を推進。
- ・ 従業員からの声を聞く全社的取組のテーマに、「働き方改革の成果と課題」を取り上げ、現状把握と問題解決に努めている。

8. テレワーク実施環境

① オフィス環境

社内のオフィスおよび社宅の一部のスペース（現在は2拠点）をサテライト用に開放、社外のサテライトオフィスと法人契約

（社外サテライトオフィス）

首都圏を皮切りに、複数業者と契約締結。出張の隙間時間の有効活用、自宅の代替場所としての業務スペースとして活用。



② 情報インフラ

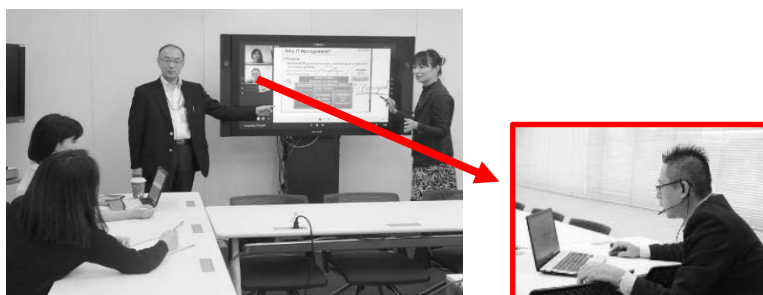
携帯性を高めた軽量モバイルPC、タブレットPCを2017年4月から順次展開。iPhoneの有効活用（メール、内線電話、社内掲示板の閲覧など）。

テレワーク実施時のWeb会議（Skype for Business）を効率良く実施するため、備品（ヘッドセット）を全従業員に配布・携帯させ、社内にはWeb会議用設備（Surface HUB、スピーカーフォンなど）を標準機器として全拠点を対象に配置。

■PCの軽量化（軽量モバイルPC or タブレットPC）、iPhone



■WEB会議



③ 情報セキュリティ

個人用ネットワークドライブの導入（PC内にデータ保管禁止）、PC操作ログに基づく就業管理サポート、情報漏洩監視システムなど

9. 今後の予定

- ① 部門間の利用格差（利用しやすい/しにくい）を小さくする
- ② 軽量PCとモバイルの有効活用およびペーパーレス化の推進により、いつでもだれでもテレワーク可能な業務の幅を広げる
- ③ WEB会議の更なる活用推進（移動時間の有効利用、ペーパーレス化の推進）
- ④ 味の素株式会社のみならず、国内グループ会社への展開を推進
- ⑤ 社内ポータルサイトで、取り組み事例の共有を行い、一段レベルを上げた社内活性化を目指す

10. 協力企業・団体及び協力内容

特になし

1 1. 過去の受賞歴

第1回 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰受賞企業 奨励賞

SCSK 株式会社

東京都江東区豊洲 3-2-20 豊洲フロント

代表者：谷原 徹

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

資本金：21,152 百万円

業種：情報通信、情報サービス業

従業員数：7,609 名

<実施期間>

2016 年 10 月～現在

<実施内容>

1. テレワーク名称

どこでも WORK ～SCSK 第 3 の働き方改革～

2. 対象部門・対象人数

全社全部門 7,609 名（単体：2017/9/1 現在）

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の下、人を財産と捉え、

- ・社員のワークライフバランスの向上
- ・健康増進
- ・自己成長機会の創出
- ・ダイバーシティの推進

を目的として働き方改革に取り組んできた。

2013 年から残業削減と有給休暇取得を推進する「スマートワーク・チャレンジ 20」、2015 年から社員の健康増進を旨とする「健康わくわくマイル」、そして第 3 の働き方改革として 2016 年から社員がいつでもどこでも働ける新しい働き方を目指す「どこでも WORK」を開始した。

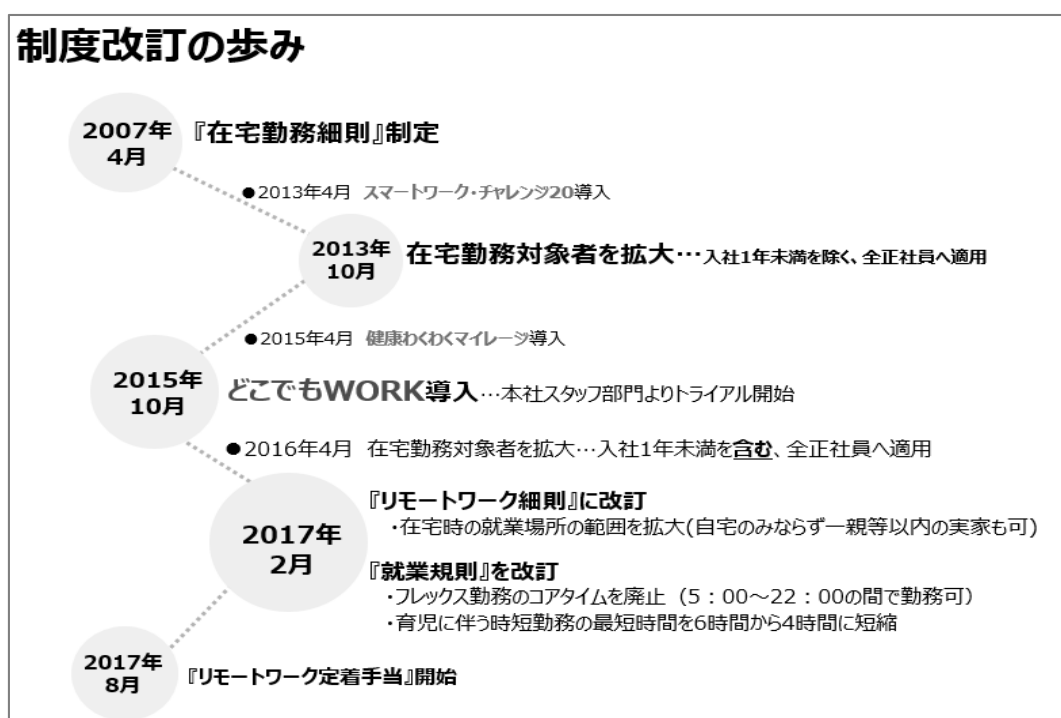
在宅勤務制度は 2007 年に制定していたが、当初は育児や介護などの特別な事情を抱える社員のための特別な働き方という位置付けとなっていた。

2013 年に対象者を「入社 1 年未満を除く全社員」へ拡大後、どこでも WORK 開始後の 2016 年には「入社 1 年未満を“含む”全社員」へとさらに拡大し、月 8 回までの在宅勤務

については上司が承認すればいつでも実施できるようにした。

さらに2017年には、在宅勤務だけでなくサテライト勤務やモバイル勤務も含めた『リモートワーク細則』へと改訂し、在宅勤務の実施場所を、自宅だけでなく一親等以内の家族の住む実家へと拡大した。また、並行して『就業規則』も改訂。フレックス勤務のコアタイムを廃止し、5:00~22:00の間で柔軟に働くことができるようになった。

このように、リモートワークが「すべての社員の当たり前の働き方」として浸透・定着することを目標に、社員の声に耳を傾けながらより利用しやすいような制度となるよう、機動的な改訂を重ねてきている。



4. 導入のテレワーク制度内容など

(1) 実施時期

2015年から企画に着手し、まず本社スタッフ部門約530名でのトライアルを開始した。2016年度からは、どこでもWORKを全社施策として位置付け、事業部門への先行実施約800名を経て、2017年度の全社約7,600名への展開に至っている。

(2) 実施場所：自宅・実家(配偶者、子、父母または義父母のいずれかが入居する住宅) サテライトオフィス(全国8ヶ所)

(3) 実施部門：全社全部門

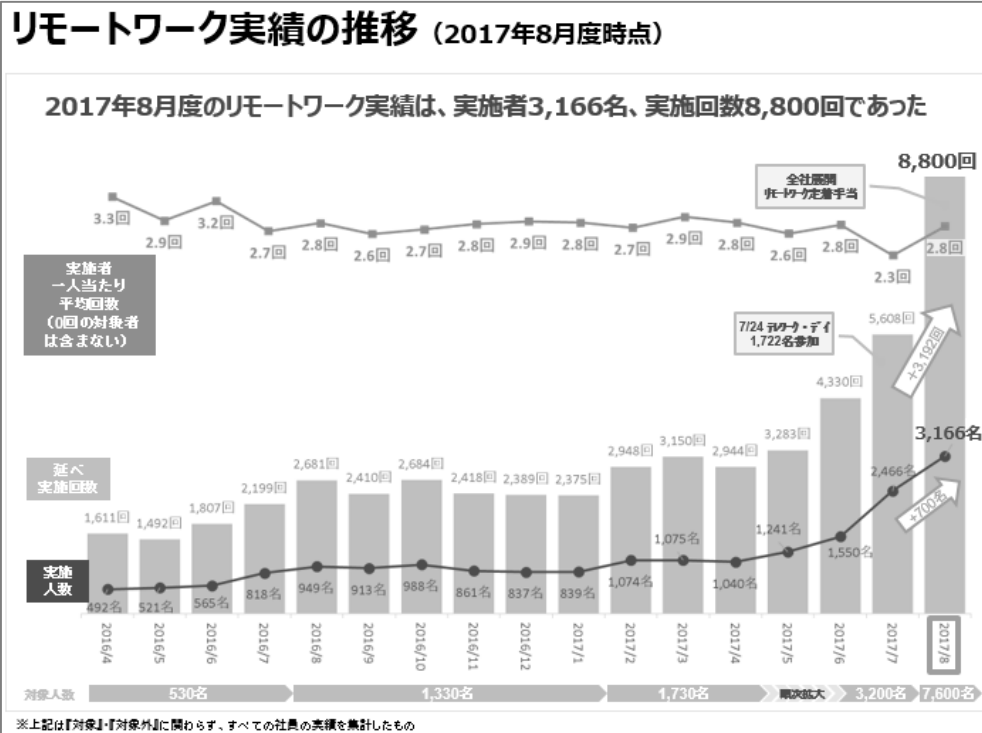
(4) 実施人数：3,166名（2017年8月時点の総実施人数）

(5) 制度の特徴：

- ・年齢や役職、理由を問わず、原則「全社員」が実施可能である。
- ・月8回までは人事への特別な申請は不要で、上司の承認のみで実施可能である。
（人事部門への申請により、この上限を超えて実施することもできる）
- ・休日勤務および深夜勤務（午後10時から翌朝5時までの勤務）を行うことは原則禁止としている。
- ・始業/終業時にはオフィスに出社する際と同じように、勤怠システムへの打刻を義務付けている。
- ・始業時には当日の勤務予定や具体的な業務内容を、終業時には業務の進捗を、メールなどで上司や同僚と共有する運用としている。

(6) 自己評価：

「当たり前の働き方」になることを目的に浸透・定着を図っており、重点的・組織的に取り組む部署を徐々に拡大しながら、全社展開に至った。リモートワーク定着手当支給の初月である2017年8月度には、管理職を中心に積極的な取り組みをした結果、実施者3,166名、実施回数8,800回と、人数・回数共に大きく増加する結果となり、滑り出しとしては上々であると自己評価する。定着へ向けた働きかけを継続すると共に、働き方の中身の変革にもつなげていきたい。



5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

第3の働き方改革「どこでもWORK」

当社は「夢ある未来を、共に創る」との経営理念の下、人を財産と捉え、2013年度から働き方改革に本格的に取り組んできた。2013年には残業削減と有給休暇取得を推進する「スマートワーク・チャレンジ20」を開始し、2015年からは、ウォーキングや歯磨きなど日常的な健康行動と年1回の健康診断の結果をポイント化することで、社員の健康増進を目論む「健康わくわくマイレージ」の施策を開始している。

「どこでもWORK」は、これらに続く働き方改革の第3の施策として位置付けている。

三位一体の推進

「どこでもWORK」は、会社の自席を前提としない働き方である「リモートワーク」を中心に、その制約となる紙を前提としない働き方へのシフトを目論む「ペーパーダイエット」、そしてオフィスのありようから働き方を変える「フレキシブルオフィス」の施策を三位一体で推し進め、相乗効果を狙うものである。

SCSKの働き方改革

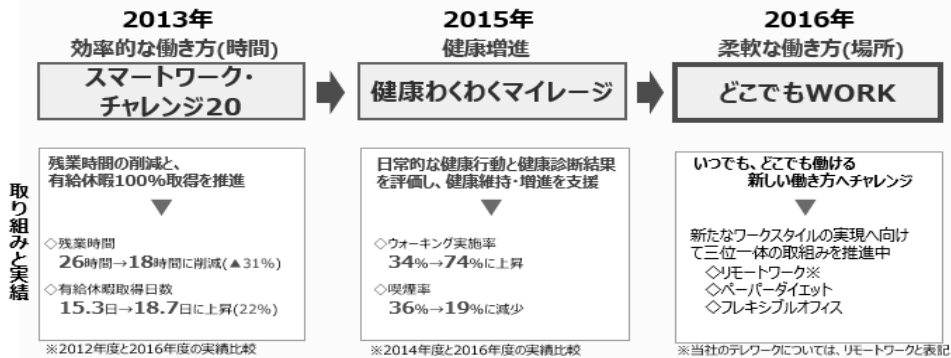
経営理念実現に向けて推進してきた働き方改革の第3の施策として「どこでもWORK」に着手

経営理念
3つの約束

夢ある未来を、共に創る

～人を大切にします～

<SCSKの働き方改革の歩み>

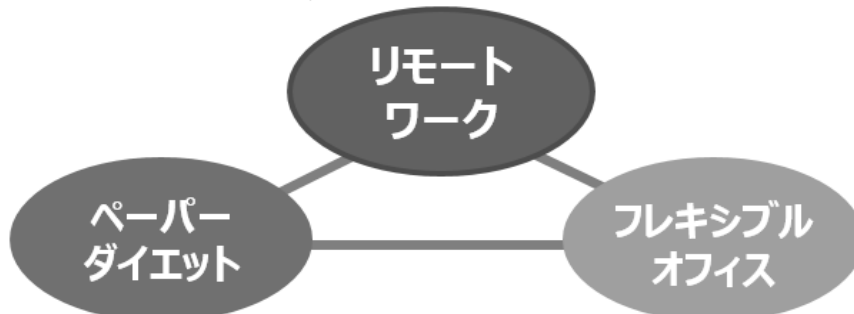


「どこでもWORK」 3つの施策

「場所にとらわれない柔軟な働き方」を目指して、「リモートワーク」、「ペーパーダイエツト」、「フレキシブルオフィス」の3施策を三位一体で推進中

自席を前提としない働き方

- 月に3～4回程度の在宅/サテライトオフィス勤務
- ICTをフル活用し、リモート環境でも自席と同様に働く



紙を前提としない働き方

- 印刷(▲50%)と保管量(▲50%)の削減
- ペーパーレス会議の推進と定着化

生産的・効率的なオフィス

- 多様な働き方スペースの新設
- フレックスアドレス(フリーアドレス)の導入

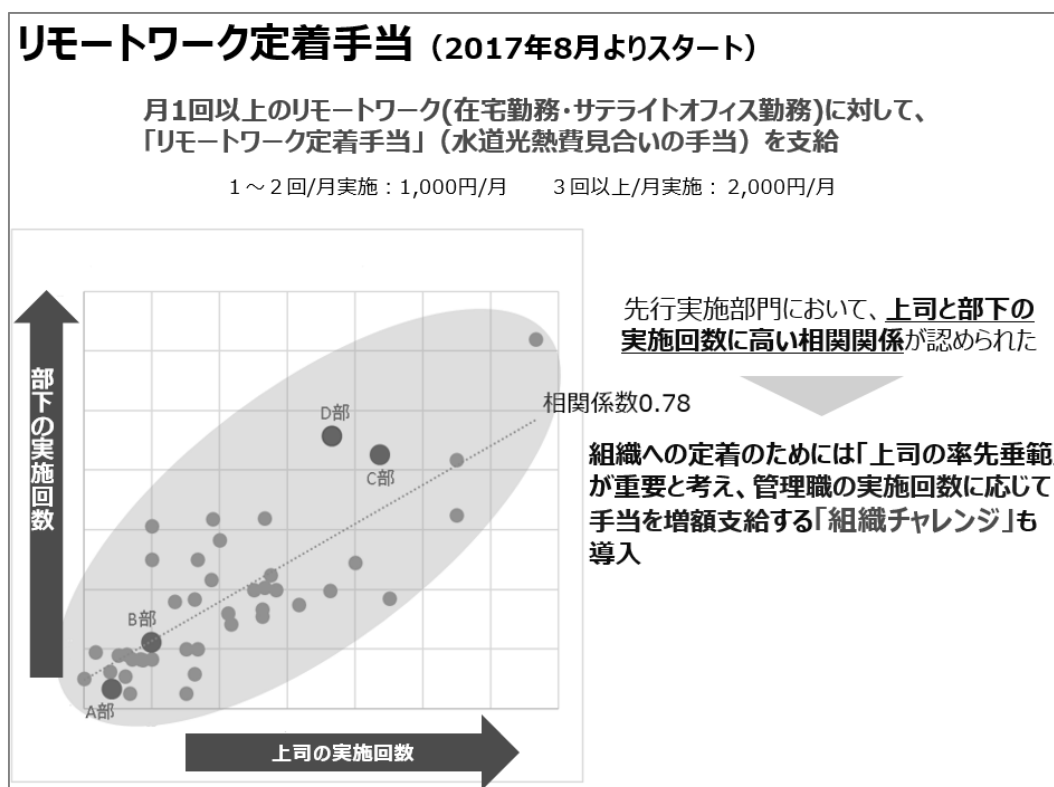
～すべての社員の当たり前の働き方へ～浸透・定着へのこだわり

以前は、“特別な事情を抱える社員のための特別な働き方”となっていた在宅勤務が「すべての社員の当たり前の働き方」となることを目標に、社員の声に耳を傾けながらより利用しやすい制度となるよう機動的に改訂してきた。

制度や仕組みの整備・導入だけではなく、浸透・定着させるために、どこでもWORKを

“経営重点実施事項”と位置付け、トップダウンで推進している。

2017年8月からは、一般社員がリモートワークを利用しやすくするため、リモートワークの実施回数に応じて水道光熱費見合いの手当を支給する「リモートワーク定着手当」を施行した。また、管理職の積極的な実施が組織的な浸透・定着の要であるとの観点から、管理職のリモートワーク実施回数に応じて一般社員向けの手当を増額する仕組みにしている。



6. テレワークの導入効果

(1) リモートワークによる効果

①ワークライフバランス

- ・リモートワークにより通勤の時間がなくなり、心身の負担が減り家族との時間が増えるなど、「生活の質が向上した」と回答した社員の割合は71%であった。
- ・リモートワークを先行実施した本社スタッフ部門では、残業時間が24%削減されている。
- ・有給休暇は継続して、全社平均で18.7日取得されている。

また、社員意識調査によると「仕事とプライベートの調和を実現できている」との質問に、「そう思う」「ややそう思う」と回答した社員の割合は、どこでもWORKの施策を開始する前の2015年においても76%の水準であったが、開始後の2017年度には81%と5ポイント程度向上している。特に「そう思う」と回答した社員の割合だけを見ると、2015年度26%

から 2017 年度 33%と、7 ポイント程度の改善が見られる。

②生産性・効率化

- ・「生産性が向上した、維持した」と回答した社員の割合は 83%であった。
- ・Skype for Business を「どこでも WORK の必須ツール」と位置付けることで、Web 会議の開催数は 39 倍へと向上し、働き方を実質的に変革している。
- ・Web 会議の利用などにより、社内出張は 24%削減されている。

③ダイバーシティ/女性活用

- ・リモートワークが当たり前の働き方として普及することで、育児や介護のためにリモートワークを実施する社員は 3 倍になった。
- ・リモートワークが働き方の選択肢となることで、育休明けの社員のうち、時短勤務ではなくフルタイム勤務を行う社員の割合が 5 倍となった。
- ・リモートワークを含めた「ダイバーシティ/女性活用」施策を展開することで、育児からの職場復帰率は 96.5%となっている。

(2) ペーパーダイエットによる効果

- ・経営会議を含め、ペーパーレス会議を推進することで、印刷枚数は 36%削減され、紙に依存しない働き方へのシフトが進んでいる。
- ・一斉廃棄キャンペーン(キャビネットや袖机に保管されている書類などを一斉に廃棄するイベント)や個人ロッカー化などによって、執務室内の保管量は 50%削減された。
- ・一斉廃棄キャンペーンで回収した書籍 7,045 冊を東日本大震災の復興へ寄付した。

(3) フレキシブルオフィスによる効果

- ・フレキシブルオフィスの導入によって、執務席の面積を 18%削減することができた。
- ・執務席を削減することで生まれたスペースに、予約なしでペーパーレス会議を行うことができるファミレス席や、一人で集中したい際に利用できる集中席など、合計 166 席の「多様な働き方スペース」を整備し、オフィス内でも仕事に合わせた生産的な働き方ができる席を整えている。
- ・自宅に在宅勤務を行う環境がない社員、あるいはセキュリティの制約上在宅勤務ができない社員のために、8ヶ所 100 席のサテライトオフィスを設置している。

どこでもWORK 効果の一例				
リモートワーク	オンラインパランス	「生活の質が向上した」 71% <small>※2016年3月実施のアンケート結果より</small>	残業時間の削減 8時間22分 → 5時間54分 <small>(2014年度) (2016年度)</small> <small>※リモートワークを先行実施した会社及び部門実績</small>	有給休暇の取得状況 15.3日 → 18.7日 <small>(2012年度) (2016年度)</small> <small>※全社勤怠実績より</small>
	生産性・効率的性	「生産性が向上・維持」 83% <small>※2016年3月実施のアンケート結果より</small>	Web会議の月間開催数 170回 → 6,602回 <small>(2014年3月) (2017年3月)</small> <small>※Skype for Businessのログより</small>	社内出張の回数削減 649回 → 491回 <small>(2014年度下期) (2016年度下期)</small> <small>※業務システムのログより</small>
	ダイバーシティ 女性活用	育児・介護のために リモートワークを実施した社員 16人 → 49人 <small>(2014年度) (2018年度)</small>	リモートワークを活用して 育児時短からフルタイム勤務へ 1.6% → 8.5% <small>(2014年度) (2016年度)</small>	「育児からの職場復帰率」 96.5% <small>※2016年度実績</small>
ペーパー ダイエット	印刷枚数削減 ▲36% <small>※2015年4月～8月実績と2016年4月～8月実績</small>	紙等の保管量 ▲50% <small>※先行部門実績(積み上げて6.531m→3.246m)</small>	寄付した書籍の数 7,045冊 <small>※一言農業キャンペーンを通じて東日本震災へ寄付</small>	
フレキシブル オフィス	執務スペースの面積 ▲18% <small>※先行部門実績(1,771席から1,569席へ322席退却)</small>	ファミレス席や集中席など 多様な働き方スペース 166席設置 <small>※先行部門実績</small>	サテライトオフィス 8ヶ所設置 <small>※豊洲、多摩、横浜、船橋、西新番、名古屋、北浜、千里</small>	

