



東京都産業労働局

スムーズビズ
Smooth Biz

人材の
確保



ライフ・ワーク・
バランス



BCPへの
対応



快適通勤
(時差Biz)



業務効率の
向上



コストの
削減



東京発!

都内企業に学ぶ テレワーク実践事例集

2018年度

テレワークの活用促進に向けたモデル実証事業

Vol.2



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、時間や場所を有効に活用できる働き方として「テレワーク」に注目が集まっています。都内の企業でも「優秀な人材の確保」「生産性の向上」「BCP対策」等の面からテレワークを導入する企業が増えています。

一方、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会では、国内外から多くの人々が集まり、首都圏の公共交通機関における混雑が予想されています。

テレワークは、大会期間中の交通混雑緩和にも効果のある働き方であるため、都は、交通需要マネジメント(TDM)や時差Bizなどの取組と合わせて「スムーズBiz」として一体的に推進しています。

テレワークの導入に当たっては、業種や職種によって活用方法や課題も異なることから、そ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。2018年度は、全6業種・21社がモデル企業として本事業に参加しています。

本事例集は、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。本事例集が、テレワーク導入を検討されている企業等において、社内での取組方法や課題解決のヒントとしてご活用いただき、テレワーク推進の一助になれば幸いです。

東京都 産業労働局 雇用就業部

INDEX

経営課題と導入効果

P3~P4

- 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

P5~P6

- 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

P7~P14

- テレワーク活用のモデル実証事業
- モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果

モデル実証事業の事例紹介

P15~P56

企業名	業種	従業員数	テレワーク実施形態			掲載ページ
			在宅勤務	モバイル勤務	サテライトオフィス勤務	
(株)ウテナ	製造業	101~300人	●		●	15
東洋製罐グループホールディングス(株)		301~500人	●		●	17
日都産業(株)		51~100人	●		●	19
アイエイ・コーポレーション(株)	情報通信業	51~100人	●	●	●	21
(株)アライズ		101~300人	●			23
インターリンク(株)		101~300人	●			25
(株)ヒューマンウェア		30人以下	●	●		27
(株)ヒロケイ		101~300人	●		●	29
富士インフォックス・ネット(株)		101~300人		●	●	31
(株)アシスト	卸売業、小売業	501~999人	●		●	33
(株)ウチダシステムズ		101~300人	●	●	●	35
(株)かがやくコスメ		51~100人	●	●		37
(株)イマクリエ	学術研究、専門・技術サービス業	101~300人	●	●	●	39
オーヴ・アラップ・アンド・パートナーズ・ジャパン・リミテッド		51~100人	●	●	●	41
(株)電通東日本		501~999人	●		●	43
(株)ヘルスケアシステムズ		30人以下	●	●		45
(株)モノサス		51~100人	●	●	●	47
エルズサポート(株)		生活関連サービス業、娯楽業	101~300人	●		●
(株)JTベネフィット	サービス業(他に分類されないもの)	101~300人		●		51
キャンサー・ソリューションズ(株)		30人以下	●	●		53
(株)日本パープル		51~100人	●	●	●	55

参考情報

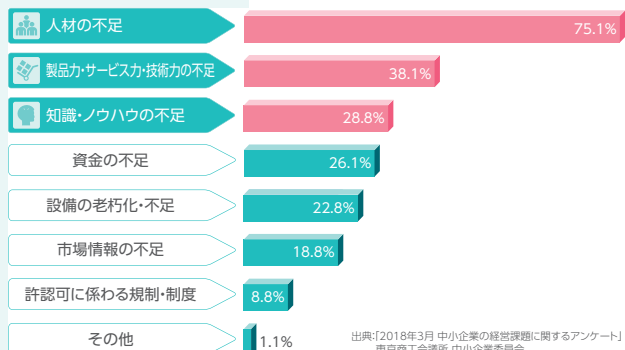
P57~P58

- 注釈に関する用語解説
- サテライトオフィスとは
- 東京テレワーク推進センターのご案内

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」からも分かるように、主に「人材の不足」や「製品力・サービス力・技術力の不足」、「知識・ノウハウの不足」が挙げられています。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の不足が影響しています。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おける社員の安否確認や、事業継続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。

[売上拡大に取り組む上での課題]



人材不足対策

製品力・サービス力・技術力の不足、知識・ノウハウの不足も根本は人材の不足が影響しています。人材の流出の防止、優秀な人材の確保が重要です。

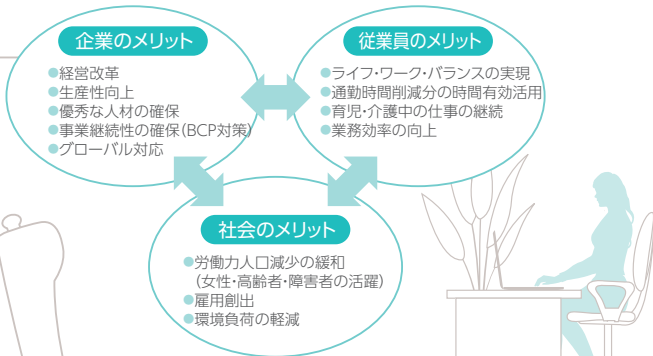


事業継続性の確保 (BCP対策)

自然災害、交通麻痺など緊急事態に遭遇した時の社員の安否確保と、事業継続のために対策が必要です。

テレワークを実践し、実際にどのような効果があっ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。



社会のメリットとしてのTOPICS

東京2020大会の交通混雑緩和と大会後のレガシーとしてのテレワークの普及

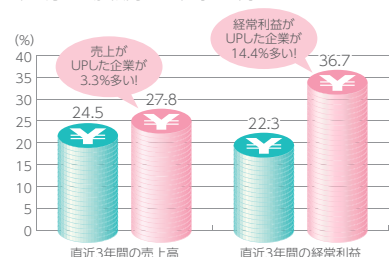
- 東京2020大会では、国内外から多くの人々が集まり、首都圏の公共交通機関における混雑が予想されています。
- テレワークは、大会期間中の交通混雑緩和に効果的な働き方であるとともに、東京の成長の鍵となる生産性の向上や多様な人材の活躍等の効果が期待できます。
- 都は、テレワークを、交通混雑緩和に向けた交通需要マネジメント (TDM) や時差Bizなどの取組と合わせて「スムーズBiz」として一体的に推進し、大会のレガシーとして定着させることを目標としています。

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

売上高、経常利益が増加傾向にある企業比率 (従業員300人以下) をテレワーク導入企業と未導入企業と比較してみると、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。

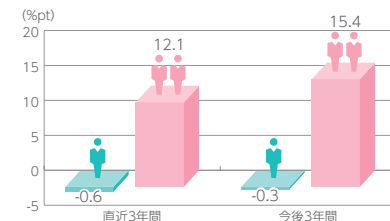


出典：ICT活用と社会的課題解決に関する調査研究 (2017年) 総務省

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。



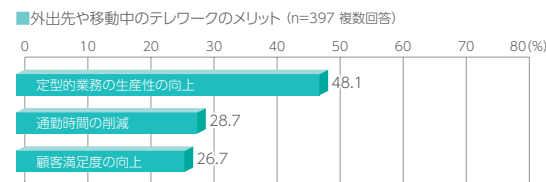
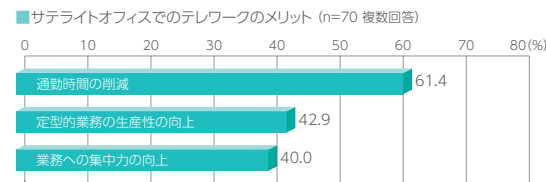
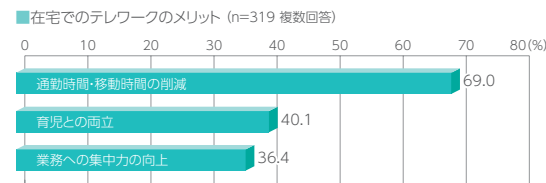
出典：ICT活用と社会的課題解決に関する調査研究 (2017年) 総務省

テレワークを導入済みの企業と未導入の企業についてそれぞれ、従業員が増加傾向と答えた企業の数から減少傾向と答えた企業の数を引き算して求めたDI (Diffusionindex) を計算。

従業員にとっての効果

生産性の向上、業務への集中力アップ

従業員にとって、テレワーク導入の効果は、在宅・サテライトオフィス勤務では通勤時間の削減、業務への集中力の向上。モバイル勤務では、生産性の向上と通勤時間の削減との回答が多い。




出典：「多様な働き方に関する実態調査 (テレワーク) (平成31年3月) 東京都産業労働局 ※従業員用アンケートにおける各項目の上位3位までを抜粋

テレワークの概要

テレワークは、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時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を可能にします。




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。通常、週に平日や一日が多い。通勤負担が軽減され、時間を有効活用できる。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。わざわざオフィスに戻って仕事をする必要がなくなるので、移動時間を有効に活用することができる。



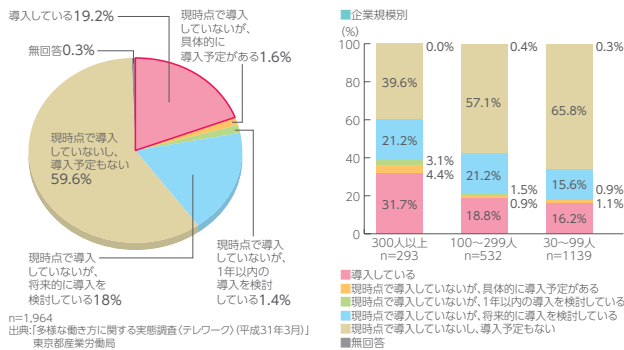
サテライトオフィス勤務

所属する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通勤時間も削減できる。

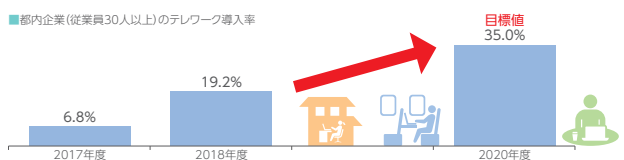
テレワークの導入状況と2020年の導入目標

2018年時点の東京都内企業(従業員30人以上)のテレワークの導入率は19.2%です。東京都は2020年に向けて35%の企業への導入を目標にしています。

東京都内企業(従業員30人以上)のテレワークの導入状況



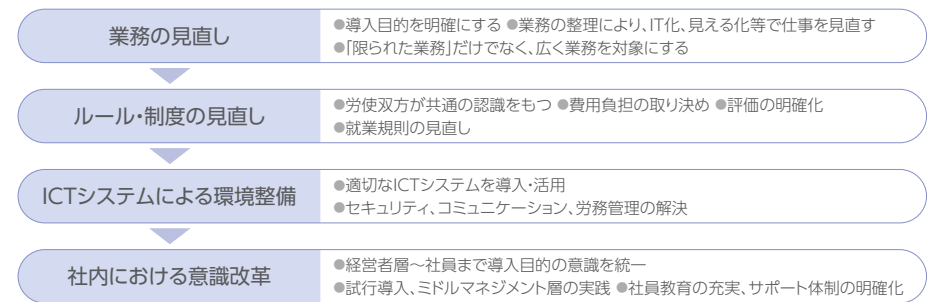
2020年のテレワーク導入目標



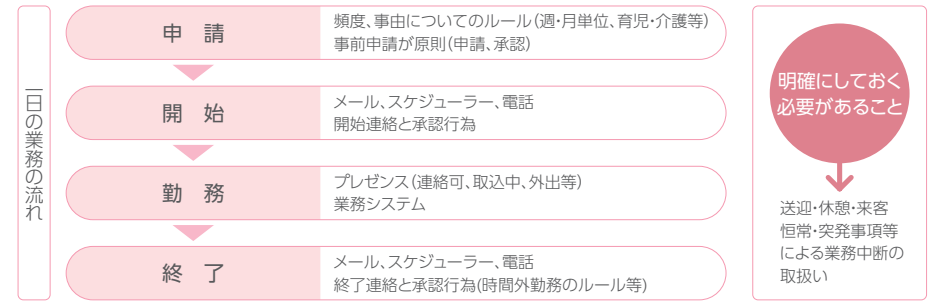
テレワーク導入のポイント

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を見極めてから全社に導入をするのが、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、テレワーク時の対策を決める必要があります。

ルールによるセキュリティ対策

- セキュリティガイドライン／紙媒体、PC、回線等の既存ルールの遵守
- 個人情報保護法の遵守

技術的なセキュリティ対策

- アクセスの管理・制限
- 暗号化による管理
- 運用、回線のルール

物理的なセキュリティ対策

- 施錠管理
- のぞき見防止
- 電話対応

まずは、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

モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 1

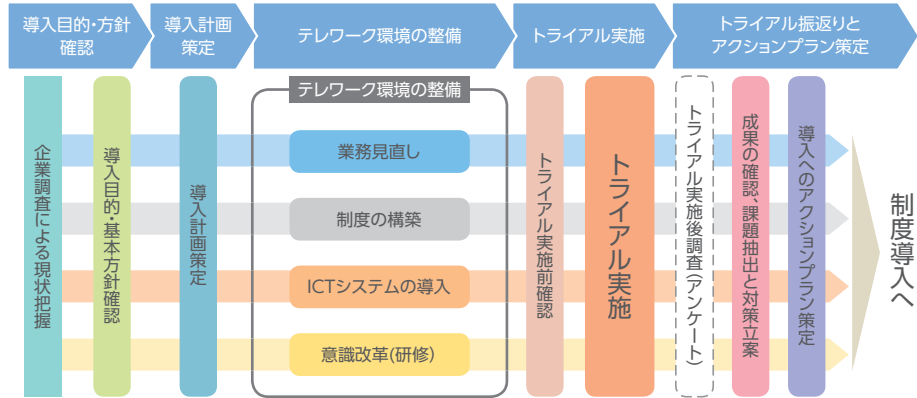
概要

2018年10月から12月末までの期間、中堅・中小企業*21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うモデル実証事業を行った。

*本事業における中堅・中小企業の定義は、常時雇用する労働者数が999人以下の企業

モデル実証事業の進め方

経営層が導入目的を明らかにした上で、「業務見直し」「制度の構築」「ICTシステムの導入」「意識改革」の4つの柱を中心にテレワーク環境の整備を行い、トライアルでの検証を経た後、導入へのアクションプランを策定。



参加企業一覧

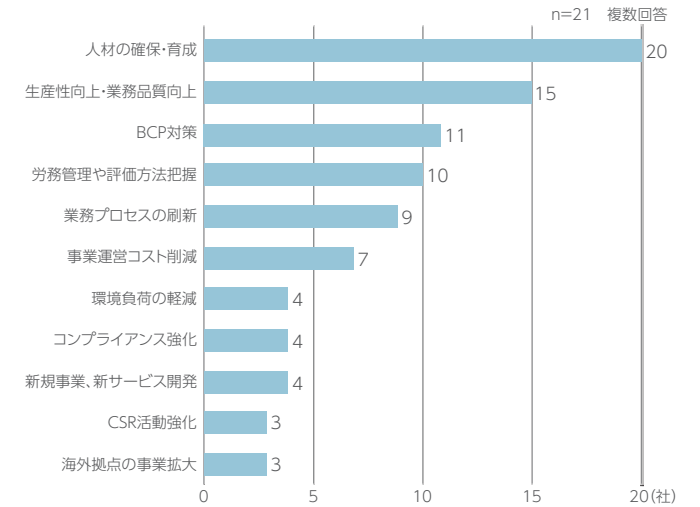
製造業	(株)ウテナ	学術研究、 専門・技術 サービス業	(株)イマクリエ
	東洋製罐グループホールディングス(株)		オーヴ・アラップ・アンド・パートナーズ・ジャパン・リミテッド
	日都産業(株)		(株)電通東日本
情報 通信業	アイエイ・コーポレーション(株)	生活関連 サービス業、 娯楽業	(株)ヘルスケアシステムズ
	(株)アライズ		(株)モノサス
	インターリンク(株)		エルズサポート(株)
	(株)ヒューマンウェア		(株)JTBベネフィット
	(株)ヒロケイ		キャンサー・ソリューションズ(株)
卸売業・ 小売業	富士インフォックス・ネット(株)	サービス業 (他に分類 されないもの)	(株)日本パープル
	(株)アシスト		
	(株)ウチダシステムズ		
	(株)かがやくコスメ		

*業種区分の中で五十音順

アンケートは企業と参加者に対して行った。参加者は「実施者」と「管理者」に分け、それぞれの立場から回答を得た。
 「実施者」:テレワークを実施した社員+自身もテレワークを実施した管理者(計279人)
 「管理者」:テレワークを実施した社員を部下に持つ者(自身もテレワークを実施した管理者を含む)(計110人)

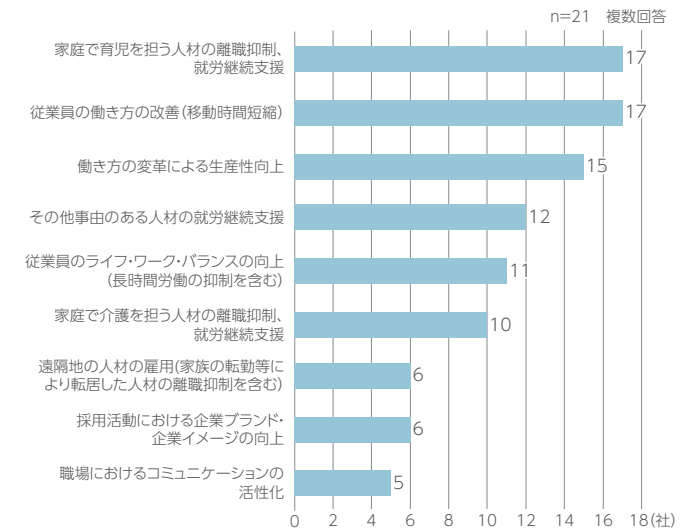
企業の参加目的(事業運営面)

事業運営面に関する実証の目的は、「人材の確保・育成」が最も多く、「生産性向上・業務品質向上」と「BCP対策」を挙げる企業が半数を超えた。災害発生時や、「東京2020大会」開催期間中の業務継続の対策として、テレワークの必要性を感じていると考えられる。



企業の参加目的(雇用面)

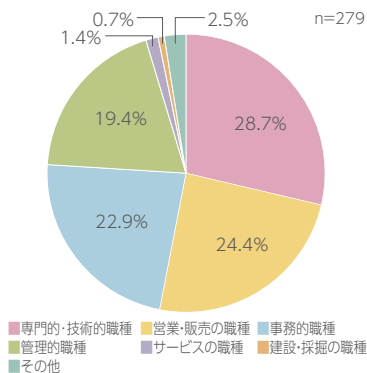
雇用面に関する実証の目的は、「家庭で育児を担う人材の離職抑制、就労継続支援」「従業員の働き方の改善(移動時間短縮)」「働き方の変革による生産性向上」を挙げる企業が多かった。



モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 2

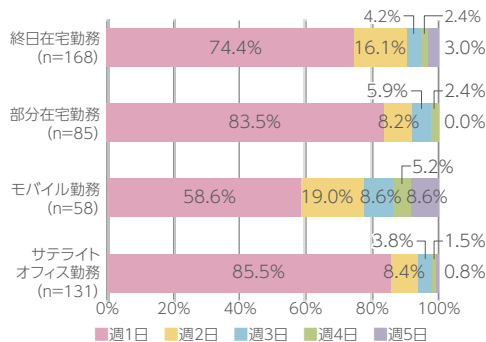
職種 (実施者)

実施者の職種は「専門的・技術的職種」がやや多いが、「営業・販売の職種」「事務的職種」「管理的職種」がほぼ同率で、4つの職種で大半を占めた。



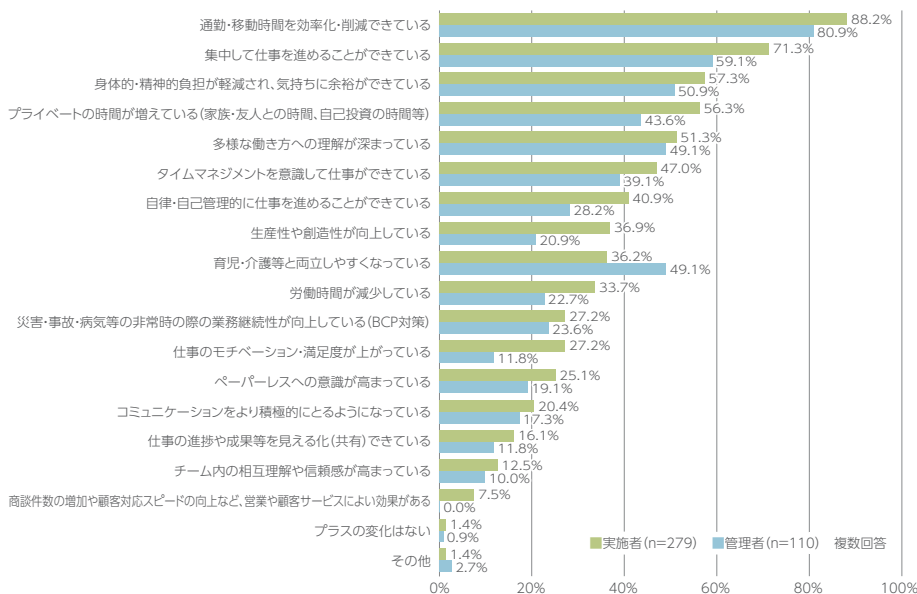
テレワークの実施頻度 (実施者)

テレワークの形態別実施者数は、「終日在宅勤務」と「サテライトオフィス勤務」が多かった。実施頻度は、「モバイル勤務」を実施している頻度が他と比較して高い傾向にあるが、平均的には、週に1~2日という頻度で実施されていた。



テレワークの効果とメリット (実施者・管理者)

実施者・管理者ともに、モデル実証後のプラスの変化として感じたメリットの上位3位は同じ項目となった。その中でも、両者ともに「通勤・移動時間を効率化・削減できている」という回答が抜き出て多かった。実証の目的 (雇用面) として多かった「従業員の働き方の改善 (移動時間短縮)」「働き方の変革による生産性向上」に対する効果は高かったといえる。

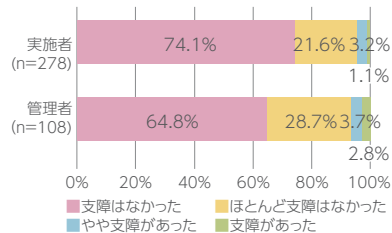


テレワーク中の労務管理 (実施者・管理者)

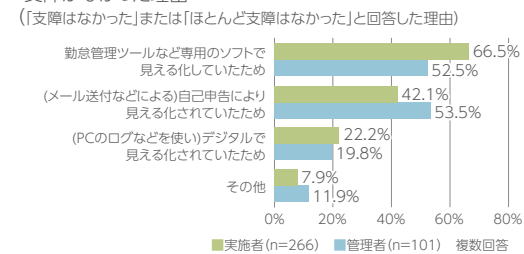
実施者・管理者ともに、テレワーク中の勤怠、在席、業務進捗といった労務管理について概ね問題ないことが分かった。支障がなかった理由としては、実施者・管理者ともに「専用のソフトで見える化していたため」という回答が多かったが、メールやチャット等によりコミュニケーションを積極的に行うことによる効果も伺える。また、いずれの管理方法も報告のルールを明確にし、遵守することが重要といえる。

