

# Flexible Work Report 2018

柔軟なはたらき方に関する実証実験 報告書  
＜ダイジェスト版＞

## Point 1

### 対象者の9割が柔軟なはたらき方を体験

本年は昨年比10倍、1000名の実施を目指し、23区内の全事業部拠点でモバイル申請をしているワーカーを対象としました。結果としては対象者となった従業員の9割の人が何らかの形で柔軟なはたらき方を実施し、そのメリットやデメリットを体験することができました。役員や管理職が積極的に体験することで、柔軟なはたらき方（特にテレワーク）についての誤解を払しょくするというのも、とても大事です。

## Point 2

### 職種や仕事内容によって選択可能な柔軟なルールを

本年は「自宅・実家」「サテライト拠点」「出張先」など場所の選択のほか、「フレックス早出\*」「フレックス遅出\*」といった時差出勤、「半日実施」「全日実施」といった時間の長短を選択できるように設定しました。結果として職種や仕事の内容により利用される形態に偏りがみられました。全員均一のはたらき方を設定するよりは、さまざまな選択肢を用意し、自らがはたらきやすい制度を利用するという柔軟なルール作りが求められています。

\*フレックス早出：午前5時から7時までの間に出勤する時差出勤での勤務  
フレックス遅出：午前10時半以降に出勤する時差出勤での勤務

## Point 3

### 時間管理や評価についての仕組みが必要

柔軟なはたらき方では時間や場所を各人が選択できますが、その分、勤務時間の管理や作業の評価などが行いにくいという意見が多く聴かれました。必ず連絡がつく手段を1系統以上確保するなどコミュニケーションをとりやすい状況を徹底するとともに、部門によっては業務終了時にメールやチャットで当日の業務内容を報告をするなど周りの人たちが不安になったり、不便を感じないようにするための仕組みが求められます。

## Point 4

### サテライト拠点は残業を減らしデメリットが少ない

本年は23区外の郊外拠点をサテライト拠点として指定し、積極的な利用を促しました。結果としてサテライト拠点を使ってはたらくと自宅ではたらくよりも集中作業が行いやすく、効率的を上げて作業できたようです。一方、デメリットの面でもネットワーク速度の低下など技術的な障害が起これにくいことがわかりました。また、超過勤務時間についても減少する傾向があり、そうしたメリットをふまえた上で今後社内ではたらくやすいサテライト拠点を構築する必要があることがわかりました。

## Point 5

### 技術的に解決できる課題が多く存在

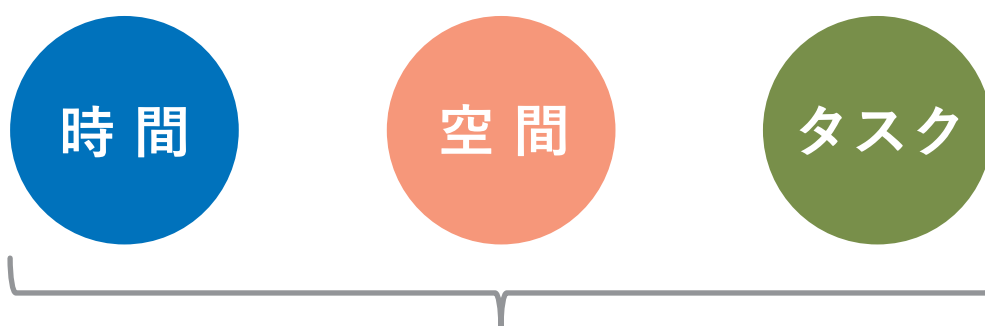
自宅、サテライト拠点ともにプリンターが使えないことや書類が手元がないことに対するデメリットが多く挙げられています。これらはプリンタードライバのインストールや文書の電子化などによって技術的に解決することが可能です。内線電話の取次ぎに関しても会社から対象者全員に携帯電話を配布し、連絡漏れがないようにするなど、はたらきやすさの向上を目指して継続的に環境への投資を行っていく必要があります。

オカムラのミッション「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する」を達成するために重要なのは、社員が自分の力を十分に発揮してはたらくということです。そのために、オカムラでは一人ひとりが自分の状況にあわせて、はたらき方を設計できる環境の実現に向けてさまざまな取り組みを行っています。

## 柔軟なはたらき方とは？

柔軟なはたらき方とは「時間」「空間」「タスク」の3つの要素について自由度を上げ、はたらく人が多くの選択肢の中、自分にあったものを選択してはたらく状態だとオカムラは考えます。

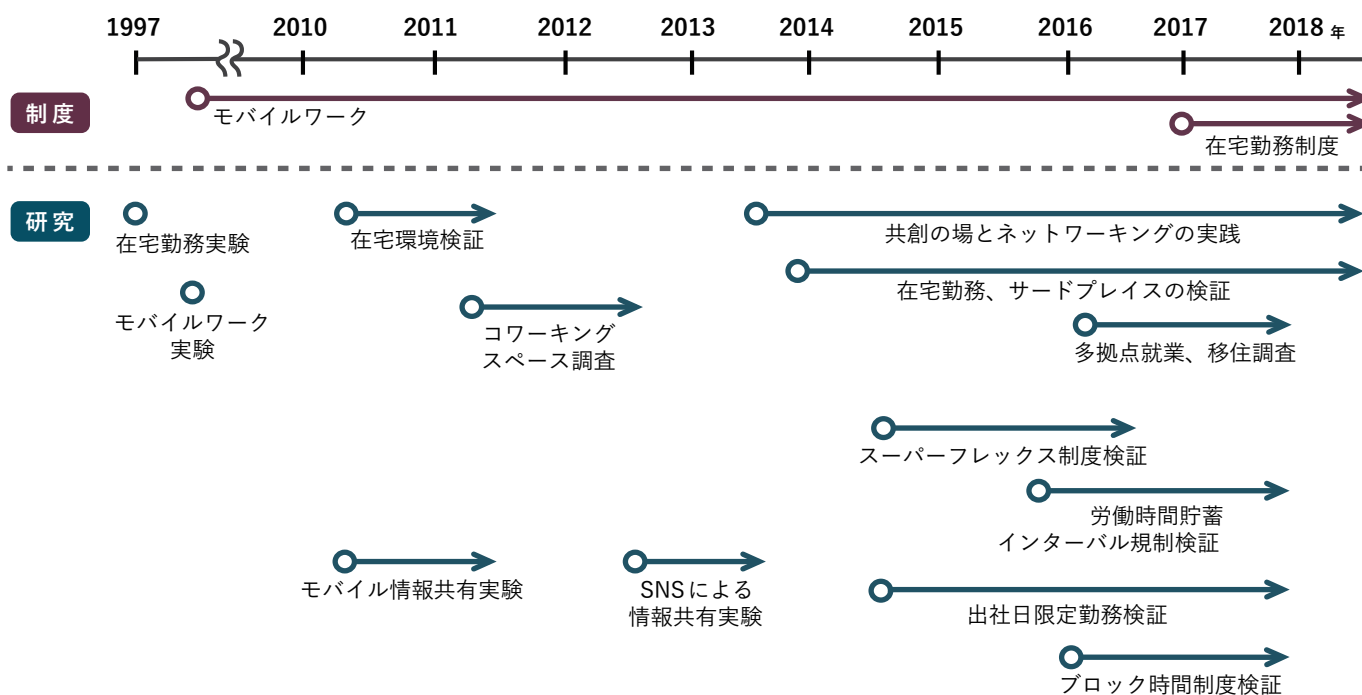
具体的には、いつでも（時間）、どこでも（空間）はたらくことができるためにモバイルワークや在宅勤務の制度を整えるとともに、自分で仕事をコントロールでき、新たな仕事を生み出していくためのスキルの向上や時間的余裕の創出を目指し環境の設定を行います。



3つの要素の自由度を上げていく

## オカムラのこれまでの取り組み

オカムラは、1997年に在宅勤務の実証実験を行ったのを皮切りに、柔軟なはたらき方に関する研究を続けてきました。その結果から2000年以降にモバイルワークをスタートし、2017年には育児・介護などを行っている社員を対象に在宅勤務制度を実現しました。



# 柔軟なはたらき方の検証 2018

2018年は総務省はじめ6省合同の「テレワークデイズ」に合わせて、柔軟なはたらき方が与える影響を調査する実験を行いました。

## 実験概要

実施期間 : 2018年7月23日から27日までの5日間  
全員参加日 : 24日(火)  
任意参加日 : 24日以外の期間中1日

全員実施日(24日)+任意の1日

7/23 **24** 25 26 27  
全員実施日

← 5日間 →

### 対象者

東京23区内の拠点に  
勤務モバイルワーク  
承認済の従業員

約  
**1000**人

### 推奨スタイル

フレックス早出  
(午前5時から7時までに会社)  
フレックス遅出  
(午前10時半以降に会社)  
サテライト拠点勤務

在宅勤務

出張先、客先などへ  
直行直帰での勤務

### 調査方法

期間中の各拠点での  
観察調査

実施後、社内アンケート  
調査にて意見回収

有効回答数

**588**人

### 集計方法

単純集計

クロス集計

- ・職種別
- ・事業部別
- ・職階別
- ・実施形態別

自由記述のピックアップ

## テレワークデイズとは



総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府が、東京都及び関係団体と連携して実施した働き方改革に向けた社会実験。2020年東京オリンピックの開会式が予定されている7月24日を中心として、都内の交通混雑緩和を解消することを目的としている。午前10時までは東京23区内の公共交通機関を使わないことをルールにし、在宅勤務やサテライト勤務を推奨している。2018年は1682団体、10万人以上が参加した。

# サテライト拠点の整備

2018年の実験においては、社内サテライト拠点での勤務を積極的に推奨しました。本実験のために23区外の郊外8拠点をサテライト拠点に指定し、期間中にオフィスの一部を開放しました。



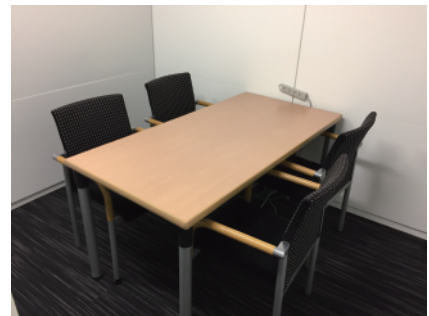
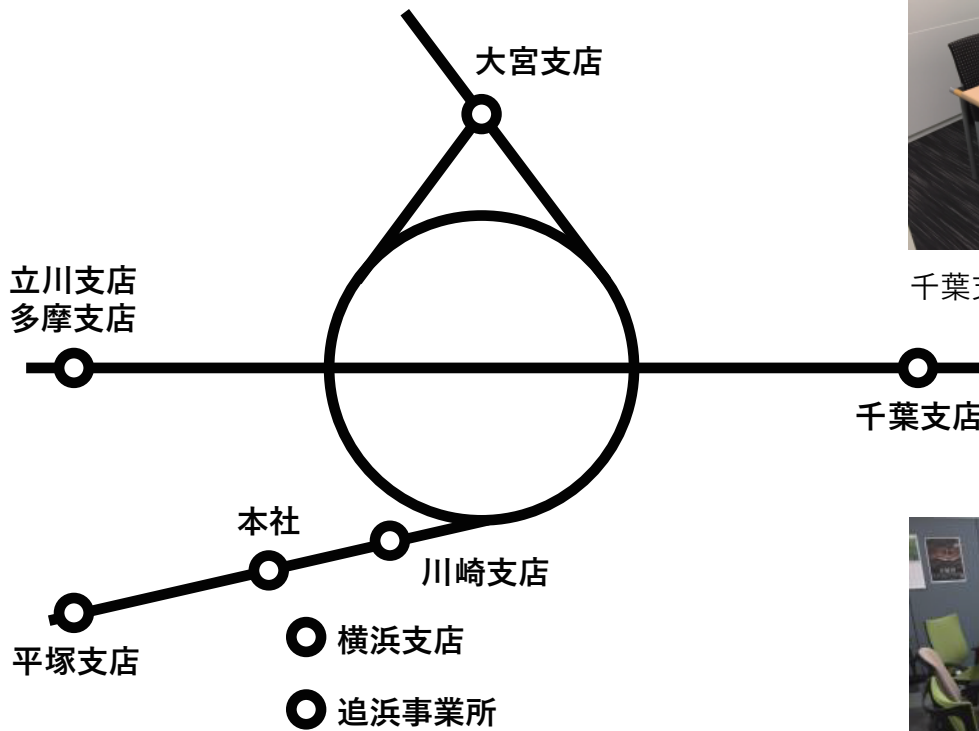
本社 32席



