# 第20回
# テレワーク推進賞

～ 働く人が幸せになる社会へ ～

## 事　例　集

TELEWORK AWARD 2019

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ています。

今年度は記念すべき第20回目を迎えることができました。　これもひとえに応募企業・団体様をはじめ関係者の皆様のご協力の賜物です。　改めてお礼申し上げます。

さて第20回を迎えた今年度は、『働く人が幸せになる社会へ』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、日本電気株式会社、株式会社WORK SMILE LABOに会長賞を授与することとしたほか、計 13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、2020年 2月 17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ています。

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、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ただければ幸甚です。

2020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 | テレワーク促進部門 |
| --- | --- |
| 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。 | テレワーク普及に役立つ仕組みや制度の提供、システム開発や製品の提供等を通して、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**

２０１９年7月１８日（木）～２０１９年9月１９日（木）必着

## 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 環境・社会理工学院 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 |
| | 小豆川 裕子 | 常葉大学経営学部 准教授 |
| | 冨沢 高明 | 元アマゾンウェブサービスジャパン株式会社 公共政策部長 工学博士 |
| | 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 |
| | 田宮 一夫 | 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：各部門毎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（２企業）

日本電気株式会社 ……1

株式会社 WORK SMILE LABO ……9

２　優秀賞（３企業、１団体）

２－１　【テレワーク実践部門】

コニカミノルタジャパン株式会社 ……17

TRIPORT 株式会社 ……27

ヤマトシステム開発株式会社 ……41

２－２　【テレワーク促進部門】

長崎県壱岐市 ……47

３　日本テレワーク協会特別奨励賞（１企業）

【テレワーク実践部門】

株式会社ありがとうファーム ……57

４　奨励賞(5 企業、１団体）

４－１【テレワーク実践部門】

岩井コスモ証券株式会社 ……63

株式会社サンエイ ……73

第一三共株式会社 ……81

株式会社ポーラ ……89

４－２【テレワーク促進部門】

静岡市 ……95

ワウテック株式会社 ……105

（注）上記企業・団体は各賞、部門内で５０音順の掲載になっております。

# 1　会長賞

# 日 本 電 気 株 式 会 社

【受賞理由】
1980 年代から先駆的にテレワークの導入・普及を推進してきた企業。86 年サテライトオフィス導入、93 年研究職限定の在宅勤務制度導入等、トライ&エラーを重ね現在では 20,000 人（グループ全体では 41,000 人）がテレワークを実践中。確実に実績を積み上げ飛躍的に成果を出してきた、模範的なテレワークの成長モデルとして高く評価された。

東京都港区芝 5 丁目 7-1
代表者：新野　隆
https://jpn.nec.com/
資本金：3,972 億円
業種：製造業
従業員数：20,252 人

＜実施期間＞

2017 年 4 月～現在

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

働き方改革におけるテレワークの推進
～「ベストな仕事のしかた」をデザインする働き方の実現に向けて～

２．対象部門・対象人数

全社員　20,252 人
実施人数　約 16,500 人（全社人数の 81.5%）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的

１）経緯

約 30 年前より、社会環境の変化とそれに伴う事業構造の改革や社員ニーズの変化に合わせ、勤務制度や働く環境の整備を推進。

1986 年にはサテライトオフィスを導入、1993 年には在宅勤務制度を研究職に限定して導入した。その後在宅勤務制度は利用可能対象者を拡大。また首都圏を中心にサテライトオフィスを拡充してきた。加えてモバイルワークの利用促進のため、2012 年には私有端末の限定利用の制度（SecureBYOD）を導入した。

また、2017 年にはテレワークのさらなる活用を目指し、より効率的で生産性の高い働き方につなげるためのポイントやルールを、テレワーク利用者とマネジメントの双方の視点から分かりやすくまとめた「テレワークガイドライン」を社内に公表した。

2018 年からは、全社のカルチャー変革の一環として「スマートな働き方」の実現を目

指し、働き方改革を推進している。テレワークもその手段の一つと位置付け積極的に取り組んでいる。

２）目的

社員一人ひとりが力を最大限に発揮しベストな成果を導くために、仕事のしかたをデザインすることを推進している。「働く場所」を自律的にデザインするための手段として、テレワークの一層の活用を目指す。

## ４．導入のテレワーク制度内容など

対象者 ： 全社員

就業場所 ： 自宅・実家、社内サテライトオフィス、所定の社外サテライトオフィス、および、安全衛生や情報セキュリティの確保等、業務の遂行に支障がない場所

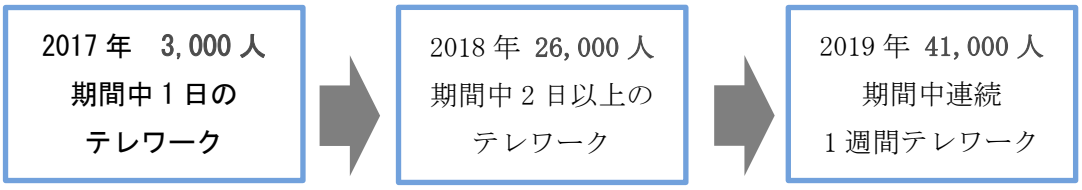
利用回数制限 ： なし （休日および深夜時間帯のテレワークは原則禁止）

## 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

約 30 年前より、事業の変遷や社員のニーズに沿った勤務制度や働く環境の整備を推進。2017 年にテレワークガイドラインを作成し、2018 年にはテレワーク対象者を全社員に拡大し、回数制限を撤廃。同年以降、全社的なカルチャー変革の取り組みを開始。

社員一人ひとりが、より力を発揮して成果を最大化する仕事のしかたを目指し、その中でテレワークを「働く場所を自律的にデザインするための制度」と位置づけ、活用・定着化に向け取り組んできた。

2017 年以降、総務省等が主催する「テレワーク・デイズ」を活用し、大規模なテレワークトライアルを実施。テレワーク推進上の課題抽出と対策の実行を継続している。




2019 年のテレワーク・デイズには、NEC で 16,500 人、NEC グループで 41,000 人の社員が参加し、グループを挙げてテレワークの実践・定着を推進した。

## ６．テレワークの導入効果

テレワーク推進の取り組みを通した成果・効果は以下の通り。

（2019 年度 7 月～8 月に実施した「テレワーク・デイズ」の実施結果より抜粋）

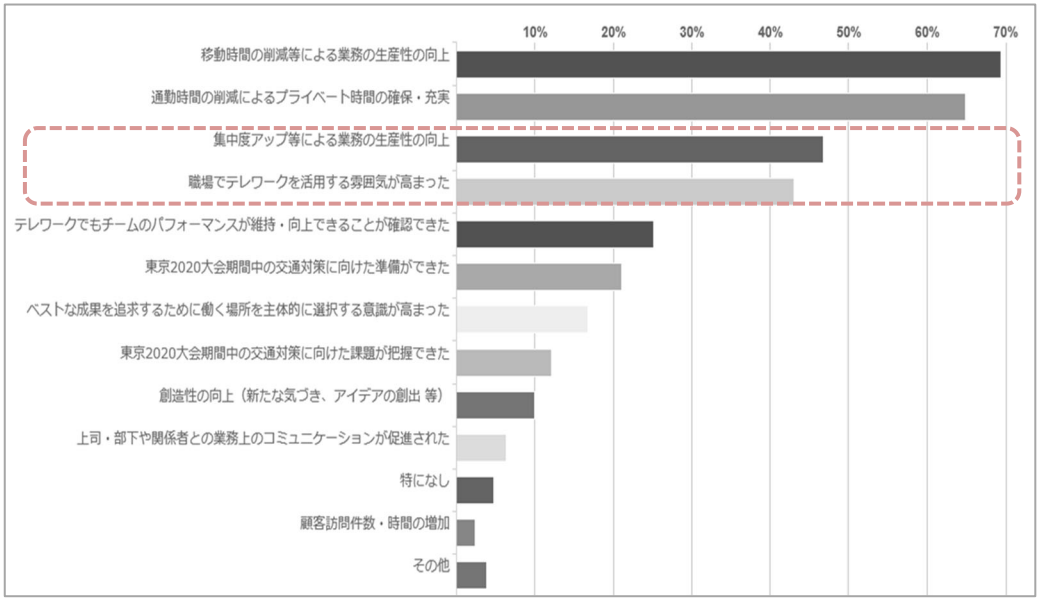
(1)テレワーク実施規模

・NEC 社員の 8 割以上の約 16,500 人がテレワークを実施

・NEC グループ社員 約 41,000 人がテレワークを実施

(2)テレワーク実施による効果

テレワークを実施した社員の約 7 割が「移動時間等の削減により業務の生産性向上」を効果として実感。それ以外にも、「通勤時間の削減によるプライベートの充実」、「集中度アップによる生産性の向上」が上位に挙がった。さらに個人が効果を実感するのみならず、「職場でテレワークを活用する雰囲気の向上」や「チームのパフォーマンスの維持・向上」等、チームとしての効果が現れてきたことが、取り組みを継続してきた上での成果と言える。




(3)BCP 発動時への備え

2019 年 9 月 9 日の台風 15 号関東直撃の際、従来以上にテレワークが活用され、
出勤困難者の安全確保と業務実施が可能となり、事業継続に効果があったことを確認。
これまでのテレワーク推進活動の成果と言える。

## 7．テレワーク推進体制・運用制度

### １）推進体制

社長や CHRO のコミットのもと、2018 年に新設されたカルチャー変革本部が関係コーポレート部門（人事総務部・経営システム本部・コーポレートコミュニケーション本部・経営企画本部等）と連携し、テレワーク環境の整備や社員の意識改革等、「スマートな働き方」の推進を実施。

（例）
・人事総務部 ： テレワーク制度、サテライトオフィス整備
・経営システム本部 ： テレワーク時の IT 環境の整備
・コーポレートコミュニケーション本部 ： 社員への周知、VoE（Voice of Employee）の収集
・経営企画本部 ： テレワークを阻害する業務プロセスの改革　　等

２）周知方法、トップの関わり方
「スマートな働き方」実現のための専用の Web サイトを立ち上げ、各種情報を発信。Web サイトからは、社長、CHRO を含む経営層から、タイムリーにメッセージを発信するとともに、全社規模でのテレワークトライアル施策については、幹部会議等の場でトップダウンにて展開、実施。

３）運用制度
(1)テレワークガイドライン（2017 年作成）
効率的で生産性の高い働き方につなげるため、テレワーク利用上の留意点や効果的な活用シーンについて分かりやすく解説したもの。
(2)テレワーク・デイズガイドライン（2019 年作成）
主に 2019 年度の「テレワーク・デイズ」のスムーズな実施のため、チームで実施前に確認・準備する内容や、実施対象者・場所について解説したもの。

## ８．テレワーク実施環境

テレワークを含む「スマートな働き方」実現に向けた環境・インフラの整備については以下の通り。
(1)制度
①テレワーク制度：2018 年 4 月より全社員対象／回数制限撤廃。
在宅勤務の場所として自宅に加え実家も選択可。
②スーパーフレックス制度：2019 年 10 月導入予定。
働く「場所」に加え「時間」の自律的なデザインが可能に。
③私有端末限定利用の制度「SecureBYOD」：2012 年導入。
(2)ICT ツール
①持ち出し可能な PC：業務上テレワーク可能な社員の約 9 割に配布完了（2019 年 5 月時点）。
②スマートフォン：業務上テレワーク可能な社員の約 7 割に配布完了（2019 年 5 月時点）。
③リモート会議ツール（Zoom 等）：全社員使用可能。

④リモートアクセス環境：6 万人同時アクセス可能な基盤を整備。

(3)オフィス環境

①オフィスのフリーアドレス化：本社より順次実施。

②社外サテライトオフィス整備：2018 年 4 月より外部シェアオフィス利用開始（全国約 50 拠点）。

③社内サテライトオフィス整備：全国主要拠点に計 5,200 席を設置。

④NEC グループ社員向け社内コワーキングスペース整備：2019 年 5 月本社に開設、他事業場にも順次展開。

## ９．課題と解決策

テレワーク制度を全社員対象とした 2018 年度以降、前項に記載の「テレワーク・デイズ」も活用し、テレワークのさらなる展開に向けての課題の抽出と対策を実施。

### (1)ツール・環境整備不足への対応

2018 年度のテレワーク・デイズ後のアンケートで、テレワークを実施できなかった社員の約半数が必要なツール・環境がないため、と回答。それぞれについて以下の通り対応を実施。

①IT ツール

業務上必要な社員全員への持ち出し可能な PC、スマートフォンの配布を経営判断で推進。

②リモートアクセス基盤

2018 年度テレワーク・デイズで、アクセス集中による課題が顕在化し基盤を強化。6 万人以上が同時接続可能な基盤を実現。（2019 年 6 月）

③サテライトオフィス

2018 年 4 月より利用を開始した外部シェアオフィス（全国約 50 ヵ所）に加え、社内サテライトオフィスを拡充。2019 年 9 月時点で全国のグループ主要拠点に約 5,200 席を設置。また、テレワーク・デイズ 2019 の期間中には、終日利用可能な社内サテライトオフィスを臨時に 1,800 席確保。

### (2)マネジメント・コミュニケーションの課題への対応

2018 年度のテレワーク・デイズ後のアンケートで、上司からは部下の顔が見えないことによる、評価やコミュニケーション面での不安が寄せられた。

2018 年度後半以降、管理職対象の評価者研修を約 150 回、3,700 名に実施。部下を持つ管理職向けにチームの働き方やリーダーシップについて考えるワークショップを約 40 回、2,500 人に実施、個別組織対象のワークショップを約 30 回、850 名に実施し、意識啓発を推進。（2019 年 7 月時点）

また、毎月１週間、社員が積極的にテレワークを活用する「Smart Work Week」を設定し、テレワーク時におけるマネジメントやコミュニケーションの実践を推進。

### (3) 業務特性上の課題への対応

職種や担当顧客により、勤務する場所が限定されるケースについては、特に来年の東京 2020 大会期間中のテレワークが実施できるよう、以下対応を実施中。

①業務特性上、働く時間や場所に制約のある部門への対応

顧客との契約やセキュリティ要件を保持した上で、働く場所を選択できる働き方を検討。

②客先常駐社員への対応

各常駐先との調整を開始。

③派遣社員等の柔軟な働き方の推進

所属部門の状況に合わせて派遣社員もテレワークを選択できるよう、派遣元との調整を開始（2019 年度テレワーク・デイズにおいて一部派遣元と会社間の覚書締結により派遣社員のテレワークを実施。これを先行事例として他の派遣元との調整を開始)。

## １０. 今後の取組み

(1)NEC グループ全社でのテレワークの一層の推進

①テレワーク大規模トライアル　：　2020 年 2 月

東京 2020 大会期間を想定したテレワークの全社トライアルを実施予定

さらなるテレワークの推進と、課題の洗い出し・対応を実施

出社しなくても、CS と生産性を維持する働き方を実践し、そのための課題の洗い出し・対応を行い、さらなるテレワーク推進につなげる。

②テレワークの活用が進まない部門・グループ各社へのサポート

人事部門を中心に、組織やグループ各社の状況のヒアリングとテレワークの推進に向けたサポート活動を実施予定

③派遣社員、客先常駐社員のテレワークに向けた対応

所属部門の状況に合わせて派遣社員もテレワーク等を選択できるよう派遣元と調整始。また、社員常駐先企業との調整を開始。

④IT・NW の整備・活用

各部門、グループ各社で持ち出し可能な PC、スマートフォンの配備推進。

⑤テレワークの障壁となる業務プロセスの見直し。

・テレワーク中のコミュニケーション。

内線電話の運用見直し：社有携帯活用に向けたガイドライン発行。

リモート会議の定着化：ツールの使い方の周知・実践。

・ペーパーレス化

社内承認の電子化：一部残っている紙帳票に押印をするプロセスの電子化を推進。
紙資料の電子化： 持ち出し可能な PC の配布と資料の電子化を推進。

・社外に向けたテレワーク推進

当社が積極的にテレワークを活用することで、グループ会社やパートナー企業、お客様に対しても、テレワークの導入や推進にあたっての情報提供を推進していく。また、大企業だけがテレワークを活用できる社会ではなく、あらゆる企業がテレワークを適切に活用しながら、サプライチェーン全体で生産性を高めることが可能な社会の実現を目指す。

## 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（会長賞）」（2006 年）
総務省テレワーク先駆者百選「テレワーク先駆者」（2017 年）

# 株式会社 WORK SMILE LABO

【受賞理由】
自社内の積極的なテレワーク実践により、県内で採用人気度ランキング６位を獲得するなど既に多くの評価を得ているが、その自社ノウハウを他社に展開する事業へと発展させ事業業績Ｖ字回復させるなど、地方の中小企業が中小企業向けにレベルの高いサービスを提供しテレワークの促進に貢献している点を評価して会長賞とした。

岡山市南区福浜町 15-10
代表者：石井　聖博
https://ishiijc.co.jp
資本金：5400 万円
業種：OA 機器・事務機器販売業
従業員数：36 人

＜実施期間＞
2015 年 7 月　～

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
中小企業の働き方改革を支援する「ワクスマ」サービス

２．対象部門・対象人数
（テレワーク普及に役立つ製品、仕組み、制度、環境等の提供先）
岡山県内/中小企業
（現時点までの実施規模）
岡山県内　40 社
近県　　15 社

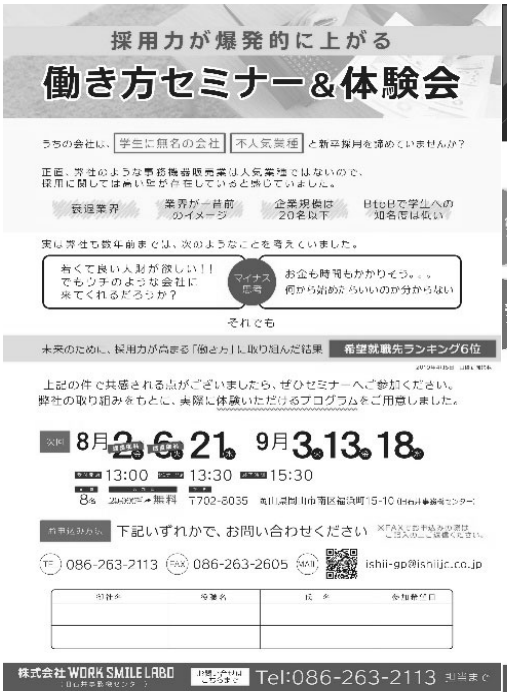
３．テレワーク導入に至る経緯・目的
♦提供に至った経緯♦
明治 44 年(1911)町の文具屋、石井弘文堂の商号で創業し、高度経済成長期で文具屋から OA 機器・スチール家具などにシフトしていた。平成 15 年、インターネットの急速な普及や通販事業に押され、徐々に業績が下がり始める。平成 21 年、リーマンショックの影響もあり経営危機に陥る。このままでは事業を継続することも難しいほど業績は悪化。従来の事務機屋から脱却するために売るもの(商品)×売り方(訪問販売)を一新し売るもの(ノウハウ働き方)×売り方(来社体験型)へ大きくイノベーションを起こし、ライブオフィス事業「ワクスマ」(ワークスマイルラボの略：働く笑顔の研

究所)をスタートした。まずは自社の働く環境の改革に着手し、今まで何も手をつけていなかった経営課題の解決に向け、まずはICT化を開始した。その中の一つが「テレワーク」である。小さな子供のいる社員が、満足に仕事に来ることが出来ず、申し訳なさから会社を退職する選択をした際、何とかできないかと始めたのがきっかけである。実際に始めてみると、電話応対や来客応対がない分、業務に集中することができ、生産性(処理件数)は飛躍的に伸びていることが判明。当初はイレギュラー対応だったテレワークも、今は営業も、システムエンジニアも、全社員がテレワーク、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務をし、ICTを活用した生産性向上を行っている。こういった取り組み一つ一つが実を結び、残業時間減、採用力の向上、従業員満足度の向上など、当時抱えていた経営課題の解決にもつながった。我が社のサービスは、こういった社内で取り組み、効果のあったもの(主にICT)を実際にお客様に見に来ていただき、お客様がご納得いただいたものの商品とノウハウを提供(BtoB) している。商品を購入したいというよりはどのように使用して、どんな効果があり、自社の経営課題の解決につながるのかをお客様も期待しているためである。
実際に使用し、良かったものだけを機器と一緒にノウハウも提供していることが当社のビジネスであるため、「テレワークを活用した働き方」そのものを商品としている。
コンサルティングに関しては、機器の設置などはSEやメンテナンスの部署が行うが、実際にテレワークを活用していくことについては、テレワークを実際に使用している女性を中心に、構成されているワクサポチームという部署が担当をしている。約半年かけ、お客様の希望するゴールまで支援している。

## ４．普及・促進取組概要

♦テレワーク機器一式♦
テレワークに必要な機器は全て納品可能。
(データサーバ,セキュリティー,シンクライアント環境,プレデンス（ログ）管理ソフト,VPN構築,ペーパーレス化ソフト,業務効率化ソフト,WEB会議,勤怠管理システム,PCやタブレット)
♦テレワーク支援の仕組み♦
①テレワークセミナー(無料)週1開催
営業が、セミナーにお客様をお連れし、実際にどのようにテレワークを始め、社内に普及し推進したのかをお客様に講師としてお伝えしています。
その後実際にテレワークを体験していただけるプログラムである。
(2019年1月～2019年8月累計：218社/287人)

当社の１番のメリットは「実際に社員が使用している物で」「実際に使用している人がレクチャーしてくれる」ことが大きな強みである。当社にあるテレワーク機器は、どこでも購入できるものでもあるが、使用方法やルール、進め方などはノウハウのため、経営者であれば魅力的なものである。どこにでもあるわけではない、中小企業ならではのノウハウが当社のテレワーク普及の価値である。



♦提供先のインフラ環境
…VPN 接続、シンクライアント
♦規模
…小規模事業者(VPN)が約 50 社
…中小企業(シンクライアント)約 10 社

## ５．課題と解決策

♦機器導入のハードルが非常に高い
(→ペーパーレス化から始めるなど、1 部の業務からスタート)
♦対象者が 1 人という少ない人数で、費用をかけられない
(→社員の方を対象に見学会の実施)
♦テレワークを実施できる職種がない(と思われている)
(→他社の事例を共有し、1 人でもテレワークは必要な方がいれば成功することを共有)
♦テレワーク対象者が必然的に子育て世代の従業員になり、独身者から不満があった
(→イレギュラー対応ではなく、全員が行えるようシフト制にすることをお勧め)
♦今、テレワークが必要だと思わない
(→経営課題を共有し、テレワークには解決する効果があることを共有)
♦新しいことを始めることに抵抗勢力がある
(→社長以外の方にワクスマ見学会＆セミナーへ参加いただく)
♦社長は行いたいが、社長の一存で始めるとなかなかうまくいかない
(→社員さんへのヒアリングを行い、希望を伝える、間に介入する)
♦できれば従業員からやりたいと声が上がって欲しい(社長様からのお声)
(→社員さんへ週 1 回、当社のサテライトオフィスにてテレワークを体験いただく)

## ６．取組目標と達成度合い

♦テレワーク導入企業 2019 年目標(新規)　60 社/年
…2019 年 9 月時点　38 社 63.3%

## ７．対象者・企業・団体等提供先へのインパクト・及びその度合い

♦テレワーク支援について♦
2019 年 8 月末時点
・支援社数：14 社(うち 4 社は岡山以外)
・すでに支援完了社数：30 社
・業種：不動産,医療,弁護士事務所などの士業,卸売・小売業,製造業,産廃業など

・その他：機器のみの導入先も多数

## ご支援の全体像

| フェーズ | メニュー項目 | 概算スケジュール | | | | | | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1カ月目 | 2カ月目 | 3カ月目 | 4カ月目 | 5カ月目 | 6カ月目 | |
| 導入初期 | ・導入に向けてのお打合わせ | | | | | | | テレワーク導入の目的確認と導入後のゴールを設定いたします。 |
| | ・操作レクチャー | | | | | | | テレワークを行う方がスムーズにテレワークがスタートできるように説明を行います。 |
| | ・業務の洗い出し | | | | | | | テレワークを行う方の業務の棚卸しを行い、導入時に適切な業務やポイントのアドバイスを実施いたします。 |
| | ・運用ルール策定支援 | | | | | | | ご要望に応じて運用ルール策定に向けて、ご支援を行います。 |
| | ・セキュリティー研修(社員の方への研修) | | | | | | | テレワークを行わない社員の方も含めて、研修を実施いたします。 |
| 導入中期 | ・導入初期段階での状況確認 | | | | | | | 導入初期段階の状況確認を行います。<br>問題等があれば解決に向けてのご支援をいたします。 |
| | ・活用状況の定期的な確認 | | | | | | | 定期的に状況を確認、問題等があれば解決に向けてのご支援をいたします。<br>※状況に応じてWEB会議で状況確認を行う場合もございます。 |
| | ・課題の洗い出しと施策提案 | | | | | | | |
| 導入後期 | ・効果測定 | | | | | | | アンケートもしくはインタビュー形式にて実施。<br>効果検証を行います。 |
| | ・テレワークの活用状況に関する<br>レポート作成と納品 | | | | | | | ご要望に応じて対応いたします。 |
| | ・就業規則作成サポート<br>(テレワーク運用規程) | | | | | | | ご要望に応じて対応いたします。<br>※労働基準監督署への就業規則変更の届け出の代行手続きは対応範囲外 |
| | ・雇用契約作成サポート | | | | | | | ご要望に応じて対応いたします。 |

※お打合せの上、ご要望に応じて、ご支援メニューを決定いたします。
※進捗によりスケジュールは前後することがございます。

株式会社 WORK SMILE LABO

♦顧客の目標♦

・テレワーク対象者が問題なくテレワークが利用できるようになること
・テレワーク対象者が週 2 は完全在宅ができるようになること
・介護を理由に離職する社員の離職防止と仕事と介護の両立
・営業社員のモバイルワークを可能にする
・結婚を機に遠隔地で勤務できるようにして欲しい
・受発注を在宅で行えるように
・デザイン部門は全てテレワークにしたい
・業者との図面のやり取りをするためにテレワーカーを採用したい
・採用力を上げるためにテレワークを導入したい