勤怠管理

・テレワーク実施に伴う影響

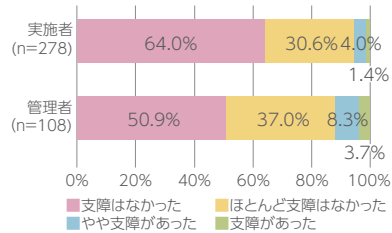


・支障がなかった理由

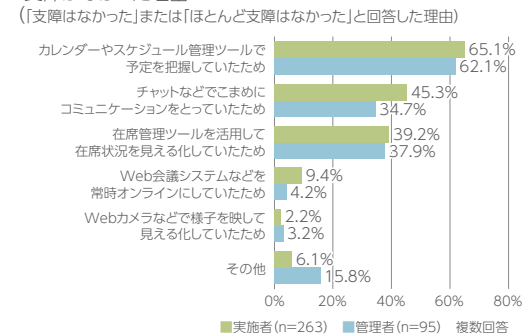


在席確認

・テレワーク実施に伴う影響

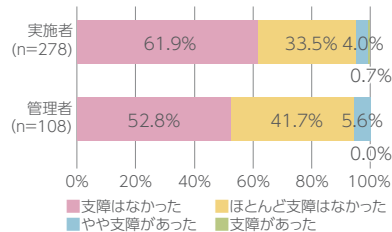


・支障がなかった理由

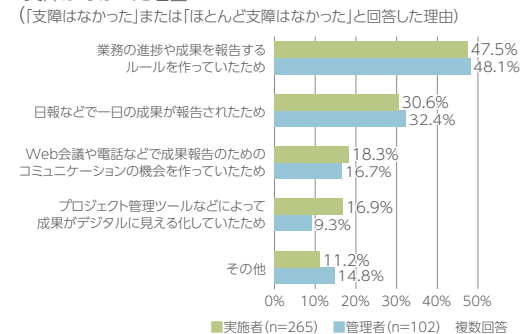


業務の進捗管理

・テレワーク実施に伴う影響



・支障がなかった理由



モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 3

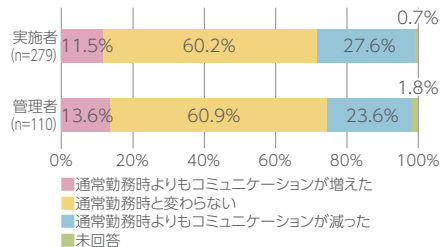
テレワーク中のコミュニケーション(実施者・管理者)

テレワーク時のコミュニケーションで、業務に悪影響が有と感じた人はほとんどいなかった。

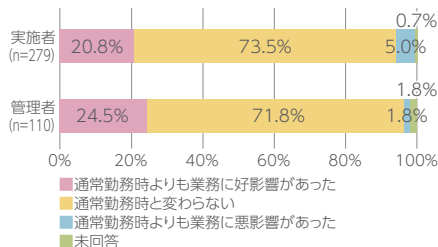
また、テレワーク実施によるコミュニケーションの変化について、「通常勤務時よりもコミュニケーションが増えた」及び「通常勤務時と変わらない」という回答の合計が7割以上となった。「場所が離れているからこそ積極的なコミュニケーションが必要となり、結果的には通常業務時よりもコミュニケーションが増えた」という前向きなコメントも見られた。

利用したコミュニケーションツールとして最多は「電子メール」であったが、チャットの利用率の高さが目をひく。近年ではプライベートでもチャットを使う人が多いため、仕事でのチャットの利用に抵抗のない人も増えていていると考えられる。

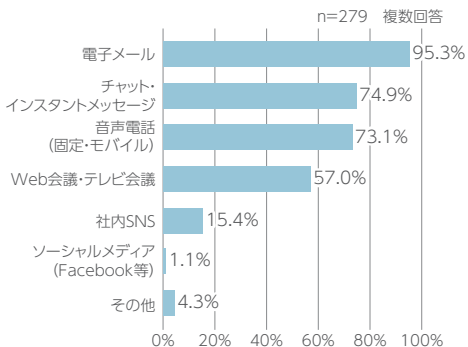
職場のコミュニケーションの変化



業務への影響

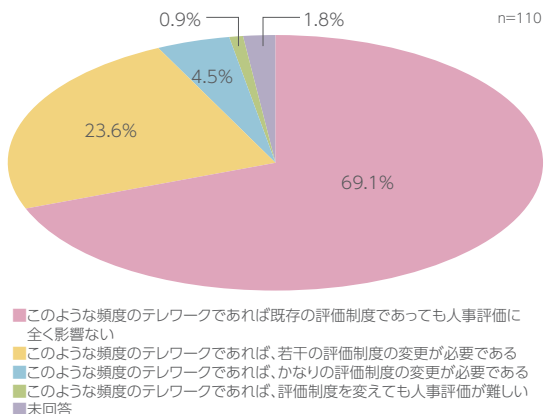


利用したコミュニケーションツール(実施者)



テレワーク中の人事評価(管理者)

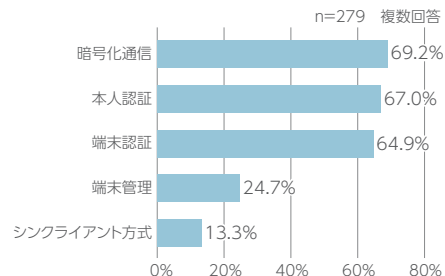
約7割の管理者が「既存の評価制度でも人事評価に全く影響しない」と回答した。実証では週1~2日程度のテレワークを実施した人が多かったが、導入初期は週1日程度から始めることで、既存の人事評価制度のままでも導入することが可能と考えられる。



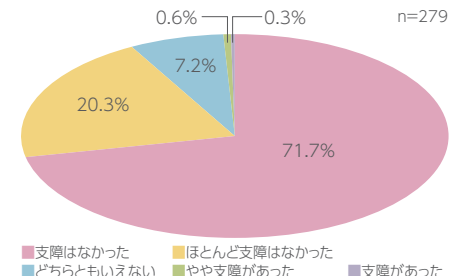
セキュリティ(実施者)

テレワーク時に利用したセキュリティ対策は、「暗号化通信」「本人認証」「端末認証」の3つを複合的に活用した事例が多かった。業務への支障はなかったという回答が「支障はなかった」「ほとんど支障はなかった」で9割以上となり、ツールを使うことで、セキュリティ上の不安を感じることなく、安心してテレワークで仕事ができたと見える。

利用したセキュリティツール



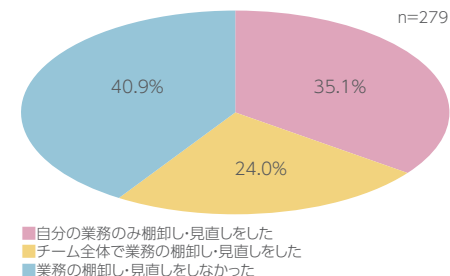
テレワーク実施に伴う影響



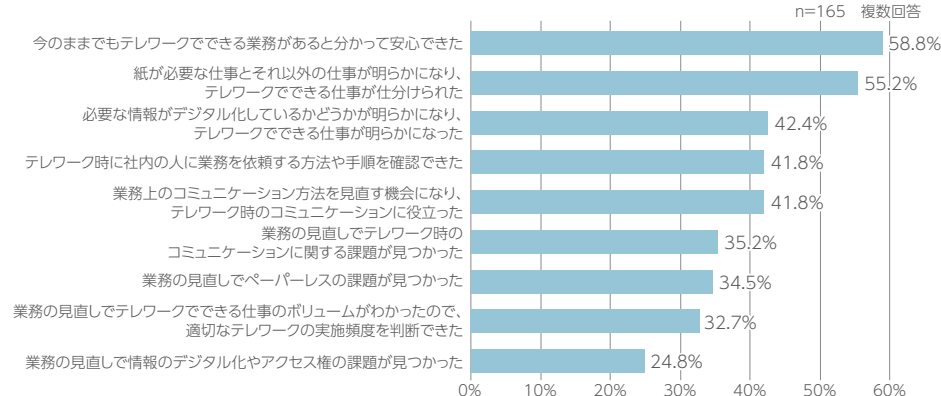
テレワーク実施に伴う業務の棚卸し・見直し(実施者)

テレワーク実施者のうち、約6割が自分またはチーム全体で業務の棚卸しや見直しを行っていた。また、棚卸しを行った人のうち約6割から「今のままでもテレワークでできる業務があると分かって安心できた」という回答を得たが、「紙が必要な仕事とそれ以外の仕事に分けられ、テレワークでできる仕事が増えられた」という回答者も多かった。テレワークで仕事を行うためには、文書の電子化によるペーパーレス化が必要であることが示唆される。

テレワーク実施に伴う業務の棚卸し・見直し状況



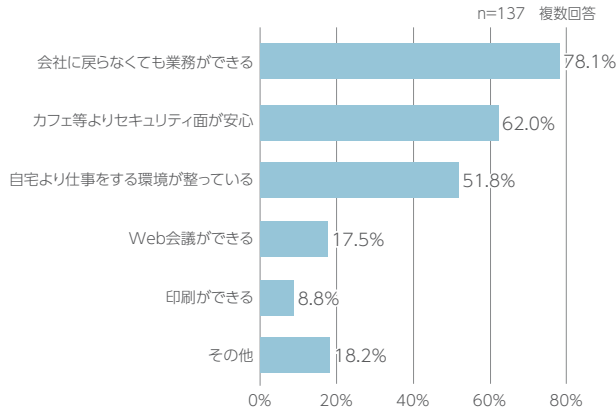
業務の棚卸し・見直しによるテレワーク実施時のメリット



モデル実証事業参加企業へのアンケート調査結果 4

サテライトオフィス利用のメリット(実施者)

実証では、実施者の約半数(49%)がサテライトオフィスを利用した。サテライトオフィスのメリットとして「会社に戻らなくても業務ができる」という移動時間の削減を挙げた人が最も多いが、利便性だけではなく、セキュリティの高さや設備の充実面などにもメリットを感じていることが分かる。自宅では設備的にもテレワークしづらいという声も多く、サテライトオフィスの活用がテレワーク普及のキーポイントになることが考えられる。

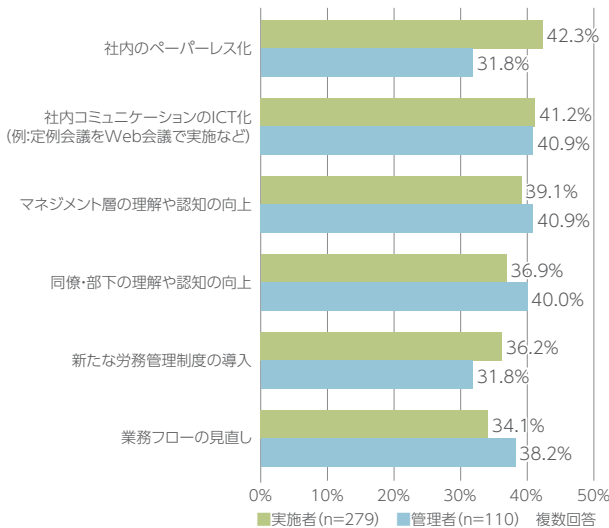


サテライトオフィス利用者の声

- ・サテライトオフィスでの作業はかなり集中できる。非常に効果が高いと感じた。
- ・サテライトオフィス勤務で通勤時間が短縮され、子供の送迎ができたのでとてもありがたかった。
- ・よく訪問するお客様先近くにあるサテライトオフィスが使えたことで、時間を有効活用できた。
- ・日中の社内ではやりにくい創造業務やマネジメント業務をサテライトオフィスで集中して実施することができた。

テレワーク拡大における今後の課題(実施者・管理者)

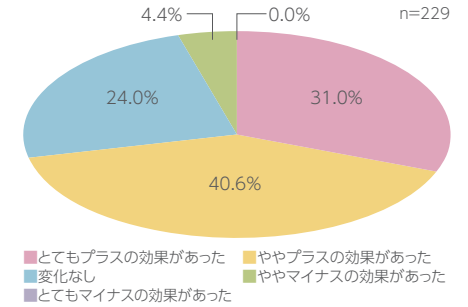
今後の課題について、実施者と管理者で順位は異なるものの、上位6項目は同じ項目が並んだ。実務的な課題としては「社内コミュニケーションのICT化」と「社内のペーパーレス化」は両者ともに多い。特に実施者では、「社内のペーパーレス化」が課題として最も多く挙げられており、テレワークで可能な業務を増やしていくために必要な取組と考えられる。また、管理者では、マネジメント層を含めた社内の理解や認知の向上が課題の上位に挙げられており、社内風土を変えていくことを課題としている。



※今後の課題に関するアンケートにおける上位6位までを抜粋

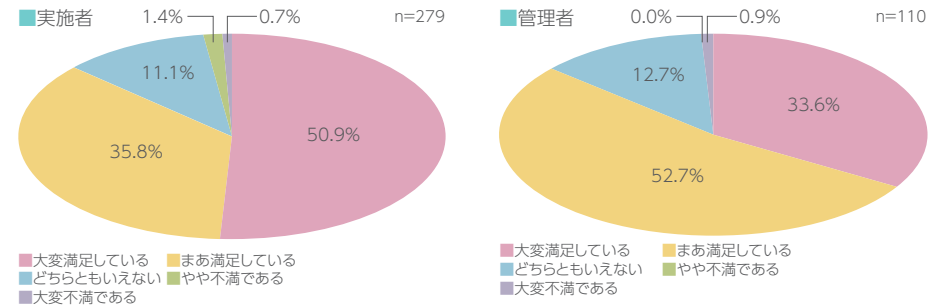
管理職・経営層参加の効果(実施者)

実証では、管理者もしくは経営層の一部もテレワークを実施した。これについて、実施者からは、「とてもプラスの効果があった」「ややプラスの効果があった」を合わせて7割以上が効果を感じていることが分かった。これから、テレワークを推進するに当たっては、経営層や管理者が自身も体験してみることが、テレワークを推進するために重要であるといえる。



モデル実証の満足度(実施者・管理者)

モデル実証事業への総合的な満足度は「大変満足している」「まあ満足している」の合計で管理者・実施者ともに8割以上となった。特に実施者では「大変満足している」の回答が半数を超え、実際にやってみることで、満足度は高まることが分かった。



モデル実証事業参加者の声

<実施者>

- ・通勤時間を業務に充てることができたため、時短勤務による精神的負担が軽減された。
- ・場所を選ばない働き方というのは、気持ちのリフレッシュや集中力の向上にもつながる。
- ・実際にテレワークをやってみると、ほとんどの業務が自宅でも行えることが分かった。
- ・電車遅延や天候等の影響を受けることなく、業務をどこでもできることは大きなメリットだと思う。
- ・テレワーク導入によって仕事のモチベーションが向上し、会社への帰属意識も高まると思う。

<管理者>

- ・テレワークの導入で社員が働きやすい環境を整備することにより、優秀な人材の確保ができると思う。
- ・問題が多いかと思ったが、始めてみると大きな障害があるわけではないことが分かった。
- ・近くに部下がないという事が逆に効果的なコミュニケーションの取り方を考えるきっかけとなり、テレワークに前向きなイメージを持てた。
- ・実際にやってみたことで社内での理解は深まったと思うので、これを契機により柔軟な勤務体系の整備を進めたい。

株式会社ウテナ



株式会社ウテナの商品・サービスイメージ



(左より) SCM部 部長 金井 祐一郎 様
総務部 部長 大石 麻衣子 様
SCM部 購買課 課長 福山 はづき 様
総務部 人事課 齋藤 卓也 様

会社概要

- 本社所在地:〒157-8567 東京都世田谷区南烏山1-10-22
- 従業員数:140名
- 事業内容:化粧品・医薬部外品製造販売・不動産賃貸業
- URL:<https://www.utena.co.jp/>

その他にも、在宅勤務中は外線電話の取次対応等がなく、集中して業務に取り組むことができるため、作業効率を向上することを検証できました。

サテライトオフィスの利用で 業務効率の向上を検証

サテライトオフィス勤務は、終日利用、隙間時間での短時間利用、会議利用という利用方法で運用しました。都内で商談に近い営業担当の社員の場合、会社に戻るより、商談先に近いサテライトオフィスで作業することで時間の有効活用ができました。管理職の社員は、サテライトオフィスにおいて、会社にいる社員とWeb会議を実施する等、利用の幅を広げながら検証することにより、今後のテレワーク導入への知見を得ることができました。

誰もが利用できるテレワークへ 課題は書類の電子化や資料の共有

当初は育児・介護中といった時間の制約がある社員を対象に制度化を考えていましたが、検証後は有用性を考慮し

て、対象者を限定した制度にはせず、誰もが利用できる形で制度化したいという考え方にシフトしました。一方、課題として分かったことは、書類の電子化の必要性です。特に精算、経理関連の書類はまだ紙で行うことが多いため、電子化ができればより多くの業務がテレワークで実施できるようになります。

モデル実証を終えて

2019年度中の導入を目指して 管理職を対象に再度トライアルを実施

今後は現場社員だけでなく、マネジメントを担う管理職がテレワークを行うと、会社全体にどのような影響があるか検証するため、再トライアルを実施していきます。モデル実証事業では管理職は2名のみ参加でしたが、複数の管理職が同日にテレワークを行った時の影響を検証するとともに、管理職がテレワークの効果を実感することで会社全体にテレワークを浸透させていきたいと考えています。この再トライアルを経て、2019年度中の本格導入を目指していきます。

経営課題

将来的な状況を見据え、テレワーク導入を検証

社員を大切にしたい 誰もが利用できる制度を確立したい

育児、介護をする社員の増加や 交通渋滞等、将来的な要因を見据え

当社は1927年創業の化粧品メーカーです。社名のウテナは花の萼(がく)という意味で、90年以上の歴史の中でスキンケア、ヘアケア、ボディケア、メンズ商品等、多彩な商品を手掛けてきました。「すべての人の美しさを支えたい」という思いが商品に込められています。当社は、ヒューマンケア商品を扱う会社として、美しさはプライベートや仕事といった普段の生活の中で育まれるものであり、生きがいを持って働くことは、美しさに通ずると考えています。そのため、社員の働き方を良くしていくことにも尽力しており、東京都の「TOKYO働き方改革宣言企業」にもなっています。現状、育児中の社員が数多くおり、今後は介護を行う社員も増加すると見込んでおります。また、東京2020大会等による交通混雑で通勤困難な状況になることも考えられます。そういった将来的な要因に目を向けると、テレワークが不可欠な状況になると考え、モデル実証事業に参加しました。

制度化を見据え、多様な部署から人選 チャットツールを生かした検証も

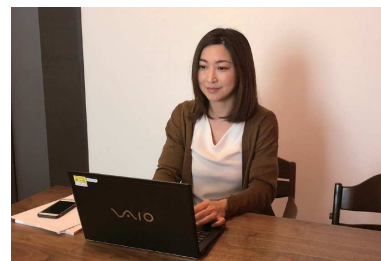
モデル実証事業では、制度化できるか否かをしっかり検証するため、営業部、マーケティング部、SCM部、総務部、品質管理部と多様な部署から育児による時間の制約がある

社員を中心に計6名を選定し、2名は在宅勤務、4名は在宅勤務とサテライトオフィス勤務の併用で週1回を目標に実施しました。ツールは、既に導入しているクラウドサービス*のスケジュールやチャットツール、VPN*でサーバーに入る形の共有フォルダを使用しました。もともと導入していたチャットツールは、利用頻度の低い部署もありましたが、トライアルに合わせて再度周知を行い、利用の徹底を図りました。それにより、今まで利用していなかった部署でも、使用しない日がないほどコミュニケーションに活用されました。例えば、仕入れ計上の検品・処理という立ち会いが必要な業務を担当する社員が在宅勤務を行っているも、会社にいる社員からチャットツールを活用した状況報告を受けることで、状況把握と対応指示が即時でできるといった密なコミュニケーションも実現しています。さらに、人事担当者とテレワーク実施者でチャットツールによる業務内容や感想を随時報告することで、テレワーク実施における問題点を即時に解決し、実施者全員が同時に共有できるようにしました。

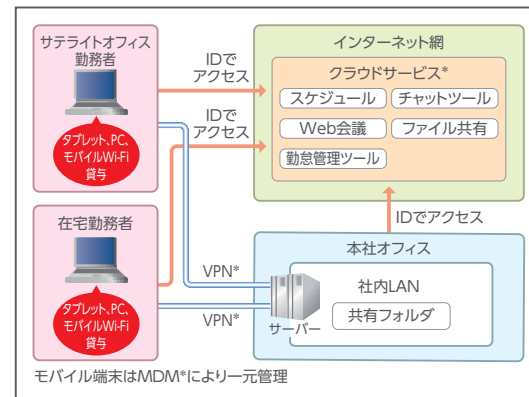
在宅勤務のメリットは 子供との交流と作業効率の向上

当社の勤務時間は9時～17時30分ですが、在宅勤務者は勤務時間を1時間前倒しすることができるようにしました。それにより、「定時より1時間早く仕事を終えることができ、子供と過ごす時間が増えた」という声が多く挙がりました。

解決ポイント



在宅勤務を行う山田 佳代 様



経営課題

- 将来的な介護需要や交通混雑による弊害の発生を見据え、テレワーク導入を検証
- テレワーク導入に当たり、トライアルによる課題の発見

導入概要

- 計6名を選定し、2名は週1回の在宅勤務、4名は在宅勤務と併用してサテライトオフィス勤務を検証
- チャットツールの利用喚起を全社的に行うことで、利用頻度の低かった部署でも円滑なコミュニケーションを促進
- 商談先に近いサテライトオフィスでの資料作成等、隙間時間の有効活用を検証
- VPN*でサーバーにアクセスすることで安全なデータの取扱いを実施

導入効果

- 在宅勤務者は、始業時間を1時間早めたことで、子供との交流が増えた
- 集中して業務ができることによる作業効率の向上
- サテライトオフィス活用による時間の有効活用

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、チャットツールの活用によるコミュニケーション時のレスポンスの早さやサテライトオフィス勤務による時間効率の向上といったテレワークの有用性を実感できました。また、今後、管理職によるテレワークの再トライアルを実施することはとても有効です。社内でテレワークを推進するには、実際に管理職がテレワークの効果を実感し、理解を深めることがポイントになります。社内だけでなくツールやデバイスといった環境が整っていれば、マネジメントができることを体験し、報告会を実施することで全社的な理解も深まっていきます。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

東洋製罐グループホールディングス株式会社



グループ各社が取り扱う製品素材イメージ



(左より)
 人事部 業務グループリーダー 外山 貴志 様
 経理部 原価管理グループ
 グループリーダー 溝辺 高弘 様
 CSR部 働き方改革・ダイバーシティ推進
 グループリーダー 落合 佐和子 様
 経理部 原価管理グループ 島村 しおり 様
 情報システム部 システム企画グループ
 グループリーダー 小田 崇様

会社概要

- 本社所在地:〒141-8627 東京都品川区東五反田2-18-1 大崎フォレストビルディング
- 従業員数:385名
- 事業内容:包装容器の設計・開発・製造・販売を行うグループ会社の経営管理
- URL:<https://ssl.tskg-hd.com/>

