



できる仕事からはじめてみる

テレワーク telework

「備えあれば憂いなし」いつでも、どこでも働ける強靱な組織へ



テレワークの概要

「tele = 離れた所」と「work = 働く」をあわせた造語

テレワークとは、情報通信技術を利用することで、場所や時間にとられない働き方のことをいいます。多くの企業で営業職など事業所外で働く人は、パソコンやスマートフォンなどの普及に合わせ、電子メール、クラウドサービスなどを活用し、モバイルワークのスタイルが定着してきました。さらに働き方改革や新型コロナウイルスの感染拡大防止の取り組みにより幅広い職種で導入が進んでいます。



雇用型と自営型

事業主と雇用関係にある場合は「雇用型」、請負契約等に基づく場合は「自営型（フリーランス）」と区別されます。

本冊子は企業が従業員のテレワークを行なう「雇用型」についてポイントを紹介していきます。



雇用型



自営型

雇用型テレワークの3パターン

ネットワークに接続されたパソコン等があれば、どこでも業務ができる仕事はテレワークが可能。



各形態の勤務場所とメリット

①在宅勤務



従業員の自宅または実家や別宅などを勤務場所とします。

通勤が不要となるため、私生活から業務への移行がスムーズとなり、時間の有効活用が可能になります。また、オフィスでの勤務でありがちな、電話応対、来客対応、社内での会話などで仕事を中断されることがないため、業務に集中することができます。

②モバイルワーク



一定の場所に留まらず、移動しながら業務を進める働き方です。

移動に使用する自動車の車内や顧客先、カフェや交通機関の移動中など従業員が自由に働く場所を決定できます。オフィスへ戻る必要のない柔軟な運用をすることで、業務の効率化を図ることが可能です。小規模の会社でも営業職などではすでに取り入れられている働き方です。

③サテライトオフィス勤務



従業員のメインのオフィス以外に開設したり、借りたオフィスでの勤務。

従業員のメインのオフィスとは別の場所に設けられた自宅近くのオフィスへ出勤するため通勤時間が短縮できます。在宅勤務やモバイルワークよりも業務に適した場所を設定します。コワーキングスペースなど他業種の人材ともコミュニケーションがとれる場所もオススメです。

経営へのメリット 普段は組織の効率があがり、万が一の際には「事業継続」に効果が出る

生産性の向上

✔ 仕事が進む

電話や来客、社内での会話などにより作業が中断されず、集中して取り組みたいものを在宅勤務の日にまとめることで、効率よく業務を処理することができます。

✔ 無理、無駄の削減

移動時間や出退勤時の準備など仕事の成果に結びつかない時間や工程が省かれ本来業務に集中してもらいやすくなります。

✔ 業務の進め方が良くなる

テレワークの導入によりペーパーレス化や業務の見える化が進むことで、役割分担や手続きが効率化されます。属人化していた業務や情報が共有されるなど、在宅勤務をしない際の効率も改善されます。

人材確保

✔ 離職の回避や防止

従業員自身は元気で仕事はできるが、育児や介護で付き添う必要がある時も、短期、長期を問わず休業せず仕事をすることが可能になります。家庭の事情で引越してしまう従業員もそのまま雇用することも可能になります。

✔ 募集地域の拡大

テレワーク勤務を前提にした業務に対し、広域を対象に募集することで、これまででは、通勤不可能な地域に居住する人材の採用をすることができます。

✔ 応募者へ安心感

進んだ雇用環境が整っていることは、応募者へ安心感として伝わります。応募者増加、内定辞退低下などにも効果が表れてきます。

コスト削減

✔ 通勤手当の削減

テレワーク時の通勤手当を削減することができます。遠方から通勤している従業員が週に数日在宅勤務するだけでも年間を通して目に見える削減になる場合があります。

✔ 拠点の縮小や廃止

営業所が事務作業所になっている場合や倉庫状態になってしまっている拠点を在宅勤務にすることで、縮小や統廃合などが進めやすくなり、固定費の圧縮ができます。

✔ エリア拡大のコスト削減

テレワークで業務が進む仕組みを整えることで、従業員増加時のオフィスの手配も不要となります。また、営業エリアの拡大のために、新たな従業員を配置したい時も、拠点の新設を検討する必要がなく、柔軟な経営判断をすることができます。

事業継続性の向上

✔ 災害も業務を継続

大雪、大雨、台風時など自然災害時も従業員の安全を確保しながら、テレワーク可能な従業員は業務を行なうことができます。建屋が被害を受けた場合もテレワーク対応の業務は被害を免れることとなります。

✔ 感染症流行時も

新型コロナウイルスやインフルエンザなど感染症流行時はテレワークの活用による接触機会の低減を図ることで、社内での感染リスクを軽減できます。また感染が疑われる場合の経過観察時など従業員が出勤できない際も、重要な業務が止まる可能性を低減できます。

従業員の見える化

✔ 本当に仕事ができる人材

通常勤務では、オフィスで働いていることが確認できますが、テレワークは働いている事実として残るものが、業務で扱ったデータ、機器等の稼働記録や最終成果物となり、目標の成果を創出できる人材が明解に把握でき、人材戦略の精度が向上します。

✔ 業務ツールでの可視化

テレワークの実施に合わせ、各自の業務を可視化できるツールを導入することで、細部に至るまでの行動が把握でき、集積されたデータを分析することで、工程の見直しや仕事効率化への意識向上に結びつけていくことができます。

経営者自身のメリット

✔ 自身のリスク回避

病気や怪我、または感染症の関係で経営者自身が出勤できない際も、事前にテレワーク体制を備えておくことで、経営に必要な情報にアクセスでき、普段と変わらない指示命令系統が使用できることで、正確な経営判断と指示を行うことができます。

✔ いつでも情報閲覧

生産や開発の進捗、販売状況、財務情報の閲覧など、必要な情報をテレワークで利用できる状態にすることで、経営者は会社の状況をいつでもどこからでも把握することができます。

