

TELEWORK 活用ヒント

TELEWORK
HANDBOOK

卸売業・小売業

はじめよう、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 都築電気株式会社	3
本格展開事例 株式会社ケイアイ	5
本格展開事例 株式会社JALUX	6
先進事例 株式会社パルコ	7
先進事例 株式会社フォーバル	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



縮小する市場や人材不足が課題 ICT活用による業務効率化と付加価値向上が急務

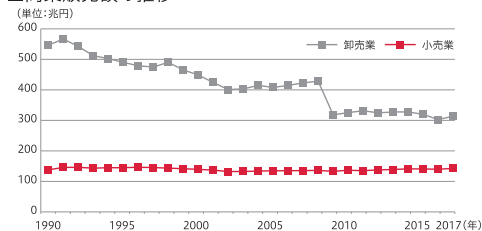
市場規模の縮小や低い労働生産性 ICT活用による新たな需要取込に期待

近年、卸売業においては、生産者と小売業との直接取引、小売業の自社商品開発・販売が積極的に行われ、流通構造の変化を背景に厳しい経営環境に直面しています。経済産業省「商業動態統計」によると、2017年の卸売業の商業販売額は前年に比べプラスに転じたものの、1991年のピーク時の2分の1近くまで減少しており、長期的に見ると市場規模が低下しています。

一方、小売業においては、労働生産性(付加価値額/従業者数)が低いことが課題です。経済産業省「平成29年企業活動基本調査」によると、小売業の労働生産性は他業種と比較して低いことが示されており、付加価値を創出していくことが求められます。

卸売業・小売業を取り巻く環境がグローバル化し、さらにインターネットでどこからでも商品を購入できるようになった今、電子商取引はますます重要度を増していくと考えられます。また、訪日外国人によるインパウンド等により、新たな需要が期待されます。このような状況において持続的成長を実現するためには、ICTやテレワークの活用により業務効率化を進めるとともに、ICT利用で得られたデータを顧客ニーズの把握や商品・サービス提供に活用するなど、新たな需要の取込やサービスの付加価値を向上させることが必要です。

■商業販売額の推移

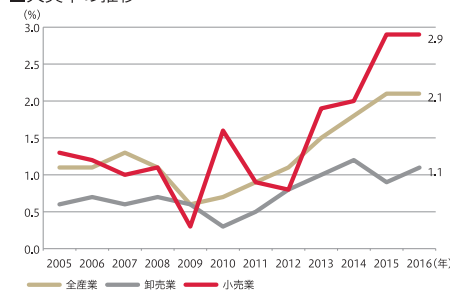


人材不足に悩む小売業 テレワーク導入が労働力確保のカギ

小売業におけるもう一つの課題は人材不足です。人材不足は労働市場全体の課題ですが、中でも小売業は特筆すべき状況にあります。厚生労働省「雇用動向調査」によると、2016年の小売業の欠員率(未充足求人数/常用労働者数)は2.9%と高水準になっており、2012年以降急速に悪化しています。一方で、小売業においては女性従業員の比率が高く、特に女性の活躍が期待できる業界として考えることができます。まだ労働市場に参加していない女性の参加を促進するだけでなく、かつて労働市場で活躍していた女性の再参加を促すことが有効と言えます。

人口の減少や少子高齢化が進んでいる現代において、人材を確保するためには、女性や高齢者等だれもが働きやすい環境を整えることが必要です。テレワークの活用は、育児・介護と仕事との両立が可能となり、人材の確保・定着の効果が期待できます。また、テレワーク活用により通勤等による負担を軽減できたり、仕事の生産性が高まる効果もあり、企業にとっても社員にとっても効果的な働き方として注目されています。