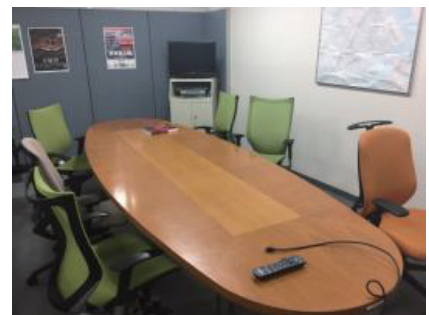
立川支店・多摩支店 20席



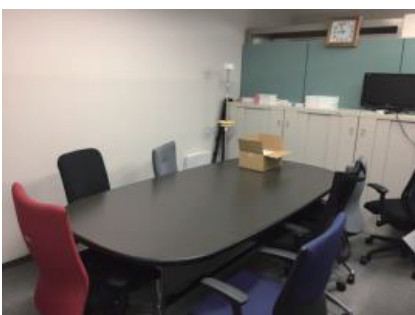
大宮支店 17席



千葉支店 16席



川崎支店 10席



平塚支店 6席



横浜支店 16席

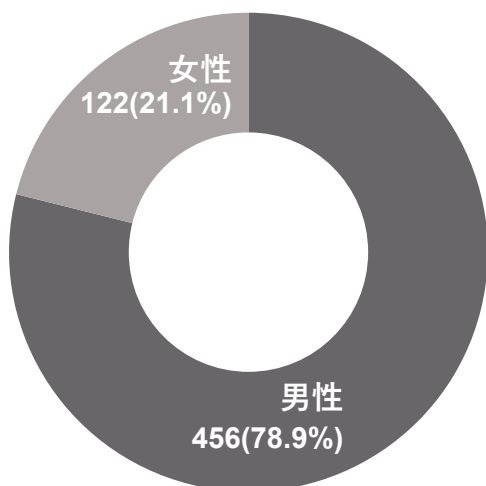


追浜事業所 7席

■今回指定したサテライト拠点

# アンケート結果

## 対象者の基礎データ



### ■ 性別

対象者の約8割が男性。全社の女性社員比率は14%ですので、おおよそその値に近い対象群だといえます。

### オカムラ基本データ

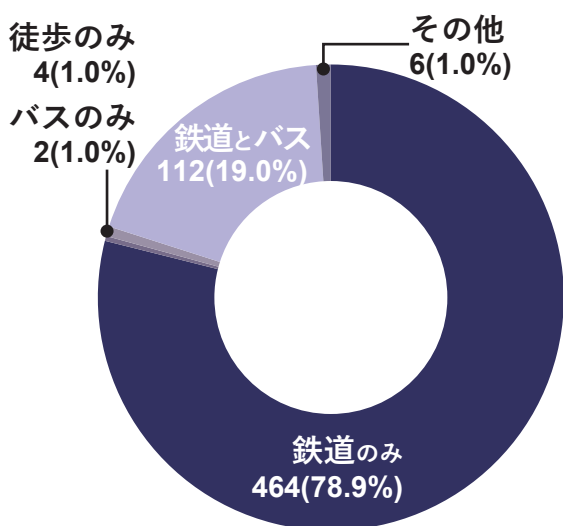
社名  
株式会社オカムラ  
OKAMURA CORPORATION

本社所在地  
〒220-0004  
神奈川県横浜市西区北幸  
1丁目4番1号 天理ビル 19階

創業  
昭和20年10月 [1945年]

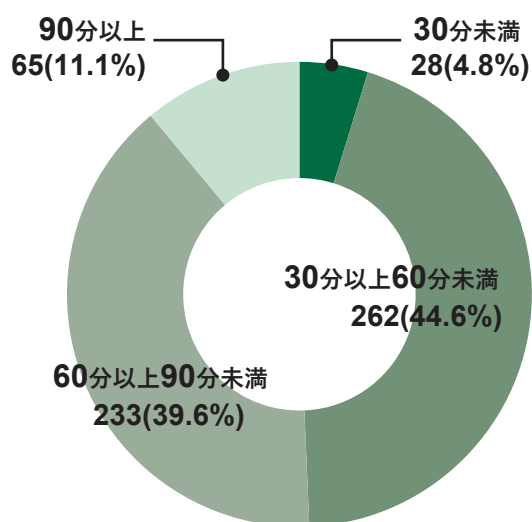
従業員  
3,326名 [2018年3月31日現在]

主な事業  
スチール家具全般の製造・販売



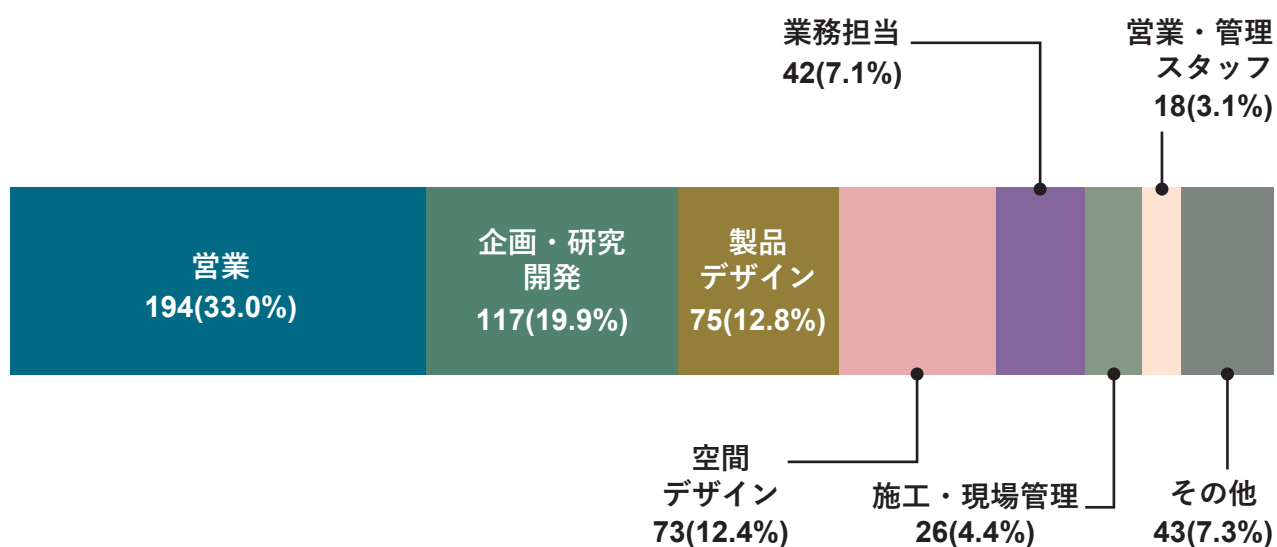
### ■ 通勤手段

対象者の通勤手段は「鉄道」が8割弱、「鉄道とバス」が2割弱となっています。「その他」には自転車が含まれます。



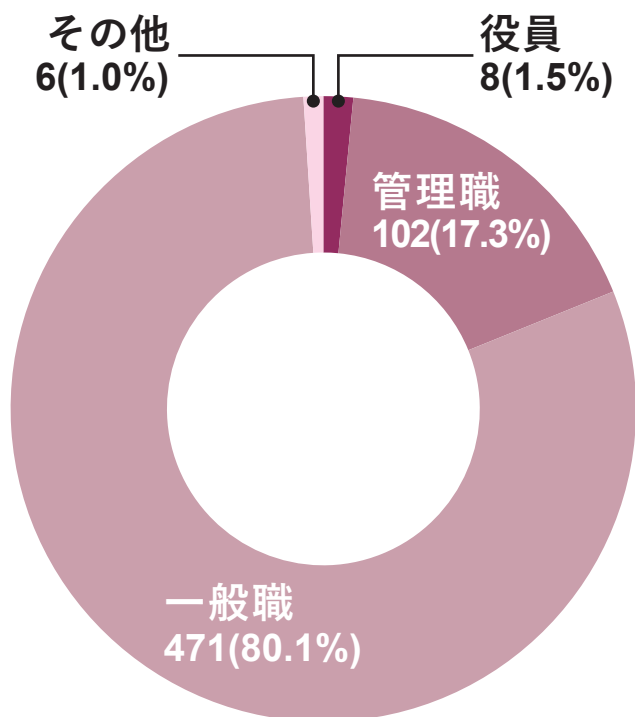
### ■ 通勤時間 <片道>

通勤時間は1時間を境に半々に分かれます。対象者の約1割は90分以上かけて通勤していることがわかります。



### ■ 職種

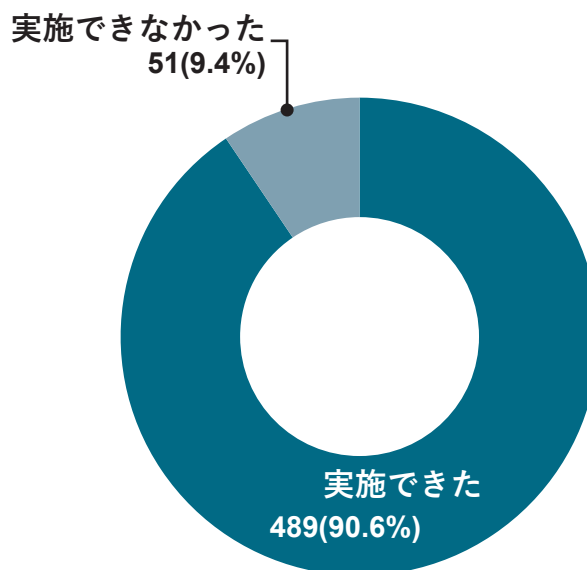
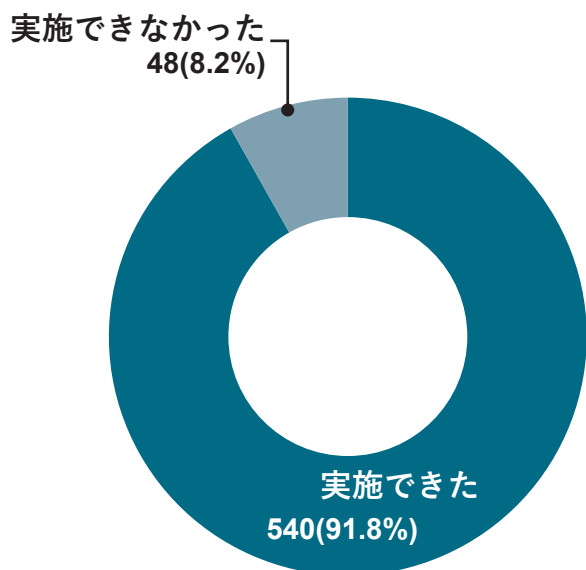
職種は営業が3割強を占めますが、企画職やデザイン職、スタッフなど多岐にわたります。「その他」には広報、ソフトウェア開発、教育、コンサルティングなどが含まれます。



### ■ 職種

対象部門の役員も積極的に参加し、柔軟なはたらき方を体験しました。管理職が2割弱、一般職が8割となっています。「その他」にはジョブパートナー（65才以上の契約社員）の人が含まれます。

