

# 『働く、を変える』テレワークイベント 表彰受賞企業 取組紹介

厚生労働大臣表彰 輝くテレワーク賞 受賞企業

## 講演予稿集

月日：2022年11月30日（水）

場所：御茶ノ水ソラシティ 2F ホール

主催：総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省



## ■ 厚生労働大臣賞受賞企業

---

### アフラック生命保険株式会社

執行役員（人財戦略第一部・第二部、総務部等担当）

伊藤道博 氏

---

### シェイプウィン株式会社

代表取締役 神村優介 氏

---

### 株式会社スタッフサービス・クラウドワーク

エリア統括部 ゼネラルマネージャー

岡崎正洋 氏

---

### 株式会社プロアス

代表取締役社長 伊藤泰充 氏

---

### LAPRAS 株式会社

労務責任者 竹内巖 氏

---





【テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰】  
 (輝くテレワーク賞)

# アフラックの取り組み事例のご紹介

2022/11/30  
 アフラック生命保険株式会社  
 執行役員 伊藤 道博

## アフラックについて

# 1974

## 日本初の「がん保険」を発売



創業	1974年
事業	生命保険業
社員数	5,099人 (男性：2,512人 女性：2,587人)
平均年齢	40.9歳
契約者数	約1,473万人 (業界1位)
保有契約件数	約2,368万件 (業界2位)

(2021年度末)

「生きる」を創る。

がんをはじめとした病気やケガ、介護にまつわる不安を少しでも取り除き、自分らしく生きていただくためのお役に立ちたい。

がん保険の  
累計の支払金額

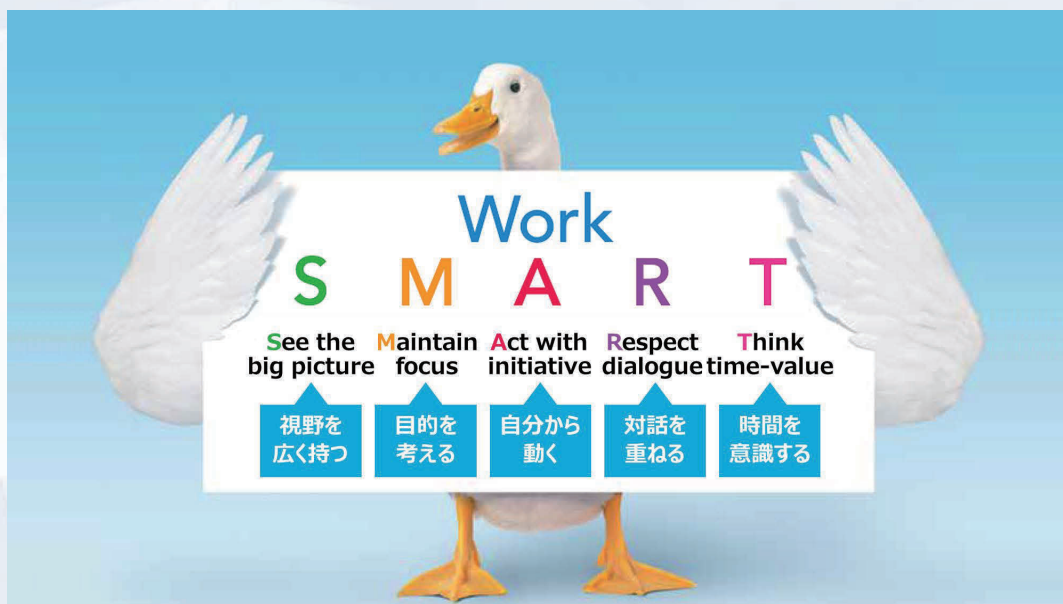
**8兆円超**

1営業日当たりの  
支払金額

**約12億円**

(2021年度)

仕事の進め方の抜本的改革に向けた全社的な活動（2015年～）



Work SMARTとダイバーシティ推進により「イノベーション企業文化」を醸成する

## イノベーション企業文化の醸成



© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

## 統合的パッケージで推進（5つのポイント）



© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

# 1 トップのコミットメント



## 経営陣の強いコミットメントが最も重要

### 中期経営戦略

中期経営戦略の、第一の戦略「人財マネジメント戦略」の重点的事項として「Work SMART」の推進を定義



### タウンホールミーティング

会長、社長、役員と、社員との対話の場を継続的に開催



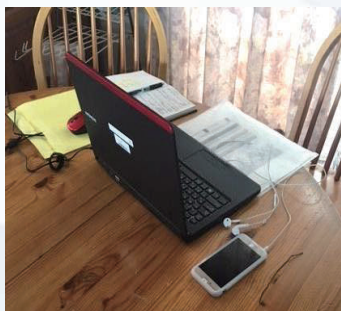
# 2 環境整備 (ツール)



## できない理由をなくす。「できない」を「できる」に

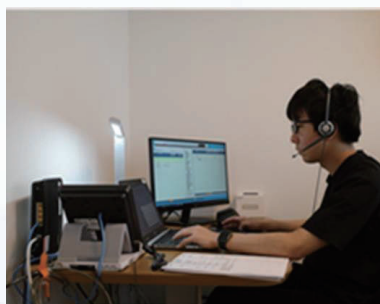
### PC・スマホ・タブレット端末

社員はもちろん、派遣社員にもテレワークに必要な機器を貸与



### 在宅コールセンターの開設

コンタクトセンター業務をテレワークで実現する「在宅受電」



### オンライン申し込み

業界初のオンラインによる保険相談や契約完結システムの開発





### 3 環境整備（制度①）



無駄な「制限」「ルール」を無くし全社員に機会を付与

#### フレックスタイム制度

すべての社員が、コアタイムなしのフレックスタイム制度を利用可能

全社員利用可

コアタイムなし

7時～22時の間で  
出退勤を社員が選択

#### 在宅勤務制度

オフィスで働くよりも不便になる煩雑なプロセスは全て排除



#### 在宅勤務手当

テレワークに必要な環境整備のための手当を創設

在宅勤務環境整備手当  
(2万円/初回)

在宅勤務環境維持手当  
(5千円/月)

### 3 環境整備（制度②）



リモート勤務でもキャリアの幅を広げることができる仕組みも導入

#### リモートキャリア制度

地方の社員が転居することなく、東京・大阪など都市部の部署に異動し、仕事に従事できる「リモートキャリア制度」を2018年に導入  
(延べ利用者 29名)



## 4 労務管理・健康管理①



### 管理職による「ラインケア」のレベルアップが最も重要

#### 労働時間管理に関するガイドライン

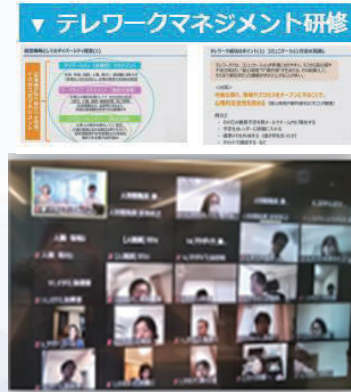
労働時間管理に関するガイドラインを策定（中抜きの扱いなど細かく定義）

労働時間の適切な管理に関するガイドライン

目次	
1. 趣旨	3
2. 適用範囲	3
3. 労働時間管理の考え方	3
4. 労働時間管理の目標	3
5. 労働時間管理の推進体制	3
6. 労働時間管理の実施方法	3
7. 労働時間管理の改善	3
8. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
9. 労働時間管理の記録	3
10. 労働時間管理の監査	3
11. 労働時間管理の研修	3
12. 労働時間管理の改善	3
13. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
14. 労働時間管理の記録	3
15. 労働時間管理の監査	3
16. 労働時間管理の研修	3
17. 労働時間管理の改善	3
18. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
19. 労働時間管理の記録	3
20. 労働時間管理の監査	3
21. 労働時間管理の研修	3
22. 労働時間管理の改善	3
23. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
24. 労働時間管理の記録	3
25. 労働時間管理の監査	3
26. 労働時間管理の研修	3
27. 労働時間管理の改善	3
28. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
29. 労働時間管理の記録	3
30. 労働時間管理の監査	3
31. 労働時間管理の研修	3
32. 労働時間管理の改善	3
33. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
34. 労働時間管理の記録	3
35. 労働時間管理の監査	3
36. 労働時間管理の研修	3
37. 労働時間管理の改善	3
38. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
39. 労働時間管理の記録	3
40. 労働時間管理の監査	3
41. 労働時間管理の研修	3
42. 労働時間管理の改善	3
43. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
44. 労働時間管理の記録	3
45. 労働時間管理の監査	3
46. 労働時間管理の研修	3
47. 労働時間管理の改善	3
48. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
49. 労働時間管理の記録	3
50. 労働時間管理の監査	3
51. 労働時間管理の研修	3
52. 労働時間管理の改善	3
53. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
54. 労働時間管理の記録	3
55. 労働時間管理の監査	3
56. 労働時間管理の研修	3
57. 労働時間管理の改善	3
58. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
59. 労働時間管理の記録	3
60. 労働時間管理の監査	3
61. 労働時間管理の研修	3
62. 労働時間管理の改善	3
63. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
64. 労働時間管理の記録	3
65. 労働時間管理の監査	3
66. 労働時間管理の研修	3
67. 労働時間管理の改善	3
68. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
69. 労働時間管理の記録	3
70. 労働時間管理の監査	3
71. 労働時間管理の研修	3
72. 労働時間管理の改善	3
73. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
74. 労働時間管理の記録	3
75. 労働時間管理の監査	3
76. 労働時間管理の研修	3
77. 労働時間管理の改善	3
78. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
79. 労働時間管理の記録	3
80. 労働時間管理の監査	3
81. 労働時間管理の研修	3
82. 労働時間管理の改善	3
83. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
84. 労働時間管理の記録	3
85. 労働時間管理の監査	3
86. 労働時間管理の研修	3
87. 労働時間管理の改善	3
88. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
89. 労働時間管理の記録	3
90. 労働時間管理の監査	3
91. 労働時間管理の研修	3
92. 労働時間管理の改善	3
93. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
94. 労働時間管理の記録	3
95. 労働時間管理の監査	3
96. 労働時間管理の研修	3
97. 労働時間管理の改善	3
98. 労働時間管理の報告・連絡・相談	3
99. 労働時間管理の記録	3
100. 労働時間管理の監査	3