新たに取り組んだグループでの在宅勤務

当社にとってモデル実証事業は2期目のテレワーク検証でした。初回で課題となった「非実施者の不公平感解消」「テレワーク導入の社内理解」「コミュニケーションツールの活用」の3点を踏まえて、育児等の条件は設けずに対象者を募り、実証開始前に研修で「企業戦略としてテレワークをする」ということを理解してもらいました。今回新たにチャレンジしたことは、グループ単位でのテレワークです。経理部原価管理グループのメンバー5名が在宅勤務を実施しました。テレワーク実施前に各社員が受け持っている業務をグループ内で共有した上で、1日に最大2名まで在宅勤務可能というルールを設けて、メンバー間で実施日を調整し検証しました。テレワークの検証に当たり業務の棚卸しを行ったことで、一つひとつの業務に要する時間を把握でき、管理者を含めグループ全員の業務効率向上につながったことはモデル実証事業の大きな収穫です。

モデル実証を終えて

サテライトオフィス、Web会議の効果も実感さらなるトライアルを経て本格導入へ

今回の実証ではサテライトオフィスを第二のオフィスとして活用しました。サテライトオフィスにいる事務局担当の社員と海外出張中の社員をつなぎ、5名で行ったWeb会議は、パソコン上で資料を開き、タブレット端末またはスマートフォンで顔を写す形で行いましたが、ハウリング等もなく、とてもスムーズに会議ができたこと好評でした。インフラさえ整えば、実施可能であることを実感しました。制度やツールは使ってみて利便性や効果を感じられる部分が大いので、今後は役員や管理職の社員にも利用を促し、社内の理解を広げていきたいです。2019年1月からの3期目の検証ではグループ単位のテレワークを拡大しており、今後はテレワークに関する規程等の整備を進めて、2019年中の制度化を目指していきます。

経営課題 自律的な時間管理による生産性向上と優秀な人材の確保

経営戦略の一つとしてテレワーク導入事務局を発足し、その効果を検証

モデル実証事業の知見を基に生産性向上と人材確保につなげたい

当社は容器包装の製造メーカーの統括会社です。金属・プラスチック・紙・ガラス等様々な容器を製造するグループ企業が各事業を展開しており、その経営を統括するのが当社の役割となります。経理、法務、総務、情報システム等、ほとんどの社員が内勤業務を行っており、育児や介護をしている社員も多くいます。そのような時間の制約がある社員も働き続けられるよう、人材確保の観点から、社員の心理的負担の軽減やライフ・ワーク・バランスを実現するとともに、生産性の向上も目的とし、テレワーク導入事務局を発足し、テレワーク導入の検討を開始しました。まずは2018年6月から7名による在宅勤務の検証を実施しましたが、「セキュリティ面で安心して使えるコミュニケーションツールがない」等の課題を感じました。ヒントを求めて東京テレワーク推進センターのセミナーに参加する中でモデル実証事業を知り、テレワークに必要なツールやサテライトオフィスを活用でき、さらに相談やアドバイスもいただける点に魅力を感じ、参加しました。

12部署から実施者を選定し、テレワークのトライアルを実施

モデル実証事業では、12部署から24名を選定し、週2回を

上限に、在宅勤務とサテライトオフィス勤務を行いました。独自の検証に続き2期目となる今回の対象者は「自律的に業務を行える者」を条件に希望者を募り、各部署で実施者を決定しました。前日に上長に申請し、当日は勤怠管理ツールで業務開始と終了を記録し、メールで上長とテレワーク導入事務局に報告をするのがルールです。在宅勤務では、フレックスタイム制も適用し、中抜け等の断続的な勤務もできるようにしました。

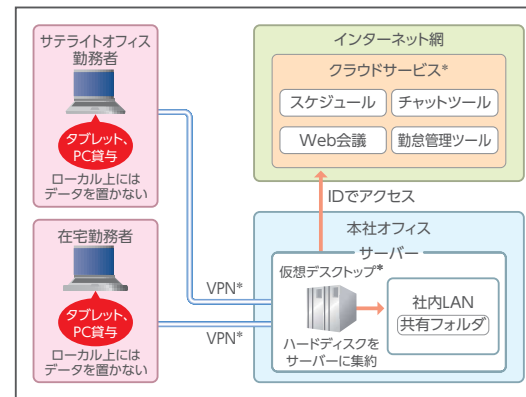
シンクライアント*端末の貸与でセキュリティを徹底

貸与したノートパソコンは、ハードディスク等の記憶装置を搭載しないシンクライアント*端末です。シンクライアント*端末にはデータが保存できず、データの処理を社内のサーバー側で行うのでセキュリティを担保できます。さらに、取り扱える情報は社内規定で4段階ある基準のうち、セキュリティレベルが一番高い4を除く、セキュリティレベル3以下のもから上長が認めたデータのみとし、紙資料の持ち出しは禁止と決めました。当社では情報管理の観点から業務上のチャットを禁止していますが、モデル実証事業期間中はコミュニケーションの効果を検証するために、対象者と上長の1対1の場合と実施者によるグループ連絡の場合で、チャットツールを試験的に使用しました。

解決ポイント



サテライトオフィスを活用して作業をする様子



経営課題

- 自律的な時間管理による生産性向上
- 優秀な人材の確保

導入概要

- 12部署24名が在宅勤務及びサテライトオフィス勤務を実施
- 勤怠管理ツールで業務開始と終了を記録、実施者と上司が業務報告等にチャットツールを活用
- 海外の出張先とサテライトオフィスをつないだWeb会議を実施

導入効果

- テレワークの検証のために業務の棚卸しを行い業務の効率化につながった
- 事務局担当の社員と海外出張中の社員をつないだWeb会議で、コミュニケーションの効果を実感

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業の前に独自で行っていた在宅勤務のトライアルでは、コミュニケーションが課題だったと伺ったので、対応策として、新たにチャットツールを導入し、実施者と上司の業務報告等を円滑にしました。テレワーク導入を検討中の企業でもコミュニケーション手段として、チャットツールの導入を検討されてはいかがでしょうか。チャットツールは、即時性の高いコミュニケーションに適しており、近年取り入れている企業も増えてきています。使いやすさやセキュリティ等を考慮して自社に合ったツールを選定していくことがポイントです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

日都産業株式会社



日都産業株式会社が手掛ける公園遊具のイメージ



(左より)
羽村工場 技術部 デザイン課 課長 小林 原生 様
羽村工場 技術部 デザイン課 中島 奈穂子 様
総務部 係長 萩原 雅和 様

会社概要

- 本社所在地 〒167-0053 東京都杉並区西荻南1-1-9
- 従業員数 77名
- 事業内容 公園設計、公園遊具、学校、幼稚園、その他休憩所や広場等の遊具、健康器具、休養施設の設計・製作・販売・施工・保守管理
- URL: <http://www.nitto-sg.co.jp/>

コミュニケーションが円滑になったポイントでした。さらにチームで時間を合わせてWeb会議を行うことで、資料やデザイン画を共有しながら有意義な打合せができました。また、在宅勤務の顕著なメリットとしては、片道1時間20分かかっていた通勤時間が削減されたことです。その分、家事や子供との時間に使うことができ、保育園の帰りに公園に立ち寄り一緒に遊ぶことができました。公園の遊具で実際に子供と遊ぶことで、デザインの新たな発想につながったことは当社ならではの成果でした。

在宅勤務の実施により 業務報告を見直すきっかけに

業務報告の見直しができたのも在宅勤務の成果と言えます。デザイン課では、その日実施した業務の内容や時間を記載した紙の日報による管理を行っていましたが、在宅勤務時に日報だけでは進捗管理が不安だ感じていました。そこで、デザイン画の作業状況の画面キャプチャとメールで一日に実施した業務を報告するようになったところ、作業状況の把握が明確になり、記録としても残るため、業務の経過を正確に把握することができました。

モデル実証を終えて

成果と課題の検証を重ね 制度化に向けて経営層に提案

今回、課題として挙げたのはコミュニケーションです。デザイン業務は、色や形がお客様の要望に合っているか、コンセプトを理解しているか等、詳細なチェックポイントを上長と精査しながら、微妙なニュアンスを伝え合わせる必要があります。メールやチャットツールでは難しいこともあるため、業務の切り分けを行い、出社した日に打合せを行うことにすることで、在宅勤務日はデザインに集中でき、業務の効率が向上しました。

これから成果と課題を検証して、誰もが利用できる制度として経営層にプレゼンテーションを行う予定です。製造現場は在宅勤務が導入しにくい可能性が高いため、有給休暇を増やす等、公平性を保つ工夫も検討する必要があります。実施者の声を基にボトムアップしながら早期に制度化したいと考えています。

経営課題

育児中でも働き続けられる制度を模索

画面キャプチャを添付した業務報告等 在宅勤務を行うことで、業務方法の新しい形を発見

デザイン課の女性の出産を機に テレワークの導入が急務に

当社は1939年の創業以来、ブランコ、すべり台、鉄棒、ジャンプジム等の公園遊具や健康器具を製造してきました。年々安全基準が厳しくなる中で、開発からデザイン、設計、製造、販売の一貫体制の下、誰もが安心して楽しめる遊具を社会に送り出しています。

近年では、慢性的な働き手不足に悩まされ、常に解決策を模索している状況が続いていました。そうした中、デザイン課の社員2名が出産・育児休業に入り、5名で担っていたデザイン課のテレワーク導入が急務となりました。2名とも、当社にとって欠かすことのできない人材です。復帰後に特例で在宅勤務を始めましたが、他の社員が不公平感を持つ懸念もあり、これを機に誰もが活用できるような制度化を目指す必要性を感じ、モデル実証事業に参加しました。

育児中のデザイナーが在宅勤務を実施 チャットツールとWeb会議も活用

モデル実証事業には、育児中のデザイナー2名と総務部の管理者1名が参加しました。デザイナーはいずれも在宅勤務で、1名が週3日程度行い、もう1名は業務に合わせて月10日程度とフレキシブルに行いました。管理者はサテライ

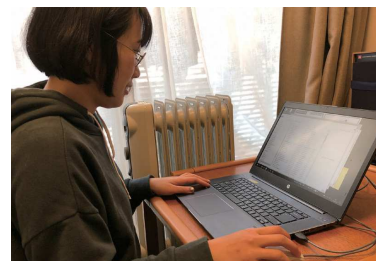
トオフィス勤務を検証しました。ノートパソコンとスマートフォン、携帯電話を貸与し、勤怠管理ツールやクラウド*で共有できるスケジュールソフトを使用。在宅勤務時はノートパソコンからVPN*でサーバーにアクセスして、業務を行います。始業時にメールでその日行う業務を連絡し、終業時には1日の業務を画面キャプチャして上長と技術部長に送ることをルールとしました。これまでは使ってなかったチャットツールとWeb会議も相談・連絡や会議で活用しました。

管理者は、各営業所に打合せで訪問する場合等、移動がある日はサテライトオフィスを利用しました。特に、新しい企画を考えるといった発想が必要な業務に適していると感じています。

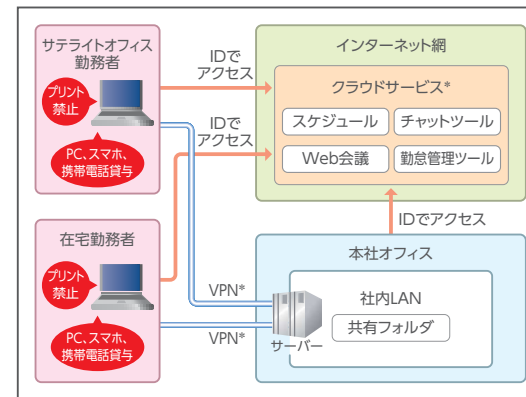
公園で子供と遊ぶ時間ができたことで デザインの新たな発想につながる

在宅勤務を行ったデザイナーは、3DのCGソフトを駆使して遊具のデザイン画を起こします。在宅勤務時も会社と同じソフトを使えるのでオフィスにいる時と同じように作業ができます。アイデアに息詰まった時に軽い雑談や相談がしにくいという不安がありました。今回初めて使用したチャットツールに慣れることで解決できる手応えを感じました。在宅勤務日と出社日が交互にくり返されるローテーションにしたため、相談や打合せは出社日に行うと決めたことも

解決ポイント



在宅勤務を行う中島 奈穂子 様



経営課題

- 慢性的な働き手不足の解消
- テレワークの制度化に向けた課題の洗い出し

導入概要

- デザイナー2名が在宅勤務、管理者1名がサテライトオフィス勤務を検証
- 始業時にメール、終業時にはデザイン画の作業進捗が分かる画面キャプチャを送信するルール
- 勤怠管理ツール、スケジュール、チャットツール、Web会議ツールを活用

導入効果

- 在宅勤務時、デザインに集中することで作業効率が向上
- 子供と公園で遊ぶ時間ができ、デザインの発想にもつながった
- 在宅勤務時の業務報告でデザイン画の作業進捗を画面キャプチャし、作業状況を明確化

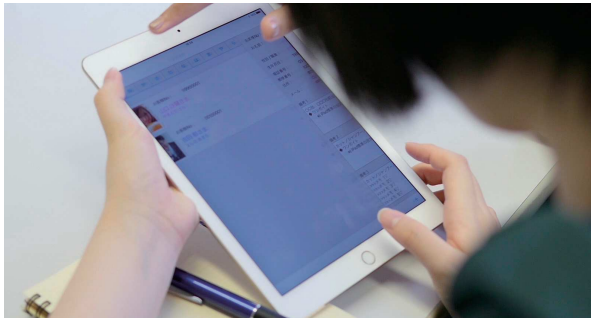
ADVICE コンサルタントからのアドバイス



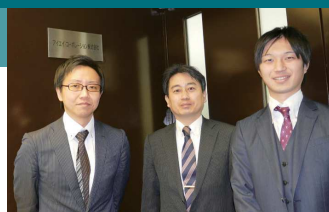
モデル実証事業では、デザイナーという専門職の在宅勤務を実施しました。デザイナーや設計者、エンジニア等の専門職は、一人で集中して作業を行う時間が多いため在宅勤務との親和性が高いとされています。一方、共通する課題はコミュニケーションです。同社は、在宅勤務日と出社日が交互に繰り返されるローテーションにしたため、デザインに集中する日と打合せの日を上手く切り分けることができました。専門職を抱える企業は、こうした方法も参考にすると良いでしょう。さらに、チャットツール、Web会議の活用もコミュニケーションには有効です。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

アイエイ・コーポレーション株式会社



自社開発するスマホ・タブレット向けサービスのイメージ



(左より)
システム本部 システム部
業務システム部副部長 久保 幸博 様
営業本部 課長 佐野 純資 様
システム本部 システム部 リーダー 小林 玄 様

会社概要

- 本社所在地:〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町1-10-5 エスエフ茅場町ビル4階
- 従業員数:70名
- 事業内容:ソフトウェア開発、ソフトウェア技術者の提供、コンピューターシステムのコンサルティング、コンピューターシステムの運用・保守、その他コンピューターシステムに関する総合支援
- URL:<http://www.iac-japan.com/>

は、常駐先に近いサテライトオフィスを活用することで、移動時間を短縮し、資料作成を行うことができ、生産性が向上しました。セキュアな環境であるため、秘匿性の高い情報も扱いやすく、新しいプロジェクトの企画や資料チェックも安心して行えました。また、従来は管理職との面談を、常駐先での勤務が終業してから自社へ移動して行っていたが、常駐先の近くのサテライトオフィスに管理者が行くことで、面談の開始時間を早めることができ、時間を有効活用できました。その他にも、客先常駐の社員を含め、複数の社員が外出先の最寄りのサテライトオフィスで集まり、会議室を利用した打合せを行いました。モニターに資料を投影でき、質の高い話し合いができました。さらに、急な来客や採用面接にも活用しました。急な来客があったときに、会議室が埋まっていたことがあり、その際は当社の近くにあるサテライトオフィスの個室を利用することで、重要な交渉も安心して行えました。採用の面接の際は、サテライトオフィスで実施することで働き方改革を行っていることのアピールにもなり、応募者から好印象でした。資料作成といった一般的な利用にとどまらず、多様な活用を行いました。特に会議室はモニターやコネクターといった充実した設備が利用できることで、社員から大変好評でした。当社はモデル実証事業終了後、改めてサテライトオフィスと契約し、既に社員の間で定着しています。

モデル実証を終えて

不公平感を解消し2019年度中の導入へ

在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務とも「集中できるため、作業効率が上がった」「密な打合せ、交渉につながった」「移動時間や隙間時間を効率良く有効活用できた」といった好評な意見が多く挙がりました。トライアル前はテレワークの実施に消極的だった管理職が在宅勤務を実施したところ、「集中して仕事ができただけのため、3日間かかると見込んでいた作業をほぼ1日で完了でき、その分部下の業務サポートを充実させることができた」という目に見える効果があり、テレワークについて肯定的な考えに変わりました。管理職の検証により、テレワークの導入について経営層の理解・合意も得ることができ、2019年度中の制度化に向け調整しています。一方で、課題となっているのが客先常駐の社員からの不公平感です。客先常駐の社員が各企業のルールに合わせつつ、全社員が一人ひとりの状況に応じて柔軟にテレワークを活用できるようにするために、しっかりと社員の声をヒアリングしながら、ルール化を行いたいと考えています。

経営課題

客先常駐する業界だからこそ、社員の働きやすさを模索

テレワークの制度化と使いやすいシステムの企画・開発 その両面からテレワークを追求

本格導入、制度化に向けて モデル実証事業に参加

当社は金融業界向けのシステム開発を客先常駐で行っています。併せてタブレット端末等のアプリケーション、Webシステム、フィンテック関連のシステム開発を自社で展開しています。社員のほぼ全員がエンジニアで、常駐先で仕事を行う社員が多いため、出勤時間等、常駐先のルールに従うケースが主となります。このような環境だからこそ、社員一人ひとりの生産性を向上させ、働きやすい会社になりたいと2015年からワークスタイル改善に着手し、フレックスタイム制度を制度化する中で、テレワーク導入にも注力するようになりました。そこで、2018年3月に「システム企画部」を立ち上げ、テレワーク導入・制度化の模索がスタートしました。最初は情報収集しながら骨子を固めていき、同年6月に一部の社員で在宅勤務のトライアルを実施し、業務効率化への手応えを得たため、本格的な制度化に向け、知見を求めてモデル実証事業に参加しました。そこには、システム開発の会社として、自ら体験することで、テレワークに活用するシステムの企画・開発にもつなげたいという期待もありました。

管理職を含む社内エンジニアに加え 客先常駐の社員もトライアル

モデル実証事業は、システム企画部と営業部の管理職を含む

む8名に加え、客先常駐の社員2名を選定し、在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務を行いました。在宅勤務は、2か月間、週に1〜2回の実施と定め、社内にいる社員が極端に少なくならないよう調整しました。モバイル勤務は、都度実施者の判断で実施できるようにし、サテライトオフィス勤務は、管理者の了承を得れば、柔軟に利用できるようにしました。

Web会議やチャットで使用するツールはトライアルということもあり、コストを考慮して、無料で使えるものを採用。運用ルールは、スケジュールをクラウド*上で共有するとともに、社内のホワイトボードでも明確化することで、どのテレワーク形態を実施しているかを全社員が分かるようにしました。在宅勤務の場合は、始業と昼休憩後のタイミングで管理者とWeb会議を行うこととしました。さらに、管理の質を保つため勤怠管理ツールを使用し、不定期にテレワーク実施者のパソコンを画面キャプチャすることで、作業状況の確認を行うことができました。客先常駐の社員については、常駐先のルールを優先しつつ、月1回の社内ミーティングへのWeb会議での参加、チャット等による情報共有とコミュニケーションを実施しました。

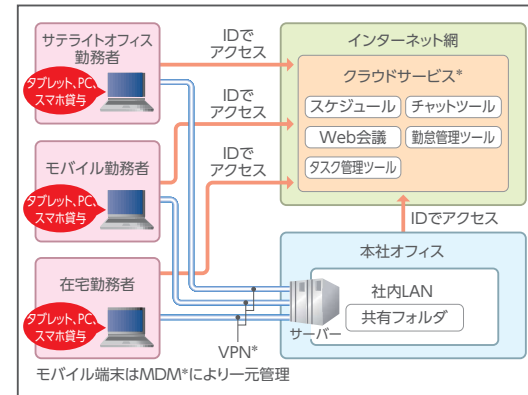
資料作成だけでなく、打合せ等にも サテライトオフィスを活用

客先常駐の社員が30名いる当社では、自社の資料や報告書の作成等、常駐先では作業できない業務があり、都度会社に戻って作業する必要がありました。モデル実証事業で

解決ポイント



在宅勤務中の社員とWeb会議をする様子



経営課題

- 客先常駐が多い業界における、社員の働きやすい環境作りが必要

導入概要

- 計10名による週1〜2回の在宅勤務とモバイル勤務、サテライトオフィス勤務を実施
- 勤怠管理ツールの画面キャプチャによる作業状況の確認を検証
- 始業と昼休憩後のタイミングで管理者と在宅勤務者がWeb会議で情報共有・進捗管理
- 客先常駐の社員が、サテライトオフィスを活用して常駐先では取り扱いきれない資料の作成や確認を実施
- 客先常駐のルールを優先しながら、Web会議で月1回の社内ミーティングに参加

導入効果

- 客先常駐の社員が隙間時間を有効活用
- 外出先でもサテライトオフィス利用による質の高い打合せ、交渉を実施
- サテライトオフィスの利用が採用応募者から好印象で、会社の魅力が向上

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、客先常駐の社員が常駐先に近いサテライトオフィスで、常駐先では扱いにくい自社の資料作成や秘匿性の高い情報の確認といった業務を行うことで、移動時間を短縮し、生産性を向上させました。テレワークの導入を検討している企業でも、移動時間を短縮することで、生産性を向上させることは課題の一つだと思います。サテライトオフィスは、客先常駐の社員だけでなく、外出の多い社員のアポイントメントの隙間時間にも活用できますので、生産性向上の一手として参考にして欲しいです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社アライズ



株式会社アライズが提供するサービスイメージ



(左より)
管理部 松本 雅代 様
SI事業部 リーダー 齋藤 和樹 様

会社概要

- 本社所在地:〒141-0031 東京都品川区西五反田8-3-16 西五反田8丁目ビル6階
- 従業員数:150名
- 事業内容:ビューティーソリューション事業、システム開発事業、SES事業、ミャンマーオフショア開発事業
- URL:<https://www.arise.co.jp/>

契約書作成業務が集中して実施できることを実証

管理部の社員は、在宅勤務時に契約書の作成、チェックを行いました。集中力を必要とする業務ですが、オフィスに比べ静かであること、他の業務で作業を中断しなくて良いことから集中して作業ができ、普段よりも効率的に仕事ができました。さらに、在宅勤務は、通勤がないため、その分子供と接する時間が増えたことも大きなメリットでした。一方で他の社員からは、在宅勤務で会社に不在の日は「仕事の相談ができない」「資料や備品の保管場所が分からない」等、不安が広がりました。コミュニケーションが取りやすいツールの導入や、社内の情報共有の徹底、マニュアルの整備等が必要だと感じています。

通勤時間削減で心身ともに負担が軽減

エンジニアの社員は片道2時間の通勤時間が削減された

ことで時間的・精神的な余裕が生まれ、業務に集中することができました。また、体力的な負担も軽減され生産性が向上しました。課題に感じたことは、自宅で作業する際、会社のパソコンと比べモニターが小さいため、プログラム入力作業がしづらいことです。貸与する端末については再検討したいと思います。

