

株式会社ティア

本社所在地 / 東京都港区南青山2-4-15 天翔オフィス南青山405

- 代表取締役 阿部 友子
- 従業員数 60名(令和6年7月現在)



ライフステージが変わっても前向きにステップアップしてほしい 女性の多い職場で実現した、テレワークと現場双方の働きやすさ

1/ 社員の離職防止のため、リスクリングを実施しテレワークに挑戦

ブライダル美容や婚礼プロデュースなどの事業を手がける当社では、令和4年にテレワークを導入しました。きっかけは、2人の社員から相次いで働き方の相談と退職の相談を受けたことでした。2人はそれぞれヘアメイクとウェディングプランナーとして働いていましたが、体調を崩してしまい、現場の仕事を続けるのが難しくなったからです。しかし、2人とも勤続10年以上で、働きぶりも仕事への向き合い方も信頼していた人材だったので、なんとか離職を防ぎたいと思いました。コロナ禍で既にテレワークが世の中に浸透していたこともあり、「在宅でできる仕事に挑戦してみませんか」と私から提案させていただきました。

職業柄、社員のほとんどがパソコンを使い慣れていないのですが、テレワークにはパソコンスキルが不可欠です。ちょうど同時期に東京都の「DX人材リスクリング支援事業」がスタートしたので、2人にはこのプログラムを受講し、スキルを習得してもらいました。



2/ テレワーク社員と現場スタッフのどちらも働きやすい環境に



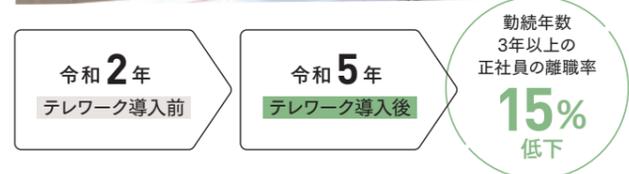
その後、育児中の社員や配偶者の転勤で東京を離れた社員など、少しずつテレワーク希望者が増え、現在は5人が主に在宅で働いています。仕事内容は総務、採用、スタッフ教育、商品管理、販売促進、SNS運用などです。以前はこれらの仕事をすべて各店舗の店長などが行っていましたが、テレワークで専門的に担当してくれる部署ができたため、店長をはじめ現場スタッフは接客業務に集中することができるようになりました。テレワークに切り替えた社員だけでなく、会社全体の働きやすさが向上したと思います。普段は現場でヘアメイクの仕事をして、子どもの体調不良で急に出社できなくなった日はテレワークでSNS用の動画作成などを手伝う、といった働き方をしている社員もいます。

テレワーク導入当初は、現場スタッフから「この業界で、家でできる仕事なんてあるんですか？」という疑問の声が挙がったことがあります。それでも、皆さんがテレワークでしっかりと仕事をして現場の負担を軽くしてくれたおかげで、ほどなく納得してもらうことができました。

3/ ライフスタイルが変わっても働き続け、ステップアップできる会社をめざして

テレワーク導入前の令和2年と導入後の令和5年を比較すると、勤続年数3年以上の正社員の離職率が15%低下しました。当社は取締役1人を除く全社員が女性であり、年齢を重ねるとともにライフスタイルが変化し、現場での仕事が難しくなるケースが多く見られます。それでも離職せずに働き続けられることは、社員にとっても会社にとってもプラスになるはずで、テレワークを導入したことにより、新しく入社してくれた人にも、ある日突然、自身が病気になったり、家族の介護の必要になってしまったときにも、「仕事を続ける」という選択肢を提示できるようになったので、私自身も安心してます。

また、当社が掲げるビジョンのひとつに「社員の自己の成長、結婚、出産、介護、いつでも前向きにライフスタイルに合わせて、ステップアップできる会社」という項目があります。単に「辞めない」だけではなく、どのような働き方をしても積極的にステップアップ

