Japan Tele Work Association

社団法人　日本テレワーク協会

〒102-0083　東京都千代田区麹町3-2-5　垣見麹町ビル別館

TEL: 03-3221-7260　FAX: 03-5211-8834

E-mail: twcommend@japan-telework.or.jp

URL: http://www.japan-telework.or.jp

第7回　テレワーク推進賞

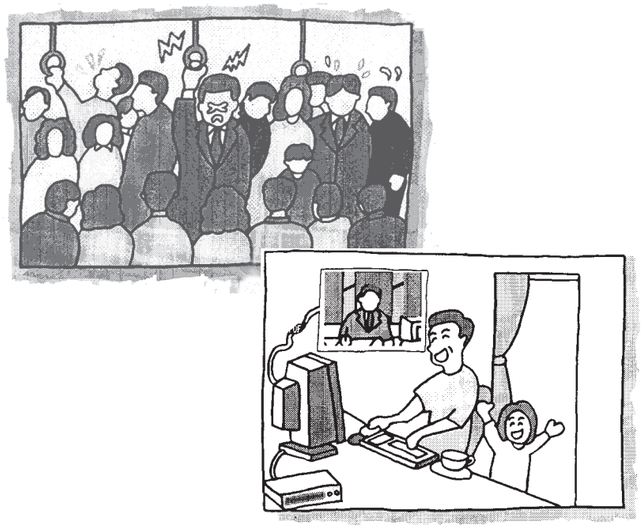
社団法人　日本テレワーク協会

第 7 回
テレワーク推進賞

～仕事と生活の調和を求めて～

2006年12月13日（水）

ホテル ルポール麹町（麹町会館）



主　　催：社団法人　日本テレワーク協会

後　　援：総務省･厚生労働省･経済産業省･国土交通省
日本経済新聞社･日本テレワーク学会
テレワーク推進フォーラム

第７回テレワーク推進賞
表彰式プログラム

（会場） ホテル　ルポール麹町（麹町会館）３階「マーブル」・２階「ルビー」

1. 開会挨拶　13：35～13:40　社団法人日本テレワーク協会
会長　青木　利晴

2. 来賓挨拶　13：40～13:45　総務省政策統括官　寺﨑　明 様

3. 審査講評　13：45～14:00　東京工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科
技術経営専攻　教授　比嘉　邦彦　様

4. 表彰及び各部受賞者代表挨拶　14：00～15：25　日本テレワーク協会会長賞／優秀賞／奨励賞／テレワーク普及個人賞

（休　憩 15：25～15：40）

5. 受賞者プレゼンテーション　15：40～16：45

日本電気株式会社 企業ソリューション企画本部
グループマネージャー　今井 恵一 様

高知県
業務改革推進室　大石 佳代 様
アウトソーシング検討委員会　委員　川村 晶子 様

プラットフォームサービス株式会社
代表取締役　藤倉 潤一郎 様

6. 閉会挨拶　16：45～16：50　社団法人日本テレワーク協会
専務理事　吉田　憲正

7. 懇親パーティ　17：00～18：30
会場　2階「ルビー」

は じ め に

場所や時間に制約されない柔軟な働き方であるテレワークは、

企業における経営改革の一つの手段として、

また個人においては、仕事と生活の調和を図る

働き方として普及しつつあります。

社団法人日本テレワーク協会では、

企業/団体や個人でのテレワークの一層の普及促進を目指し、

昨年に続き「第７回テレワーク推進賞」表彰事業を実施いたします。

1. 応募要項

■ 応募対象

Ⅰ 実施・推進の部　・テレワークを自ら実施・推進している企業/団体
（雇用契約のある社員がテレワークをしている場合）

Ⅱ 支援・活用の部　・テレワークの普及及びマイクロビジネス・SOHO ワーカー等を支援している企業/団体
・請負契約のあるワーカーを対象に、テレワークを活用して事業推進している企業/団体

Ⅲ　テレワーク推進に貢献した個人の部
※テレワーク普及個人賞については協会および審査委員会の推薦とします。

■ 応募資格

2006 年 8 月末までに実施している事例。試行中も可とします。

■ 応募期間

2006 年 9 月 11 日（月）～10 月 20 日（金）

2. 審　査

■ 審査委員会（敬称略）

審査委員長	青木　利晴	社団法人日本テレワーク協会 会長
審査委員	比嘉　邦彦	東京工業大学大学院 イノベーションマネジメント研究科技術経営専攻　教授
	岩田　三代	日本経済新聞編集局 生活情報部　編集委員
	松山　雅紀	富士通株式会社 政策推進本部情報通信企画部統括部長代理
	会田　和子	株式会社いわきテレワークセンター 代表取締役社長
	吉田　憲正	社団法人日本テレワーク協会 専務理事

■ 審査の視点

Ⅰ 実施・推進の部

・テレワークの実施規模が一定以上に達している。
・テレワーク導入の目的が明確である。
・トップがテレワークの推進に理解を示し、協力的である。
・テレワーク導入をきっかけに働き方の改革に取り組んでいる。
・テレワークが社内で認知され、今後も拡大の方向である。
・先進性、独創性に富み、模範として参考となる事例である。

Ⅱ 支援・活用の部

・支援、活用している事業規模が一定以上に達している。
・事業の目的、ビジョンが明確である。
・自社の利益確保にとどまらず、雇用創出、就業機会の拡大に貢献している。
・積極的に情報発信を行い、テレワークの普及に貢献している。
・先進性、独創性に富む事例である。

3. 受賞企業/団体および個人（五十音順）

Ⅰ 実施・推進の部（９社）

◇ 会長賞

日本電気株式会社（港区） http://www.nec.co.jp/

◇ 優秀賞

NTT アイティ株式会社（横浜市） http://www.ntt-it.co.jp

株式会社 NTT データ（江東区） http://www.nttdata.co.jp

オリックス株式会社（港区） http://www.orix.co.jp/grp/

株式会社富士通ビジネスシステム（文京区）http://www.fjb.fujitsu.com/

◇ 奨励賞

株式会社 NTT ドコモ（千代田区） http://www.nttdocomo.co.jp

日産自動車株式会社（中央区） http://www.nissan.co.jp/

株式会社ベネッセ次世代育成研究所（千代田区）http://www.benesse-jisedaiken.co.jp/

株式会社ライブドア（港区） http://www.livedoor.com/

Ⅱ 支援・活用の部（９社/団体）

◇ 会長賞

高知県（高知市） http://www.pref.kochi.jp/~gyoukai/index.html

プラットフォームサービス株式会社（千代田区） http://www.yamori.jp/

◇ 優秀賞

株式会社キャリア・マム（多摩市） http://www.c-mam.co.jp/

◇ 奨励賞

株式会社アドヴァンテージ（横浜市） http://www.ad-vantage.jp

株式会社アントレンド（港区） http://www.entrend.net/

株式会社沖ワークウェル（港区） http://www.okiworkwel.co.jp/

セールスレップ協同組合（川口市） http://www.e-rep.jp

ベーシックインフォメーションセンター株式会社（千代田区） http://www.bic-net.jp/

株式会社リプロ・ネットワークス（高崎市） http://www.repro-net.biz

Ⅲ テレワーク推進に貢献した個人の部（１名）

◇ テレワーク普及個人賞

W. A. スピンクス　東京理科大学工学部経営工学科　教授

受賞団体等のプロフィール

目　　次

Ⅰ 実施・推進の部（９社）　Page

◇ 会長賞

日本電気株式会社 ･･････ 9

◇ 優秀賞

NTT アイティ株式会社 ･･････ 19

株式会社 NTT データ ･･････ 22

オリックス株式会社 ･･････ 26

株式会社富士通ビジネスシステム ･･････ 31

◇ 奨励賞

株式会社 NTT ドコモ ･･････ 37

日産自動車株式会社 ･･････ 41

株式会社ベネッセ次世代育成研究所 ･･････ 43

株式会社ライブドア ･･････ 46

Ⅱ 支援・活用の部（９社／団体）

◇ 会長賞

高知県 ･･････ 51

プラットフォームサービス株式会社 ･･････ 62

◇ 優秀賞

株式会社キャリア・マム ･･････ 71

◇ 奨励賞

株式会社アドヴァンテージ ･･････ 79

株式会社アントレンド ･･････ 81

株式会社沖ワークウェル ･･････ 85

セールスレップ協同組合 ･･････ 87

ベーシックインフォメーションセンター株式会社 ･･････ 90

株式会社リプロ・ネットワークス ･･････ 93

Ⅲ テレワーク推進に貢献した個人の部（１名）

◇ テレワーク普及個人賞

W.A.スピンクス　東京理科大学工学部経営工学科　教授 ･･････ 99

Ⅰ　実施・推進の部

テレワークを自ら実施・推進している企業/団体

会長賞

日本電気株式会社（港区）

（白紙）

日本電気株式会社

東京都港区芝 5-7-1
代表者:矢野　薫
03-3454-1111
http://www.nec.co.jp/
資本金:337,800 百万円
業種:電気機器（IT ソリューション事業、ネットワークソリューション事業、エレクトロンデバイス事業）
従業員数:23,631 人

＜テレワーク実施概要＞
「どこにいてもオフィスと同じように業務を遂行・協働できるワークスタイル」をコンセプトに、職種や用途を限定しないテレワーク勤務を実施。完全在宅勤務ではなく、状況に応じてオフィス・外出先(ホテル、海外など)・自宅を使い分ける勤務形態。

＜実施時期＞　2006 年７月より

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
どこにいても業務を遂行・オフィスと協働できる、NEC の新テレワークスタイル

２．対象部門・対象人数
日本電気株式会社　企業ソリューションビジネスユニット、約 2000 名

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的
日本の進化したブロードバンド＆モバイルを活用して、企業がより高い生産性と創造性を発揮できる社会を実現すること。当社は、「NEC は C&C をとおして、世界の人々が相互に理解を深め、人間性を十分に発揮する豊かな社会の実現に貢献します。」という企業理念のもと、自らが率先して革新的なワークスタイルを実践し、最先端の技術による製品や活用ノウハウを提供することにより、企業や個人が十分に能力を発揮できる社会を目指しています。

当社では、2003年より「企業競争力向上のためのワークスタイル革新」を目標に掲げ、その実現環境を「ブロードバンドオフィス」と定義して、ITとネットワークを活用した新しいワークスタイルの実現に取り組んでまいりました。その際に策定した「ブロードバンドオフィス」のコンセプトは以下の４点を特徴としています。

(1) 私だけのワークプレイス(個人ポータル)
自分のスタイル・業務にあわせて、必要な情報・業務システムに迅速にアクセスできる
(2) 誰でも専門家(ナレッジマネジメント)
必要な知識を持った人に迅速にアクセス、知識や情報を共有・議論し、自分の知識やノウハウを高める
(3) いつでもコラボレーション(IP電話、Web会議)
移動時間や日程調整の無駄をなくし、離れた場所でも資料を見ながらすぐに協働できる
(4) どこでもマイオフィス(無線LAN、リモートアクセス)
移動時間の無駄をなくし、自席以外の場所や社外でも必要な業務にすぐにセキュアにアクセスできる

ブロードバンドオフィスを自ら実践し、当社の企業競争力を高め、顧客企業に製品やノウハウを体感していただくため、2004年１月 東京・品川、2005年１月 大阪・OBP(大阪ビジネスパーク)にNECブロードバンドソリューションセンターを開設しました。NECブロードバンドソリューションセンターでは、３ヵ月毎に内容を入れ替えて最先端の製品やソリューションを展示している「ショールーム」と、約700名の営業・SEがブロードバンドオフィスによる新しい働き方を実践する「執務エリア」を備えており、来場者の方にその両方を見て体感していただくことをコンセプトとしています。
執務エリアは、機動性と生産性の向上を重視し、社内外のどこでも迅速に業務が行えるよう、以下のような施策を実施しています

(1) フリーアドレス
固定席を廃止し、在籍者の７割分の席を用意
(2) ペーパーレス
紙の資料をなくし、電子化してセキュアに保管・共有
(3) 無線LAN&ノートパソコン
全社共通の無線LANインフラ環境により、ノートパソコン１台でどこでも業務可能
(4) UNIVERGE “FOMA®”連携ソリューション
FOMA N900iLで社内の内線電話も社外の携帯電話も１台でOK、電話を逃さない
(5) 柔軟なオフィスレイアウト
予約なしで自由に利用できるオープンな会議スペース、一人で業務に集中できるブース、フリードリンクを備えたリフレッシュコーナー等を充実
を特徴とする、機動性と生産性を重視した設計になっています。
※FOMAは株式会社NTTドコモの登録商標です。

【写真】（次頁上）NECブロードバンドソリューションセンター 執務エリア
フリーアドレス＆ペーパーレスの作業スペース

【写真】（次頁下）NECブロードバンドソリューションセンター 執務エリアの会議スペース
(手前・予約不要でいつでも会議を行えるオープン会議スペース、右奥・リラックスした空間で議論ができる和室会議室、左奥・決断を速める立ち会議室)

このブロードバンドオフィスの導入・実践により、
・電話の無駄時間(取次ぎ、無駄な発信など) 約 77%減
・外出先からの帰社回数 約 50%減
・コピー/プリントアウト枚数 約 66%減
・会議/外出関連交通費 約 55%減
・フロア移転費用 一人あたり 約 81%減
・CO2 排出量 約 41%改善
等の効果を上げ、費用効果(試算)にして年間 5.7 億円の改善を達成しました。
これらの成果をもとに、2005 年度にはブロードバンドオフィスを全社活動に拡大し、全社共通の IT インフラ、IT サービスとして利用できるように整備しました。

社内でブロードバンドオフィスを実践できる環境が整ったことから、これを更に発展させ、オフィス以外の場所も含めてどこでも自由に業務にアクセスし必要な相手と協働できるワークスタイルを目指して、2006 年 7 月より新しいテレワークの実践を開始しました。NEC の新テレワークでは、オフィス以外の場所でも、電話、メール、会議、業務システムへのアクセスなど、オフィスと同等の生産性で業務を行える環境を実現する一方で、対面でのコミュニケーションの重要性も考慮し、完全在宅勤務ではなく、オフィス、自宅、外出先など、最適な場所を選んで業務を行うワークスタイルと定義しています。
NEC の新テレワークは、企業のメリット(業務のスピードアップ、生産性の向上など)と個人のメリット(家族との時間増加、通勤時間削減など)の両立を目的としています。これらの

効果検証のため、現在、2000 名を対象とする大規模トライアルを実施しています。

４．導入のテレワーク制度内容など

(1) 実施資格

テレワークのルールとして規定したブロードバンドオフィス環境があれば、職種や業務内容に関係なくテレワーク勤務を実施することができます。ノートパソコン、ヘッドセット、Web カメラなどは会社が支給します。

(2) 承認方法

テレワークの実施にあたっては、直属上司が承認すればこのトライアルに参加することができ、テレワーク勤務を行う場合は前日までに上司の許可を得ることと規定しています。テレワーク勤務はオフィス勤務と同等の扱いとしており、人事部門への都度届出等は不要です。

(3) 勤務時間管理

オフィスでも自宅でも外出先でも同じように働けるワークスタイルをコンセプトとしており、テレワーク勤務時の勤務管理はオフィス勤務時と基本的に同じです。但し、始業および終業時には上司へ E-mail で連絡を行うこととしています。時間管理を行う社員の場合はオフィス出勤時と同じように残業時間等を勤務管理システムにて管理します。

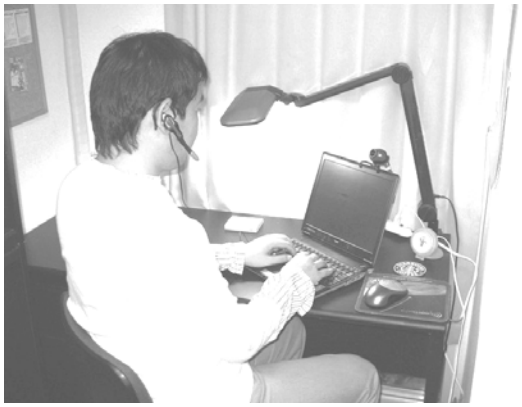
(4) 評価制度

当社では、業績と期待される行動基準の実践に応じた評価制度を採用しており、勤務場所や勤務時間数には依存しないため、評価制度についても従来通りの運用を行っています。テレワーク勤務の有無に関わらず、オフィス勤務時と同様に評価されます。

(5) 制度(運用ルール)と IT ツール利用のガイドライン整備

実施者が支障なくテレワーク勤務を行えるよう、トライアルに先駆けて、制度(運用ルール)と IT ツール利用方法のガイドラインを公開しています。また、あわせて、管理職向けのガイドライン(留意点)も提示しています。

【写真】自宅にてテレワーク勤務を行う社員



５．**テレワーク推進体制**

新テレワークへの取組みは、対象部門のビジネスユニット長である専務の強い推進意思のもと、トップダウンで組織的に遂行しています。実施体制には、対象ビジネスユニットの人事スタッフおよび IT スタッフのほか、全社の人事部および情報システム部門が参加しており、制度(運用ルール)と IT ツールの両方をバランスよく進められる推進体制をしいています。参

加促進にあたっては、テレワーク勤務を希望する社員が安心して参加・実践しやすいよう、各部門長から部下の社員に参加を促し、上司も含めてチームで実践できるよう指導しています。

社内への教育にあたっては、対面でのセミナー実施に加えて、その模様を録画してストリーミングでいつでも誰でも視聴できる環境を用意しました。また、新しいニュースや周知徹底事項は、各部門に設置されたプラズマ・ディスプレイへ情報配信を行う「ブロードバンドディスプレイ」や、全社員が意見やコメントを交換できる社内ブログ、参加メンバーの情報共有や実施責任者への問い合わせを行う社内コミュニティ等を活用しています。

６．テレワーク実施環境

テレワークの実施に必要な環境として、

- 自宅に定額ブロードバンド回線(ADSL、CATV、光など)があること
- 無線 LAN 対応モバイルノート PC(会社で規定されたセキュリティ対策済)
- リモートアクセス「UNIVERGE MB」
- ソフトフォン(内線電話)「DtermSP30」
- Web 会議「コミュニケーションドア」
- 資料共有「StarOffice21/ビジネスキャビネット」
- スケジューラ「StarOffice21/スケジュール」
- プレゼンス「ActivePresence」
- Web カメラ+ヘッドセット

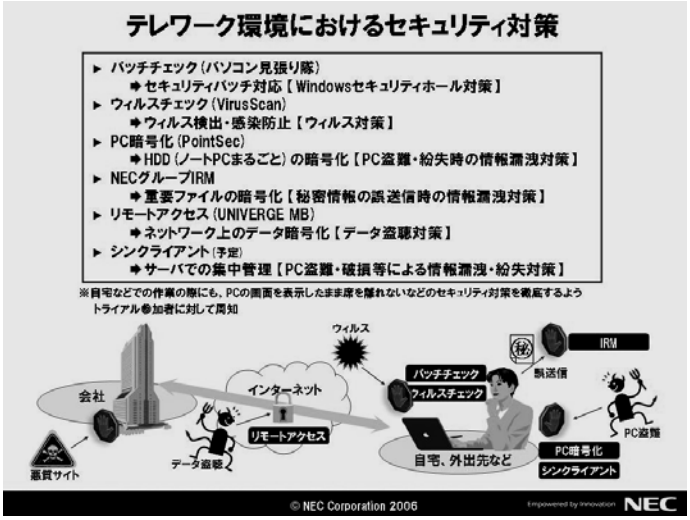
を標準環境と規定し、テレワーク勤務に際して効果的に活用するための利用方法のガイドラインを公開しています。自宅のブロードバンド回線を除き、これらの機器およびソフトウェアは、昨年度までに展開したブロードバンドオフィス実践の中で既に全社共通の IT サービスとして整備済であり、社員であれば誰でも利用することができます。

従来のメール、Web ブラウザだけではなく、上記のような環境を用意することにより、自宅などオフィス以外の場所にいても「内線電話」「インスタントメッセージ」「会議」などのコミュニケーションを取り、「資料共有」「相手のスケジュールやプレゼンスの確認」を行うことができるため、リアルタイムで協働作業を行うことができます。

セキュリティ環境としては、

- セキュリティパッチ対応
- ウィルス対策
- ノートパソコンのディスク暗号化
- 機密ファイルの暗号化
- セキュアなリモートアクセス

を規定しています。これらについても、既に全社共通の IT サービスとして整備済であり、社員であれば誰でも利用することができます。ノートパソコンの盗難・紛失等による情報漏洩対策としては、既にノートパソコンのディスク暗号化で対策済ですが、より万全を期すため、およびノートパソコンの破損などによる重要データの消失を防ぐため、シンクライアントの導入を予定しています。



7．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

従来の在宅勤務制度による働き方との違いとして、

・状況に合わせて勤務場所を選択できる
・職種、業務内容を制限しない
・ソフトフォンの活用
電話をかけてくる相手に意識させず、電話取次ぎの負担や電話転送コストの増加もなく、社内と同じように内線電話による通話ができる
・Web 会議の活用
離れて勤務していても、相手の顔を見ながら、資料を共有して会議を行うことができる
・プレゼンスの活用
離れて勤務していても、相手の状況（取込中、会議中など）が分かる
無線 LAN アクセスポイントの位置情報の活用により、自動的にプレゼンスを設定し社内のどこにいるかが分かるため、相手の状況が的確に分かる
・ブログの活用
テレワーク実施者同士のフランクな情報交換の場としてブログを用意し、自宅での作業環境の工夫や IT ツールの便利な使い方など、お互いの悩みやノウハウを共有することにより実践を促進
・参加者の声により、オフィスの状況が分かるカメラを設置（一部部門のみ）
などの工夫を行っています。

【写真】テレワークで使用しているソフトフォンの画面

【写真】テレワークで使用している Web 会議の画面

【写真】テレワークで使用しているプレゼンスの画面

今回の実践の中で見えた課題としては、自宅のネットワーク環境の設定等を自分で行うことができない社員をどうサポートするか、という点があります。今後、テレワークをより拡げていくには、IT ツールの操作の簡易化や、機器やネットワーク環境の設定のサポート、トラブル発生時の対応サポートが必要と考えています。

８．今回テレワークを導入したことによる効果

テレワーク勤務の実施者とその上司、およびテレワーク勤務を実施していない社員に幅広くアンケートを実施し、メリット、生産性、課題などを評価しています。現時点での主な結果として、

- 実施者の 90%以上および上司の 100%が、生産性は「オフィス勤務時と変わらない」もしくは「向上した」と回答
- 実施者の約 50%が自律性、創造性が向上したと回答
- 実施者の約 40%がモラル、モチベーションが向上したと回答

・実施者の 98%が今後もテレワークを継続したいと回答

等の高評価が得られています。

また、テレワークの実践により、社内におけるブロードバンドオフィスの活用がより一層進み、部門をこえたコラボレーションと業務のスピードアップが促進されています。

現時点では、公私の時間の切り分け、より効果的なテレワークの活用方法などについて各自が試行・工夫しながら進めていますが、参加者間の意見交換の場や参考となる事例の提供等により、更に改善できると考えています。

９．今後の予定

(1) より多くの社員に拡大

テレワークの利用を更に促進し､いつでもどこでも誰とでも協働できる環境を更に多くの社員に拡大していきたいと考えています。

(2) ヘルプデスクを設置

インストール/設定の支援やテレワーク勤務中のトラブル対応を行うヘルプデスクを設置することを考えています。

(3) テレワークを実施しやすい社会の実現に貢献

実践の中で得た有用なツールやノウハウを企業に提供し、テレワークを導入・実施しやすい社会の実現に向けて貢献していきたいと考えております。

Ⅰ　実施・推進の部

テレワークを自ら実施・推進している企業/団体

優秀賞

NTT アイティ株式会社（横浜市）

株式会社 NTT データ（江東区）

オリックス株式会社（港区）

株式会社富士通ビジネスシステム（文京区）

（白紙）

NTT アイティ株式会社

神奈川県横浜市中区不老町 2-9-1　関内ワイズビル
代表者: 岡田　和比古
045-651-7561　045-651-7571 (FAX)
http://www.ntt-it.co.jp/
資本金: 300 百万円
業種: 情報通信分野におけるマルチメディア
関連機器応用システムの開発・販売
従業員数:230 人

＜テレワーク実施概要＞

オフィスの拠点集約に伴い、居住地が遠隔となる社員が出張の前後に短時間の社内業務のために、出社／帰社することの非効率性への対応策として、
(1)立ち寄り場所として、ビジネスレンタルスペースの利用
(2)遠隔から社内業務を行うリモートアクセス VPN（自社製品）の利用
の２つのテレワーク施策を実行し、約２年を経過。

＜実施時期＞　2004 年８月より

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

どこでも myDesk

２．対象部門・対象人数

全社、230 名

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

2004 年６月末に、東京（小伝馬町）オフィスを、横浜（関内）の本社オフィスに集約した。弊社の顧客や新規訪問先は、都内やその近郊となることが多いが、旧東京オフィス社員の居住地は埼玉や千葉が多いことなどから、拠点集約前のヒアリングにおいて、これらのお客様への出張の前後に、短時間の社内業務のために、横浜（関内）の本社に出社／帰社することの非効率性が指摘され、対策実施に関して強い要望があがった。

