

平成28年度
テレワーク
推進企業等
厚生労働大臣
表彰

～輝くテレワーク賞～
事例集

Contents

テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～	2
----------------------------------	---

(五十音順)

厚生労働大臣賞

優秀賞

ネスレ日本株式会社	4
-----------	---

厚生労働大臣賞

特別奨励賞

株式会社沖ワークウェル	10
株式会社ダンクソフト	14
日本オラクル株式会社	18

テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～

テレワークは、仕事と育児等の両立や時間の有効活用などによって、ワーク・ライフ・バランスの向上に繋がるとともに、介護離職等による人材の流失防止に資するなど様々なメリットがある働き方です。

このテレワークをさらに普及・推進させていくため、厚生労働省では表彰制度を設けました。テレワークの活用によって労働者のワーク・ライフ・バランスの実現において顕著な成果をあげた企業等を表彰し、先進的な取組を広く社会に周知してまいります。

表彰の対象と種類

■ 厚生労働大臣賞「優秀賞」

テレワークの活用によってワーク・ライフ・バランスの実現を図っている企業のうち、特にその取組が優秀と認められる企業・団体を表彰。

■ 厚生労働大臣賞「特別奨励賞」

テレワークの導入に当たって、様々な工夫を凝らす等、他の企業の模範となる取組を行う企業・団体を表彰。

〈例〉

- テレワーク活用が難しいとされてきた業界において効果的な取組を行っている企業・団体
- テレワーク活用が難しいとされてきた職種において効果的な取組を行っている企業・団体
- 効果的な取組を行っている中小企業・団体
- テレワークの普及・推進に貢献して、顕著な成果をあげている企業・団体

■ 厚生労働大臣賞「個人賞」

【表彰対象者 1】

他の模範となるテレワークを積極的に活用した働き方により、ワーク・ライフ・バランスを実現している労働者を表彰。

〈例〉

- ロールモデルとなる働き方によってワーク・ライフ・バランスを実現している労働者
- その他、テレワークの積極的な活用によってワーク・ライフ・バランスを実現している労働者

【表彰対象者 2】

雇用型のテレワークの普及・推進に貢献した方を表彰。

〈例〉

- 自らが所属する企業・団体において、テレワークの導入活動や制度設計など環境整備に尽力した労働者
- 他の企業等が参考となるテレワーク実施時の工夫について発案し、業界や地域、社会等に広く影響を与え、活動をリードして行った者
- その他、テレワークの普及・推進に貢献した者

■ 応募期間

平成 28 年 6 月 20 日（月）～ 8 月 26 日（金）

■ 審査

テレワークに関して知見を有する学識者等から構成される審査委員会において審査

■ 審査結果の発表・表彰式

11 月 28 日に表彰式を開催

「フレキシブルワーキング制度」を設け、社員全員が利用の制限なく、テレワークを利用している。
経営トップが率先垂範し全社員を対象としてフレキシブルな働き方を推奨。

会社概要

組織名	名称：ネスレ日本株式会社	
	創立：1913年	
組織代表者	役職	代表取締役社長兼 CEO
	氏名	高岡 浩三（たかおか こうぞう）
業種	製造業	
所在地	兵庫県	
従業員数	総従業員数	2,487人（平成28年6月時点）
テレワークの導入形態	終日在宅勤務 部分在宅勤務	
	モバイルワーク サテライトオフィス	
テレワークの利用者数（過去1年間）	671人（平成28年6月時点）	

テレワーク実施に関する企業の取組

■ 制度の整備状況

①「フレキシブルワーキング制度」

【社内制度・規定】

全社員対象で、利用事由を問わず、テレワークの利用回数の制限なく自宅等社外での勤務を可能とする「フレキシブルワーキング制度」を平成28年1月から導入している。

【制度を実施しやすくするための工夫】

テレワーク導入前に管理職対象の説明会で「フレキシブルワーキング制度」の理解促進を図るとともに、イントラネットでの案内や詳細なFAQ等の情報提供によって社内全体での周知・理解促進を図っている。

テレワーク導入後、制度利用者に対してアンケートを実施して「通常勤務時と比較した生産性・業務効率」「良かった点」「悪かった点・改善すべき点」を把握し、ネットワーク速度等のIT環境に対する意見・要望をシステム担当部門にフィードバックして、継続的な改善につなげている。

フレキシブルワーキング制度の下では管理職のマネジメントスキルがより重要になるため、管理職に対する研修を強化している。

【対象者の範囲】

全社員対象*であり、利用事由を問わず、利用回数の制限はない。

※業務効率・生産性が高い状態で勤務できることが前提であるため、出勤することなく業務を遂行することができない職種・業務内容の一部社員を除いている

②「モバイルセールス」

平成 26 年までに営業部員のモバイルセールス体制（直行直帰・社外で業務可能）が整い、毎日出社することなく営業活動を可能にすることで業務効率化とともにワーク・ライフ・バランスを実現している。

営業部員専用のモバイル端末（スマートフォン）を会社から貸与し、テザリング機能による社外（自宅・外出先）からのネットワーク接続や営業計画 / 実績 / 販促金管理システムへの入力等により社外でのスムーズな業務遂行を可能としている。

③「在宅勤務の障害者雇用」

身体障害者の方を在宅勤務社員として雇用している。（平成 26 年 11 月～）

■経営上の位置付け

- 「フレキシブルワーキング制度」の導入に際して経営トップ（CEO）からメールマガジンや労働組合の行事等で生産性向上のためにフレキシブルな勤務体系・職場環境を推進するコミットメントを発信した。
- 「Nestlé in society 共通価値の創造と 2015 年私たちのコミットメント」というステークホルダーに向けた報告書でも、ダイバーシティ推進の取組みの一つとして「フレキシブルワーキング制度」の導入を紹介している。
- 「ネスレにおけるフレキシブルな勤務環境（Flexible Work Environment in Nestlé）」というグローバルポリシーを平成 22 年に発行しており、時間・場所・キャリア等の点でフレキシブルな働き方を全世界で進めている。