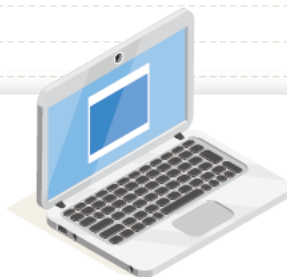
利用する端末（パソコン）を検討

テレワークで利用する端末としては、大きく分けて3種類



普通のパソコン
(リッチクライアント型)

家電量販店等でも売られているパソコン。オフラインでも普通に動くパソコンで、データ類も端末に保存できる一般的なタイプ。中小企業でテレワークを開始する際は、このタイプが導入しやすいうえ、低コストで実現できます。



仮想PC用パソコン
(シンクライアント型PC)

個人では購入しないタイプのパソコン。処理や保存をする機能は別の場所にある仮想パソコンが行い、その画面の表示と入力などの操作ができるだけのパソコンです。普通のパソコンとしての中身は空であるため、必ずオンライン状態でなければ使用できません。

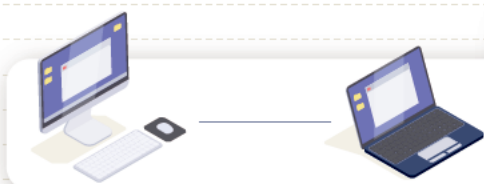


タブレット型PC
スマートフォン

キーボードがないか、簡易のキーボードが使用できるタブレット型の端末。キーボード入力作業が少ないか、ほとんどない場合に適しています。低コストで導入できるうえ、持ち運びにも向いており、バッテリーの持ちもよく利便性が高い端末になります。

システム方式を検討

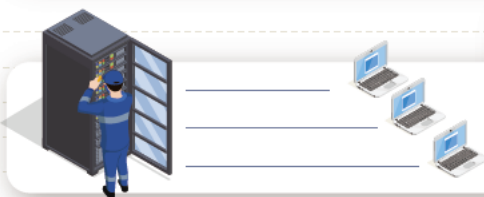
システム方式とは業務に使用するデータやソフトにテレワーク先からどのように接続するかの方式です。利用するパソコンと同じように、現在社内でもどのような方式をとっているかで採用する方式も変わります。



リモートデスクトップ方式

データはオフィスPC内へ保存

オフィスにあるパソコンへ、別のパソコンから接続し遠隔で作業をします。オフィスにあるパソコンでなければできない業務をする場合は、この方法を検討。仮想デスクトップ方式と比較すると導入しやすい方式です。



仮想デスクトップ方式

データはサーバーPC内へ保存

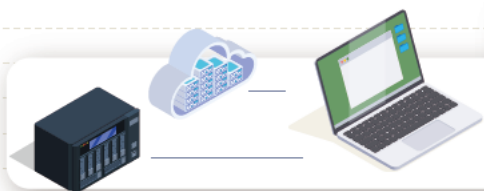
専用のサーバー内の仮想PCへ専用のパソコンからアクセスして使用します。新たなシステム構築となるため、計画性と資金が必要となります。サーバーが停止すると業務へ大きな影響が出るため導入は慎重である必要があります。



クラウドアプリ方式

データは業者が管理するクラウド上へ保存

業者が提供しているサーバーとソフトウェアをインターネット経由で利用します。多くはウェブブラウザで利用し、常に暗号化通信での接続しかできないため、セキュリティ面でも安全です。サーバーの準備や管理の必要がなく、1名から使用が可能です。



オフィスPC持ち帰り方式

端末に保存されるデータに注意

普段社内で使用しているPCをテレワーク時に持ち帰り業務を行います。営業職等で先行し行っている場合は、同じ環境を整えます。クラウドアプリ方式を使う場合もオフィスPCを持ち帰ることですぐにテレワーク実施ができます。

テレワークに便利なツール

テレワークで便利なツールは、テレワークを実施していないオフィス業務時も便利なものばかりです。制限はありますが無料で利用できるものもあるので、積極的に従業員に試してもらいましょう。



●情報共有ツール

テレワークをしない企業でも、さまざまな情報共有ツールを活用していると思います。正確な情報共有、迅速な記録の保存、円滑なコミュニケーションには必要不可欠なツールです。

チャットツール、タスク管理ツール
クラウドストレージ、グループウェア

●勤怠管理ツール

多くの従業員がテレワークを開始すると、「出社」、「退社」の行動がないため、勤怠管理が難しくなってきます。その際は、チャットツールと連動しているツールを利用することで、管理者も従業員もスムーズな運用ができます。

●Web会議ツール

現在多くの会議やイベントにWeb会議ツールが活用されてきています。社内はもちろん、外部の人とも会議をする場合は、複数のツールがいつでも利用できるようにセットアップしておきましょう。

●リモートアクセスツール

オフィスと比べ、安全にネットワークに接続するシステムを導入しないといけません。システム方式が複数あるため、それぞれ導入のしやすさやデータの保存場所が違うので、自社に合う方式を採用しましょう。

<< 参考ツール >>

チャットツール

LINEがもっとも浸透しているツールです。テキスト、画像、データファイル等も手軽に送ることができるコミュニケーションツールです。

・LINE WORKS
・Chatwork
・Slack
・Microsoft Teams

グループウェアツール

社内従業員のスケジュールやタスク、資料やノウハウなどの情報の共有や設備や会議室の予約など情報と手続きをオンラインで結ぶツールです。

・Microsoft 365
・サイボウズOffice
・Google Workspace
・kintone

Web会議ツール

テレビ会議に特化したツールで画面共有やグループに分かれての一時的な会議など、対面でのコミュニケーションツールです。

・Zoom
・Skype
・Google Meet
・Whereby

ファイル共有ツール

ExcelやWord、画像などパソコン上で扱える大半のファイルをオンラインで共有するツールです。

・Dropbox
・box

時間管理ツール

時間をどのように使用しているか記録し、無駄な時間が発生していないか、改善できるところがないか等解析ができるツールです。

・TeamHack
・Toggl
・TimeCrowd

タスク管理ツール

個人の業務から共同作業の進捗管理、共有できるツールです。

・Trello
・Evernote
・Backlog

勤怠管理ツール

テレワーク時の出退勤を管理するためのツール。パソコンやスマートフォンから使用できるものもあります。

・jinjer勤怠
・ジョブカン
・IEYASU

リモートアクセスツール

外部から社内LANへ接続する際に使用するセキュリティツールです。

・TeamViewer
・magic Connect
・クラウドVPN Verona

テレワークができる、できないは「業種」によって

テレワークが難しい職種

働く場所や時間を選ばないテレワークは便利な働き方ですが、テレワークが難しい業種や業務もあります。とくに「現場」と呼ばれる場所での導入は難しいでしょう。逆に「現場」がない職種には、導入可能です。



