

テレワークによる効果的な取組を行う中小企業。テレワークの普及・推進にも貢献。

## 会社概要

|                      |       |  |
|----------------------|-------|--|
| 組織名                  |       | 株式会社テレワークマネジメント<br>URL <a href="http://www.telework-management.co.jp/">http://www.telework-management.co.jp/</a><br>創立：2008年 |
| 組織代表者                | 役職    | 代表取締役  |
|                      | 氏名    | 田澤 由利 (たざわ ゆり)   |
| 業種・主な事業内容            |       | 学術研究、専門・技術サービス業  |
| 所在地                  |       | 北海道  |
| 従業員数                 |       | 総従業員数 8人 (2015年8月時点)   |
| テレワーク導入形態<br>(複数回答可) |       | 終日在宅勤務<br>部分在宅勤務<br>モバイルワーク  |
| テレワーク対象者数            | 総対象者数 | 8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 | 8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

日本初のテレワーク導入専門のコンサルティング会社として、他社のロールモデルとなる「理想のテレワーク」を探求・実践するために、2008年の会社設立時より全社員がテレワークを実践している。テレワークを実践・支援する中で生じた課題や悩みなどは、ネットワーク上の「運営プロジェクト」で共有し、社員全員で意見・改善案を出し合い、全社一丸となってテレワーク推進を行っている。

### ■ 経営上の位置づけ

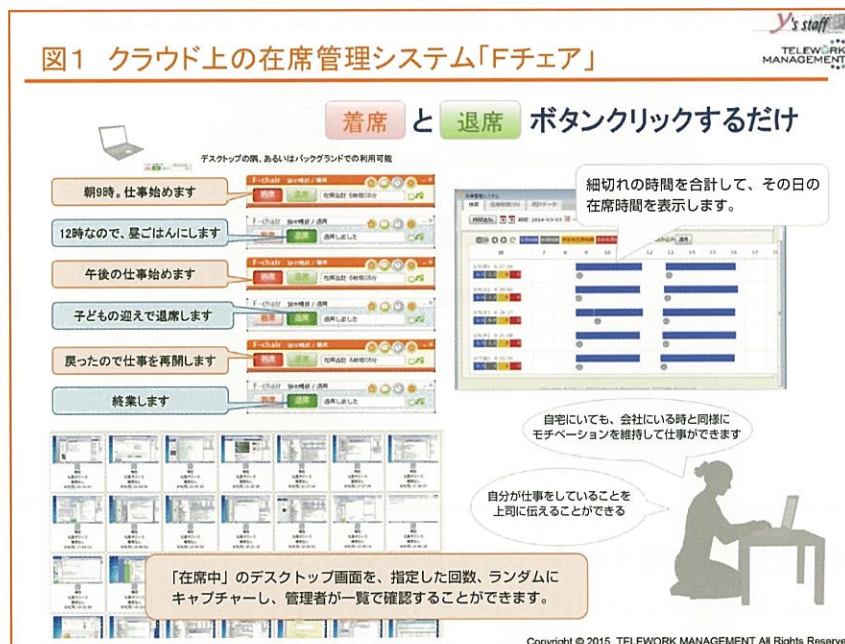
経営者は、自らが「出産」「子育て」「パートナーの転勤」により、就職した企業で働き続けることができなかった経験を踏まえ、「柔軟な働き方ができる社会にしたい」とテレワーク専門企業である同社を設立した。社内においては、社員のワーク・ライフ・バランスを向上させる職場づくりに力を入れるとともに、他社のロールモデルとなる「理想のテレワーク」を自社で探求・実践することで、会社の事業目的である企業のテレワーク導入促進と、テレワーク普及拡大に寄与するものと位置づけている。

### ■ テレワーク実施時の始業・終業ルール

#### ▶ クラウド上の在席管理システムによる労働時間の記録

自社で独自開発したクラウド上の在席管理システム「Fチェア」(特許第5134737号)で、労働時間を記録している。システムは、「着席」「退席」ボタンで在席状況を報告し、仕事をしている時間だ

けがサーバー上に記録され、総実労働時間を算出するので、子どもの急な発熱等で仕事を中断しなければならぬ場合などでも、一日の所定労働時間を守りながら、柔軟に働くことを可能にしている。また、自分で総実労働時間を確認しながら働くことで、時間への意識が高まり、過重労働を防ぐと同時に、業務効率向上にも役立っている。