■周知・啓発方法

- 「フレキシブルワーキング制度」の導入前に管理職対象の説明会で制度の理解促進を図り、イントラネットでの案内や詳細な FAQ 等の情報提供によって社内全体での周知・理解促進を図った。
- 社内の人事制度や福利厚生を紹介する研修資料や「出産・育児サポート制度」の紹介資料でも「フレキシブルワーキング制度」について触れ、制度の周知・利用促進を図っている。
- 台風・大雪等により交通機関の乱れが予想される際には無理に出社することなくフレキシブルワーキング制度の活用を検討するようにイントラネットで案内している。

■人事・労務管理の整備

【始業・終業ルール】

「フレキシブルワーキング制度」とフレックスタイム制・半日年次有給休暇の併用を可能とし、勤務可能な時間帯を午前5時から午後10時の間でフレキシブルに選択できるようにすることで、育児・介護等社員個人のニーズと仕事の両立を可能としている。

【成果の把握・人事評価】

- 「パフォーマンスカルチャーの推進」を全社で推進しており、年初の面談では、可能な限り目標を数値化して設定し、客観的な基準の下で評価を行っている。
- 利用事由や利用回数が無制限のテレワークを実施する上で、管理職の評価・育成能力がより重要になることから、管理職研修の強化にも取り組んでいる。

■情報通信環境の整備

【利用環境】

- クラウドサービスとWEB会議システムを組み合わせ、どこにいても会話しながらの作業ができる環境を提供し、それを紹介するイベントを本社で実施。各種機能の使用方法的説明やFAQが参照できるイントラネットページも作成し、使用時のトラブルや疑問にも対応できる環境を整備。
- デバイス（全社員対象）…原則として希望者全員にWebカメラ内蔵のノートPC貸与（複数貸与は不可）、希望者全員にヘッドセット貸与。
デバイス（営業部員対象）…「モバイルセールス」用にスマートフォンやタブレットを貸与し、タイムリーに情報を共有、テザリング利用により場所を選ばずにPCをネットワークに接続可能とし、行動管理・営業計画／実績／販促金管理システムやイントラネット等の社内ツールの使用を可能としている。

【セキュリティ対策】

- 独自のネットワークで、各マーケットとシステムを結んでいる。また、付与しているPC自体にも内部の情報を暗号化する仕組みが導入されており、外部からの攻撃にも備えている。
- 全社員に対して入社時に「ネスレのエンドユーザーセキュリティポリシー」を配布する等情報セキュリティに関する教育・情報提供を図り、「フレキシブルワーキング制度」を利用して社外での勤務を開始する前にEラーニングの受講を求めている。

■業務プロセス、組織風土の改善

【テレワーク実施時の工夫】

「フレキシブルワーキング制度」の目的は社員が働く場所にとらわれず、考える仕事や付加価値を生む仕事に集中し、最大限の成果を出すことを通じて労働生産性を向上させることなので、自宅等社外で業務を行うことで生産性を高められるように各自で考え、管理職はそれをサポートすることを推奨している。（例：終日自宅で集中的に企画・分析・資料作成の個人ワークを行う）

全社共通の取り組みとしてチームの目標と個人の業務の整合性を取り、定期的に状況確認・問題の解決を図る仕組みがあるので、テレワーク実施者も含めて各人の業務の進捗を把握し、業務上の問題の有無を明確にしている。

【テレワーク実施者と同僚間のコミュニケーション】

WEB会議システムを利用することで、音声と映像をつないだテレビ会議も実施可能としている。

■アピールしたい点

【フレキシブルワーキング制度】

全社員対象、利用事由を問わず、利用回数の制限なく自宅等社外での業務を可能とすることで、働く場所にとらわれずに業務効率・生産性の高い働き方を社員各自が考えるようになっている。

制度導入後の制度利用者へのアンケートでは、通常勤務時と比べて生産性（自己評価）が平均7%上がった。

〈アンケートでのフィードバック（良かった点）〉

- 電話／騒音／不要な会議・会話に妨げられることなく、自らの業務に集中できる。
- 通勤の負担が減る、育児・介護その他個人的ニーズに対応可能により、ワーク・ライフ・バランスが改善。
- 台風・大雪等による交通障害時など、無理をして出社することなく自宅で業務可能。

【モバイルセールス】

平成26年までに営業部員のモバイルセールス体制（直行直帰・社外で業務可能）が整い、毎日出社することなく営業活動を可能にすることで業務効率化とともに、ワーク・ライフ・バランスを実現している。

【在宅勤務の障害者雇用】

障害のために通勤することが支障となって、働くことが難しい障害者の方に、テレワークによって雇用の機会を与えることができ、かつ、企業として優れた能力と勤労意欲をお持ちの方を活用することができている。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■労働時間の柔軟性

【フレキシブルワーキング制度の利用例】

- フレックスタイムを利用して病院に通院する時間以外の時間帯で在宅勤務。
- インフルエンザのため子供の学校が学級閉鎖になったため、在宅勤務。
- 毎朝 60 分自宅でメール処理・資料作成を自宅で行った後に通勤ラッシュを避けて出社。
- 子供の学校行事（PTA・授業参観等）への参加のために休憩時間を長くとり、朝と夜に 1 時間ずつずらして勤務。
- 出張に出発するまでの時間を有効活用して午前中のみ在宅勤務。午後は出張のための移動。

■休暇の柔軟性

【育児休業】

子供が 1 歳に達した後の 4 月末までの間（ただし子が 3 月又は 4 月生まれの場合、満 1 歳 2 ヶ月に達した後の月末まで）、育児休業の取得を可能としている。また、法に定める特別な事情に該当する場合は、1 歳 6 ヶ月に達するまで休業を可能としている。

【積立年次有給休暇】

付与から 2 年が経過し、失効する年次有給休暇を最大 50 日まで積立可能としている。

本人の傷病による休業の際だけでなく、家族の傷病看病（他に看病する者がいない場合のみ）と家族の介護のための休業の際も利用可能としている。

【利用実績】

育児休業を最大 10 日間有給とすることで、特に男性社員の育児休業取得を促進している。
(平成 27 年実績: 子が生まれた男性社員の育児休業取得率 26.9%)