モデル実証を終えて 制度化に向けて 対象や実施回数の拡大へ

当社は、フリーアドレス制の導入や成果指標の改定、働き方改革を総合的に実施しようと取り組んでいます。モデル実証事業では、異なる業務を行う部署から実施者を選定しましたが、問題なく在宅勤務が実施できることが実証されました。今後は、対象者拡大・実施回数増加といった運用範囲の拡大を図り、端末の見直しやマニュアル化という今回気づいた課題と合わせて、働き方改革の基盤となるテレワークの制度化を引き続き検証していきたいと考えています。

経営課題 事業成長のために優秀な社員の離職を防ぎたい

テレワークの最新情報と知見を得るため モデル実証事業でトライアル

主力事業の広報担当の離職を契機に テレワーク導入の必要性を痛感

当社は、お客様のご要望や課題に応じたシステム開発を推進するとともに、システム開発・保守・運用等の各案件に最適なエンジニアを必要な期間で提供するSES事業も行っています。そのような事業の中で、美容室等サロンのシステム開発を担当したことがありました。その際、多くのサロンがICT化の遅れによる経営の効率化と戦略不足に悩んでいることを知り、サロン向けの顧客カルテ管理システムを開発しました。クラウド*を通じた利用期間に対して費用が発生する方式のサブスクリプションサービスは、今では当社の主力事業に成長しています。

モデル実証事業に参加したきっかけは、サロン向け顧客管理システムの広報を担当していた社員が育児を理由に退職したことです。カスタマーサポートも兼ねる優秀な社員で、事業の成長に必要な存在でした。テレワークを導入していれば、離職を防げたのではないだろうか。そんな思いから、モデル実証事業に参加してテレワークの最新情報と知見を得たいと考えました。

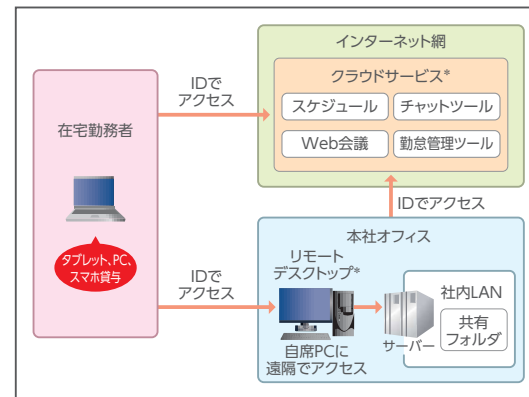
管理部の社員とエンジニアを選定 週1回の在宅勤務を実施

モデル実証事業に参加したのは、管理部の社員とSI事業部でエンジニアをしている社員の2名です。管理部の社員は契約書等のチェック業務を担い、部門内で他の社員から頼られる存在です。育児中ということもあり、在宅勤務によって、育児をしながらかでも仕事を続けられることを検証したいというのが選定理由です。エンジニアの社員は片道2時間をかけて通勤しているため、在宅勤務の効果を検証するのに適していると考えました。在宅勤務は週1回とし、チャットツール、勤怠管理ツール、スケジュール等を活用しました。始業、休憩、終業時にチャットツールで連絡をするというルールで行いました。セキュリティにも配慮し、貸与したパソコンから、会社にある自席のパソコンの画面にアクセスして操作ができるリモートデスクトップ*を活用することで、パソコンのローカル上にデータを残さない形にしました。実施日は、それぞれの業務を考慮し、管理部の社員は曜日を決めずに上長と相談して決める方法とし、プログラム入力の作業やチーム内の情報共有が必要なエンジニアの社員は、決まった曜日に実施した方がチーム内の社員も業務の調整がしやすいということで、毎週水曜日に固定して行いました。

解決ポイント



在宅勤務者とオフィスをつないだWeb会議の様子



経営課題

- 優秀な社員の育児等による離職を防止
- テレワーク導入のための情報と知見を得る

導入概要

- 管理部とエンジニアの社員2名を選定して週1回の在宅勤務を実施
- チャットツール、勤怠管理ツール、スケジュール等を活用
- 始業、休憩、終業時にチャットツールで業務連絡

導入効果

- 一人で作業に集中できる環境ができたことによる生産性の向上
- 通勤時間がなくなり、心身の負担が軽減
- 社内の情報共有やマニュアルの整備等、今後の課題が明確化

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



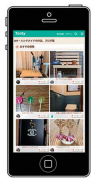
育児中の社員が働き続けられる環境を整備することを目的に、在宅勤務を検討していましたが、長距離通勤のエンジニアの社員も含めて実証を行うことにしました。長距離通勤者も対象にすることで、様々な社員にメリットがあることが実感できました。テレワーク導入を検討中の企業は、今回のように異なる事情を持つ対象者を選定して検証することをお薦めします。もっと広い視野で考えるとBCP対策や生産性の向上等も含めて、誰でも利用できる制度を目指していくことが重要です。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

インターリンク株式会社



インターリンク株式会社が提供するサービスイメージ



(左より)
取締役 木村 昌史 様
クリエイティブ事業部 WEB戦略部
課長 矢部 絵里子 様
クリエイティブ事業部 WEB戦略部
ディレクター 佐藤 慶 様

会社概要

- 本社所在地:〒102-0073 東京都千代田区九段北4-1-3 飛米九段北ビル7階
- 従業員数:120名
- 事業内容:ICTサービス事業、Webサービス事業、セールスプロモーション事業、アウトソーシング事業、モバイル事業
- URL:<https://www.interlink.ne.jp/>

メリットとしては通勤時間がなくなることです。家族との時間や家事をする時間、個人の時間が増えたという声が多く聞かれました。通勤に片道1時間以上を要する社員もいるので、その負担がなくなるのは大きく、終業してすぐに家族と会えるというのも、従業員満足度の向上とモチベーションアップにつながりました。

自宅は会社より作業環境が悪くなるという声も

一方、課題としては、モニターが小さい、椅子が固い、人と話せないで寂しい等、会社の作業環境より悪くなるという声もありました。在宅勤務者も含めたWeb会議では、通信環境が悪くてアクセスに戸惑うこともあり、無駄な時間を費やすことも。ネットワーク環境はとても大事だと痛感しました。本来、コミュニケーションは、会議のように明確な目的のあるものとは限りません。会社にいる時であれば相手の表情や思わずこぼれた独り言から、自然と様々な情報を読み取り、気軽に声掛けてサポートすることもできます。場を共有していない在宅勤務者に対してどのようにサポートする

か、それも大きな課題の一つとして浮かび上がりました。今後は、モデル実証事業でテレワークを実施した社員の意見を取り入れて改善を図りたいと考えています。

モデル実証を終えて 社員のモチベーションアップと経営面でのメリットを実感

在宅勤務のメリットや課題が整理され、明確になったことが、モデル実証事業への参加で得られた大きな成果です。在宅勤務を2019年度中に制度化していくために今回のトライアルで得た課題を解決し、当社に合った制度にしていきたいと考えています。制度化する際、社員が家庭の事情や体調に応じて、働き方を自由に選べるようにすることが大切です。それが社員のモチベーションアップにつながると思います。さらに、テレワークが定着することで雇用の安定化を図ることができ、業務を拡大しやすくなり、企業成長へとつながります。テレワークは経営面でも大きなメリットをもたらすものと考えています。

経営課題 生産性の向上と社員のモチベーションアップ

テレワークの制度化による会社の価値の最大化と生産性のさらなる向上を目指す

在宅勤務の制度化に向けてモデル実証事業に参加

当社はWeb制作やシステム開発を主業務とするクリエイティブ事業と、エンジニアやプログラマー、Webデザイナー等を斡旋する派遣事業の2つを柱に事業を展開しています。かねてから子供のいる社員等、それぞれの事情に応じて上司の承認を個別に得る形で在宅勤務を行っていました。それを会社として制度化するためにモデル実証事業に参加しました。その根底には、現状の社員でも最大限の価値をお客様に提供したい、そのためにもより生産性を向上させなければならないという思いがありました。

在宅勤務日の業務スタート時はチャットツールで連絡

テレワークのスタイルは在宅勤務で、デザイナーやディレクター等、クリエイティブ事業部のメンバーの中から9名を選定しました。独身で実家暮らし、育児中、短時間勤務等、様々な環境の社員を選定することで検証の精度を上げたいと考えました。在宅勤務は、終日と半日の2パターンあり、終日の場合は通常勤務と同様です。毎朝チームミーティングを開き、在宅勤務の社員もWeb会議で参加します。在宅勤務

時、仕事を始める時はチャットツールでその旨を事業部社員に連絡します。今日は誰が在宅勤務か、チーム内では認識されていますが、その他の社員は分からないので、全社員と情報共有するため別途グループウェアで在宅勤務の予定登録もしています。自己申告で在宅勤務日を決めるルールにし、まず週1回以上在宅勤務をやってみることから始め、少しずつ増やしてきました。最後は1週間連続で在宅勤務を行う試みもありました。実行しながらみんなで課題を書き出し、問題点を共有しながら改善していくスタイル。社員が働きやすくなる制度を自分たちで作っていくという気持ちで取り組みました。

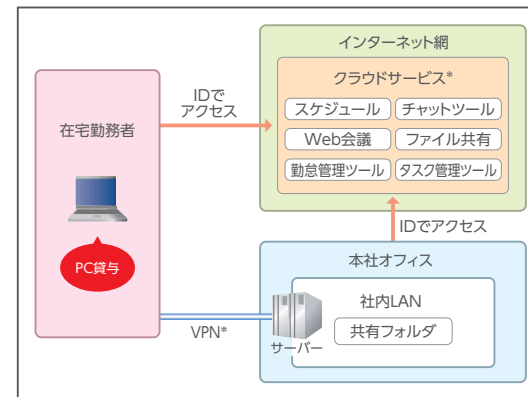
通勤時間がなくなり家族との交流が増えた

テレワークを実施して分かったことは準備の大切さです。在宅勤務を実施するには、現状の部屋の整理やWi-Fiの整備等、自宅にワーキングスペースを確保する必要があります。セキュリティの関係上、パソコン画面は家族にも見られないようにしなければなりません。しかし、子供がはいしゃいだり、仕事部屋に入ってきたりしてしまうケースもあります。お客様に電話する時は、子供の声が聞こえるのではと気を遣うという意見も。制度化する際は在宅勤務のマニュアルのようなツールがあると良いと感じています。

解決ポイント



自宅からWeb会議に参加している様子



経営課題

- 現状の社員でも最大の価値を提供するために生産性を上げる
- 以前から行っていた在宅勤務をしっかりと制度化したい

導入概要

- クリエイティブ事業部の中から多様なメンバー9名を選定
- 会社のノートパソコンを持ち帰り、VPN*で社内サーバーにアクセス
- 毎朝、在宅勤務者を含めたWeb会議をチームで実施

導入効果

- 通勤時間の削減により、プライベートの時間が増え、従業員満足度向上
- モチベーションアップと生産性の向上
- 制度化、本格導入に向けた課題明確化

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、在宅勤務により通勤の負担の軽減や家族との時間が持てるといったメリットを実感しました。一方、自宅におけるインターネットの整備やワーキングスペース・セキュリティの確保等、作業環境を整備するという課題を抽出できました。テレワークの導入を推進する際に、自宅での作業環境を確認できるチェックリストをまとめておくとう良いでしょう。会社が求めるワーキングスペースやインターネット・セキュリティ環境等の条件を項目化することで、生産性が向上する作業環境にあるかを把握できるようになり、実施者も会社も安心してテレワークに取り組めるようになります。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社ヒューマンウェア

WEBシステム
企画・開発
運営・保守

WEBサイト
ネット通販
制作・構築
運用保守

ネット有名モール
多店舗展開
「おとどけねっと」
運営

株式会社ヒューマンウェアが提供するサービス内容



(左より)
システム技術・業務管理部 部長 牛島 則彦 様
代表取締役 山下 憲男 様

会社概要

- 本社所在地:〒101-0064 東京都千代田区神田猿樂町2-2-3 NSビル8階
- 従業員数:12名
- 事業内容:情報処理サービス・コンサルティング、楽天市場「おとどけストア」の企画・運営、ICT関連のソフトウェア開発・販売・保守
- URL:https://www.human-ware.net/

標を明確にして自己管理を徹底させることが重要という意見も聞かれました。エンジニアやデザイナーは一人で集中して作業する時間が必要なので、在宅勤務との親和性が特に高いと実感しました。モバイル勤務は、外出時にも業務進行の確認ができるので業務スピードがアップすると実感しました。

管理職による在宅勤務を検証 相談対応も問題なく実施

今回初めて、管理職の在宅勤務もトライアルしました。自宅でも勤怠管理ツールの使用により、会社にいる社員の勤務状況を把握できるほか、電話やメールで社員からの相談も受けられることが分かり、在宅勤務での業務管理は可能だと感じています。また、貸与したパソコンでサーバーにアクセスし、社内LANに入ることでもセキュアな作業環境を構築し、共有フォルダにある重要資料の作成・チェックやプログラム検取等の業務サポートも十分行えることを検証できました。

モデル実証を終えて

在宅勤務制度を生かして事業拡大へ そのためにツール・制度の見直しを検討

当社の基幹業務である地方の中小企業・店舗の販路拡大を行う事業を大きくしていくためには、優秀な人材の採用と継続雇用が不可欠です。当社規模の会社では、支店を置くという考えではなく、地方在住の在宅勤務者が各担当エリアを営業して仕事を受注し、デザイナーと連携してWebサイトを制作するといった、テレワークでつながる雇用の考え方が必要です。そのためには、チャットツール等のコミュニケーションツールの導入や、仮想デスクトップによるシンクライアント*化といったセキュリティの強化を行うと同時に、制度の見直しを図っていきたいと考えています。

経営課題

在宅勤務の見直しを図り、事業拡大につなげる

会社創業と同時にテレワークを導入 自由な働き方で社員のモチベーションを喚起

優秀な人材の採用・継続雇用に向け 在宅勤務制度の見直しを図る

当社の主幹業務は、大手メーカーのシステム開発とインターネット通販を通じた地方の中小企業・店舗の販路拡大サポートです。ホームページの制作、インターネット通販サイトの構築、ショッピングモールへの出店、全国の逸品をお届けするオンラインお取り寄せセレクトショップの運営を通じて販路拡大を支援しています。

当社はまだ社員数が少ないですが、優秀なエンジニア、デザイナー等に長く在籍してもらうため、創業当初から在宅勤務を導入してきました。モデル実証事業には、優秀な人材の採用力強化や継続雇用を目的とし、今まで行ってきた在宅勤務の制度の見直しを図るために参加しました。

結婚を機に地方に転居したデザイナー等 多様な在宅勤務者が在籍

もともとは、優秀な社員確保のために導入したテレワークですが、現在は育児をする社員もあり、その雇用にも役立っています。結婚を機に地方に転居したデザイナーは育児を

しながら完全在宅勤務を行っています。その他にも介護をしながら在宅勤務を続ける社員等、多様な働き方が当たり前となっています。

在宅勤務者は自由度の高い働き方ができるようにしています。それは、人間性を重視し信頼できると判断した人のみ採用しており、社員に対する信頼は厚いものがあるためです。在宅勤務者にはパソコンとスマートフォンを貸与し、業務報告は電話とメール、Web会議等で適宜行い、納期に遅れる業務がある場合は早めに上長に報告する等の基本的なルールはあるものの、社員個人の自主性を重視した働き方を推進しています。

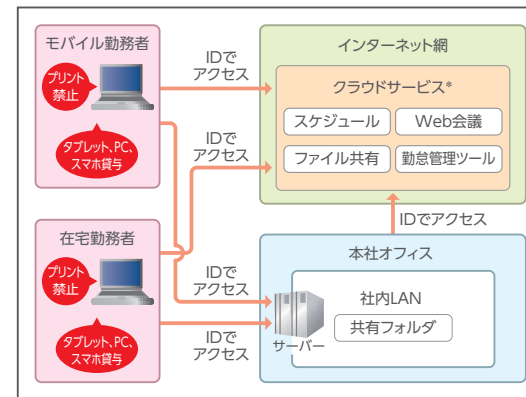
モデル実証事業の参加で テレワークの有効性を再確認

モデル実証事業では、従来から行っている在宅勤務に加え、モバイル勤務も試行しました。実施者はデザイナー2名、通販サイトの店長1名、管理者1名の計4名です。「自宅から会社のサーバーにアクセスして、事務所の環境を再現できるのは便利」、「電話対応がなく、静かな環境で集中して効率的に作業ができた」、「通勤時間が削減できるので体力的にも精神的にも快適」等の声がありました。一方、作業目

解決ポイント



在宅勤務を行う様子



経営課題

- 優秀な社員の採用・継続雇用を実現し、生産性向上を目指す
- 社員の長所を伸ばす働き方を推進し、会社の強みを先鋭化

導入概要

- モデル実証事業では管理者も含め、在宅勤務とモバイル勤務を試行
- パソコンとスマートフォンを貸与し、電話、メール、Web会議によるテレワークを実証
- 重要データは社内LANにアクセス

導入効果

- 静かな環境で効率的に在宅勤務を実施
- 通勤時間が削減され時間を有効に活用
- 管理者によるテレワークが可能なことを確認

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、社内での周知や拡大を図る意味で、これまで未実施だった管理者もトライアルに参加し、電話やメールでの業務管理が可能になったことが分かりました。テレワーク導入を検討中の企業でも、管理者によるテレワーク実施は管理面で気になると思われます。管理者が社内にはいないことで、相談ができなかったり、業務が滞ることを心配する声も多々ありますが、今回のように限られたツールでも十分対応ができます。業務上の進行・管理を強化したい場合は、チャットツールやWeb会議等のツールを活用することもお薦めです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社ヒロケイ



すべての皆さまのベストパートナーに

50周年、もういちど「h」からはじめよう

人とコンピューターではなく、人と人が情熱の心を持って向き合う姿。これからも「すべてのお客様に「ベストパートナー」と呼んでいただける存在となること」をビジョンとし、拠点広島の「h」、すべての皆さま「人=human」の「h」を胸に抱き、新たな未来に羽ばたき続けるヒロケイ。ヒロケイは50周年を迎え、もういちど「人」を見つめ、「人」と向き合い、お客さまと共に手を取り進んでまいります。これからもよりよくお願いいたします。

株式会社ヒロケイのホームページ



(左より) 代表取締役社長 水本 健二 様
 健保事業部 健保サポート第2部 担当課長 山崎 純代 様
 健保事業部 健保サポート第2部 部長 稲留 伸司 様

会社概要

- 本社所在地:〒136-0071 東京都江東区亀戸2-35-13 新永ビル3階
- 従業員数:146名
- 事業内容:情報システムのコンサルティング、システムの開発・提供、システム保守・技術サポート、パッケージソフトの開発及び販売、情報処理サービス、情報機器の販売、労働者派遣業務
- URL:<https://www.hirokei.co.jp/>

の防止効果もあり、経過が明確でお互いの状況をしっかり把握できるため、テレワーク実施者や管理職の社員から好評でした。チャットツールに不慣れな社員も多いため、勉強会を開き、コンパクトな内容で送信する等のルールを明確にしたいと思います。

定例のWeb会議を5拠点つないで実施 スムーズな進行で今後の活用に弾み

モデル実証事業では、東京、大阪、広島に加え、在宅勤務とサテライトオフィス勤務を含めた5拠点10名をつないでのWeb会議を行いました。当該会議は週1回の定例会議で、進行中のプロジェクトの共有やその課題、対策案を議論するものです。当社は部署内に広島や大阪のメンバーが所属しているため、各支社をつないだWeb会議はトライアル前から行っていましたが、テレワーク実施者を交えた大規模なWeb会議は初めてでした。テレワーク中の社員は専用のヘッドホンを活用することで、ハウリングや音割れすることなく、スムーズに会議に参加できました。多拠点・遠隔地に

も関わらず議事も通常通り進行し、問題なく会議ができたので、今後の活用の弾みとなりました。

モデル実証を終えて

実証結果を生かして在宅勤務実施率の昨年度比10%増を目指す

今回テレワークを行うに当たり、自分の業務をチームで共有したり、見直すことで業務を改善することができました。業務の棚卸しは生産性向上につながります。テレワークができる業務を見極めることで、さらなる効率化を図っていきたいと思います。課題としては、社員のほとんどがエンジニアで客先常駐も多いため、全社員にとって不公平感のない制度をどのように作るかということです。それについては、社員の意見を取り入れながら、当社に合った方法でテレワークを進めていきます。在宅勤務実施率の昨年度比10%増を目標に掲げ、社員アンケートを参照しながら、2019年度中の制度の見直しと、実施率の拡大を進めていきます。

経営課題

既存の在宅勤務制度を見直し、働きやすさを向上

解決ポイント

5拠点をつないだWeb会議やチャットツールの活用で業務報告が円滑化

帰郷する社員の雇用継続を視野にテレワークの本格導入を検討

当社は、流通業や金融関係を中心に様々な企業の情報システムのコンサルティング、システム開発・保守・技術サポート、パッケージソフトの開発・販売等幅広く行っています。2011年3月まで広島県に本社があったため、広島県出身の社員が多数在籍しています。今後広島県にいる家族の介護が必要となる社員が出てくる可能性があることや、将来は広島県へ戻ることを希望する社員が多数いることから、広島県に戻った後も雇用を継続できる制度として、テレワークが有効ではないかと考えました。当社には既に在宅勤務制度がありましたが、障害による通勤困難等、特別な事由がある一部の社員しか利用していない状況でした。既存制度を見直し、効果や生産性を再検証して、幅広い社員が使えるよう本格導入を進めたいという経営層の思いがあり、モデル実証事業に参加しました。

社員の希望と家庭事情を考慮 多様な部署から実施者を選定

モデル実証事業の対象者は、業務内容を踏まえ、社員の希望と育児等の家庭事情を考慮し、7名を選定しました。在宅

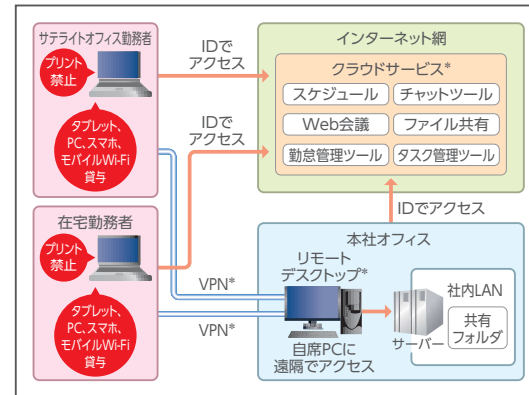
勤務は総務部、事業推進部、健保事業部、システム開発部から計4名、サテライトオフィス勤務は営業部2名、管理者1名の計3名です。テレワーク時は貸与したノートパソコンからリモートデスクトップ*を使用して会社のサーバーにアクセス。在宅勤務は週に1回と定め、事前に上長に申請して認められた場合に実施するルールです。業務の進捗についてはチャットツールを対象者とその上司で利用しました。また、既に活用していた勤怠管理ツールに、在席・離席のボタンを押すと管理者に自動で通知される機能を追加し、始業と終業の連絡が行える仕組みを構築しました。サテライトオフィスは主に営業担当の社員が外出時に利用し、アポイントメントの合間に資料作成やWeb会議を行いました。また、モデル実証事業開始前に実施者を対象に研修を開き、「テレワーク中はチャットツールでこまめな連絡を心掛ける」等の注意事項を共有しました。

チャットツールを活用してスピーディな進捗管理を実現

既に導入していた顧客管理システムにチャット機能がありましたが、なかなか活用が進んでいない状況でした。そこで、今回新たにボタンの位置等操作性が高く、使いやすいチャットツールを導入しました。進捗状況の確認等の連絡で使用しましたが、メールよりもレスポンスが早く、共有漏れ