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進体制とトップの関わり方

①経営計画上の位置付けと委員会体制

施策推進のために、全事業部門の役員および人事、総務、情報システム、業務改革の役員で構成された「どこでも WORK 推進委員会」を設置し、推進状況や課題の共有を行う会議を定期的で開催。委員会での討議事項について、経営会議や幹部会議など、トップレベルが一同に揃う場で共有をしている。

②事務局および推進体制

どこでも WORK 推進委員会の事務局として、業務改革推進室に4名の専任担当を置いている。また、人事、総務、情報システムなど関連部署との企画会議を、2015年のトライアル導入時より現在まで毎週一回実施し、課題の解決にあたっている。

さらに、各事業部門のビジネス特性を踏まえた主体的な進め方ができるよう、事業部門ごとに推進部会を設置している。

③問い合わせ窓口の設置

どこでも WORK を進める上で生じる様々な質問に対して回答できるよう、事務局内に問い合わせ窓口を設置している。質問者に対して迅速に回答する体制を整えている。

(2) 周知方法

①説明会の実施

どこでも WORK 実施の背景、運用内容と、IT面での不安を解決してもらうため、社員にどこでも WORK 社内説明会への参加を促した。説明会は2015年～2017年7月までに55回開催し、約3,500名の社員が参加している。

②専用ホームページの開設と広報誌の発行

どこでも WORK 推進委員会の社内ホームページを開設し、マニュアルや説明会資料に加

え、経営層のメッセージ、FAQ集を整備している。また、どこでもWORKに特化した広報誌「どこでもWORKER」を定期的に発行し、先行実施部門へのインタビュー記事や他社事例の紹介などのプロモーションを実施している。



(1) 「リモートワーク細則」の制定

- ①全社員が対象である。
- ②月8回までは人事への特別な申請は不要で、上司の承認のみで実施可能である。
(人事部門への申請により、この上限を超えて実施することもできる)
- ③在宅勤務だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を含めて「リモートワーク」として定義している。
- ④在宅勤務については、自宅だけでなく一親等以内の家族の住む実家でも実施できる。

(2) 関連する制度の改訂

「リモートワーク細則」だけでなく、関連する『就業規則』の改訂も並行して行ってきた。

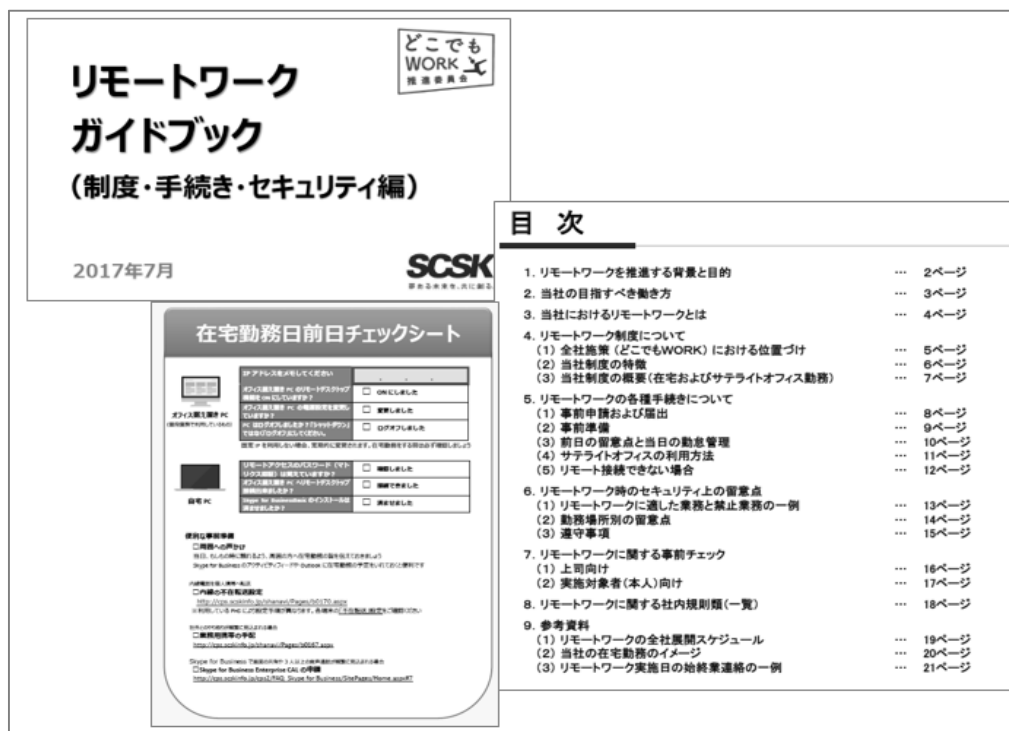
2017年にフレックス勤務のコアタイムを廃止し、5:00~22:00の間で柔軟に働くことができるように改訂を行った。さらに、育児に伴う時短勤務の最短時間を6時間から4時間に短縮した。これにより、育児休暇を取得した社員がこれまでよりも早期に職場復帰しやすい環境が整えられた。

(3) リモートワークの労務管理

勤怠管理システム上で「在宅勤務」「サテライトオフィス勤務」の日程および労働時間を事前に申請し、上長の承認の上で実施している。始業・終業時にはオフィスに出社する際と同じように勤怠システムへの打刻を義務付けている。あわせて、始業時には当日の勤務予定や具体的な業務内容を、終業時には業務の進捗をメールなどで上司や同僚と共有する運用としている。また、申請時間以外に働き過ぎないように、リモートアクセスのログをモニタリングし、必要に応じて人事部門から対象者の上長へ報告している。

(4) リモートワークガイドブックの策定と周知

リモートワークを始めるにあたって必要な制度面・IT面でのマニュアルを整備したガイドブックを社内に公開している。制度面では、規程や手続き、セキュリティなどの観点から、本人と上司の双方が知っておくべき情報をまとめた。IT面では、自宅等からのリモートアクセスを行うための設定や、Skype for Businessのプレゼンス、インスタントメッセージ、Web会議の開催方法などについて必要な事項をまとめた。



8. テレワーク実施環境

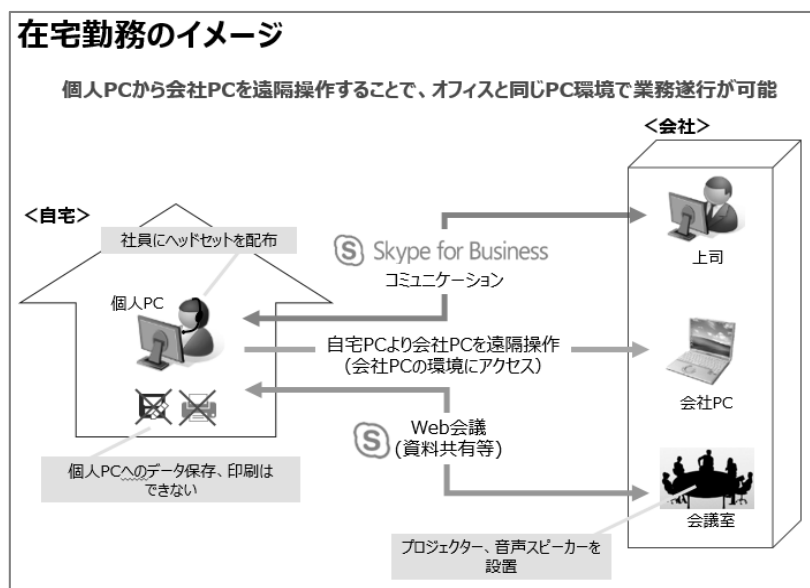
(1) セキュアなリモートアクセス環境の構築

個人で所有しているPCを利用した以下2方式のデスクトップ環境を構築している。

① オフィスでいつも使用しているPCを遠隔操作する「リモートデスクトップ環境」

② サーバ上のアプリを遠隔操作する「Remote APP 環境」

いずれの方式でも、個人所有PCへのデータの保存や印刷はできず、情報の漏洩を抑止している。

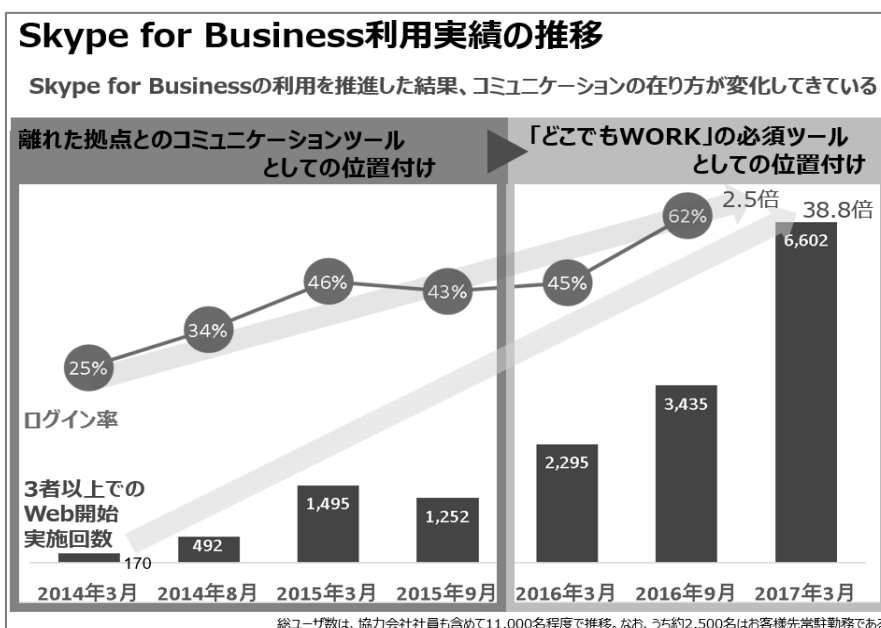


(2) Skype for Business を活用した働き方の変革

Skype for Business を「どこでも WORK」のための必須ツールと位置付けている。オフィスのPCと、自宅の個人所有PCにSkype for Businessをインストールすることで、オフィスであっても自宅であっても同様にプレゼンスやインスタントメッセージ、音声通話、Web会議ができる。

また、リモートワーク実施者全員にヘッドセットを配布するとともに、オフィスの全ての会議室にスピーカーとプロジェクタを設置し、リモートワーク実施者が参加するWeb会議を簡単に実施できる環境を整えた。

さらに、リモートワークを始める社員が活用できるように動画を用いたマニュアルを作成し、社内へ公開した。これらの取り組みの結果、「どこでも WORK」の実施前後で、Skype for Business のログイン率は2.5倍へ、3者以上でのWeb会議の開催数は38.8倍へと向上し、働き方が実質的に変革している。



(3) サテライトオフィスの設置

全国 8 ヶ所、100 席のサテライトオフィスを設置し、自宅に在宅勤務をする環境がない社員がリモートワークを実施できるように環境を整備している。サテライトオフィスには共用 PC を設置しており、社内ネットワークへのアクセスを可能としている。

また、リモートワークを新たに始めるにあたって、IT 面・業務面で不安がある社員のために、拠点内にサテライトオフィスと同等の「体験エリア」を設けた。

(4) フレキシブルオフィスの展開

リモートワークを行うことで、社員すべての執務席を設ける必要がなくなり、フレックスマアドレス制（部署ごとの着席ゾーンを設定したフリーアドレス制）に移行。その結果、執務席を削減でき、空いたオフィス空間に予約の必要のないオープンミーティングスペースや「集中席」を設置し、オフィス内においてもモビリティを高め、多様な働き方を実現することができている。

生産的・効率的なオフィスへのシフト「フレキシブルオフィス」

フレックスアドレス（部署ごとの着席ゾーンを設定したフリーアドレス）の適用と、
打合せスペースの増設を順次展開



9. 今後の予定

(1) リモートワーク対象の拡大（2017年度～2019年度）

当社拠点に勤務する社員だけでなく、以下のステークホルダーへもリモートワークを拡大することを計画している。

- ① 顧客先常駐社員へのリモートワーク展開
- ② 国内リモート開発企業を含むグループ会社への展開
- ③ パートナー社員への拡大

(2) 働き方の質的变化（2017年度～2019年度）

「リモートワーク」や「ペーパーダイエット」の施策推進により浮き彫りになった、社内システムのペーパーレス化の必要性や、RPA（ロボットによる業務自動化）による生産性向上の必要性に対処し、働き方を質的に変化させる社内業務改革への取り組みに着手している。

10. 協力企業・団体及び協力内容

テレワークに先進的に取り組まれている各社の事例を参考にしたり、オフィスを見学させていただきながら、当社に合った施策に落とし込んだ。

11. 過去の受賞歴 特になし

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ

東京都江東区豊洲 3-3-3

代表者：岩本 敏男

<http://www.nttdata.com/jp/ja/index.html>

資本金：1,425 億 2 千万円

業種：システムインテグレーション事業、ネットワークシステムサービス事業、
その他これらに関する一切の事業
従業員数：11,200 名

<実施期間>

2016 年 12 月～現在も取り組み中

<実施内容>

1. テレワーク名称

テレワークの真の定着に向けて チームで、全社でチャレンジ！

2. 対象部門・対象人数

11,200 名 (単独/2017 年 3 月末現在)

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

・NTT データは「ダイバーシティ&インクルージョン」をグローバル競争に勝ち抜くための重要な経営戦略として捉え、「多様な人財活躍」と「働き方変革」を推進している。

D&Iは競争力を高める重要な経営戦略

企業の持続的成長

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

多様な人財活躍

働き方変革

グローバル化

少子高齢化

経営環境の変化



- ・テレワーク（在宅勤務制度）は2008年2月に正式導入。グループビジョンの実現に向けた「新・行動改革ワーキンググループ」活動（2005年9～12月）の中で、社員有志によりテレワークの導入検討を始め、ボトムアップとトップダウンの両面により実現。
- ・正式導入時から柔軟な働き方の促進を目的に全社員（育成社員以外）を対象とし、2010年からは理由を問わず利用できるものとして広く制度を運用。
- ・テレワークの利用は各組織・プロジェクトや管理者の判断により任意としていることもあり、利用者率はここ数年10%後半から伸び悩んでいた。利用者の内訳を調査したところ、特にシステム開発担当者における利用率が伸び悩んでいることが判明。
- ・働き方変革において、労働時間の削減だけではなく、本質的に働き方を見直す一つの重要なツールとして、改めてテレワークの全社における活用を進めるために、今回は(1)開発チームでのテレワークトライアル、(2)テレワーク・デイへの全社挙げての参加、(3)統合開発クラウドへのテレワーク利用拡大の3点の施策を重点的に実施。

4. テレワーク利用促進に向けた取り組み内容

(1) 開発チームでのテレワークトライアル（2016年12月～2017年6月/準備期間等含む）

- ・開発におけるテレワーク適用上の課題把握・解決策検討、ならびに開発チームでの好事例を社内へ展開し、開発担当ではテレワークはしにくいという思い込みを解消するため、これまでテレワークを実施していなかった開発の3チーム（計35名）で、管理者が先導役となりチーム全員でトライアルを実施。
- ・トライアルでは、管理者・代表者を筆頭に、チーム全員でテレワークを実施するためのルール作りやメンバーへの説明、実施の促進、実施回数の管理等を依頼。
- ・実施後はアンケート、ヒアリングを行い、テレワークに関する意識の変化や効果、問題

点等の把握を実施。

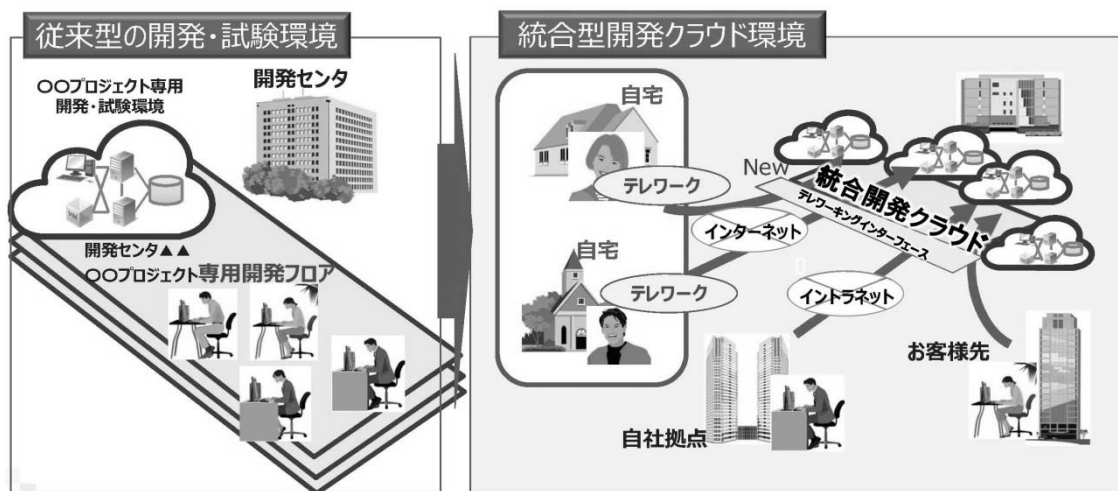
(2)テレワーク・デイへの全社挙げての参加 (2017年7月24日)

・全社的な更なる推進のために、2020年オリンピック・パラリンピック開催時の混雑緩和等に向けて、一斉にテレワークを行う国民運動「テレワーク・デイ」に全社をあげて参画。
・実施前に全管理職に配下社員の当日の参画方法（テレワーク/有給休暇等の休暇/時差出勤/参加不可とその理由）を報告してもらいルールとし、社員と管理者の会話を促し、働き方を変えるきっかけとするよう工夫した。

(3)統合開発クラウドでのテレワーク利用開始 (2017年8月)

・開発担当では、限られた開発環境でしか作業を行えないといった理由から、テレワークができないことが課題であった。NTTデータでは、システム開発環境をクラウド上に集約し、システム開発の生産技術向上を目指す「統合開発クラウド」を2017年4月から運用開始、2017年8月からは自宅や社外等からも必要リソースにセキュアにアクセスできる仕組みを用意した。これにより、更に開発担当でのテレワーク利用が進むと考える。

統合開発クラウド イメージ



5. 取り組みを通じた成果・効果

(1)開発チームでのテレワークトライアルの成果・効果

①定量効果

・トライアル参加者へのアンケート・ヒアリング調査結果

■削減時間

平均削減労働時間 44分/日

平均削減通勤時間 97分/日

⇒削減した時間は自己実現、家族との時間等へ転用

■テレワークのイメージ・利用意向

以下のいずれの観点でも実施前と比較し実施後にイメージが改善、懸念が解消
テレワーク利用意向、職場とのコミュニケーション、業務適正、業務効率
事前調査で約 20%がテレワークにネガティブであったが、実施後はほぼ全員が今後も
継続して利用したいと回答

■時間のマネジメント

時間に対する意識やマネジメント能力について、80%強の参加者が高まったと回答

②定性効果

・チーム全員でテレワークを一斉に活用するために、チームの働き方そのものを見直し、
新たなルールを検討・実行するなど、個々人の労働時間の短縮に留まらない真の働き方変
革につながる効果が見られた。

(例) 会議設定時間・参加形態、情報・スケジュール共有方法、お客様対応方法等の見直
し

・取り組み結果や工夫点等を、テレワーク未導入の担当の参考とするために、経営層の集
まる会議や全社 Web にて周知。

・テレワーカーと職場にて細かにコミュニケーション取りたいというニーズを鑑み、次年
度より全社へ Web 会議等が可能なコミュニケーションツールを導入予定。

(2)テレワーク・デイの成果・効果

・合計約 2,950 名の社員がテレワーク・デイにテレワークを同時に実施。また同日時差出
勤した社員は 3,300 名、年休等の休暇を取った社員は 2,500 名、テレワークと併せて全体
で 8,750 名での参加となり、参加企業のなかでも最大規模となった。

・同日のテレワーク実施率は約 26%で、これまでの利用率 18%を大きく超え、全社におけ
るテレワーク実施者が更に増加。

・次年度以降のテレワーク・デイの取り組みに向けて、より多くの社員がテレワークを実
施できるよう、社内システムへの同時アクセスの上限数を増やす設備強化に着手。

(3)統合開発クラウドのリリース

・具体的な導入・利用は今後本格化。社員に加え、グループ会社社員の利用も含めた具体
的な検討を始めている。

6. テレワーク推進体制・運用制度

■推進体制

・経営層へ働き方変革の状況報告として労働時間等の数値を随時報告。各組織長の自組織
での取り組み促進につなげている。

- ・ 全社における働き方変革・テレワーク推進：人事本部
- ・ 各組織・部門における推進：各組織・部門担当の人事・総務スタッフ
- ・ テレワークのシステム、セキュリティ面：社内システム担当部署

■ 制度

- ・ テレワーク（在宅勤務）のルール

	内容
対象者	育成期間(入社2年間)終了後の全社員、実施事由は問わず
実施頻度	原則月8回
就業形態	原則自宅、原則残業・深夜勤務は禁止
利用方法	直属上長の事前承認(1日前までに作業内容を明確化) 始終業時の上司連絡
セキュリティ	会社貸与シンクライアント端末利用 個人情報、厳秘情報のテレワークでの取り扱い禁止 印刷物持ち出し禁止

7. テレワーク実施環境

- ・ 会社貸与のシンクライアント端末を利用し、高いセキュリティを保持。
- ・ オフィス環境も含めた全社シンクライアント化を進めており、2017年度末に全社への導入が完了（NTTデータ クラウドソリューション BizXaaS® Office）。オフィスとテレワークのPC環境が同じものとなり、自宅、社外エリアでもオフィスと同じように業務が可能。
- ・ 携帯電話等端末より社内メールやイントラ等にアクセスできる独自アプリ「MERMaids®」を導入。

8. 今後の予定

テレワークを全社へ真に定着させるために、継続して取り組みを実施。

- ・ 2018年のテレワーク・デイでは複数日の実施など更なる挑戦に向けて、社内の風土醸成やテレワーク端末の準備等を促進。同時接続者を増やすための設備増強を実施。
- ・ BCPの観点からも、オリンピック・パラリンピック前年にあたる2019年度末までに、事業への影響を評価し、各組織にてテレワークの実施環境整備を含めた対応を検討・準備。
- ・ テレワークを更に柔軟に活用できるよう、制度緩和を検討中。

