

Internet Week 2017

S5 『テレワークで変わった?! 働き方の未来』

+ 働く環境の変化とテレワーク

仲西 亮子 Ryoko 'maro' NAKANISHI

三井情報株式会社

+ テレワークとは？

「テレワーク」とは、ICT を活用して、場所や時間にとらわれない
柔軟な働き方のこと。形態としては大きく以下の三つ。

在宅勤務

自宅にいて、会社とはパソコンとインターネット、電話、ファクスで連絡をとる働き方



在宅勤務

モバイルワーク

モバイルワーク

顧客先や移動中に、パソコンや携帯電話を使う働き方



本社オフィス等



サテライト
オフィス勤務

サテライトオフィス勤務

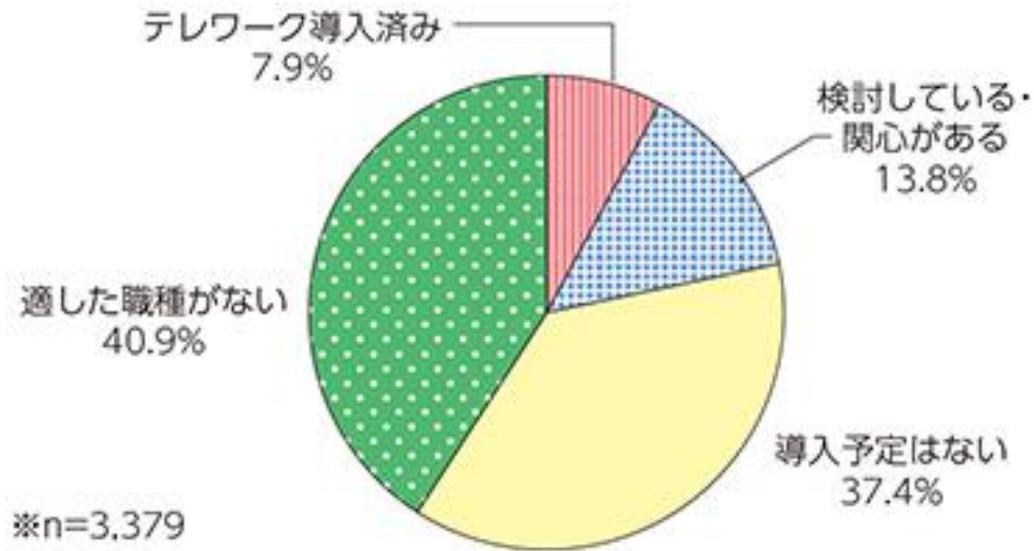
勤務先以外のオフィススペースでパソコンなどを利用した働き方

日本テレワーク協会WEBサイトより

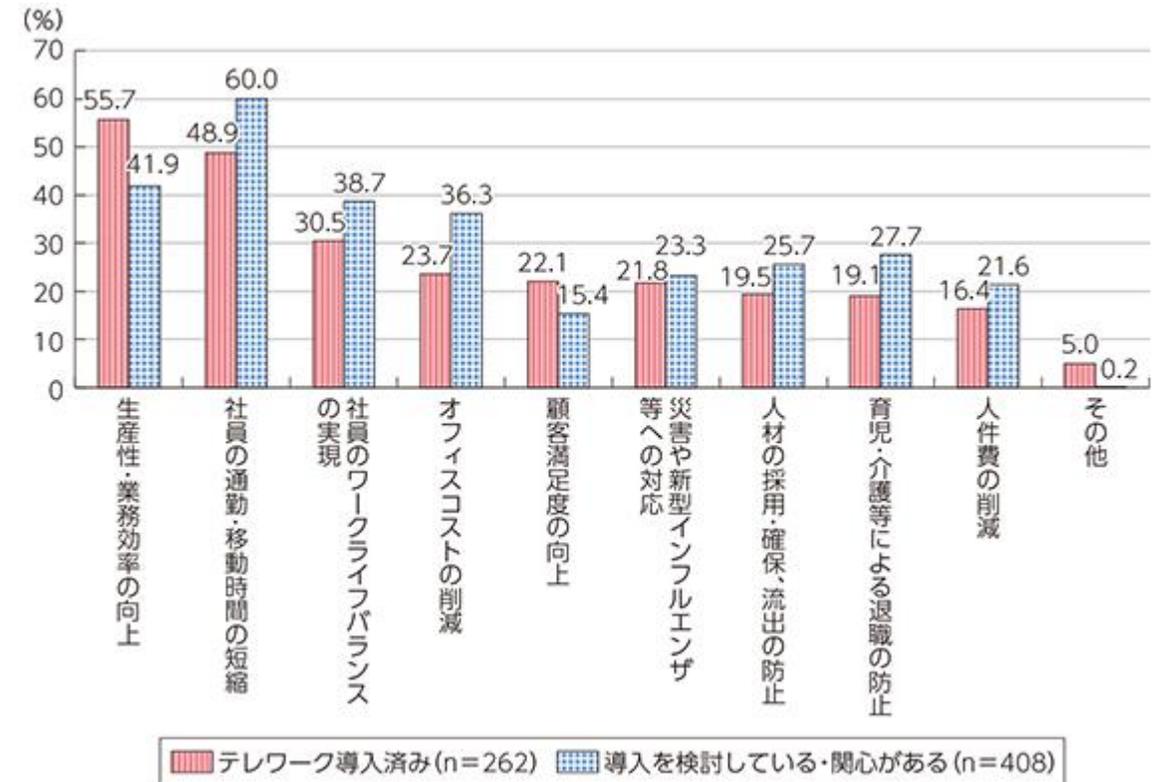
http://www.japan-telework.or.jp/intro/tw_about.html

