

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
			○				○							○

企業の概要

社名:株式会社ユーキャン<栃木県>

業種:情報通信業

従業員数(企業規模):40名(パート・アルバイト含む) ※2013年10月現在

事業概要:ITコンサルティング/IT関連サービス/情報処理サービス

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:①雇用型在宅勤務 ②雇用型サテライトオフィス

テレワーク導入時期:①2001年(創業時より) ②2013年1月

テレワーク導入目的:被災地支援の一環として雇用・新産業創出となる事業の展開、将来的な在宅勤務制導入を見据えた従業員の多様な働き方の実現とマネジメントルール整備の試行等を目的としている。

テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):テクニカルサポートサービスグループ

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- サテライト・オフィスの生産性を最大化させるために、「ネットいじめパトロールサービス」に係る作業的業務の大半を本社から郡山に移管するという基本戦略に基づき、これに合わせた新・業務フローを策定した。

【導入時の課題】

- サービス品質面、収益面、リソース面、法令面など多角的な観点から、テレワークの業務範囲を決定する必要があった。
- セキュリティやISMSとの整合性を考慮しつつも、サテライト・オフィスにはネットワーク管理者が常駐しないため、「運用負荷の低いネットワーク環境」が必要であった。

【課題解決策】

- 戦略的な観点から、最も適当であると考えられる業務について、将来的に外部テレワーカーに委託するという基本戦略を策定した。
- セキュリティやISMSとの整合性を確保しつつ、運用負荷の低いネットワーク構成とするために、サテライト・オフィスからインターネットへの接続は、セキュリティ対策が万全である本社経由に一本化した。

1. テレワーク導入の背景と目的

- 同社は、学校向けの各種ICTサービス(SchIT® スキットサービス)を主力としている。これまで同社は地域密着戦略を掲げ、地元栃木県を中心とした地域情報化に貢献してきた。広域展開に向けた推進の中で、福島県郡山市において雇用創出事業の公募があった。そこで同社では、主力サービスである学校裏サイトなど、インターネット上での誹謗中傷等の書き込みを監視・削除する「ネットいじめパトロールサービス」で本事業に応募したところ、採択されることとなった。
- 郡山オフィスにおいては、被災地支援の一環として雇用・新産業創出となる事業の展開、将来的な在宅勤務制導入を見据えた従業員の多様な働き方の実現とマネジメントルール整備の試行、等を目的としてテレワークに取組んでいる。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- 会社支給のノートパソコン、タブレット、携帯電話、スマートフォン他、従業員の個人所有タブレット、携帯電話、スマートフォンを利用。
- 通信環境は、通信会社が提供する「専用VPN」サービスを利用し、サテライト・オフィス(郡山)と本社間を閉域接続し、インターネットへのアクセスは本社に一本化した。また、本社には「セキュリティ対策を施したProxyサーバー」を設置しウィルス等の脅威を低減する構成を推奨した。
- テレワーク時の認証方法は、ID/パスワード認証を利用。

【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- テレワークは、サテライトオフィス(郡山)でスタッフ4名が実施。今後の計画ではサテライトオフィス(那須烏山)スタッフ5名が実施予定。その他メインオフィススタッフもテレワークを実施。
- テレワークで行える業務は、郡山オフィスではネットパトロールサービス。メインオフィススタッフでは全業務が在宅勤務可能となっている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- テレワーク実施頻度に制限はない。
- テレワーク対象者は、入社一定の年月が経過した従業員を対象としている。



2. テレワーク運用の実態

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワーク実施にあたっては、上長の承認が必要となっている。

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・裁量労働制の導入を行っているため、テレワークの労働時間は細かい管理をしていない。

【コミュニケーションの状況】

- ・テレワーカー同士のコミュニケーションをインターネット電話サービス等でTV会議で行っている。
- ・サテライト・オフィスとのコミュニケーションの円滑化を図るため、インターネット電話サービス等のTV会議により、朝礼の参加等にも活用することとした。
- ・毎週火曜に合同テレビ朝会を実施し、四半期ごとに全社会議と交流会を実施している。
- ・テレワーカー宛に電話がかかってきた場合、会社の電話からテレワーカーの携帯電話に転送可能となっている。

【電子化の状況】

- ・スケジュール、契約書、メール、業務等で用いる資料は、テレワーク時に外部から閲覧することができる。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
・遠隔拠点展開の目途がたった。	・対象業務のテレワーク適性等の見極め。 ・外部ワーカーとの契約について見直し。 ・個人所有デバイス利用(BYOD)の再ルール化。 ・テレワーカー同士のコミュニケーションをスカイプで行っている。対面だとすぐに声掛けできるが、単なるWeb上だけのシステムを通すことで声掛けしづらくなるため、顔の見える関係に近づけた。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- ・サテライトオフィス(郡山)でスタッフ4名が実施。今後の計画ではサテライトオフィス(那須烏山)スタッフ5名が一部実施し、平成26度中には広範囲の業務に適用拡大予定。本社についても、平成26度中には広範囲の業務に在宅勤務可能とする適用範囲の拡大を予定。

【人材活用促進】

- ・人材活用促進に係る効果は現在検証中である。

【生産性向上】

- ・テレワーカーが自宅もしくはサテライトオフィスで勤務可能となったため、移動時間を削減して業務にあたることができるようになった。

【コスト削減】

- ・コスト削減に係る効果は現在検証中である。

【事業継続】

- ・テレワークにより、自宅やサテライトオフィスにて業務にあたることが可能となった。また、遠隔拠点展開の目処もたち、非常災害時にも事業を滞らせることなく継続することが可能となった。

5. 今後の方向性と課題

【経営者からのコメント】

- ・今後のテレワーク運用に関しては、これまで以上に積極的に推進していく。
- ・今後の計画として、那須烏山等の出先拠点もサテライトオフィスとして強化する。
- ・課題に関しては、自治体向け事業での登録のあるリアルな拠点と新規顧客開発等の営業上のテレワークとの位置づけと外部ワーカーとの契約内容に見直しについての検討が必要である。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
			○				○						◎	○

企業の概要

社名:株式会社インフォネクスト<東京都>

業種:情報通信業

従業員数(企業規模):5名

事業概要:インターネットサービスの企画、開発、運営、コンサルティング、およびサービスの提供/コンピュータシステムの企画、開発、管理、コンサルティング、および販売/出版物の企画、制作、および販売/広告、宣伝、イベントの企画、制作、および実施/有料職業紹介事業

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:①雇用型在宅勤務 ②雇用型モバイルワーク

テレワーク導入時期:①平成22年12月頃 ②平成22年1月頃

テレワーク導入目的:業務の効率性、BCP対策、情報セキュリティ対策等が目的

テレワーク導入部署:経営職、営業職、事務職

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・在宅(パソコン)だけでなく、外出先(タブレット端末)でも共有アクセス可能なテレワーク環境の構築。
- ・ビジネス用オンラインストレージサービスによる集中管理・版管理。
- ・仮想デスクトップサービスを活用したライセンスの必要なソフトウェアの活用。

【導入時の課題】

- ① 社内データの安全な共有と、管理者によるコントロール。
- ② ファイルの履歴管理。
- ③ バックアップの社内保有

【課題解決策】

- ① クラウド型ストレージサービスの利用により解決した。
- ② クラウド型ストレージサービスの履歴管理機能により解決した。
- ③ 特定の社内パソコンを、管理者として1日1回はクラウド型ストレージサービスと同期されることで解決した。

1. テレワーク導入の背景と目的

- ・クラウドサービスが発達し、タブレット/スマートフォンが重要なビジネスツールとなった今、業務の効率性、BCP対策、情報セキュリティ対策等の観点から、早期にテレワーク環境の本格導入に踏み切る必要があると考え2012年初から社内検討をしていたが、なかなか進まずにいたところ「テレワーク全国展開プロジェクト」の存在を知り、専門家の知恵を借りることでテレワークの導入を加速しようと考え応募した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・テレワークの実施にあたっては、会社支給のノートパソコン、テレワーク用USB、タブレット、従業員の個人所有スマートフォンを利用して実施している。
- ・テレワーク実施にあたっては、有料オンラインストレージサービス/リモートデスクトップサービス/クラウド版グループウェアサービスを利用して実施している。
- ・テレワーク時の認証方法については、ID/パスワード認証に加え、USB個別認証を用いている。
- ・タブレット端末にはタブレット用リモートデスクトップサービスをインストールし、スマートフォンからリモート先のパソコンをシャットダウンできるようにしている。
- ・Microsoft OfficeやAdobe Illustrator等有料ライセンスのソフトウェアを、仮想デスクトップ上で利用している。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・テレワークを実施する対象者に制限を設けており、特定の職種・職務を担う従業員に制限している。
- ・現在テレワーカーは経営職、営業職、事務職が実施しており、テレワークで実施している主な業務として、経営職の従業員は、経営/営業資料の作成、メンバーの業務状況の確認を行っている。営業職の従業員は、営業資料の作成、作業報告を実施しており、事務職は、各種資料作成、Webサイト更新を実施している。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・テレワーク実施にあたって、実施日数の制限はない。
- ・テレワーカーの賃金、評価方法、昇進については、通常勤務者と同様の処遇である。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワーク実施の申請手続きには、代表者による指示と本人の承諾が必要となっている。

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・テレワーク時の労働時間管理は、営業職はみなし労働制を導入し対応している。事務職は業務開始・終了時にメールで連絡を行ってもらい管理を行っている。
- ・テレワーク時の時間外労働については、原則として禁止しているが、必要な場合は事前に上長へ連絡し、承認を得て実施している。

