

テレワーク導入企業の体験談  
在宅ワークから自由な働き方を選べるスタイルへ

## 本日のアジェンダ

1. e-Janネットワークスのご紹介
2. 弊社のテレワーク推進
3. 在宅ワークから自由に働き方を選べるスタイルへ
4. まとめ



## 1. e-Janネットワークスのご紹介

1. 会社概要
2. テレワークへの取り組み



## e-Janネットワークス会社概要

### e-Janネットワークス株式会社

2021年9月1日現在

社名	e-Janネットワークス株式会社（英語表記：e-Jan Networks Co.）
設立	2000年3月6日
役員	代表取締役： 坂本 史郎 取締役： 原口 賢一/多喜乃 正人/三井 智博 社外取締役： 阿部 絵美麻/坂爪 洋美 常勤監査役： 堀田 龍太郎 監査役： 安部 周春/落合 誉
事業内容	テレワークプラットフォーム「CACHATTO」および関連製品の企画 / 開発 / 販売 / 運営
資本金	45,000,000円
主要取引銀行	みずほ銀行/三井住友銀行
主要株主	当社および当社役員
従業員数	127名（2021年9月1日現在、パートタイム従業員含む）
所在地	東京本社（東京都千代田区）、西日本営業所（大阪府大阪市）、高知テクニカルセンター（高知県高知市） インド現地法人（CACHATTO INDIA PRIVATE LIMITED）

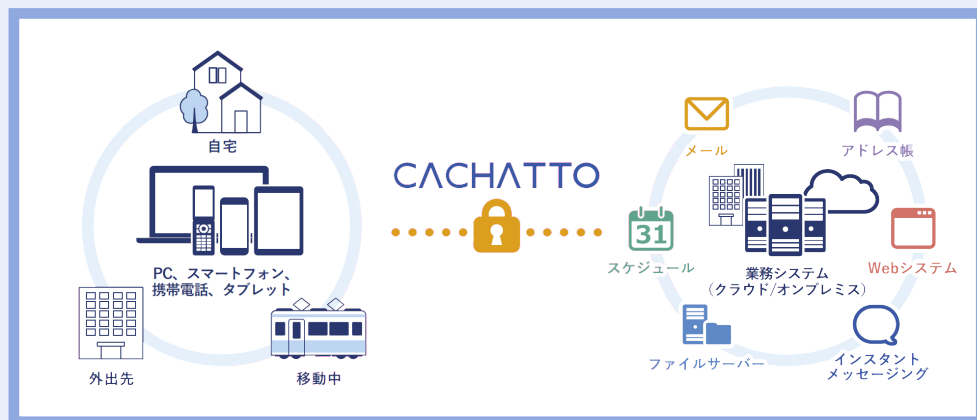


## 製品紹介

### テレワークプラットフォームの企画/開発/販売/運営

# CACHATTO®

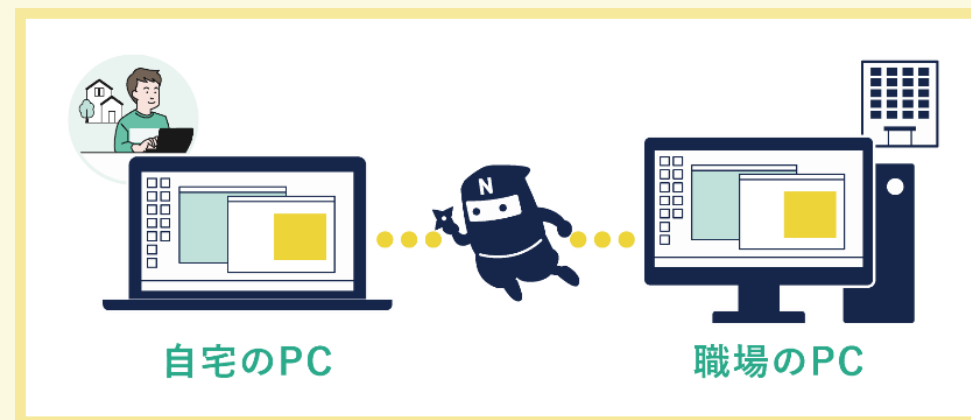
カチャット シリーズ



CACHATTO® Desktop  
CACHATTO® リモートデスクトップ  
 splashtop® for CACHATTO®

# NinjaConnect

ニンジャコネクト シリーズ



NinjaConnect  
Telework  
NinjaConnect ISM



### 弊社もテレワーク推進企業

自らテレワークに取り組み、製品開発にフィードバック

総務省

「テレワーク先駆者百選」  
選定企業

(令和元年度)

東京都

「スムーズBiz推進大賞」  
推進賞

(令和元年度)

東京都

「TOKYOテレワークアワード」  
推進賞

(第1回)



