



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  
<http://www.japan-telework.or.jp/>

第9回  
テレワーク推進賞

# 第9回 テレワーク推進賞

～今こそ実践、テレワーク新時代の始まり～

表彰式  
2008年9月18日(木)  
ホテル ルポール麹町

社団法人  
日本テレワーク協会

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・日刊工業新聞社  
テレワーク推進フォーラム・日本テレワーク学会

# 第9回テレワーク推進賞 表彰式プログラム

2008年9月18日(木)

(会場) ホテル ルポール 麹町(麹町会館) 表彰式 2階「サファイア」、懇親パーティー 2階「ルビー」

- |                      |             |   |
|----------------------|-------------|---|
| 1. 開会挨拶              | 13:30~13:35 | 社団法人日本テレワーク協会<br>会長 青木 利晴                       |
| 2. 来賓挨拶              | 13:35~13:40 | 経済産業省 様   |
| 3. 審査講評              | 13:40~14:00 | 東京工業大学大学院 イノベーションマネジメント<br>研究科 技術経営専攻 教授 比嘉邦彦 様 |
| 4. 授与式               | 14:00~15:00 | 日本テレワーク協会 優秀賞/奨励賞<br>日本テレワーク学会特別賞               |
| 5. 日本テレワーク学会特別賞受賞者挨拶 | 15:00~15:20 | 湘南総合研究所 取締役<br>日本テレワーク学会 顧問 松岡温彦 様              |

< 休憩 15:20~15:40 >

- |                         |             |   |
|-------------------------|-------------|---|
| 6. パネルディスカッション(優秀賞受賞企業) | 15:40~17:00 | 株式会社沖ワークウェル<br>取締役社長 木村 良二 様<br>オリックス株式会社 人事・総務本部<br>総務グループ 西本 正 様<br>株式会社富士通ワイエフシー<br>ワークライフバランス推進室<br>担当部長 亀井秀次 様<br>株式会社見果てぬ夢 マーケティング本部<br>商品企画部長 上島 亨 様 |
| 7. 閉会挨拶                 | 17:00~17:05 | 社団法人日本テレワーク協会<br>専務理事 加藤 茂  |
| 8. 懇親パーティー              | 17:10~18:30 |   |

(白紙)

## 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、ワークライフバランスを実現する

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9回テレワーク推進賞」表彰事業を実施いたします。

## 1. 募集要項

### ■ 募集対象

- テレワークを自ら実施・推進している企業・団体
- テレワークを活用して事業推進している企業・団体
- SOHO や自営型テレワーカー等を支援している企業・団体

【具体的には下記のような目的や内容でテレワーク導入・支援を行っている企業・団体】

- ①育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワークを導入
- ②テレワークによるダイバーシティ（働き方の多様化）を導入
- ③経営効率改善（生産性向上、効率化、コスト削減等）を目的にテレワークを導入
- ④シニア、女性、障がい者等をテレワークにより活用
- ⑤SOHO や自営型テレワーカーの仲介機能やワーカー育成支援を充実しテレワークエージェント機能を強化
- ⑥セキュリティソリューションを活用し、テレワーク促進の阻害要因であるセキュリティの課題を解決
- ⑦テレワークにより地域活性化を実現
- ⑧テレワークの普及啓発に貢献した国、地方自治体、関係機関の活動

- テレワーク推進に貢献した個人

「テレワーク普及個人賞」については公募せず、協会および審査委員会の推薦とし、「日本テレワーク学会特別賞」についても、同じく公募せず日本テレワーク学会からの推薦とします。

### ■ 応募資格

応募時点で実施している事例。試行中も可とします。

### ■ 応募期間

2008年6月20日(金)～7月31日(木)必着

## 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<br>技術経営専攻 教授 |
|       | 今井 恵一 | 日本電気株式会社 エグゼクティブエキスパート                  |
|       | 関口 和一 | 日本経済新聞社 編集委員                            |
|       | 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                |
|       | 加藤 茂  | 社団法人日本テレワーク協会 専務理事                      |

## ■ 審査の視点

- テレワークを自ら実施・推進している企業・団体
- テレワークを活用して事業推進している企業、団体。
  - ・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。
- SOHO や自営型テレワーカー等を支援している企業・団体。
  - ・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(五十音順) および個人

### I 優秀賞(4社)

|   |           |
|---|-----------|
| 株式会社沖ワークウェル(東京都港区)<br><a href="http://www.okiworkwel.co.jp/">http://www.okiworkwel.co.jp/</a> | <障がい者支援>  |
| オリックス株式会社(東京都港区)<br><a href="http://www.orix.co.jp/grp/">http://www.orix.co.jp/grp/</a>       | <働き方の多様化> |
| 株式会社富士通ワイエフシー(神奈川県横浜市)<br><a href="http://jp.fujitsu.com/yfc/">http://jp.fujitsu.com/yfc/</a> | <働き方の多様化> |
| 株式会社見果てぬ夢(東京都目黒区)   | <働き方の多様化> |

### II 奨励賞(17社/団体)

|  |              |
|--|--------------|
| 株式会社アルファシステムズ(神奈川県川崎市)<br><a href="http://www.alpha.co.jp/">http://www.alpha.co.jp/</a>    | <ツール開発>      |
| 株式会社エスアールアイ(和歌山県西牟婁郡)<br><a href="http://www.sri-nanki.com/">http://www.sri-nanki.com/</a> | <地域活性化>      |
| NECネットエスアイ株式会社(東京都品川区)<br><a href="http://www.nesic.co.jp">http://www.nesic.co.jp</a>      | <働き方の多様化>    |
| NTTソフトウェア株式会社(東京都港区)<br><a href="http://www.ntts.co.jp">http://www.ntts.co.jp</a>          | <ワークライフバランス> |
| 沖電気工業株式会社(埼玉県蕨市)<br><a href="http://www.oki.com/jp/">http://www.oki.com/jp/</a>            | <働き方の多様化>    |

|   |              |
|---|--------------|
| キャリアデザイン・インターナショナル株式会社(大阪府大阪市)<br><a href="http://www.e-cdi.co.jp/">http://www.e-cdi.co.jp/</a>                         | <エージェント機能>   |
| 佐賀県庁(佐賀県佐賀市)<br><a href="http://www.pref.saga.lg.jp/">http://www.pref.saga.lg.jp/</a>                                   | <ワークライフバランス> |
| サン・マイクロシステムズ株式会社(東京都世田谷区)<br><a href="http://jp.sun.com">http://jp.sun.com</a>  | <働き方の多様化>    |
| 通信土木コンサルタント株式会社(東京都港区)<br><a href="http://www.tsushin-doboku.co.jp/">http://www.tsushin-doboku.co.jp/</a>               | <ツール開発>      |
| 帝人株式会社(大阪府大阪市)<br><a href="http://www.teijin.co.jp/japanese/index.html">http://www.teijin.co.jp/japanese/index.html</a> | <ワークライフバランス> |
| 日本ユニシス株式会社(東京都江東区)<br><a href="http://www.unisys.co.jp/">http://www.unisys.co.jp/</a>                                   | 働き方の多様化>     |
| ノバルティス ファーマ株式会社(東京都港区)<br><a href="http://www.novartis.co.jp">http://www.novartis.co.jp</a>                             | <働き方の多様化>    |
| 株式会社日立システムアンドサービス(東京都港区)<br><a href="http://www.hitachi-system.co.jp/">http://www.hitachi-system.co.jp/</a>             | <ワークライフバランス> |
| 北海道庁(北海道札幌市)<br><a href="http://www.pref.hokkaido.lg.jp/">http://www.pref.hokkaido.lg.jp/</a>                           | <地域活性化>      |
| 松山市役所(愛媛県松山市)<br><a href="http://www.city.matsuyama.ehime.jp/">http://www.city.matsuyama.ehime.jp/</a>                  | <地域活性化>      |
| まるく株式会社(愛媛県松山市)<br><a href="http://maruc.biz">http://maruc.biz</a>  | <障がい者支援>     |
| 株式会社ワイズスタッフ(北海道北見市)<br><a href="http://www.ysstaff.co.jp/">http://www.ysstaff.co.jp/</a>                                | <エージェント機能>   |

### Ⅲ 日本テレワーク学会特別賞

松岡 温彦 湘南総合研究所 取締役、日本テレワーク学会 顧問

## 受賞団体等のプロフィール



---

## 目 次

---

|                         | Page |
|-------------------------|------|
| <b>I 優秀賞（4社）</b>        |      |
| 株式会社沖ワークウェル             | 11   |
| オリックス株式会社               | 14   |
| 株式会社富士通ワイエフシー           | 18   |
| 株式会社見果てぬ夢               | 24   |
| <br>                    |      |
| <b>II 奨励賞（17社／団体）</b>   |      |
| 株式会社アルファシステムズ           | 31   |
| 株式会社エスアールアイ             | 38   |
| NECネットエスアイ株式会社          | 41   |
| NTTソフトウェア株式会社           | 49   |
| 沖電気工業株式会社               | 52   |
| キャリアデザイン・インターナショナル株式会社  | 56   |
| 佐賀県庁                    | 60   |
| サン・マイクロシステムズ株式会社        | 65   |
| 通信土木コンサルタント株式会社         | 68   |
| 帝人株式会社                  | 71   |
| 日本ユニシス株式会社              | 74   |
| ノバルティス ファーマ株式会社         | 77   |
| 株式会社日立システムアンドサービス       | 80   |
| 北海道庁                    | 85   |
| 松山市役所                   | 88   |
| まるく株式会社                 | 90   |
| 株式会社ワイズスタッフ             | 93   |
| <br>                    |      |
| <b>III 日本テレワーク学会特別賞</b> |      |
| 松岡 温彦（湘南総合研究所取締役）       | 95   |

---

## I 優秀賞

---

株式会社沖ワークウェル(東京都港区)

〈障がい者支援〉

オリックス株式会社(東京都港区)

〈働き方の多様化〉

株式会社富士通ワイエフシー(神奈川県横浜市)

〈働き方の多様化〉

株式会社見果てぬ夢(東京都目黒区)

〈働き方の多様化〉

(白紙)

## 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：49 人

### <テレワーク実施概要>

シニア、女性、障害者等をテレワークにより活用

<実施時期> 2004 年 4 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

「おうちへ職場がやってきた」環境づくり

チャレンジドとともに「e 社会」の創造を企業理念とし、OKI ネットワーカーズ(障害者在宅勤務チーム)がテレワークの実践と普及に努力している。移動困難な障害のある社員が会社に出勤するのではなく、障害者用テレワークツールを開発し、会社が社員の自宅に出勤する環境が実現できた。

#### 2. 対象部門・対象人数

1. 独自のテレワークによる障害者在宅勤務システムを開発し実践している。・・・32 名  
(グループウェア、出退勤システム、音声コミュニケーションシステム・・・)
2. 国の制度の障害者委託訓練「e-ラーニングコース」を受託し障害者在宅勤務者が講師となりテレワークの実践を教えている。・・・05 年度より 18 名
3. 障害者テレワーク導入会社へのコンサルを行っている。・・・06 年度より 1 社  
(制度、コーディネータ教育・支援、採用支援、新入社員事前研修・入社後研修)
4. 特別支援学校(養護学校)生徒へ無償で在宅勤務体験学習・・・04 年より 7 校 10 名
5. 健常者の在宅勤務でのコーディネータを 1 名雇用し、将来は在宅勤務の障害者のコーディネータが育成できる下地をつくった。

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

##### 1. 生い立ち

当社は 1998 年 6 月沖電気社会貢献推進室内に在宅勤務チーム「OKI ネットワーカーズ」として発足した。以下の考え方のもと、IT 技術力を身につけた通勤のできない肢体障害者を、人材として活用しようとした。

- (1) 障害者を保護することだけが福祉ではない。
- (2) 障害者の自立と社会参加は仕事で実現が自然
- (3) ユニバーサルデザインを障害者に学ぶ。

##### 2. 会社の設立

2004 年 4 月沖電気工業株式会社の特例子会社として下記の目的に発足した。

- (1) 企業理念『チャレンジドとともに「e 社会」の創造』とした Web 関連のベンチャービジネスとして
- (2) 沖電気グループの CSR、コンプライアンスのため
- (3) 沖電気グループとしての障害者雇用率達成維持のため

#### (4) 雇用障害者の処遇や労働条件改善のため

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

1. 承認方法：テレワークによる在宅勤務を条件に採用
2. 勤務時間管理：グループウェアでの出勤管理と音声コミュニケーションシステムへの参加での管理を併用している。
3. 評価制度：コーディネータが成果での評価をしている。
4. 雇用契約：障害者の体のケアを配慮し、それぞれの体調に合わせた雇用契約を結んでいる。
5. Web でのメンタルヘルスチェックを毎月一回義務付けている。

#### 5. テレワーク推進体制

在宅勤務社員の就業規則をつくり、また、Web 制作等の事業から独立して、運用システムやセキュリティ・個人情報を管理する担当をもうけて、セキュリティに配慮したテレワークをしている。

#### 6. テレワーク実施環境

VPN 接続で OKI の環境と同一で行っている。

#### 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

出勤できない障害者が家で出勤する社員と同等の環境で仕事ができるようになった。また、在宅勤務は社員同士のコミュニケーションが不足しがちということを意識したテレワークによるコミュニケーション力向上はめざましく、通勤する社員以上である。

当社のモデルを国が推進する重度障害者の在宅就労に適応し、全国の多くの働きたい重度障害者に喜んでもらいたい。

#### 8. テレワークの導入効果

##### 1. 採算性

障害者の在宅雇用は、障害者雇用に係る助成金や親会社からの支援で特例子会社としての経営安定に寄与している。特例子会社の性格上、採算というより障害者への処遇の改善に注力している。他社の特例子会社より当社の経営は安定していると自負している。

##### 2. 成長性

障害者がする仕事としては付加価値がある Web 関連業務をテレワークにより通常の職場と同じ環境ですることは、将来的にも継続成長ができる働き方と評価している。その他の IT 関連や事務的仕事にもチャレンジ中であり、障害者雇用ばかりでなく、健常者の働き方としても当社のシステムは使えると考えている。

##### 3. 社員収入

障害者在宅就労者の年収は 7 割以上が年間 25 万円以下という中、当社社員では 10 倍以上の年収のものも多くいる。

#### 9. 今後の予定

1. 音声コミュニケーションシステム(ワークウェル・コミュニケータ)の販売
2. ハート購入法施行にあたり、官公の Web 関係を当社が受注し、当社以外の障害者在宅就労者へ仕事を配分するビジネスモデルをつくる。これにより、今まで仕事の大きさや求められる品質で障害者在宅就労者に発注できない問題が解決できる。

10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

| ＜企業・団体名＞                 | ＜協力内容＞                                   |
|--------------------------|--|
| 財団法人情報通信研究機構<br>OKI グループ | 音声コミュニケーションシステム開発助成<br>仕事の発注、LAN 環境、技術支援 |

# オリックス株式会社

東京都港区芝 4-1-23  
代表者：梁瀬 行雄  
03-5419-5000 03-5419-5903 (FAX)  
<http://www.orix.co.jp/grp/>  
資本金：102,107 百万円  
業種：総合金融サービス業  
従業員数：18702 人

## <テレワーク実施概要>

- ・育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
- ・テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・経営効率改善(生産性向上、効率化、コスト削減等)を目的にテレワークを導入
- ・シニア、女性、障がい者等をテレワークにより活用

<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

「フレックスオフィス制度」

～多種多様なワークスタイルで「価値ある職場」を実現～

### 2. 対象部門・対象人数

フレックスオフィス制度として3つのしくみを導入しています。

#### ①ドロップインオフィス

既存の事務所内にある立ち寄り型オフィスにて勤務

#### ②ホームオフィス

専用 PC を利用し自宅にて勤務

#### ③モバイルオフィス

専用 PC を利用して事務所外で勤務

所属部署・職種等による制限は設けず、所属長の承認により誰でも利用可能です。  
オリックスの全役職員(3774 人)が対象です。

尚、前記①～③に加え一部の部署ではフレックスタイム制度も導入しています。

### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(経緯)

オリックスは「ほかにはないアンサーを。」をスローガンに、常に新しいサービスと価値を創造することにより社会に貢献する企業を目指しています。

我々はそれを実現する源泉が働く社員一人一人の創造力にあると考えます。

フレックスオフィス制度はさまざまなバックグラウンドを持った社員が場所や時間に制約されることなく、能力を最大限発揮し、またさらに自己の能力を高める環境を実現するための制度として導入されました。

(目的)

多様なワークスタイル、ライフスタイルに対応した機動的なオフィス環境を提供することにより以下の実現を目指します。

- ①「空間」と「時間」の制限を最小限にすることにより個々の業務に最も適したワークスタイルを実現し生産性を高める。
- ②さまざまなバックグラウンドを持った社員がそれぞれに最も適したワークスタイルを選択することによりワークライフバランス、ダイバーシティを実現する。
- ③ITを活用し、勤務場所、時間に制限されないチームプレイを実現することにより企業力を高める。

#### 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」は以下の3つより構成されています。

##### ①ドロップインオフィス

既存の事務所に設けられた立ち寄り型の事務所にて業務を実施する勤務形態。本利用についての承認は特に必要ありません。

##### ②ホームオフィス

専用PCを利用して自宅にて業務を実施する勤務形態。利用については利用開始時に所属本部長の承認が必要です。日々の実施については本人と所属長が協議の上実施します。ホームオフィスについては「ホームオフィス勤務規則」にて内容を規定しています。

##### ③モバイルオフィス

専用PCを利用して事務所外にて業務を実施する勤務形態。利用については利用開始時に所属本部長の承認が必要です。  
(運用体制)

現在、当制度の運用は人事・総務本部総務グループにて、定常運用の一つとして実施しています。

実施にあたっては人事規則の他、利用者マニュアル、マネジメントガイドライン、PCヘルプデスク等の整備により利用者をサポートしています。

インフラはグループ会社であるオリックス・システム㈱を主管部署として運用・管理をアウトソーシングすることにより効率化を図っています。

##### (勤務時間管理)

長時間労働を防止するため深夜残業と休日勤務は原則禁止にしています。フレックスタイム制度を導入している部署については同制度の利用も可能です。勤務時間管理については基本的には事務所での勤務と同じです。

##### (評価制度)

オリックスでは以前から能力・役割・成果による評価制度を実施しており「フレックスオフィス制度」においても同じ基準が適用されるため特別なルールの設定はしていません。

#### 5. テレワーク推進体制

##### ①2005年4月～2006年3月

各部門から選出した女性社員5人でプロジェクトチームを結成(兼任)。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仕組みの検討を開始。

社員約100人へアンケートを実施した結果、育児等の社員に限定することが利用者を特別扱いすることにつながり、逆に利用しにくいとの意見が多数あった。そのため、以後は全社員を対象とする制度として検討し、その後、在宅勤務のモニター導入を実施。

##### ②2006年3月～9月

プロジェクトチームを人事・総務本部長を責任者とする専任組織(フレックスワーク推進チーム)へと改編。社内関連部署、外部協力会社も含めた推進体制の構築、規則、インフラの整備、社内への広報、利用者、管理職への教育を実施。

※インフラ面だけではなく、ワークスタイル全体の変革を目指したため名称を「フレックスワーク推進チーム」としました。

##### ③2006年10月～



「フレックスオフィス制度」として正式導入。

2008年6月末現在、7ヶ所にドロップインオフィスを設置。ホームオフィス、モバイルオフィスは合わせて630人(内ホームオフィス68名)の社員が利用中。

現在は育児・介護等の事由がある社員に限らず、全社員が利用できる制度として運営しています。

## 6. テレワーク実施環境

### ①ドロップインオフィス

首都圏、大阪の既存事務所内に7ヶ所に備え付けのPCを設置。いつでも利用できます。PCは社内LANにつながっており、自席と同じように業務を行うことが可能です。

### ②ホームオフィス

自宅からインターネット経由にて会社のイントラネットに接続します。PCはホームオフィス用のセキュリティ設定がされた専用のものを会社から貸与しています。

インターネットの回線については個人負担としています。

### ③モバイルオフィス

顧客先、ホテル、移動中など事務所外から通信カード・無線LANなどを使って、会社のイントラネットに接続します。PCはモバイルオフィス用のセキュリティ設定がされた専用のものを会社から貸与しています。

ホームオフィス、モバイルオフィスについては専用のPCとセキュリティシステムを利用しています。利用についてはセキュリティのガイドラインを規則にて定め、利用申請時に利用者、所属長が共に同規則を一読していることを確認の上PCを貸与しています。PCについては操作ログを取得し利用状況をチェックしています。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

### アピール点

(1)育児・介護等の限定された事由を念頭にスタートしたフレックスオフィス制度ですが、検討の過程で対象者を限定することがユーザーを特別扱いしてしまい、利用しにくくなるとの声があったため、全員を対象とした制度にして導入しました。

現在は、多種多様なビジネスに対応するワークスタイルとして、だれでも利用できる制度とし規則による制限は基本的な労務管理、セキュリティ管理等最小限にとどめ、社員個人の裁量により自由に活用できる制度になっています。

(2)新しい制度の導入にあたり、管理職の負荷を軽減するため、管理職用のガイドラインを作成しました。部下がフレックスオフィス制度を利用するに際、可否を判定する基準、利用開始後管理しなければならない項目等を明確にすることにより、同じ基準でだれもが安心して利用できる制度にしました。

(3)PCを統一した仕様とし、またPC、ネットワーク側でセキュリティ設定を施すことにより、操作ミスによる情報漏洩等のリスクを軽減し、ユーザーが安心して利用できる仕組みにしました。操作や設定についても専用のヘルプデスクを設置し、ユーザーがスムーズにPCを利用できるようサポートしています。

### 苦勞した点

(1)セキュリティ確保のため、利用するPCにはさまざまなセキュリティを設定しています。使い勝手とセキュリティのバランスをどこでとるかは難しい問題であり、現在もセキュリティレベルを下げずに利便性を如何に向上させるかを模索中です。

(2)現在は制度として定着しつつあるフレックスオフィス制度ですが、未だ利用アプリケーション上の問題で利用が難しい部署もあります。利用できるアプリケーションを拡大し、利用できる対象者をさらに拡大することが今後の課題です。

## 8. テレワークの導入効果

導入時約80名の利用者からスタートしたフレックスオフィス制度ですが、現在630名(内ホ

ームオフィス 68 名)に拡大しました。

利用者からは以下のような声が寄せられています。

- ・育児中ホームオフィスの利用により時間の有効活用ができた
- ・ホームオフィス、ドロップインオフィスの利用により通勤の負荷が軽減された
- ・ホームオフィスの利用により資料作成等集中して行う業務が効率的にできた
- ・モバイルオフィスの利用により長期出張中の情報共有が効率的にできた
- ・モバイルオフィスの利用によりメールチェック等のための帰社が減り時間の有効活用ができた
- ・時差がある業務のため従来はメールチェックのため夜間出社していたがホームオフィスの利用により出社しなくてもよくなった
- ・モバイルオフィスの利用によりお客様からのメールへのレスポンスが早くなった

#### 9. 今後の予定

- ・グループ会社への拡大、統一ルールの設定
- ・既存事務所の変革(フリーアドレス化、無線 LAN、PC 利便性の向上、利用アプリケーション拡大 IP 電話活用)

## 株式会社富士通ワイエフシー

神奈川県横浜市神奈川区栄町 3-12 パシフィックマークス横浜イースト

代表者：宮浦 完次

045-453-7887 045-453-7886 (FAX)

<http://jp.fujitsu.com/yfc/>

資本金：100 百万円

業種：情報処理サービス

従業員数：300 人

### <テレワーク実施概要>

- ・育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
- ・テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・シニア、女性、障がい者等をテレワークにより活用
- ・セキュリティソリューションを活用し、テレワーク促進の阻害要因であるセキュリティの課題解決
- ・テレワークの普及啓発に貢献した国、地方自治体、関係機関の活動
- ・少子高齢化の対応/環境・社会的責任/企業経営改善を目的として、テレワーク試行を経て、本格導入した。
- ・社員のテレワーカー率を目標として掲げて、社内外へ公表し推進し、同時に働き方意識革も行う。
- ・テレワーク制度のブラッシュアップをするべく、セキュア性コミュニケーション性向上を目指している。

<実施時期> 2006 年 10 月より(2007 年 4 月より本格導入)

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

社員一人ひとりが、ワークライフバランスを実現し最大の能力を発揮できる場を提供

#### 2. 対象部門・対象人数

社内の全部門 235 名中 47 名の申請(20%)  
(入社 3 年未満の社員を除く、235 名が対象)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

##### 1. 経緯

きっかけは、社内の女性活性化プロジェクト活動の中で、トップへの要望として在宅勤務があげられたこと。育児支援を中心として検討を進めるなかで、女性社員だけでなく全社員の仕事と家庭生活の両立支援策として「テレワーク」を選択した。

##### 2. 目的

- ①少子高齢化の対応  
⇒女性就労/育児支援/高齢者雇用機会/介護支援
- ②環境・社会的責任  
⇒通勤時間の短縮/障害者の雇用機会/男女共同参画/ペーパーレス化
- ③企業経営  
⇒生産性向上/業務プロセスの効率化/働きがい、やりがいの向上/

### 3. 波及効果

テレワークを導入することにより、今まで家庭環境等の理由により就業を諦めざるを得ない従業員(社員)の減少になり、ひいてはこれが「有能な人材の活用・確保」「事業拡大」に繋げる。

また、テレワーク導入事例を地方自治体や各種メディア等に紹介し、地域社会でのテレワーク推進に努める。

### 4. 導入のテレワーク制度内容など

#### 1. テレワーク実施条件

入社3年以上の社員(育児・介護を理由とする場合は、制限を解除する)

勤務時間は、通常勤務者と全く同じ

評価制度は、目標管理制度を導入しており、通常勤務者と全く同様。

(不利益扱いをしないことを全社に周知)