9. 協力企業・団体及び協力内容

特になし

10. 過去の受賞歴

- ・2006年 テレワーク推進賞（実施・推進の部） 優秀賞受賞
- ・2015年 「輝くテレワーク賞個人賞」受賞
第一公共事業本部 e-コミュニティ事業部 課長代理 北村有紀
- ・2016年 テレワーク先駆者百選 選出

2-1 優秀賞

【テレワーク実践部門】

NEC ネットエスアイ株式会社

東京都文京区後楽 2-6-1

代表者：牛島 祐之

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

資本金：131 億 22 百万円

業種：情報・通信業

従業員数：5,103 名

<実施期間>

2017 年 7 月～現在実施中

<実施内容>

1. 特徴

全社員で時間と場所の制約を取り払ったテレワーク勤務に移行し働き方改革を推進。
生産性向上とイノベーションを促進する働き方の見える化・分析実証実験を開始。

2. 対象部門・対象人数

全社（全国・全組織） 5,103 名

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1) 経緯

2014 年度に経営トップより、急速な少子高齢化を迎える社会環境の中、会社の継続的な成長に向けた新たな成長事業創出のための経営戦略として、ダイバーシティマネジメント推進の指示があり、2015 年 1 月より在宅勤務実証実験を行った。2015 年度末には生産性・効率の向上とイノベーション創発を実現する労働環境整備に向けた働き方改革検討を行い、2016 年度の全国でのテレワーク勤務実証後、2017 年度に全社員を対象にテレワークを本格導入した。

現在も ICT を活用した働き方改革の自社実践を継続的に行っており、取り組み内容や検証結果を社内外に公表することで、自社におけるテレワーク等を活用した新しい働き方の促進・定着を図るとともに、お客様への検証結果を踏まえたソリューションの提供を行っている。

(2) 目的

・テレワークを活用した業務プロセス改革による生産性・効率の向上

- ・ 時間や場所の制約を取り払った働き方の実践によるイノベーション創発
- ・ ワークライフバランス推進による多様な人材の活躍支援
- ・ 総労働時間の短縮、残業時間の削減

(3) テレワークに関する取り組みの開始時期

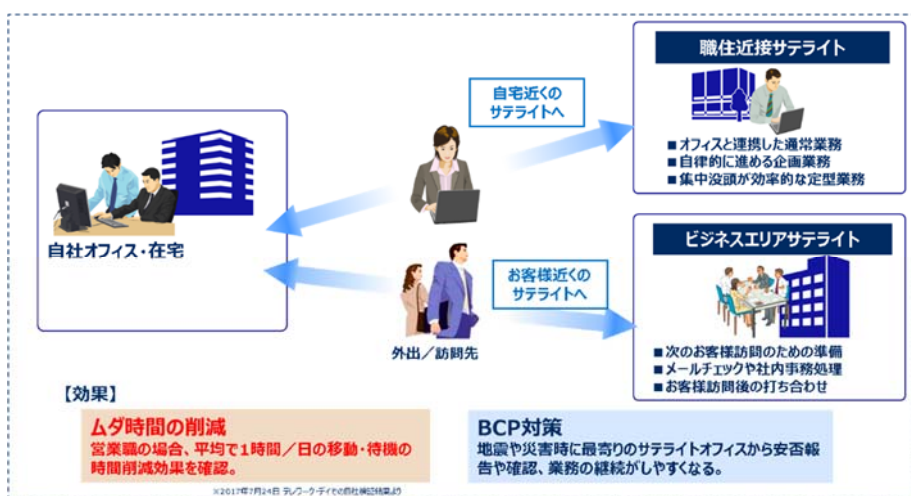
- 2015年1月 本社で在宅勤務実証（終日在宅勤務）開始。約100名で在宅勤務を検証。
- 2016年3月 経営戦略検討会にて全社でテレワークを活用した働き方改革検討指示。
- 2016年11月 全国約140名がテレワーク勤務実証開始（終日在宅、部分在宅）。
- 2017年7月 全社員で時間と場所の制約を取り払ったテレワーク勤務に移行し働き方改革を推進。
7月24日テレワーク・デイにて554名の社員が一斉在宅勤務を行い、同日の常務会では参加役員の半数以上がテレワークで会議参加。
- 2017年9月 生産性向上とイノベーションを促進する働き方実現にむけて働き方の見える化・分析の実証実験を開始

4. 導入のテレワーク制度内容など

(1) 実施場所

実施場所は、育児・介護対応や私生活との両立の観点と業務効率化、生産性向上の観点から、自宅・実家・お客様先・サテライトオフィスなど多様な場所を認めている。特にサテライトオフィスについては目的別に以下の環境を整備している。

- ① 移動効率を高めスマートワークを実践するビジネスエリアサテライトオフィス
全国約100箇所の契約サテライトオフィスを整備し、お客様訪問時の時間効率を高める。
- ② BCP、ワークライフバランスの向上を実現する職住近接型サテライトオフィス
グループ企業とオフィスを相互利用し、自宅や実家近くで働きやすい環境を整備。



【図1】サテライトオフィス活用のイメージ

なお、テレワークで実施可能な業務、取り扱い可能な情報範囲を事前に明確にすることで
 上司、部下共に安心してテレワーク勤務が行える工夫を行っている。

(2) 実施人数および回数

①テレワーク利用回数 一人当たり月平均 18 回 (1 日当たり複数回利用する場合を含む)

②テレワーク利用日数 一人当たり月平均 8 日(上記を日別でみた場合)

上記 2 項は 2017 年 4 月～6 月のモバイルワーク・在宅勤務の利用者 (3,318 人) の平均
 利用回数及び日数である。

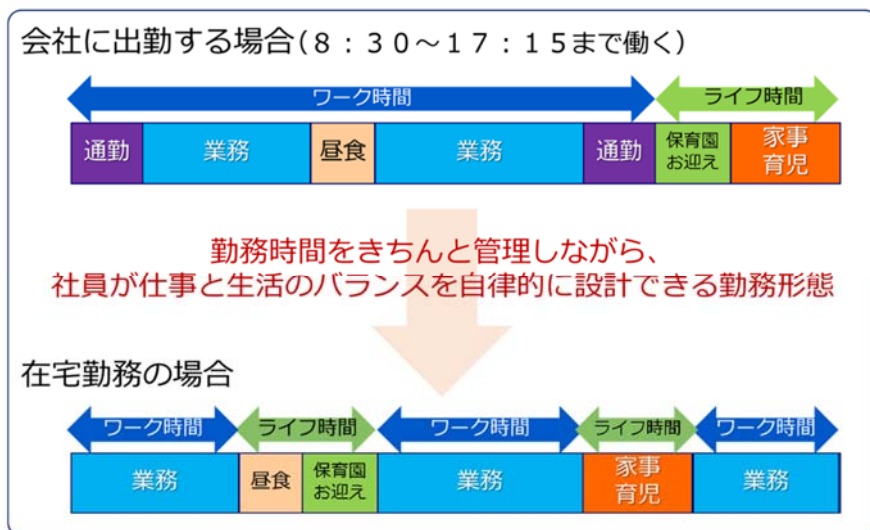
③在宅勤務利用回数 一人当たり月平均 2.4 日

上記項目は 2017 年 7 月～9 月の在宅勤務利用者 (764 人) の平均利用日数である。

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

当社は 2015 年 1 月に 100 名規模で育児との両立のための在宅勤務実証実験を実施。2016
 年 11 月には介護との両立のための実家在宅勤務、移動・待機時間を効率化しスマートワー
 クを実現するために 1 日のうちの一部の時間を在宅勤務で働く「部分在宅勤務」を可とする
 拡大実証実験を開始。各実証実験での検証結果をふまえ、2017 年 7 月より働く場所と時間
 帯の制約を取り払ったテレワーク勤務に全社員が移行し、生産性・効率向上、イノベーショ
 ンの創発を目的とした働き方改革の実践に取り組んでいる。以下は取り組みの特徴である。

- (1) 生産性・効率向上の取り組みの一環としてフレキシブルなテレワークを全社で活用
 - ・働く時間を社員が自律的にスケジュールし、1 日の中で飛び石で働くことができる
 - ・テレワークの利用回数上限なし、テレワーク利用時はコアタイムを適用しない、働く場所
 は自宅、実家、サテライトなど柔軟に認める。



【図2】働く時間を社員が自律的にスケジュールする働き方のイメージ

- (2) テレワーク時の労働時間管理ツール「テレワークウォッチ」を自社開発し全社に導入
 (8.「テレワーク実施環境」(3)に詳細掲載)

(3) テレワーク環境で普段通りコラボレーションできる共創ワークソリューションを導入

・モバイル環境下でも高品質な画像・音声で利用可能な、デバイスに依存しない、テレワークに適したコラボレーションツール「Zoom」を全社導入。

・テレビ会議システムとプロジェクションマッピングの技術を活用し、離れた空間と空間を臨場感をもって接続するバーチャルオフィス空間「SmoothSpace」を開発。東京・名古屋・大阪の自社事業所に導入。



【図 3】 SmoothSpace を活用した本社（東京）と名古屋オフィスの打ち合わせの様子

(4) 職住近接型サテライトオフィス、移動効率を高めるスマートワークを実践するためのビジネスエリアサテライトオフィスを整備し、テレワーク活用の幅を広げている

(5) 2017年9月より、生産性向上とイノベーションを創発する働き方を実現するために、働き方の見える化・分析の実証実験を開始

6. テレワークの導入効果

(1) 上司からみた業務成果

9割以上の上司がテレワーク時の部下の成果はオフィス勤務時と同等以上と回答

(2割が成果が高まったと回答)

(2) 本人の集中度合

8割以上がオフィスと同等以上に集中しやすいと回答

(3) 外回り業務の移動・待機のムダ削減

営業職において平均1時間以上のムダ時間削減効果を確認

外回り業務において部分在宅やサテライトオフィスを活用した際のムダ時間削減効果(通勤時間は除く)をアンケートにて測定。

上記(1)～(3)はテレワーク・デイにおけるアンケート結果により確認。(2017年8月実施)

(4) 残業時間削減

オフィスでの残業と比べ、1日30分の残業削減効果を確認。

(オフィス勤務時とテレワーク勤務時の1日あたりの平均残業時間を比較すると0.8時

間→0.3 時間と 30 分の削減効果があった。月単位の残業時間においては 2016 年 3 月期と 2017 年 3 月期を比較して 24.0H→20.3H と削減効果を確認。)

(5) 企業活動でのCO2 排出量削減

約 100 名の通勤による CO2 排出量を試算し、約 811.2kg 削減の効果を確認。

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進組織体制

トップ指示により、役員（人事・総務・情報システム部門等の担当常務）をリーダーとした社内横断プロジェクトチームを組織。プロジェクトチームを中心に、方針・目標・利用ツール・利用シーン例などを作成・全社展開するとともに、テレワーク・デイの実施企画など社内・外のプロモーション活動を企画・実行することで、新しい働き方の実践・活用・定着を図っている。

(2) 運用制度

① 利用手続き

原則前日までに上司に申請し了承を得る。

② 利用制限

利用回数、時間に関する制限なし（半日休暇・フレックスタイム制度の併用可）。

③ 就業時間

- ・原則 7:00-21:30 で就業すること（就業時間は 8:30-17:15 を基本とする）。
- ・休憩時間は各職場の休憩時間帯を原則として、1 時間取得すること。
- ・就業時間中での断続的な勤務を可とする。

④ 時間外勤務

やむを得ない場合は、上司の命令により所定の手続きを経て可とする。

⑤ 目標設定・評価

通常勤務時と同一とする。

8. テレワーク実施環境

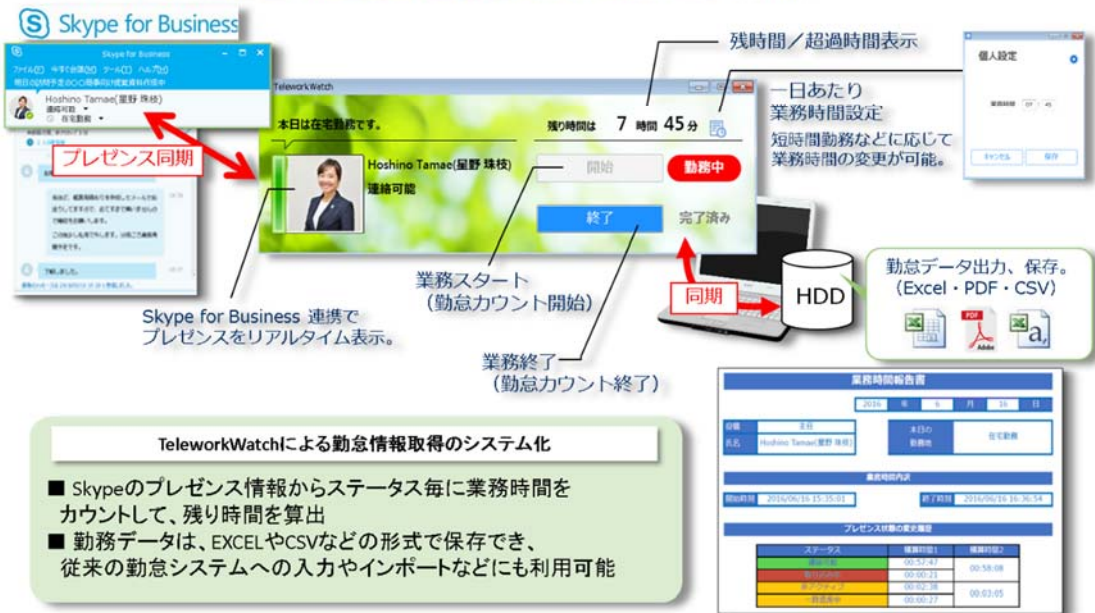
(1) シンククライアント端末で自宅から社内情報システムへリモートアクセス（暗号化通信）

(2) 2007 年からオフィスでの働き方改革を実践し、業務の電子化によるノーペーパーワークや様々なコミュニケーションツールの活用により、テレワーク環境下での効率的な組織活動、コラボレーションワークを促進する業務環境を整備。

(3) テレワーク勤務時の労働時間を管理する仕組み「テレワークウオッチ」を自社開発し全社に導入することで、テレワーク中も勤怠の参考時間を取得することが可能。

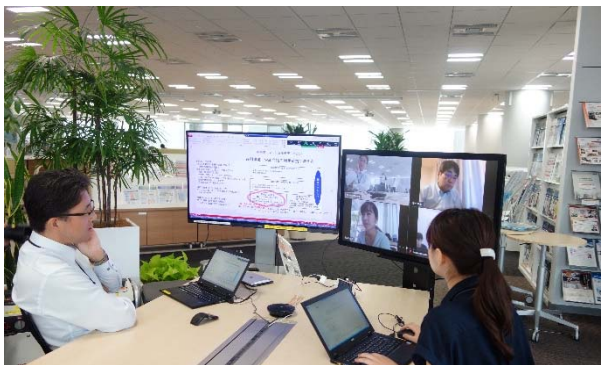
在宅勤務管理システム・テレワークウオッチ

SkypeforBusinessのプレゼンス情報を取得し、データをローカルHDDへ保管。
テレワーク・在宅勤務時の勤怠管理情報を系統的に取得可能



【図4】テレワークウオッチを利用した勤務時間管理のイメージ

(4) 共創ワークソリューション「Zoom」の利用により社内外・国内外など関係者との資料共有、映像や音声の共有等を通信環境やデバイス環境に依存しない新しいコラボレーションワーク環境を実現。



【図5】共創ワークソリューション「Zoom」を活用した東京本社、在宅勤務者、海外勤務者との打ち合わせの様子

(5) 2017年9月から新たに、働き方見える化・分析の実証実験を開始し、生産性向上とイノベーションを創発する働き方を実現するために以下の取り組みを開始。

- ・社員のPC操作ログを収集し、PCを使った業務実態を把握。
- ・勤怠管理情報、テレワークウオッチ情報、PC操作ログを見える化、分析し、勤怠の申告内容と各実績値との乖離を把握。サービス残業の撲滅、業務マネジメント、組織統制に活かす。

9. 今後の予定

2017年度内に以下の取り組みについて自社実証実験を開始し、テレワークを活用した働き方改革を促進するツールとしてご提案・ご提供していくことを目指す。

(1) 働き方見える化・分析で取得したデータの分析と活用

- ・働き方見える化で収集するログを利用し以下の実現を目指す。
長時間労働の兆候を事前に把握することで、業務負荷の分散などの防止措置を実施。
長時間労働を招くボトルネックの特定と解決策の仮説立案、検証による根本原因への対処。

(2) AIやRPA (Robotic Process Automation) の活用による業務プロセス改革

- ・スタッフ部門への問い合わせと応答 (FAQ) を自動作成する仕組みの構築。
- ・PCでの定型的な作業をソフトウェアで自動化するRPAの導入と活用。

(3) 組織の壁を超えて社員のインテリジェンスをつなぐワーク環境「インテリジェンスコネクト」の開発

- ・業務スピードアップとクオリティ向上を図るために、AIを活用し社員が持つ知恵や経験、人脈などの情報を自動で収集・分析し、生産性向上とイノベーション創発に活用。
- ・議論の活性化とクリエイティブワーク実践に向けた共創ワークソリューション Zoom およびプロジェクトマッピング技術を活用して離れた場所同士をあたかも隣にいるようにつなぐ「SmoothSpace (スムーズスペース)」の活用。

10. 協力企業・団体及び協力内容

日本マイクロソフト株式会社

同社主催の2014年・2015年 TeleworkWeek、2016年働き方改革週間に参加。当社の在宅勤務実践においてマイクロソフト製品を活用したコミュニケーション、コラボレーションワーク、在宅勤務時の勤怠管理システム開発の技術支援などツール活用やテレワーク、働き方改革ノウハウを中心に連携。

11. 過去の受賞歴

一般社団法人日本テレワーク協会 テレワーク推進賞奨励賞 (2016年2月)

総務省 テレワーク先駆者百選 テレワーク先駆者 (2016年4月)

ニッセイ情報テクノロジー株式会社

東京都大田区蒲田 5 丁目 37 番 1 号 ニッセイアロマスクエア

代表者：鬼頭 誠司

<http://www.nissay-it.co.jp>

資本金：706.77 億円

業種：情報通信業

従業員数：2,227 名

<実施期間>

2015 年 1 月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

トップダウンとボトムアップ両面からのアプローチによる働き方変革と在宅型テレワーク

2. 対象部門・対象人数

全組織 1,372 名

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1) トップダウンによる働き方変革取り組みスタート

弊社では 2014 年 7 月に創業 15 周年を迎えるにあたり、この年を「働き方変革に向けた社員の意識醸成」のスタートの年と位置づけた。

背景には、会社の成長のためには事業構造の変革が必要であり、一人ひとりが目の前の仕事に埋没せずに新たな投資の創出といったクリエイティブな仕事ができる企業・職場風土の醸成が必須だったことがある。加えて恒常的な長時間労働も課題となっていた。

働き方変革では、全社員が「心身ともに健康」「自らの仕事に働き甲斐を感じる」「会社に誇りを持つ」ことのできる会社であり続けることにより、「クリエイティブで効率的な働き方の実現」を目指した。

そのための全社施策として、「早帰り・休暇取得促進」「健康増進」「ダイバーシティ促進」をコンセプトに展開した（表 1 参照）。特に「早帰り・休暇取得促進」に関しては、掛け声だけに終わらせないために各施策を後押しする取り組みを「風土醸成」

「ツール・環境の提供」の面から併せて実施した（表2 参照）。
 テレワーク制度はダイバーシティ促進の一環として、働き方変革スタート時には育児・介護事情を持つフルタイム勤務の社員に限定して導入した。

表1: 全社施策一覧

取り組み		内容	
早 帰 り ・ 休 暇 取 得 促 進	全社目標値の設定	<ul style="list-style-type: none"> 「平均退出時刻」「週1早帰り」「有給休暇取得」について全社目標を設定、各部にて取り組み実施 所属別実績情報の提供と公表 	
	会議の効率化	<ul style="list-style-type: none"> 全社会議の運営見直し（目的/参加者/会議時間/会議資料簡素化） 18時以降の会議の原則禁止 	
	自己研鑽機会への積極参加	<ul style="list-style-type: none"> 社外研修会、コミュニティ活動等、社内外コミュニケーションの充実、参加促進 	
	有給休暇取得計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> 休暇取得日数の全社年間目標を設定 年間の休暇取得計画の策定と共有 所属別休暇取得状況の情報提供 	
増 進	健 康	健康増進に対する意識醸成	<ul style="list-style-type: none"> 全社員向け健康セミナー実施 重点対応者向け栄養指導セミナー実施
イ 促 進	ダ イ バ ー シ テ	女性活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員の他社研修会・交流会への参加
		テレワーク制度	<ul style="list-style-type: none"> 育児、介護等の事情を持つ社員の働き方として、テレワーク制度を導入

表 2: 「早帰り・休暇取得促進」を後押しする取り組み

取り組み		内容
風土醸成	役員メッセージ	・役員からのメッセージを毎月社内ポータルに掲載
	好取組事例紹介	・働き方変革に関する各所属や他社の好取組事例について、社内ポータルに掲載
	取組推進ポスター 掲示	・早帰り・有給休暇取得を意識できるポスターを掲示 ・会議室運営を意識できるポスターを掲示
	各社への説明	・お客様及び協力会社に対して、水曜 18 時退社、有給休暇取得促進運動等の説明（文書発信）
	自己研鑽メニューの 充実	・確保した時間で参加できる自己研鑽・社外活動のラインアップを増やし、社内に発信
ツール・環境の 提供	休暇取得計画登録 テンプレートの提供	・有給休暇取得の計画を策定し、登録できるテンプレートを提供
	モバイルデバイスの活 用	・社外から帰社せずとも社内の必要な情報が入手できる、スマートフォン・タブレットによるビデオ会議・ドキュメント共有の実施
	会議室環境改善	・利便性向上のため、共用会議室に無線 LAN、DHCP を導入

(2) ボトムアップによる働き方変革取り組み

弊社では事業部制を採用していることもあり、部門や所属ごとに業務特性の異なる点が多い。そのため全社施策を展開するにあたっては、社員の生の声を良く聞くこととともに、社員がそれぞれの置かれた環境や立場で主体的に変革に関わることも重要である。

