



東洋通信工業株式会社

本社所在地 / 東京都新宿区新宿6-25-7

- 代表取締役社長 六車 徹
- 従業員数 150名(令和5年4月時点)

TTK 東洋通信工業株式会社

<https://www.totuko.co.jp/>

ペーパーレス&フリーアドレスと併行し改革を包括的に推進 働き方の自由度を高め、多様な人材の活躍を後押し

1/ 始まりは美化運動から。 テレワークを見据えたオフィス改革

当社は、昭和35年3月創業(64周年)以来、ネットワークとITシステムの設計構築から工事、保守などを中心に事業を手掛けてまいりました。近年は、新たな事業の柱としてオフィスリニューアルへ向けたコンサルから設計構築、更にはICTを活用した働き方改革そのものを包括的に支援する「L&C Office」事業に力を入れています。L&Cとは Liberty とCreationの頭文字で、「自由と未来を創造するオフィス」として自社実践の中から得た経験や実績にもとづく提案は、業界や企業規模を問わず高い評判を頂いています。

発端は今から12年前の平成24年に開始した美化運動でした。キャビネットが窓の光を遮り、書類の山で満足に打ち合わせもできない手狭で暗いオフィスからの脱却を図るため、平成26年11月にはフリーアドレスとペーパーレス化を可能にした「L&C Office」をオープンすることができました。当時からペーパーレス化をはじめテレワークによる働き方を視野に入れ、ABW(※)の実践に取り組んできました。L&C Officeは社員の誰もが場所を問わず情報にアクセスできるようになりました。また、フリーアドレスの導入でチームコミュニケーションが活性化されたことで迅速な経営判断も可能



となり、企業価値の創造にも繋がっている事を実感しています。

L&C事業が成長した結果、その後起きるコロナ禍による企業ダメージを十分補うことができました。加えて令和5年度の業績は設立から2番目の好業績を残すことができ、たとえ中小企業であっても、やり方次第で確実に生産性を高められることを証明できました。そんな取り組みにご興味をいただくお客様の当社オフィス見学は現在3,200社、5,300名を超え、多くのお客様の課題解決に向けてご支援させていただいています。

※Activity Based Working 業務内容に合わせて執務場所を自分で選択する働き方のこと。

2/ 社員一人ひとりの暮らしの充実が、働きがいと会社の自力を高める

当社がテレワークを導入したのは、令和2年2月と、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言が発令された2か月前でしたが、以前より生産性向上の観点で実証実験を重ねていたこともあり、同年の本格導入に踏み切ることができました。当時は従業員やその



家族の命と健康を守りつつ、事業を継続するBCPの観点に重きを置いていましたが、令和5年度からはワーク・ライフ・バランスの充実も狙いの1つとなりました。

背景には、組織の多様性推進があります。L&C Officeが企業のさまざまなニーズに応えるには、一人ひとりが自身のワークスタイルを確立することが求められ、高い幸福度をもって働けることはお客様への提案力の向上にも繋がるからです。特に近年は、女性の採用に力を入れています。

女性が活躍できる環境を整えることは、ひいては高齢者や障害者、外国人などの働きやすさの向上にも繋がります。労働人口の減少で優秀な人材の獲得競争が激化する中、働き方の自由度を高めることが採用力に直結すると当社では考えています。

3/ 外にいてもオフィスと変わらない 環境を整備、オリジナルツールの 開発も

現在は営業やバックオフィスなどの業務に従事している社員を対象に、事前申請の上でテレワークを認めています。生産性を担保できる仕組みの検証を、今も継続して行っているためです。

自宅やカフェでも滞りなく仕事を進められるように、ペーパーレスなどのオフィス環境面はもちろんのこと、ハード面でもVPNなど社外からのアクセスに耐えうるだけのネットワーク基盤を整えました。Zoomやビジネスチャットなどのデジタルツールも、できるだけ制限を設けず柔軟に取り入れるようにしています。社内外を問わず、勤務場所の裁量を高めたことから、行先や在席場所を共有するアプリケーションを独自に開発し、連絡を取りたい相手の状況をいつでもどこでもスマートフォンから確認でき、簡単な伝言も残せるようにしました。

4/ 女性社員数が3.4倍に、子どもの夏休み中の利用も迅速に対応

導入から4年が経過し、テレワークの可能性に手ごたえを感じているところです。令和6年の女性社員数は平成26年のオフィス改革前と比べて3.4倍になり、新たな女性管理職の登用にも成功しました。

子育て真っ最中の社員や、介護との選択を迫られた社員も、テレワークの併用により離職を回避することができました。子どもの夏休み中の利用も、社員が希望した翌日には適用可能としました。何より、テレワークを始めてからも売上が落ち込むことなく、業績を伸ばせていることが自信に繋がっています。

当社のテレワークを始めとする働き方改革はまだまだ道半ばであると考えています。今後を見据え、更なるオフィスの進化、デジタルトランスフォーメーションの推進ならびに社内制度の充実を通して、社員の創造性を解放し、共創を促すワークスタイルの実現を目指し、一步一步進めていきたいと考えています。



また、円滑なテレワークの実施には、日ごろからの上下左右のコミュニケーションが必要不可欠です。フリーアドレスでは、役員と新入社員、60歳を超えた社員が同じテーブルで仕事することも日常的にあります。オンライン越しでも始業時は顔を合わせて挨拶し、仕事を切り上げる時は一声かける。そうした何気ない会話ややり取りを自然と行える関係を築く事で役員も含めた社員相互の何でも言える心理的安心感が醸成されます。その上で、自律可能な人材を育成し続ける事こそテレワークの実施に必要な不可欠だと考えています。



PROJECT leader

代表取締役社長

六車 徹 様

当社の経営理念には、「社員と社員の家族の幸福の追求」を掲げています。社員一人ひとりが幸せに暮らせるように、会社は環境を整え支援する。働き手に寄り添い、社員がエンゲージメント高く働くことでお客様ニーズを踏まえた価値創造に繋がります。ひいては人々に愛される持続可能性の高い企業となると考えています。



TELEWORK 実施者の声

総務部
竹村 知奈美 様

企画部
船山 貴子 様



左/船山さん、右/竹村さん

子どもの急な体調不良や行事に参加するとき、以前は有休を使うしかありませんでした。テレワークは通勤時間がないので、フルタイムで働いた後、通院の付き添いもできるので、重宝しています。テレワークができるのはペーパーレス化に加え、社員同士がお互いに仕事や人となりをわかり合っているからだと思います。リモートとリアルのバランスが大事なのだと思います。