総務部門や情報システム部門が中心となって、対応策の検討を進め、
(1)都内立ち寄り場所として、ビジネスレンタルスペースの利用開始　　(2004 年８月)
(2)遠隔から社内業務を行うリモートアクセス VPN「MagicConnect」の正式運用開始
(2005 年２月)
のテレワーク施策を実行し、現在に至る。

４．導入のテレワーク制度内容など

(1)テレワーク実施時の承認方法
・ビジネスレンタルスペースの利用に関する事前承認
不要
・リモートアクセス VPN「MagicConnect」の利用に関する事前承認
業務上の必要性　　⇒申請書に基づく所属事業部長の審査・承認
情報セキュリティ　⇒申請書に基づく情報システム部門の審査・承認

(2)勤務時間管理
・社内での業務遂行と同じ勤務規則と自己申告に基づく勤務時間管理

(3)評価制度
・社内での業務遂行と同じ基準に基づく評価

５．テレワーク推進体制

(1)テレワーク実施責任者
・取締役　一之瀬進
(2)トップのかかわり
・経営判断に基づく、働き易い環境づくりの施策として、積極的に推進
(3)社内教育制度
・情報システム部長を講師とした全社員対象の勉強会を実施するとともに、各職場では ISMS 委員による利用者への個別指導を行い、テレワークシステムの利用方法、セキュリティ確保のための社内ルールの徹底などを実施する教育制度を構築し運用中
(4)周知徹底方法
・ビジネスレンタルスペースの利用方法は総務部より、「MagicConnect」の申請方法は情報システム部より、メール、サーバ掲示板等にて、周知

６．テレワーク実施環境

(1)都内立ち寄り場所の整備
・コクヨが展開するビジネスレンタルスペース“DESK@(デスカット)”の利用
(2)オフィス環境の整備
・新規の整備無
(3)情報インフラの整備
・リモートアクセス VPN「MagicConnect」サーバの設置
・自席 PC のリモート起動用 WOL サーバの設置
・「MagicConnect」利用申請者への USB キー配布
※「MagicConnect」を利用するに必要な、会社、出張先、自宅などからのインターネット接続は、既設の設備をそのまま利用
(4)情報セキュリティ
・「MagicConnect」の USB キーは個人専用のため、なりすまし利用を防止可能
・テレワーク時に社内自席 PC からリモート PC へ転送されるのは、自席 PC の画面のみでファイルを持ち出すことなく業務可能なため、リモート PC の盗難や Winny などによる社内情報ファイル流出を防止可能。また、リモート PC がウイルスに感染しても社内自席 PC が汚染されることもない。
・利用者の接続履歴は、情報管理部門で把握可能

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

現在実施されている２つのテレワーク施策は、オフィスの本社集約に伴う強い社員要望が背景にあること、また、リモートアクセス VPN として採用した「MagicConnect」は自社製品であり、かつ、他の VPN に比べ社内情報の漏えい防止に対し極めて有効であることから、経営幹部の強い意志のもとに推進され、かつ、社員要望にもマッチしていたため、スムーズに導入され約２年を経過している。

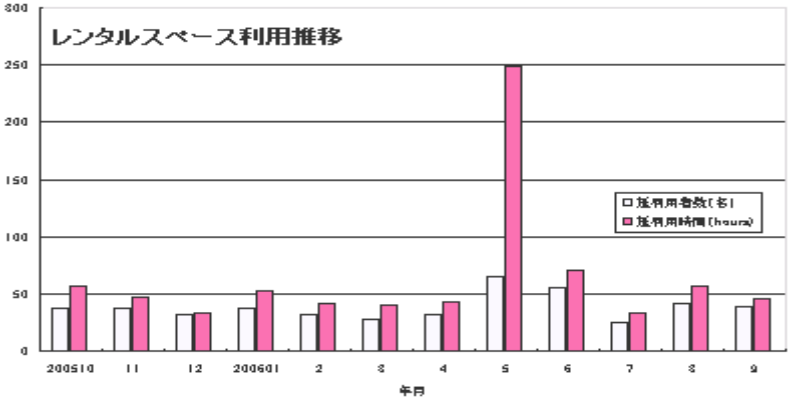
なお、「MagicConnect」関係者にとっては、下記が２年前の苦労としてあげられるかも知れないが、製品として販売している現在、セキュリティ面を含め最も優れたリモートアクセス VPN として、お客様から評価されていることを考えるとうれしい苦労といえると考えている。

「MagicConnect」は、当初、お客様に納品した製品のリモートメンテナンス用途に開発した。

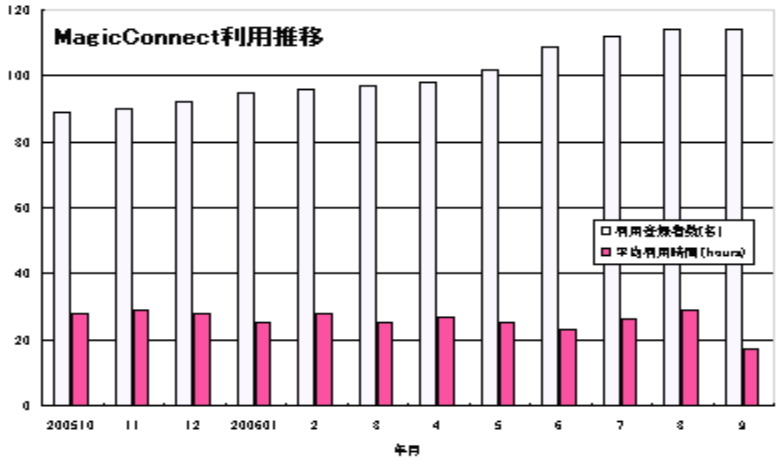
このため、リモートアクセス VPN としての基本機能は具備しており、利用者を制限した社内試行運用では、接続容易性や利便性を高く評価されたが、情報セキュリティ部門から、なりすまし防止機能の不足が指摘され、ハードウエアデバイスを併用した認証機能の開発・試験を短い期間で行う必要があったことである。

８．テレワークの導入効果

・ビジネスレンタルスペースは、営業日当たり２名、１名当たり１時間 30 分ほど、常時利用されており、移動時間の効率化等を図っていることがわかる。



・「MagicConnect」は、９月末時点で社員の半数が利用している。また、１人当たりの月の平均利用時間は 26 時間で、出張先や自宅などからのメールチェックなどに利用し、業務の効率化に供していることがわかる。



９．今後の予定

2004 年６月末の拠点集約に伴う社員の要望をもとに、上述の２つのテレワーク施策を実施し、現時点は、この２つの施策の定着具合等を見定めている状況である。

今後も、社員の要望を迅速・柔軟に受け止め、社員が働き易く、効率があがるテレワーク施策を検討していく予定でいる。

株式会社 NTT データ

東京都江東区豊洲 3-3-3 豊洲センタービル
代表者: 浜口 友一
03-5546-8202（代表）
http://www.nttdata.co.jp
資本金: 142,520 百万円
業種: 情報処理
従業員数: 8,406 人

＜テレワーク実施概要＞

在宅勤務のトライアル（試行実施）。週に１～２回行う随時型のテレワーク。育児・介護との両立が難しい社員と在宅勤務によって生産性の向上が見込める社員が対象で、本人の希望と上司の承認がトライアルの参加条件。10 月 1 日現在の参加者数は 134 名。男性 57 名、女性 77 名、管理職 15 名。

＜実施時期＞　2006 年 7 月より

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

テレワーク（在宅勤務）トライアル

２．対象部門・対象人数

全社・全部門の社員（出向者を除く）を対象とするが、育児・介護との両立が難しい社員またはテレワークによって生産性の向上が見込める社員であり、かつ、本人が実施を希望し上司が承認することが条件。2006 年 10 月現在のトライアル参加者数は 134 名。

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1)ねらい･目的

テレワークの導入によってダイバーシティの実現、すなわち、すべての社員が仕事と個人生活のバランスをとりながら生きがいを持って働ける環境を作るのが目的。ダイバーシティの実現によって社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できる会社に変革し、NTT データグループが掲げるグループビジョンの到達点の一つ“ワークスタイル・イノベーション”宣言を達成したいとのねらいがある。

(2)経緯

NTT データグループが 10 年後、15 年後に目指す姿として、平成 17 年度にグループビジョンを策定。グループビジョンの実現に向けた社員一人ひとりのボトムアップの取り組みの中で、公募メンバーから成るワークライフバランス WG を平成 18 年２月に設立した。
WG は、育児・介護などで働きづらい人がイキイキと働ける会社への変革を目指してテレワークの導入を提案。実施に向けた検討を人事部、経営企画部、労働組合と一体となって進め、平成 18 年 7 月 31 日より「テレワーク（在宅勤務）トライアル」として試行実施を開始した。本トライアルを経て、来年度中に制度化、本格導入する計画である。

４．導入のテレワーク制度内容など

(1)承認方法

上長による事前承認制。テレワークを実施する２営業日前までに規定の様式にて作業内容等を申し出て承認を受ける。

(2)実施頻度

１箇月あたり５日を上限とするが、上長と相談のうえ５日を超えて実施してもよい。

(3)勤務場所

勤務場所は自宅とする。業務の都合により自宅以外で勤務する場合は、上長と相談のうえ出張として取り扱う。

(4)勤務時間管理

始業・終業時間はオフィスワーク時と同様とし、始業・終業時には必ず上長に連絡する。勤務中はメールや電話で常時連絡が取れるようにし、緊急時等、指示があった場合は速やかに出社する。なお、テレワーク実施日は原則として時間外・深夜勤務を行わない。

(5)規程の遵守

テレワーク中もオフィスワーク時と同様の社内規程に従う。特に情報セキュリティについては、「情報セキュリティポリシー（規程）」を遵守する。

(6)評価

当社は既に成果をベースとした人事評価制度を実施しており、評価は四半期毎の上司・部下の面談による目標管理に基づく。従って、勤務形態の違いを前提とした評価は行わない。

５．テレワーク推進体制

(1)体制

ワークライフバランス WG が主体となってトライアルの実施方法等を検討し、経営企画部、人事部等がアドバイザリ部門としてトライアルの立ち上げをサポート。また労働組合とも密な調整を行った。

トライアルの開始にあたっては、WG メンバーが全社的なキャラバンを行って各組織の長にトライアルの趣旨を説明。意見・要望等を吸い上げたうえで、経営陣が集う執行会議にトライアルを実施する旨を報告、了承された。

トライアル開始後は事務局窓口を経営企画部に設置し、WG、人事部、情報セキュリティ推進室等と連携しながら各種の問い合わせや要望に対応。参加者の追加募集やアンケートの取りまとめ等を行っている。

(2)周知

参加者の募集告知等、社員への周知は全社的な社内ポータルサイトとテレワークトライアル専用に開設したポータルサイト通じて実施。専用ポータルでは事務連絡の他に、必要書類の配布や参加者にとって有益な情報の発信を行っている。

また、全社員の半数以上が参加する社内 SNS にテレワークトライアルのコミュニティを開設し、参加者間でテレワークの活用方法を共有したり、トラブル等の悩みを相談し合ったりと活発な情報交換に役立てている。

なお、重要な周知事項については、事務局から参加者とその上長全員にメールによる周知を行う。

(3)教育

テレワークトライアルの参加条件として事前説明会への参加を定めており、集合研修の形態で実施条件やセキュリティルールについての教育を行っている。説明会では認定試験を実施しており、一定以上の点数を獲得しなければテレワークを実施できない。

(4)その他

新聞等のメディアを利用して本施策を対外的にもアピールすることで社内外での認知度を向上させ、テレワークを実施しやすい環境づくりを図った。

６．テレワーク実施環境

業務に集中できる静かな環境を確保できることをトライアルの参加条件としており、幼児が常時自宅にいて世話が必要な社員等の参加は不可としている。情報インフラ、情報セキュリティルールについては、自宅に業務に関する情報を一切残さない方針で設計を行った。

(1)リモートデスクトップ

テレワークの実施者は、会社から貸与されたテレワーク用の PC を自宅に持ち帰り、オフィ

スの自席で普段使用しているPCにリモートデスクトップで接続する。自宅のPCは入出力のみの機能を使い、データの読み書き等の処理はすべてオフィスのPCで行うため、自宅のPCには一切のデータが保存されない。なお、自宅からオフィスまでの接続はワンタイムパスワードによる認証を伴うVPN接続サービスを用いており、通信は暗号化される。現在、技術開発本部にて端末認証等の技術を全社展開を視野に入れながら先行的に導入、検証中。

(2)小型可搬媒体、紙の使用禁止

当社は元々USBメモリやCD-R等の小型可搬媒体の使用を禁止しているが、テレワーク時はこれに加えて紙の使用を禁止。オフィスからの持ち帰りや自宅でのプリントアウトを制限。

(3)個人情報、厳秘情報の取り扱い禁止

個人情報と機密性の極めて高い情報（厳秘情報）については漏洩時のリスクが高いため、これらを取り扱う業務をテレワークで行うことを禁止した。

(4)自宅のセキュリティ管理

自宅のPCはセキュリティロープで固定し、使用しないときは施錠保管を義務付けている。この他、家族の立ち入りの制限などのルールをマニュアルにまとめ、参加者に教育した。

(5)その他

当社は全社的なIP電話の導入を進めており、各社員に直通の電話番号が割り当てられている。設定によりこれを任意の電話番号に転送することが可能で、自宅の固定電話や携帯電話に自動転送することで、自宅にいながらオフィスで対応するときと全く同様に電話を受けることができる。これまでは情報インフラの貧弱さがテレワークにおいてネックになりがちであったが、IP電話の導入やインターネット常時接続の普及等により支障なく行える環境を手に入れることができた。

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

当社のテレワークは、トップダウンの施策ではなく、**社員発のボトムアップの取り組み**としてスタートした点が最大の特徴である。

会社を変革するために、まず自らの行動を変革しようと集った有志は、当初、“女性に優しい会社への変革”をテーマにワーキング活動を始め、女性がイキイキと働けるようにするための方策について真剣な議論を重ねた。WGの集まりに参加できないメンバーも、イントラネット上のコミュニティで積極的に議論に参加し、それぞれの想いを積み上げながら、徐々にテレワークトライアルが形作られていった。メンバーの“自らの手で会社を変えたい!”という想いは熱く、決して一過性の施策に終わることのないよう、社内のニーズ、他社の成功事例、過去の失敗事例等を念入りに調査し、時間をかけて現在のテレワークトライアルに育てあげた。人事制度の再考、規程の整備、セキュリティ対策の精微な確認等、専門部署でなければ難しい検討事項も、彼らを巻き込みながらWGメンバーが一つひとつ手作りで行ってきた。その過程でWGが特に留意したことは以下の３店である。

(1)自ら希望する社員に実施させること

テレワークを制度として根付かせるためには、無理やり押し付けるのではなく、本気で利用したい社員に自らの意思でやってもらう必要があると考えた。自発的なテレワークは“やってよかった”という成功体験になり、“またやってみよう”という継続につながり、個人の成功体験は周囲で共有され、利用者の拡大につながるからである。対象者をできるだけ限定せず、公募形式でトライアルの参加者を募ったのはこのような意図からであった。

(2)部署を特定せず、全社的に導入すること

特定の部署での実施例は過去にもあったがいずれも全社的な展開といった成功には至っていない。その原因は部署間の不公平感と他部署へ拡大するときの調整の難しさにあると考え、今回のトライアルでは最初から全社的に導入することにこだわった。もちろん、対象範囲を広げるほど調整すべきことも増えて苦労したが、１ヶ月あまりをかけて精力的に各部門長をキャラバンしながらWGの想いを訴え続け、全社的な導入を実現させた。

(3)万全のセキュリティ対策を行うこと

日常的に情報漏洩事件が発生し、社会的に情報セキュリティ対策が叫ばれている現状を踏まえ、テレワークトライアルの情報セキュリティについては、社内の専門部署を巻き込みながら特に慎重な検討を行った。

自宅に一切の情報を残さないために導入したリモートデスクトップは、各部門のネットワークに若干の調整を要したものの、既存の PC と OS の標準的な機能で実現できるため追加の投資を抑えられ、また、普段オフィスで使用しているデスクトップ環境がそのまま自宅で利用できるためテレワーカーにとっても利便性が高い等のメリットが多く、現時点では最も理想的なインフラを構築できたと考えている。

一方で、個人情報の取り扱いや紙媒体の使用を一切禁止することは仕事の幅を制限してしまうため、WG でも特に議論されたルールである。結果的に、テレワークトライアルを成功させ、制度として根付かせるためにはいかなる事故も許されないとの考えから、より厳しいルールを選択せざるを得なかったが、今後の調査・評価を通して実効性等を検証していかなければならない課題であると認識している。

このように様々な工夫をしてきた当社のテレワークであるが、まだトライアルの段階にあり、試行錯誤を繰り返しているところである。よりよい制度とするためには利用者の声が不可欠であり、テレワーカー本人と上長、同僚を対象に詳細なアンケートによる調査を繰り返し行うほか、事務局の窓口や社内 SNS 上のコミュニティで常時、意見を受け付けている。利用者の声が反映された、利用者にとって本当に役に立つ制度に成長させ、ボトムアップで作り上げた社員による社員のための制度として誇れるよう、引き続き取り組みを続けていきたい。

８．テレワークの導入効果

テレワークの実施日（対象：テレワーカー本人）と、２～３ヶ月毎（対象：テレワーカー本人、上司、同僚）にウェブアンケートによる調査を行っており、テレワークを導入したことによる本人への効果、家族への効果、職場への効果をそれぞれ測定している。

現在、初回（７月 31 日～９月 30 日実施分）の調査結果を集計、分析している段階であるが、以下のような効果が聞こえてきている。

・静かな環境で集中して作業ができ、効率が上がった
・頻繁に連絡を取り合うことで、かえって上司とのコミュニケーションが密になり、業務が円滑に進むようになった
・時間的、体力的に余裕ができたことで気持ちにも余裕ができ、家族にもそれが伝わった
・子供、家族と接する時間が増えた
・今まで子供を預かってくれていた両親の負担が軽減できた
・育児に参加できて充実感を得られた（男性社員）

生産効率の向上、個人生活との両立という点で、それぞれ期待した効果があがっているものと思われる。

調査では、１日に作成したドキュメントの量（ページ数、文字数）や送受信したメールの数、電話の使用回数等、生産効率を定量的に測定し評価するためのデータも取得しており、今後、実際にどの程度生産性が変化しているかを検証していく予定である。

９．今後の予定

トライアルを継続しながら定期的な検証と見直しを行い、2007 年度中の制度化、本格導入を目指す。なお、トライアル期間中は３ヶ月ごとに追加募集を行う予定。

オリックス株式会社

東京都港区芝 4-1-23
代表者: 藤木 保彦
03-5419-5000　03-5419-5903 (FAX)
http://www.orix.co.jp/grp/
資本金: 953,646 百万円
業種: 総合金融サービス業
従業員数:15,067 名
(オリックス単独 3,101 名)人

＜テレワーク実施概要＞
2005 年４月に女性５名のプロジェクトチームを結成し、６月から育児などを理由とするホームオフィス勤務の試験導入を開始。その後、10 月から利用者を育児休業者などに限定せず、試験導入範囲を広げて実施。2006 年３月からインフラ構築を開始し、10 月に全社員を対象に正式導入。

＜実施時期＞　2005 年６月より試験導入。2006 年 10 月正式導入

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
「価値ある職場」を実現するための方策のひとつとしてフレックスオフィス制度（ドロップインオフィス、ホームオフィス、モバイルオフィス）を全社員に提供する。

２．対象部門・対象人数
部門、職種に制限は設けず、オリックスの全役職員 3,101 名が対象。
（ただし、申請すれば本人の意志のみで全員ができるという制度ではありません。）

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的
(1)経緯
①オリックスは、お客様に対して「ほかにはないアンサーを」提供できるユニークな企業集団を目指しています。それと同時に、社員にとっても働き甲斐のある企業であるべきであり、それは、職場で働く社員に対して、自己成長が図れ、人間性や創造性が高まるような価値ある職場を提供することだと考えています。
近年では、年齢、性別、国籍を問わず、さまざまな考え方の人、さまざまなバックグラウンドを持つ人が、型にはめられることなく全力投球できる職場を提供することがマネジメントの重要な仕事だと考えます。
フレックスオフィス制度もこれらを実現するためのひとつの試みです。

②具体的な課題のひとつは、出産・育児が理由で退職せざるを得ない女性社員に引き続き働いてもらうことです。そのためには出産・育児などに関わる社員にとって働きやすい職場の提供が必要になります。私たちは、ホームオフィス勤務がそのひとつの手段となるのではないかという仮説をたて、導入の検討を開始しました。
まず、５人の女性社員でプロジェクトチームを結成し、具体的な検討を行う一方、育児に携わる女性社員約 100 名にアンケートを実施しました。その結果、ホームオフィス勤務の対象事由を出産・育児、介護に限定することが逆に対象者にとって利用しにくくなるという意見があり、対象を全社員に拡大し、プロジェクトを推進することにしました。

③プロジェクトチームは約１年間にわたり活動し、モニターによるテスト、諸規則等との関連、他社での導入実績調査などを行いました。
モニターを産前休暇前・育児支援期間中社員の５名と利用者を限定しない希望部署にお願いして、50 名程度のテストを行い、問題点などを洗い出しました。

④プロジェクトチームは、ホームオフィス勤務の必要性と全社員を対象に制度化することを会社に報告して、必要なインフラ構築等を含めた業務を専任のチームに引き継ぐことになりました。

(2)ねらい・目的
多様なワークスタイルの追求を目的とした機動的なオフィス環境を提供・推進し、以下を実現することです。
①「空間」と「時間」の制限にチャレンジすることにより、個人の裁量での労働の柔軟性を高めます。
今までの働き方は、会社の「決まった席で」、「決まった時間」に働くことでした。しかし、IT 技術の進歩により、多様化したライフスタイルにおける個々人の時間の使い方を考慮した働き方に対応することができるようになりました。

②多様な働き方を受け入れる組織にすることにより、人材の確保を今以上に可能にします。
「オリックスで仕事をしたい」という思いをもって、様々な社員が集まっています。しかし、社員によって働く背景は違い、このような社員をできるだけ受け入れられる環境作りが重要です。同様に、一定の就業条件を示し、それ以外のものははねつけてしまうということのないようにしなくてはいけません。

③ネットワーク上のオフィスを生かすことにより、勤務場所に拘らないチームプレイを可能にします。
IT 技術の進歩により､同じ場所にいなくても情報を共有し､個々人のスキルや知識を生かし、目的に合ったチームをつくることが可能になってきました。オリックスグループが持つ能力の総計は、「**（一人ひとりの力＋それを発揮する場＋ネットワーク）×人数**」　という方程式に表すことができます。

４．導入のテレワーク制度内容など
「フレックスオフィス制度」は、ドロップインオフィス、ホームオフィス、モバイルオフィスの３つで構成されています。

＜承認方法＞
・ドロップインオフィス　：特に承認を要しません。

・ホームオフィス　：本人自らが申請、所属長と協議し、最終的には所属する本部長の承認が必要となります。また、就業規則の附属規則としてホームオフィス勤務規則を新設しました。
・モバイルオフィス　：本人自らが申請し、所属長と協議し、最終的には所属する本部長が承認することによってツールであるモバイル PC が支給されます。

また、仕組み、利用例、利用基準（利用可否の判断基準）、利用手続き（申請・異動・終了）、注意事項（費用やセキュリティ）、マネジメント側の管理など具体的な運用についてはフレックスオフィスガイドラインを設け実際の運用を行います。

＜内容＞
①ドロップインオフィス
外出の途中や出張中に、最寄のドロップインオフィスに立寄り、業務を遂行することです。また、自席から離れて集中的に業務を行いたいときには同じ事務所内にあるドロップインオフィスを利用することもできます。利用する際、予約は必要なく、あらかじめ利用日時が決まっている場合のみ専用 DB で予約することができます。

②ホームオフィス
勤務時間の全部または一部を自宅にて勤務することです。ホームオフィスの利用にあたっては、承認手続きをとり、具体的な実施（日時）にあたっては事前に所属長の了解が必要となります。

③モバイルオフィス
モバイルＰＣを携帯し、事務所外でも業務遂行を可能にします。

＜勤務時間管理＞
ホームオフィスやモバイルオフィスなどは、特に時間の感覚がなくなり、長時間労働になりやすい傾向が見受けられます。そのため、ガイドラインにおいて深夜残業と休日勤務を原則禁止にしています。また、ホームオフィス勤務時に発生する労働時間、移動時間、休憩時間は別に管理します。
フレックスタイムの試験導入にも取り組んでおり、今後はさらにフレキシビリティな使い方が可能になる予定です。

＜評価制度＞
オリックスでは、以前から、能力・役割・成果についてそれぞれを評価する制度を導入しています。そのため、今回の「フレックスオフィス制度」導入につき、特に変更していませんが、アンケートなどを実施し必要があれば検討いたします。