♦効果・成果(実際のお客様の声)♦

・テレワーク対象者が週 2 テレワークで勤務ができるようになった
・遠隔地にいるテレワーカーが会社の電話もとり、業務ができるようになった
・県外のテレワーカーを採用することができた
・営業がモバイルワークを活用することで残業時間が減った(10%減)
・通勤時間の大幅削減(往復 2 時間×週 3=月 24 時間)
・通勤時間の大幅削減(往復 3 時間×週 5＝月 60 時間)
・会社でしか使用できなかったソフトがシンクライアントになり自宅でも可能になり仕事の幅が広がった
・テレワークを活用することで、会議に遅れることがなく参加できるようになった(営

業)
・業務の棚卸をしたことで、無駄な作業を見直すことができた
・在宅勤務をすることで郵送物が受け取れる
・部分在宅を利用することで、小1の壁問題をクリアすることができた
・子どもの急な体調不良でも、在宅することで休まなくてもよくなった
・育休の復帰を少し早めることができた
・仕事と育児の両立が可能になった(気持ちが楽になった)

月2〜3回、テレワーク対象者やテレワーク推進者と密な打ち合わせとヒアリングを行い、お客様の目標をもとに、会社の状況,実際の仕事内容などを整理しつつ、コンサルティングを行っている結果である。代表者からは感謝もいただき、従業員さんからは、しっかり話を聞いてくれ、社内の問題なども相談できる人がいて、非常に嬉しかったとのお声をいただいている。

## ８．テレワーク実施環境

♦テレワークの普及・促進について♦

・テレワークセミナーの開催(無料)

岡山県内の中小企業を対象にテレワークセミナーを週1度行っている。

・ワクサポチーム(部署名)がテレワーク支援のコンサルティングを行っている。

ご契約いただいたお客様の会社で、テレワーク支援を行い、ゴール(顧客ごとによって変化あり)まで、普及するまでのコンサルティングサービス。

♦労務管理等♦

・クラウドの勤怠システムの提供…商品と管理者の使用方法のノウハウと一緒に提供

・ペーパーレス化…ペーパーレス化のシステムの提供と使用方法のノウハウと一緒に提供。

・仕事のやり方やプロセスについて…営業向け,総務や人事向け,経理などの事務向けのクラウド型システムとノウハウを一緒に提供。

♦システムの構築♦

当社のSEやメンテナンスチームがお客様のICT環境の確認を行った上、お客様に合った機器を選定。その後営業が提案し、ご購入いただいてからは設置を行う。

機器、ノウハウまでワンストップサービスで行うことができる。

## ９．協力企業/団体及び協力内容

・キャノンマーケティングジャパン株式会社、株式会社オカムラ（当社の販売する製品の販売元であり、当社の取組に全面的に協力いただいている。）

・ヒッドワークス合同会社、株式会社エンジョイワークス（当社のFC展開において全面的にご協力いただいている。）

## １０.今後の取組み

・全国の中小企業の働き方改革を支援するべく、各地域の同業者の協力を得て、「ワクスマ」サービスを全国展開する。

・2019 年 8 月より、オリジナルテレワークシステムの開発に着手している。今まで難しいと言われていた、従業員の業務管理、タスクの管理や優先順位付けなどを AI と絡めた、オリジナルのテレワークシステムである。

# 2-1　優秀賞

【テレワーク実践部門】

# コニカミノルタジャパン株式会社

【受賞理由】

2013 年に着手した働き方改革の取組みを、毎年段階的に拡張・拡大を続けてきた。
生産性向上、残業時間削減、印刷枚数/社内保管文書の削減など大幅な効果を上げ、これからテレワークを導入検討する企業・団体に対して積極的にノウハウを発信している。大企業型テレワーク取組の模範となる点が評価された。

東京都港区芝浦 1－1－1
浜松町ビルディング 26F
代表者：原口　淳
https://www.konicaminolta.jp/business/
資本金：397 百万円
業種：卸売・小売業
従業員数：3,526 人

＜実施期間＞

2017 年 2 月～継続中

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

従業員と組織に最適な「いいじかん」を体現する自社テレワーク実践と、
顧客・パートナー企業の従業員・家族・組織への実現支援

２．対象部門・対象人数

約 2,800 人（全社人数の約 80%）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的

業務生産性の向上・従業員の移動時間の短縮・BCP 対策・顧客満足度の向上・従業員満足度の向上・ワークライフバランスの向上・オフィスコストの削減・優秀な人財確保・環境対策・残業時間抑制・有給休暇の有効活用・子育て／介護と仕事の両立・企業イメージの向上など様々なメリットが、従業員・企業側の両方にメリットがあると考え導入した。

４．導入のテレワーク制度内容など

(1) 実施時期　コニカミノルタジャパン（以下、KMJ）

2014 年度：　働き方変革プロジェクト」発足、浜松町への本社移転（ICT インフラ整備など）

2015 年度： 全社外勤者に対するスーパーフレックス実施（営業職・技術職の直行直帰）

【外部】マイクロソフト殿テレワーク週間賛同（SE 部門と首都圏営業中心に実践と支援）

2016 年度 1Q： 全社員スーパーフレックス

2Q： テレワークトライアル実施（情報機器部門社員、全国 SS 拠点のｻﾃﾗｲﾄ化

「保管文書ゼロ化」開始

【普及】全国サービスカーを活用したテレワーク推進活動開始

3Q：【外部】2015 年度に続きマイクロソフト殿働き方改革週間賛同

4Q：テレワーク本格導入（利用時の制限事項設定はなし）

2017 年度 2Q：テレワーク・デイに特別協力団体として参加

4Q：(KMJ グループ全体とした「日経スマートワーク大賞 2018」を受賞)

2018 年度 2Q：テレワーク・デイズに特別協力団体として参加

2019 年度 2Q：テレワーク・デイズ 2019 に特別協力団体および応援団体として参加

(2) テレワーク対象者拡大の推移

2015 年度：首都圏営業・SE・ICT 系商品企画部署を中心とした 200 人規模で実施

2016 年度： 情報機器部門 正規従業員（4Q 本格開始までは、2 年目社員までは除く）の約 2,800 名に範囲拡大。

2018 年度：田舎での介護と仕事の両立が必要になった社員を対象に、長期間でのテレワーク業務のテスト運用開始。既存 ICT を上手く活用する事で 2019 年 9 月時点で大きな不具合も無く、仕事と介護の両立が可能。

2019 年度 2Q：ヘルスケア部門においても全国トライアル実施

※利用普及については、成果・効果に合わせて記載

## 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

KMJ は、2013 年に着手した働き方改革への取組みを、毎年段階的に拡張・拡大を続けてきた。2018 年度初頭には、これまでの取組みから、テレワークを重要なツールと位置づけた KMJ の働き方改革の設計から実践の考え方を「いいじかん設計」にまとめ上げ、会社が抱える働き方の課題解決とともに、生産性・創造性を高める働き方と、そこで働く人の成長につながる「いいじかん」の実現をめざしてきた。

・毎年開催されるテレワーク・デイズやテレワーク月間、2019 年はスムーズビズにも参加し、都度発生する課題に対しては、自社ソリューションを適用する事で、混乱なく円滑にテレワーク適用業務範囲を広げてきた。

・また従業員がテレワーク実施にあたり ICT ツールの利用スキルを高める様々な手段をオフライン・オンラインなど様々な方法で啓蒙。これらの活動により出勤困難な状況においても、業務遂行が可能となった。
・テレワーク・デイズ 2019 期間においては、全従業員に対し、QR コードによる重要な ICT コミュニケーションシステムにアクセス可能な耐水性の名刺サイズの QR コード票（図 1 サンプル票）を配布。これにより、急な BCP 時など如何な状況下においても、最低限のテレワークが可能となった。

**図 1 配布した QR コード票（※本画像では一部を隠しています）**

・2020 年東京オリンピック・パラリンピック時に最も影響のある本社地区においては、テレワーク・デイズ 2019 期間中に、国内コア日以外に弊社独自コア日を 9 月 4 日・5 日に設定し、一般業務フロア別の利用禁止エリアを設定した検証を行い徹底した定着活動を実施した。更に実行精度向上を目的に 10 月も 2 営業日連続、11 月のテレワーク月間においては 5 営業日連続の実施を予定。

・全国のサービス拠点事務所は全てサテライト拠点として活用しているが、東京都内事務所においては、テレワーク利用を前提としたインフラ整備や事務所運用を展開。
・テレワークが困難とされていた、車利用を前提としたメンテナンス業務から脱却し、電車・バス・自転車などエコな移動手段をフル活用したテレワーク環境を運用面含め構築し、2020 年東京オリンピック・パラリンピックにも日頃と遜色ない業務対応を可能とした。

・これらの取り組みは、既にテレワークを実践、これからテレワークを導入検討する企業・団体ともに非常に有益な情報であり、積極的に社外に発信。
・お客様企業の「意識・風土改革」を目的とした従業員満足度大会においては、弊社テレワークを含む働き方改革の取組みが「働き方」部門において最多得票を獲得し特別賞を受賞した。お客様からは「弊社に導入できれば、働き方が変わると思った」など

前向きなコメントをいただいた。

・9 月に上陸した台風 15 号の際にも、これまでの取組みの成果から、各従業員の状況に応じテレワークを活用し、業務停止することなく日頃の生産性を維持できた。9 月に集計中の従業員のアンケート速報から当日の従業員業務対応状況を、次ページ「表 1 9 月の台風 15 号上陸の際、テレワーク・フレックスを活用した業務対応状況（抜粋)」に記載。

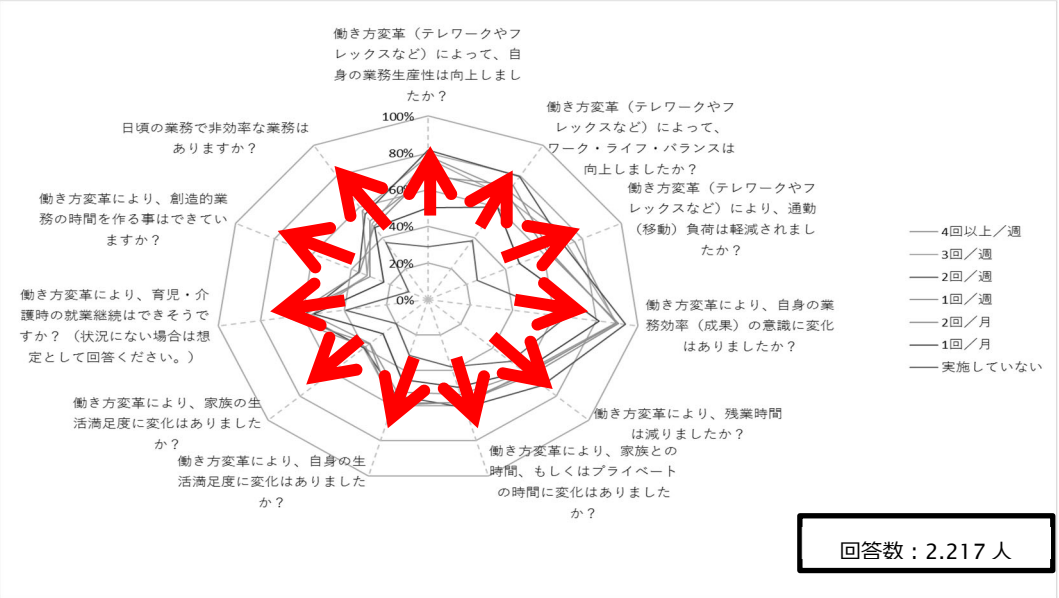
### ◆ 表１ 9 月の台風 15 号上陸の際、テレワーク・フレックスを活用した業務対応状況（抜粋）

| |
|---|
| 身の危険の懸念が無く、業務に入れて非常に効率的であった。 |
| 問題なく活動できた |
| 午後まで続いた鉄道の混乱に巻き込まれることなく業務を遂行できた。 |
| 台風の事後影響を考慮し、午前中はテレワーク、午後出社を試みたが、想定よりも電車の運行状況が改善されておらず、引き返して、自宅で午後からも引き続きテレワークにて業務した。 |
| 普段通り、自宅で勤務ができました。 |
| 電車の遅延、混雑等で通勤が困難だったので急遽、テレワークをした。 |
| 危機管理委員会からのメール通達があったのと、テレワーク Days の 9 月 4・５日から在宅勤務を実施していた為、そのまま継続した。 |
| 課題が山積していると実感できた。 |
| 事前に社員には PC 持ち帰り月曜日はテレワークを指示。 |
| 始業時間に無理して会社に行く必要は無い。交通機関が動くまで駅で待機しているよりテレワークで対応できる |
| 自然災害等の場合においては、非常に有効な手段と思います。 |
| 見積捺印者がおらず、大変困りました。 |
| 業者との重要な打ち合わせが有った為出社したが、アポが無ければテレワーク環境は整っている為、テレワークを行ったと予想する。 |
| JR が 8 時まで計画運休。ニュースで 9 時以降に運転再開、更に駅での入場規制を放送していたので、通勤時間がかなりかかることを想定し在宅にて会社 PC でテレワーク実施。ロスなく業務が行うことができた。 |
| 上司の指示もあり、PC を持ち帰っていたためテレワークが可能であったが、代表電話への対応を行なうため出社した。 |
| 無理に出社しようとすることは危険、時間の無駄につながるのでテレワークは有効。 |
| PC を持っていなかったので、もって帰ればよかったと後悔した |

## ６．テレワークの導入効果

テレワーク実施件数による効果は「【図 2】テレワーク実施件数毎の取り組み」効果に記載。当情報はアンケートから集計しており、テレワーク実施経験が無い従業員と比較すると、各項目について良い結果となった。

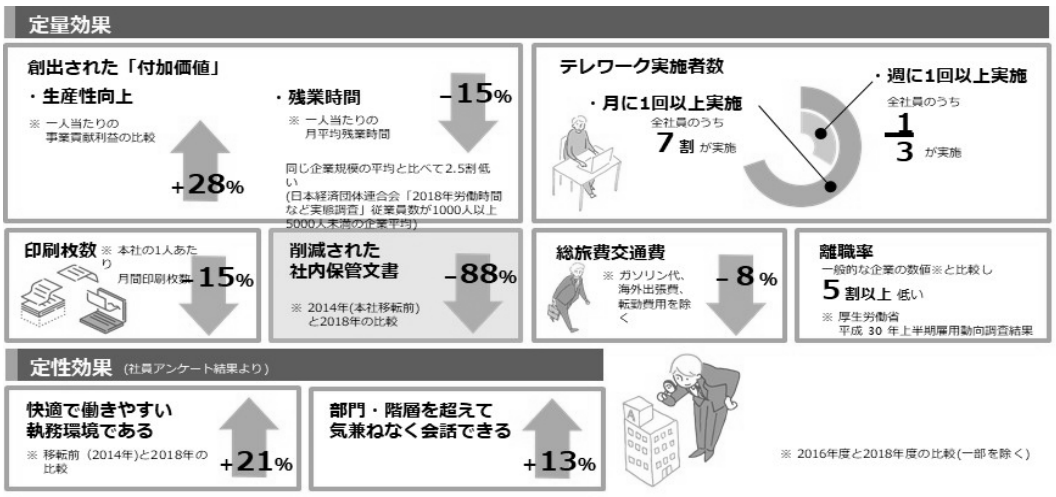
**【図 2】 テレワーク実施件数毎の取り組み効果**




更にアンケート以外の情報からも業務生産性・残業時間削減や社内保管文書削減・旅費交通費削減にも効果が出ている事が分かった。
具体的数値は「【図 3】コニカミノルタジャパンでの働き方改革による定量・定性効果」に記載

9 月に上陸した台風 15 号の際にも、これまでの取組みの成果から、各従業員の状況に応じテレワークを活用し、業務停止することなく日頃の生産性を維持できた。これも弊社内でテレワークが一般的な業務形態の一つになった成果と考える。

【図 3】コニカミノルタジャパンでの働き方改革による定量・定性効果




## 7．テレワーク推進体制・運用制度

1）推進体制

全社取組として、組織レベルでは経営トップ・人事・総務・情報システム・マーケティング・ソリューション企画・営業・サービス・業務が参画、また組織横断として 2013 年度から働き方改革プロジェクトを発足し継続的に推進している。

この体制のため、一般的な人事施策ではなく、企業全体の事業活動としてテレワークを捉えている。

トップは、トップダウンによる推進ではなく、トップが主導する形態のトップリーディングにて積極的に関与・推進している。これは全社的なトップの視点と、各本部長自身による Top 宣言による現場主導の両軸で推進した。

現場周知は経営メッセージをイントラネットポータルならびに社内サイネージを通じ実施。更に 2017 年 12 月から毎月発行の従業員向け働き方改革メールマガジンで、テレワーク推進や効果事例を周知した。

2）運用制度

・リモートワーク規程を定義。

・様々な状況下でのテレワーク実施をスムーズに実施するために、2016 年度からはコアタイムのない全社員スーパーフレックス制度を併用。

## 8．テレワーク実施環境

・～2015 年年度

全国サービスステーションを含む多数の拠点の統合無線 LAN システムを導入、テレワークに必要な各コミュニケーションソフトウェア・セキュリティインフラも合わせ導

入した。

・2016 年年度

保管文書ゼロ化を開始し、場所だけでなく紙に縛られないシステム運用を開始した。大規模テレワークトライアルで顕在化された、外出先からのネットワーク接続に必要なテザリング環境の更改を実施した。

・2017 年年度

テレワーク時に VPN 接続が必要だったオンプレミス型メールシステムを、VPN が無くても利用可能なクラウド型に移行した。

・2018 年

VPN システムを刷新に加え、社内イントラネットでのみ利用可能だった基幹系システムをテレワーク時にも利用できるよう構成変更を実施した。

フリーアドレス時に、どこで仕事をしているか不明になり、対面での円滑なコミュニケーションがと取りづらい状況を、社内無線 LAN 環境と Skype を組み合わせるインフラ改善を実施した。これにより使用者本人は意識することなく自動的に業務場所を公開可能となった。

（図 4 社内無線 LAN 環境と Skype を組み合わせた従業員業務場所情報の自動公開）

**図 4 社内無線 LAN 環境と Skype を組み合わせた従業員業務場所情報の自動公開**

・2019 年

全従業員に対し、QR コードによる重要な ICT コミュニケーション・コラボレーションシステムにアクセス可能な耐水性の名刺サイズの QR コード票（図 1 サンプル票）を配布した。

## ９．課題と解決策

KMJ のテレワーク推進は試行錯誤をしながら改善を進めており、課題とその解決策は年度毎に変化した。

2015 年度の課題は、そもそもテレワークを内容とメリットの理解にあった。この為、比較的理解度が高い組織での先行トライアルを行い、メリット再確認と全体普及時の想定課題（本来テレワーク利用時に使える ICT システムが使えないという誤認識、利用スキルの濃淡、一般社員の低いテレワーク理解度）と解決策を定義。

2016 年度の課題は、「テザリング中の電話着信で VPN が切断される」「ICT ツールが使えない」等であり、「携帯の回線契約を見直し」「テレワークに特化した簡易 ICT 利用マニュアルの準備」を行うとともに、勉強会でテレワークの効果説明と共に、ツールの良い・悪い使い方を説明し、一気に利用者が拡大した。

2017 年度の課題は、認知度・利用数が上がった事から、参加したテレワーク・デイ後に、VPN 接続の品質低下が顕在化。また、メリットの理解度が高まった事から、これまで否定的な部署からも、全ての会社システムをテレワーク時に利用したいとの要望が高くなった。前者 VPN 接続の品質改善は、メールシステムや社内ポータルをクラウド型に移行する事で解決をした。後者は翌年度対策とした。

2018 年度の課題は、一部の事務所出社利用限定システムがテレワーク時利用不可のため、VPN 更新に合わせ、構成変更を行い解決した。
新規課題は 2016 年度から、潜在化していた FAX 受信を起点とする業務のテレワーク対応であったが、テレワークが BCP 対策・ES 満足向上に寄与すると考える課題意識が高い部署が、自発的に改善を実施。また、業務時間外のメール送受信を抑えるため、定期的に実施している ICT ツール利用勉強会に、メール送信時の基本ルールと満足度向上に効果的使い方を説明し改善を図った。
また、介護など家庭事情により田舎への帰省が必要になってしまう従業員に対して、上司・人事部相談の元、テレワークを活用した介護と両立した業務継続が可能とした。

2019 年度の課題は、社配 PC や社配スマートフォンを意図せず所持していない状況下での最低限の事業継続性の確保にあった。これは全従業員に対し、QR コードによる重要な ICT コミュニケーション・コラボレーションシステムにアクセス可能な耐水性の名刺サイズの QR コード票を配布する事で解決を図った。

## １０.今後の取組み

・東京都推進スムーズビズ普及活動

サービスカーを活用したテレワーク・スムーズビズの普及

・継続的対応

1、実施利用マニュアル整備

2、社内外への啓蒙（セミナー、ソリューション）

3、ICT インフラ改善

4、実行トレーニング

## １１.その他

KMJ では既存にある全国のサービス拠点事務所は全てサテライト拠点として活用しているなか、ハブ拠点となる東京都内事務所の統合においては、テレワーク利用を前提としてインフラ整備構築と事務所運用を定義した。この環境も他企業・団体にも非常に参考になるため、是非見学いただきたい。この東京都内のサービス拠点は、テレワークが困難とされていた、車利用を前提としたメンテナンス業務から脱却し、電車・バスなどエコな移動手段をフル活用したテレワーク環境を運用面含め構築し、2020 年東京オリンピック・パラリンピックにも日頃と遜色ない業務対応を可能とした。

KMJ 販売会社への普及を目的に、テレワーク・デイズ・2019 活動を通知文書やパートナー向け機関紙にて発信をした。

社外評価では、お客様企業の社員のボトムアップによる「意識・風土改革」を目的とした従業員満足度大会において、弊社テレワークを含む働き方改革の取組みが「働き方」部門において最多得票を獲得し特別賞を受賞した。お客様からは「弊社に導入できれば、働き方が変わると思った」など前向きなコメントをいただいた。

# TRIPORT 株式会社

【受賞理由】
2014 年の創業時から「完全テレワーク体制」を柱に事業運営するユニークなベンチャー企業。テレワークならではのコミュニケーションの課題などに地道に取り組み解決してきた。結果として低い離職率、固定費削減、高い売上高経常利益率など達成し、究極のテレワーク実践企業として評価された。

東京都新宿区新宿 7 丁目 26-7
ビクセル新宿 1F
代表者：岡本 秀興
https://triport.co.jp/
資本金：1,000 万円
業種：経営コンサルティング
従業員数：24 人

＜実施期間＞
2014 年 7 月（創業時）～現在

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
1 人 1 人のライフスタイルを考慮し、「働き続けたい」と思える労働環境を提供！

２．対象部門・対象人数
24 人（全社人数の 100%）（※従業員数は、応募時 2019 年 9 月 11 日時点）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的
1）経緯
弊社はベンチャー企業であるため、大企業・中堅企業と比べ知名度も資本力もなく、そのような中でも事業が急成長していく中で人材確保が急務な課題となっており、「優秀な人材をどのようにしたら集められるのか…」と悩んだ結果、当該取り組みをスタートした。

［補足］
弊社では「全社員テレワーカー」という体制を構築しており、テレワーク勤務制度や短時間正社員制度等を活用することで、下記のような理由で出社が難しく、また、例えば「9:00～18:00」等の定められた時間帯での勤務が難しい人材を対象に、全国から優秀な人材を集めることができないものかと考えていた。
（例）
・育児や介護等により、毎日決まった時間に出社・退社する事が困難な者

・その他、様々な事情で会社への出社が困難な者（地方在住者なども含む）等々

２）目的

テレワーク導入の目的は、

「従業員側のモチベーション UP」「経営側のリスク低減、生産性・利益向上」である。

[解説]

前提として、弊社の考え方は、所謂フルタイム・会社に出社して働くのが“通常の労働者”で、テレワークは「通常の労働者でない方（フルタイムで働けない・出勤できない方）が働けるようにする為のセーフティネット」であるという考え方ではなく、どのような社員でも活用できる制度として構築すべきものであり、労働人口が減少していく昨今においては、各企業が事業を継続していくためには、必然的に取り組むべき事項であると考えている。

よって、本来、性別や年齢等に関係なく、どんな人であってもプライベートな事情や“こう働きたい”という想いがあることを前提に、弊社は１人１人のプライベートな事情や想いをヒアリングし考慮した上で、１人１人 に最適な労働条件を検討・用意している。

（例：毎日●時～●時は保育園お迎えや通院のために中抜けしたい、等々）

テレワーク導入は、全従業員に対して平等に上記取組を実施するために、最低限のインフラとして必要な制度であり、また、テレワーカーによる生産性の担保を取る仕組みを構築するための、「徹底した業務の見える化」、「テンプレート化」、「システム等による業務自動化」が必要となるため、これは結果としてテレワークという働き方に関係なく、企業の生産性を向上させるためにはとても有益な取組になると考えている。

上記テレワークという働き方を軸とした“業務の見える化・仕組化”の徹底は、社員の「働きやすさ・モチベーション向上」、「組織力強化」を実現し、「離職率の低下・ヒューマンエラー減少・生産性向上」をもたらし、結果として「利益拡大」に繋がると考えている。

【弊社従業員のニーズ概況】

・育児・介護をしながら仕事と両立している従業員割合：50%　（12 名/24 名中）
・出社が難しい地方エリアに在住している従業員割合：42%　（10 名/24 名中）
・フルタイムではなく短時間勤務等、柔軟な勤務時間の調整を希望している
　従業員割合：63%　（15 名/24 名中）

