



proas

テレワーク導入による効果  
人に寄り添う働き方

株式会社プロアス  
代表取締役 伊藤泰充





代表 代表取締役 伊藤 泰充

業種 在宅医療事務の総合支援サービス/システム開発/導入/保守

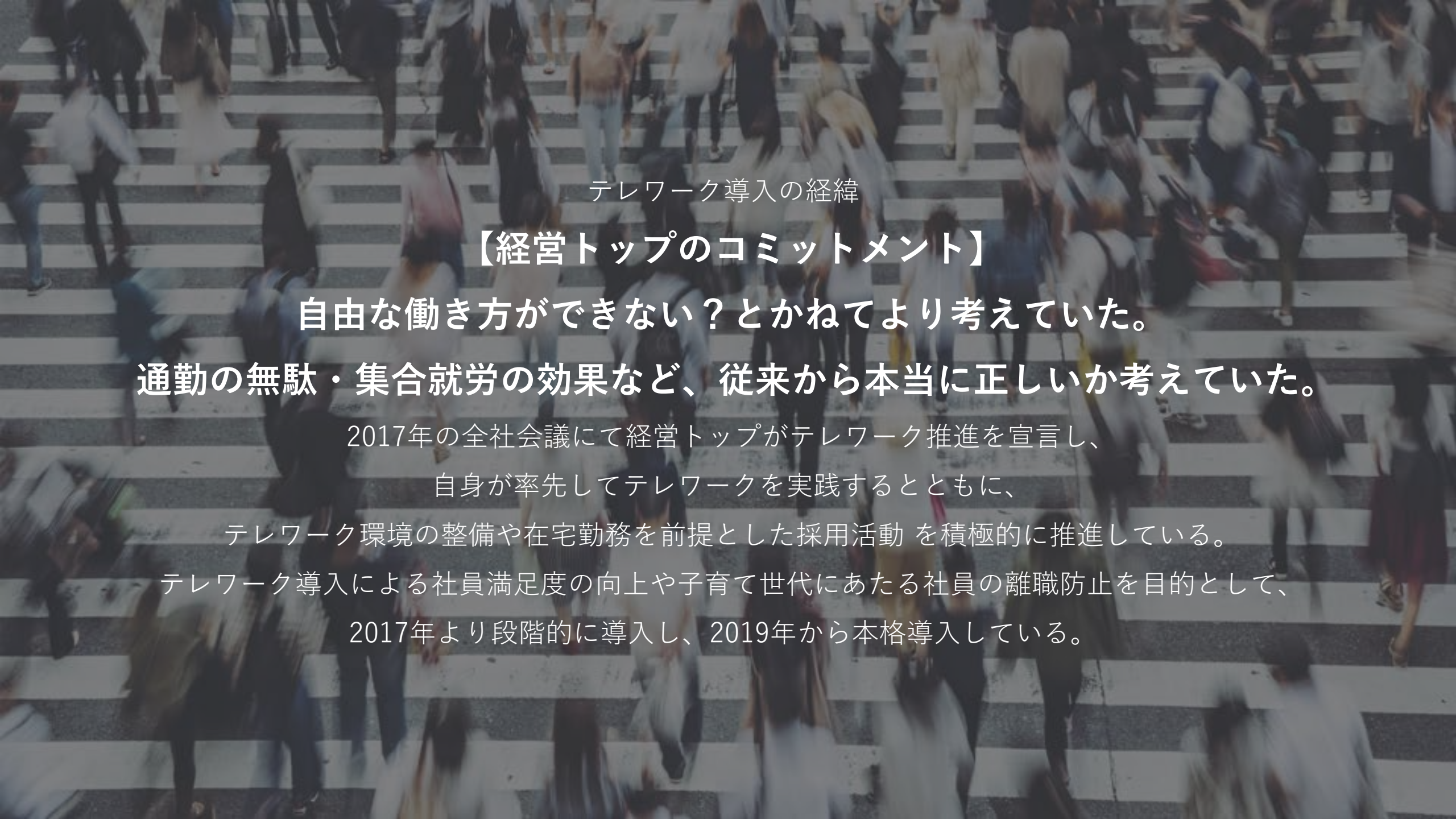
所在 大阪市淀川区西宮原1-5-33 新大阪飯田ビル 4F

総従業員数 106人 (2022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 ワークেশョン

テレワークの利用者数 91人 (2022年6月時点)  
(過去1年)





