第21回
テレワーク推進賞

コロナを乗り越えて！スマート社会に向けたテレワーク!!

事　例　集

TELEWORK AWARD 2020

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：栗原博、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。

今年度は第21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21回を迎えた今年度は、『コロナを乗り越えて！スマート社会に向けたテレワーク‼』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、株式会社リコー、株式会社スタッフサービス・クラウドワーク、Empowered JAPAN実行委員会の３企業・団体に会長賞を授与することとしたほか、計１５組（16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、2021年2月24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。

さらに今年度はコロナ禍の中、BCP対策の一環としてもテレワークの重要性は急激に増してきております。

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。

2021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**

２０２０年7月１７日（金）～２０２０年9月１８日（金）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	小豆川 裕子	常葉大学経営学部 准教授
	村田 弘美	リクルートワークス研究所　グローバルセンター グローバルセンター長
	松岡 清一	株式会社 FIXER　代表取締役社長
	湯田 健一郎	株式会社パソナ　営業統括本部 リンクワークスタイル推進統括
	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、１団体）

株式会社リコー ･･･ 1

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク･････････････････････････････････ 11

Empowered JAPAN 実行委員会 ･･･ 21

２　会長特別賞

日本電気株式会社･･･ 33

３　優秀賞（２企業、２団体）

３－１　【テレワーク実践部門】

CLINKS 株式会社･･･ 43

フジ住宅株式会社･･･ 49

３－２　【テレワーク促進部門】

軽井沢リゾートテレワーク協会･･･ 57

福岡県 ･･･ 67

４　奨励賞（６企業）

４－１　【テレワーク実践部門】

アフラック生命保険株式会社 ･･･77

ゾーホージャパン株式会社 ･･･85

日本ユニシス株式会社 ･･･91

株式会社ポーラ ･･･99

４－２　【テレワーク促進部門】

有限会社 Will さんいん ･･･107

株式会社ネオジャパン ･･･115

５　審査委員特別賞（１組　合同受賞）

名古屋経済大学市邨中学校・高等学校 …… 121
株式会社 MetaMoJi …… 129

（注）上記企業・団体は各賞、部門内で順不同となっております。

1　会長賞

株式会社リコー

所在地：東京都大田区
代表者：山下　良則
https://jp.ricoh.com/
資本金：1,353 億円(2020 年 3 月末現在)
業種：製造業
従業員数：10,367 人(2020 年 8 月末現在)

【受賞理由】
1990 年代からテレワークを実施してきた代表的な老舗企業。この間、時代の変化を先取りし、着実な成果を積み上げてきた。コロナ禍の中、更にテレワークを発展、展開、また代表者自らが率先垂範して在宅でのテレワークを実践するなど、いろいろな取組を行った。これらの数多くの取り組みが、「テレワークの定着」の先にある「ニューノーマルへのチャレンジ」でもあると捉えており、長期的視点に立った実践力が、他社の範になると評価された。

＜実施期間＞

トライアル期間　なし
本格導入期間　　2016 年 4 月～2020 年 9 月（継続中）
（2018 年 4 月～取り組み拡大、2020 年 10 月～制度改定）

１．実施名称

リコーグループの働き方変革 ～創ろう！ My Normal ～

２．対　象

対象者、組織等　　全社員（2018 年 4 月～）
対象人数　　約 10,367 人（全社人数の約 100%）
※他、派遣社員も対象として実施
実施者人数、割合　総実施者数 6,936 人（全社人数の約 66.8%）
※現在、申請なしでも利用可とし、実績把握できないため過去の利用登録者データとサーベイ結果から推定

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅、モバイルワーク、サテライトオフィス
実施条件　利用制限なし

４．実施頻度

月平均回数　15.1 回／月

※申請なしでも利用可としており、実績把握できないため全社アンケート結果より

５．概　要

(1) 取り組み概要

■ 以前よりテレワーク検討に際して、他社ベンチマークなども多く行い、テレワークを実践しながら、制度・運用の見直し、ワークショップや IT リテラシー向上策を実施。

■ 2019 年 6 月 20 日に 2020 年 東京オリンピック期間(7 月 24 日～8 月 9 日)にはリコー本社をクローズ、本社勤務者の一斉リモートワーク実施を他社に先駆けて公表。
クローズに向けた試行として複数稼働日で全社一斉にリモートワークに取り組み、新しい働き方や BCP 対応にチャレンジすることとした。

■ 2020 年 2 月、新型コロナウイルス拡大防止策として在宅勤務を最大限活用する方針を全社に発信。
これまでの取組みの結果、問題なく実行でき事業も継続している。

■ コロナ以前の働き方には戻さないことを社内外に発信。リモート中心の働き方を今後も継続。

(2) 調査結果、成果

① 在宅勤務を最大限活用する働き方移行直後の調査結果(3 月実施)

- 主要 4 拠点のリモートワーク実施率は 90%以上
- 計画通り業務を進められたと回答した人は 80%以上

② コロナ以前の出社前提の状態と、コロナ後の在宅中心となった（7 月時点）を比較して仕事、生活面にどのような変化があったかを調査。

- 主要 4 拠点のリモートワーク実施率は 81.3%と高い実施率
- 働く場所に関わらず、生産性向上もしくは維持していると回答した人が 80%以上

③ 残業時間の減少

- 4 月～7 月の社員一人当たりの平均残業時間が昨年度比で 70%に減少。

④ その他

- マネジャーとメンバー間での確実なコミュニケーションの場として 1on1 を有効活用。
（7 月上旬の実施率は 1 月上旬時と比べると約 9%増）
- リモートワークの月平均利用回数は 15.1 回。（昨年度は 4.2 回/月）

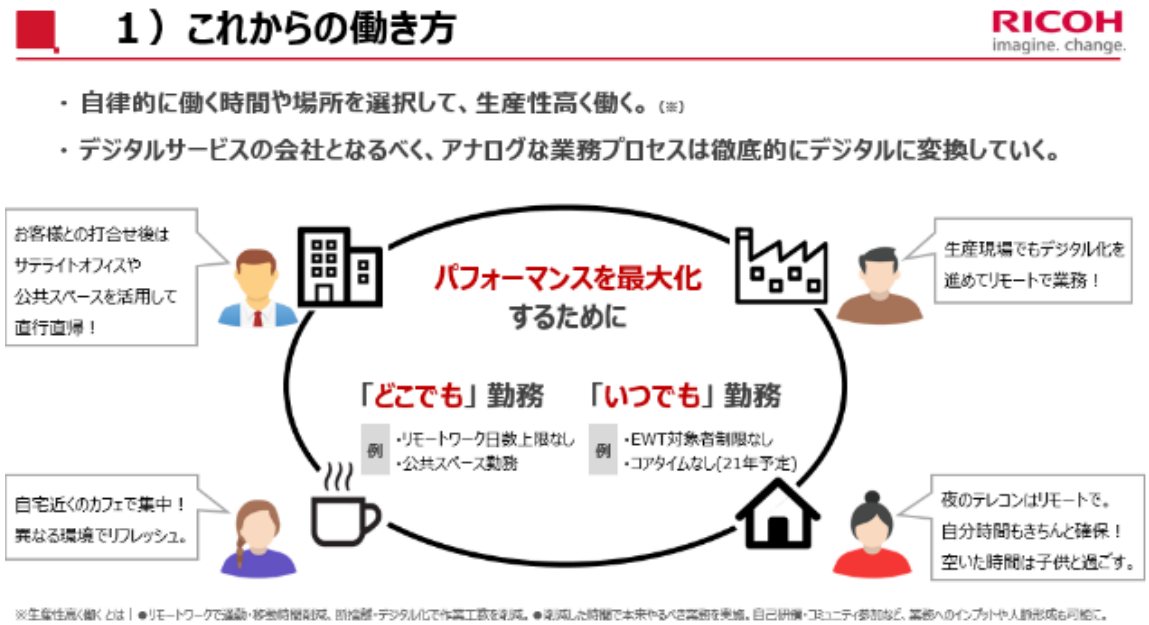
(3) これからの働き方「My Normal」

■ これからは在宅勤務などリモートワークを新しい働き方として標準化。

■そのためのガイドライン「これからの働き方ガイド 創ろう！My Normal」を国内リコーグループ向けに発信。

■社員調査結果を参考に生産性を維持・向上しながら業務遂行するための職種ごとの最適な出社率を設定。スタッフやソフト開発部門、システムエンジニアなどの職種は30%、ハードウエア開発や生産関連の間接部門においては 50%以下を最適な出社率とした。

■これにより、全社一律ではなく、職種や仕事内容にあわせて柔軟に出社とリモートワークを組み合わせた最適な働き方を実践していく。



６．テレワーク導入の経緯・目的

【経緯】

・1990 年代から「ワークスタイル変革」と「多様な人材が活躍できる職場環境づくり」を開始。
各事業所にサテライトオフィスを設置。サテライト立ち寄り型でのテレワークを実践。

・2000 年代からは、在宅勤務のトライアルなどを重ね、2016 年 4 月に在宅勤務制度を導入。（利用登録者：約 200 名）

・18 年 4 月に在宅、サテライト勤務をあわせて「リモートワーク制度」として改定。対象者を拡大し、利用制限を緩和。（利用登録者：約 2,000 名）

・19 年 4 月に外部サテライトオフィス利用開始、働く場所の選択肢をさらに拡大。（利用登録者:約 6,500 名）

・20 年 2 月に新型コロナウイルス感染予防策として、在宅勤務の最大限活用を全社に

方針発信。

・10 月にはリモートワーク利用実態に合わせて対象者や利用日数、業務場所の制約を撤廃。

【目的】

・労働人口減少、価値観の多様化などの外部環境と社員のエンゲージメント低下などの内部環境から「一人ひとりがイキイキと働き、個人およびチームとして最大のパフォーマンスを発揮、新たな価値を生み出し続けることができる働き方を実現する」ことを全社の働き方変革で目指す姿に設定。

・ワークライフ・マネジメント（WLM）をコアコンセプトに働き方変革を実施。

・働き方変革で実現したいことの一つとして、「時間と場所にとらわれず自分らしい働き方を選ぶ」を掲げ、実現のための重要な施策としてリモートワークの実践と拡大を進めている。

・BCP 対応の一つとして、定期的に全社一斉のリモートワークデーを設け、訓練を積んできた。

・これからは With コロナ時代に即した働き方を実現するために、リモートワークの利用日数や実施場所等の制限緩和等を実施。

全社一律ではなく、職種や仕事内容にあわせて柔軟に出社とリモートワークを組み合わせた最適な働き方を実践する“My Normal”構築を目指す。

7．実施内容

(1) 制度改定

2018 年度から対象者や月内のリモートワーク利用可能日数、勤務場所を拡大するなど、より柔軟に利用できるように「リモートワーク制度」に制度改定。20 年 10 月にはさらに拡大する。

項目	在宅勤務制度(~2018年3月)	リモートワーク制度(2018年4月~)
対象者	入社3年以上の正社員 終日：育児・介護 部分：外出・テレコン等との組合せ	入社１年以上の正社員・定年再雇用社員・常勤嘱託社員
利用日数	月5日まで (週2日まで かつ 連続2日まで)	月10日まで(週3日まで)
勤務場所	自宅	自宅・会社指定のサテライトオフィス
勤務時間	7時間30分以内	原則7時間30分以内　※必要な場合は、8時間30分以内
利用登録	在宅勤務管理DBで申請 第三階層長承認	第三階層長承認
マネジメント	以下を在宅勤務管理DBで実施 １．前週に週次計画作成/承認 ２．日次報告作成/承認 ３．業務開始・終了時に上司へ連絡	１．利用前日までに事前申請/承認（勤務管理システム） ２．業務開始・終了時にマネジャーへ連絡 （簡単な業務計画・実施報告も行う）

(2) IT ツールの整備

① 社員一人一人にノート PC とスマートフォンを貸与し、どこでも業務できるようリモート会議やチャット等のコミュニケーションツール(Microsoft 365 など)を整備。

② 電源やネットワーク環境が整備された社内サテライトオフィスの増設/整備などを行い、自席にいなくても、自席にいる時と同じ環境で働けるようツールと場所の整備を実施。

(3) 一斉リモートワーク等の推進活動

① 過去よりテレワークデイズ、テレワーク月間などのキャンペーンに参加

② 2019 年 7 月～20 年 3 月の期間では独自に一斉リモートワークデー(合計 7 日間)を設け促進

③ 他にも様々な取り組み(事例共有など)を実施。
リモートワーク利用登録者は 2017 年 238 名、2018 年 3163 名、2019 年 6463 名と急増。

(4) 新型コロナウイルス対応

① 感染予防策として、在宅勤務を活用することを発信(2 月末)、移行(3 月)を短期間で実施。移行直後の首都圏主要 4 拠点のリモートワーク実施率は 90%以上、アンケート調査では“計画通り業務を進められた”と回答した人は 80%以上だった。

② Before コロナの働き方には戻さないことを社内外に発信、在宅勤務中心の働き方を継続。
主要 4 拠点のリモートワーク実施率は 81.3%と高い実施率を維持。(20 年 4 月～7 月平均)

③ 7 月にはコロナ以前の出社前提の状態と、コロナ後の在宅中心となった今を比較して仕事、生活面にどのような変化があったかの調査を実施。働く場所に関わらず、生産性向上、もしくは維持していると回答した人が 80%以上、さらに 4 月～7 月の社員一人当たりの平均残業時間が昨年度比で 70%に減少。

マネジャーとメンバー間での確実なコミュニケーションの場として 1on1 を有効に活用している人が増加。(7 月上旬の実施率は 1 月上旬時と比べると約 9%増)

８．課題と解決策

(1) リモートワークに対する上司の無理解・人事評価での不利益を懸念

【解決策】

① リモートワークがしにくい環境にならないよう全マネジャーに対してのマネジメント・ワークショップによる意識啓発（18 年度 合計 20 回、850 名が参加）

② 19 年 3 月にはリモートワーク制度を含めた人事制度説明会を全マネジャーに実施。

（全４回）

③ 人事評価は目標設定を行い、その成果で評価をするので、リモートワークすることは評価に全く影響しないことを運用ガイドなどにも記載し、社員周知を実施。

④ テレワークデイズ・テレワーク月間への参加や、独自に全社一斉リモートワークデーを設定。
全社的にリモートワークを推奨する期間を設け、上司自らが実践することで、理解を浸透。

⑤ 半期に一度開催している働き方変革フォーラムで、リモートワークを含めた働き方変革の意識啓発を実施。オンラインでLIVE配信を行い、会場参加だけではなく、リモート参加も可能。

⑥ 20年10月の制度改定に合わせて、20年下期にはマネジャーのトレーニングを実施予定。

(2)適切な勤務管理

【解決策】

① リモートワーク制度として就業規則に規定、運用ルールを明文化。ガイドを発行。

■ リモートワーク当日はメールやチャット等で始業・終業連絡を実施。

■ 勤務実態に合わせて勤務状況を勤務管理システムに登録。

■ 一日の予実績をMicrosoft365 Outlookのスケジューラに登録する運用とし、業務を可視化。Workplace Analyticsで日常業務データを把握、分析できるようにしている。

■ リモートワークでの就業時間は原則所定労働時間(7時間30分)以内としている。
(マネジャーの承認により＋1時間の残業は可)

■ 新型コロナウイルス禍においてはリモートワークが主の働き方になっているので、オフィスで働くのと同様に必要に応じた残業をマネジャー承認のもと、認める運用としている。

② 勤務間インターバル（11時間）は順守、休日出勤日のリモートワークは原則禁止などのマネジメントは徹底。

③ 残業についてはリモートワークに関わらず、部門ごとに残業データ(組織、個人別)のフィードバックを行い、残業低減を促している。

(3)リモートワークによるコミュニケーション不足

【解決策】

① コミュニケーションツールを整備し、その活用方法についての周知を随時実施。コミュニケーションを取りやすくするために、チャットやビデオ通話の活用を促している。

② リモートワークにより「コミュニケーション不足から不安や孤立感がある」、「上司へ相談・ 質問しづらい」という声に対し、コミュニケーションのあり方を見直し。

■ マネジャーとメンバーの 1on1 ミーティング実践（原則、週一回 30 分）を全社的に実施。

■ 困りごとの解決や成長に向けた対話を継続して実施。マネジャーとメンバーの信頼関係強化。

(4) リモートワーク環境整備と IT リテラシーの向上

【解決策】

① ネットワーク強化

■ 大容量の Internet 通信を見越しキャパシティを整備（Internet 回線 6 倍、WAN 回線 2 倍）

■ 無線 LAN の収容数を 10 倍にし、レイアウト・勤務地にとらわれない環境を整備。

② コミュニケーションツール教育

■ 事務局が全体推進し、部署のキーマンがコミュニケーションツールの技術支援する体制構築。

■ キーマンに対しツール展開、役割の説明等の教育を実施。（合計 26 回開催）

■ 導入後も月 1 回、展開状況や課題の共有を行うキーマンフォローアップ会議実施（全 57 回）

■ キーマン以外の社員に対してもユーザーワークショップを月一回開催。（全 53 回）

主な内容：ツール操作説明やユースケース紹介(職種/場所/シチュエーション別など)。ワークショップの内容はナレッジ共有と合わせて社内のイントラサイト上でも公開。

９．成果・効果

(1) リモートワークに対する上司の理解

① 上司承認が必要なリモートワーク利用登録者は 2017 年 238 名、2018 年 3163 名、2019 年 6463 名と急増。

② コロナ禍では、感染予防対策として在宅勤務の最大活用を推奨し、主要 4 拠点のリモートワーク実施率は 81.3%(4 月～7 月の平均)で、問題なく事業を継続。

③ 組織職向けに行った調査では、組織・チームの生産性について、向上もしくは維持と回答した人は約 80%であった。

④ リモートワークは着実に定着してきており、リモートワークに関するアンケート調査でも、リモートワークにより人事評価で不利益な扱いになったという声は挙がってきていない。

(2) 残業時間の抑制

■ リモートワークによる移動時間削減などの業務効率化と合わせ、4 月～7 月の社員一人当たりの平均残業時間が昨年度比で 70%に減少。

(3) リモートワークによるコミュニケーション不足解消

■ リモートワークが主となる働き方をしていく中で、マネジャーとメンバー間での確実なコミュニケーションの場として 1on1 を有効に活用している人が増加している。

（7 月上旬の実施率は 1 月上旬時と比べると約 9%増）

(4) リモートワーク環境整備と IT リテラシーの向上

① リモート会議(Teams)の利用状況は５倍に増加。（20 年 6 月時点 対 20 年 2 月比）
テレワークを支えるコミュニケーションツールとしてリモート会議は当たり前になり、
1on1 もリモート会議で実施されるようになってきている。

② ビジネスチャットの利用は約 2.5 倍に増加。（20 年 6 月時点 対 20 年 2 月比）
チャットを利用することで、端的な表現で気軽にコミュニケーションを行い、リモートワーク時の社員間のコミュニケーション活性化につながっている。

(5) その他

① リモートワークの拡大に合わせ、副業の実施人数も増加。
2018 年　38 件、2019 年　62 件、2020 年（7 月時点）71 件。
20 年 4 月～7 月に副業を始めた人の 84.3%はリモートワークを実施。
リモートワークで会社内での無駄な移動削減、自宅で業務集中など、効率的に業務に取り組み、副業時間を創出。副業を通じて自身のキャリアアップにつなげている。

② 定年再雇用社員の利用者は 428 名（昨年度 182 名）と急増。

③ 障がい者は 89 名リモートワーク制度を利用（昨年度は 47 名）し、通勤負荷を軽減。

20 年 10 月の制度改定に合わせて、ワーケーション拡大、帰省先での業務、単身赴任の解除など、場所にとらわれず遠隔地での業務も可能にする。

10. 推進体制

・ 2017 年に「働き方変革」を重要経営課題４テーマの一つと位置づけ、プロジェクトチームとして組織化。同時に取締役専務執行役員が担当役員として任命され、取組みをリード。

・ 働き方変革で実現したいことのひとつとして、「時間と場所にとらわれず、自分らしい働き方を選ぶ」を挙げている。これを実現するための手段の一つとしてリモート

ワーク拡大を掲げ、社長自ら全社員にメッセージを発信

- コロナ禍では感染予防策として在宅勤務を最大限活用した事業運営継続を通達。
  さらに在宅勤務などのリモートワークを新しい働き方として標準化。Before コロナの働き方には戻さないことを社内外に発信。社長も自ら週 2 日は在宅勤務をするなど率先垂範。
- リモートワーク推進は人事総務・IT 部門メンバーで構成される体制を整え、啓発活動を実施。
  テレワークデイズ/テレワーク月間の取組みに参画し、促進キャンペーンに加え、リモートワークが進まない部署に対しては個別に意見交換を行い、リモートワークを促進。
- キャンペーンやリモートワーク推奨の内容等についてはポータルサイトや通達文書・Web 上の社内掲示板等で周知。社長メッセージ内でも触れている。
- 各部門、関連会社の働き方変革キーパーソンを定め、それらをメンバーとする働き方変革分科会を定期的に開催し、各職場でのリモートワーク展開についても促進活動を実施。

リモートワーク制度の運用ガイドを作成し、リモートワークが適正に行われるように啓発。

11. 運用制度

・リモートワーク制度として就業規則に規定
・リモートワーク当日はメールやチャット等で始業・終業連絡を実施。
・勤務実態に合わせて勤務状況を勤務管理システムに登録。
・一日の予実績を Microsoft365 Outlook のスケジューラに登録することで可視化。
・Workplace Analytics で日常業務データを把握できるようにしている。

12. 実施環境及びインフラ

(1) オフィス環境整備

① 各事業所にサテライトオフィスを設置。社内サテライトは無線 LAN によりネットワーク接続、外部サテライトは VPN により会社ネットワークに接続。
② オフィスのフリーアドレス/ペーパーレス化でリモートワークしやすい環境構築、利用加速。
③ ノート PC 用の電源等を整備した社内サテライトオフィスの新設/増設を 4 ヶ所実施。整備前と比較して電源がある席だけでも 10 倍以上に増席。(18 年度)
③ リコーグループ内サテライトオフィス相互利用を行い、サテライトオフィス勤務環境拡大。
④ 19 年度からは外部サテライトオフィス(首都圏中心に約 90 箇所)の利用を開始。

(2) 情報インフラ、情報セキュリティの整備

① 業務は主に会社貸与ノート PC、コミュニケーションツール(Microsoft365 など)を活用。
HDD 暗号化ソフト、ウィルス対策ソフトを導入することを標準化。事前申請なしで社外持ち出し利用が可能。ネットワーク接続は VPN により会社ネットワークに接続。

② 2019 年度にスマートフォンを全社員に配布し、モバイルワークができる環境を整備。業務上必要な社員は会社貸与スマートフォン・タブレットの持ち出し利用を可としている。

③ リモートワーク拡大に合わせて VPN 同時接続可能数も拡大、リモートワーク利用環境強化。

④ 自宅にネットワーク環境が整っていない場合は、社給スマホのテザリングでも業務可能。

それでも通信容量が足りない場合は、コロナ禍の特別対応として所属部署の判断で Wi-Fi ルーターのレンタルを実施。

13. 今後の取組み

- コロナ禍での実践を基にこれからの働き方に必要な制度、仕組みをプロジェクト化し検討。20 年 10 月に制度改定を行い、在宅勤務などのリモートワークを新しい働き方として標準化。
- そのためのガイドライン「これからの働き方ガイド 創ろう！My Normal」を発行。
- 働き方変革分科会などでも説明し、社員の理解が深まるようにしている。
- ガイドラインでは、社員調査結果を参考に生産性を維持・向上しながら業務遂行するための職種ごとの最適な出社率を設定。本社をはじめとするスタッフやソフト開発部門、システムエンジニアなどの職種は 30%、ハードウエア開発や生産関連の間接部門においては 50%以下とした。

これにより、全社一律ではなく、職種や仕事内容にあわせて柔軟に出社とリモートワークを組み合わせた最適な働き方を実践していく。

項目	現在の制度	新制度（20年10月~）
対象者	入社１年以上の正社員・定年再雇用社員・常勤嘱託社員	全社員 ※業務内容やパフォーマンス等により、マネジャーが判断 ※健康状態を常時観察する必要がある等、リモートワークが適切でないと会社が判断する方は対象外
利用日数	月10日まで(週3日まで)	制限なし
勤務場所	自宅・会社指定のサテライトオフィス	制限なし （業務に集中でき、セキュリティ等のルールを順守できること）
勤務時間	原則7時間30分以内 ※必要な場合は、8時間30分以内 （ただし、他の日で早帰りして相殺すること）	7時間30分（オフィス出社時と同様） ※必要な場合は、上司の許可のもと残業可 ※サービス残業はしないこと
利用登録	第三階層長承認	恒常的に月11日以上終日リモートワークする方は申請 ※交通費支払い方法変更のため
マネジメント	１．利用前日までに勤務管理システムで事前申請 ２．業務開始・終了時にマネジャーへ連絡 （簡単な業務計画・実施報告も行う）	１．利用前日までの事前申請は不要 （Outlook等で予定の事前共有を実施する） ２．業務開始・終了時にマネジャーへ連絡 （Outlookの予定表にて予実績報告）

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク

所在地：神奈川県相模原市
代表者：亀井　宏之
https://www.biz-support.co.jp/cloudwork/
資本金：5,000 万円
業種：サービス業
従業員数：304 人

【受賞理由】
2016 年 1 月に九州地方で事業開始。全国 29 府県 280 名の障害者を雇用。しかも、従業員の大半が完全在宅である。この数値的実績だけでも会長賞を受賞するに値する成果であると評価された。 個人の状況にあわせてシフトを組むほか、特にコミュニケーションの工夫が確立しており、就労定着率の群を抜いた高さを生み出している。

＜実施期間＞

トライアル期間　なし
本格導入期間　　2016 年 1 月～継続中

１．実施名称

テレワークの孤独感を解消する。重度身体障がい者の安定就労を実現した雇用モデル

２．対　象

対象者、組織等　　重度身体障がい者　エリア統括部全社員（出向者除く）
対象人数　　280 人（全社人数の 92%）
実施者人数、割合　280 人（全社人数の 92%）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅
実施条件　完全在宅就労

４．実施頻度

月平均回数　20 回

５．概　要

年々増加する常用雇用者数と法定雇用率改正をきっかけに、就労機会に乏しい地方在住の通勤困難な重度身体障がい者を対象とした完全在宅就労事業を 2016 年 1 月に九

州地方で開始。現在、東北・関東・近畿・九州の 4 エリアに事業所を拡大し、事業開始後約 4 年半で 29 府県、280 人の重度身体障がい者の雇用を創出。
テレワークの“孤独感”を解消する施策で高い定着率を実現した障がい者雇用におけるテレワークの実践事例。
当社は 2020 年 4 月にスタッフサービス・グループの特例子会社スタッフサービス・ビジネスサポートから専門性を追求するため在宅就労事業を分社し、スタッフサービス・クラウドワークとして独立。障がい者雇用における最大規模の在宅就労専門会社として更なる雇用を促進する。

アピールポイント

- テレワークで働きたくても働けなかった地方在住の重度身体障がい者 280 人に雇用機会を提供
- コミュニケーションを重視しており、テレワークでも組織や仲間との一体感を実感できるリアルな職場環境を構築
- テレワークで高い定着率を実現。入社後の定着率は 1 年後が 97.0%※、2 年後でも 92.9%
  ※ご参考：独立行政法人障害者職業総合センターの調べによると一般企業就職後の身体障がい者の 1 年後の定着率は 60.8%

６．テレワーク導入の経緯・目的

テレワークを実践するに至った背景

- 派遣会社における法定雇用率の達成ハードルの高さ
  スタッフサービス・グループでは総合人材サービス業を展開している。人材派遣業において、法定雇用率達成のハードルは他業種と比較して高く、当グループの従業員に加えて、分母には派遣スタッフの常用雇用者も含まれる。当グループの事業拡大に伴い常用雇用者数が急増したため、2016 年には 140 人相当の障がい者を新たに雇用する必要があった。

障がい者の在宅就労の取り組みを開始した経緯

- 首都圏を中心とした雇用拡大の限界
  通勤型就労で障がい者雇用に取り組んでいたが、社員の様々な障害に対応するバリアフリー環境整備の負担、オフィスのキャパシティの限界。首都圏においては採用激化など、既存の採用手法では雇用率を達成することが困難になっていた。
- 採用出来なかった通勤が困難な重度身体障がい者の存在
  採用面接の場面で、働きたいという意欲や能力があっても“通勤を前提とした働き方”が障壁となり、採用を見送らざる得ないケースも多く、障がい者雇用を促進する会社として通勤をせずとも働ける環境整備の必要性を感じていた。

取り組みの目的

- 地方在住の通勤困難な重度身体障がい者により多くの就労機会を提供する
  重度身体障がい者が最も安心・安全に過ごせる自宅と会社を ICT で繋ぎ、WEB 環境上にイキイキと働ける職場を構築する

7．実施内容

これまでの取り組み

2014 年 8 月	• 在宅就労プロジェクト発足
2014 年 10 月	• 在宅就労をトライアルで実施
2015 年 7 月	• 在宅就労事業機関決定
10 月	• 九州エリア推進課開設　採用活動開始 当時在宅での障がい者雇用は就労事例が少なかったためハローワーク・就労支援機関等を訪問し「働き方」を説明。（訪問施設数：103 件）
2016 年 1 月	• 九州 1 期生 8 人入社
2017 年 2 月	• 九州の在宅社員 41 人まで増加 • 近畿エリア推進課開設
3 月	• 東北エリア推進課開設
9 月	• 関東エリア推進課開設
11 月	• 在宅社員 100 人到達
2018 年 9 月	• 在宅社員 200 人到達
11 月	• 在宅社員で運営する労働安全衛生委員会発足
2020 年 4 月	• スタッフサービス・ビジネスサポートから在宅就労事業部門を分社し、スタッフサービス・クラウドワーク創設
8 月	• リモート環境での在宅社員災害避難訓練実施
9 月	• 新型コロナウイルス感染拡大防止のためリモート入社式開催 東北 4 人、九州 4 人入社　　在宅社員総数 280 人到達

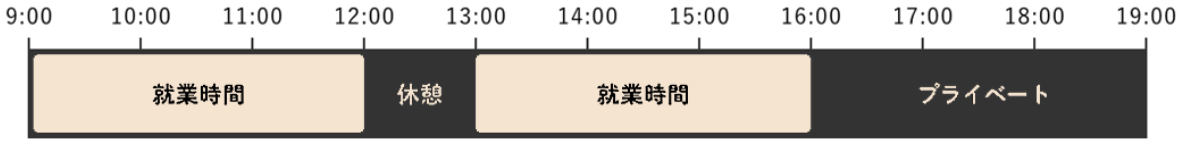
８．課題と解決策

課題 （１） 就業時間の問題

重度身体障がい者は、日中に定期的な通院や生活介助を必要としている人が多く、その時間帯を就業時間に合わせて変更することが困難。

＜解決策＞
就業時間は、個人の都合が反映できるシフト制を導入。基本ルールは「9:00～19:00 の間で週 30 時間、週 5 日勤務」とし、自分の生活スタイルに合った就労時間を設計することが可能。これにより生活に必要な通院や生活介助などに影響を及ぼすことなく就労を可能とした。

＜標準的なシフトの例：始業9時/昼休憩1時間/終業16時＞



＜配慮型のシフトの例：始業9時/昼休憩1時間/生活介助のため2時間休憩/終業18時＞

課題 （２） テレワークの孤独感の問題

プロジェクト発足時、メンバー2 人が 2 日間自宅にこもりテレワークをトライアルで体験してみたところ、メールと電話で仕事のやり取りはできるがリアルな職場と違いかなり孤独を感じた。この「孤独感を払しょく」することが課題と捉える。

＜今回の取り組みのポイント！＞
テレワークによる「孤独感」解消し、テレワークでも仲間意識・帰属意識がオフィス勤務と同じように実感できる就労環境づくりが重要なカギ！

＜解決策＞
ICT をフル活用し、リアルな職場と同じように仲間が見えるコミュニケーション機会を作り、WEB 環境上にいきいき働ける職場を創る。

実施事項①：研修を通してコミュニケーション機会を設け、孤独感を解消

入社オリエンテーションから「同期意識」を高めるメニューを取り入れ、その後の研修においても働く仲間とのコミュニケーションを重視した研修を継続的に実施。会社に所属し、職場というコミュニティに参加していることを実感してもらうことで孤独感を解消