#### 管理職向け「テレワークマネジメント」研修

オンライン特有のコミュニケーションの方法や、ハラスメントの留意点など、全管理職に研修



#### ダッシュボードによる可視化

所定外労働時間、有給休暇取得率実績は、全役員・管理職がダッシュボードで確認可能



## 4 労務管理・健康管理②



### 相談できる・対話できる「場づくり」の仕掛け

#### 相談窓口の設置

リモートワークによる、コミュニケーションや仕事の悩み、心身の不調等に関する相談窓口を設置

仕事や働き方に関する悩み、ストレスに関する相談窓口

◆宗旨

ウイルスの働き方のアンバランスによるもの、適切な悩み解決対策を確立して、各種行動制限を緩和し、業務遂行の正常化に取り組んでいる中、働き方も多様化しています。こうした中で業務上のコミュニケーションや仕事の進め方、また、それらに伴うストレス、悩み、心身の不調等に繋がる相談窓口を設けています。自分一人で抱え込まず、相談窓口まで気軽に相談ください。

◆詳細

1 業務上のコミュニケーション等に関する悩み相談窓口

業務上のコミュニケーションや仕事の進め方などで困っているような場合、上司や同僚など、高層の社員だけでなく人財開発部に相談することで改善することもあります。自分一人で抱え込まず、相談窓口まで気軽に相談ください。

★悩みの相談先

- 悩みの相談先が目的に見えないため、自分だけが大変な思いをしている気がする。
- 相談の機会が限られ、相談を感じ、仕事のモチベーションが下がっている。
- 気軽に相談できる相手が見つからない。
- 上司からメールでの一方的な指示や指導が多くなり、精神的に参っている。

相談窓口：労務課外線（03-3344-2609）

#### ちょこっとエクササイズ

テレワークによる運動不足対策として、任意参加可能なオンライン運動プログラムを開催



#### アフラックもぐもぐタイム

減少しがちな社内コミュニケーションの機会創出のため、リモート飲食の交流会を会社が支援



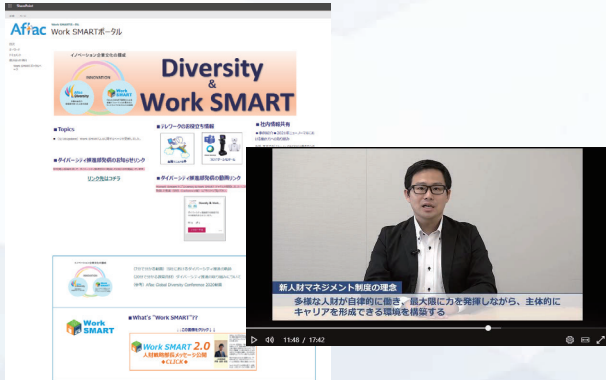
# 5 プロモーション



## 全社員に向けた徹底的なプロモーション

### マルチチャネルの社内プロモーション

イントラネットや、社内放送で、Work SMARTの推進や、取り組み事例などを高頻度で配信



### eラーニング

毎年、全社員対象のeラーニングで、「時間」や「場所」に捉われない働き方に関するトレーニングを実施

#### 「時間」に捉われない働き方への取り組み

- 社員のワークライフバランスを支援し、組織パフォーマンスを最大化させるために、各制度の内容を理解し、適切に活用することが重要です

フレックスタイム制度	所属長が利用者本人のタイムマネジメントに問題がない判断していることを前提とし、1日1回の労働時間の範囲で柔軟な出勤・退勤時間を決められることが可能。育児や介護との両立などに活用可能。出勤時刻は午前7時～午後10時の間で選択可能。
シフト勤務/短時間勤務	勤務時間の給費・終業時刻を変更、実働時間を短縮するなど金10割り（前：午前8時～午後4時）の選択が有効。自身の状況に応じ、選択が可能。
時間単位有給休暇*	年次有給休暇を「時間単位」で取得することができ、仕事とプライベート両立に有効。*最大5日単位（2時間）の取得が可能です。

IPRO 次ページでは、「場所」に捉われない働き方に関する取り組みを学習します。

#### 「場所」に捉われない働き方への取り組み

- 2015年からテレワークの取り組みを開始し、新型コロナウイルス感染症発生後の対応で実施が加速しました。現在約50%の従業員がテレワークを実施しています。
- 一方でアフレコは、「ウイルスの働き方のアフレコ」（次ページ）を定め、出すことで得られる価値を理解し、リアルな価値を活用し、組織成果を最大化することとしています。

在宅勤務	✓ 所属長許可のもと、自宅でも業務を行うことができるよう、すべての社員にシフトアウト/在宅ワークを推奨 ✓ 業務内容や業務内容に応じて、個人で集中して行う業務などに効果的
サマタイム	✓ 代理店間の会議や、出張は異なるオフィスでの打ち合わせを実施 ✓ 前回は、業務内容に応じた、時間単位での利用を推奨 ✓ 全社員のサマタイムを設定（現在は課別の利用可） （※ 業務内容、課、拠点、および、シフトアウト/在宅勤務）
リモートワーク利用	✓ 所属長許可のもと、社員の主体的な活用を支援し、業務の転換を促すこととし、全社員の主体的な活用を推奨（※ 業務内容、課、拠点）

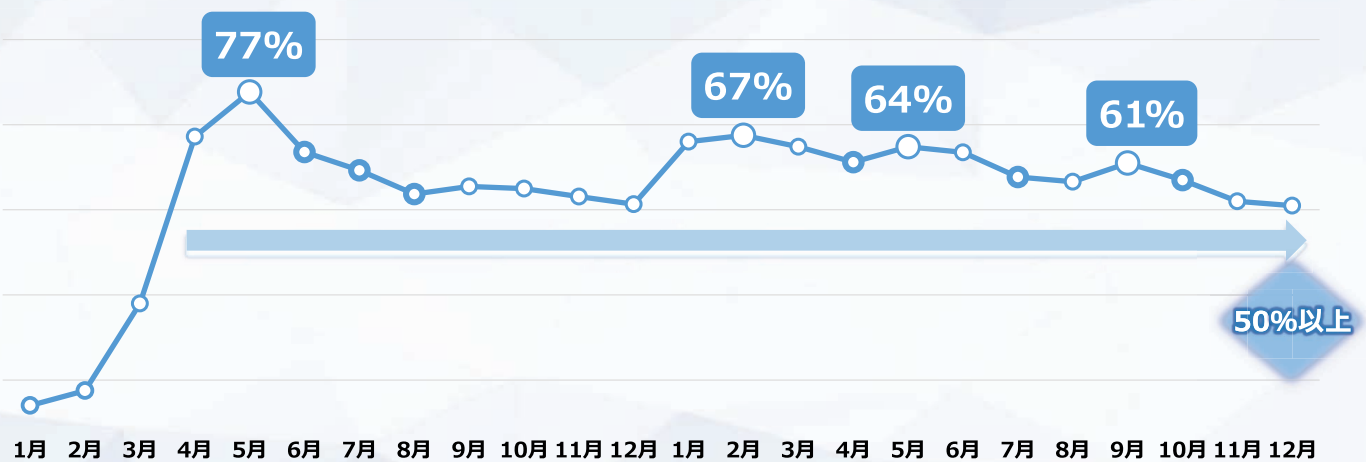
IPRO 次ページでは、「ウイルスの働き方」の取り組みを学習します。

© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

# 【実績】在宅勤務平均実施率



在宅勤務率は、コロナ禍の状況を問わず、概ね50-60%程度で推移



2020年

2021年

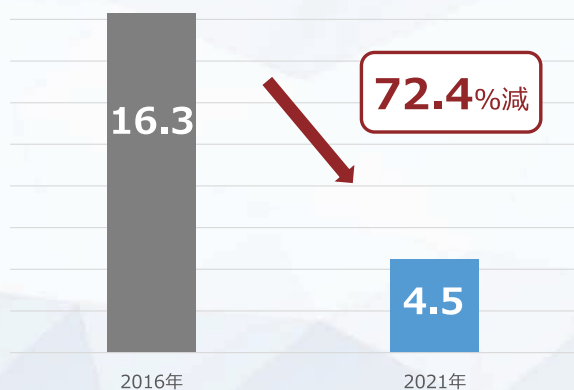
© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

## 【実績】 法定外労働時間・有給休暇取得率

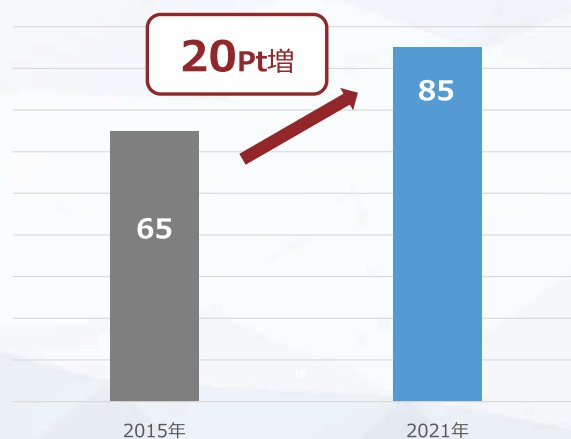


法定外労働時間は大幅に減少、有給休暇取得率も増加

法定外労働時間 (h/人)



有給休暇取得率 (%/人)



© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

15

## 【実績】 時短勤務制度利用社員比率



「時間」と「場所」に捉われない働き方の推進により、育児による時短勤務者が減少



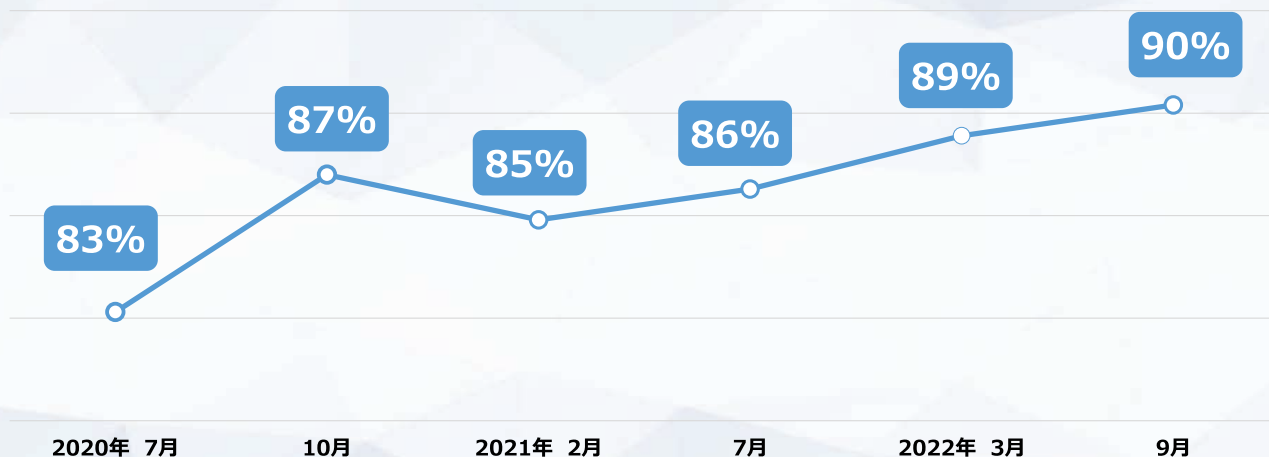
© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

16



## 【実績】 社員満足度

在宅勤務のための環境整備に関する満足度は、80%以上と高い



※社内アンケート「持続可能な在宅勤務のための環境整備に関する満足度に関する総合評価」のポジティブ回答率

© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

## これからの働き方に向けて

「ウイズコロナの働き方のプリンシプル」を2021年12月に策定

リモートとオフィス、それぞれの価値を全社員が理解し、  
組織成果を最大化するために働き方を選択する



- ✓ 全社的な、出社目標・出社率のガイドは一切設けない
- ✓ 各所属で考え、対話し、模索し、実践する

© 2022 Aflac Life Insurance Japan Ltd.

