

働き方改革を応援します！

はじめてのテレワーク



愛知県

テレワーク
導入マニュアル

Aichi Biz Challenge!!

ABCから始めよう

はじめに

社会や企業が持続的に発展していくためには、誰もが安心していきいきと働ける「仕事と生活が調和した社会」を実現していく必要があります。

そうした中で、ICT(情報通信技術)を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方である「テレワーク」が注目されています。

このため、愛知県では、「テレワーク」を広く社会に普及し、導入を促進するための取組を進めており、その一環として本冊子を作成しました。

県内企業のテレワーク導入事例を中心に、テレワークのメリットや導入のプロセスなど、テレワーク導入の「いろは」が分かる内容となっています。

本冊子をきっかけに、テレワーク導入のはじめの一步を踏み出していただけますと幸いです。

令和2年2月
愛知県労働局労働福祉課

INDEX

「いろは」で解決！
テレワーク。

いろはにほへのステップでテレワークを導入！
順番に読み進めてください。

テレワーク マニュアル	いま(今)こそ始めよう！テレワーク	2
	ろうし(労使)ともに笑顔になる！テレワーク導入のメリット	3
	はあく(把握)しよう！テレワーク導入のイメージ	4
	にんしき(認識)しよう！テレワーク導入プロセス	5
	ほり(掘り)おこそう！テレワーク導入で解決できる主な課題	7
	へんこう(変更)しよう！就業規則改定のポイント	8
	とび(飛び)こもう！3つのツールで始めるテレワークの世界	9
	テレワークQ&A	10
テレワーク 導入事例	[01] 株式会社菅原設備(建設)	11
	[02] ゼネラルヒートポンプ工業株式会社(製造)	13
	[03] アイサンテクノロジー株式会社(情報通信)	15
	[04] 株式会社エスケイワード(情報通信)	17
	[05] 株式会社キャッチネットワーク(情報通信)	19
	[06] 株式会社豊通シスコム(情報通信)	21
	[07] トラムシステム株式会社(情報通信)	23
	[08] ダイセーエブリー二十四株式会社(運輸)	25
	[09] 株式会社まる(サービス)	27
	[10] よつば労務管理事務所(サービス)	29

参考リンク集

裏表紙



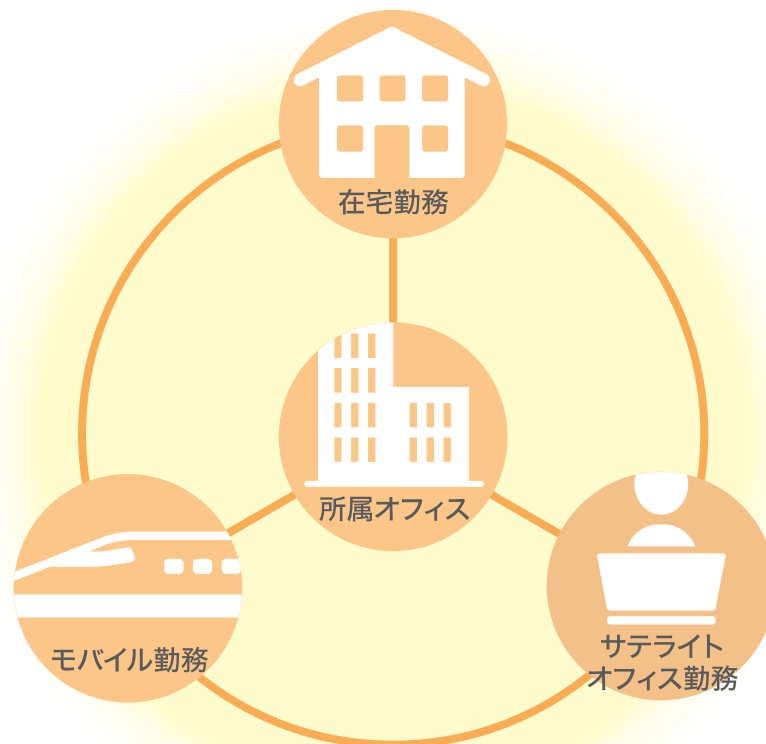
いま(今)こそ始めよう!テレワーク

1 テレワークとは

テレワークの概要

テレワークとはICT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

テレワーク = 普段働いている場所から「離れて(テレ)働く(ワーク)」
離れる 働く



2 テレワークの種類は3種類



在宅勤務

所属オフィスではなく自宅などのプライベート環境を働く場所とします。通勤による移動負担の軽減や通勤時間の有効活用などのメリットがあります。



モバイル勤務

移動中の乗り物の中や顧客先、カフェなども働く場所になります。さまざまな場所で効率的に隙間時間を活用することで、生産性の向上が期待できます。



サテライト
オフィス勤務

所属オフィス以外で会社が準備した施設を働く場所とします。自社の支店や営業所、コワーキングスペース(※)、外部のレンタルスペースなどを使う場合があります。

※事務所スペース、会議室、打ち合わせスペースなどを共有しながら独立した仕事を行う共働ワークスタイルを指す。

ろうし(労使)ともに笑顔になる!テレワーク導入のメリット

テレワークは、企業・従業員にさまざまなメリットを生み出します

企業のメリット

経営の安定に向けたさまざまなメリットが生み出されます

通勤費やオフィスコストの削減で

経営の効率化

育児・介護などによる

人材流出の防止

移動時間を削減することによる

生産性の向上

女性・高齢者・障がい者の

雇用推進



事業継続のための
**リスクマネジメント
(BCP対策)**

**グローバルな
ビジネスへ対応**

**適材適所に
多様な人材確保**

企業イメージUP

従業員のメリット

導入により多様な働き方が選べるメリットが生み出されます

**ワーク・ライフ・
バランスの確立**

通勤時間の短縮

**病気・ケガでも
仕事を継続**

**多様な働き方が
選択可能**



**育児・介護中でも
就業可能**

**仕事に集中でき
業務効率が向上**

**職場のストレスが軽減
満足度向上**

**ICT利用の知識や
スキルが向上**

はあく(把握)しよう!テレワーク導入のイメージ

導入のポイント

○テレワークを推進する体制を社内につくりましょう

企業内で早い段階からテレワーク導入の目的を共有し、
関心と協力を得ることが成功の鍵となります

○まずは対象者をしぼるなど、小さく始めてから拡大 していくことがスムーズな導入のコツです



■テレワーク導入イメージ

目的の明確化

導入目的の明確化(P5へ)

導入目的の検討、推進体制の構築、社内の合意形成

目的

実施範囲の検討(P5へ)

対象者・対象業務・実施頻度の検討

範囲

ルール・制度の整備

労務管理とルールづくり(P5へ)

労務管理制度の確認・見直し、社員教育・研修など

制度

ICT環境の整備(P6へ)

ICT環境の確認、システムやツールの選択・導入

環境

セキュリティ対策(P6へ)

運用ルール面のセキュリティ対策、技術的なセキュリティ対策、
物理的なセキュリティ対策

保護

テレワーク導入

実施評価と改善

推進のための評価と改善(P6へ)

対象範囲・運用ルール・ICT環境見直しなどの検討、
導入目的の達成状況の把握

改善

運用ルールの改訂 テレワークの改善・拡充

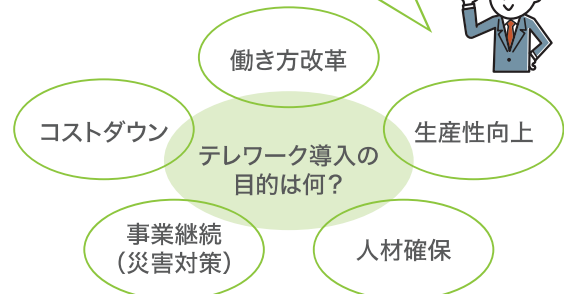
にんしき(認識)しよう!テレワーク導入プロセス

テレワーク導入にあたり各プロセスのポイントを知っておくことも重要です

1 導入目的の明確化

導入目的を明確にすることは、導入効果を評価するうえで、必要です。導入が目的にならないよう推進体制を構築し、全社で目的を共有し、関心と協力が得られるようにします。

テレワークはあくまで「手段」です。



2 実施範囲の検討

●対象者の選定

関係者の理解が得られるよう、明確な基準を設けます。

●対象業務の整理

業務全体を洗い出し、業務単位で整理することが必要です。

●実施頻度の設定

初期段階では日数を少なめにし、段階的に増やします。

対象者をしぼるなど、できるところから始めよう!

<対象業務の整理>



現在の業務		
現状で実施できる業務	今すぐに実施できない業務	実施できない業務
・データ入力 ・報告書や資料作成など	・紙や印鑑を使う業務など	・対面での接客 ・現場での機械操作など

3 労務管理とルールづくり

テレワーク実施時でも労働基準法などは適用されます。

在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務のいずれのテレワーク時においても労働基準法などが適用されますが、自宅でのテレワークについては次の事項に留意が必要です。

●労働条件の明示

自宅でテレワークを行うことなどを労働条件通知書に明示する必要があります。(労働基準法施行規則5条2項)

●労働時間の把握

自宅でテレワークを行っている人の始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。(労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(2017.1.20策定))

●業績評価・人事管理などの取扱い

会社へ入社する従業員と異なる制度を用いるのであれば、その取扱い内容を丁寧に説明しておく必要があります。また、就業規則の変更手続が必要となります。(労働基準法89条2号)

●通信費・情報通信機器などの費用負担

自宅でのテレワークに必要な通信費や情報通信機器などの費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、決めておく必要があります。費用負担をさせる場合には、就業規則に規定する必要があります。

●社内教育の取扱い

テレワーク対象者に社内教育や研修制度に関する定めをする場合にも、当該事項について就業規則に規定しなければなりません。



4 ICT環境の整備

テレワークで利用するデバイスやツールを選択し、ICT環境を整備しましょう。

●テレワークのICT環境を導入する手順

- ① 現在のICT環境の把握
- ② テレワーク環境の方式選択・各種ツール
(コミュニケーション、労務管理・マネジメント、セキュリティなど)の選択
- ③ 導入に必要な期間の確認
- ④ 導入中の業務の停滞箇所・要調整箇所の確認
- ⑤ 導入に向けた従業員への周知
(従業員向けシステム研修など)
- ⑥ システムの稼働

無料ツールもあります!
自社に合った環境整備を!



助成金により低額の初期コストで
テレワークの導入が可能になります。

厚生労働省 テレワーク助成金

検索

5 セキュリティ対策

セキュリティ対策はテレワーク導入の重要なポイントです。しっかり対策しましょう。

●運用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の策定
- ◆セキュリティルール・情報管理ルールの策定
- ◆ガイドラインとルールの遵守・浸透

「ルール」「技術」「物理」の
三位一体のバランスが取れた
対策で情報資産を守ろう!

