

テレワーク導入企業の体験談1

「時間と場所から自由な働き方を求めて」

TRUSTiLL

平成29年8月25日
トラスティルグループ
グループ代表 小倉 純一

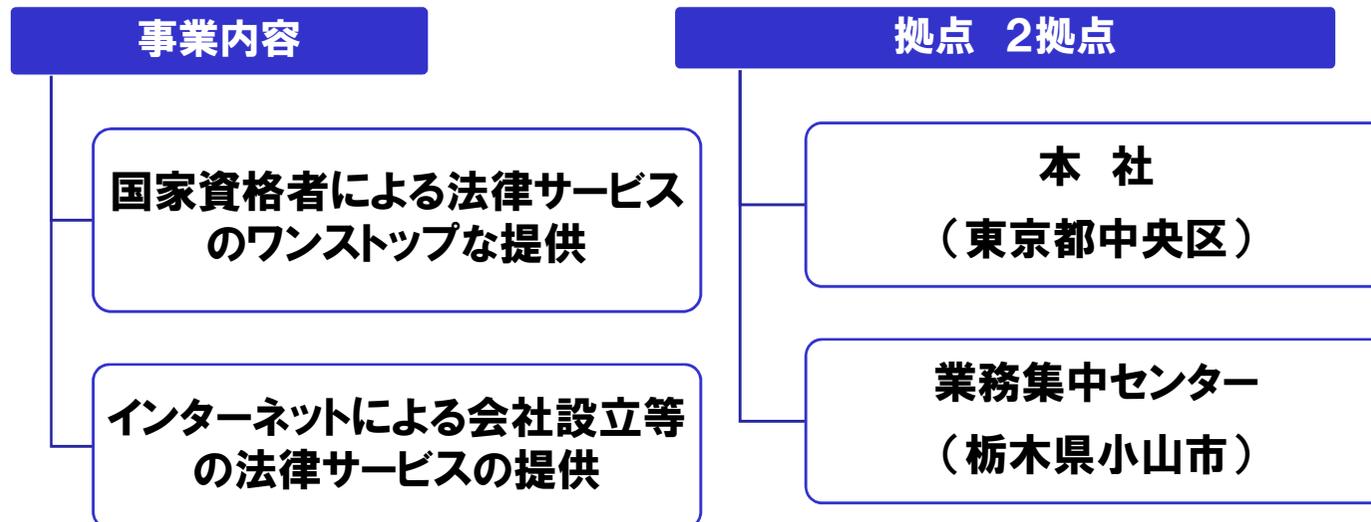
トラスティルグループ

株式会社トラスティルグループ
株式会社トラスティルグループ
弁護士法人トラスティル
行政書士法人トラスティル
トラスティル海事代理士事務所

TRUSTiLL 弊社トラスティルグループのご紹介

私どもトラスティルグループは、利用しやすい法律サービスを広く提供することを理念とする、弁護士、行政書士、司法書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、海事代理士による総合リーガルサービスグループです。

トラスティルグループ



みんなが好きなきに、
好きな場所で、
仕事ができる会社っていいな！

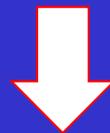
このビジョン・価値観に基づき、細かな問題を
乗り越えてテレワーク導入を進めました