リアルに「人」と「人」が出会うことで得られる価値を再定義

## アフラック版 オフィスワークの4つの価値



ファシリティと働き方をセットで変革していく

働き方は「目的」でなく「手段」  
時代に合わせ、柔軟に、  
新たな「働き方」を模索し続ける





Public Relations and Digital Marketing Firm



シェイプウィン株式会社

## 会社概要

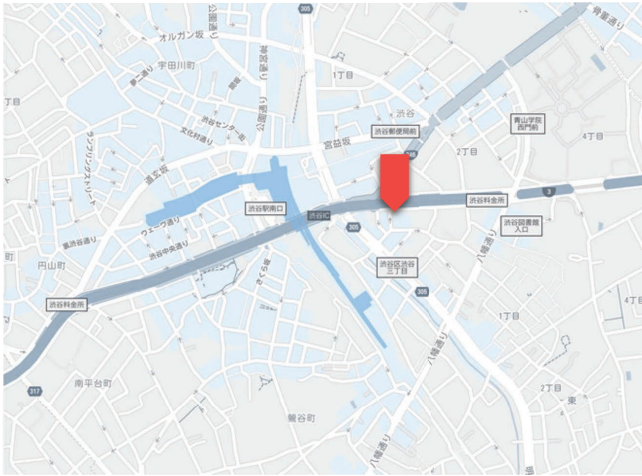


企業理念: チャレンジする人が尊敬される社会を創る

社是: あなたのファンになります

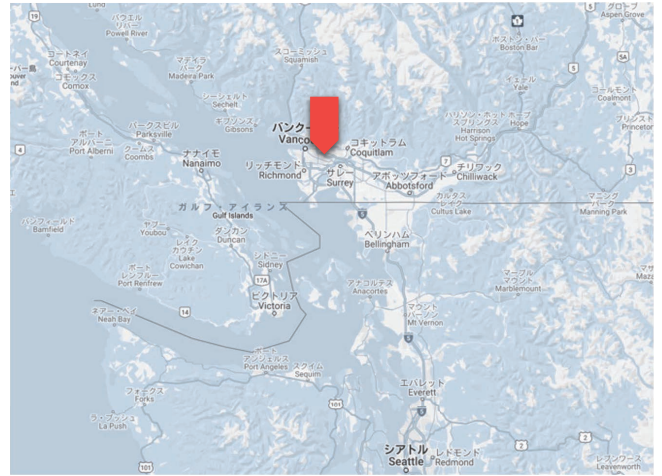
会社名 シェイプウィン株式会社  
設立 2011年4月  
資本金 1000万円  
代表者 代表取締役 神村優介  
スタッフ 取締役2名、従業員13名、業務委託20名  
事業内容 PR&デジタルマーケティング支援  
広報・広告代理業  
海外進出・日本進出支援  
広報サロンの運営  
URL <https://www.shapewin.co.jp>

## 会社所在地



日本本社

東京都渋谷区渋谷3-6-19 第1矢木ビル6F



北米支社（カナダ・バンクーバー）

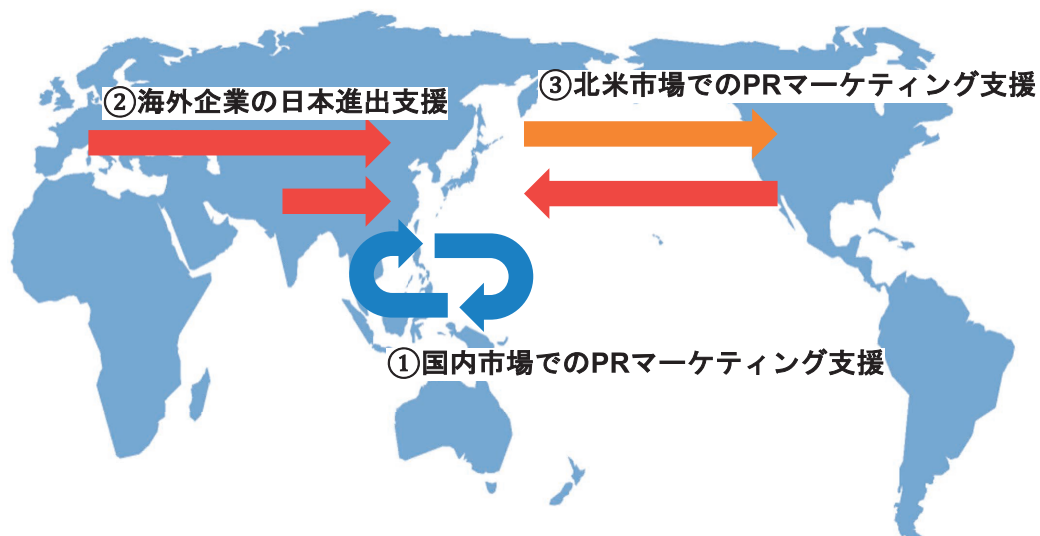
2025 Willingdon Ave, Suite 900  
Burnaby, BC, V5C 0J3, Canada

Copyright © ShapeWin Co.,Ltd.

3

## 事業ドメイン

国内・海外でのコミュニケーション戦略を提供します。



支援領域

PR/メディアリレーションズ

SNS運用/インフルエンサー

SEO/オウンドメディア

Copyright © ShapeWin Co.,Ltd.

4

# 優秀な人材を採用するため

## 採用に関する環境

厚い  
福利厚生

# 大企業

高い  
給与水準

期待の  
ストック  
オプション

# スタート アップ



シェイプウィンにはありません！



## テレワークがもたらした効果

2020年

5000万円

3人

売上

スタッフ

2022年

1.3億円<sup>3月末</sup>

13人<sup>10月末</sup>

日本10名、カナダ3名  
フル9名、時短4名


## 改革における大前提

- 正社員という考え方をしない
- 監視しない・社員に任せる
- オンラインをフル活用



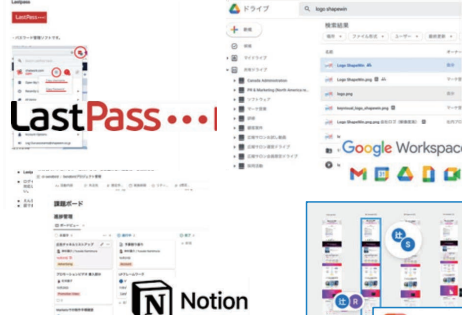


## オンラインをフル活用



slack  
ipw ハドルミーティング...  
#ipw にメッセ  
ハドルミーティングに4人が...

コミュニケーション




LastPass...  
Google Workspace  
Notion  
共同作業  
Figma



シェイプワンのいいところ  
YouTube



BORDERLESS  
CASTER BIZ  
アウトソース



amazon WorkSpaces  
KING OF TIME  
zapier  
CLOUDSIGN  
管理



Google Meet  
全体周知/勉強会

## テレワーク成功の秘訣

- 異文化理解（他者理解）
- 責任の明確化
- ITリテラシーの向上





ご清聴ありがとうございました。

お電話でのお問い合わせ  
03-5843-7901

メールでのお問い合わせ  
[contact@shapewin.co.jp](mailto:contact@shapewin.co.jp)

サービスサイト <https://www.shapewin.co.jp/>

PR・マーケティングに関する情報提供ブログもご覧ください。

クライアント実績（直接取引）

<p>BtoB</p> 	<p>BtoC</p> 			
<p>業界団体・政府行政機関</p> 				
<p>業界実績</p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="207 1859 558 1971">                 IT（SaaS, エンタープライズ, 通信） パソコン・スマートフォン 製造業（BtoC/BtoB） ヘルスケア・メディカル・コスメ             </td> <td data-bbox="622 1859 877 1971">                 各種小売業・ネット通販 エンタテインメント マーケティングツール 人材教育・人材採用             </td> <td data-bbox="1037 1859 1276 1948">                 マスメディア シンクタンク 行政機関・外郭団体             </td> </tr> </table>		IT（SaaS, エンタープライズ, 通信） パソコン・スマートフォン 製造業（BtoC/BtoB） ヘルスケア・メディカル・コスメ	各種小売業・ネット通販 エンタテインメント マーケティングツール 人材教育・人材採用	マスメディア シンクタンク 行政機関・外郭団体
IT（SaaS, エンタープライズ, 通信） パソコン・スマートフォン 製造業（BtoC/BtoB） ヘルスケア・メディカル・コスメ	各種小売業・ネット通販 エンタテインメント マーケティングツール 人材教育・人材採用	マスメディア シンクタンク 行政機関・外郭団体		

## 北米由来のコンテンツマーケティング戦略を統合的に提供



## シェイプウィンと広告代理店とPR会社の違い

比較項目	ShapeWin	広告代理店/Web代理店	PR会社
戦略立案	◎ マーケミックスを主とした設計	○ 広告を主とした設計	○ メディア露出を主とした設計
コンテンツ制作	◎ 各種メディアに適した形でコンテンツを制作・編集	○ 広告クリエイティブを中心とした制作	✕ クライアント企業のネタを売り込むのが中心
運営体制	○ プランナーと一線で活躍するフリーランス&副業チーム	△ プランナーと下請け企業による多重請負チーム	✕ 若手社員を中心としたチーム
商品開発コンサルティング	○ メーカー出身のコンサルタント在籍	✕ 実施なし	✕ 実施なし
担当者育成/内製化支援	○ 内製化支援あり	✕ Web代理店では多少あり	✕ メニューにはあるが、メディア人脈の紹介は無
利用目的	◎ 戦略的なマーケティング活動	○ プロモーション活動	○ メディア露出活動
得意な領域	BtoB > BtoC	主にBtoC	主にBtoC
最適な顧客企業	○ 本質的な課題解決をしたい会社	○ 予算を大量投下できる会社	○ 費用を安く抑えたい会社



シェイプウィン株式会社  
設立 2011年

企業理念：チャレンジする人が尊敬される社会を創る

社是：あなたのファンになります

# テレワークで重度身体障がい者の 安定就労を実現した雇用モデル



## ● スタッフサービス・クラウドワーク

エリア統括部  
ゼネラルマネージャー **岡崎 正洋**

## ➤ 会社概要

### ● 株式会社スタッフサービス・ホールディングス

スタッフサービスグループ経営管理・経営企画・デジタルビジネス推進

#### 株式会社スタッフサービス

事務職、技術者・ITエンジニア、医療・介護分野の人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介、業務請負をおこなっています。