Telework Pioneer



TOKYOテレワークアワード



37%→100%へ

こちらの数字は、何でしょう？

2018年5月

37%



2020年5月

100%

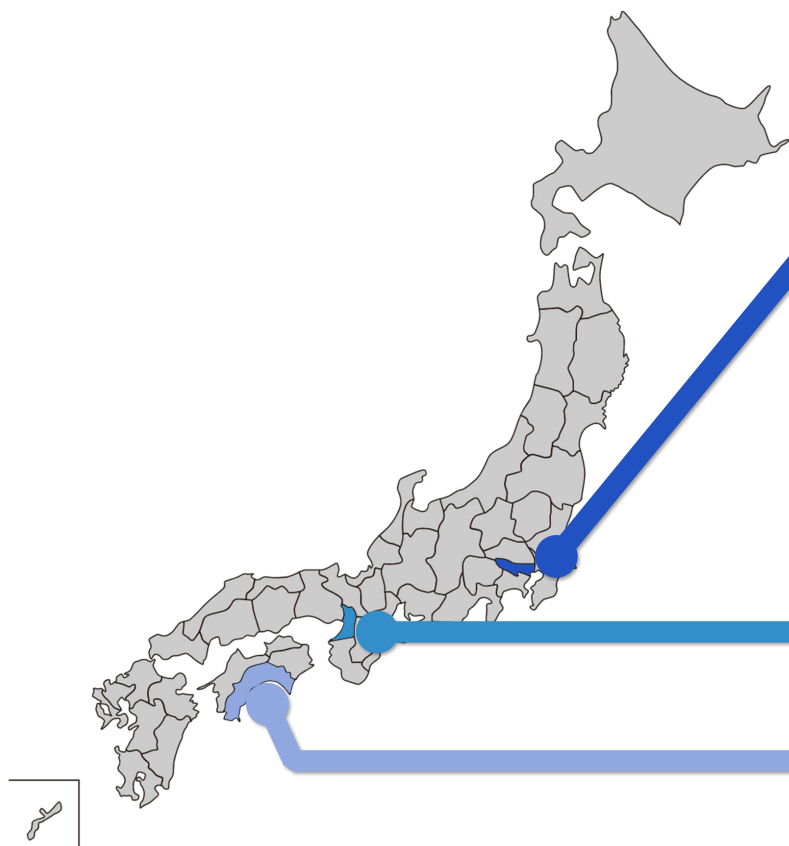
弊社で設定期間内にテレワークを実施した社員の割合





### 拠点ごとの出社実績

#### 弊社3拠点（東京/大阪/高知）の社員平均出社回数（2021年9月）



東京本社  
(東京都千代田区)

社員数 : 80名  
平均出社回数 : 2.0回

西日本営業所  
(大阪府大阪市北区)

社員数 : 7名  
平均出社回数 : 2.1回

高知テクニカル  
センター  
(高知県高知市)

社員数 : 20名  
平均出社回数 : 9.0回





## 2. 弊社のテレワーク推進

1. テレワーク推進概要
2. テレワーク導入フェーズ
3. テレワークに関する社内アンケート
4. テレワークを成功させる各種取り組み

## 2.1 テレワーク推進概要

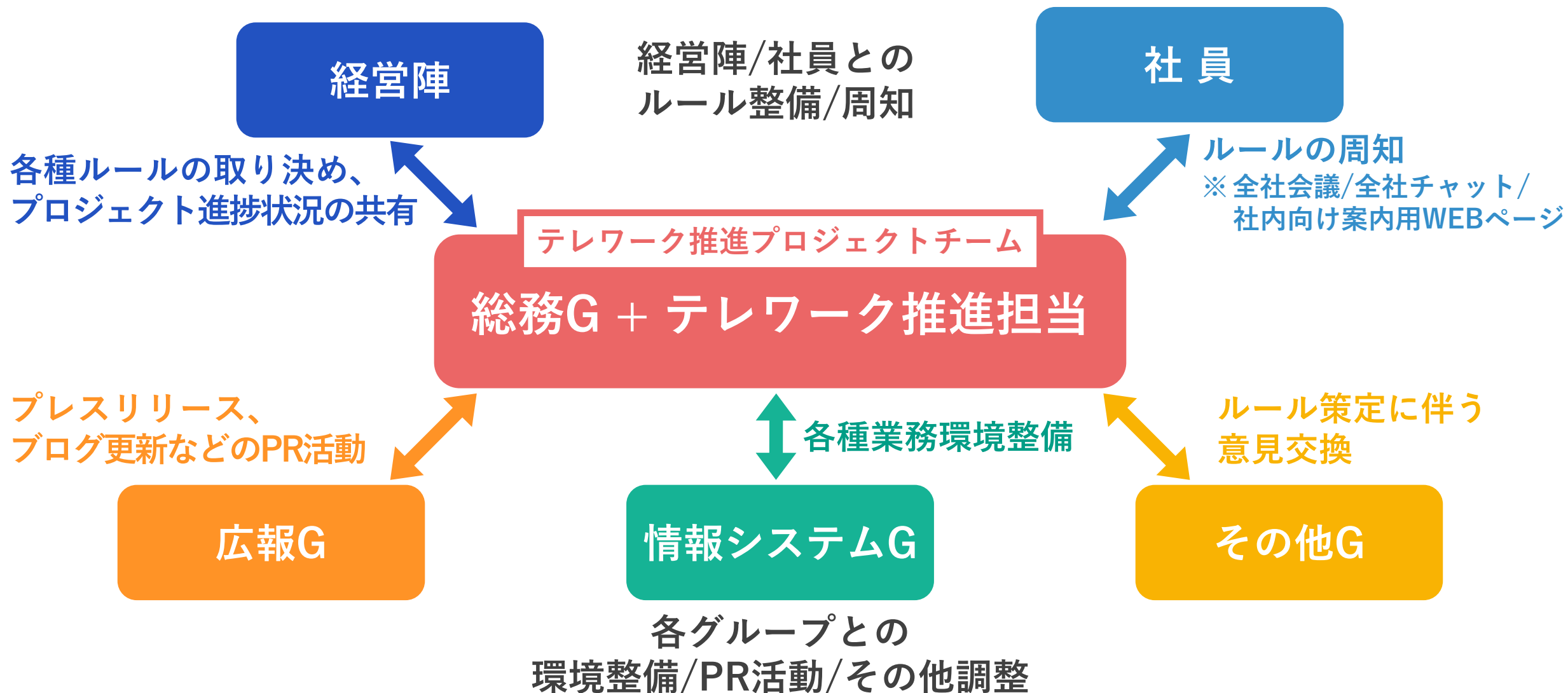
### テレワーク推進の目的

- 心身ともに健康に働ける会社づくり
- 自社製品利用・研究
- 通勤ストレスの緩和
- ペーパーレス化、システム化などに伴う業務効率化
- 育児・介護と仕事の両立
- 事業継続対策
- 当社郊外型オフィス（高知、函館）の活用