## ４．導入のテレワーク制度内容など

創業時より、下記内容に取り組んでいる。

(1)IT インフラの整備

テレワーク勤務を前提とした下記ＩＴサービスを導入済。業務効率だけでなくセキュリティ面も考慮したうえで、PC があればどこにいても働ける環境を整備。

上記によりペーパーレスが実現され、情報漏洩リスク低減、かつ各種コスト削減等の経営メリットも有。

（例）
・Saas 型クラウドストレージ（データ共有サービス）
・Saas 型チャットサービス（コミュニケーションサービス）
・Saas 型映像通話サービス（コミュニケーションサービス）
・Saas 型勤怠管理クラウドサービス（業務支援サービス）
・Saas 型法人間契約締結サービス（業務支援サービス）

(2) 労働時間を自由に

①労働時間の調整を柔軟にできる仕組み（みなし労働時間制度）を導入し、一日の所定労働時間数の勤務をするよう自ら調整

※この仕組みにより、固定で「●時～●時（１日 6～8 時間)」の間勤務する事が難しい人材であっても、所定労働時間数は変えずに「●時～●時、●時～●時」という形で柔軟に調整でき、プライベートと仕事との両立が可能となっている。
なお実務上残業時間が発生した場合については、残業申請承認制度を導入することで対応。

（育児と仕事を両立している社員）

②短時間正社員制度を用意

※フルタイム正社員と待遇（評価方法）は原則同じ（時間単価や評価指標は同一として、時間数に応じて比例する仕組み）にしつつ、フルタイム社員より短い時間でも勤務可能。その結果、責任のある仕事やサービス企画・調査など、会社作りに参画できるような仕事に 能動的に取り組める環境を構築し“働きやすさ”だけでなく“仕事のやりがい”を両立。

（短時間正社員・フルタイム社員が平等に評価される環境）

③業務のテンプレート化・マニュアル化

※下記取組等により、業務の属人性排除を可能にし、長時間労働防止と生産性向上に繋げている。

（例）
自社開発の RPA 等による自動化を実施

・商談資料を自動作成するシステムにより、年間 3,000 件以上(2019 年 1 月～12 月流入数)の商談資料を 4 名の部署で作成かつお客様へ送付することを可能としている。
・代表電話宛への着電内容がチャットで即自動通知される仕組みを構築。折り返し電話の対応漏れを防止している。
・チャット上でお客様へ返信漏れがあった場合に、自動的に社員へ通知される仕組みを構築。対応漏れを防止し、サービスの質を担保している。
・毎月、管理部より全社員へ手動で送信していた立替経費申請に関するお知らせを自動配信化。管理部の作業コスト削減と、社員の対応漏れを防止している。

等々

（商談資料を自動作成するシステムの開発）

（代表電話宛の着電内容がチャットで自動通知）

(3) コミュニケーション力の強化

①毎日のように社員間でテレビ会議を実施

※オンライン上に、全社員向け会議室や所属部署向け会議室などを常設。
例えば、出勤と同時に各自が所属部署のオンライン会議室に入り、質問や相談があればマイクをオンにし会議室内で声を掛ける。他の社員にすぐに声を掛けられる環境を整備することにより、テレワークにありがちなコミュニケーション不足を解消することに加え、問題解決のスピード向上や、生産性向上に繋げている。

（テレビ会議の様子）

②月 1 回、全従業員が全国から東京本社に集まる「全体出社日」を用意 （交通費・宿泊費、全額会社負担）

※テレワークが基本的な働き方であっても、対面で役員や従業員と交流を深められる機会を重要視しており、対面コミュニケーションが少ない事による各メンバーの孤独感を低減するよう配慮している。
日々の業務、またプライベートにおける悩みや相談を聞ける体制を構築しつつも、随時発生した問題を吸い上げることで、常に既存の社内制度をブラッシュアップしている。
また全体出社時には、役員と社員間や、部署を超えた社員同士の交流を深めることを目的として、「ワークショップ」や「シャッフルランチ」を実施している。日頃やり取りの少ない者同士の相互理解やコミュニケーションを促進することで、その後の業務上のやり取りの活性化にも繋がっている。

（月 1 回の全体出社日の様子）

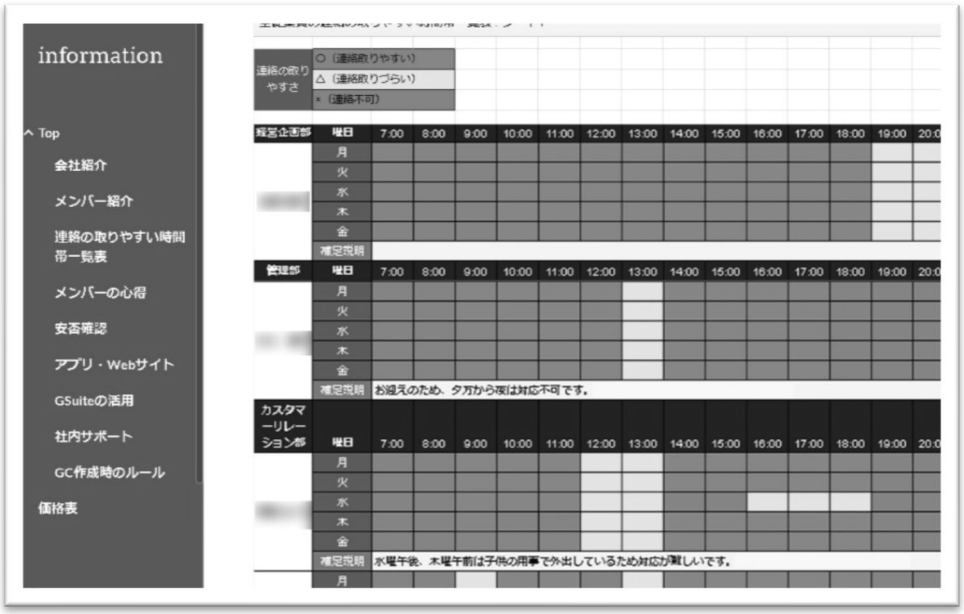
（相互理解を促進する「ワークショップ」）

（部署を超えた交流を促す「シャッフルランチ」）

③全員がテレワークで相手の姿が見えないからこそ、各従業員の勤務状況（勤務中、休憩中、退社済 等々…）をリアルタイムで把握できるシステムを自社開発

※社内情報サイトにて、「在席状況管理」及び「連絡が取りやすい時間帯一覧表」を掲載。従業員同士、互いにリアルタイムで勤務状況が把握できるため、相手の在席状況に応じて連絡の可否を判断し、コミュニケーションを取り合っている。
また、「在席状況管理」では、出社時・退社時の時刻も記録されるため、「残業していないか・働きすぎていないか」を日々チェックする事も可能。

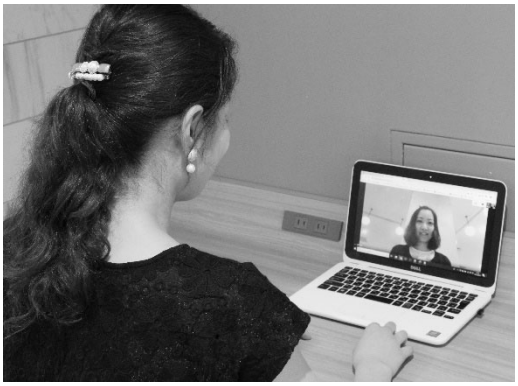
（各従業員の勤務状況をリアルタイムで把握できるシステム）




（各従業員の連絡が取りやすい時間帯一覧表）

④テレワークという働き方を前提とした入社時研修や、入社後の OJT 研修もリモートで実施

※テレワーク勤務をする上での心得（セキュリティ対策・業務への姿勢・言葉遣い等々…)、各業務における動画マニュアル、またテレビ会議によるＯＪＴ等、はじめてテレワークを経験する人でも働きやすいと感じてもらえるような仕組みを構築している。



（リモートでＯＪＴ研修を実施）

（各業務における動画マニュアル）

## 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

・経営者含む全従業員がテレワーク勤務を実施（日々の業務だけでなく採用・教育も含む）
・社内制度構築だけでなく、それに伴う最先端テクノロジー（RPA 等）を積極活用
・時間的・場所的制約を排除することで、社員それぞれのプライベートまで配慮した働き方を可能とし、各従業員の能力が発揮しやすい仕組みを構築

## ６．テレワークの導入効果

【離職率】

4%（創業以来、女性１名のみ） ※理由：家業を継ぐ必要があった為

【育児介護と仕事を両立している従業員の割合】

50%（育児・介護中の従業員 12 名／全従業員数 24 名）

【短時間正社員制度の利用率】

50%（短時間正社員数４名／正社員数８名）

【第４期の売上高経常利益率】

15%以上を達成

※水道・光熱費・テナント料の削減、また各種契約書等の書類のペーパーレス化も、電子署名やタイムスタンプの仕組みが搭載されたクラウドサービスを利用し、極

限までコスト削減を実施する事により、上記数値を達成。

## ７．テレワーク推進体制・運用制度

１）推進体制

(1)弊社では、代表自身も例外なくテレワークという働き方を実践しており、社員の立場・目線で「働きづらくなっている点がないか」を検証するためにも、沖縄に移住しつつテレワーク勤務を実施しており、何か問題を認識できればすぐに改善する仕組みを構築している。

また、最終意思決定権者である経営者層が本社にいなくても事業が円滑にまわる仕組みが構築できるかも含め、代表自ら机上の空論にならないよう日々、検証・実践している。

(2)前述の通り「トップの理念を共有するための取組み」や、「ホラクラシーを前提とした従業員からの発案」を大事にしている為、経営者が一方的にテレワークを推進するのではなく、従業員と一体になって働きやすいテレワーク体制を日々検討・構築している。

２）運用制度

(1)就業規則にテレワーク勤務制度について明記し、在宅勤務規程も整備済。

(2)テレワーク勤務ができる環境構築にかかる費用への諸手当として、下記を整備済。

①テレワーク勤務手当

水道光熱費、通信費、その他、在宅勤務等にて必要となる諸経費を補うものとして各人毎に会社が定めた金額を支給 。

②インフラ整備手当

在宅勤務等の対象者（シングルマザー等、一定の要件を満たした者）に対し、業務環境を整えるために必要となる諸経費を補うものとして、在宅勤務等開始月に 50,000 円支給。

## ８．テレワーク実施環境

(1)入社時研修にて、セキュリティ対策についてアナウンス実施

各 PC におけるアンチウイルスソフトのインストールを必須とし、管理部への報告を義務化。

各 PC における Windows Update の実施や、カフェやその他公共の場等の無料 Wi-Fi の利用禁止等について、定期的に注意喚起の呼びかけを実施。

(2)東京にてサテライトオフィスを 2 か所契約

近郊の従業員であればいつでも出社可能な体制とし、フリーアドレス、また企画・想像力を向上させるためのスタンディング MTG スペースや、遠隔地のテレワーカーとのリモート MTG 用の個室を完備。

## ９．課題と解決策

(1)テレワーク勤務実施に伴い、発生した課題

①労使間、また従業員間でのコミュニケーション不足による、モチベーション・生産性の低下

テレワーク勤務制度の導入当初はテレビ会議の実施頻度も少なく、また会社に出社していたら当然に行われるコミュニケーション（挨拶、声掛けや励まし、入社者への自己紹介、息抜きにちょっとした雑談をする 等々…）もなかった為、従業員が孤独に感じたり、また何か困った時に気軽に相談できる環境がなかった。

また会社の理念も浸透しておらず、会社の目標やミッション、事業課題等も分からない状態であった為、各従業員が当事者意識を持って業務に取り組む事ができず、業務への発案やイノベーションが生まれず、生産性が低い状況だった。

②業務の可視化がしにくく、誰にどれ程の負荷が掛かっているのか分からない

これはテレワークに関係なく、本来どのような会社でも発生する課題ではあるが、テレワークという相手が見えない働き方の場合、日々のコミュニケーションがチャット（文章でのやり取り）メインとなると、尚更、必要な声掛けや配慮がされない事により、いつの間にか従業員が自らのキャパシティを超えた業務量を抱えてしまう事があり負荷が掛かってしまっていた。

(2)解決方法

①コミュニケーション力の向上・情報の透明性を担保

・前述の通り全体出社制度を用意し、テレビ会議も毎日のように実施する事で、業務上の繋がりでなく「人対人」でのコミュニケーションを地道に徹底。

・情報格差の排除 弊社では社内外の連絡ツールとして Saas 型チャットサービスを活用しているが、チャットルームの 作成ルールを下記の通り変更。

（旧） 「●●さん連絡用のチャットルーム」 …●●さん⇔役員との連絡専用ルームという形で、人毎にチャットルームを作成

（新） 「●●業務 情報共有用のチャットルーム」 …人軸ではなく、●●業務に関連する複数メンバーが参加するチャットルームを作成。社内の業務状況を横断して確認可能となり、相互理解やコミュニケーション量 UP に繋がっている。

・トップの理念を共有

トップの理念を全従業員に対して共有する専用チャットルームも用意。また、各社員と１対１で個別コミュニケーションが取れる個別チャットルームも用意し、経営者に現場の想いを直接伝えられるような意見交換の場も用意している。

・社内情報サイトの構築

完全テレワーク環境では新入社員がテレワーク勤務する場合は特に、例えば、他部署の●●さんがどんな人なのか日々のチャットや電話のやり取りだけでは分からないのでコミュニケーションがとりづらい等の問題があったが、全体出社、直接対面で会う機会を作るだけでなく、社内メンバーがそれぞれどのような人なのか、社内情報サイトを構築し各従業員の写真とプロフィールを掲載することで、全社員の人柄などもいつでも、誰でも確認できるような仕組みを構築している。

（各従業員のプロフィール等を社内情報サイトに掲載）

・ホラクラシー（※）の考え方を導入

（※）全従業員が公正・公平に経営や事業に関する提案・意思決定ができる制度。（「助言プロセス」の意思決定）　これにより、会社の制度やサービスに関して様々な発案が日々行われており、 意思決定のスピード化、また成果物の質の高さを実現しつつ、勿論、従業員のモチベーション向上も実現している。

②業務可視化・タスク管理の徹底

・部署毎のタスク管理表を作成し、各部署と各従業員に割り当てられたタスクの納期を可視化。誰でも状況確認や声掛けが出来る仕組みを構築。

・「各業務内容の可視化」、「各社員のスキル・経験等の可視化」を徹底。どのような業務が社内にあるのか明示しつつ、各業務の「難易度・量・求められるスキル」等を見える化し、併せて「各社員のスキル・経験」等を把握するために必要なスキルマップを作成。 そうすることで「各業務に対応できるのは誰か」、「属人性が高く大きな負荷がかかっている業務はどこか」、「今後の事業展開を見据えて補強すべき箇所はどこか」等を洗い出しつつ、対策を講じられる環境を構築。

TRIPORTスキルマップ（業務・スキル軸）　＜利用方法＞業務内容毎に、①～④を入力していって下さい。

↓↓　下に記載してい

| | | 業務内容一覧 | | ②業務量 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| メイン担当部署 | 大カテゴリ | 中カテゴリ | 小カテゴリ | 発生件数/月 | 1件あたりの平均処理時間（分） | 月間平均処理時間（分） | 助成金 | 補助金 |
| – | 企画 | サービス・コンテンツ | | 4 | 30 | 120 | ✔ | |
| – | 企画 | 全体MAP | | 4 | 30 | 120 | | |
| – | 企画 | マーケティング数値分析 | | 1 | 60 | 60 | | |
| – | 企画 | OEM・販売パートナー | | 4 | 60 | 240 | ✔ | |
| – | 企画 | 社労士 | | 4 | 60 | 240 | | |
| – | 企画 | 仕様検討 | | 1 | 120 | 120 | ✔ | |
| – | 企画 | 仕様検討 | | 1 | 120 | 120 | ✔ | |
| – | 企画 | 商談資料 | | 1 | 30 | 30 | ✔ | |
| – | 企画 | ヒアリングシート | | 1 | 30 | 30 | ✔ | |
| – | 企画 | 報告書、紹介状 | | 1 | 30 | 30 | ✔ | |
| – | クレーム対応 | 顧客 | | 5 | 120 | 600 | ✔ | |
| – | クレーム対応 | 社労士 | | 5 | 120 | 600 | ✔ | |
| – | クレーム対応 | OEM・販売パートナー | | 1 | 30 | 30 | ✔ | |
| 事業推進部 | 提携関連 | OEM・販売パートナー | | 4 | 60 | 240 | ✔ | |
| 事業推進部 | 提携関連 | OEM・販売パートナー | | 1 | 15 | 15 | | |
| 事業推進部 | 提携関連 | OEM・販売パートナー | | 1 | 15 | 15 | | |
| 事業推進部 | 提携関連 | OEM・販売パートナー | | 1 | 5 | 5 | | |
| 事業推進部 | 提携関連 | OEM・販売パートナー | | 1 | 15 | 15 | | |
| 事業推進部 | 提携関連 | OEM・販売パートナー | | 1 | 30 | 30 | | |
| 事業推進部 | 提携関連 | OEM・販売パートナー | | 5 | 30 | 150 | ✔ | |
| 事業推進部 | 提携関連 | 社労士 | | 1 | 60 | 60 | | |
| 事業推進部 | 提携関連 | 社労士 | | 1 | 120 | 120 | | |

（社員スキルマップ）

・IT による業務効率化を進め、そもそも負荷がかかりにくい体制を構築。
ルーティン業務を抽出し、RPA 等による当該業務自体の自動化を常に進めている。

## １０. 今後の取組み

(1)完全テレワーク体制の実現

現状、本社に届く郵便物の受け取り、開封、必要に応じた転送業務、また各種書類への捺印といったオフライン業務については、本社に物理的に出社できる方が対応せざるを得ない状況となっている。

全役員・全従業員の場所的制約を排除する為に、100%までは出来なくとも、かつ情報漏洩などのリスクも発生させない形で、社内に発生している業務を極限までテレワーク対応可能としたいと考えている。

(2)RPA 等の IT を駆使し、更なる業務効率化を実現

テレワーカーの働きやすい環境を実現しつつ、かつ、テレワーカーの生産性（成果物の質・量）を担保するために、より一層社内業務の自動化・RPA 化を推進。

(3)“テレワーク組織ならでは”の人事評価制度の構築

勤務時間・場所・役割もバラバラであり、かつ働く姿を見る事が出来ない体制において、 公平・公正な評価が出来る仕組みを、「同一価値労働・同一賃金」をベースに開発中。

(4)コミュニケーション体制の強化

従業員数が今の倍の社員数になったことも想定して、今から 50 人規模の多様な人材が活躍できる組織体制を、「コミュニケーション」を軸として具体的対策を検討中。

(5)テレワークという働き方の認知度向上

今後もテレワークという働き方を知らない方々に認知してもらえるよう定期的に情報発信することで、テレワークという働き方の認知度向上に努めたい。

## １１. その他

下記のようなシンポジウム・セミナー登壇、また雑誌等の取材にて、弊社取り組みを事例として世の中に広く、テレワーク推進に向けた情報発信に積極的に取り組んでいる。

・厚生労働省主催：「テレワークシンポジウム」にて登壇

https://kagayakutelework.jp/seminar/2019/tokyo01.html

・厚生労働省：「中小企業のためのテレワークの疑問大解決 BOOK：特集」執筆

※厚生労働 2019 年 7 月号に掲載

・東京都産業労働局運営：「東京都創業 NET」執筆

https://www.tokyo-sogyo-net.jp/interview/1905_01.html

※「働きたいのに働けない人たちが輝ける環境を」のエリアで言及

・東京商工会議所主催：「働き方改革セミナー」にて登壇

https://event.tokyo-cci.or.jp/event_detail-87211.html

・弊社の取組に共感頂いた各企業様より、テレワークによる女性積極活用についてご相談頂き、コンサルティングの実績多数。

（コンサルティング事例）

https://hrcoordinate.triport.co.jp/case/001/

https://hrcoordinate.triport.co.jp/case/002/

https://hrcoordinate.triport.co.jp/case/003/

# ヤマトシステム開発株式会社

【受賞理由】
全従業員数 3,197 人のうち 55%がテレワークを実施。時間外労働は 26%減少（2018 年度対前年比）等実績成果を出している。また学校行事、通院等のためテレワーク中の一時中断を認めたり、男性による育児テレワークにも力を入れたりと実践的に取り組んでいるところが評価された。

東京都江東区豊洲 5-6-36
代表者：星野　芳彦
https://www.nekonet.co.jp/
資本金：18 億円
業種：情報通信業
従業員数：3,193 人

＜実施期間＞
2010 年 3 月　～

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
テレワーク活用による新しい働き方の推進

２．対象部門・対象人数
3,193 人（全社人数の 100%）　2019 年 9 月 1 日時点

３．テレワーク導入に至る経緯・目的
1）経緯
2009 年 11 月～2010 年 2 月にかけて、「緊急時」や「時間や場所に制約のある社員」を対象としたテレワークを導入。2010 年 3 月より全社員を対象にテレワークを導入。導入後も、運用ルールの見直しや ICT 機器等の整備を行う。働き方改革の一環として、ワークライフバランス及び生産性向上のため、2018 年度からモバイルワークの導入や、外部サテライトオフィスの利用等、テレワークを実施しやすい環境整備などを強化している。年々テレワーク実施者は増加しており、働き方の一つとして社内で定着している。
2）目的
①ワークライフバランスの向上
②女性活躍の推進
③BCP 対策
④新しい働き方の推進

⑤生産性の向上

## ４．テレワーク実施内容

①ワークライフバランスの向上

通勤時間の削減に伴い、子育ての時間や自己啓発など、社員のプライベートな時間を確保することができ、社員満足度調査では「会社について」「職場風土について」「仕事・人事制度について」「キャリアについて」「働く場所について」「働きがいについて」「働き方、ダイバーシティについて」の全 6 項目のうち「働き方、ダイバーシティについて」の満足度が最も向上。

②女性活躍の推進

育児・介護短時間勤務で働いている社員の 95%がテレワークを実施し、社員の育休取得率 95%以上を継続している。

③BCP 対策

雪や台風などの災害時にはテレワーク利用率が延び、災害時の経営継続、社員の安全確保にも寄与している。直近実績では、2019 年 7 月首都圏 BCP 訓練を実施。前回訓練時よりテレワーク実施者数が増加したこともあり、訓練達成率は 5%UP した。

2019 年 9 月 9 日 台風 15 号の影響による交通機関運休時は、303 名がテレワークを実施。

④新しい働き方の推進

テレワーク導入に伴い、フリーアドレスの導入、ペーパーレス化の実施、Web 会議（全国 60 会議室）の実施など社員が働きやすい環境を整備している。2019 年 4 月のオフィス再編に伴って構築した晴海オフィスは入居者約 1,300 名分の袖机を廃止し、個人用荷物を収納するロッカー方式とし、コスト削減にもつながった。

⑤生産性の向上

テレワークを有効に活用し、2018 年度の年間実労働時間を 28 時間削減（2017 年度対比）。テレワーク利用者は年々増加しており、2016 年、2017 年まで月間平均 22 時間の時間外労働が発生していたが、2018 年は約 26%削減され月間平均 14 時間の時間外労働となった。

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

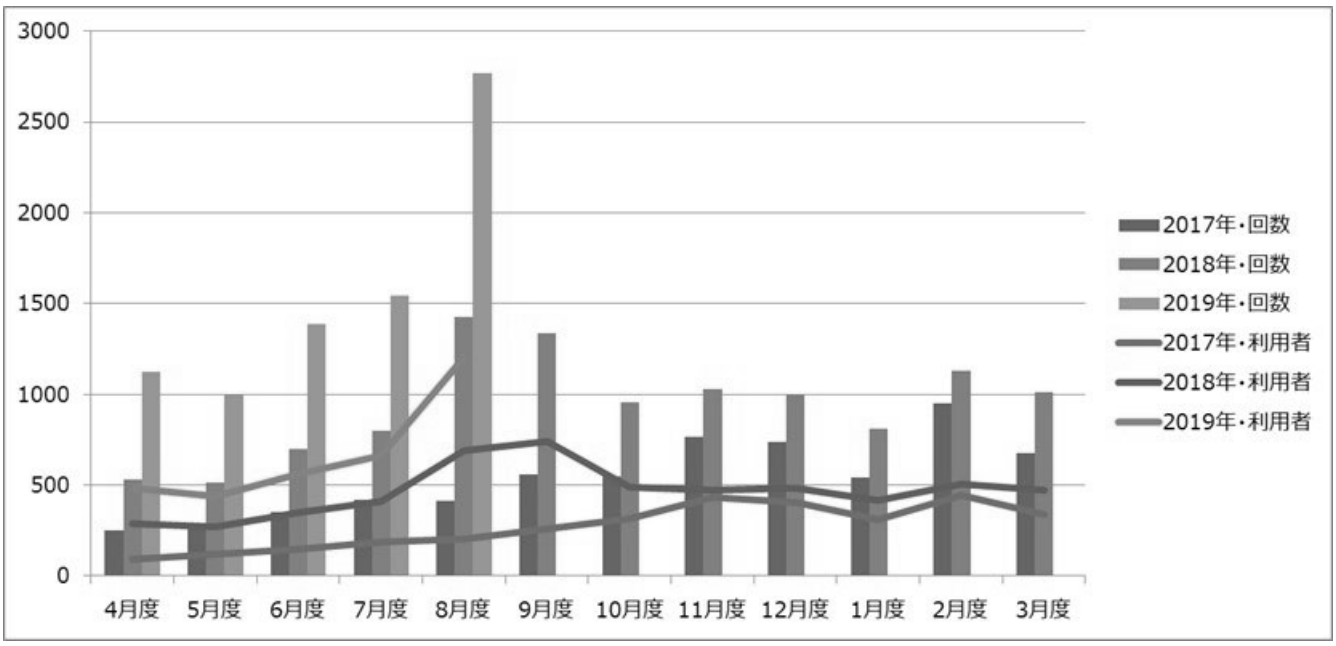
2009 年に導入してからテレワークは全社的な取り組みとして、定期的に喚起策を実施。2018･2019 年のテレワーク・デイズは特別協力団体として参加。2019 年のテレワーク・デイズ期間中は全社員へイントラやメールにて呼びかけを実施し、前年比 162%の実施回数となった。