平成 28 年には男性社員で 1 ヶ月半の育児休業を取得する事例もある。

■ライフイベントに合わせた働き方

【フレキシブルワーキング制度の利用例】

- 子供の学校行事への参加と仕事との両立、子供の病気・通院等のために在宅勤務等、育児中の社員が有効活用するケースが多い。
- 育児の他にも介護のために在宅勤務、社員本人が通勤に支障のあるケガをしたために在宅勤務を行うケースもある。

【社内保育所】

育児がキャリアや職場環境における障壁とならないようにするため、神戸本社内「ネスレキッズルーム」、霞ヶ浦工場内「ねすれっこはうす」という2つの事業所で社内保育所を設置し、50人を超える女性社員が在籍する事業所に授乳室を設置している。



■女性の活用

- グローバルのイニシアチブにより経営戦略の一つとして、ダイバーシティ推進に全世界で取り組んでおり、特にジェンダーバランスの改善を最優先事項としている。
- 施策の一つとして女性社員限定の社内SNSを設置し、勤務地に関係なく女性社員同士のネットワークの構築や情報交換を促進している。海外赴任中の社員や育児休業中の社員からも利用されており、ネットワークの拡大や社内の情報共有に活用されている。

■やりがい、労働生産性の向上

【テレワーク実施時の労働生産性】

全社員対象、利用事由を問わず、利用回数の制限なく自宅等社外での業務を可能とすることで、働く場所にとらわれずに、業務効率・生産性の高い働き方を社員各自が考えるようになった。

社員1人当たりの売上高は、平成25年12月を100とすると平成28年3月は113.1にまで上昇した。

■生活面の向上

年間の一人当たりの時間外労働が約50時間と同業他社の水準と比べて非常に少ないため、仕事以外の時間は比較的確保できている。

仕事以外の時間を有効に活用してもらうため、語学・ビジネススキル等についての通信教育・オンライントレーニング・法人契約・資格受験料補助等、様々な自己啓発の機会を設けている。

スポーツ・旅行・親睦会などのために利用可能な「レクリエーション補助金」の制度があり、毎年ほぼ全社員が利用している。協賛しているイベントでのボランティア参加や各地域での地域清掃活動など、会社としてボランティア活動への参加を積極的に行っている。

当初より在宅勤務を社是とし、常にテレワークの制度やシステムの改善に取り組んでいる。10年以上にわたり重度障がい者雇用を実施している。

会社概要

組織名		名称：株式会社沖ワークウェル	
		創立：平成 16 年	
組織代表者	役職	取締役社長	
	氏名	津田 貴(つだ たかし)	
業種		情報サービス業	
所在地		東京都	
従業員数		総従業員数	75 人 (平成 28 年 8 月時点)
テレワークの導入形態		終日在宅勤務 モバイルワーク	
		サテライトオフィス	
テレワークの利用者数 (過去 1 年間)		57 人 (平成 28 年 8 月時点)	

テレワーク実施に関する企業等の取組概要

■ 制度の整備状況

「重度障害者の在宅勤務を特徴とする特例子会社である」ことを社内外に示している。

なお、社員全員参加の改善提案制度により意見を吸い上げ、障害者が在宅勤務しやすい環境改善に継続的に取り組んでいる。

テレワークの対象者の範囲は原則社員全員。元々は障害者雇用のために通勤が困難な重度障害者のみを対象にしていたが、健常の通勤社員においても「親の介護」、「育児」、「大型台風」、「一時的な怪我」、「家族の看病」など、「通勤は難しいが仕事はできる」という場合は、補完的に在宅勤務を取り入れている。

したがって通勤社員は普段からデスクトップ PC でなく原則モバイル PC を使用し、定期的に在宅勤務の試行をしている。

■ 経営上の位置付け

経営トップ以下全員で、障害者雇用の方法として「通勤の困難な重度障害者が在宅勤務する」ことに取り組んでいる。

■情報通信環境の整備

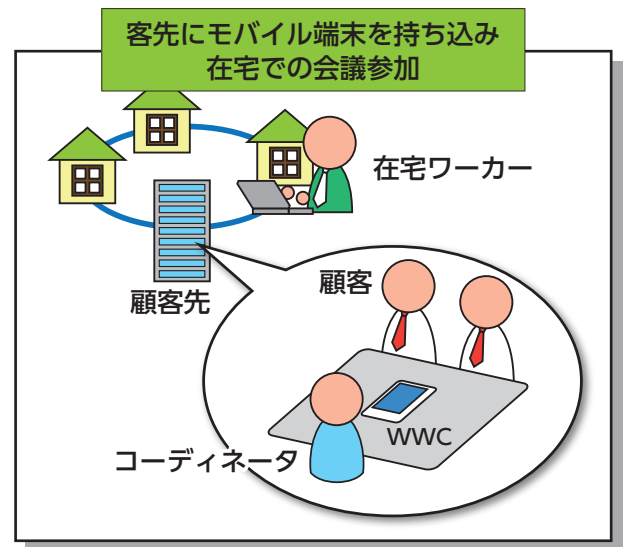
在宅勤務者は、自宅からインターネット VPN で、会社の LAN に接続している。電子メール、ファイルサーバ、イントラネットが利用可能で通勤社員と同様のパソコン利用環境である。

自社製品のコミュニケーションツールの使用によりオフィスに居ると同等のコミュニケーションが可能で、バーチャルオフィスを実現している。

また、パソコンは個人用パソコンの業務使用は禁止とし、通勤社員と同様に業務用パソコンを支給している。サーバのアクセスなどにおいては、インターネット VPN で社内 LAN に接続することによりセキュリティを確保している。

【注】コミュニケーションツールは、業務時間中に社員が常時起動しておく音声コミュニケーションシステム。業務中の社員の氏名が表示されていたり、離れたメンバー全員がオフィスに居ると同等のコミュニケーションが可能で、バーチャルオフィスを実現している。