##### 事務職

#### ● スタッフサービス

ミラエール 時短スタイル  
オー人事キャリア

##### 技術者・ITエンジニア

#### ● スタッフサービス・エンジニアリング

● スタッフサービス・ITソリューション

##### 医療・介護分野

#### ● スタッフサービス・メディカル

##### 製造分野

#### 株式会社テクノ・サービス

#### ● テクノ・サービス

製造分野における、人材派遣、人材紹介、業務請負をおこなっています。

##### バックヤード業務

株式会社スタッフサービス・オフィスマネジメント

#### ● スタッフサービス・オフィスマネジメント

スタッフサービスグループのバックヤード業務をおこなっています。

##### 障がい者雇用

株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート

#### ● スタッフサービス・ビジネスサポート

スタッフサービスグループ内の事務処理業務をおこなっています。

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク

#### ● スタッフサービス・クラウドワーク

スタッフサービスグループ内の簡易業務と外部受託業務をおこなっています。

スタッフサービスグループの障がい者雇用を在宅就労で推進する会社

スタッフサービスグループ経営理念

# チャンス。

## Vision

いつからでも、どこにいても、  
誰もがより良い「働く」に出会える社会へ

## Mission

人の可能性を信じ、一人ひとりの働こうという想いと、  
働く機会を最も多くつなぎ続ける

 STAFF SERVICE GROUP

## ➤ テレワーク導入の経緯

＜課題＞ 会社の設備・環境に左右されない採用選考

＜打ち手＞

自宅を  
職場にする

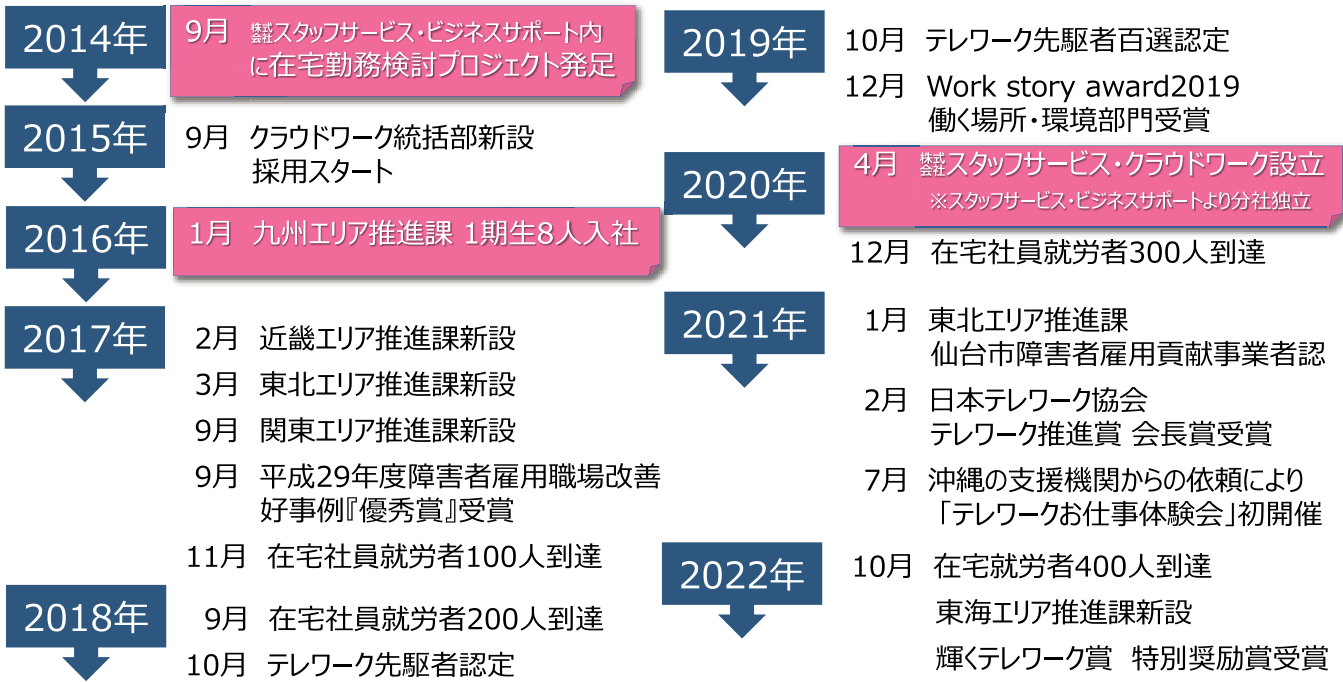
=

テレワークだけで  
成り立つ職場を創る

通勤困難な地方在住の重度身体障がい者の雇用創出！



## ➤ これまでの歩み



## ➤ 採用エリア・在宅社員就労マップ

**在宅社員数：400人**  
(2022年10月時点)

全員が重度身体障がい者

**近畿エリア推進課 94人**  
(拠点：大阪府大阪市)

福井県 7人 滋賀県 7人  
京都府 11人 奈良県 3人  
三重県 1人 和歌山県 5人  
大阪府 29人 兵庫県 30人  
岡山県 1人

**東海エリア推進課**  
(拠点：岐阜県岐阜市)  
※2022年10月開設

**北海道・東北エリア推進課 84人**  
(拠点：宮城県仙台市)

青森県 20人 秋田県 8人  
岩手県 8人 宮城県 20人  
山形県 11人 福島県 17人

**九州エリア推進一課**  
**九州エリア推進二課 145人**  
(拠点：福岡県福岡市)

山口県 10人 福岡県 21人  
佐賀県 16人 長崎県 14人  
大分県 10人 熊本県 19人  
宮崎県 18人 鹿児島県 13人  
沖縄県 24人

**関東エリア推進課 72人**  
(拠点：埼玉県さいたま市)

新潟県 10人 長野県 11人  
山梨県 1人 群馬県 7人  
栃木県 5人 茨城県 5人  
千葉県 9人 埼玉県 24人

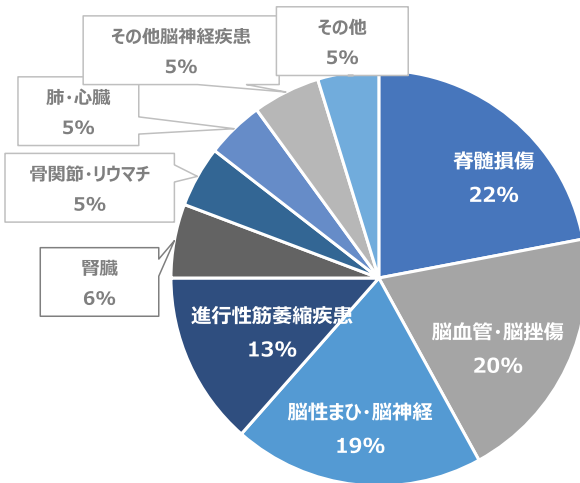
**在宅就労推進課 5人**  
(拠点：神奈川県相模原市)

長野県 1人 茨城県 1人  
千葉県 1人 埼玉県 2人

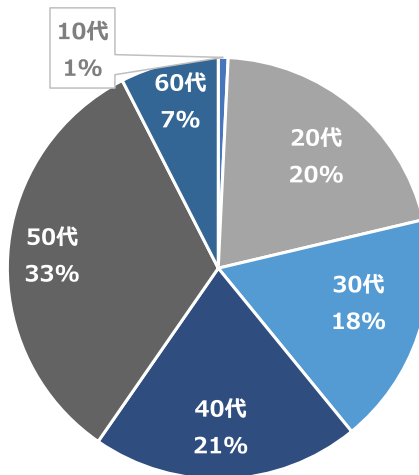
## ➤ 就労者の内訳

様々な疾病（特性）を受け入れ、且つ高い年齢層でも就労が可能

＜疾病・障害別＞

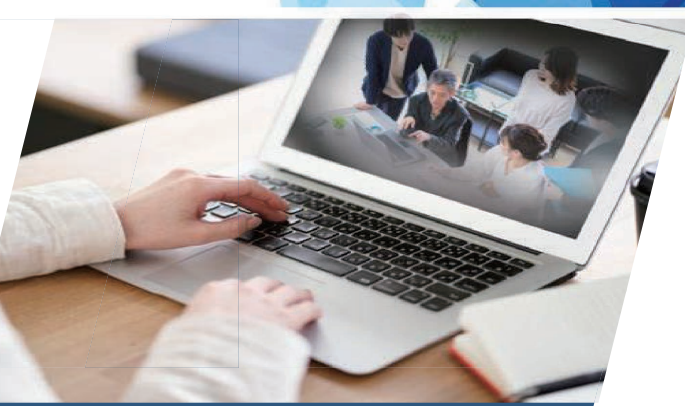


＜年代別＞



## ➤ 主に取り組んだ施策

1. 柔軟なシフト導入
2. テレワーク通勤を装着
3. 協力して働く環境づくり
4. 働きがいつくり



オンライン上に  
イキイキ働ける  
職場を創る！

## ➤ 柔軟なシフト導入 (テレワークのメリット最大化)

日中の生活介助、定期通院、リハビリなど、今までの  
生活サイクルを維持できるように自分で勤務シフトを決める!