テレワーク導入の経緯

## 【経営トップのコミットメント】

自由な働き方ができない？とかねてより考えていた。

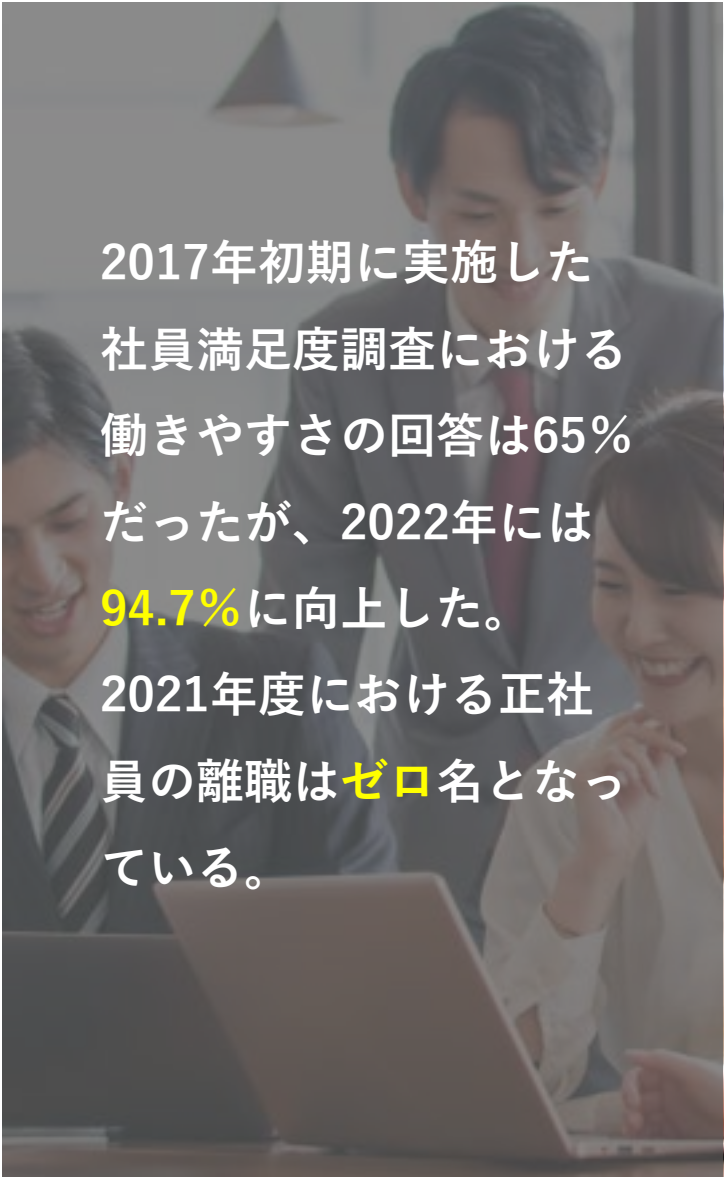
通勤の無駄・集合就労の効果など、従来から本当に正しいか考えていた。

2017年の全社会議にて経営トップがテレワーク推進を宣言し、  
