

# テレワーク先駆者百選 事例のご紹介

---

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	株式会社RDサポート	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	211人
事業概要	人材派遣業 人材紹介事業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク規定
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全職種／勤続年数が満1年以上で、適正ありと承認された者
実施者数	26人
実施日数	月4回以上

## テレワークの導入・拡大の経緯

当社では、18期を迎えた2016年11月にテレワークを試験導入いたしました。若手独身従業員が大半を占めていた創業当時と比べ、従業員それぞれのライフステージが変化したため、プライベートと仕事のバランスを考慮した働き方に対応する必要性がありました。「これまで通りの働き方」から、「家庭と仕事を考慮したバランスの良い働き方」への早急な方向転換が必要でした。

## テレワークの概要・特徴

制度導入のきっかけは従業員のライフステージの変化でしたが、育児介護従事者のためだけでなく、全ての社員が利用できる制度にすることを第一に考えました。そのため、体調不良時や病児の看護が発生した場合はテレワークを行うのではなく有給休暇を取得し、回復・看護に専念してもらいます。テレワークは、通常通り業務を遂行できる場合のみに限定。「テレワーク＝家庭の事情のある人の制度」ではなく、「テレワーク＝通常通りの勤務」であるという認識の浸透を図りました。その結果、特別な事情が無くても利用できる働き方の選択肢の一つとして社員に定着させることができました。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 28年度と比べて29年度は全体で残業時間が約3割減
- ペーパーレスの促進により、保管文書の書庫の数が20台から4台まで削減及び無駄な印刷が減ったことによる印刷コスト削減
- テレワーク導入前と比較すると、退職率が前々期10%から前期3%に減  
育児休業後の復帰率100%
- 一人あたりの生産性が向上し、前期の営業利益は創業以来最高の結果に
- 大きな自然災害が予想される日には、在宅勤務を推奨。昨年実施した防災訓練では8割の社員が終日在宅勤務を行ったが、業務には支障がなかった
- 男性社員1名の育児休業取得が実現。(今まではゼロ)  
育児休業中の女性社員から就労の申し出があり、今年初めて育児休業者のテレワークが実施される予定
- 時間外労働の削減時間を活用し、会社の資格支援制度を利用した資格取得が実現(国家資格)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○		○

## 企業の概要

社名	株式会社アスクレップ	都道府県	東京都
業種	医療、福祉	従業員数	260人
事業概要	CRO(医薬品開発業務受託機関) 製薬会社や食品会社、バイオ企業等の研究・調査を受託し、外部機関としてサポートするサービス業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則・リモートワーク制度規程
テレワーク担当部署	経営企画部 人事総務グループ
テレワーク対象者	社員・契約社員・在宅社員
実施者数	約130人
実施日数	平均月4回以上 (各人の業務状況によりフレキシブルに設定)

## テレワークの導入・拡大の経緯

かねてよりコアタイムのあるフレックスタイム制度を活用していましたが、昨年10月よりコアタイムなしの「フルフレックス制度」、および、働く場所を特定しない「リモートワーク制度」を導入。これに伴い、業務の方法やプロセスの改革に乗り出し、2018年4月より「在宅社員制度」を開始しました。オフィス勤務のメンバーは、業務都合に応じて、オフィスのみならず様々な場所で勤務でき、一方で「在宅社員」のように、完全にオフィス外から業務を行うスタイルも定着してきました。

## テレワークの概要・特徴

全社員を対象に、場所を特定せず働くことができる制度を採用しており、オフィスの他に、自宅や客先・外出先などで業務を行うことが可能。業務開始・終了時刻を自由に設定できる「フルフレックス制度」と併せて、柔軟性の高い働き方を実現しています。

特に、今年4月～導入を始めた「在宅社員制度」では、仕事のベースを完全にオフィス外(主に自宅)に移し、オフィスの場所にとらわれない人材確保を実現。地方の優秀人材獲得や、通勤時間分の有効活用で、生産性を向上させることにつながりました。育児・介護・通院などで、細切れ時間でしか働けない方々にも就労の機会を提供することができ、今後の可能性を感じています。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- WLBの向上  
働き方のフレキシビリティが高まり、社員が趣味やボランティア活動等に割ける時間も増え、生活全体のメリハリが出てきたようです。広範な興味関心や、意欲向上につながり、WLBは向上していると思います。また、「在宅社員」には、育児や介護、自身の健康上の課題など、様々な理由で通勤やフルタイム勤務が難しい方々を積極的に採用したため、雇用の拡大にも貢献できたと思います。
- 優秀人材の確保  
首都圏では確保が難しくなっている看護師や医療関係者を、地方都市で確保。優秀な方に安価でご活躍いただくことができ、生産性が向上。お客様に対して、より安価なサービスの提供が可能となりました。
- コスト削減  
これまでオフィスで行っていた業務を在宅社員にシフトしていくことにより、将来的なオフィス面積削減にもつながる見込み。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○		○	○	○		○	○	

## 企業の概要

社名	株式会社abilight	都道府県	埼玉県
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	4人
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織活性化、及び人材育成コンサルティング・研修・教育</li> <li>・女性の雇用創出モデルの研究開発</li> </ul>		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	本人の申請により実施。テレワーク規程あり。
テレワーク担当部署	
テレワーク対象者	全社員・及び契約コンサルタント
実施者数	主に4人
実施日数	週4~5回

## テレワークの導入・拡大の経緯

自分たちを含め、子育てや介護など、時間や場所の制約がある中で仕事と両立をしようとすると、「働ける場所」「働ける時間」という選択肢にならざるを得ない現実がありました。同じような理由でそれまでに得た経験や専門性を充分いかすことが難しい女性がたくさんいることに気付き、そのためのプラットフォームをつくりたいと思ったことが、テレワークを中心とした弊社起業の動機です。働く意欲や能力のある女性がやりがいをもって長期間働き続けるためには、会社側が柔軟な働き方を提供していく必要があると感じており、自分たちの働き方がひとつのモデルになれば、という想いで、試行錯誤しながらテレワークを中心とした新しい働き方にチャレンジしています。事業の特性上、お客様先に出向くことがほとんどのため、オフィスに出勤するよりも効率が良いことも拡大の理由です。

## テレワークの概要・特徴

- テレワークは本人の申請により、会社で認めた場合に行う(全社員実施)
- コアメンバー(バックオフィス業務)は、クラウドを利用したファイル共有、リアルタイムのチャット、オンラインミーティング、スケジュール管理など、ルールに則ってほぼ全ての業務をテレワークで実現しています。
- 案件ごとに契約している専門家チームを立ち上げ、テレワークでワークシェアを行っています。
- 担当業務、プロジェクトごとにアクセス権管理を行い、情報漏洩防止のための教育やセキュリティ対策を行っています。
- 社員は、月ごとに労働時間の枠を定め、それを超えないようにすることで在宅勤務に起こりがちな長時間勤務の弊害を防いでいます。



## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- それぞれの事情にあった柔軟な働き方を実現できることで、場所や時間に制限はあっても、働く意欲の高い優秀な人材を確保することができています。
- 固定費の支出が抑えられるため、適正な価格で質の高いサービスが提供できることが顧客満足度に繋がり、創業から売り上げが伸びています。
- 実際のテレワーク業務をする上では、ツールの使い分けやコミュニケーションの取り方など様々な課題も出てきますが、その課題解決そのものが新しい働き方のノウハウとなり、魅力ある組織づくりのためのコンサルティングにいかすことができています。
- 日経新聞でも新しい女性の働き方として紹介していただきました。(2017.3)



テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○		○	○		○	○	○	

## 企業の概要

社名	株式会社アンテリオ	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	166人(2018年1月現在)
事業概要	市場調査(医療・ヘルスケア関連)		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務制度規程
テレワーク担当部署	経営企画部
テレワーク対象者	社員・契約社員
実施者数	アンテリオ社員の9割程度
実施日数	平均週1~2回以上

## テレワークの導入・拡大の経緯

インテージグループは国内外でグループ25社2,400名が従事しています。多くのグループ会社がそれぞれの専門性を活かし、事業を行っていますが、一方でグループシナジーの創出が課題となっていました。また、ひとり一人のさらなるプロ意識の向上を図り、自走風土を前提に、これらのコラボレーションが促進していくことが期待としてありました。そこで、グループ全体の枠組みで「自律的に時間と場所を選択できる環境」創出をめざし、施策を開始しました。

## テレワークの概要・特徴

■回数制限や事前申請の必要ない「フルフレックス・リモートワーク」…チームや、一人ひとりの状況に合わせて、自律的に考え、価値を発揮できるよう、柔軟性を広げる取組みを実施しました

・定期アンケートを実施し、肯定的な意見も、否定的な意見も全て公開しています。互いの考え方の違いに気づき、考えるきっかけにしてほしいと考えています

・回数制限や事前申請の必要ない状態で展開しており、より「自律性」や「多様性」を前提としているところで、一般的な取組みより踏み込んでいます。これらは、社外に向けブログ等でも発信しています。

<http://www.intageholdings.co.jp/blog/>

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

・「フルフレックス・リモートワーク」は制約条件を少なくし「当たり前の状態」から始めることで、それぞれが自律的に考え、成果に向き合うことを期待しています

・多様なバックグラウンドの社員が集い、成果を出すために柔軟な環境を提供しています。ある会社のアンケート結果では、およそ8割が自身とチームにポジティブな影響あり、7割弱が生産性が高まったと実感、と回答しました

・社員の自主性に最大限委ねることにより、「自分事として捉える」ことを前提とした取組みとしています。この事はひとり一人のプロ意識のさらなる向上が前提にあり、そのうえでシナジーが生まれやすい環境整備をするものとなります

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	株式会社イマクリエ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	120人
事業概要	アウトソーシングサービス・テレワーク導入支援		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	120人
実施日数	少なくとも週1回。人によっては週5回

## テレワークの導入・拡大の経緯

きっかけは、2011年に発生した東日本大震災。通勤が難しくなってしまった従業員がいたので、混乱が落ち着くまでの間という期限つきでテレワークを取り入れた。その後、2014～2015年にかけて総務省が実施した「テレワークモデル実証」に参加し、システムや労務管理などを整備。この実証によってテレワークが拡大可能なものだと実感し、自社での本格的な導入と、事業として導入支援を行う方向に舵を切る。

## テレワークの概要・特徴

ほとんどの社員がテレワークを活用しており、場所や時間にとらわれることなく柔軟に働けるよう推進している。

システム面では、データセンター内に構築した仮想デスクトップ環境にテレワーカーがアクセスし、そこからVPN経由で本社やサテライトオフィス、そしてお客さまのシステムに接続する方式を採用。すべての作業は仮想デスクトップ上で行われるため、情報漏えいの心配がなく安全に業務を遂行できる。

社員同士の連絡にはチャットツールを利用してコミュニケーションをとるようにする、スカイプで随時面談を行うなど様々なシステムを利用して従業員間のディスコミュニケーションを防ぎ、勤怠管理においてはクラウド型の勤怠管理システムを使用しどこでも利用できるようにするなど、柔軟性の高い働き方ができる環境となっている。

## テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

テレワークという勤務形態上、日本全国に求人を出すことが可能。各地にいる優秀な人材の確保に大いに役立っている。弊社においては特に、子育て中のお母さんや家で介護中など、なかなか外に働きに出られない事情を抱えた方や家で働きたい方など、「働きたいのに働けない」という人材も多く採用しており、テレワークを行ってもらうことで企業の人材不足にアウトソーシングサービスとして提供できており事業拡大につながっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○			○		○	○	○	

## 企業の概要

社名	EDGE株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	11人
事業概要	社内コミュニケーション活性化SNS「エアリー」の提供		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則の本則や細則で定めている
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	エンジニア、営業、マーケティング、管理部門、QA、CS
実施者数	11人
実施日数	週2～3回程度

## テレワークの導入・拡大の経緯

テレワークを導入することで、一人ひとりが自分らしく働ける環境を作り、創造的業務を始め業務に集中できるようにするため。

## テレワークの概要・特徴

■社員が自己判断でテレワークの実施が可能  
 テレワークを利用する際、基本的には上長の許可は不要です。創造的業務をするためなど、在宅勤務の必要性があれば、社員が自己判断で実施できます。在宅勤務の業務内容のレポートも不要です。

