

ほぼ全ての従業員がテレワークを活用していることにより、男女ともに仕事の合間に子供の看護等で中抜けを活用する社員が多数いるなど、男性社員もテレワークを活用しライフイベントとの両立をするステージに進んでおり、男性の育児休業取得率も81%、女性の育児休業からのフルタイム復帰率も約30%に高めるなど、女性活躍に成果を上げている。また、柔軟な働き方を実現することによる成果について、様々な指標で検証し経営成果に繋げている点、健康運動やセミナーなど従業員の健康管理の向上を支援している点も評価された。

## 会社概要

組織名	名称：株式会社JSOL	
	創立：2006年	
組織代表者	役職	代表取締役社長
	氏名	永井 健志 (ながい けんじ)
業種	情報通信業	
所在地	東京都	
総従業員数	1,577人 (2023年7月時点) ・正社員：1,296人(うち再雇用77人) ・短時間労働者 (パート・アルバイト等)：21人 ・派遣従業員：260人	
テレワークの導入形態	終日在宅勤務 部分在宅勤務 モバイル勤務 サテライトオフィス勤務	
テレワークの利用者数 (過去1年間)	1,582人	

## テレワーク導入の目的及び経緯

テレワーク導入の目的は①「働き方の選択肢を増やすことで、社員一人ひとりが自身の働き方を見直すきっかけとし、生産性向上とワーク・ライフ・マネジメントの実現につなげること」②「有事における事業の継続性の確保」の二つに置いている。

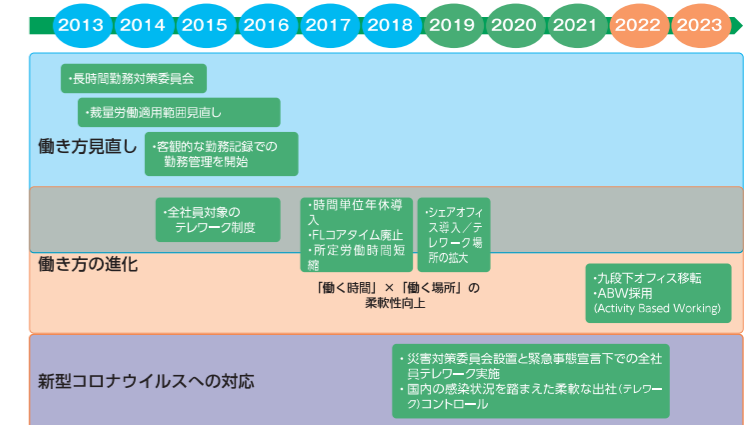
2011年以前から、希望者にシンクライアントPCを貸与し、テレワークで業務従事可能な環境を整えていたが、制度としてテレワークを導入するには至っていなかった。2011年6月に、政府の電力総量規制に対応して夏季限定でテレワーク制度を導入。併せて、セキュリティ対策や利用環境のルールを整備した。同年10月から、育児や介護などで働き方に制約のある社員限定でテレワークを可能とする恒久的なテレワーク制度とした。2014年10月には対象を原則全社員に拡大。さらに2018年10月には、勤務可能な場所を拡大し、会社契約のシェアオフィスや自宅外でもテレワークが可能になった。但し、テレワークの利用者・活用頻度に大きな変化はなかった。

新型コロナの感染拡大により国から発令された2020年4月の緊急事態宣言の際には全社

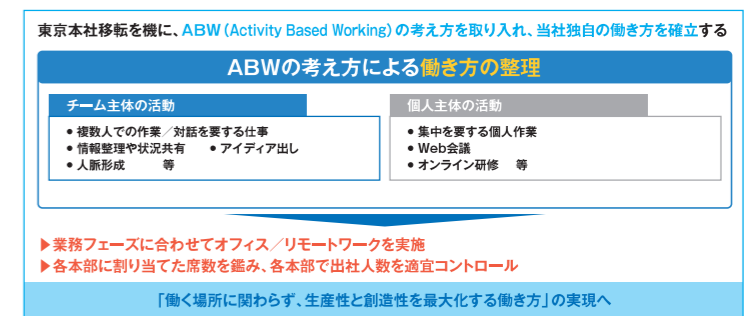
員がテレワークでの勤務となった。2020年のオリンピック・パラリンピックに向けたテレワーク利用拡大に向け、テレワークデイズ参加をはじめ環境や制度の整備を進めてきたこともあり、大きな混乱もなくテレワークにて業務を継続できた。