●技術的なセキュリティ対策

- ◆アクセスの管理と制限
- ◆暗号による管理
- ◆運用のセキュリティ
- ◆ネットワークのセキュリティ

●物理的なセキュリティ対策

- ◆のぞき見防止
- ◆オフィス同様のセキュリティ対策
- ◆ペーパーレス化の推進

詳しくは厚生労働省
「テレワークではじめる働き方改革」
P80を参考にしてください。



厚生労働省 テレワークではじめる働き方改革

検索

6 推進のための評価と改善

テレワーク導入による効果をしっかり把握しましょう。

●評価の仕方

テレワーク導入による評価ポイントとして「生産性の向上」や「ワーク・ライフ・バランスの向上」が挙げられますが、「仕事のやりがい向上」「顧客満足の向上」「災害対策」など、自社の導入目的に応じた評価が必要です。

●改善の仕方

本人の評価、上司・同僚の評価、チームの評価というようにさまざまな目線での評価を行い、改善に向けた検討材料にします。その場合、対象範囲、運用ルール、ICT環境についても評価・検証を行います。テレワークの評価について定期的にPDCAサイクルを回しましょう。

テレワークは、
対象者や対象業務の拡大など、
進化させることができます。
そのためには評価と改善が必要です。



ほり(掘り)おこそう!テレワーク導入で解決できる主な課題

先行してテレワークを導入した企業では、さまざまな経営課題が解決されています

[企業Side]

1

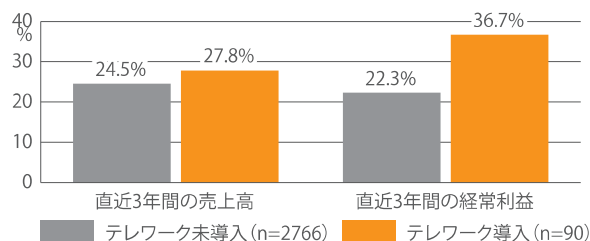


売上・経常利益を増やしたい

テレワーク導入企業と、未導入企業で、売上高・経常利益の増加傾向を比較した場合(従業員300人以下)、売上がUPした企業が3.3ポイント、経常利益がUPした企業が14.4ポイント、いずれもテレワーク導入企業の方が増加傾向の企業が多くなります。

テレワーク導入企業は売上利益増加傾向

■テレワーク導入状況と直近3年間の売上高、経常利益が増加傾向となる企業の比率(従業員数300人以下)



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Side]

2

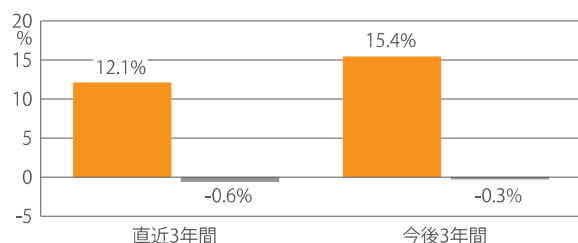


人材を計画的に確保したい

テレワーク導入企業では直近3年間、今後3年間とも従業員は二桁の増加傾向が見られますが、テレワーク未導入企業では従業員は減少傾向となります。採用活動でもテレワーク導入が直接的または間接的な効果を出していると言えます。

テレワーク導入企業は従業員が増加

■テレワーク導入状況と従業員数の増減に関するDI



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Side]

3



業務効率の向上を図りたい

従業員目線のテレワーク導入メリットとして「電話や話し声に邪魔されず、業務に集中できる」がトップです。この副産物として「タイムマネジメントを意識するようになった」と考えられ、自発的な業務効率の向上が期待されます。

テレワーク導入企業は業務効率が向上

■従業員にとってのさまざまなテレワークのメリット

テレワークのメリット(従業員)	平成26年度 n=113	平成27年度 n=38
電話や話し声に邪魔されず 業務に集中できる	69.6%	76.3%
タイムマネジメントを 意識するようになった	57.5%	47.4%

出典:厚生労働省テレワークモデル実証事業「従業員アンケート」から抜粋

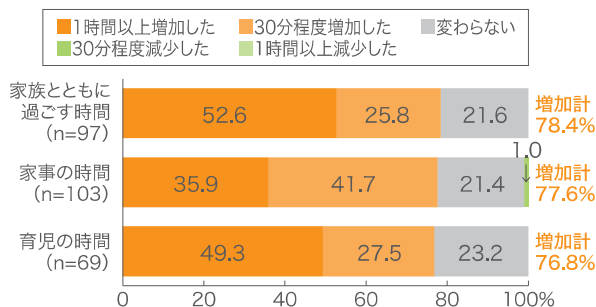
[従業員Side]



家族と過ごす時間、家事・育児の時間や自己啓発の時間を増やしたい

最近では女性の育児期だけでなく、男性管理職の積極的な利用や、実家に戻って老親の介護をしながら利用、在宅勤務に限らずサテライトオフィス勤務も加わり、働き方の選択肢も広がっています。

■テレワーク利用により増減した時間(従業員)



※「わからない」「該当しない」は集計から除外しています。
※増加計:「1時間以上増加した」「30分程度増加した」を回答した割合の合計

出典:厚生労働省テレワークモデル実証事業「従業員アンケート」から抜粋

「従業員アンケート」の全体はこちらをご覧ください。

厚生労働省 「テレワーク活用の好事例集」

検索

へんこう(変更)しよう! 就業規則改定のポイント

テレワークを導入する場合には、テレワーク勤務に関し、就業規則を規定しておく必要があります。就業規則へ規定するには、就業規則本体に直接規定する場合と、「テレワーク勤務規程」など個別に規定する場合があります。就業規則又は個別の規定でテレワークに関する規定を作成・変更した際は、所定の手続きを経て、所轄労働基準監督署に届出することが必要となります。(ただし、従業員が常時10人以上の場合)

◆テレワーク勤務を導入する場合、就業規則に次のことを定める必要があります。

- ・テレワーク勤務を命じることにする規定
- ・テレワーク勤務用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
- ・通信費などの負担に関する規定

なお、就業規則の作成・届出義務がない会社では、これらのことについて就業規則に準ずるものを作成したり、労使協定を結んだりすることが望ましいとされています。また、労働条件の変更に当たっては労働条件の明示をすることが必要です。

●テレワーク勤務の定義の規定の仕方(例)

□在宅勤務の定義

第XX条 在宅勤務とは、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所(会社指定の場所に限る。)において情報通信機器を利用した業務をいう。

□サテライトオフィス勤務の定義

第XX条 サテライトオフィス勤務とは、会社所有の所属事業場以外の会社専用施設(以下「専用型オフィス」という。)、又は、会社が契約(指定)している他会社所有の共用施設(以下「共用型オフィス」という。)において情報通信機器を利用した業務をいう。

□モバイル勤務の定義

第XX条 モバイル勤務とは、在宅勤務及びサテライトオフィス勤務以外で、かつ、社外で情報通信機器を利用した業務をいう。

●テレワーク勤務時の労働時間(通常の労働時間制)の規定の仕方(例)

□テレワーク勤務時の労働時間

- 第XX条 テレワーク勤務時の労働時間については、就業規則第〇条の定めるところによる。
- 2 前項にかかわらず、会社の承認を受けて始業時刻、終業時刻及び休憩時間の変更をすることができる。
 - 3 前項の規定により所定労働時間が短くなる者の給与については、育児・介護休業規程第〇条に規定する勤務短縮措置時の給与の取扱いに準じる。

●費用負担の規定の仕方(例)

□費用の負担

- 第XX条 会社が貸与する情報通信機器を利用する場合の通信費は会社負担とする。
- 2 在宅勤務に伴って発生する水道光熱費は在宅勤務者の負担とする。
 - 3 業務に必要な郵送料、事務用品費、消耗品費その他会社が認めた費用は会社負担とする。
 - 4 その他の費用については在宅勤務者の負担とする。

詳しい規定例は
こちらをご覧ください。

厚生労働省 テレワークモデル就業規則

検索

とび(飛び)こもう! 3つのツールで始めるテレワークの世界

テレワークの不安を解決するツール導入のポイント

テレワークを始めるために、コミュニケーションツール、労務管理・マネジメントツール、セキュリティツールの3つのツールを用意しましょう。

正式に導入する前に無料版やトライアルを実施して、あらかじめツールの効果を検証することをお勧めします。

1. コミュニケーションツール

◆チャットツール

会話のように、単文のやりとりを行うソフトウェア。

Eメールよりも気軽に連絡が取れるため、チーム間でのコミュニケーションが活性化します。

◆会議システム

映像と音声により、対面コミュニケーションに近い状態での会議や打ち合わせを気軽に実施することが可能になります。

2. 労務管理・マネジメントツール

◆勤怠管理ツール

- ・労働時間(始業時刻・終業時刻・休憩時間)を記録できるツール
- ・従業員側のPCのスクリーンショットを記録できるツール

◆業務管理(プロジェクト管理)ツール

- ・仕事を管理するためのツール



3. セキュリティツール

◆離れた場所での通信を安全に行うツール

- ・リモートデスクトップ方式

オフィス内にあるPCのデスクトップ環境を、オフィス外のPCやタブレットから遠隔で閲覧したり、操作できるようにするシステムのこと。リモートデスクトップ方式で保存したファイルは自宅のPCではなく、オフィス内のPCに保存されます。自宅のPCには保存されませんので、情報漏洩を防ぐために有効な手段です。

- ・仮想デスクトップ方式

オフィス内のサーバーから提供された仮想デスクトップに、社外のPCから遠隔でログインして利用するシステム方式のこと。社外のPCには必要最低限の機能だけあれば、サーバー側でアプリケーションソフトやファイルなどを管理できるため、よりセキュリティに優れたテレワーク環境が実現できます。

具体的なツールの紹介については、
こちらも参考になります。

日本テレワーク協会ツール一覧

検索

参考コラム

5Gでさらに変わるテレワーク環境

2020年には実用化される5G(次世代移動通信システム)。スマホに留まらずAI、IoT、自動車の自動運転、ロボット、VRなど、さまざまな分野で新たな通信基盤として期待されています。

5Gによる「大容量」「低遅延」「同時多数接続」が実現したとき、「働き方」も大きく変わります。

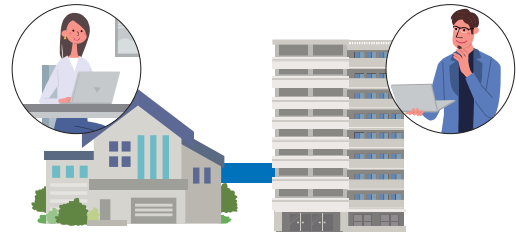
オフィス内のオープンなスペースや、不特定多数が利用するシェアオフィス、公共のスペース、自宅での在宅勤務時など、多様化するワークプレイスに安定した通信環境は不可欠で、5Gにより、テレワーク環境は大きく進化すると考えられます。

テレワークQ&A

Q1 在宅業務で従業員の生産性が下がるのでは？

マネジメント

A1 テレワーク実施企業への調査によると、ほとんどの企業で従業員の生産性が高まっています。在宅で集中力が上がるという意見もあります。管理面で不安になる場合、労務管理ツールを用いることでオフィス勤務時並みのやり取りが可能です。



Q2 テレワークは部下の行動管理ができないのでは？

マネジメント

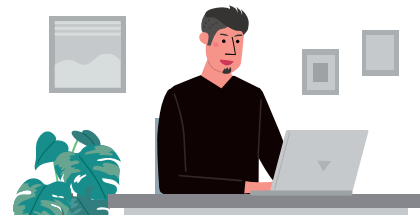
A2 テレワーク実施企業では、部下と離れていることでお互いコミュニケーションに対する意識が高まり、普段以上に報告連絡が活性化している状況も報告されました。ツールの選定や報告連絡の仕方についての取り決めがポイントになります。



Q3 社外でPCを使わせることに不安があります。

セキュリティ

A3 運用ルールで取り決めるセキュリティ対策に加え、物理的・技術的、さまざまな観点で総合的なセキュリティ対策を構築することで、より安全にテレワークを実施することができます。



Q4 仲間意識・チーム力の低下につながるのでは？

コミュニケーション

A4 Web会議、メール、チャットなどのツールを使うことにより、チームのコミュニケーションを円滑に保つことができます。また、テレワーク導入時に、経営方針や導入目的などを全社員に共有しておくことが、組織として一体感を持つ上で重要です。