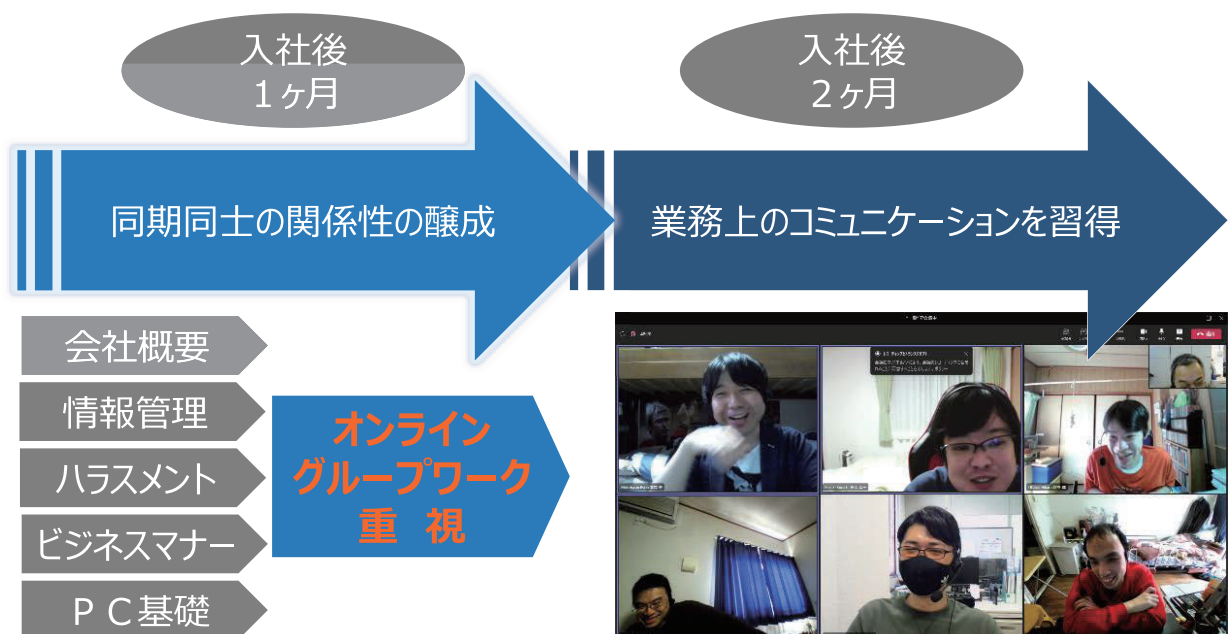
**ルール** 9:00~19:00の中で、平均一日6時間、週30時間就業



※196種類のシフトパターンを運用中

## ➤ テレワークコミュカを装着 (新入社員)

カメラ、モニターを通して、伝えること、聴くことができるコミュカ





## ➤ テレワークコミュカを装着（事務所メンバー）

サポートメンバーもテレワークのコミュニケーション力を向上

### 研修を体系化

①集合研修（知識）	聴く力・伝える力の座学研修の実施
②実習研修（実習）	面談実習をWEB会議システム（録画）を使って分析・修正
③モニタリング研修（確認）	面談の映像を精神保健福祉士作成のチェックリストで定期確認



① ケーススタディを実施し、録画



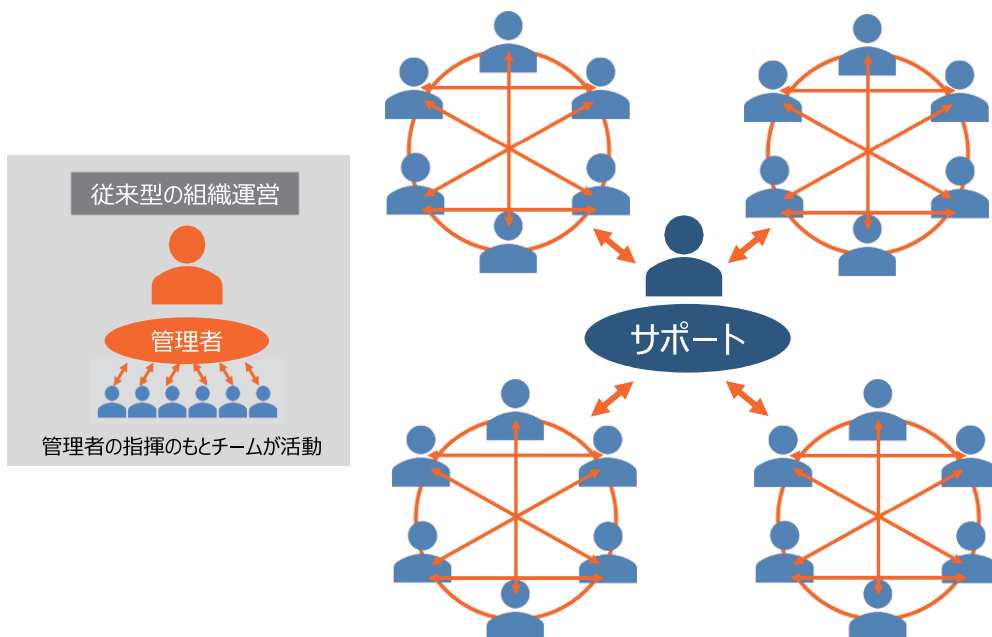
② メンバー間で良い点や修正点を確認



③ 録画映像で自身の対応を振り返り

## ➤ 協力して働く環境づくり

在宅社員が業務ごとにチームを組み、協力して働くことで仲間意識を醸成



## ➤ 重要なポイント

雑談を通して仲間を知り、信頼と協力が生まれる職場作り



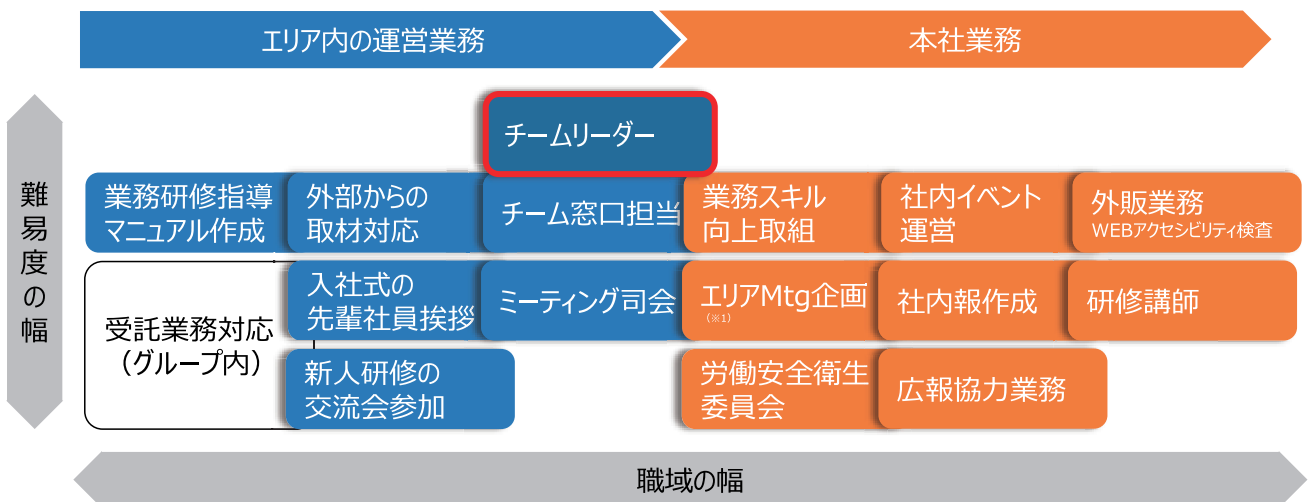
Copyright©2021 STAFF SERVICE GROUP.All rights reserved.

12

## ➤ 働きがづくり

テレワーク環境だけでも能力開発。やれることを増やし事業貢献

【在宅社員職域開拓イメージ図】



※1.所属しているエリア単位で在宅社員が年に一度リアルに集合する全社的なイベント

Copyright©2021 STAFF SERVICE GROUP.All rights reserved.

13

## ➤ 働き甲斐づくり

離れて働く仲間と会社を実感できる施策

### ■ 社内SNSでのコミュニケーション



### ■ 社内報発行



### ■ リアル開催のエリアミーティング



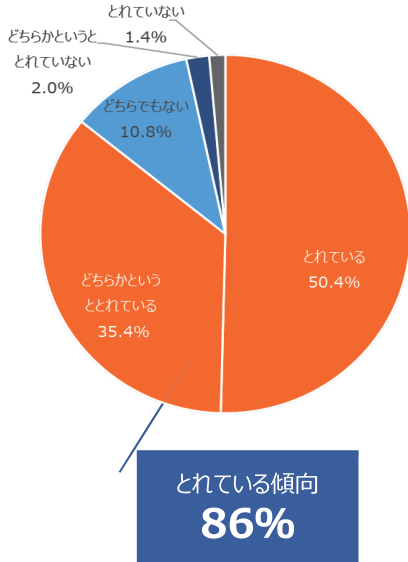
## ➤ 取り組みの成果

- 2府30県に**400人**の雇用創出
- 入社1年後、**97%**の高い定着率  
※一般企業就職後の身体障がい者の1年後の定着率60.8%  
出典：『障害者の就業状況などに関する調査研究』（JEED）
- **働きやすさ、働きがい**がある職場環境  
を実現

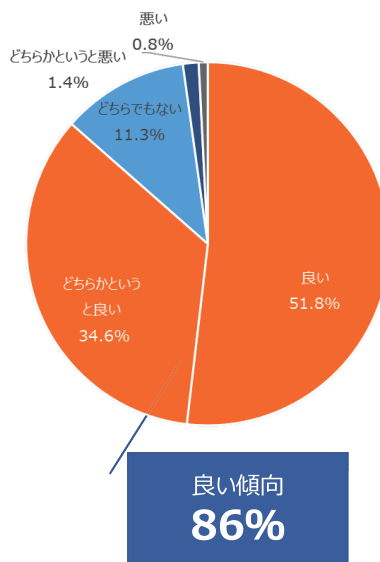


## ➤ 取り組みの成果 (ES調査結果)

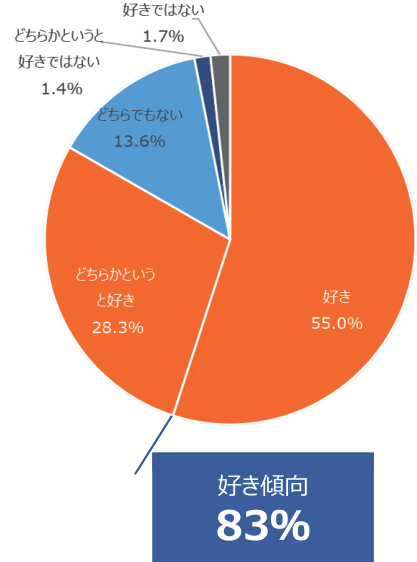
生活と仕事のバランスはとれているか？



職場の雰囲気は良いですか？



スタッフサービス・クラウドワークが好きですか？



※資料出所：E S 調査回答結果より抜粋 (2022年9月実施)

## ➤ 新たな取り組み

テレワーク理解促進のため、全国どこからでも参加できる  
テレワークお仕事体験会を開催

「在宅」で働くを体験しよう

### オンラインお仕事体験会

12月22日(木) 13:30~15:30 (定員7名)

**対象者**  
**重度身体障がい者ご本人**  
 ※体験会当日、支援機関などのサポートがある方  
 ※支援者、ご家族などの見学OK  
 ※web会議システム (zoom) ならびに Microsoft Excelが利用できるPCを準備下さい

**体験内容**  
**完全オンラインでのコミュニケーション**  
 Excelを用いた、簡単な業務体験  
 在宅で働く、弊社社員との交流

こんな方に  
 おすすめです！  
 ◆在宅就労のイメージがなく、その雰囲気を感じてみたい方  
 ◆実際に、在宅で働くことを検討している方

参加者の声 (抜粋)  
 ご本人  
 「日常生活で働くに自信がなかったが、この体験を通して、テレワークなら働けそうで安心という自信が持て、最初は緊張していたが、コミュニケーションを取ることができた」