他社との打合せ時では、管理者がモバイル環境でコミュニケーションツールを起動し、全国に在住する在宅勤務者もお客様との打合せに参加している。お客様も直接作業者と具体的な意識合わせができることで安心感が持てたり、テレワークの現場が体験できたりしている。



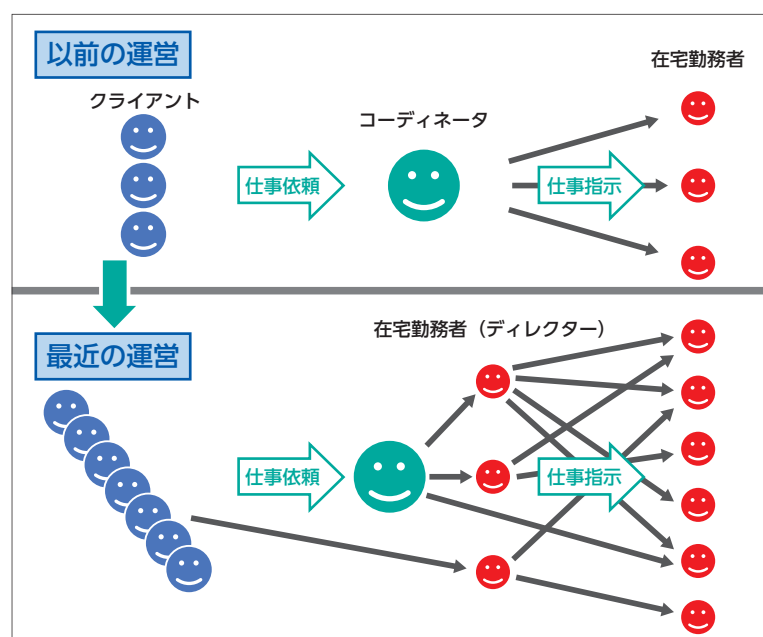
■業務プロセス、組織風土の改善

在宅勤務者と同僚間の業務の可視化で最も課題になるのが「紙資料が見せられない」ことであるが、オフィスでスキャンし、電子ファイル化し、ファイルサーバに取り込むことにより、在宅勤務者と情報共有することができている。

前述のツールの整備によって、在宅勤務者であっても通勤社員と変わらず定例会議、緊急打合せ、勉強会、面談などが可能であるため、業務の切り分けは、特に行っていない。

成果物はファイルサーバに保存したものを自社製品のコミュニケーションツールで話をしながら一緒に確認し可視化している。

在宅勤務者のリーダークラスは、在宅勤務者のチーム作業を取りまとめることが主な役割であるが、新人育成、災害時の安否確認訓練、懇親会など会社行事の企画運営にも深く関与し、在宅勤務者と通勤社員が一体化するような組織風土をつくるよう努めている。



■アピールしたい点

通勤の困難な重度障害者のための完全在宅勤務を行っている。
「インターネット VPN による社内 LAN への接続」と「自社製品のコミュニケーションツールを利用したコミュニケーション環境」により、自宅でもオフィスにいるのと同じようなバーチャルオフィスを実現している。

バーチャルオフィスの実現により、テレワークでは一般的に課題となっている次のような不安を解消している。

①コミュニケーション

オフィス社員と同じようにすぐに声をかけたり打合せができる。

②労務管理

「業務の開始、終了時に社員全員にメールを出す」自社製品のコミュニケーションツールに業務中社員の名前が表示されており、いつでもすぐに声をかけることができる」などにより、特別な労務管理を必要としない。

③業務の切り出し

オフィスでパソコンを使っておこなう業務は原則何でも可能である。不可能な業務は、物理的にユーザー先や現場に行かなくてはならない業務に限られる。

④スキルアップ

通勤社員と同じように研修会やチームでの勉強会などを開催している。

⑤人事評価

「いつでもコミュニケーションが取れる」「定例会議や臨時打合せなどが自由にできる」「成果物はファイルサーバからすぐに確認できる」などにより勤務状況や成果物の把握が容易であるため、通勤社員と同じような人事評価が可能となっている。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■労働時間の柔軟性

以下の理由から個人の裁量で自由に労働時間を設定できる在宅勤務制度は設けていない。

- ①オフィス社員同様チームでコミュニケーションを取りながらプロジェクトを進める必要があるため、なるべく勤務時間帯は一緒にする。
- ②重度障害者のため、不規則な生活になって健康を害するリスクを避け、介助ヘルパーや通院を考慮し個人別に若干のフレックスタイムを運用している。

■就業場所の柔軟性

通勤の困難な重度障害者の在宅勤務を特徴としており、自宅を就業場所とすることを就業規則に規定している。

■ライフイベントに合わせた働き方

- 小学生の子を持つ社員において、子供が病気で学校を休んだときや、PTA 役員による登下校見守りの役割がある日に、業務時間確保のために在宅勤務を実施した。
- 地方に住む一人暮らしの高齢の親を持つ社員において、自治体に介護サービスの申請手続するために、数週間地方の実家での在宅勤務を実施した。

■女性・高齢者・障がい者の活用

- 障害者雇用の一環で、通勤の困難な重度障害者の在宅勤務を特徴としている。
- 重度の障害はあるが情報処理技術を持つ在宅勤務者が、ソフトウェア開発業務をしている。
- 肢体不自由特別支援学校に通う障害児は、通勤が困難なため卒業後の就労が大変厳しい状況にあるので、特別支援学校と連携し、在宅就労に関する出前授業や遠隔職場実習（生徒が自宅や学校で受ける在宅勤務形式の職場実習）を実施している。
- 生徒たちの就労意欲や IT 能力などが高まってきており、肢体不自由特別支援学校からの在宅勤務者の採用が増えてきている。

■やりがい、労働生産性の向上

通勤の困難な重度障害者は、在宅勤務制度がなければ就労することが不可能である。在宅勤務によって就労が可能になり社会参加できることで、障害者にとって生きがいになっている。

重度障害の在宅勤務者は入社当初から在宅勤務であるが、通勤していたとしても生産性は特に変わらないのではないかと捉えている。

■アピールしたい点

ネットワークや IT 機器が発展してきた現代において、企業にとっては今後の障害者雇用形態として適していると認識している。また、これまで就労が適わなかった通勤の困難な重度障害者にとっても、就労による社会参加が可能になり大きなメリットとなっている。

