

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6月23日

株式会社トラスティルグループ
行政書士法人トラスティル
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
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

**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

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

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1 顔が見えないことによる不安

テレワーク導入に際して、オフィス側だけでなく、テレワーク勤務者からも不安の声

解決策 オフィスに壁掛けのモニタとカメラを設置し、モニタにはテレワーク勤務者や他拠点の様子が映るようにし、カメラによりオフィスの様子がテレワーク勤務者のPCに映るように整備
→テレワーク勤務者も朝礼に参加できるようになり、「特定テレワーク」が可能に

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

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。