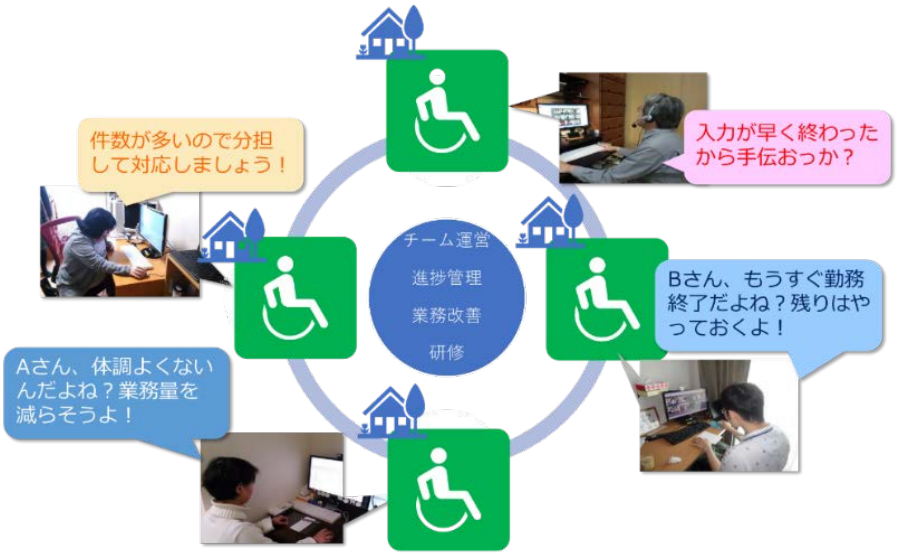
■研修内容の実施例

研修内容	
入社１ヶ月　導入研修	同期との関係性を深める
入社２ヶ月　入社時研修	先輩社員と関わり職場の雰囲気に慣れる
入社６ヶ月　フォローアップ研修	同期が集合し６ヶ月の成長を振り返る

実施事項②：在宅社員主体のチーム運営でコミュニティを創ることで孤独を解消。

業務は在宅社員のみのチーム制で対応。在宅社員が主体的にチーム運営から進捗管理などをおこなうことで、リアルな職場と同様にコミュニケーションが活性化し孤独感を解消

■チーム運営具体例①：１日３回定時ミーティングを実施し、情報共有以外に「雑談」を推奨。在宅社員同士の関係性を強化することで、困っていることを相談したり、助言をしたりするなどコミュニケーションを活性化



■チーム運営具体例②：配属先での新入社員育成、業務研修を在宅社員自らが役割を担うことで組織の一員であることや、人をサポートできることを実感することでモチベーションを向上

また、業務以外に全エリア横断的に活動する労働安全衛生委員会を設置し、在宅社員が主体的に運営

実施事項③：エンゲージメント施策

仲間に感謝し、認め合う職場風土を構築することでモチベーションをさらに向上

■エンゲージメント実施例 1

WEB 上で感謝の気持ちを気軽にやり取りが出来るサンクスカードを導入し、お互いの気持ちを伝え、従業員表彰を年 2 回実施。日々の努力と成果を認め合う施策を実施。

■エンゲージメント実施例 2

1 年に 1 回、所属のエリアごとに在宅社員が集合するエリアミーティングを実施。直接顔を合わせて会話をすることで社員同士の関係性を深めるともに日頃はバーチャルな職場を、リアリティをもって体感することで帰属意識を向上

■その他

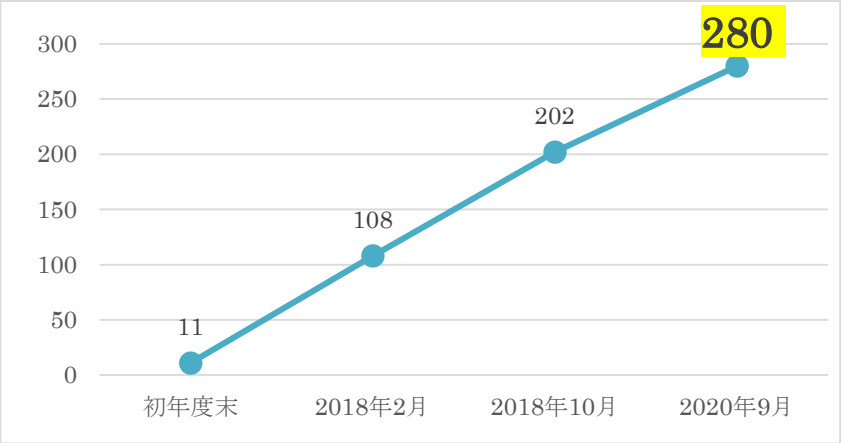
WEB 会議システム上で様々なコミュニケーションの場を提供（同期会、ランチ会、女子会、男子会など）

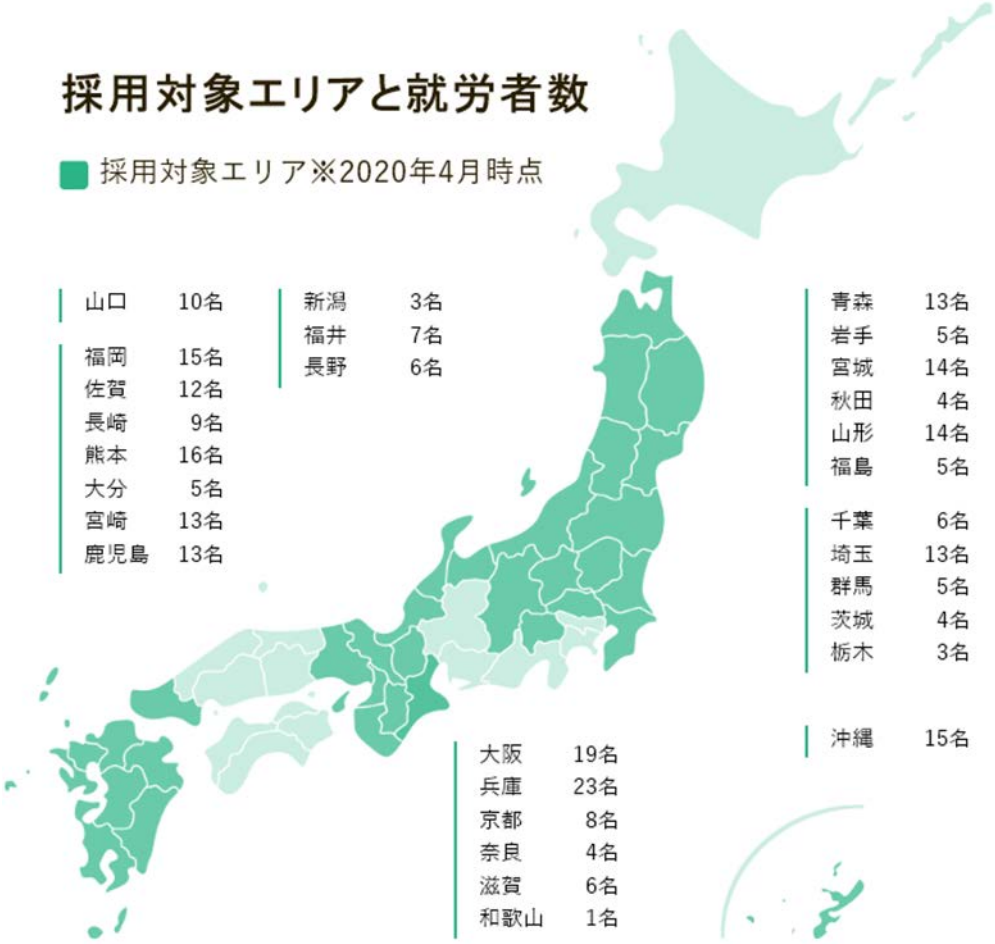
９．成果・効果

取り組みの成果

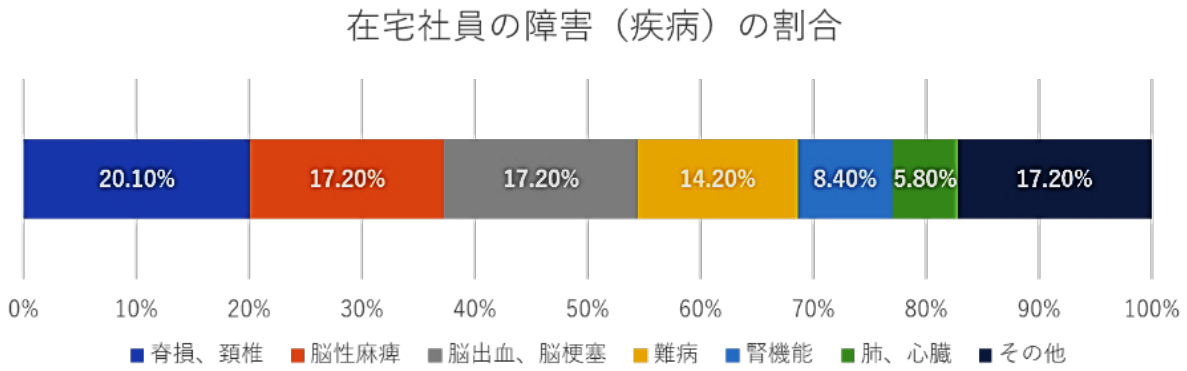
1. テレワークを活用し、就労も通勤も困難な地方に多くの就業機会を創出

   青森県から沖縄県まで 29 府県という広域に 280 人の雇用機会を創出





2. テレワークにより就労がむずかしかった重度身体障がい者の就労が実現



3. テレワーク（完全在宅就労）で高い定着率を実現

在宅就労事業開始後、約 4 年半で人間関係などのトラブルによる離職は 0 人。

テレワークにより安定的に就労できる環境を構築

定着率の推移

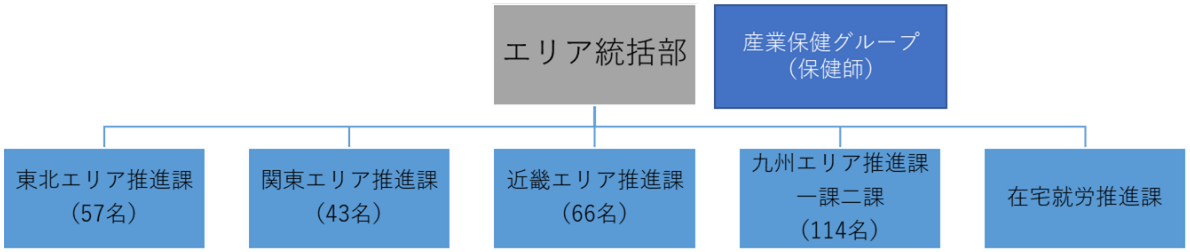
10. 推進体制

推進組織体制

- 各エリアに 3 名～7 名のスタッフが常駐、地元の支援機関とも連携し採用活動・定着支援を実施、PC トラブルなど緊急時は訪問サポート
- 全エリアで標準化が必要な施策や価値観の浸透などは在宅就労推進課が組織横断的に実施（入社時研修等）
- 常駐保健師が採用面接に同行。入社後は継続してリモートで健康管理サポート
- 在宅社員がリアルに集まる入社式やエリアミーティングは社長も参加
- 親会社の広報部を通じたスタッフサービスグループ内外への情報発信

組織体制

（　）は在宅社員の人数



11. 運用制度

- 就業規則
- 職場のハラスメント防止規定
- 定年後再雇用規定
- 育児休業･育児短時間勤務･子の看護休暇に関する規程
- 資格取得報奨金支給規程　など

12. 実施環境及びインフラ

在宅に貸与している PC 環境

コミュニケーション	WEB 会議システム
セキュリティ	社内 LAN（VPN 環境）、外部出力制限、PC アクセス状況監視
勤怠管理	ASP サービス利用
業務管理	業務日報管理システム(社内独自システム)

13. 今後の取組み

1. 通勤困難な重度身体障がい者の雇用拡大 500 人を目指す
2. 採用エリアを拡大し、地方の雇用創出に貢献する
3. テレワークの就労環境を生かせる職域の拡大

Empowered JAPAN 実行委員会

所在地：東京都港区
代表者：松村　茂
https://www.empoweredjapan.com/
資本金：なし
業種：任意団体
従業員数：省略

【受賞理由】
本プロジェクトは、テレワークを媒介とした単なる就労支援サービスモデル追求ではなく、日本における就労の選択肢拡大や地方創生に寄与していくことを目的とした産官学協働プロジェクトにより成立している。多くの優れたコンテンツを無料開放し 15 万以上のアクセスを獲得するなどの成果につなげている。テレワーク促進部門として、新しい支援の形を創出している点が評価された。

＜実施期間＞
2017 年 11 月～2020 年 9 月（継続中）

１．実施名称
いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中へ
～産官学の結集による全国へのテレワーク普及プロジェクト～

２．促進・普及対象
対象者、組織等　地方在住の個人（女性からスタート、今後高齢者、若者、障碍者などあらゆる個人に研修コンテンツを拡大予定）中小企業、行政機関、医療機関、教育機関など、全国のあらゆる規模の団体。
対象規模　(1) 2021 年までに 150 社、150 名以上の研修参加
(2) コロナ禍における緊急支援プロジェクトのため特に目標は設定せず
実施規模　(1) 50 社、89 名（2020 年 1 月時点、コロナウイルスの影響で一時中断）
(2) 15 万を超えるアクセスを記録（2020 年 9 月時点）

３．提供内容
(1) 地方在住の個人および中小企業へのテレワーク研修プログラムの提供（2017-現在）
(2) コロナ禍における緊急ウェブセミナー（2020 年 3 月-現在）

４．概　要

様々な協力団体に呼びかけ、地方の中小企業や個人へのテレワーク普及を目的にした研修プロジェクトを 2017 年より展開している。コロナ禍においては研修コンテンツを緊急ウェブセミナーという形で無 料開放し、協力団体や連携自治体を大幅に拡大。これまで延べ 15 万以上のアクセスを記録し、全国におけるテレワークの早期導入を支援。2020 年 9 月現在も活動を続けている。

(1) 地方在住の個人および中小企業へのテレワーク研修プログラムの提供（これまで 9 自治体、50 団体、89 人が参加）

①概要

中小企業及び地方においてテレワークが浸透しない状況を改善するため「テレワーク導入による遠隔人材獲得」という切り口から企業向けテレワーク研修プログラムを提供。また、働きたい女性に対して、地理的制約やライフステージに縛られずに自らのスキルを活かせる「遠隔就労モデル確立」のために個人向け研修プログラムを提供、最終的には両者をテレワークインターン研修でマッチング。遠隔就労の事例を創出してきた。また、本プロジェクトは就労支援サービスではなく実証プロジェクトであり、遠隔就労モデル確立のために必要な研修プログラムの特定や、自治体や地域団体などマルチステークホルダーの理想的な連携モデルを見つけ、テレワークがもたらす可能性によって日本における就労の選択肢拡大や地方創生に寄与することを目的としている。

②特長

・政府、自治体、教育機関、業種を超えた民間企業など、産官学での積極的な連携
・協賛団体から貸与されたパソコンなどの機器を希望者に対して無料で貸与
・実証プロジェクトと並行してテレワーク普及のための啓蒙イベントをこれまで東京、佐賀、岡崎において実施。政府や関連団体が実施している政策を幅広く発信し、延べ 500 人以上を動員（総務省や厚労省、経産省などの関連省庁や自治体、日本テレワーク協会が後援）

(2) コロナ禍における緊急ウェブセミナーの無料開催（69 の協力団体、18 の連携自治体と共にこれまで 56 コンテンツを提供中。延べ 15 万以上のアクセスを記録）

①概要

コロナウイルス感染拡大を受け、全国の個人、企業、医療機関、行政機関、教育機関等に対してテレワークやオンライン授業の早期導入のためのウェブセミナーを 3 月 17 日から無料で連続開催した。セミナー終了後、24 時間以内に講演動画や資料も無料公開。日・英のテキストレポートも含め、引き続きウェブ上でコンテンツを公開している。業種・職種を超えた多様な講師に協力を呼びかけ、IT 以外にもマインドセ

ットや実践事例、労務管理、補助金の具体的な申請方法など、これまで56の幅広いテレワーク関連コンテンツを配信している。同時に、学校教員へのテレワーク普及、また子どもたちの将来的なテレワークへのリテラシーを高めるためにオンライン授業導入の特別支援を行った。オンライン授業や テレワークを実践している千葉・大阪・青森・東京等の教員によるウェブセミナー講演のほか、要請があった教育機関に対し、パソコンやインターネット回線の無償貸与やハンズオントレーニング、オンライン修学旅行等の実施を支援。

②特長

・69の協力団体、18の連携自治体と共にこれまで56コンテンツセミナーを開催。講演動画

・レポート等に対して延べ15万回以上のアクセスを記録。

・テレワークコンテンツを日本発の模範事例として、国内だけではなく海外にも発信。

・事前準備や本番含め、講師・事務局スタッフも物理的に一か所に集まらない完全テレワーク体制にて率先垂範するオペレーションを実施（スタッフは東京、横浜、千葉、大阪、京都、滋賀、山口に点在）。

・日本テレワーク協会の後援の元、政府とも連携。総務省のテレワークデイズのウェブページへの動画コンテンツの埋め込みも実施される。

５．経緯・目的

(1) 地方在住の個人および中小企業へのテレワーク研修プロジェクト発足の経緯

東京圏への人口一極集中（28.3%）や中小企業の人材不足（2025年までに事業承継問題で 22兆円のGDP損失予想）など企業側の課題が顕在化する一方、地理的制約やライフステージ等の影響で働きたくても働けない個人の存在（46.9%の女性が第一子出産と共に離職、全国に約369万人の働く意思がありながら働けていない人材）などの社会課題を解決するために、日本マイクロソフトが事務局となって2017年にプロジェクトを始動。2018 年よりテレワークを手段とした地方中小企業の遠隔人材獲得および女性の遠隔 就労という切り口から、企業・個人向け研修プログラムの実証事業という形でスタートしている。

■プロジェクトの目的

・自治体との連携を通じて地域内に展開、首長の政策への落とし込みを通じた継続的な取り組みに発展させること（継続的な取り組みを行う自治体に対しては本団体が得られた知見やコンテンツを無料提供）

・自治体との緊密な連携を通じて、自治体職員自身の意識変革や行政としてのテレワーク導入のきっかけづくり

・遠隔就労モデルに必要な企業・個人向け研修プログラム、そして職種・業種別の課題

などを特定すること

・「個人が暮らす場所」や「企業の所在地」に関わらず、例えば千葉に暮らしながら佐賀の会社で働くなどの通勤圏外における遠隔就労事例を創出すること

・地方都市の関係人口増加や、東京圏から地方に対して仕事を辞めることなく移住を行い、東京圏への人口一極集中の是正、個人の仕事と生活の両立、豊かな暮らしに貢献すること。

(2)コロナ禍における緊急ウェブセミナー開催の経緯

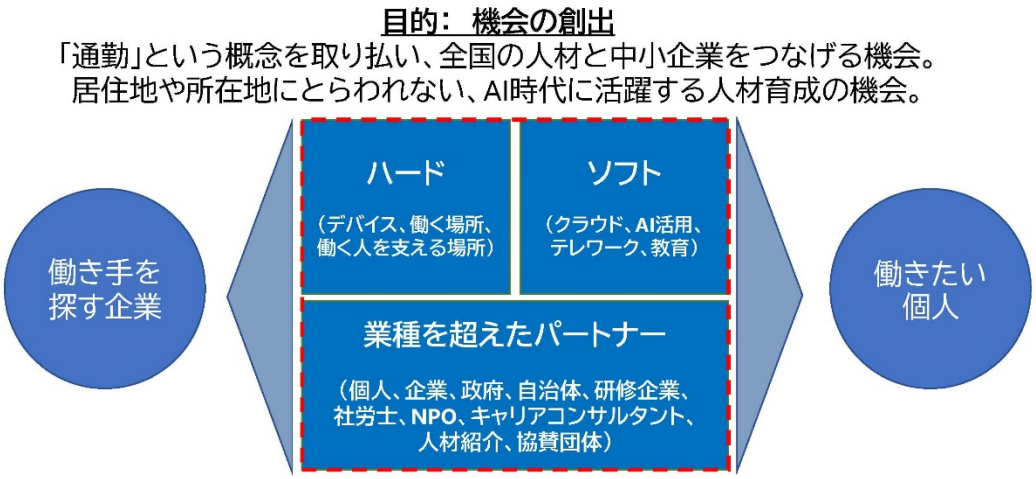
2020 年 2 月 25 日に発表されたコロナウイルスに対する政府基本方針、テレワーク推奨の呼びかけを受け、各 IT 企業がツールの無償提供などを行う中、テレワークの効果的な実施のためにはツールだけではなくそれらを使いこなすノウハウやセキュリティ、労務管理や補助金申請など具体的且つ包括的な情報が不可欠という考えから急きょ企画を立ち上げる。事務局メンバーが完全テレワーク体制でオペレーションを行うことで、ウェブサイト構築含め、約 10 日の準備期間で連続ウェブセミナーをスタート。実施にかかる費用は全額実行委員会事務局にて拠出し、日本全体がコロナウイルスを乗り越え、経済活動の継続につながるよう、多くの講師や団体に協力を呼び掛けた。また、企業だけではなく行政や医療機関向けのコンテンツを提供すると共に、全国一斉休校を踏まえた教育機関向けのコンテンツも発信。教室以外の場所からでも 学び、教えられるオンライン授業の導入を進めることで、教員のテレワークや、将来のテレワーカーとなる学生たちのリテラシー向上を目指している。

■プロジェクトの目的

・コロナウイルス感染拡大によるテレワークやオンライン授業の導入に向けた緊急支援

・全国の自治体や新聞社、商工会と連携して地方への積極的な情報発信

・コロナウイルスを乗り越えるためのテレワークではなく、業務の効率化、生産性向上、BCP、将来の介護 離職の防止、ダイバーシティ＆インクルージョンなど、テレワーク本来の目的を啓蒙するため、引き続き活動を続け、前述の研修プロジェクトにつなげていくこと。



６．実施内容

（1）地方在住の個人および中小企業へのテレワーク研修プログラムの提供

①実施規模：実証プロジェクトに 9 自治体、50 団体、89 人が参加（15 名がその後の就労につながる）

②自治体の役割：地元における企業や個人向けの告知・集客、シェアオフィスやコワーキングスペースなど研修場所の提供、お子様連れの参加者が集中して学べるための託児サービスの調整、首長のコミットメント（将来的な政策への落とし込み検討）、行政としての将来的なテレワークの検討

③協力団体の役割：テレワークに資する研修プログラムの提供、研修のための機器（PC）などの貸与

④事務局の役割：総合コーディネート、各地域事務局や自治体との連携、講師派遣、コンテンツ提供や管理、IT ツールの提供、個人情報の取り扱いやセキュリティ（オンライン環境および研修場所）の確保のため研修、告知、集客

(2) コロナ禍における緊急ウェブセミナー開催

①実施規模：18 自治体、69 協力団体と連携、56 コンテンツの発信、延べ 15 万以上のアクセス

②自治体の役割：ウェブセミナーでの講演 （例：渋谷区副区長や磐梯町 CDO による行政向けテレワークや DX 講演)、自治体ウェブサイトへの掲載や商工会と連携した告知協力、市役所等でのウェブセミナーチ ラシ配布協力、12 の自治体首長からの応援メッセージ （例）佐賀市 秀島敏行市長「新型コロナウイルスの世界的な感染拡大によって、経済界をはじめとする様々な分野で多大な影響が出ている中、Empowered JAPAN 実行委員会が本緊急ウェブセミナーを実施されますことに、心から敬意を表します。 昨年シンポジウムを開催いただきました佐賀市では、「Empowered JAPAN プロジェクト」とさらなる連携を図りまして、市内企業に向けたテレワークの推進と、テレワークを活用した地域経済の活性化を図ってまいりたいと考えております。

③協力団体の役割：ウェブセミナーでの講演（企業、協会、社労士・弁護士・行政書士・行政・医療・教 育関係者など)、在宅勤務の普及によるサイバー犯罪の増加が懸念されたことから、セキュリティ関連のコンテンツを拡充（トレンドマイクロ社や日本マイクロソフト社が担当)。はんこがテレワークのハードルになったことから電子署名のコンテンツを追加（アドビシステムズ社が担当）

④教育機関との連携：ウェブセミナーでの講演（オンライン授業や教員のテレワーク実践事例を小中高大の教員が講演)、ご家庭にパソコンやインターネット回線がないケースに限り、要請のあった教育機関へ 実行委員会から機器を無償貸与、オンライン授業やオンライン配信の技術的サポートやノウハウ提供、事 務局スタッフによる補助、酒田市の高校生による英語プレゼンをオンライン配信しマイクロソフト社員（米国・アジア）によるメンターシップ、流山市の小学生に対してオンライン修学旅行の実施支援

７．課題と解決策

(1) 地方在住の個人および中小企業へのテレワーク研修プログラムの提供

①地方中小企業のテレワーク認知度

2019 年までは地方中小企業による「テレワーク」の認知度が低く、また、言葉を知っていても都市部の大企業や IT 企業のための仕組みという意識が強く、個人の参加率に比べて企業の集客が厳しかった。

→自治体と連携した「テレワークとは何か」、といった基本的な説明機会を拡充

→IT 企業だけではなく、自動車学校や小売りなど、幅広い業種に参画を呼び掛け。製造業や建設業などの事例情報の収集。

②講師を地方に派遣することによるコストの増大

→オンラインでの全国同時配信や、欠席者が出た場合でもフォロー可能なオンデマ

ンド動画を準備

③遠隔就労の実現や定着率

正社員雇用の実現は難易度が高く（これまで2名)、契約社員や業務委託になるケースが多かった。雇用形態に強いこだわりはないものの、1年で契約が終了してしまうケースもあった。本実行委員会は人材紹介企業ではないため、紹介にあたるマッチングはできない(業務には当たらない研修としての無償テレワークインターンのみ実施)。

→キャリアカウンセラーによるフォローや人材紹介企業に対してプロジェクトへの参画を呼び掛け、ハローワークとの連携やLinkedInプラットフォームの活用。この点は引き続き改善していくべき重点領域として捉えている。

(2) コロナ禍における緊急ウェブセミナー開催

①コロナウイルスの発生、緊急事態宣言、一斉休校によるオンライン授業の整備など目まぐるしく情勢が変化する中、ゼロからの企画立案と実施。

→Microsoft Teamsをはじめ、Office365やデバイスをフル活用し、講師、事務局スタッフも物理的に一か所に集まらない完全テレワーク体制のオペレーションを確立することで約10日の準備期間で企画 をスタート。また、公共政策を学ぶ大学院生など、東京だけではなく地方からも多様なメンバーが事務 局インターンとして運営に貢献。協力団体から追加のデバイス貸し出しを受けるなど、業種業界を超えた個人や団体がテレワーク体制にてプロジェクトを迅速に推進した事例を自ら創出。

②New Normalではなく元のNormalへの回帰

→コロナウイルスの落ち着きと共にテレワークを取りやめる企業が増えている。テレワークはコロナウイルスを乗り越えるための一過性のものではないという本質的なメッセージの継続的な訴求、研修プロジェクトの再始動を準備中。

８．目標・達成度

(1) 地方在住の個人および中小企業へのテレワーク研修プログラムの提供

①目標：

2021 年までに150社150名の研修参加

②達成度合い：

これまで50社 (33%)、89人(59%)が参加。2020年1月にコロナウイルスの影響で中断

■事例：2018 年は千葉県流山市の女性 14 名が参加し、12 名が雇用につながる。うち 1 名は佐賀市の企業に製薬企業での経験を評価され採用され、現在も活躍中。

(2) コロナ禍における緊急ウェブセミナー開催

①目標：

コロナ禍における全国の団体や個人に対するテレワークやオンライン授業導入のための実践的且つ速やかな情報提供（緊急支援プロジェクトのため数値的な目標は設定せず）。

②達成度合い：

これまで 18 自治体、69 の協力団体が参加、15 万以上のアクセスを得る（2020 年 9 月 1 日時点）

■事例：後援団体である日本テレワーク協会による講演やプロモーション協力、また、総務省のテレワー クデイズの公式ウェブページにおいて当セミナーの動画をコンテンツとして掲載 特に競合はなく、同じ目的を持った団体や取り組みは実行委員会としても歓迎し、連携を模索していく。

９．対象者への効果

(1)地方自治体

・地元企業の人材不足の解消による経済活性化、地方創生
・進学や就職のタイミングにおける人口流出の軽減
・将来的には東京圏在住の個人が今の仕事を続けながら、収入を維持したまま UIJ ターンを行う

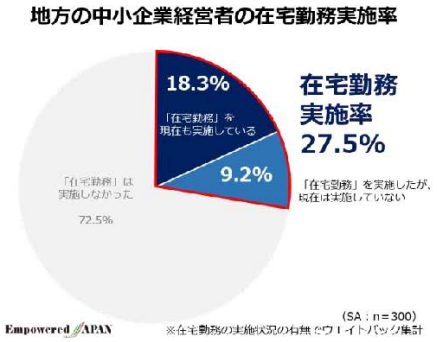
(2)企業

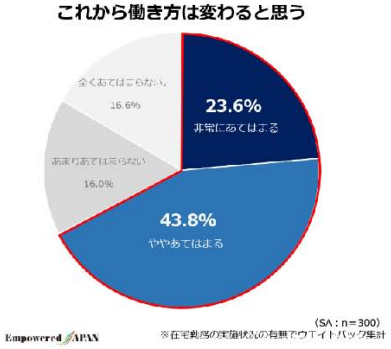
・中小企業が場所にとらわれることなく、優秀な人材の採用が可能となる（特定スキルを持った人材を探していた企業が通勤圏内だけではなく遠隔から人材獲得を可能とする）
・オンラインによる人材獲得
・マネジメントに必要な研修コストの軽減
・「人材獲得のためのテレワーク」という訴求ポイントでテレワークを自分事とすることで、結果として 業務の見直しなどの業務改革や BCP 対策、将来の介護離職防止への備えなどにつながる。また、過去に研修に参加した企業は今回のコロナ禍においてもスムーズに全社在宅勤務に切り替えることができた。

