第22回
テレワーク推進賞

あなたのライフワークバランスを実現 ～テレワークで生き方改革～

事　例　集

TELEWORK AWARD 2021

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

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22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22回を迎えた今年度は、『あなたのライフワークバランスを実現 ～テレワークで生き方改革～』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、アフラック生命保険株式会社に会長賞を授与することとしたほか、計15企業・団体の受賞が決定しました。

この決定を受けて、本年度も皆様のご支援をもちまして、2022年2月22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。

さらにコロナ禍の中BCP対策の一環として、また地方創生テレワークとしてもテレワークの重要性は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。

2022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製品、サービス、仕組み、制度、環境などを外部に提供する事によってテレワー 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**

２０２１年7月１２日（月）～２０２１年9月１５日（水）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 名誉教授
審査委員	小豆川 裕子	常葉大学経営学部 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

１　会長賞

アフラック生命保険株式会社----------1

２　優秀賞

２－１実践部門

コグニティ株式会社----------9

株式会社 Zooops　Japan----------13

日本特殊陶業株式会社----------21

八尾トーヨー住器株式会社----------27

横河電機株式会社----------35

２－２促進部門

株式会社パソナ JOBHUB----------43

３　奨励賞

３－１実践部門

チューリッヒ生命保険株式会社----------49

東京システムハウス株式会社----------55

株式会社トヨタシステムズ----------61

株式会社白山----------67

株式会社北陸人材ネット----------71

株式会社 RevComm----------77

３－２促進部門

福岡県北九州市----------81

北海道北見市----------87

＊各賞、部門内で 50 音順

１　会長賞

アフラック生命保険株式会社

生命保険業はエッセンシャルワークと評価されている業務である。一般的には テレワークが成り立ちにくい業界といわれてきたが、同社は昨年の奨励賞受賞から更に多方面での制度設計や環境構築、定着に向けて取り組み、一方で今年度のテレワーク推進賞のテーマである「テレワークによる生き方改革」にも注力するなど、その調和のとれた活動は、他企業のテレワーク課題解決に多くのヒントを与え、模範となる取り組みであることが高く評価され、今年度の会長賞を受賞した。

本社所在地：東京都新宿区
https://www.aflac.co.jp/
代表者：古出 眞敏
資本金：300 億円
業　種：生命保険業
従業員数：5,149 人

＜実施期間＞

トライアル：2015 年 7 月～2015 年 8 月
本格導入：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の更なる活用推進
～Road to the New Work Style～

２．対　象

対象者・組織等：　全社員 5,149 人
実施人数：　対象者全員（100%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

【経緯】

当社は、創業 50 周年を迎える 2024 年に向けた経営戦略として「Aflac VISION2024」を掲げ、保険の枠にとらわれない「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することが必要である。その実現に向けて、多様な社員が活躍できる職場づくりとして、ダイバーシティと働き方改革「アフラック Work SMART」を両輪で推進している。

また、当社の業務（生命保険業）は、社会からエッセンシャルワーク（必要不可欠な業務）と評価されている業務であることを前提に、お客様に対して、各種法令や約款に基づき担う責任を適切に全うすることが求められる。また、あらゆる災害時や環境変化においても安定したお客様サービスを提供し続けるために、全ての業務を在宅等のオフィス以外の場所で遂行できる環境を構築しなければならないと考えている。

お客様の期待に応えながら事業の継続性を確保するべく、非対面での対応による利便性を高め、ペーパーレスの加速化を含めたDXによる業務改革を行っている。

【目的】

以上の経緯を踏まえ、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指しつつ、「お客様第一のコアバリューの実践」「人財を大切にするコアバリューの実践」「持続可能な業務態勢の確保」の3つのゴールの達成に向けて、テレワークの更なる活用推進を図っている。

４．実施内容

（1）テレワークの制度やルール

・育児や介護等の理由の如何を問わず、全社員にテレワークを認めている。回数や業務制限、事前申請、終了報告といった煩雑なプロセスはなく、出社時と相違ない運用を行っている。

・テレワークにおいても労務管理・情報管理を適切に行うことを目的に、在宅勤務を行う際の基本的な基準を定めた「在宅勤務業務ガイドブック」を策定している。定期的に柔軟な改定を加えており、2021年6月には「実施場所の追加（セキュリティ等の条件を満たす場合に限り、在宅勤務の実施場所として従来の自宅・親族宅に加えて「ホテル」も対象として拡大）」を行った。

（2）組織風土の醸成

・2016年からテレワークの実施目標を全部署に設定しており、2020年にかけて4年連続で目標達成。テレワーク実施を当たり前とする組織風土が醸成されていると判断し、2021年はテレワークの実施目標の設定を廃止している。

（3）テレワークの実績

当社は2015年から「時間」と「場所」にとらわれない働き方として全社でテレワークを推進してきた。

・2017年から毎年「テレワーク・デイズ」へ参加することで、社内における利用者を拡大（期間中のテレワーク実施社員の延べ人数は2017年：233人、2018年：1,328人、2019年；7,745人）した。

・2020年8月～2021年7月までの直近1年間でのテレワーク実施率は100%（全社員のうちテレワークを年1回以上実施した割合）、1人あたりの月平均テレワーク回数は12.08回となり対前年162%アップした（昨年の同期間における月平均テレワーク回数：7.45回）。

また、緊急事態宣言の発令有無を問わずテレワークの活用を促進することで、16ヵ月連続（2020年4月～2021年7月）で在宅勤務平均実施率50%以上(約61.4%)を堅持している。

５． 実施効果

（1）社員の意識の変化

テレワークの活用状況に関する社員の意識調査を実施。2020年の調査時点では全社員の約半数がほぼ毎日テレワークを実施しており、2割強が月に半分以上テレワークを実施していた。また「テレワークを有効に利用・活用できている」と回答した社員は、2019年の30.9%から2020年は77.1%に大幅進展した。

（2）働き方に関する成果

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。

① 所定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 ⇒ 2020年：19.1時間（月平均9.0時間削減）

② 年次有給休暇取得率

2016年：69% ⇒ 2020年：87%（18%アップ）

③ 男性育児休職取得率

2016年：1.6% ⇒ 2020年：100%（98.4%アップ）

（3）危機管理関連

あらゆる災害時や環境変化においても、エッセンシャルワークとして安定したお客様サービスを提供するためのBCP対応を進めている。主な対応事例は以下のとおり。

①コールセンター業務の在宅化

「安定したお客様サービスの提供」と「オペレーターの安全確保」を実現するべく、一部コールセンター業務の在宅化を進めている。2020年4月からのパイロット運用を経て、2020年12月末までに約120人のオペレーターが在宅でのコールセンター業務を実際に経験。現在は、常時2割程度のオペレーターが在宅受電を行っている。

②temiの導入

自らがあたかもそこにいるようなコミュニケーションができる自律走行型パーソナルロボット「temi」を導入することで、遠隔勤務でも質の高い指導・育成を実現している。

（4）ペーパーレスの加速化を含めたDX関連

テレワーク実施の阻害要因となる帳票の電子化・紙の削減を行うことで「業務の高速化、効率化」および「時間と場所を選ばない働き方の実現」に寄与している。

①電子サインの利用徹底（2020 年 12 月開始）

社用印を押印している全ての文書に対して、電子サインを利用可能としている（社長印、役員印、部長印、支社等印等すべての印象で対応可能）。電子サイン利用率は 68.8%（2021 年 8 月時点）となっており、2021 年 12 月末までに電子サイン利用率を 100%とすることを目指している。

②経費精算時の紙の領収書・請求書の完全ペーパーレス化（2020 年 10 月開始）

経費精算フローを見直し、紙の領収書の提出・保管を不要とするとともに、取引先支払時における請求書のペーパーレス化を進めている。取引先支払（請求書）のペーパーレス化率は 71.1%（2021 年 8 月時点）となっており、2021 年 12 月末までに完全ペーパーレス化を目指している。

③代理店対応に関するペーパーレス化（2020 年 12 月開始）

従来、紙で印刷・記載・郵送などを行っていた代理店からの各種申請をオンライン上で実施出来る機能を構築。申請処理状況の見える化、書類紛失リスクの削減を実現している。

６．推進体制

（1）トップの関わり

・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。各部門の統括担当役員をはじめとする委員と毎月 1 回のディスカッションを実施し、強いコミットメントのもと、テレワークを含めた全社の働き方改革を推進している。

・社長をオーナーとし、これまでのオフィスのあり方や働き方を抜本的に見直すためのプロジェクトチームを立ち上げ、2021 年 7 月に「新たなファシリティマネジメント態勢の構築に向けた基本的な考え方」を策定。この考え方は「業務目的に応じたワークプレイスやワークスペースの柔軟な選択」「デジタルの活用」「部門型ファシリティマネジメント」「社員の心身の健康面への配慮」「気候変動対策への貢献」「ファシリティコストの効率化」の 6 つの柱から構成されており、今後はこの内容を踏まえ「新しいファシリティ実行計画」に基づいたアクションを講じることとしている。

（2）推進組織

・2020 年に、各部署から 228 名の Teams アンバサダーを選定し「Teams を活用した新しいコミュニケーションを各部署に浸透させるサポート」「各部署にて実施している事例のアンバサダー間ナレッジシェア」等を行った。その結果として、Teams 活用に関する知識レベルを測る「Teams スキル診断」（当社独自作成・スコアは 183 点満点）において、当社全体で平均スコア 29.8 点アップ（2020 年 9 月：94.4 点⇒2020 年 12 月：124.2 点）。当社社員全体のリテラシー向上に寄与した。

（3）周知方法

社内のイントラネットにトピックスやテレワークのお役立ち情報（各種マニュアルやコミュニケーションツールの活用方法等）を掲載し、全社員が最新の情報を収集できる態勢を整えている。

（4）労務管理

・在宅勤務時においても、勤怠システム上にPCログオフ時間が表示される。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、管理職にアラートが表示され、勤怠結果を承認できない仕組みとしており、適切な労務管理につなげている。

・テレワーク主体の働き方に大きく変化していることを踏まえ、業務上のコミュニケーションや仕事の進め方やそれらに伴うストレス/悩み/心身の不調等に関する相談窓口を設けている（産業医・看護職・保健師・看護師・産業カウンセラーが社員をサポート）。

７．環境整備

（1）テレワークに適したオフィス改革

「新しいファシリティ実行計画」の先行事例として、都心の一部ビルにおいてレイアウト変更（都心最適化プロジェクト）に着手。ハイブリッドワークを前提としたオフィスレイアウトで部署の特性に応じた什器を配置することで、出社率（配席率）を67%にするとともに、フリーアドレスを導入することで、オフィス面積を変更せずに収容人数を約2倍にすることを可能としている。

（2）サテライトオフィス

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）。無線LANによるネットワーク接続、複合機やデュアルディスプレイなどのオフィス環境を整備している。

（3）ICTインフラ

モバイルツールとして、全社員にシンクライアント形式のノートPC、スマートフォン、iPadを支給している。メールの対応、Web会議への参加、報告書の作成など、場所を選ばずに社内と同様に業務遂行できるインフラ環境を整備している。なお、テレワーク環境における社内外とのメインコミュニケーション手段としてMicrosoft Teams（以下、Teams）を活用している。

８．課題と解決策

（1）ニューノーマルにおける働き方の確立に向けた課題

テレワーク環境への急速なシフト化に伴い、各部署から「コミュニケーションの不足、公

私のメリハリがつきにくい、非効率な会議が増加している」という声が寄せられている。
＜解決策＞
①ダイバーシティとアフラック Work SAMRT の推進に関するディスカッションの実施
　各部署で Work SMART 推進責任者を１名、推進担当者を１名以上選定。ダイバーシティと Work SMART の推進についてディスカッションを行い「ニューノーマルにおける働き方への取り組み」を策定。各部署から提出された「ニューノーマルにおける働き方への取り組み」を社内ポータルに掲載し全社にナレッジシェアするとともに、期中と期末に２度の振り返りを各部署で実施させることで、取り組みの実効性を高めている。
②「テレワークにおける働き方のポイント」と「会議の原則」のリリース
　社長および統括担当役員にて、テレワークの長期化に伴う全社の課題解決に向けたディスカッションを実施。ディスカッションを通じて明らかになった全社共通の働き方の課題（コミュニケーションの不足・深夜勤務の増加・非効率な会議の増加等）解決に向け、「テレワークにおける働き方のポイント」と「会議の原則」をリリースした。これらを踏まえ、各部署の状況に応じた業務運営の実践を指示するとともに、各種取り組み事例や統括担当役員のリレーメッセージを定期的に社内に発信している。

（2）従来の組織マネジメント手法に関する課題
　多くの管理職から「テレワークの進展によって、従来のマネジメント手法のやり方に難しさを感じている」という声が寄せられている。
＜解決策＞
　全管理職向けに組織マネジメントに関する研修を実施（2020 年は「ダイバーシティ時代のテレワークマネジメント」、2021 年は「心理的安全性を確保する必要性とその方法」をテーマとした）。

（3）今後のキャリアに関する課題
　社員から「リモートワークを最大限活用することでキャリアの幅を広げることができないか」という声が寄せられている
＜解決策＞
　地方に居住しながら、転居することなく常時遠隔勤務で首都圏の業務を担うことができる「リモートキャリア制度」を本格展開させている。2021 年 5 月時点で 19 人がこの制度を利用（昨年から 10 人増加）しており、ニューノーマル時代におけるダイバーシティ推進および、社員のキャリア形成支援に寄与している。

（4）健康管理やストレス解消、周囲との業務外コミュニケーション上の課題
　社員から「在宅勤務の長期化により、心身疲労や運動不足であるため、健康管理やストレス解消、業務外コミュニケーション活性化の場がないか」等の声が寄せられている。

＜解決策＞
①オンライン・ちょこっと・エクササイズの開催
　毎週水曜日の昼休憩時に、20 分程度でヨガやストレッチなどを実践できる「オンライン・ちょこっと・エクササイズ」をライブ配信。オンラインのため、全国からの参加を可能としている（各回先着 500 名まで）。
②「アフラックもぐもぐタイム」の開催
　Teams を活用し、ブレックファーストタイム（7:00-9:00）とランチタイム（11:30-13:30）、業務終了後の夜間（17:00-22:00）に、「アフラックもぐもぐタイム」と題した所属内外コミュニケーション活性化の場を設けることを可としている（夜間の場合は業務終了後の参加とし、中抜け扱いで業務に戻ることは原則禁止。夜間に限り飲酒を伴う食事も認めるが、事業所内での飲酒は禁止）。
③リフレッシュ・フライデーの導入
　2021 年 3 月、仕事から離れてリフレッシュすることを推奨する「リフレッシュ・フライデー」を導入。半休やフレックス勤務を活用し、月 1 回を目途に、金曜日などの特定の日に、所属やチーム単位で仕事から離れることでリフレッシュする機会を創出。各所属の管理職は「リフレッシュ・フライデー」の推進と環境整備を行っている。
④リフレッシュ・キャンペーンの実施（2021 年 7～9 月）
　全社員に対して、まとまった休暇（有給）を連続で取得することを推奨。休暇を取りやすい環境を創出するべく、全社に取得推奨のメッセージを発信するとともに、社長自ら 2 週間連続での休暇を取得している。

９．今後の取組

　これまでの取り組みをブラッシュアップしながら継続するとともに、「新たなファシリティマネジメント態勢の構築に向けた基本的な考え方」を踏まえた「新しいファシリティ実行計画」に基づくアクションを加速させることで、ニューノーマル時代の新しい働き方やオフィスの在り方を検討していく。
＜今後の主な見通し＞
（1）業務目的に応じたワークプレイスやワークスペースの柔軟な選択
・業務の目的に応じて、自部署が所属するオフィス、サテライトオフィス、在宅等複数のワークプレイスを柔軟に選択できるようにする
・エンゲージメント（方針・目標の共有・チームビルディング）、コラボレーション（創発によるイノベーション創造）、ネットワーキング（社外との人間関係構築）、ラーニング（ビジネススキル向上）に適したスペースを確保する。
（2）デジタルの活用
距離や空間の違いを感じさせずに円滑に業務を行うため、ファシリティについてもデジタルを最大限活用して設計する（仮想アバター、バーチャルオフィス等の活用）。

(3) 部門型ファシリティマネジメント

全社共通の枠組みとしての業務目的に応じた柔軟な選択ができるファシリティをベースとしつつ、各部門が効果的・効率的に業務を行えるよう、柔軟な個別設計、ファシリティマネジメントを行う。例えば、営業部・支社においてはオンライン研修配信用のスタジオブースの設置を検討するなど、部門固有の業務特性に応じたオフィス改革を進める。

１０．協力企業・団体等

(1) Microsoft

テレワーク環境における社内外とのコミュニケーション活性化に向けて Microsoft Teams を導入している。社内での浸透を目的とした情報提供や各種研修会で協力を得ている。

(2) オリィ研究所

遠隔地に勤務する社員の OJT のための環境整備として分身型ロボット「OriHime」を導入。ロボットの使用方法や各種情報提供の協力を得ている。

(3) 株式会社 hapi-robo st

遠方にいる社員とのコミュニケーション活性化を目的に移動型ロボット「temi」を導入。ロボットの使用方法や各種情報提供の協力を得ている。

(4) リクルートマネジメントソリューションズ

テレワークの浸透度合いや、課題確認のために年一回全社員に対する意識調査を実施しており、その設計や分析を依頼している。

２　優秀賞

２－１実践部門

コグニティ株式会社

テレワークだからこそ見えにくい「評価の方法」についても、公平性を保つための基準を策定、常に見直しを重ね、社内報やオンラインイベント、秀逸なコミュニケーションを表彰する取り組みを通じて問題解決を図ってきたことが評価された。
また徳島県にはサテライトオフィスを設置し社員の所属意識の向上、地元人材活用や県関係の事業にも貢献、今後も事業拡大と多様性ある雇用創出を目指している。スタートアップ企業型テレワークの成功事例として評価された。

本社所在地：東京都品川区
https://cognitee.com/
代表者：河野 理愛
資本金：291,307 千円
業　種：ソフトウェア開発
従業員数：341 人

＜実施期間＞
本格導入：2013 年 3 月～2021 年 9 月

１．実施名称
創業からテレワーク主体。公平な評価とコミュニケーションの実現で多様性ある企業に。

２．対　象
対象者・組織等：　雇用、業務委託、派遣含む全従業員（海外在住者あり）
実施人数：341 名

３．テレワーク導入の経緯・目的
代表の河野がソニー勤務時代に、時差のある海外との業務が（直接会わずとも）インターネットで遂行できていた経験から、時間や場所にとらわれない、新しい働き方のできる企業を目指したことがきっかけである。
時間や場所にとらわれないことが、結果的に性別や年齢にとらわれない多様性の高い企業を創ることとなった。
また河野自身も、学生時代に性別や年齢にとらわれず、多くの方からチャンスを与えられた経験があることから、現在もバイアスのない人材活用を目指し、テレワーク下でも公平な評価を実施できる体制を構築している。

４．実施内容
2013 年の創業時より完全在宅勤務制を敷き、勤務時間についても朝 5 時から夜 10 時で自由に勤務できる、コアタイムなし・途中休憩をいつでも取得できるフルフレックス制で対応している。
これにより、育児や介護、自身の病気治療のために仕事を諦めていた方などが能力を発揮する場を提供できている。
育児や介護の負担が女性に偏りがちな日本において、従業員の 84%が女性、管理職も 50%以上が女性である。
テレワークだからこそ見えにくい評価問題については、公平な評価となるための基準を設置・常に見直しを重ね、コミュニケーション不足問題は社内報やオンラインイベント、秀逸なコミュニケーションを表彰する取り組みなども行っている。
創業時は 1 人で始めたスタートアップだが、2021 年現在（テレワーク推進賞応募時点）では 184 名に仲間が増え、今後も事業拡大と多様性ある雇用創出を目指している。

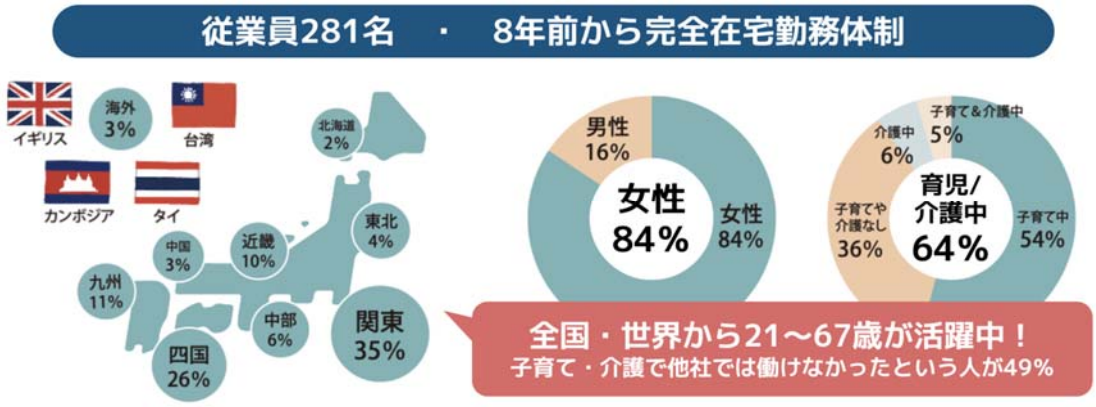
また、2018年には代表の出身地である徳島県にサテライトオフィスを設置。リアルの場を設け勉強会や採用イベントなど定期的に活用することで、所属意識の向上につなげるほか、地元人材活用や県関係の事業にも貢献している。
通常、集合型で実施されることの多い社内研修などもテレワークで実施しており、研修も会議も原則WEB会議システム（Google Meet）を利用している。
コロナ禍はもちろん、緊急性の高い伝達事項（災害による安否確認など）についても、業務を滞らせることなく速やかに対応できるよう、テレワークによる伝達訓練を定期的に実施している。