コロナ禍を経て、どの社員もテレワークを普段の働き方に取り入れるようになり、ポストコロナの働き方として、2022年10月に、業務内容に応じて働く場所を選択するABW(Activity based working)の考え方を導入した。現在も「働く場所に関わらず、生産性と創造性を最大化する働き方」の実現に向けた取り組みを継続している。

## 働き方見直し活動の変遷



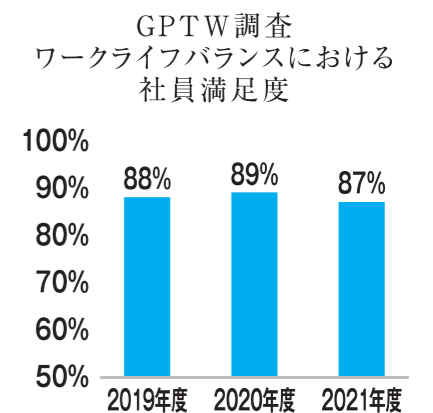
## 今後のオフィスの在り方



## テレワーク導入の効果

### ● 導入目的の達成

テレワーク導入の目的の一つ「働き方の選択肢を増やすことで、社員一人ひとりが自身の働き方を見直すきっかけとし、生産性向上とワーク・ライフ・マネジメントの実現につなげること」についての確認として定期的にサーベイを行っている。具体的なサーベイは外部意識調査機関であるGPTW (Great Place to work) ※を活用し、その結果を見ると「ワークライフバランス」の項目で90%近くの社員が満足していると回答している。



※GPTW:世界約150ヶ国で、働きがいに関する調査の結果が一定水準を超えた企業を「働きがい認定企業」、さらにその上位企業を「働きがいのある会社」ランキングとして発表しているグローバル従業員意識調査機関。

「有事における事業の継続性の確保」というテレワーク導入のもう一つの目的についても、2020年4月の緊急事態宣言によって全社員がテレワークを実施した際に業務の停滞が発生しなかったことから、BCP(事業継続計画 (Business Continuity Plan)) 対応の目的も達成できていると考える。更に、毎年実施しているBCP訓練においては、2022年度はテレワーク環境下での訓練を実施するなど、BCPでのテレワーク活用を積極的にす

すすめている。

また、人材確保の点でも、当社の勤務制度は、出社とテレワークのハイブリッド勤務が可能であることと、コアタイムのないフルフレックスという自由度の高い勤務制度であることから、小学生以下の子供がいる候補者や障がい者の採用にプラスになっている。

テレワークや勤務制度を活用し、男女共に育児とキャリア充実を両立する風土が醸成されており、2022年度の男性の育児休業取得率は81%となった。

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
育児休業	取得率	男性	37%	46%	68%	81%
		女性	100%	100%	100%	100%

## ■ワーク・ライフ・バランスの向上

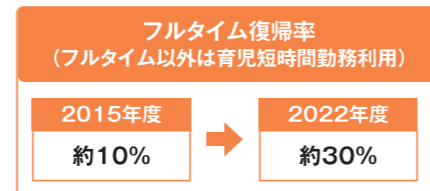
### ●健康で豊かな生活時間の確保・生産性の向上と時間外労働の抑制

出社かテレワークかに関わらず、長時間勤務を予防するため、週次及び月次で社員の勤務状況を人事よりマネジメントへ提供し、注意喚起を実施している。また全社員貸与のスマートフォンには、午後10時～午前5時の深夜時間帯に画面を開くと、過重労働防止についての注意喚起のメッセージが表示される。

### ●社員満足度

前述のように、外部サーベイの「ワークライフバランス」に関する社員の満足度は高い。育児中や介護中の社員だけでなく通常の社員も、テレワークや時間単位年休、フレックス勤務を利用して、通院や地域で活動、家庭の用事や自己研鑽に充てることが当たり前になっている。

また、かつては女性社員が育児休業から復帰する際、多くが短時間勤務制度を利用していたが、現在はテレワーク制度を活用してフルタイムで勤務をするケースが増加している。



### ●人材確保への寄与度 (離職防止や採用時の優位性)

当社の働き方が、出社とテレワークとのハイブリッド勤務ができ、なおかつ勤務時間の自由度が高い (コアタイム無しフルフレックス) 点が後押しとなり、育児を抱える応募者の入社につながった事例がある。