製造業の現場

専用の機械、多くの材料が必要となり、情報通信技術で補えない仕事です。内職のような持ち運びができる機械や材料であれば在宅も可能です。



接客業の現場

リモート接客などオンラインでおこなう業態も出てきていますが、物理的なサービス提供が必要なものはまだ難しいでしょう。



販売業の現場

店員が直接対応したり、品出しをしなければならないため、テレワーク化は向いていません。



医療（介護）業の現場

遠隔診療などが普及していますが、医療行為は基本的に対面であり、検査や治療など患者と接する業務が大半のため難しい職種です。

業務の切り出しによりテレワーク導入を実現

不可能な職種が多くの従業員を占める企業であっても「書類やデータを使う業務」や「現場にいらなくても仕事ができる職種」はテレワークへの対応を進めましょう。



事務
システムエンジニア
営業

テレワークに最も適している業務は、「1人で完遂できる業務」です。社内外を含め、対面である必要性が低い業務であれば、テレワークで仕事を進められます。また、複数人での分担が必要な業務であっても、オンラインでの連絡や情報・データの共有を整えることでテレワークで進めることが可能になります。

テレワーク導入時の理想の従業員タイプ

無理なく、少しずつ対象者を広げることで、社内にテレワーク勤務を浸透させていきます。



育児・介護など制約のある従業員

テレワークによる従業員メリットの効果が大きいうえ、社内の理解を得やすく、テレワーク文化のスムーズな浸透が期待できます。すでに短時間勤務や時差出勤をしている場合は、本人と調整して、勤務時間を伸ばせるかもしれません。



成果の出ている従業員

成果を生み出している従業員はもともと、自己管理ができるため、テレワーク時も集中して業務を進めることができるでしょう。集中する時間が増えることで、より多くの成果を生み出すことができる可能性があるため検討してみましょう。



部下がいる従業員

部下がいる従業員から率先してテレワークを実施しましょう。管理職はテレワークに反対する傾向があるため自分自身の体験が必要です。とくに中間管理職的な従業員の場合、管理する、されるの立場であり、実体験で両面からの改善意見を得ることができます。

まずは!やってみようテレワーク

実施人数、準備する機器、ルールも「ミニマム」からはじめましょう。

テレワークの実施については、検討やシミュレーションに時間を使わず、まずは試行実施してみることが大切です。過去に実施したことがない場合は、現行のルールや制度は維持したまま、試験導入をしてみましょう。小規模の試験では1人からスタートし、課題や必要なものを検討していきながら、それに伴ったルールや制度を整備していくことがテレワークのスムーズな実施と定着に結びつきます。

最初の試行実施は、1日～3日トライをしてみて足りないものを確認してみましょう。そこから週に2日、3日と実施日を増やししながら、実施する人数を増やしていくことも検討しましょう。その後も、週に1日程度であれば、日帰り出張時と変わりませんので、勤怠管理や業務に必要な連絡は電話で十分かもしれません。ただし、生産性の向上とテレワーク定着を図るためにも、コミュニケーションツールやオンラインミーティングなどが行える環境も検討や導入も進めておきましょう。

まずは「1dayテレワーク」

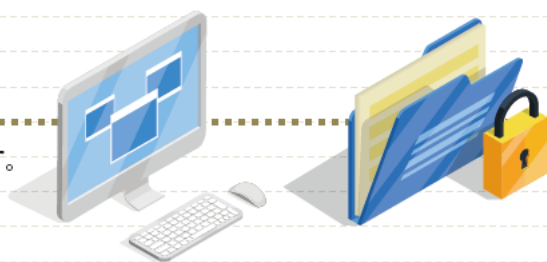


ログインパスワードを設定した持ち出せるパソコン（扱うデータによっては、ハードディスクに暗号化ができていないノートパソコンを検討しましょう）へ、業務に必要なデータを入れて持ち帰り、1日の試行実施をしてみましょう。

始業終業のタイミングは、上司へ電話連絡で行ってきましょう。業務の中で、どうしても困った際は、いつものように出社すれば済みます。

労務管理の留意点

テレワーク勤務中も労働者に関わるすべての法令が適応されます。新たな決め事も必要となるため、検討し整えていきましょう。



✓ 労働条件の明示

事業主は、労働契約締結時に、就業場所を明示する必要があるため、在宅勤務を予定している場合は、従業員の自宅住所を記載した労働条件を明示しておきましょう。

✓ 労働時間の把握

労働時間を適正に管理するため、始業、終業時刻を確認し記録する必要があります。本格的に導入する際はツールの検討が必要ですが、試験的な導入時は電話連絡、チャット、メールを使ってみましょう。

✓ 給与と費用

テレワークは働く場所が変わるだけのため、同じ業務内容で給与を下げることはできません。見直しが必要な場合は業務と給与がセットとなります。また、必要な経費についても事前に決めておくほうが良いでしょう。

● 対象者の適正基準

テレワーク中は、1人で業務を行うため、分からないことをオフィスのように手取り足取り教えてもらうことができません。業務に支障なく1人で進められるかなど、一定の基準を設けておきましょう。