### 2017年よりテレワーク推進を開始

- テレワーク管理規程・実施マニュアルの制定および運用
- セキュリティ面では弊社で認証取得しているISMSのルールに基づき運用

### 推進体制



### 弊社のテレワーク導入フェーズ

#### 段階を踏んで、テレワークを導入

<b>Phase 1</b>	社内トライアル1（リーダー層向け）	2017年5月～6月
<b>Phase 2</b>	社内トライアル2（全社員向け）	2018年5月～6月
<b>Phase 3</b>	全社展開	2018年7月～



### Phase 1 社内トライアル1

#### リーダー層向け 社内トライアル実施

- |    |  |
|----|--|
| 対象 | リーダー層  |
| 時期 | 2017年5月～6月   |
| 内容 | 指定期間内に1回以上のテレワークを実施  |
| 結果 | <ul style="list-style-type: none"><li>• ほぼ全てのリーダーが1回以上のテレワークを実施</li><li>• ある程度テレワークでも業務ができることが分かった</li></ul> |
| 課題 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 業務によってテレワーク実施難易度に差がある</li><li>• 業務環境の整備、テレワーク導入に消極的な意見</li></ul>     |

### Phase 2 社内トライアル2

#### 全社員向け 社内トライアル実施

対象	全社員
時期	2018年5月～6月
内容	指定期間内に1回以上のテレワークを実施
結果	社員の <b>37.0%</b> が1回以上のテレワークを実施
課題	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 実施申請/実施報告等の運用、セキュリティ対策</li><li>・ 業務によってテレワーク実施率に差がある</li></ul>

運用ルールの整備と各部署の課題の洗い出しを進め全社展開へ



### Phase 3 全社展開

#### 全社員向け 本格展開

- 対象** 全社員
- 時期** 2018年7月～2020年2月
- 内容**
- 全社員へのテレワーク許可（上限週2日迄）
  - テレワーク推進イベントへの参加
    - テレワーク・デイズ/スムーズビズ（2019年7月～9月）
    - 冬のスムーズビズ（2020年1月）
  - 全社一斉テレワーク日設定
    - 2020年1月22日





### テレワーク推進イベントへの参加

2019年7月～9月 テレワーク・デイズ/スムーズビズ前に  
目標を設定および準備期間を設定

- |      |   |
|------|---|
| 目標   | 対象期間中に <b>全社員が1回以上</b> テレワークを実施   |
| 準備期間 | 約2か月間   |
| 準備内容 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 全社員向け「テレワーク実施説明会」を実施</li><li>・ 各部署ごとに「課題対策ミーティング」を実施</li><li>・ テレワークルール見直し、社内ポータルサイト設置</li><li>・ PC等の貸出物利用マニュアル、コワーキングスペース利用マニュアルなど作成</li></ul> |

## 2.2 テレワーク導入フェーズ

### テレワーク推進イベントへの参加

#### テレワーク推進イベントへの参加後の結果

##### 結果

テレワーク推奨期間内のテレワーク実施率

- ▶ テレワーク・デイズ/スムーズビズ **98.8%** (社員数毎)
- ▶ 冬のスムーズビズ **60.7%** (社員数毎)
- ▶ 全社一斉テレワーク日 **47.2%** (社員数・日毎)

##### 課題

- ・ 特定部署における業務の更なるペーパーレス化、システム化

積極的に実施する社員が増え、  
2019年中に全社員がテレワークを経験

### 弊社のテレワーク導入フェーズ

#### 段階を踏んで、テレワークを導入

Phase 1	社内トライアル1（リーダー層向け）	2017年5月～6月
Phase 2	社内トライアル2（全社員向け）	2018年5月～6月
Phase 3	全社展開	2018年7月～



### 弊社のテレワーク導入フェーズ

#### コロナウイルス感染拡大 - 緊急事態宣言発出 -

Phase 1	社内トライアル1（リーダー層向け）	2017年5月～6月
Phase 2	社内トライアル2（全社員向け）	2018年5月～6月
Phase 3	全社展開	2018年7月～
Phase 4	<b>在宅勤務を中心とした働き方</b> （感染拡大および1回目緊急事態宣言）	<b>2020年3月～5月</b>
Phase 5	<b>在宅勤務を中心とし、出社も選べる働き方</b> （withコロナ）	<b>2020年6月～</b>



### Phase 4 在宅勤務を中心とした働き方

#### コロナウイルス感染拡大 および 1回目緊急事態宣言発出

対象	全社員・一部アルバイト・パート	
時期	2020年3月～5月	
内容	「在宅中心の働き方」実施推奨 (緊急事態宣言発出前)	2020年3月～4月
	「在宅中心の働き方」原則実施 (緊急事態宣言発出中)	2020年4月～5月



### 在宅を中心とした働き方への準備

#### システムなどを早急に導入し社内運用を変更、 テレワーク手当の支給開始

勤務体系		週2回までのテレワーク実施制限を解除
電話対応		支給携帯、留守電、電話転送、代行受電
会議/イベント		オンライン開催
出張		原則禁止
集荷/発送		対応日を設定
手当支給		テレワーク手当の支給開始
ルール整備		テレワーク管理規程、実施マニュアルの改訂 コロナ禍における社内特設サイトを開設



## 2.2 テレワーク導入フェーズ

### 在宅を中心とした働き方への準備

これまで実施してきたペーパーレス化、各業務のシステム化などの主な取組

管理部門	会計および人事労務ソフトの導入
営業事務部門	データ（メール）納品システムの導入 請求書、見積書作成の自動化
サポート部門	業務フローの整備、システムの導入
検証部門	オンラインで実機操作が可能なシステムの導入 各種製品テストの自動化

これまでのテレワークへの取り組みがあったおかげで、  
短期間でスムーズに移行できた



### Phase 4 在宅勤務を中心とした働き方

#### 在宅勤務を中心とした働き方への移行後の結果

##### 結果

- 在宅中心の働き方が定着、社員の感染リスクを軽減
- 在宅勤務推奨期間、原則実施期間内のテレワーク実施率
  - ▶ 2020年3月～4月（緊急事態宣言発出前） **約68%**（社員数毎）
  - ▶ 2020年4月～5月（緊急事態宣言発出中） **100%**（社員数毎）