## 実施に関するデータ

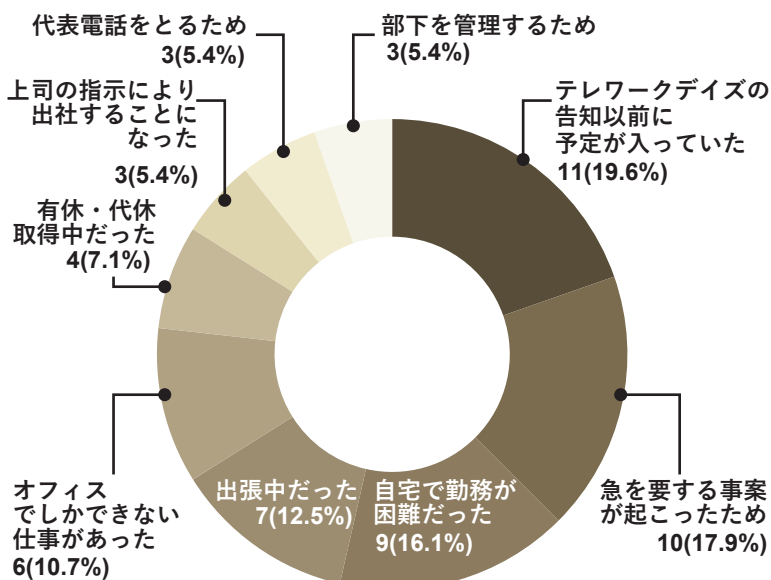
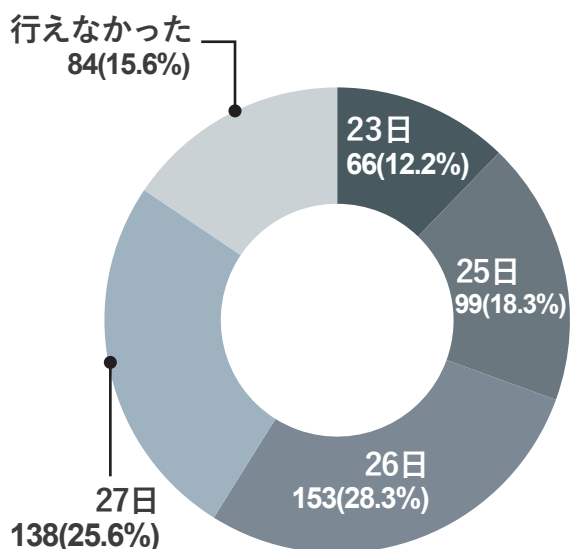


### ■ 期間中の実施

7月23日から27日までの5日間に一回でも柔軟なはたらき方を実施した対象者の割合は9割を超えました。多くの方が柔軟なはたらき方にチャレンジし、実体験されたことがわかります。

### ■ 全員実施日の実施

7月24日の全員実施日に柔軟なはたらき方を実施した対象者は9割強でした。左の期間中に実施できた対象者の9割ということで全対象者の約8割が実施したという結果になります。



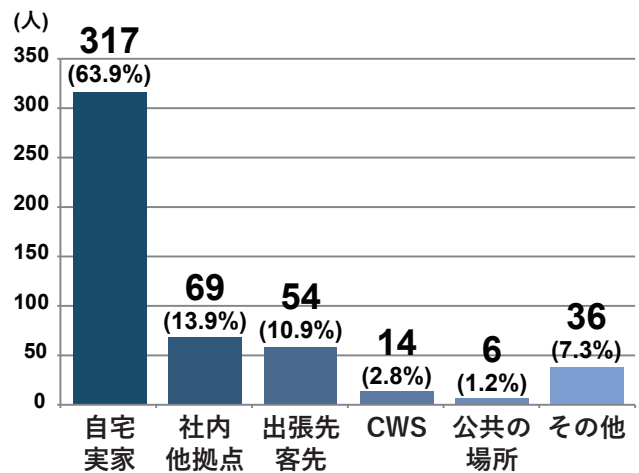
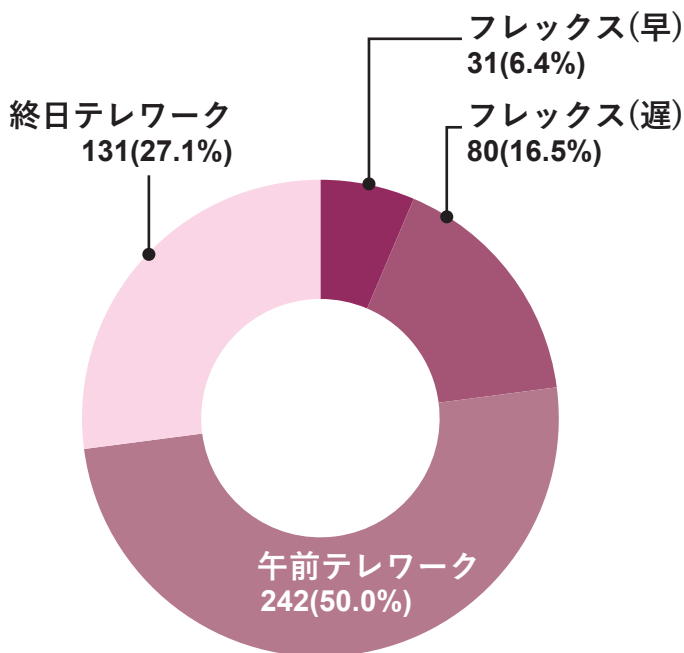
### ■ 全員実施日以外の実施

7月24日以外の4日間に一回でも柔軟なはたらき方を実施した対象者の割合は8割を超えました。傾向としては週頭の23日が少なく、全員実施日(24日)と連続しての実施とならない26日、27日に実施した方が多くなっています。

### ■ 実施できなかった理由

期間中を通じて一回も実施できなかった人に理由を聞いたところ、「急なアポイントメントが入った」「告知以前にアポイントメントが入っていた」が上位となりました。お客様や協業者との連携を考慮すればやむを得ない結果といえます。





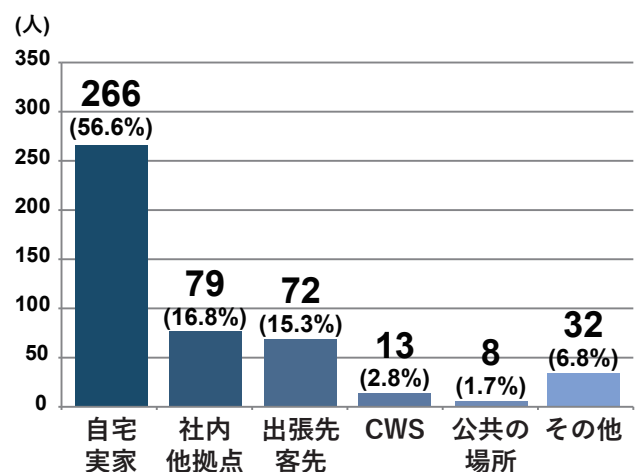
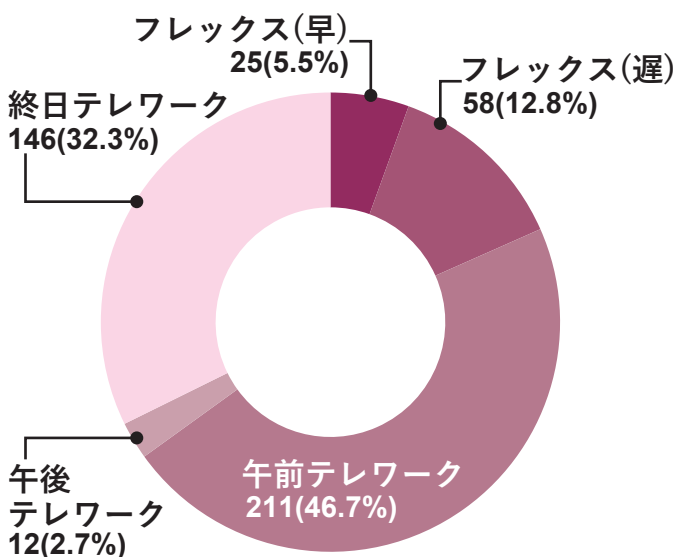
\*CWS=コワーキングスペース

### ■ 全員実施日の実施形態

24日の全員実施日に実施した対象者の約半数が午前中にオフィス以外の場所で働くことを選択したことがわかります。終日テレワークも4人に1人の割合で選択されていたことがわかります。

### ■ 全員実施日の実施場所

全員実施日には300名を超える人が自宅や実家で柔軟なはたらき方を実施されたことがわかります。コワーキングスペースは人数が少ないですが、利用数が限られているなか、積極的に活用されたといえます。



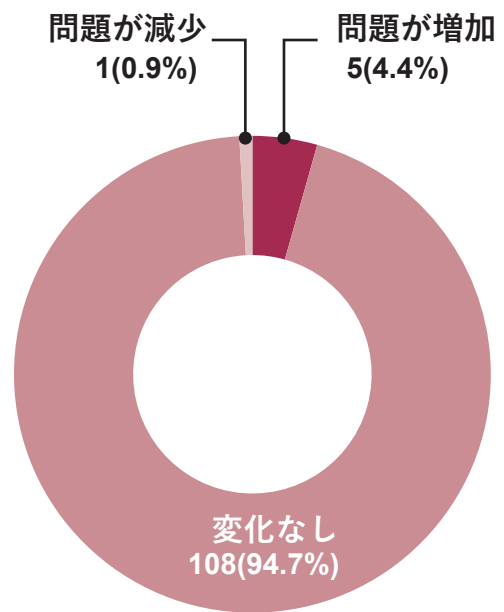
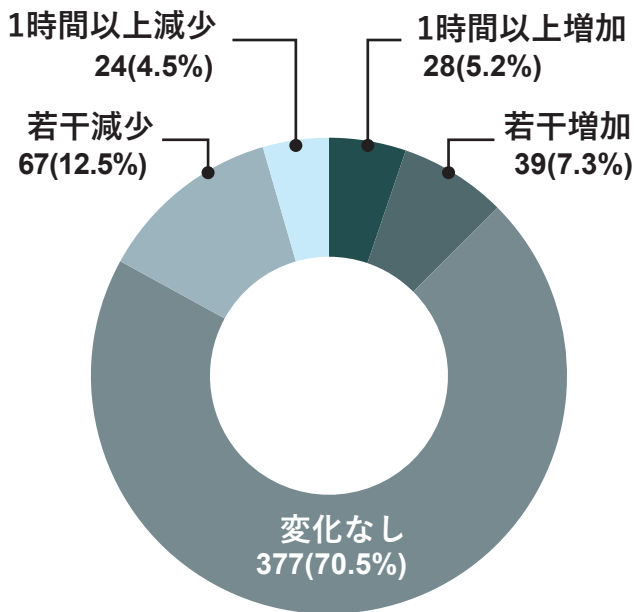
\*CWS=コワーキングスペース

### ■ 全員実施日以外の実施形態

7月24日以外の4日間で選択された実施形態は終日テレワークが24日より増加し、フレックス利用者の割合が減少しています。「午前10時まで公共交通機関を使わない」というルールが適用されないため、効率に配慮して移動がない終日テレワークを選択した人が増えたと考えられます。

### ■ 全員実施日以外の実施場所

全員実施日以外の実施場所を見ると、社内他拠点（サテライト）や出張先・客先が増加し、自宅・実家が減少していることがわかります。ネットワークや家具など作業環境が備わっていない自宅よりも、はたらくことに適したサテライトが選択されたと考えられます。



### ■実施による超過勤務時間の変化

柔軟なはたらき方を実施することで超過勤務時間に影響があったかを聞いたところ、7割の人が「変化がなかった」と答えました。若干減少した人数が上回りますが、おおむね変化はないといえます。

### ■実施期間中のトラブル

管理職の方を対象に実施期間中に部門内でのトラブルに増減があったかを聞いたところ、95%近くの人が通常と変化がなかったと答えています。若干増加傾向が見られますが、多くの人は変化を感じられなかったようです。