＜運用制度＞
(1)在宅勤務規程の整備
(2)テレワークに順応できる雇用パターンを3種類設定し運用
(3)2019年6月にISMS認証（ISO27001）を取得し運用
(4)社内ポータル設置：隣の席に軽く質問できる環境がないテレワーク下においても、勤務に使用するツールの使用方法や業務に関わる申請方法が簡単に理解できるよう、「社内ポータル」サイトを設置し、各種ルール、申請窓口、社内報などが閲覧できるようになっている

５．実施効果

(1)創業時よりテレワーク主体で活用
2013年創業時は代表河野の1人体制であったが、現在は従業員341名となり、全員がテレワークで業務可能な就業形態を実現している。

(2)働きたい想いを現実に
主力サービスである「COGシリーズ」はAIによる営業トーク分析サービスであるが、人による解析作業工程も必須であることから工場生産方式を取り入れ、それを担う部門をCC（コグニティブ・センター）と称している。このCCでは、「短時間でも働きたい」「社会に貢献したい」という想いのある方を採用し、多くの方に活躍いただいている。



(3)テレワーク経験を事業に活用
また、コロナ禍により急増したオンライン商談についても、創業時から対面商談・オンライン商談を並走していた同社だからこそできる「成約商談のオンライン・対面による違

い」調査結果を発表。『AERA』など大手メディアにも数多く取り上げられ、テレワークでも営業活動を継続できることを広くアピールした。

６．推進体制

(1)創業当時よりテレワーク主体のため、テレワークのための特別な推進組織はないが、総務課によりESアンケートを実施し、テレワーク下の就業満足度の低い従業員については都度相談・対応時間を設けている。
(2)代表の河野自身がテレワーク主体の企業として創業したため、テレワークによる事業継続は今後も推進予定。よりさまざまな背景を持つ方が活躍できるよう、常に制度などの見直しを図っており、毎月開催される全社会同では、代表に直接届くアンケートが行われ、そこから改善された事例も多い。
2019年3月アンケート開始からアンケート投稿数244件。うち122件が提案・要望・質問であり、現在109件のアンケートについてアクションを実施。
　例1：解析部門から「仕事を増やしたい」⇒事業部門に需要を確認し、社内募集を実施
　例2：商品やお客様の情報の情報への要望⇒新サービス提供や調査発表を実施

７．環境整備

　以下①～⑤を導入し、運用中。この就業環境体制により、入社時（及び業務委託契約時など）から現在に至るまで、出社したことのない従業員が46%。国内のみならず海外からも就業している。
①業務遂行の共有ワークスペースとしてGoogle Workspace（旧Google Suite）
②連絡手段、コミュニケーションツールとしてSlack
③セキュリティ体制として、2019年6月にISMS認証（ISO27001）取得
④人事労務freee／会計freee
⑤クラウドサイン（契約締結）

８．課題と解決策

(1)公平な評価
　部下や同僚の仕事ぶりがリアルに確認できないテレワーク下の評価については「COG VALUE（コグバリュー）」という行動指針を設け、その11段階の指針に沿った行動ができているかを基準とした評価「COG STEP（コグステップ）」を実施。COG VALUE、COG STEPへの理解を深めるために、毎月開催される全社会同で代表から説明し、社内報でも解説するなど、浸透を図っている。

＜COG VALUE（コグバリュー）＞　※2022年10月にバージョンアップ

１．知的ビジネス・知的作業への理解
２．リアルコミュニケーションに依存しない
３．ggrks
４．時は金なり、ゴールからスタート
５．客観根拠のある「おせっかい」
６．感想ではなく、理由を持って議論
７．スピード感のある改善サイクル
８．想定して準備する
９．報告・質問を超えろ、仮説を持て
１０．目的と手段を混同させない

１１．自己認識を疑え
１２．失敗を楽しむ（失敗無し＝チャレンジ無し）
１３．困難のモジュール化
１４．他の会社にはない意義を創る
１５．人にしかできない「工夫のある仕事」を創る

(2)コミュニケーション不足問題
弊社のサービスを支える解析部門のCC（コグニティブセンター）では、同僚との距離を縮める、互いの業務への理解、テレワークによる孤独感の解消などを目的に、Google Meetで定期的に「CC広場」を開催。仕事のコツ、趣味、リフレッシュ方法など、さまざまなテーマでコミュニケーションを図り、モチベーションを上げている。

(3)他部署理解
交流機会の少ない他部署・他部門への業務理解や、自社が行う社外イベント、ニュースになった出来事などを知る機会として、社内報（COG TIMES）、週報（COG NEWS）などをオンラインベースで公開。希望者には次回イベントの取材者として活躍してもらう機会も創出している。
また、月に1回の頻度でGoogle Meetによる「全社会同（ぜんしゃかいどう）」を開催し、代表河野から、現在の事業の進み具合やどのタイミングで忙しくなりそうか、今後の方向性、イベント開催などについて報告している。
全社会同後にはVOD（バーチャルオフィスデー）があり、イベントの様子を各担当部署が発表し、半年毎に実施される優秀な解析作業者の表彰・祝賀会の開催など、就業に対する満足度が向上するためのさまざまな施策を実施している。

９．今後の取組
コグニティでは、「技術の力で、思考バイアスなき社会を。」というミッションのもと、サービスだけでなく、新しい企業の在り方や働き方を創造している。
今まで出勤・出社していて、リアルなコミュニケーションをとっていたメンバーがテレワークに移行したのではなく、難しいとされる「最初からテレワーク」という企業運営にチャレンジし、創業8年を迎えることができた。
これにより、育児、介護、持病との闘い、海外在住など、さまざまな背景をもった多様性あるメンバーが、テレワークにより能力を存分に発揮できる機会を創出しており、今後も広げていきたいと考えている。
＜具体策＞
(1)定期的な満足度調査（ESアンケート）を3ヶ月毎に実施して、従業員の定着・生産性向上を目指す。
(2)採用活動についても、書類選考から入社まで全てオンラインで実施し、継続予定。
(3)テレワークをより社会に定着させるため、note（メディアプラットフォーム https://note.com/cognitee）にてテレワークを中心とした自社の魅力発信を予定。

１０．協力企業・団体等
商談や契約後のサービス提供などにWEB会議システムを利用しており、従業員のテレワーク継続に協力いただいている。
また、サービスの締結にもクラウドサインを導入し、顧客に協力いただくことで、印紙税・郵送代のコスト削減となり、作業効率も向上した。

株式会社 Zooops Japan

地域創生、ワーケーションを中心に幅広く採用活動やリモートワーク勤務を実践。地域連携では先行実践企業であり、他の企業への事例発信も比較的多い。
また、働く個人と組織の「幸福度の最大化」を目的として実践している「ユニークワーク」は興味深い取り組みとして評価された。これは本年度の推進賞の主要テーマである『あなたのライフワークバランスを実現～テレワークで生き方改革～』に合致した活動を表現していると評価された。

所在地：東京都千代田区
https://www.zooops-japan.co.jp/
代表者：渡部 佳朗
資本金：3,000 万円
業　種：ソフトウェア開発
従業員数：51 人

＜実施期間＞

約 5 年前から常時継続的に、テレワークを始点として、ワーケーション、パラレルワークの社内浸透に向けて活動している。

１．実施名称

ユニークワークの実現を目指して

２．対　象

対象者・組織等：　全部門全組織 51 人
実施人数：　46 人（対象者の約 90%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

テレワーク導入のきっかけは地域とのつながりから始まった。

2015 年、総務省の「ふるさとテレワーク推進事業」が開始された。これは、地方でサテライトオフィスなどを活用し、テレワークにより都市部の仕事を行うという趣旨で総務省が推進する地方創生の主要施策のひとつである。総務省はその実証地として全国 15 地域を選定し、そのひとつに北海道北見市と斜里町が連携した「北海道オホーツクふるさとテレワーク推進事業」があった。

当時弊社は、新卒採用のために全国から優秀な人材を集めようと、視察で北見市を訪れていた。その視察の中で、そもそも都市部以外の地域は、地域経済を支える生産年齢人口減少に歯止めが掛からないという現実に直面していることを知った。北見市はその課題解決に向けて ICT とテレワークの力で雇用や産業の創出を図ることで若者の流出を防ぎ、地域活性化につなげようと、とくにテレワーク活用ニーズのある IT 業界の企業を中心に誘致活動を行っていたのである。

この視察をきっかけに、弊社は北見市から「北海道オホーツクふるさとテレワーク推進事業」への参画を要請され、他の首都圏に本社を置く企業 9 社とともにテレワークを活用

した遠隔勤務の効果実証に取組み始めた。

４．実施内容

弊社が実践した地方滞在型テレワークの基本的な働き方は、北見市や斜里町へ社員が数人単位で出張し、職住一体型のサテライトオフィスで共同生活をおくりながら、数日から一週間ほどテレワークでいつもの仕事を行うというものだった。

現地滞在中は、Web 会議ツール（Microsoft Teams、Google Meet）やビジネスチャットツール（Slack）を使い、東京本社とコミュニケーションを取りながら業務を進め、場所にとらわれない働き方を実践した。時にはミッションを設定し、社員育成を目的とした合宿や研修、人材育成と採用を目的とした地元大学生向けインターンシップ、地元イベントへの AR を活用した技術提供などを行った。こうした取組みの意図は、課されたミッションをチームで協力しながら進行し、共同生活の中で寝食をともにすることで、仲間意識やチームワークを育み結束力を高めようとする狙いがあった。

さらには、仕事（Work）と休暇（Vacation）を組み合わせたワーケーション（Workation）の推進も行った。出張先でミッションを完了させた後は、週末を使ってチームで一緒に周辺の観光スポットを巡ったり、大自然の中でアクティビティを楽しんだりしてもらった。これにより、社員のリフレッシュワーク・ライフ・バランスを整えるなど、仕事へのモチベーションアップの相乗効果が期待できる。また、社員エンゲージメントの向上や有給休暇の取得促進など副次的効果も望めると考えている。

表１：実施したテレワーク・ワーケーション

No.	テレワーク種別	対　象	期　間	実施内容
1	合宿・研修	チーム（新入社員、既存社員）	数日から１週間程度	北見市や斜里町にある職住一体型サテライトオフィスで共同生活をしながら、合宿や新人研修を実施
2	在宅勤務	既存社員	定常勤務	実家のある青森県へ U ターンした社員が、定常的に在宅勤務にて東京本社の業務を行っている
3	介護	既存社員	随時	仕事と介護の両立のために定常的にテレワークによる勤務を実施。打ち合わせ等、必要に応じて出勤する
4	合宿・研修型ワーケーション	チーム（新入社員、既存社員）	数日から１週間程度	社員（チーム）が出張先で働き、週末はそのまま現地で休暇を楽しむという業務スタイル Work(仕事)＋Vacation(休暇)＝ワーケ

				ーションを実施
5	家族型ワーケーション	社員とその家族	数日から１週間程度	社員の出張に家族が同伴し、出張先で家族と生活しながら日中はテレワークで通常業務を行い、週末は家族と休暇を楽しむ
6	採用・人材育成	大学生	2 週間	テレワークを活用し、遠隔で大学生インターンシップを実施
7	採用・人材育成	大学生（研究室）	１年間（年度単位）	テレワークを活用し、遠隔で北見工業大学の研究室と共同研究や技術指導を実施
8	湯治テレワーク	既存社員	１週間×２	オフィスと温泉地にて、同時間に同業務を行い、個人毎の生産性と睡眠データを取得し比較、2 チームにて検証を実施

そして、弊社が地方滞在型テレワークをはじめとするテレワークやワーケーションに積極的に取り組んでいる最終的な目的は、「ユニークワークスタイルを実現するため」である。

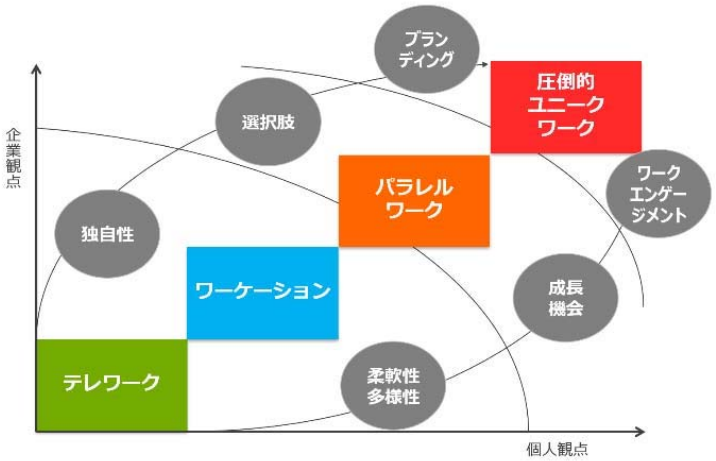


図１：目指す「ワークスタイル」へのロードマップ

「ユニークワーク」とは、固定概念にとらわれず独創的で面白く楽しみながら働きたいという意味を込めて創った造語である。企業と社員の関係は、上司と部下、チームや組織であることを前提に、その関係はもっと柔軟であっていいし、やりたいことを率直に言い合える関係であっていいと考えている。

さらに働く環境は、時間や場所の制約に縛られずに自由に働くことができれば、生活はもっと充実し、仕事に対するモチベーションが上がり、結果、人生はより豊かで楽しいものになる。ただし絶対条件として、働く個人には、より「自律性」と「責任」を持つことを組織として求めなければならない。またそれを、企業全体の「生産性向上」につなげることが必須となる。

労務の対価として企業が社員へ報酬を支払うという関係だけではなく、働く個人と組織の「幸福度の最大化」を目的に、柔軟性や自由度の高い働き方を付加価値として提供できるよう、弊社は「ユニークワークスタイルの 実現」を提唱し、いつか必ず確立させたいと考えている。

５．実施効果

（1）地方滞在型テレワークの成果１（人材育成・採用・流出防止）

地方滞在型テレワークを通じて得た大きな組織成果は、社員がこのような働き方を体現したことによって、創造性が高まり、働き方のイノベーションを組織にもたらしたことだ。地方滞在型テレワークの実践は、育児や介護、U ターンなどによる離職のリスクを回避しながら、より柔軟な働き方をしたいという社員のニーズを掘り起こした。

そのニーズに対して弊社では、多様な働き方を実現するため、人事制度の見直しや生産性維持の工夫など、組織としてどのようにテレワークを活用すべきか、実践・改善・検証を繰り返している。

その結果、今では青森県にU ターンして地域活性化の活動に取組みながら働く社員や、山形県の農業法人代表を兼務しながら働く社員、関東圏内で介護をしながら必要に応じて本社へ出勤する社員など、様々なニーズの働き方に応える組織へと変貌を遂げることができた。仮に社員から挙がった多様な働き方ニーズに対して、一辺倒 な働き方を提示するような企業運営を続けていたとしたら、貴重で優秀な社員が流出してしまうケースもあったかもしれない。

こうして組織で働く個々人の声に耳を傾け、多様化する価値観や働き方のニーズに応えたことで、人材の流出 防止だけでなく、採用という側面でも相乗効果が生まれた。好例を挙げると、青森県にU ターンした社員の地方創生や移住促進活動の取組みが地元新聞社に取り上げられた。その記事を読んだ地元の大学生から「東京で数年間働いた後、地元に戻ることができるような企業で働きたい！」と求人エントリーがあり、その後採用に至った事例が出てきている。また北見市で企業認知度が上がったことにより、国立北見工業大学から毎年２、３人を継続的に採用できており、入社後も素晴らしい活躍を続けてくれている。

弊社がテレワークの取組みを開始した 2015 年当初 25 人程度だった社員数は、2021 年現在 50 人を超えるまで増加した。積極的にテレワークを活用し多様な働き方ができる企業として認知され、その取組みへの共感や信頼などを通じて、企業としての存在価値が

高まったのだと感じている。

地方滞在型テレワークは、効率面の観点では移動時間や滞在コストが掛かるなど、一部非効率な部分があるのは事実だ。しかし非効率面を上回る投資対効果として、人材育成、採用、流出防止など、ビジネスを推進していく上で必要不可欠な要素に絶大なインパクトをもたらした。地方滞在型テレワークを通じて既存社員の人材育成を実施したことで、地域に対する企業認知度が上がり、新卒・中途採用にも効果があるという好循環を生み出すことができた。

(2) 地方滞在型テレワークの成果２（省庁・自治体との関係）

これまでに挙げた成果は、各省庁や自治体との関係を深めることにもつながった。

北海道北見市と斜里町とは それぞれ「テレワークを活用した地方創生に係る連携協定」を締結し、総務省からは「テレワーク先駆者百選」企業（2017 年度）に認定いただいた。

2020 年 9 月には、「北見市 IoT 推進ラボ」（経済産業省推進）や「斜里町スマート定住協議会」（農林水産省推進）という地域関係者で構成する団体に参画している。前者では、IoT を活用した北見発の ICT 産業創出による 地域経済活性化を目指し、後者では、ICT を活用した住みよい農山漁村地域づくりを目指して活動している。

また時を同じくして、環境省が推進する「新・湯治の効果に関する協同モデル調査事業」として、テレワークやワーケーションという働き方改革に温泉地を活用する新しい取組みも始めている。弊社はこの調査事業において、日本テレワーク協会をはじめ、宮城県大崎市、北里大学、鳴子ワカモノ湯治といった団体と組み、参画している。

６．推進体制

テレワーク研修を実施

７．環境整備

(1) 基本体制：本社事務所に 50 インチモニターを設置

→テレワークするメンバーが繋ぎ、本社と常時双方向のコミュニケーションが可能

(2) コミュニケーションツール：teams、slack

(3) タスク管理ツール：自社開発共通の実績管理ツール：Zoho

※近くコミュニケーション、タスク管理、勤怠管理等の社内運用ツールを Zoho へ一元化する

８．課題と解決策

(1) コミュニケーション面の工夫

テレワークにおけるフォーマルコミュニケーションは、Web 会議ツールやチャットツー

ルなどを導入することで十分にカバーができる。一方非公式な雑談などを意味するインフォーマルコミュニケーションについては、ツール導入でカバーできるが、少し工夫が必要だと感じている。 たとえば、通常のオフィスワークのインフォーマルコミュニケーションは、座席やプリンターの前などでのちょっとした雑談やランチ・飲み会などでの会話を通じて、たまたま業務上のヒントや非公式な情報を得ることができるという効用がある。

テレワークにおいては、「たまたま」、「偶発的に」というシーンづくりが難しい。そのためテレワーク時には、「今日の調子はどう？」、「ちょっといいですか？」など、上司も部下も自らが意識的にインフォーマルコミュニケーションを図ろうとする姿勢や、雰囲気づくりを心掛けることが大切だと考えている。

(2)「生産性の担保」「人事評価」における工夫

また、テレワークにおいて難易度が高まる「生産性の担保」「人事評価」に関する工夫・改善に着手している。

テレワークは、オフィスワークより若干コミュニケーション量が減る場合があること、社員が働いている様子を直接確認できない点があることから、人事評価の難易度が高くなる。その改善策として、社員の仕事と成果を「見える化」し、「数値化」することに着手した。

当たり前のことではあるが、仕事と成果を「見える化」することが、テレワーク推進を成功に導く重要なカギである。さらにこれを「数値化」することも重要なポイントである。タスク分解しツール上に「見える化」したタスクの消化が進むと、担当者やチームは達成感を得ることになり、成果が「数値化」されると楽しみを感じながら仕事に取り組むことができる。またタスク消化が思わしくない担当者がいた場合も、「見える化」によりすぐにチーム内でヘルプができるようになる。結果、チーム内のコミュニケーションも活発化し、チーム全体の生産性向上につながる。

弊社では仕事と成果について「見える化」と「数値化」を行い、それを人事評価制度に組み込み、テレワークにおける「人事評価」をオフィスワークと変わりない品質の制度とするべく改善を繰り返している。 テレワークにおける「コミュニケーション」と「人事評価」を見える化、数値化することで、テレワークにおいてもオフィスワークと遜色のない生産性を維持、向上させる道筋を立てることができつつある。

テレワーク導入・推進の成功のポイントは、ソフトウェアやデバイスだけではなく、仕組みや制度も「テレワーク仕様」にアップデートすることが大切である。

９．今後の取組

新型コロナウイルス感染症がもたらすニューノーマルへのロードマップとして、都心一極集中の一辺倒な流れに見直しの機運がより高まっていくだろう。地方から東京へと一方通行だった人の流れは逆転し、地方への回帰が進む中で、地域経済や地域社会と企業の関