##### 課題

- 対面的な会話の減少によるコミュニケーション不足
- 運動不足 他

上がってきた課題は、様々な取り組みを行うことで解消

### Phase 5 在宅勤務を中心とし、出社も選べる働き方

withコロナ時代の新しい働き方「e-Jan! Work Style」へ移行

**対象** 全社員・アルバイト・パート

**時期** 2020年6月～

**内容** 在宅勤務を中心とした出社も選べる働き方「e-Jan! Work Style」を  
制定、運用開始

### 「e-Jan! Work Style」概要

## 原則在宅勤務、ただし必要に応じて出社も可能

### 勤務体系

- 全社在宅勤務を基本とする（出社も可）
- 時差出社/退社を推奨（コアタイム内での出勤を許可）
- フレックス勤務（コアタイム 10:00～15:00）

### 会議/イベント

- 社内外会議は、原則としてオンライン形式で実施
- イベント/セミナーは、基本的にオンラインで実施

### 電話対応

- クラウドPBXサービス活用による電話転送の実施
- 社給端末の貸与
- 代行会社における受電対応
- 留守電対応



## 2.2 テレワーク導入フェーズ

## 弊社のテレワーク導入フェーズまとめ

	フェーズ	取組内容	対象	取組時期	実施率 (社員数毎)	実施率 (日毎 <sup>※</sup> )
ビ フ ォ ー コ ロ ナ	Phase 1 社内トライアル1	社内トライアル実施	リーダー層	2017年5月～6月	—	—
	Phase 2 社内トライアル2	社内トライアル実施	全社員	2018年5月～6月	<b>37.0%</b>	—
	Phase 3 全社本格展開	テレワーク・デイズ スムーズBiz参加	全社員	2019年7月～9月	98.8%	8.4%
		冬のスムーズBiz参加	全社員	2020年1月	60.7%	11.0%
		一斉テレワーク日設定	全社員	2020年1月22日	47.2%	47.2%
w i t h コ ロ ナ	Phase 4 在宅勤務を 中心とした働き方	在宅中心の働き方実施推奨 (1回目緊急事態宣言発出前)	全社員	2020年3月～4月	約68%	約28%
		在宅中心の働き方原則実施 (1回目緊急事態宣言発出中)	全社員	2020年4月～5月	<b>100.0%</b>	約90%
	Phase 5 在宅勤務を中心とし、 出社も選べる働き方	出社も許可とする在宅中心 の働き方原則実施 (1回目緊急事態宣言解除後)	全社員	2020年6月～	100.0%	約75%以上

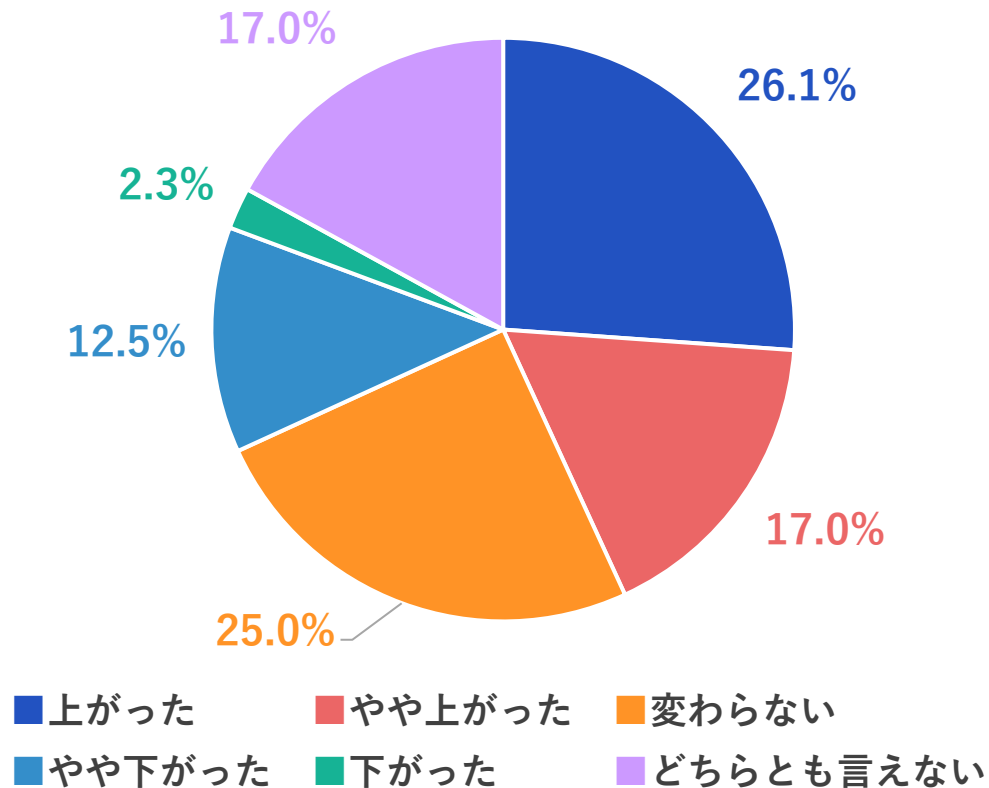
※日毎実施率は、(一日のテレワーク実施数×期間日数) / (社員数×期間日数) で算出