参考コラム

災害対策としてのテレワーク環境整備

大地震や大津波のような数十年、数百年に一度の大災害でなくても、ここ数年日本では毎年のように自然災害で交通網がストップし、勤務先オフィスへ出社困難な状況が起こっています。交通機関も災害対策として計画的な運休を実施することが定着してきました。こうしたときに、テレワークを利用して無理な出社をしないよう呼びかけることができます。自然災害を日常起こりうるトラブルと考え、テレワーク環境を整備しておくことが業務継続の備えとなります。テレワークは労働者だけでなく、企業のリスクマネジメントとしても導入する意義があります。

COMPANY DATA

本社住所 津島市元寺町3丁目21-2
 創業 2000年
 代表者 菅原 直樹
 従業員数 45名 ※グループ合計70名程度(2019年12月現在)
 企業URL <http://agile-innovation.co.jp/>
 業務内容 給排水衛生設備工事業(給水排水工事、水廻り全般工事、
 浄化槽設備工事、リフォーム・メンテナンス工事、水道設備工事)

テレワーク対象職種 ・設計職 ・営業職

導入のきっかけ ・女性スタッフの就業支援 ・会社のブランディング

導入後のメリット ・組織の若返り ・採用者の増加



在宅勤務

モバイル勤務

男女ともに働きやすい環境を実現！ 会社を若返らせ、活気を与えたテレワーク

建設業界に従事するスタッフの平均年齢は47.4歳(2016年 国土交通省推計)、就業者全体の4割程度を占める高齢者の離職により、数年以内に労働力が大幅に減ってしまいます。

そのため採用活動やスタッフの就業環境改善が急務となっていますので、「テレワーク」などで女性の就業支援をし、男女ともに長く働ける環境づくりを行っています。

Voice 1



代表取締役
菅原 直樹 様

建設業界は、女性の就業率が低いのですが、弊社ではテレワーク導入や業務内容の見直しにより男女分け隔てなく採用することができています。また、新卒採用にも力を入れており、採用でなかなか思うように結果を出せない会社も多い建設業界の中で、「平均年齢32歳」と組織の若返りもできています。

Voice 2

設計担当ということもありパソコンがあればどこでも作業ができるので、育児のため出社が難しい時期にこちらから社長に相談して在宅勤務となりました。もともと学生時代にも設計のアルバイトをしていたので家で作業することに慣れていたのもあり、育児のため専業主婦となって会社を辞めたくないと思っていたわたしには非常に良い環境だと思っています。「育児」と「業務」の両立を求めている女性は多いと思います。



設計職
女性スタッフ 様

■ 業界には「女性の就業支援」が必要である

【菅原様】 建設業界は高齢化が進み、2025年以降には65歳以上の就業者の離職により4割の労働力を失うと言われているため、労働力の確保が急務です。弊社では安定した労働力を継続して確保できる環境づくりのため新卒採用に力を入れており、平均年齢は現在32歳であり、直近の定年退職者は1名ほどにとどまっております。

また、業界では男性の就業率が高いのですが、それだけでは十分に労働力を確保できるとは言いがたく、弊社では女性の採用にも力を入れております。その中で女性スタッフの就業支援として「テレワーク制度」を導入し、育児をしながら10年ほど在宅勤務しているスタッフもいます。しかもテレワークは男性にも非常に好評で、ここでずっと働いていたいと思っただけの制度です。スタッフ全員に対して会社として何ができるかを考えれば、テレワークは自ずと導入すべきですし、会社を成長させるための大きな力となると思います。



■ 業務の役割分担を見直し、男女ともに働きやすい環境を

【菅原様】 まず結婚や出産、育児など女性スタッフの就業環境に影響があるようなライフイベントに対して、テレワークは非常に有効です。導入は、基本的にPCやモバイル環境を整えるだけで実現できます。また、今では共働き世帯の増加などによる男性の家事・育児参画も増えているため「妻が体調不良だ」「子供が急に熱を出した」などのときにもPCを持って家に帰り、空いた時間で作業が行えるなど男性にも有用な制度だと考えています。少しでも多く優秀な労働力を確保するため、女性は家事・育児、男性は仕事のみという既存の概念にとらわれない、会社としての働き方の多様化が求められると思っています。

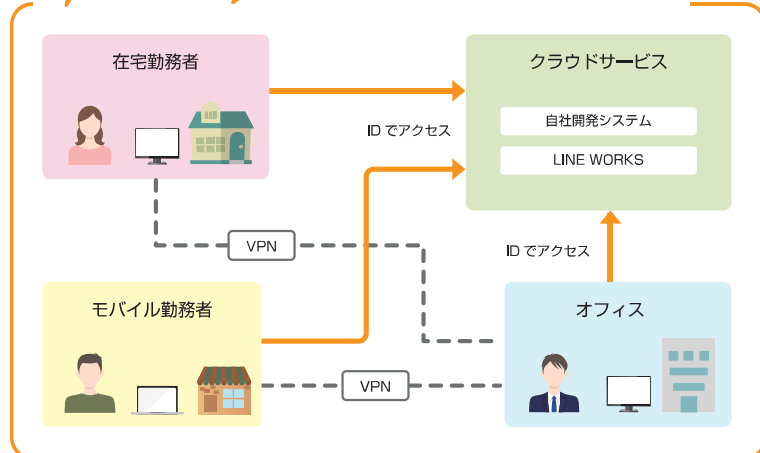
また、建築関係の業務内容は、事務作業以外にも現場での作業が発生します。これは体力の問題もあるので男性が多いのですが、作業内容によっては力仕事ではなく、女性のきめ細やかな対応がより良い結果を生む場合もあります。そこで業務フローを見直して細分化し、女性が現場作業に出ただけられるようにするなど、さらなる活躍の場を増やし、男女の垣根をなくし得意な分野で働いていただければと思います。

■ 業務以外の時間を削減する

【菅原様】 テレワークで勤務するためには環境が必要ですが、スタッフの平均年齢が低いこともあり、ITツールなどの導入は比較的スムーズに行うことができます。しかし現場のスタッフなどで苦手な方もいらっしゃるので、皆さんがなじみのあるチャットアプリ「LINE」の法人向けサービス「LINE WORKS」をテレワークや業務のコミュニケーションに活用しています。また、各拠点でVPN(※)でつなぎ、どの場所でも同じ環境で働けるようにシステムを充実させ、PCがあれば、引っ越しなどで住むところが変わっても一番近い場所に出勤できるなど、テレワークと同時に業務以外の時間を削減できるような環境をつくることで、無駄なくずっと働いていたいと思うような環境を目指しています。

※VPNとは、公衆回線を経由して構築された組織内ネットワークのこと。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【 自社開発システム 】

社内でも利用するシステムはテレワークなどさまざまな状況に対応するため、専門業者に依頼し独自のものを用意しています。

【 LINE WORKS 】 (ラインワークス)

社内でのコミュニケーション以外にも、パートナー(職人等)の個人のLINEアカウントとも連携し、情報共有を行っています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

スタッフ確保には、スタッフ目線が重要

採用などを行っている、若いスタッフに魅力的な会社とっていただける会社はどういった会社だろうと考えます。建設業界はネガティブなイメージもあり、特に新卒採用が難しいケースも多いかもしれませんので、長く会社で働くイメージを持ってもらうためのブランディングが必要です。弊社は、一つの切り口として「女性の就業支援」を掲げていますが、実感としても、育児・看護・介護など、スタッフのライフイベントにも会社がバックアップする環境を提供できる「テレワーク制度」があることは、非常に高評価を受けています。また、女性が多い環境は、女性自身にとっても働きやすい環境になります。これからもっとスタッフの確保は難しくなってくると思います。スタッフ目線でどんな会社で働きたいかという点で考えてテレワークの導入を検討してみたいかかでしょう。



代表取締役 菅原 直樹 様

One Point Advice

COMPANY DATA

本社住所 名古屋市中村区名駅2-45-14 東進名駅ビル7階
創 業 1984年
代 表 者 柴 芳郎
従業員数 50名(2020年1月現在)
企業URL <https://www.zeneral.co.jp/>
業務内容 ヒートポンプの開発・製造・販売

テレワーク対象職種 ・営業職 ・技術職 ・事務職

導入のきっかけ ・専門的な知識・技術を持ったスタッフ確保のため

導入後のメリット ・専門性の高いスタッフの獲得
・副業/兼業が可能

在宅勤務

モバイル勤務

一期一会の「人財」を獲得！ チャンスを逃さないための寛容的テレワーク

「適材適所」という言葉がありますが、会社に必要な能力を持ったスタッフというのは非常に貴重であり、「この人だ!」と思う人財を採用することは、重要な経営戦略です。

しかし、働く場所や家庭の事情などで就業できない方もいる中、良い人財を確保するため、働く場所にこだわらない「寛容的テレワーク」の導入を決め、取組を推進しています。



代表取締役
柴 芳郎 様

Voice 1

優秀な人財は、いつでも募集していますが、その人のスキルだけでなく雰囲気会社が合うのであれば、ぜひ採用したいと思います。そんな出会いは、いつ来るかわかりません。そんなきっかけや出会いを確実に採用に結び付けるために「寛容的テレワーク」を導入しています。

Voice 2

わたし自身、兼業で非常勤講師業をやりながら、在宅勤務と併用してこの会社で働いています。実際、特殊な就業体制に見えるかもしれませんが、必要なタスクの処理はもちろん行えますし、自由な働き方を選べる環境にあるので、非常に高いモチベーションで働いています。自分の性格にも起因しているのかもしれませんが、一つのことより、多くのことを並行して処理していた方が集中力が高まります。



社長秘書
菅 麻己子 様

■ 欲しい「人財」をテレワークで獲得

【柴様】 実は、わたし自身、家で業務を行うことが多く、会社でも家でも仕事がしたいというスタッフもいたため、VPNやクラウドなどのシステムは比較的早く導入しており、テレワークの導入ハードルは低かったのではないかと思います。ただ弊社のテレワークは広く会社に浸透させているわけではなく「テレワークなら働いていただけるスタッフ」向けの制度です。これは何かというと、例えば人財が必要ときに、たまたま知り合って良いと思った人財が定年後、九州で独立していた例がありました。しかしどうしても手伝っていただきたいので、業務委託という選択肢もありますが、テレワークを活用することにより会社のスタッフとなっていただき、一丸となって進むこととしました。そういったケースの重なりが、今の弊社のテレワークにつながっています。



