



できる仕事からはじめてみる

テレワーク telework

「備えあれば憂いなし」いつでも、どこでも働ける強靱な組織へ



テレワークの概要

「Tele = 離れた所」と「Work = 働く」をあわせた造語

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



雇用型



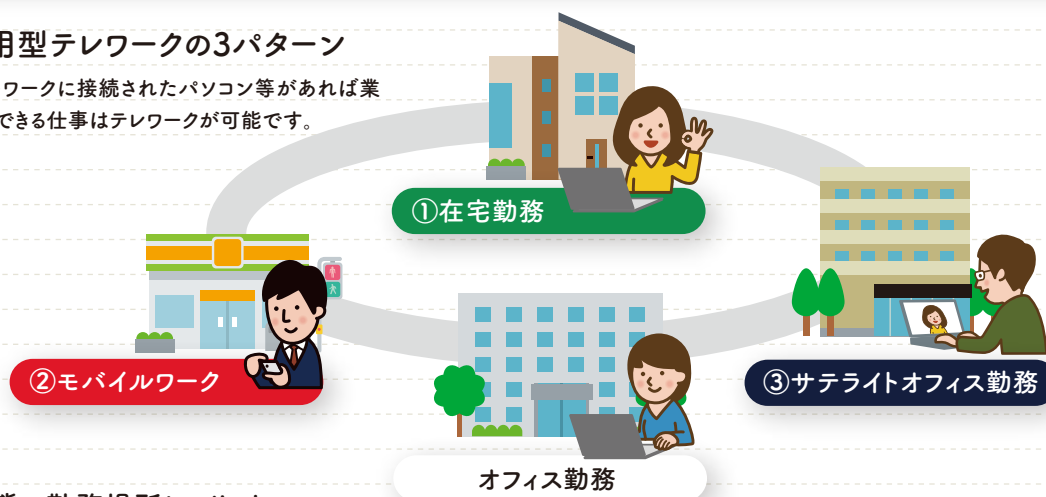
自営型

雇用型と自営型

事業主と雇用関係にある場合は「雇用型」、請負契約等に基づく場合は「自営型（フリーランス）」と区別されます。本冊子は企業が従業員のテレワークを行なう「雇用型」についてポイントを紹介していきます。

雇用型テレワークの3パターン

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



各形態の勤務場所とメリット

①在宅勤務



従業員の自宅や実家、別宅などを勤務場所とします。

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

②モバイルワーク



一定の場所に留まらず、移動しながら業務を進める働き方です。

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

③サテライトオフィス勤務



メインのオフィス以外に開設したり、借りたオフィスでの勤務です。

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

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

生産性の向上

✔ 仕事が進む

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

✔ 無理、無駄の削減

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

✔ 業務の進め方が良くなる

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

人材確保

✔ 離職の回避や防止

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

✔ 募集地域の拡大

テレワーク勤務を前提にした業務は、広域を対象に募集することができるため、通勤不可能な地域に居住する人材の採用が可能になります。

✔ 応募者の安心感につながる

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

コスト削減

✔ 通勤手当の削減

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

✔ 拠点の縮小や廃止

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

✔ エリア拡大のコスト削減

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

事業継続性の向上

✔ 災害時も業務を継続

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

✔ 感染症流行時も

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

従業員の見える化

✔ 本当に仕事ができる人材

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

✔ 業務ツールでの可視化

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

経営者自身のメリット

✔ 自身のリスク回避

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

✔ いつでも情報閲覧

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

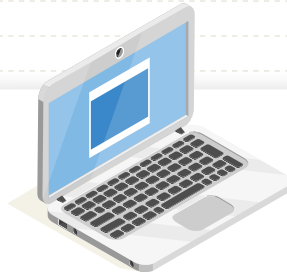
利用する端末（パソコン）を検討

テレワークで利用する端末は、大きく分けて3種類あります。



一般的なパソコン
(リッチクライアント型)

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



仮想PC用パソコン
(シンクライアント型)

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

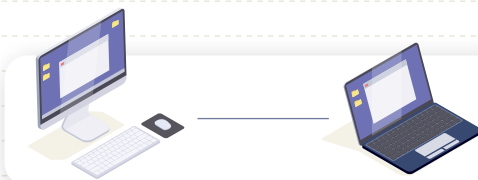


タブレット型PC
(スマートフォン)

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

システム方式を検討

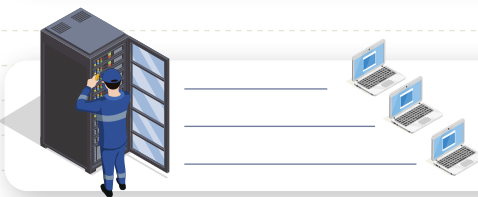
システム方式とは業務に使用するデータやソフトにテレワーク先からどのように接続するか的方式です。利用するパソコンと同じように、現在社内でのどのような方式をとっているかにより採用する方式も変わります。



リモートデスクトップ方式

データはオフィスPC内へ保存

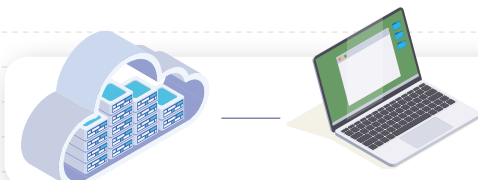
オフィスにあるパソコンへ、別のパソコンから接続し遠隔で作業をします。オフィスにあるパソコンでなければできない業務をする場合は、この方法を検討。仮想デスクトップ方式と比較すると導入しやすい方式です。



仮想デスクトップ方式

データはサーバーPC内へ保存

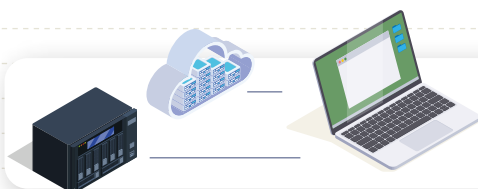
専用のサーバー内の仮想PCへ専用のパソコンからアクセスして使用します。新たなシステム構築となるため、計画性と資金が必要となります。サーバーが停止すると業務へ大きな影響が出るため、導入は慎重に行う必要があります。



クラウドアプリ方式

データは業者が管理するクラウド上へ保存

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



オフィスPC持ち帰り方式

端末に保存されるデータに注意

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

テレワークに便利なツール

テレワークで便利なツールは、オフィスで業務をする際にも便利なものばかりです。制限はありますが無料で利用できるものもあるので、積極的に従業員に試してもらいましょう。



●情報共有ツール

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

チャットツール、タスク管理ツール
クラウドストレージ、グループウェア

●勤怠管理ツール

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

●Web会議ツール

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

●リモートアクセスツール

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

<< 参考ツール >>

チャットツール

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

- ・Chatwork
- ・LINE WORKS
- ・Slack
- ・Microsoft Teams
- ・Talknote

グループウェアツール

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

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

ファイル共有ツール

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

- ・Dropbox
- ・box
- ・OneDrive

Web会議ツール

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

- ・Zoom
- ・Skype
- ・Google Meet
- ・Whereby

時間管理ツール

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

- ・TeamHack
- ・Toggl
- ・TimeCrowd

タスク管理ツール

個人の業務から共同作業まで、進捗管理や共有ができるツールです。

- ・Trello
- ・Asana
- ・Backlog
- ・monday.com

勤怠管理ツール

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

- ・ジンジャー勤怠
- ・タッチオンタイム
- ・ジョブカン勤怠管理
- ・IEYASU
- ・KING OF TIME

リモートアクセスツール

外部から社内LANへ接続する際に使用するセキュリティツールです。

- ・TeamViewer
- ・magic Connect
- ・クラウドVPN Verona

テレワークができる、できないは「職種」によって

テレワークが難しい職種

働く場所や時間を選ばないテレワークは便利な働き方ですが、テレワークが難しい業種や業務もあります。

とくに「現場」と呼ばれる場所での導入は難しいでしょう。逆に「現場」がない職種には、導入可能です。ここでのポイントは、難しい職種のある企業でもテレワークが可能な職種があるという点です。テレワークを導入している企業は、できない職種とできる職種を分けています。



製造業の現場

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



接客業の現場

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



販売業の現場

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



医療（介護）業の現場

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

業務の切り出しによりテレワーク導入を実現

従業員の多くがテレワーク導入不可能な職種で働く企業であっても「データや書類を主に使う業務」や「現場にいなくても仕事ができる職種」はテレワークへの対応を進めましょう。



事務
システムエンジニア
営業

テレワークに最も適している業務は、「1人で完遂できる業務」です。社内外を含め、対面である必要性が低い業務であれば、テレワークで仕事を進められます。また、複数人での分担が必要な業務であっても、連絡や情報の共有をオンラインで行うことでテレワークで進めることが可能になります。事務、システムエンジニア、営業の職種はテレワーク導入の難易度が低いと言えます。

テレワーク導入時の理想の従業員タイプ

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



育児・介護など制約のある従業員

テレワークの効果を感じやすく、社内の理解も得やすいため、テレワークのスムーズな浸透が期待できます。すでに短時間勤務や時差出勤をしている場合は、本人と調整して勤務時間を伸ばせるかもしれません。



成果の出ている従業員

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



部下がいる従業員

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

まずは!やってみようテレワーク

実施人数、準備する機器、ルールも「ミニマム」からはじめましょう。

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

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

まずは「1dayテレワーク」

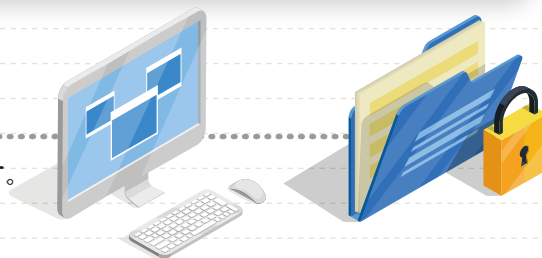


ログインパスワードを設定した持ち出せるパソコン（扱うデータによっては、ハードディスクに暗号化ができていないノートパソコンを検討しましょう）へ、業務に必要なデータを入れて持ち帰り、1日の試行実施をしてみましょう。

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

労務管理の留意点

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



✓ 労働条件の明示

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

✓ 労働時間の把握

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

● 対象者の基準

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

● テレワーク実施の申請と承認

短期でも長期でも、テレワークを実施する際に必要な社内手続きを整えます。

● 業務連絡の方法

電話やメールなど「業務中はこの方法は必ず連絡がとれる」ことが必要です。

● テレワーク実施時の費用負担

在宅勤務をする際は、従業員の自宅の電気、水道、通信回線等を使用することになります。通信回線の使用料や光熱費などについて事前に費用負担のルールを決めましょう。

最終的には社会保険労務士等の専門家へ相談し制度をまとめましょう。



長野県の
テレワーク情報サイト

ながのテレワーク
Nagano Information and Communication Technology

テレワークの導入を検討している方、さらに効率良く活用していきたいとお考えの方にご覧いただきたい各種情報や、長野県内企業のテレワーク実施事例を記事や動画で発信しています。

<https://telework-nagano.jp> <パソコン、スマートフォンからご覧いただけます>



株式会社アイティー・キューブ

業種	ソフトウェア開発
本社住所	上伊那郡南箕輪村5196-1
従業員数	15名
HP URL	https://www.itcube.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	多様な働き方の実践
実施内容	在宅勤務
対象人数	15名
実施人数	7名
開始時期	2019年1月