① 多様な社員がより活躍できるように！

子育て中の女性を積極的に採用してきた
経緯もあり、時間と場所の制約を痛感

通勤時間をゼロにすることにより、
様々な環境の従業員がより働きやすく



導入後、早速、従業員の出産・育児に
威力を発揮

②事業継続性の確保

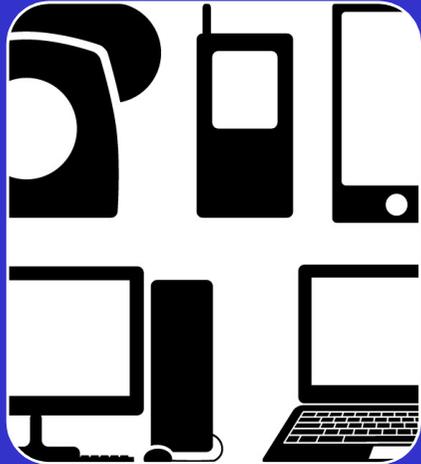
東日本大震災の経験を踏まえて、
BCPの一環として検討

③オフィスの有効活用によるコスト削減

席がフリーアドレス制のため、
単純に席が空く効果が

④将来的な多拠点での業務展開を より円滑に

テレワークに対応した業務フロー
= 多拠点展開が容易



① (通常の) テレワーク

情報通信機器(内線電話・メール・チャット・ファイル共有システムetc)を利用し、自宅をはじめオフィス以外の任意の場所で、任意の時間に勤務する勤務形態

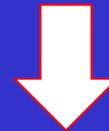


