

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	日建設計総合研究所	都道府県	東京都
業種	学術研究、専門・技術サービス業	従業員数	69名
事業概要	都市計画及び建築・環境に関する調査・研究(シンクタンク)、コンサルティング		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に在宅勤務制度を規定
テレワーク推進担当部門	企画部
テレワーク対象者	役職員(契約社員含む)
実施者数	48名
実施日数	概ね平均週1回~2回/人

## テレワークの導入・拡大の経緯

- ・2011年3月の東日本大震災を契機に、事業計測性確保計画(BCP)とワークライフバランス向上にトップダウンで取り組む
- ・2011年8月に在宅勤務制度を試行、2012年1月より正式導入
- ・2014年上期に有志のテレワークチームによる半年間のトライアル。その後、8月より在宅勤務からテレワークに拡大

## テレワークの概要・特徴

- ・2012年から在宅勤務制度を導入して、5年目になります(2016年現在)。当初は毎月2割前後の実施率でしたが、2015年頃から定着し、安定して4割前後の所員が、月平均2.9日実施しています(下図1)。
- ・毎月末に企画部長から対象所員に、メールで翌月の在宅勤務申請を促すことも、実施者の割合を引き上げている要因の一つです。
- ・気兼ねなく在宅勤務を実施するムードが定着しています。

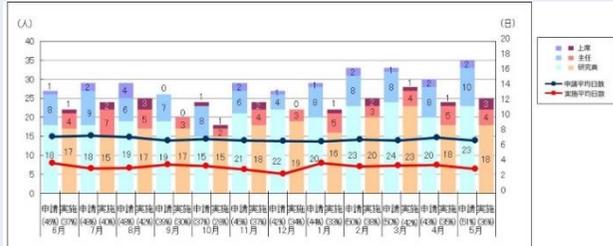


図1 在宅勤務の申請および実施状況(従業員上の職位別、2015/6~2016/5)

## 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)

- ・キャリア採用時の当社志望理由に「在宅勤務ができる事」が挙げられるようになりました。
- ・他のグループ会社の夫婦共働きの女性社員が、長時間労働のため「小1の壁」にぶつかり、就業困難になったことがありましたが、在宅勤務制度がある弊社に出向(2年9か月)することで乗り切りました。弊社の取り組みは、社内だけでなくグループ会社のWLB向上にも貢献しています。現在彼女はグループ会社に戻り、部長としてキャリアを重ねています。
- ・グループ会社でも弊社の取組みを参考に、順次在宅勤務制度を導入し、ワークスタイル改革のモデルとなっています。
- ・テレワーク協会推進賞優秀賞受賞、各種講演会でのテレワークの実績発表、平成27年度東京ワークライフバランス認定企業に選定、テレビ番組放映等で、対外的広報活動に寄与しています。
- ・テレワークに加え、フリーアドレスと可動式机等の導入により、社員増によるオフィス面積拡大や、組織変更に伴う席替え等のコストを抑制しています。