多様な働き方を実現するテレワークは定着と採用にプラス

導入の経緯

アイティー・キューブでは、テレワーク環境を整え、あらゆる状況に応じて柔軟に働ける環境を整えることが、優秀な人材の採用・定着に高い効果を見込めることが導入の動機となっています。

ソフトウェア開発業のため、テレワーク化が進めやすい業種業態です。働き方改革の一つとして、新型コロナの流行前から「いつでもどこでも仕事ができる仕組み」として構築を進めてきました。

導入に際しては、テレワークが最終目標ではなく、従業員の実情や要望など多様化が進んでいるため、これらに応えられる環境の実現が目標となります。テレワークが可能な環境は、個々の抱える実情に即した働き方に近づくことができ、安心感を生み出し、定着が図られることと、新たな人材募集時に職場の魅力の一つとして提案ができることです。

具体的な導入内容は、情報共有、ファイル共有、グループウェア、勤怠管理などテレワークに必要なツール類の導入と業務保守の一環として、いつでもどこからでも社内に接続できる環境も整備を進めました。

実施環境

- 情報共有ツール: chatwork
リアルタイムでの情報共有、記録の保存、コミュニケーションの円滑化
- Web会議ツール: zoom
社外・社内問わずに会議、情報伝達など
- 勤怠管理ツール: Touch on Time
作業時間の申請
- リモートアクセスツール: TeamViewer
DesktopVPN (リモートデスクトップツール)
- グループウェアツール: サイボウズoffice
社員のスケジュール管理・Web会議など会議室・施設予約など
- ファイル共有ツール: Dropbox / GoogleDrive (Spreadsheet)
Excel、Word、画像などのファイルをオンラインで共有
- プロジェクト管理ツール: BackLog
- 端末: ノートパソコンの貸与

難しかった点・苦勞した点・解決策等

- ・対面で作業の指示ができないため、認識、理解の相違が発生しやすい
- ・緊急の作業依頼をする際に連絡が取りにくいことがある
- ・突発の作業指示は文面では伝えきれない部分があるため、電話でも合わせて伝えるなど工夫がいる。
- ・ホワイトボードなど普段から使っている道具を使ってコミュニケーションが取れるようにリモートワークツールの充実を進め解決に向け取り組んでいる。
- ・社員研修旅行をグループ分けで行い、会社にいるメンバーと研修先からテレワークの練習を行った。



現状・導入の効果

- さまざまな事情で出社ができない時でも、自宅で働ける環境があったため、無理せず働ける範囲内で仕事できました。
 - 介護や傷病など働けなくなることへの不安が軽減された。
 - 電話対応などの仕事の中断がなく業務が予定通りに進んだ。
- 従来から早朝・深夜の顧客対応のためにテレワーク環境が整っていた従業員もいましたが、現在は働き方を選択することができ、だれでもテレワークを活用した勤務が可能になっています。

これから・未来像

緊急連絡方法や指示内容の理解度、進捗状況の確認等のルールの共通化が必要と考えています。また、ノートパソコンの画面は小さく非効率なため大型ディスプレイの導入のほか、社内ファイルサーバーへのアクセスなどセキュリティ面を改善し、出社時と同等の環境整備を進めています。さらに、適正な評価制度の構築や仕事の品質向上、適切な労務管理などの課題解決も進めています。

クラウドサービスなどを活用しながら、ペーパーレスを推進していくことがリモートワーク定着の鍵と考えます。

担当者としての感想

それぞれの事情がある中でも、働きたいという想いでテレワークを利用して自宅から勤務していただけることをありがたいと感じています。テレワークなど多様な働き方ができるように、働く環境を整えることが重要と考えています。それぞれで家庭事情が異なるため、まずは周囲の協力を得ながら試行錯誤してみることが大切です。

また、業務を詰め込み過ぎないなど無理のない範囲でできるようにする工夫も必要です。はじめてテレワークをする方は「お試しテレワーク」的な期間を設けて体験してみることも良いかと思います。実際に実施するさまざまな課題が出てきますが、多様なルールや制度を検討し整備していくことが「いつでもどこでも仕事ができる多様な環境」となり理想的な職場になっていくと考えています。



イプラス株式会社

業種	情報通信業
本社住所	上田市材木町2-9-4
従業員数	16名
HP URL	http://eeplus.jp/

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染予防
実施内容	在宅勤務
対象人数	16名
実施人数	16名
開始時期	2020年3月

情報セキュリティを担保した、在宅勤務規程を策定



導入の経緯

イプラス株式会社は車載系のシステム開発をメインに、ソフトウェアの制作・販売や製品開発コンサルティングを行っています。2020年に新型コロナウイルスの感染が拡大するなか、東京のクライアント先で常駐していた従業員が在宅勤務をスタートすることになりました。その後長野県内での感染拡大に伴い、事務所で勤務する従業員も在宅勤務に切り替えていきましたが、セキュリティ面からもルール化の必要性を感じ在宅勤務規程を作成しました。

導入した制度・規程

感染症対策として、出勤率50%以下にする活動を進めていました。以前から子育てや介護、私傷病等の理由で、在宅勤務を行うことがありました。そういった理由での利用も含めた形で在宅勤務規程を作成し2021年8月から正式に運用しています。セキュリティの観点から作業場所は事務所と自宅に限定しています。在宅勤務を行う際は申請書を提出し、期間は最長1週間ですが何度でも申請することが可能となっています。

実施環境

Microsoft Teamsを利用し、Web会議やチャットでのコミュニケーション、スケジュール管理等を行っています。

- ▶情報管理・共有はOneDriveを利用
- ▶ノートPCを会社が貸与

現状・今

コロナの感染が落ち着いている現在は、感染対策として在宅勤務を利用している従業員はいません。クライアント先の重要な情報を取り扱う業務のため、セキュリティ面や個々の労務管理の面で懸念事項はありますが、今後も状況に応じて柔軟に対応できるように準備をしておきたいと考えています。

導入の効果

感染対策時は事務所内の過密を避け、感染リスクを軽減することで安心して業務に専念する環境を整えることができました。また、在宅勤務制度の導入に合わせて社内規程の情報セキュリティポリシーをブラッシュアップし、情報セキュリティ委員会で定期的に対策が行われているか確認することで、在宅時も含めたセキュリティに対する意識を高めることができました。

難しかった点・苦労した点・解決策等

在宅勤務をスタートした当初はセキュリティ面において不安な部分もありましたが、明確にルール化することで改善することができました。コロナの感染予防として体調不良や発熱時には在宅勤務を認めていましたが、多少無理をしても在宅にて勤務をし、休暇を取らないという運用ケースが出てきてしまいました。本来休暇を取るべき状態でも在宅勤務で働けるという想定しない運用がなされてしまいました。在宅勤務はオンとオフの切り替えがしにくいという面もあるので意識的に自己管理をすることが必要だと感じています。



メッセージ・伝えたいこと

業務上必要なコミュニケーションはメールやチャットで補うことができますが、対面する機会が減り雑談が少なくなっていました。感染状況に応じた対策をしているので、感染が落ち着いている時期に社員旅行を計画しています。社員全員がコロナ禍での在宅勤務を経験し、それぞれがメリット・デメリットを感じていると思います。規程や環境面は整えることができたので、今後も柔軟に対応しながらより働きやすい環境を目指していきたいと考えています。



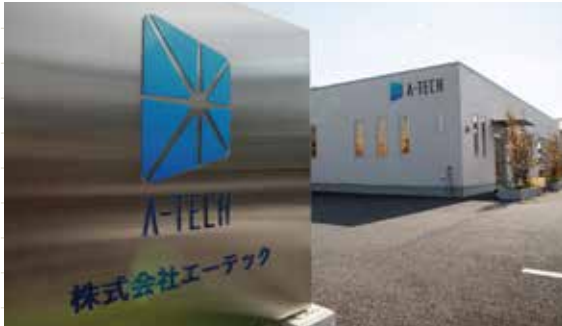
株式会社エーテック

業種	建設業
本社住所	安曇野市穂高8292番地1
従業員数	5名
HP URL	https://atech.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	従業員の働きやすい環境づくり
実施内容	在宅勤務
対象人数	5名
実施人数	2名
開始時期	2020年4月

先を見据え、働きやすい職場づくりに必要な仕組みづくりを着々と準備



テレワーク導入の経緯

エーテックは、『人と環境の未来のために』という企業理念のもと、長野県安曇野市を中心に電気工事・電気通信工事を行っている企業です。昨今の働き方改革を踏まえ、女性や子育て・介護世代が仕事と生活を両立させ安心して働ける環境を整える一環として、テレワークの導入に至りました。

導入した制度・規定

子育て・介護中の社員を対象に、短時間正社員制度と共に在宅勤務制度を導入しました。それに伴い、規程も現状に合わせたものを作成しました。

子どもの急な体調不良や介護などにより出勤が難しい場合に、申請の上会社が許可した社員は在宅（テレワーク）勤務を実施しています。

実施環境

- ▶社内共有フォルダ整備
- ▶コミュニケーションツールの導入
- ▶テレワークに使用する基本ツール
社用タブレット・スマートフォン・コミュニケーションアプリ
- ▶在宅勤務使用方法
始業・終業時刻には上司に連絡の上、業務を開始・終了します。
その日の業務報告は日報として提出します。

現状・今

会社以外でも仕事ができる状況を作ることで、柔軟な勤務を実現できていると実感しています。今まで有給休暇を使うしかなかった分を在宅勤務として出勤することで、業務に穴をあけてしまうという心配もカバーできるようになりました。

導入の効果

「家族の体調不良等のために、自分は働けるのに会社を休まなくてはならない」「怪我のために会社への移動が難しい」という状況が、在宅勤務の導入で解消されるようになりました。

従業員の声・感想

制度導入前は会社に出勤しないと仕事ができないというのが当たり前でしたが、在宅勤務が可能になってからは家庭の事情も考慮しつつ仕事を進めることができるようになったので、仕事の効率が上がりました。会社や現場でしか行えない作業は在宅ではできないので、在宅で100%業務を賄うことができないことや、在宅勤務におけるオンとオフの切替え、リテラシーの維持などの問題点も浮き彫りになりました。

これから・未来像

現在は未就学児を育てる内勤社員が主にこの制度を利用している状況ですが、今後家庭において介護の必要が出たり社員自身が自由に働けなくなる可能性は全社員にあるので、全社員が必要に応じて仕事と育児・介護等を両立させられる一つのツールとしてこの制度を活用していければと考えています。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

出勤せずに仕事を行うことで社員同士のコミュニケーションが希薄になりやすいため、コミュニケーションアプリ等で必要に応じて連絡を取り合うなど気を付けています。また、遠隔で会社のシステムに接続する等、今までになかった方法で業務をするにあたり、ネットリテラシーの充実などが課題に上りました。在宅勤務におけるオンオフの切替え等も含め、社員一人一人の意識を高く保ち業務に当たることが重要と考えます。