５．テレワーク推進体制

＜体制＞
①2005 年４月～2006 年３月
人事・総務本部内に、各部門から選出した女性社員５人でフレックスオフィスプロジェクトチームを結成しました。ホームオフィス勤務のニーズが顕在化していると思われる出産・育児、介護という事由を抱える社員に焦点をあて、仕事と家庭の両立ができるよう検討を開始しました。その後、具体的な事例を設け、検証を行い、モニターを部署単位の展開へと進めました。

②2006 年３月～９月
人事・総務本部にフレックスワーク推進チームを新設し、担当をプロジェクトチームから専任の組織へ変更しました。また、チームの名称をフレックスオフィスではなくフレックスワークとしました。これは、今後、オフィスに関わらずワークスタイル全体の変革について関与していくためです。
フレックスオフィスに関する業務は、人事グループと総務グループの両方に関連するものが多いため、推進チームはどちらのグループにも属さない本部付のチームとなっています。人事・総務本部の本部長がこのプロジェクトの責任者となります。
また、インフラ構築は、外部協力会社やグループのオリックス・システム社を含め、社内ではコンプライアンス部、IT 推進室、人事グループ、総務グループなど多数の組織の協力を

得て推進し、実現しました。

③2006 年 10 月～
　フレックスワーク推進チームを中心に、社内へ啓蒙活動を実施するとともに課題の解決にあたります。今後、フレックスワークを推進していくためには、IT に関する知識向上のための教育が重要であり、IT の担当部署と協力して推進して行く予定です。

６．テレワーク実施環境

①インフラは、今まで使用してきたものとは別にフレックスオフィス専用のインフラを構築し、セキュリティレベルを向上させました。コスト負担は大きくなりますが、社内で使う PC と社外で使う PC について分けて管理することにより､セキュリティを確保しています。今後は、１台で社内外利用できるようセキュリティレベルを維持しながらコスト削減を実現できる方法について検討していきます。

②オリックスグループとしてモバイル PC（ホーム、モバイル）の利用に関するセキュリティポリシーを新たに定め運用面を強化していきます。

③現在、ドロップインオフィスを９拠点設けています。利用状況を分析し、今後の開設やオフィスの仕様についてよりよい環境を提供していく予定です。

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

＜創意工夫した点、アピールしたい点＞

①当初、ホームオフィス勤務の対象者は、ホームオフィス勤務のニーズが顕在化していると思われる出産・育児、介護という事由を抱える社員について検討いたしました。しかし、最終的には全社員を対象としました。その大きな理由は、対象事由を出産・育児、介護に限定することによって対象となる人たちに対する特別扱いとして受け取られ、利用しにくくなることが危惧されたためです。

②空間に関する制限を最小化することが「フレックスオフィス制度」です。この制度に併せて､時間についての制限も最小化すれば､その効果はさらに期待できると考えられるため、「フレックスタイム制度」の導入についても検証中です。

＜苦労した点＞

①セキュリティレベルを上げることにより､利用者が使いにくくなりがちです｡利用者には、セキュリティレベルを上げることが利用者保護につながることを理解してもらうための啓蒙活動を継続しています。

②ホームオフィスやモバイルオフィスは全社員を対象としていますが、必ずしも全員が利用できるものではありません。利用希望者と所属長で業務内容、目的、頻度など詳細について協議し、会社にとっても社員にとってもプラスにならなければいけません。ホームオフィスの場合、妥当な利用日数を「週何日」と言い切ることは非常に難しいというのが現状です。

③ホームオフィス、モバイルオフィスともに、導入には費用がかかります。そのため、マネージャーには費用面も意識するよう導入の案内をしています。今まで以上に費用対効果を考えるよう促しています。しかし、すぐに効果が出るものではなく、施策についての理解を得るための説明が非常に難しいと感じました。

８．テレワークの導入効果

正式導入が 2006 年 10 月からのため、実質的な効果検証はこれからです。しかし、今まで社員に対して行ったインタビューから出てきた効果は以下のとおりです。

・チャットや在席確認のツールを利用することにより、無駄な時間を削減し、時間を有効に利用できるようになった。
・企画など集中して行う必要のある業務は、事務所よりもドロップインオフィスやホームオフィスのほうが効率的に処理することができる。
・自宅でメールのチェックを行うことにより、休日出勤日数が少なくなった。
・ホームオフィスで効率的に業務を行うため、より計画的に仕事を進めるようになった。

また、今後は効果測定として以下のような数値を確認していきたいと思います。
・出産、育児などを理由とする退職者の人数推移
・社員満足度調査での職場環境に関する数値
　マネージャーの意識、部下の意識
・残業時間の増減

９．今後の予定

①ワークスタイルの多様化に対応できるように、オフィス内もペーパーストックレス、フリーアドレス、無線 LAN を利用したインフラ整備などについて検討を進めます。

②「ドロップインオフィス」の拡大やレンタルオフィスの試験導入など、社員とってより働き易い環境についての検証を実施していきます。

③今後は、オリックスグループ各社でも対象範囲の拡大を目指します。

④セキュリティレベルを維持し、さらなる利便性の向上策を検討していきます。

株式会社富士通ビジネスシステム

東京都文京区後楽 1-7-27
代表者: 鈴木　國明
03-5804-8111
http://www.fjb.fujitsu.com/
資本金: 122 億 20 百万円
業種: 情報通信サービス
従業員数: 3, 345 人

＜テレワーク実施概要＞

全国初の KDDI 内外線両用の無線 LAN 携帯電話を活用したモバイルセントレックスを導入。社内では取次ぎスピードと機動性を向上させ、発信では相手の居場所が社内外を自動識別して通信コストを削減。社外では社内情報システムと連携してスケジュールやメール・営業日報に対応し営業効率と従業員のモチベーションを向上。ワークスタイルの変革に取り組み、内部統制にも大きな効果を上げている。

＜実施時期＞　2006 年８月より

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

“オフィスイノベーション実現によるワークスタイルの変革、生産性とモチベーションの向上を目指す“

２．対象部門・対象人数

関西営業本部の大阪「梅田ダイビル」内、全営業（産業・流通・公共・ネットワークの８営業部門）及び管理部門・システム部門の部長クラス　（計）110 名

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

新しい耐震基準に適用した新ビルへの移転に伴い、経営トップ方針としてテレワーク実践の場と位置付け、ワークスタイルの変革及び、生産性とモチベーション向上を目的に移転コンセプトを明確にして推進。その結果、期待以上の成果を上げています。

移転時のねらいをコンセプトとして明確化し、従業員の目標意識化、取り組み徹底を図ったものは次のとおりです。

(1)コミュニケーションの活性化

営業、システムエンジニアを同一フロアに隣接配置し、富士通で効果が実証済の座席を固定しないコラボレーションスペースを拡充してコミュニケーションを活性化、生産性を向上させる。

(2)モバイルセントレックスの実現

自由なレイアウトと機動性の向上を可能にできる内外線両用の携帯電話を活用。社外では社内情報システムと連携してスケジュールやメール・営業日報に対応出来る電話端末を利用、帰社してのパソコンへの日報入力などから開放する。

パソコン持ち出しを制限することで情報漏えいのリスクも回避する。

さらに営業日報のマネジメント分析から営業プロセスの向上、営業力強化を図る。お客様との対応においては内外線両用の携帯電話でビジネス機会の喪失を防止する。

(3)電子ファイリングによるペーパーレス化の促進

フリーアドレスの実現と文書の閲覧性の向上等のために電子ファイリングによるペーパ

ーレス化を促進する。併せてライフサイクルとしてロッカースペース・コピー代削減のコスト効果、情報漏えい防止を図る。

(4)モデルオフィスとしての活用

当社が率先して導入し、自ら体験・実践することによりお客様へより具体的で運用に則したソリューション提案として活用する。

４．導入のテレワーク制度内容など

営業の機動的な活動力を向上させるために、システム環境面から全面的にサポートするものである。電子ファイル化、モバイルセントレックス、ｅセールスマネージャとの連携など、営業活動そのものの機動力向上を推進している。

５．テレワーク推進体制

今回のプロジェクトは、経営会議で社長・役員承認のもと、関西営業本部長（取締役）が総括責任者となって推進しました。

実行組織としては、関西営業本部の管理部が導入推進全般を担当し、システム開発について
は、本社及び関西のネットワーク部門が担当しました。またフロアの設計、ネットワーク機器の配線・
設置などの設備・環境面についてはシステム建設部門が実施いたしました。

プロジェクトメンバーと関西営業本部従業員のプロジェクト情報共有を図るため、プロジェクトホームページを立ち上げ周知徹底を図りました。

【推進体制】

（総括責任者）　関西営業本部長
（実施責任者）　関西営業本部　管理部長
（移転プロマネ）　システム建設本部建設統括部西エンジニアリング部
（システム担当）　①システム本部 IT ソリューション統括部ネットワーク･セキュリティソリューション部
②マーケティング本部ソリューション推進統括部ネットワークビジネス推進部
③関西営業本部ネットワークソリューション営業部
④システム建設本部建設統括部西エンジニアリング部
⑤システム本部 IT ソリューション統括部第四 IT マネジメントサービス部

社内教育は、関西営業本部ネットワークソリューション営業部が中心に行いました。

また周知徹底方法（社内）として、関西営業本部の幹部社員・主任が一堂に会した
会議の場で、複数回説明を実施し、本部内のホームページも活用しました。

災害時の安否確認と事業継続性を考慮し、全社員に地震サバイバルカードと災害伝言ダイヤルカードを配布し緊急時連絡先は各自全社システムに登録、本部統括部毎に緊急時連絡先登録として自宅・携帯の番号、携帯メールアドレスを幹部社員が保管管理しています。

６．テレワーク実施環境

(1) オフィス環境（ファシリティ）

①座席を固定しないノンインテリアルオフィスを採用。退社時には個人ロッカーにパソコンと書類を片付け、机の上には何も置かない。
②コラボレーション、ナレッジを活性化させるコラボレーションスペースを拡充した。
③オフィス賃貸スペースを移転前と比較して 30%削減した。
④ペーパーレス化、環境対応に伴い用紙廃棄 18.5t、ﾛｯｶｰ・机等産業廃棄 24.9t を実施

した。
⑤コピー料金は前年同期と比較し年間換算 320 万円の削減の効果が出ている。

(2) 情報インフラの整備

①情報通信設備としてモバイルセントレックスを採用し電話は富士通 SIP サーバ、KDDI 内外線両用の無線 LAN 携帯電話と IP 固定電話機を採用。
社内から内外線両用の無線 LAN 携帯電話を呼び出す場合、相手の居場所が社内外を自動識別して内線または外線で発信、通信コストを削減。
②SFA 社内営業情報システム「ｅセールスマネージャ」を社内パソコンと社外での携帯電話から利用し、営業プロセス分析や商談管理をシステムで効率化を実現。
③ペーパーレス化を目的に電子ドキュメント管理システムを全社に先駆けて採用。
契約管理など内部統制に対応、情報の共有の促進、検索時間の短縮を実現。

(3) 情報セキュリティ

①富士通グループネットワークポリシーに基づき、情報系・音声系の LAN を完全分離しセキュリティを高めている。
②内外線両用の無線 LAN 携帯においては認証サーバで接続認証し、情報系無線 LAN からの影響が少ない通信規格「IEEE802.11g」を採用しセキュリティと品質を確保。
携帯の社内からのアクセスについてもグループネットワークポリシーに基づいた認証を実施。携帯電話端末の利用についても利用認証、紛失時のセンターからのリモートデータ削除、認証複数回失敗時のデータ自動削除を装備。
③パソコンのネットワーク接続時には検疫ネットワーク認証が全社システムとして働き、パソコンのセキュリティ対策環境が最新かつウィルス対策が最新で無いものは自動的に接続を排除する。また 10 分以上の無操作で再度の認証が必要となりネットワークの安全性を確保している。
④入室には IC カードを採用し、サーバルームと一般オフィスを権限で分離し、お客様や社外の人は応接や会議室以外、立ち入り出来ない。全社社員は写真入 IC カード社員証を常時携帯が義務付けられている。
⑤ペーパーレス化の電子ドキュメント管理システムでアクセス権限設定、従来のような紙による情報漏えい防止を実現。

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

(1)携帯電話

①1 台の電話で内外線両用を実現。内外線両用携帯に発信時に社内に居る場合は内線、社外は外線発信を自動選択発信し、通信コスト削減。今後は私用の電話を公私分計して利用できるようにする。
②内外線両用の実運用で「IEEE802.11g」を活用した事例は国内初で、アクセスポイント１台で端末 14 台の同時通話（従来の倍の環境）を実現すると同時に、複数のアクセスポイントを１つのアクセスポイントとして動作させる「バーチャルセル」技術を用いた。今回３ゾーンにアクセスポイントを設置し、さらに最も同時通話が多い営業ゾーンにはこのバーチャルセルを２セット設置し、同時通話数の拡大を実現した。そしてフロア全体として 42 台の同時通話を実現した。
③携帯電話で使用数する無線 LAN においては事前に充分な外来電波測定と設計を実施し短期間での稼動と調整を最小限にし、従来、内外線両用携帯利用企業がご苦労されている電波干渉を防止した。

(2)携帯を活用した SFA 社内営業情報システム

SFA 社内営業情報システム「ｅセールスマネージャ」を活用し、営業プロセス分析や商談管理をシステムで行い、次世代の営業効率化を実現し、従業員においては会社に帰ってから日報作成やお客様からのメールなどの連絡に対応すること無く、外出先から対応できる為、お客様と共に満足度の向上と時間効率が上がっている。

(3)テレワーク実践を目標に取り組んだことにより従業員モチベーションが大幅に向上し、課題であった優秀な人材の確保や新人の採用に大きな効果が見込まれる。

８．テレワークの導入効果

(1)オフィス環境と１台の電話で内外線両用、レスポンス向上については営業の効率化と従業員のモチベーション向上が成果として上げられます。
効果測定としては難しいのですが継続して次の点について定量化に取り組みます。
①半期単位での退職率のトレンド追跡調査
②お客様満足度調査による毎年の追跡調査
③従業員満足度調査により毎年の追跡調査
④残業時間の前年対比
⑤参考として営業成績の前年対比。8，9月は前年比大幅実績向上を達成。

(2)携帯を活用したＳＦＡ社内営業情報システム
①営業プロセスの可視化、活動分析の可視化を実現
②手持ち商談率の追跡調査。前期比との対比
③参考として営業成績の前年対比

(3)ペーパーレス化により、内部統制に対応できるようにするだけでなく、ワークスタイルの変革に効果を発揮し、さらに年間320万円のコピーライフサイクルコスト削減に効果があった（８、９月の実績を前年と比較し、年間に換算）。効果測定としては前年対比でコピー料金を測定し、効果を測定する。
ペーパーレスと併せた、ノンテリトリアルによるオフィススペースは移転前と比較して30％削減できた。これらは契約フロア面積から算出。

９．今後の予定

ファシリティのノンテリトリアルは2003年から順次展開。ペーパーレスは2006年度中に全国に展開予定。
関西営業本部をモデルにした内容は神戸と京都の支店、さらには東京本社から全拠点への導入を検討中です。

Ⅰ　実施・推進の部

テレワークを自ら実施・推進している企業/団体

奨励賞

株式会社 NTT ドコモ（千代田区）

日産自動車株式会社（中央区）

株式会社ベネッセ次世代育成研究所（中央区）

株式会社ライブドア（港区）

（白紙）

株式会社　ＮＴＴドコモ

東京都千代田区永田町 2-11-1
代表者: 中村維夫
03-5156-1111
http://www.nttdocomo.co.jp
資本金: 949,680 百万円
業種:通信
従業員数 6,013 人

＜テレワーク実施概要＞
従来、営業日報の入力は外出先から帰社して PC 端末で行っていたが、本テレワーク導入後は、外出先・出張先からスマートフォン端末で入力できるようになり、時間を有効活用できるようになった。

＜実施時期＞　2006 年９月より

＜実施内容＞
１．テレワーク名称
ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００

２．対象部門・対象人数
対象部門：ドコモ　法人営業本部
対象人数：700 名

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的
(1)経緯
ドコモ法人営業本部では、日頃から法人企業様の業務効率向上のお役に立つために、さまざまな業務やご利用実態をお伺いし、法人企業様の「モバイルデザイン」の実現に向けコンサルティングからシステム構築まで幅広くご提案させていただいております。

法人企業様の「モバイルデザイン」の実現に向けたご提案を行うにあたり、弊社の営業担当者自らが、法人企業様にお薦めするサービスや商品を使いこなせるという利用の実体験を積まなければ、法人企業様のお立場に立ったご提案が出来ません。

今、モバイル端末としては、携帯電話やノート PC といったモバイルツールが多いのですが、法人企業様の諸活動のご利用実態から見ますと、「スマートフォン」という携帯電話やノート PC が果たす役割の中間的な位置づけのモバイルツールが欠かせません。
(2)ねらい
今回の「ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００」は、弊社の営業担当者が日常的に使っている営業日報の入力を「スマートフォン」から行えるようにすることで、営業社員が法人企業様のお立場にたって、自らの利用体験に基づいた「スマートフォン」のご提案が出来るようにすること、および、弊社自らがモバイルデザインの実践を行うことで、弊社で働く営業担当者が外出先・出張先から空き時間を有効に活用できる環境づくりをめざしています。

４．導入のテレワーク制度内容など

今回導入した「ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００」を用いた営業日報の作成は、外出先・出張先より業務時間の合間に極めて短時間で簡易に入力できるため、この導入に伴って勤務時間が伸びることがなく、勤務管理制度は従来どおりです。

この「ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００」のほかに、弊社では全社員が業務管理システムをｉモードでのイントラネット上で利用できるように整備しており、勤務時間管理等に活用しているという環境にございます。

５．テレワーク推進体制

○テレワーク実施責任者の有無

ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００プロジェクトを発足。プロジェクトメンバーは営業担当者および技術・開発担当者から構成しました。

○トップのかかわり

弊社常務取締役法人営業本部のトップである星澤本部長のイニシアティブによって、プロジェクト発足した経緯があり、逐次、法人営業本部トップの意思や支援を受けて、法人営業本部内各部を横断して取り組んでいます。

○社内教育体制

開始にあたり、社員の自主参加型で講習会を複数回開催。さらに、社内イントラネットで利用方法を公開することで、いつでも利用方法を社員が自主的に学ぶ機会を設けています。

○周知徹底法

実際に個々の社員が利用しているかどうかの実態を把握するために、スマートフォン端末へのＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００アプリケーションのインストール状況や実際にＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００での営業日報の入力状況をチェックし、活用を促すことにしています。

さらに、個々の社員への動機付けとして、ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００の利用回数上位者を法人営業本部内表彰対象とするなども計画しております。

６．テレワーク実施環境

○オフィス環境

弊社は通信業者であることから、オフィス環境はほとんどがモバイルで業務が行えるように整備を整えております。

特に、法人営業本部は法人企業様をお客様として日頃より、法人企業様の「モバイルデザイン」の実現に向けたご提案を行っておりますことから、弊社のオフィス環境は弊社がお薦めするモバイルデザインの商材を実際に使って構築しております。

○情報インフラの整備

情報を共有化するための社内周知を始め、決済や勤務管理などすべて社内ネットワーク上で簡潔するインフラを整備しております。

○情報セキュリティ

弊社は通信業であることから、顧客情報の管理については特に重い責任がございます。情報管理については情報管理責任者を専任で配置し、文書管理レベルを設定し管理すると共に、システム的にもメールの暗号化などの策を講じております。

このＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００では、端末上に情報が残らないようにネッ

トワーク側での情報保持を行っております。

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００の利用に当っては、当社法人営業本部内の若手社員を中心としたプロジェクトを立ち上げることで、利用する社員のよりリアルな意見を取り込むことが可能となり、現実の利用シーンに即したシステムに仕上げることが出来ました。

具体的には、プロジェクト体制をとることによって、営業担当者の要望を、技術・開発担当者が具現化する策を練り、それを営業担当者が検証するという有効なサイクルを回すことが出来ました。また、若手社員同士での切磋琢磨や営業担当者、技術・開発担当者同士でのチームワークが出来上がりました。

これらの活動を通じて、当社法人営業本部では、ご利用者の声を開発に反映することがいかに大切であるかを一層理解することが出来ました。これは、今後の法人企業様のご要望を一層深く理解していくことができる素地が一層固まったといえます。

その成果として、ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００については、次のような創意工夫を盛り込むことで、利用者にとっての利便性をもたせています。

○営業担当者が自らアプリケーションの作成に関わりました。
外出先からも入力しやすい画面設計をおこないました。
時間・金額入力等入力画面は簡単に入力できるよう単位を選べば次の入力が出来る、という作りこみにすることでユーザビリティを意識しました。
具体的にはソフトキーを何度も押して金額入力を「1,000,000」と打ち込まなくても、「百萬」というソフトキーを設けることで入力手間を省けるようにした、などです。

○セキュリティ対策を盛り込みました。
アプリケーションの起動とログインのダブル認証をもたせました。
ログインは声紋認証またはＩＤ認証を選択することが可能です。

○長文入力対策を盛り込みました。
音声入力による文章一括変換・入力を実現しました。
過去の入力文章を分析し、より精度の高い文章変換を実現しました。

○入力に関わる手間を減らすように、名づけて「省エネ入力設計」を盛り込みました。
営業担当者の意見を取り入れ、直前折衝コピーやキーワードのプロット入力機能を設けることで、折衝情報を一から入力する必要がなくなり、入力時間を短縮することができました。

○オフラインでの入力対応を盛り込みました。
電波の届かない地下鉄車内でも登録可（音声入力は不可）となりました。

８．テレワークの導入効果

(1)効果

ＷｏｎｄｅｒＷｅｂ　ｆｏｒ　Ｍ１０００の導入時期が今月（H18 年 10 月）からですので、効果については今後見極めてまいるという状況ですが、一層の効果をあげるために、現在、利用方法のレクチャーを社員に対して開催することで操作スキルレベルの底上げ・標準化を図っております。

レクチャーを受けて早速利用している社員からの評判は「オフィスに帰社せず営業日報を入力できるので、業務処理スピードが上がっているようだ」「法人企業様に対して、スマートホンのご対案をする際に、自分の利用実感をこめてお伝えできるようになった」などあり、効果が徐々に出始めております。

(2)効果の測定方法

利用状況を毎月上旬・中旬・下旬ごとにアクセスログを収集することで把握します。収集したアクセスログを個人別分析することで、実際の利用実態や入力時間帯などを把握することが出来ます。

これらを踏まえバージョンアップなどに活かす方向でおります。

９．今後の予定

弊社のスマートフォンのラインナップに対応するアプリケーションのバージョンを、逐次開発することで、一層の「モバイルデザイン」の実現に向けて環境を整備していく予定です。

具体的には、Ｍ１０００の次ステップとして、ｈＴｃＺなどの法人企業様向けスマートホンをベースとしたモバイルアプリケーション開発を進めていく予定です。

日産自動車株式会社

東京都中央区銀座 6-17-1
代表者: カルロス　ゴーン
03-5565-2200　03-3543-5942 (FAX)
http://www.nissan.co.jp/
資本金: 605,813 百万円
業種: 製造業
従業員数: 32,180 人

＜テレワーク実施概要＞
育児・介護を事由とした在宅勤務制度

＜実施時期＞　2006 年７月より

＜実施内容＞

１．テレワーク名称
育児・介護を事由とした在宅勤務制度

２．対象部門・対象人数
以下の①～③を全て満たしていること
①「小学校３年生年度末までの子の養育」又は「配偶者若しくは２親等以内の親族の介護」を目的とすること
②本人が希望し、所属長が認めていること。
③在宅での勤務が可能な業務が一定量あること。(在宅のために新たな業務を作らないこと)

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的
出産・育児を理由とした退職による、優秀な人材流出を防ぐため。また、多様な働き方の選択肢を広げることで、個々人のライフステージにあった働き方が可能となり、会社にとってもより大きな価値の創出につなげるため。

４．導入のテレワーク制度内容など
実施形態
在宅での勤務時間は、対象者の月間所定労働時間の 50%以下を目安に、所属長と本人で調整の上、設定する。就業時間短縮制度・時短フレックス制度との併用も可とする。
インフラ整備
モバイルパソコン、携帯電話（会社負担）貸与
勤怠管理
本人が自宅での就業時間を翌日出勤簿に追記し、勤務管理者が承認する。
時間管理
裁量労働者が在宅勤務を行う場合は、時間管理非対象から時間管理対象とする。
(部課長層、及び役割等級がPG1、PE1、PT1の場合は、時間管理非対象のまま)

評価　通常通り実施する

報酬　月次賃金:不就業時間分は無給。

賞与:不就業時間分は比例分より減額（１歳以上）。成績分は業績評価に基づき支給。

５．テレワーク推進体制

「多様性のある従業員を持つことが企業にとっての強みになる」というトップメッセージに基き、多様性を生かせる組織に生まれ変わるための活動推進部署として、「ダイバーシティディベロップメントオフィス」と、人事部が共同して在宅勤務を推進している。