パソコンが苦手でも大丈夫！  
 親切丁寧に講師がサポートします  
 安心して気軽に参加下さい



＜開催実績＞

2021年7月～2022年10月で**27回オンライン開催**  
**障がい者141名**が自宅、学校などから参加。  
 テレワークに踏み切った方も多数。



## ➤ 今後の取り組み



障がい者のテレワーク活用を推進し、新たな雇用を生み出す。

### 雇用の創出

- ・採用エリア拡大
- ・職域の拡大
- ・在宅社員能力開発

### テレワーク活用

#### 促進

- ・就労体験会開催
- ・ナレッジの共有



テレワーク導入による効果  
人に寄り添う働き方

株式会社プロアス  
代表取締役 伊藤泰充

株式会社プロアス  
1978～

代表 代表取締役 伊藤 泰充

業種 在宅医療事務の総合支援サービス/システム開発/導入/保守

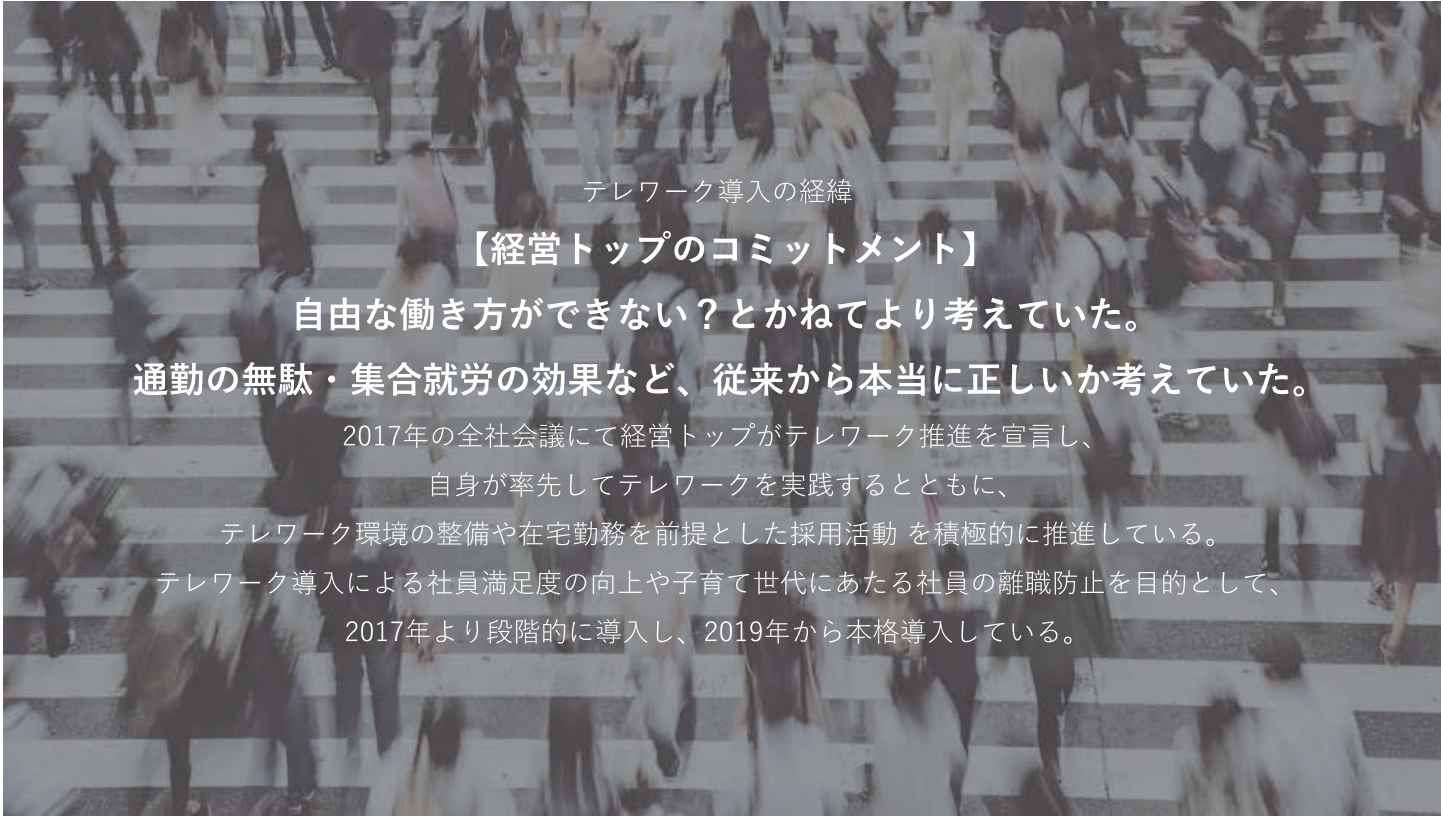
所在 大阪市淀川区西宮原1-5-33 新大阪飯田ビル 4F

総従業員数 106人 (2022年6月時点)

テレワークの導入形態 終日在宅勤務 部分在宅勤務 ワークেশョン

テレワークの利用者数 91人 (2022年6月時点)  
(過去1年)





テレワーク導入の経緯

【経営トップのコミットメント】

自由な働き方ができない？とかねてより考えていた。

通勤の無駄・集合就労の効果など、従来から本当に正しいか考えていた。

2017年の全社会議にて経営トップがテレワーク推進を宣言し、

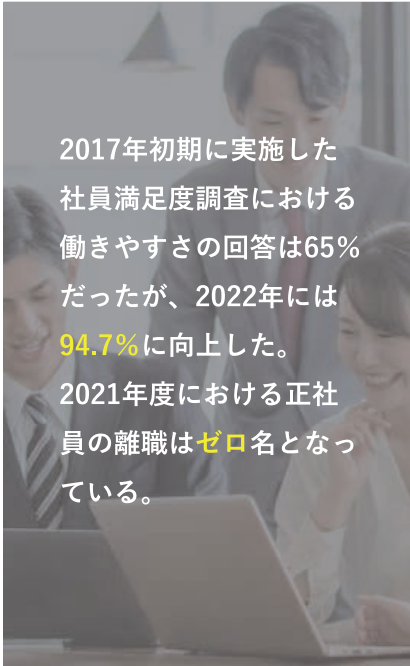
自身が率先してテレワークを実践するとともに、

テレワーク環境の整備や在宅勤務を前提とした採用活動を積極的に推進している。

テレワーク導入による社員満足度の向上や子育て世代にあたる社員の離職防止を目的として、

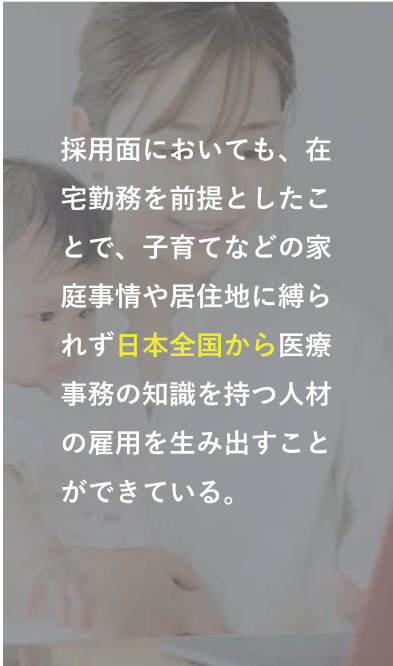
2017年より段階的に導入し、2019年から本格導入している。

テレワーク導入による成果

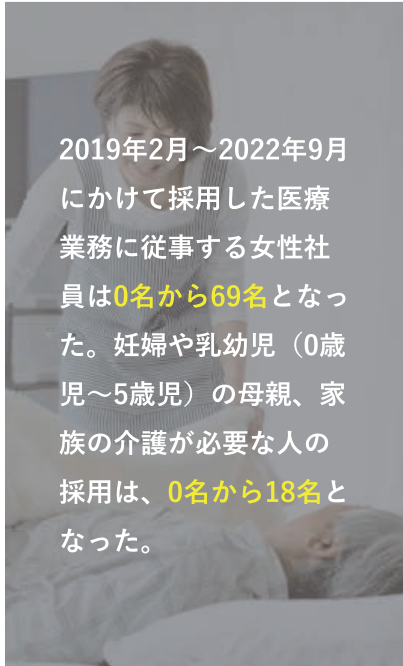


2017年初期に実施した社員満足度調査における働きやすさの回答は65%だったが、2022年には**94.7%**に向上した。

2021年度における正社員の離職は**ゼロ**名となっている。



採用面においても、在宅勤務を前提としたことで、子育てなどの家庭事情や居住地に縛られず**日本全国**から医療事務の知識を持つ人材の雇用を生み出すことができています。



2019年2月～2022年9月にかけて採用した医療業務に従事する女性社員は**0名から69名**となった。妊婦や乳幼児（0歳児～5歳児）の母親、家族の介護が必要な人の採用は、**0名から18名**となった。



## テレワーク導入による成果

2017年にテレワークの導入が決まった際、社員が自分ごととしてテレワークをとらえるために、グループミーティングでテレワークの効果とメリットおよび課題についての話し合いを行った。2018年には部門単位でトライアルを強制的に実施し、課題の洗い出しと解決を進めた。テレワークでも生産性※が落ちないことが実感でき、テレワークに否定的だった社員にも浸透していった。

新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、テレワークの定着がさらに進み、2019年において10%だったテレワーク実施率は2022年8月には77%となっている。

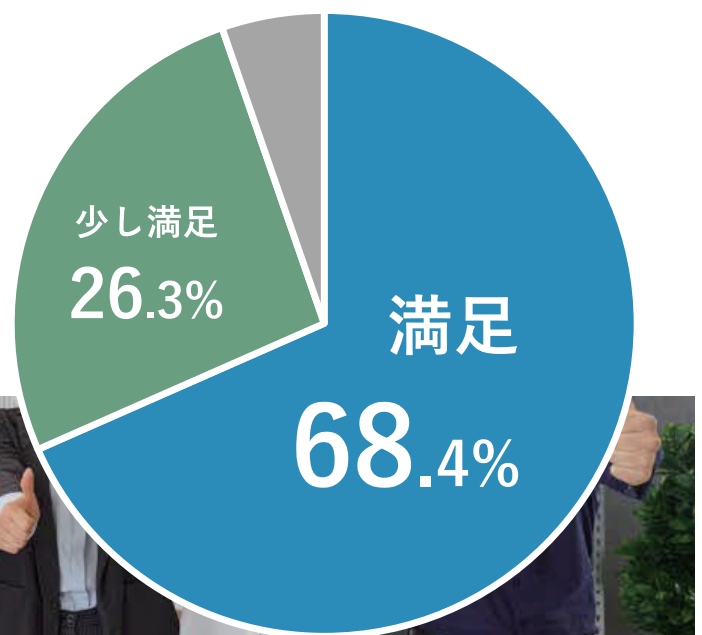
※生産性KPI：プログラム開発本数、障害発生率、電話サポート本数



## テレワーク導入による成果

### 社員満足度

2022年4月に実施した「ウィズコロナの働き方について」に関する社内アンケートにおいて、「勤務の仕方に満足しているか」という質問に対して、94.7%が満足していると回答した。





