

# 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つとしました。

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、仕事を切り上げるときは一声かける。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。

## 株式会社イマクリエ

本社所在地 / 東京都港区東麻布2-3-5 第一ビル 2F

- 代表取締役社長 鈴木 信吾
- 従業員数 25名(令和6年6月末時点)

IMACREA

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

# 全国・世界のテレワーカー5万人のネットワークを活用し 地域と企業、世界をつなぐ「地方創生」支援事業を展開

## 1/ BCP対策や人員不足の解決策として導入したテレワークに活路を見出す

当社は平成19年に創業し、アウトソーシング(BPO)、テレワーク導入支援、地方創生支援などの事業をフルリモートの勤務体制で行っています。テレワーク導入のきっかけは、平成23年の東日本大震災でした。当時はコールセンター事業をメインに行っていましたが、地震でスタッフが帰宅や出社が困難な状況に見舞われました。そこで、事業継続の観点から在宅勤務を一部可能にしました。その後もしばらくは出社メインの勤務体制を続けましたが、今度はコールセンターの人員不足に直面し、フルリモートのオペレーター採用に踏み切りました。その結果、出勤が難しい子育て中の女性をはじめ、全国の優秀な人材を採用できるようになりました。平成26年には総務省の「テレワークモデル実証プロジェクト」に参加し、セキュリティや労務面などの課題をクリアできたことで、テレワークの有効性を確信し、テレワークが可能な範囲を徐々に拡大していきました。

テレワーク化を進めたのは、「会社をつくったからには、世の中に新しい価値を提供しなければ意味がない」という起業時からの思いがあったためです。平成28年には「テレワークで社会にイノベーションを起こす!」というミッションを定め、そのタイミングでフルリモート体制に移行しました。



## 2/ テレワークでもパフォーマンスを発揮しやすい環境を整備

フルリモートの勤務体制を実現する上で大きなポイントとなったのが、コアタイムのないフルフレックス制の導入です。テレワークをしていると、子どもの送り迎えなど、中抜けの時間が出てきます。そのたびにいちいち「中抜けします」と報告するのは無駄だと考えました。その人のライフスタイルと仕事を両立させる上で、中抜けは決して悪いことではありません。

フルリモートでフルフレックスになると、働き方は個人の裁量に委ねられます。そのため、仕事のプロセスだけでなく成果に対する評価の重みも増します。ただ、会社としては単に「頑張った結果を出してください」ではなく、結果を出すためにどのようなサポートができるかを常に考えています。

例えば、生成AIツールを自由に使えるようにしたり、業務に必要な資格の取得費用を全額負担するなど、必要な支援を行っています。また、オンラインで医師の診察が受けられたり、ベビーシッターを利用できるサービスなども導入しました。パフォーマンスを出しやすい環境づくりのため、絶えずアンケートを取るなどしてメンバーの要望を把握するようにしています。

### ■パフォーマンスを発揮しやすい環境づくりの主な取組

生成AIツールを自由に使用可能

業務に必要な資格の取得費用を全額負担

オンラインで医師の診察が受診可能

ベビーシッターを利用できるサービス

## 3/ 世界40か国のテレワーカーのネットワークで 24時間・多言語対応を実現

「働き方改革」が叫ばれるなか、企業のアウトソーシングニーズの高まりを受け、当社のBPO事業もマーケティング、営業、人事、総務、経理など多岐にわたるようになりました。それらの事業を支えるのが、約5万人が登録している業務委託型のテレワーカーです。全国各地はもちろんのこと、世界の40か国以上に在住しており、24時間対応や多言語対応を実現しています。

また、コロナ禍でテレワークが当たり前になって以降は、正社員の採用にも力を入れています。理由は、正社員でも幅広い職種でテレワークで働けることを示したかったこと。そして、当社の事業が成長する過程で、各地域で正社員として、マネジメントや顧客対応まで担うニーズが増えたためです。

## 4/ 多様な働き方を可能にすることで、結果として人材の多様性が生まれた

業務委託パートナーや正社員が全国各地に居住していることで、新たな事業が育ちました。それが地方創生支援事業です。地方在住のテレワーカーの中には、「地元貢献したい」という思いを持っている人が少なくありません。そこで、各地の自治体と連携し、地域の在宅ワーカー育成や企業誘致、自治体の働き方改革などを行っています。実際にその地域で生活するメンバーが存在することで、地元の課題を敏感につかめることは、事業を進める上で大きなメリットになっています。

