



第23回 テレワーク推進賞

テレワークで実現！ ～「わくわく」「いきいき」を成長に～

事例集

主催：一般社団法人日本テレワーク協会

後援：内閣府 デジタル庁 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、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おり、今年度は第23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23回を迎えた今年度は、

『テレワークで実現！「わくわく」「いきいき」を成長に』

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ました。

就業者が場所と時間にとらわれない働き方を自律的に選択でき、モチベーション向上につながっている取り組みや、テレワークの普及・促進を通じて地域活性化や中小企業強化につながる取り組みにつき、審査委員会（委員長：比嘉邦彦 東京工業大学名誉教授、日本テレワーク学会特別顧問）により厳正に審査を行った結果、日本電信電話株式会社に会長賞を授与することとしたほか合計12組の受賞が決定し、2023年2月21日に表彰式を開催することができました。

新型コロナウイルス感染症対策として急速に広がったテレワークもウィズコロナの時代を迎え、新たな働き方として定着する一方、組織規模や業種、地域などにより実施に差が出てきている側面もあります。

またデジタル田園都市国家構想や地方創生テレワークの促進による転職なき移住をはじめ、副業・兼業などの新しい働き方も確実に定着してきています。

日本テレワーク協会は、これからもテレワークの普及促進活動を通じて持続的発展が可能な社会の実現に加え、多様な働き方を広げ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、定着のヒントにいただければ幸甚です。

2023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

第23回テレワーク推進賞実施要項

主催 一般社団法人日本テレワーク協会

後援 内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、デジタル庁
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

募集対象／募集内容

テレワーク実践部門

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

テレワーク促進部門

テレワーク普及に役立つ製品、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 2022年7月1日（金）～2022年9月15日（木）

審査委員会 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
(敬称略、肩書は審査委員会時点)

審査委員長	比嘉 邦彦	東京工業大学 名誉教授	日本テレワーク学会 特別顧問
審査委員	小豆川 裕子	常葉大学 経営学部 経営学科 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	
	関口 和一	株式会社 MM 総研代表取締役所長	元日本経済新聞社論説委員
	内野 亘	公益財団法人日本生産性本部 統括本部 部長	
	兼子 俊江	株式会社 B. S. JAPAN 取締役	中小企業診断士
	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

会長賞：優秀賞の基準を満たしさらに他の優秀賞候補者よりも突出している取り組みであること
あるいは日本テレワーク協会が特にすぐれていると評価したもの

特別賞：従来にはない斬新な取り組みで成果を出している、または協会としてその取り組みを評価するもの

優秀賞：奨励賞の基準を満たし他の奨励賞より突出したものであり、その取組みが他の手本となるもので次のいずれかの基準を満たすもの

- ・過去の優秀賞に比べて同等以上の成果・実績を出す取組をしている
- ・過去に受賞している場合、過去に比べてさらに成果が出ている

奨励賞：導入の目的に従ってテレワークを開始していて、成果・実績が出ている取組み

目次

1 会長賞	
日本電信電話株式会社-----	1
2 特別賞	
2-1 実践部門	
富士通株式会社-----	9
2-2 促進部門	
リコージャパン株式会社-----	17
3 優秀賞	
3-1 実践部門	
株式会社エグゼクティブ-----	23
フジ住宅株式会社-----	31
3-2 促進部門	
糸魚川市-----	39
4 奨励賞	
4-1 実践部門	
株式会社ショーケース-----	45
第一合成株式会社-----	51
株式会社パソナグループ-----	55
福井県-----	63
4-2 促進部門	
京都府テレワーク推進センター-----	69
富良野市-----	75

*各賞、部門内で 50 音順

1 会長賞

日本電信電話株式会社

「社員一人ひとりが仕事（ワーク）を人生（ライフ）の一部と捉えて、自身の働き方を自由に選択する」という同社のコンセプト「ワークインライフ」は、with/after コロナ社会に向けた企業の働き方変革の方向性を示したものであるとして国内外に大きなインパクトを与えた。ライフスタイル（個人）、ワークスタイル（会社）、社会基盤の3視点で多角的な変革を実践しており、大企業はもとより地方、中小企業にも参考となるベストプラクティスと評価された。

所在地：東京都千代田区

<https://group.ntt.jp/>

代表者：島田 明

資本金：9,380 億円

業 種：情報通信

従業員数：2,500 人

<実施期間>

取組時期 2020 年 2 月～現在

1. 実施名称

ワークスタイルの変革により、ワークインライフの実現へ！

2. 対 象

対象者・組織等： 全社員（2,500 人）

実施人数： 2,500 人（100 %）

3. テレワーク導入の経緯・目的

with/after コロナ社会に向けて、感染症脅威との共存やリモート・分散型社会の進展などの環境変化に伴い、個人のライフスタイル、企業のワークスタイルが大きく変わり、デジタル化・オンライン化の流れは加速しつつあると認識している。そのような変化の中、NTT グループとして、お客様の DX や社会基盤のオンライン化/デジタル化に貢献していくためには、NTT グループ自身が、様々な業務変革、DX の推進や IT 環境などの整備を通じたリモートワークの推進により、新たなスタイルへの変革を図っていく必要がある。

働き方の改革により、社員個々人のワークスタイル・ライフスタイルに合わせた多様な働き方を実現していくことがエンゲージメントや生産性の向上につながるものと考えている。また、多様な属性・価値観・個性をもつ人材の活躍を推進し、新たなイノベーションの創出などを通じてお客様や社会へ新たな価値を提供し続けたいと考えている。

<リモートワークによるワークスタイル変革がもたらすもの>

・（社員の視点）

ワークスタイル変革は、well-being（一人ひとりの社員にとっての「いい状態、充実感

や満足感に満ちた状態)の実現につながる。具体的には、場所と時間の柔軟性が高まることによって、働きやすさが向上し活躍の機会が拡大する。柔軟性が高まると、様々なバックグラウンドを持つ社員が存分に働けるようになり、仕事を通じた成長実感や、仕事を含む人生そのものの充実感が向上し、well-beingの実現を後押しすると考えている。

・(事業の視点)

ワークスタイル変革は、仕事のプロセスを見直すきっかけとなり、DXの推進とデータドリブン経営につながる。具体的にリモートワークを基本にすると、効率や生産性を上げていくためにリモートならではの働き方の工夫を余儀なくされる。リモートワークをきっかけに、業務が効率化される。仕事のプロセスと結果をデータとして蓄積されていくことになり、データで業務の状況が分かるようになり、データドリブン経営へとつながると考えている。

4. 実施内容

2020年2月以降のコロナの感染拡大を受けて、2020年10月から、リモートワークの制度に見直しを加えてきた。実施回数や場所の制限があった在宅勤務制度から、制限のないリモートワーク制度への変更、リモートワークにより自宅の光熱水道通信費相当を手当として支給するリモートワーク手当の開始、コアタイムをなくしたスーパーフレックスタイムを導入し、分断勤務を可能にした。

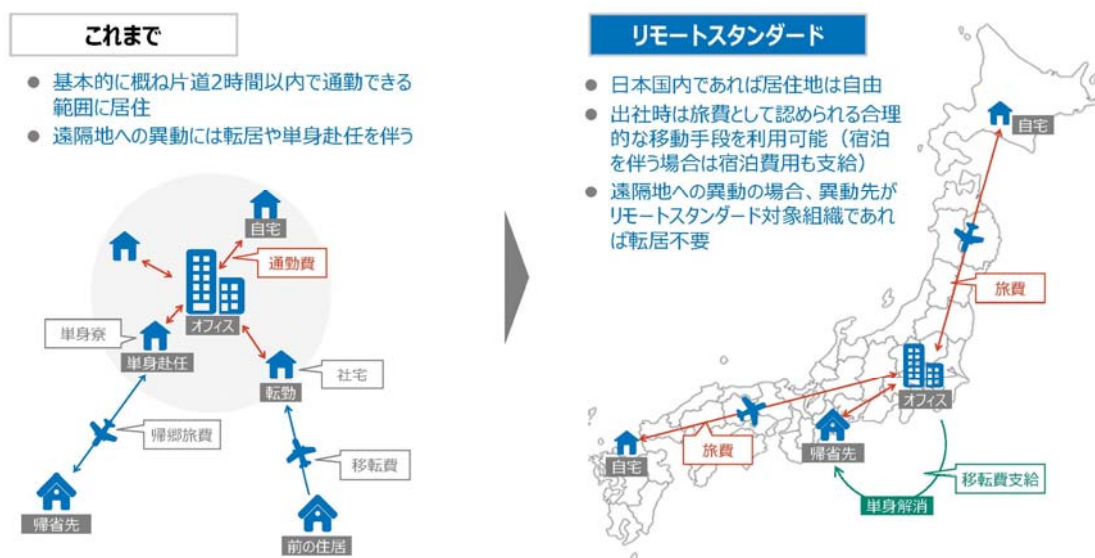
リモートワークでは、ただ働く場所をオフィスから自宅などに移せばいいというものではない。リモートワークの成否を分けるものとして、IT環境、コミュニケーションのとり方、マネジメントの方法がある。

例えば、セキュアドPCの導入、ゼロトラスト・セキュリティの考え方への転換を行っている。また、コミュニケーションや情報共有の仕方について、ハンドブックという形でTipsをまとめている。会議や打ち合わせなど同期をとったコミュニケーションでは、リモート参加している人が疎外感を感じないように「一人でもリモート参加者がいたら、会社に来ているメンバーも自分のPCからオンライン会議につなぐ」ことを推奨している。

同期をとらなくてよいコミュニケーションは、メンバー間の情報格差を少なくするためグループチャットやチャンネルを活用している。また、チーム内の心理的安全性を確保するため、雑談の推奨や、チーム単位で目的を持って出社する日を合わせることを推奨している。リモートワークだと対応しづらいとされる新入社員や新メンバーをどう迎えるのがいいのか、といったことに対してもハンドブックを作成し公開している。管理者向けの1on1のやり方やマネジメントにおける工夫なども示している。

さらに、自宅の環境がリモートワークに適していない、自宅だと集中しづらい、出先からの帰りにちょっと仕事を片付けたいという社員のために、NTT局舎や他社サービスを活用し、2022年3月時点で約500拠点(全国)のサテライト拠点を整備してきた。

2022年7月には、これまで「時間」「場所」にとらわれない働き方にプラスして、「居住地」にとらわれない働き方を実現するための制度を導入。これにより、従来「出勤」を前提とし、「リモートワーク」を申請するという仕組みから、「リモートワーク」を前提とし、「出勤は出張」とする考え方に大きく転換した。これにより、居住地の制限をなくすことが可能となった。



5. 実施効果

リモートワーク実施率は、76.1% (2021年度4Q)。リモートワークの実施状況は、社内KPIとして設定し、70%をめざしている。リモートワークの良さ、出勤・対面の良さ、双方に良さがあると考えており、NTTではリモートワークを基本とする働き方としているが、業務の特性や、目的・必要性に応じて出勤をすることも可能としている。リモートと対面のハイブリッド型の働き方を推進していくにより、効率的・効果的な業務運営や社員のライフスタイルに合わせた働き方の両方を実現していきたいと考えている。今後は、エッセンシャルワーカーのリモートワーク促進に向け、環境を整備していく。

リモートワークによる働き方について、社員の声や課題を聞くために2020年度より、NTTグループ国内社員を対象に定期的にアンケートを実施している。2021年度は101の事業会社、11万人を超える従業員からの回答があり、新たな施策（研修プログラムの充実、Tiop集の作成など）へ反映している。

グループ主要各社の2021年度のリモートワーク実施率（エッセンシャルワーカーを除くベース：母数約3万人）

	1Q	2Q	3Q	4Q
合計	72.7%	75.3%	70.8%	77.3%
持株	71.7%	74.4%	70.8%	76.1%
東日本	61.5%	63.9%	58.6%	71.1%
西日本	59.6%	46.3%	45.1%	56.8%
ドコモ	69.3%	71.3%	66.3%	72.8%
コミュニケーションズ	86.2%	86.4%	81.3%	86.9%
データ	73.8%	77.9%	73.7%	78.9%

（調査結果）

- ・リモートワークによる満足度：肯定的回答が55%。一方で否定的回答は14%（対前年▲20%）であった。
- ・リモートワークによる生産性の変化：肯定的・中立的回答が86%となり、リモートワークを実施することで社員の生産性が向上または変化しないと社員は感じていることが分かった（今後は否定的回答に結びついた課題の解決に向け、取り組んでいく）

リモートワークは、働く社員の意識にも変化を与えており、従業員満足度調査で「働きやすい職場環境（3.9P→4.3P（+0.4）」「効率的な働き方（3.6P→4.0P（+0.4）」「仕事と生活を両立できている（4.0→4.2P（+0.2）」の項目について、大幅に肯定的回答が上昇した。特に、男性よりも女性に高く評価された。

6. 推進体制

リモートワークの積極的な推進に向けて、NTTグループ主要会社副社長によるNew Work Style委員会を設立。総務、人事などの役員がTOPとなり、オフィスWG、育成WGなどのワーキングに分かれて、詳細の検討を実施。

リモートワークの推進には、①「業務変革・DX」、②「制度の見直し・環境整備」が必要であり、③「ワークインライフの推進」に向け、各種施策を全社一丸となって進めてきた。

例えば、①「業務変革・DX」においては、「クラウドベースシステム／ゼロトラストシステムの導入」、「業務の自動化／標準化」、「紙使用の原則廃止」など、リモートワークにおいて円滑に業務が進められるよう環境整備を進めている。（※7. 環境整備参照）

②「制度の見直し・環境整備」では、「リモートワークにふさわしい情報セキュリティの体系化」、「全管理職へのジョブ型人事制度の拡大」、「自律型キャリア形成の推進」などの

施策を進めている。③「ワークインライフの推進」にあたっては、「転勤・単身赴任の解消」、「サテライトオフィスの拡大」、「地域へ組織を分散」などの施策を推進している。

社員の声や課題を聞くために働き方に関する意識調査も定期的を実施しており、社員の声から課題を可視化し、幹部ならびに社員へフィードバックすると同時に新たな施策への参考としている。




例えば、リモートワークに関するハンドブックの展開や全管理者向け 1on1mtg 研修などがその一例。

7. 環境整備

生産性向上を伴う真の「ワークスタイル変革」を実現するためには、セキュリティと使い勝手を両立する IT 環境が必須

- ・デバイス：セキュアドPC、セキュアドモバイルの全社員導入
- ・セキュリティ：社内 NW 内の通信のみを信頼する考え方から、ゼロトラスト・セキュリティの考え方への転換
- ・コミュニケーション：利用するアプリがバラバラで、各アプリ間の情報連携が不足を解消するために、Microsoft Teams (Office365) に統一

オフィス環境については、従来のオフィス機能だけではなく創造拠点（協創スペース）として活用。また、地域分散化の取り組みの一環として、首都圏から地域（京都・高崎）拠点の構築。また、多様な働き方を促進する観点から、サテライトオフィスの拡大を行った。

分類	今まで	課題	施策	
 デバイス	モバイル	セキュアブラウザ型	ブラウザ型の使い勝手が悪い	
	PC	シンククライアント/ 通常FAT-PC	シンクラの使い勝手が悪い	セキュアドPC& セキュアドモバイルの 全社員導入
 セキュリティ	社内NW内の通信のみを 信頼する考え方	Work From Anywhereが実現できない 混雑する・遅い・クラウドサービスが使えない	ゼロトラスト・セキュリティの 考え方への転換	
 コミュニケーション	電話/チャット	Cisco Jabber	利用するアプリがバラバラ 各アプリ間の情報連携が不足	Microsoft Teams (Office365) に統一
	映像会議	WebEX		
	コミュニティ	Bizグループワーク		
	共同作業	共有フォルダ活用		
	メール	Exchange		

《運用制度》

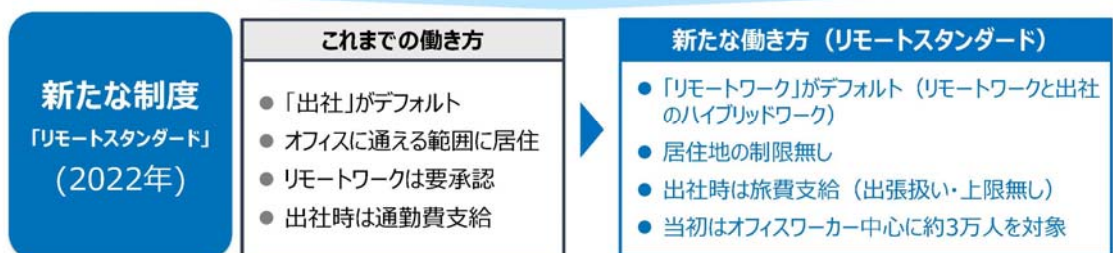
社内 KPI として、オフィスワーカーを対象にリモートワーク率 70%を目標として設定。