そこでトップダウンだけでなく、以下のボトムアップ取り組みを実施してきた。

① 女性社員ヒアリング

・実施時期

2015 年 6 月～7 月

・実施目的

ダイバーシティ促進の一環として女性活躍推進を進めるため、まずは女性社員が抱える課題を明確にするべくヒアリング・意見交換会を実施。

・実施方法

「女子会」をイメージしたランチミーティング形式で、計 15 回にわたり実施。女性社員の 25%（子供を持つ女性社員の 40%）が参加。

・ヒアリング結果

女性と男性は格差なく働いているとの認識の一方で、長時間労働や漠然としたキャリアへの不安・不満等、男女共通の全社課題が多く出された。

・テレワーク制度に関する意見

社員の期待度は高く、特に育児短時間勤務制度（以降、育短）適用者を中心として育児事情を抱える社員からは、「ぜひ利用したい」との切実な声が多数聞かれた。

② ES 調査

・実施時期

2015 年 7 月～8 月

・実施目的

社員がどのような思いを持ちながら働いているのかという現状認識と、その背景にある課題を明らかにし、今後の施策検討の参考資料とする。さらに働き方変革、女性活躍推進等に対する実態把握も行う。

・実施方法

インターネットを使用した記名式アンケートとして実施。回答率は 96.2%。

・テレワーク制度に関する調査結果

「育児・介護に関わる場合、どの制度を利用したいか」との設問では、育児休業や介護休業等を抑えて「テレワーク制度」との回答が 44.7%と最も多かった。

③ 全社横断ワーキング

・実施時期

2016 年 4 月～10 月

・実施目的

前述の女性社員ヒアリングで明らかになった全社課題の解決に向け、経営層への提言を実施。

・実施方法

男女とも参加するテーマ別の全社横断ワーキンググループとして実施。参加者は 36 名。テーマは「ワークライフバランス」「キャリアモデル・キャリアアップ」「両立支援」。

・提言内容

社内コミュニケーションを活性化させるための風土醸成や、多様なキャリアを支えるための制度改正、業務効率化を促進するための社内インフラ改善等の提言が出された。

この提言を受けて、制度改正については 2017 年度に以下の通り実施した。その他の提言については、全社最適の観点から実現に向けた検討実施を行っている。

【提言を受けて追加・改正した社内制度】

－育短の取得回数の引き上げ

－不妊治療休暇の新設

－育児・介護理由での取得に限定されていた休暇制度を、誰もが取得可能な休暇制度に改正

・テレワーク制度に関する提言

「ダイバーシティ促進」として育児・介護事情を有する社員に限定するのではなく、「全社員が多様で効率的な働き方を実現するもの」として、誰もが理由を問わずに利用できるようにするべきとの提言が出された。

これらのボトムアップ取り組みを通して、テレワーク制度は「全社員が柔軟な働きにより能力・業務効率を向上させるための手段」という位置づけに大きく変貌した。また、全社員が働き方変革を推進することが結果的に女性活躍推進にも繋がる、との認識のもと、女性活躍推進法における行動計画では全社員で働き方変革を推進することを改めて明記し、テレワーク制度を取り組みの柱に位置づけた。そして2018年度末までに500名（全社員の1/4相当）以上の利用を目指すことを明記した（図1参照）。

図1：女性活躍推進法の行動計画

行動計画（計画期間：H28年4月1日～H31年3月31日）	
概観	<p>全社員がワークライフバランスの充実を通じ、より高い目標感を持つとともに、会社全体として自身の能力を最大限発揮できるように下記3点を一層推進し、企業理念を体現していく</p> <p>① キャリアビジョンに対する幅広い支援 ② より時代に即したライフイベントとの両立支援 ③ 柔軟な働き方や職場理解の促進</p>
	<p>企業理念に即して、既成概念に捉われない自由な発想で「全社員が一層活躍できる土壌作り」を推進！</p>
取組方針	<p>企業理念</p> <p>社会やお客様への貢献 専門領域の高い知見で良質なITトータルサービスを提供し、社会やお客様に貢献します</p> <p>新たな価値の創造 新しい発想や技術を追い求め、新たな価値を創造し続けます</p> <p>人の成長と尊重 社員の成長を大切にし、お客様と共に働くすべての人を尊重します</p>
	<p>働き方変革「Smart Work」を推進</p> <p>「家族休暇」の取得促進 「在宅型テレワーク」の利用促進</p> <p>全社員が年1回以上の「家族休暇」取得を目指す 500名（全社員の1/4に相当）以上のテレワーク利用者数を目指す</p> <p>「育児休暇」はもちろん「家族休暇」取得も促進 健全な心身のもと、仕事もプライベートも充実！ ワークライフバランスを図りながら、全社員が成長する機会を提供 柔軟な働き方で、能力・業務効率を向上！</p>
	<p>取組内容</p>
具体展開	<p>H28年度</p> <p>－現行制度での取得促進を目的としたPR活動の実施 －更なる利用促進に向け、意見集約を踏まえた制度改正（例：短期の育休や自身の記念日等）</p> <p>－現行制度での利用率の更なる向上を目的としたPR活動の実施 －更なる利用促進に向けた対象拡大の検討と制度改正</p>
	<p>H29年度</p> <p>－制度理解・普及のための周知活動や、管理職による率先垂範の実施 －確実に「成果」を出す働き方への変革を促進</p>
	<p>H30年度</p> <p>取得率 100% 達成！ 利用者累計 500名 水準達成！</p>

ニッセイ情報テクノロジー株式会社 承認No：NIT27-223（人事001）3

4. 導入のテレワーク制度内容など

5. テレワーク制度上、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) テレワークの取り組みについて

① 導入期【育児・介護事情を持つ社員が継続して働ける環境の提供】

テレワーク制度が全社施策としてスタートした当初は、育児・介護事情を持つ社員の働

く環境の改善に狙いを絞ったものとしていた。

- ・実施目的

ダイバーシティ促進の一環として、育児・介護事情を持つ社員が継続して働ける環境の提供。

- ・制度概要

対象は育児・介護事情を持つフルタイム勤務の社員、かつ開発部門に限定。

② 対象拡大期【育短適用者、介護制度適用者への支援】

ボトムアップ取り組みによる社員の意見・提言を反映し、育児・介護事情を持つ社員がより使い勝手の良い制度となるよう見直した。

- ・実施目的

特に要望が多かった育短適用者、及び仕事と介護の両立支援制度※（以降、介護制度）適用者への支援。

※介護特別勤務（介護目的での短時間または短日数勤務を選択できる制度）等を指す

- ・制度概要

育児・介護事情を持つ社員であれば、フルタイム、短時間、短日数等を問わず全勤務形態で利用可能とした。併せてパソコン貸与、柔軟な始業・終業時刻運営等、運用面の見直しを実施した。

③ さらになる対象拡大期【全社員の多様で効率的な働き方の実現】

テレワーク制度の目的をダイバーシティ促進から、働き方変革を後押しするための制度へと、大きく位置づけの見直しを図った。

- ・実施目的

全社員の多様で効率的な働き方の実現。

- ・制度概要

単独で業務を遂行できる職層であれば、理由を問わず利用可能とした。併せて業務の質を維持するためのルールを明文化し、テレワーク制度利用時にはこのルールを厳守する。

(2) 当社のテレワーク制度の特徴

① 制度・運用

- ・単独で業務を遂行できる職層であれば、理由を問わず利用可能

- ・全部門利用可能（営業部門、開発・運用部門、企画スタッフ部門）

- ・全勤務形態で利用可能（裁量労働制、フレックスタイム勤務、育短・介護制度）

- ・柔軟な就業運営

- ー育短・介護制度適用者に対して通常勤務時に設定されている始業・終業時刻をテレワーク制度を利用した在宅勤務（以降、テレワーク勤務）時には適用していない。

- ーフレックスタイム勤務に対して通常勤務時に設定されているコアタイムは、テレワーク勤務時には適用していない。

- ・上限は月 10 日
介護事情を抱えるために出社が難しい社員であっても、介護制度と併用することで継続就業可能となるよう、上限日数を多く設定。
- ・半日利用、部分利用、突発利用可能
ー半日のテレワーク勤務や、自宅ー客先ー自宅 or 会社等の移動も認めている。
ーテレワーク勤務は原則として事前申請が必要であるが、家族の体調不良や台風等での突発利用が可能。
- ・災害対策としての利用も想定
ー災害時に指揮命令を行う管理職（以降、災害対策委員）に対してはテレワーク制度申請を必須化。平常時から利用し、また防災訓練時にも利用することで、災害発生時にスムーズに利用できる環境を構築。

② IT 環境

- ・テレワーク勤務に必要な機材一式を貸与
「パソコンを持って帰るのが大変」との声を受け、希望者には自宅用のシンククライアント端末やセカンドモニター等を貸与。
- ・テレワーク勤務で実施可能な業務の拡大
テレワーク勤務でも、社内にいるときと同等の社内システム環境を提供。
- ・セキュアな IT 環境
全社でシンククライアントを導入。テレワーク勤務時は社内システムに接続する際に RSA トークンを利用し、セキュアな IT 環境を構築。
- ・コミュニケーションツールの提供
コミュニケーション手段として、iPhone の「FaceTime」と、WEB 会議システムの利用が可能。

(3) 推進に向けた取り組み

- ・管理職による率先垂範の実施
管理職の率先垂範を兼ねたトライアルを実施。マネジメント上の課題等に関する意見を反映し、正式にテレワーク制度対象とした（週 1 回上限に利用可能）。
- ・テレワーク推進月間を年 3 回実施
積極的にテレワーク勤務を行う風土醸成を目的に実施。部長会やメールマガジンにて積極利用勧奨を実施。
- ・各所属のテレワーク申請・利用実績を公表
毎月、部長会にて利用実績を公表し、社内ポータルにも掲示。
- ・メールマガジンにて情報発信
月 1~2 回発行のメールマガジンにて、制度概要や活用事例等を紹介し、活用促進を図る。
- ・「新たな働き方」表彰の実施と各所属の好取り組み事例の共有

テレワーク制度の活用施策をはじめ、「新たな働き方」につながる各部の取り組みを表彰。好取り組み事例は社内ポータル等で共有し、横展開を図る。

6. テレワークの導入効果

(1) 対象者数と利用者数

トップダウンとボトムアップによる取り組みにより、テレワーク制度は社員が有効に使える制度となっていき、結果として対象者数・利用者数ともに増加した。

期 間	導入期	対象拡大期		さらなる 対象拡大期
	2015年5月～ 11月	2015年12月～ 2016年3月	2016年4月～ 2017年3月	2017年4月～
対象者数	140名	286名	292名	1372名
利用者数	5名	20名	129名	301名
利用者割合	3.6%	7.0%	44.2%	21.9%

(2) 働き方変革を後押しするテレワーク制度

テレワーク制度の導入効果を把握するため2017年9月に、下記要領にてアンケートを実施した。テレワーク制度が働き方変革を後押しするものとして機能していることが裏づけられる結果となった。

① アンケート実施要領

実施期間：2017年9月6日～12日

対象者：テレワーク制度を申請し、承認された社員（301名）

回答者数：205名

② アンケート結果

【制度の満足感に関して】

- ・70%の利用者※が「始業・終業時刻等、テレワーク勤務時の柔軟な就業運営に満足している」と回答し、利用しやすい制度として満足度が高い。

※アンケート回答者のうち、2017年度にテレワーク勤務を実施した人を指す

【テレワーク制度と業務効率・働き方の改善に関して】

- ・69%の利用者が「テレワーク勤務時は、仕事の質が向上したり、効率的に仕事ができる」と回答し、業務効率向上にも役立っている。
- ・43%の利用者が「通勤時間分を業務や自己研鑽に充て、遂行可能な業務量が増加した」と回答し、人により、遂行できる業務量の増加に役立っている。
- ・69%の利用者が「テレワーク勤務時以外でも、段取りを一層意識するようになったり、仕事が見える化・共有化するようになる等、働き方が変わった」と回答し、テレワーク制度を起点として働き方そのものも改善していることがうかがえる。

【テレワーク制度と就業継続・キャリア継続に関して】

- ・80%の利用者が「就業継続に役立っている」と回答し、利用者にとって、テレワーク制度はなくてはならないものと認識されている。
- ・49%の利用者が「テレワーク勤務により、子供や家族の看護等による突発的な予定外の休暇を取らずに済んだ」と回答し、計画的な業務遂行に役立っていることがうかがえる。
- ・現在育短適用中であるが、(育短期間満了よりも) 早期にフルタイムに復帰したいと考えている社員のうち、70%が「テレワーク制度はフルタイムに復帰するのをサポートする」と回答。また育短から早期にフルタイムに復帰した社員のうち、63%が「テレワーク制度がなかったら早期に復帰していない」と回答し、キャリア設計に重要な役割を果たしていることがうかがえる。

【テレワーク制度とプライベートの充実に関して】

- ・91%の利用者が「テレワーク制度導入によりプライベートが充実した」と回答しワークライフバランスの充実にも役立っている。
- ・70%の利用者が「テレワーク勤務時は満員電車に乗らなくて良いことにメリットを感じる」と回答。また58%の利用者が「時間的・精神的・肉体的に余裕を持てるようになった」と回答し、通勤の負担軽減にも役立っている。

(3) 働き方に対する副次的な効果

テレワーク制度の導入は働き方そのものにも影響を与え、副次的に以下の効果もあった。

① 早帰り・休暇取得

- ・働き方変革取り組み前の2013年度の平均退出時刻は20時50分だったが、2016年度は19時51分となり、約1時間の改善となった。
- ・有給休暇について、2013年度の一人当たり有給休暇取得日数は9.0日だったが、2016年度は12.6日となり、3.6日の改善となった。

② ダイバーシティ促進

- ・女性管理職の割合について、2014年度は4.1%だったが、2017年度には8.3%と倍以上に上昇した。
- ・女性係長層の割合について、2014年度は11.1%だったが、2017年度には15.8%と上昇した。

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進組織体制

2014年度～2016年度

- ・ヒューマンリソース部が中心となり、経営企画部、IT企画室、リスク管理統括部を交えながら推進。

2017 年度～

- ・あるべき「新たな働き方」を検討・推進する目的で「働き方 2.0 推進室」が発足。その下に、各部より選出された総勢 50 名のメンバーからなる「働き方 2.0 推進委員会」を設置。
- ・働き方 2.0 推進委員会では、働き方 2.0 推進室とともに今後のテレワークのあるべき姿についても検討を行い、各種トライアル等を実施している。またこのメンバーが各所属で中心となり、テレワーク制度の普及・促進を行っている。

(2) トップの関わり方

- ・中期経営計画では「働き方変革」が重点取り組みとして位置づけられ、「社員一人ひとりの生産性向上」「新たな働き方の検討・推進」等により成長戦略へ貢献することが明記されている。
- ・今年度から、テレワーク制度を含めた働き方に関する取り組みを加速させるため、ワークライフバランスに関する社外の第一人者を招き、経営層・部長層向けのセミナーを実施するとともに、社長との対談を実施（2017 年 12 月）。対談の様子は、社内ポータルサイトへ掲載。

(3) 運用のためのルール

① 申請から承認

- ・ペーパーレスで申請できるよう、メールで完結できる事務フローとしている。
- ・本人から、所属長経由で人事へ申請するという手続きとし、テレワーク制度利用に問題がない人のみが利用できるようにしている。
- ・申請に際して、「テレワーク制度利用時のルール」を厳守することを誓約させている。
- ・年度を跨って利用を継続する場合は更新申請を必要としている。このタイミングで、「テレワーク制度利用時のルール」の厳守を再度誓約させるとともに、テレワーク勤務時の業務の進め方を上司と一緒に振り返る運営としている。

② テレワーク制度利用方法

- ・計画的な業務運営のため、月初にテレワーク勤務日と実施業務予定を立てるようにしている。
- ・チーム運営に影響を与えないよう、テレワーク勤務日の設定にあたっては事前に業務調整と日程調整を行っている。
- ・テレワーク勤務がいつであるかメンバーに分かるように、社内システムのカレンダーに登録して公開している。
- ・テレワーク勤務日の業務の見える化を促進するため、何を、何時間実施したか記録し、所属長へ提出している。
- ・テレワーク勤務の継続に課題が見つかった場合に、本人へのフィードバックの機会を設けている。

8. 今後の予定

今年度、「新たな働き方」に対する基本計画と今後3年間の行動計画を策定した。

その中においてテレワークの活用についても一層深めていき、「いつでも」「どこでも」「誰とでも」働けるワークスタイルの実現を目指して以下を検討予定である。

- ・パソコンやモバイルなど、各種デバイスからいつでもどこでもアクセス可能とするIT環境の構築
- ・営業効率・業務効率を加速させるため、サテライトオフィスなど在宅に限らないテレワークの実現と、それを支えるコミュニケーションツールの強化
- ・業務への集中と他者との協業を促進するため、オフィスのフリーアドレス化や集中エリア・コワーキングスペースの導入など、メリハリあるオフィス環境の実現
- ・上記施策の実現に不可欠なペーパーレスの促進

これらの施策の実現にあたり、効果測定及び課題抽出のため2017年度下期から各種デバイスを利用したコミュニケーションツールと、レンタルオフィス等のサテライトオフィスのトライアル活用を進める。

そしてこの取り組みが本格導入されることにより、オフィスや在宅でのテレワーク勤務も含めた、柔軟で効率的な働き方をさらに推進していくことを企図している。

富士通株式会社

東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター

代表者：田中 達也

<http://www.fujitsu.com/jp/>

資本金：324,625 百万円

業種：情報通信業

従業員数：35,000 名

<実施期間>

2017 年 4 月～

<実施内容>

1. テレワーク名称

I C Tを活用した富士通の働き方改革の取り組みについて

2. 対象部門・対象人数

全組織 35,000 人

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

今後、デジタル化の進展や少子高齢化などの環境変化に対応し、グローバル競争の中で会社が発展・成長し続けるためには、これまで以上に質の高い働き方と生産性を高める取り組みを行っている。そのためにマネジメント改革や一人ひとりの意識改革を通して、働き方改革を進めている。特にテレワークは、場所や時間を選ばない合理的な働き方で生産性を向上させる有効な手段として全社員が活用することをねらい、制度の正式導入を図った。

【テレワーク勤務制度のねらい】

(1)一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化

- ・時間の有効活用等による効率的な働き方の実現
- ・グローバル化やデジタル化の進展に対応した働き方の実現
- ・ワークスタイル変革による創造性の発揮

(2)多様な人材が活躍し続けられる環境の構築

- ・一人ひとりが生活と両立しながら、やりがいを持ったうえで自律的・効率的に仕事を進められる環境の整備
- ・ワークライフバランスの実現による仕事と生活の質の向上

- ・育児／介護事由による離職防止

(3) その他

- ・事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

4. 導入のテレワーク制度内容など

(1) 実施時期

2017年4月より導入（2015年より2年間のトライアルを実施）

(2) 実施場所

全事業所を対象

(3) 実施部門・人数

約70%の職場が導入（2018年1月現在）

(4) 実施内容等

① 制度・ルール

対象者は、自律的・計画的に働ける社員であれば利用可能。

実際の運用は、業務内容やお客様との関係等を踏まえて、組織長が活用方針を決定。

② 最新のICT活用

仮想デスクトップ、シンクライアントPC、グローバルで共通化した社内コミュニケーション基盤の活用で、環境に依存しない業務環境を構築し、かつセキュリティを担保した働き方を実現。

③ 意識改革

- ・テレワーク活用シーンの明確化
- ・働き方改革の取り組みに関する全社員向け e-learning の実施
- ・管理職向けマネジメント研修の実施

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

テレワークに関しては、2015年度から約2年間のトライアルを経て、2017年4月より全社員35,000人を対象に自宅やサテライトオフィス、出張先や移動中等場所に捉われないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を正式導入した。

弊社のテレワークの特徴は、対象者や活用方針などは全社一律のルールを設けるのではなく、業務内容やお客様との関係等を踏まえて、組織長が活用方針（対象職場や対象者）を決めている。

また、ICT面では、PC環境は仮想デスクトップを採用しており、ICT面では、PC環境は仮想デスクトップを採用しており、情報活用、コミュニケーションについては、端末や場所を選ばず、どこからでもセキュアに業務ができる環境を提供している。

さらにグローバルで共通化した社内コミュニケーション基盤（メール/スケジューラ/Web会議/SNS/ 在席管理/LIVE 説明会・VOD など）の利用は、オフィスの内外を問わず上司やメン

バーとの円滑なコラボレーションを実現し、テレワーク活用を推進している。

制度の正式導入に向けては、働き方改革の取り組みを人事部門だけの取り組みではなく、総務部門や情報システム部門、セキュリティ部門や現場（営業、SE、スタッフ等）などの関連部門と一緒に、「①制度・ルール」、「②ICT・ファシリティ」、「③意識改革」を三位一体で進めてきた。

- 2015年度から場所に捉われない柔軟な働き方であるテレワークのトライアルを関連部門が一体となり取り組んできた。

目指すべき働き方



6. テレワークの導入効果

テレワークを含めた働き方改革の取り組みによりもたらした効果

- 多様で柔軟な働き方の推進
→ テレワークやフレックスの利用等、柔軟な働き方を行う社員の増加
- 時間外労働や休日労働の削減
→ 時間外労働が前年比10%減少（2017年6月、7月実績）
- 時間意識を持った働き方の実践（残業申請システム導入職場へのアンケート結果）
→ 残業申請システムを導入した社員の約50%の時間意識が向上
- 社員満足度の向上（テレワーク実施者へのアンケート結果）
→ 時間の有効活用（85%）、ワークライフバランスの向上（50%）、
成果や計画性の意識の向上（25%）

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進組織体制

テレワーク活用を含めた働き方改革に全社を挙げて取り組むことを社長が宣言。それを踏まえて各部門長が部門における取り組み方針を宣言し、各部門での改革を実行している。また、働き方改革の全社的な推進体制として、各部門の代表執行役員から構成される「働