■簡単なテレワーク申請  
 前述の通り、上司への許可申請は不要です。チームメンバーと協力するために、毎日の勤怠(遅刻や早退などの連絡)に登録するだけでテレワークで働くことができます。作業時間は30秒程度です。

■クラウドツールの活用  
 自宅PCはもちろん、モバイルからも業務ができるクラウド系のツールを業務で利用しています。主には、GoogleAppsと自社サービス「エアリー」です。エアリーはアプリ対応もしているので、モバイルワークで入力などのストレスを感じることはありません。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

■ダイバーシティ推進:育児との両立  
 出社をすると、保育園のお迎えのために、17時に帰宅する必要がありますが、中には1時間20分近く通勤にかかる社員もいます。そのようなケースでは、週4日で在宅勤務を活用し、全社会議のある週1回のみ出勤をしています。結果、育児との両立による退職を防ぐことができます。

■エンジニアの働きがい向上  
 エンジニアの業務は、バグの発生防止のため、集中できる環境が大切です。在宅勤務という選択肢が選べることで、各自集中できる環境を選択することができます。また、弊社ではリアルコミュニケーションだけではなく、オンライン上のコミュニケーションも習慣にしているため、勤務時間も日中ではなく、夜が集中できるメンバーは、夜に業務をすることができます。採用難易度の高いエンジニアの満足度を高めることができました。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	NECソリューションイノベータ株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	12,693人
事業概要	システムインテグレーション事業、サービス事業 基盤ソフトウェア開発事業、機器販売		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワークガイドライン公開
テレワーク担当部署	人財企画部働き方改革推進室
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約7,500人
実施日数	平均週1～2回

## テレワークの導入・拡大の経緯

2016年度に働き方改革推進の一環として一部対象者においてテレワーク試行。  
2017年度上期導入準備・全社員へのWEB教育を経て、2017年10月より全社導入。  
その後も利用実態を踏まえ、一部ルールの緩和を実施。

## テレワークの概要・特徴

・概要  
テレワークを生産性の向上を通じて新たな時間を創出すること、すなわち「新しい時間の創出(タイムクリエーション)を狙った施策」として位置付けている。一日中自宅で勤務をするだけでなく、一部の時間であっても適時適切にテレワークを利用することで、移動時間の削減や集中した短時間での業務遂行による生産性向上を狙う。

・対象  
全社員のうち、テレワークを利用することが生産性向上につながると上司が判断したもの(職種・部門による制限なし)

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・自然災害発生時の事業継続性確保
- ・残業時間削減、休暇取得促進
- ・セキュリティリスクの低い超薄型ノートパソコンの全社員配布
- ・ペーパーレス推進
- ・社長と社員の対話によるタイムリーなルール見直し
- ・働き方改革ポータルサイトによる事例共有



テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	

## 企業の概要

社名	株式会社オカムラ	都道府県	神奈川県
業種	製造業	従業員数	4,453人
事業概要	スチール家具全般の製造・販売、産業機械その他の製造・販売、金属製建具取付工事の請負、建築業に関わる付帯工事・設計・製造・販売、商品陳列機器その他の製造・販売、各種セキュリティ機器に関わる付帯工事・設計・販売、各種医療機器その他の機械器具の設計、製造ならびに販売、事務所の環境向上と事務・生産効率向上に関する情報の提供とこれに関連する機器の製造・販売		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	人事部 ダイバーシティ推進室
テレワーク対象者	1,978人
実施者数	1,978人
実施日数	週3-4回

## テレワークの導入・拡大の経緯

2015年より毎年テレワークデイに参画。  
2016年11月よりプロジェクトにて在宅勤務のトライアルを実施し、2017年6月より育児・介護者を対象に在宅勤務制度を導入

## テレワークの概要・特徴

・全ての事業所でテレワークを実施できるインフラと環境整備を進めサテライトオフィスとして使用することで、業務効率の向上を図っている。

・育児、介護をおこなっている社員には月4回(週1日)の在宅勤務を導入し実施中。※在宅勤務の特徴として、5時～22時の間で中抜けができる。

必要に応じて特例対応も認めている。将来的には全社員が働き方の一つとして選択できるよう検討していく。

・マイクロソフト社のOffice365を導入し、teamsやSkypeの活用を進めテレワークをより効率よく実施できる環境を整備している。

・マネジメント層が率先してテレワークを活用し、効率的に働き、部下の効率的な働き方への意識を高めている。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

◆両立支援(在宅勤務制度を導入したことで、育休後に復職してから柔軟な働き方ができるようになり、両立と時間効率と生産性向上に繋がっている。)

◆集中・効率・仕事消化率向上  
(通常は短時間勤務でも、在宅利用時はフルタイムで働くことができる。)

◆リクルート採用時の意識づけ(在宅勤務等を利用することで仕事と家庭の両立をおこなっている社員実績をアピールすることで、リクルートの説明会での反応や、内定前の座談会でも周知、内定への意識づけになっている。)

◆離職防止(これまで有給取得をせざるを得なかったが、育児・介護との両立ができることで、テレワークを活用し、休むことなく業務を遂行でき、業務と育児・介護と効率的な両立が可能になり生産性の向上につながっている。在宅導入により介護と育児と仕事を両立できることで、会社を辞めずに済む)※育児休職から復職する女性100%

◆モチベーション向上(フレックス制度を見直し、コアタイムをなくしたことで、より柔軟な働き方ができるようになり、有休休暇の日数確保ができモチベーション向上に繋がっている。)

◆移動時間の削減(直行直帰、他拠点利用、在宅、サテライト利用により、時間の無駄を省くことができ効率良い。またICTツールを利用し、遠隔でもオフィスにいるのと変わらずに働けている。)

◆ワークライフバランス・両立  
(男性の育児休職取得者がこれまでは0だったが7月より1名取得中)

◆テレワークデイズのアンケート結果より①集中して作業できる。②作業効率が向上する。③肉体的疲労が軽減する。④精神的疲労が軽減する。という点が上位であった。

◆意識改革(約6割の社員が、今後積極的に利用していきたい意向である。)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○				○	○		○	

## 企業の概要

社名	株式会社KATUMOK	都道府県	福岡県
業種	情報通信業	従業員数	正社員5人 非正規雇用6人
事業概要	モバイル端末用アプリ作成、ソフトウェア開発、ホームページ作成等		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規定
テレワーク担当部署	総務
テレワーク対象者	全社員
実施者数	8人
実施日数	週1～5日程度(実施者により異なる)

## テレワークの導入・拡大の経緯

会社創立時、当初、弊社で求める人材の募集に関して求めるスキルと支給できる給与の間に大きな隔たりがあった。弊社が求めるスキルの人材の多くは月給30万円程度を希望することが多く、残業等を含め企業負担が多いため在宅勤務での募集を開始したところ「在宅であれば、給与は御社の規定する金額で構わない」という人材が非常に多く潜在的な人材を確保する手段としては有効であると認識している。また急遽パートタイム的な案件に関しても、ハローワーク等にて「在宅可」「在宅推奨」と記載したところ応募者が4割増加となり、短時間月間時間数での時給契約スタッフの採用につながっている。また障害者の雇用に関して積極的に行うことが可能になったため、人材の確保が容易になった。

## テレワークの概要・特徴

セキュリティ、コミュニケーション面に関して実際にオフィスにいる場合と変わらない環境でできることが特徴。

例えば電話に関しては共通でSkypeIDを利用し、企業負担としているため顧客に連絡を取るときにもテレワーカーに負担をかけずに仕事に専念するようになっている。また、Skypeやチャットワークなどを効率的に使用することでオフィスコミュニケーションを積極的に交わしており、在宅中の作業者が「知らない」ことのないように、情報交換を頻繁に行っている。

セキュリティの高い仕事についてはカメラ付き在宅勤務を導入している。こちらは業務開始しPCを起動させると自動的にテレワーカー側のカメラがONになり、業務に就いているかを弊社だけではなくクライアントも確認することが可能。業務終了時間になりPCをシャットダウンさせると自動的にカメラはOFFになりテレワーカーのプライバシーはしっかり守られる。さらに、カメラの角度をテレワーカー自身で調整することができる(基本的には手元とPC画面が分かる状態であればよい)のでよりプライバシーを守っている。

業務時間中のテレワーカーの状況を確認することができるので、在宅勤務において確認が難しい勤怠管理も問題なく行うことが可能になる。また、在宅勤務にありがちなサービス残業の問題もカメラの導入で管理可能になっている。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

### ■経費削減効果

交通費の節減 現在週2日出勤の勤務者の交通費は1万円/月となっている。それまでは定期代1か月26,820円かかっていた。

また人材採用に関して在宅勤務導入以前は広告等含め月間2万円から5万円程度かかっていたが、現在はほぼ0円(ハローワークからの紹介のみ、または自社のホームページからの応募のみ)である。

### ■テレワークを活用しての地方人材の育成や採用

弊社では予想をしていなかったが、障害者からのエントリー、また障害者就労支援施設からの相談案件が多くある。

これは能力はあってもフルタイムが難しい、昼夜逆転生活をしているなど一般的な就労が難しい方になんとか「働く経験」をしてもらうことはできないか、という相談が主なものとなっている。

一例では

- ・パニック障害で自宅から出ることができない
- ・統合失調で幻聴が聞こえるため自宅から出ることができない
- ・設備が必要な四肢障害がある
- ・長時間着席ができないためベッド上で作業をしたい など

現在その中の数名は正社員ではなく、外注として作業をおこなっており、能力差に応じて社員登用への準備としている。体調や家庭事情、時間数や本人の希望に応じて社員登用の準備期間となっている。

### ■時間自由勤務の奨励

勤務部署によっては決まったタスクを決まった時間内にやってもらう、という作業も多くあり、それらは「通勤勤務弱者」だけでなく子育て中、介護中などであっても能力があれば採用可能であり、テレワーカー団体、障害者自立支援施設などから人材の推薦を受け採用につながっている。また残業、過剰労働防止となっている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○	○	○	

## 企業の概要

社名	カルビー株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	3,812人
事業概要	菓子・食品の製造・販売		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	モバイルワーク規程
テレワーク担当部署	人事総務部
テレワーク対象者	テレワークを希望し、上司が認めた者
実施者数	226人
実施日数	概ね週1～2回

## テレワークの導入・拡大の経緯

2014年4月1日に、週2日自宅限定の「在宅勤務制度」を導入し、2017年4月1日に日数制限無し、場所制限無しの「モバイルワーク制度」へとリニューアルした。2018年4月1日には、入社3年目未満の社員や契約社員を含む全従業員を、制度の対象とする規程改定を行った。制度への登録者は現状226名であり、対象と想定される母集団のおよそ7割程度の登録に達しており、今後も登録者数の拡大を進めていきたい。

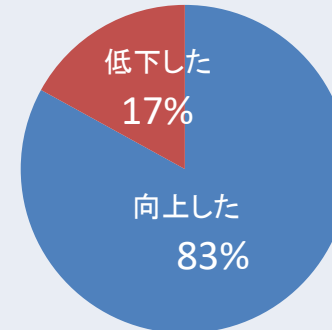
## テレワークの概要・特徴

弊社では日数及び勤務場所に制限を設けない「モバイルワーク規程」を2017年4月1日から導入し、2018年4月からは入社3年目未満の社員及び契約社員も含めた全従業員を規程上の対象範囲とした。2017年7月のテレワーク・デイには、特別協力団体として参加し、計270名がテレワークを実施。テレワーク・デイ後の従業員からの要望を受け、2017年度下期には毎月第3水曜日を「モバイルワーク・デー」とし、本社全従業員にテレワークを推奨した。2018年7月のテレワーク・デイズでも特別協力団体として参加し、7/23と24の2日間を本社従業員のモバイルワーク推奨日とし、計460名がテレワークを実施。今後は常時利用者数及び平均利用日数を共に向上させていく事で、生産性向上及びライフワークバランス向上を狙っていく。

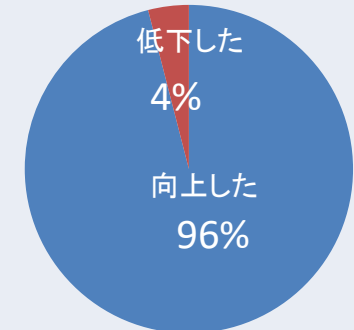
## テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