優秀な「人財」は忙しい

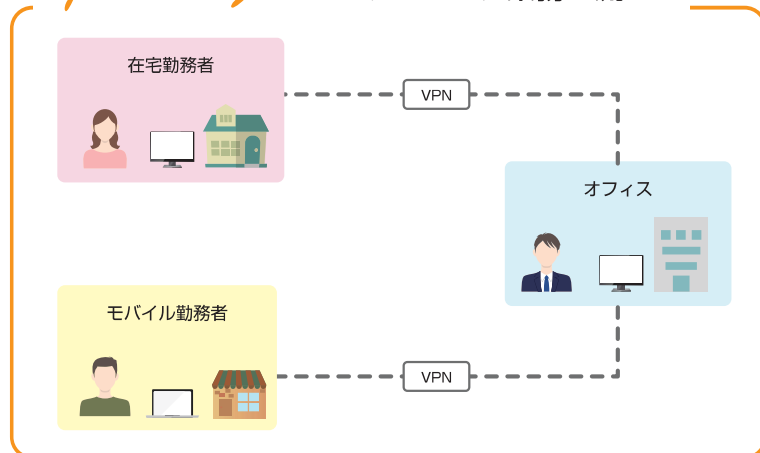
【柴様】 実際に優秀な人財とは引く手あまたであり、なかなか採用活動を行っても来ていただけない。そのため、いろいろな方からご紹介をいただいて採用にいたるリファラル採用(※)のようなケースも多くあります。ただ、それでも有資格者が欲しい、本社から遠くの拠点に人財が必要、といった場合に適任者がいないといったことがないよう、弊社に応募された方や偶然知り合った方とご縁は逃したくないのが本音です。また、最近では1社で働くのではなく副業・兼業を希望される方もいらっしゃいます。それでも会社が必要であれば弊社では採用しています。そのため「どこでも」「いつでも」「だれとでも」働ける環境を順次構築しております。業務は常に多く、既存のスタッフの負担が増えたり、業務が遅れてしまうことが一番良くありません。そのための採用・就業の制度を常にバージョンアップしながら決めています。

※リファラル採用とは、社員に人材を紹介・推薦してもらう採用手法のこと。

社内で完結するためのテレワーク

【柴様】 弊社は多くのことを「内製」「社内完結」するようにしています。これは業務委託にかかる費用と時間を鑑みたとき、弊社の場合、内製の方がメリットがあるためです。特に業務にこだわれるという点で、手探りの部分もありますが会社が成長するために細部にも手を抜きたくない、そのための内製化です。そういったとき、デザイナーやシステムエンジニア、弊社の本業とは離れているようなスタッフも必要になっていきます。その優秀な方たちが働きやすい環境でわたしたちとともに歩んでいただけるようなテレワークを含めた環境づくりを目指しています。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【VPNネットワーク】

日本各地にある拠点間や在宅勤務者などが、本社と同環境で勤務できるようにVPNネットワークを構築しています。

※VPNとは、公衆回線を経由して構築された組織内ネットワークのこと。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

多様なスタッフを手に入れる

会社の成長のため「こんな人がいたら」「社内でこんなことができれば」など、アイデアを実現するために必要なスタッフは、多くの場合、専門性も高く、単純な採用活動では獲得できないケースが多いかと思います。そんなとき全国、あるいは世界中から集める必要が出てきます。その未来はすぐそこにきていて、人財の確保のためにありとあらゆる「働き方」を考え、会社を導入していく必要があります。そのなかで「テレワーク」は、導入も比較的やすく、スタッフの「距離的問題」を解決してくれる有意義な制度だと思っています。ぜひ皆さまも「戦略的テレワーク」を検討してみてください。

One Point Advice



代表取締役 柴 芳郎 様

COMPANY DATA

本社住所 名古屋市中区錦三丁目7番14号ATビル
創 業 1970年
代 表 者 加藤 淳
従業員数 107名(2019年4月現在)
企業URL <http://www.aisantec.co.jp/>
業務内容 「測量」に係るソフトウェアの開発・販売

テレワーク対象職種 ・開発職 ・技術職 ・事務職 ・営業職

導入のきっかけ ・人材流出を防ぐための制度整備を実施

導入後のメリット ・人材の流出を防ぐ ・業務標準化などの導入準備が生産性の向上につながる ・自発的に考え、行動する



在宅勤務

サテライトオフィス

モバイル勤務

人材の流出を防げ！ 常に先手を打って定着を実現させたテレワーク

貴重なスタッフに無理なく続けて働いていただくために、人事制度や就業規則を常にアップデートすることは重要です。厚生労働省が2018年2月22日に策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき勤務規程などを改定するとともに、現場からの声をよく聞きながら、働きやすい就業環境を整えてきました。

Voice 1



経営管理本部
情報管理課
庄司 千穂 様

わたしは開発職で、家族の引っ越しのため14年ほど前から在宅勤務を行っていますが、最初のころは電話とメールでコミュニケーションをとっていました。最近ではインターネット回線の通信速度が早くなり、クラウドツールなどの発展で非常に業務が遂行しやすくなっています。会社の規程もアップデートされていく中でどんどん働きやすくなっている印象です。

Voice 2

チームとして、庄司とともにTeams(右ページ参照)を使って毎朝ビデオ会議を行い、会話は、チーム内ではメールを使わず電話とチャットのみでコミュニケーションしているのですが、ある程度同じ拠点で勤務しているのと変わらないパフォーマンスが出ているのかなと思っています。また、わたしもテストケースとして在宅勤務を週1回試してみて問題点を洗い出したりしていますので、もっとやりやすい環境づくりを全社に発信できればと思っています。



経営管理本部
情報管理課 課長
豊田 聡 様

■ 会社の規程は常にアップデートしなければならない

人事法務管理部 部長【中越様】 弊社では1996年に在宅勤務規程を策定し、一部開発職の方に在宅勤務を許可していましたが、厚生労働省のガイドラインに基づき、2019年4月に新たにモバイル勤務などにも対応したテレワーク勤務規程として改定しました。

ただ今回改定した内容は改定のためにつくられたものではなく、何年もかけ対応してきた勤務体制を規程として具現化した結果となります。例えば弊社は、コアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度を導入しており、2年ほど前から関東圏の1拠点としてシェアオフィスを借り、サテライトオフィスを用意しています。また、PCやスマートフォンをスタッフ全員に貸与しており、テレワーク環境を整えてきました。常に無理のない働き方で貴重な人材が流出しないよう、労働環境の整備を心がけていた結果がテレワーク勤務規程につながっています。



個人目標を設定し、働き方を選択してもらう

【中越様】 スタッフがこういった形で会社で働くのか。そのためにこういった規程が必要なのか、勤怠管理や実績評価はどうするのか。テレワーク勤務規程などを導入するにあたり、1つの試みとして、2019年には新たに「人事評価制度システム」を導入し月に1回程度の面談機会を設けています。スタッフ個人の目標を設定してもらい、その進捗を評価の一部としています。これはスタッフが自発的に何をすればいいかを考え、行動してもらうためです。

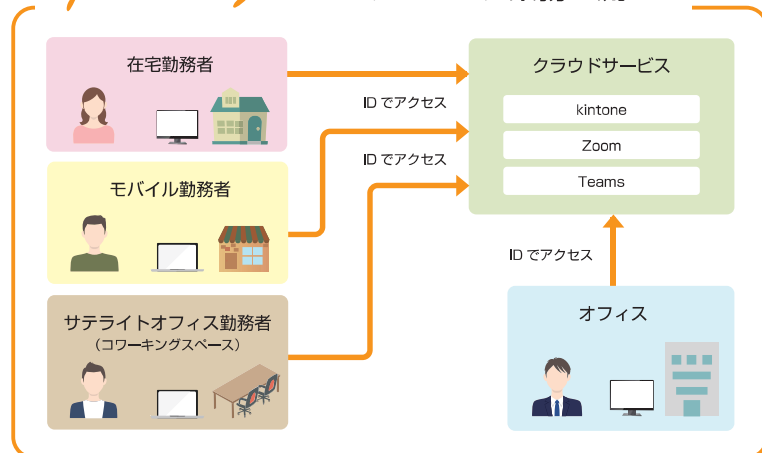
また、在宅勤務などの適用には、業務中のコミュニケーションがしっかりとれるのか、所定の勤務が行える環境にあるのかなど、上長の判断なども踏まえ、人事も一体となって制度導入に取り組んでいます。

浸透させ、使ってもらうための規程

【中越様】 現在、テレワークでの従事者が在宅勤務として4名（技術職が1名、事務職が1名、開発職が2名）いますが、改定し発表した際に相談に来たスタッフもあり、この制度によって自身の環境が変わっても辞めなくてもいいということが周知され、浸透していけばと思っています。

もちろんすべてのスタッフが自由に使うにはまだまだ難しいところもありますが、優秀な人材を流出させないためにも、制度を利用し長く従事していただけることを望んでいます。人事としても現場からの声をよく聞き、常に働きやすい労働環境を策定したいと思っています。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【 kintone 】 (キントーン)

社内の各種手続き・通達にはkintoneを利用しています。

【 Zoom 】 (ズーム)

社内でWeb会議などを行う際にはビデオ通話や画面共有が可能なZoomを利用しています。

【 Microsoft Teams 】 (マイクロソフト チームズ)

社内でのコミュニケーション(チャットなど)はTeamsを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

人材の流出を防ぐための労働環境を規定する

例えばテレワークを導入するにあたり、属人的な業務の標準化・作業の精査などが必要になるため、生産性が向上し、「制度を導入する準備」が結果につながることも一つのメリットだと思いますが、それだけではなく、スタッフが働きたいのに家庭の事情や体調などで働けなくなることは会社にとって非常にマイナスです。そういったとき、テレワークなどの制度を利用し、継続して就業していただけることは非常に大きなメリットになります。スタッフが少しでもストレスを緩和し、長く就業してもらうため、全体の就業規則などの見直しとともに環境づくりを行う必要があると考えます。

One Point Advice



経営管理本部 人事法務管理部
部長 中越 律子 様

COMPANY DATA

本社住所 名古屋市東区泉一丁目21番27号
 泉ファーストスクエア9階
 創業 1963年
 代表者 加藤 啓介
 従業員数 61名(2020年1月現在)
 企業URL <https://www.skword.co.jp/>
 業務内容 グローバルコミュニケーションデザイン、
 WEBデザイン開発、アーカイブ

テレワーク対象職種 ・ディレクター ・プロデューサー ・アーキビスト

導入のきっかけ ・多様性に柔軟で、ずっと働きたいと思える
 会社づくりのため

導入後のメリット ・スタッフとの共通理解 ・風土に合った環境づくり
 ・新たな出会いの可能性



在宅勤務

サテライトオフィス

モバイル勤務

スタッフが創る未来！ 新たな挑戦ができる 環境づくりのためのテレワーク

スタッフの「働きたい」という気持ちは、会社にとって成長の源となります。そのためにスタッフが働きたいと思える環境を会社がスタッフといっしょに創っていく。

一人のスタッフの意見から始まったダイバーシティ経営、そしてテレワーク導入、理想を叶えるために会社は目標に向かって動き出し、そして生まれた多様性は新たな事業を生み出していく行動につながっていきます。

Voice 1



社長室
 総務グループ グループ長
 人事・広報
 坂井 由紀 様

ダイバーシティ経営を考える中で多様な働き方とはどんなことか、ワークショップなどを行い、スタッフ同士で考え、制度などに反映しています。その中で新たに在宅勤務の条件でスタッフも採用しております。また、弊社は女性スタッフが多く、出産や育児で会社を離職しなくてもいい働き方としてもテレワークは非常に有用だと思います。

Voice 2



新規事業推進グループ
 プロデューサー
 櫻井 直輝 様

わたしはテレワークを利用して人脈をつくるということをしています。コワーキングスペースなどでほかの会社の人とコミュニケーションを図り、意見を交換することで良い刺激を受けるだけでなく、新規事業の構想を練り、また、実際に技術や知識を提供しあいコラボレーションできる方を探したりしています。

■ 一人の女性スタッフからはじまった新たな試み

【坂井様】「会社で挑戦できることはないか。」そんな機運の中、女性スタッフから経済産業省が公募する「新・ダイバーシティ経営企業100選」に応募してみないかという意見が出ました。会社でも多様な働き方が推奨されていた経緯もあり、もう一度多様性のある働き方について考えるいい機会だと考え、「ダイバーシティ推進委員会」を発足し会社としてチャレンジすることになりました。