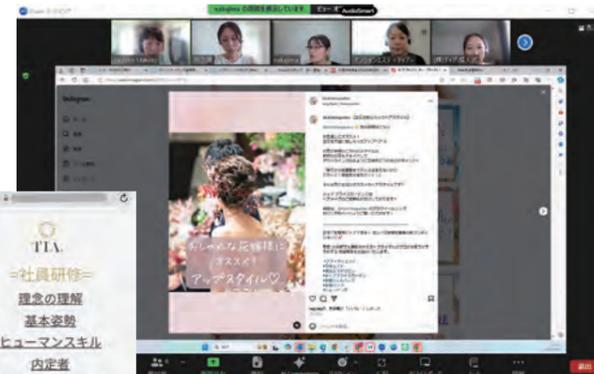
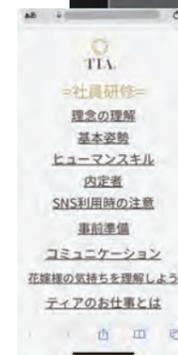


できる会社でありたいということです。現場仕事からテレワークへと働き方の転換にチャレンジしてくれた社員たちは、着実にステップアップを続けており、まさにこのビジョンを体現してくれていると感じます。

4/ テレワーク社員が築いた土台を生かして新たな道を拓きたい

現在、ブライダル業界は目まぐるしく変化しています。当社は社員の頑張りのおかげで、取引先とは大変良好な関係を築けていますが、これまでに残念ながら廃業された会社も数多く見てきました。もはや取引先を頼っているばかりでは生き残れない時代だと考えています。今の事業を守り続けながら、一方で次の展開を見据えて動かなければならない時期でもあります。

例えば、個人の顧客を対象としたB to Cビジネスに新たに挑戦したいと思っています。そのためには、これまで以上にDX推進やSNS戦略に力を入れる必要があります。幸いなことに、これらの業務を専門とするテレワーク社員が増えたことで、その土台はできつつありますので、社員とともに会社もステップアップしていきたいと思っています。



PROJECT leader

代表取締役
阿部 友子 様

ウェルビーイングという言葉に意識してきたわけではありませんが、創業時から「長く勤めてくれる社員は財産」という思いは強くもってしていました。どうすれば長く働ける会社になるだろうかと問い続けたことが、結果的に社員のウェルビーイングにつながったかもしれません。その問いの答えのひとつが、テレワークという勤務形態でした。



TELEWORK 実施者の声

体調を崩してテレワークに転向し、総務の仕事をしています。通院しながら自分のペースで仕事を進められるのでとても働きやすく、安心感があります。(中島様)

店長時代の経験を活かし、採用の仕事に専門にしています。パソコンをほぼ触ったことがなく最初は不安でしたが、チャレンジしてよかったと思っています。(植松様)

以前はエステティシャンでしたが、2人目の育児休業明けから自宅で商品管理や研修、SNS運用などを担当しています。通勤の時間がなくなり、心の余裕をもって育児ができるようになりました。(齋藤様)

株式会社ロータス

本社所在地 / 東京都中野区新井1-11-2 ONEST中野ビル 6F

- 代表取締役 大町 雄一
- 従業員数 385名(令和6年11月現在)



<https://www.lotus-net.com/>

業界ならではの事情による時間外労働を削減 育児との両立や障害者就労もテレワークが後押し

1/ 派遣社員との面談や採用面接のための 時間外労働が課題に

当社は大手通信会社グループを主な派遣先とする人材派遣会社です。事業の特性上、派遣社員と営業担当との定期的な面談や、派遣先から人材募集があったときの採用面接などを頻繁に行う必要がありますが、就業先の仕事に支障が出ないよう、面談は基本的に業務終了後に行っています。どうしても夕方から夜の時間帯になるため、営業担当や採用担当の時間外労働が多くなりやすいことが課題でした。また、女性社員が多いことから、育児と仕事の両立もめざす必要があると考え、令和元年にテレワークの導入準備を開始しました。社員にノートPCやスマートフォンを支給し、本社のPBX(※)もクラウド化して、オフィス宛での電話を在宅でも受けられるようにするなど、システム面の整備を行いました。ひと通りの準備が完了し、テレワークを開始できたのは令和2年4月です。偶然にも、コロナ禍での最初の緊急事態宣言に間一髪で間に合う形となりました。

