



在宅勤務する人事部 西田 由季 様と川口 浩二 様の打ち合わせ風景



執行役員 人事部長 川口 浩二 様

会社概要

- 本社所在地: 〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-52-2 青山オーパビル14階
- 従業員数:637名
- 事業内容: 中小企業に対する情報通信・経営に関するコンサルティング
- URL: <https://www.forval.co.jp/>

す。さらにデータの出力禁止、USBメモリーの利用禁止と、テレワーク導入前からセキュリティ面は厳しく運用していたため、セキュリティの確保はスムーズに解決できたように感じています。

在宅勤務の効果を実感  
疎外感を感じさせないための配慮も

在宅勤務を体験した仕事と子育てを両立している女性社員は、通勤時間が短縮されることで、時間を有効活用できることを非常に喜んでいました。新たに生まれた時間を、子育てや家事に回すことができました。ただ、自宅で業務をしていると集中し過ぎてしまうため、度々終業時間を超過してしまうことがあり、自己管理の必要性を感じていました。また、社内にいる社員とのコミュニケーションは、所属するチームの社員と、毎日必ずチャットをしたり、終業15分前に電話をかけて全員と会話する等、在宅勤務者が疎外感を持たないように配慮した

チームもありました。その甲斐あって、大きな問題なく、トライアルを終了することができました。

モデル実証を終えて  
雇用確保に有効と実感  
トライアルを経て本格導入へ

2017年11月初旬から12月末までテレワークのトライアルを経て、今後、本格導入することを決定しました。社員が働きやすい環境を構築することで、子育てや介護との両立、通勤のストレス緩和が図られ、人材確保につながることを実感できたためです。モデル実証事業に参加したことで、第三者からのアドバイスをもらうことができ、社員に対してテレワークの必要性を体系立てて説明することもできました。本格導入前に正しい知識を身に付けることができ、非常に有意義な機会だったと感じています。

仕事・家事、複数の役割を持つ社員を支援

テレワークにより生まれるメリットを実感  
今後、全社で一斉導入を決定

一人二役、三役の「在り方」を支援するために  
テレワークのモデル実証事業に参加

当社は、1980年の設立以来、中小企業への情報通信コンサルティングを展開しています。昨今では「情報通信」だけでなく「海外進出」、「環境」、「人材・教育」の4分野に特化したコンサルティングをコアビジネスとしています。今回、テレワークのモデル実証事業に参加したのは、当社が取り組む働き方改革の一環として、テレワーク導入を以前から視野に入れていたからです。2016年度から仕事と子育ての両立支援（ダイヤモンドプラン）と仕事と介護の両立支援（プラチナプラン）という社内プロジェクトを立ち上げ、社員の働き方改革に取り組んできました。当社の社員も、家に帰れば、父であり、母であり、高齢の親を支える子でありと、複数の役割を担っています。そのことを会社としても理解し、両立を支援することで、社員にとって働きやすい環境を構築したいと考えました。また、「子育てや介護をしている社員にとって利便性の高い働き方は、全社員にとって利便性の高い働き方である」という仮説にたどり着き、全社員を対象とした働き方改革へ発展させることにしました。

最大週5回テレワーク  
柔軟な体制をルール化

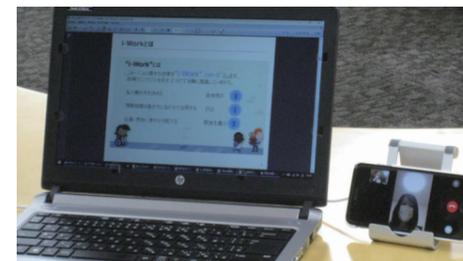
当社では「i-Work」という勤務規程を設け、私が働き方を決める主体性の「i(私)」、情報機器を働き方に合わせて活用するITの「i」、家族主義の「i(愛)」を提唱していま