自身が率先してテレワークを実践するとともに、

テレワーク環境の整備や在宅勤務を前提とした採用活動を積極的に推進している。

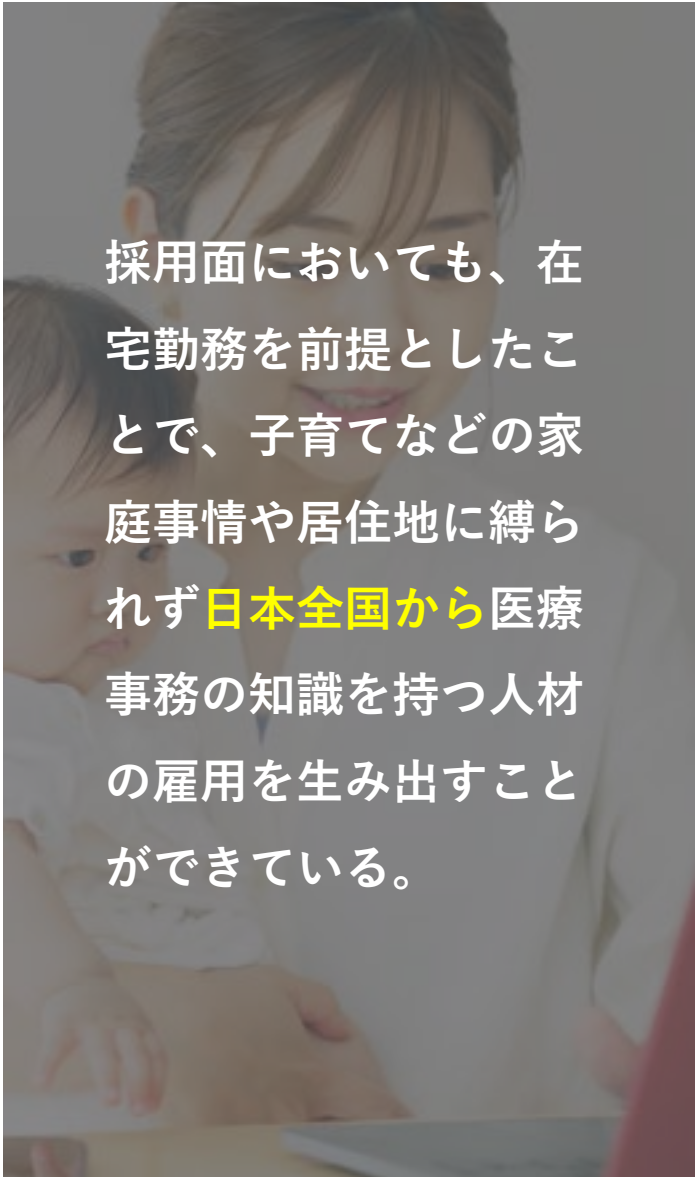
テレワーク導入による社員満足度の向上や子育て世代にあたる社員の離職防止を目的として、  
2017年より段階的に導入し、2019年から本格導入している。