在宅勤務者には、通信費の補助を支給

#### 2. テレワークの申請書兼誓約書の提出

テレワーク申請書兼誓約書に署名・捺印の上、上司承認を得る。

#### 3. テレワーク用機器の調達

テレワーク申請をもとに、申請者用テレワークPCを購入し、HD暗号化処理やウイルス対策ソフト等のセキュリティ対策を施して申請者へ配布。

自宅にブロードバンド環境が無い者や、モバイルワーク適用者向けにはPHSも貸与。

#### 4. テレワーク実施手順

①事前に上司へ申請し承認を得る。

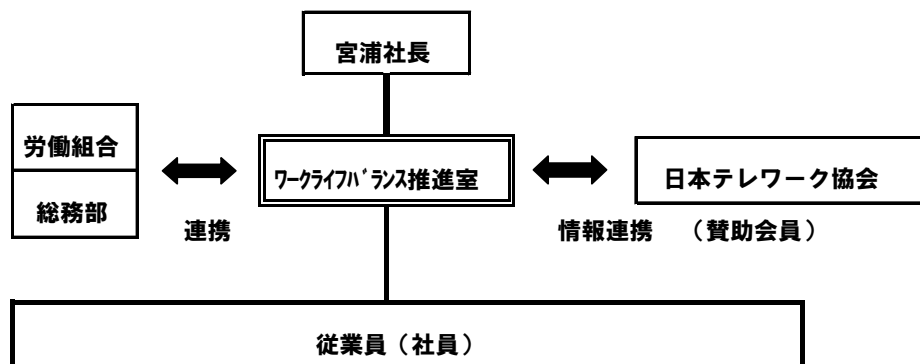
②始業・就業は電話またはメールで上司へ報告

③就業時、テレワーク業務日報を提出する。

#### 5. テレワーク推進体制

### 推進体制

ワークライフバランス推進室を設置し推進体制を確立



- ・ワークライフバランス推進室が主体となり活動を行う。
- ・経営の権限委譲を受けて、テレワークポリシーの立案・導入・実行管理を行う。

ワークライフバランス推進室は社長直下に位置し、テレワークに関する全てを直轄する。

社内イントラネット及び幹部社員会議を通じて周知徹底を実施している。

## 6. テレワーク実施環境

1. PC セキュリティは富士通グループの最高セキュリティレベルを保証。

⇒VPN 通信

IC カードによる本人確認

ブートパスワード

ハードディスクパスワード

ハードディスク暗号化

指紋認証

セキュリティボタン(電源投入暗証番号)

USB接続制限 (会社資産のみ接続可能)

スクリーンサーバー(パスワード付、3分以内)

リモートデスクトップ機能を利用

2. インフラ環境は以前より整備できており、オフィス環境を変えずに実施。

3. 在宅勤務環境

①机・椅子・明るさ等、仕事する環境は事業と同様とする。

②仕事と私生活を切り分け可能な場所で実施する。

4. モバイル勤務環境

セキュリティが確保できる場所に限定(富士通グループ事業所等)

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

◆テレワークを推進するには、働き方への意識改革が必要と考え、以下の施策も同時並行で実施した。

- ・事業部長以上の審議体である経営会議で、テレワークへの強力な推進への指示及び周知メッセージを毎回発信
- ・評価制度を相対評価から絶対評価へ改定
- ・昇格基準を明確化し、社員へ公開
- ・社員が入社してから退職するまで(20歳～65歳)のLCM(LifeCycleManagement)サービスマップを作成し公開
- ・定時退社推進⇒予め定時退社日を計画し、実施状況を社内へ公開  
経営会議にて予実をチェック
- ・有給休暇取得推進⇒取得状況を毎月社内へ公開  
経営会議にて予実をチェック
- ・社員の家族へ、社長直筆メッセージ入り感謝の手紙をお送りし、ワークライフバランスの為のテレワークをご家族にもご説明(2007年4月、2008年5月)

◆地方自治体や各種メディア等へ、YFCのテレワーク及びワークライフバランスの事例を発表し、テレワーク意識向上へ努めた。

【2007年】

2007.10.22 富士通系情報処理サービス業グループ/富士通系ソフトウェア業グループ(FCA/FSA コンベンション)にてテレワーク事例発表

2007.12.2 テレビ神奈川(TVK)にてテレワーク事例放映(2007.11.13 TVK取材)

【2008年】

2008.1.21 平成19年度「文部科学省」委託事業

- 「再チャレンジのための学習支援システムの構築」事業  
ワークライフバランスセミナーにて事例発表
2008. 1. 29 ≪横浜市≫企業向け人権啓発講演会で事例発表
2008. 2. 神奈川県情報サービス産業協会(IT@Woman サイト)で女性活用紹介  
(テレワークを活用する社員として)
2008. 2. 1 神奈川県富士通交流会(KF 会)で事例紹介
2008. 2. 7 ≪横浜市≫ワークライフバランス導入セミナーで講演
2008. 2. 10 ≪横浜市≫横浜市提供のラジオ番組『YOKOHAMA AROUND』でYFC 事例紹介
2008. 2. 16 テレビ神奈川(TVK)の番組『Hi! 横濱編集局』で放映  
(2008. 2. 6 TVK 取材)
2008. 2. 20 21 世紀職業財団の人事担当者向けセミナーにてYFC事例発表
2008. 3. 11 平成 19 年度≪文部科学省≫委託事業  
「再チャレンジのための学習支援システムの構築」事業  
ワーク&ライフキックオフ・フォーラムで講演
2008. 3. 18 ≪自民党≫地域マンパワープロジェクトで事例紹介
2008. 3. 26 横浜西ロータリーにてイニシエーションスピーチ
2008. 6. 5 月刊『人事マネジメント』にYFCの事例記事掲載
2008. 6. 13 NPO 法人J-Win(異業種人事交流会)にて講演
2008. 7. 17 週刊『ダイヤモンド』取材
2008. 7. 23 富士通グループ会社新任社長向け研修で事例紹介
2008. 7. 末 生産性新聞に事例記事掲載(2008. 6. 25 取材)

◆わが国のテレワーク施策について、企業として積極的に参加している。

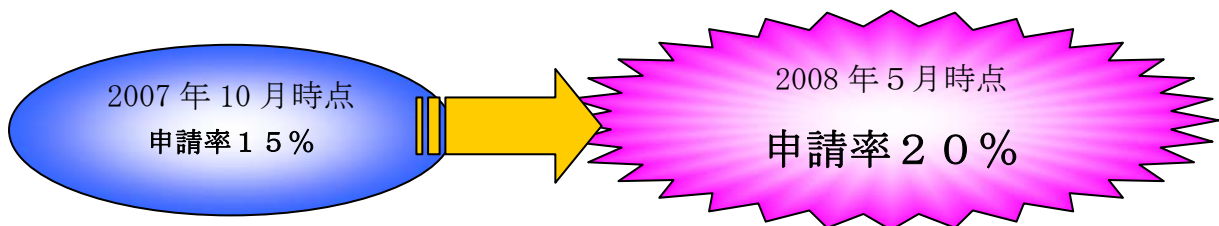
- ・ ≪厚生労働省≫次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画を策定し、  
実施計画項目としてテレワークを打出した。  
(2007 年度時点では、社員数が 300 名未満であり、策定対象企業ではなかったが  
社会貢献及び社外に向けた活動宣言として策定した)
- ・ ≪国土交通省≫テレワークセンター実証実験に参加
- ・ ≪総務省≫「クールアース・デー設定」を当社では拡大して「クールアース・テレワーク  
月間」として宣言し、集中的なテレワークの実施を行った
- ・ ≪総務省≫短期移住型テレワーク実証実験に参加予定(2008 年 8 月)

8. テレワークの導入効果

◆テレワーク推進への取組みの結果、各種賞を受賞。

- 2007. 10. 16 第 8 回テレワーク推進賞優秀賞受賞
- 2008. 1. 15 横浜市より、第 1 回よこはまグッドバランス賞受賞
- 2008. 2. 13 NPO)J-Winより、第 1 回J-Win Award 敢闘賞受賞

◆テレワーク適用率の増加



新たに増加した申請者のうち、32%は未婚者であった。  
結婚や子育ての理由に関係なくテレワーク適用者が拡大している。

## テレワーク申請者（2008年5月末現在）

対象社員235名の約20%

男性社員193名の約18%

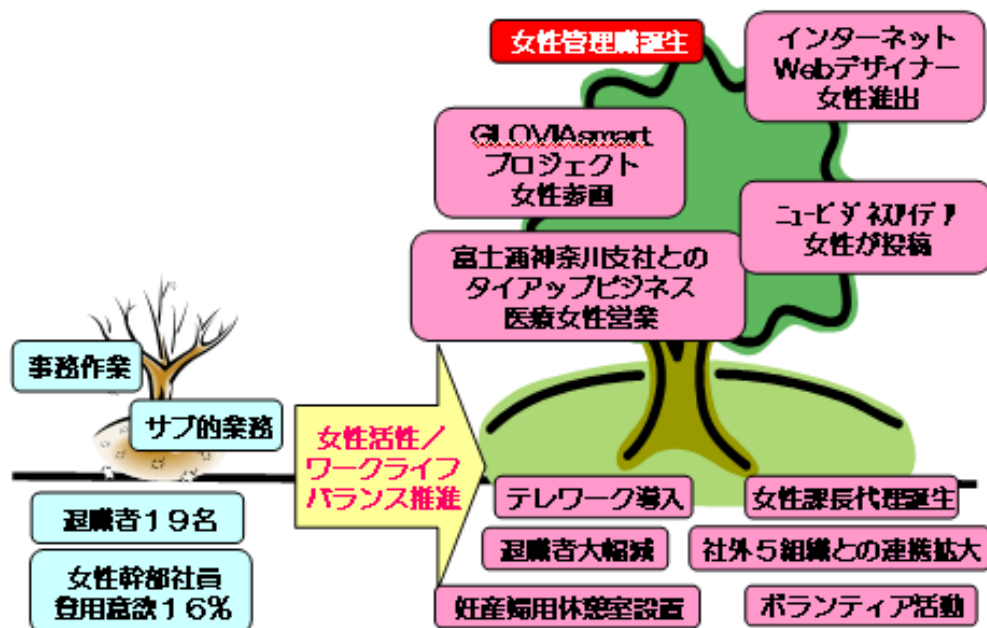
女性社員 42名の約29%

|     | 在宅 | モバイル | 計  | 合計<br>47名 |
|-----|----|------|----|-----------|
| 管理職 | 14 | 8    | 22 |           |
| 一般職 | 16 | 9    | 25 |           |
| 男性  | 20 | 15   | 35 |           |
| 女性  | 10 | 2    | 12 |           |

これらの効果により、他社様からのお問合せをトリガとした社外ネットワークが拡大。企業収益としても上方拡大への一翼となった。また、女性の活躍範囲も拡大していった。

### 【比較データ】

|                     | 2005年度     | 2006年度      | 2007年度      |
|---------------------|------------|-------------|-------------|
| 売上                  | 38億        | 43億         | 44.6億       |
| 営業損益                | 1.04億      | 1.47億       | 2.01億       |
| 幹部社員登用受験<br>(内女性社員) | 4名<br>(0名) | 18名<br>(0名) | 21名<br>(2名) |
| 全社員への情報発信           | 101件       | 289件        | 825件        |
| ビジネスネーム             | —          | 3名          | 4名          |
| 障害者雇用               | 0名         | 3名          | 1名          |
| 新卒採用                | 6名         | 25名         | 28名         |
| キャリア採用              | 6名         | 5名          | 7名          |
| 退職者                 | 19名        | 3名          | 12名         |



また、人材採用の面でも、当社がテレワーク活用等を通して社員のワークライフバランス推進に取り組んでいる事を理由に、当社を受験希望する学生等が増加した。

## 9. 今後の予定

| 目標       | 2008年   | 2009年                   |
|----------|---|-------------------------|
| テレワーク適用率 | 30%   | 50%                     |
| 導入実績お客様へ | ノウハウとソリューションの提供<br>・ワークライフバランス<br>・テレワーク事例紹介<br>・事業継続(BCM/BCP)<br>・セキュリティ対策提案 | コンサルティング及び最適なソリューションの提供 |

上記表の目標を達成する為、以下の施策を実施する計画。

### 施策①セキュリティ強化

2008年度⇒シンクライアントの検証・導入

### 施策②コミュニケーション

2008年度⇒全社員へ携帯電話等、連絡環境の提供

### 施策③適用率拡大

2008年度⇒シンクライアントの実証実験に一般社員を公募

外部団体(各省庁・テレワーク協会)を通じての実証実験等へ参加し改善策検討

また、短期移住型テレワーク実証実験へ2名参加(2008年8月)

## 10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容(任意)

<企業・団体名>

<協力内容>

社団法人日本テレワーク協会      テレワークに関する情報及び導入ノウハウの提供  
(テレワークマネージャー研修・部会活動など)

松下電器作業株式会社      先存取組み事例の紹介

(神奈川県様、横浜市様、自民党地域マンパワープロジェクト様等)

日本ユニシス株式会社



## 株式会社見果てぬ夢

東京都目黒区祐天寺 2-8-16 祐天寺 KIT ビル 3 階

代表者：下山 二郎

03-5768-9560 03-5768-9591 (FAX)

資本金：604 百万円

業種：ソフトウェア開発

従業員数：36 人

### <テレワーク実施概要>

- ・育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
- ・テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・経営効率改善(生産性向上、効率化、コスト削減等)を目的にテレワークを導入
- ・シニア、女性、障害者等をテレワークにより活用
- ・SOHO や自営型テレワーカーの仲介機能やワーカー育成支援を充実しテレワークエージェント機能を強化
- ・専門者・専門家の物理的集中(都心部等)への課題をテレワークにより、地方等に専門者・専門家のアシスタントを配するだけで専門家不在地域への高度な専門サービス提供を実現しています。(医療関連、経営士関連、技術者関連)

<実施時期> 2005 年 5 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

「インテリジェント・ナビゲーター」

働く環境に選択肢を与えることでライフワークバランスをより快適なレベルで実現する。また、家族との時間、個人の時間をより多く創出することで人生そのものも豊かにする。物理的に働く場所で限定される働く機会、経済価値を公平に本人の能力、やる気に合致させ、より豊かな人生創造を可能とする在宅勤務制度。

#### 2. 対象部門・対象人数

【実施内容及び対象部門・対象人数】テレビ電話と世界中どこでも利用できるサーバエージェント機能「秘書ロボット」を活用し、日本各地や韓国、米国等で在宅勤務を実施している。(詳細は「在宅勤務規程」に規定されている。)(エリア実績：九州、四国、埼玉、北海道、タイ、韓国、インドネシア、米国シアトル、ロサンゼルス等で実施。)

【全社 36 人】

【関連企業 4 社】

[事例詳細]

- ①開発本部システム部 7 人中 6 人は四国、埼玉、都内の自宅で開発作業を常時実施。
- ②開発業務委託先とテレビ電話で常時接続し、オンラインでプロジェクト進行管理を行っている。【開発業務委託先 2 人、弊社開発本部システム部 7 人】
- ③営業本部において、提案資料、マーケティング資料の作成等のリラックスした環境で創造的な業務でかつ集中する必要がある場合に自宅等において活用。【営業本部 8 人全員】
- ④家事・育児をこなしながら在宅勤務を実現。【管理部 事業企画、財務・経理・人事総務・事業計画】 3 人
- ⑤インフルエンザ流行時に感染防止のため自宅で勤務【全社員】
- ⑥共同開発会社等と仮想プロジェクトルームを設定しあたかも同じルーム内にいる環境

- をテレワークにより実現し不要な移動を削減するとともに常時の共同創造作業を実現。
- ⑦お客さまと共同で開発するサービス、その他のクリエイティブ作業を行う必要がある時にテレワークを活用し弾力的にかつタイムリーに仮想空間を設定し実現。
  - ⑧出張先等においても、ホテル、空港、喫茶店等のどこからでも、自デスクにいる環境をPC等、携帯電話に設定可能としているテレワークシステムを実現。これにより、自由なワークスタイルにより選択肢を拡大することを実現。
  - ⑨旅行中、あるいは休暇中の中でのどうしても必要な時間にテレワークを活用することで休暇、旅行のより連続かつ長期間実現を行っております。
  - ⑩参加が必須となる会議(経営会議、取締役会等)への出席方法の選択肢を拡大することでよりフレキシブルなライフスタイル等を実現。
  - ⑪弊社に対してサービスをしてきている各専門家(税理士、司法書士、その他)の事務所にテレワーク環境を設置することで常勤してもらっているのと同じレベルのタイムリーなアドバイスサービス等を受ける形を実現。
  - ⑫テレワーク環境を利用することで家族、とりわけ子供達とリアルな時間を共有出来ないような忙しい際にデスクよりいろいろな話が出来ること家族と働く人間の繋がりを実現。

### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

創業期より弊社が提供する「地球環境や人間に優しい新世代コミュニケーション」としての、「コミュニケーションのWeb化」「新統合型コミュニケーションエンジン」のビジネスモデルを自ら実践することにより、多様なワークスタイルの模索や、仕事と家庭の両立や就業機会の拡大への標準化を確立することを目指しR&Dを続けております。

創業期においては携帯電話を徹底活用するモバイルテレワークをサーバ上にエージェント機能を装備する「秘書ロボット」を中心に在宅勤務を実現しておりました。

創業期の反省点としてモバイルは常時接続を実現しないため、情報のアップ、取得、伝言、共有等の場合において主に利用するため、実際に物理的に一緒にいることで醸成される「共有感」といった柔らかい関係の構築が出来ておりませんでした。

その後この柔らかい「共有感」を創造するためにシステム開発を行い、またネットワーク環境がより広帯域・常時接続になる中でこれらを徹底的に活用するものとして「インテリジェント・ナビゲーター」を実現いたしました。

現在は「秘書ロボット」&「インテリジェント・ナビゲーター」で自宅でもどこでもほぼ自分のデスクいる環境と変わらない情報のセキュアでシームレスな活用、加工、その他を行うとともに柔らかな共有感や一体感を醸成することを実現しております。

目的としている働くスタイルの選択肢の拡大による雇用機会の増大、ワーク成果に対する公正で納得感のある差別、区別の無い経済的評価の実現。そしてストレスを減少する企業活動への永続的スタイルの実現。

これらにより働く人間にとっても優しい企業環境の実践実現を目指しております。一方で企業においては業務の波等に対する効率的でコストマッチなソリューションを安定的にスタッフと共生する形で実現しております。

また、不要な移動を減らすことによる地球環境への配慮等も実現しております。

以上の自社における実現・実践を弊社サービスの基軸に各業界、各業者、各企業向けに徹底的にカスタマイズして業界毎のテレワークスタイルの標準化確立に邁進しております。

これらにより 21 世紀の豊かなワークスタイルを提唱、実現し諸外国にない素晴らしい国家と

なるための重要な柱の確立に貢献することを目的としております。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

- (1) 承認方法：在宅勤務希望者は、在宅勤務規定に基づき、在宅勤務実施日の一営業日前までに「秘書ロボット(WebID サービス)」で上長に申請をしなければならない。
- (2) 在宅勤務の承認は「秘書ロボット(WebID サービス)」による連絡をもって行うものとする。  
(在宅勤務規程 第4条)
- (3) 勤務時間管理：在宅勤務者は「秘書ロボット(WebID サービス)」のスケジュールに在宅勤務時間を登録し、作業開始時、終了時に上長に報告する。
- (4) 評価制度：在宅勤務を良く理解し正しく使っているかどうかを人事考課の要素として取り入れております。また、給与面等では物理的な勤務地域等での差をつけておりません。
- (5) 受発注管理：受発注等の経済アクションが起こる場合においては内部規定等がテレワーク端末で簡単に確認実践できるようになっているとともに権限担当者に直接顔を見てやり取りが出来るため一般の企業活動と同等以上のレベルで管理が出来ております。
- (6) 勤務時間管理においてはサーバ上にログインした時間が記録されるため極めて公平、公正に管理されております。
- (7) 勤務成果に関しては常に管理者と「秘書ロボット(WebID サービス)」を通じて共有出来ているため一般の儀業活動と同等以上にきめ細かいものとなっております。

#### 5. テレワーク推進体制

- (1) 実施責任者：管理部 杉田部長
- (2) トップのかかわり：創業の理念、経営の理念そのものがテレワークである弊社においては社長そのものが最大のテレワーク利用者であるとともに伝道者でもあります。
- (3) 社員教育体制：入社時点よりテレワーク精神を社長自らが説明、教育しこれに共鳴して貰えるまで繰り返しディスカッションを行います。(一方的な押し付けを厳禁し反対する人、なんとなく利用したくない人達にも差別や区別することなくそれらの理由を一つ一つ解決して現在ほぼ全員がテレワークについて趣旨及びその意義を理解しております。) また、教育の方法として毎月社長が発刊する社内報、入社する際に配布する入社案内等があります。また、毎月説明会等を実践しております。
- (4) 周知徹底方法：テレワークを理解、周知するために各セミナーへのスタッフの参加、また展示会等への積極的な参加を実践しております。  
これらの情報を弊社で行っているテレワークとの違いや取り入れるきことを全員で議論することで(3)以外の周知徹底の手法としております。

#### 6. テレワーク実施環境

- (1) オフィス環境：
  - ① 本社：全社員の各デスクにテレワーク&ビジネスホン兼用テレビ電話を完備。  
オフィスフロアには大型プラズマディスプレイが設置され、その画面には勤務中の在宅勤務者が仮想の大部屋にいる環境となります。本社等の音、声及び在宅勤務者の音や声も常時接続されております。(弊社サービス提供中のテレビ会議シ

システムをカスタマイズして利用)

これにより勤務状況の確認ができるとともに地震等の災害時や緊急時への対応も迅速に出来るものとなっております。

- ② 在宅勤務者自宅：テレビ電話が1台設置され、常時本社の様子が確認できます。本社のスタッフに報告・連絡・相談があれば、テレビ電話を利用し、コミュニケーションが図れます。
- またお茶を飲みながらゆっくりとした同僚とのお話や雑談も可能としております。
- 「秘書ロボット」はブラウザタイプであるため自宅のパソコン等には情報等が残らない仕組みとなっております。

(2) 情報インフラ整備状況：

- ① 本社：Bフレッツ光回線をメインインフラとしております。  
バックアップ用としてISDN及びアナログ回線を活用しております。  
また、そのバックアップとして携帯電話(イーモバイル、ウィルコム)のネットワークを活用しております。  
これらを専用の自社開発インテリジェントルーターにより各デスク上のテレワーク端末、PCがイーサネットLANで接続されております。  
また、セキュリティレベルを高く設定した無線LANも一部活用しております。
- ② データセンター：地震に強い戸塚エリアの株式会社日立情報システムズのデータセンターと代々木の伊藤忠テクノソリューションズ社のデータセンターに分散してサーバ等を完全にセキュリティを保つ形で置いております。  
回線はNTT及び株式会社USENをリスク分散で活用しております。
- ③ 在宅：各自の自宅一般常時接続回線に弊社サーバへのセキュアな接続によりテレワーク端末を稼働させております。

(3) 情報セキュリティ：

- ① 本社内においてはルーター等から出る情報を暗号化しております。
- ② 情報セキュリティ委員会において決められる方針に基づきネットワーク、情報の管理がされております
- ③ PCは持ち出し禁止、入退室に関しては指紋認証等を活用しております。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

(1) アピールしたい点：

創業以来、経営理念としてワークスタイル(場所、時間、形態等)の自由化とその選択肢の創造を変わずにサービス開発及び実現に邁進しております。

在宅勤務等のテレワークシステムを開発している他の会社等との違いとしては、弊社は常に自社で企画、開発、社内利用(最低1年間)、そして改善、サービス提供、運用している点にあります。

また、在宅勤務における可能性だけでなく、出張先、休暇中の一部という弾力的な活用においても着実に成果を出しております。

また、遠い四国やその他エリアにおいても顔が見えることで雑談、気楽なコミュニケーションが出来ることで圧倒的な一体感を実現しております。

(2) 苦勞した点：

エリアによって回線等のインフラにまだばらつきがあることやそれらを運用、保守するためのワークフローの標準化に手間取りました。

一方で利用して貰うことにおけるコストの負担、通勤費の扱い等々の超えるべき内部規定等多くの事務フローを作成することに前例が無く苦勞いたしました。

現在はテレワーク及び秘書ロボット無しでは弊社の効率的な事業展開は不可能なレベルまで到達しております。

全スタッフが違和感無く利用出来るレベルのサービスに仕上げるための調整(機能、画質、音質、その他)に本当に苦勞しました。

## 8. テレワークの導入効果

- ① 採算性：事務所の経費がスタッフの数に比例せず非常に効率的であります  
移動コスト等の大幅な削減が創業時点より実現しております  
いろいろな形でのプロジェクト展開が可能であり弾力的な運用で採算が取れています。
- ② 成長性：基本的なテレワーク環境が完成したことで本年10月より地方の優秀な労働力をさらに活用する形で事業展開を拡大する予定です。また、家庭にいる優秀な主婦等の活用により、必要な時間労働を労働する人間の前向きな選択により実現しており、雇用の安定化と定着で成長性が高まると確信しております。

## 9. 今後の予定

今後は本サービスを更に働く人間のステータスを自動で管理することで、いちいちボタンを押したり、登録する必要の無いものとしていくことで正確性の向上を図ります。

- ① 携帯電話、ICカード、画像認証、センサー等の活用により在席等や移動を自動で識別し活用するサービスとします。
  - ② 携帯電話、テレワーク用テレビ電話端末よりメッセージ等の映像を記録し伝言できる。
  - ③ 音声認証等によるイメージで確実な生体認証によるセキュリティの向上
  - ④ シンクライアント環境PCの更なる利用によるセキュアの向上
  - ⑤ 利用方法の属性分析による属人別カスタマイズの実現
  - ⑥ テレワークスタイルに活用する各種ドキュメンテーションの標準化
  - ⑦ ノンリアル会議サービスの実現
  - ⑧ 立体仮想空間(バーチャル大部屋)の実現
  - ⑨ 自動翻訳
  - ⑩ 自動書記
  - ⑪ 電子筆耕システム
- 等を予定しております。

## Ⅱ 奨励賞

---

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 株式会社アルファシステムズ(神奈川県川崎市)         | 〈ツール開発〉      |
| 株式会社エスアールアイ(和歌山県西牟婁郡)          | 〈地域活性化〉      |
| NEC ネットエスアイ株式会社(東京都品川区)        | 〈働き方の多様化〉    |
| NTT ソフトウェア株式会社(東京都港区)          | 〈ワークライフバランス〉 |
| 沖電気工業株式会社(埼玉県蕨市)               | 〈働き方の多様化〉    |
| キャリアデザイン・インターナショナル株式会社(大阪府大阪市) | 〈エージェント機能〉   |
| 佐賀県庁(佐賀県佐賀市)                   | 〈ワークライフバランス〉 |
| サンマイクロシステムズ株式会社(東京都世田谷区)       | 〈働き方の多様化〉    |
| 通信土木コンサルタント株式会社(東京都港区)         | 〈ツール開発〉      |
| 帝人株式会社(大阪府大阪市)                 | 〈ワークライフバランス〉 |
| 日本ユニシス株式会社(東京都江東区)             | 〈働き方の多様化〉    |
| ノバルティス ファーマ株式会社(東京都港区)         | 〈働き方の多様化〉    |
| 株式会社日立システムアンドサービス(東京都港区)       | 〈ワークライフバランス〉 |
| 北海道庁(北海道札幌市)                   | 〈地域活性化〉      |
| 松山市役所(愛媛県松山市)                  | 〈地域活性化〉      |
| まるく株式会社(愛媛県松山市)                | 〈障がい者支援〉     |
| 株式会社ワイズスタッフ(北海道北見市)            | 〈エージェント機能〉   |