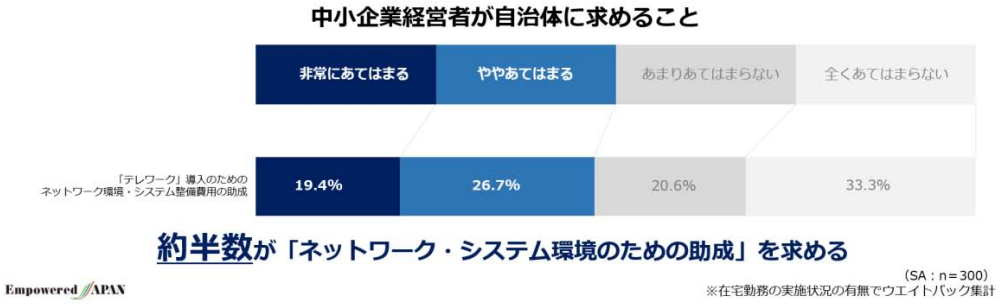
地方の中小企業経営者300名

「都心部在住人材のテレワーカー採用」に在宅勤務実施経営者の興味

59.4%



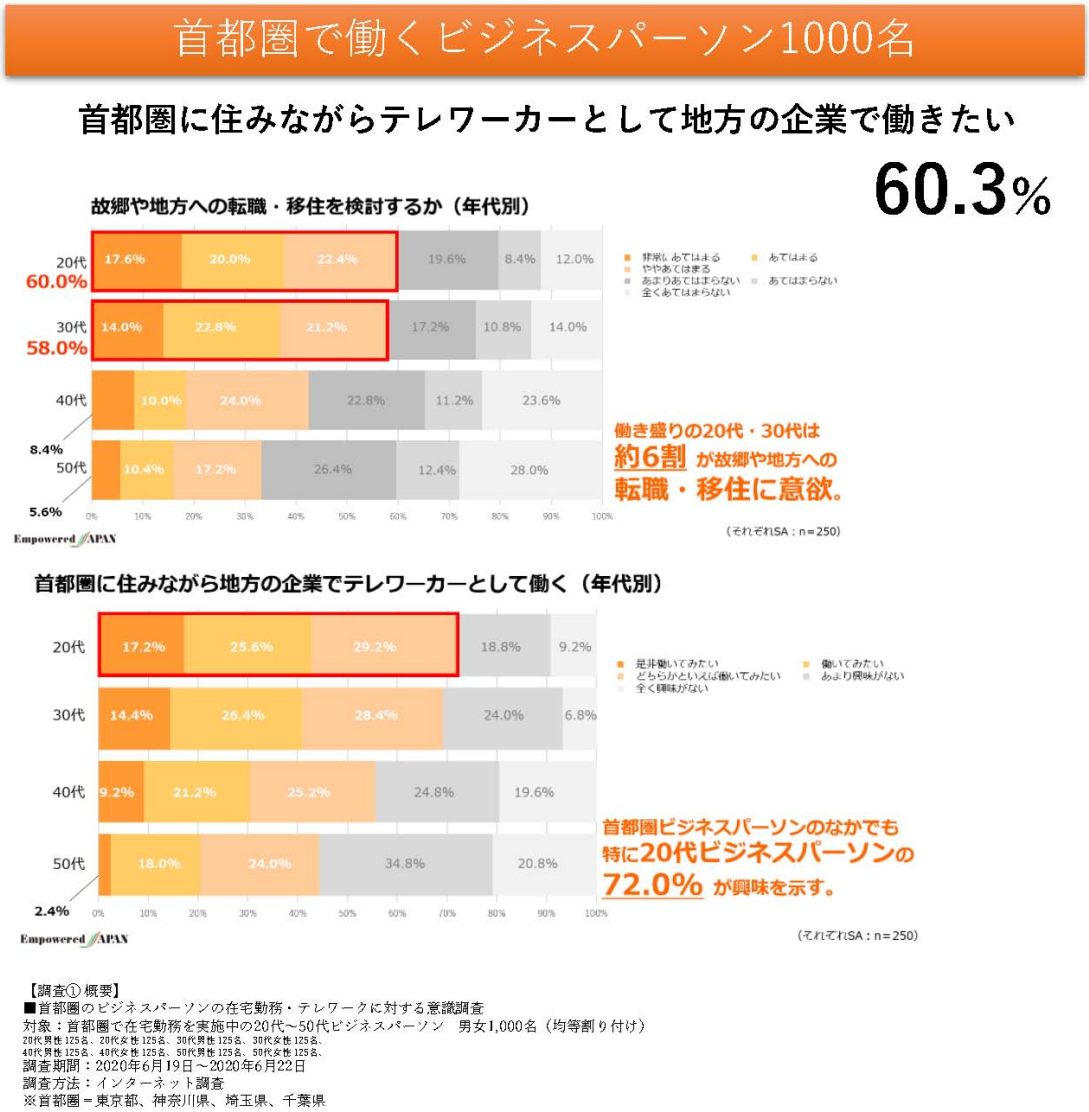




【調査② 概要】
■地方の中小企業経営者の在宅勤務・テレワークに対する意識調査
対象：地方の中小企業経営者　男女300名（※n＝300に関しては、在宅勤務の実施状況の有無でウエイトバック集計）
調査期間：2020年6月19日～2020年6月22日
調査方法：インターネット調査
※地方＝首都圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、近畿（京都府、大阪府、奈良県、兵庫県）、東海（愛知県、岐阜県、三重県）などの大都市圏を除く県。

(3) 個人

・就労を希望する企業の選択肢の拡大（通勤圏外も含めた選択肢の実現）
・遠隔就労に必要なスキル習得の障壁が低下する
・学び続けるマインドセットを醸成することで今後のキャリアアップにもつながる



10. 実施環境及びインフラ

地方における研修プロジェクトや緊急ウェブセミナーのオペレーションにおいて、Microsoft Teams をはじめ Office365 の機能やデバイスをフル活用して、講師、事務局スタッフも、全員が東京圏や大阪・京都・滋賀・山口など全国各地から物理的に会うことなく、テレワーク体制を実施した。完全ペーパーレスでプロジェクトを遂行し、個人情報の管理など機密性の高い情報については安全なクラウド環境において厳しいアクセス制限や暗号化、取得に際した同意、使用目的終了後の廃棄などを徹底した。

11. 今後の取組み

コロナ禍において中断していた個人および企業へのテレワーク研修プログラムを以下の通り再開する予定である。

(1)研修コンテンツや連携自治体、協力団体の拡充

研修プログラムにおいて、オンデマンド動画の整備を進めるとともに、緊急ウェブセミナーでの学びを活かして、アフターコロナ期も踏まえた研修コンテンツの拡充していく（例：オンラインイベントを完全テレワーク体制で実施するためのノウハウ提供、製造業・建設業・小売業といった業種別や、経理担当者向けコンテンツなどの職種別、はんこ文化から電子決裁を実現する仕組み、社会人基礎力など）

(2)次なるステップ（移住へのファーストステップ提供）への挑戦

これまで実施してきた遠隔就労モデル確立の研修プロジェクトの発展形として、東京圏における企業や人材の育成を通して、地方移住に興味のある個人に対して、地方の企業へまずはテレワーカーとして就労するモデルや、東京圏の企業に在籍したままで地方移住をトライアルするプロジェクトの実施を計画している。実行委員会が 6 月に行った調査（首都圏のビジネスパーソン 1000 名と地方中小企業経営者 300 名）では同趣旨のプロジェクトに興味のある個人が約 6 割、採用に興味のある経営者も約 6 割だった。これらのプロジェクトは自治体と連携し、既に一部の自治体では予算が議会で承認され準備を進めている。

(3)その他

研修プログラムの提供とは別に、東京（2018 年）、佐賀（2019 年）、岡崎（2019 年）において延べ 500 名以上を動員した啓蒙活動のためのシンポジウムを実施してきた。2018 年は野田聖子総務大臣（当時）やロンドン・ビジネススクールからリンダ・グラットン教授に来日いただき、基調講演いただくなど、これまで総務省、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、国土交通省、日本テレワーク協会、自治体や大学などの後援を受けて開催し、新聞社による記事化を始め、テレワーク普及のための情報発信に努めている。今後も同様のイベントを、テレワーク月間を目標に企画している。引き続きテレワークに関連する省庁や団体による政策や支援内容を幅広く世の中に伝え、「いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中」を実現するための協力団体を幅広く結集し、テレワークを通した日本全体の発展に貢献していきたい。

２　会長特別賞

日 本 電 気 株 式 会 社

所在地：東京都港区
代表者：新野　隆
https://jpn.nec.com/
資本金：3,972 億円(2020 年 3 月末現在)
業種：製造業
従業員数：20,125 人(2020 年 3 月末現在)

【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、他社への模範的な役割を果たしてきた代表的な企業であるとして、昨年度の会長賞を受賞した企業である。
昨年評価された活動が、コロナ禍に入ってさらに急拡大し、会長賞受賞後も引き続き大規模に、全力でテレワークを実施している姿勢を評価し、今年度は会長特別賞が授与された。21 回開催されてきた本推進賞の歴史の中でも連続受賞は快挙である。

＜実施期間＞

トライアル期間　なし
本格導入期間　　2017 年 4 月～2020 年 9 月（継続中）

１．実施名称

New Normal 時代を勝ち抜くための「進化したテレワーク」の実践へ

２．対　象

対象者、組織等　　全社員（2018 年 4 月～）
対象人数　　約　20,000 人（全社人数の約 100%）
実施者人数、割合　約　18,000 人（全社人数の約　90%）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅、モバイルワーク、サテライトオフィス
実施条件　制度対象は全社員、実施回数の制限なし

４．実施頻度

月平均回数　17.3 回（2020 年 5 月 緊急事態宣言中）／14.4 回（2020 年 8 月）

５．概　要

これまで東京 2020 オリンピック・パラリンピック大会に向けて、また、当社の働き方改革の一環として全社をあげてテレワークの推進に取り組んできた。特に 2017 年以降、

夏や冬のテレワーク・デイズの機会を利用して、テレワークの実践やインフラの整備・実証を繰り返してきたことが奏功し、新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言以降のスムーズなテレワーク実施につながった。
テレワークが働き方の選択肢として当たり前になる中、生産性・競争力・チーム力の向上を実現する「進化したテレワーク」を目指し、COVID-19 対応で顕在化したマネジメントおよびコミュニケーションの課題を解決する施策の実施や、さらなるデジタルツールの整備、派遣社員・協力会社社員とともにテレワークを実施できる環境の提供、社外への事例紹介やソリューションの提案を継続して行っている。

６．テレワーク導入の経緯・目的

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。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、テレワークのルールを分かりやすくまとめた「テレワークガイドライン」を社員向けに公表した。
2018 年以降、全社のカルチャー変革に取り組む中で、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、自ら仕事のしかたをデザインすることを推進しており、「働く場所」を自律的に選択するための手段として、テレワークの一層の活用を目指してきた。
2020 年 4 月～5 月の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言中には、全社員の約 80%が在宅勤務を実施して事業を継続。その後もテレワークをベースとした勤務を継続し、職場の三密状態を避け感染防止に努めるとともに、New Normal 時代の働き方として、従来のテレワークと比べて生産性やチーム力、競争力に徹底的にこだわった「進化したテレワーク」を追求、実践中。

７．実施内容

2017 年より、総務省等主催の「テレワーク・デイ（テレワーク・デイズ)」に NEC グループで参加し、当社のテレワークの利用者拡大と積極的な活用につなげる機会としてきた。
また、2020 年の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言発令以降、在宅勤務をベースとした働き方に移行している。
また、社員のみならず NEC オフィスで働く協力会社社員もテレワークを行える環境を整備し、在宅勤務をベースとした働き方に移行している。

テレワーク実施人数の変遷は以下の通り（NEC グループとしての実績）。

2017 年 3,000 人　　2018 年 26,000 人　　2019 年 41,000 人　　2020 年 48,000 人内、NEC18,000 人

テレワーク・デイ　　テレワーク・デイズ　　テレワーク・デイズ　　（他、構内作業者 13,000 人）

期間中 1 日のテレワーク　→　期間中 2 日以上のテレワーク　→　期間中連続 1 週間テレワーク　→恒常的にテレワーク（緊急事態宣言発令中）

８．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（2020 年 5 月時点で、持ち出し可能 PC・スマートフォンともに業務上必要な社員には 100％配布完了）

②リモートアクセス基盤

・2018 年度テレワーク・デイズでの接続検証結果を受け、6 万人以上が同時接続可能な基盤へと増強（2019 年 6 月）

・2020 年 2 月 20 日に当社独自で実施した集中テレワーク・デイ（グループ全体で 41,000 人が参加）にて再度、一斉接続検証を実施。大きな接続トラブルは発生しなかったものの、一部社員に接続のレスポンス悪化が見られたため、以下対策を実施（2020 年 3 月）

－レスポンス悪化の要因として、複数あるリモートアクセス接続回線に混雑度合の差があり、混雑している回線経由で接続した場合に発生していたことを究明

－上記の現象を回避する接続方式（帯域保証型）への切り替えを実施

これにより、その後 4 月～5 月の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言発令中も、常時 6 万人規模の社員が大きなトラブルなくリモートアクセスへ同時接続することができた。

③サテライトオフィス

・2018 年 4 月より外部シェアオフィス（全国約 50 ヵ所）の利用を開始

・タッチダウン利用型の社内サテライトオフィスを拡充し、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

・2019 年 5 月以降、社内コワーキングスペースを 3 カ所・500 席超を整備

・2020 年 7 月以降、TOKYO テレワーク・モデルオフィス（東京都運営）の利用登録も行い、社員のサテライトオフィス勤務時の利便性を向上。

(2)マネジメントおよびコミュニケーションの課題への対応

①2018 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。その後、新任管理職を対象に研修を継続。

②2020 年度、新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言中に約 80%の社員が在宅勤務を実施する中で、テレワークに関する全社サーベイを実施

・対面でのコミュニケーションができないことによる、チーム内の情報共有やパフォーマンスの維持・向上に関する課題、マネジメント上の課題が社員から多くあがった

・これを受け、職場単位で働き方について話し合う機会「テーマ・トーク」を全社施策として月 1 回実施

・また 4 月下旬に人事総務部より、在宅勤務においても上司・部下間やチーム内でのコミュニケーションや各人の成長のための日常的なフィードバックをより深く、効果的に行うポイントをまとめたメッセージ発信と支援コンテンツ提供を実施

・さらに、2018 年 10 月以降、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しているが、それに加え 2020 年 8 月以降、テレワークをベースとした働き方の中で、デジタルツールを使いこなしながら、さらに先進的な働き方を社員一人ひとりが意識し実践する機会提供を目的として「DX Work Challenge」というキャンペーンを通年で実施。DX を活用した働き方の体験や、社内導入・外販を検討しているデジタルツールの社内実証を推進している

③2020 年 7 月、PC ログにより労働時間を把握するツールを全社導入し、テレワークをする社員の労働時間の客観的把握と時間管理の強化を開始

(3)業務特性上、勤務場所が限定されるケースへの対応

2018 年以降対応を進めてきたが、特に 2020 年 4 月以降、テレワーク環境整備を加速。

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推進。

－特定のネットワーク回線を利用して業務を行わなければならない業種に対し、当社事業場内に特定ネットワークの無線 LAN 環境を新設し、まず事業場内での働く場所を自由に選択できるよう対応（2020 年 8 月）

－さらにセキュリティ要件上、テレワークでは扱えなかった業務も実施できるよう、個別のガイドラインや IT 環境整備を推進（2021 年 3 月までに完了予定）

②客先常駐社員への対応

従来、特定のプロジェクトルームのみで開発業務を行っていたシステムエンジニアがテレワークを実施できるよう、特定のお客様と協力し、モデルケースとして 1,000 人規模のシステム開発プロジェクトメンバー全員（パートナー企業含む）がテレワークにて開発業務を行える環境を構築（2020 年 4 月）。社内の他プロジェクトやグループ会社にも事例展開し、システム開発プロジェクト単位でのテレワーク環境構築を全社で推進中。

③派遣社員・構内作業者のテレワークへの対応

2019 年、派遣社員もテレワークを選択できるよう一部の派遣元と試行。派遣元との覚書のひな形を策定し、これを事例として他の派遣元に拡大中。

2020 年 5 月、構内作業者のリモートワークガイドラインを策定し、構内作業者のリモートワークも拡大中。

(4)テレワーク中の社員の安心・安全の確保

2020 年 2 月の弊社独自のテレワーク・デイを活用して、全社員が一斉にテレワークを行う環境における社員の安否確認訓練を実施。テレワーク等で離れた場所で働くケースも想定した防災 Web 研修の実施。

(5)集合して実施することが前提だったイベントへの対応

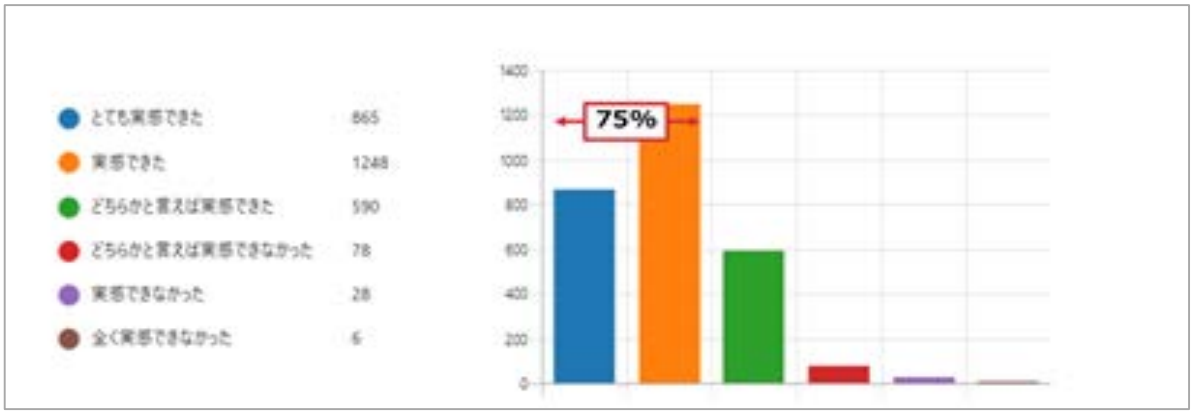
①お客様向けセミナーのリモート開催

NEC iExpo Digital（お客様向けセミナー）を完全リモートで実施。お客様にテレワークでも支障なく簡単にセミナーイベントに参加できることを訴求。

②社内大規模イベントのリモート開催

NEC Way Day（NEC 創立記念日イベント）をフルリモート・フルデジタルで実施。1 万人弱の社員がリモートでリアルタイムにイベントに参加。物理的に集合することが難しい環境においても、リモートで社員同士がつながる実感を醸成。

<NEC Way Day 実施後アンケートより：デジタル（リモート）の力や新しいイベントの形を実感できたか／回答数 2,815 件>



９．成果・効果

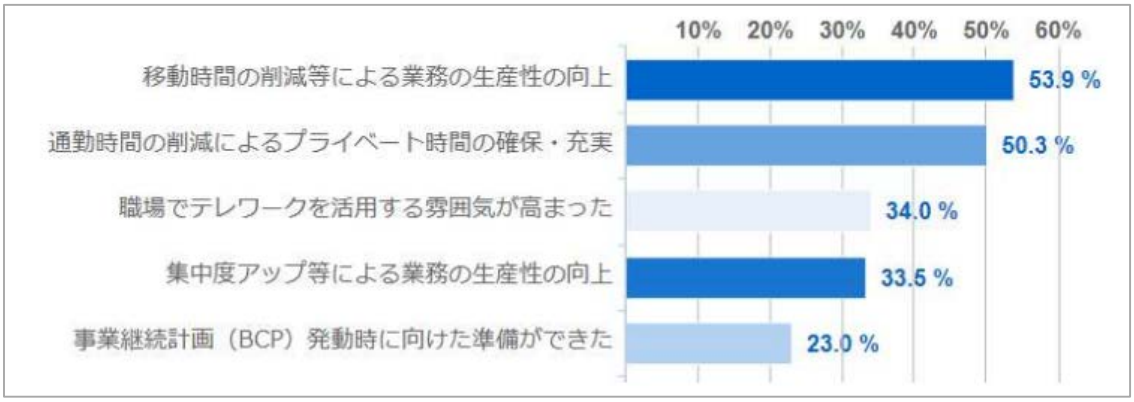
(1)テレワーク実施規模

NEC グループ社員 約 48,000 人、内、NEC 単体で約 18,000 人、その他構内作業者（派遣社員、協力会社社員等）約 13,000 人がテレワークを実施。

(2)2020 年 2 月 一斉テレワーク・デイ実施を通した成果・効果

2020 年 2 月 20 日に当社独自で実施した、集中テレワーク・デイのアンケート結果より、テレワーク実施による効果として「移動時間等の削減により業務の生産性向上」、「通勤時間の削減によるプライベート時間の確保・充実」が上位にあがった。また、これまでテレワーク推進の取り組みを継続し、社員もテレワークに習熟してきたことで、単なるムダな時間の効率化・削減にとどまらず、「集中度アップ等による業務の生産性の向上」といった“テレワークを行うことが生産性向上につながる”という効果も見え始めている。

＜テレワークを実施して得られた効果（複数回答の上位 5 項目／回答数 23,912 件）＞

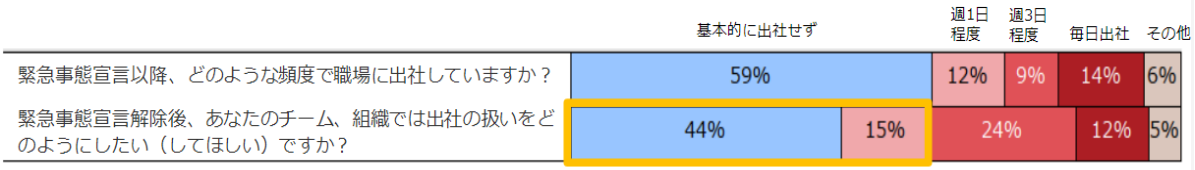


(3)BCP 時の事業継続(2020 年 4 月～5 月　コロナウイルス感染症緊急事態宣言発令時)

2020 年 4 月の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言発令時には、これまで推進してきた働き方改革やテレワーク環境整備が奏功し、グループ全体で約 48,000 人（NEC のみでは約 18,000 人）の社員がスムーズに在宅勤務中心の働き方に切り替えることができ、緊急事態宣言下でも事業活動を止めることなく継続できた。

また、2020 年 5 月にグループ全体を対象に実施した従業員サーベイでは、約 6 割の社員が緊急事態宣言が解除された後も「週に 1 日以下の出社」を希望しており、元の働き方に戻らずにテレワークを中心とした働き方にシフトしようとしていると捉えられる。

＜緊急事態宣言中／解除後の出社頻度（回答数 35,264 件）＞



10. 推進体制

2018 年度より取り組んでいる「スマートな働き方」を実現するインフラの一つとしてテレワークを位置づけて推進。

社長、CHRO のコミットの元、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（経営企画本部・業務改革本部・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）と連携し、テレワークの活用を含む「スマートな働き方」の推進を実施。

11. 運用制度

(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
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

④カフェテリアプラン制度：在宅勤務環境整備（IT 周辺機器や什器含む）への費用補助

⑤IT 周辺端末の貸与：在宅勤務時のデュアルモニタや Web カメラ等の貸出

(2)ガイドライン

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。

③働き方デザインブック（2020 年作成）

従来、社内の様々な媒体（規程・ガイドライン・イントラサイト等）に分散していた、働き方やキャリアデザインに関連する制度・事例・Tips 等の情報を一手に集約したガイドブックで、社員が個人やチームで働き方をデザインしたり、今後のキャリアを考えたりする際に活用するもの。新型コロナウイルス感染症への感染防止対策として、2020 年 4 月以降、約 80%の社員が在宅勤務を実施する状況を受け、日々の働き方において社員が必要とする情報を確実に提供する目的でも作成。社外公開も可であり、営業担当者がお客様へ当社の働き方を紹介する際にも活用。

④構内作業者のリモートワークガイドライン（2020 年作成）

社員だけでなく、ともに働く協力会社社員（サプライチェーンを構成する企業）もテレワークを活用できるよう、構内作業者がリモートワークする際の契約・セキュリティ等のガイドラインを整備。

12. 実施環境及びインフラ

(1) ICT ツール（2020 年 4 月時点）

①持ち出し可能な PC：業務上テレワーク可能な全社員に配布

②スマートフォン：業務上テレワーク可能な全社員に配布

③リモート会議ツール（Teams・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

⑤コラボレーション基盤：離れた場所で働くメンバー同士が円滑なコミュニケーション・コラボレーションを行える基盤（Digital Workplace）を整備、グループ 9 万人が利用

⑥ICT ツール活用によるテレワークを阻害する要因の排除

－スマートな電話取次ぎのガイドライン発行（2019 年 10 月）

－押印レス・ペーパーレス（2019 年 12 月）電子署名（2020 年 7 月）

⑦DX Work Challenge の実施（2020 年 7 月～）

ーテレワーク時の課題解決に資するデジタルツールの実証と導入準備キャンペーン（心身のコンディション維持、チームの成果の最大化・生産性向上、業務プロセス改善等に資するデジタルツール）

(2)オフィス環境

①オフィスのフリーアドレス化：本社より順次実施中

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 拠点以上）

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、2020 年 7 月玉川事業場、府中事業場に開設、合計で 500 席超を確保。

⑤テレワークをする社員が多いことを前提としたオフィス整備：出社した人がテレワークをしている社員とミーティング可能な Phone ブースの設置拡大、会議室への Web 会議システム設置拡大 等。

13. 今後の取組み

■ 今後は、圧倒的な生産性・競争力・チーム力を実現する「進化したテレワーク」を追求する

■ NEC での事例・経験を提供し、協力会社やお客様も含めたサプライチェーン全体・社会全体での効果的なテレワーク活用推進のために貢献する

①New Normal 時代の働き方のコンセプト

・働き方改革全体のテーマとして「生産性」「競争力」「チーム力」にこだわった働き方を全社で推進

・「Smart Work 通信」を新規に毎月発信し、働き方のマインドセットチェンジ推進

②事業形態・職種ごとの働き方の型づくり

・テレワークの活用が難しい事業・職湯・グループ会社向けにハンズオンのサポート

・「テーマ・トーク」「Brown Bag Meeting」等のテレワークを含む働き方を考える対話型セッションを設定

・Tips、ベストプラクティスを共有

・人事部門と現場組織をつなぎ、働き方に関するサポートを実施

③IT・NW の整備・活用

・社員の IT 環境強化：NW の帯域強化、社員へ配布する端末環境の強化

・IT ツールの徹底的な使いこなしサポート

・DX Work Challenge（IT 活用によるテレワーク課題の解決）の継続実施

④マネジメントの強化

・テレワークで働く社員が多くなることを前提としたマネジメント教育の実施（部下を持つ部長・マネージャー全員を対象）

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：　部門代表電話の自動取り次ぎの採用

・リモート会議の定着化

・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

電子署名によるお客様との契約の電子化

⑥オフィス改革

・出社した人がテレワークをしている社員とミーティング可能な Phone ブースの設置拡大、会議室へのWeb会議システム設置拡大、テレワーク視聴者向けのウェビナー配信スタジオ設置 等。

・オフィスでしかできないことを定義し、必要な設備を用意。

・昨年度、テレワーク推進賞会長賞受賞後、テレワーク普及に向けた講演等を実施（テレワーク・セミナー in 東京 他）

・これまで東京2020に向けて、また働き方改革の一環としてテレワークの推進に取り組んできた。特に夏や冬のテレワーク・デイズの機会を利用して、テレワークの実践やインフラの整備・実証を繰り返してきたことが奏功し、COVID-19 時のスムーズなテレワーク実施につながった

・今後、テレワークが働き方の選択肢として当たり前になる中、生産性・競争力・チーム力を実現する「進化したテレワーク」を目指すとともに、New Normal時代の働き方のひとつの形として、引き続き、普及に貢献していく。

３−1　優秀賞

【テレワーク実践部門】

CLINKS 株式会社

所在地：東京都中央区
代表者：河原　浩介
https://www.clinks.jp/
資本金：1,000 万円
業種：情報通信
従業員数：718 人

【受賞理由】
IT アウトソーシング事業で「全国の、エンジニアを必要とする企業に技術を提供することで、日本社会における地域活性化に貢献」することが事業コンセプト。様々な理由で在宅勤務を志す 20 代～40 代の北海道から九州までの技術者の雇用を実現することを目指してきた。基本的に同社の社員はすべて在宅エンジニア。自社のみならず他社にも大きな影響を与え地域活性化にも貢献していることが評価された。

＜実施期間＞

トライアル期間　2016 年 4 月～2016 年 9 月
本格導入期間　　2016 年 10 月～2020 年 10 月（継続して導入中）

１．実施名称

在宅エンジニアがテレワークで全国の企業に技術提供を実践出来る仕組みの確立

２．対　象

対象者、組織等　　全社員
対象人数　　約 700 人（全社人数の約 100%）
実施者人数、割合　約 500 人（全社人数の約 70%）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅
実施条件　実施回数の制限なし

４．実施頻度

月平均回数　14 回

５．概　要

(1)在宅エンジニアと合わせてテレワークに必要な通信環境と労務管理ツールをセットで顧客に提供出来るサービス「在宅 IT エンジニア派遣サービス　テレスタ」を 2017 年に立ち上げた。これにより、客先に常駐する形で業務に従事する社員がテレワークを実践出来る仕組みが確立し、特にコロナ禍において社員の半数以上の 500 名以上がテレワークにて業務を続けられる体制作りに繋がった。さらにテレワークを導入していない企業に対しての導入の足掛かりとしてテレワーク実践が期待出来る。

(2)在宅エンジニアとして新規に雇用を開始した。現在ある一般的な在宅の仕事で個人事業主としての受託業務や登録型派遣とは異なり、社員として雇用し、在宅を希望する方々が安定して働くための受け皿となるとともに、雇用の促進に繋げている。

(3)全国のエンジニアを必要とする企業に技術を提供することで、日本社会における地域活性化に貢献。また、在宅であったら働ける、あるいは在宅という働き方に夢を持つ、様々な理由で在宅勤務を志す 20 代～40 代の北海道から九州までの技術者の雇用を実現する。10 人の障がい者雇用の実績もあり結果として、取引先にも社員にもダイバーシティアンドインクルージョンを達成することとなった。

６．テレワーク導入の経緯・目的

(1)社員の働き方の多様性を実現することで会社に定着出来る環境を作ることを目的とし、在宅勤務制度を導入した。

(2)弊社では社員が派遣で客先に常駐する形で顧客に人材を提供しているが、在宅勤務を制度化しても客先常駐社員利用出来ない懸念があったので、「エンジニア」「ICT 環境」「労務管理」をセットにしたサービスを新規に立ち上げ、展開した。

(3)将来深刻化する IT 人材不足の懸念に対して、在宅エンジニアの新規雇用を開始し、雇用の幅を広げた。

７．実施内容

実施時期：2016 年 9 月～2020 年 9 月
実施場所：自宅
実施部門：テレワークビジネスエッセンシャル事業部(テレワーク推進に伴い新設)
人　　数：50 名（全社員だと、600 名ほどの社員が在宅勤務を実施）

(1)2016 年度より在宅勤務制度導入に向けてテレワークトライアルプロジェクトを立ち上げ、トライアルを開始。
在宅エンジニアと、テレワークに必要なセキュアな通信環境や労務管理ツールをセットにして顧客に提供する仕組み(サービス化)を作って、弊社社員の客先常駐社員が在宅勤務を出来る環境を構築した。
テレワークに必要な ICT 環境となるツール類の費用は全て弊社で負担することとしており、さらに通常の客先常駐社員と比較して、在宅エンジニアの方が安価で利用出来る様にして、顧客側のメリットを見出している。

(2)新たに在宅エンジニアとして、様々な事情で会社に出勤して仕事の出来ない方々を社員として新規で雇い入れを開始した。

(3) 在宅エンジニア採用応募者数が 2018 年度（540 名）～2020 年度 8 月時点(1706 人)で 316%向上

自己評価：
IT 業界では、派遣として客先に常駐して仕事をしている方々が多くおり、在籍する会社でテレワークが導入されていても、客先に常駐して仕事をしている社員は客先の環境に依存してしまうため、テレワークを実現出来ない現状がある。
弊社では、テレワークに必要なセキュアな通信環境や労務管理ツールをセットにして顧客に提供する仕組み(サービス化)を構築したことで、テレワークを実践することを可能とし、社会のテレワーク拡大に寄与した。また、在宅エンジニアの新規雇い入れを開始したことで雇用の促進にも繋げている。
上記の対応から、社内での満足度調査において今後のテレワークの意向については、回答者の 87%が何らかの形で今後もテレワークを継続したいと高い評価を得る。

８．課題と解決策

(1)弊社では在宅エンジニアの社員雇用を行っており、事業部設立当初は東京・大阪近郊のみの採用に留まっていたが、地方の在宅エンジニア採用も進めており、北海道から九州まで全国多岐にわたり在宅エンジニアが在籍している。

(2)テレワーカーが人事評価上不利益な扱いがなされないように、管理職を中心にテレワークの人事評価による、社内研修を実施。テレワークの人事評価に当たっては、テレワーク実施者に、週単位で業務計画を作成。達成程度等をもって適正な評価がなされるようにしている。

(3)グループ企業と協力の上、テレワークを利用する社員を対象に、テレワークに必要な家具購入費用を一部補助。また、家具だけでなくディスプレイ等の備品の購入に関しても、費用補助の制度を新たに作成。

(4)在宅勤務におけるコミュニケーションの取りやすさを経営課題として捉え、入社時に報連相研修の実施、雑談チャットの推進、チーム内MTGの実施、オンライン飲み会を行っている。3ヵ月に1回事業部メンバーを対象に行っているオンライン飲み会では、50人のメンバー中半数以上の30名以上の参加があり、コミュニケーションの取りやすさから会社への帰属意識への貢献がある印象である。
またテレワークにおけるコミュニケーション活性化の取り組みとして、これまで定時退社日として設定していた毎週水曜日と金曜日を対象に、ZoomによるオンラインBARを開催。オンライン入社式を皮切りとしたオンライン花見やオンライン新卒歓迎会など、オンライン上でのイベントを随時実施。今年7月に開催した全社員を対象のオンライン飲み会では100名以上が参加する等、オンライン上でのコミュニケーション交流を盛んに行っている。

９．成果・効果

弊社の「在宅ITエンジニア派遣サービス」を導入したK社ではエンジニアの在宅派遣に当初不安がある中で初めてのテレワークでの協業となったが、結果問題無く業務が遂行出来、K社内の社員でも在宅勤務を導入するきっかけになった。