+ 最近のテレワーク情勢

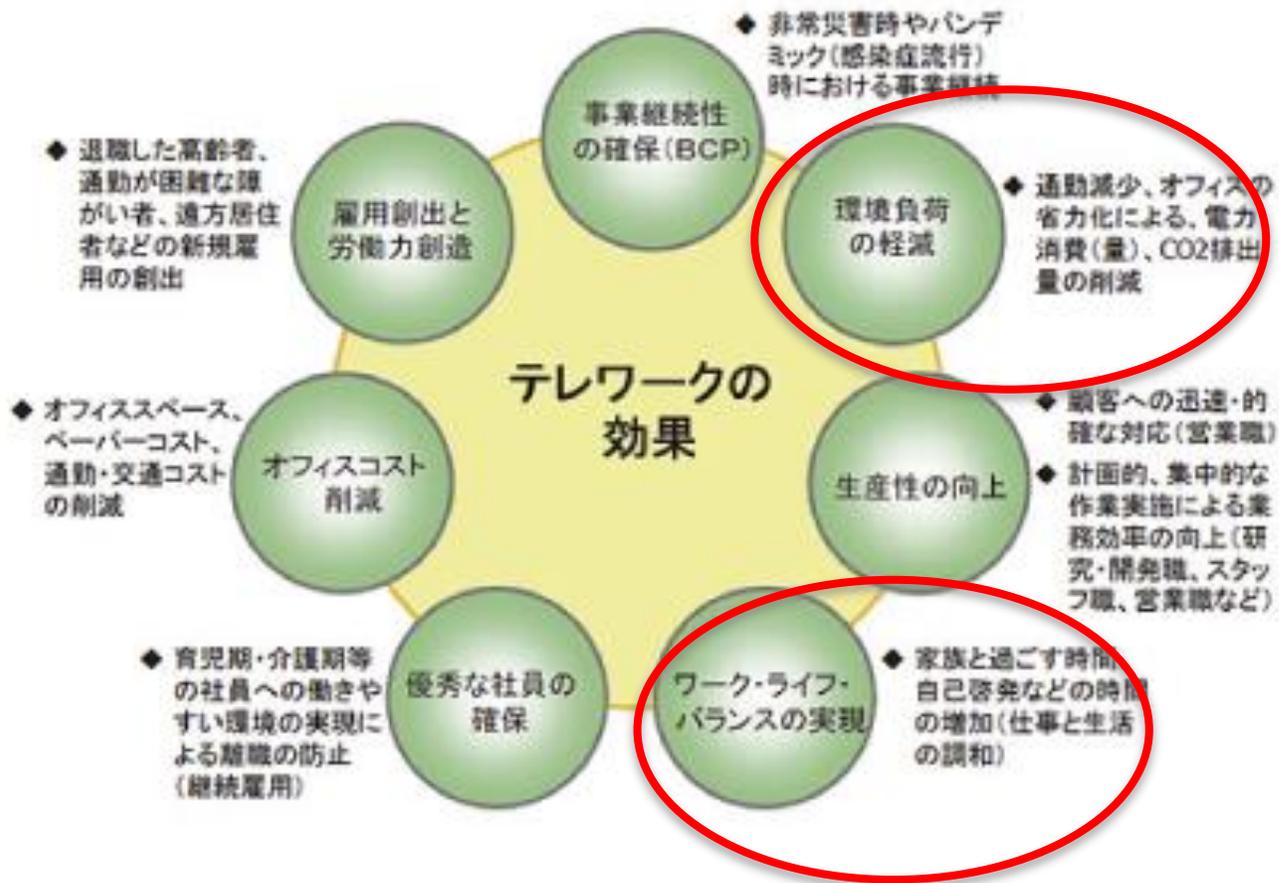
企業におけるテレワークのための制度・仕組みの導入状況（全体）



テレワークの導入により実現した効果、実現を期待する効果



+ テレワークに対する期待



■ ライフサイクルに合わせた仕事と家庭の両立

- ワークライフステージ（介護、出産、育児等）に応じて活躍できる環境を整え、**離職回避・継続的な就業（労働力の確保）**を実現する

■ オフィス省スペース・省コスト

- クリアデスクやフリーアドレス実施とあわせ、**オフィス省スペース化によるコスト削減**を実現する
- 削減されたコストを生産的な活動に還元する

出典：日本テレワーク協会「先行事例から見るテレワークの効果」

+ 本セッションの方向性について

■ そもそも…

- 「在宅勤務(WFH : Work from Home)」や「モバイルワーク」は以前よりあった制度

■ なぜ今なのか？

■ ライフワークバランス

- 育児や地方創生、大都市の渋滞緩和等で期待が高まっている

- コンピュータや携帯情報端末の進化やインターネットや高速な通信回線の普及により、技術的には以前より実現しやすい環境が整っている

■ ただし課題もある

- 労務管理や評価、職場内のコミュニケーションなど課題は依然解決していない

**課題は存在するが、テレワークへの期待は高まり
徐々に企業に導入され始めているのが現状**



テレワークと私。

利用する側の変化





Who am I ?

■ 職業

- 三井情報株式会社 通信・産業営業本部 テクニカルマーケティング担当
 - インターネット分野のマーケットリサーチと分析が主業務
 - 担当フィールド：SDN/Cloud service/Security
 - 以前はデータセンター分野でBGP運用、ネットワーク設計、IPv4 / IPv6アドレス管理の経験

■ 業界活動

- JANOG運営委員(2007年～)

■ Private

- 2013年11月に第一子(♀)出産
- 2016年10月に第二子(♂)出産

+ 当社の「働き方改革」の目的

テレワーク（含む在宅勤務）は、
MKIグループの「働き方改革」の一環として導入を検討する

- 一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働くことで生産性を高め、価値を創造し利益を生むこと
- その結果、「働きやすい会社」、「やりがいのある会社」、「利益体質の会社」を実現する

