

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	株式会社ノヴィータ	本社所在地	東京都
業種	情報通信業	総従業員数	37名
事業概要	WEBマーケティング支援事業、コンテンツ企画制作事業、人材サービス事業		

テレワーク実施概要

雇用上の規定	在宅勤務・テレワーク規定
テレワーク担当部署	経営企画室
テレワーク対象者	全職種
実施者数	37名
平均実施日数	月16回以上(概ね週4回以上)

テレワークの導入・拡大の経緯

- 社員の地方転居をきっかけにしてテレワークは2017年より本運用しており、2019年時点で遠方在住など3割程度の社員がテレワーク勤務を実施。
- その後、感染症拡大を受けて対象を全社に拡大
- 2020年2月より在宅勤務推奨を開始、常時8割以上の社員が在宅勤務になったことで、オフィス時に各メンバーが使用していたモニターや椅子などを希望者の自宅利用できるように準備し、大きな混乱なく、2020年9月より正式に全社在宅勤務へシフトした

テレワークの概要・特徴

- 2016年頃からバックオフィス専任者を2名設けた。当時から、いずれテレワークという働き方の導入は不可避と見越し、DXを推進。VPNは取り扱う社員にリテラシーが必要となるため、クラウド環境に情報を集約しどこでもアクセスできることをベースに設計。コミュニケーションツールへの投資を行い、SaaSサービスを積極的に活用。情報セキュリティや労務など含め、専門知識を持つ観点からあるべき在り方を経営陣に提案、常に内容を見直し、地道に整備を続けてきた
- 2018年に着任した採用担当は当時から地方在住だったこともあり、面談などの一部の工程のオンライン対応から、採用活動の全行程においてオンラインでのフローに設計し直した
- 2018年頃から地方テレワークを行う社員が増え、各地で起こる災害などでリスク発生の確率が高まっている状況を受け、BCPの構築にも積極的に取り組んでいる。社員に防災リュックを支給、震度5以上で自動的にメールで安否確認をするクラウドサービスも導入し、危機が発生した時の情報を記載した社内ポータルサイトを設けた。感染症拡大の際にも、オフィスが人通りの多い駅前だったため早々にテレワークに踏み切り、防災リュックは対象社員の自宅へ配送
- 感染症拡大のためオフィス出社していた社員のテレワーク移行が急務だったため、対象社員の自宅での就労環境整備のため通信費を2020年4月から支給。その後、以前からのテレワーク勤務社員とのバランスも見て、在宅勤務通信費手当として就業規則に加え、整備し直した
- 2020年2月から8割以上の社員が在宅勤務をしていたが、度々の緊急事態宣言と感染症急拡大を受け、極力在宅勤務にできないか業務を見直し。顧客都合等でどうしても外出しなければいけない社員を対象に、感染予防手当を2021年1月に導入
- コミュニケーションが必要最小限になりがちなため、定期的に雑談会を開催したり、在宅交流手当を2020年12月に導入したりして喚起をはかっている。テレワークに伴う情報共有フォローと一体感醸成のため、週1での全社朝会に加え、月1で数字と状況の報告、あわせて各人の業務について5分のショートプレゼンを持ち回りで発表する会を設けている

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)

- 地方転居、子育て、病気、介護など様々なライフイベントや事情に対応しやすい勤務形態のため、離職率が低下した。地方転居(妻である社員が、夫の赴任先に帯同するケース)で勤務継続した事例が複数ある
- テレワーク下においては必要な情報が不足しがちで、成果を出すために常に能動的に動く必要があるため、社員の自発性が強くなった
- 元々働き方に関して柔軟な考えを持つ企業文化ではあったものの、それを象徴的に伝えることができるようになり、採用広報にも寄与
- 2019年までは7割の社員がオフィス勤務で、オフィスのみで得られる・発生する情報が少なからずあり、テレワークをする社員まで届かないことがままあった。現在は全員がテレワークで情報がオンラインに集約されたため、アクセシビリティが増した
- テレワークを含めた働き方や環境づくりの検討とブラッシュアップを重ねていることを通じて「社員のことを考える」経営の姿勢自体が社員にも伝わり、企業文化を保つことができている。一般的にはテレワークなどで経営者と社員、また社員同士の関係が希薄になりがちと言われる。コロナ禍で業績への影響があったものの、その状況をシェアし、新しいやり方を取り入れるよう経営が働きかけたところ、適切な危機感を持った社員が持ち場で頑張ってくれて、業績が戻りつつある
- テレワークなど多様な働き方の選択肢を設けることで、結果的にコスト最適化できた。業務上観点からも全社テレワーク移行の決断ができたことでオフィス面積縮小を実現、そのコストを在宅勤務環境整備の支援にあてた。全社テレワークになってから、在宅勤務通信費手当や在宅交流手当などが新設された
- 家族、特に子どもに対し仕事する姿を見せることに対し、良い影響を感じている社員がいる。やりがいを持って仕事をしている姿を家の中で見せることで、仕事が身近になり、仕事は「辛い」だけではないと伝わっているのではとのこと