## 柔軟なはたらき方のインストラクション



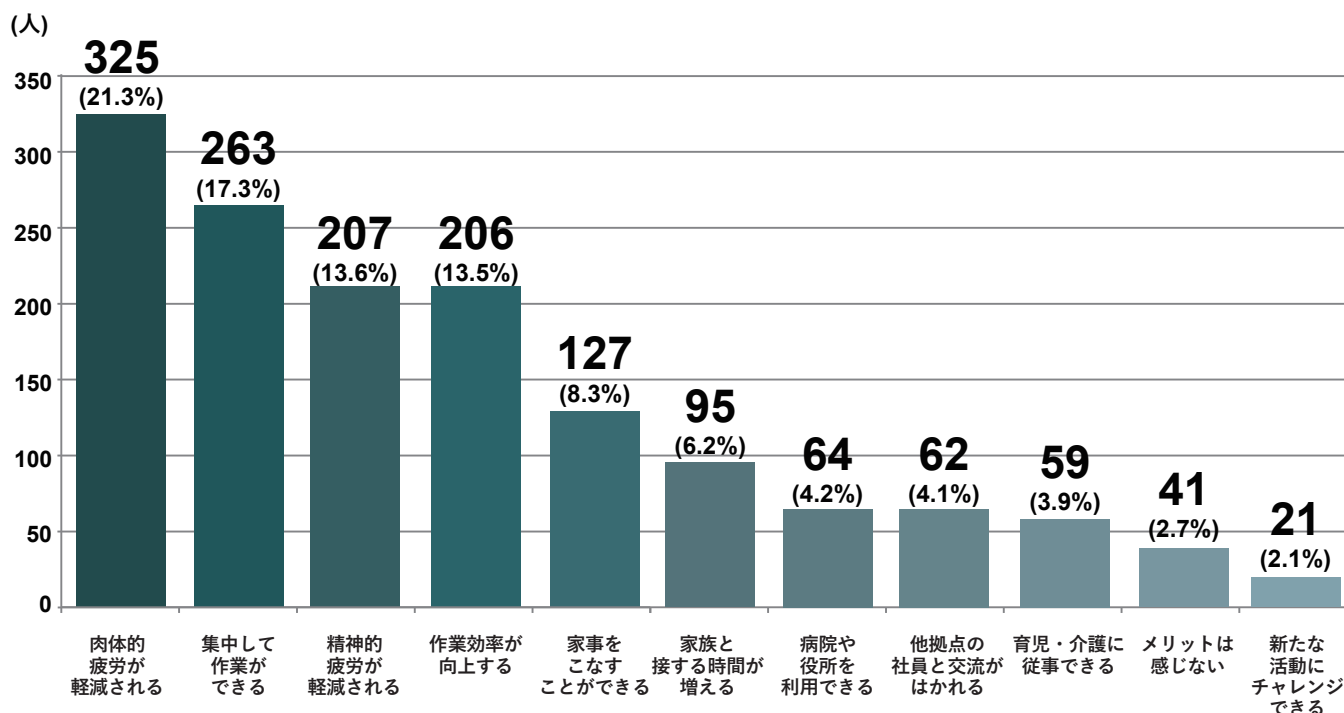
・インストラクション用の資料

柔軟なはたらき方実験の実施に際しては、各拠点ごとにインストラクションを行いました。

第1段階としては対象となる部門長を対象に個別の説明を行い、実験への参加協力を要請しました。第2段階としては各拠点の朝礼などで参加者へ直接説明を行いました。

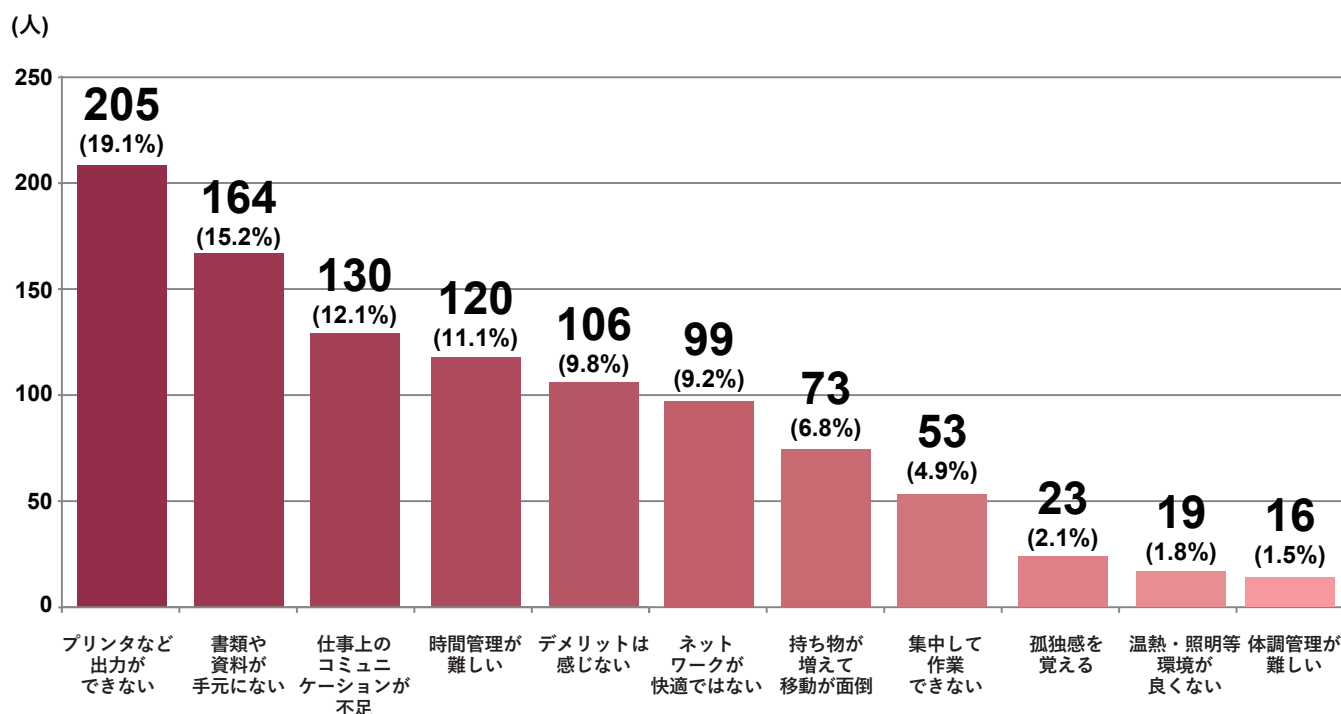
柔軟なはたらき方とはいっても、必ずしも全員が自立的に自分がどこで、誰とはたらくかを設計することはできません。あらかじめ運営側でモデルケースを用意し、効率的にはたらくことができることを伝えておくことが重要です。

また、情報セキュリティへの配慮や顧客、協業先への説明等トラブルが起こらないようにルールの説明を行いました。こうした事前の準備により、大きなトラブルが発生することなく、期間を終えることができましたのです。



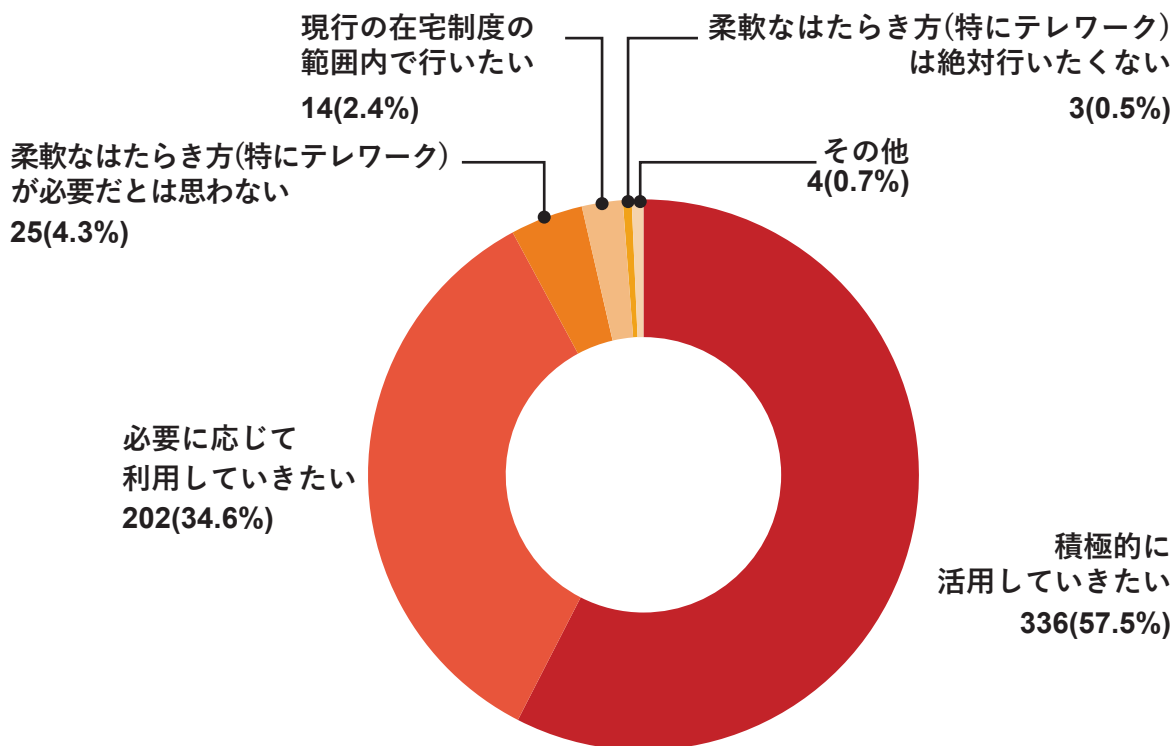
### ■柔軟なはたらき方のメリット

1回以上実施した対象者にメリットを聞いたところ、通勤がなくなる、もしくはラッシュ時間帯を外すことによる「肉体的疲労の軽減」を挙げる人が一番多いという結果になりました。ただし、「集中して作業できる」(2位)、「作業効率が向上する」(4位)といった業務に直結するメリットも上位にきています。柔軟なはたらき方が健康経営や仕事の効率化につながる可能性がここから垣間見えます。



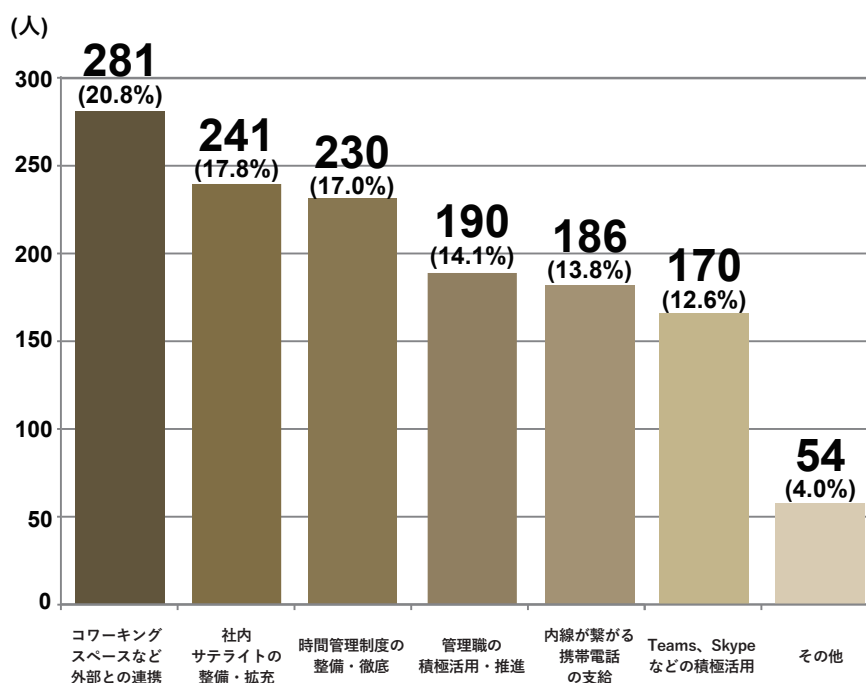
### ■柔軟なはたらき方のデメリット

一方、1回以上実施した対象者にデメリットを聞いたところ、「プリンタなど出力機器が利用できない」が頭一つ抜けて一番に挙げられています。2位には「書類や資料が手元にない」が位置しています。どちらもプリント環境の整備や文書の電子化、クラウドサービスなどで今後解決可能な課題です。一方で「デメリットは感じない」が5位に挙がっているなど、メリットに比べてデメリットは少ない傾向にあるといえます。



### ■柔軟なはたらき方との関わり

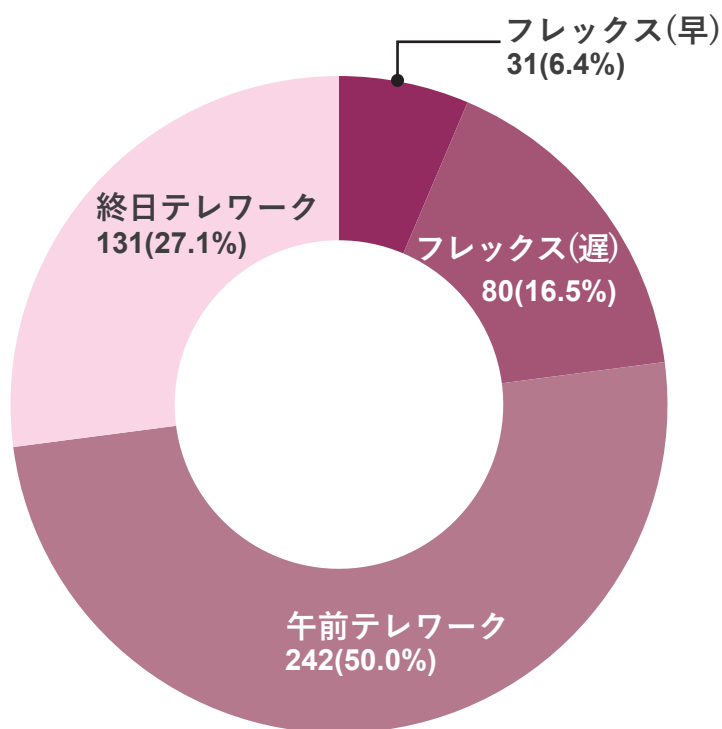
実施した人、実施できなかった人をあわせた対象者全員に今後ご自身と柔軟なはたらき方（特にテレワーク）の関わり方について聞いたところ、6割弱の人が「積極的に活用していきたい」と回答しています。2位の「災害時など必要に応じて利用していきたい」と合わせると9割の人が制度としてオフィス外でもはたらける仕組みや環境をつくることに前向きな意思を示していることがわかります。