皆でワークショップなどをし、多様な働き方とはどういったことかを考え始めました。そして声を上げたスタッフが実際に出産を控え、出産後、戻りやすい会社になるように、ずっと働けるための環境や風土を会社に根付かせる指標が生まれ、テレワークの導入につながっていききました。



■ 皆で手探りをしながら進める、ダイバーシティ経営

【坂井様】 規模の大きい会社ではトップダウンで制度から始めることも可能かもしれませんが、わたしたちのような中小企業では、社内で納得できる取組でなければうまくいきません。テレワークの導入も、弊社はデータの整備や整頓・共有などが先行して進んでいたため、クラウド環境の利用により会社のデスクで作業をする必要性はある程度なくなったのですが、「テレワークがなぜ必要なのか」を利用者がしっかり理解することが重要だと考えています。

例えば「育児について」インタビューをし、社内報を使い内容を共有したり、ランチミーティングで実際にテレワークをしているスタッフと、していないスタッフで情報を共有したりと、「ダイバーシティ推進委員会」を中心に、働き方を考える環境づくりを心がけています。スタッフが置かれているさまざまな状況などに対応できる、また、長く働いていただける会社を目指したいと思っています。

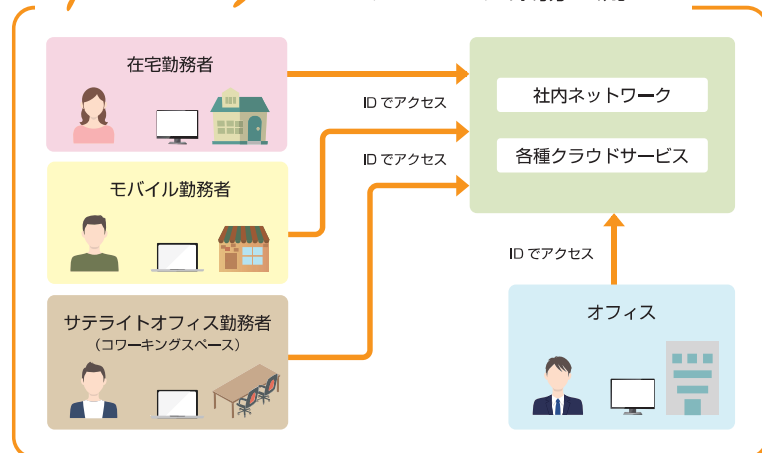
■ 新たに「コワーキングスペースで働く」という試みも

【櫻井様】 わたしは新規事業開発の業務に携わっています。普段はコワーキング・コミュニティスペースと呼ばれる「WeWork」や「NAGOYA INNOVATOR'S GARAGE」といった場所を「サテライトオフィス」として利用しています。

コワーキングスペースではさまざまな知識や技術を持った方と出会うため、新規事業のアイデアやコラボレーションが生まれることなどを期待しています。このようにテレワークは働く場所にとらわれないだけでなく、働く場所が新たな価値を生む可能性もあります。

この働き方はわたしの方から会社に提案したのですが、多様な働き方を考えた一つの結果となっています。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

社内ネットワークを在宅勤務者やモバイル勤務者が使うだけでなく、サテライトオフィスとしてコワーキングスペースを利用し、新たな人脈の構築やアイデアの創出に役立てています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

スタッフと「指標」を共有することが重要

わたしたちの業務はクリエイティブなことが多く、成果が単純に時間などで評価できるものではないのですが、それでも良いものをつくるためにスタッフとの約束を重要視しています。その約束はスタッフから考えていただき、会社と約束を結ぶことでそれが評価の指標となり、責任感のある風土が生まれ、業務の効率化や働きやすい環境づくりができる土台になっていると思っています。クラウド環境などの発達によりテレワークの導入は容易になってきましたが、制度を利用することが生産性を向上させ、会社の発展につながるような指標づくりをわたしたちも常に考えていきたいと思っています。

One Point Advice



代表取締役 加藤 啓介 様

COMPANY DATA

本社住所 刈谷市野田町大ヒゴ1 番地
創 業 1991年
代 表 者 松永 光司
従業員数 190名(2019年4月現在)
企業URL <https://www.katch.co.jp/>
業務内容 有線テレビジョン放送事業 電気通信事業 イベント事業 など

テレワーク対象職種 ・制作職 ・事務職 ・営業職

導入のきっかけ ・自社で提案する「ワークライフシナジー」推進のため

導入後のメリット ・離職率の低下 ・組織の意識改革
・全体の業務効率化



在宅勤務

サテライトオフィス

モバイル勤務

「働き方改革」を実現! 「食わず嫌い」を克服して、会社を成長させたテレワーク

「働き方改革」と一口に言っても、「制度」「意識」など見る角度で捉えるべき問題はさまざまあり、方向性をしっかりと見定め、向かっていくために何を「改革」するのかという具体的な指標が必要です。その中で、「ワークライフシナジー」という考え方を基に、男女が分け隔てなく「仕事(ワーク)」と「生活(ライフ)」を充実できる制度改革を行ってきました。

Voice 1



代表取締役社長
執行役員
松永 光司 様

弊社の「働き方改革」は、社員がこの会社と一緒に成長していただける環境の整備だと思っています。テレワークにも最低限のルールは策定しておりますが基本的には柔軟な働き方を選んでいただき、ともに成長してもらえるような社員目線での制度になるように導入してきました。そして「働き方改革」全体の成果ではありますが、「残業時間32%低減」「有給取得率17.8%増加」という結果が生まれています。

Voice 2

「働き方改革」を進める中、各部署などとの調整も大変でした。とくに「フリーアドレスの導入」「ペーパーレス化」の導入には紙の資料が多い制作部門など難色を示す部署もありましたが、社長とともに各部門長とじっくり話し合い、制度を導入してきました。テレワークに関しても、事前申請を条件とはしていますが、社員を信じて、人事評価制度をしっかりと策定すれば決して導入が難しいものではないと考えます。



コーポレート本部
なかまサポート室 室長兼
人事総務課 課長
山田 耕嗣 様

■ 「仕事(ワーク)」と「生活(ライフ)」を対立させない

【松永様】 弊社では「ワークライフバランス」をもう一步踏み込んで「ワークライフシナジー」という考え方を基に「働き方改革」を推進してきましたが、改革のきっかけになったのは30代の女性社員の離職率です。その離職率は対象社員(30代女性社員)の67%に達しており、調査を進めると離職する女性社員の大半が「出産・結婚」を理由としていることがわかりました。そこで最初は「女性が活躍できる環境づくり」を考え始めたのですが、検討していく中で、そもそも男性にも育児参加や家族の介護などの役割があり、すべての社員向け「仕事(ワーク)」と「生活(ライフ)」が対立するような状況を打開し、男女に隔たりなく使っていただける「制度」が必要だと考えました。



■ シームレスな環境づくりが結果を生む

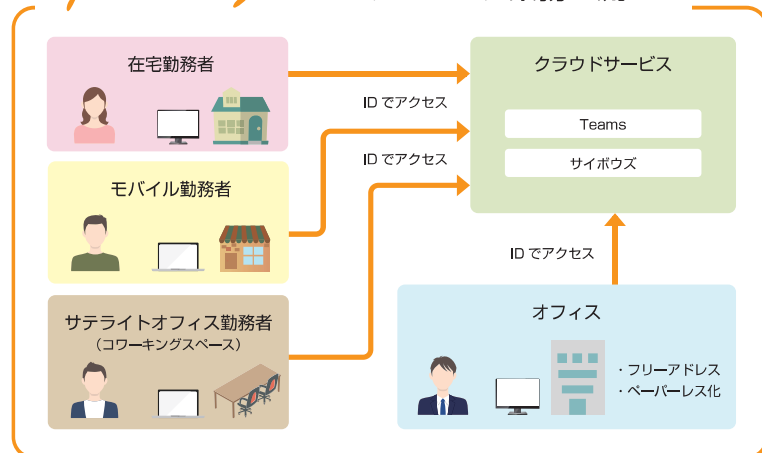
【松永様】 「仕事(ワーク)」にも「生活(ライフ)」にも時間が必要です。コアレスフレックスや男女ともに取れる育児休暇など、柔軟な働き方ができる勤務制度を策定しました。そして効率的な環境づくりとして「フリーアドレス」「勤怠管理や経費精算、名刺などの管理システム」「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)やOffice365などのアプリケーション」そして「ペーパーレス化」などの導入を行いました。

それと並行して導入したのが「テレワーク制度」です。フリーアドレスを導入する際に社員のノートPCやタブレットを用意しており、ペーパーレス化に伴う業務システムなどの一新で、比較的スムーズに導入することができました。これで社内外問わずシームレスに業務が行えるようになり、移動中や出張先などで業務を行う「モバイル勤務」などの「すきま時間」の活用により、全体で残業時間が32%低減しました。また、業務効率を上げるためのルール化により引継ぎなどもうまく行くようになり、有給取得率も17.8%増加し、労働環境の改善に大きな一歩を踏み出しています。

■ まずは信じてやってみること、そして成長を促すこと

【山田様】 ペーパーレス化やフリーアドレス、テレワークなどの環境の変化は最初は受け入れがたい雰囲気が社内に広がります。しかし、ほとんどの場合「食わず嫌い」の側面があると思います。テレワークなどでも、見えないことで人事の評価などがあいまいになることが不安だという声が上がっても、上司がプロセスまで管理しているケースは少なく、上司の評価の基準をはっきりすることで解決できます。そうやってできた社員の時間を自己研鑽に充てていただくことが新たな評価にもつながり、会社の成長につながっていくと考えています。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【 Microsoft Teams 】 (マイクロソフト チームズ)

社内でのコミュニケーション(チャットなど)はTeamsを利用しています。

【 サイボウズ 】

出退勤や事務処理などはどこでも使えるクラウドベースのグループウェアを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

「信頼」を得るために「信頼する」ことが重要

前提として弊社の「働き方改革」は、社員が会社を信頼し、結果としてお客様に信頼される会社になっていくというよい循環を生むという考えが前提で成り立っています。そのためには現状の働き方の制度に縛られることなく、社員が望む働き方を常に考えていく必要があります。とくにテレワークは時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が可能ですが、働いている姿が見えにくいのも事実です。ですが制度が社員を縛ってしまえば意味がありません。もちろん導入にはルール策定が重要ですが、決して押し付ける制度ではなく、お互いに信頼しあえる制度として導入していただければと思います。

One Point Advice



代表取締役社長 執行役員 松永 光司 様

COMPANY DATA

本社住所 名古屋市中村区名駅四丁目11番27号 シンフォニー豊田ビル
 創業 2018年
 代表者 谷 重樹
 従業員数 336名(2019年4月現在)
 企業URL <http://www.tsyscom.co.jp/>
 業務内容 豊田通商グループ(単体/連結子会社)を中心とした企業向けの
 システム構築・運用・コンサルティングを始めとした各種サービスの提供

テレワーク対象職種 ・システムエンジニア ・管理職 ・事務職

導入のきっかけ ・D&I経営推進のための施策

導入後のメリット ・業務効率化 ・社員の満足度向上 ・離職防止



在宅勤務

モバイル勤務

まずは困っている社員を対象に！ 小さく始めて理解を広げたテレワーク

D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)経営(※)における人事制度を考えたとき、テレワークへの取り組み方は、非常に重要です。各スタッフのワークスタイルやライフイベントに応じた働き方を上手に選択できる多様な環境を構築するために、人事主導でその環境づくりに取り組んでおります。会社の想い、スタッフの想いを集約し、本当に利用できる「テレワーク制度」はどういったものなのかを自社の強みであるITを駆使し整備していきました。

