

企業のトップ自らがテレワークを実施することで、効果的なものとなるよう制度改善に取り組んでいる。

会社概要

組織名		名称：TRIPORT 株式会社
		創立：2014年
組織代表者	役職	代表取締役
	氏名	岡本 秀興（おかもと ひでおき）
業種		IT コンサルティング業
所在地		東京都
総従業員数		11人（2018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）		11人（2018年8月時点）

基本的な事項

■ 制度の整備状況

全社員を対象に「テレワーク勤務制度」を導入済みであり、「在宅勤務規程」を整備している。月1回程度の出社日を除き、テレワークが実施可能な制度としている。

■ 経営上の位置付け

経営トップが、テレワークを、「育児・介護、その他諸々の事情から、時間的・場所的制約により、働きたい意思があるにも関わらず働けない」というような、「働き方」や「雇用」に関する諸問題を解決できる非常に有益な仕組みであり、労使双方にとって大きなメリットがある、今の時代の経営に無くてはならない仕組みとして捉え、自ら率先してテレワーク勤務等による働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

■周知・啓発方法

経営トップからテレワーク勤務制度の利用メリットについて、社員一人ひとりに必ず対面で説明することで、テレワークに対する懸念点を解決したうえで制度を利用できるような体制を構築している。

■人事・労務管理の整備

各社員の「在席状況」をリアルタイムで確認できるクラウドサービスを導入しており、社員が「残業していないか・働きすぎではないか」を日々チェックできる仕組みを構築している。この取組により、長時間労働を防止できている。

■情報通信環境の整備

【在宅勤務を含む全勤務形態共通】

テレワーク勤務を前提とした下記のような IT サービスを導入している。業務効率だけでなくセキュリティ面も考慮したうえで、各種クラウドサービスを活用することで、パソコンがあればどこにいても働ける環境を整備している。

(例)

- ・クラウドストレージ（データ共有サービス）
- ・チャットサービス（コミュニケーションサービス）
- ・映像通話サービス（コミュニケーションサービス）
- ・勤怠管理クラウドサービス（業務支援サービス）
- ・法人間契約締結サービス（業務支援サービス）
- ・顧客管理サービス（業務支援サービス）
- ・タスク管理サービス（業務支援サービス）
- ・業務報告サービス（業務支援サービス）

【サテライトオフィス勤務】

セキュリティ環境の整ったコワーキングスペースを提供する会社と契約し、本社以外に、役員や社員が随時、自由に利用できる環境を整備している（東京 2 拠点・沖縄 1 拠点）。

【モバイル勤務】

モバイル Wi-Fi 等のデバイス利用の補助としてテレワーク手当を支給し、営業担当者が取引先間を移動する際などでも仕事ができるような環境を整備している。

健康で豊かな生活のための時間の確保

【労働時間の工夫】

フレックスタイム制度や専門業務型裁量労働制度などの労働時間制度を導入し、社員一人ひとりに適切な制度を適用している。各自が自律した働き方をし、労働時間を配分・調整している。日々の業務内容や進捗報告をコミュニケーション関連のクラウドサービスを活用しながら徹底することで業務配分を調整しており、所定労働時間内で業務を行うことが可能となっている。

また、育児中の女性社員や、プライベートを充実させた働き方を希望する社員を対象とし、上記の労働時間制度にかけ合わせて「短時間正社員制度」と「短時間勤務制度」を導入している。「短時間正社員制度」に関しては、フルタイム正社員と待遇（評価方法）は原則同じ（時間単価や評価指標は同一として、時間数に応じて比例する仕組み）にしつつ、フルタイム社員より短い時間でも勤務できるように制度を整備している。単一の制度導入ではなく、上記各種制度を社員の目線で体系的・複合的に構築することで、テレワーク利用者は100%、現在創業5期だが離職者0名を達成している。

さらに、業務の仕組化・テンプレート化、マニュアル化を徹底する事により、業務生産性を向上させ、残業が可能な限り発生しない仕組みを構築しており、毎月の勤怠状況（時間外労働の発生状況、年次有給休暇の取得状況）の確認を徹底している。

就労による経済的自立、多様な働き方・生き方の選択

【育児・介護と仕事の両立】

子供の育児のために中抜けするなど、労働時間の調整を柔軟にできるようにしている。経営トップ自身も育児を行っているため、家庭を大事にできる労働環境の構築を積極的に進めている。

社員の満足度

平成30年8月に全社員に実施した、働き方満足度に関する社内アンケートでは、テレワークでの働き方について、「非常に満足」という回答が66.7%、「満足」という回答が33.3%（合計100%）となった。