● テレワーク実施の申請と承認

短期でも長期でも、テレワークを実施する際に必要な社内手続きを整えます。

● 業務連絡の方法

内容に応じて、電話やメールなどが主になると思いますが、「業務中はこの方法は必ず連絡がとれる」というものが重要です。

● 労働時間

オフィスへ出社していたときと同じ時間帯での勤務が一般的ですが、変えたほうが都合が良い場合は、新しい労働時間制度を導入します。

● 給与や手当

テレワーク中の業務とオフィスでの業務が変わる場合は、給与や手当の見直しを検討しましょう。

● テレワーク実施時の費用負担

在宅勤務など、従業員の自宅等の電気、冷暖房を使用することになります。他にも通信回線の使用や光熱費補助についてなど事前に負担割合等も決めましょう。

最終的には社会保険労務士等の専門家へ相談し制度をまとめましょう。

太陽精工株式会社

| | |
|--------|---|
| 業種 | 製造業 |
| 本社住所 | 茅野市宮川大悦9800-5 |
| 従業員数 | 62名 |
| HP URL | http://www.taiyo-seiko.co.jp/index.html |

テレワークの概要

| | |
|------|----------------|
| 導入目的 | 従業員の働きやすい環境づくり |
| 実施内容 | 在宅勤務、モバイルワーク |
| 対象人数 | 19名 |
| 実施人数 | 9名 |
| 開始時期 | 2019年6月 |



テレワーク導入の経緯／導入した制度・規程

太陽精工は、樹脂板全般のNC切削加工・曲げ加工・大型CO₂レーザー加工を行い、自動車・航空機・携帯電話等の内装・外装部品を手掛けるメーカーです。環境への配慮、また従業員の働きやすい環境を配慮し、日々ものづくりに取り組んでいます。以前より従業員の働きやすい環境づくりの一環として、在宅勤務を導入していました。

新型コロナウイルスの影響で都内の感染者数が増加し、東京営業所への従来通りの出勤・対面での打ち合わせのリスクが高まったこと、体調に配慮が必要な従業員の人との接触を減らしたかったこと、また、休校や登園自粛要請などで、子を持つ従業員が仕事を休まなければならない状況になる中、自宅で出来る業務に関して在宅での勤務の要望があがってきたことなどがあり、この規定を利用することになりました。

実施環境

- ▶会社よりPCの貸与、会社ドメインのメール利用
- ▶VPN接続での社内ネットワークへのアクセス
- ▶オンライン会議システムの利用。Zoomを利用し、毎日のミーティングやお客様との打合せも顔を見ながら行えるようにしました。必要な情報を遅滞なく伝えられるようにしています

導入の効果／従業員の声・感想

本社と東京営業所とのやり取りは電話やメールが主な方法でしたが、Zoomを利用することで顔を見ながら会話ができるようになり、意思の疎通がしやすくなりました。月例ミーティングのために東京から移動する必要がなくなり、身体的な負担がなくなったことと時間を有効活用できるようになったことも良かったです。



課題・対応

感染症の状況や業務の状況に合わせて、現在も在宅での勤務と出社しての勤務を並行して行っています。テレワークを実施している中で、勤怠管理についての課題が見えてきました。在宅勤務においても就業時間の打刻や休暇申請等ができるようにクラウドシステムの導入を進めています。また、オンラインのやり取りでは、従業員のインターネット環境が異なることで、あらたな課題も明らかになりました。

営業部においては、経験豊富な従業員の仕事を間近で見られないというデメリットが見えてきました。電話やZoomを利用しつつ、必要に応じて対面での指導も実施しています。



会社・担当者としての感想

在宅勤務を実施したことを機に、多様な働き方を受け入れる体制が強くなりました。

製造業は現場で物を作る作業が基本となり、テレワークには向かない業種と言われますが、業務内容や状況に応じて実施することは十分可能です。テレワークでは成果が上がらないと思われがちですが、この働き方の時は、課題と求める成果をしっかりと設定すれば従業員はきちんと応えてくれると感じています。

また、感染症以外でも育児や介護等、様々な背景を持つ従業員がよりよい働き方をするために選択肢が増えることは、会社にとってのメリットであると感じています。多様な働き方を支援することで、従業員の定着にもつながると考えています。

株式会社みすず総合コンサルタント

業種 学術研究、専門・技術サービス業
 本社住所 上田市上田原1073-4
 従業員数 51名
 HP URL <https://e-misuzu.com/>

テレワークの概要

導入目的 新型コロナウイルス感染防止
 実施内容 在宅勤務、モバイルワーク
 対象人数 49名
 実施人数 40名
 開始時期 2020年3月



テレワーク導入の経緯

みすず総合コンサルタントは、昭和49年の創業以来、高度経済成長にあわせ、地域に根ざして社会インフラ整備の一翼を担ってまいりました。主に道路や橋梁、砂防ダムなどの安全安心分野をはじめ、農業や林業インフラの整備、上下水道などのライフインフラに係わる測量・設計・調査を行っています。近年では建設DXに資する3D元測量や3D設計技術を駆使し、今後迎える人口減少社会や、より便利に快適な生活空間を創出するためのスマートシティ化に向けて、IoT技術を使い、取り組みを始めています。

導入制度

コロナのニュースが出始めた頃に緊急事態対策本部を設け、役員だけでなく現場責任者も含め、国または県・市町村の発表するレベルに対応した「新型コロナウイルス感染等緊急事態対応 基本方針」「リモート接続実施要綱」を作りました。

実施環境

- ▶リモートアクセス・・・VPN (NTT)
- ▶テレビ会議システム・・・Webex (シスコ)、Zoom
- ▶オールインワンモニター80インチ：2台
- ▶webカメラ：15台
- ▶ノートPC：10台
- ▶モバイルWi-Fi：13台
- ▶個人PC、モニター

現状・今

全社員一斉の「みすずテレワークデイ」を土曜出勤日に定期的に行い、リモート朝礼、部署毎の予定確認、出来形報告等を行って、緊急事態宣言時と同様、確実に実施できるよう工夫しています。テレワークに対する不安感や苦手意識の克服など、心の準備が出来、「特別なこと」から「当たり前のこと」という意識に変わりつつあります。

従業員の声

アンケートの結果「ウイルス感染の不安が解消された」が最も多く、次に「通勤の負担が減った」「集中して仕事できた」という意見が多くありました。生産性については、意見はバラバラですが、「出勤時とあまり変わらない」というものが多くを占めました。出来形は予定量の70～90%がほとんどでした。また、ストレスも「出勤時とあまり変わらない」との声が聞かれました。ただし良い面ばかりではなく、出勤している時のように「対面で気軽に相談することができなくなった」などのコミュニケーション面での不満もありました。