【コミュニケーションの状況】

- ・テレワーク時に、テレワーカーとその他の従業員とのコミュニケーションは、チャットおよびWeb会議を利用している。
- ・テレワーカーとそのほかの従業員の状態は、ユニファイド・コミュニケーションツールで把握できるようになっている。
- ・テレワーカー宛に電話がかかってきた際には、不在の旨を伝え、折り返し電話をかけて対応をしている。

【電子化の状況】

- ・テレワーク時に、スケジュール、メール、業務で用いる資料を外部から閲覧することが出来る。ただし、データ閲覧における指針として、モバイル端末からは、リモートアクセスのみ許可し、端末にデータを残さないようにしている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
・メンバー間のコミュニケーションが活性化され、情報共有、意思疎通がスムーズになった。 ・テレワークの導入を機にサーバのクラウド化も実施した為、BCP対策にも役立っている。	・現在はうまく機能しているため、デメリットを感じていない。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- ・テレワーク実施者数は、テレワークを導入した2012年度から維持しており、4名が実施している。

【人材活用促進】

- ・テレワーク実施頻度は増加傾向にあり、育児に充てる時間が増えているという意見がある。
- ・テレワーク導入前後で、男女の退職者数や結婚、育児、介護等を理由とした退職者数の変化は見られない。

【生産性向上】

- ・テレワーク導入によって、仕事が効率的に実施できるため、顧客対応時間や、顧客訪問数、新規契約獲得数、事務処理時間に充てられる時間が増加している。また、移動時間についてもテレワークの導入効果により減少傾向にある。
- ・テレワーク導入前後で、時間外勤務総時間に大きな変化はない。
- ・売上額は増加しているが、テレワーク以外の要因が大きいと考えられ、テレワークが売上額増加に寄与しているかは不明である。

【コスト削減】

- ・時間外勤務総時間に大きな変化がないため、時間外勤務賃金総額に大きな変化はない。
- ・テレワークを導入することによって、ペーパーコスト、交通コストは減少傾向にある。
- ・テレワーク導入をきっかけとした座席数の変更を行っていないため、オフィススペースコストや水光熱費に大きな変化は見られない。また、タクシー代についても変化は見られない。
- ・情報システム保守費用に大きな変化は見られないが、テレワーク導入によって、通信費用は増加傾向にある。

【事業継続】

- ・東日本大震災時にテレワークを活用したが、社会全体が不安定だったため、必要最低限の業務実施に留まった。

5. 今後の方向性と課題

【経営者からのコメント】

- ・仮想デスクトップを活用したいが、運用コストが課題である。また、コワーキングスペースをサテライトオフィスとして活用することで業務拡大を図りたいが、コワーキングスペースでの画面および音声による情報漏えい対策が課題として挙げられている。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
		○						○				○	◎	○

企業の概要

社名:株式会社カーギルジャパン <東京都>

業種:流通・卸売業

従業員数(企業規模):321名(2013年5月現在)

事業概要:食肉、穀物油脂原料、飼料原料、食品及び飲料原料、各種輸入食品、化学品、海上運送

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型モバイルワーク

テレワーク導入時期:2014年1月

テレワーク導入目的:営業の効率化、コスト削減、BCP等の確保を目的

テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):営業関連部署

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- カーギル社のコーポレートポリシーに基づきながら、「日本仕様」のモバイルワークの推進による営業の効率化を目指した。
- BYOD導入による利便性の向上と、VoIPクラウドサービス導入による通話コスト削減を目指した。

【導入時の課題】

- セキュリティの確保
- ITコスト(特に海外出張者の通話料)
- 公私の別をつける

【課題解決策】

- セキュリティの確保は、会社のメールを個人所有のスマートフォンで使用するために必要なMDMソフトのパイロットテストを行い、情報セキュリティの確保や個人情報保護法が遵守できることを確認できた。
- ITコスト(特に海外出張者の通話料と社員間の通話)は、スマートフォンのVoIPアプリとクラウドサービスを採用し既存PBXと接続することにより、大幅なコスト削減にチャレンジすることになった。また、既に利用している会社貸与携帯(フィーチャーフォン)とブラックベリーを当面iPhoneに可能な限り特化したBYODへ移行することも決定した。

1. テレワーク導入の背景と目的

- カーギル社のコーポレートポリシーに基づきながら、「日本仕様」のモバイルワークの推進による営業の効率化やBYOD導入による利便性の向上と、VoIPクラウドサービス導入による通話コスト削減、その他MDMを活用し、BYODを実現しながらグローバルITポリシーの順守とセキュリティの確保やスマートフォンとクラウドサービスをフル活用し、BCPも実現を目的とする。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

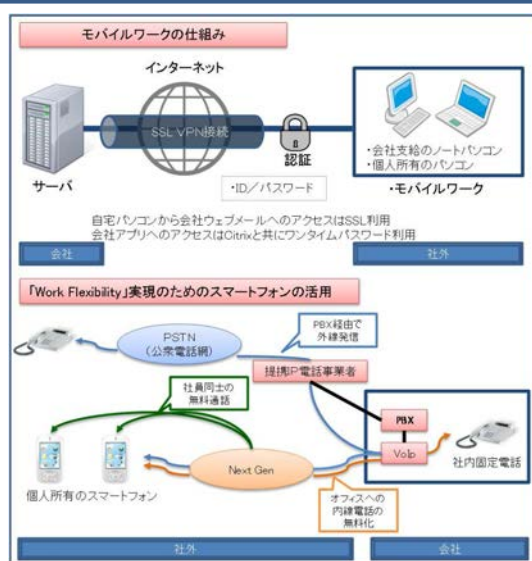
- テレワーク実施にあたっては、会社支給のノートパソコンの他、従業員の個人所有のパソコン、スマートフォンを利用している。
- テレワーク時の通信環境は、インターネットを利用。「Work Flexibility」を可能とする環境を整えるツールの条件として、スマートフォンの積極的な活用、既存のPBXと回線との接続が必要であった。ネクストジェンのVoIP(ヴォイス・オーバー・IP)クラウドサービスである「U3 Voice(ユーキューブボイス) オフィスタイプ」では、外出先からオフィスへ無料の内線通話やVoIPメディアゲートウェイ経由でKVH社のPSTN網への外線発信を実現している。また、IPネットワークに接続されていれば、海外においても同様に無料通話が可能となっている(各国の通信事情と規制に依存する)。
- テレワーク時のスマホでのメールや添付ファイル管理については、MDMを利用。スマートフォン専用の社内Wi-FiについてはWPA2を利用。会社貸与ノートパソコンはSSL VPNを利用。自宅パソコンから会社ウェブメールへのアクセスにはSSLを、会社アプリへのアクセスにはCitrixを共にワンタイムパスワードを認証に使用している。

【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- テレワーク実施対象者は、基本的に社外で仕事をする必要がある営業職の従業員である。災害時には必要な全従業員にも利用された。他、育児・介護などの事情がある従業員は申請ベースで利用できる。

【テレワーク実施頻度・形態】

- テレワーク実施においては、日数の制限は設けていない。
- テレワーカーの賃金、評価方法、昇進については、通常勤務の従業員と同様となっている。



2. テレワーク運用の実態

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワーク実施する際の手続きは、本人の希望と上長の承認が必要となる。

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・テレワーク時の労働時間管理についても、どこからでもアクセスできるクラウド型勤怠管理システムを利用しているので、通常通りの労働時間管理ができています。
- ・テレワーク時の時間外労働についても、通常残業と同様、事前に上長へ申請し、承認を得る必要がある。

【コミュニケーションの状況】

- ・テレワーカーとその他の従業員とのコミュニケーションは、電話(VoIP)、メール、チャットソフト、社内SNSを利用している。
- ・テレワーカー宛に掛かってきた電話は、スマートフォン上のVoIPアプリにより、直接電話が可能となっている。

【電子化の状況】

- ・テレワーク時には、スケジュールやメール、業務で用いる資料、契約書等が閲覧できる。
- ・テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きが部分的に可能となっている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
・モバイルワークにより、どこでも仕事ができるようになった。時間の有効活用が出来ている上、非常災害時のBCP対策にもなっている。 ・また、ユーキューブという内線とつながるIP電話を使っている。海外とのやりとりも多く、コスト削減にもつながっている。 ・今後は、多様な働き方を実現し、育児や介護等の事業を抱える社員も働きやすい環境を作りたい。そして、優秀な社員の継続雇用を図っていききたい。また、BYODを進めてさらにコスト削減をしていきたい。	・BYODを開始したばかり。課題はこれから出てくる。 ・VoIP通話は、通信環境によって音質等に不具合が出ることもあるが、トレーニング等を通じて、習熟度をあげることである程度回避できることがわかった。また、補完的に会社請求型の3G Voice電話を使うこともある。コスト削減のメリットを考えれば、割り切りが大切だと感じた。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- ・営業職の従業員、約200名がテレワーク実施可能となっている。

【人材活用促進】

- ・モバイルワークにより、時間の有効活用が出来ており、ワークライフバランスの実現につながっていると考える。今後は、多様な働き方を実現し、従業員の様々なライフイベントに対応できる環境を作っていきたい。そして、優秀な社員の継続雇用を図っていききたい

【生産性向上】

- ・テレワークによる、顧客対応時間や顧客訪問回数、時間外勤務総時間等への影響は把握していないが、モバイルワークにより、どこでも仕事ができるようになった。時間の有効活用が出来ている。