■欠員率の推移



テレワークで働き方の多様化を実現

生産性の向上

社員の集中力や自律性が高まり、生産性や創造性が向上する効果も。

育児・介護等との両立

女性の育児や介護を目的とした在宅勤務が急増。実際に、職場への定着やキャリアアップに貢献しているケースも多数です。

社員の3分の1がテレワークを活用中 働き方改革の大きな柱として、健康経営実現に寄与

都築電気株式会社

- 本社所在地：〒105-8665
東京都港区新橋六丁目19番15号(東京美術倶楽部ビル)
- 代表取締役社長：江森 勲
- 従業員数：1,447名(2018年3月現在)
- 事業内容：ネットワークシステム及び情報システムの設計・開発・
施工・保守、電子デバイス、情報機器の販売並びに受託設計開発
- URL：https://www.tsuzuki.co.jp



女性社員の育児・介護をサポート

当社は、情報ネットワークソリューション事業と電子デバイス事業を軸に展開しています。「健康経営」を中期経営計画として掲げており、社員の「健康増進施策」と「働き方改革」を進めているところです。テレワークは働き方改革の大きな柱になっています。

導入の理由は、まず女性の総合職が増えたことによる育児や介護への懸念です。2つ目が社員の人口構成の変化による労働負荷の軽減。社員の高齢化が進んでおり、定年退職人数の増加による社員一人ひとりの負担を軽減したいという想いがありました。しかし、新しい試みのためスムーズに導入できたわけではありません。最初は「テレワークなどできるわけがない」「うちの部署は忙しくてテレワークする暇がない」「生産性が上がったら、会社はまた仕事を増やすのでは?」という懐疑的な意見も多くありました。そこで、一度「トライアル」という形式を提案し、何とか実施にこぎつけました。営業・技術職、管理職、一般職から特に忙しい社員を6名選び、2か月間の在宅勤務を試行してもらいました。その結果、意外なことに否定的な意見がなかったのです。「社内なら20時までかかると想定していた業務が15時には終わった」とか「電話がかかってこないので集中力が上がり、生産性が向上した」という声があり、手応えを感じました。



在宅勤務中の当社社員

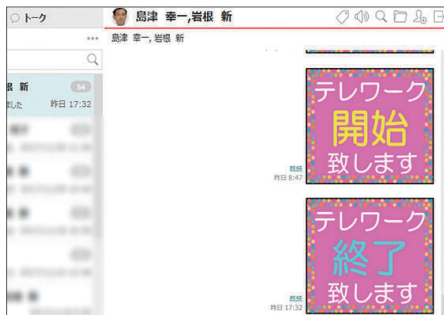
「都築テレワーク月間」で周知が進む

トライアルを経て、2016年4月にテレワーク制度を正式導入しました。毎年5月と11月を「都築テレワーク月間」と銘打ち社内周知を行ったことや、2017年4月にできた社長直轄部署「健康経営統括室」と連携して大々的な社内広報をしたことで、利用者が爆発的に広まっていきました。現在は、在宅勤務のみで約400人が利用しており、どんどん増えている状態です。弊社の社員は約1,400人ですので、約3分の1の社員が利用していることになります。現在、在宅勤務は週2回まで行うことができるルールになっています。ツールは、会社が貸与するパソコンやスマートフォンを使っています。全社員に導入しているIP電話ソフトとビジネスチャットを駆使して業務を行っています。ビジネスチャットは、自社で販売するチャットサービス「TCloud for BizChat」

を用います。「お疲れ様です」等よく使う言葉に代わるチャット内の「スタンプ」も準備しています。

始業時に「これから仕事に入ります」とメールやチャットで連絡。終業時も同様です。「TCloud for BizChat」のスタンプで始業・終業を報告することで、報告

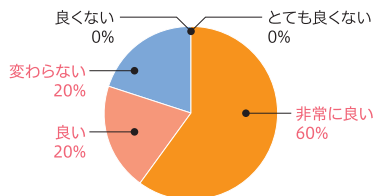
を簡素化・効率化できます。業務中もソフトフォンを使ってWeb会議を行う等、ICTツールを活用し、効率良く働いてもらっています。当社は、北海道から九州まで事業所がありますので、出張時には現地の事業所でテレワークを行います。関東圏のサテライトオフィスも契約しており、部署ごとにIDとパスワードを申請して利用が可能です。



