

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○		○		○	○	○		○	○	○	○	○	

企業の概要

社名	株式会社クエスト・コンピュータ	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	25名
事業概要	コンピュータのシステム設計・プログラム開発・テレワークの導入支援ICTを活用した地域、海外連携事業・コンピュータ導入時のコンサルタント・コンピュータの運用、保守サービス・インターネットサーバー構築・コンピュータハードウェア及びソフトウェアの販売		

テレワーク実施概要

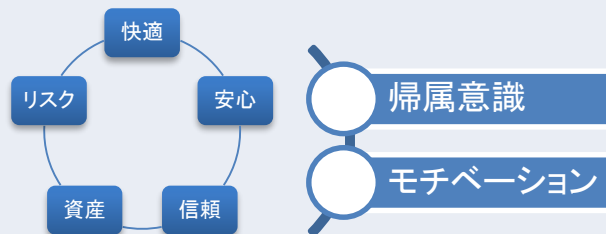
雇用上の規定	就業規則、テレワーク勤務規程で規定
テレワーク推進担当部門	総務部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	12名
実施日数	1名：完全テレワーク在宅勤務 11名：週2日～3日

テレワークの導入・拡大の経緯

中小企業において優秀な人材を採用することは簡単ではありません。社員の将来に対する不安を解消することは、中小企業における優秀な人材の確保・定着と、企業への帰属意識の向上を実現する上での有効な手段と考えられました。そこで、社員にもメリットがあり、企業側も投資に見合うリターンが得られる方法が検討されました。テレワーク社宅は、企業から社員への計画的な「リスク」のリレーによって実現されています。購入時の金銭的に大きなリスクは、力の大きな企業が負うことで、住宅取得に向けての第一歩が始まります。しかし、老朽化などの長期的なリスクは、企業は敬遠します。そこで、金銭的リスクが少なくなった段階で、それを社員が引き継ぎリスクを分散させます。現在では、テレワーカー12名のうちテレワーク社宅によるテレワーカーは8名となり、テレワーカー全体の過半数以上を占めています。

テレワークの概要・特徴

テレワーク社宅とは、予め仕事に適した環境を整えた社宅を用意し、そこに社員が居住するとともに、会社にいる場合とほぼ変わりなく自宅での業務をできるようにするしくみのことです。企業は社宅としてハイグレードなマンションを購入し、そこに社員が居住します。テレワークルームを除いた居住部分の費用を、社員が今まで第三者に支払っていた居住費を考慮した額で、社宅費として徴収します。さらに将来的に自分の持ち家とすることも視野に入ることから、モチベーションが上がり、会社への帰属意識が高まりました。テレワーク社宅利用者の自己啓発の意識は高く、その効果が企業の経営面でも確認されています。



テレワーク導入の効果（経営にもたらした効果、その他効果）

社員Nは、都心のワンルームから安全で高機能なテレワーク社宅へ入居しました。居心地の良い住環境は創造性を刺激し、アイデアをより多く生み出せるようになりました。その結果、提案内容が向上し、本人の売上もテレワーク開始当初は10%ほど上昇しました。そのうえ、配偶者をアルバイトとして採用することができ、優秀な人材の採用コストを削減し手間を省くこともできました。社員Nは、現在両親の高齢化に伴い家業の手伝いをするようになりましたが、家業だけではフルタイムでの作業量にはならないため、当社に在籍したままに家業の手伝いをしています。家業の手伝いの作業時間は週に延べ1～2日程度で、その分の作業量を当社の作業から減らし、テレワークを活用しながら両方の仕事を続けています。これをきっかけに業務の進め方の見直しをし、テレワーク社宅との相乗効果で生産性が向上しました。その結果、フルタイム勤務時の8割程度の生産性を維持しています。

その他、両親の介護などで出身地に戻らなくてはならない従業員や都心から離れて生活を望む従業員をICTやテレワークを活用しながら企業が一体となって支援する「帰郷型テレワーク」も推進しています。

2014年に帰郷した新潟県出身の社員Oは、通常はテレビ会議や電話で連絡を取り、テレワークを活用しながら都内に勤務していたときとほぼ同じ仕事をしています。東京での生活と違い、通勤もなく時間に余裕が出来て作業に集中出来るようになりました。売上は前年比から7.1%あがり、社員Oも自然の中でストレスが軽減したと満足しています。

テレワーク社宅への入居や帰郷型テレワークにより、社員のゆとりある住環境を提供し将来に対する不安を解消することは、中小企業において優秀な人材の確保と定着、社員の企業への帰属意識が向上するうえでの有効な手段であると考えています。実際、2016年8月現在テレワーク社宅利用者の離職率は0%です。