会社・担当者としての感想

社内全体の割合としては現場仕事が大部分を占める業種なので、テレワークの導入に関しては他業種に比べて少し遅れをとっていたと感じますが、育児世代の女性社員の登用をきっかけに多様な働き方に柔軟に対応していくという方向性にシフトしました。

メッセージ・伝えたいこと

制度を利用できる勤務内容は現状デスクワークがメインになってしまったため、現場作業を主とする社員が利用できるケースはまだ少ないですが、そういった社員が制度を必要とする場合への対応も、今後社内で柔軟に検討していこうと考えています。



エーピーエヌ株式会社

業種	製造業
本社住所	岡谷市加茂町1-6-6
従業員数	8名
HP URL	https://www.apn-jp.com/

テレワークの概要

導入目的	従業員の働きやすい環境
実施内容	テレワーク
対象人数	8名
実施人数	8名
開始時期	2020年12月

在宅勤務に必要な制度・環境をグレードアップし、強靱な組織体制へ

導入の経緯

エーピーエヌ株式会社は、「全従業員が仕事に夢と喜びを感じて日々成長し、設計技術を軸としたサービスで社会に貢献するとともにお客様に感動を与える」という経営理念のもと、プリント基板



設計や機械設計を軸として、開発受託、基板や加工品の製造受託、製品組み立てなど幅広い分野で対応させて頂いているファブレス企業です。主軸の業務がCADを使用した設計業務となりますので、子育て世代の従業員や通勤距離が長い従業員を主に、以前より在宅ワークを導入して活用しておりました。

2020年に新型コロナウイルスの流行を受け、弊社独自で新型コロナウイルス感染防止に関する方針を策定し、テレワークについても現状モデルに合わせた内容に再度見直しました。

弊社は、従業員の平均年齢が30代前半と比較的若い世代が多いので、今まさに子育てをされている世代や、これから家庭を持つ世代などが安心して安全に働けるようテレワークの環境を構築しております。

導入した制度・規定

就業規則を全般的に見直し、新たに在宅勤務就業規則を制定しました。また、既に制定していた育児介護休業規程も見直し、フレックスタイム制を活用することにより、好きな時間・好きな場所で仕事ができるように改善しました。

実施環境

- ▶ Microsoft Teamsを活用し、業務データの共有化やプロジェクト管理及び共有化を行っています。また、チャット機能なども活用してコミュニケーションを取るようになっています
 - ▶ Kintone(キントーン)を導入し、ToDo管理や日報管理、勤怠管理や案件管理など自社で独自のアプリを作成して管理やコミュニケーションを実施しています
 - ▶ Kincone(キンコーン)を導入しフレックスタイム対応型の勤怠管理を実施しています
- また、在宅勤務や有給休暇などの申請及び承認も本システムを利用して運用管理しています
- ▶ オンライン会議はMicrosoft TeamsやZoom、Google Meetを使用しています
 - ▶ 新たに弊社オリジナルの販売管理及び見積りシステムを導入して共有化を行いました
 - ▶ 会社よりPCの貸与や会社ドメインメールの利用を許可しました
 - ▶ VPN接続による社内ネットワークへのアクセスを導入しました
 - ▶ オールインワンモニター65インチを1台導入しました

現状・今

以前より、少しずつ在宅勤務を取り入れておりましたので大きなハードルはありませんでしたが、新型コロナウイルス流行をきっかけに本格的に在宅勤務のツールを拡充していきました。新たなツール活用やVPN接続により、社内にいるのと同じような環境で仕事ができています。また、WEB会議を活用し、社内にいる者と在宅勤務の者のコミュニケーションを取っています。

導入の効果

従業員の通勤時間が大幅に短縮され、仕事に集中して取り組めるようになりました。また、従業員が安心して働く環境を構築することで業務効率アップにもつながっています。従業員それぞれが、新しい働き方としてスタンダードになっていくであろうITツールの活用や知識が身につくITリテラシーの向上にもつながっています。

従業員の声・感想

「どうしても新型コロナウイルス流行地域に行き来しなければならぬ理由があり2週間の隔離が必要な場合でも、在宅で業務にあたれるのでとても助かっている」「自宅で子供を見ていなければいけないときに在宅勤務で業務ができるため、とても助かる」「WEBカメラを使用して社内会議ができるため、自宅に居てもメンタル的に安心する」「自分のペースで仕事ができるため、とてもはかどる」という意見の一方で「自宅だとプライベートとの切り替えが上手くいかず仕事はかどらなかった」などの声もありました。

これから・未来像

今回、在宅勤務を積極的に活用したことにより、新型コロナウイルス感染症が落ち着いた場合でも、育児をしながら働ける環境構築を進めていきたいです。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

特にWEB会議システムに関して、カメラやマイクやWEB会議ツールを揃えても、個々の立地場所によるインターネット環境の良し悪しでWEB会議の質が決まります。この辺りが改善できると良いと思います。

会社・担当者としての感想

とにかく、従業員が安心して安全に働ける環境構築や従業員のエンゲージメント向上を進めてきました。通勤の負担軽減や育児に対しても積極的に関わっていただけていると思います。お互いがお互いを尊重し、高め合い、企業ブランドとしての価値を高めていけると良いと思います。



北野建設株式会社

業種	建設業
本社住所	長野市県町524
従業員数	666名
HP URL	http://www.kitano.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	柔軟な働き方における選択肢を増やすため
実施内容	テレワーク
対象人数	147名(主に内勤社員)
実施人数	147名
開始時期	2019年4月

テレワークの強み、弱みを把握し、事業運営へ活かす



撮影:小川重雄氏

導入した制度・規定

2019年4月1日より、在宅勤務を制度化。当初の制度利用者は「介護、育児、傷病のいずれかにより出勤が困難な者」に限定されていたが、2021年12月1日より、対象者を全社員（非正規社員含む）とし、業務上支障がなければ、理由を問わず、申請書をもって在宅勤務が利用できるよう再度制度変更を実施しました。

現状・今

コロナウイルスの流行により、従来制度では非対象者であった内勤事務部門のほぼ全員が、在宅勤務制度を利用することとなりました。しかし、このことをきっかけとして、流行が落ち着いた今も、在宅勤務を継続し、部署によってはローテーションを組みながら出社と織り交ぜ勤務する状態が続いています。2021年12月の規程改正により、在宅勤務が定着化しつつあります。一部、フリーアドレス制を導入し、席を固定しない仕組みを導入しています。

実施環境

- ▶ 会社より在宅勤務用ノートPCを貸与
- ▶ スマホ内線アプリ
- ▶ 社用携帯電話の貸与
- ▶ VPN

従業員の声

- ・在宅勤務終了後、平日に通院ができるようになった。
- ・集中して行いたい作業は在宅時に、在宅ではできない作業は出社時に、と業務を意識的に分けるようになり、メリハリがいった。
- ・子どもの体調不良や休校日に、有休を取得せず自宅にいながら業務にあたることができるようになった。

導入の効果

- ・在宅勤務は、資料作り等、集中して業務を行いたい場合に都合が良く、作業効率UPにつながっています。
- ・通勤時間がなくなったことで、始業前や終業後に、個人の時間を捻出できるようになり、社員のワークライフバランスが取れるようになりました。

これから・未来像

今後、在宅勤務制度は衰退ではなく、むしろより需要が高まり、より発展させなくてはならないと考えています。

介護のために遠方の実家で暮らすことや、病気療養をしながらの就業継続も可能となり、社員一人一人が自身のライフスタイルを選択できる可能性が広がります。

そのために、誰もが平等にテレワークを実施できるよう会社として発展させていくことが課題です。当社は建設業のため、現場社員はどうしても在宅勤務制度の利用が難しく、制度利用できている社員とできていない社員がいることが現状であり、課題となっています。

「できない」という先入観を持つのではなく「どうしたらできるか」「どの部分はできるのか」業務を切り出して検討することや、従来とは違う角度から仕事を見直す必要があると考えています。こうしたことは、在宅勤務制度を考える上だけでなく、業務の見直しのきっかけにもなると感じており、また、勤務時間、勤務日数などの流動化、働き方の選択肢を増やしていくことが必要となってくると考えています。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

会社に掛かってきた外線の取次に課題がありましたが、携帯を貸与し、スマホ内線アプリを導入することによって、解決することができました。

メッセージ・伝えたいこと

企業側としては、導入は腰が重い部分もあるかもしれませんが、1人から始めてみて、社員から様々な意見をもらい、改善しながら自社にあった在宅勤務制度のあり方を探していけば良いと思います。

「こうあるべき」「こうなくてはならない」という姿よりも、社員のニーズや、自社の業務形態に落とし込んでいくと、良い制度が出来上がると思います。時代はどんどん変化しており、個人のライフスタイルや考え方に会社も寄り添う必要があります。

多様性を受け入れ尊重すること、様々な働き方を受け入れていくことが重要であると考えています。働きやすい会社は優秀な社員も集まり、お互いにとってメリットが生まれるのではないのでしょうか。

当社もまだまだ課題はありますので、制度構築を今後も続けていきます。



株式会社クオン電子

業種	サービス業
本社住所	松本市村井町北1-4-4
従業員数	15名
HP URL	https://www.kuon-e.co.jp

テレワークの概要

導入目的	多様な働き方の実現
実施内容	在宅勤務
対象人数	15名
実施人数	15名
開始時期	2020年3月

リモートを活かした、柔軟な働き方が可能な組織へ



リモートワーク導入の経緯

クオン電子はプリント基板設計・機構設計を主軸に、各種装置の設計・製造も展開しています。会社の立地が長野県の中心である松本に位置しています。事業に必要な協力会社が数多くあり、緊密な連携と長年の付き合いを活かし、高い品質とスピードを生み出しています。しかし、顧客からの要望は年々、高度で複雑になり、さらに納品までのスピード感が高まり、実務を支えている従業員の重要性は日々、高まっています。このような中、在宅で仕事をしながら、育児や家族の介護ができる柔軟な職場が運営できれば、従業員も会社もメリットが大きいと考え、リモートワークの試験運用も行っていました。その試験運用の最中に新型コロナウイルスが広がり、世の中がリモートワークに向かっていく中、本格運用に移行しました。

導入した制度・規定

仕事は同じでも勤務の形が異なるため、新たなルールとして、リモートワーク細則を定めました。また、自宅は職場として整えられていなかったため、リモートワーク環境整備補助金制度を作り、環境を整えるための物品購入に、年間上限1万円まで補助ができるようにしました。さらに給与体系の部分でリモートワーク手当を1日100円と決めました。基本的なルールの整備と発生しうる実費部分をカバーできる規程を設けることでスムーズな運用を目指しました。

現状・今

試験運用期間を含め、リモートワークを始めて2年以上継続しています。新型コロナウイルス感染症対策として、社内でチーム分けをして別チームの人と接することがないようスケジュールを組んでいます。また出社したほうが効率のいい仕事もあり、コロナが落ち着いている時期は出社できるよう柔軟な対応をしています。正社員だけでなくパート、アルバイトの全員がリモートワークでき、多様な働き方の実現を目指して推進してきたことが浸透しています。今後は必要な時に誰もがリモートワークできる環境と風土を整えて、リモートワークがスタンダードな働き方になるようにしていきたいと考えています。