弊社のテレワーク評価実績としては、2017年12月19日に、東京都が都内で事業を営む企業等の働き方、休み方の改善に向けた気運を高めていくために進めている「働き方改革推進事業」における「TOKYO働き方改革宣言企業」に承認。また、2018年11月2日総務省が社内でのテレワークの導入・活用を進めている企業・団体等である『テレワーク先駆者』の中でも、十分な実績を持つ企業・団体等として決定される『テレワーク先駆者百選』に認定。

2020年6月19日、25日の計2日間で創業以来初の完全リモート全社会を実施。
600名以上の社員が参加し大規模なリモートイベントを成功させた。

2020年度6月に実施した、全社員を対象としたテレワークに関するアンケート結果や各項目の振り返りを基にした成果・効果を下記に記載。
・定型業務の効率（生産性）顧客満足度向上
・勤務者の移動時間の短縮、ゆとりと健康的な生活の実現
・非常時の事業継続に備えたBCP計画の実現

・オフィスコストの削減
・通勤弱者（高齢者、障がい者、妊娠・育児中の女性等）への対応向上
・優秀な人材の確保

10. 推進体制

(1)在宅勤務制度の導入及びテレワークサービス化に伴い代表取締役社長直下の部署として、『テレワークビジネスエッセンシャル事業部』を新設。2016 年からの試験期間の中で、社内のデジタル化、ペーパーレス化を進めた。現在もより多くの在宅勤務者が充分に活躍できる環境を作るために社長の旗振りの元で取り組みを進めている。

(2)2017 年 7 月 24 日政府、関連 4 省(総務省・厚生労働省・経済産業庁・国土交通省)、東京都及び経済団体が連携し主催する 7 月 24 日の『テレワーク・デイ』へ参加

(3)2017 年 8 月 31 日「在宅エンジニア＋テレワークに必要な ICT 環境」をセットでご提供する IT エンジニア在宅派遣サービス『テレスタ』を提供開始

(4)2017 年 10 月 30 日「一般社団法人日本テレワーク協会」加入。社会のテレワーク拡大に寄与。

(5)2019 年 7 月 22 日～9 月 6 日 政府、関連 4 省（総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省）、東京都及び経済団体が連携し主催する『テレワーク・デイズ』に参加

11. 運用制度

(1)完全オンライン型の研修＆就労支援サービス【PPCamp online】を開始。

(2)在宅勤務の環境整備に対する補助として、関連会社のジパング・ドットコムにて対象商品を購入した際の半額分を会社で支給する補助制度を開始。

(3)モニター購入費の半額補助制度として家電量販店等でモニターを購入した際に購入費の半額を会社で支給する補助制度を開始。

(4)オンラインコミュニケーション手当としてオンラインでの懇親会・飲み会等の社員間コミュニケーションに対して、費用の一部を会社が補助をする制度を開始

(5)2020 年 6 月　全社会を 600 人越えでの完全リモート開催で実施

12. 実施環境及びインフラ

(1)テレワーク環境が整っていない客先に常駐している社員でもすぐにテレワークが開始出来る様に、リモートデスクトップツールを採用した。

(2)労務管理は在籍離席を顔認証で認識・管理するツールを採用した。

(3)在宅勤務開始前に在宅勤務に関するセキュリティ教育を行っている。

(4)弊社のセキュリティに関する取り組みとしてＰマーク、ISMS を取得している。

13. 今後の取組み

(1)弊社の取組みを社会全体に広げて、派遣社員として客先に常駐している方々がテレワークを利用して在宅勤務が出来る環境になるように、弊社の在宅派遣サービスを通して社会に対してテレワークの必要性・優位性を広めていく。

(2)現在は自宅に限定してテレワークを実践しているが、今後はワーケーションの様に場所に囚われず、自宅以外の場所でもテレワークが実践できるような働き方改革を推進していく。

(3)テレワークを実施する中で社内でのニーズを反映し、在宅エンジニア自らが開発したテレワークコミュニケーション及び労務管理ツールのサービス「smooth」の展開を通して、一層のテレワーク推進に貢献する。

フジ住宅株式会社

所在地：大阪府岸和田市
代表者：宮脇　宣綱
https://www.fuji-jutaku.co.jp/
資本金：48 億 7,206 万円
業種：情報通信
従業員数：1,353 人

【受賞理由】
2018 年にテレワーク本格導入、現在はテレワークの対象者を全部門へ拡大し、100%完全在宅勤務を実現。またテレワーク実施者の感想文共有など、社長自ら呼び掛け率先して行っている。住宅業界ならではのテレワーク施策、社員の事情に応じた柔軟なテレワーク活用等、基盤整備が功を奏しコロナ禍の中で全社員へ積極的なテレワークを呼びかけ、テレワーク体制への移行は一気に進んだとしている。

＜実施期間＞

トライアル期間　2017 年 7 月～2017 年 12 月
本格導入期間　　2018 年 1 月～現在

１．実施名称

フジ住宅のテレワーク活用

２．対　象

対象者、組織等　　全社員
対象人数　　約 1,350 人（全社人数の約 100%）
実施者人数、割合　約 960 人（全社人数の約 70 %）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅、モバイルワーク、サテライトオフィス
実施条件　なし

４．実施頻度

月平均回数　約 17 回（過去 3 か月）
（緊急事態宣言以降は可能な限りテレワークを推奨中）

５．概　要

2017 年のテレワークデイへのトライアル参加を皮切りに、2018 年に就業規則を変更し本格導入に至る。当社のテレワークのポイントは「テレワークを必要としている人（社員）に有効活用する」である。

（1）遠隔地の身障者支援の為のテレワーク活用
（2）社員と社員のご家族の（看病時）の為のテレワーク活用
（3）建築現場・管理マンション・お客様宅等へ外出する社員（設計士・建築士・マンション管理人・営業部員等）の為のモバイルワーク推進
（4）BCP 対策の為のテレワーク活用
（5）社員の事情に応じたテレワーク活用 を展開。

このようにテレワーク環境は整備できていたことから、2020 年の新型コロナウィルス感染症流行に伴い、全社員へ積極的なテレワークを呼びかけ、テレワーク体制への移行はスムーズに進んだ。現在もその体制をつづけている。ニューノーマルに対応する仕事の仕方、へと日々シフトしている。

６．テレワーク導入の経緯・目的

当社は創業の原点に「人を思いやる心」があり、「人の幸せ」を願って設立された会社である。

経済産業省と東証が選定する「健康経営銘柄 2019」にて 2 年連続・3 度目の選定、健康経営優良法人 2020 大規模法人部門（ホワイト 500）には 4 年連続の選定等、ワークライフバランスを含めた社員の健康のための取組も、経営的な視点から戦略的に実施している。

社員のため、社員の家族のため、にもなる「テレワーク」を通じて、社員がより一層、働きやすくなる、ワークライフバランスを実現できるようにテレワーク導入を実践してきた。

当社のテレワークの取組は、いずれも「社員のニーズに応じた働き方」を実現できるテレワークの取組となっている。

2020 年は新型コロナウィルス感染症の流行に伴い、全社員へテレワークを推奨した。

７．実施内容

トライアル実施からはじめ、テレワークの課題・改善点を洗い出し、社員に必要なテレワーク活用形態を見極めながら、下記の通り展開してきた。

【2017 年】

・テレワークデイに、23 名にて実施団体としてトライアル参加（NHK ニュースにて放映）
・身障者 1 名雇用（パラアスリート）

【2018 年】

・テレワークデイズに、40 名にて実施団体、応援団体として参加

・就業規則を変更し、全社員と社員のご家族の方が流行性の疾病（例：インフルエンザ等）に罹患した場合のテレワーク活用

・身障者 3 名雇用（遠方（山口/茨城県）の地方にお住まいの方・パラアスリート含む）

【2019 年】

・テレワークデイズに、全部門へ呼びかけ、参加

【2020 年】

・身障者１名雇用（遠方（神奈川県）にお住いの方）

・テレワークデイズに、全部門へ呼びかけ、参加中

サテライトオフィスを設置し、自宅でのテレワークが困難な社員に利便性の良いテレワークスペースを提供

【随時】

・BCP 対策のためテレワーク用 PC100 台常備→稼働中

・設計士・建築士・マンション管理人・営業部員等のためのモバイルワーク推進

・社員の健康事情に応じてテレワーク承認

例：①ケガや頚椎症等身体的な事情により通勤困難時

②妊娠中安静が推奨された時

③社員の奥様の体調が悪く、代わりに育児をおこなった

④健康診断の結果により精密検査を受けることになった場合（＝就業時間内に受診可能）の受診前後 等、テレワーク活用事例あり

・その他、最近の具体事例は経営理念感想文に一部掲載

※経営理念感想文＝毎月全社員が自由記載で日頃の所感を書いており、モチベーションアップになる・マネできる・活用できる約 100 名分を社長の宮脇自らが抜粋し、全社員へ配付、共有される＝社内情報共有ツール（感想文）＝社員は他の社員のテレワーク事例を知り、自身の参考にし、さらにテレワーク活用が広がっていく＝好循環が生まれている。

【新型コロナウィルス感染症対策とテレワーク】

紹介 URL：https://www.fuji-jutaku.co.jp/csr/employee/work/

・全社員テレワークの積極的活用：現在も継続中

・ローテーション勤務

・時差出勤の実施

・毎朝検温
・Web 会議の利用部署拡大/三密を避ける/取引先との Web 会議
・打ち合わせや応接室に、会話時の飛沫を遮るためのアクリル板の設置
・大規模朝礼/ミーティングを控える
・手指消毒の徹底
・個人携帯を業務利用時の電話代を会社負担
・新卒、中途採用面接/内定者教育の Web 会議利用
中途採用面接の 9 割以上を Zoom や Skype へ切り替え。必要に応じて対面対応。
新卒研修も Zoom にて合計 24 名で実施。
・新しい生活様式等、政府・府からの情報を全社員へ共有

Web 会議中の社員

・取引先にもご利用いただけるクラウドサービス構築物件にかかる工程管理は、社内だけでなく、社外の設計士さまや協力業者さま（工事業者）がかかわることとなる。
その情報をネット上に一元管理する仕組みを構築し、どこにいても情報へ接続できるシステムを構築した。
対面やメールでやりとりしていた情報をシームレス・リアルタイムに連携できるようになった。
・メイン銀行と融資取引の電子契約サービスを締結
これにより、借入や返済の手続きの殆どがリモート対応出来ることになり、従来週 2 回ペースで銀行担当者と書類のやり取りをしていたが、今後は一切なくなる。

８．課題と解決策

○緊急事態宣言に伴い社会インフラ（VPN 回線）がパンクし、一時ネットワーク障害が発生したが、まもなく復旧した。ネットワーク１本でのリスクを認識。今後は、VPN の冗長化・クラウド化の拡張を検討。
○上記のネットワーク障害により、社内フォルダへのアクセスが遅かったため、一部クラウドストレージサービスの利用を開始
○電子承認の重要性を再認識
○社外の方を巻き込むクラウドサービスのさらなる利用拡張検討
○コミュニケーション手段の利便性を高めるため、メール以外のコミュニケーションツールの導入の検討（チャットツール一部導入済）
○当社は複数の拠点があるため、自宅でのテレワークが困難な方や、拠点から遠い社員のために、自宅から近い拠点でのサテライト勤務を展開

９．成果・効果

【随時実施】

(1) 遠隔地の身障者支援の為のテレワーク活用

①東京パラリンピックを目指すパラアスリートの方々にテレワークにて週に２日程度パソコンのみで完結できる経理業務/企画の資料作成業務等に従事いただきつつ、競技の練習に邁進いただいている。

②特に完全在宅勤務と、パソコンさえあれば可能なシステム開発業務は親和性が高い＝システム設計が決まれば、開発に集中できる＝生産性が高い

③また話すことが時に困難である「呼吸器機能障がい」等をお持ちの完全在宅勤務の方とは、チャットが最適なコミュニケーションツールであるということもわかった。

(2) 社員と社員のご家族の（看病時）の為のテレワーク活用

(3) 住宅現場・管理マンション・お客様宅等へ外出する社員の為のモバイルワーク推進

①取引先工務店様を巻き込んだ工事に係る受発注・工事完了報告・請求までを一気通貫でペーパレス化＝年間約９万枚の紙を削減

②中古物件の買取査定承認手続きを社外からできるシステム開発
＝①②ともに社外からタブレット上で手続きを完了できる＝社外にて業務可能

③取引先設計事務所様を巻き込み、クラウドDB（KINTONE）上に設計を工程管理できる仕組みを構築。
＝どこでも閲覧できる・情報の一元化・ペーパレス化、年間5000時間以上/1000万円以上のコストカット実現

④ご高齢（60～70代）のマンション管理人の方（約120名）にも全員タブレットを配付し、自社開発のアプリを用いて業務に従事いただいている。
例：水道検診・勤怠管理・日報管理・受発注依頼等（従来は紙・電話・FAX）

(4) BCP 対策の為のテレワーク活用

①平成30年9月の大阪を直撃した台風21号発生時、テレワークを活用。

②今回のコロナ対策として全社員へテレワークを推奨し、BCP対策用のPC100台全機稼働させ＋追加で調達。

(5) 社員の事情に応じたテレワーク活用

①社員や社員のご家族の方の健康のため、無理して出勤しないよう、しかし社員の「働きたい」という意志を尊重し、要望があった場合は個別の事情を勘案し、テレワークを認めている
＝社員のワークライフバランスの実現

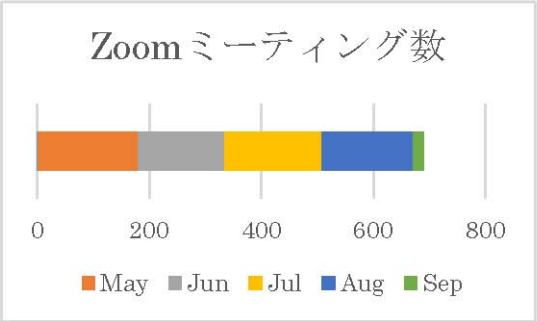
【新型コロナウィルス対策としてのテレワーク】

〇すでに全社員がテレワーク可能な環境が整備されていたため、緊急事態宣言後、利用者が急増してもスムーズに導入が進んだ。

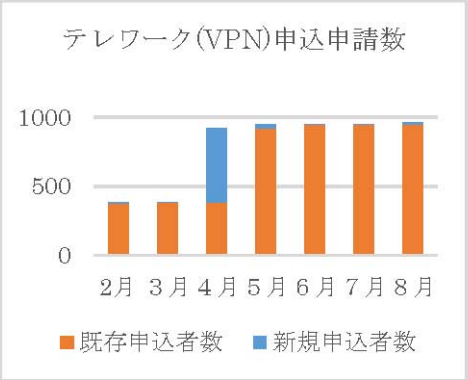
〇社員も、コロナが何かまだよくわからなかった 4 月から自宅等でテレワークを実施し、安心いただけた（感想は別添の感想文に記載）。当社では感染者は一人もいない、というところが最大の成果。

〇従来、大人数の会議・研修がある場合、場所の確保や移動にコストがかかっていたが、Zoom に切り替えたことにより、コストカット。約 30 名の会議も簡単に開催できるようになった。

〇社内外を問わず、物理的な接触が減った。仮に対面する場合も 3 密にならないよう、喚起・アクリル板の設置・web 会議と混合させる等工夫している。



※9 月 4 日時点



10. 推進体制

社長の宮脇自身もテレワークの経験があることからテレワークの推進に前向きであり、添付の感想文は宮脇が、マネできる・活用できる・モチベーションがあがるという視点で抜粋し、全社員へ配布している。

＝社内へ推奨・情報共有され実際に活用されている。

実際の推進・運用は、システム室にて展開している。当社でのテレワーク展開は、会社の社風からソフト面での課題（会社や社員の理解が得られない・検討で終わる・リスクをとり動けない等）はなく、ハード的な課題（ペーパレス化・クラウド化等）のみであり、それらはほとんど IT で解決できるものであるため、推進体制としてシステム室が主導しており、うまく機能している。

11. 運用制度

（1）就業規則に規定

（2）フレックスタイム制導入（現時点の対象者約 290 名）

（3）運用ルール制定中

12. 実施環境及びインフラ

PC・タブレット貸与／VPN 等セキュリティ接続／ビデオ会議用マイク・カメラ貸与／携帯内線貸与／wifi 通信機器貸与／ペーパレスシステム開発／クラウドデータベース活用＆拡大中／社外から勤怠入力できるクラウドサービス導入／クラウドストレージサービス／ビジネスチャット活用

13. 今後の取組み

今後も身障者雇用（完全在宅勤務）を計画中。特に在宅勤務とシステム開発（RPA やクラウド開発）との親和性は高く、大きな成果があがっており、積極的に採用を計画している。

３−2　優秀賞

【テレワーク促進部門】

軽井沢リゾートテレワーク協会

【受賞理由】
自治体と観光協会が連携し、民間企業や興味あるワーカーを巻き込む活動の広がりが興味深い。地域と都市企業が連携しワーケーションの進展等に寄与していることは大きく評価できる。情報発信の努力と工夫には他の地域でも参考になることが多い。ワーケーション体験プログラムの開発を実施、ワーク環境アドバイスなど幅広く普及啓発活動を実施するなど、インパクトのある情報発信を行っていることが評価された。

所在地：長野県北佐久郡軽井沢町
代表者：土屋　芳春
https://karuizawa-work.jp/
資本金：なし
業種：サービス（軽井沢観光協会が兼務）
従業員数：省略

＜実施期間＞

本格導入期間　　2017 年 9 月～2020 年 9 月（将来に向け拡大発展して継続的に実施）

１．実施名称

「人生 100 年時代　豊かなライフスタイルを実現する軽井沢リゾートテレワーク」の戦略

２．促進・普及対象

対象者、組織等　①首都圏企業のワーカーに対し、東京駅から北陸新幹線で 62 分という利便性を活かしたリゾートテレワークの啓発活動
②軽井沢におけるワークス環境の整備（ワークスペース・通信環境整備、地元に対するリテラシー向上）

対象規模　首都圏企業特に東京駅周辺の大手町・丸の内・有楽町のワーカー27 万人の１％（2,700 人）

実施規模　東京フォーラム・軽井沢体験イベント参加者、軽井沢訪問ワーカー、別荘・移住者・半移住者・二拠点居住者等テレワーカーの総数から推測。

３．提供内容

ワーケーション・テレワーク体験プログラム開発、ワークスペースコンサルティング、ワークライフコンサルティング、各種フォーラムの開催

４．概　要

軽井沢では、1997 年北陸新幹線（当時：長野新幹線）開通以降移住者が増え始め、同

時に東京への通勤者も増え始めた。移住者・別荘所有者を中心に、そのころから自主的にテレワークをする人が増え始めた。ただ地元の理解はあまり無く、軽井沢に首都圏のワーカーを誘致しようという考えも無かった。一方軽井沢には、年間 870 万人もの観光客が訪れている。ただそのほとんどが日帰り（多くはアウトレット）なので、いかに長期滞在者を増やすかが課題だった。

そこに、国際会議、展示会誘致などで成功しているダボス、アスペンのような長期滞在型高級リゾート地を目指すという軽井沢観光協会の戦略と連動する形で、首都圏からワーカーをワーケーションで誘致しようと機運が高まり始めた。

そのような環境の中、「人生 100 年時代、豊かなライフスタイルを実現するには軽井沢は理想的な場所」との理念で、一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所（設立：2015 年、代表理事：鈴木幹一）が主催となり、軽井沢町、一般社団法人軽井沢観光協会、軽井沢町商工会、軽井沢旅館組合、ライジングフィールド軽井沢、旧軽井沢ホテル音羽ノ森、万平ホテル、小瀬温泉ホテル、軽井沢プリンスホテル、東急ハーベスト旧軽井沢、東急バケーションズ軽井沢、ピッキオ、SC 軽井沢クラブ、軽井沢トラベル＆コンサルティングなどの協力を得て、2018 年 2 月～6 月にかけ軽井沢でリゾートテレワーク体験会（対象は東京のワーカー、周辺自治体）を 4 回実施した。その流れで軽井沢観光協会、軽井沢町商工会が中心となり軽井沢リゾートテレワーク協会を 2018 年 7 月に設立し、現在に至る。

５．経緯・目的

軽井沢では、別荘所有者は昔から別荘でテレワークをやっていた。ただ個人的が自発的にやっていたのであまり大きなムーブメントにはなっていなかったが、東京から軽井沢まで移動し標高 1000㍍避暑地軽井沢で、特に戦略策定・アイデアなど創造的分野のワークは軽井沢が適しているということは皆経験的に知っていた。

また軽井沢は、地元・移住・半移住・別荘・観光な多様な方々が集まる場所。レストラン・bar・別荘などで多様な人々が交わる事で最新の情報が飛び交い、イノベーションが誘発されやすくなる。大学の OB 会組織（別荘所有者が中心）、別荘諸団体など様々なレイヤーで絡み合っていて、独特なコミュニティーを形成している。そこが、軽井沢がワークに適した場所と言われる由縁である。

そのような環境下、2017 年に一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所はじめ民間企業が、総務省にテレワークの普及には軽井沢は理想的な場所であると連携を依頼、2018 年 2 月～6 月に軽井沢リゾートテレワーク体験会を 4 回開催（第一回目は総務省後援）、2018 年 7 月に軽井沢観光協会、軽井沢町商工会が軽井沢リゾートテレワーク協会を設立、テレワークの啓発活動をしてきた経緯がある。以来、「人生 100 年時代、豊かなライフスタイルを実現する軽井沢リゾートテレワーク」を基本理念として活動している。

６．実施内容

（2017 年からの活動内容）

① 一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所はじめ軽井沢の民間事業者が、総務省行政管理局企画調整課長箕浦龍一氏にテレワークの啓発活動を総務省後援で軽井沢にて実現出来るよう、4 回プレゼンテーションを行う。

日時：2017 年 9 月～11 月

② 総務省「車座ふるさとトーク」　山田総務大臣政務官

日時：2018 年 1 月 15 日

主催：総務省

会場：軽井沢発地市庭

③ 第一回「軽井沢リゾートテレワーク体験会」

日程：2018 年 2 月 15 日・16 日

主催：一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所

後援：総務省、長野県観光機構、長野県、軽井沢町、一般社団法人軽井沢観光協会

会場：軽井沢各施設

テーマ：「軽井沢のワーク環境としての魅力」

登壇者：日本マイクロソフト平野社長他

④ 第二回「軽井沢リゾートテレワーク体験会」

日時：　2018 年 4 月 26 日・27 日

主催：一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所

後援：長野県観光機構、長野県、軽井沢町、一般社団法人軽井沢観光協会

会場：軽井沢各施設

テーマ：「リゾートテレワークの可能性を東京との関係性で考える」

登壇者：長野県阿部守一知事、総務省行政管理局企画調整課箕浦龍一課長、三菱総合研究所松田智生主席研究員、長野県産業労働部長田部長

⑤ 第三回「軽井沢リゾートテレワーク体験会」

日程：2018 年 5 月 29 日・30 日

主催：一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所

後援：長野県観光機構、長野県、軽井沢町、一般社団法人軽井沢観光協会

会場：軽井沢各施設

テーマ：「テレワーク・サテライトワークを切り口に、次世代の生き方・働き方を考える」

登壇者：総務省 行政管理局企画調整課 橋本さと子主査

⑥ 第四回「軽井沢リゾートテレワーク体験会」

日程：2018 年 6 月 26 日・27 日

主催：一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所

後援：長野県観光機構、長野県、一般社団法人軽井沢観光協会、軽井沢町商工会、軽井沢旅館組合

会場：軽井沢各施設

テーマ：「女性の働き方を考える」

登壇者：ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス島田由香取締役人事本部長

⑦ テレワーク・デイズ連携企画　サービス産業働き方改革セミナー

日程：2018 年 7 月 23 日

主催：一般社団法人日本テレワーク協会、一般社団法人日本旅行業協会

会場：全日通霞が関ビルディング 8 階大会議室

テーマ：軽井沢リゾートテレワーク構想

登壇者：鈴木幹一（軽井沢リゾートテレワーク協会副会長、一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所代表理事）

⑧ 軽井沢リゾートテレワーク協会設立記念式典

日程：2018 年 7 月 24 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会

後援：長野県、長野県観光機構、軽井沢町、軽井沢観光協会、軽井沢町商工会

会場：くつかけステイ中軽井沢

来賓：総務大臣政務官山田参議院議員、日本テレワーク協会中山専務理事、総務省行政管理局企画調整課箕浦課長、長野県産業労働部長田部長、軽井沢町藤巻町長

⑨ 第一回東京フォーラム（NTT データ）「VR RPA のデモンストレーション」

日時：2018 年 9 月 12 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会、NTT データ

会場：NTT データ豊洲センタービル

テーマ：NTT データの働き方改革に関する取り組み
「VR RPA のデモンストレーション」

登壇者：柳町暁（NTT データ社会基盤ソリューション事業本部事業統括部長）
金山明煥（軽井沢リゾートテレワーク協会広報兼事業推進委員長）

⑩ サービスホスピタリティー研究会　働き方改革セッション　現地調査（軽井沢）

日時：2018 年 9 月 28 日・29 日

主催：公益社団法人企業情報化協会（IT 協会）

後援：軽井沢観光協会、軽井沢リゾートテレワーク協会、軽井沢ソーシャルデザイン研究所

協力：総務省

会場：軽井沢各施設

登壇者：土屋芳春（軽井沢リゾートテレワーク協会会長）、鈴木幹一（軽井沢リゾートテレワーク協会副会長、箕浦龍一（総務省行政管理局課長）

⑪ ラーニングフェスティバル 2019

日時：2019 年 10 月 3 日～5 日

主催：ライジングフィールド軽井沢（会場）

後援：軽井沢リゾートテレワーク協会

登壇者：箕浦龍一（総務省行政管理局企画調整課課長）、島田由香（ユニリーバ取締役人事統括本部長、澤円（日本マイクロソフトテクノロジーセンター長、仲山進也（楽天大学学長）、小林りん（UWC ISAK Japan 代表）

⑫ 第二回東京フォーラム（サイボウズ）

日時：2018 年 10 月 23 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会、サイボウズ

会場：サイボウズ本社（日本橋）

テーマ：「コミュニケーションをもっと快適に！チームの働き方を考える」

登壇者：箕浦龍一（総務省行政評価局企画調整課長）、関根紀子（サイボウズ　カスタマー本部長）、中村龍太（サイボウズ　社長室ビジネスプロデューサー）

⑬ 第三回　フォーラム（CBRE）

日時：2018 年 11 月 8 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会、CBRE

会場：CBRE 本社 RICE Café （丸の内）

テーマ：「働き方改革　どうする？ペーパーレス、ストックレス？」

登壇者：柳谷昭夫（総務省情報流通行政局情報流通高度化推進室　課長補佐）、

⑭「豊かなライフスタイル実現の為の働き方改革セミナー」

～場所が変えてくれるあなたの働き方～

日時：2018 年 11 月 22 日

主催：早稲田大学マーケティング・コミュニケーション研究所、軽井沢リゾートテレワーク協会

後援：総務省、軽井沢町、一般社団法人日本テレワーク協会、一般社団法人軽井沢観光協会

会場：早稲田大学大隈講堂

⑮ 第四回 東京フォーラム（NEC ソリューションイノベータ）

日時：2018 年 12 月 5 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会、NEC ソリューションイノベータ

会場：NEC ソリューションイノベータ本社（新木場）

テーマ：「瞑想が働き方を変える！テレワークと心のあり方」～1200 年前からの働き方改革～

登壇者：NEC　プラットフォームソリューション事業部、NEC ソリューションイノベータ　白浜センター、高野山金剛峯寺（阿字観指導）

⑯ 軽井沢リゾートテレワーク体験会（長野県補助金事業）

日程：2019 年 2 月 15 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会

会場：軽井沢各施設

⑰ 第五回 東京フォーラム（内田洋行）

日程：2019 年 2 月 5 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会

会場：内田洋行本社(新川)　ユビキタス協創広場 CANVAS

テーマ：「働き方改革」最前線、省庁・地方自治体・民間企業の最新動向

登壇者：箕浦龍一（総務省行政評価局総務課長）

平山信彦（内田洋行知的生産性研究所所長）

高橋邦夫（KU コンサルティング）

⑱ 第六回東京フォーラム（東急）

日時：2019 年 3 月 6 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会、東急シェアリング

会場：九段ハウス

テーマ；「働き方改革に対する意識ギャップ」

登壇者：ピョートル・フェリークス・グジバチ（元 Google 人事担当）

箕浦龍一（総務省行政評価局総務課長）、金山明煥（東急シェアリング社長）

⑲ 第六回東京フォーラム（コクヨ）

日時：2019 年 6 月 6 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会、コクヨ

会場：コクヨ（原宿）Think of Thinks

テーマ：「働き方多様化時代！テレワークがもたらす本当の変化」

登壇者：箕浦龍一（総務省行政評価局総務課長）

⑳ 福井県庁へのテレワーク講演会

日時：2019 年 10 月 9 日

主催：福井県、軽井沢リゾートテレワーク協会

会場：福井県庁

登壇者：土屋芳春（軽井沢リゾートテレワーク協会会長）、

鈴木幹一（軽井沢リゾートテレワーク協会副会長）

対象：福井県庁幹部（副知事、人事課、未来戦略課、定住交流課、観光誘客課）

㉑「第二回リゾートビジネス勉強会働き方改革とリゾートワーケーションセミナー」

日程：2019 年 11 月 26 日

主催：日本経済社

会場：TKP 築地会議室　ホール４Ａ

テーマ：豊かなライルスタイルを実現する軽井沢リゾートテレワーク

登壇者：鈴木幹一（軽井沢リゾートテレワーク協会副会長）

㉒ NTT コミュニケーションズ「ワークスタイルアカデミー」

日程：2020 年 2 月 4 日

主催：NTT コミュニケーションズ

後援：一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所

会場：NTT コミュニケーションズ

テーマ：軽井沢ワーケーションの実践事例と最新施設紹介

登壇者：土屋芳春（一般社団法人軽井沢観光協会会長・軽井沢リゾートテレワーク協会会長）、志立正嗣（ヤフー執行役員）、山本裕介（IT 企業マーケティング担当）

㉓ 軽井沢リゾートテレワーク体験会（長野県支援金事業）

日程：2020 年 2 月 14 日

主催：軽井沢リゾートテレワーク協会

会場：軽井沢の各施設

㉔「危機的な状況下でのワークスタイルセミナー＆ZOOM 体験会」

日時：2020 年 3 月 23 日

主催：一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所

協力：一般社団法人 ITC-Pro 中部,
NEC ソリューションイノベータ株式会社
軽井沢リゾートテレワーク協会

実績（数値）　2018 年 1 月～現在まで

①東京フォーラム参加者　500 人

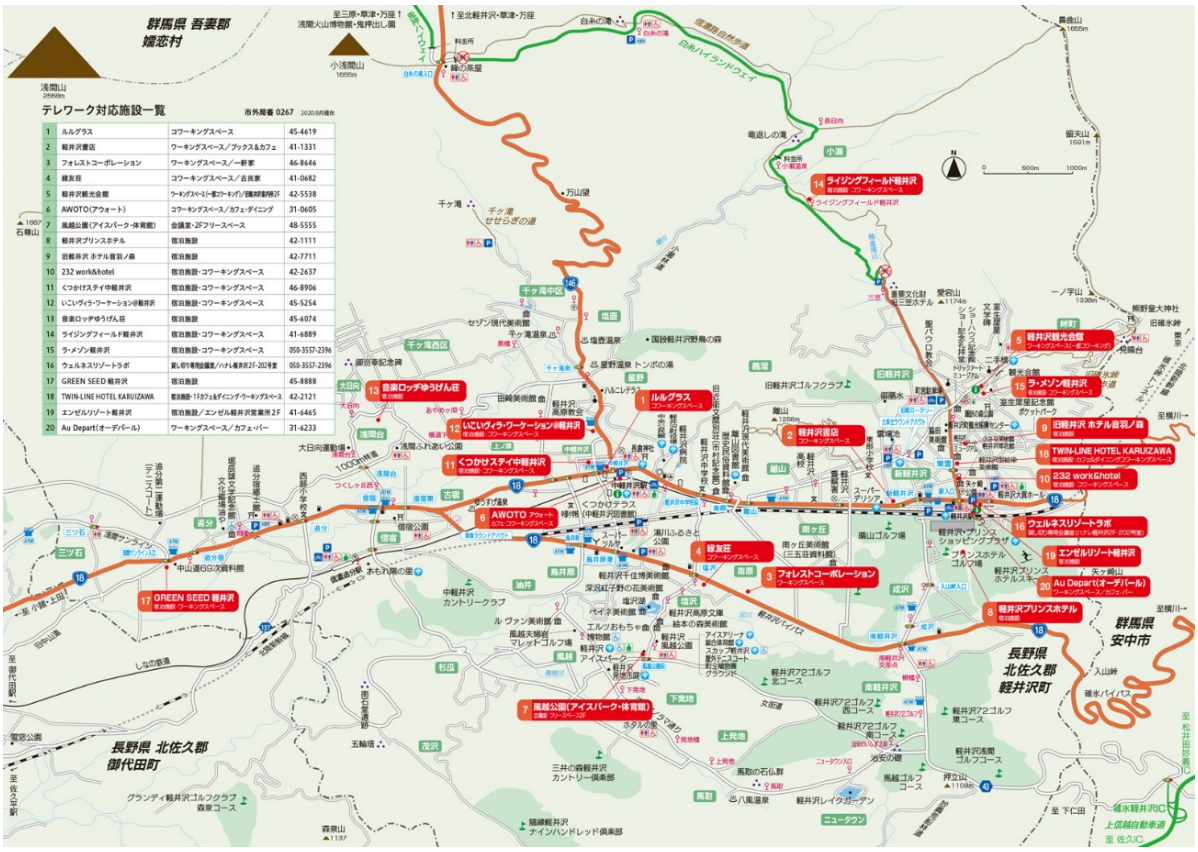
②軽井沢体験会参加者　200 人

③軽井沢のワークスペース利用者　500 人

④別荘半定住・移住者テレワーカー　1,500 人

※ここ数年軽井沢は移住者が増加傾向、特に今年に入りコロナの影響も有り移住者が急増している。30 代・40 代の子育て世代が急増しているとことがポイント。多くは都心の大企業のビジネスパーソン。彼らに聞くとテレワークが大前提のライフスタイルを考えていることが特徴的。この傾向は今後も加速度的に拡大すると予想されている。