テレワークによって、業務効率及びライフワークバランス共に向上しているという結果が従業員アンケートに見られた。

業務効率について



ライフワークバランスについて



2018年7月のテレワーク・デイズ後のアンケート(回答数100)

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○					○		○

## 企業の概要

社名	株式会社カンマン	都道府県	徳島県
業種	情報通信業	従業員数	10人
事業概要	ウェブサイト制作、ウェブシステム受託開発等		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク規定による
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	6人
実施日数	概ね週2~3日

## テレワークの導入・拡大の経緯

そもそも子育て中の優秀な女性社員が、もっと効率的かつ継続的に勤務できるように考えた制度であるが、家族の介護による利用も視野に入れた制度でもある。さらには、弊社のような中小零細企業の求人募集におけるアドバンテージも期待してのものでもある。

## テレワークの概要・特徴

希望する従業員（正社員、パート、アルバイト）は誰でもリモートワークを行うことができる。出退勤のチェックはタイムカードアプリを使って管理し、コミュニケーションはメール、電話、ビデオチャット、各種グループウェア（ChatWork、Slack、Googleスプレッドシート等）を駆使することで解決している。

## テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

子育て中の女性社員には直截的なメリットがあるのは予測できたが、それ以外にも遠隔地に住む従業員（1名）や男性社員（1名）もリモートワークを利用して移動時間という無駄を省くことができ生産性向上に繋がった。さらに、求人募集においても「在宅勤務可」という文言に対する反応が予想以上に多くて驚いた（Indeedを利用した募集で1ヶ月以内に応募があった3名全てが在宅勤務希望者であった）とともに、在宅勤務であれば中小零細企業であっても良い人材を確保できる可能性があると感じた。またそのような人材を掘り起こすことができる制度にもなると思う。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

## 企業の概要

社名	株式会社協和エクシオ	都道府県	東京都
業種	建設業	従業員数	3,749人
事業概要	◆通信インフラ事業 ◆電気・土木・環境インフラ事業 ◆ネットワークインテグレーション ◆システムインテグレーション		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規則、テレワーク勤務勤怠実施要領、テレワーク勤務の労務管理マニュアル
テレワーク担当部署	経営企画部、IT推進部、人事部
テレワーク対象者	従業員及び契約社員
実施者数	約2,000人
実施日数	概ね週1～2回

## テレワークの導入・拡大の経緯

東日本大震災を契機に約2年間のトライアルを経て、2014年4月に「テレワーク勤務実施要領」を制定の上、テレワーク勤務を導入した。その後、多様な雇用形態の実現、働き方ニーズの多様化への対応のため、テレワーク本格導入に向けて2017年12月よりワーキンググループを発足し、各課題解決に取り組んでいる。その一つの成果として、2018年7月には要領を改定し、テレワーク勤務規則、テレワーク勤務勤怠管理実施要領、テレワーク勤務の労務管理マニュアルを制定し、全社に向けて説明会を実施した。現在も利用促進に向けて活動中である。

## テレワークの概要・特徴

- ◆勤務形態が多様である  
テレワーク勤務として、①在宅勤務(通勤がない)、②サテライトオフィス勤務(通勤がある)、③モバイル勤務(通勤がある)を許可している。
- ◆利用対象者が広範囲  
従業員に限らず契約社員も利用可能としている。
- ◆利用申請手続きが簡易  
テレワーク利用における最終決裁者は、利用者の所属長と定めている為、申請から利用開始までの期間が短い(育児や介護等の理由による利用者のみ、所属長の決裁に加えて特定管理部門の承認が必要)。
- ◆テレワークに関する規則が充実している  
厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2018.2.22制定)に準拠した形で規則、実施要領、労務管理マニュアルを制定している。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ◆テレワークを活用した多様な働き方等の実現  
(対象者・取組内容)  
客先や現場と勤務先の行き来が多い社員に対して、勤務先への移動時間を削減することを目的に、客先や現場等へ直行、または客先や現場から直帰することを推奨している。  
(実施者数・実施割合等)  
2017年9月に実施した社内アンケートから、移動時間や待ち時間の有効活用その他、遠隔地からのコミュニケーションツールとして利用でき、結果業務効率やワークライフバランス向上につながっている、との回答を得られている。また、同アンケートにおいて、「総労働時間が削減された」という回答をテレワーク導入部署で97%得られた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○					○	○			○	○		○	

## 企業の概要

社名	CLINKS株式会社	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	604人
事業概要	ITアウトソーシング事業、システム開発事業、教育訓練事業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規定
テレワーク担当部署	テレワークビジネスエッセンシャル事業部
テレワーク対象者	全職種
実施者数	120人
実施日数	週1~2回

## テレワークの導入・拡大の経緯

テレワークに関連するサービスの立ち上げをきっかけに、社内で在宅勤務制度を導入・促進すると共に、在宅専門社員を新規雇用し採用を加速させる。

## テレワークの概要・特徴

弊社では、ITの分野にて派遣・受託事業を展開しており、2017年8月より在宅派遣サービスをスタートさせた。  
特徴としては下記のとおり。  
・経験豊富な在宅ITエンジニアで技術提供する。  
・在宅派遣専門社員を社員として新規雇用する。  
・派遣社員で在宅勤務を希望する者が在宅勤務を可能とする環境を整備。  
そのことから、同年同月より就業規則を改定して在宅勤務規程を制定し、雇用区分に在宅専門社員を新設。  
在宅専門社員としての社員採用を開始。  
2017年下半年で500名以上の方からご応募頂いており、8名を在宅専門社員として新規雇用している。  
今年度も引き続き、在宅専門社員の雇用を進めると共に、一般社員についても在宅勤務浸透に向けて管理職が率先して在宅勤務を実施する形で取り組んでいる

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

在宅専門社員採用をIT業界経験3年以上で募集を掛けたところ、17年下半年で500名を超える応募があった。  
通常の弊社での経験者採用の9倍もの応募となり、経験者採用を促進させた。  
  
在宅勤務が導入されていない企業も弊社の在宅派遣サービスをご利用頂き、在宅派遣サービスを通して、他企業の在宅勤務導入に向けても一役買っている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○			○	○

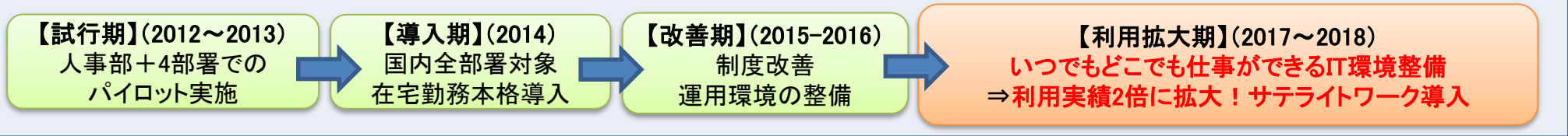
## 企業の概要

社名	独立行政法人国際協力機構	都道府県	東京都
業種	その他の公務	従業員数	1,900人
事業概要	開発途上国への技術協力、有償資金協力、無償資金協力、国際緊急援助隊の派遣等		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	内部通知文書
テレワーク担当部署	人事部給与厚生課
テレワーク対象者	短時間労働者を除く、国内勤務の全ての常勤スタッフ
実施者数	1,900人対象(在宅勤務はうち861人が利用)
実施日数	平均月4日以上 ※在宅勤務は平均1.7日/月

## テレワークの導入・拡大の経緯



## テレワークの概要・特徴

### 1. テレワークの目的:

- ①個人の業務効率化を通じた組織全体の生産性向上、時間管理意識の向上
- ②通勤時間の有効利用を通じたワークライフバランス向上

### 2. 概要・特徴

- ✓ テレワーク導入の目的を「生産性向上」におき、職種や属性に関わらず利用できる**公平性を重視した制度**が特徴。
- ✓ **利用者の4割超が男性、尚且つ利用件数の1割は管理職。**
  - (1)利用頻度:原則週1回、上長が認める場合、週2回まで可
  - (2)対象者:短時間労働者を除く、国内勤務の常勤スタッフ全員を対象…制度目的を達成する観点から、公平性の確保を重視。
  - (3)労働時間:時間外及び休日勤務不可。  
時差出勤(8:00~10:30始業)や有給休暇(時間単位・半日)との併用可。  
…「就業時間内で成果を上げる意識」の涵養を重視。  
時間/半日休暇との併用を可として、ワークライフバランス向上

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

### 働き方改革の推進

制度導入前(2013年度比)で時間外勤務実績が**16%減少**！移動時間のムダ取り、在宅勤務時の時間外勤務不可による効果。

### 育児・介護との両立

育児休業者(年70~80名)の復職率は、**ほぼ100%**。  
勤務場所・時間の柔軟性が高まり、育児中の職員がキャリアをあきらめることなく継続して働ける環境が整った。乳幼児を育てる女性が海外赴任・海外出張などの国際協力の最前線の業務に従事する事例が増加。

### 女性活躍の推進

### 満足度向上

職員意識定点調査でのワークライフバランス満足度が向上

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	株式会社サンエイ	都道府県	広島県
業種	卸売業、小売業	従業員数	27人
事業概要	PCネットワーク環境及びセキュリティー環境の構築・保守 オフィスの生産性向上に関するコンサルティング OA機器全般、業務ソフトウェア販売・保守等		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	研究開発部
テレワーク対象者	26人
実施者数	26人
実施日数	月12回以上20回未満程度

## テレワークの導入・拡大の経緯

素地として、PCネットワーク・セキュリティー環境構築・保守をメイン業務としており、ペーパーレス化、フリーアドレス化の生産性向上に対する有効性は従来から理解しており、2016年に営業全員にiPadを支給した頃がスタートとなる。その後も主として自社の生産性向上を目的として様々なクラウドサービスのトライ＆エラーに積極的に投資してきたが、政府による「働き方改革」が提唱されて以降、企業が少子高齢化に対処する最重要課題であることを認識し、「地域企業がなかなか踏み込めないレベルのテレワークを一步先んじて実証する」という目的をもって取り組みを継続している。在宅ワークについては、事務部門の2名が産休に入り復職後は短時間勤務でがんばっていたが、やはり急に休まざるをえないことが多々あり2017年より在宅ワークのトライアルに入る。当初は「仕事がやりにくくなるのでは？」と実施する本人たちの抵抗にあうが、実際に行ってみると「子供が喜んでくれた」「思った以上に集中でき、仕事がはかどる」など、大変好評を得る。在宅ワークのインフラ整備、就業規則の改定などを行い現在も欠かすことができない仕組みとして改善を継続中。

## テレワークの概要・特徴

いつでも・どこでも働ける環境(IT・セキュリティー)を構築、また外出するメンバーに対してスマホやタブレット、モバイルパソコンを整備。

子育て中の女性社員に対しては積極的な在宅ワークを推奨しています。女性社員には月2回の在宅ワークを実施中です。急な休みにも在宅ワークによる仕事への対応を可能にしています。

また自社実践による生産性アップを数値で見える化させながら効率と時間短縮を同時に取り組んでいます。

当社お客様に対して自社実践している働き方をノウハウ提供としてのオフィス見学も実施中、地域におけるお客様にも生産性向上のお役立ちをさせて頂いています。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 残業時間短縮
  - ・電子化による伝票手入力の削減
  - ・残業時間のパフォーマンスについて(前年比)  
営業チーム:25.3%減・Eサポートチーム:39.2%減・サービスチーム:64.4%減・事務:51%減
- 業務改善実施による経費削減効果
  - ・ペーパーレス化による前年比30%DOWN
  - ・会議回数:4回→1回へ
  - ・社内SNSによる社員同士による電話やり取り減、ヌケモレ減・二度手間削減
  - ・事務業務の自動化(入金消込自動化・仕入データデータ取込み)
  - ・棚卸し毎月/1回 → 3ヶ月/1回へ変更
- テレワークによる効果
  - ・営業チーム・サービスのフリーアドレス採用による不要なドキュメント削減
  - ・営業プロセスマネジメントによるプロセスの見える化
  - ・直行直帰の実施による移動時間&コスト削減
  - ・営業チーム一人あたりの平均アクション件数の増加
  - ・インフルエンザによる最大8名休んでも業務停止をせずに済んだ
  - ・セミナーや展示会への積極的な参加促進
- 社員の資格取得
  - ・残業時間削減により勉強する時間確保が行うことができ資格取得が向上  
(情報セキュリティマネジメント:8名合格)



テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○			○			○	○	

## 企業の概要

社名	昭和シェル石油株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	722人
事業概要	石油事業・太陽電池事業・電力事業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務制度
テレワーク担当部署	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	1,056人(2016年～2018年の延べ人数)在宅勤務＋サテライト合計
実施日数	おおむね週1～2回

## テレワークの導入・拡大の経緯

2008年に育児・介護事由の在宅勤務制度を導入し、2015年に一部改定を行った。その後社会情勢の変化(労働力不足)や社員のニーズの高まり(育児・介護事由に限った在宅勤務制度の場合、当該制度が特別なものに見えてしまう。全社員が在宅勤務制度を利用できた方が一層柔軟な働き方になるといった意見)を受けて、全社員向け在宅勤務制度の導入及び育児・介護事由の在宅勤務制度の拡充を実施した。

## テレワークの概要・特徴

- 育児・介護を行う社員の在宅勤務制度
  - ・育児・介護事由のあるすべての社員(管理職を問わない)が対象
  - ・週2回、コアタイムなしのフレックスタイム(7時～22時)で勤務
  - ・半休や時間単位の看護・介護休暇との併用可
- 在宅勤務制度(全社員向け)
  - ・育児・介護事由のあるすべての社員(管理職を問わない)が対象
  - ・週1回、コアタイムありのフレックスタイムで勤務
  - ・半休との併用可
- サテライトオフィス勤務
  - ・全国にレンタルオフィスを展開する企業と契約をし、出張・移動時における隙間時間を有効に活用してもらう。
  - ・サテライトオフィス利用者はすべての社員であるが、利用のためには事前登録が必要。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 従業員意識調査のアンケートで制度面での満足度がアップした。(2017年12月時の「制度待遇」に対する満足感3.3⇒2018年6月時の「制度待遇」に対する満足感3.4: +0.1ポイント)
- 在宅勤務利用申請者が152名(全社員の19.7%)と高い割合で、柔軟な働き方への理解が高まった。
- 在宅勤務制度の利用者アンケートにおいて、課やチームの生産性が向上したという上司が48%であった。
- 在宅勤務制度の利用者アンケートにおいて、在宅勤務実施者自身も生産性が向上したという回答者が61%であった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○		○		○	○	○	○	○	

## 企業の概要

社名	セイリユウ・アセット・マネジメント株式会社	都道府県	東京都
業種	金融業	従業員数	18人
事業概要	投資運用業 投資助言・代理業 第二種金融商品取引業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	業務企画部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	18人
実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

## テレワークの導入・拡大の経緯

セイリユウ・アセット・マネジメントでは有事に関わらず、オフィスビルが使用できない場合においても業務環境を実現するための整備を進めています。働き方改革の一環として、2016年よりテレワーク環境を整備し、利用条件や回数を設けず全社員に対し積極的なテレワーク環境の利用を推奨しています。

## テレワークの概要・特徴

クラウドを最大限に活用したサイバーセキュリティ対策と高可用性を確保したシステムを構築した上でBYODを活用していますが、基本的には汎用端末とインターネットさえあれば場所を問わず安全なテレワークが可能となっています。

現在、社員数名は生活環境の変化により本社と異なる地域から業務を遂行しています。テレワークの活用により柔軟な勤務形態と重要な人材の維持の両立を実現しています。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 介護と仕事の両立が必要な社員の雇用継続及び、家族の事情により一時的に海外生活する必要がある社員の雇用継続をテレワークによって実現し、結果として2名の重要な人材を失わずにすみました。
- オフィスビルにて予期しない断水事故が発生した際、全社員に対し在宅勤務を推奨し、不安に感じた3名の社員は在宅勤務によって支障なく業務を継続できました。
- 事業継続計画策定の際、災害発生などの不測の事態において業務を継続するにはテレワークの利用が必要不可欠でしたが、テレワークの導入を早期に進めていたためスムーズに進めることができました。
- 長期出張中の社員に対応してもらふ必要のある特定の問題に対しても、本社での勤務環境と同等のテレワーク環境が整備されていたため、本社サイドで緊急対応をする必要なく円滑に業務遂行が可能になりました。
- 会社全体でテレワーク環境の整備を進めているため、デジタルデータの活用が意識的になされるようになり、データアクセスの効率性が向上するとともに、デジタルデータの利用範囲が拡大した分だけ印刷コストが抑えられています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○		○	○	○	

## 企業の概要

社名	ソフトバンク株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	約17,200人
事業概要	移動通信サービスの提供、携帯端末の販売、固定通信サービスの提供、インターネット接続サービスの提供		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事本部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	約17,200人
実施日数	月平均4日以上(在宅勤務は月1回程度)

## テレワークの導入・拡大の経緯

2008年に全社員に業務端末を配布し、モバイルワークが可能な環境を構築。  
 2015年4月より、育児・介護事由による在宅勤務を導入。2017年4月からは、働き方改革推進の一環として、社員が最適な働き方で組織と個人の生産性を最大化することを目的に、在宅勤務制度を拡大。当社では働き方に関するスローガンとして「Smart & Fun!」を掲げており、ITやAIを駆使して、全社員がスマートに楽しく働くことを目指しており、在宅勤務制度も、その実現に向けて導入しています。  
 また、外出時や通勤時における移動時間を短縮する効率的な働き方を推進するため、サテライトオフィスも全社員に開放しております。

## テレワークの概要・特徴

育児や介護を行う社員や妊娠中、障がいのある社員については週3回まで、それ以外の社員についても、月5回まで在宅勤務利用可としています。  
 また、関東圏内の事業所をサテライトオフィスとして開放しており、営業部門の社員が外回りの隙間時間に近隣のサテライトオフィスを活用するなど、外出時や通勤時における移動時間を短縮する効率的な働き方を推進しています。  
 さらに、コミュニティ型ワークスペースであるWeWork内に事業所を開設しました。今後、場所に縛られない柔軟な働き方により生産性の最大化に取り組めます。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 生産性の向上
  - ・働き方改革に対する社員アンケートを実施した結果、働き方改革本格化前を「50」とした場合の業務生産性が「61.0」に上昇。
- 働き方改革の推進
  - ・働き方改革に対する社員アンケートで、働き方改革にプラスに働いた要因として40.1%が「在宅勤務」と回答。
- BCP
  - ・大雪や台風時に、在宅勤務を奨励。交通機関の乱れにより、早期帰宅・自宅待機を行った社員がいたが、業務に支障はなかった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○		○	○	○

## 企業の概要

社名	武田薬品工業株式会社	都道府県	大阪府
業種	製造業	従業員数	6,068人
事業概要	医薬品等の研究開発、製造、販売、輸出入		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	社員就業規程、テレワーク勤務制取扱規則
テレワーク担当部署	グローバルHR 日本人事室 労務管理
テレワーク対象者	交替制勤務適用以外の全ての組織
実施者数	約4,300人
実施日数	概ね週1～2回(モバイルワークを含む)

## テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2008年パイロットを経て、2009年5月在宅勤務制度を導入(海外との深夜・早朝勤務に限る)。
- ・2014年11月:海外との深夜・早朝会議以外の業務にも拡大。3要件(本人以外の代替ができない・緊急性がある・在宅以外の方法が無い)が揃えば可能となる。
- ・2016年6月:フレキシブルワーク(フレックス、在宅勤務の積極的な活用)を導入。在宅勤務の3要件を廃止し、在宅勤務可能な業務があれば、誰でも利用可能とした。在宅勤務適用の申請も廃止し、事前の上司承認があれば、いつでも実施可能となった。
- ・2018年8月:自宅以外でも勤務可能とするテレワーク勤務制度を導入した。

## テレワークの概要・特徴

当社では、周囲に迷惑がかからない、セキュリティ上の対応がなされていれば、誰もがいつでもどこでも何度でもテレワークを実施することができる。従業員の多様なライフワークのニーズに応え、働く場所や時間を柔軟に選択できるようにすることで、個人と組織の生産性およびパフォーマンスを最大化を目指している。これは、人事の重要施策の「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進の取組みの一つとして、トップの強いコミットメントのもとで進めている。

社員に貸与しているパソコンは、すべて持ち運び可能なモバイル勤務対応となっており、社内システムへのアクセスを含め、社内外を問わず、データの共有等の対応が可能である。テレビ会議システム(PCから参加可)、ウェブ会議システム、社内チャットやソーシャルネットワークシステムなど、全世界の従業員をつなぐITインフラを整備し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進している。

フレキシブルワーク導入により、在宅勤務利用率は1.8%(2015年6月)から36.2%(2018年3月)と、利用者が20倍に増えた。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

■時間短縮効果と労働生産性の向上  
社員一人当たりの時間外勤務時間(時間管理対象者)は、約20%減少(2015年度17.2時間/月→2017年度13.9時間/月)。  
労働生産性は、2年間で約30%向上した。

■人材確保とワークライフバランスへの効果  
・2013～17年度に育児休暇を取得した社員の2人に1名が在宅勤務を利用する(2017年度利用率48.2%)など、柔軟に勤務できる職場環境を整備することにより、2017年度の育児休暇からの復帰率は100%となり、男性育児休暇取得率も72.2%となった。  
・社内アンケートで、「フレキシブルワーク活用がワークライフバランス向上に結びついている」という回答が4.2ポイント(5.0満点)と高い満足度の評価を得た。

■BCP対応への効果  
台風や地震等により、交通機関の乱れが予想される場合は、無理な出勤を控えテレワークを活用を推奨し、混乱無く業務を勤めることができた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	TIS株式会社	都道府県	東京都(本社)
業種	情報通信業	従業員数	5,500人
事業概要	幅広い業界・分野における、トータルSIerとしてのサービス提供		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程、テレワークポリシーガイドライン
テレワーク担当部署	人事本部（人事部および働き方改革推進室）
テレワーク対象者	全社員 ※適用対象外の社員を除く
実施者数	約4,000人
実施日数	月8回以上

## テレワークの導入・拡大の経緯

2011年度: 育児介護を行っている社員に対し制度化。  
 2017年度: 全社員が利用可能な制度として適用を拡大。  
 2018年度: 在宅勤務の上限を月10日に拡大。

※全組織のKPIとしてテレワーク実施率を定め、普及活動を実施している。「活用」

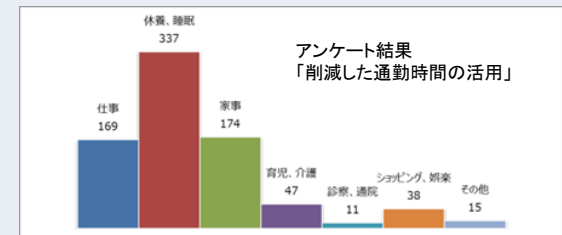
## テレワークの概要・特徴

社員や事業毎に働く場所と時間の選択肢を増やすことで、パフォーマンスを最大限に発揮し、成果の質とスピードの向上、オーバーヘッドの削減を目的とし、テレワークを推進している。

- ①主にリモート接続ツールを用いて自席のPCへ接続し、社内システムにアクセス。
- ②在宅勤務、サテライト勤務、モバイル勤務の3つの勤務形態が利用可能。
- ③本人が申告し、組織長が承認、人事へ届出の手続きを取れば、原則、全社員が利用できる。
- ④2018年度下期以降は、コアタイム無しフレックスの導入が確定しており、テレワークとフレックスを組み合わせた柔軟な働き方が選択できるようになる。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ①承認者が会社にはいない場合でも、決裁や確認行為が円滑にできるよう、テレワークを活用している。これにより、現在では紙による承認がほぼ無くなり、業務プロセスの効率化と紙資料の削減効果が見られた。
- ②2018年のテレワーク・デイズでは経営会議を遠隔で実施し、経営層が自宅や外出先から重要な会議へ参加、議論できることが分かった。今後、意思決定の迅速化や有事の際の対応など、有効活用できるめどが立った。
- ③8月に実施した社員アンケートでは削減された通勤時間が有効に使われており、業務プロセス改善や生産性向上に向け、組織的に取り組んでいるという回答が得られた。



テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

## 企業の概要

社名	株式会社電通国際情報サービス	都道府県	東京都ほか
業種	情報通信業	従業員数	約1,400人
事業概要	コンサルティングサービス、受託システム開発、ソフトウェア製品(自社開発ソフトウェア)の販売/サポート、ソフトウェア商品(国内外ベンダーのソフトウェア)の販売/サポート、アウトソーシング・運用保守サービス、情報機器販売・その他		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	ワークスタイルイノベーション室 WSI推進部
テレワーク対象者	全社員(全職種)
実施者数	685人
実施日数	月4回以上8回未満程度

## テレワークの導入・拡大の経緯

当社は、中期経営計画の基本方針の一つに「人材力強化」を掲げ、そのアクションプランとして「ダイバーシティとワークスタイル変革の推進」に取り組んでいます。また、2017年7月に「ワークスタイルイノベーション室」が働き方改革を推進する社長直轄組織として設置され、社員の自律的かつ効率的な働き方の尊重と、多様な場所での勤務を可能とすることによる生産性の向上と創造性の発揮を目的とした活動を推進しています。そのワークスタイルイノベーション室の活動の一つとして、従来は育児・介護等の特定事由に該当する社員のみを対象としていたテレワーク勤務制度の位置付けを見直し、2018年1月から全社員を対象とする制度に拡充しました。2018年7月のテレワーク・デイズに参加し、社内でも「チャレンジ！テレワーク」と題した取り組みを実施するなど、テレワーク制度の浸透を推進、利用者が拡大しつつあります。

## テレワークの概要・特徴

- テレワークの対象や場所を特定せず、実施日数は在宅は月8営業日まで、それ以外は部署長が承認した回数(制限なし)とし、全社員が柔軟に働き方を選択できる制度となっています。
- モバイル機器の貸与やサテライトオフィスの提供、セキュアな環境の整備により、利便性、安全性を確保しています。
- 制度開始時に運用ガイドブックを作成し、全社員がテレワークをスムーズに活用できる工夫を行っています。
- テレワークを全社員に浸透させるべく以下の施策を実施しています。
  - ー働き方改革の情報共有目的で立ち上げた社員向けサイトや、ISIDグループ報にて広報活動を実施
  - ー全社で取り組んでいる「働き方改革活動」の中で、部門毎の推進メンバーと連携し、テレワークの実施を推進
  - ーアンケートの実施など、社員一人ひとりがテレワークを効果的に活用し、より能力を発揮できる環境を提供する為の取り組み

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

全社的な「働き方改革活動」の施策のひとつとしてテレワークの推進を実施し、各種統計データの数値が以下の通り向上しました。

- 残業時間 **11% ↓**
- 紙消費額 **27% ↓**
- 有給休暇 **14% ↑**
- 光熱費 **10% ↓**
- 社員向けアンケート(テレワークの効果)
  - 心身の負荷が減った: **69%**
  - 時間管理の意識が向上した: **51%**
  - 働きやすさが向上した: **84%**
  - 生産性が向上した: **72%**
  - 自己投資の時間、睡眠時間等が増えた: **21%**

移動時間の有効活用や業務に集中する場所の確保、心身の負荷軽減等の成果が認められ、テレワーク制度の導入が、働きやすい環境の実現や業務効率の向上に寄与しています。全社員に対して実施した意識調査においても、働き方改革に対する周囲の意識、働きやすさ、満足度、成長実感等全ての項目において数値が上昇。また、心理的安全性、上長とのコミュニケーションについても上昇しており、働き方改革活動にプラスの影響を及ぼしています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○				○	○		○		○		○	

## 企業の概要

社名	株式会社東急コミュニティー	都道府県	東京都
業種	分類不能の産業	従業員数	9,354人(うち正社員3,205人)
事業概要	総合不動産管理業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	人事部ダイバーシティ推進PT
テレワーク対象者	全正社員の中で、モバイルPCを貸与されており在籍期間が1年以上且つ上長の推薦が受けられる者
実施者数	1,430人
実施日数	週1～2日

## テレワークの導入・拡大の経緯

当社は総合不動産管理業者の中で「労働環境NO1」を目標として掲げており、社員が働きやすい環境を整えるべく、施策の一つとして在宅勤務制度を導入しました。当初は育児中・介護中の正社員を対象としておりましたが、導入から半年後にはモバイルPCを付与されている正社員は申請可能とし、対象者を拡大しました。その他、外出の多い営業担当者の業務負担を軽減するため、モバイル勤務制度を導入し、場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しております。

## テレワークの概要・特徴

在宅勤務及びモバイル勤務の対象者は、職種や申請事由等の限定はなく、「モバイルPCを付与されている正社員」としております。  
在宅勤務は週1回、住所又は居所として届け出た場所での実施を許可しており、モバイル勤務は実施回数の上限は設けていないため、カフェ、喫茶店、図書館等にて業務に応じて都度実施可能となっております。

また、マネジメントとしては、在宅勤務実施時には、outlookにて業務予定の開示と上長への終業報告を行うとともに、社用携帯電話やskypeのチャット機能等を活用してコミュニケーションを取っています。その他細かなルールは「テレワーク勤務実施ルール」を定め明記しています。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 営業効率向上  
外出時・出張時にモバイルPC・ipad等を使用し業務を実施することにより、隙間時間を有効活用でき業務効率が上がった。  
※正社員1人あたりの時間外労働時間(昨年対比):8.7%減
- 身体的負担の軽減  
事務所以外でモバイル勤務が可能になったことにより、営業担当者が事務所と訪問先を往復する回数が減り、身体的な負担が軽減された
- BCP対応  
台風や大雨等の災害発生時、事務所への出社が困難な状況でも在宅勤務制度を利用することにより自宅にて通常通りの業務を実施することができた。
- 通勤困難者対応  
・病気の発症により外出が困難な社員が在宅勤務制度を利用することにより、就業を継続することができ、優良社員の退職を防ぐことができた。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
		○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	TRIPORT株式会社	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	11人
事業概要	①ITソリューションの開発販売 ②経営・労務コンサルティング ・働き方コーディネイトサービスの運営 ( <a href="https://jcoordinate.triport.co.jp/">https://jcoordinate.triport.co.jp/</a> ) ・助成金コーディネイトサービスの運営 ( <a href="https://jcoordinate.triport.co.jp/">https://jcoordinate.triport.co.jp/</a> )		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	全部署
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	13人(役員2人含む)
実施日数	通年(月16回以上)

## テレワークの導入・拡大の経緯

- ・創業当初から固定費(オフィス代等)削減のため、テレワーク勤務制度を導入して事業を続けていましたが、事業を進めていく中で、人材不足という課題に直面。事業が急成長していく中で人材確保が急務な課題となり、「優秀な人材をどのようにしたら集められるのか…」と悩んだ結果、当該取り組みを開始。
- ・テレワーク制度や、下記記載の“柔軟な働き方”等を導入する事により生産性が向上。また従業員満足の上昇により、「優秀な人材のリファラル採用」や創業以来「離職率0%」を維持する等、良いサイクルが生まれています。

## テレワークの概要・特徴

- 柔軟な働き方の導入  
(フレックスタイム制・専門業務型裁量労働制・事業場外みなし労働時間制)  
・各自が自律した働き方で労働時間を調整・また日々の業務進捗報告を徹底し業務配分を調整
- WLB実現・時間外労働の削減  
(業務の仕組化やテンプレート化・毎月の勤怠状況の確認を徹底)  
・固定残業制度(25時間/月(社員により異なる))について、過去1度も社員ごとに設定されている上限時間数を超えたことがない状態を維持  
・有休消化率について前年実績として「正規・有期契約社員平均:81.82%」を実現
- 各メンバーの性格にあった双方向の制度設計  
・適時、社員には「150問の性格適性検査」を受けてもらい、テレワークで各個人がストレスに感じやすい点を抽出。  
検査結果を踏まえて労使双方でのフィードバックMTGを実施し、本人の意見を聞きながらテレワーク時のコミュニケーションの取り方やマネジメント、業務内容等を考慮し制度設計
- 社内コミュニケーションの強化  
・毎日のようにテレビ会議システムによるリモートMTGを実施。また、テレワークを活用しつつも“対面”でのコミュニケーションの大切さを全社員が十分に理解しているため、原則月1日東京本社への出社を、出社可能な社員を対象に交通費・宿泊費等は全額会社負担しつつ実施
- 短時間正社員制度を併用  
・短時間正社員でありながら役職ポジションに就いている従業員もいます。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 創業以来、雇用する従業員の離職率0%を達成  
・“働きやすい環境”と“仕事へのやりがい”を整備することで、従業員の満足度が向上  
・平成30年8月に全従業員向けに実施した働き方満足度に関する社内アンケートでは「非常に満足」という回答が70%、「満足」という回答が30%(合計100%)を実現
- 優秀な人材のリファラル採用が可能に  
・従業員10名の中小ベンチャーであっても、人事総務部長経験者や大手企業出身者、専門性の高い社労士業務経験者等をほぼノーコストで採用済(リファラル採用率は70%超)
- 固定費の削減・営業利益率の向上  
・水道・光熱費・テナント料の削減、また各種契約書等の書類のペーパーレス化等により極限までコストを削減。第4期の売上高経常利益率は「15%以上」を達成
- テレワーク導入による営業件数の増加  
・テレワーク体制構築に伴い、リモート営業(商談)も可能なITインフラを整備。対面商談だと「4社/日」が限界でしたが、「5・6社/日」まで対応可能となった(営業効率20%以上UP)
- テレワーク導入によるBCPの観点  
・テレワーク体制構築に伴い、社内システムはほぼすべてがSaaS型クラウドサービスにて構築しているため、BCP対策も万全
- テレワーカーのワークライフバランスの観点  
・全社員のうち35%以上の社員が育児をしながらの仕事を實現



テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	日本電産株式会社	都道府県	京都府
業種	製造業	従業員数	3,500人
事業概要	モータの製造事業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	人事企画部
テレワーク対象者	一定等級以上の非管理職および全ての管理職
実施者数	391人
実施日数	平均月4回以上8回未満程度

## テレワークの導入・拡大の経緯

日本電産では、本制度を高効率労働の追求・限られた時間の有効活用をサポートする仕組みの一つとして2017年4月に在宅勤務制度を導入しました。導入にあたっては、社員代表組織や女性活躍推進に端を発する社内プロジェクトより上がってきた多くの意見や提案を反映し、社会的な背景・企業環境に照らし合わせて、制度を制定しました。制度導入後もよりよい制度運用を目指し、制度利用を行った各部門への定期的なヒアリングを実施し、また利用促進の呼びかけを半期に一度行い、事前登録者・利用者の増加に努めています。2018年7月には「テレワークデイズ2018」への参加により、テレワーク利用者が一層増加しました。

## テレワークの概要・特徴

✓本制度は高い業績目標達成を目指し、福利厚生的な位置づけでなく、人事戦略の一環(生産性の向上と社員のキャリア形成)に寄与する仕組みとして導入しています。

✓制度導入にあたり、在宅勤務時は事前に上司に業務計画書を提出することを推奨しており、在宅勤務実施時は、より計画的・効率的に業務を遂行することを目的の一つとしています。

✓在宅勤務は通勤時間の効率化と身体的負担を減らし、業務効率向上に役立っているほか、交通機関の乱れや災害時のBCP対応としても不可欠な制度として活用しています。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

1. 通勤時間の解消による身体的・精神的負荷の軽減や集中して取り組める環境により、業務の生産性が向上し、通常の事業所での勤務時と比較し遜色のない、もしくはそれ以上のアウトプットを確認している。
2. 当初懸念されていた、事業所勤務時と比較し、上司-部下間のコミュニケーションが不足するのではないかという懸念に関して、ICTの活用により支障なく行えていることが確認できている。
3. 女性社員の育児事由での制度取得以外にも、男性社員の育児や両親の介護・自己啓発等、徐々に広がりをみせている。その結果として、男性社員の育児参加の促進、周囲の理解・サポート環境の風土醸成につながっている。
4. 当初目的としていた在宅勤務に合わせて業務を従前以上に計画的に行う流れが確立し、「働き方改革」が進んでいる点が報告され、職場環境や労務管理の点でも導入による向上がみられている。また、テレワークデイズ2018の実施時に上記の他にBCP対策の一環として在宅勤務を有効活用する事を改めて社内展開したところ、「BCP対策の一環としても日ごろから在宅勤務を実施し、いざというときに事業継続を行う事ができるよう備えよう」という機運が生まれ、活用がさらに活発となった。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	株式会社 日立製作所	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	34,925人
事業概要	情報・通信システム、社会・産業システム、電子装置・システム、建設機械、高機能材料、オートモティブシステム、生活エコシステム、その他		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務・サテライトオフィス勤務規則等で規定
テレワーク担当部署	人財統括本部
テレワーク対象者	管理職、裁量労働勤務適用者、総合職(育児・介護事由)、その他会社が必要と認めた者
実施者数	約4,600人
実施日数	月8回以上(モバイルワークを含む)