※D&I経営とは、多様な属性(性別、年齢、国籍など)や価値観、発想を経営に取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげようとする戦略のこと。

Voice 1



人事総務部 人事グループ
松原 麻美 様

利用できる対象者を「育児」「介護」「看護」と限定したことで利用者に対してマイナスのイメージが少なく、制度を始められました。また、テレワーク利用者の動向や利用者の声などを社内で広報することで、「こんな制度なのか」「自分も使えるか」など制度の周知と利用を促進していきました。並行してペーパーレス化やシステムの拡張も進み、今では多くの人がさまざまなケースで利用できる制度に成長してきていると思います。

Voice 2

初回利用者にはテレワーク制度の説明会などを行い、会社の経営陣の理解を得るために、経営会議の場で利用動向や状況を丁寧に報告する機会を増やすなど、人事として制度を周知し会社に根付かせるための「草の根的活動」を行っていました。初めはネガティブなご意見もありましたが、実績を提示し有用性を認めていただいたこともあり、スムーズに制度が浸透していった側面もあります。会社内での理解は非常に重要だと思います。



人事総務部 人事グループ
橋本 尚子 様

■ スタッフが待っていた制度

人事総務部 部長【加藤様】 2014年当時、社内外でD&I経営の機運が高まっており、弊社でも取組について議論が始まっていました。それに伴い、経営陣からわたしたち人事に向けても「豊通シスコムならではの取組ができないか」という要望をいただき、多様な働き方が選べるテレワーク制度をITを活用しながら整備することができないかと考えました。そして人事主導で段階的にテレワーク導入を始め、2015年よりトライアルとして制度の稼働が始まりました。

また、迅速に制度を導入するために貸与用PCやモバイルWi-Fiなどを用意しましたが、「リモートデスクトップ」(※)などを活用し安価なデバイスで作業ができる環境をすぐ用意できました。結果として2015年度は89名、322回の制度利用となり、スタッフはこの制度を待ち望んでいたのだと感じました。初めは小規模で、実績を積みながら段階的に拡張したことで成功している側面もあると思います。 ※スマートフォン・タブレット・パソコンからWindowsをネットワーク経由で操作することができる遠隔操作機能のこと。



■ スタッフを守るためのルール策定

【加藤様】 実はトライアル当初は、利用できる対象者を「育児」「介護」「看護」を理由とした早急に制度を必要としているスタッフに限定し、月4回まで利用可能としていました。実際にこのルールで導入してみると、利用者への反発も少なく、制度を必要としているスタッフはこの制度がなくならないためにも意識を高く業務を遂行するため、制度利用者の生産性の低下という懸念点を払拭し、会社の中で制度の有用性を認めてもらう結果となりました。

また、その頃に「介護離職をしなくて済んだ」というスタッフの声もいただき、非常にうれしく思った記憶があります。徐々に会社内でも制度の認知が高まり、2016年には利用対象者を「だれでも理由を問わず可」に、翌年には利用可能日を週2日まで拡張しており、事前申請・事後報告を前提に、ほとんどの人が利用できる制度へと成長していきました。台風などの交通災害時も在宅勤務などを選択できるため利用が多く、具体的な生産性向上にもつながっています。また、明確なルール化が非常に重要で、あいまいで使いにくい制度にならないようにすることで、上長などの判断もしやすくなり制度利用が進む理由となっていると考えます。

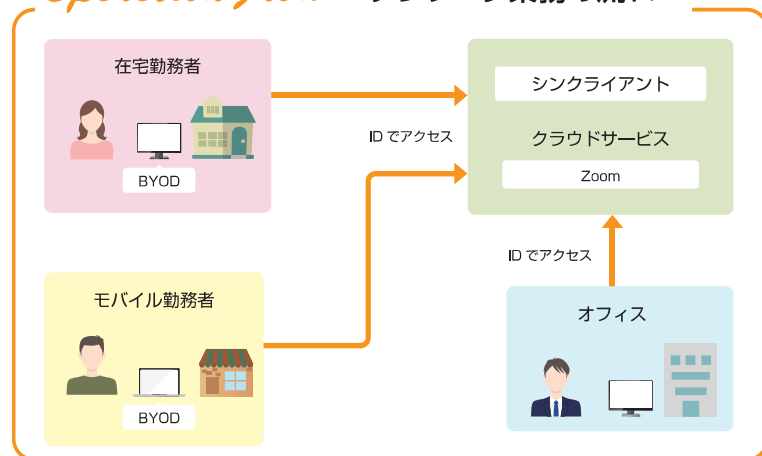
■ 制度と並行しなければならない環境づくり

【加藤様】 制度を導入・拡張していく中で並行して行ってきたのがDocuworks^(※)導入などによる「ペーパーレス化・データ化」です。これは重要だと思っていて、クリアするとさまざまな業務のスタッフがテレワークを導入できます。また、2016年にはシンクライアントとBYOD(Bring Your Own Device(下記参照))を導入したことにより、PCにデータが残らないのでデータ漏洩を防ぐことができ、開発者などは自分の好きなPCで作業ができるなど、セキュリティと生産性の向上が図られました。やはり最終的な制度の目標は多様な働き方による「生産性の向上」です。

スタッフが分け隔てなく安心して制度を利用し、働くことのストレスを少しでも軽減できる環境を常に模索しています。

※Docuworksとは、富士ゼロックス社製の各種媒体で作成された電子文書や電子化した紙文書を一元管理するオフィス向けのソフトウェアのこと。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【シンクライアント】

在宅勤務者などへ安全かつ確実に業務を遂行できる環境を構築するためシンクライアントを導入しております。

※シンクライアントとは、必要最小限の機能のみで記憶媒体(HDDやSSDなど)を持たない端末のこと。

【BYOD】(Bring Your Own Device)

個人保有のPCなどを利用できる環境をつくることで、スタッフが自分の好きな環境で業務を行うことができます。

【Zoom】(ズーム)

社内でWeb会議などを行う際にはビデオ通話や画面共有が可能なZoomを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

スタッフのライフイベントに会社は何ができるか

スタッフは会社以外の時間、つまりプライベートにおいてライフイベントが訪れます。これは介護や看護などの就業に影響があるようなことも含みます。そのとき、スタッフの選択は会社にとって非常に重要であり、会社がこういった選択肢を提示するのかによって結果も変わります。その中で多様な働き方を選べるテレワークは、制度としては非常に有用です。しかし、弊社のスタッフでも「制度を利用すると評価はどうなるか」という声や、中には「在宅中、気になって席も立てなかった」など、個々によって考えもスタンスもさまざまです。その中で重要なのがスタッフが利用するための明確な基準だと思います。スタッフ自身の状況と照らし合わせて具体的に利用イメージが湧くように、人事として整備を行っています。それが、離職率や生産性といった数字に表れてくるのではないでしょう。



人事総務部 部長 加藤 正次 様

One Point Advice

COMPANY DATA

本社住所 名古屋市名東区新宿2-25
創 業 2006年
代 表 者 梶田 幸宏
従業員数 29名(2020年1月現在)
企業URL <https://www.tramsystem.co.jp/>
業務内容 PBXサービス開発 ITコンサルティング

テレワーク対象職種 ・Webエンジニア ・営業職

導入のきっかけ ・クリエイティブ系人材の確保のため

導入後のメリット ・狙った人材の確保 ・自社製品の紹介
・ブランディング



在宅勤務

サテライトオフィス

優秀な人材は遠方でもアタック！ 採用エリアの壁を消したテレワーク

自社開発の製品やサービスは、常に進化しなければなりません。そのためには優秀な人材が不可欠なのですが、特に愛知県では「クリエイター」と呼ばれる職種(デザイナーやライターなど)を社内で採用したい場合、非常に人数が少ないのが実情です。そこで全国から人材を確保するため、戦略的にテレワークの仕組みを導入し、採用に効果が出ました。また、テレワークを導入したことで自社の優秀な人材の流出防止と新たな営業拠点を増やすことに成功しています。

Voice 1



営業グループ
マーケティングセールスチーム マネージャー
鈴木 康人 様

愛知県には、特にクリエイターと呼ばれる職種が少なく、サービスの拡張やプロモーションのために必要な人材を「クラウドソーシング(※)」を活用し集めています。その中で自社にマッチする人材を積極的に採用する方向で考えています。また、弊社が扱っているソリューション「UNIVOICE(右ページ参照)」がテレワークで非常に効果があるため、自社のプロモーションも兼ねて積極的に活用しています。

※クラウドソーシングとは、インターネットを介して不特定多数の人に業務を委託すること。

Voice 2

クラウドソーシングでトラムシステムと出会い、フリーランスとしてお仕事をしていたのですが、「ここで社員として働かないか？」という話をいただきまして。わたしの住んでいるところは愛知県からは遠方にあたるのですが、実際に働いてみるとスムーズに業務が行えているのではないかなと思っています。ただ、同じ場所で働いていないので、ほかのスタッフと「帰りにごはん食べに行かない？」といったコミュニケーションが取れないのは少し残念ですね。



Webエンジニア
坂内 様

■ 優秀な人材は、捕まえに行く

【鈴木様】 弊社では自社商品を開発、プロモーションするために必要なクリエイターを「クラウドソーシング」という仕組みを利用して、インターネット上で探し、協力していただいています。これは愛知県近郊には必要とするクリエイターの母数が少なく、一般的な探し方や採用ではなかなか見つからなかったためです。そこでお仕事を一緒にさせていただいた方の中から、自社の環境とマッチングしそうな人材に対して積極的に採用活動を行っています。



自分たちでやってみて、仕組みができていく

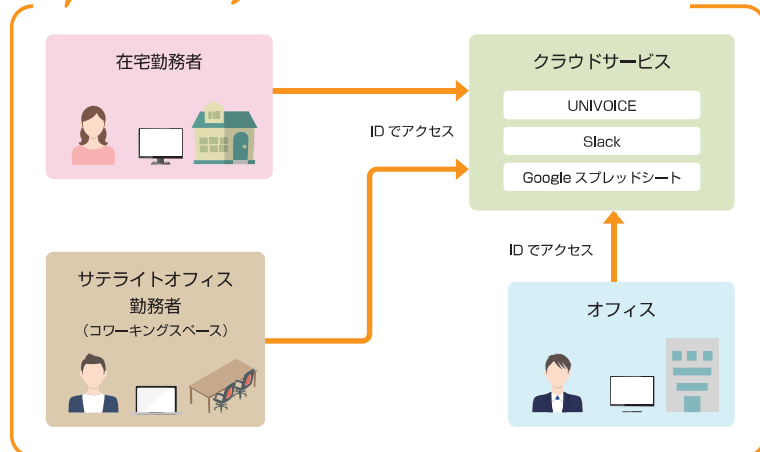
【鈴木様】 弊社は自社商品である「UNIVOICE」を在宅勤務などのテレワークを始め、さまざまな業務に活用しております。もちろん、優秀なサービスだという自負はありますが、使っているのはそれだけではなく、Googleやチャットシステムなど常に新しいサービスを試し、メリットとデメリットを理解しワークフローに組み込んでいきます。これはもちろん商品開発のためもありますが、スタッフがどうやったら円滑に、そしてストレスを低減し業務に打ち込めるかを考えるからです。「スタッフのパフォーマンス」そして「スタッフとのコミュニケーション」を最大化することがツールを使う上での非常に重要なポイントになると弊社では考えていますので、社内でのツール選定や利用などは比較的自由で、皆で使い勝手などを話し合い、業務に生かしています。

