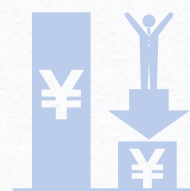


東京発!



人材の確保



コストの削減



都内企業に学ぶ テレワーク実践事例集

平成29年度

テレワークの活用促進に向けたモデル実証事業



ライフ・ワーク・
バランス



業務効率の向上



BCP対策



快適通勤
(時差Biz)



東京都産業労働局

はじめに

少子高齢化が進み、労働力人口が減少している中、長時間労働の削減や休暇取得促進、育児・介護と仕事の両立などライフ・ワーク・バランスの実現が求められています。

その中、ICT(情報通信機器)を活用し、時間と場所にとらわれない働き方として「テレワーク」に取り組み始める企業が増えています。大企業はもちろんですが、中小企業でも「経験豊かな社員の確保」「生産性の向上」「BCP対策」等の面からテレワークに注目が集まっています。

東京都は、都内企業におけるテレワークの導入をワンストップで支援するため、国と連携し2017年7月に「東京テレワーク推進センター」を開設しました。本センターの最大の特徴は、テレワークのツールや最新の機器をその場で“体験”できることです。体験を通じて、テレワークでの働き方や導入のメリットを体感できます。他にも、企業における導入事例の紹介や、導入・活用に当たっての相談対応、助成金のご案内など企業ニーズに合わせた情報提供を行っています。

また、東京都の新たな試みとして、テレワークの導入や利用拡大を目指す都内中堅・中小企業をモデル企業として募集し、導入準備から実施・検証までを行う「テレワークの活用促進に向けたモデル実証事業」を実施しました。2017年度は全7業種・19社のモデル企業が参加しました。

本冊子は、モデル実証事業で得られた好事例を集めた、東京発の最初の「テレワーク実践事例集」です。テレワーク導入の背景や実施の具体的方法、実証において直面した課題、導入により得られた効果など、“企業視点のリアルな声”を集めています。加えて、既にテレワークを導入し効果的に運用している企業の事例も掲載しています。

「テレワークって何?」「今後導入したい」「同業他社の取組を知りたい」など、東京テレワーク推進センターには、様々な企業の声が寄せられています。本冊子は、テレワーク導入に向けて一歩踏み出す企業を応援したい、という思いで作成しました。貴社の疑問や課題解決に向けた“ヒント”として、本冊子をお役立ていただけますと幸いです。

INDEX

経営課題と導入効果 P2～P3

- その経営課題、テレワークで解決
- テレワーク導入後の効果

概要と導入ポイント P4～P5

- テレワークの概要
- テレワーク導入のポイント

モデル実証事業 P6～P13

- 概要
- モデル実証事業の進め方
- 参加企業一覧
- モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果

事例 P14～P71

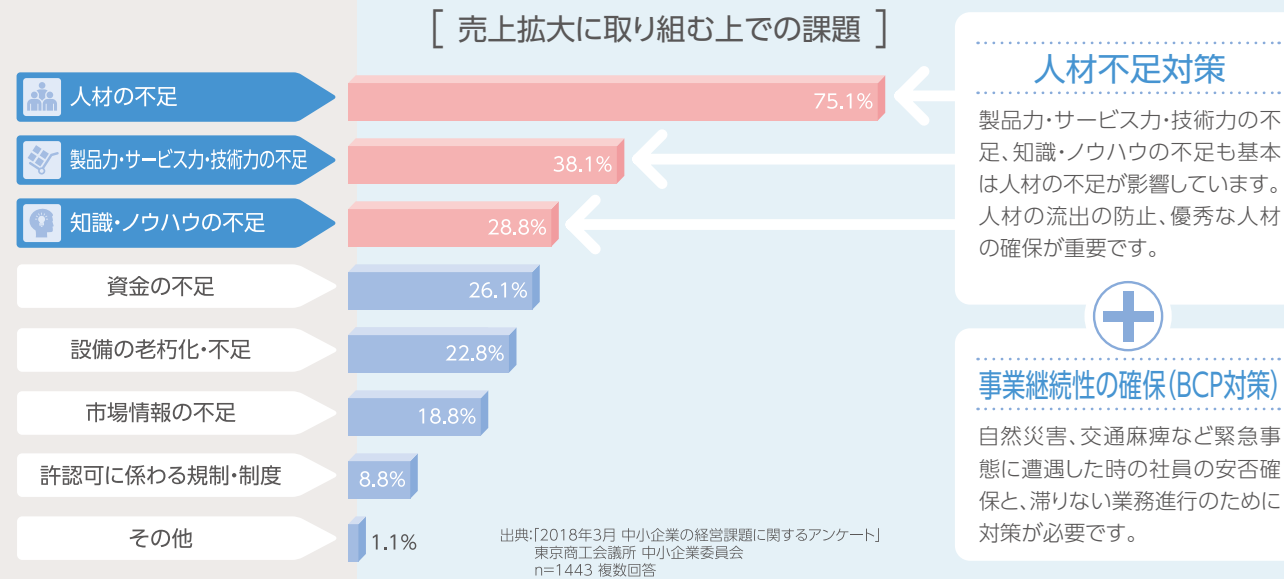
- モデル実証事業参加企業
- テレワーク導入企業

参考情報 P72～P73

- 東京テレワーク推進センターのご案内
- サテライトオフィスのご紹介

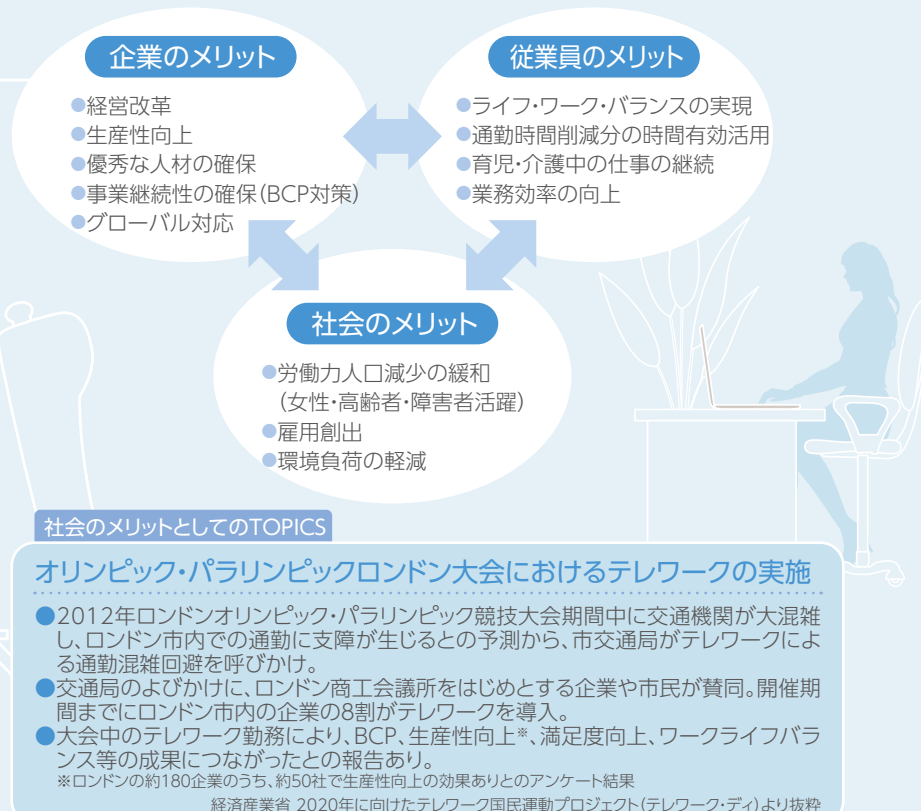
その経営課題、テレワークで解決

中小企業の経営課題は下記アンケートの「売上拡大に取り組む上での課題」からもわかるように、主に「人材不足」や「製品力・サービス力・技術力の不足」、「知識・ノウハウの不足」があげられています。その中の「製品力・サービス力・技術力の不足」、「知識・ノウハウの不足」についての課題の根本は人材がいてこそ解決できるものであるといえます。しかし、そう簡単に採用ばかりもできません。さらに、別の課題として自然災害などの緊急事態に社員の安否確認や、滞りない業務遂行のための対策も考えておく必要があります。そこで、近年テレワークという働き方が経営課題を解決する一助になるのではないかと注目を集めています。



テレワークを実践し、実際にどのような効果がでたのかをデータで掲載
テレワークの実践で課題解決! その効果はこちら

テレワークにはどのようなメリットがあるのでしょうか。企業側にメリットがあるだけでなく、従業員、さらには社会にもメリットがあります。

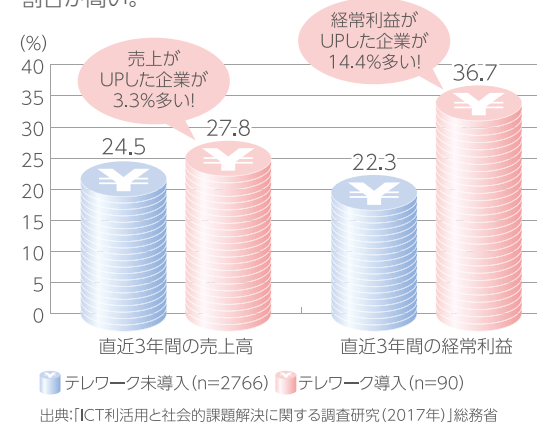


テレワーク導入後の効果

企業の事業運営面への効果

売上、経常利益とも増加

テレワーク導入企業と、未導入企業で売上高、経常利益増加傾向の企業比率(従業員300人以下)をみると、売上高、経常利益ともテレワーク導入企業の方が増加傾向の企業割合が高い。



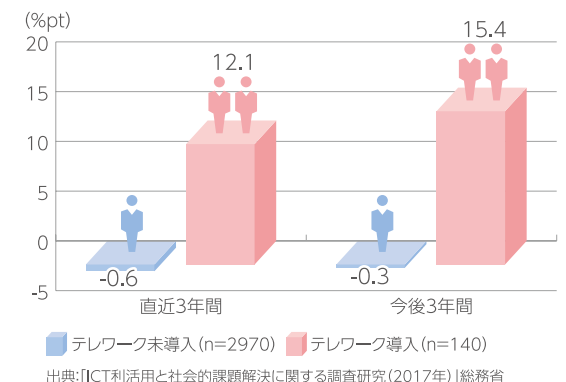
Pick up! ① P52 ▶ 株式会社スリーエス

テレワーク導入により、通勤コストの削減の他、業務内容の見直しを行い、在宅勤務者が会社にいるのと同様に作業ができるストレスのない環境を整え、生産性が向上した事例です。

企業の雇用面への効果

従業員数増加

テレワーク導入済みの企業では、直近3年間と今後3年間に於いて従業員が増加傾向。テレワーク未導入の企業では、従業員が減少傾向。



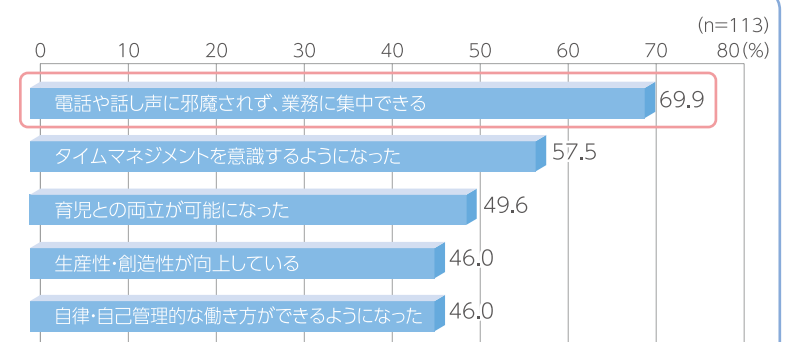
Pick up! ② P70 ▶ DCアーキテクト株式会社

能力が高い社員が、出産、育児、介護等で退社しなくてすむようテレワークを導入し、業務の質を落とすことなく雇用を確保した事例です。

従業員にとっての効果

業務効率が向上

従業員は、テレワーク導入のメリットについて「電話や話し声に邪魔されず、業務に集中できる」「タイムマネジメントを意識する」をメリットと実感している。さらに、「育児との両立」などライフ・ワーク・バランスも充実している。



Pick up! ③ P58 ▶ キャリアフィールド株式会社

コスト面だけでなく、外線電話の対応やスタッフからの急な相談等、作業を中断する要因がなくなり、業務に集中できる時間が大幅に増えたことで作業スピードが上がった事例です。

テレワークの概要

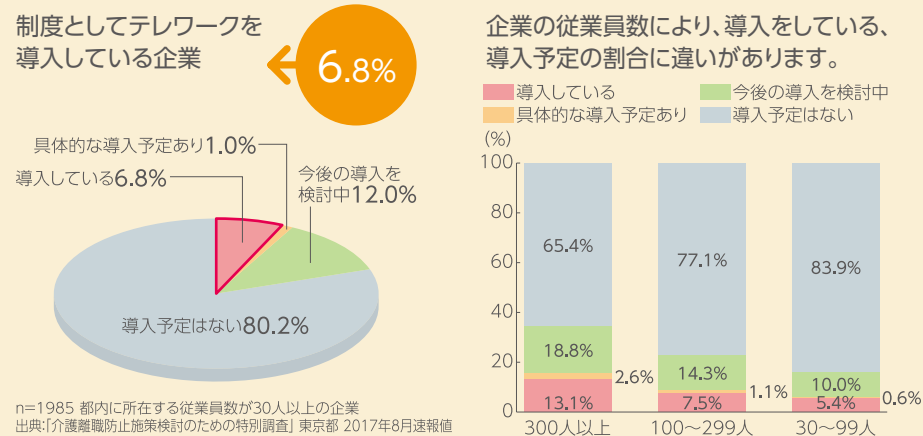
経営の一助となるテレワークとは、インターネット等のICT(情報通信技術)を活用することにより、自宅や外出先等で仕事をするなど場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にします。



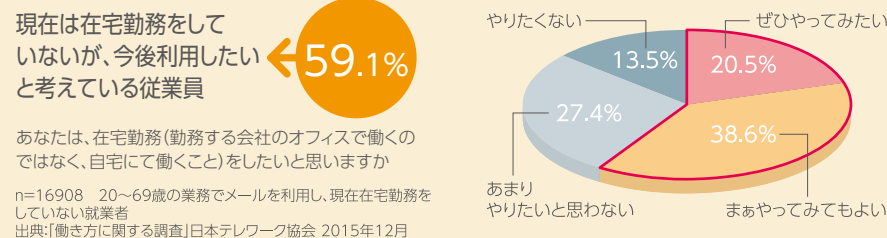
テレワークの導入状況と従業員の利用希望について

東京都内企業(従業員30人以上)でのテレワークの導入状況は6.8%ですが、従業員の在宅勤務に対する利用希望は59.1%となっています。

東京都内企業(従業員30人以上)のテレワークの導入状況



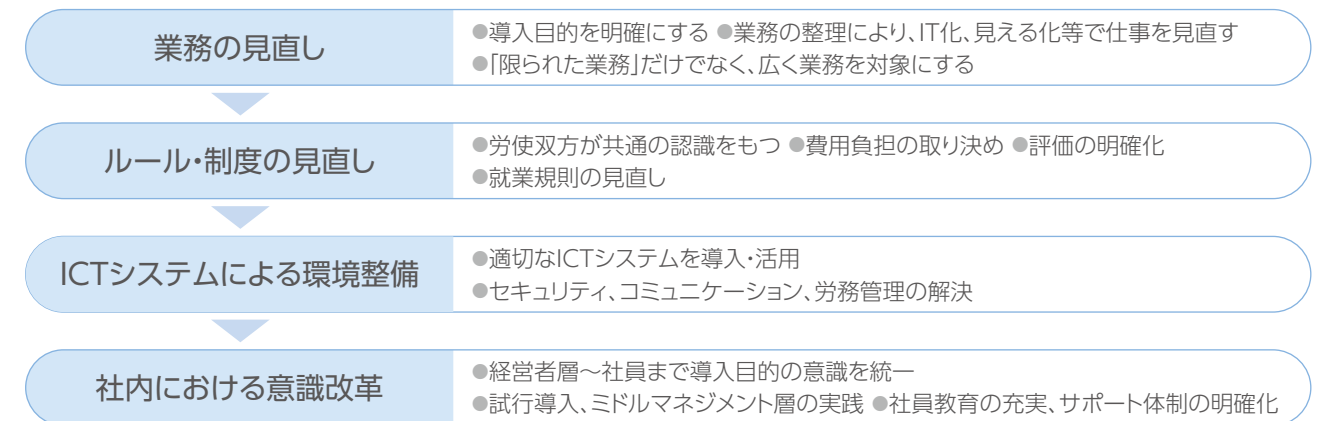
従業員の在宅勤務に対する利用希望



テレワーク導入のポイント

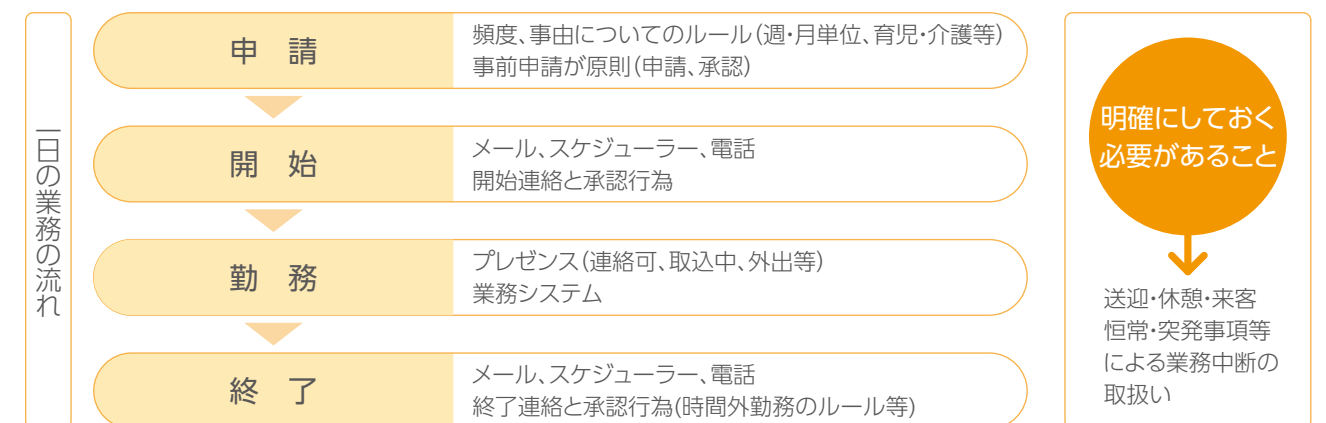
テレワーク導入について、全体の流れ、ルールと制度、セキュリティについてポイントをまとめています。全社で一斉に取り組むよりも、まずはテストやスモールスタートで始めて検証を繰り返し、自社に合ったテレワークは何かを見極めてから全社に導入するのが、成功のポイントです。

テレワーク導入の流れ



ポイント1 ルール・制度

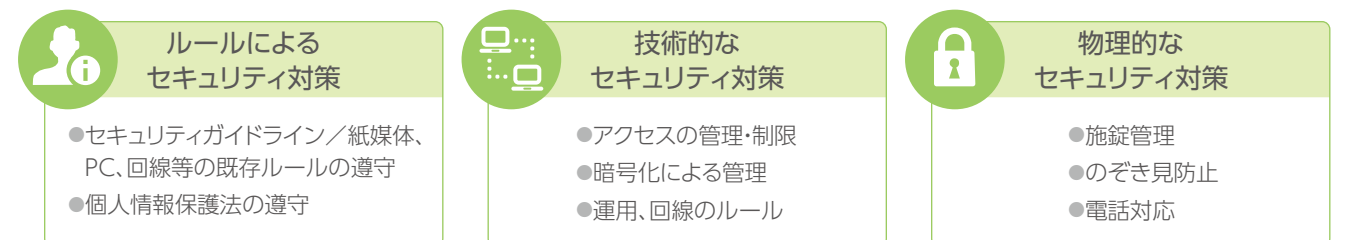
働き方についてルールを決めておく必要があります。



「就業規則」の一部として「テレワーク勤務規程」を作成

ポイント2 セキュリティ

「セキュリティガイドライン」「セキュリティポリシー」を決め、テレワーク時の対応を決める必要があります。



まずは、スモールスタートでテレワークを導入してみましょう

テレワーク活用のモデル実証事業

概要

2017年10月から12月末までの期間、中堅・中小企業*19社を対象に、企業ごとの現状・課題を整理し、テレワーク導入を支援しながら、各企業における効果検証を行った。

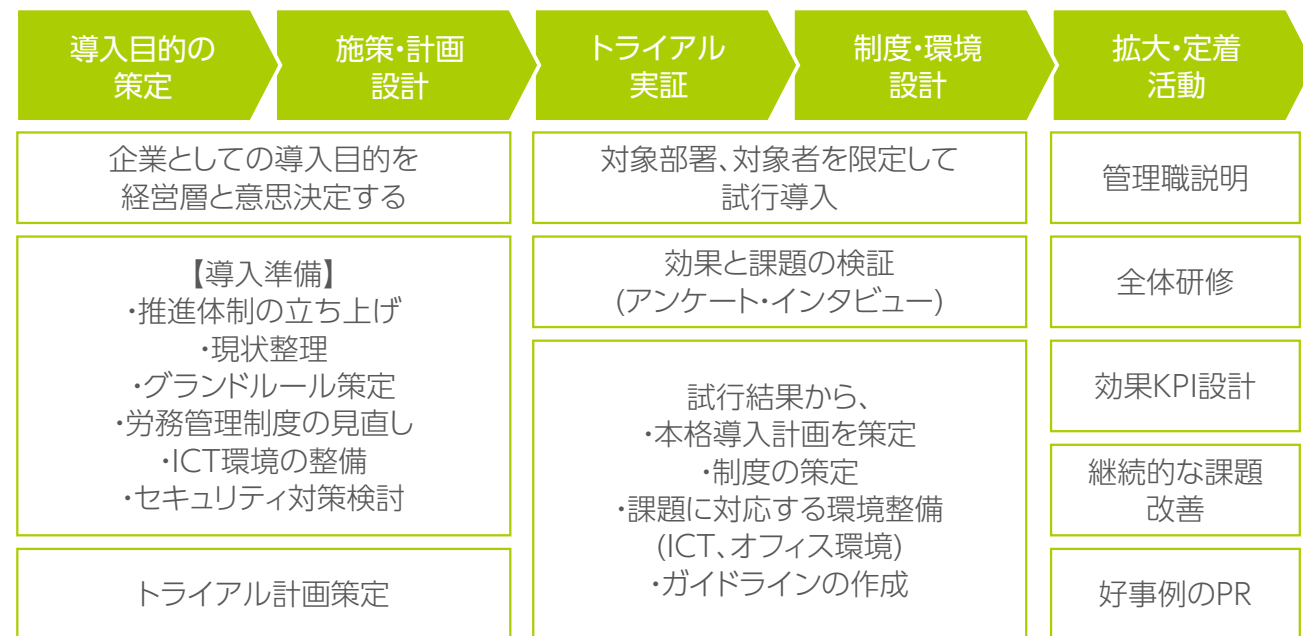
※本事業における中堅・中小企業の定義は以下のとおりとする。

中堅企業:都内に本社又は主たる事業所があり、常時雇用する労働者数が301人以上999人以下である企業

中小企業:都内に本社又は主たる事業所があり、常時雇用する労働者数が300人以下である企業

モデル実証事業の進め方

テレワークの導入目的を経営層が明確にした上で、部門横断の推進体制を組み、専門家のノウハウを活かしたトライアルと制度・環境設計を経て、テレワークを「当たり前化」する風土・意識醸成を行う。



参加企業一覧

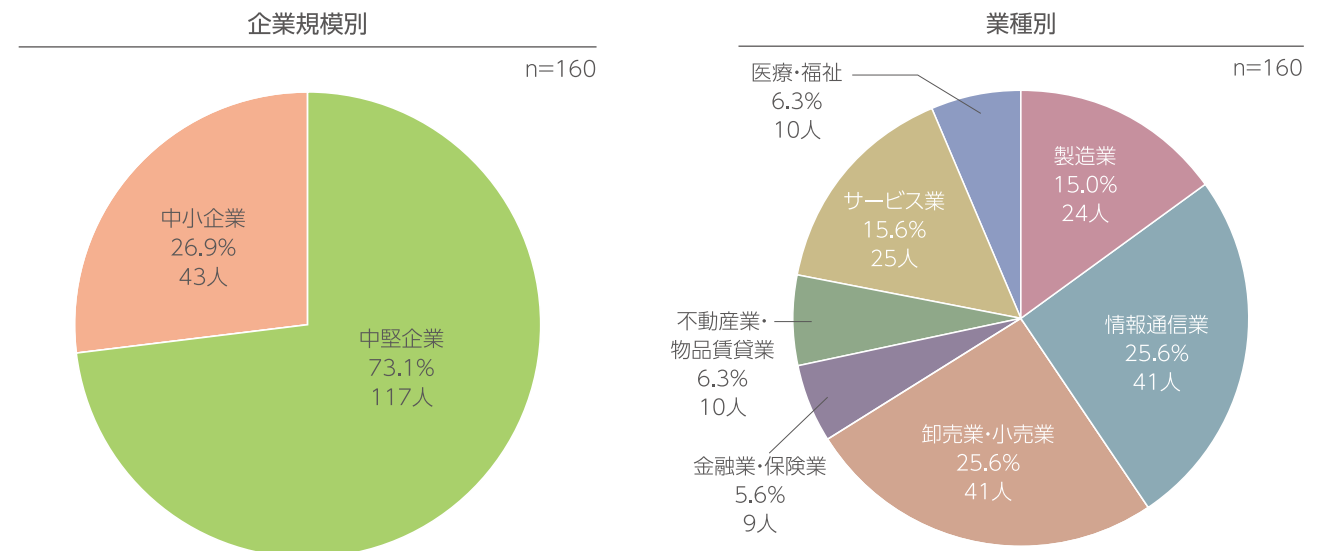
中堅企業				中小企業	
製造業	東京書籍(株)	金融業・ 保険業	セゾン自動車火災保険(株)	製造業	ベクター・ジャパン(株)
	YAMAGATA INTECH(株)	サービス業	(株)東急エージェンシー	情報 通信業	(株)イノベーション
情報 通信業	インクリメント・ピー(株)		横河レンタ・リース(株)		(株)ネクスウェイ
	(株)DSB情報システム	医療・福祉	ピジョンハーツ(株)	不動産業・ 物品賃貸業	(株)アトリウム
卸売業・ 小売業	(株)JALUX		(特非)フローレンス	サービス業	(株)医薬情報ネット
	プーマジャパン(株)				(株)グローバル・パートナーズ・ テクノロジー
	(株)フォーバル				スタイラー(株)

※業種区分の中で五十音順

モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 1

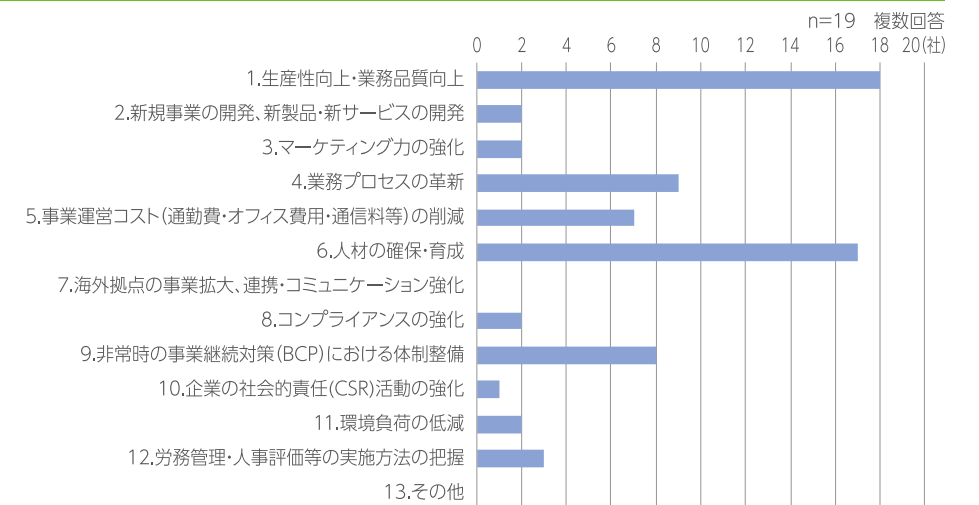
企業規模、業種

モデル企業19社の実証参加者は、全部で315名となった。その内、アンケート回答者は160名である。



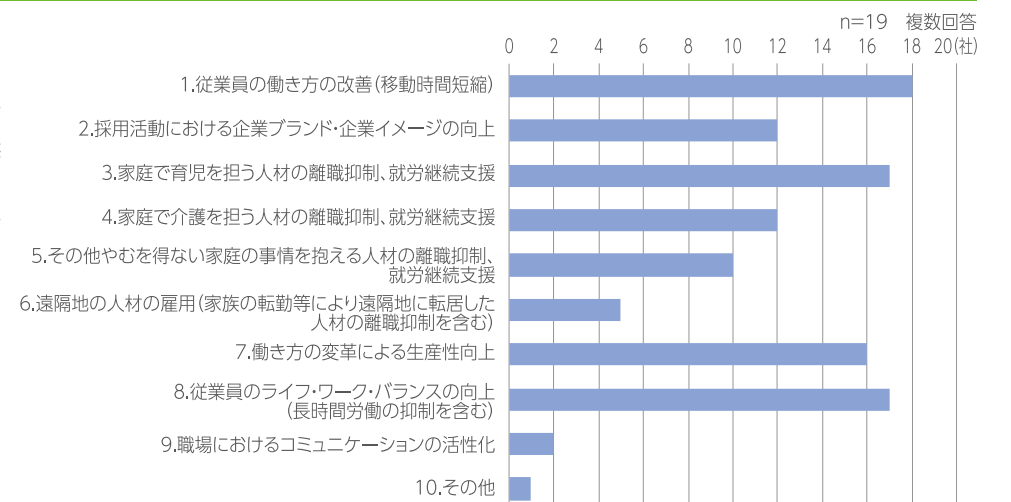
参加目的 1 事業・運営面

「事業・運用面に関する実証の目的」では、主に「1.生産性の向上・業務品質向上」と「6.人材確保・育成」を挙げる企業が多く見られた。



参加目的 2 雇用面

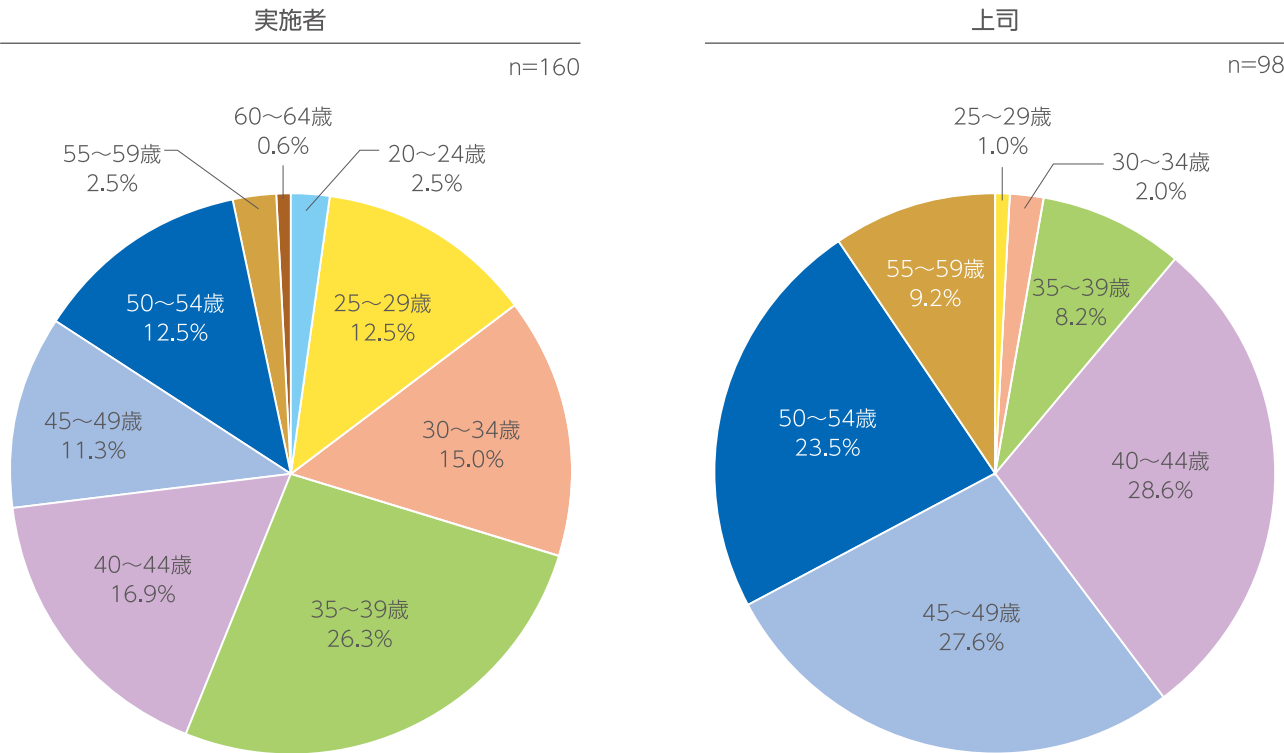
「雇用面に関する実証の目的」では、主に「1.従業員の働き方の改善(移動時間短縮)」と「3.家庭で育児を行う人材の離職抑制、就労継続支援」、「8.従業員のライフ・ワーク・バランスの向上」等を挙げる企業が多く見られた。



モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 2

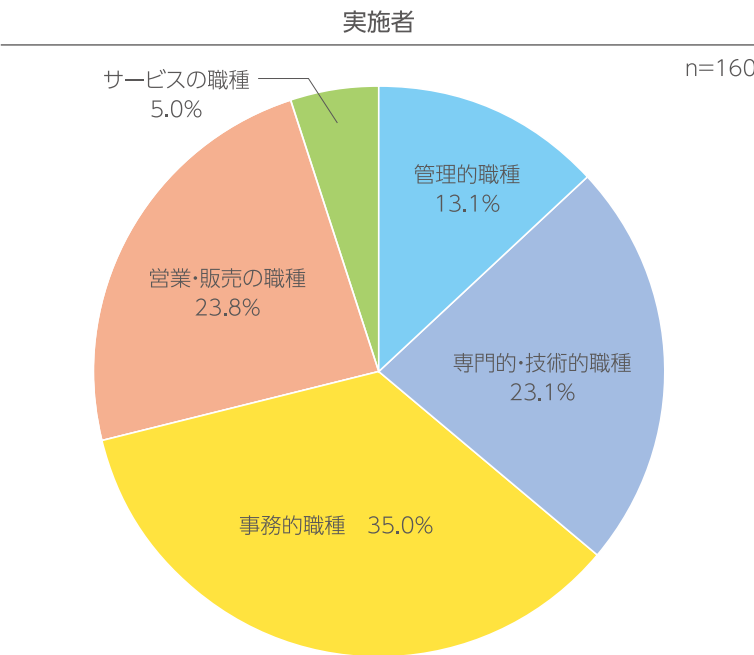
回答者の属性 1 年代

アンケートに回答したテレワーク実施者(以下「実施者」という。)は30～40代が7割近くを占める。上司は40～50代が9割近くにのぼる。



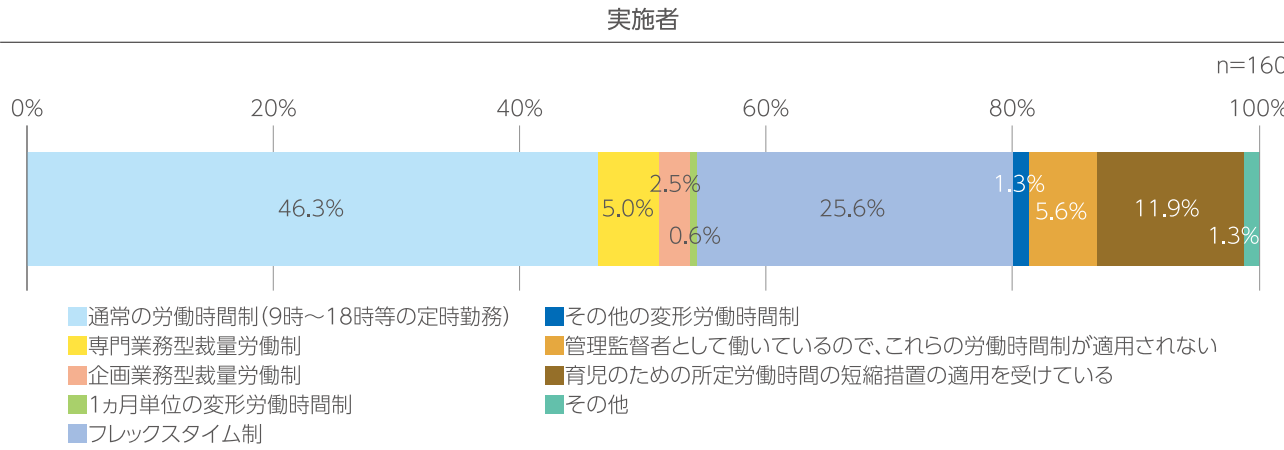
回答者の属性 2 職種

実施者の職種は専門的・技術的職種、事務的職種、営業・販売の職種がバランスよく大半を占めていた。サービスの職種は5%と参加が少なかった。



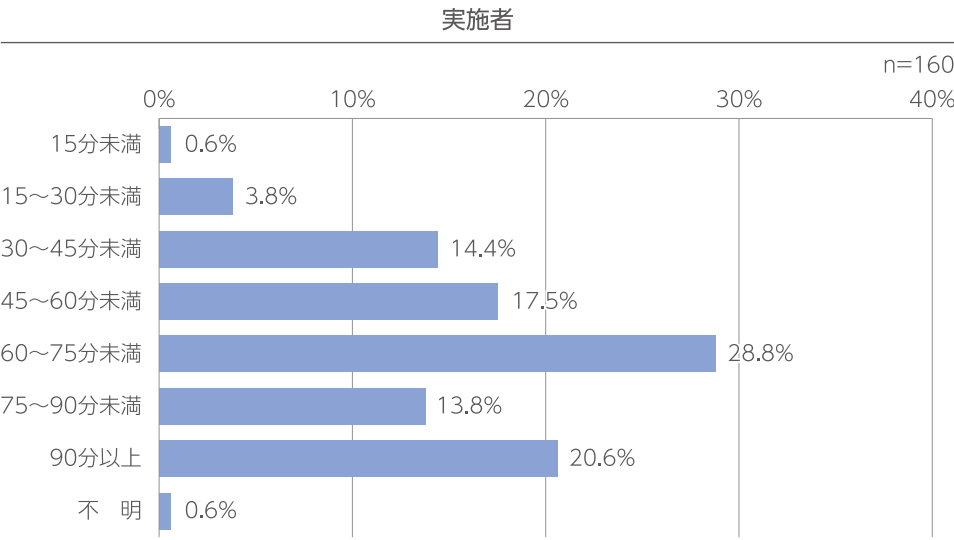
回答者の属性 3 勤務形態

実施者の勤務形態は5割弱が定時勤務である。フレックスタイムは4分の1にのぼるが、裁量労働制などの導入は少ない。



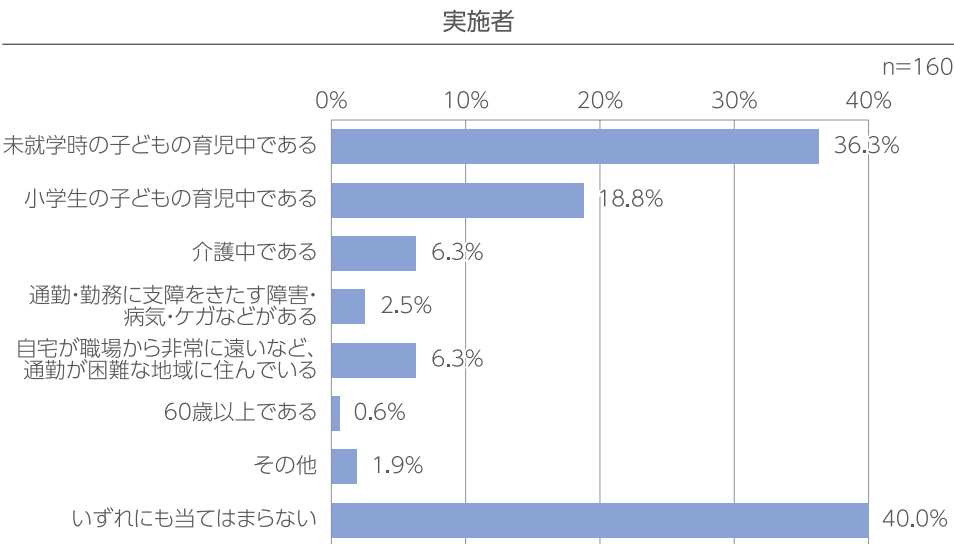
回答者の属性 4 通勤時間

19社はいずれも東京23区内にあるが、通勤時間が1時間以上と答えた人は6割以上になる。



回答者の属性 5 ライフステージ

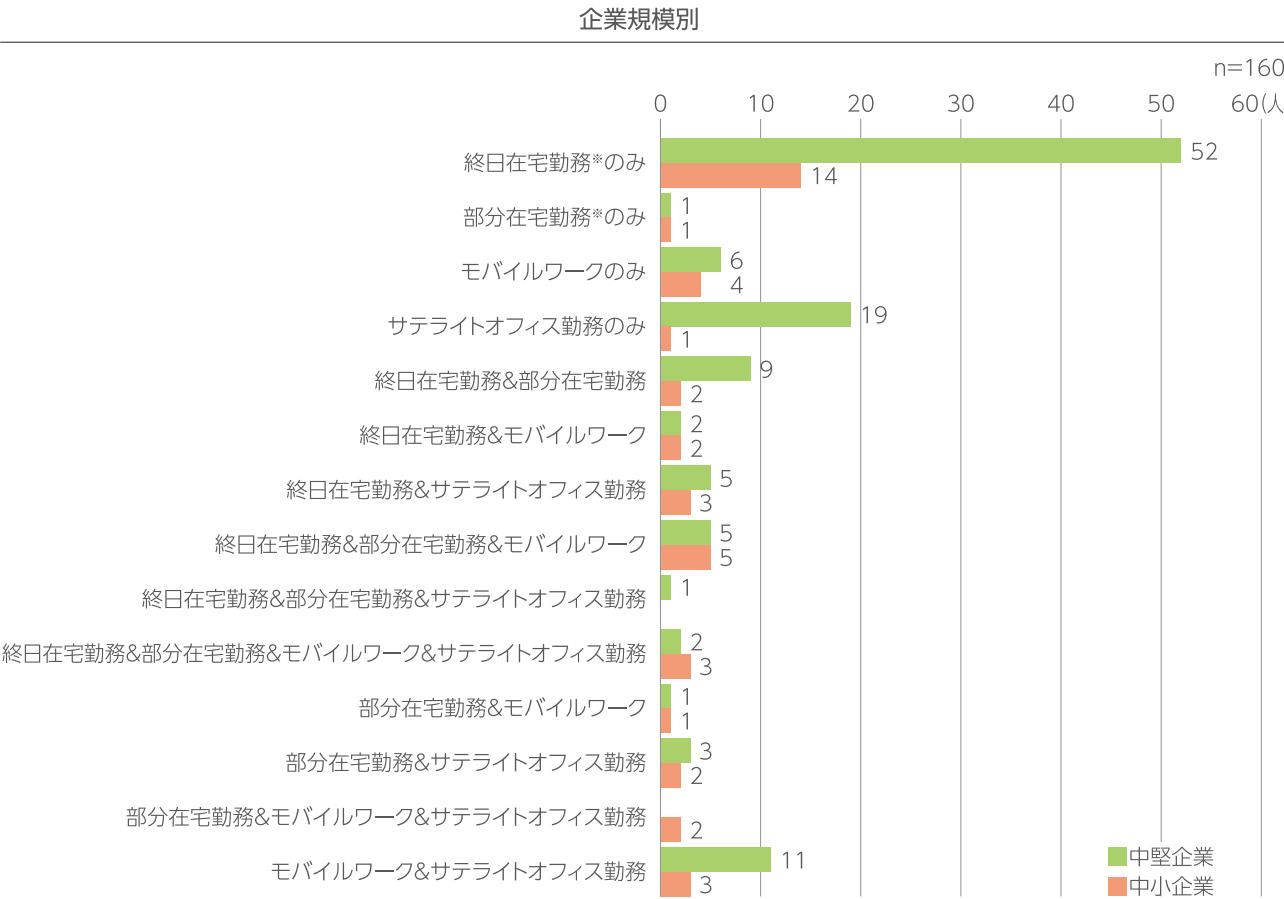
3分の1以上が未就学児の子育て中である。一方、いずれにも当てはまらない実施者も多く、福利厚生としてのテレワークという意図だけではないこともうかがえる。



モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 3

テレワークの実施状況 1 実施したテレワーク形態／企業規模別

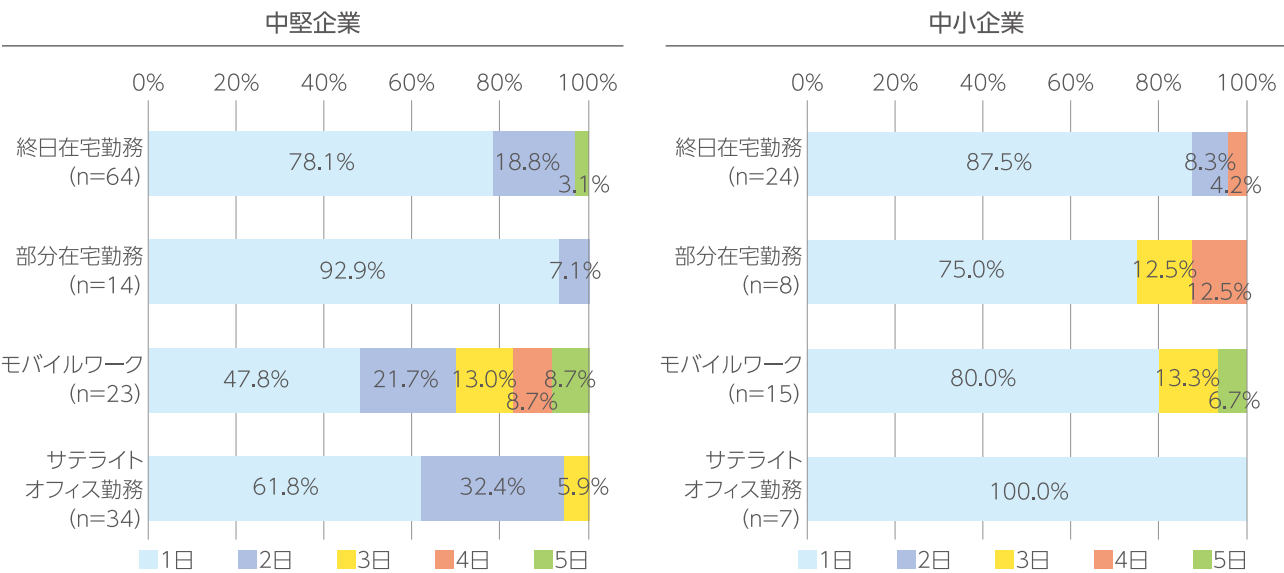
今回のモデル実証では「終日在宅勤務のみ」とした実施者が多い。中堅企業では「サテライトオフィス勤務のみ」「モバイルワーク＆サテライトオフィス勤務」も多く、サテライトオフィスが活用されていることもうかがえる。



※終日在宅勤務：1日の業務を全て自宅で行う勤務形態
部分在宅勤務：1日の勤務時間のうち一部を自宅で行う勤務形態

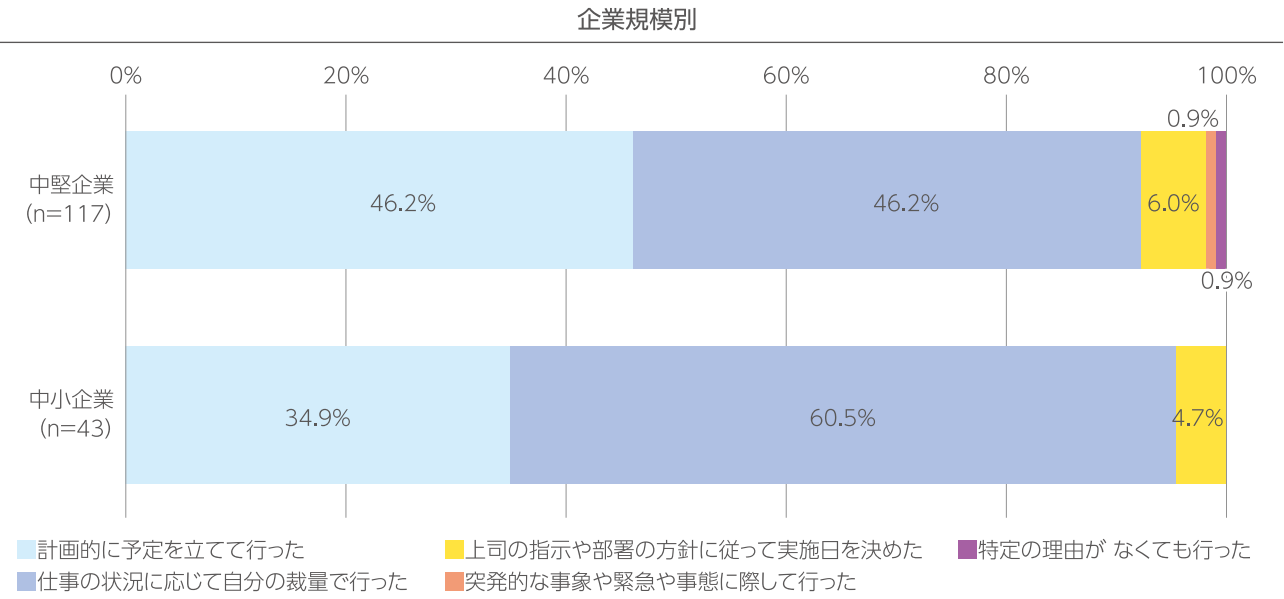
テレワークの実施状況 2 実施頻度(週に実施した日数)／規模別

中堅企業で特にモバイルワーク・サテライトオフィス勤務の実施頻度が多いことがうかがえる。



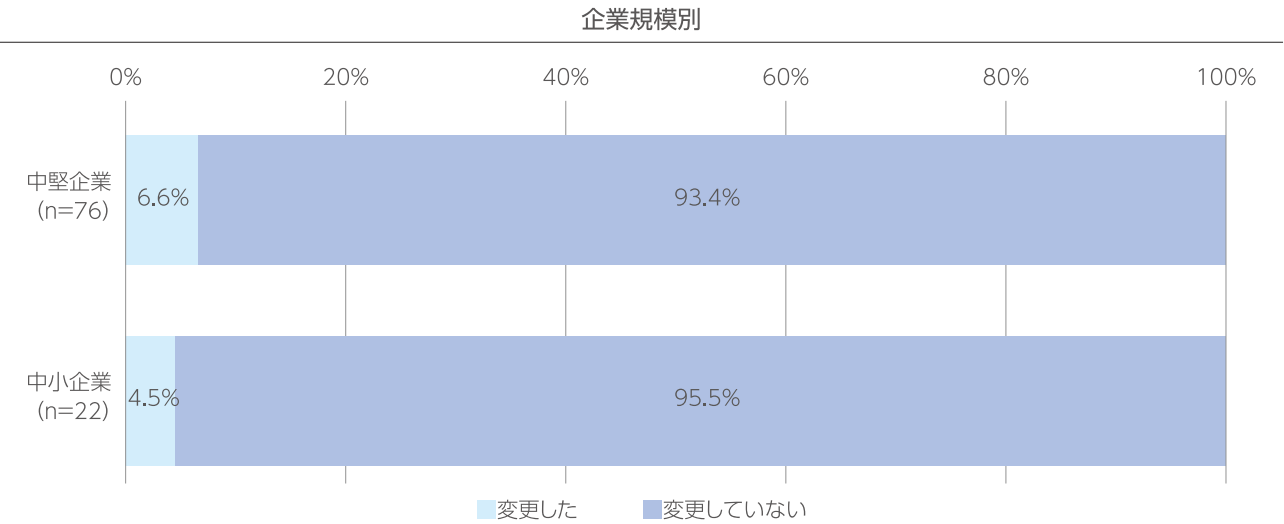
テレワークの実施状況 3 実施した理由／企業規模別

企業規模別では中小企業のほうが実施者当人の裁量によるところがより大きい。



テレワークの実施状況 4 テレワーク時の仕事の分担と量の変化／企業規模別

上司に「テレワーク時の部下の仕事の分担・量を変えたか」をたずねた。ほとんどが通常時から変更せずテレワークを行っている。企業規模別で見てもとくに差はない。

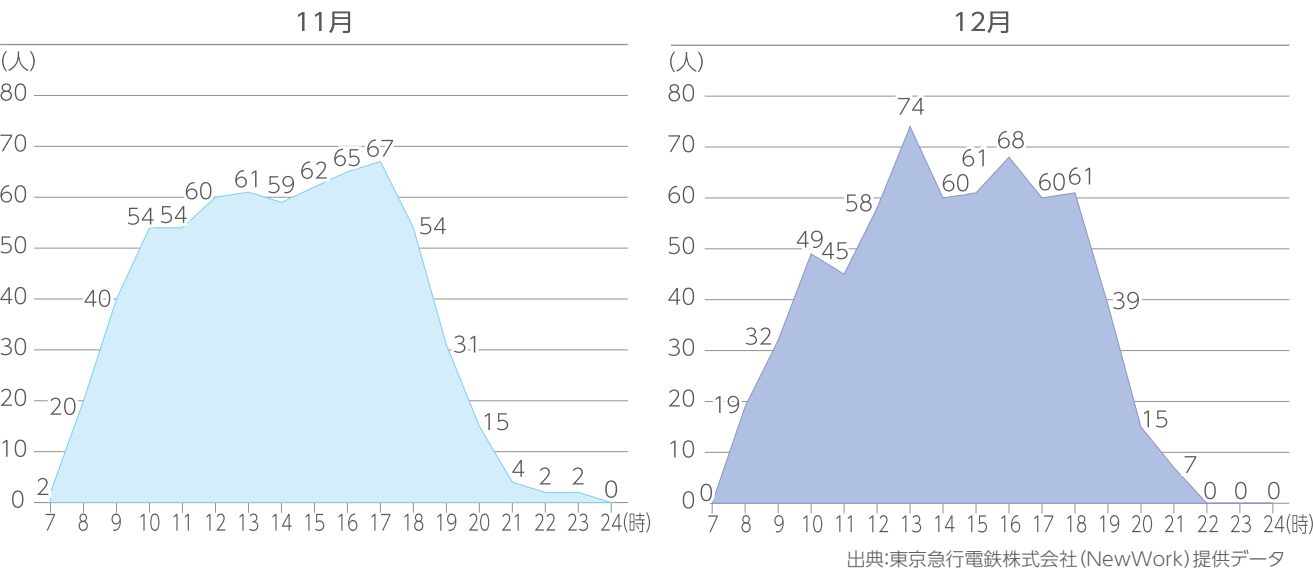


テレワークの実施状況		テレワークに適した業務の抽出、テレワークの適用範囲に関するコメント抜粋
実施者		提案書、企画書等を作るのは、事務所に行かなくても、データさえあれば自宅で可能(サービス業、40代前半、男性)
上司		テレワークを行う者と行わない者の格差や使用できる案件と使用できない案件配分への配慮が必要となる(サービス業、40代後半、男性)
推進担当者		基本的には全員できていると思っているが、ペーパーレスなど、「そんなことできない」と思っているマインドを変えてもらわなければいけない部分がある(製造業)

モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 4

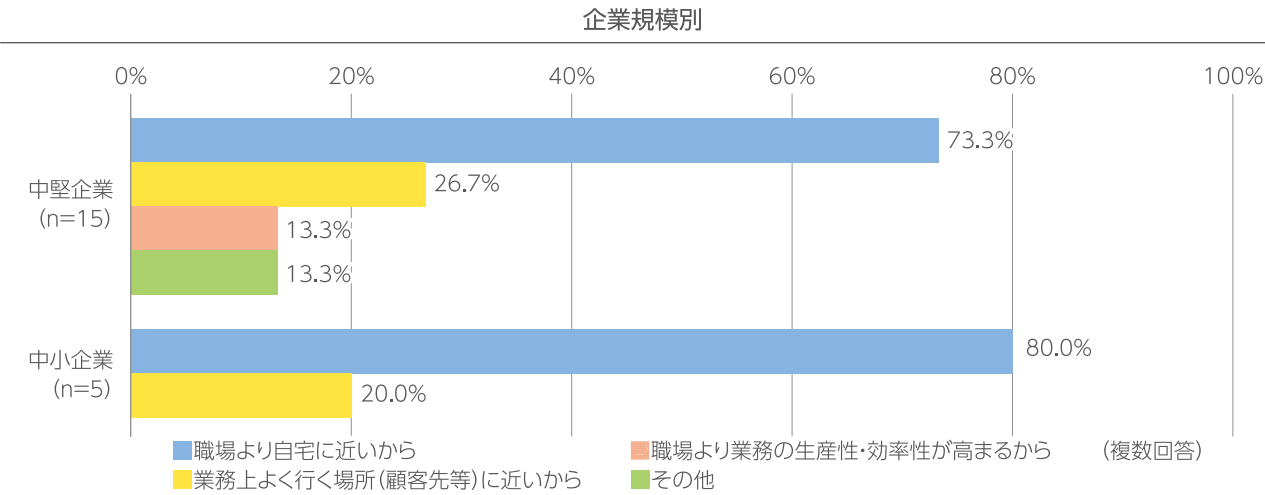
テレワークの実施状況 5 サテライトオフィスの利用時間帯

サテライトオフィスを利用した企業の11月・12月の利用時間帯別のべ利用人数である。11月・12月ともに夕方の時間帯に利用することで会社に戻る時間を節約している傾向がある。



テレワークの実施状況 6 サテライトオフィスの利用の理由／企業規模別

サテライトオフィスを利用する際の理由について実施者に尋ねた。自宅に近いとする答えが過半数を占める。中小企業では自宅や顧客先等への利便性が重視されている。



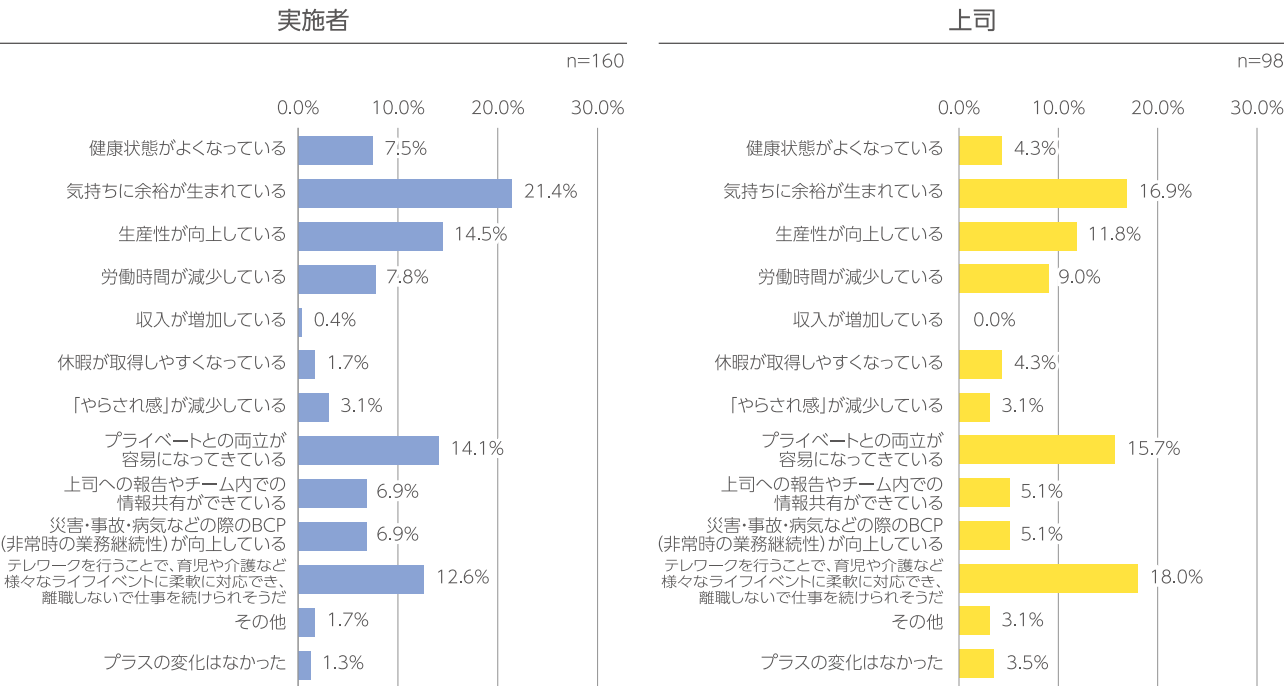
サテライトオフィス利用状況

利用に関するコメント抜粋

実施者	営業職のため、移動時間を減らすことができる点や、出張先にも静かな環境で業務をできる場所がある点がよかった(情報通信業、50代後半、男性) 資料を作成する業務や事務処理的な業務の場合は、事務所でいうよりも集中して行う事ができたため、業務の状況によって非常に有効であると感じた(サービス業、40代前半、男性)
推進担当者	サテライトオフィスに行って何をするのか、どういう風にして欲しいのかというコミュニケーションをしっかりとって、求める成果を明確にしてあげることが一番大事だと思う(情報通信業) 実家に帰らなければならなかった社員が、近くのサテライトオフィスを使うことで、プライベートの事情に関係なく仕事ができる環境を作れるというメリットがあった(卸売業・小売業)

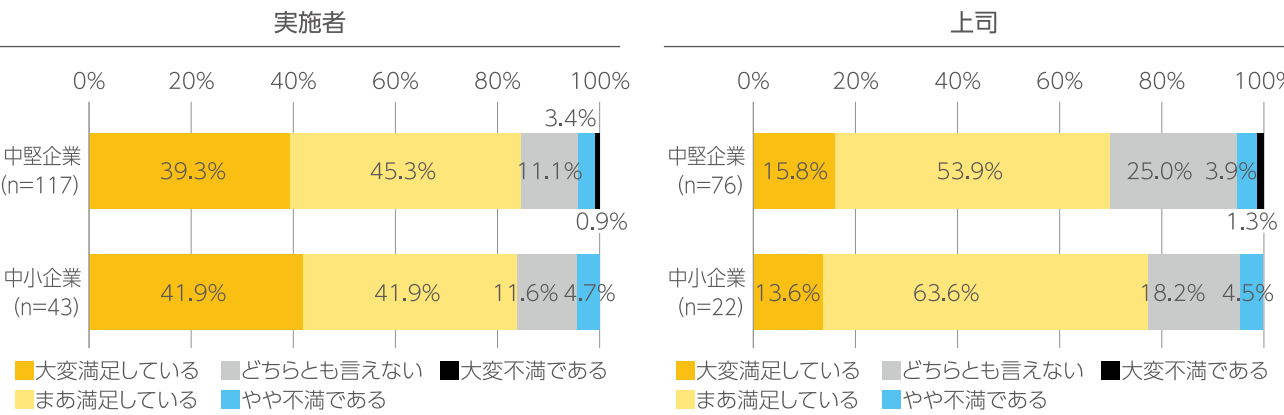
テレワークの効果とメリット 1 プラスの変化／全体

テレワークを行ったことによるプラスの変化を実施者・上司にたずねた。いずれも「気持ちに余裕が生まれている」「プライベートとの両立が容易になっている」「様々なライフイベントに対応できる」との回答が多い。ライフ・ワーク・バランスへの効果が実感されている。



総合的な評価 1 総合的な満足度／企業規模別

テレワークモデル実証に対する総合的な満足度を実施者・上司に尋ねた。いずれも肯定的な回答が多いが、上司の方が肯定的な回答がやや少ない傾向がある。



総合的な評価

具体的なメリットに関するコメント抜粋

実施者	朝から自宅作業をし、そのままクライアントへ直行するという流れで勤務ができ、非常に効率的な時間の使い方ができた(サービス業、20代後半、男性)
上司	テレワークは、社員ニーズへの対応・生産性の向上・より良い人材確保の制度として推奨すべきシステムだと思う(卸売業・小売業、40代後半、男性)
推進担当者	全体的にやってよかった。当社の働き方改革の中で、まずは場所にとらわれない働き方ができると実証できた(卸売業・小売業)



発行している小・中・高の教科書



(左より) 国語編集部書写チーム編集長 丸島 みか 様
国語編集部書写チーム 石田 聖子 様
人事部人事チーム 橋谷 なほ子 様
役員待遇人事部部長 井澤 貞行 様

会社概要

- 本社所在地:〒114-8524 東京都北区堀船 2-17-1
- 従業員数:500名
- 事業内容:教科書、教師用指導書の編集及び発行、教育用デジタルコンテンツの開発・販売、教育総合ポータルサイトの運営、各種評価事業、一般書籍の編集・発行、日本語検定関連業務等
- URL:<https://www.tokyo-shoseki.co.jp/>

レーターに作成を依頼するための図版の校正等を行いました。紙面のデザイン制作は、在宅勤務用に貸与されたノートパソコンでは機能面で難しく、社内で行うこととして業務を仕分けしました。自宅での作業は、メールやチャット、Web会議等を使用することで、社内と同じように気軽にコミュニケーションが取れます。また、集中できる環境であるため、同じ仕事でも普段より早く進めることができました。

人事部の橋谷は、社会保険関連の業務を担当しており、紙の資料は持ち出せないため、あらかじめクラウドに保存しておいたファイルにアクセスし、データ作成を行いました。人事部では社員ごとに業務が分担されているので、テレワークを導入しやすいという感触を得ています。今後当社ではシステム移行を予定していますが、完了後はチームごとのドライブが用意され、より快適に在宅勤務ができるようになると思います。テレワークを難しく考えず、業務の性質に合わせて活用していくことが重要です。

モデル実証を終えて

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、全社的な導入を目指す

在宅勤務は、通勤時間削減によるワーク・ライフ・バランスの向上や、通勤ストレスの緩和・睡眠時間の確保に役立ちました。「頭がすっきりして集中できた」という声もあります。心身両面に余裕ができ、1日の作業効率が向上しました。一方で、パソコン性能等の機器の充実度や、社内勤務者とのコミュニケーションの取り方等の課題もあります。再度、社内公募によるテレワークの運用テストを行う予定ですので、制度やルールを整備し、全社員がテレワークに理解を深めた上で、2018年度での正式導入を目指します。

生産性向上とワーク・ライフ・バランス実現の両立を模索

締切に左右され、残業が多くなりがちな職種で、テレワークによるデジタル化と働き方改革を検証

より良い働き方を模索、テスト運用のためモデル実証事業に応募

当社は、1909年創業以来、教育事業・文化事業の二つを柱としています。教育事業では、小・中・高の教科書・教師用指導書の編集及び発行を主軸に、学習教材、デジタル教材の制作や、学力テスト、体力テスト等の評価事業も手掛けています。また、文化事業では、一般書籍の発行、日本語検定関連業務を行っています。近年、仕事の効率化やワーク・ライフ・バランスの実現を含めた働き方改革への機運が高まり、全社的な検討委員会を設置しました。社員からの要望もありましたが、会社としても必要性を感じ、人事部を中心にテレワーク導入を検討していました。その折、東京都のモデル実証事業を知り、テレワークコンサルタントからの支援を受けられるだけでなく、社内外へのアピールもできる良い機会だと考え、応募し、実施しました。

4部署から育児・介護に携わる社員をバランスよく人選

2017年11月中旬から12月末にかけて実施するモデル実証事業への参加者として、育児・介護に携わる4名を人選しました。所属は、編集部、営業部、人事部、ICT

制作部から各1名で、内訳は営業部から管理職の男性が1名、その他の部署から女性が3名です。運用に当たっては、在宅勤務実施を週1回以上と定め、細かな制約を設けず、実施する業務内容は各々の上司との相談で決定することにしました。当社はフレックスタイム制を導入しており、コアタイムは10時～15時ですので、それを考慮し、始業・終業時に上長と人事部に業務内容を明記したメールを送信してもらいました。

在宅勤務によるデジタル化を検証

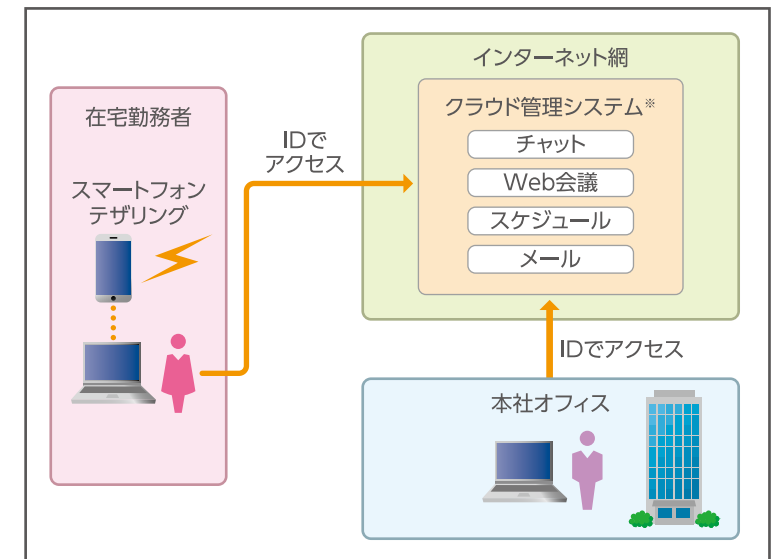
在宅勤務用のツールとして、セキュリティ面を考慮し、Webアプリ使用に特化した、外部記憶装置が使用できないタイプのノートパソコンとスマートフォンを貸与しました。ノートパソコンは新たに導入したクラウド管理システム*のグループウェアに対応しています。業務時はスマートフォンでデザリングすることで、ノートパソコンをインターネット接続し、各自のアカウントでクラウドにアクセスして業務を行います。

