

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	日本ヒューレット・パッカード株式会社	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	非公開
事業概要	コンピューター、コンピューター周辺機器、ソフトウェア製品の開発・製造・輸入・販売・リース、ITサービス		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	社内規定にて制度を規定
テレワーク推進担当部門	人事統括本部
テレワーク対象者	モバイルワーク: 全社員(マネジメント判断による) 在宅勤務: 育児・介護等事由のある社員
実施者数	全体の約9割
実施日数	モバイルワーク: 週2回程度 在宅勤務: 週3回以上

## テレワークの導入・拡大の経緯

当社は、働く時間の柔軟性を定めたフレックスタイム制を、我が国ではいち早く1977年度より導入し、2001年より個人別の固定席を設けないフリーアドレス制を導入、他社に先駆けてワークスタイルに関する時間や場所の柔軟性に力を入れてきた。当社のテレワークに関する取り組みはこれらの制度の発展形として時間や場所に捉われず、最も自身の成果に繋がる働き方を自律的に選択することを目的としている。ほぼ全社員を対象とするモバイルワークは、2007年に導入、その後震災や夏季節電を受けて改定を重ね最新の制度では週2回、月8回を上限としている。

## テレワークの概要・特徴

- ✓ **ワークスタイルの主体的な選択を通じた「社員の自律性」への注力**  
創業当初より「自分で考え主体的に行動する」という社員の自律性を重視しており、社員の自律性こそが企業の人材価値を最大化し結果として最終的にはビジネス貢献に繋がると考えている。生産性の向上、移動時間の削減に伴う拘束時間の短縮、ワークライフの充実は勿論のこと、自身にとって最も成果に繋がる働き方を主体的に選択することで「社員の自律性」の育成をテレワークの一つの大きな目的と考えている。
- ✓ **「いつでもどこでも同じ環境で成果を出し続けられる」ためのIT側面でのサポート**  
オフィスの固定電話を廃止し、コミュニケーションのツールとして全てのPCにSkype機能を標準搭載、Skype上でのチャットや電話利用、会議システムにより場所を問わずテレワークを行うことが可能である。テクノロジーカンパニーとして場所を選ばず仕事ができる環境を実現し、社員の負担が少ない環境を提供している。
- ✓ **制度を下支えする「信頼と尊敬」の企業文化**  
制度の根底を支えるのは、働く時間や場所に関するルールを運用することによって「社員を管理する」ことではなく、人と人との「信頼と尊敬」に基づく当社の企業文化を元にして、「ビジネスへの貢献や社員のエンゲージメントに繋げる」ことである。テレワーク導入の有無に関わらず成果を発揮し続けられる環境を提供している。

## 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)

- ✓ **生産性の向上**  
社員それぞれのニーズに即して働く時間や場所を選択することで効率的な働き方に繋げる。外出が多い日は直行直帰したり、朝夕の私用に備えて自宅勤務を活用することも可能である。また、混雑の激しい通勤を回避することによる身体負担軽減、それによる業務効率向上のメリットも大きい。営業向けに実施した生産性サーベイの結果より、社内業務および非営業活動時間に費やす時間が導入前後で約35%削減されたとの実績がある。
- ✓ **ワークライフの充実**  
現在の経営環境において、育児や介護、自己研鑽との両立などあらゆるニーズをバランスさせ、成果の発揮のために主体的に働く場所や時間を選択できる環境を整える必要があると考える。一週間の中で予め決められた日程を自宅での就業としたり、状況に応じて一部の時間帯を自宅勤務にすることで、育児や介護、自己研鑽との両立の一助として広く活用がされている。
- ✓ **オフィス統廃合などの経営的な判断によるワークスペースへの貢献**  
当社では、オフィス統廃合の結果、2011年に5つの都内オフィスが1つになり、それに伴い、オフィス固定費も半分以下に低減した。オフィス移転という経営上の判断に関連したワークスペースの変更が求められる中、テレワークの活用とそれを可能とする制度、文化、テクノロジーなどを通じて経営への大きな貢献がなされてきた。