これまでを振り返ると、テレワークを導入して多様な働き方を可能にすることで、結果として人材の多様性が生まれました。多様性のメリットは、世の中の多様なニーズをキャッチして事業に活かせる点です。地方創生事業もその一つといえます。さらに現在は、海外在住のテレワーカーを軸に海外での事業展開も進めています。



「テレワークにすると働いているかいないか分からない」という声をよく聞きますが、当社のテレワーカーは前向きに仕事に取り組んでいます。その理由の一つは、関係性を大事にしていることです。上下関係ではなくパートナーとして接していますし、チャットの活用やリアルに集まる機会、社員なら上司との1on1など、コミュニケーションできる場をしっかりと確保するようにしています。

多様な人材活用事例

例えば、パリの大学とオンラインでのインターンシップ協定を結んだり、現地の商工会議所のテレワーク導入支援や、日本企業が進出する際の市場調査なども行っています。テレワーカーを活かして地方と企業と海外の三点をつなげることで、人も企業もさらに活躍・発展できると考えています。



PROJECT leader

代表取締役社長  
鈴木 信吾 様



テレワークは人によって向き不向きがあります。向いているのは、状況をポジティブに捉え、適切なコミュニケーションを取って自ら物事を進めていける人です。また、事業や組織によっても向き不向きはあります。それぞれの適性を見極めて、その人や組織に合ったテレワークを導入することが、企業のさらなる成長につながると思います。

TELEWORK 実施者の声

人財開発グループ  
野原 綾 様



テレワークで働けることで、自身の可能性が広がることを実感しています。時間や場所にとらわれずに仕事ができるのは、私にとって大きなメリットです。自らの経験を踏まえて、より多くの人の未来が切り開けるよう、自治体と連携し、テレワークを活用したリスキリング事業のお手伝いをしています。これにより、多様な人々が新たな技能を学び、自分のキャリアを築く手助けができることを嬉しく思っています。



## 株式会社キャスト

本社所在地 / 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1  
大手町ファーストスクエア ウェストタワー1・2階 LIFORK大手町 R06  
■代表取締役 中川 祥太  
■従業員数 840名(令和6年11月末時点)

# Caster

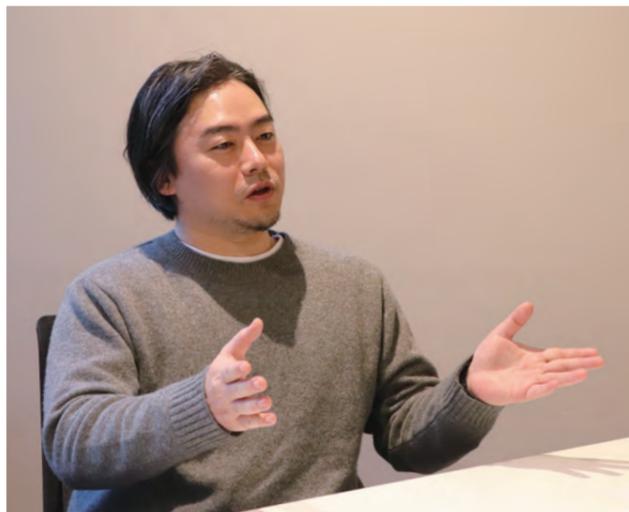
<https://caster.co.jp/>

## デジタルを活用すれば、フルリモートでも十分マネジメントできる 地方在住者や精神障害者にも活躍のステージを提供

### 1 業務委託の不当性解消と将来的な労働力不足を見据えて創業

当社は「リモートワークを当たり前にする」というミッションのもと、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）事業をフルリモートで展開している企業です。2014年の設立当時、「テレワークではマネジメントはできない」というのが、BPO業界に限らず多くの企業の社会通念でした。そのため通勤がネックとなる働き手は、活躍の場が非常に限られていました。

その制約で不利益を被ったのは、主に女性です。出産や育児、パートナーの転勤などで会社を辞めた後にテレワークで働くとなると、ほとんどは業務委託で働くしかありませんでした。今でこそ、フリーランスの理解も深まり法整備も行われつつありますが、当時は不当な扱いを受けることも少なくありませんでした。中には時給換算で10円程度になってしまう状況も見受けられました。けれども、将来的な労働力不足は当時から指摘されていたことです。デジタル技術を活用すればテレワークと雇用は両立できると確信していたこともあり、創業に至りました。



