



「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力した際には、「未開封溶解処理」での廃棄を徹底している。

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、指導し合っ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るというわけだ。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

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、基本的には電話とメールがメインだ。メーカー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。

最大の課題は「103万円の壁」優秀な人材にはより活躍を

最も大きな問題は、「103万円の壁」だ。在宅スタッフの多くは主婦であるため、扶養範囲内で働きたいという希望が多い。在宅スタッフへのアンケート調査によると、約63%が103万円の壁が足かせとなっているという。年末になると、仕事のペースを急に落とすと、スタッフもいる。2018年から配偶者控除・配偶者特別控除が改正され「150万円の壁」となるが、それでも人手不足感は否めない。優秀な人材の「壁」をどう取り払うかが今後の課題である。

さらに森井副社長は、政府の女性活躍推進にも疑問を感じているという。「厚生労働省が中小企業に向けた女性活躍推進事業を進めています。自社の女性活躍目標に達した事業主には助成金を支給するという内容ですが、当社のような自営型のテレワークでは、これに当てはまらないのです。いくら女性の雇用を創出しても、従業員でなければ政府の支援を受けることはできない。政府の柔軟な対応を期待したいという。

などで数か月間仕事ができなくなっても復帰が可能だ。「出産や育児などで退職を余儀なくされた方も多くいらつしやいますから、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。



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。

### 退職者の経験とスキルを生かし在宅ワークを実現

株式会社タツミコーポレーションのテレワークは、大手メーカーの困り事からスタートした。「業務スタッフの人材不足で、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たちの活用を目指した。

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

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、基本的には電話とメールがメインだ。メーカー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。

く、発注から24時間以内に納品すればいい。育児中の女性スタッフは、子どもが寝たあとや保育園に行っている時間帯、あるいは深夜や早朝に作業を行うケースが多いという。介護や闘病といった事情を抱えるスタッフも、自宅で自由にスケジュールリングできる。出産



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

## 先進事例

株式会社タツミコーポレーション  
テレワークを活用し、120人のOB・OGが再び活躍できる雇用を創出

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」テレワーク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。