

TELEWORK 活用ヒント

TELEWORK
HANDBOOK

製造業

はじめる、つなぐ、テレワーク！！

テレワークとは

テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。

3つのテレワーク形態

在宅勤務

自宅を就業場所とする勤務形態。通勤負担が軽減されるほか、BCP対策としても有効。

モバイル勤務

外出先、移動中や、カフェなどを就業場所とする働き方。移動時間を有効に活用することができる。

サテライトオフィス勤務

オフィス以外の遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方。職住近接の環境を確保することができる。

INDEX

業界を取り巻く現状・課題	2
本格展開事例 サッポロビール株式会社	3
本格展開事例 株式会社タカラトミー	5
本格展開事例 富士ゼロックス株式会社	6
本格展開事例 YAMAGATA INTECH株式会社	7
試行事例 東京書籍株式会社	8
テレワークの労務管理事例	9
テレワーク導入ポイント 導入のタイミング	10
テレワーク導入ポイント セキュリティ	11
テレワーク導入ポイント 労務管理	12
テレワーク導入ポイント 業務の選択	13
テレワーク導入ポイント スムーズな導入・推進	14



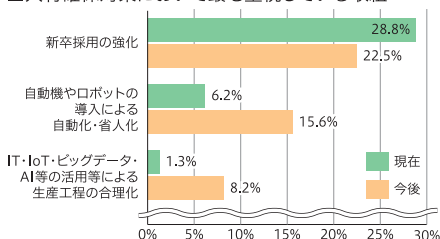
ICTの活用と働き方改革による人手不足対策 新しい価値を創出するビジネスモデルの構築

製造業の人材不足が進む中 ICT活用でいかに効率化するか

製造業を取り巻く環境を俯瞰すると、まず人手不足の問題が浮かび上がります。国内の製造業の99%を占める中小企業では、事業者数、従業員数共に減少傾向にあります。また、日本の生産年齢人口(15歳~64歳)の大幅な減少が見込まれており、今後は人材確保が一層厳しくなることが考えられます。

では、人材確保のために現在どのような対策を講じているのでしょうか。「2018年版ものづくり白書」によると、「新卒採用の強化」が28.8%を占めています。一方で「自動機やロボットの導入による自動化・省人化」「IT・IoT・ビッグデータ・AI等の活用等による生産工程の合理化」は現状低い数値。しかし、今後力を入れたいと考える取組では、それぞれ15.6%、8.2%と上昇傾向にあり、ロボットやICT等の活用に意欲的な姿勢も垣間見えます。ICT等の活用は、業務の効率化だけでなく、テレワークによる多様な働き方も可能にします。これにより継続雇用・採用強化といった効果が期待されます。

■人材確保対策において最も重視している取組

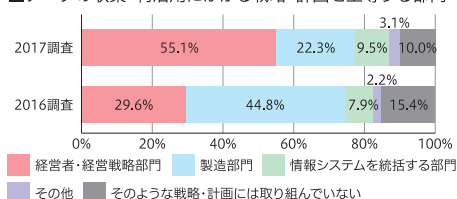


出典:経済産業省・厚生労働省・文部科学省
「2018年版ものづくり白書」より抜粋

サービス・ソリューションを含めた 新しい価値の創造が求められる

もう一つ、製造業にとって必要なことは付加価値の創造・獲得です。「2018年版ものづくり白書」において、付加価値向上に向けてデータ収集・利活用を経営的観点で行うことの有効性が述べられています。同白書によると、「経営者、経営戦略部門」がデータの利活用を主導しているとの回答が55.1%と過半数を超え、データ利活用が現場マターから経営マターに移り、経営上の重要な課題であるとの意識が高まっていることが伺えます。一方、実際の利活用状況に本格的な変化が起きていないことも指摘されています。技術革新・製品品質をめぐる競争が激化した現代では、付加価値のない製品の市場価値は低下してしまいます。そのため、サービス・ソリューションを含めた、新しい価値の創造が必要となっています。AI(人工知能)やRPA(ロボットによる業務自動化)といった技術の活用による業務効率化と、時間や場所を有効に活用して創造的な働き方が可能なテレワークを行うことで、企業の持続的成長に欠かせない付加価値を創造していくことが求められます。