導入の効果

育児や介護など家庭での役割を全うし、無理せず仕事との両立が図れる状態が整いました。オンライン会議の利用率も高まり、社内外を含め、効率の良い打ち合わせができるようになりました。

新型コロナウイルスへの対応では、通勤や社内での接触機会を減らすことができ、従業員と家族の安心に繋がっています。また、従業員からは、「会社と在宅で、環境が変わるので気分転換になる」「長い通勤時間がなくうれしい」「高齢の家族がいるので、在宅で仕事ができ安心して働ける」など良い効果を聞いています。



難しかった点・苦労した点・解決策等

ツールの用意や環境の整備はスムーズに進みましたが、通勤を含め外出が減り、長時間の在宅により運動不足になってしまうという声があったため、オンラインで健康体操の指導を行っている外部の専門家に依頼し2か月に一度、健康維持に特化した体操を行っています。

会社・担当者としての感想

最初は、従業員の勤務、健康状況の把握などが難しくなるのではと考えましたが、上司と部下がオンラインで頻りに連絡を取り合うことであまり問題になりませんでした。何気ないことですが、連絡や打合せ等のとき、映像が必要な時以外は、カメラはオフにするルールも気軽に連絡をとりあえる一因なのかもしれないと思っています。

リモートワークの敷居は思ったより高くありませんでした。とりあえずやってみる、やってみて、うまくいかないところを微調整していく、そんな気持ちでの導入をおすすめします。

これから・未来像

現在まで、リモートワークと出社を併用した勤務スタイルが確立し、定着してきたため、これからは、個人の都合や天候、感染症流行時など状況に合わせてリモートワーク率を調整しながら継続し、新たな勤務のあり方として発展させていきたいと考えています。

株式会社クリエイティブヨーコ

業種	小売
本社住所	長野市高田667-16
従業員数	380名
HP URL	https://www.creativeyoko.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	ワークライフインベーション
実施内容	テレワーク、モバイルワーク
対象人数	40名
実施人数	40名
開始時期	2019年6月

「ワークライフインベーション」でテレワークを拡大!

テレワーク導入の経緯

クリエイティブヨーコは、「ペットパラダイス」「マザーガーデン」「しろたんフレンズパーク」の店で全国に80店の直営店を展開するSPA企業です。「なごみ・いやし・はげまし・ふれあい」をテーマに心あたまるペットグッズ、キャラクター雑貨を企画販売しています。独自に掲げるSDGsワークライフインベーションの一環としてすでに導入していたテレワークの対象を2020年に拡大しました。コロナ渦で通勤による感染リスクのある東京オフィス勤務者を対象に、その後子育て中の長野本社社員に拡げました。

導入の効果

コロナウイルス感染に対して社員の安心安全が得られたのは大きな効果です。通勤リスク、通勤時間を抑え効率よく仕事ができるようになりました。社員のITリテラシーの向上も効果の一つです。システム導入のきっかけとなったWeb面接、Webインターンの実施で学生の負担も軽減しました。またデスクトップからノートパソコンへの切り替えで対面の会議などでもプリントの出力が大幅に減るなど思わぬ効果も得られました。

実施環境

- ▶社内共有フォルダ整備
- ▶社内独自システム(CYアプリケーション)
- ▶ウェブミーティングWebex(社内会議)
- ▶Teams(社内連絡等)
- ▶ウェブミーティングZoom(商談、面接等)

現状・今

独自システムCYアプリケーションで会社にいるのと同じようにストレスなく仕事ができる環境があります。オンラインでの打ち合わせ、商談が当たり前のように日々行われています。またZoomで200名の全社員会議を開催するなど、新しい試みにもチャレンジしました。コロナの感染状況に応じて在宅、出勤を組み合わせっていますが、今後通勤の負担がある東京オフィス勤務者については希望者全員の導入を検討しています。



従業員の声

「移動の感染リスクが減り、安心して仕事ができるようになった」。また子育て中の社員は通勤時間を家族との時間にあて、「子供を見守りながら仕事ができた」等多くの社員から好評を得られました。一方、「気軽に話ができず孤独で不安だった」「近くにサンプルや素材がないので効率が下がった」という意見もありました。

課題 担当者としての想い

ある程度のことはリモートでできることがわかりました。その反面、対面のコミュニケーションに勝るものはないことを実感しました。仕事の生産性や、家庭との両立だけでなく、働く喜びを仲間とともに共有することが会社にとってとても大切なことだと考えています。また職種によってテレワークができない仕事もあります。メリット、デメリットを考えて、また社員の希望に合わせてフレキシブルに導入を進めていきたいと考えています。



株式会社小諸村田製作所

業種	製造業
本社住所	小諸市柏木190番地
従業員数	419名
HP URL	https://corporate.murata.com

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染対策
実施内容	在宅勤務
対象人数	200名
実施人数	200名
開始時期	2020年2月

テレワーク活用の課題を探り、改善し、さらに働きやすい職場づくりへ



テレワーク導入の経緯

小諸村田製作所はスマートフォン等の通信機器に用いられるデータ送受信の電子部品を開発・設計・製造している工場です。通信市場の技術的变化は目まぐるしく、短期間で解決しなければならない課題も多いため、CFTで5現主義にのっとり進める仕事が多く、当社でのテレワーク実施は難しいと考えていました。新型コロナウイルスの感染リスク低減のため、スタッフルールの密集・密接環境改善を進めましたが、スペース上の制約にぶつかり、更なる改善策として在宅勤務（テレワーク）を導入しました。

実施環境

- ▶ リモートアクセス
- ▶ Teams
- ▶ Zoom

現状・導入の効果

積極的にテレワークを実施する従業員、積極的に出勤する従業員に二極化しています。特定の従業員がどちらかに寄っているという場合もあれば、同一人物でも使い分けている場合もあります。現在、会議は在宅・出勤に関わらず全てオンラインで実施しています。チーム内でのタスク共有や、実施可能な業務をテレワーク実施日に集中的に設定するため、業務スケジュールやタスクを整理し計画的に遂行できるようになりました。また、会社に出社しなければできない業務をメンバーと共有するため、マニュアル整備等が進み仕事の属人化の解消に貢献しました。

課題・解決策

顔が見えないことでコミュニケーションに支障がでることを危惧していましたが、オンラインで会議ができるコミュニケーションツールの活用などで、想定以上に困難は発生しませんでした。

従業員の声・感想

「オンライン研修などテレワークでまとめて受講すると集中できる」「通勤時間がなくなるので、その分ワークライフバランスが充実する」という意見がある一方、「自宅は会社のように就業環境が整っていないので仕事しにくい」「出社した方がオンオフの切り替えがしっかりできる」という課題も挙がりました。

メッセージ・伝えたいこと

従業員個々人で状況が異なるため、テレワークが歓迎される場合もあれば、されない場合もあるようです。また、同一人物でもテレワークのメリットを感じる場面もあればデメリットを感じる場面もあるようです。いずれにせよ、会社側も従業員側も選択肢が増えることで、人材活用もしくは自己実現の幅が広がったと感じています。



担当者としての感想

工場という性格上、平等性を重視してテレワーク導入が困難と考えていましたが、「できることから・できる人から実施する」という考えでテレワークをスタートしました。結果的にテレワークを希望する従業員も希望しない従業員も、それぞれの考え方や状況に合わせて柔軟に取り込むことができたと思います。また感染症対策として、同居家族などに発熱などある従業員は一定期間出勤停止にしていたが、出勤停止中も業務を続けることができ、万が一の感染拡大防止策と生産性向上を両立できたと考えています。



株式会社シーテック長野支社

業種	建設業
本社住所	長野市吉田一丁目8番15号
従業員数	189名
HP URL	https://www.ctechcorp.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	ワークスタイル変革、新型コロナウイルス感染防止
実施内容	在宅勤務、サテライトオフィス勤務
対象人数	189名
実施人数	48名
開始時期	2020年10月

Z世代以降の人材が望む働き方を目指して一気に加速

導入の経緯

私たちシーテックは、1962年の会社創立以来、中部電力グループの中核企業として、電力・情報通信・土木部門の建設保守業務を通じて、電力の安定供給の一翼を担ってきました。2000年代初頭からは、風力発電や太陽光発電、小水力発電といった再生可能エネルギー事業にも積極的に取り組み、低炭素社会の実現に向けて努力を続けています。ワークスタイル変革の一環として、テレワークやフレックスタイム勤務等の導入検討中に新型コロナウイルスが発生し、感染防止策として、本社（名古屋市）で事務職を対象にテレワークを試行しました。その後、制度化され全社員がテレワークの対象となりました。

導入した制度・規定

働きやすく魅力ある会社と生産性向上の実現のため、ワークスタイル変革に取り組み、下記の制度を導入しております。

- ・フレックスタイム勤務 本社：2020年4月、全社：2021年4月
- ・リモートワーク制度 2020年10月
会社業務指示型…感染症流行等により、通勤・出勤の回避が必要な場合
本人申告型…育児・介護、通勤負担軽減等（月5日を上限）
- ・就業時の私服カジュアル化 2021年10月

現状・今

当社は建設業であるため、社員の大半は建設現場勤務となり、現状は事務職を中心としてテレワークを月に数日実施しております。

導入の効果

- ・自宅で集中して業務に取り組み、作業時間が短縮できた。
- ・テレワークが実施できるよう一部業務のペーパーレス化や電子化を導入した結果、作業時間が削減された。
- ・長時間通勤者の負担軽減や感染リスクの軽減、交通事故リスク軽減となった。

これから・未来像

更にテレワークがしやすい環境を整えるため、社内申請書類や決裁業務の更なる電子化及び取引先との電子契約の導入に取り組んでいます。

また、当社は建設業であるため、社員の大半は建設現場勤務となりますが、将来的にはウェアラブルカメラやスマートグラス等のICTツールを活用した遠隔現場支援により、社員が終日現場に滞在しなくても施工管理ができるような取り組みも検討中です。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

ISMS認証の高度な情報セキュリティ設定としており、当初は社内イントラへの接続を会社貸与モバイルルーターに限定したため、台数不足で在宅勤務が進まない状況でしたが、システムを改修し、会社貸与スマートフォンからのテザリングも可能としました。決裁・承認業務は書類への押印が多く、テレワークの支障になっていましたが、順次ワークフローによる決裁・承認を導入し、改善を図っています。また、取引先との契約は、契約書類への押印・郵送が必要で出勤せざるを得ないため、電子契約の導入を検討しております。

会社・担当者としての感想

ワークスタイル変革等に取り組む中で、新型コロナウイルスが発生し、テレワークの導入が一気に加速しました。感染症予防だけでなく、Z世代以降が望む働き方にも対応すべく、取り組んでいます。



従業員の声・感想

- ・単身赴任者の在宅勤務やサテライトオフィス勤務により、移動の負担軽減と家族と過ごす時間が確保され、家族に喜ばれた。
- ・家事・育児や介護の時間増加に繋がり、心にゆとりができた。
- ・社内研修は、長野支社から本社（名古屋市）まで往復約7時間移動と社員の負担も大きかったが、WEB会議システムで気軽に参加できるようになった。