また、障がい者雇用では、テレワーク制度有無は応募者にとって前提条件であることが多く、テレワーク有かつ自由度の高い勤務制度により採用につながっている。

## テレワーク導入のプロセス

### ●推進体制

テレワーク勤務の導入・拡大にあたっては、勤務制度面の対応も必要だが、OA環境面・

セキュリティ面の対応も必要であり、本社部門が連携して対応してきている。

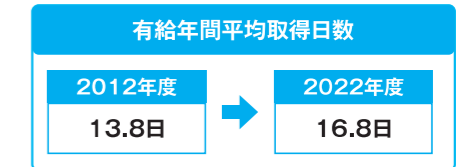
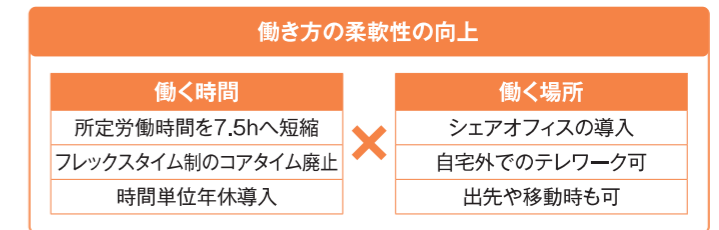
2017年には働く時間・働く場所の柔軟性を一層高める施策を実施し、更なるワーク・ライフ・バランス並びに生産性の向上を図った。

テレワーク推進としては、2011年にテレワークガイドラインを制定。2014年より原則全社員をテレワーク対象とした。2018年には自宅に加えて、会社契約のシェアオフィスや自宅以外の場所も可能とするなど実施可能な場所を拡大し、勤務制度改定と併せ、働き方の柔軟性を大幅に向上させている。

一方、コロナ禍を経て、対面コミュニケーションの重要性を改めて認識し、出社とテレワークのバランスを取る観点から、テレワークの活用は原則月の半分まで、としている。ただし、上限回数は上司の判断で多くすることが可能になっている。

時間外労働の月間平均は、2012年度に25.1時間だったが、2022年度には12.1時間に半減した。

また有休の年間平均取得率は、2012年度が13.8日だったが、2022年度には16.8日に増加している。現在では、テレワークの制度は十分浸透し、社員自身がより良い働き方の選択肢として利用できる風土が醸成されている。



### ●環境整備上の工夫

ペーパーレス化の推進、押印廃止、チャットアプリ (Teams) の導入など、テレワークでもコミュニケーションをスムーズに行える環境を整備してきた。具体的にはTeamsのステータス機能が全社員自動でONとなる設定になっており、個別チャットやグループチャットを利用し、コミュニケーションしやすい雰囲気・土壌を醸成している。また、会議はリアルな会議室とオンラインを併用して行う形が全社で定着し、テレワーク者も会議参加に支障がない体制ができている。

全社員にテレワークに適したシンククライアント端末及び認証システムを貸与している。希望者には、自宅のPCをシンククライアント端末として利用できるUSB機器も貸与。また全社員に貸与しているスマートフォンはテザリングを利用可能。派遣社員やアルバイト社員には、申請によりテレワーク用の通信機器を貸し出している。

### ●労務管理上の工夫

#### 〈人事評価の工夫〉

評価は発揮された行動・成果に基づき行われるため、テレワークの実施有無で評価に影響することは無い。テレワークの環境下でも公平な評価が行えるように、マネジメント向けの評価者研修や資料によって、評価方法を細かく指導し、周知徹底するとともに、メンバーに対し

ては、評価について納得できるフィードバックが行われたか否かを、全社員対象のアンケートで確認している。なお、社員に配布しているシンクライアントより人事システムへアクセス可能であり、Teamsと組み合わせることでテレワークにおいても出社と同等の面談が可能である。

#### 〈人材育成(社内教育・研修)の工夫〉

全社員向けに、テレワーク勤務に際してのガイドブックを公開するとともに、セキュリティや個人情報に関する知識増強や意識向上を狙いIBT(「Internet Based Testing」)を活用した研修を実施。またマネジメントに向けては、研修プラットフォームに、「リモートワーク下のマネジメント術」に関する講座を追加し、受講を促進している。

#### ●その他、テレワーク導入に当たっての課題(障害)やその解決のために工夫したこと

テレワーク導入での大きな課題はセキュリティ(安全性)とコミュニケーションであった。

セキュリティに関しては、堅牢な仕様を整えてもそれを利用する社員が徹底できなければ意味がない。そのためIT企業としてセキュリティを強化すると同時に社員の利用し易さも追求し、利便性と安全性を両立する環境を提供している。例えば、会社スマホに関しては、顔認証でセキュアな社内情報にアクセス可能としつつも、社内情報の保存や参照・アクセスについてコントロールし、端末に社内ネットワークからの情報保存を不可とした上、スマホの盗難や紛失が発生してもリモートで初期化可能としている点等である。