2019 年度のテレワークアンケートでは、約 80%の社員が今後もテレワークを活用したいと回答している。

## ６．テレワークの導入効果

(1)テレワーク勤務の伸びは、2016 年度平均 129 回/月、2017 年度平均 540 回/月、2018 年度平均 937 回/月、2019 年度平均 1,420 回/月となり、大きな効果が表れている。（※図 1）

図１　テレワーク利用者・回数の推移




(2)「Smile 運動」やテレワークを推進した結果、 2011 年、2017 年に続き、2019 年度は 3 度目のくるみん認定を受けるとともに、「プラチナくるみん」の同時認定を受けた。

選定基準の一つである「配偶者が出産した男性の育休取得率 13%以上又は男性の育休に準ずる休暇の取得率 30%以上」では、男性の育休に準ずる休暇の取得率 69.5%を達成。

上記男性対象者の 87%はテレワークを活用している。

(3)完全テレワークにて業務が可能な体制を構築し、2019 年より精神障がいを持ち、通勤が困難な社員を積極的に雇用開始。その結果、精神障がい者 5 名、身体障がい者 1 名が完全テレワークにて勤務。障がい者の積極雇用により、グループ再編等で一時落ち込んだ雇用率を 1 年半で法定雇用率にまで戻すことができた。(2019 年 8 月現在)

(4)

営業担当者には 2017 年～2019 年にかけてモバイルシンクライアント端末を配布。2019 年 8 月現在、700 名がモバイルワーカーとして利用している。

(5)新卒採用選考において、遠方の地方の学生との面接をWEB会議にて68回実施。
採用担当および学生にとって移動にかかる時間と労力を削減した。

## ７．テレワーク推進体制・運用制度

１）推進体制

(1)社長を委員長とする働き方創造委員会（働き方に関する法令遵守、および新しい働き方の創造を実現するための課題、対応策等の協議を行い、これを実行することを目的とする。）において、テレワークの推進における提案・進捗報告を実施。

(2)上記「働き方創造委員会」からの発信及び、テレワーク・デイズ、テレワーク月間、時差BIZ等の取り組みを通じて定期的に周知している。

２）運用制度

(1)テレワークと合わせて、コアタイムなしのフレックス勤務を導入している。テレワークは原則7時～22時までの間で3時間以上勤務（最大週4日）するというルールに則り運用されている。緊急時は時間に関係なく実施する。

(2)テレワークの勤務申請は社内のワークフローを利用し、最大5日までまとめて申請することが可能。

## ８．テレワーク実施環境

(1)テレワークはシンクライアントか、SplashTopによる画面転送にて実施し、セキュリティを確保したテレワークを実施できる環境を整備している。実施環境は、在宅、社内サテライトオフィス、会社契約の外部サテライトオフィス、モバイルワークのいずれか。

(3)事業所への入退館ログ及び、端末稼働ログを日報管理システムに反映し、30 分以上の差異が生じている場合はアラートを出すことによりテレワーク勤務時間の確認を行っている。また、管理者は勤務予定時刻に対して打刻や端末稼働ログに大幅な超過がないかを確認できる仕組みになっている。

## ９．課題と解決策

(1)課題

①テレワーク導入経緯の一つとして、「時間や場所に制約のある社員を働きやすくする」という課題があった。時間に制約のある社員、主に育児短時間勤務者の両立支援の一環としてテレワーク推進を実施していく。

②働き方の一つとしてテレワークを定着させるために、継続利用できる環境整備や制度改正が課題である。今年のオリンピックも含め、BCP対策として有事の際、スムーズに業務遂行できる体制整備を進めている。

(2)解決策

①「Smile 運動」と称し、通常の勤務時間より短く帰る「SmileDay」×「テレワーク」、事前に年間の予定を立てて有給休暇を取得する「SmileHoliday」を推奨している。2017 年からは、以前より要望のあった短時間勤務者の半休制度を導入。時短勤務者も、自身の予定に合わせた休暇取得がしやすい仕組みとした。学校行事、通院等のため、テレワーク中の一時中断も認めている。

②㊸首都圏以外でも使用できる外部のシェアオフィスを利用し、2019 年度は自社拠点を含め 100 カ所以上の拠点にて働ける環境整備を進めている。在宅、モバイルと合わせて働く場所の選択肢を拡大しており、オリンピック期間中の対策を検討している。

## １０.今後の取組み

テレワークによる障がい者雇用モデルの創出に取り組み、通勤が困難な障がい者の完全テレワークでの雇用を実施した（6 名）。今後は地方雇用にも繋げていく。

## 2-2 優秀賞

【テレワーク促進部門】

# 長 崎 県 壱 岐 市

【受賞理由】

2017 年 10 月から①テレワーク施設②島外利用者向けの短期滞在型住宅の提供、③企業向け職員研修プログラム提供、④アウトドアワークプログラム提供などの総合的なテレワーク事業を展開。毎月約 340 人の利用実績を挙げている。また活動を通じて多様な人材の雇用に繋げている評価された。今後の継続性と拡張性に期待したい。

長崎県壱岐市郷ノ浦町本村触 562 番地
代表者（市長）：白川　博一
https://www.city.iki.nagasaki.jp/
業種：地方自治体
従業員数：600 人

＜実施期間＞

2017 年 10 月　～　現在

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

ＩＴと自然が交わる最先端のまち“壱岐”

２．対象部門・対象人数

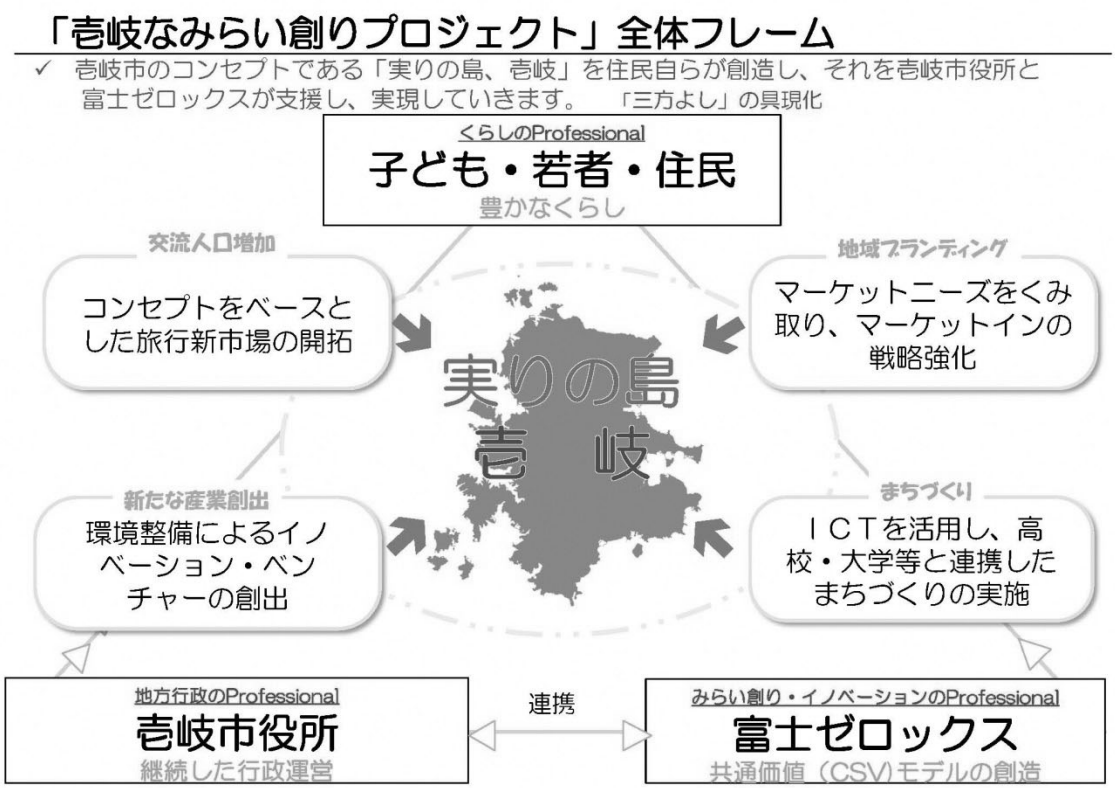
島外の企業、ノマドワーカー、個人事業者、市民など。
福岡都市圏をメインターゲットとしつつ、全国各地のＩＴ技術者を対象とする。

３．テレワーク導入に至る経緯・目的

進行する過疎化に歯止めをかけるべく、地域活性化の起爆剤として、地域社会発展と自分たちの未来を住民自らの手で創る「壱岐なみらい創りプロジェクト」を官民協働で実施した。このプロジェクトには平成 28 年から平成 29 年の 1 年間で、のべ 1,046 名の住民や島外企業が参加し、参加者から「自分たちゴト」としての地域活性化策が発案された。その一つとして「遊休施設の活用による、しごと、まなび、つどいの場所づくり」が市民より提案された。市民からの提案を実現するため平成 28 年度総務省「ふるさとテレワーク推進事業」の採択を受け、国特別史跡に指定されている「原の辻遺跡」内にある「遺跡発掘用の収納倉庫」をリノベーションし、テレワーク施設を開設することになった。

この壱岐テレワークセンターを中心に、働き方改革促進のためのテレワークを通じて

地域課題解決と経済的自立の両立を目的としている。




## ４．普及・促進取組概要

取組の中心においているのは以下４点である。

| |
|---|
| ①都市部企業の誘致による地域雇用の増加 |
| ②子育て主婦やシニア、障がい者などの多様な就労機会の増加 |
| ③ワーケーションによる新たな交流人口の増加 |
| ④様々な学びの機会の創出 |

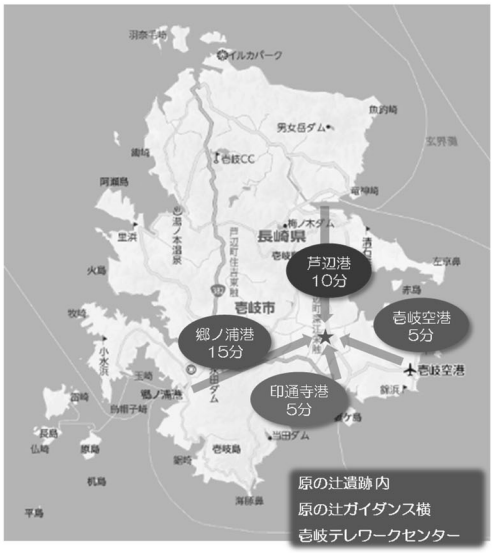
ストレスのないWi-Fi環境とシームレスなセキュリティ環境の整備を行うことで、都市部の企業が進出する上で一番重要視されるITインフラ系の整備をクリアしている。さらには、就労希望の地域住民へ企業の必要スキル習得のトレーニングの実施や、進出企業に対する補助金等の支援を拡充することで、企業進出しやすい環境を創出している。併せて多様な働き方実現に向けたフリーランス育成のため、クラウドソーシングによるWEBライティングスキルの習得と受注促進を官民連携でサポートしている。

また、ワーケーション普及に向けて短期滞在型住宅を整備することで、利用者の障害となる宿泊環境を安価に提供している。働き方改革を推進する都市部企業に対しては、ダイレクトに人事担当部門へPRする仕組を構築した。

地域特性を生かした研修プログラムを開発したことで、研修施設の枯渇している都市部企業や、PBLのフィールドとしてのテレワークセンター利用による、新たな交流人口を生

み出している。

## 壱岐テレワークセンターの位置とアクセス




〒811-5322
長崎県壱岐市芦辺町深江鶴亀触1092-5

8

「原の辻遺跡」は、今から約2000年前に栄えた「一支国」（「魏志倭人伝」にも登場）の王都の遺跡であり、史跡の国宝である国特別史跡に指定されています。また、平成27年には「日本遺産」にも認定されています。

そして、壱岐テレワークセンターは、「原の辻遺跡」内にある「原の辻ガイダンス」の横に開設されています。

（※ 壱岐市は市内全域に光ファイバ網が張り巡らされており、テレワークに最適な環境です。）

【原の辻遺跡】

【原の辻ガイダンス】

主要な壱岐のアクセスポイント路線バスにて
郷ノ浦港から25分
芦辺港から15分
印通寺港から5分程度の場所になります。

## 壱岐テレワークセンターの施設概要

原の辻遺跡公園の倉庫（約６００㎡）を改装し、
２/３ を テレワークセンターに、
１/３ を 市民が自由に集えるコミュニティスペースとして整備。

【第１次整備】テレワークセンター整備
～ 総務省ふるさとテレワーク推進事業（事業費：２４百万円・補助率１０／１０）

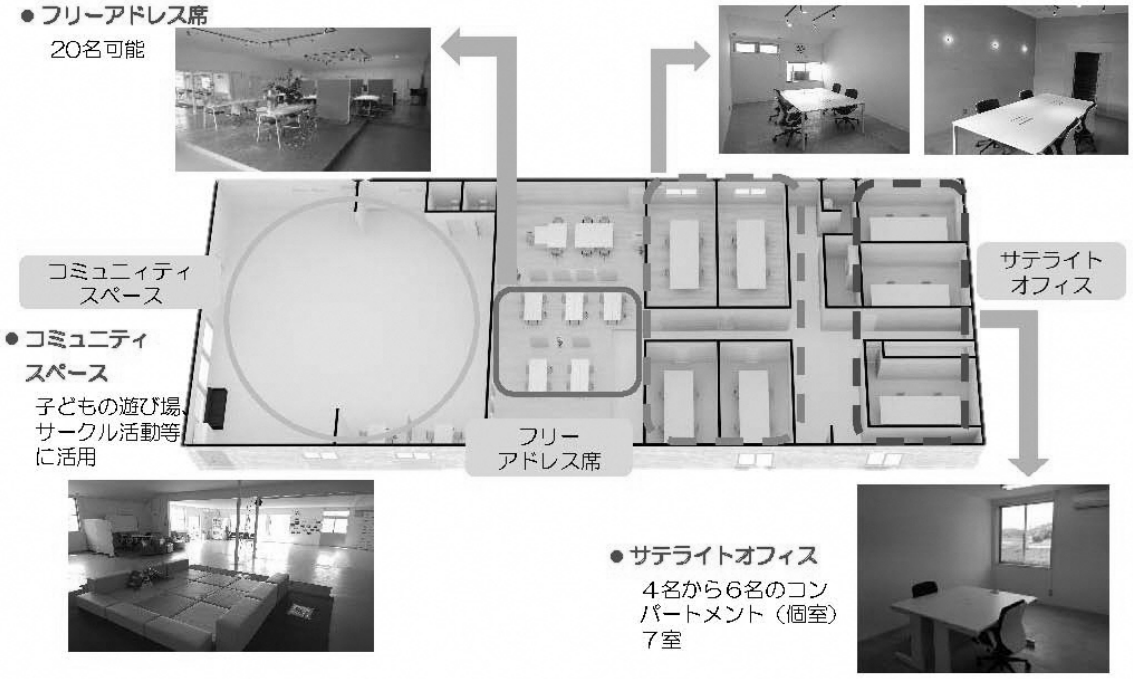
- サテライトオフィス　・・・ ２～４名のコンパートメント（個室）… ３室
- コワーキングスペース ・・・ 座席数４席固定のワーキングスペース… １室
- セミナースペース　・・・ 各種レイアウトに対応したセミナー向けスペース… １室

【第２次整備】コミュニティスペースの整備及び外装改修
～ 地方創生拠点整備交付金事業《内閣府》（事業費：２０百万円・補助率１／２）

愛称
［FREE WILL STUDIO］
働くひとの“自由な意志”を尊重する場所

10

## 壱岐テレワークセンターのレイアウト




## 壱岐テレワークセンターの利用シーン

### ■ 島外の企業・ビジネスマン/ビジネスウーマン

- 島外企業のサテライトオフィスとしての利用
- 島外企業の壱岐拠点開設に伴うスタートアップ拠点としての利用
- リゾートテレワークのコワーキングオフィスとしての利用
- 企業研修、会議等でのテレワークセンターの利用
- 企業のオフィスワーカーと島内テレワーカーの交流

Ｗｅｂ会議の様子

### ■ 壱岐市内のテレワーカー

- 在宅ワーカーのクラウドソーシング等による新たな仕事を創出する拠点
- 起業者の事業拠点としてのテレワークセンターの利用
- 教育研修、会議等でのテレワークセンターの利用

Ｗｅｂライティングセミナーの様子
（子ども連れの母親も参加）

12

## ５．取組内容詳細

①都市部企業の誘致による地域雇用の増加

・壱岐市内全域に光ファイバ網を整備、テレワークに最適な無線 Wi-Fi 環境を安定提供。
・大型 TV 会議システムによる都市部とのシームレスなコミュニケーションを実現。
・入退室管理システムや監視カメラ（一部居室）の配備とシステム管理者の常駐により、セキュアなセキュリティ環境を構築。
・壱岐市職員が同センターで常時テレワークを実施。自治体職員に対する働き方改革促進と、入居企業のフォローや環境改善を同時に実施。
・政策連携により、企業進出に際する設備投資や人件費に対する補助メニューを充実。

②子育て主婦やシニア、障がい者などの多様な就労機会の増加

・住民を対象とした WEB ライティング養成講座の実施。
・島外にアウトソーシングしていた WEB 広報記事の域内発注。
・シニア世代向け WEB　UI デザイン開発のための島内シニア雇用。
・オフショアされている住宅建築３DCAD 作成業務のニアショア化。
・育児中の女性も就労できるよう、透明アクリル板を仕切り壁にした子どもスペースを設置。
・テレワークセンター内のバリアフリー化。

③ワーケーションによる新たな交流人口の増加

・テレワークセンター利用者向け短期滞在施設の建設。
・働き方改革に取り組んでいる企業を中心に、人事担当者向け PR 活動の強化。

④様々な学びの機会の創出

・原の辻遺跡群をフィールドワークに取り入れた組織活性化研修プログラムを開発。
・東京大学を中心とした島内高校生との PBL プログラムを定例化。
・島内外企業の会議や各種セミナーの利用に施設開放。

## ６．取組目標と達成度合い

○本市では、取組目標として、①新規企業誘致数、②テレワーク施設利用者数、③ＩＴビジネスを生業・副業として収入を得ている技術者数をＫＰＩとして掲げており、テレワークセンターの KPI と併せて以下に記載する。

①都市部企業の誘致による地域雇用の増加（令和元年８月末時点）

【成果】入居企業数：11 社（累計）

多くの企業がテレワーク施設の視察に訪れている。現在、市外企業３社がサテライトオ

フィスを利用しているが、利用したいという市外企業が増えてきており、今年度中にはすべて満室になる予定である。

②子育て主婦やシニア、障がい者などの多様な就労機会の増加（令和元年８月末時点）

【成果】収入を得た住民：52 名、シニア雇用：3 名、障がい者常時雇用：1 名

主婦や若者を対象に WEB ライター・プログラマー・CAD オペレーター育成事業を行ってきた。今後も市場ニーズから CAD オペレーターを中心に雇用が増加するものと考える。

③ワーケーションによる新たな交流人口の増加

【成果】テレワーク施設利用者数：5,539 名（令和元年８月末時点）

平成 29 年 10 月にオープン以降、毎月 200 名以上の利用が続いている。今後は内閣府「自治体 SDGs 未来都市モデル事業」選定自治体として全国的な知名度が高まっていることもあり、さらにテレワーク施設利用者数が増えるものと考える。

④様々な学びの機会の創出

【成果】上記テレワーク施設利用者数に含む。

組織活性化プログラムは福岡市内ＩＴ企業や自治体リーダー研修としても定着し、島外教育関連企業からも利用要望があることから、テレワークセンターを利用した研修者が今後も増えるものと考える。また、地域と連携した研修、研究を目的とした大学のサテライトキャンパスも開設予定。

〇全国各地にテレワーク施設が整備されているが、壱岐市の一番の強みは、長崎県で２番目に大きな平野である深江田原や国特別史跡に指定されている「原の辻遺跡」といった壱岐の大自然の中でテレワークできる環境にあること、そして短期滞在型住宅も完備しているため、テレワーカーにとってコストを抑えることができることにある。

## ７．対象者・企業・団体等提供先へのインパクト・及びその度合い

・職場（テレワーク施設）と住まい（短期滞在施設）が近いため、通勤時間の削減とそのストレスがなくなる。

・壱岐の歴史と自然の中で、メリハリのある仕事（ワークライフバランス）ができ、生産性が向上する。（「半農×半 IT」や「半漁×半 IT」の働き方を体験してもらうことで壱岐市への移住にも繋がる。）

・都市部にあるオフィスの一部を壱岐へ移すことで、オフィスの賃料の削減が期待できる。

・壱岐市では IT ビジネスを生業・副業として収入を得ることができるように、WEB・アプリ開発者などの人材育成教育を行っている。また、企業は壱岐市内での雇用を図ること

で、コスト（人件費）削減に繋がっている。

・オフショアで海外進出を検討していたが、ミスコミュニケーションによる業務手戻りや政情不安リスクを考えると、結果的に壱岐テレワークセンター進出を決めることになった。

・都市部でSEを確保することが非常に困難であり、しかも原価が高い。これからもSE不足は続くことから、壱岐市でSEを養成したほうが結果的に自社にメリットがあると考える。

## ８．課題と解決策

・都市部企業の誘致による地域雇用の増加により、テレワーク施設の利用希望団体が想定以上に増え、サテライトオフィス（個室）が不足してきている。

（当初、サテライトオフィス　３室）。

・この課題に対して、施設内の区切りを追加して、サテライトオフィス（個室）を増設し、増加するテレワーク施設の利用企業の需要に応えており、今後新たなテレワーク施設の整備を検討している（現在、サテライトオフィス　７室）。

## ９．実施環境及びインフラ

オフィス環境

・壱岐市内全域に光ファイバ網が張り巡らされており、テレワークをするには最適な環境にある（無線Wi-Fiが安定提供）。

・会議室にテレビ会議システムを導入することで、どこでもWEB会議ができる環境を提供し、コミュニケーションの活性化や会議のペーパーレス化を図っている。

## １０.協力企業/団体及び協力内容

■富士ゼロックス株式会社、富士ゼロックス長崎株式会社

・富士ゼロックスがこのテレワーク施設でサテライトオフィス勤務を実施しており、IT環境の構築や運用面で的確なアドバイスと運営ガバナンスを支援してもらっている。

・企業間ネットワークを活用し、壱岐市のテレワークの取組をPRし、壱岐市内の雇用促進のため、島外企業を誘致する営業活動を支援してもらっている。

・自治体SDGs未来都市モデル事業のコーディネートを実施してもらっており、事業に関連する企業や団体のテレワークセンター利用促進に貢献してもらっている。

■福井コンピュータアーキテクト

・CADオペレーター育成やハウスメーカーからの業務受注を積極的に支援してもらっている。

・企業間ネットワークを活用し、壱岐市のテレワークの取組をＰＲし、壱岐市内の雇用促進のため、島外企業を誘致する営業活動を支援してもらっている。

■ふくおかフィナンシャルグループ

・企業間ネットワークを活用し、壱岐市のテレワークの取り組みをPRし、壱岐市内の雇用促進のため、島外企業を誘致する営業活動を支援してもらっている。

・金融機関として、テレワーカーの創業及び新事業支援などの相談業務に携わっている。

■九州電力株式会社・関連企業

・企業間ネットワークを活用し、壱岐市のテレワークの取り組みをPRし、壱岐市内の雇用促進のため、島外企業を誘致する営業活動を支援してもらっている。

## １１.今後の取組み

新たな働き方改革として、アウトドアブランドであるスノーピークと連携し、テレワークに仕事仲間や家族とともに壱岐市の豊かな自然を味わうことのできるアウトドアでの活動や、バケーションの要素を導入したテレワーケーションを推進する。

具体的に、野外での会議施設の整備や、企業内のチームなどで行うアウトドアワークに魅力的な壱岐の自然を活用することで、社員相互の関係性が向上し、企業全体としての生産性が高められるようなプログラム作りを行い、企業に提案・情報発信する。併せて、テレワークセンター以外でも、民間のシェアオフィス事業者や、テレワーケーションに活用可能な観光施設管理者（イルカパーク、市内キャンプ場など）とも連携し、必要に応じて環境整備を行いながら、島全体をテレワーケーションのフィールドとすることで、幅広いニーズに対応できるような仕組づくりを行う。

全国離島振興協議会会長を長く務めた市長を中心に、壱岐市は新たな働き方改革のベンチマークモデルになるべく、テレワークを活用したテレワーケーションを推進し、交流人口の拡大や移住・定住者の増加、そして現在住んでいる人が住み続けたいと思える魅力的な島を目指していく。

## 壱岐テレワークセンターの今後の取組・展開

■「新たな働き方」を支援　⇒　「新たな働き方」の場を提供

【 日本の労働制度と働き方が抱える課題（メンタル不調の要因）】

① 長時間労働　：残業時間、有給消化取得率も10年間変化なし
② 通勤時間のストレス　：理想は38分、現実は58分
③ 家族と過ごす時間の減少：5年間で50分減少

**壱岐×テレワークで解決**

**ワーケーション**
**⇒ワーク(仕事)＋バケーション(休暇)**

**有給がとりにくい** ➡ **働きながら休む 働きながら遊ぶ**

（JALが 2017年7月1日より導入）

● **テレワーケーションの支援拠点**
→ 企業と連携して、社員の福利厚生の補助・支援としても実施

《 テレワーケーションのイメージ 》
・家族旅行に同行して（又は家族を帯同して）リゾート地・壱岐で仕事をし、早朝や夕方の時間をレジャーに充ててリフレッシュ。柔軟な発想を促進するとともに、働き方を改革。
・実施中は出勤日として扱い、有給休暇と組み合わせて実施も可能。