ビジネスチャット「TCloud for BizChat」の画面イメージ

通勤した場合の通勤時間(往復)の平均は2時間15分でした。この時間を削減する効果は大きいと感じています。削減した時間を用いて睡眠をとることもできれば、趣味等リフレッシュに時間を注ぎ込むこともできます。もちろん育児中や介護中の社員にも大いに役立っています。また、通勤の身体的・精神的負荷が軽減されることで、社員の健康増進にも役立っています。結果として「健康増進施策」「働き方改革」双方のメリットがあり、健康経営に大きく寄与しています。

■テレワーク実施者アンケート
生産性にどのような影響があったか?



■テレワーク実施者アンケート
生産性にどのような影響があったか?

【良かった点】

- ・事務所とは違う環境でリフレッシュできる
- ・大量の細かい業務をこなしていく場合、生産性が高まる
- ・通勤電車のストレスや電車遅延から解放される

働く意識が大きく変化

テレワークの大きな効果としては、「時間に対する意識」が変わったことです。家でできる業務、できない業務を棚卸しすることや、今までとは異なる環境で仕事をすることで、今までの働き方で無駄だった部分が少しずつ見えてくるようになりました。また、在宅勤務では通勤時間がゼロになります。テレワーク実施者がオフィスに

A

ADVICE・・・アドバイス



まずトライアルを行い、テレワークの便利さを社員に体験してもらうのが重要です。共感を得てからの本格導入をおすすめします。

さらに、必要に応じて外部の力を借り、テレワークを体感してもらうのが効果的だと思います。当社では外部のテレワーク導入・活用の専門家にレクチャーいただき、否定的だった社員たちの意識が前向きに変化。テレワークの体験を通じて、マインドを変えることに成功しました。



人事部 副部長 大島 久実 様

直行直帰による営業効率化が 若手人材の働きやすさと給与増に

株式会社ケイアイ

- 本社所在地：〒192-0054 東京都八王子市小門町85番2号
- 代表取締役社長：北島 伸高
- 従業員数：22名(2018年3月現在)
- 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/

モバイル勤務



生産性向上



管理職利用

「効率化による給与増」という共通意識

1936年創業の当社は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い、車椅子業界では最も長い歴史があります。車椅子をお求めになるお客様には、お年寄りや障害を抱える方が多く、店舗やウェブ上で購入というよりは、こちらから営業が出向いて購入いただくことがほとんどです。一人が訪問できる件数は限られているため、営業職の効率化は大きな命題となっていました。また、年齢層の二極化が進んでおり、若手が経験を積んでも、30代をすぎた頃に会社を離れてしまう人が多いことも悩みの種でした。知識や経験がある人ほど活躍できる現場ですから、経営側の努力で、それをなんとか変えたかったことがテレワーク導入のきっかけです。「給与をアップさせる」という単純明快な目標を社員全員で共有し、新しい働き方に取り組んでいます。

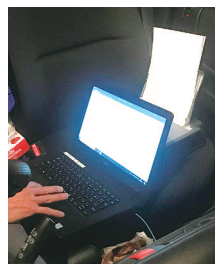
スピード化とクレーム防止にも効果

外回りの営業15名にはスマートフォンとパソコンを貸与し、週1回の出社をルールとして、直行直帰が主となっています。申し送り事項はチャットツールで共有し、クラウド型勤怠管理システム

により、スマートフォン操作で始業時と終業時にGPSによる位置情報と時間が記録されます。1日の各自の予定はオンライン上の共有カレンダーで把握し合っています。社外にいても資料がすぐに取り出せるよう、書類の電子化も行いました。電子化により書類保管用の棚の数が減り、フリースペースにしました。また、過去の注文データや図面等をお客様の前ですぐに提示できることで、商談のスピード化だけでなくミスやクレームの防止にも繋がりました。同じタイミングで1時間単位で取得できる有給休暇制度も導入。共働きの社員が多いので、子供の通院等で多くの社員が利用しています。導入前から比較して売り上げが倍増したことに加えて、ゆとりができた分、倉庫の掃除をする等、数値化されない効果も社内に表れています。