在宅勤務者と会議室でWeb会議を行う様子



経営課題

- 既存の在宅勤務制度の見直し
- 将来的に介護しながらでも働ける環境作り

導入概要

- 在宅勤務4名、サテライトオフィス勤務3名の計7名を選定
- 貸与したノートパソコンからリモートデスクトップ*で自席のパソコンにアクセスするセキュアな作業環境を構築
- チャットツールによる業務の進捗確認や、5拠点をつないだWeb会議を実施
- アポイントメントの合間にサテライトオフィスにて資料等を作成

導入効果

- テレワーク実施に伴う業務の棚卸し
- チャットツール活用による速やかな作業進捗の共有
- 複数の遠隔地をつなぐWeb会議がスムーズに実施可能なことを体感

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、社員の希望と育児等の家庭事情を考慮し、多様な部署から人選し、充実した成果を上げることができました。特に、実際にテレワークを実施してみると、チャットツールやWeb会議等ICTツールの活用に対する理解が深まったと思います。テレワーク導入の際、ICTツールの導入が不安な企業もあるかと思いますが、そうした場合でも一度体験してみると、コミュニケーションの円滑化を実感できると思いますので、ICTツール活用に関する説明会や社内研修を実施しながら、トライアルを行ってみてください。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。



富士インフォックス・ネット株式会社のホームページ



(左より)
営業本部 SI事業部 主任 永野 誠二 様
取締役 管理部長 景山 信幸 様

会社概要

- 本社所在地:〒108-0014 東京都港区芝5-13-15 芝三田森ビル5階
- 従業員数:160名
- 事業内容:ICTコンサルティング、ICTインフラ設計・構築・運用保守、Webシステム、業務アプリケーション、システム開発、クラウドサービス*展開、セキュリティソリューション展開、データ分析コンサル及びプロダクト販売
- URL:<https://www.infoxnet.co.jp/>

チャットツールは以前から使用していたものがありましたが、今回直観的に操作ができるインターフェイスのチャットツールに切り替えることで「即時性の高い報告・連絡ができるようになった」「ちょっとした相談がしやすくなった」との声も挙がり、コミュニケーションが活性化しました。一方、「メールで連絡するか、チャットツールで連絡するか迷う」という声もありましたので、今後はメールとチャットツールの利用ルールを作り、社員がより活用しやすい運用作りが課題となります。

その他では、プログラムの開発コード入力作業等、秘匿性が高い業務におけるセキュリティ面についても工夫しました。モバイル勤務やサテライトオフィス勤務時には開発コード全体の作業は行わず、作業範囲を細分化して業務に当てることで、情報漏洩のリスクを防ぎながらテレワークできることが分かりました。このように業務の見直しを行うことで、より生産性を向上させたテレワークの実践検証ができました。

モデル実証を終えて

2019年5月の本格導入を目指し 労務管理や評価指針の整備を推進

モデル実証事業で、チャットツールの活用による円滑なコミュニケーションや、プログラムコードの細分化、リモートデスクトップ*の活用によるセキュリティ強化等、テレワークの可能性に手応えがありました。テレワークを行った営業部からは「移動時間が削減できた」「サテライトオフィスはカフェよりもセキュリティ面で安心だった」とポジティブな意見が挙がっています。現在は2019年5月の本格導入を目指し、対象者や業務内容、評価指針、労務管理について規程を整備しています。まずは営業部を中心にモバイル勤務をスタートさせて、対象職種の拡大や在宅勤務の制度化も並行して進めていく予定です。また、当社は2020年までの中期計画で、社員を200名まで増員することを目標にしています。現状のオフィスでは手狭になりますので、テレワークには省スペース効果も期待しています。

介護や育児社員の増加に伴う人材不足を解消

解決ポイント

隙間時間の有効活用や業務の見直しにより テレワークの導入に手応え

生産性向上や優秀な人材の確保等 テレワークの効果に期待

当社はネットワーク設計やサーバー構築等を中心としたICTインフラ企業です。1991年の創業時からネットワーク分野に先駆的に進出し、お客様の要望に合わせたシステムの設計・構築から運用、保守まで一トータルに行い、現在は自社ソリューションサービスも展開しています。

以前から働きやすい環境作りに注力しており、2015年には東京都港区の「ワーク・ライフ・バランス推進企業」に認定されています。そうした取組により、育児休業や短時間勤務等を周囲に気兼ねなく当たり前のように取れる雰囲気社内に浸透してきました。一方、近年では社員の平均年齢が上がり、介護による離職や出産・育児中の社員が増えてきたことで、人材不足を解消することが課題の一つとなっています。その解決策としてテレワークに注目しており、優秀な人材の採用にも有効であると考えています。その他、BCP対策や営業・エンジニアの生産性向上といった観点からもテレワークの本格的な導入の地盤固めとして、モデル実証事業に参加しました。

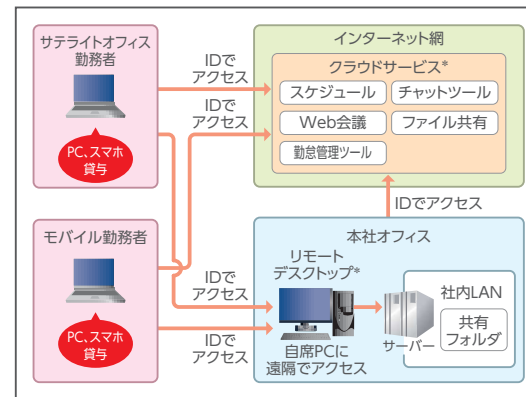
勤務を行いました。対象者は、移動が多く効果を計測しやすい営業担当の社員5名と、今後の全社的な展開を視野に入れて管理者1名と、エンジニア1名の計7名を選定しました。貸与したノートパソコンを活用して2か月間、週に1~2回、サテライトオフィスや出張先のホテル等でテレワークを行いました。使用ツールは勤怠管理ツールやWeb会議、メール、チャットツールです。チャットツールは、客先常駐のエンジニアと社内のエンジニア、開発担当の社員、営業担当の社員が横連携の連絡に使用することで、新しい情報を素早く入手できる等、円滑にコミュニケーションを取ることができました。また、開設したばかりの大阪支店でネットワークをつなぐ作業では、リモートデスクトップ*を活用し、東京本社のパソコンにアクセスしましたが、セキュアな環境での作業を構築することができました。サテライトオフィスは、外出先での隙間時間に資料作成で利用し、業務効率が向上しました。実施者のモチベーションもアップし、検証の成果を感じています。

スムーズな規程作成と業務の見直しによるセキュアなテレワークの運用を実現

当社ではこれまでパソコンの持ち出しを禁止していたため、規程を一から作る必要がありましたが、モデル実証事業で提供された誓約書や規程集の雛形を基に、自社に合った形にアレンジすることで速やかに規程が作成できました。



本社会議室から大阪支店とWeb会議を行う様子



経営課題

- 介護離職、出産・育児中の社員の増加に伴う人材不足が課題
- 高齢者や障害者を含む採用の拡大

導入概要

- 営業担当の社員、管理者、エンジニアの計7名を選定し、週1~2回のモバイル勤務及びサテライトオフィス勤務を実施
- 客先常駐の社員と社内の社員によるチャットツールを活用した円滑なコミュニケーションの検証
- リモートデスクトップ*によるセキュアな作業環境の導入
- 秘匿性の高い作業においても、業務を見直して作業範囲を細分化することでテレワーク時のリスクを回避

導入効果

- サテライトオフィス利用による隙間時間の有効活用と業務効率化
- チャットツールによる円滑なコミュニケーション
- 業務の見直しにより、生産性の高いテレワークが可能に

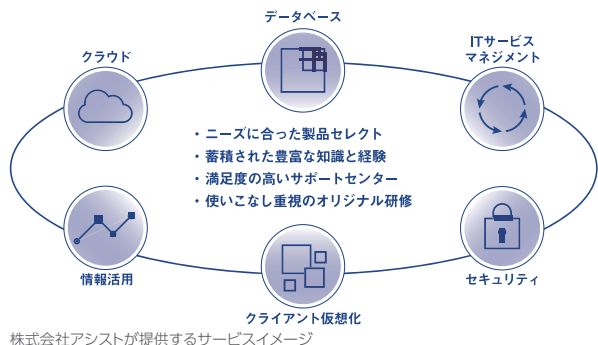
ADVICE
コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、営業部を中心にモバイル勤務とサテライトオフィス勤務の検証を実施しました。実証の中で、秘匿性の高いプログラムコードの入力作業を、情報漏洩を防げるように細分化し、テレワークで実施しました。業務を見直すことでセキュリティを担保しながら、生産性を向上させた本検証結果はテレワーク導入を検討する企業にとって参考になるのではないのでしょうか。現場の社員と管理職が意見を出し合い、業務を細分化する等工夫していくことがテレワークを導入する上で大事なポイントです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社アシスト



株式会社アシストが提供するサービスイメージ



(左より) 経営企画本部 企画1部 部長 小牧 健一 様
 経営企画本部 共通サービス統括部 ITサービス企画部 伊良 啓 亮 様
 経営企画本部 企画2部 人事管理課 担当課長 松江 裕子 様
 経営企画本部 企画1部 総務法務課 主査 野間 秀樹 様
 経営企画本部 企画1部 総務法務課 白水 真世 様

会社概要

- 本社所在地: 102-8109 東京都千代田区九段北4-2-1 市ヶ谷東急ビル
- 従業員数: 980名
- 事業内容: コンピュータ用パッケージ・ソフトウェアの販売、技術サポート、教育及びコンサルティング
- URL: <https://www.ashisuto.co.jp/>



在宅勤務を行う白水 真世 様

自宅からWeb会議に参加する森 祥文 様

コールセンターのマネジメントを行う社員は、チームメンバーからの相談といった、コミュニケーションが必要な管理業務を在宅勤務で行うことに不安を持っていましたが、チャットツールやWeb会議を使うことで支障なく行うことができました。チャットツールにより、即時性の高い相談対応ができ、お客様の緊急の問い合わせに対する指示を出すのにも有効でした。Web会議は、抽象的な会話もしやすいため状況報告や相談といった顔を合わせて話し合う場合のコミュニケーションに適していることが分かりました。また、営業担当の社員は、サテライトオフィスを活用することで、移動時間を削減でき、残業時間の減少のみならず、顧客と接する時間の増加にもつながりました。

モデル実証を終えて

さらなる実証と検証を繰り返し 2020年度の制度化を目指す

モデル実証事業を通じて様々な課題を顕在化することができました。最も多い意見はコミュニケーションについてです。在宅勤務時に、オフィス勤務に比べて気軽な声掛けがしにくく業務遂行に支障が出たり、疎外感を感じるという意見もあれば、コミュニケーションは問題なかったという意見もあり、業務内容によって差が出るのが分かりました。コミュニケーションに問題がなかったとする部署では、チャットツールやWeb会議を効果的に活用していましたが、使いやすいツールの選定や利用ルールの確立により、解消できるものと考えています。テレワークを会社の経営戦略として位置付け、制度化することが検証の目的でしたが、数多くの実施者の意見を集めることができ、制度化への知見を集めることができました。今後は、これをステップにもう一年間、実証と検証を繰り返し、2020年度の制度化を目指していきます。

経営課題

在宅勤務制度の見直しとテレワークの制度化を図る

テレワークを経営戦略として捉え 利用者の拡大を図る

社内制度として確立するために 実践により知見を得たい

当社は、コンピュータ用パッケージ・ソフトウェアの販売、技術サポート、教育及びコンサルティングを行っています。データベース、ITマネジメント、セキュリティ、クライアント仮想化、情報活用、クラウド*等、幅広い分野からお客様に最適なソフトウェアを選び、組み合わせで提案しています。単にソフトウェアを提供するだけでなく、それらをお客様が活用できるよう研修等を提供して徹底サポートし、お客様とともに課題を解決するのが当社の特徴です。当社は10年前より週1回までの在宅勤務制度を導入しており、在宅勤務を希望する社員が個々に会社に申請する形で運用がなされてきました。しかし、一部の社員が利用するにとどまっていた。そこで、この在宅勤務制度を、①生産性の向上、②BCP対策、③企業収益性(ファシリティコスト等将来発生するコスト抑制)、④労働力確保(多様化)の4点を柱とした全社施策へと再構築する必要があると考えました。このために、実践による検証を行い、知見を得たいと考え、モデル実証事業に参加しました。

希望した社員を全て受け入れ トライアルを実施

モデル実証事業は、営業、技術、営業アシスタント、マーケ

ティング、人事、経理等、多様な職種や属性の社員が参加することで、様々な課題を浮き彫りにすることが目的でしたので、テレワークの実施を希望した社員を全て受け入れ、101名が参加する大規模なトライアルとなりました。テレワークの内容としては、在宅勤務は基本週1日~4日、コールセンターに限り週5日まで実施可能という多様なパターンを検証しました。サテライトオフィス勤務は設備や作業空間が充実した施設と個室で集中できる施設の2つを利用しました。ツールは、会社からノートパソコン、タブレット、スマートフォンを支給し、勤怠管理ツール、スケジュール共有、Web会議、チャットツール等を活用しました。業務開始、昼の休憩、業務終了時にチャットツールでチームメンバーに連絡することを共通ルールとし、詳細は業務内容等に合った方法で実施できるよう各部署で決めました。

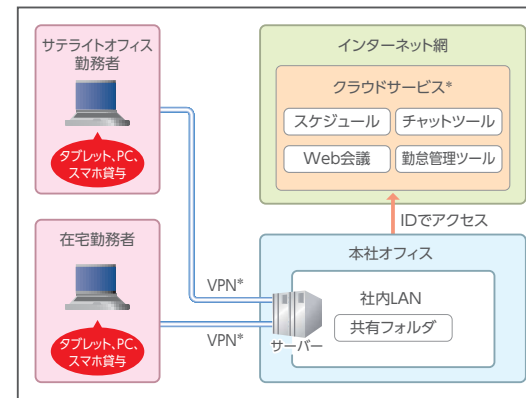
集中力と業務効率の向上 移動時間の削減を実感

大人数でのモデル実証事業でしたので多様な意見が挙がっています。メリットとしては、在宅勤務、サテライトオフィス勤務共に一人で集中できるため、業務効率が向上するという声が目立ち、ソフトウェアの研修用テキストの作成や改訂作業、マニュアルのチェック等の業務に最適であることが分かりました。一方、集中し過ぎてオーバーワークになってしまうという意見もありましたが、これについては今後の課題となります。

解決ポイント



テレワークを実施した社員の皆様



経営課題

- 個人の申請で行っていた在宅勤務の見直し
- テレワークの制度化に向けた課題と効果の検証

導入概要

- 計101名による在宅勤務、サテライトオフィス勤務の効果を検証
- 始業、終業、休憩時にチームメンバーにチャットツールで連絡することが共通ルール
- コールセンターにおいて、お客様対応への指示はチャットツールで、相談等の抽象的なコミュニケーションはWeb会議で実施
- 勤怠管理ツール、スケジュール共有も活用

導入効果

- サテライトオフィス勤務による移動時間の削減、顧客と接する時間の増加
- テレワーク実施時のコミュニケーション等の課題が明確化
- チャットツールにより、お客様対応といった即時性の高い業務も円滑に実施
- 相談等の抽象的な会話をWeb会議で行うことでコミュニケーションを円滑化

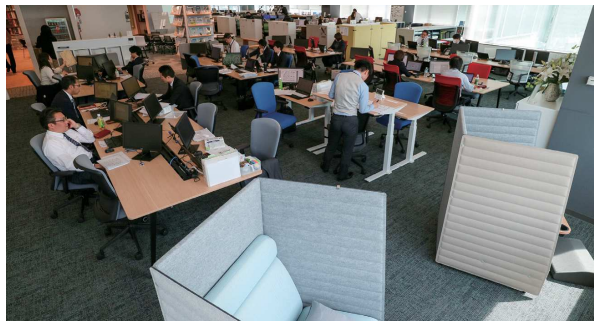
ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、多様な部署にテレワークの実施を呼びかけ、最終的には101名が参加する大規模なトライアルとなり、実施者の労働時間の変化や課題等を広く把握できたと感じています。テレワークの導入を検討中の企業は、同社のようにまずトライアルで、実施検証を行い、課題の洗い出しを第一の目標としてみたいかがでしょうか。課題や効果が明確になり、次のステップへと踏み出しやすくなります。大規模な導入を計画している企業にとっても参考になる点が多いと思います。また、導入に不安をお持ちの場合は、少人数からのスタートを試してみることもお勧めです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社ウチダシステムズ



株式会社ウチダシステムズのオフィス



(左より) 法人第二営業部 吉田 学 様
法人第二営業部 長谷川 友香 様
管理部 渡辺 千砂子 様
設計デザイン室 尾花 隆 様

会社概要

- 本社所在地:〒104-0033 東京都中央区新111-21-2 茅場町タワー14階
- 従業員数:237名
- 事業内容:オフィス空間のデザイン・設計・施工、内装工事を行うオフィス環境事業。幼稚園・保育園・小中高への教育機器・教材の販売等を請け負う教育システム事業。福祉施設の開設支援、家具・用品の販売等を展開する福祉施設事業。
- URL:<http://www.uchida-systems.co.jp/>

サテライトオフィスの活用で課題だった移動時間の短縮を実現

課題となっていた移動時間は、サテライトオフィスの活用でかなり改善されました。客先から会社に戻らず、サテライトオフィスで作業して次の訪問先に出掛けることができるので、移動時間の短縮とともに生産性向上が実現しました。カフエと違ってセキュリティが担保されているのも安心で、資料の印刷もできるので使い勝手も良好です。また、提案書や企画書の作成等、一人で集中して行う業務にも適した環境でした。

チャットツールは利便性が高くテレワーク実施には不可欠

テレワークは、相手の状況が見えないため、日常的な声掛けや相談が難しくなります。しかし、そうしたコミュニケーションの課題は、チャットツールによって改善されました。チャットツールは、メールに比べて気軽な声掛けに適してい

るため、テレワーク時のコミュニケーションに不可欠だと認識しました。当初は年次の高い社員から抵抗感を示されたこともありましたが、慣れるに従いコミュニケーションもスムーズになっていきました。チャットツールを活用することで、テレワーク中の社員と社内にいる社員とが積極的に情報共有する姿勢が見られる等、コミュニケーションに対する意識も変わりました。

モデル実証を終えて

テレワークに対応した規程を整備し、2019年7月以降の本格導入を目指す

モデル実証事業を通じて、テレワークを社内に定着させることができると分りましたので、今後はテレワークに対応した社内規程を整備する等、制度化を検討していきます。2019年7月までに規程や体制を固めて本格導入を目指したいと思えます。将来的には、お客様に提案する前提で実践と検証を重ね、オフィス環境と働き方の両面で、より総合的なソリューションを提案できる企業を志向していきます。

経営課題

テレワークの導入による生産性の向上

外出の多い営業と内勤業務の社員の両方でテレワークの実践と検証を重ねたい

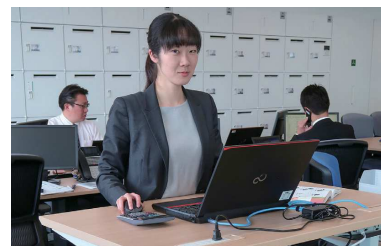
働きやすさ・働きがいと生産性の向上モデル実証事業に参加

当社は、オフィス空間のデザイン・設計・施工・内装工事等を通じて、働きやすい環境を創造してきました。オフィス空間作りの豊富な経験とノウハウを生かし、教育関連や福祉関連の施設へと業務のフィールドを広げています。オフィス空間作りは、単にスペースを形にすることではありません。どうありたいのか、どう働きたいのか、そうした経営層の思いや働く人のアイデンティティを形にしていける仕事です。また、オフィス環境は働きやすさと密接に関わっています。当社は、オフィス環境を創造する企業として、まず自分たちの働きやすさと生産性向上について追求したいと考えました。そこで、業務の棚卸しを行い、各業務に要している時間を算出したところ、営業担当の社員の移動時間が非常に多いことが判明しました。お客様とお会いしている時間と同程度の時間を移動時間に費やしている現状を踏まえ、これを削減することが急務と考えました。対策を検討する中でテレワークに行き着き、実践に向けたトライアルを行うためにモデル実証事業に参加しました。

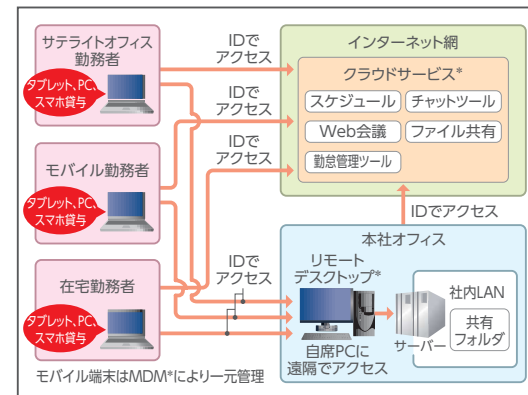
実践前に業務の洗い出しを行いテレワークに適した業務を明確に

モデル実証事業に参加した社員は、営業部から4名、設計デザイン室から1名、管理部から1名の計6名です。営業担当の社員はサテライトオフィスを週2回以上利用し、併せてモバイル勤務を実施しました。デザイナーと管理部の社員は、週1~2回の在宅勤務を行いました。活用したツールは、スケジュール管理と情報共有のためのグループウェア、勤怠管理ツール、Web会議、チャットツール、リモートデスクトップ*と多様です。サテライトオフィスは、個室で集中できるタイプと、設備や作業空間が充実したタイプの施設を用途に合わせて使い分けました。実践に当たっては、テレワークに適した業務のみを対象にするのではなく、普段行うすべての業務をテレワークで実現できないかという観点から、現状のままテレワーク可能な業務、電子化によって対応可能な業務、契約書の捺印等のテレワーク不可能な業務に切り分け、業務の洗い出しを行いました。コンサルタントのアドバイスで行ったこの準備により、テレワークでどのような業務を行うべきか明確になり、実践と検証の際に役立ちました。

解決ポイント



Web会議を行う長谷川 友香 様



経営課題

- 移動時間を短縮し、業務効率を向上させたい
- テレワークに関する経験と知見を得たい

導入概要

- 営業担当の社員4名がモバイル勤務とサテライトオフィス勤務、デザイナーと管理部の社員2名が在宅勤務を実施
- 検証に当たり、テレワークが可能な業務の洗い出しを実施
- 営業担当の社員が、サテライトオフィスにて商談の隙間時間に資料作成を実施
- チャットツールによる円滑なコミュニケーション環境の構築

導入効果

- テレワーク可能な業務の洗い出しを実施
- サテライトオフィス勤務による移動時間の短縮
- チャットツールによるコミュニケーションの充実

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、業務効率の向上を目指して、サテライトオフィスを積極的に活用し、課題となっていた移動時間の短縮を実現できました。テレワーク導入を検討している企業でも移動時間の短縮等、社員の生産性の向上は課題だと思われる。サテライトオフィスの数は年々増えていて、利便性が高まっています。また、ネットワークも完備され、個室利用ができる施設もあるため、セキュアな環境での業務が可能で、作業効率も向上するためお勧めです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社かがやくコスメ