### 2 取締役会もオンラインで開催 テレワークでも一部が不利益を被らない配慮は必須

キャビンアテンダントや介護職のような対面で成り立つ接客業や、工場などの生産ラインは例外として、いわゆるホワイトカラーが担う業務は、もはやデジタルで完結できるだけのインフラもプラットフォームも整っていると考えています。

私たちの組織は一般的な企業とほぼ同じ体制で、テレワークを前提にデジタルを活かした業務設計を行っています。そして大事なものは、上から下までテレワークを徹底することです。取締役会議もオンラインで行っています。

また、人事制度や企業風土づくりについても、テレワークに沿ったものにしていきます。たとえば「テレワークだと意思疎通がうまく図れない」とよく言われますが、そんなことはありません。ビジネスチャットでも、短文でラリーを繋げる、リアクションマークで意思表示する、テキストでの対話が難しければビデオ会議をするなど、

土壌に応じたやり方があるはずですが、社内アンケートでも、77.3%が十分にコミュニケーションできていると答え、そのうち68.4%は孤独を感じていないと回答しています。

デジタルでは、誰がいつどのデータにアクセスし、どのような操作をしたのかを秒単位でトラッキングすることができます。“今、何をしているか”はオフィスにいるとき以上にわかりやすく、特にBPOの業務は時間生産性を明らかにしやすいところがあります。だからといって逐一監視はしていませんが、勤怠管理については、ログイン・ログアウトの記録やパソコンの起動時間から、サービス残業や過度な時間外労働が発生していないか注意して見えています。一部の社員が不利益を被るようなことがないように配慮するのは、テレワークでもオフィスワークでも同じです。

### 3 地方在住ハイスキル人材の獲得 1か月で6名の障害者採用に成功

働く場所の制約から解放されたことで、今では800名以上の従業員が各地に在籍しています。地方では事務職を希望しても、求人自体が非常に限られており、仕方なく別の仕事に就くという人も少なくありません。そのような人達の活躍機会を提供できることに加え、報酬も東京と同水準で支払えることから、社会的インパクトの観点でも貢献できていると考えています。

また、当社は正社員雇用と合わせて業務委託契約の選択肢も用意しているため、ライフステージに応じて、しばらく業務委託で続けてタイミングを見て正社員にチャレンジする人もいます。

現在に至るまでに税理士や社労士の有資格者、監査法人出身者などもあり、非常に能力の高い地方在住者がスキルを發揮しています。

障害者の登用も、近年力を入れているテーマです。特に、精神的な障害・特性等によりオフィスで働くハードルが高い人の場合、テレワークは親和性が高いと考えています。例えば、上手く感情を制御することが難しい人でも、テレワークなら、ミーティングの時間さえ乗り切れば、他の時間は周りの目を気にせず、



自分に合う形で仕事に集中することができます。実際にニーズは高く、令和5年度に障害者採用の募集を行った際は、応募数は求人数の5倍にのぼり、1か月で6名の採用に成功しました。

■令和5年度の障害者採用

応募数 求人5倍

1か月で  
6名の採用に成功

### 4 テレワークの場を広げ、働き手と 会社との最適な関係性を実現したい

コロナ禍を経てテレワークが広く知られた一方で、一部の企業で在宅勤務を廃止するなどオフィスへの出勤を促す動きが見られ、揺り戻しも生じています。けれども、連日満員電車で揺られながら、道路の渋滞に耐えながらの出勤が、本当に望ましい働き方でしょうか。

多くの働き手がテレワークを望んでいることは、紛れもない事実です。より多くの人にテレワークの機会と場を提供することで、働き手と会社との最適な関係性を実現したいと考えています。

#### PROJECT leader

代表取締役

中川 祥太 様



全員が同じ場所で、一斉に働く勤務形態は工場に由来します。生産性の観点から、集合労働が最も効率的だったからです。片や、インターネットが重要な社会インフラとなり、AIやロボット技術も発達した現代は、分散労働が十分行える環境にあります。今を生きる私たちには、働き方も含めたデジタルシフトが問われているのだと思います。

#### TELEWORK 実施者の声

PR/IR部 PRチーム  
サブマネージャー

須田 綾乃 様



入社後、カスタマーサクセス、マーケティング、PRとさまざまな業務にチャレンジできているのは、育児中でもフルタイムで働けて、キャリアの制約を受けずにいられるからだと思います。また、今の環境に移って、電話の音や周りの話し声、急な呼びかけなどに気を取られることなく、業務に集中できています。