・センターの利用時間を制限し、労働時間をコントロール　⇒　長時間労働の抑制
・**徒歩通勤可能**なシェアハウスの利用　⇒　通勤時間ストレスの解消
・**家族帯同**許可によるワークライフバランスの改善　⇒　家族と過ごす時間の増加

■ 課題解決型学習/インターンシップ受入施設としての活用

# ３　日本テレワーク協会
# 特別奨励賞

【テレワーク実践部門】

# 株式会社ありがとうファーム

【受賞理由】

就労継続支援A型（雇用型）事業所に通う障がい者を対象とし、通勤が困難となっている者に向けテレワークを導入と運営している。行政と協力しながら先進的な取組を開始し、テレワークを利用することで障がい者と事業所に好ましい影響が得られており、このモデルは全国3,600あるといわれている同種の事業所に横展開できる可能性を秘めており、特別奨励賞にふさわしいと評価さた。

岡山県岡山市北区表町3-7-5
代表者：木庭　寛樹
http://www.arigatou-farm.com
資本金：200万円
業種：医療・福祉
従業員数：121人

＜実施期間＞

2015年12月　～　現在

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

障がい者によるテレワークで広がる仕事の可能性

２．対象部門・対象人数

障がい者、難治性疾患の方
94人（全社人数の約77%）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的

弊社は障がい者が勤務する就労継続支援A型事業所である。
利用者の中には能力的に高度ではあるが身体障害、精神障害をもつ者が多く通勤に支障がある者が多くいた。
精神障害の利用者は、うつ病・パニック障害・統合失調症・極度の緊張により急性大腸炎になる者などがいて、人混みや多くの人の声・視線に耐えられないことからバス・電車など通勤時に公共交通機関を利用することが困難であった。
そこでテレワークを活用すれば公共交通機関を利用せずとも勤務できると考えた。
障害者総合支援法にのっとり、週1日の達成度評価日のみ本社に来ることでスタートした。

## ４．導入のテレワーク制度内容など

在宅勤務制度の導入：実施頻度は月平均 15 回

（週に 1 度は達成度の評価のため出勤する）

**実施人数 19 人（全社人数の約 15%）**

(1)2015 年 10 月に職員 3 人に対して管理者研修をおこなった。

(2)その後利用者・職員合わせて 10 人に研修会を開き、対象者にトライアルをのべ 29 日おこなった。

(3)弊社のテレワーク業務は①編み物創作②アート制作③音楽制作であり、画像確認のためスカイプを活用することとした。

管理者研修の様子

利用者研修の様子

## 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)就労継続支援 A 型事業所に通う障がい者を対象とし、障がい・特徴・病状から通勤が困難となっている者に向けテレワークを導入。

(2)IT 関連の仕事として多く活用されるテレワークを、アート・ハンドメイドなどのものづくりを仕事の対象とすることでより幅の広い生産が可能となり、優秀な人材の確保・維持にもつながった。

## ６．テレワークの導入効果

(1)テレワークにより体調面・精神面の安定が生まれ、出勤日が週 2 日から 4～5 日へとアップしたため、給付金収入及び対象者の給与は 2 倍となっている。

(2)①編み物チームに関しては「リサイクルのぼりグッズ」制作を進めて商品化を予定。のぼりグッズとは、のぼり旗の制作時に出るはぎれを再利用し、バッグ・ペットボトルホルダー、コースター、あみぐるみなどの作品化をしたものである。

こちらは SDGs のエシカル消費に該当し、ESD アワードなどでの題材として活用され企業からの買取が現在は計画中である。

また、勤務日数が増えたことから企業より 100 個以上の大量受注にも効率的に対応が

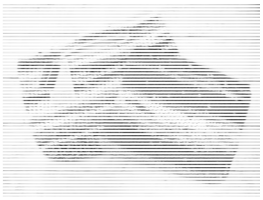
可能となった。

②アートに関しては完成品をレンタルアートとして企業へレンタルをして収入を得ている。

(3)19 人が常駐するスペースが不要となったため家賃が約月 10 万円削減された。

のぼりはぎれ

のぼりバッグ



ペットボトルホルダー

その他多彩なのぼりグッズ

企業本社に飾っていただいている
テレワーク実施利用者のアート作品

就労継続支援 A 型事業所は 2017 年 4 月の法律の改正により、給付金に頼ることなく生産収入で利用者の給料を出すことが義務付けられた。

より「自分たちの力で自分の給料を稼いでいく」ことの意識を強くもつ必要の出てきたなかで、いままでの通所のみの勤務では到底達成が困難だった障がい者たちも、このテレワークシステムのおかげで収入向上のみならず、継続した勤務・活躍のチャンス・社会と関わる機会を広げることが出来るようになった。

## ７．テレワーク推進体制・運用制度

１）推進体制

(1)利用者からのヒアリングにより必要と感じた者にテレワークを勧めている。また、利用者側からの希望があった場合は担当職員と管理者との協議後テレワークをするか決定している。

(2)会社全体にはテレワークシステムを全体朝礼で口頭周知、弊社 HP にも様子を掲載。

(3)テレワーク実施利用者 19 名に対し、担当職員が 5 名居り、メール・スカイプでの勤怠

管理および出勤時のヒアリングなどを行い、必要に応じて管理者も含め面談をする。

２）運用制度

(1)業務開始時・終了時は指定アカウントへスカイプもしくはメールにて連絡。終了時には当日の成果写真を添付することを義務付けている。

(2)週に１度達成度の評価日として出社、担当職員と面談をして一週間のテレワークでの仕事の自己評価をし、成果物の提出と必要材料を持ち帰る。

## ８．テレワーク実施環境

(1)職員が使う PC アカウントだけでメール・スカイプの応対をし、記録書類の出力版は鍵付きのロッカーにて保管している。

(2)スカイプはテレビ通話も可能なため、不明点がある場合はテレビ電話を通して会話をし、即時解決が出来る体勢としている。

## ９．課題と解決策

(1)家にインターネット環境がない者には会社からモバイルおよび Wi-Fi を貸し出した。

(2)スカイプなどの操作方法がわからない者に対しては事前研修をおこなった。

(3)テレワークでの勤務中に作業の不明点が出た場合は、電話だけでなくスカイプでのテレビ電話を活用し、手元を見せながら説明が出来るようにした。

テレビ電話の様子

## １０.今後の取組み

(1)編み物に携わる利用者は受注制作に大きく関わることが出来ており、その中でものぼりはぎれを使用したリサイクルのぼりグッズは SDGs のエシカル消費に該当し、ESD アワードなどでの題材として活用され企業からの買取が現在は計画中である。

(2)リサイクルのぼりグッズの材料となるのぼりはぎれは、のぼり最大手メーカー株式会社イタミアート様より寄付をいただいており、県内外の就労支援事業所とも協力して制作が出来ればと考えている。可能になった暁にはこのテレワークシステムを利用して遠方でも指導・ミーティングをしながら進めていく計画を持っている。

https://www.i-nobori.com/page/column_csr　←株式会社イタミアート様HP

全国のアーティスト募集チラシ

SDGsグッズ・ギフトカタログチラシ

# 4-1　奨励賞

【テレワーク実践部門】

# 岩井コスモ証券株式会社

【受賞理由】
金融機関特有のセキュリティ環境の整備を行いながら営業職員を対象としたテレワークを推進している。時間外労働時間63%削減、営業利益6.2%増加、離職率も低下、またテレワーク導入前と比べ、シニア営業職員が大幅に増加。高齢者の雇用促進が進まないなかで、テレワークがシニアの活躍推進につながっている点等が評価された。

大阪市中央区今橋1丁目8番12号
代表者：沖津　嘉昭
https://www.iwaicosmo.co.jp/
資本金：135億円
業種：金融商品取引業
従業員数：891人

＜実施期間＞
2017年10月　～　現在

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
当社の働き方改革

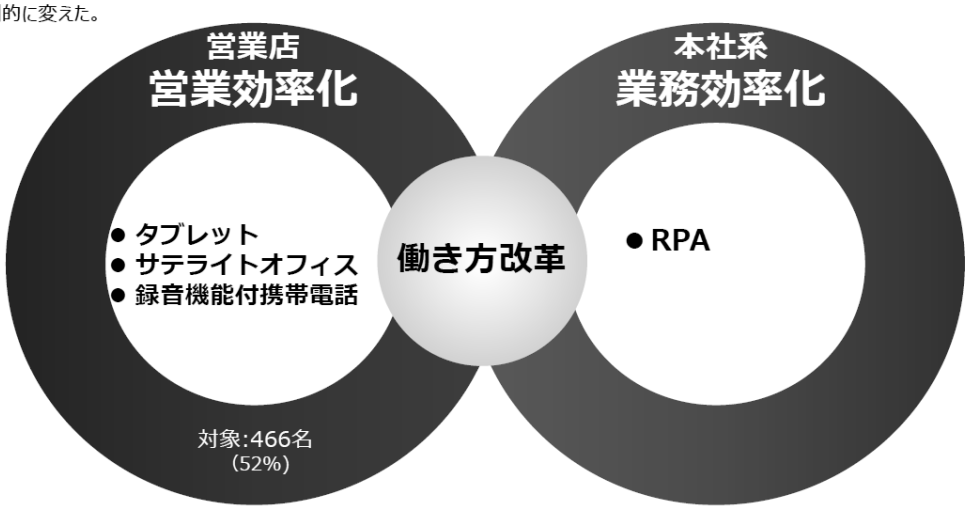
２．対象部門・対象人数
全営業職員、466人（全社人数の約52%）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的
2017年10月よりICTを活用した**労働生産性の向上**と、個々人の事情に合わせた様々な働き方を支援し職員が**安心して働ける環境**を構築する事を目的とした**『当社の働き方改革』**を掲げている。
その実現の為に、まずは営業職員を対象に「タブレット端末」・「録音機能付携帯電話」を順
次導入し、同時に直行直帰や在宅勤務制度など“育児・介護と仕事の両立支援”が可能となるような「就業規則」を整備し、ハード・ソフトの両面からテレワークを円滑に実施できる環境を構築した。

## 経営者からのメッセージ「労働時間は短く、収入は多く」

「**労働時間はより短く、収入はより多く**」という経営方針に基づき
・ICT導入による営業活動効率化
・RPA導入による本社系業務の効率化　　などを目的として、「当社の働き方改革」を推進

また、営業職を対象とした、あらたな成果評価制度（インセンティブ：営業成績に応じた奨励金支給）を導入し、営業員のモチベーション向上させることで「労働生産性」を上げるなど、様々な施策を組み合わせた「当社の働き方改革」は、従業員の業務の取組み方を劇的に変えた。




### ４．導入のテレワーク制度内容など

営業職員を対象に、2017 年 10 月にタブレット端末、2019 年 3 月に録音機能付携帯電話を貸与し、自宅や社用車に加え、サテライトオフィスやカーシェアなど、セキュアな場所ならどこでも仕事ができる環境を整備した。

また、お客様のご都合に合わせた訪問や、従業員個々の事情を考慮して、多様な働き方ができるよう、直行・直帰や、時差勤務、短時間勤務、在宅勤務を可能とする制度を導入した。

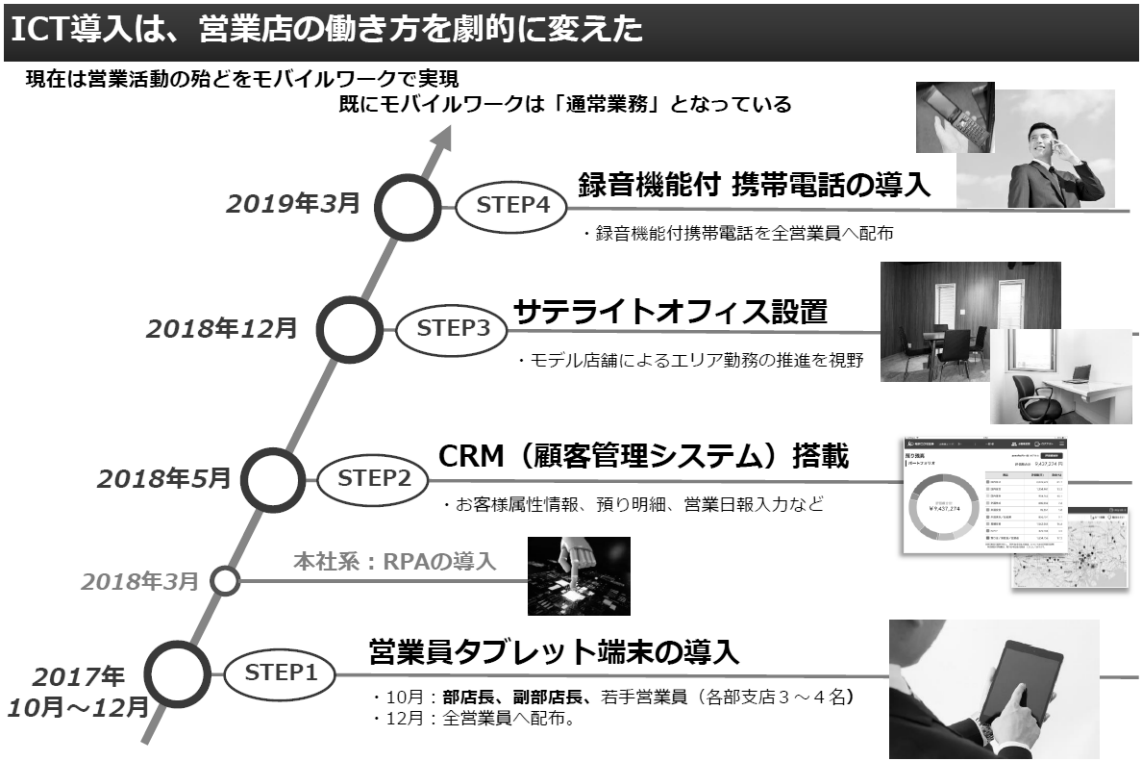
＜テレワーク実施内容のポイント＞

〇全営業職員を対象（再雇用のシニア職員にも適用し、活躍を支援）

〇モバイル（タブレット端末・携帯電話）ワーク推進のためのファシリティや IT を整備（サテライトオフィス、タブレット端末、携帯電話）

〇仕事と育児・介護などを両立できる多様な働き方を支援する制度・ルールの導入

※具体的な内容については「運用制度」に記載




## 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

ICT を活用した労働生産性の向上及び労働満足度の向上を目的とした「当社の働き方改革」を掲げ、営業職員を対象としたテレワークを推進している。

推進に当たっては、金融資産情報という金融機関特有の極めて重要な情報を取扱う上で必要なセキュリティ環境の整備と、顧客への迅速かつ、きめ細かな対応を心がけている。

また、ICT の導入と同時に直行直帰制度や時差勤務制度による効率的な働き方と、育児・介護と仕事の両立を支援する時短勤務など就業規則を整備し、多様な働き方を実現している。

## ６．テレワークの導入効果

弊社のテレワークの取組みにより以下の成果及び効果があった。

■ワークライフバランス向上と優秀な人財の確保

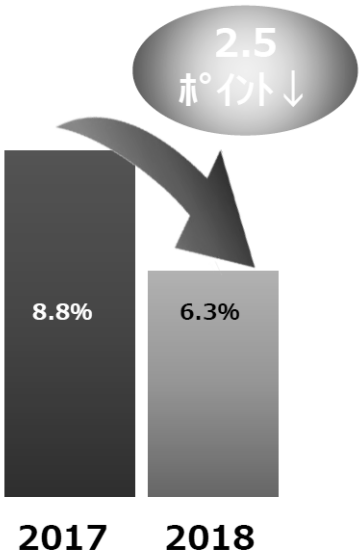
IT が不得意な職員でも直感的に操作できる ICT ツールを現場主体で考案、導入し、女性・シニアを含めた全営業職員がモバイルワークを活用できている。

また、短時間勤務・時差出勤・在宅勤務が可能になり育児や介護に携わる職員の多様な働き方が可能になった。例えば、母親に対しての介護時間が増え、お互いに大切な時間を過ごせるようになったといった事例や、家族の事情で一度退職したが、テレワークの環境が

整備されたことにより復職し活躍している地方のシニア職員の事例など、優秀な人財の確保と従業員の満足度も格段に向上している。

## モバイルワーク導入後、多様な働き方ができるようになり、離職率も大幅に減少した

### 離職率




### 事例：「子育て」の充実・「家事」の分担

| | |
|---|---|
| 女性<br>時短勤務<br>5歳の娘あり | タブレットが支給され仕事がやりやすくなり、**17時までに娘を保育園に迎えにいくことができる**ようになった。<br>直行や直帰も良く利用しており、その際は電車の中などで**タブレットを利用し営業日報を作成**している。また、外出時の上長への**報告はチャット**を使って「報・連・相」ができるようになった。 |
| 男性<br>妻は同じ会社で働く夫婦共働き | タブレットの導入によってチャットでの業務連絡、CRMによる**顧客訪問の効率化**で直行・直帰が出来ることにより、**家庭での家事分担**ができるようになった。<br>また**自分自身の体調管理がうまくできる**ことによって、**仕事もうまくいっている感じ**。今期の社長賞に向けての意識付けにもなっている。 |

### 事例：「介護」への時間創出

| | |
|---|---|
| 男性（50代） | 母親の介護について上司に相談したところ、**理解が得られ**休みを取得しやすくなった。結果、母親にも安心してもらえ、頼りにされるようになった。<br>今までは仕事が最優先で家族に対しても犠牲にしてきたところもあったが、これからは**両立できそうな自信が持て**、定年後も**末永く当社で働きたい**と思えるようになった。 |

### 事例：「シニア」の再雇用

| | |
|---|---|
| 男性（60代）<br>松江支店勤務<br>出雲エリア担当 | 体調が思わしくない妻の代わりに、孫の世話をするため一度会社を退職して出雲の実家に隠居。<br>数年後、**テレワークの環境**も整ったので、もう一度仕事をしてみないか、という上司の誘いもあり**復職**。現在は、主に出雲エリアのお客様を中心に営業活動を行っている。<br>**支店には週一度出勤**するだけで、それ以外は**自宅を拠点に仕事を継続**でき本人も満足している。 |

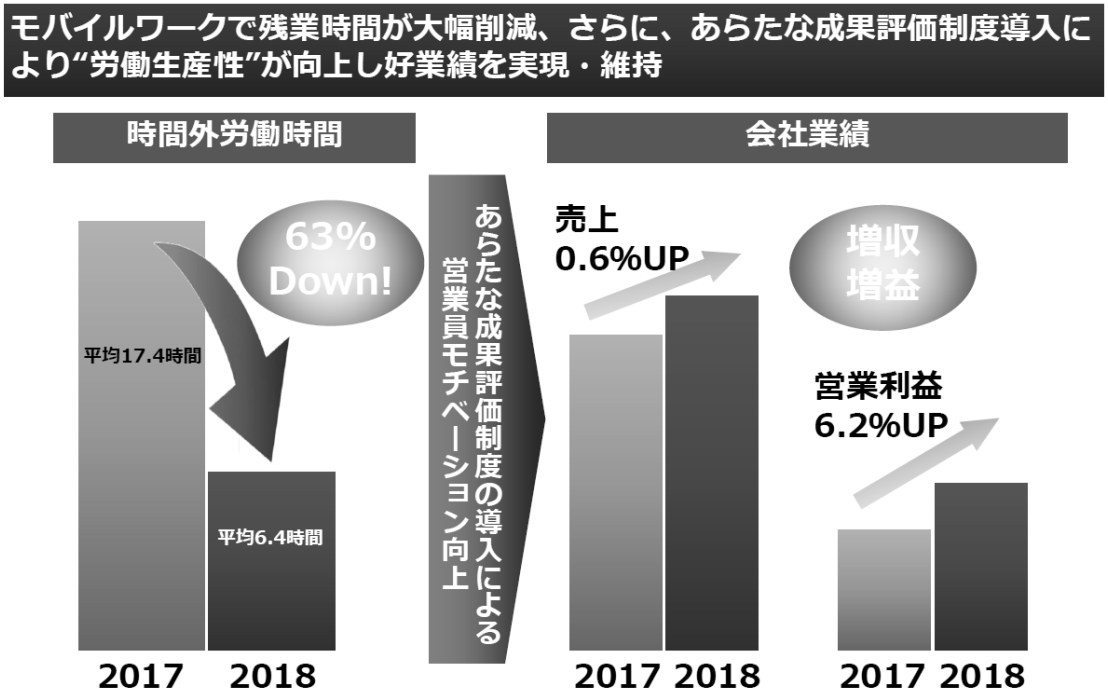
この結果、テレワーク導入前と比べシニア営業職員数は 36.9%増加（2019 年 3 月末時点 26 名）。

また、テレワーク+短時間勤務制度などで働き続ける環境が改善したことにより全体の離職率は 2.5 ポイント減少、特に女性営業職員は 5.1 ポイント減少した。経験やノウハウが豊富なベテラン職員や育児や介護をしながら働き続けたいと考えている職員の雇用継続は、貴重な人財を確保するうえで必要不可欠であり、弊社として今後も取組みを継続していく。

■労働生産性が向上

・テレワーク導入前は、朝会に参加するために出社し、また外交後は営業事務を行う為に帰社していたが、現在は、朝は出社せずに WEB 会議で朝会に参加する事でお客様宅へ直行でき、営業事務は外出先で完結し、そのまま自宅へ直帰することも可能となり柔軟且つ効率的な営業活動ができるようになった結果、時間外労働時間がテレワーク導入前と比べ 63%削減する事ができた。

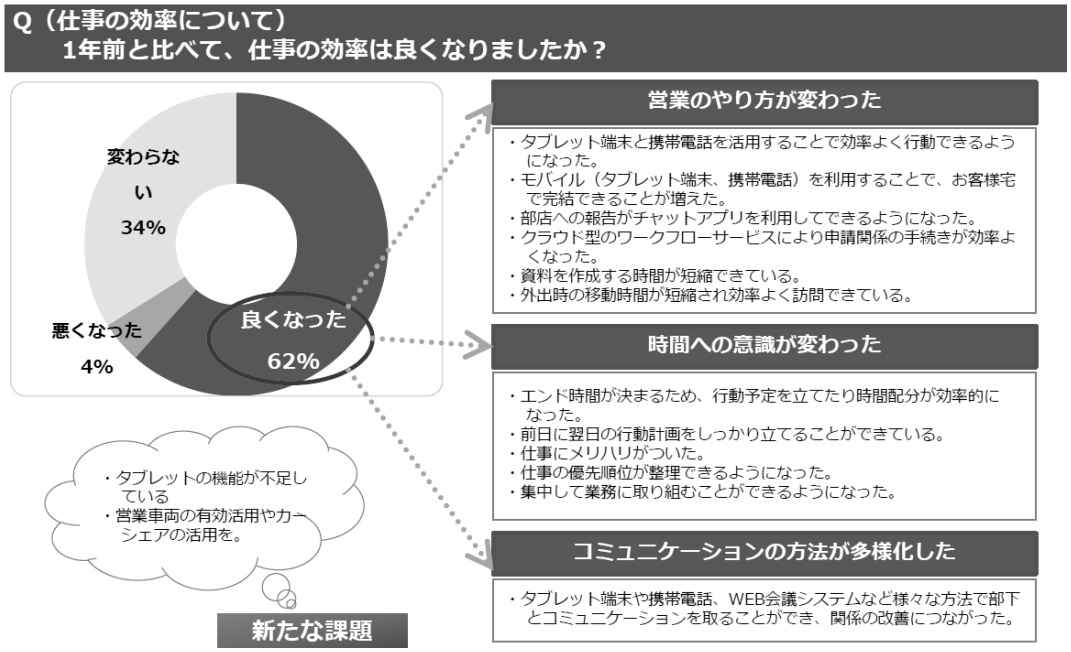
・テレワーク導入によりワークライフバランスの改善と共に職員の仕事への意欲も向上し、このことは、業績向上へ大きく寄与した（売上げ 0.6%、営業利益は 6.2%増）。




■従業員アンケート結果

・2017 年 10 月にテレワークを導入し、対象の営業職員を対象にして定期的に社内アンケートを実施し、意見などのフィードバックを制度や仕組みの拡大に繋げている。

・2018 年及び 2019 年に実施した社内アンケートでは、テレワークによるワーク・ライフ・バランスへの肯定的な回答が多く得られた。




テレワークは、**仕事と育児や介護との両立**はもちろん、今後増えていくと予想される**シニア職員の活躍**を視野に入れた取組みに寄与できると考えている。

## 事例：「子育て」の充実・「家事」の分担

| | |
|---|---|
| 女性<br>時短勤務<br>5歳の娘あり | タブレットが支給され仕事がやりやすくなり、**17時までに娘を保育園に迎えにいくことができる**ようになった。<br>直行や直帰も良く利用しており、その際は電車の中などで**タブレットを利用し営業日報を作成**している。また、外出時の上長への**報告はチャット**を使って「報・連・相」ができるようになった。 |
| 男性<br>妻は同じ会社で働く夫婦共働き | タブレットの導入によってチャットでの業務連絡、CRMによる**顧客訪問の効率化**で直行・直帰が出来ることにより、**家庭での家事分担**ができるようになった。<br>また**自分自身の体調管理がうまくできる**ことによって、**仕事もうまくいっている感じ**。今期の社長賞に向けての意識付けにもなっている。 |

## 事例：「介護」への時間創出

| | |
|---|---|
| 男性（50代） | 母親の介護について上司に相談したところ、**理解が得られ**休みを取得しやすくなった。結果、母親にも安心してもらえ、頼りにされるようになった。<br>今までは仕事が最優先で家族に対しても犠牲にしてきたところもあったが、これからは**両立できそうな自信が持て**、定年後も**末永く当社で働きたい**と思えるようになった。 |

## 事例：「シニア」の再雇用

| | |
|---|---|
| 男性（60代）<br>松江支店勤務<br>出雲エリア担当 | 体調が思わしくない妻の代わりに、孫の世話をするため一度会社を退職して出雲の実家に隠居。<br>数年後、**テレワークの環境**も整ったので、もう一度仕事をしてみないか、という上司の誘いもあり**復職**。現在は、主に出雲エリアのお客様を中心に営業活動を行っている。<br>**支店には週一度出勤**するだけで、それ以外は**自宅を拠点に仕事を継続**でき本人も満足している。 |