その他

経営トップ自身が本社のある東京都から沖縄県へ移住しており、経営幹部が常に本社にいないくても組織が運営できる体制を構築し、テレワーク勤務という働き方の問題点・課題がないか、経営者自ら体感することで、継続的に効果があがるように常にPDCAを回して制度の改善を行っている。

他社の模範となる取組に関する事項

■ 労務管理上の工夫

経営トップを含め、全社員がテレワーク勤務可能な環境を構築し、実際にテレワークを実施する状態を作り出すことで、テレワーク利用者か否かによって不利益が生じない体制を構築している。評価制度の仕組みとしては、「同一価値労働、同一賃金」を軸として、各個人の定量・定性スキルレベルを計測し、平等な評価を実施している。

また、毎日の終業時の業務報告を元に、遂行業務・配分を行う事で、長時間労働を防いでいる。全社員がいつでもリアルタイムで各社員の在席状況を確認できるクラウドサービスを導入しており、社員同士が長時間労働にならないよう、また社員同士で「今相談の電話をしてもいいか」等、各社員の在席状況を「見える化」する仕組みを導入し、自律した働き方を実現できている。

■ 環境整備上の工夫

業務効率だけでなくセキュリティ面も考慮したうえで、各種クラウドサービスを活用することで、パソコンがあればどこにいても働ける環境を整備している。

※「基本的な事項」の「情報通信環境の整備」の項目を参照。

また、その他のテレワーク勤務ができる環境構築にかかる費用への諸手当として、下記の手当てを整備している。

① テレワーク勤務手当

水道光熱費、通信費、その他、在宅勤務等にて必要となる諸経費を補うものとして各人ごとに会社が定めた金額を支給している。

② インフラ整備手当

在宅勤務等の対象者に対し、業務環境を整えるために必要となる諸経費を補うものとして、在宅勤務等開始月に 50,000 円支給している。

また、業務に必要な環境として、テレワーク開始時に、下記項目について整備するようアナウンスを必ず実施している。

- ・各パソコンにおけるアンチウイルスソフト（会社指定）のインストール
- ・各パソコンにおける Windows Update の実施

■ 生産性向上の工夫

コワーキングスペースは、フリーアドレス席の他、企画力や想像力を向上させるためのスタンディングミーティングスペースや、遠隔地のテレワーク利用者とのリモートミーティング用

の個室を完備している。

テレワークという労働環境において、各社員がストレスに感じそうな部分を可能な限り排除し、かつ、コミュニケーション不足に陥りがちなテレワークでも、テレワーク利用者とコミュニケーションが円滑に取れる仕組みとして、テレビ会議を毎日活用している。



(写真1 テレビ会議による入社式の様子)



(写真2 全体出社の様子)

さらに、出社時における主な就業場所としては、コワーキングスペース等を活用しているため、水道・光熱費・オフィス賃料等を削減できている。

また、各種契約書等の書類のペーパーレス化についても、電子署名やタイムスタンプの仕組みが搭載されたクラウドサービスを利用することで、極限までコストを削減できている。

■その他

働きやすい労働環境は、テレワーク勤務の制度のみならず、各社員の業務へのモチベーションが向上する事により成立すると考えており、下記3点の取組を実施している。

① 原則、月1回の全体出社日を設けることでチーム力を向上

テレワーク勤務が主で対面コミュニケーションが少ない事により、各メンバーが孤独を感じてしまわないよう、月1回は対面で直接会い、一緒に仕事をする環境を整備している。(交通費・遠隔地在住の社員分の宿泊費等は会社負担) この取組を、原則、毎月継続する事で、社内メンバー間のコミュニケーションが充実し、生産性が向上した。

② 責任ある仕事を任せることによる、モチベーション・帰属意識の向上

テレワーク勤務だからといって責任ある仕事が任せられない、ということは一切なく、むしろ、各メンバーを全面的に信頼して重要な仕事も任せることによって、メンバーが自律した働き方ができるようになり、結果的に生産性も向上している。

③ 性格適性検査の実施

社員に「150問の性格適性検査」を受けてもらい、テレワークという働き方で、各個人がストレスに感じやすい点を抽出し、コミュニケーションの取り方や労働環境面で会社として何かしらの対策を講じられないか、定期的により良い組織を構築するためのPDCAを回す取組を実施している。具体的には、検査結果を踏まえて労使双方でのフィードバックミーティングを実施し、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、本人が持っているポテンシャルをテレワークという働き方でも最大限発揮できるように工夫している。

以上のように、「会社側からの一方通行のテレワーク勤務制度の構築」ではなく、「社員の目線でテレワーク勤務制度の構築」も進めている。