■データの収集・利活用にかかる戦略・計画を主導する部門



出典:経済産業省・厚生労働省・文部科学省
「2018年版ものづくり白書」より抜粋

ICTを活用した働き方改革で新たな価値創出へ

業務改革

ICTを活用した働き方改革で業務の効率化を実現。中小企業でもすぐに採用できるヒントがあります。

創造性・付加価値の創出

創造的に働くための環境作りや、海外子会社・拠点とのアライアンスで付加価値を創出。その原動力となっているのがICTの活用です。

業務のやり方・あり方を見直すための改革 社員の学習を推奨し、さらなる業績アップを

サッポロビール株式会社

- 本社所在地：〒150-8522
東京都渋谷区恵比寿四丁目20番1号（恵比寿ガーデンプレイス内）
- 代表取締役社長：高島 英也
- 従業員数：2,102名（2018年7月現在）
- 事業内容：ビール・発泡酒・新ジャンル・ワイン・焼酎等の製造販売、洋酒の販売
- URL：http://www.sapporobeer.jp/



育児

生産性向上

管理職利用

必要不可欠だった働き方改革

当社では現在、「仕事の効率化」「心身の健康」「生活の充実」という3つの目標を掲げ、働き方改革を推進しています。労働人口の減少に伴い、これから採用が難しくなるのは確実です。転職も当たり前の時代になっており、当社を選んでもらうためにも働き方改革の推進は必要不可欠であり、柔軟に仕事ができる環境を整える必要があります。当社の取引先は飲食店も多くあり、どうしても夜遅い時間の業務が発生していました。うまくメリハリをつけられずに長時間労働を行っている社員も散見され、何らかの策を講じなければならぬ状況でした。

そこで、「働き方改革2020」と銘打ち、業務のやり方・あり方を見直し、また働きやすい環境を構築するための制度を導入しました。

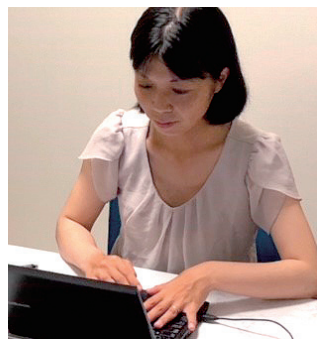
テレワーク制度はその1つであり、導入にあたっては1か月間のトライアルを実施しました。

トライアルでは、本社、営業、工場と様々な部署を指定して半強制的にテレワークを行ってもらいました。実施前はコミュニケーションや労務管理に関して、不安の声が多く寄せられましたが、トライアル実施後にアンケートを実施したところ「思っていたより仕事の成果が上がった」「コミュニケーション面でも無料通話ツールを上手く活用することでストレスなく仕事をすることができた」という前向きな回答が多く挙がりました。ストレスなく利用できるよう、モバイル機器やIP電話用のヘッドセット等を会社で準備して環境は整えましたが、実際の業務やルールに関しては各部署に任せました。当社はメーカーですので、製造、管理、営業等、部署ごとに勤務ス

タイルが違います。その部門に合わせた活用方法を見つけてもらえればよいと考えました。



在宅勤務を行う当社社員



在宅勤務を行う当社社員

自己啓発の支援も強化

本格的に制度を導入したのは、2017年12月。テレワーク制度だけでなく、スーパーフレックスタイム制度や時間単位年休制度も同時に導入しました。一番の効果は、各自の時間に対する意識が変わったことです。営業の場合、外回りをどうい

うルートで行けば、時間を節約できるか熟考する等、一人ひとりの時間意識が変わってきました。問題だった夜の残業も本当に必要な活動は何なのかを各自が考えることにより、着実に減ってきています。

テレワーク導入の本当の目的は、社員が楽をすることではなく、創出した時間で社員が新しい経験を通してレベルアップを図り、仕事に還元してもらおうことにあります。当社では働き方改革の