す。テレワークも「i-Work」の理念を実現するツールの一つという位置付けです。今回テレワークを体験したのは、内勤者と外勤者合わせて19名。「i-Work」規程内に、在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務とはどう動くかを指すかを記載し、最大週5回のテレワークを可能としました。一方で、週5回勤務イコール「出社不要」という認識にならないよう、会社から呼び出しがあった場合には出社する、というルールを設けました。柔軟なルールにすることで、優秀な人材の流出を防ぎたいという当社の思いがあります。内勤者は、在宅勤務のトライアルを実施。社員の出勤及び業務内容の管理は、上司へのメール報告と以前から使用していた勤怠管理・業務管理システムにて行いました。外勤のコンサルタントは、お客様対応が多くあるため、モバイル勤務またはサテライトオフィス勤務のみとしました。モバイル勤務は以前から行っていたから、外勤の社員が初めて経験したのはサテライトオフィス勤務だけでした。ただ、お客様のオフィスから遠い場合は利用がしづらく、社に戻るケースもあったようです。

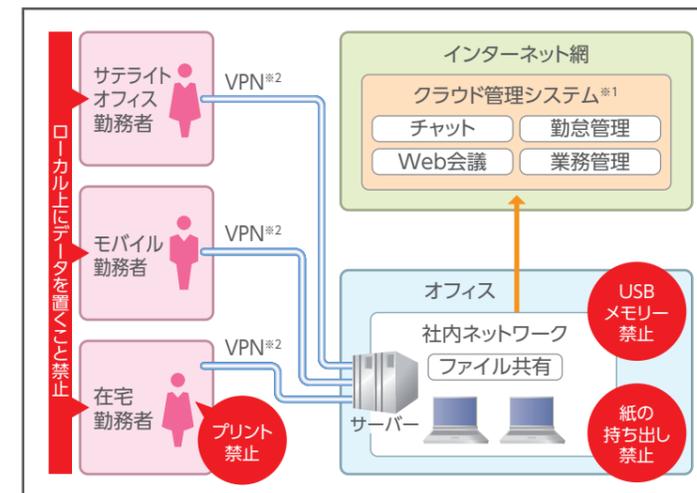
既存のセキュリティを流用し、  
安全性を円滑に確保

セキュリティ面は、クラウド管理システム<sup>\*1</sup>を使うことで確保しました。細かいやり取りはチャットサービスを利用し、打ち合わせや朝礼の参加はWeb会議を利用しました。そもそも当社では、パソコンのローカル上には一切のファイルは置かず、クラウド上で業務を行うルールで

解決ポイント



資料を見ながら、スマートフォンを使ったFace to Faceのコミュニケーション



経営課題

- 仕事と家庭、複数の役割を持つ社員に対して、会社として支援する方法を模索
- 全社員を対象に多様な働き方改革の一環として、テレワーク導入を検討

導入概要

- ノートパソコン、スマートフォン等を貸与し、既存のセキュリティルール、クラウド管理システム<sup>\*1</sup>を利用したセキュリティを確保
- 在宅勤務者は、メールで就業開始・終了及び業務内容を上司にメール報告
- 在宅勤務者が、疎外感を覚えることのないよう、コミュニケーション方法を工夫

導入効果

- 通勤時間削減による時間の有効活用が実現
- 本格導入していくことで雇用の確保につながることを実感

モデル実証企業からのアドバイス



- ◆何に投資をするのか見極めを  
テレワーク導入は雇用確保の一助になると考えています。当社が人材に投資をしていることの証でもあります。会社として、「何に投資したいのか」を検討した上で、テレワークを導入することが大切です。
- ◆不公平感のないよう全社で導入を  
今後、当社ではテレワークを全社的に導入する予定です。一部の社員だけの仕組みにすると不公平感が出てしまうためです。仕事にも影響を及ぼす可能性があります。テレワークを導入する場合、全社導入を推奨します。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと  
\*1 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。  
\*2 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。