き方改革推進委員会」を設置。全社の働き方改革（テレワークを含む）の方針や具体的な取り組み施策の策定、実施、進捗確認等を行っている。

(2) 運用制度

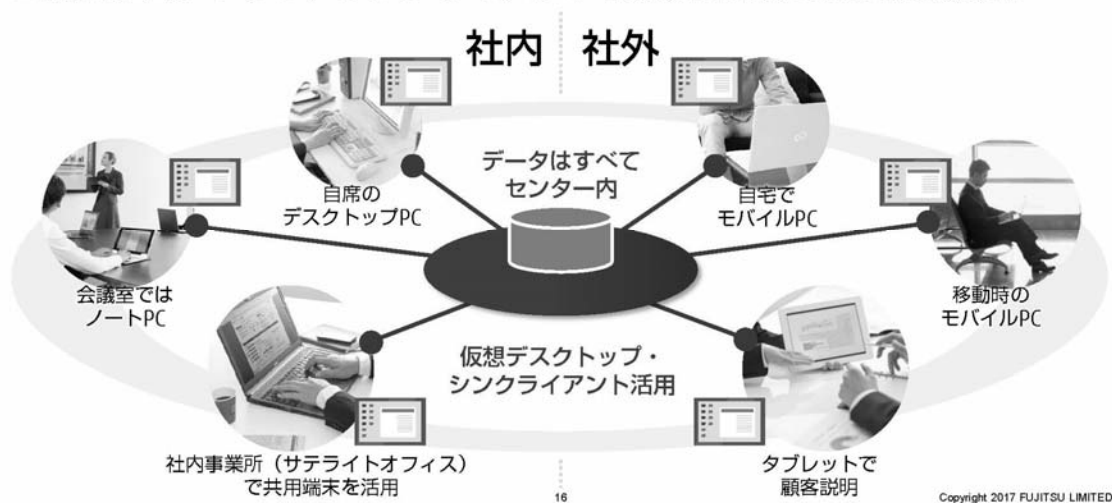
- 健康管理および災害時の在場把握、業務内容把握の観点から、必ず業務の開始・終了時に勤務場所と作業内容（予定・実績）をE-mail等で上司に報告することをルール化している。
- 労働時間の適切な管理のために、仮想デスクトップ（VDI）から接続した場合でもPCログを取得できるようにしており、勤務時間（打刻時間）と実際の業務時間の乖離がないか確認し、毎日上司にメール通知することで、テレワークによる長時間労働の防止を図っている。
- テレワーク時にもオフィスと同様に在席状況把握やチャットツール等を活用し、上司が部下の業務状況を把握しコミュニケーションを取りやすくする仕組みを活用している。

想定課題	対応策
趣旨の周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> ■ 働き方改革の狙いや意義、マネジメントのポイント（トライアルで実際に困ったケースとその対応策等）や活用にあたっての注意点（例：べからず集）を周知徹底する <ol style="list-style-type: none"> 1. 事前説明会（全社員向け） 2. e-Learning（全社員向け） 3. 職場マネジメント研修（全管理職向け）
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ■ 上司・部下間や職場内のコミュニケーション強化（定期的なOne on Oneミーティングの推奨）
時間管理（長時間労働/サービス残業等）	<ul style="list-style-type: none"> ■ ICT活用による時間意識の向上 ■ 勤務状況が見える化するためのマネジメントサポートツールの導入
情報セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> ■ シンクライアント端末、仮想デスクトップ、グローバルコミュニケーション基盤の3点セットの活用

8. テレワーク実施環境

- 情報インフラの整備状況や情報セキュリティの整備については「P2 実施内容詳細」のとおり。

■ 仮想デスクトップ、シンククライアントで環境に依存しない情報活用



- オフィス環境の整備の観点では、各事業所に順次サテライトオフィスを整備中。現在、首都圏を中心に10拠点（汐留、川崎、新横浜、関西、東海、東北等）に設置済み（例えば汐留本社のサテライトオフィスは月平均7,000名が利用）。

（写真：F3rd Shiodome）



今後もサテライトオフィスは、主要な事業所に展開する予定。自宅で働ける環境がない社員が自宅近隣のサテライトオフィスで勤務する等、サテライトオフィスの活用により柔軟な働き方をする社員がますます増えている。

また、自事業所のみならず、外部サテライトオフィスの活用（首都圏数十箇所、全国主要事業所）も推進中。

9. 今後の予定

2017年4月に制度を導入し、本部ごとに計画を立ててテレワークを活用しているが、現状、業務特性等の事情により活用頻度にばらつきがある。

より生産性の高い働き方を実現するための働き方の選択肢の一つとして、テレワークを積

極的に活用していくため、職場の成功事例の共有やテレワーク月間等を活用して、利用促進を図っていく予定。

10. 協力企業・団体及び協力内容

テレワーク勤務制度の導入にあたっては、トライアル時から先行してテレワークに取り組んでいる以下の企業様の取り組みを参考にさせていただいた。

- ・日本マイクロソフト株式会社
- ・JEITA（一般社団法人電子情報技術産業協会）加盟企業

11. 過去の受賞歴

特になし

2-2 優秀賞

【テレワーク促進部門】

株式会社スタートライン

東京都八王子市上野町 31 - 8 パレ・セーヴル 1F

代表者：西村 賢治

<http://start-line.jp/>

資本金：3,000 万円

業種：サービス業

従業員数：71 名

<実施期間>

2009 年 12 月～現在 ※2018 年 2 月現在も継続中

<実施内容>

1. テレワーク名称

年間雇用創出 50 名以上を実現する障がい者雇用におけるテレワーク活用事例

2. 対象部門・対象人数

約 32,000 名 ※在宅勤務は約 4,000 名

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1) 2016 年の東京都の法定雇用率の達成企業割合は全国平均の 48.8%を大きく下回る 33.2%であった。東京都内には日本を代表する企業が集まり、コンプライアンスが重視される中でなぜこんなにも障がい者雇用が遅れているのか。その背景には 23 区内の企業の一極集中が要因としてある。

(2) 現在障がい者雇用を義務付けられている従業員数 50 人以上の企業が東京には約 18,000 社あるが、そのうちの 23 区内に占める割合が 90%となっている。そのため朝の通勤ラッシュ時の電車の乗車率は最大で 200%を超え、障がい者にとってのネックとなる。

(3) 上記の背景をさらにデータで裏付けるのが東京都における障がい者の就職率である。2016 年の障がい者の就職率の全国平均が 48.6%という数字に対し、東京都では 32.4%と大きく下回っており、最も高い富山県との 71.9%と比較すると 40%も下回っている。

(4) 働きたい障がい者がいて、企業としても募集をしているのに採用に結びつかないのは通勤に課題があると仮説を立て「障がいのある人が業務のある場所へ通勤するのではなく、業務を障がいのある人が働ける場所へ持っていく」という発想から企業の障がい者雇用の場所として活用するサテライトオフィスを東京近郊に展開をしている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

(1) 実施部門

サテライトオフィス事業部

(2) 実施場所、実施時期、人数

実施場所	実施時期	人数
八王子第1センター	2009年12月～	16人
八王子第2センター	2011年7月～	30人
相模原センター	2012年1月～	50人
三鷹センター	2013年9月～	84人
川越センター	2014年9月～	39人
新宿センター	2015年9月～	44人
横浜センター	2016年9月～	42人
合計		305人

(3) 実施内容

①サテライトオフィスの提供

ーバリアフリー環境

ースライドドア

ー個別セキュリティ

ーIT環境

ーインターネット環境

②専門サポーターの常駐

ー働く人のメンタルサポート

ー緊急避難時のサポート

ー避難訓練の実施

③職域開拓のコンサルティング

ー社内の業務洗い出し

ーサテライトオフィスの業務構築

ー障がい者向けマニュアル整備

④障がい者雇用に係る研修

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

- (1) 株式会社スタートラインはテレワークを活用した障がい者雇用支援を行っている。
現在、障害者雇用促進法にて企業は従業員の2%の障がい者の雇用を義務づけられているが、この法律を遵守できている企業は半数にも満たないのが現状である。
- (2) なぜコンプライアンスが重視されるなかで障がい者雇用が進まないのか。
その課題として働く障がい者側、雇用する企業側で以下のような課題がある。
障がい者側の課題：通勤能力がなくオフィスまで通うことができない
企業側の課題：ハード及びソフト面での受入環境の整備が整わない
- (3) そこで株式会社スタートラインが促進したのが「障がいのある人が業務のある場所通勤するのではなく、業務を障がいのある人が働ける場所へ持っていく」というテレワークの発想である。
- (4) 株式会社スタートラインではテレワークの拠点となるサテライトオフィスを7拠点展開し、毎日300人以上の障がい者が勤務している。企業へのテレワークを促進し雇用・就業機会の多様性を確立した、障がい者雇用の新しいモデルとして現在も活動中である。

6. テレワークの導入効果

- (1) 株式会社スタートラインはサテライトオフィスというハード面だけではなくソフト面として専門サポーターを常駐させ、サポート体制（相談体制）を整備している。サテライトオフィスの運営を通してのサポートは障がい自体に直接アプローチをして障がいを治療したり、なくすものではなく、利用企業と協力をしながら障がい者が安定的に働くサポートを実施している。
- (2) 成果
 - ①導入実績 50社（2017年8月現在）
 - ②利用人数 305人（2017年8月現在）
 - －身体障がい者 123人
 - －精神障がい者 171人
 - －知的障がい者 11人
- (3) 効果
 - ①定着率 92%（2017年8月現在）
※精神障がい者の定着率は50%程度と言われている。
 - ②出勤率 96.2%（2017年8月現在）
 - ③遅刻率 0.9%（2017年8月現在）
 - ④早退率 0.8%（2017年8月現在）
※勤怠が安定しないと言われている精神障がい者も含めて安定した勤怠となっている。

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進組織体制

- ① サテライトオフィス事業部内にサテライトオフィスの導入を促進する専門のコンサルティングチームを設け、運営部門と促進部門の2チーム制でテレワークの普及に努めている。
- ② コンサルティングチームではサテライトオフィス導入のための職域の開拓や導入効果について提案をして企業へテレワークの理解を促進している。
- ③ 運営部門ではサテライトオフィスを利用する方（主に障がい者）の定着のためのフォローを実施している。

(2) 運用制度

(1) ルール

- ① サテライトオフィスの利用について介護は実施しないとしている。
※そのため介護を必要としない障がい者の利用を前提としている。
- ② サテライトオフィス利用企業に対し週に1度ウィークリーレポートの送付及び3ヵ月に一度のサポートプランの提出を行っている。
- ③ サテライトオフィスの利用者に対し、週に1度面談を実施している。

8. テレワーク実施環境

(1) オフィス環境

- ① 企業ごとの専用オフィス
- ② バリアフリー（ユニバーサルデザインのトイレ完備）

(2) 情報インフラ

- ① 企業ごとの個別セキュリティの完備
- ② ネットワーク環境整備

9. 今後の予定

- (1) 現在、サテライトオフィスの運営で培ったノウハウをもとにした『Startline Support System』（以下、SSS という）を開発している。
- (2) SSS では定着のための株式会社スタートラインのサポートとして実施している健康管理やメンタルサポートをシステムを通して全国どこでも提供できるようになる。
- (3) SSS を活用することで、サポートの質的向上を図り、外部の支援機関の有機的な連携による障がい者雇用の拡大に寄与することが可能になる。
- (4) 将来的には企業内の障がい者雇用だけではなく、多様なニーズに対応できるよう、様々なリハビリテーション機関や医療機関、教育機関等での活用に向けて提供し、世の中の障がい者雇用そのものを変えることを想定する。

10. 協力企業・団体及び協力内容

特になし

11. 過去の受賞歴

特になし

3-1 奨励賞

【テレワーク実践部門】

株式会社教育と探求社

東京都千代田区四番町4-9 東越伯鷹ビル6階

代表者：宮地 勘司

<http://eduq.jp/>

資本金：6,300万円

業種：教育支援業

従業員数：14名

<実施期間>

平成26年10月～現在（取組継続中）

<実施内容>

1. テレワーク名称

会社理念を実行する社員の働き方改革

2. 対象部門・対象人数

全社 13名

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1) 背景・経緯、目的

個人の思いのぶつかりあいや不協和音から社員の退職が続き、一時は正社員1名の状態になり、終電で帰る日々、休日でもメールをチェックし心が休まることのない働き方で家族から退職を勧められる社員も少なくなかった。

しかし社員の以下の想いを社長に伝えた。

『教育と探求社のプログラムで学ぶ中高生と関わっていく上で、働くことの楽しさや醍醐味を自分自身が体験できていないことに大きな矛盾を感じ、やはり、このままでいいわけない。

売り上げ低迷や人員不足など会社存続の危機もあったが、その都度、色々な社外の方々に助けられたり、この会社のことを気にかけてくれているのを知ると、何かを託されているような気持ちにもなった。

私たちが提供するものを待っていてくれる人たちがいることと、自分のことのようにこの会社を応援してくれている人たちがいる限り、この会社をなくしてはならないと強く感じた』

ゼロから再出発に向けて一泊二日の合宿を行い、社長・取締役・社員で夜中までとことん話し合い「自分らしく、生きる」という会社理念と新たなミッション・行動指針を創り、改革を始めた。

【会社理念】自分らしく、生きる
“自分らしさ”こそが、生きる力の源だ。
そこから無限の創造性が湧いてくる。
奪うことも、争うことも必要ない。
自分自身を生きる時、人は満たされて、輝く。
我々はいつの時代も、学び、探求する。
真に、自分と出会い、
自らが生きるこの世界と出会うために。

【教育と探求社のミッション】
主体性を育み、
共に学び合う。
学ぶ人のために。

【私たちの行動指針】
・自ら学び、自ら実践します
・仲間の成長に意識を向けます
・成果が出るまで探求します
・互いの利益の拡大に努めます
・ひとりの市民として社会に参画します

(1) 山積していた課題

- ① 人員が少なく、一人何役もやらなければ業務が回らない状態が続く。
- ② 教えてくれる社員はおらず、マニュアルもないまま即戦力として現場に送り出されていく。
- ③ 業務の特殊性、ケースバイケースの役割も多く、本人も精神的に重圧を抱えこむ。
- ④ 自分の成長度合いもわからず、承認もなく、自信を持って業務に取り組むことができない。
- ⑤ 教育支援の会社であるにも関わらず社員同士の成長に関心がなく見守る土壌もない。
- ⑥ 人員不足の懸念から、社員自身が休みをとるという当たり前のことにすら躊躇してしまう。

(2) 課題から反映されるデータ結果

- ① 時間外勤務の多さ
- ② 勤続年数の低さ
- ③ 育児休暇取得ゼロ
- ④ 売上の低迷

4. 導入のテレワーク制度内容など

(1) 平成 26 年度

まずはいつでも意識できるよう可視化することを考え、

従業員 100 名以下では努力義務であった一般行動計画を策定し、チームで話し合った働き方の改善を盛り込んだ。

このあと「とうきょう次世代育成サポート企業」の認定を受け、オフィス入口にも認定のステッカーを貼付（右図）可視化し、改革を前に進めることへの意識喚起を促した。



(2)平成 27 年度

オフィス以外で働くことを認めることが全く新しい制度のため、主に子育て中や受験生を抱える社員 3 名、1 日 2 時間週 10 時間の限定での在宅勤務制度を導入、時間管理の意識を促した。

運用状況が良好で、社内アンケートで自分らしさを考えるゆとりが生まれたという声が 100%、残業時間改善の兆しがあり、もう少し踏み込んだ柔軟な勤務制度へのステップアップタイミングと考え、アンケートをもとに次年度に向けて再検討

(3)平成 28 年度

対象者を子育て中や大学院に通学する者、高校で教員を行う者等 6 名と限定、柔軟なサテライト勤務制度導入。課題はオフィスではない労働時間管理をどう行うかで、サテライト勤務管理シートを導入。（図 1）

時刻	5月1日		5月2日		5月3日		5月4日		5月5日		5月6日	
	申請内容	結果	申請内容	結果	申請内容	結果	申請内容	結果	申請内容	結果	申請内容	結果
5:00-5:30												
5:30-6:00												
6:00-6:30												
6:30-7:00												
7:00-7:30												
7:30-8:00												
8:00-8:30												
8:30-9:00												
9:00-9:30												
9:30-10:00	学校サポート業務	電光石火に電話			メール確認							
10:00-10:30		自前会内容作り	メール確認		ラベル印刷		メール確認					
10:30-11:00		経路のチェック	メール確認	学校サポート業務	MFG		MFG					
11:00-11:30		印刷			メール確認	学校サポート業務	実内作成					
11:30-12:00		印刷					八重樹、新近江君					
12:00-12:30							印刷					
12:30-13:00												
13:00-13:30												
13:30-14:00												
14:00-14:30												
14:30-15:00												
15:00-15:30												
15:30-16:00												
16:00-16:30												
16:30-17:00												
17:00-17:30												
17:30-18:00												
18:00-18:30												
18:30-19:00												
19:00-19:30												
19:30-20:00												
20:00-20:30												
20:30-21:00												
21:00-21:30												

図 1 : サテライト勤務管理シート

30 分単位の時間管理は、当初は社内から「信用されていない」「逆に仕事が増える」

などの抵抗があったが、次第に時間管理やチーム業務改善意識が高まり、主体的にシートの活用が始まり、会社理念と行動指針を実行する時間の使い方が本格化。

この年に「TOKYO 働き方改革宣言企業」にエントリー。(図2)

外部に発信することで改革の再認識を促した。



図2：TOKYO 働き方改革宣言企業

(4) 平成29年度

これまでの運用実績を踏まえ全社員対象のサテライト勤務制度を導入、会社ホームページでも理念を伝え、様々な自分らしさを持った社員の入社が続き、既存社員へも良い刺激や学びが生まれている。

月一回全員が集まる会議では社員間バトンで担当になった社員が自分らしいワークショップを開催。ファシリテーターになった社員の学びになると同時に互いの成長に目を向ける機会になっている。

自分自身の成長課題や達成度合いを可視化するため、現在社内で人事考課とは結び付けないお互いの評価の仕組みを構築中。

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

社員の離職率が高く、人数も少なく長時間労働になりがちで売り上げも低迷していたが、「この会社は世の中になくてはならない」という社員らの使命感から立ち上がり、「自分らしく、生きる」という新たな会社理念を創出。

働き方サポートチームを結成し、手探りの中働き方改革に着手。費用は限りなくゼロに近い状態で、まずは「一般行動計画」を策定し外部に宣言。

「とうきょう次世代育成サポート企業」の認定を受け、情報収集や助成金を活用しながら3年かけて運用実績や効果を検証しつつ、段階的にテレ・ワーク対象と時間を拡大してきた。

社員たちで考え抜いた会社理念と行動指針と現在の自分のあり方を常に意識し、社外活動が活発になり、循環して社内に「自分で課題をみつけ向上していく、仲間の成長にも目を向けていく」文化が根付き、制度の問題や改善も定期的に行われてきた。

その結果社員定着率は向上し、新指導要綱の追い風もあり契約数は飛躍的に増加。

時間外労働も段階的に減り、より自分らしく生きる時間が生み出される文化となっている。

費用がない中で働き方改革を進めていくには、助成金の活用は非常に有効で、導入のきっかけは助成金でも、その後の情報収集次第で様々な費用をかけない方法を見つけ出すことは可能。

6. テレワークの導入効果

(1) 定量的データ

① サテライト勤務制度の拡大に伴って社員定着率が向上、以下のように推移。

月平均残業時間も改善し今年度は平均10時間で推移し、社外活動割合も増加。

	社員数	一人当たりの 月平均残業時間	勤続年数	社員の 社外活動割合
平成26年度	9人	32時間	2.6年	33%
平成27年度	11人	31時間	2.6年	36%
平成28年度	12人	23時間	3.4年	33%
平成29年度	13人		4年	46%

② 弊社の学校教育支援事業である主なプログラムはクエストエデュケーション。

実在の企業や先人の生き方、身近な社会課題を題材に、リアルな学習テーマに取り組みながら、生徒の主体性を育むことを目的としたアクティブラーニング型の教育プログラム。

一人当たり担当学校数は以下のように推移。きめ細かい対応と営業時間を創出。

雇用環境の改善から、新規採用によって新コース開発を10年ぶりに行うことが可能となり、大学入試改革や新学習指導要領の追い風も受け、契約学校数と生徒数は増加し、一年間の学びの集大成で毎年2月に開催するクエストカップエントリー作品数も増加。2005年のプログラム開始以来、全国の中・高・大学で累計10万人以上が学んでいる。

	学校数	生徒数	社員1人当たり 受持ち学校数	クエストカップ エントリー数
平成25年度	55	7536	30~40校	1254
平成26年度	70	8996	30~40校	1465
平成27年度	81	9841	25~30校	1486
平成28年度	98	13000	20~22校	1848
平成29年度	150	20088	15~16校	-



◀昨年のクエストカップ全国大会。今年は過去最多の応募が見込まれている。

(2) 定性的データ

① 定期的に全社員向けアンケートを実施。

集約すると以下の3点が浮かび上がった。

- * ライフスタイルに合わせた業務推進が可能となり、オンラインmtgツールやGoogleドライブの活用が進んでいる。
- * 顔を合わせる時間の減少と社内コミュニケーションの希薄化対策の必要性がある。
- * この会社で働く意義を自己認識し、自分の成長と仲間の成長に関心がいくようになった。

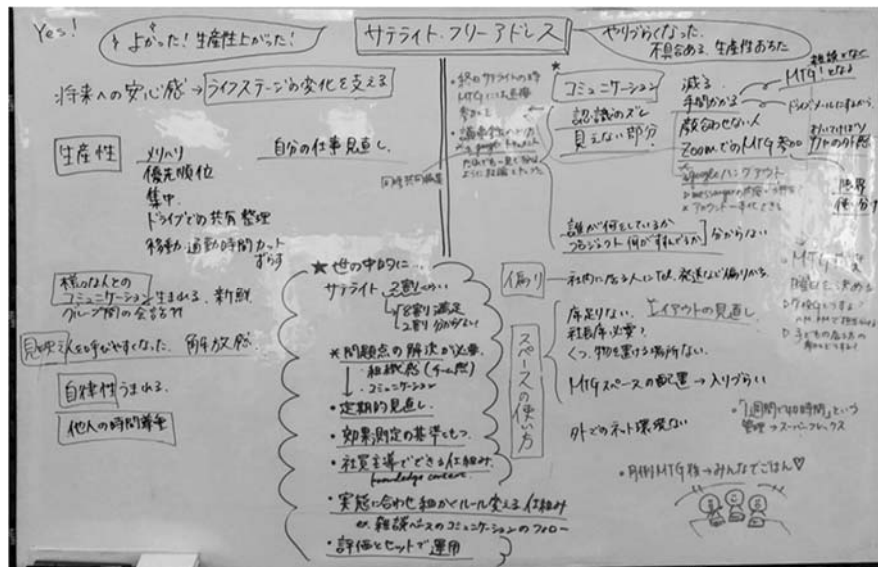
② 社員の社外活動の承認（兼業禁止から管理へ）

会社理念と行動指針に「ひとりの市民として社会に参画します」としたことにより、社員の自分らしさの活動が組織に広報的価値をもたらした例も出始め、

これまで原則禁止していた兼業を内容を検討の上承認、管理する方向へ舵を切り始めた。

今後の課題としては関心領域が「学び」である社員が多く、競合や知財の点、健康管理をどのよう運用していくか、独自の兼業規定や運用ルールを策定中。

社員の社外での活躍を一部紹介。



▲アンケートを元に社員が制度の課題と改善策を話し合う機会を設けている



◀社員自ら制度の見直しを行い、互いの成長を定期mtgで確認



▲教育社会学者として書籍を出版



▲私立中学サッカー部のボラ
ンティアコーチを兼任



▲ライフワークとして作曲の
ワークショップを開催



▲ESD 日本ユースコンファレンスに
参画し国際会議でも活動

他には・・・

- * PTA 活動の後、社会教育委員副議長として活動、市の奨励賞も受賞
- * 高校の数学非常勤教員としても活躍
- * 男性管理職として4カ月に渡り育児休暇取得