実施環境

- ▶ パソコン
全社員に貸与しているパソコンは、持ち運びに便利なモバイルパソコンへ更新（Webカメラ付き）
- ▶ スマートフォン
全社員にスマートフォンを貸与し、テザリングにより社内イントラへのアクセスが可能
- ▶ クラウドPBX
内線用電話機を撤去し、スマートフォンのIP電話機能で内線通話や外線転送が可能
- ▶ 通信回線
事業所LANのWi-Fi化、テレワーク用モバイルルーター導入
- ▶ ファイルサーバ
データ類はパソコンへ保存せず、ファイルサーバへ保管のため、テレワーク先からアクセス可能
- ▶ チャット
ビジネスチャットアプリ利用によるコミュニケーション
- ▶ グループウェア
スケジュール管理、施設予約、情報共有化
- ▶ 決裁、承認業務の一部ペーパーレス化
電子捺印システム、ワークフローシステム、WEBデータベースソフト
- ▶ 勤怠管理
事業所設置の打刻機以外に、スマートフォン等からWEB打刻も可能
- ▶ WEB会議システム
全事業所に設備導入（Cisco、電子黒板、スピーカーマイク）
- ▶ ICTツール活用
タブレット、ウェアラブルカメラ、スマートグラス、スピーカーマイク、大型モニター



シチズンファインデバイス株式会社 御代田・北御牧事業所

業種	製造業
本社住所	山梨県南都留郡富士河口湖町船津6663-2
従業員数	942名
HP URL	https://cfd.citizen.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染予防
実施内容	在宅勤務
対象人数	915名
実施人数	111名
開始時期	2020年6月

今後は、柔軟な働き方の1つとして在宅勤務の定着化へ



テレワーク導入の経緯

シチズンファインデバイスは、シチズングループの主要事業会社として、創立以来培ってきた精密加工技術を生かし、現在では自動車部品、電子機器部品、水晶振動子、セラミックス部品、測定機器等、幅広く事業展開を図っており、業務内容の拡大及び海外展開等、更なる飛躍を目指しております。新型コロナウイルスの感染拡大により、3密回避などの対応として昨年よりトライアルでテレワークを導入しました。導入に伴い従業員にアンケートを行い課題や方向性を洗い出し、運用ルールを明確化しながら実施しました。

実施環境

- ▶ テレワーク用システム運用ルール策定
- ▶ テレワーク(PC持ち出し) 事前申請
- ▶ eラーニング実施
- ▶ 持ち出しPCの暗号化
- ▶ 自宅WiFiセキュリティチェック
- ▶ Webカメラ、マイク貸し出し

導入した制度・規定

テレワーク実施時の社内共通ルールを整備しました。実施回数の上限を設け、勤怠システムで回数を確認できるようなシステムを改修しました。また、テレワーク時のセキュリティ条件として、自宅ネット環境の確認も実施しました。

現状・導入の効果

感染拡大防止対策として、オンラインでの打ち合わせや社内研修の開催などが定着してきました。初めは不慣れな面もありましたが、現在では柔軟に対応できるようになってきたと感じています。暫定的に導入したため運用ルールも整備されていない状況でしたが、ルールの見直しにより、在宅勤務手当などを整備することができました。また、労務実務についてもシステムの修正を行い効率的に処理できる状態になりました。

従業員の声

テレワークを実施した従業員を対象にしたアンケートでは、「周りの状況に左右されずに業務に集中できる」「通勤時間を仕事に充てることで生産性が上がる」「子育て世代/介護世代などに対しては有効的な活用である」「会議の時間が短くなった(無駄話や脱線話が減った)」等、テレワークに対して肯定的な感想が挙がりました。一方で、製造現場を抱えているため、製造部門の近くで製品(現物)を直接確認したいという意見や、電話対応が制限されるため製造現場スタッフへの連絡ができないなどのコミュニケーションに関する課題も出てきました。

これから・未来像

現在は一部の部門での実施で、全社的にみると未だ浸透していない部門もあるのが現状です。製造業のため、すべての部門で実施するのは難しい面がありますが、柔軟な働き方の一つとして定着するよう進めていこうと考えております。



会社・担当者としての感想

感染防止対策として始まったテレワークですが、オンライン化による生産性向上などを実現し効果を感じる事が出来ました。アンケート実施時には後ろ向きな意見もありましたが、実施から1年ほどが経過し少しずつテレワークによる働き方が定着してきているように感じています。多様な働き方の一つとしてより定着するよう、課題や改善点の洗い出しを再度行い、引き続きルールの整備などを行っていきたいと思います。



株式会社総合印刷

業種	製造業
本社住所	塩尻市広丘吉田659-1
従業員数	95名
HP URL	https://spri.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染防止
実施内容	在宅勤務、モバイルワーク
対象人数	35名
実施人数	18名
開始時期	2020年2月

感染対策ではじめたテレワークが、新たな働きやすい職場づくりのきっかけに



テレワーク導入の経緯

総合印刷は、チラシ、パンフレット等、あらゆる印刷及び加工を行う総合印刷会社です。自社内にデザイン部門を持ち、デザイン、印刷、加工までを一貫生産で行っています。

会社は塩尻市の本社の他に、長野市と東京都に営業所があります。このうち、特に東京都において、一昨年の春先頃より新型コロナウイルスが流行し始めました。そして感染者数の増加にともない、感染リスクも増えることが懸念されていました。しかし、従来どおりの働き方では感染リスクを低減することは困難でした。そうした中で、社員の安全衛生の確保と、社員の家族の安全、また、感染してしまった場合に、周囲にウイルスを広めないためにも、テレワークの導入は必要でした。

導入の効果

新型コロナウイルス対策という点において、営業職を中心にテレワークを実施したことで、通勤や外出による感染リスクは極めて低くなりました。また、取引先とのコミュニケーションもWeb会議ツールを活用することで、接触する機会を減らし、双方への感染リスクも減らすことができました。また、移動をなくすということは、感染リスクの他、交通事故などのリスクも低減できます。

また、決して少なくない通勤時間がなくなったことを考えると、様々なリスク低減だけでなく、ワークライフバランスの向上にも繋がっています。自宅から業務に当たることができるため、子供のお迎えなどで帰宅しなければならない場合でも、お迎えに行き、子供を見守りつつ業務を行うなど、家庭と仕事の両立を行っている方もいます。

現状・今

元々、新型コロナウイルス対策として始めたテレワークでしたが、一時コロナが落ち着き始めても、テレワークの実施率が極端に下がったということはありません。テレワークでの仕事も、業務の一つの種類として組み込まれ、当たり前ものになりつつあります。

実施環境

▶リモートアクセスツール

「Remote View」を使用しています。社内PCにインストールすれば、自宅PCやスマートフォンなど、あらゆる場所、デバイスから、Chromeなどのインターネットブラウザを使用して、社内PCにアクセスすることができ、自宅PCやスマートフォンなどへのインストール作業は不要です。

▶Web会議ツール

「Zoom」を使用しています。Webカメラを使用すれば、お互い顔を合わせることもでき、複数人での使用も可能です。また、使用しているPCの画面を共有することで、双方のデスクトップを見ながら、作業の共有や業務の確認などが可能です。

▶その他、テレワーク環境

在宅勤務する際に、自宅にPCや周辺機器がない場合は、会社から貸与しています。また、必要に応じて会社で購入し、貸与しています。

従業員の声・感想

「電話対応などで集中力が中断されないため、生産性が上がった」、「他者との接触回数が減ったことで感染リスクも減り、安心して仕事ができる」、「移動時間がなく、在宅で仕事ができるため、家族と一緒に過ごす時間が増え、育児との両立ができた」などの声があります。一方、物理的な距離があることから、「仕事の反応や進捗が遅くなったように感じた」「テレワークツールがもう少し使いやすければいいと思った」という声もあり、より効果的に活用することが課題かと考えます。総合的には、やってよかった、今後も続けていきたい、という声が多くなっています。

伝えたいこと

テレワークは、2019年より取り組まれている働き方改革の中で、柔軟な働き方ができる一つの形態とされています。実際、従来の働き方では、育児や介護などで離職せざるを得ないケースや、反対に業務から離れられず、育児や介護に関われないケースもありましたが、現在は、テレワークを活用し、それらと仕事を両立されている方もいます。このように、コロナなどの感染症対策だけでなく、様々な事例に対し、テレワークは効果的です。

製造業の場合、どうしてもテレワークでは困難な業務もあります。ですが、何が何でもテレワーク、という訳ではなく、活用できる業務や適している従業員、効果的に利用できる部分などを分析した上で活用すれば、従業員のライフワークバランスを向上させ、更には生産性をも向上させることができるのではないかと思います。



日本総合建設株式会社

業種	建設業
本社住所	長野市若里2-15-57
従業員数	48名
HP URL	https://nihonsougou.co.jp

テレワークの概要

導入目的	従業員の働きやすい環境づくり
実施内容	在宅勤務、モバイルワーク
対象人数	全社員
実施人数	20名
開始時期	2020年3月

テレワークは特別でなく、多様な働き方の選択肢の一つとして位置づけている



テレワーク導入の経緯

日本総合建設は「災害から地域と人を守る」ことをミッションとして、主に地すべり災害やがけ崩れといった自然災害に対する地質調査や設計、対策工事を行っている総合建設会社です。拠点は長野市と松本市に置き、地域に根差した建設サービスの提供を行っています。新型コロナウイルスの感染拡大が顕著になりつつあった2020年3月から各種対策マニュアルの整備を進め、警戒レベルに応じた行動指針や対応マニュアルの策定・周知をしました。突然の休校や家族の発熱、自分自身が感染の心配がある場合に安心して働く環境づくりを目的に在宅勤務制度を導入しました。現在は警戒レベルが下がっても在宅勤務ができるよう制度を変えており、感染症に関係なく「社員のみなさんが働きやすい環境づくり」の一環として在宅勤務制度の位置づけを変えつつあります。

実施環境

- ▶リモートアクセス環境整備
外部よりサーバーアクセスが必要な場合はVPNを整備。アクセス権限の設定及びセキュリティ管理を厳密化して運用。
- ▶グループウェア(j-motto)を活用してスケジュール共有
出社 or リモートなのかをスケジュールに記載。出社状況を全員が共有しています。
- ▶ファイル共有はDropbox
共有が必要なファイルはDropboxを利用して共有。オンライン環境があればファイルへのアクセスができます。
- ▶Zoomによる打合せ
採用は早々にすべてリモート化を済ませ、各種打合せも可能な限りZoomを活用しています。

現状・今

弊社独自で警戒レベル別の出社・勤務方針を策定しておりますので、感染レベルが上がった場合には会社として「在宅勤務を推奨」など指針を示しています。
また在宅時のコミュニケーションはグループウェアやクラウドストレージなどを利用してスケジュールやデータの共有を行うなど、在宅勤務でもストレスなく仕事ができる環境の構築を進めています。

従業員の声

アンケートを取った結果、「安心して働くことができた」「通勤時間の削減ができた」「集中できる時間が増えた」など、ポジティブな回答が大半でした。一方、業務の生産性については「横ばい」や「やや減少」という回答が多く、「印刷ができないこと」や「確認事項や質問などコミュニケーションが取りづらい」「時々家の中の誘惑に負けてしまうことがある」などが課題として挙げられました。
今回はコロナ禍での実施でしたが在宅ワークの拡充を求める声もあり社員のみなさんには好評な取組でした。