わり方がより重要性を増していくはずである。
　今後も、「テレワーク×地方創生」の活動を通じ、地域貢献と地域発の新ビジネス創出の両輪を推進することで、関わる人たちと弊社の未来を創造することにつながると信じ、その活動を続けていこうと考えている。

１０．協力企業・団体等

　一般社団法人日本テレワーク協会主催の湯治ワーク等、テレワークの実証実験に参画

日本特殊陶業株式会社

大規模製造業でありながら、55%のリモートワークを実現。経営トップの思い、ビジョンが明確で、「価値を出し続けられる、自律した人財」を目指し、風土、意識、テレワーク環境の整備構築を進めている。　具体的には働き方ガイドラインの発行、管理職主任向けの講演会、アンケートの実施等 PDCA を回し定着に向けた取り組みをしている。　また健康経営推進の中でのテレワーク実施強化は納得感がある。素晴らしい取り組みであると評価された。

所在地：名古屋市瑞穂区
https://www.ngkntk.co.jp/
代表者：川合 尊
資本金：47,869 百万円
業　種：製造業
従業員数：5,891 人

＜実施期間＞

トライアル：　※各施策にて実施。

本格導入：　2016 年 4 月～　※「働き方改革」専任組織 発足時

１．実施名称

「延長線上にない変化」に向けた、新たな変革に向けた挑戦　～働き方改革～

２．対　象

対象者・組織等：　全従業員 5,891 人

実施人数：　3,242 人（約 55%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

当社は 、生産性向上、自律した人財の育成に向けて、「快適なリモートワーク推進」と「変化に対応するツールでの新しい価値創出」を柱とする、『働き方改革宣言』を 2020 年度に策定。

2020 年 6 月に「※2030 長期経営計画 日特 BX」を策定し、これまでの「延長線上にない変化」に向けて、新たな変革に向けた挑戦を継続している。その実現に欠かせないのが人財である。

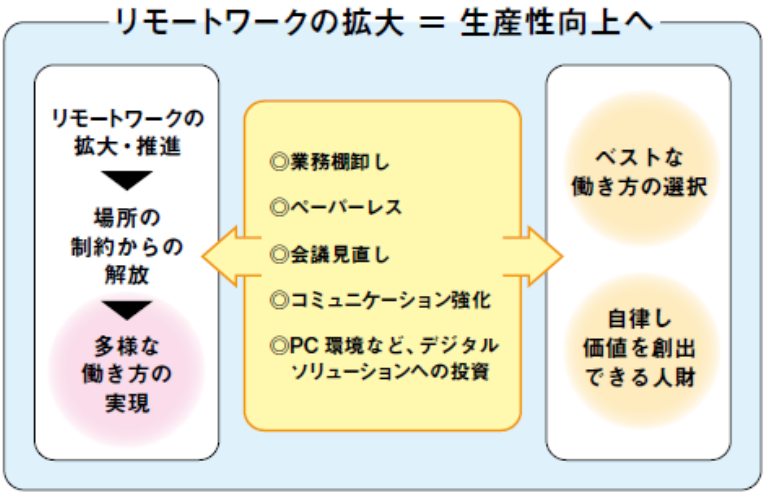
リモートワークを切り口に、より一層の働き方改革に取り組み、デジタルソリューションへの投資や制度の改善などを進めることで、自ら律する「自律した」人財の育成に力を入れている。それにより、従業員が自身の価値を高め、結果、当社の価値も高め続けられると考えている。

多様な働き方を認め合い、多様な価値観を持つ人々の力を結集させ、新たな価値を創造すべく、今後もテレワーク等を推進。

４．実施内容

「一人ひとりの志が共生する、熱を帯びた組織」となるために「多様な働き方」を推奨し、リモートワークの拡大・推進等、各種取り組みを実施。

数ある「働き方」の選択肢から、自分にとってのベストをみつけ、「価値を出し続けられる、 自律した人財」を目指し、風土（働き方改革宣言の策定）、意識（講演会開催、啓蒙活動の実施）、環境（制度の見直し、N ワーク（当社のリモートワーク）の構築）の整備を進めている。今後も、一人ひとりの価値観、志を尊重し、リモートワークを含む、働き方改革を推進する。



・働き方改革宣言（2021 年 1 月）

宣言内容（1）快適なリモートワークを従業員に推進

→ リモートワーク率 70%以上を目標とした環境の整備

宣言内容（2）変化に対応したツールを準備し、新しい価値を生み出す

→ そのために、デジタルソリューションへの投資を推進

トップメッセージとして会長、社長の想いも全社に発信。

・働き方ガイドラインの発行

テレワーク環境を整え、変化に柔軟に対応できる強い職場づくりに向けて、働き方ガイドラインを発行。

発行内容例：「テレワークにおける５つの心得」「テレワークの進め方」

「リモートワーク時に改めて意識したいポイント」　等々

・管理職・主任向け講演会

全管理職と主任を対象に、意識改革を目的に社外講師を招き、講演会を開催。

2019年度は、カルビー 元 代表取締役会長兼 CEOの松本氏をゲストに「Change, or Die! ～変化に対応せよ～」と題し講演いただき、約850名が参加。

2020年度には、サイボウズ　取締役社長　青野氏をゲストに多様な人財・働き方で組織力強化図るために「 強い組織をつくる働き方改革 」と題し、会長等の役員も巻き込み、リモート講演会を実施。

・在宅勤務工夫アンケート

社内で実施されている在宅勤務実施時の工夫や改善内容を調査し、全社へ展開・共有し課題解決の一助とした。

内容：(1)工夫アンケート結果の全体像（カテゴリー別割合と概要）
(2)具体的な工夫内容（カテゴリー別）
(3)職場の問題点　等々

・Nワークの導入（2021年4月～）

※日特BXを実現させる働き方の実現に向けて「非日常から創造的な仕事の実現」、「多様な働き方による従業員満足度の向上」を通じて「優秀な人材の確保と定着を促進」させることをも目的に在宅勤務制度を見直し、新たな「Nワーク制度」を導入。

＜Nワーク制度とは＞

自宅での勤務に限定しない当社が認める社外での働き方をNワーク(当社のリモートワーク)と総称する。

＜Nワーク制度導入による旧在宅勤務からの変更点（一部抜粋）＞

項目	現行	見直し後
①就業場所	原則自宅 （介護の場合、実家も含む）	自宅（現行同様） 社内サテライトオフィス 会社契約オフィス 上記以外の就業場所（申請要）
②就業ルール	原則４０時間/月以上の出社（時短は３０時間）	出社ルール撤廃
③手当	支給無し	Ｎワーク手当を新設
④通勤費補助	定期券代（６か月） ガソリン代（月額）	出社日数に基づき支給

※2030 長期経営計画 日特BX

Nワーク(当社のリモートワーク)細則

・適用範囲：従業員および雇用継続者に適用
・手　　当：Nワークに伴う光熱費と食費の補助として、Nワーク手当を賃金細則により支給する。
・その他　：この細則に定めのない事項については、人事関連諸規程の定めに従う。

５．実施効果

・リモートワークアンケート結果より、個人にとってのメリットだけでなく、自分の業務や組織に対してのメリットを意識できている人も見られた。

また、場所の制約から解放され、効率が上がったという声も多く見られた。

＜結果一部抜粋＞

①身体的な負荷の軽減(62.4%)
②非常時でも事業継続が可能となる(57.8%)
③育児・介護との両立がしやすくなる(42.4%)
④自律的な働き方ができるようになる(40.3%)
⑤業務が整理され、生産性向上につながる(30.4%)
⑥多様な人財が力を発揮できる(18.4%)
⑦個人のメリットは想像できるが、組織に対してのメリットはわからない(16.4%)
⑧組織力強化につながる(3.9%)

・今までは現場に出向いて現場の状態を見ながら行っていた業務もカメラを利用してリモートで行い、出社しないとできない業務と自宅で集中して行う業務を切り分け、在宅勤務の促進を実現している。また web 会議が根付いてきており、共有された情報を基にチームで効率的に業務推進するなど生産性向上が窺える。

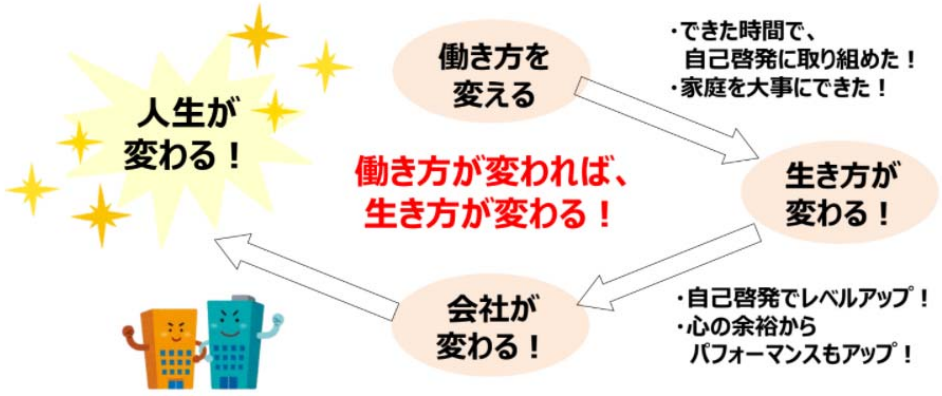
・講演会等の意識改革活動により、全社のレベル向上が見られる。

６．推進体制

専任組織「戦略人事室　働き方改革チーム」にて、「働き方改革＝生き方改革ととらえ、働き方改革を進め、働く意識・会社風土の変革につなげる」ことをミッションとし、各種施策に取り組んでいる。「一人ひとりの志が共生する、熱を帯びた組織」となるために、「多様な働き方」を推奨。また、「価値を出し続けられる、自律した人財育成」を目指し、推進。

＜具体的な活動内容例＞

・働きやすい環境の整備も実施。社員の柔軟な働き方を推奨する取組。
・間接業務に内在する様々な不効率や低付加価値業務を洗出し、制度／業務改革を通じて削減し、経営のスピードアップ、人材資源の生産性向上に貢献。



７．環境整備

・オフィス改革：小牧工場と新本社に新しく建設されるオフィスに完全フリーアドレス、座席管理・会議室管理・顔認証などのシステムを導入、また様々な業務で効率的な働き方を選択できる什器類を配備した。

・インフラ整備：社外からは利用できなかった社内ネットワークにアクセス可能なインフラを整備した。

８．課題と解決策

・リモートワークアンケート結果より、マネジメントの視点では、「組織・部下の状況掌握」、「他部署との連携・調整」に課題を抱えていることが明確となった。
お互いの様子が見えない中で、タテヨコのコミュニケーションをいかに図っていくかが今後の課題となる。
⇒コミュニケーションに関する啓蒙活動の実施。10N1 の案内、実施。

・同アンケート結果より、管理職がリモートワークを行っていない部門は、部下のリモートワーク率も低くなる傾向。
⇒全社で大きく意識を変えるため、まず管理職からリモートワークに取り組む必要がある。講演会等にて推進中。

９．今後の取組

（1）働き方・制度に関する施策

・コミュニケーション改善活動

・ 捨てる業務、活かす業務の整備
（リモートワーク可能率向上）（働く場所の多様化への対応）

(2) デジタルソリューションに関する施策

・どこでも内線システムの導入（在宅、出張先で通話可能）

・社給スマホ保有者の拡大（内線対応）

・ペーパーレス推進

・会議室予約管理システム

・ＤＸ推進

・ＲＰＡ推進

１０．協力企業・団体等

シェアオフィス：(株)日本経済新聞社（OFFICE PASS）

ペーパーレス関連：(株)内田洋行、パワープレイス(株)

八尾トーヨー住器株式会社

建設業という、テレワーク導入が困難と言われる業界における先進的な取り組み、とりわけ建設業界ならではのサテライトオフィスへの取り組みなども興味深く地方創生にも貢献できている。デジタルツールの整備とオフィス環境の整備のバランスを取りながら、メンバーのワーク・ライフ・バランスを確保することで、人材の確保と流出を防ぎ、中小企業であっても末永く事業継続ができることを実証した事例として高く評価された。

所在地：大阪府八尾市
https://yaotfc.com/
代表者：金子 真也
資本金：1,320 万円
業　種：建設・建築資材販売業
従業員数：146 人

＜実施期間＞
トライアル：　2012 年 10 月～2014 年 3 月
本格導入：　2014 年 4 月～現在

１．実施名称

中小企業こそ、テレワークで働き方改革！
～あんしん・あったか・さわやか空間の創造～

２．対　象

対象者・組織等：　全社員 146 人
実施人数：　120 人（約 82%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

■様々な経営課題の解決に向けて

【働き方改革／慢性的な長時間労働】

建築業界はアナログな部分が多く、伝票処理なども紙ベースが当たり前だった。そのため、お客様への訪問時間を増やし取引の拡大に比例して、オフィスに戻ってからの労働時間が増えていきメンバーが疲弊する。

【危機管理／離職者が増加】

慢性的な長時間労働が続き、みんなが疲弊していく中で部門間での唖み合いや陰口が飛び交う。お客様に対してや社内の不平不満を言い合うことで、社内は殺伐とした雰囲気になる。その結果、若手、ベテランを問わず離職者が増える。メンバーやその家族の不満がピークに達し、時にはメンバーの家族からも匿名で苦情が入る。

【人材採用／採用活動に苦戦】

少子化の影響もあるが、元々、人気が有る業種ではないことに加えて、社内の疲弊した雰囲気や成長が見られない仕事内容では、新卒採用は元より中途採用さえもできなくなる。

【ビジネス革新／価格競争に陥る】
販売会社は商品での差別化ができない。『人』で差別化しようにも疲弊したメンバーでは、それも叶わない。唯一の差別化は価格となり、収益性が悪化する。

以上のような中小企業が陥りがちな問題を抱え、このままでは会社がおかしくなると危機感をつのらせ、デジタル(テレワーク)を活用し根本的な社内変革に着手した。

■新型コロナウイルス感染予防じゃない方のテレワーク
大企業じゃない中小企業、大都会じゃない大阪府の東の端っこ、建設業界のデジタルに疎い会社が取り組んだテレワーク。
まずはデジタルに慣れるところからスタートし、2014 年度より働き方の変革を進める。
全てのオフィスをサテライトオフィス化、フリーアドレス化し、モバイル端末の活用と組み合わせることで、移動時間の最少化と、場所にとらわれない働き方を推進。サテライトオフィスには地域の空き家を活用することで、地方創生にも貢献する。
デジタルツールの整備とオフィス環境の整備のバランスを取りながら進め、メンバーのワークライフバランスを確保することで、人材の確保と流出を防ぎ、中小企業であっても末永く事業継続ができる企業を目指している。

４．実施内容

2012 年度～2013 年度
〇管理職と営業系社員にタブレット端末(iPad)を導入。
超アナログなメンバーをデジタルに慣れさせ、メールの送受信ができるようになることを目標に導入する。そのために業務外のタブレットの使用を許可(ゲームや動画視聴を許可)。しかしタブレット端末を使うメンバーと使わないメンバーに分かれ、完全な活用には至らない。

2014 年度
〇働き方の変革を会社方針として推進スタート。
会社方針として働き方の変革を宣言する。便利な道具＝ICT やデジタルを有効に活用し、一定の時間内で成果が大きい仕事を目指す。宣言はしたがデジタルに免疫が無いため、完成形のイメージは浸透し難かった。それでも何かが変わることは理解するメンバーが増える。

2015 年度
〇オフィスのフリーアドレス化、サテライトオフィス化推進(順次)。
　支店の統廃合を進め、デジタル環境を整備する。合わせて支店を解体することで、事業所毎に進めていた旧来の仕事の進め方の解体に着手する。

2016 年度
〇管理職と営業系社員にモバイル PC(surface)、現場配送社員にタブレット端末を導入。
〇合わせて社内伝票の電子化を完成させ、紙資料から電子資料への移行を推進。それまで使っていた 5 枚複写の紙伝票の発注を止めることで、強制的に電子化を推進。
〇現場配送社員に導入したタブレット端末の GPS を取得できるようにし、オフィス内で配送車両の位置を把握。急な現場対応も無駄なく対応することができ、また帰社情報に合わせて次工程の段取りを組むことで手待ちを極力無くすことで、残業時間の削減につなげる。
〇月例の全社研修会を、集合形式からテレビ会議形式に移行し、所要時間も丸 1 日から 3 時間程度に短縮。集合時の移動時間も無くなった。

2017 年度～2018 年度
〇管理職と営業系社員にガラケーに代えてスマートフォン(iPhone)を導入。
　デジタルツールを、より使いやすく環境整備する。
〇中古住宅を活用したサテライトオフィス「泉大津 office」完成(大阪府泉大津市)。
　泉大津 office が完成することで、当社が目指すデジタル化の形を、メンバーに具体的に示すことができた。泉大津 office 構築にあたって、用地の選定や内装の仕様決定にメンバーを巻き込むことで、サテライトオフィスを身近に感じさせることができた。

⬇リフォーム前

中古住宅を活用したリテライトオフィス、泉大津office(2017年度)。
左・中／After　　右／before

中古住宅を活用したサテライトオフィス「泉大津 office」

2019 年度
〇育児休業から復帰する女性社員 1 名がフルタイムの在宅勤務を開始。

オフィスの統廃合により復帰後の通勤が困難になったこともあり、在宅勤務を開始。
在宅ワーカーには月に一度自宅を訪問時に不具合を聞き取りし、都度改善し形を作る。日常はZoomを常時接続し、可能な限りリアル出勤の雰囲気を醸成する。

2020年度
〇新型コロナウイルス蔓延に伴う緊急事態宣言時の在宅勤務実施。
現場系社員や一部管理職を除き全社員の在宅勤務を実施。緊急事態宣言解除後も、三密回避のため出勤と在宅勤務を約半数ずつ交代で実施。前年の1人の在宅勤務者の経験が活きる。
〇現場系社員にスマートフォン(iPhone)を導入。
社内SNS(LINE WORKS)などのデジタルツールを、より使いやすく環境整備する。
〇動画(YouTube)を使った情報配信を取り入れ、担当営業が全てのお客様を訪問せずともお客様に有益な情報を提供できる体制を構築。
〇お客様を集めて行う定例会(工務店会)をZoomでの開催に移行。

2021年度
〇在宅介護に携わる女性社員1名がフルタイムの在宅勤務を開始。
ここでも2019年の在宅勤務者の経験が活きる。
〇メンバー2名が新型コロナウイルスに罹患するも、軽症のため在宅勤務を続ける
(社内拡大無し)。
〇中古住宅を活用したサテライトオフィス「神戸office」完成(兵庫県神戸市灘区)。
〇「斑鳩office」として、築158年の古民家の改装に着手する(奈良県生駒郡斑鳩町)。

５．実施効果

〇サテライトオフィス、モバイルワーク導入による移動時間削減。
決められた事務所に戻る必要がないため無駄な移動時間が減る。また社有車での通勤を認め直行直帰が可能となり、プライベートな時間が増え仕事に向き合うモチベーションが向上した。

〇テレビ会議システム導入による移動時間削減、訪問時間増大。
月に一度、全社員が1か所に集まり丸1日かけて業績等の発表を行う研修会を実施していたが、現在はZoomでの開催となり時間も3時間程度となった。半日以上の時間が生み出され、スケジュールや気持ちに余裕が生まれ、お客様訪問の機会が増えた。

〇テレビ会議システム導入により定例会の参加者増加。

お客様を集めて行う定例会(工務店会)をテレビ会議(Zoom)で行うことで、出先から気軽に参加できることなどの効果で、参加者が3倍に増えた。

○残業時間：2017年度→2019年度　63.3%減少。
デジタルツールを活用し、移動時間の削減やテレビ会議(Zoom)での面談、動画(YouTube)を使った情報配信を取り入れることで、残業時間が大幅に減少し、体調管理がしやすくなった。

○出産や介護などのライフイベントによる離職ゼロ。
人材確保が厳しくなっていく中小企業で、ライフイベントによる離職は脅威ではあるが、育児や介護が理由での離職を防ぐことができた。今後の人材確保に大きな効果があると共に、働くメンバーは末永く安心して働くことができる。
テレワークがワークライフバランスを保つための大切な取り組みであり、また少子化対策にも貢献できることだと実感している。

○新卒新入社員採用の増加
2019年4月＝1名、2020年4月＝4名、2021年4月＝8名の採用ができた。テレワークに積極的に取り組むことで、環境の変化に積極的に取り組む企業との印象や、ライフイベントにも柔軟な対応ができる企業との印象が付く。男社会のイメージがある建築業界にあって、女性社員の採用は既存メンバーの意識向上にもつながった(2021年は内4名が女性)。

○新型コロナウイルス罹患者２名→拡大せず、罹患者は在宅勤務を続ける。
会社にとっては欠員にならず、メンバーにとっては欠勤にならず収入を確保することができるので、万一の時の安心感につながる。

○就業時間の有効活用ができた
無駄な時間を削減できたことで、育成目的の研修や出張を増やすことができた。
フリーアドレスにすることで関わることが無かったメンバーと関わる機会が増え、メンバー同士の関係性が良くなり、部門間横断のミーティングも活発に行われるようになった。
地域との交流やSDGs活動といった新しい取り組みがメンバーの中から提案されるようになり、働きがいにつながる。