編集部の石田は、4年かけて作り上げる書写・書道関連の教科書・周辺教材を担当しており、対面での打ち合わせや、紙での校正作業等、デジタル化しにくい業務も多く含む仕事です。そこで、業務をデジタル化することに拘らず、普段の業務を進めました。具体的には、校正紙を自宅に持ち帰り、紙面構成のアイデア出しや、オペ

解決ポイント



在宅勤務で資料作成の様子



経営課題

- 業務の効率化を図りながら、残業を軽減していく
- ワーク・ライフ・バランスや体調管理にも考慮した働き方の実現

導入概要

- 育児・介護を行っている社員を対象に週1日以上在宅勤務を実施
- 外部記憶装置が使用できないタイプのノートパソコンとスマートフォンを貸与
- クラウド管理システム*のグループウェアによるチャット、Web会議環境の整備

導入効果

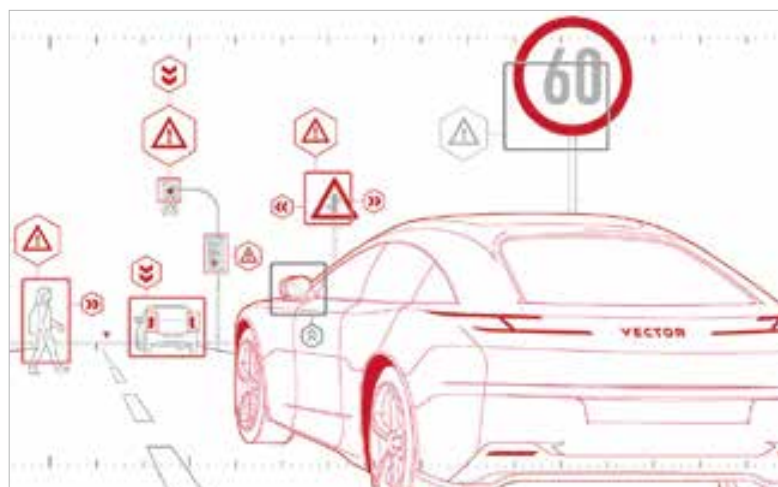
- 通勤時間削減によるワーク・ライフ・バランスの実現
- テレワークに即した業務と、社内で行う業務の仕分けによる業務の効率化

モデル実証企業からのアドバイス



- ◆まずは前向きにトライアルを
「テレワークは難しいのではない」「社内での不在に慣れない」等と考えがちですが、実施してみると社員の手応えもあり、メリットが多いと感じました。ワーク・ライフ・バランスが改善される方策の一つとして、取り組んでみてください。
- ◆トライアルには制限をなるべく設けない
初めから細かい制限等を設けずにテレワークを行ったうえで、課題があればその都度対応していくことがスムーズな導入につながると感じました。
- ◆積極的に使ってもらおう
社員がテレワークを活用するために、今ある制度を活用しながら、社員に対して積極的にアナウンスしていくことが大事です。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



ベクター・ジャパン株式会社のサービスイメージ



(左より)
人事部 人事担当 古川 航 様
人事部 人事担当 長濱 覚子 様
人事部 マネージャー 白岩 樹 様

会社概要

- 本社所在地:〒140-0002 東京都品川区東品川2-2-20 天王洲郵船ビル16F
- 従業員数:98名
- 事業内容:車のソフトウェア開発。CANを始めとする様々なネットワーク通信プロトコル向け開発支援装置の販売、技術サポート、カスタマイズ等
- URL:<https://jp.vector.com/>

びの声も多数上がっています。
エンジニアの場合は、パソコンで仕事に没頭するケースが多いのですが、在宅勤務時は子どもを保育園に送って、すぐ仕事に取り掛かれるので助かるという声も上がっています。人事部は、中途採用予定の人材に会うために出張が多くなるのですが、その日は面接の後に現地でモバイル勤務を行うことで柔軟な働き方が可能となりました。

モデル実証を終えて

ルールは最低限の取り決めで 状況に応じて柔軟に変えていく

2018年4月からテレワークの本格的な導入が決まりました。現在、モデル実証事業におけるアンケートを集計し、その結果を反映させたルールづくりを行っています。アンケートはモデル実証事業の前と後の2回実施し

ましたが、不安があったけど、やってみたら非常に効率が良かった等、予想以上に高評価でした。
ルールに関しては、週1回の在宅勤務は堅持し、管理を緩やかに整備していこうと考えています。管理者会議で議論になったのは、テレワーク導入当初は、在宅勤務時に仕事の開始連絡・業務内容の報告・終了時連絡と、その日の業務内容の報告を行うルールを定めていました。しかし、業務内容の報告は社内にいる時も行わないので不要なのではとの意見が出され、取り止める事になりました。ルールはあくまでも最低限の取り決めでスタートし、ニーズや状況に応じてフレキシブルに変えていくつもりです。
あまり厳格な管理体制を整備すると、在宅勤務を利用しにくい状況も出てきます。まず、社員を信頼する。自律的に工夫し能動的に考え自ら動く事で、在宅勤務の効果も出てくるのだと思います。それが、当社の企業文化に合ったテレワークのやり方だと認識しています。

グループのポリシーである従業員満足度向上を追求

遠方の客先から自宅へ直帰が可能に 大幅な業務効率向上を実現

ドイツ本社 新しい働き方 「フレックスプレイス」に刺激

当社は、自動車のソフトウェア開発を行っている企業です。自動車の内部は、オフィスのLAN環境のように細かなネットワークが張り巡らされ、部品同士が情報のやり取りを行っています。そうしたネットワークの連関をシミュレーションしたり分析したりするのが主な業務です。本社はドイツにあり、当社は日本市場において自動車メーカーや電機関連メーカーを中心にサービスを提供しています。自動車のインテリジェント化が進展する中、活躍のフィールドもますます広がっています。
今回のモデル実証事業に参加したきっかけは、グループ全体のポリシーとしてES(employee satisfaction: 従業員満足度)という概念があったことがあります。社員の働きやすさとは何か。どうすればESの向上につながるのか。そうした問いにドイツ本社が導いた答えの一つが「フレックスプレイス」という働き方でした。労働時間の何割かは働く場所は問わないというものです。これを日本でも実践してみようと考えたのがきっかけです。フレックスプレイスのポリシーをドイツ本社から取り寄せ、日本の文化風習を考慮しながらガイドラインを作成していきました。

二重のパスワード認証等 セキュリティ対策を徹底

テレワークの対象は社員全員。週1回の在宅勤務と臨機応変にモバイル勤務を活用するスタイルです。以前から支給済みのパソコンにテレビ電話やチャットができるアプリケーションを入れ、営業や技術系の社員にはスマートフォンを支給しました。パソコンのハードディスクは暗号化されており、立ち上げ時にパスワードによる認証が必要な上、スマートカードによる認証でVPN^{※1}接続し、社内LANにアクセスする等セキュリティを徹底させました。その他、街中のフリーWi-Fiの使用と社外での印刷は禁止としました。

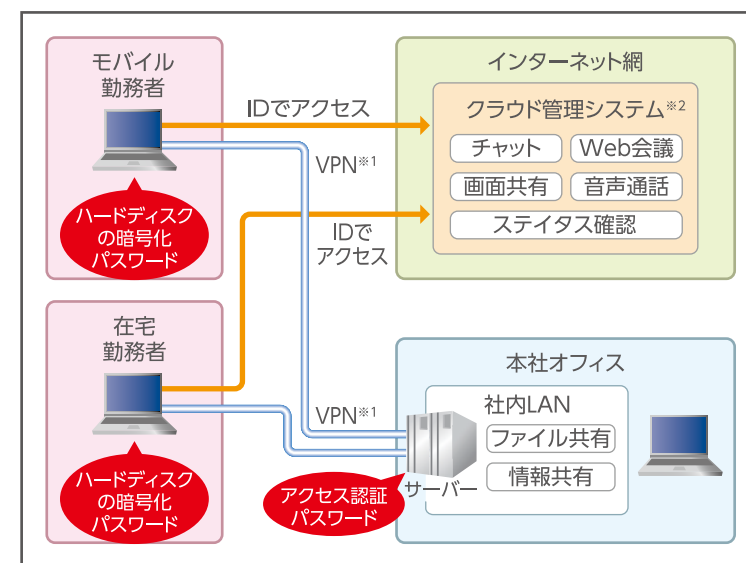
テレワークにより業務効率が向上 家族と過ごす時間を創出

導入して効果を実感したという声は、営業等の外回りの社員から最も聞かれました。お客様である自動車メーカーの工場や研究所は遠方にある場合が多く、打ち合わせの後に帰社する手間と時間が非常に非効率でした。客先の近辺でモバイル勤務できるので、報告書や資料作成の後、自宅へ直帰することで業務効率が向上しました。それにより、育児を夫婦で助け合うことができた、平日の夕飯を家族で楽しむことができた等の喜

解決ポイント



ベクター・ジャパン株式会社の理念について語る白岩 樹 様(右)



経営課題

- ES(employee satisfaction:従業員満足度)を追求したい
- 遠方に点在するお客様との打ち合わせ後に帰社する等効率が悪い

導入概要

- 支給済みのパソコンにテレビ電話&チャットツールをインストール
- パソコン立ち上げ時にパスワードによる認証
- スマートカードによるVPN^{※1}接続を通じての社内LANへのアクセス環境を構築

導入効果

- 外出先で資料作成する等、業務効率の向上
- 家族と夕食が取れる等、従業員満足度の向上

モデル実証企業 からのアドバイス



- ◆目的を明確にする
何のためにテレワークを導入するのかを明確にする事。テレワークの実施者、管理する側、双方の満足度を高める仕組み作りが大切です。
- ◆自分の業務を棚卸する
テレワークに向いている業務と不向きな業務があります。自分の業務を棚卸して、在宅勤務時に適した業務を把握しておくことが重要です。

※1 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※2 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



社員が打合せや作業等で使用するフリースペース



代表取締役社長 浅田 潤 様

会社概要

- 本社所在地:〒140-0001 東京都品川区北品川3-3-5 北品川御殿山ビル2F～5F
- 従業員数:351名
- 事業内容:マニュアル製作、翻訳、システム開発、デザイン・コンテンツ制作、ドキュメント制作支援システム、XML制作等
- URL:<http://www.yamagata-intech.jp/>

要な資料を電子化してクラウドに上げ、社外でもスムーズに仕事を進めています。制作業務で取り扱うデータはテクニカルなものが中心で守秘義務があり、ISMS^{※3}を取得し、社内ですぐに準じた運用を行い、セキュリティを担保しています。テレワークでは部署によりパソコンの持ち出し等細かな規制の制定が必要なため、現在業務の切り分けや選定、フローの見直し等を行っています。モデル実証事業後に社員も含めレビューを行いました。最大の目的である生産性の向上以外にも「本当に今日は良い仕事できた」「帰社しなくてもサテライトオフィスで仕事ができるのは便利」「仕事の仕方が色々選べる」等のポジティブなフィードバックを受けました。自宅やサテライトオフィスでは、決めた業務に集中して取り組むことができ効率も上がる一方、他の社員とのコミュニケーションはWeb会議やチャットツール等、クラウド管理システム^{※1}を使い、情報をリアルタイムで取ることができています。

モデル実証を終えて

まずはアクセプトしていく、経営側の意識改革を

働き方改革として、色々なことを連動して変える必要があると感じています。部下をどう管理・評価するか、何時にどこで何をした等をチェックするマイクロマネジメントでは対応できません。1ヵ月1回のレビューミーティングや進捗会議を基本に、事業計画の目標を管理し、定期的に面談してKPIの測定をしていく。成果だけでなく性格や周囲との協調性等のバランスを見るのも必要と考え、能力と人格をバランスよく伸ばすための社内セミナーも行っています。何かを変える時は、トップが意識改革を迫られます。社長として、私が心掛けているのはアクセプトすること。ポジティブな方向性で、まずは受け入れることを意識し、大切にしています。

生産性向上とブランド力強化のため働き方改革の必要性

経営側から意識改革を進めると同時に、サテライトオフィスの積極活用、Web会議を活用した人材確保も実施

働き方改革の一つとして テレワーク体制を整える

当社は、技術関連に特化した印刷物を手掛けるYAMAGATA株式会社のドキュメント制作部門として、1983年に設立しました。機械や自動車、通信機器やコンピュータ等の取扱説明書・マニュアル等の制作に加え、70年代に日本企業の海外進出による多言語化のニーズから翻訳・ローカライズも担当。さらにITやデバイスの発展・拡大で技術関連の資料のアプリ化や動画制作、それに関連したWebやシステム開発、広告や宣伝媒体の制作、UI(ユーザーインターフェース)のデザイン等、業務が拡大・多様化しています。当社では以前より翻訳・システム開発を担当する社員が、出産・育児、介護により遠隔地での在宅勤務を行っています。今後より多くの社員が長く快適に勤務できるよう、テレワークを働き方のオプションとして体制を整えたいと考えています。また社員へのテレワークという働き方の啓蒙という意味も含め、今回のモデル実証事業に参加しました。



作業にも休憩にも利用できるフリースペースのカウンター

業務での活用以外に、Web会議による 一次面接等、様々なシーンで活用

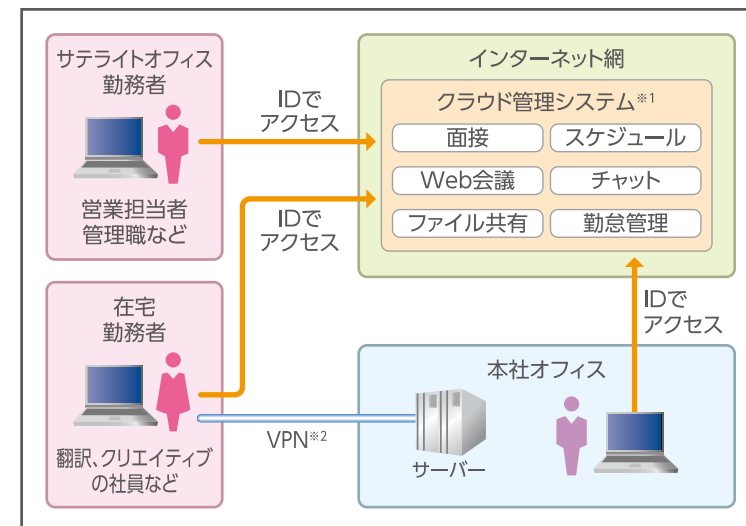
今回は2017年11月から9名がテレワークを実施。内訳は、翻訳業務5名、人事・営業等の社員4名です。都心や郊外で数十拠点のサテライトオフィスを展開している事業者と契約し、外出が多い社員に、顧客訪問の際の空き時間や帰宅途中等に積極的に活用することを促しました。一度会社に戻らなくても業務が効率的に実施できると好評でした。さらに、スマートフォンによる勤怠システムを導入し、管理側が勤務状況をリアルタイムに把握して負荷の多い社員をサポートします。また、クラウド管理システム^{※1}も導入しました。テレワーク時は会社貸与のノートパソコンを使用し、IDでクラウド管理システム^{※1}に入り、以前よりあるVPN^{※2}を経由して社内LANにアクセス、部署によってはインターネット経由で直接アクセスする場合があります。Web会議は海外の社員も含めた役員会でも利用しています。また、地方拠点の採用面接にもWeb会議を活用しており、一次面接を人事部にて遠隔で行っています。応募された面接者は、こうした面接手法に様に驚いており、ブランド力の強化につながったと実感しています。二次面接では直接会うようにしていますが、一次面接としては移動時間や経費の削減にもつながりました。

紙の書類による業務が多い人事の社員はあらかじめ必

解決ポイント



Web会議を活用した一次面接の様子



経営課題

- 業務の効率化としてテレワーク導入と活用
- 採用の強化を含めたブランド力の強化

導入概要

- 制作業務・人事・営業部門から9名を選
- スマートフォンによる勤怠とクラウド管理システム^{※1}を導入
- 制作業務は在宅勤務に限定、その他の社員はサテライトオフィス勤務もできる制度整備
- Web会議を一次面接にも活用

導入効果

- サテライトオフィスの利用で効率的に業務を行うことができ、利便性を実感
- 採用面における効率化とブランド力強化が実現

モデル実証企業 からのアドバイス



◆働き方が選べるというオプション

社員の働き方の選択肢として、テレワークがあることが会社として重要です。ライフステージに変化があっても、どこでも、いつでも働けることをオプションとして提供できれば、社員が長く働く条件の一つになると感じます。

◆経営側から意識改革を

テレワークのプラス要素として、業務の効率化、社員満足や人材確保、リクルート時の差別化や対外的アピールポイント等があります。経営側が意識を改め、テレワーク導入を前向きに検討することが大事です。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。

※1 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。

※2 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。

※3 ISMS：情報セキュリティマネジメント(Information Security Management System)の略。企業・組織(企業、部、課など)における情報セキュリティを運用・管理するための仕組みのこと。国際的な規格としてISO/IEC27001として標準化されている。



マーケティングオートメーションツール「リストファインダー」

IT製品の比較・資料請求サイト「ITトレンド」



企画管理ユニット 人材開発グループ
グループマネージャー 山宮 克斗 様

会社概要

- 本社所在地:〒150-0002
東京都渋谷区渋谷3-10-13
TOKYU REIT 渋谷R ビル3階
- 従業員数:78名
- 事業内容:BtoBに特化した営業・マーケティング
支援事業・ITトレンド等オンラインメディア
事業・セールスクラウド事業
- URL:<https://www.innovation.co.jp/>

ケーションについては、社内にいる時もチャットを活用していましたが、在宅勤務をしてみると、普段何気なく取っていたコミュニケーションの重要性に気づき、意識が高まりました。週に1回、在宅勤務を実施しましたが、通勤時間の削減だけでなく、化粧等の支度時間も短縮できたと非常に好評でした。

中村に関しても、プログラミングやコーディング等の作業は、自宅の方が集中できました。その他、業務の特性を考え、対面の方がコミュニケーションを取りやすい業務においては出社時に行い、チームミーティングはWeb会議で参加する等、個々の判断で円滑に進行しました。

既存のVPN^{*1}とクラウド管理システム^{*2}を活用 セキュリティを確保し、テレワークを実施

セキュリティに関しては、VPN^{*1}を利用し、クラウド管理システム^{*2}にアクセスすることで確保しました。テレ

ワークのトライアル導入にあたり新しく導入したのは、労務可視化ツールだけです。ノートパソコンは、既に関社から支給されていたので、スムーズにテレワークを開始することができました。

モデル実証を終えて

社員のモチベーション向上等 長期的にプラスに作用する印象

社員からの感想はポジティブでした。ただ、3か月間のトライアルでは本導入するかの判断材料をすべて揃えることはできませんでした。また、営業成績のような目に見える数字に、テレワーク導入がすぐに結びつくわけではないかもしれませんが、長期的に見たときには、社員のモチベーションの向上等、プラスに働く仕組みという印象を受けています。“イノベーション”という社名を名乗っている以上、働き方も柔軟な会社でありたいと思っています。

会社が前進するために、柔軟な働き方を模索

テレワークをトライアル導入し、 コミュニケーション不要の業務を効率化

会社が成長していく中で、 社員のライフステージの変化に直面

当社の設立は2000年12月です。創業以来、BtoBに特化した営業・マーケティング支援事業を軸に、「ITトレンド」等のオンラインメディア事業やリストファインダー等のセールスクラウド事業を展開しています。企業が抱える営業・マーケティング面での課題を解決し、業務の効率化をサポートしています。

当社では、社内のエンジニアと事業部門が連携し、業務を進めています。2013年の時点では5名だったITエンジニアも、お客様の要望により迅速に対応できるようになりました。育児休業中の社員が5名います。介護をしている社員もいます。こうした社内環境の変化に伴い、より柔軟な働き方の必要性を感じるようになりました。そうした課題を解決し、当社が前に進むための仕組みとして、テレワークのトライアル導入に至りました。

フレックスタイム制の本導入と テレワークのトライアルを同時に実施

当社では、フレックスタイム制の本導入と、テレワークのトライアル導入を、2017年10月から始めました。テレワークは在宅勤務に限定です。営業の場合、外出時に電話対応、メール対応することはこれまでありまし

た。これをモバイル勤務と位置付けるならば、すでに導入している状態にあると考えました。今回、テレワーク導入の目的は、あくまで育児や介護のある社員が仕事を続けられる環境を整備することでしたので、それに合致するのは在宅勤務だと判断しました。

参加したのは6名です。ITエンジニアの中村はプログラムを書いていても、お客様からの問い合わせにより営業から声を掛けられ、業務が中断することがあります。そのためコミュニケーションを遮断して、集中する時間も必要だと感じていました。育児と仕事を両立しているマーケティング担当の千葉も同様の状況でした。トライアルにおいては、業務範囲の規定等は設けず、在宅で行う業務内容は個人判断としました。勤務の開始と終了は社内コミュニケーションツールのチャットを利用し、上長へ報告。合わせて勤怠管理システムに入力することで管理しました。他に労務可視化ツールを試験的に導入し、勤怠管理とパソコンの操作ログを照らし合わせることも実施しました。

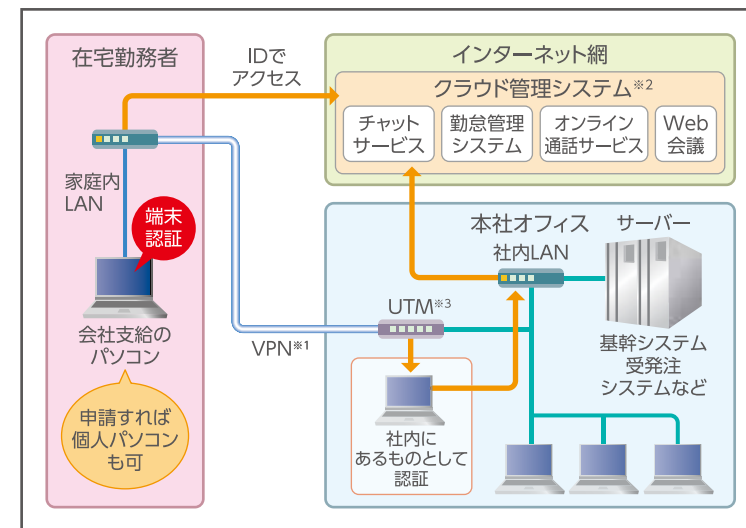
在宅勤務により業務効率化を実現 コミュニケーションへの意識も向上

マーケティング担当の千葉の業務は、ブログコンテンツの作成やメールの配信設定・作成、自社の顧客データ管理です。在宅勤務で行う業務内容は上司と話し合い、ブログコンテンツの作成と決めていたこともあり、トライアルに当たり大きな支障はありませんでした。コミュニ

解決ポイント



(左より)
技術開発ユニット エンジニアリンググループグループマネージャー 小世 佑京 様
技術開発ユニット エンジニアリンググループソフトウェア開発チーム 中村 瑞基 様
企画管理ユニット 広報・マーケティンググループ 広報・マーケティングチーム 千葉 奈央子 様
企画管理ユニット 広報・マーケティンググループグループマネージャー 遠山 聡美 様



経営課題

- 育児と仕事を両立する社員が増加する等、社員のライフステージが変化
- 社員がよりパフォーマンスを発揮するための働き方を模索

導入概要

- 既存の会社支給のノートパソコンを利用
- VPN^{*1}で自宅から会社のサーバーにアクセスすることでセキュリティを確保
- 社内コミュニケーションツールのチャット、勤怠管理システムを利用し勤務時間を管理

導入効果

- 作業を集中して行うことで業務効率が向上
- 在宅勤務時における通勤時間の削減、支度時間の短縮

モデル実証企業 からのアドバイス



◆テレワークの目的を明確にして、手段として活用

テレワークを導入する際は、社内でも目的を明確にし、社員間で共有することが重要です。当社は今回、会社全体のパフォーマンス向上を目的とすることを事前共有しました。テレワークを行うこと自体が目的になっては、意味がありません。導入効果も生まれにくいでしょう。

◆すぐに結果を求めない経営判断が重要

テレワークを導入して、すぐに結果が出るというケースは少ないと思います。新しい制度ですので、長い目で見た経営戦略が必要になります。会社に利益をもたらす可能性を十分に秘めている仕組みだと感じています。

※1 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※2 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。
※3 UTM：統合脅威管理(Unified Threat Management)の略。複数のセキュリティ機能を一に統合したもので、一つの機能だけでは防ぎきれない様々な脅威から企業ネットワークを総合的に守ることができる。



本格カーナビアプリ
「MapFan」

MapFan 地図検索サイト
「MapFan」



(左より)
管理部 総務人事部 部長 徂徠 勝人 様
管理部 総務人事部 総務グループ マネージャー 齋藤 剛 様

会社概要

- 本社所在地:〒113-0021 東京都文京区
本駒込2-28-8文京グリーンコートセンターオフィス
- 従業員数:495名(2017年4月1日現在)
- 事業内容:デジタル地図データ・位置情報コンテンツ
及びソフトウェアの企画、制作、開発、販売
- URL:<https://www.incrementp.co.jp/>

行、各種商品のライセンス発行、入金管理等を自宅のパソコンからリモートアクセスで行っています。社内ルールでは、事前に上司の宮沢へ在宅勤務の内容を報告、作業終了時に完了報告を送信すると共に、クラウド管理システム^{※2}で作成した書類を共有します。上司とはメールやチャットで、チームの同僚とはWeb会議で連絡を取りました。営業との連携業務が多いため「遠慮なく連絡して下さい」と本人が声掛けを行い、スムーズな業務を心掛けています。Web会議は音声も画質も対面と変わらない品質で対話できますが、通信状態により対話が不安定な時もありました。

モデル実証を終えて

ツール選定や制度の整備等 普及と拡大に向けた準備を

テレワークを活用するために、必要なツール、社内制度

の見直し等課題が見えてきました。まずは、Web会議等が安定して行えるネットワーク環境の整備、社外から社内のファイルサーバーに接続し業務が行える環境の構築。次に、社内制度では、テレワーク時の評価基準、労働時間ルールの整備。最後に、業務規程の見直しによるセキュリティの確保です。課題への対応策の検討や解決を進めながら、会社にも社員にもメリットがあるテレワークの快適な活用を推進していきたいと考えています。



在宅勤務で売上伝票の発行を行う
濱中 祐貴 様

テレワークの幅を広げ、社員の利用を拡大

これまで進めてきたテレワークの在り方を再検討 新たに出た課題を次の環境整備に活かしていく

2017年から在宅勤務を導入 さらなる利用拡大が課題

当社は1994年、カーナビ用のデジタル地図事業をスタートしました。日本全国の地図整備からサービス提供までを手掛け、独自技術「Spacing Dynamics」を用いて、カーナビ向けの地図データ制作やカーナビアプリ開発の他、「MapFan」ブランドで様々な地図サービスを展開しています。さらに、ASEAN地域のデジタル地図データの整備、自動運転の実現に不可欠な高精度地図への取組を進めています。

当社は、フレックスタイム制や外出の多い社員にはモバイル勤務を採用していますが、2017年4月から在宅勤務を導入しました。テレワークは経営の視点では、オフィス経費・事業運営上のコストの削減、生産性向上、BCP対策のメリットがあります。社員にとっては、移動の効率化や通勤時間の削減、育児・介護への対応等の効果がありますので、多くの社員に利用して欲しいと考えます。今回は新しいシステムを試したり、コンサルティングを受けることで、スムーズな運営に役立てながら、社員への利用拡大の啓蒙にもなると考え、モデル実証事業に応募しました。7名が在宅勤務、10名がサテライトオフィス勤務を行っています。

社外業務の拠点として サテライトオフィスを有効活用

企画・営業系の社員は顧客訪問の前後や移動中にカフェ等でモバイル勤務を行います。会社貸与のノートパソコンは暗号化やのぞき見防止フィルム等の社外持ち出し対策を施しており、VPN^{※1}経由でクラウド管理システム^{※2}に接続し業務を行っています。今回新たにサテライトオフィスを導入する事により、安全なネットワーク、作業のための個人スペース、電話室等、よりセキュアな環境が実現できました。ICカードによる入退出ログは勤怠管理にも利用できます。事業開発本部で企画・営業業務を行う大石は、ターミナル駅付近のサテライトオフィスでプレゼン資料やデータ作成、メール対応等を行いました。以前は席探しに奔走する事もありましたが、容易に席と電源が確保できる環境のため、隙間時間に効率良く仕事ができました。総務人事部の徂徠は、郊外型サテライトオフィスを利用した際、コミュニケーションスペースがあり、新たな活用方法として異業種交流の機会も持て、人脈の幅を広げられると感じています。

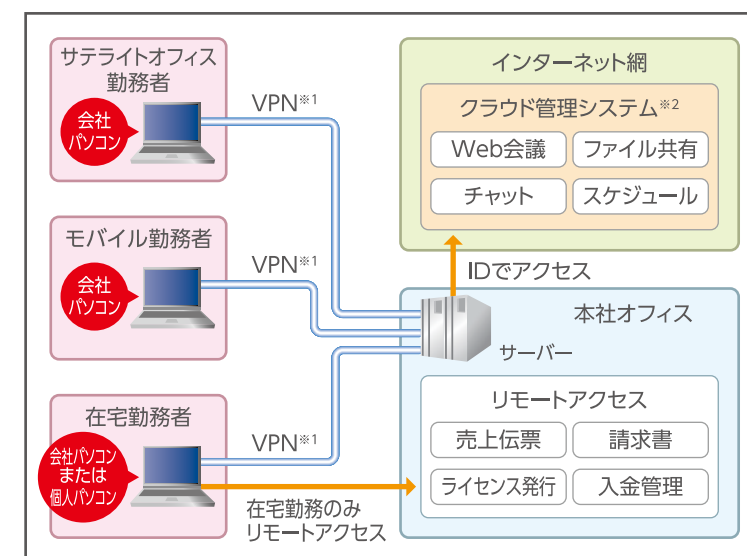
在宅勤務者が意識的に声掛け スムーズな連絡を実現

第二事業本部の濱中は、2017年4月から育児休職から復職し、短時間勤務をベースに週1回の在宅勤務を活用しています。営業事務を担当し、売上伝票・請求書の発

解決ポイント



(左より) 事業開発本部 第二事業開発部 部長 大石 淳也 様
第二事業本部 ソリューションSE部 第一グループ
濱中 祐貴 様
第二事業本部 ソリューションSE部 第一グループ
マネージャー 宮沢 貴之 様



経営課題

- モバイル勤務の安全性と利便性の強化
- 在宅勤務の利用拡大

導入概要

- サテライトオフィスを新たに契約
- リモートアクセス、チャット・Web会議の活用
- 労務可視化ツールの利用・検証

導入効果

- 在宅勤務における通勤時間の削減と育児・介護への対応
- サテライトオフィスによる社外勤務の拠点を確保、業務効率向上の有用性を確認

モデル実証企業 からのアドバイス



◆経営層に理解を得て推進

テレワーク導入をスムーズに進めるためには、メリットや働き方がどう変わるかを経営層が理解した上で推進することがポイントとなります。

◆コミュニケーション不足をなくす工夫を

当社では、社外で働くことによってコミュニケーション不足に陥らないように留意しています。いつでも連絡が取れるネットワーク環境の整備や社員への働き掛けが必要です。

◆新しい働き方に相応しい体制を

テレワークを含め、新しい働き方に沿った視点で、業務の進め方、評価方法を見直すことが大事です。

※1 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと
※2 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。

株式会社DSB情報システム



社内イベント「ウェルカム&フレンドシップ パーティー2018」の様子



(左より) 総管理部長 長谷川 敦司 様
総管理部長 上席主任 高木 康裕 様
総管理部長 課長 田中 秀範 様

会社概要

- 本社所在地:〒135-0052 東京都江東区潮見2-9-15
- 従業員数:325名(2018年3月現在)
- 事業内容:証券、金融業界を中心にシステムの企画、開発、運用・保守までのワンストップソリューションを提供。証券総合オンラインシステム「Dream-SJ」、売買審査管理システム「TIMS」等を製品化し提供。
- URL:<https://www.dsb-is.co.jp/>

多い社員、「サテライトオフィス勤務」はお客様先に常駐している社員を対象としました。「在宅勤務」を行った品質・開発管理部長の藤川は、週1回の「在宅勤務」で社内研修資料作成や新卒社員採用の企画等の業務を行いました。また、業務に応じて開発拠点の社員や取引先とWeb会議による打ち合わせも行いました。

「在宅勤務」の効果は、通勤時間が無くなり、時間の裁量度が増したり、休憩時間に家事が行えるので生活にゆとりが持てたことです。しかし、藤川にとって一番嬉しかったことは、「自宅に親がいることで子どもが安心して居る」ということでした。自宅のカレンダーにテレワークの日に印をつけると「家にお母さんが居ると嬉しい!」と子どもが心待ちにしているとのことでした。「サテライトオフィス」の活用では、お客様訪問



テレワークの日が待ち遠しい、藤川様親子

が多いエンジニアは一度会社に戻る必要がなくなり、業務効率が上がりました。期間中はサテライトオフィスにノートパソコンを預け、そのパソコンを自由に利用できるようにしたので、利便性も高めることができました。しかしながら、リモートアクセスやWeb会議の利用時にネットワークが切断することがあるため、安定したネットワーク環境の整備が今後の課題です。

モデル実証を終えて

ワークスタイル変革の一步を踏み出せた さらなる個人・組織のワークスタイル変革へ

モデル実証事業への参加は、ワークスタイル変革の一步を踏み出す契機となりました。テレワークは、働き方を多様化して働きやすい会社にするだけではなく、個人と組織の生産性向上にも効果的な手段です。2018年4月からテレワークを本格導入して対象者を拡大します。実証期間中にあがった課題を解決しながら、さらなるワークスタイルの変革に取り組みたいと考えています。

働き方を多様化し、働きやすい会社へ

ワークスタイル変革に向けてスタート 社員のみならず、その家族にも好評!