(白紙)

## 株式会社アルファシステムズ

神奈川県川崎市中原区上小田中 6-6-1  
代表者：石川 義昭、石川 有子、池田 直明  
044-738-4126 044-738-4162 (FAX)  
<http://www.alpha.co.jp/>  
資本金：850.055 百万円  
業種：ソフトウェアの受託開発、製品販売・システムソリューション  
従業員数：2618 人

### <テレワーク実施概要>

テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入

<実施時期> 2007 年 4 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

情報漏えい対策のためのリモートアクセスシステム『alpha Teleworker 2008』

#### 2. 対象部門・対象人数

管理職(係長以上)および製品販売本部の営業職(計 100 名、2008 年 7 月 31 日現在)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

弊社の主要業務はソフトウェアの受託開発であり、顧客先に常駐しておこなう受託業務が大半を占めています。顧客の事務所は首都圏に多くありますが、常駐する管理職社員は勤怠管理等の社内業務に関してその都度自社へ戻っており、かねてから非効率性について指摘が挙がっていました。

そこで、リモートアクセスを使用したメールの送受信やイントラネットへのアクセス手段を構築しましたが、社内データを社外で見るのは、情報漏えいの懸念がありました。

研究開発部門は、画面転送型のリモートアクセス方式の研究開発を進め、情報漏えいに強いシステムを検討しました。またシステムの信頼性を確保するために、システム運用部門、情報セキュリティ部門が協力し、テレワークの試験導入を進めました。

社内導入への経緯は以下の通りです。

- 2005 年 9 月：遠隔から社内 PC を操作可能なリモートアクセスシステムの試行運用開始
- 2007 年 2 月：クライアント側で利用するソフトウェアを CD 起動型に変更し、セキュリティ面を強化した「alpha Teleworker」を開発、部長以上の社員に試験運用を開始
- 2007 年 4 月：テレワーク専用ソフトウェア「alpha Teleworker」を発表、販売開始。  
また、正式に社内運用の開始。
- 2007 年 6 月：「alpha Teleworker」の利用者を係長以上の社員および営業部員に拡大
- 2007 年 10 月：モバイルワーカーに対応するためキャリアのモバイルカードに対応し、「alpha Teleworker 2008」を発表、販売開始。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

##### 1. テレワーク実施体制

テレワークは、仕組み作りから運用管理まで制度とシステムの両面が連携して進める必



要があると考え、社内の情報セキュリティ部門とシステム運用部門が連携した運用体制を採用しています。

- ・制度運用：経営監査本部 情報セキュリティ推進室
- ・システム運用：経営企画本部 技術推進部

## 2. トップのかかわり

経営判断に基づき、顧客への緊急な対応、および社外勤務者の働きやすい環境作りの施策として積極的に推進しています。

## 3. 社内教育制度

- ・利用時の遵守事項については、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) の運用マニュアルの一部として「シンクライアント方式利用ガイドライン」を策定し周知しています。
- ・利用方法については、「利用マニュアル」を配付して周知し、不明点等については、問い合わせ窓口を設置し対応しています。

## 4. 周知徹底方法

情報セキュリティ部門より、各部署の部長以上が出席する管理職会で「シンクライアント方式ガイドライン」に関する説明をおこない、後日、メールにて周知をおこないました。

## 5. 運用状況の監理

情報セキュリティの内部監査にて、利用ルールの遵守状況の確認や適用推進を実施しています。

## 5. テレワーク推進体制

### 1. 承認方法

テレワーク利用者本人が所属上司へ利用の申請をおこない、所属部長の承認後に規定の申請書を情報セキュリティ部門へ提出することで利用できます。

### 2. 実施頻度

利用回数、頻度に制限はなし

### 3. 勤務場所

自宅、外出先、顧客先、出張先など社外

### 4. 勤務時間管理、評価

能力、役割、成果について評価する制度を導入しているため、影響なし

## 6. テレワーク実施環境

当社のこれまで培ったソフトウェア開発のノウハウを活かして、リモートアクセス可能な「画面転送型」のシンクライアントシステムを自社開発して導入しました。

### <オフィス環境の変化>

既存資産を有効活用する観点から、社内にある自端末を利用するシステムを構築しました。よってオフィス環境には、新たな設備の導入はありません。

### <情報インフラの整理>

専用の認証ゲートウェイサーバを社外のデータセンタに配置することで、ある拠点で停電やネットワーク障害が起きた場合でも他の拠点ではテレワークの運用が可能になりました。

社外から接続するクライアント PC は、既存のものを利用し、ソフトウェアのインストール等の作業は不要です。

<情報セキュリティについて>

「alpha Teleworker」には『パワーセキュリティ』と呼ぶ4つのセキュリティ対策を設けております。

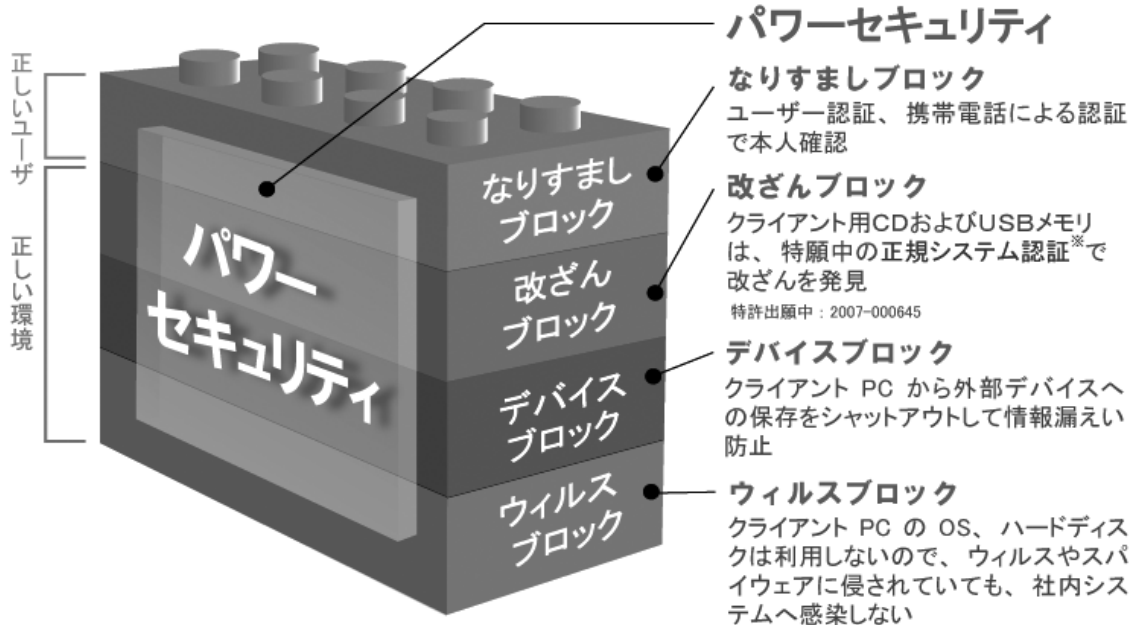


図 1 パワーセキュリティ

1. 情報流出防止 (デバイスブロック)

クライアントソフトウェアは書き換え不可のデバイス (CD または書き込み不可の USB メモリ) に収録し、このデバイスから起動するタイプです。クライアントの機能として、HDD や USB メモリなどの外部デバイスへの保存を制限しているため情報漏えいが防止できます。

また、クライアント PC のメモリ上でソフトウェアを展開するため、電源を切ることで全ての利用ソフトウェアは、消去されます。

2. ウィルス対策 (ウィルスブロック)

インターネットカフェ、空港やホテルなど公共端末を利用した場合でも、クライアント PC の内蔵 HDD は利用しないため、公共端末がウィルスに犯されていても社内にウィルスが侵食することはありません。

3. 不正アクセス防止 (改ざんブロック)

「正規システム認証(※特許出願中：2008-000645)」により、改ざんされた CD からの不正アクセスを防止します。

4. なりすまし防止 (なりすましブロック)

ユーザ ID、パスワードの確認に加え、事前に携帯電話の個体識別番号を認証ゲートウェイに登録しておき、社外からアクセスする時に携帯電話による認証をおこないます。これにより、なりすましを防止します。

7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

これまで自宅や常駐先など有線 LAN による利用を前提としていましたが、10 月に NTT ドコモ、e-mobile のモバイルカード、さらには HOT SPOT やフレッツ・スポットなどの公衆無線 LAN に対応させ、1 月に au、Softbank、3 月に Willcom と対応モバイルカードを追加することで、様々な用途で社内に接続できるようにして、勤務環境に応じた通信手段を選択でき

るようにいたしました。その結果、サービス開始時(2007年4月)は21名だった利用者は、現在100名(2008年7月)となり、約5倍に増加しました。

次に、利用状況を説明します。

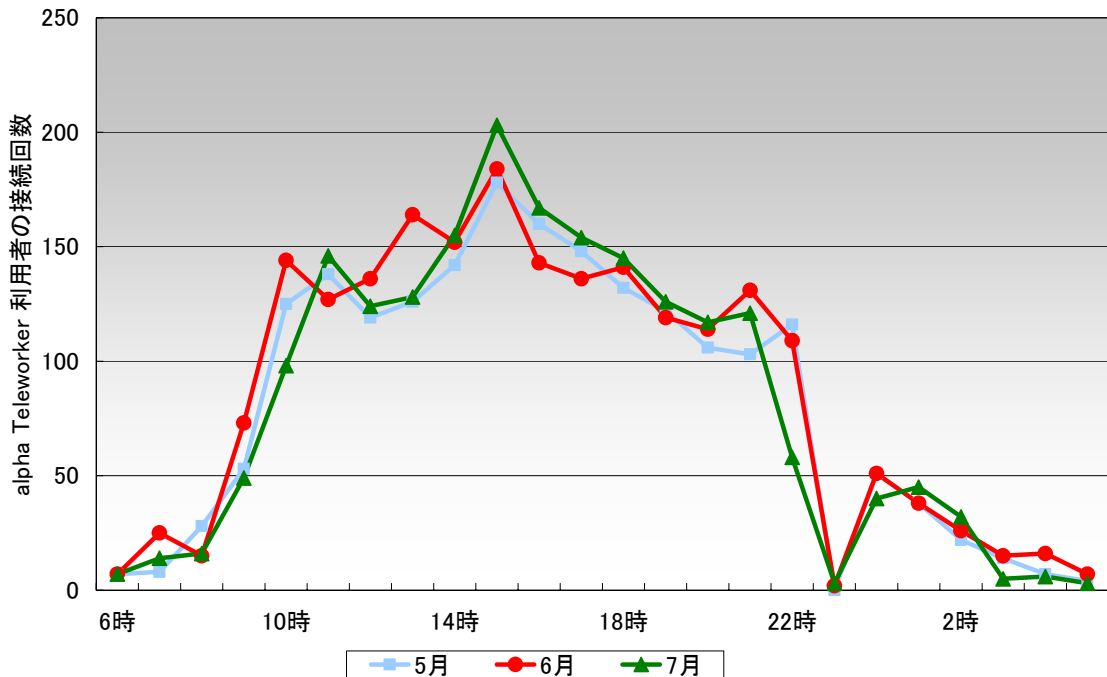


図 2 利用時間帯別「alpha Teleworker」接続回数 (2008年5~7月)

図2は、直近3ヶ月間の利用時間帯別「alpha Teleworker」利用者の接続回数を月毎に示しています。業務時間帯(9:00-18:00)の接続回数が多いのは、社外勤務者が勤務時間中にこれまで社内でしか利用できなかったシステムを利用して業務を遂行していたと予測されます。(当社ゲートウェイサーバ接続ログより)

今回、「alpha Teleworker」の利用形態および、改善運用するために利用者アンケートをおこないました。その集計結果を報告します。(設問に対する解答は全て複数回答の結果より集計、N=65)

I. 利用しているアプリケーションは何ですか？

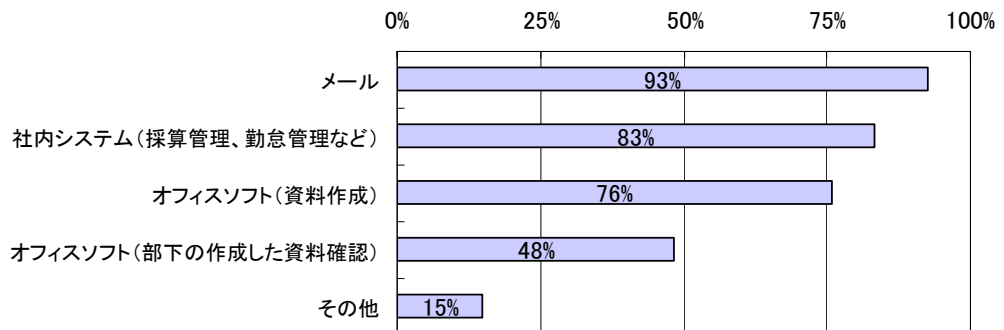


図 3 「alpha Teleworker」で利用しているアプリケーションは何ですか？

利用者の93%が『メールの送受信』をおこない、次いで『社内システムの利用』が83%、『オフィスソフトで資料作成』が76%だった。

## II. 利用している場所はどこですか？

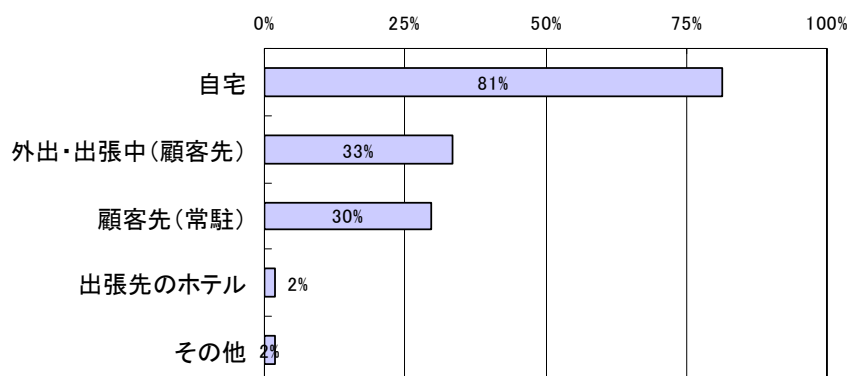


図 4 「alpha Teleworker」を利用している場所はどこですか？

利用者の81%が『自宅での利用』でした。製品のモバイル対応により、利用範囲が『外出・出張中(顧客先)』で3割を超え、モバイルワークが浸透してきました。

## III. どこにメリットを感じますか？

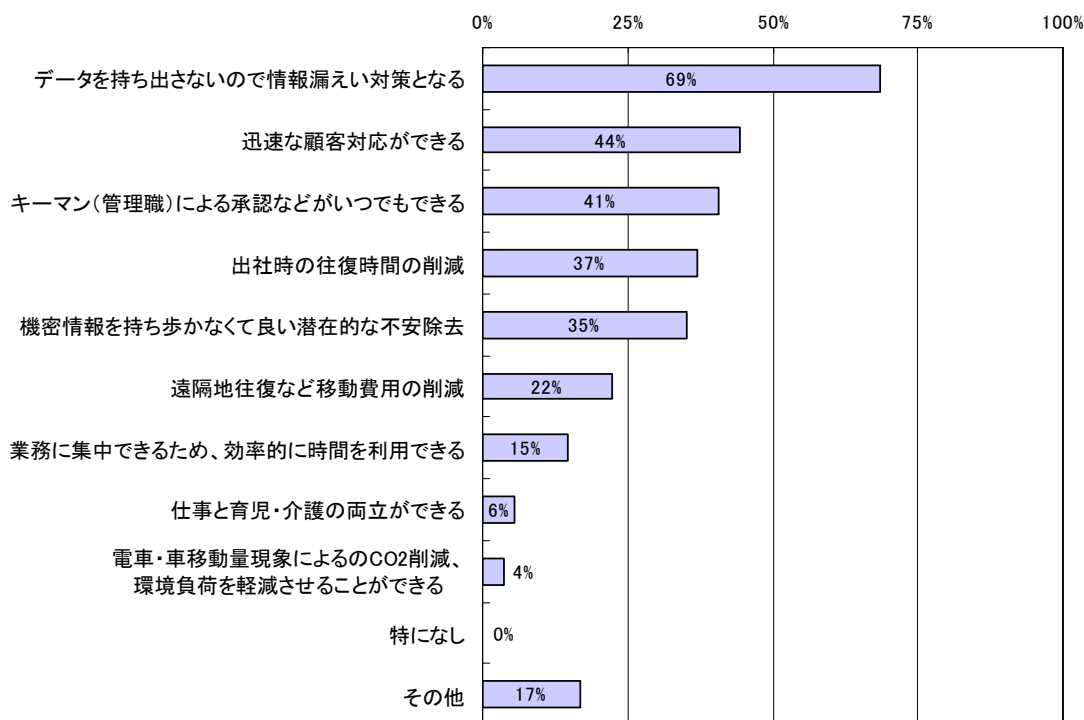


図 5 「alpha Teleworker」のどこにメリットを感じますか？

半数以上の利用者が『情報漏えい対策』をメリットと感じており、これは、現在利用しているシステムが、画面転送型のシンクライアントシステムであることを理解している当社社員らしい結果であると考えます。

次いでモバイルワークが可能になったことにより『迅速な顧客への対応ができる』、また『管理職による承認速度』という声が半数近くあり、業務効率の改善に寄与しているようです。また、自由記述欄には『出張先での空き時間を有効活用できるようになった』等、時間の効率化についても意見が寄せられました。

## 8. テレワークの導入効果

〈採算性について〉

テレワーカーを利用している管理職に「アルファテレワーカーを利用して、どのくらいの経済効果が得られると感じているか」という採算性についてアンケートをおこなった結果、合計で『年間1人当たり62万円の経済効果が見込める』と算出することができました。

以下、アンケートの回答から代表的なパターンを示します。

- I. 移動時間の削減 約4.2万円
- II. ビジネススピード 約8.6万円
- III. ワークライフバランス 約2.2万円

〈成長性について〉

『移動時間の削減』以外にも、『急な家族(本人)の体調不良時にもメールの確認をおこなうことができた』、『緊急時の迅速なお客様対応が当社の評価につながり、顧客満足度が向上した』という顧客満足度につながる意見が寄せられました。また、『在宅勤務により時間を有効活用できるようになり、家族との時間が増えた』、『作業時間の自由度が高まるのが良い』という意見を頂き、ワークライフバランスの向上が認められました。

## 9. 今後の予定

「alpha Teleworker」利用者に対してその改善要望を聞いたところ、起動速度の改善について半数以上の意見が寄せられ、次いで一般社員への利用者の拡大が多くあげられました。

一般社員が利用する場合、機能面ではテレワーク時間の監視をするための利用時間監視機能や、仕事をしすぎないように制限する利用時間制限機能などログ管理についての機能が必要となると考えます。

今後は、より早く起動できるシステム(現状80秒で起動)に改良し、利用時間監視ができるログ管理機能について開発をおこなう予定です。

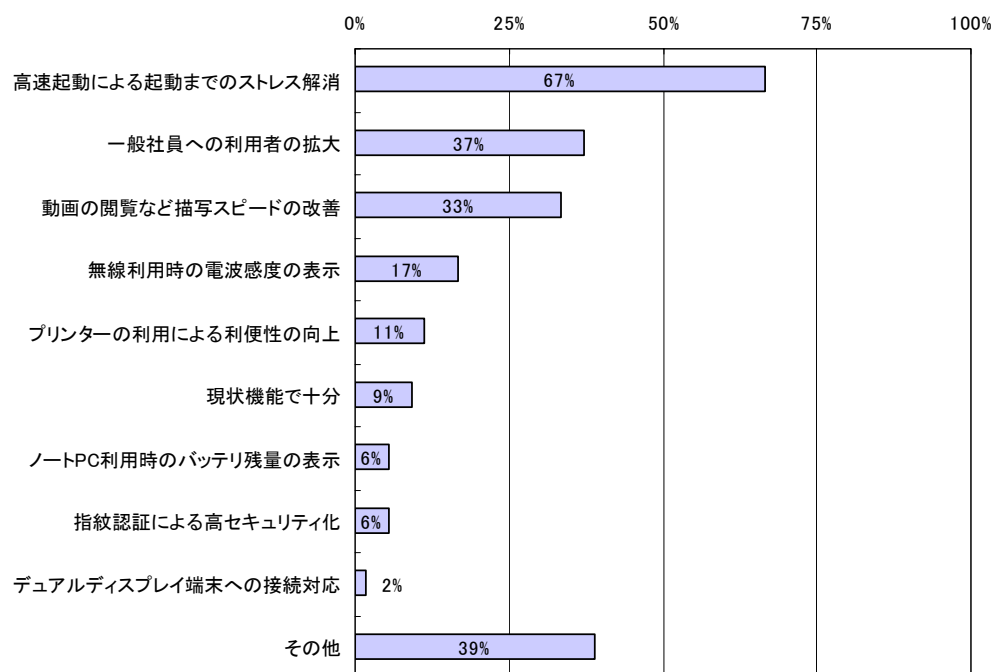


図 6 「alpha Teleworker」の改善要望

今後も利用者へのアンケートやヒアリングを定期的におこない、要望や問題点があれば随時解決するなど、モバイルワークを中心としたテレワークによる業務支援を推進してい

きます。

また、当社のテレワーク導入・運用のノウハウを『alpha Teleworker』Web サイトで公開し、導入を検討中の企業への情報提供や提案を積極的におこなって参ります。

## 株式会社エスアールアイ

和歌山県西牟婁郡白浜町 83-68

代表者：浦 聖治

0739-82-1123 0739-43-5676 (FAX)

<http://www.sri-nanki.com>

資本金：50 百万円

業種：情報・通信業

従業員数：63 人

### <テレワーク実施概要>

- ・経営効率改善（生産性向上、効率化、コスト削減等）を目的にテレワークを導入
- ・テレワークにより地域活性化を実現

<実施時期> 2001 年 6 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

<キャッチコピー>

- 都会を卒業する
- Think Global Act Local (地域貢献を通じて世界に貢献する)

#### 2. 対象部門・対象人数

##### 【実施内容】

ソフトウェア開発、受注出荷部門

##### 【実施対象部門】

技術開発センター(プログラム開発)、受注出荷部門

##### 【対象人数】

63 人 (2008 年 7 月現在)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

IT 資産管理ツールを主力商品とするクオリティ株式会社(東京都千代田区)では、2 万クライアントを超えるサイトが多数存在します。ソフトウェア商品がそのような大規模サイトで安定して動くことがクオリティの命綱となります。東京でそのためのテストをするには、膨大なスペース、そして人材を確保することが必要です。

東京でこれを続けるのは難しいと判断し、東京からそれ程遠くない地方でテストをする条件のいい場所を探していた時に和歌山県から企業誘致の案内が入りました。それをきっかけに和歌山県進出の検討を始めました。

最終的に和歌山県への進出を決めた主な要因は以下のとおりです。

1. 東京からのアクセスが便利である(近くに南紀白浜空港があり飛行機で片道 1 時間)
2. 地域格差により、人件費や地代などの経費を削減できる
3. 恵まれた自然が、目と頭を使う社員の疲れを癒し次の仕事への活力を与える

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

##### 1. ネットワーク上での情報共有とコミュニケーション

業務を行う上での必要な情報がネットワーク上に集約されており、親会社との情報共有が

できている。また、インスタントメッセージ機能を使うことで簡易の打ち合わせが可能であり、コミュニケーションの活性化に役立っている。

## 2. 勤怠管理システム

親会社と共通の勤怠管理システム。外出先からのアクセスを可能にしたことにより社内になくとも日報作成や休暇申請等ができる。

## 3. 基幹システム

各ユーザの保有サイト数や受注履歴などの情報、また受注から出荷までの進捗を把握できるため、東京にある営業部門と和歌山にある受注出荷部門の連携がスムーズである。

## 4. ビデオ会議システム

打ち合わせや会議のために、わざわざ東京に出向く必要がなくなり出張にかかる経費と移動時間を削減できた。

## 5. テレワーク推進体制

### 【実施責任者】

代表取締役社長

⇒「東京でなくてもできる仕事は、白浜で!」を合言葉に和歌山への業務移管を開始

### 【実施推進者】

取締役 2名

監査役 1名

### 【周知徹底方法】

開発部門等の分社化により、エスアールアイが設立された為、これ以上ない周知徹底方法であった。

別法人となり、取締役をはじめ、エスアールアイの早期黒字化を目指すことが、この上ない推進体制と言える。

### 【社内教育体制】

親会社であるクオリティからの業務を請け負う為、技術力向上教育を実施

(具体的な教育内容－資格取得に向けた社内教育)

- ・基本情報処理技術者教育
- ・初級システムアドミニストレータ教育

## 6. テレワーク実施環境

### 【オフィス環境】

社屋は南紀白浜を一望できる高台にあり、眼下には太平洋が広がっています。海も空も空気もきれいで、天気の良い日には、四国の山々まで見渡すことができ、夜になれば、漁船の漁り火や町灯りなど幻想的な夜景も楽しめるなど、自然を身近に感じられます。

開発者の仕事は、一言で言えば頭脳労働です。パソコンの画面を見ながら目と頭を使って仕事をしています。コンクリートに囲まれた中での作業では、疲労がたまってしまいます。

しかし、エスアールアイではその疲れを癒し、仕事への活力を与えてくれる大きな自然に囲まれた環境で最新の技術を活用し、新しい製品・サービスを日夜創り出しています。

## 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

和歌山県は、都会に比べ企業数が圧倒的に少なく、地元の学校を卒業すると同時に都会に出て行く傾向があるために、地元での人材確保にさまざまな工夫と活動を行ってきました。

人材の確保、及び地域貢献活動の一環として『田辺ソフトウェアクラブ』を設立。パソコンに関する基本知識を学ぶものから、将来技術者となるための専門的な知識を学ぶものまで、中高生向けと一般向けに分けて講習会を開催しました。

田辺ソフトウェアクラブ出身者がプログラム開発者として現在も活躍しています。



また、新卒者採用を目的に地元高校生を対象としたデュアルシステムやインターンシップを実施しています。ほかに、定期的な新聞折り込み広告により、企業PRも兼ねた求人募集を行っています。