○『厚生労働省　令和元年度テレワーク宣言企業』に選定された
全国で７社が選定される。メンバーが当社で仕事をする上での誇りにもつながった。

○『総務省　令和２年度テレワーク先駆者百選総務大臣賞』受賞

全国で５社が受賞。他の受賞社は大企業ばかりの中で、建設業に身を置く中小企業は当社のみ。

受賞以降、全国各地からテレワークの事例紹介をしてほしいと講演依頼(現在 11 講演)や、学生からテレワークの取組見学の依頼(現在４校)をいただく。このことはテレワーク宣言企業選定に続き、メンバーの誇りにもつながると同時に知名度の向上につながった。

６．推進体制

○多くの人は本能的に変化を拒むため、スタート時はトップダウン。会社とメンバーの『明るい未来に向けた』トップの強い意志が必要。

○テレワークを活用することで時間短縮につながったことなど、改善事例にメンバーを巻き込むことで理解者を増やしていった。

○理解者が増えることで自主的な改善活動が動き出す。

○社内伝票の電子化は、前職で情報システム部門に在籍し、当社転職後は営業事務を担うメンバーが活躍した。

○電子化伝票への移行は、それまで使っていた５枚複写の紙伝票の発注を止めることで、強制的に推進した。

○就業規則の本則や細則での定めは無いが、運用マニュアルを作成している。

○現在、就業規則の改定を推進中。

○テレワーク導入段階での注意事項として、オーバーワークにならないよう、特に在宅勤務者については、社内 SNS を活用し、雑談も交えてコミュニケーションを図るなど、管理者が気遣うことを通達。

○ノー残業デー(水曜日)は、当然テレワーカーにも該当する。

７．環境整備

○全てのオフィスのサテライトオフィス化、フリーアドレス化。

○どこのサテライトオフィスでも始業・終業が記録できるように、タイムカードを電子化した。各オフィスに設置された端末に社員証をかざすと勤怠の記録できる。記録された内容は本社の総務・経理部でデータとして取得できるので、そのまま勤怠管理や給与計算に活用でき、時間短縮につながっている。

○お客様に提出する見積書などは電子書類で保管ができるよう、共有サーバーに営業担当者毎のフォルダーを設置し紙媒体を極力無くした。

○必要な私物や電子化できない資料は、パーソナルロッカーを設置し各人で管理。

８．課題と解決策

〇テレワークを導入することの、明るい未来の姿を理解してもらい難い。

多くの人は今までの仕事の進め方が変わることを拒む。テレワーク導入での明るい未来をイメージさせるかに難しさを感じた。

【解決策】メンバーを改善事例に巻き込み、少しずつでも理解者を増やしていった。

〇経費分配への理解が得られにくい。

テレワーク導入を理解してもらい難いということは、必要な先行投資にも疑いの目が向けられた。

【解決策】メンバーを改善事例に巻き込み、少しずつでも理解者を増やしていった。

〇変革過程での離職者。

旧来の仕事のスタイルでは優秀でも、こらからのスタイルに馴染めない人材もいる。そのようなメンバーが離職した時、残るメンバーには一時の負担増になったり、精神的な不安定につながる。あたかも変わることが『悪』かのような印象を与える。

【解決策】変われないメンバーが一定数いることには覚悟しておく必要がある。

だからこそ余裕があるうちに早めに着手することが大切。合わせて残るメンバーをいかにフォローしていくかが肝になる。

〇煩雑な電子化伝票

電子化伝票の構築にあたって、デジタル化に合わせた仕事の棚卸を目指していたが、紙ベースをデジタル化する方向で進んでしまい、複雑なシステムになってしまった。

【解決策】まずは新しい仕事の進め方に舵を切れたことを成果と捉え、残した課題は次期システムでの解決に譲った。現在、次期システムを検討中。

９．今後の取組

〇社内共有サーバーのクラウド化。

なお一層、場所を選ばずに仕事ができる環境を整備する。

現在クラウドの選定が完了し、社内共有サーバーからクラウドへの移行準備中。

〇CTI(Computer Telephony Integration)の導入。

導入済みの営業支援システム(SFA)と合わせて活用することで、顧客対応の質の向上を目指し、価格ではない価値の提供を実現する。

CTI の選定完了。

〇サテライトオフィス増設。

既存のサテライトオフィスに加えて、大阪府南部、大阪府京阪地区、三重県西部に増設。営業エリア内の自動車1時間圏内に各サテライトオフィスを整備することで、無駄な移動時間の更なる削減を実現する。

〇ワーケーションの取り組み。

アウトドア型オフィスを2021年10月より試験運用開始。

現在の営業エリア外にサテライトオフィス兼保養所を設置し、メンバーのワークライフバランス向上を目指す。

１０．協力企業・団体等

総務系の展示会やオフィス家具メーカーのショールームやライブオフィス、テレビ会議システムメーカーのショールームの見学には行ったが、見様見真似で自社単独で推進した。

横河電機株式会社

製造業でありながら、約 7 割がテレワークを実施するなどテレワークの導入に成功。
また、「組織を超えた社員同士のゆるいつながり」を、クラウドを活用して維持･促進している点や、「原則テレワーク」の方針のもと、オフィスへの出社を最低限に抑えて社員の健康を守りながら事業継続性を確保した成果も評価された。また国内における「遠隔地勤務制度」では、大手企業のモデルケースとして注目されており、どのような規模の企業でも参考となる社内実践の好事例として評価された。

所在地：東京都武蔵野市
https://www.yokogawa.co.jp/
代表者：奈良 寿
資本金：434 億 105 万円
業　種：製造業
従業員数：2,601 人

＜実施期間＞

トライアル：　2015 年 10 月～2015 年 12 月
本格導入：　2016 年 4 月～現在

１．実施名称

テレワークによる働き方変革

２．対　象

対象者・組織等：　全社員 2,601 人
実施人数：　2,570 人（約 99%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

2015 年に労使で「働き方改革推進委員会」を発足し、組織横断的に活動を進めてきている。

以下の背景などから、多様な社員の活躍を推進し、社員が高いパフォーマンスを発揮して自律的に挑戦できる環境を整備していくことが、今後の会社の発展には必要であると考え、これまでの取り組みをより加速させていくために、2015 年から「働き方改革」と銘打って活動を進めてきている。

「時間・場所に捉われない働き方」、「柔軟性の高い働き方」、「社員のセーフティネット」となる環境を整備し、最終的には一人ひとりが仕事の生産性を高めて新しい価値を創造できる働き方を実現していくための一つの制度として、2016 年にテレワーク制度を導入した。

（背景）

◆収益性向上のために、仕事の効率を上げ、生産性の向上が必要
◆ダイバーシティ推進による、女性や外国籍社員の増加
◆女性活躍推進により、男性の家事や育児等への関与の増加

◆介護を抱える社員の増加が想定され、仕事と介護の両立できる環境が必要
◆働く意欲のある社員への機会提供

４．実施内容

・2016 年にテレワークの制度導入を行い、社内でのプロモーション活動や利用機会創出の施策の実施など、地道な活動を行いながら社内への定着を進めてきた。
・2020 年 4 月以降、COVID-19 の影響により、原則テレワークの働き方を進めてきており、会社として COVID-19 終息後も出社前提とした働き方には戻さず、各人が効率的にアウトプットを出せる場所を自律的に選択ができる働き方を進めていくことをグローバル方針として掲げている。
・国内においては 2021 年 4 月から「遠隔地勤務制度」を導入し、一定の条件を満たして承認を受けた社員には通勤圏外での居住を認め、テレワークを主とする勤務を可能としている。
・パンデミックによる急激な需要増に対してクラウドを活用するなどして迅速な設備の増強を行い、「原則テレワーク」の方針のもと、オフィスへの出社を最低限に抑えて社員の健康を守りながら事業継続性を確保した。
・ソフト面では大多数がテレワークを実施している中で失われがちな「組織を超えた社員同士のゆるいつながり」を、クラウドを活用して維持・促進している。

上記取り組みと制度面の整備の結果、2020 年度は横河電機単体で約 7 割の社員が毎日テレワークを実施している。

【トライアル時：2015 年 10 月～2015 年 12 月】
・トライアル対象は、育児や介護といった理由は問わず、全社員を対象にやりたい人に手を挙げていただくかたちで対象者を公募し、約 30 名の対象者とその上司にトライアルを実施。
・制度策定時の検討項目を洗い出すために、深夜時間帯の在宅勤務は原則禁止というルールのみを設定しトライアルを実施。
【制度導入時：2016 年】
・トライアルではコミュニケーション面を一部不安視する声はあったが、それ以外の部分では特段の問題や課題があげられなかったことや、育児や介護に限定をしてしまうと、特別感が出てしまいかえって使いづらいというような声もあり、制度設計では職種や取得事由といった制限は設けないこととした。
・働き方の柔軟性を重視するために、在宅勤務中の離席やフレックスタイム、育児時間など、他の制度との併用も可能として、より柔軟に働けるための制度を設計。

【制度導入後】

・労使委員会のなかでテレワークの状況を確認し、職場での困りごとに対して制度改定が必要な場合はスピーディに対応。（例：深夜時間帯の VC、利用限度時間緩和など）

＜テレワーク制度改定の変遷＞

	2016年	2018年	2020年
対象者	入社4年目以上	入社2年目以上	全社員
就業場所	自宅	制限なし	制限なし
利用限度	64時間／月	80時間／月	限度なし
深夜・休日の利用	原則禁止	2時間／週	制限なし ※所属長承認必須
費用(光熱費等)	自己負担	自己負担	20円／時間 1,000円／月
中抜け	可	可	可
通勤費	定期券代支給	定期券代支給	実費支給

・社員のマインド醸成の取り組みや利用機会を創出するイベントを実施し、テレワークの推進活動を行ってきた。

－働き方に特化したＨＰ立ち上げ（2016 年）

－社内報やイントラを通じて利用者の体験談の紹介や、実際に役員にもテレワークを行ってもらいメリット等を発信。（2016 年～2018 年）

－テレワーク月間等の利用促進キャンペーンを実施。テレワークを体験していただくために、ネットワーク環境がない方へポケット Wi-Fi の貸出し等も行う。（2016 年～2019 年）

・COVID-19 によるパンデミック発生後、社員の健康を守り感染拡大を防ぎながら事業継続性を確保するため「原則テレワーク」の会社方針を出した。それまでのテレワーク環境は同時 2,000 人程度迄しか利用できない設備だったため、急遽設備を増強。コロナ禍の混乱の中、WHO のパンデミック宣言から約 3 か月でグループ全社員がテレワーク実施可能な環境を整備した。

・遠隔地勤務制度導入（2021 年 4 月）

一定の条件を満たせば、通勤圏外に居住し、テレワークを主として勤務することができる制度を導入。

（システム面におけるＣＯＶＩＤ－１９影響による対応）

１）ハード面

2020/03/02　それまで社内ネットワークからのアクセスのみに制限していた Microsoft365 を自宅から直接 Internet 経由でアクセス可能なように設定変更。パンデミック状態における従業員のコミュニケーション環境を確保（セキュリティは多要素認証により確保）

2020/03/30　需要の急激な増加によりテレワーク環境の渋滞が発生。一時的な緩和措置として従業員番号による利用規制を実施（2020/7/13 に解除）

2020/04/15　社内にあるデスクトップ PC に自宅からセキュアにリモート接続するためのサービスを新規提供開始（Amazon WorkSpaces を利用、1,000 人分）

2020/05/07　既存テレワーク環境の容量不足を補うためのサービスとして、Microsoft Windows Virtual Desktop を使用したリモートデスクトップサービスを新規提供開始（1,000 人分）

2020/06/16　クラウド（Microsoft Azure）上に新たな SSL-VPN ゲートウェイを追加し、SSL-VPN サービスを増強（3,500 人分追加し、合計 5,0000 人分）

2020/09/07　容量増加と可用性向上を目的として、異なるクラウド環境（Amazon AWS）上に新たな SSL-VPN ゲートウェイを追加し、SSL-VPN サービスを増強（3,500 人分追加し、合計 8,500 人分）　なお、十分な容量が確保できたため既存の SSL-VPN 設備（オンプレミス）は 2021 年 1 月末でサービスを終了。

2021/07/26　IT 関連の一部の部署で、New Normal Workstyle を定着化させるため物理的なオフィスを全社に返却し、完全なテレワーク体制に移行。

２）ソフト面

テレワークの長期化による社員の孤立と閉塞感を解消するため、ソフト面では２つの観点から支援を行っている。

①コミュニケーションツール活用のための支援

Microsoft Teams をテレワーク時のコミュニケーションのコアツールと位置づけ、効果的に使いこなすための社員向け Webinar を開催。Teams の基本的な使い方からマネジメントへの活用方法迄、幅広い内容の情報を社員が自由に選んでアクセスできるよう、様々なスタイル（Webinar/動画/テキストな）で提供。

②ゆるやかな情報共有のための場の提供

Teams 上で社員同士が「ゆるく」つながることができる「Teams ラボ」を開始。気軽に雑談を楽しむ「Café スペース」、Teams に関するちょっとした相談ができる「ゆるゆる相談コーナー」、ラボのメンバーで協力して Teams のいろいろな機能を試せる「実験スペース」等、社員同士が無理なくゆるくつながることができる場を提供し、

Teams ラボで得られた情報や体験を個人や職場で活かし、働き方の質の向上につなげている。

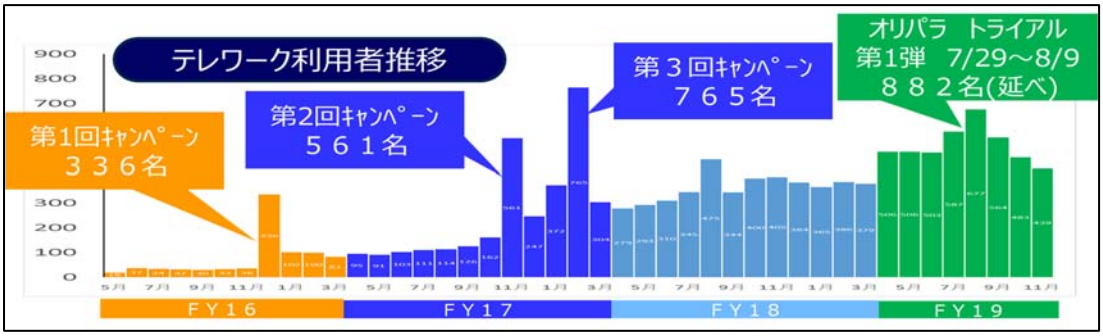
③電子化・ペーパーレス等

よりテレワークを促進するために、全社的に断捨離活動を実施した。(2020 年)

５．実施効果

【2016 年～2019 年の月毎の利用者推移】

導入当初は 30 人程度の利用者であったが、上記のプロモーション活動や利用促進キャンペーンを行うことで少しずつ利用者が増え、2019 年には 500～600 人／月の方が利用。



【パンデミック禍における環境構築】

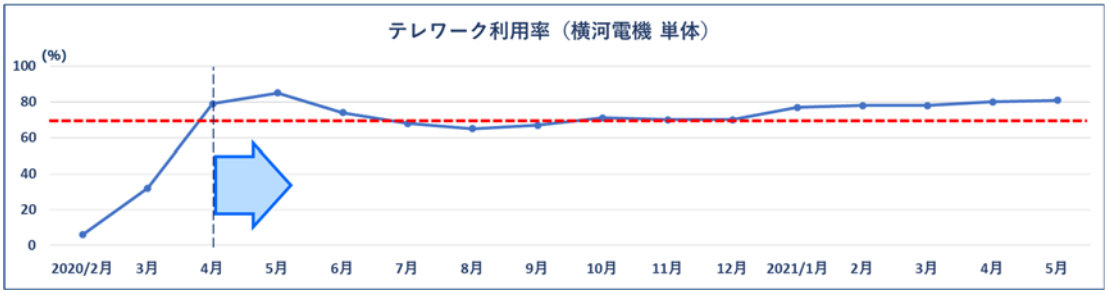
パンデミックによる急激な需要増に対していくつかのワークアラウンド（Microsoft365 の Internet 直接アクセスの許可、既存 VPN 設備の増強、従業員番号による利用規制）を実施しつつ、短期間（WHO パンデミック宣言から約 3 か月）でグループ会社を含めた社員全員がテレワークを快適に実施できる環境を構築した。

また、Teams の利用に関しては（テレワーク以外の増加要因を含んではいるものの）本格的な利用を開始した 2020 年 4 月から比較して約 11 倍の数の会議が実施されている。

ソフト面では、Teams ラボの活動をきっかけに、全社的にも「自律と挑戦」の文化が醸成しつつあることが感じられる。2021 年 3 月に開催した Teams 会議の新機能を確認する「実証実験」のよびかけには、400 名超の社員から、自発的に参加協力を得ることができた。

【コロナ禍における利用者推移】

2020 年 4 月以降の横河電機単体における日々のテレワーク利用率は 7 割で推移。



【遠隔地勤務】

2021 年 12 月時点で 30 名の社員が通勤圏外の地で勤務を行っている。

６．推進体制

【労使協議体】

・「働き方改革推進委員会」を発足し、そのなかでテレワークを含めた働き方に関して、より良い環境づくりを進めている。

【COVID-19 への対応】

・パンデミック後は全社員を対象に「原則テレワーク」の方針を社内ポータルで周知している。また、「原則テレワーク」の方針に沿って、経営会議等の重要会議も原則リモート会議で実施している。

【働き方に関するグローバル方針（2020 年 12 月）】

・出社を前提とした働き方から、働く場所を自律的に選択できる働き方へと転換する、グループ全体の方針を経営の意志として定め、グローバル全体へ周知し働き方変革を進めている。

【テレワーク制度】

・対象者、利用限度時間は制限なし。
・テレワークの場所はセキュリティが確保できれば制限なし。
・テレワークを行う場合は、事前に所属長へ勤務日、勤務予定時間、勤務場所等について申請し承認を得ることとしている。
・テレワーク開始時および終了時に所属長に連絡を入れることにより、労働時間を把握。また離席時においても同様に所属長への連絡を必須としている。

【遠隔地勤務制度】

・テレワークを主として勤務を行うことを認められた場合、通勤圏外への居住を可としている。

・出社、出張等が発生した場合の費用は全額会社負担。

【テレワーク時の労務管理】
・所属長は本人からの業務開始・終了の連絡で基本的に労働時間を把握している。
・ＰＣログオン、ログオフの時間も見える化しており、労働時間の申告時間と差異がある場合には理由を確認している。

７．環境整備

・社給ノートPCを所有している社員向けにSSL-VPNサービスを提供（7,000人分）
・特別な理由（ソフトウェア開発、等）で社内にあるデスクトップPCを使う必要がある社員に対しては、自宅から社内に設置されたデスクトップPCにリモート接続するための環境を用意（1,500人分）
・その他、補完的なサービスとして私物のPCからも利用可能な仮想デスクトップサービスやリモートアプリケーションサービスも提供（2,500人分）
・上記を合計して、11,000人が同時にテレワークを実施可能な環境を提供している。全てのサービスで、セキュリティ確保のためにユーザ認証に多要素認証を使っている（SSL-VPNに関しては加えてデバイス認証も実施）

８．課題と解決策

（コミュニケーション）
テレワーク環境下におけるコミュニケーション面を不安視する声が上がっているが、Teamsなどコミュニケーションツールの活用支援を行うことや、１on１制度を導入しコミュニケーションを活性化するための対応を実施している。

（セキュリティ）
自宅や一般のサテライトオフィス等から直接Internetにアクセスしているpcは、社内と異なってアクセス先が制限されないため、マルウェアなどに感染するリスクが高くなる。一方で、全てのPCが常時SSL-VPNに接続していると、VPNゲートウェイや会社のInternet回線に大きな負荷がかかる場合があり、注意が必要であること。
対策として、クラウドベースのセキュアWebゲートウェイの導入を進めており、こちらの導入が完了すれば社内テレワーク環境に負荷をかけることなくセキュアにInternetを利用できるようになる。

９．今後の取組

・人財戦略では、社員一人ひとりを支援し、自ら思い描くキャリアを自律的に実現できる環境づくりを目指している。その土台となる部分に「テレワークによる働き方変革」を

かかげており、場所に制約されない働き方、 働き方と連動した人事制度、労働時間管理等の仕組みづくり、オフィス空間の有効活用に取り組んでいく。

・テレワーク中でもオフィスと同等のセキュリティレベルを確保するため、クラウドベースのセキュア Web ゲートウェイサービスを導入中

・現在の社給ノート PC では処理能力が不足するような業務（ハードウェア・ソフトウェア開発、等）を行う社員向けの、高性能ノート PC や仮想デスクトップサービスの提供を計画中