担当者としての想い

コロナ禍をきっかけにテレワークを実践できたのは良かったと思っています。一気に移行せず、一度立ち止まって考えることが必要だと感じています。テレワークが目的ではなく、働き方の手段の一つとしてあるのが理想で、仕事の質の向上や評価基準、また、労務管理などの課題は多くあります。平時にも行える多様な働き方として、試行錯誤を重ね段階的に進めていこうつもりです。しかし感染症のような事態には実施せざるを得ないので、いつでもできるような準備は必要と考えています。

木下建工株式会社

| | |
|--------|---|
| 業種 | 建設業 |
| 本社住所 | 佐久市下小田切293番地5 |
| 従業員数 | 54名 |
| HP URL | https://k-kenkou.co.jp/ |

テレワークの概要

| | |
|------|---------------|
| 導入目的 | 新型コロナウイルス感染防止 |
| 実施内容 | 在宅勤務、モバイルワーク |
| 対象人数 | 14名 |
| 実施人数 | 10名 |
| 開始時期 | 2020年3月 |



テレワーク導入の経緯

木下建工は「構造物・建築物の長寿命化を通じた循環型社会の実現」をミッションとし、橋やトンネルなど社会インフラの再生とリノベーションを主力とする建設会社です。災害発生時に応急する事業の関係上、地震・台風・大雪等天災は事前に想定していますが、今回のような感染症への対応は初めての経験でした。手探りながら2月下旬から社内では、全体会議の中止、出張の原則禁止、現場へのアルコール消毒配備を進め、3月末から訪問自粛のお願いをし、テレワークの試行をしていました。その後発令された緊急事態宣言。会社としては感染リスクを下げるため、業務によって異なった対応をしました。災害復旧・インフラ長寿命化工事の社会的性質上、現場は続行し、施工計画中・完了後の技術者は、本人の判断によりテレワークでの業務、また総務部・営業部は、チームを作り出社とテレワークを2~3日毎の交代制にしました。

実施環境

- ▶ 全社でMicrosoft 365導入済み
- ▶ 勤怠はKing of timeによりクラウド化済み
- ▶ 技術者は普段使っているラップトップPC、外付モニター、必要があればWi-fiルータを貸出し
- ▶ 現場事務所同様、リモートデスクトップや社内LAN接続はせずSharepointでファイル共有
- ▶ システム管理者はRDP、社内LAN接続可能(Cisco Meraki)
- ▶ 事務職はデスクトップが大半なため、急速ラップトップを貸出しリモートデスクトップで対応
- ▶ 必要があればWi-fiルータを貸出し
- ▶ 普段ラップトップPCで仕事をしている事務職はVPNで社内LAN接続対応(Cisco Meraki)
- ▶ 期間中Teamsにより情報共有

現状・今

現在は、室内の換気を積極的に行える、超高断熱で全熱交換換気+デマンド換気のハイブリッド構成を組んだ社屋に移転したこともあり、感染対策をおこなったうえで出社しています。社内にはテレワーク前から遠隔現場との会議はTeams、各種データはMicrosoft365によりクラウド共有で仕事していましたが、社外との会議もTeamsを使えるようになったのが大きな違いです。感染状況により再度テレワークに移行する予定です。



従業員の声

アンケートによると「PCを使った仕事は家で十分できると感じた」「電話や訪問の対応などでの仕事の中断がないため、仕事がかどった」「ツールややり方を整備すればできそう」等テレワークへの肯定的な感想が多く上がりました。一方「雑談がなくなる寂しさを感じた」といったコミュニケーションへの不安や「ONとOFFの切り替えが難しかった」「テレワークできない人もいる」「仕事用の個室や椅子等環境の整備が必要」等様々な場面での課題も浮き彫りになりました。

担当者としての感想

デスクワークはテレワークで十分可能。申請・承認・決済を紙での業務フローではなくオンライン化・データベース化する必要があると感じました。社外の対応においては、普段から、インターネットでのやり取りが好ましく、行政の各手続きもオンライン化が待たれます。また、若手育成の観点からも、疎外感の払拭にも、普段からのコミュニケーションのあり方が重要であることがわかりました。テレワークでの労務管理方法や規定の整備が今後の課題です。従業員からのニーズがあれば、多様な働き方として受け入れる準備は十分整ったと思っています。

株式会社アイキューブ

| | |
|--------|---|
| 業種 | 教育・学習支援業 |
| 本社住所 | 茅野市塚原1-3-21 |
| 従業員数 | 121名 |
| HP URL | https://i-cube-education.jp/icube2/ |

テレワークの概要

| | |
|------|--------------|
| 導入目的 | 多様な働き方のトライアル |
| 実施内容 | 在宅勤務 |
| 対象人数 | 26名 |
| 実施人数 | 6名 |
| 開始時期 | 2017年4月 |



テレワーク導入の経緯

アイキューブは、信州の教育を支え、「教育を変える」をテーマに次世代を担う子供たちの学習・成長を支えるサービスを提供しています。また、人材育成に対しても多くの時間を研修に費やし、資格・経験がない方でも、プロとしてより良いサービスを提供できるようにしっかり育成もサポートしています。テレワークは、優秀な人材の離職を防止し、長くいきいき働いてもらうため、また、移動時間等の負担を軽減し生産性を上げるために、従業員の多様な働き方の環境づくりの一環として導入しています。



導入した制度・規程

育児・介護等に対して今後ケースが増える傾向にあるため、在宅勤務制度を導入しました。本部社員は月1回最終週金曜日に希望者で会社が許可した者は、在宅(テレワーク)勤務を実施しています。

実施環境

- ▶社内共有サーバー整備
部署毎に使用方法やアクセス権限を厳密に運用することで、セキュリティ対策にも万全を期しています。
- ▶コミュニケーションツールの導入
2017年1月よりZoomを試験的に利用し、同年5月から全社員運用開始。県内全域のエリアマネージャーの移動の負担軽減につながりました。
- ▶テレワークに使用している基本ツール
ノートPC、スマートフォン、グループウェア(自社開発したものとサイボウズを併用)、電話、メール、Zoomが主。各部署が各々のニーズに合わせて、LINE、Slack、Chatworkなどを利用
- ▶在宅勤務使用方法
始業・終業時刻には必ず上長に電話連絡をして、業務を開始・終了します。その日の業務報告は専用掲示板に日報という形で関係者に共有

