



# テレワーク推進に向けた取り組み

日本情報通信株式会社



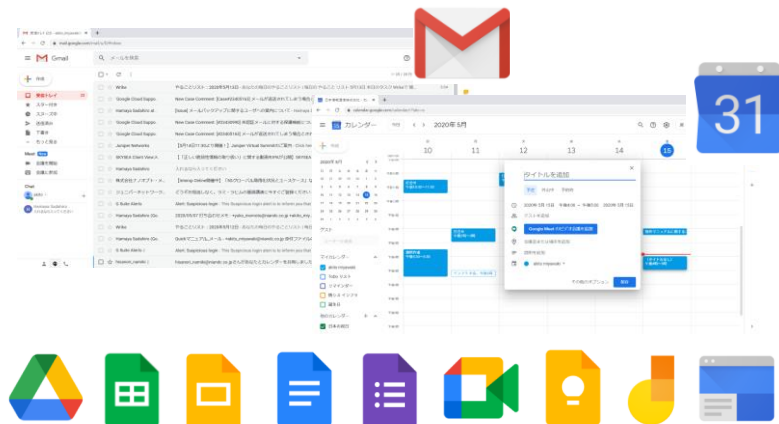
弊社のテレワーク促進における課題と取り組み、その施策実施の効果について以下に記します。

カテゴリ	No.	課題	対応目的	施策 (Solution)	効果
リモート 対応促進	①	感染対策	出勤率の削減	テレワーク環境整備 (Google Workspace)	出勤率：80%減
	②	業務の円滑な遂行	リモート会議／情報共有 ／コミュニケーション	(Google Workspace (Meet/Drive等) / oVice)	会議の効率化 (時間短縮) とコミ ュニケーション機会増加
	③	通勤費の見直し	通勤費用の支給廃止	交通費精算の簡素化 (Smart Go)	経費削減と精算処理の手間を大幅 に削減
	④	オフィススペース見直し	余剰スペースの解約とリモート 対応できるスペースの確保	サテライトオフィス設置 (オフィスボックス)	オフィス経費の削減
営業活動 支援	⑤	押印書類の多さ	事務手続きの簡素化	契約書の電子化 (DocuSign)	紙の契約書等の削減、 押印のための出勤の抑止
プロジェクト	⑥	開発	アジャイル開発の効率化	フレームワーク導入 (SCRUM)	効率的な開発 (ムダを削減)
社員への フォロー	⑦	社員の状況が把握できない	困りごとや懸案の把握	従業員の意識調査 (Qualtrics EX)	体調不良者の削減、及びテレワー ク環境下での生産性向上
	⑧	テレワーク環境の構築	フィジカル面への支援、生産 性向上	テレワーク関連備品の貸与	在宅勤務支援対応 (備品の支給、 経費補助)
その他	⑨			「テレワーク東京ルール」 実践企業宣言書取得	

## 施策

### Google Workplace(G Suite)への切替

- フルリモート化で働く時間・場所が多様になっても、効率的に情報アクセスできるツールを導入
- 同期・非同期のコミュニケーションや高精度な検索エンジンにより、遠隔で働く社員の情報入手をアシスト。



### 活用以前の課題

- 1 多数・長文のメールから情報を探すため多くの時間が取られてしまう
- 2 グループウェアがPC向けのため、モバイルでは出来ないことが多い
- 3 旧態依然とした操作感のため若手社員の中には違和感を持つ人も



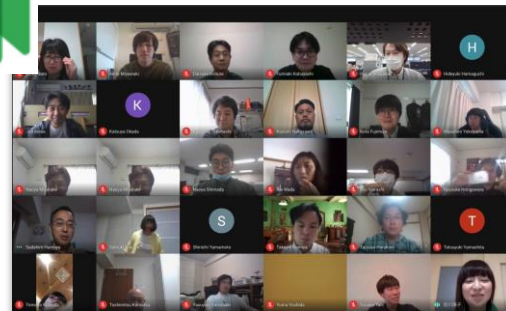
### 活用後の改善

- 1 高精度なGoogle検索エンジンにより必要な情報への到達時間が短縮
- 2 モバイルアプリを活用し、社員出勤率90%減でも支障なく業務遂行
- 3 Gmailなど個人ユースで慣れ親しんだ操作で仕事ができることでストレス減少

### 施策

### Google Meetオンライン会議への全面移行

- 参加人数や社内外を問わず、原則オンライン実施に移行した会議の円滑実施を支えるWeb会議アプリ。
- 場所を選ばぬ参加を可能にする、PC・スマホアプリ・電話(音声通話)などの複数の接続方法。
- Googleドキュメントやホワイトボード等のオンラインツールと併用してコラボレーションも効率化。



### 活用以前の課題

- 1 長時間(平均1.5時間/件)の会議が多く、非効率であった
- 2 会議室のカラ予約が多く、本当に必要な会議で使うことができなかった
- 3 結論が出ないダラダラ会議も多かった。