１０．協力企業・団体等

テレワーク制度導入の前年の 2015 年からテレワーク協会に参加し、導入企業の皆さまの制度内容や経験談を伺い制度検討の参考にした。

２－２促進部門

株式会社パソナ JOB HUB

都市部テレワーク実践人材と地域企業との複業マッチングプログラムや、都市部テレワーク実践人材・企業と地方自治体の協働・共創型ワーケーションプログラムの提供など、テレワークの活用範囲を発展的に拡大し、地方創生に結び付ける有効な施策を展開している。他に例のない総合的な取り組みであり、今後の自治体や地域の民間企業、テレワーク実践者にとってモデルケースになるものと思われる素晴らしい取り組みであると評価された。

所在地：東京都千代田区
https://pasona-jobhub.co.jp/
代表者：髙木 元義
資本金：5,000 万円
業　種：人材サービス
従業員数：149 人(2021 年 1 月 1 日時点)

＜実施期間＞

取組時期：　2019 年 3 月～現在

１．実施名称

都市部のテレワーク実践人材・企業と、地方の自治体・企業とのマッチングを通じた地域課題解決

２．提供内容

①都市部テレワーク実践人材と地域企業との複業マッチングプログラム
（サービス名：『JOB HUB LOCAL』）
・地方自治体の関係人口創出・産業振興事業の一環として実施（地方自治体委託事業）
・企業のキャリア研修プログラムの一貫として実施（企業研修事業）

②都市部テレワーク実践人材・企業と地方自治体の協働・共創型ワーケーションプログラム（サービス名：『JOB HUB WORKATION』）
・地方自治体の関係人口創出事業・企業誘致事業の一環として実施（地方自治体委託事業）
・企業の人材育成プログラムの一環として実施（企業研修事業）

３．促進・普及対象

対象者：都市部テレワーク実践人材・企業
市 場：公共政策事業市場、企業研修市場
対象規模：地方自治体 1,764（1,718 市町村と 46 都道府県）・民間企業約 161 万社（2020 年における国内テレワーク導入企業数）
実施規模：地方自治体　約 20 団体
　　地域企業　約 150 社

テレワーク実践人材　約 2000 名
テレワーク人材・企業マッチング　約 150 件

４．経緯・目的

元々地域の関係人口創出や産業振興を目的に、都市部人材と地域企業とのマッチング事業を 2019 年より開始。現在は都市部人材―地域企業や都市部企業―地方自治体とのマッチングを通じたテレワーク推進を展開しており、地域課題の解決に繋げている。

直近では、都市部企業の人事担当者の参加も増えており、自社の社員の地域複業やワーケーションを通じたキャリア研修・人材育成プログラムを検討・実施する企業も出てきている。

背景としては、働き方変革（ワークスタイルトランスフォーメーション）により、所属の自由度が高まることで複業が普及し、場所や時間の自由度が高まることでワーケーションが普及し、複業とワーケーションを同時に実現するハイブリッドキャリア実践者も登場し始めている。

パソナ JOB HUB としては、テレワーク人材・企業の増加によるハイブリッドキャリア推進を通じて、分散型社会の実現を推進することで、個人のライフスタイルに合わせた働き方、企業の BCP も含めたサステナブル経営に貢献していきたいと考えている。

５．実施内容

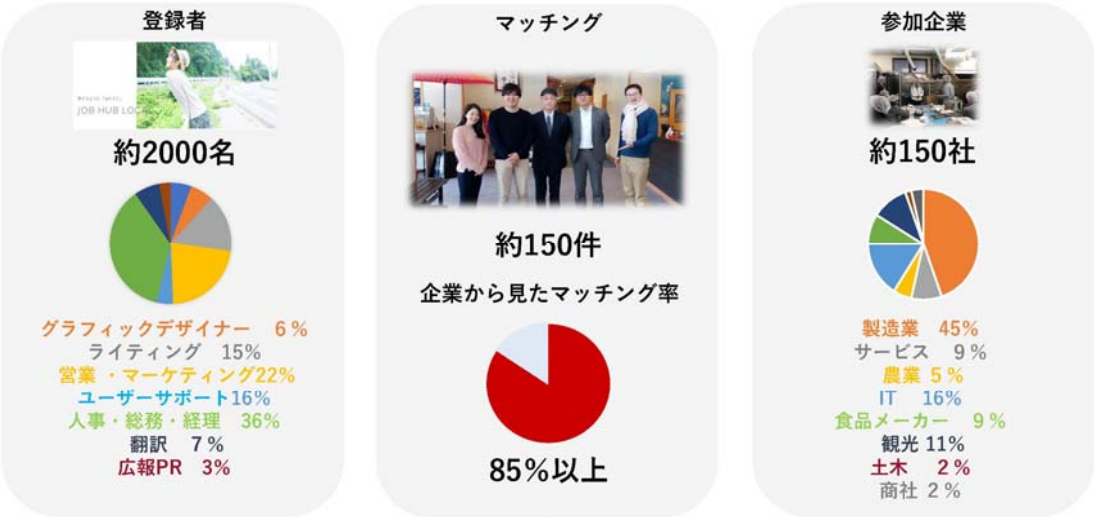
単なるテレワークの普及促進だけでなく、「複業」や「ワーケーション」の企画による地域の課題解決とセットで、その核となる手法となるテレワークをセットで推進。

また、都市部人材（企業）と地域の企業（自治体）とのマッチングを推進することで、テレワークのノウハウや経験が浅かった地域側へのノウハウやリテラシーの向上にもつながり、地域企業内でのテレワークの推進にもつながるなどの波及効果もあり。さらには、テレワークを基盤とした地域複業やワーケーションの実践を通じて、地方へのテレワーク移住、二拠点居住、多地域滞在などのライフスタイルを実現する人たちも出てきている。

旅するようにはたらく JOB HUB LOCAL

地域企業と複業人材のマッチング

JOB HUB LOCAL マッチング



※数値は 2021 年 3 月時点

① 都市部テレワーク実践人材と地域企業との複業マッチングプログラム

・都市部テレワーク実践人材向け地域複業プログラム説明会の実施

・地域企業向け都市部テレワーク実践人材活用セミナーの実施

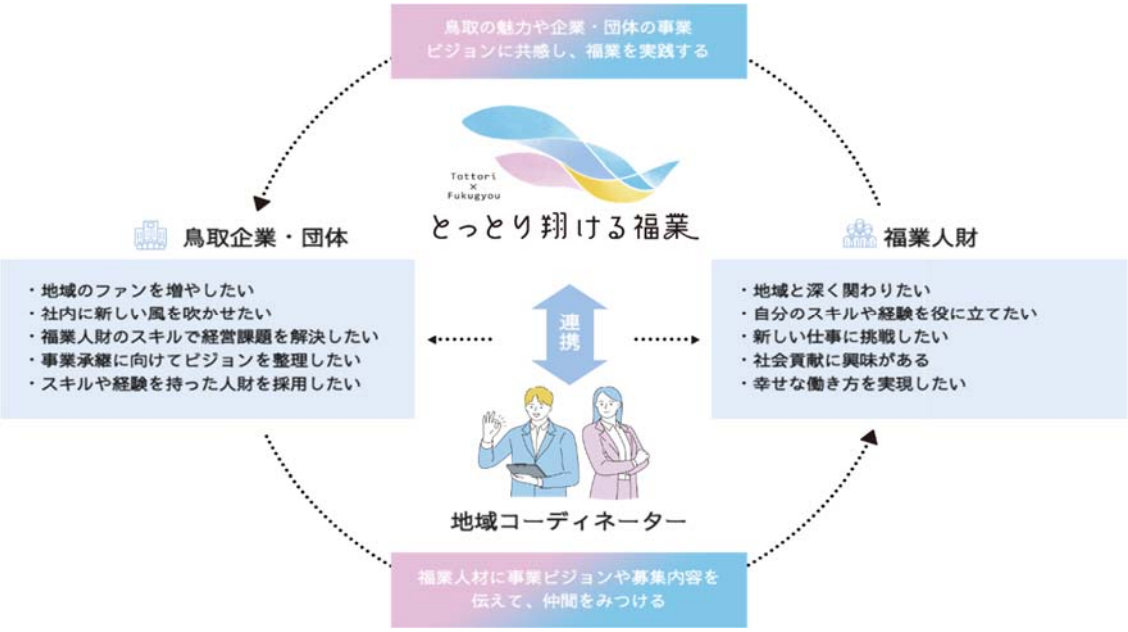
・都市部テレワーク実践人材と地域企業の現地マッチングフィールドワーク開催（2 泊 3 日程度）

・都市部テレワーク実践人材と地域企業の複業マッチングサポート

② 都市部テレワーク実践人材・企業と地方自治体の協働・共創型ワーケーションプログラム

・都市部テレワーク実践人材・企業向けワーケーションプログラムセミナーの実施
・地方自治体向け都市部テレワーク実践人材・企業誘致セミナーの実施
・都市部テレワーク実践人材と地方自治体の協働型ワーケーションプログラム開催
（2 泊 3 日～1 週間程度）
・都市部テレワーク実践人材・企業と地方自治体の協働・共創プロジェクト創出支援

＜事業スキーム図＞　とっとり翔ける福業の例



６．課題と解決策

課題：
元々リモートワークが進んでいなかったような地域企業に対しての、都市部人材との複業やワーケーションでのマッチング時のテレワークの導入。

解決策：
ゴールを自社の課題解決に設定することで、テレワークの推進を必要なプロセスとして認識頂き、人材も伴走することで前向きにチャレンジ頂いた。結果として、課題解決の前提であるものの、マッチングを通じた新たな働き方の価値にも感じて頂き、企業側からすると予想以上の価値を提供できた。

７．目標・達成度

①　都市部テレワーク実践人材と地域企業との複業マッチングプログラム

・2 年半で都市部テレワーク実践人材からのプログラムエントリー約 2,000 名獲得

・2 年半で都市部テレワーク実践人材を活用している地域企業約 150 社創出

・2 年半で都市部テレワーク実践人材と地域企業のマッチング事例約 150 件創出

・プログラムに参加した地域企業の都市部テレワーク実践人材マッチング率 85%以上

※各プロジェクトの KPI 対して 100%以上の達成

※2021 年 3 月時点

②　都市部テレワーク実践人材・企業と地方自治体の協働・共創型ワーケーションプログラム

・1 年半で都市部テレワーク実践人材・企業からのプログラムエントリー50 社以上獲得

・2 年半で都市部テレワーク実践人材・企業を誘致している地方自治体約 10 団体創出

・2 年半で都市部テレワーク実践人材・企業と地域企業の協働・共創型ワーケーション事例約 10 件創出

※各プロジェクトの KPI 対して 100%以上の達成

※2021 年 3 月時点

８．対象者への効果

人材・企業とのマッチングを通じた課題解決のみでなく、都市部人材・企業とのテレワーク人材との協業が進むことで、地域企業にもテレワークの普及・浸透に寄与している。

令和 2 年度に松山市の地域複業プロジェクトに参加された企業からは、「マッチングの過程でスタッフの（テレワークの）勉強にもなった。」との声もあり。

９．環境整備

オンラインシステムでの打ち合わせの伴走支援、チャットツールなどのコミュニケーション手法の共有、ペーパーレスでの契約手続きのサポート、業務効率化のためのオンラインツール等の支援。

１０．今後の取組

①　働き方変革（ワークスタイルトランスフォーメーション）推進ソリューションの拡充

所属、場所、時間に捉われない働き方の普及を見据え、複業・ワーケーション・ハイブリッドキャリアを実現するテレワーク実践人材活用を前提とした人材採用・育成・エンゲージメント・評価や組織開発などについての制度構築や運用のコンサルティングサービスを拡充しながら、テレワーク実践人材活用文化を創造していく。

② テレワーク実践人材活用支援サービス（開発中）

テレワークを基盤とした複業・ワーケーション・ハイブリッドキャリアに取り組む人材の活用を支援するサービスを開発中。企業がテレワーク実践人材と中長期的な関係性を構築し、事業やプロジェクトベースでテレワーク実践人材と協働・共創する文化の創造に挑戦していく。

１１．協力企業・団体等

① 都市部テレワーク実践人材と地域企業との複業マッチングプログラム

・中央省庁（経済産業省関東経済産業局　等）：公共政策事業委託
・地方自治体（愛媛県松山市、徳島県、鳥取県　等）：公共政策事業委託
・商工会議所（塩尻商工会議所、静岡商工会議所、高松商工会議所等）：地域企業開拓
・地場の連携企業（NPO 法人 学生人材バンク、 NPO 法人キャリアプロジェクト広島 、中央会計㈱、㈱トリップシード、NPO 法人 MEGURU　等）：地域企業開拓

② 都市部テレワーク実践人材・企業と地方自治体の協働・共創型ワーケーションプログラム

・中央省庁（観光庁、内閣府　等）：公共政策事業委託
・地方自治体（山梨県、山口県　等）：公共政策事業委託
・ワーケーション自治体協議会：ワーケーション・コレクティブ・インパクト企画協力
・DMO（四国の右下観光局、宮城インバウンド DMO　）：ワーケーションプログラム企画・運営連携
・航空会社（ANA ホールディングス㈱　）：ワーケーションプログラム企画・運営連携
・旅行会社（㈱JTB　）：ワーケーション推進コンサルティング連携
・空港会社（㈱南紀白浜エアポート　）：ワーケーションプログラム企画・運営連携

３　奨励賞

３－１実践部門

チューリッヒ生命保険株式会社

テレワークを企業文化として醸成するため、テレワーク実施頻度等の上限撤廃、手当の支給、社員、派遣社員の為のテレワーク環境構築、縦横コミュニケーションの促進等の様々な施策が展開されている。　また、コールセンターにもテレワークを拡大推進するなど顧客対応部門でのテレワーク環境の充実も評価されている。
DX 推進やワーケーション等への取り組み、あるいは VoE（Voice of Employee）を活用した Well-being への促進など、今後の成長への期待値が高く、奨励賞として選定された。

所在地：東京都中野区
https://www.zurichlife.co.jp/
代表者：太田 健自
資本金：73 億 16 百万円
業　種：保険業
従業員数：364 人

＜実施期間＞

トライアル：　2018 年 9 月～2020 年 3 月
本格導入：　2020 年 4 月～現在

１．実施名称

コロナ禍としてのテレワークから、ウェルビーイングを追求したテレワークへ
～従業員が働きやすい環境の実現～

２．対　象

対象者・組織等：　全社員 364 人
実施人数：　対象者全員（100%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

【経緯】

・2018 年度　　:「在宅勤務の制度強化」の推進により一部部門より在宅勤務を開始（全体の 10%程度）。
・2019 年 12 月：テレワーク環境の整備完了。
・2020 年 2～3 月:社員、派遣社員、協力会社社員に対しテレワーク研修を実施。
・2020 年 3 月　：研修修了者より順次テレワーク開始。
・2020 年 4 月　：全部門でテレワーク開始。現在も継続中。

【目的】

・ワークライフバランスや柔軟な働き方のみならず、働く場所の選択肢を広げるため。
・育児と仕事の両立、地方にいる親の介護と仕事の両立、また、働き方の多様化に対応した取組み。
・新型コロナウイルス等の通勤による感染リスクへの回避および不安解消。

・テレワーク導入企業としてのアピールにより採用面においての優位性の確保。
・BCP 対応として、大型台風や大雪、地震等による交通機関の停止においても業務遂行が可能。

４．実施内容

・大型台風や大雪により交通機関が停止しても業務継続が可能になるように、一部の部門からテレワークを 2018 年から開始。
・2020 年 4 月の新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言発令までには、全部門および社員(派遣社員、協力会社社員含む)のテレワークが完了。
・多様な働き方や働く場所を実現するため、テレワークを今後も継続していくことを社内外に発信。
・テレワークを一時的ではなく、継続的なものにするため「多様な働き方、働く場所」を宣言。宣言に則り現在もテレワークを継続中。
・テレワークを企業文化として醸成させるため、社員がオフィス勤務かテレワークかを選択できる様にしている。現時点では全員がテレワークを選択しており、テレワーク率は常時 70%前後で推移。
・リモート環境等のインフラ整備により、オフィスとテレワークが同じ環境で業務が可能になる。これは、テレワークが難しいと言われたコールセンターにおいても可能となり、テレワーク選択率は 70%前後で推移。
・オンラインツールを活用し、会議以外に、リアルタイム研修や録画研修、朝礼等もオフィス勤務とテレワーク間の情報差が発生しない仕組みを構築。
・テレワークによるストレスを解消するため、縦横コミュニケーションを実施。縦(上司部下間)においては定期的な 1on1 の実施、横(同僚間)においては座談会(気兼ねなく話せる場)実施により、コミュニケーションを活性化し、テレワークによる孤独にならない取組みをしている。
・VoE(社員の声)からオフィスおよび在宅環境間の改善を速やかに実施し、テレワークにおける精神的ストレスの解消の取組みをしている。

(1)人事制度改定

・2018 年度は原則週 1 回の在宅勤務を認めることでスタート（就業規則の変更、在宅勤務ガイドラインの制定)。
・2020 年 4 月よりテレワークの利用回数上限を撤廃。更なる促進として 2021 年 1 月よりテレワーク関連手当として月額 5,000 円を社員に支給。

＜在宅勤務ガイドラインの変更＞

項目	2018年9月～2020年2月	2020年3月～12月	2021年1月～
対象者	一部の社員に限定 (全体の10%程度)	社員、派遣社員、協力会社社員 (全体の70%台)	社員、派遣社員、協力会社社員 (全体の70%台)
利用条件	テレワーク環境を準備できる方	無し (テレワーク環境の準備できない場合は、会社が貸与)	無し (テレワーク環境の準備できない場合は、会社が貸与)
テレワーク関連手当	-	-	月額5,000円支給
備考	原則週1回限度	全部門が利用。利用制限なし	・全部門が利用。利用制限なし ・通勤定期代を廃止し実費精算へ ・新幹線・特急列車を使用した通勤費の支給 （会社事前承認要）

(2)オンラインツール(Microsoft365 など)を活用したコミュニケーション

①会議、朝礼(社長、各部門毎)等を実施。

②研修等はリアルタイム研修の他に、録画研修等の実施により利便性を向上。

③縦(上司部下)のコミュニケーションとして 1on1 の実施、横(同僚)のコミュニケーションとして座談会(気兼ねなく話せる場)の実施。

５．実施効果

(1)テレワーク利用率の向上

2020 年 2 月までは利用率 10%程度から 2020 年 4 月以降は 70%台を維持。

(2)コミュニケーションの取りやすさを向上

2020 年 7 月に実施した従業員調査を実施。会社および上司からのサポートの評価は以下の通り。

①「会社からどの程度サポートを受けているか」の推奨、中立割合：74.6%

②「上司からどの程度サポートを受けているか」の推奨、中立割合：70.2%

(3)BCP 対応

交通機関が停止してもテレワークの継続により業務遅延は発生していない。

６．推進体制

・代表取締役が先頭に立ちテレワークを推進し、IT 部門および各部門長が連携し速やかに移行。

・経営企画部門および関連部門が連携し、テレワークに必要な機材等の準備および配送でサポート。

・部門長が社員とテレワークに関して 1on1 を実施、不安を取除いたうえでテレワークを実施。

・テレワークによる意見等を集約し、速やかに改善し、働きやすい環境を維持。

・在宅勤務時のメンタルヘルスマネジメントトレーニングを実施。

７．環境整備

①テレワーク環境がない社員、派遣社員等に対し、会社が準備できないノート PC や Wi-Fi 等を貸与。（シンクライアント環境によりオフィス勤務時と同じ環境を用意）

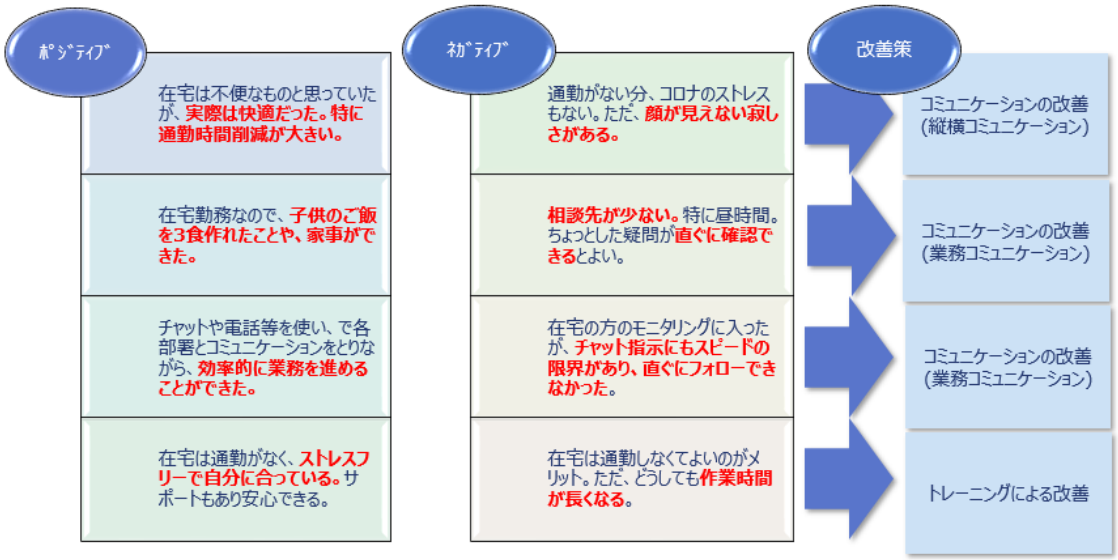
②コールセンター部門に関しては、更に在宅用のヘッドセットや PC モニター等の備品も貸与。（コールセンターインフラのオンライン化による在宅でのコール業務）