移動中の隙間時間で報告書を作成する社員



応対結果を直ぐにモバイルプリンターで出力

A DVICE・・・アドバイス



社員全員とテレワーク導入の目的を共有することで、前向きに取り組むことができます。若手が定年になるまで安心して働ける環境作りを考えたら、テレワーク導入は不可避ではないでしょうか。

代表取締役社長 北島 伸高 様



育児中の在宅勤務者から喜びの声 管理職の利用を促し、さらなる拡大を目指す

株式会社JALUX

- 本社所在地：〒108-8209 東京都港区港南一丁目2番70号 品川シーズンテラス
- 代表執行役社長：込山 雅弘
- 従業員数：392名(2018年3月現在)
- 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/



上長の承認で誰でも活用できる形に

生産性の向上と社員のワーク・ライフ・バランス向上を目的に、当社では2017年からテレワークを導入しました。当社は航空、フーズ、リテール等、事業が多岐に渡り、各部署が独立してモバイル勤務や音声会議を取り入れていたため、全社的な統率が取りにくい状況でした。5か月間のトライアルを行い、育児中・介護中の社員を対象とした在宅勤務と、外出の多い社員を対象にしたモバイル勤務・サテライトオフィス勤務を実施。2018年5月からは第二フェーズとして対象者の制限をなくし、上長から承認されれば誰でも活用可能にすることで利用者が61名となっています。航空機内販売用パンフレットの作成や商品選定を担うリテール部門は、社内でも女性の比率が高い部署で、現在9名が利用。出産等ライフステージの変化にも柔軟に対応できる働き方として、女性とテレワークの親和性の高さを窺い知ることができました。

また、在宅勤務においてはFAX等、紙の注文書の取扱いが課題として浮き彫りになり、現在ペーパーレス化を検討中です。これによりさらなるテレワークの活用や社内のフリーアドレス化の後押しとなり、コストカットや場所の有効活用等の効果が期待できます。

働く選択肢が増えたという声も

在宅勤務は、週1回を上限に貸与のノートパソコンと携帯電話を前日に持ち帰り、自宅の通信環境を使って業務を行います。始業時に所属部署の上長に日報付きのメールを送り、終業時に1日の成果を報告するのが基本的なルール。原則定時までとしていますが、上長の承認により残業も可能です。ただし、深夜及び土日の在宅勤務はできません。労務管理に関しては、労務可視化ツールをチェック機能として活用し、より効率的な活用を模索中です。

成果としては、働く選択肢が増えて良かったという声があがっています。育児中の社員からは、週1回でも子供の送り迎えができるのはうれしいとの声も聞かれます。

一方、課題としては、誰が在宅勤務中なのか社内で把握し切れていないという現状があります。共有のカレンダー等で社員に周知していますが、実際に席にいないと、周囲が不在と思いついてしまうことはまだあります。「在宅勤務中」等のサインをデスクに掲げておく等、対策を模索中です。テレワーク利用者をさらに増やして社内に着定させるためには、利用率の低い管理職の活用促進が必要です。管理職がテレワークを体験することで、周囲への波及効果を期待したいと思います。

A DVICE・・・アドバイス



最初の一歩を踏み出す際は、トップダウンの方が効果的だと思います。そのためには、セミナーや他社の取組等を紹介し、テレワークの魅力を管理職や経営層に把握してもらうことが大切です。

管理本部 総務人事部 人事課 上席主任 金田 仁男 様



1日単位や時間単位の在宅勤務等 フレキシブルなテレワークを導入

株式会社パルコ

- 本部所在地：〒150-0045 東京都渋谷区神泉町8番16号 渋谷ファーストプレイス
- 代表執行役社長：牧山 浩三
- 従業員数：632名(2018年2月末現在)
- 事業内容：ショッピングセンター事業、エンタテインメント事業
- URL：<http://www.parco.co.jp/>



