



会社概要

- 本社所在地：東京都中央区日本橋茅場町1-2-10
- 代表執行役社長：榎田 誠希
- 従業員数：250名(2021年1月現在)
- 事業内容：金融商品取引法に基づく証券金融業(貸借取引貸付、公社債・一般貸付、債券業務、貸株業務)
- URL：https://www.jsf.co.jp/



情報セキュリティを重要視しながら 社内での「模擬テレワーク」にて不安を払拭

働き方の一環として導入を検討 セキュリティや生産性向上に不安

当社は、証券会社に対して制度信用取引に必要な資金や株券を貸し付ける貸借取引を主な業務とした、日本で唯一の証券金融会社です。マーケットインフラとして、証券会社と投資家を仲介し、日本の証券市場を支えています。

取引の際は専用端末を使用するため、社内にはないできない業務が大半ですが、働き方改革の一環や東京2020大会による通勤困難時の対策として、2017年からテレワーク導入を検討してきました。2018年にテレワーク導入を検討しましたが、社外で業務を行うテレワークはセキュリティ面や生産性向上に資するのかといった視点から慎重な判断を行い、一旦保留となり再検討になりました。労務管理の不透明性も一つの要因です。

テレワークの導入について再検討する中で、東京都がテレワーク推進に力を入れていることが分かり、その支援として「はじめてテレワーク(テレワーク導入促進整備補助金)」を知り、社内コンセンサスを得る一助となりました。

他社事例や導入推進のコツを入手 目的を絞った導入に切替え

2019年2月に東京都のワークスタイル変革コンサルティング事業を活用し、セキュリティや最初の一步をどう踏み出

すか等を相談しました。これまでは、独自に公的資料や他社事例を探していましたが、コンサルタントに相談したことで、導入企業の実例が分かり、非常に参考になりました。

その中で、重要視していたセキュリティについて、リモートデスクトップの活用を提案いただきました。労務管理はチャットやWeb会議を利用できるツールを活用することで業務状況の把握を検討することにしました。

こうして、取組方法が具体化していく中、経営層の合意を取る必要があります。コンサルタントからは、目的を絞った導入が大事であるとアドバイスを受けました。そこで、導入の目的を育児・介護のある社員が働きやすい職場環境の構築と、生産性向上の2点に絞りました。



「模擬テレワーク」を経てトライアル実施 管理業務を行う部署から効果検証

2020年1月に「はじめてテレワーク」を活用し、タブレット端末、リモートデスクトップ、自宅にネットワーク環境のない社員用にレンタルのモバイルルーターを準備し、環境を整えました。対象者は、社内の管理業務を行う経営企画部や監査部等から立候補を募り、育児のある社員や単身者等、事情が様々な19名を選定しました。

初めに2週間の「模擬テレワーク」を行いました。検証は、会議室を自宅に見立て、対象者は出社すると自席ではなく会議室で終日業務を行いました。その様子は、経営層にも見てもらい、業務遂行や情報セキュリティといった点でも問題ないことを、実際の目で確認してもらうことで、一定の評価を得ました。こうした取組を通して、セキュリティの懸念や生産性の担保を実証し、「模擬テレワーク」を無事に終えました。

次に実際に自宅で業務を行うトライアルを行いました。テレワーク勤務規程は、在宅勤務を週2日までとし、労働時間は7.5時間中抜けも可能にしました。経理課の業務では、自宅からリモートデスクトップで自席パソコンにアクセスし、会計システムを使用して業務を問題なく行うことができました。また、日々の業務報告はチャットで行うことで、労務管理も行えることが分かりました。人事部では、Web会議を活用した打合せを試し、テレワーク時でも支障なく打合せできることを確認しました。

テレワーク導入の流れと成果

- きっかけ**
 - ☑ 働き方改革と通勤困難時対応としてテレワーク導入を検討
- コンサル**
 - ☑ 他社のテレワーク導入事例について情報収集
 - ☑ 導入目的を絞り込み、セキュリティや労務管理を検討
- 取組**
 - ☑ タブレットとリモートデスクトップ、モバイルルーターを導入
 - ☑ 「模擬テレワーク」実施
 - ☑ その後、週2日の在宅勤務をトライアル
- 成果**
 - ☑ チャットによる報告やWeb会議での打合せの有効性を実感
 - ☑ 育児のある社員の仕事との両立を実現

PROJECT leader



誰も経験したことのないテレワークには賛否両論があったので、大規模なシステム導入といったコストはかけずに、ミニマムで始めました。今では満足度が高い制度になっています。始める前は不安が尽きませんが、まずは最初の一步を踏み出すことが大事だと思います。

- 右：人事部 次長 石原 圭介 様
- 中：システム企画部 システム管理課長 浅田 健二 様
- 左：人事部 管理課 梶原 史敬 様

トライアル時は、慣れない操作に戸惑う社員もいたものの、概ねは集中して作業ができるといった生産性の担保や子どもの幼稚園への送り迎えが可能になったといった育児と仕事の両立の効果が得られました。

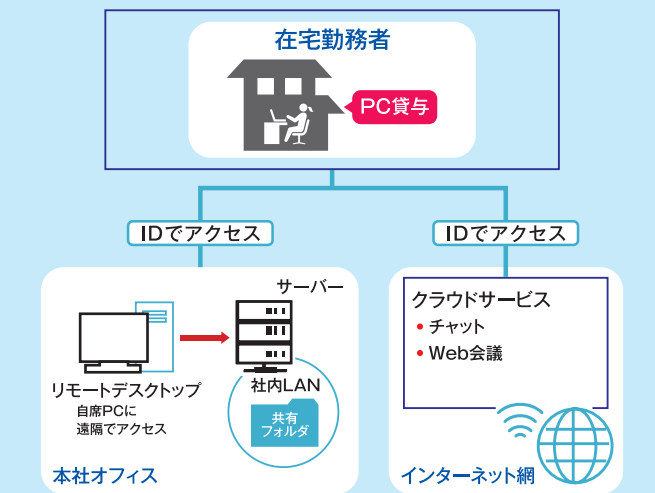
自社に合ったツールへ見直し 緊急時の事業継続制度として確立

トライアル時は、社内システムとテレワークツールの相性が悪く、コミュニケーションが途切れることもありましたが、現在では新しいチャットやWeb会議のツールを導入し、途切れることなく活用できるようになりました。

当初の計画では先行実施したトライアル対象者に限定した半年間の効果検証を行い、その後の展開を改めて検討する予定でした。しかし、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言を契機に、全社員へ適用するため新たにノートパソコンを準備しました。トライアルを行っていたことが功を奏し、短期間で、全役職員にテレワーク環境を整えることができました。テレワークに関するルール作りを予め整備しておいたことも大きかったと言えます。

現在は、当初慎重な姿勢を取りがちだった経営層も、現在では積極的に在宅勤務を推進する方針に転じており、システム面、労務管理面、業務の在り方等、在宅勤務に最適になるよう今も模索しているところです。

現在の運用方法



TELEWORK 実施者の声



人事部 人事課 主任調査役 関根 京香 様

日頃は短時間勤務や時差通勤を併用して、3人の子育てをしながら働いています。テレワークによって通勤時間を削減できたことで、育児や家事の時間に融通が利き、育児と仕事の両立を実現できる環境がさらに充実しました。出社する社員との仕事の引継ぎをする機会が増え、お互いの仕事の見える化も進んだと感じています。