元々は通勤の困難な重度障害者の在宅勤務を特徴としていたが、子供を持つ社員や親の介護が必要な社員も適宜在宅勤務を行っている事例もあり、プライベートと仕事の両立が可能になっている。

爆弾低気圧やインフルエンザ流行などで外出が規制される場合などでも、通勤社員が臨機応変に在宅勤務することで、安全確保と事業継続が可能になっている。

中小企業でありながら、テレワークを実施している。
地方でサテライトオフィスを活用したテレワークを実践。

会社概要

組織名		名称：株式会社ダंकソフト	
		創立：昭和 58 年	
組織代表者	役職	代表取締役	
	氏名	星野 晃一郎（ほしの こういちろう）	
業種		情報サービス業	
所在地		東京都	
従業員数		総従業員数	25 人（平成 28 年 4 月時点）
テレワークの導入形態		終日在宅勤務 部分在宅勤務	
		モバイルワーク サテライトオフィス	
テレワークの利用者数（過去 1 年間）		20 人（平成 28 年 3 月時点）	

テレワーク実施に関する企業等の取組概要

■ 制度の整備状況

- 在宅勤務規程を整備し、「自宅、または自宅に準じる場所」での勤務を認めている。
- 「サテライトオフィス」という形で全国各地にオフィス展開をし、いつでも誰でもサテライトオフィスでの勤務が可能になっている。
- サテライトオフィスに限らず、在宅勤務も、対象者を定めず全員がいつでも勤務場所を選択できるようになっている。



▲ゴルフ場を利用したリゾート型サテライトオフィスの仕事風景

■ 経営上の位置付け

- テレワークに関して、「いつでもどこでも働ける働き方、経営スタイル」をコンサルティングしていることもあり、自社のテレワーク推進にはかなり力を入れている。

■周知・啓発方法

常時テレワークを行っている従業員が複数人いることで、テレワークを行うことへの壁をなくし「誰でもできる、自分もできる」という意識が持てている。

■人事・労務管理の整備

テレワークであるかどうかに関わらず、1日の業務終了時には日報で勤務時間と勤務内容を報告しているが、テレワークの際にはそれに加え業務開始時の連絡、全社常時 Web 会議システムに接続し、互いの様子が見えるようにしている。

テレワーク実施時の成果の把握については、成果をクラウド上で共有することでテレワークに限らずオフィスに勤務している状態と同様に可能になっている。

■情報通信環境の整備

作業に必要な PC は、会社から貸与された PC やモバイル端末のほか、自分所有のものも利用できるが、指定されたセキュリティソフトなどをインストールすることが義務付けられている。

オフィス勤務時は、ダブルモニターで業務を行っており、在宅勤務時も同様の環境で業務ができるよう希望者にはモニターを会社から貸与している。

また、業務用のファイルサーバーなどをセキュリティ保護されたクラウドに構築している。

インターネット接続環境のない（または不安のある）者にはモバイルルーターの貸与も実施している。

■業務プロセス、組織風土の改善

テレワークの際には、全社常時 Web 会議システムに接続し、互いの様子が見えるようになっている。通常より Web 会議システムのやりとりを頻繁に行ったり、簡単なやりとりであればチャットのように使用して行っている。

また、社員同士が直接会うことが少ないので、年に2回の全社研修の際は全員が集まってコミュニケーションを取れるようにしている。

■アピールしたい点

病気で長期休暇をしていた社員の復職への支援として在宅勤務を可能にする仕組みを構築している。その後、育児休暇から復職した社員の希望により在宅勤務の制度を作成している。

現在は、育児や介護などの理由がなくても、社員の生活や人生をサポートする目的で、いつでも在宅勤務が可能な独自の「在宅勤務制度」が作られている。悪天候で出社が難しい時でも随時在宅勤務に切り替えて業務が滞ることなく遂行できている。

全社常時オンライン会議システムでは数か所のテレワーク拠点が映っていることで、「離れたところにいる人」でも「オフィスの別のフロアにいる人」よりも距離を近く感じることができている。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■労働時間の柔軟性

労働時間は基本的に全員フレックスタイム制度または裁量労働制を導入、利用している。

「夕方子供のお迎えのために一時的に休憩を挟んで、夜に業務に戻る」など時間の使い方は自由に行える。

短時間勤務制度もあり、利用している社員2名が、副業や育児を行ったりしている。

■休暇の柔軟性

子供が3歳になるまでの育児休業制度や、介護休業制度がある。

上記休業制度の他に「育児・介護休暇」として、育児や介護のために年次に付与される有給休暇とは別に、最大20日の有給休暇が取れる。

特に育児・介護休暇は子供や要介護の家族を持つ社員が多く利用している。

■就業場所の柔軟性

通信環境などの勤務環境がオフィスと同等であれば、就業場所についての制限はなくどこでも就業可能となっている。

■ライフイベントに合わせた働き方

○徳島に勤務していたところ、東京に転勤の辞令が出たのをきっかけに徳島に残ることを希望して退社したが、東京にしかオフィスがなかったダンクソフトが「徳島サテライトオフィス」を開設して徳島で採用した事例がある。

■やりがい、労働生産性の向上

労働場所、労働時間の管理も社員の自主性を尊重しているので、認められているという認識が高くなっている。

テレワーク実施により、労働生産性が低下しているとは考えていない。むしろ通勤時間がなくなることで、無駄な時間がなくなり生産性が上がっていると考えている。

■生活面の向上

○男性でも在宅勤務を行うことで、家事や育児を行うことができている。(徳島県「とくしま子育て大賞イクメン・カジダン賞受賞」)

○在宅勤務で短時間勤務を行うことで、夕方は子供の習い事についていくことができている。

○地域活動や、学校行事への積極的参加ができている。

○就業後にスポーツ（フットサル、ジムなど）ができている。

■ アピールしたい点

《テレワークによるリソースの確保》

徳島県神山町でテレワークの実験を行ったことから、興味を持ってくれた人が話を聞きに来てくれたことで、徳島県で働きたい優秀な人材が確保でき、徳島サテライトオフィスの開設につながった。