現状・今

Zoomミーティングはもはや当たり前になりました。テレビ会議、オンライン授業、保護者向けセミナー、社内セレモニー、採用面接(一次)、他社との打ち合わせ等に活用しています。

導入の効果

生産性向上につながっています。移動時間と実施場所等を気にせず、離れた場所(リモート・県内全域)で働く社員同士のミーティングが容易になりました。社員のIT(ツール等)使用に対する知識(ITリテラシー)の向上につながっています。

従業員の声・感想

怪我等で移動が困難な際、仕事を止めることなくできました。Zoomは双方向性はありますが、人の熱が伝わりにくく、研修効果が低くなる場合もあります。対面、オンラインの線引きが出来ればより良い活用ができると思います。移動が多い社員の負担軽減につながっています。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

出社して一緒に仕事をする中で、お互いを監視し合う側面があるため、その方が安心して業務に取り掛かれる社員もいます。在宅勤務はセルフマネジメントができないと、逆に仕事の生産性を下げる場合もあるので、各々がより一層の責任感を持って業務に臨む必要があります。

これから・未来像

全社一律で始めようとするとうるさくなってしまいますので、スモールスタート・スモールステップで、徐々に進めていきたいです。リモートワークの導入で働き方の幅が一気に広がりました。今後は女性活躍推進や家族の介護が必要な社員等にもっと活かしていきたいです。

メッセージ・伝えたいこと

在宅勤務においては、社員それぞれの仕事内容(性質)が異なるため、全てを同質化・均質化することは難しいです。現状では、使用できる社員はまだ限られていますが、制度を導入しておくことで、社員のライフワークバランスに沿った運用方法を模索しながら、多様な働き方を検討・選択できる機会を提供し、社員満足度の向上を目指していきます。

株式会社ヤッホーブルーイング

| | |
|--------|---|
| 業種 | 製造業 |
| 本社住所 | 御代田町大字馬瀬口1873-4 |
| 従業員数 | 151名 |
| HP URL | https://yohobrewing.com/ |

テレワークの概要

| | |
|------|---------------|
| 導入目的 | 新型コロナウイルス感染防止 |
| 実施内容 | 在宅勤務、モバイルワーク |
| 対象人数 | 105名 |
| 実施人数 | 105名 |
| 開始時期 | 2020年2月 |



テレワーク導入の経緯

ヤッホーブルーイングは、主力製品の「よなよなエール」をはじめとしたクラフトビールメーカーです。

画一的な味しかなかった日本のビール市場にバラエティを提供し、新たなビール文化を創出することで、ビールファンにささやかな幸せをお届けすることを目指して活動しています。

長野県内に本社/醸造所、東京都内に営業所がありますが、事業拡大に伴い従業員数も年々増え続け、各オフィスも過密になっていました。事業所移転の準備を進めているまさにそんな中、新型コロナウイルスの国内感染が拡大。社内や地域への感染拡大防止の視点から2020年2月より在宅勤務が可能な従業員に対して在宅勤務を推奨し、IT環境の整備を進めつつ実践しました。

導入した制度・規程

今回、新たに導入した制度や規程といったルールはありません。コロナ禍という環境変化に順応できる働き方はどうあるべきか、模索と調整を続けています。オンラインの会議や打合わせは便利で効率的であることもわかり、スケジュール次第で在宅勤務可能な従業員は在宅勤務を中心としたテレワークを認めています。

オンライン雑談朝礼



実施環境

- ▶クラウドサービス(Google Workspace)の利用
業務データはすべてクラウドへ保管しており、いつでも、どこからでも情報へアクセスすることが可能です。
- ▶テレワークに使用している基本ツール
Google Meetを使ったテレビ会議と、Google Chatを中心にリアルタイムな遠隔コミュニケーションを行っています。
- ▶情報セキュリティ
データのほとんどをクラウド保管により管理しています。このため安全管理として必要な確認や操作業務リモートで行なうことができている。端末の紛失等もしもの時に備え、PC端末は遠隔操作でロック、またはデータの消去ができるようにしています。



現状・今

オンラインでの打合せや資料作りなどの共同作業の経験値が急増しました。その経験を活かし、これまでリアルで行っていたこともオンラインを活用した取り組みにシフトしました。全社研修をオンラインで実施することや、動画を活用した社内周知、さらに業務外でも自宅からオンライン飲み会に参加するなど、当たり前のようになっています。

従業員の声

オンラインの打ち合わせは会議室の予約や調整も不要で効率が良いという意見が多く聞かれます。また、子育てや介護といった私生活との両立がしやすいという点も大きなメリットに感じているようです。一方、入社時には出来ていた広く浅いコミュニケーションの積み重ねがしづらいと感じている、という声もあります。

課題

特定の従業員同士のコミュニケーション量は得られますが、部署以外のメンバーとのコミュニケーション量はどうしても減ってしまいがちで、部署を超えたプロジェクト活動も重視している自社において、この課題に向き合っているところです。

担当者としての想い

事業活動や就業の継続、生産性の向上につなげる1つの手段として、テレワークを上手に活用しながら、制度ありきでなく従業員やチームメンバーそれぞれの働き方にフィットした運用ができるようチューニングを続けてきたいと思っています。

社会福祉法人この街福祉会

| | |
|--------|---|
| 業種 | 医療・福祉業 |
| 本社住所 | 茅野市金沢寺御狩野5771-4 |
| 従業員数 | 167名 |
| HP URL | http://www.konomachi.or.jp/ |

テレワークの概要

| | |
|------|---------------|
| 導入目的 | 新型コロナウイルス感染防止 |
| 実施内容 | 在宅勤務 |
| 対象人数 | 4名 |
| 実施人数 | 4名 |
| 開始時期 | 2020年4月 |