■資格取得の一例

資格名称	
日本ビール検定(びあ検)	1級・2級・3級
JSA認定ソムリエ・シニアソムリエ	
第1種衛生管理者免許	
キャリアコンサルタント	
ビジネス・キャリア検定	
メンタルヘルスマネジメント	1種・II種
消費生活アドバイザー	
ファイナンシャルプランナー	3級・2級
日商簿記3級・2級	
税理士	
中小企業診断士	
宅地建物取引主任者	
エコ検定	
ビジネス実務法務検定	1・2・3級
CPP・B級・A級	

■通信教育の受講者件数

一 般	合 計
2016年	627
2017年	671
2018年	609 ※1~8月

働き方改革を開始した2017年から順調に件数が増加

推進にあわせ、自己啓発の支援も強化しています。例えば、これまで業務に関連する資格取得はサポートしていましたが、担当業務には直結しない資格の支援も始めました。営業担当者が經理の資格を目指して勉強するといった専門外の勉強を行うことで新たな価値が組織にもたらされると考えています。通信教育のラインナップを増やし、語学学習のプログラムも拡充しました。テレワークを始め、働き方改革に取り組むことで、各自の時間が創出され、ソムリエ資格の取得やTOEICの受験等、新たな挑戦をする社員が増えました。

■単身赴任者の利用が活発化

当社は全国に拠点があるため、単身赴任者も多くいます。テレワーク制度は単身赴任者にとって、非常に便利な制度だと実感しています。例えば、週末に帰省する場合、金曜や月曜にテレワーク制度を利用すると、3日間、自宅にいらることができ、家族との時間を多く持つことができます。移動中の時間もテレワークとして認められていますので、全国転勤の多い企業には便利な制度だと思います。

採用の場面でも、学生から働き方改革への取組について質問されることが近年多くなってきています。2018年8月には、最新のセキュリティシステムを導入して、公共Wi-Fiも使用できるようになりました。自宅でも無線環境での業務を許可しています。

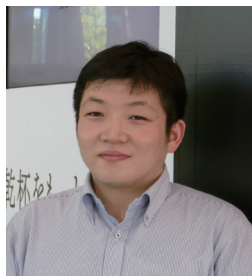
A DVICE・・・アドバイス



最初から本格導入するのではなく、トライアルを実施し、自社に適した方法を見出してから導入することが得策です。

業務内容や自宅の環境等によって、テレワークが合わないケースもあります。その場合は、無理にテレワークを活用させることはせず、本人の希望や現場責任者の判断に任せること等も考慮することをお勧めします。

人事部 マネージャー 尾賀 雄一郎 様



育児・介護中の社員を対象に、8年前より制度化 海外拠点とはWeb会議に加え、Web研修も

株式会社タカラトミー

- 本社所在地：〒124-8511 東京都葛飾区立石七丁目9番10号
- 代表取締役社長：小島 一洋
- 従業員数：504名(2018年3月現在)
- 事業内容：玩具・雑貨・カードゲーム・乳幼児関連商品等の企画、製造および販売
- URL：https://www.takaratomy.co.jp

在宅勤務



育児



介護

少子化対策としてのテレワーク

当社の働き方改革に対する取組は2010年から始まりました。当時、東京都では、少子化対策の一環として企業における働き方を改革し、生活と仕事の調和を推進する「働き方改革『東京モデル事業』」を実施していました。玩具メーカーの最大の顧客は子供たちです。少子化は重大な課題であると考え、「東京モデル事業」に参加しました。「子供たちに夢を与えるおもちゃ会社の社員こそがいきいきと働くために」と、3年間テレワークのトライアル・環境刷新に取り組み、2014年8月に正式導入しました。当社のテレワークは、育児・介護による時間に制約のある社員を対象としています。週1回を上限に、自宅での作業を可とし、リモートデスクトップ方式で自宅のパソコンにアクセスします。使用するパソコンやインターネット環境は在宅勤務者本人が用意することになるため、在宅勤務利用申請時にはヒアリングシートを記入し、自宅のパソコンのスペックやウイルス対策等、対象者が問題なくテレワークできるか確認しています。特に、育児中の女性社員が積極的に活用しています。