これから・未来像

感染拡大時を除いて、わたしたちの会社では「全社一律」で在宅ワークを始める予定はありません。会社はあくまでも「在宅ワークの環境を作り込む」ことを進めて、制度利用は社員のライフステージに応じて社員のみなさんが自由に選べるのが大切だと思っています。まだまだ課題はありますが、徐々に改善してより良い仕事環境が構築できるよう心がけています。

会社・担当者としての感想

コロナ禍をきっかけとして在宅ワーク制度を導入しましたが、現在では感染症対策というよりは「多様な働き方の選択肢の一つ」として変容しつつあります。採用活動もリモート化しましたが南は長崎から北は北海道の学生が一堂に会するのりもリモート会社説明会ならでの出来事でした。
生産性という観点で言えば社内決済のオンライン化や外部から社内データへのアクセスなど、ネットワークインフラの再構築が課題となっています。
今後も在宅ワーク拡充のニーズがあれば柔軟に対応しながら、より良い環境の構築を進めていきます。



ネクストリンクス株式会社

業種	情報通信業
本社住所	松本市南松本1-13-14
従業員数	108名
HP URL	https://www.nextlinks.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染防止
実施内容	在宅勤務
対象人数	100名
実施人数	93名
開始時期	2020年1月

新型コロナの拡大が業界に変化を生み、テレワークの実施が加速

テレワーク導入の経緯

ネクストリンクスは、長野と東京を拠点にシステム開発を主事業とする独立系のITベンダー企業です。一般的には、コンピューターやネットワークを駆使して仕事をしているIT企業は、「テレワークを導入しやすいだろう」という印象があると思います。

しかしながら、環境的には整っているはずのIT企業（個別にお客様向けにシステムを開発している企業を指す）の多くが、お客様との関係性や業態から、何十年の間、テレワークが進んでこなかったのが実態です。弊社は、前社時代を含めると30年程前から、東京のお客様のお仕事を長野県内に持ち帰り、松本・長野で開発するというスタイルの「ニアショア開発」を事業の柱の一つとしておこなってきました。しかし、その経験をもってしても、一般的なお客様からは、「近くで仕事をしてほしい」と言われることがIT業界の実情でした。

テレワークの本格導入は、新型コロナウイルス感染症の拡大が始まった2020年1月頃になります。お客様側から『新型コロナウイルス感染症の拡大により、作業場所を“自宅”にしてほしい。オフィスでの作業では、他人と接触する機会が増えるので、「在宅勤務」をお願いしたい。』という要望をいただくことが多くなり、2020年4月頃には、首都圏、県内のお客様を含め、社員が常駐していたほとんどのお客様が「在宅勤務」へと転換いたしました。

導入した制度・規定

社内でも、在宅での勤務形態へ対応するため、「就業規則」や「通勤手当」などの制度整備とともに、ITツールの導入をおこないました。

- ・自社事務所勤務者向けに時差出勤、在宅およびリモート勤務制度を導入
- ・勤務場所や時間などを流動的にできる「働くスタイルの多様性」を導入
- ・自宅が必要となるテレワーク機材やネットワーク導入費用の会社精算
- ・月次費用、什器・備品・消耗品・光熱費増加分の会社精算
- ・全体会議やキックオフミーティングなど会議の分散開催
- ・通勤定期の支給から、交通費精算へ切り替え（交通費の実績精算化）
- ・「時間休暇」制度を導入し、勤務中の短時間外出を許容し、朝夕の時間で補完する制度
- ・テレワークに関する助成金の活用
- ・自宅からオフィスPCにアクセスできるツールの整備

現状・今

感染症拡大の状況を見ながら、お客様先を訪問する頻度の調整などはありましたが、「在宅勤務」が継続・定着しています。

導入の効果

- 1) 作業品質や成果物の精度向上
「成果物での信頼」「文書による資料の提供」「録画機能による会話の保存」「資料の共有（オンライン含む）」などが実現されました。
- 2) 通勤ストレスや通勤費の削減
- 3) 家族との団らん時間の増加
- 4) 出張を含む旅費交通費の大幅な削減。2019年度と2020年度を比較すると、年間一千万円の削減となりました。通信費の増加などは比較に値しません。

勤務場所の変更という以上に、勤務形態が変化し「働き方改革」と言えると感じています。

弊社として推進してきた事業の柱である「ニアショア開発」も多くのお客様が認めるに至り、首都圏のお客様のシステム開発を松本市・長野市で行うケースが増えました。弊社は、首都圏と地元長野県の“ハブ企業”となる姿勢を貫いていますが、県内のパートナー企業への仕事の供給や雇用創出の相乗効果が出ています。

また、お客様の事例となりますが、社外のメンバーを受け入れるための作業場所の確保や機器類の貸与がなくなり（一部は在宅勤務においても提供されています）、通信費や什器・休憩室などを削減・縮小できたお客様もおります。



難しかった点・苦労した点・解決策等

一般的には、お客様の理解や作業環境の構築、そして、「納品物・成果物の品質維持・向上」だと思います。しかし、弊社は元々「ニアショア開発」を推進していたことや発注・受注双方の費用負担・協力により作業環境の円滑な構築ができたことで、社員がリモートでの作業に入りやすく、慣れやすかったことにより、大きな問題なく導入できたと考えています。



株式会社パスカル

業種	情報通信業
本社住所	佐久市猿久保881-8
従業員数	91名
HP URL	https://www.pascal.ne.jp

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染対策と事業推進の両立
実施内容	在宅勤務
対象人数	91名
実施人数	53名
開始時期	2013年8月

徹底した感染対策として在宅勤務率80%を設定 東京支店は事務所を戦略的に縮小し、在宅主体の働き方へ移行



テレワーク導入の経緯

パスカルは、1984年の創業以来、「人と人とのコミュニケーションを原点に考え行動する」を基本理念に、快適で質の高いシステムを提供しています。以前より社員の様々な状況に考慮した働き方として在宅勤務制度を導入していました。新型コロナウイルス感染が拡大する中、社内における三密、接触を減らし感染リスクを回避するために、在宅勤務制度を利用し、本社の開発部門においては在宅勤務率を80%まで上げました。東京支店は経営効率を鑑みた先進的な働き方の実現に向け、事務所規模を縮小し、在宅主体の働き方に移行しました。

実施環境

- ▶ Discord導入：社内コミュニケーション用。チャット機能、音声通話機能、画面共有、オンライン会議にて活用
- ▶ Zoom・Teams・Slack等：用途に応じ社員同士、またはお客様との商談等にて活用
- ▶ 情報セキュリティ：リモートアクセスサービス。自宅等から社内PCにアクセスして業務を行えるためデータを持ち出す必要なし

現状・導入の効果

社員同士の連絡は、Discordがメインになり、在宅勤務によるコミュニケーションの取り難さは大きく軽減されました。Discordを使った部門ごとの毎朝の朝礼は出勤、在宅を問わず全員が参加、必要に応じプロジェクト単位での夕礼を行っています。本社所属で佐久市から離れた所に居住している社員や、東京支店所属で佐久市に居住している社員もいますが、オンラインでの打合せを活用し、出勤しなくても円滑に作業が進められています。開発部門では、それぞれに工夫をし、在宅勤務がひとつの働き方として定着しています。数値化は難しいですが、生産性は出勤時とそれほど変わらない、という意見が多くあります。業務を滞らせる要因となるコミュニケーションロスが起きないよう、工夫をしながら取り組んでいます。また、在宅勤務により、感染リスクが回避でき、長距離通勤や満員電車によるストレスが軽減され、時間を有効に使えるようになってきていることも大きな点です。

課題・解決策

自宅の通信や業務を行う机や椅子等も含めた設備環境には個人差があり、なかなか在宅勤務に踏み切れない社員もいました。また、直接対面する機会が少なくなってしまう、社員同士の情報交換の機会が減り、特に社歴の短い社員にとっては、先輩への質問のしにくさや同期との交流の少なさに配慮する必要があります。グループ毎に毎日必ず1回は、オンラインで顔を見ながら話をする取り組み、コミュニケーションロスを減らしています。また、新型コロナウイルスの感染が落ち着いている時期に、本社では出社日を増やし、社員同士の情報交換の機会や、上司や先輩が対面で直接指導する機会を増やしました。



従業員の声

「移動による感染リスクが軽減され、安心感がある」「通勤の移動がないことで有効に時間が使える」「集中して業務にあたりやすい」「周りの様子が見えないことで、先輩や上司への質問のしにくさを感じることもある」「心身の健康状態は顔を合わせた方が変化に気づきやすい」等様々な声が上がりました。

担当者としての感想

感染対策の面で、社員の半数以上が在宅勤務を実施できていることはリスク回避につながり、積極的に推進して良かったと思います。今後の働き方のひとつとして更に定着させるために、在宅勤務と出社とのバランスを取りながら、会社全体として生産性が向上し、社員が働きやすいと感じられる運用を目指していきたいです。

これから・未来像

平時の働き方を考える際に、テレワークを選択肢のひとつにできることが重要だと考えます。コロナ禍で在宅勤務を拡大しましたが、アフターコロナになって以前に戻るということではなく、環境面や規程を整備し、ひとつの働き方として継続していきたいです。



株式会社はたらクリエイト

業種	サービス業（他に分類されないもの）
本社住所	上田市中央2-10-15
従業員数	130名
HP URL	https://hatakuri.jp/

テレワークの概要

導入目的	仕事を楽しめる環境づくり
実施内容	在宅勤務
対象人数	90名
実施人数	74名
開始時期	2019年4月

柔軟な働き方を実現させるため、在宅勤務が定着



導入の経緯

株式会社はたらクリエイトは上田市と佐久市のオフィスを拠点に、オンラインによるオフィス業務代行やコンテンツ作成を行っている企業です。「はたらくをクリエイトすることで、仕事を楽しむ人を増やす」というビジョンがあり、特に子育て中の女性でも仕事を楽しめる環境づくりを重視しています。テレワークはそれを実現するための手段の一つとして導入しました。キッカケは「子供が少し体調を崩して保育園を休ませたが、付きっきりでいなければならないほどではない。そういうときに自宅で仕事ができますか?」といった相談を受けたことでした。

導入した制度・規定

入社3か月以上で一定のスキルを習得した従業員にはテレワークを承認し、各自で期間を決めて事前申請をしてもらえば、期間内ならいつでも実施しても良いこととしています。ただし、週1回は出勤すること。また、個人情報扱う業務などは例外としています。

実施環境

Google Workspaceを核にほとんどをクラウド化し、オンラインでほぼ全ての業務を実行できる状態。

リモートアクセスはゼロトラストに準拠して、ローカルサーバーなし。固定IPは業務において必要な時だけ使用しています。

- ▶グループウェア: Google Workspace (Enterprise Plus)
- ▶チャットツール: Chatwork, その他(クライアントに合わせています)
- ▶タスク管理: asana
- ▶Web会議: Google Meet, Zoom
- ▶ファイル共有: Googleドライブ
- ▶勤怠管理: Googleスプレッドシートに記入 → freee人事労務に自動反映
- ▶見積もり書・請求書: board