社員の約半数が社外活動を行い、多面的なものの見方を培い、本業にも生かしている。

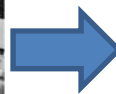
③誕生日休暇の新設

理念や行動指針の考えのもと、平成28年11月誕生日休暇を新設。仲間である社員が生まれたことを会社が感謝する意味も含まれ、現在まで取得率100%を達成中。

④フリーアドレス制の導入

様々な「自分らしさ」を持つカオスな人の集まる文化を生かすため平成29年4月から社長席以外のフリーアドレス制を導入。席数を減らして雑然としていたオフィスの断捨離を執行。

約55平米の1部屋しかないオフィスであるが、同じオフィスとは思えないほど費用をかけずに、新たな空間とコミュニケーションの場を創出。



7. テレワーク推進体制・運用制度

(推進体制)

社内に社長と取締役を含む働き方サポートチームを結成し、基本的には社員が主体的に課題を挙げ、解決していく機会を設けた。

社内へはアンケート調査、プレストの場、ランチ mtg を実施して細かくヒアリングを行

い、社外向けの『働き方改革』表明は東京都のHPを通じて行うことにより費用をかけずに、広く伝えることが可能となり、「小さな会社でも大きな会社と肩を並べて公表している」という事が社員のモチベーションにもつなげることが出来た。

(運用制度)

現在の全社員向けサテライト勤務制度は単年度制度とし、

① 終日実施 : 上限週2回まで

② 時間単位実施 : 上限週3回まで

①②とも法定休日の使用は認めないとし、前日17時までの所属長申請と事後の速やかな報告を求めている。運用状況が良好な場合は次年度も継続としている。

このため、社内アンケートを定期的実施、定量・定性的な効果を測定し、アンケートを元に課題を各部門で話し合い、主体的に改善していく方法で運用中。

兼業の規定については現在、国家戦略特別区・東京圏雇用労働相談センターに適宜相談し、東京都働き方改革宣言コンサル事業で相談(いずれも無料)、他社事例を収集しながら独自のルールを策定中。

8. テレワーク実施環境

東京都のワークライフバランス助成金を活用して社内にいる時しかアクセス出来なかったサーバーをGoogle G Businessを導入・クラウド化。

勤怠管理はGoogle rakumo タイムレコーダーを導入。同時にセキュリティシステムも導入したことで柔軟なテレワーク勤務に踏み切ることが可能となった。

平成29年4月からは請求書発行と経費もクラウド化。

請求書は弊社使用の弥生会計と互換性のあるMisocaを採用(当初は無料システムだった)、クラウド上で見積り～請求書発行・郵送と売上管理が可能となった。

経費は同じく弥生会計と互換性のあるStaple for 弥生(無料システム)を採用、スマホ等でいつでも計上可能となった。

給与計算を依頼している顧問社会保険労務士や財務面を依頼している顧問会計士とのデータやりとりも東京都のワークライフバランス助成金で導入したクラウドサーバー・GIGAPODを活用して、情報セキュリティを高めている。

平成29年4月からフリーアドレス制を導入。オフィス内の断舎離を行い、約55平米1部屋のオフィス内を来客スペース、ミーティングスペース、業務スペースと以前より広々と使用することが可能に。

9. 今後の予定

社内で定期的にアンケートを行い定量・定性的なデータを測定の上、次年度はその課題を改善できる制度と運用を行っていく。

また兼業規定については引き続き独自の運用を策定中。

10. 協力企業・団体及び協力内容

特になし

11. 過去の受賞歴

特になし

株式会社日本取引所グループ

東京都中央区日本橋兜町 2-1

代表者：清田 瞭

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

資本金：115 億円

業種：その他金融業

従業員数：約 1,100 名

<実施期間>

2017 年 4 月

<実施内容>

1. テレワーク名称

全社員を対象とした、事由を問わずに利用できる在宅勤務制度の導入

2. 対象部門・対象人数

株式会社日本取引所グループ及び子会社 4 社の約 1,100 名

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1) 経緯

①ダイバーシティの推進

当社では、2014 年度に人事部内にダイバーシティ推進グループを設置し、育児・介護に係る休業及び休暇制度の拡充や時短勤務の整備などを進めてきた。

②ダイバーシティ推進に係る課題

これらの取組みは育児・介護中の社員が長く働き続けられる施策として定着したが、対象範囲が限定的であったため、対象とならない社員に対する施策が不足しているとの課題認識があった。

③働き方改革

2016 年度からは、中期経営計画の一施策として「JPX 働き方改革」を打ち出し、「社員の創造性発揮、イノベーションの創出」を目的とした取組みを推進していくこととした。

(2) テレワークの位置づけ

在宅勤務は働き方改革の一施策として位置づけているため、福利厚生ではなく、生産性向上のために積極的な利用を推奨している。

4. 導入のテレワーク制度内容など

(1) 人事部内での検証

2016年2～3月にかけて、人事部員が数日の在宅勤務を実施し、利用環境や労務管理の検証を行った。検証後のアンケートでは、「在宅でも計画した業務を実施することができた」「作業に没頭することができて生産性が高まった」「自立的に業務を進められる環境は、かえって緊張感を維持することができた」などの反応があった。

(2) 全社でのパイロットテスト

2016年4月～10月にかけて、全部署から数名（全ての部長を含む）の社員を対象に、合計120名程度でパイロットテストを行った。テスト後のアンケートでは、在宅勤務時も生産性は変わらない（又は向上した）：80%、在宅勤務の環境整備を進めるべき：85%などと高い評価を得て、本格導入することとなった。

(3) 制度の本格導入

2017年4月に、全社員を対象として、事由を問わずに、最大週2日利用できる在宅勤務制度を導入した。在宅勤務による就業を就業規則上定義し、ルールを明確化した。在宅勤務用PCを100台用意し、全台貸し出している。

制度の概要

目的 位置づけ	・働き方を柔軟化させ、生産性の向上、ワークライフバランスの改善を実現するための制度
対象者	・日本取引所グループ及び子会社4社に所属する勤続3年目以上の社員 ・在宅勤務に適した環境を、自宅に用意できる社員 ・理由を問わず、対象者のうち利用したい社員が利用可能
勤務場所	・自宅(原則として会社への登録住所を前提とするが実家等も可)
勤務時間	・フレックスタイム勤務者は、始業・就業時刻は任意 ・固定時間勤務者は、オフィスの勤務時間と同じ ・上記時間以上の勤務(残業)は原則禁止
休憩	・所属部室の休憩時間と同様
休暇	・時間休、半休を併せて取得可
利用上限	・週に2回を上限
費用負担	・在宅勤務用PCと携帯電話は会社から貸与する ・電気代、通信費は在宅勤務者が用意する ・通勤費(定期代)の返還は不要
利用手続	・人事部に対して、在宅勤務利用申請を行う ・在宅勤務の前日までに、上長に事前許可を得るとともに、在宅勤務の実施について、部内又はグループ内に周知を行う ・事前に業務の実施計画を、事後に業務の実施結果の報告を行う

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

当社では、2017年4月に、全社員を対象として、「事由を問わず、最大週2日利用できる在宅勤務制度」を導入した。在宅勤務制度の導入は生産性向上策として位置づけ、希望する社員は誰でも、事由を問わずに利用できることを強調することで、制度を利用しやすくしている。

制度導入前には、全部署から数名（全ての部長を含む）の社員を対象としたパイロットテストを実施し、懸念・不安を解消するとともに、ニーズを把握した。

当社は、原則として全社員に対してフレックスタイム制度を適用していることから、「全社員を対象とした、事由を問わない在宅勤務制度」との併用によって、各社員の裁量で働く時間や場所の制約を減らすことができるような仕組みとしたことが特長である。

<在宅勤務制度の制度及び運用上の特長>

- ・制度の本格導入前に、部長を含む多くの社員を対象としたパイロットテストを実施し、社内の懸念・不安を解消したこと。
- ・在宅勤務の利用可能日数は原則として週2日を上限としているが、各社員の事情を踏まえ、弾力的に運用をしていること。
- ・全社員を対象としたフレックスタイム制度や各種休暇制度と併用することで、働く時間や場所の制約を減らすことにつなげていること。
- ・経営トップのメッセージや社内の講演会・研修等で「時間や場所に捉われずにフレキシブルに働くこと」を奨励し、制度の利用を推進していること。
- ・在宅勤務を導入している企業では対象者や実施事由を限定していることも多い中で、当社は全社員を対象に事由を問わない制度としていること。

6. テレワークの導入効果

(1)労働時間の削減

働き方改革の各種施策と合わせて、2016年度は2015年度比で約10%の残業削減を達成した。2017年度は、更に前年度を下回る水準で推移している。2016年度の年次有給休暇取得率は2015年度から15%以上改善し、労働時間の削減に寄与した。

(2)継続的な就労環境の実現

傷病による自身の通院や家族の看病、介護、配偶者の転勤等で通勤が難しい場合であっても、在宅勤務による就業継続が可能となり、休職や離職可能性の低減につながった。

(3)ワークライフバランスの拡充

社員から「ゆとり時間が増えたことで、家族との時間やリフレッシュに当てている」など、生活が充実したとの声が多数上がっている。また、そうしたゆとり時間を使って、会社補助が受けられる自己啓発研修への参加も増加した。

7. テレワーク推進体制・運用制度

推進体制

(1) 中期経営計画

- ・在宅勤務制度の導入は、中期経営計画における個別施策として位置づけており、制度導入の進捗から導入後の利用状況等を役員会で報告するなど、社として推進し、適宜制度や運用の改善につなげている。

(2) 企業風土醸成

- ・経営トップから社員に対して「フレックスタイム制度や各種休暇制度等とともに、在宅勤務を利用して働き方を選択できるようにする」というメッセージを継続的に発信している。
- ・働き方改革やイクボスに係る講演会、研修を開催し、「時間や場所に捉われずにフレキシブルに働くこと」を推奨している。

(3) その他

- ・在宅勤務については就業規則及び下部規則に明記した。
- ・制度導入時には説明会を開催し、資料をイントラネットに掲載した。
- ・在宅勤務の利用データを月次で把握し、利用状況を四半期毎の人事部長・各部長の面談で確認している。

運用制度

(1) 人事部に対する申請

- ・在宅勤務の実施希望者は、人事部に対して在宅勤務利用申請を行う。
- ・本利用申請の中で、社員は在宅勤務中の専念義務や在宅勤務時の環境整備を責任を持って行うことを誓約する。
- ・本利用申請が承認されると、在宅勤務PCが貸与される。

(2) 日々の運用

- ・在宅勤務の利用の都度、前もって上長の許可を得て、事前に在宅勤務実施時の実施計画を、事後に業務の実施結果を上長へ報告する。
- ・在宅勤務の開始時、終了時等のタイミングでは部内へその旨を連絡周知する。

8. テレワーク実施環境

(1) 実施環境

在宅勤務用PCにて各種認証を経たのち、家庭用インターネット回線を経由して、社内にある社員用PCにリモートアクセスする方式を採用している。

(2) 情報セキュリティの確保

貸与した在宅勤務用PCは、ハードディスクを暗号化しており、かつ情報の保存や印刷もできないため、高い情報セキュリティを実現している。また、在宅勤務時の実施業務や

取扱情報の制限はしていないが、紙資料を外部に持ち出すことは原則禁止としている。

(3) 利便性の確保

リモートアクセス先の社員用 PC は社内ネットワークに接続しているため、在宅勤務時とオフィス勤務時とで、メールや共有フォルダ、社内システム等使える機能・権限は基本的に同一である。

9. 今後の予定

(1) 実施環境の見直し

2018年3月までにシンククライアントを導入する予定。現在は在宅勤務専用の PC を社員に貸与する方式で在宅勤務が実施可能だが、シンククライアント導入後は社員用 PC を自宅に持ち帰ることで、全社員がいつでも在宅勤務が実施可能となる予定。

(2) 制度の柔軟化

現在、在宅勤務の実施場所としてサテライトオフィスを利用したり、業務時間の一部分だけを在宅勤務とできるような柔軟化策について検証中。

10. 協力企業・団体及び協力内容

- ・日本テレワーク協会の主催するテレワーク導入セミナーに参加。
- ・テレワーク相談センターのコンサルタント派遣を活用。
- ・テレワークソリューションを提供するベンダーや、テレワークを導入している金融機関等に対して、制度や運用の詳細に係るヒアリングを実施。

11. 過去の受賞歴

特になし

ボッシュ株式会社

東京都渋谷区渋谷 3-6-7

代表者：クラウド・メーダー

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

資本金：17,000 百万円

業種：輸送用機器

従業員数：5,276 人

<実施期間>

2014 年 1 月～2017 年 9 月（現在も継続中）

<実施内容>

1. テレワーク名称

従業員が主体のテレワーク制度拡充と普及活動について

2. 対象部門・対象人数

ボッシュ株式会社 間接部門勤務の従業員 約 3000 人

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1) 背景・経緯、目的

弊社では、創業者ロバート・ボッシュの「私は 1906 年という極めて早い時期に、8 時間労働制を施行しました。私はその導入が会社にとって最も経済効果の高い施策であり、労働者の生産効率を保持するのに最適な方法であると確信していたからです。」という言葉にも見られるように、従業員こそが企業の財産、従業員が健康で、安心して長く働けることが重要と考え、加えて地域活動や家庭生活の充実により心身をリフレッシュすることが、仕事で力を発揮することにつながると考えている。

これに基づき、より高次元での従業員のワークライフバランスの実現を目指して様々な対策を実施してきたが、その 1 つが在宅勤務制度の導入と、その制度拡充である。在宅勤務制度は働き方の柔軟性を高め、育児や介護等の様々な家庭事情を抱えながらも仕事を継続し、成果を出し続けるには必要なツールと捉えている。

またそのような制約が無い社員にとっても、在宅勤務制度が利用可能になることで、「仕事の仕方・タスクマネジメント」に対する意識が生まれ、業務の生産性を高めると考えている。また、自らのライフスタイルに合わせた仕事の仕方の選択肢がある事は、より多様な価値観を持つ人材が増える昨今において、弊社が人材市場でより多くの人材から魅

力的な企業であると評価されることにも繋がると考えている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

- (1)2011年：育児・介護在宅勤務導入。小学校6年生以下の子と同居し養育している、または介護休職規程に定める介護者を抱えている従業員を対象。在宅で勤務する時間は週所定労働時間の50%が限度と定める。
- (2)2013年：対象を「傷病者」にも拡充。難病指定、または身体障害認定を受けた者で、会社に出社することが不可能な従業員。6時間以上の在宅勤務が可能な者を対象者へ拡充。
- (3)2015年：一般在宅勤務制度導入。対象を一般の従業員まで拡充し、在宅勤務を希望する者とし、在宅で勤務する時間は月40時間を限度と定めた。

2011年の制度導入、2013年の対象者拡充は会社主導によるものであったが、2015年の対象拡充は、拡充のコンセプト、トライアル、経営層・組合への説明等、全て従業員チームが主体的に行い、導入において従業員チームの提案が大きく反映されている。

このチームは Diversity@bosch Japan という名称で、弊社ダイバーシティ推進活動の一環で2012年全社対象に” Diversity 意識調査”を実施、その結果と従業員の声から見えた課題を解決する為、2014年からチーム型課題解決活動として始動したものである。

課題の1つ「在宅勤務制度の拡充」を目標とした「在宅勤務研究会」がチームとして設置され、従業員7名（2年目は8名）が約2年間制度拡充の一連のプロセスに関わった。従業員が主体的に関わることで、より従業員が目線に立った制度設計が可能となった。

また、Diversity@bosch Japan の活動は現在も継続中で、在宅勤務制度の認知度向上活動（社内 SNS や社内広報誌、全社通知等での継続的な情報発信や年1回のダイバーシティ全社イベントにおける成果発表会等）を引き続き行い、同時に制度の更なる拡充に向けた検討もチームの一部から声が上がりに始めている。

このように弊社では制度を会社主導でトップダウン的に導入するのではなく、実際の利用者である従業員の声を反映させながら導入していくことで、より従業員が目線に立った制度設計を可能とし、自然と制度が従業員に親しまれるよう推進活動を行っている。

5. テレワーク制度上、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2011年に育児・介護を担う従業員を対象に在宅勤務制度を導入、最大で週50%の労働時間を在宅で勤務可能とした。2013年には対象を傷病者にまで拡大。会社主導で制度導入・拡充を進めた。

これと同時に全社的なダイバーシティ推進活動も進展を見せ、2012年全社対象に” Diversity 意識調査”を実施。その調査結果と従業員の声から見えた課題を解決する為、2014年から従業員主体によるチーム型課題解決活動「Diversity@bosch Japan」が始動。課題の1つであった「在宅勤務制度の拡充」を目標とした「在宅勤務研究会」を

Diversity@bosch Japan のチームとして設置。従業員 7 名（2 年目は 8 名）が約 2 年間で、制度拡充のコンセプト作製、トライアル実施、経営層・組合への提案等一連のプロセスを主体的に実行。

これを経て 2015 年 11 月に一般在宅勤務制度の導入に至った。この制度導入においては、在宅勤務研究会の提案が大きく反映され、従業員目線での制度拡充が実現した。また、Diversity@bosch Japan の活動は現在でも継続されており、在宅勤務制度の認知度・利用者数向上の一助となっている。

このように弊社では、制度拡充・制度浸透に際して従業員の主体的な関与をもって、テレワークの導入・浸透を進めている。

台風や降雪などの荒天が予想される際は、事業所別に前日に従業員への緊急連絡の配信を行い、在宅勤務申請をしている者は無理に出勤せずに在宅勤務に切り替えるよう推奨している。これにより、従業員の安全と生産性向上（交通手段の麻痺による移動困難の回避）にも寄与している（実際荒天後に申請者が増加する）。

6. テレワークの導入効果

2015 年に Diversity@bosch Japan の在宅勤務研究会チームが実施したトライアル（従業員 56 名参加）の結果、95%がオフィスで勤務するのと同様かそれ以上の業務効率と回答。通勤時間の削減により 80%以上がワークライフバランスの向上を実感する結果だった。利用申請者数は 2014 年末時点で介護・育児・傷病事由の在宅勤務利用申請者は 21 名だったが、2015 年に「一般在宅勤務制度」を導入した結果、2015 年末には介護・育児・傷病事由と合わせ利用申請者は 148 名になった。2018 年 1 月 8 日時点で 504 名まで増加した。特に管理部門所属者が多い事業所（渋谷本社と志木（埼玉県）事務所）では、利用対象 472 名のうち 209 名（44.3%）が利用申請をしている。このように社内での Diversity@bosch Japan を始めた周知活動が功を奏し、従業員に在宅勤務が浸透しつつある状況である。

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進組織体制

トップダウン（会社主導）とボトムアップ（従業員主導）の両方から制度の導入・拡充を行う。会社主導で導入した在宅勤務制度を拡充していくに当たり、従業員の声を反映させるべく、Diversity 推進に関わる課題を解決することを目的に作られた従業員チーム Diversity@bosch Japan が提案を行った。このチームは参加を希望する従業員が業務時間内に活動を許されており、働き方、育児/介護との両立等をテーマに任期 1 年で活動。活動報告は、顧問である副社長と人事部門長に逐次共有され、定期的に経営会議で全役員に成果や提案が報告されている。チームは従業員に対しても年に 1 回の全社ダイバーシティイベントでの成果報告を始め、社内広報誌、全社通知や社内 SNS を利用して継続的に情報

発信している。

(2) 運用制度

普及の阻害にならないよう、最小限のルール設定としている。具体的には、まず会社を利用申請を行った後であれば、実際に在宅勤務制度を実施する前日までに上司の許可を取れば利用可能としている。また、就業管理に関しては利用開始前、終了後に、電話・メール・Skype for business 等の連絡手段で上司に業務開始・終了を連絡すれば良いとしている。

8. テレワーク実施環境

会社が貸与しているノート PC 等のモバイル端末での利用を前提とする。これらの端末にはプレゼンス機能や電話・ビデオ会議をリニアに可能とする「Skype for Business」がインストール済みで、加えて AVAYA 社のソフトフォンもあり、PC に内線機能・会社番号による外線機能をもたせることができる。

・セキュリティについてはシスコシステムズ社の VPN 機能を採用しており、同機能を立ち上げて専用のパスワードを入力しなければ弊社内のネットワークには接続できない仕組みとなっている。

9. 今後の予定

Diversity@bosch Japan の活動を継続することで、更に従業員の声を取り入れた制度改善を予定。現時点では、一般在宅勤務制度は利用場所が自宅に限定、また利用時間は月 40 時間迄という制限があるため、この点に関しては今後も従業員の意見を聞きながら、拡充を進めていく余地があると考えている。

また、製造部門がある事業所では、在宅勤務の利用申請が他ロケーションに比べ低い傾向にある。このロケーション間における利用申請者数の違いにどう対応していくかは今後の検討課題である。

10. 協力企業・団体及び協力内容

日本テレワーク協会(導入にあたり諸アドバイスを頂く)

日産自動車(株)様、シスコシステムズ様、NetOne 様 (実際の導入状況のヒアリング)

11. 過去の受賞歴

特になし

株式会社レオパレス21

東京都中野区本町2丁目54番11号

代表者：深山 英世

<http://www.leopalace21.co.jp/>

資本金：752億8,236万円

業種：不動産業

従業員数：6,687名

<実施期間>

2016年4月～継続中

<実施内容>

1. テレワーク名称

ICTを活用したワークスタイル変革

2. 対象部門・対象人数

- ① 育児・介護短時間勤務者（在宅勤務）約60名
- ② 資産管理部営業職（タブレット端末貸与者）約250名
- ③ 全社員（スマートフォン貸与者）約6,300名