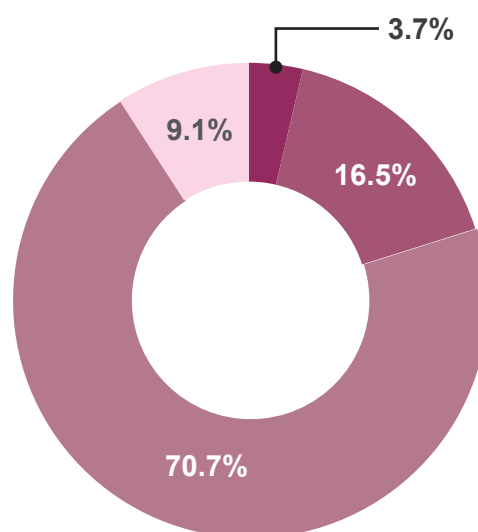
### ■柔軟なはたらき方実現に向けての課題

オカムラで柔軟なはたらき方を実現していくために今後解決すべき課題について聞いたところ、「コワーキングスペースなど外部サービスとの連携」を挙げる人が一番多いという結果になりました。ついで「社内サテライト拠点の整備・拡充」が続いており、はたらく場所への要求が非常に高いということがわかります。また、テレワークやフレックス勤務の際の時間管理や人事評価など制度の整備・拡充を求める声も多くなっています。

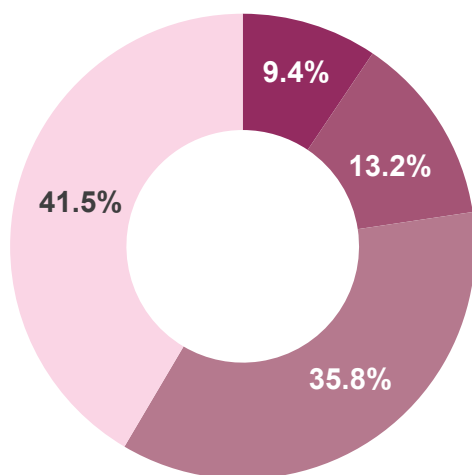
## 職種、実施形態等によるクロス集計



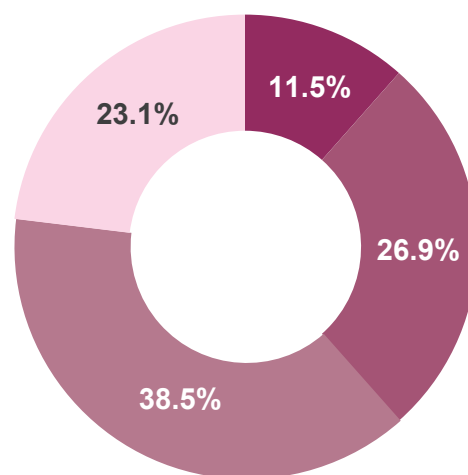
・ 全実施者



・ 営業職



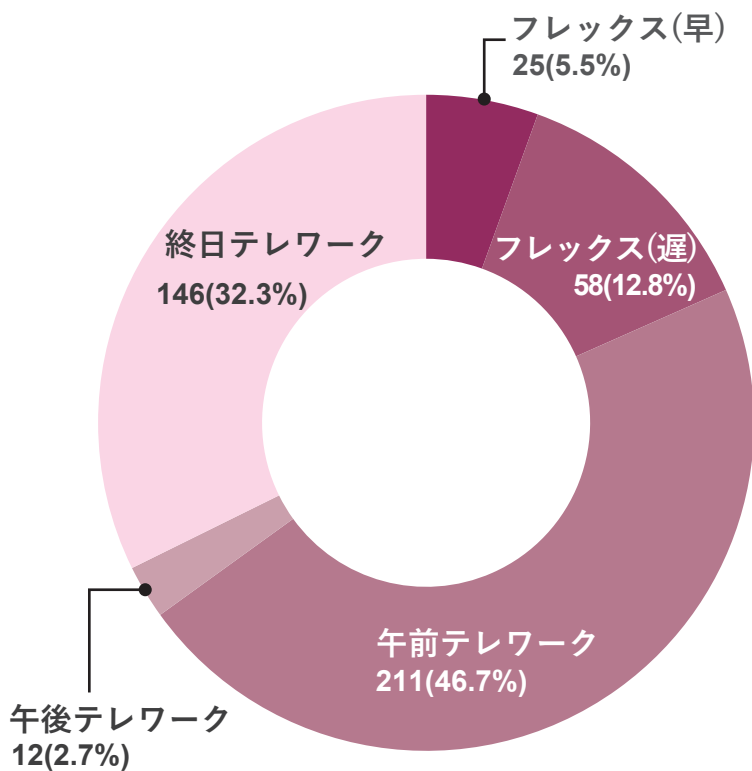
・ 空間デザイン職



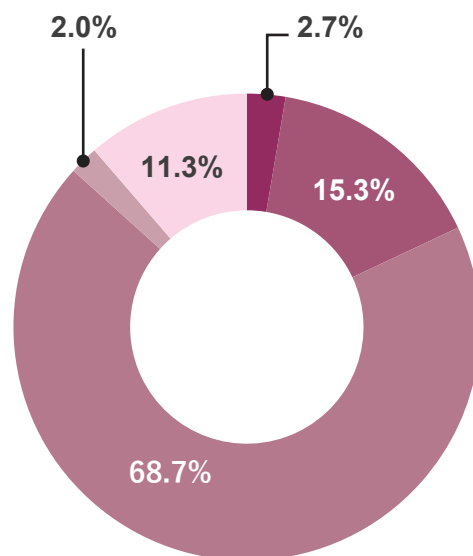
・ 施工管理職

### 【職種別】 全員実施日の実施形態

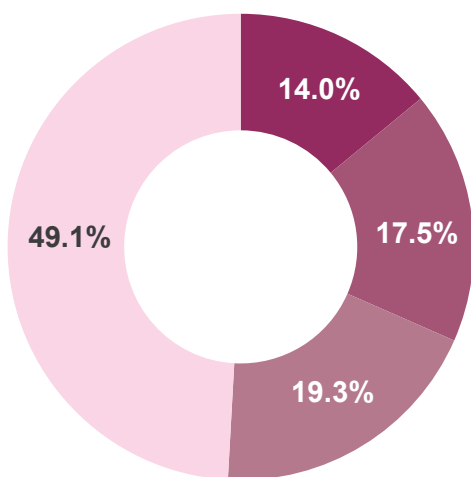
全員実施日の実施形態について職種別にみると、いくつかの特徴を挙げるすることができます。営業職は7割以上の実施者が午前テレワークを選択し、終日テレワークの割合は1割を切っていました。一方で、空間デザイン、製品デザイン職は約4割の実施者が終日テレワークを選択しています。施工管理職はフレックスを採用した実施者が4割近くに上ります。職種によって顧客対応やオンサイト業務などの量が異なり、それらがはたらき方の選択に影響を与えていることがわかります。