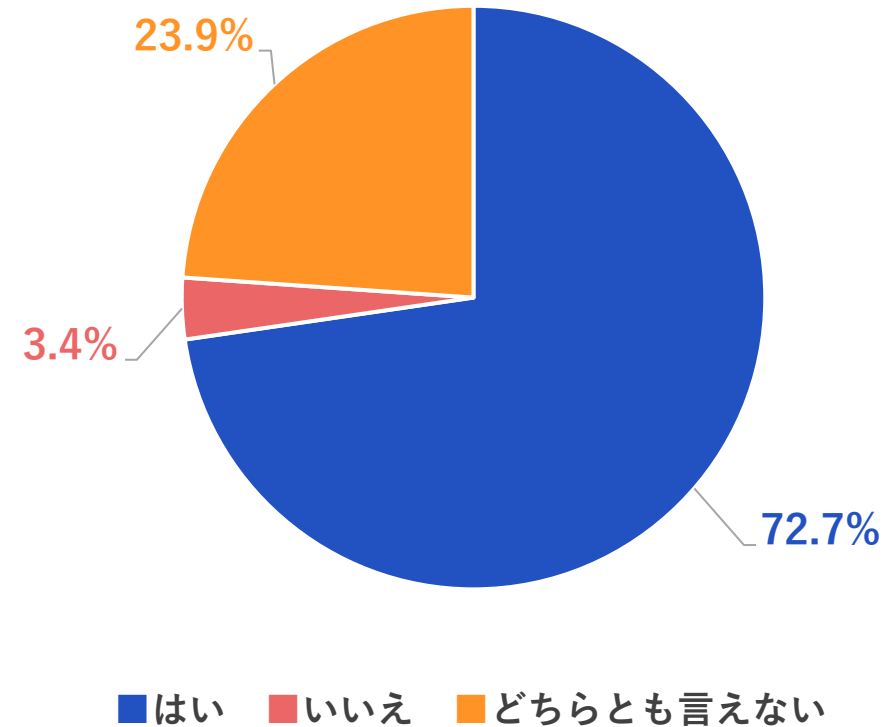
## 2.3 テレワークに関する社内アンケート

### 全社在宅勤務開始から8カ月後に行った社内アンケート

出社勤務と比べ、在宅勤務は  
効率は上がりますか？



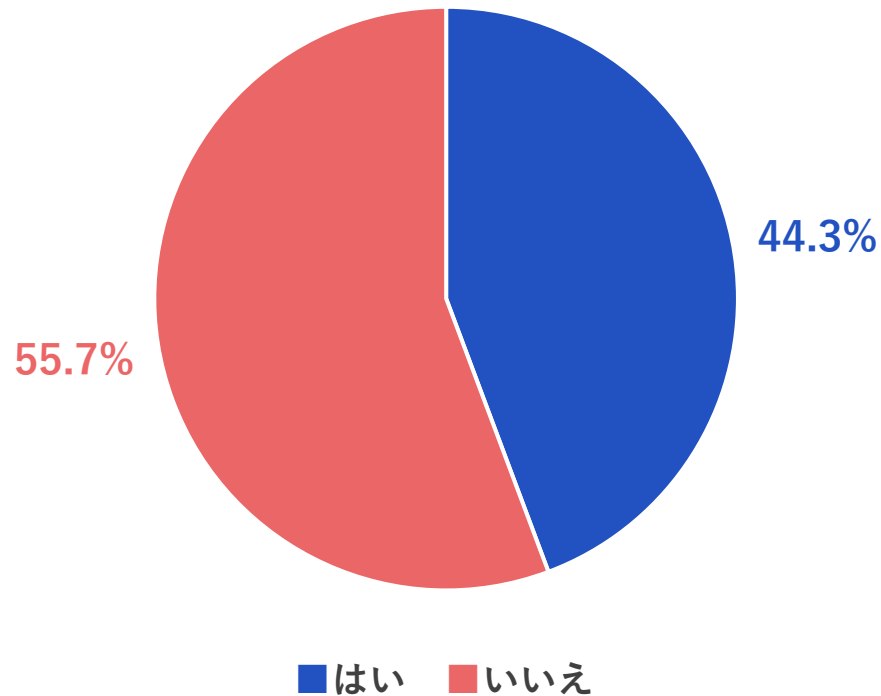
在宅勤務は集中して業務を  
進められますか？



## 2.3 テレワークに関する社内アンケート

### 全社在宅勤務開始から8カ月後に行った社内アンケート

在宅勤務でストレスに  
感じることはありますか？



「はい」と回答した理由 (複数回答可)

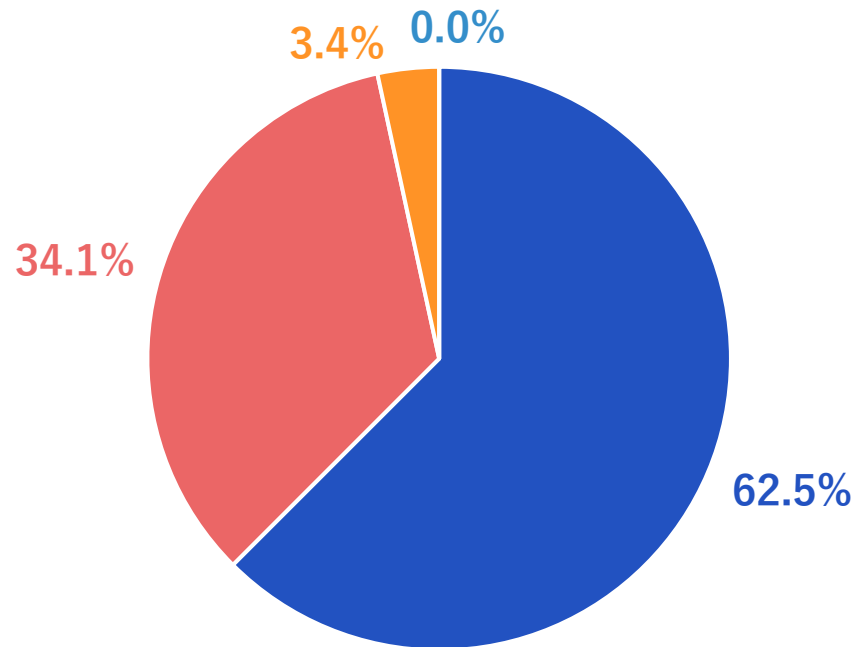
運動不足	...	26
コミュニケーション	...	25
オンオフの切り替え	...	25
在宅環境・設備	...	23
社外との電話対応	...	4
会議参加	...	3
その他	...	2