在宅勤務・テレワークの制度があることで全国的に優秀な人材の採用につながっており、現在では徳島のみにとどまらず、栃木や高知など全国から採用ができています。

《テレワークによるビジネスの変革》

テレワーク実施企業として、テレワーク導入に欠かせないペーパーレスを他社にコンサルティングしている。

悪天候により通勤が難しいような場合でも、全員が在宅勤務することで業務が滞ることなく遂行できている。また、それを確認するためにも平成 27 年 1 月に全社一斉在宅勤務を実施した。

《ワーク・ライフ・バランス》

在宅勤務によって、勤務時間を調整することで保育園への送迎などの育児や介護の時間が確保できている。



▲古民家もWeb会議で全拠点を繋げば、サテライトオフィスに変身



▲「萩商工高等学校」生徒さんのサテライトオフィス体験風景



▲「明木中学校」で行ったサテライトオフィスワークショップ風景



▲「北海道別海町」でのICTワークショップ風景



▲近所の「伊島」で海を眺めてリフレッシュ



▲天気のいい日は屋外でも仕事をしました

東日本大震災時、テレワークで事業継続するなどの先進的取り組み企業としての実績。ワークスタイル変革のメッセージを発信。

会社概要

組織名	名称：日本オラクル株式会社	
	創立：昭和 61 年	
組織代表者	役職	代表執行役社長 兼 CEO
	氏名	杉原 博茂（すぎはら ひろしげ）
業種	情報通信業	
所在地	東京都	
従業員数	総従業員数	2,526 人（平成 28 年 8 月時点）
テレワークの導入形態	終日在宅勤務 部分在宅勤務	
	モバイルワーク サテライトオフィス	
テレワークの利用者数（過去 1 年間）	2,000 人（平成 28 年 5 月時点）	

テレワーク実施に関する企業等の取組概要

■ 制度の整備状況

ニーズのある部門・人から小規模で試験導入を始め、効果検証後、より大規模に展開する方式をとった。効果検証段階では、十分な説明や実施におけるヒアリングを行い、成功率を上げることや、フィードバックに基づく改善を行い、その上で全社展開を行った。

導入検討当初（平成 14 年）は、育児を理由に通勤が困難となった優秀技術社員の定着施策の一つとして、試験的に導入した。

一定の効果が認められたことから、カスタマーサポートサービス部門に所属する社員（当時約 300 名）を対象に実証実験を実施した。その上で、正式に全社員を対象とした在宅勤務制度を平成 16 年に運用開始した。基本的に全社員、全職種が対象であるが、ラインマネージャー及び人事部門長の承認が必要である。

■ 経営上の位置付け

経営層から「New Workstyle Start for Vision 2020: ワークスタイル変革について」というメールを配信し、本社オフィス従業員を対象に次の 4 つを推進している。

- ①組織の境界を越えたプロジェクト型協働の実現、優秀人材の共有化・活用強化
- ②短い就業時間での生産性向上
- ③場所を選ばない働き方（Work@Everywhere）
- ④固定席ではなく、出勤時に空いているデスクを自由に選べるフリーオフィスを設定し、テレワークでも出勤ワークでも清潔かつ快適な就業環境の実現

■周知・啓発方法

社内のマネージャー研修で周知するほか、実際に運用し、従業員も実際に体験することで、意義やメリットを体感し、推進している。

《運用事例》

- 社内会議には、リモート参加する社員がいることを前提とし、会議設定者が必ず電話会議・Web会議、資料の事前共有、議事録の共有を行う。
- 技術情報、優良事例は社内インフラの部門関係者しかアクセスできないハイセキュリティにて随時更新して共有する。
- チャットツールを常に利用可能な状態にしており、いつでも気兼ねなくオンラインで会話ができる環境にしている。
- スケジュール管理、業務の対応案件数、顧客対応内容については、分析ツールを使い、マネージャーがリアルタイムで確認できる仕組みにしている。
- マネージャーと部下の1対1の面談は定期的に対面で行い、電話ではわからない表情などを把握しながら密度の濃いコミュニケーションを行っている。
- 台風や地震などの自然災害が予想される場合や交通機関の問題発生時等には、テレワークの利用を推奨し、社員全員での活用を促している。

■人事・労務管理の整備

【開始・終業】

開始とともにチームに業務開始メールを配信し、チャットツールを立上げ、その間は自由に会話・電話・メールできる環境にしている。また、終業時も同様に、業務終了のメールをし、当日の業務内容を上司・チームに共有している。

その日に何を行ったか、顧客対応の案件数、内容などツールによって共有されている部門や、それが無い場合は、上司に成果物または作業内容をメールで送付している。

【人事評価】

在宅でも会社でも最終的に評価されるのは業績である。ツールによるパフォーマンス目標設定、上司との面談で評価レビューを実施している。また、不公平感、不信感が出ないように、情報共有やコミュニケーションには留意している。

■情報通信環境の整備

1人1台ノートPCを貸与。外部持出しも想定し、ハードディスクの暗号化ソフトにより、データ保

護を図っている。

社員への支給携帯電話は、スマートフォンを導入し、タブレットも使用可で、セキュリティや紛失時の遠隔リセット設定を徹底している。社内ネットワークにはVPNを使用し、インターネット接続環境であればどこからでも接続を可能としている。オフィスの電話はログインすれば場所を問わず自分の電話番号で内・外線とも受話を可能としている。また、電話会議により、異なるロケーションから同時に電話で会議参加することが可能。

特定ツールを使用し、Eメール、カレンダーなど、離れた場所の社員同士の業務スケジュールやプレゼンスの確認も容易となっている。情報共有ツールを利用し、世界中の社員がセキュアな環境で、資料を共有し、作業を進めることが可能となっている。カンファレンス機能では、参加者が相互にPC画面を共有し、各種資料をリアルタイムに見ながら議論できる。

