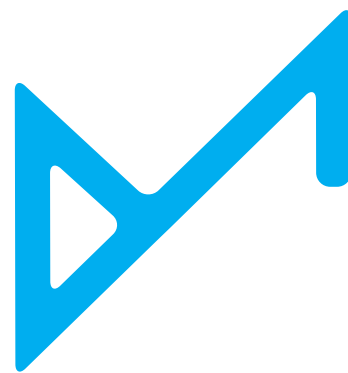




株 式 会 社 無 限

テレワーク実施状況について

前段として

当社はテレワーク実施を目的として社内環境を整備したわけではなく、
クライアント要望に添える環境を整えていく中で、
テレワーク（リモート＆在宅）勤務が可能な環境が作れていたことにより
一部のスタッフがリモート＆在宅での勤務が可能となっています。

これは「新型コロナウイルスの流行」に直面した際に
業務の一部切り分けを実施し
可能な範囲から実施していることの資料となります。

拠点

- ☐ 山口本社（自社ビル / 2フロア）
山口県防府市沖今宿1-4-12
- ☐ 東京本部（テナント3フロア）
東京都渋谷区幡ヶ谷1-8-3

業務範囲

- ☐ プランニング
販促企画 / 店舗企画 / 商品企画等
- ☐ グラフィックデザイン
チラシ / パンフレット / カタログ / パッケージ
WEBサイトデザイン / 構築など
- ☐ 各種撮影（スチール / ムービー / 空撮）
風景 / 人物 / 商品など
- ☐ その他、広告販促に関わる全般業務



2拠点ともに「制作フロア撮影スタジオ / ミーティングスペースあり

■ スタッフ 構 成

		東京本部 35名	山口本社 20名
事務	4		  
営業企画	7	   	  
デザイナー	30	                  	          
カメラマン	3	 	
スタイリスト	2	 	
コピーライター	1		
レタッチャー	2	 	
商品管理	4	   	
制作アシスタント	2		

☐実業務

打ち合わせ並びに実業務は基本出社（社外持ち出し禁止の情報が多々あり）

外部打ち合わせ・ロケ撮影・納品のみなどの場合は、直行直帰も一部実施

☐環境

東京←→山口の通信環境を整備済

社内ネットワークのセキュリティを高めた拠点間共有も構築

社内設備の更新に合わせ、複数クラウドサービスの利用による共有環境

webMT (zoom/meet) やチャットツールのテストと実務利用併用

当新型コロナウイルスの流行をきっかけとして
社内複数仕組みの中でテレワークに利用できる部分を整備。

2020.4

出社困難が発生する可能性を考慮し

「テレワーク」が実施可能な仕組みの構築を検討。

同時に業務の効率化を図ることを想定した

リモートでの情報共有並びに実務が可能な環境のテストを開始しました。

2020.6

就業規則の一部改訂が年末までに必要な段取りのために当社依頼労務士さんと面談実施。

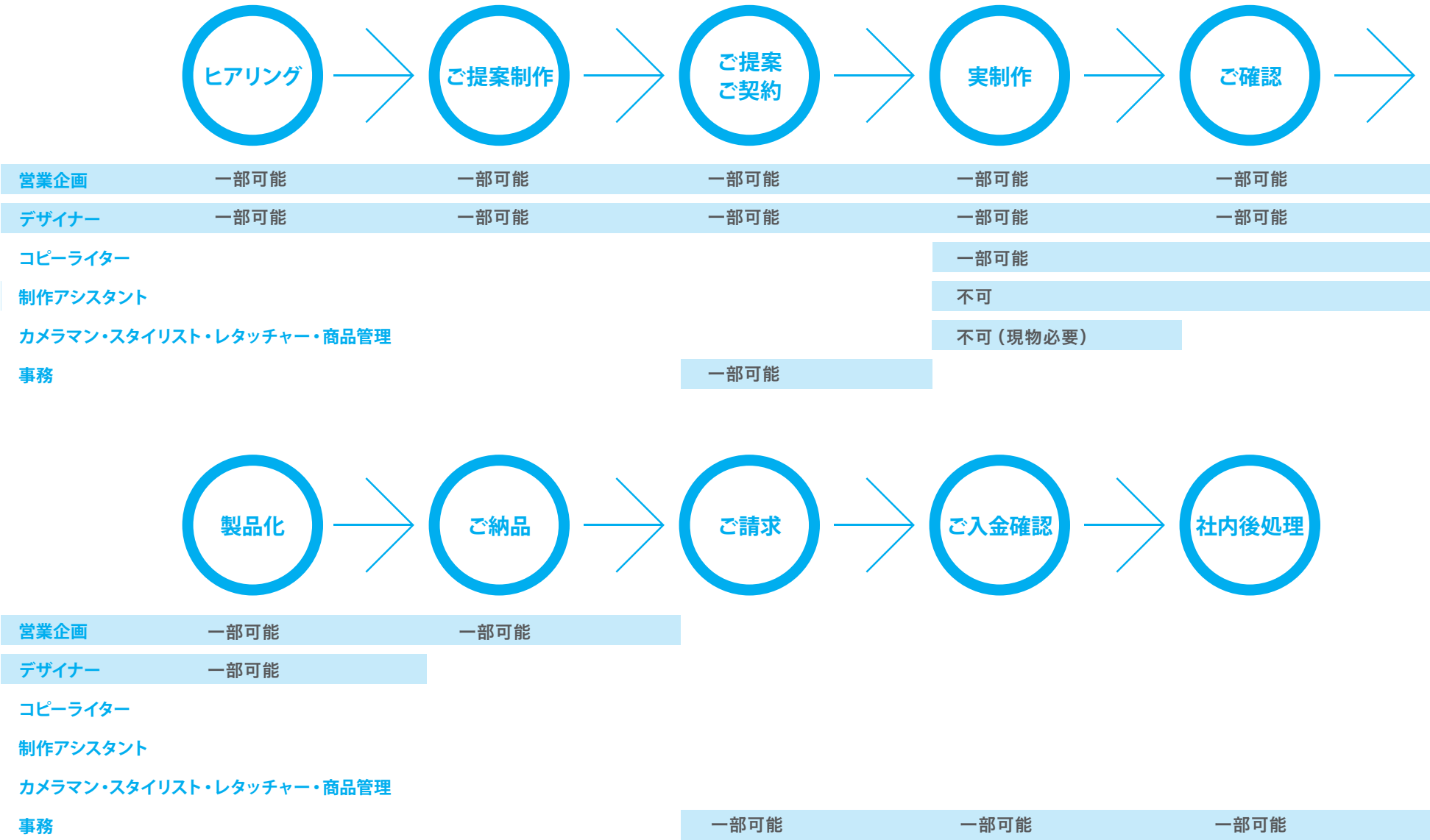
このタイミングでは「育児休業」や「介護休業」に関わる部分の内容だったのですが
合わせて「在宅勤務規定」の策定をお願いすることとなりました。