機密情報を扱う業界 労働環境の変革が課題

当社は、大手証券会社より独立して創業したシステムインテグレーターとして、証券・金融業界のお客様に40年にわたりトータルソリューションサービスを提供しています。証券会社の基幹業務をサポートする証券総合オンラインシステム「Dream-SJ」、コンプライアンス業務をサポートする売買審査管理システム「TIMS」等のシステムサービスでお客様のビジネスに貢献しています。証券・金融業のシステムは機密情報データを扱うため、システム開発は情報セキュリティ対策が十分になされた開発拠点で行われています。しかし、勤務地が開発拠点に限定されることにより、育児・介護が必要な社員にとって働きにくく、また、取引先訪問後に報告書作成のためだけに帰社しなければならないといった労働環境の課題を抱えていました。中長期事業戦略を立案する中で、労働空間の自由化・働き方の多様性を実現する「ワークスタイル変革」の必要性を再認識し、労働環境の課題を解決する一つの手段としてテレワーク導入を検討していました。そのような時に、モデル実証事業に参加する企業を募っていることを知り、応募いたしました。

情報セキュリティを重視した ルール・システム整備が必要

モデル実証事業に参加するに当たり情報セキュリティ

対策を講じて各種ルール・システムの整備を行いました。主な取組は、「情報管理ルールの見直し」、「社外利用をするパソコンにデータを残さないリモートアクセスシステムの導入」、「遠隔コミュニケーションをサポートするチャットやWeb会議の導入」、「働きすぎ抑止のための労務可視化ツールの導入」、「インターネットへの直接アクセス禁止設定、のぞき見防止フィルタ等のノートパソコンへの対策」等を行いました。

導入したルール・システムの評価として、情報セキュリティについては、インシデントは発生せず合格でしたが、セキュリティ対策を厳しくした結果、システムの使い勝手が悪くなり、業務効率が低下したため課題が残りました。労務管理については、勤務状況が可視化されて適切な管理が行えました。コミュニケーション面では、Web会議により場所に依存しない会議が実現でき合格でしたが、チャットは利用する業務が少なく浸透しませんでした。今後のテレワーク拡大に向けて、「情報セキュリティ確保と業務効率」のバランスを取りながら推進したいと考えています。



サテライトオフィスで打ち合わせしている金融システム事業部 部長 田中 寛 様
総管理部長 課長 田中 秀範 様

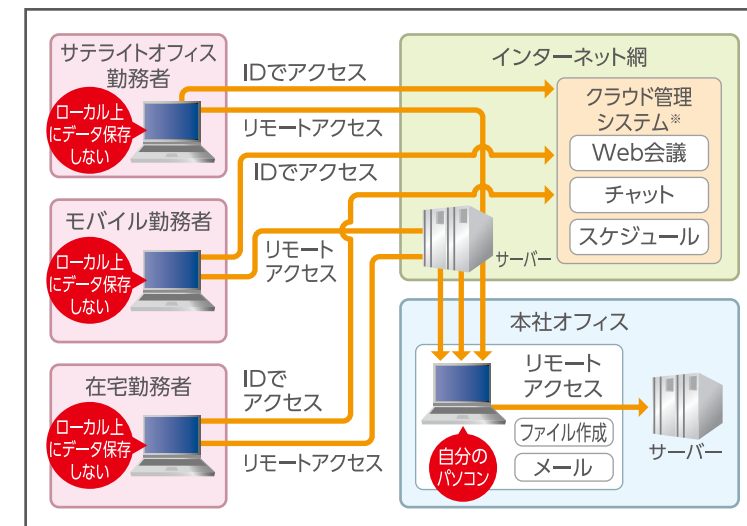
テレワークは社員の家族も幸せに

テレワーク実施者は20名。そのうち「在宅勤務」は、育児・介護の必要な社員、脚の不自由な社員、通勤時間が長い社員を対象としました。「モバイル勤務」は外出が

解決ポイント



(左より) 品質・開発管理部 部長 加藤 大也 様
品質・開発管理部 主任 藤川 結季 様
品質・開発管理部 主任 峯崎 恵太 様



経営課題

- 中長期事業戦略で「ワークスタイル変革」の重要性を認識し、施策としてテレワーク導入を検討

導入概要

- 情報セキュリティを重視したルール・システム整備(リモートアクセス 他)
- 「在宅勤務」は、事前に実施予定を共有し週1回実施
- 「モバイル勤務」「サテライトオフィス勤務」の活用を実施

導入効果

- 通勤及び移動時間の削減により時間の裁量度が増すとともに生産性向上に寄与
- 在宅勤務は子どもにも好評!

モデル実証企業 からのアドバイス



- ◆会社に合ったテレワーク導入を
テレワークは、IT機器を導入すれば実施できるというものではありません。当社は業務上の必要性によりセキュリティを重視しました。労務管理、業務効率等から何を重視するかを決めて、自分たちに合った内容で導入することが大切です。
- ◆人は、会社の重要な財産
会社の財産は「人」です。人材確保のために労働環境を整備することは、大切です。テレワークは「業務効率を上げ、家族との時間を作る」社員と会社にとってよい手段の一つとわかりました。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



FAX、DM、メールを簡単に送信できるサービス「NEXLINK」のWebTOPページ



(左より) FinTech推進室 吉田 浩美 様
FinTech推進室 出口 勇迅 様
FinTech推進室 室長 内藤 孝幸 様

会社概要

- 本社所在地:〒105-0001 東京都港区虎ノ門4-3-13 ヒューリック神谷町ビル
- 従業員数:239名(2017年10月1日現在)
- 事業内容:NEXLINK、FNXー斉同報サービス、医薬情報おまとめ便サービス、店舗matic、インサイドセールス、本人確認・発送追跡サービス等の情報通信提供サービス事業
- URL:<http://www.nexway.co.jp/>

増え、なかなか集中できず、業務効率が落ちると思うことがあったようです。しかし、テレワークを活用するようになり、集中できる環境下で企画書、プレスリリース等の作成を行うと、半分程度の時間で対応できることもあり、生産性は確実に上がりました。また、メールに比べて要件だけを伝えることができるチャットを連絡ツールとして活用し、業務効率を上げることができました。

モデル実証を終えて

新たな視点でのトライアルは成功 課題については解決策を模索

モデル実証事業に参加して感じたことは、当社が比較的柔軟に導入できているということ。柔軟さは、テレワークをうまく機能させるために必要な条件だと考えています。2年前にクラウド管理システム^{※1}を導入した際も、安全性について議論はありましたが、実態を確

認した上で採否を決定するという柔軟な判断が無ければ、今日の環境を構築できませんでした。また、今回、活用が難しい部署でのトライアル、OJTでの活用と新たな視点でトライアルができ、成果が出たことは収穫でした。しかし、これからさらに解決していく課題も見えてきました。社員間のコミュニケーションは統一のチャットサービスを活用していますが、お客様とのコミュニケーションではツールが統一されておらず、各部署で選定したツールを活用している状況です。当社だけの都合で変更することはできませんが、統一ができると業務効率が上がりますので、方法を模索しています。また、セキュリティ面から社外での書類の出力を禁止していますが、不便だという声もありますのでこちらも検討中です。このようにテレワークの導入から2年経ちますが、課題はまだあります。少しずつ使いやすい形に変えてきましたが一筋縄ではいきません。これらを解決できる方法を考えながら、時代に相応しい、社員が活き活きと働ける制度に仕上げていきたいです。

自社流テレワークを改善し、さらに有効活用

活用が進まない部署での有効性を証明 OJTへの活用等、テレワークの有用性が拡大

2年前から自社流で始めた テレワークの改善点を探る

当社は、FAX通信サービスを提供する部隊として、株式会社リクルートの事業部からスタートし、2004年10月に分社独立しました。多地点・多カ所へ一斉送信を行う機能から新サービスを開発。様々な企業の「受発注の管理」「社内の情報共有」「多店舗間の業務連絡」といったインターナルコミュニケーションに利用されてきました。メディアの多様化とインターネットの発達に伴い、FAXに加えメール送信・ダイレクトメール・テレマーケティングといった多様な手段を取り入れ、企業の「販売促進」「営業代行」「顧客育成」を目的としたエクスターナルコミュニケーションの企業ニーズにも対応しています。分社独立してから10年以上が経ち、結婚・出産する社員が増え、育児をしながら働ける環境作りの必要性が出てきました。そこで、2年前からテレワークをトライアル導入しましたが、元々コアタイムの無いフレックスタイム制を導入していたので、スムーズにテレワークが受け入れられました。ただ、自社流で導入してきたテレワーク制度でしたので、導入企業の事例や情報を得て、改善したいという思いからモデル実証事業に参加しました。課題は、対面のコミュニケーションが大切な部署でテレワークを導入した場合、生産性を落とさずスムーズに導入できるかということです。そこで、営業部署でのテレワークのトライアルを行うことにしました。

活用が難しい部署でのトライアル OJTにも有効活用

対象となったFinTech推進室では、営業経験の豊富な吉田と、配属されて間もない出口がOJTでテレワークをトライアルしました。お客様への初回訪問は、普段通り一緒に出向き、基本情報を共有し、その後は、出口が一人で営業を行い、在宅勤務の吉田に定例でサマリーを共有し、メールとチャットで報告・相談をする形です。通常本人の表情や反応を見ながら指示・アドバイスをを行うOJTをテレワークで行うことに不安もあったようですが、自宅で業務を行いながら相談への回答や指示等、特に問題なく実施できました。重要な話は対面した際に行いました。また、サテライトオフィスも活用しましたが、企画書を仕上げる等、集中したい業務の時には便利ですが、頻りに電話を取る営業では、その都度離席しなくてはならないため不便でした。このように、トライアルを通じて、業務内容に適した場所を選択して働くことも重要だと実感しました。

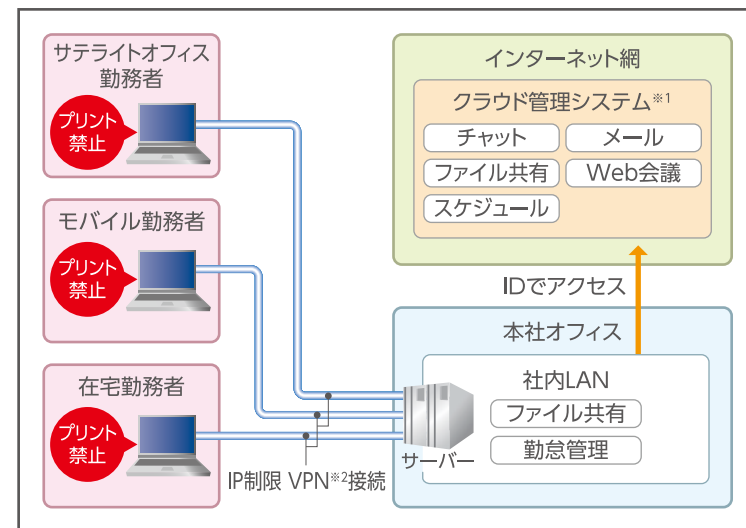
テレワークが浸透している社員は 上手に活用し、生産性が向上

医薬情報事業部の新井や事業統括室の佐野は、企画書やプレスリリースの作成等、一人でやる業務もあり、オフィスにいと目の前の仕事以外にも対応することが

解決ポイント



(左より) サービス本部長 事業統括室長 松森 正彦 様
事務統括室 販促企画グループリーダー 兼 広報担当 佐野 有加 様
医薬情報事業部 新井 美月 様
医薬情報事業部 グループマネジャー 新井 宏基 様



経営課題

- 育児や介護をする社員が能力を発揮できる環境作り
- 自社流で導入したテレワークの改善点を探る

導入概要

- 既存のクラウド管理システム^{※1}やノートパソコンを継続活用したテレワーク環境を構築
- 既に顧客管理を扱う部署以外、全社員に適用していたが、活用が進まない部署を対象にトライアル強化
- サテライトオフィス勤務を新たに導入

導入効果

- 活用が進まない部署において、生産性を維持できることを実証
- 活用が進む部署では、業務効率が向上
- 育児との両立がしやすく、時間に余裕ができた

モデル実証企業 からのアドバイス



◆柔軟な判断で、まずはトライアル導入

従来の就業規則や社内規定がテレワークに合わないことも多いと思いますが、クラウドサービスも高機能化しています。セキュリティ面も強化されています。少しずつトライアルしていくことをお勧めします。

◆社員が楽しく働ける環境作り

テレワークは働き方改革の一環です。企業にとって短時間勤務や週休三日等、取り組むことは多岐に渡ります。テレワークを特別視せず、社員が楽しく働ける環境作りとして捉えていくことが大事です。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
 ※1 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。
 ※2 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。



- ①航空・空港事業
- ②ライフサービス事業
- ③フーズ・ビバレッジ事業
- ④リテール事業



(左より)
管理本部 総務人事部 人事課長 藤木 英恵 様
管理本部 総務人事部 人事課 上席主任 金田 仁男 様
管理本部 総務人事部 人事課 主任 平井 貴之 様

会社概要

- 本社所在地:〒108-8209 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス
- 従業員数:382名
- 事業内容:航空機や部品の売買・リース等の航空・空港事業、空港免税店や機内販売等のリテール事業、保険・不動産等のライフサービス事業、ワイン・食品を輸出入するフーズ・ビバレッジ事業
- URL:<http://www.jalux.com/>



いため、生産性が落ちることはありませんでした。在宅勤務時は、事前に業務タスクを社内に伝えることが義務付けられたことも、生産性の維持に良い効果をもたらしました。リモートアクセスが通信環境に左右され、操作性がワンテンポ遅いという点を除けば、自宅で仕事ができることは高く評価しています。一方、平井不在の社内で、金田は電話対応や他部署からの相談を代わりに受けることになる等、社内にいる社員の業務効率も考慮する必要があることがわかりました。

モデル実証を終えて

全社的な取組であることを 全社員が理解

テレワーク導入には幾つか課題が見つかりました。機器・ITツールの不足、通信環境の見直し等のハード面だ

けではなく、働き方文化の異なる部署の意識を統一する難しさ、ITリテラシーの格差、社内にいる社員の作業の増加等、人的要因の課題です。

今回、モデル実証事業に参加することで、目的だった課題の洗い出しはできました。それに加え、会社として働き方改革を真剣に取り組む思いが全社員に伝わり、勢いが付いたと感じています。当社では今後、企業としてのブランド力強化に向け、メンタルヘルスの在り方、連続休暇、海外拠点を含む会議の方法等の改革も視野に入れていますので、その中の一つとしてテレワークの本格導入を前向きに検討していきたいと考えています。

ルールを統一した働き方改革の導入

部署毎にある働き方文化の統一に向け 課題の発見と会社の姿勢を示したトライアル導入

文化の異なる部署毎の働き方 全社的な環境作りが課題

当社は1962年の創立以来、航空・空港周辺事業で培った専門性やノウハウ、事業品質等を通じて、航空関連事業を基軸とした幅広い事業領域で多彩なビジネスを展開しています。2004年の東証1部上場後、BtoBとリテールの異なる事業を併せ持つユニークな商事・流通カンパニーとして事業展開してきました。主要事業は、航空・空港事業、ライフサービス事業、リテール事業、フーズ・ビバレッジ事業の4本柱です。事業が多岐に渡るため、紙文化の部署、海外出張が多い部署等、部署毎に特色が異なり、個々で音声会議やモバイル勤務を取り入れており、統率が取りにくい状況でした。2017年に全社的な取組として「社員の働き方を変える」をテーマに、管理本部を中心にテレワーク導入を模索していましたが、良い方法が見つからず、アドバイスを受けるためモデル実証事業に参加しました。トライアルにより導入課題を洗い出すことも目的です。

統一したガイドラインの策定に 会社と利用者との間に温度差

トライアル実施者は52名。育児・介護者を対象に在宅

勤務19名、通勤時間が長い社員や外出の多い社員を対象にモバイル勤務・サテライトオフィス勤務37名を選しました。在宅勤務とモバイル勤務・サテライトオフィス勤務が重複している社員もいます。運用はトライアル用のガイドラインを策定し、全社統一のルールとして在宅勤務は週1回としました。連絡は、クラウド管理システム^{※1}のチャット、音声通話、Web会議を活用しました。業務は会社で用意した20台のノートパソコンを貸与、VPN^{※2}接続によるリモートアクセスで行いました。貸与されたノートパソコンは毎回返却するルールです。営業の社員は、もともと移動時間に仕事をしていたので、全社統一のルールへの疑問や、サテライトオフィスを利用することが手間だという声もありました。また、風邪を引いた社員が出た時は、ノートパソコンが返却されない等の課題もありました。

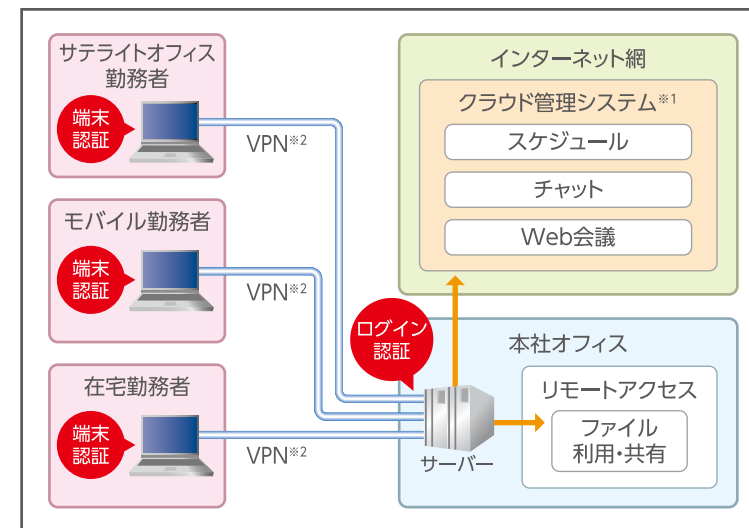
在宅勤務の高い効果と 社員不在による負担への気付き

総務人事部の平井は、生後間もない子どもがいるため、在宅勤務を実施。始めは、子どもと育児休業中の妻がいる自宅で集中して作業ができるか不安でした。実際は、家庭内の雑音はオフィスと変わらない上、社内にいる時と違い、相談を持ち掛けられ、作業が中断することがな

解決ポイント



在宅勤務で、資料作成を行う平井 貴之 様



経営課題

- 働き方文化の異なる部署の統一に向けテレワーク導入を模索
- 社員のワーク・ライフ・バランスを向上させてブランド力強化

導入概要

- テレワーク用のガイドラインを策定し、ルールの統一化
- ノートパソコンの貸与とサテライトオフィスの契約
- VPN^{※2}接続によるリモートアクセスを活用したセキュアな作業環境の構築

導入効果

- 全社的な取組であることを社員に意識付けできた
- テレワーク導入における課題の明確化

モデル実証企業 からのアドバイス



- ◆本気度示す、トライアル期間を設けてみる
部署毎に業務の進め方や働き方文化の違いはあると思いますが、トライアル期間を作り、まずは取り組んでみるのが大事です。会社として本気なんだという姿勢が示せ、社員の意識も変わり、理解が深まっていきます。
- ◆効果を図るための人選も大事に
全社員をテレワーク対象にするのが難しい場合、まずは自分で仕事をコントロールできる能力の高い社員を対象に効果検証を行うことも検討する必要があります。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※1 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。
※2 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。



ダイバーシティが定着するドイツ本社



取締役人事総務本部長 枝廣 綾子 様

会社概要

- 本社所在地:〒141-6018 東京都品川区大崎2-1-1 ThinkPark Tower18F
- 従業員数:530名
- 事業内容:プーマブランド製品の販売とそれに付帯する事業
- URL:<https://www.pumajapan.jp/>

の方が業務の可視化・把握ができ、良かったです。

実施者・管理者双方から高い評価

効果に関しては、モデル実証事業後に実施したアンケートに如実に表れています。コミュニケーション、セキュリティ、生産性向上、ワーク・ライフ・バランス等、すべての項目でテレワーク実施者・管理者の双方で高い評価が得られました。モデル実証事業を行う前に抱いていた不安感が、ほぼ払拭されたことが回答からわかりました。具体的な声としては、お子さんのいる社員から「子どもが在宅勤務の日を楽しみにしている」という印象的な声が聞けました。「通勤がないので負担が少ない」、「集中できるので生産性が上がる」といった声も寄せられています。サテライトオフィス勤務は、大手鉄道会社が全国展開する施設を活用しました。営業職の社員が自宅の近くや出張先で利用するケースが目立ちました。当社は、セキュリティの関係上、会社の資料を自宅や出張先で印

刷することを禁止していますから、常に大量の紙の資料を持ち歩く必要がありました。今回、サテライトオフィスでの印刷が可能となり、重い資料を持ち歩く負担から解消され、社員も喜んでいました。

モデル実証を終えて

本社全社員を対象に本格導入の予定

今回のモデル実証事業の成功を踏まえ、2018年4月から本格的なテレワークを本社勤務の全社員を対象に導入したいと考えています。ブランド強化、ダイバーシティの推進、ファミリーフレンドlinessの実現、社員満足度の向上、生産性向上等、様々な効果を期待しています。また、テレワーク実施者が休日か在宅勤務かわからないという声もあったので、それを踏まえたルール作りも検討し、より大きな成果を実現したいと考えています。これにより、ブランドの強化を図りながら、ドイツ本社に負けないダイバーシティの実現を目指していきます。

ブランド強化と、ダイバーシティの推進

社員もそのファミリーも大切にする企業として、テレワークは当然の施策として本格導入へ

ダイバーシティを推進する原動力として テレワーク導入を検討

当社は、長い歴史を持つ世界的なスポーツブランドの日本法人です。サッカー選手をはじめとする世界のスーパースターたちに愛用され、日本でも1970年代から人気を博してきました。最近では、若い女性のファッションアイテムとしても注目されています。当社は、単にスポーツ製品を提供するだけでなく、スポーツ、健康的なライフスタイル、ファミリーフレンドlinessを推進する企業として、その国のコミュニティに貢献することをミッションとしています。

今回、モデル実証事業に参加した背景には、ダイバーシティという当社が非常に大切にしている概念があります。プーマのドイツ本社では、多様な人材を積極的に活用しようというダイバーシティが定着しており、女性管理職も4割近くを占めています。しかし、プーマジャパンでは女性管理職の割合が15%に満たない程度。ダイバーシティを推進する原動力として、働き方改革は重要なテーマであり、その先にテレワークという解決策が見えていました。日本の労働人口が減少する中、誰もが働きやすい職場環境を作りたい、社員もそのファミリーも大事にする環境を整えたい、と考えました。

社内で希望者を募りバランス良く構成

テレワークの形態は、在宅勤務とサテライトオフィス勤務。社内から希望者を募り、上司と本部長の承認を得て14名の社員を選びました。職種は営業、マーケティング、マーチャンダイジング等バランス良く構成。年齢や独身・既婚、育児者・介護者等、多様な人選となりました。通常業務でノートパソコンとスマートフォンを貸与している社員をテレワークの対象にしたので、新たに支給した機器はありません。さらに、ソフトウェア型のVPN^{*1}を利用。社外からは、セキュリティの高いVPN^{*1}接続で社内のイントラネット^{*2}にアクセスできる仕組みを構築しています。

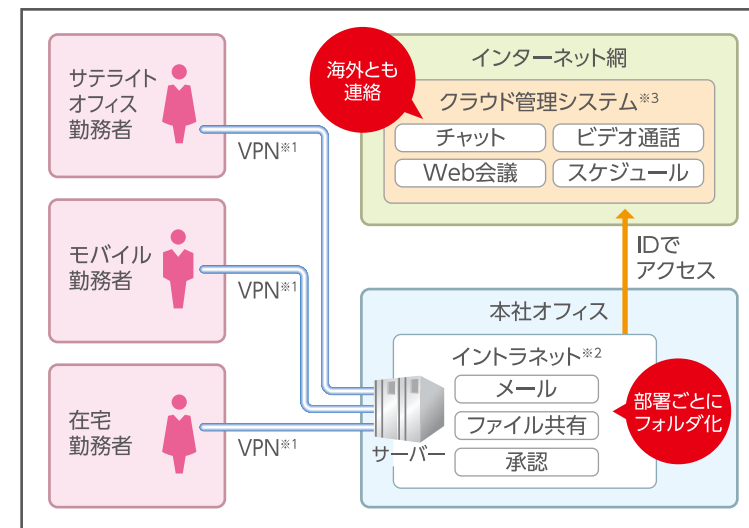
お互い勤務している状況を把握する工夫

モデル実証事業に当たり、ガイドラインを作成しました。代表的な規定は、在宅勤務中は必ず、クラウド管理システム^{*3}のサービスを立ち上げておくというもの。クラウド管理システム^{*3}を立ち上げてオンライン状態にしていると、システム上で在席状況が表示され、他の社員にはリアルタイムで在宅勤務の社員がパソコンの前で作業していることがわかります。連絡を取りたい社員は、遠慮することなくチャット機能で話しかけたり、音声通話やビデオ電話をすることができるようになります。業務開始時にはメールでその日に行う業務を上司に報告するものルール。この在宅勤務中に導入したルールにより、通常勤務で会社にいる社員と比較しても、在宅勤務時

解決ポイント



Web会議を活用したミーティングを実施



経営課題

- ファミリーフレンドlinessとして、社員の家族も大事にしたい
- ダイバーシティの推進が遅れている
- ブランド強化のため誰もが働きやすい環境づくりを実現する

導入概要

- 既に貸与してあるノートパソコンとスマートフォンを活用
- ソフトウェア型VPN^{*1}接続サービスを使用
- ビデオ電話、音声通話、チャット機能を持つクラウド管理システム^{*3}のサービスを活用

導入効果

- 業務への集中による生産性向上
- 通勤がないことによる負担軽減
- ワーク・ライフ・バランスの向上

モデル実証企業からのアドバイス



◆実行する前の不安の方が大きい

実施前の不安の方が大きいということがアンケートの結果からわかりました。やらずに不安を抱えているより実施して改善点を明確にした方が得策です。

◆部門間での告知と共有のルール作り

テレワーク実施者が休みなのか在宅勤務なのかわからないという声がありました。部門間での告知と共有のルール作りが大切だと実感しました。

◆長期的な視点を持つことが大切

女性の活躍や社員のワーク・ライフ・バランス等、社会全体に大きなインパクトをもたらす可能性があります。短期の成果だけでなく長期的な視点を持つことが大切です。

※1 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
※2 イン트라ネット：インターネットの技術を企業などのLANに適用したもので、イントラ(intra)とは内部のという意味。TCP/IPの規格を使い、ネットワークを構築し、インターネットで使われているものと同じソフトウェアを利用する。
■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと
※3 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



在宅勤務する人事部 西田 由季 様と川口 浩二 様の打ち合わせ風景



執行役員 人事部長 川口 浩二 様

会社概要

- 本社所在地: 〒150-0001 東京都渋谷区
神宮前5-52-2 青山オーバルビル14階
- 従業員数: 637名
- 事業内容: 中小企業に対する情報通信・
経営に関するコンサルティング
- URL: <https://www.forval.co.jp/>

す。さらにデータの出力禁止、USBメモリーの利用禁止と、テレワーク導入前からセキュリティ面は厳しく運用していたため、セキュリティの確保はスムーズに解決できたように感じています。

在宅勤務の効果を実感
疎外感を感じさせないための配慮も

在宅勤務を体験した仕事と子育てを両立している女性社員は、通勤時間が短縮されることで、時間を有効活用できることを非常に喜んでいました。新たに生まれた時間を、子育てや家事に回すことができました。ただ、自宅で業務をしていると集中し過ぎてしまうため、度々終業時間を超過してしまうことがあり、自己管理の必要性を感じていました。また、社内にいる社員とのコミュニケーションは、所属するチームの社員と、毎日必ずチャットをしたり、終業15分前に電話をかけて全員と会話する等、在宅勤務者が疎外感を持たないように配慮した

チームもありました。その甲斐あって、大きな問題なく、トライアルを終了することができました。

モデル実証を終えて

雇用確保に有効と実感
トライアルを経て本格導入へ

2017年11月初旬から12月末までテレワークのトライアルを経て、今後、本格導入することを決定しました。社員が働きやすい環境を構築することで、子育てや介護との両立、通勤のストレス緩和が図られ、人材確保につながることを実感できたためです。モデル実証事業に参加したことで、第三者からのアドバイスをもらうことができ、社員に対してテレワークの必要性を体系立てて説明することもできました。本格導入前に正しい知識を身に付けることができ、非常に有意義な機会だったと感じています。

仕事・家事、複数の役割を持つ社員を支援

テレワークにより生まれるメリットを実感 今後、全社で一斉導入を決定

一人二役、三役の「在り方」を支援するために
テレワークのモデル実証事業に参加

当社は、1980年の設立以来、中小企業への情報通信コンサルティングを展開しています。昨今では「情報通信」だけでなく「海外進出」、「環境」、「人材・教育」の4分野に特化したコンサルティングをコアビジネスとしています。今回、テレワークのモデル実証事業に参加したのは、当社が取り組む働き方改革の一環として、テレワーク導入を以前から視野に入れていたからです。2016年度から仕事と子育ての両立支援（ダイヤモンドプラン）と仕事と介護の両立支援（プラチナプラン）という社内プロジェクトを立ち上げ、社員の働き方改革に取り組んできました。当社の社員も、家に帰れば、父であり、母であり、高齢の親を支える子でありと、複数の役割を担っています。そのことを会社としても理解し、両立を支援することで、社員にとって働きやすい環境を構築したいと考えました。また、「子育てや介護をしている社員にとって利便性の高い働き方は、全社員にとっても利便性の高い働き方である」という仮説にたどり着き、全社員を対象とした働き方改革へ発展させることにしました。

最大週5回テレワーク 柔軟な体制をルール化

当社では「i-Work」という勤務規程を設け、私が働き方を決める主体性の「i(私)」、情報機器を働き方に合わせて活用するITの「i」、家族主義の「i(愛)」を提唱していま

す。テレワークも「i-Work」の理念を実現するツールの一つという位置付けです。今回テレワークを体験したのは、内勤者と外勤者合わせて19名。「i-Work」規程内に、在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務とはどういう働き方を指すかを記載し、最大週5回のテレワークを可能としました。一方で、週5回勤務イコール「出社不要」という認識にならないよう、会社から呼び出しがあった場合には出社する、というルールを設けました。柔軟なルールにすることで、優秀な人材の流出を防ぎたいという当社の思いがあります。内勤者は、在宅勤務のトライアルを実施。社員の出退勤及び業務内容の管理は、上司へのメール報告と以前から使用していた勤怠管理・業務管理システムにて行いました。外勤のコンサルタントは、お客様対応が多くあるため、モバイル勤務またはサテライトオフィス勤務のみとしました。モバイル勤務は以前から行っていましたから、外勤の社員が初めて経験したのはサテライトオフィス勤務だけでした。ただ、お客様のオフィスから遠い場合は利用がしづらく、社に戻るケースもあったようです。

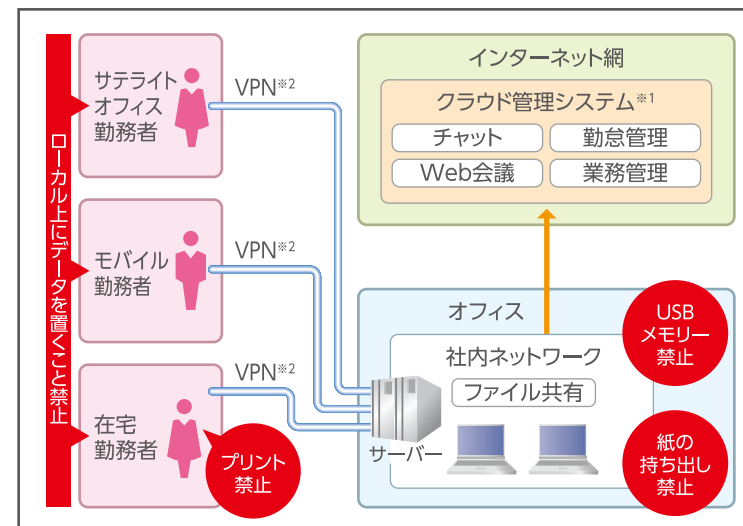
既存のセキュリティを流用し、
安全性を円滑に確保

セキュリティ面は、クラウド管理システム^{*1}を使うことで確保しました。細かいやり取りはチャットサービスを利用し、打ち合わせや朝礼の参加はWeb会議を利用しました。そもそも当社では、パソコンのローカル上には一切のファイルは置かず、クラウド上で業務を行うルールで

解決ポイント



資料を見ながら、スマートフォンを使ったFace to Faceのコミュニケーション



経営課題

- 仕事と家庭、複数の役割を持つ社員に対して、会社として支援する方法を模索
- 全社員を対象に多様な働き方改革の一環として、テレワーク導入を検討

導入概要

- ノートパソコン、スマートフォン等を貸与し、既存のセキュリティルール、クラウド管理システム^{※1}を利用したセキュリティを確保
- 在宅勤務者は、メールで就業開始・終了及び業務内容を上司にメール報告
- 在宅勤務者が、疎外感を覚えることのないよう、コミュニケーション方法を工夫

導入効果

- 通勤時間削減による時間の有効活用が実現
- 本格導入していくことで雇用の確保につながることを実感

モデル実証企業 からのアドバイス



- ◆**何に投資をするのか見極めを**
テレワーク導入は雇用確保の一助になると考えています。当社が人材に投資をしていることの証でもあります。会社として、“何に投資したいのか”を検討した上で、テレワークを導入することが大切です。
- ◆**不公平感のないよう全社で導入を**
今後、当社ではテレワークを全社的に導入する予定です。一部の社員だけの仕組みにすると不公平感が出てしまうためです。仕事にも影響を及ぼす可能性があります。テレワークを導入する場合、全社導入を推奨します。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと
 ※1 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。
 ※2 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。

セゾン自動車火災保険株式会社



つながるボタン

もしもの時にボタンを押せばつながるサービスなど、自動車保険の新しい安心を提供



(左より)人事総務部 人事グループ 課長 神出 洋行 様
人事総務部 人事グループ 上堂 茜音 様

会社概要

- 本社所在地:〒170-6068 東京都豊島区東池袋3丁目1番1号 サンシャイン60 40階
- 従業員数:417名
- 事業内容:自動車保険、火災保険等の損害保険事業
- URL:<http://www.ins-saison.co.jp/>

システム環境の中で、どのような課題が生じるのかを把握でき、良い効果検証となりました。



テレワーク利用者との会議風景

モデル実証を終えて

社員と会社の双方に利点 コールセンターへの拡大が課題

テレワークを始めてみると、会議の日時設定や承認の業務等で工夫が必要でしたが、自宅での作業は中断される要因が少なく、集中できるといった利点がありました。営業開発部の小林は、お客様への提案書の作成を中心に在宅勤務を実施。もともと外回りが多いこともあり、

モバイル勤務を活用していたため部内の混乱もなくスムーズに実施できました。経営企画部の小峰は、議事録作成、集計業務や企画書等の資料作成を自宅で集中して行いましたが、通勤による疲労が少ないため業務スタートのスムーズさを感じたようです。小峰の場合は、怪我により、通勤が困難になった時期がありましたが、従来の欠勤ではなく、テレワークの活用により会社を休むことなく自宅で業務ができました。業務遅滞を起こさなかったことを考えると、会社にとってもテレワークの効果がもたらされた例でした。今回は、テレワークが可能な職種や業務を切り分けて実施しました。今後、適用する範囲をどんどん拡大していく意向はありますが、どこまで対象を広げることができるかが課題です。コールセンター部門の社員や、電話対応に従事している契約社員への適用には高い壁がありますが、本格導入に向けて検証と課題の洗い出しを続けていきたいと考えています。