今後は、エッセンシャルワーカーに対するリモートワーク率向上をめざし、環境の整備、DXの推進を着実に進めていく。

- ・リモートワーク制度：実施回数や場所の制限があった在宅勤務制度から回数や場所の制限がないリモートワーク制度への変更。
- ・リモートワーク手当：在宅勤務の場合、手当は特になかったが、リモートワークにより光熱水道通信費相当を支給するリモートワーク手当の創設
- ・スーパーフレックスタイム：コアタイムのあるフレックスタイムから、コアタイムをなくしたスーパーフレックスタイムを導入し、分断勤務を可能にした。



「時間」「場所」とらわれない働き方は実現。更に「居住地」とらわれないために…



8. 課題と解決策

オフィスワーカー：リモートワークの質的向上、エッセンシャルワーカー：リモートワーク利用環境の整備

働き方に関するアンケート調査を行い、当初はIT、ツール等の整備や紙から電子化の促進、自宅での就労環境の改善などが主だった課題であった。IT環境の整備とサテライトオフィスの整備、プロセスの見直し（押印の削減、サイン文化の見直しなど）を行い、改善を行ってきた。直近のアンケートでは、コミュニケーションに課題を感じている社員が多くいることが分かり、全管理者を対象に1on1mtg研修を実施。部下とのコミュニケーションの取り方などのスキルと同時に、マインド面での研修を行った。また、コミュニケーションや情報共有の仕方について、ハンドブックという形でTipsをまとめ、コミュニケーションの取り方についていつでも振り返ることができる環境を整えている。

また、今後は、エッセンシャルワーカーのリモートワーク促進に向け、環境を整備していく。

9. 今後の取組

- ・リモートを中心に対面を効果的に組み合わせたハイブリッドワークの定着・進化
- ・オフィスワーカー：リモートワークの質的向上
- ・エッセンシャルワーカー：リモートワークに向けた環境整備

10. その他

《協力企業/団体及び協力内容》

- ・Microsoft、SAP 他：リモートワークにおける IT 環境の整備（クラウドサービスの提供）
- ・NTT ドコモ、NTT コミュニケーションズ、NTT コムウェア 他：セキュアドPC、セキュアドモバイル
- ・ザイマックス、野村不動産、NTT 都市開発 他：サテライトオフィス環境の整備

《テレワークに関する受賞歴》

- ・テレワーク先駆者 100 選（2017 年）

2 特別賞

2-1 実践部門

富士通株式会社

同社の「Work Life Shift2.0」は、テレワークを活用しつつ企業の発展と社員の成長の両立を指向する優れた活動であり、通勤時間の月平均約 30 時間の削減、約 1,300 人の単身赴任の解消、家庭事情に配慮した遠隔勤務約 400 人の実施、さらには地方創生の一環から移住による遠隔地勤務やワーケーションの拡大など多くの成果があり、自治体との協働による全国規模のサテライト拠点の展開などは、今後の活動成果が注目される事例として特別賞に推挙された。

所在地：東京都港区

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

代表者：時田 隆仁

資本金：3,246 億円

業 種：電気機械

従業員数：36,216 人

<実施期間>

取組時期 2017 年 4 月～現在

1. 実施名称

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

2. 対 象

対象者・組織等： 全社員（36,216 人）

実施人数： 全社員（1日の平均テレワーク率は約 80%）

3. テレワーク導入の経緯・目的

当社は約 2 年間のトライアルを経て、2017 年 4 月にテレワーク勤務制度を本格導入以降も、デジタル化に対応した多様で柔軟な働き方を追求してきた。

グローバル競争の中で発展・成長し続けるためには、場所や時間にとらわれない合理的な働き方が必要だと考えた。

2019 年度には経営方針として「IT 企業から DX 企業への変革」を掲げ、社内の DX 推進も急速に進めていた。

こういった状況下において、新型コロナウイルス感染症が拡大し、緊急事態宣言が発令されたことも鑑み、従業員とご家族の安全を最優先するという観点から、原則テレワークでの勤務を行う事とした。

テレワーク制度導入後も、フレックス勤務や成果に注目した評価といった制度・規程を整えながら、テレワーク制度の適用範囲や活用方法を拡大してきた。

そして、2020 年 7 月より、「Work Life Shift」（「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-being を実現していく）をコンセプトに、働き方に関する制度や環境の整備を大規模に実施し、その施策の一つとして、国内グルー

プ社員約 8 万人を原則テレワーク勤務制度とした。

4. 実施内容

2020 年 7 月プレスリリース以降、社員パルスサーベイ(※)や社内 SNS で上がった要望等を踏まえて、Work Life Shift のコンセプトに則り、順次施策を展開している状況。

(※簡易的な質問を高頻度で実施する意識調査)

<Work Life Shift の具体的な取り組み内容>

- ・コアタイムのないフレックス勤務の国内グループ全社員への適用拡大 (2020 年 7 月から実施)
- ・月額 5,000 円の在宅勤務の環境整備費用補助の支給 (2020 年 7 月から実施)
- ・通勤定期券代の支給廃止 (2020 年 7 月から実施)
- ・テレワークと出張で従来業務に対応可能な単身赴任者の自宅勤務への切り替え (2020 年 7 月から随時実施)
- ・全社員へ社給スマートフォン配布。(2020 年 7 月から随時実施)
- ・家族の育児・介護や病気の治療、障害を持つ子供の療育などの家族事情をもつ社員への遠隔勤務適用(2020 年 10 月から実施)
- ・地方創生支援の一環として、大分県への移住を伴う遠隔勤務の拡大(2021 年 3 月から実施)
- ・テレワークを活用して、普段とは異なる場所・地域にプライベートで滞在しながら仕事を可能にする「Fujitsu Workation Style」を展開 (2021 年 3 月から実施)
- ・「Fujitsu Workation Style」の一つとして、出張先での滞在を延長する新しい過ごし方「+Voyage」を展開 (2021 年 7 月から実施)
- ・9 箇所の自治体と富士通ワーケーションパートナーシップ協定を結んでおり、社員向けのモニターツアーも随時実施している。(2022 年 12 月時点)
- ・各事業所内に順次サテライトオフィスを整備している。現在、全国に 23 拠点約 2500 席設置しており、今後、事業所がないエリアにも単独のサテライトオフィスの設置を推進中。
- ・各サテライトオフィスでは、共用のシンクライアント PC や Web 会議用の個人ワークスペースを完備しており、個人 PC を持ち運ばずとも、仮想デスクトップ環境を経由していつでもどこでも業務が実施できる環境を整備している。さらに民間の外部サテライトオフィス活用も 2018 年度より開始し、全国 800 カ所の施設が利用可能とした。今年度より Secure Internet Gateway を導入し、外部施設においても安全かつシームレスに業務が可能となった。
- ・アフターコロナを見据えて、オフィスをこれまでのワークプレイスから、そこでしかできない体験を提供するエクスペリエンス・プレイスへ進化させ、リアルでのコミュニケーションを通じたコラボレーションをより多く生み出すような新たなオフィスの活用を

実践し、リアルとバーチャルを組み合わせた Hybrid Work の推進を発表（2021 年 10 月プレスリリース）

- ・2022 年度の入社式は、感染防止を考慮したうえで、国内事業所：Fujitsu Uvance Kawasaki Tower 各フロアに新入社員を分散させ、オンラインでつなぎ、海外各リージョンを含めた世界中の富士通社員も参加可能な、リアルとバーチャルを組み合わせた形式で開催した。
- ・新人に向けた導入研修についても、オンラインのメリットを利用し、グローバルに活躍する先輩社員との交流会を開催する等、目的や内容に応じてリアルとバーチャルを使い分け実施した。

5. 実施効果

- ・2020 年 4 月の緊急事態宣言解除後も、テレワーク実施率は 80% と高い水準を維持。
- ・コアタイムのないフレキシブルな働き方を国内グループ全社員（※製造拠点やお客様先常駐者は除く）へ適用拡大し、現在 93% がコアタイムのないフレックス勤務を適用。
⇒時間にとらわれないより柔軟な働き方と、ワークライフバランス向上を実現。
- ・通勤時間は月平均約 30 時間削減。一日の平均睡眠時間が約 20 分増加。
⇒社員それぞれのライフに費やせる時間が増加し、睡眠時間の増加により健康の観点からも効果が出ている。
- ・遠隔勤務により単身赴任の事象を解消している社員が約 1,300 人（グループ合計、2022 年 9 月時点）、家族介護や配偶者の転勤帯同など家族事情により遠隔勤務を行っている社員が約 400 人（グループ合計、2022 年 9 月時点）。
⇒家族と一緒に時間を増やし、社員それぞれのライフ事情に合わせた働き方を選べる環境を整えることで、社員のライフの充実や well-being の向上を実現している。
- ・2022 年 3 月実施の社員パルスサーベイ結果では、「2020 年 3 月、新型コロナウイルスが国内で初めて拡大した前と比較し、現在の業務・働き方における生産性に変化はあったか？」という設問に対し、40% の社員が「上がった」と回答。（「変わらないと回答」した社員は 47%、「下がった」と回答した社員は 13%）

6. 推進体制

- ・2020 年 7 月、社長より、これまで以上に高い生産性を発揮しイノベーションを創出し続けるための新しい働き方として「Work Life Shift」の推進を社内外向けに宣言。
- ・また、経営の優先課題であるデジタルトランスフォーメーション（DX）に経営陣・社員が一体となり取り組んでいくために、社長をプロジェクトオーナーとした「全社 DX プロジェクト」を発足させている。
- ・その中で、弊社のサービス、製品、ビジネスモデルと、それらを支えるマネジメント、

業務プロセス、働き方、組織カルチャーを、データとデジタル技術を有効に活用して変革を進めており、「Work Life Shift」に関する施策についても議論をしている。

- ・2017年以降も継続して、人事部門、総務部門、IT部門が三位一体となって連携し、組織の壁をこえて一体感をもって課題解決に取り組んでいる。

《運用制度》

- ・回数上限を設けず、基本テレワーク勤務としている。
- ・勤務場所については、業務の目的にあわせて、Hub Office、Satellite Office、Home& Shared office から社員自身が選択できるようにしている。
- ・時間や場所にとらわれない働き方を実現するために、2021年7月より全社員に対し、原則「コアなしフレックス勤務」を適用した。

コアタイムの撤廃

2020年7月21日付

- ・全社員、「コアタイムのないフレックス勤務」を原則とする。（Web-OTRで打刻）

通勤定期券の廃止

2020年7月21日付

- ・業務都合による移動は、実費精算。近隣事業所への通勤は自転車通勤を推奨。

単身赴任の解消

2020年7月21日以降、随時実施

- ・単身赴任者でテレワークと出張で対応可能な場合は、随時自宅勤務に切り替え

＜労務管理＞

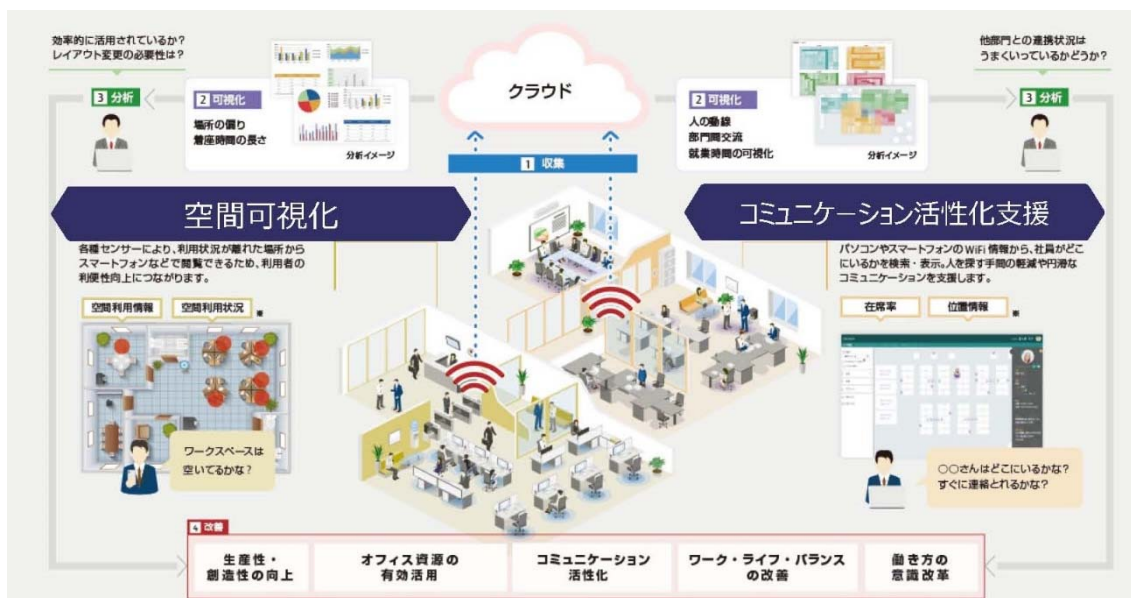
- ・勤務開始/終了時にPCやスマートデバイスのブラウザから打刻が可能な「WebOTR」にて打刻を実施。さらに、PCログを取ることで、勤務時間（打刻時間）と実際の業務時間の乖離がないか確認し、毎日上司にメール通知することで、テレワークによる長時間労働の防止や適正な労働時間の把握を行っている

7. 環境整備

＜オフィス環境＞

- ・各事業所内に順次サテライトオフィスを整備している。現在、全国に23拠点約2500席設置しており、今後、事業所がないエリアにも単独のサテライトオフィスの設置を推進中。
- ・民間の外部サテライトオフィス活用も2018年度より開始し、全国800カ所の施設利用を可能とした。

- ・各サテライトオフィスでは、共用のシンクライアント PC や Web 会議用の個人ワークスペースを完備しており、個人 PC を持ち運ばずとも、いつでもどこでも業務が実施できる環境を整備している。



<情報インフラの整備状況>

- ・場所に捉われない働き方を IT で提供するために、オフィス/在宅/モバイル/サテライトの環境依存を無くしたボーダレス環境を整備し、どこからでもセキュアに社内やインターネットにアクセス可能な環境 (Secure Internet Gateway) を提供している。
- ・リモート会議含めコミュニケーションツールを全社共通サービスとしてグローバルで提供し、コミュニケーションの維持・活性化を推進している。

環境整備サポート 2020年7月給与より

- ・ 通信料、光熱費、デスクやイス等のテレワーク環境整備費用補助として、一人あたり月額 5 千円を支給する。(名称：スマートワーキング手当)

スマートフォンの徹底活用 2020年度中に開始予定

- ・ 全社員が「社給スマホ支給」、または「BYOD」のいずれかを選択
→スピーディかつ効率的な1対1コミュニケーションの実現
業務システムとの連携による、業務効率化や社員教育の利便性向上などに活用

<情報セキュリティ>

- ・より安全なシステム利用を短期間で実現するため、全社員にスマートフォンまたはハードウェアトークンの配布を行い多要素認証の1つとして利用している。
- ・仮想デスクトップ環境を整備し、BYOD(社給端末以外)からのアクセスでも安全な業務遂行基盤を提供している。

8. 課題と解決策

◆社員パルスサーベイ結果や社内 SNS から見えた課題と解決策

課題①：働く場所（対面とオンラインの使い分けが難しい）

解決策：

- ・事業所に縛られず、業務の目的にあわせて、Hub Office、Satellite Office、Home& Shared office を自由に選択できるオフィスとし、それぞれの環境を整備していく。
- ・アクティビティに応じたワークプレイス選択の為の事例集としてPLAY BOOK を全社展開。
- ・オフィスでのリアルなコミュニケーションを効果的に組み合わせたHybrid Work を実践に向けた経営層からのメッセージ配信

課題②：コミュニケーション、コラボレーション（オンライン会議の増加／気軽な会話の機会が減少）

解決策：

- ・社内コミュニケーション IT ツール（office365、Box、Yammer、Teams 等）を活用し、オンラインでのチーム内コミュニケーション活性化/社員間の効果的な協業促進をサポート。
- ・上司部下が定期的にキャリアを話す場としてツールを活用した「1on1 ミーティング」を推進。
- ・全社員を対象に1対1 コミュニケーションスキルアップオンライン研修を実施。
- ・経営陣と従業員との対話の場として、部門毎でのタウンホールミーティングをリアルとバーチャルを組み合わせ形式で開催。

Ⅰ 快適な業務環境・多拠点との一体感

- ・ Hub Officeと同等のインフラ環境（セキュリティ・ネットワーク環境）
- ・ 高性能TV会議システムを利用した オンライン多拠点ミーティング
- ・ ホームワークの寂しさ、ストレスのリフレッシュ