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1) 背景・経緯、目的

当社は「新しい価値の創造」を企業理念とし、社員一人一人に既成概念にとらわれない自由な発想のもと、各々の担当領域で『イノベーション』を起こすことを奨励するメッセージをトップより発信しているが、業界特有の長時間労働が常態化していたため2014年1月に社長直轄の『ワークライフバランス推進室』が発足し、全社にて適切な労務管理やダイバーシティ、また働き方改革について推進している。

その結果、時間外は2014年度の27.8時間が2016年度には20.0時間へ大幅に減少した。『イノベーション』を起こすにはさらなる働き方改革を推進し、多様な人材活躍でき、多様な働き方が可能な環境整備が必要であるため、その手段の1つとしてテレワークを導入し、ワークライフバランスの充実及び生産性向上を目的として実施している。

4. 導入のテレワーク制度内容など

- (1) 在宅勤務

- ①実施時期：2016年5月より
- ②実施場所：自宅
- ③実施部門：在宅勤務に適する業務を行っている育児・介護短時間勤務正社員
- ④対象人数：約60名、実施人数：23名
- ⑤実施内容：週4日まで実施可能。定量的業務の実施。

(2) モバイルワーク（タブレット端末）

- ①実施時期：2016年4月より
- ②実施場所：客先、移動中など
- ③実施部門：資産管理部営業職など
- ④対象人数：約250名
- ⑤実施内容：営業・契約業務

(3) モバイルワーク（スマートフォン）

- ①実施時期：2016年4月より
- ②実施場所：客先、移動中など
- ③実施部門：全部門
- ④対象人数：約6300名
- ⑤実施内容：社内ポータルの閲覧、メール送受信、モバイル勤怠など

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

当社は「新しい価値の創造」を企業理念とし、社員一人一人に既成概念にとらわれない自由な発想のもと、各々の担当領域で『イノベーション』を起こすことを奨励するメッセージをトップより発信している。2014年に発足した『ワークライフバランス推進室』を中心に、『イノベーション』を起こすための働き方改革の推進し、多様な人材活躍でき、多様な働き方が可能な環境整備の手段の1つとしてテレワークを導入し、ワークライフバランスの充実及び生産性向上を目的として実施している。

一部営業職においては、紙媒体での契約を全て電子契約に切り替え、タブレット端末で契約業務を実施していることでペーパーレス化を推進。業務効率化に寄与している。

また、在宅勤務においては、育児介護従事者の満足度向上、モチベーションアップに効果。2017年4月からは、全社員へのテレワーク導入を目的としたトライアルを実施中。ガイドラインの策定のため、サテライトオフィス提携やカーシェア利用などを取り入れ、様々なシチュエーションでの実施を推奨し、検証を行っている。

その他

- (1) 2015年8月：日本マイクロソフト社「テレワーク週間」に賛同登録

- (2) 2016年10月：日本マイクロソフト社「働き方改革週間」に賛同登録
- (3) 2015年11月・2016年11月：テレワーク月間参加登録
- (4) 2017年8月～12月継続中：『茨城県トライアル移住二地域居住推進プロジェクト』の賛同企業として選定。

『茨城県トライアル移住二地域居住推進プロジェクト』：東京圏から茨城県へのひとの流れをつくるため、茨城県が東京圏に立地する企業と共同で従業員のトライアル移住をサポートするプロジェクト。茨城県が“テレワークやフレックスタイム制度等の導入により、勤務の時間や場所に捉われない多様な働き方を推進する企業”、“生産性の向上、災害時のリスク分散、または事業の拡大等により、地方への本社や機能の一部を移転しようと検討する企業”を募集し、企業の「働き方改革」や「地方進出」を積極的にサポートする取り組み。

■当社 HP（ニュースリリース）

http://www.leopalace21.co.jp/news/2017/0828_2099.html

■プロジェクトサイト

https://www.tempstaff.co.jp/client/itaku/koukyou/pjt/ibaraki_trialijyu/

取り組みに賛同し、申請したところティアップ企業として選定され、2名が生産性向上やワークライフバランスに寄与することを仮定して検証を行っている。

6. テレワークの導入効果

(1) 時間外労働の削減

資産管理部 時間外実績：前年比月平均 2015年度→2016年度 4.1時間削減

(2) 業務・時間の効率化

①契約業務を客先で行うことにより、契約書作成業務、案内資料準備業務の削減。

②移動中にメールチェック、返信などを行うことで、時間の効率化。

(3) ペーパーレス化

契約の95%がペーパーレス契約。紙ベースでの契約書が大幅に減少した為、経費削減。

(4) 営業力強化

事務作業の削減により、行動量の増加、お客様とのコミュニケーション時間が増えたことや問合せに対してすぐに回答できる、など信頼という営業職として最も大切な部分で効果有り。

(5) ワークライフバランス、育児・介護との両立支援

2017年3月に在宅勤務者へアンケートを実施し、在宅勤務がワークライフバランスの充実・モチベーションアップに役に立っているか」という問いに対し、23名全員が「はい」との回答であり、育児・介護との両立、社員満足度向上に効果。

7. テレワーク推進体制・運用制度

2015年6月よりテレワークの推進プロジェクトとして、ワークライフバランス推進室、

人事部、情報システム部、コーポレート業務推進部、総務部と横断的に共同で推進。CSRの観点から、基本方針の1つである「快適な職場環境の構築と多様な人材育成」に基づき、働き方改革としてテレワークを推進。順次、導入部署を拡大している。

(1) 在宅勤務

①育児・介護短時間勤務者対象

②週4回まで

説明会を対象者に実施し、機器の使用方法から適正な環境構築、業務効率化、ワークライフバランスなどテレワークの意義を理解した上で対象となる。テレワークポリシーを策定し、同意した場合にのみ上長・担当部署承認の上、実施を許可。

(2) モバイルワーク（タブレット・スマートフォン）

テレワーク許可申請にてテレワークポリシーに同意した場合にのみ上長・担当部署承認の上、実施を許可。

8. テレワーク実施環境

(1) 在宅勤務

対象者に対し、ノートPCを配備。仮想デスクトップ経由での社内環境を整備。

(2) モバイルワーク（タブレット端末）

外出先にて業務可能にするため、一部営業社員を対象にタブレットPCを配備。セキュリティに配慮し、仮想デスクトップ経由での社内接続環境を整備。

(3) モバイルワーク（スマートフォン）

スマートフォンによる社内ポータル利用環境（セキュアブラウザ）を整備。

9. 今後の予定

(1) 対象範囲の拡大：全社員へ拡充に向け、全部書を対象にトライアルを実施中。

新しいガイドライン策定のため、生産性向上を目的として様々な業務、働き方で検証を実施。

(2) コミュニケーションツールや共通スケジューラー等の導入。

(3) サテライトオフィスとの提携や営業におけるテレワーク時のカーシェア利用検討。

(4) BYOD（私用端末でのテレワーク）活用によるテレワークの普及促進。

(5) 営業系部署においては、電子契約などモバイル端末での業務を推進し、フリーアドレスの導入を検討。

10. 協力企業・団体及び協力内容

日本マイクロソフト社：2015テレワーク週間にてテレワーク実施のためのタブレットや

モバイルルーターの貸出し。

また、上記とは別に同社のテレワークの取組みに関する個別セミナーの参加。オフィス見学。

他、日本 IBM、リクルートマネジメントソリューションズの実施状況ヒアリング及びオフィス見学。

11. 過去の受賞歴

特になし

3-2 奨励賞

【テレワーク促進部門】

駒ヶ根テレワークオフィス

長野県駒ヶ根市赤須町 20 番 1 号

代表者：駒ヶ根市長 杉本 幸治

<https://koto-komagane.com/>

業種：地方自治体

従業員数：273 人（正規職員数）

<実施期間>

2016 年 1 月～2017 年 9 月（継続中）

<実施内容>

1. テレワーク名称

駒ヶ根市テレワーク推進事業

2. 対象部門・対象人数

全市人口 32,500 人（平成 29 年 10 月 1 日現在）

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

■概要

子育て世代を中心とした「働きたいが労働時間に制約があり一般的な就労が困難な」市民に対して新しい仕事・働き方を導入するためにテレワークを推進するに至った。

■詳細

駒ヶ根市は製造業が基幹産業であることから「生産工程の職業」の求人数は多いものの、女性を中心に希望（求職者数）の多い「事務的職業」の求人数は少ない。

また、「仕事と家事の両立が時間的に厳しい」「子どもの病気など急用が入ったとき職場で柔軟な対応ができない」ことが主な原因で、就労意向があるにもかかわらず出産等を機に 70%の女性が仕事を辞めざるを得ない状況が続いている。

そこで、時間や場所にとらわれず、自分のペースで事務的な仕事ができる環境を導入するために、テレワークを推進するに至った。

4. 導入のテレワーク制度内容など

■サテライトオフィス^①とテレワークセンター^②の機能持つ「駒ヶ根テレワークオフィス」の設置

※「平成 28 年度予算ふるさとテレワーク推進事業」（総務省情報通信技術利活用事業費

補助金)等を活用し、2017年3月1日に駒ヶ根駅前(長野県駒ヶ根市中央3-1)に開設

- ① サテライトオフィス…東京都等の都市部に本社がある進出企業の社員が駒ヶ根市で遠隔業務ができるように通信設備や事務機器を整えたオフィス
- ② テレワークセンター…進出企業がテレワークで行える都市部等の仕事(例:データ入力、ウェブサイト構築など)を市民に発注・管理する業務を行い、市民ワーカールが集中してこれらの仕事を行うための通信設備や事務機器を整えたセンター

■テレワーク業務を実施・提供する企業の進出

(株)ステラリンク (代表取締役 前田保宏 東京都千代田区)

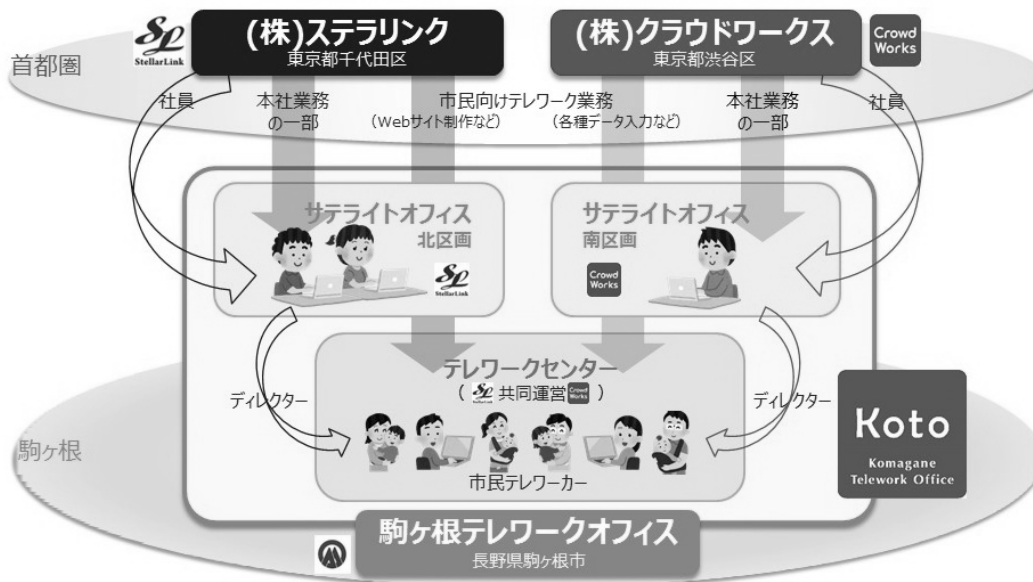
(株)クラウドワークス (代表取締役 吉田浩一郎 東京都渋谷区)

■テレワーク導入セミナーの実施

2017年2月7日以降、計10回のセミナーを開催し、累計200人が参加

■テレワーク業務を実施する市民の雇用、市民へのテレワーク業務の提供

- ① サテライトオフィス…市民3人をパート社員として採用
- ② テレワークセンター…クラウドソーシングを利用して市民80人にテレワーク業務を提供



5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

■取り組みの概要

「基幹産業である製造業以外の就労先が少ない」「就労時間に制約があることから、子育て世代を中心に一般的な就労が困難な市民がいる」といった課題に対処するため、駒ヶ根市

は2017年3月に「駒ヶ根テレワークオフィス」を開設し、進出した(株)ステラリンク及び(株)クラウドワークスが一部の社員を移住させてテレワークで本社業務を実施すると同時に、市民に対してテレワーク研修及びテレワーク業務を提供。

■アピールポイント (2017年9月20日現在の実績)

- ・テレワーク業務を行うための拠点施設「駒ヶ根テレワークオフィス」を開設(2017年3月1日)
- ・ここに、情報通信事業者2社((株)ステラリンク、(株)クラウドワークス)が進出
- ・(株)ステラリンクから2名、(株)クラウドワークスから1名が駒ヶ根市へ移住し業務を実施
- ・(株)ステラリンクは子育て世代を中心とした市民3人をパート社員として採用
- ・(株)クラウドワークスはクラウドソーシングを利用して、子育て世代を中心に市民80人以上にテレワーク業務を提供
- ・2017年9月20日までに、累積200人の市民にテレワークセミナーを実施

6. テレワークの導入効果 (2017年9月20日現在の効果)

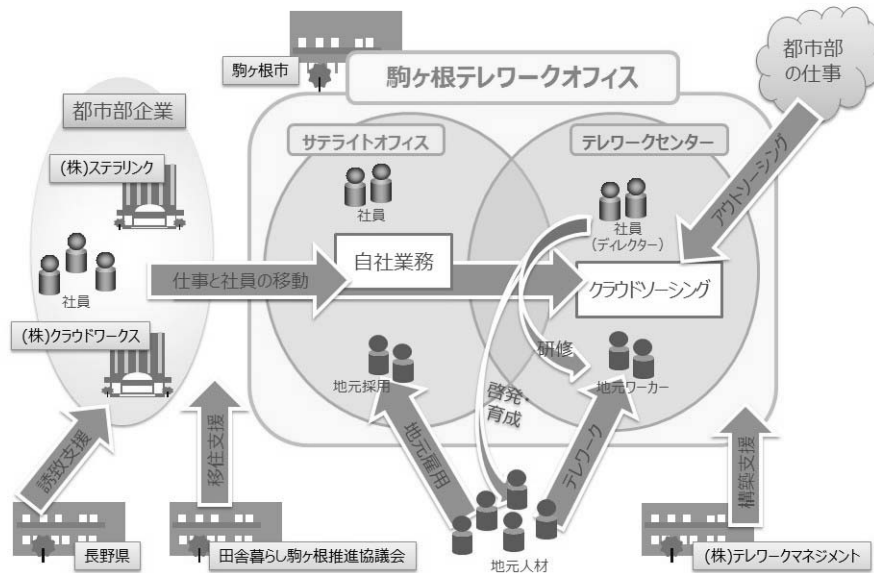
- ・テレワーク業務を行うためのテレワークオフィスの開設
- ・情報通信事業者2社の進出及び従業員3名が移住し業務実施
- ・市民3人のパート社員採用
- ・市民100人にテレワーク業務提供(開始半年で報酬総額72万円/月を達成)
- ・累積200人の市民がテレワークセミナーを受講

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進組織体制

次の団体でコンソーシアムを組織し事業を実施

- ・駒ヶ根市(代表機関)…事業推進・進捗管理
- ・(株)ステラリンク、(株)クラウドワークス…サテライトオフィスへ仕事と人の移動、地元雇用を創出
- ・田舎暮らし駒ヶ根推進協議会…サテライトオフィス進出企業の移住者・長期滞在者支援
- ・(株)テレワークマネジメント…テレワーク実施に係る調査及び環境構築支援
- ・長野県…サテライトオフィス利用企業の誘致支援、ふるさとテレワーク実証ノウハウ提供



(2) 運用制度

- ・ 駒ヶ根テレワークオフィス「テレワークセンター」利用手引き

8. テレワーク実施環境

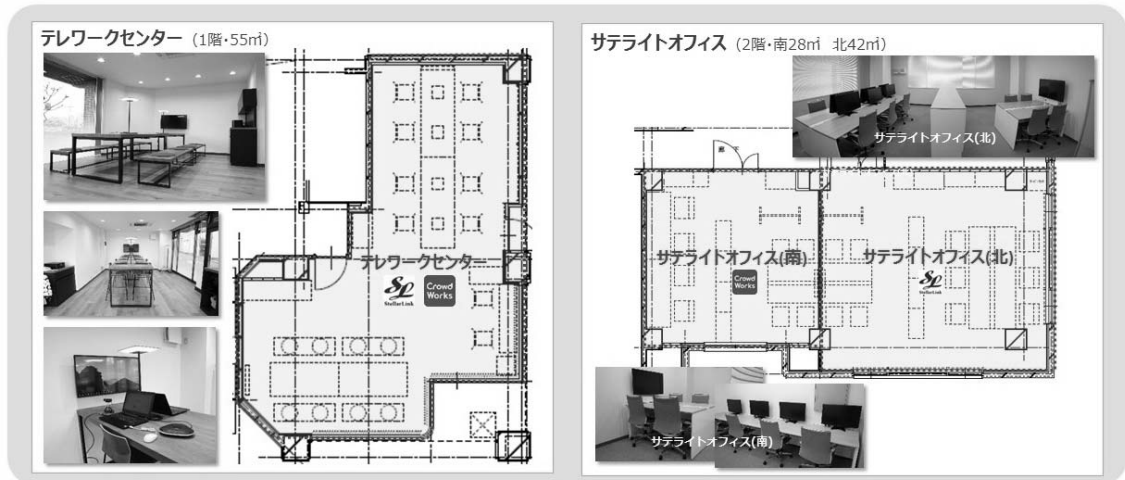
■ サテライトオフィス (オフィス2階 南区画 28 m²、北区画 42 m²)

机、椅子、棚、Windows パソコン 10 台、モニター10 台、大型ディスプレイ 2 台、プリンター2 台、無線 LAN 2 台、テレビ会議用機材 (マイクスピーカー、ウェブカメラ、ヘッドセット)、等

■ テレワークセンター (オフィス1階 55 m²)

机、椅子、棚、Windows パソコン 18 台、大型ディスプレイ 2 台、プリンター1 台、無線 LAN2 台、テレビ会議用機材 (マイクスピーカー、ウェブカメラ、ヘッドセット)、等

◇ 共通設備 照明・冷暖房完備、トイレ、給湯室



➤ **市民テレワーカーの育成**

- ・テレワーカー発掘/啓発セミナー
- ・高度な仕事へ展開していくための研修



↑テレワーク支援セミナー
テレワーク実践講座→

※28年度は、全5回開催
151人の市民ワーカーを育成



➤ **地域産学との連携**

- ・ITやアウトソーシングによる地域産業の活性化
- ・(予定)地域の教育機関と連携したIT高度人材の育成



Webサイト制作研修

➤ **テレワークオフィスの拡張**

- ・誘致企業の地元雇用創出に向けた支援
- ・(29年度継続) 20~30代の地域内の仕事の選択肢を拡大するための仕事の誘致

9. 今後の予定

- ・地元業務受注を含めた営業活動、本社等の業務配分の見直し（本社業務の一部移管）により、駒ヶ根テレワークオフィスが扱う業務量を拡大し、地元雇用を拡大する
- ・テレワークの啓発及び研修により、市民テレワーカーを拡大する

10. 協力企業・団体及び協力内容

「推進体制」のコンソーシアム構成団体に次の団体を加えて協議会を組織し事業を推進中

- ・テクノネット駒ヶ根…ものづくり産業との連携、ものづくり企業に対する IT 教育実施調整
- ・駒ヶ根商工会議所…商工業との連携

- ・一般社団法人駒ヶ根観光協会…観光業との連携、IT 技術を用いた観光メニューづくりや観光情報発信の高度化実施調整
- ・JICA 駒ヶ根…国際協力・グローバル展開
- ・駒ヶ根市教育委員会…小中学校・小中学生の IT 教育実施調整
- ・長野県駒ヶ根工業高等学校…高校生の課題研究の共同実施
- ・長野県南信工科短期大学校…学術情報提供、ものづくり人材育成との連携
- ・諏訪東京理科大学…学術情報提供

1 1 . 過去の受賞歴

特になし

ChatWork 株式会社

大阪府吹田市内本町 2-21-8

代表者：山本 敏行

<http://corp.chatwork.com/ja/>

資本金：914,138,500 円

業種：情報通信業

従業員数：89 名

<実施期間>

2011 年 3 月（サービスリリース時より）～現在

<実施内容>

1. テレワーク名称

チャットで仕事をするのが当たり前の時代に～「チャットワーク」で叶えるテレワーク～

2. 対象部門・対象人数

テレワーク導入を検討している全企業

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

【チャットワークは、私たちの働き方の集大成】

チャットワークは、単なるコミュニケーションツールではなく、ChatWork のこれまでの文化や考え方を投入した、私たちの働き方すべてをツール化したものである。人間が使える時間は 1 日 24 時間、生産性の高い行為だけに集中し、もっと Happy に生活していただきたい…そうした願いが、機能に込められている。チャットワークを導入したらコミュニケーションが好転し、仕事が順調になった。生産性が上がり働く時間が短くなった。その結果、家族との時間を持つ余裕ができ、より人間的な毎日を送れるようになった。そうした事実をひとつひとつ積み重ね、日本をはじめ世界中の方々に「Make Happiness*」を届けたいと願っている。ChatWork が目指すのは、チャットワークが世界中で当たり前に使われる、まるで空気のようなツールになっている状態である。

*Happiness=幸せとは、「心が豊かな状態のこと」と私たちは定義した。そして心の豊かさを実現するには、「経済的豊かさ」、「時間的ゆとり」、「円満な人間関係」の 3 つが必須の要素と考えている。ChatWork のサービスは、すべて「Make Happiness」を目標に生み出されている。

4. 導入のテレワーク制度内容など

■公式ブログを通じて、テレワークの活用法を紹介

実際に社員が在宅勤務を期間限定で行ったり、地方でのテレワークを体験してみてテレワークのメリット・デメリットを実体験とともに情報発信することで、他企業でもテレワーク導入を検討していただくことにつながっている。

■「働き方を研究する会社」としてテレワークの成功条件を検証実験中

2017 年はテレワークを成功に導くための条件を検証実験した。具体的には社員がいくつかの地方のサテライトオフィスでテレワーク合宿を試みたり、社内のフルタイムの在宅ワーカーにインタビューを行ったりしている。これらの成果や知見は公式ブログやセミナーで公表したり、テレワークの効果を調査する研究機関や大学へも提供している。鹿児島錦江町が行っているテレワークに関する研究にも協力した。