ライフスタイルの変化にあった多様な働き方の実現

セキュリティ、職種による難しい壁も チャレンジしながら効果検証と課題抽出

社員のやりがい・働きがいを創出する 制度の整備から開始

当社は、SOMPOホールディングスグループの損害保険会社です。主力商品の「おとなの自動車保険」を中心に、自動車保険・火災保険をインターネットやコールセンターを通じて通信販売しています。コールセンターでは、見積や申し込み、商品に関する相談等お客様からの問い合わせ対応を行っています。

多様な働き方を実現し、生産性を向上させること、また、生活変化に伴う業務遅滞や離職を防止し、社員一人ひとりのやりがい・働きがいを創出することを目指しつつ、「働き方改革」に注力しています。その一環として、産前産後休暇・育児休業や介護休業制度の整備、勤務時間を早める朝型勤務を導入し、テレワークについても可能な範囲で活用できないか模索していました。企画系の部門は、事業所に常駐している必要が比較的小さいこともあり、2017年2月から在宅勤務を試験的に実施することにしました。

“うちの会社ではできない”と決めつけずに テレワーク可能な部門から導入

企画系の部門での試験導入の結果、在宅勤務が生産性向上の効果をもたらすことがわかり、2017年10月に全社的な制度として整備しました。さらに、運用面やツー

ル面での利便性を高めるため、在宅勤務を経験した企画系部門に加えて、営業部門、システム部門、監査部門等に対象を広げ、そこで従事している合計9名がモデル実証事業に参加しました。

テレワーク実施にあたり、利用回数や、書類の持ち帰り等に関する規則を定め、自宅や移動先等、インターネット通信が確保できる場所であれば、テレワークで業務を進められるようにしました。問題点に目を向けるのではなく、導入可能なことからチャレンジすることで検証していくことが大事だと考えています。

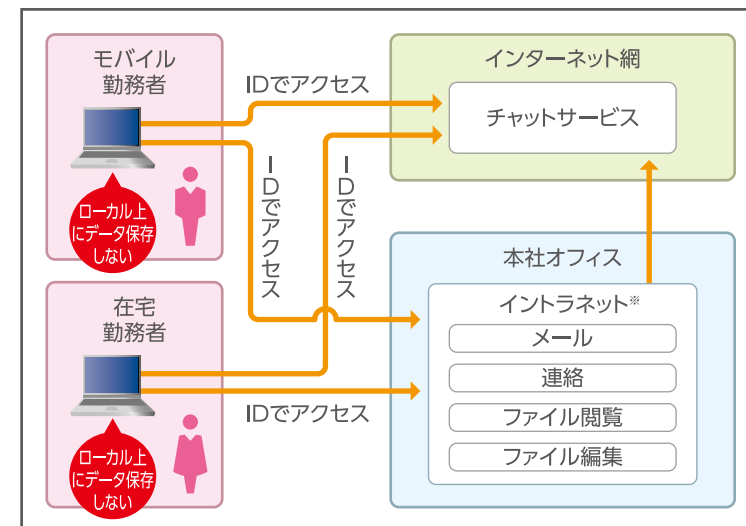
厳しいグループセキュリティによる イントラネット*との親和性で苦労も

当社は、情報保全を重視していることから独自のイントラネット*を構築しています。それにより、メールやファイルの収納、情報共有等は、社内からのアクセスに限定され、外部からのアクセスが難しい環境です。また、情報漏洩のリスクを小さくする目的で、社内・社外からのアクセスに関わらず、データが端末上に残らないようにしており、社外から接続をする際にはさらに二段階認証の登録が必須となっています。クラウド上のサービスも自宅からチャットやWeb会議を活用する構想で導入しましたが、イントラネット*との親和性の問題で十分に機能しませんでした。そのため、スマートフォンのビデオ通話を活用する方法でトライアルを進めました。現状の

解決ポイント



テレワークの実証を語る体験者
(左より)営業開発部 課長 津久井 悟史 様
営業開発部 主任 小林 孝一 様 経営企画部 副長 小峰 麻里 様
経営企画部 課長 忠本 良平 様



経営課題

- 多様な働き方の実現による生産性の向上
- 生活変化に伴い、業務遅滞や雇用不安が生じないように多様な働き方を実現

導入概要

- 二段階認証による外部からのイントラネット*へのアクセス制限と情報漏洩の防止
- チャットサービスを導入・検証
- スマートフォンによるビデオ通話の活用
- テレワークが可能な部署からの効果検証を実施

導入効果

- 集中して資料作成を行えることによる生産性の向上
- 病気・怪我等による業務遅滞を防ぎ、スムーズな作業進行
- 社内への業務上の影響が少ないことを実証

モデル実証企業 からのアドバイス



◆急なアクシデントも鑑み、業務の可視化が重要

業務の工程や進め方等が可視化されていないと、テレワークでの業務進捗を把握することができません。当社は偶然、トライアル中の社員が怪我をして、出社できない場面が訪れました。テレワーク実証中だったこともあり、業務を切り分け、可視化していたため、大事に至らずに業務を進めることができました。

◆基幹システムとの親和性を検証

当社と同様にグループ会社によるセキュリティポリシーが厳しい会社や、基幹システムとの親和性が難しい会社は多くあると思います。そこで諦めず、できることから検証し、課題の洗い出しを行うことで、前向きにテレワーク導入を検討することが大切です。

*イントラネット：インターネットの技術を企業などのLANに適用したもので、イントラ(intra)とは内部のという意味。TCP/IPの規格を使い、ネットワークを構築し、インターネットで使われているものと同じソフトウェアを利用する。



マンション物件の事例



美容室物件の事例



(左より)業務管理部 総務人事担当 堤 あおな 様
業務管理部 総務人事担当 リーダー 成木 雅也 様

会社概要

- 本社所在地:〒100-0011 東京都千代田区内幸町 1-5-2
- 従業員数:184名
- 事業内容:収益不動産の開発・運用、住宅向け不動産の開発・販売、オペレーショナルアセットの運用
- URL:<http://www.atrium.co.jp/>

まとめる等、業務の効率化が図れました。また、これまで社内に戻り、出力して確認していた資料も出先で確認でき、外出中でもお客様からの要望に即座に対応できるようになりました。建築企画に係る部門の担当者は、テレワークにより働く場所を自由に設定できたことをメリットに挙げています。現場近くのカフェで仕事をしながら、街の様子を観察することで、これから設計する建物のイメージをより膨らませることができたからです。サテライトオフィスは、じっくりと資料を作り込みたい時に利用する等、業務内容に応じて活用を分けています。テレワークの利用により、顧客満足度も向上するのではないかと手応えを感じています。新規事業部の佐々木は部下がテレワークを実施しました。上司としては、普段近くにいるため口頭で確認していたことが「電話確認」に変わった程度で、業務に大きな支障はありませんでした。ただ、決裁書類の捺印は社内ではできないため、すべての業務をテレワークに切り替えることの難しさも感じました。また、テレワークは、社員が行った業務の結果が見えても、過程を把握しにくいことが本導入に向けての課題だと考えています。

モデル実証を終えて

テレワークの利便性は実感 ハード面から改革し、導入を目指す

トライアルを通じて、テレワークの魅力は大いに実感することができました。外出の多い営業は、生産性も向上すると感じています。ただ、本導入にはハードルがあることにも気付きました。紙文化の業務体制をペーパーレス化し、電子決裁できる体制・文化作りをしていかないと、テレワークによって業務が滞ってしまう可能性があるため、IT環境の充実を図りたいと考えています。課題はありますが、働き方改革は今後も継続していきます。社内のパソコンもデスクトップ型からノート型に移行し、モバイル勤務が実施しやすい環境作りを進める予定です。まずはハード面から改革を進め、テレワーク導入を含めた、働き方改革を推進していきたいと考えています。

「生産性」と「社員幸福度(働きやすさ)」の向上

業務効率のアップと業務の質を高める効果を実感 ペーパーレス化とマネジメントが課題

子どもを持つ社員の増加を受け、 働き方改革を進める方針を決定

当社は、既存の不動産物件の資産価値を高めて販売する「不動産の再生事業」からスタートしました。不動産の種類を問わず、戸建からマンション、商業施設、ホテル等幅広い不動産を取り扱っている点が当社の特徴です。社内では近年、産前・産後休暇や育児休業を取得後、家庭と両立しながら勤務する社員が増加しました。介護休職についても、必要になる社員が出てきています。また、60歳以上の社員も複数名おり、社員のステージに合わせた柔軟な働き方について検討する必要性があると感じました。新しく人材を雇用するには労力とコストが掛かりますし、このままでは企業としての競争力、生産性が低下してしまう可能性もあります。そうした状況を鑑みて、働き方改革を進め、社員の幸福度を向上させていきたいと考え、2017年にテレワーク導入のモデル実証事業に参画いたしました。

トライアル期間は2ヵ月間 テレワークのすべての形態を実施

当社は2017年11月上旬から12月末までの約2ヵ月間、計10名の社員を選定し、テレワークのトライアルを実施。テレワークの形態は、在宅勤務・モバイル勤務・サテライトオフィス勤務としました。テレワークのトライアル実施者はすべてを利用できるわけではなく、職種や目的によって利用できる形態を事前に決めました。営業であれば、モバイル勤務またはサテライトオフィス勤務のみを許可し、会社からノートパソコンかタブレット端末のいずれかを貸与

しました。家庭と仕事を両立している社員や事務職社員は在宅勤務とし、個人のパソコンへリモートアクセスして業務を行います。在宅勤務の場合は、育児をしながらの業務は禁止とし、業務開始と終了報告、実施した業務内容をメールで上司に報告するというルールを設けました。

社内のVPN※1にリモートアクセスし、 セキュリティを確保

セキュリティは、リモートアクセスで社内のVPN※1に接続して作業することで確保しました。インターネット環境は、自宅からサテライトオフィスのWi-Fi利用を推奨し、限定的ではありますが、会社支給のスマートフォンによるテザリングも許可しました。他に無料で使えるクラウド管理システム※2のチャットを導入しましたが、実際に利用していたのは、メールと電話が主でした。

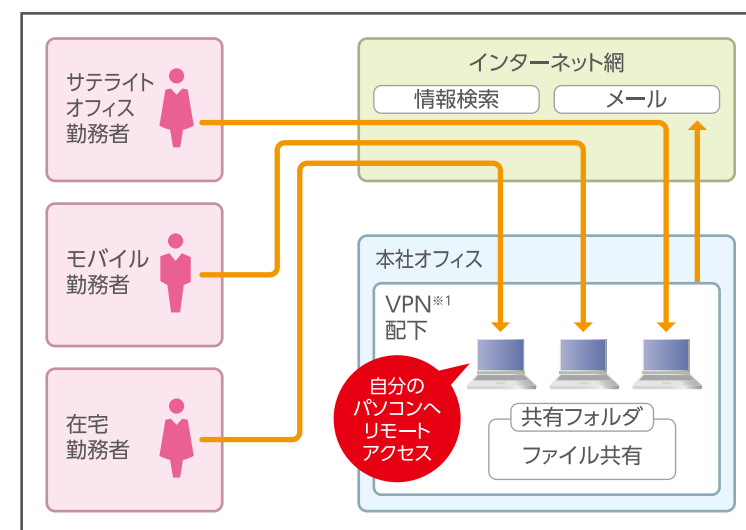
テレワークにより業務が効率化 不動産業界ならではの副産物も

ホテル事業部の片倉は、ホテル運営の委託管理・新規ホテル開業に向けた計画立案を主とした業務を行っています。在宅勤務では、通常の業務内容を変えずにトライアルを行いました。通勤時間がなくなることによって、その時間を普段できない育児や家事に充てることができたと、非常に好評でした。新規事業部の社員は、不動産会社が経営する美容室等、新しいビジネスを開発する業務に従事しています。普段タブレット端末を使用しているため、モバイル勤務の活用により、お客様との打ち合わせ後、直ぐに資料を

解決ポイント



(左より)ホテル事業部 片倉 早紀 様
新規事業部 リーダー 佐々木 啓之 様



経営課題

- 「生産性」と「社員幸福度(働きやすさ)」の向上

導入概要

- モバイル勤務者にはノートパソコンを貸与、在宅勤務者は個人パソコンでリモートアクセスと使い分けしたルールを設定
- セキュリティ面はリモートアクセスを利用し、社内のVPN※1環境に接続することで確保
- 在宅勤務の社員はメールにて、上司に業務開始と終了報告をすることで勤怠管理を実施

導入効果

- 通勤時間がなくなったことで生産性が向上した上、家事の時間も確保
- 外出先でも資料の確認ができるため、業務スピードが向上

モデル実証企業 からのアドバイス



- ◆紙の書類の多い企業は、ペーパーレス化も事前に検討を 当社は決済のための書類に捺印をすることが多く、その点がテレワーク本導入における課題になっています。ペーパーレス化を事前に進めておくと、より円滑にテレワークを導入しやすいのではないのでしょうか。
- ◆会社が一体となって導入を進めることが重要 テレワークの体験がない社員にとっては、その働き方自体が未知なため、最初は理解を深めることが重要です。可能であれば、経営側が進んでWeb会議を実施する等、会社が一体となって導入を押し進めることで、円滑な導入が実現できると考えます。

※1 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※2 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



自社発行のフリーペーパーと会社概要



(左より) 経理・総務 二川 文美 様
メディカル ライティング グループ プロジェクトリーダー/ライター
中川 華 様
アカウント プランニング グループ プランナー・ディレクター
井村 佳恵 様

会社概要

- 本社所在地:〒107-0052 東京都港区赤坂1-11-28 M-City赤坂1丁目ビル5F
- 従業員数:11名
- 事業内容:医療用医薬品専門の広告代理業
- URL:<http://www.pin-japan.com/>

た。テレワークを導入する上で生じる課題を明確化することが目的の一つだったので、実証してわかったことは、大きな成果と言えます。さらに、調査や企画書・原稿作成は在宅勤務に向いている業務である一方、アイデアをすり合わせたりする社員同士の打ち合わせは、顔を付き合わせた方が効果的である等、在宅勤務に向いている業務とそうでない業務を明確にすることができました。一方、全く想定外の課題も見えてきました。在宅勤務者はインターネットの共有カレンダーに在宅勤務日を記入するルールになっていましたが、誰もが全員の予定を表示しているわけではなかったため、お客様から在宅勤務者にかかったきた電話を取った社員が、今不在なのは在宅勤務だからなのか、休みなのか、外出中なのか分からず、対応に苦慮する場面もありました。在宅勤務の社員が現在何をしているかを、会社にいる社員が把握できていなかったため、今仕事を依頼していいのかを気遣うケースもありました。そうしたことが

ら在宅勤務の際は始業時に「今日は16時まで在宅勤務です」というようなメッセージを全員に送る等の方法が必要だと気付かされました。

モデル実証を終えて

テレワークの本導入に向けクラウドサービス等を準備中

在宅勤務の社員と会社とに通常出社の社員の円滑なコミュニケーションは、重要なテーマだと実感しました。今後、こうした課題を整理し、全社員に向けてテレワークを本格的に実践していく予定です。モデル実証事業で明確になった課題を解消するためにも、今回できなかった一人一人へのノートパソコンの貸与、情報共有のためのクラウド化、会議システムの導入等を実現していきたいと考えています。

誰もが在宅勤務できる体制を構築

社内と在宅勤務者との円滑なコミュニケーション その重要性に気付くことができた

テレワーク導入の課題を 明確にしたい

当社は、1995年に医療用医薬品に特化した企画提案型の広告代理店として創業しました。製薬メーカーのブランディング、マーケティングプランの策定、メッセージ開発等の戦略構築から医療用医薬品の学術資料、Webサイト、チラシ、冊子のコミュニケーション資料の制作、イベントの企画提案等、多彩な業務をワンストップで行っています。

社内は、営業、ライター、デザイナーの3つの部署に分かれています。ライティングやプランニング等、在宅で取り組みやすい業務が多く、テレワークを比較的導入しやすい環境にあると言えます。また、代表は以前から社員の働き方改革に強い思いを抱いており、在宅勤務の導入を試験的に行っていました。将来的に本格導入することを視野に入れていたことから、今回のモデル実証事業への参画は、当社の働き方改革の契機と考えました。この事業を通じて、誰もが在宅勤務を行える体制を構築すると共に、テレワークを導入する上での課題を明確にすることを目的としました。

精神的なゆとりと 時間の有効活用が実現

テレワークを実施したのは、ライターの中川とプラン

ナーの井村の2名。いずれも小さな子どもを持つ母親です。始めるにあたって、在宅勤務を行う日をインターネットの共有カレンダーに明記すること、在宅勤務日も就業開始時は上長にメールする等、簡単なルールを作成しました。

導入効果としては、「子どもを保育園に送り、家で仕事に取り掛かる前に少し家事の時間を作れた」「通勤時間がないので時間を有効的に使え、精神的にもゆとりが持てた」等の声が上がりました。

また、2名とも短時間勤務を行っており、短い勤務時間でのスケジュール管理に苦慮する日々ですが、繁忙期には通勤時間を勤務時間に充てられるというメリットもありました。



在宅勤務で業務を行う中川 華 様

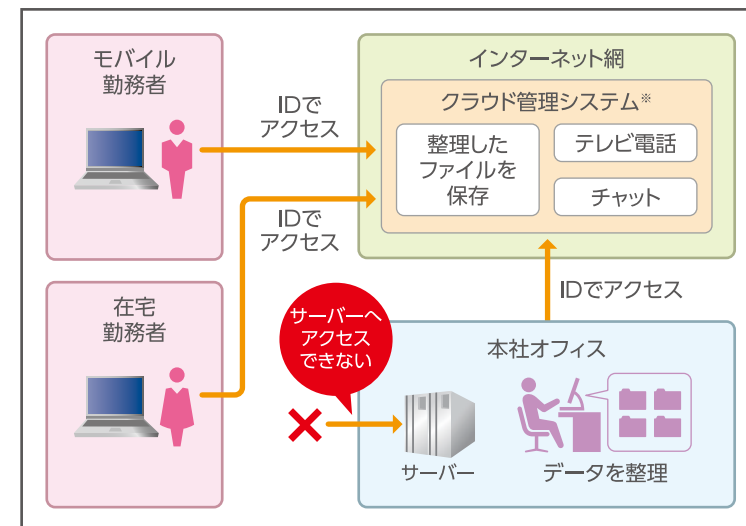
課題が明確になったことが 最大の成果

課題として浮き彫りになった点は、ライター業務の流れが若干滞った面があったことです。在宅勤務中のライターと社内にいるライターが相互で原稿をチェックする際に、その都度スキャンしてメールに添付して送るという手間が生じました。しかし、これはワープロソフトの校閲機能に直接赤入れする等の対処で解消できまし

解決ポイント



在宅勤務について振り返る二川 文美 様、中川 華 様、井村 佳恵 様



経営課題

- 一部社員ではなく、誰もが在宅勤務できる体制を構築したい
- テレワークを導入するために対処すべき課題が見えない

導入概要

- 在宅希望日を上長に相談の上、インターネット上の共有カレンダーに在宅勤務日を明記
- 在宅勤務者は業務開始時に上長にメールで連絡

導入効果

- 精神的なゆとりや子どもとの時間の確保、通勤に要していた時間の有効活用
- 在宅勤務の本格導入への課題の明確化
- コミュニケーションの重要性の認識

モデル実証企業 からのアドバイス



- ◆課題の明確化
テレワークを実施して初めてわかることがあります。まず小さなことから実行してみて、明確になった課題を解消していく形で段階的にレベルを上げていく方法がおすすめです。
- ◆コミュニケーションの重要性
在宅勤務者と通常出社の社員のコミュニケーションがとても重要です。お互いに気を使わず、効率的に情報共有できる仕組みが必要と感じました。
- ◆適した業務と適さない業務
テレワークに適した業務と適さない業務があるので、きちんと見極めて切り分けすべきだと思います。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



提供するCIOアウトソーシングのイメージ



(左より)
コンサルティング本部 コンサルタント 丁 大方 様
代表取締役社長 坂本 俊輔 様

会社概要

- 本社所在地:〒102-0085
東京都千代田区六番町2番地8番町Mビル3F
- 従業員数:12名
- 事業内容:(CIOアウトソーシング事業)CIO支援サービス、
IT調達支援サービス、IT事業立案支援サービス
- URL:<http://gptech.jp/>

テレワーク規定を作成、 クラウド関連のセキュリティにも留意

当社は、ISMS^{※2}認証を取得していますので、テレワーク以前よりすべてのパソコンに対して暗号化を実施、パスワード・IDの強化、ローカル上にデータを置かない、クラウドに置く情報は現在進行中の案件に制限する等のルールを定め、社内教育も実施しています。テレワーク用に新しいITツールも導入したため、セキュリティ関係の規程はISMS^{※2}の責任者である丁が、テレワーク規程は管理本部で作成しました。フリーWi-Fiは使用禁止、電話やWeb会議は必ずサテライトオフィスの個室で行う等のルールを定めています。モデル実証事業に当たり、勤怠はクラウド管理システム^{※1}のタイムカード機能を使用しました。クラウドにアクセスできるのは会社貸与の端末のみと制限し、セ

キュリティ面の強化を図っています。

モデル実証を終えて

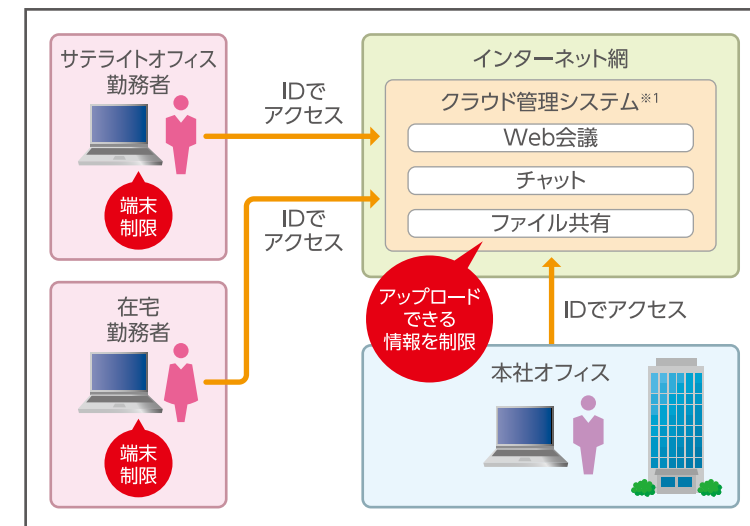
社員満足が何よりの効果、 4月の正式導入に向け準備中

テレワークでの業務効率は社内と同等のレベルを維持しており、通勤負担も軽減し、空いた時間を別のことに充てられるため、従業員満足度が向上したというのが一番の効果とを考えます。デメリットは各人のスケジュールの把握と電話連絡がしにくいことですが、今後、スマートフォンを支給することにしましたので解決する問題だと考えています。現在は、テレワークが可能な社員の選定基準や裁量労働制の導入を検討しており、就業規則の改定も含めて社内ディスカッションを進め、春からの正式導入を目指しています。

解決ポイント



在宅勤務する山本様とWeb会議で打ち合わせ



経営課題

- 家庭の事情により、在宅勤務を要望する社員が増えた
- モバイル勤務は行われていたが、テレワーク実施に当たり制度を整える必要性があった

導入概要

- 全社員を対象にテレワークのトライアルを実施
- クラウド管理システム^{※1}によるWeb会議等の機能を活用
- サテライトオフィスを作業場としてだけでなく、打ち合わせの場としても活用

導入効果

- 従業員満足度の向上
- サテライトオフィスの有用性による会議や作業の効率化を確認
- 当社に適したITツールの必要性の発見と、分析・検討

モデル実証企業からのアドバイス



◆セキュリティに関する不安は解消できる

ISMS^{※2}認証を取得している会社であれば、既に情報のリスクアセスメントを実施していると思います。在宅勤務を採用し、関連情報に範囲を絞り、改めてその中でリスクアセスメントを実施していけば良いと考えます。貸与端末のデバイス接続を制限し、在宅勤務中紙媒体の出力を禁止する等、工夫で解消できることも多いはずですよ。

◆適性のある社員を対象にテレワークを実施

当社は、テレワーク対象の社員に裁量労働制を採用する予定ですが、自分の役割を認識し、お客様や会社からの期待値と自分の能力と折り合いをつけ、仕事を組み立て、進められる能力が最低限必要と考えます。そういう社員は問題もなくテレワークを行えるはずですよ。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。

※1 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。

※2 ISMS：情報セキュリティマネジメント (Information Security Management System) の略。企業・組織(企業、部、課など)における情報セキュリティを運用・管理するための仕組みのこと。国際的な規格として ISO/IEC27001 として標準化されている。

社長と全社員とでテレワークのトライアルを実施

2017年11月から全社員を対象に在宅勤務・サテライトオフィス勤務によるテレワークのトライアルを実施。在宅勤務は、プロジェクトの計画を手掛けるコンサルティング本部の山本と丁を人选し週1回以上、サテライトオフィス勤務は、全社員を対象にトライアルを行いました。サテライトオフィスは、単に作業場としての活用だけではなく、移動経路にある社員と、顧客常駐している社員同士が落ち合って打ち合わせする場としても活用されました。社長の私も社員と会議を行う際に活用する等、利便性の高さを実感しています。環境面では、会社と同じ環境で仕事ができるようにクラウド管理システム^{※1}を導入し、顧客との会議や海外企業のプレゼン、社内レビュー等でWeb会議を使用しています。さらに、スマートフォンで使えるチャットツールを新たに選定し、端末は以前より貸与しているノートパソコンを使用しています。今後は、中抜け勤務や残業のみ自宅作業できる等、時間にとられない柔軟な働き方にマッチする新ツールを導入したいと考えています。



自宅から会議に参加する
コンサルティング本部
シニアコンサルタント 山本 浩之 様

在宅勤務の声に応え、テレワーク制度を整える

モバイル勤務の多い社員を含め 全社導入を目指し、モデル実証事業を有効活用

柔軟性、会社メリットが多い テレワークの導入を検討

当社は、企業に置けるCIO(最高情報統括責任者)の代行と支援という大きく2つの「CIOアウトソーシング事業」を提供しています。お客様に必要な情報システムをプランニングし、それを構築できるシステム会社への発注をサポートします。発注側の支援に特化したIT関連コンサルタントという独自のサービスで、一般企業や公共セクターのCIOとして担うべきIT戦略、システムの発注、組織のIT化、バランスの取れた体制の整備等の支援を実施しています。一例として映像コンテンツを用いた新テーマパーク立ち上げに企画段階から参画し、業務設計、IT企画の立案、海外ベンダーのIT調達、運営に必要なシステム等の調達支援を行いました。これまで、外出する機会が多い社員はモバイル勤務を行っていましたが、家庭の事情で在宅勤務を要望する社員が増えたこともあり、能力の高い社員が柔軟に働けるテレワーク導入は、会社にとってメリットが高いと考え、ITツールや制度を整えていました。その折、モデル実証事業の募集を知り、応募することにしました。



ファッションアプリ「FACY」の利用イメージ画面



Product Manager 渡邊 文佳 様
CEO 小関 翼 様

会社概要

- 本社所在地:〒150-0041 東京都渋谷区神南1-10-6 パルビゾン98 401
- 従業員数:国内20名、台湾・ベトナム拠点7名
- 事業内容:「未来の購買体験を創造する」をコンセプトとする、ライフスタイル分野向けの会話型プラットフォームの開発・提供
- URL:https://styler.link/

問して交渉し、「FACY」への参加店を拡充していく業務では、関西エリアの開拓の際に夫の実家に長期間滞在することで、近隣地域の店舗の訪問を効率的かつスピーディに行うことができました。より多く、また何回も店舗訪問できる環境は、参加店舗の獲得等、成果の最大化をもたらしました。交通費についても新幹線で何度も往復することを考えると軽減されたと考えています。Webデザインやサービス設計等を担う外崎は、サービス戦略やプロダクトの方向性を企画する際、一人で集中するために在宅勤務を活用しています。また、デザインの考案時には、資料を多く広げながら作業する環境が望ましく、スペースに限りがある事務所よりも、自宅に設けた作業場を使うことで生産性を高めています。任されている業務範囲が広いため、ここでも成果の最大化につながっています。テレワークの課題は、社員同士が隣り合って会話する機会が減ることです。外崎はほぼ毎日、午前は自宅で集中して作業を行いますが、午後は事務所に出勤して、ス

タッフと会ってコミュニケーションすることを心掛けています。メールやチャットでは伝わりにくいことも対面してコミュニケーションすることで円滑に業務を行えます。テレワークの導入の際には、顔を合わせる機会が減るからこそ、よりコミュニケーションのあり方の重要性が高まります。

モデル実証を終えて

テレワーク導入のPRは 有能な人材確保においても利点

当社は、女性の社員が半数近くを占め、今後は、結婚や出産といった生活環境が変わる社員が増えて行くと予想しています。テレワークを導入した利点は、こうした生活環境が変わっても、業務に従事し続けられることにもあります。社内外に取組が広まることで、当社に合った志向を持つ有能な人材を確保しやすくなる利点があります。

場所を選ばない働き方で、成果を最大化

解決ポイント

スタートアップ企業は、効果を重視 自由度の高い働き方で、生産性向上を実現

成長が速いスタートアップ企業で 競争力向上のため導入

当社は2015年3月に設立し、「未来の購買体験を創造する」ことをコンセプトに、ファッションなどのライフスタイル分野で会話型のプラットフォームを開発・提供しています。拡大するEC（電子商取引）市場の課題は、需要に対する提案力です。現在のECは、カタログ状に商品が並び、利用者がそこから選んで購入する設計となっています。そこで、手触り感が伝わり、店員と相談しながら購入できる新感覚購買ファッションアプリ「FACY」を開発しました。漠然とした需要に対して、購入候補となる商品を店舗が提案し、「店員と相談しながら」という部分を、ECの購入体験として組み込むことで、ECの可能性はさらに高まり、幅広い分野にも波及していくと考えています。このように設立当初よりWeb上のサービスを手掛けていることもあり、社員に働く場所や時間は問わず、成果をあげることに、より集中して欲しいと考えています。特に、当社のようなスタートアップ企業は、成長の速度が速いため、経営者も社員も、競争力のある働き方を実現し続けていかないと市場に対応できません。在宅勤務やモバイル勤務は、競争力をつけるための手段です。当社では、顧客情報に触れることができる社員は限られており、テレワークによる情報漏洩面のリスクを抑えることができると考えているため、在宅勤務もモバイル勤

務も業務範囲に制約を設けていません。

環境を大きく変えず 既存の制度、サービスを活用

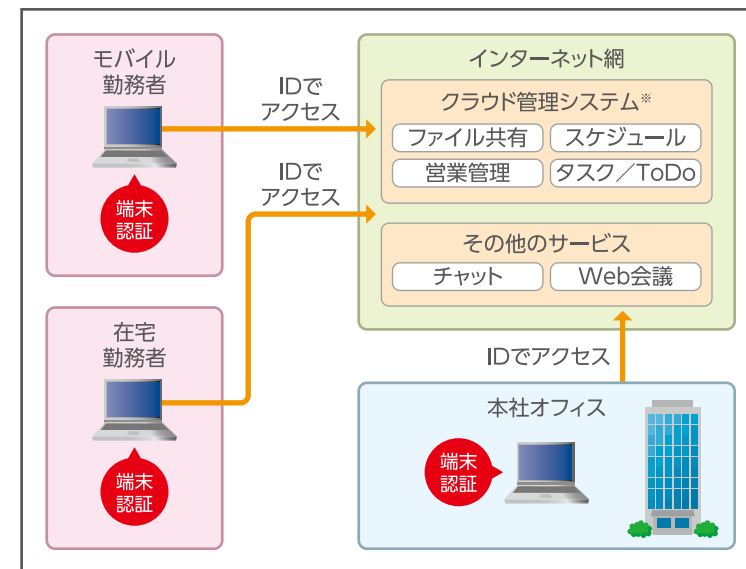
当社は、テレワークを始めるに当たり、大きく環境を変えてはいません。就業規則は、裁量労働制の項目を追加したのみ。ファイル共有・転送やWeb会議、チャット、スケジュール管理等は、既に利用していたクラウド管理システム*のサービスを継続し、場所を選ばず業務ができるようにしています。スマートフォンについては、営業の社員には会社から支給し、それ以外の社員は私物の端末を持ち込んで業務に活用しています。私物に限らず、会社のネットワークにアクセスするには認証が必要となっています。

自由度も生産性も高い働き方で 成果を最大化

アパレル店舗の開拓担当である林は、前職でも同様の職種に従事していましたが、当時は伝統的な働き方を重んじる会社で、店舗訪問を除く業務は事務所で行う必要があり、作業効率が悪かったそうです。現在は、通勤も含め、自由度の高い働き方が可能になり、心身面・時間面の負担が軽減しました。全国の様々な店舗を訪



Business Development 林 愛子 様
Creative Director 外崎 匠 様



経営課題

- 競争力が高く、業績につながりやすい職場環境の構築
- 生活環境の変化に伴う多様な働き方の準備

導入概要

- 顧客情報に抵触しない範囲で、業務範囲に制限を設けず、自由度の高い裁量労働制を採用
- 以前より活用していたクラウド管理システム*の継続利用

導入効果

- 個々に工夫したテレワーク活用による生産性の向上及び営業効率の向上
- 能力や経験のある社員の確保・採用

モデル実証企業からのアドバイス



◆意識の変化と業務の標準化

経営者がテレワークの効果を理解し、推進を望んでいても、現場の社員の理解が進んでいないことや、業務を標準化できていないことによって、導入に支障が出てくるのが考えられます。業務を分解し、標準化すること、社員の心理面の環境整備の両方が重要です。

◆基盤となる信頼関係の充実

テレワークで不在となるからこそ、社員間の対話がより重要になってきます。信頼関係が醸成されていてこそ、テレワークによる業務が効果的に進みます。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



今回利用したサテライトオフィス「New Work」の様子



(左より) コーポレート本部 ワークスタイルデザイン局
プランニング部 部長 加藤 千絵 様
コーポレート本部 経営企画局 ICT推進部 部長 岡崎 清範 様
コーポレート本部 ワークスタイルデザイン局 局長 高橋 庸江 様

会社概要

- 本社所在地:〒107-8417 東京都港区赤坂4丁目8番18号
- 従業員数:944名
- 事業内容:総合広告業務、各種制作物の企画制作、データソリューション、各種イベントの企画実施、地域・都市開発及び一般建設の企画設計・施工等
- URL:<http://www.tokyu-agc.co.jp/>