クラウドで業務を構築しているため、オフィス外からの情報アクセスは容易



② 特定テレワーク

上記テレワークのうち、弊社の通常勤務時間(9:00~18:00)内の時間において、ウェブ会議システムにより、テレワーク勤務者とオフィス(東京・栃木の2拠点)を常時接続し、画面を通じて相互に様子が把握できる状態で行うテレワーク



特定テレワークは、オフィスに出勤しているのとほぼ同一の取り扱い

① テレワークを利用できる従業員の範囲

- ・ 雇用形態や職位等による形式的な要件は無いため、正社員に限らず、
- ・ テレワーク利用資格申請が認められた者であれば誰でも利用可能

② テレワーク利用資格が認められるための条件

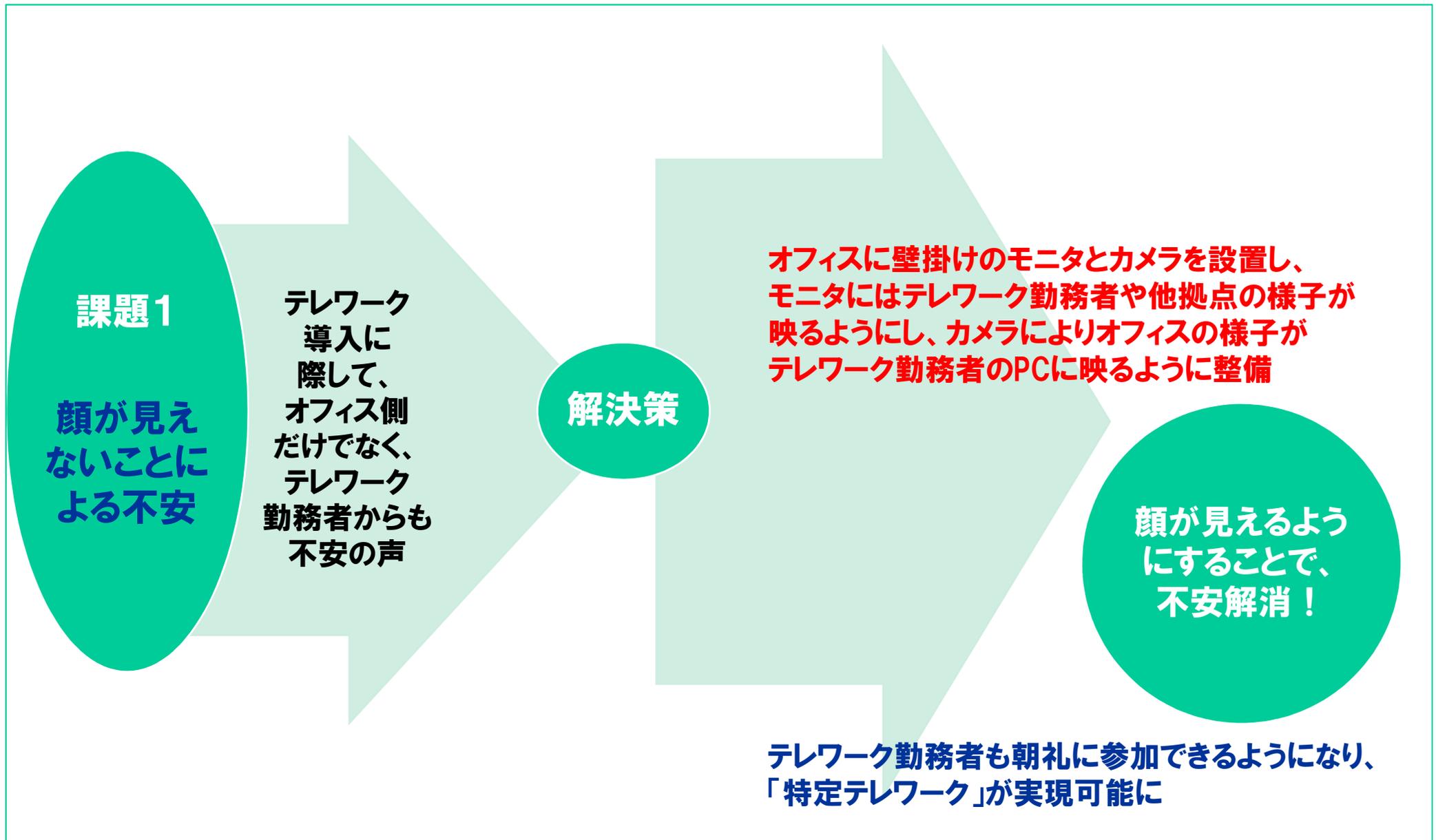
- ・ a) 申請者が、テレワーク利用中に実施予定の業務について、一定程度独立して業務を遂行できる経験・能力を有していること
- ・ b) テレワーク実施に必要な環境（通信機器・セキュリティ等）が整備されていること