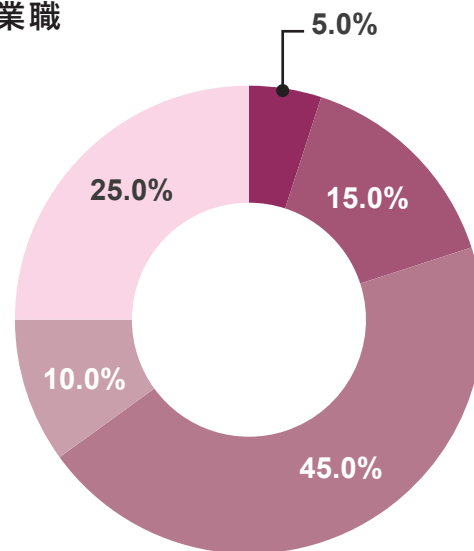
・全実施者



・営業職



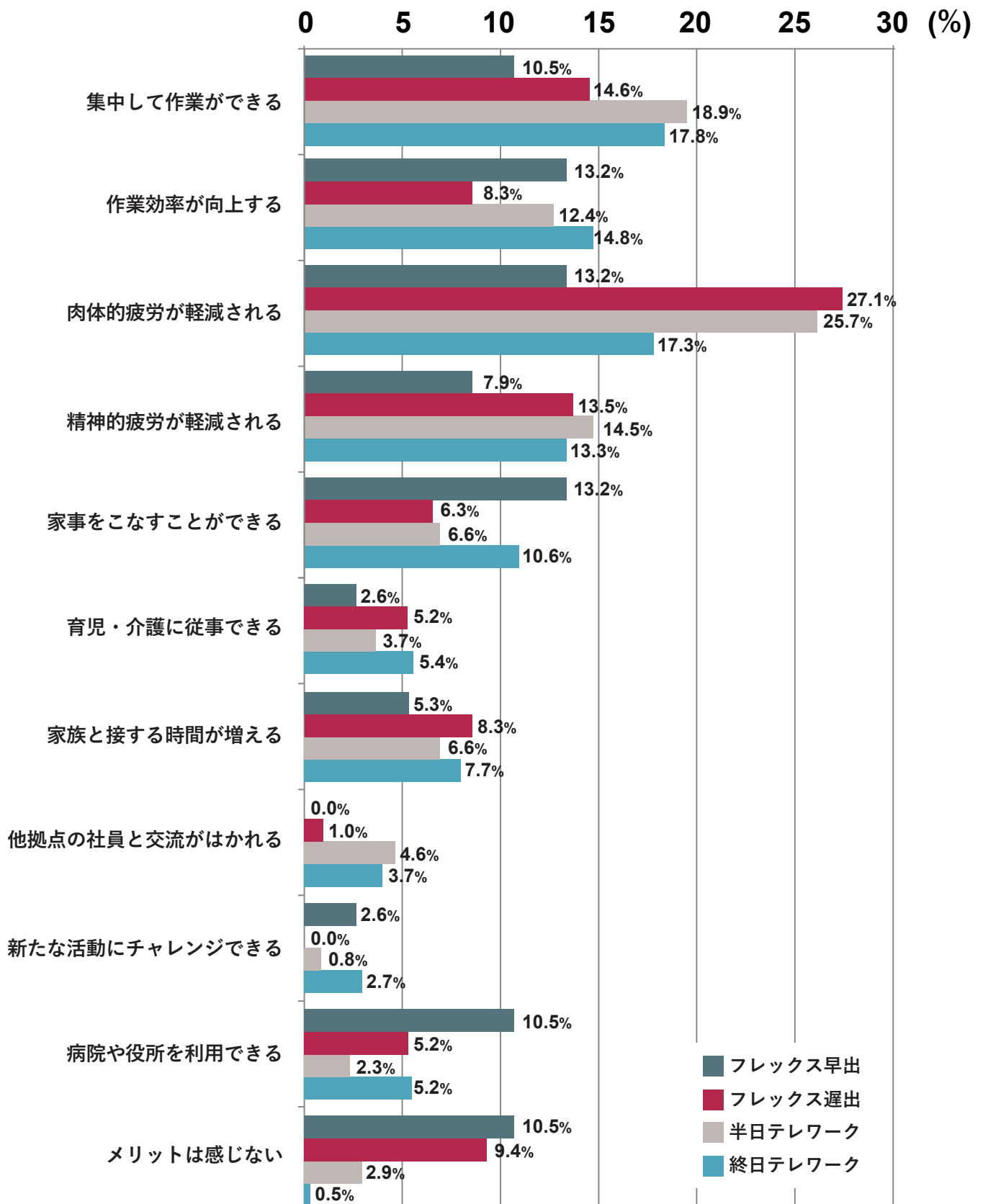
・空間デザイン職



・施工管理職

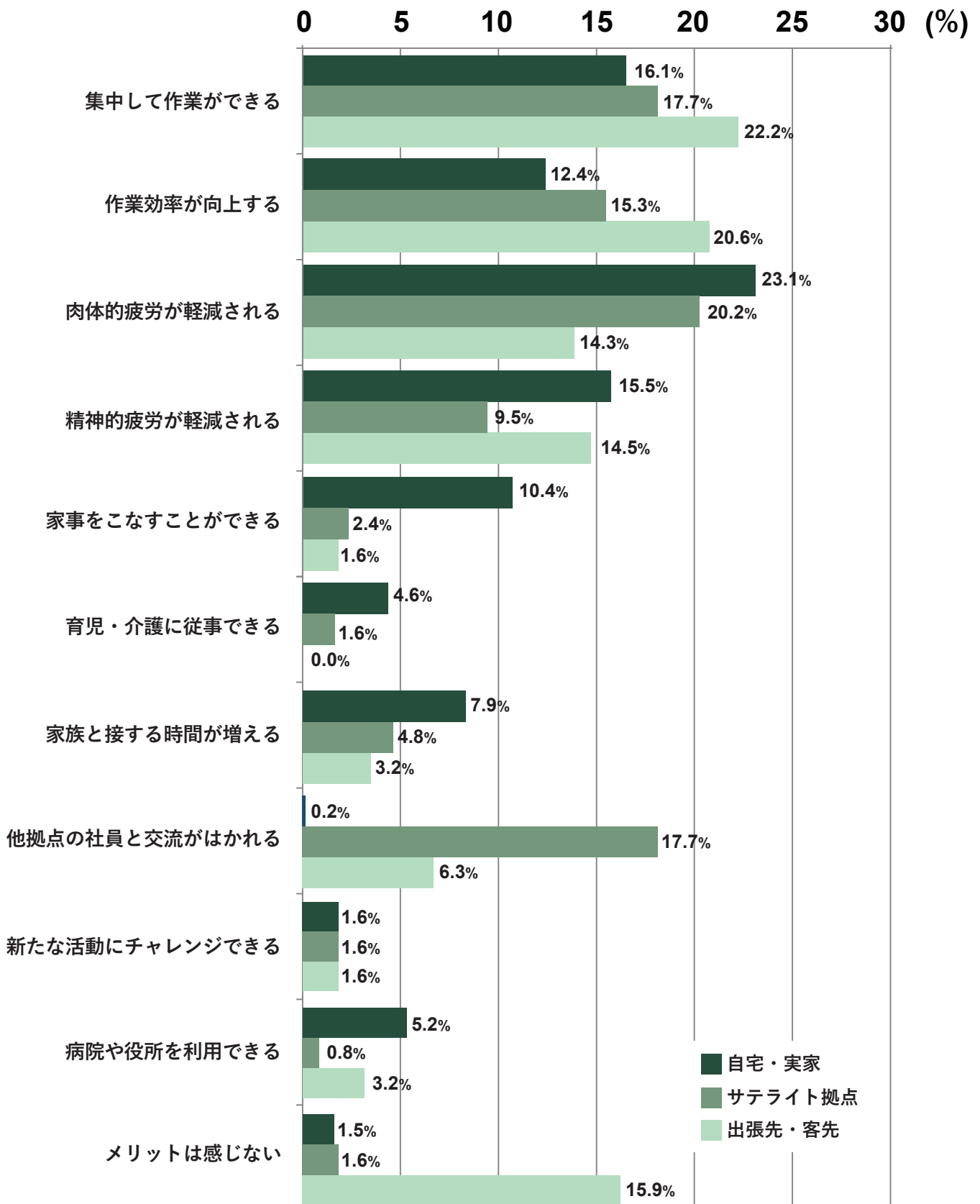
### 【職種別】 全員実施日以外の実施形態

全員実施日以外の実施形態についても職種別にみると、全員実施日と傾向は似ているものの、若干の差が出ています。空間デザイン、製品デザイン職は午前テレワークが減少し、フレックスタイムの利用と終日テレワークの割合が増加しています。集中して作業を行う際に、半日ごとの実施は移動時間の関係から効率が悪いことが原因に挙げられます。一方、施工管理職についてはフレックスタイム利用の割合が減少し午前、午後といった半日単位での実施が増えました。これは半日実施と現場への直行直帰を合わせた形態が増えたと考えられます。



### 【実施形態別】柔軟なはたらき方のメリット

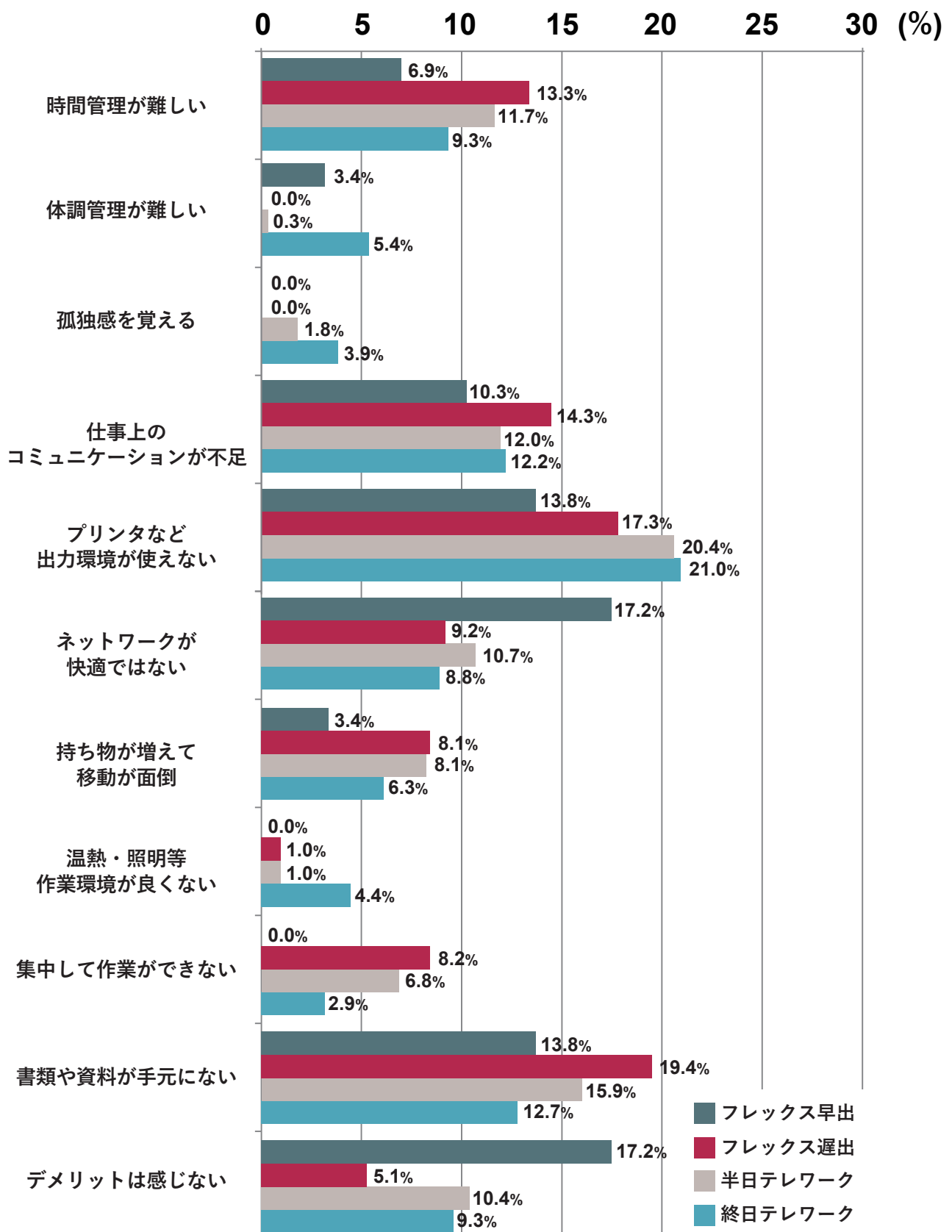
実施形態別のメリットを見てみると、実施者が少ないもののフレックス早出の人の一部は通常より早く退社できたため、「病院や役所を利用できる」メリットを感じる割合が高くなっています。フレックス遅出の人は通勤ラッシュを回避することができるので「肉体的疲労の軽減」を挙げる人の割合が他の形態よりも高くなっています。終日テレワークの人は「集中して作業」「作業効率が向上」の割合が高くなっており、作業に好影響が出るといえます。



### 【実施場所別】柔軟なはたらき方のメリット

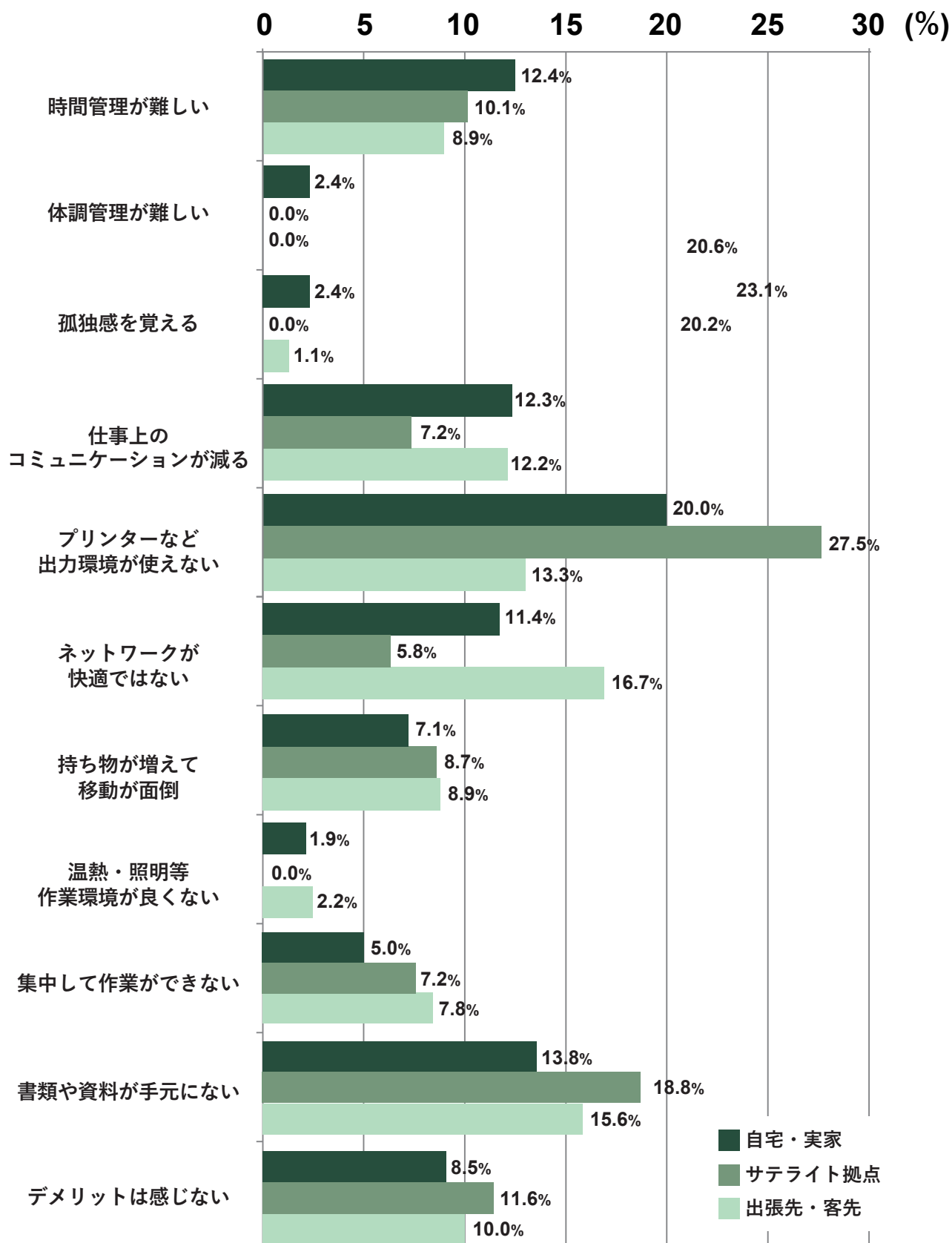
実施場所別のメリットを見ると通勤ラッシュを避けることができるため、自宅・実家で実施した人は「肉体的疲労の軽減」の割合が高くなっています。サテライト拠点を使った人は「集中して作業」「作業効率が向上」の割合が高まるほか、「他拠点の社員と交流」をメリットとして挙げる割合が他と比較して突出しています。コワーキングスペース、出張先・客先は短時間に目的意識を持って使うため「集中して作業」「作業効率が向上」の割合が他と比べて高くなっています。また、日常的に外出先ではたらいっている人は特別なメリットを感じなかったようです。