軽井沢のテレワーク対応施設の分布



7．課題と解決策

（ワーケーションプランの充実）

数年前から企業研修（チームビルディング・管理職研修・新人研修）や役員会を軽井沢で行う企業が急増している。それを受けプランニングしていたが、コロナで動きは止まってしまった。今後は、近隣自治体とも連携、カーリング会場で研修、ワイナリーでチームビルディング、軽井沢で農業体験しながらチームビルディング、標高2,000㍍（小諸市高峰高原）でアスリートチームビルディングなど、今までにない全く新しい切り口でワーケーションプランを構築する。コロナ終息後すぐに実行できるように準備。

※一般にワーケーションの定義は、work & vacation だが、軽井沢では work & education とし、企業研修（新人研修・幹部研修・チームビルディング）や役員会、役員合宿など学びの要素をメインにプランを構築している。また長野県では、ワーケーションのネーミングをリゾートテレワークとし、リゾート地でワークするという意味を込めている。

８．目標・達成度

参加者総数の目標は、丸の内・大手町・有楽町のワーカー総数 27 万人の１％2,700 人で達成。

９．対象者への効果

（軽井沢イベント）参加は創造力・アイデア力・チームワーク力などが向上したとの感想が多い。

（東京イベント）毎回テーマを決めて実施、目的意識の確立した方々の参加が多く満足度は高い。

※両イベント通じ、参加者同士の横のネットワークも生まれ、企業で同じ立場の担当者同士で交流が深まり、メリットを感じてい頂いている。

当協会には、マスコミ・企業・自治体からの軽井沢のワークスペース、リゾートテレワーク、ワーケーションなどの問い合わせが多く、特にコロナ以降は、移住相談含め事務局スタッフが随時対応している。

また国会議員、自治体、企業のワークスペース視察や、実際にリアルにワーケーションを体験するケースが増えてきている。コロナ以降はリアルに加え、オンラインで説明する機会も増えている。

上記のように当協会では、テレワーク、ワーケーションなどの啓発活動を積極的に行っていく方針。

（なぜ軽井沢に移住が急増しているのか）

2020 年 4 月に開校した私立風越学園（幼・小・中一貫校）がオープン、子育て世代の移住者が急増したという特殊要因がある。

それ以外の最近の移住者の傾向として特徴的なのは、従来のリタイアシニア、アクティブシニア、富裕層だけではなく、独身の 20 代～30 代の若手、子育て世代が急増している事である。大企業勤務・高学歴層が多い。また「毎日がワーケーション」といったライフスタイルの中にワークが融合しているという新しいライフスタイルを持った移住者が多い。これは今までにない傾向である。また地元不動産会社やハウスメーカーに最近の移住希望者の傾向を聞くと、以前は例えば箱根・熱海・那須・軽井沢と他のリゾート地と検討するケースが多かったが、今年に入ってからは、軽井沢指定で物件を探す人たちが圧倒的に多いとの事。

以上のような傾向から推測すると、2018 年 1 月～6 月までの一般社団法人軽井沢ソーシャルデザイン研究所の主催としての活動、2018 年 7 月～現在までの軽井沢リゾートテレワーク協会の主催としての活動がマスコミにも広く取り上げられ、また「人生 100 年時代　豊かなライフスタタイルの実現の為、軽井沢でリゾートテレワーク」という考え方が広く定着、結果移住に結び付いてきていると推測出来る。

10. 実施環境及びインフラ

セキュリティー、回線のスピードなどWi－Fi環境、充電コンセントの充実に力を入れている。

11. 今後の取組み

（オンラインスペース、オンラインMICEの強化、マスコミ取材の積極化）

コロナによりテレワークが急速に普及した。特にオンライン会議・フォーラム用スペースのニーズが急速に高まってきている。一方移住者が急増して自宅・別荘でオンライン会議をする人が増えているが、それに伴いWi－Fiが繋がりづらいなどのエリアが出てきた。現状軽井沢では、オンライン専用ワークスペースは貸し切りが1か所、電話ブースが一か所しかない。

今後は、情報セキュリティー面からもオンライン専用スペース普及が重要だと考えている。新しく予定されているホテルに対しその必要性を説明していく。また別荘など戸建て新築希望者に対し、ハウスメーカー・不動産会社と連携して、施主に対し独立したオンライン対応のワークスペースを間取りに入れるよう啓発活動を強化していく。東京でのテレワークの啓発活動は、テレワークの急速な普及により必要性がなくなったが、その代わりオンラインフォーラム・学会などの本部会場として軽井沢がいかにふさわしい場所であるか、その魅力を発信、オンラインMICEを強化していく。

（2023年3月北陸新幹線福井延伸を睨み、福井県との連携強化）

現在は関西経済圏の福井県は、これから東京経済圏にもなる。当協会では、2017 年より福井県庁と連携して、テレワーク、ワーケーション、移住促進セミナー開催など、交流を深めている。

以上のような活動を積極的にマスコミにも発信すべく広報体制を強化。

ちなみに2018年～現在まで、ローカル媒体だけではなく全国媒体含めテレビ3件、新聞・雑誌40件、ネット10件程度取り上げられている。

福　岡　県

【受賞理由】
令和元年から「テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業」を開始。この支援事業の結果4社8名の雇用に成功。また、「コワーキングスペースを活用した障がい者雇用導入支援事業」や相談窓口設置等でテレワークによる障がい者雇用は確実に進んだ。フィジビリティスタディや、多くの関係者と協働し活動を通じて得られた知見を広く共有するなど、他自治体への影響度が大きい取り組みであると評価された。

所在地：福岡県福岡市
代表者：小川　洋
https://www.pref.fukuoka.lg.jp
資本金：なし
業種：地方公共団体
職員数：約 9,000 人（知事部局）

＜実施期間＞
2018 年 4 月～現在

１．実施名称
障がい者雇用の促進を図るためのテレワーク活用事業

２．促進・普及対象
対象者、組織等　福岡県内の企業及び県外企業、障がいのある求職者、就労系障がい福祉サービス事業所等

対象規模　福岡県内企業（約 4,000 社）及び県外企業、県内の障がいのある求職者（HW 登録者 約 5,000 人）、県内就労系障がい福祉サービス事業所（約 800 事業所）等

実施規模　テレワークによる障がい者雇用促進検討会議を 4 回実施し、導入方法など検討内容をまとめた報告書を作成し、HP で公表するとともに、セミナー等（延 1,000 名以上参加）で報告・配布し、周知啓発を行った。令和 2 年度は初めて WEB 開催をしたが、県外からも参加（100 名の募集に対して 105 名参加）。

テレワークによる障がい者雇用に意欲があるモデル企業 3 社を公募（対象約 5, 000 社）、就労系障がい福祉サービス事業所を含む 4 社を決定し、約半年間コンサルティング、合同会社説明会等を実施、その全てで雇用が実現（8 名）、成果を事例集にまとめ、ノウハウを企業等（対象約 5, 000 社）に提供する。

低額で、業務の切り出しからマッチング、その後の定着支援まで実施する障がい者テレワークオフィス「こといろ」【対象：県内企業（約4,000社)、県外企業】を令和2年9月に開設し、10社10名程度の募集に対し9社11名の申込を受けた。

相談窓口の設置　R2.6月末～8月末　約200件の相談対応【H30～R1年間約10件】

WEBのテレワーク求人合同会社説明会を9月と11月の2回開催　9社の求人獲得（全8社程度)。【H30～R1、県内企業のテレワーク求人は1～2件程度】

テレワークによるIT技術者育成事業の実施　30名の雇用の実現（30名募集)【対象：HW登録者5，000人】

※全ての事業において、目的を達成、テレワークによる障がい者雇用実施及び実施したいと考える企業は、約50社以上（把握しているのみ)。今後の増加が期待できる。

３．提供内容

テレワークによる障がい者雇用促進検討会議で検討した、導入の留意点等を示した報告書を作成、HPで公開するとともに、併せて導入実例の講演や機器体験ができるセミナーを開催して、県内企業や支援機関等への周知・啓発、導入支援を提供。

テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業を実施、県内企業4社の導入実例を実現、導入のためのノウハウを県内企業へ提供。

支援員付きの低額で利用できるテレワークオフィスを設置【自治体初】し、企業が考えるテレワークによる障がい者雇用の課題を解決する場や相談窓口設置による支援の場を提供。

WEBによるテレワーク求人合同会社説明会やテレワークによるIT技術者育成事業を実施し、障がいのある人のテレワーク就業の支援の場や育成プログラムを提供。

４．概　要

(1)テレワークによる障がい者雇用促進検討会議設置【H30】

テーマ：県内企業等へのテレワークによる障がい者雇用の促進

テレワークを活用した障がい者雇用の取組みは、全国的にも、例のない取組みであったため、まず有識者からなる「テレワークによる障がい者雇用促進検討会議」を設置し、4回の審議の中で、障がい者雇用にテレワークを活用するに当たっての課題となる事項を整理し、配慮すべき事項や留意点等について検討を行った。これらを踏まえ、検討会議から報告書と今後、テレワークを活用した障がい者雇用を効果的に進めるための提言書が提出された。

県は、その提言等を踏まえ、取組内容を検討し、(2)以下の取組みを進めることとした。

(2) テレワークによる障がい者雇用促進セミナー等の開催【H30～R2】

テーマ：県内企業等へのテレワークによる障がい者雇用の啓発・周知

H30 当時は、「テレワーク」という言葉自体も知られておらず、県内企業等へその有効性を周知することが必要であった。そのため、県内企業、就労希望者、支援機関等を対象に

・先進事例紹介や支援機関における支援方法、
・テレワークを活用した障がい者雇用導入に向けた具体的な方策　等セミナーを開催、併せて
・テレワーク導入に係る個別の相談会
・テレワークの導入の際に必要となる IT ツールの展示・体験を行った。

また、令和元年度、県と民間企業（パーソルチャレンジ㈱等）がテレワークの「合同会社説明会」を年 2 回(就職者 12 名／14 求人)開催、合わせて約 300 名の障がいのある人が参加、就職につながった。

【セミナーの様子】

【合同会社説明会の様子】

(3) テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業【R１～R2】

テーマ：テレワークによる障がい者雇用事例の実現

県内企業には、テレワークを活用した障がい者雇用の事例があまりなかったことから、成功例を作ることで導入を促進したいと考え、令和元年度に、テレワークを活用した障がい者雇用に意欲のある企業が、県の委託した専門家（コンサルタント）の導入サポートを受け、雇用を実現するというモデル事業を実施した。モデル企業 4 社（企業 3 社、就労継続支援事業所 1 社）は、公募により決定した。

企業 3 社は、当初テレワークで実施する業務はないと言っていたが、研修や業務の「切り出し」、業務効率化のための IT ツールの整備、管理者のテレワーク体験等を通して意識が変わり、合同会社説明会において求人募集を行い、6 名の雇用の実現に至った。

雇用後は、テレワーク就業に実績のある支援機関に委託し、障がいのある就業者の自宅訪問やテレワークで必要なセルフマネージメント研修等を実施、定着に向け支援を行

った。
就労継続支援事業所では、職員のテレワークを進めるに当たり、IT ツールにより情報を共有することで、業務の属人化が解消、業務改善につながった結果、B 型においてテレワークで利用者を受入れる余裕が生まれ、2 名のテレワーク就労が実現した。

(4) コワーキングスペースを活用した障がい者雇用導入支援事業【R2～R4】
テーマ：テレワークによる障がい者雇用の課題解決
特に中小企業から障がい者雇用に係る懸念としてアンケート調査で示された、「適した仕事がない」、「職場になじむのが難しい」といった課題解決のため、テレワークで可能な「業務の切り出し」や「マッチング」を専門家が支援するとともに、利用者の障がい特性に合わせ支援できる支援員を常駐で配置するテレワークオフィス「こといろ」を開設した。
運営に関しては民間に委託するが、企業の「こといろ」利用料（人件費＋オフィス使用料）の半額程度を県が委託料として負担、利用企業の経済的負担を軽減するスキームとした。
3 年間の県事業終了後も持続可能な運営ができるかどうか、企画提案時に評価して、委託事業者を決定、民間企業のノウハウ等も最大限活用する。

(5) 相談窓口設置事業【R2】
テーマ：テレワークによる障がい者雇用支援
(4)で記載したテレワークオフィス「こといろ」にテレワーク導入に係る相談窓口を設置し、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、新たに導入を始める企業等が円滑に進めることができるよう支援体制を強化した。「こといろ」に設置することで、テレワークの見学、具体的な導入システム等の体験など、相談窓口とテレワークオフィスの一体的な支援が可能となり、積極的に障がい者雇用につなげる。
さらに相談受付フォーム等が整った HP を開設し、容易に相談できるように工夫するとともに、障がい者雇用に係る相談だけでなく、テレワーク導入希望の中小企業等に対しても支援をする。

(6) WEB 就職合同会社説明会事業【R2】
テーマ：テレワークによる就業先の確保、就業支援事業所のテレワーク訓練技術の向上等
新型コロナウイルス感染症に伴い、合同会社説明会等への出席が困難な障がいのある方も多いことから、県内企業を中心にテレワークを活用した障がい者求人の開拓を行い、WEB 上で合同会社説明会を 2 回開催する。

(7)テレワークによる IT 技術者育成事業の実施【R2】

テーマ：テレワークによる障がい者育成プログラムの構築、テレワークによる就職

テレワーク就労の希望は多いが、テレワーク就労経験のある障がいのある求職者はいないため、福岡県緊急短期雇用創出事業の一環として、県内の IT 系特例子会社において、30 名程度の障がいのある方に、3 月間テレワーク実務を経験する機会を創出した。即戦力として、障がいのあるテレワーカーを育成することで、企業は人材確保が容易となり、障がいのある求職者は、テレワークでの実務経験と IT 技術を取得することができるもの。委託者・県の HP で募集するとともに、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、難病センター、市町村に協力依頼をし、既存の県事業とも連携をして求人募集を進めた。その結果、約 3 週間程度の募集期間で、30 名の募集に対して 39 名が応募、30 名が決定した。

５．経緯・目的

福岡県では、障がいのある人が能力を存分に発揮して働き、その人らしく自立して生活できる社会を目指し、障がい者雇用の促進に努めている。令和 2 年 6 月 1 日現在、福岡県の民間企業の障がい者雇用数は過去最高の 18,648.5 人と年々上昇しているが、法定雇用率 2.2%には達していない状況（2.18%）であり、より一層、積極的な障がい者雇用の取組みが必要である。また、平成 30 年度から精神障がいのある人が法定雇用率の算定基礎に算入され、本県でも特に精神障がいのある人の就労ニーズが高くなっているものの、就職率は半数となっている。加えて県内企業の約半数が法定雇用率未達成企業となっており、その全てが中小企業である。

そこで、県では、通勤時の心身への負担や、他者とコミュニケーションをとって仕事をするのが難しい等の理由により、働く意欲や能力があっても就職が困難な障がいのある人の雇用機会を広げていくため、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークを活用した障がい者雇用促進の取組みを進め、雇用の創出につなげていくこととした。

この取組みを進めることで、企業にとっては、少子高齢化が進展し、労働力不足が著しい現代において、障がいのある人を即戦力として、人材確保ができるとともに、ダイバーシティの理解が進み、離職率の抑制や生産性の向上が図られ、「魅力ある雇用の場」をつくることができる。

新しい生活様式が求められている今、テレワークを活用した障がい者雇用を足がかりに、企業のテレワークを更に進め、地方への新しい人の流れをつくり、関係機関と連携して、地方における雇用の促進、地域の活性化を図っていく。

６．取組内容詳細

(1)テレワークによる障がい者雇用促進セミナー等の開催【H30～R2】

セミナーをはじめとする一連の事業に関しては、経営者協会や中小企業連合会等経済団体と連携し、事業の内容を団体のメールマガジンや広報紙等で情報提供するとともに、市町村にも依頼をし、広報紙への掲載や事業の共催など、企業や市町村と一体で取組みを進め、延 1,000 名以上が参加した。県内企業のテレワークによる障がい者雇用は認知され、他県と比較しても大きく進んでいる。

また、障がいのある求職者、支援機関の意識改革や訓練の充実が、テレワークでの雇用促進につながると考え、合同会社説明会では、支援機関・就職者向けの相談コーナー設置や「支援機関における支援方法」と題したセミナーでの講演等、支援機関にも積極的に働きかけ、テレワーク導入が広がった。

H30 年度は県内 2 か所（220 名参加）で、R1 年度には県内 3 か所（277 名参加）で実施し、福岡労働局、開催市である久留米市と北九州市と連携・協力して、雇用創出・テレワーク推進を図った。セミナー参加者からは、「意識が変わった」、「テレワーク導入を検討したい」等の意見があり、少しずつ導入企業が増えている。IT ツールの展示については、延べ 5 社の無償での協力を得て実施した。

R2 年度は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、ZOOM で開催（105 名参加）、県外から参加もあった。

また、国（委託先：パーソルチャレンジ㈱）がモデル的に、「平成 30 年度テレワークを活用して首都圏の企業で働く『サテライトオフィス勤務』のための合同会社説明会」を福岡で開催、県も協力し、地方の障がいのある人と首都圏の企業を結びつけた。テレワークに興味を持った就業希望者が県内に多数いたことから、令和元年度には独自に県と民間企業（パーソルチャレンジ㈱等）が「合同会社説明会」を開催、就職につながった。さらに、労働局と共催で行う地区 4 箇所のセミナーにおいても、テレワークによる障がい者雇用をテーマに県事業の講演をし、広く啓発・周知に努めた。

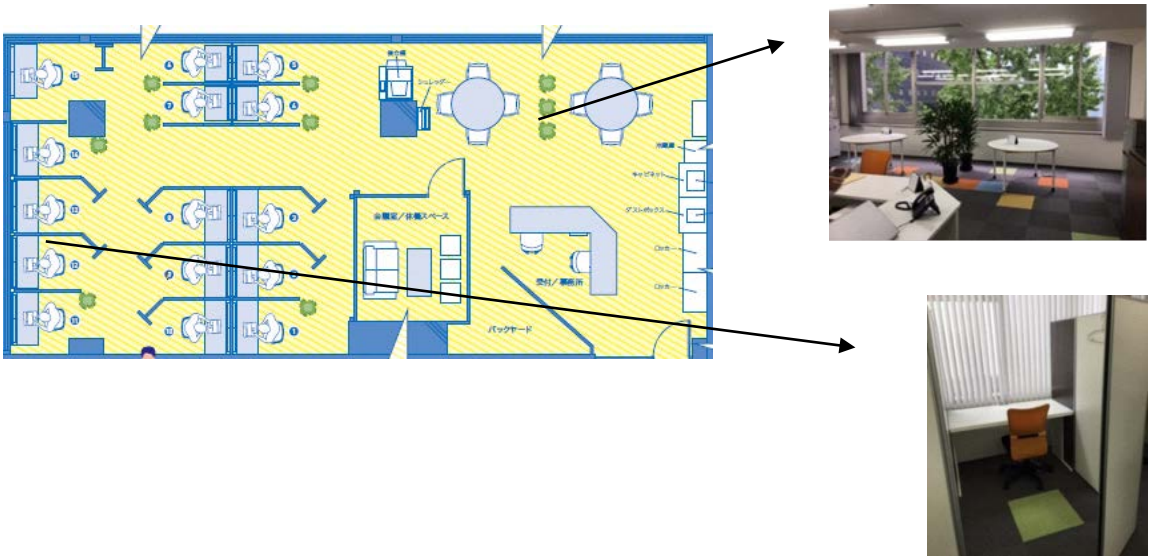
(2) テレワークオフィス「こといろ」を活用した障がい者雇用導入支援事業【R2～R4】

テレワークオフィスへ利用申込のあった企業は、ほぼ中小企業であり、自社のみでは障がい者雇用が難しいと考える企業やテレワークで障がい者雇用を新たに始めるという企業にとっては、大きな支援となった。加えて同施設に相談窓口を設置、導入を始める前段の企業へも丁寧に支援することで、テレワークによる障がい者雇用は確実に進んでいる。さらに県施設として設置・運営としなかったことで、自治体にとっては初期投資や後年負担を軽減、委託企業にとっては事業参入への後押し、利用企業にとっては利用料の削減となった。利用企業は県が公募し、公平性を担保する等、県と民間企業が役割分担をして進めることで、効果的な事業を創出できた。

本県では民間の障がい者向けの共同利用型オフィスの参入事業者は 1 社のみ。障がい者向けのサテライトオフィスの設置を検討している団体・企業等から本事業に係る問合せがあり、一つのビジネスモデルとして県内に広がるよう、情報提供する。

「こといろ」では、異業種間交流を重視し、休憩スペースや打合せスペースを作るとともに、全体で研修会やレクレーション等を実施する予定としている。
また、利用企業については、HW 等の関係機関と連携して広報をし、県が公募により決定し、これまで雇用されていなかった分野においても新たな雇用の創出を図っていく。

【テレワークオフィス「こといろ」配置図】
座席数　15 席
利用料　県内企業 40，000 円　県外企業 80，000 円/月（税抜）
利用時間　月～金（9 時～18 時）
アクセス　福岡市博多区（博多駅から徒歩 4 分）



7．課題と解決策

平成 30 年度当初は「テレワークによる障がい者雇用」に対する企業及び就労支援機関の理解がなかった。また、県内中小企業は、障がいのある方に適した業務や施設設備、支援者の配置の困難さから、障がい者雇用が難しいと考え、一人も雇用していない企業も多い。加えて精神障がいのある人の定着率が低く、積極的に雇いたいという企業が多いとはいえない。
その課題解決のため、テレワークという働き方が有効であると考えられる。さらに住み慣れた地域で安心して働くことを希望する障がいのある方にとっては、テレワークは職業選択の幅が大きく広がる。

新型コロナウイルス感染症に伴い新たな生活様式が求められており、基礎疾患を抱えた障がいのある方も多いことから、今後テレワークという働き方をさらに進めていく必要がある。

８．目標・達成度

当該取組みにより令和２年６月１日現在､本県の民間企業における雇用障がい者数は、18,648.5 人と過去最高を更新。セミナー等で理解促進を図ったことから、実効性への理解が進み、テレワークを活用した障がい者雇用を導入する、または検討する企業、就労支援事業所が、着実に増加。【県把握分　約 50 社程度】

モデル企業は 3 社募集のところ 4 社の申込があり、様々な事例があった方が促進に拍車がかかると考え、4 社で実施。テレワークオフィス「こといろ」も中小企業を中心に利用申込があり、10 社程度の募集を満たしている。年間 1～2 件であった県内企業のテレワーク求人は、県把握分だけでも 15 件を越え、当該取組みは一定の効果はあった。

・テレワークによる障がい者雇用促進セミナー等【延べ約 1,000 名参加】
　実績：H30【福岡、北九州】220 名/200 名募集中、促進セミナー【福岡、北九州、筑後、筑豊】396 社
　　R1【福岡、北九州、久留米】277 名/300 名、R2　ZOOM 開催【全国】　105 名/100 名中
・テレワークによる障がい者雇用促進検討会議の報告書作成【H31.3】
・テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業　4 社/3 社中　決定、4 社で雇用が実現（8 名）
・モデル企業 4 社を含む報告書の作成【R2.9】
・テレワークオフィス「こといろ」を令和 2 年 9 月に開設、9 社 11 名の利用申込有
・相談窓口の設置　6 月末～7 月 109 件、8 月 68 件の相談対応【H30～R1 は年間数 10 件程度】
・WEB のテレワーク求人合同会社説明会を 2 回（9 月、11 月）開催　9 社の求人獲得（全 8 社)。
・テレワークによる IT 技術者育成事業の実施　30 名の雇用実現（30 名募集）

９．対象者への効果

これまで、県内企業のテレワークによる障がい者雇用の実例が少なかったが、特に特例子会社ではない、一般企業であるトヨタプロダクションエンジニアリング㈱が半年程度で導入し、順調に雇用が継続している状況は、他の企業にとって好事例となり、導入の意欲につながった。

また、テレワークオフィスの開設は、これまで実施が難しいと考えていた企業にとって、導入の支援となり、テレワークという働き方を受け入れるきっかけとなった。テレワー

クによる障がい者雇用に取り組んだことで、より働きやすい、より多様性のある「福岡県」らしいテレワークが県内に広がったと考える。
今回の県事業を通して、テレワークであれば働くことができる障がいのある方が就職され、その方々がパイオニアとなって、テレワークの効果を他の働きたいと考える障がいのある方や企業へ発信した。TV の取材も積極的に受け、労働者の声として届けており、そのインパクトは高い。

10. 実施環境及びインフラ

テレワークオフィス「こといろ」はオートロック方式の入退出管理システム（業務の切り出し、求人の相談、採用支援、助成金制度の案内、テレワーク導入支援、定着支援）及び相談窓口（労務管理等）の設置。

11. 今後の取組み

今後は、企業と特別支援学校等との連携強化を支援し、障がいのある方にとって、テレワークが一つの選択肢となるように、理解を進めていく。また、テレワーク導入により福祉的就労の選択の幅を広げ、B 型から一般就職の事例を実現する。さらに、リワークへの一助として活用を促していきたい。
自分らしく仕事をして働き続けるための解決策として、平成 30 年からテレワークによる障がい者雇用に取組み、その土台ができてきたからこそ、このコロナ禍においても、企業や障がいある方のテレワークを加速して進めることができており、更なる広がりが期待できる。
また、地方ではこれまで職業として選択肢がなかった業種であっても、テレワークという働き方では、地方に住んでいながら、選択ができる可能性が高まる。雇用があれば、住み慣れた地域で安心して暮らすことができる。地方へ新しい人の流れを作り、更なる地方創生に繋げる。

４−1　奨励賞

【テレワーク実践部門】

アフラック生命保険株式会社

所在地：東京都新宿区
代表者：古出　眞敏
https://www.aflac.co.jp/
資本金：300 億円
業種：生命保険業
従業員数：5,134 人

【受賞理由】
2016 年からテレワーク推進に取組む。コロナ禍による環境変化に対しても、以前より行ってきた取り組みが効果を発揮し、緊急事態宣言中の社員の平均在宅勤務実施率が 70%以上となり、緊急事態宣言終了後もテレワークを主体とした働き方を継続し、50%以上の実施率を維持している。金融機関において情報配慮などが高く求められるところ、システムと環境整備の両面から取り組みが見られる。

＜実施期間＞

トライアル期間　2015 年 7 月～2015 年 8 月
本格導入期間　　2016 年 4 月～現在

１．実施名称

イノベーション企業文化の醸成に向けたテレワーク推進

２．対　象

対象者、組織等　　全社員（2018 年 4 月～）
対象人数　　5,134 人（全社人数の 100%）
実施者人数、割合　5,004 人（全社人数の 97.4%）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅、モバイルワーク、サテライトオフィス
実施条件　対象・回数・業務内容による制限なし、事前申請不要

４．実施頻度

月平均回数　7.45 回（2019 年 8 月～2020 年 7 月）

５．概　要

当社は 2015 年からテレワーク推進に取り組んできた。新型コロナウイルス感染症問題による環境変化に対しても、以前から行ってきた取り組みが効果を発揮し、緊急事態宣言中の社員の平均在宅勤務実施率が 70%以上となり、緊急事態宣言終了後もテレワークを主体とした働き方を継続し、50%以上を維持している。

新型コロナウイルス感染症問題以前から行ってきた「リモートによる働き方」「DX 推進」は、特にニューノーマルな時代においても有効であることが確認でき、取り組みをさらに進化させている。

６．テレワーク導入の経緯・目的

当社は、創業 50 周年を迎える 2024 年に向けて「Aflac VISION2024」を掲げ、「生きる」を創るリーディングカンパニーへと飛躍することを目指している。そのためには、時代とともに変化する社会環境や多様化するお客様のニーズに柔軟に対応していく必要があり、社員一人ひとりが既存の概念に捉われずに変化を先取りしながら新たな価値を創造していくイノベーション企業文化を醸成していかなければいけないと考える。その具体的な手段として「ダイバーシティ」と働き方改革である「アフラック Work SMART」を両輪で推進している。「Work SMART」は組織パフォーマンスの最大化とワークライフマネジメントの実現を目的としており、テレワークやフレックスタイム制度を軸とした時間と場所に捉われない働き方はこの目的の実現に大きく寄与している。

〈イノベーション企業文化の醸成に向けた概念図〉

７．実施内容

・当社は、組織パフォーマンスの最大化とワークライフマネジメントの実現に向けて、テレワークやフレックスタイム制度を軸とした時間と場所に捉われない働き方を推進してきた。2017 年からは全社員(休職・出向中等の一部社員を除く)がテレワークを実施することを目標に定め、直近年度の 2019 年まで 3 年連続で達成している。また、全社員を対象に e-learning でテレワークやフレックスタイム制度を軸とした場所に捉われない働き方を推進する意義を伝えており、社内ニュース（映像）やイントラネットを活用しテレワークにおける非対面コミュニケーション方法等の情報発信を行っている。

・2017 年には全社員向けに「テレワークセミナー」を実施し、社員の不安や疑問解消を図った。

・2018 年は毎月 24 日を「テレワーク・デイ」（テレワーク推奨日）として社内イントラネットで周知し、推進を行った。その結果、全社意識調査では 7 割以上の社員が「テレワークを積極的に活用したい」と回答している。

・2019 年には部署ごとの「組織的な課題」と「実務上の課題」解決のため、利用率の低かった 33 部署の管理職と一般社員に対しアンケートや座談会を実施し、風土改善やインフラ整備（ディスプレイの増設等）、活用事例の横展開等の部署固有の課題解決に取り組んだ。テレワーク・デイズ期間（7/22-8/2）中には、全部署で所属員一人ひとりがテレワーク実施計画を立て、2,998 人（参加率 57%）、延べ 6,247 人が実施した。このような継続的な取り組みによりテレワークの浸透が進み、各部門や部署にてテレワーク推進プロジェクトが立ち上がっている。また、各部署にて一斉に（所属員の 2/3 程度）テレワークを実施する等、積極的に活用する風土が醸成されている。

・2020 年は新型コロナウイルス感染症問題によるニューノーマルな時代に向けて、これまで行ってきた取り組みをさらに進化させている。例えば、東京や大阪といった都市部にある部署の業務を地方の社員がリモートで行う「リモートキャリア」を 2018 年よりスタートし、2021 年 1 月から本格運用を行う（本制度を利用している社員は現在 13 名）。この制度を利用している社員からは「上位職へのチャレンジに向けて、転勤せずに、複数のキャリアパスを描く希望を持てた」との声が寄せられている。この制度は居住地の制約からキャリアが限定されていた社員に対し、様々なキャリアパスと成長機会を提示できると同時に、会社にとっても、経験と知識と能力を持つ社員を適正配置する手段として有効な取り組みとなっている。