この目的の実現に向けて、社員が自律的に、最大限のパフォーマンスを発揮するための選択肢や環境を設け、働き方を変えてゆく取り組み

+ 柔軟なワークスタイル制度

執務室の制度



フリーアドレス

場所に捉われない働き方を推進する目的で順次導入

勤務環境の制度



テレワーク

在宅勤務、サテライトオフィス勤務やモバイルワークの推進

勤務時間の制度



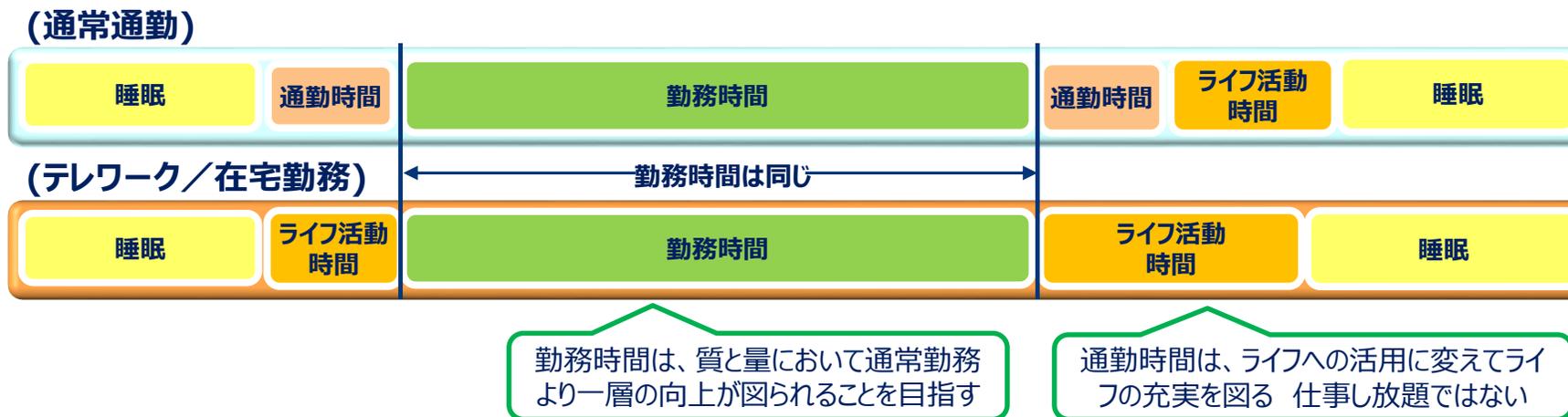
自己都合による時差出勤

業務都合のみを条件としていた時差出勤制度を自己都合による時差出勤も認める制度に拡大

+ テレワークの目的

ワークライフバランスと生産性の向上

通勤にかかっている時間をライフ活動時間に充て、
勤務時間で最大限のパフォーマンスを発揮（＝生産性向上）する



社員の通勤時間は、片道1時間から1時間半が多くを占めている。1日における往復の通勤時間は合計で2時間から3時間にまでおよぶ。

テレワーク（上記例は在宅勤務）は、通勤負担を解消し、通勤にかかる時間（2～3時間）をライフのために活用しながら、勤務（ワーク）への集中力を高め、ライフにもワークにも質の向上を得るための施策である。

これを実現するために会社は労務管理やセキュリティ・IT環境を整備してゆく方針。

+ テレワーク導入の道のみ

転換期はモバイルとクラウドの活用

- MKIでは、少しずつ様々な取り組みが実施されていたが、モバイルとクラウドの導入が転換期
- それなりのICT環境が整っていたことが、その後の取り組み（フリーアドレス、テレワーク）を容易にした