9. 今後の取組

- ・ 社員の最適な働き方を実現するため、「Work」だけでなく、「Life」にも注力し、ライフイベントや個人のキャリア形成のサポート施策を積極的に展開、今後も充実させていく予定。（男性育児参加率の向上、遠隔勤務の事由拡大等）
- ・ 社員の生の声を聞き、課題の早期把握と迅速な対応を目的とした社員パルスサーベイを継続して実施。（半年に1回程度）
- ・ 当社は、DX企業として、ニューノーマルにおける新しい働き方やビジネスのあり方を牽引しお客様や社会に貢献していくため、私たち自身が様々な新しいことにチャレンジし試行錯誤を繰り返しつつ、リファレンスとなることを目指している。

10. その他

- ・ 現在、100社以上メディア（新聞、雑誌、Web）に掲載されており、テレワークへの関心喚起や、お客様の働き方改革にも寄与している。
- ・ 昨年、テレワーク先駆者百選総務大臣賞の受賞をきっかけに、各省庁主催セミナー等への登壇依頼をいただき対応している状況。（2021年3月：「ポストコロナ」時代におけるデジタル活用に関する懇談会」、2021年9月：「厚生労働省主催テレワークセミナー」）

《テレワークに関する受賞歴》

- ・ 日本テレワーク協会 第18回テレワーク推進賞「優秀賞」
- ・ 総務省 平成29年度「テレワーク先駆者百選」
- ・ 総務省 令和2年度「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」
- ・ 厚生労働省 2021年「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～「優秀賞」

2 - 2 促進部門

リコージャパン株式会社

同社の約 18,000 名の社員が自らテレワークを実践することにより得た知見を元に、中小企業の実情に適した DX ソリューションを訴求する「スクラムパッケージ」は、約 25.5 万本販売されている。中小企業の IT 化は依然として日本の大きな課題であるが、それに対してテレワーク環境だけではなく、その先の業務改善提案もワンパッケージで提供し、多くの企業から受け入れられた点がテレワーク促進支援活動の模範として高く評価され特別賞の受賞に至った。

所在地：東京都港区

<https://www.ricoh.co.jp/sales/about>

代表者：木村 和広

卸売業

社員数：18,697 人

資本金：25 億円

<実施期間>

取組時期： 2017 年 10 月～現在（継続中）

1. 実施名称

中小企業に「働き方改革」を実現する『スクラムパッケージ』を累計 25.5 万本提供し、「テレワーク環境」を構築

2. 提供内容

国内 GDP の 75%以上を占める中小企業では、情報の不足や人材・予算などリソースの制限から ICT の利活用が十分に進んでいないのが現状である。また新型コロナウイルスの感染拡大の抑制のためテレワークや在宅勤務などの環境整備や働き方の変革が求められている。

『スクラムパッケージ』は、従来の個別の製品・サービスによる断片的な業務改善でなく、リコー及び協業パートナーのデバイスやソフトウェア、クラウドサービスを組み合わせ、お客様の業務プロセス全体を改善する課題解決パッケージである。

ニューノーマル環境下での業務効率化や生産性向上、テレワークを実現する中小企業向けに、必要アイテムを組み合わせたパッケージを全国 48 支社約 350 拠点約 7,900 人（2022 年 4 月時点）の営業が地域密着で、経営課題、業務課題解決提案をワンストップで提供している。

また、IT 導入補助金（サービス等生産性向上 IT 導入支援事業）の支援事業者として申請数、採択数ともに全国トップクラス（自社調べ）と、資金面でも中小企業の ICT 導入による DX を支援している。

その結果、J.D. パワー “IT ソリューションプロバイダー顧客満足度 8 年連続 No. 1 <独立系/ユーザー系/事務機器系 S1er>” という、お客様からの高い評価を得ている。

※J.D. パワー調査の詳細は japan.jdpower.com/awards をご参照ください。

3. 促進・普及対象

全国の中小企業のお客様。業種を問わず3業務(働き方改革、セキュリティ、バックオフィス)および9業種(建設、不動産、製造、福祉、医療、運輸、観光、印刷、流通)。

テレワークをはじめ、場所にとらわれない働き方を訴求できるスクラムパッケージを数多くの中小企業のお客様へご提供し、お客様のテレワーク環境を構築することができた。

スクラムパッケージとしては、累計約25.5万本(スクラムパッケージの2022年上期時点の販売実績による)の販売実績がある。

4. 経緯・目的

弊社が場所にとらわれない働き方を実現するスクラムパッケージを提供するに至った経緯は「弊社では以前よりワークスタイル変革に取り組んでおり、自分たちが実践している働き方をお客様にご紹介することで、お客様は安心して働き方改革に取り組むことができる」と考えたからである。

弊社には「働き方改革」という言葉が世に出てくる前よりワークスタイル変革に取り組んでいたノウハウの蓄積がある。例えば、クリアデスク・クリアスクリーンの徹底、ペーパーレスを実現する働き方、コミュニケーションを活性化させるオフィス作りなどである。2011年頃より一部の部門で営業職が直行直帰に取り組むようになり、2018年より在宅勤務制度が施行された。これらの新しい働き方を社員自らが積極的に実践し、お客様にご紹介・ご提案をしていた経験を活かし、ソリューションをパッケージ化してお客様に提供することとした。

しかしながら、現在の働き方に至るまでに多くの試行錯誤も重ねている。この点についてもお客様に包み隠さずお伝えすることで、お客様にとって安心して、再現性の高い形で「働き方改革」「テレワーク」に取り組んでいただけている(※1)。

※1 お客様に対して、弊社の営業職が働き方を伝えるだけでなく『ViCreA(ヴィクレア)』というLiveOfficeにお客様を招待し、実際のオフィスをご覧いただきながら働き方についてご紹介することもある。『ViCreA』は全国に約80カ所に設置されており(2023年1月時点)多くのお客様にご来場いただいている。

5. 実施内容

提供しているテレワーク普及に役立つ製品：お客様が場所にとらわれない働き方に取り組み、生産性向上を実現するために必要なICTツールを組み合わせた『スクラムパッケージ』。

弊社では『スクラムパッケージ』を通じてテレワーク環境をご提案する上での強みを3点持っている。

1) 営業職がお客様の働き方を熟知し、業種の事情や業界トレンドに合わせたご提案ができること(※2)

2) 従業員約 18,000 名がテレワークを実践しており、等身大の体験談も含めその経験をお客様に伝えられること

3) テレワーク環境を整えるだけでなく、その先のお客様の業務改善の提案ができること (※3)

※2 例えば勤怠管理と一口に言っても、現場で主に仕事をする業種においてはツールの使い方に工夫が必要である。

建設業では現場で働くことを念頭に置き、GPS を活用したスマートフォンによる打刻方法をご提案している。一方で福祉介護業においては人員配置基準の充足を前提としたシフト作成業務がお客様にとって負担になっている。シフト作成から勤怠管理・給与計算・給与明細書配布業務までを包括してお客様にご提供し、業務の効率化とともに担当者のテレワークを促進している。

更に、各業界におけるトレンドにも対応している。建設業においては 2020 年度より建設現場の遠隔臨場が始まっている。遠隔臨場で ICT ツールを用いて、建設業のリモートワークと生産性向上を実現するスクラムパッケージも準備している。

【建設業における導入事例】

■ 建設業のテレワーク 提案事例

RICOH
imagine. change.

東京・建設業A社様 (内装工事業・建築リフォーム工事業)

まずはパソコンとリモートデスクトップツールで、「現場の方が外出先で仕事ができる」
インフラを準備。

その後、ファクスにフォーカスし「外出先でも、事務所で受信したファクスを確認」すること
で、より効率的に業務を進めることができるようになった。

STEP①

現場の方の「長時間労働」を
テレワークまるとパックで解決

パソコン+リモートデスクトップツール

現場での作業後にそのまま、パソコンから日報入力。直帰体制の増加



STEP②

現場の方が「より効率的に働く」ために
「ファクス」の観点で施工情報・社内外
データ活用パック(建設業)を提案・受注

複合機+ファクス受信アプリ+ Microsoft365®

移動中に、会社にファクスで届いた注文書を
チェック。迅速な顧客対応を実現!

※Microsoft、Microsoft Office 365、Microsoft Teams、OneDriveは、米国 Microsoft Corporation の、米国およびその他の国における登録商標または商標です。

※3 弊社では、お客様がテレワークできる環境を整えた、その後の課題を解決できるパッケージを用意している。例えば「一般職は在宅勤務をしているが、管理職は稟議書の検

印があるからテレワークに取り組むのは難しい」「テレワーク環境下では集合教育が難しく、研修の計画がストップしている」などのお困りごとに対しても、ご提案をすることができます。

6. 取組目標と達成度合い

2022年度上期は、37,772本のスクラムパッケージをお客様へご提供した。今年度は10万本のご提供を目標としている。

7. 課題と解決策

全国に約7,900名いる営業職全員にテレワークのメリットを同様に伝えていくことは実際には難しい面がある。弊社の営業職が担当するお客様のほとんどがテレワークを実施していない地域もあり「テレワークをお客様へ紹介することに対して、ポジティブに捉えられない」感覚を持つ営業職も存在している。

この点に対しては、営業職向けの勉強会を通じて「なぜ働き方改革・テレワークが必要なのか」という点から丁寧に説明すること等を実施している。ある全国社内向けイベントではテレワーク協会から有識者に登壇してもらい、テレワークの本質的な部分について直接伝えることで、営業職の腹落ち感を高めることができた。

8. 対象者への効果

テレワーク環境をご提供することができた中小企業のお客様の中には、働き方改革への取り組みが優れた企業として認定を受けた企業もある。例えば広島県の建設業(塗装工事業・建築工事業)、Y社は若い社員がイキイキと働ける会社を目指し、急成長している企業である。弊社からは『テレワークまるごとパック』を導入し、業務のDX化を進めるために活用している。

Y社は2022年度 広島県における『働きがいのある会社』優秀企業に認定されている。

9. 環境整備

弊社では、リコーグループが取り組む社内実践事例のご紹介として、様々な取り組みをお客様にお伝えしている。情報セキュリティやペーパーレスの取り組みに加え、製造業としての環境対応やSCM改革活動など、グループとしての実践をメニュー化し私達の実践したこと、挑戦したことをご紹介している。そのことで、お客様の課題解決に貢献し、お客様との信頼関係を築くことを目指している。

弊社は全国47都道府県に支社を持っており、地域との繋がりを強化している。地域の自治体と連携し、域内のお客様へ新しい働き方やSDGs、DX等のセミナー・イベントの実施支援を行い、地域の社会課題解決に貢献している。

山口支社では地域の古民家をリノベーションした事業所を開所、山形支社では国の有形文化財である小学校旧校舎をリノベーションしたオフィスに入居し、地域との連携・活性化・発展に寄与している。

10. 今後の取組

今後、お客様がテレワーク環境を整えた後に、よりお客様の業種業務の課題を解決できるパッケージを拡充していく。また、ウェビナーや事例集を充実させ、よりお客様が安心してテレワークに取り組んでいただけるような情報提供を実施する。

11. 協力企業・団体等

各種『スクラムパッケージ』に商品を提供いただいているパートナー企業：約133社
(2023年1月時点)

3 優秀賞

3-1 實踐部門

株式会社エグゼクティブ

顧客企業の営業代行サービスをオンラインを中心に展開する同社は、「完全テレワーク」をベースにした企業経営を実践し、地方における就労機会の提供、女性の再雇用、継続就労の確保、地方移住の増加などにつながる成果を得ている。社員の 35%が都心以外の全国各地でフルリモートワークで活動し、場所や時間を問わない就労環境を実現している。こうした中小企業独自のテレワークによる人材価値向上に向けた取り組みが高く評価された。

所在地：東京都中央区

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

代表者：内山 隆

資本金：1,000 万円

業 種：営業アウトソーシング

従業員数：33 人

<実施期間>

取組時期 2020 年 7 月～現在（完全テレワーク）

1. 実施名称

NLPT 宣言＝「働くのに場所も時間も関係なし！」 全社全部門でテレワークを実施



2. 対 象

対象者・組織等： 全社員

実施人数： 33 人（100 %）

3. テレワーク導入の経緯・目的

NLPT 宣言：「働くのに場所も時間も関係なし！」

Our company has No Limitations on the location of work Place and working Time.

- ・世の中を見ると、子育て、介護、病気、居住地等、様々な理由で、フルタイム勤務ができてにくい方が大勢おり、せっかく能力もあり、働く意欲もあるにも関わらず、働く機会を逸している方が、まだまだ沢山いる状況を目の当たりにした。
- ・何か事情がある時に、場所や時間に縛られ、思うように仕事ができないのは悔しい！という思いがあった。
- ・そこで2017年の決算報告会でNLPT宣言＝「働くのに場所も時間も関係なし！」

(NLPT=Our company has No Limitations on the location of workPlace and working Time.) を社内外に表明。2020年7月全社全部門で完全在宅勤務を実施している。

【経緯】

完全在宅勤務に以降する前から、以下の形で取り組みを進めていた。

- ・勤怠管理や業務管理を早くからシステム化し、サテライトオフィスを開設。
- ・デザイナーなど一部社員のテレワーク利用はあったが、全社員の利用ではなかった。
- ・そこで、全社の取り組みとしてテレワーク定着を推進していくため、「緊急避難訓練」と称して、日替わりで、全社員が自宅からの勤務を体験。
- ・どの部門の社員も、最低でも1回は、テレワークすることで「意外と自宅で仕事ができるものなのだ」ということを体感し、社員自身が納得したことは、テレワーク定着にむけ大きな要素となった。
- ・その後、コロナ禍の緊急事態宣言を受け、急遽、全社でテレワーク、その後、入社3日、テレワーク2日のハイブリッド勤務期間を経て、完全テレワークに移行。

4. 実施内容

妊娠・妊活、子育て、病気、看護、介護、居住地、引っ越し等のライフイベントに影響されず勤務できるよう、完全テレワークに転換。定められた出社日はない。

1) 完全テレワークをベースにした「採用の仕組み」

①全国各地からのフルリモート採用

全社員100%完全テレワーク制度を整備し、募集・応募から就業まで全てオンラインで完結するよう採用活動を仕組み化

全国から勤務可能。オフィスへの出社義務なし。

全社的に永続的な100%テレワーク。

週3でも、時短でも正社員。給与／賞与水準、業務内容の別なし。

②地方からの優秀な人財が増加。全体の35%が全国各地から活動中

2) 完全テレワークをベースにした「教育の仕組み」

①「SHIP」

企業内のスキルを超え、理想的な未来を実現するためのトレーニング制度

②社長自らが営業技術を動画で展開

③「オープンワールド制度」

成長したその後をサポートする制度

3) 完全テレワークをベースにした「コミュニケーションの仕組み」

①見えない、聞こえない、チームで動けない→見える化しチームで業務遂行

②テレワーク共通ルール書「NLPT 心得」作成：テレワークにおける課題を解決するため、ワークショップを開催し社員自身で自分たちのルールを制定

③オンラインコミュニケーションを拡充

- ・オンライン部活：勤務地を問わないフラットなコミュニケーション
- ・こみゅフェス開催：本社・オンラインのハイブリット型による全社員参加の社内イベントを開催

5. 実施効果

〈NLPT の効果〉

- ・ 永続的なテレワークに移行し、フルリモート型の採用手法をとったことで、全国からの採用・勤務を実現。優秀な人財の採用に繋がっている。
- ・ 理念浸透の向上に合わせて制度活用が活発になったことで、場所にとらわれない働き方とワークライフマネジメントへの意識が高まった。
 - ワーケーション件数が3年間で約2.5倍増。
 - 地方や地元地域への引っ越しなど（2022年：2件）
- ・ 地方在住の社員が増加。
 - 全体の35%が都心以外の全国各地から活動中。

全国各地からのリモートワーク社員が増加中！



【フルリモートになり3年目】

- ・ 保育園の送り迎えで時短勤務しかできなかった社員がフルタイムに切り替えるなどの動きもあった。フルリモートワークとなり全国から優秀な人材を採用できるようになり、多様性を社内にもち、業務面でも交流面でも活性化している。
- ・ 社内からよく聴こえてくる「よかった点」は、席が近い、本社と近いという物理的な距離や地域や役職などによらないフラットなコミュニケーションが可能になり、アイデアの発信、コミュニケーションの円滑化、業務効率化につながっているという声。
- ・ 入社から1年後に初めてメンバーに対面した時、「はじめまして」の感覚が全く無かったのは嬉しい驚きだった。
ビデオ会議や動画社内報など、仲間の顔を見る機会がたくさんあるおかげで、深いコミュニケーションが取れているなど感じる。
- ・ ワークेशनをしているメンバーが、その土地の魅力を全社向けに発信してくれるので、日本各地の魅力を発見することができて嬉しい。