社内イントラネットを利用して周知している。

また、出産・育児に関わる従業員、上司向けにハンドブックを作成する予定。（07/1）

６．テレワーク実施環境

モバイルパソコンを貸与し、リモートアクセスが可能。また、希望者には携帯電話を会社負担で貸与している。

セキュリティーに関しては、「在宅勤務に関する取扱い」に明記し、制度利用者へ周知し、承認の上で利用している。

また、秘匿内容が高いデータを自宅へ持ち出す場合は、部署内にある管理台帳に記入し、部長承認のもと実施することとしている。

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

就業時間短縮制度との併用が可能であり、対象者の月間所定労働時間の 50%以下を目安に所属長と本人の間で承認のもと、フレキシブルに在宅勤務を行う事ができる。

８．テレワークの導入効果

06 年７月に導入したばかりのため、具体的な効果は測定できていないが、９月末時点で 15 名が利用しており、仕事と生活のバランスに寄与している。

今後は、利用者の声を社内イントラネットで紹介するなど、社内周知を更に測っていき、従業員アンケートを実施するなど、効果を測っていきたい。

９．今後の予定

育児・介護と仕事との両立支援に関わらず、従業員ニーズを把握しながらホワイトカラー全般にも拡充していく予定

株式会社ベネッセ次世代育成研究所

東京都千代田区神田神保町１－105 三井ビルディング 15 階
代表者: 岡田　晴奈
03－3295－0294　03－3518－2553（FAX）
http://www.benesse-jisedaiken.co.jp/
資本金: 50 百万円
業種: 子ども学を柱に、国内外における乳幼児や
保護者の意識行動に関する調査研究を主とする研究所
従業員数: 6 人

＜テレワーク実施概要＞

部分在宅勤務（週のうち１日～２日を在宅勤務）を実施。

2006 年４月～10 月まで社員２名の実施。11 月以降は、全社員（６名）で実施の予定である。

＜実施時期＞　2006 年４月より

＜実施内容＞

１．テレワーク名称

ワークライフバランスバランスプロジェクトのトライアル企画

２．対象部門・対象人数

■対象部門：次世代育成研究所

■対象人数：２名（2006 年 11 月より６名に拡充予定）

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①テレワーク導入に至る経緯：柔軟な就労形態の実現

ベネッセ次世代育成研究所は、社員６名中３名がワーキングマザーである。

2006 年４月に当研究所のオフィス移転（多摩から神保町へ）があった。

移転前は、東京都多摩市にオフィスがあったため、職住近接の就業が可能であったが、会社の戦略上、オフィスを都心に移すことになり、それによって遠距離通勤という課題が浮上した。この課題を解決するため、当研究所では、通勤時間拡大をプライベートの時間の縮小というマイナス影響を低減させるため、在宅勤務に取り組むことになった。またさらにこれをワークスタイルの改善、生産性の向上につなげる取り組みにつなげた。

②今後、部内社員全員を対象とするにあたり、マネジメント面とチームワーク面から実施可能な体制、ルールをテストしていくねらいも加わる。

４．導入のテレワーク制度内容など

■在宅勤務の方法：部分在宅（週のうち１日～２日を在宅勤務）

■承認の対象：

業種：研究職

対象基準：①自律性のある社員（この人なら見ていないところでも仕事はできると上司から判断された人）

②担当業務が在宅勤務できる業務内容であること。

③本人が希望し、上司が承認した人（本人の希望と上司の承認両方で決定）
④上司、部下、同僚と対面しなくてもコミュニケーション、意思疎通のできる人（職場で、ある期間一緒に同僚と仕事をした経験があり、お互い信頼関係を築いている人）

■評価制度：通常勤務と同じ
■勤務時間管理：始業時、終業時に上司・チームメンバーにメール連絡
通常勤務と同様に、勤務記録に記入し上司に申請をする。

５．テレワーク推進体制

■テレワーク実施責任部門：㈱ベネッセ次世代育成研究所
親会社（ベネッセコーポレーション）人財部と連携の上、トライアルを実施している。
■周知徹底方法：
・部内社員には、説明会を開き、頻度やスケジュール、不在時の連絡方法などを共有化している。

６．テレワーク実施環境

■情報インフラの整備状況：自宅に置く PC は会社のものを支給。そこに社内ネットを接続して使用する（ID、パスワードでセキュリティ管理）。
■情報セキュリティ：
①個人情報は在宅勤務時には扱わない。
②在宅勤務中、プリントアウトは原則行わない。
③社内の共有サーバー上にデータを格納し、自宅でも社内でもデータを取り出せる環境にした。プリントアウトした書類は持ち歩かないようにする。

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

工夫した点：
●情報共有のため、週に１回はオフィスで部内全員参加の会議を持つ。業務の進捗状況・重要案件についての共有化を行う。
●在宅のタイムマネジメントについて：週単位、日単位、30 分単位で設定することによって、仕事の軽重、調整ができる。
●コミュニケーション：在宅時はメール中心で、電話を補助に使う。場合によっては、ネット会議もあり。
●セキュリティーについて：絶対家族に触られないように、ID とパスワードを管理する。

苦労した点：
●在宅勤務と社用外出でオフィスが社員不在とならないよう、週単位のスケジュールを事前に共有して調整しあう点。
●自宅では執務環境（椅子、照明など）が悪く、長時間の仕事による腰痛や頭痛になりやすい。お昼の息抜き、休息時間をちゃんと取るような工夫が必要。

８．テレワークの導入効果

■効果指標としてあげたものは以下の２点
①生産性（残業時間、会議時間の効率化など）
②社員満足度など（在宅ワークの当事者と同僚それぞれにアンケートを実施し、満足、理解・納得度、仕事への影響などをはかった）

※添付資料部内アンケート結果

■在宅勤務の導入によって見られたメリット
①通勤時間が削減された分、仕事ができる。
②協同ワーク（会社での会議、打ち合わせ）と個人ワーク（在宅でする企画のまとめ、調査分析作業など）を切り分けられて効率的である。
③上司評価としては、週１、２日だとコミュニケーションギャップはおきない、というコメントである。

■　導入にあたり気をつけたほうがよいと思われる点
①雇用形態が違う人が混在する場合、目的や趣旨を説明する場を作り、情報共有をすることが必要。特に指揮命令者や直接業務で関わる人は不在時の代理をたてるなどが必要。
②週に一度は全員で顔をあわせて進捗状況を確認できる場を設定すること。
③社員が全員不在とならないような仕組みを作ること。
④一部の社員に、負担が多くかからないような仕組みや互いにカバーし合う風土を醸成することなども非常に大切である。

９．今後の予定
2006 年 11 月以降　　在宅勤務対象者を全社員（６名）に拡充。

株式会社ライブドア

東京都港区六本木 6-10-1
六本木ヒルズ森タワー38 階
代表者: 平松 庚三
03-5788-4753
http://www.livedoor.com/
資本金: 86,291 百万円
業種:インターネット関連事業
従業員数: 2,677 人

＜テレワーク実施概要＞
弊社サイト内のチェック作業
誤字脱字等の確認から、ユーザビリティ向上の提案まで、サイトクオリティの向上を目的とした作業

＜実施時期＞ 2005 年 10 月より

＜実施内容＞

１．テレワーク名称
在宅サイトチェック業務

２．対象部門・対象人数
17 名

３．テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的
２年前、長野県から弊社に障害者の新しい仕事を IT 企業から提供できないだろうかという打診があり社内で検討しました。
当時メディア事業部では、ポータルサイト事業の拡大に伴い、ページ数も大幅に増加し、サイト内の誤字脱字、表示不具合などのチェックの作業量もそれに比例して膨大に増えておりました。社内のスタッフだけではチェックしきれない部分もあり、社会貢献活動としても、また障害者雇用によって、企業として税制上のメリットもあることを知り、この仕事を長野県の障害者の就労支援団体である SOHO 未来塾(事務局松本市)に委託することになりました。

2004 年９月頃にこの計画が発足し、2005 年 10 月から SOHO 未来塾に業務を委託し、実務をどのように実行できるかの試行錯誤を重ねてきました。SOHO 未来塾の適切な助言や指導のおかげで、初めて障害者との共同作業に取り組んだ弊社のスタッフも東京と松本と遠隔地でありながらも、連携したサービスが提供できました。

2006 年の５月から４名の障害者（身体障害１級２名、身体障害３級２名）が社員として採用されアルバイト３名、サポーターとして健常者１名を採用しました。

現在では、ブログサービスの利用者の急増により一層の在宅サイトチェック業務のニーズがいっそう高まってきました。

今後はさらに発展するであろう SNS 事業など、多くの一般の利用者が参加する WEB2.0 の時代にむけて、在宅サイトチェック業務の目的は、誰もが安心してインターネットコミュニティに参加できるようにするために不可欠な活動です。

弊社はこの業務を弊社だけではなく、ネットビジネス事業に取り組む企業に対して導入の支援を様々なセミナー・シンポジウム等を通して行う予定です。

４．導入のテレワーク制度内容など

●作業内容：「livedoor」ポータルサイト内のチェック作業
・誤字脱字、表示不具合等の確認
・ユーザビリティ向上の提案

●勤怠時間管理：作業終了時に勤怠報告メールを送信
●評価制度：査定方法は検討中

５．テレワーク推進体制

●テレワーク実施責任者の有無・部門：
発足当初はメディア事業部担当の執行役員副社長の伊地知晋一を中心としてメディア事業部編成部が推進しておりました。

●トップとのかかわり：
本年度より、社長自らIT同業他社に呼びかけを行い、当該業務の拡大に努めております。

●社内教育体制、周知徹底方法：
月に１度、テレワークのスタッフは松本市のSOHO未来塾事務所に集合してもらい、ライブドア社員が出張し、研修や教育を行っております。
他にも必要な場合は不定期に東京から松本市に出張しております。
メールやスカイプでは日々連絡を取り合っております。

ライブドア社内では松本市で活躍しているテレワークのスタッフの仕事について随時紹介しています。

６．テレワーク実施環境

各家庭にはすでに障害者自身が購入したパソコンがあり、それをそのまま使ってもらいました。また、自宅にADSLあるいは光回線を引いてありました。
社内規定の変更に伴い、サイトパトロールスタッフにも新しいパソコンの購入を行います。（2007年１月を予定）

給与の中に通信費、光熱費等の実費相当分として毎月約8,000円を支給しています。

７．テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

創意工夫点：
障害者の就労支援について実績と経験のあるSOHO未来塾に支援をお願いし、助言をいただいた。
誰でも同じ作業ができるようにマニュアルの整備を行ないました。
（発見する内容が、人によって違うというケースが少なくなるように）

アピール点：

スカイプ等で常に会話しながらの作業ができるので、遠隔地でも
作業を行うことに問題はありません。
スカイプを利用することにより、遠隔会議をいつでも実施できるので
認識のズレを最小限度に食い止められています。

苦労した点：

スカイプでの周知は便利ですが、他方で、実際に会って話をしないと、埋まらない溝
も存在します。
毎月、周知教育の場を設けるのは、管理サイドとしては大変でした。
障害者の方の場合、社会人経験がない、あるいは長期間離れていたという
ケースがあり、健常者なら通用しそうな常識でも通用するとは限らないので、
辛抱強く研修を行う必要もありました。

８．テレワークの導入効果

同様の作業は、これまで東京で健常者のアルバイトを雇用して、サポート業務を行っておりましたが、長野の在宅障害者と併用することで、コスト削減が図れました。
(交通費が不要、首都圏と地方との賃金格差等)
身体障害というハンデを持ちながらも、前向きに業務に取り組んでいる姿勢を、随時社内にて報告を行っている姿に、東京で働くスタッフにも感銘を与えることができました。

９．今後の予定

現在４名の在宅社員を、今年度中(来年９月まで)に８名にする予定です。
現在は、健常者と同様の８時間労働９時間拘束でシフトを組んでいますが、
今後は障害の重い障害者も積極的に雇用していきたいので、障害者の情報支援技術についても支援機器やサービス提供企業や支援団体とも連携しながら弊社として勉強してまいります。また、短時間労働も可能なシフトに変更する予定です。

Ⅱ　支援・活用の部

テレワークの普及及びマイクロビジネス・SOHO ワーカー等を支援している企業/団体
請負契約のあるワーカーを対象に、テレワークを活用して事業推進している企業/団体

会長賞

高知県（高知市）

プラットフォームサービス株式会社（千代田区）

高知県

高知県高知市丸ノ内１丁目 2-20
代表者:橋本　大二郎
088-823-9089　088-872-5494(FAX)
http://www.pref.kochi.jp/~gyoukai/index.html
業種:公務(地方公務)
職員数:15,252 人(うち知事部局:3,828 人)

＜テレワーク実施概要＞
県庁から、テレワークでの履行が可能な業務を中山間地域のエージェントに発注し、県内どこでもテレワークが可能であることの検証と、地域への定着を進めている。また、行政業務の OJT を通じて地域人材の育成と、地域を超えたワーカーのネットワーク形成も促進している。テレワークを用い多様な地域の人々が参加することで、アウトソーシング゛が単なる経済的な効果だけでなく、地域振興や福祉、男女共同参画といった「公共のあり方を再構築する」という重要性な取り組みであることを実証し、自らの力で歩む地域づくりにつなげていく。

＜実施時期＞　2004 年 10 月より

＜実施内容＞
１．テレワーク支援・活用名称
テレワークで実現する地域活性化戦略

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数
＜支援する側の団体＞高知県、黒潮町
＜支援を受ける側の団体＞地域の NPO、商工会などの団体またはグループ（地域エージェント）、地域のテレワーカー、テレワークをはじめたい高知県民

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的
【取り組み背景】
高知県庁では、平成 16 年～平成 20 年４月までに、知事部局の業務の 30%（人役として 27%）をアウトソーシング（事務事業の廃止も含む）する大きな方針のもと、実施計画を策定し、改革を強力に推し進めている。
高知県のアウトソーシングは、他県の取り組みとは考え方が大きく異なっている。一般的にアウトソーシングというと、人員整理を主としたコスト削減効果を重視している。しかし、高知県では、アウトソーシングを単にコスト削減といった直接効果で終わらせるのではなくて、「職員自身が、民間の目標管理やコスト管理に学んで、自主的に仕事のやり方やしくみを変えていく取り組み」としてとらえ、高い目標をもって改革を進めている。自らの仕事のやり方が変われば、県庁の自発的なスリム化が進み、また、民間のノウハウを取り入れることによって行政サービスの質は向上する。更に、地域全体で雇用や就業機会が拡大し、併せて、地域の活性化に欠かせない人材の育成と産業振興、さらには、県民と行政との新たな協働のしくみづくりも可能になると考えている。
こうした地域のニーズや課題に直接応えていける行政経営を目指して、高知県の全域に県庁の仕事をアウトソーシングするため、昨年度から取り組み始めたのが、テレワーク活用による『地域版アウトソーシング』である。

【『地域版アウトソーシング』の取り組み】
全国的には景気が回復し、雇用情勢も改善されてきている一方、景気を牽引する産業に乏しい高知県では、今もなお有効求人倍率が全国平均の約半分程度という極めて深刻な雇用情勢にある。
とりわけ中山間地域においては、一次産業の低迷や公共事業の減少が、若者や働き盛りの人たちの就労機会を喪失させ、同時に彼らが職を求めて都市部に流出することで少子高齢化が加速し、その結果、さらに産業の地盤沈下と地域の活力の減退を招く、という負のスパイラルが起きている。

このような負の連鎖のなかにあっても、将来に展望を持てる取り組みが、テレワークを活用して県庁の仕事を県内どこにいても誰でも受けられるしくみの構築＝『地域版アウトソーシング』の取り組みであった。

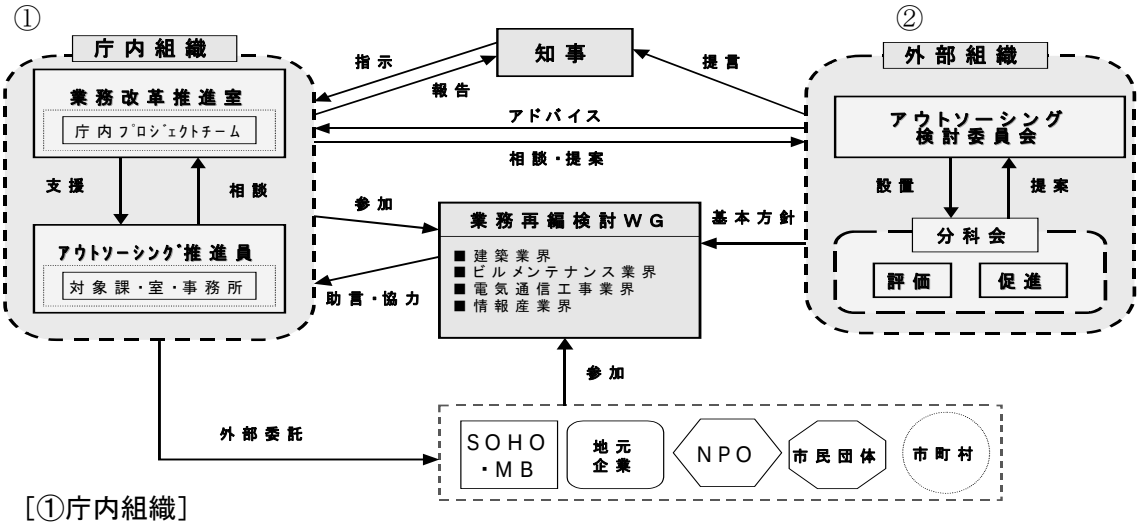
平成17年度は、試行的に高知県内6地域のグループにテープ起こしなどの業務をお願いし、県庁から発注される業務がテレワークで履行可能かどうかを検証した。
その結果、発注の際、職員側にテレワーク発注のノウハウ（仕様の確定、品質のチェック等のマネジメント能力）があれば、県庁から離れた地域に仕事を発注しても、コスト・納期・品質とも、全く問題がないことが証明された。
しかし、このしくみを中山間地域に定着させるためには、現時点で
・ブロードバンド環境が役場周辺に限定されている地域が多く、SOHO事業者の自宅での大量データのダウンロードができない
・やってみたい人はいるが、人材育成のしくみがない
というふたつの課題を克服することが急務であることがわかった。

一方、効果としては、地域の経済循環にとどまらず、地域の人々が県庁の仕事に携ることで、公共の使命を理解し、行政への積極的な参加や、分野を超えた横断的な取り組み（福祉・男女共同参画・地域情報化、まちづくりなど）を喚起することが明らかとなった。
テレワークを活用した『地域版アウトソーシング』が、“地域自立（自律）のための市民の育ち”や、“市民価値の向上”、“行政・民間・地域を含めた多様な人々の協働”につながるという実感を得たことは、地域の活性化にとって大きな収穫であった。

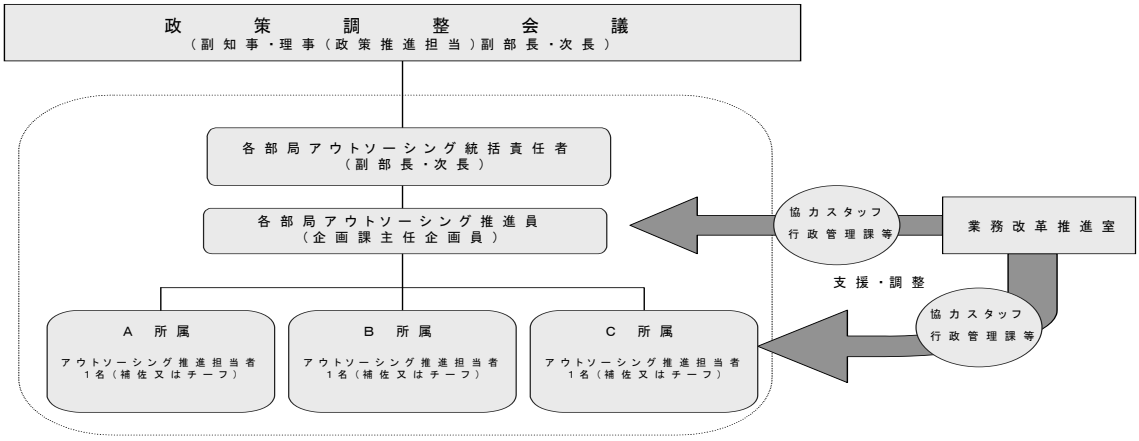
【本年度取り組みのねらい】
上記の課題の解決、および効果を大きく広げ発展させるために、平成18年度は、中山間地域のNPO、商工会などの団体やグループに、
①地域の人材の発掘
②テレワークで受注した仕事のOJTによる地域人材の育成とグループ化支援
③更に地域でテレワークを進めるうえでの課題と解決方法などの提案
をいただく『地域版アウトソーシング推進委託事業』を実施し、アライアンスとテレワークを活用したアウトソーシングを進めている。
仕事のやりとりだけでなく、地域と行政とをつなぐしくみ、地域で学び合い切磋琢磨することのできるしくみをつくることで、地域住民と行政とがともに創り、支えあう公共サービスの再構築を図っている。
将来的には他県の仕事も地域エージェントが受託し、地域エージェントを中心とした地域のコミュニティが担う方式を視野に入れ、その一里塚として取り組んでいる。

4．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制

【アウトソーシング全体】

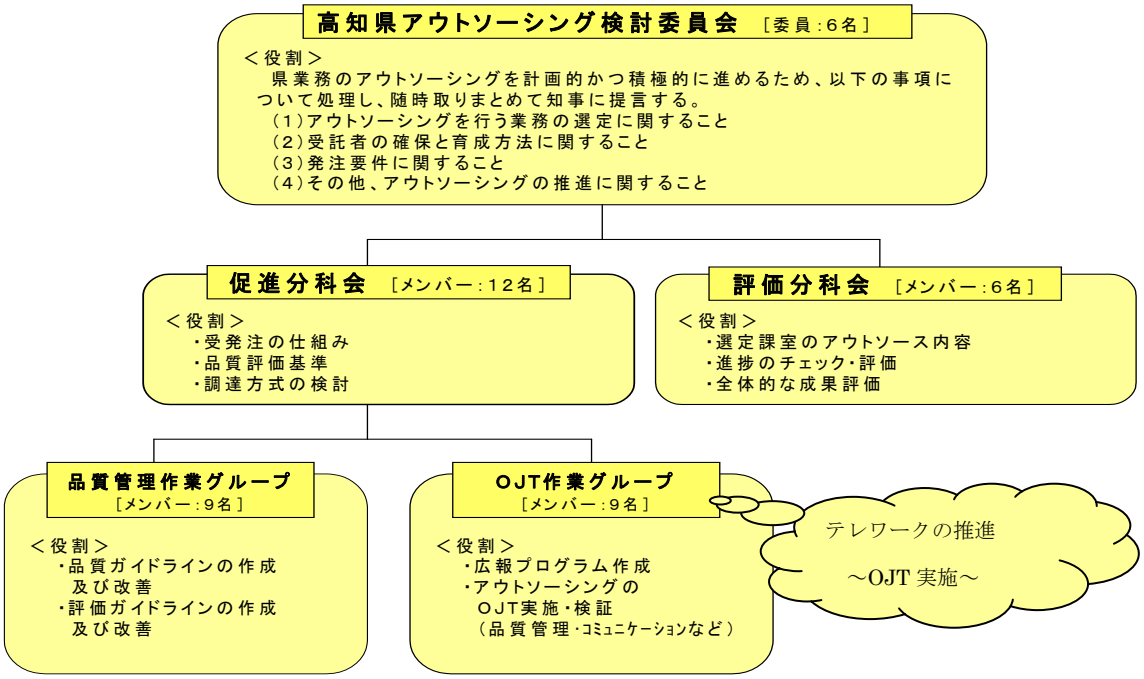


［①庁内組織］



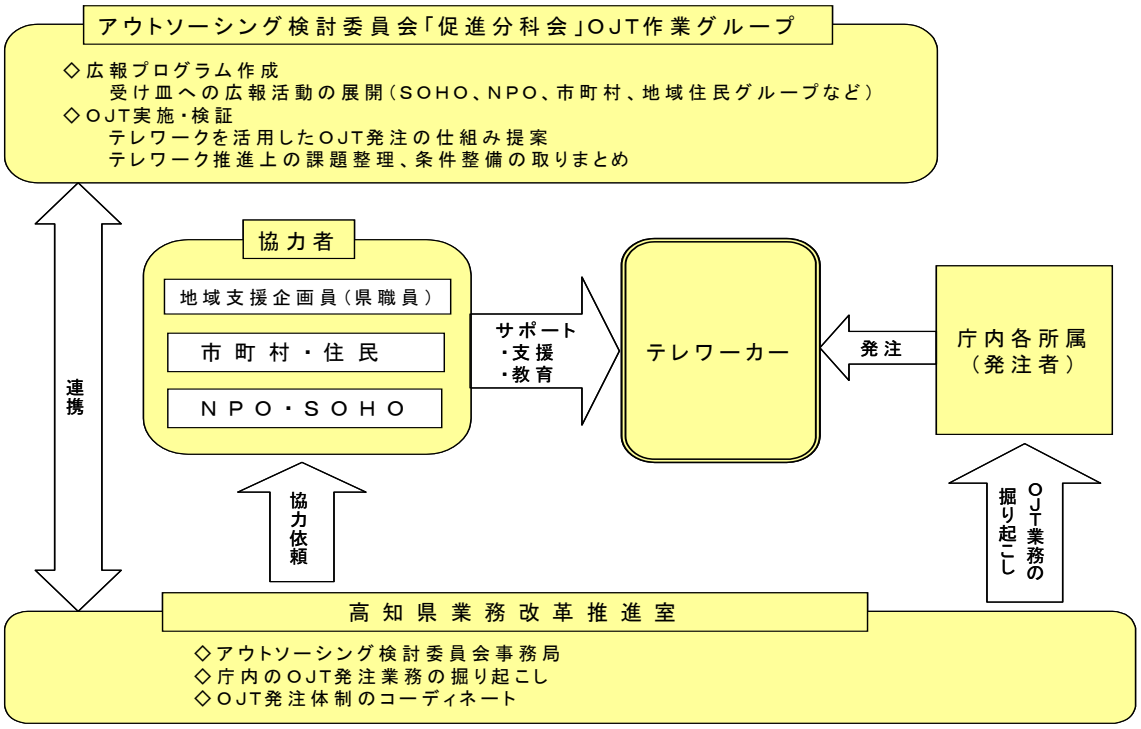
アウトソーシング統括責任者	アウトソーシング推進員	所属	業務改革推進室
・進行管理 ・部局の対応方針の決定	・作業実施状況の点検と課題の整理 ・グループリーダーへの点検結果の報告と課題への対応策の提案	作業項目の実施 【作業項目】 ・業務洗い出しと対象業務の整理 ・対象業務の現状把握と課題抽出 ・業務改革 ・コスト比較 ・調達・契約の準備	【推進員への支援】 ・ヒアリングの共同実施 業務の洗い出しと対象業務の整理 対象業務の現状把握と課題抽出 ・業務改革の方向性の検討 【対象所属への支援】 ・業務洗い出し手法の提示 ・現状把握の手法の提示 ・コスト分析の手法の提示 ・受け皿側との意見交換の場の設定