※PBX：複数の外線電話や内線同士の接続を制御する電話交換機

2/ 時間外労働削減のほか、子育て中の社員や障害者の就労にも寄与

テレワークの導入以降、派遣社員との面談や採用面接は可能な限りオンラインで行っています。夕方以降の時間に実施するのは変わりませんが、移動時間がなくなったことにより、大幅に時間外労働を削減できています。また、採用面接をオンラインにしたことで気軽に応募いただけるようになり、派遣登録者の数も上昇しました。一方で、外回りが中心の営業担当からの要望を受け、



テレワーク回数に制限はありませんが、本社では平均すると週2〜3回出社する人が多いようです。誰がいつ出社するかわかるよう、Teams上にある出社表に各自で予定を記入しています。郵便物の受け取りや来客対応の必要性和防犯上の観点から、オフィスに誰もいない、または一人しかいない状態は避けたいので、総務担当が出社表を確認のうえ、必要に応じて出社人数を調整しています。

駅構内などにあるサテライトブースの利用も可能にして、移動中の時間を活用できるようになったのも効果的でした。

子どもを持つ社員にとっても大きなメリットがありました。通勤がない分時間のゆとりができた、保育園からの急な呼び出しにもすぐ対応できる安心感がある、といった声があがっています。小学校の夏休み中、一人暮らしの母親の元へ帰省して1か月間テレワークを実施した社員もいます。

また、当社では障害者雇用も積極的に行っていますが、精神障害や知的障害のある方は、通勤が苦手だったり、居室環境に敏感だったりする場合があります。その場合は基本的にテレワークを推奨しています。担当マネージャーが毎朝オンラインミーティングを行い、健康状態などを確認したうえでその日の業務内容を相談しながら調整しています。

3/ 生き生きと働ける環境のために最も重視するのは「社員を育てること」

当社が社員のウェルビーイング実現のためにできることは、「生き生きと働ける環境づくり」だと考えています。当社では、社員が生き生きと働くために必要な条件を洗い出し、「一定の待遇と成長機会」、「家族を含めた健康維持と管理」、「心理的安全性と承認」などの目標を立て、実現に向けてさまざまな取組を進めています。

なかでも重要視しているのは、社員が成長できる学習機会があること、つまり「社員を育てること」です。派遣社員の方々がさまざまな業務スキルを身につければ、派遣先企業に貢献できるだけでなく、給与に反映されたり新たな仕事にチャレンジできたりと、社員自身にとってもプラスになり、生き生きと働くことにつながります。キャリアに迷いや悩みを持つ社員がいれば、個別に面談しその人の経験や希望を考慮して、どのようなスキルを身につければよいかのアドバイスを行っています。社員の成長を支援するため、在宅で受講可能なeラーニング研修を実施したり、外部スクール

の受講費用を補助しています。また、当社代表の大町自身も学習コンサルタントや研修講師を務めています。

■社員が生き生きと働くために必要な条件

- 一定の待遇と成長機会
- 家族を含めた健康維持と管理
- 心理的安全性と承認
- 労働の安全性と継続性
- ロールモデルを志向
- 情報を楽にタイムリーに効率よく入手

なかでも重要視している条件は、

成長のための学習機会

- 支援内容
- ・在宅で受講可能なeラーニング研修
 - ・外部スクールの受講費用を補助 など

4/ さらにシステム化と派遣先での テレワーク推進をめざす

社員を育てることや、生き生きと働ける環境をつくることは、当社の目標「ロータス・ミッション」にも掲げている内容であり、今後も実現に向けた取組を継続していきたいと思っています。現在は、社員がより高度なスキルを身につけるためのサポート体制や、さらなるシステム化によって社員が必要な情報に効率よくタイムリーにアクセスできる環境の整備を目指しています。オンラインツールを活用し、さまざまなスキルを持った社員同士が円滑にコミュニケーションをとることによって、テレワーク体制であっても効率的で密度の高い仕事ができると考えているためです。