③オンライン会議やコミュニケーションを充実させるため、オンラインツールの準備。

８．課題と解決策

2020 年 4 月にテレワークのアンケートを実施。ポジティブな意見が多い反面、ネガティブな意見もあったため改善を行う。

【意見の多かったコメントおよび改善策】



オンラインツール(Microsoft-Teams 等)を活用し以下の改善策を実施。

(1)コミュニケーションの改善(縦横コミュニケーション)

①縦(上司部下)コミュニケーションによる解消

オフィス勤務時と変わらず、定期的な 1on1 や目標進捗確認、将来のキャリア等のアドバイス等をおこなうことで部下に安心感を与えた。

②横(同僚間)コミュニケーションによる解消

同僚間のコミュニケーションを維持するために、気兼ねなく話せる場「座談会」を実施。これにより普段の悩み等を同僚間で共有することでテレワークの孤独を解消させた。

(2)コミュニケーションの改善(業務コミュニケーション)

オフィス勤務時の会話を、チャットにておこなう。出社確認から業務上の問合せ、休憩時間等を共有することでオフィス時と変わらない環境を整備。

(3)トレーニングによる改善

入社、業務スキル向上等のトレーニングを、オンライン(リアルタイム研修、録画受講等)にて実施。

受講者にオンラインの受講状況を確認するも、オフィス勤務時と差がないと高評価。

【オンライン研修画面】

【録画スペースの風景】

(4)VoE の活用による、更なるテレワーク環境の改善

社員の声からテレワーク環境を改善。改善により社員のストレスが緩和されるとともに、継続したテレワーク環境の更なる充実をはかっている。

【コールセンター部門の VoE：社員の意見を審議し改善に活かしている】

９．今後の取組み

(1)社員が柔軟な働き方や自由な働く場所の選択への実現。

①ライフスタイル(育児、介護、配偶者転勤等)の変化にも対応。

地方にいる親の介護で一定期間実家に帰る場合や、配偶者の転勤により通勤場所が遠方になる場合等においても、テレワークにより業務を継続できる環境を整える。

②ワーケーションへの取組み。

社員の健康と生産性を高めるため、長期休暇とテレワークを組み合わせた環境を整える。

(2)更なるウェルビーイングの追求。

VoE の意見による改善は、従業員のウェルビーイング促進にもつながるため、継続する。

(3)その他

テレワーク推進の際に足かせとなる紙等の業務プロセスのペーパレス化等を実施してきており、引き続き、以下のような DX の推進および社員エンゲージメント向上施策を積極的に行う。

・保険申込書のペーパレス化および推進。
・お客様専用ページ(マイページ)の導入と利用促進。
・社内の各種申請手続き、経費清算等のペーパレス化。
・全国の販売代理店に対するリモートでの営業活動および促進。
・従業員家族(子供)を対象にした「ファミリーデー」をオンラインで開催。

１０．協力企業・団体等

特になし

東京システムハウス株式会社

セキュリティの整備、社内外文書の電子化、勤務補助手当支給、イベントのオンライン開催等環境を整えた事は、事業継続のみならず働く人々とその家族の安心感、WLB の向上、新卒・中途入社の採用に大きな好影響を与えた。また事業所移転の時には契約面積の半減にもつながった。
また自社の定着の経験・ノウハウを活かした、「テレワーク導入サービス」を新サービス化して顧客へ提供する点は、大いに参考になると評価された。

所在地：東京都品川区
https://www.tsh-world.co.jp/
代表者：林　知之
資本金：1 億 7,990 万円
業　種：コンピューター総合サービス
従業員数：169 人

＜実施期間＞

トライアル：　2018 年 3 月～2019 年 6 月
本格導入：　2019 年 6 月～現在

１．実施名称

東京システムハウスのニューノーマルな働き方への取組み

２．対　象

対象者・組織等：　客先常駐者以外の社員　147 人（全社員の 86.9%）
※常駐先がテレワーク勤務を認めている場合は可能
実施人数：　136 人（全社員の 80.4%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

【経緯】
・2016 年次世代育成推進活動の一環として、ワークライフバランス実現ため在宅勤務・テレワーク制度の拡充を目標に掲げた。
・2018 年事業継続計画の取り組みの一環として本格的にテレワーク環境整備を開始。
・2020 年 3 月に新型コロナウイルス感染予防策として、全従業員へ在宅勤務を推奨。
・現在も在宅勤務を推奨し、出勤者数の 7 割削減を実施。今後もテレワークを推奨した勤務体系を継続する方針。

【目的】
・BCP 対応の一つとして、2018 年にテレワーク環境の構築をスタート。
・ワークライフバランス実現のための取組みとして在宅勤務・テレワーク制度を拡充。

４．実施内容

2018 年に BCP 対策としてスタートしたテレワーク環境の構築により、2020 年 3 月に社外にいても事業所内にいても同じ環境で業務を遂行できることを確認できた。これは新型

コロナウイルス感染症の蔓延に際して、2020年3月内閣官房対策本部発の対策の基本方針に初めて「テレワークの推奨」が載った時点で、大部分の従業員がテレワーク中心の業務に移行できたことを意味する。

当社主催のイベントもオンラインで開催できる環境を整えたことで、事業継続のみならず、当社で働く人々（特に育児・介護を抱える）とその家族の安心感、その後の新卒・中途入社の採用に大きな好影響を与え、また、2020年9月の事業所の移転による契約面積の半減につながった。

その後もテレワーク環境の拡充は続き、情報、コミュニケーション、業務アプリはほぼすべてクラウドベースになっている。

＜具体的な施策＞

・情報インフラ、セキュリティ環境の整備

「実施環境及びインフラ」の項目に詳細記載。

・対象社員へPC、wifiルーター、スマートフォンの支給

2021年8月時点個人用PC支給率86.9%、スマートフォン支給率79.2%。

・電子契約サービス：GMOサイン利用開始（2020/4）

労働契約書、派遣個別契約書、注文書、請書、NDA等、顧客・協力会社への働きかけを行い、社内文書に限らず社外文書についても対象書式を広げている。2021年7月時点で全部門にて電子契約サービス利用実績あり（2020年11月～2021年7月時点計205件）。

・勤務補助手当の新設（2020/11）

テレワーク環境の整備やオンラインコミュニケーション費用、または出社の必要な者への「勤務補助手当」として全社員に、一律1万円／月を支給。

・新型コロナウイルス感染症への感染防止対策

(1)在宅勤務、時差出勤の推奨。（出勤者数の7割削減）

(2)主催セミナー及び2022年新卒、中途採用をオンラインで実施。

(3)育児、介護、通院などを理由とした中抜けを許可。

５．実施効果

・オフィスコスト削減

今後もテレワークを推奨した勤務体系を継続する方針のため、オフィス面積を縮小し、本社を移転。

（床面積 1,271.82 ㎡ から 562.131 ㎡へ縮小）それに伴い、44%のオフィスコスト削減に繋がった。

フリーアドレスの導入

・事業継続性の確保

2020 年 4 月の緊急事態宣言時にも、業務上の支障がほぼなくテレワークに切り替えることができた。

・ワークライフバランスの向上

令和３年７月に実施した社内アンケートで、「テレワークでワークライフバランスが向上したと感じる」と回答した従業員が 69.0%となった。また同アンケートで育児・介護中の従業員対象の設問では 77.7%の従業員が「テレワークで仕事と育児・介護が両立しやすくなった」と回答した。

・残業時間の減少

会社全体の時間外労働時間が 18.6%減少した。（昨対比）

・通勤定期代(交通費)削減

テレワークの浸透に伴い昨年 11 月より、テレワークを行う従業員に関しては通勤定期代の支給を廃止し、都度交通費を支払う制度に変更した。2021 年 1 月～4 月の通勤定期代・旅費交通費の合計は 2019 年比 46.1%減、2020 年比は 30.5%削減された。

・ペーパーレス化

複合機の印刷コストが、前年同月に比べ 63%削減された。

６．推進体制

＜推進組織＞

取締役直下のシステム管理室を推進部門とし、各部代表社員からなる社内マネジメントシステム運営を担う IMS 委員会にて各部への周知を行っている。毎月開催される IMS 委

員会では、規定変更やセキュリティ情報・新サービスに関する周知を行うほか、各部からの問題提起・業務提言を受け、テレワークに関する社内規定の変更やサービス改善につなげている。

＜トップの関わり方＞

テレワークが浸透したこともあり、月２回オンラインで社長メッセージの配信を行っている。毎月取り上げるトピックは異なるが、導入ツールの利用促しやテレワーク時の積極的なコミュニケーションの呼びかけを行っている。

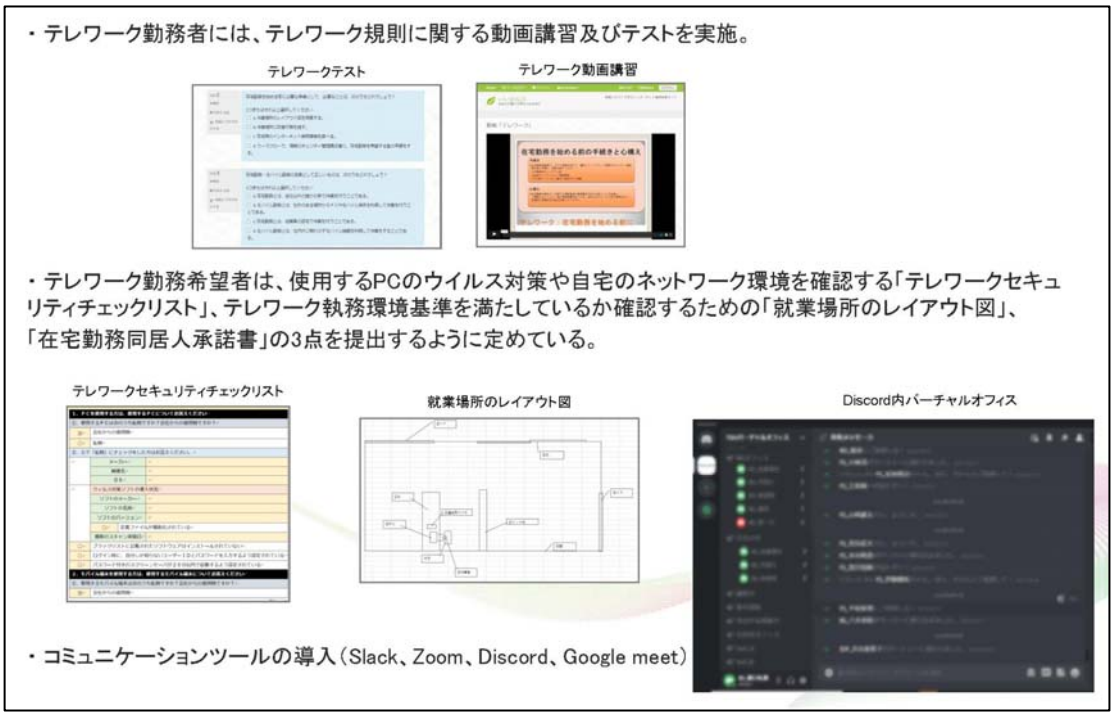
＜運用制度＞

・テレワーク勤務規定

テレワーク勤務に関する必要な事項（利用要件、申請手続き、情報管理、連絡体制等）を規定として定めている。

・テレワーク勤務許可申請書

テレワーク勤務希望者は、テレワーク勤務許可申請書にて所属部長を通じて管理部門に提出し、許可を得た上で実施ができる。申請書では、健康状態の確認、社内 ISMS 講習実施の確認項目があり、使用する PC のウイルス対策や自宅のネットワーク環境を確認する「テレワークセキュリティチェックリスト」、テレワーク執務環境基準を満たしているか確認するための「就業場所のレイアウト図」、「在宅勤務同居人承諾書」の３点を提出するように定めている。



・時間外・休日労働の工夫（労務管理）
社内ドメインユーザーのログオンについて、深夜時間帯の制限を行っている。
また、毎日業務終了後に出社時刻、退社時刻、実施した作業内容を報告する業務報告書をシステムに登録するとともに、チーム内でテキスト/ボイスチャットにて業務終了報告と月の累積残業時間を報告している。

７．環境整備

・基幹システム
Zac Enterprize を導入（クラウド版.2015/11）
・イントラネット
Desknet’s Neo を導入（クラウド版.2017/11）
・テレビ会議システムの導入
Zoom（2018 年 1 月）、Google Meets(2019 年 1 月),Teams(2020 年 9 月)
・コミュニケーションツールの導入
Slack（2018 年 8 月）、Discord（2020 年 11 月）
・ネットワーク
社外から社内 Lan に VPN 接続(2020/3)
・仮想デスクトップ
Soliton Secure Desktop(2018/3),Azure Windows Desktop(2020/9)を導入
・クラウドストレージ
Azure、Google Drive、BOX を導入(2019/1)
・オフィスのクラウド監視システム Safie（2020/9）
オフィスの監視カメラの映像をクラウド化し、社外から随時確認できるようになった。
・機密ルーム入退出の顔認証システム Safie Entrance（2020/9）
出社率が下がったオフィスでも顔認証による入退室管理を行うことで、部外者の侵入のリスクが軽減された。

８．課題と解決策

テレワーク導入による、コミュニケーションの希薄化、社内組織文化の浸透方法について課題があがった。

【解決策】
・Slack を導入しテキストベースでの連絡等は滞りなく行っていたが、従業員間の雑談の重要性を鑑み社長からの提案でボイスチャットツール Discord を導入した。（2020 年 11 月）

・部内で Web 会議・ボイスチャットでの朝礼・夕礼を行いコミュニケーションの活性化を図るとともに体調把握に役立てている。
・社内オンライン交流会の実施、社内報の発行を開始し社内文化の浸透に務めている。

９．今後の取組

・2024 年までに、クラウドサービスのセキュリティに関する ISO27017 認証を取得する。
・2025 年までに、段階的に業務の完全ペーパーレス化を実現し、従業員が全日テレワーク可能な状態にする。
・段階的に、テレワークに関連するサービスやセキュリティを管理する人材を育成する。
・テレワーク定着を実現させた自社ノウハウを活かし、 新サービス「テレワーク導入サービス」の提供をさらに加速する。

１０．協力企業・団体等

特になし

株式会社トヨタシステムズ

テレワークの定量的効果を多面的に把握。自社のITツール、環境、人的資源を徹底活用して、制度・環境・意識（文化）の面で支え、個人の能力の最大化・生産性向上とWLBの向上を実現している。
企業規模に相応しい体制と制度整備の進め方において、また今後の取り組み予定とされているゼロトラスト環境の構築等に関しても参考になるポイントとなる点において、同社の事例は他企業へのモデルケースになる点が多いと評価された。

所在地：名古屋市中村区
https://www.toyotasystems.com
代表者：北沢 宏明
資本金：54.5億円
業　種：情報通信業
従業員数：2,976人

＜実施期間＞

トライアル：　なし
本格導入：　2019年1月～現在

１．実施名称

つながれ！リモートワークでも

２．対　象

対象者・組織等：　全社員2,976人
実施人数：　対象者全員（100%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

①柔軟な働き方への変革を通じ、労働時間や勤務場所等の制約を出来る限り取り去り、成果創出に向かって、 一人ひとりが能力を最大限発揮し、生産性向上を実現する。
②仕事の進め方、時間の活用方法を大幅に各人に任せることにより、更なる意欲の向上及び能力の発揮ができるようにする。
③有効に時間を活用することを通じて発想を豊かにし、より創造性あふれた仕事をするとともに、よりよい成果を出していくことができるようにする。
④個人及び組織の活性化に結びつけていく。

４．実施内容

○自社のＩＴツール、環境、人的資源をフル活用し、時間と場所に捉われず、いつでもどこでも働ける環境と制度を推進。

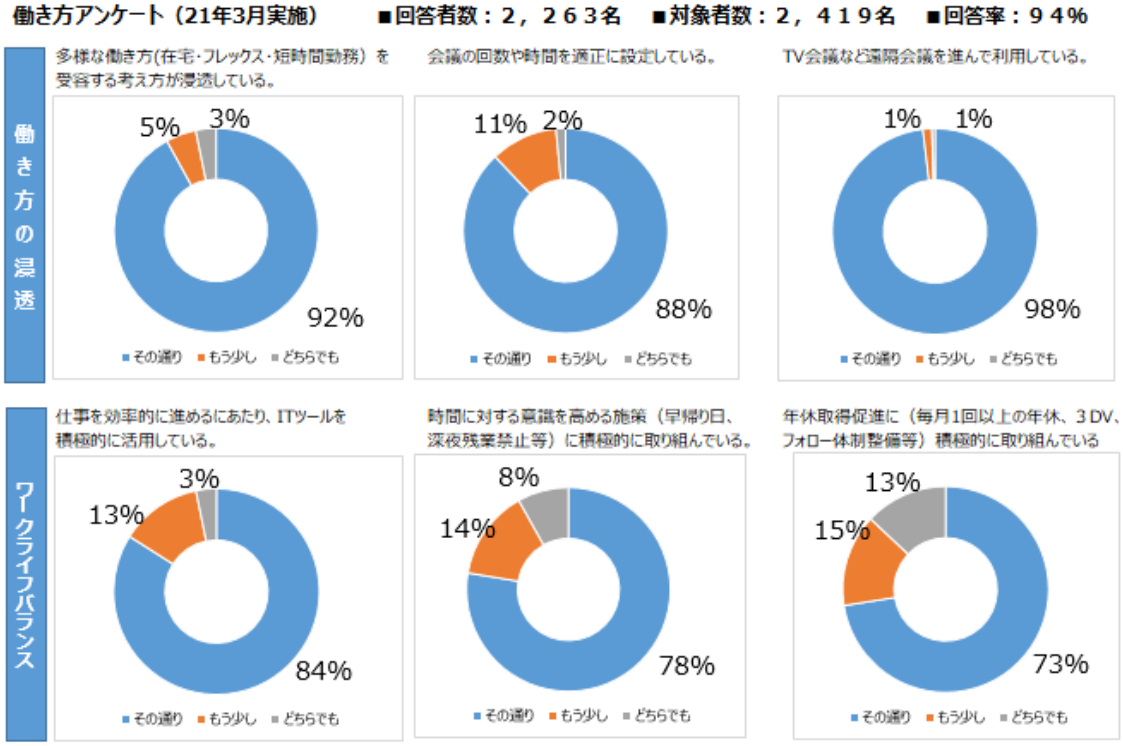
○制度構築する人事部、従業員の意識改革を促す委員会、環境構築する総務部、社内インフラ部門が一体となって推進。

○多様な働き方の受容を、制度・環境・意識（文化）の面で支え、個人の能力の最大化・生産性向上とワークライフバランスの向上を実現。

○全社員参加型の社内 SNS コミュニティを立ち上げ、今使える IT をもっと活用するために『IT 利活用共有サイト』を立ち上げ全社で活用事例を共有。

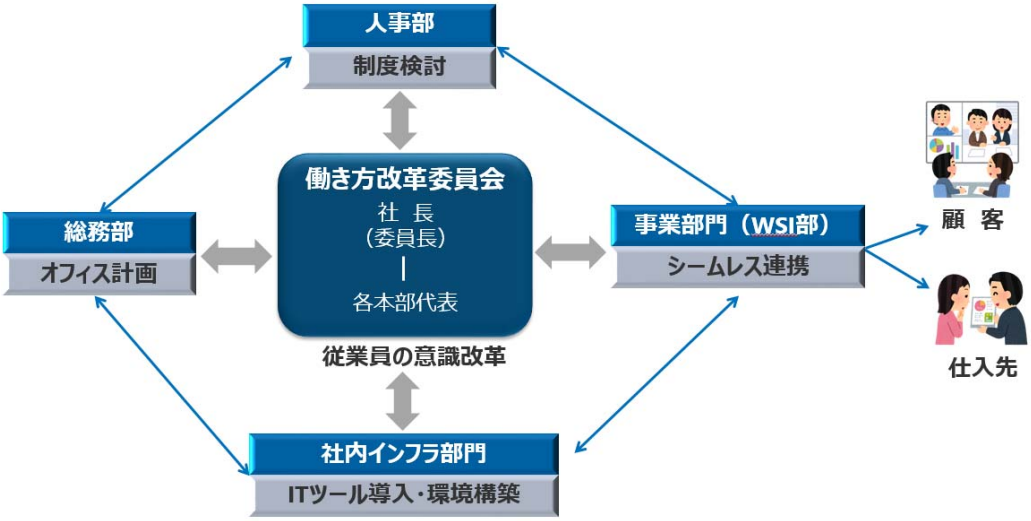
５．実施効果

○全社員に対する働き方アンケートでは、多様な働き方の実現や仕事を効率的に進めるためのＩＴツールの活用などについて積極的な回答が多く、テレワーク導入が大きな効果を上げていることがうかがえる。