在宅勤務を行う当社社員

海外駐在の社員とWeb研修実施

当社は生産拠点が海外にあり、アメリカや上海、シンガポール等に20名の駐在員がいます。通常業務として、海外の製造部門(グループ会社含む)と企画部門とのWeb会議、電話会議による打合せは行われていますが、2018年に新たな取組として、日本とアメリカを繋いだWeb研修を行いました。講師は日本の本社、研修を受ける社員はアメリカの拠点という形で、約3時間、Web会議アプリを活用しました。画面の拡大ができるのでとてもわかりやすいと好評で、今後の展開に手応えを感じています。ICTツールの活用においては、事業部門の社員にはタブレット端末を貸与し、若い世代を中心に有効利用されています。ペーパーレス化の流れも出てきていますので、今後も前向きに取り組んでいきたいと思えます。

ADVICE・・・アドバイス



対象者を限定し、スモールスタートにするとハードルは下がります。さらに、テレワーク講習会による社員の理解促進も重要です。

連結総務人事室 人事課
係長 山崎 里美 様(左) 課長 中村 真樹 様(右)



海外拠点とリアルタイム共有 速やかな合意でスピーディーな開発に

富士ゼロックス株式会社

- 本社所在地：〒107-0052 東京都港区赤坂九丁目7番3号
- 代表取締役社長：玉井 光一
- 従業員数：8,023名(2018年3月現在 単独)
- 事業内容：オフィスプロダクト&プリンター事業、
プロダクションサービス事業、ソリューション&サービス事業
- URL：https://www.fujixerox.co.jp/



ICTで海外チームと協業

当社は、在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務と、すべてのテレワーク形態を導入し、時間や場所の制約から解放されたスマートな働き方を実践しています。製造業では今、製品の品質をめぐる競争が激化し、新しい付加価値の創出が不可欠。そのための施策として、海外との協業は重要なテーマとなっています。

当社の開発チームも、中国、韓国、ベトナム、シンガポール等の開発部門と連携して各種開発を推進。プロジェクトを円滑に進める上で、テレワークやICTの活用は必須となっています。開発チームが手掛けているのは、複合機のソフトウェアの開発。多機能な製品のユーザーインターフェースはとても複雑で、綿密なすり合わせが必要です。Web会議を週に一度は行い、プロジェクトの背景や計画の説明、進捗状況や課題について意見交換します。Web会議ではお互いのニュアンスまで伝わりやすいので有効です。離れた場所にいる複数名の合意をとることも、Web会議を介せばとても速やかにできます。さらに、チャットアプリやプロジェクト管理用のソフトウェアを組み合わせて、その場で詳細な開発情報をシェア。かつては、現地へ赴くか電話・メールで行っていたことを考えると、時間やコストを含めた効率化は計り知れないものがあります。



Web会議を行う当社社員

在宅勤務時も海外と連携

介護や育児理由による在宅勤務はかなり前から制度化され、利用している社員もいました。2017年10月から、開発・製造分野において、介護や育児等の理由の無い社員も対象とした在宅勤務をトライアルで開始し、現在は月8日まで利用できます。業務を大別すると、チームでの業務と個人ワークがありますが、在宅業務では主に個人ワークに集中して取り組み、通勤時間の削減やプライベートの充実も実現しています。また、自宅にしながら海外拠点とWeb通話をしたり、逆に海外にいる社員の自宅と会社にいる日本チームとでWeb会議をしたりすることもあります。国内外に拠点のある製造業において、離れた拠点同士のコミュニケーションや時差によるタイムロスの削減等に、ICTは欠かせない存在です。

ADVICE・・・アドバイス



意見や進捗、技術面での綿密なすり合わせの多い開発・製造分野では、開発者間のコミュニケーションが重要。テレワークはとも有効です。

ソフトウェア開発本部 コントローラープラットフォーム第二開発部
グループ長 町田 正博 様



Web会議による採用面接やGPSによる勤怠管理 優秀な人材の確保に大きな効果

YAMAGATA INTECH株式会社

- 本社所在地：〒140-0001
東京都品川区北品川三丁目3番5号 北品川御殿山ビル2階
- 代表取締役社長：浅田 潤
- 従業員数：351名(2018年3月現在)
- 事業内容：マニュアル制作、翻訳、システム開発、デザイン・コンテンツ制作、外国人人材派遣等
- URL：https://www.yamagata-intech.jp/