「コミュニケーション」の課題 (複数回答可)

雑談の減少	...	17
チャットツール上での連絡	...	8
業務連携不足	...	7
その他	...	7

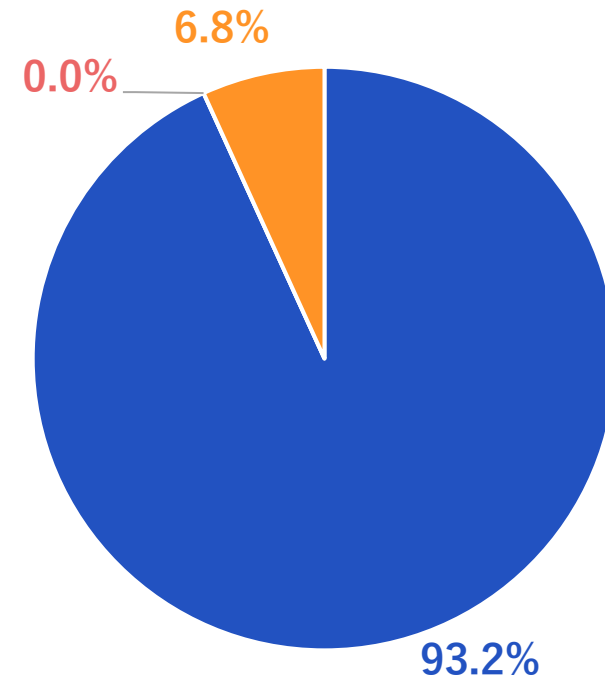
### 全社在宅勤務開始から8カ月後に行った社内アンケート

在宅勤務に  
満足していますか？



■ 満足している      ■ どちらかと言えば満足している  
■ どちらかと言えば満足していない      ■ 満足していない

今後もテレワークを  
継続したいですか？



■ はい      ■ いいえ      ■ どちらとも言えない





### コミュニケーション

## リモートワークでも普段と変わらない社内環境づくりの徹底

### バーチャルで気軽にコミュニケーション バーチャルオフィス



OJT教育やコミュニケーション不足を解消するために、アバターを使いオンライン画面上で自由に動き話しかけることができるバーチャルオフィスサービス「oVice」を導入。常時バーチャルオフィスに在籍することで、気軽に相談などが行えるように。

### ガジェットを活用し一緒に働いている感覚を テレビ電話、首型ロボット

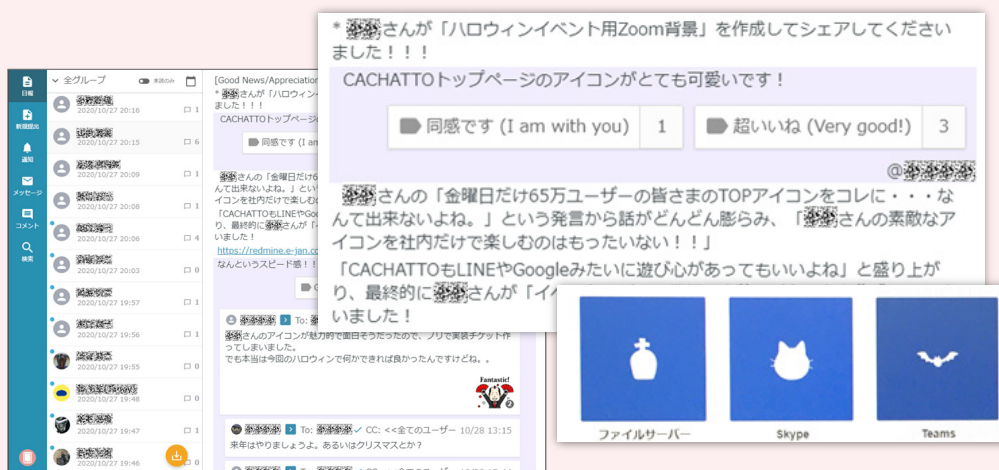


仕事でもメンバーとテレビ電話をつなぎながらいつでも話しかけられる「いつもと同じ環境」、「すぐ近くにいる環境」を再現。また、相槌やお辞儀などの人間的な動きができる首型ロボット「kubi」も利用し、非言語のコミュニケーションを補完。

### コミュニケーション

## 雑談から生まれる“セレンディピティ”

### 会話中のアイデアが自社サービス向上に 日報コミュニケーションツール



業務の内容報告・確認・連絡に利用している独自開発の日報システムを利用。部署や役職の垣根なくSNSのように気軽にコメント・スタンプでのリアクションが可能。複数部署の社員が自発的に関わり、自社製品のメニューアイコンを季節に合わせてハロウィン仕様にアレンジするアイデアも。

### 社員同士の交流を深めるキッカケに 雑談用チャットルーム



業務で利用しているビジネスチャットツール「Teams」上に、雑談的なコミュニケーションを取るチャットルームを設置。子育てなどテーマ別のスレッドも立てられ、日々活発なコミュニケーションが発生。

### コミュニケーション

## オンラインイベントで会社としての連帯感を醸成

取り組みを共有、賞賛、感謝しあう

「e-Jan Award（社内表彰式）」



毎年開催の社内表彰式をオンラインで開催。東京・高知・インド在籍のメンバーがリアルタイムで繋がり、同じゲーティングを用意したり、お互いの反応を画面に映しながら一体感が出るよう工夫。

自由な仮装で盛り上がった

「ハロウィンパーティー」



有志によって企画されたハロウィンパーティーをオンラインで開催。仮装コンテストも開催し、社内投票の結果をパーティーで発表。ハロウィン仕様のバーチャル背景を用意したりと、誰でも参加し楽しめるよう工夫。