・DX を活用した取り組みにもチャレンジしている。分身型ロボット「OriHime(オリヒメ)」を研修会場に配置し、地方にいる社員が遠隔地からロボットを操作し研修に参加している。テレビ会議で参加するのとは異なり、分身が会場にいることから、双方向のコミュニケーションが活性化されている。また、移動型ロボット「temi」を活用することで、地方拠点の管理職が東京の自宅からロボットを介して業務指示を行う

等の取り組みにもチャレンジしている。この管理職は現在、育児と介護の両方に直面しており、ワークライフマネジメントの観点からもこの取り組みは効果を発揮している。

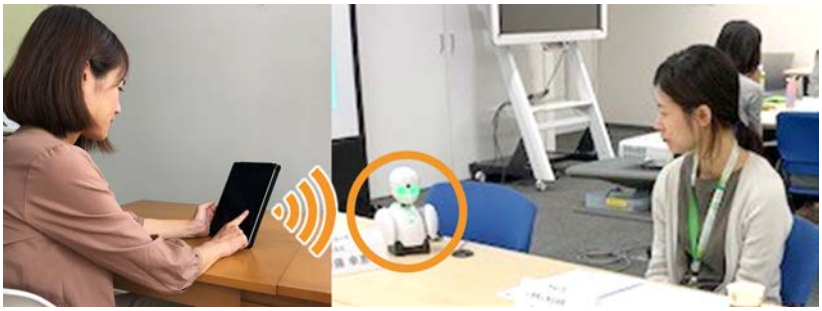
・ニューノーマルな時代に適応した業務態勢を実現するために、DX 推進の取り組みを大幅に前倒しして取り組んでいる。例えば、デジタルツールを活用して Web 面談・オンライン申し込みで保険募集を完結する仕組みを導入し、リモートによる保険募集環境を整備した。さらに、全社的なペーパレスに向けて、業務で使用されている帳票の調査を行い、3 年で完了させる実行計画を策定し、お客様との接点から、後続の事務手続きに留まらず社内における業務に至るまで「End to End」でペーパレスな業務態勢を目指している。これに加え、勤務場所に関係なく社内コミュニケーションを円滑にすることを目的に Microsoft Teams を全社展開する等、新型コロナウイルス感染症問題によるニューノーマルな時代においても、持続的な業務態勢が確保できるよう取り組みをさらに加速させている。

〈テレワーク実施状況〉

・2019 年 8 月～2020 年 7 月までの直近 1 年間でのテレワーク延べ実施人数 333,393 人、1 人あたりの月平均テレワーク回数 7.45 回。

・7 月単月のテレワーク延べ実施人数 62,045 人、1 人あたりの月平均テレワーク回数 13.68 回。

〈分身型ロボット「OriHime」活用イメージ〉



〈移動型ロボット「temi」活用イメージ〉

８．課題と解決策

新型コロナウイルス感染症問題による、急速な働き方の変化に対する課題を把握するために全社員を対象としたアンケートを実施した。アンケートからは大きく分けて、3つの課題が浮き彫りになった。それぞれの課題に対し以下の通り解決策を実行中である。

〈課題①〉

テレワーク実施率増加に対するインフラ追加整備

〈解決策〉

・社用携帯・端末の追加配備

・問合せ窓口のサポート体制の強化

〈課題②〉

在宅勤務の環境整備やランニングコスト等の社員自己負担費用の増加

〈解決策〉

・光熱費補助を目的に月単位で一定額を給与で支払い

・在宅勤務環境の整備を目的に一時金を給与で支払い

〈課題③〉

コミュニケーション量の減少

〈解決策〉

・社内イントラネット上で他組織が実践している事例の発信

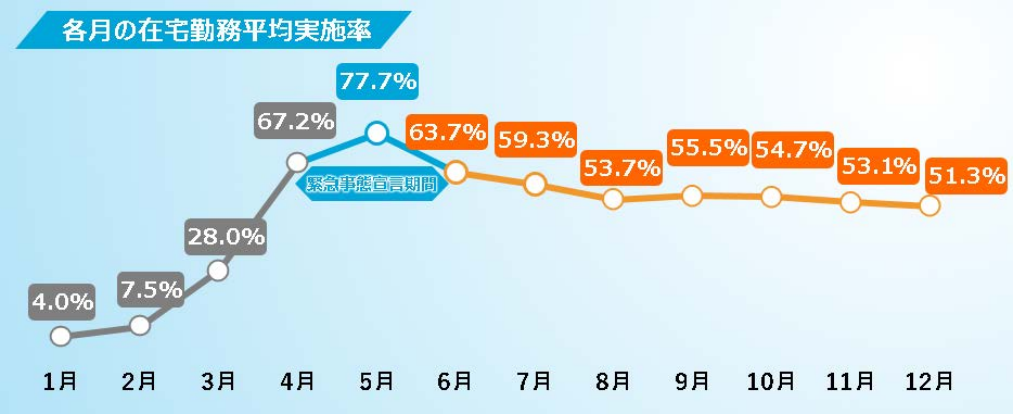
・Microsoft Teams を活用したコミュニケーション方法の浸透

９．成果・効果

〈在宅勤務の定着〉

・新型コロナウイルス感染症問題の拡大により、在宅勤務による業務継続が求められるようになった３月・４月にかけて全社で一気に在宅勤務へ移行することができた。これは以前から行ってきた在宅勤務の環境整備と全社員による経験があったからと考えている。緊急事態宣言中は 70%を超える社員が在宅勤務で業務を継続し、解除後も高い実施率が維持されていることから在宅勤務が定着しているといえる。

●各月の在宅勤務平均実施率



計算方法：各月の社員一人あたり（※）の平均在宅勤務回数/営業日数

※業務委託社員・派遣社員除く

〈ワークライフマネジメントに関する各種指標〉

・テレワークの推進を含めた働き方改革を実施したことで、ワークライフマネジメントに関する各種指標に効果が出ている。

●所定外労働時間の削減（当社所定労働時間 9:00-17:00）

2016 年：28.1 時間（前年比 15.4%削減）→2017 年：23.5 時間（前年比 16.4%削減）→2018 年：20.6 時間（前年比 12.2%削減）→2019 年：18.8 時間（前年比 8.7%削減）

●年次有給休暇取得率

（管理職）

2016 年：68.4%→2017 年：81.3%→2018 年:83.4%→2019 年：85.1%

（一般社員）

2016 年：72.8%→2017 年 82.6%→2018 年：84.1%→2019 年 87.4%

●配偶者出産休暇取得率(子供が産まれた男性社員が最大5日の取得が可能な特別休暇)
100%かつ平均取得日数4.5日(2019年)

●男性育児休職取得率
100%かつ平均取得日数9.6日(2019年)

〈時短勤務社員の比率〉

・テレワークとフレックスタイム制度を活用することにより、時短社員比率が年々減少している。

・2015年：53.4%、2016年：50.1%、2017年：44.4%、2018年：38.4%、2019年：28.0%

〈女性社員の離職率低下〉

・テレワークによる働き方の多様化も一因となり、20代30代女性の離職率が下がっている。

・(20代女性離職率)　2014年：14.3%→2019年：5.5%

・(30代女性離職率)　2014年：7.6%→2019年：3.4%

10. 推進体制

社長が委員長を務めるダイバーシティ推進委員会を設置し、トップダウンによりダイバーシティとテレワークを含めた働き方改革を全社で推進している。

11. 運用制度

・当社では、育児や介護等の理由の如何を問わず、全社員に在宅勤務を認めている。回数や業務制限、事前申請といった煩雑なプロセスはなく、出社時と違いを設けない運用を行っている。

・テレワーク時に使用するシンクライアント形式のノートPCやタブレット端末において、業務終了後はシャットダウン(ログオフ)することを定めており、勤怠システム上にPCログオフ時間が表示される仕組みとなっている。社員のログオフ時間と業務終了時間が一定時間乖離している場合は、システム上で勤怠結果を管理職が承認できない仕組みとしている。

12. 実施環境及びインフラ

①在宅勤務

在宅勤務を主体とした働き方ができるように、シンクライアント形式のノートPCやタブレット端末を全部門に配布している。また、育児や介護と仕事を両立する社員に対しては、突発的に出社できない場合に備え、自宅に常備できるシンクライアント形式のノートPCやUSBシンクライアント(自宅のPCに挿入すると社内サーバーに接続される)を配布している。在宅勤務については新型コロナウイルス感染症問題以前から個人情

報を扱う部門も含めて全社員を対象とし、回数の制限なく何度でも実施することが可能な制度としている。

②サテライトオフィス勤務

全国9か所にサテライトオフィスを設置（新宿区、調布市、大手町、横浜市、八王子市、町田市、千葉市、さいたま市、大阪市）。複合機やデュアルディスプレイ等、自席と同様の環境を整備している。サテライトオフィスの利用にあたっては、イントラ上で座席を予約するのみで利用可能としている。

③モバイル勤務

モバイルツールとして、スマートフォン、iPad を支給している。在宅・出先のいずれからでも、マニュアルの確認、メールの対応、Web 会議への参加、報告書の作成等、場所を選ばずに社内と同様に業務遂行できる環境を整備している。

13. 今後の取組み

新型コロナウイルス感染症問題を好機と捉え、出社を前提としないニューノーマルな働き方でのワークライフマネジメントの実現に向けた環境の整備と働き方改革を促進する。

ゾーホージャパン株式会社

【受賞理由】

テレワークを実施する契機は 2011 年 3 月の東日本大震災。その後育児や介護などの個別の事情にも対応し在宅勤務を展開。2015 年 10 月から働き方の柔軟性を高めることによる事業の更なる成長を目的として、スーパーフレックス制度を一部部署でトライアル実施。これらの施策継続の結果従業員 96 名が 100%上限なしで、月平均 18 回実施するというテレワークの実績は高く評価できる。今後の成長に期待したい。

所在地：神奈川県横浜市
代表者：Manikandan Thangaraj
https://www.zoho.co.jp/
資本金：4 億円
業種：情報処理サービス業
従業員数：96 人(2020 年 9 月 1 日時点)

＜実施期間＞

トライアル期間　2015 年 12 月～2016 年 3 月
本格導入期間　　2016 年 4 月～2020 年 9 月（継続中）

１．実施名称

スーパーフレックス制度（テレワーク＆フレックス）による成長

２．対　象

対象者、組織等　　全社員（2016 年 4 月～）
対象人数　　96 人（全社人数の約 100%）
実施者人数、割合　96 人（全社人数の約 100%）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅、モバイルワーク、サテライトオフィス
実施条件　利用制限なし

４．実施頻度

月平均回数　18 回（新型コロナウイルス感染症の流行 2020 年 3 月以降）

５．概　要

(1)実施概要

東日本大震災をきっかけにテレワーク（在宅勤務）を行い、事業運営できることを理解したのち、個別判断で少数の社員が育児や介護で在宅勤務を行っていた。事業の更なる成長を目的として、2015 年末からトライアルを実施し、その結果をもとに、2016 年 4 月から制度化し、現在に至る。

(2)2016 年から現在までの実施概要

・2016 年 11 月に取り組み、テレワーク先駆者百選に選定された。

・2017 年から障がい者在宅雇用を行うなど、新たな人財の確保に活用してきた。

・2018 年は、運用が定着し、事業成長も達成しており、県主催のセミナーなどで自社の取り組みを共有し、他社の参考とできる様になってきた。

・2020 年の新型コロナウイルス感染症の流行時に、事業継続の一環として在宅勤務主体にスムーズに移行でき、事業の成長を継続している。朝日新聞、日経新聞の記事など、自社の取り組みを共有し他社の参考となる事例が増加。

６．テレワーク導入の経緯・目的

(1)2011 年 3 月の東日本大震災の時に、緊急対応として、在宅勤務で受発注や出荷を行える体制に業務フローを変更し、在宅勤務で事業を継続。社員が安全な場所で働きながら顧客へのサービス提供を継続した。テレワークで業務ができることを認識。その後、育児や介護などの個別の事情で、在宅勤務を許可していた（制度化はしなかった)。

(2)2015 年 10 月から、働き方の柔軟性を高めることによる事業の更なる成長を目的として、スーパーフレックス制度として 一部部署でトライアル実施した。

(3)2016 年 4 月、トライアル結果を踏まえ、全社制度としてスーパーフレックス制度を正式導入。導入時の主目的は「事業の成長を加速」すること。そのために、創造性を発揮し効果的に働く必要があった。それを実現するために、業務場所と時間の自由度を高めるという理由を社員に明示した。

（ワークライフバランスの向上、生産性／業務効率の向上 育児介護と仕事の両立、残業時間の抑制、通勤時間の削減、雇用促進／創出 ,BCP 対応も実現している）

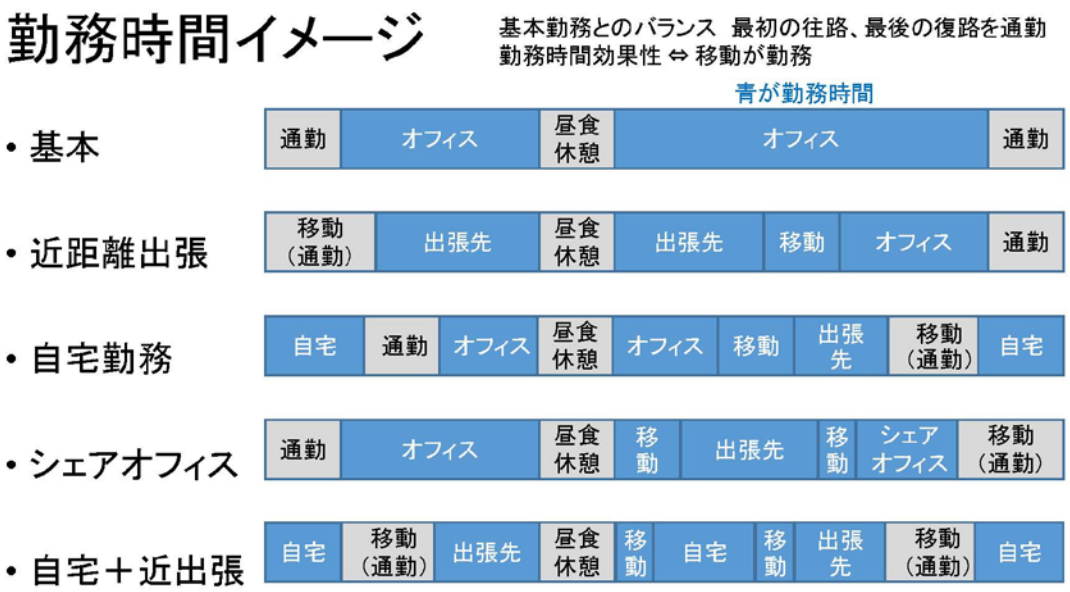
７．実施内容

・2015 年 10 月から、スーパーフレックス制度として一部部署でトライアル実施

・2016 年 4 月、トライアル結果を踏まえ、全社制度として正式導入

・2016 年 10 月、テレワークを開始する社員が利用する「 テレワークの手引き 」初版リリース

・2017 年 2 月、在宅勤務前提の障がい者を採用（2016 年 4 月から準備）
・2017 年 6 月、テレワーク実施者割合約 50%を達成。
・2018 年 6～8 月、テレワーク実施者数（割合）6 月 35 人（46%）、7 月 45 人（56%）、8 月 50 人（63%）
　　*1 か月に 1 度以上テレワークを実施した者
・2020 年 3 月、新型コロナウイル感染症流行のため BCP を発動し、自宅勤務中心での運営となる
・2020 年 2 月 17 日以降、全社員自宅勤務を実施（必要な社員のみ交代で出社）。出社人数割合は 10%程度となっているが、事業を問題なく継続し、すでに成長の傾向に戻っている 。



（テレワーク時や出張時の勤務時間の定義）

８．課題と解決策

(1) トライアル時：

オフィスに誰もいないチームが発生、他のチームに電話対応等の負荷がかかった。

⇒迷惑をかけない運用ルールにした（当番制で出社）。

⇒現在は、全社員にモバイル端末を貸与し、自宅からでも容易に電話対応できる体制にしている。

(2) 実運用時：

自分の組織ではテレワークしにくい、上司が良い顔をしない、事業間でテレワークのしやすさが違うという意見があった。上司と部下の考え方が共有されていない場合があった。

（例：上司は部下を直接教育し成長させたい意図、部下はその意図を認識せず）。
⇒組織内の方針や申請方法の明確化

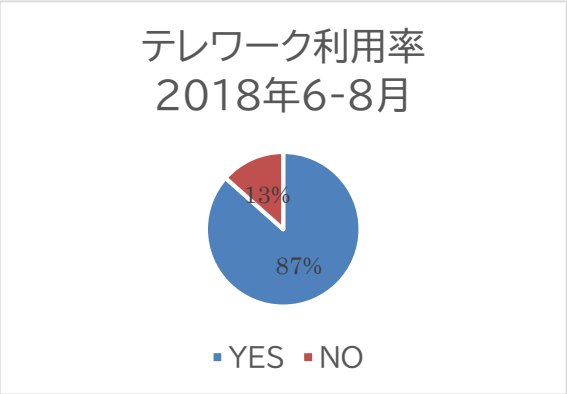
９．成果・効果

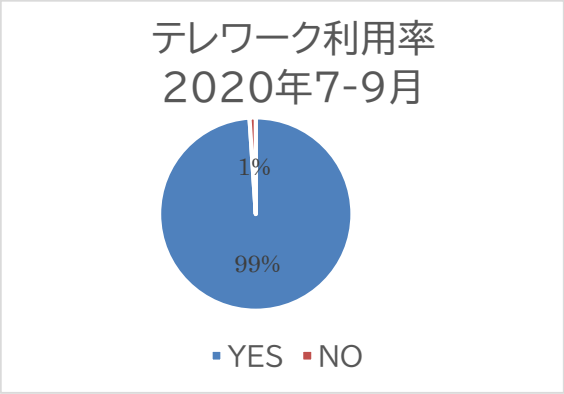
(1)社内

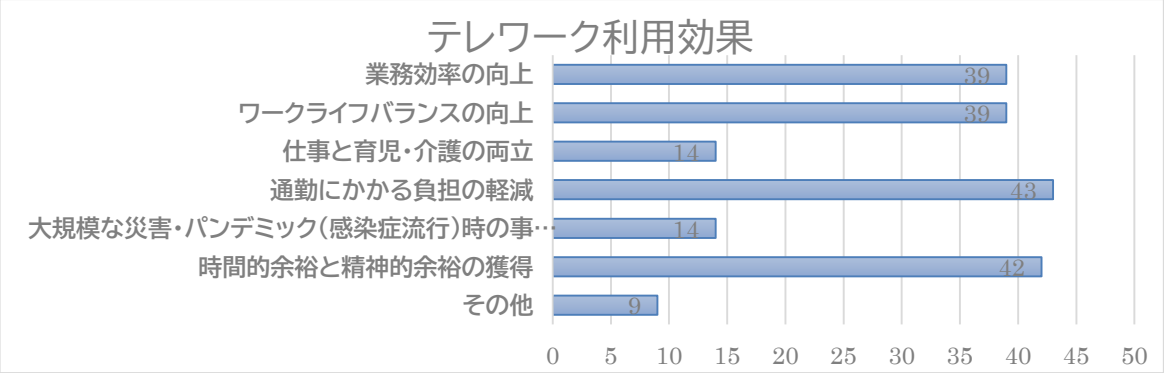
・継続的に事業が成長できている（主目的の達成）。
・育児介護を理由に退職した人がゼロである。
・障がい者在宅雇用の実施。
（現在は１名の難病の方を採用、他１名は体調悪化により退職）。
・シングルマザーが川根本町のサテライトオフィス勤務のため移住し、良い環境で子育てをしながら自宅勤務を活用し業務を実施。
・2 組の夫婦が地方（宮崎、および沖縄）に移住し、正社員として働いている。
・新型コロナウイルス感染症流行時にも、新型コロナウイルス感染症流行時にも、必要な社員が交代で出社する運用に移行し、全社員が在宅勤務を行いながら問題なく事業を継続できている。
・自宅勤務でオンラインコミュニケーションの環境でも、新入社員の育成や業務移管を工夫して行い、業務を進められている。
・社員の負担を低減しながら、効率的に業務を進めている、効率的に業務を進めている。

(2)社外

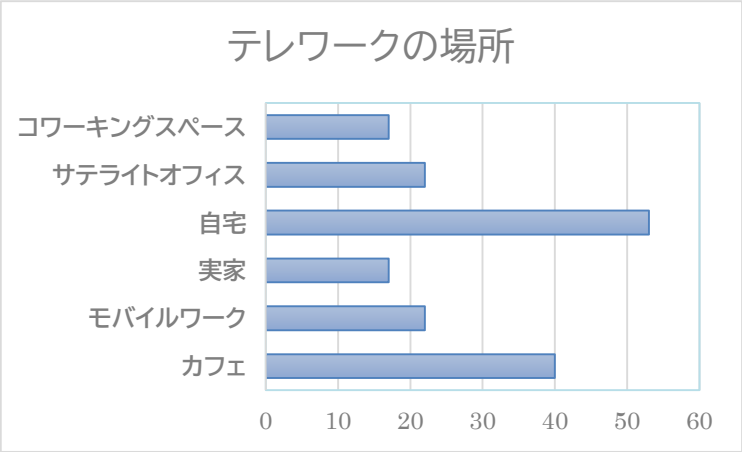
・2016 年 11 月、テレワーク先駆者百選に選定される。またテレワーク推進企業ネットワークに参加。
・2017 年 6 月、「人事マネジメント」誌に記事掲載。
（記事タイトル）会社と社員の相互信頼をベースに「性善説」で社内制度を運用
ゾーホージャパン スーパーフレックス制度で「社員の創造的な働き方」を後押し。
・2018 年 10 月、神奈川県主催「推進担当の不安解消テレワーク体験セミナー」で講演および事例提供。
・2019 年 3 月 17 日、テレビ東京「ジョブレボ」にて、社内制度が紹介される。
・2019 年 11 月 26 日、神奈川県主催「障害者雇用促進セミナー」で講演。在宅勤務前提の障がい者雇用の事例を紹介。「テレワークの手引き」を全参加者に配布。
・2020 年 3 月、横浜市発行「CareerCareer 小町」にて社内制度が紹介される。
・2020 年 4 月以降：コロナ渦でのテレワークの状況を毎日新聞（2020/5/18）・日経新聞(2020/8/31)の記事として紹介していたき、他社に当社の事例を参考としていただける様になった。







（2018 年実施社員アンケートによる）



（2018 年実施社員アンケートによる）

10. 推進体制

テレワーク導入時：

・代表取締役自ら先頭に立って推進、トライアル実施部署を定め、該当部署への説明を実施し合意を得た。

・総務部が運用担当部署として、制度の整備や社内アナウンスを実施。

11. 運用制度

・2016年4月、スーパーフレックス制度：事業の成長を目的に、働く場所と時間の自由度を高めた制度。

・2016年9月、運用ルール「テレワークの手引き」リリース（現名：テレワークについて）

・2020 年 8 月、在宅勤務環境を整えるため、「事業継続手当」を全社員に支給。

12. 実施環境及びインフラ

・自社および他社が提供する各種クラウドサービスを利用。

・外部ネットワークから自社ネットワークにアクセスする為のVPN接続を用意。

・ネットワーク通信および電話のため、iPhoneを社員に貸与。

・在宅勤務環境を整えるための「事業継続手当」を支給（2020 年 8 月）。

13. 今後の取組み

・現状、社員全員と協力企業の方のほとんどがテレワークで業務を進められる環境になっている。

ただし、パート社員 1 名（静岡県川根本町のサテライトオフィス/ゲストハウスで食事を提供する料理人）が、出社前提の業務になっている。

⇒コロナ感染症の拡大で出社が難しい状況になっても、住居の移動などで柔軟に対応できる体制にしていく予定。

日本ユニシス株式会社

所在地：東京都江東区
代表者：平岡　昭良
https://www.unisys.co.jp/
資本金：54 億 8,317 万円
業種：情報通信業
従業員数：4,470 名(単体)

【受賞理由】
2006 年テレワーク試行、2008 年本格運用、その後 2017 年全社員を対象としたテレワークを改めて開始。コロナ禍では客先対応を除くほぼ全社員がテレワークとなり、緊急事態宣言解除と同時に、常務をリーダとする働き方変革タスクフォースを立上げ、After コロナに向けたテレワークを中心とする新しい働き方の検討を開始。2020 年度内に段階的に試行を始め、2021 年度より本格的に運用予定。今後のさらなる成果に期待したい。

＜実施期間＞

トライアル期間　2016 年 9 月～2016 年 10 月
本格導入期間　　2017 年 10 月～2021 年 1 月（継続中）

１．実施名称

日本ユニシスの働き方改革としてのテレワークの進化

２．対　象

対象者、組織等　　全社員
対象人数　　4,470 人（全社人数の 100%）
実施者人数、割合　4,262 人（全社人数の約 95%）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅、モバイルワーク、サテライトオフィス
実施条件　在宅勤務：週 3 回以上、テレワーク週 2 回まで。
ただし、2019 年 3 月よりコロナ対策として上限回数を撤廃し、原則テレワークの体制を取っている。

４．実施頻度

月平均回数　15.6 回

５．概　要

当社では対象者を限定しない在宅勤務制度として、2006 年より試行し 2008 年から本格運用している。当時としては先進的な取り組みであった。

2017 年には働き方改革の一環として、働く場所を問わず生産性の向上を目的としサテライトオフィス開設やフリーアドレス採用と共に、全社員を対象としたテレワークを開始した。

現在は在宅を主体として業務を行う在宅勤務制度と、全社員を対象として週 2 回までを原則とし業務の状況によって行えるテレワークの 2 本立てとしている。

残業時間は 2016 年度 16.5 時間から 2019 年度 15.5 時間へ減少し、また 2020 年 3 月期の売上高・営業利益・純利益ともに向上し、働き方改革による効果は確実に出ている。

また 2020 年 3 月からはコロナ対策として原則テレワークの体制を現在も継続している。

After コロナに向けてさらに新しい働き方の必要性を認識し、部門横断型タスクフォースを立ち上げ、働く社員の時間／場所のバリエーションを増やす新しい働き方に向けた制度や環境面についての見直しや改善を進めている。

2008 年に始まった在宅勤務制度を始めとして、時間や働き方に自由度を持たせ風土改革に繋げることを目的とした全社員を対象としたテレワークを推進し、そしてパンデミックを契機として未来に向けた新しい働き方改革へと進化を続けている。売上及び利益も毎年向上しており、テレワークを始めとする働き方改革の効果も一因であると確信している。

６．テレワーク導入の経緯・目的

(1)先進的な在宅勤務制度（2006 年～）

2006 年から在宅勤務制度の試行を始め、2008 年から本格運用を始めた。在宅を主体とした業務が可能な社員が対象とし、育児・介護等の条件を設けない制度は当時としては先進的であった。しかしネットワーク（品質・速度)、接続可能なシステムやデータベース、社内システムのオンライン化などの技術的な課題、また資料の紙文化などの風土的な課題は残ったままであったため、限られた業務が中心であり、実際には研究開発業務や育児・介護社員が大半を占めていた。

(2)働き方改革としてのテレワーク開始（2016 年～）

2015 年の中期経営計画には「風土改革」「働き方改革」が明記され、働き方改革の検討を開始した。働き方改革の目的は、働く場所や時間を制限せず自由度を高めることにより時間の無駄を省き生産性を向上させ、考える時間を増やし創造性を高め、イノベーションを喚起する風土を醸成すること、またダイバーシティの観点から様々な状況にある社員がその能力・スキルを発揮できることにある。

具体的には図１に示すように「(働く）環境改革」「(働く）価値観・スタイル改革」「(働く環境を支える）システム改革」「(仕事の）プロセス改革」の４つの変革を推進するものである。

図１　働き方改革を構成する４つの変革

2017 年より本格運用が始まったテレワークも価値観・スタイル改革の一環であり、各施策と並行して実装された。在宅勤務が主に在宅で業務を行う申請制度であるのに対して、テレワークは全社員を対象として業務内容や状況により週 2 回まで取得することができる。

(3) コロナ禍を契機とした更なる働き方改革への取り組み（2020 年～）　※「今後の取り組み」に詳細記述

2020 年のコロナ禍による非常事態宣言下では、顧客対応など一部を除き、全社員をテレワークとした（現在も継続中)。パンデミックにおける事業継続という経験により、更なる働き方改革が必要との気づきを得て、非常事態宣言解除と同時にタスクフォースを立ち上げ、今後に向けた働き方変革に取り組んでいる。

７．実施内容

４つの変革による働き方改革として、表１に示す各施策を計画し、実装した。下記にテレワークに直接関係する施策について記載する。

表１　働き方改革の施策

カテゴリ	施策
①環境変革	フリーアドレス拡大
	サテライトオフィス利用促進
②価値観・スタイル変革	残業メリハリ・年休取得推進活動
	テレワーク拡大、テレワーク・デイズ参加
	T3活動
③プロセス変革	Foresight in sight 活動
	VPMM
④システム変革	ICT活用／インフラ整備

(1)環境改革

テレワークと並行して、サテライトオフィスを大手町・新宿・神戸・京都の 4 箇所に設置し、それ以外の地域ではシェアオフィスを契約した。また本社と関西支社にはフリーアドレスを導入した。

なおテレワーク、フリーアドレスを推進するにあたり、ペーパーレス化を徹底して実施した。

(2)価値観・スタイル改革

新ルールを作成し全社員を対象としたテレワークに拡大した。2017～2019 年度は総務省テレワーク・デイズに参加し、豊洲に本社があるため東京オリンピックに備え影響を検証した。

テレワークは週 2 回まで可能とし、勤怠・残業等のルールはオフィス勤務と同様で、既存の各制度（フレックスタイム、育児時間等）との併用を可能とした。従来の在宅勤務制度はみなし勤務など異なるルールがあるため廃止せず継続している。

同時に、残業メリハリ活動（各社員が残業 5 時間以下の月を最低 1 か月以上作る取り組み）や年休取得推進活動を実施し、オーバーワークにならない工夫も行った。

(3)プロセス改革

テレワークを進めるためには、業務プロセスの見直しも必要となる。当社では、VPMM®（Visualized Process Management Method）という独自のフレームワークを策定し、業務プロセスの見える化と改善を図っている。テレワークの場合、対面業務の減少に比較してコミュニケーションも減少することは否めないため、業務の見える化はより重要になるとの考えのもと取り組んでいる。

(4)システム改革

テレワーク環境を支えるためのシステム改革として、全社員にカメラ付き PC を配布。また作業環境は Office 365/Microsoft Teams/BOX 等のクラウド環境で統一し、オフィス/サテライトオフィス/自宅等の働く場所に関わらず同じ環境で作業可能とした。ペーパーレス推進のため社内手続きのオンライン化を進め、出社の必要を極力なくすと同時にセキュリティも確保している。

８．課題と解決策

(1)勤務管理について

サービス残業を防ぎ勤務状況を把握するため、業務開始時と終了時には上司にメールで作業予定と実績を報告する。作業予定と実績は、Outlook 予定表にも記入する。また PC ログは勤怠管理システムと連動しており、翌日には勤務表に表記される。残業は事前申請制としている。そのため上司は部下の勤務状況を毎日確認することができる仕組みとなっている。

(2)ネットワーク環境の整備

2019 年テレワーク・デイズの際は首都圏の最大 91%の社員が参加した。その際に回線スピードや同時接続数も計測し、改善した。そのため、2020 年 4 月に一斉にテレワークとなった時にも混乱はなかった。

(3)テレワーク推進

テレワークを開始するにあたり e-Learning や執行役員会等で説明を行い、働き方改革の一環であることを管理職や社員に周知した。管理職にも積極的に行うよう周知している。

(4)コロナ禍による柔軟な対応

コロナ禍のテレワークでは本来のルールに拘らず、状況に応じた柔軟なルールや働き方を用いて対応した。

・会議は全てオンライン化
・一般研修、新人研修のオンラインによる実施
・中抜けの許可（育児・介護を想定）
・積立特別休暇（2 年以上溜まった年休の積み立て）の拡大利用（育児・介護・単身赴任等）
・本社診療所を対面とオンライン診療の両方で対応とした。投薬は送付も可。
・全社員を対象に毎朝体調報告を行っている。報告には災害時の安否確認システムを使用し速やかに集計を行い、社員の健康状態の見守りおよび危機管理レベルのコント