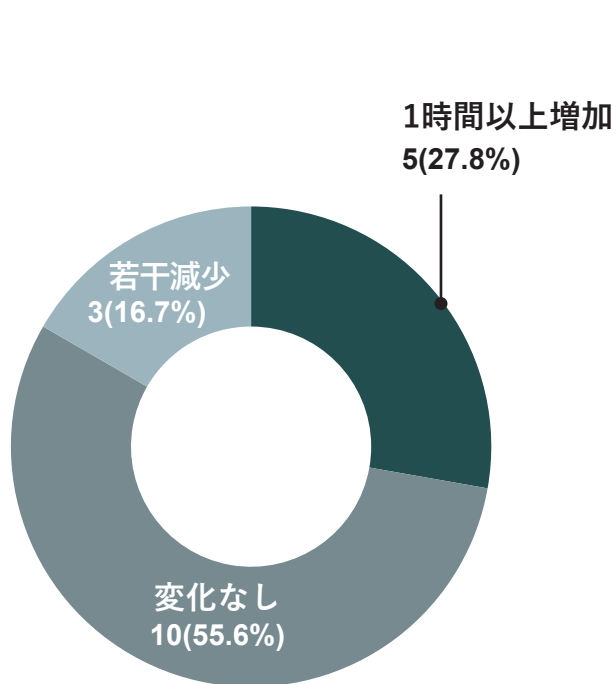
### 【実施形態別】柔軟なはたらき方のデメリット

実施形態別のデメリットをみると、母数が少ないものの、フレックス早出を選択した人はネットワークに関する不満が多かったようです。フレックス遅出で朝自宅などではたらいた人はプリンターなどの出力環境がないことにデメリットを感じています。終日テレワークでは「体調管理が難しい」といった意見や書類が手元にないことに対する不満が高くなることがわかりました。

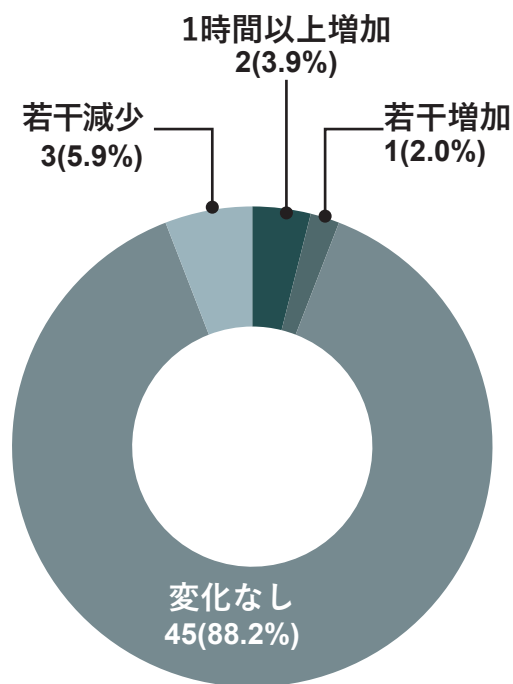


### 【実施場所別】柔軟なはたらき方のデメリット

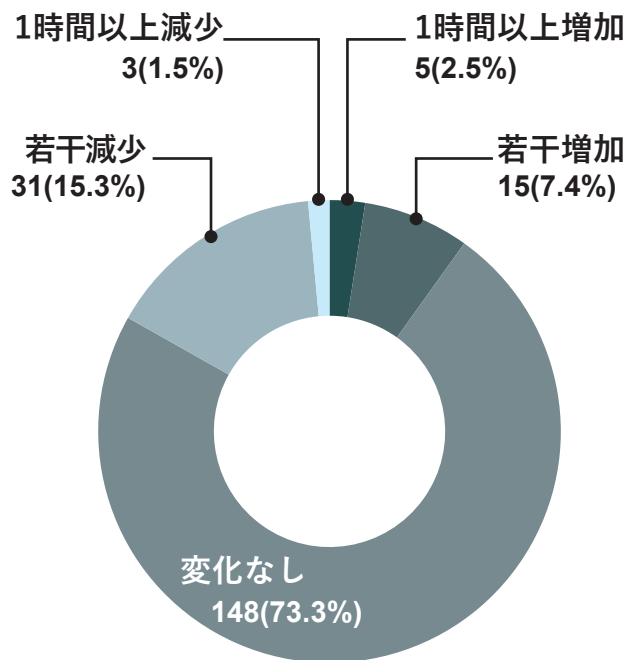
実施場所別のデメリットを見ると自宅・実家を選択した人は「プリンタなどの出力環境」が高い以外にも「書類や資料がない」「時間管理が難しい」「仕事上のコミュニケーションが不足」など多様な課題を抱えていたことがわかります。サテライト拠点を選擇した人は「プリンタなどの出力環境」は多いのですが、ネットワークや時間管理に関する項目は自宅・実家よりも低いことがわかります。コワーキングスペースなどでは「ネットワーク環境が快適ではない」がトップとなり、書類やプリンターに関する項目が続いています。



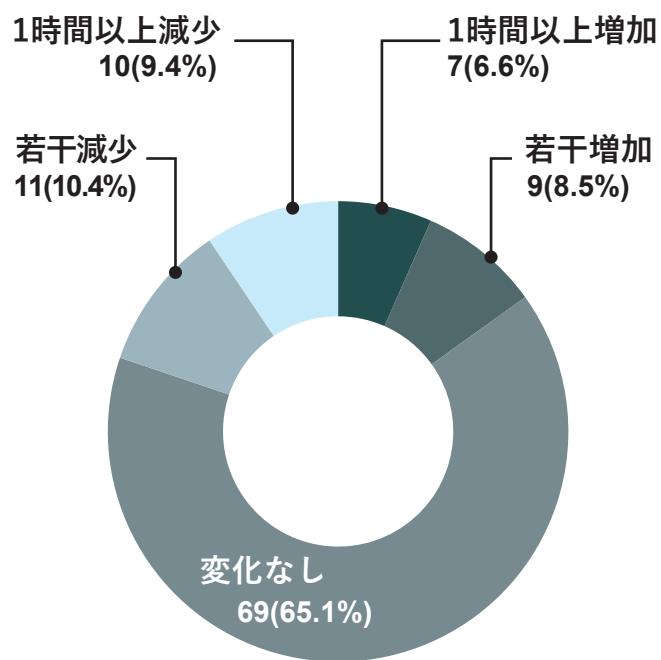
・フレックス（早出）



・フレックス（遅出）



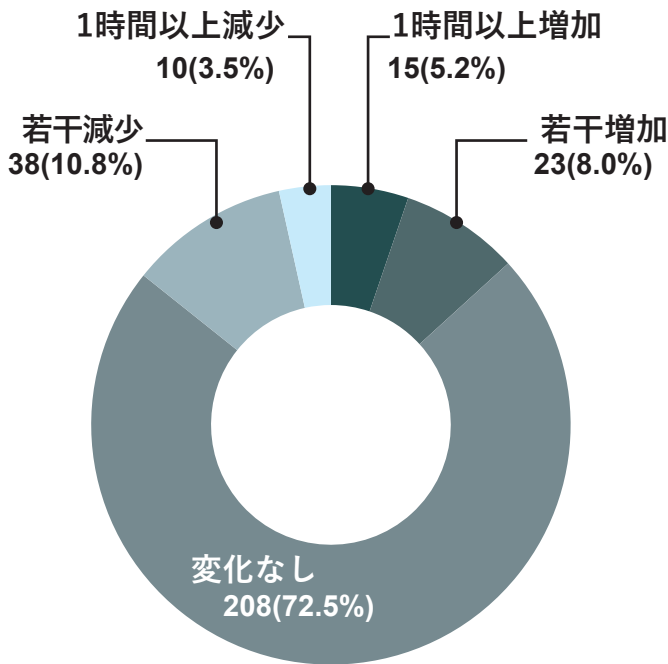
・半日テレワーク



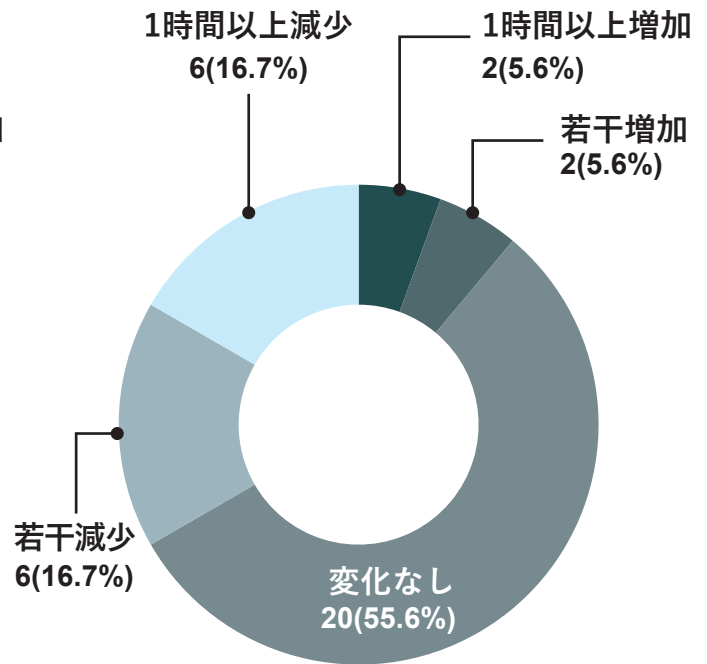
・終日テレワーク

### 【実施形態別】超過時間への影響

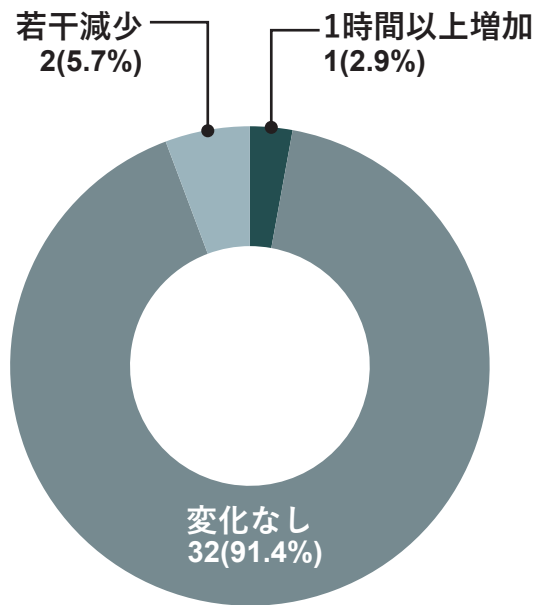
実施形態別の超過労働時間への影響をみると、フレックス早出をした人は若干増加傾向にあったことがわかります。早く出てきたものの、結局退社時間は通常と変わらなかったという事態が起こったためです。その他の形態を選択した人はいずれも7割以上の方が通常と比較して「変化なし」と回答しています。半日テレワークを選択した人に若干超過勤務が減少する傾向がみられますが、フレックス早出以外の柔軟なはたらき方はいずれの形態であっても超過勤務時間に大きな影響を与えることはないと考えられます。



・ 自宅、実家



・ サテライト拠点



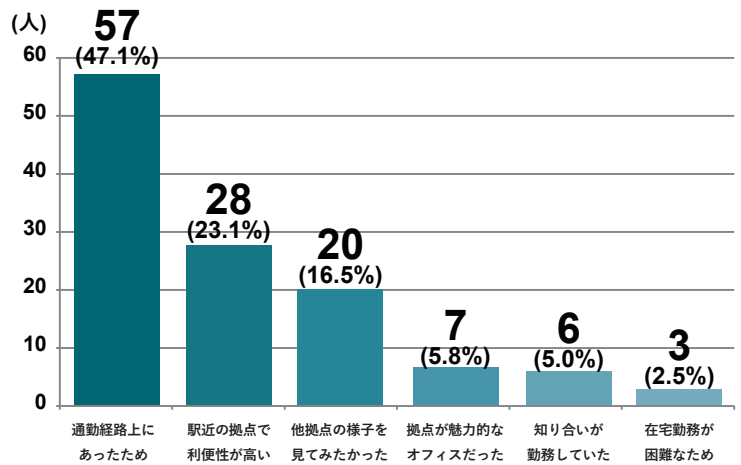
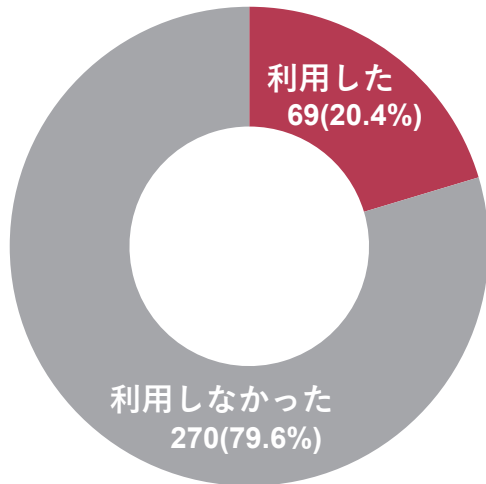
・ コワーキング、出張先、客先