した。クライアントが自宅に近い営業職の社員は、一度出社してからクライアントに出向くという時間のロスを大幅にカットし、業務効率を上げることができました。

モデル実証を終えて 社員と家族も高評価で 大きな手応えを得た

テレワークの利用は週1回とし、労務管理は上長への事前申告、作業開始と終了時の報告、当日の業務報告を行うことを義務付けました。その結果、参加者の上司からも特に問題はなかったとの評価を得ることができ、介護や育児中の社員からは、柔軟な働き方ができたと好評でした。

今回のモデル実証事業はトライアルで、参加人数が限

られていたため、総合的な結果が得られたわけではありませんが、参加者のアンケートでは100点満点中80～95点という高い満足度となりました。さらに社員の家族からも高い評価を得ることができ、大きな収穫だったと考えています。トライアルに参加できなかった社員からも、テレワークをしたいという声が多く上がりました。そのため現在はモデル実証事業で得られた知見や課題を検討し、本格導入に向けて動いています。

ワーク・ライフ・バランスの推進のため、より柔軟な就業環境を整備できれば、人材確保という面でも強みになると考えています。抜本的な変革は、一朝一夕では難しいものですが、全社員でテレワークの意義を理解し、経営層が率先して改革の旗を振れば、より確実に動いていくことができると思います。

生産性向上とセキュアな環境の確保

お客様情報を扱うためセキュアな環境を重視 サテライトオフィスの積極活用を推奨

長時間労働の改善を含む生産性の 向上を目指し、全社的な取組へ

当社は総合広告会社として、コミュニケーションに関する各業務を手掛けています。業務組織としては、営業・媒体・マーケティングやプロモーション、クリエイティブ等のスタッフ・管理の4つの部門に分かれます。さらに、交通広告のメディアレップ(広告媒体と広告主との仲介)事業も行っています。

広告会社の業務は、昼間にクライアントと打ち合わせをし、その結果や要望を持ち帰って社内で検討を加え、そこから具体的な戦略や企画の立案を行います。そのため他の業界と比較して、長時間勤務になりやすい傾向があります。しかし、このような働き方では新しいアイデアや発想は出てきません。

そこで、当社は企業が果たすべき責任の一端として、2017年7月にワークスタイルデザイン局を立ち上げ、ワークスタイルの改革に乗り出しました。すでにテレワークの導入を見据えていましたが、本格導入の前の課題の洗い出しもできると考え、モデル実証事業に参加しました。

セキュアな環境の確保は最重要課題

テレワーク対象者12名は、育児・介護中の社員、遠距離

通勤、クライアントが自宅の近くにある社員で、その職種は営業職と企画職です。在宅勤務を8名、サテライトオフィス勤務を4名としました。サテライトオフィスは、当社のグループ会社が経営する施設を契約しました。広告会社は、クライアントの機密性の高い情報を扱いますから、セキュリティ面は最も重要です。ノートパソコンは支給、クラウド管理システム^{※1}への接続もVPN^{※2}経由とし、カフェ等での作業は現行通り禁止、自宅あるいは十分にセキュアな環境が整備されているサテライトオフィスでの業務に限定しました。

私たちは外出先での電話も言葉を選び、周囲の人々に会話の内容を推し量られることのないように注意しています。クライアントやプロダクションと社外で打ち合わせる場合は尚更です。そうした場合にも安心して利用ができるサテライトオフィスは便利だろうと思いました。

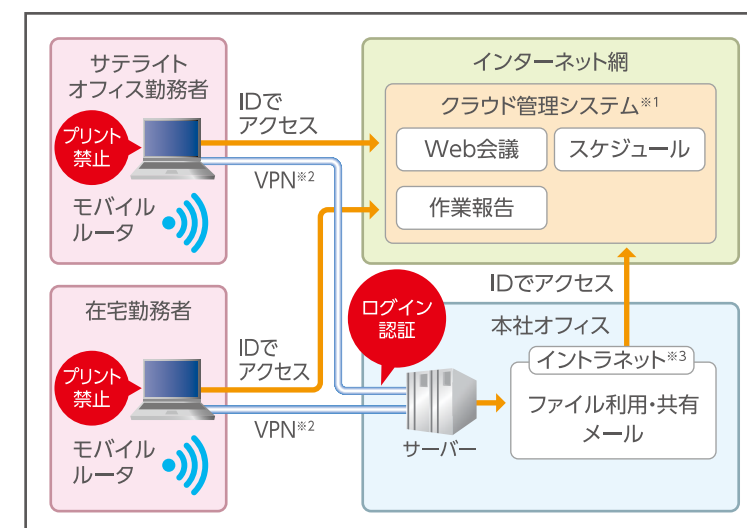
集中したい業務や移動時間の短縮に有効 ワーク・ライフ・バランスにも寄与

商空間クリエイション局の井上は、店舗開発等、空間プロデュースの企画書を作成する際に集中できる上、会社から自宅の移動時間の短縮という理由でサテライトオフィスを活用しました。ストラテジックプランニング局の田村も企画書作成等に活用しましたが、クライアントやプロダクションとの打ち合わせでも利用したいと思いま

解決ポイント



(左より) ストラテジックプランニング局
第1プランニング部 プランニング・ディレクター 田村 知子 様
商空間クリエイション局 第2開発部 井上 友香理 様



経営課題

- 長時間労働の改善を含む生産性向上と、ワーク・ライフ・バランスの推進
- クライアント情報の漏洩を防ぐためセキュアな業務環境の構築

導入概要

- カフェ等のモバイル勤務を禁止しているなかで、サテライトオフィスを活用することでセキュアな環境を構築
- VPN^{※2}経由でのインターネット接続でセキュリティを確保
- 事前申請、当日報告の徹底による労務管理を実施

導入効果

- 移動時間が短縮できる、集中できる等、生産性が向上し、モチベーションも向上
- クライアントやプロダクションとの打ち合わせもセキュアに実施できる環境を構築予定

モデル実証企業 からのアドバイス



◆システム部署及び人事部等との密な連携が重要

テレワークではシステム部署及び人事部等との連携が不可欠です。セキュアな環境の確保やツールの選択、労務管理の枠組みといった準備をしっかりと整え、適切に運用できるようにすることが大切です。

◆テレワークを行う社員の意識付けも大切

テレワークでは、実施する社員の自律性が高い程、より大きな効果を上げると考えます。実証実験では、実施者の意識付けや、マネジメントの理解は必要な要素です。

■ クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
^{※1} クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。
^{※2} VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
^{※3} イン트라ネット：インターネットの技術を企業などのLANに应用したもので、イントラ(intra)とは内部のという意味。TCP/IPの規格を使い、ネットワークを構築し、インターネットで使われているものと同じソフトウェアを利用する。



(左より)
コーポレートマネジメント本部 人事総務部
人事一課 係長 加藤 義人 様
MA第二営業本部 第一営業部 館内 朋子 様
コーポレートマネジメント本部 人事総務部
人事二課長 石井 慈典 様

会社概要

- 本社所在地:〒160-0023 東京都新宿区西新宿1-23-7 新宿ファーストウエスト
- 従業員数:744名
- 事業内容:IT機器と計測器のマルチベンダー・レンタルサービス事業、IT機器、独自ソフトウェアを中心としたシステム事業
- URL:<https://www.yrl.com/>

Flex Work Place

- Flex Work Place Passage
- Flex Work Place Unifier
- Flex Work Place AppSelf
- Flex Work Place Concourse



独自に開発したデータレスPC™ソリューション「Flex Work Place Passage」

続します。「Flex Work Place Passage」を使用すると、パソコンのハードディスクを不可視化し、書き込み禁止にできます。社内サーバー上のファイルを指定した任意のスペースでオフライン作業し、終わったらオンラインにしてデータを更新します。パソコンの電源を切ればデータが消去されるのでセキュリティ面も安全です。円滑なコミュニケーションも心掛けました。Web会議、チャット機能を持つグループウェアを使い、社内の人と連絡を取りました。オフィスの社員に依頼をするときは、依頼事項を簡条書きし、指示・情報共有の連絡を分かりやすく工夫することで、情報伝達がスムーズに行えました。



データレスPC™ 利用イメージ

モデル実証を終えて

社員満足、生産性向上を実感 課題はペーパーレス化の推進

当社は、元々どこでも仕事のできるツールを社員に貸与しており、テレワークを実施しやすい環境がありました。テレワークと社内で働くときと比べて生産性は変わらない上、精神面・健康面での余裕やプライベートライフの充実、学習時間の確保等、プラスの効果を確認しており、社員の満足と生産性向上へつながることを実感しました。課題としては見積書の印刷・捺印等、ペーパーレス化促進の必要性を感じました。採用面でもテレワークは好感を得ており、検証と改良を重ね、いずれはスタッフ部門の全社員が週1回テレワークで働ける環境づくりを目指します。

社員のパフォーマンスを上げる、新しい働き方の実践

個々に合わせた効率的な働き方を実践し、 従業員の満足度を上げて生産性向上を目指す

パフォーマンス最大化を目指し、 テレワークのテスト導入をスタート

当社は1987年1月、横河電機株式会社と芙蓉総合リース株式会社の共同出資により創業しました。レンタル事業とシステム事業を二本の柱とし、IT機器からマイクロプロセッサ開発支援装置まで、最新鋭機器をレンタルで提供する一方、IT機器の販売からシステム基盤設計・構築・保守までの広範なソリューションを取り揃えています。また近年では、ソフトウェアベンダーとして自社開発のソリューションや、計測器を中心とした技術情報を提供する会員制のエンジニア応援サイトを開設する等、業務範囲は多岐に渡っています。2017年11月からテレワークをテスト導入したのはフレックスタイム制を導入しても利用度が低い現状を考慮し、テレワークを併用することで、通勤ストレスの緩和等、各自に合った働き方で生産性を上げ、パフォーマンスを最大化できる新しい働き方を全社的に目指すという構想からです。また社員の約40%が女性で、育児中の労働時間・仕事内容の制約がキャリアロスにつながらないよう、社員の能力を最大限発揮するための環境整備としてもテレワークが有効と考えました。さらに障害者雇用の促進の一助としての在宅勤務も視野に入れています。

人事総務部と営業部内、 業務に合わせた働き方を実践

今回、週1日のテレワークの実施に携わった社員は人事総務部の加藤、営業部の館内の2名で、各自の業務に合わせた働き方を実践しました。勤怠管理はスマートフォンで行い、在宅勤務、モバイル勤務も可能としました。人事総務部の加藤は、毎週決まった曜日にテレワークを行い、社内の制度や規定、規則の改定に関する構想と資料作成をメインに自宅、カフェ、図書館(現在、資格取得を目指し夜間に大学に通学中)で行いました。営業部の館内は、レンタル業務の在庫調整や見積書の作成、出荷・契約の手続き等、社内と同様の業務を自宅で行い、実施日は前週に他の社員と打合せの上、設定しました。

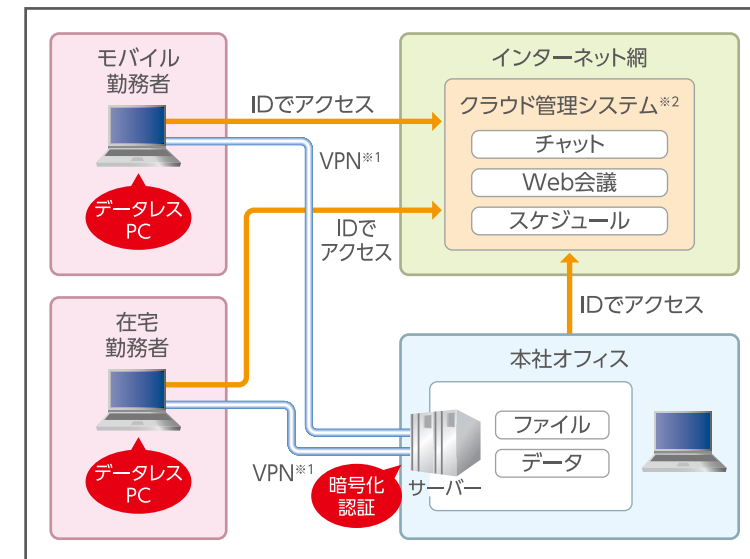
自社製品でセキュリティを確保、 グループウェア等で連絡を円滑化

テレワーク時は会社貸与のパソコンに独自で開発したデータレスPC™ソリューション「Flex Work Place Passage」をインストールし、会社貸与のスマートフォンのデザリングでVPN※1を経由し、社内サーバーに接

解決ポイント



在宅勤務で資料作りをする加藤 義人 様



経営課題

- 社員の業務パフォーマンスの向上を図る
- 育児や介護によるキャリアの中断を回避
- 新しい時代に飛躍する魅力あふれる会社の創造

導入概要

- 独自開発したデータレスPC™ソリューションによるパソコンにデータを保存しないセキュアな作業環境
- 元々、導入済みのグループウェアの有効活用
- Web会議やチャットによる社内との連絡、コミュニケーションの円滑化

導入効果

- 社内で仕事をするのと変わらないパフォーマンスを実感
- 社員満足度の向上
- 精神面・健康面での余裕やプライベートの充実

モデル実証企業 からのアドバイス



◆プラス面に着目

ある部分だけをみて不安やマイナス面を気にするだけでは、働き方改革は進みません。従来までの働き方にも課題がたくさんあります。社員の生産性を阻害するのはいつたい何なのか、を真剣に考えていく必要があると思います。

◆新しい発想で導入を検討

事務系や営業系の業務では、テレワークは十分に可能です。ポイントは、新しい発想で仕事の仕方を含めた働き方を捉えていくこと。テレワークができる・できないは、新たな取組に「挑戦するか・しないか」、新しい働き方を「考えるか・考えないか」の差だと思います。当社では、テレワークをきっかけに業務改善を図り、今までのやり方や仕事の流れを考え直すことで業務効率の向上につなげています。

※1 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※2 クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



ピジョンハーツ株式会社のサービスイメージ



(前列左) 経営企画本部 経営管理室
人事グループ マネージャー 特定社会保険労務士 谷 有香 様
(前列右) 経営企画本部 経営管理室 人事グループ 岡田 真理子 様
他、人事グループメンバー

会社概要

- 本社所在地:〒103-0005
東京都中央区日本橋久松町4番4号
- 従業員数:563名(2017年1月末現在)
- 事業内容:企業内保育所・院内保育所・認可保育園・
東京都認証保育所・イベント保育・幼児教室の企画・
運営受託、コンサルティング、研修事業
- URL:<http://www.pigeonhearts.co.jp/>

セスして業務を行うことで、ネットワーク、端末の両面でセキュリティ対策を行っています。サーバーのファイルは所属部署の社員のみがアクセスできるよう制限をかけており、パソコンもログイン認証とUSB型データ通信端末使用時の認証による二重の認証を設定する他、パソコン本体にデータ暗号化ソフトをインストールし、盗難・紛失の際のデータ流失を防いでいます。社内との連絡手段は部署毎に貸与している携帯電話とメールを使いました。

モデル実証を終えて

デバイスや就業面の課題抽出、本格導入に活かしたい

実施した社員からは、長い通勤時間から解放され疲労が解消された、家事や子どもの送り迎えに余裕ができた、終業後に通院できた、在宅での業務の具体的なイ

メージを持てた、リラックスして集中できた等、良い反応があり、今後、テレワークという働き方を選べる安心感が得られました。一方でパソコンのサイズが小さく非効率、紙の資料が使えないと小さなディスプレイで複数の資料を同時に見ながら作業するため不便等、端末関連の課題も上がっています。さらに、途中で介護対応の中抜け時間を取れる等、在宅ならではのメリットを活かしたルールがあれば有効だという声もありました。多くの貴重な意見を聞くことができたことで、課題やルールを再検討・整備し、テレワークの本格導入へ前向きに取り組んでいきたいと思っています。



在宅勤務で業務を行う様子

ライフイベントに寄り添う働き方の拡充

社員の出産・育児・介護の変化にも対応、通勤時間を有効に活用し効率的な働き方を推進したい

社員の90%が女性、ライフステージの変化に着目

当社は認可・認証保育園、企業・法人の事業所内保育施設等の保育園事業を核に、イベントや商業施設内の一時預かり等の保育サービス提供を始め、教育関連の教室運営、保育園関連のコンサルティングも行っています。事業の性格上、社員の90%以上が女性で出産・育児、介護等、ライフステージの変化を迎える社員も多く、会社として寄り添った働き方を提供したい、また外出機会の多い社員も効率的な働き方を目指してもらいたいとの想いがありました。さらに、全国に多数拠点があるため、経営側としてはBCP対策としてもテレワークの展開に期待を寄せていました。

家で可能な業務を本人が切り分け1台のパソコンを共有で使用

今回は人事グループ、保育施設運営部、幼児教育運営部から、バランス良く人選。育児・介護に携わる人も、そうでない人も含め30代、40代、50代の社員8名が2017年11月から12月末まで、可能な範囲で週1回程度の在宅勤務を実施しました。人事グループの社員は研修マニュアルの制作や修正、研修交通費精算の

チェック等、幼児教育運営部の社員は1日のイベントプログラム制作等、家で可能な業務を本人が切り分けて当日の業務計画とタイムスケジュールを作り、上司に了解を得て実施しました。運用は、会社貸与のノートパソコン1台を共有で使い、在宅勤務のスケジュールをあらかじめ作成し、クラウド管理システム^{*}を使って、スケジュールも社内の社員と共有しました。

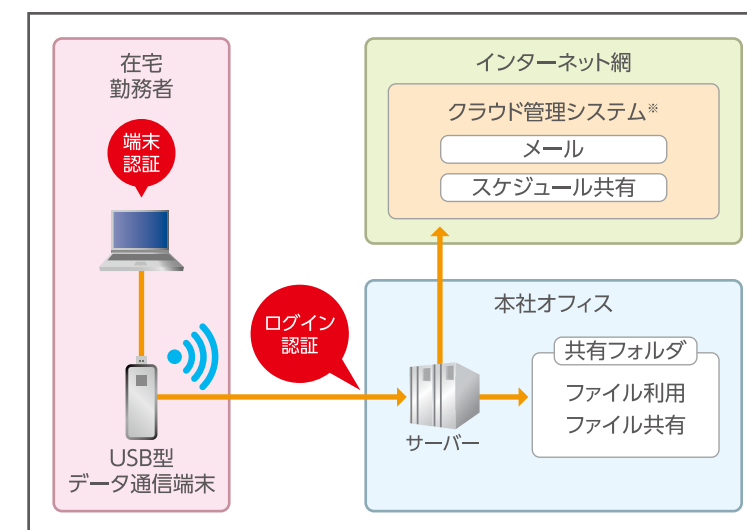
ネットワーク・端末、意識面でもセキュリティを重視して管理を徹底

人事グループが今回のテレワークルールを作成。就業時間は9時～17時15分と定時のまま利用し、通常使っている勤怠管理システムで始業時・終業時にパソコン上での操作で打刻します。パソコンのローカル上にデータを落とさない、USB等の外部記憶装置を使用しない、家族と同じ部屋で仕事をしない、ディスプレイに保護シートを貼ってのぞき見を防ぐ、紙の資料の持ち帰り禁止等のルールを決めて運用しました。パソコンの管理表を作成し、貸し出しは事前に使う人が申請して人事部から貸与、返却時も内容チェックします。社員は会社貸与のノートパソコンと、社内の基幹システムだけにアクセス制限できる機能を備えたUSB型データ通信端末を使用し、閉域ネットワークを利用して自宅から会社のサーバーにアク

解決ポイント



テレワーク実施時に活用した機材一式



経営課題

- ライフイベントに合わせた働き方の提供
- BCP対策としてテレワークを利用

導入概要

- 人事グループ、保育施設運営部、幼児教育運営部からバランス良く8名を人選
- 在宅勤務に限定、全員のスケジュールをあらかじめ作成、支給ノートパソコン1台を共有して使用
- ネットワーク環境を始め、端末・運用ルールに至るまでセキュリティ対策を重視

導入効果

- 通勤の疲労・ストレスの軽減
- 削減した通勤時間を育児・通院等へ有効に活用
- ライフステージが変わっても継続勤務できる安心感

モデル実証企業からのアドバイス



- ◆できることから始めてみる
制約の多いスモールスタートのモデル実証事業でしたが、シンプルな体制だったため投資コスト等のハードルは低く、セキュリティも工夫次第で対策できました。検証・課題抽出も行いやすかったと感じています。
- ◆管理職にもテレワークの実践を
正式導入に向けて推進していく上で、管理職にもテレワークを体験してもらおうと良いかもしれません。テレワークの現実を共有すると、管理職もイメージが鮮明になり、理解も得やすいのではと考えています。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



特定非営利活動法人フローレンスのサービスイメージ



(左より)
働き方革命事業部 マネージャー 陣内 一喜 様
働き方革命事業部 二河 等 様

会社概要

- 本社所在地:〒101-0051 東京都千代田区神田神保町1-14-1KDX神保町ビル4F
- 従業員数:535名
- 事業内容:訪問型病児保育事業、小規模保育事業、障害児保育事業等
- URL:<https://florence.or.jp/>

TOKYO働き方改革宣言企業

在宅勤務者と社内の コミュニケーションもスムーズに

在宅勤務は、週1回。家での印刷は禁止等必要最低限のルールはありますが、本人の主体性を重視しています。以前より、代表の方針で「業務の見える化」が会社の文化としてありました。朝のメールや日報、業務内容を全社員にメールで伝えます。社員同士のコミュニケーションも普段からチャットで密に交わされているので、在宅勤務者とのやり取りも違和感はありません。在宅勤務者からは集中できる、生産性が上がった等の声が上がっています。今回のモデル実証事業のテーマの一つだった経理業務に関しても在宅勤務時に月次報告資料の作成に充てる等、有効に活用できたようです。在宅勤務で行う業務と会社で行う業務を自分で振り分け、計画的に実行していました。

モデル実証を終えて 在宅勤務に適した 自律した社員を育成

在宅勤務に向いているのは、自ら考え、行動ができる自律している社員です。そのような社員を育成するために、常にテレワークについて社員同士で議論をしています。例えば、テレワークの最適な日数は週何日か、業務の範囲はどこまでが適当か、社内でのコミュニケーションはどのように行うとよいか、業務効率の成果は何か等をテーマにとことん話し合います。大切なのは、社員自らが生産性や成果を高めるためにどのように行動するのかを考えることです。自律した社員を育てていくこともテレワークを推進する上で重要なテーマになると考えています。

業務内容を問わず誰もがテレワークができる環境を構築

働きやすい環境を整えることで 生産性向上と自律した社員の育成を目指す

親子の問題を解決する企業として 自ら、働き方改革を推進

当社は、「親子の笑顔を妨げる社会問題を解決する」ことをミッションに、訪問型病児保育、小規模保育、障害児保育等、社会問題への「小さな解」を自らが事業として生み出し、それを政策にして全国に拡散することで、社会問題の解決に取り組んでいます。例えば待機児童問題に取り組む小規模保育事業では、2010年に始めた「おうち保育園」が2012年「小規模認可保育所」として制度化され、2016年には2,429園になりました。「おうち保育園」も2017年7月現在17園に増え、待機児童問題の一つの解決策となり得ました。また、みんなで子どもたちを抱かしめ、子育てと共に何にでも挑戦でき、様々な家族の笑顔が溢れる社会というビジョンを実現するために、自ら働き方改革事業を実践し、社外にも発信してきました。

ビジョンに従い社会に 先駆けてテレワークを実施

当社の働き方革命事業の一環として、創業5年目の2009年にテレワークを実施しています。社会に先駆けてテレワークの事例を作り、社外に広げていこうと考え

ました。当初はまだ社員が少なく、事務局スタッフ全員の12人を対象に週1回の在宅勤務を行いました。全員にノートパソコンを支給し、社内サーバーは立てずにクラウド上でのシステム活用を徹底していたため、テレワークのために特別に準備をする必要はありませんでした。

テレワークの改善点を発見するために モデル実証事業に参加

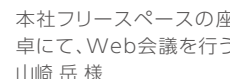
その後、テレワークは社内に定着したものの、事務局スタッフが100人を超え、在宅勤務ができるチームとできないチームができてきました。経理チームは紙による業務が多く、在宅勤務に向かないとスタッフは思っているようでした。そうしたことも含めて、もう一度改善できる点を浮き彫りにしようと、今回のモデル実証事業に参加しました。

対象者は経理担当を含めた4名です。テレワークは既に定着していたので、新たに支給した機器やシステムはありません。クラウド管理システム^{*}によるチャット、ビデオ電話、ファイル共有等も各チームが普段使っていたものを継続利用しました。ガイドラインは作成して随時アップデートしています。最近では、オフィス移転により、十分なフリースペースを確保したことで、テレワークの利用促進を図っています。

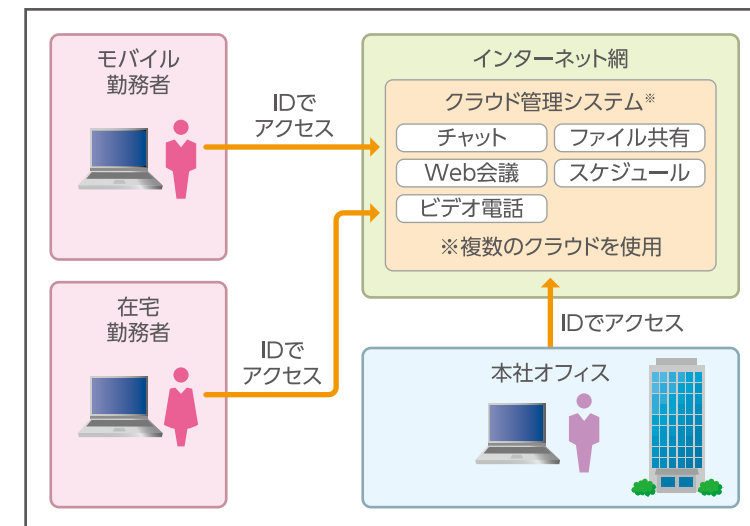
解決ポイント



本社フリースペースを利用して、自由なスタイルで業務中の二河 等 様



本社フリースペースの座卓にて、Web会議を行う山崎 岳 様



経営課題

- 社会に先駆けてテレワークの事例を作り、社会に広げて行きたい
- 在宅勤務ができるチームとできないチームができてきた

導入概要

- チャット、ビデオ電話、ファイル共有は多様なクラウド管理システム^{*}を活用
- 家での印刷は禁止等、最低限のルール以外は、在宅勤務者本人に裁量を与え運用

導入効果

- 在宅勤務で行う業務と会社で行う業務を社員が自ら考え、計画できる自律性を育成
- IT化が遅れがちな経理業務も在宅勤務が可能なることを実証
- 集中できる環境構築による生産性向上

モデル実証企業 からのアドバイス



- ◆なぜ、導入するのかを明確にする
テレワークを導入することが目的ではなく、テレワークを通じて何を実現するかが重要です。導入が目的化して管理を厳重にする場合もありますが、過度に管理するなら導入しない方がいいと考えます。
- ◆在宅勤務の曜日を決める
在宅勤務をする曜日を決めたほうが社内の社員も把握しやすく、在宅勤務者もスケジュール管理がやりやすくなります。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。

株式会社スリーエス



スマートバルブ MP100



代表取締役 吉田 秀樹 様

会社概要

- 本社所在地:
〒115-0051 東京都北区浮間2丁目6番7号
- 従業員数:58名
- 事業内容:自動制御機器の製造及び販売
自動制御機器の輸出入代理販売
自動制御装置の代理販売
前各号に関する一切の事業
- URL:<https://www.posi3s.com/>

証されたパソコンでどこからでも会社のサーバーに、安心・安全にアクセスできるネットワークを構築しました。テレワーク社員は会社支給のパソコンで自宅などから、本社サーバーの受発注システムや文書管理システムに入って作業をしたり、必要な資料を閲覧・共有したり、会社にいるのと同様にストレスなく仕事を行うことができます。またWeb会議やWeb朝礼、クラウドの共有ツール、有料チャットも導入済みで、こちらもコミュニケーションツールとしてテレワーク運用に活用しています。さらに携帯電話も支給、外部から来た電話を転送します。

将来も勤務を継続できる環境で、貴重な人材確保を実現

2名がテレワークを始めてから約3ヵ月がたちますが、出勤するのと同様の環境で、スムーズに業務を進めることができています。遠方から通っていた社員は通勤ストレスから解放されました。今後、別の社員にライフ

ステージの変化があっても、安心して勤務できるように整えています。会社としては、貴重な人材の退職を抑止できたのが一番の効果と考えています。さらに副次的な効果として通勤コストの削減、テレワーク導入に当たり、改めて業務内容の見直しを行った結果、業務改善にもつながりました。

製造業なので生産ラインへの導入は難しい部分もありますが、現在テスト的に役員をはじめ、9名がテレワーク業務を体験しています。将来的にはテレワーク勤務の社員を増やしていく計画です。



毎週月曜日は会議室で、西日本営業所と合同でWeb朝礼を実施。

経営課題

生活の変化による長期勤務者の流出を抑止

キャリアの長い社員の継続的勤務を実現、多様な働き方の実践で社会貢献も目指す

ストレスの少ない環境で働く、多様な働き方の実現・継続に向けて

当社は2017年に創業31年を迎えます。産業用精密機器「バルブポジション」の国内唯一の専門メーカーです。ポジションはバルブの動きをコントロールすることで、液体や気体などの流体を制御する機器で、発電所・石油プラント・製鉄工場・製紙工場等の産業プラントで使用されます。当社はポジションとその周辺機器を製造販売し、多くの国内主要バルブメーカーとOEM契約を結び、国内海外の多くのユーザーに製品を供給しています。働く意欲のある女性社員が結婚や出産などにより退職を余儀なくされるのは、会社にも社会にも損失だと考え、以前より社員が働きやすい環境整備に取り組んできました。実際に結婚に伴い転居をする女性社員が出たこと、これから親の介護をする社員が出てくるであろう等から、今回テレワーク導入に踏み切りました。通勤で気力体力を消耗することなく、落ち着いた場所でリラックスした服装で仕事することは、社員のストレス軽減につながり、かえって仕事の効率を高めることも実感しています。国は働き方改革を掲げていますが、中小企業、特に製造業にはなかなか浸透していないのが現状です。当社のような中小企業が率先して多様な働き方を実践・継続し、「工夫と挑戦次第で中小企業でも多様な働き方を実現できる」ことを体現していくことが、社会貢献にもつながると当社は考えています。

モバイルワークを必要とする営業職、テレワークにも有用な環境を構築

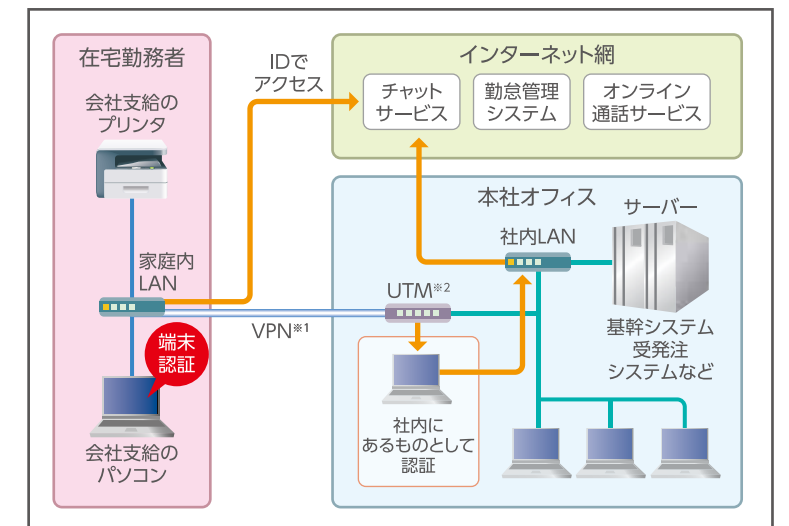
当社では2017年7月より購買業務、人事・総務の業務の一部を担当している2名がテレワークを始めました。以前から社会保険労務士に定期的にコンサルを受けており、テレワーク導入に当たり就業規則を整えました。システムによる勤怠管理を全社的に導入、パソコンで出勤・退勤を打刻します。社外で勤務を行っていますが、勤務時間は他の社員と同様に9時から17時30分です。自宅に限定せず、ネット環境のある場所ならどこでも仕事ができる就業形態としました。もともと国内各地や海外の出張先で仕事をする営業部のニーズもあり、導入を検討していたVPN^{*1}を2017年6月末に導入、ウィルスや不正アクセス等を考慮してUTM^{*2}も設置しました。ID認



解決ポイント



モバイルワーカーも自宅より朝礼に参加。



経営課題

- 生活の変化による社員の退職を防ぐ
- 多様な働き方を実践することで社会貢献を目指す

導入概要

- 就業規則を整備、パソコンでの出退勤管理を全社的に導入
- テレワークでも効率が変わらない業務内容を精査
- 情報漏洩・作業効率を考慮した安全・安心なネットワーク環境を導入

導入効果

- キャリアと能力のある人材の退職を防ぎ、継続して勤務
- 交通費の削減
- 副次的効果としての業務改善

テレワーク導入企業からのアドバイス



◆経営層の理解

経営トップがテレワークを理解し、他の社員にも理解を求めることも大切です。業務上、不可能な部署もありますが公平・不公平にこだわりすぎず、可能な部署・職務のテレワーク化を推進すべきです。

◆業務の精査で可能性が拡大

製造業で導入は難しいといわれるテレワークですが、当初は不可能と考えていた業務も具体的に導入を検討し、90%以上の業務が、テレワークで運用可能だと分かりました。具体的にイメージすることで課題が見え、解決することが多々あり、業務の見直しにも効果的でした。

※1 VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
※2 UTM：統合脅威管理(Unified Threat Management)の略。複数のセキュリティ機能を一つに統合したもので、一つの機能だけでは防ぎ切れない様々な脅威から企業ネットワークを総合的に守ることができる。

株式会社沖ワークウェル



OKIワークウェルが自社開発した音声システム「ワークウェルコミュニケーター」全部で9つある仮想的会議室を、ミーティングや個人面談などに利用できる。



在宅勤務を行う土屋 竜一 様



代表取締役社長 津田 貴 様

会社概要

- 本社所在地:〒108-8551 東京都港区芝浦4丁目11番17号
- 従業員数:81名
- 事業内容:ITサービス業(ホームページのデザイン・制作、webアプリケーション開発、デザイン)、名刺作成、常時接続型多地点コミュニケーションシステムの開発・販売
- URL:<http://www.okiworkwel.co.jp/>

在宅勤務者だけではなく、全社員的な働き方改革へ

さらに在宅勤務をしている社員には半年に一度、音声でのスキルアップ面談を実施します。社長の私と上司と共に、各自の目指すレベルや課題、健康状態の確認や勤務時間の調整なども行います。社員の働きやすさを追求したことが会社の成長へとつながり、働き方改革を無意識に行ってきたと考えます。以前より通勤社員にもノートパソコンを支給しモバイル勤務、サテライトオフィス勤務を実施。災害時や悪天候、交通トラブルにも影響を受けず、仕事を進めることができます。障害者や女性だけでなく、多くの人が快適に働く手段として、テレワークは有効なシステムだと感じています。