育児

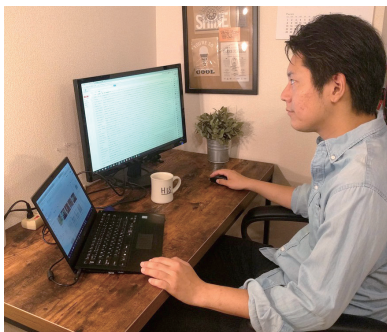
介護

生産性向上

働く選択肢増とブランド力強化に

当社は、通信機器やコンピューター、機械等の取扱説明書やマニュアル類の制作と、それに付随した海外進出による多言語翻訳・ローカライズ、さらに資料のアプリ化やシステム開発、外国人人材派遣と多岐にわたる事業展開をしています。これまで在宅勤務制度は育児や介護等、事情のある人向けでしたが、全社的に働く選択肢を増やし職場環境を向上させようと考え、テレワークを本格導入しました。

昨年のトライアル後に「テレワーク勤務規定」を定めました。セキュリティに配慮し、クラウドシステムにはVPNを経由してアクセス。制作業務で取り扱う守秘義務のあるデータはISMSを取得し、それに準じた運用を行っています。営業はスマートフォンによるGPSの勤怠システムでリアルタイムに打刻記録を残し、社員の負荷を軽減。自宅でも、移動中でも、サテライトオフィスでも、全く変わらない環境に整備しました。また、地方拠点の採用面接にWeb会議を活用し、時間・交通費の削減と、新しいブランド力のPRにもなっています。



在宅勤務を行う当社社員

人材確保やコスト削減に大きな効果

テレワークにより、社員が働く時間と場所を自分で選べる環境を整備でき、優秀な人材の定着率が上がったことが、非常に大きな効果と考えています。時間外労働も削減できました。また、採用のスケジュール調整も容易となり、スピード化を実現。さらにオフィスの有用性をあげ、元々5フロアあった本社を2フロアまで減らしたことも、総合的に経費を大きく削減できました。社内にはフリースペースを設け、他部署のスタッフ同士がフランクに話せる場となっています。夜にはお酒も解禁し、コミュニケーションの場としても活用されています。

当社は112年の歴史があり、保守的な部分もありました。業務改革には、ものの見方を変え、受け入れることが重要です。新しいものを受け入れることを経て、社員が少しずつ変化を受け入れられるマインドになりつつあると感じています。

ADVICE・・・アドバイス



保守的な体制の中でも、新たなやり方に取り組み、こまめにレビュー・改善を繰り返し、マインドを変えていくことで前進できると思います。まずは、始めてみてください。

代表取締役社長
浅田 潤 様



創造的な業務の効率もアップ トライアルを重ね、会社全体への浸透に繋がりたい

東京書籍株式会社

- 本社所在地：〒114-8524 東京都北区船場二丁目17番1号
- 代表取締役社長：千石 雅仁
- 従業員数：500名(2018年3月現在)
- 事業内容：教科書・教師用指導書等の編集及び発行、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



トライアルでは細かい制限を 設けず課題を抽出

当社は、小・中・高の教科書・教師用指導書の編集及び発行を主軸に、学校教材、デジタル教材の制作や学力テスト等の評価事業を手がける教育事業と、一般書籍の発行や日本語検定関連業務を行う文化事業の2つの柱があります。仕事の効率化や、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革への気運が高まり、昨年4名を選挙して東京都のテレワーク活用促進モデル実証事業に参加しました。現在更なる検証を重ねるために対象者を増やして再度トライアルを実施しているところです。

在宅勤務はWebアプリ使用に特化したノートパソコンとスマートフォンを使用し、クラウドシステムにアクセスして業務を行います。課題を抽出するため、細かい制限は設けずにトライアルを行っています。現在は「育児・介護に関わる人」という条件で14名が実施しています。また今回は、モデル実証事業参加者からの要望もふまえ、自宅以外でもセキュリティ上の問題がないと判断された場所であれば、実施可能としました。運用については東京テレワーク推進センターのセミナーで情報収集したり、東京都のコンサルティング事業を利用したりしています。