## テレワーク導入による成果

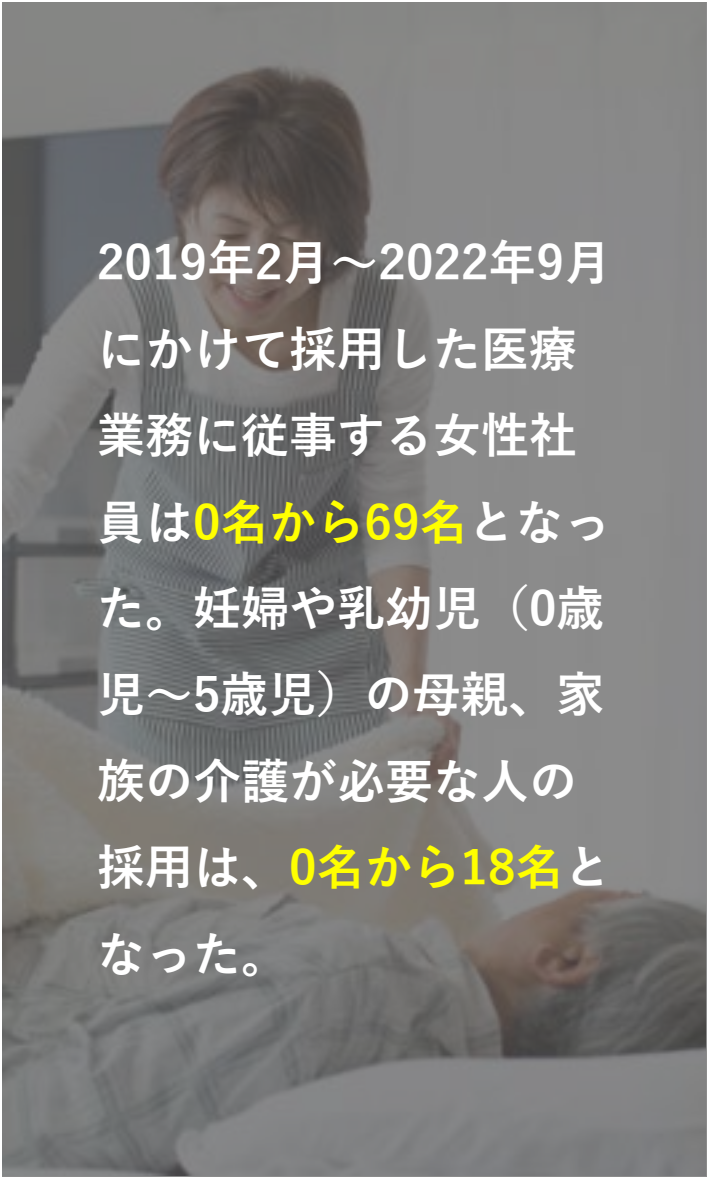
A group of four business professionals (three men and one woman) are gathered around a laptop, looking at the screen with interest and smiling. They are in a modern office setting.

2017年初期に実施した社員満足度調査における働きやすさの回答は65%だったが、2022年には**94.7%**に向上した。

2021年度における正社員の離職は**ゼロ**名となっている。

A close-up shot of a woman with her hair tied back, smiling warmly at a young child. The child is looking down at something in their hands. The background is softly blurred.

採用面においても、在宅勤務を前提としたことで、子育てなどの家庭事情や居住地に縛られず**日本全国から**医療事務の知識を持つ人材の雇用を生み出すことができている。

A female nurse in a white uniform and cap is leaning over a patient lying in a hospital bed. She is smiling and looking at the patient, who appears to be resting. The room is brightly lit.

2019年2月～2022年9月にかけて採用した医療業務に従事する女性社員は**0名から69名**となった。妊婦や乳幼児（0歳児～5歳児）の母親、家族の介護が必要な人の採用は、**0名から18名**となった。



## テレワーク導入による成果

2017年にテレワークの導入が決まった際、社員が自分ごととしてテレワークをとらえるために、グループミーティングでテレワークの効果とメリットおよび課題についての話し合いを行った。2018年には部門単位でトライアルを強制的に実施し、課題の洗い出しと解決を進めた。テレワークでも生産性※が落ちないことが実感でき、テレワークに否定的だった社員にも浸透していった。