トライアル時の意見をルールに反映

当社は「人とソフト」が資産であるという考えを根幹に、早くからダイバーシティ推進委員会を立ち上げ、柔軟な働き方に取り組んできました。632名の社員のうち40%以上が女性で、育児や介護等による時間の制約も身近な課題でした。そうした時間や場所等の制約から解放された働き方を研究しようという意図で、2015年9月から半年ほどトライアルを行い、2017年3月から本格的なテレワークをスタートさせました。育児、介護、自身の治療による通院を理由に在宅勤務を週2日利用できます。申請を出して上司から承認された社員が対象です。現在は32名、ほとんど女性で本部スタッフが8割以上を占めています。

ルールづくりには、トライアルで検証したポイントを反映させました。例えば在宅勤務の頻度。基本は週2日までなのですが、上司の承認を得られれば月8日までまとめて在宅勤務を行うこともできます。時間単位で使うことも認めています。例えば、1日2時間の在宅勤務を1週間続けることも可能。トライアル時に在宅勤務者から出た意見を採用する形で、かなりフレキシブルなルールになりました。

短時間勤務者にもチャンスを出し

テレワーク実施のためにガイドラインを作成しました。トライアル時に作成したものを本格導入前に改編して、詳細にルール設定しています。始業と終業の際は上司に連絡する、1日の業務内容や成果物を提出する等、コミュニケーションと業務の成果について重視しています。

在宅勤務の成果は、短時間勤務者でも帰宅後に数時間在宅勤務することで働く時間の減少を補えることや、上司も「あの人にこの仕事を頼むと大変かな」という懸念が「在宅勤務も含めてやってみようか」というポジティブな思考に変わったこと。スキルはあるのに勤務時間の制約がある社員に大きなチャンスを提供できるようになり、実施者の満足度も高いです。また、職場でのコミュニケーションは重要なポイントです。制度を使えない社員のネガティブな反応をなるべく生じさせないためには、在宅勤務者の側からスケジュールや業務の共有をするとともに、積極的なコミュニケーションを図ることが大切です。



テレワークの運用説明会を実施

A

ADVICE・・・アドバイス

人数や期間を少なめに限定し、トライアルから始めることをお勧めします。実施前は不安の声もありますが、経験者の意見をルールに反映することで、自社に合ったテレワークが実現します。

人事部/ダイバーシティ推進委員会 事務局
松井 良子様



雇用維持のために大胆な制度を導入 所属が変わることなく、自宅で働く社員も

株式会社フォーバル

- 本社所在地：〒150-0001 東京都渋谷区神宮前五丁目52番2号 青山オーバルビル14階
- 代表取締役社長：中島 將典
- 従業員数：610名(2018年3月現在)
- 事業内容：情報通信コンサルティング(IP統合システム、情報セキュリティ、Web構築等)、経営コンサルティング(総合コンサルティング、海外進出、人材・教育、環境、事業承継等)
- URL：https://www.forval.co.jp/



最大週5日の在宅勤務を導入

当社は中小・中堅企業に向けた経営コンサルティングや情報通信コンサルティング等の事業を展開する企業。2017年度に3か月間トライアルを実施後、テレワークを導入しています。当社は、社員610名のうち377名が外勤(2018年3月現在)で、移動時間や空き時間に業務を行うモバイル勤務はすでに定着していました。在宅勤務に関しては、育児・介護による時間の制約がある社員や通勤が負担となる障害者等、働きたいのに退職せざるを得ない社員が継続して働けるようにするために、必要な制度だと考えていました。そこで、最大週5日まで在宅勤務ができる大胆なルールを採用しました。

最も効果的だったことは、社員が辞めずに仕事を続けてくれること。結婚により事業所のない地域に転居した社員が、週5日の在宅勤務で、出社しなくてもできる業務を集中的に担ってくれています。「出社しなければならない業務は何か」と考えると、意外と少ないことに気づきます。固定観念にとらわれずに業務の棚卸しをすることが重要です。働き方を変えたことで社員が仕事を続けてくれることは、会社にとって大きな財産です。産休明け社員の復職率も高く、現状ほぼ100%です。