また、社員の日常生活にもテレワークは大きく影響があった。

例えば

- ・ 地域活動やボランティアに参加。
- ・ 農家のお手伝いをはじめた。
- ・ 都心から、親の近くに引っ越し。
- ・ 家族の赴任先で、長期間のワークेशन。
- ・ 生涯学習として通信制の大学に通い始める。

など、テレワークで時間に余裕ができ＝自分の暮らしや、人生を見つめ直す時間が増えていく。

家族との時間が増え、幸福度が上がりました！という声も届き、暮らしと仕事が充実した、新しい生き方につながっている印象。

6. 推進体制

- ・トップ自らの声掛け、実践

まず、社長自らがデスクトップパソコンを廃棄し、ノートパソコンに移行。海外からのワーケーションを実施するなど、「テレワークができる」ことを体現。

- ・イントラでの周知

イベントや連絡はSlack、FAQサイトで周知。

- ・Slack上に、複数相談窓口の設置

システム関係相談部屋、入社ヘルプ、育児と介護と仕事の両立部屋など。

社員相互の相談部屋が有効活用されている。

- ・チーム体制での業務推進による社員双方での声掛け

- ・社内FAQサイト「Warehouse」

社員同士のノウハウを集結。テレワーク下ではSlackなどテキストでのやりとりが増えた。ちょっとした疑問、質問を社員同士でやり取り。それをFAQサイトに活用。

《運用制度》

1) D-LIGHT 制度（評価・賃金決定システム）

当社の給与体系は、「D-LIGHT」と呼ばれ、入社年数も年齢も性別も勤務体系も関係なく、クライアント企業を喜び値で給与がアップするようになっている。

テレワーク下でも「評価されているのだろうか」と不安を持つ必要がないよう仕組み化。また、自分が今どの職能レベルにいるのか、何をどれだけがんばれば次の職能レベルになるのかなどを、常に自分のパソコンから確認できるようにしている。

また、給与シミュレーターにて、どの職能レベルではどのくらいの給与になるのかを自分自身で常時確認することが可能。

2) テレワーク規程、テレワーク手当支給

用途自由のテレワーク手当

3) 勤怠に関する相談窓口を社員各人に設置（Slack上）

日常の勤怠連絡や、病気や家庭の事情なども相談可能。

4) 自社勤怠管理システム「RE-CH!」

7. 環境整備

1) ZOOM 常時接続「おでこ出社」

- ・ 全社全部門で完全在宅勤務のため、毎日顔を合わせる場所を「ZOOM」上に設置。本社オフィスとして運用。
- ・ 在宅勤務下でも、出社時と同じく「隣にいる感覚」で勤務ができ、自宅で孤立感を抱えることがないように、全社員、常時接続し勤務（音はミュートにし、背景は自由に設定、自身が映れない時は画面オフ。）
- ・ 全身の映り込みは窮屈に思えるときもあるため、おでこまでを映し出社していることがわかるようにする。
- ・ 会社に出社したら、隣の席の人に「おはよう」と声をかけたり、忙しいのか、確認しながら、ちょっとした相談をしたりすることが可能。
- ・ 新入社員からは「動いている人がちらっと見えて、孤独感がなく嬉しかったです」の声も。オンライン部活、オンラインワークショップ等でも活用が進んでいる。

2) カフェ風オフィス「こみゅフェス」

- ・ オフィスは仕事場ではなく、「オフィス=コミュニケーションをとる場に」に発想を転換。
- ・ 社員のDIYにより、カフェ風オフィスに改装。
- ・ 日常の自由出社に加え、イベント時の利用や、社員の取り組みの発表で活用。



3) ノートPC、携帯電話は貸与

8. 課題と解決策

- 1) 完全テレワークをベースにした「採用の仕組み」
- 2) 完全テレワークをベースにした「教育の仕組み」
- 3) 完全テレワークをベースにした「コミュニケーションの仕組み」
引き続き、現在実施中の施策に取り組み、強化していく。

9. 今後の取組

引き続き全社全部門で100%テレワークを実施。

フジ住宅株式会社

「社員のため、その家族のため」の理念のもと、同社のテレワーク実施率は90%を超え、社員ファーストに立脚した取組みが制度の定着につながっている。取引先を巻き込んだテレワークシステムの開発は、企業の枠を超えた取り組みとして評価された。Web会議の利用拡大により時間外労働時間を3年で約3割削減したほか、遠隔地の身障者雇用など多彩な効果を得ている。2020年度に優秀賞を受賞しているが、継続して強化して今年度の受賞につながった。

所在地：大阪府岸和田市

<https://www.fuji-jutaku.co.jp/>

代表者：宮脇 宜綱

資本金：48億7,206万円

業種：不動産業

従業員数：923人

<実施期間>

取組時期 2018年1月～現在

1. 実施名称

社員とその家族の幸せを第一に願うフジ住宅のテレワーク活用

2. 対象

対象者・組織等：全社員（923人）

実施人数：828人（約90%）

3. 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。創業以来「社員とその家族の幸せを第一に願う」との理念を掲げている。

経済産業省と東証が選定する「健康経営銘柄」には2016年・2018年・2019年と3度選定されており、「健康経営優良法人2022大規模法人部門（ホワイト500）」には2017年から6年連続の認定、「日本政策投資銀行健康経営（ヘルスマネジメント）格付」では2017年・2018年・2019年・2021年と4度の最高ランクの格付を取得、「スポーツエールカンパニー2022」には2019年から3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、「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」を実現できる取組となっている。2020年からは新型コロナウイ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。

4. 実施内容

「テレワーク・デイ 2017」のトライアル実施から始め、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 2017」に、23 名にて実施団体としてトライアル参加する（NHK ニュースにて当社の様子が放映される）
- ・身障者 1 名（パラアスリート）を雇用し、テレワーク勤務を始める

【2018 年】

- ・「テレワーク・デイズ 2018」に、40 名にて実施団体、応援団体として参加する
- ・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を充実させる
- ・身障者 3 名（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）を雇用し、完全在宅勤務におけるテレワークを始める

【2019 年】

- ・「テレワーク・デイズ 2019」に、社内全部門へ参加を呼びかける

【2020 年】

- ・身障者 1 名（遠方（神奈川県）にお住まいの方）を雇用し、完全在宅勤務におけるテレワークを実施する
- ・社内全部門へ呼びかけ「テレワーク・デイズ 2020」に参加する
- ・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

【2021 年】

- ・身障者 1 名（遠方（大分県）にお住まいの方）雇用し、完全在宅勤務におけるテレワークを実施する
- ・社内全部門へ呼びかけ「テレワーク・デイズ 2021」に参加する

【随時】

- ・業務改善のためのモバイルワーク推進・活用
- ・ペーパーレス化による業務の効率化の推進
- ・災害時の事業継続のためのテレワーク推進
- ・社員の事情に応じたテレワーク活用（WLBの実現）
例：①ケガや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病気の家族の看病をおこなった時
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

具体事例を経営理念感想に一部掲載

※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。

【新型コロナウイルス感染症対策とテレワーク】

紹介 URL：<https://www.fujijutaku.co.jp/csr/contribution/work/>

- ・ 全社員テレワークの積極的活用：現在も継続中
お子様の学校の休校・家族の新型コロナ感染・新型コロナワクチンの副反応等の理由でテレワークを活用
- ・ Web 会議の利用部署拡大/三密を避ける/取引先との Web 会議
- ・ 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 Web 会議。必要に応じて対面对応。内定者研修も対面式と Web 会議の併用で実施。
- ・ 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、協力業者（工事業者）様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、銀行担当者で行っていた書類のやり取りが削減した。
- ・ オンライン相談の開始：<https://www.fuji-ie.com/sp/online/>
お客様が新型コロナウイルスを気にすることなくご家族の空いている時間に気軽にご相談いただけるようお客様が住宅に関するオンライン相談を開設した。
- ・ 社内 PC のノート PC への切り替え
新型コロナウイルスの流行前からいつでもテレワークができるように社員が通常使用する PC のノート PC への移行を進めていた。新型コロナウイルスの流行によりノート PC への移行を急速に進め、現在では 9 割以上がノート PC を利用している。

5. 実施効果

■働き方改革

①社員の事情に応じたテレワークの活用

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。

②テレワークしやすい環境の維持

PC や Wi-Fi 通信機器の貸し出し、VPN の発行など申請があればすぐに準備ができる体制を整えている。

PC などの不具合の際に問い合わせをする窓口を設置し、すぐに相談ができるようになっている。

＝すぐにテレワークに切り替える環境が整っていることで、仕事と家庭の両立ができる
＝社員のワークライフバランスの実現

■ビジネス革新

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ーレス化＝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＝モバイルワークの推進＝取引先工事業者様の業務効率の向上に貢献

③部署を跨ぎ、お取引先業者様も巻き込んだクラウド DB システムの開発・利用拡大

・取引先設計事務所様を巻き込み、クラウド DB (KINTONE) 上に土地の仕入れから設計・建築までの工程を管理できる仕組みを構築＝年間 5000 時間以上/1000 万円以上のコストカット実現

・人材紹介会社様と利用できる新卒採用の応募者管理

＝どこでも閲覧できる・情報の一元化・業務の見える化・ペーパーレス化

④Web 会議の利用拡大

＝大人数での会議のために会議室を借りていたが、不要になるコストカット・移動時間の削減

＝①②③④よりテレワークを本格始動させた 2018 年度から時間外労働時間は徐々に減少。2018 年～2021 年で約 3 割削減。

⑤Web 上で打刻が申請できる勤怠システムの導入

＝ペーパーレス化・テレワーク中の勤怠管理

⑥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

＝従来の紙・電話・FAX による報告業務がなくなった

■人材活用

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したパラアスリートの方々のセカンドキャリアを考慮し、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業務に従事いただきつつ、競技の練習に邁進いただいた。
- 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。
- ④コミュニケーションが希薄になるテレワークでも気軽にコミュニケーションが取れるようにバーチャルオフィスの実証実験を行っている。

■危機管理

- 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初めて緊急事態宣言が出された翌日から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。

6. 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、社内感想文は宮脇が、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（ペーパーレス化・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。

《運用制度》

- (1) 就業規則に規定
- (2) クラウド型の勤怠管理システム導入
- (3) フレックスタイム制導入

7. 環境整備

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/ペーパーレスシステム開発/クラウドデータベース活用

&拡大中／クラウド型の勤怠管理システム導入／クラウドストレージサービス／ビジネスチャット活用／バーチャルオフィス活用

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し、契約の電子化の年内導入に向けて進めている
- 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・チャットツール一部導入・バーチャルオフィスの実証実験開始
- 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、出先から拠点から遠い社員のために、近くの拠点でのサテライト勤務を展開

9. 今後の取組

今後も継続して「社員のため」「社員の家族のため」になる働き方の1つとしてテレワークを活用していく。

社員のためになることは積極的に取り入れていく社風から多くの部署からシステム室に業務改善の相談・要望が寄せられている。それらの社員のニーズに耳を傾け課題を順次解決し、より一層社員が働きやすい会社を目指す。

【今後の予定】

- ・マンション・サービス付き高齢者向け住宅の設備業者様への改修発注・請求までをオンライン化
＝どこでも閲覧できる
- ・一層のペーパーレス化
- ・給与システムのクラウド化
＝今年から紙で提出していた年末調整がオンラインで申請可能になる
- ・microsoft365 を全社に導入
＝チャット・Web 会議ツールの活用によりモバイルワークの推進

10. その他

当社の取組の目的は「社員のため」というところから端を発しており、テレワーク導入においても「社員の多様な働き方を尊重していくこと」を実現すべく、すべての取組を展開し、その時々の方々のニーズにフィットしたテレワークを必要に応じて実施してきた。

そのため、今回のようなコロナのような感染症が流行しても、これまでの実績からスムーズに全社的なテレワーク体制へ移行することもできた。経営理念の実践とその積み重ねが上記のような取組となり、また以下のような結果へもつながっている。

- ・「テレワーク・デイ 2017」ではNHK 大阪様より取材を受け、ニュースにて放映いただく(2017)
- ・(株) テレワークマネジメント主催「関西企業の働き方改革セミナー」トークセッション参加(2019)
- ・厚生労働省主催の「テレワーク・セミナー in 大阪」にて講演(2019)
- ・総務省「テレワークの導入による生産性向上等効果測定等に係る調査研究」ヒアリング協力(2020)
- ・大阪労働局のヒアリング協力し、「大阪におけるテレワーク取組事例」として大阪労働局のHPに掲載(2020年)
- ・厚労省主催の「テレワークセミナー」に講演者として参加(2021年)
- ・東京テレワーク推進センター主催「テレワークセミナー」に講演者として参加(2021年)

として活動実績がある。

その他、他企業の方からも導入相談をいただく等、公的な活動も拡がり、社会のためのテレワーク啓もう活動の一助としても貢献している。

《テレワークに関する受賞歴》

- ・「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」受賞(2018)

3 - 2 促進部門

糸魚川市

地方自治体が IT 企業とパートナーシップ協定を締結し、定期的なワーケーションを受け入れることで、地域の課題解決や人的交流のきっかけを創出している。「防災ワーケーション」「親子ワーケーション」など糸魚川の地理的な特色を活かしたユニークなプログラムを提供することによって、ワーケーション地の付加価値を高めている。公民一体となってデザインを描き、それぞれの役割をもって実践していることが高く評価された。

所在地：新潟県糸魚川市

<https://www.city.itoigawa.lg.jp/>

市長：米田 徹

地方自治体

職員数：492 人

<実施期間>

取組時期： 2018 年 6 月～現在

1. 実施名称

企業も！家族も！新しいライフスタイルにチャレンジ” 日本海シーサイドテレワーク
～イトイガワ・ワーケーション・スタイル～”

2. 提供内容

- ・日本で初めて認定されたユネスコ世界ジオパークを活用したワーケーションプログラムの提供
～災害からのレジリエンスを学ぶ～防災ワーケーション
～体験入学を通じて第二のふるさとづくりに貢献～親子ワーケーション
- ・6泊7日まで無料にてワーケーション体験ができる移住体験交流施設「水上」の提供
- ・市内宿泊施設と連携し、平日4泊5日安価で宿泊できるワーケーションプランの造成
- ・市内のワーケーション情報を発信するポータルサイト「あえて、糸魚川」の開設
- ・糸魚川市ワーケーションアドバイザーの創設

3. 促進・普及対象

- ①防災ワーケーション：防災や災害からの復興に関心のある企業
3組17人（富士通グループ）
- ②親子ワーケーション：子どもに地方での友達づくりや自然体験等を望む、保護者がテレワーク可能な親子
4組9人（体験入学）
- ③移住体験交流施設：テレワークを活用した柔軟な働き方を希望する方
5組16人（ワーケーション利用者）

④宿泊施設利用者数：717人

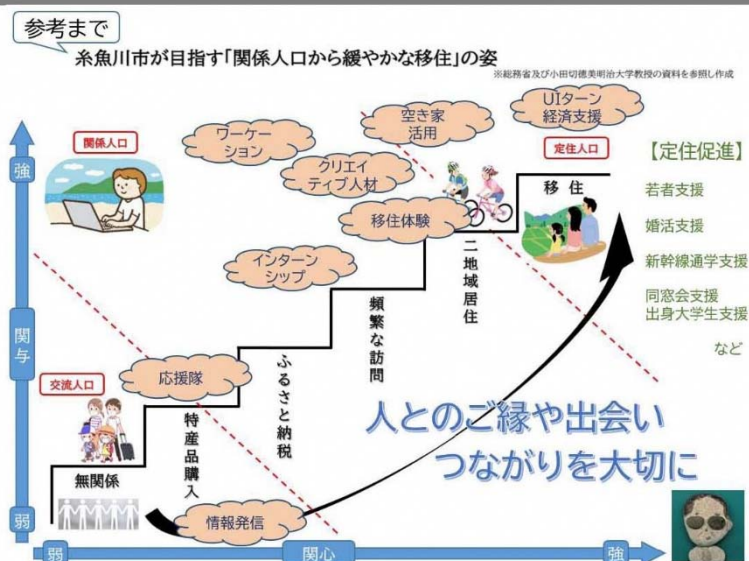
4. 経緯・目的

新潟県糸魚川市の人口は約4万人であり、高齢化と若者流出により人口減少に歯止めがかかっていない状況である。

主要産業は製造業と建設業であり、若者や女性の求職ニーズとのミスマッチも発生している。このことから、テレワークの普及による地域課題解決を目指し、「関係人口の創出からゆるやかな移住定住の促進」のコンセプトのもと、平成31年度からワーケーションの調査・研究を開始した。

将来的には、サテライトオフィスの誘致や関わりのある企業とのコラボレーションによる地域課題の解決のほか、若者が市内でもテレワークで働いていける機運醸成を目指し、地域活性化と定住人口の増加を目的としている。