現状・今

テレワークは特別なものではなく、いつでも選択できる状態です。それぞれが目指す働き方を実現するためのツールであり、テレワークはあくまで選択肢の一つであると考えています。

導入の効果

子供の体調不良などで当日テレワークに切り替える人も多くいて、柔軟な働き方ができています。コロナ禍でのテレワークが余儀なくされたときも、想定以上にスムーズにリモートに切り替えることができました。また、パートナーの転勤で引越を余儀なくされても、事前準備を行ってフルリモートに切り替え、継続して勤務をしている従業員もいます。また、社内で Google Workspace を活用したテレワークの知見が溜まったことにより、Google Workspace の正規代理店「TS クラウド」を設立しました。Google のクラウド技術を活用し、企業の生産性向上を推進する事業の展開につながっています。

これから・未来像

2019年10月の大型台風が去った連休明けの火曜日は保育園や小学校は休みとなりましたが、当社は全員にテレワークを許可して業務に取り組めるようにしました。このときは、従業員の1/3がテレワークを実施しました。今はオフィス併設の託児所に子供を預けて業務を行う人や、仕事のオンオフを切り替えたいという理由や、仲間との気兼ねな雑談、集中できるからとオフィス勤務が好きな人もいます。普段はテレワークをしていない人も台風などの災害時にはスムーズにテレワークができるよう、全員でテレワークを実施する「テレワークの日」を定期的に設けても良いかもしれないと検討しています。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

会社の設立当初から Google Workspace (当時の名称は G Suite) をフル活用していたため、そこまで大きな苦勞はありませんでした。テレワークでも生産性が落ちないかどうか、アウトプットの質で判断しています。ただ、働きすぎに繋がらないよう業務量と時間の管理には配慮しています。

担当者としての感想

業種にもよると思いますが、当社のようなITを扱う業種はクライアントにとっても求職者にとってもテレワークができる就業環境は望まれていると感じています。従業員の9割以上が子育て中または介護中の女性なので、子供の体調不良や配偶者の転勤があっても、キャリアを断絶することなく楽しく働き続けられるような職場環境づくりを今後も進めていきたいと思っています。

日置電機株式会社

業種	製造業
本社住所	上田市小泉81
従業員数	810名
HP URL	https://www.hioki.co.jp

テレワークの概要

導入目的	柔軟な働き方による生産性の向上
実施内容	在宅勤務
対象人数	全社員
実施人数	月に約50～80名
開始時期	2020年5月

在宅勤務でも仕事の質・生産性を向上させるために進められた準備と配慮



導入の経緯

日置電機株式会社は計測器の開発、生産、販売・サービスを一貫して行う研究開発型企業です。個人が自己を磨き、人としてより良く生き、良い人生を送ることができるように、「人間性の尊重」と「社会への貢献」を企業理念に掲げています。

在宅勤務は柔軟な働き方への対応や自然災害など緊急時対策として導入を検討してきました。試験的な実施を経て2020年5月に制度化し、結果的に現在は主にコロナ禍の対策として役立っています。

導入した制度・規定

基本的なルールとして「在宅勤務制度要領」を発行。その後、実施の基準や利用マナーのようなものとして「在宅勤務ガイド」を発行しました。出社を原則としています。個々の状況によって柔軟に対応できることとしました。

実施環境

▶VPN接続による自宅での在宅勤務が中心

現状・今

会社の基本方針はコミュニケーションを重視するため出社を原則としたうえで、実施の際は毎月申請することになっています。業務に支障がある場合は許可されないこともありますが、職場ごとにルールを決めて行うようにしています。

導入の効果

柔軟な働き方を推進でき生産性が上がったと感じています。またこれまでの業務のやり方を見直すきっかけにもなっています。オンライン会議など新しいコミュニケーションツールが普及し、仕事に刺激を与えている一方で、在宅できない業務をする者との不公平感の解消や、実施の許可判断基準はどうあるべきかなどが課題になっています。

これから・未来像

当社では未来に向け全員がソリューションクリエイターになるという目標を掲げています。その実現のためには社員同士が多様なアイデアを出し合える環境が必要で、積極的に在宅勤務を推奨するわけではありません。ただ今後は個人の生活の事情などによって多様な働き方に対応していくことも必要です。

その際「在宅勤務は仕事の質が落ちる」という結果にならないよう、生産性や業務の達成度合いを担保する仕組みづくりが求められます。業務の目標と達成度を可視化できるような目標管理手法がさらに重要になってくると考えています。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

社員同士のコミュニケーション不足や、出勤しないとできない業務への対応など、不都合が生じやすいです。また一人だと業務に集中しすぎてしまい十分な休憩が取れない、困ったとき相談相手がいけないなど、在宅特有のストレスもあります。実施を許可するのは所属長ですが、所属長が判断に困ることも増えてきました。そこで「在宅勤務ガイド」を発行しました。

当社では会社はイノベーションを起こす場所であるというコンセプトがあり、社内にカフェを設置するなど快適な作業空間づくりを力を入れています。そのため社員同士のコミュニケーションを重視しており、出社を原則とすることを再確認したうえで在宅勤務の許可基準を周知しました。実施にあたっては生産性を意識することももちろんのこと、顧客優先の視点を忘れないこと、出社業務を補ってくれる同僚への配慮を忘れないこと、必要な場合には出社を優先し無期限には実施しないといったことを共有しました。ガイド発行にあたってはトップの方針だけでなく現場の所属長や社員の意見も聴くよう配慮しました。



メッセージ・伝えたいこと

導入にはある程度トップダウンが必要ですが、その後の運用には関係者間での話し合いが必要になります。

会社と社員、または在宅する社員としない社員の間で最適な方法を考える過程が必要です。協議の機会を持つことが重要だと考えています。今後も会社の文化を共有しながら状況に合わせて柔軟に進めていきたいと思っています。



株式会社フジテック

業種	学術研究、専門、技術系サービス業
本社住所	長野市三本柳西2丁目35番地
従業員数	39名
HP URL	http://www.k-fujitec.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	働き方改革、ワークライフバランス・生産性向上
実施内容	在宅勤務、モバイルワーク
対象人数	全社員
実施人数	12名(月1回以上実施)
開始時期	2020年6月

社会・文化・技術の変化に合わせ、柔軟に対応できる組織へ



■ 弊社の概要とテレワーク導入の経緯

フジテックは、1963年に創業し、長野県内土木施設のインフラ整備に深く関わってきました。特に道路、橋梁、河川、砂防、農業土木など皆様の生活に欠かせない施設の調査、測量、設計、点検を主な事業としています。近年は2次元の設計図から3次元による設計へと時代の大きな変革期となっています。この変化と働き方改革を進め、時代と共に柔軟に対応し続ける100年企業を目指しています。

2015年にSDGsが国連サミットで採決され、2030年の目標に向けた経営が求められるようになりました。その中の目標の一つとして、「社員が安心して長く働ける環境の整備」を進めることになりました。

その一つとして、ワークライフバランスは必要不可欠であると認識し、2017年に「フジテック働き方改革実施方針」が策定されました。方針で定めた目標は次のとおりです。

- ① 仕事と生活の調和を図り、社員が長く働ける環境を整備する
- ② 業務の効率化や生産性の向上により必要な利益と時間を確保し、健全経営が継続する働き方改革を目指す

そこで、社員の能力を最大限に活かすツールの一つとして、テレワークの検討を進めました。当初は他の改革が先行し、思い通りに進まなかったものの、新型コロナウイルス感染防止に向け、加速的に実施が進みました。

■ 導入規定の概要

導入したテレワーク規定は社員全員が対象です。しかし、テレワークが困難な業務もあるため、利用が可能かつ、希望する社員から導入し、現在は7割程度の社員がテレワーク可能な環境が整い、月1回以上実施する社員は、12人と3割程度に達しています。

感染症の対策・ワークライフバランス向上と生産性向上のバランスも重要であることから試行錯誤を続けています。

■ 実施環境

- ▶ 社内共有フォルダ整備
- ▶ 基本システム:リモートデスクトップ方式(VPN)
- ▶ 勤怠管理、スケジュール管理、社内メール:透明幹(ソーキ)
- ▶ 外部とのコミュニケーション:電話、メール、Zoom
- ▶ テレビ会議システム:MAXHUB
- ▶ 在宅で使用する設備:個人負担
- ▶ テレワーク手当の支給により個人負担の経費補助
(環境が整った社員から始めることで会社側の経費節減)

■ 従業員からの課題と改善策

社内回覧、紙の稟議書、急な打合せ等迅速な対応が困難との課題に対して、現在ペーパーレス化に取り組んでいます。また、急な打合せについては、集まれる人で会議を行い結論が出せるように、一人ひとりが責任ある発言が出来るように努めています。

会社にしかない基準書、参考書、什器など社内の備品が活用できない課題については、基準書、参考書の電子化について検討中です。また、什器等の社内の備品を使わなければ生産性が向上しない作業は出社時に行い、計画性を持って運用するように指導しています。社内メールやZoomによる対応は、内容や場の空気が伝わり難い場合があります。これについては、ある程度やむを得ないと考えますが、資料の作り方や話し方の工夫と聞く側の意識を変えることによって変わってきています。『習うよりも慣れろ』も必要であると考えます。

何事にも一長一短があります。トータルで目指すべき方向にプラスに働けば、導入効果が表れていることとなります。弊社の場合間違いなくワークライフバランス・人材確保・生産性の向上などでプラスになっています。

■ 会社・担当者としての感想

テレワークって本当に効果あるの、勤怠管理大丈夫なの、ハードやソフトの整備など課題が多く無理でしょうと最初は敬遠しがちでした。測量や点検作業など現場が主たる作業はテレワークに向きません。しかし、現場作業後のデータ整理や報告書作成などはテレワークが可能で、一度会社に戻る時間のロスがなくなるなどの効果があります。テレワークが目的ではなく、テレワークというツールをいかにそれぞれの業務に合致した形で導入し最大限の効果を上げるかが重要です。これからますますDX化が加速します。デジタル技術が生活のあらゆる場に浸透し仕事や生活が大きく変わるでしょう。時代の流れに遅れることなく、新たに生じる様々なリスクにも柔軟に対応しながら、持続可能な働き方改革のシステムを構築し、改善を繰り返したいと考えています。

「変化するものだけが生き延びる」(ダーウィンの進化論)



株式会社ミスズ工業

業種	製造業
本社住所	諏訪市四賀3090
従業員数	230名
HP URL	https://www.miszu.co.jp/recruitment/

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染予防
実施内容	在宅勤務
対象人数	230名
実施人数	26名
開始時期	2020年4月

テレワークの実施から見えてきた課題を改善し、さらに働きやすい職場づくりへ



テレワーク導入の経緯

ミスズ工業は、精密部品や電子部品の製造、生産用ロボット・装置の製作を行っているものづくり企業です。生産性向上のために働き方改革にも積極的に取り組んでいます。その結果、くるみん、ユースエール、健康経営優良法人、長野県職場いきいきアドバンスカンパニー等、様々な認定・認証を頂いています。

新型コロナウイルス感染対策の一環で、2020年4月より在宅勤務を緊急対応として実施しました。各部署で計画を立てて積極的に実施してもらい、感染リスク軽減に取り組みました。その後、実態把握、社内アンケートを行い、2020年10月に「在宅勤務規則」として制度化し、今に至ります。