【コスト削減】

- ・内線とつながるIP電話を導入したことによって、コスト削減につながった。

【事業継続】

- ・モバイルワークを導入したことによって、非常災害時のBCPに利用できると期待している。

5. 今後の方向性と課題

- ・BYODを開始したばかり。課題はこれから出てくるが、より多様な働き方を社員に提供することで、選択肢を与え、優れた人材を雇用し、優れた人材をつなぎとめていこうとしている。

【経営者からのコメント】

- ・今回のテレワークプロジェクトを通じて、会社支給の携帯電話を、スマートフォン・携帯電話へ個人所有(BYOD)化する事に関する様々な分析ができ、業界のベストプラクティスを学習できました。特に、スマートフォン上のIP電話に関しては、国内・海外でパイロットテストを行い、コスト削減効果(会社支給の携帯電話で得られていた法人割引が失われても)と、音声品質が実用レベルにあることを確認できました。また、スマートフォン上のIP電話と既存PBXを連携させる内線化が、現実的な金額で、実現可能であることも確認できました。さらには、個人所有のスマートフォンと携帯電話の公私分計の方法を見極められた事も大きかったです。
- ・課題であったセキュリティの確保も、会社のメールを個人所有のスマートフォンで使用するために必要なMDMソフトのパイロットテストを行い、情報セキュリティの確保や個人情報保護法が遵守できることを確認できました。
- ・総じて、モバイルワークの推進が、在宅勤務・フレックス等の多様な新しい働き方、社員の生産性向上、BCP対策に寄与することが確認できたのは大きな成果でした。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
				○			○						◎	

企業の概要

社名：銀座セカンドライフ株式会社 <東京都>

業種：サービス業

従業員数(企業規模)：6名

事業概要：シニアを対象とした起業支援

(起業コンサル・事務サポート、起業家交流会・セミナー開催、レンタルオフィス運営)

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態：①雇用型モバイルワーク ②雇用型サテライトオフィス

テレワーク導入時期：①2013年1月～ ②2013年6月

テレワーク導入目的：情報共有に遅れや漏れが起こっている現状に、顧客へのサービス低下に繋がる不安を感じ、クラウドベースのコミュニケーションツール導入によるITインフラの再構築を目的とする。

テレワーク導入部署(括弧内は対象人員)：全ての部署が対象

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・自社によるインフラ環境構築、維持管理の担当者を必要としないIT環境をつくるためにテレワークを導入した。
- ・ITインフラのBCP、生産性、効率性を向上させる狙いがある。

【導入時の課題】

- ・既存の課題と業務効率を改善するために導入する計画であったため、導入への障壁はなかった。

【課題解決策】

- ・導入時の課題は特になかった。

1. テレワーク導入の背景と目的

- ・社員間で行われるメールやスケジュールなどの情報共有に遅れや漏れが起こっている現状に、顧客へのサービス低下に繋がる不安を感じ、クラウドベースのコミュニケーションツール導入によるITインフラの再構築でこれらの問題を解決することを考えていた。
- ・総務省「テレワーク全国展開プロジェクト」の導入事業者募集を知り、自社の抱える問題を解決するために応募して今回のテスト導入を行った。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・テレワーク実施にあたっては、会社支給のノートパソコン、タブレット、スマートフォンを利用している。
- ・テレワーク時の通信環境については、インターネット接続に加え、VPN接続を利用している。
- ・テレワーク時の認証方法は、ID／パスワード認証を利用している。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・テレワーク実施対象者には、特に制限を設けていない。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・テレワーク実施においては、日数の制限を設けており、週に3～4日以内となっている。
- ・テレワーカーの賃金、評価方法、昇進については、通常勤務の従業員と同じ基準で行っている。

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワーク実施の際の申請手続きとして、上長の承認を必要とする。

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・テレワーク時の労働時間管理は、みなし労働制を導入している。
- ・テレワーク時の時間外労働については、禁止している。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- Web会議機能もあるグループウェアサービスを導入することにより、各店舗スタッフとのコミュニケーションも向上した。
- テレワーカーとその他の従業員のコミュニケーションは、グループウェアサービスや電話、メールを利用することで、音声や映像、資料のリアルタイムでの共有が可能となっている。ただし、映像によるコミュニケーションの利用頻度は低い。
- テレワーカー宛にかかってきた電話は、基本はメールで電話のあった旨を連絡している。

【電子化の状況】

- テレワーク時には、スケジュールやメール、業務で用いる資料の閲覧ができる。ただし、データ閲覧における方針として、閲覧できるデータを制限している。
- テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きは出来ない。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
• スケジュールの可視化・共有ができ、アクションプランが立てやすくなった。モバイルツールで情報が確認でき、タイムリーな行動が可能になった。 • 各店舗のスタッフスケジュールがリアルタイムに把握できるようになった。 • フォルダの共有により情報伝達と把握も簡単に行え、アクションプランが立てやすくなった。 • グループウェアサービスはWeb会議機能もあり、各店舗スタッフとのコミュニケーションも向上した。 • モバイル端末を活用し、外出先でのメール確認、資料確認も簡単に行えるだけでなく、共有フォルダーを活用しプレゼンも行えるため、お客様から好印象の評価を頂いている。	• 特に無し。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- 全社員に占めるテレワーク可能な者の割合は、増加傾向にある。

【人材活用促進】

- テレワーカーが家族等と過ごす時間、余暇に充てる時間等への、テレワーク導入による影響等は把握していない。

【生産性向上】

- 各店舗スタッフとのコミュニケーションが向上し、業務効率の向上が図られている。
- モバイルツールで情報が確認できるため、タイムリーな行動が可能になり、生産性向上に寄与していると考える。

【コスト削減】

- オフィススペースコストやペーパーコスト、交通コスト、タクシー代、水光熱費への、テレワーク導入による影響は把握していない。

【事業継続】

- 非常災害時の事業継続としてのテレワークの効果は不明である。

5. 今後の方向性と課題

【経営者からのコメント】

- 有用なクラウドサービスが増えテレワークが容易に行えるようになってきたため、業務効率や生産性向上のため今後も積極的にテレワークを導入したい。
- 但し、社内と社外の区別がなくなり利用者のモラル低下や情報漏えいの危険性も高まるため、運用ルールや社員への啓発が重要になる。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○		○					○	◎	

企業の概要

社名:富士ネットシステムズ株式会社 <東京都>

業種:情報通信システム工事業

従業員数(企業規模):68人(2014年3月1日現在)

事業概要:情報通信システムの販売、企画・設計、構築、運用・保守/24時間サポート/クラウドサービスの販売、運用サポート/IT技術者の派遣事業

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型在宅勤務、モバイルワーク

テレワーク導入時期:在宅勤務:試行平成24年12月～平成25年3月、本運用平成25年6月～

モバイルワーク:平成24年10月～平成25年3月、本運用平成25年6月～

サテライトオフィスについては、今後、プロジェクト等の発生時に実施する予定

テレワーク導入目的:新たな仕事の環境を構築して会社および社員に貢献すること、テレワークを顧客に広めて「仕事と生活の調和」を推進し社会貢献の輪を広げる、テレワークを新たなソリューションとして顧客から付加価値の対価をいただき、会社の事業発展に結びつける

テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):在宅勤務:総務部所属(1名)、モバイルワーク:営業(7名)、技術(4名)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・3～4ヶ月程度の試行を経て本運用に踏み切り、一年目にして生産性向上といった定量的効果が顕在化した。

【導入時の課題】

- 1.テレワークの方針、内容に関する社内への周知、2.在宅勤務型テレワークを適用する業務内容、プロセスの変更、3.テレワークの制度設計と運用するための労務ノウハウ、4.プランニングと実行体制の構築

【課題解決策】

- 1.社内説明会開催 2.2年程度の期間で業務プロセスを変更する予定 3.ノウハウを有する企業と協業

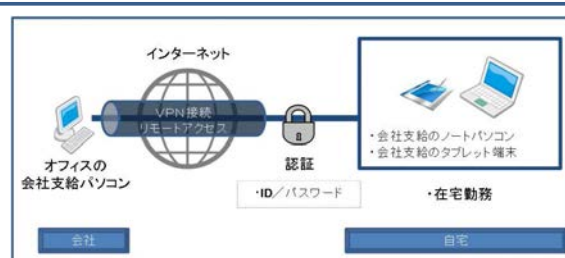
1. テレワーク導入の背景と目的

仕事の効率・生産性向上とワークライフバランスの向上を目的に平成25年6月から本格導入に踏み切った。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- 1.在宅勤務型:リモートデスクトップ機能にて対応
自宅PCからインターネットVPNで事務所自席パソコンの電源をオンして、社内システムに乗り入れる。自宅PCにはデータを残さず、印刷も制限している。
- 2.モバイル型:マイクロソフトOffice365のサービスとスマートデバイスを連携して実施



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・在宅勤務型(総務部所属):給与、労務、保険等に関する業務、事務所と自宅と同じ環境で業務を遂行することが可能
- ・モバイル型(営業および技術):営業活動や保守サービスに関する顧客訪問活動の効率化、顧客へのタイムリーな対応

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・在宅勤務型は週に1回以内、モバイル型は特に制限を設けていない。
- ・テレワーク希望者は、在宅勤務型・モバイル共に申請・決裁が必要。
- ・テレワーカーの賃金の状況については通常勤務社員と同等の賃金である。
- ・テレワーカーの処遇に関する評価方法は通常勤務社員と同等の評価方法である。
- ・昇進について、テレワーカーとテレワークをしない社員とを比較した場合、差異はない。

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワーク勤務申請書を所属部門が提出し、会社が承認する形態で運用している。
- ・在宅勤務型は、申請書に「在宅勤務者適正チェックリスト」と「在宅勤務同居者承諾書」を添付する