［②外部組織］



【地域版アウトソーシング】

［テレワーク支援・教育体制］



５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について

●地域版アウトソーシング推進委託事業によるテレワーク発注のしくみづくり

＜テレワーク発注が可能な業務のピックアップ＞

まず、県庁から発注される業務の中で、離れた地域の事業者がテレワークで履行することが可能な業務（テープ起こし、調査集計、ホームページ更新、リーフレット作成業務など）で小規模なもの 37 業務を、『地域版アウトソーシング』指定業務の対象としてピックアップした。

＜『地域版アウトソーシング推進委託事業』の実施＞

次に、これらの仕事をテレワークで受託することが可能で、地域の人材育成や地域活性化につなげる視点を持って取り組める地域の団体、グループを地域エージェント（『地域版アウトソーシング推進委託事業』の受託者）として公募した。

地域エージェントとしての、人的・物的環境、仕事の実績、役割の認識、他機関との連携などの体制を確認し、審査した結果、次の８つの団体、グループと委託契約を締結した。

団体・グループ（地域エージェント）の名称	地域エージェントの特徴	受注実績
①大月町商工会青年部	事業所のＩＣＴ化支援や個人事業者の就業支援などを行う団体	ＨＰ作成 セミナー講師
②ガレコレ	ＩＴ関連業務や地域起こし活動を行う事業者のグループ	ＨＰ作成 ポスター作成
③高幡ワーキンググループ	在宅テレワーカーと地域起こし活動グループとのコラボレーショングループ	テープ起こし セミナー講師
④特定非営利活動法人ＮＰＯ砂浜美術館	地域人材の育成や地域起こしイベントなどを企画運営するＮＰＯ法人	リーフレット作成 テープ起こし
⑤ドリーズ・イースト	子育て中の母親たちで構成されたテレワーカーグループ	テープ起こし
⑥にしとさやっちょるネット	テレワーカー育成を行う地域の事業者とセミナー修了生とのグループ	セミナー講師 出版物制作
⑦企業組合 ひよこぐみ	地域住民へのＩＴサポートなどＩＴ関連業務を行う企業組合	セミナー講師 ＨＰ作成
⑧企業組合 ユニフィカ	障害者や高齢者を中心とした在宅テレワーカーの企業組合	ＨＰ作成 データ入力

これらの地域エージェントには、地域のテレワーカー育成の拠点的な役割を担っていただくとともに、地域でテレワークを進めるための課題の明確化とその解決方法の提案、地域版アウトソーシングによる地域の変革などについて報告をいただくこととしている。

●協働を推進する人材の育成

＜地域のテレワーカーの育成状況＞

『地域版アウトソーシング推進委託事業』には、地域の新たなテレワーカーを育成するスキームを組み込んでいる。また、機会あるごとに、県内各地に出向き、テレワークで実現する地域の雇用創出や人材育成、行政への参画といった地域版アウトソーシングの普及啓発を行っている。

そうしたなかで、
・テレワークについて知ってもらうための啓発、体験イベント
・テレワークに興味のある人、やってみたいと思っている人を対象にしたセミナー
・テレワーカーのスキルアップのためのセミナー
・テレワークで受注した仕事のＯＪＴ
などを通じて、地域のテレワーカーの育成を図った。
これまでに、延べ 725 名がイベントやセミナーを受講している。
　また、実際にテレワークで仕事をしたテレワーカーは、延べ 229 名となっている。

＜テレワークを活用した教育のしくみづくりと協働の促進＞
　高知県庁では、アウトソーシングに関する説明会などを開催し、延べ 720 名に参加いただき、アウトソーシングの進め方、発注予定業務などをお知らせするほか、業務に対する民間からの質問や提案などを受けてやりとりを行うことなどにより、アウトソーシングへの理解や民間とのパートナーシップづくり、協働などを進めている。

　その一方で、中山間地域の事業者をはじめ、育児、介護、障害の有無などさまざまな要因により、このような場への参加が困難な県民も多いこと、また職員の側もアウトソーシングの効果をコスト面だけでとらえがちになるなど、民間、職員双方ともに、アウトソーシングについての深い理解が必要な面も否めない。
　そのため、協働を進める民間や地域の人材、職員の育成を促すべく、テレワークを活用した教育と広報、啓発のしくみづくりに取り組んでいる。

　例えば、実際にアウトソーシング業務を受託した事業者から、業務の内容や受注前の備え、対処の方法、受注によって起きたプラスの変化など、効率化やコスト面だけでない効果について話していただく事例紹介ビデオを、e-ラーニング教材として作成した。
　また、仕事を受注するために必要な入札の手続きなどを知らないことなどにより、履行能力はあっても、入札などに参加できず受注に結びつかない事業者も多いため、入札参加資格を取得する手続きを解説した e-ラーニング教材も合わせて作成した。

　これらの e-ラーニング教材でのアウトカムは、いっしょに制作する作業を通じて民間と行政との協働が促進されたこと、職員の協働への意識が高揚したことである。
　教材を作成するにあたっては、さまざまな団体などからの協力を得て、職員が直接ビデオ撮影、映像編集作業を行い作成した。

　作成の過程ではまず、高知県アウトソーシング検討委員会「協働分科会」の委員から、撮影、映像編集作業の指導を受け、さらにできあがった教材に対しても、アドバイスをいただきながら改良を重ねている。（「協働分科会」は、高知県のアウトソーシングを効果的に進めるために、重要な課題となる「教育」と「民と官との協働」を推進することを目的に設置。）

　また、これらの教材は、インターネット市民塾のユニオンでもある「おおがた学校」事務

局の協力により、「おおがた学校」に掲載し、「おおがた学校」にある「テレワーカー育成講座」など他の人材育成カリキュラムと併せて、ご覧いただけるように工夫している。

「インターネット市民塾」http://toyama.shiminjuku.com/home/index.html

「おおがた学校」http://www.ogatagakko.com/home/index.html

●地域へのテレワーク発注の新たな展開

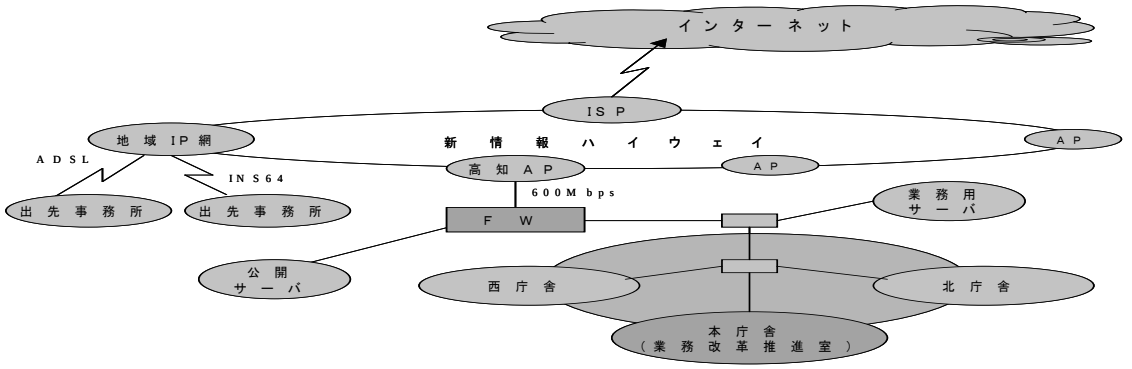
地域エージェントに対して、『地域版アウトソーシング』指定業務から 13 業務をテレワークで発注している。この実績により、地域エージェントの履行能力や、テレワークでの業務の実施が可能であることが、発注課の職員だけでなく県庁内に徐々に浸透してきており、その結果、新たにテレワークが可能な業務として 7 業務（計 20 業務）を追加発注している。

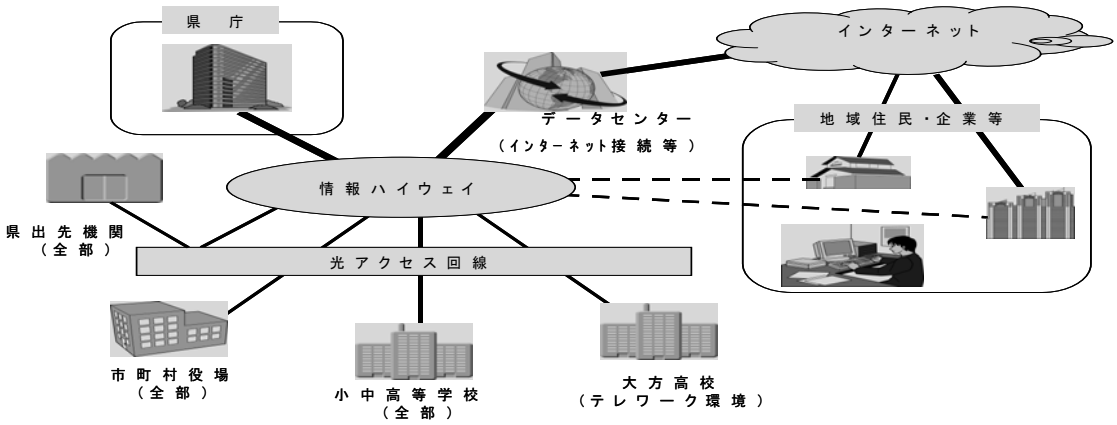
また、地域エージェントは、高知県庁からのこれらの発注業務を足がかりとして、国や民間団体などからも、アンケート調査業務やテープ起こし業務、ホームページ作成業務なども受託して、テレワークにより実施しており、夢と発展性のある取り組みに成長している。

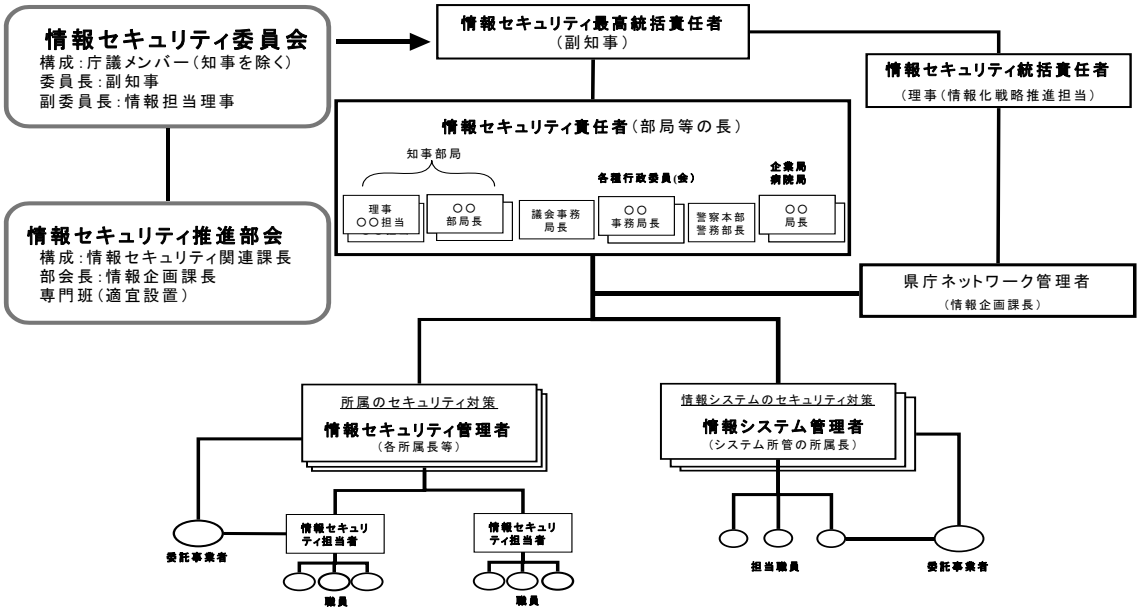
その他にも、地元市町村の議会議事録作成なども受託し、テレワークにより仕事の分担、集約を行うことで、地域エージェント間の連携で複数の地域のテレワーカーでボリュームのある作業をこなすなど、さらなる成長と多様な働き方、暮らし方に向かっての歩みを続けている。

６．(1) 当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
(2) 支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等

[高知県庁の情報ネットワークインフラ]







７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

創意工夫したこと、アピールしたいこと

●地域の変化

『地域版アウトソーシング』を進める中で、関係者は『テレワーク』の重要性を再認識した。なぜなら、それまで、アウトソーシング受託者の対象となりえなかった人々
－障害者・SOHO・主婦など－すなわち、地域を構成する多様な人々が、『テレワーク』を用いることで、時間や場所の制約を超え参加できるようになり、協働しながら地域の公共性を再構築する＝自治再生・地域再生につながる、ということが実証できたからである。

下記に、前述した地域エージェントからの成果報告を抜粋・紹介する。

①新しい働き方への可能性

・県内中山間地域の基幹産業は一次産業で、小規模の製造業やサービス業などの事業者も多く、就労形態もパート雇用が多数を占めている。県内の景気は回復感に乏しい状態で、専業　で生計を営むことが厳しい実情がある。

そのようななか、住民のテレワークへの認知度は徐々に高まってきている。テレワークを行うことで、本業やパート勤務の傍らで収入を得られ、地域でライフワークバランスのとれた生活が成り立つようになる。

・テレワークによる多様な働き方の実現は、育児中の母親、要介護者の家族を抱える女性や高齢者、心身に障害をもつ人など多くの人の就業が可能となり、少子高齢化対策や福祉の向上、地域の支え合いのしくみづくりにつながる地域の希望の光である。

・[『地域版アウトソーシング』によるテレワーク就労の効果]を公にすることで、市町村の理解が進み、町の就業機会創出の施策としてテレワーカー育成を取り入れたり、庁舎の一部をスポットオフィスとして提供している自治体も出てきた。

②地域テレワーカーのグループ化、地域間連携

・地域には、まだ有力なエージェントが存在しない。そのため、個人単位での受注がほとんどだが、個人での業務履行は、受注できる仕事の量や範囲が限定的で、リスクやプレッシャーも大きいうえ孤独感を伴う。今回、県内広く地域エージェントを意識した取り組みが行われたことにより、地域内でのグループ化、また他地域との連携が生まれ、繁忙時期に協力し合うしくみが確立した。

この地域間連携により、大きな単位の業務の受託も可能な戦略的アライアンス体制ができつつある。

③行政への関心の高まりと地域協働

・仕事（会議のテープ起こし）を通じて、議会での質問と答弁、行財政状況や防災などの課題、行政施策などをリアルタイムで知ることができ、行政への関心が高まった。

・自身がテレワークを行うことで、これまで関心のなかったデジタルデバイドに対する意識が芽生え、危機感が高まってきた。テレワークを通じ、雇用や地域の振興対策に地域住民と行政とがいっしょに取り組み、民と官との真の協働が始まった。

④地域振興への波及効果、個人から地域への展開

・テレワークがきっかけとなり、地域住民の学びと育ち⇒新たな就労機会⇒地域内外ネットワーク化⇒組織を超えた多様な人々の協働が進むことで、“個”の活力が地域の活性化につながっていくことを実感している。

⑤次世代の育成

・在宅 SOHO と高等学校とをテレビ会議でつなぎ、高校生を対象にした仕事の体験講座などを実施することにより、次世代の即戦力を養成している。また、高等学校の中に、インキュベーション施設を整備したことで、高校生にもテレワークの理解が進んでいる。

・母親がテレワークで仕事をする姿を見た子どもが、その姿を通じてテレワークに対する具体的なイメージをもち、新しいビジネスとしての意識をもつようになっている。

●県庁職員の変化

『地域版アウトソーシング』を実施した県庁の職員側も、“どこに居ても・誰でも参加できる仕組み＝テレワーク”を、庁内外に定着させるため、県庁内部に向けた視点で地域の現実を見るのではなくて、地域の自立に向けて今何をすべきか？という事を試行錯誤するうちに、仕事のやり方に変化が生じている。

こういった変化の兆しは、テレワークによる庁内変革の第一歩であるといえる。

①いつでも学べる仕組み：e-ラーニング教材の作成と活用

・インターネットを活用して、どこでもいつでも学べるしくみをつくることで、セミナーや講習会などの各種イベントなどに参加する機会を得にくい地域でも、県の取り組みや必要な手続きの方法などを知ることができるよう工夫している。

・アウトソーシング事例紹介のビデオ教材は、受託者のインタビューから、どのような課題や効果があったのかを知ることができ、今後、仕事を受託する際に必要な準備に役立つ。また、ア

ウトソーシング業務の評価として、活用することもできる。

②“個”のコミュニケーション：メールニュースの配信

・アウトソーシングに関する情報をタイムリーに届けるため、本年５月から、＜高知県アウトソーシングメールニュース＞の配信を開始。（10 月末現在　800 通）

発注見通しの情報、入札に関する情報、説明会の開催案内などを、その都度、登録者に送信している。

８月１日に開催したアウトソーシング説明会のアンケートでは、参加者の約４割弱が、メールニュースを見て参加した、という回答をしており、効果的な情報伝達を実現している。

③会議の開催方法

・高知県アウトソーシング検討委員会「協働分科会」を開催するにあたっては、極力対面式の会議は行わずメーリングリストを活用している。やむなく対面式の会議を行う場合でも、資料の配付は止め、スクリーンに PC 画面を表示しながら議論を行う、というスタイルとなった。これは、職員がテレワークに慣れ、“何が必要か“を行動に移したときに、自然と出てきた結果である。

結果的に、環境面、コスト面での負荷も軽減させていることは言うまでもない。

苦労したこと

①県庁内でのテレワークへの理解

・最初は、職員のテレワークへの理解や認識が充分でなく、テレワーク発注への協力を得るのに労力を要した。

また、発注後も、仕様書の内容や、事前の打合せや連絡が不充分で、トラブルや地域エージェントへの負担が生じた。

・発注後、トラブルが生じる度に、担当職員に『地域版アウトソーシング』についての周知を図ったが、今後、更にテレワーク発注を拡大するためには、ルールづくりや職員に対する徹底した発注のスキルアップが必要である。

②通信インフラ環境

・地域では、役場周辺など一部のエリアを除き、大半がナローバンド環境で、大量のデータのやりとりができない。自宅では、ウィルス定義ファイルの更新、アップデートもままならず、また e-ラーニング教材も十分に活用できない事業者も多い。

そのため、ブロードバンド環境の整った公共施設の活用や、地域エージェントが受け取ったデータを、分割、または記録媒体により受け渡しするなどの対応を行っている。

・地域エージェントと県庁との間の発注や納品のやりとりは、安全に大量のデータの受け渡しができるしくみ（VPN、テレワークセンターなど）がまだ整っていないため、現段階では、公開サイトからのダウンロード、メール添付でのやりとりを行っている。

③地域エージェントの育成

・『地域版アウトソーシング』の効果を最大限発揮するため、公共のあり方を再構築する視点をもち、地域で実践できる人々の存在が欠かせない。その役割を担う地域エージェントの育成を行っているが、地域によってバラつきがある。県内に広くエージェントを求める観点から、今後も継続して地域エージェントの人材確保と育成が必要である。

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

●「地域版アウトソーシング推進委託事業」の発注

180,000 円×8 地域エージェント＝1,440,000 円

●地域でのテレワーク受注実績

・高知県庁からの発注　　20 業務（契約数 31 件）　2,091,138 円
・その他の発注　　８業務

受注実績のなかには、これまでは他県や他地域に発注されていた業務や、新たに国や外郭団体から発注された業務など、これまで高知県、または地域でテレワーク受注していなかった業務も含まれている。

また、都市部では雇用情勢が好調で人材不足のため、都市部のシンクタンクから地域に対して、必要な情報、データの収集、整理などをテレワークで実施できるアシスタントを探しているとのリクエストもきている。

●人材育成状況

・セミナーなどの受講者　　延べ 725 名
・テレワーク実施　　延べ 229 名（実数としては約 60 名）

９．今後の予定

■課題への対応

＜受発注課題への対応＞

・県庁内で必要なルールづくりやスキルアップ
・公共施設の利活用促進や安全なデータ受け渡しのしくみづくり検討
・地域エージェントの確保と育成

を継続して実施。来年３月末に再度、検証を行う。

■広報活動

・『地域版アウトソーシング推進委託事業』の中間報告会を e-ラーニング教材化、県庁内外で、地域へのアウトソーシングの効果、必要性の理解を図る。
・県西部、東部の自治体等と連携し、テレワーク＋アウトソーシング啓発イベントを開催予定（本イベントは、同時に地域人材育成も兼ねて行う）。

■全庁的な方針としての位置付け

・10 月 17 日に、平成 19 年度の高知県の予算編成方針を示し、特筆すべきこととして、地域での人材育成と雇用創出を目的として、現在職員が直接実施しているものを含めて、テレワークでの発注が可能な業務を積極的に発注し、新しい形の公共サービスや県庁のしくみづくりに取り組む方針を明確に打ち出した。

『地域版アウトソーシング』が全庁を挙げての取り組みへと発展している。

プラットフォームサービス株式会社

東京都千代田区神田錦町 3-21　ちよだプラットフォームスクウェア
代表者: 藤倉潤一郎
03-3233-1511　03-3233-1501 (FAX)
http://www.yamori.jp/
資本金: 70 百万円
業種: （日本標準産業分類に基づく）
不動産賃貸・管理業、専門サービス業、他
従業員数: 正社員：2 人　パート：10 人

＜テレワーク実施概要＞

不活性な公的施設を核として、地域に分散する老朽化した中小ビルを効果的に連携させることで「複合型テレワーク拠点」を創出し、官民協働（PPP）による「SOHO まちづくり」を推進

＜実施時期＞　2004 年 10 月より

＜実施内容＞

１．テレワーク支援・活用名称

ちよだプラットフォームスクウェア：
現代版「家守」による「SOHO まちづくり」の推進

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数

拠点施設の総登録利用者数：1,064 社（個人・団体を含む）
うち、複合型テレワーク施設の利用者数：192 社（548 名）

内訳：１）オープンネスト利用者　：　140 社
２）クローズドネスト利用者：　37 社（財団法人まちみらい千代田を含む）
３）アネックス利用者　　：　14 社（11/1 オープンの施設の申込者を含む）
４）提携施設利用者　　：　1 社（提携施設単独の利用者を除く）

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的

① 千代田 SOHO まちづくり検討会による現代版「家守」事業の提言

東京都千代田区（夜間人口：約 42,000 人）神田では、六本木や汐留に代表される大規模再開発等に伴うオフィス供給の増大に伴い、いわゆる「2003 年問題」が顕在化していた。これは単なるビル経営の問題（実質的な意味ではオフィス賃貸業は千代田区最大の産業であるが）にとどまらず、テナント流出による昼間人口の減少が飲食業や各種サービス業などの地場産業に多大なダメージを与えた。また、JR 神田駅周辺では家賃負担力の高い貸金業や風俗店などを入居させたことでまちのイメージが変わりつつあり、空きビル・空き室などの人目につかない場所が増え、人通りが減少することで治安を一層悪化させることが懸念される状況にあった。こうした事態が進行すると、まちが人を呼び込む力はますます減退し、テナント流出に拍車が掛かるとともに、歴史の中で育くまれてきた文化・コミュニティの更なる崩壊をもたらし、地域価値の深刻な低下を引き起こすことになる。

このような認識のもと、千代田区の外郭団体である財団法人千代田区まちづくり推進公社（現・財団法人まちみらい千代田）は、神田の再生に向けて「千代田 SOHO まちづくり検討会