これらの結果、設立後8年経過した現在は従業員全体の9割が和歌山県出身者です。

## 8. テレワークの導入効果

### 1. 採算性（開発費用の削減）

地域格差により、賃金及び地代等で大幅な経費削減を実現。

（賃金）月平均賃金 東京：約311千円⇒和歌山：約247千円

⇒64千円×63人=4,032千円/月 削減

（地代）1人当たり 東京：約18千円⇒和歌山：9千円

⇒9千円×63人=567千円/月 削減

### 2. 製品品質の向上

東京に比べ、遥かに安価で広い遊休保養所を事業所として活用。この利点を最大限活かし、お客様のPC環境を踏まえた、あらゆるプラットフォームに対応可能な大規模テスト環境を構築。これにより、お客様に安心してご利用いただける品質の高い製品を提供することができている。

また、ソフトウェアバグが発生した場合にも、解決に向けた迅速な対応が可能である。

### 3. 地域貢献

品質の高い製品を創り出すには、整備された環境はもちろんのこと、多数の人材を確保することも必須である。そこで、当初年間10名の地元採用を目標として採用活動を実施し、実現。現在では従業員数63名となり、内9割が地元出身者となっておりエスアールアイの大きな戦力となって活躍している。

この採用活動が結果的に企業PRにもなり、雇用促進につながると共に、地元地域への貢献につながっていると考えている。

## 9. 今後の予定

### 【将来の展望】

インターネットや電子メールなどを主要インフラとしたネットワーク化の拡大・定着に伴い、コンピュータウイルス、不正アクセス、スパイウェア、スパムメールといった被害が後を絶ちません。また、情報漏洩事件も多発しており、企業の情報セキュリティに対する意識の高まりと共に、様々なセキュリティ対策を行う企業が増大しています。

そして、2005年4月に個人情報保護法が全面施行され、また新たに日本版SOX法の施行が予定されており、企業規模を問わずセキュリティ対策の重要性が更に高まり、的確な対策を実施することが要請され、情報セキュリティの市場は増加する見通しです。

### 【事業の成長性】

ソフトウェア業界において、SaaSという形式によるサービス提供に向けた動きが活発化しており、あらゆるソフトウェアのサービス提供に向けた実証実験の取り組みが行われています。

2007年2月に発売開始したSaaS形式によるクライアントセキュリティ維持ソフト「ISM」が順調に導入数を増やしております。

## 10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

<企業・団体名>  
和歌山県

<協力内容>  
・人材確保  
IHS 構想(誘致企業優遇制度)

## NEC ネットエスアイ株式会社

東京都品川区東品川 1-39-9

代表者：山本 正彦

03-5463-1111

<http://www.nesic.co.jp>

資本金：131 億 22 百万円

業種：通信建設業

従業員数：4,314 人

### <テレワーク実施概要>

- ・テレワークによるダイバーシティ（働き方の多様化）を導入
- ・経営効率改善（生産性向上、効率化、コスト削減等）を目的にテレワークを導入
- ・セキュリティソリューションを活用し、テレワーク促進の阻害要因であるセキュリティの課題解決研究員に対し在宅勤務を認めることにより業務の効率化を図った。

<実施時期> 2008 年 1 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

SPI(Sales Power Innovation)実施による営業スタイルの改革

#### 2. 対象部門・対象人数

##### 1. 実施内容

IT インフラを駆使し、時間や場所にとらわれない働き方を「ワークスタイルの変革」と位置づけ、フリーアドレスオフィスでの柔軟な勤務や、サテライトオフィスとモバイル勤務をセキュアな環境で実現しました。このようなワークスタイルの変革により、「お客様対応スピードのアップ」、「お客様対応時間の増加」を実現し、コミュニケーションの活性化や業務の効率化、スペース効率の向上、セキュリティの強化などに効果を発揮しています。

##### 2. 実施対象部門・対象人数

第1ステップ(2008年1月～)：営業統括本部の全370名を対象に実施。

第2ステップ(2008年5月～)：各事業部門毎に「SEスタイル改革」として、順次展開中。

第3ステップ(2009年1月～)：全社4,314名を対象に全端末のシンクライアント化を実施し、さらにセキュリティ強化を実施予定。



実施前のオフィス（固定席）



実施後のSPIオフィス（フリーアドレス）

### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

#### 1. 導入の経緯

経営課題として業績向上や業務効率化を継続していく中で、営業部門のミッションである、『業務の可視化により無駄の削除と更なる効率化を図り、集約・IT活用・営業プロセスの改革により営業本来の活動にリソースを集中させ、顧客接触頻度を上げ、受注効率を向上させること』を実行するにあたり、SPI(Sales Power Innovation)活動を2006年度より全営業部員を対象に取組みを開始しました。

SPI活動として、

- ① 知識創造力を高めるワークプレイス(オフィス空間)を導入し、営業力・提案力向上を図る
  - ② ワークスタイルを改革し、時間・リソースの有効活用を図る
- を手段に、職場環境の改善やモチベーションの向上を踏まえて、営業マン一人一人の能力を最大限に引き出すことを目指しました。

まず、第1段階として、お客様対応スピードアップとお客様対応時間を増加させることを目指して、「移動時間の削減」、「営業業務の効率化」として「汐留サテライトオフィス」を2007年3月に開設、営業スタイル変革の試みと業務分析・調査を行いました。その結果、ワークスタイルの改革、時間・リソースの有効活用が有効な事がわかり、更なる意識改革の浸透と拡張環境整備の拡大に向けて現在も実践と検証を継続しています。

#### 2. 導入の概要

下記具体策を2007年7月に取りまとめ、計画の実行に着手しました。

- ① 知識創造力を高めるテレワークプレイス
- ② 業務の効率化、経費削減を図ること
- ③ 営業部門での提案ショーケース化として活用すること

これにより、本社7階営業フロア、サテライトオフィス、レンタルオフィスの全てにおいて、『同じ様に仕事出来る環境』となる、営業にとって働きやすいオフィスを実現することを目指しました。さらに、本社7階営業フロアでは、4つの知的行動ゾーン、『刺激しあう』、『アイデアを出す』、『まとめる』、『自分のものにする』を設置し、営業マンの知識創造力向上を目指しました。

- ① ワークスタイルの改革
  - ・営業戦略策定の効率化、仕事のフローとプロセスの改善  
(オフィスフロアの4つの知的行動ゾーンの設置)
  - ・時間・場所・空間に関わらず業務を行う意識改革  
(フリーアドレスオフィス、サテライトオフィス、外出先のテレワークスタイル空間)
- ② 業務の効率化、経費削減
  - ・社内空間：営業フロア(約700坪)を「テレワークスタイル空間」に改修。
  - ・社外空間：サテライトオフィスを汐留に加え、レンタルオフィス(DESK@)の全面展開を実施。
- ③ 営業部門での提案ショーケース
  - ・セキュリティソリューション等、自社製品の導入と検証
  - ・各種ITインフラ設備の導入(セキュリティ強化、ペーパーレス化)

### 4. 導入のテレワーク制度内容など

#### 1. 承認方法

社内情報機器の持ち出しは、事前に申請書を提出し、部門長及び、情報セキュリティ運用管理者の承認を得る等管理の徹底を行っています。また、サテライトオフィスやレンタルオ

フィス利用時にも、事前申請書を行っての利用を行います。また、そこで使用する情報機器についても、持ち出し承認を得た上での利用を徹底しています。

## 2. 勤務時間管理

入退出管理システムを導入し、社員カードとフラッパーゲートによって、勤怠時間の自動収集を実施しています。また、レンタルオフィス利用時は、指定したツールのスケジュールに登録することで運管理・運用を行っています。また、従来から導入している人事規定に沿った勤怠管理システムは継続して利用しています。

## 3. 評価制度

評価制度に関しては、従来の制度をそのまま利用しています。

## 5. テレワーク推進体制

### 1. 運用・統括事務局

営業企画室 営業戦略企画部に事務局を設置し、取締役執行役員常務(営業統括本部長)の意見を直結させ、迅速な意思決定と強力なトップダウンが図られました。また、役員会を通して、社長及び各役員とも情報共有し、各事業部門への浸透も積極的に行われました。

### 2. 「オフィス委員会」の設置

オフィス委員会は、営業部門内での「継続的な課題解決」をミッションに、課題の吸上げと運用ルールの策定及び、各部門へのフィードバックについて徹底して活動し、全営業マンの当事者意識を高め、プロジェクトを強力に牽引しました。

また、委員会メンバーには、各営業部門から第一線で活躍する逸材をアサインしたことで、よき理解者・推進者となってもらえた為、浸透を促進することができました。

### 3. 浸透と周知徹底

定例会議を通して部門長に通知するだけでは不十分であり、当初は「事務局が勝手に何かやっている」などの誤解も生じていた為、以下の施策を実行しました。

- ① 事務局員手分けして、各課単位ミーティングまで出かけて説明を実施しました。
- ② プロジェクトの社内ホームページを立ち上げ、情報共有、公開を進めました。  
(図面、進捗状況、説明会、Q&A掲載など、多くの情報を公開)
- ③ 7階フロア改修前に、実際に使うイスやロッカーなどを展示しました。

情報不足による不安や不満を取り除くためには、聞く姿勢と情報発信は出来る限りの努力をする必要性を強く感じ、改善・実行を繰り返しました。

## 6. テレワーク実施環境

### 1. オフィス環境

汐留サテライトオフィス、レンタルオフィスとも、本社と『同じ様に仕事ができる環境』を整備し、営業にとって働きやすいオフィスを実現しました。

#### ① サテライトオフィス(汐留)

東京都心部のお客様対応のベースとして、本社と同じオフィス環境を汐留地区に開設しました。シンククライアントPCや、電話機、ミーティングコーナーを常設し、コピー機器を始め必要な事務機器・事務用品等の設備を整備しています。

#### ② レンタルオフィス (DESK@東京、DESK@新宿、DESK@品川)

サテライトオフィスの拡充として、都内3ヶ所にレンタルオフィスを整備しました。シンククライアントPCを当社ロッカーに常備し、モバイルアクセスにて利用します。オフィス機器も充実しており、専用ロッカーの利用も可能です。



### ③ 外出先等の環境

持出し申請許可されたパソコンで、モバイルアクセス(テレワークスタイル)にて利用します。

### ④ 本社フロア(東品川)

本社7Fフロア全体を「テレワークスタイル空間」として、フリーアドレスオフィスの環境を構築しました。従来のフリーアドレスオフィスの導入にとどまらず、知的想像力を高める4つのゾーン、『刺激しあう』、『アイデアを出す』、『まとめる』、『自分のものにする』を設置し、意識改革を進め、営業力・提案力向上を図りました。また、提案ショーケースとして多くのお客様にご来社いただいています。

## 2. IT・情報インフラ環境

### ① 無線LANとフリーアドレスの導入

- ・社外は勿論の事、本社フロアにおいて、ノートパソコン1台で「どこでも自席環境」を実現しました。(本社フロア/サテライトオフィス/レンタルオフィス)

### ② モバイル&IPテレフォニーシステムの導入

- ・FOMA連携(携帯電話)システムにより1台の携帯電話で、社内にいる時は内線電話、外出時は携帯電話として利用できます。
- ・社員同士のコミュニケーション、プレゼンス、スケジュール、その他情報共有等を簡単に行うことが出来ます。(本社フロア/サテライトオフィス)

## 3. 情報セキュリティ対策

情報セキュリティ運用方針・規程・マニュアル等によって、情報機器の厳密な運用が図られています。情報機器の社内接続は、事前申請及びツールによるチェックが前提となります。

リモート環境での利用については、社内利用に準じた運用を行うとともに、より厳しい基準による管理を行っています。

### ① 持ち出しPCの運用管理

- リモート環境での使用PCの社内ネットワークへの接続制限
- 使用セキュリティ対策の事前チェック
- 個人所有機器の接続禁止
- 必要最低限のデータ持ち出し

### ② フィジカルセキュリティ対策

- セキュアプリントシステムの導入により、印刷物は社員カードにより認識され、本人のみ取り出すことが出来ます。これにより、セキュリティの強化とペーパーレスの促進に大きく貢献しています。(本社フロア/サテライトオフィス)
- 入退出管理システム導入により、社員カードによるセキュリティの確保と記録を実施しています。記録されたデータは、勤務時間管理システムとも連動しています。また、機密性の高い場所是指紋認証システムも併用しています。(本社フロア)

### ③ リモート接続対策

- イーセキュアリモートアクセスを導入し、専用ハードが必要なく、認証と暗号化が実装されたパソコンとブラウザがあれば利用できます。また、これによりイントラネッ

ト内のアプリケーションを自由に使える環境を提供しています。(本社フロア/サテライトオフィス/レンタルオフィス/外出先)

#### ④ 情報機器管理対策

- 社内設置PCには、情報漏洩対策、ウィルス監視、端末一括監視を施し、セキュリティを強化しています。持ち出し用PCはシンククライアントシステムの採用により、強固なセキュリティを実現しました。この方式は、全てのアプリケーション・データをサーバ側で保持する方式の為、情報漏洩の危険を低減できます。(本社フロア/サテライトオフィス/レンタルオフィス/外出先)

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

### 1. テレワークスタイルの試行と拡大

2007年3月に汐留サテライトオフィスを開設してから、9ヶ月間の利用状況を分析し、課題の抽出と解決策の策定を行いました。主な利用内容は以下の通りで、本社でのデスクワークとほぼ変わらないことが確認できました。

- 「電子メール」： お客様との商談や、社内・パートナーとの情報交換
- 「営業支援ツール」： 営業プロセス、スケジュール等の管理と情報共有
- 「ファイルサーバー」： 資料閲覧、提案資料作成
- 「基幹システム」： 受発注、経費、全社ポータルサイト等の利用

また、営業マンからの要望として、夜間利用が出来ないことや、設置箇所が少ない、設置場所が駅から遠い、外出先でも利用したい事等があげられました。これを受けて、サテライトオフィスの拡大、サテライトオフィス以外のテレワーク環境の整備を進めることとしました。

サテライトオフィスの利用率の向上と、現場からの要望、運用経費等を検討した結果、レンタルオフィスを採用することになりました。利用にあたり、「PCを持込む必要が発生」と「社外からの接続」等のセキュリティ上の課題がありました。また、この課題は今後の外出先でのテレワーク環境の利用に向けても同様の障害となります。

対策として、

- 会社標準パソコンの社外持ち出し規程の管理徹底
- es-RAS(セキュリティリモート接続)の採用(リモートアクセス環境のセキュリティ強化)

を規定し、2月・3月トライアル期間を経て4月より正式運用を実施しています。es-RAS(セキュリティリモート接続)は、社内イントラネットへ安全なアクセス環境を提供するリモート接続サービスで、様々なロケーションから簡単にリモートアクセスを利用することを実現します。

上記対策によっても、下記の課題が確認されています。

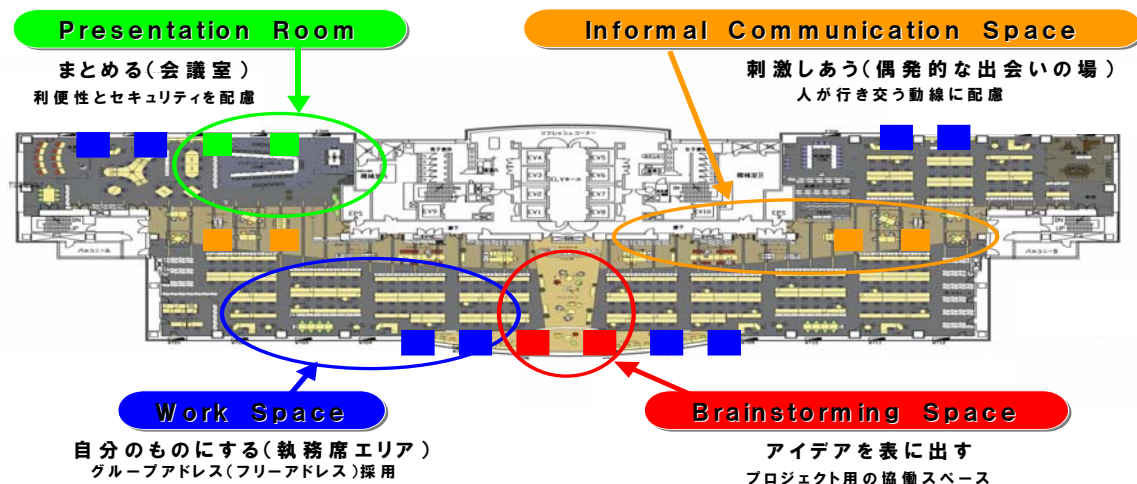
- シンククライアントPCを当社割り当てロッカーに常備し、PCを持込まなくても容易に利用できること。
- グループ会議や、グループ作業の為のミーティングスペースの確保

### 2. 本社7階営業フロアのフリーアドレスオフィスへ

- ① 4つの知的行動ゾーン、『刺激しあう』・『アイデアを出す』・『まとめる』・『自分のものにする』を設置し、営業マンの知識創造力向上に貢献しています。

※参考：4つの知的行動ゾーンは、SECIモデルの概念を採用しました。

共同化(Socialization)、表出化(Externalization)、連結化(Combination)、内面化(Internalization)という4つの知識創造プロセスをそれぞれ行動に置き換え、『刺激しあう』・『アイデアを出す』・『まとめる』・『自分のものにする』というゾーンを設置しました。



- ② 部分フリーアドレスの採用により、「組織チームワークの維持」と、「どこでも自席環境」という、相反する要求を共存し実現しました。
- ③ 空間の活用として、デッドスペースをコミュニケーション・コラボレーションスペースに移行し活用しました。
- ④ リニューアルをきっかけとした意識改革とITツールの活用による、ペーパーレスの促進を行いました。
- ⑤ 提案ショーケースとしてお客様にご来場いただき、商談の場として、自ら実証・体験したことを具体的な提案活動に活用しました。

本社が東品川という立地の中で、テレワーク環境を都内各所に設置し、営業スタイルが実際に変革できたことは、今後の全社展開に向けた貴重なノウハウ蓄積とツールの有効性を確認することが出来ました。

これにより、営業マンが自ら実証・体験することで、お客様訴求力・説得力の向上につながり、現在では、本社営業7階フロアがショーケースとして、商談スペースとなり、多くのお客様にご来社いただいています。さらに、移転・リニューアル時の手順や課題なども参考にさせていただいています。

## 8. テレワークの導入効果

導入成果の検証のため、実態調査及びアンケートを元に集計したデータもご紹介します。

### 1. 営業ワークスタイルの改革

#### ① テレワークスタイルの浸透

移動時間の有効活用と社内コミュニケーションを活用し、資料作成、メールチェック等のもとより、営業マンのフットワーク活かしながら営業プロセスを進められるメリットは、非常に有効でした。3月～6月の各項目の推移は以下の通りとなりました。

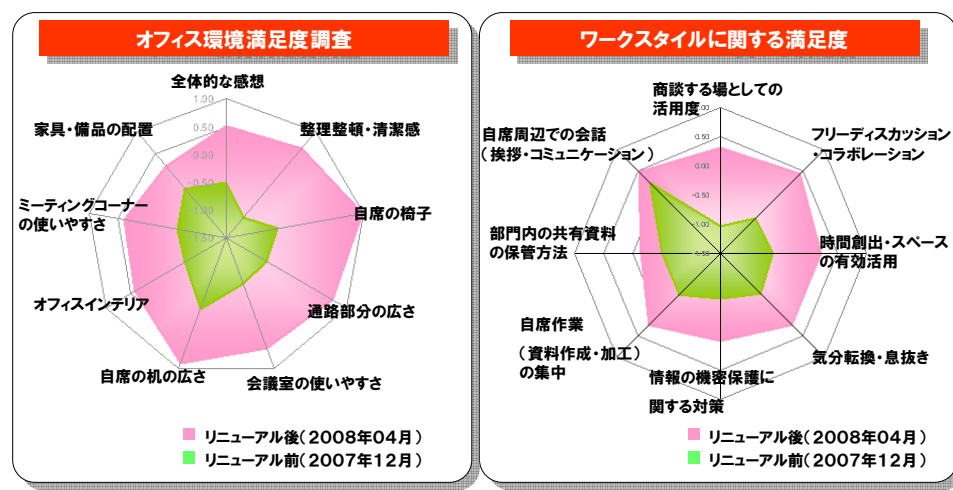
- 社内滞留時間/日 ⇒48分減少
- 外出時の帰社回数/月 ⇒6回減少
- テレワーク利用回数/月 ⇒12回増加
- テレワーク利用時間/月 ⇒26.8時間増加

市場での情報漏洩が相次ぐ中、PCの持出が規制され本社勤務の時間に大きく依存されていましたが、テレワークスタイルが浸透し、確実な成果が出ています。

#### ② お客様接触回数の増加

サテライトオフィスやレンタルオフィスを活用することにより、訪問時の迅速化が図れ、お客様との接触機会が一人当たり3件/月増加しました。テレワークであっても、本社関連部門との連携を取りながらお客様対応が可能となりました。

- ③ 本社7階営業フロアにおける知識創造力を高めるテレワークプレイスの浸透  
 営業マンに対して、本社7階営業フロアの改修前(12月)と、改修後(4月)の2回、アンケートを実施しました。オフィス環境満足度についてはすべての項目で満足度が向上しました。  
 ワークスタイルに関する満足度は、「商談する場としての活用度」、「フリーディスカッション・コラボレーション」、「時間創出・スペースの有効活用」の各満足度が特に高く、こちらも明らかにワークスタイルが変化を各自が実感していることを確認できます。



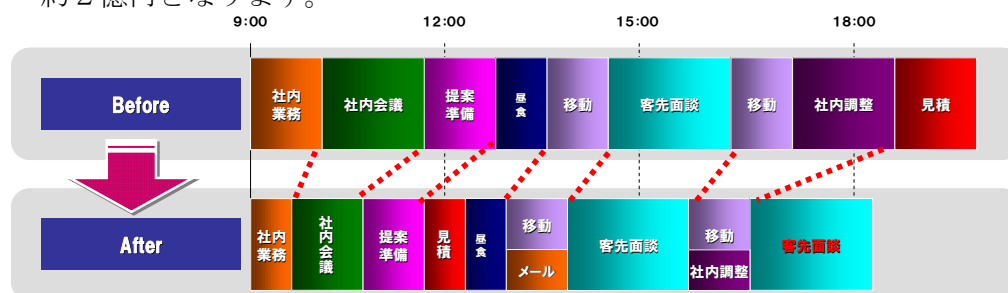
## 2. 業務の効率化、経費削減

### ① 移動時間の効率化

営業マンへのアンケートから、テレワーク導入による移動時間は平均 50 分短縮できていることが判明しました。

### ② 営業活動時間の効率化

営業工数を測定した結果、958 分/月 (16 時間/月) の削減できました。これにより、効果の期待できる営業マンを 250 人、単金 4,100 円として算出した想定年間効果額は、約 2 億円となります。



人件費削減効果額： 196,390,000 円/年 (4,100 円/時間 × 47,900 時間)

※算出根拠：年間 47,900 時間の削減の見込み。(958 分/人 × 250 名 × 12 ヶ月)

### ③ 印刷用紙の削減

プリンタの出力枚数は、セキュアプリントシステム導入による想定年間効果額は、120 万円となります。 ※算出根拠：(モノクロ印刷 4 円 + 紙 0.5 円) × 21,000 枚 × 12 ヶ月

## 3. 営業部門での提案ショーケースの活用

本社7階営業フロアは、当社ソリューション製品や、フリーアドレスオフィスのノウハウを蓄積した「提案ショーケース」として活用しています。1月～6月末の時点で累計 96



件のお客様に実証・体験の場を見学いただき、いろいろな商談につながっています。

## 9. 今後の予定

### 1. テレワーク環境のセキュリティ強化

NEC 全社および国内関係先の取組みとして「社外作業における PC 等使用規則」の制定を受け当社として「全社シンククライアント化」を推進することが社長より通達されました。(2008年7月)

これにより、セキュアな ICT 端末環境の確保のために全端末をシンククライアント化するとして、第1段階は、10月より持ち出し PC (テレワーク環境) のシンククライアント化が実施されます。第2段階として 2009年1月より全社員 PC のシンククライアント化が実施される予定です。

- ① 第一段階：持ち出し PC のシンククライアント化を実現 (2008年10月)
  - ・ 社内の自席 PC をシンククライアントサーバとして利用する
  - ・ NEC イン트라ネットへの接続は「es-RAS (セキュリティリモート接続)」を利用する
  - ・ 持ち出し状況の管理徹底のため「携行品管理システム」に持ち出し PC を登録し「携行品パス」を常時携帯する。
  - ・ USB メモリ、重要書類を持ち出す場合も同様の管理とする。
- ② 第二段階：自席 PC のシンククライアント化 (2009年1月)
  - ・ ノート型 PC を優先的に実施する。
  - ・ 既存標準 PC をシンククライアント化する。
  - ・ 全 PC のデバイス (USB 等) 使用を制限する。

### 2. 情報漏えい防御システムの導入

秘密情報を格納した情報機器 (ノート PC、外部記憶媒体) や紙媒体の紛失・盗難、メールの誤送信等による情報漏えい事故の根本的な対策として、「秘密情報重点管理 9 ヶ条」を策定して管理・運用を行っておりますが、さらに総合的な情報漏えい防御システム「ARUGUS」を 9 月に NEC グループ全社に展開を行うことが NEC トップから通達されました。(2008年7月)

これにより、ルールや人のモラルだけに依存した従来のセキュリティ対策から防御システムとしてより確実な対策が確立されます。

### 3. SPI 活動の拡大と定着に向けた取組み

継続的な課題解決への取組みとしてオフィス委員会が中心となって、組織一体の活動を継続し、方針決定・課題解決検討、評価・実証、改善・解決プランニングを推進します。

これにより、モビリティ性向上、セキュリティ強化、利便性追及、ICT ツール利活用等について、技術面、サービス面の双方から、より良い環境を目指して取り組んゆく予定です。

また、利用環境の拡大として、自宅から安心して利用できる環境を、技術面、運用制度面、人事制度面含めて、実現していきたいと考えています。

### 4. 社会への貢献

今回の取組み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ゆきたいと考えております。

# NTTソフトウェア株式会社

東京都港区港南 2-16-2 太陽生命品川ビル 28F

代表者：伊土 誠一

03-5782-7000 03-5782-7066 (FAX)