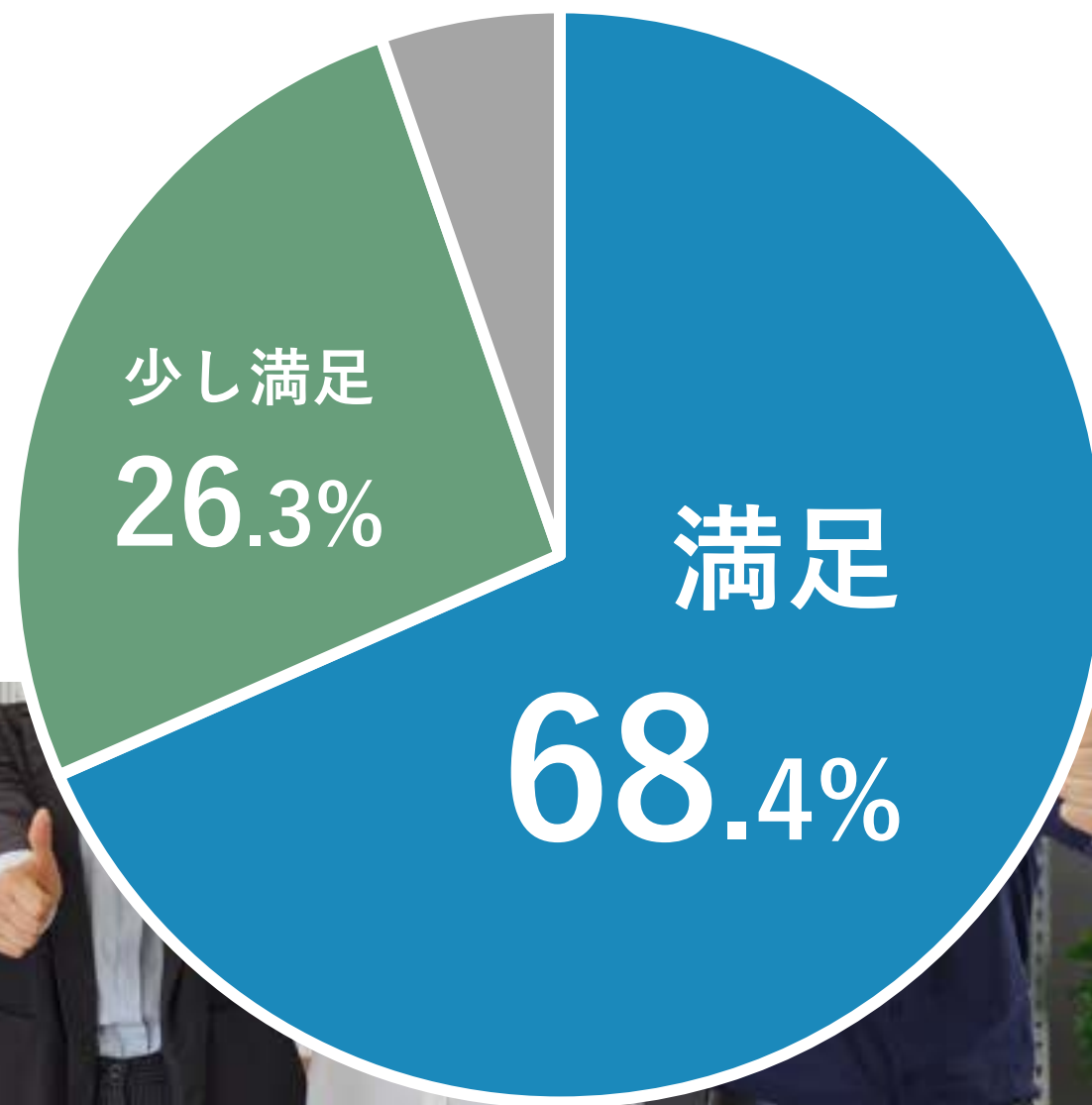
新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、テレワークの定着がさらに進み、2019年において10%だったテレワーク実施率は2022年8月には77%となっている。

※生産性KPI：プログラム開発本数、障害発生率、電話サポート本数




## 社員満足度

2022年4月に実施した「ウイズコロナの働き方について」に関する社内アンケートにおいて、「勤務の仕方に満足しているか」という質問に対して、94.7%が満足していると回答した。



なぜできたのか？





## 制度の整備について

### 勤務 ガイドライン

社内ポータルサイトにアップしている勤務ガイドラインに、テレワーク制度について記載している。勤務ガイドラインは全社員が閲覧可能な社内ポータルサイトに掲示するとともに、全社員宛にメールにて配信している。

### フリー アドレス化

本社オフィスにおいては必要時以外の出社が無くなり、1日2～5名程度の出社となったため、オフィス面積を2021年4月には半分以下するとともに、自由な働き方の一環として、好きな時に好きな場所で働けるという意味合いを込めて、フリーアドレス化した。