の個々の都合で細かく調整します。健康面への配慮から残業や手戻りのない仕事を行うためワークウェルコミュニケーターを活用し、肉声でのやり取りを大切にしています。毎日の進捗確認、中間チェック、成果物チェックを行い、日頃から徹底して会話をすることで生産性も向上させています。在宅勤務者の中にチームリーダーとしてのディレクターも誕生、社員間での勉強会も習慣化し技術力も上がりました。実績を積み上げ、人材育成を図ることで設立当初から社員数も大幅に増員、売上も拡大しています。これまで必要に応じて、テレワークの環境整備を行ってきました。今では全国の特別支援学校への出前授業、特別支援学校と遠隔地を結んだ遠隔社会見学も行っています。近年は訪問した学校の卒業生を採用でき、人材確保にもつながっています。

在宅勤務を利用して重度障害者に就業機会を提供

テレワーク体制で通勤困難な社員が活躍、効率と業務の精度も向上し会社も大きく成長

20年前からテレワークをスタート、障害者の在宅勤務を実践

当社は2004年に設立、HPの制作・更新、Webシステム開発、採用メール処理や就業データ集計などの総務業務、冊子の編集・デザイン、名刺作成などを行っているOKIグループの特例子会社^{*1}です。1998年にOKIの社会貢献推進室の活動の一環として、「IT企業として通勤の困難な障害者に在宅で働く機会を継続して提供したい」と構想。重度肢体障害者の就業支援を目的に3名の在宅雇用を始めました。肢体障害者が働くためにIT技術を使ったテレワークが必要であるという考えのもと、障害者のIT教育を手がける社会福祉法人と協力し、「職場がお家にやってきた」をキャッチフレーズに、設立当初から18名の社員が在宅勤務を行っています。

社員の半数以上が21都道府県で在宅勤務、オフィスと変わらない環境を構築

2018年1月現在、社員81名、そのうち通勤の困難な重度肢体障害者49名が北海道から鹿児島までの各地で在宅勤務をしています。会社から貸与したパソコンと顎や額、指1本で利用できるキーボードやマウス等

入力支援機器を使用し、VPN^{*2}を通じて社内LANに接続することで業務を行います。メールやファイルサーバーの共有など、オフィスと同様の環境を構築しました。始業時と終業時は独自開発したグループウェアを使い、連絡事項を記したメールを全社員に送信します。会議などには独自開発した音声システム「ワークウェルコミュニケーター」を活用した、遅延のない連絡方法を採用しています。画像は使わず音声会話にこだわり、いつも全員が同じオフィスにいるような空気感を共有し、リアルタイムに声を掛け合うことで、文字のやり取り以上に人と人との感情や会話の間などを共有できるようになります。複数でミーティングや勉強会、メッセージ送信もできます。また業務データはセキュリティ上、外部記憶媒体への書き出し・印刷は禁止しています。

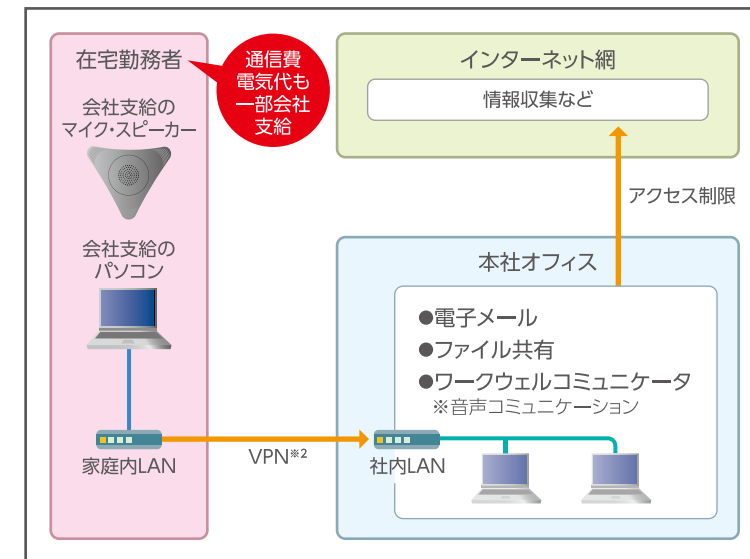
必要なことを積み重ねてきた結果社員数も売上も拡大

在宅勤務者は3チーム・9班のいずれかに所属。営業・プロジェクトマネージャー・社員の労務管理の三役を兼任する「コーディネーター」と在宅勤務の「ディレクター」、「作業員」の三者が協力、チームで業務を行います。勤務時間は10時～17時ですが、入浴介助や通院等

解決ポイント



在宅勤務を行う新原 弘一 様



経営課題

- 通勤困難な重度の肢体不自由障害者の継続的な就労支援
- 遠隔で技術力・生産力の向上を指導

導入概要

- 肉声でのやり取りを重視したワークウェルコミュニケーターを活用
- コーディネーターが業務進行や体調管理などを詳細にチェック
- 外部出力・プリントを禁止し、セキュリティを確保
- VPN^{*2}によるセキュアなファイル共有環境を構築

導入効果

- 障害者の雇用拡大
- 社員の継続勤務
- 技術力・生産力の向上による売上拡大

テレワーク導入企業からのアドバイス



- ◆細やかで緊密なコミュニケーションを重視
社員間での肉声の対話を大切にする事で、メールやチャットでは伝わりにくい感情や会話の間などに配慮した人間関係を作るようにしています。
- ◆できるところから取りあえず始める
まずテレワークをやってみる事です。セキュリティが気になるのであれば、大事な情報を扱わない部分から始め、徐々に調整を行っていく方向で進めてみる事が大切です。
- ◆信頼・信用のある社員に
コミュニケーションが円滑に行えて、しっかり自己管理のできる方、信頼・信用の置ける方を在宅勤務の社員として採用しています。

^{*1} 特例子会社：「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定める、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社。
^{*2} VPN：仮想的な専用線(Virtual Private Network)の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。



代表取締役 米倉様の「意思」「個性」をコピーしたP.A.I.（パーソナル人工知能）のイメージ



コーポレート部門
関口 智郷 様 阿部 美紀 様

会社概要

- 本社所在地:〒101-0031
東京都千代田区東神田3丁目1-2
ユニソ東神田三丁目ビル 8F
- 従業員数:16名(日本国内に限る)
- 事業内容:P.A.I.（パーソナル人工知能）の研究開発
- URL:<https://alt.ai/>

全体で共有できるチャットサービスにログインすることで、お互いの就業状況を把握し、共有できる形にしています。
コーポレート部門は、押印など社外に持ち出せない業務もありますが、概ねほとんどの業務がテレワーク可能となっています。

残業時間の削減と満足度の向上

コーポレート部門でテレワークが開始されてからまだ数ヵ月ですが、月単位のデータと比較すると、残業時間が全体の20～30%削減されました。働く環境が変わったことが良い刺激となり、集中的に作業ができて業務の効率化が図られたと考えています。また、通勤時間の短縮に伴い、自分のために使える時間が増えました。子どもの学校行事に参加したり、家族の通院に付き添ったり、その他、急なアクシデントが発生しても自宅で作業できるため、テレワーク導入により社員の満足度の向上

に繋がっています。社内で顔を合わせるとコミュニケーションがとりやすい反面、作業効率が下がってしまう場面もありますが、テレワークではチャットサービスの活用により自然と効率的な業務連絡が行われ、全体の生産性も上がりました。

業務の見える化の重要性

テレワークの利用により、残業時間の削減や社員の満足度の向上が実現しましたが、業務量等の調整は本人に委ねられている部分も大きい。依然“業務の見える化”は経営課題の一つです。会社がいれば業務をしていることがわかりますが、テレワークの際にどのように把握するのか、週報や日報の提出などいくつかの案は出ていますが検討段階です。今回のテレワーク導入の経験から、“業務の見える化”を行うことが大切だと気付きました。
(2017年10月現在)

特定部門ではなく、全社での取組に

部門ごとの業務性質を考慮したルールを策定 多様な働き方を全社員で実施

特定部門だけでなく 全社的に働き方を見直す

当社はP.A.I.（パーソナル人工知能）というAIを開発している会社です。P.A.I.とは、その人の「意思」「個性」をコピーしたデジタルクローンを意味しており、本人らしさを実現するために、産学連携による高度な自然言語処理研究技術や音声合成生成技術開発等に取り組んでいます。今後、P.A.I.があらゆるデジタル作業を本人に代わってしてくれることを目指し、日々研究開発を行っています。

今も開発現場にも立つ代表の「働き方の多様性を追求することが、優秀な人材の確保に繋がる」という経営哲



代表取締役 米倉 千貴 様

学により、創立当初から開発部門、営業部門ではテレワークを導入しており、モバイルワークも自由に行うことができます。しかし、オフィス内での作業がメインとなる、経理、人事、法務、総務を担当しているコーポレート部門は、テレワークが導入されていませんでした。コーポレート部門にもテレワークが導入されれば育児中の社員も働きやすくなり、また社員の通勤による負担が軽減されるということで、2017年7月からコーポレート部門も含め、全社員でテレワークを実施しています。

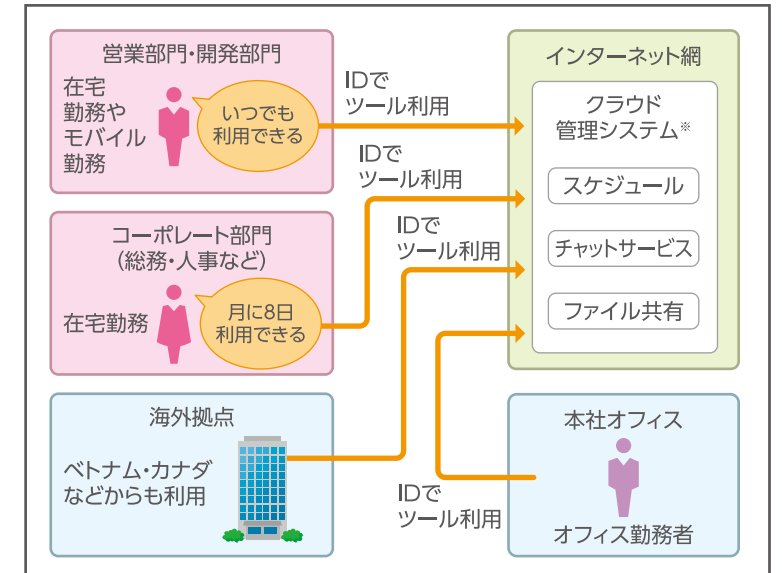
部門ごとにルールブックを作成

開発部門、営業部門は、成果物があるので業務の工数や作業時間が把握しやすいですが、コーポレート部門の場合、業務が個々に委ねられているため、業務量が外から分かりにくいという問題がありました。そこで、共通認識を全社員で持つ意味でも、改めてテレワークのルールブックを作成しました。コーポレート部門では、テレワークを利用できるのは月に8回まで、勤務時間は、オフィス勤務と同様10時～18時、家庭の事情によって7時間勤務は変えずに、始業時間を9時～10時の間で調整できるようにしています。育児や介護、怪我等で通勤が難しい場合のみ、会社の承認を得れば上限回数なしで利用できます。始業時は、クラウド管理システム^{*}を利用し、その日の予定や具体的な業務内容、テレワークする場所などスケジュールを登録します。さらに、部署

解決ポイント



一部フリーアドレスが適用されているHEAD OFFICE



経営課題

- 開発部門、営業部門だけでなく、オフィス業務の多いコーポレート部門への適用
- 出産・育児・介護に伴う離職の防止

導入概要

- テレワークのルールブックを作成
- クラウド管理システム^{*}上にて個々の稼働状況を共有

導入効果

- 残業時間を20～30%削減
- 社員満足度の向上
- 生産効率の向上

テレワーク導入企業からのアドバイス



◆部門ごとの業務にあったルール化を推進

開発部門や営業部門のように裁量労働制で成果が見えやすい部門と、業務内容や作業時間が見えにくい部門では、導入する際のルールを変えて、不満が出にくい制度を整えることが大切です。

◆業務の見える化を意識したい

当社も依然課題の一つですが、会社にはないことで業務状況が伝わらず、社員同士で不満が出る可能性があります。そのため、どのように“業務の見える化”を行うかを検討する必要があります。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。



スクール事業部 今井 真菜 様 管理部 三品 飛鳥 様

会社概要

- 本社所在地:〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-6-6渋谷パークビル7F
- 従業員数:13名
- 事業内容: 保育業界向けの採用サポート事業
保育業界向けマーケティング支援事業
教育プログラム、研修事業
- URL:http://www.career-f.com/

人につき週2〜3日は在宅勤務しています。単純な資料確認などは、会社の全パソコンにつながっているハードディスクに専用サーバー経由でアクセスして、当該ファイルを同時に閲覧しながら電話確認することで管理の円滑化を図っています。もともと有料のチャットサービスを導入していたので、リアルタイムな情報交換やコミュニケーションはすでに図れていましたが、打合せや会議は極力出社し、会って行うようにしています。勤怠管理やスケジュールなどは一般的なSNSやもともと利用していた管理システムをスマートフォン対応させて活用しています。

「働き方の自由」で業務の効率化とストレス軽減を実現

外線電話の対応やスタッフからの急な相談など作業を中断する要因がなくなり、実務に集中できる時間が大幅に増えました。それにより作業スピードが上がったことが一番の効果です。インフラが整うことで外出時に行うデータの移行や資料の持ち運びもなくなり、かなり自由度の高い働き方が実現しつつあるのを実感しています。また、通勤に伴うコストやストレスが軽減されたことも導入効果の一つです。いずれは、環境をさらに整備して営業部でもテレワークができるよう、全社的な取組にしていきたいと考えています。

生産性、稼働効率を考えた新しい働き方の構築

解決ポイント

残業を減らし、社員の新しい働き方を図るため
試験的な取組で業務の効率化を実現

残業が多く、新しい環境整備が必要だった

当社は、人材不足で悩む保育業界において専門の求人広告サイト「求人情報ナビ+V」や保育業界を目指す学生向け求人サイト「ココキャリ」の運用をメインに、保育士の資格取得や園長向け研修を行う「ココキャリ・アカデミー」、業界比率4%と言われている男性保育士を10%まで引き上げるための保育人材活性化プロジェクト「ほいく男子会プラス10%」など多岐に渡り保育業界のサポート事業を行っています。「ココキャリ・アカデミー」は渋谷、津田沼の2校に加え、藤沢の方面にも開校予定です。

情報通信業によくある話ですが、当社でも残業の多いことが課題で、その軽減のための環境整備が必要だと考えていました。定期的に女性社員の出産が重なり、本格的に新しい働き方について模索するようになりました。

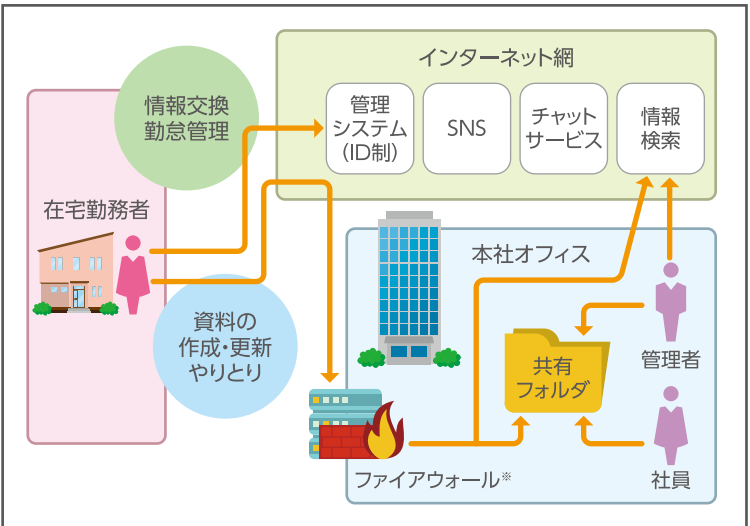
環境整備のコスト負担を抑え、試験的な運用テストでスモールスタート

環境整備は、もともと会社で保有していたパソコン、モバイルルーター、自宅用Wi-Fiルーターを支給することで導入コストを抑えました。セキュリティは、社内の専用サーバーへ外部からもアクセスできるように新たにファイアウォール[※]を構築し、さらに、全パソコンのセキュリティソフトを入れ替えました。就業規則については、管理部自らネットで必要項目の情報を集め、労働基準監督署に相談しながら手直したので、コスト負担はほとんどありませんでした。

運用に関しては、お客様からの電話が会社にかかってくる営業部でいきなり導入するのではなく、管理部とスクール事業部から試験的に始めてみることにしました。管理部は、経理や契約書作成などオフィスでも可能な業務が多く、またスクール事業部も、登壇や大量印刷、授業準備の軽作業、個人情報に触れる業務以外の問題集作成やテストの採点などはオフィスにいらなくてもできると判断し、業務範囲を細かく決めず、まずはできる限り在宅勤務を実践してみるようにしています。スタートしてから約7ヵ月ですが、現在は社員1



新しいアイデアを創造するコミュニケーションボード



経営課題

- 残業が多く、働き方の改革が必要だった
- 出産する女性社員に配慮した環境構築が必要だった

導入概要

- 端末デバイス類の準備や就業規則の整備にコストをかけず、試験的な運用で実施
- 情報漏洩を考慮したセキュリティの強化や外部からもアクセス可能なファイアウォール[※]の採用
- 在宅勤務できる作業をすべて対象としたルールづくりと社内での共通意識の徹底

導入効果

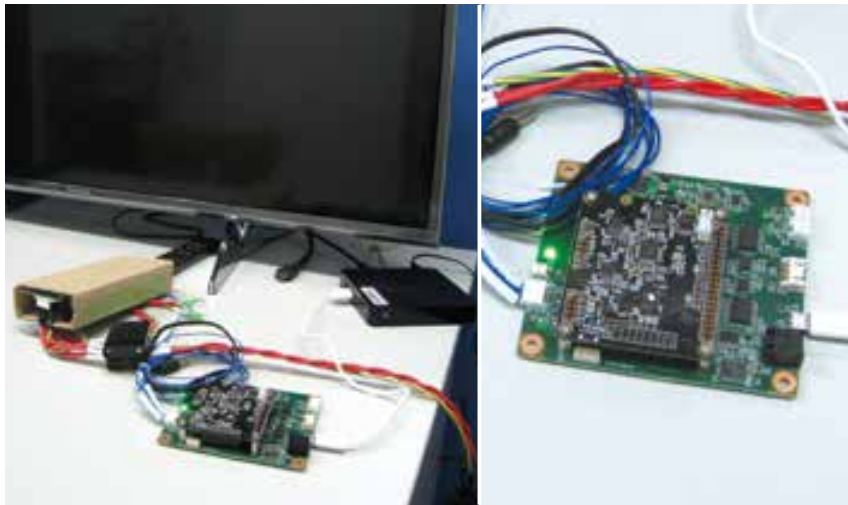
- 不本意な作業中断がなくなり、業務効率が向上
- 自由な働き方によるストレスの軽減

テレワーク導入企業からのアドバイス



- ◆セキュリティの見直しは必須
やはりセキュリティ面は気をつけました。当社の場合、経理業務を自宅で行うことになるので特に慎重でした。情報漏洩などトラブルが発生してからでは遅いので。
- ◆在宅勤務者は信頼できる人からはじめる
信頼でき責任感のある社員からテストを行うことが大事だと思います。在宅勤務する側としても会社との信頼関係があることで行動しやすくなります。
- ◆経営層との共通理解が大切
経営層がテレワークを理解していることも大事です。当社は常に新しいものを取り入れていく意識があるので、このような先進的な取組に理解がありました。

※ファイアウォール：防火壁の意。インターネットの世界では、外部のネットワークからの攻撃や不正なアクセスから自分たちのネットワークやコンピュータを防御するためのソフトウェアやハードウェアのことを指す。



映像配信のための組み込みソフトの基盤



営業部 マネージャー 緑川 佳江 様

会社概要

- 本社所在地:〒101-0047
東京都千代田区内神田2丁目11番1号
島田ビル5階
- 従業員数:13名
- 事業内容:映像配信・情報配信技術、
業務系ソフトウェア開発、組み込みソフトウェア開発、
研究用端末・試作機開発
- URL:<http://www.kunai.tv/>

えないように心掛けました。テレワークによる業務開始は「メール報告のみ」とし、申請書等の提出は一切不要です。管理部では、出社した際に使用するICカードのログ管理を、テレワーク時のメール履歴と照合し、業務時間を合算して管理しています。

社員同士の助け合い精神を育む
家族参加の交流イベントを開催

テレワーク導入後も仕事をすべて持ち帰ることはできないため、社員同士の助け合いが大事になります。そこで、気持ちよくワークシェアできるように年に一回「ファミリーデー」を設け、家族連れで会社を訪れる日を作りました。急に家庭の事情で業務を依頼する社員も、業務の引継ぎを相談された社員も、家族の顔を知っているだけで気持ちよく仕事を引き継ぐことができます。イベントを通じ、社員同士の助け合いもより円滑になったと思います。

テレワークによる自由な働き方が実現
災害時のトラブルも未然に防止

テレワークを導入して3年が経過し、メリットは多いと感じています。以前は海外とWeb会議を行う際も在宅している必要がありましたが、現在は自宅から参加することが可能です。災害時や大雪や台風等の悪天候時に、在宅勤務できることは、交通網の影響による時間の無駄を解消できるだけではなく、怪我などのトラブルを未然に防ぐことにもつながります。私自身も産休を取得する予定ですが、テレワークを活用することで、他の社員に迷惑を掛けることなく、出産直前までフルタイムで働けます。テレワーク導入の効果は、業務の効率化のような目に見える部分だけでなく、社員の精神的な面でもプラスに作用していると考えています。

交通網の混乱や育児に影響されない時間の有効活用

解決ポイント

テレワークとフレックスタイム制導入で
隙間時間を有効活用し、業務を効率化電車遅延、子育てによる
業務の遅滞を解消する方法を模索

当社は、2011年に創業した映像配信・情報配信のためのシステム構築と組み込みソフトの開発を主な事業としています。大手放送局の仕事を中心に、4K・8K配信の対応など、映像に関する様々なソフトウェアを開発し、ワンストップでサービスを提供しています。

当社は、通勤に片道1時間以上掛かる社員が多く、通勤ラッシュ時間帯の電車遅延が業務にも支障を来すことがありました。モバイル勤務、在宅勤務が禁止だった頃は、電車が止まれば動き出すのを待つしかなく、「時間を無駄にしている」状況にありました。また育児をしている社員は、保育園に預けている子供の急な発熱等で、業務を中断して迎えに行くこともあり、この場合、別の社員に引継ぎを依頼することになります。仕事を依頼された社員は快く対応していましたが、引継ぎをお願いする社員は心苦しさを感じていました。交通網の影響や家庭の事情に左右されず、業務効率を上げ、自己完結できる環境が必要だと感じ、テレワーク導入に至りました。

2014年にテレワークを導入
育児時間や隙間時間を有効活用

当社では、2014年から全社員一斉にテレワークを始め

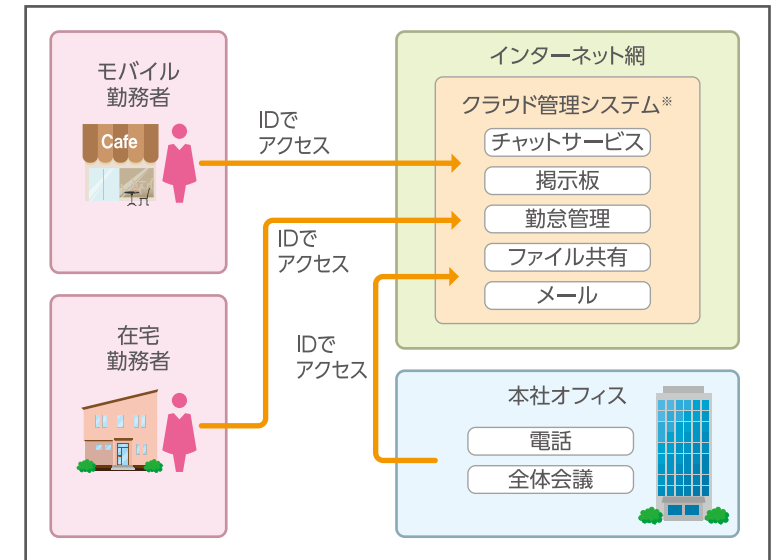
ました。まず、全社員にノートパソコンを支給し、モバイル勤務や在宅勤務ができる体制を整備。さらにフレックスタイム制を導入し、より柔軟な働き方ができるようにしました。以来、電車が止まった場合には、動き出すのを待つのではなく、一度下車して近くのカフェなどでモバイル勤務が可能になり、業務効率は大幅に向上しました。また子供の送り迎えがある社員は、フレックスタイム制とテレワークにより、育児と仕事を両立しやすい環境となりました。外回りがある社員は、お客様との打ち合わせの合間に発生する隙間時間を資料作成等の業務に充てることで、効率化を図れました。また、特別な理由がなくてもテレワークを利用できる規定にしているため、個々で活用方法を工夫しています。それにより自主性と責任感が高まったように感じています。

申請の簡素化、クラウド導入で、
セキュリティと作業効率を確保

テレワーク導入におけるセキュリティに関しては、全社員に支給したノートパソコンにウイルス対策ソフトをインストールし、利用する際にはパスワード認証してからログインするように設定しました。メール及びデータ管理にはクラウド管理システム[※]を利用しています。外部からアクセスする際はIDとパスワード入力が必要ですので、セキュリティは確保されたと考えています。テレワークを導入したことで業務上の申請手続きが増



自宅近くのカフェでモバイル勤務する緑川 佳江 様



経営課題

- 電車遅延等、交通網の影響により、業務に支障を来すことが多く発生していた
- 育児による業務中断が発生していた

導入概要

- 全社員にウイルス対策ソフトをインストールしたノートパソコンを支給
- ノートパソコンのパスワード認証とクラウド管理システム[※]を利用することでセキュリティを確保
- 複雑な申請手続きは設けず、メール報告のみで利用できる環境を構築

導入効果

- 電車遅延や育児の際はモバイル勤務を利用し、業務効率が向上
- 柔軟な働き方により、他の社員に迷惑を掛ける精神的負担を軽減

テレワーク導入企業
からのアドバイス

◆テレワークは育児支援だけでなく危機管理対策としても有効

テレワークは、育児・介護等の支援という側面だけでなく、危機管理対策としても有効です。例えば大雪や台風等の悪天候時は、交通網が麻痺することもあります。在宅勤務やモバイル勤務が可能であれば、出社せずに業務を行うことができます。遠隔でお客様対応も可能になります。

◆社員の自主性と責任感が向上

テレワークを導入したことで、以前より社員の自主性と責任感は高まったように思います。当社では特別な理由なく、「仕事の続きは自宅で行う」ことも許可しています。自分の裁量で自由に時間を使えることは、精神面でもプラスに働いていると感じています。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。

エスメタル株式会社



ステンレス鋼帯のイメージ



(左より)
営業管理部 課長 宇田川 孝弘 様
総務部 営業管理部 部長 新川 剛司 様

会社概要

- 本社所在地:〒110-0005 東京都台東区上野1-16-17
- 従業員数:30名
- 事業内容:ステンレスを主とする金属材料全般の卸売り及び電磁製品卸売り並びに各種シンク製品の販売
- URL:<http://www.smetal.co.jp/>

残業時間が週平均で約2時間減少

テレワークの形態は、営業職12名を対象にしたモバイル勤務です。顧客先や移動時間を利用した資料、報告書の作成が可能となり、経営課題でもあった移動時間のロスを大幅に減らすことができました。モバイル勤務を効果的に活用している社員の残業時間が週平均で2時間ほど減少しました。これまでは、遠方のお客様から頂いたご要望を手書きでメモし、わざわざ会社に戻ってメモを元にした報告書を作成し、メールでお客様にご連絡をしていた一連の対応がすべて現場や移動中の車内でできるようになりました。また、事前に製品カタログをモバイル端末に保存しておき、顧客先での効果的な営業活動に活用する例も見られる等、モバイル勤務の特徴と強みを活かし、成果を挙げる社員も出てきました。事前にグループウェアを導入し、クラウド環境や情報共有を体験していたことが奏功したと思われます。

順応できない社員のフォローと社員の在宅勤務が課題

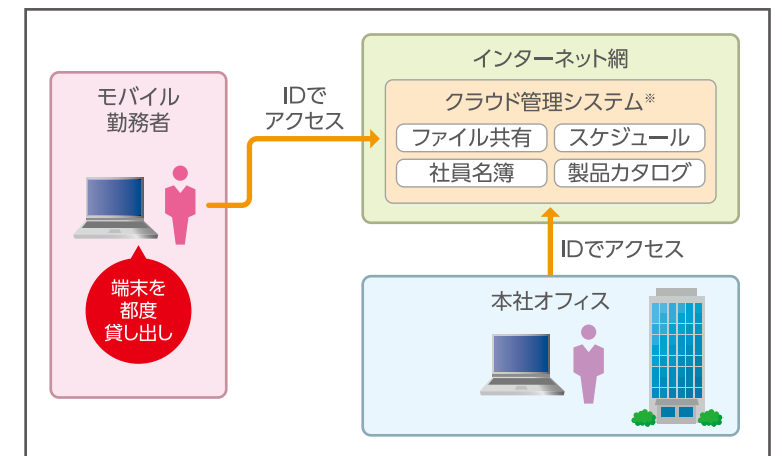
今後は、社内システムを刷新し、在庫管理や受注管理との連携を図っていく予定です。外出先でもモバイル端末からアクセスでき、その場で在庫確認や受注業務を行え、より戦略的な営業活動が可能となります。一方で、モバイル端末や勤務形態に順応できない社員もいます。積極的に活用している社員との格差が生じることが今後の課題と言えます。場合によっては、積極的に活用を促す等、管理職のリーダーシップが必要になると思われる。

また、営業部の社員が病気で療養をすることになり、これを機に在宅勤務を実施しようと考えています。モバイル端末と携帯電話を支給し、病気療養の期間、一定の業務を自宅で行ってもらう予定です。良いモデルケースにしたいと思っています。

解決ポイント



モバイル勤務中の業務イメージ



移動時間を有効に使い業務効率を大幅に向上

現場や車内で報告書を作成し、残業を削減 モバイル端末での製品訴求等、効果的な営業も実現

移動時間の多さによる 業務効率の悪さを解消したい

当社は、ステンレス等、金属材料全般の卸売りを主な業務としています。特に1943年の創業以来取り扱っているステンレス鋼帯は、自動車関連製品やOA機器、デジタルカメラ、携帯電話等、生活に溶け込んだ様々な製品に活用されています。

社員のほとんどが営業職で外出が頻繁にあります。しかも、北は秋田から南は九州まで遠方のお客様が多いにもかかわらず、報告書等の作成で外出先から帰社するため、移動時間のロスが膨大なものになっていました。さらに、社員が40代、50代中心ということで、将来における「介護離職」の懸念がある点、また属人的な業務が多いため、休業者が出ると業務が滞るケースが見られる点が経営課題として顕在化していました。

事前にグループウェアで クラウド環境を体験

これを解決する手段としてテレワークの導入を決めました。その際、公益財団法人東京しごと財団で行っているテレワーク導入時の環境構築に利用できる助成金を活用しました。テレワーク導入以前の1年前から、社員同

士の情報共有に慣れてもらうため、グループウェアを入れていました。実は、社内のサーバーでスケジュール管理アプリによる情報共有を試みたことがあったのですが、スケジュールを入れない社員が多い状態でした。ただ「使ってください」とお願いしても定着しなかったという経験を踏まえ、グループウェアでは顧客情報や社員全員の携帯番号等の必要情報を入れておくことで、誰もがアクセスせざるを得ない工夫を施しました。

テレワーク導入にあたり社員に支給した機器は、タブレット機能を持つノートパソコンを3台、モバイル端末を2台です。無料のクラウド管理システム*もそれぞれのモバイル端末に設定しました。あらかじめ顧客の資料をアップしておくことで、社員が顧客先で必要な情報にアクセスできるようにしました。

セキュリティ対策に関しては、ノートパソコンとモバイル端末を定期的に回収し、有線接続にてOSやセキュリティソフトのアップデートを行っています。また、情報の持ち出しにおいてはセキュリティUSBメモリーやクラウド管理システム*を活用し、モバイル端末にはログインパスワードを設定。情報漏洩等の事故を未然に防げるよう配慮しています。



外出先で利用するモバイル端末

経営課題

- 営業社員の外出が多く移動距離も長いため、莫大な時間ロスが発生
- 顧客先から帰社し、パソコンで報告書を作成する効率の悪さ
- 社員の年齢が40、50代に偏り、将来介護離職に繋がる懸念
- 属人的な業務が多く、当人が休業すると業務が滞る

導入概要

- 導入1年前よりグループウェアを採用し、テレワーク化に慣れておく段階的な導入を実施
- タブレット機能を持つノートパソコンを3台、モバイル端末を2台の導入
- クラウド管理システム*をそれぞれの端末に設定

導入効果

- 現場や移動時間を利用した作業が可能となり移動時間のロスを軽減
- モバイル勤務を活用している社員の週平均残業時間が約2時間減少
- 製品カタログをモバイル端末に保存し顧客先での効果的な営業を実現

テレワーク導入企業 からのアドバイス



◆将来を想定して環境を整備

当社では、グループウェアやクラウド管理システム*の導入をテレワークの皮切りにしましたが、社内ネットワークとの連携を想定していませんでした。その反省を踏まえ、将来を想定した環境整備を行うことをお勧めします。

◆事前にテレワークをイメージできる環境を

当社は、テレワーク導入前にまずグループウェアを使ってもらい、情報共有やクラウド環境に慣れてもらいました。事前にテレワークをイメージできる環境を作ることが大切です。

◆管理職のリーダーシップが必要

当社は全社員にモバイル端末を支給するのではなく共有としました。結果、社員同士が遠慮する等、活用に格差が生じました。管理職がリーダーシップを発揮して活用を勧めることも必要だと感じました。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。

※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。

株式会社ケイアイ



- ①美術品観賞用オーダーメイド車椅子（千代田区の出光美術館にあります）
- ②個人様室内用オーダーメイド車椅子
- ③個人様オーダーメイド車椅子



代表取締役 北島 伸高 様

会社概要

- 本社所在地:〒192-0054 東京都八王子市小門町85-2
- 従業員数:19名
- 事業内容:車椅子のオーダーメイド設計・製造・カスタマイズ、メンテナンス、モールドクッションの製造、オリジナルパーツの製造
- URL:<http://www.order-ki.co.jp/>

