



「プライバシーマーク」を取得している同社。個人情報、機密情報を在宅スタッフが出した際には、「未開封溶解処理」での廃棄を徹底している。

などで数か月間仕事ができなくなつても復帰が可能だ。

「出産や育児などで退職を余儀なくされた方も多くいらっしゃいますから、再び社会とつながりをもてたことが嬉しい」という声を多く聞きます」と重岡龍王社長は語る。

スタッフ拡大もあり、売上高は急伸し、2017年は2013年と比較して37.9%まで増加した。在宅スタッフの報酬体系は出来高制。見積もり1プランごとに支払われ、各見積もりの報酬単価は、作業時間を測定し、メーカーと協議したうえで設定されている。スキルが向上すれば作業スピードや精度が上がり、収入も増えていくしくみだ。在宅スタッフの収入は平均で月間5万円、中には20万円を超えるケースもあるという。

口コミによるスタッフ拡大

コミュニケーションが活発に

特徴は、口コミによる人材確保である。公募ではなく、既存スタッフからの紹介という形で人材を採用している。もともと知り合いである在宅スタッフ同士は気軽にコミュニケーションを取り合い、相談したり、指導したりと相互でサポートできる。スタッフ同士の「つながり」が業務のクオリティを向上させている。ただし、個々が遠隔で業務を行っているため、どうしてもコミュニケーションには課題が残る。「やはりテレワークは孤独です。我々

はそれをどう緩和すればいいかと常に注意を払っています」と森井浩美副社長は強調する。そこで同社では、定期的に各地域でブチランチ会や研修を開いたり、全国のスタッフを集めた懇親会を年に一度開催したりすること、在宅スタッフ同士のコミュニケーションができるように働きかけている。また、一人暮らし、および一人で仕事をするケースの多い在宅スタッフに対して、緊急連絡網の作成も検討中。業務にあたっている在宅スタッフの身に、もし不測の事態が起きることがあっても、安心して働ける環境整備を進めている。離職率3%という低水準を維持している理由の一つには、そういう努力もあるだろう。

もう一つの課題は、セキュリティ管理だ。遠隔で業務を行いう際、個人情報や各種機密情報の取り扱いには細心の注意を払わねばならない。同社では見積もり作成のためにプリントアウトした書類はすべて段ボールに保管して、「未開封溶解処理」をするよう、在宅スタッフ全員に義務づけている。そのとき、溶解処理を依頼した自治体や運送業者が発行する書類を提出し、漏えい事故を防いでいる。

最大の問題は「103万円の壁」

優秀な人材にはより活躍を



社内ではデュアルディスプレイを活用。在宅スタッフのサポートにとどまらず、コミュニケーションの充実を実現している。

株式会社タツミコーポレーションは、2012年9月から、「自営型」テレワーカーが活躍するビジネスモデルを展開。女性やシニアの活躍推進を実現する同社に、その取り組みについて聞いた。

テレワークを活用し、120人の雇用を創出

株式会社タツミコーポレーションの困り事からスタートした。「業務スタッフの人員不足で、残業コストが増大して困っている」。中でも手間がかかるのが見積もり作成業務だ。ところが、独自のシステムを使うこの業務は経験を要するため、一般的なアウトソーシングでは難しい。そこで同社は、このメーカーを定年や出産、育児、介護などの理由で退職したOB・OGたちの活用に目をつけた。

育児や介護など、プライベートと両立できるよう、自由な時間で作業ができる在宅スタッフとして

退職者の経験とスキルを生かし 在宅ワークを実現

業務委託すれば問題は解決できる。

このビジネスは順調に拡大し、2013年4月には遠隔指導システムを整備して未経験者の受け入れも開始した。

その結果、全国120人（2017年12月時点）の雇用を創出した。

同社と在宅スタッフとの連絡は、電話とメール、グループウェア、Skypeなどがあるが、基本的に電話とメールがメインだ。メールからの依頼があると、同社が

メールで在宅スタッフに向けて発注。納品されたものを同社がチェックバックと修正を繰り返して業務は完了となる。その際、同社は

在宅スタッフへ積極的に電話をして、問題点のヒアリングやフィードバックなどを行う。

業務を行う時間帯には制限がない。



代表取締役
社長
重岡 龍王 さん
代表取締役
副社長
森井 浩美 さん