2. テレワーク運用の実態

【テレワーク時の労働時間管理】

- 基本は「みなし労働制」としている。
- 在宅勤務型はテレワーカーと管理者が始業および終業、業務相談等メールで実施している、残業は原則禁止としている、やむを得ないケースは管理者承認(今まで実績なし)。
- モバイル型はスマートデバイスを活用し、メール、音声等で実施している。通常の勤務形態と同様で管理者の承認を得て、実施し、勤務表に反映させる。

【コミュニケーションの状況】

- 在宅勤務型: 現在はメールを基本、今後、FMC環境を整えて、コミュニケーションが可能な仕組みを検討する。
- モバイル型は、メール、音声(一部FMC)、web会議などで実施している。

【電子化の状況】

- 閲覧可能なデータ: スケジュール・メール・業務で用いる資料、その他(人事労務に関する社内フォルダー)
- データ閲覧における方針:
 - ・モバイル: 現状社内システムアクセス不可、在宅勤務: 社内システムアクセス可(ただしアクセス制限有り)

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
- 時間の有効活用 - 今後、モバイル業務の質を高めて、顧客への付加価値をタイムリーに提供する手段を検討。 - セミナー関連業務のほとんどを社外において実施している。	- 事業の形態から在宅勤務型にマッチした業務が少ないこと、営業や技術部門の社員が介護等特定な事象が発生した時に、在宅でできる業務を検討する必要がある。 - 現在の業務が手書文化であること、やり方も古い部分があり、業務プロセスの改革に時間を要する

4. テレワークによる効果

【テレワーカーの推移】

- 社員数68名に対してテレワーカー12名である。在宅勤務型1名、モバイル型11名である。
- モバイル型は常時利用可能であるが、在宅勤務型は週1回を基本としている。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- 在宅勤務者1名については、週一回の通勤時間2時間が自らの時間となり、余暇に回せるようになった。
- なお、在宅勤務者1名については時短対応にて業務を行っている。当社においては、結婚、出産、介護等を理由とした退職者はいない。

【生産性向上】

- 2012年10月と比較し、モバイルにて業務を行っている**セミナー関連の業務の効率60%向上、通勤時間年288時間減少、知識習得効率の向上4倍**という効果が見られた。
- 定性的な効果として、セミナーにおけるパートナー企業との情報交換の強化から、より効率的なセミナーの実施が可能となった。

【コスト削減】

- 人材活用や生産性向上のように定量的な効果までの実感は得られていない。しかし、生産性向上に記載した内容が継続していくことにより、コスト削減効果も出てくることが期待される。

【事業継続】

- 緊急時における社員の業務継続などの対策としてのテレワーク導入は行っていないが、今後導入していく予定としている。

5. 今後の方向性と課題

- 在宅勤務型は、適用する業務の見直しを進めながら分野や人員を拡大する
- モバイル型は、顧客への質の高い付加価値をタイムリーに提供できる、コンテンツの拡充や仕組みを整備する必要がある
- 事業継続に適用できるように、ISO等の見直しや運用手順、実施訓練を明確化する

【経営者からのコメント】

当社は、テレワークをお客様にソリューションとして提供します。そのために、お客様が安心して導入できるよう社内実践で評価・改善を積み重ねてノウハウを蓄積します。そして、中・長期的な視点で取り組むことにより、テレワーク社会の実現に向けて微力ながら貢献したいと考えます。(代表取締役社長 今井 和宏)

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
				○			○				○	◎		

企業の概要

社名:株式会社OfficeM<大阪府>

業種:サービス業

従業員数(企業規模):2名

事業概要:組織活性化コンサルティングサービス／給与処理担当者向けコンサルティングサービス／各種ツール提供

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型在宅勤務

テレワーク導入時期:2012年3月～

テレワーク導入目的:雇用の創出や優秀な人材の確保、仕事の効率・生産性の向上を目的としている。

テレワーク導入部署:特に部署は決めていない

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・テレワーク時に出勤時と全く同じ状態で会社のデータの閲覧が可能。ただし、印刷は不可能としている。
- ・テレワークシステムとしてリモートデスクトップサービスを利用している。

【導入時の課題】

- ・4点の課題があった。①働き方が法律とどう絡むのか。②テレワークを実施することによって起こりうる問題を事前に知っておきたい。③コミュニケーション手段でコストを掛けたくない。④ITの使い方、一番良いテレワークのシステム・方法がわからない。

【課題解決策】

- ・ITと労務の諸専門家にレクチャーしていただき、解決した。

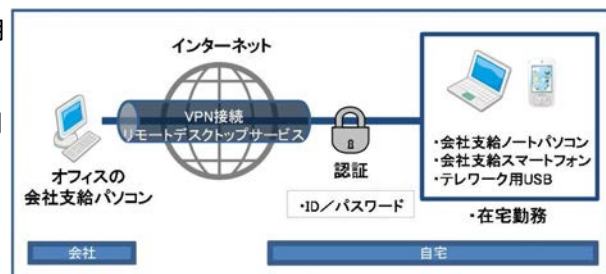
1. テレワーク導入の背景と目的

- ・「テレワークが作る、会社も働く人もOfficeMも喜ぶ世界を目指して」をスローガンに、雇用の創出や優秀な人材の確保、仕事の効率・生産性の向上を目的としている。具体的には以下の通りである。
 - ① 雇用の創出: 通勤が困難だが在宅勤務であれば仕事ができる人は仕事が可能になる。
 - ② 優秀な人材の確保: ITとwebの技術の進歩により、仕事をマスターすれば、転勤も不安材料とならない。外に働きに出なくても、自宅等で仕事が可能となり成長ができる。テレワークによって、在宅でしか働けない、有能な人材を獲得する事ができる。
 - ③ 生産性の向上: 海外での勤務が可能となれば、24時間体制で稼働が可能となり、事業展開に有利。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・会社支給のノートパソコン、スマートフォン、テレワーク用USBを利用。
- ・テレワーク時の通信環境はVPN接続を利用している。
- ・テレワーク時の認証方法は、ID／パスワード認証を利用している。
- ・テレワーク実施のために利用しているシステムはリモートデスクトップサービスを利用している。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・テレワークは事務職が1名実施している。
- ・テレワークでの業務内容は、基本的には出勤時と全く同じ作業をしている。
- ・リモートデスクトップサービスで、会社のパソコンにそのまま入る事が出来るように設定している。ただし、顧客にとって重要な業務や機微な情報を含む作業は在宅で実施していない。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・子どもの休みの期間(春休みなど)で在宅勤務を実施している。テレワーク実施にあたっては、子どもが家にいる際は、同じ部屋で仕事をしないように指導している。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークの申請手続き】

- 勤務形態や業務内容については代表者と従業員とで連絡を取り合っているため、テレワークを実施するにあたって特に手続きはない。

【テレワーク時の労働時間管理】

- 労働時間はテレワーカーの自己申告だが、業務終了時にはメールを上長に送付している。また、時間外労働は禁止している。

【コミュニケーションの状況】

- 現在、他の従業員を雇用していないため、従業員同士のコミュニケーションはない。また、完全在宅勤務の体制をとる予定はないため、出社時のコミュニケーションで十分だと考えている。

【電子化の状況】

- テレワーク時に、スケジュールやメール、業務で用いる資料、契約書等は、出勤時と同じ状態でデータの閲覧ができるが、印刷は禁止している。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
- 在宅勤務が出来るようになった。 - 従業員の多様な働き方の実現ができた。 - 非常災害や新型インフルエンザなどへの対応（BCP／事業継続性の確保）ができるようになった。 - 仕事の効率・生産性の向上の効果が見られた。	- 労務管理が難しい。 - 自己申告以上に働いてしまわないか不安。 - リモートデスクトップサービスで在宅勤務を行うため、在宅勤務者のパソコンを誰かが起動させないといけないのが手間。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- テレワーク実施者は2013年度のテレワーク導入時から変動はなく、2名の実施となっている。
- 現在テレワーカー実施者は、経営者1名と、パートタイム正社員の事務職の女性が1名実施している。
- テレワークを前提とした採用は、実施する予定がない。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- 従業員の多様な働き方が実現できた。テレワーカーに適正な働き方を行ってもらうため、在宅勤務時のみなし労働時間制の採用が適していると考えられる。
- この制度を採用することを前提とした就業規則の整備を行うと共に、雇用契約時に就業日数を設定する等、条件の整備を行う必要がある。
- 将来の拡大に向けて、労使協定の締結の準備も行う。

【生産性向上】

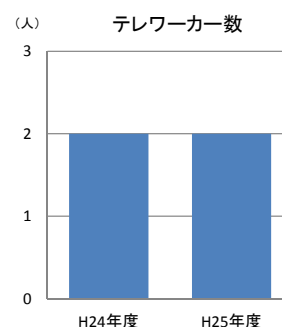
- 顧客対応時間や顧客訪問回数、新規契約獲得数、移動時間は特に変化はないが、事務処理件数の増加や事務処理時間の短縮の効果が見られた。

【コスト削減】

- 残業を禁止しているため、時間が勤務賃金総額に変化はない。
- オフィススペースコストやペーパーコスト、交通コスト、タクシー代、光熱費等は、テレワーク実施による効果はなく、特に変化は見られない。今後の課題として、通信費、水道光熱費等、在宅勤務に移行することで個人の負担が増加する部分について、検討が必要と考えられる。よくみられる事例では、通勤交通費、事務所経費などの軽減分を財源として、定額の「在宅勤務手当」で補償することが考えられ、「在宅勤務手当」の導入は今後の検討課題としてあがっている。
- 安価ではあるが有償のテレワークシステムを導入したため、テレワーク導入によって情報システム保守費用は増加したが、通信費用は特に変化は見られなかった。
- テレワーク導入後に売上が増加した。