その他、テレワーク時において、セキュアな環境で開発ができるVDI(Virtual Desktop Infrastructure)での開発環境を提供している。これにより、テレワーク環境へ持ち出す機器は、内部に情報の保存できないシンクライアントのみとなり、シンクライアントから社内環境へ安全に接続し、社内同様に業務遂行できる環境を整えている。

コミュニケーションに関しては、テレワーク勤務の割合が高まっていく過渡期においては、お互いの状況が見えづらくなることにより、チームの一体感が下がり仕事や相談をしにくくなる、といった課題が出た。

そこで、マネジメント向け研修で、テレワーク下での悩みやチーム運営の工夫について情報交換やディスカッションの機会を設けた。人事からは、これまでも上司部下間での密なコミュニケーションの重要性を説いており、テレワークが増えた現在においても引き続き、期初や期末だけではなく、期中においても定期的なメンバーとの1on1を勧奨している。

## テレワークに係る制度の整備状況

#### ●テレワークの対象者・利用者

対象は①全社員(有期雇用労働者、短時間労働者を含む)②特定社員(出向受者、役員)③派遣社員。2023年7月時点での①～③の合計社員数は1,556人。過去一年間のテレワークの実施者は1,582人(派遣社員の利用人数も含む)であり、利用頻度に差はあるものの、ほぼ全員が働き方にテレワークを活用している。

#### ●労働時間管理

一般社員は原則コアタイム無しのフレックス勤務であり、テレワーク時も同様。勤務時間は原則客観的な記録であるPCのログイン/ログオフ時間としており、業務開始・終了時間は原則PCのログイン/ログオフ時間にあわせ1分単位で行っている。

#### ●中抜けの取り扱い

中抜け時はPCをログオフする運用としており、中抜け時間のPCのログオフ/ログインのログを取得することができるため、勤務実態に即した勤務管理を行っている。

#### ●多様な働き方の実現に向けた取組

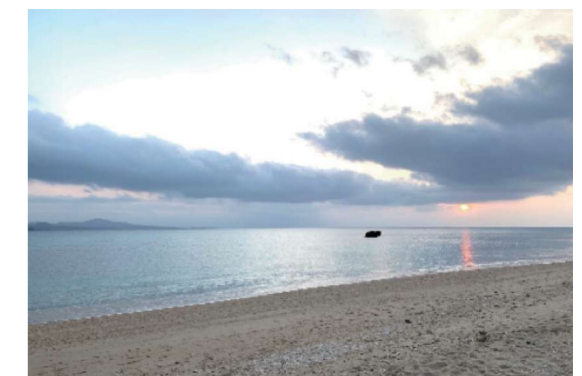
東京本社に関しては、本社移転を機にABW(Activity based working)の考え方を導入し、作業内容や業務内容に応じてふさわしい場所を選ぶ働き方を行っている。

育児・介護中の社員には、月の半分という日数の上限に限らずテレワークを認めている。病気やケガでオフィスに出社できない社員についても、仕事ができる病状・症状を前提としてその期間のテレワークでの勤務を認めている。

そのほか、子どもの夏休み期間は月の半分以上をテレワークにするといったことも、上司の承認があれば実施できるなど、柔軟な対応を行っている。

また、テレワークを行う場所の指定はないため、帰省先の実家や旅行先などでもテレワークが可能。その延長で、沖縄県、愛媛県、北海道などの遠隔地で行う研修の終了後に、そのままワーケーション(テレワークと休暇取得)を推奨する研修も実施している。

ワーケーション先の風景



#### ●メンタルヘルス対策を含む健康確保対策

人事部が定期的に「全社健康づくりセミナー」を開催している。内容は、フィットネスクラブ運営会社が提供する健康体操や、栄養講座などで、テレワークでも参加可能。テレワークによる運動不足に伴う肩こりや腰痛予防や解消のためのプログラムも提供した。

#### ●テレワークを行う際の作業環境整備・費用負担の取り決め

全社に提示している「テレワークガイドライン」にて作業環境の整備を必須としている。具体的には、厚生労働省の指定している作業環境チェックリストにて作業環境を整備することを、テレワーク実施の条件としている。前述の通り、テレワークに適したシンクライアント端末や全社員に貸与するスマートフォンによる通信等、会社負担でテレワーク環境を整備している上、自宅でのテレワーク実施による電気光熱費等の補填のため、テレワーク1日の実施につき200円を「テレワーク手当」として支給している。