

中小企業、主婦型テレワークの代表例。会社設立(2000年)当初よりテレワークを導入しており、定着している。

会社概要

組織名		株式会社キャリア・맘
		URL http://corp.c-mam.co.jp/
		創立：2000年
組織代表者	役職	代表取締役
	氏名	堤 香苗(つつみ かなえ)
業種・主な事業内容		情報サービス業
所在地		東京都
従業員数		総従業員数 29人(2015年8月時点)
テレワーク導入形態		終日在宅勤務
		部分在宅勤務
		モバイルワーク
テレワーク対象者数	総対象者数	29人(2015年8月時点)
テレワーク実施者数(過去1年)	総実施者数	28人(2015年8月時点)

テレワーク実施に関する企業の取組

■ 制度の整備状況

雇用在宅型テレワーク社員も含む社内プロジェクト(通称CMT)が月次で職場環境改善に関するミーティングを行っている。そこで、普段オフィスに来る機会がない在宅型スタッフが何に困っているのか、どう改善したらよいかということを議論する。職場や労働環境に関して、さまざまな勤務形態の社員が意見交換や議論を活発に行っている。制度の整備等はCMTでの議論をもとに改善される。

■ 経営上の位置づけ

- ▶ 会社の代表がよく口にするのは、「家族のそばで働く」、「無駄な残業はせず、時間や場所にとらわれずに効率よく業務を行う」ということである。
- ▶ 2015年度の経営目標は、「ワークライフバランスを実施し、利益を出す」こと。テレワークを活用することで、ワーク・ライフ・バランスを社員自らが実行したうえで、必ず利益は確保するということを目標としている。
- ▶ そのため、「全員が営業(ウー)マンとして数値を意識して行動する」という全スタッフ向けの行動指針を設けている。

■ 従業員への周知・啓発方法

雇用型在宅テレワーク社員や外出の多い営業社員等、勤務時間や勤務場所がバラバラであり、コミュ

コミュニケーションスキルを上げるために、年に一度はコミュニティ研修を社員全員が受講している。昨年度は、「ストレングスファインダー研修」を受講した。ストレングスファインダー研修とは、社員個々の強みや弱みを知り、自分と他人の違いを知り、他人に話を伝えるための伝え方などの研修である。

■ テレワーク実施率向上のための取組

短時間正社員や雇用型在宅テレワーク社員等、多様な雇用形態を用意し、従業員が選択できるようにしている。また、年間売上金額目標を持つ営業社員に関しては、直行直帰の許可や出先でのモバイルワークの許可等、場所に関係なく成果をきちんと出すことを条件に自由な働き方を推進している。

■ 情報通信環境の構成

- ▶ グループウェアで直行や休暇、休日出勤に関する申請や承認、タイムカード、レポートや日報などの情報の共有、スケジュール共有をしている。
- ▶ PC、携帯電話、タブレット等のデバイスは、業務内容と業務量に応じて貸与している。
- ▶ インターネット回線を通じての電話会議は日常茶飯事であるため、雇用型在宅テレワーク社員にはマイクやカメラ、ヘッドセット等を貸し出している。

■ 情報セキュリティの整備

在宅勤務を行いたい社員は、在宅勤務に関する申請書を記入の上、セキュリティツールの名称を含めPC内のソフトウェアを全て申請、また鍵のかかるキャビネット、シュレッダーを用意し、情報セキュリティ対策を行う。

■ 業務の可視化、知識・情報の共有のための工夫

- ▶ グループウェア内に日報や研修の感想等のレポートをアップ。常時、出先からでも携帯電話からでも確認ができ、いつでも情報を共有できるようにしている。
- ▶ グループウェアを活用することで、スケジュール共有、承認申請（直行申請、PCの外部持ち出し申請、ソフトウェアのインストール申請等）をグループウェア上で行うことができるようになっていたので、いつでも申請ができ、ペーパーレスとなって経済的でもある。
- ▶ 情報共有は、プロジェクトごとにメーリングリスト(ML)を設け、連絡する際には全てMLをccに入れるなど情報を皆で共有している。
- ▶ オフィスに電話があった場合は、常時インターネット回線を通じて伝言を残している。

■ アピール点

設立より16年間、テレワークを実践および推奨してきた当社のノウハウをもとに、就労者、企業経営者、創業予定者に対して在宅就労に関する啓蒙活動を行い、テレワーク推進活動を進め、「世界最先端IT国家創造宣言」内の“2020年までに「雇用在宅型テレワーカーを10%以上に」「導入企業数を3倍に」という数値目標に協力していきたいと思っている。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

■ 家庭生活の充実／個人の生活の充実／社会生活の充実

《自己実現機会の獲得》

社内に同志を集めたスポーツ部があり、マラソン大会に出場したり、アウトドアを楽しんだりしている。また、社長自ら、朝はスポーツジムに通うなど、テレワークやモバイルワークを自分の健康維持にもうまく使っている。