+ とりあえずテレワークしてみる…

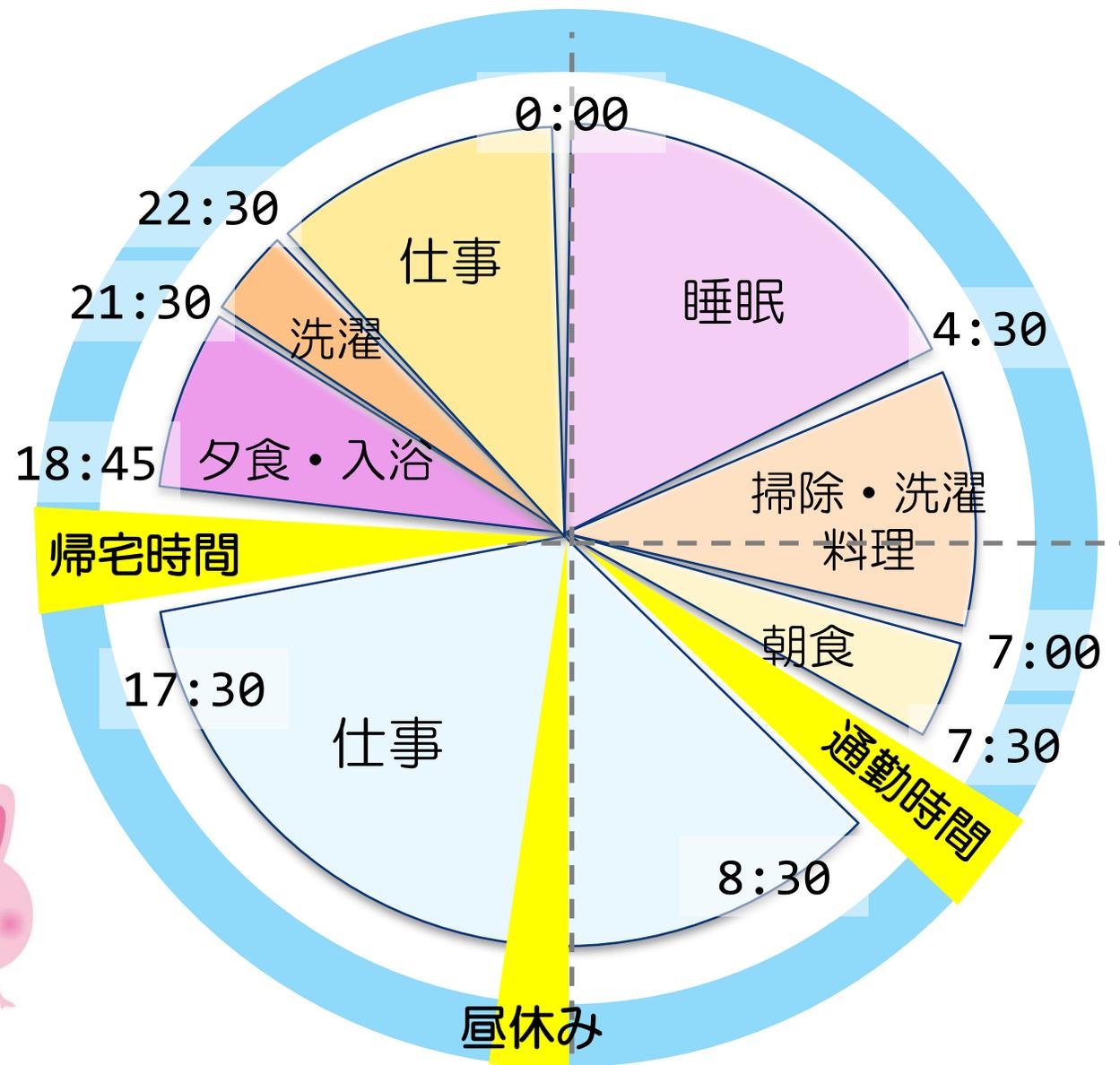
■ 試すモチベーション

- 時間に余裕ができそう
- 通勤時間を減らせる分を家事や、子供との時間に充当できる！？

+ 当社テレワークのガイドライン

- 事前申請・事後報告は必須
 - 前日までにテレワーク時に行う業務の内容と成果物(=ゴール設定)の事前申請は必須
 - テレワーク業務終了後、直ちに行った業務内容を報告する
- 勤怠システムの入力
- その他
 - コミュニケーション維持と帰属意識の為、最低でも**週2回**は出社する
 - 常時連絡が取れるように環境を整える(携帯、チャット等、手段は問わない)
 - 労災は出社時と同様に適用される
- 禁止事項
 - 残業は基本NG
 - 当日テレワーク申請すること(但し事情により承認されることもある)
 - 私物デバイス(PCやその他のICTデバイス)を利用する事

+ 日々の生活



業務の直前直後以外に
昼休みも使えば
プライベートの時間が
3時間も増える!



+ やって見たら…

■ 特に問題無い

- 家か会社かは特段変化に感じない
- 業務を遮られない(電話、ミーティング、質問等)は快適かもしれない

■ コミュニケーションは気を使う

- Face2Faceでは無いので、チャットの反応速度とか選ぶ単語で相手を忖度

■ 時間の有効利用は唯一無二

+ 何よりも…

**事前申請と事後報告で、
自分の業務の「見える化」がはからずも実現**

自身業務の「見える化」がはからずも実現

+ 素朴な疑問

- 制度・ルール
- 労務管理・評価
- テレワーク出来る仕事、出来ない仕事
- 技術職はテレワーク出来るのか？
- 部下のコミュニケーション、職場環境の維持

+ 登壇者のご紹介

■ 本 昌子 様

- 株式会社NTTドコモ 人事部 ダイバーシティ推進室 室長

■ 高澤 信宏 様

- ヤフー株式会社 システム統括本部 サイトオペレーション本部 本部長