### 【実施場所別】 超過時間への影響

実施場所別の超過労働時間への影響をみると、自宅・実家を選択した人は7割以上が「通常と変化なし」と回答しており、増減が発生した人の数もほぼ同じとなっています。サテライト拠点を選択された人は「若干減少」「1時間以上減少」が3人に1人と多くなっています。通常のオフィスにいる時よりも効率よく作業し、上司や部下の目もないため、超過労働時間を減らすことができたと考えられます。コワーキングや出張先を選択した人は9割を超える人が「通常と変化なし」と答えていることからコワーキングスペースなどモバイル環境で働くことは超過勤務に影響を与えないことがわかりました。

# サテライト拠点に関するデータ

本年の柔軟なはたらき方検証実験において、新たに盛り込んだのが、サテライト拠点の利用を促進し、需要を明らかにするという施策です。サテライト拠点とは、自宅とオフィスをつなぐ通勤経路上、もしくは自宅の近隣にある社内他拠点のことです。通勤経路上や近隣にあるため、時間やコストをかけずに効率的にアクセスすることができ、社内ネットワークや内線を利用することができる便利でセキュアな環境となっています。本結果を踏まえて、今後社内の各拠点をどのように（各拠点に対する需要、求められるオフィス環境、予約システムなど）整備していけば柔軟にはたらくことができるか、検討を推進します。

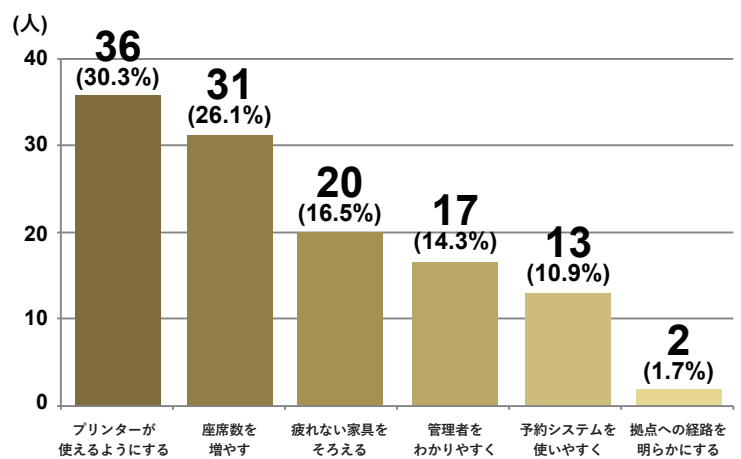
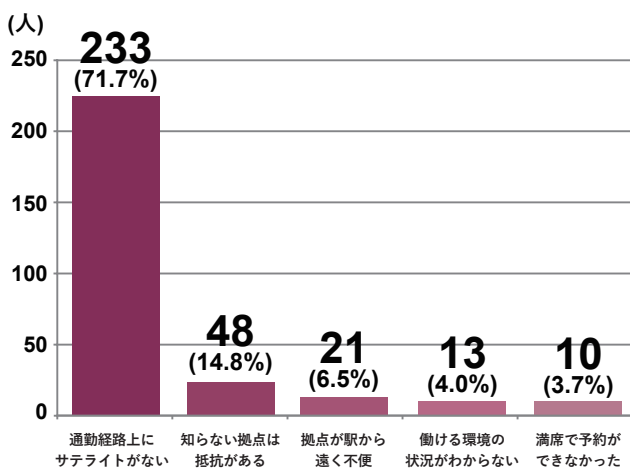


## ■サテライト拠点の利用割合

本年は初のトライということで、特にタッチダウン席としての環境を整える投資を行わず、通常使われているオフィスの一部（ミーティングコーナーや会議室）を活用しました。席数が限られていたこともあり、利用者は2割にとどまりましたが、一定の需要があることはわかりました。

## ■サテライト拠点を利用した理由

サテライト拠点はセキュアな環境で、出先からの戻りや帰宅途中に効率よくはたらくことができる柔軟なはたらき方の受け皿になる拠点です。そのため利用の理由にも利便性やアクセスのしやすさをあげる利用者が多くみられます。



## ■サテライト拠点を使わなかった理由

利用しなかった人の理由では、通勤経路上に拠点がなかったことがトップでした。コワーキングスペースとの連携などで対応していく必要があります。

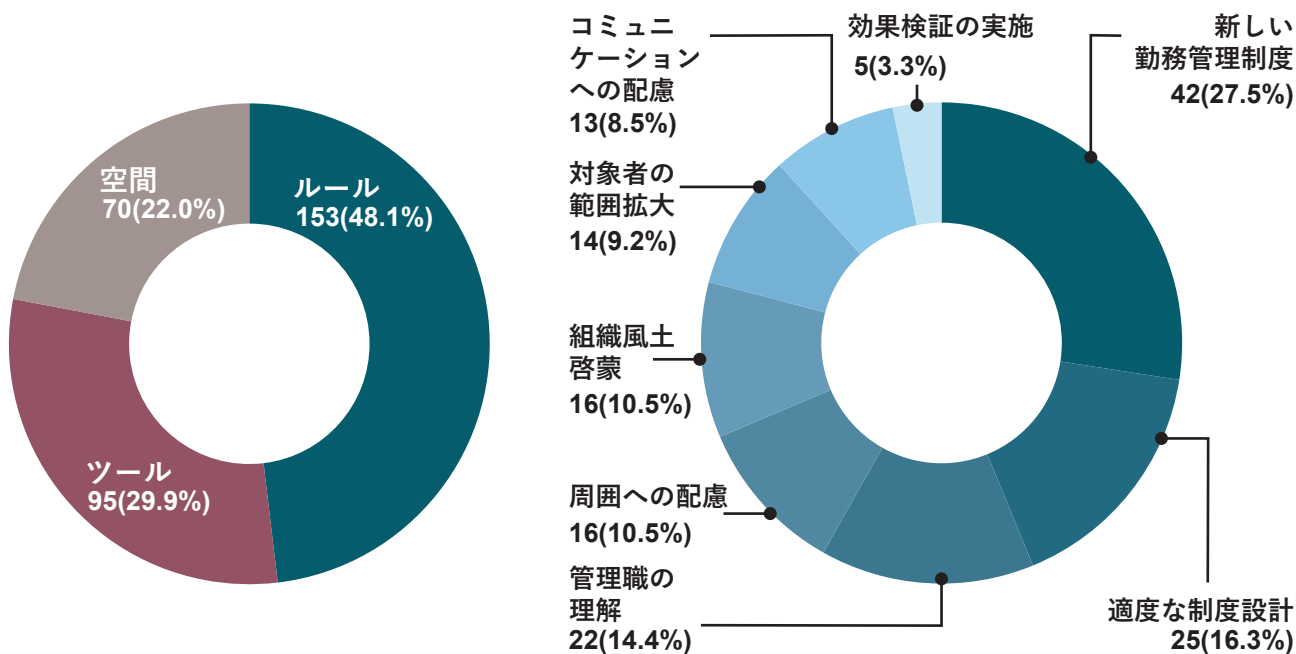
## ■サテライト拠点の改善ポイント

今回は専用に整備した環境でなかったため、プリンターの利用や家具などに不満を感じる利用者が多かったことがわかります。

## 制度を普及させる際に配慮してほしいこと <自由記述>

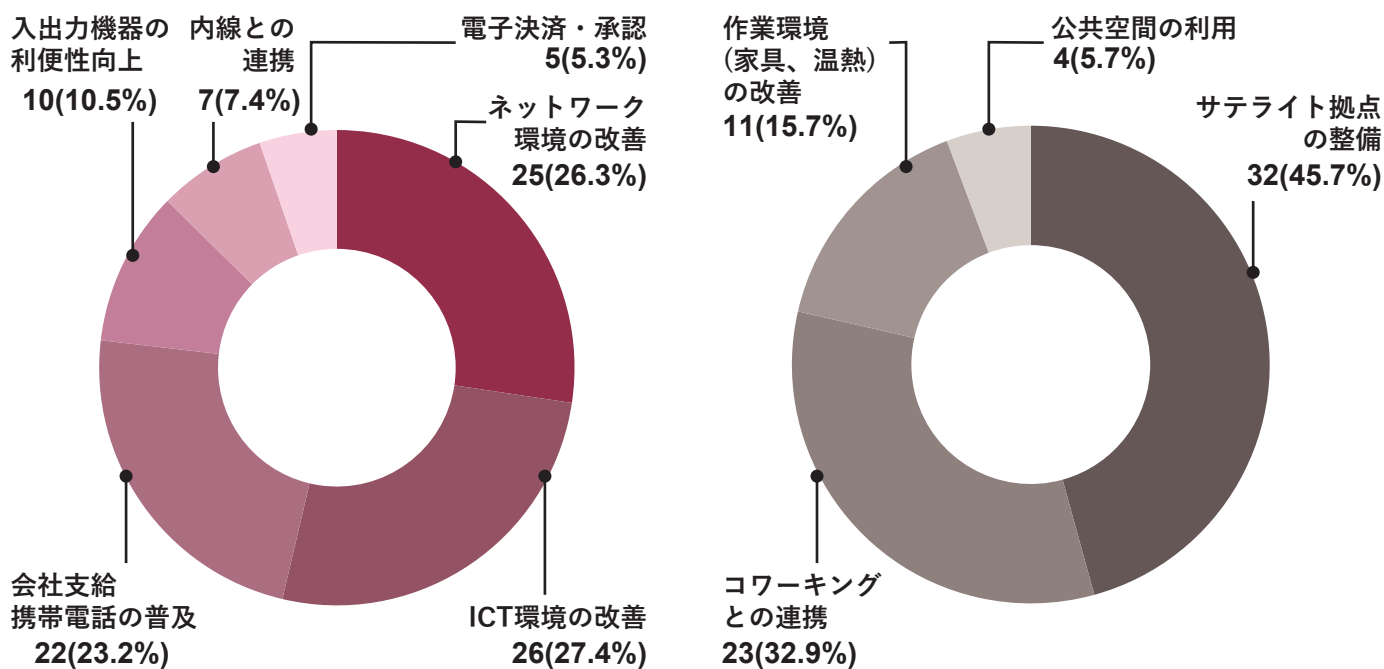
アンケートの最後に今後柔軟なはたらき方（特にテレワーク）を普及させていくにあたって配慮してほしいことを全員に問う項目を設けました。さまざまな意見が出ましたが、それを「ルールに関する項目」「空間に関する項目」「ツールに関する項目」と大きく3つの環境を構成する要素別に整理しました。

意見の約半数はルールに関する項目で、勤務管理制度やルール化にあたっての許可制度や管理職の理解促進に関するものが多くみられました。次に多かったのがツールに関する項目で、全体の3割となっています。ネットワーク環境の改善や会社支給の携帯電話（スマートフォン）の普及、はたらく際に便利なツールの配布などが挙がっています。空間に関する項目は全体の2割強となっています。コワーキングスペースなど外部サービスとの連携や社内のサテライト拠点をより充実させることに対する意見が多くみられます。



■環境の3要素に対する要望割合

■ルールに関する項目の内訳



■ツールに関する項目の内訳

■空間に関する項目の内訳

**WORK MILL**

projected by

**okamura**

柔軟なはたらき方に関する実証実験 報告書  
<ダイジェスト版>

発行日 2018年9月20日

発行者 株式会社オカムラ

人事部

フューチャーワークスタイル戦略部

はたらくを科学する研究所

[workmill.jp](http://workmill.jp)

[okamura.co.jp](http://okamura.co.jp)