

有限会社 ミューズプランニング

ライフスタイルの変化に対応
働き続けられる環境へ

設立：2003年

所在地：熊本市中央区

事業内容：情報発信の企画・編集・デザイン業務
行政の指定管理、委託事業

従業員数：24名（男2名、女22名）

令和2年11月現在



1. テレワーク導入目的

育児情報誌を制作・発行する子育てサークルを母体として、女性が子育てをしながら自分らしく働ける会社を目指して創業。女性スタッフが多いため、女性のライフステージに合わせた柔軟な働き方を常に取り入れてきた。2010年に「熊本県ひとり親家庭等在宅就業支援事業」を受託（コンソーシアム）した際、テレワークの専門家との関わりができ、ITを用いた働き方が、あらゆる人が働き続けられる環境づくりにつながると助言を受け、2012年導入を開始。2020年6月から完全テレワークへ。

2. 導入にあたっての課題や不安をどう克服したか。

課題や不安	克服方法
○ どの部署から始めるか	編集業務担当者（デザイナー・ライターから）
○ 本当にテレワークができるのか、仕組みのイメージができない	実際にやってみることで実情が見えた。
○ お互いに仕事の進捗や内容が確認しづらいのではないかと	WEB朝礼を行い、それぞれの業務課題の共有を行うほか、朝（始業/業務予定）・夕（終業/業務報告）のメールを取り入れている。これによって業務や進捗を確認できるため、業績評価にも役立っている。
○ 相談などがすぐにできないため業務効率が悪くなるのではないかと	相談・連絡・報告等は、チャットツールを用いていつでも話しかけ・対応できるよう工夫をしている。また、来客や業務以外の電話対応がなくなる他、事務所勤務者に偏りがちだった業務分担が明確になるなど業務効率は上がっている。
○ 通信費、光熱費などの費用負担と通勤手当	週3回以上テレワークをする者に対し手当を支給。出勤手当は出勤日数で按分。
○ セキュリティ面での心配	パソコン・携帯電話を会社から支給。権限のある端末でしかアクセスできないセキュリティ強度の高いサーバーを介した仕組みを導入した。

○実行しながら会社の実情に適するよう改善を加えていった。

3. 実際にテレワークを行ってからの問題及びそれをどう克服したか

課題や不安	克服方法
○ テレワークを行う者とそうでない者の待遇の違い（不平等感）	テレワークの対象範囲を広げ、最終的にはすべての編集・総務業務担当者がテレワークを経験し、待遇（在宅勤務手当、携帯電話支給等）を整えることで解消した。
○ 業務評価をどうするか	業務内容（行動・成果）については、朝・夕のメールで把握。業務態度やモチベーション・適性判断については、定期的にリアルに顔を合わせる機会を作り、個別にヒアリングを行っている。また、毎日のWEB朝礼、チャットツールを活用した小まめな報告・連絡・相談など、コミュニケーションの工夫をしている。
○ 在宅勤務者への取引先への連絡をどうするか	社用携帯を支給し、直接連絡ができるようにしている。時間外の緊急な連絡については、担当者と連絡が取れない場合等は、管理者への連絡ができるよう取引先に周知。また、fax はサーバーを経由してデータで送受信を行っている。

4. テレワーク形態

<対象者> 全労働者（出向社員は、出向先の規定による）

<作業場所> 自宅／指定拠点（コワーキングスペース）

<頻度> シフトにより出勤が義務付けられている出向社員以外は全日。

<形態> 会社支給のPCで、サーバーを介して作業を行っている。また、WEB朝礼、チャットツールの活用、始業時にその日の予定、終業時に進捗状況をメールにて報告させることで、一体感や業務に対する自主性を促している。



朝礼の様子

5. 実施後のメリット

○在宅勤務の実現により**通勤時間が削減**できた。

○オフィスを持たないことで、家賃（保険含）・光熱費・交通費など**大きな経費削減**に繋がった。

○テレワーク環境整備の過程で、**業務の見直しや社内コミュニケーション推進、就業規則、業務評価等の見直し**が進んだ。

○全般的な恒常化した**組織の在り方を見直すきっかけ**となり、その整備が加速した。



在宅勤務中

○会社にいることにより発生する雑務（電話の取次ぎ、職場の清掃など）が減り、自分の業務に集中することが可能となり、**生産性がアップ**した。

○結婚により**遠隔地への移住を余儀なくされた労働者であっても、雇用の継続が可能**であるなど、離職の防止にも繋がっている。