<http://www.ntts.co.jp>

資本金：36,880 百万円

業種：ソフトウェア開発・販売

従業員数：1520 人

## <テレワーク実施概要>

育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入

<実施時期> 2008 年 4 月より

## <実施内容>

### 1. テレワーク名称

子育てや介護を支援する在宅勤務制度

### 2. 対象部門・対象人数

#### 実施内容：

対象者のうち、在宅勤務を希望し承認された社員は、前日までの申し出により在宅での勤務を実施することができることとしています。

在宅勤務日は午前 5 時～午後 10 時の範囲内で社員の希望する時間に勤務することができ、作業時間を分断して勤務することも認めています。実施回数に制限はなく、社員のニーズに合わせた勤務が可能です。

#### 対象者：

以下のいずれかに該当する社員(管理職、契約社員等を含む全社員)

(1)妊娠中 (2)小学 6 年生までの子がいる (3)介護を必要とする家族がいる  
ただし、短時間フレックス勤務制の適用者および入社 2 年未満の社員は対象外。

所属部門に関わらず、また育児や介護に専念する家族の有無を問わないため、全社員が対象となります。

### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

当社では、従来より全社員にフレックスタイム制度を適用していますが、2005 年 8 月には育児・介護中の社員は短時間フレックス制度(10～14 時をコアタイムとした 6 時間のフレックス勤務制度)の利用も可能としました。

本年 4 月には退職理由を問わず再雇用機会を提供する退職者再採用制度の運用を開始しており、育児・介護と仕事の両立を支援する施策に力を入れてきました。

今回はこれを更に推し進め、育児等のために時間的な制約の多い社員がその能力を十分に発揮できるよう、社員の自律性を尊重した自由度の高い在宅勤務制度を導入しました。

### 4. 導入のテレワーク制度内容など

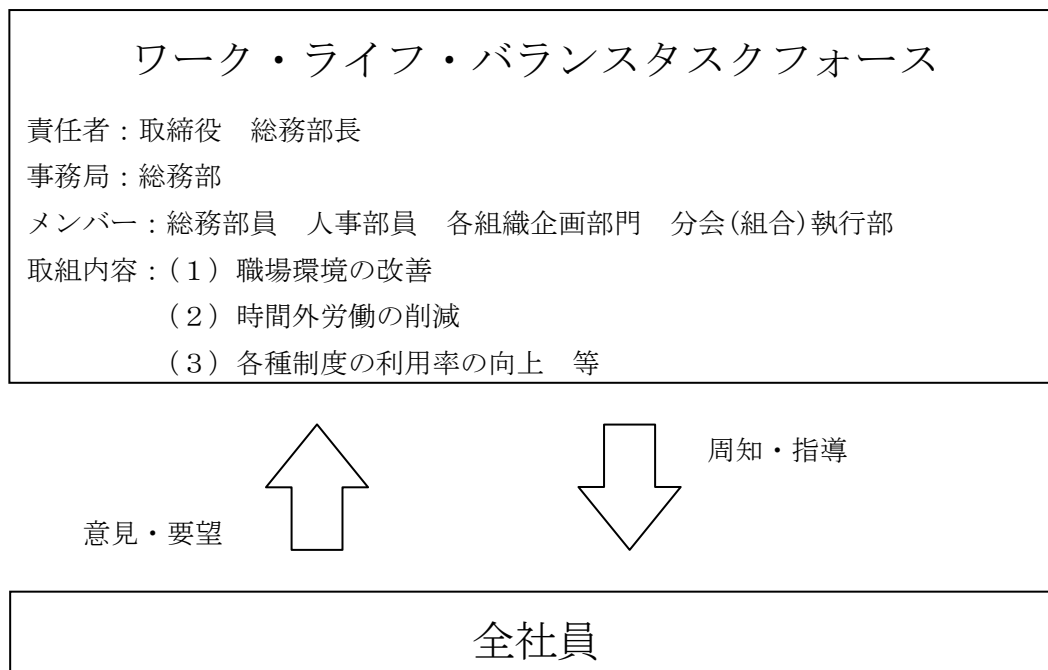
社員が在宅勤務を希望する場合は、自宅が勤務可能な環境であることを確認するために、まずエントリーをしてもらいます。エントリーが了承された後、実施を希望する前日までに、実施日、時間、作業内容等の計画を上長に申し出、承認されれば実施できます。

実施日は、始終業時にメールまたは電話等で上長に連絡をすることとしています。同時に、通常の勤務管理システムと別に紙ベースで勤務時間を管理しております。

在宅勤務時は通常よりも柔軟な勤務を認めているため、このような管理方法をとっています。

評価については成果主義を導入しており、年初に立てた目標に対してどの程度達成できたかを本人が申告し、評価を実施しています。1年間のトータルの成果で評価を行うため、在宅勤務を実施したか否かで評価が変わることはありません。

## 5. テレワーク推進体制



ワークライフバランスの一環として在宅勤務制度を導入し、社員への周知、導入効果の検証などを行っています。

## 6. テレワーク実施環境

基本的な作業環境(机、椅子、ネットワーク回線等)は社員が用意し、PCは会社が貸与したものを使用します。貸与するPCは会社の定めるセキュリティ基準をクリアしたもので、VPNを経由して社内へアクセスし、作業を行います。

社内の各種申請等はほとんどがシステム化されているため、在宅時においても出社時とほぼ変わらぬ環境で業務が可能です。遠隔地との会議を行うシステムを利用して在宅時に電話会議等で会議に出席されている方もいます。

在宅であるなしに関わらず、業務内容は社内の規約(情報セキュリティ・個人情報保護マニュアル)に適合した範囲内で行なわれております。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

当社の在宅勤務制度は、社員が自律して業務を行えるようにするため、実施回数に制限を設けず、社員のニーズに合わせたフレキシブルな勤務を認めています。

勤務時間は午前5時から午後10時の範囲内で勤務すればよく(コアタイムなしのフレックスタイム制)、勤務時間の分断も認めています。

このため、子供の学校行事に参加するため早朝に業務を行い、学校行事から帰ってきた後に再開する、といったことも可能です。実際、通院の付き添いが必要な日や、学校行事にあ

わせて計画をたて、在宅勤務を行っている社員もいます。

## 8. テレワークの導入効果

在宅勤務制度が導入されたことにより、今まで短時間勤務だった方がフルタイム勤務に戻しているケースが増えています。働く意欲があるのに、時間的な制約があったために短時間勤務にせざるを得なかった方が、通勤時間を削減できる在宅勤務を併用することで労働時間を確保できるようになっていると思われます。

今年度から導入したばかりのため、数値的な効果は検証できていませんが、多様な働き方を認めることで、今後も優秀な人材の確保につながるものと考えています。

## 9. 今後の予定

現在のエントリー者数は20名程度にとどまっており、制度の利用者数を更に拡大していきたいと考えています。

将来的には、制度の対象を育児・介護に限定せず、すべての社員が在宅勤務あるいはテレワークを行うことができるようにすることも含めた制度の拡大見直しも検討しています。

このため、次世代育成行動計画の中で在宅勤務制度の検証を行うことを明記し、両立支援を推進するチームをワーク・ライフ・バランスタスクフォースの中に結成した上で、実際に制度を利用している社員を対象に、ヒアリングを実施しています。

このヒアリング結果を受け、制度の有効性の検証、課題等の抽出を行い、改めて社員への周知、啓蒙活動を行っていく予定です。

## 10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

| <企業・団体名> | <協力内容>                      |
|----------|-----------------------------|
| 日本 IBM   | サービス管理方法・セキュリティの確保等について、事前に |
| NTT データ  | 相談                          |

## 沖電気工業株式会社

埼玉県蕨市中央 1-16-8 OKIシステムセンター

代表者：須藤 正之

048-431-0679 048-431-9116 (FAX)

<http://www.oki.com/jp/>

資本金：76,940 百万円

業種：電子通信・情報処理・半導体・ソフトウェアの製造・販売

従業員数：5000 人

### <テレワーク実施概要>

- ・テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・シニア、女性、障がい者等をテレワークにより活用
- ・SOHOや自営型テレワーカーの仲介機能やワーカー育成支援を充実しテレワークエージェント機能を強化
- ・セキュリティソリューションを活用し、テレワーク促進の阻害要因であるセキュリティの課題解決
- ・いつでも、どこでも、安心・安全に仕事ができる
- ・ネットワーク環境(いつでも、どこでも Myoffice)を提供

<実施時期> 2008 年 4 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

いつでも、どこでも、安心・安全に仕事ができるネットワーク環境「いつでも、どこでも My office」の提供

#### 2. 対象部門・対象人数

内容：テレワークシステムの試行を経ての運用及び推進

部門：

【試行】総務・情報企画部・研究開発部・身体障害者(在宅勤務者)

【運用】社員及び派遣社員全員が対象

対象人数：

【試行】総務 30 名 研究開発部：5 名 情報企画部：15 名 自部門：10 名 障害者：4 名

【運用】対象：5000 名(08 年 8 月～)

(育児中の女性の方、介護されている方、障害者・長時間通勤のエンジニア等を中心に)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

弊社では、2006 年に関東圏内に分散していた情報・通信の技術部門オフィスを中心に埼玉県の蕨市のシステムセンターに統合しました。この統合は、人的なスキルの融合を図り、高い技術力の商品を生み出すことを目的としました。しかしながら、通勤時間の問題や育児や介護が必要な有能・多様な人材の確保と生産性の向上などが新たな課題となりました。

その対策の一つとして、「テレワーカーシステム」の導入を考え、早速試行を行う事となりました。

従来、テレワーク用のシステムは、有線接続でかつ PC(通信)のみのシステムでした。

そのため、自宅内などでのコミュニケーションのために必要な音声は PC 経由で接続されたソフトフォンを使用するという方法はありませんでしたが、PC が必ず必要になり、また携帯性にも乏しく通常の電話機と比較しても使える機能が少ない他、必ずしも使い勝手のいいものでは

ありませんでした。一方、インターネット(IP)電話は品質に課題があり、一方、携帯電話を使った場合には通話料金が非常に高いという課題がありました。このような経緯から、自宅内でも企業内と同様の無線LANの必要性が求められてくるようになりました。しかしながら、無線LANはセキュリティの問題などから利用が敬遠される傾向が当時がありました。序々に無線LAN技術は確実に進歩し、多様な端末製品やそのモビリティ性、使用環境に応じたアプリケーションとセキュリティ確保が可能となりました。沖電気(OKI)は「Aruba Remote Access Point」(以下 Aruba RAP)システムを導入しました。Aruba RAPシステムでは、社内で使用している無線IP電話とPCを高いセキュリティのまま、設定の変更などをせずに利用可能となります。沖電気では、2008年4月からまずは社内にて試行を行い、そのノウハウを生かして、順次社内及び関連企業(国内外)への本格運用、更にはその先の事業展開を推進しております。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

承認方法：各部門 上司  
勤務時間管理：専用ソフトによる管理(試行中)  
評価制度：通常勤務と変わらず。  
受発注管理：通常勤務と変わらず。

#### 5. テレワーク推進体制

- ・実施責任者の有無：有 当部門
- ・総務、情報企画部と当部門が連携して、Aruba RAPのシステムを使用。社内試行を実施しました。社内網に関する知識は情報企画部と密に連絡を取りながら、総務部門とも協力し運用及び、取りまとめは当部門が行い、  
①RAPシステムの概要 ②RAPシステムの使い方と注意点 ③トラブル時の対策  
④使用後のアンケート  
などが記された資料を試行実施者に配布しました。  
回収されたアンケートは部門ごと、職種別、性別ごとなどに分けてデータを整理し、改良点や要望などがあれば随時対処し、8月末からの本格運用時には、可能な限り改善されている様にしました。(ACアダプタの軽量化、マニュアルの改版などへの反映)

#### 6. テレワーク実施環境

コントローラをデータセンタに配置し、ブロードバンドのインターネット回線を介して、RAPで終端します。RAPの無線機能を使って、PCの無線機能を介して社内NWへのアクセスが可能となり、同時に無線IPでの内線電話の使用が可能となります。

PCの認証方式は、コンピュータ認証及び、社員証を使った個人認証の二重の認証方式を使い、コントローラとRAP間は、Ipsec(IP security protocol)を使用し、RAPには機密な情報はもたないためRAPが万が一盗難にあっても安全など、セキュアなシステムで構成されています。

この様にブロードバンド環境にRAPを接続さえすれば、会社で使っているPCを設定変更なしで使用することが可能となります。つまりその場が、社内と同じセキュリティレベルと使い勝手を持つオフィス環境に早変わりします。

ARUBAシステムの大きな特長としては、以下の3つがあげられます。

##### (1) 世界最高水準のセキュリティ機能

- ・不正なAP(Access Point)をNW上で検出する機能を有し、その不正なAPを無効化することによって、セキュリティを高めています。
- ・端末からコントローラまで、ユーザに露出されてしまう部分を全て暗号化しております。
- ・コントローラのファイヤーウォール機能などにより個々のアクセス制限などを細かく設定することができます。

## (2) 運用管理の利便性

全ての管理データは、コントローラにて設定及び管理されています。

よって、NWの運用管理を一元化でき、管理者の負担を軽減し、更なる安全性を高めています。

(3) 無線IP電話を使用するための機能も具備され、多くの採用実績があります。内線電話が使えますので、通信コストがかからないという利点もあります。また、PCを立ち上げていなくても内線電話単位での使用が可能です。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

### ※創意工夫した点

自社導入でノウハウを積み上げ、それらのノウハウを集結すれば、ユーザの様々なニーズに応えることが可能になる。アンケート結果とノウハウをまとめ、トラブル発生時には瞬時に応えられる様にし、ユーザの満足度の向上を目指した。その結果8月末からの本格運用に向け、より使い勝手のいい製品を提供できる準備がスムーズに実現できた。

### ※アピール点

#### ①いつでもどこでも簡単アクセス

出張先・外出先やホテル・自宅など社外にいても、簡単にAruba RAPを接続しPCの電源を入れるだけでインターネット環境さえあれば、容易に高セキュリティな環境で社内と同じ環境で作業(仕事)が可能になる。

#### ②無線IP電話にて内線電話の使用が可能

無線IP電話により、出張先・外出先や自宅に居ても社内外で内線通話が可能となり、通信費がかからない。またPCを立ちあげなくても単独で使用可能

#### ③セキュリティ面と運用・管理面の課題を解決

Arubaは無線LANの暗号化を端末ーコントローラ間で完全に行う。

また、RAPは暗号キーや認証情報を持たないThinAPの為、盗難されても設定内容など機密情報を読み取られる心配はない。より安全なセキュリティが特徴。

アクセス制御やユーザ情報の管理など、全てコントローラにて制御/管理が可能なコントローラ一元管理型システム。この様に運用面・管理面が他のシステムと比較しても優れている点が多く、コントローラにファイヤーウォール機能を所持しているのは、他に類を見ないArubaシステムの大きな特徴である。

#### ④従来システム(サイト間VPN)とAruba RAPの比較と優位点

弊社でも今まではVPNを利用したテレワーカーシステムを使用していたが、今回、Aruba RAPシステムを導入することによって、以下の問題点が解決され、アンケート結果でも9割の方が従来システムよりAruba RAPを使いたいとの要望があった。

##### ■セキュリティ：

VPNのセキュリティルールは、ローカル拠点に依存されることが多く、本社コントロールが難しい→Aruba RAPは既存の社内のポリシーをそのまま利用

##### ■インストール(設置方法)：

VPN装置に対して拠点毎にアクセス制限設定などの細かい設定が必要

PCには、専用ソフトをインストールしなければならない。一般人での設定は簡単では無い。

→Aruba RAPは、設定変更は不必要。インターネット回線に接続するだけで即利用可能。

##### ■増設手順：

VPNの場合、WAN回線増設手続きに回線申請や現調、工事の日程調整、NS設定、発送、接続対応、テスト監視設定など約1日が必要。Aruba RAPの場合はRAPを増設するのみ

##### ■保守：

VPNの場合、集中管理によるリモート制御が不可能

→Aruba RAPの場合はセンターにあるコントローラにて一元管理。

## 8. テレワークの導入効果

### ■採算性

#### 【テレワーカー未実施の場合】

会社までの交通費 片道500円×2=1000円 移動する時間を片道45分×2=90分  
時間単価を3,000円/hrとする。一人あたり一日3,000円/hr×1.5hr+1000円=5,500円  
一日当たり社員10人、会社に行こうとしていたが自宅などで打ち合わせに誘導できるとする  
と、一日当たり55,000円 ひと月で55,000円×20日=1,100,000円  
一年で1,100,000円×12か月=13,200,000円

#### 【テレワークを実施した場合】

テレワーカー 10名(10箇所)の場合

自宅AP (ARUBA65) 10箇所 ¥99,000×10=990,000円

電源アダプタ 9,000×10=90,000円

会社コントローラ (ARUBA800) ¥999,000×1=999,000円

ライセンス \_\_\_\_\_ 960,000円

計 3,039,000円

#### 【結果】

約3ヶ月で元が取れ、一年で13,200,000円-3,039,000円≒1000万円の経費削減が可能

### ■成長性

弊社としましても、「政府の方針 2010年までに就業者人口の2割」を目指しております。

## 9. 今後の予定

- ・8月中旬まで社内にて試行予定。平行して8月に社内本格運用開始
- ・OKIワークウェル(OWW)にて試行中 順次運用予定
- ・OEG(沖エンジニアリング)にて、8月中旬から運用開始予定(SOHO)  
他、沖電気海外拠点(タイ他)で9月から運用開始予定(SOHO)
- ・RAPで無線だけでなく有線にも対応(無線非対応PC「デスクトップPC」用)
- ・シンクライアント・システムにも対応予定
- ・RAPのWAN側にブロードバンド環境だけではなく、無線カードもしくは、携帯を使って無線でアクセス可能となるシステムを考案中(更に使用環境が広がる)

## 10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容(任意)

<企業・団体名>

<協力内容>

©Aruba Networks

技術支援

OKIワークウェル(OWW) 障害者に対するRAP試行の推進

●文中に記載の製品名・サービス名などは、各社の商標または登録商標です。



## キャリアデザイン・インターナショナル株式会社

大阪市北区天神橋2丁目3番8号MF南森町ビル4F

代表者：中西 史子

06-6948-8108 06-6948-8107 (FAX)

<http://www.e-cdi.co.jp/>

資本金：100百万円

業種：小売業・コンサルティング業・システム開発事業

従業員数：4人

### <テレワーク実施概要>

1. 育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
2. テレワークによるダイバーシティ（働き方の多様化）を導入
3. 経営効率改善（生産性向上、効率化、コスト削減等）を目的にテレワークを導入
4. シニア、女性、障がい者等をテレワークにより活用
5. SOHO や自営型テレワーカーの仲介機能やワーカー育成支援を充実しテレワークエージェント機能を強化

<実施時期> 1998年5月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

キャリア・ネットワーク

#### 2. 対象部門・対象人数

インターネットギフトショップ「ハートギフト」運営

##### ▽自社スタッフ

- ・運営マネージャー：1名
- ・コンテンツ企画：1名
- ・広報：1名
- ・WEB制作：1名
- ・内職：約20名

##### ▽外部提携スタッフ

- ・受注担当：2名
- ・出荷担当：3名

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

(1)1998年に代表の中西(旧姓池田)が結婚出産を機に自宅でWEBショップを開業。育児と仕事を両立しつつSOHOでショップ運営管理を行う。小さな子供を持つ主婦仲間にも同様のニーズがあり、空き時間を利用しての就業を望んでいたことから、各自が自宅で仕事をを行うしくみをインターネットとメールの利用で可能にし、本しくみは自然発生的に誕生した。

▽弊社の業務内容及びしくみによる就労者にとってのメリット及び効果は次の通りである。

- ・時間に縛られることなく細切れの時間で作業ができる。
- ・子供の側にいながら仕事ができる。
- ・子供を預けなくてもよい。(保育料負担なし)
- ・時給換算すると平均的なパートの時給より高い。

- ・女性が楽しみながらできる分野の仕事である。
- ・自分の経験を活かせる仕事である。
- ・就業のための準備費用が不要である。

(2)きっかけは外出がままならない子育て中の主婦が中心であったが第2段階として、心身の事情により外勤が困難な人もサポート対象であることがわかる。就業支援を行っている精神科医師と提携し、就労支援として作業提携を実施。

▽本しくみによる就労者の活動及び企業にとっての波及的な効果は次の通りである。

- ・緻密で職人的な作業が向いている対象者は、オーダーメイド商品の制作に能力を活かせる。
- ・高いパソコンのスキルを持ち、正確な仕事をする就労者の能力を活かせる。
- ・ネットを利用した無理のない社会との接点や仕事のやりがいから、症状の緩和や社会復帰に対する意欲のきっかけに。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

▽自社スタッフについて

##### 承認方法

- ・本人のスキルの確認
- ・本人の興味の方向、続けられる業務範囲や内容の確認
- ・本人の稼働可能時間、自由度の確認
- ・希望給与額と稼働内容のバランス

##### 勤務管理

- ・自社スタッフは在宅または各自のペースで作業
- ・期限内の成果物の提出

▽インターネットショップ運営全体

##### 連携方法

- ・ネットワークシステムによる情報データベースの共有
- ・スタッフ間の連携はメール、電話、および定期的な訪問

##### 受発注管理

- ・上記ネットワーク上のデータベースシステムによる受発注業務、顧客管理、顧客対応
- ・顧客とのコミュニケーションはメール、電話対応のみ

##### 業務評価

- ・対応に対する顧客からの反応（メール内容、問合せやご意見など）
- ・発送の確実性、ミスの頻度
- ・リピート受注率
- ・売上げ動向からの評価

#### 5. テレワーク推進体制

A: 自社

- ・運営マネージャー：1名
- ・コンテンツ企画1名
- ・広報：1名
- ・WEB制作：1名
- ・内職：約20名

B: 精神障がい者支援施設

スタッフ 2名

C：上記施設利用者

- ・受注担当：2名
- ・出荷担当：3名
- ・内職：若干名

#### 管理本部

(A) 販売サイトの企画マネージメント

- ・運営マネージャー：全体の問題点の把握、調査、全体調整を行う。
- ・コンテンツ企画：販売の企画構成
- ・広報：編集作業など
- ・WEB制作：販売ページの作成

作業業務遂行 (A/B/C) 受注、商品制作、発送業務

- 1 AのマネージャーがBに業務指導。
- 2 BがCに作業訓練を行う (Cは訓練として作業)
- 3 Bが作業内容の確認
- 4 Aのマネージャーによる業務管理

#### 訓練の成果及び結果

Cが一定期間の修行訓練ののち社会復帰が可能となった場合は、Aが雇用を受け入れる可能性がある。

#### 6. テレワーク実施環境

- 1 本社機能(対外窓口)＝電話対応、取引先打合せなど
- 2 データセンター(ネットワークサーバー)＝データシステム管理、リモートアクセス
- 3 在宅勤務(自社スタッフ自宅)＝商品および販売企画、WEB制作、受発注管理、経理
- 4 障がい者就業支援施設併設事務所(サテライト)＝受注処理、商品製作、発送作業

#### 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

##### 工夫した点

(スタッフ)

- ・家庭内で時間的あるいは場所的な負担とならないよう配慮し、家族の方にもご理解と協力をお願いする。
- ・無理がないかなど様子がわかるようにできるだけ家族ぐるみのつきあいをする。
- ・個人的な事情も含めてスタッフ同士お互いにサポートしあえるようにする。

(システム)

初心者でも分かりやすく、柔軟変更も行いしやすいネットワーク型のデータベースシステムを構築。遠隔からでも情報の共有が可能。

##### アピールしたい点(対顧客)

バーチャルであっても自動返信メールではなく、あえて文章に手を加えることで、お客様個別のシチュエーションを考える習慣をスタッフが身に付けるようにしている。

##### 苦勞した点

顧客の記念日に商品をお届けする仕事であるため、顧客との心の距離意識、つまり顧客の都合に共感できる能力がポイントとなる。

ここであえて担当者に「すべて任せる」ようにしている。ここで、スタッフの個人または家庭の事情により子供の体調などで顧客に迷惑を掛けることのないように、バックアップ体制および判断ができる人物の育成、連絡システムの整備に力を入れている。

## 8. テレワークの導入効果

### 削減効果(各種コスト)

- ・事業規模拡大による本社機能の肥大がない。
- ・通勤コストの削減
- ・スタッフの通勤時間的コスト

### 成長性(コンテンツの拡充)

- ・スタッフ同士のネットワークによる情報の収集
- ・経験に基づく生活者の情報
- ・能力を活かした役割分担とチーム編成が可能
- ・特異な能力や才能を有した人物を発掘し、新たな付加価値をうむ開発に

### 持続性

- ・ワークライフバランスの維持ができ葛藤が少ないのでスタッフのストレスが少ない。
- ・細切れの自由な時間で仕事ができ、外勤収入と同等あるいはそれ以上の時給換算になる仕事は多くないので定着率が高い。

### 波及効果

一般的な下請けと異なり、直接顧客の声を聞き、責任のある業務に就くことでやりがいを感じ、仕事と家庭を両立している自信にもつながる。

このような社会との接点は、一時退社した女性や障がい者の方が持つ、社会復帰に対する意識的な壁をクリアできるきっかけとなっている。

## 9. 今後の予定

### (能力の活用)

障がい者の方の才能能力を活かした商品の開発

### (範囲の拡大)

- ・プロジェクトごとに遠隔地域や海外を含めてチームを結成したい。
- ・地方の情報や資源をネットワークによりリソースとして経営や商品企画に活用したい。

### (他社サイトの運営受託)

他社インターネットショップサイト運営サポートの依頼がきている。自社のノウハウを活かし、人材能力の有効活用や他社の固定費削減に寄与する可能性がある。女性や専門に特化した感性を取り入れたいという企業も多い。

## 佐賀県庁

佐賀県佐賀市城内一丁目1番59号  
代表者：古川 康 知事  
0952-25-7011 0952-25-7291 (FAX)  
<http://www.pref.saga.lg.jp/>  
業種：地方公共団体  
従業員数：3302人

### <テレワーク実施概要>

- ・ 育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
- ・ 佐賀県庁では「職員の子育て支援」、「職員の仕事と個人生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」、「県内事業所に普及させるための先例事例となる」の大きな3つの目標を掲げ、今年1月から職員の在宅勤務を行っています。

<実施時期> 1回目 平成20年1月～平成20年6月  
2回目 平成20年7月～

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

佐賀県庁職員の在宅勤務(試行)制度  
～「働きやすく」「休みやすく」「戻りやすい」職場づくりを目指して～

#### 2. 対象部門・対象人数

(実施内容)

職員の子育て支援、ワーク・ライフ・バランス向上などのための在宅勤務

(実施対象部門)

知事部局、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局

(対象者)

中学校就学前の子を養育する職員  
介護が必要な親族を介護する職員

(対象人員)