遠方のスタッフとの仲間意識を

【鈴木様】 テレワークで働いているスタッフは、なかなか出社ができないような遠方に住んでいることもありますので、スタッフに会社の近況報告などは欠かさないようにしています。一緒に働いているんだという一体感のようなものを共有し、自宅で働いているスタッフを孤独にさせないようにしています。

また、体調を崩し一度は退社した営業スタッフから復職したいという願いがあったとき、関東圏に引っ越していたため、新たに東京にサテライトオフィスを設立し、本社に出社することなくテレワーカーとして働いてもらっています。こういった転勤を伴わずに新たな営業拠点を確保できたというケースもあり、テレワークでの勤務の可能性に大きな期待をしています。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【 UNIVOICE 】 (ユニボイス)

テレワークなどに便利な自社開発のクラウドベースのPBX(*)を社内でも利用し、通話でのコミュニケーションの円滑化と省コスト化を図っています。

※電話交換機であるPBXをクラウド化したシステムで、外線の受信を管理したり、複数拠点で内線を利用できます。

【 Slack 】 (スラック)

クラウドベースのチャットシステムは拡張機能が豊富なSlackを利用しています。

【 Googleスプレッドシート 】

ドキュメント管理は、テレワーカーと事務所にいるスタッフ同士で同時作業が可能なクラウドベースのGoogleスプレッドシートを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

これからのリクルーティングは、アイデアです

今の時代、狙ったように採用活動がうまくいっている企業は少ないと思いますし、専門職ともなれば採用経費も大きな負担となると思います。

弊社は優秀かつ、会社にもマッチした人材を全国から集めるため、テレワークの仕組みを活用しています。住んでいる場所に捕らわれず、わたしたちと一緒に働いていただけることは、非常に大きなメリットです。もちろん難しい職種もあるかとは思いますが、それでも発想を広げ、事業拡大に向け多くのスタッフとともに成長していきたいと考えています。

皆様もぜひ、既成概念に捕らわれず、多くの優秀なスタッフを採用してください。

One Point Advice



営業グループ マーケティングセールsteam
マネージャー 鈴木 康人 様

COMPANY DATA

本社住所 一宮市萩原町萩原字松山531-27
 創業 1983年
 代表者 田中 孝昌
 従業員数 2,308名(2018年12月現在)
 企業URL <http://www.every24.co.jp/>
 業務内容 チルド食品(冷蔵品)専門の年中無休24時間配送業務及び
 配送センターによる一時保管・仕分・出荷などの流通加工、
 情報を絡めた流通提案業務

テレワーク対象職種 ・システムエンジニア(管理職)

導入のきっかけ ・重要な女性スタッフが結婚を機に出勤可能
 圏内ではなくなったため

導入後のメリット ・優秀な人材の流出を防ぐ



在宅勤務

上司がテレワークを提案し離職を止めた! 何もないところから試行錯誤で進めたテレワーク

社内の基幹システムなどの管理・開発や業務の根幹を担うサービスに従事するスタッフが退社することは企業にとって大きなデメリットであり、それがチームリーダーや管理職ともなれば、さらに大きなダメージになりかねません。そこで、そういったスタッフに家庭環境などに左右されず長く働いていただくためテレワークの制度を導入しました。

Voice 1



人事部 採用チーム
 課長 井口 業博 様

情報システム部の主任であるスタッフが結婚に伴い自宅を引っ越す必要があったのですが、優秀な方でチームの信頼も厚く、退職されるには惜しい人材でした。そこで、アイデアとして在宅勤務を上司が提案し、今のテレワークの制度ができました。最初は、試行錯誤で社内の理解を得るのに苦労しましたが、業務が円滑に進行しているのを見て、制度を導入したことは、間違っていなかったと確信しています。

Voice 2

結婚を機に関東へ引っ越すことになったので、仕事を続けることが難しいと上司に相談をしたところ、テレワークの制度(在宅勤務)の提案をしてもらいました。まさか、自分のために会社の制度ができるとは思わなくてびっくりしましたが、おかげで継続して働ける環境をつくってもらうことができました。今では子育てもいったん落ち着き、業務上の支障もなく働いています。



情報システム部 主任
 女性スタッフ 様

■ 優秀な人材は、いついなくなるかわからない

【井口様】 情報システム部の在宅勤務スタッフは、約10年前から在宅勤務をしており、当時はチームの厚い信頼を受けている主任でした。そのスタッフが、「結婚を機に関東へ引っ越さなければならない」と当時の上司に相談をしたため、「いなくなってしまう」と考え、上司が在宅勤務の提案をしました。もちろん当時は制度や、社内にテレワークの発想すらなく試行錯誤で発進したのですが、結果としては間違っていなかったと思っています。



■ 評価とは、働く場所で決まるわけではない

【井口様】 スタッフにはシステム開発・サポートの業務に従事していただいておりますが、弊社では、PC・Webカム・マイク以外に携帯電話やiPadなどを貸与し、自宅と開発チームの拠点であるJPタワーにあるオフィスを電話やWeb会議システム（Google Hangouts）などでつなぎ、コミュニケーションを図っています。

また、3か月に一度は本社に来てもらい（交通費支給）、対面での打ち合わせをしています。

システムの開発はひとりで完結できる業務も多くありますが、開発チーム全体で進行を共有する必要もあるので、このような体制になっています。また、サポート業務においても、各拠点からの問い合わせ対応などは電話などで対応していますし、業務としては大きな問題はなく遂行できていると聞いています。

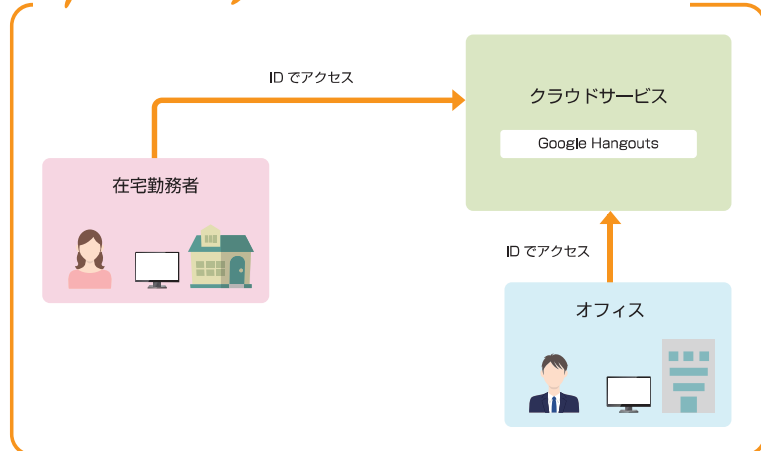
しかし、在宅勤務を始めたころは引越・出産などが重なり、本人も思うように時間が取れなくなり、いったん主任から一般職へ変更しましたが、今は育児も落ち着き、まとまった時間が取れるようになったため、上司も十分に評価に値すると判断し、また、役職に復帰していただき、チームの中で活躍してもらっています。

■ 状況に応じて、できる仕事がある

【井口様】 システム開発はPCとネットワーク環境があれば、ある程度場所を選ばずに行うことができるので、特に在宅勤務には向いていると思います。今ではシステム開発だけでなくPC作業がメインの営業職も在宅勤務している方がいます。

もちろん、すべての方がテレワークすることが理想とは思いませんが、スタッフの方にもいろいろな状況があり会社での役割もある中で、お互いに歩み寄って一緒に成長していく環境ができれば、それは会社の大きな成長につながるものだと思います。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【 Google Hangouts 】（グーグル ハングアウト）

在宅勤務者と開発拠点にいるチームメンバーがミーティングを行う際はビデオ通話が可能なGoogle Hangoutsを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

優秀な人材には、正当な評価を

在宅勤務で見えないからといって制度だけを先行するのではなく、実際の業務にどれだけ貢献しているか、評価とは、そもそも業務の成果に対して準ずるべきだと考えています。優秀な人材に正当な評価をするために、会社が何を用意できるか、どういった制度でバックアップできるかなどを考え、ともに歩んでいくという姿勢が大事です。

テレワークという言葉は、最近よく出る言葉かもしれませんが、在宅勤務などのニーズはずっと前から存在しています。昨今は、貸与機器やネットワークやクラウド環境に対するコストも下がっており、比較的簡単に導入できる制度だと思います。ぜひ検討してみてください。

One Point Advice



人事部 採用チーム 課長 井口 業博 様

COMPANY DATA

本社住所 名古屋市熱田区六番1丁目3-32
 創業 2014年
 代表者 鎌形 忠史
 従業員数 11名(2020年1月現在)
 企業URL <https://www.maru-nagoya.jp/>
 業務内容 医療機関専門のブランディング事業

テレワーク対象職種 ・デザイナー ・事務職

導入のきっかけ ・出産・介護などにより女性スタッフの休職が重なったため

導入後のメリット ・業務見直しのきっかけ ・スタッフの働きやすさ
 ・マネジメント層の育成 ・社内の信頼関係の深化



在宅勤務

社内のコミュニケーションも問題なし！ 信頼関係を深めるきっかけとなったテレワーク

企業の成長期とは、スタッフの成長期でもあります。業務効率化や組織体制の整備も、個々のスタッフが置かれている状況に大きく左右されますが、特に創業期から頑張っている女性スタッフの出産というターニングポイントにおいて、「続ける」という選択肢がどれだけ会社にとって重要なのか。

少数精鋭のスタッフが助け合い、会社の求める「働く」を実現する。そのために必要な仕組みがテレワークであり、そして重要なのはコミュニケーションの効率化をしないこと。導入後に、業務において想像以上のギフトがあったことは嬉しい誤算でした。

Voice 1



アシスタントディレクター
中尾 梓 様

在宅勤務が始まったあと、「報・連・相」とスタッフ間のコミュニケーションがどれだけ重要なのかということに気付かされました。そして、在宅スタッフへのフォローなどをする上で、経営陣の考えていること、今まで大変だったことを知り、マネジメント業務にも理解が生まれました。今では、雑談も含め、全スタッフでなるべく多くのコミュニケーションを取っています。

Voice 2

上の子が幼稚園に入園したのと、出産を控えライフイベントに合わせて出勤スタイルを柔軟に変更できるテレワークに移行したのですが、ZoomやChatworkなどのツールや、電話などでみんなとたくさんコミュニケーションを取っているので、事務所で働いているのとあまり変化はありませんでした。また、テレワークという制度が使えるということを事前に聞いていたのと、会社に在宅勤務を望んでいる旨を言いやすい環境だったことが良かったです。



アシスタント
山田 麻衣子 様

■ 少数精鋭に降りかかる課題

【山田様】 弊社はまだ少数精鋭で、業務負荷が大きい場合は経営陣の頑張りに頼ってしまうこともしばしばあります。また、女性スタッフも多く、第一子・二子出産や出産時期が重なるなど、スタッフの状況が変化していく中で、以前は子育てと仕事を両立していくために、子連れ出勤中のスタッフの子どもたちを手の空いているスタッフが面倒を見る「ママ制度」という制度がありました。しかし、そこに限界を感じ、「在宅勤務制度」を見直しました。

基本的な業務フローは、資料作成やデザイン作成などのオペレーション業務を在宅スタッフに担当してもらい、確認などを社内の管理・監督業務を行うスタッフに担当してもらうという流れなのですが、「Chatwork」や「Zoom」などのツールで業務の確認や、「Googleスプレッドシート」でタスク管理などを行うことで、社内で作業しているのと大差なく業務を行うことができています。