ロールを行っている。

９．成果・効果

テレワークを始めとした働き方改革を推進した結果、残業削減や有休休暇取得率は向上し、さらに売上高・営業利益・純利益については2016年3月期より毎年向上している。外部からの評価も受けている。

①テレワーク総実施者数4262名（2020年4月～2020年7月）

②テレワーク月平均実施者回数　15.6回／月

③受賞した主な賞

・2008年 日本テレワーク協会テレワーク推進賞

・2016年 総務省テレワーク先駆者百選

・2018年 総務省テレワーク先駆者百選　総務大臣賞

・2018年 日経スマートワーク経営調査★4.5獲得

・2018年 新・ダイバーシティ経営企業100選（経済産業省）

・2018年より なでしこ銘柄＜準なでしこ＞（経済産業省、東京証券取引所）

・2018年 プラチナくるみん 認定（厚生労働大臣）

・2019年「女性が輝く先進企業表彰」内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰

・2020年日本テレワーク推進賞　奨励賞

④時間外労働時間1.0時間減少（2016年度　16.5時間➡2019年度15.5時間）

⑤有給休暇消化率8.1%向上（2016年度78.1%➡2019年度86.2%）

⑥エンゲージメント調査3.1ポイント向上（2019年度比較）

⑦2016年3月期～2020年3月期売上高・営業利益・純利益全てにおいて毎年向上。

⑧2020年3月期ROE15.5%。

また、コロナ禍では2月下旬よりテレワークを推進し、4月非常事態宣言が発令された際は一部を除き全員テレワークとなったが、運用・システム的にも混乱はなく、スムーズに移行することができた。役員も適宜テレワークで対応し、各会議もオンライン会議で開催している。

10. 推進体制

組織開発部を設置し、働き方改革についての検討や施策運営、社内への推進を担当している。また組織開発部・人事部・業務部（セキュリティ関連、総務関連等を担当）は同じ部門に属しているため、テレワークを始めとする各施策の実装・管理・推進を連携し効率良く進めている。

現在はお客様に働き方改革をシステム面で支援する部門と連携し、お客様への働き方改革のご説明や、システム、ソフトウェア等のご紹介を行っている。

2020年5月に関連部門現場部門からなる働き方改革タスクフォースを立ち上げ、After

コロナの働き方の検討を実施した。現在、人事部をはじめとする関連部門で継続して次年度に向け実装の検討を行っている。

11. 運用制度

①在宅勤務制度

・在宅を主として勤務する制度。原則週 4 回まで

・１か月単位の申請制

・みなし勤務。中抜け可能

②テレワーク

・全社員が対象

・申請不要。週 2 回まで

・勤怠のルールはオフィスへ出勤する場合と同じ。（フレックス、コアタイム、育児時間、残業等）

③共通

・開始・終了時にメールで上司に報告

・PC ログは勤怠管理システムへ自動反映

コロナ禍では、テレワークの回数は制限なく、中抜けや育児・介護との両立等に配慮を認めているが、After コロナに向けてさらに柔軟な働き方の検討を行っている。

12. 実施環境及びインフラ

・利用シーン別の社内業務のシステム化

・Office 365、BOX 等のクラウド化を推進し、オフィス／テレワーク共に同じ環境で作業を実施

・Outlook、Microsoft Teams 等を活用し、チャットやビデオ会議を実施

・クラウド化することにより、社員に配布する PC には重要データは入れない（セキュリティ）

13. 今後の取組み

コロナ禍で客先対応を除くほぼ全社員がテレワークとなり、パンデミック等のこれからの働き方のあり方について再認識した。そこで緊急事態宣言解除と同時に、常務をリーダとする働き方変革タスクフォースを立ち上げ、人事部、組織開発部、情報システム部門、各現場部門よりメンバを集め、After コロナに向けたテレワークを中心とする新しい働き方の検討を開始した。オンライン用会議室の設置やフリーアドレスの増設等の施策については 2020 年度内に既に実装済み、その他の各施策についても現在人事部を中心に検討中であり、2021 年度より本格的に運用する予定である。

これらの施策が実現した場合、働く社員の時間／場所のバリエーションを増やすことができ、イノベーションを喚起する風土のほか、育児・介護問題などにも対応し転勤も減少する可能性があると見通している。

株式会社ポーラ

所在地：東京都品川区
代表者：竹永　美紀
https://www.pola.co.jp/
資本金：1.1 億円
業種：製造業
従業員数：1,557 名(2019 年 12 月末時点)

【受賞理由】
昨年度日本テレワーク推進賞・奨励賞を受賞。しかし、この一年間での同社の急速な更なるテレワークの進展実績が評価され連続の受賞。 テレワーク利用者ならびに利用回数の大幅拡大、「新しいワークスタイルガイドライン」を制定、トップ自ら拡大に向けた全社的なメッセージ、更に社内だけにとどまらず、全国に約 4,000 拠点ある販売拠点とも連携するなど実績が評価された。今後の更なる進展に期待が大きい。

＜実施期間＞

トライアル期間　2017 年 12 月～2018 年 5 月
本格導入期間　　2018 年 5 月～現在

１．実施名称

多彩な人材がいきいきワクワク最大限能力を発揮できる環境をめざして

２．対　象

対象者、組織等　　全社員（工場勤務・百貨店販売スタッフ除く）
対象人数　　約 1,000 人（全社人数の約 64%）
実施者人数、割合　約 1,000 人（全社人数の約 64%）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　有り
形　態　在宅、モバイルワーク、サテライトオフィス
実施条件　利用制限なし

４．実施頻度

上限回数なし

５．概　要

【前回受賞時からの進化】
・テレワーク利用者ならびに利用回数の大幅拡大。

利用者：対象社員の約 73%　⇒　対象社員の約 100%が利用
利用回数：月平均 5 回　⇒　月平均 15 回

・「新しいワークスタイルガイドライン」を制定し、今後、働く場所は自分で選ぶ(出社を前提としない)、会議は基本オンライン等、テレワークの拡大に向けた全社的なメッセージを社員に発信。
・社内だけにとどまらず、全国に約 4,000 拠点ある販売拠点(ビジネスパートナー)にも IT インフラを整備し、さらに、ビジネスパートナーとお客様のオンラインカウンセリングも実現。
・重要な経営層の会議含め、会議は 90%以上がオンラインに移行。

６．テレワーク導入の経緯・目的

【導入目的】

■多彩な人材が自由闊達に最大限能力を発揮するために、時間や場所に捉われず、自律的に多様な働き方を選択できる環境と風土の実現
■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。

【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。

７．実施内容

2018 年 5 月の導入以降、徐々にテレワークが浸透し始める。2019 年より、本年実施が予定されていた東京オリンピックに向けて、着々とテレワークの拡大に向けた環境整備を推進。コロナ前の 2020 年 2 月時点では、リモートワーク対象社員の約 8 割が平均週 1 回以上は利用をしていた。

2020 年 3 月以降、新型コロナウイルス感染予防対策として、出社は 30%以下、特に緊急事態宣言期間中は、全社員原則在宅勤務を実施。これにあわせて、もともとオリンピックに向けて進めていた施策を一気に前倒しで実施。社員の、「働き方に対する価値観」が大きく変わるきっかけとなった。

2020 年 7 月 1 日付で、今後のポーラにおける働き方（出勤率や会議・出張の考え方等）について定めた「新しいワークスタイルガイドライン」を社内に発表。コロナウイルス収束後も、出社率は最大 50%以内におさえ、出社するのが当たり前ではなく、業務内

容に合わせて、各自が働く場所を選択するスタイルに移行することを、今後のスタンダードとして定めた。2020 年 9 月時点では、社員の出社は 30%程度になっている。

８．課題と解決策

【課題】

①場所が限定されてしまう業務（紙に依存する業務等）

②出社が減ることによるコミュニケーションの希薄化

【解決策】

①ワークフローシステムの拡大や、電子化の推進。

②・コミュニケーション機会の創出（1on1 やチームミーティングの頻度を高める。ビジネスチャットツールの積極的活用）

・全管理職を対象に、テレワークにおいて求められるマネジメントスキル、リーダーシップの内容を中心としたマネジメント研修をオンラインにて実施。

９．成果・効果

■ワークフローシステムの導入、リモートワークの拡大によるペーパーレス推進、紙の削減。（年間で前年比約 84 万枚削減見込み）　加えて、ワークフローシステムの導入により、社員の約 7 割が業務効率化を実感。

■経営層の重要な会議含め、会議は 90%以上がオンラインに移行。

■社内だけにとどまらず、全国に約 4,000 拠点ある販売拠点（ビジネスパートナー）にも IT インフラを整備し、社員とビジネスパートナーのオンラインコミュニケーションも実現。さらに、ビジネスパートナーによるお客様へのオンラインカウンセリングも開始され、新しい接客、新しいコミュニケーションのあり方を実現。（ニュースリリース）

10. 推進体制

■経営層自ら、ビデオメッセージでこれからの働き方等について全社員にメッセージの発信。

■人事戦略部、情報システム部が協業してハード面、ソフト面の環境を整備。

■社内イントラ等で、テレワークにおける好事例等を定期的に発信。

11. 運用制度

■どこでもワーク制度基準

■どこでもワークガイドライン

原則として前日までに、どこでもワークを行う旨を上長へ報告してください。
その際に予定業務の内容・連絡方法・場所などを報告。
（※メール・WOWトークなど方法は問いません。）

POINT

周囲にも、どこでもワークをしていることがわかるように周知してください。
⇒スケジュールでの**共有・連絡先・予定業務・場所をOutlookに入力**してください。

Outlookイメージ

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での勤務をお願いします。また、**情報漏えいリスクのない場所**で勤務するよう徹底をお願いします。

POINT

※ 電話等での会話が聞かれない場所、画面の覗き見がされない場所など
　利用シーンに応じて適切な選択をお願いします。
※離席時にはCtrl＋Alt＋Delを押して、ロックを必ず実施してください。
※どこでもワーク時のプリンタ利用（印刷物の出力）は禁止です。

5:00から22:00 の間で勤務してください！

時間外労働をする場合は、事前に上長に申請してください。
休憩や私用の用事等で途中抜けることも可能です。

※食事による仕事の中断や家族の就寝後の時間の活用を考慮して上記時間を設定しています。
※30分以上、途中抜けする場合は休憩時間として申告して下さい。

POINT

※ワークライフバランスに配慮し、22時以降の利用は禁止します。

「ポーラオルビスグループコンプライアンスブック　情報セキュリティ対策について」より
・業務利用のために付与されたパソコンやスマートデバイス以外の機器（自宅のパソコンなど）に、企業情報・個人情報を格納することは厳禁です。
・ID・パスワードを付箋などに書きとめ、見える所に貼らないようにしてください。

「ポーラオルビスホールディングス　リモートワーク制度基準」より
・第三者と共有する環境（喫茶店・ネットカフェ等）で作業を行う場合、作業場所を選ぶ等により画面の覗き見防止に努めることとする。

PCを外に持ち出すということは・・・
・公共の場では、PC上の情報が周囲にさらされる可能性があります。
　（WEB会議や電話で発する声も含まれます）
・電車、外出先での紛失、盗難の可能性があります。

PCを持ち出す際は、
各自が各自の責任で情報を守らなければなりません。

【処遇・評価】
どこでもワークを行うことで、処遇（給与）や評価は変わりません。

【交通費】
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ません。
（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です。）

【その他手当】
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します。

12. 実施環境及びインフラ

■社内会議室の Web 会議環境整備（スピーカーマイク、カメラ等）
■ワークフローシステムの導入による各種書類の電子化。
■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、Slack）
■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）

13. 今後の取組み

今後も、環境面、制度面の両輪で働き方改革を推進。

■組織体制の見直し（部・課制⇒プロジェクト制へ）、Wワークの導入（社内兼業）
■完全フリーアドレス化・オフィス集約の推進
■スーパーフレックス制度導入

■男性育休 100%の実現に向けた制度整備
■メンタルヘルスケアの推進
■電子契約の導入
■テレワークに合わせた成果も重要視する目標評価制度への見直し

４-2　奨励賞

【テレワーク促進部門】

有限会社 Will さんいん

所在地：島根県松江市
代表者：金築　理恵
https://www.will3in.co.jp/
資本金：300 万円
業種：情報サービス業
従業員数：15 人

【受賞理由】
『働く×学ぶ×交流する』場を IT を使って推進し地域の活性化や、移住家族の定住、関係人口の創出に繋げることを目指している。現在の登録テレワーカー数は 71 名。民間企業が運営主体の為「持続性の確保」「収益性の確保」が求められ仕事と人材の確保の為に広域連携やテレワーカーの定着に日々工夫と努力を重ねてきている。今後の成長に期待したい地域型テレワーク促進支援機関である。

＜実施期間＞

2018 年 3 月～継続中

１．実施名称

IT 土壌がなかった中山間の町でテレワークを推進！

２．対　象

対象者、組織等	対象者：テレワークに興味があり、実際にテレワークで働きたい方 対象エリア：島根県川本町、及び、近隣自治体
対象規模	島根県川本町、及び、近隣自治体で暮らす希望者 （利用登録者：約 100 名）
実施規模	登録テレワーカー数：71 名 民間企業が運営主体のため「持続性の確保」「収益性の確保」を現在の目標値とする。

３．提供内容

島根県川本町は、島根県の中山間地域に位置し、人口は約 3,000 人。高齢化も進む中で、官民協働で、テレワーク推進拠点「かわもとテレワークスペース OTO-LaVo（オトラボ）」を設ける。『働く×学ぶ×交流する』場を、IT を使って推進することで、地域の活性化や、移住家族の定住、関係人口の創出に繋げる。

４．概　要

弊社はITという土壌がない地域において、ITを活用した新たな仕事の創出と、地域で働きたいと思う人へテレワークという働き方を通した仕事の提供を行っている。

テレワークには時間と場所を有効に活用できるという最大のメリットがある。島根県の中山間地に位置する川本町では、町内の企業の数、雇用の人数も限られることから、長時間かけて町外の仕事に就く人も少なくない。また、町内には保育園・小学校・中学校・高等学校がそれぞれ1校ずつ配置されているが、遠方から通園・通学する生徒も多く、送迎のために親が働く時間を制限している場合も多い。このような状況の中で、町内にテレワーク推進拠点を整備することで、何かしらの「働く」制約を持っていた方が、仕事を通して活躍できる土壌をつくることができた。

現在、自社のサテライトオフィスとしての活用と、テレワークで働きたい「テレワーカー」に向けた仕事と場所（コワーキング）の提供を行っている。地域の仕事を地域で担う自給自足型の案件と、都市部のIT企業と連携し、都市部の仕事案件を地域で担っている。多くの自治体は、このような取り組みを行う場合、都市部の企業に「仕事の提供」「拠点運営のノウハウやコンサルティング」「実運営」を任せる傾向にあるが、弊社は「地元企業が仕事を確保」し、運営を「地元企業と地域の自治体」で担う体制を構築。これにより、自治体の規模や予算によって拠点運営が困難になることを防ぎ、持続性の高いモデルとなっている。

また、地方にとって都市部のIT企業は、他の産業と比較すると、企業誘致がしやすいものの、IT 土壌がないエリアでは誘致した企業に提供する労働力がないという課題がある。この状態では、誘致された企業も「地元雇用」は断念せざるを得ないといった事象も起きている。

そこで、弊社は都市部のIT企業から比較的簡単なBPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)業務を受注し、地元企業と地元に暮らすテレワーカーにて仕事ができる体制を構築、IT土壌を作るところから取り組んでいる。

この取り組みの成果として、2018年4月から2020年9月現在で、テレワーカーとしての登録者数は71名、一日あたりの稼働人数約10名。集まったテレワーカーは、子育て中の母親、転勤族の妻、農業の閑散期に働きたい人、介護などを理由にフルタイムで働けない人、肉体労働などが難しいシニア層など、多岐にわたる。単なる仕事場というだけではなく、さまざまな年代、価値観をもった人々が集まり、この地域にはない新たなコミュニティの場としても存在感を増してきている。

現在は、仕事の管理を弊社サテライトオフィスの社員で行っているが、近い将来、テレワーカーのみでの作業と管理ができる体制を目指している。テレワーカーは、IT に関連した仕事をしたことがない層が大多数を占めているが、O-J-T形式で「学びながらスキルアップできる体制」も同時に構築し、人材育成にかかるコストを抑えるなど、持続可能な拠点運営に努めている。

また、仕事を通して IT 化社会におけるデジタルデバイドを無くし、IT 化社会において「順応できる力」「学んでいく力」をもった人材として育っていくことで、今後、到来するであろう「DX（デジタルトランスフォーメーション）」に対応可能な地域にしていくことも、重要なミッションとしている。そうした流れの中に「テレワーク推進活動」があり、その波に乗ることこそが、地方創生の一助になると考え、テレワークを通した働き方改革と推進活動に今後も取り組んでいきたい。

川本町の所有する休眠施設を改修
『かわもとテレワークスペース OTO-LaVo』の仕事風景

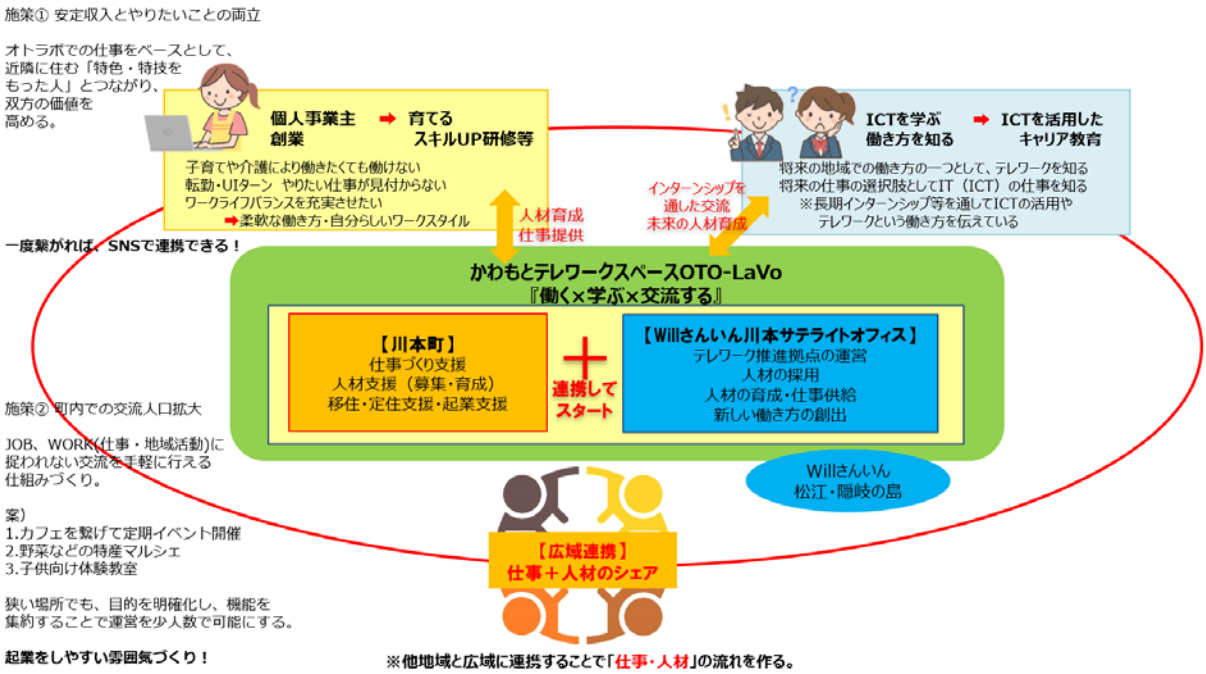
５．経緯・目的

島根県川本町役場と弊社を中心にコンソーシアムを組み『平成 29 年度総務省ふるさとテレワーク推進事業』に応募。総務省の助成を受け、川本町に時間と場所を有効に活用できる新しい働き方「テレワーク」を推進するための「かわもとテレワークスペース OTO-LaVo（オトラボ）」を整備。

IT スキルがほとんどないテレワーカーが、長期の研修期間を設けなくても仕事ができる仕組みを作る。また、IT 土壌がない当エリアにおいて、IT の基礎的な力を身につけ、デジタルデバイドを無くし、超高齢化社会、人口減少などの課題に、IT を活用し立ち向かっていける人材が一人でも多く育つことを目的として活動している。

６．実施内容

川本町役場と連携し、「仕事づくり」「人材活用」「IT 人材育成」「移住定住支援」「起業支援」が行える場として、かわもとテレワークスペース OTO-LaVo の運営に取り組んでいる。また、テレワークを推進する上では「企業に信頼される環境づくり」「移住・定住をしても安心して暮らせる環境づくり」にも貢献する。



かわもとテレワークスペース OTO-LaVo（オトラボ）は、民間企業が運営するテレワーク＆コワーキングスペースのため、収益性並びに持続性が求められる。中長期的な運営が行えてはじめて価値を生む、という考えの元、「仕事の確保」、「テレワーカーの確保」に最も力を入れている。「仕事の確保」は、自社単独だけではなく、他エリアの同様の拠点との広域連携を活かした受注を行っている。

「仕事をするテレワーカーの確保」も、弊社の支店である島根県隠岐の島町の登録テレワーカーと仕事をシェアし、新しいテレワーカーが入っても、弊社社員や、すでに仕事を担う、先輩テレワーカーから学べる仕組みを作り、人材の定着化を図っている。また、テレワークが持つ時間や場所の有効活用に加え、雇用の社員ではないが、福利厚生・働きやすい環境づくりなどにも取り組んでいる。

こうした取り組みにより、ワーカーの月額報酬額は、月 40 時間～60 時間で 4 万～6 万円が中心となっているが、中には 100 時間近い時間をテレワークの仕事に充て、月 10 万程度の収入を得るテレワーカーも出てきている。この地域では、長時間・高収入を求めてテレワークを選択する人は少ないが、自分のライフスタイルに合わせて、ワークとライフを充実させたいという方が多い中では、よいマッチングができつつあると考えている。

テレワークスペースではセキュリティ、ウィルス対策ソフト、ハードウェア、ファイアウォール、固定 IP などを整備し、利用する機器やコンプライアンスにも配慮している。

テレワーカーが働くだけの場所ではなく、地元高校生の長期職業体験学習やインターンシップを積極的に受け入れ、高校生に将来の働き方の選択肢の一つとして、テレワークへの理解をすすめてもらうカリキュラムを取り入れている。同時に、IT、IoT 機器にふれる機会を増やし、動画作成などの業務に取り組んでもらうことで、IT に興味・親しみを持ってもらうように努めている。

まさに、「働く」「学ぶ」「交流する」が機能した場所となってきている。

7．課題と解決策

弊社は当拠点を開設する以前より、テレワークの推進に取り組み「人」と「仕事」のマッチングを行ってきたが、「人材」と「案件」の確保は大きな課題であった。

そのため早い段階より安定した仕事の確保を目指し、営業活動や企業連携に取り組んだ。結果、仕事の確保はできたものの、少子高齢化が進み人口減少の一途をたどる町内において、人材の確保には約 1 年の月日を要した。

また、テレワーカーは「個人事業主型の登録ワーカー」を中心としていたため、一定の流動性がある点も課題であった。そこで、ハローワークへの事業説明・施設の有用性などを伝え、選択肢の一つとして、施設や働き方を紹介していただいた。あわせて川本町内だけではなく、近隣自治体へも情報提供を行い、近隣町内からの人材受け入れにも務めた。

結果、現在はテレワーカーが 1 日約 10 名・常時稼働する施設となっている。テレワーカーの IT スキルは決して高くはなかったが、弊社サテライトオフィスの社員や先輩テレワーカーに気軽に聞けるような、風通しの良い環境を構築し、テレワーカーの定着化を図った。

８．目標・達成度

取組目標としては、年間で 30 名のテレワーカー登録を目標としていたが、2 年目を終えた 2020 年 3 月時点で 71 名となり、登録者の目標を達成。採算性については、拠点開所年より、売上規模は、堅調に伸びている。本年度は、人員配置などの最適化を図った上で、同程度の目標を掲げ取り組んでいる。ただ、収益性については、未だ厳しい状況が続いている。しかしながら、少しずつではあるが、テレワーカーのスキルレベルが向上しており、スキルアップに伴う高条件の仕事受注も可能になりつつある。

今後はテレワーカーの一層のスキルレベル向上を目指すことで弊社社員の管理コストをおさえ、利益改善につなげていきたい。

また、弊社社員が管理側から、各種取り組みにおいて、より能力を発揮できる環境づくりに努め、掲げる各種の支援業務にも積極的に取り組んで行きたい。

※掲げる各種支援の達成度は下記の通り。

「仕事づくり」・・・50%（仕事の定着化）

「人材活用」「IT 人材育成」・・・30％（IT 関連の BPO 業務（作業）ができる・未来の IT 人材育成）

「移住定住支援」・・・20%（都市部からの移住者が違和感なく仕事ができる）

「起業支援」・・・10%（スモールビジネスの成功事例を創る）

９．対象者への効果

弊社が取り組むテレワークの拠点運営のノウハウは、全国の小規模自治体でも比較的導入しやすい「ローコスト運営」である。この仕組みは、横展開がしやすく、導入にあたって高コストをかけずにスタートできる点に優位性があると考える。新型コロナをきっかけに、移住を検討する家族も増えているが、このような場所があることをアピールすれば、働く課題に対する、移住へのハードルも下がり、移住を検討してもらいやすい地域となり得る。一番に移住時の選択肢が増えるというのは大きなメリットになる。

また、テレワーカーにとっては、「自分が働きたい時間」「自分が働きたい場所」を選択し、自由にスケジューリングできるという点も、さまざまなプラス効果を生んでいる。

テレワーカーから聞かれる声として、「生活にメリハリがついた」、「子育てで数年、社会と離れていて働き始めることに不安があったが、この働き方なら無理なく働ける」、「フルタイムは難しいが、パートの仕事を探すと単純作業ばかり。パソコンを使った仕事は楽しい」などがある。

10. 実施環境及びインフラ

弊社がサテライトオフィスで行っているテレワーク推進は、雇用型のテレワーカーではないため、一概にはいえないが、個人事業主型テレワーカーであっても、「常に仕事

がある環境づくり」と「福利厚生面への施策」があれば、人材を確保し拠点を運営できることが立証できてきている。ただ、現在、受注している案件は、セキュリティの観点から在宅ワークが不可となっているものも多いため、テレワーク推進拠点での仕事が前提となっている。
今後は通信環境やセキュリティ・機器整備とテレワーカーのスキルレベルを改善していくことにより、在宅ワークの割合を増やすことが可能になるものと考えている。

11. 今後の取組み

テレワーカーは、推進拠点（コワーキング）での作業に加え、個々のスキルアップを重ね、管理側としてテレワーカーをまとめることができる力を身に付けてもらう育成カリキュラムを充実させ実行する。
また、様々な地域資源を活用し、起業なども視野に入れ、今後の働き方や仕事をデザインできるような提案を行うことで、地域に新しい風を吹き込める人材を育成していきたい。こうした人材育成と仕事が円滑に循環していけば、テレワークを通した地域の活性化も見込まれ、一層に人が集まる場としても機能していくと考える。

株式会社ネオジャパン

所在地：神奈川県横浜市
代表者：齋藤　晶議
https://www.neo.co.jp/
資本金：291 百万円
業種：情報・通信
従業員数：単体 126 名（2020 年 1 月時点）

【受賞理由】
「物理的な空間」「移動」「時間」の制限を受けることなく、一人ひとりが望むスタイルで働くことができる社会の実現が「働き方改革」には必要であると同社は考えそのような改革を実現するうえで必要となるテレワークを普及させるためのツールとしてグループウェア desknet'sNEO およびビジネスチャット ChatLuck を提供している。現在 415 万ユーザー(2020.1 現在)、960 以上の自治体・政府機関の実績があり、今後の活躍に期待したい。

＜実施期間＞
1999 年 1 月～現在

１．実施名称
「一部の先進企業だけでなく、すべての企業に優れた IT のメリットを」の理念のもと、自社にて開発・販売しているグループウェア「desknet's NEO」およびビジネスチャット「ChatLuck」で働き方改革・テレワークを支える。

２．提供内容
1) グループウェア desknet's NEO
組織内において情報共有を実現できるビジネス基盤構築ツール。
2) ビジネスチャット ChatLuck
組織内・外を問わず必要な人とつながるためのビジネスコミュニケーションツール。

３．促進・普及対象
対象者、組織等　法人／官庁・自治体。
業種・業態に偏ることなくサービスを提供している
対象規模　最小 5 名から最大数万名規模の企業・団体（最大実績値 4 万名）
実施規模　2020 年 8 月時点 累計 430 万ユーザーの導入実績
960 以上の自治体・政府機関、3 分の 1 以上の都道府県が採用

４．概　要

これまで定着していた働き方の慣習を根本から見直し「物理的な空間」「移動」「時間」といった制限を受けることなく、一人ひとりが望むスタイルで働くことができるような社会の実現が「働き方改革」には必要であると当社は考え、そのような改革を実現するうえで必要となるテレワークを普及させるためのツールとしてグループウェア desknet's NEO およびビジネスチャット ChatLuck を提供している。

グループウェア desknet's NEO は、テレワーク実施に際し必要となる組織の情報共有基盤としてその機能を提供し利用者一人ひとりが自身の持つ権限に沿った形で業務に必要な情報にアクセスすることができる環境を提供する。

ビジネスチャット ChatLuck は、テレワーク実施に際し必要となる個人間、組織間のコミュニケーション基盤としてその機能を提供し、組織内／外での利用を前提としたセキィリティリスクに対応できる環境を提供する

５．経緯・目的

当社は IT 黎明期の 1992 年に大手企業向けの大規模ネットワークの構築をメイン事業として創業。

インターネットもウェブも普及していなかった当時の日本にあって IT の活用に乗り出したのは、資金が豊富で先駆性の高いいわゆる大手企業のみ。そのような状況の中、当社は「IT は今後、社会を変えるだろう」と確信し、ならば、資金が豊富で先駆性の高い企業しか IT の利点を享受できない時代は早く終わらせるべきではないかと考えるに至った。そして「一部の先進企業だけでなく、すべての企業に優れた IT のメリットを。」の理念のもと desknet's NEO の前身となるグループウェアを開発し 1999 年にこれをリリース、また、テレワークにおいて発生するコミュニケーションの課題解決を目的に 2005 年にビジネスチャット ChatLuck をリリースした。

当社はこれらのソフトウェアにて企業・団体におけるテレワークの基盤作りを支援し「物理的な空間」「移動」「時間」といった概念に制限されることのない社会の実現に貢献するべく製品、サービスの品質向上に邁進している。

６．実施内容

1) グループウェア desknet's NEO

テレワーク実施に際し必要となる組織の情報共有基盤。インターネットを介して利用することで「物理的な空間」「移動」「時間」といった制限を受けることなく非同期／非対面にて情報共有/業務遂行を実現できるシステム。27 個の基本アプリケーションを搭載し、利用用途はスケジュール情報の共有、社内伝達事項の流通、組織内文書の共有、電子承認機能の提供など多岐にわたっている。

2)ビジネスチャット ChatLuck

セキュリティに特化した企業内および企業間にて利用可能なビジネスチャットシステム。前出のグループウェアとは異なり、口語を主とした個人間あるいは組織間でのコミュニケーションを実現する。

また組織内／外でのやり取りでの利用を前提としたアクセス権限の設定、ネットワークポリシーの設定、端末認証の設定等により情報流出のリスクを最小限に抑える機能を搭載し、メッセージ・添付ファイルのログ管理、モバイル端末に情報を残さないセキュアカメラ機能の搭載など安全性に配慮した設計となっており、組織内での利用のほか、外注先、顧問先、顧客とのコミュニケーションにも活用されている。

サービス基盤には「Amazon Web Services)」「エクイニクス プライベートクラウドサービス」および「Next Generation EASY Cloud」の 3 つのサービスを採用。迅速で可用性の高い環境でのサービス提供をおこなっており、数十名の小規模から数千名の大規模企業まで企業規模を問わず利用されている。