## テレワークの導入・拡大の経緯

社員が限られた時間を効率的に活用して最大限の成果をあげるため、時間や場所にとらわれずに仕事ができるタイム&ロケーションフリーワークを推進しています。1999年に在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度を導入、2016年には働き方改革の全社運動「日立ワーク・ライフ・イノベーション」を開始し、更なる取組みを実施。2016年から各事業所内へ本格的なサテライトオフィスを設置、サテライトオフィス41拠点(約900席)、1日の利用者数は日立グループ全体で平均約2,500人に至っています。IT環境整備として、いつでもどこでも安全に社内ネットワークにアクセスできる環境づくり、会議のペーパーレス化・オンライン化に向けたITツール投資を実行。2018年度には、自宅に加え、実家等での勤務も可能とし、管理職層にはどこでも勤務可能なロケーションフリーワークを導入、制度面での柔軟化も実現しています。

## テレワークの概要・特徴

<タイム&ロケーションフリーワークの主な施策>

### 1. サテライトオフィスの拡充

- ・2016年から各事業所内へ本格的なサテライトオフィスを設置
- ・2018年4月時点で、サテライトオフィス41拠点(約900席)、利用者数は日立グループ全体で1日平均約2,500人にのぼる

### 2. 在宅勤務制度の拡充

- ・一定時間の出勤義務や実施回数に制限なく利用できる在宅勤務制度の活用を推進
- ・自宅に加え、育児、介護、看護等のために必要な場所や単身赴任者の実家での勤務可

### 3. ロケーションフリーワークの導入

- ・管理職を対象として、会社が認める場合に、どこでも勤務することを可能とするロケーションフリーワークを導入

### 4. IT環境の整備

- ・いつでもどこでも安全に社内ネットワークにアクセスできる環境の整備
- ・会議のペーパーレス化およびオンライン化対応のため、ヘッドセット、マイクスピーカー、液晶ディスプレイ等のITツールを約30,000台配布

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

<テレワークの活用を含む働き方改革等による成果>

### 1. 残業時間の縮減(2016年度上期と2017年度上期の比較)

- ・45時間/月以上の残業者数 19%減
- ・60時間/月以上の残業者数 34%減
- ・深夜残業者数 35%減

### 2. 社員意識の改善(2016年度と2017年度の比較)

- 社員意識調査における働き方改革関連質問への肯定的回答者の増加
- ・「上司は仕事とプライベートのバランスを取ろうという私の努力を支援している」→3ポイント増
- ・「日立では非効率、仕事の阻害要因、官僚制を無くそうと努力している」→5ポイント増

### 3. 会議の生産性向上(2016年度と2017年度の比較)

- リモート参加会議の活用による移動時間、会議時間等の削減により、本社主催定例会議の約60%を廃止または削減し、合計15,275時間を削減

### 4. 男性の育児参加増(過去5年間の変化、2013年度と2017年度の比較)

- 男性の育児休暇・配偶者出産休暇取得率 → 約40%増

### 5. 女性社員の定着(過去5年間の変化、2013年度と2017年度の比較)

- 女性社員の離職率 → 約30%減

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	株式会社日立ソリューションズ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	5,079人
事業概要	ソフトウェア・サービス事業 情報処理機器販売事業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	人事総務本部 労政部
テレワーク対象者	全部門（※課長職以上、裁量労働適用者、当社の定める一定の等級以上の総合職に限る）
実施者数	2,500人
実施日数 ※モバイルワーク含む	平均実施回数 4回以上/月 （在宅・サテライトオフィス利用は3回以上/月）

## テレワークの導入・拡大の経緯

日立ソリューションズでは、多様な人財が意欲高く活躍できる環境の整備や、一層の経営効率・生産性向上に向けて、ダイバーシティ経営やワーク・ライフ・バランス向上による「働き方改革」を推進しています。2008年に在宅勤務制度を導入。その後制度改定を繰り返し、終日の在宅勤務やサテライトオフィス勤務などが可能な、現在の「タイム＆ロケーションフリーワーク」制度を設けております。

## テレワークの概要・特徴

社員の幸せと企業の成長の両立をめざし、いつでも・どこでも仕事ができる「タイム＆ロケーションフリーワーク制度」を導入。本制度では、以下3つの勤務パターンで、いつでも・どこでも柔軟に働くことができます。

1. 在宅勤務  
（自セキュアなシンクライアントPCを利用し、自宅で勤務可）
2. サテライトオフィス勤務  
（東京・品川など、山手線沿線の主要駅を中心に、約40か所のサテライトオフィスが利用可能。いずれも駅徒歩5分程度）
3. モバイルワーク  
（出張移動中にスマホやタブレットを利用する働き方）

※原則、タイム＆ロケーションフリーワークの実施時間や日数には上限はなく、終日の利用も可能。業務終了時には、メールや電話などの任意の方法で業務報告を実施。

## テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- ① 出社困難時の勤務継続  
災害や悪天候等の非常時でも、公共交通機関の乱れによる業務への影響を最小限に抑え、事業を継続することができました。
- ② 生産性の向上  
本制度を始めとする働き方改革の効果により、営業利益は増加している中、労働時間等は減少しており、生産性が向上していることが分かります。また、社内アンケートから仕事の効率化に加え、「仕事と私生活の両立がしやすくなった」という声があり、ワークライフバランスの向上にも寄与していることが分かっております。
- ③ 顧客満足度・売上の向上  
当社はITソリューションを提供する企業として、「Work Time Recorder(テレワーク支援システム)」など、顧客企業の働き方改革に貢献できる新たなサービスを多数生み出しております。まずは自社内に適用し、長所と短所を事業部門にフィードバックすることでPDCAを回しており、結果として顧客満足度も向上。また、人事部門の働き方改革担当者が営業担当者に同行し顧客企業の人事部門と交流することで、顧客の課題やニーズを把握。顧客深耕が可能となり、約1年間で累計80の企業・団体等へ提案、説明を実施し、受注に繋げることができました。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	フォスター電機株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	608人
事業概要	スピーカーおよび音響機器・電気機器の製造、販売		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務規程
テレワーク担当部署	人財開発部
テレワーク対象者	全従業員
実施者数	149人（2018年8月現在）
実施日数	概ね週2～3回程度

## テレワークの導入・拡大の経緯

2015年に「働き方改革プロジェクト」が発足し、多様な働き方についての検討を開始した。プロジェクトの活動は、一般社員から募集するかたちで働き方をテーマにした座談会を開催することから始め、次に全社アンケートを実施して社員のニーズの把握をおこなった。その結果、働き方として希望の多かった在宅勤務制度についてトライアルを実施することを決定した。

トライアル開始時は、育児や介護をしながら働いている社員が対象であったが、トライアルを開始してから6ヶ月後、在宅勤務制度の対象者の範囲を拡大し、業務に支障がないと上司が判断すれば誰でも利用できるように変更した。2015年から始まった在宅勤務トライアルは、次第に社内での理解が進み、2015年は6名（うち男性1名）の利用者にとどまったが、2016年は30名（うち男性が6名）が利用するなど着実に浸透していき、2017年3月に正式導入に至った。

モバイルワークについては、ペーパーレス化を推進するにあたり、どこでも電子データを確認・承認ができるように環境を整備した。

## テレワークの概要・特徴

・**対象者** 業務上支障がないと判断された社員は、役職や職種に関係なく誰でも使える制度となっている。トライアルを開始した当初は、在宅で業務を行うことに積極的ではない部門があったが、個別に説明会を実施するなど管理職の理解を深める努力を行った結果、現在ほとどの部門においても問題なく在宅勤務制度を利用できるようになっている。

・**申請・報告** 在宅勤務の申請はイントラ上のネットワークで行うことができ、前日まで申請が可能である。また、申請フォーマットは在宅勤務後の報告（日報）も入力できるようになっており、在宅勤務の申請・報告が利用者に負担がかからないようになっている。

・**制度の周知** 台風などの非常時には、無理に出社をしなくても自宅で勤務をすることができるとの周知を行うことで、在宅勤務制度を利用する上でのハードルを下げる工夫をしている。

・**モバイルワーク**  
全管理職がスマートフォンを貸与されており、移動中などでもメールのチェックやワークフローの承認、部下の管理など社内と同様の業務が出来るようになっている。

## テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

### 一在宅勤務制度を含む、働き方改革の成果一

「働き方改革プロジェクト」が発足して以来、社員が自ら働く「時間」と「場所」を柔軟に選択することができる勤務形態の導入に取り組んできた。

在宅勤務制度に関しては、昨年度利用した社員の割合は7.3%、利用実績は延べ599日となっており、社員のワークライフバランスの実現に効果をあげることができている。

こうした一連の取り組みを経て、活躍する女性社員が少しずつ増加してきている。現在、33.1%の女性社員が育児をしながら働いており、フレックスタイム制度や在宅勤務制度などの制度をうまく利用しながら活躍している。女性管理職についても、2014年度は約4%であった比率が現在は9.6%となっており、大幅に増加している。

総労働時間についても、2014年度は1994時間であったが、2017年度は1965時間まで削減することができ、生産性の向上に一定の効果をあげることができている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○			○	○	○	○	○	

## 企業の概要

社名	株式会社Phone Appli	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	正社員107人
事業概要	アプリケーション開発・販売		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク(在宅勤務)規程
テレワーク担当部署	ピープルエンゲージメント部&総務部
テレワーク対象者	全正社員
実施者数	75人(社員の約7割)
実施日数	おおむね週1~2回

## テレワークの導入・拡大の経緯

「生産性の高い働き方改革を！」をモットーに掲げ、自社で実践した働き方をお客様にすすめるため、テレワークを率先して行うこととなった。育児や個人の体調管理の都合により、柔軟な働き方を提供することが社員の満足度向上につながり、また成果を主軸とした組織改革の1つとして場所の概念を変えたかったため。

## テレワークの概要・特徴

- ・基本的に前日までに上長にテレワーク申請を連絡し、実施(ただし悪天候時の場合などは自己判断でテレワークを推奨し、通勤の負担を減らすことができる)
- ・「週●回まで」のような在宅勤務日の制限はない
- ・男性社員もテレワークで育児に参加
- ・クラウド型勤怠管理システムによる勤怠打刻(スマホからも打刻可、在宅・営業や技術の客先も含む)
- ・ビジネスチャットやWeb会議にて業務報告やミーティング、相談など
- ・日報(工数)を勤怠管理システムにて入力(クラウド型工数実績システムに入力)
- ・育児中の在宅勤務に関しては、時間を柔軟にカウントする運用を実施している。(基本的に社員を信頼し、厳密な業務の監視はしておりません)
- ・時間軸ではなく成果軸で判断する方向にシフトをしている。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- 社員満足度の向上
  - ・毎年変化する社員のニーズやライフステージにあわせて運用方法を変化させるなど、いろいろな社員に対応できるよう常に改善しており、社員の満足度はアップしている。
- 離職者の減少
  - テレワーク導入により、離職率が5%未満となった。
- 介護/育児参加
  - ・男性社員がテレワークを利用し、積極的な育児参加ができるようになった
  - ・家族が入院している女性が、病院からテレワークを行うことでWLBが両立出来た
- 残業時間の削減
  - ・在宅勤務を日常的に活用している社員の月の平均労働時間が10時間以上減った。
- 通勤時間の削減
  - ・悪天候時の場合などはテレワークを推奨し、通勤の負担を減らすことができる。
  - ・会社から言われての在宅でなく、自発的にスケジュールを決めることや、天候や交通機関、健康状態などで自ら判断して在宅勤務を実施している。
- 人材確保
  - ・面接の際にテレワーク制度を説明したところ、中途採用及び新卒に好感感を得ることが出来、採用比率が従前より10%以上アップした。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○		○		○	○	○	