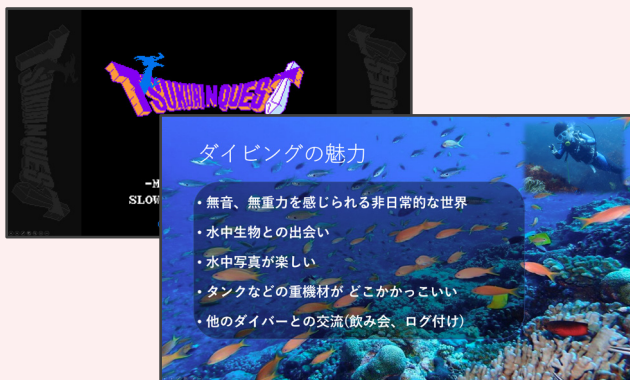


### コミュニケーション

## その他コミュニケーション施策

反応を共有しつつ自由に発表

### 3分間スピーチ



毎週の全社会議で、2名の社員が自由なテーマで3分間スピーチ。オンライン会議の画面上にスタンプやコメントが流れるツールを利用し、リアクションを共有しながら見ることができます。スピーチ内容は多岐にわたり、発表者の人となりを知れることも。

定時相談会で悩みを解消

### 部署内個別相談会



リモートワークになり、部署内でちょっとした相談がしにくくなったという悩みを受け、毎日30分決まった時間にオンライン個別相談会を設定。その日の相談役に対し、どんな内容も気軽に相談でき、結果、各メンバーが案件を抱え込むことが減りました。

部署や役職の垣根を越えて交流

### グループ雑談



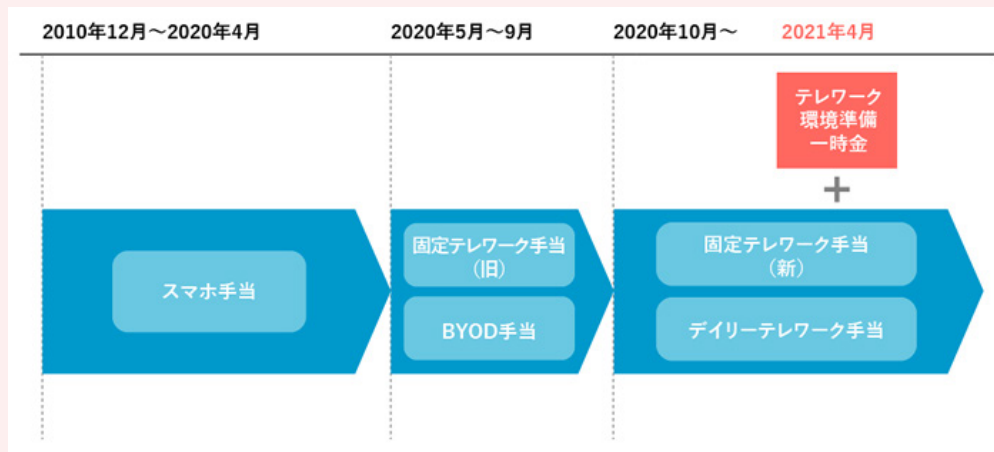
雑談の機会減少やコミュニケーション不足の悩みを解消するため、役員を含む全社員から抽選で選ばれた6名のグループで毎月40分間自由に会話。部署や役職の垣根を越えて交流でき、これまで業務で関わりのなかった人とも知り合うキッカケに。

### テレワーク環境・業務環境

## テレワーク環境を整える各種施策

### 自宅でも快適な業務環境を構築①

#### テレワーク手当の支給



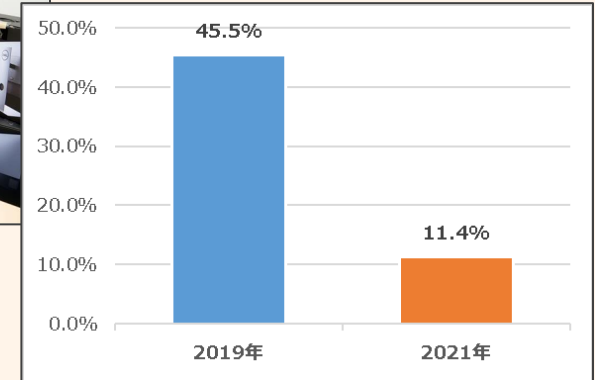
全社員対象に自宅で快適かつ生産性に優れた業務環境を整えてもらうことや在宅勤務時の通信費、光熱費等の補填を目的として2020年5月より支給を開始。また、テレワーク環境準備一時金を2021年4月に支給。

### 自宅でも快適な業務環境を構築②

#### 業務用機器等の貸与



Q.業務環境に課題を感じますか？



在宅勤務における自宅環境について、モニター、ディスプレイ、マウス、ヘッドセット、キーボード、PCを会社で購入し、希望者に順次貸与。その結果、社内アンケートではPC、モニター環境に課題を感じる割合が大幅に減少。

## その他施策

### その他テレワークの課題を解決する各種施策

#### 運動不足を解消

#### オンラインヨガのトライアル実施



コロナ禍前は東京本社にて開催していたヨガのレッスンを、全社的な在宅勤務を中心とした働き方に伴う社員の慢性的な運動不足解消のために、オンライン形式でトライアル実施しました。計2回の開催でしたが、社員からは好評を得て、次の健康経営への大きなヒントに。