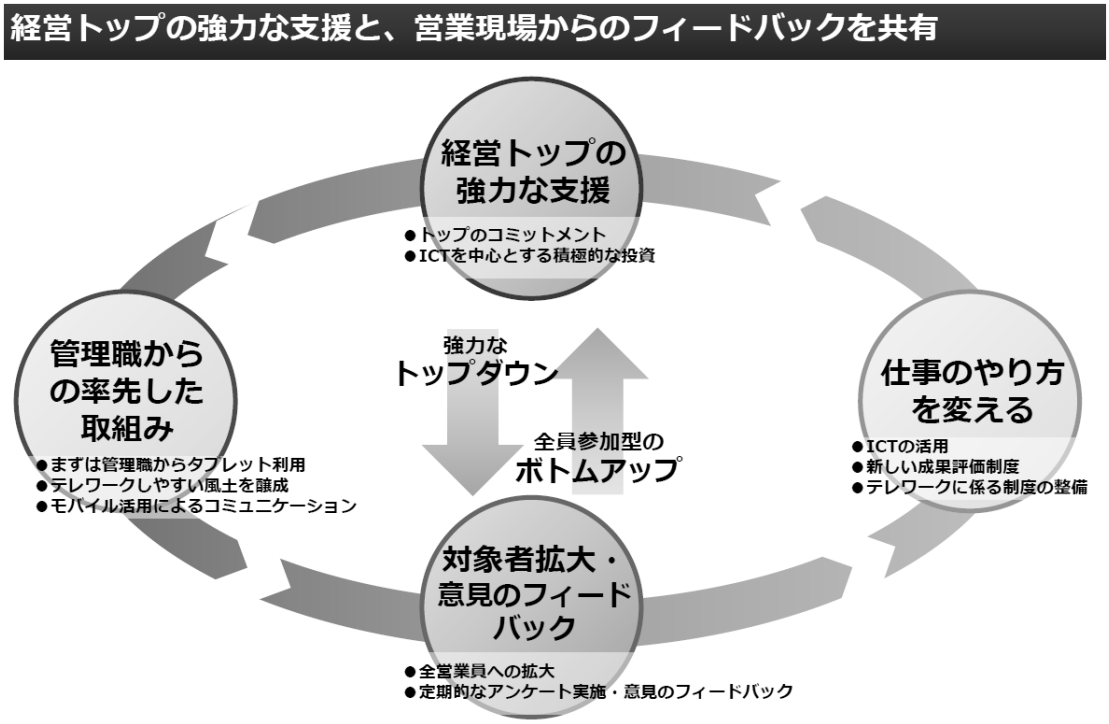
## ７．テレワーク推進体制・運用制度

１）推進体制

当社は、中期経営計画において「**効率化による生産性の向上**」を目標に掲げている。

その実現の為に、モバイルを中心としたテレワークを推進し、業務効率化による労働時間の削減と成果を主軸とした評価制度により、**労働生産性と職員の満足度を向上させる取組み**を行っている。

テレワークの浸透については、経営トップが強力なコミットメントをしていることに加え、**幹部職員の率先した取組みやアンケートにより営業現場からの意見を積極的に吸上げ**るなど、営業職員全員が新しい働き方に積極的に参画することで、**経営と現場が両輪**となってテレワークを進化させ続けている。



経営トップの強力な支援と、営業現場からのフィードバックを共有

２）運用制度

■タブレット端末・録音機能付携帯電話に関する「貸与端末等取扱管理規則」を整備し、各種機能やアプリに関するマニュアル及び活用方法を社内ポータルに掲載。

■育児や介護と仕事の両立ができる働き方ができるよう、育児や介護に関わる中でも、短時間勤務や在宅勤務で仕事が継続できるよう制度を整備している。

主な制度、規則等の改正については以下のとおり。

＜労務管理に関わる制度導入・改正について＞

○育児休業規程改正（育児休業２歳義務化に伴う制限解除）：2017/10

○育児・介護休業規程改正（育児・介護のための「始業時刻の繰下げまたは繰上げ」の適用拡大）：2017/10

○就業規則改正（「直行・直帰および在宅勤務」の項目を追加）：2017/12

## ８．テレワーク実施環境

### ■タブレット端末

全営業職員にタブレット端末の貸与を行っている。

タブレット端末は、データが残らないよう使用できるアプリを制御し、業務にかかる必要最低限の機能・アプリを実装し MDM で管理している。

また、通信セキュリティの観点から、公衆無線 LAN の接続や Bluetooth の利用は制限し、契約キャリアまたは社内の無線 LAN の接続のみを許可している。

ブラウザで閲覧できるサイトについても、サイトのカテゴリを限定するなど MDM 上で管理・制御を行っており、業務上必要な最低限のサイト閲覧を実現し、ネットワーク上の脅威に対する対策を行っている。

### ■携帯電話

金融機関として必要なコンプライアンス等の観点から録音機能を実装し、必要に応じて会話の内容が確認できる環境になっている。

### ■サテライトオフィス、カーシェア

お客様は多いが営業店舗がないエリアに、より効率的な外交ができるようサテライトオフィス（東京都・三軒茶屋）を契約している。また、社用車以外にもカーシェアを利用することで、遠方のお客様や公共交通機関の少ない地域での営業も効率的に行え、且つセキュアな環境で仕事を行うことができている。

（写真）
サテライトオフィスでの業務風景

## ９．課題と解決策

### ■テレワークの定着

最初の課題として、テレワークによる新しい営業スタイルのツールとして営業員に貸与したタブレット端末が誰にも使われずに机の肥やしとなることや直行直帰など制度が浸透しないことを懸念した。

〇テレワーク制度を活用しやすい環境づくり

・タブレット端末を活用したモバイルワークについては、幹部職員を中心にスタートさせ、まずは現場のリーダーがテレワークのメリットを実感してもらうよう取組みを行った。

・タブレット端末で業務が完結する仕組みを構築し、仕事のやり方を変えた。

・経営トップ自らが直接営業部店に出向き、テレワークを活用した新しい取組みについて説明することで、「当社の働き方改革」の意義が全営業職員に伝わりテレワークを活用しやすい風土が醸成された。

〇アンケートなどによるフィードバック

・テレワークの活用事例や好事例について、会議等での報告やメールなどを使って全社に共有。

・タブレット端末の機能拡充については、営業現場の意見を反映する事で、より利活用されるようにした。

### ■情報セキュリティ上の課題

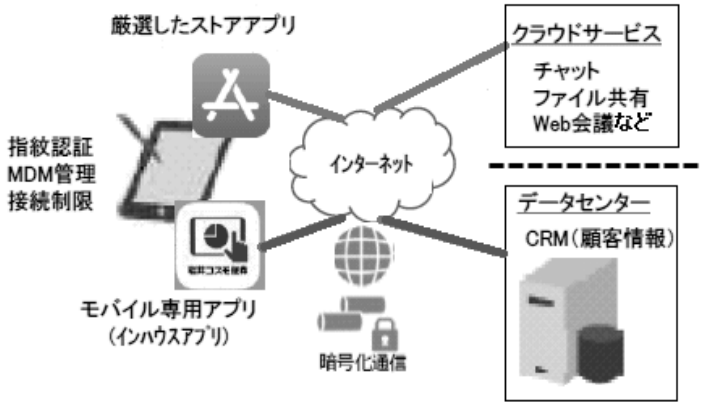
金融機関特有の顧客の金融資産情報という極めて重要且つ大切な情報を取扱う上で必要なセキュリティ上のポリシーと、金融商品取引業者として守るべきコンプライアンス上の観点からテレワークの対象とする業務を選別した。

テレワーク導入における情報リスク管理については、端末にはデータが残らないよう使用するアプリを制限したことに加え、ICT セキュリティツールを活用。テレワーク導入以前、顧客個人情報（金融資産情報含む）の持ち出しは紙資料だったため、店舗ごとに帳簿管理していたが、タブレット端末の導入により MDM 等による全店一元管理が実現し、資料の紛失や情報漏えいなどの情報リスクが低減し、店舗の運用負担も軽減した。

通信環境についても、公衆無線 LAN の接続は制限している。また、顧客情報を取扱うアプリについては通信の暗号化を実装し、一定時間操作がなかった場合などセッションを自動切断し再認証を必要としている。

〇規則・マニュアル等の整備

　タブレット端末によるモバイルワークを始めるにあたり必要な規則や、モバイル端末（タブレット端末・録音機能付携帯電話）に関するマニュアルを整備し、全営業部店に向けて説明会を実施した。マニュアルは、最新の情報となるよう運用を行っている。




（図）タブレット端末の利用環境

## １０.今後の取組み

定期的に実施するアンケートや、日常のテレワークの中で、営業現場から上がった要望や意見等を参考とし、オフィスにいなくても業務が外出先で完結できるよう、新たな機能の導入や改善を順次検討している。

また、サテライトオフィスについても、カーシェアを含め、地域的な特性を考慮し、東京地区以外で積極的に活用できるよう検討を予定している。

本部部門においては、現在導入している RPA の利用拡大による一層の業務効率化、及び在宅勤務ができる環境の整備を検討している。

## １１.その他

■テレワーク普及活動

弊社のテレワークに関する取組み内容を証券会社における働き方改革事例として同業他社からの問い合わせ・ヒアリングがあれば真摯に対応している。

＜取組み事例＞

・日本証券業協会より働き方改革講演依頼、会長 CEO 自ら「第 3 回働き方・女性分科会」にてモバイルワーク事例紹介

・証券会社・広報連絡会（12 社)にて働き方改革 取組みを紹介

・日本テレワーク協会取材協力、テレワーク事例として紹介（2019 年 11 月中旬発行予定、業種別ハンドブック）

・新聞紙面等（計 10 回）　働き方改革事例に紹介

# 株式会社サンエイ

【受賞理由】
オフィス・IT 環境機器販売業の社員数 22 人の地方中小企業。全職員を対象にテレワーク導入、実施率は 95%、残業代 30%減を達成。伝票のデジタル化、会議のペーパーレス化、RPA 導入など更に効率的なテレワークを実施。地元でも話題となり地域の中小企業がテレワークで業績改善していくモデルになる可能性が高いと評価された。

広島県福山市手城町 2 丁目 1-19
代表者：武田　聡樹
https://sun-a.jp
資本金：3,000 万円
業種：卸売・小売業
従業員数：22 人

＜実施期間＞
平成 29 年 2 月～現在

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
社員のワークライフの充実と業務の効率・生産性アップに繋げる

２．対象部門・対象人数
全社員 22 人（100%）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的
〈経緯〉
(1)子育て中の社員が、子どもの体調不良などで早退・欠勤するケースが度々あり、仕事の納期を守る為に無理をしたり休んだ分の状況把握に時間がかかったりと他の社員よりも負担が大きい状況が続いていた。

(2)営業は一旦会社に戻って提案資料や日報の作成を行っていたため、無駄な移動時間や残業時間が増えて、成果も上がらず、負荷だけが増えている状況だった。

〈目的〉
(1)社員の家庭事情に合わせて“働きやすい環境”を作りたい。
(2)外出先での業務を可能とし、残業時間＆コスト削減を図りたい。
(3)テレワークの導入を目指す会社へ実践企業としてアドバイスしたい。

## ４．導入のテレワーク制度内容など

■対象者

(1)テレワークを希望する者

(2)在宅勤務及びサテライトオフィス勤務については、勤続１年以上の者で、かつ自宅等での業務が円滑に遂行できると認められる者

(3)在宅勤務については、自宅の執務環境、セキュリティ環境、家族の理解いずれも適正と認められる者

■実施方法

〈在宅勤務〉

(1)所定の許可申請書（電子申請）に必要事項を記入の上、1 週間前後で所属長から許可を受ける。

(2) 勤務の開始及び終了について次のいずれかの方法により報告する。

①電話 ②電子メール ③勤怠管理ツール ④会社指定のグループウェア

〈モバイルワーク〉

(1)自宅から直行あるいは事業場外から直帰する場合、勤務開始および終了についていずれかの方法により報告する。

①電話　②電子メール　③勤怠管理ツール　④会社指定のグループウェア

■実績

(1)取組時期

平成 29 年 2 月～

(2)普及・促進の対象及びその規模

〈普及・促進の対象〉全社員

〈対象〉テレワーク実施部門(営業・エンジニア・事務・企画広報)

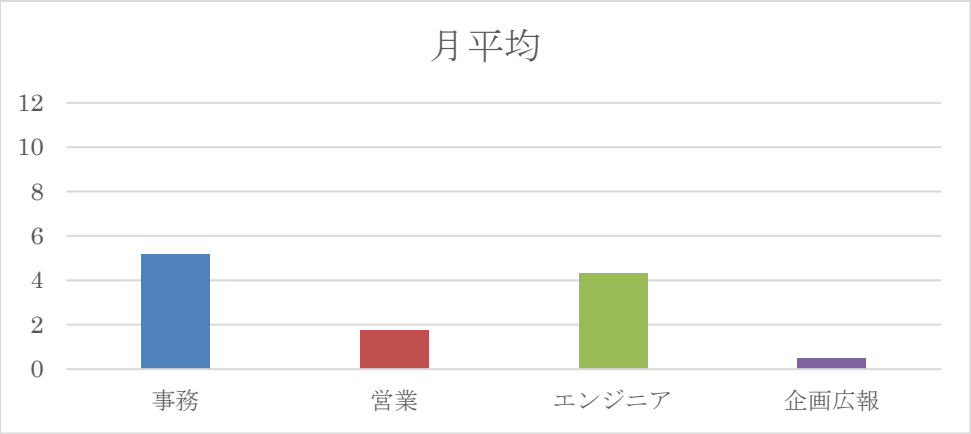
〈全社員〉営業８名、事務５名、エンジニア６名、企画広報３名

(3)実施度合いについて（2019 年 1 月～12 月）

■在宅勤務

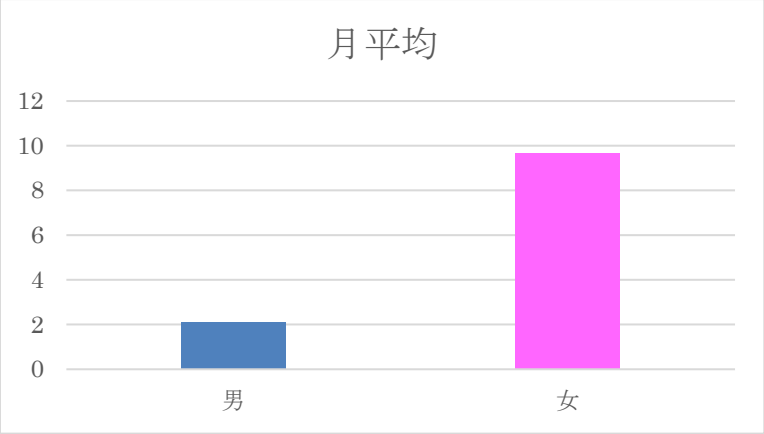
〈各部門 月あたりの実施平均日数〉

月平均あたり、営業 2 回、事務 5 回、エンジニア 4 回、企画広報 1 回実施している。




〈男女別 月あたりの実施平均日数〉

男性は 2 回、女性は 9 回実施している。




■モバイルワーク

営業 8 名、エンジニア 6 名は、常時モバイルワークを 100%実施している。

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

(1)男性社員でも積極的にテレワークを行っている点

午前又は午後のどちらかで短時間テレワークを利用。共働きの夫婦の場合は、家事の手伝い等、多様な働き方を創出している。

(2)2019 年 11 月「子育てパパ活躍ウィーク」に参加

福山市が企画する「子育てパパ活躍ウィーク」に子育て中の男性社員が参加。男性の子育て参加を促進し、女性の負担軽減やリフレッシュにつなげるためを目的とし、期間中に在宅勤務や 15 時退社等を実施した。

サンエイ HP パパも家事・育児に参加【ふくやま子育てパパ活躍ウィーク】記事
https://sun-a.jp/2019/11/14/news1113/

## ６．テレワークの導入効果

(1)ツールが拡充した為、業務の効率化が実施
(2)テレワーク実施により情報共有の効率化が実現
(3)通勤・交通コストの削減
(4)育児期、介護期の社員の働きやすい環境づくり、離職率の防止
(5)家族と過ごす時間、自己啓発の時間を増やす等のワークライフの充実

## ７．テレワーク推進体制・運用制度

１）推進体制

ホームページに体験談の記載や、会社指定のグループウェア、SNS にテレワークの感想や推進活動についての内容を社外へ積極的に発信し、市など開催される関連行事へ参加した。

〈体験談インタビュー〉

掲載記事はこちらになります。

https://sun-a.jp/2017/12/27/workstyle171205/

２）運用体制

■在宅勤務

(1)端末について

持ち出し用のパソコンが 3 台あり、在宅勤務者は、在宅する日に合わせて会社から借りることができる。

(2)インターネット環境について

持ち出し用のモバイルルーターでインターネット環境を構築。

(3)連絡について

会社指定のグループウェア、電話、メール、TV 会議等で連絡をとる。

■モバイルワーク

(1)端末について

外出メンバー（営業・エンジニア）は、各自モバイルパソコン、スマートフォンを支給している。

(2)インターネット環境について

業務用スマートフォンのテザリングでインターネット環境を構築。

(3)連絡について

会社指定のグループウェア、電話、メール、TV 会議等で連絡をとる。

## ８．テレワーク実施環境

(1)いつでも、どこでも働ける環境を構築

業務用スマートフォンやタブレット、モバイルパソコンを配備。

(2)効率よく情報共有化

会社指定のグループウェアや、社内 SNS を活用し、社員間の依頼事、ミーティングへの TV 会議参加、社内の状況等を把握共有した。

(3)情報漏えい対策の強化

持ち出し用のモバイルパソコンは、パスワード＋ビットロッカー（ハードディスク暗号化）を行い紛失時の情報漏えいのリスクを避けるようにしている。

スマホやタブレットは、指紋認証を導入している。

(4)通信時の社内情報を SSL 化

社内に UTM を導入しており、社外から社内の情報にアクセスする場合、SSL で通信を行い盗聴を防ぐ。

(5)社員のパソコン操作を記録し、アクセスの視覚化

社内にランスコープキャットを導入しており、各パソコン操作のログをとっている。

万が一、情報漏えいが起こった時に、誰がどこにアクセスしたのかが視覚化できる。

(6) 勤怠管理ツールの導入

クラウド勤怠管理を導入し、スタッフの勤務時間、残業時間を社内社外問わず管理できる体制を整えた。

(7)端末の紛失時は、 GPS 機能を使い追跡

社員が使用する端末（iphone、ipad）は GPS 機能を設定しており、場所の特定ができる。場所の確定又は遠隔での初期化が可能。

## ９．課題と解決策

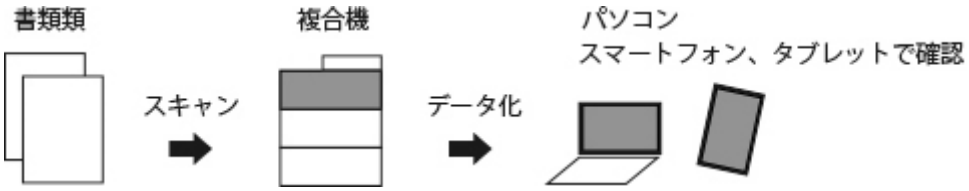
〈課題〉

社外へ紙データを持ち出すことのリスク管理

〈解決〉

(1) 以前は、書類を紙で管理していたがデータ化することにより、在宅や外出先でもアクセスできるようになった。

〈紙をデータ化する手順〉




(2) ペーパーレス対応が進んでおり、個人の持ち物を最小限に収めている。
紙媒体に関しては、部門問わず、各社員一人につき一つのファイルボックスで管理している。

## １０.今後の取組み

(1)RPA の導入により、事務が行う受注・発注業務等、単純作業を自動化を図り各社員の負担軽減へ繋げる。よりテレワークしやすい環境づくり、社員のワークライフの向上に努める。

(2)現在、事務の女性社員に向けて、IT の推進を行っている。
例として以前はミーティングの議事録を各自でノートにまとめていたが、マイクロソフトが提供する office365 の機能 OneNote を使い、議事録をデータ化し共有できるよう行っている。

## １１.過去の受賞歴など

2018 年 3 月　NHK お好みワイドにて弊社働き方改革が取材を受ける。
2018 年 8 月「第 3 回広島県働き方改革実践認定企業」に認定。
2018 年 11 月「広島県初テレワーク百選先駆者」に選出。

# 第 一 三 共 株 式 会 社

【受賞理由】
従来からグローバル会議参加者の部分在宅、営業職の「モバイルワーク」、出張時の「サテライト勤務」等あったが 2018 年からは裁量労働制適用者、更に幹部社員に対象を広げ本格導入されてきている事が評価された。2020 年の東京オリ・パラを、「BCP 対策の部分的検証の機会」「働き方を考える機会」としており、今後の取組みが期待される。

東京都中央区日本橋本町三丁目 5 番 1 号
代表者：眞鍋　淳
https://www. www.daiichisankyo.co.jp/
資本金：500 億円
業種：医薬品製造業
従業員数：8,700 人

＜実施期間＞
2018 年 4 月　～　現在

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
生産性向上を目的とした、段階的な在宅勤務の適用拡大

２．対象部門・対象人数
約 2,800 人（全社人数の約 32%）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的
＜推進の背景＞
第一三共グループでは、適正な労働時間管理と柔軟な勤務体系の構築によって、「生産性の向上・企業価値の最大化」および「ワークライフサイクル※の推進」の実現を目指している。
柔軟な勤務体系の構築においては、職務内容に応じた多様な労働時間制度を適用し、勤務時間や時間帯を選択できる環境を整備するとともに、情報通信機器等を活用し、時間や場所の制約を受けない働き方ができる環境の整備を進めている。

※ ワークライフサイクル・・・単に労働時間を短くして仕事以外の時間を増やすことにとどまらず、創出した時間を有効活用し、そこで得られた新しい視点や経験を再度仕事での成果創出に生かすという、第一三共グループ独自の考え方

＜施策の目的＞
①業務プロセスの最適化、働き方の抜本的見直しによる生産性向上
②業務への集中・通勤時間の削減などによる、時間の有効活用
③個々人の業務特性に合わせた、多様な働き方の実現
④時間依存から成果追求への意識変革

## ４．導入のテレワーク制度内容など

（１）グローバル会議参加時の在宅勤務【2008 年～】
（趣旨）早朝・深夜、休日に開催されることのあるグローバル会議について、自宅からの会議参加を可能とする事で、社員の健康保持や時間の有効活用を図る
（対象者）全社員
（２）在宅勤務トライアル導入 【2017 年 10 月～2018 年 3 月】
（趣旨）本導入に向け、一部の対象者に限定して試験的に導入
（対象者）幹部社員、裁量労働適用者：約 500 名
（実施内容）
・グループ共通ルール（ガイドライン、しおり）の策定
・在宅勤務の申請、実績モニタリングのためのシステム整備
・上長への事前説明会の実施
・利用実績の集計、アンケート調査による効果検証
→ ① オフィス勤務と変わらない業務遂行が可能か、② 制度のメリット・デメリット、③ ルール・運用上の課題・改善点 について検証
（３）在宅勤務本導入 【2018 年 4 月～】
（趣旨）試験導入での検証結果を踏まえ、グループ全社で利用できる制度として展開
（対象者）幹部社員、裁量労働適用者：約 1,400 名
（実施内容）
・各本部単位での追加ルールの策定
・適用者/上長への説明会、または e ラーニングにより、在宅勤務導入の目的、ガイドラインの周知徹底を図る
・テレワークデイズ 2018 へ参画（実施団体）
・利用実績の集計、アンケート調査による効果検証
（実施条件）
【在宅勤務】終日：月 5 回まで、部分：制限無し
【モバイルワーク】営業職、または出張時
【サテライト勤務】出張時
（実施頻度）
【在宅勤務】月平均回数 2 回

【モバイルワーク】月平均回数 17 回

（４）東京オリンピック開催に向けた試行　【2019 年 8 月】

（趣旨）2020 年に開催されるオリンピック期間における就業の試行として、在宅勤務を活用

（対象者）首都圏社員：約 3,500 名

（実施内容）

・テレワークデイズ 2019 の「特別協力団体」として参画し、オリンピック期間の試行として在宅勤務、時差出勤等の積極的実施を奨励（※別添資料参照）

・TDM 推進プロジェクトへ参加し、実績集計および効果検証を実施

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

○ 第一三共グループでは従来より、営業職における「モバイルワーク」および出張時の「サテライト勤務」等、時間や場所の制約を受けない就業環境を整備するシステム基盤の構築を推進してきた。加えて近年、さらなる柔軟な働き方の実現のため、「在宅勤務」の導入検討を開始。トライアル期間を経て、2018 年度からは全社での本格導入に至った。

○ 2017 年度には、日本テレワーク協会主催の「第二期 2020 年のワークスタイル特別研究」にプロジェクトメンバーとして参画。テレワーク活用推進の方法論や課題の克服方法について学ぶとともに、社内においても検討を進め、在宅勤務の本格導入に繋げた。

○本格導入後も、毎年、適用者・マネジメント職・周囲の社員へアンケートを実施することによって効果を検証したうえで、段階的に適用者を拡大している。

＜在宅勤務適用者の推移＞

2017 年：500 名⇒2018 年：1,400 名⇒2019 年：1,800 名

⇒2020 年：フレックスタイム制への適用拡大を検討中

○ また、在宅勤務制度の推進および課題解決のため、「ライフコース多様化とテレワーク部会」（テレワーク協会主催）に参画・参加し、意見交換・先進事例の情報収集を行っている。

○ 特別協力団体として参画した「テレワーク・デイズ 2019」においては、社内イントラネットやポスター、マネジメント職へのメール配信による取得促進をおこない、通常期の 2.5 倍を越える利用があるなど、社内での活用推進に積極的に取り組んでいる。