コロナ禍以降、派遣就業希望の方から「テレワークはできますか」と質問を受けることが増えています。当社では、本社が



テレワーク体制になってから、派遣社員も差し支えない範囲でテレワークができるよう派遣先企業へお願いしています。業種によってはどうしても不可能な場合もありますが、働き方の多様化が進むなか、少しでも多くの派遣社員がテレワークで自分らしく働けるように、引き続き尽力したいと思っています。

PROJECT leader

代表取締役

大町 雄一 様



テレワーク導入の際は、コミュニケーションが減ってチームワークが低下しないか、社員が孤独を感じないかと不安に思うこともありましたが、心配には及びませんでした。チャットが常時飛び交い、必要に応じてオンラインミーティングも行うのでコミュニケーションは問題なくとれています。定時退社の割合も高い水準で推移し、業務効率も向上しました。

TELEWORK 実施者の声

執行役員 経営企画本部長
総務経理部長

大竹 千佳子 様



テレワーク導入当初は慣れないオンラインミーティングやテキストのやり取りで苦勞した時期もありましたが、慣れれば非常に便利で、今ではテレワークがなかった頃には戻れないと思います。社員アンケートでも満足度が高く、ライフ・ワーク・バランスが改善した、集中して仕事ができるようになったという意見が多くありました。

株式会社サーバーワークス

本社所在地 / 東京都新宿区揚場町1番21号 飯田橋升本ビル2階

- 代表取締役 大石 良
- 従業員数 403名



時間・場所・道具を選択し、「生産性」と「顧客価値の提供」を高めるためのハイブリッドワーク環境を構築

1/ 地方人材採用がきっかけとなって新設されたテレワーク

当社は、2009年からAWS(Amazon Web Services)に特化したインテグレーション事業とサービスの提供を行っています。現在は、生産性の高い就業環境に主眼を置いたテレワーク制度である「クラウドワークスタイル」を実践しています。「クラウドワークスタイル」の実現までには、大きく3つの段階を経てきました。まず、テレワークの導入自体は2011年にまで遡ります。そのきっかけは地方での人材採用でした。当時、福岡県在住の優秀な中途採用候補者の方がいたのですが、現地を離れて上京できない事情があったため、当社代表の判断によりテレワーク制度が新設され、採用に至りました。

その後、制度導入後の数年間の利用率は10%程度と横ばいの状況が続いていましたが、2018年から、都・国の主導による「テレワーク・デイズ」に当社が参加したことが契機となり、社員のほぼ全員(一部の総務・管理部門を除く)が一斉にテレワークを経験することとなりました。

2/ テレワーク上の課題を「やりながら改善」で解決

現在、当社では全社員がハイブリッドワークとなっており、働きやすさと生産性の向上の観点から、テレワークによる在宅勤務やオフィスへの出勤、ワーケーションなど、社員の生活や働き方に合わせて、「働く場所」を選択することができます。

また、「働く時間」についても、フレックスタイム制や裁量労働制を導入しており、どの時間帯で働くのかを社員が選択可能な幅をできるだけオープンにしています。

ちなみに、「テレワークは『自分の家を職場にする』ことと同義である」との考えに基づき、オンラインミーティングで必要な照明や指向性の高いマイク、長時間座っていても疲れない椅子などが購入できるよう、社員全員に毎月一律2万円の「ワークスタイル手当」を支給しており、生産性を上げてもらうための様々な用途で有効に活用してもらっています。



緊急事態宣言発令時においても、スムーズにテレワークでの業務移行が可能となりました。

これらの段階を経て、テレワークの内容と質を更に推し進めた結果、働くための場所・道具・環境整備において、最も生産性の高い就業環境を社員が自ら選択できる制度である「クラウドワークスタイル」を確立することになりました。

リアルなオフィスについても、他の社員と直接と話をするために出勤することもあるので、ABW(アクティビティ・ベースド・ワーキング)の概念も取り入れた“来たくなるようなオフィス”を目指し、環境を整えている最中です。