### ▶ 日報メール

始業時にその日の作業予定をメールで「運営プロジェクト」に連絡し、終業時には作業報告を返信する形で連絡している。

### ▶ バーチャルオフィスでの動静確認

業務時間内は、全員がクラウド上の「バーチャルオフィス」システムにアクセスしている。PC画面に表示されるオフィスの中に、全社員の自席を用意。社員はアバター表示されているので、その動静を画面上ですぐに確認することができる。

## ■ 情報セキュリティの整備

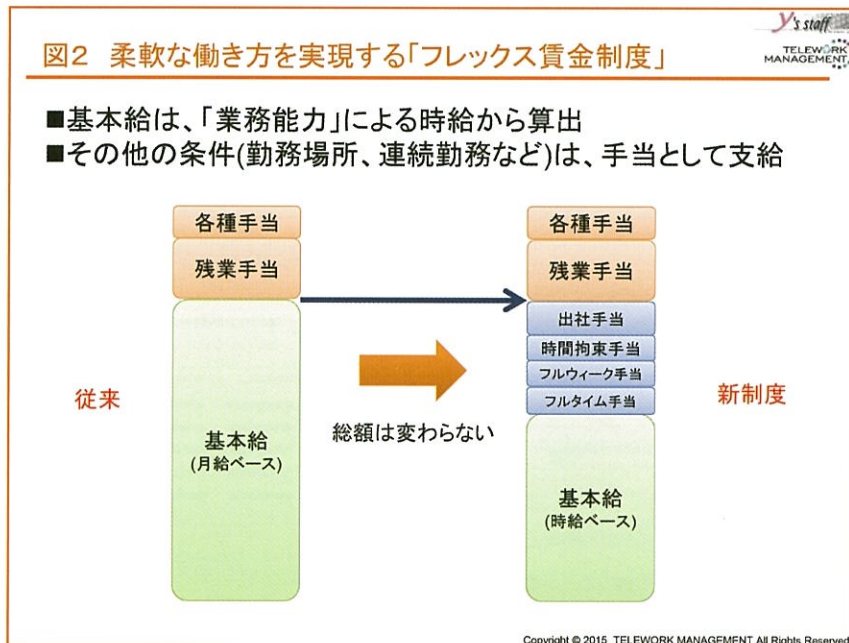
全社員が仮想デスクトップで業務を行っているので、手元のパソコン内には一切情報が残らず、情報漏えいのリスクのないセキュリティ的にも安全な環境が整っている。また、仮想デスクトップへのアクセスパスワードは全社員1ヶ月ごとに強制変更したり、クラウド上のグループウェアにアクセス制限をかけ、クライアント証明書を入れた社員のPCからしかアクセスできないようにしたりするなどの対策を実施している。

## ■ 業務の可視化、知識・情報の共有のための工夫

### ▶ 時間当たりの生産性で評価、社員の不公平感のない賃金制度

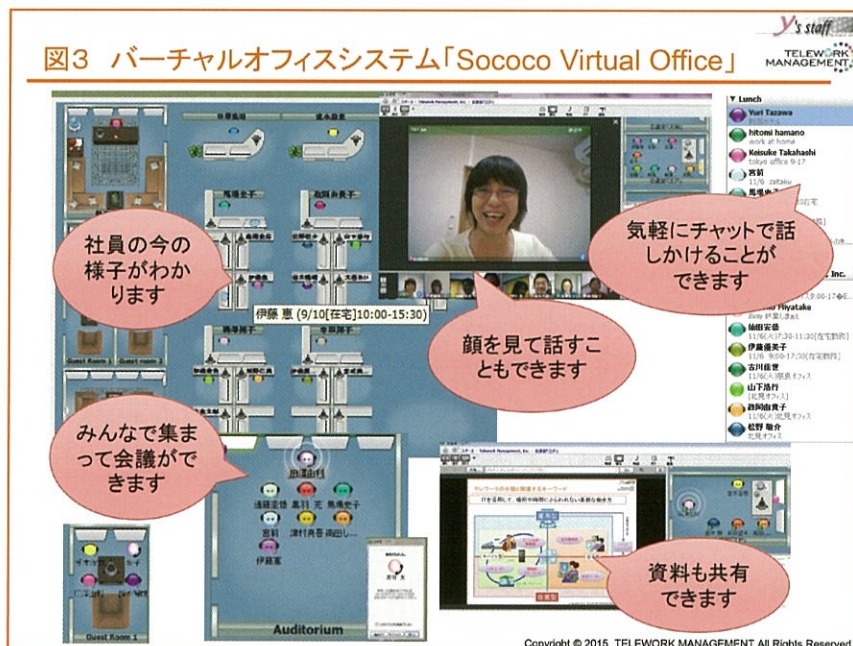
在宅勤務者・オフィス勤務者との不公平感をなくす、独自の「フレックス賃金制度」を整えている。基本給のベースを、「時間当たりの生産性に対する評価」をもとにした時間給で算出し、さらに通勤手当やフルタイム手当、フルウィーク手当等を各社員の働き方（在宅勤務、時短勤務、週4日勤務等）によって上乘せする形で給与を支給している。時間当たりの生産性に対する評価によって本時給を