厳選した素材を使用した化粧品「ビエナス」



(左より)
企画業務部 業務管理課 人事総務チーム 主任 川島 毅 様
企画業務部 業務管理課 システムチーム 金丸 孝子 様
経営戦略室 企画担当 兼 企画業務部 業務管理課 法務リスク管理チーム 佐野 聖奈 様
企画業務部 部長 兼 大阪事業所長 阿部 聡 様

会社概要

- 本社所在地:〒104-6591 東京都中央区明石町8-1 聖路加タワーA階
- 従業員数:90名
- 事業内容:化粧品製品・洗剤等・トライダリーの開発企画・販売
- URL:<https://www.kagayaku-cosmetics.com/>

者は、スケジューラーを見てもらわない限り、休みと思われかねない心理的不安がありました。それが解消されました。従業員90名のうち14名が在宅勤務者だったので、毎日誰かがテレワークを行っているような状況でしたが、常に風船が目に入ることで社員への周知や意識付けが進みました。トライアルの段階で多数の実施者による検証ができたことも、本格導入に向けて良い知見が得られたと感じています。

優秀な人材が遠方に住んでも変わらずに働ける制度作りへ

今回は週1~2回と限定しましたが、将来的には地方に住む家族の介護等にも対応できるよう、1週間単位のテレワークができるようにする等フレキシブルに展開していきたいと考えています。また、テレワークは離職率の改善にも大きく作用する施策と捉えています。当社は女性の社員比率が6割と高いのですが、結婚や出産による離職はほぼゼロで、復職率は100%です。ただパートナーの転勤等により、辞めざるを得ないこともあります。社員の能力が業績に直

結すると考える当社にとって、優秀な人材は非常に大切な存在です。遠方に住んでも、変わらずに業務ができる制度を作ることは今後も重点的に取り組む必要があると考えています。

モデル実証を終えて

社員一人ひとりが効率化を模索 コミュニケーションがより丁寧に

これまでの働き方との変化に戸惑い、初めは効率良くできなかった社員もいました。しかし、慣れるに従いツールの活用法や段取りを各々で工夫するようになり、これまでのやり方に捉われずに取り組む前向きな姿勢が職場全体に広がりました。また、自分の周囲がどのような仕事をしているのか理解を深めることで、助け合いの精神も強固に育まれていきました。これまで以上にしっかりコミュニケーションを取るようになり、職場内における報告や連絡がとて丁寧になったと感じています。2019年度内に本格導入予定ですが、それに促されることなく、早くスタートできるところから実働させたいと思っています。

経営課題 生産性向上による企画力アップと人材確保

テレワークで作業効率アップ、より創造的な業務へ社員全員で取り組む働き方改革

社員の成長が業績に直結すると考え 働き方改革のチームを結成

当社は全国の生活協同組合及び郵便局が取り扱うカタログを中心とした化粧品の企画販売を展開しています。重きを置いているのは商品の企画やマーケティングです。社員一人ひとりの創造性や能力が会社の業績に直結すると考えています。そのため2018年3月に働き方改革を推進するプロジェクトチームを立ち上げ、システムや法務、マーケティング等、各部署から集まったメンバーが、全社的に成果を出しやすい環境作りと会社の制度の見直しを検討しています。プロジェクトチームが全体の軸となっていますが、社員アンケートで出たアイデアを基に、健康促進イベントの開催や会議室のインテリア改善といった各プロジェクトいずれかに全社員が属し、一丸となって働き方改革に取り組んでいます。そのうちのひとつがテレワークです。そこで、より最先端の情報を得るため、モデル実証事業に参加しました。

全社員を対象とする前提で あらゆる部署・家庭事情から選定

モデル実証事業では2か月間、育児中・介護中、単身者等、

様々なケースの社員を各部署から計14名選定し、週に1~2回在宅勤務を行いました。チャットツールやWeb会議等のアプリケーションもいくつか試し、実際に使ってみた感想を参考にしながら、当社のスタイルに合うものを検証しました。在宅勤務時は個人の書類作成やチェック業務等、集中して作業が進められるとの声もあり、テレワーク実施前と比較して1日できる業務量が20%増になりました。特に、残業のできない時間の制約がある社員からは、生産性が上がる上、通勤時間を削減できると特に好評でした。

誰が見ても分かる目印を設置 制度の周知・浸透にも効果

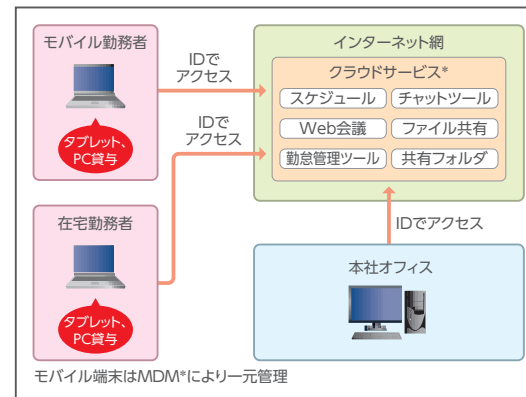
実際にテレワークをやってみると対象者の周囲では「誰が在宅勤務なのか、休みなのか不明瞭」という意見が挙がりました。席にいないため休みだと思われて連絡が翌日にされてしまったり、お客様への対応がすぐにはできなかったりしたことは問題でした。急ぎの対応策として、アナログですが誰にでも分かるように風船の目印を作成しました。これを在宅勤務者のデスクに設置すると、思った以上の効果を発揮しました。在宅勤務



解決ポイント



在宅勤務を行う市島 佳奈子 様



経営課題

- 業績に直結する社員の企画力を向上させる
- 優秀な人材が長く働ける環境を整える

導入概要

- 全部署から育児中・介護中の社員、単身者等、様々な条件の14名を選定
- 週に1~2回、貸与したノートパソコンからVPN*で社内サーバーにアクセス、またはクラウドサービス*を活用
- 在宅勤務を実施していることが全社員に分かるように風船の目印を設置

導入効果

- 集中力が高まり、書類作成やチェック業務等の生産性向上を実感
- 業務効率化に対する社員の意欲が向上

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、使用ツールの感想を共有し、テレワークを行うために各自が工夫しながら業務を進めました。チャットツールやWeb会議が有用なことが実感でき、検証して見て分かったことも多かったと思います。社内でテレワークを推進する際、使用するツールに悩むこともあると思いますが、まずはトライアルした上で、検証しながら自社に合ったツール・サービスの選定や活用方法を見出していくことがポイントです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社イマクリエ



株式会社イマクリエが提供するサービスイメージ



代表取締役 鈴木 信吾 様

会社概要

- 本社所在地:〒106-0044 東京都港区東麻布2-3-5 第一ビル2階
- 従業員数:114名
- 事業内容:アウトソーシング事業、コールセンター事業、システム開発事業
- URL:https://www.imacrea.co.jp/

お客様から会社や自宅に戻るより、最寄りのサテライトオフィスで提案書や報告書作成を行うことで、隙間時間の有効活用ができました。移動時間が削減され、気持ちに余裕ができたことも良かったと感じています。

また、騒がしいカフェと違い、静かな個室で作業に集中でき、Web会議も行きやすい環境でした。これまで、外出時には電話やチャットでコミュニケーションを取っていましたが、Web会議が容易にできることで、表情を見ながら会話でき、社員やオペレーターの相談内容のニュアンスが伝わりやすくなりました。また、応接スペースや会議室としての活用もできます。モデル実証事業に参加したことで、サテライトオフィス勤務のメリットを発見し、テレワークのさらなる可能性を感じています。

優秀な人材の確保やコスト削減のメリットも

当社の社員・アルバイトの採用担当は和歌山県在住です。面接をWeb上で行うのですが、採用時に困ったことはな

く、それよりもテレワークを活用して働けることにメリットを感じてもらえるため、育児や介護で時間の制約がある人、地方在住の人等、優秀な人材を採用できます。採用された全ての社員がテレワークを行うため、事業所に出勤することがなく、事業所経費の削減にもつながっています。

モデル実証を終えて 見えた課題を整備して テレワーク勤務を拡大したい

モデル実証事業に参加したことで、今後のテレワークの実施に向けた課題が明確化しました。課題としては、社内ルールの整備や勤怠管理・進捗管理等のマネジメント面です。コンサルタントからのアドバイスと参考資料を基に整備し、今後もテレワークによる新しい働き方を積極的に推進していきます。

将来的には、テレワークにより世界各国の人材を採用し、時差を生かした24時間365日対応のコールセンターにしていきたいと思っています。

経営課題

優秀な人材確保とテレワーク制度の知見を求めて

在宅勤務による雇用拡大への可能性を高め テレワークの制度化への理解が深まった

震災による通勤困難を機にテレワーク導入 現在、コールセンター業務も在宅勤務に

当社は日本全国にアルバイトの在宅勤務者を抱えています。主な業務はコールセンターのオペレーションです。もともとは多くの企業のようにオフィスを構えていましたが、2011年の東日本大震災直後、通勤が困難になった社員が多数おり、混乱が落ち着くまで期限付きで在宅勤務を取り入れたことが契機となりました。以来、在宅勤務者が増え、現在では日本全国でコールセンターのオペレーター業務を行っています。本社や支社へ出社するのは、一部の社員が郵便物の受取等、必要性がある時だけで、事業所はいつでも非常にコンパクトとなっています。

現在は日常的に活用しているテレワークですが、導入から時間が経っているため、就業規則やセキュリティ面での強化を図り、より安心して活用できる制度にするとともに、最先端の情報を取得し、その活用方法を知ることにより働きやすい職場環境を構築したいと考え、モデル実証事業に参加しました。

さらに、テレワークの導入を検討中の企業へ行っているコンサルティング事業の幅が広がることにも期待が寄せられています。

既存の運用をベースに サテライトオフィス勤務を追加

モデル実証事業での実証者は、営業1名、営業事務1名、管理者1名の計3名を選定し、週1回以上を目標に在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務と全ての形態を実施しました。パソコン、スマートフォン、モバイルWi-Fiは会社から貸与しました。

在宅勤務はもともと取り入れていたこともあり、大きなルール変更は行わず、クラウド*上でコミュニケーションを取りながら、企画書・報告書等の資料の作成に活用しました。モバイル勤務も同様に大きな変更はせずに実施しました。大きな変化としては、これまで利用したことなかったサテライトオフィス勤務を取り入れたことです。サテライトオフィスを利用することで、テレワークで実施可能な業務を増やせる手応えを得ました。

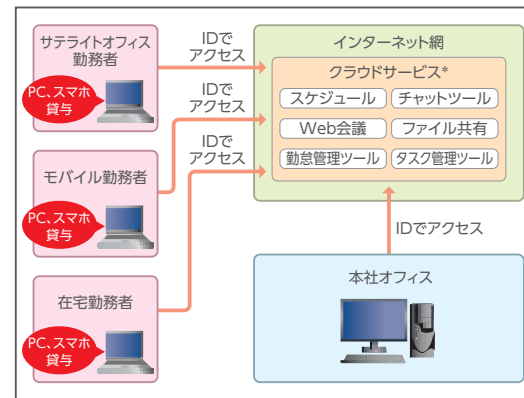
サテライトオフィスの利点を理解 集中した作業に加え、Web会議も容易に

サテライトオフィスは、主要駅に多数あるので、都内近郊を回っている営業担当の社員にとって非常に便利でした。お

解決ポイント



サテライトオフィスで集中して業務を行う様子



経営課題

- 自社で実践してきたテレワーク制度の見直し
- 事業としての発展のためにさらに知見が必要

導入概要

- 管理職・営業職・バックオフィス業務の3名が在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務を全て実施
- パソコン、スマートフォン、モバイルWi-Fiを貸与
- サテライトオフィス勤務による提案書作成やWeb会議の有効性の検証

導入効果

- サテライトオフィス勤務によって時間の有効活用が実現
- 優秀な人材の採用や事業所経費削減の可能性を見出した

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、サテライトオフィス勤務を新たに活用したことで、提案書や報告書の作成といった業務だけでなく、カフェ等では実施しづらいWeb会議も容易に行うことができ、テレワークのさらなる広がりを実感できました。テレワーク導入をお考えの企業においては、外出先でのデータの取扱いに不安を感じることもありますが、サテライトオフィスというテレワークの方法もご検討されてはいかがでしょうか。個室や会議室もありますので、パソコンをのぞかれる心配がなく、安心して作業ができます。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

オーヴ・アラップ・アンド・パートナーズ・ジャパン・リミテッド



自由な働き方を体現するオフィススペース



(左より)
HRアドミニストレーター 柴田 友美 様
HRマネージャー 加藤 正 様

会社概要

- 所在地:〒102-0071
東京都千代田区富士見2-10-2
飯田橋グラン・ブルーム8階
- 従業員数:90名
- 事業内容:建築及び鉄道関連分野におけるエンジニアリング、設計、計画、プロジェクト管理及びコンサルティング事業の提供
- URL:<https://www.arup.com/>

反面、書類の捺印といったオフィスにいないとできない業務もあります。オフィス勤務者が在宅勤務者の代わりに捺印業務を行った場合、在宅勤務者がオフィス勤務者の資料作成業務を代わりに行う等、相互にサポートし合うことで、円滑にテレワークを実施できました。さらにフォローを行った社員に対する評価も検討する必要があることが認識できました。

その他、在宅勤務は通勤時間を削減できるため「移動時間がなくなり、心身の負担が軽減した」「家族との時間が多く持てるようになった」という効果も得られました。サテライトオフィス勤務においては、社外で業務を行うことが多いエンジニアが客先から最寄りの拠点で作業し、終業時にスマートフォンから勤怠管理ツールに打刻してそのまま直帰するケースも多くあり、効率の良い働き方を実感することができました。

また、社員間での連絡ではチャットツールを活用しましたが、「気軽に相談ができる」「情報共有が容易になる」等、円滑なコミュニケーションを実現できました。

モデル実証を終えて

誰もが使える制度を目指して 具体的な規程作りのフェーズへ

当社のオフィスは、自社のエンジニアが設計したもので、「回遊性」をテーマにデスクや会議室等、固定の場所にとどまらない働き方を目指しています。そうした働き方を会社へと拡張させた形がテレワークであると考えており、当社のオフィスのテーマである回遊性にマッチした働き方です。今回の検証では在宅勤務時の業務に対し、どのように評価するか、管理者の評価軸の統一が課題となりました。それを踏まえ、モデル実証事業で改めて実感できた成果をまとめて、2019年度中に経営会議に上げたいと考えています。まずは、誰でも使える制度の確立を目指して具体的な規程作りに入りたいと思います。

経営課題

自社で行っているテレワークの改善と制度化

在宅勤務者とオフィス勤務者の協力体制の大切さを認識できた

テレワークの制度化に向けて 最新情報と専門家の意見を取り入れる

イギリスにある本社は、建築や土木、産業施設の分野でエンジニアリング、設計、計画、プロジェクト管理及びコンサルティング事業を行うグローバル企業です。日本では、総合的な技術力を土台に構造設計、設備設計等、様々なプロジェクトに参画するとともに、グローバルネットワークを生かして、日本から海外進出を目指す企業や日本での活動を計画する海外企業のコンサルティングも行っています。

社員の80%がエンジニアで海外出張も多いため、社外でのメールやデータのやり取りは頻繁に行われていました。在宅勤務も既に実施しています。2017年に、バックオフィス業務を担う社員が、家族の転勤に伴い転居した際に、この社員の継続雇用を目的に転居先での在宅勤務を認めたのがきっかけでした。それを機に、他の社員も上長の承認を得る形で、その都度在宅勤務を許可するようになりました。しかし、管理者の判断では承認基準が一定化できず不公平感が出るのではないかと懸念があり、その検証と制度化に向けて、テレワークの最新情報と専門家の意見を取り入れたいとの思いからモデル実証事業に参加しました。

エンジニアと管理部の社員を選定 検証ではセキュリティに配慮

モデル実証事業に参加したのはエンジニアから6名、管理部の社員から1名の計7名です。管理部の1名は先述の転居した社員で、週5日の在宅勤務を継続しました。エンジニアは、1名が在宅勤務、5名が在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務を業務の内容、状況に合わせて実施者が主体的に判断して行うルールです。使用ツールはノートパソコン、スマートフォンを貸与し、勤怠管理ツール、チャットツール、Web会議、クラウド*上で共有できるスケジュール等を活用しました。また、端末紛失時のリモート制御が可能なMDM*を採用し、機密情報を取り扱う際はVPN*で社内のサーバーにアクセスする等、セキュリティにも徹底配慮しました。

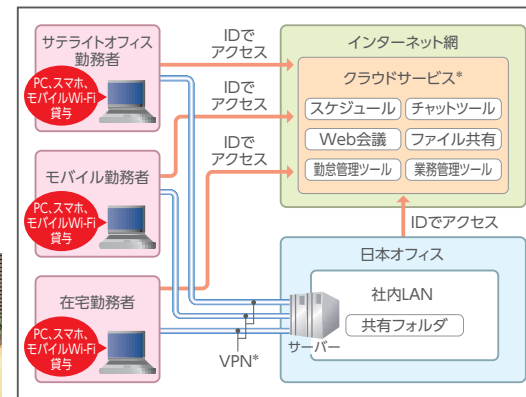
モデル実証事業を通じて 新たな気づきと利便性を実感

モデル実証事業を通じて、書類を電子化しておくことで大部分の業務が在宅勤務でできることが分かりました。その

解決ポイント



在宅勤務で業務を行う
柴田 友美 様



経営課題

- 自社で行っているテレワークの見直し
- テレワークの制度化に向けた課題と成果の検証

導入概要

- エンジニア6名、管理部の社員1名を選定し、在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務でトライアル
- VPN*でサーバーにアクセスし、セキュアな環境でのデータの取扱い
- チャットツール、Web会議、スケジュール等、多様なツールを活用したコミュニケーションを検証

導入効果

- 書類の電子化により在宅勤務の有用性を確認
- 在宅勤務者とオフィス勤務者の協力が大切であることを実感
- サテライトオフィスの利便性を実感

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、在宅勤務ではできない業務をオフィス勤務者が引き受ける代わりに、在宅勤務者はオフィス勤務者のフォローをするといった工夫した取組ができました。これは、社員一人ひとりがテレワーク検証の意味を理解している証拠です。テレワーク導入を検討中の企業においても、社員の理解を深めていくことが最も大事になります。研修会や説明会、広報誌の発行等、意識統一のための情報発信を行っていくことがお薦めです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社電通東日本



株式会社電通東日本のホームページ



(左より)コーポレート局 マネジメント業務室 主務 長田 朋之 様
 コーポレート局 マネジメント業務室 参事 村上 巧 様
 ソリューションセンター デジタル・ビジネス室 室長 小川 卓也 様
 ソリューションセンター デジタル・ビジネス室 主幹 桑原 信太郎 様

会社概要

- 本社所在地:〒105-0004 東京都港区新橋4-21-3新橋東急ビル
- 従業員数:583名
- 事業内容:広告キャンペーンの企画・実施、広告表現の企画・制作、マーケティング作業及びコンサルティング業、PR・SP・イベント・インターネット関連・媒体の企画及び実施、広告を目的とする建築物の工事・設計及び管理、印刷、出版・デジタル等、各種コンテンツの企画制作
- URL:<https://ssl.dentsu-east.co.jp/>

シーンも多々あります。在宅勤務時のコミュニケーションでそれらをどのようにカバーするか、今後の大きなテーマになると思います。

また、離れていると相手の忙しさや業務の状況が分からず、年次の若い社員が先輩社員に気軽に質問できないという状況も見られました。社内の業務では、先輩の仕事ぶりを見ながら学ぶ点も多く、このような育成機会の損失は避けたいところです。若い社員にとって親和性の高いチャットツールを有効に活用する等の対策を練りたいと考えています。

管理ツールは生産性向上のためのデータ分析に活用していきたい

パソコン、スマートフォンを社員に貸与し、勤怠管理ツール、スケジュール、Web会議、チャットツールを活用しました。セキュリティに関してはVPN*やノートパソコンのデータ保護と管理を行うMDM*を活用して万全を期しています。モデル実証事業では、在宅勤務者のノートパソコンの画面キャプチャが確認できる勤怠管理ツールを利用しました。

今回取得したデータは管理を厳しくするためではなく、成果を上げる社員はどのような時間配分で仕事に向き合っているのかを把握する等、業務効率の分析に活用できると実感しました。今後は、ツールの選定も含め、本格導入に向け模索を続けていきます。

モデル実証を終えて 多様な社員が活用できるテレワーク その制度化と定着を目指して

モデル実証事業で見えてきた課題と成果をまとめ、それを土台に制度化へ向けて走り始めています。在宅勤務に関しては、向いている人と向いてない人がいて、担当するクライアントによってできる人とできない人がいます。また、テレワークを活用することで結婚や出産、介護等人生のステージの変化にも対応できます。フレックスタイム制度の導入と併せて、様々な立場・環境の社員が活用できるテレワークの制度化と定着を目指していきます。

経営課題

テレワークを定着させるための知見を得る

人の心を惹き付けるための広告制作と同様に働き方でも魅力的な会社でありたい

テレワークの制度化と定着を目的にモデル実証事業に参加

当社は1995年に株式会社電通から分社化し東日本エリアを担当しているグループ会社です。青森から浜松エリアをカバーする広告会社として、広告キャンペーンの企画・実施、広告表現の企画・制作、マーケティング及びコンサルティング等、幅広い業務を担っています。

人の心を惹き付けるための広告を作る会社として、働き方についても社員の心を惹き付ける存在でありたいと考え、これまで独自に模索を続けてきました。そこで、柔軟な働き方を推進できるテレワークに注目しました。しかし、導入したものの定着せずに頓挫する企業も少なくありません。テレワークを確実に定着させるために、しっかりとしたトライアルを経験し、知見を得てからスタートしたい。それが、モデル実証事業に参加した動機です。

様々な職種、年齢、環境の社員を選定してトライアル

テレワーク実施者は、人事、営業、プランナー、クリエイティブ等、様々な職種と多様な年齢・環境の社員から5名を選定

しました。在宅勤務のみ実施する社員、サテライトオフィス勤務と併用する社員等、テレワークの形態は個人の業務内容に合わせて本人が決めました。実施者の声の中で在宅勤務の効果として目立った意見は、集中して作業ができるので生産性が向上した、通勤時間がなくなり疲労・ストレスが軽減された、家族と一緒にいられる時間が増えてプライベートが充実した等がありました。

サテライトオフィス勤務も試しましたが、設備や雰囲気重視する社員が多く、充実した設備とデザイン性の高いインテリアを備えた施設は好評でした。オフィスとは違う環境で集中して作業を行える上、気分転換にもつながり、新しい企画やアイデアの発想力が向上するという効果もありました。

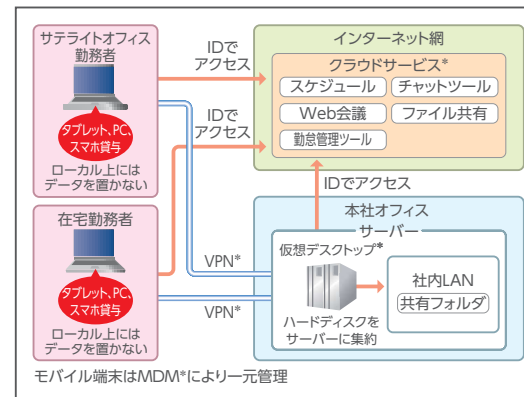
コミュニケーションの課題をいかに克服するかが今後のテーマ

一方、トライアルで明確になった課題は、コミュニケーションの難しさです。当社は、プロジェクトの推進や制作の過程における社員同士のコミュニケーションを非常に大切にしています。直接意見を言い合う中でモチベーションが高まり、ストレスの軽減や仲間意識の強化につながると考えています。コミュニケーションが精神面に与える影響は計り知れません。ふとした雑談の中から新しい発想が生まれる