具体的にテレワーク勤務を行う場合の申請手続は・・・

原則：毎月10日までに翌月のテレワーク勤務希望を申請、オフィスに出勤する人員などを勘案した上で、直属の上司の判断で認められる

ただし・・・

家庭の事情等の申請時に予期しないことも当然発生することから、例外も積極的に認めている



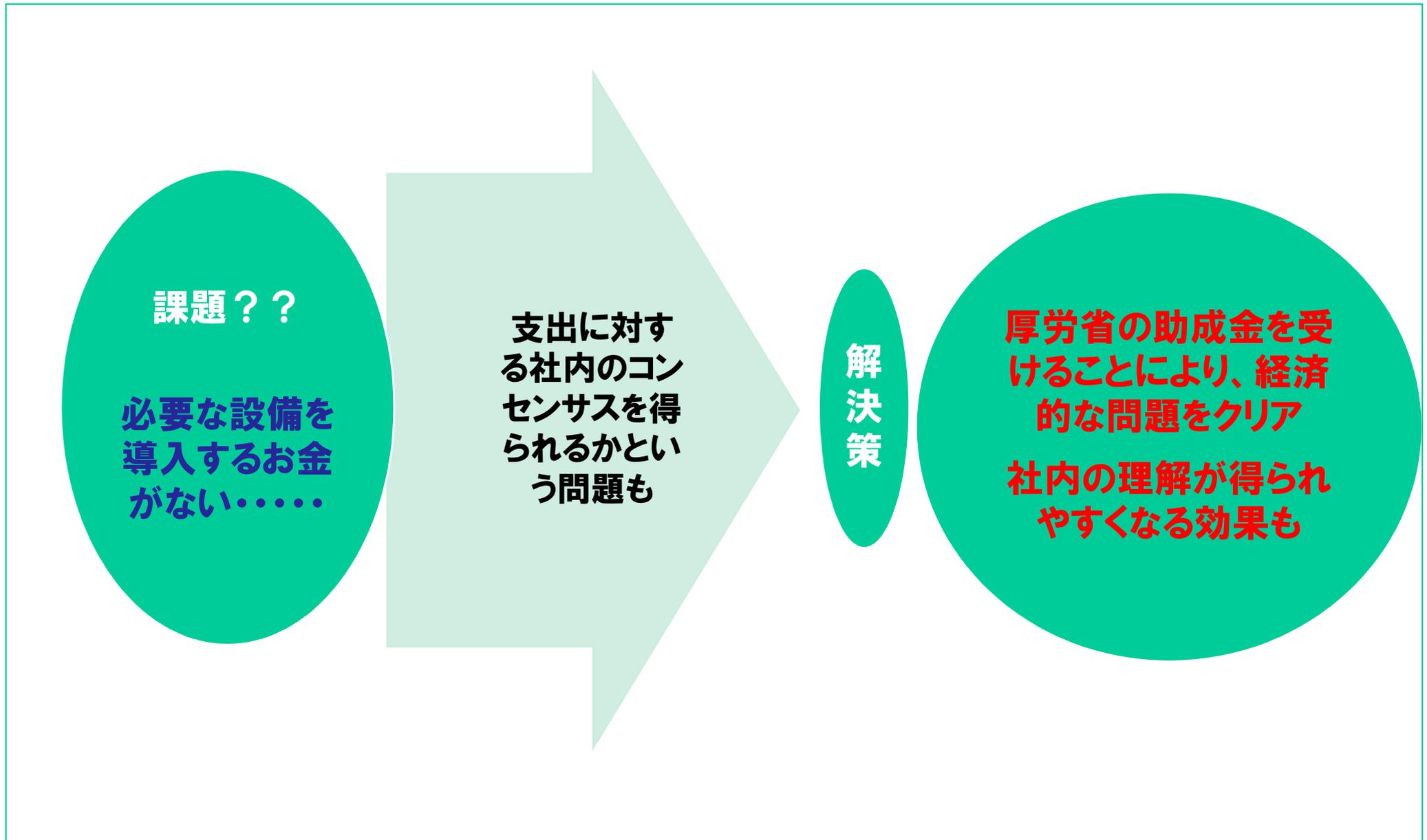
課題2 固定電話が利用 できないことによる 不都合

- ・かかってきた電話に対して常にオフィスに不在、折り返しということにせざるを得ない
- ・こちらから電話をかけた際に、上記を避けるために折り返しをテレワーク勤務者の携帯にお願いした場合、今度は他の従業員がカバーすることが出来なくなってしまう(勤務時間終了により、電話をとれない可能性も)

解決策

各自のスマートフォンで内線通話ができるようにし、オフィスの固定電話をとれるように(架電も可能)することにより、解決

その他、勤怠管理等についても、テレワークに対応できる方式・システムに変更



**☆ 職場意識改善助成金
(テレワークコース)**

**テレワークの実施に要した機器の導入・保守費用や専門家
への報酬等の費用のうち最大4分の3を助成**

※詳しくは、厚生労働省のウェブサイトをご覧ください



http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

働き方が自由な当社だけの問題かもしれませんが・・・

課題3

本人の希望を尊重し、時間を柔軟に認めた結果、深夜や休日にもテレワーク勤務を希望する事例が発生

- ・ワークライフバランスを重視して、テレワークを導入したにも関わらず、テレワークにより、長時間労働や深夜労働による身体の負担が生じうる懸念
- ・割増賃金が発生することにより、経営的にも負担

解決策

22時以降や休日のテレワークは、特別な事情がない限り、たとえ申請があっても原則として許可しない方針に

**時間と場所にとらわれず、各自の働きやすいように働ける、
多様性のある会社を作るための有効な手段として、
これからもテレワークを強力に推進！
よりよい形にしていきたい。**

**「在宅」勤務として捉えられることも多いが、それに限らず、
本人が望みかつプロフェッショナルとしての力量を発揮できる
のであれば、例えば極端な話温泉やスキー場、ビーチなどで
勤務しても良いというように考えているが、まだ実行に移す
者は現れていないので、課題を分析し、ぜひ実現していきたい。**