在宅勤務で資料作成をしている様子

企画や紙面案作成等 創造的な仕事にも効果

当社では昨年秋に社内のグループウェアを変更しました。初回のトライアルと同様のタイミングで、セキュリティ面にも配慮した端末環境を準備できた点で良かったと思います。特に編集部門では、原稿整理や校正作業等に集中して取り組めるほか、紙面案作成等、創造的業務の効率性も向上し、在宅勤務が効果を発揮しています。営業部門では外出先から会社へ戻らず、その場で資料作成できることで作業が効率化されました。課題は、端末環境の整備や書類・資料の電子化です。さらに、教科書の編集では会議も多いので、Web会議の環境を整えることが必要と考えています。少しずつ浸透して、会社全体でワークスタイルの選択肢が増えればよいと思います。

ADVICE・・・アドバイス



スモールスタートでも、まずトライアルを実施してみると、課題抽出ができ、社員も「できる」ことを実感してくれます。機器入れ替え等、きっかけを逃さないことも重要です。

人事部人事チーム
橋谷 なほ子 様



勤怠管理、評価制度、部署内でのコミュニケーション、ガイドラインの作成等、テレワークを導入するにあたり頭を悩ます労務管理についての事例をご紹介します。

YAMAGATA INTECH株式会社の場合

GPS打刻の勤怠管理で、 外出先社員の出退勤を把握

外出先で社員が出退勤の打刻をするだけで、スマートフォンや携帯電話のGPS機能により位置情報を取得。社員が外出した先の「どこで」「いつ」出退勤したかを正確に掴めるようになる勤怠管理ツールを活用しています。

管理者の負担が軽減するのももちろん、社員も会社に戻ってから自己申告する手間がなくなり、双方にとっての業務負担軽減につながります。営業社員や配送スタッフ等、外出や直行直帰の多い職種に最適。在宅勤務やモバイル勤務等のテレワークにも必須のツールと言えます。



サッポロビール株式会社の場合

各拠点の裁量にまかせる、 自由度の高い労務管理を実施

トライアルで挙がった意見をもとに細かいルールを定めたガイドラインを作成する予定でしたが、現場で適した運用をしてもらうためにも、基本ルールに留め、現場の裁量に任せることにしました。

画一的なルールで縛るより、各拠点によって環境が違っているので、所属長や部下やテレワークメンバーで、自分たちに合ったスタイルを模索する方が良いとの判断です。

環境にマッチしている反面、各拠点によってテレワーク容認の温度差があり、その溝を埋めていくのが新たな課題と言えます。



テレワーク導入ポイント

導入のタイミング

テレワークに興味をもっているが、なかなか実施に踏み切れない。



ほとんどの会社が トライアルからスタート まずは、やってみることが大切!

今回取材したほとんどの会社がトライアルから始め、まずはやってみることの大切さを力説しています。最初は6名のスモールスタートから始め、現在では400人以上の社員が在宅勤務を活用しているケースもあります。トライアルで出た課題や意見をもとに機器や運用ルールを見直し、本格導入に反映させることが大切です。



導入を牽引する強いリーダーシップが必要 テレワークセミナーへの参加で啓蒙する例も

トップダウンで半ば強制的に始める。テレワークの目標を設定して社員同士で共有する。トライアルの効果を数値化して説得する等、社内で取組を推進する方法は様々です。しかし、強いリーダーシップが必要なのは共通項。経営層にセミナーを紹介し、テレワークの効果や魅力を知ってもらうような取組をしている会社もあります。

テレワーク導入ポイント

セキュリティ

オフィス外の業務による情報漏えい等、
セキュリティが不安。



セキュリティの強化は もはや社会の要請 各社、厳しいルールを 設定する傾向

セキュリティの強化は、今や企業の使命の一つ。ある程度厳しいルールは当然のようです。特に顧客企業等の秘匿情報を扱う会社では、パソコンのローカルには一切ファイルを置かない、出先での出力禁止、USBメモリの使用も禁止といったルールを設けています。貸与パソコンを自宅に持ち帰る日は寄り道を禁止している会社もあります。