解決ポイント



テレワーク実施者のソリューションセンター プランニング室 佐々木 優紀 様(左)とソリューションセンター クリエイティブ室 竹内 希光 様(右)



経営課題

- テレワークを制度化して社内に定着させるための知見を得たい
- 柔軟な働き方を推進して、従業員満足度を向上させたい

導入概要

- 人事、営業、プランナー、クリエイティブ等、多様なメンバー5名を選定
- パソコン、スマートフォンを貸与し、クラウドサービス*を活用
- VPN*でアクセス、ノートパソコンはMDM*を活用してセキュリティを徹底

導入効果

- 集中した作業の継続による生産性向上
- 通勤がなくなり疲労、ストレスが軽減
- 家族との交流により従業員満足度が向上

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、在宅勤務者用のノートパソコンに勤怠管理ツールを導入し、操作している時間、利用しているソフト等を管理する取組を行いました。監視ということではなく、成果を上げている社員の行動分析をすることが目的です。これにより管理職のマネジメントに役立ちました。テレワーク導入をお考えの企業にも管理面での不安をお持ちのケースは良くありますが、管理ツールを導入することで、テレワーク実施者のパソコンの利用状況を把握することができます。また、本実証のように業務の可視化による分析につなげ、業務効率の向上を目指すことも大事です。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社ヘルスケアシステムズ



企画・販売する様々な検査用パッケージキットのイメージ



(左より)
商品企画部 奥津 咲子 様
商品企画部 部長 福土 碧沙 様
総務部 部長 梯 智紀 様

会社概要

- 本社所在地:〒464-0858 愛知県名古屋市千種区千種2-22-8 名古屋医工連携インキュベータ105
- 東京支社所在地:〒105-0004 東京都港区新橋4-6-15 日新建物新橋ビル7階
- 従業員数:30名
- 事業内容:郵送検査事業、バイオマーカー、検体検査技術の研究開発、機能性食品の研究開発
- URL:<https://hc-sys.com/>

が不安でしたが、多様なツールを使い分けることで解決できました。例えば、シンプルな情報伝達や即時性がある連絡はチャットツール、細かいニュアンスを伝えたい時は電話、複数の社員と情報共有したい時はWeb会議を活用しました。チャットツールで相手側の業務の状況を確認してから、電話をかけるというケースもありました。

全社員でテレワーク実施状況を把握し、生産性の向上につながることに期待

テレワークを制度化しても、テレワーク実施者と社内の社員との間に認識の違いが発生しては導入が進みません。実際、社内にいる社員から、デザイナーが在宅勤務を行っている日は、欠勤なのか、外出中なのか、在宅勤務中なのか分からないという声が挙がりました。そこで、周囲を和ませるイラストが書かれた「テレワーク中」というホワイトボードを席に置くようにしたところ、会社全体で在宅勤務への周知が進みました。

また、営業担当の社員が行ったモバイル勤務においても、資料作成、メール対応業務を外出先のカフェや愛知県名古屋市の本社に向かう新幹線移動の時に、時間を有効に活用できました。この成果を基にテレワークを制度化すること

とで、8名いる営業担当の社員の一人ひとりが、効率的に業務を行えるように工夫していくことを期待しています。

モデル実証を終えて 公平な制度化のために課題を検証 2019年度の本格導入を目指す

モデル実証事業では、デザイナーや時間の制約がある営業担当の社員がテレワークを行い、テレワークの効果を実感しました。制度化に向けて対象者拡大を視野に入れ、次は経理等のバックオフィス業務を検証していきたいと考えています。また、検査施設で検査・分析を行う社員は、衛生検査場の掛け出をしている場所での業務を義務付けられているので、物理的にテレワークが難しいです。全社員に不公平感が生じないよう、検査・分析を行う社員に配慮し、特別有給休暇といった別の制度も並行して検討する必要があります。このような課題を議論しながらテレワークの制度化を推進し、2019年度早期の本格導入を目指しています。現在のオフィスも手狭になっているので、3年以内にオフィス移転も検討しており、テレワークには省スペース化の効果も期待しています。

働き方の選択肢を増やし雇用継続と人材の確保へ

誰もが活用できる制度にするため デザイナーと営業担当の社員でテレワークを検証

育児中でも働き続けられる 制度にするためテレワークを検証

当社は、名古屋大学農学部発のベンチャー企業として、食品機能性の研究を行ってきました。主幹事業の郵送検査は、法人・個人のお客様から検体を郵送していただき、測定した結果をお客様へ返送するものです。未病段階のカラダの状態を知り、生活習慣の見直しを促す目的で、検査用パッケージキットを、ドラッグストアでの販売や、病院での健康チェック等に展開しています。女性をターゲットにしたものがメイン商品ということもあり、全社員30名のうち19名が女性です。社員が出産・育児と仕事を両立できるよう、テレワークを制度化したいと考え、モデル実証事業に参加しました。

業務内容と家庭環境により人選 業務に合ったテレワーク環境を用意

モデル実証事業では、広報物や商品パッケージ等の制作業務を担当するデザイナーが在宅勤務を週1回行い、育児・介護による時間の制約がある営業担当の社員が在宅勤務及びモバイル勤務を行いました。実施者の業務は、それぞれ性質が異なるため、貸与した機器やサーバーへのアクセス方法、セキュリティ面でのルールが異なります。デザイナーは大容量のデータを扱うクリエイティブな作業

が多いため、ノートパソコンではスペックが低く画面も小さいと判断し、メモリーや液晶モニター、ペンタブレッドを用意しました。運用はリモートデスクトップ*を使用し、自席のパソコンにアクセスして、ローカル上にはデータを保存しないことで、セキュリティを確保しながら作業ができるようになりました。また、リモートデスクトップ*により、クリエイティブ作業に必要な写真・デザイン加工ソフトを新たに用意せず、自席のソフトを遠隔で使用することができました。一方、営業担当の社員は、外出することが多いため、会社パソコンを持ち出し、VPN*経由でサーバーに接続することで、必要なファイルを取り出して資料作成を行いました。共通ルールとしては、始業時と終業時にチャットツールで報告することです。使用したツールは、チャットツール、Web会議で、従来使っていたものを継続利用しました。複雑なデータ加工を行い、関係者との密なコミュニケーションが必要なデザイナーと、時間の制約がある営業担当の社員によるテレワークの違いの検証をしました。

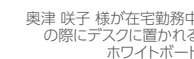
集中力が高まり、業務効率が向上 ツール活用でコミュニケーションも検証

制作業務を担当するデザイナーの在宅勤務では、外線電話や来客対応がなく作業に集中できるため、サーバー内のデータ整理やライブラリー作成の業務も効率良く実施できました。また細かいニュアンスを含むコミュニケーションができる

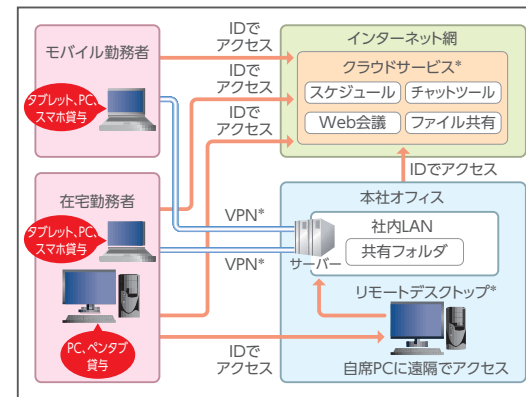
解決ポイント



Web会議を使用し、3拠点で打合せを行う様子



奥津 咲子 様が在宅勤務中の際にデスクに置かれるホワイトボード



経営課題

- 優秀な人材の継続雇用、長期雇用を実現したい
- 全社員が活用できるテレワークの構築

導入概要

- デザイナー1名、営業担当の社員1名の計2名を選定
- チャットツール、Web会議を活用
- 各々の業務に合わせ、デザイナーは自席のパソコンにアクセスするリモートデスクトップ*を、営業担当の社員は会社パソコンを持ち出し、VPN*経由でサーバーにアクセスする方法で検証

導入効果

- 在宅勤務での集中できる環境による業務効率の向上
- 目的に応じた多様なツールの使い分けによるコミュニケーションの円滑化
- リモートデスクトップ*やVPN*利用によるセキュアな作業環境を実現

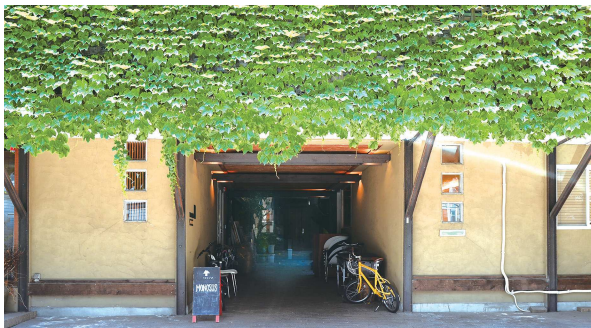
ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、広報物等の制作業務を担当するデザイナーと育児・介護による時間の制約がある営業担当の社員2名が取り組みました。業務が異なる社員を選定することで、課題とメリットをより顕在化することが可能となりました。テレワーク導入を検討中の企業は、最初から全社員を対象にせず、テレワークで効率化を図りたい職種から検証を行い、成果を拾いながら徐々に広げていくことがおすすめです。それにより得られた成果や課題を共有し、テレワークの理解を深めるための研修会や説明会を行うこともポイントとなります。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社モノサス



代々木本社の正面入り口



本部 池田 あさき 様

会社概要

- 本社所在地:〒151-0053 東京都渋谷区代々木3-9-5
- 従業員数:63名
- 事業内容:マーケティングコンサルティング事業、Webコンサルティング事業、Webサイト制作事業、Webサイトコーディング事業、Webサイト運用事業
- URL:https://www.monosus.co.jp/

ネットワーク環境を含め 課題はコミュニケーション

当社は、パソコン等のローカル上にはデータを残さないようクラウド*で管理しています。クラウド*をかなり活用しているため、ネットワーク環境は必須です。モデル実証事業における在宅勤務でも、自宅のネットワーク環境が悪く、コミュニケーションが取りづらい場面もありました。ネットワークのクオリティも含めてやはり課題はコミュニケーションだと感じました。たとえば、ネットワーク環境が悪くて相手の声が聞き取りにくかったとしても「まあいいか」と思わず、社内にいる時と同じように物事をうやむやにしないことが大切だと認識しました。また、本社にいる社員と在宅勤務の社員の業務分担を明確にすることも重要です。お互いに行っていなかったり、作業が重複していたりすることを防ぐためにも声を掛け合う必要があります。顔を合わせている時以上に綿密なコミュニケーションを心掛けることがテレワークのポイントだと実感しました。

モデル実証を終えて

自由な働き方を継続しながら テレワークの制度化を実現

モデル実証事業に参加するに当たり、新たに導入した機器・システム、アプリ、ツール類はありません。これまで活用してきたものを生かした上で、モデル実証事業のコンサルタントの方にいただいたフォーマットを基に、「テレワーク勤務規程」を作成しました。内容としては、最低限のもののみ定めることで、これまでのフレキシブルさを残しながら制度化することができました。今後も自分達で必要に応じて、ツールを試しながら、社員の働きやすさを追求していきたいと考えています。



代々木本社のエントランス

経営課題 テレワークを制度化し、働きやすさを追求

自由度が高い、社員が利用しやすい テレワーク勤務規程を策定

テレワークの制度化を目的に モデル実証事業に参加

当社はWeb制作、Webコンサルティング、Webマーケティングを通じて、日本全国のお客様の事業成長をサポートしています。もともと徳島県の神山町や山口県の周防大島町に支社があり、支社でのサテライトオフィス勤務やモバイル勤務は日常的に行っていました。また、コアタイムを設けないフレックスタイム制度を導入しており、社員一人ひとりの事情や要望に対応したフレキシブルに働ける環境を整えています。

社内だけでなく、協力会社やお客様も含めて、日常的に活用しているクラウドサービス*やチャットツールが、テレワークを行う上で本当に適したものを使用しているのかを検証するとともに、これまで社員の個々の状況に応じて行われていたテレワークを制度化することで、より利用しやすくと考え、モデル実証事業に参加しました。

全てのテレワーク形態で検証 サテライトオフィスの設備と仕様に満足

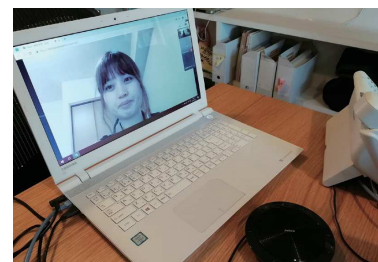
モデル実証事業でのテレワーク形態は、在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務で7名が実施しました。在

宅勤務は経理や人事、総務等のバックオフィス業務を担当する社員が行い、月に1回東京本社で開かれる全体会議に出席する時以外は、全て在宅勤務としました。営業担当の社員は主にモバイル勤務とサテライトオフィス勤務を行い、役員は役員会議をサテライトオフィスで行いました。コネクタ等の設備も整っている上、静かな環境で会議がしやすかったことが発見でした。今回利用したサテライトオフィスは、充実した設備と仕様が素晴らしく、活用した営業担当の社員や役員は大変満足している様子でした。

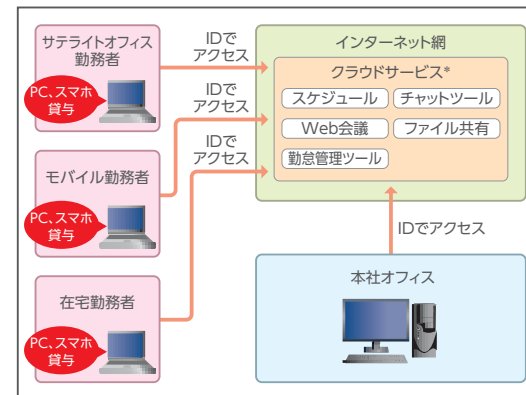
最も大きな成果は、優秀な社員の離職を防げたこと

東京本社の部署では、デスクに専用のモニターをセットして、Web会議ツールを常時つないだ状態とし、いつでも在宅勤務者とコミュニケーションを取れるようにしています。用事のある時だけでなく、常に在宅勤務中の様子がモニターに映し出されるようにすることで、気軽に話しかけられる環境を整えました。物理的に難しい業務もありますが、ほとんど今までと変わらず業務を行っています。宮城県仙台市に転居することになった社員もスムーズに在宅勤務を実施することができました。結果、優秀な社員の離職を防ぐことができたことは、テレワークの大きな成果と言えるでしょう。

解決ポイント



在宅勤務中の池田 あさき 様を映し出している様子



経営課題

- 社員の自主性を尊重し、より働きやすい職場を実現
- テレワークの制度化を推進する

導入概要

- 転居した社員による在宅勤務を検証
- 営業担当の社員や役員による共用のサテライトオフィス勤務を実施
- サテライトオフィスでの会議も実施
- 異なる形のフォーマットを基にテレワーク勤務規程を策定

導入効果

- 作業に集中することによる生産性の向上
- 優秀な社員の離職を防ぎ
- コミュニケーションの重要性を再認識

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、宮城県仙台市に転居した社員の方が、チャットツールやWeb会議等の多様なツールを活用し、週5日のテレワークをスムーズに導入することができました。新たにテレワークを導入したい企業にとって、多様なツールの導入は難しく感じるかもしれません。ただ、利用ルールを明確にし、研修会を行うことで、社員の積極的な活用をうながし、コミュニケーションの活性化が可能となります。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

エルズサポート株式会社



エルズサポート株式会社のオフィス



(左より) 経営管理部 人事総務課 広報担当 草野 有貴 様
 経営管理部 経営管理部 人事総務課 主任 佐藤 友美 様
 事業運営本部 業務推進部 業務課 高橋 由季子 様
 事業運営本部 業務推進部 業務課 課長 佐久間 祐子 様

会社概要

- 本社所在地: 169-0072 東京都新宿区大久保3-8-2 新宿ガーデントワ- 13階
- 従業員数: 140名
- 事業内容: 家賃債務保証事業
- URL: <https://www.ls-support.co.jp/>

リア等により異なりましたが、モデル実証事業期間中に20回以上利用した社員もいました。当社の営業エリアが埼玉・千葉まで広範囲に渡るため、移動時間や隙間時間の活用にも有効です。今後は、営業エリアとお客様の保有店舗数・場所を踏まえ、さらなる利用を検討していきたいと思ひます。

データ精査の業務にチャットツールを活用

業務推進部における在宅勤務では、チャットツールが有効でした。表計算を用いて送金の整合性を判定する業務では、担当者2名が各々で計算したものを付け合わせるダブルチェックを行っていますが、今回初めて対面ではなくチャットを使用して在宅勤務で行いました。離れた場所で行うことに抵抗がありましたが、チャットで進捗状況を共有し、細かな確認や依頼事項等を端的に伝えることで、速やかに完了できました。対面でなくてもできることが実証され、テレワークで行える業務の幅が広がりました。

モデル実証を終えて

ネットワーク環境等を見直し1年以内の導入目指す

モデル実証事業では、まず「できる」という実感を得てもらうことを優先して取り組みました。実施前は個人情報扱う業務に漠然とした不安がありましたが、トライアルを経て社内の理解が深まったと思ひます。必要最低限のツールを使用したため、重いデータの受け渡しにストレスを感じたり、通信が滞ったりすることが課題となりましたが、端末・ツールは再検討して、テレワークでも社内と同じように業務ができる環境を整えたいと思ひます。実施者からは「通勤時間の削減により身体的にも精神的にも負担が軽減された」、「家族との時間が増え、喜ばれた」等の意見が多くありました。経営層の合意も取れているので、1年以内の本格導入を目指します。物理的にテレワークができない受電業務や、一度に多数の社員が不在となる混乱を避けるため、まずは対象を絞ったスモールスタートでの導入を計画しています。

経営課題

育児中の社員の負担軽減と生産性向上

実践により、難しいという思い込みを払拭し、テレワークの可能性を追求する

育児中の社員が増えより働きやすい制度作りを目指す

当社は賃貸住宅の家賃債務保証を中心に、シニア層の同居者の生活支援サービス事業等を行っております。社内ではここ数年で出産を迎える社員が増加しています。現状で育児休業からの復帰率は100%となっていますが、これから復帰を控える社員も8名おり、働きやすい環境作りと優秀な人材の継続雇用が命題となっていました。そこで、時間や場所にとらわれずに働けるテレワークが有効ではないかと考えました。テレワークが実現できれば、働きやすさに加えて生産性の向上や省スペース化、通勤費のコスト削減も期待できます。これらの効果を検証したいと思ひ、モデル実証事業に参加しました。

週2回の在宅勤務とサテライトオフィス勤務を実施

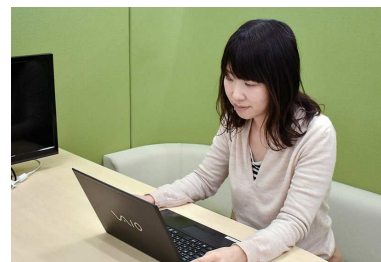
モデル実証事業では、経営管理部と業務推進部の社員5名が在宅勤務及びサテライトオフィス勤務を併用で実施し、営業担当の社員21名がサテライトオフィス勤務を行います。

した。ルールはクラウドサービス*を使ったスケジュール共有と、テレワーク時にチャットツールで始業と終業を報告することです。在宅勤務については、様々なパターンを試したかったので、上長が認めれば柔軟に対象者を選定できるようにし、育児等の事由のある社員や通勤に時間を要する社員、自宅での集中業務で効果が見込める社員も含め、2か月間で平均して週2回実施できるように調整しました。サテライトオフィス勤務については、主に不動産会社を訪問する営業担当の社員が、アポイントメントの合間の時間に資料作成やメール対応をするために利用しました。

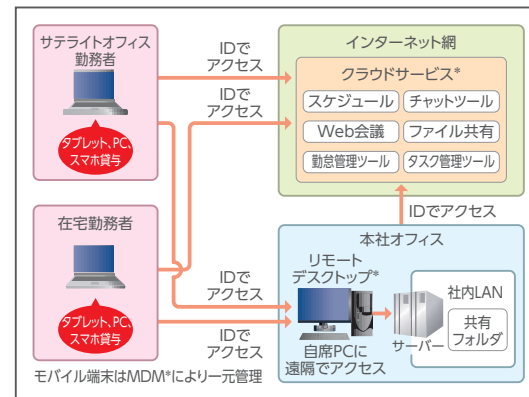
セキュリティの不安を事前研修で払拭

当社は個人情報を取り扱う業務が多く、セキュリティ面の不安がありました。そこで、コンサルタントの方に当社に合ったツールを紹介してもらい、社内で対象者に事前研修を行いました。パソコンのローカル上にはデータを保存できないツールの特性や、テレワークを行う際の注意点をしっかり共有できたことは有意義でした。社内教育は継続して行いたいと思ひます。また、セキュリティ面において、サテライトオフィスも安心して使えると好評でした。利用頻度は担当工

解決ポイント



在宅勤務を行う高橋 由季子 様



経営課題

- 育児中でも働きやすい制度の整備
- 移動時間削減と隙間時間の有効活用による業務効率向上

導入概要

- 育児中の社員のみならず、様々な事由の社員を在宅勤務の対象として選定
- クラウドサービス*を使ったスケジュール共有と、テレワーク時にチャットツールで始業と終業を報告するルールで運用
- サテライトオフィスの活用による移動時間や隙間時間に資料作成を行う等、時間の有効活用を検証

導入効果

- セキュリティ上不安だった業務もテレワーク可能だという発見
- 端末・ツールの見直しの必要性を確認
- サテライトオフィス活用による外出先での時間の有効活用

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、育児中の社員を対象とした在宅勤務、営業担当の社員によるサテライトオフィス勤務を行い、時間の有効活用や業務効率の向上等の成果がありました。テレワークの導入を検討している企業でも、移動時間を有効活用し、生産性を向上させることは、課題の一つだと思ひます。今回のように在宅勤務とサテライトオフィス勤務を併用することで、移動時間を短縮し、資料作成やメール対応等の業務に当てる時間を作ることができると参考にしてみてください。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

株式会社JTBベネフィット



えらべる
倶楽部

ELAVEL RECOMMENDED 2019
WONDERFUL LIFE
ENJOY LEISURE
LET'S TRAVEL

JTB Benefit

株式会社JTBベネフィットが提供する福利厚生サービス「えらべる倶楽部」



モバイル勤務
ライフワーク・
バランス
生産性向上
育児
業務の効率化



(左より)
営業企画推進部 営業企画課長 佃 慎一 様
総務部 総務課 鹿島 慎司 様
第一営業部 営業第二課 中島 ちひろ 様
システム企画室 システム企画課長 佐久間 政宏 様
システム企画室 システム企画課 佐々木 靖幸 様

会社概要

- 本社所在地:〒135-0033 東京都江東区深川2-7-6 ネクストサイト深川ビル6階
- 従業員数:295名
- 事業内容:福利厚生事業、健康支援事業、生活設計支援事業、CRM支援事業、インセンティブ事業
- URL:<https://company.jtb-benefit.co.jp/>