導入の効果

web会議やコミュニケーションツールの使用、webセミナーの開催・参加、営業ツールの充実を図るなど、webツールの活用が活発化しました。また、会社メッセージや社内報を動画で配信するなど、社内外のコミュニケーションのあり方に新たな形を見出せました。今後もコミュニケーション向上に向けてそのあり方を検討していきます。

実施環境

- ▶ コミュニケーションツール: Microsoft Teams
web会議、チャットで活用
リアルタイムでのコミュニケーションによりスピーディーな対応を実現
- ▶ 社内グループウェアツール: desknet's NEO
スケジュール管理、タスク管理、社内連絡、各種申請等で活用
- ▶ 勤怠管理ツール: 勤次郎
出退勤のweb打刻で活用
在宅勤務でもフレックスタイム制を適用
- ▶ リモートアクセスツール: VPN (Cisco)
社内ネットワークへのアクセスで活用

現状・今

新型コロナウイルス感染状況により、在宅勤務は減ってきました。また、在宅勤務中のコミュニケーションに関する課題も出てきています。多様な働き方に対応すべく今後も検討改善していきます。

従業員の声・感想

「資料作成や集計などの個人でまとめあげる業務では、在宅勤務の方が集中でき効率的に行える」「Teamsで業務連絡も随時でき支障はない」「通勤時間分が有効活用できる」「ノーマスクで仕事ができ、ストレス軽減になる」など概ね肯定的な声を聞いております。一方、「動かないので腰が痛くなった」「緊張感に欠けモチベーションの維持が難しい」など良い面ばかりではない意見もありました。

難しかった点・苦勞した点・解決策等

以下2点の課題が残りました。

- ①製造現場のようにものづくりに関わる従業員など、全員が在宅勤務はできない現実があります。従業員の中で不公平感や不満が生まれないよう、ヒアリング等を実施していきます。
- ②ITリテラシーには個人差があるため、新たなツールに対する全従業員への浸透は簡単ではない状況があります。ツールの活用方法については社内インフォメーション等で発信していますが、今後も活用促進のための活動を継続していきます。



会社・担当者としての感想

コロナ禍で急な制度導入となりましたが、多様な働き方を推進でき、コミュニケーションのあり方などに新たな形が見出せたことから、良いきっかけになったと思います。これを機に働き方やコミュニケーション方法を検討する機会を増やし、より働きやすい環境づくりを目指していきたいです。



株式会社 六協

業種	建設業
本社住所	諏訪郡下諏訪町5259番地
従業員数	30名
HP URL	https://www.rokkyo.co.jp/

テレワークの概要

導入目的	多様な働き方のトライアル
実施内容	在宅勤務、モバイルワーク
対象人数	30名
実施人数	30名
開始時期	2020年7月

柔軟な働き方による「ワークライフバランスの向上」「業務生産性の向上」「事業継続性の確保」

テレワーク導入の経緯

六協は、長野県下諏訪町の総合建設企業として、地域で一番信頼され選ばれ続ける企業を目指しております。創業からつづくサステナビリティの精神、「至誠」という社是を胸に誠を尽くした仕事を行ってまいりました。これまでに培った経験や技術力は信用となり、その信用を土台とし、信頼し合える仲間と「共に生きる」という経営理念の実践を通じて持続的な企業価値の向上を図るため常に人的資本を経営の根幹に位置付けています。創業から半世紀以上を経た今、体調に配慮が必要な社員の「病気の治療と仕事の両立」を企図し、本制度を導入いたしました。短時間勤務も併行しながら、ライフスタイルや生活に寄り添った取組を行いました。その後、新型コロナウイルスの感染症対策やニューノーマルに適したコミュニケーションツールにもテレワークを利用しています。当社はあらゆる変化を企業価値を創出する機会と捉え、仕組みの拡充を推進しています。

導入した制度・規程

社員がワークライフバランスを実現するとともに、業務の生産性の向上、事業継続性の確保、育児・介護・障害等による柔軟な働き方に対応するため、テレワーク就業規則を制定いたしました。就労形態としては「在宅勤務」「サテライトオフィス勤務」「モバイル勤務」を規定します。なお、本規則制定にともない、就業規則や健康情報等取扱規程など全13規程について、規程の制定・改定を行っています。経営理念「共に生きる」に基づき、社員向けに導入する制度が全体最適化の観点より、ご家族・お取引先様等への幸せにもつながると考え、更なる制度設計を進めています。

実施環境

- ▶社内共有サーバー整備（セキュリティ対策含）
アクセス権限を設定・運用しています。
- ▶リモートアクセス VPN
- ▶モバイルWi-fiルーター 貸与
- ▶WEB会議システム オールインワンMeetingボード MAXHUB
カメラ、マイク、スピーカー、Windows OSが標準装備。1台でWeb会議が可能。ワンアクションで、すぐに会議がはじめられます。
- ▶NETIS登録スマートグラス
スマートグラスを使用して現場と本社間でリアルタイムに情報共有可能な遠隔作業支援システム
(ご参考) NETISネティスとは、国土交通省によって運営されている新技術情報提供システム(New Technology)



●作業側モニター
内側に小さいスクリーンがあり、
その中で本体側の映像が確認可能。

●作業側カメラ
この部分で見た映像を本部側へ共有。

導入後の効果

仕事と個人の時間をうまく調和させ、双方を充実させられることが導入の大きな効果と言えます。更に当社は総合建設業であり、「地域の暮らしを創る」「人の命を守る」「ものづくりから経済の発展に貢献する」責務があります。自然災害など緊急事態発生時における事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)の重要性が増しています。社員が通勤不能の状況に至っても柔軟な対応をとるための選択肢を増やすことができたことは大きな成果と捉えられます。なお、テレワークを導入することにより、オフィスの役割や機能を含めて「働き方改革」「テレワーク推進」が新展開を迎えたと捉えており、当社と社員が最も高いパフォーマンスを出し続けられるように試行錯誤を重ねています。



従業員の声・感想

現場作業において、テレワークは現実的ではないと考えていましたがWEB会議システムやスマートグラスの併用では、現場と本社間のリアルタイムな情報交換が可能となり、限られた人員のなかでベテラン技術者のノウハウを若手に伝承したり、遠隔地からの指示・支援現場に赴く時間と費用の削減などが可能となりました。新型コロナ禍において、コミュニケーションのあり方は必然的に変わらざるを得ず、前記のコミュニケーションツールを発展的に利用することにより職場の心理的な安全性を高め、又、自然とイノベーションが創出される風土を醸成するため、現場から積極的にアイデアや意見を出すための有効な手法としても活用していきます。

これから・未来像

人々の暮らし全体が「ニューノーマル」への適応を迫られているなか当社もビジネスモデルや業務プロセス、働き方等に対して大きな変革を求められており、未来の暮らしを魅力あるものにしていくためには、ICTの活用によるワークスタイルの革新を、積極的に進めていく必要があると捉えています。特に建設現場では、段階的な確認をはじめとした現場における臨場は不可欠であり、ICT活用による遠隔臨場はその課題を解決する有力なソリューションのひとつと考えています。国土交通省では以前から、公共工事への遠隔臨場の導入をめざしてきましたが、遠隔臨場の施行方針も発表され、移動のコストと時間の削減が可能で、建設現場の生産性向上が期待できます。当社でもスマートグラスの活用をはじめ、問題に対する解をデジタルにも求め、更なる企業価値向上のため、社員一人一人がいきいきとした働きを通じて、共に発展できるよう邁進してまいります。

特定非営利活動法人ワーカーズコープ 上田事業所

業種	サービス業
本社住所	上田市常田3丁目15-50
従業員数	250名
HP URL	-

テレワークの概要

導入目的	新型コロナウイルス感染対策
実施内容	在宅勤務
対象人数	30名
実施人数	10名
開始時期	2020年4月

柔軟な働き方を実現させるため、在宅勤務が定着



導入の経緯

特定非営利活動法人ワーカーズコープ上田事業所は上田市で児童クラブ、子ども食堂、学習支援、ボードゲームカフェ、みんなのおうち桑の葉、中高生スペース等々の運営・支援をしている非営利団体です。事業内容としてはテレワークが難しい業種ではありますが、コロナ禍における危機管理策として事業所の意思決定権を持つ役職者を分散勤務させる目的で2020年4月からテレワークを導入しました。

実施環境

- ▶ ノートパソコンを使用
- ▶ Googleスプレッドシートで情報共有
- ▶ コミュニケーションツールはLINEを活用

現状・今

児童福祉事業を市町村からの業務委託で行っているため、1日の勤務時間は在宅勤務であっても各自の労働契約時間を上回らないように調整しています。また、紙媒体の書類が多く個人情報を扱うことも多いので、書類やUSB・ポケットWi-Fi等を持ち出す際は届出を提出し、返却時には必ず他者との確認作業を行っています。

導入の効果

事務作業を自宅で集中して行うことができるようになり、入力ミスが少なくなりました。また、移動時間を減らすことや交通費の削減につながっています。

職員の声・感想

電話対応では、途中で仕事の中断など時間を取られることがなく、特に繁忙期には仕事に集中できました。その反面、ひとりだと緊張感が欠けてしまうこともありセルフマネジメントが必要になるなどの課題も見えてきました。

これから・未来像

テレワークは事務作業を行う際は効率が良くコロナウイルスの感染対策としても有効ですが、児童クラブは人が集まる場所であり、日々様々なことが起きる場所なので在宅勤務によって責任者が不在になる日が多くなることは問題だと思っています。現場責任者の事務作業は2～3日分の業務量に相当するのでその範囲で在宅勤務を活用するようにルール化しました。実施日については各自に任せています。在宅勤務について規程を作成していくことも現時点では検討中ですが、私たちの業務に合った形を模索しているところです。



難しかった点・苦労した点・解決策等

導入当初は在宅勤務に向かない業務を担当する職員から不公平だと不満の声も上がりました。現場の責任者が在宅勤務を行う場合は事務所への報告は当然の事ながら、職員への報告も必要だと感じました。そのため、各現場責任者が作成し発行している「児童クラブだより」等の成果物を職員にも見てもらうことで不満の解消につなげています。

担当者としての感想

一人一人のスキルが違うため、テレワークでは支障をきたすこともありましたが、少しずつ解決し前進することができました。テレワークを実施している職員は全体の1割にも満たないですが、この働き方の必要性や利便性を理解して、お互いさまの精神で職員一体となり協力的体制を作っていきたいと思っています。

できる仕事からはじめる
テレワーク
telework



●免責について
本冊子で紹介の一部内容は2022年2月時点で一般に公開されている情報をもとに構成されております。不正確な記載や誤植を含む場合があります。また、記載された製品やサービスの名称・内容は変更・中止されている可能性があります。本冊子に記載された情報をご利用になる場合は、目的に応じ各自の判断と責任において行ってください。また、いかなる場合においても、本冊子の情報または紹介されている関連製品・サービスをご利用された結果発生した損害について、一切の責任を負いませんので、あらかじめご容赦ください。

202203-5000-M90-44, Designed by macrovector, Freepik.

©令和3年度テレワーク導入促進事業

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