○ 2020 年の東京オリンピックに向けては「2020TDM 推進プロジェクト」（総務省）へ参

加し、BCP 対策および働き方を見直す機会として、首都圏全社員での在宅勤務の実施を検討するなど、制度の更なる有効活用をめざす。

## ６．テレワークの導入効果

●時間外労働時間の減少

・2018 年度における対前年度比の時間外労働時間は、在宅勤務非利用者が 2.0%の減少にとどまったのに対して、利用者では 4.6%減少した。

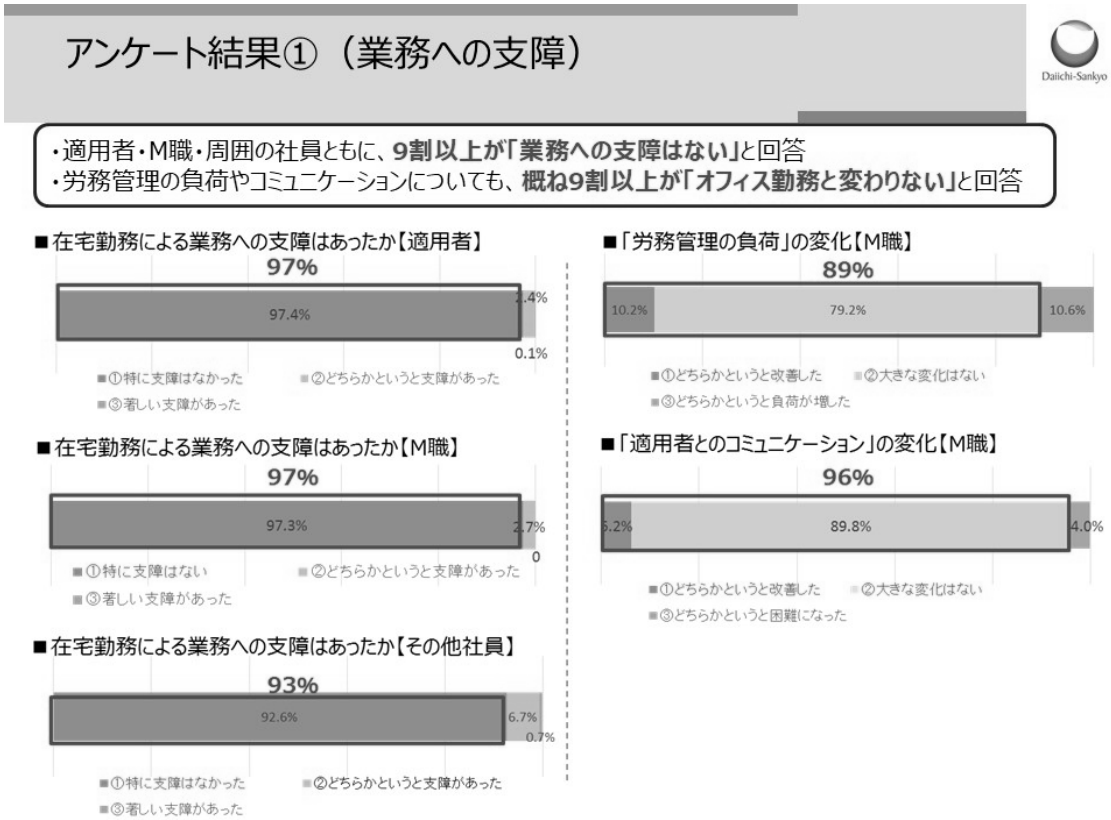
●2019 年 2 月実施のアンケート結果より

① 業務への支障の有無

・適用者・マネジメント職・周囲の社員ともに、90%以上が「業務への支障はない」と回答。

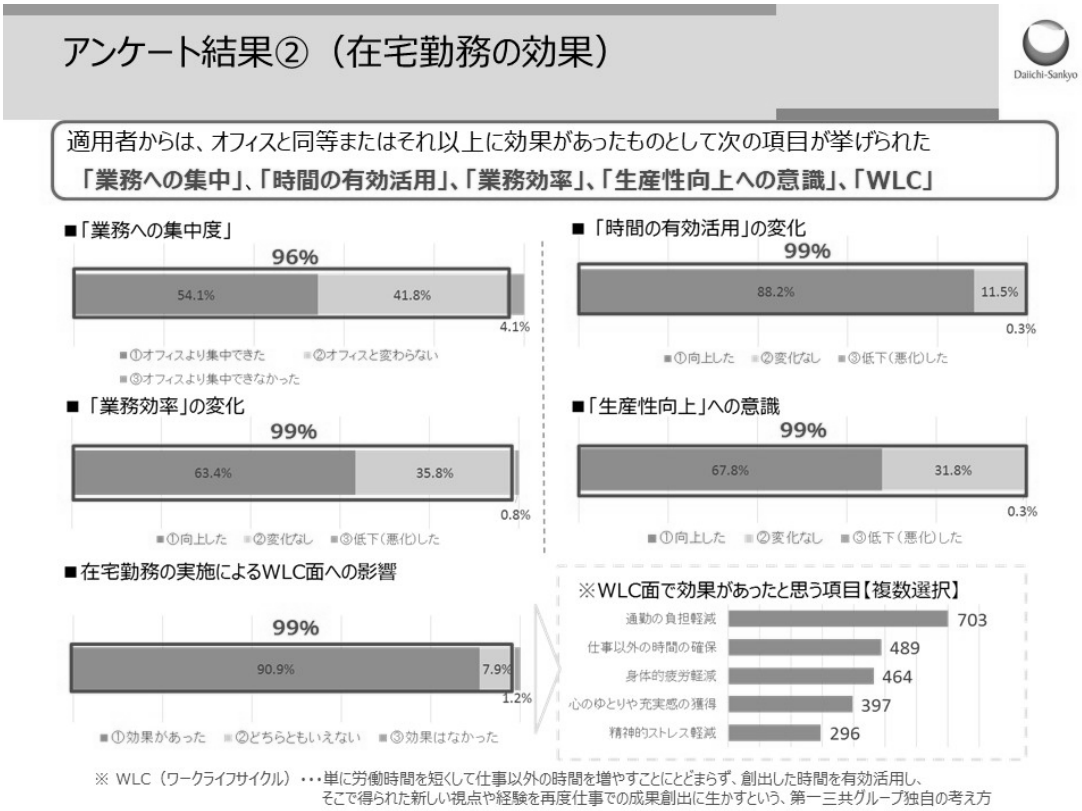
・労務管理の負荷やコミュニケーションについても、概ね 90%以上が「オフィス勤務と変わりない」と回答。

⇒ 在宅勤務であっても、オフィス勤務と変わらない業務遂行を実現。




② 在宅勤務の効果

・適用者からは、オフィスと同等またはそれ以上に効果があったものとして「業務への集中」、「時間の有効活用」、「業務効率」、「生産性向上への意識」、「ワークライフサイクルへの好影響」が挙げられた。
・「ワークライフサイクル」については、90%以上が好影響があったと回答。
（例）
・通勤時間の削減、外勤等の隙間時間の活用
・プロセスや思考のペースが中断されないことよる、効率性向上。
・On/Off の切り分けによる心身の負担軽減、気分転換を通じた新たなアイデア創出。
・家族との時間、自己研鑽に使える時間が増えた。
⇒ 業務面・ワークライフサイクル推進面の双方において具体的な効果がみられ、柔軟な働き方の実現のための有力な選択肢となることが確認された。




●2019 年テレワークデイズの実績集計より
在宅勤務については通常期よりも 2.5 倍の制度利用がみられた。
その結果、期間中ピーク時（7～8 時台）に通勤しなかった者の割合は全体の約 37%（コア日：7/24 は 47%）であり、通常期からみた削減効果は 15%程度あった。（コア日：7/24 は約 30%）

## 2019テレワーク・デイズ期間中の取り組み

（1）期　間：2019年7月22日（月）～ 8月2日（金）
（2）対象者
・本社地区（日本橋ビルを含む）、品川・葛西地区
・関東近郊の支店・営業拠点（営業外勤者を除く）
（3）社内推進体制
・6月初旬、企業内説明会を開催し、テレワークデイズにおける試行について周知
・7月初旬、テレワークデイズ参加に関する全社通知を発翰
・7月中旬、社内イントラにおけるお知らせ、マネジメント職への勧奨メール実施、
事業場内へのポスター掲示、労働組合広報誌（次頁）による周知

| | 実施内容 | 対象者 |
|---|---|---|
| ① | 9時台以降の「時差出勤」の実施<br>（例：フレックス活用により、期間中は10時に出社など・・・） | 全対象者 |
| ② | 年次有給休暇（午前半休含む）の積極的な取得 | |
| ③ | 今後設定する会議・打合せ等は、10時以降に設定 | |
| ④ | 「在宅勤務」の積極的な活用（目安：期間中に2日以上）<br>（部分・終日は問わないが、7～8時台の出勤を回避できる勤務を実施） | 在宅勤務適用者 |

## 2019テレワークデイズ 取り組み結果

・期間中は、在宅勤務の実施が2.5倍、時差出勤・有給休暇が通常期の1.5倍程度増加
・コア日は約半数の社員がいずれかの対応を実施（うち在宅は2割程度）

| 取得日数の割合<br>（取得者の割合） | テレワークデイズ<br>（7/22~8/2） | 通常期<br>（7/1～7/12） | コア日（7/24）<br>の実施率 |
|---|---|---|---|
| 時差出勤※1 | 24%<br>（60%） | 19%<br>（42%） | 31% |
| 在宅勤務※2 | 10%<br>（52%） | 4%<br>（28%） | 18% |
| 有給休暇※3 | 8%<br>（51%） | 5%<br>（38%） | 8% |
| いずれか実施 | 37%<br>（84%） | 26%<br>（66%） | 47% |

※1：9:00より後、または7:00より前の勤務開始
※2：終日、部分、AM自宅でのテレカン
※3：有給休暇、午前半休、休振、リフレッシュ休暇、人間ドック休暇

N=3,368（在宅:N=1,600）
（産育休・私傷病・療養による休務者除く）

## ７．テレワーク推進体制・運用制度

１）推進体制

(1) 第一三共グループ各社、各部門を中心に適用組織・ルールを設定

① グループ各社→各部門→各部所の順に、適用する組織・追加ルールを決定。

→ グループ共通ルールに則り、職務特性等を踏まえ、在宅勤務適用の有無、適用する対象組織・対象業務、および追加の運用ルール（必要に応じて）を決定。

② 各所属上長が適用者を決定

→ 各部所長の決定に基づき、所属上長が適用する者を決定。

③ グループ各社・部門ごとに説明会の実施

→ ①で策定したルールの周知・徹底。

(2) テレワークデイズへの参加

→ 社内イントラネットやポスター、マネジメント職へのメール配信による取得促進。

２）運用体制

(1)「在宅勤務実施ガイドライン」として、以下の７つの項目を設定。

① 業務に集中できる環境の整備

② 勤務および労働時間管理

③ 健康管理および災害発生時の対応

④ 職場のコミュニケーション

⑤ 情報セキュリティー

⑥ 諸費用の負担

⑦ 適用の解除要件

(2)　日数の制限

→ 終日の在宅を、月５日までに制限（部分在宅は制限無し）。

(3)　上長による承認制

→ 上長への事前申請を行ない、妥当性を判断。

## ８．テレワーク実施環境

- データ共有ツールのクラウド化（BOX）　【2015】
- 内線電話を固定電話から iPhone へ置き換えて全従業員（製造ライン等除く）に貸与し、PC と同期　【2016】
- ビデオ会議システムの刷新（パソコン、iPhone・iPad から参加）　【2017】
- 全国の事業場において、同一規格の無線 LAN 環境を整備　【順次】
- 本社におけるオフィス改革として執務エリアを大幅に改装、ペーパレス化・フリーアドレスの導入によるテレワークを推進しやすい環境づくり【2019】

## ９．課題と解決策

＜課題＞（在宅勤務制度）

(1) 適用者による自己管理の徹底

→ 仕事とプライベートの境が曖昧になることから、本人の自己管理能力が重要

(2) 適正な労働時間管理／過重労働のリスク管理

→ マネジメント職と適用者との信頼関係のもと、制度の正しい理解と運用が必要

(3) コミュニケーション

→ 職場全体で、従来以上に密なコミュニケーションや情報共有を徹底し、
チームワークや職場秩序が保たれるよう十分な工夫が必要

(4) 情報漏えいのリスク管理

→ IT 機器活用や情報セキュリティーに関する利用者の高い意識が必要

＜解決策＞（在宅勤務制度）

① 在宅勤務の効果的な運用には、本人の自己管理能力と適切なマネジメントが鍵となるため、当面は一定の制限を設けることで課題対応を図った。

（例）
- 業務特性を考慮し、本部ごとに組織を選定
- 時間管理が本人に委ねられている、裁量労働適用者および幹部社員に限定
- 適用要件に基づき、各部所長・所属上長が適用者を厳格に選定
- 終日在宅勤務は月 5 日までとし、コミュニケーション機会を確保

② 適用要件や制度利用に関するグループ共通の基準として、「運用ガイドライン」を作成、あわせて制度の趣旨・目的・ルールの周知徹底をおこなった。

（例）
- 運用ガイドライン、制度趣旨・目的・ルールを記載した「在宅勤務のしおり」を展開
- 制度説明会の実施
- ｅラーニング実施による、適用者・上長への啓発

## １０.今後の取組み

2020 年の東京オリンピックを「BCP 対策の部分的検証の機会」や「働き方を考える機会として活用し、長期的な視点で企業活動の継続と社員のワークライフサイクル向上につながる施策として、在宅勤務の更なる活用を試みる。

＜具体的な検討内容＞

1　全社員（生産業務等の一部を除く）への在宅勤務の適用拡大

2　サテライトオフィスの設置

3　BCP 対策の検証日を設定し、首都圏全社員での在宅勤務の実施

社員一人ひとりの働き方を見直すことで生産性を向上させることを目的とした社内プロジェクトを立ち上げ、時間や場所に捉われない新たなワークスタイルの実現に向けた施策を検討している。

# 株式会社ポーラ

【受賞理由】
2018年6月には全社員のPCをテレワーク対応品に入替え、業務上使用する全てのシステムに社外からアクセス可能な環境を整備。利用実績が全社員の約73%と高く、残業時間削減も達成。また東北営業所メンバーを本社（東京）から遠隔地マネジメントする試験を実施。地方が抱える諸問題の解決に貢献していきたい、という意欲も評価された。

東京都品川区西五反田2-2-3
代表者：及川　美紀
https://www.pola.co.jp/
資本金：110百万円
業種：化粧品製造業
従業員数：1,450人

＜実施期間＞
2018年6月 ～　現在

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
社員一人ひとりが自由闊達に最大限能力を発揮できる「共創組織」をめざして

２．対象部門・対象人数
全社員（百貨店販売員・工場勤務者除く）
991人（全社人数の約68%）

３．テレワーク導入に至る経緯・目的
１）経緯
創業以来、育児にかかわる女性が継続的に就業できる環境の整備や、介護・病気等で制約のある社員の支援を行ってきた。そして、「変革を生み出し、社会に新価値を提供し続ける企業」であるために、制約のあるなしにかかわらず、全ての社員が自由闊達にいきいきと活躍し、最大限能力を発揮できる「共創組織」を実現する環境整備の一環として、テレワークを導入。

２）目的
■誰でもイキイキと働ける環境を作り、互いにコミュニケーションを取りながらイノベーティブな仕事をする。
■時間・場所の制約をなくし、自宅でも外出先でも会社にいる時と同じように仕事ができるようになる。

## ４．導入のテレワーク制度内容など

2017 年 12 月より外出頻度が高い部署限定でテレワークを試験導入し、全社導入に向けての課題抽出を実施。その結果を踏まえ、2018 年 6 月より対象を全社員（百貨店・工場勤務者は除く）に拡大し、現在に至る。全社員の約 68%にあたる社員をテレワークの対象にし、その対象者のうち約 73%にあたる 723 名が直近の利用実績あり。（平均週 1 回以上利用）

## 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

【テレワーク制度の概要・特徴】

・働き方、働く場所を個人の事情や業務の状況に合わせて選択可能。

・全社員が対象。（百貨店・工場勤務者は除く）

【PR ポイント】

・全社員の PC をテレワーク対応品に全て入替え。（モバイル PC に SIM カードをセットで支給し、どこでも利用できる環境を整備。）

・業務上使用する全てのシステムやネットワークに、社外からでもアクセス可能な環境を整備。

・高い利用率（対象社員の 73%がテレワークを利用）

## ６．テレワークの導入効果

■効率的な働き方ができるようになり、残業時間の削減（全社員平均で対前年比 1 時間 41 分削減）ならびに有給取得率の向上（全社員平均で対前年比 1.1%上昇）

■モバイル PC の導入により、ペーパーレスが促進された。（経営会議、営業会議、打合せのペーパーレス化）

■育児、介護等との両立支援につながり、多様な働き方を選択できるようになった。

■業務の効率化につながり研修への参加など自己研鑽に割ける時間が増えた。

## ７．テレワーク推進体制・運用制度

１）推進体制

■人事戦略部、情報システム部が協業し、ハード面、ソフト面の両輪で推進。

■社内イベントや社内掲示板を通じて、社内テレワーク事例の周知。

■毎月の経営会議で、テレワーク活用状況や今後の推進策を報告。

２）運用制度（どこでもワークガイドライン）

■対象者

①（株）ポーラの従業員 または（株）ポーラで勤務する受入出向社員 ※[1]

② どこでもワークに適した業務を担っていること ※[2]

③ 自律して業務を行うことができること

④ どこでもワークの利用を希望すること

※1 契約形態・職種コースは問いませんが、試用期間中は対象外。 業務委託先や派遣スタッフは対象外。

※2 業務特性上、出社して勤務することが望ましい場合や 店頭業務でどこでもワークの実施自体が困難な場合などは対象外となる。

・違反行為や不適当と判断される行為などがあった場合は対象外とする。

■利用して良い勤務場所

自宅・カフェ・図書館・コワーキングオフィス等、自身の生産性が向上する場所、情報漏えいリスクのない場所で勤務する。

■利用方法（利用シーン）

①オフィスに出社せず、終日のどこでもワーク →通勤・移動時間分の有効活用が可能。

②外出前後にどこでもワーク（オフィスに出社せず） →外出先と自宅が近い場合、特に時間の有効活用が可能。

③外出間にどこでもワーク（オフィスに出社せず） →帰社時間や空き時間の有効活用が可能。

④出社、外出後にどこでもワーク →外出先と自宅が近い場合、特に時間の有効活用が可能。

⑤出社の前後にどこでもワーク →会議等をオフィスで行い、その後集中できる環境で業務が可能。

⑥予定があり中抜けするどこでもワーク →病院や私用で中抜けする場合、1 日 7 時間 55 分勤務をすれば利用可能。

■利用可能日数

原則として「週に 2 日まで」。

３日以上の利用が必要な場合は、部門長から人事部門長に申請。

（人事部門長が適切と判断した場合に限って３日以上利用者として承認する）

■勤務時間

5:00 から 22:00 の間で合計 7 時間 55 分（所定労働時間）を原則として勤務。

（休憩や私用の用事等で途中抜けることも可能）

■利用後の報告

メール・チャットなど方法は問わないので、利用後には、アウトプット・実施業務等について上 長・メンバーと共有する。

※どこでもワークの場合、利用者と上長が離れて仕事をしており、いつどこで何をしたのか見えにくいため、双方の不安が解消できるように、どこでもワークでおこなった

業務内容を報告する。

■勤怠入力（事業場外みなし労働時間制の適用）

勤怠システムの入力は「外出扱い」とする。

どこでもワークは、社員が自らの自由裁量の中で勤務し効率を高め成果を出す、 これまでと異なる働き方であり、細かな業務管理や時間管理を行わないため、みなし労働時間制を適用する。

■処遇・評価・手当

【処遇・評価】 どこでもワークを行うことで、処遇（給与）や評価は変わらない。

【通勤手当】 どこでもワークの利用有無を問わず、通勤手当の減額はなし。交通費については、会社の指示によらない場合は支給されない。(ex.自分が熱海で仕事をしたい場合の熱海までの交通費など)

【時間外勤務（残業）手当】みなし勤務のため、時間外勤務（残業）手当は発生しない。

【その他手当】 どこでもワークを行うことによる特別な手当はなし。また、自宅勤務時の光熱費やカフェ勤務時のコーヒー代などは自己負担とする。

■セキュリティ対策

「ポーラオルビスグループのセキュリティ基準を厳守する。

## ８．テレワーク実施環境

■働き方、働く場所を個人の事情や業務の状況に合わせて選択可能。

■モバイルPCにSIMカードをセットで支給し、どこでも利用できる環境を整備。

■業務上使用する全てのシステムやネットワークに、社外からでもアクセス可能な環境を整備。

■Web会議システム、チャットツールの導入。(Skype、Zoom)

■コワーキングスペースサービスの契約。

■フレックス制度におけるコアタイムの縮小。(最小1時間)

■フリーアドレスの推進。

■リフレッシュ休暇（9連休）を毎年、全社員が取得可能。

■社給携帯電話の支給。(一部社員)

■紙、モノの削減支援。(外部倉庫活用等)

## ９．課題と解決策

【課題】

①会社に出社しないことによる、対面コミュニケーションの希薄化。

②職場以外でも集中できる業務環境の整備。

③持ち帰り残業による労働時間の増加。

④実施者が不在時に、出社している周囲のメンバーに問合せが集中。

⑤テレワーク利用の伸び悩み。（利用しやすい環境の整備）

【解決策】

①チャットツール（Skype）やWeb会議システム（Zoom）など、コミュニケーションツールの利用促進。定期面談の実施。

②コワーキングスペースの利用推進（複数社の契約。利用費用は会社負担）

③22時以降の利用禁止の認知徹底。ならびにPCログのチェック。

④社給携帯の一部支給。Outlookのスケジュール入力による見える化の徹底。

⑤社内掲示板にて利用方法や活用事例の紹介。フリーアドレスや書類電子化の並行推進。

## １０.今後の取組み

テレワークの活用・推進は、今後も継続して実施。その上で、さらに多様な働き方を推進するために、「ワークフローシステムの導入」や「電子契約システムの導入」、「Web 会議システムインフラのさらなる充実」を進める。

また、2020 年東京オリンピック開催時には、交通混雑緩和への貢献、生産性向上のために、本社への出社を在籍社員の 50%程度に制限し、残り 50%はテレワークとする予定。そこに向けて、2020 年春に会社としてテレワーク週間を設け、テレワークの定着を目指す。

さらに、試験的に「遠隔地マネジメント」を試験的に実施。具体的には、東北の営業所のメンバーを本社（東京）に在籍するマネージャーがマネジメントを行う。どうしても対面が必要な事由がある場合は、マネージャーが現地に出張する。このケースは、試験として首都圏にいながら地方の仕事をするという形をとったが、ゆくゆくは地方にいながら首都圏の仕事をするなど、首都圏や地方といった、場所を選ばずに働ける環境を実現することによって、地方が抱える諸問題（人口減少や地域経済の衰退）の解決に貢献していきたいと考えている。また、場所を選ばず働ける環境の整備が実現すれば、場所が制限されることによる退職（地元で親の介護をするために退職など）が必要なくなり、離職率の軽減につなげることができると考えている。

## 4-2 奨励賞

【テレワーク促進部門】

# 静　岡　市

【受賞理由】
東京駅から新幹線で１時間という特性を活かし首都圏在住者からの受け皿としての環境整備を行っている。「お試しテレワーク体験事業」では 2019 年８月末には実施結果 50 名（目標 25 名）、サテライトオフィス進出２件（目標１件）と実績を上げている。都市部から地方への人の流れを作り出す同市の今後の促進活動に期待が集まっている。

静岡県静岡市葵区追手町５番１号
代表者（市長）：田辺　信宏
https://www.city.shizuoka.lg.jp/
業種：地方自治体
従業員数：8,782 人

＜実施期間＞
2017 年４月　～　現在

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
テレワークを活用し静岡市で「ワークライフチェンジ」しよう！
～「地方創生」と連動した「働き方改革」の推進～

２．普及・促進対象
・首都圏企業勤務者、首都圏在住者
・地方都市におけるテレワーク体験の場の提供
・本市でのテレワーク実施者 95 名、滞在日数 262 日

３．テレワーク導入に至る経緯・目的
（１）経緯
国のピークである 2008 年よりも 20 年近く早い 1990 年に人口減少に転じた本市は、2015 年、人口の将来展望を示した「静岡市人口ビジョン」とその実現に向けた具体案である「静岡市総合戦略」を策定し、さらなる人口減少対策に取り組みはじめた。同年、東京都千代田区有楽町に市町村レベルでは唯一となる「静岡市移住支援センター」を開設し、今日まで本格的な取り組みを展開している。
当該施設を核として移住相談や各種イベント（移住相談セミナー、移住フェア、移住体験ツアー、移住お試し住宅等）を展開し、本市への移住者増を着実に実現する中、2017 年には、株式会社ネットワンシステムズと「地方創生に関する包括連携協定」を締

結し、「テレワーク」を切り口とした地方創生の取組みの一環として、実証実験と各種調査事業を実施した。「本市においても首都圏企業社員の通常業務は実現可能」という調査結果を受け、申請には至らなかったが、総務省の「お試しサテライトオフィス」や「ふるさとテレワーク」事業活用のためにコンソーシアムを結成してテレワークの活用について検討を重ねた。

2018年には、「お試しテレワーク体験事業」を中心とするテレワーカー移住促進事業を展開して首都圏企業勤務者を受け入れるとともに、総務省の「まちごとテレワーク調査事業」への採択により、本市のまちの「特徴」を活かしたテレワーク推進について５大都市及び市内企業勤務者への調査・分析を実施することができた。また、同時期に、市職員及び市内企業のテレワークに関しても各種事業を開始し、市全体としてテレワーク施策を展開することとなった。