■業務プロセス、組織風土の改善

【業務可視化】

開始時に当日の業務予定を、終了時にその日行った業務内容を上司やチームに共有している。

顧客対応の案件数、内容などは自社ツールによって共有されている。

スケジューラー（カレンダー）に各自予定を入力しておくことにより、客先直行、直帰を都度上司に報告しなくても良い運用になっている。

【同僚とのコミュニケーション】

開始・終了時にメールを配信すると共に、チャットツールを立上げ、その間は自由に会話・電話・メールできる環境にしている。また、カメラつきPCで顔の見える会話も行うようにしている。社員同士の時間外のコミュニケーションを促進するため、飲食代を福利厚生費のポイントで精算できるようにし、テレワーク以外の日にランチをするなど、コミュニケーション促進の工夫もしている。

■アピールしたい点

テレワークの実践企業が少ない平成14年から在宅勤務の試験的運用を開始し、平成16年に規定化し、全社員を対象とした在宅勤務制度を展開した。Work@Everywhereをコンセプトとして、テレワーク先進的導入企業として、10年以上の運用実績がある。

その間、新型インフルエンザなどのパンデミック対応や、東日本大震災発生時の事業継続に対して、非常に有効であった。

また、ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など）推進や、職種によって働き方が多様化する中、より効果的に成果が出せる勤務形態の選択肢の一つとして、継続的に活用されている。

テレワークには会社、業務、ITのクラウド化が必須となってくる。当社は「社会に貢献するクラウドカンパニー」として、お客様へのクラウド導入を推進していくとともに、導入後の理想業務形態を示す会社（ショーケース）として自社の最先端のITソリューションを活用することで、対外的にPRする役割も担っている。特にPOCO（The Power of Cloud by Oracle）をスローガンとして、ワークスタイルの更なる革新を推進中である。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■労働時間の柔軟性

社員各自が、担当業務の成果を最大限発揮し、場所や時間に依存しないより効率的で柔軟な働き方を追求している。

具体的には、裁量労働を中心としてみなし労働制度を幅広い職種に適用し、かつ在宅勤務制度は本人申請・上司承認で全社員・全職種が利用可能である。

育児、介護などの事情がある社員は、申請し、本人申請・上司承認後、一定期間において「時間限定勤務」、「時短勤務」を利用することが可能である。

■休暇の柔軟性

年次有給休暇は、勤続年数に関わらず、毎年20日を付与し、勤続年数の浅い社員もワーク・ライフ・バランスを考慮し、休暇取得しやすい労働条件としている。

社員のプライベートでのイベントに対して「特別有給休暇」を運用している。

社員自身の病気・怪我や親族の病気・怪我に対する看護に対応する場合は「傷病休暇」の適用が可能。具体的には、年間5日の有給休暇を適用し、それで足りない場合は、子の看護、親族の看護用途で別途各10日の無給休暇を利用可能としている。昨年度実績として1,135名が当該休暇制度(有給部分)を利用している。産前休暇は、法定日数を上回る産前8週目から適用可能としている。介護休業制度は、法定日数を上回り、半年間の利用が可能としている。

■就業場所の柔軟性

会社として「Work@Everywhere」を基本コンセプトとして、社員各自が自身の業務成果を最大化できるため、就業場所も大幅な柔軟性を持った運用を可能としている。

職種に応じて働く場所は様々であり、コンサルタントは顧客先事業場での常駐勤務もあり、一方で海外のチームと常態的に業務遂行している社員はほとんどオフィスに出勤せず、自宅を中心に作業しているケースもある。

また、営業職は社内外の移動も多いため、PCのみならずスマートフォンやタブレット端末などのデバイスに依存せずに常時メールやスケジュール管理システム、社内基幹システム（決裁システム含む）を利用可能なITインフラ、ツールを充実させている。

在宅勤務制度は、効率的に業務推進することを主旨とすれば、特段の事由（介護、育児等）がなくとも本人申請・上司承認で利用可能としている。

在宅勤務は原則として「自宅」としているが、親族の介護においては、その限りではない。

ただし、在宅勤務制度は、あくまで会社（上司）が認めた場合に適用できる制度であり、社員の「権利」ではない、としている。業務効率を考慮し、適用を認めない場合もある。

情報セキュリティについては、在宅勤務適用の有無に関わらず、Global共通の厳格な運用基準を設け、全社員に対して適用している。また、定期的にコンプライアンス徹底のi-Learningを実施し、ルールの理解と運用の徹底を図っている。

■ライフイベントに合わせた働き方

勤務時間に対する柔軟性と併せて就業場所に対する柔軟性のある制度に加え、自社の IT インフラ、ツールも充実していることから、各自のワーク・ライフ・バランス推進において、会社は社員に多様な選択肢を提供することができている。

在宅勤務制度において特殊事情に配慮するケースでは、育児休業復帰時の育児との両立、親族の介護、怪我や病気への配慮といった事例がある。

《事例》

所属オフィスの通勤圏外に在住する親族の介護にあたり、親族宅での就業を認めるフル在宅勤務制度を適用した。育児休職復帰間もない社員に、一定期間、フル在宅勤務を適用している。

(子供の体調不良など、不測の事態で託児施設からの引き取り要請がある場合、託児施設に近い自宅で就業した方が効率的というケースを想定)

足を骨折した場合など、通勤困難であるものの、デスクワークにまったく支障が無い場合にフル在宅勤務を適用した。「場所」ではなく、「時間」に対する配慮として、所定内労働時間のみ就労する「時間限定勤務」と1日の就労時間を短縮する「時短勤務」を運用している。

《事例》

日々の勤務時間を所定労働時間で固定し、子供の託児施設への送迎に対応している。従来であれば、「通勤」が不可能な状態では、休職もしくは退職を選択しなくてはならないケースでも、場所・時間の柔軟性のある勤務制度により、「ワーク」と「ライフ」を両立可能とする継続的な勤務が実現できている。

■やりがい、労働生産性の向上

テレワーク実施により、従来であれば休職もしくは退職を選択しなくてはならない様なケースの社員がリテンションできているということだけではなく、テレワークを利用できる制度が整っており、約80%の社員が利用したことがあるという実績もあることから、以下のような声が届いている。