### 活用後の改善

- 1 会議時間が平均1時間2分/件に減少
- 2 部屋数の上限がないオンライン化により、需給の不一致が消滅
- 3 Google Workplaceカレンダーとの連携によって開始終了時間が明確に。

### 施策

### 気楽に雑談できるバーチャルオフィス

- フルリモート化で減少した雑談の機会を増やすためにオンラインバーチャルオフィスを開設
- 立ち話のようなカジュアルな使い方だけでなく、内定式や全体会議などの社内イベントも実施
- 総務系スタッフが常駐し、いつでも相談できる窓口としても利用

# oVice



### 活用以前の課題

- 1 リモートではいつも同じメンバーと仕事の話ばかりで新鮮みがない
- 2 他の人がどのように働いているか分かりにくく相談を遠慮してしまう
- 3 出社がなくなりメリハリつけた生活サイクルの維持が難しい



### 活用後の改善

- 1 定常業務では接点のない社員・役員と偶発的な会話で帰属意識に好影響
- 2 声がけOKのエリアを設けて遠慮なく話しかけることが出来る場を提供
- 3 ルーティーンとしてバーチャルオフィスへ出社する社員も現れた



### 施策

#### 「オフィスボックス」で社員が感染・ 情報漏洩リスクを避けて働ける場所の確保

- 外出を余儀なくされる社員に、感染リスク・情報漏洩リスクが低いワークスペースを提供。
- 開放型コワーキングスペースと異なり、完全個室のため機密性の高い業務も実施可能。
- 法人契約により社員は会員証の提示のみで利用でき、事後の精算処理の必要も不要。



### 活用以前の課題

- 1 事業規模の拡大に伴いオフィス賃料支出が増大していた
- 2 開放型コワーキングでは感染予防・機密情報保持に限界がある
- 3 サテライトオフィスを利用料の精算処理の手間がかかっていた



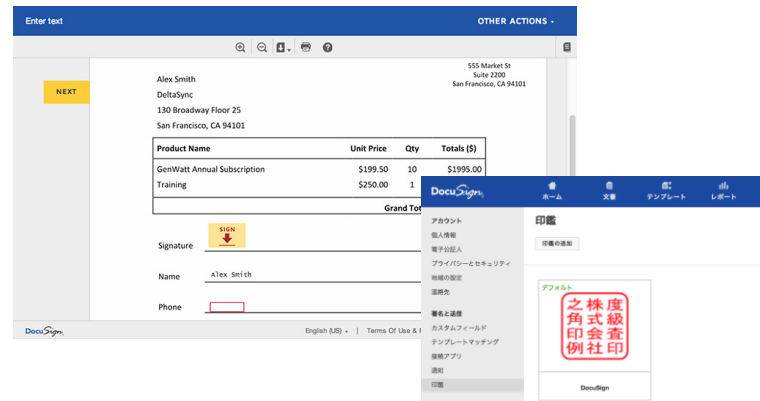
### 活用後の改善

- 1 リモート前提でオフィスフロアを見直し一部返却することで月150万円削減
- 2 完全個室なので不特定多数との接触がなくリスク低減につながる。
- 3 月間700分(1件当たり10分換算)の経費精算作業が省力化された。

## 施策

### DocuSignによる契約書の電子化

- DocuSignは全世界で50万社以上に導入されている電子署名／契約ソリューション
- 契約をクラウド上で行うことにより契約処理のスピードアップと印紙代・発送費等のコスト削減の両方が実現
- 押印のために出社するという行為から解放



### 活用以前の課題

- 1 契約書作成（印刷、製本、印紙貼付、押印、発送）のため出社が必要
- 2 契約が完結するまでに、最低でも数日の期日が必要
- 3 捺印承認者・権限者の離席時や急な外出時等には処理が停滞



### 活用後の改善

- 1 契約部門社員出勤率80%減を維持したままお客様との契約処理が完結
- 2 依頼の当日に契約が完結するケースも多数
- 3 ワークフロー設定により社内処理からお客様へのスムーズな依頼が可能

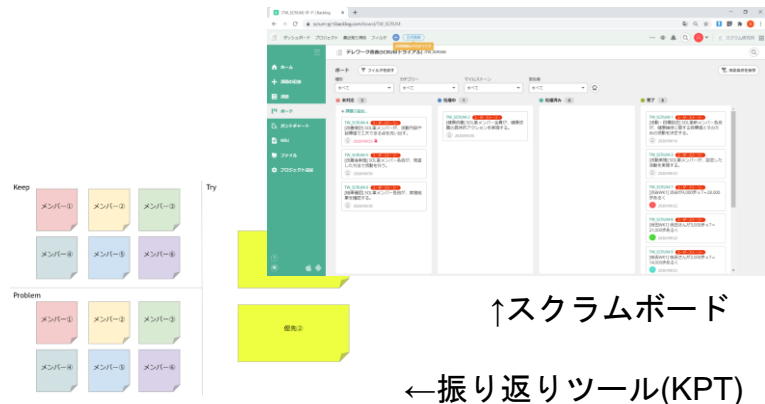


## ⑥フルリモートでも効果的な開発手法

### 施策

### SCRUM手法の全社的な活用を目指して

- コロナ禍のような不確実な状況下でもスピーディーに複雑な問題を解決するプロジェクトや組織運営の手法の適用拡大を開始。
- アジャイル開発において使っていたものを社内業務課題解決なども適用。小規模+日次コミュニケーション+週次改善を繰り返す。
- チームの一体感が生まれると、メンバーの主体性と満足度創出につながる。