テレワーク導入の経緯

社会福祉法人この街福祉会は、『地域との共生をはかり、利用者の幸せのために、温かい支援を常にもとめ、利用者の自立と尊厳の維持につとめます』という法人理念のもと、長野県諏訪地域において障がい者福祉サービス事業を行っている法人です。事業内容から多くの業務はテレワークを活かすことが困難でしたが、ご利用者の様々な生活に関する相談支援全般を担う『この街相談支援センター』では、電話対応や計画作成・会議運営等の事務的業務割合が比較的高かったことや、職員が少人数の事業所ということもあり、業務の工夫によっては活用が可能かも知れないとの考えに至りました。また、未就学児や学齢期の子どもがいる職員が在籍していることなどから、緊急事態宣言の動向なども関連して、柔軟に両立をはかり安心して働ける環境づくりなどの視点もあり実施しました。

導入した制度・規程

新型コロナウイルス対応のための在宅勤務規程の整備を行いました。在宅で出来る業務や事業所に出動しなければ出来ない業務、出勤職員の分散なども含め、ある程度業務のセルフマネジメントが可能な職員が適用対象となるイメージで整備しましたが、元々業務の自己管理が重要な事業所ということもあり、全職員を適用対象として開始しました。

実施環境

- ▶コミュニケーションツールの導入
電話、メール、LINE
- ▶テレワークに使用している基本ツール
PC(会社貸与)、携帯

現状・今・使用方法

規程に基づき、各職員が在宅勤務の内容や期間・連絡手段、必要な事項や勤務スケジュールを具体的に計画して申請し、管理者の承認を得ます。必要に応じて内容の調整、職員間のスケジュールや情報共有も行います。在宅勤務は一日の中で在宅と出勤を組み合わせたり、日ごとに分けたり、それぞれの業務に応じて様々な形態があります。

新型コロナウイルスの影響が収まらないことから、現在も計画的な在宅勤務を交えながらの勤務スタイルを継続しています。勤務開始と終了報告、その他必要な連絡のやり取りでは主に電話とLINEを活用しています。



導入の効果

導入当初は事業所としても在宅勤務への不安要素はありましたが、経営面においては業績を落とす事なく実施出来ています。また、在宅勤務を行うにあたり、職員間で各々の予定や業務内容をより“見える化”していったことから、自身の仕事の組み立て方が上手になったかと思えます。そして三蜜になりにくい環境作りが出来ることから、職員が働く上で少しでもコロナ対策における安心感(心のゆとり)に繋がった事が導入の一番の効果と捉えています。

従業員の声・感想

「通勤が無い分、その時間を家庭の時間(家事や心のゆとり)にあてることが出来ました。その分仕事にもメリハリをつけて取り組むことが出来ました。」
「コロナ禍でも忙しい状況でしたが、静かな環境で仕事が行えて作業効率が上がった部分もあります。」
「Web会議の設定や進行に不安があります。」などの感想がありました。

担当者としての感想

Webに対しての不安があるという声に対しては、事前に講習会等である程度のスキルを習得しておく時間を設けました。実際にWeb会議等を活用する中では、相手によっては関連機器やネットワーク環境がなかったり、使用方法が分からなかったりすることで実施出来ないこともありました。また、在宅の環境によっては事務機器が全て揃っていない場合もあり、在宅で行う業務と出勤して行う業務の整理を都度行う必要があります。

法人全体としても導入事業所としても、現在までの取り組みがベストかどうかは分かりませんが、導入してみて気づいたことや得られたこと、職員の自己管理意識やスキルの向上など、多くの収穫があったのではないかと思います。ウィズコロナやポストコロナといったステージの中で、今後どのように向き合いながらご利用者や職員も安心して生活できる環境がつかれるのか、法人や事業所はもちろん職員個人も含め、あらためて考え実行するための良いきっかけになればと感じています。

ルミーズ株式会社

| | |
|--------|---|
| 業種 | 情報通信業 |
| 本社住所 | 小諸市本町3-2-25菱屋本町ビル |
| 従業員数 | 36名 |
| HP URL | https://www.remise.co.jp |

テレワークの概要

| | |
|------|---------------|
| 導入目的 | 新型コロナウイルス感染防止 |
| 実施内容 | 在宅勤務 |
| 対象人数 | 32名 |
| 実施人数 | 32名 |
| 開始時期 | 2020年3月 |



テレワーク導入の経緯

ルミーズは、EC店舗・リアル店舗・受注センター・自動精算機など、幅広い業界に向けたさまざまな決済ソリューションを提供している企業です。全国8,500以上の店舗様に導入いただいております。もともと、ご検討中のお客様からのお問合せや加盟店舗様へのアフターケア・サポート等外部とのやりとりは電話・メールを軸に行っておりました。この度の新型コロナウイルスの感染拡大により、三密を避けるべく、リモートワークの導入を余儀なくされ、社内共有サーバーに外部からアクセス出来れば、問題なく業務が行えるという利点から、導入しました。



導入した制度・規程

政府の「働き方改革推進支援助成金」の「新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース」を活用させて頂き、IP多機能電話機、VPNルータ等、テレワークのための体制を整え、試行錯誤の中改善を進めテレワーク勤務規程を作成しました。

実施環境

- ▶通信環境：どこでも内線（会社から内線を受け、外部から転送された電話を自宅・外出先でも受話出来る環境）
- ▶ウェブミーティング：Zoom
- ▶社内連絡等：Slack

現状・今

在宅しながら、会社のPCへアクセス出来ることで、社内にいるのと同じ環境で仕事が出来、不便を感じません。初めは、不慣れな面もあり戸惑いましたが、現在ではテレワークで行う業務、出社しないと出来ない業務の切り分けをし、作業効率もUPしています。現在もテレワークを続けており、今後も継続していく予定です。