#### 社員の勤務状況をすぐに把握

#### 自社開発システムでの労務管理

社員番号	氏名	所属部署(科目)	就業時間(分)	在宅勤務時間(分)	出勤率(%)	残業時間(分)	残業率(%)	残業予測時間(分)	残業予測率(%)	有給取得日数	有給取得率(%)	WCI	備考
1	山田 太郎	営業部	2,100	1,800	85.7	300	14.3	0	0	0	0	0	
2	佐藤 花子	開発部	2,100	2,100	100	0	0	0	0	0	0	0	
3	鈴木 一郎	営業部	2,100	1,500	71.4	600	28.6	0	0	0	0	0	
4	田中 美咲	開発部	2,100	2,100	100	0	0	0	0	0	0	0	
5	高橋 健太	営業部	2,100	1,800	85.7	300	14.3	0	0	0	0	0	
6	伊藤 真由	開発部	2,100	2,100	100	0	0	0	0	0	0	0	
7	渡辺 拓也	営業部	2,100	1,500	71.4	600	28.6	0	0	0	0	0	
8	中村 結衣	開発部	2,100	2,100	100	0	0	0	0	0	0	0	
9	小林 大輔	営業部	2,100	1,800	85.7	300	14.3	0	0	0	0	0	
10	山崎 明日香	開発部	2,100	2,100	100	0	0	0	0	0	0	0	

在宅勤務が主体となり、また受注増加による業務量拡大に伴い、残業時間が増加。また、コロナ禍の影響もあり有給取得率も例年に比べ低下。対策として、残業時間や残業予測時間、有給取得日数が一覧で把握できるシステム、および社員の勤務場所や勤務状況を確認できるシステムを開発・導入。



### 3. 在宅ワークから自由な働き方を選べるスタイルへ

1. 既存の主な制度
2. ワークেশョン制度
3. サテライトオフィス開設
4. どこでも在宅勤務制度



## 3.1 既存の主な制度

### 弊社の勤怠に関する主な既存制度

#### ワークライフバランスを向上するために

- |                   |   |
|-------------------|---|
| <b>フレックスタイム制度</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• コアタイムを10:00～15:00としたフレックス勤務</li></ul>   |
| <b>育児/介護休業制度</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 育児/介護時の休暇取得<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 男性の育児休暇も促進（2019年より6名取得）</li></ul></li></ul>        |
| <b>短時間勤務制度</b>    | <ul style="list-style-type: none"><li>• 育児/介護と両立しながら1～2時間/日毎の時短勤務<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 育児休暇後の復帰率は「100%」</li></ul></li></ul> |
| <b>副業制度</b>       | <ul style="list-style-type: none"><li>• 規定内での副業可能<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 農業経営しながらの勤務、司会業との両立</li></ul></li></ul>              |



### 短期間の勤務場所の変更

## 憧れの地で働く「ワークেশヨン制度」

### 制度策定目的

- 社員の更なるワークライフバランス充実
- 心身の健康を保ち、生産性向上による社員満足度アップ
- e-Janネットワークス各オフィス/拠点の活用、交流
- テレワークにおける新しい働き方の実践と検証
- ワークেশヨンの社内外への普及活動

### 制度策定背景

- 社内アンケートにて「今後試してみたい働き方：ワークেশヨン」と回答した割合が「48.9%」
- 外国籍社員長期帰省の平易化

約半年間の試験運用を実施し、2021年7月より運用開始  
緊急事態宣言、まん延防止措置発出期間は制度内容を縮小して運用

## 3.2 ワークेशन制度

### ワークेशन制度概要

実施期間	各年度で60営業日まで
連続取得日数	最大20営業日まで。ただし、承認が下りれば最大60営業日まで可能
コアタイム	あり（海外テレワークは現地時間でのコアタイム）
対象	全社員
実施場所	インターネット接続環境があり、弊社セキュリティ基準を担保できる範囲であれば可
移動時間	業務時間には含めない
会社補助	<p>■ワークेशन手当</p> <p>所属拠点外当社オフィス（東京、大阪、高知、函館）で2営業日以上勤務した場合に支給</p> <p>交通費補助： 1回上限5万円まで支給、年3回まで（最大支給額15万円/年）</p> <p>宿泊費補助： 1回上限5泊、1泊一律5,000円支給、年3回まで当社オフィスで業務した日数分の宿泊費を支給（最大支給額7.5万円/年）</p>

魅力的な土地で働く楽しさを

### ワーケーション拠点としてサテライトオフィスを新たに設置

北海道函館市 函館サテライトオフィス



2021年7月に北海道函館市にサテライトオフィスを設置。10月より運用開始

高知県高知市 高知テクニカルセンター

2021年11月にサテライトオフィス機能を持ったフロアを増設予定



### 日本全国どこでも移住可能とする新制度

## オフィス出社ゼロが可能な「どこでも在宅勤務制度」

- |        |  |
|--------|--|
| 主な制度内容 | オフィスへの通勤を不要とする遠隔地への移住および勤務が可能<br>対象範囲：日本国内、正社員   |
| 制度策定目的 | ・ 更なる社員の更なるワークライフバランス充実  |
| 制度策定背景 | ・ 「e-Jan ! Work Style」導入後（テレワーク本格導入後）、引越しをした社員の割合が「約22%」<br>・ 2021年10月1日に実施したアンケートでは、<br>地方移住に興味があると回答した割合が「約50%」<br>本制度は重要であると回答した割合は「約70%」 |

2021年10月より運用開始



## 4. まとめ

1. 本日のまとめ
2. e-Jan!WorkStyleBlogのご紹介



### 本日のセミナーのまとめ

- 2017年からテレワークへの取り組みをスタート
- 段階を踏んで全社展開し、2020年6月からは在宅を中心とした働き方へ移行
- 制度策定は会社とそれを形にする組織とで連携し、テンポ良く進められた
- 各部署や個人の課題に対応しながら丁寧に進めた
- 在宅勤務の実施満足度が「約96%」
- 自由な働き方を選べるスタイルへ、新しい制度を策定

今後も既成観念にとらわれない新しい働き方の模索を  
働き方改革の先駆者としてして続けていきます





## 4.2 e-Jan!WorkStyleBlogのご紹介

### 弊社社員の働き方への取り組みを発信

「e-Jan!WorkStyleBlog」にて、弊社の働き方への取り組みを発信しています。

写真や漫画なども取り入れたオリジナル性あふれる内容となっていますので、是非ご覧ください。

<https://www.e-jan.co.jp/workstyle/>



ご清聴ありがとうございました