（座長：小林重敬・横浜国立大学教授）」を設置し、現在当社の代表を務める藤倉潤一郎（当時、全国デジタル･オープン･ネットワーク事業協同組合・代表理事）をはじめとする６名の委員により、「SOHO まちづくり」を推進するための様々な施策の検討を進めた結果、増加する空室・空床を効果的に連携・活用することで地域の再生を図る現代版「家守」事業を提言することにした。

②２つの先導的プロジェクトと「中小企業センタービル活用事業」の公募

上記の提言に先立ち「千代田 SOHO まちづくり検討会」では２つのリーディング・プロジェクトを手掛けている。まず平成 13 年度に於いて、民間ビルオーナーから区に寄贈された物件（秋葉原）の活用プランを公募し、採択した**「LINUX Cafe」**に建物の維持運営管理を一括して委ねることでオープンソース関連ベンチャーの集積・育成を図る計画を始動させ、次いで平成 14 年度には、神田駅前の民間ビルオーナーが所有する空きビルを SOHO・ベンチャーの拠点施設として「家守」に整備させることで**「REN BASE UK01」**が開設された。これら２つの先導的なプロジェクトが良好な起ち上がりを見せたことなどを背景に、区は懸案となっていた不活性な公的施設（旧・千代田区中小企業センター）の活用事業者を「家守」に委ねる方式で公募することを決定（平成 15 年度）し、審査委員会に於ける検討の結果、当社のボードメンバーが中心となって取り纏めた事業プランが採択されることになった。

当社は、同提案の採択を受けて平成 16 年２月 26 日に SPC（特定目的会社）/NPC（非営利型株式会社：Non-Profit Company）として設立され、同年３月 31 日に締結した契約に基づき平成 16 年４月１日から平成 26 年３月 31 日までの 10 年間、当該建物を占有・運営管理する権限を委ねられるに至った。以上の経緯により、当社は約 1.6 億円の資金（区の負担分：2.4 億円を除く）を投じて当該建物を産業振興・コミュニティ振興などの課題解決をまちづくりの観点から総合的に推進する SOHO の拠点施設としてコンバージョンし、同年 10 月１日「ちよだプラットフォームスクウェア」をオープンさせた。

③フレキシブルなワークスタイルを支える複合型テレワーク拠点の創出

高齢化が進む都市部のオフィス需要は、いわゆる団塊の世代が大量に定年退職を迎える「2007 年問題」を契機として今後急速に冷え込むことが予想され、従来型の発想に基づく大規模開発（情報システムに於けるカテドラル型開発モデル）ではこの事態に対処しきれないことが明らかになりつつある。また、企業の再編や業務の知識化・高度化が進み、デジタル・オープン・ネットワークの伸張やテレワークのより一層の普及・拡大が求められる時代状況にあって、オフィスは「通勤すべき場所」から「創造的な時間を過ごせる場所」として、より魅力的な空間に変化していくことが求められている。こうした中、増加する中小ビルの空室を SOHO としてコンバージョンする試みは、新規創業支援やコミュニティの活性化に加え、既存ストックの有効活用を通じた環境負荷低減等にも寄与するものとして注目を集めており、日本政策投資銀行が「SOHO コンバージョン支援センター」を開設するなど、支援の枠組みを整えようとする動きも見受けられる。

当社はこれらの予想・市場動向等を踏まえ、個別のホームオフィス（1st Place）やスモールオフィス単独では満たすことが難しい SOHO のワークプレイスに関するニーズ（ホームオフィスに於けるプライバシー問題や個人情報保護法への対応をはじめとする高度なセキュリティの確保、知恵の創造やコラボレーションを誘発する場の提供など）を、ホームオフィス等と中核施設（2nd Place）である「ちよだプラットフォームスクウェア」を組み合わせることにより、あるいは複数の中小ビルに分散的に点在する空室等を効果的に連携させること（情報システムに於けるバザール型開発モデル）によって、複合的なテレワーク拠点として整備することを計画した。

本来 SOHO はテレワークを前提とする自律的な働き方であり、拠点施設に於いて広いワーク

プレイスを専有的に利用する必要性は低く、むしろ SOHO ビジネスのより一層の高度化を通じて省スペース化のサポートを行うとともに、SOHO どうしの主体的な協働を可能にする先進的なオープンスペースを整え、セキュリティの確保されたプロジェクトルームを用意するなど、SOHO のニーズにきめ細かく対応した多様なワークプレイスを開発・提供していくことが求められている。このような考えに基づき、「ちよだプラットフォームスクウェア」では「オープンネスト」と呼ぶ共同利用型ワークプレイス（40 席程度）を中心に、専用のワークスペースとして利用できる「クローズドネスト」や「持ち運べるオフィス」として使用できるトランク型の可搬式ワークデスク、短時間の集中作業を効率的に行うための「コンセントレーション・エリア」などを、ビジネスシーンや事業の成長・発展段階に応じてフレキシブルに切り替え、「小さく借りて大きく使える」低価格かつ高品質なオフィス環境を提供している。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制

①トップの直接的なイニシアティヴによる全施設的な推進体制

トップの直接的なイニシアティヴのもと、マネジメントチームならびにその各々の出身母体である協力会社（設計事務所、会計事務所、オフィス家具メーカー、IT ベンチャーを構成員とする事業協同組合）と外部専門家（学識経験者、インキュベーションマネジャー、情報システムコンサルタント、マーケティングコンサルタント等）による支援体制を構築し、SOHO エージェント 13 機関により組織する「SOHO エージェント連絡会議」を通じて、施設の運営管理の在り方の検討、施設利用者に対する各種情報提供や新たな施設サービスの開発など、テレワークの支援・活用による SOHO ビジネスの高度化や施設活性化の取り組みを推進している。

②SOHO エージェントとの連係による支援体制の構築

上記の全施設的な推進体制のもと、SOHO エージェント各社が連係して SOHO に対する各種支援サービスを開発し、年間 40 回以上の各種セミナー、講演会、交流会等の開催を通じて常に良質な刺激・情報を提供し、相互の信頼関係の醸成と様々な協働プロジェクト（緑のまちづくりの推進、施設利用者のマナーアップ・キャンペーンの展開、ビジネスコンシェルジュの在り方に関する研究・開発等）の推進を図るなど、総合的な支援体制の構築に努めている。

③施設利用者による自律的なテレワーク活用とその高度化への取り組み

また、施設利用者を主たる構成員として「ちよだプラットフォーム推進協議会」を組織し、SOHO どうしが時間や場所を選ばず、メーリングリストや簡易グループウェア、ソーシャルネットワークサービス（SNS）などを使って情報を交換し、相互啓発を通じた様々な協働プロジェクトが創発されるよう、自律的なテレワーク活用の伸張を図っている。また、「Skype」を活用した通話カウンターの設置や遠隔コンシェルジュサービスの実証実験、施設利用者証（ID/IC カード）への電子マネーの実装（導入予定：2007 年３月）など、テレワーク活用の高度化に取り組んでいる。

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について

①SOHO の就業拡大に対する直接的な貢献

平成 18 年５月から９月にかけて、外部機関に委託して実施したアンケート調査の中間報告によれば、当施設の利用者はその過半が東京都区部に居住し、施設とホームオフィスなど他の事業場を兼用しながら、テレワークを前提とした時間や場所にとらわれない働き方を実践している事業者であることが分かる。

・施設利用者の居住地
　東京都区部：53.3%　東京都市部：10.7%　東京を除く首都圏：21.3%
・ホームオフィスなど他の事業場との兼用：76.0%
　ホームオフィスとの兼用：53.3%

スモールオフィスとの兼用：33.3%
・直近 10 日間のうち施設を利用した日数：平均 4.3 日

利用者の多くは副業（セカンドビジネスや主婦の内職等）の為に施設を活用しているのではなく、従来から行っていた本業のビジネスをより効率的・効果的に展開するため、様々な会議・研修などの集まりを開催したり、仕事仲間や他の利用者との打ち合わせ・共同作業などを円滑化し、人的ネットワークを拡大するなど、より良い環境を求めて施設に転入してきている。

・当施設に於いて本業を行っている事業者： 85.2%
・当該事業を当施設の利用以前より行っていた事業者：72.0%
・転入に際して期待した効果：
　様々な会議・研修などの集まりを開催しやすい：72.6%
　仕事仲間や他の利用者との打ち合わせ・共同作業などの円滑化：70.6%
　人的ネットワークの拡大：61.3%

これらの期待に対する施設利用後の（提供料金を考慮した上での）満足度は、いずれも期待値と同等程度かそれ以上の水準を示しており、施設に対する利用者の総合的な満足度も極めて高い。このことから、当社の事業は SOHO の就業環境の改善・向上に大きく寄与し、就業拡大への貢献を果たしているものと考えられる。

・入居後の満足度：
　様々な会議・研修などの集まりを開催しやすい：81.3%
　仕事仲間や他の利用者との打ち合わせ・共同作業などの円滑化：81.3%
　人的ネットワークの拡大：60.6%
・総合的な満足度：
　非常に満足している ＋ やや満足している：89.4%

②地域の雇用創出・拡大に対する貢献
以上のような SOHO の就業拡大に対する直接的な貢献に加え、区の財政支出削減への貢献（年間１億円以上）をはじめ、まちの賑わいの創出や周辺中小ビルの空室活用のモデルを開発・展開（第１号：2006 年４月１日オープン、第２号：2006 年 11 月１日オープン予定）し、不活性な地域ストックの資源化に寄与するなど、地域経済の活性化を通じた雇用創出・拡大への貢献が高く評価されている。

６．(1)当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
(2)支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等

①SOHO の成長過程を垂直方向に体現したオフィス・システム
エントランスロビーとともにオープンな雰囲気のテレワークカフェを設けた当施設の１階は、公開空地に張り出したウッドデッキと合わせ、各種公開セミナーやワークショップの会場、展示スペースなどとして活発に利用され、人や情報の出会い・交流の場となっている。このような場から生み出される様々な新しいアイデア、プロジェクトをスムースに事業化できる空間が、２階に設けた「オープンネスト」である。「オープンネスト」は、約 40 席のオープンなワークプレイスを 140 社の SOHO が共同利用し、相互啓発を図りながら事業を発展・成長させていくことができるプロジェクト・インキュベーションのプラットフォームで、事業規模が一定程度に達し、プロジェクトのスタッフや関係者の数が増えた SOHO は、３階に設けた「クローズドネスト」に移動することになる。「クローズドネスト」は 3.4 ㎡～18 ㎡程度までの様々な広さの専有利用型ワークプレイスで、更に事業規模が拡大し、周辺中小ビル

に移転するまでの期間のインキュベーターとして活用している。このように、当施設のオフィス・システムはスタートアップから「成長・発展」「成功・退出」に至るまでの SOHO 事業者の成長過程をそのまま垂直方向に体現したものとなっている。

②施設内の様々な機関が連係する有機的なサービス・システム
　１階（または５階の会議室など）にて様々な公開セミナー、ワークショップなどを開催するのは、主として SOHO エージェントの役割である。SOHO エージェントは、これらの活動を通じて施設に良質な SOHO を誘引し、各種支援サービスの提供を通じてシード段階からミドルステージに至るまでの SOHO の成長・発展をサポートする。また、このような SOHO エージェントの活動と緊密に連係しつつ、施設の総合案内・受付や各種アウトソーシング・サービスのワンストップ窓口となるコンシェルジュとビジネスセンターなど、施設内の様々な機関が有機的に連携しながら SOHO に対する総合的なサポートを行っている。

③テレワークの基盤として富士ゼロックスの「beat」を活用
　これら当施設に於ける各機関の活動を支えるのが、ユビキタスな情報通信ネットワークである。当施設では、複数の SOHO 事業者がプロジェクトを組成し、コラボレーションを図る為の簡易グループウェア機能（共有ファイルへのアクセス管理をはじめ、スケジューラや掲示板、施設予約など）やウイルス・ワーム対策などの情報セキュリティ機能を一括管理できるシステムとして富士ゼロックスの「beat」を導入している。「beat」は同社が大企業を対象として長年培ってきた技術をベースに開発された情報通信ネットワークサービスで、当施設ではこれを SOHO のコラボレーションツールと位置づけ、SOHO ビジネスの情報インフラ、高度な情報セキュリティの確保やホームオフィスからのリモートアクセスなど、テレワークの基盤として活用している。

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

①現代版「家守」としての SOHO エージェント
　「家守」とは、江戸時代、不在地主からの委任を受けて長屋を管理・差配した大家のことで、店子から安定した賃料収入を得るため、相応しい店子を誘致・選定し、店子の生計がたつよう仕事の斡旋や算盤の訓練など様々な支援を行うとともに、長屋の諸事に携わり、連係してまち全体のマネジメントを担う存在であった。江戸の知恵に学び、都市の空洞を人と人のつながりで埋める温故知新の試みとして、これを現代の空室対策とまちづくりに応用し、官民協働による地域経営のモデルとしたのが現代版「家守」である。

　神田地域の中小ビル経営者は、求心力の高い大規模ビルが林立する千代田区にあって、１階に工房や店舗を構え、最上階に居住するなどの小規模事業者であり、これらの事業者が単独でビルの求心力を高め、地域の将来に必要とされるテナントを呼び込むことは非常に困難である。現代版「家守」は、このようなオーナーから空室や空きビルを借り受け（仕入れ）、または委任を受けるなどして、地域の特性等を踏まえて立案したコンセプトに沿って、従来とは異なる用途に改修した上でテナントを募集・誘致するとともに、入居したテナントに対する会計・税務・法務、営業先の紹介といった経営サポート、地域との交流のコーディネートなどを行うもので、これらを通じて空洞化した市街地に活力を取り戻し、まちを再生しようとする試みである。

　当社では、このような現代版「家守」の機能・役割を担うべき事業者として SOHO エージェント（マイクロビジネス・エージェント）に着目し、これらの事業者が従来から SOHO に提供してきたビジネスマッチングなどの様々な経営支援サービスに加え、テナントリーシング、プロパティマネジメント、コミュニティマーケティング、地域プロデュースなどのノウハウを獲得することで地域に根ざした新産業として認知され、その経営基盤の安定化・高度化と

生産性の向上を図ることができると考え、当地に於ける「SOHO まちづくり」を SOHO エージェントとの連係・協働により推進することにした。

②官民協働による地域経営のモデルとして高い評価を獲得

このような狙いを実現するにあたっては、千代田区、財団法人まちみらい千代田はもとより、社団法人日本テレワーク協会、財団法人社会経済生産性本部「SOHO ポータル協議会」や全国デジタル･オープン･ネットワーク事業協同組合など、SOHO・テレワークの推進に主導的な役割を果たす諸機関の指導のもと、地域価値を向上させるプロデューサーとしての新たな機能・役割を獲得・発揮し、地域経済の開発・都市再生の担い手になろうとの気概をもった多数の SOHO エージェントを施設に誘致し、これらの SOHO エージェントから将来有望な SOHO 事業者の推薦を受けることで、良質な施設利用者の確保とビジネスコミュニティの形成を図り、周辺の中小ビル連携に向けた事業展開の基盤を確立することを企図した。

これらの試みが功を奏し、拠点施設に於ける SOHO のネットワークが可視化され、まちに賑わいが生まれたことから、「ちよだプラットフォームスクウェア」は様々な新しいプロジェクトがベンチャービジネスやコミュニティサービスとして活発に創発される土壌を育み、地域の活性化を担う新たな人材の幅広い裾野を形成する一大拠点として、テレビ・新聞・雑誌をはじめとするマスコミからの注目を集め、「非営利型株式会社が地域を変える～プラットフォームスクウェアの挑戦」「SOHO コンバージョンによる地域再生」などの書籍、政府・公的機関が取り纏めた調査報告書などにおいて官民協働や地域経営の先進事例として取り上げられるなど、テレワークのより一層の認知・浸透に貢献するとともに、のべ 100 回を超える自治体関係者からの視察・見学が行われ、豊島区や新宿区、足立区、石川県、沖縄県など全国の区域に同様の取り組みが波及しつつある。

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

①コスト競争力の源泉とコスト優位性の確保・増大

当社の施設は既存の不活性な公的施設をコンバージョンし、その有効活用を図ることで、新規に同等の施設を開設する場合と比較して大幅な初期投資の低減を実現しており、それがコスト競争力の源泉となっている。また、施設の改修に際しては旧い壁面などをなるべく残しつつ、それらが新しい施設環境の中に上手く溶け込むようデザインし、残存する家具や備品のリユース、リサイクルを徹底するとともに、屋上緑化など様々な環境対策を行っている。このような環境に対する配慮が、電気自動車のカーシェアリングによる新しい都市型交通の提案、オール電化や蓄熱式空調システムの採用と人感センサーや IC カードを用いた照明・空調・セキュリティの一元的なコントロール（電力コストの低減）、光・インターネット接続サービス（100M×６本）と電話・ファクシミリ等を一体化したネットワークサービス、高度なセキュリティシステムの共同利用（通信コストの削減）など、先進的な技術を用いたコスト削減の努力とも相俟って、新しいワークスタイルを実現しうる拠点施設のメッセージ性を高め、利用者にとって付加的な魅力として受け入れられている。

また、施設の総合窓口となるコンシェルジュには学生アルバイトを積極的に採用し、近隣の大学等と提携することで定期的に研究生やインターンを受け入れるなど、フレッシュで活力溢れる施設のイメージとコスト・ベネフィットを共存させつつ、開発・提供される各種サービスの品質や安全性が関係機関や利用者との協働の中で定常的に改善・向上されるよう工夫を凝らしている。テレワークの活用をはじめとする、このような環境に対する配慮、品質や安全性に対する徹底的かつ総合的な取り組み姿勢などにより、当社事業の先導性は関係機関からも高い評価・求心力を獲得しており、このことが各種発注に際して外部企業等からの様々な協力が受けられること、低価格調達を実現できることなどコスト優位性の確保・増大に効果を発揮している。

②マネジメントモデルとして「非営利型株式会社」を採用

公の施設等の運営の民営化は財政の健全化を図る自治体にとって必要不可欠な課題となっ

ているが、一方で、公の施設等の運営を単なるコスト優位性だけで民間に委託してしまうことは公共サービスの充実という目的に反することになりかねないとの議論がある。当社は、公共サービスの充実を担保しつつ施設運営のコストを削減するという一見相反した二つの目的を達成するため、いわゆる「非営利型株式会社」をマネジメントモデルとして採用した。当社では、出資者に対し、原則として直接的な利益配当は行わず、また役員には賞与を支給しないことなどを定款に記載し、「非営利型株式会社」としての経営理念を明示している。出資者・役員は社会的投資家・社会的起業家として、産業振興・コミュニティ振興を通じた地域の活性化がもたらす間接的な利益を享受し、あるいは投じた資金や努力が目に見える範囲で安全・安心できるカタチで活かされ、そのことが自治体の財政改善の一助になることの社会的意義を認め、「志ある投資」の担い手としての気概を共有し、財政依存型の公共サービスから自律型事業への転換に向けた官民協働（PPP: Public Private Partnership）を実践。公の施設等のマネジメントの在り方に新たなモデルを提示している。このような「非営利型株式会社」の理論展開やそのマネジメントモデルは最近でこそ注目され始めているが、これを公の施設等の運営主体として位置づけた例は無く、この新しい発想を今後、公的施設等の運営に活かしていくことで、事業活動により生じた利益をテレワークのより一層の普及・浸透をはじめとする、まちづくりの課題解決の為に再投資するなど、新たな公共サービスの担い手として株式会社によるマネジメントが可能であることを示している。

③現在の事業の状況と今後の事業展開計画・ビジョン（成長性）

当施設の利用状況（施設のオープンから２年が経過）は、専有利用型ワークプレイスが常に満室かつ退出待ちの続く状況にあり、共同利用型ワークプレイスも大変好評で、既に計画当初の募集定員に達している。また、共有設備や付帯サービスの利用状況についても当初の計画を上回る水準で推移しており、年間 1.2 億円程度の事業規模となっている。

施設オープンまでの準備期間であった第１期（2004 年２月～2005 年６月）を除き、第２期（2005 年７月～2006 年６月）ならびに第３期（2005 年７月～2006 年６月）の決算とも黒字となり、安定的な事業基盤が確立されるに至っている。

このような状況を踏まえ、当社では老朽化した周辺中小ビルのリニューアル計画を前倒し気味に実施し、第３期に於いて第１号のサテライト施設「アネックス竹橋 01」を開発・提供（首都大学東京との協働プロジェクト）した。また、本年 11 月には第２号サテライト施設である「アネックス竹橋 02」を提供するとともに、来年 3 月には空き床を借り増し、その増床を図る予定である。当社では今後、このようなサテライト施設の展開を、近隣の物件動向ならびに需要動向を踏まえつつ、１～２ヶ所／年程度のペースで拡大させていく予定である。

９．今後の予定

2006 年 11 月：第２号サテライト施設「アネックス竹橋 02」オープン
2007 年　３月：「アネックス竹橋 02」増床
2007 年　３月：施設利用者証に電子マネーを実装して施設内をキャッシュレス化
するとともに、各種サービスの提供形態を高度化

Ⅱ　支援・活用の部

テレワークの普及及びマイクロビジネス・SOHO ワーカー等を支援している企業/団体
請負契約のあるワーカーを対象に、テレワークを活用して事業推進している企業/団体

優秀賞

株式会社キャリア・マム（多摩市）

（白紙）

株式会社キャリア・マム

東京都多摩市落合 1-3-7-501
代表者: 堤　香苗
042-389-0220　042-389-0230 (FAX)
http://www.c-mam.co.jp/
資本金:38.5 百万円
従業員数:21 人

＜実施時期＞　2000 年８月より

＜実施内容＞

１．テレワーク支援・活用名称

１００，０００人の主婦のネットワーク

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数

年間　2,000 人

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的

キャリア･マム　沿革

1995.4　育児サークル PAO（C-MAM の前身）設立
1996.4　キャリア・マム結成（東京城西地区のママネットへ拡大）
1997.3　（有）アクセルエンターテイメンツを設立、
　　社内にキャリア・マム事業部を設置
2000.8　（株）キャリア・マムとして独立・事業拡大

1995 年（平成 7 年）４月に地元の多摩ニュータウンで立ち上げた、育児サークル PAO が、くちコミとインターネットの普及により、多摩地区から全国エリアへとその会員を増加させました。1996 年には、育児サークル PAO から、キャリア・マムを結成し、有限会社アクセルエンターテイメンツ内の一事業部として事業を展開し、その後、1996 年にはその会員も、１万人の主婦のネットワークに拡大しました。その主婦のネットワーワークを使い、主婦会員の生の声（潜在的な主婦の声）を吸い上げ企業に提供していく、マーケティング事業を主軸とし、その後 2000 年（平成 12 年）８月には有限会社から株式会社に会社形態を遷し、マンションのキッチン商品開発や、化粧品の商品開発など主婦の視点を最大限に生かす、「マーケティングリサーチ」「商品開発」「ブランドコンサルタント」などを手がけ、現在にいたります。

マーケティング事業で発生する調査結果はすべてデータ化し、その作業のほとんどを、在宅業務という形で全国各地の会員が処理できる仕組みを整え、子育て中でも働きたいという主婦の「在宅就労支援事業」を行っています。在宅業務に関しては、データ入力だけではなく、外勤は無理でも、能力のある女性のパワーを活用し、CAD、デザイン、Web 制作や翻訳、コールセンター、覆面店舗調査など幅広い業務を展開し、インターネット上でのコミュニケーションを主軸としたプロジェクト運用する形で就労支援を続けています。

さらに、主婦会員に対しても、マーケティング事業を担うアウトソーシングスタッフとしてのマンパワーだけでなく、アンケート・モニターなどマーケティング事業に積極的に参画することで、会員のキャリア開発、さらに自立した生活の支援につなげるような仕組みを整えています。

出産や育児、介護など、さまざまな事情を抱えながらも、意欲がありながらも社会から隔絶されている女性たちが、「自分の『固有の特徴と経験』を『キャリア』として社会に還元

できる創出」を目的とし、いきいきと自分のペースで働く母親たちの笑顔と努力を、一番身近な家族である子供たちに教えてあげることで、それが次の時代を生きる子供たちの将来のロールモデルになれば、というのが、「キャリア・マム」というたくさんの母親の夢のつまった会社を、大きく成長させていくことの意味だと考えます。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制

業務への採用時には厳しい採用基準を設けていること、また、納品時には、徹底的な品質管理を行っております。その他、アライアンスパートナーとして、成果物を提供させていただくクライアント(発注元)と常に協議の上、必要に応じて社内・外の合同研修他、独自の教育育成プログラムの開発をインターネット上や OJT もまじえながら行っております。