## 制度の整備について

### 労働 時間管理

タイムカードとしてクラウドで管理しており、社員が勤怠（勤務開始・終了、休憩開始・終了、有休取得）を入力して管理者に報告している。管理者が全勤務日の承認を行っている。

### 中抜けの 取扱い

育児や介護をはじめ、社員の生活スタイルに合わせて、ひとりひとりがより自由な時間の使い方ができるように、中抜けや時間シフトができるように制度を整備した。

### 作業環境整 備と費用負 担の取決め

在宅勤務での電気代等の補助を目的として、「在宅勤務手当」を正社員には1ヵ月5千円（光熱費・通信料の公私割合を考慮）、短時間労働者には一日250円(20日勤務)支給している。



## 健康で豊かな生活のための時間の確保

### 労働時間の 柔軟な取扱い

育児や介護をはじめ、社員の生活スタイルに合わせて、ひとりひとりがより自由な時間の使い方ができるように、中抜けや時間シフトができるように制度を整備した。

### 長時間労働 時間外 休日労働時間 の削減

業務時間外のメールやチャットには返信義務が無い事を、経営トップから全社員に連絡・指導している。勤務状況の管理を行い、勤務過多な社員には、休暇取得などの調整を行うこととしている。

1人当たりの所定外労働時間は2021年1月～2021年12月にかけて平均3時間/月となっている。



## ワーク・ライフ・バランス

### ワーケーション の取組

正社員、短時間労働者といった雇用形態に関係なくワーケーションを認めている。

ワーケーションとして旅行先・帰省先での勤務が増えており、2021年10月～2022年9月のワーケーション実施実績は4件となっている。

※フリーWi-Fiは使用不可とし、会社から貸与しているポケットWi-Fiなどを利用する等、情報セキュリティ対策も実施している。





## 育児・介護の要のある者

妊婦や未就学児（0歳～5歳）  
の育児が必要な社員

介護が必要な  
ご家族がいる社員

20名

2名

## 多様な働き方の選択



## 短時間労働者

- ・ 本社勤務の短時間労働者58名全員がテレワークを活用
- ・ 小学生以下の子どもがいる社員が6割（30名）以上在籍

短時間労働者 58名



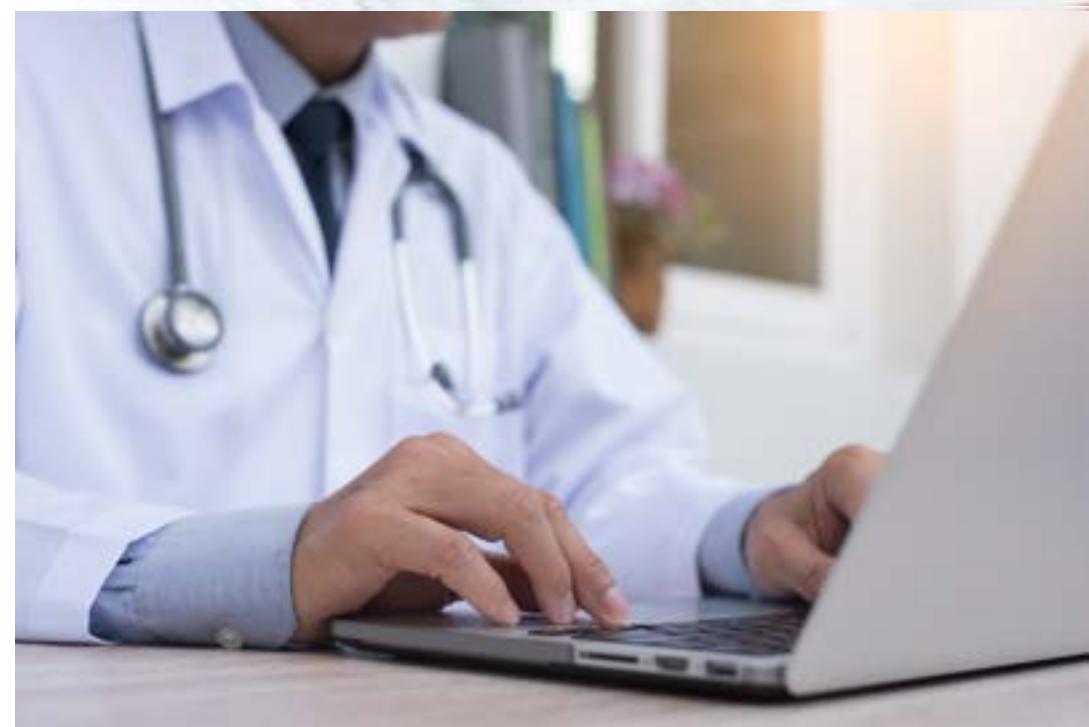
## 多様な働き方の選択

### 医療機関とのオンラインでの取組

対面が多かった顧客（医療機関）との打合せも、オンライン化を推進。

問合せから商談、受注、契約、保守に至るまですべてオンラインで実施した実績（40件以上）有り。

コロナ禍を契機と捉えにオンライン化を一気に進めた。ITリテラシーが低くオンラインにハードルの高さを感じられる顧客に対し、IT会社である弊社の特色を活かし、事前に環境確認、電話でのフォローアップを積極的に行う事で円滑に進めるようになった。