定めることは、社員自身の仕事に対するモチベーションアップにも効果を生み出している。



▶ 「一緒に働いている」感を実現するバーチャルオフィス

これまでコミュニケーションは、自社メールツールが中心だったが、テレワーク時のコミュニケーションの更なる円滑化を目指し、2013年より、バーチャルオフィスシステム「Sococo Virtual Office」を導入した。PC上の仮想オフィス画面で、全社員の動静が一目でわかると同時に、チャットやWEB会議等で気軽にコミュニケーションをとることが可能になった。これにより、離れて働くテレワークでも「一緒に働いている」感を実現し、コミュニケーション不足を解消している。



■ アピール点

【社員全員がテレワーカーでありテレワーク専門家】

「テレワークの普及」を目的に日本初のテレワーク導入専門のコンサルティング会社として設立した。「企

業へのテレワーク（在宅勤務）導入支援」「テレワークシステムの開発・販売」「テレワークの普及啓発・政策提言」「国や自治体のテレワーク普及事業の実施」を事業内容としている。テレワーク専門企業として、上記の事業取組に日々邁進するとともに、他社のロールモデルとなる「理想のテレワーク」を探求・実践すべく、全社員がテレワークで業務を行っている。日々のテレワーク実践の中で見つかった課題や問題点等は全員で相談共有し、より先進的なテレワークに向けて、社員全員が工夫を凝らしている。

また、こうして実体験をもとに蓄積されたノウハウを、今度はテレワーク専門家として、企業団体への導入支援を行う上で役立てている。

「ワークライフバランス実現」「人材確保」「生産性向上」「コスト削減」「BCP対策」等といったテレワークのメリットを自社において実証することで、企業へのテレワーク導入を促進し、普及拡大にも寄与している。

## テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

### 《仕事に対するやりがいの向上》

- ▶ テレワークで働くことが「特別ではない」職場環境なので、肩身の狭い思いをせず、お互いを認めあって働けることは良いチームワークを生んでいる。
- ▶ 在宅勤務時には、お昼休みに家事も片づけることができる等、ワークライフマネジメントが向上している。ワークライフマネジメントの向上が、仕事も思い切り頑張ろうというモチベーションアップにつながっている。

### ■ 社交の機会の獲得

育児中の社員が、テレワークと有給休暇の有効活用によって、子どもの小学校の保護者会やバザー等の行事に積極的に参加ができている。

### ■ 休養時間の充実

テレワークで効率よく業務を行うことによって残業の抑制に繋がり、自宅で過ごす時間が増えたことで、睡眠時間や休息の時間も多とることにできるようになったという社員の声があった。

### ■ やりがい、労働生産性の向上

#### 《能力発揮》

- ▶ 家事や家族のケアは時間の制約が大きいいため、テレワークを活用して柔軟に働けることで、仕事も集中して実施でき、能力発揮に繋がっている。
- ▶ 在宅勤務の場合、企画業務など、特に集中を求められる業務等では非常に効率が上がっている。その点でテレワークの方が能力発揮には貢献できる働き方と感じる。

#### 《生産性の向上》

- ▶ 営業で外回りをする際の隙間時間に効率よく仕事ができ、残業もほとんどなくなったので、生産性が向上した。
- ▶ 全員のスケジュールをクラウド上で共有していることにより、簡単に会議の設定ができ、WEB会議システムですぐに集まって相談できる、テレワークの活用によって様々なチーム業務を円滑に進められる等、生産性の向上に繋がっている。