## 企業の概要

社名	ベーリンガーインゲルハイム ジャパングループ	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	約2,200人
事業概要	医薬品の製造、研究開発、輸入、製造、販売		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定し、ガイドラインも社内に公開
テレワーク担当部署	人事本部
テレワーク対象者	全社員（営業職、工場勤務者を除く）
実施者数	モバイルワーク：ほぼ全社員 上記以外のテレワーク：約420人（対象社員の約 <b>75.5%</b> ）
実施日数	モバイルワーク：毎日 上記以外のテレワーク：月平均1回以上

## テレワークの導入・拡大の経緯

- 人事本部のひとりの社員の気づきと提案に賛同し、テレワークの推進に貢献したいという思いを持つ社員が**自主的に立候補**で集まり、プロジェクトを結成。
- 多様な本部からのメンバーによる**サウンディングボード**を立ち上げ、ITやマーケティング、法務などの観点も早い段階から組み込み、制度設計や推進に活用。
- 小さく始めて、改善を重ね、素早く拡大**するために、まずは人事本部内でパイロットを実施。そこであぶりだした課題に改善を重ねた後、全社パイロットに拡大。機動力と改善力の掛け合わせで、プロジェクトの結成から**11ヵ月という短期間で正式導入**に至った。
- スピードだけではなく、アンケートの分析や説明会、ヒアリング、結果のシェアは、**丁寧かつ頻繁**に実施し、社員の声を拾い上げることで実際に機能する制度に作り上げるとともに、社員の声をすぐに経営陣にフィードバックし、**会社の方向性と合致**させることで、社員ならびに経営陣の強いサポートを獲得。

## テレワークの概要・特徴

- "Maximum Freedom **いつでも・どこでも・理由を問わず**" のコンセプトのもと、非常に柔軟性の高いテレワーク勤務制度を導入。
  - コアタイムのない完全フレックス勤務との掛け合わせが可能
  - 5:00～22:00まで5分単位での分割利用が可能
  - 日本全国で実施可能（一部、酒席等は除く）
  - 理由は一切問わない
  - 申請不要（原則、前日までに上司と部下で合意のみ）
  - 週当たり最大5営業日利用OK
  - 人と人との直接的な交流も大事にするべく、月間総労働時間の50%程度の出社も同時に奨励（出張、オフサイトも出社に含む）。
- "**Design Your Day!**"というグループ独自の働き方改革のキーワードとも連携し、推進。
  - 1日24時間をどう"デザイン"するかは自分次第
  - 限られた時間で最大の成果を！ On/Offともに"時間の質"を上げよう！



## テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

- 2018年4月にアンケートを実施。回答した社員の**97%が「テレワークは利点がある」、上司の90%が「自身の組織に有効」と**回答しており、非常にうまく機能していることが分かる。
- 社員の時間や仕事、効率に対する意識の変化
  - 社員のモチベーション、エンゲージメントの向上
  - ITリテラシーの向上
  - ライフステージの変化とキャリアの両立（結婚・育児、介護・看護、病気・ケガの治療など）
  - テレワーク勤務利用者のライフ・ワーク・バランスの拡充
  - 天候・自然災害や交通障害など、突発的な事象に対応
  - 障がいを持つ社員の安全確保
  - 時差Biz推進賞ワークスタイル部門2017受賞による取材でのPR効果

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○				○	○	○		○		○			○

## 企業の概要

社名	ボッシュ株式会社	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	5,261人
事業概要	ディーゼルおよびガソリン用エンジンマネジメントシステム・コンポーネント、乗用車向けブレーキシステム、トランスミッション制御、エアバッグ用コントロールユニット、自動車用センサー類、ステアリングシステム等の開発・製造・販売。自動車機器アフターマーケット製品、自動車整備機器、電動工具の輸入販売・サービスなど。		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	人事規程で定める
テレワーク担当部署	人事部門人材育成グループ
テレワーク対象者	育児・介護中の従業員、傷病した従業員、一般従業員
実施者数	約1,073人
実施日数	概ね週1~2回

## テレワークの概要・特徴

(1)2011年：育児・介護在宅勤務導入。小学校6年生以下の子と同居し養育している、または介護休職規程に定める介護者を抱えている従業員を対象。在宅で勤務する時間は週所定労働時間の50%が限度と定める。(2)2013年：対象を「傷病者」にも拡充。難病指定、または身体障害認定を受けた者で、会社に出社することが不可能な従業員。6時間以上の在宅勤務が可能なる者を対象者へ拡充。(3)2015年：一般在宅勤務制度導入。対象を一般の従業員まで拡充し、在宅勤務を希望する者とし、在宅で勤務する時間は月40時間を限度と定めた。

## テレワークの導入・拡大の経緯

2011年の育児・介護事由の在宅勤務制度導入、2013年の傷病者への対象者拡充は会社主導によるものであったが、2015年の対象拡充は、拡充のコンセプト、トライアル、経営層・組合への説明等、全て従業員チームが主体的に行い、導入において従業員チームの提案が大きく反映されている。このチームはDiversity@bosch Japanという名称で、弊社ダイバーシティ推進活動の一環で2012年全社対象に「Diversity意識調査」を実施、その結果と従業員の声から見えた課題を解決する為、2014年からチーム型課題解決活動として始動した物である。課題の1つ「在宅勤務制度の拡充」を目標とした「在宅勤務研究会」がチームとして設置され、従業員7名(2年目は8名)が約2年間制度拡充の一連のプロセスに関わった。従業員が主体的に関わることで、より従業員の目線に立った制度設計が可能となった。2015年にDiversity@bosch Japanの在宅勤務研究会チームが実施したトライアル(従業員56名参加)の結果、95%がオフィスで勤務するのと同等かそれ以上の業務効率と回答。通勤時間の削減により80%以上がワークライフバランスの向上を実感する結果だった。利用申請者数は2014年末時点で介護・育児・傷病事由の在宅勤務利用申請者は21名だったが、2015年に「一般在宅勤務制度」を導入した結果、2015年末には介護・育児・傷病事由と合わせ利用申請者は148名になった。2018年8月1日時点で1073名まで増加した。ここまで利用申請者数が増加した背景として、2015年に在宅勤務制度利用対象者を一般従業員まで拡大した後、Diversity@bosch Japan在宅勤務研究会チームによる周知活動を行い、その一環として在宅勤務制度を利用している従業員からヒアリングを行い、働き方モデルケース紹介資料をまとめ、全従業員向けに多様な働き方の提案として、社内SNS経由で共有を行った。また、弊社で年に1度実施しているダイバーシティ推進啓蒙イベント「ボッシュ・ダイバーシティ・デー」では、Diversity@bosch Japan在宅勤務研究会チームによる在宅勤務制度情報提供ブースを設置し、従業員で構成されたチームメンバーがブースを訪問する従業員へ、在宅勤務制度の紹介や制度利用についての相談に応じたり、在宅勤務を行う上でのITツールのサポート紹介等、従業員同士が在宅勤務制度について情報共有・交換をする事で、多くの従業員が多様な働き方やワークライフバランスの実現について考えるきっかけを持ち、結果として在宅勤務制度申請へつながった。「一般在宅勤務制度」導入時からのDiversity@bosch Japanチームの従業員目線での制度設計とニーズに沿った周知活動により、人事部主導で制度設計と導入を行う場合よりも従業員にスムーズに制度が受け入れられ、制度導入から3年が経過した今日においてもDiversity@bosch Japanによる制度の周知活動と制度をより利用しやすい職場環境づくりの取り組みを継続して行っている。(例：制度利用者へのヒアリング、全従業員向けアンケート実施とその結果に基づいた取り組みの検討と実施等。)

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ・在宅勤務制度利用による働き方の見直しと改善：在宅勤務を実施するにあたり、従業員とその同僚・上司が現状業務の洗い出しを行い、「どの業務を在宅で実施できるか」を検討した結果、業務の見える化が実現。それをきっかけに、業務プロセス自体を見直して改善活動を行ったり、今やっている業務そのものの必要性を再検討する等、働き方の改善につながった。また、在宅勤務利用時には利用者から業務開始と業務終了の際に、業務内容を上司へ報告を行い適切な業務管理を行うことにより、日々の業務においても業務の見える化をし、適宜見直しを行うことで、生産性の向上と柔軟な働き方両方を実現している。
- ・自然災害時等の従業員の安全確保：台風や大雪等の自然災害による被害や交通遅延等が事前に予測可能な場合には、社内で在宅勤務の利用を推奨している。これにより、社員の安全を確保している。
- ・育児・介護を理由とした従業員が在宅利用に際して心的バリアの軽減：在宅勤務制度利用対象者が育児・介護を伴う従業員と傷病した従業員と限られた範囲であったが、一般在宅勤務制度が導入されたことで利用対象者が拡大した結果、利用に際しての育児・介護を理由とした在宅を利用する従業員の心的バリアが軽減した。
- ・労働市場における企業の魅力向上：働き方改革がメディアで取り上げられ、ワークライフバランスが重視される昨今の社会において、採用マーケットではプライベートと仕事のバランスの取れた働き方を望む人々が新卒・中途採用者共に増加している。その中で、在宅勤務制度の存在は働きからの選択肢がある事をアピールする要素になっている。実際に、新卒採用の会社説明等はこれらの柔軟な働き方についての説明を行っており、広報材料としている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○		○	○

## 企業の概要

社名	株式会社ポップインサイト	都道府県	神奈川県
業種	情報通信業	従業員数	31人
事業概要	マーケティングリサーチ、マーケティングリサーチシステム運営		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	別途ルール策定
テレワーク担当部署	管理部
テレワーク対象者	役員および全従業員
実施者数	35人
実施日数	毎日

## テレワークの導入・拡大の経緯

2013年の創業時より、代表の「家族や近い友人たちの存在を大事しながら働きたい」という考えのもと、役職に限らず、全従業員が在宅で勤務できるような仕組みを作りあげてきました。

その頃より、弊社では 1. 労働時間の適切さ 2. 予定の柔軟さ 3. 場所の自由さ 4. 仕事の挑戦しやすさ・やりがい この4つのバランスを大切にしており、その手段としてテレワークを導入しています。

## テレワークの概要・特徴

### ◆全従業員が在宅勤務(在宅勤務率92%)

### ◆ZOOM(ビデオチャットツール)の活用

### ◆「リモートワークにおけるコミュニケーションの心得え」の制定

それぞれが離れている場所にいるため、お互いが気持ちよく仕事を進めるための心得えを従業員同士で議論し、制定。

### ◆独自のインターン研修プログラムの完備

入社後の業務トレーニングも在宅でできるよう、研修プログラムを完備。

### ◆リモートレクリエーション、リモートランチ会の定期開催

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

### ◆経費削減

- ・オフィス賃料のコスト節減(役員、従業員合わせて35人の所、オフィススペースは8人分のみ)
- ・社員の通勤交通費のコスト節減(役員、従業員合わせて35人の所、2.6人/日の通勤コストのみ。2018年7月)

### ◆優秀な人材の確保

- ・「単親世帯や家族の介護のため雇用機会が少ない」「配偶者の転勤があり就職が困難」だが、優秀である人材を確保

### ◆従業員のライフワークバランスの向上

### ◆Uターン、Iターン希望者の採用及び継続雇用



テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○							○	○	○	○		○	

## 企業の概要

社名	特定非営利活動法人マドレボニータ	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	12人
事業概要	1. 教室事業:産前産後ケア教室を全国で開催。 2. 養成事業:産前産後ケアプログラムを実施するインストラクターの養成・認定。 3. 研究・開発事業:産後の実態の収集・分析実施、啓発に活用。		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	総務部、システム部
テレワーク対象者	全職種(インストラクターも含む)
実施者数	12人(インストラクターも含めると39人、兼任を除く)
平均実施回数	月16回以上(概ね週4回以上)

## テレワークの導入・拡大の経緯

2006年の団体設立準備時より事務所を持たず、テレワークを実施。  
 2008年団体設立から、2017年11月の東京都による認定取得もテレワークにより準備、取得を実現。  
 2018年現在、事務局スタッフは、12名。フルタイム5-6人分の業務をほぼ全てテレワーク、ワークシェアリングにより実施。  
 全国(南は九州から北は北海道まで)に28人のインストラクターが活動しており、毎月テレワークによる報告会を実施。