### 労務管理上の工夫




- コミュニケーションツール（チャット、Web会議）を整備。  
書類の電子化や手続きのクラウド化を徹底。経費精算・給与明細・年末調整といった経理業務から採用・入社手続きもテレワークで完結。
- 営業活動においても受発注やFax送受信をクラウド化。
- 電話対応のために出社しなくてよいよう、必要な社員にスマートフォンを貸与するとともに、電話一次受代行サービスを導入している。



- 正社員については、最適化された数値目標が1人ずつ設けられている。
- 専門業務型裁量労働制のため、業務時間にかかわらず適切に評価が行われている。
- 短時間労働者においては、実績を業務時間で割った『効率』と、成果物の『品質』で評価している。



### 労務管理上の工夫



#### 人材育成（社内教育・研修）の工夫

- ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）を通じた、情報システムの取り扱いについて年1～2回研修している。
- 短時間労働者については、テレワーク機器、勤務の連絡方法を含め一部出社、場合によっては完全テレワークで教育できるようにしている。
- 情報セキュリティ教育のための資料を独自にオンライン配信し、欠席者にはアーカイブ動画を配信している。結果、海外で勤務するものも出てきた。



#### ハラスメント対策への取組

- 常にオンライン状態であることなど、在席状況の強制的な監視を行わないよう管理職参加の会議（月1回）にて経営トップが指導しており、Webカメラの起動についても強要していない。Web会議接続時のデフォルト設定はカメラOFFとなっている。
- ハラスメント相談窓口を設置し管理部が窓口を担っている。

### 離職

勤務先が特定されることにより退職を余儀なくされるケースが無くなった。ご家庭の事情に左右されにくくなった。

### 雇用

日本全国から雇用を生み出すことができた。また、時間の都合を自由に合わせられるため、子育て世代など昼間に家事育児に時間を要す方に対しても採用をかけられるようになった。

### 実施率

トップダウンでテレワーク、ワーケーションを実施し、全従業員にも浸透させてきた。

### 課題

- ・業務や作業をこなす為の打ち合わせだけでなく、未来を創造できるような打ち合わせの実施。
- ・組織として、個人として成長するための育成の場の創出。

### 解決

- ・さらなるIT（VRなどの試行）の活用
- ・サテライトオフィスなどの活用

今後 現行の制度を進めながら社員の声に耳を傾け、  
永続的に満足度の高い働き方へと変化しながら進めていきます。





ご清聴ありがとうございました