【事業継続】

- テレワーク導入後、災害やパンデミックがなかったため、不明。



5. 今後の方向性と課題

- 正社員について在宅勤務を導入する場合、労務管理を決めてからしか無理である。請負型にするのか、みなしにするのか、雇用ではないタイプで個人事業主等との協力型にするのかは今後考える余地がある。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
				○			○						◎	○

企業の概要

社名: 有限会社ユー・プランニング <大阪府>
 業種: サービス業
 従業員数(企業規模): 18名
 事業概要: ウェアデザイン(主としてスポーツ関連)/雑貨デザイン・プロゴルファーサポート/展示会の設営サポート/マーケティング分析服飾、雑貨の企画、デザイン業

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態: ①雇用型在宅勤務 ②雇用型モバイルワーク
 テレワーク導入時期: ①1990年頃 ②2012年10月頃
 テレワーク導入目的: 人材確保、ワークライフバランス、コスト削減、業務効率向上を実現させるために導入。
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員): デザイナー(4人)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- Web会議機能を持ち、在席状況をビジュアルで把握でき、簡単にコミュニケーションできるツールの活用により、多様な働き方の実現及び人材確保、生産性向上、コスト削減等が可能になっている。

【導入時の課題】

- 導入以前も在宅勤務を行っていたが、その際はデータを持ち帰る形式だったため、セキュリティに問題があった。
- 在宅勤務者やクライアント間の、容量の大きなデータのやり取りに手間がかかっていた。
- 在宅勤務時のコミュニケーションをしっかりとりたいという希望があった。

【課題解決方策】

- VPNシステムを導入し、セキュリティを担保してデータを利用することが可能になった。
- Web会議機能を持ち、在席状況をビジュアルで把握でき、簡単にコミュニケーションできるSococo team spaceを活用し、ちょっとした会話から打合せまで、社員間のコミュニケーションが円滑に取れている。

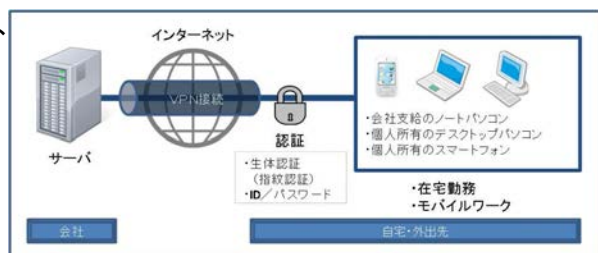
1. テレワーク導入の背景と目的

- 人材確保、ワークライフバランス、コスト削減、業務効率向上を実現させるため、テレワークを導入した。
- テレワーク(在宅勤務)のできる業務を増やして、オフィスの縮小などコスト削減に結び付けるために導入した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- テレワーク実施にあたっては、会社支給のノートパソコン、個人所有のデスクトップパソコン、スマートフォンを利用している。
- テレワーク時の通信環境は、VPN接続を利用している。
- テレワーク時の認証方法は、ID/パスワード認証を利用している。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- テレワーク実施対象者は、特に制限を設けていない。
- デザイナーが、服飾、雑貨の企画やデザインを行っている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- テレワーク実施において、日数の制限はない。
- テレワーカーの評価方法、昇進については、通常勤務の従業員と同じ基準で行っている。
- 在宅勤務時にかかる費用(光熱費等)を一部会社で負担しており、月に5,000円支給している。

【テレワークの申請手続き】

- テレワーク実施の際は、上司に事前申請を行う。

【テレワーク時の労働時間管理】

- テレワーク時の労働時間管理は、みなし労働制を導入している。
- テレワーク時の時間外労働については、上司への事前申請制としている。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- ・コミュニケーションにおいては、全社員が、Web会議機能を持ち、在席状況をビジュアルで把握でき、簡単にコミュニケーションできるSococo team spaceを活用している。
- ・テレワーカーとその他の従業員のプレゼンス把握、音声や映像によるコミュニケーション、資料のリアルタイムの共有もSococo team spaceにて可能である。
- ・日頃より、顧客からの電話は従業員の携帯電話に直接入るため、テレワーク時も同様である。

【電子化の状況】

- ・テレワーク時には、メールや業務で用いる資料の閲覧ができる。サーバに格納しているデータであれば、社外より閲覧が可能である。
- ・テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きは出来ない。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
・パートナーの長期休暇で海外に行くことがある社員も、外出先で仕事が可能である。 ・在宅で仕事できるため、子育てや介護等、社員の様々な状況に対応できる。会社としては人材が確保でき、社員としてはワークライフバランスの実現につながっている。 ・残業が減る。 ・これから結婚を考える20代、子育て中の30代、40代。親の介護がみえてきた50代と、テレワークの導入で、様々な世代のニーズの社員に対応することができる。 ・出張の多い社長も、どこにいても社員の動きが把握でき、対応できるようになった。 ・Sococo team spaceを活用することで、プロジェクトメンバー全員で出張先に行かずとも、顧客との打合せが可能になった。交通コストの削減につながっている。	・テレワーカーの労務管理(労働時間管理など)が難しい

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- ・在宅勤務は、2012年より4名が継続して実施している。

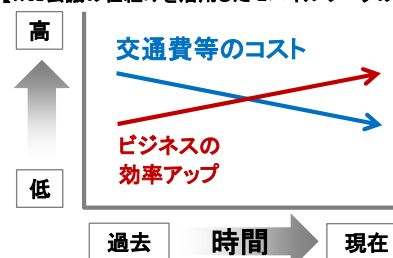
【人材活用促進】

- ・在宅勤務により、従業員の様々なライフイベントに応じた、多様な働き方が可能になった。従業員にとってはワークライフバランスの実現につながり、会社としては優秀な人材の確保に効果を実感している。

【生産性向上】

- ・Web会議機能を活用したモバイルワークにより、顧客先での打合せ時に、デザイナーがそれぞれの場所から会議に参加し、打合せの場でデザインの修正を行うことも可能になった。顧客の決断を早期に得ることができ、ビジネスを効率よく進められている。

【Web会議の仕組みを活用したモバイルワークの効果】



【コスト削減】

- ・Web会議機能を活用したモバイルワークにより、遠地の打合せに社長が一人で出向き、デザイナーがそれぞれの場所から参加している。これまでは参加人数分かかっていた交通費が、訪問する従業員分のみに抑えられ、コスト削減につながっている。

【事業継続】

- ・全社員が日頃よりSococo team spaceを活用したコミュニケーションを行っている。非常災害時にも在宅勤務により業務を継続することができると期待している。

5. 今後の方向性と課題

【経営者からのコメント】

今後もテレワークの仕組みを活用し、ビジネスを進めていく予定である。テレワークの認知度が向上することにより、社会においてテレワークを活用した働き方の普及が進むと考える。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
			○					○			◎		○	

企業の概要

社名：株式会社テクノプロジェクト＜島根県＞

業種：ソフトウェア開発

従業員数（企業規模）：182名（男子136名、女子46名）

事業概要：プロダクトの提供、ソリューションの提供、コンサルティング、システム開発、システム導入、運用・保守

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態：①雇用型在宅勤務 ②雇用型モバイルワーク

テレワーク導入時期：①平成25年～ ②正確な時期は不明（10年以上前から実施）

テレワーク導入目的：①多様な人材の能力活用の推進 ②生産性の向上 ③業務遂行の責任感の醸成

テレワーク導入部署（括弧内は対象人員）：SE職（100名）

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 導入目的を明確にし、公平かつ無理のない仕組みを構築するために、トライアル期間を設定して課題の洗い出しを行った。
- 会社とテレワーク利用従業員に、コストのかからない仕組みを目指した。

【導入時の課題】

- テレワーク導入について、お客様等の周囲からの理解が得られない。
- テレワーク時の勤務時間管理が課題。

【課題解決策】

- 課題はまだ解決されていない。テレワーカーの時間管理については自己申告で行っている。

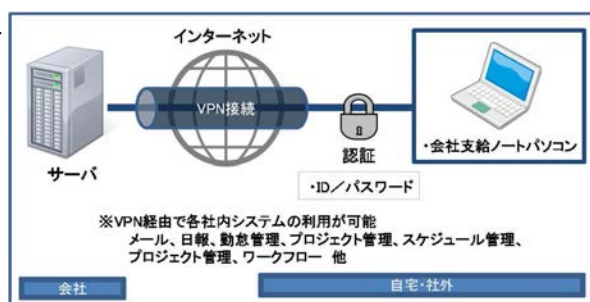
1. テレワーク導入の背景と目的

- 仕事と家庭の両立支援および多様な人材の能力活用の推進。
- 通勤時間の削減や業務の効率化等を推進することで生産性の向上を図る。
- 自らの役割と目標を明確に自覚し、業務を遂行する責任感の醸成。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- テレワーク実施にあたっては会社支給のノートパソコンを利用している。テレワーク時の通信環境は、VPNを利用している。
- テレワーク時の認証方法は、ID／パスワード認証を用いている。
- 在宅ワーク用機材（パソコン、データ通信カード）は全て社給品を利用している。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- テレワークの対象職種はSE職としている。テレワークで主に実施している業務内容は、システム開発である。

【テレワーク実施頻度・形態】

- テレワークの実施日数において、日数の制限はないが、テレワーク実施対象者を育児や介護などの事情がある従業員に制限をしている。
- テレワークの実施はフルタイム正社員に制限して行っている。
- テレワーカーの賃金や評価方法、昇進に関する処遇は、通常勤務の従業員と同じ基準となっている。