■「ふるさとテレワーク」の推奨ツールとしてチャットワークが登録

チャットワークはテレワークを支援するツールとして「ふるさとテレワーク」のアプリケーション情報に登録されている。

■「みなかみ町ふるさとテレワーク拠点整備事業」に参画

ChatWork は群馬県みなかみ町のふるさとテレワーク拠点整備事業に参画した。2017 年 3 月に開所したテレワークセンター「MINAKAMI」(<https://tw-g.org/minakami/>) には ChatWork のスペースがある。

■営業を通しての普及活動（セミナー実施、訪問説明など）

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

【テレワークのツール提供】

- ・テレワークを支援するビジネスチャットツール「チャットワーク」の開発運営

【テレワークの普及活動】

- ・テレワークを活用した働き方に関する情報を公式ブログで発信
- ・テレワーク推進センターへの参画や普及活動・働き方やテレワークを切り口としたセミナーを定期的に開催
- ・テレワーク・デイに参加

【テレワークに関する取り組みの関連記事】

- ・リモートワークが生まれてもオフィスが必要な理由とは？ChatWork 専務取締役 山本

正喜氏インタビュー <https://officee.jp/magazine/chatwork/>

- ・ ChatWork の働き方を徹底解剖！紙は不要、電話も不要。でも「対面」でのコミュニケーションは大切に <https://fledge.jp/article/chatwork2>
- ・ 家では子どもの家庭訪問まで対応！ChatWork 開発の一端を担う、リモートワーカー小野澤さんの日常 <https://fledge.jp/article/chatwork4>

【その他】

- ・ リンクアンドモチベーションによる調査で ChatWork は 2 年連続「社員満足度 No. 1」の会社に選ばれている。また、2016 年は平成 28 年度「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」に認定された。

6. テレワークの導入効果

【市場の創造と活性化】

ビジネスチャットに可能性を見出し、他社も次々とビジネス利用のチャットツールの提供を開始している。たくさんのサービスが世の中に出ることで、市場が活況となりつつある昨今だが、チャットワークはその市場を創り出した先駆者である。ビジネスチャットを日本で初めてリリースし、これまでに 160,000 社以上がチャットワークを導入（2017 年 12 月末時点）、国内最大級のシェアがある。

【チャットで仕事をするスタイルが当たり前の時代に：チャットワークで叶える多様な働き方】

これまでメールや電話、対面での会議で業務を行う企業が大多数だったが、チャットワークが普及したことによって、既存の働き方に革命をもたらした。オフィスに出社しなくとも、インターネットさえつながればいつでもどこでも快適に働くことができるプラットフォームを ChatWork が提供し、新しい働き方を実現した。

【非 IT 業界にも広く普及。ビジネスに必要な要素をひとつのプラットフォームに凝縮】

チャットワークは他のツールと併用しなくてもこのサービス 1 つですべてのビジネスコミュニケーションが完結する仕様になっている。業務を進める上で必要な「チャット（会話）」、「タスク管理」、「ファイル共有」、「ビデオ／音声通話」が 1 つのプラットフォーム上で行えるシンプルな UI を実現したことによって、IT リテラシーがない人でも簡単に操作できる。その結果、介護や士業、建築など非 IT 業界に幅広く使われている。

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進体制

- ・ 事例紹介ページを設けて、広く情報を発信している (<https://go.chatwork.com/ja/case/>)。

- ・ブログなどでテレワークに関する情報発信をしている (<http://blog-ja.chatwork.com/search/label/%E5%83%8D%E3%81%8D%E6%96%B9>)。
- ・ビジネスチャットを活用したテレワーク導入方法についてセミナーなどで普及活動を行っている。
- ・今までインバウンドのみでの営業活動だったが、2016年秋より営業チームを設けてアウトバウンドでの営業活動をしている。

(2)運用制度

- ・営業チームがチャットワークの導入をご検討いただいている企業に対してトライアル運用を提供したり、効果的な使い方などのアドバイスをしている。

8. テレワーク実施環境

- ・チャットワークの体験会や使い方を説明するセミナーを定期開催している。

9. 今後の予定

- ・今後も継続的に普及活動に努めるとともに、サービスの機能追加や改善を行っている。

10. 協力企業・団体及び協力内容

- ・特になし

11. 過去の受賞歴

- ・平成28年度「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」
- ・平成29年度「テレワーク先駆者百選」

Trist

千葉県流山市南流山 2-20-1

代表者：尾崎 えり子

<https://trist-japan.com/>

資本金：1,000,000 円

業種：コンサルティング業

従業員数：1 名

<実施期間>

2016 年 5 月～現在

<実施内容>

1. テレワーク名称

地域社会と産業界の協力を通じた、テレワークによる女性の就労支援

2. 対象部門・対象人数

(対象地域) 千葉県流山市 30 名程度

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

約 2000 万人の女性が、主に時間的な都合で働きたくても働けない、働いても大卒初任給にも及ばない状況。

拘束時間の本質的解決は職住近接。つまりベッドタウンへの企業のサテライトオフィス誘致が最善策。※在宅勤務はセキュリティの観点から職種が限定的になる。

慢性的な労働者不足と人件費高騰に悩む企業にとっては優秀な人材を適正価格で雇用できるなら大きな魅力。※人材派遣・斡旋業の平均マージンは労働者給与の 35%程度。

サテライトオフィスの設置（ハード）と優秀な人材育成（ソフト）を支援するのを感じた。

千葉県流山市で働いている女性向けにアンケートを実施したところ、今の働き方に満足していない人の理由は「通勤時間がかかることによって時短を余儀なくされ、給料が下がり、やりがいのある仕事が回ってこなくなる」という悪循環に不満を持っているようだ。

子育てをきっかけに辞めてしまった母親達にもアンケートを行った。元々キャリアを持っている方々は地元で自己成長できる仕事を探している。※添付資料 1・2 を参照。

しかしベッドタウンである流山市には企業がほとんどない

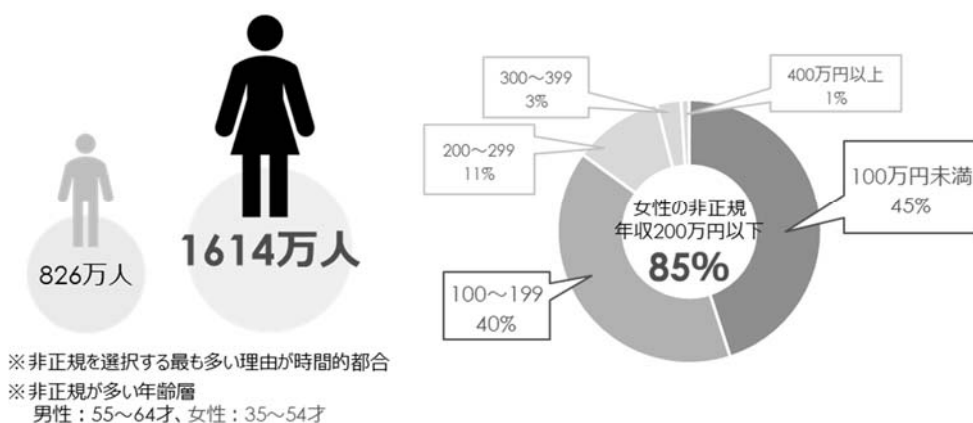
そこで志ある市民を巻き込み（クラウドファンディング）地方自治体の支援を受け、（流

山市商工振興課・マーケティング課) 産業界と連携しながらテレワークによる就労支援プログラムを作った。

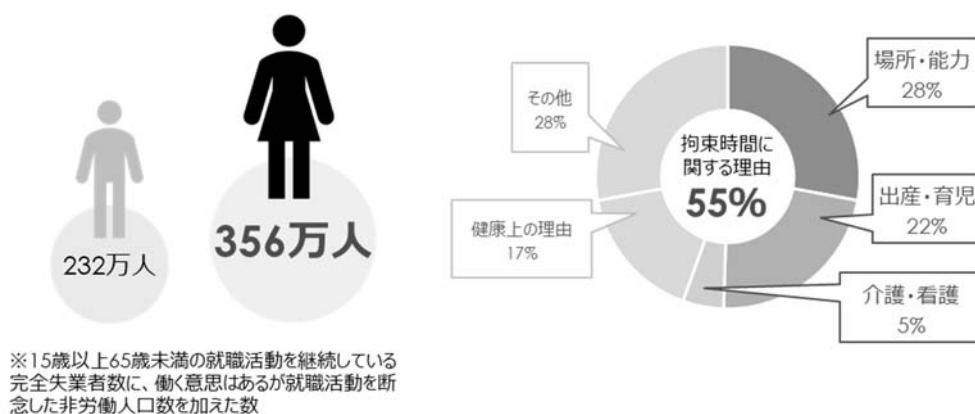
正規職員・従業員 (男: 2278万人、女: 1078万人) に対して

※データは総務省統計局「労働力調査」より編集・抜粋

働いているが非正規



働きたいけど働けない



4. 導入のテレワーク制度内容など

教育プログラムはテレワークや共同作業による生産効率向上を目指し、主にワークショップ形式で構成。また、「自治体・関連団体が主催する創業スクールなどとの連携」、「地域コミュニティとの接続」を意識して講座を組み上げることが特徴。



■実施時期：2016年5月～

■回数：2回

■対象人数：18名

■期間：1か月

■実施場所：Trist（千葉県流山市）

■内容

【基本講座 Step1：マインドセット】

自己肯定感やコミュニケーションスキル、チームビルディングなど仕事を円滑に進めるための内容（全6講座）

【基本講座 Step2：ITセット】

クラウドの概念からセキュリティーやタスクマネジメントなどの共同作業には必須の内容（Windows10、Office365を使用）（全6講座）

【基本講座 Step3：テレワークセット】

共同作業を前提としたテレワークスキルや課題解決力向上を図る内容（Windows10、Office365を使用）（全6講座）

■結果：10名がテレワーク社員として就労を開始。



5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

千葉県流山市の働きたい母親達にアンケートを実施。テレワークのニーズを把握し、シェアサテライトオフィス Trist を 2016 年 5 月に千葉県流山に設立。((株) 新閃力が運営)

子育てや介護で一度仕事を辞めたブランクのある方(特に母親)にテレワークを前提としたキャリア教育プログラムを実施。テレワーカーとして学び直しを行うことによって、「職住近接であれば労働可能な潜在的労働力の掘り起こしを推進。1 年間で 7 社 27 名がテレワーカーとして企業から直接雇用。

元々のキャリアを活かして働いてもらうため、職種は人事や秘書など様々。テレワークに向いていないと思われる職種の開拓に成功。また、金融やアパレル業界などテレワークが進んでいない業界からも入居希望をもらっている。(現在オフィスが満員になったため、2 拠点目を計画中)

一番の強みであるテレワークを前提としたキャリア教育プログラムは無料で地域に提供。
①マインドセット②IT セット③テレワークセットの 3 項目を実施。トレーナートレーニングも実施し、地域で教育プログラムを教えられる人を育成している。

6. テレワークの導入効果

■1 年で都内の企業 7 社 27 名が採用され、流山市にてテレワークで就業。※プログラム受講者以外も含む(株式会社 IS パートナーズ、ライフイズテック株式会社、株式会社 Lib、株式会社スペースマーケット、株式会社ネクステージ、ボーダー株式会社、株式会社 PDCA)

■テレワークによる「地方創生」「働き方改革」「女性活躍」の事例としてメディアに多数取り上げられる

<メディア>

NHK「あさイチ」、日テレ「沸騰ワード 10」、朝日新聞、毎日新聞、産経新聞、東京新聞(全国版)、千葉日報、日経 B P、東洋経済オンライン、ハフポストなど多数

<講演>

働き方改革と女性活躍(日本マイクロソフト主催)、WORKO! 2016(朝日新聞社主催)ワークスタイル改革最前線(野村不動産・東洋経済新報社共催)、働き方を考えるカンファレ

ンス 2017 (at Will Work 主催 経済産業省後援)、ワークスタイル改革の最前線 (東洋経済新報社主催)、国際女性デー” Project WOMEN 2017” (PwC JAPAN 主催)、働き方改革実践セミナー (KDDI エボルバ主催)

■テレワーク施設を検討中の自治体や団体などの視察を多数受け入れ

(東京都、千葉県、佐賀県、静岡県、北海道、福井県鯖江市、長野県上田市、千葉県銚子市、千葉県習志野市、千葉県松戸市、千葉県船橋市、千葉県柏市、埼玉県吉川市、東京都文京区、東京都調布市、神奈川県横浜市、千葉県船橋市、佐賀県佐賀市、福岡県大城野市、日本弁護士連合等

7. テレワーク推進体制・運用制度

(推進体制)

■(株)新閃力が運営。

<市民>

クラウドファンディングで総額 200 万の支援をしてくださった 111 人と地域のシニアの方や母親達を巻き込み、Trist という地域チームで運営管理。

<行政>

流山市商工振興課及びマーケティング課が支援。

<企業>

日本マイクロソフトなど全体的な支援。

入居企業と定期的なミーティングを実施し、テレワークの課題を共有。

(運用制度)

定期的にサテライトオフィスで働く労働者側、雇用主側にヒアリングを行い、テレワークの問題を利用者みんなでシェアしながら解決策を考えるミーティングを実施。

地元のコミュニティでも Trist の活用方法を考える定期的なミーティングを実施。

8. テレワーク実施環境

<シェアサテライトオフィスの環境>

■集中して仕事ができるオフィスエリア



■入居企業同士が仲良くなるカフェエリア



■教育プログラムのためのスクールエリア



9. 今後の予定

<店舗拡大>

流山での Trist 設立して1年半で20自治体や団体の視察を受け、現在、2拠点目を予定。

総務省委託事業 ICT技術を活用した子育て・高齢者支援街づくり事業として、実施する計画で進行中。

<利用者層拡大>

現状子育て中の女性を中心としTristで就業しているが、子育て中の父親やシニアの方にも利用され始めている。中長期的には共働きの増加、超高齢化に伴う介護の必要性の増加などにより、男女、年齢問わずテレワークの推進、Tristのようなテレワークが続けられる環境づくりを考えていきたい。

<次世代への展開>

学校のキャリア教育にテレワークによる新しい働き方を導入し、大人の学び直しだけでなく、子どもの学びとしても実施。次世代を巻き込むことでテレワークの推進を加速させたい。

10. 協力企業・団体及び協力内容

- ・日本マイクロソフト社（トレーニング講座開発協力、講師の提供、パソコンの提供）
- ・流山市（商店街活性化空き店舗補助金、広報）

11. 過去の受賞歴

特になし

三井不動産株式会社

東京都中央区銀座 6-17-1 銀座 6 丁目-SQUARE

代表者：菰田 正信

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

資本金：339,766 百万円

業種：不動産

従業員数：1,397 名

<実施期間>

2017 年 4 月～サービス開始

<実施内容>

1. テレワーク名称

法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」～多様化する働き方にフレキシブルに対応

2. 対象部門・対象人数

法人契約 契約企業の許可された社員が利用可能

3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

テナントとのリレーションの中で、ベンチャーやスタートアップではない所謂「従来型企業」の社員にも、「他人に邪魔されず集中したい」、「移動時間の削減」、「通勤負担の軽減」、「社外とのコラボレーションの強化」など、自社オフィス以外で働くニーズが根強くあることを把握した。

以下プロジェクトの特徴

企業とオフィスの関係を変えることで、日本の普通のオフィスワーカーの働き方を変えるためのプロジェクト。日本各地にシェアオフィスを開設し、企業がこのプロジェクトに参加（契約）することで、契約企業の社員は全員、すべてのオフィスを利用できるようになる。

このプロジェクトの参加企業の社員は、スマホを通じてすべてのオフィスの入退室管理や会議室予約・検索が可能であり、企業にとっては社員を管理する手間が軽減され、社員は場所に縛られず自分らしい働き方ができるようになる。

本プロジェクトは、組織と協調しながら社員一人ひとりが自分に合った働き方をすることで、組織自体の生産性向上を実現する。

4. 導入のテレワーク制度内容など

①開設済み拠点（計20拠点、いずれも駅近）

八重洲・霞が関・品川・汐留・渋谷・池袋・新宿・大崎・豊洲・浜松町・横浜・船橋・立川・海浜幕張・町田・仙台・広島・博多・梅田・名古屋・柏・札幌・新横浜・秋葉原

②開設予定拠点

大宮・六本木（この他、今年度中に約30拠点を目指して開設を進める予定）

(1) スマートフォン等を活用した入退室管理

QRコード利用による個人特定、入退室のログ管理

(2) コンシェルジュによるサポート

会議室の予約や物品の貸出をはじめとするさまざまなサービスで、幅広くビジネスシーンをサポート

(3) 用途によって使い分け可能なミーティングスペース

①TV会議システム付きの会議室（スカイプ等により外部からの接続も可能）

②壁一面がホワイトボード化しており、ブレインストーミングに最適

③一部和室仕様（掘りごたつ形式）。メンバーの距離を縮め、会議を活性化。

④予約無しでショートブリーフィング可能なセミオープンの会議室

(4) 好みに合わせた個人作業スペース

見晴しの良いカウンター形式、扉付のセキュアな個室等、気分に合わせて利用可能。

(5) さまざまなオープンスペース

①解放感のあるカフェのようなテーブル席。コーヒーやリフレッシュメントも無料提供。

②リラックスグッズや書籍

(6) 充実のファシリティ

電話ブース、ロッカー、複合機、書類



その日の気分や業務内容に合わせて働く場所を自由を選べるオープンスペース



多様な会議室（和室風・TV 会議システム付など）

セミクローズの作業スペース

5. テレワーク制度上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

①多拠点（都心、郊外、地方に拠点を展開）

ユーザーは「ワン ID」で、自身のワークスタイルや、ライフステージに合った拠点を自由に選択・利用可能。2017年度中に約30か所整備を予定。

②セキュリティを重視

コンシェルジュが常駐するほか、設備機器他数多くの施策によりユーザーの安全性と快適性を確保。

③安心の従量課金制

個別企業では整備に手間とコストがかかるサテライトオフィスをシェア利用で「使った分だけ後払い」。WEB上の仕組みを活用した管理システムにより、ユーザー管理（利用許可や履歴の把握）が簡単に。

④労働生産性の向上・イノベーションの創出

「見慣れたいつもの自社オフィス」ではなく、社外で業務を行うからこそ得られる集中や刺激、新たな気づきを促す設え・仕掛け。

6. テレワークの導入効果

利用者の声から、以下のとおり非常に有効との見解を得ている。

（1）WOEKSTYLING を利用することにより削減できた時間は？

⇒大半が「移動時間削減できた」と回答

（2）WOEKSTYLING を利用することによりどのくらい生産性が向上したと実感したか

⇒大半が「生産性の向上」を実感

（3）利用者の職種

⇒利用者の半分以上が「営業職以外」

⇒単なる「外回り営業社員の隙間時間の穴埋め」としての使い方ではなく、多様な利用のされ方がされている。

（4）その他の利用者の声

【移動時間の削減、社外との打ち合わせ】

・家庭の事情で早く帰宅する必要があった時期に、移動時間の短縮により、会社に行

くよりも業務時間を確保できた。

- ・遠方の顧客にとって便利な駅前で会議が出来て、出発まで十分時間が取れ、顧客も満足し仕事がまとまった。
- ・(地方の) 本社から部長が出張してきた際、会社事務所まで行く時間はないが、中間地点の WORKSTYLING であれば時間が取れる、ということで打ち合わせ実施できた。結果的に決裁が劇的に早く進んだ。
- ・利用している病院が近くにあり、昼休みを利用して移動すれば有休を使わずに通院も可能となる。

【時差通勤】

- ・午前中は会議が無かったので自宅近くの拠点を利用して作業時間に充て、昼過ぎにゆったり出社出来た。

【集中ニーズ】

- ・(自社オフィスにあるような) 阻害要因が無い為、結果的にいつもよりも作業がこなせた。
- ・人事評価のような、同僚に見られると困る業務は、会社ではとても効率が悪かったのですが、個室で集中的にできたのが良かったです。
- ・いつも窓のない環境で内勤をしているので、窓際の席は特に気分が良い。

【育児・介護への対応】

- ・子供の熱が出て保育園より呼び出しがあったが、会社よりも近い場所にいたので、すぐに対応ができ、WORKSTYLING を使えて良かったと感じました。

【出張先での利用】

- ・地方出張先での空き時間利用として有効だった。

7. テレワーク推進体制・運用制度

(1) 推進組織体制

2017年4月よりワークスタイリングプロジェクトを立ち上げ、ビルディング本部内に新組織を組成して推進中。

(2) 運用制度

- ・各種イベントを不定期に実施することなどにより、「自社オフィス外」で働く事の意義(※)を発見してもらう仕掛けを行っている。
- (※) 自社オフィスでは得られない人的つながり、新しい知識や気づき・発見など

8. テレワーク実施環境

- ・有人管理 (定期的な巡回)
- ・ワンタイム QR コードによる入退室管理 (なりすまし防止)

- ・ファイアーウォール強化によるシステムセキュリティの向上
- ・要所にセキュリティカメラ設置
- ・電話ブースの設置
- ・クラウドプリンター、資料溶解ボックス
- ・月極利用も可能なロッカー
- ・サウンドマスキングシステム

9. 今後の予定

今年度中に約 30 拠点を目標して開設をすすめる予定。

10. 協力企業・団体及び協力内容

- ・シスコシステムズ様のテレビ会議システムを導入
 - ・NTT ドコモ様との提携による「ワークスタイル・イノベーションパッケージ」の提供開始
- ※7月24日テレワークデーでは、一部拠点を会員企業に無料開放

11. 過去の受賞歴

2017年度グッドデザイン賞受賞

<グッドデザイン賞審査員の評価コメント（引用）>

ノマドワーカーという言葉に代表されるように、一つの場所にとらわれず働く人が増えている。今まではデザイナーやエンジニアなど、個人で活動する人たちが中心だったが、その流れは大企業にも浸透してきている。その社会的変化に適切に呼応したサービスといえる。ただし大企業の場合、セキュリティ基準や勤怠管理への対応など、特殊な条件が生じやすい。

そういった要求にもきめ細かく対応しながら、大企業の社員にも多様な働き方を許容する本サービスは、社会的意義の高い取り組みだと言える。

また例えば、子育て中の社員や介護をしている社員など、物理的移動の難しい人材を活用する上でも、効果が期待される。今後のさらなる広がりを楽しみにしている。



一般社団法人 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3階

TEL: 03-5577-4572 FAX: 03-5577-4582

<http://www.japan-telework.or.jp>