諸々協議を重ねるうちに在宅のみに留まらない対応可能な就業規則が必要と判断し
改めて「テレワーク規定」としての策定を進行させることとなります。

セミナーなどの情報が増えた結果、環境構築と就業規則の整備を
並行して実行することが必要なことがわかり、具体的に検討を始めることができた。

■ 業務の流れに即して切り分け

テレワークが可能な範囲を実際の受注の流れから洗い出し（現状仕組みで事務所内の必要がないもの）



当初現場からの反応として否定的なものが多かった

- ・実際に現場に来ないと難しい業務が多い
- ・在宅対応は自宅にスペースがなく出社しての業務が希望
- ・秘匿情報が多いため出社以外での業務は難しい
- ・テレワークが可能/不可能の判断基準は？など

業務毎に可能なものを洗い出した結果

☐ 属人性の高い業務：

テレワークの実行をしやすい（社内の情報整えは必要）

仕組みを取り入れやすく、業務詳細が見えやすくなる

☐ 社内インフラを用いて仕組み化している業務：

容易には実施できない（工数の増加につながる）

■ 実施検証（2割程度は可能と判断）

現場の声も聞きつつ実行可能な範囲を検討し、一部は対応可能を前提に環境を構築
（不定期でも実施可能なように設定）

		東京本部 35名 8名程度	山口本社 20名 5名程度
事務	4		  
営業企画	7	   	  
デザイナー	30	                  	         
カメラマン	3	 	
スタイリスト	2	 	
コピーライター	1		
レタッチャー	2	 	
商品管理	4	  	
制作アシスタント	2		

就業規則の改正含め2021年1月に全社アナウンス

- 新型コロナウイルスの流行に伴う出社・通勤のストレス軽減
- 社内スタッフの子ども看護など、出社が難しい際の必須業務対応

2019.4	クラウドサービスの複数導入テスト実施（業務事情による）
2019.12	全社でのクラウドサービス利用開始
2020.3	出社管理クラウド化準備開始
2020.4	リモート可能設備テスト開始
2020.8	クラウド出社管理全社実施（別報告と併用）
2020.12	育児・介護休業規定の更新に合わせ テレワーク規定（在宅勤務含む）を策定
2021.1	就業規則の改定 一部部署のテレワーク運用開始 対応可能業務スタッフの状況に合わせたテレワーク実施
2021.7	産休前、在宅勤務希望者の実施対応
2021末	スタッフの育児などに対応する在宅勤務対応

テレワーク実施
2022.2 時点

☐ 在宅勤務	3名
営業企画	2名（幼稚園休園など）
デザイナー	1名（新型コロナ感染予防措置）
☐ リモートワーク	
デザイナー	若干名

- ・産休前の在宅勤務並びに、育児休業後も
在宅勤務を利用可能とすることでスタッフの働き方の選択肢を準備
- ・お子様の体調不良時、自宅対応が必要なスタッフが
webMT&クラウド利用で入社せずに業務対応
- ・社内フロアにいる人数を若干でも減らすことで
「密」を多少避けることができストレス軽減に繋がっている（と思われる）

さまざまな通信環境やクラウドサービスを利用してはいたが
出社前提の環境構築となっていたことが改めて認識できました。

- ・PCが置き型が多い（コストとスペックのバランスのみで選定）
- ・紙の書類が多い（本来必要範囲に疑問を持たずに紙での取り扱い）
- ・社内に物が多い（「出社すれば何とかなる」という環境）
- ・受注内容以外の情報整理が中途半端（必要最低限の整理）

今後も社内の情報整理をより効率化することで
現状一部スタッフのみとなっているテレワークの活用範囲を広げ
結果働きやすさにつながる取り組みを進める予定です。