《社交の機会の獲得》

育児中の主婦が9割であるが、テレワークを活用することで、地域の自治会活動、学校や幼稚園等のボランティア(読み聞かせ、掃除、あいさつ運動等)には全員参加している。仕事以外にも地域の活動を通して人間関係を構築している。

■ やりがい、労働生産性の向上

《能力発揮》

在宅勤務を利用することで、成果を得るための手段の時間的、場所的な柔軟性が生まれた。ICTを活用することで、業務の効率を上げることができ、個々の能力の発揮にも繋がっている。

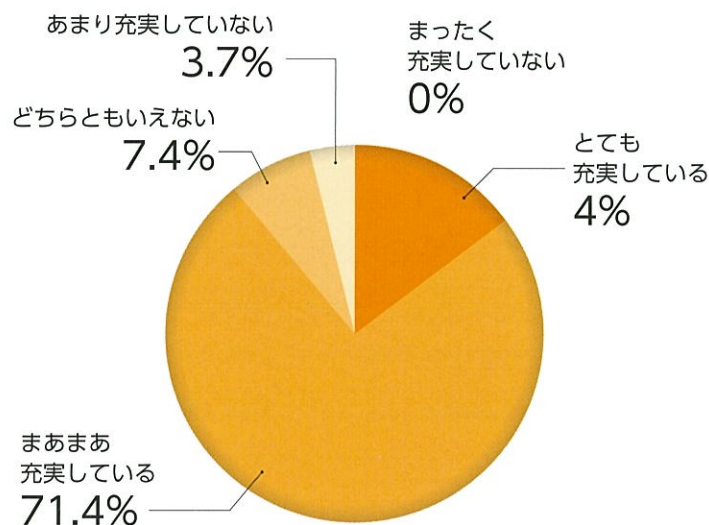
《生産性の向上》

在宅勤務の時間を通勤時間帯にずらすことにより、効率性があがった。

《仕事に対するやりがいの向上》

社員満足度調査を実施したところ、「職場環境や、仲間との関係性について、現在の充実度はどれくらいですか」という質問に対して、「とても充実している」14.8%、「まあ充実している」74.1%と、合わせて約9割弱が充実しているという結果が出た。

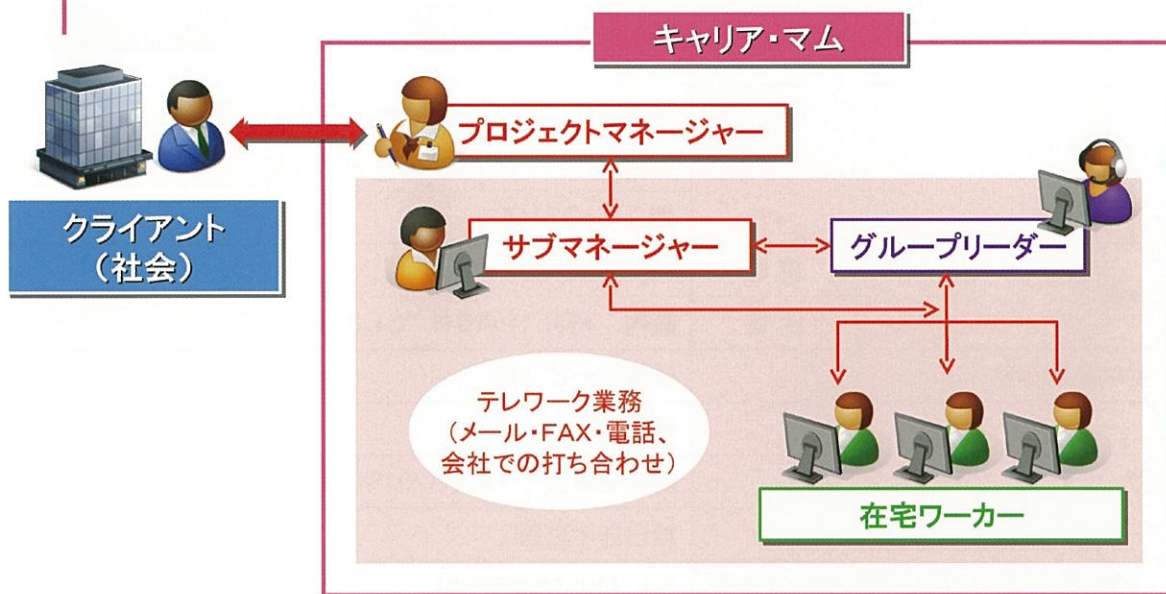
職場環境や、仲間との関係性について、現在の充実度



▶ キャリア・ママの取り組み



■ プロジェクトスタイル



Copyright(C) 2015 career mam. All rights reserved.



在宅ワーカーが仕事をしている風景



当社従業員向け 年一回開催、ファミリーデーの写真 (オフィスに子供もやってきて、お仕事体験や交流のための食事会など)