社有車を廃止し移動時間を有効に

当社で行っている働き方改革の効果で労働時間が減少する中、どのように生産性を上げていくかを考えると、移動時間の効率化を考える必要がありました。当社は公共交通機関の便が良くない取引先には社有車で訪問していました。商談終了後は、営業管理システムにお客様情報を入力することになっていましたが、すぐに移動しなければならぬため、後回しになることがありました。そこで、移動時間を有効活用するために社有車をほぼ廃止にし、電車やタクシーに切り替えました。移動時間に入力等の業務を進められるほか、交通事故防止の効果もあります。

また、グループ会社も合わせて全国にある事業所のサテライトオフィス化を行っています。外勤が多い部門では昼には空席が多くなるため、サテライトオフィスとして場所を有効活用できます。ネットワークセキュリティを強化している社内環境なので、安心して使えます。

現在のテーマは、テレワークの効果を数値化すること。2018年7月に開催された「テレワーク・デイズ[※]」には社員約450名が参加しました。この時のパフォーマンスを数値で「見える化」し、問題点の洗い出しと改善、社内の啓発等につなげたいと思っています。

A DVICE・・・アドバイス



まずは、例えば女性を優先する等、特定の社員にフォーカスすると良いでしょう。「社員が安心して力を発揮できる『場』作りのために何をすべきか」という視点が大切だと思います。

執行役員 人事部長
川口 浩二 様



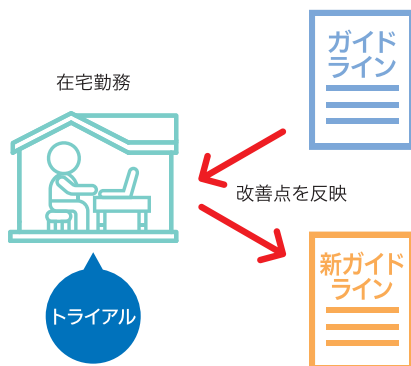
※「テレワーク・デイズ」とは東京2020大会を契機とし、国と東京都及び関係団体が連携して展開する働き方改革の国民運動。

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。

株式会社パルコの場合

トライアルの課題を反映して、 きめ細かなルールを設定

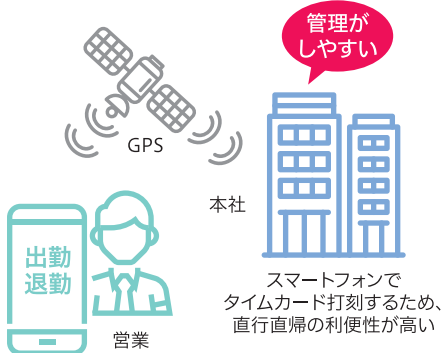
トライアル時に作成したガイドラインを見直して、きめ細かくルール設定をしています。始業の際に連絡することや、1日で行った業務と成果物を上司に提出すること等の基本的なこと。さらに、自分から情報共有すること、スケジュールは予定表に記入して管理すること等、トライアルで浮かび上がった課題を反映する形で少しずつ追加しています。ガイドラインは、初めて在宅勤務を実施する社員とその上長との面談時に必ず見せてルールを説明し、理解を促しています。テレワークを定着させるためには、ルールを作り臨機応変に見直していくことが大切です。



株式会社ケイアイの場合

外出先からスマートフォンで打刻 クラウド上で勤怠管理

営業職が直行直帰をするケースが多いため、クラウド勤怠管理システムを導入し、スマートフォンでタイムカードを打刻できるようにしています。簡単な操作でGPSにより時間と場所が記録され、社員の手間もかかりません。日中の行動をどこまで管理するか悩みましたが、働きやすさ向上を最優先に考え、打刻は始業時と終業時のみとしました。あまりシビアに管理されるのは心地よくないですし、管理する側も余計な業務が増えてしまいます。細かいルールにとらわれず、働きやすさと管理のバランスがとれた環境を作りたいと考えています。



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」が前提だとい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)



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。