

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	株式会社イーライフ	都道府県	東京都
業種	サービス業(他に分類されないもの)	従業員数	58名
事業概要	マーケティング、コンサルティング(インターネット関連事業)		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	就業規則に規定
テレワーク担当部署	総務人事
テレワーク対象者	全社員(契約社員含む)
実施者数	58名
実施日数	通年

## テレワークの導入・拡大の経緯

・1999年創業時からWebサイトの運営という事業のため、地方の方に委託業務契約で業務を依頼する形態をとっており、自然とオンラインのやりとりが多くなっていったため、社員もテレワークで対応できる体制をとっていった。同じく、初期の頃より年俸制、裁量労働制、コンピテンシー評価を導入。働く場所がどこでも、時間は何時から何時でも、コンピテンシーが伸びていれば評価する形をとっている。2010年には就業規則としてテレワークを明文化。今では全社員の間で「当たり前の形態」として定着している。

## テレワークの概要・特徴

希望者ではなく、全社員がいつでもテレワークの実施が可能(人によっては月20日全部がテレワークというケースから、風邪気味で念のため1~2日テレワークする人、子供が学校を休んだ時にテレワークに切り替える人まで様々)。そのため「一部の人の特権」などというひがみも起きにくく、「名ばかりの制度」ではなくテレワークありきの環境が整っている(全社員ハングアウトによるチャット、コール会議必須等)。テレワークが多い人が評価で不利ということもなく、家族の都合で地方へ行くことになっても、その地方先で仕事を続けるという選択肢が当たり前となっている。

## 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)

・育児や介護で自身のキャリアを断念するケースが多い女性が、在宅勤務を取り入れることで断念せずに続けられ、それは会社にとっても戦力減にならず、採用コストも抑えられることに繋がっている。  
現在、育児をしている女性社員は16名。

・同じくパートナーの転勤・転職により地方への引っ越しを余儀なくされた社員もそのまま業務を続けている。現在、神戸、長野、茨城の3名。

・業務委託でも積極的に地方スタッフを活用しているが、優秀者は地方在住でもそのまま社員登用している。地方で眠ったままの戦力を採用できるのは会社として強みとなっている。現在、地方在住の社員は14名。

※弊社では設立当初からテレワークを取り入れているため、コスト減など前年比較できるものではありませんが、58名の社員に対して、オフィスは45名分のスペース、3つの会議室で済んでいます。