糸魚川市が目指す定住促進策



5. 実施内容

- ・本年6月に富士通グループとワーケーション・パートナーシップ協定を締結、デジタル企業と接点のない地方において定期的なワーケーション受入れにつなげる等、地域の課題解決や人的交流のきっかけを創出した。
- ・親子ワーケーション体験入学は国内でも珍しい取組となっており、本年4月には民放番組で特集されたことから、こういったライフスタイルに憧れをもつ関心層へのワーケーション普及につなげた。
- ・ワーケーションを実践したい企業又は個人が気軽に体験できるよう、6泊7日まで無料

で利用できる移住体験交流施設「水上」の供用を開始、首都圏を中心に利用者の獲得につながった。

- ・富士通グループとは本年6月にワーケーションツアーを実施、6名から参加いただいた。ツアー中は防災講演会にて講師を務めてもらい、市の防災訓練と連携し、避難所受付システムの実証実験を行った。
- ・親子ワーケーション体験入学は、本年3組の親子を募集したところ、定員を上回る親子から募集があり、1学期は3組7名から参加してもらった。次回の2学期は、9月26日から実施予定である。
- ・移住体験交流施設「水上」のワーケーション実施者から、体験内容をWEBメディア「マイナビニュース」で発信。その他、ワーケーションを通じた関係人口から、本市の取組をWEBメディアで発信。
- ・ワーケーションポータルサイトに掲載可能な宿泊事業者は、WIFIにパスワードの設定、電源やテーブル・椅子の確保等を条件に募集、中には平日お得な4泊5日ワーケーションプランを設定してもらっており、市内の長期滞在につながっている。

宿泊施設紹介～移住体験交流施設「水上」～

糸魚川市のワーケーション認知を高めるため、里山でワーケーション体験を気軽にできる施設を供用開始

【施設概要】 ■所在地 新潟県糸魚川市大字東中809番地 ■面積 母屋 168.91㎡ (1階:116.74㎡ 2階52.17㎡) ■利用料 無料 ■宿泊人数 6人まで ■利用期間 7日間まで ■申込期限 14日前まで(2か月前～) ■設備 FREE SPOT 公衆無線LAN (IPOE接続) IHクッキングヒーター/水洗トイレ (洋式) 浴室/駐車スペース 完備 ■その他 昭和8年建築の建造物のため、現行の耐震基準は満たしていません。	施設外観	施設内観
	ワークスペース	キッチン

6. 取組目標と達成度合い

令和2年度 目標数：20人 実績数：10人

令和3年度 目標数：40人 実績数：405人

令和4年度 目標数：100人 実績数：302人

令和元年度に設定した目標数であることから、ワーケーションの普及により多くの方からお越しいただき、テレワークを活用した新しいライフスタイルを満喫、SNS等で発信いた

だいている。特に、定額で宿泊できるサービスの「HafH」や「Otel1」等のプラットフォームを導入してもらったことも実績数に貢献している。

7. 課題と解決策

- ・富士通グループとのワーケーションだが、地域課題の解決に向け企業と行政、地域を結ぶ中間支援組織の存在が不足している。行政と企業のみだと新たな発想が生まれにくい。費用面の課題はあるが、市内の中間支援組織と当該企業との連携が生まれると好ましい。
- ・親子ワーケーション体験入学に関しては、児童の特性として一人の時間を優先したい児童の参加は双方にとってメリットがないため、地方で友達づくりをしたい児童を優先し参加者を募集した。また、アレルギーのある児童は給食対応ができないため、教育委員会と対応を協議しているものの、市の基準に沿った対応以外は難しいのが実情である。保護者の弁当作りも宿泊施設では難しいことから、アレルギー対応が可能な宅配サービス等を検討したい。

8. 対象者への効果

①富士通グループとのワーケーション

- ・行政及び地域住民等エンドユーザーのニーズの把握と新たな知見の獲得
- ・自然豊かな環境下でテレワークを実践することにより、アイデアが出やすく生産性が向上
- ・温泉地でテレワークすることにより、ストレス値の軽減とワークライフバランスの実現

②親子ワーケーション体験入学

- ・長期の休暇期間や休日のみしか誘致できなかった親子ワーケーションを通常期の平日に誘致
- ・四季の変化が著しい新潟県にて、子どもへの就学機会及び自然体験の提供
- ・地方での友達づくりの機会創出とジオパーク学習の提供

9. 環境整備

①富士通グループとのワーケーション

- ・富士通グループ全社員を対象としたワーケーションツアーを受け入れることにより、企業内における労務管理などの制度面の課題を検証、ワーケーションの普及に貢献する。
- ・テレワーク環境については、WIFIにパスワードの設定のあるワークスペースを紹介、セキュリティに配慮する。


②親子ワーケーション体験入学

- ・テレワーク環境については、WIFIにパスワードの設定のある宿泊施設を紹介、セキュリティに配慮する。

- ・ 1週間の体験入学となることから、平日4泊5日お得に宿泊できるワーケーションプランを有する宿泊施設を紹介、滞在費に配慮する。

令和3年度の取組③～親子ワーケーション【体験入学】～

親子ワーケーション体験入学 イメージ図




●令和3年度の取組 → 令和4年1月以降にモニターツアーを実施。体験入学の日程はモデル校が指定した日とする。



1学期	2学期	3学期
		募集 → 課題抽出 → 体験入学

●令和4年度以降の取組 → 市内モデル校が指定した日程かつそれぞれの学期で体験入学可能な方を優先的に受け入れる。

1学期	2学期	3学期
募集 → 体験入学	体験入学	体験入学

※体験入学中は、四季に応じた本市らしい体験プログラムをモデル校と協議し構築、順次改善していく。



10. 今後の取組

①富士通グループとのワーケーション

- ・ デジタルを活用した地域課題解決につながるワーケーションプログラムを連携し造成する。

(令和4年度) ツアー受入予定回数: 3回 → (令和5年度) ツアー受入予定回数: 5回

(令和4年度) 受入予定者数: 15人 → (令和5年度) 受入予定者数: 25人

②親子ワーケーション体験入学

- ・ 現在、市内でモデル校は2校のみであるが、対象となるモデル校を増加させる。

(令和4年度) 受入実績校: 1校 → (令和5年度) 受入予定校: 3校

③移住体験交流施設「水上」

- ・ ワケーション利用者数を増加させ、新たなライフスタイルの提供により関係人口を創出する。

(令和4年度) 利用実績数: 2組12人 → (令和5年度) 受入予定者数: 10組30人

④ワーケーション関連企業・事業所

- ・ ワケーション関連企業・事業所数を増加させ、市内事業所とのビジネスマッチングにより稼ぐ力を醸成する。

(令和4年度) 受入企業数: 1社 → (令和5年度) 受入企業予定数: 5社

⑤ワークスペースについては、地方創生テレワーク交付金を活用して整備した施設を紹

介、利用者の確保につなげる。

・クラブハウス美山、SAN-AI WORKSPACE

- ⑥ワーケーションで関連が生まれた事業所を「いといがわテレワークオフィス thread (スレッド)」に紹介し、市内において子育てや介護等を理由に柔軟な働き方を希望する方の就業に結びつけるとともに、将来的なサテライトオフィス誘致につなげる。

1 1. 協力企業・団体等

- ・株式会社イールー（ワーケーションプログラム造成・親子ワーケーション企画運営）
- ・株式会社三愛旅行社（ワークスペースの開設）
- ・富士通株式会社（ワーケーションパートナーシップ協定締結）
- ・富士通 Japan 株式会社（ワーケーションパートナーシップ協定締結）
- ・株式会社ソトエ（親子ワーケーション企画運営）
- ・一般社団法人日本ワーケーション協会（ワーケーションに関する各種アドバイス提供）

4 獎勵賞

4 - 1 實踐部門

株式会社ショーケース

トップダウンによる地方在住型を含めたフルリモートワークの推進が同社の特徴である。正社員のほか有期雇用・短時間労働・派遣など多彩な雇用形態を実現しながら、いずれもテレワーク率100%を達成。今回の応募テーマの「わくわく」「いきいき」と合致する取り組みについても積極的に情報発信している。テレワークを実施する段階で発生する様々な課題を解決してきた企業モデルとも言え、他への参考となる取り組みであると評価された。

所在地：東京都港区

<https://www.showcase-tv.com/>

代表者：森 雅弘

資本金：953,560 千円

業 種：情報通信

従業員数：83 人

<実施期間>

取組時期 2020年2月～現在

1. 実施名称

働き方にも「おもてなし」を ～わずか2年で劇的に変わったワークスタイル～

2. 対 象

対象者・組織等： 全社員（83人）

実施人数： 83人（100%）

3. テレワーク導入の経緯・目的

新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、ボトムアップで進めていた在宅勤務・テレワークをトップダウンに切り替え、テレワーク率を30%→95%と飛躍的に伸ばす。

その後は、テレワークをwith/after コロナの新しい働き方と捉え、業務のDX化（営業プロセスのデジタル化+業務プロセスのオンライン化）、月2万円のテレワーク手当での継続支給、地方在住型ワークを含めたフルリモートワークの導入などの先進的な働き方を押し進めてきた。

<<目的>>

【危機管理】

感染症対策、首都圏における災害時へのレジリエンス強化

【働き方改革】

育児・介護やパートナーの転勤などのライフイベントにも柔軟に働き続けることができる環境整備、通勤時間の削減

【ビジネス革新】

テレアポ・訪問という営業活動からデジタルマーケティングを活用した営業活動へ革新

(2020年12月期を売上高増収、営業利益・純利益ともに黒字で着地)

【人材採用/活用】

地方在住型テレワークによる地方での人材採用の展開

4. 実施内容

テレワークを100%実施する。

- ・従業員に対するテレワーク率：100%
- ・有期雇用労働者のテレワーク率：100%
- ・短時間労働者のテレワーク率：100%
- ・派遣社員のテレワーク率：100%

5. 実施効果

<広報活動への波及効果>

- ・自社にノウハウをため込むのではなく、外部公開を行うパートナーシップ型の協創的思考

→note：リモートワーク率30%→95%を達成したプロセスの全貌。～リモートワークのヒント集～

<https://note.com/showcase/n/n5946c776c671>

→note：9/14(月)以降の「With/After コロナの新しい働き方」について

<https://note.com/showcase/n/n43a8633e7c36>

→事例検証 ウェビナー：テレワーク率95%の実践結果から考察する、これからの働き方とビジネスモデル

https://www.showcase-tv.com/event/remotework_20200706/

- ・リモートワーク推進企業との共同ウェビナーによる啓発・普及促進活動

→株式会社うるる：「ニューノーマル時代の『働きがいのある職場』とは

<https://www.showcase-tv.com/pressrelease/20210428fondesk/>

→HENNGE株式会社「TOKYO テレワークアワード大賞企業の2社が語るテレワークの安全/便利な環境構築

<https://www.showcase-tv.com/pressrelease/20210601henнге/>

- ・メディアへの寄稿、メディアからの取材を通じた啓発・普及促進活動

→経団連事業サービス発行「職務研究」への寄稿

<https://www.showcase-tv.com/media/20201214shokumukenkyu/>

→ITmedia ビジネスオンライン「戦略人事の時代」からの取材

<https://www.itmedia.co.jp/business/articles/2104/30/news092.html>

→「働く女性の生きやすさ」にコミットするWEBメディア「CHANTO WEB」からの取材

https://www.showcase-tv.com/media/20210826_chantoweb/

<IR 活動への効果>

- ・自社サービスオンライン本人確認ツールを活用したハイブリット型バーチャル株主総会
https://www.showcase-tv.com/agm_guide/

6. 推進体制

初期は代表取締役社長が主導、その後はコーポレート本部（経営企画、総務、人事など）が推進している。

周知方法は、オンライン全体会での口頭説明に加え、コミュニケーションツール：slack での社内広報、社内ポータルサイトへの掲示など。

《運用制度》

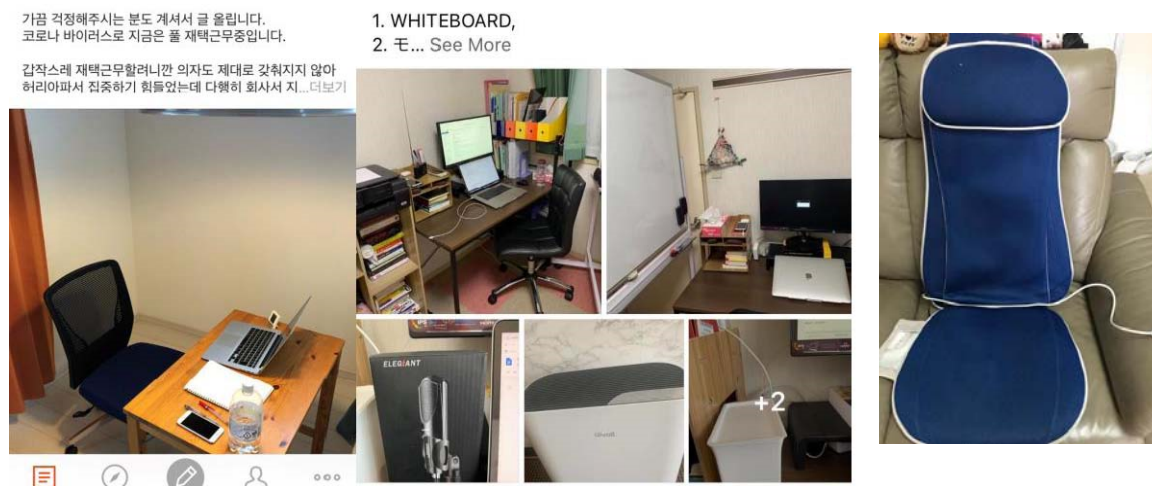
テレワークに関する規定を制定の上、人事部から定期的にフルフレックス、テレワークにおける働き方に関するウェビナーを実施することで適宜、運用をサポートしている。

- ・リモートワーク手当 20,000 円/月支給（※2020 年 8 月までは 30,000 円/月支給）

従業員の多様性に合わせて、リモートワーク手当の使途に制限をかけていない。

自宅で業務をする上での光熱費への充当、作業環境を快適にするためのチェア・デスクの購入、コーヒーメーカーの購入など。

リモートワーク手当による自宅環境の改善例



- ・コアタイムのないフルフレックス勤務体制に移行。

7. 環境整備

- ・対象社員全員へ PC 貸与（希望者にはモニターを送付）

- ・社外コミュニケーションツール：Kintone・Slack・Chatwork 導入、ウェビナーツール：Zoom・Whereby・google Meet・Teams 導入
- ・ワークフローシステム：X-Point 導入
- ・電子契約システム：イースタンプ・GMO サイン導入、経理処理システム Invoice Cloud（※社内システムを独自開発）
- ・勤怠管理システム：ジョブカン導入
- ・人事評価管理システム：カオナビ導入
- ・電話代行サービス：fondesk 導入
- ・定期的なオンライン全体会（月 2 回実施）
- ・標的型攻撃メールなどセキュリティ訓練の実施
- ・オフィスはフロンブースの増設など、ハイブリッド型へ適用するためリニューアルを実施。消毒液や抗原検査キットの常備、その他オフィスコンビニ、ウォーターサーバー、自販機など従来までのオフィス環境も維持している。

8. 課題と解決策

課題：社内コミュニケーションの不足

解決策：

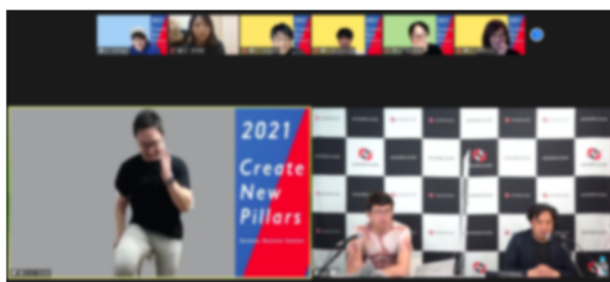
→経営状況を全従業員に共有するオンライン全体会の開催（月 2 回ペース）

→オンライン運動会の開催を通じた社内コミュニケーション活性化

<https://note.com/showcase/n/n3c3e160c6450>

→オンライン Birthday Party、社内ラジオなどの各種コミュニケーションイベントの推進

オンライン運動会の様子



9. 今後の取組

今後もテレワークを軸とした働き方を計画しており、その効果などの研究・検証、その結果を発表することでの啓発活動を行っていきたいと考えている。

10. その他

《テレワークに関する受賞歴》

- ・東京都：第1回 TOKYO テレワークアワード大賞受賞
- ・総務省：令和3年度テレワーク先駆者百選

第一合成株式会社

全社員を対象にテレワークの導入を実現している同社は、一部工場を除き 88%の実施率を達成している。テレワーク環境の整備がデジタル化・情報共有を促進し、対外的な情報発信力が強化されて新規販路の拡大にもつながっている。テレワークにより職場を離れた時間を創造的な思考タイムと位置付けるなどワーク・エンゲージメントの向上も推進しており、他社・他団体の参考になる「小規模・モノづくり」企業の好事例であると評価された。

