

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	株式会社ガイアックス	都道府県	東京都
業種	情報通信業	従業員数	175
事業概要	ソーシャルメディア・シェアリングエコノミーサービス事業 インキュベーション事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	事業部ごとに別途ルール策定
テレワーク担当部署	管理本部 ブランド推進室
テレワーク対象者	全事業部 全職種
実施者数	約70% (96名)
実施日数	月8回以上12回未満程度

テレワークの導入・拡大の経緯

一人ひとりが自分らしく活躍できることをゴールにテレワークを手段として活用しています。テレワークはあくまでも「自分らしく活躍する」ための手段という位置としており、従業員が自ら自律的に裁量をもって仕事に取り組む環境づくりの一環で導入をしています。結果として従業員幸福度の向上、生産性の向上を通じ、業績拡大にもつながっています。

テレワークの概要・特徴

- ①テレワークが容易、一方で、出社したくもなるコワーキングスペースのようなオフィス**
2017年1月、オフィスビルをシェアオフィスにし、そのシェアオフィスの一部が当社本社オフィスとなっています。結果、社内でのフリーアドレスが加速し、同時にテレワークも加速。一方で、異業種の方と交流できるオフィスとなり、過去テレワークしていた人が出社するなど、テレワークすること、出社すること、両方の意欲を引き出すオフィスになりました。
 - ②テレワーク先行導入部署での業績拡大で、ボトムアップでの社内普及**
テレワークはあくまでも手段であり、トップダウンで行うのではなく、まずは希望するところで小さく実験することから始めています。その結果、成功事例が他部署に伝わり、ボトムアップで事業部がチャレンジとしてテレワークの活用に取り組むようになりました。そのため従業員がオーナーシップをもったテレワークとなり、テレワーク制度よりもテレワーク文化の普及が進んでいます。
 - ③多様なテレワーク形態を推進。その結果、キャリアアップを実現**
育児はもちろん、介護においてもテレワークが活用されています。また、当社卒業生や社外とのコラボレーションにおいて、コワーキングスペースでのテレワークを活用しており、テレワーク活用後に活躍する人材が増加しています。
- ◇テレワーク活用した人材の例
- ・テレワークを活用し、産休・育休から復帰後に管理職になったメンバー(3名)
 - ・家族の介護のために一度退職。介護が落ち着いた後、テレワークを活用し正社員として再入社(1名)
 - ・出産・子育て中、また、家族移住期間中リモートワークで業務遂行、その後、経営会議メンバーに選出(1名)



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)

- 人材の定着と優秀人材確保**
テレワークをはじめとした働き方改革により、該当事業部では離職率が1/4に減少(2015年38%から2016年8%へ)、リファラル採用での入社が3倍増しました。(リファラル採用が75%を占める)
- テレワーク導入による事業の急成長**
自由度、裁量度を高めたことで、メンバーの主体性が引き出され、メンバーが主体的に考える、PDCAをまわす、などが進み、先行導入した事業部は前年対比で売上が2倍成長しました(年商は昨対190%、2016年12月単体では前年同月比230%)
事業成長に繋がった要因は、テレワーク導入で従業員幸福度・満足度が上昇し、離職率低下、リファラル採用(社員紹介採用)での優秀な人材の採用が進み、結果として人材の定着率が高いため、育成や業務連携においても、過去よりもパフォーマンスがあがりました。さらに、マネジメント層は、過去の採用や離職に関わるコストが軽減したことで、より事業について長期的な視点で考えることができるようになり、よりチャレンジングな事業計画づくりや、その実行が可能となりました。つまり、付加価値の高い仕事にフォーカスできるようになり、現場が整い、マネジメント層も重要なことに注力できるようになっています。
- 社外ネットワーク強化で、イノベーションが加速**
社外、コワーキングスペースでの仕事時間の増加に伴い、他社や異業種との人材交流が加速、社外ネットワークが強化され、外部人材の活用(業務委託、ダブルワーク)が進み、従来のビジネスの延長線にはなかったシェアオフィス事業の開始や、一般社団法人シェアリングエコノミー協会の設立など、新たな取り組みが多数生まれています。
- ライフワークバランスを維持したキャリアアップ**
・テレワークを活用し、産休・育休から復帰し管理職に昇格した女性が2016年～2017年に2名在籍
・両親の介護のためやむを得ず退職した管理職の男性社員がテレワーク導入により1名復帰
・子供の夏休み期間をテレワーク推進期間と設定。子連れ出勤にも対応