導入の効果

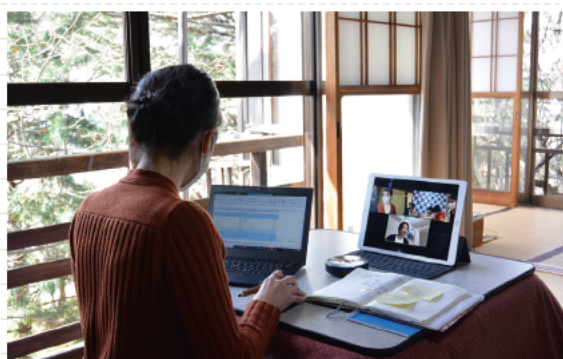
最長片道1時間の通勤時間が大幅に短縮され、また、集中して業務に取り組める環境もあり残業も少なくなっています。時間短縮が今回の大きな効果です。その時間が、従業員の余暇となり、健康増進にも寄与していると考えています。

従業員の声

「通勤の移動時間が減り、プライベートの時間が増え、毎日が充実している」「子どもの体調が悪く、保育園に預けられない時も、家で看ながら業務を行うことが出来、助かっている」「自分のペースで仕事が進められるため作業効率が上がった」「社員同士が直接顔を合わせる回数が減ったため、毎朝オンラインで部内ミーティングを行ったりお互いの状況が把握できるよう積極的にコミュニケーションを図っている」等の声が聞かれました。

担当者としての想い

コロナ禍で始まったテレワークですが、今後は、子供の看護や親族の介護等においても活躍するツールだと考えております。人材の確保も県内に留まらず、全国を視野に入れることが可能となりました。また、テレワークの延長線として、ワーケーションも既に取り入れています。社員の意欲向上・健康増進にも力を入れ、活力ある職場を持続していきたいです。



メッセージ

職種によっては、テレワークに向かない仕事もあるとは思いますが、会社間や支店間での打合せや、面接・会社説明会など、通信環境を整えることで、どの会社でも実現可能なテレワークが必ずあると思います。女性の働きやすさを重視して「女性が働きやすいということは、男性も働きやすい」をモットーとし、働き方改革を進めています。

社会福祉法人 高水福祉会

| | |
|--------|---|
| 業種 | 社会福祉事業 |
| 本社住所 | 飯山市大字飯山3599-1 |
| 従業員数 | 255名 |
| HP URL | https://www.ko-sui.com/ |

テレワークの概要

| | |
|------|-----------------|
| 導入目的 | 安全性を土台にした利便性の確立 |
| 実施内容 | モバイルワーク |
| 対象人数 | 219名 |
| 実施人数 | 186名 |
| 開始時期 | 2016年4月 |



テレワーク導入の経緯

高水福祉会は障がいのある方とその家族が「この地域に生まれ、暮らして幸せであった」と実感できる人生を実現する為に事業を行っています。

テレワークの導入は、事業所の数や職員の人数が増える中でリアルタイムでの情報共有や、それにまつわる安全対策が課題となり検討が始まりました。通院や外出の支援、外部での会議等、職場を離れての業務も多い中「如何に安全に、如何に便利に」業務ができないか、そして浮いた時間を利用者様等の為に使えるようにしたい。そんな想いが土台となっており、私たちのテレワークは、「在宅勤務」というより「モバイルワーク（職場から離れていても情報共有や記録ができること）」にウェイトが置かれています。まず、問題点を整理し、データ管理（使用・保存・廃棄）の仕組みを徹底的に検討しました。

「安全性を土台とした利便性の向上」をスローガンにPJを発足し、現在に至っています。



現状・今、導入の効果

利用者様の通院や外出予定・記録の共有、情報共有の時差解消、ウェブ会議の推奨などで、移動時間と実施場所を選ばずにリモートが実施できるようになりました。

また、USBの使用率が激減（ほぼ0）したことも大きな成果です。一人一人がそのように取り組もうと意識を上げてくれたことが、本当に凄いと感じています。

職員の声・感想

- 事業所からの連絡がリアルタイムで参照できて良い。
- 出先や隙間時間で会議録等が作成できて便利。以前は事業所に戻ってから行っていた。
- ウェブ会議で、移動リスクも感染リスクも解消できた。意外と簡単にできた。
- カレンダー機能で、事業所メンバーの動きや使用中の車両をリアルタイムで把握できる。
- 事業所内のサーバーが壊れた時は仕事にならなかったが、クラウドなら大丈夫。

これから・未来像

より多くの職員が「ITでこれをやりたい」と思えるところまで意識的なハードルを下げつつ、安全意識を高めたいと思っています。併せて、リモートワークを更に一步踏み込んで、在宅勤務・時差出勤・フレックス時間制を行えるようにしたいです。依然として「職場に来なければならない」という意識と状況（必要書類等）があるので、少しずつでも解消できたらと思います。

実施環境

▶クラウドサービス（Google Workspace）の利用

世界トップレベルのセキュリティ、価格面、アプリの豊富さが決め手でした。マイクロソフトのオフィス製品に慣れていると使用感の面で多少デメリットも感じますが、それを上回るメリットがありました。例えば、アクセス権限設定、メール、カレンダー、ファイルサーバー、Office系アプリ、ポータルサイト、ウェブ会議等々です。

メッセージ・伝えたいこと

一緒に取り組んでくれる仲間を増やすことが、近道と思えます。私達のように人相手の業種は「テレワークは馴染まない」と思いがちですが、現場の人ならではのアイデアを紡いで、出来る事を少しずつ増やし、色々なケースを積み重ねていく先に、その職場のワークスタイルが形作られていくものと思います。また今般のように時代が大きく変化した時、柔軟に対応できるシステム選び・づくりも大切です。「こうしたい…。あ、そういえば!」とすぐに何かできると強いですね。

できる仕事からはじめる
テレワーク
telework



●免責について
本冊子で紹介の一部内容は2021年1月時点で一般に公開されている情報をもとに構成されており、不正確な記載や誤植を含む場合があります。また、記載された製品やサービスの名称・内容は変更・中止されている可能性があります。本冊子に記載された情報をご利用になる場合は、目的に応じ各自の判断と責任において行ってください。また、いかなる場合においても、本冊子の情報または紹介されている関連製品・サービスをご利用された結果発生した損害について、一切の責任を負いませんので、あらかじめご容赦ください。

©令和2年度職場環境改善促進業務

株式会社 E-CURE イーキュア株式会社 松本市島立830-11 TEL:0263-40-0234