中学校就学前の子を養育する職員のみで1,000人以上になる

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

少子・高齢化、核家族化等が進む中で、職員が仕事と育児・介護等の家庭生活、その他の活動のバランスを図り、生涯を通じて充実した生活を送ることの重要性が増している。

また、安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していくことが重要である。

そこで、佐賀県庁では、職員の仕事と個人生活の調和を支援するため、「家庭よりも仕事優先」、「育児は女性がするもの」という考え方(意識)を払拭するとともに、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて、

- ・ 育児や介護を行う職員が働き続けやすい環境の整備
- ・ 育児や介護に係る休業・休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

などの様々な取組を行っているところである。

このように、佐賀県庁では、まずは自らを「働きやすく」、「休みやすく」、「戻りやすい」職場環境にしていくことを目指しているが、これは、県庁も事業所の一つであり、他の民間企業の模範にならなければいけないと考えるからである。特に、佐賀県のような地方の小さな県では、マラソンで先頭に出てみんなを引っ張っていく「ラビット役」のように、県庁が県内の民間企業をリードしていくべきだと考えている。

県庁でモデルケース的にいろいろな制度を導入し、その課題を出すことで、民間企業への導入の手助けになるとも考えられる。

「働きやすく」、「休みやすく」、「戻りやすい」職場環境を目指して一步一步進んでいるところである。

このようななか、今年1月から、「職員の子育て支援」、「職員の仕事と個人生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」そして「県内事業所に普及させるための先進事例となる」の大きな3つの目標を掲げ、県職員の「在宅勤務」を行っているところである。

在宅勤務制度の本格導入に向けた課題の整理と解決を図るために試行を行っているところである。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

(参加者の決定方法)

佐賀県庁の在宅勤務は「希望制」である。希望職員は、所属長の承認を経て職員課へ申込書を提出する。所属長は、「担当業務の内容・業務遂行能力・勤務態度を踏まえ、在宅勤務を実施して支障がないか」や「在宅勤務を希望する理由が適切かどうか」などについて審査する。

希望職員が予定人員を上回る場合は、職員課長が、応募理由・年齢・性別・通勤距離・職種等を考慮して参加者を決定する。

(在宅勤務の実施回数)

現在は試行期間中であることから、少しでも多くの問題点(課題)を抽出するために、原則として週1日以上は在宅勤務を行うようにしている。一方、上司・同僚等と相対して打合せをすることも必要であることから、週1日以上は事務所で勤務することになっている。

(業務計画書の作成)

在宅勤務職員は、あらかじめ一週間分の業務計画書(日毎の業務内容や在宅勤務日を記載)を作成し、所属長へ提出するとともに、その他の上司、同僚などの関係者へ周知する。所属長は、業務計画書の内容に支障がなければ、記載された日の在宅勤務を承認する。

(業務報告書の作成)

在宅勤務職員は、在宅勤務が終了するごとに業務報告書(計画達成度や自己評価・課題等を記載)を所属長に提出する。所属長はこの業務報告書により業務の遂行状況を把握する。

(勤務時間の管理)

在宅勤務職員の勤務時間管理は電話、メール等により行う。在宅勤務職員は、勤務開始時・終了時に所属長に報告を行う。開始時の報告の際には、在宅勤務で行う業務について確認程度の打合せをし、終了時の報告の際には、在宅勤務で行った業務の確認程度の報告をすることが適当であるとしている。

#### 5. テレワーク推進体制

(知事のかかわり)

知事選挙におけるマニフェストに、「県庁における仕事の在宅化に取り組む」ことが記載さ

れていた。

また、このマニフェストの内容を県の計画(佐賀県総合計画 2007)の中に位置づけている。

#### (実施部門)

経営支援本部職員課が、県庁における仕事の在宅化に取り組むほか、農林水産商工本部雇用労働課が、企業等の在宅勤務制度(テレワーク、SOHO)導入を支援するために、事業者や県民に在宅勤務という働き方もあることやそのメリットを知ってもらう業務、統括本部情報・業務改革課が、県職員の在宅勤務についてセキュリティ対策等のICT環境整備に関する業務に取り組んでいる。

#### (職員の教育)

今年1月から在宅勤務制度を導入するに当たり、昨年10月に全職員を対象とした研修会を実施した。この研修会には社団法人日本テレワーク協会からも講師を派遣していただき、「テレワークで拓く新しい働き方」についてご講演いただいた。

また、在宅勤務をする職員については、個別に、職員課と情報・業務改革課が協働で「制度の仕組み」や「情報セキュリティ対策」等についての研修会を行っている。

#### (職員への周知)

「庁内イントラの掲示板」「職員課のホームページ」「職員時報(庁内広報誌)」を活用して、在宅勤務制度のPRを行っている。1回目の在宅勤務(平成20年1月～6月)に参加した職員に行ったアンケート(100問)の集計結果や体験談等、また、これらを取りまとめた「報告書」を作成して、職員は誰でも閲覧できるようにしている。

## 6. テレワーク実施環境

#### (安全衛生管理)

在宅勤務で想定される業務の大半がVDT作業となることが想定されることから、在宅勤務職員は県作成の「VDT作業における作業環境管理等チェックリスト」によりセルフチェックを行う。所属長は、必要に応じて、在宅勤務職員がチェックしたリストを確認し、職員の指導助言等を行っている。

#### (情報インフラの整備状況)

- ・ 回線はVPNにより通信を暗号化している。
- ・ インターネットへの接続は、ウイルスチェックサーバ、ファイルサーバを経由して行っている。

#### (情報セキュリティ対策)

在宅勤務は、インターネットに接続したパソコンを利用することから、ウイルスの感染、電子データの改ざん、重要情報の漏えい等がないようにしなければならないことから、主に次のような取組をしている。

- ・ 「佐賀県在宅勤務試行実施要領」「佐賀県在宅勤務者パソコン利用ガイドライン」「佐賀県在宅勤務者パソコン利用取扱説明書」に、情報セキュリティ対策について規定している。
- ・ 在宅勤務職員には県から専用のパソコンを貸与し、在宅勤務時の個人所有のパソコン(私物)の使用や庁内ネットワークへの接続を禁止している。
- ・ 盗難防止のため在宅勤務用パソコンはセキュリティーワイヤーで固定する。
- ・ 在宅専用パソコン起動時のパスワード入力、VPNログイン時のワンタイムパスワード(6桁の数字(パスワード)が1分間毎に更新)入力、庁内イントラネットログイン時の指紋認証を必要としている。
- ・ 保存ファイルの暗号化、ファイル完全削除ソフトを在宅専用パソコンに組み込んでいる。
- ・ 無線LANによる接続、無線LAN機能付きのルータ等の使用を禁止している。

- ・ 在宅勤務用パソコンへのメモリ増設、OSの入替等の改造、ソフトのインストールを禁止している。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

- 通常の勤務時間帯に育児・介護をすることを認めた  
在宅勤務職員の勤務時間については、事業場外労働のみなし労働時間制(労働基準法第38条の2第1項)の考え方を一部取り入れ、在宅勤務時に育児や介護がやりやすいようにした。つまり、通常の勤務時間帯(8:30~17:30)に、休暇を取得することなく、育児や介護ができるようにした。(この場合、勤務時間帯終了後に、勤務時間帯に育児や介護に要した時間に相当する時間分、仕事をしなければならない(時間外勤務にはならない。))
- 原則として「時間外勤務」を認めなかった  
自宅で仕事をしているとどうしてもパソコンの電源を切るタイミングを失い、長時間仕事をしてしまうということが言われていることや、佐賀県庁の在宅勤務の目的として「職員の仕事と個人生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を掲げていることから、在宅勤務日は原則として「時間外勤務」を認めないこととした。
- 職員が所有する携帯電話(私物)に公用番号を付加した。  
職員が在宅勤務中に仕事で電話を使用することがあることから、職員に仕事用の携帯電話を配付することを考えた。しかし、私物も含めて2台の携帯電話を所有する煩わしさ等があることから、職員の私物の携帯電話に公用のIP電話番号を付加することにより、1台で私用・公用の使い分けができるようにした。

## 8. テレワークの導入効果

1回目の試行で、参加者やその上司から出た効果等の一部を紹介する。

(第1回目の試行の概要)

- ・ 期間 平成20年1月から6月末まで(6ヶ月間)
- ・ 対象者 育児・介護に負担がある職員
- ・ 参加者 10名(男性職員 8名、女性職員 2名)
- ・ 回数 在宅勤務の回数は週1回程度

(子育て支援の効果)

まず、参加した職員全員が「在宅勤務は育児をするうえで役立つ仕組みである」といっている。「仕事を持っていて、子どもに『いってらっしゃい』、『おかえり』が言える喜びはなんともいえない」、「子どもが『お母さん、ただいま〜』と元気な声で帰ってくる」、「子どもが病気のときは、自分が家にいるだけで安心して寝ていられるようだ」といった子育ての面からは大好評であった。

(ワーク・ライフ・バランスの効果)

「通勤時間がないこと」や「在宅勤務では時間外勤務を原則として認めなかったこと」から、「個人の時間」が大幅に増加したようである(今回の参加者の片道の通勤時間は、最も長い職員が1時間30分、大半の職員が30分から1時間だった)。

職員はこの増えた「個人の時間」を、「家事・育児」、「睡眠やくつろぎ」、「スポーツ」や「地域のボランティア活動」に充てるなどして、個人生活を豊かにしているようである。「家族と一緒に食事ができる機会が増え、また、子どもが自分の仕事について興味を持った」とか、「仕事、家事・育児と日々追われている毎日に少しゆとりが生まれ、そのためか少しだけ怒ることが少なくなったような気がする」といった意見もあった。



(上司の評価)

在宅勤務に参加した職員の上司からは、「子どもとふれあう時間が多く取れるようになったためか、仕事にメリハリがついた」といった意見のほか、「部下が、いまどのような仕事をしているか、より詳しくわかるようになった」、「週1、2回程度の在宅勤務であれば特に問題はない」といったものがあった。

(その他)

在宅勤務を始めるまでは、週3～4日程度は在宅勤務をしないと「その効果が出ないのではないか」と考えていた。

しかし、実際に在宅勤務を始めてみますと、週1日程度であっても、生活にリズムができると「子育て」や「ワーク・ライフ・バランス」に十分役立っていることがわかった。

## 9. 今後の予定

「仕事のやり方」や「高い情報セキュリティ水準の確保」などクリアしなければならない問題はあるが、数回の試行を重ね、育児・介護に負担がある職員だけでなく、「県庁における新しい仕事のやり方」として浸透し、もっと多くの職員が在宅勤務をできるように取り組んでいきたいと考えている。

なお、第1回目(平成20年1月～6月)の試行には「介護に負担のある職員」や「管理職の職員」の参加はなかった。しかし、県庁内に在宅勤務という働き方が徐々に広まっていることもあり、現在行っている第2回目(平成20年7月～)の試行には「育児に負担のある職員」に加え、これらの職員も参加している。第1回目の試行では得られなかった課題(データ)が見つかるのではないかと期待しているところである。

## サン・マイクロシステムズ株式会社

東京都世田谷区用賀 4-10-1 SBS タワー

代表者： チック・テック・リム

03- 5717-5000

<http://jp.sun.com>

資本金： 3000 百万円

業種： コンピュータ関連製品の製造・販売

従業員数： 1000 人

### <テレワーク実施概要>

- ・テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・経営効率改善(生産性向上、効率化、コスト削減等)を目的にテレワークを導入
- ・セキュリティソリューションを活用し、テレワーク促進の阻害要因であるセキュリティの課題解決

<実施時期> 1994 年より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

iWork

#### 2. 対象部門・対象人数

##### ■実施内容および

Sun テレワークはテレワークという概念の上に、オープンワークという概念を取り入れて業務をしています。自宅で仕事をするというだけではなく、オフィスに固定席を設けないという形態で働くことでよりフレキシブルなワークスタイルを実現しています。

##### ■実施対象部門・対象人数

全社員の約 75%(約 750 人)がテレワークを実施できる対象となっています。

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

1990 年代中頃に業務拡大にともない人員も大幅に拡大したため、数カ所あったオフィスの社内コミュニケーションや業務の効率化が低下しました。

本社機能を世田谷(現本社)に統合移転しましたが、移転時に社員の就業パターンについて調査を行い、内勤の従業員でも自席を離れて仕事をしているケースが多くあるということが判明しました。

Sun では自社製品として Sun Ray というシンクライアントがあり、IC カードをモバイルすることで、どこにある端末からでも自分のデスクトップ環境をサーバから呼び出せるという技術であったため、全面的に Sun Ray を自社でも利用することにしました。

目的は効率化に伴うコスト削減オフィスでの従業員の固定席をなくし、自宅での就業を推進したことで、全従業員の 70%程度の端末及び座席があれば、十分に対応できるため、端末のコスト、地代のコスト、電気代、コピーなどのファシリティ代などのコスト削減をすることができました。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

<承認方法、勤務時間管理、評価制度、受発注管理など>

自宅での iWork は Sun Ray 端末を自宅に設置することから始まります。多くの社員が自宅で

の iWork をしていますが、自宅での iWork は上長の承認が必要となります。自宅での iWork に適したワークスタイルであること、セキュリティが高いことなどが承認のポイントとなります。

勤務時間管理は、Web アプリケーションを使って自己管理をし、社員が勤務時間を申請して上長が承認することになります。

評価制度は、営業やバックオフィスによって異なりますが、評価制度と iWork は連動することではなく、就業時間に比例する評価基準はほとんど無いという状態です。

## 5. テレワーク推進体制

〈実施責任者の有無・部門、トップのかかわり、社内教育体制、周知徹底方法など〉

iWork の実施責任部門はワークプレイスリソースという部門で、社長直轄の部門になります。iWork は全社員が認識しているワークスタイルであるため、特に社内教育をしなくても、新入社員でも中途社員でもすぐに利用できる環境で、殆どの社員が使っているため、相互に教え合うことも可能となっています。

基本的に全社員が Sun Ray 端末を使うことが原則であり、出張が多い、デモで必要、セミナーが多いといった正当な理由が無い限りパソコンを購入することができません。

つまり、社員に 1 枚与えられた IC カード(社員証でもある)を Sun Ray 端末に差し込んで、どんな座席からも自分のデスクトップ環境を呼び出す方法でしか、社内リソースにアクセスできないため、周知徹底をしなくても社員である限り、普通に利用されることとなります。

また、通常のテレワークのようにセキュリティソフトや認証ソフトなどの追加的な製品や技術や知識が必要ないのも、iWork が利用される一因かもしれません。

## 6. テレワーク実施環境

〈オフィス環境、情報インフラの整備状況、情報セキュリティなど〉

全てのオフィスで iWork を実施しています。また、Sun は世界の数十カ国にオフィスを構えるグローバル企業です。

この iWork は世界で実施されているため、社員は世界のどのオフィスにいても IC カードを使って、自分のデスクトップ環境を呼び出します。

Sun Ray という情報インフラがあることで iWork を容易に実施することができ、どの国においても同じオペレーションができていることが、業務の効率化が図れている理由です。

また、Sun Ray は完全なシンクライアントなのでウイルス感染や情報漏洩といったリスクが全くありません。情報セキュリティが注目される昨今ですが、端末からの情報漏洩について社員は全く気にする必要がないのも iWork の特徴だと言えます。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

### ■創意工夫した点

iWork も基本的には座席予約をして利用することになります。もちろん空いていれば利用することはできます。

座席予約するまでもないのですが、少し立ち寄りたいたいといった場合に備えて、「タッチダウンオフィス」とい予約なしでも利用できるスペースを設置しています。いくつかの社員はこのタッチダウンオフィスで簡単なメールチェックすることなどがあります。これは特に地方オフィスや海外オフィスでの利便性が高い創意工夫であると言えます。

### ■アピールしたい点

よくあるフレキシブルオフィスは、パソコンという物理的な端末自体を持ち歩いて、まるでカフェのような数人が座れる机を利用する形態が多いと思います。つまり、座席は自由でも、個人と端末は繋がっています。この状態では、端末は社員の数だけ必要で、端末に情報が入ってしまうことも考えられます。Sun では、座席の一つ一つに端末が設置されています。座席に設置された端末に IC カードを挿した瞬間からその座席がその人の座席になります。iWork では、個人とカードは繋がっていますが、座席と端末が自由です。

この状態は、座席と端末の数を減らすことができ、コスト削減もできますが、効果的な

は、テレワークこそが普通な状態(一般的な状態)として認識して利用することになります。もちろん、カードには個人情報が入らないので情報漏洩リスクもありません。

■苦勞した点  
特になし

## 8. テレワークの導入効果

### ■セキュリティ

一般的なシンクライアントと違い、Sun Ray 端末には組み込み OS が無いため、ウイルス感染リスクがなく情報漏洩リスクもありません。iWork などどこでも仕事をする時にリスクとなる情報セキュリティは Sun Ray という技術によって回避されています。

### ■モビリティによるコスト削減

前述したように、座席に端末が固定されている状況で、従業員に割り当てられた固定席がないため、社員は IC カードを端末に差し込んで、自分のデスクトップ環境にアクセスします。出張や外出、休暇、自宅での仕事などを行っている人も多いため、社員全体の 70% 程度の座席及び端末があれば十分に仕事ができます。これによって、端末のコスト、地代のコスト、電気代、コピーなどのファシリティ代などのコスト削減をすることができました。

### CO<sub>2</sub> 排出削減

パソコンと違って、Sun Ray 端末は殆ど発熱しません。従って、夏場のオフィス内の温度を極度に下げることなく、快適なオフィス環境を作ることができます。もちろん、Sun はチームマイナス 6% に参加して CO<sub>2</sub> 削減に貢献しています。

## 9. 今後の予定

Sun Ray 端末は完全なシンクライアントで情報セキュリティ面では完全ですが、逆に言うと、Sun Ray 端末が無い環境からは社内リソースにアクセスできません。つまり、空港やホテルからはアクセスできません。

この状況を改善するために、ノートタイプの Sun Ray 端末を用意し、外出時にも社内リソースにアクセスする社員はノートタイプの Sun Ray 端末からモバイルネットワーク (E-Mobile や IJ Mobile など) にアクセスして利用することを可能にします。

## 通信土木コンサルタント株式会社

東京都港区芝 4 丁目 1 番 23 号 三田 NN ビル 10F

代表者：鮎川 正身

03-3455-5678 03-5443-0823 (FAX)

<http://www.tsushin-doboku.co.jp/>

資本金：30 百万円

業種：その他の専門サービス業

従業員数：90 人

### <テレワーク実施概要>

セキュリティソリューションを活用し、テレワーク促進の阻害要因であるセキュリティの課題解決

<実施時期> 2007 年 6 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

エリア/タイムフリーでセキュリティ CAD 作業システム

仮称：VAMOS (Virtual Automatic On/Offshoring System)

#### 2. 対象部門・対象人数

- ・設計部門の CAD 図面作成業務 (7 名 - 国内 5 名 + 海外協力会社 2 名)
- ・設備調査部門の社外通信土木設備調査業務 (5 名)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

①CAD 作業の件数費節減、②少子高齢化に伴う作業員人材確保のために、東名阪都市などの高い人材より安い地方都市の人材を活用、更にそれ以上安い海外の人材を活用するためにサテライトオフィス環境を導入、及び③業務の効率化と作業時間削減のためにリモートアクセス機能を活用したモバイルワークスタイルを導入することで BPO (Business Process Outsourcing) を実現する。

かつ、上記①～③を実現する前提として、情報セキュリティ確保及び一元管理による管理効率と確実性を追求したシンククライアントシステムを構築する。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

- ・現時点制度化は検討中であるが、自宅からのアクセスを実施し検討中
- ・自宅にあるパソコンから SBC シンククライアントサーバーにアクセスし、CAD 作業を実施
- ・産休後の CAD オペレーターの在宅勤務を検討中

#### 5. テレワーク推進体制

- ・実施責任者として社内のセキュリティ&システム担当を配置
- ・トップダウンの指示・指導により、システム構築とエリアフリー作業(テレワーク)施策推進
- ・社内外の業務ツールとして採用検討及びその実績により社外向けビジネスモデルとして活用を検討

#### 6. テレワーク実施環境

- ・現在のシステム構成は、オンショア(国内)、オフショア(海外)端末で利用される CAD ソフトを本社(東京)に設置した SBC シンククライアントサーバーに設計データ及び各種調査資料

類を格納し、VPNを介して各オフィスに接続されている。(各オフィスおよび機器は、テレワーク業務用に新たに構築せず、既存端末を利用しての作業としている。)

- ・したがって、CAD作業は全て本社のファイルサーバ上だけで展開、保存され、端末側には一切のデータやアプリケーションは保存できない(残せない)仕様となっているため、情報漏洩等に対するセキュリティは万全。
- ・端末機器はインターネットを利用できる環境であれば、CADソフトが搭載できないスペックの既存端末でも利用できる環境となっている。

※オンショア拠点の回線環境：Bフレッツ(ファミリープラン)

※オフショア拠点の回線環境：国内プロバイダから事務所は2MBの専用回線

- ・以上の仕組みによりシステムのシンククライアント化を実現し、サーバー内でCADソフト及びデータの一元管理とログ収集に伴う行動証跡による作業の安全性と公平性を実現するBPO環境として特許出願(株)NTTデータ経営研との共同出願)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・苦勞した点について

創意工夫した点は、経済性を重視して、既存の機器を利活用しつつデータ量の多いCAD/GISの実用的な利用、かつ情報セキュリティを確保できる堅牢なシステムを経済的に構築するために、ネットワークもインターネットVPNの利用を基本としたこと。

そのため様々なベンダーを調査したが、なかなか最適なシンククライアントソフトが見つからず苦勞したが、某社のものが見つかり、国内(オンショア)ではBフレッツで可能となった。ただし、海外(オフショア)ではネットワーク事情が悪く現時点IP-VPNで実施中。

またSBCシンククライアントシステムでペーパーレス運用しているため、マルチディスプレイ(片面に原図表示、もう一つの画面を作業画面)による作業能率の確保やCADオペレーターによるCADアプリケーションのユーティリティ効率化や図面データの送受信を適正にするなどの工夫を施し、国内・海外ともほぼオフラインと遜色ない実績で運用している。

リモートアクセス環境での業務効率アップ(即応性対応)と品質向上の仕組みとして、

- ① 採用したSBCシンククライアントシステムを実現したミドルウェアソフトにある機能(サーバー側とクライアント側で同一画面同時閲覧)
- ② 情報交換やQ&Aのやり取りにWebカメラ・IP電話を活用している。

## 8. テレワークの導入効果

オン・オフショアともシステム、技術検証は昨年度に確認済で、人件費はオンショア40%程度、海外人件費では70%程度削減可能なことが実証された。事務所費用等に関しても削減により大幅なコストダウンを実現した。

将来は、国内(オンショア)は自宅勤務の本格導入により、通勤費等経費と移動時間の減(固定作業時間減)によりトータルのコストダウンが実現可能となる。合わせて作業時間の自己管理による自由度アップ及び海外拠点の時差等を活用、システム利用時間のフル活用によりソフト・端末機器類の効率的な使用(最適なソフトウェアライセンス数の購入)実現でかなりの効果が得られる可能性がある。

## 9. 今後の予定

- ・開発環境をオンショア(国内)/オフショア(海外)の組み合わせでエリアフリーワークが実現可能なサテライトオフィスの拡張

国内【現在の九州以外、東北、北海道など】

海外【現在の中国以外、ベトナム、タイ、ブラジルなど】

- ・社内業務ツール・体制採用により、業務のブレークスルー、フル・プルーフ とフェイル・セーフの仕組みを確保して、在宅勤務などの新しいワークスタイルを創出
- ・更に高度な設計業務への拡張及び構築したシステムを利用し、新たなビジネス展開(仕組みをサービスメニューとする)を検討

10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

| <企業・団体名>        | <協力内容>            |
|-----------------|-------------------|
| (株)NTT データ経営研究所 | シンクライアントシステムの導入支援 |

## 帝人株式会社

大阪市中央区南本町 1-6-7

代表者：大八木 成男

06-6268-3083 06-6268-3069 (FAX)

<http://www.teijin.co.jp/japanese/index.html>

資本金：70,787 百万円

業種：化学工業

従業員数：355 人

### <テレワーク実施概要>

- ・ 育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
- ・ 経営効率改善(生産性向上、効率化、コスト削減等)を目的にテレワークを導入

<実施時期> 2008 年 4 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

名称は、在宅勤務制度

#### 2. 対象部門・対象人数

■実施内容：週 2 回までとし、所定就業日に実施する。実施は 1 日単位

■対象会社：制度開始時は帝人(持ち株会社)および主要グループ会社 7 社の計 8 社が導入。  
7 月からさらに 1 社が導入し、計 9 社で実施。

■対象部門：対象部門は特に限定しない。在宅勤務を希望する者で以下の(1)(2)を満たし、職場の上司が在宅勤務や通勤負担軽減の必要があると承認した場合に適用対象とする。

(1) 次のいずれかの要件に該当する場合

- ① 小学校卒業までの子供がいる。
- ② 介護が必要な家族がいる。
- ③ 妊娠中、産後 1 年以内、または障がいを持つ。

(2) 次の基準をすべて満たす場合

- ① 自己完結型で成果が客観的に評価できるなど、在宅勤務に適した仕事が準備できる
- ② 自律的に労働時間管理・業務進捗管理を行うことができる
- ③ 社員が在宅勤務をしても職場の業務に支障が生じない
- ④ 自宅に仕切られた静かな職務環境を準備できる

■対象人数：上記(1)－①の要件に該当する社員は約 500 名。そのうち本人が在宅勤務を希望し、上記(1)(2)を満たしかつ上司が承認した者が 12 名(2008 年 8 月現在)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

育児・介護といった家庭事情を持つ社員や、妊娠・出産直後・障がいといった身体的事情のある社員が、在宅勤務をすることにより、家庭的な事情・身体的な事情を軽減し、ワークライフバランスの推進/向上を図るとともに、業務の生産性の向上を図ることを目的とする



#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

- 実施回数：週2回までとし、所定就業日に実施する。実施は1日単位とする(半日在宅・半日出社は不可。半日年休も不可)。
- 労働時間：在宅勤務実施日は所定労働時間勤務をしたものとみなす「みなし労働時間制」とし、午前8時から午後10時までの間で、所定労働時間分の勤務を実施するものとする。  
在宅勤務実施日は、勤務管理システムに新たに設定した在宅勤務チェックボックスにチェックすることにより実施状況を申請する。
- 処遇・労働条件：通常勤務と同じ。
- 費用負担：1. 会社負担：切手代等の業務に必要な郵送料、文具代等の諸費用  
2. 本人負担：電話・FAX・パソコンの通信費、光熱費
- 実施要領：在宅勤務を希望する3営業日前までに、職場の上司に実施業務および時間を申請して許可を得、所属部署のメンバーおよび業務に係わる関係先に連絡する。  
また、在宅勤務の翌営業日に所定様式で実施報告を行う。