所在地：東京都八王子市

<https://www.daiichigosei.co.jp/>

代表者：河野 良子

資本金：6,000 万円

業 種：製造業

従業員数：18 人

<実施期間>

取組時期 2020 年 7 月～現在

1. 実施名称

BCP 対策と働き方を見直すテレワークの推進

2. 対 象

対象者・滋賀工場を除く全社員（18 人）

実施人数： 16 人（約 89 %）

3. テレワーク導入の経緯・目的

2020 年 2 月の社内会議において、新型コロナウイルス感染による操業停止等の回避を主な目的として全社員を対象としたテレワークの実施を決定した。また、実際に実施をしていく中で通勤等の感染リスクの削減・通勤時間削減から業務及びプライベート時間の確保によるクオリティオブライフの向上・様々な生活環境を持つ社員のディーセントワーク環境の推進などが追加された。

そしてこの機会を活かして従来のアナログベースの業務形態から脱却するため、テレワークの推進に併せてデジタル環境の速やかな推進を進めた。

4. 実施内容

2020 年 3 月からテレワークの導入を開始。業務のデジタル化のためにすでに導入していたサイボウズ社のクラウドシステム「kintone」にて在宅者のスケジュール管理アプリを作成し全社員の 70%を目標に推進。製造業のためどうしても出社が必要な社員の安全確保を目的に、営業車による「乗り合い出勤」も併せて実施。

当初は自宅の PC を活用していたが、6 月にテレワークデジタル環境構築を目的として東

京都及び東京しごと財団による「テレワーク助成金」に応募・採択され、社員の70%以上に相当する「14台のノートPC」及び「12機のUSB型リモートアクセスデバイス」を導入。導入開始から2ヵ月後の2020年9月には50%強の1日平均6~7人の終日在宅及び直行直帰在宅を達成。

2022年現在では総務・経理/事務/営業/製造/技術職において週に2~3人程度の継続したテレワーク実施を推進中である。

具体的には新型コロナウイルス発生時ロードマップ、発生時連絡網、関係者情報及び健康状態聞き取り確認票、消毒防護スタイル動画、消毒場所一覧及び割り振り、感染者発生時外部通知基準、新型コロナウイルス発生時カウンターメンバー表、テレワークでやることリスト・できないこと対策、時差出勤、公共交通機関を避けた乗り合い出退勤など当時考えられたありとあらゆる場面を想定して対応策を練り、社内へ発表し共有している。

5. 実施効果

最も大きな成果はクラウドシステムをベースとしたデジタル環境への切り替えをごく短期間の間に実施できたことである。前述のクラウドシステム「kintone」、リモートアクセスデバイス「マジックコネクト」、ビジネスチャット「Chatwork」、web会議サービス

「zoom」、ノートPCへの切り替えなどが代表的なものですが、さらにそこから朝礼・会議・ファクス受信・全社スケジュール・経費精算・稟議申請などがすべて電子化された。

製造を除く90%近い業務が場所と時間を問わず行えるようになったことによって、社外との打合せの約40%はweb化、地域をまたいだ社内の会議参加や朝礼参加が慣例化され、情報がリアルタイムで共有される社内環境が生まれた。

さらに「Facebook」「Instagram」などのSNSへの発信が活発化し、定期的発信からホームページへの流入増加につながっている。

業務の電子効率化によって今まで20人で行っていた業務を13人で運営できるようになった。

6. 推進体制

新型コロナウイルス感染症の蔓延をきっかけに、テレワークを導入する動きとなった為、新型コロナウイルス感染者発生時ロードマップ体制がそのままテレワーク推進組織体制になっている。

《運用制度》

・テレワークについてのルール

- ① テレワークについてはコロナ対策に関わらず継続する。
- ② 従来の仕事にとらわれず新しい仕事のやり方を常に考え、推進する。
- ③ テレワークの際、書類等探しやすくするなど、常に整理整頓しておく。

④ テレワークの所定労働時間は次のとおりとする。

始業時刻：午前9時00分、終業時刻：午後5時30分

テレワーク勤務の開始時刻および終了時刻を、電話、電子メールその他上長が指示する方法により上長に連絡すること。▶在宅スケジュールアプリに登録し全員に周知

⑤ どうしても通信環境の改善が難しいと会社が判断した場合、整備されるまでの間、特例として会社側から機器を貸与することがある。

⑥ PC等の機器の貸与、情報漏えいの防止、その他テレワーク全体の規定については、テレワーク規定を参照すること

⑦ 通勤手当に関して、入社日数に応じた清算支払い（後払い）とする。（給与規定の変更：通勤手当を廃止→都度交通費を支給）

7. 環境整備

- ・クラウドシステム「kintone」、リモートアクセスデバイス「マジックコネクト」、ビジネスチャット「Chatwork」、web会議サービス「zoom」、クラウド型販売管理システム「SMILE V Air」の導入。
- ・持ち出し可能なノートPCへの切り替え、携帯電話でのテザリングの許可による外出先での通信環境整備。

8. 課題と解決策

最も大きな課題は氾濫する情報の管理とコミュニケーションである。

Webにより全事業所のコミュニケーションが活発化したことでファイリング・ファックス・インフォメーションなどのすべての情報がデータとしてチャット及びクラウド上に流入し、見逃されてしまう・むしろ手間が増えてしまうなどの弊害が発生した。

また電子化・web化された業務に抵抗のある社員も一定数存在するため、抵抗感への対策として、推進者・管理者による定期的な意見交換の場（清流化会議など）を設置することで、取り残される人が発生しないようにした。

また、情報氾濫への対策としては、データ管理をアプリ化することでステータスや優先度を付与することを可能とし、その時に処理すべき案件などを視覚的にサポートすることで少しずつ効果が表れている。

9. 今後の取組

現在、楽楽電子保存にて仕入先からの納品書・請求書類のデータを保存しているが、今後はお客様への納品書・請求書をテレワークでも発行できるように楽楽明細を導入予定。

社外からでもアクセスできるシステムなどがあれば、随時導入を検討して、テレワーク出来る環境を拡大推進していく考えである。

10. その他

テレワークにも慣れ、今でも運用を続けることにより社員の仕事に対する対応方法も”それまでの出勤しなければならない”という考え方から脱却するきっかけとなっている。

私たちの会社では業務を離れて考える時間の創出など、テレワークでしかできない、考えられないことも重要だと捉えている。

QOL向上による人や組織が輝くように、また働きがいのある仕事の創出をテレワークで実現していきたいと考えている。

株式会社パソナグループ

同社は2007年4月からテレワークを本格導入した先駆者企業の一つである。現在のテレワーク実施者は2,358人。実施率は72%に達している。2017年から「Do・Co・De・Mo ワークスタイル制度」を開始。在宅勤務のほか自宅近隣のレンタルオフィスの活用ができるうえ、地方創生などの社会的課題解決も視野に、ワーケーションも積極的に展開している。こうしたパソナグループの長年にわたる取り組みは、他企業の模範となる事例が多い点が評価された。

所在地：東京都港区

<https://www.pasonagroup.co.jp/>

代表者：南部 靖之

資本金：50億円

業種：人材サービス

従業員数：23,488人

<実施期間>

取組時期 2007年4月～現在

1. 実施名称

Smart Life Initiative の実現

2. 対象

対象者・組織等： 3,275人

実施人数： 2,358人 (72%)

3. テレワーク導入の経緯・目的

パソナグループは、「社会の問題点を解決する」という明確な企業理念のもと、ダイバーシティを推進し、誰もが自由に好きな仕事を選択でき、働く機会を得られることを目指して、さまざまな社会インフラを構築してきた。

テレワークやフレックスタイム制度は2007年から導入しており、多様化するライフスタイルや感染症対策、BCP対応に伴い、テレワークとフレックスタイム制度の拡充と推進を行った。

4. 実施内容

パソナグループでは時代・情勢に合わせた多様な働き方の実践を行っている。

1983年 ワープロ完全在宅勤務制度を開始 ※サービスとして提供

1988年 在宅勤務、サテライトオフィス、ワークシェアリングを推進

※サービスとして提供

2007年 現行の在宅勤務取扱規程を制定

2015年 リンクワークスタイル推進サービスを開始 ※サービスとして提供

ヘルスケアプログラム拡充

2016年 ワーク・ライフ・ファシリテーター設立

2017年 Do・Co・De・Mo ワークスタイル制度を開始

2020年 新型コロナウイルス対策本部を設置しテレワークや在宅勤務の活用推進を加速

兵庫県淡路島への本社機能一部移転を開始

2021年 コアタイムのないフレックス勤務へ拡充

RPA研修およびリスキリング研修、タイムマネジメント研修の実施

メンタルヘルスケア研修・オンラインエクササイズ・健康LIVE

オンライン健康推進室・Kids Public等、健康に関する施策をさらに強化

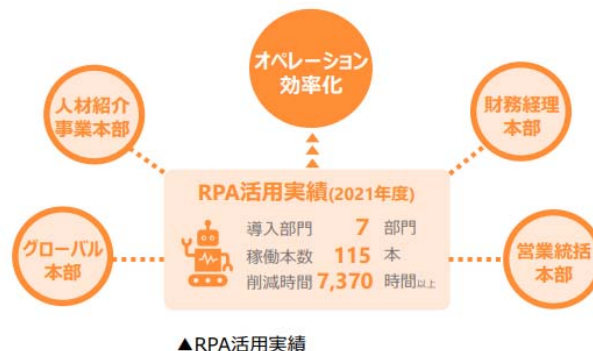
5. 実施効果

【1】働き方に関する成果

- ・RPAをパソナグループ計7部門にて導入。

年間115件の業務をRPA化することで、7,370時間以上削減し、業務効率化を推進。

- ・業務効率化や生産性の向上も一因となり、業績においても売り上げも拡大（2年前比112.6%、昨年比109%）。



- ・テレワーク実施率：72%

- ・1か月あたりの一人当たり平均残業時間が17時間

- ・コロナ禍の時代においても業務効率化や場所・時間にとらわれない働き方の促進により、育児休業からの復職率100%を維持するほか、女性管理職比率においても54.6%とソーシャルワークライフバランスの実現にも効果が出ている。

【2】健康・メンタルヘルス関連

- ・テレワーク促進後も、メンタルヘルス対策を含む健康推進についての取り組みに注力しており、6年連続「健康経営度調査ホワイト500」企業に認定。部門間のコミュニケーションが活発になり、昨年度（新型コロナ禍発生の1年目）と比べて、メンタルヘルス不調に伴う休職者は約54%減少。

6. 推進体制

【1】経営層による働き方改革の実践

- ・グループをあげて働き方改革推進を実施。グループ代表はじめ、各役員が多様な働き方の重要性を認識し、制度整備および実施試行を重ねている。本社機能の一部移転に伴い、東京と淡路島の2拠点でのハイブリッドワークを実施している。
- ・役付執行役員のうち女性2名は小学1年生のお子さんの子育てとの両立、ハイブリットワークを実践し、自らがロールモデルとなり推進している。
- ・コロナ禍における対応としては、2020年1月に副社長執行役員が管掌する『新型コロナウイルス対策本部』を新設。契約社員・派遣スタッフ等を含む全従業員の安全確保、生活環境の化に伴う働き方の多様化に合わせた仕組みの構築に向けて12件の施策を新たに実施。また、国の政策に準ずる出社率7割減を部署内で周知することで、新たな働き方を推進した。
- ・総務省が主催しているテレワークデイズにも参画。

【2】社員の声の収集および社内周知

- ・社員に対し、テレワークに関するアンケートを行い、社員の意向が反映された制度改定を実施している。社内アンケートにて全体の96%が「効果的なテレワークが実施できた・テレワークを実施してよかった」と回答。
- ・グループ各社全社員が閲覧できる社内報にて毎月多くの記事を掲載し、その中で多様な働き方をする社員を紹介。テレワーク中で実践している社員の工夫・アイデア等を紹介することで、会社全体でのテレワーク推進の風土づくりを実施。

【3】全社員へのITリテラシーの向上施策

- ・テレワークを行う際の生産性向上への取り組みの一つとして、複線的なキャリアを構築し、社会の変化に柔軟に対応できる人財を目指し、若手社員4,5年目向けにハイブリットキャリアプログラムを実施。
2021年度はデジタルの基礎を6か月間学ぶDX研修を実施し、59名がITパスポートに合格。
2年目以上のグループ社員には、DXを初めて学ぶ基礎的なプログラムとしてDX研修入門編を実施し、社内全体のITリテラシーの向上を図った。

デジタル人材育成プログラム 全体概要								
基礎							エキスパート	
コース	新入社員 デジタル研修	デジタルアカデミー 社員制度	DX研修 入門編	ハイブリッド キャリアプログラム	RPA運用 エキスパート	RPA開発 エキスパート	リスキリング イニシアティブ	エキスパート プログラム
概要	社会人として必須のデータテラシー向上やDXの基本を学ぶ	IT未経験者を対象とした1年間の採用育成プログラム	DXを初めて学ぶ基礎的なプログラム	若手社員を対象としたDX基礎研修で、ITパスポート合格も目指す	RPAの安全運用スキルを養う伴走型教育プログラム	プログラミングやRPA実装スキルを半年間学び、現場の業務効率化を実現するプログラム	営業部門、本部部門、IT部門を対象としたDX人材をめざす学び直しプログラム	AI活用・データ活用をめざす実践的な上級プログラム
対象者	新入社員	制度の要件を満たして入社する社員(外国籍を含む)	入社後2年目以上のグループ社員	新卒入社後4、5年目のグループ社員	希望部門	希望部門	入社後3～15年のグループ社員	IT部門およびデータ活用必須の事業部門の責任者等
方式	対象者全員	対象者全員	希望者	対象者全員	選抜	選抜	選抜	選抜

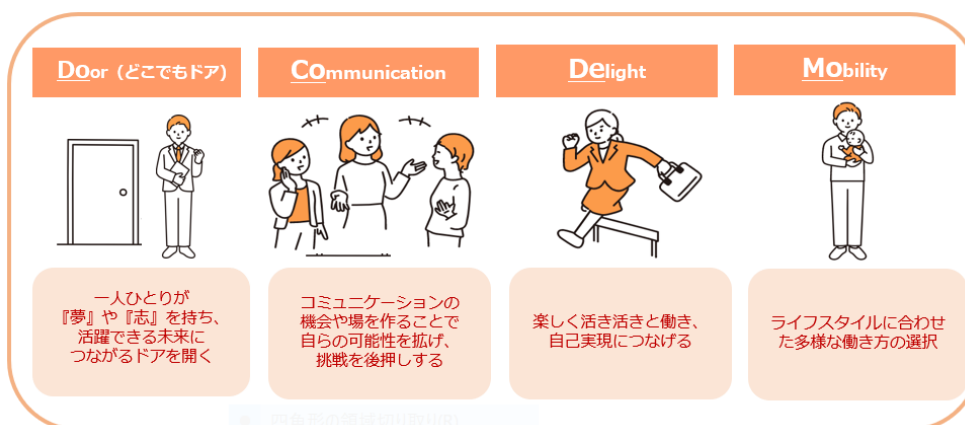
<運用制度>

- ・テレワーク利用の際は、事前申請を行う。
- ・勤務開始終了時には、所属長・チームメンバーとのコミュニケーションをとる目的で、teams での報告。
- ・定時後、一定時刻（部門、職種等により異なる）にPCの自動シャットダウンを設定。
- ・フレックス勤務のコアタイムの撤廃。

7. 環境整備

【1】オフィス環境の整備

- ・オフィス環境としては、デスクをフリーアドレス化しており、誰もが自由にデスクを利用可能。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。
- ・Do・Co・De・Mo ワークスタイルとして、全国各地の全オフィスに誰でも使える「Do・Co・De・Mo ワークスペース」を設置。サテライトオフィスや在宅勤務、別拠点での勤務を認めている。



【2】ICT インフラの整備

- ・スマートフォンやタブレットを貸与し、オフィス外でもストレスなく勤務可能となり、

基幹システムをはじめとする社内システムにオフィス内にいるのと同様にアクセス可能なVPN利用を許可している。Microsoft teams や zoom を社内外でのオンライン会議やセミナーまたコミュニケーション手段として積極的に活用し、スムーズな情報の連携や効果的な情報発信を実施している。