６．推進体制

○社長をトップとする「働き方改革委員会」が中心となり、人事部、総務部、事業部門、社内インフラ部門と連携を取りながら、テレワークを推進している。



＜運用制度＞

1）勤務ルール	■在宅勤務者に対しても、**既存の勤務ルールは原則全て適用** ■管理者の目の行き届かない場所での勤務のため、**在宅勤務者本人の自己管理が最も重要** **必ず在宅勤務者本人が、勤務ルールを理解した上で勤務** ■**業務終了時には必ずログアウトを実施**
2）勤務場所	自宅、及びそれに準ずる場所（カフェ等、不特定多数の物が出入りする場所は不可）
3）休　憩	昼休憩は職場と同じ時間帯で取得
4）通勤時間	**標準労働時間帯内も離業扱い** **※「在宅 ⇒ 通勤 ⇒ 出社」と一部在宅する場合の通勤・退勤時間 →「離業(通勤)」で登録**
5）通勤費	**通勤費は、出社時のみ支給。勤怠実績登録時に当日の通勤費有無について申告**

7．環境整備

○全社員の希望者に対し、セキュリティモバイル PC と社給スマートフォンを貸与し、
リモートアクセス環境を構築している。
また、各種コミュニケーションツールの利用が可能である。

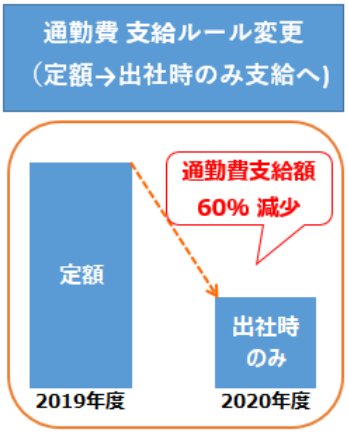
1）リモートアクセスツール	**SMPC（VDI接続）　/　D.e-Connect（リモートアクセス接続）** **※社外常駐者は「原則、常駐先在宅ツール(提供が無い場合VDIなど調整)」** **※SMPC：セキュリティモバイルパソコン**
2）各種コミュニケーションツール	**・Teams によるチャット・資料共有・音声会議** **・Webカメラ・イヤホンマイクによる音声/ビデオ会議**
3）電　話	**・社給スマートフォン** **・Teams/Skype による音声通話**
4）リモートワークへの補助	**・カフェテリアポイントの利用可**

8．課題と解決策

(1)課題：コミュニケーションの希薄化
　対策：対面式からリモート式で職場親睦会を推奨。
　　親睦費を一部会社負担（一律@2,000 円）。

(2)課題：出社率減少に伴う通勤費支給見直し
　対策：定額から出社時のみ支給へ変更。

＜課題への対策＞



(3)課題：勤務時間帯の意識の希薄化による深夜勤務の増加

対策：深夜勤務実施時の事前申請の導入。

	1月	2月	3月 ※	4月	5月	6月	※3月と比較した結果
①長時間離業を伴う深夜勤務実施者（名）	168	127	162	105	73	54	約７割減
相応の理由なし				2 (4/26～)	4	0	ゼロ達成
②深夜勤務事前申請申請なし（名）				30 (4/26～)	6	0	
【参考】深夜勤務時間（h）	2188	1862	2466	1441	1323	1108	約６割減

削減効果あり

(4)課題：身体活動の低下による従業員の健康状態

対策：部対抗のウォーキングイベントを昨年秋に実施。

現在はアプリ導入し継続実施。

９．今後の取組

環境面）セキュア FAT の普及、ゼロトラスト環境の構築。

制度面）年休の時間単位取得制度導入（ワーケーション）、１分単位の勤怠管理。

意識面）オフィス環境、IT 環境をフル活用。新技術の活用。

１０．協力企業・団体等

特になし（自社サービスを活用）

株式会社白山

同社は製造現場の見える化、遠隔でのリモートサポート体制の構築、社長メッセージ発信や 1on1 コミュニケーションの強化等図っており、これらは地域製造業のテレワーク取り組みの好事例として評価された。
「お互いへの感謝の気持ち」「２倍のコミュニケーション量」等掲げ、また社内の MVP 表彰に似顔絵をプラスするなど、温かい社内の雰囲気を醸成していくなど、テレワーク基盤となるコミュニケーションを重要視していることは評価に値する。

所在地：石川県金沢市
https://www.hakusan-mfg.co.jp/
代表者：米川 達也
資本金：1 億円
業　種：製造業
従業員数：125 人

＜実施期間＞

トライアル：　なし

本格導入：　2020 年 3 月～現在

１．実施名称

「何としても現場を守る！」－製造業のテレワーク推進事例－

２．対　象

対象者・組織等：　69 人（全社員の 55%）

実施人数：　58 人（全社員の 46%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

当社は石川県、東京、埼玉県に拠点が分散していることから拠点間のコミュニケーション不足が長年の課題であった。加えて 7 年前に陥った会社の窮境から脱却し、全社員一丸となった企業再生アクションを行うためにトップ自ら全社員に強いメッセージを発信し続け、社員の不安解消を行う必要があった。

そのため 2014 年頃からテレビ会議システムの導入や社内 SNS、IoT 活用による生産現場の遠隔モニタリングなどにより「どこからでも“見える化”」と「“必死のコミュニケーション”を行える環境づくり」のための ICT 導入に力を入れてきた。

テレワーク開始以前から地理的ギャップのある各拠点を繋いで会議開催などに取り組んできた。

これにより、その後発生したコロナ禍による緊急事態宣言とほぼ同時に、本格的なテレワークをスタートすることができた。

４．実施内容

テレワークの活用は感染症対策としてだけではなく、多様性のある働き方・新しいコミュ

ニケーションの形・生産性の向上、新たなビジネスモデルの創出を目的として、これからも積極的に推進していく。

リモート環境下では直接／間接業務従事者間の「お互いへの感謝の気持ち」と「2 倍のコミュニケーション量」を目指し、社長からの毎日/毎週のメッセージ発信や、上司―部下間の 1on1 ミーティング、社内 SNS 活用を活用したコミュニケーションの活性化等を積極的に行っている。

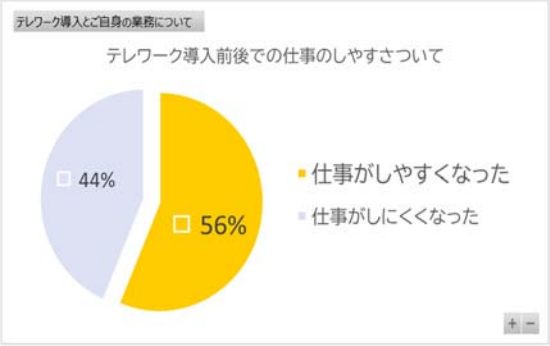
さらに年齢や勤務年数など本人の努力によって変えられない要件に左右されない抜本的な人事制度の改革なども行った。

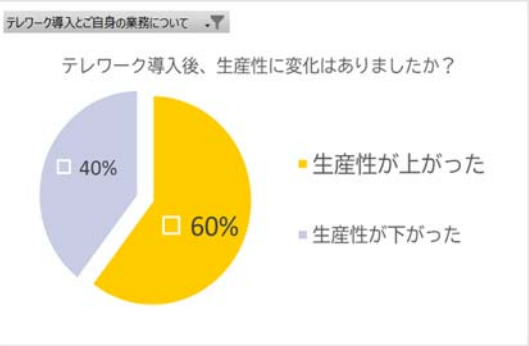
リモート環境における新たな営業スタイルとしての YouTube 動画や SNS 活用、採用面接、研修、ネット型イベントによるレクリエーションなども導入し、新たな企業文化の創出もできつつある状況である。

５．実施効果

直接業務(製造業)実施者の対応が難しいものであったが、間接業務対象では約 8 割達成。以降、間接業務従事者に限定し、テレワーク勤務制度を継続実施中。部署ごとの目標・達成率と絡めてテレワーク率 70%を維持する部署から 20%とする部署まで様々あるが、担当を決めて感染症対策・働き方の多様化を実施目的として推進。

テレワーク導入に対する従業員の評価（仕事のしやすさ、生産性）は、過半数が向上したと答えており、概ね肯定的である。





６．推進体制

スローガン『必死のコミュニケーション』を合言葉に、トップ自らが従業員同士のコミュニケーションを取り戻すべく、様々な新しい体制をスタートさせる。

総務人事部にテレワーク推進担当チームを置き、アンケート調査を行いその後の施策につなげるなど社内横断的に推進する。

＜運用制度＞

テレワーク就業規則と情報システム管理規程を基本軸として運用推進している。

服務管理については、勤怠管理ソフトを活用している。

感染症対策としてテレワーク率を上げるために、部署毎にテレワーク社員と出社する社員の管理表を作成。1か月単位のもので、計画(各従業員が提出)に対して、上長が調整。部署内でのテレワーク率を70%とすることを目標にしている。

７．環境整備

オフィス環境としては、ほぼすべての拠点で、感染防止策を取り入れ（社内ガイドラインに準ずるもの）デスクにパーテーションを設置し、一部のエリアではフリーアドレス制を用い、社内の密状況対策としている。

情報インフラとしてはMicrosoft365を共通プラットフォームとし、同一アプリケーションによりオンライン会議や社内SNS、クラウドを活用したファイル共有等を行い、業務効率化を図っている。

全社員に持ち出し用のタブレット端末やPCを配布し、社内文書等も共有・クラウド化することでリモートアクセスが可能となっている。

セキュリティ対策として、社内の基幹システムへのアクセス権限を限定した上で、VPN経由のリモートアクセスによって行っている。

８．課題と解決策

＜予測または抽出された課題＞

・テレワーク勤務者/直接勤務者との軋轢(相互理解)
・コミュニケーション不足
・テレワーク勤務中に感じる孤独感
・マネジメントや評価方法

＜課題に対する解決策＞

・全社感サーベイ/アンケート調査結果への具体的な取り組み
・上長と部下の1on1実施、ラインケア、意識した声掛け
・管理者研修等を予定
・職場間のメンバー同士でのコミュニケーション活性(職場留学制度)
・オンラインによるレクリエーション活動の開催（ゲーム・ビンゴ大会）
・役割等級制度を用いた人事制度改革への取り組み

９．今後の取組

サテライトオフィスの拡充を検討中。

また、さらなるテレワーク勤務の定着を図るためにも、様々な支援策や制度*などを取り入れていくことについても検討、予定している。

エッセンシャルワーカー/現場に対する、より一層の感染症対策と福利厚生の充実とイベント開催などを通してコミュニケーションの活性に繋げる

１０．協力企業・団体等

特になし

株式会社北陸人材ネット

同社はフルフレックス、通勤手当の廃止、リモート手当の支給、ワーケーション手当の導入、副業の解禁等テレワークに関連する諸制度のほぼ全般を導入している。
小規模企業である事の優位性、経営判断のスピードや浸透度、社員の意見集約が活かされた制度設計になっており、取組のユニーク性が評価された。
地方の小規模企業ながら離職防止や優秀な人材確保を意識しつつ、Well-Being の観点も訴求している点も評価された。

所在地：石川県金沢市
https://hokurikujinzainet.com/
代表者：山本 均
資本金：1.200 万円
業　種：有料職業紹介業
従業員数：6 人

＜実施期間＞

トライアル：　2016 年 10 月～2020 年 5 月
本格導入：　2020 年 5 月～現在

１．実施名称

テレワークを始めたら働き方改革が進んでメンバー全員の Well-Being が高まったという小さな会社の話

２．対　象

対象者・組織等：　全社員 6 人
実施人数：　対象者全員（100%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

きっかけはリテンション対策として 2016 年に、特定の社員に初めてテレワークを導入。その後、海外に移住する社員にもフルリモートでの勤務を開始。

2020 年 4 月より全社員フルフレックス・フルリモート勤務に移行。

2020 年 5 月の緊急事態宣言発出時に原則出社不要に移行。その後、通勤手当廃止、リモート手当、ワーケーション手当、副業 OK 等の制度を導入することによって、より働き甲斐を感じ、人生が充実できるような場としての会社の価値を高めることに変化してきた。

「最高の会社は社員が好きなように自分らしく人生を送ることができるプラットフォーム」という理念のもとに私生活と仕事の統合により、主体性を持った働き方の創造と事業の継続の両立を目指している。

４．実施内容

2016 年 10 月　社員の引っ越しを機にリモートワーク制度を導入。1 名の社員はフル活用（週に 1-2 度会社に出社するがあとは、自宅近くのシェアオフィスで

勤務）

2018年2月　北陸豪雪時に、全社員在宅勤務に移行

2019年5月　フルリモートワークを試行開始

2019年8月　テレワーク支援ツールとしてLINE WORKS導入

2020年1月　社員1名が海外移住し、勤務開始（海外で従来通りの仕事をフルリモートでこなす）

2020年4月　3か月単位での清算でフルフレックスタイム制を全員に導入（5:00－22:00で自由に勤務可能）時間単位の有給取得制度導入

2020年5月　緊急事態宣言発令に伴い、全社員出社不要に移行。
バーチャルオフィス（REMO）アプリの導入。

2020年8月　通勤手当廃止（出社の分だけ実費精算）、リモート手当（月額4000円）支給開始

2020年8月　社員の1名が副業開始（副業はもともと禁止していない）

2020年10月　ワーケーション手当（希望する社員の旅費と宿泊費を支給）新設

2021年4月　海外移住社員が帰国、北海道浜北町にてリモートワーク開始

2021年5月　バーチャルオフィスツールをoViceに変更（8月で終了）

５．実施効果

①マネジメントの質が変わった。（チェック＆コントロールからセルフマネジメントへ）

・いちいち細かく指示することが難しいので、指示、命令、進捗確認などを細かく行わなくなった。

・その結果、社員の自律性、主体性が高まり、かえって業績が良くなったように感じる。

・課題があればそれを担当している社員が他のメンバーに声をかけて問題提起し、皆で知恵を出し合って解決するという仕事の進め方に変わっていったために、指示命令がほとんど不要になった。

②様々なライフワークが送れるようになった。

例えば

・午前中はスキーに行って、14時から19時まで会社で仕事

・午前10時まで家業（漁師）の手伝いをして10－12時は仕事。14時から15時まで家事の手伝いで中抜け、それ以外の時間は自宅でリモートワーク

・17時から20時までは、家族との食事と片付けで中抜け、ほかの時間は自宅でテレワーク

・15時から18時までジムで筋トレ、風呂入ってさっぱりしてから19時の打合せに参加

・早朝から登山、山小屋の前で電波拾って10時からのMTGに参加、その後登頂してか

ら下山し風呂入ってさっぱりして、15時からワーケーション先のゲストハウスで仕事などなど。

③仕事への判断基準と取り組み姿勢が変わった

・従来は「できるかできないか？」や「やるべきかどうか？」で物事を判断していたが、「やりたいかどうか？」で判断するように意識が変わってきた。その結果、失敗を躊躇してやるかやらないかをあれこれ議論するより、やることを前提にどうやったらできるかという方向で思考し、議論し、行動する機会が増えた。

④メンバー全員のWell-Beingが上がった

・こうした取り組みを通して、メンバー全員のこの会社で所属することで、自分の生活に対する満足感が高まった。さらにこうした環境を持続するために、メンバー全員が一体感を持ち、より自律的・主体的に仕事に取り組むという好循環が回っているように感じる。

６．推進体制

・最初のテレワーク導入時にはインターンシップ学生に導入にあたっての様々な情報収集を行ってもらった。
・導入後は課題が出てきたその都度、全員で話し合って必要があればIT環境を整備、あるいはコミュニケーションツールを導入。
・フルフレックス導入、リモートワーク手当、ワーケーション手当については社長より提案。

＜運用制度＞

フルリモート制度
フルフレックス勤務規定（3か月単位で労働時間清算）
通勤手当の廃止
リモート手当の新設（月額4,000円一律支給）
ワーケーション手当の新設

７．環境整備

・オフィスはPCモニタを2台設置した机を数台用意、必要な場合は誰でも使用可能。
・サーバーはNASに切り替え、現在順次Google workplaceに移管中。
・求人、求職者管理DBはクラウド化し、登録PC以外からのアクセス不可に。

８．課題と解決策

＜リモートワーク開始時＞

① サーバーへのアクセスどうするか→クラウド化とセキュリティ化で対策。

② コミュニケーションどうするか→会社にいるときは雑談推奨（それが心理的安全性につながるので）。

＜フルフレックス開始時＞

① 勤怠管理どうするか→自己管理用のエクセルベースの集計表を作成し自己管理に、何かあればそのまま労基署に届け出てもＯＫ。

② コミュニケーションどうするか→業務用 SNS（LINE　WORKS）利用し、雑談も含めてできる限りそこに情報をアップすることに。

＜フルリモート体制への移行時＞

① 顔を合わせられない不安をどうするか→バーチャルオフィス（remo）導入。勤務時間中はお互いに顔が見える環境に。

② 近くにいないのでちょっとした相談や情報シェアがしにくい→SNS や社内の DB に内容を上げておくと、あとから返事が来る。あるいは細かい情報をネットに上げるようになったので聞かなくてもその情報を検索すれば把握できるようになった。

＜ペーパーレス化＞

① 事務所に保管していた従来の書類はそのままに、直近の情報はすべてクラウドに保管（過去の情報が必要な場合は出社して紙資料を確認するか、出勤者に照会）

② 共有管理している帳票類（売上管理簿等）もクラウドに移行中
細かい情報をきめ細かくアップする際にスマホの音声変換機能をフル活用するようになり、情報が今まで以上に充実するようになった。

９．今後の取組

・テレワークを推進することで働き方の選択肢がより増やし、ABW を推進したい。
※ABW：Activity Based Working　Activity Based Work-place
より良いやり方があればどんどん試して取り入れる。

・ＤＸとの組み合わせで「Work　Place の多様化」と「つながり方の多様化」をさらに推進したい。

１０．協力企業・団体等

・沖ワークウェル：

重度障がい者のフルリモート勤務を行ており、リモートワーク実施にあたっての環境整備や、実施についての諸課題についてヒアリングさせてもらった。

・DMM.com：

精神障がい者のフルリモート勤務を行っており、同様にリモートワーク実施についての諸課題について情報交換させてもらった。

株式会社 RevComm

同社は働く場所と時間を自由に選択できるべきという創業者の強い信念のもと、完全テレワーク制度とフルフレックス制度を導入。結果、営業や技術部門のテレワーク率はほぼ100%、印鑑や紙ベースの情報を扱う管理部門等でも 80%程度となっている。
一般的にリモートでは難易度が高いとされる人事評価制度の構築、1on１、オンラインランチ会、懇親会等コミュニケーションの活性化、また会社の一体感を作り出す為の経営陣への質問会等、様々な取組を実施していることが評価された。

所在地：東京都渋谷区
https://www.revcomm.co.jp/
代表者：會田 武史
資本金：9 億 3500 万円
業　種：情報通信業
従業員数：128 人

＜実施期間＞

トライアル：　なし

本格導入：　2017 年 7 月～現在

１．実施名称

働く場所も時間も自分で選ぶ～フルリモート・フルフレックスで自己実現～

２．対　象

対象者・組織等：　全社員 103 人（調査時）

実施人数：　93 人（全社員の 90%）

３．テレワーク導入の経緯・目的

創業者の強いポリシーが発端とはなっているが、当社の Mission である「コミュニケーションを再発明し、人が人を想う社会をつくる」の実現のためにも、社内の働き方からコミュニケーションのあり方を再定義していくことが重要だと考え、完全テレワークと同時にフルフレックス制度も導入している。

４．実施内容

2017 年 7 月の創業以来、すべての社員が自由にテレワークを選択可能としている。

働く場所と時間を自由に選択できるべきという創業者の強い信念のもと、完全テレワーク制度とコアタイムなしのフルフレックス制度を完備。例えば海外在住者、博士課程に在籍していて通常の勤務時間に働くことが難しい方の場合でも、居住地やライフステージにかかわらず、ビジネスの最先端で自己実現が可能に。結果として、国内外から広く優秀な人材を集めることができている。

また、子育てや趣味との両立など、ワークライフバランスの向上に大きく寄与。様々な居住地、国籍、ライフステージの人が集まり、ダイバーシティも実現できている。

コロナ禍の 2020 年 4 月以降は業務上出社の必要がある場合を除き、全社員テレワークを原則とし感染リスクを極小化。併せてオフィスファシリティコストの削減も実現した。

すべての社内ミーティングをオンラインとし、社外との商談や打ち合わせもほぼオンライン化しているため、セールス部門や技術部門においてはほぼ 100%テレワークとなっている。最もテレワーク率が低いのは印鑑や紙ベースの情報を扱う管理部門で、テレワーク率は 80%程度となっている。

５．実施効果

・出社の必要がないため、海外を含めた遠隔地在住者も積極的に採用できている。首都圏以外の在住者は 22 名で、全体のおよそ 2 割に及ぶ（うち 2 名は海外）。

・コロナを機に首都圏から地方への移住者も増えた。上記 22 名のうち、当社に入社後テレワークを利用して地方へ移住した者は 7 名。自然の中で子供を育てたい、趣味に時間をかけたい、母国に帰りたい等の個人の希望を、キャリアをあきらめずに実現できており、ワークライフバランスの向上に寄与している。