【やりがいや満足度向上】

- 通勤時間短縮、ワーク・ライフ・バランス推進の効果で満足度が向上した。(通勤時間短縮により、保育園送迎が可能になり、子育て中のワーキングペアレンツ社員には特に好評)

【生産性向上】

- 顧客訪問が重なった場合も、オフィスに戻る必要がないため外出先のカフェ等で仕事ができ効率的。
- 久しぶりにテレワークを行った際、新しいアイデアが生まれるきっかけになった。(集中できるため、イノベーションが促進される)
- 集中して企画立案、資料作成や翻訳等の業務ができた。
- 時差がある世界各地との会議にも自宅から参加ができる点が良い。

■生活面の向上

《家族との時間の確保》

通勤時間短縮により、今までより早めの時間に保育園送迎が可能になり、子育て中のワーキングペアレント社員には特に好評である。ボランティア、地域活動への参加は、ボランティア休暇制度や、様々なボランティアイベントの紹介を全社メールで配信することにより推奨しており、参加者も多い。

最近のボランティア活動の例： 児童養護施設の児童向け Java プログラミング体験イベント、クリーンアップ青山・赤坂見附（オフィスの近所）活動

"Do, Big, Different" を合言葉に、社長自らが、社員に新しいことにどんどんチャレンジすることを推奨し、多様性を推進しており、イノベーションや社員の気持ちの活性化につながっている。

■アピールしたい点

《テレワーク活用による社員へのメリット》

【勤務時間に対する柔軟性】

所定内労働時間のみ就労する「時間限定勤務」と1日の就労時間を短縮する「時短勤務」も運用している。

また、仕事柄他国の社員等と夜中の電話会議がある社員にとっても、勤務時間を柔軟に変動させることができ、好評である。

【就業場所に対する柔軟性】

通勤圏外に在住する親族の介護の場合、親族宅での就業を認めるフル在宅勤務制度を適用。また、外出先のカフェで仕事ができ、帰社が不要なので、移動時間を有効活用できる。

《テレワーク活用による会社へのメリット》

多様な社員の定着に効果的である。柔軟な働き方を提供できているので、「これほどの頻度かつ煩雑な手続きなく在宅勤務を使える会社はまだ少ないので、育児や介護との両立を考えると、他社へ転職しようとは思わない」、という社員が多い。

高齢化社会の進行により、今後、従介護社員の増加が予想され、こうした柔軟な働き方による、退職抑制の効果が大きいと期待される。

テレワーク相談センターのご紹介

厚生労働省の委託事業で、テレワーク相談センターが設置されています。

テレワーク相談センターには、テレワークに関する専門の相談員が常駐しており、在宅勤務やモバイルワークなどのテレワークの導入に関する様々なご相談に無償で対応しています。

テレワーク導入時の労務管理、テレワーク用 ICT 機器、テレワーク時の社内ルール、他社の導入事例など多岐にわたって相談に対応します。

また、テレワークに関する各種資料が豊富に揃っています。

フリーダイヤル及び URL は以下のとおりです。

■ TEL 0120-91-6479

■ URL <http://www.tw-sodan.jp/>

厚生労働省委託事業
テレワーク相談センター
テレワーク (在宅勤務やモバイルワーク) の導入・推進の企業の相談窓口

関連情報 リンク 無料相談 (問い合わせメール)

HOME テレワークとは? 効果・効用 導入方法 導入事例 Q & A 関連資料

テレワーク相談センター総合サイト
Japan Telework Association

職場意識改善助成金 (テレワークコース)
職場意識改善助成金テレワークコース(厚生労働省)
補助率最大3/4, 上限150万円 (目標達成時)

厚生労働省事業
テレワーク導入予定企業に
労務管理の専門家を無償で派遣

コンテンツ概要

テレワークとは 詳細を見る >>

テレワークの効果・効用 詳細を見る >>

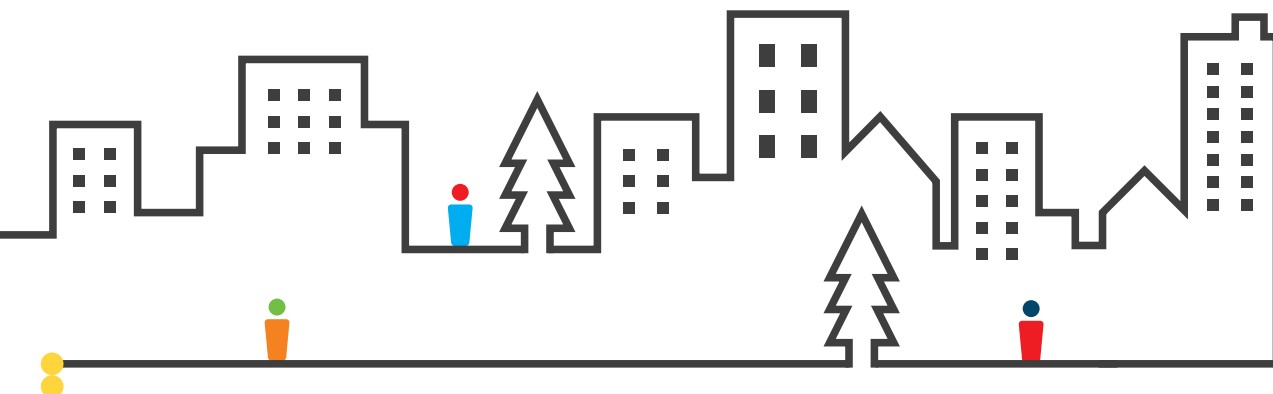
テレワークとは情報通信技術 (ICT) を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです

1. テレワークの定義

1. 企業経営にとっての効果・効用
2. ワーカーにとっての効果・効用
3. 社会にとっての効果・効用

厚生労働省 労働基準局

受託：一般社団法人日本テレワーク協会



テレワーク月間(11月)は産学官で構成するテレワーク推進フォーラムが主催している国民運動です。(詳細は下記URLを参照)
<http://telworkgekkkan.org/>