### 活用以前の課題

- 1 緻密な計画やリスク回避策ありきで実行が遅く環境変化にも硬直的
- 2 組織が縦割りで部門や職務権限を超えた取り組みに多大なパワーが必要
- 3 フルリモート化で社員間が疎遠になりエンゲージメントが低下した



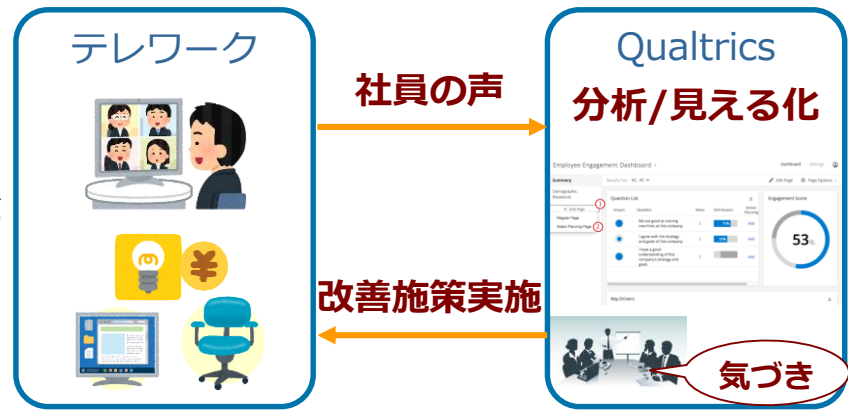
### 活用後の改善

- 1 まず実践→課題が生じたら解決への意識変革。社員150名が取り組み中
- 2 現場社員が解決できない課題は管理者・経営層が解決するよう意識付け
- 3 デイリースクラムによる密なコミュニケーションで一体感向上を体感

## 施策

### Qualtrics EXを使用した従業員意識調査

- テレワーク環境下における社員の声を速やかに見える化し、改善アクションを実行。
- 社員の声（実データ）を反映したDXの取り組みを実現
- 自社の課題をリアルタイムに分析・把握して行動し続けることが可能（改善サイクル）



### 活用以前の課題

- 1 テレワークが浸透すると同時に社員の様子が分からなくなった。
- 2 業務環境の急激な変更に伴う不安と不満が社員に溜まっていた。
- 3 従来のアンケート方法では、集計に人手と時間を要していた。



### 活用後の改善

- 1 従業員データとアンケートから置かれた状況を分析し、気づきを得ることが可能。
- 2 社員の悩みを速やかに把握し、環境改善施策を展開。（フィードバック）
- 3 オンライン即時集計により、回答締切後48時間以内の初動アクションも可能に

### 施策

#### フィジカル面への支援：テレワーク備品貸与

- テレワーク環境下における社員のフィジカル面をサポートする施策実施。
- テレワークを定着・推進するために、テレワークによる生産性の向上を図る
- 各種メンタル面への取り組みと合わせて、フィジカル面の両面から社員のテレワークを支援する取り組み。



#### 活用以前の課題

- 1 自宅のテレワーク環境が不十分で、体調(腰痛、頭痛、肩こり等)を崩す社員が増加。
- 2 体調不良の社員の増加により、業務の生産性も低下。
- 3 テレワークの推進に伴う、光熱費等の経済面での社員負担が発生。



#### 活用後の改善

- 1 什器類、ディスプレイ等の貸与による、テレワーク環境の充実により、体調不良者の減少。
- 2 ほぼ、会社と同様の環境での業務遂行による生産性の向上。
- 3 経済的な負担の軽減による、帰属意識、及び社員のモチベーション向上。

### 施策

#### 「テレワーク東京ルール」実践企業宣言書取得

- 2020年12月に東京都産業労働局が行った「[テレワーク東京ルール](#)」実践企業宣言制度について、当社のテレワーク戦略ビジョンを申請し、東京都産業労働局の審査の結果、実践企業宣言書を取得。
- 社外に対し、当社のテレワーク関連の各種取り組みをアピール。



〔宣言書に記載されている具体的なテレワーク戦略ビジョン〕

- ①働き方改革 : テレワークの推進による、実施率80%以上の維持
- ②ビジネス革新 : 業務を見直し、DX(デジタルトランスフォーメーション)を推進します
- ③人材活用 : 研修は在宅でeラーニングでの実施とします

※「[テレワーク東京ルール](#)」実践企業宣言制度とは、テレワーク戦略ビジョンを踏まえ、各企業が、その実情に応じて、テレワークデーやテレワークウィークの設定、育児・介護期間中のテレワーク勤務など、独自のルールを策定し宣言する制度です。

【東京都の約760社が参加：当社は4番目に認定】