【3】情報セキュリティ・リテラシーの向上

- ・毎年全社員向けに定期的に情報セキュリティ研修を実施している。研修後にはダミーの不審メールを送り、正しい対応ができているか確認を行っている。
- ・毎年部署単位でも個人情報の取り扱いについての勉強会を設けるなど注意喚起と個々のセキュリティに関する意識向上を図っている。

【4】業務効率化・生産性の見直し（ペーパーレス・電子化）

- ・淡路島にてインサイドセールス部門を立ち上げ、営業部門のテレワークを推進。
- ・RPAの導入並びにリスキリング研修等の人材育成により、大量の契約処理業務をはじめとする業務の効率化を推進。
- ・契約書の電子化および独自システムの導入により自宅でもコールセンター業務ができる体制を準備。
- ・書類のペーパーレス化、決裁の電子化を実施。

8. 課題と解決策

【1】効果的なテレワーク実施に関わる研修・マネジメント層へのアプローチ

テレワーク環境下での業務遂行・キャリア構築、人財育成における課題の解決に向けてマネジメント研修を実施。マネジメント層においても、コミュニケーションの工夫、人材育成並びにメンタルヘルスケア等のマネジメント力の強化を図っている。約2,480名が参加。実施後アンケートにて研修に対して、全体の83%が「非常に満足」「満足」と回答、そして約95%が「今後の業務に活かそうと思った」と回答。

また、オンラインミーティング時には雑談タイムを設定し、普段からチャットなどで気軽にコミュニケーションをとれる雰囲気づくりの実施や部署ごとのオンライン朝礼、全社員が参加できるオンラインエクササイズを毎日実施（就業時間中）。

管理職は定期的に部下と1on1ミーティングを行い、業務進行や分担等に問題がないか、悩みを抱えていないかのヒアリング等、業務を円滑に進めるうえでのチーム・上司とのコミュニケーションの機会を積極的に創出。

人財育成の観点から、リアルでのコミュニケーションについても大切にしている。

9. 今後の取組

- ・引き続き多様なライフスタイルに合わせて、仕事とプライベートの両立ができるよう制度の促進と拡充を実施する。
- ・海外でのリモート勤務も認めているので、自身のキャリアプランに応じた多様な選択肢を準備する。

10. その他

- ・2016年より人事部内にはグループ全体のメンター役として、仕事のみならず生活面の相談にも対応する専門職である「ワーク・ライフ・ファシリテーター」を設置している。統括産業医は創業当時より社員を継続的に診ており、コロナ禍以降、ワーク・ライフ・ファシリテーターと保健師も増員し、更なる健康増進に向けて、体制を強化。また、新たなサービスとして「オンライン健康推進室」を立ち上げ、テレワークや複数拠点でのハイブリット勤務など多様な働き方の中でも、産業医や保健師へのオンライン相談や食・睡眠・健康といった日々の生活習慣を見つめ直すことができるよう様々なコンテンツを定期配信している。



- ・オンラインエクササイズ配信（計41回、約8,045人参加）や、専門家に相談できる「健康LIVEセミナー」（計25回、1,580名参加）を定期開催している。
- ・女性特有の健康課題や育児・出産に関して専門医に相談できる「オンライン相談窓口」を外部に設置。

<テレワークに関する受賞歴>

- ・「テレワーク先駆者・テレワーク先駆者百選（2016年）」
- ・「テレワーク推進賞（2017年）」は、中核子会社の株式会社パソナが受賞。
- ・「テレワーク先駆者・テレワーク先駆者百選（2021年）」は、株式会社パソナグループが受賞。
- ・2015年には「ダイバーシティ経営企業100選」への選定実績あり
- ・「攻めのIT経営銘柄2019」株式会社パソナグループが認定

福井県

2020年3月からテレワークを本格導入し、実施率は既に全職員の57.8%、2,600人に及ぶ。大雪時に出勤困難となった職員が在宅勤務により通常業務を円滑に継続するなど、雪国ならではの効果も発揮されている。行政サービスの質や危機管理対応力が向上し、生産性を落とさず職員が多様な働き方を選択し、健康で生き生き仕事ができる環境となった。制度の導入や定着が難しいと思われがちな地方自治体のモデルケースとして成長していくことが期待される。

所在地：福井県福井市

<https://www.pref.fukui.lg.jp/>

知事：杉本 達治

地方自治体

職員数：約 4,500 人

<実施期間>

取組時期 2020年3月～現在

1. 実施名称

行政でも実現できる、テレワークによる「働きやすさ」と「働きがい」の両立！

2. 対象

対象者：知事部局、教育委員会、議会局、各行政委員会事務局の職員
(県立病院を除く) 約 3,400 人

実施人数： 約 2,600 人 (約 76 %)

3. テレワーク導入の経緯・目的

本県では、2019年8月に策定した「行財政改革アクションプラン」において、多様な働き方を進める観点から在宅勤務を導入することとし、2020年夏頃より実証を行う予定であった。しかし、2020年春の新型コロナウイルス感染拡大に伴い、職員の感染リスク軽減等を図るため、当初の計画を前倒して2020年3月から在宅勤務制度の運用を開始した。

その後は、当初の目的であった働き方改革の観点にも力を入れ、毎年7～9月に県職員向けの働き方改革キャンペーン「Life Style Shift」を展開し、時差出勤や年次休暇等と組み合わせた在宅勤務を推奨するなど、積極的な制度利用を推進している。

質の高い行政サービスの提供が求められる昨今、業務の質を確保しながら、円滑に業務を実施できる新たな仕事の手法として、従来、出勤が前提だった自治体の業務のあり方を見直すとともに、今後もテレワークを積極的に推進し、定着させていく必要がある。

<目的>

複雑多様化する行政サービスの質を落とすことなく、職員が多様な働き方を選択し、健

康で生き生き仕事ができる環境作りを進めつつ、「職員のワークライフバランス向上」、
「DX やペーパーレス等の業務効率化」、「災害時の円滑な業務継続体制づくり」の観点から
テレワークを推進し、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を実現する。

4. 実施内容

<2020年3月>

- ・コロナ感染拡大に伴い、在宅勤務制度を当初計画から前倒して導入（基礎疾患のある職員や妊娠中の職員など重症化リスクがある職員や、小学生以下の子を養育する必要がある職員のための利用に限定）

<2020年5月>

- ・国の緊急事態宣言等を受け、対象者を全職員に拡大

<2020年7月～9月>

- ・職員向け働き方改革キャンペーン「Life style shift」を展開。週1回以上の実施や時差出勤との併用を推奨

<2020年10月～11月>

- ・推進月間「秋のテレワーク・デイズ」を展開し、所属ごとに目標を設定・実践

⇒ 対象職員約3,477人のうち1,865人（53.6%）がテレワークを実施

<2021年1月>

- ・庁内独自の業務システム（職員情報、財務会計、設計積算等）を利用できるよう基盤を強化
- ・同年9月に、農業農村整備工事積算システムを追加

<2021年7月～9月>

- ・夏の「Life style shift 2021」を展開。所属ごとの集中実施日設定などを呼びかけ

⇒ 対象職員約3,278人のうち1,783人（54.4%）がテレワークを実施

<2021年8月～9月>

- ・推進月間「夏のテレワーク・デイズ」を展開し、所属ごとに3日以上テレワークデーを設定

⇒ 対象職員約3,338人のうち1,469人（44.0%）がテレワークを実施

<2022年1月>

- ・庁内の幹部会議や知事説明、予算査定等を原則オンラインとする運用変更を実施

⇒ 1月37.6%（1,219/3,260）、2月43.5%（1,417/3,259）、3月29.1%（947/3,259）

<2022年4月>

- ・電子決裁システムの運用開始（テレワーク環境下においても利用可能となるよう基盤強化）

<2022年7月>

- ・自宅に加え、公共施設やコワーキングスペース、所属長が承認した場所（実家など）で

も実施できるよう実施場所を拡大

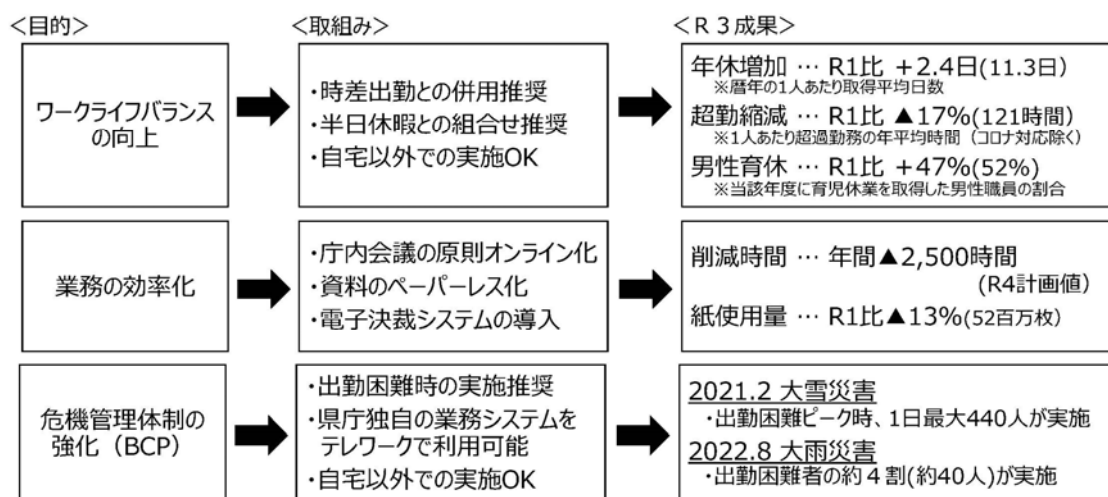
- ・ サテライトオフィスの設置場所を拡大（合同庁舎 3→5） ⇒ 7 月 31.8%(1,084/3,413)
 <2022 年 7 月～9 月>
- ・ 夏の「Life style shift 2022」を展開、月 2 回以上の実施を呼びかけ

5. 実施効果

紙で仕事をする文化が根強く、テレワーク向きとされない行政の仕事であるが、当県では職員の 3 割強が、毎月 1 回以上テレワークを実践するまでになっている。

取組みはさらに進歩を続けており、職員からの希望に応えるべく、今年 7 月からは、全国の自治体に先駆け、テレワーク実施場所を公共施設やコワーキングスペースに拡大した。

○コロナ禍を契機とし、2020年3月から制度導入を前倒し。現在まで全職員を対象としてテレワークを推進（R3年度は、全体の約 8 割が年 1 回以上テレワークを実施。R4年度の毎月1回以上の実施率は職員全体の 3 割強）



(1) 職員の意識変化

- ・ 2021 年度の職員アンケートでは、テレワークのメリットとして、「通勤の負担が減った (46.8%)」「静かな環境で業務に集中しやすい (22.7%)」という声が上位を占めた。
- ・ 2020 年度の職員アンケート時に比べ、テレワークの満足度が約 10 ポイント上昇 (35.4%→44.8%)。
- ・ テレワーク時の業務進捗、生産性が普段と変わらない、または上がったと回答した職員の割合が約 27 ポイント上昇 (37.2%→63.7%)

(2) 実施実績

- ・ 2021 年度は、約 8 割の職員（約 2,700 人）が年 1 回以上実施（延べ約 30,200 人）

- ・特に、コロナ第6波のピーク時（2022年1月～2月）には、1日平均約200人が実施（最大で約300人/日）
- ・2022年4月～現在まで、毎日100～200人が恒常的に実施。月1回以上の実施率は約3割

（3）ワークライフバランス向上

○時差出勤や休暇との組み合わせ等により、育児介護と仕事の両立など、多様な働き方の実現に寄与。

- ・年休と組み合わせて実施する職員・・・約30%
- ・早出遅出勤務と組み合わせ実施・・・約15%
- ・テレワーク実施者のうち、小学生以下の子どもを養育する職員の割合・・・約35%

○ワークライフバランス関連の実績が向上

- ・年次休暇取得日数の増加・・・R1:8.9日→R3:11.3日
※暦年の1人あたり取得平均日数
- ・超過勤務の縮減・・・R1:145時間→R3:121時間
※1人あたり超過勤務の年平均時間（コロナ対応除く）
- ・男性職員の育児休業取得率・・・R1:4.9%→R3:52.0%
※当該年度に育児休業を取得した男性職員の割合

（4）業務効率化

○テレワークやWeb会議の推進により、職員の移動時間の軽減やペーパーレス等の業務効率化に寄与。

- ・庁内会議等による移動時間の削減・・・2,500時間（R4計画値）
- ・テレワーク導入前後における紙の使用量・・・R1→R3で、13.4%減少

○実施場所を自宅以外に拡大し、出張先や出張時での空き時間を有効活用する事例

- ・保健所の業務支援に回った職員が、隙間時間を活用し、本来業務も実施
- ・出張時の移動の車中で資料確認や復命書の作成等を行い、超過勤務を縮減

（5）危機管理、災害時の業務継続体制

○災害時に出勤困難となった職員がテレワークにより円滑に業務を継続できる環境が定着

- ・2021年1月の大雪災害時、出勤困難等となった職員のうち、最大440人がテレワークを実施（テレワークを実施した職員の6割以上が、普段と変わりなくまたは普段以上に仕事ができたと回答）
- ・2022年8月の大雨災害時、出勤困難となった職員約110人のうち、約40人がテレワークを実施

6. 推進体制

<推進体制、周知方法>

- ・制度面を人事課、ICT 基盤の保守改修などインフラ面をDX推進課が担当。両課が連携しながらテレワークを推進。知事・副知事および各部部長で構成する「DX推進本部」の会議において、テレワークの実績報告や毎年の実施方策を決定、推進
- ・毎年7～9月に県職員向けの働き方改革キャンペーン「Life Style Shift」を展開し、定期的なテレワークの実施目標設定等について、全職員に周知

<トップの関わり等>

- ・知事自らが、出張中も含めて積極的にテレワークを実施し、庁内会議は原則 Web 会議で行うなど、職員が知事への報告・説明をテレワークで完結できるような働き方を推進
- ・職員に対しても、年度当初の挨拶をはじめ、様々な機会をとらえて、テレワークを積極推進するよう職員等への声掛けを実施

《運用制度》

対象者：全職員（会計年度任用職員を除く）

実施場所：①自宅、②サテライトオフィス、③公共施設、コワーキングスペース、
④実家や旅行先など所属長が認める場所、⑤出張時に業務を実施できる場所

利用頻度：上限なし

勤務時間：原則、平日の8時30分から17時15分

※育児・介護など理由を問わず、全ての職員が時差出勤との併用が可能

※年次休暇等との組み合わせにより、半日・時間単位での実施が可能

実施手続：①実施する職員は、前日までに所属長等に Teams 等で申請し、承認を得る

②実施当日は、勤務開始時に Teams 等を使って所属長等に始業を報告

③勤務終了時に所属長等に Teams 等で終了報告し、Forms で業務内容を報告

7. 環境整備

<オフィス環境>

- ・県内5箇所の出先機関にサテライトオフィスを整備
- ・事前に所属長の承認を得ることで、公共施設やコワーキングスペース等での実施が可能

<情報インフラ>

- ・2019年4月からOffice365を導入しており、仮想デスクトップ環境において、庁内メール (Outlook)、グループチャット (Teams)、共有フォルダ (OneDrive) を自宅専用PCから利用可能

- ・2021年1月から庁内各業務システム（財務会計、職員情報、設計積算等）の利用が可能
- ・2022年4月から電子決裁システムの利用が可能
- ・ほか、私用スマホやタブレットからもOffice365（庁内メール、グループチャット、共有フォルダ）の利用が可能

8. 課題と解決策

<課題>

- ・現場作業が中心の職員などは、テレワークを実施する機会が限定的
- ・一部のシステムや紙でのやりとりが中心の仕事は、テレワークでの完結が困難
- ・職場に保存されている紙資料を見ないと業務が捗らず、効率が低下

<解決策>

- ・職員研修の日はテレワークにするなど、業務内容に応じて柔軟にテレワークを行うよう推奨
- ・システム改修を継続しつつ、オンライン申請の仕組みや電子契約の導入等を検討
- ・ハートフルオフィス（非常勤雇用の障がい者が協働して庁内の軽作業等を請け負う職場）において、各所属の紙資料の電子化を推進

9. 今後の取組

年間を通してテレワークの未実施者を原則ゼロとし、月1回以上の実施率を60%まで引き上げることが目標として、特段の事情がなく実施率が低い所属への声掛け等を強化するとともに、システム改修や職場環境の更なる改善に取り組んでいく。

併せて、出先機関の総務・庶務や学校事務など、基本部分が共通する業務に従事する職員同志がテレワークにより知見を共有したり、繁忙に応じて業務を支援したりする仕組み作りなど、テレワークを前提とした業務・組織の在り方を検討していく予定。

10. その他

<本県のテレワーク制度を柔軟に活用した働き方の事例紹介>

- ・結婚により他県在住を余儀なくされた職員が、テレワークを最大限に活用して出勤日を月の1/3～1/2程度とすることにより、退職することなく勤務を継続
- ・配偶者との役割分担の下、時差出勤や年次休暇を併用することにより、子供が帰宅する夕方に子供の迎えや夕食作りの時間を創出
- ・通勤に1時間以上かかる妊娠中の職員が、計画的に毎週のテレワークの日を設定し、体調と相談しながら休むことなく勤務できる環境を整備

4 - 2 促進部門

京都府テレワーク推進センター

同センターは京都府内の中小企業のテレワーク導入から業務改善、就労環境改善などの総合支援活動を通じて、様々な企業の課題に専門家が応えるワンストップセンターとしての機能が充実している。府内ではあるが製造業や宿泊業への指導ノウハウと実績は価値があると評価できる。今後、デジタル人材を育成し企業へとつなげる機能（DXプラットフォーム）を追加して、地域における支援センターとしてさらに拡大していくことを期待したい。

所在地：京都市
<https://kyoto-telework.jp/>
知事：西脇 隆俊
行政支援サービス
職員数：8人

<実施期間>

取組時期： 2020年9月～現在

1. 実施名称

～中小企業のテレワーク導入支援を通じて誰もが「わくわく」「いきいき」と働きやすい社会を実現～

2. 提供内容

京都府内の中小企業を対象に、テレワークの導入における相談を電話、WEB、来所、訪問にて対応し、以下の支援を実施している。

【テレワーク導入・定着支援】

業務の切り分けからシステム構築、就業規則等労務管理、定着支援までを、社会保険労務士、ITコーディネーター、臨床心理士等の専門家により実施。さらに新たにテレワークを実施する企業にはパソコン購入等導入に必要な経費を補助する京都府の補助金申請支援も実施。

【業務改善・就労環境改善支援】

テレワークだけでなく、業務の効率化や時間外労働の削減、仕事と育児・介護などの両立など多様な働き方実現に向けた業務改善、就労環境改善支援なども併せて支援している。

企業の働き方改革支援



【DX学習支援プラットフォーム「京デジぷらっと」の構築】

府内企業におけるデジタル人材不足の解消や企業内でのDX推進の動きを加速化することを目的に、デジタル人材を効果的に育成するための独自の学習支援ツール「京デジぷらっと」の構築を進め、研修、相談、情報提供等の機能を組み合わせながら人材育成やマッチング、企業間交流を促進している。



会員登録・受講料無料!