#### 5. テレワーク推進体制

- 会社方針であるワークライフバランスへの取り組みの一環として、トップおよび社員からの要請により導入した。
- 制度開始時点はグループ主要会社8社でスタートしたが、グループ会社への拡大を図るようによりトップから方針が示されたことから、グループ会社においても順次検討予定。7月までに1社が導入を決定した。

#### 6. テレワーク実施環境

- 会社は、在宅勤務に必要なパソコンを準備し、持ち帰りを認める。
- 情報漏えい防止策として、紙文書の持ち出し禁止、パソコンのセキュリティ強化(個人認証など)を行う。
- 安全衛生ガイドライン、セキュリティガイドラインなどを新たに作成。

#### 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・苦労した点】

- 導入検討時において、素材メーカーの本制度導入は前例がなかったため、主にIT関連企業の先行事例を参考にして検討したが、弊社とは業種が異なる先行企業の実施内容が弊社の環境で導入可能かどうかの見極めが難しかった。  
試行を経て制度内容を練り直し、4月から制度を開始したが、今後は実施状況・利用者の意見をもとに、より弊社の実態に即した制度となるように適宜見直しを行いたい。

##### 【アピールしたい点】

- 素材メーカーがテレワーク制度を導入することは珍しく、先進性があること。
- 労働時間管理を「みなし労働時間制」としたこと。
  - ※ 自宅が勤務場所であれば勤務と日常生活が混在することになり、業務の中断は当然ありうることから、みなし労働時間制とした。ただし、健康管理の観点から所定勤務時間帯(8~22時)を設定し、深夜の労働や過重労働にならないよう留意した。
- 対象部署や業務を限定していないこと。これによるメリットは次のとおり。
  - ① 上司が個々の社員の業務内容によって適用可否を判断できるため、実態に応じた運用が可能
  - ② 業務内容によっては、製造部署や研究部署でも実施が可能
    - ※ 弊社の在宅勤務制度で対象部署を特定していない理由は、製造の事務系や研究部署であっても、例えば資料作成やデータ集計作業など、家でも実施可能な業務をある日

に固めることによって、人によっては、また日によっては在宅勤務を行うことは可能だろうと考えているため。

## 8. テレワークの導入効果

### ■生産性の向上・ワークライフバランスの向上

- ・在宅勤務者から、「電話等の中断がなく仕事が順調に進む」「雑音がなく仕事に集中できる」との所感あり。
- ・在宅勤務者から、「通勤による身体上の負担がなく快適」「始業前に家事が済ませられる。子供の体調不良時に対応可能」の所感あり。

※ 制度開始から間もないため、具体的効果は今後実施実績を積み上げてから整理したい。

## 9. 今後の予定

今後の計画・取り組みは、次のとおり予定している。

- ① グループ会社への導入拡大
- ② 対象者の拡大 ※現行の「家庭的事情・身体的事情を持つ社員」からさらに拡大
- ③ 実施日数の拡大 ※現行は「週2日」までをさらに拡大

注) ②③については、実施状況を見ながら検討予定

## 日本ユニシス株式会社

東京都江東区豊洲 1-1-1

代表者： 舩井 勝人

03-5546-4111

<http://www.unisys.co.jp/>

資本金： 5,483 百万円

業種： コンサルティングサービス、IT ソリューション、  
アウトソーシングサービス、サポートサービスおよびシステム関連サービスの提供、  
ならびにコンピュータシステム(ハードウェア、ソフトウェア)の販売  
従業員数： 4386 人

### <テレワーク実施概要>

- ・ 育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
- ・ テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・ 会社のワークスタイルを見直し、オフィスの効率化(ペーパーレス、個人荷物のスリム化、キャビネ廃止、電子化促進)、情報共有、報連相の電子化を進め、業務内容・成果・指標の定義、コミュニケーションを補う配慮、チームワークの活用により随時、改善を行いながらワークライフバランスを実現する在宅勤務を展開している。

<実施時期> 2008年6月より(試行は2006年9月～2008年5月)

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

ワークスタイル変革による多様な働き方の実現(在宅勤務制度と簡易テレワーク)

#### 2. 対象部門・対象人数

- (1) 在宅勤務制度—シンクライアント&ブレードPCを利用。対象は全社員(4386人)  
但し本人が希望し、上司と業務内容などで合意できる者
- (2) 簡易テレワーク—USB接続型機器(サスライト社のSASTIK)使用  
対象は全社員(4386人)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

- H18.1 社長によるメッセージ「女性がもっと働きやすい会社になりたい」をきっかけに、  
女性いきいきプロジェクト発足(人事部、経営企画部、グループIT推進部、CSR推進部、労働組合)
- H18.3 女性いきいきプロジェクトによる女性社員の要望調査・分析を行い、主に「時間の柔軟性」をかなえる会社の制度改善を提言してプロジェクト解散
- H18.8 会社が検討の結果、大幅に改善した制度を発表(H18.9から施行)。同時に在宅勤務制度の試行を開始した。
- H18.10-H19.3  
女性だけでなく、社員全員にとっての働きやすさ、“社員が働きがいを感じながら、いきいきと働ける会社”をめざしたワークライフバランス・プロジェクトを発足(人事部、経営企画部、CSR推進部、組合メンバー)  
今までの制度改善でカバーされていなかった、「働く場所の柔軟性」、不要な移動時間をなくして時間を有効利用できるテレワーク、在宅勤務が検討された。

在宅勤務の試行は継続するものの、企業として業務効率向上を達成できる在宅勤務にするためには、ワークスタイルの変革が必要だとの結論にいたり、**ワークスタイル変革プロジェクト**に発展的解散

H19.4-H20.6

**ワークスタイル変革プロジェクト**(人事部、経営企画部、グループ IT 推進部、CSR 推進部、総務部、総合セキュリティ推進部、ビジネス開発センター)発足。社内横断組織にて各部署から専門的な検討を行い、人事制度(評価を含む)、ニーズ調査、社外調査、ツールの検討、セキュリティ面の検討、オフィス機器・管理上の検討などを進め、試行結果を注視しながら最適な形を模索

目的は企業の持続的成長、業務効率向上、社員の長期的働きがい向上をめざす。

H20.6

在宅勤務制度の本番開始。同時に簡易型テレワークの全社員への適用開始  
現在、在宅勤務は 40~50 名実施。簡易型はこれからであるが、かなり広まる予定

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

承認方法：在宅勤務者の条件

- ・成果物が明確に把握可能な業務に適用(「適用業務/成果指標確認シート」)
- ・原則、週 3 日以上

勤務時間管理：通常の勤務時間管理システムで同じように入力・管理(勤務形態は在宅勤務と入れるが、勤務時間は同じ)

評価制度：通常勤務と同じ。(成果をより明確に報告・評価できる)

受発注管理：通常の業務と同じだが、「適用業務/成果指標確認シート」にて管理。

#### 5. テレワーク推進体制

実施責任者：人事部、経営企画部、グループ IT 推進部、総合セキュリティ推進部

トップの関わり：社長メッセージに度々発信され(イントラ社長メッセージ、役員向け、社内報、社長と社員の定例コミュニケーションデー)

社内教育体制：人事部による説明会(申請、業務定義、管理指標、報告の提出方法など)、グループ IT 推進部による機器・ツールの説明会、随時間い合わせ窓口

周知徹底方法：トップから組織を通じて宣言。

人事部から社内イントラに制度開始および説明の発信。

組織(上司)を通じて希望社員は申請。

人事から許可が降りてからグループ IT 推進から機器を貸与。

セキュリティ教育はグループ IT 推進、セキュリティ担当を通じて通常とほぼ同じ。

CSR 推進部による社内風土醸成のセミナー、メッセージ発信、コミュニティにおける討論など実施。

#### 6. テレワーク実施環境

オフィス環境：自宅で独立したスペースを確保できること。場所は事前に登録しておく。

情報インフラの整備：インターネット環境は各自に用意

使用機器は会社貸与、PC は会社内にあるため HWSW とともに会社提供  
週 3 日の在宅勤務では通信費を会社が一律補助する。

情報セキュリティ：

セキュリティを確保できるツールを使用しているが、各自自宅環境でも同

様にセキュリティ確保を遵守する(セキュリティ教育の徹底)、ペーパーレス。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

- ①在宅勤務を行うに当たって懸念事項であった、適用業務の選定・評価指標などの定義を明確に行えるような方法を考案した。
- ②週3日または4日という頻度で開始したが、もう少し柔軟に、また取り組みやすくするために、初年度は週1日というパターンも追加して、初年度、より多くの実施ケースを通じて検証しようとしている。
- ③業務効率向上という目的で組織単位で取り組む場合と、育児・介護などより制約の多い社員が個人単位で取り組む場合(勤務を継続可能にする場合)を分けて考慮し検討している。
- ④シンククライアント&ブレードPCを使用したセキュアなタイプと、簡易型(USB接続)機器を使用するタイプと目的・用途などを分けて、より広い応用(災害時事業継続対応、環境問題対策、オフィスの効率的使用による経費削減)をIT事業者として体感し、より良い適用策を模索する。

## 8. テレワークの導入効果

採算性：【キャビネ削減、個人機の片袖削減、個人ロッカーの集中設置、複合機集中化によるプリンタ削減】

+費用 機の入替え、フロア改造、複合機購入

-費用 オフィススペース削減、組織変更時の引越し費用と時間削減、紙使用量の削減

### 【在宅勤務】

+費用 シンククライアント&ブレードPC (30万+20万)、  
USBタイプ(1000円弱/月)

-費用 (在宅でなければ短時間勤務をしなければならない分の補充)  
(在宅でなければ社員が辞めなければならない分の補充。1000万円)  
(在宅でなければ社員が過労で休む分の補充)  
(在宅でなければ雇用延長者も去ってしまう場合の補充)  
(優秀な新人が採用できなかった場合のロス)

成長性：業務効率を上げながら社員が余裕を持ち長く勤め、知財を会社に蓄積できる。社会に貢献できるような、より良い働き方、ITの活用の仕方をみつけることができる。

## 9. 今後の予定

まだ本番が始まったばかりで、現在実施している社員以外の層(特に管理職、プロジェクトマネージャ層)に広げ、IT技術者、ITの仕事を魅力のある、息長く取り組める業種に戻りたい。ITが社会を良くするツールとして、人間らしい生活に配慮しながら活用できる道の一つであることを検証したい。

## ノバルティス ファーマ株式会社

東京都港区西麻布 4-17-30 西麻布三井ビル

代表者：三谷 宏幸

03-3797-8000

<http://www.novartis.co.jp>

資本金：6000 百万円

業種：医薬品の開発、輸入、製造、販売

従業員数：3931 人

### <テレワーク実施概要>

- ・テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・テレワークすることで、通勤時間がなくなり、自己研鑽のための時間が増加し、よりイノベティブな仕事が可能になることを期待している。
- ・今後、労働人口の減少が予想される中、優秀な人材の確保と最大のパフォーマンスをあげてもらうための環境を社員へ提供するため

<実施時期> 2007 年 9 月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

テレワークパイロットプログラム(flexible working style)

#### 2. 対象部門・対象人数

実施部門を限定し、パイロットとして導入している(制度としての本格導入は検討中)。

##### 対象部門

開発本部、情報システム事業部、オンコロジー開発統括部

##### 対象人数

57 名(2008. 7 月現在)

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

今後、労働人口の急速な減少が予想される中、優秀な人材確保のための競争が激化することは明白である。また、これからの企業のあるべき姿として、家庭生活等のプライベートと会社への貢献が両立できるような支援をしていくことが大きなミッションのひとつとなりつつある。

弊社も、社員のワークライフバランスを改善することで、いきいきとした、魅力的な職場を作ることができ、またひいては、優秀な人材のリテンションにとって非常に有効であると考えている。

このような背景の中、弊社ではテレワークプログラムをパイロットで導入することとした。在宅勤務により、家族と以前より長い時間、一緒に過ごすことで、社員の家庭生活が満たされれば、仕事にもプラスの影響があると考えている。

一方、在宅勤務の際、社員のパフォーマンスは、オフィスにいる場合と同等のレベルが確保できることとしている。また、テレワークをきっかけに、業務のアウトプットを意識したタイムマネジメントの向上に一役買っている。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

- ・パイロットに参加するためには、人事評価上の基準をクリアする必要がある。その条件をクリアした社員は、申し込み用紙を提出し、上司と直接面談を行い、承認/非承認が決定さ

れる。

- ・勤務時間は、原則として弊社の定時である9：00-17：45と定めている。
- ・評価は、テレワークの有無で変わることはない。

## 5. テレワーク推進体制

テレワークを推進するためのタスクフォースチームを組織し、社員への説明会などを行っている。このチームはクロスファンクショナルなメンバーで構成されている。

対象部門に対しては、概要説明会を実施し、その後、実際にテレワークを開始する社員とその直属管理職に対してはより詳細な研修会を実施している。

社員への認知のためには、実施部門とダイバーシティ&インクルージョン室が社内セミナーを開催したり、イントラネットや社内報を使用した広報活動を行ったりしている。

開発本部長や情報システム事業部長の強力なバックアップにより、テレワークが試験的に導入され、現在、試験導入の結果を踏まえて本格導入を検討する段階に来ている。

## 6. テレワーク実施環境

- ・禁止事項を設定している。
  - 社外秘資料の持ち出し禁止
  - テレワーク時の印刷禁止(プリンタの貸し出しはなく、自宅のプリンタへの接続を禁止)
- ・モニターやキーボード等は、必要に応じて貸し出しを行っている。
- ・オフィス(執務)環境は、業務に集中できる環境を各自整備してもらっている。
  - 子供は保育園等に通常どおり預ける。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

- ・テレワークの使用目的を福利厚生(育児や介護)に限定しなかったことで、多目的に使用してもらうことを狙っている。(より多くの社員が使えるようにするため)
- ・また社員に対しての啓蒙活動(なぜテレワークパイロットを導入することになったのか?)が大変であった。
- ・参加社員はタイムマネジメントセミナーが受講できるようにし、時間管理と優先順位のつけ方について学んでもらった。

## 8. テレワークの導入効果

- ・会社としてのメリット
  - 社員の満足度(ロイヤリティ)が向上した(アンケート結果)
  - インターネット上での情報公開や、新聞やメディアにとりあげられたことで、社員採用時にプラスの影響がある。
  - 社員が時間管理を行い、集中して業務に取り組むことができた結果、残業時間の削減につながった。
- ・社員へのメリット
  - 通勤時間の軽減により、自己学習や家庭生活等に費やす時間が増加し、ワークライフバランスの充実につながっている。
  - 時間管理を徹底することで、集中して業務に取り組むことができるので、結果として効率よく仕事をする事ができる。

## 9. 今後の予定

現在はあくまでパイロット段階なので、制度化(本格導入)にむけては、労務面の課題も含め、組合等と協議しながら進めていく予定

10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

| <企業・団体名>    | <協力内容>                     |
|-------------|----------------------------|
| アパシヨナータ Inc | テレワークパイロット導入プログラムのコンサルティング |



## 株式会社日立システムアンドサービス

東京都港区港南 2-18-1 JR品川イーストビル

代表者：三好 崇司

03-6718-5805 03-6718-5719(FAX)

<http://www.hitachi-system.co.jp/>

資本金：4,190百万円

業種：情報・通信業

従業員数：4976人

### <テレワーク実施概要>

- ・経営効率改善(生産性向上、効率化、コスト削減等)を目的にテレワークを導入
- ・シニア、女性、障がい者等をテレワークにより活用
- ・育児支援、少子化対策等ワークライフバランス向上のためテレワーク導入
- ・テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入
- ・管理者も業務管理に対する意識を高める契機(マネジメント力の向上)

<実施時期> 2007年10月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

Enjoy On & Off Life!

#### 2. 対象部門・対象人数

##### (1) 実施内容

社員が情報通信機器等を利用し、労働時間の一部又は全部について、自宅で業務に従事する勤務形態(在宅勤務)を07/10より試行、08/10より正式導入予定

##### (2) 実施対象部門・対象人数

- ① 試行段階 : 東京地区営業部門、関西・中部支社を除く全部門のフレックスタイム
- ② 制勤務者 2,688名 実際に試行した人数 17名
- ③ 正式導入段階 : 全社フレックスタイム制勤務者 4,537名 (08/6末時点)
- ④

##### (3) 支援内容

在宅勤務を実施する社員には、会社携帯電話とシンククライアントPCを貸与

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

ワークライフバランスの向上が叫ばれている今日、多くの企業がITを活用した勤務の導入を開始しており、情報通信事業を手がける当社も在宅勤務が当社に存在する職種に適合的なものか否か十分勘案の上、その導入の適否につき検討するよう労務担当役員から指示が出たのが切っ掛けだった。

これを契機に、まずは、主だった職場の本部長・部長・課長クラスのメンバで構成する「在宅勤務試行導入検討プロジェクト」を07/6に立ち上げ、3ヶ月かけて在宅勤務に対する職場ニーズの有無・適合的な職種の有無などの職場意見の吸い上げを図った。これを踏まえて、事務局(人事総務部)にて在宅勤務制度試行規則などの制度を策定し、07/9の制度利用者及び上長への説明会などを経て07/10から試行を開始した。

試行の目的は、「社員のワークライフバランス向上による優秀な人財の確保・定着促進、集

中して業務に取り組める環境での就業による社員の業務効率の向上、および CSR(企業の社会的責任)・社会的評価の向上等」とした。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

##### (1) 承認方法

- ① 在宅勤務により自律的に適正に勤務できる人財であるか否かの審査に慎重を期する観点から、在宅勤務実施申請手続きとして「在宅(試行)勤務初期登録申請書」、「適用判断チェックリスト兼同居人承諾書」・「在宅勤務(試行)許可申請書」を提出することとした。
- ② 「在宅(試行)勤務初期登録申請書」については、業務内容・適性・執務スペースの観点から16項目からなるチェックシートに照らして、上長が登録の適否を判断する。なお、この場合の最終判断権者は、本部長としている。
- ③ 「在宅勤務(試行)許可申請書」は、上記②の登録が許可された者が、在宅勤務するたび毎にその都度、許可申請を実施するものである。計画的な業務遂行を実施してもらう観点から、在宅勤務実施日の前日までに上長(この場合は上位上長が最終承認権者)の承認をもらうこととしている。
- ④ なお、同居の家族などがいる場合は、同居人承諾書も提出することとしたが、これは社員が出勤しないことを同居人が訝しがれることを回避するとともに、同居人が在宅勤務中の社員の業務遂行の阻害要因にならないように牽制効果を持たせるためのものである。

##### (2) 勤務時間管理

現行のフレックスタイム制度のもとで実施しているが、勤務の柔軟性を高める観点からコアタイムは適用除外としている。なお、原則として、深夜労働と休日労働は禁止としており、また、在宅勤務の始業・終業時にはメールないし携帯電話にて上長宛に連絡することとしている。

##### (3) 評価制度

プロジェクトの中でも議論になった論点であるが、結論としては、現行の評価制度のまままで実施することとした。現行の評価制度も基本的には成果主義・実力主義の考え方で構築されており、在宅勤務のために特別に制度改訂を実施する必要はないとの考えによるものである。ただし、「在宅勤務(試行)許可申請書」の中に、遂行する業務内容と成果物を記載することにより、一定の緊張感をもった在宅勤務を担保させることとした。

##### (4) 受発注管理など主な申請・承認業務について

勤務申告・管理、調達物品の発注申請・承認、国内外旅費申請・承認など使用頻度の高い申請・承認業務は既に社内でワークフロー化されており、シンククライアント PC を会社のサーバーに接続することによって、申請・承認業務を遂行することが出来る。

##### (5) 成果・業務報告

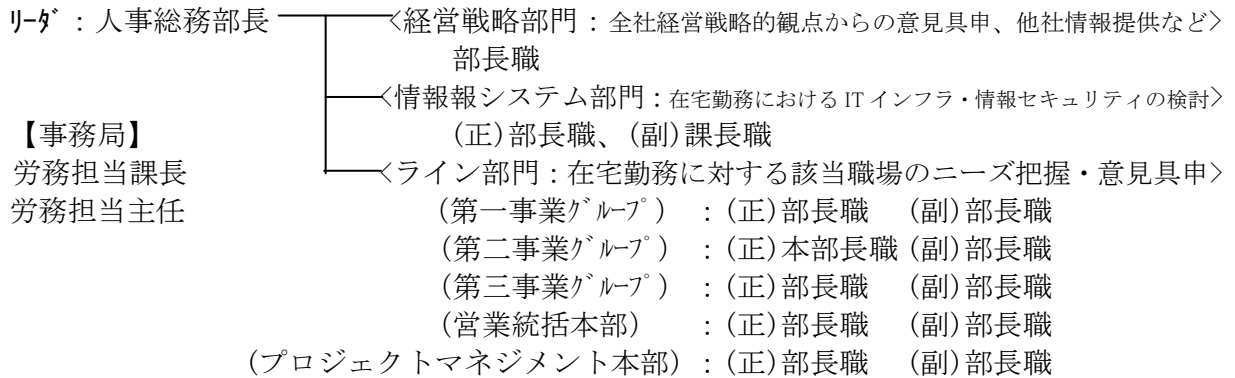
在宅勤務を実施する者は、在宅勤務実施時の成果物等に関する報告を、上長の指示する方法にて行わなければならないこととした。特に書式や方法を限定しないのは、成果物や業務遂行の出現形態は職種により様々であると想定したことによる。

#### 5. テレワーク推進体制

##### 4.1 推進体制

下記プロジェクト体制につき、社長及び労務担当役員の承認のもと、経営会議にて報告の上、推進した。

### 【プロジェクト体制図】



## 4.2. 周知徹底方法・社内教育体制など

### 4.2.1 試行段階

#### (1) 周知徹底方法

プロジェクトメンバの主にライン長に対する職場意見収集過程を通じて、会社が在宅勤務を試行しようとしていることが徐々に周知されていく中で、最終的には、経営会議や全体部長会議を通じて試行導入する旨伝達した。

#### (2) 社内教育体制

試行導入する直前の07/9に、試行希望者及びその所属上長を対象に、人事総務部から制度運用マニュアルを使って、制度内容・運用上の留意点に関する説明会を実施した。

### 4.2.2 正式導入段階

#### (1) 周知徹底方法

08/6に試行結果の効果検証を踏まえて、労働組合に対して正式導入の申入れを行い、三度にわたる労使協議を経て、労働組合の要望も踏まえ、正式導入につき労使最終合意に到った。

労使協議の過程で、労働組合からは全組合員に対して制度内容や労使の議論経過が記載された機関紙が配布されるとともに組合イントラにも掲載され、他方、会社もほぼ同内容の労使協議議事録を人事総務部から課長相当職以上全員にメールにて送付し、社員全員に対して周知徹底を図った。

#### (2) 社内教育体制

上記(1)の過程で相当程度周知徹底は図られたと考えているが、正式導入前の08/9に職場から部毎に代表者を推薦して頂き、人事総務部が作成したマニュアルを使ってより詳細な制度内容や運用上の留意点に関する説明を実施する予定。この代表者を通じて、職場への周知を確実なものにしたいと考えている。

## 6. テレワーク実施環境

### (1) 執務環境

前述の初期登録の段階で、①シンクライアントPCを使用できる建物であるか否か、②業務のための独立したスペースを確保できるか否か、③自宅に同居している家族がいる場合、よく相談し十分な理解は得られているか、④ブロードバンドなどの通信環境は整っているかなどの項目について、申請者本人及び上長に確認いただくこととしている。(「適用判断項目チェックリスト兼同居人承諾書」)

### (2) 情報機器などの取扱い

業務用シンクライアントPC及び携帯電話を貸与し、情報漏洩防止の観点から当該業務用PC以外の情報機器を使用した業務遂行は禁止としている。

### (3) 費用負担

通信費・光熱費等、在宅勤務時における通信環境を整備するための費用は、在宅勤務を実施する者の負担としている。

### (4) 情報セキュリティなど

在宅勤務者は、「情報セキュリティ基本方針」、「情報システム管理運営規則」等、情報管理に関わる会社規則及び物品搬出・搬入、固定資産管理等に関わる会社規則等を遵守しなければならないこととしている。

## 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

### (1) 創意工夫した点

#### ①在宅勤務の実施頻度

介護・育児などを事由とした在宅勤以外の在宅勤務については実施頻度に制限を設けた方が良いのではないかとの声もあったが、結論としては、特段制限を設けなかった。その理由は、チームで行うことが通常となっている昨今の業務において、自律性を有する在宅勤務者であれば、自己の業務を完遂させるためには、職場に出社してチームメンバーとコミュニケーションを取らざるを得ないはずであり、そこには一定の予定調和が成立するはずであると考えられるからである。一方で、その調和点がどこにあるかは、各業務について熟知している職場でしか分からないと思われるからである。よって、在宅勤務の実施頻度については職場の自律性に委ねた方が得策であり、無制限とした。もし、不適切な在宅勤務を実施する者が出た場合は、職場上長が厳格に権限を行使して、在宅勤務の登録や許可を取り消すことで対応すべきと考えている。

#### 【「実施日数」に関する在宅勤務規則の定め】

在宅勤務の実施日数及び期間は、対象者本人の申出に基づき、業務内容等を勘案し、上長が決定するものとする。

#### ②在宅勤務時の出社義務

出社義務に関しては特に定めなくともよいのではないかとの意見もあったが、メンタルヘルス不全に陥る社員が増加傾向にある昨今、在宅勤務が契機となってメンタルヘルス不全に陥らないとも限らないので、上長がFace to Faceのコミュニケーションをとりつつ在宅勤務者の顔色などを見るとともに、業務の進捗状況を確認する機会を設ける趣旨で、週に1回（注）：1日ではない）の出社義務を課すこととした。

#### 【「出社義務」に関する在宅勤務規則の定め】

在宅勤務を実施する者は、少なくとも週に1回、上長の指定する日時・場所に出社しなければならない。

### (2) 苦勞した点

月に数回の在宅勤務も可能と職場に対して説明を行ってきたが、上長も含め社員は在宅勤務という言葉を知った場合、育児・介護向けの毎日型・フルタイム型の在宅勤務を想起する方が多く、利用者があまり伸びなかった。今後は、無理に利用者数を伸ばそうとは考えてはいないが、説明会等を通じて職場の誤解を粘り強く修正しながら、ワークライフバランス向上に向け、在宅勤務制度を広く社員に有効利用してもらえるよう更に努力してゆきたい。