また、このネットワークをさらに強固にするための人材を育成するに当たって、マンパワーとして通用する会員の質の向上、会員の「声に出して言いたいが企業には届かない声」も増強する必要があるため、主婦が自分の考えを表現できるように指導する目的で、主婦向けに独自のオンライン研修プログラムを開発し教育・研修を行なってきました。全国各地で、実際に在宅でのプロジェクト責任者として各業務に携わっているスタッフが、自ら講師となり、仕事だけでなくワークライフバランスのとれた、自分らしい働きかたを、one to one で指導しています。このオンライン研修プログラムには、今まで 22 科目、延べ受講者数 1,000 人、累計売上高 600 万円の実績があり、ここで培った人材育成にかかわるノウハウの蓄積は、内容的にも独自の資産となり、他社に類を見ない特徴（ネットワーク）を維持し続ける成功の要因にもなっていると思われます。

当社在宅業務に於ける、教育方針については以下の通りです。

（ア）　ワークスタッフ教育
（イ）　在宅検品担当者教育
（ウ）　電話研修スタッフ教育
（エ）　リクルート（採用）

以下のような業務教育の事例があります。

①調査員教育（フィールド調査、店舗調査）

３ヶ月を１クールとした、調査員の研修を行っています。当社の全国の会員向けに募集をし、応募した会員のうち、当社規定の書面の提出ができるもの、また、当社規定の個人情報・守秘義務の取り扱いに関わる課題に合格したもののみ、研修に参加可能としています。

研修では、業務機密事項など基本的な事柄から、実際の調査業務に関する注意点などを、遠方の研修生でも問題なく学べるような教育プログラムをたて、当社教育部門専任スタッフにより、オンライン上で教育を行っています。また、トライアルとして当社で作成した仕様に基づき、実際の店舗へ調査に行き、実際の調査と同様の Web 上の報告画面にて報告書を提出、フィードバックを行っています。トライアルを行うことにより、実際の調査へスムーズに入っていけるように教育しています。

１クールの最終段階として、対面での集合研修を東京、多摩、大阪で行い、注意点の再確認、研修生からの質疑応答等行っています。集合研修に参加できない地方の研修生に対しては、電話での１対１の研修を行い、フォロー体制を整えています。

研修終了後は、修了生のみ参加できる掲示板を設け、情報交換やモチベーションのアップを図っています。

②検品担当者教育

当社では、調査業務だけなく各業務において検品を担当するグループリーダーを置いており、数年前よりグループリーダーの教育を継続して行っています。　調査業務に関しては、他の業務とは別に調査業務に特化した検品担当者専用の教育プログラムを設け、報告書のクオリティーのアップ、クオリティーの均一化を計れるように検品担当者を教育しています。

調査員研修生がトライアルで実施した報告書の添削を実際と同じ Web 上の画面で行うことにより、実務に入ってもスムーズに検品が行えるようなシステムを整えています。この研修で優秀と判断したものから順次、実務に入るようなシステムになっています。

③電話研修スタッフ教育

当社では、実査に入る前にすべての調査員に対し、専任の電話研修スタッフが研修を行っています。専任の電話研修スタッフには、当社のマネージャークラスのスタッフ、及び仕様の読み込みに問題がないと判断したものがあたり、実務に入る前には必ず調査員研修で行う電話研修に OJT として参加することを義務付けています。

電話研修スタッフは、電話研修開始前に必ず対面で集まり、御社等クライアント様との打ち合わせに参加した社員から注意点等レクチャーを受けます。その場で質疑応答をし、個々の疑問点を解決した後、調査員へ電話研修（30 分～１時間）行っています。

調査員のリクルート(採用)は、原則調査員研修修了生からのみとしていますが、調査員が不足している地区に関しては、当社の全国の会員へ一般募集をしています。一般募集で応募した会員を選考する際に、まず、当社の他の業務で問題を起こした会員は選考外とし、当社規定の書面の提出ができるもの、規定の個人情報・守秘義務に関わる課題の合格をしたものを採用としています。また、調査員研修を受けていない調査員として、電話研修スタッフ、検品担当者には情報共有し、調査期間中の注意を怠らないように進めています。

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について

子育てや介護など、自分の意思とは反して、企業に出勤することができない人材でも、社会の経済活動に参加できる新しいワークスタイルを支援し、全国大都市圏（東京・大宮・多摩・名古屋・大阪等）を中心に研修を繰り返し、プロジェクトマネージャーとしてチームの核となり、新しい働きかたのリーダーとなる女性たちを輩出しています。

また、新規採用を積極的に行い、地域経済へ雇用という形の貢献を継続させています。総合職の経験のない女性たちでも、再教育を行うことでテレワーク型のプロジェクトマネージャーとして、大企業とも伍してプロジェクトを進めることが出来、自分らしい働き方を見つけるきっかけとなっています。

また、オンラインでの研修や、多摩エリアを中心とした全国都市で定期的なオフ会（年間約 30 回　10 都市）を行うことによって、多摩市からは 2003 年度「e-ワーク情報局」事業の委託を受け、東京都や多摩市の女性再雇用支援セミナーも定期的に実施し、代表の堤はテレワークの普及と実態に関して、全国講演を行っています。（年間約 20 回）

６．⑴当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
　　⑵支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等

１）ウイルス対策について
　ウィルスチェッカの常駐、リアルタイムモニターの稼動、ウィルスチェッカの適宜のバージョンアップ、週に１度のウィルススキャンの実施、スパムメールの排除、不審メール削除の徹底など

２）不正アクセス対策について
　不正アクセス制限設定、アクセス制御機能を有した機器の使用、アクセスログの確認、アクセス権限の最小限化など

３）ユーザー認証、アクセス制限について
　情報システム管理者によるアクセス権限管理

４）パスワード管理の徹底

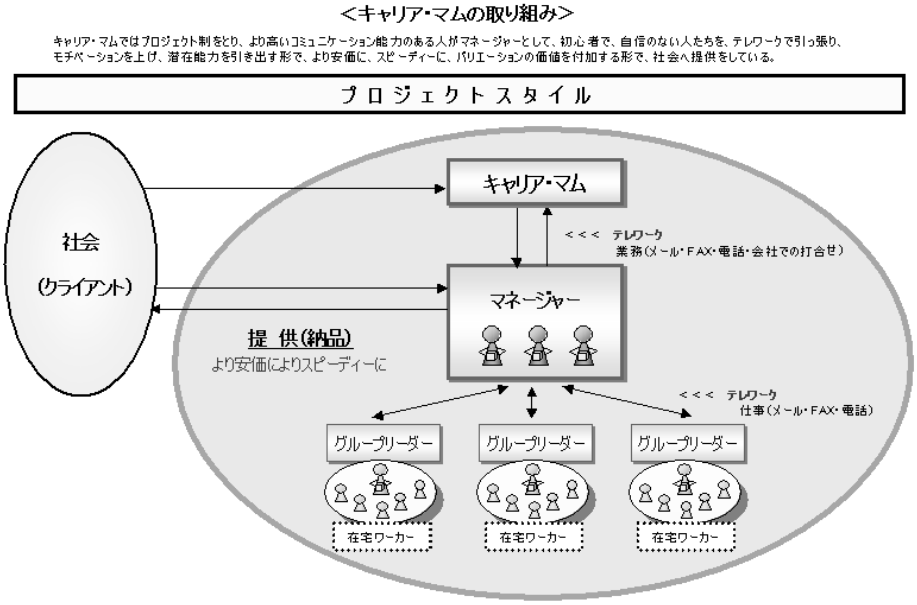
５）データの不正流出、改ざん、破壊について
　アクセス権限の設定、PC およびデータのパスワード管理、物理的アクセス管理の徹底、サーバーラックの施錠管理など

６）システム停止、データのバックアップ対策について
　サーバーラックの施錠管理、無停電電源設備による電源対策、ファイルサーバおよび、DAT テープによるデータバックアップなど

７）プライバシーマーク制度（通称Ｐマーク）の資格認定制度の認証に合わせた、
　業務フロー、品質管理体制の実施

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

　キャリア・マムではプロジェクト制をとり、より高いコミュニケーション能力がある人がマネージャーとして、初心者で、自信のない人たちを、テレワークで引っ張り、モチベーションを上げ、潜在能力を引き出す形で、より安価に、スピーディーに、バリエーションの価値を付加する形で、社会へ提供をしています。



両立支援で自慢したい制度

　弊社は、個性を尊重した「しなかやさ」と「斬新さ」を併せ持つ、経営方針をとり、子育て、介護など、様々な理由から外勤社員として、従来の形で就労することの困難な人たちに、

在宅就労スタイルという柔軟な発想でのワークスタイルを提案しています。在宅でのマネージャーは毎日出社する義務はなく、在宅でのプロジェクト業務管理を、メール、WEB、電話、テレビ電話、ファックスなどの、オリジナルのオンライン遠隔プロジェクト監視システムをテレワークにて行い、育児と仕事を両立した働き方をしています。また、在宅で、プロジェクト運営を進めるためのシステムも確立しています。

他の企業の制度との違い

社会から離れて、主に子育て中や、介護中の女性たちの、経験や、隠れた能力を引き出し、プロモーション、マーケティング、アウトソース業務にいかしています。本人の能力を引き出す（活かすため）には、できるだけ、個人の状況にあわせ仕事量を調整する形で、勤労形態もバリエーションをつけています。制度化していない部分でも、従業員からの希望、提案を、個々のニーズに合わせ、実現可能な部分はそれぞれの対応をしています。例えば、残業の際は、子供は会議室で宿題などを出来る、保育園の送迎の時間は途中退席できる、在宅でも保育園や学童への就労証明は積極的に行いチャンスを広げる、近隣の保育園やファミリーサポートと提携し、業務打合せに来社したワーカーが、スムースにミーティングができるよう、託児の配慮をおこなう、自社で保育スタッフをかかえ、セミナー等は託児付で行い、より参加しやすくするなど、制度だけでなく融通のきく対応で、会社全体でワークライフバランスを推奨しています。

７．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

【SOHO 業務支援】　売上げ規模　5,000 万円～

スキルがあるのに、育児や介護を理由に通常の外勤形態での仕事を得られない女性達に向けて、SOHO エージェント業務を行っています。個々の登録会員の能力と、業務をアウトソーシングしたいという企業のニーズをマッチングさせることにより、在宅業務支援を実現。初心者には、インターネット上でビジネスマナーや、実際に仕事を行っていく為の教育事業として、個人情報取り扱いの注意も含め「オンライン講座」で教育、即戦力化しています。また、プライバシーマークの取得（H18.05）により、個人情報を扱う業務（入力やコールセンター等）の受託も可能となっています。

【コンテンツ制作】【プロモーション】　2,000 万円～

全国のトレンドに敏感な女性たちのアイデアや情報、主婦の視点、地域特性を生かして、コンテンツを WEB や携帯端末等にのせて配信し、流行らせるしかけ作り出しています。自分たちの欲しい情報を、自分たちで集めて配信している女性向けホームページ「キャリア・マム」と、在宅で働きたい女性のための「おしごと＠Home」の運営し、また、全国に存在する会員を使っての草の根的な「くちコミプロモーション」により、オフライン（対面）でのダイレクトプロモーションも可能です。また、情報発信のみならず、同じく全国の会員を使って、地域情報や、他社にはないセールスポイントとなっています。また、インターネット動画 CM の制作など、地方の主婦でも参加できる成長性のあるプロモーションも手がけています。

在宅スタッフを登用しての営業体制、マネージメント体勢を確立しているため、通常の企業が抱える固定経費の半分以下に、コストを抑えることを実現しています。また働き手のライフスタイルにあわせた働き方をワークシェアリングという形で提供できる、日本では、まだ数少ない企業であるため、「社会に埋もれた主婦やハンディキャッパー、シニア等のキャリア活用」という視点で、ソーシャルアントレプレナーとしての革新性も併せ持っていると思われます。

【商品開発・マーケティング調査】　5,000 万～

20 代～40 代の主婦を中心とした約 100,000 人の会員データをもとに、メーカーの「作りたい商品」と、ユーザーの「欲しい商品」を融合させた新しい形の商品開発を行っています。

インターネットの使用で、スピードアップとコストダウンを実現しつつ、詳細なプロフィール登録による信頼性の高い具体的な提案をおこなうことが可能です。「作り手からのおしつけではなく、ユーザー発信という形でのプロシューマー（プロダクト＋コンシューマの造語）という立場を確立しています。

例：店舗調査（自宅近くの店舗調査などを行う。消費者としての視点が活かせ時間の融通もきく)､くちコミプロモーション(生活エリアのコミュニケーションネットワークを活用し、新しいPRツールとして注目されている)。

８．今後の予定

代表　堤の講演や、雑誌・テレビ・新聞等の取材を営業の武器に、ひとつひとつの仕事で実績を積んでいく方法で、会社経営をすすめています。また、会社設立の経緯としても、「母親が『自分の生き方にほこりの持てる社会』『自分の言葉で発信できる社会』作りのための会社」と位置づけていることから、毎日ホームページ上で、メッセージを伝え続けていることで全国の女性達をはじめとする、彼女達の生き方を応援したい企業経営者や個人から共感を得ています。そんな女性達の声に耳を傾け、意見を吸い上げて、メーカーにわかる言葉に置き換えての提案ということを繰り返してきたことで、信頼と信用を重ねてきたことが、現在までの経営実績となってきていると考えます。１年後の､第８期には売上３億を目標にし、将来的には、北米やアジア地域にも、情報サービス提供を行う予定です。また、在宅でもプロジェクトマネージャーとして働ける人材を 100 名養成し、各プロジェクトのリーダーとして地方でも自分らしい働き方が出来る機会を創出し、全国にキーパーソンを育てていき、多くの女性に働く場を与えたいと思います。

また、数年後の国内の就業年齢人口の減少時に、新たな脚光を浴びるであろう家庭内の女性の能力の活用を、他社に先駆けて行っている他に類を見ない可能性を含んだ企業だといえると考えます。

Ⅱ　支援・活用の部

テレワークの普及及びマイクロビジネス・SOHO ワーカー等を支援している企業/団体
請負契約のあるワーカーを対象に、テレワークを活用して事業推進している企業/団体

奨励賞

株式会社アドヴァンテージ（横浜市）

株式会社アントレンド（港区）

株式会社沖ワークウェル（港区）

セールスレップ協同組合（川口市）

ベーシックインフォメーションセンター株式会社（千代田区）

株式会社リプロ・ネットワークス（高崎市）

株式会社アドヴァンテージ

神奈川県横浜市港北区新横浜 1-4-1 テクノセンター8 階
代表者: 中野　尚範
045-477-1033　045-477-1034 (FAX)
http://www.ad-vantage.jp
資本金: 30 百万円
業種: 広告代理店
従業員数: 26 人（正社員 13 名）

＜テレワーク実施概要＞
①ホームページ（採用サイト）の規定のチェックや文言等の修正
②取材・ライティング業務

＜実施時期＞　2005 年４月より

＜実施内容＞
１．テレワーク支援・活用名称
①サイト（広告原稿）チェッカー
②ライティング

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数
①３名　②３名　合計６名

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的
　ネット系求人広告媒体で得たノウハウを元に、人材派遣会社向けに採用コンサルティング業務を 2002 年より行っております。
　その中で、WEB・携帯向けの採用サイト（人材派遣会社の自社採用用）を運営する業務を受託しており、求人募集原稿を社内で制作しております。
その求人原稿の規程や誤字・脱字のチェックを元大手求人広告媒体社出身の主婦３名に、在宅で行ってもらい、メール・FAX を通じて管理をおこなっております。

　「ねらい」としては、求人広告の営業・制作経験のある主婦の能力の活用が在宅形態であれば可能だったので、推進をしております。
また同様に、求人広告原稿以外の、サイト内コンテンツのライティングも同様です。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制
　「承認方法」レポート形式により提出（メール）をうけ、社内担当者が閲覧する。
「勤務時間管理」家事の空き時間に実施してもらう。こちらとしては特定の時間の指定はせず、原稿チェックの総量を依頼している。
　「評価制度」毎月月末に、担当者とメールにてミーティングを行い、不定期ですが、出社して研修、フィードバックを行う

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について
「実施責任者」
①WEB マネジメント部　マネージャおよび原稿担当が管理
②制作部　マネージャが管理
「トップとのかかわり」

①②ともメール等でコミュニケーションをとる
「社内教育体制」
不定期ではあるが、研修およびWEBマネジメント部からのフィードバック

６．(1)当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
(2)支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等

「オフィス環境」
テレワーク者用の専用机は用意していない。フリーデスクを利用
「情報インフラ」
高速回線、パソコンを用意、テレワーク社用のWEB管理画面を用意して外部からのアクセス権限を与えている。
「情報セキュリティ」
セキュリティポリシーの徹底

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

結婚・出産前に経験した優秀な能力や経験を、家事の空き時間を利用して発揮してもらう制度を作った。最初の一人目も、妊娠を期に退職したが、それまで優秀な人材であったため、育児が落ち着いた段階で、再雇用を申し出たが、通勤（常勤）が難しいため、在宅でできる仕事をお願いした。
「苦労した点」
各自慣れるまでは、各自一人で仕事をしているため、モチベーション管理やコミュニケーションの調整に苦労をした。

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

「効果」
それまでは、社内での求人原稿の相互チェックを行っていたが、細かな求人広告の規程違反、ミスが多くかったが、テレワーク者を導入したことで、正確なチェック（第三者の視点）ができるようになってきた。
毎週、報告書の件数や全体の傾向を把握し、クオリティ向上に役立った。

９．今後の予定

今後、在宅のプログラマーなども導入を検討している。

株式会社アントレンド

東京都港区芝浦 2-14-13 ＭＣＫ芝浦ビル 6 階
代表者: 木村　隆行
03-5444-2500　03-5444-2520(FAX)
http://www.entrend.net/
資本金: 25 百万円
業種: ソフトウェア開発
従業員数：30 人

＜テレワーク実施概要＞
SOHO/個人事業主とのテレワークによる首都圏ニアショアソフト開発
（ブロードバンドＶＰＮを活用した開発環境提供による SOHO・在宅ワーカーとの協業による受託ソフト開発）

＜実施時期＞　2002 年 10 月より

＜実施内容＞
１．テレワーク支援・活用名称
SOHO/個人事業主とのテレワークによる首都圏ニアショアソフト開発
（ブロードバンド VPN を活用した開発環境提供による SOHO・在宅ワーカーとの協業による受託ソフト開発）

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数
有限会社匠（３名）、有限会社解析フロント（２名）、有限会社ＮＮＴＰ（３名）、エム・エス・エーシステム設計事務所（２名）、有限会社マイティ（３名）、ワイエムユーシーネット（１名）、他個人事業主 10 名　計 24 名のそ及び個人事業主

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的
2002 年 10 月に「持ち帰り型の受託ソフト開発」を行う会社として設立したが、受注できる開発案件の多くは短納期の案件ばかりで、社内のエンジニアは納期に間に合わせるべく会社に泊り込みの作業が続いていた。その結果、納品物（ソフトウェア）の品質が低下するといった悪循環に陥ってしまい、納品後のクレームが相次いだ。とはいえ、設立間もない会社では人件費の高い即戦力技術者を増員するのは難しく、そのような中でも納期品質を守らながら受注を増やして行かねばならないという、正に窮地に立っていた。
この状況を打破すべく、テレワーク協会 MBA 部会のメンバーなどからの協力を得て、身体に障害のある方や SOHO 個人事業主の技術者の紹介を受け、開発環境を VPN（Virtual Private Network）に経由で提供することにより、打ち合わせ以外は弊社に出向かなくても開発作業が進められることが可能となり、社内と社外のバランスが取れる開発体制がプロジェクト毎に取れるようになった。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制
■実施責任部門
情報化事業部

■トップのかかわり
ソフト開発 SOHO 個人事業主のネットワークを拡げる人脈形成

■社内支援等
　取引実績にもよるが、作業代金の支払を日払い・月２回・月１回の３パターンから選択できるようにしている。
また、情報化事業部の責任者である副社長がPMP（Project Management Professional）という資格を有し大手SIerで数多くのソフト開発プロジェクトマネージメント経験者であることから、彼を中心にプロジェクトの中でSOHO個人事業主に対しての教育をOJT的に実施している。

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について
　ソフト開発のSOHO個人事業主は、皆エンジニアばかりなので基本的に営業が苦手の者が多く、顧客の信用度が低く、財務基盤も弱いことから、コンスタントに受注を取ることに四苦八苦している。
　弊社が営業、プロジェクト管理、顧客責任を担い、顧客の入金有無に関わらず作業代金の支払を１ヶ月以内にするといった財務支援を行うことにより、安心して働ける環境作りに努めてきた。
　その結果、設立・開業間もないSOHO個人事業主も含めて24名の雇用を生み出し、弊社の営業のやり方やプロジェクトの進め方を学び、人脈も拡がったことで、今では単独でも仕事を受注できるようになった。

６．(1)当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
**　　(2)支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等**
■オフィス環境
　東京都港区芝浦（JR田町駅より徒歩８分・都営三田/浅草線より徒歩10分）に約28坪の事務所を開発専用のオフィスに利用している。尚、ビル及び事務所にはセコムのセキュリティシステムが導入されている。
■情報インフラ
　光ファイバーブロードバンド回線、データセンター内にWeb専用サーバー、打ち合わせ用Webカメラシステム、ＭＳシュレッダー１台、ネットワークプリンター３台、開発用Linux/Windowsサーバー５台、開発用WindowsPC15台、検証用MacintoshPC１台、MicroSoft社開発用キッド（ＭＳＤＮ）、Oracle/SQL Server、CristalReport、Acrobat7.0など
■情報セキュリティ
・全ＰＣ及びサーバーにNortonなどのウィルス対策ソフトを導入。
・プロジェクト資料はファイルした後、鍵をかけて書庫に保管（責任者の許可なく開錠できない）。
・データをテストに使用しない（ダミーデータで社内テスト。客先で本データでの統合テストを実施。）。
・ノートＰＣの持ち込み・持ち出しは事前届出による許可制。
・各サーバーには個人別の使用権限を設定し履歴を取っている。
・プライバシーマーク取得に向けて準備中（先ずは事務所を12月に拡張し人の出入りを制限する）など。

■支援先とのネットワークインフラ
　VPN用開発サーバー（Linux/Windows）２台・データセンター内のWeb専用サーバー、打ち合わせ用Webカメラシステムなど
■支援先との情報セキュリティ
　・基本取引契約書及び機密保持契約書で厳しい条件を加えている。
　・ウィルス対策ソフトの徹底（違反者とは再契約しない）。
　・VPNのログインパスワードを最低月１回の変更。
　・ノートPCの持ち込み・持ち出しは事前届出による許可制。

・Web 専用サーバーは弊社以外の IP アドレスでのアクセスができない設定。
・代表者の自宅住所及び電話番号の確認

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

■創意工夫した点

SOHO 個人事業主という外部のエンジニアに開発環境を解放するための VPN 開発サーバーの構築・セキュリティー対策。

構築面では、開放するユーザーを S･A･B の三段階に区分し、SOHO 個人事業主の実績やスキルに応じて開発環境内の権限を与えるようにした。また、ルーターによって接続できない場合が多発したことから、社内サポート時間の低減を図るためにも実績のあるルーターへの移行を弊社負担で実施した。

セキュリティー対策では、問題を起こしたり取引のなくなった SOHO 個人事業主のユーザー登録を直ちに停止・抹消することができるよう、バラバラに対応していた社内エンジニアを一本化し、責任者と担当者を明確にする体制を築いた。また、問題等が発生しなくとも VPN のログイン ID 及びパスワードを最低月１回の変更を実施することを徹底した。

■アピールしたい点

通常、受託開発の場合、客先からの入金が成果物（ソフト）の検収が完了した月の月末日から起算して 30 日～60 日後となるのが一般的である。そのため、SOHO 個人事業主への支払は客先入金後に実行されることが多く、SOHO 個人事業主にとっては厳しい支払条件になっている。

弊社の場合は、実績のある SOHO 個人事業主へは日払い・月２回・月１回の３パターンから選択できるようにした（実績はなくとも月末日より２５日以内に支払う）のは SOHO 個人事業主にとって非常にメリットのある支援制度だと思う。

■苦労した点

SOHO 個人事業主には無責任なエンジニアも多く、依頼した作業を途中で放り出す者や着手金を取って音信不通になる者もいた。その都度、弊社の社員エンジニアが深夜休日を使って尻拭いしたため、一時期 SOHO 個人事業主へ仕事を出すことに対し社内から不満の声が相次いだ。

結局、取引のある同業他社や実績のある SOHO 個人事業主からの推薦者を優先し、推薦のない場合は初取引の１ヶ月は社内で作業してもらい見極めを行うことで社員エンジニアの同意を取り付けるまでが最も苦労した。

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

弊社の売上（カッコ内はテレワーク支援・活用による売上）は、

2003 年 9 月期　　約 900 万円（約 50 万円 5.5%）
2004 年 9 月期　約 3,500 万円（約 300 万円 8.5%）
2005 年 9 月期　約 7,700 万円（約 700 万円 9.0%）
2006 年 9 月期　約 12,300 万円（約 1,000 万円 8.1%）

と推移している。

SOHO 個人事業主との協業は、リスクの少ない小さなプロジェクトに偏ってしまうことからどうしても会社の売上に対する割合は高くならず、経営的にも社員エンジニアが増えればそちらを優先して使わざるを得ない。