## テレワークの概要・特徴

■不本意な離職が起きず、どこに転居しても雇用が継続できる  
 「夫が転勤するから退職する」、「夫が転勤族だから腰を据えて働くのは無理。」  
 「当たり前」、「仕方ない」と思われがちによくあるシチュエーションですが、私たちはそれを「当たり前」にしない新しい働き方(=生き方)を10年以上テレワークで実現しています。

■テレワークを前提として採用・育成を実施  
 事務局スタッフ、インストラクター共に、オンラインで選考やトレーニングやを実施するため、住んでいる場所を問わずに全国で採用活動を行うことが可能です。  
 特にインストラクターの養成コースはクラウドツール上で動画により実技課題を提出、フィードバックもオンライン上で行っています。

■テレワークを前提として業務フローを設計・実施  
 設立以前から今に至るまで、事務所はありません。ほぼ全ての業務をクラウドツールを活用して運営しており、その前提で業務フローも設計され、情報共有、ミーティングなど行っています。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

■不本意な離職が起きず、どこに転居しても雇用が継続できる  
 ・地方在住の専業主婦の新規スタッフ採用や、入局直後に夫の転勤が決まったものの就業を継続、転居後1週間で勤務を再開。また、働く中でキャリアビジョンが明確になり、また身につけたスキルが評価され、NPO法人→一般企業への転職を果たすケースがありました。  
 ・近年は事務局長が海外在住(アメリカ・ノースカロライナ州)に転居し、就業継続しております。また、東京から長野・大阪とそれぞれ夫の転勤により転居するスタッフがおりましたが、就業の継続をスムーズに実施、夫の転勤などによる居住地変更に影響されない雇用の創出や継続が実現できています。夫の転勤を理由とした退職はゼロです。

■出産だけでなく、自身の不調や家族の状況の変化に合わせて働ける  
 ・事務局スタッフは幼い子どもがいる専業主婦の状況から雇用されたケースがほとんどです。インストラクターも子どもを出産してこの職業に出会った人が大半です。転居を伴わないケースでも、ライフステージの変化や子ども・家族の状況の変化に応じて柔軟に勤務時間や担当業務内容や負荷を変えたり、戻したりすることができます。入局後の育児休暇取得、復帰100%、スタッフ自身が体調を崩したり、子供の就学サポートが必要になった際に、その変化は中長期的なケースはもちろぬ、週・月単位の変動にも対応が可能であり、このことが組織の安定した運営とメンバーの精神的な安定を支えています。

■コスト(特に固定費)を抑えられる  
 ・オフィス賃料、光熱費など、現在のスタッフ全員が入れるオフィスを想定すると年間240万円以上のコスト削減になっています。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○		○	○	○	○	○	

## 企業の概要

社名	ヤマトシステム開発株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	3,164人
事業概要	システム開発、システムインテグレーションサービス、ネットワークコンピューティングサービス、情報処理サービス、システム機器販売、ほか		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務規程
テレワーク担当部署	人事戦略室 人事グループ
テレワーク対象者	全社員
実施者数	1,250人
実施日数	週1回～2回程度

## テレワークの導入・拡大の経緯

2009年11月～2010年3月にかけて「緊急テレワーク」や「時間や場所に制約のある社員」を対象としたテレワークを導入し、運用ルールの見直しやICT機器等の整備を行い、2011年2月より全社員にテレワークを導入。2016年度より働き方改革の一環として、ワークライフバランス及び生産性の向上のため、より効果的にテレワークを活用できるよう、様々な取組を実施した。利用日数や時間帯の拡大等のルール変更と合わせて社内告知や管理者への呼びかけを実施し、テレワークの効果を実感できるような活動を粘り強く実施することで、働き方の一つとして定着させることに成功した。

## テレワークの概要・特徴

- ・利用者は制約(育児・介護など)のある社員のみではなく、生産性向上を目的に利用する社員全てが対象で、勤続2年以上の正社員・契約社員・特別社員など社員区分は問わず資格取得すれば誰でも利用が可能。
- ・システム開発(PG)や企画書の作成などは通勤時間を削減し、自宅で集中することにより生産性が高くなる可能性が高くなり、より効果的な働き方にシフトする目的で、週4日までの在宅勤務、サテライトオフィス勤務が可能。
- ・集中したい時間帯に生産性高く取り組むため、利用可能時間帯の制限はワークライフバランスを考慮した7時から22時までの間であれば利用が可能。
- ・業務中のコミュニケーションがオフィスに居るときと同様に取れるようにチャットツール、Web会議システムの導入や、携帯電話を社員に貸与。
- ・シンクライアント端末を利用することで紙などを使用した物理的な業務以外、テレワークが可能となり、セキュリティの担保及びPCログイン情報を取得することで勤怠管理を適切に実施
- ・テレワーク実施前には、eラーニング受講を必須として、利用にあたっての教育を行っている。
- ・営業職にはモバイルワーク(端末貸与)を推進し、実施頻度に制限は設けていない。
- ・業務中の私用による中断(育児・介護・私用)を認めており、テレワークと組合せて利用が可能。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- ①ワークライフバランスの向上  
通勤時間の削減に伴い、子育ての時間や自己啓発などの社員のプライベートな時間を確保することができ、社員満足度調査において「働き方、ダイバーシティについて」の満足度が全6項目中最も向上。
- ②女性活躍の推進  
育児短時間勤務で働いている方のほとんどがテレワークを実施していることで、社員の育休取得率100%へ繋がった。
- ③BCP対策  
雪や台風などの災害時にはテレワーク利用率が延び、災害時の経営継続は勿論のこと社員の安全確保にも寄与している。  
(直近実績 2018年8月台風時 2日で305件/通常時の3～4倍)
- ④新しい働き方の推進  
テレワーク導入に伴い、フリーアドレスの導入、ペーパーレス化の実施、Web会議(全国60会議室)の実施など社員が働きやすい環境が整備できている
- ⑤生産性の向上  
テレワークを有効に活用し、2017年度の年間の実労働時間を約30時間削減(2016対比)することに成功。2018年度のテレワークデイズにおいては7月24日のテレワーク実施者の労働時間が平素と比べて1時間削減されている。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	株式会社 リコー	都道府県	東京都
業種	製造業	従業員数	10,450人
事業概要	オフィスプリンティング/サービス、商用産業印刷事業		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	リモートワーク制度策定
テレワーク担当部署	人事総務
テレワーク対象者	全社員
実施者数	在宅、サテライトオフィス勤務：2025人 (2018年4月～7月実績) モバイルワーク：状況に応じ実施(全社員)
実施日数	月4回以上8回未満程度(概ね週1～2回)

## テレワークの導入・拡大の経緯

- ・1990年代より各事業所にサテライトオフィスを設置。サテライト立ち寄り型でのテレワークを実践。
  - ・2000年代からは、在宅勤務のトライアルなどを重ね、2016年4月に在宅勤務についても正式に制度導入。
  - ・2018年4月に在宅、サテライト勤務をあわせて「リモートワーク制度」として明文化。対象層や利用制限も拡大。
- 多様な価値観に合わせた働き方を実現するための施策の一環として、リモートワークの拡大を加速させ、制度・仕組み、IT環境、働く場の整備を行い、実践している。

## テレワークの概要・特徴

「働く場所の選択肢を増やし、ワークの効率化・ライフの充実化」のためにリモートワーク制度を導入しており、2018年度から対象者の拡大や月内のリモートワーク利用可能日数を増すなど、より柔軟に利用できるように制度拡大を行った。

項目	在宅勤務制度(2018年3月まで)	リモートワーク制度(2018年4月以降)
対象者	入社3年以上の正社員 終日：育児・介護 部分：外出・テレコン等との組合せ	入社1年以上の正社員・定年再雇用社員・常勤嘱託社員 ただし、対象者の条件を満たすと上司が認めた場合に限る。
利用日数	月5日まで(週2日まで かつ 連続2日まで)	月10日まで(週3日まで) ※終日在宅、部分在宅、終日サテライトの合計で月10日まで
勤務場所	自宅	自宅・リコー事業所のサテライトオフィス ※終日サテライトオフィス勤務を可とします。 (他事業所への外出時の立寄りについては現状通りです)
勤務時間	7時間30分以内	原則7時間30分以内 ※必要な場合は、8時間30分以内 (ただし、他の日で早帰りして相殺すること)

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

- テレワーク利用者アンケート結果より
  - ・通勤時間の削減により72%の社員が肉体的・精神的負担が軽減されたと回答。
  - ・リモート会議が増えたこともあり、77%の社員が移動時間削減の削減効果を感じていると回答。
  - ・「普段と比較して時間の有効活用ができた」と83%の社員が回答
  - ・家族との時間、余暇など時間の有効活用できたという声も多く挙がっている。
- その他効果
  - ・身体的・心理的負担の軽減  
部分在宅勤務を活用し、早朝・深夜に海外極とテレコンをする社員約30名が在宅勤務で対応し、身体的・心理的負担の軽減につながっている。
  - ・高い有給取得率維持  
テレワーク実施時も半日年休、時間年休との組合せも可能とし、年休取得率は86%(2017年度)と高い水準を維持。
  - ・オフィススペースの効率化  
テレワークと合わせて本社移転時にフリーアドレス化を行い、ペーパーレス化を同時に促進させ、文書保管用のキャビネット数を移転前と比べて8割削減。

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	株式会社レオパレス21	都道府県	東京都
業種	不動産業、物品賃貸業	従業員数	6,494人
事業概要	アパート・マンション・住宅等の建築・賃貸管理及び販売		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	マニュアルをポータルサイトに掲示
テレワーク担当部署	ダイバーシティ推進室
テレワーク対象者	全て(一部営業系、ホテル・介護施設職員を除く)
実施者数	1,643人
実施日数	概ね週1~2回

## テレワークの導入・拡大の経緯

2016年5月→育児・介護に従事する短時間勤務者(正社員)を対象にテレワークを開始しました。

2017年5月~2018年1月→トライアル開始

2018年6月→本格導入(対象範囲の拡大)

当社のテレワークの目的は「労働力減少・多様な人材の活用、確保・労働生産性の向上」といった社会的な背景に対し、『①イノベーションを創出する時間・環境作り②労働生産性の向上③ワークライフバランスの充実』を図ることで。

## テレワークの概要・特徴

### 【テレワーク許可の判断基準】

役職や階層による制限を設けておらず、「業務を自律的・自主的に遂行し、会社と同等のパフォーマンスを発揮できると上長が判断し、かつテレワークでも業務に集中できる環境を整備できること」を条件として許可。

### 【情報漏洩リスクへの対応】

・テレワーク実施前に必ずE-Learningを受講し、事前に学習・テストを行う。  
・仮想デスクトップへの二重ログインを行っており、端末本体に情報が残らない仕組みを構築。万が一端末を紛失しても、情報漏洩の可能性は低い。

### 【モバイルワーク】

契約書を紙から電子へシフトし、95%がペーパーレス契約となっている。

### 【今後の展開】

社内のスポットオフィス設置検討…全国広範囲に店舗がある強みを活かし、当社店舗の一部をテレワーク専用スペースとして設置し、営業社員が一時的に業務を行う簡易スペースを検討中

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

### 【時間外削減】

テレワーク導入後、時間外労働時間が減少

⇒導入前2016年3月期22.4時間

導入後2017年度20.0時間(-2.4)

2018年度18.2時間(-1.8) 導入後2期連続で減少

### 【女性社員の働きやすい環境づくり】

テレワークの普及等働きやすい環境づくりを行い、女性の育児休業からの復職率は97%(2018年度)

計41名(テレワーク可能な業務に従事する短時間勤務者の46.6%)が、1年間(2017.8月~2018.7月)で延べ1,268日(1人あたり年間31日)テレワークを実施。

### 【ワークライフバランスの充実】

テレワーク・デイズの実施に際して行ったアンケートでは、83.1%が“テレワークによりワークライフバランスの充実感を得られた”と回答。また、テレワーク・デイズ参加者のうち93.1%が“今後も定期的にテレワークを実施したい”と回答。