モデル実証事業では、ノートパソコンをレンタルして複数試しましたが、軽量でバッテリーが長持ちするものが好評でしたので、スペック等を踏まえながら今後の導入に向けて検討したいです。

クイックレスポンスや 営業先の訪問件数増に効果

テレワークを実施した営業担当の社員は、全員がアンケートに満足と回答しました。東京以北全域を担当する第一営業部では各人の担当エリアが広く、スケジュールにも手間をかけていましたが、隙間時間に資料準備やレポート作成ができるようになり作業効率が向上し、1週間の新規営業の訪問件数が増えるといった効果がありました。また、これまでのセキュリティの観点からスマートフォンで閲覧するメールでは添付ファイルが見られず、履歴も残さないよう設定されていましたが、シンククライアント*化されたパソコンが持ち出せるようになったことで、データがローカル上に残らないため、速やかなメール対応が可能となりました。

問い合わせに対してクイックレスポンスができ、お客様へのサービスが向上する等、確かな効果を実感できました。

モデル実証を終えて

規程を整備し2019年度には本格導入へ 在宅勤務の検討も

今後の課題として、仮想デスクトップ*利用時の安定した通信の確保やチャットツール、Web会議の選択、導入があります。自社に合った適切なICTツールの選択は、今後も重要な検討課題と認識しています。モデル実証事業を踏まえて、2019年度から営業本部でモバイル勤務を導入する予定であり、就業規則の改定や設備投資の計画を整理し、導入に向けた準備を進めています。まずはセキュリティ面を整備しながらスタートさせ、2019年度下期には営業部全社員がモバイル勤務できる環境を整えていこうと考えています。並行して、育児や介護等の事情を持つ社員に向けた在宅勤務の制度化についても新たに検討を進めていきたいです。

経営課題 営業の業務効率化と働きやすい環境創出

解決ポイント

労務管理とセキュリティの 厳しい基準をクリアする制度の構築を目指す

社内基準を満たすテレワークを模索 実践を通して検証したい

当社は、株式会社JTBのグループ企業で、法人向けに福利厚生サービス等を提供しています。「福利厚生から価値創造を行うプロ集団として、活力ある組織作りと、健康で心豊かな社会の実現に貢献する」という企業理念のもと、日々業務に取り組んでいます。福利厚生サービスの会社であるため労務管理を徹底することを重視しており、それに加えてお客様の個人情報等のセキュリティ対策も万全でなければならずと強く感じています。この2点を重視するためにテレワーク導入には慎重になっていました。しかし、営業効率向上や、育児休業から復帰する社員も増えていく中で、より働きやすい社内風土に改革の必要性を感じ、2017年から制度改変やキャリアビジョン形成とともにテレワーク導入の検討が始まりました。労務管理とセキュリティの2つの課題をどのようにクリアできるか、実践によってメリット・デメリットを検証したいと思い、モデル実証事業に参加しました。

JTBの法人営業支店やカフェで 営業担当の社員がモバイル勤務を検証

モデル実証事業では、営業担当の社員12名がモバイル勤務

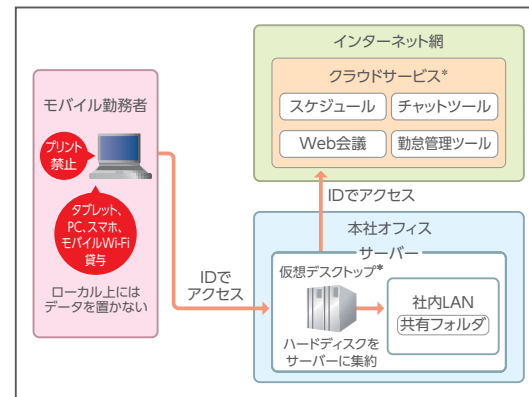
務を行いました。うち5名が、管理者です。2か月間で全員が20回程度、貸与したノートパソコンを使い、外出先の近くにある株式会社JTBの法人営業支店やカフェ、移動中の新幹線等で資料作成やメール対応の業務を行いました。メンバーのスケジュールは、既存の共有カレンダーで確認していました。営業部ではICT環境が仮想デスクトップ*によりシンククライアント*化されており、貸与のノートパソコンにはハードディスク等の記憶装置を搭載せず、ローカル上に情報が残らない仕組みになっています。また、時間外労働抑制のために、勤怠管理ツールを使って、いつパソコンを起動したかログが残るようにしました。

労務管理・セキュリティを重視 徹底した対策でスタート

福利厚生の企業として、当社は労務管理を重視しています。業務時間外に自宅でメールやスケジュールを見るだけでも就業規則に違反してしまいます。そこで、コンサルタントからのアドバイスを参考に、事前講習会でルールの説明を行った後、誓約書に署名をもらってからノートパソコンを貸与する形を取りました。また、セキュリティ面を徹底し、機器や通信環境、ツールを新たに導入する際はJTBグループの基準をクリアし、さらに当社の基準をクリアできるか、システム担当がセキュリティ項目を厳しくチェックしました。モ



株式会社JTBの法人営業支店でモバイル勤務する上農 拳大 様



経営課題

- 営業担当の社員の業務効率化
- 育児等時間の制約がある社員の働きやすさ向上

導入概要

- 東京本社の営業担当の社員及び管理者計12名を選定
- グループ企業の支店やカフェ、新幹線等でモバイル勤務を実施
- 仮想デスクトップ*によるシンククライアント*化したパソコンで、ローカル上にデータを残さないセキュアな作業環境を構築
- 勤怠管理ツールにより業務時間外のパソコン使用を抑止

導入効果

- 隙間時間の有効活用による業務効率化
- 外出先でのメール対応によるクイックレスポンス
- 営業先の訪問件数増加といった生産性向上の効果を実感

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、営業担当の社員がモバイル勤務で使用するパソコンを仮想デスクトップ*によりシンククライアント*化しました。これにより、パソコンのローカル上でデータを扱いませんので、セキュリティが強化されます。テレワーク導入をお考えの企業にとってもセキュリティは重要な問題です。仮想デスクトップ*やリモートデスクトップ*の他、特殊なブラウザで情報を閲覧する等、安全なアクセス方法はいろいろあります。自社に合った方法を検討することが重要です。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。

キャンサー・ソリューションズ株式会社



キャンサー・ソリューションズ株式会社が制作したがん患者向け冊子



在宅勤務 モバイル勤務 ライフ・ワーク・業務の効率化
バランス



(左より) イベント・プランニング 駒形 千鶴子 様
イベント・プランニング 石井 陽子 様

会社概要

- 本社所在地:〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2-9 大新ビル4階401号
- 従業員数:10名
- 事業内容:がん経験者を対象とした各種調査、企業内のメディカルケアのコンサルティング、がん経験者ニーズに対応した各種講演会・社員教育・学校教育への講師派遣、がんの啓発に関するイベントの企画運営、がん患者の声を取り入れた商品の企画・コンサルティング
- URL:<https://cansol.jp/>

チャットツールを活用することで、欠席者に容易に共有でき、議事録作成も必要なくなり、業務効率が向上しました。チャットツールやWeb会議を活用する機会が増えたことで、ツールを活用した場合と対面で行う場合とのコミュニケーションの質の違いに気づきました。ツールを活用した方法では、具体的な要求や質問が適しており、対面の場合はお互いの状況や悩み等、抽象度の高いやり取りが向いています。必要な場面で、必要な方法を採用していくこともテレワークを定着させるためには必要だと感じています。

オンオフの切り替えの難しさ ICTリテラシー格差といった課題も明確に

浮き彫りになった課題はオンオフの切り替えが難しいことです。集中できるのは良いことですが、つい仕事をやり過ぎてしまうこともありました。そこで今回、1日の勤務時間の8時間を超えたり、深夜に作業をしたりすると、アラートが管理者である代表に飛び仕組みの勤怠管理ツールを導入しました。その仕組みのおかげで仕事とプライベートの切り替えが重要との意識が高まりました。また、ICTリテラシーが社員によって差があることも課題と

して認識しました。パソコンの設定等、普段は意識せずに行っているため、ツールのインストールから各種設定が完了するまでに時間を費やしてしまうケースもありました。最初につまずくと、ツールを使いこなすのは至難の技です。社内アドバイザーの役割を担う人材が必要だと痛感しました。

モデル実証を終えて みんなで支え合い、誰もが活用できる在宅勤務を模索

当社は、がん患者の目線を大切にしています。例えば、「履歴書に病歴を書いた方が良いのだろうか」、「顔色の悪さを隠すメイクのコツが知りたい」といった疑問に答える、経験者ならではの情報提供を心掛けています。そのために、がん患者だからこそ、お互いどのような場面でサポートが必要かを常に考え、必要とされたときに必要な支援ができるように、盤石な会社を作っていきたいと考えています。在宅勤務は、そのような当社のビジョンの礎です。モデル実証事業で培った経験と知見を生かして、在宅勤務の制度を改善させていきたいと考えています。

経営課題 創業当初から行っていたテレワークを改善させたい

社員のほとんどが、がん経験者 治療しながら仕事ができるようテレワークを導入

現状行っている在宅勤務の制度やツールの見直しを目指して

当社は2007年の創業以来、がん患者に対する企業内や社会全体の意識改革を進めるべく様々な活動を続けています。主な活動はイベント企画・講師派遣、冊子やDVDの企画編集を通じた情報提供です。いずれもがん経験者ならではの患者目線、治療中や治療後の生活の知恵、治療に必要なお金の心配、治療と仕事の両立等に関する情報提供を行い、患者に寄り添うことを大切にしています。会社を立ち上げた代表者と初期メンバーが、がん経験者または治療中だったことで、当初から通院への配慮と通勤による身体への負担を軽減するため、全員が個々の都合に応じてフレキシブルに働くことができる在宅勤務を導入しました。以来、入社するメンバーの多くががん経験者または治療中で、患者目線で仕事を継続しています。10年以上在宅勤務を行っているものの、活用しているコミュニケーションツールはメール、スケジュール管理は共有カレンダーでした。自分たちの在宅勤務は、相当遅れているのではないかと感じ、当社の知らないツールや実践方法に加え、在宅勤務を制度としてどのように整備すれば良いのか等を知るためモデル実証事業に参加しました。

様々な最先端ツールを活用 在宅勤務の大きな可能性を予感

モデル実証事業への参加は、冊子の企画編集を行う部署から4名、イベントや講演に講師を派遣する部署から3名、さらに代表を加えた計8名です。代表は講演等で地方への出張も多く、外出先からの連絡も頻繁であるため、モバイル勤務も行いました。チャットツール、勤怠管理ツール等、様々なツールを試す中で、日頃抱えていたコミュニケーションの課題を解消することができました。Web会議も試しましたが、スムーズに行え、資料を画面共有しながらの遠隔会議は、今後の在宅勤務に大いに役立つことを実感することができました。

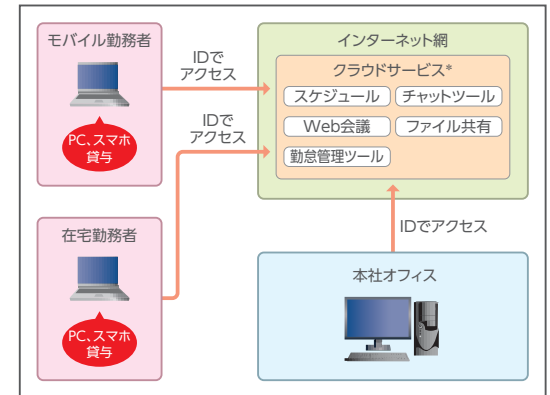
チャットツールを活用したことで これまで知らなかったメリットを実感

メールは受信する件数が膨大になると過去の履歴を探るのが大変でしたが、チャットツールでは同じ画面に一連のやり取りが表示されるので分かりやすいというメリットがありました。また、がん治療中の社員が急な体調不良で病院に行くことになった際、大容量のデザインデータ等メールでは受け渡すできなかったファイルが、チャットツールにより容易に受け渡し、無理なくスムーズに引き継ぎできました。さらに、企画立案のような重要な会議を録音したファイルも、

解決ポイント



在宅勤務を行う様子



経営課題

- 最先端のツールを活用し、長年行ってきた在宅勤務を改善させたい
- 急きょ治療に専念したいときに、引き継ぎしやすい体制作り

導入概要

- 企画編集4名、講師派遣担当3名に代表を加えた計8名で検証
- チャットツールやWeb会議等によるコミュニケーションの円滑化と大容量データの受け渡し
- 時間外に作業を行うと管理者のアラートが鳴る仕組みの勤怠管理ツールを導入

導入効果

- ICTリテラシーの向上の必要性を認識
- チャットツールにより、データの受け渡しが容易になり、対面時よりも具体的な要求や質問に適していることを実感

ADVICE

コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、コミュニケーションツールの刷新と、それに伴う業務の見直しを行いました。その結果、「チーム間の意思疎通が容易な上、情報伝達が明確にできるようになった」という評価につながりました。チャットツールやWeb会議等の最新のツールを活用することで、円滑なコミュニケーションを実現できます。自社に合った利用ルールを策定し、研修会を行うことがポイントとなります。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。



安全・手軽に機密文書を破棄できる「保護くん」



(左より)
ソリューション統括部 コンサルティング
サポートチーム 中島 里菜 様
社長室 兼 事業推進統括部
ゼネラルマネージャー 白石 大輔 様
ソリューション統括部 ソリューション第一チーム
マネージャー 大井 和也 様
ソリューション統括部 ソリューション第一チーム
泉 正浩 様

会社概要

- 本社所在地:〒107-0052 東京都港区赤坂8-5-6 翻訳会館3階
- 従業員数:80名
- 事業内容:データセキュリティ及び業務支援、機密抹消・リサイクルサービス、文書・物品保管サービス、文書情報管理サービス、教育・コンサルティング、宅配収納サービス[AZUKEL(アズケル)]
- URL:https://www.mamoru-kun.com/company/

会社規模に捉われないツール活用によりES向上で企業成長を

働きやすさを見える化するため、当社ではES調査を行いました。その次の一手として考えているのがテレワークです。当社は80名の会社ですが、グループウェアや顧客管理ツールに関して、大企業が使用するようなものを導入・運用することで企業成長を目指す経営方針を取っています。そのため、モデル実証事業でご紹介いただいた最新のチャットツールやWeb会議は今後の検討材料として参考になりました。テレワークの導入がスムーズになり、ESが向上すると考えています。

不公平感をなくすことが今後の課題

今後の課題に感じているのは、ドライバー業務や構内作業のスタッフについてです。当社の看板商品である機密回収ボックスは現在12,000事業所の導入実績があります。その

回収や機械作業を行うにはマンパワーが不可欠で、在宅勤務には不向きです。資料・報告書作成等、業務範囲を絞った形の在宅勤務を採用するか、休暇の充実といった別の制度を採用するかを考えることが次のステップとなっています。

モデル実証を終えて

他社の事例も参考に 当社らしいより働きやすい職場環境へ

モデル実証事業に参加して、テレワーク制度が社員一人ひとりの生産性向上に有効であると感じています。契約書等、紙で行う業務はまだありますが、当社は決裁の電子化が進んでいることも有効である理由の一つです。また、電話転送の活用等、当社に合いそうな他社の取組事例も知ることができました。今回の取組を速やかに検証し、社内整備を行いながら2019年5月には本格導入する予定です。まず1年間は子育て世代に限定して取り組み、そこから段階的に枠を広げていくことで、社員全員が利用できる、不公平感のないテレワーク制度を目指していきます。

経営課題 子育て世代の支援とES(従業員満足度)の向上

ライフ・ワーク・バランスを第一に考えながら、限られた時間で仕事の成果を最大化

社員の育児休業を機に 子育て世代の働き方を検討

当社は「あなたの大切なものを守ります」というコンセプトで、お客様の保有する機密文書等の抹消、機密文書やデジタルアーカイブのお預かりサービス、物品保管の3つの事業を行っています。当社の理念には、仕事・家庭の他に「第三の空間を持つ」というものがあり、これまでもライフ・ワーク・バランスを重視してきました。現状、営業部のモバイル勤務はかなり定着し、残業もほぼゼロに近い状態をキープしています。しかし、若いスタッフが活躍する中で、社員が出産を迎えたのを契機に、社内の休暇制度を見直すことになり、そこからテレワークの検討も始まりました。子供の急病等で有給休暇を全て消化してしまい欠勤となるケースもあり、子育て世代への支援を命題としてモデル実証事業に参加しました。

残業ゼロ、生産性向上のために テレワークが有効だと実感

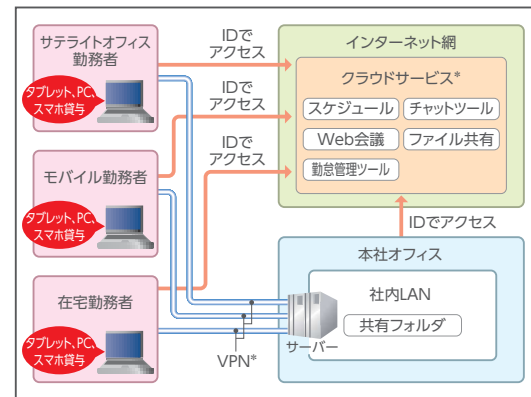
モデル実証事業では、在宅勤務は2か月間、週に1回行い、

同時にサテライトオフィス勤務も取り入れました。本社の営業部、システム部、管理部、総務部の社員計9名で行いましたが、ノートパソコン・タブレット端末・スマートフォンの貸与やチャット、カレンダー等のグループウェアの導入といった環境は既に整っていたのでスムーズに始められたと思います。在宅勤務については、最初は実施日を1週間前までに申請するルールで取り組みましたが、子供の通院や荒天等、利用したい条件は突発的に発生するという現場の声があり、前日の夕方までに申請する方法に変更しました。セキュリティ面で多少作業範囲は限られますが、事務作業やお客様対応を含め、通常業務をほとんどそのまま実施できました。在宅勤務時に行ったWeb会議では、音が聞きづらいという声もありましたが、ヘッドセットを準備することで改善を図りました。サテライトオフィス勤務は、初めこそ短時間の利用で試行しながら活用していましたが、カフェよりも静かで環境が良く、隙間時間を有効に使うことができることが分かり、生産性が上がったと非常に好評でした。一定の勤務時間内で一人ひとりが、より生産性を高め、成果を生み出すためにはテレワークは有効だったと実感しています。初めて使うツールや制度は、最初は戸惑いもありますが、何度か経験してみるうちに利用者が利便性を実感し、現場で有効活用できるようになると思います。

解決ポイント



在宅勤務にて業務中の社員



経営課題

- 子育て世代のライフ・ワーク・バランスを整える
- テレワークによる柔軟な働き方でES向上を図る

導入概要

- 本社勤務の営業部4名、バックオフィス5名計9名を選定
- 2か月間、週に1回、貸与したノートパソコンからVPN*で社内サーバーにアクセスし、在宅勤務を実施
- 営業担当の社員がサテライトオフィスを利用

導入効果

- サテライトオフィスによる時間の有効活用
- テレワーク実施時の一人当たりの生産性向上

ADVICE コンサルタントからのアドバイス



モデル実証事業では、営業部、システム部、管理部、総務部等、幅広い関連部門から成る検証チームを立ち上げ、随時テレワークに関する課題を共有し、解決していきましました。多様な部署から検証チームを作ることはテレワーク導入をお考えの企業にも有効です。検証チームは現場の社員だけでなく、管理者を含めることをお勧めします。これにより、横断的な情報を集めることができ、検証チーム自体のテレワーク理解度を深めると同時に、課題が出た時に素早い対応が可能になります。また取組が全社で共有しやすくなることもポイントです。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。



注釈に関する用語解説

* クラウド	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。
* クラウドサービス	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。
* 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。
* MDM	モバイル端末管理(Mobile Device Management)の略。企業等の情報セキュリティポリシーに基づき、スマートフォンやタブレット等の携帯端末を一元的に管理する仕組み。
* リモートデスクトップ	オフィスに設置されたパソコンのデスクトップ環境を、手元にあるパソコンやタブレット端末等からネットワークを経由して遠隔操作するシステム。
* 仮想デスクトップ	仮想化技術を用いたVDI(仮想デスクトップ)サーバーに利用者ごとのデスクトップ環境を立ち上げ、その画面を手元にあるパソコンやタブレット端末等で遠隔操作するシステム。
* シンククライアント	ほとんどの機能がサーバーで処理され、入出力程度の機能しか持たない端末のこと。書類作成も保存もサーバー上で処理されるので、データが端末に保存されない。



サテライトオフィスとは

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。「共用型」は、サテライトオフィスのほか、シェアオフィス、コワーキングスペースとも呼ばれています。また、その利用に当たっては、契約方法や課金方法、セキュリティ、仕事環境の面から安心して作業できる設備が整っているかといった観点で選ぶことがポイントです。



サテライトオフィスのイメージ

契約方法	課金方法	設備
企業契約型	定額	オープンスペース
個人利用可能型	従量課金	個人ブース

〈テレワークが体験・相談できる〉

東京テレワーク推進センター

TOKYO TELEWORK PROMOTION CENTER

東京テレワーク推進センターでできること

01

テレワークの体験

テレワーク導入の進捗状況によって必要な製品やサービスを体験しながら比較検討ができます。最先端の機器やツールも体験いただけます。

02

テレワークに関する情報収集

テレワーク導入企業の事例、テレワークに関する書籍や文獻、製品やサービスのパンフレットなどから情報収集ができます。

03

テレワークに関する相談

テレワークを活用した人材確保のアドバイスをはじめ、システムや制度の整備、社員教育、助成金活用など各種ご相談いただけます。

東京テレワーク推進センターでは、セミナーや体験会を多数開催しています。

TELEWORK Seminar

テレワークセミナー

働き方改革やテレワーク推進に役立つセミナーを毎月開催。導入活用の留意点や事例紹介、先端技術を使った取組などを紹介します。

Experience Tour

体験ツアー

テレワーク活用のメリットやシエンの紹介、情報共有・会議・勤怠管理等に役立つシステムを比較体験できるツアーを毎日予約制にて開催しています。

Matching Event

マッチングイベント

テレワークの導入・運用に取り組んでいる企業と、テレワークや在宅勤務で働きたい方をマッチングする就職面接会を開催します。

詳しくはホームページにてご確認ください

ホームページ

URL: <https://tokyo-telework.jp/>



お問合せ

TEL: **03-3868-0708**

Mail: info@tokyo-telework.jp

営業時間: 平日9時~17時(国民の祝日、年末年始を除く)

テレワーク相談コーナー(厚生労働省委託事業)

労務管理や情報セキュリティなど、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。

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紹介します。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。

TEL: **03-3868-3401**

「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推進することにより、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。

皆さまのご来所をお待ちしております

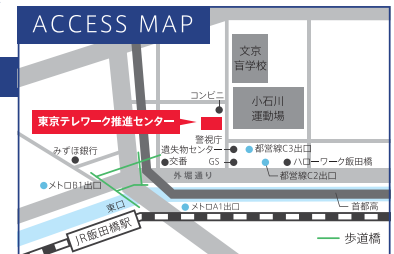
東京テレワーク推進センター

〒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**

Web <https://tokyo-telework.jp/>



Check!

テレワークや働き方改革に関連するお役立ち情報を平日毎日発信しています。フォローといいなね!をお願いします!



Facebook
<https://www.facebook.com/tokyotelework/>



Twitter
<https://twitter.com/tokyotelework>





東京都産業労働局