また、ソフト開発の SOHO 個人事業主エンジニアの作業代金目安は 50～80 万円/月と決して安くはないため、社員エンジニアを使ったプロジェクトの方が採算性も高い。

しかしながら、エンジニア難が叫ばれる現在、特に中小ベンチャー企業の多くは正社員エンジニアの採用が計画通りに行かず四苦八苦しているなか、SOHO 個人事業主エンジニアの存在

は「貴重な戦力」であることは間違いない。
　この四年間でしっかりと身に付けてきたノウハウと実績･信頼関係で､今期売上計画 20,000 万円に対して 15%（3,000 万円）を SOHO 個人事業主との協業で成し遂げたいと考えている。

株式会社沖ワークウェル

東京都港区芝浦 4-11-17
代表者: 木村　良二
03-5445-6805　03-3798-7085 (FAX)
http://www.okiworkwel.co.jp/
資本金: 10 百万円
業種: ソフトウェア業
従業員数:39 人

＜テレワーク実施概要＞
26 名の障害者社員がテレワークで在宅勤務をしている。主に Web 関係の制作をコーディネーター（通勤者）ディレクター（在宅勤務者）一般（在宅勤務者）と階層に分けて仕事を遂行している。

＜実施時期＞　1998 年６月より

＜実施内容＞
１．テレワーク支援・活用名称
通勤困難な障害者への「在宅勤務形式による Web 制作実践講座」の提供

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数
在宅で働きたいと希望する通勤困難な障害者

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的
通勤困難な障害者は Web 制作を自習、e ラーニングや介助者の支援により通いで学習は出来るが、在宅勤務によるチームでの Web 制作を経験することは困難である。Web を制作するには Web のことをすべて完璧に覚えないと無理であるとか、大きなホームページを制作するには徹夜の連続をしないと納期に間に合わないとか、学習をしても就労を出来るという自信がつかないものである。そこで企業での Web 制作の分業体制やメールや電話での打ち合わせの実際を学習してもらい、ビジネスマナーを含めた仕事力がついてくることを実感し、在宅就労への自信を深めてもらう。去年の東京都の障害者委託訓練 e ラーニングコース４ヶ月の受託からの経験で教えることよりも実践の場を提供することが重要と分かり実施した。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制
「在宅勤務形式による Web 制作実践講座」を下記にて実施している。
厚生労働省の「障害者委託訓練 e ラーニングコース」としてのカリキュラムとして都道府県からの受託を受ける。本年度は宮崎県と東京都から委託された。
当社への入社希望者へ約１ヶ月のこの講座での体験をしてもらい応募者の適正を本人にも確認してもらった上で、入社の可否を判断する。
講座の講師を在宅勤務歴の長いディレクター（プロジェクトリーダ）が担当し、評価は自分たちの仲間になり一緒に働けるかを尺度にしている。

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について
宮崎県で実施した 2006 年７月より 10 月の訓練者の内２名を本年度に雇用する予定である。この実績を踏まえて訓練者を他企業への雇用創出にも貢献したいと思っている。

６．(1)当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等

⑵支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等

①沖電気工業㈱の情報インフラ及びセキュリティ環境の中で仕事を遂行している。
②訓練生は自前の情報インフラ環境にて研修を行うが、学習する前に情報セキュリティの学習を徹底して行い、また、訓練開始前には指定されたセキュリティチェックを行っている。

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

①いかに勉強ではなく仕事であるという臨場感を持たせることに工夫がいる。
②簡単なことでも、クライアント、チームリーダー、訓練生の間にきちっとコミュニケーションがとられていないと、クライアントの考えと違ってしまうことを経験させる。
③仕事をした結果を制作物であるホームページを公開することにより仕事の達成感を持たせる。
④訓練生の次のステップを明示し、就労するための学習の目標を持たせる。

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

障害者のためのテレワーク訓練は障害者就労訓練、テレワーク普及の上で、益々必要となるが、当社はこの事業は社会貢献として行っているのでビジネス的考え方はとらない。しかし、国の予算では一人６万円／月で行っている

９．今後の予定

2006 年 11 月から 2007 年２月：東京都委託訓練
2007 年度も都道府県から要請があれば数件の事業を行う。

セールスレップ協同組合

埼玉県川口市芝 6854　ＩＴビジネスセンター内
代表者: 小塩　稲之
03-3598-6898　03-3598-6898 (FAX)
http://www.e-rep.jp
資本金: 2.2 百万円
業種: 経営コンサルタント業及び
セールスレップコンサルタント業行う事業者
従業員数: 11 人

＜テレワーク実施概要＞
自治体、公共団体から、商材の販路開拓支援を依頼を受け、これに応じて組合員、テレワーク協会と連携で、ネットを通じて情報提供し、テレワーカーとマッチングをして推進している。

＜実施時期＞　2005 年４月より

＜実施内容＞
１．テレワーク支援・活用名称
販路開拓支援　セールスレップ商材マッチング

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数
・全国の大都市圏での販路開拓を希望する地方中小メーカー約 50 社
・大都市圏の販路開拓営業代行をするセールスレップ約 200 者（社）

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的
セールスレップ商材マッチングは、全国各地方の中小メーカー企業と、大都市圏での販路開拓の営業代行を行うテレワーカーのセールスレップを、ネットの活用により迅速・正確・公平に情報提供し、マッチングを行うことで、セールスレップの営業活動の支援と、地方中小メーカーの販路開拓支援を実現することを目的に実施しております。
モノがあふれる今日では、技術性の高い製品であっても、大都市圏で営業する行為は容易でなく、どこへどのように売り込めば良いのかも分らないメーカー企業が少なくないのが実情です。特に地方中小メーカーでは、この傾向が顕著であり、大都市圏での営業ノウハウを持つものとのマッチングが必要であり、当組合では、この問題解決策として、メーカーと契約して、成功報酬型で営業活動を行うセールスレップの育成と普及促進に取り組んでまいりました。セールスレップは個人およい小規模の企業として活動することが多く、ネットの活用による効率的な情報収集、情報交換等は必須条件となっております。
当組合では、メーカーとセールスレップとのビジネスマッチングを推進するため、ネットにより情報提供とマッチングを実施いたしました。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制
理事長を含む理事メンバーが中心となり、事務局内に IT 部会を設置、実施責任部門となり、運営、指導、管理を行っております。
また、支援・活用先へは、IT 専門委員による講習会を実施し、教育を行っております。

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について
セールスレップとは、もともと Sales Representative「セールス・レプリゼンタティブ」

のことを言い、アメリカでは既にひとつの事業として確立したワークスタイルです。
　当組合では、「専門的な知識を背景に、(販売先顧客である)企業・団体に対して複数の商材を提供し、バックアップオフィスのサポートも受けながら、メーカー企業に商品開発、情報フィードバックなど提案型で営業を行う事業者」のことを、日本型セールスレップと定義しています。決まったメーカーや企業の商材しか扱わない営業販売では、従来型の［代理店］になってしまいます。自らの選択眼でセレクトした競合しない複数メーカーの複数の商材を扱い、しっかりとした商材の専門知識、企業・団体の販売ルート先を持ち、販売代行を行うのがセールスレップです。 セールスレップを使った販売システムは、メーカーが直接顧客に対して販売する仕組みです。日本では、これまで卸売業や問屋が介在する多段階の流通システムやわが国独特の商習慣がネックとなり、セールスレップのように「メーカーが顧客に直接販売するような仕組み」はとられてきませんでした。 このシステムを持つ、アメリカにおいては(いわゆる、一般的にいわれるようなセールスマンとは異なり)、セールスレップとしての社会的地位は高く、日本でもセールスレップは近年、メーカーと販売先を結ぶ橋渡し役としての役割を担うコーディネータとして注目される存在となっています。特に、中小企業やベンチャー企業には優秀な営業マンを育てられない、販売ルート先を開拓できるノウハウがないなどの理由で、優良な商材・商品が埋もれていることが多く、「セールスレップ」が注目されています。また、販売員を社員として雇用、教育するだけの余裕をもたない中小・ベンチャー企業では、「セールスレップ」は、営業機会拡大のコーディネータ役として期待されています。 セールスレップは一般の販売代理店（ディストリビューター）とは違って、製品を仕入れて販売して利益を得るのではなく、商品を紹介し、契約成立、実施にいたった段階でメーカー（販売元）から販売手数料（コミッション）を受け取ります。セールスレップは、大きな資本が無くとも起業することができるため、豊富な経験と専門知識を持ち販売ルートを抱えながら退職されたシルバー世代の起業スタイルとして、大きな注目を浴びております。また、女性につきましても、先般よりメディアで取り上げられているとおり、女性ならではの視点を必要としている商材について、大きく注目されております。当組合では、セールスレップ起業支援としてセールスレップ専門家による育成を実施しており、セールスレップ商材マッチングは、セールスレップがメーカーの情報を収集し、商談するために必要な機能をそなえたマッチングシステムであり、セールスレップにより多くのメーカーとの商談機会が提供され、特に起業後のメーカーとの契約支援に役立てることができ、セールスレップになる方の就業拡大に大きく寄与しております。

６．(1)当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
(2)支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等
①オフィス環境、情報インフラ、情報セキュリティ等について
・　建物入り口の２重ロック
・PC ルームの２重ロック
・情報セキュリティコンサルタントが指導
・IT の経験豊富なスタッフが実務を担当
②支援先とのネッワークインフラ、情報セキュリティ等について
・インターネットを介して提供
・支援先は、個別の専用ログイン ID とパスワードにより、情報を入力および閲覧します。
・取引情報の更新は、全て事務局を介して確認された後、情報提供されます。

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について
■ネットの活用や、取引上のトラブルを防ぎ、共通ルールの普及を図る意図で、
「セールスレップ商材取引の統一基準」の作成を今年度中に行い、普及講習会を行う。

■ネットとリアルの融合

テレワーカーのセールスレップに対し、ネットを最大限活用して支援することに加え、講習会・研修会などによる育成・指導や、実務現場での立会い・支援などリアルの支援活動を融合することで、支援効果をさらに引き出すようにしております。

■連携

販路開拓の支援に取り組まれている行政機関、支援機関、外郭団体、その他関連団体との連携により、全国に広く展開することで、セールスレップ及びメーカーへの支援体制を強化しました。また、下記個別機関との 3 社間契約など共同事業。日本総合研究所様、日本システム開発研究所様、龍谷大学様 、NPO 法人龍谷大学経営者の会様 、全国中央会様、全国商工会連合会様、企業組合東京セールスレップ様、企業組合企業仲人連盟様、兵庫県セールスレップ協同組合様、NPO 法人営業支援隊様、株式会社セールスレップネットワーク様、株式会社東京営業部様、株式会社セールスフォース様、株式会社匠ネット様、株式会社セールスプロデュース様、株式会社センシエンス様など、わが国でセールスレップを推進する有力なセールスレップ団体、セールスレップ企業様と連携しセールスレップの支援事業を行っております。

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

セールスレップは、メーカーとの成功報酬型の契約に基づき、自身の専門的な知識と販路を活用して、販売先企業に対して商材を提案し、メーカーには営業先で収集したマーケティング情報をネット活用により提供します。セールスレップは、専門分野の業界知識や商材専門知識、マーケティング理論などを活用して、高度な提案型営業を販売先とメーカーに行うため、これらを兼ね備えるシルバー層の起業スタイルとして注目されており、セールスレップ商材マッチングの情報提供者数も、毎月数十件単位で、増加しております。

雇用の面だけでなく、地方ものづくりメーカーの復興を支えるためにも、セールスレップシステムは日本特有の複雑な商習慣による弊害を取り払い、より効率的で明瞭な商取引を実現する手段の一つとして、機能しております。

９．今後の予定

支援体制をより強固なものにするため、利用者の意見を取り入れ、より利便性を高めたシステムへのバージョンアップに常に取り組んで参ります。

ベーシック インフォメーション センター株式会社

東京都千代田区岩本町 3-9-17　スリーセブンビル 10 階
代表者:伊藤　敏郎
03-3864-6351　03-3865-2007（FAX）
http://www.bic-net.jp/
資本金: 10 百万円
業種: 市場調査業
従業員数: 25 人

＜テレワーク実施概要＞
地方企業の東京における販路拡大をサポートする「東京マーケティング室」。建築に関する豊富な知識を持つシニア SOHO ワーカーのネットワークを活用した市場調査や販売戦略・戦術の提案等マーケティング活動により、販路拡大を成功に導いている。

＜実施時期＞　2006 年２月より

＜実施内容＞
１．テレワーク支援・活用名称
建設・建材設備マーケティング支援サービス「東京マーケティング室」

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数
東京マーケティング室採用企業数はこれまでに 12 社。98 名の登録スタッフの中から支援テーマ（製品や市場）に併せて選定した 13 名のスタッフが活躍している。

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的
建築業界に特化し、市場調査や販売戦略・戦術の提案等トータルなマーケティング活動により、地方在籍企業の東京を中心とした首都圏での販路拡大を支援する「東京マーケティング室」。マーケティング活動に当たっては、サポートする地方在籍企業や弊社が社内での確保が難しい、建築業界に関する豊富な知識を持つ、50～60 代のシニア SOHO ワーカー（請負契約）を登用。
いずれも建築資材の販売や建築設計・施工など、建築分野における長い経験を有するシニア SOHO ワーカーは業界の事情に通じ実務経験が豊かであるため、マーケティング活動に当たって必要な調査活動をスムーズに行うことができるほか、新製品の市場性に関し効果的な販促活動の立案や販売戦略・戦術の提案までの高い能力を有しており、支援企業の販路拡大を成功へ導いている。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制
東京マーケティング室の推進及び SOHO ワーカーの進捗管理を行っている営業企画グループでは２週に一度の社内での進捗打ち合わせを実施。
また、SOHO ワーカーを交え、月に一度のコミュニケーション会議を実施。SOHO ワーカー同士の情報交換の場とするとともに、建築コンサルタントである弊社代表、及び中小企業診断士、市場調査担当者といった専門家を講師とした業界やマーケティングに関する勉強会を開催し、スキルアップに取り組んでいる。
さらに、SOHO ワーカーの活動を弊社が蓄積する約 30 万件の建築関係のデータベースでバックアップしている。
また、依頼企業とはマーケティング活動前に製品レクチャーを受けるだけにとどまらず、報告会などにおいて依頼企業とのコミュニケーションを密にすることで、市場や製品に関し

て更なる知見を広めることで、マーケティング活動に活かしている。

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について

高い専門知識を有しているにもかかわらず、それを活用する機会や活躍の場がなかったシニア SOHO を組織化。東京マーケティング室のマーケティング活動に欠かすことができない人材として採用、地方在籍企業の東京での販路開拓成功の大きな一翼を担っている。

「東京マーケティング室」を活用したいという企業からの相談・打診は漸増しており、
今後益々SOHO ワーカーの発掘・採用が見込まれる。

６．(1)当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
(2)支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等

①弊社がこれまでのマーケティングおよびコンサルティング活動で蓄積してきた約 30 万件に及ぶデータベースを社内ファイルサーバーに一元管理。SOHO ワーカーの活動に必要な情報を加工し、バックアップしている。

②SOHO ワーカーは個々にパソコンを保有。（保有していない場合は弊社にて貸与）
マーケティング活動に必要な情報をメールにてやり取りを行っている。シニア SOHO はパソコンに不慣れな部分もあるため、必要なサポートもデータ活用法を併せ実施している。

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について

弊社が持つ建築業界における豊富な“人財“ネットワーク、また 24 年に及ぶ建築業界に特化したマーケティング会社として構築してきた約 30 万件のデータベース・ノウハウを活かし、技術的に優れた製品を開発しているにもかかわらず、効果をあげる販売展開や戦略立案ができない、という地方在籍企業を需要地域の大きい東京地域への進出をサポートするために生まれた「東京マーケティング室」。

実際の販路拡大にあたっては多様なマーケティング活動（製品の市場ポジション調査、ターゲットのデータ抽出・製品関心調査、製品紹介・課題発見調査、効果的な販促活動の立案、販売戦略・戦術の提案等）が必要とされるなか、05 年 11 月に東京都の中小企業経営革新計画承認事業（17 産労商支第 469 号）のマーケティング支援サービスとして承認を受けていることなどから、地方企業からの打診も多く、12 社が採用に至った。
活動に当たっては弊社の人材ネットワークを介して 98 名(06 年 10 月 1 日現在)のシニア SOHO ワーカーを確保。クライアントである依頼企業のテーマに沿った市場・製品にノウハウを持つ SOHO ワーカーを選定し、実際の活動に当たっている。

また、活動に当たっては弊社スタッフにより約 30 万件のデータベースから、活動を大きくサポートするデータをカスタマイズし、提供。シニア SOHO はパソコンに不慣れな部分もあるため有効なデータ活用方法のレクチャーと併せて提供し、SOHO ワーカーの活動をサポートしている。

弊社スタッフ内やクライアント企業の社内では確保することが難しい、建築業界における豊富な見識を持つ 50～60 代の SOHO ワーカーを組織化することで、マーケティング活動先（調査先）とのコミュニケーションがスムーズにとれ、新製品の市場性について的確な判断をすることが可能に。また単に調査結果を報告するだけでなく、クライアントへ新事業戦略の的確な検討材料を出せるまでの高い能力とそのノウハウを持っており、シニア SOHO ワーカー活用のメリットは非常に高くなっている。

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

今年２月より正式にスタートした「東京マーケティング室」。８ヶ月を経過し、12 社の企業が契約。弊社の売上の中でも大きなウェイトを占めることとなった。

採算性については、外部スタッフである SOHO ワーカーを活用することで、事業スタート時としてはまずますである。

成長性としては地方在籍企業からの相談・打診件数も増えつつあり、単なる販路開拓にとどまらず、セールスプロモーション（カタログ制作、イベントプロデュース等）にまでつながった案件が４例あり、このようなトータルマーケティングまでが望まれる中で、単なる調査～報告だけではなく、販売戦略・構築といった面でも SOHO ワーカーの豊富な見識が活かされている。

９．今後の予定

順次、地方での「東京マーケティング室」の説明会を開催。経済活況にあわせ東京進出を計画する企業は増えており、相談・打診件数も増えつつある。
今後益々SOHO ワーカーの需要は増え、活躍の機会も増えることと予測する。

株式会社リプロ・ネットワークス

群馬県高崎市下之城町 936-14　高崎市産業創造館 205 号
代表者: 澤田　哲夫
027-395-8005　027-395-8006(FAX)
http://www.repro-net.biz
資本金:31 百万円
業種: 情報処理サービス業
従業員数: 7 人

＜テレワーク実施概要＞
イメージ分割入力システムを用い、在宅ワーカー（主婦約 140 名/障害者 10 名）によるデータエントリー業務

＜実施時期＞　2002 年 7 月より

＜実施内容＞
１．テレワーク支援・活用名称
イメージ細分割・分散入力による BTO ビジネスの展開とテレワークの普及促進

*BTO とは、Business Transformation Outsourcing の略称で、外部企業のパートナーシップの元。ビジネスプロセス・組織・人材・IT を継続的に変革し、企業価値を最大化する活動、と日本 IBM では定義しています。

２．テレワーク支援・活用対象企業・団体数または対象人数
対象人数(リプロ・ワーカー)
女性(主婦)　約 140 名
障害者　10 名
（合計）　(150 名)

３．テレワーク支援・活用に至る経緯・ねらい・目的
【経緯】
1. 顧客の経営課題⇒経費（入力コスト）の削減合理化要請
2. 個人情報保護法・情報漏えい対策課題解決支援
3. 障害者雇用促進法・遵守（コンプライアンス）課題解決支援　及び　e 文書管理法・日本版 SOX 法施行対策を総合的に解決するビジネスモデルとして構築に取り組む。

【狙い・目的】
1. 上記①解決策として、在宅の主婦をテレワーカーとして活用による自立支援
2. 上記②解決手段として、イメージ分割入力システムの採用
3. 上記③は（①同様に）障害者の在宅就業による継続性向上と自立支援
4. 企業経営者⇒３経営課題解決による経営合理の追求と社会貢献寄与を通して、地域経済・社会の活性化と行政の財政改革につながる。

４．実施されたテレワーク支援・活用の推進体制
【実施責任部門・トップ関わり】
1. 経営トップの陣頭指揮による全社取り組み体制
2. アウトソーシング部門に、BTO センター設立

【教育体制】
1.リプロ・ワーカーの技術力向上の為のマニュアル・インストラクターの設置
2.FACE to FACE のテレワーカー業務支援システムの構築
3.ISMS/BS7799 に基づく経営マネージメントシステム(年内に ISO27001 取得予定)

５．テレワーク支援・活用にかかわる、雇用創出・就業拡大への貢献について
【雇用の創出】
1.経営管理スタッフとして、社内４名の雇用
2.業務管理スタッフとして、地元協力会社で５名の社員/５名のパート雇用
3.事業拡大スタッフとして、資本提携先に BTO 事業部発足し 11 名部員所属

【就業拡大】
1.リプロ・ワーカーとして、女性(主婦)約 140 名登録在籍
2.　　(同上)　　、障害者 10 名登録在籍

６.(1)当社のオフィス環境・情報インフラ・情報セキュリティ等
(2)支援先とのネットワークインフラ・情報セキュリティ等
【オフィス環境】
(本社)　　群馬県高崎市下之城町 936-14　高崎市産業創造館 205 号
(BTO センター)　群馬県高崎市本町 10-1 イチカワビル３F
(東京営業所)　東京都港区六本木 1-6-1 泉ガーデンタワー30F㈱WCL・BTO 事業部内
【情報インフラ】
1.イメージ分割入力システム（SES）２SET
2.イメージ分割入力システム（SEC）１SET
3.サーバー（３SET)
4.クライアント PC（18 台)
5.業務用スキャナー（４ SET)
6.VP-NetWork(2)
7.FAX 受信システム（10 回線)

【情報セキュリティー】
1.ISMSVer.2/BS7799(2)　認証取得（年内 ISO27001 切り替え取得予定)
2.入退室システム
3.監視カメラ
4.ウイルス対策ソフト
5.非常時自家発電装置

７．テレワーク支援・活用を実施するうえで、創意工夫した点・アピールしたい点・苦労した点について
【創意工夫】
1.リプロ・ワーカー組織運用制度（３階層)
2.スキル認定⇒毎日パソコンコンクール認定制度の活用
3.スタッフ機能の充実(従来入力事業者同等水準体制確立)
【アピール】
1.ビジネスモデル特許出願中“テレワーカー業務支援システム”による同業他社/旧来入力業者との差別化
2.女性の自立支援/障害者の雇用・自立支援につながる社会貢献
3.個人情報保護法/e 文書管理法/IT 基本活用法/障害者雇用促進法/日本版 SOX 法

対策課題解決のビジネス・モデル
【苦労した点】

1. 新規顧客獲得による継続的な仕事の受注確保
2. 運用システムの増量対応・絶え間ざる設備投資の資金調達
3. リプロ・ワーカースキルアップ・品質向上

８．テレワーク支援・活用による事業規模及び効果

【事業規模・採算・成長性】
1. 前年度⇒年率 160%売上げ増決算
2. 本年度⇒年率 200%売上げ増・営業利益黒字化達成の見込み
3. 採算性⇒本年度９月/月商２千万・月次黒字化達成

９．今後の予定

【今後の事業展開】
1. 資本提携先のグループ企業として BTO 事業の推進
2. 国内 BTO センター５拠点体制の確立
3. 海外(中国・フィリピン)BTO センター２拠点立ち上げ

（白紙）

Ⅲ　テレワーク推進に貢献した個人の部

テレワーク普及個人賞

W.A.スピンクス　氏
東京理科大学工学部経営工学科　教授

（白紙）

W.A.スピンクス（ W. A. Spinks ） 氏

東京理科大学工学部経営工学科　教授

■テレワーク普及推進への貢献

スピンクス氏は、長年に渡るテレワークに関する研究活動を通じて、わが国におけるテレワークの普及推進に指導的役割を果たしている。この貢献に対してテレワーク普及個人賞が授与されました。

■略　歴

オーストラリア、タスマニア州出身。オーストラリア国立大学アジア学部卒業後、東京大学新聞研究所に留学。1996年にシドニー大学経営大学院から経営学博士取得。1974年の初来日以後、日本滞在は通算20年以上。現在、東京理科大学工学部経営工学科教授として経営管理論、組織コミュニケーション論、企業倫理論、テレワーク･SOHO論等を教える。日本労務学会、日本産業・組織心理学会、日本人材マネジメント協会、Association of Japanese Business Studiesの会員。日本テレワーク学会顧問（前代表幹事）。国際テレワークアカデミー（International Telework Academy）副代表幹事。(社)日本テレワーク協会アドバイザー。SOHOポータル協議会委員。主な研究分野に、テレワーク、組織行動と組織コミットメントがある。関係省庁・協会の研究・委員会の委員および委員長を歴任。

■著　書

テレワークに関する研究は1987年にさかのぼる。主な著書として、『テレワーク世紀―働き方革命』（1998年、日本労働研究機構）、『Teleworking: International Perspectives』（共著、1998年、Routledge, London）、日経文庫『企業テレワーク入門』(共著、1999年、日本経済新聞)、『eBusiness and Workplace Design』（共著、2001年、Routledge, London）などがある。