

テレワークの種類	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	狙い	生産性向上	移動時間短縮	非常時の事業継続	顧客満足度向上	WLB向上	オフィス費用削減	通勤弱者対応	創造性向上	優秀な人材確保	省エネ・CO2対策
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 企業の概要

社名	富士ソフト株式会社	都道府県	神奈川県
業種	情報通信業	従業員数	6,018名 (2016年11月1日現在)
事業概要	ソフトウェア開発		

## テレワーク実施概要

雇用上の規定	社内規程に在宅勤務制度を規定
テレワーク推進担当部門	人事部
テレワーク対象者	全社員
実施者数	在宅勤務:1,803名(2015年度年間延べ人数)
実施日数	在宅勤務:平均7.1日/月 (2015年1月~2016年7月の一人当たりの平均)

## テレワークの導入・拡大の経緯

1989年4月に、育児介護等の福利厚生を目的として在宅勤務制度を導入。その後、全ての社員が利用可能な「在宅勤務制度」を目指して2012年1月より、経営トップが先頭に立ち、制度見直しを開始しました。経営トップを発起人とした「在宅・サテライト委員会」を立ち上げ、3回の在宅勤務の試行により洗い出された運用ルール、処遇の取扱い、システム環境、費用面の課題を解決し、2013年1月より、全社員を対象とする「新在宅勤務制度」を導入しました。

当社の在宅勤務制度は、ICT技術の発展により、働く場所の多様化が実現可能となり、「生産性の向上」、「働きやすい会社の実現」、「BCP」をキーワードに、最も効率的かつ合理的な場所で働くという制度として場所・地域にとらわれず、全ての社員が活用できる制度としています。また、これまでの在宅テレワークを更に発展し、首都圏の仕事を地方で行えるテレワークモデルを実証するため、岩手県大船渡市ふるさとテレワークセンター内に、ニアショアによるソフトウェア開発の拠点を2015年10月に開設しました。

## テレワークの概要・特徴

在宅勤務を行う社員は、事前に在宅で可能な業務を洗い出し、勤怠システムより申請を行い、上長に承認を得て勤務を行います。対象となる業務は、自分で仕事の段取りを組み、成果を出せるものとし、機密事項を扱う業務、紙媒体、PC以外の開発機材を必要とする業務を除き、特に制限は行っていません。勤務時間については、通常勤務と同様で、半日在宅勤務やフレックス勤務、半日有給休暇を組み合わせる等により、フレキシブルに対応することが可能です。

システム開発という業種の特性により、お客様先等、社外勤務を行うことが多い傾向があり、こういった職場環境の中で、部下が目の前にいなくても管理者は「観察」ではなく、「成果や貢献度」で評価するリモートマネジメント・スタイルとスキルを身につけています。

携帯電話(スマートフォン等)、メール・チャットでのコミュニケーションに加え、タブレットやスマートフォンで機能する自社開発製品のペーパーレスシステム「moreNOTE」の複数画面同期機能とTV会議システムとを組み合わせることで、自宅などから会議に参加し、遠隔地においても会議資料のリアルタイム共有およびスムーズな意思疎通が可能となり、会議だから出社が必要という課題を解消しています。

## テレワーク導入の効果(経営にもたらした効果、その他効果)

在宅勤務を行う最も多い理由としては、在宅による作業の効率化が42.3%、そして育児介護が17.5%、通勤時間の削減が14.4%となっています。また、在宅勤務利用者およびその上長の共に7割が、「集中力が向上」、「成果への意識が高くなる」、「通勤疲労の低減」などを理由に挙げ、生産性の維持や向上を実感しています。

台風や大雪などの災害発生時の交通機関のマヒや、インフルエンザなどの流行性、伝染性の疾病の発生、感染拡大防止のための発症者居室フロアの出勤停止等、オフィスに出社できない場合に在宅勤務を利用。成功のポイントは、在宅勤務環境の事前準備や在宅勤務の試行を実施していたことにより、すぐに在宅勤務に切り替えることができ、緊急性の高い業務を止めず業務が継続できていることです。

東日本大震災発生以降、地域に密着した社会貢献活動の範囲を広げ、地方におけるテレワークモデルを実証するため、首都圏から社員を配置し首都圏の仕事を地方で行う仕組み作りや、地元雇用を行いIT技術者の育成をするなど、テレワーク活用による地方創生にむけた産業創出・地元雇用を積極的に取り組んでいます。