2011年のテレワーク導入こそトップダウンによる決定でしたが、その後は、社員全員が「やりながら改善」を重ねることで、働く時間・場所・道具に関する課題を解決し、現在の環境に至っています。



3/ “コミュニケーションの質と量”こそ、ハイブリッドワークの要

テレワークを中心に据えたハイブリッドワークという当社の働き方が周知・評価された結果、新卒者・中途採用のいずれにおいても、地域を問わず多くの方が選考に応募していただける状況となっています。選考活動を行う当社にとっても、時間や場所、人数の制約を受けないリモート採用により、多大な恩恵を受けています。

また、先述の「時間・場所・道具」以上に、当社では、“コミュニケーションの質と量”を重視しています。たとえば、新卒社員に対しては研修期間を1年とし、その間は「オーガナイザー」と呼ばれる若手社員を中心に、新人のフォローはもちろんのこと、研修プログラムの企画・運営、社内の協力要請や橋渡しとして機能してもらっています。

加えて、オンライン上での社員の交流の場として、「バーチャルオフィス」や「社内オンラインイベント」などの施策を実施しており、対面の飲み会や食事に発展する導線となっています。

4/ 組織拡大にはテレワークに精通したマネージャー育成が急務

今後について課題を挙げるとするならば、それは、「いかにメンバーを見る目や意識を養っていくか」という部分に尽きるでしょう。

現在、当社は毎年100名規模で社員数が増えておりますので、将来的にはマネージャーの数も増やしていく必要があります。その際、メンバーが間違っていれば正しく叱り、正しい方向へ導ける優れたマネージャーの育成が急務となります。そのためにも、必要な教育を実施し、傾聴能力などのスキルを高めることで、適切な1on1の実施などを通じた「マネージャーとメンバー間での信頼関係」の構築が求められます。顔が見えないテレワーク環境だからこそ、そのような能力はマネージャーに一層求められていくように思います。



さらにイノベーションの観点から、オフィスに出勤することによって得られる対面での会話の重要性も認識しています。なぜなら、テレワークでは“偶然のコミュニケーション”が生じにくいからです。コロナ禍以降、オフィスに誰が出社しているのかはオープンに分かるようになってきているので、「あの人が出社しているなら話に行こうかな?」といった行動にも繋がっています。

また、当社は「成長のサイクル」という戦略に基づいて、生産性の向上のために現在のテレワーク環境とウェルビーイングを構築してきました。テレワークを始めとする働きやすい環境作りの目的を社員自身が内省し、その意味を改めて考えてみることも時には必要となってきます。

そこから、「チャレンジを奨励する風土」や「更なる生産性の向上」へと結びつけることができはじめて会社の成長は促進されていきます。たしかに、時には失敗することはあるかもしれませんが、しかし、何もやってみないことには先に進まないの、そこは当社としても、最初にテレワークを導入した時と同様に、恐れずに奨励していきたいと考えています。

PROJECT leader

人事部 部長

石原 学 様

「働きやすさ」と「働きがい」の両輪がウェルビーイングに繋がっています。当社のビジョンと4つの行動指針の下、社員一人ひとりが、「成長」、「仕事の面白さ」、「自分がやっている貢献感」を日々の仕事の中で実感することによって、働きがいを感じ、大きく成長していくことができるでしょう。

TELEWORK 実施者の声

出社もテレワークも回数に制限はなく、集中できる場所を自ら選んで働くことができるのはうれしいです。お客様への提供価値を最大化するという目的があるため、仕事のモチベーションにも繋がっているように感じます。(セールス・Tさん)

オフィスのない地方から勤務しています。現居住地では携わることが難しい規模感の仕事をしなが、地方での活動にも濃くコミットでき、有意義な働き方と生活を両立できています。(エンジニア・Kさん)

テレワークを始めとした柔軟な勤務形態のおかげで、家族と過ごす時間をより確保できています。ただ制度があるだけでなく、様々な環境で働いている人への理解があり、フォローし合う文化が根付いていると感じています。(バックオフィス・Mさん)