

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》

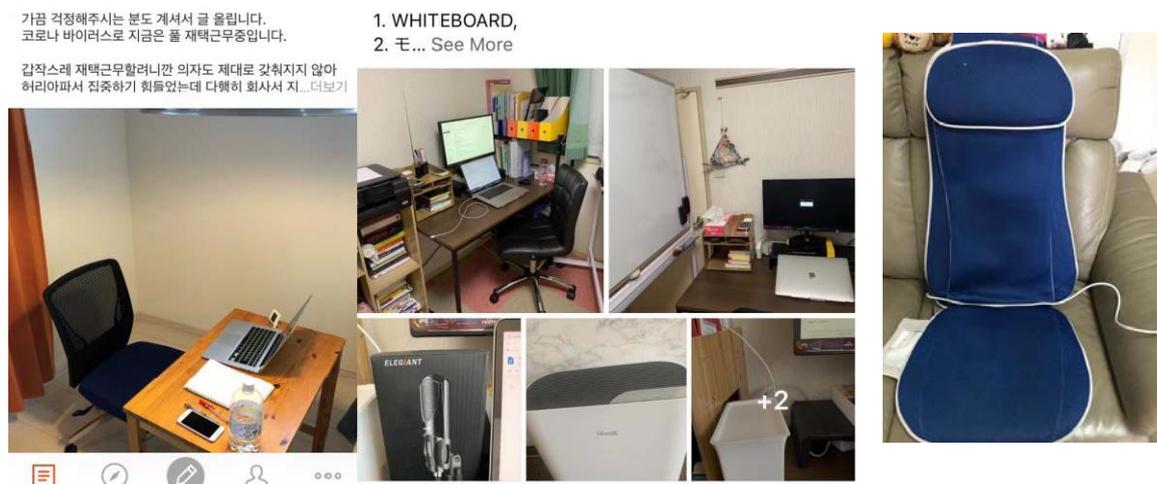
テレワークに関する規定を制定の上、人事部から定期的にフルフレックス、テレワークにおける働き方に関するウェビナーを実施することで適宜、運用をサポートしている。

- ・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：

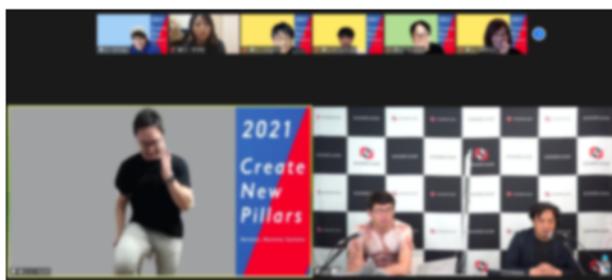
→経営状況を全従業員に共有するオンライン全体会の開催（月 2 回ペース）

→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