【テレワークの申請手続き】

- テレワークを実施する際の手続きとして、上司の承認が必要となっている。

【テレワーク時の労働時間管理】

- VPN経由の各社内Webシステム（メール、日報、勤怠管理、プロジェクト管理、スケジュール管理、ワークフロー他）を利用して労働時間の管理を行っている。
- テレワーク時の時間外労働については、事前に上長へ連絡し、承認を得る必要がある。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- ・テレワーカーとその他の従業員は社給携帯、メール、テレビ会議システム等を利用して、音声や映像、リアルタイムの資料共有を行っている。
- ・社内への電話は社給の携帯電話に転送が可能となっており、テレワーカー宛に電話がかかってきた際は、社給携帯電話へ転送し対応している。

【電子化の状況】

- ・テレワーク時に、外部から社内にあるスケジュール、メール、業務で用いる資料を閲覧することが出来る。
- ・テレワーク時の外部からの社内データ閲覧に関しては、テクノプロジェクトの自社規定であるTPJ個人情報管理規程に準ずる。
- ・テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きが可能となっている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
・テレオフィスとして、出張先(関連会社オフィス内、ホテル、自宅等)で作業ができる。	・周り(部門長・同僚・部下・協力会社)の理解を得ることが難しい。 ・対象者でない従業員がいかにも不公平感を持つ恐れがある。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- ・テレワーク実施者数は、継続的にSE100名程度が実施している。
- ・テレワーク実施対象者は、全従業員の内、半分程度の従業員が対象となっている。
- ・性別によるテレワーク実施状況は把握していない。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- ・テレワーク導入による効果かは不明だが、女性の退職者数が減少している。また、結婚、出産、介護を理由とした退職者数は0人である。
- ・現在、障がい者や高齢者、遠方居住者等の事業別通勤困難者の採用は行っていない。
- ・職場風土改革への取り組みとして、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働省・島根労働局より、「仕事」と「子育て」の両立を積極的に支援する子育てサポート企業として認定を取得し、経営方針の一つとして中長期的な観点からワークライフバランス等を重視する経営を推進している。具体的な取り組みとしては、仕事と家庭の両立に関する従業員への啓発活動として男性従業員の育児参加と育児休業取得の推進、ノー残業Dayのより一層の徹底等に取り組んでいる。テレワークはワークライフバランスや有能な人材の採用・雇用継続政策として注目してその一つの手法として導入している。

【生産性向上】

- ・テレワーク勤務者の意見として、業務に集中できたため、効率的に作業が実施できたという意見があった。
- ・テレワーク導入効果として、顧客対応時間や顧客訪問回数、新規契約獲得数、事務処理件数、事務処理時間、移動時間等の変化は測定していない。

【コスト削減】

- ・テレワーク導入による、時間外勤務時間への影響は把握していない。また、時間外勤務賃金総額についても把握していない。
- ・オフィススペースコストやペーパーコスト、交通コスト、タクシー代等についても、テレワーク導入による影響を把握していない。

【事業継続】

- ・テレワーク導入効果として緊急時にどのような影響があるか、測定していないため不明。

5. 今後の方向性と課題

- ・テレワーク勤務中の従業員の勤務態度、モチベーションの継続等の業務管理と従業員の意識改革を推進していきたい。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
				○				○					○	◎

企業の概要

社名:国土管理株式会社<東京都>

業種:不動産管理

従業員数(企業規模):250名

事業概要:分譲マンション総合管理/不動産賃貸管理/ビルメンテナンス/官公庁施設管理

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型在宅勤務

テレワーク導入時期:平成25年1月よりテスト導入

テレワーク導入目的:BCP/新型インフルエンザ発生時の業務対応を目的として導入。

テレワーク導入部署:技術職関連部門、経営者

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・非常時で従業員が出勤できない状況でも業務遂行レベルを維持し、新型インフルエンザ発生時等に事業継続を行えるようにテレワークを導入した。
- ・テレワークの全社導入に向けたフィジビリティ・スタディとして、テレワークを試行導入した。試行導入によって、多様な柔軟な働き方に向けた実現可能性を調査・検討している。

【導入時の課題】

- ・ビルの点検など現場業務が多く、テレワークで実施できる仕事に限られていた。
- ・テレワーク時の勤務時間管理方法が確立されていなかった。

【課題解決策】

- ・未だテスト導入の段階で「課題」に対し、具体的な検証が進んでいない。

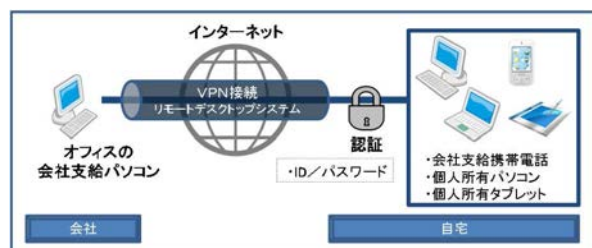
1. テレワーク導入の背景と目的

- ・BCP・新型インフルエンザ発生時の業務対応をテレワークで解消し、将来的には、業務部門、営業部門などに展開し業務効率の向上を図るためにテレワークを導入した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・テレワークの実施にあたっては、会社支給の携帯電話、従業員個人所有のノートパソコン、デスクトップ、タブレットを利用。
- ・テレワーク時の通信環境は、リモートデスクトップシステムを利用してSSL-VPN接続を行っている。
- ・テレワーク時の認証方法として、ID/パスワードによる認証を行っている。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・テレワーク実施する対象者に制限を設けており、特定の職種・職務を担う従業員に限っている。
- ・現在テレワークを実施しているのは営業職2名、経営者2名である。テレワークで行っている主な業務は、決算書等の管理組合の総会資料の作成や、業務に必要な資料作成、メール・スケジュールの確認を行っている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・テレワーク実施において、日数の制限は行っていない。
- ・テレワーカーの賃金、評価方法、昇進についての処遇は、通常勤務の従業員と同様の基準となっている。

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワークはテスト導入段階で、特定の人間のみの実施としているため、手続き等の制限はしていない。

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・テレワークはテスト導入段階で、特定の人間のみで実施しているため、労働時間及び時間外労働の管理方法を決めていない。通常はタイムレコーダー(電子式)にて出退勤を記録している。但し、社外勤務による直行・直帰の場合は、原則事前申告制としている。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- テスト導入段階であり、特定の従業員のみで実施している。テレワークにて行っている業務は一人で完遂できる業務であるが、他の従業員とコミュニケーションを図る必要が生じた場合、携帯電話(会社貸与)・社内電子メール(Webで送受信可能)を活用している。
- テレワーカーとその他の従業員は、ファイルサーバを用いてリアルタイムでの資料の共有が可能となっている。

【電子化の状況】

- テレワーク時に、スケジュール、メール、業務で用いる資料については、外部から社内データを閲覧することができる。
- データ閲覧の方針として、データ出力及び個人所有パソコンへの保存は不可にしている。
- テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きが可能となっている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
• 実験段階ではあるが、『在宅勤務』等 社外での勤務(資料作成が中心)の可能性が拡大した。	• 情報セキュリティに関して不安が残る。現在リモートデスクトップを利用しており、テレワーカーのパソコンにデータが残ることはないが、「データ印刷ができるのではないか」「本当にテレワーカー本人がリモートデスクトップで仕事を行っているのか」という点で不安がある。今後、社内検証の中できちんと確認し、不安を解消していく。現時点で、テレワーク時にセキュリティ関連で何か問題あったわけではない。 • テレワーカーの労務管理(労働時間管理など)が難しい。 • テレワーク実施時の成果物を評価する基準を整備しなければならない。 • コミュニケーションがしづらくなる。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- 現在、テレワークはテスト導入段階のため、特定の従業員のみで行っており、テレワーク可能な人数に変動はない。平成24年度のテレワーク導入コンサルティングを受け、テレワーク試行導入時は2名で行っていたが、平成25年度からは4名でテレワークを試行的に実施している。
- 現在、テレワーカーは経営者2名、営業職1名、事務職1名で実施している。

【人材活用促進】

- 現在、テレワークはテスト導入段階にあり、テレワーカーが家族等と過ごす時間、余暇に充てる時間についての増減を把握していない。
- 現在、テレワークはテスト導入段階にあり、テレワークを前提とした採用者はとっていない。今後のテレワークを前提とした採用の有無は不明である。

【生産性向上】

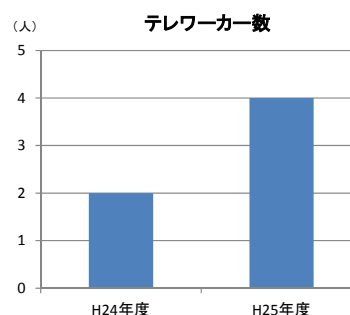
- 顧客対応時間や顧客訪問回数、新規契約獲得数、事務処理件数、事務処理時間、移動時間等について、テレワークを導入効果として、目に見える形では表れていない。

【コスト削減】

- 社内でおこなっている業務を在宅勤務で行えるようにし、情報セキュリティの観点から紙の書類を自宅に持ち帰ることなく仕事に必要な書類は自然と電子ファイル化することが必要になる。その結果、紙の書類を書棚や机の引出しなどから取り出す必要がなくなり、仕事の効率を高めることになる。今後テレワークを本格導入することによって、紙の書類を保管するスペースの節約にもつながり、結果としてコスト削減につながると考えている。