管理デバイスを遠隔操作で初期化可能 注目のモバイルデバイス管理ツール

セキュリティ強化のために導入した機器・システムは、各社まちまちです。遠隔で管理デバイスを初期化できる機能を持つモバイルデバイス管理ツールを導入し、紛失時の情報漏えい対策をしている会社もあります。総務省が作成している「テレワークセキュリティガイドライン」を参考にすると、自社に適した方法を検討することが重要です。

労務管理

業務状況を把握するための
労務管理、制度整備が難しい。

まずは、ガイドラインを作成 テレワーク実施者・上長との共有が大切

まずは、自社に合ったガイドラインを作成してルールを明確にすることが基本。例えば在宅勤務なら、対象者、実施頻度、勤務時間、処遇、上長の業務管理方法や本人の業務報告方法等を設定して、実施者とその上長とで共有することが大切。在宅勤務の目的をライフ・ワーク・バランスの実現と本人の「自律」と定め、成長を促している会社もあります。

会社の文化・風土に合わせて 労務管理の強弱と考え方を明文化

労務管理をどこまで徹底させるかは、会社の文化・風土が如実に現れます。どちらが良いかではなく社風にあっているかがポイント。GPS機能による場所と時刻を把握できる勤怠管理を実施することで、徹底した管理を行う会社もあれば、一方で、基本ルールを与えるだけで、あとは各部署の方針に任せている会社もあります。



テレワーク導入ポイント

業務の選択

どんな業務がテレワークに適しているか、わからない。

**モバイル勤務を活用して
現場の仕事を効率化させた例が多数**

現場の仕事が多い会社では、テレワークは無理と諦めているケースがあります。しかし、ICTを活用したモバイル勤務により移動時間を活用して報告書を作成する等、業務効率の向上に成功した例が多数あります。現場仕事の多い業界や職種には特に有効な方法。ICT活用による業務のイメージアップも見逃せないポイントです。

**在宅勤務は、ペーパーレス化がポイント
部署の壁を越え業務を集約させる方法も**

在宅勤務においては、ペーパーレス化が大切なポイント。紙の多い部署ではデータ共有が難しいので、まず電子化を推進する等の準備が必要です。部署ごとに向き不向きを見るのではなく、各部署の在宅勤務に適した業務を集約させる方法もあります。ペーパーレス化が進むことで、最大週5日の在宅勤務・モバイル勤務という大胆な取組を行っている会社もあります。

スムーズな導入・推進

テレワークをスムーズに推進、長く継続させていきたい。

業務効率化で生まれた時間を社員の資格取得セミナーに活用

社員のモチベーションを高めるためには、テレワークの成果を社員と共有できる制度が必要です。テレワークによる業務効率化で生まれた時間を社員の資格取得セミナーに活用している会社も。スキルアップの成果を給与に反映させるだけでなく、有資格者を増やすことで、受託できる業務の幅や量を広げ、会社の業績アップに繋げるという好循環を生み出しています。

コミュニケーションと情報共有が大切 在宅勤務は成果が求められることを周知

在宅勤務者は、育児や介護等の条件が付されている場合もあり、対象外の社員との不公平感を生むケースも見られています。これを解消するには、情報共有とコミュニケーションが大切です。また、在宅勤務はラクをするために行うのではなく、通常勤務より成果を明確にする必要がある働き方。「自律」が前提だと言うことを周知しておくことが重要です。



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

営業時間：平日9時～17時(国民の祝日、年末年始を除く)

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
TEL	03-3868-0708
Mail	info@tokyo-telework.jp
web	https://www.hataraku.metro.tokyo/madoguchi/telework-center/



平成30年12月発行
編集・発行/TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口
〒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
TEL:03-3868-3401

印刷物規格表第1類

印刷番号 30 (154)

リサイクル適性

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

©東京都2018 本誌掲載記事の無断転載を禁じます。