運用面においては、ISO/IEC27017 に基づく ISMS クラウドセキュリティ認定を取得し、運用面でもセキュリティ管理を徹底している。

データセンターファシリティについては最適な立地に免震構造の建物や冗長構成を採用した電源、空調、ネットワーク環境等の設備を有し国内最高クラスのデータセンターを使用している。

７．課題と解決策

新型コロナウイルスの影響もあり、「テレワーク」の社会的な認知度が高まる一方で、導入後の運用に関する準備不足を起因とした不安を抱える企業が多くあった。

中でも、労務管理に関する不安の声は多く、従業者の労働時間の管理、業務遂行状況の管理といった出社しないことにより様子が見えない、状況が確認できないといった課題が多く挙げられ非対面にて組織的業務を進めることに対するマイナスイメージが浮き彫りとなった。

これらの課題については、部門ごとに業務開始/終了時の報告ルールを明確化することや日常生活にて使用しているメッセージアプリをビジネスチャット置き換えたコミュニケーションをイメージしてもらうことで手軽に進捗確認がおこえなるといった説明にておおむね解決の糸口が見えた。

８．目標・達成度

目標：ビジネスに欠かせないインフラを目指し累計 1,000 万のビジネスユーザーにご利用いただく。

進捗：2020 年 8 月時点 累計 430 万のビジネスユーザーにご利用いただいている。

９．対象者への効果

特に、導入時ユーザー評価が高かった回覧・レポート機能は、部署内の重要連絡用の社内メールとして浸透。「どの商品をどの程度製造するか、生産計画、製造ロットの確定、販売予定や予算共有などの調整に必要な資料を各部でまとめ共有している。従来のＥメールを使った情報共有比べ状況がよくわかり、重要な機能となっている

1）とんこつラーメン『博多 一幸舎（いっこうしゃ)』を経営する株式会社ウインズジャパン様では、急成長で店舗数も増え、組織も大きくなる過程で直面した本社と店舗をむすぶ情報共有やコミュニケーションの課題の解決、承認申請に関するフローの策定を目的に deksnet’s NEO をご導入いただく。

まずは手始めに今まで全項目手入力していた売上速報を回覧･レポート機能を利用した指定フォーマットに数字を入力するだけで報告が完了する仕組みを作り、店舗の業務負担軽減を実現。

現在は活用の中心がクレーム報告、顛末書、各店店長の報告や注意喚起などの月次所感報告などに移行し、定例の店長会議の議題となる、売り上げ向上への取り組みや各種サービス、キャンペーン、課題解決などの情報やアイデア共有に活かされている。

また、事業が急成長する中、特に重視されたのがワークフロー機能の活用であった。組織として、規程やコンプライアンスに則った業務フローを確立する上で重要な課題と認識し決裁者は出張中でも承認・決裁できるよう対応しスピーディーな対応を行っている

2）ソフトウェア開発会社の株式会社ラデックス様では、受託開発から客先常駐へと業務形態のウエイトがシフト。社員間コミュニケーションが円滑に行える環境の構築が急務となり desknet’s NEO/ChatLuck をご導入いただいた。

desknet’s NEO の機能の中でも、特に力を発揮した機能の一つがワークフロー機能。

申請や稟議、週報などをシステム化。決裁スピードがあがるとともに業務進捗も可視化された。

合わせて desknet’s NEO のオプション機能となる Web アプリ作成ツール AppSuite で社員の経歴管理アプリを作成。各人の実績やスキルを元に仕事と人材をマッチングさせるアプリを作成し、各社員が、過去どのようなプロジェクトに関わり、どのようなスキルを身に着けたかといった情報を集約人材配置の最適化を図っている。

また、今般のコロナ禍では社外からも仕事ができる環境を活用しテレワーク未実施だったところから 9 割超の社員の在宅勤務を実現、社員間のコミュニケーションについてはビジネスチャット ChatLuck 使いロナ前と後でほとんど変わらないほど、充実したコミュニケーションを実現している。

10. 実施環境及びインフラ

労務管理などの制度面においては、必要に応じて新たな制度の作成をお願いしている。当社の持つ制度や顧客導入事例などは随時ご案内している。

情報セキュリティ面においては、ISO27001／ISMS 認証を得たマネジメントシステムにて運用されたクラウド環境にてサービスを提供している。

また、顧客宅内にてシステムを構築されるオンプレミス導入の場合は、システム構成例などの提供を行っている。

11. 今後の取組み

国内外の社会経済が構造変化に直面するなかで、それとつながる産業活動や個人の働き方にも、価値観の転換を促すような大きな変化が起こっています。特に、インターネットに代表される情報技術の急速な進展は、人々の知的活動を高度に情報化しました。さらにクラウド、モバイルデバイス、ビッグデータ、ソーシャルネットワーキングといった画期的な技術の出現によって、情報化社会は新たな局面を迎えようとしています。しかし、これらの技術が必ずしも、ユーザーにとって使いやすく安全なかたちで提供され、コミュニケーションの充実や仕事の生産性向上に貢献しているとは限りません。新しい技術をユーザー本位のかたちで提供し、より質の高いコミュニケーションの創造を実現すること。そして情報化社会のより豊かな発展に貢献すること。これこそが、ソリューションベンダーとしてのネオジャパンの最も重要な責務だと考えています。

この 10 年で急激な発展を遂げた IT は、今後もより変化のスピードを上げて、社会の変革をリードしていくことが予測されます。ネオジャパンもこうした流れに真摯に向き合い、従来の概念を覆す発想と、日本企業ならではの気配りで、品質の高い製品やサービスを提供していきたいと考えます。そして、「ネオジャパン」の名に恥じないよう、国内のみならずグローバル展開も視野に入れた挑戦を続けていきます。一人ひとりがパイオニア精神を持った、パワフルな技術者集団として、ネオジャパンは前進していきます。

５　審査委員特別賞

名古屋経済大学市邨中学校・高等学校と
株式会社 MetaMoJi で合同受賞

名古屋経済大学市邨中学校・高等学校

所在地：愛知県名古屋市
代表者：末岡　仁
https://www.ichimura.ed.jp/
資本金：なし
業種：学校法人
従業員数：138 人

【受賞理由】

MetaMoJi は、テレワークを強力に支援する複数のアプリ群を擁する教育支援ツール。幅広い法人・学校ユーザーの利用実績をもち、特に名古屋経済大学市邨中学校・高等学校にはすべての生徒にMetaMoJiが搭載されたiPadが配布され、緊急事態宣言下においてすみやかなオンライン授業の開始、先生のテレワーク移行の手助けとなった。結果として、勉強の遅れもなく平常と変わらぬ進度での授業を行い、夏季休暇も平常の予定通り過ごし、9月に2学期を迎えることができた。また学ぶ環境だけでなく、教職員の働き方改革、残業時間低減などの成果を上げたことも評価できる。

同校、同社が連携して遠隔授業をテレワーク的に活用して成功させた事例として審査委員特別賞を授与することとした。

＜実施期間＞

トライアル期間　2020 年 3 月～2020 年 3 月
本格導入期間　　2020 年 4 月～2021 年 3 月

１．実施名称

テレワークを実現させたオンライン授業

２．対　象

対象者、組織等　　教員（非常勤を含む）
対象人数　　122 人（全職員数の約 88 %）
実施者人数、割合　122 人（全職員数の約 88 %）

３．テレワーク勤務規定・ルール

規　定　無し
形　態　在宅、モバイルワーク
実施条件　職員個人の上限回数は制限せず、担当グループ内で 2／3 程度とする。

４．実施頻度

月平均回数　　11　回（一人当たり平均）

５．概　要

2017 年より生徒 1 人一台の iPad を整備し、ＩＣＴ教育を積極的に推進してきた。2020 年新型コロナによる約 3 ヶ月間の休校中、Microsoft Office365 Education に加えて、同年春にオンライン学習支援ツール「MetaMoji ClassRoom」と「Zoom」を導入しオンライン授業を開始した。勉強の遅れもなく平常と変わらぬ進度での授業を行い、夏季休暇も平常の予定通り過ごし、9 月に 2 学期を迎えることができた。

コロナウィルス禍のオンライン学習は生徒や保護者の反応も非常に良く、テレワークの実施により教員の負担も少なくなるという成果をもたらした。学校再開後にも ICT 機器の活用は進み、夏季休業中にもテレワークによる学習指導は続いた。

このような教育現場でのテレワークを実現できた要因は、自主参加による研修を頻繁に実施してスキルアップに努めるなど、学校長はじめ教員が一丸となった積極的な取り組みにある。

６．テレワーク導入の経緯・目的

本校は、7 年前から教育改革を進める中、アクティブラーニングなどの授業改革を積極的に進め、その一環として ICT 教育に力を入れてきた。そのためのネットワーク環境も早くから整備していた。2017 年に生徒一人 1 台の iPad を配備したことで、授業でも家庭学習でも部活動でも、いつでもどこでも文房具のように iPad を使う生徒が多い。iPad は学校に置いて帰る、必要な時間だけ使う、などの制限をする学校も多い中、「iPad は文房具」を合言葉とし「学校でも家庭でも自由に使えるようにし、Society5.0 の社会を生きて行くことになる子どもたちに必要な IT スキルを身につけさせる」ことを目指している。「あらゆるデバイスを文房具のように使い、自分で考え、自分で判断し、自分の意見を伝えるために使えるように育って欲しい」との校長の考えがあった。

2020 年コロナウィルス禍において、全学校が臨時休校に入ったことをきっかけに、学習の空白期間をなくすためにそれまで整備していた校内インフラをフル活用して、オンライン授業の推進、教員の業務効率化を目的として、生徒と教師の双方のテレワークを実現させた。

政府の要請による臨時休校は 2020 年 3 月 4 日から始まり、途中春季休業期間を経て、4 月 6 日始業式、7 日入学式を行ったが、緊急事態宣言により、翌 8 日から長期の臨時休校に入った。生徒が全く登校しないという状況でも、本校の ICT 教育環境を活用すれば「学びを止めない」ことは可能であり、教員の勤務体制を自宅勤務に代えても業務は可能であると判断した。テレワークを可能とする機材やソフトは揃っており、使いこなすための教員のリテラシーや指導スキルも、3 月の臨時休校の時に研修の時間を十分に

とることで、アップすることができた。学習アプリとして学習支援ツール「MetaMoJi ClassRoom」が4月から全校生徒に配備できたことが効率的なオンライン学習を行う上で有効であった。
このことから、4月13日より教員の希望によりシフトを組んで在宅勤務をはじめた。学年各コースごとに、2/3までの在宅勤務を可能とした。シフトは、高齢者のいる家庭、小学生以下の子供のいる家庭の教師を優先的に組んだ。また、通勤方法が公共交通機関を選ばざるを得ない者、長距離通勤の者も優先した。非常勤講師についても在宅勤務を可とした。全教員がオンラインで繋がるので、在宅勤務者も学校勤務者も毎日始業時間に各自の端末からサインインしてオンラインでの打ち合わせを行った。終業は定時とし、各自に任せた。
臨時休校は、5月24日まで続き、5月25日から分散登校が始まったが、在宅勤務によるテレワークは5月末まで続けた。6月8日から通常授業が開始され、通常勤務に戻った。

7．実施内容

ICT教育環境の整備は7年前に始まり、現在のオンライン学習やテレワークに繋がる生徒一人1台のタブレット端末(iPad)の配布は2017年より実施している。その間ネットワーク回線の整備・増強やプロジェクターの整備などを進め、Microsoft Office365 Educationを導入してActiveDirectoryを構築し、72種類(必須16種、任意56種）の学習支援アプリを学年、コース、教科科目選択に合わせて使い分けるようになっている。2020年春から学習支援アプリ MetaMoji ClassRoomを全校生徒1,521名（高校1,365名、中学156名)、全教員122名(専任86名、非常勤36名)に配布して、オンライン学習が誰でもどこでもできるようにした。この結果、非常勤も含めて、全教員がオンライン授業を実施し、テレワークによる在宅勤務を行うことができた。非常勤講師にもiPadとアカウントを配布して、在宅勤務可能とした。

・Zoomを用いたリアルタイムオンライン授業の回数　406回（中高）
　総参加者数　11101人（中高）
・中学の取り組み・・個人面談を受けた人数　154人、HR実施回数　290回、
　授業で進んだページ合計　学年平均122.666ページ、授業実施回数　226

臨時休校が終わり、通常授業に戻った時点で、全校生徒と全教員が市邨ネットワークに繋がり、オンラインで学習支援や情報共有・連絡が可能となり、希望した保護者とも情報提供が可能となっている。

名古屋経済大学
市邨中学校・高等学校

愛知県名古屋市にある1907年創設の私立中高一貫校。男女共学で生徒数1365名。

創立者 市邨芳樹氏が掲げた教育理念「一に人物、二に伎倆」を根本理念とし、個性を尊重した人物本位の教育を「建学の精神」（市邨精神）として引継ぎ、人物中心の教育を実践しています。

「学生の勉学は単に試験の為にあらず、智を磨き徳を修むるを楽しむに至りて、最も善く修学の目的を達するを得べし」と「未来を拓く教育」を進めています。

2020年春の新型コロナ
による休校への対応

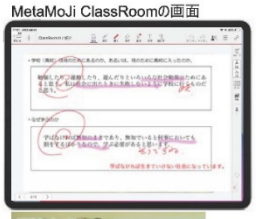
「MetaMoJi ClassRoomを使ったオンライン授業が順調に進めば休校明けは続きから、進まなければやり直す」

を方針にオンライン授業を開始しました。先生は自宅と学校から半々で授業を行い、生徒は全員自宅から受講することにしました。

MetaMoJi ClassRoomの研修風景

休校中にMetaMoJi ClassRoomを活用してオンライン授業を実施

MetaMoJi ClassRoomの画面



オンライン授業の風景

休校中のオンライン授業で十分な成果を出したと判断。対面授業は（戻るのではなく）続きから開始することができると判断し、年度初に立てたスケジュールを変更なしで教育を実施できました。

教員も残業や授業の準備で大きな負担をすることなく、オンライン授業を成功することができました。

８．課題と解決策

1 点目の課題は、オンライン授業を実施した臨時休校期間後に、そのまま順調に休校明けに続きの部分から授業を進めることができるかであった。解決策として、学習内容が定着していなければ、休校あけに授業を「やり直す」という選択肢も視野に入れる方針を決め、スタートさせた。

2 点目は、他校で実施しているようなプリント配布がないことで、生徒や保護者への不安感を与えないかであった。解決策は、ZOOM による対面式授業と MetaMoji ClassRoom によるリアルタイムでの課題配信、更に評価まで行うことで、寧ろ一方的なプリント配布よりも生徒や保護者の信頼を得た。

3 点目は、外出自粛規制で教員が出校制限を受ける中、それぞれの教員が個別に自宅でオンライン授業を実施できる環境とスキルがあるかであった。これには、3 月の臨時休校期間を利用して研修を行ったことや、オンライン授業の合間に研修の時間を組み込み、自宅でも学校でもスキルアップを図ることで対処した。オンライン授業の発信は、学校からと教員の自宅からと半分ずつで実施することができた。

4 点目は、生徒が通学できずに自宅に居続けることによるストレスの問題である。これに対処するために、毎朝定時に Zoom によるホームルーム、担任による個別のオンライン面談を行った。

９．成果・効果

臨時休校中にもオンライン授業等による学習の結果、多くの生徒の定着度は例年通りと判断して、再開した通常授業はその続きから実施した。それによって授業の遅れはな

く、また、年間学校行事等を見直して授業時間の確保にも目途が立ったため、他校のように夏休みを短縮する必要はなく、ほぼ例年通りの夏休みをとることができた。2 学期始業式は予定通りに 9 月 1 日に行った。

オンライン学習に対する生徒の満足度は高く、7 月に実施したアンケート調査では学校の取り組みに対する満足度は 6.27（10 点中）、生徒自身の取り組みに対する満足度は、6.28 であった。この数値はこの種の調査ではかなり高い評価といえる。

保護者からの反応は、夏季休業中に実施した担任との懇談会では非常に良好で、他校では勉強が止まっている状況で、市邨では学びが止まらなかったことに感謝の言葉があった。「iPad を使用した学習はありがたい、市邨はすごい」、「最初はいろいろ不安だったが、今は楽しく学校に行っていて安心」という声があった。

教員の業務が一人当たり 2 時間ほど短縮され、効率化につながった。資料をネット配信することによって、プリント作成、コピー、ホチキス止めなどの作業がなくなり、その作業時間を授業コンテンツのさらなる向上、生徒へのフォローへあてることができた。テレワークでの時間外勤務は行わないこととしたため、教員の生活リズムを崩すことなく業務を遂行できた。また、教員自身が、自主的に研修に参加、創意工夫をするなどの意識改革につながった。生徒からのダイレクトな反応により、教員のモチベーション向上も大きかった。

オンライン授業を積極的に行い、通常授業になってからも iPad と学習支援アプリを使って授業に工夫をしている先生の方が、従来型の黒板への板書を主とした講義調の授業の先生よりも高い評価を得るようになった。

いつどこでも学習ができる環境を整備しておくことはとても重要なことだ、という認識が、生徒にも教員にも保護者にもできたことが大きな成果である。特に教員にとっては、ICT スキルが向上したことで、再び休校する事態となっても、テレワークも視野に入れた勤務ができることの安心感は大きい。

10. 推進体制

テレワークによるオンライン授業が可能になるための推進体制は、ICT 教育環境整備のための「システム管理委員会」と教員の研修を推進する「教科指導部」が担っている。

校長の方針のもと、毎年 ICT 教育環境の整備が進み、2017 年から生徒一人 1 台の iPad が配備され、教員全員にタブレット端末が配布された。これらの機器の管理及び保守は、「システム管理委員会」が担当し、機器やアプリケーションの使用方法及び情報交換、教員のスキルアップは「教科指導部」が担当したが、委員会等からの決定事項を上から伝達するのではなく、教員のやる気を引き出す工夫をした。研修も強制ではなく、主体的な行動を促す雰囲気を醸成するようにした。この結果、強制せずに活用が進み、現在の活用率はほぼ 100％である。

11. 運用制度

テレワークのための ICT 機器の使用に関しては、貸与備品の使用に関する規定がある。セキュリティに関しては、個人情報保護規定とセキュリティーポリシー及びプライバシーポリシーを定めている。生徒への情報セキュリティの指導に関しては「情報セキュリティを守るための指導について」によって随時行っている。

生徒に対しては iPad を配布する時に、「生徒のための情報セキュリティ規則」、「Office365 の利用規則」の周知を行っている。

在宅勤務によるテレワークは状況に応じて可能になっているが、就業規則の変更には至っていない。管理者の判断で行うことができる。

12. 実施環境及びインフラ

Microsoft Office365 Education の機能を用いて、Cloud(Microsoft Azure)上に Active Directory を構築し、インターネット回線は、NTT Super-OCN(1G)とより高度なセキュリティを備えた閉域 VPN 網 Universal One を備えている。

校舎内は各教室及び各施設に無線 AP を設置し、全館 Wi-Fi 完備を実現している。各タブレット端末には教員用も生徒用も管理ソフト(MDM)を搭載し、リモート管理を行っている。これにより、セキュリティを確保し、プライバシーの保護や故障などに対応する保守管理が可能になっている。

教職員および生徒には、Office365Education の機能により ID アカウントを配布している。学園が配布したタブレット端末の使用は校内に限定することなく、自宅を含めた外部での使用を可としている。セキュリティーポリシーにより私的な使用は禁止している。

教員による BYOD は一部認めている。家庭でのネット環境の維持は本人の責任で行い、維持費についての補助等はない。

13. 今後の取組み

コロナ感染症対策が続く限りいつでも臨時休校措置が取られる可能性があり、生徒へのオンライン学習と教員の在宅勤務への体制を整備することは必須である。また、これからの教育改革に求められる、生徒への個別最適化された学習指導は、ICT 教育抜きには実施できない状況である。

本校で「市邨メソッド」と呼ぶ新しい学習方法の開発を促進し、ICT 教育環境を強化することによって、日常的にオンライン学習を活用する体制を整える。ICT 教育において他校に先駆けて実践が進んでいる本校としては、Microsoft Teams による校務支援システムも整備しつつあり、テレワークによる教職員のワークライフバランスの向上を目指す。

本格的に教員のテレワークが可能になるには、生徒の学習指導において制度としてオ

ンライン学習が認められなければならない。現状では、オンライン授業が規定の授業時数としてカウントされないので、再度対面にて授業を行う必要がある。オンライン授業が正規の授業時間数としてカウントできるよう、国の制度改革が待たれる。

株式会社 MetaMoJi

【受賞理由】
名古屋経済大学市邨中学校・高等学校と同じ(共同受賞)

所在地：東京都港区
代表者：浮川　和宣
https://metamoji.com/jp/
資本金：5,040 千円
業種：ソフトウェア開発
従業員数：65 名

＜実施期間＞
2014 年 2 月～現在

１．実施名称
テレビ会議システムでは物足りない
～対面コミュニケーションを補完する「MetaMoJi Share」が成功に導くテレワーク

２．促進・普及対象

対象者、組織等	テレワークを導入しているすべての企業、教育機関
対象規模	テレワークを導入しているすべての雇用者、学校関係者 推定 1,000 万人程度（全雇用者数 5,660 万人＋生徒数 1,200 万人）×テレワーク率 15%
実施規模	推定 25 万人程度（MetaMoJi Share 機能 利用者数 50 万人の半数程度と仮定）

３．提供内容
テレワークを強力に支援する「MetaMoJi」アプリ群。具体的には、詳細な会議資料をオフィスや自宅、取引先等複数拠点でストレス無く共有するペーパーレス会議クラウドシステム「MetaMoJi Share」　また同等機能を組み込んだ上位クラウド製品、建設業向けデジタル野帳「eYACHO」現場業務向け高機能デジタルノート「GEMBA Note」教育機関向けリアルタイム授業支援アプリ「MetaMoJi ClassRoom」を提供。

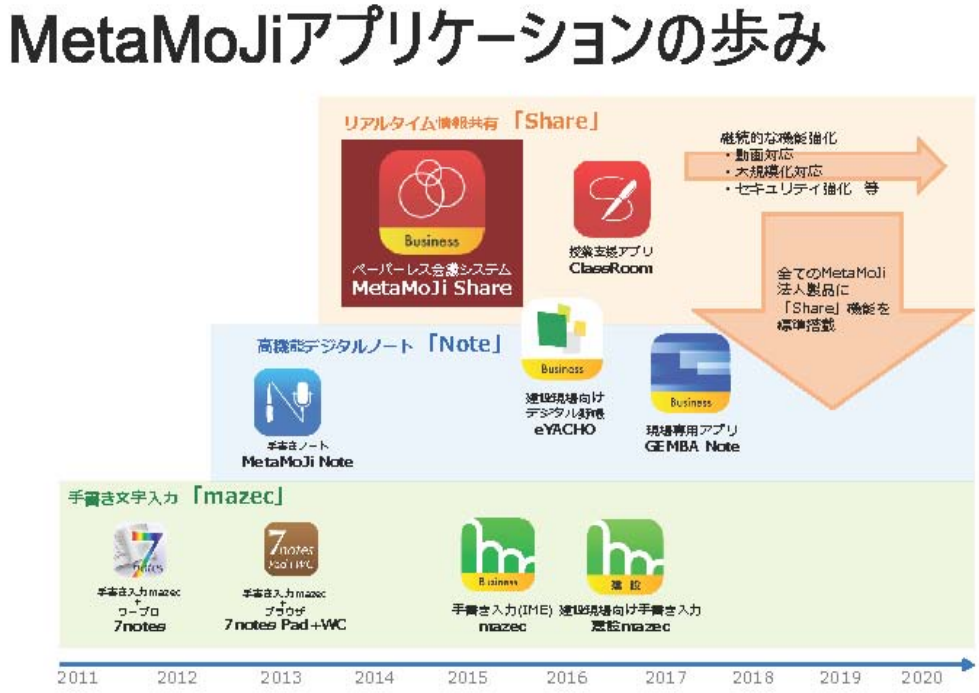
４．概　要
MetaMoJi では、2009 年の創業以来　スマホやタブレット端末用の業務アプリを開発・提供しており、2013 年 10 月からは、卓越したアプリケーション開発力と先進のサーバー技術の組み合わせで、詳細な資料を遠く離れた拠点間でリアルタイムにストレス無く共有できる「MetaMoJi Share」を提供。現在では MetaMoJi のすべての法人/教育機関向けアプリに「MetaMoJi Share」の機能を搭載し、新型コロナによる非常事態宣言で急

速に対応が求められたテレワークにおいて、MetaMoJi 自社はもとより、多くの法人・教育機関様においてテレワークへの移行の成功を支援している。

５．経緯・目的

MetaMoJi　では、2009 年の創業以来、「誰でも使えるコンピュータ」アプリの提供を目指して、日本語手書き文字変換「mazec」をはじめ、使いやすいスマホやタブレット端末用の高機能な業務アプリを開発・提供している。

自宅や外出先でも会社にいるときと同じかそれ以上の生産性で、チームで業務を遂行できる ICT 環境の実現を目指している。



６．実施内容

2012 年 9 月から提供しているデジタルノート「MetaMoJi Note」をベースに、詳細な資料を遠く離れた拠点間でリアルタイムにストレス無く共有できる「MetaMoJi Share」の提供を 2013 年 10 月から開始した。

現在ではすべての法人向けアプリ　建設業向けデジタル野帳「eYACHO」、現場業務向け高機能デジタルノート「GEMBA Note」、教育機関向け「MetaMoJi ClassRoom」本機能を搭載しており、同じ会議室内はもとより、オフィスと自宅、本社と現場、東京事務所と地方の工場、国内の技術センターと中国の施工現場等、インターネットでつながれている遠く離れた拠点間での詳細な資料をストレスなく共有することで、意思の疎通を図ることが出来る。

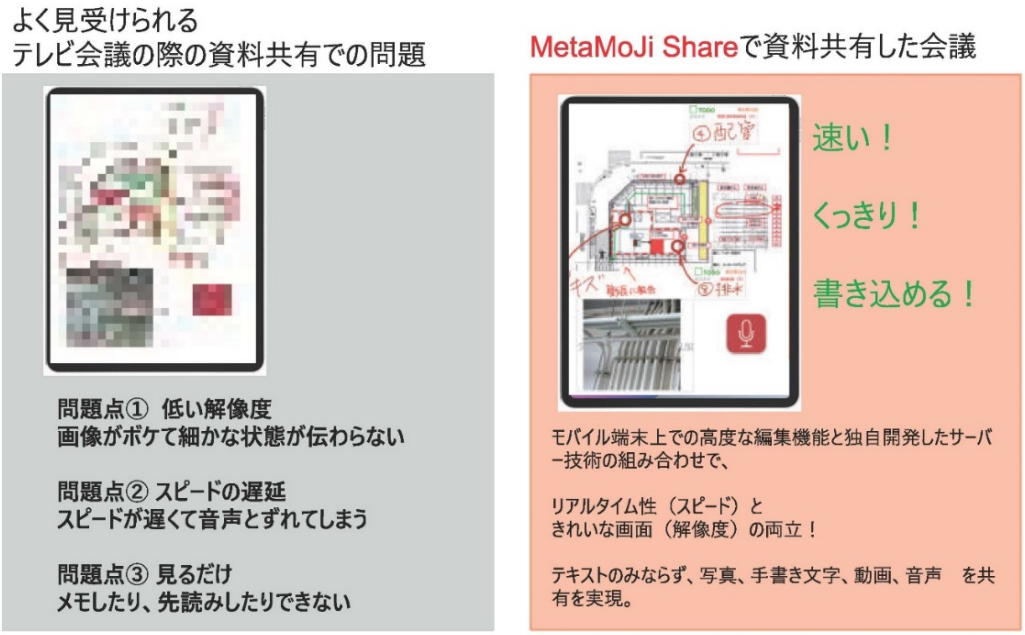
また MetaMoJi では、単にアプリ製品を提供するのみならず、利用促進のサポートにも

力を入れており、これまで約 250 回のセミナーを開催し、約 1500 人の方の受講者のアプリ利用を支援している。

7．課題と解決策

遠く離れた拠点間での画面共有は、通常リアルタイム性（スピード）ときれいな画面（解像度）がトレードオフになる。スピードを追求するとぼけた画像になり、きれいな画面にこだわると、スピードが遅くなり、これまで詳細な資料をリアルタイムで共有し、書き込みを共有することは困難である。

MetaMoJi では、モバイル端末上での高度な編集機能と独自開発したサーバー技術の組み合わせで、リアルタイム性（スピード）ときれいな画面（解像度）の両立し、リアルタイムでテキストのみならず、写真、手書き文字（アノテーション）、動画、音声　を共有する製品を開発・提供している。



8．目標・達成度

現在は、「MetaMoJi Share」の機能は、5000 法人・50 万人を超える法人・学校ユーザー様にお使い頂いているが、テレワークにご活用いただいている割合は不明。

「MetaMoJi Share」およびその機能を含有する MetaMoJi 製品は、テレワークを行うすべての企業・教育機関の方々にお使いいただきたいと考えており、さらなる普及に向けて取り組みを進めている。

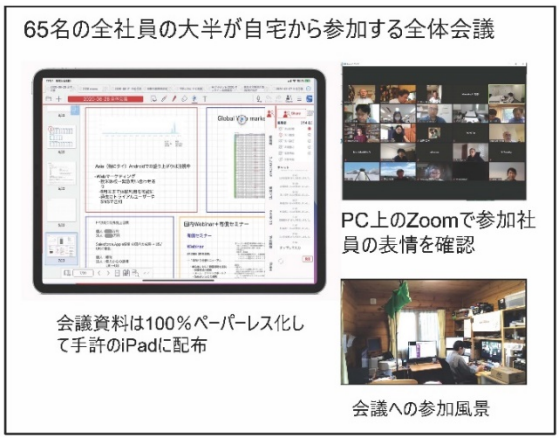
９．対象者への効果

新型コロナによる非常事態宣言で、多くの企業様で急速にテレワークへの移行が求められた際、「MetaMoJi Share」及びその機能を含む MetaMoJi アプリは、大きな貢献を果たした。

JR 西日本様では、大阪工事事務所 300 人全員で、ペーパーレス会議システムとして「MetaMoJi Share」を利用していた。2020 年春の新型コロナによる非常事態宣言下で半数近くの社員が自宅でのリモート勤務となり、遠隔地を結んだ会議のみならず、10 を超える承認印がならぶような稟議処理、社内の集合研修や、社外の方との情報共有に「MetaMoJi Share」を活用することで、テレワークを成功させた。

名古屋経済大学 市邨中学校・高等学校では、1365 人の生徒全員と教員すべてに iPad が配布され、「MetaMoJi ClassRoom」が使われていた。2020 年春に新型コロナの影響で臨時休校になった際、「MetaMoJi ClassRoom でのオンライン授業が順調に進めば休校明けはその続きから、進まなければやり直す」方針のもと、オンライン授業を開始。先生は自宅からと学校からとで半々でオンライン授業を配信し、生徒は自宅で授業を受けることになった。結果、オンライン授業は大成功し、生徒や保護者から感謝の声をいただき、休校明けは最初に戻ることなく続きから授業することで、新型コロナの影響を受けることなく当初のカリキュラムをスケジュール通りこなせることに成功した。
また期間中、教員もテレワークを実施。授業の準備に紙の資料のホチキス止め作業などが不要となり、大幅な作業効率向上に成功。教員に残業や、授業の準備で大きな負担を強いること無くオンライン授業を成功させた。

MetaMoJi 社内の自社利用では、新型コロナの非常事態宣言に伴い、65 名の社員の 9 割近くがテレワークを実施。開発やマーケティング業務で求められる詳細な資料の共有をストレス無く実施。新型コロナ収束後もテレワークを通常の勤務形態として位置づけ、テレワークの実践を実施している。



10. 実施環境及びインフラ

iOS(iPad/iPhone)，Windows，Android/Chromebook 版を提供することで、会社・学校支給の端末だけでなく、利用者個人の使い慣れた端末でも操作を可能にし、いわゆるBYOD(Bring Your Own Devices)へ貢献。

その際、懸念されるセキュリティ機能も豊富に用意し、利用促進を実現した。

11. 今後の取組み

これまでは、法人製品として、自社営業、販社様経由で、年額利用を前提に販売していたものを、個人や小規模なグループでも月単位でご利用いただける自社のＥコマースサイト「MetaMoJi Direct」を立ち上げ、より多くのユーザー様にMetaMoJi 製品をお使い頂き、テレワークの成功はもとよりより自由度の高い働き方の実現を支援し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
http://www.japan-telework.or.jp