## なぜできたのか？



制度の整備について

勤務  
ガイドライン

フリー  
アドレス化

社内ポータルサイトにアップしている勤務ガイドラインに、テレワーク制度について記載している。勤務ガイドラインは全社員が閲覧可能な社内ポータルサイトに掲示するとともに、全社員宛にメールにて配信している。

本社オフィスにおいては必要時以外の出社が無くなり、1日2～5名程度の出社となったため、オフィス面積を2021年4月には半分以上するとともに、自由な働き方の一環として、好きな時に好きな場所で働けるという意味合いを込めて、フリーアドレス化した。

## 制度の整備について

### 労働 時間管理

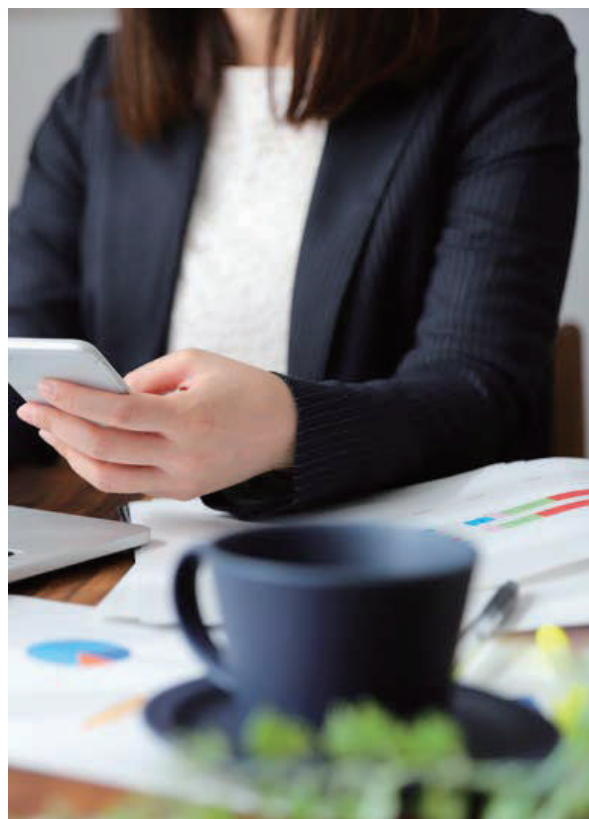
タイムカードとしてクラウドで管理しており、社員が勤怠（勤務開始・終了、休憩開始・終了、有休取得）を入力して管理者に報告している。管理者が全勤務日の承認を行っている。

### 中抜けの 取扱い

育児や介護をはじめ、社員の生活スタイルに合わせて、ひとりひとりがより自由な時間の使い方ができるように、中抜けや時間シフトができるように制度を整備した。

### 作業環境整 備と費用負 担の取決め

在宅勤務での電気代等の補助を目的として、「在宅勤務手当」を正社員には1ヵ月5千円（光熱費・通信料の公私割合を考慮）、短時間労働者には一日250円(20日勤務)支給している。



## 健康で豊かな生活のための時間の確保

### 労働時間の 柔軟な取扱い

育児や介護をはじめ、社員の生活スタイルに合わせて、ひとりひとりがより自由な時間の使い方ができるように、中抜けや時間シフトができるように制度を整備した。

### 長時間労働 時間外 休日労働時間 の削減

業務時間外のメールやチャットには返信義務が無い事を、経営トップから全社員に連絡・指導している。勤務状況の管理を行い、勤務過多な社員には、休暇取得などの調整を行うこととしている。

1人当たりの所定外労働時間は2021年1月～2021年12月にかけて平均3時間/月となっている。

## ワーク・ライフ・バランス

### ワーケーション の取組

正社員、短時間労働者といった雇用形態に関係なくワーケーションを認めている。

ワーケーションとして旅行先・帰省先での勤務が増えており、2021年10月～2022年9月のワーケーション実施実績は4件となっている。

※フリーWi-Fiは使用不可とし、会社から貸与しているポケットWi-Fiなどを利用する等、情報セキュリティ対策も実施している。



### 育児・介護の要のある者

妊婦や未就学児（0歳～5歳）  
の育児が必要な社員

介護が必要な  
ご家族がいる社員

20名

2名



### 短時間労働者

- ・ 本社勤務の短時間労働者58名全員がテレワークを活用
- ・ 小学生以下の子どもがいる社員が6割（30名）以上在籍

短時間労働者 58名

多様な働き方の選択



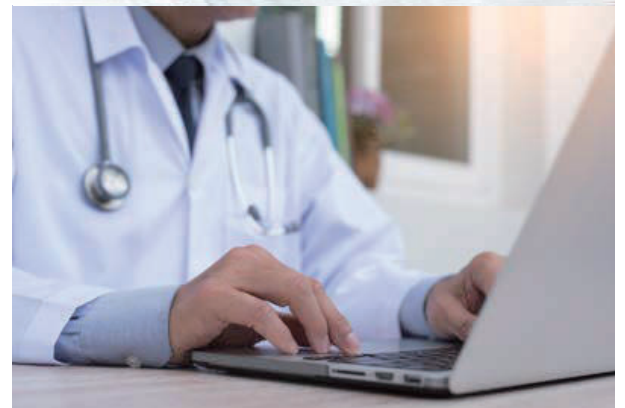
## 多様な働き方の選択

### 医療機関とのオンラインでの取組

対面が多かった顧客（医療機関）との打合せも、オンライン化を推進。

問合せから商談、受注、契約、保守に至るまですべてオンラインで実施した実績（40件以上）有り。

コロナ禍を契機と捉えにオンライン化を一気に進めた。ITリテラシーが低くオンラインにハードルの高さを感じられる顧客に対し、IT会社である弊社の特徴を活かし、事前に環境確認、電話でのフォローアップを積極的に行う事で円滑に進めるようになった。



## 他社の模範となる取組

### 労務管理上の工夫



#### テレワーク環境の整備

- コミュニケーションツール（チャット、Web会議）を整備。  
書類の電子化や手続きのクラウド化を徹底。経費精算・給与明細・年末調整といった経理業務から採用・入社手続きもテレワークで完結。
- 営業活動においても受発注やFax送受信をクラウド化。
- 電話対応のために出社しなくてよいよう、必要な社員にスマートフォンを貸与するとともに、電話一次受代行サービスを導入している。



#### 人事評価の工夫

- 正社員については、最適化された数値目標が1人ずつ設けられている。
- 専門業務型裁量労働制のため、業務時間にかかわらず適切に評価が行われている。
- 短時間労働者においては、実績を業務時間で割った『効率』と、成果物の『品質』で評価している。

## 他社の模範となる取組

### 労務管理上の工夫



#### 人材育成（社内教育・研修）の工夫

- ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）を通じた、情報システムの取り扱いについて年1～2回研修している。
- 短時間労働者については、テレワーク機器、勤務の連絡方法を含め一部出社、場合によっては完全テレワークで教育できるようにしている。
- 情報セキュリティ教育のための資料を独自にオンライン配信し、欠席者にはアーカイブ動画を配信している。結果、海外で勤務するものも出てきた。



#### ハラスメント対策への取組

- 常にオンライン状態であることなど、在席状況の強制的な監視を行わないよう管理職参加の会議（月1回）にて経営トップが指導しており、Webカメラの起動についても強要していない。Web会議接続時のデフォルト設定はカメラOFFとなっている。
- ハラスメント相談窓口を設置し管理部が窓口を担っている。

## まとめ・今後

### 離職

勤務先が特定されることにより退職を余儀なくされるケースが無くなった。ご家庭の事情に左右されにくくなった。

### 雇用

日本全国から雇用を生み出すことができた。また、時間の都合を自由に合わせられるため、子育て世代など昼間に家事育児に時間を要す方に対しても採用をかけられるようになった。

### 実施率

トップダウンでテレワーク、ワーケーションを実施し、全従業員にも浸透させてきた。

### 課題

- ・業務や作業をこなす為の打ち合わせだけでなく、未来を創造できるような打ち合わせの実施。
- ・組織として、個人として成長するための育成の場の創出。

### 解決

- ・さらなるIT（VRなどの試行）の活用
- ・サテライトオフィスなどの活用

今後 現行の制度を進めながら社員の声に耳を傾け、  
永続的に満足度の高い働き方へと変化しながら進めていきます。





ご清聴ありがとうございました



LAPRAS

## 時間と場所に縛られない 働き方を求めて

2022年11月30日（水）  
LAPRAS株式会社  
竹内 巖

LAPRAS株式会社について

---

社名	LAPRAS株式会社 (旧 株式会社scouty)
英文社名	LAPRAS Inc.
設立年月日	2016年5月11日
所在地	141-0031 東京都品川区西五反田1丁目26番2号五反田サンハイツビル ディング2階
資本金	389,138,200円 (資本準備金も含む)
役員	代表取締役 染谷健太郎
事業許可番号	13 - ユ - 308293 (有料職業紹介事業)

- 2016年5月 前代表の島田が株式会社scouty(現LAPRAS株式会社)を設立  
第三者割当増資にて1250万円を調達
- 2017年2月 第三者割当増資にてInfinity Ventures Partners  
(現) Headline) 等を引受先として約1億円を調達
- 2018年12月 第三者割当増資にて株式会社ウィルグループ等を  
引受先として約3億円を調達
- 2019年4月 LAPRAS株式会社に社名変更  
事業をピボットし、個人向けサービス  
「LAPRAS」をリリース
- 2020年9月 第三者割当増資にて株式会社ウィルグループを引  
受先として約3.5億円を調達
- 2022年2月 代表取締役に現代表の染谷が就任