登録はこちらから



【デジタル人材の確保・育成支援】

テレワークを普及・推進していくためには、セキュリティ管理等の面から企業内でのデジタル人材を確保することが重要であるが、府内企業の45%では人材が不足しているため、求職者や在職者に対してデジタル人材を養成するための講座を開設し、人材の確保につなげている。



3. 促進・普及対象

対象者、京都府内に事業所を置く中小企業事業者

実施規模：7.9 万社（2022 中小企業白書）

4. 経緯・目的

京都府では「子育て環境日本一」を掲げ、誰もが働きやすい職場づくりを推進してきている。

さらには新型コロナウイルス感染症の影響によりテレワークに取り組む企業が増加する中、ICT 環境整備や人事評価、社員のメンタルヘルスケア等、導入・定着に課題を抱える府内中小企業を支援するため京都府テレワーク推進センターを 2020 年 9 月に設置。

2021 年 4 月よりセンターの支援機能として業務改善支援、就労環境改善支援機能を追加し、また 2021 年 8 月からはデジタル人材を育成・企業へとつなげる機能を追加し、府内企業のあらゆる課題解決をワンストップでソリューションできるセンターを設立。

2022 年 4 月からは、職業安定法に基づく職業紹介事業として、センターで養成したデジタル人材を企業へ紹介するマッチングを実施。

2022 年 6 月からは、デジタル人材の育成をさらに促進するため、独自の人材育成ツール DX プラットフォーム「京デジぷらっと」を構築し、2022 年 10 月より運用開始。

5. 実施内容

テレワーク普及促進活動としては、「テレワークを導入したいが何から始めてよいかわからない」といった相談に対して、現状の把握・課題の抽出を行い専門家派遣やセミナーの実施、就業規則の見直しの提案や業務改善、補助金の活用方法等、伴走支援を実施することで課題解決及びテレワークの普及促進に努めている。

また、テレワーク推進を支えるデジタル人材を育成する養成講座を実施するとともに、企業説明会を開催するなど、デジタル人材養成講座で IT スキルを身に付けた受講者と求人企業とのマッチングを図り、デジタル人材を求める企業の人材確保につなげている。

《R3 年度の実績》

- ・相談件数 2,041 件
- ・テレワーク導入・拡充件数 276 件
- ・専門家派遣回数 185 回
- ・セミナー開催 30 回、1,072 人参加
- ・補助金支援実績 148 件
- ・デジタル人材養成講座 9 回、1,401 人参加

6. 取組目標と達成度合い

＜導入拡充件数＞

- ・R2 年 9 月～R3 年 3 月 目標：100 件 達成：610 件 達成率：610%

- ・R3年4月～R4年3月 目標：230件 達成：276件 達成率：120%
- ・R4年4月～R5年3月 目標：150件

7. 課題と解決策

京都府内の事業所においては製造業・宿泊業を営む事業所が多く、「製造業＝ものづくりのためテレワークとは関係ない」、「宿泊業＝接客が必要な為テレワークとは関係ない」、「また導入する費用がない」と話すら聞いてもらえない企業もあり、テレワークの普及活動における広報活動において苦労を要した。

製造・接客等、テレワークが馴染まない業務はあるが、繰り返しアプローチを行うことで理解を深めてもらうとともに、好事例の紹介を行う等、他の経済団体とも連携しながら根気強く周知活動を行うことで普及促進に繋げることができた。

8. 対象者への効果

テレワークを含めた働き方改革全体とデジタル人材の育成・確保を支援するセンターとしては全国的にも数少ない施設であると考え。また、テレワーク導入に対する補助金はパソコン等のテレワークに必要な機器導入に対しても補助しており、その点では国や他の自治体と比較しても特長ある制度となっている。

<支援先企業からの言葉>

- ・育児や介護といった従業員の課題に対してテレワークを導入することで多様な働き方の実現とワークライフバランスの確立ができた。
- ・他府県への転居が発生したが、テレワークを導入することで退職せずに業務の継続ができた。
- ・求人票にテレワークを実施していることを記載することで、求人募集数が増加し良い人材の採用ができた。
- ・補助金を利用し従業員の一部を試験的にテレワークを実施したが、テレワーク可能な業務精査ができ、現在はテレワークの実施者の増員に繋がっている。
- ・他府県の人材をテレワークの実施で採用することができた。

9. 環境整備

労務管理などの制度面は社会保険労務士が、情報セキュリティ面はITコーディネーターといった専門家が個別相談支援を行い、セミナー等の企画実施を行っている。

導入プロセスや業務の分類等、上記専門家支援をはじめ中小企業診断士等やテレワークマネージャー等内容に応じて専門家による支援ができる体制を構築している。

10. 今後の取組

《令和4年度の目標》

テレワークの導入・拡充 150件

補助金支援事業所 80件

相談件数 2,000件

専門家派遣回数 150回

セミナー来場等者数 1,000人

11. 協力企業・団体等

株式会社パソナ（運営受託会社）



多様な働き方につながるテレワークツール・
ICTツールを体験しながら比較検討ができます



専門家（社労士、中小企業診断士、ITコーディネーター）に
システムの整備や労働条件・規則等の相談ができます



京都府域の中小企業の総合支援拠点
「京都経済センター」内に入居しています



京都府テレワーク推進センター 73

富良野市

同市は、令和3年度より「ワーケーション実証費用助成金」制度を設け、市内においてワーケーションを行う取組に対して「宿泊費等を一部助成」とともに企業社員等を受け入れ、人材育成研修や地域課題解決に向けたワーケーションイベントを開催しており、移住・促進のためのさまざまな施策も支援している。人材育成型ワーケーションのメニューに独自の工夫が多く、外部資源も有効活用した取組は他の自治体の模範になると評価された。

所在地：北海道富良野市

<https://www.city.furano.hokkaido.jp/>

市長：北 猛俊

地方自治体

職員数：261人

<実施期間>

取組時期： 2021年4月～現在

1. 実施名称

観光地「富良野」でワーケーション受入による関係人口創出・拡大への挑戦
～観光客とは異なる新たな誘客を目指して～

2. 提供内容

令和3年度より「ワーケーション実証費用助成金」制度を設け、富良野市内に4泊以上滞在し、ワーケーションを行う取り組みに対して宿泊費等を一部助成するとともに、市内NPOなど事業者と連携し、企業社員等を受け入れて人材育成研修や地域課題解決に向けたワーケーションイベントを実施。

3. 促進・普及対象

情報通信業の社員等、テレワークの活用を通じて柔軟な働き方実践する社員等

4. 経緯・目的

富良野市は「北の国から」で一躍有名になり、「北の国から 2002 遺言」が放送された2002年には年間250万人に迫る観光客が押し寄せた。その後、観光客数は減少するものの、スノーボードW杯の開催やインバウンド重要もあり、宿泊客数は徐々に増加傾向に。しかしながらコロナ禍の影響は大きく、2021年度の観光客数はピーク時の約半数となっている。

また、「北の国から」世代の高齢化、日本全国の地方都市同様の人口減少の課題もあり対策を迫られた。そこで、ワーケーション受入による関係人口創出は、過度な投資をしなくても元々ある観光・教育資源（宿泊施設やアクティビティ、人材）を活かすとともに、中長期的な視点では、ハードルは高いものの二拠点居住や転職なき移住など、富良野市の人口減少（社会減）を少しでも抑えることに繋がるものと考え、現在実証を進めている。

5. 実施内容

①テレワークの拠点づくり

コンシェルジュフラノ1階カフェのワークスペース、市内ホテルのワーケーションラウンジ、中富良野町のテレワーク施設との連携、送客

②長期滞在に向けた宿泊施設の確保

街中の施設「ホステルトマール」のマンスリープラン、市内ホテルのワーケーションプラン、短期滞在向けアパートの提供

③富良野ならではの体験プログラム創出

市内NPO法人による演劇手法を通じてのコミュニケーション力向上ワークショップ、ゴルフ場跡地を森に戻すための環境教育プログラムの提供
《実施イベント等》

①期間を決めたイベント「富良野ワーケーションチャレンジ2022」開催

②ワーケーション実証費用助成金の継続提供

③公認ワーケーションコンシェルジュ任命とワーケーション担当の地域おこし協力隊の雇用による推進体制の強化

④ワーケーションに関わり持った方とのFacebookグループ立ち上げによる関係性強化

⑤その他、都内で異業種交流会等の開催



6. 課題と解決策

各種イベントを実施する際には、自治体だけでなく市内事業者等の協力は不可欠であるが、一般社団法人やNPOなどの団体・スタッフもワーケーション業務が主務で無いことから、実務的なプレーヤーが不足していた。

また、情報発信の点においても、スキルのある自治体職員が不在で課題があったが、(一社)日本ワーケーション協会 公認ワーケーションコンシェルジュ任命とワーケーション担当の地域おこし協力隊を登用することで、こうした課題等を補完している。

富良野市内の知見では気づかない富良野市の仕事と余暇のオンオフの良さや課題を、ワ

ワーケーション実証費用助成金を利用した会社員やフリーランスの方に体験記を提出してもらい、今後の訴求ポイントや改善ポイントを抽出している。また、滞在中の消費額調査も協力してもらうなど、ワーケーション実証による経済効果も数値で示すことができるようになった。

7. 対象者への効果

関係人口創出による新たな「富良野ファン」づくりを目指すため、4年度に富良野ワーケーションチャレンジを開催し、会社員、個人事業主、他自治体職員など37人が参加した。

ワーケーションで繋がりを持った方々との異業種交流会（都内開催）は、3年度に25人、4年度に50名が参加した。

中富良野町などの近隣の自治体と連携し、富良野市内だけでなくワークやアクティビティなど富良野地域全体に波及するよう、オンオフ含めた滞在中の過ごし方を提案している。

ワーケーション実証費用助成金の年間予算は175万円だが、消費額調査では助成額に対して市内で約3倍及び市内外で約3.8倍の金額を消費している。また、参加者に対しては、ふるさと納税をPRし寄付を呼びかけるなど、「富良野ファン」づくり、関係性強化に努めている。

◆ワーケーション実証費用助成金 ※2021年度コロナ禍（移動自粛要請）で助成金停止期間あり

【2021年度】助成金利用者14名、宿泊総日数79泊、滞在総日数93日

【2022年度】助成金利用者52名、宿泊総日数273日、滞在総日数325日

※2022年度は4月～11月の期間

◆富良野ワーケーションチャレンジ2022（R4.6.22～26）

37名参加（うち助成金利用者12名）

◆富良野ファン創出交流会

25名参加（都内・R3.12.2）

50名参加（都内・R4.11.17）

◆SNS情報発信

公式（サイト、Facebook、Instagram）による情報発信

Facebookグループは約120名参加



富良野ワーケーションチャレンジ2022



富良野ファン創出交流会 in 東京

8. 環境整備

本市はテレワーク施設の新設や改修などのハード面の整備は行っておらず、現時点は、民間事業者が整備したコンシェルジュフラノ内のカフェやホテル内の客室、フリースペースなど既存施設の利用を促している。なお、リモートワーク環境、情報セキュリティを追求される方に対しては、隣町、中富良野町が今年度新たに供用開始したテレワーク施設（情報セキュリティ wpa2）を紹介するなど、安心してリモートワークできるよう自治体間連携を図っている。

なお、本年9月26日から供用開始する市役所新庁舎は、無線 LAN を整備し、職員のみならず来庁者も情報通信環境に対応できるよう整えている。

* コンシェルジュ フラノ

富良野駅から徒歩4分の立地で、フリーWi-Fiと電源を備えたコワーキングスペース。誰でも無料で利用できるため、地元の高校生が試験勉強をする傍らでワーケーションに来たビジネスマンが仕事をしていることも。ふらの観光協会が運営する観光案内所を併設し、旅行者に必要な情報提供も行っている。上層階には簡易宿泊施設「Hostel TOMAR（トマル）」があり、ビル全体で旅人の拠点のような存在を目指している。



Hostel TOMAR（トマル）



HoKitchen EVELSA(キッチンエベルサ)

9. 今後の取組

○人材育成型ワーケーションの検討

現在の助成金は、社員やフリーランスが個人負担となる宿泊費等の一部支援により本市へのワーケーション実証を受け入れているが、今後は本市の地域資源の掘り起こし、さらには学びのプログラムやコンテンツを造成するなど、企業が経費を負担して社員等を派遣し、人材育成やイノベーションに繋がる人材育成型ワーケーションの受入・検討を図り、ワーケーション受入ビジネスの可能性を探る。

○既存施設の情報通信環境の改善・拡充

これまでのワーケーション実証者の声として、宿泊施設の客室以外でオンライン会議等ができる場所の確保や宿泊施設・民有施設の一部でWi-Fi環境（通信速度など）改善などの要望もあることから、テレワーク施設の新設などの過度な投資は避けつつ、中富良野町のテレワーク施設と共存しつつも、本市でのテレワーク環境の向上に向けて、維持管理コストも見据えた中で、既存施設の情報通信環境の改善・拡充に努める。

本市では、今年度から、ふるさと納税・ワーケーション・シティプロモーションの3本をミッションとして地域おこし協力隊3名を雇用しているが、当該協力隊（社員）をマネジメントする企業は、3年後の卒業後を見据え、こうしたミッションに応える富良野拠点

の設置とビジネス化を目指す。そのためには、今後3年間で地方でのテレワークやワーケーションをフックに、企業（社員等）のワーケーション受入ビジネスを検討・構築を目指し、さらに、ふるさと納税や企業版ふるさと納税の寄附に繋げるなど関係人口の創出・強化を図る。



ふるさと納税・ワーケーションPR誌「自然にいこう。富良野市」

10. 協力企業・団体等

株式会社リコーと連携し、入社2年目の若手社員をワーケーション実証で受け入れ、リモートワーク時間も配慮しつつ、余白の時間を使って、プロの演劇人によるコミュニケーション力向上ワークショップやゴルフ場跡地を森に還す環境教育プログラムの受講、地元高校生に対して授業時間を使って社会人としての経験を話し、意見交換するなど富良野ならではの唯一無二の人材育成に繋がる体験型学習を行った。

一般社団法人日本テレワーク協会の地方創生テレワーク部会2021年度報告イベントにて、富良野市の取り組みを発表したほか、自治体や団体主催のセミナー等でも事例発表するなど情報発信を行った。



一般社団法人日本テレワーク協会

**〒101-0051 東京都千代田区神田神保町1-103
東京パークタワー2階**

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