

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

企業・団体名	富士通ISサービス株式会社	本社所在地	東京
業種	サービス業(その他)	総従業員数	625人
事業概要	富士通グループにおけるビジネス部門の事務処理・支援業務および代行業務の受託		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	テレワーク勤務制度(規程)
テレワーク担当部署	コーポレートグループ
テレワーク対象者	全社員
実施者数	625人
平均実施日数	月12回以上(概ね週3~4回)

テレワークの導入・拡大の経緯

「働き方改革」が叫ばれる中、業務の生産性の向上および多様な働き方の選択肢の一つとして、2017年度4Qよりテレワーク勤務制度を導入。導入当初は、利用者は全体の10%程度で、月1-2回の利用であったが、2018年度4Qには、利用者が全体の25%程度まで上昇。2019年度は、「東京2020」を見据えて、「テレワークデイズ2019」へ参画。テレワーク推進プロジェクトを社内で立ち上げ、テレワーク推進を加速。テレワークデイズ期間中に対象者全員(100%)がテレワーク実施。2020年度となり、新型コロナウイルス感染防止のため「原則テレワーク」の運用へ変更。そのため、週2回、月8回の回数制限を撤廃し、事務所への出勤率25%を厳守。また、当社においては本資料のカウント対象外である派遣社員にもテレワーク実施を拡大し、全社一丸となって取り組みを実施。

テレワークの概要・特徴

・テレワーク制度の概要・特徴

→テレワーク制度開始当初の目的は、業務の生産性向上やWLB実現といった「働き方改革」の要素が強かったが、2020年度の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、固定的な場所や時間にとらわれない「ニューノーマルな働き方」という大きな観点へ移行。富士通グループの出勤率25%以内の指針に基づき、引き続き原則テレワークを実施。また、2020年7月より「スマートワーキング手当(月額5,000円)」を全社員に支給し、テレワーク実施を後押し。

・テレワークの活用拡大や定着、効果的な運用のために工夫した点

→社内のコミュニケーションツールである「Yammer」を活用し、テレワークにおける悩みや工夫などを共有。また、弊社内でのダイバーシティ推進者が中心となり、テレワーク実施時に陥りがちなコミュニケーション不足解消に向け、コミュニケーション活性化施策を社内報で公開する等の対策を実施

・テレワークでの長時間労働を防ぐための具体的な取組

→IDリンクマネージャーを使用したPC操作ログ収集、「Lync」でのステータス表示による在场確認等、勤務状況の見える化を行うことで長時間労働防止対策を実施。

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)

・テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果

→テレワークが本格化した2020年度の一人当たりの残業時間は前年同月比で以下のとおり推移。
 ・4月度▲4.0時間 ・5月度▲7.1時間 ・6月度▲0.9時間 ・7月度▲0.6時間
 着実に前年と比較し、残業時間が減少。

・テレワーク導入にあたり、ICTの利活用、地方への移住や地方活性化等の取組や成果
 →[ICT] IDリンクマネージャーを使用したPC操作ログ収集、「Lync」でのステータス表示による在场確認等、勤務状況の見える化を実施。また、Web会議ツールとしては「Skype」、コミュニケーションツールとして「Zoom」を積極的に活用。
 また、従来デート印で対応していた案件を電子押印へ変更。事務所へ入社することなく押印作業が可能となる。

〔地方活性化への取り組み〕

地方」からの単身赴任者や転勤者に対して、単身赴任解消や転勤解消を検討中。地方へ戻って在宅テレワークでの遠隔勤務を行うことで地方の人口減少抑制へ寄与すると考える。