エンジニア向けキャリア  
マッチングプラットフォーム



LAPRAS

企業向け  
エンジニア採用サービス



LAPRAS  
SCOUT

企業向け  
副業エンジニア採用サービス



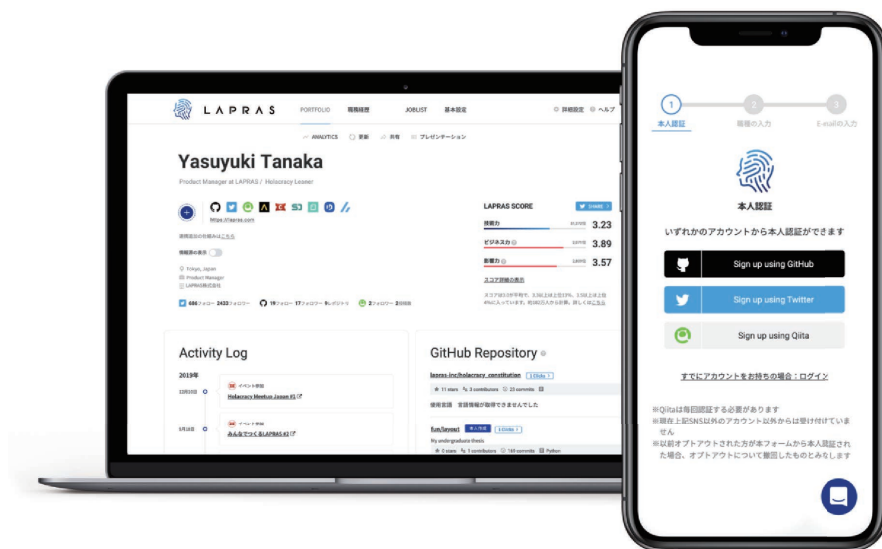
LAPRAS  
Freelance

プロフェッショナル  
による職業紹介サービス



LAPRAS CAREER

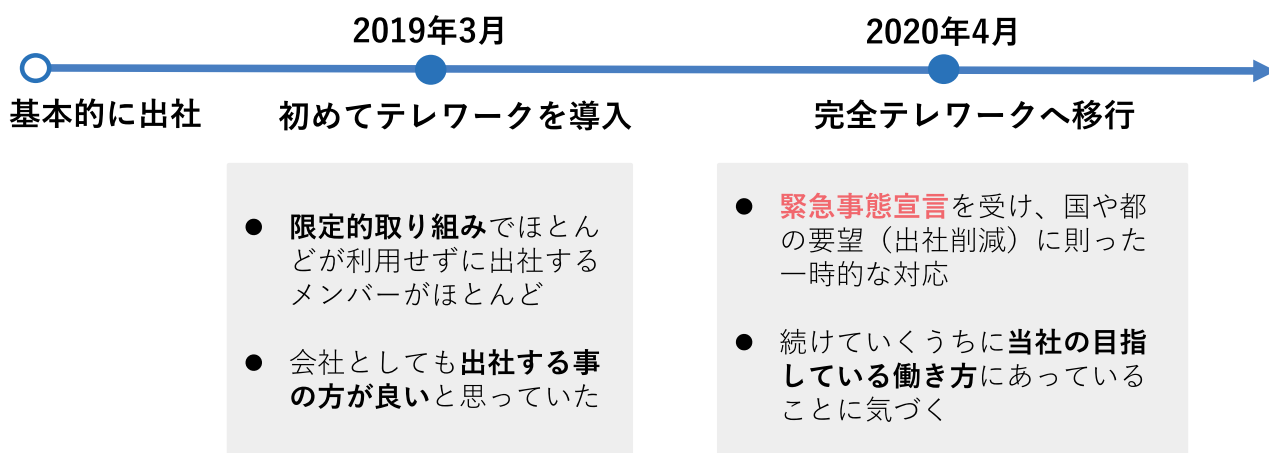
LAPRASは、クローリング技術と機械学習による解析を行い、ユーザーのプロフィールを自動生成するサービスです。一人ひとりの実績や得意なことを可視化し、ポートフォリオとして提供します。



5

## テレワークの取り組みと課題

6



## 出社を基本とする会社から完全テレワークへ

7

完全テレワーク移行後、1年続けて歪みが発生



歪みを分析すると大きく分けて2つの課題が見えて来た

時間的課題

場所的課題

8



## ① 長時間の連続した時間拘束が難しい

連続して8時間といった時間の確保が難しい

## ② 十人十色の仕事スタイル

生活スタイルによって様々な働き方が生まれる

## ③ 運動時間の確保

通勤がなくなり意識的に運動時間を作らないと運動しない

9

いつもの場所で  
いつもの風景

オフィスから家に働く場所が  
変わっただけじゃない？

働く場所の選択肢は複数あった方が良くはないか

大切なことは決まった場所にいることではなく、  
その人が「最も活躍できる場」で  
働けるようにすること

10

テレワークの課題を解決する  
時間と場所に縛られない働き方

11

時間と場所に縛られない働き方「LAPRAS Sustainable Working Style」



# LAPRAS Sustainable Working Style



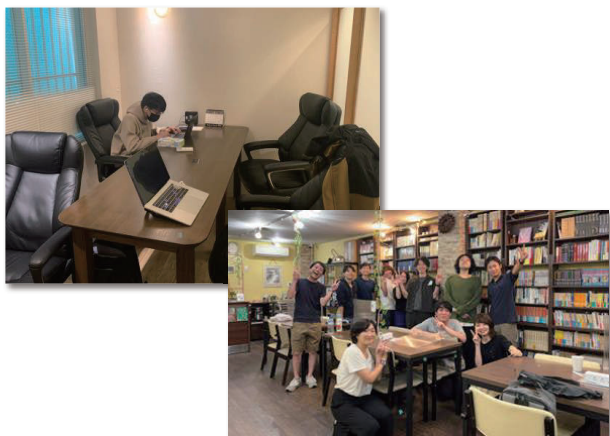
フルリモート・オフィスワーク  
ワーケーションなど  
好きな場所で  
働くことができる



働く時間も場所も自由に決めて、幸せが持続する働き方

### 働く場所の選択肢を増やす

## 全国利用可能な シェアオフィスと法人契約



## ワーケーション推奨

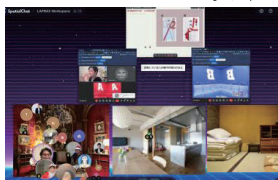


13

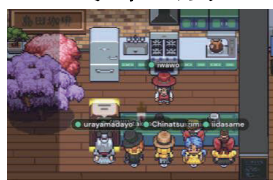
### 完全テレワークだからこそ集まりを大切に

## オンラインイベント

### オンライン忘年会



### バーチャルカフェ



### 瞑想会

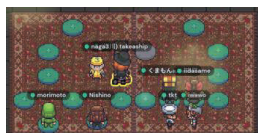


naga3 / Osamu Nagayama 13:39

お知らせ：

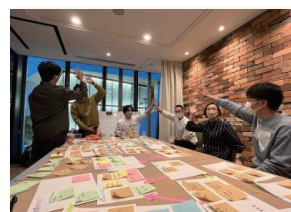
本日15:00~15:30までGather屋上の瞑想ルームにて瞑想タイムを行います🙏

今日は天気が良いので自分は歩く瞑想をしようと思います。一緒にお散歩しましょう！



## リアルイベント

### 部門ごとのオフサイトミーティング



### Qに1回の全社オフサイトミーティング



14

## 時間に縛られずに心身を健康に

### コアタイムなしフレックス

最低労働時間を撤廃し、労働時間の不足に伴う給与の減額を行わないように。

パフォーマンスを出していれば、所定労働時間に足りなくても給与の減額をしない

#### < 基本的な考え方 >

「長時間働くことにより脳が疲れ、パフォーマンスが低下していくと言われており、その場合は、早く切り上げてリフレッシュしたほうが、結果的にその後の生産性向上につながると考えられる」

### Raw (Rest as a Work)

就業時間中の休憩とは別に**1日1時間運動**に充てることが可能な制度（就労時間として取り扱われる）

現在では運動だけでなく、心身のリフレッシュに使われる。雇用区分を問わず派遣や業務委託を含めた、1日8時間以上就労する従業員（派遣・業務委託含む）全員が取得可能

#### < Rawの利用用途 >

- 昼寝
- 犬の散歩
- 子供のお迎え
- 運動がてらの夕食の買い物
- 子供とのコミュニケーションの時間

15

## 「LAPRAS Sustainable Working Style」の結果

### ワーケーション

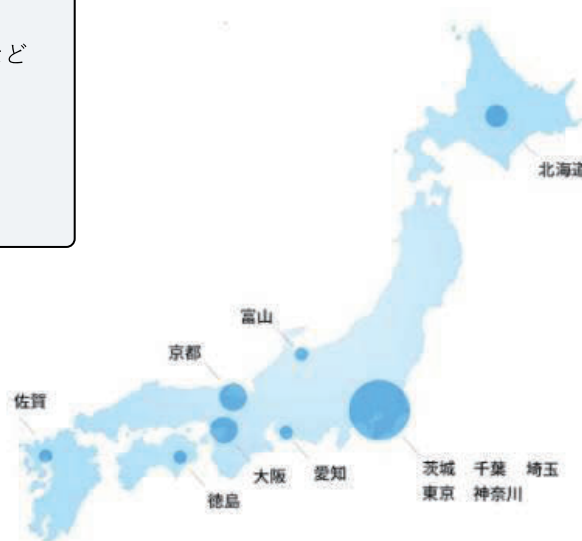
2021年11月からの**1年間で15名**が活用（全社員の約3割）  
場所は沖縄、伊豆、鎌倉、軽井沢、オーストラリア、ハワイなど

### シェアオフィス

部署ごとのオフサイトミーティングで活用  
個人でも全国のシェアオフィスを利用

## 関東近郊以外から社員の増加

完全テレワーク移行後の  
関東近郊以外からの入社人数 **11名**

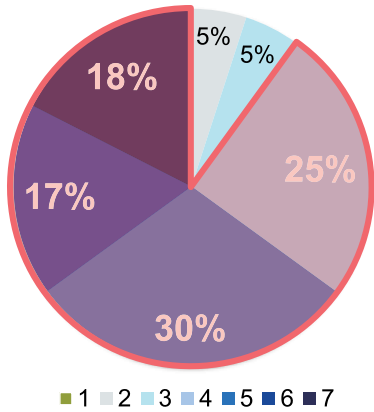


LAPRASの社員の居住地（2022年9月末時点）

16

LAPRAS 社員へのアンケート結果（2022年7月実施）

Q 豊かな生活を送れていますか？



豊かな生活を送れている社員 **90%**

Q 1年前と比べて、テレワークの活用にあたって、社員の事情に合わせた労働時間の柔軟な取扱いを行っていますか？

「行っている」と回答した社員 **100%**

時間縛られないので家事や育児のバランスよく働ける

いつもと違う環境で働くことで、いい意味で仕事だけが人生じゃないよと気付ける瞬間が多い。

無理に仕事して労働時間に対するアウトカムのパフォーマンスが悪くなるより、すっきり集中できる時に行うことで心身のストレは限りなく軽減された。

## 今後の課題と取り組み



## ① テレワークに合わせた福利厚生

完全テレワークの会社だが、福利厚生の利用にあたっての地域差が出ている

## ② リアルに集まる場

部門単位でのオフサイトも活発になるように制度を考案中

19



世界最大のフルリモートワーク企業GitLabの「Remote Playbook」を参考に

## 世界基準のテレワーク環境を

20