お客様との打ち合わせで過去情報の確認を行う柳沢 岳郎 様

がいつだったか、バッテリーはいつ交換したか等その場で調べられ、その場で新たなご提案ができるわけです。遠方を訪問する社員はモバイルプリンターを持ち、午前中に訪問したお客様の車椅子への対応について、その日の午後に紹介いただいた病院へ報告書をお持ちしたのですが、このスピード感到に驚かれました。それまでは会社に帰って行っていた業務がすべて移動中や現場で対応可能となり、営業効率が改善することで売上は上がり、社員のモチベーションも向上しています。

危機感の共有が テレワークの成功に結実

こうしたスピード営業の根底にあったのは、現状のままでは給与が増えないという危機感でした。当社の社員の平均年齢は38歳。これから子供が大きくなり何かと

資金も必要となります。しかし、前段でも触れましたように、車椅子業界は、制度上利幅が減少していきまので、これからはスピードと効率を追求していくしかありません。1時間要していた業務を30分で完了させれば30分相当の給与アップと同じです。また、その時間を家族と過ごすことで充実感も高まり、離職率の低下にも繋がります。スピードと効率化の先に成果がある。それを事あるごとに社員に伝え、共有したことがテレワーク導入の成功に結実したと思います。今後は、タブレット端末を導入して紙を電子化していきます。写真や録音機能を駆使して、さらに手厚いサービスを実践していきたいと思っています。近い将来、事務所内の社員専用デスクを廃止し、フリーアドレス制を導入。社員が増えても現在の事務所をえるようスペースの有効活用を図ります。障害者雇用も実現させたいと考えています。

利幅の減少と営業効率の悪さを解決

直行直帰を多用した効率的な営業を推進 大幅な売上アップを実現

2つの経営課題を解決する 手段としてテレワークの導入を決意

当社は1936年の創業以来、車椅子のオーダーメイド設計・製造、カスタマイズ、メンテナンス、オリジナルパーツの製造等を行っている企業です。車椅子業界での実績は最も長く、工作機械やCADを駆使したスピード対応で多くのお客様に信頼をいただいています。障害者向け車椅子は、社会保障の一部として、購入の基準額を決めて国や自治体が費用を一部負担し、障害者を支援しています。しかしながら、企業にとっては材料費の上昇で利幅が減少しているという経営課題を抱えています。さらに、車椅子業界の営業は、病院や施設等お客様へ訪問するスタイル。お客様が遠方に点在するケースも多く、いかに効率を上げるかが大きな命題となっています。利幅の減少と営業の非効率という2つの経営課題を抱え、それを解決する手段としてテレワークにたどり着きました。

営業一人一人にスマートフォンと ノートパソコンを支給

まず、営業職14人を対象にスマートフォンを支給し、どこからでもインターネットにアクセスできるようにしまし

た。さらに、公益財団法人東京しごと財団で行っているテレワーク導入時の環境構築に利用できる助成金を活用し、外出先から会社のサーバーにアクセスできるようにしました。セキュリティ面では、専用のVPN^{*1}を引き、セキュリティソフトをインストールしています。テレワークの形態は、モバイル勤務と在宅勤務を状況に応じて使い分けました。当社の営業スタイルは常にお客様を定期的に訪問しているので直行直帰も承認し、移動の合間や在宅時にも資料作成等の業務を行えるようにしました。最低限のルールとして3日連続で会社顔を顔を出さないのは禁止としました。

営業現場から顧客情報にアクセス きめ細かな対応を実現

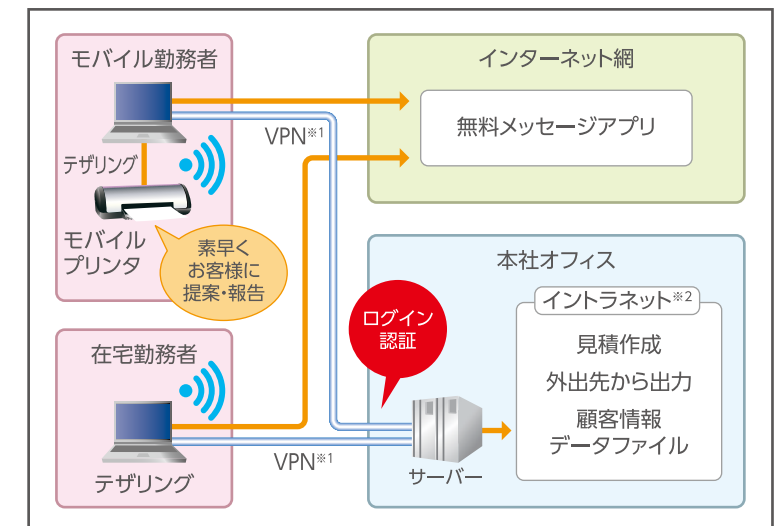
2017年10月から導入して、売上が約3割向上する等、効果はてきめんです。テレワーク導入前は帰社後に報告書や見積書を作成してから遠方の自宅へ車で帰宅していたのですが、いかに効率が悪かったのかを思い知らされました。売上向上の要因は、効率的な定期訪問により顧客接点が増えたこと。お客様と顔を合わせる機会を増やし、お客様の課題にじっくり耳を傾けることができるようになりました。さらに現場で社内のサーバーにアクセスできるので、対応中のお客様のタイヤ交換

解決ポイント



移動中の隙間時間で報告書を作成する古屋 雄大 様

応対結果を直ぐにモバイルプリンターで出力して、病院に向かう小川 雄貴 様



経営課題

- 車椅子業界の制度上の問題で利幅減少が続いている
- 遠方に点在するお客様への定期訪問等移動の効率が悪い

導入概要

- 営業14名の一人一人にノートパソコンとスマートフォンを支給
- 外出先から社内のサーバーにアクセスし、顧客情報を閲覧、営業時に即時提案ができる仕組みの構築
- 専用のVPN^{*1}を引き、セキュリティソフトをインストール

導入効果

- 訪問件数や回数が増加することによる売上の大幅な向上
- スピーディーな提案・報告による顧客満足度の向上
- 社員のモチベーションアップ

テレワーク導入企業 からのアドバイス



- ◆目的を明確にする
何のためにテレワークを導入するのか、目的を明確にすることが大切です。当社の場合は、社員の給与を上げるためという目的を全社員で共有しました。
- ◆ルールを徹底して話し合う
当社は出社しない日が3日間連続するのは禁止という最低限のルールを設定しました。自分たちが最も力を発揮できるルールをみんなで徹底して話し合うことが大切です。
- ◆先入観を捨てる
常に顔を合わせていないとチームワークは育まれないという先入観を捨てること。時代は急速に変わっています。今の時代に合った働き方にシフトすべきです。

※1 VPN：仮想的な専用線（Virtual Private Network）の略。共有ネットワーク上にプライベートネットワークを構築すること、またはその技術。
※2 イン트라ネット：インターネットの技術を企業などのLANに应用したもので、イントラ（intra）とは内部のという意味。TCP/IPの規格を使い、ネットワークを構築し、インターネットで使われているものと同じソフトウェアを利用する。



起業経験者がメンターとなるシェアオフィス「BTS-OFFICE」



代表取締役 大川 桂一 様

会社概要

- 本社所在地:〒104-0031 東京都中央区
京橋1-6-13 金葉ビルディング6/7F
- 従業員数:4名(パート含む)
- 事業内容:インキュベーション(起業支援)事業
シェアオフィス事業
不動産事業
再生可能エネルギー事業
- URL:<http://www.braintrust-from-the-sun.co.jp>

すべての情報をデジタル化すべきか その見極めはこれからの課題

不動産関係は証書などの紙ベースが多く、それらのデジタル化が今後の課題です。ただし、いずれも高度な個人情報ですので、セキュリティの仕組みをしっかり構築した上で進めていかねばなりません。場合によっては、むしろ紙ベースで残しておいたほうが良い場合もあると思います。

今後、業務拡大とともにスタッフが増えていけば、テレワークの仕組みもサイズアップしていくことになりませんが、どこまでをデジタル化で対応するか、その見極めが肝心になってくるだろうと思っています。

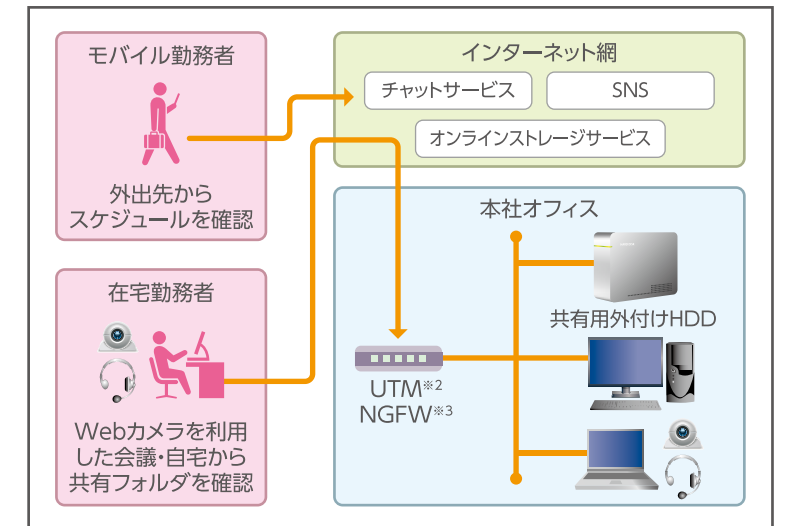
となく、テレワークを実践しています。社員に権限を与え自主的にテレワークでコミュニケーションを取ることによって柔軟な対応ができ、生産性の向上が図れています。当社では特に意識せずにテレワークを行い、また業務のほとんどをそうした形で回していますが、どんな業種であれ、テレワークを適用できる業務というのはあるはずです。たとえばSNSやWebでの情報発信や経理などは、基本的に情報さえ手に入れば、どこででもできる仕事です。お客様や取引会社とのやりとりもテレワークにフィットする業務だと思います。

ですからテレワーク導入を考える場合、まず自社内に目を向けて「どの業務をテレワーク化できるだろう?」という視点を持つことが大切です。できるところ、できる規模から導入していけば、無理せずに広げていくことができると思います。

解決ポイント



鎌倉で手がける簡易宿泊所「Vacation House」



経営課題

- 無駄をカットし、業務の生産性を高めたい
- 従業員の時間管理

導入概要

- UTM※2 NGFW※3を介して社内サーバーを設置。セキュリティレベルの高いデータを保管
- 一般的な情報のやりとりは無料のオンラインストレージサービス※1を使用
- スタッフ間のコミュニケーションは、メール、SNSを活用

導入効果

- 業務を任せることで従業員の自主性を引き出した
- 生産性と時間効率を高められた

テレワーク導入企業からのアドバイス



◆ツールを簡素化して使いやすさを優先

チャットやグループウェアなど、便利なツールは数多くありますが、多すぎるとかえって使い勝手が悪くなります。業務規模や人数に合わせて簡素化し、効率的にすることをお勧めします。

◆基礎となる信頼関係をしっかり構築

テレワークには、労使間あるいは従業員間での信頼関係が不可欠。基本的な人間関係ができていてこそ、ツールでのコミュニケーションでも業務が回っていきます。

◆制度設計は現場と話し合いながら

各種制度は経営者目線ではなく、現場のスタッフと話し合いながら作りましょう。それにはまず自社をしっかり理解してもらうところから始めることが肝要です。

※1 オンラインストレージサービス：インターネット上で、データやファイルを格納するディスクスペースを提供するサービス。
 ※2 UTM：統合脅威管理(Unified Threat Management)の略。複数のセキュリティ機能を一つに統合したもので、一つの機能だけでは防ぎきれないさまざまな脅威から企業ネットワークを総合的に守ることができる。
 ※3 NGFW：次世代ファイアウォール(Next Generation Firewall)の略。ファイアウォールに、侵入防止システムとアプリケーション制御機能が追加されたもの。

「楽しく働く」の実現

効率良く働き、自分の時間を楽しむ そうした意識にフィットしたテレワーク

テレワークで生産性を上げ 無駄なコストと時間をカット

当社では、起業支援事業のほか、シェアオフィス事業、不動産事業、再生可能エネルギー事業の4つを柱としています。そのいずれの業務でも、テレワークを活用しています。

もともと私自身が自宅で仕事をしていましたから、「会社に出る」という概念が希薄でした。どこにしようとやるべき仕事ができればそれで良く、事務所を借りて出勤して…となると、コストも時間も余計にかかる。どこでも仕事ができる環境にしておけば、生産性も上がります。私自身がこのような考えで働いていたので、社員にも同様の働き方をしてもらっています。当社には、公益財団法人東京しごと財団の平成27年度「高齢者職域開拓モデル事業」を通じて採用したスタッフもいるのですが、それなりの社会経験と業務スキルがあり、人格もできあがっている方であれば、仕事をお任せしています。仕事を楽しく効率良くこなしてもらい、空いた時間で自分の人生を楽しんでほしい。そうした思いがあって、そこにテレワークという仕組みがうまくフィットした、ということです。

必要十分の仕組みと簡素なツールで 従業員全員がテレワーク勤務

テレワークにあたり社内サーバーとセキュリティシステムを導入、PCは各自に支給しました。少人数ですので、日常的に使うのはSNSと無料のオンラインストレージサービス※1です。不動産事業では、宿泊所情報サービス「airbnb」を使って、担当者が一人で管理しています。テレワークというと、クラウドの有料のグループウェアを使うところが多いと思いますが、当社はミニマムサイズでやっています。ハードもソフトも「入れば便利になる」とは限りませんから、見極めは必要です。

就業規則は根幹の部分を社会保険労務士と相談しながら作りました。どんな働き方が自分にフィットするか、それは人それぞれに違いますから、社員かパートかといった雇用形態から希望を聞いて、話し合いながら決めていきます。

現在従業員は4名。正社員もいればパートもいますが、全員がテレワークの対象者です。自宅あるいはモバイルという形を決めるこ



BTS-OFFICEのオフィススペース



日頃の防災意識を促し、いざというときの避難経路を示す、正確な情報提供ができる防災アプリの自社開発をしている。



代表取締役 中島 賢太郎 様
ビジネスシステム開発部
テクニカルセールスマネージャー 成瀬 優里 様

会社概要

- 本社所在地:〒130-0026 東京都墨田区両国2-16-5 あつまビル7F
- 従業員数:30名
- 事業内容:各種ソフトウェア設計・システム開発・コンサルティング・各種コンピュータ／ネットワークのSI事業
- URL:<http://www.creative-works.biz/>

をできるときにチケットを受け取り、期限までに取り組む。大枠はこうした取り決めでテレワークを行っております。

業務のマニュアル化と今後への取組課題

テレワーク導入後は、育児や介護に携わりながらも、チケット管理ツールを利用しながらそれぞれのペースで円滑に業務を行えています。テレワーク導入に際し一番大変だったのは、チケット管理ツール^{*}を利用するためのマニュアル作りです。ツールの機能上、電話や対面でもきちんとコミュニケーションは取れていますが、それには徹底したルール作りが必要でした。どうしても業務を引き継がなければいけない場合や、誰かに業務をお願いするときは、コメントの最後に「よろしくお願いします」と一言付け加えるといった心配りも、伝達ミスを防ぐためのマニュアルの一つです。また、チケットが多すぎても、少なすぎても支障が出るため、需要と供給のバランスコントロールには気を使います。それでも、チケットが溢れてし

まうようなときは、他部署から応援を得るなど、会社全体でフォローができる体制は出来上がっています。しかし、そうした体制を取らざるを得ない要因として、他社からの受注に大きく左右されていたことも挙げられます。その改善策として、2016年末から、自社案件の開発にも着手しました。これは、都及び公益財団法人東京都中小企業振興公社の「先進的防災技術実用化支援事業」の一環である「防災アプリ」の開発で、2017年12月に配信が予定されています。自社案件であれば、さらにテレワークが実現しやすい環境が整備されると思っています。一点だけ気がかりなのは、いくらワーク・ライフ・バランスとは言え、昼夜逆転するような働き方や、期限に迫られオーバーワークになってほしくないということ。気付いたときに声を掛けるようにしていますが、いくらチケット管理ツール^{*}で大体の労働時間が把握できるとは言え、正確な稼働時間までは測れていないのが現状です。引き続き課題である労務の可視化を、プライベートを守りながらも実現できるような仕組みを試作している段階です。

育児や介護を想定した働きやすい環境整備と労務の可視化

チケット管理と業務マニュアルの徹底でワーク・ライフ・バランスの環境を整備

ずっと同じメンバーで働き続けるための環境整備

当社は各種ソフトウェア設計・システム開発・コンサルティング・各種コンピュータ、ネットワークのSI事業等を行うシステム会社です。テレワークの社員には、主にWebサイトの保守や維持、メンテナンス、PHPを用いた業務を分担しています。当社がテレワークを導入するきっかけになったのは、11年前の創業メンバーに女性が多く、この先ライフスタイルが変化するであろうことを予見したことにあります。もちろん女性に限らず、体調を崩したり、親の介護が必要になったりすることは誰にでも想定できますから、それらを機に離職しなければならない状況になるというのは、非常に残念だと思いました。また、クライアントの依頼によっては、オーバーワークで対応せざるを得ないこともあるので、働き過ぎない仕組み作りも社員を守るためには必要だと考えました。できれば創業メンバーとずっと一緒に働きたい、そのためには働き方の環境整備が不可欠だと思案しました。

チケット管理ツールの見直し

どうしたら個々のライフスタイルに応じた働き方ができるのか、社員から意見を出してもらいました。多くは在宅勤務、短時間勤務の二つの働き方という提案でした。そこで社会保険労務士に相談したところ、テレワークを

紹介され、導入に踏み切りました。そのためにはまず、テレワークが機能するようなシステム環境を整備する必要があります。その頃当社では、チケット管理ツール^{*}を利用していましたが、1プロジェクト毎にIDの発行が必要だったり、それぞれのタスクを共有したり、権限管理を設定したりといったことができませんでした。そのため、テレワーク導入にあたり、求める機能が一元化されている別のチケット管理ツール^{*}を新たに導入することを決めました。このツールの利点は、各工程、メンバー個々のタスク進捗管理が可視化されているところです。また、ToDo管理も正確にできるため、指示漏れや確認漏れといったことも防止できます。以前のツールより効率化、省力化されているうえ、管理が充実することにより、生産性の向上も見込めると思いました。

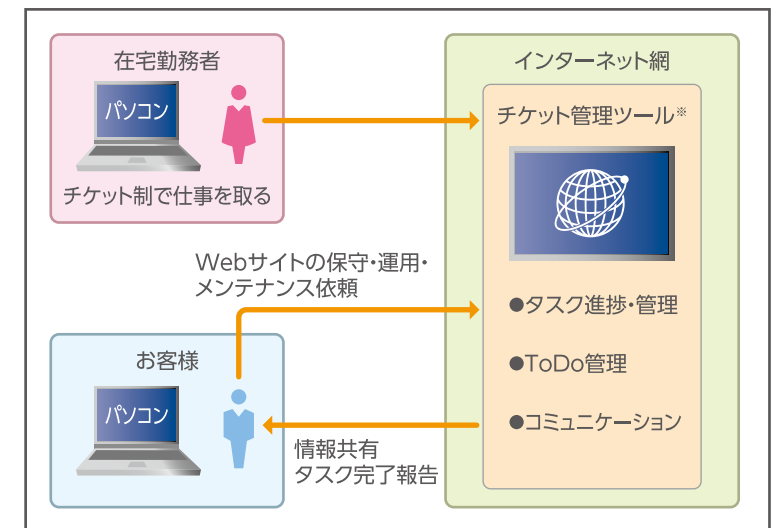
ワーク・ライフ・バランスを重視した就業規則

テレワーク導入に伴い、就業規則の見直しなどは、会社の要望を伝え社会保険労務士に作成をお願いしました。当社は、裁量労働制が基本ですが、チケット管理ツール^{*}を見れば、「誰が」「どんな仕事を」「いつ」「どのくらいした」といったことが一目でわかります。ですから、週に何回、出勤しなければいけないといった決まりは設けていません。また、機密性が高く社外では取り扱えない金融系などの案件以外については、チケット管理ツール^{*}上でセキュリティ対策がなされているので、働く環境は特に制限していません。仕事

解決ポイント



テレワークの導入について語る、代表取締役 中島 賢太郎 様



経営課題

- 育児・介護を想定した環境整備
- ライフスタイルの変化、ワーク・ライフ・バランスを考慮した仕事量の分配
- 仕事を辞めなければならない人たちの離職防止
- 働き過ぎない仕組み作り(労務の可視化)

導入概要

- タスク進捗管理を可視化できるチケット管理ツール^{*}の導入により、チケットを受け取る形で仕事を分配
- チケット管理ツール^{*}上でセキュリティ対策は完備されている
- ツールを効果的に利用するために、マニュアル作成やルールを徹底

導入効果

- 経験・能力がある社員の雇用継続
- チケット化による生産性の向上

テレワーク導入企業からのアドバイス



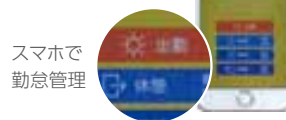
◆マニュアル作りの徹底

間違いや勘違いを無くすためのマニュアルをきちんと作り、在宅勤務者が自分のペースで業務を進められる環境が大事です。当社では、チケット管理ツール^{*}を見れば誰でも引き継げる体制を整えました。

◆相手を思いやる気持ちを持つこと

介護や育児などそれぞれ事情があるため、できる人が在宅勤務に取り組む仕組みになっていますが、互いに気持ちよく制度を運用していくためには仲間であり、お互い様という意識を社員一人ひとりが持つことが大切だと思います。

※チケット管理ツール：業務やプロジェクトをタスクごとにチケット化し、進捗管理やToDo管理を行うツール。

在宅勤務者が出勤した
時にはフリースペース
で作業ができるスマホで
勤怠管理

執行役員、薬事法広告研究所 副代表 林原 俊子 様

会社概要

- 本社所在地:〒104-0031 東京都中央区
京橋2-7-14 ビュレックス京橋5F
- 従業員数:14名
- 事業内容:
薬事広告に関するコンサルティング業務
通信販売に関するコンサルティング業務
市場調査・広告宣伝に関する業務
インターネットを利用した各種情報提供サービス
- URL:<http://www.89ji.com/>

います。社内の連絡としては、メールだけでなく、クラウド上に用意したアプリケーションでのチャットや、共有スペースでのデータのやり取りなど、セキュリティ管理が行き届いた中でたくさんの連絡手段を用意して、業務連絡だけでなく、個人的なニュースや時事ネタの面白い話なども含めて情報交流を頻繁に行うようにしています。

顔を合わせることで、導入した連絡
ツールをより効果的に

連絡手段はたくさん用意しましたが、顔の見える関係づくりも大事です。注意事項などの連絡は、オフィスにいないどうしても温度差が出てきます。そこで当社は、月に1回約1時間の全体会議を行い、業界や社内・お客様などの情報共有の場を設けています。このように顔を合わせる機会をつくることで、急な対応も依頼し易くなったり、気持ちよく対応できたりと、導入した連絡手段が効果的に活用できるようになります。

能力のある経験豊富な社員を確保し
ながら業務拡大の準備

導入した連絡手段が効果を発揮しています。連絡だけではなく、ファイルの受け渡しもセキュリティの高いプラットフォーム上で行えます。当社の場合、社歴の長い社員が在宅勤務の対象になるので、業務範囲をきっちり決めず裁量労働制にして、管理しすぎない形を採用していることがうまく運用できている秘訣だと思います。さらに、テレワークを採用したことで、オフィススペースを拡充することなく人員増強できるので、業務拡大に向けてのコストを削減できると考えています。専門性が高い上に変化が早い業界であり、クリエイティブ能力も求められる業務は一度離れてしまうと復帰するのにとても労力を要します。そういう意味でも会社・社員どちらの視点から見てもテレワークは有効に働いています。

能力の高い、経験のある社員の確保

知識と経験、長くノウハウを積み上げた社員が
家庭の事情に左右されずに働ける環境を構築能力のある社員が、家庭の事情に
左右されず働ける環境が必要だった

当社は、2007年2月に通販のコンサルティング会社として創業しました。お客様は通販業界、エステ業界、広告代理店など多岐に渡るのですが、広告表現などコンプライアンスについて相談を頂くようになり、翌年2008年に薬事法広告研究所を新設しました。薬事法を中心に様々な法律に抵触する表現の是非を確認し、理由を踏まえて、表現方法の言い換え方もご提示するという事業を展開しています。それ以外にもコンプライアンスの勉強会やセミナーを主催して情報発信を行っています。

当社の業務はその性質上、法の知識が必須で、さらに言い換えの提案もしますので、いわゆるライターという性質が絡んできます。そのため、知識と経験がないと難しい業務が多くなります。また、作業的には、すごく細かい部分が多く、実際長く続くのは女性の方が多いです。そうすると、結婚・出産・育児、さらに介護などの理由で家庭環境に左右される機会が増え、キャリアを積み上げた社員が定着しないという課題がありました。復職しても一旦離れている期間があると、変化が早い業界でプランクを埋めるのがとても大変です。新しい方を採用しても独り立ちするのに1年くらいはかかります。そこから経験を積むのに要する時間を考えると、能力のある社員が働き続けることができる環境を構築する必要があったというわけです。

「続けたい」社員のニーズも踏まえて

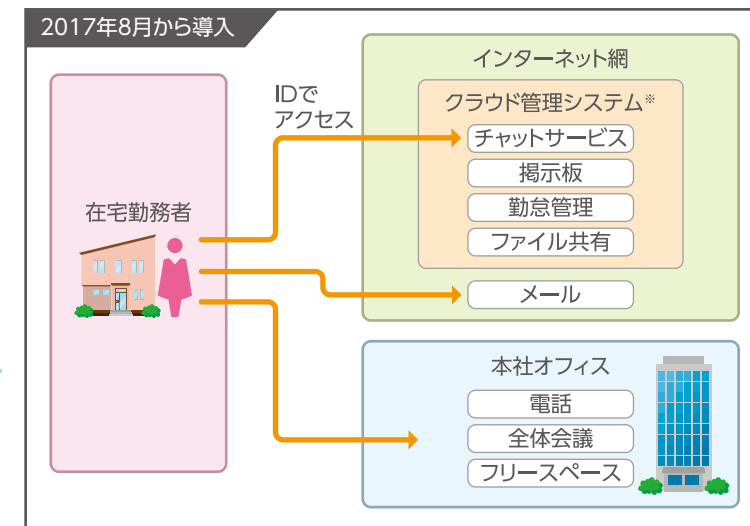
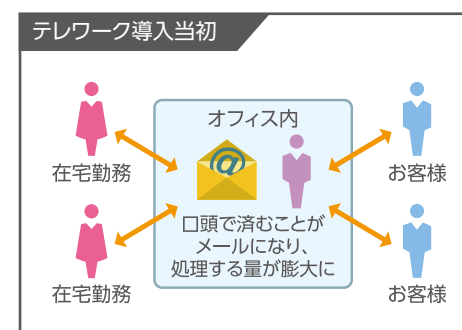
社会保険労務士に相談したところ、テレワークを紹介されました。業務の性質上、実力のある社員であれば在宅勤務でも十分お客様のご要望に応じてコンサルティングができると感じ、社員とも話をしたところ、「積み上げた経験を活かし仕事を続けたい」というニーズが多く、テレワークの導入に踏み切りました。遠いところだと、親の介護のため都内勤務から静岡に戻って働いている社員もいます。

テレワークが機能するように環境を整備

テレワークを導入した当初はメールのみを活用していました。これまで社内で口頭で簡単に連絡できたこともメールになったため、膨大になったメールを整理するだけで3~4時間かかるようになり、2017年8月から環境を整備して再スタートしているところです。

具体的には、2017年8月からスマートフォンにも対応したクラウド管理システム^{*}を導入し、IDがないと入れないようにした上で、閲覧権限も制限しました。スマートフォンでも安全にメールを閲覧できるようになったので、業務効率が上がり心地がつかしました。勤怠管理もスマートフォンをポンポンと押す形に整備しました。お子様への急な対応が発生した時に、業務を離れたら「休憩」をポン、業務に戻ったら「復帰」をポンと。以前は記録を提出する形で、申告漏れが多くなり良かったです。その点も改善し、在宅勤務者に限らず全社的に利用して

解決ポイント



経営課題

- 能力が高く経験豊富な社員が家庭の事情に左右されずに働ける環境が必要だった
- テレワークを効果的に行う仕組み作り

導入概要

- クラウド管理システム^{*}によるセキュリティの確保
- スマートフォンでの勤怠管理
- チャットなど多面的な連絡手段によりコミュニケーションを円滑化
- 月1回の全体会議で顔の見える関係づくりを心掛けた
- 裁量労働制で管理しすぎない体制を整え、業務を円滑化

導入効果

- もともと行っていた業務の質を落とさずお客様対応を維持
- 在宅勤務の導入により有能な人材の流失を阻止

テレワーク導入企業
からのアドバイス

◆コミュニケーションが取れる環境を整備

電話には出れないけどチャットで返信はできるなど当事者の事情があるので、多面的な連絡手段を用意することで、業務を停滞させないようにコミュニケーションが取れる環境づくりが大事になります。

◆会社と信頼関係が結べる方を在宅勤務者に選定

当社は新入社員にいきなり在宅勤務を適用することはありません。仕事を通して人間関係を築いてから在宅勤務してもいいかを判断することが、成功する秘訣だと思います。

■クラウドとは：インターネット上にデータを保存する使い方、サービスのこと。
※クラウド管理システム：クラウドで提供される業務管理サービスやチャットサービスなどの総称。

参考情報

東京テレワーク推進センターのご案内

「東京テレワーク推進センター」は、東京都と国がテレワークの普及を促進することにより、企業における優秀な人材の確保や生産性の向上を支援するために設置したワンストップセンターです。企業ニーズに応じた様々なサービスを提供していますので、ぜひご活用ください。

ニーズ別／東京テレワーク推進センターの活用法

知る

テレワークそのものについてや、導入のメリット、他社事例、導入にあたって利用できる助成金制度を知りたい方はこちら！

東京テレワーク推進センター 特別基調講演

テレワークの有識者による講演と座学・テレワーク体験がセットになった講演会です。毎月様々なテーマでテレワーク活用に向けた有用な情報をお伝えしていきます。

テレワーク 各種セミナー・イベント

テレワークをはじめとする働き方改革の潮流やポイント、企業における事例、テレワークのツール・ソリューションの紹介など、導入に役立つテーマでセミナー・ミニイベント等を開催します。

行政機関等の施策紹介

テレワーク導入時にも活用できる助成金等をご案内しています。

試す

自社でどのようにテレワークを利用できるか、
試しながら検討したい方はこちら！

テレワーク体験ツアー

テレワーク推進の知識・経験が豊富なコンシェルジュが、企業の目的や状況に応じてテレワーク体験・事例紹介・個別相談までパッケージにしたツアーをご案内します。

テレワーク体験セミナー

テレワーク導入のメリットや留意点、機器の操作を通じたテレワークによる働き方を体験できるセミナーを都内各所に開催します。

相談する

テレワーク導入に当たり、「何から始めればよいか分からない」「セキュリティや労務管理が心配」などの
お悩みを相談したい方はこちら！ その他、行政支援策等のご案内もしています。

テレワーク推進センター コンシェルジュ

テレワーク推進の知識・経験が豊富なコンシェルジュがニーズに応じた必要な支援をご案内します。
■お問合せ／TEL:03-3868-0708

テレワーク相談コーナー (厚生労働省委託事業)

情報セキュリティや労務管理など、広くテレワークに関する相談をお受けするほか、時間外労働等改善助成金(テレワークコース)や労務管理の訪問コンサルティングのご案内もしています。
■お問合せ／TEL:0120-970-396

【併設】TOKYOライフ・ワーク・ バランス推進窓口

TOKYO働き方改革宣言企業制度や、ライフ・ワーク・バランス推進に向けた支援策等をご案内します。テレワーク導入時に活用できる助成金のご案内もしています。
■お問合せ／TEL:03-3868-3401

東京テレワーク推進センター

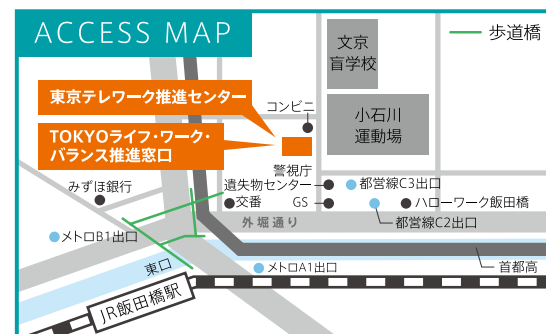
〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号 K.I.S飯田橋ビル6階

最寄駅
飯田橋駅

都営大江戸線「C3出口」より徒歩2分
JR中央総武線「東口」より徒歩4分
東京メトロ東西線「A1出口」より徒歩4分

東京テレワーク推進センター

電話: 03-3868-0708 平日9:00～17:00(祝日・年末年始を除く)
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/madoguchi/telework-center/>



サテライトオフィスのご紹介

モデル実証事業において利用させていただいたサテライトオフィスをご紹介します。

サテライトオフィスとは、所属するオフィス以外の遠隔勤務用オフィスのことです。自社・自社グループ専用として利用する「専用型」と民間事業者等が運営し、複数の企業の従業員が利用する「共用型」があります。

東急電鉄が展開する日本全国で利用可能な
シェアオフィスネットワーク

NewWork

店舗数【首都圏】

直営店／11店舗
提携店／82店舗

※2018年3月現在

2018年2月現在約55,000人の会員様にご利用いただいているサテライトオフィス。
さらにご利用いただきやすい整備を進めています。



2017年11月にOPENしたNewWork 新横浜



NewWork 渋谷イースト

多彩なスペース

その日の業務内容と効率を考え、好きな執務環境を選べます。

- シェアードデスク
- オープンスペース
- ブース席

その他、会議室、TELブース、複合機をご用意しています。

■お問い合わせは「NEW WORK」

●フリーダイヤル／0800-808-0109 ●営業時間／平日 8:00～21:00

●URL／<https://www.newwork109.com/>

■運営会社／東京急行電鉄株式会社

xy max ザイマックス モバイルワークオフィス

働き方改革を支援するオフィスの新しいカタチ

ちょくちょく...

店舗数【首都圏】

31店舗

※2018年3月現在

2018年3月現在、500社以上・約80,000名の会員様にご利用いただいております。
今後も、キッズスペース併設型など、様々な形態で店舗網拡大を加速していく予定です。



ブース席



ちょっとした打ち合わせにも使える個室



音漏れの心配なし、電話BOX

特長

- 完全従量料金制(入会金・年会費不要!)
- ターミナル駅近く&首都圏30拠点以上のネットワーク
- 情報漏洩防止を目的とした、高いセキュリティ環境
- 個室タイプ中心のファシリティで、集中できる環境を整備
- Wi-Fi、複合機、モニタなど充実の設備

■お問い合わせは「ちょくちょく...」

●フリーダイヤル／0120-934-505 ●営業時間／平日 8:00～20:00 (一部店舗を除く)

●URL:<https://mwo.infonista.jp/>

■運営会社／株式会社ザイマックス



東京都産業労働局