## 8. テレワークの導入効果

### 試行の効果検証結果

施行期間中の試行の効果検証概要については下記の通り。

### 8.1 アンケート結果概要

- (1) SEについても次のような在宅勤務に馴染む業務がある。  
①資料や情報の収集、②企画書・報告書の作成、③上司や同僚との連絡調整、④ソフト設計・プログラミング  
⑤日報・月報等の文書作成 など
- (2) 在宅勤務実施頻度について上限を設けなくとも、業務を巡る諸事情を踏まえた常識的な利用がされている。
- (3) 在宅勤務時はオフィス勤務時と比較し大幅に業務に集中できる時間が増加したと感じている者が殆どである。
- (4) 創造的業務については全員が生産性が向上したと感じている。定型的業務についても生産性が向上したと感じる者が大半。
- (5) チームとしての生産性については、上長・同僚・部下とも低下することはないとする者が殆どであるが、同僚・部下の一部に生産性が低下したとする者がいる。
- (6) 仕事の事前準備の充実など、部下の自律性・計画性・業務報告の質が向上したとする上長が大半。
- (7) 在宅勤務により、「家族と過ごす時間」「家事に費やす時間」「個人の時間」が増加したとする者が殆どであり、生産性が総じて向上したことと考え合わせワークライフバランスが向上している。
- (8) 家族からは総じて良い評価を受けている。

### 8.2 アンケート・試行より判明した課題

- (1) 定型的業務について生産性が低下しないよう、①SPCの性能、②ディスプレイ画面の大きさ、③紙での出力などの課題をどう考えるか。
- (2) P Jなどにおいて集合して対面でのコミュニケーションができないことについてどのように対応するか。  
Webカメラ・TV会議等コミュニケーション手段をどのように改善するか検討が必要。
- (3) 指導員などが在宅勤務を頻繁に実施すると若手に対するOJTなどに支障が出る可能性あり。
- (4) 試行規則においては、毎週1回必ず出勤義務を課したが、在宅勤務を活用する背景理由によっては不都合が出る。
- (5) 行政当局の見解が優先するが、在宅勤務日に「事業場外みなし労働時間制」を導入するか否か検討要。
- (6) 現在は少人数での試行であるが、定着化し職場で多くの社員が在宅勤務をとり出した場合の生産性の問題。

### 8.3 試行結果総括

- 若干の課題はあるものの、
- (1) 在宅勤務により生産性が低下することは総じてないこと
- (2) 創造的・自律的人材の育成を側面からサポートすると考えられること
- (3) ワークライフバランス向上にも効果が期待できることから、在宅勤務を積極的に正式導入することとした。

## 9. 今後の予定

正式導入に向けた労使協議の中で出てきた要望・課題などの解決を図りつつ制度をブラッシュアップし、また、職場説明会を通じて在宅勤務の利点を社員に広くPRし、理解してもらい、ワークライフバランス向上の重要なツールの一つとして積極的に活用してもらえる制度にしてゆく予定。

### 10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

| <企業・団体名>     | <協力内容>                         |
|--------------|--------------------------------|
| (社)日本テレワーク協会 | 「テレワークマネジャー研修アドバンストコース 2007」受講 |

## 北海道庁

札幌市中央区北3条西6丁目

代表者：高橋 はるみ 知事

011-204-5089 011-232-1053 (FAX)

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/>

業種：地方自治体

### <テレワーク実施概要>

テレワークの普及啓発に貢献した国、地方自治体、関係機関の活動

<実施時期> 2007年2月及び2008年7月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

北海道移住体験「ちょっと暮らし」とテレワークのマッチング

離れているからできることがあります。～在「道」勤務を通じた北海道の新たな挑戦～

#### 2. 対象部門・対象人数

##### 十勝管内本別町での短期滞在型テレワーク実証実験

平成19年度、北海道総合通信局の実証実験に全面的に協力する形で、「テレワーク」と「ちょっと暮らし」のマッチングを図る試みを行った。

本実証実験は平成20年2月15日から24日の10日間、十勝管内本別町の旧駅舎・駅長室を活用したサテライトオフィス及び職員住宅にシンククライアント端末、IP電話、TV会議システム等のテレワーク環境を構築し実施された。

本実証実験の協力会社が東京から本別町にスタッフを派遣し、ウェブ広告製作等テレワークによる業務を実施し、遊休施設であった旧駅舎・駅長室をオフィスとして有効活用し、地域活性化につながるテレワークの活用モデルを検証・提示した。

##### 北海道短期移住型テレワークの可能性

本別町での実証実験を踏まえ、20年度、北海道内7地域でテレワーカーが家族を帯同した形での実証実験を実施している。

時間・空間に制約されないテレワークを、自然豊かな北海道で実施することで、家族での「生活」時間が充実し、その改善効果が一層向上することが期待されるが、この実証実験では、受地側として、民間企業・団体、市町村で組織する「住んでみたい北海道」推進会議の協力を得ながら、オール北海道としての取り組みとして実施されている。

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

##### 北海道の移住・交流の取り組み

北海道は、団塊の世代などの「第2の故郷探し」の動きをいち早くとらえ、移住や長期滞在などを希望する方々の本格的な受け入れに向けた取り組みとして、道外への情報発信、道内での生活体験事業（「ちょっと暮らし」）や移住体験ツアーの実施、市町村等の受入体制整備の支援などを行ってきた。こうした取り組みにより、団塊の世代をはじめ多世代の北海道への移住・交流が促進され、地域経済の活性化や生活環境の向上が図られるなど、新たな地域再生策として注目を集めている。

## 移住・交流先としての北海道の魅力

2007年問題といわれる団塊世代の大量退職時代を迎え、退職後は都会を離れ、地方や故郷で暮らそうという動き、また、現役世代の「田舎暮らし」へのニーズも高く、その移住・定住先としての自然豊かな北海道の人気は高い。

平成17年に北海道が実施した首都圏等に居住する50～60歳代の男女を対象にした移住に関する意識調査「1万人アンケート」では、様々なスタイルでの移住の意向も含めると、全体の約8割が北海道への移住等に関心を持っているという結果が得られ、移住・交流の候補地としての北海道の魅力の高さが裏付けられる結果となっている。

## 北海道移住生活体験「ちょっと暮らし」

全国初の取り組みとして、実際に移住をする前に北海道での生活を体験してみる「ちょっと暮らし」を、平成17年の実証実験を経て、平成18年度から本格的に取り組み、平成19年度では、616の方が延べ13,346日、「北海道を体験」している。

[H18年度]37市町村 209組 417名 8,477日(延べ滞在日数)

[H19年度]51市町村 277組 616名 13,346日(延べ滞在日数)

※19年度は、18年度の約1.5倍の伸びとなっている。

この「ちょっと暮らし」の受入体制として、移住に関するワンストップ体制としての窓口の一元化と移住専用ホームページを整えた市町村を「登録市町村」(H20.7現在113市町村)として、その取り組みを応援している。

こうした「ちょっと暮らし」の高まりにみられるように、移住・交流先としての自然豊かな北海道の人気は高い。

## テレワークと北海道生活移住体験「ちょっと暮らし」のマッチング

テレワークという「働き方」は、仕事をしながら田舎に暮らしたいとする都会での勤務者、そうした働き方を自社のセールスポイントとして優秀な人材を確保したいとする企業、そして地域の活性化を図りたいとする地方自治体、それぞれのニーズをマッチさせることになる。北海道としては、首都圏等に住む方々の北海道への移住・交流志向の高さを踏まえ、テレワークという「働き方」を活用することによって、これらの相乗効果を図りながら、新たな地域活性化策として進めている。

## 4. 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

### 発地側(企業、テレワーカー)と受地側(市町村)とのコーディネート

両者のニーズの最適なマッチングを図ることが重要であり、受地側のハード、ソフト両面の工夫が必要である。

## 5. テレワークの導入効果

### 発地側(企業、テレワーカー)と受地側(市町村)双方におけるメリット

結果として、テレワーカーとしては、往復の通勤時間が限りなくゼロに近づくことから、自分の自由な時間が増え、仕事と北海道を満喫といった生活に対するメリハリができ、生活も規則正しくなり、健康面での増進効果が期待でき、仕事が継続できるというメリットが確認された。

地域としては、遊休施設を利用することで、大きな財政支出なく、最大限の効果が得られ、テレワーカーやその家族を受け入れることについても、移住・交流の専用相談窓口(ワンストップ窓口)を設置している地域にとっては、大きな負担とはならず、地域外から人が来ることで、地域が刺激され、地域活性化につながる可能性が確認できた。

発地としては、福利厚生充実や業務効率等の向上、受地としては地域の活性化といった効果が期待される結果となった。

## 6. 今後の予定

### 在宅勤務ならぬ在「道」勤務への展開

北海道短期移住型テレワーク実証実験の結果を踏まえつつ、北海道のもっている豊かな自然を活用したシーズステイ、長期滞在などによる魅力的で多様なライフスタイルを提案しながら、テレワークという「働き方」を様々な角度からにマッチングさせ、その熟度をたかめ、北海道でしかできないワークスタイルを確立させていくことと、移住・交流人口の拡大による地域の活性化を図っていくことが必要と考えている。

このテレワークによる在「道」勤務で、現役世代を含めた移住・交流を進めることにより、人口減少社会における地域再生の新たな起爆剤として大きな期待が寄せられている。

## 7. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

＜企業・団体名＞

＜協力内容＞

「住んでみたい北海道」推進会議 20年度の短期移住型テレワーク事業で、受地側としてのコーディネイト等の協力



## 松山市役所

松山市二番町四丁目 7-2  
代表者：中村 時広 市長  
089-948-6710 089-934-1844 (FAX)  
<http://www.city.matsuyama.ehime.jp/>  
業種：地方公共団体  
従業員数：3700人

### <テレワーク実施概要>

- ・シニア、女性、障がい者等をテレワークにより活用
- ・テレワークの普及啓発に貢献した国、地方自治体、関係機関の活動

<実施時期> 2007年4月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

「松山市テレワーク在宅就労促進事業」

キャッチコピー “埋もれた人財を 活かす企業を 活かします”

#### 2. 対象部門・対象人数

テレワークによる在宅で業務を行う従業員を雇用する事業所に対し、支援金を交付し、雇用機会の創出及び拡大につなげ、地域経済の活性化を図ります。

支給内容：指定事業所(※1)が新規在宅雇用者 20万円(1人につき1回を限度とする)

支給時期：新規在宅雇用者を雇用した時点から起算して1年以降

#### ※1

次の要件のいずれにも該当する事業所

- ①松山市内に事業所を有すること
- ②松山市民を新規在宅雇用者として常用雇用すること
- ③テレワークによる在宅就労業務形態を導入すること

#### ※2

次の要件のいずれかに該当する方

- ①母子家庭の母および父子家庭の父
- ②身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳をお持ちの方
- ③60歳以上の方
- ④要介護者と同居し、介護している方
- ⑤就学前児童を有する児童手当受給世帯のうち、児童を保育施設に預けていない方

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

松山市では、平成14年度から3年間をかけて、厚生労働省とともに母子家庭世帯の母親を対象に在宅就労の実証実験を行い、平成17年度には有識者による研究会を通じて新たな在宅就労システムの構築を検討しました。

この成果を踏まえ、平成19年度から現行のテレワーク在宅就労促進事業に取り組んでいます。市内の事業所が、テレワークによって在宅で業務を行う従業員を雇用した場合に、支援金を交付し「在宅でしか働くことの出来ない方」の雇用機会の創出・拡大を目指しています。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

指定事業所が新規在宅雇用者を雇用した場合に支援金を支給します。支援金支給は雇用開始から1年以降、対象雇用者1人につき20万円を事業所に支給します。

#### 5. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールしたい点・苦勞した点について

松山市では産業振興ビジョン「e-まちづくり戦略」に基づき既存産業の活性化と新産業の創出を目指して、官民共同によるIT基盤(市内3000kmを超えるブロードバンド網)の整備を行っており、テレワークの下地づくりができています。

当制度では、テレワークを通じて、これまで就労機会に恵まれなかった障害者や母子家庭の母親等への就労機会の創出・定着を目指しています。よって、対象者(在宅雇用者)は「在宅でしか働くことのできない方(=障害者や母子家庭の母等)」としました。

また、安定した雇用環境にも配慮し、支給要件に「常用雇用」という形態を取り入れている点も当制度の特徴です。

総務省には地方自治体として唯一のテレワーク支援事例として取り上げられ、全国のセミナー等で紹介されています。平成20年3月には、総務省主催の普及啓発セミナーも実施しています。

#### 6. テレワークの導入効果

実績：指定事業所1社(平成20年1月17日 指定第1号)

新規雇用者4名(現在6名増員の手続中)

※支援金支給は雇用から1年後の状況を確認してからとなります。

#### 7. 今後の予定

在宅でしか働けない方の多くに就業意欲がある一方で、それに見合う就業先がなく、テレワーク自体の市場拡大、受注業務の安定確保という課題に直面しています。今後それら課題に答えられるよう制度の見直しを検討しています。

## まるく株式会社

愛媛県松山市吉藤3丁目4-6 ソーシャルビル

代表者：北野 賢三

089-911-1047 089-924-0221 (FAX)

<http://maruc.biz>

資本金：10百万円

業種：障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス業

従業員数：36人

### <テレワーク実施概要>

テレワークによるダイバーシティ(働き方の多様化)を導入

<実施時期> 2007年12月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

在宅勤務プロジェクト

～障がい者から始まり、社会に広がる～ 私達がまず実践し、地域社会に新しい働き方を広めよう！

#### 2. 対象部門・対象人数

当社は、障害者自立支援法に基づく障がい福祉サービス「就労継続支援A型」を、愛媛県内で初めて指定を受け(愛媛県指定3810100069)、平成19年12月より、移動が困難な者や対人面に困難が伴う者等、一般就労が困難な障がい者にテレワークを通じた就労機会を創出し提供しております。

平成20年6月現在、34名の障がい者の内19名が在宅で勤務しており、雇用契約を結び、午前と午後の計4時間働いた時間に応じて給与を支給する、いわゆる雇用型・完全テレワークを実施しております。

業務内容は「書類の電子化業務」と「新しい業務領域開発業務(動画編集)」で、前者においては入力担当とチェック担当に分担し、後者においては映像の編集担当、BGM選定・字幕スーパー作成担当に分担し、それぞれの能力に応じた業務を行っております。

業務連絡やコミュニケーションは、eメール・チャット・Webカメラを用いて行っていますが、支援スタッフによる定期的な訪問も行っております。

そうすることによって、業務の円滑な遂行のみならず、<sup>フェイス・トゥ・フェイス</sup>Face to Faceでしっかり向き合うことで、孤独感の解消等のメンタルサポート、会社<sup>イコール</sup>チームとしての連帯感が感じられるようにしております。

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

「私、これからどうすればいいのでしょうか…?」

通勤している、身体障がいと軽度の知的障がいを併せ持つ25歳の女性社員からの相談でした。話を聴くと「自分の身体の障がいが、やがて重度化して会社に通えなくなった時、会社を辞めなければならないのだろうか、私はこの会社が好きだから、仕事をしていたいから不安になった」ということでした。

彼女にとって、身体の重度化はありうる将来です。

しかし、彼女はパソコンを使った仕事を希望しており、実際パソコンの操作ができるのです。

彼女が、将来通勤が困難な状態になっても、希望を持って働き続けられる環境を創る必要がありました。

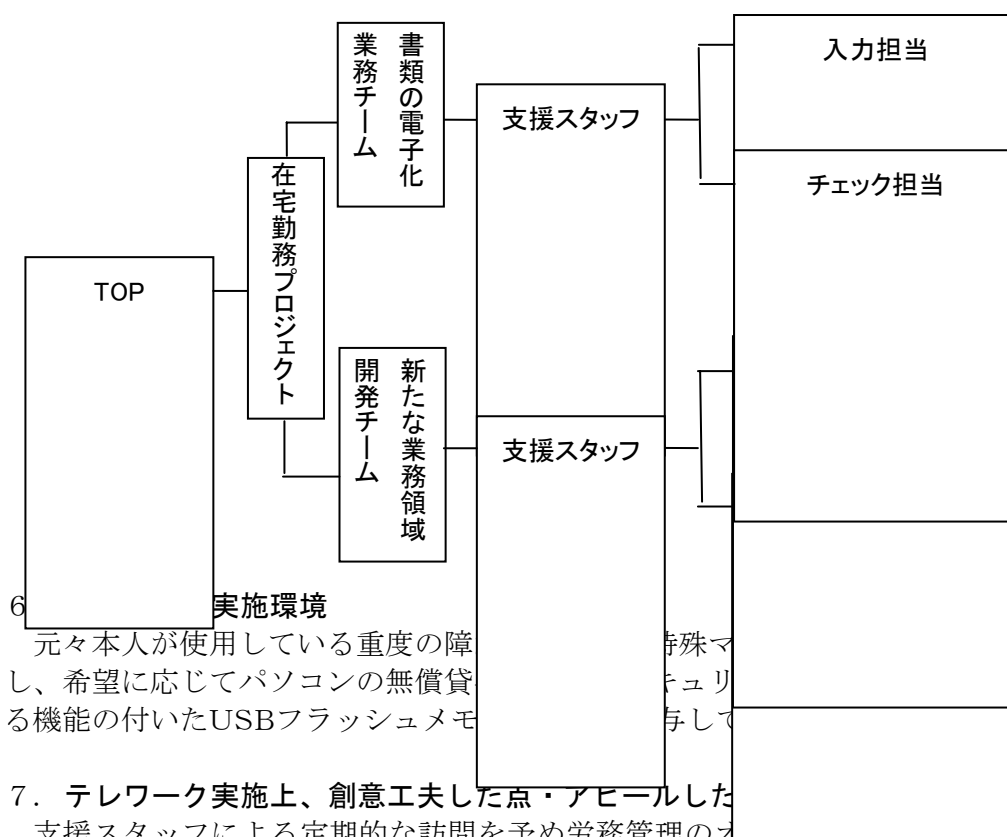
また、当社の事業である「就労継続支援A型」は、一般就労が困難な障がい者に就労機会を提供することがミッションの一つであり、彼女のみならず、移動が困難な者や対人面に困難が伴う者の雇用創出への取り組みとして、導入に至りました。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

障がい者自身の申請と、本人の業務遂行力・障がいの特性を考慮した助言に基づき、通勤・在宅勤務のいずれかを選択できるようにしております。

勤務時間管理は、業務開始時・業務中断時(昼食休憩前)・業務再開時・業務終了時の計4回をeメールで行っております。

#### 5. テレワーク推進体制



6 元々本人が使用している重度の障がい者、希望に応じてパソコンの無償貸出機能の付いたUSBフラッシュメモ

特殊マ... ユリ... を暗号化でき... 与して

#### 7. テレワーク実施上、創意工夫した点・アピールした点について

支援スタッフによる定期的な訪問を予め労務管理の... 込んだことです。障がい者に限らず、在宅で働く場合「孤独感の解消」が課題ですが、それを含めて「チームとしての連帯感」を重視しました。仕事は一人で完結するものではないからです。

そのためには、Face to Face<sup>フェイス・トゥ・フェイス</sup>で、仕事の意義や、自分と他の社員との関連性を何度も伝えることが必要ですし、業務遂行上の疑問点のみならず、働く上での不安点などを極力早期に解決して、モチベーションの維持・向上を図ることも必要です。

また、普段顔を合わせて仕事をしない分、その「人となり」を知る機会も少ないことから、「アナログメッセンジャー」という交流誌を回覧しております。お互いにその人となりを知ることも仕事の質やチームの連帯感に影響すると考えるからです。

このようなハードでもなくソフトでもない「ハードウェア」に着目し、工夫をいたしました。

#### 8. テレワークの導入効果

- ①当社事業のミッションの一つである、一般就労が困難な障がい者に就労機会を提供することが、具体的に可能になったこと。
- ②障がいの程度によって働き方を「選べる」ようになったことで、社員に「安心感」が提供でき、それが「モチベーションの向上」につながっていること。
- ③地方における障がい者雇用の新しい形態を、地域社会に提示できたこと。

#### 9. 今後の予定

- ①障がい者の働き方としてだけでなく、様々な方がテレワークによって働けるよう、地域社会にテレワークという働き方を認知していただけるよう積極的に広報する。
- ②テレワークが可能な新しい業務領域を開発する。
- ③テレワークで働く障がい者の就労が継続・定着するよう、メンタルサポート体制を充実させる。

#### 10. テレワークの推進にあたり協力してもらった企業・団体名並びに協力内容（任意）

| <企業・団体名> | <協力内容>                                      |
|----------|---|
| 松山市      | テレワーク在宅就労促進事業の認定による環境整備費用の支援及びテレワーク推進のための助言 |

## 株式会社ワイズスタッフ

北海道北見市高栄西町4丁目7番13号

代表者：田澤 由利

0157-61-5012 0157-61-5013 (FAX)

<http://www.ysstaff.co.jp/>

資本金：10百万円

業種：情報通信業

従業員数：10人

### <テレワーク実施概要>

- ・テレワークにより地域活性化を実現
- ・新しいテレワークの形「ネットオフィス」の提案・実践

<実施時期> 1998年10月より

### <実施内容>

#### 1. テレワーク名称

ネットオフィス型テレワーク

#### 2. 対象部門・対象人数

弊社は、1998年の創業時から、インターネット上に会社環境を構築し、複数のテレワーカーが、メインワーカーとしてチームを組み業務を遂行する「ネットオフィス」という新しいテレワークの形を実践しています。

現在、全国各地また海外に居住する約140名のテレワーカーが、インターネット上でチームを組み、自社ソフトの開発、ホームページ、メールマガジン企画・制作、ブログ制作・運営、ネットリサーチ、ネットプロモーションなどの業務を行っています。

テレワーカーのコミュニケーションツールとして、2001年から、自社開発のメールソフト「Pro.メール2.0」を利用しています。この「Pro.メール2.0」は、業務単位でアカウントを区別し、すべての発言が話題ごとに時系列に記録される為、離れた場所にいる複数のテレワーカー同士の業務のやりとりがスムーズになり、業務効率向上に貢献しています。

#### 3. テレワーク導入に至る経緯・ねらい・目的

育児、介護などさまざまな要因で、会社で働くことができない人に就労の機会を提供したいとの思いから、在宅ワークについて検討しましたが、従来の在宅ワークは、切り出し可能な単純業務が主で、そこにやりがいや収入を求めることはできません。そこから脱するには、通常の家と同様な業務環境を実現し、同等レベルの業務を可能にする体制が必要と考えました。

#### 4. 導入のテレワーク制度内容など

弊社はインターネット上で常時スタッフを募集していますが、採用については、通常の家と同じように書類審査、実技試験、面接を行っております。

テレワーカーの報酬は時給制ではなく業務単位制としているため、業務単位での評価、報酬を明確にするために、Webデータベースを利用した業務管理システムを導入しています。

#### 5. テレワーク推進体制

全国各地、海外に居住している約140名のテレワーカーの業務を、物理的な面でサポートしているのが、北海道北見市と奈良県生駒市の2ヶ所にある事業所です。

そこでは会社の拠点として、テレワーカーからの様々な業務依頼に対応しています。テレワーカーの教育、管理に関しては、担当部門を設置し、複数のテレワーカーが協力しあって仕事をすすめるためのマインド育成や様々なトレーニングの提供、イベントの実施などを行っています。また、テレワーカーが業務に必要な情報・手順等をいつでもインターネット上で参照できるよう「メンバーガイド」を設け、必要に応じて情報を更新して利用しています。さらに、コミュニケーション担当を置き、テレワーカーからの要望、相談に対応できる体制を整備しています。

## 6. テレワーク実施環境

プライバシーマーク取得済み（2007年11月）

- ・プライバシーマークの規定にのっとり、各種社内コンプライアンスを整備し、個人情報保護にかかわる各種対策を実施しています。
- ・テレワーカーは、個人情報を取り扱わないことを基本に、社内の情報セキュリティ対策を実施しています。

## 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

ネットオフィスという新しいビジネスモデルのため、運営方法や使用するツールなど試行錯誤しながら創出しました。特に、業務コミュニケーションツールは、既存のものがなかったため、自社開発しましたが、これを導入することで、同時進行可能なプロジェクトの数が倍増し、売上増加につながりました。

## 8. テレワークの導入効果

様々なツールやシステムの導入、運用体制の確立により、安定的な経営ができるようになり、テレワーカー数は、創業時(1998年)6名から現在138名に増加しています。

ネットオフィスの場合、テレワーカーの職種や居住地域が限定されないため、育児や介護、転勤などのさまざまな要因により、就労の機会を失った埋もれた人材を活用することができるとともに、都市集中の緩和、地域活性化促進の一助としても期待できます。また、多様な働き方、生き方の選択肢の一つとして、ワークライフバランスの実現としても有効なビジネスモデルとして提案できると思います。

## 9. 今後の予定

今後は、テレワークに必要なツール、システムを継続して開発、実用化し、新しいビジネスモデルとして、ネットオフィス型テレワークの推進に力を入れていきたいと考えています。

## Ⅲ 日本テレワーク学会特別賞

---

松岡 温彦

湘南総合研究所 取締役  
日本テレワーク学会 顧問



(白紙)

## 松岡 温彦

湘南総合研究所 取締役  
日本テレワーク学会 顧問



### ■受賞理由

松岡氏は、企業勤務時代より自らテレワークを実践し、1998年には実業之日本社より書籍『人、われを在宅勤務社員“テレワーカー”と呼ぶ』を出版、テレワークの啓蒙に貢献した。

また、日本テレワーク学会の設立当初から役員として活動し、学会の発展に尽力してきた。

現在は、リゾートオフィスの実践と研究を通じて、テレワーク活動への一層の深化を図っている。

この貢献に対して日本テレワーク学会特別賞が授与されました。

### ■プロフィール

1940年東京都生まれ。早稲田大学第一文学部(社会学)・政治経済学部卒業。

住友信託銀行入行。調査部次長、業務部分室長、住信基礎研究所常務取締役を歴任。

現在、湘南総合研究所取締役、国際人材交流協力支援機構理事長、地域交流センター理事ほか。

日本テレワーク学会顧問、同学会リゾートオフィス研究部会代表

### ■主な著書

#### (テレワーク関連著書)

『遊職人種宣言ーリゾートオフィスのすすめ』(共著1991銀河書房)

『人、われを「在宅勤務社員」と呼ぶー本当の自分を取り戻す』(1998実業之日本社)ほか

#### (テレワーク関連論文)

『サテライトオフィス』(1991日本都市計画学会)

『テレワークの経済的、社会的効果の測定に関する研究』(1999日本テレワーク学会)ほか

『仕事意識の社会学』(OWL仕事研究会誌)連載中