【事業継続】

- 現在、試行的にテレワークを行っている4名においては、BCPの観点からテレワークが実施可能となっている。



5. 今後の方向性と課題

- 事業継続計画(BCP)の中での“在宅勤務”(特定部署)を想定したテスト導入であったが、今後は検証を詳細に進め、他部門・他業務での可能性を検討し、業務効率の向上を図っていく。
- “在宅勤務”(テレワーク)で可能な業務を詳細に検証し、労働時間の管理等、社内規定等の整備が課題。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
			○				○					◎	○	

企業の概要

社名:株式会社テスコ<東京都>

業種:情報通信業

従業員数(企業規模):5名

事業概要:ウェブサイトの企画・制作、コンサルタント、運用・保守管理、ウェブシステム開発、各種マーケティング

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型在宅勤務

テレワーク導入時期:2012年4月～

テレワーク導入目的:①オフィスコストの低減 ②優秀な人材の定着 ③従業員の通勤時間、移動時間の短縮

テレワーク導入部署:デザイン関連部門、事務関連部門

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・在宅勤務における運用ルールの明確化と体系化に注力を行った。
- ・セキュリティ意識の向上を徹底した。
- ・情報資産の棚卸と情報資産管理の周知徹底を行った。

【導入時の課題】

①勤怠管理 ②顧客情報等情報漏洩 ③テレワーク時のコミュニケーション

【課題解決策】

- ①使用環境把握シート、テレワーク勤務規程を策定するとともに就業規則に反映させ、勤務時間や仕事の進捗管理を体系化し、在宅勤務における運用ルールの明確化を行った。
- ②絶対流出してはいけない個人・顧客情報や、その他情報資産の区分けを行い、運用ルールの元に、情報資産管理の周知設定を図った。

1. テレワーク導入の背景と目的

- ・①オフィスコストの低減 ②優秀な人材の定着(従業員の結婚を機にした離職の防止) ③従業員の通勤時間、移動時間の短縮 の3点を目的にテレワークを導入した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・テレワーク実施にあたっては、会社支給のノートパソコン、スマートフォン、従業員個人所有のパソコン、スマートフォンを利用。
- ・テレワーク時の通信環境は、光回線等の高速通信ができる一般回線を使用している。テレワーク実施時の認証方法は、ID/パスワードを利用している。
- ・大容量NASを利用したセキュアな情報共有システムを構築。低価格で4テラバイトの大容量NASが導入でき、ミラーリングによりデータの2重化/保護を行っている。フォルダに対するアクセス権限設定も行っている。また、在宅勤務者のインターネット環境からのリモートアクセスを行っている。
- ・大容量NASを利用したセキュアな情報共有システムが実現でき、今後の当社のWeb製作事業の業務効率化、生産性の向上に期待をしている。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・テレワーク実施対象者の制限があり、特定の職種・職務を担う従業員に限っている。
- ・テレワークを実施している主な職種はデザイナー職、事務職である。
- ・テレワークで実施している主な業務は、Webのデザイン業務、Webデザインの運営サポート業務を行っている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・テレワーク実施にあたって、日数の制限はない。
- ・テレワーカーの賃金、評価方法、昇進の処遇については、通常勤務の従業員と同様の方法で行っている。

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワーク導入に際して、在宅勤務規程を策定した。在宅勤務開始にあたっては申請書を提出させ、要件を満たす場合のみ在宅勤務を許可すると規定した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・テレワーク時の労働時間管理はインターネット電話サービスのログイン状況で管理。業務開始・終了時のインターネット電話サービスのON/OFFで管理している。
- ・テレワーク時の時間外労働については、原則として禁止している。

【コミュニケーションの状況】

- ・テレワーカーとその他の従業員は、メールやチャットだけでなく、スカイプなどを利用することによって音声や映像でコミュニケーションを取ることが出来ている。
- ・テレワーカーとの資料のリアルタイムでの共有には、大容量NAS、オンラインストレージサービスを利用している。
- ・テレワーカー宛にかかってきた電話は、テレワーカーから折り返し電話を行って対応している。

【電子化の状況】

- ・テレワーク時に、スケジュール、メール、業務で用いる資料については、外部から社内のデータを閲覧できる。テレワーク時のデータ閲覧における方針は特に定めておらず、通常通り利用している。
- ・テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きが可能となっている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
・個人・顧客情報や、その他情報資産の区分けを行い、アクセス権限を強化することにより、情報資産の棚卸と情報資産管理の周知徹底ができた。 ・「テレワークセキュリティガイドライン」他、テレワークに有用な情報を社内のネットワーク共有フォルダ上に置き、いつでも閲覧できる様にするによって啓発され、セキュリティ意識が向上した。 ・在宅勤務者の使用環境把握シートを作成することにより、室内環境、パスワード管理、使用アプリケーション、バージョン等のバラつきが把握できた。 ・在宅勤務規程を作成し明文化したことにより、在宅勤務の目的が明確となり、労使間の合意も強化された。	・在宅勤務における運用ルール明確化と体系化の徹底が難しい。 ・在宅勤務という勤務方法は、通常勤務の際よりも、よりセキュリティ意識の向上を常に心掛ける必要がある。 ・情報資産の棚卸と情報資産管理の周知徹底に常に心掛ける必要がある。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- ・平成24年度に総務省事業でテレワーク導入コンサルティングを受けた際は、テレワーク導入対象は3名（技術者2名、委託社員1名）であったが、平成25年度はテレワーク実施者が4名（技術者3名、管理職1名）となり増加傾向にある。
- ・テレワーク導入当初はWebデザイン関連の職種のみテレワークを実施していたが、現在は管理職もテレワークを実施している。
- ・テレワークの平均実施回数は、増加傾向にあると感じている。

【人材活用促進】

- ・結婚や出産、介護等を理由とした退職者は出ていないが、従業員の結婚、出産、育児、介護などを機にした離職の防止につながると考える。
- ・テレワーク導入によって、テレワーカーとその家族が一緒に過ごす時間についての増減は把握していない。

【生産性向上】

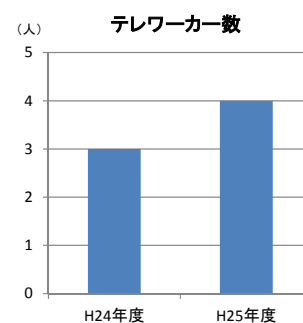
- ・従業員の通勤時間、移動時間の短縮、仕事の効率・生産性の向上につながっている。
- ・テレワークの導入後、顧客対応時間や顧客訪問時間、新規契約獲得数は増加傾向にある。ただし、事務処理件数や事務処理時間は特に変化は見られない。

【コスト削減】

- ・オフィスコストの削減等、諸経費の削減につながっている。

【事業継続】

- ・事業継続としては特に実施していない。



5. 今後の方向性と課題

【経営者からのコメント】

- ・ホームページ制作やWebサイトの運営サポートをクライアントに提案する中で、テレワーク導入で得たノウハウが今後活用できると感じている。特にNASやオンラインストレージで実現した従業員間の情報共有は、当社のクライアントにも積極的に提案したい。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
			○					○					◎	○

企業の概要

社名：株式会社アドックインターナショナル＜東京都＞

業種：情報通信業

従業員数（企業規模）：220名

事業概要：通信システムの設計・構築・運用・保守、通信運用システムの開発・販売・アウトソーシング

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態：①雇用型在宅勤務 ②雇用型モバイルワーク

テレワーク導入時期：①2006年～ ②2002年～

テレワーク導入目的：機動的な訪問・連絡などを通じた顧客サービスの向上と生産性の向上が目的

テレワーク導入部署（括弧内は対象人員）：全職種

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・BYOD等の昨今の技術製品動向も踏まえて、現在導入している仕組みをさらに安全に便利に活用できるようにするためにどのようにすれば良いのか検討した上でテレワークを導入した。
- ・目的、背景、制約条件などを踏まえて、テレワークのあるべきレベルアップの方向性、論点を整理している。

【導入時の課題】

- ・ITインフラの保守運用という業務形態の中で、お客様から要求されている高いレベルのセキュリティ管理・ポリシーを維持しつつ、従業員の利便性、生産性を向上させる新たな方策が求められている。また、平成24年度事業のテレワーク導入コンサルティングを受ける際には、テレワークにおけるセキュリティにも万全な対策をとってきていることもあり、利便性という点で課題を感じていた。

【課題解決方策】

- ・解決できていない。テレワークの利便性と安全性のどちらを優先するかは決断ができないため、テレワークの実運用の中で、他社の動向や自社の方針を勘案しながら少しずつ解決していく必要がある。

1. テレワーク導入の背景と目的

- ・機動的な訪問・連絡などを通じた顧客サービスの向上と生産性の向上が目的としている。株式会社アドックインターナショナルの本社の立地が、お客様の所在地から離れているため、通信業者向けサービスを行うにあたり、お客様先、あるいはその近辺で作業を行える環境のほうが効率があるため、テレワークを導入した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・テレワーク実施にあたって機器の利用は、会社支給・従業員個人所有の分け隔てなく、ノートパソコン、タブレット、携帯電話等を柔軟に利用することが出来る。
- ・テレワーク時の認証方法には、シングルサインオン（SSO）を利用。指定端末で指定ネットワークによるアクセスを行っている。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・テレワーク実施する対象者に制限を設けていない。全部署・全職種がテレワーク実施対象となっている。
- ・テレワーク時にテレワーカーが主に行っている業務は、報告書作成等の個人で集中して実施することができる業務、メール確認、カレンダー（スケジュール確認）、ワークフローの確認を行っている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・テレワーカーの賃金、評価方法、昇進については、通常勤務の従業員と同様の基準としている。
- ・テレワーク実施において、日数の制限はない。