コミュニケーションの重要性

【中尾様】 弊社がテレワークを導入する際に必要だったのがルールの策定でした。これは在宅勤務を行う上での厳格なルールではなく、業務を遂行する上での「見える化」です。

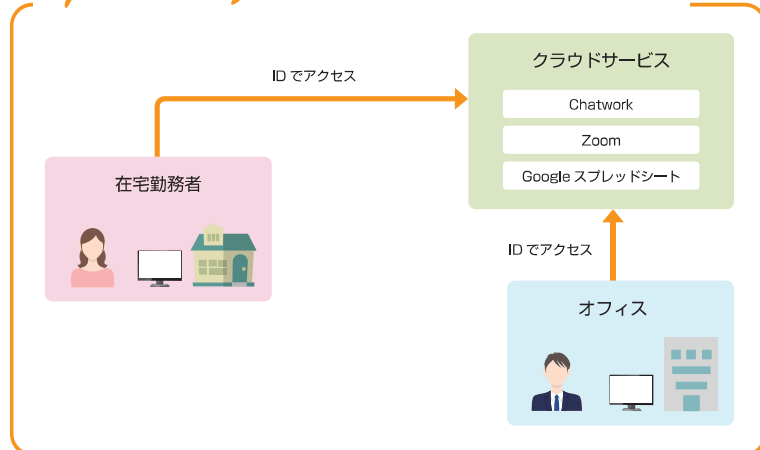
高いパフォーマンスを実現していくための準備は、実は後回しにしていた通常業務の見直しにもつながりました。

また、基本的に話すということを重要視しているのですが、毎朝の朝礼などのあとに雑談をしています。重要な業務連絡や確認事項などのあとに、経営者も一緒に各自の近況報告などを行い、長い時には30分以上続きます。もちろん、メリハリは重要ですが、こういった時間を無理に非効率と決めつけないことで、スタッフのストレス低減と経営陣が考えていることの共有を行うことができ、弊社の働きやすさにつながっていると考えます。一見無駄に見えること、それが業務を支える大きな礎になることもあるのです。

会社の「未来」への意識が変わる

【中尾様】 現在では採用にも力を入れているのですが、これは新規事業などの展望もありますが、最たるは現状のスタッフを含めより強固な組織を構築するための土台作りだと考えています。さらに、スタッフからの要望でマネジメント教育も経営陣で行っているのですが、これらも、テレワーク導入などからスタッフ同士の関わり方が変化していき、各スタッフへのマネジメントの必要性をスタッフ同士で感じられた結果だと思っています。このことで、わたしもマネジメントに関心を持ち始め、スタッフへの対応や経営陣の考えなどへの理解が急速に深まりました。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【 Chatwork 】 (チャットワーク)

どこでも同じ環境で使えるクラウドベースのチャットシステムはChatworkを利用しています。

【 Zoom 】 (ズーム)

社内でWeb会議などを行う際にはビデオ通話や画面共有が可能なZoomを利用しています。

【 Google スプレッドシート 】

ドキュメント管理は、在宅スタッフと事務所にいるスタッフ同士で同時作業が可能なクラウドベースのGoogle スプレッドシートを利用しています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

信頼関係を築くチャンス

弊社のテレワーク導入は、スタッフに長く働いてもらうための一施策ではあったのですが、導入に関して行った業務の「見える化」や管理体制の見直しなどは、会社にとって大きなメリットをもたらしました。

また、顔が見えないからこそ、お互いの状況を考える必要が出てくるなど、毎日顔を見て分かった気になっていたコミュニケーションのとり方を見直すチャンスだと思います。

これはスタッフ同士、そして会社とスタッフ、さまざまな方に対して信頼を得るための大きなワンステップになるはずです。

One Point Advice



代表取締役 鎌形 忠史 様

COMPANY DATA

本社住所 岡崎市百々町字七社4番地1-1
創 業 2014年
代 表 者 永谷 律子
従業員数 5名(2019年9月現在)
企業URL <http://yotsuba-roumu.jp/>
業務内容 社会保険労務士業

テレワーク対象職種・事務職

導入のきっかけ ・災害時などにおける事業継続性への対策

導入後のメリット ・いざというときに業務を遂行できる
・長く働けるという「安心感」



在宅勤務

事業を安定して継続！ リスクヘッジをするためのテレワーク

業務効率や災害時などのリスクを考えれば少しでも資料のデータ化・クラウド化などを進めたいところです。しかし専門資格業務などは、専門のソフトウェアとの連携が難しかったり、ペーパーレス化も完全にはできない部分があります。さらにスタッフの環境の変化による働き方の変化などに対応し、どうやったら業務がうまく継続させられるかという課題に対し、新しい取組を始めました。

Voice 1



所長
永谷 律子 様

制度はつくるだけでは意味がなく、急務での対応では問題が発生する可能性が高くなります。そこでテレワークを実際に運用するための練習を事前に行い、トライ&エラーを行っています。とくに災害時に、どうしたら業務が継続できるかなどイメージを持ちながら取り組んでいます。また、スタッフの環境の変化にも対応できる職場であるということを理解してもらい、長く続けていただける一助になると考えています。

Voice 2

わたしはもうすぐ産休に入るのですが、産休後にちゃんと業務に戻れるかを考えたとき、せっかく続けたいと思っている会社なので心配になりました。でも実際に在宅勤務の練習をしてみ、子供の世話などをしながら在宅でも勤務できそうだというイメージが湧いたことで、すごく安心できました。



スタッフ
早川 様

■ テレワークをする、そのための練習が必要

【永谷様】 わたしたちは社会保険労務士事務所として企業をサポートしています。現状女性スタッフのみで運営しており、育児をしているスタッフも多くご家族の都合により勤務時間に柔軟性が必要な側面がありました。

そこで未来を見据えテレワークの制度を導入しました。事務作業が業務の多くを占めているので業務として親和性が高い制度だと思っていますが、実は実際に必要なときに使っていただくだけではなく、どうやたらうまく業務が行えるのかを図るため、全スタッフに練習として在宅勤務などを定期的に行っていただいています。ただ、この練習はテレワークを覚えるためだけではなく事業を継続するという大きな目標のための活動という意味があります。



■ 業務を継続する責任を考える

【永谷様】 業務上、必要な紙の書類も多く、ソフトウェアなども特殊なものを利用しているため、なかなかペーパーレス化や業務のクラウド化が簡単には行かない側面があります。また、データ化による情報漏洩などに対しては非常にシビアに考えなければなりません。

わたしたちは事務所を立ち上げた当時からデータサーバーやシステムの整備、セキュリティへの理解を図っているのですが、実際に使いこなすことができるかが重要であり、普段の業務では想定できないような、例えば「災害」や「急なスタッフ(家族)の病気」などに即座に対応できる体制や知識があって、初めてシステムが機能すると思います。

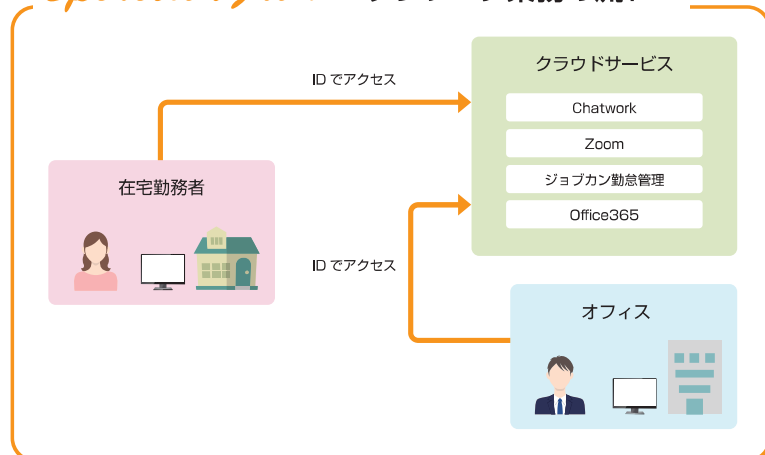
そこでさまざまなケースを想定し、実際に体験するためにスタッフとともにテレワーク練習日を設定しました。結果として最初は苦手意識を持っていたスタッフもテレワークの便利さに気付いたり、慣れないツールを使えるようになることは、いざというときの心構えにもつながっています。さらには、スタッフ自身が出産や介護などで会社を辞めなくてもいいということに気付いたという話も出てきており、制度の周知が離職を防ぐという結果もついてきています。

■ 「今はまだ」に捕らわれないことが重要

【永谷様】 わたしたちは業務上、企業をサポートする立場にいたるため、いざというときには顧問先の企業様に頼っていただけるような環境であるべきだと思いますし、事業継続性は命題だと思っています。また、チャットアプリなどのクラウド活用は、相談に対し即座に返答できる環境を構築できます。

また、業務に余裕が生まれて同業他社では避けてしまうようなやり方にもできるだけチャレンジできれば競争力も生まれてくるため、今は必要ないと思っていても先んじてチャレンジしていく姿勢を続け、業界全体の業務効率を上げるような活動ができればとも思っています。

Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



こんなツールを使っています

【 Chatwork 】 (チャットワーク)

どこでも同じ環境で使えるクラウドベースのチャットシステムはChatworkを利用しています。

【 Zoom 】 (ズーム)

社内でWeb会議などを行う際にはビデオ通話や画面共有が可能なZoomを利用しています。

【 ジョブカン勤怠管理 】

出勤・退勤の記録や、シフトの提出・承認など、勤怠に関する業務に利用しています。PC・スマートフォン双方で勤怠管理が可能です。

【 Office365 business 】

Word, Excel, PowerPointなどの資料を持ち出さず、クラウドサーバー上で資料の閲覧保管管理をしています。



テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

スタッフが理解して初めて制度が生きてくる

わたしたちの事例はすこし特殊に見えるかもしれませんが、テレワーク制度を利用するための練習は、仮にスタッフのお休みが重なったケースを想定した場合、仕事を止めないためにどうすればいいか考えるきっかけにもなります。そうやって、業務がうまくいく方法を模索する有用な手段だと考えています。また、各スタッフが時間を有効活用し、効率的に業務を行うことができれば、クライアントに対してもっと良いサービスが提供できと思っています。そして、スタッフが自分で生活に合った仕事の仕方を見つけて、長く働いてくれたら非常に喜ばしいことです。実際に練習してみたスタッフも「こんなに便利なんだ」という声も上がっており、皆様も是非プレ導入してみたいかでしょうか。



所長 永谷 律子 様

One Point Advice

参考リンク

■厚生労働省

(働き方・休み方改善
ポータルサイト)

[https://work-holiday.
mhlw.go.jp/telework/](https://work-holiday.mhlw.go.jp/telework/)



■テレワーク相談センター

(厚生労働省委託事業)

<https://www.tw-sodan.jp/>



■テレワークモデル就業規則

～作成の手引き～(厚生労働省)

[https://www.tw-sodan.jp/
dl_pdf/16.pdf](https://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/16.pdf)



■愛知県労働局(労働福祉課)

[https://www.pref.aichi.jp/
rodofukushi/](https://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/)



■愛知労働局

(働き方改革特設ページ)

[https://jsite.mhlw.go.jp/
aichi-roudoukyoku/
jirei_toukei/koyou_kintou/
hatarakikata.html](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/koyou_kintou/hatarakikata.html)



■一般社団法人

日本テレワーク協会

<https://japan-telework.or.jp/>



【発行元】

愛知県労働局労働福祉課

〒460-8501 愛知県名古屋市中区三の丸三丁目1番2号
TEL.052-954-6360



【2020年2月発行】