2019年には、自治体として初めて入居したWeWork（東京スクエアガーデン）で、総務省と連携して「テレワーク・デイズ」の普及促進に関するイベントを実施し、首都圏在住者に対し、地方都市でのテレワークについて周知・PRを図るとともに、期間中の本市での「お試しテレワーク体験事業」への参加を呼び掛けた。

（２）目的

①「地方創生」と連動した「働き方改革」の推進

本市は、ICTの利活用による「働き方改革」の推進により、個人の「ワークライフバランスの実現」と企業における「生産性の向上」をより一層図ることが可能となる一方で、それを「地方創生」の一環として、首都圏と地方都市とで連携して実施する必要があると考えている。首都圏の「働き方改革」の取組みと地方都市での「働き方改革」の取組みが、相互に連動することなく行われるようでは、首都圏在住者が抱える通勤環境や子育て環境改善等の問題も、地方都市での人手不足の解消や事業継続等の問題も解決が難しい。都市部から地方への人の流れを作り出すことで、全国的な「働き方改革」を加速させ、持続可能な社会を実現できると捉えている。

したがって、国の関係省庁や東京都が推進する「テレワーク・デイズ」等の取組みにも、地方都市として連携して参加するなど、各種事業実施において「地方創生」の流れにつなげるよう事業展開を図っている。

②首都圏在住者の「働き方改革」の受け皿としての環境整備

首都圏在住者の「働き方改革」においては、居住地での在宅勤務やモバイルワークの推進が、「ワークライフバランス」を図る一つの方法であると言えるが、首都圏から地方都市への人の流れを生み出すことにつなげることは難しい。一方、地方都市が首都圏在住者の「働き方改革」の受け皿になることができれば、まさしく「地方創生」の推進にもつながるといえる。このことから、本市は、首都圏在住者が地方都市で「ワークライフチェンジ」を図ることができる環境整備を実施しているところである。

## ４．普及・促進取組概要

（１）2017 年度の取組みと実施事業

「ICT の活用」、「働き方改革」、「ワークライフバランスの推進」に知見と経験を有する株式会社ネットワンシステムズと「地方創生に関する包括連携協定」を締結し、「テレワーク」に関する各種調査と実証実験（社員 45 名が、本市に３週間（21 日間）滞在し、本市におけるテレワークの可能性を調査）及び先進地域視察（向洋電気土木（横浜市）及び石井事務機センター（現：WORK SMILE LABO：岡山市）への視察）を実施した。

この取組みの結果、「本市において首都圏企業社員の通常業務は実現可能」という調査結果をまとめた。

また、本市と連携している大正大学が実施した地方移住に関する調査で、首都圏在住の 30～50 代の大企業に勤務する正社員の４割超が、「勤務先からの支援が得られれば地方移住したいと考えている」と回答した結果を参考に、民間事業者とのコンソーシアムを結成して 2018 年度以降のテレワーカー移住促進事業について検討を重ねた。

当年度は、まさに本市の移住施策に新たにテレワークという重要な要素が加わったキックオフともいうべき年度になったと総括できる。

（２）2018 年度の取組みと実施事業

本市は、当年度から応援団体と実施団体の２つのカテゴリーで「テレワーク・デイズ」に参加することとした。

まずは、応援団体の取組みとして、交通費・コワーキングスペース利用料等を本市が補助して首都圏企業勤務者を受け入れる「お試しテレワーク体験事業」を「テレワーク・デイズ 2018」実施期間から開始した。

事業には、IT 事業者をはじめとした首都圏企業９社の社員 35 名が参加し、本市に延べ 90 日滞在することとなったが、滞在期間中の参加者へのヒアリングやアンケートを通して、本市へのテレワーカー移住促進に必要となる調査・情報収集を行うことができた。

９社のうち、サテライトオフィスの進出を検討していたのは３社であったが、本事業の成果は、そのうちの２社（株式会社 IPG 及び株式会社テレコムスクエア）が、本社機能の一部移転による本市へのサテライトオフィス進出を実際に果たしてくれたことであった。

特に株式会社 IPG については、静岡駅から２駅先にある用宗漁港周辺エリアのリノベーション済み古民家宿を拠点として 10 名が４日間滞在し、生産性向上の検討など、「ワーケーション」に関する実証を行った。

検討の結果、サテライトオフィスを同地域に開設することとなったが、昔にタコの加工を行っていた工場をオフィスにリノベーションして活用していただいたように、現地の特徴を生かした形での進出が図られた。

一方、実施団体としての取組みは、年度当初に策定した静岡市職員テレワークロードマップをもとに、「隗より始めよ」ということで本市職員自身がテレワークを実施するもので、

この年度は、まず株式会社ネットワンシステムズの協力による WEB 会議の実施とサテライトオフィスの開設・活用から取り組んだ。他方、市内企業を対象に、働き方改革のロールモデルを構築する事業も実施することで、市全体でのテレワーク施策を本格展開することとなった。

また、当年度に開催された有識者・専門家の委員で構成する「静岡市地方創生・ＳＤＧｓ創生会議」において、はじめてテレワークが議題として取り上げられ、これまでの取組みの総括と今後の展開について全５回にわたり議論が交わされた。委員からは、「お試しテレワーク体験事業」の成果をもとに、新たに「ワーケーション」の推進に関する提言があり、今後の本市の取組みに反映させることとした。

当年度には、日本テレワーク協会の活動にも参加させていただいた。本市が参加したサードワークプレイス研究部会では６回の会合に出席するとともに、地方都市のサードワークプレイスの事例研究の一例として本市の事例を取り上げていただくとともに、11 月には部会員に直接本市にお越しいただき、静岡駅及び用宗エリアに関する現地調査を実施していただくこととなった。

加えて、当年度は、総務省の「まちごとテレワーク調査事業」にもエントリーし、12 の対象自治体の一つとして本市が採択されることとなった。本事業では、本市のまちの「特徴」を活かしたテレワーク推進について５大都市及び市内企業勤務者への調査・分析を実施することができた。

本調査では、「まちの特徴」として、「①静岡駅から新幹線で東京駅まで１時間でアクセスでき、②都市と自然の共生を可能とする豊かな地域資源があり、③静岡駅周辺に民間事業者が運営するコワーキングスペース・シェアオフィスが集積、④静岡駅の２駅先には海を目の前した「ワーケーション」を実践できる「用宗」エリアが所在する等、テレワーカーの移住促進や域内外の多様なテレワークを実践できる「静岡市ならでは」の優位性を有している。」と分析し、この特徴を活かして事業を進める上での、首都圏企業やテレワーカー移住者の受け皿づくりを進める上でのニーズ把握と、民間事業者が運営する市内コワーキングスペースを利活用する上での課題整理を行った。

当年度は、多くの首都圏企業勤務者を本市に受け入れ、サテライトオフィスの誘致に成功した年度と総括できる。

（３）2019 年度の取組みと実施事業

2019 年には、自治体として初めて入居した WeWork（東京スクエアガーデン）で、総務省と連携して「テレワーク・デイズ」の普及促進に関するイベントを実施し、首都圏在住者に対し、地方都市でのテレワークについて周知・PR を図るとともに、期間中の本市での「お試しテレワーク体験事業」への参加を呼び掛けた。

イベント実施後、多くのお問い合わせをいただいたが、その中でも株式会社 KADOKAWA には大変興味を持っていただき、同社の「テレワーク・デイズ」期間中の 10 種類のメニュー

に本市事業を加えていただいた。「テレワーク・デイズ 2019」の期間中は、同社の地元出身者を含む 12 名の社員が本市に延べ 25 日間滞在し、各種作業や WEB 会議等をテレワークで実施した。

また、期間中は、本市への移住を検討している夫婦や新幹線通勤による移住を検討している会社員がすでに本事業に参加したほか、起業を準備しているフリーランサーや週末の本市での副業について模索している会社員が本事業への参加を検討する等、新たな動きが見られている。

本市では、テレワークの取組みを推進する中で、本市移住支援センターの移住相談や各種イベントにおいてもテレワークに関する問い合わせが徐々に増えており、同センターの運営母体である「ふるさと回帰支援センター」の標準様式にはない、「テレワーク」に関する項目を新たにアンケート項目として加えることとした。

当年度事業としては、今後、常葉大学経営学部の小豆川裕子ゼミとの連携事業として、「静岡市におけるテレワークの有効性に関する調査研究：持続可能な成長・発展モデルの探索」及び「市内テレワーク施設の在り方整理・紹介資料作成」の両事業を実施予定である。本事業を通して、静岡地域の中小企業を中心に「経営課題を解決するテレワーク」の好事例集を作成し、市内企業へのテレワーク普及を促進するとともに、オフィス進出・移住促進の SP ツールと市内コワーキングスペース・シェアオフィスの紹介資料を作成することで、首都圏企業の進出、首都圏在住者の移住促進も図っていく。

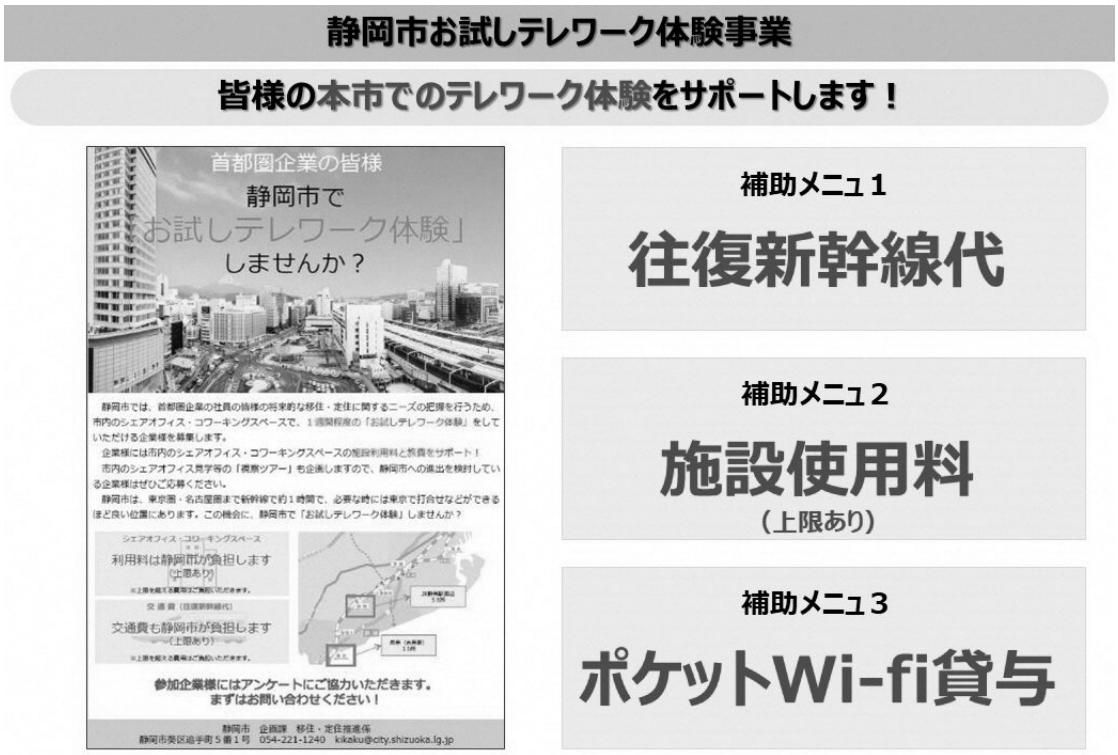
2019 年度は、前年度に見られた企業単位のサテライトオフィス進出の動きに加え、新たに首都圏在住者の起業や新幹線通勤による移住の動きが見られるほか、国が進める副業や二地域居住等のテレワークを活用した「関係人口創出」も図ることができる見込みである。

## ５．取組内容詳細

本市はこの間、約 100 名の首都圏在住者を受け入れ、その声を施策にフィードバックすることができた。公営のコワーキング施設を持たない本市がこれだけ多くの方を受け入れることができたのは、静岡駅前にコンパクトに集積し、利便性が非常に高くそれぞれ個性的な民営のコワーキングスペース・シェアオフィスが、本市と連携して本事業の受け皿となっていただいたことに他ならない。

本市の「お試しテレワーク体験事業」は、首都圏在住者に対し、本市への交通費と本市と連携するコワーキングスペース・シェアオフィスの利用料、滞在中の宿泊費を本市が補助する事業であり、上限を設けているものの、基本的に本人負担なく本市でのテレワークを体験できるような仕組みとしている。利用者が静岡駅を降りれば、そこはまさにコワーキングスペースの「入口」であり、利用者は少しまち歩きを楽しむだけで好みの施設にアクセスでき、「静岡市のお試しテレワーク体験で利用します」と一言伝えるだけで、希望する施設を好きなだけ使うことができる制度である。

本事業に協力いただいているコワーキングスペース・シェアオフィス運営事業者には、都市部から地方への人の流れを作る本市の地方創生の取組みに大いに賛同していただき、本事業に協力いただいているところであるが、今後は、同運営事業者間のネットワーク化を進め、首都圏在住者の「働き方改革」の強固な受け皿として環境を整えていく予定である。



## ６．取組目標と達成度合い

取組み目標については、2018 年度から開始した「お試しテレワーク体験事業」において、年間実施目標 25 名、年間企業誘致件数１件としていた。達成度合いについては、１年５カ月が経過した 2019 年８月末時点で、実施結果 50 名、サテライトオフィス進出２件となっている。

## ７．対象者・企業・団体等提供先へのインパクト・及びその度合い

■本市「お試しテレワーク体験事業」参加者の声

①2019/7/30　H 様

・新幹線で１時間とアクセスも便利であり、テレワークも当たり前に実施しているので、業務の内容によっては静岡市への移住もあり得ると考えられる。

・自身が関わっている業務の関係で、退職後の移住という形がより現実的かもしれない。

・各施設がそれぞれ特徴的であり、仕事の内容によって使い分ければよい。

②2019/8/7　A 様

・テレワーク普及には、環境整備のほか会社や社会全体で一斉に取り組むことが大事。

・東京から、名古屋や大阪まで行くと、「出張」という感覚であるが、静岡であれば東京と往来したり、テレワークで業務を遂行するにちょうどいい範囲であるという印象。

・環境が整えばテレワーカー移住は十分可能性はある

③2019/8/9　K 様

・テレワークは月 4 回義務化されており、社員 850 名のうち、1 割弱が実施している。
・静岡市移住支援センターで移住相談員から紹介を受け、本事業に参加したが、テレワークが可能である静岡市をはじめとした地方への移住を検討している。

④2019/8/13　T 様

・静岡市の実家への帰省も兼ねて今回参加している。自分の仕事を調整してこれからも地元静岡市から通うことは十分考えられる。
・来年のオリンピック期間中もこのような取組みであればぜひ静岡市で働きたい。
・テレワーカー移住に関して、特に地元出身者（U ターン層）などはニーズがあると思う。

## ８．課題と解決策

実施当初は、首都圏企業や首都圏在住者への周知が相当な課題であったが、総務省をはじめとした国の機関や日本テレワーク協会及び同協会会員の協力をいただきながら、幅広く周知ができるようになった。また、本市の首都圏の拠点である東京事務所及び静岡市移住支援センターでの周知のほか、新たに入居した WeWork を通したイベントも比較的効果があったため、今後も既存施設や関係者との連携を強化していく。

## ９．実施環境及びインフラ

本市内に所在するコワーキングスペース・シェアオフィスは、「コミュニティスペースが広い」、「会議室や個室が多い」、「コンパクトで静か」、「専属のコンシェルジュが配属されている」、「１階に保育園、２階にコワーキングスペース、３階に居住スペース」、「会員制 SNS で情報交換や仕事の受発注ができる」等、利便性が非常に高くそれぞれ個性的な施設が多数修正している。

個々の施設だけではメリットを享受できないが、複数の施設を同じように使用することができるため、利用者にとって非常に利用しやすい環境である。

## １０.協力企業/団体及び協力内容

（１）「お試しテレワーク体験事業」実施会場

■コワーキングスペース、シェアオフィス、宿泊施設の会場としての提供、事業協力
エニシア静岡マルイ店、コテラス七間町、静岡シェアオフィス、LINK、ビズコンフォート・静岡、ユピテル IT パレット、いちぼし堂、古民家の宿「日本色」、ホテルシティオ静岡

（２）本市のテレワーク施策に関する協力事業者、団体

■テレワーカー移住促進事業に関するコンソーシアム
株式会社ネットワンシステムズ、株式会社 CSA 不動産、株式会社 TOKAI ケーブルネットワーク、一般社団法人 IKIGAI プロジェクト

■テレワークの普及促進、調査研究にかかる協力

総務省、一般社団法人日本テレワーク協会、常葉大学経営学部小豆川裕子准教授

## １１.今後の取組み

（１）本市内コワーキングスペース・シェアオフィス運営事業者間のネットワーク化

（２）首都圏企業及び在住者の受入れ

①企業に対して

・サテライトオフィス進出を促進

・社員の移住を促進

②個人に対して

・仕事を辞めない移住を促進（「仕事はそのまま住まいは静岡市へ！」）

・二地域居住を提案（「週末移住」や「副業移住」という選択）

# ワウテック株式会社

【受賞理由】
創業の年に東日本大震災を体験し、コミュニケーションが図れる大切さを痛感、自社開発・提供しているビジネスチャット・社内 SNS「WowTalk」を展開していくことになった。大手企業をはじめとして 5000 社超のユーザーを有するに至っている。現在販売代理店の拡大中。このツールがテレワーク実施の効果を高められると期待できる点が評価された。

東京都中央区築地七丁目 2 番 1 号
THE TERRACE TSUKIJI 6F
代表者：瀬沼 悠
https://www.wowtech.co.jp/
資本金：110 百万円
業種：情報通信業
従業員数：36 人

＜実施期間＞
2015 年 3 月　～　現在

＜実施内容＞

1. テレワーク名称

利用者数 5,000 社超を誇る、ワウテックが自社開発・提供しているサービス、ビジネスチャット・社内 SNS「WowTalk（ワウトーク）」でお客様のテレワーク・柔軟な働き方をサポート。

2. 普及・促進対象

弊社が自社開発・提供するビジネスチャット・社内 SNS「WowTalk」は、業種・職種に偏りなくサービスを提供。

3. テレワーク導入に至る経緯・目的

自社開発・提供しているビジネスチャット・社内 SNS「WowTalk」を展開していくきっかけになったのは東日本大震災で、電話・メール・対面での（リアルタイムでの）コミュニケーションが難しい状況下であっても、互いの状況を共有できることやメッセージのやり取りをはじめとした情報共有ができることの大切さを痛感した。

もともと法人サービスを展開していたことから、まさに上記のようなことが普段のビジネスシーンにおいても、気軽に、スムーズに、コミュニケーションが図れることで、もっと働き方を変えられるのでは、と考え、そこから生まれたのが「WowTalk」。

自社においても日頃から WowTalk を利用しており、お客様からの要望ももちろん、「誰もが、快適に、効率的に働けて、パフォーマンスを最大化することできるためには」というのを常に考え、弊社が掲げている製品コンセプト『5 つのコンセプト - Communication-Rebuild -』に沿ったうえでサービス向上を熟考している。

## 4. 普及・促進取組概要

「メール」「電話」「対面」という従来のコミュニケーション手段にプラスし、場所や時間にとらわれず、よりスピーディーかつ柔軟なコミュニケーションを実現させるのが「チャット」だと考える。

そのうえで、ビジネスチャットは個人版チャットと異なり、管理者がいて、その管理者がアカウントを付与したメンバーだけが利用できるというセキュアな環境下で実施できる点が特徴。

わたしたちは、このサービスを通じて、同フロア、同拠点、そして離れた拠点、現場、作業空間であっても円滑でタイムロスのないコミュニケーションの実現を目指している。

快適なテレワーク・リモートワークの実現により、すべての社員の業務における活躍の機会を増やし、従業員の働きがいの向上、働く企業に対する満足度向上（離職防止）、（勤務地を限定しないことでの）人材雇用の最大化、そして最近では有事災害の影響から、BCP の一環として緊急時のコミュニケーション手段としても利用されている。

※通常のチャット機能でも対応可能ですが、即座に社員の安否を確認することを目的とした「安否確認機能」が今年 6 月に追加。

## 5. 取組内容詳細

当社製品では社内で管理者権限を持ったアカウントのみユーザー作成が可能になっており、個人 SNS に見られる友だち追加などの機能によってコミュニケーション範囲が拡散せず、社内のコミュニケーション効率化に特化した施策を行う土台になる事が可能。利用する端末を限定する機能、利用するネットワークを IP アドレス単位で制限する機能、さらにはそもそもの利用機能を 40 項目以上カスタマイズすることが可能になっており、どのような業

態、規模、ポリシーにも柔軟に対応可能な強力な管理機能を特徴として持っている。

これにより本来トレードオフな関係にある「強固なセキュリティ」と「使い勝手」のバランスを企業管理者が最も自社に合うと想定したポイントに置くことができるようになっている。

快適なテレワーク・リモートワークを実現するためにはスムーズな連絡が可能なコミュニケーションツールは欠かせないと考えているが、そのセキュリティの確保も重要であるだけに当社はそのユーザビリティとセキュリティのバランス調整に焦点をあて、どのような企業の持つポリシーにも柔軟にニーズにマッチできるようになっている。

また、上記の運用を安定的に実現するためのオートスケール、冗長化、インフラ構築の研究開発に対しても積極的に取り組んでおり、現在清水建設や佐川急便を始めとする数万～10万を超えるユーザーの利用でも安定的な通知のリアルタイム配送、過去の履歴の恒久保存が可能な技術を有しており、スムーズなコミュニケーションおよびその保全こそが企業の最も強固な競争力の礎であると考え、小規模から大規模までのさまざまな企業でのサービス安定稼働に実績がある。

## 6. 取組目標と達成度合い

取り組み目標：ビジネスシーンにおけるコミュニケーション課題（壁）をゼロにする！

2014 年 3 月からサービス提供を開始し、昨年までは一都三県の企業を中心に営業展開しておりました。ただ、販売代理店の拡大もあり、全国でのニーズが増え、今年 8 月からは大阪に営業拠点を新たに新設し、エリア拡大に尽力。2021 年までに 100 万 ID の利用を目指す。

## 7. 対象者・企業・団体等提供先へのインパクト・及びその度合い

清水建設様では全社導入で、全社員・ジョイントベンチャー（パートナー）とのコミュニケーションインフラとして利用のほか、各プロジェクトにて本社と現場をつなぐ役割をもっている。

ラクスパートナーズ様やボールド様のように人材派遣会社の場合はお客様企業に常駐する社員とセキュアな環境下でコミュニケーションを図りたい、お客様先にて業務にあたるため帰属意識低下を抑制したいという目的から導入いただいている。

多店舗展開するピーチ・ジョン様やすかいらーく様では、本社と各店舗との連絡手段として、店舗内での社員とアルバイト・パートとの連絡手段として採用してもらっている。

運輸業では佐川急便様がドライバーにもアカウントを付与し、普段車を運転しながらでは電話に出られないところをチャットに切り替えたことで、ストレスなく、社員の安全を守りながらも円滑なコミュニケーション促進につながっているというケースもある。

上記にあげた企業様をはじめ、ビジネスチャット「WowTalk」をご利用いただいている企業すべてに共通しているのが、導入したことで柔軟な働き方（＝場所・時間に左右されず、より柔軟なコミュニケーション）が実現できるようになり、業務効率化・生産性向上雇用機会の促進等につながっている。

## 8. 課題と解決策

「働き方改革」に注目が集まり、多くの方に興味・関心をもってもらうことはプラスだが、対象となる企業の環境・風土が社内改善を図る準備ができていないことも珍しくない。

最も多いのが「個人利用するチャットは無料なのに、なぜビジネスチャットは有料なのか？」というすでに染みついてしまっている固定観念の切り崩しと、「何となくビジネスチャットの必要性はわかっているが、どういった課題を解決して、結果としてどのようなメリットがあるのかイメージできない」という点の理解促進という点が課題に。

そこをお客様の解決したい内容をきくことで、それがビジネスチャット導入でどう変化するのか、数ヵ月後、数年後にはどのような世界が広がるのかを一緒に考え、過去のお客様事例をベースにお話しすることで解決してきた。

## 9. 実施環境及びインフラ

労務面においては、各企業においてルールを定めていただく必要があるが、これまでの導入企業様の事例よりアドバイスなどは行っている。情報セキュリティ面に関しては、「ISO27001：2013」を取得済みで、必要に応じてさらなる強化を常に考えている。

また、勤怠については他社のクラウドサービスと合わせて使うこと、日報機能については搭載されている機能で賄うことで、ペーパーレス化にも一役買っている。プロセス改善という意味では、チャットでのやり取りの中で素早く・リアルタイムでやり取りでき、しかもそのログ情報を保存しておけることで、エビデンスとして活用いただくことも可能。プロセス改善、業務のスピードアップにも貢献している。

## 10.協力企業/団体及び協力内容

東京都テレワーク推進センターにてデモ機・資料を設置。

## 11.今後の取組み

企業スローガン「ビジネスに新しい驚き（WOW｜ワウ）を」にもあるように、ビジネスチャット・社内 SNS「WowTalk」をはじめ、9 月 19 日にベータ版をリリースしたクラウド型（無人）受付サービス「WowDesk（ワウデスク）」などを通じて、ビジネスにおけるコミュニケーションの課題（壁）をゼロにしていくことが将来的な目標。

そのうえでベースとなるのが、製品コンセプト『5 つのコンセプト － Communication-Rebuild -』であり、WowTalk ではワウテック社の理念の下、2021 年までに 100 万 ID を目指し、1 社でも多く、1 人でも多くの方に、ビジネスチャットを体感いただき、今の時代に即した働き方を取り入れてもらいたいと考える。

こちらを掲げて以降、安否確認機能、翻訳機能、予約配信機能（10 月リリース予定）、複数人ビデオ会議機能、CUD 対応などに着手。今後も、お客様の声、世情ニーズを踏まえたうえで、コンセプトに沿ってワウテック社らしい成長を続けていきたいと考えている。

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
https://japan-telework.or.jp