・原則として業務上必要がある社員のみが出社することとしたため、広いオフィスが不要となり、オフィスの減床を行った。結果として、オフィス賃料の約 50%削減を実現。紙や飲料水等のオフィスファシリティも大幅なコスト削減となった。

・出退勤の移動時間が削減できるため、自己研鑽や家庭の時間への投資ができ、業務の生産性向上に止まらず、社員の自己実現につながっている。

・テレワークおよびフレックス勤務により、例えば夕方以降仕事を中断してお迎えに行き、子供が寝た後仕事を再開するなど柔軟な働き方が可能。そのため、小さな子供がいてもフルタイムで働きやすく、子の学校行事や保育園のお迎え等の時間にも柔軟に対応できるため、育児中の社員はほとんどが短時間勤務を選択する必要がない。（短時間勤務の社員は 2 名のみ）

・特に小さな子供を育てている社員には、通勤にかかる時間を考えずにお迎え時間ぎりぎりまで仕事ができるため、実質的に仕事ができる時間が増えたという声が多い。時短勤務を条件に他社から転職してきた社員で、時短の必要性を感じなくなりフルタイムに転換した社員が 1 名（2020 年度実績）。

・「好きな場所で」「好きな時間に」仕事ができるため、首都圏から海外を含めた遠隔地に移住をした社員が 7 名（2021 年 7 月現在）。自然の中で子供を育てたい、趣味に時間を

かけたい、母国に帰りたい等の個人の希望を、キャリアをあきらめずに実現することができ、ワークライフバランスの向上に大きく貢献している。

６．推進体制

人材募集の会社説明や求人票に明記、入社オンボーディングの場でも説明することにより、周知を徹底している。コロナの状況により、入社初日のオンボーディングもオンラインで開催することもしばしば。

周年のイベントもオンラインで開催をし、満足度 90%超えとオフライン環境下においても従業員満足度を高める取り組みの実施ができている。

＜運用制度＞

・労務管理のためクラウド型勤怠管理システムを導入、勤務開始時刻、休憩時間、退勤時刻をデイリーで入力するルールとした。
・コロナ禍以降、出社する際は直属の上司への事前の報告（チャット等）を義務付けた。

７．環境整備

・テレワーク環境整備のため、一律 20,000 円のリモートワーク手当を支給。（モニター購入等に充てる。）また、テレワーク中の光熱費補助のため、2,500 円/月を支給中。
・テレビ会議に対応できるよう、貸与 PC のスペックを上げ、オンラインミーティング中でもマルチタスクを可能に。
・テレビ会議に使用するヘッドセットを全員に支給。
・カフェ等でのモバイル勤務へのセキュリティ対策のため、全員にモニター用のぞき見防止フィルターを配布。

８．課題と解決策

・フルリモート勤務のみならずフルフレックス制度も基本としているため、お互いの業務の進捗が見えにくい。そのため、適切な状況把握と業務進捗の確認を目的として、週次で直属の上司との 1on1 ミーティングの開催を義務付けている。

・評価に関してはリモート環境下で情報量が減ってしまうが、そんな中でも評価の納得感の醸成のために四半期でのレビューを実施。通常の評価プロセスと同様に経営陣でのキャリブレーションまで行い、進捗の確認と目標の最適化、達成に向けての適切なサポートを行えるようにしている。

・上司やチームのメンバー以外とは接触の機会が少ないため社員同士のつながりが希薄になりがち。そのため、オンラインでのランチ会や懇親会、Ask Me Anything という経営

陣や各部門長への質問会など、会社としての一体感を出す取り組みを工夫している。

９．今後の取組

現在の取組を継続していく。

１０．協力企業・団体等

特になし

３－２促進部門

福岡県北九州市

同市ではコロナ禍を契機として「お試しサテライトオフィス誘致促進事業」を実施。 結果、半年間で39社、延べ84名が本事業に参加。この事業に参加した企業からは、同市のポテンシャルが高く評価されている。実際うち10 社は同市内で拠点を開設するに至り成果を上げている。
テレワークによって大都市への人口集中が是正され、地域振興に繋がる独創的な試みが評価された。今後も地方創生につながる一層のテレワーク環境の整備、推進が期待される。

所在地：福岡県北九州市
https://www.city.kitakyushu.lg.jp/
市長：北橋 健治
地方公共団体
職員数：約 11,000 人

＜実施期間＞

取組時期： 2020 年 10 月～現在

１．実施名称

「気軽におためし」～北九州市でテレワーク体験

２．提供内容

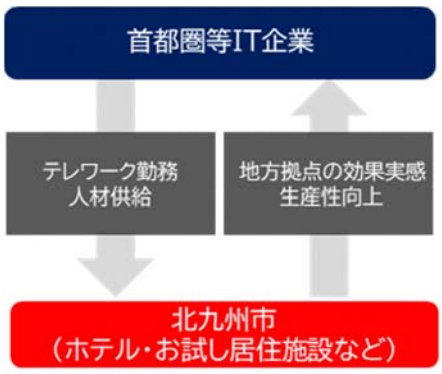
北九州市でのテレワークにかかる費用（交通費・宿泊費・ワークスペース利用料）を補助する制度

３．促進・普及対象

対象者、市場、組織等： 首都圏等企業の役員及び社員
対象規模：首都圏を始めとした全国各地（北九州市外）
実施規模：2020 年 10 月～2021 年 8 月の期間に 60 社、延べ 124 名が事業に参加

４．経緯・目的

コロナ禍を契機として IT 企業を中心にテレワークが急速に進展したことを背景に、北九州市としても「地方でのテレワーク体験」の機会を提供し、企業の地方進出や移住・定住の推進を図るべく、本事業を開始した。



５．実施内容

1. 北九州市では、首都圏等からの企業誘致を促進するため、本市での滞在を通じて、地方でのテレワークの実践とともに、生活環境やビジネス環境を体感いただく「お試しサテライトオフィス実証事業」を 2020 年 10 月にスタート。成果を検証し、2021 年 4 月から「お試しサテライトオフィス誘致促進事業」として継続して実施している。

2. この事業は、首都圏等からの往復旅費、市内宿泊費、コワーキングスペース利用料を最大 30 日まで補助するもの。

＜助成概要＞

・1 社 3 名まで
・交通費：上限 30,000 円/人（片道）
・宿泊費：上限 6,000 円/日
・ワークスペース利用料：上限 1,500 円/日
　※宿泊費・ワークスペース利用料については市内全施設を対象
・地場企業・教育機関との交流、市内オフィスビル内覧：無料
・参加企業に対して案内役のマッチングコーディネーターを配置

６．課題と解決策

・事業参加者よりテレワーク施設として提供していたコワーキングスペースにて、一部通信環境が不安定な面があるとの指摘や、オンライン会議をするための個室ブースが欲しいとの声、また魅力的なオフィスが少ないとの声が参加者から多く寄せられた。

・事業参加者から寄せられた指摘・要望事項を市内コワーキングスペース事業者に共有し、通信環境や個室環境の整備が図られた。また他都市との差別化を図るべく、地方創生テレワーク推進交付金を活用し、次世代通信環境(5G)を常時提供可能なコワーキングスペースや保育スペース付の施設を令和 3 年度中に民間事業者が市内に開設する予定。

・サテライトオフィス開設のニーズの高まりを受け、令和 3 年 8 月から最新のセキュリティ及び通信環境や感染対策を実装するオフィスビル建設に対する補助金、「次世代スマートビル建設促進補助金」をスタート。既存オフィスビルの建て替えを促進し、企業に選ばれるオフィスづくりを目指す。

７．目標・達成度

・令和２年度（R2.10 月～R3.3 月）実施事業については 15 社 45 名の事業参加を目標として実施。結果としては 39 社 84 名が事業に参加し、目標を大幅に達成。

・事業参加の 39 社のうち、10 社が北九州市内にサテライトオフィスを開設。

・ちょうど良い都市の規模、充実した公共交通機関、地方の中核としての都市機能を備えながらも、少し足を運べば豊かな自然があり、暮らしやすく・働きやすいまち、理工系人材の採用可能性のあるまちであるといった声をいただいた。

８．対象者への効果

・地方までの交通費や宿泊費のほぼ全額助成に加え、来訪の際には地元企業や学校等とのマッチングやコワーキング施設の紹介等、企業ニーズに合わせたコーディネートを行う仕組みは、他の自治体にはなく、テレワーク・ワーケーション促進のきっかけとなる制度である。「北九州市はそこまでするのか」との声もいただいており、インパクトは大きい。

・この事業に参加した企業からは、本市のポテンシャル（首都圏からのアクセスの良さ・アジア各国に近いロケーション・ものづくり産業を支えてきた豊富な理工系人材の供給力）を高く評価。

９．環境整備

・テレワーク推奨施設として３施設を参加企業に案内

1. compass 小倉

インキュベーションマネージャーが常駐し、北九州市における創業相談の HUB 機能を担う。

2.ATOMica 北九州

最先端のセキュリティ設備を実装し、オンライン会議などに使用可能な個室ブースを完備。

3.コワーキングスペース秘密基地

地域の交流の場としての機能を持つ。オンライン会議用ブースも完備。

１０．今後の取組

・令和 3 年度についても「お試しサテライトオフィス誘致促進事業」として令和 3 年 5 月よりスタート。首都圏等企業を対象に北九州市滞在にかかる交通費（上限 30,000 円/人・片道)、宿泊費（上限 6,000 円/日)、ワークスペース利用料（上限 1,500 円/日）の

助成を実施。年間 50 社の事業参加を目標としており、R3.8 月末時点で 21 社が事業に参加。

１１．協力企業・団体等

・株式会社リコー様：人事担当者による滞在を通じて、北九州市が同社のテレワーク推奨地として社内広報された。

・サイバートラスト株式会社：同社が推進する「ふるさとテレワークプログラム」の一環として、1 ヶ月の実証実験に活用いただいた。

北海道北見市

同市のテレワークを活用した地方創生の継続的な取組みは全体にバランスがよく、様々な施策を通じて具体的な企業誘致に成功してきており、また例えばハッカソンなどの実施では若手理系人材の興味につなげたりしている。これらは類似する大きさの自治体と比較して、取組の観点や継続性、露出の工夫がある等、他の地方自治体のテレワーク促進施策の模範となるとして評価された。
今後は、広域連携の拡大など、さらに多彩な施策が展開されることが期待される。

所在地：北海道北見市
https://www.city.kitami.lg.jp
市長：辻 直孝
地方公共団体
職員数：約 1,000 人

＜実施期間＞

取組時期：　平成 27 年（2015 年）5 月～現在

１．実施名称

テレワークを活用した人材集積による「オホーツクバレー」の実現に向けて

２．提供内容

自然豊かな環境の中に IT 人材の集積する先進都市「オホーツクバレー」の実現を目指す北見市によるテレワーク推進に向けた様々な取組（コワーキングスペース「サテライトオフィス北見」の整備、帰省型テレワーク・ふるさとインターンシップ等のプロモーション）

３．促進・普及対象

対象者、市場、組織等：主に首都圏等でテレワークを導入している企業及び個人
実施規模：200 社、1,000 人程度

４．経緯・目的

北見市は、テレワークを活用した IT 企業及び IT 関連業務従事者の誘致に取り組んできた。「テレワーク」という働き方は、新型コロナウイルスの影響により昨年以降急速に拡大したが、北見市ではその数年前より「企業誘致」を目的とした施策として、全国に先駆けた取組を行ってきていた。

北見テレワーク推進の最終的な目的は、当初より掲げてきたビジョンである“自然豊かな環境に多様な IT 人材の集積する”「オホーツクバレー」構想の実現である。

テレワークによる IT 関連企業や個人の誘致の結果として、地元工業大学出身者の雇用の実現や、地元企業との連携による新規事業開発等の展開がみられる。北見市ではこ

うした地方創生に資する先進的な環境の構築につなげていくため、様々な施策を行っている。

テレワークを契機とした「企業」と「人材」の集積化と、
先端技術と大自然が混ざり合う北海道の IT 都市を目指す

５．実施内容

北見市は、テレワークを活用した地方創生に向け、様々なアプローチで取組を続けている。当初、情報通信関連企業（以下、「IT 企業」）の集積を目指し、首都圏の企業への誘致活動や、地元の理系単科大学である北見工業大学と連携した ICT 人材の確保などに注力してきた。こうした取組のなかで企業や人材の誘致をさらに加速させるために、テレワークの推進がスタートし、現在に至る。

平成 27 年度に総務省の委託事業「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」を受託した際、多くの企業に北見市のテレワーク環境を体験していただき、ICT を活用することで首都圏の仕事を地方でも出来ることを実証した。また、平成 28 年度には市内中心部にコワーキングスペースを整備し、北見でテレワークを実施する企業や個人の拠点づくりを行ってきた。

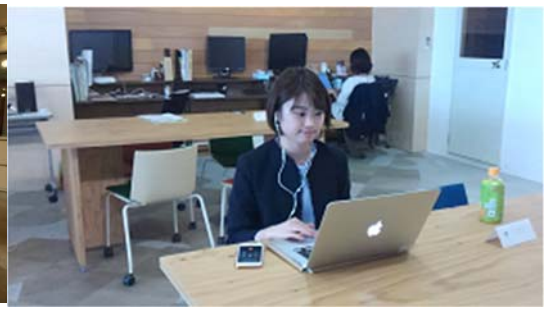
令和 2 年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりテレワークが広く普及したことを背景に、企業ではなく個人を誘致対象として、さらに柔軟な受入を試みてきた。現在も、様々な企画を通じたテレワーク環境の PR や地元 ICT 人材の育成など、ICT を活用した地方創生に向けて多様な取組を行っている。

【北見テレワークの拠点づくりと展開】

テレワークの推進にあたっては、市内で企業や個人が利用できるサテライトオフィスの整備が不可欠となる。平成 27 年「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」を受

託した際には、首都圏等の企業がテレワークを体験することができるよう、職住一体型、商店街利用型、大学隣接ビル利用型と 3 パターンのオフィスを整備した。

このうち、職住一体型オフィスの一部は、最終的に北見に進出した企業により現在も引き続き活用され、商店街利用型オフィスについてはその後、整備を経て平成 28 年度にコワーキングスペース「サテライトオフィス北見」として再出発し、現在までに多数のテレワーカーを受け入れてきた。今では、北見でテレワークを実施する企業や個人の拠点として、なくてはならない場所となっている。



取組開始当初より「はたらく」と「あそぶ」を掛け合わせた造語「はたらぶ」をキーワードとしたテレワークと観光を両立する滞在スタイルを PR し、現在でいう「ワーケーション」的取組を推進するなど、全国に先駆けてテレワークを活用した“新しい働き方”を発信してきた。民間事業者との協働など多角的な働きかけにより、テレワークを行う企業と人材の集積に取り組んでいる。

【テレワークプロモーション実施内容】

テレワーク導入を検討する企業や個人に対して実施してきた取組を以下に挙げる。

①首都圏企業を対象とした PR セミナー、視察ツアーの実施：

テレワーク導入を検討する企業を対象に、北見のテレワーク環境を紹介し、実際に来訪のうえ体験していただく。問題なく業務が行えることを確認し、社員のリフレッシュや、柔軟な働き方に対応できる等のメリットを伝えることができた。

②「帰省型テレワーク」の実施：
オホーツク出身者に、お盆や年末年始等の帰省時にテレワークを体験してもらう。交通機関等の混雑を避け、ゆとりある帰省ができたと好評だった。

③「ふるさとインターンシップ」の実施：
首都圏の大学に通う地元出身学生に、首都圏の企業のインターンシップにテレワークで参加してもらう。首都圏企業に就職した上で地元へのＵターンが可能であることを、学生に周知することができた。

④「ハックデイオホーツク」等 IT 人材育成イベントの実施：
北見工業大学の学生を対象に、IT 企業と連携してハッカソン（※1）などのプログラミングイベントを行う。参加学生と IT 企業とのつながりもでき、人材育成の場となっている。

（※1）ハッカソン：
ハック（Hack）とマラソン（Marathon）を掛け合わせた造語。IT エンジニアやデザイナー等が集まって数チームを作り、特定のテーマに対して意見やアイデアを出し合いながら決められた期間内でアプリやサービスの開発に取り組み、成果を競い合うイベント。

６．課題と解決策

テレワークの普及に伴い、誘致対象を従来のような企業単位から個人の IT 人材にシフトしていく中で、個人への認知度の向上に向けた働きかけが課題となっている。現在も SNS 等を活用して、首都圏在住のオホーツク出身者やその家族に対して北見のテレワーク環境や実績について情報発信を行っているが、より効果的なアプローチ方法を模索している。

７．目標・達成度

東京都内 IT 企業 3 社のサテライトオフィス設置を目指して取組を開始した。

結果としては、目標だった3社による進出・サテライトオフィス設置を達成したほか、新たに1社の北見支社開設も実現し、当初の期待を上回る成果をあげることができた。

IT企業誘致のためのテレワーク環境整備による副次的な成果として、IT系以外にも多様な職種の人材がU・Iターンにより集まってきている。現在、会計事務所スタッフや、大手全国誌に連載を持つ漫画家、元お笑い芸人のメディア記者など、様々な人材がサテライトオフィス北見で共に働く。これにより、個性的なキャリアを持つ利用者同士が刺激しあいながらテレワークを行う、無二のコミュニティが生まれている。

８．対象者への効果

【北見テレワークを導入する企業のメリット】

・IT人材の安定的供給：

日本最北端の理系単科大学である北見工業大学との連携により、優秀なIT人材の確保が可能。

・サテライトオフィス北見の活用：

市内のテレワーカー及び北見工大関係者や地元企業関係者が出入りし、多くの人と情報が集まるため、新規ビジネス立ち上げのチャンスがある。

【広がる北見の関係人口の輪】

テレワークを活用した企業・個人の誘致活動により、首都圏を中心に関係人口が増加している。

例えば、北見市のローカルグルメである「北見焼肉」の専門店が東京の高円寺にあり、北見を視察した企業経営者などが足繁く通うようになったことをきっかけとして、日本橋にその二号店がオープンした。こうした繋がりをもとに北見での映画祭企画が実現したほか、北見に移住してきた首都圏企業出身者による飲食店がオープンするなど、新規ビジネスの創出や北見での様々な地域振興に発展し、首都圏のオホーツク出身者の集うコミュニティが生まれたことで、当初は想定していなかったプラスアルファの展開があったといえる。

川崎から北見に移住・姉歯さん 居酒屋店長に

子育て、仕事 両立を

自然豊か「家族との時間増えた」

【メディアへの掲載事例等】

これまでの施策が外部から評価を受ける機会も増えている。先般、政府による最新の「まち・ひと・しごと創生基本方針 2021」にて、地方創生テレワークの好事例として北見市の取組が紹介された。

この他、政府の国際向け広報誌「KIZUNA」にて北見のテレワーカーの取材記事が掲載される等、各種メディアからの取材依頼も増えており、市としてはテレワークのニーズの高まりを感じるとともに、取組先進地として今後も積極的に新たな施策を打ち出していきたいと考えている。

【IT 関連企業を対象とした雇用補助金】

新型コロナウイルス感染症拡大によりテレワークが普及し、働く場所や住む街を個人が選べる時代になったことを踏まえ、令和 2 年度より人数要件を緩和。移住する社員 1 名から補助を行う制度とした。

９．環境整備

サテライトオフィス北見の設備環境：

・防音仕様のテレビ会議室、セキュリティに配慮した Wi-Fi 環境の整備

・管理者の常駐、利用者ニーズに合わせた営業時間等の柔軟な対応（通年契約者対象）

１０．今後の取組

【これからの北見テレワーク】

新型コロナウイルス感染症の拡大以降、テレワークは急速に普及し、首都圏を中心にもはや社会のスタンダードとなった。企業のワークスタイルが根本的に変化し、各地方自治体において「ワーケーション」に焦点を当てた施策の重要度が一層高まる中、北見市では下記の取組を行う予定としている。

(1) 観光協会と自治体観光部局との連携による「体験型観光」要素を盛り込んだワーケーションプログラムの企画開発を行う。

(2) 民間事業者と自治体が緊密に連携し、ワーケーションで訪れる多様な職種の個人に対して関係人口及び移住人口の確保に向けてＰＲをしていく。

(3) 上記 2 点を推進していくために、既存のサテライトオフィスに長期的滞在が可能な宿泊設備を併設することで、既存の取組をさらに加速させていく。

１１．協力企業・団体等

・株式会社ワイズスタッフ（田澤由利代表）
　市の取組のプロモーション及びコンサルティング

・株式会社ロジカル（西野寛明代表）
　サテライトオフィス北見の維持管理、利用者のサポート、
　コンサルティング、地元企業等とのマッチング

・国立大学法人北見工業大学
　人材（理系学生）の供給、就職支援
　進出企業を交えた学生対象のイベント（ハッカソン等）への協力
　進出企業との共同研究　等

一般社団法人　日本テレワーク協会
〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台1-8-11　東京YWCA会館3階
TEL: 03-5577-4572　FAX: 03-5577-4582
https://japan-telework.or.jp