【テレワークの申請手続き】

- ・在宅勤務時は稟議を行い、テレワーク実施環境や業務内容を確認している。現場等のモバイルワークでの勤務の場合は、特に手続きを設けていない。通常の業務の延長で実施している。

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・在宅勤務時の業務開始・終了時には、上長に報告を行い、労働管理を行っている。
- ・在宅勤務時の時間外労働について、禁止しているわけではないが、時間外労働を行っている従業員がいない。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- テレワーク時、テレワーカーとその他の従業員とのコミュニケーションは、チャット等で行っている。その他、電話によって音声でのコミュニケーションも行っている。
- テレワーカーとその他の従業員は、クラウド上のファイルサーバーを利用して、資料をリアルタイムで共有している。
- テレワーカー宛に電話がかかってきた際は、テレワーカーの携帯電話に直接連絡してもらうか、テレワーカーから折り返し電話を行うようにして対応している。

【電子化の状況】

- テレワーカーはテレワーク時に、スケジュール、メール、業務で用いる資料を社外から閲覧することが出来る。
- テレワーク時のデータ閲覧の方針を特に定めておらず、通常勤務時と同様の方針としている。
- テレワーク時に外部からの各種事務申請の電子手続きは不可としている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
• 現場での業務が多いため、業務を推進するにあたって便利である。	• 成果報酬型の雇用ではないため、きちんと勤怠管理ができているか不安がある。 • 扱う情報の機密性が高いため、セキュリティに不安がある。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- テレワーク実施可能対象者は、平成24年度のテレワーク導入支援（総務省事業）を受けた際から維持できおり、全従業員がテレワーク可能となっている。
- テレワーカー実施従業員の性別や、管理職・非管理職の比率等について、全従業員をテレワーク実施可能としているため、従業員の増減や男女比率、組織構成によって左右される。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- テレワーク導入による、男女の退職者数や、結婚、出産、介護を理由とした退職者数への影響は、特に大きな変化は見られない。
- テレワーク導入による、テレワーカーが家族等と過ごす時間、余暇に充てる時間についての影響は、特に大きな変化は見られない。

【生産性向上】

- テレワーク導入による、顧客対応時間や顧客訪問時間、新規契約獲得数、事務処理件数、事務処理時間、移動時間についての影響は、大きな変化は見られない。
- 時間外勤務時間について、テレワーク導入による大きな変化は見られない。そのため、時間外勤務賃金総額についても、テレワーク導入による大きな変化は見受けられない。

【コスト削減】

- テレワーク導入による、オフィススペースコストやペーパーコスト、タクシー代、水光熱費についての影響は、特に大きな変化は見られない。
- データの計測は行っていないが、テレワーク導入によって、移動コストの削減につながっている。
- テレワーク導入によって、テレワーク機器費用や通信費用がかかるため、情報システム保守費用や通信費用は増大している。

【事業継続】

- 全従業員がテレワーク実施対象者である。非常災害時にも社内と同じく業務が進められるよう、日頃からクラウド上にデータを格納する、非常災害時にはアクセス権限を変更する等の対応策を検討している。

5. 今後の方向性と課題

- テレワーク実施に、情報の機密性の担保と、テレワークの可用性の線引き・バランスが難しい。
- 今後、直接部門（プロフィットを生み出す部門）でのテレワーク運用の方法と、顧客からテレワークという働き方の理解を得ていく必要がある。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
				○			○						○	◎

企業の概要

社名:株式会社レイ・クリエーション<大阪府>

業種:サービス業

従業員数(企業規模):28名

事業概要:Webメディア、アニメーション、グラフィックデザイン、スペースメディア、プレゼンテーション等

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型在宅勤務

テレワーク導入時期:2004年～

テレワーク導入目的:優秀な人材の定着やワークライフバランスを目的

テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):全部署

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・クリエイティブな仕事が多く、テレワークによって従業員の才能・スキルを活かすための一助としている。
- ・結婚、出産などで退職する従業員が、可能な範囲で仕事が継続出来る環境作りが課題にあった。また、東北の被災地で仕事をしたい人材を活用できれば、大阪・東京を拠点とする同社が、被災地の雇用に貢献することができる。同社はそれらの点に着目し、テレワークの拡大を展望している。

【導入時の課題】

- ・従業員同士の連携の必要性や労務管理等の制約からテレワークで実施できる仕事が限られていた。

【課題解決策】

- ・徹底したコミュニケーションを取ることによって、業務における障害は一部解決した。
- ・就業規則の整備については、現在すでに裁量労働制を採用しており、サテライトオフィスの活用なども視野に入れて、制度の整備に努めている。今後は在宅勤務対応として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制(いわゆる「みなし労働時間制」)の採用なども検討課題と考えられる。
- ・在宅勤務における環境整備については、通信費、水道光熱費等、在宅勤務に移行することで個人の負担が増加する部分について、検討が必要と考えられる。

1. テレワーク導入の背景と目的

- ・優秀な人材の定着(従業員の結婚、出産、育児、介護等を機にした離職の防止)や従業員の多様な働き方の実現のために導入した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・テレワーク実施にあたっては、会社支給のノートパソコン、スマートフォンに加え、従業員個人所有の自宅デスクトップ携帯電話を利用している。
- ・テレワーク時の通信環境については、プロバイダー接続に加え、VPN接続を利用している。テレワーク時の認証方法については、ID/パスワードを利用している。
- ・アクセス制御等を行いセキュリティに配慮しながら、システム全体のクラウド化を行っている。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・テレワーク実施対象者に制限があり、限られた業務のみテレワークの実施を許可している。
- ・テレワークは全部署を対象として導入しているが、現状で制度を利用しているのは制作関連部署で行っており、ディレクター、プロデューサー、デザイナー、制作コーディング、イラストレーター等の従業員が主となっている。
- ・テレワークで実施している主な業務は、企画、構成、デザインワークの業務となっている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・テレワーク実施において、週に3～4日以内とテレワーク実施日数の制限を設けている。
- ・テレワーカーの昇進については、通常勤務の従業員と同様の基準で評価を行っている。また、テレワーク時の賃金については、時給で支払うようにしている。

【テレワークの申請手続き】

- ・テレワークは上司の許可のもとに実施する。

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・裁量労働制を採用している。今後は在宅勤務対応として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制(いわゆる「みなし労働時間制」)の採用なども検討課題と挙げられている。
- ・テレワーク時の時間外労働については、事前に上長へ連絡し、承認を得る必要がある。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- 各種の会議システムを利用している。主にビデオチャット等でコミュニケーションを行っており、現在担当者間のコミュニケーションを十分取ることが出来ている。
- テレワーク実施時に、テレワーカーとその他の従業員の状況は、無料で提供されている統合メッセージングサービスを利用することによって可能となっている。また、音声・映像によるコミュニケーションに加え、資料のリアルタイムでの共有についても、統合メッセージングサービスを利用することによって可能となっている。
- テレワーク時にテレワーカー宛にかかってきた電話は、折り返しテレワーカーから連絡することで対応している。

【電子化の状況】

- テレワーク時に、スケジュール、メール、業務で用いる資料については、社外から社内データを閲覧することが出来る。
- テレワーク時の社外からの社内データの閲覧における方針として、個人情報を含むデータの閲覧を不可としている。
- テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きを不可としている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
• 従業員の内1名が病気のため、在宅勤務及び週3日間は昼からの出勤という出勤体制をとっている。そういった勤務体系でも、現状では従業員本人も会社にもストレス無い関係が築けている。	• 顧客企業の機密情報や個人情報を多く取り扱うため、情報セキュリティを強化したテレワーク環境でないと顧客企業が、テレワーク利用を受け入れて頂けない。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- テレワーク実施員数の割合は、全従業員に対して2割程度の人数が実施可能となっている。
- テレワーク実施状況として、フルタイム正社員、パートタイム正社員ともに実施している。テレワーク平均実施回数は増加傾向にある。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- テレワーク導入による退職者の増減への影響は不明。また、結婚、出産、介護等を理由とした退職者は、現在出していないが、テレワークの導入による影響かは不明。
- テレワーク導入によって、家族等と過ごす時間、余暇に充てる時間は、若干増加傾向にある。
- 遠方居住者が1名おり、継続してテレワークを行っている。

【生産性向上】

- テレワーク導入によって、顧客対応時間や顧客訪問回数、新規契約獲得数は若干増加傾向にある。ただし、テレワーク導入による効果の、正確なデータの取得は行っていない。
- テレワーク導入による、事務処理件数、事務処理時間、移動時間への大きな影響は見られない。

【コスト削減】

- テレワーク導入によって、オフィススペースコストやペーパーコスト、交通コスト、水光熱費については、若干減少傾向にある。
- テレワーク導入によって、オフィスコスト等が減少傾向にある一方で、生産性向上により顧客訪問回数や新規契約獲得数、顧客対応に充てられる時間が増加しているため、業務量が増加しているが、売上額増加にもつながっている。ただし、業務量増加に伴い、時間外勤務総時間や時間外勤務賃金総額についても、若干増加傾向にある。
- テレワーク導入によって、情報通信保守費用や通信費用についても若干増加傾向にある。

【事業継続】

- 非常災害時の事業継続のためのテレワークは、現在のところ実施していない。ただし、テレワーク導入による効果として、事業継続の効果については期待している。

5. 今後の方向性と課題

- 結婚、出産などで退職する従業員が、可能な範囲で仕事出来る環境を作りたい。また、東北の被災地で仕事をしたい人材を活用できれば、大阪・東京を拠点とする同社が、被災地の雇用に貢献することができる。同社はこれらの点に着目し、テレワークの拡大を展望している。