テレワークマネージャー派遣事業
事例集

派遣先企業・団体等一覧

※業種、企業・団体等規模別の順で掲載

●派遣２回以上

No.	派遣先企業・団体等	業種	規模	派遣回数
1	DIC 株式会社	製造業	大	3
2	トッパン・フォームズ株式会社	製造業	大	2
3	ブリストル・マイヤーズ スクイブ株式会社	製造業	大	2
4	株式会社イシダ	製造業	大	2
5	スミセイ情報システム株式会社	情報通信業	大	2
6	MS＆AD システムズ株式会社	情報通信業	大	2
7	北海道テレビ放送株式会社	情報通信業	中	4
8	株式会社フジミック	情報通信業	中	6
9	株式会社ミライト情報システム	情報通信業	中	3
10	ソフトウエアビジョン株式会社	情報通信業	中	5
11	株式会社間口	運輸業	大	2
12	株式会社東急ハンズ	卸売業・小売業	大	2
13	神栄株式会社	卸売業・小売業	中	3
14	株式会社テレックス関西	卸売業・小売業	中	3
15	株式会社フィネス	卸売業・小売業	小	2
16	東急住宅リース株式会社	不動産業	中	5
17	関西ビジネスインフォメーション株式会社	学術研究、専門・技術サービス業	大	2
18	ヒューマンリンク株式会社	学術研究、専門・技術サービス業	中	2
19	株式会社セントメディア	サービス業	中	4
20	ダイヤル・サービス株式会社	サービス業	中	3
21	株式会社三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ	サービス業	中	3
22	岡山商工会議所	政治・経済・文化団体	小	2
23	厚真町（北海道）	地方公務	中	3
24	麻績村（長野県）	地方公務	小	3

派遣先企業・団体等一覧

※業種、企業・団体等規模別の順で掲載

●派遣１回

No.	派遣先企業・団体等	業種	規模
25	三機工業株式会社	建設業	大
26	大成建設株式会社	建設業	大
27	大和ハウス工業株式会社	建設業	大
28	株式会社丸屋建設	建設業	小
29	KYB 株式会社	製造業	大
30	日本信号株式会社	製造業	大
31	株式会社タカコ	製造業	中
32	東京電力ホールディングス株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業	大
33	西部ガス株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業	大
34	株式会社大塚商会	情報通信業	大
35	朝日システム株式会社	情報通信業	中
36	株式会社コーソル	情報通信業	中
37	株式会社エイトレッド	情報通信業	小
38	株式会社 SAY コンピュータ	情報通信業	小
39	株式会社近鉄エクスプレス	運輸業	大
40	株式会社サザビーリーグ	卸売業・小売業	大
41	イオン九州株式会社	卸売業・小売業	大
42	株式会社セルメスタ	卸売業・小売業	小
43	株式会社北國銀行	金融業	大
44	パシフィックコンサルタンツ株式会社	学術研究、専門・技術サービス業	大
45	クライアントサービス事務所	学術研究、専門・技術サービス業	小
46	UT グループ株式会社	サービス業	大
47	株式会社 NTT ビジネスアソシエ西日本　九州支店	サービス業	大
48	株式会社ウィルヘルムセン・シップス・サービス	サービス業	小
49	NPO 法人あおもり IT 活用サポートセンター	政治・経済・文化団体	小
50	公益社団法人青森県物産振興協会	政治・経済・文化団体	小
51	室蘭市（北海道）	地方公務	大
52	神奈川県	地方公務	大
53	遠別町（北海道）	地方公務	中
54	紋別市（北海道）	地方公務	中

支援後に期待する効果の凡例について

各事例の企業・団体等の名称の右上に示しているアイコンは、企業・団体等が派遣依頼申込書において、本事業における「支援後に期待する効果」として選んだものである（「特に期待する効果」1 つ、「期待する効果」3 つまでを選択）。「特に期待する効果」のアイコンは、各事例では二重の枠で示した。

アイコン	内容	アイコン	内容
企業価値	イノベーションの創出・企業価値の向上	女性活躍推進	女性の活躍推進
業務効率	業務効率・生産性向上	組織の活性化	組織の活性化
働き方改革	働き方改革	企業イメージ	採用活動における企業ブランド・企業イメージの向上
ダイバーシティ	ダイバーシティ経営	人材確保	優秀な人材の確保・離職抑制・就労継続
コスト削減	コスト削減	遠隔地	遠隔地の人材の採用・就労継続
業務革新	業務プロセスの革新	WLB	ワーク・ライフ・バランスの向上（長時間労働の抑制を含む）
BCP	自然災害・パンデミック等の非常時における BCP（事業継続性）確保	その他	その他
グローバル化	グローバル化への対応		

働き方改革　業務効率　女性活躍推進　WLB

1 DIC 株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1908 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：製造業
- ❑ 主たる事業　：印刷インキ、有機顔料、合成樹脂等の製造・販売
- ❑ 従業員数　：正社員 3,581 名

テレワーク導入検討の背景と目的

柔軟な働き方について考えなければならない時代を迎えており、手段のひとつとして、テレワークの導入を検討していたが、「テレワーク＝在宅勤務＝サボるのではないか、勤怠管理が難しい」などの固定観念やマイナスイメージが先行しがちであったため、テレワークについての正しい認識を得ることを目的とし、派遣事業に参加した。

2016 年下期の段階では、一部の管理職を対象にテレワークの試行を計画している。施行前に主幹実行部署である総務人事部のメンバーにテレワークとその効果について理解と認識を深めるための講義をおこなう。また、テレワークの実施者となる管理職を対象に同様の講義を実施する。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

- ➢ テレワーク全般についての理解と、テレワークの実施により得られる効果について認識を深めたい。
- ➢ テレワーク規程を作成し、導入計画を確定したい。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】 現状の課題についてヒアリングを受け、テレワークマネージャー独自のテレワーク勉強会資料を用いて、テレワーク導入の考え方について概要の説明を受けた。

【派遣 2 回目】 総務人事部担当者を中心にテレワークに関する勉強会を実施し、質疑応答を行った。質疑では、労務管理に関する質問や、失敗事例に関する質問が多く、労務管理に関する考え方や、失敗事例の要因と対策事例の説明を受けた。

【派遣 3 回目】 テレワークのトライアルの開始前に、推進担当および労働組合員の疑問点を解消するための質疑応答の機会を設け、トライアルの進め方、検証観点について説明を受けた。

目標達成状況

推進担当者間の意識合わせや、各々のテレワークについての情報を整理・共有することで、テレワーク全般についての理解やテレワーク導入で得られる効果の認識という、当初の目標を達成できた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

2016 年から労使間で働き方研究会に取り組んでおり、その場でテレワークの検討も含め、2017 年度から検討を開始していく。2017 年（1~12 月）上期中に、2 月から役員に対してテレワークトライアルを周知し、下期からは一部の一般社員にも実施していく予定である。今後、テレワークの取り組み開始にあたり、推進役である総務人事部内にテレワークの知識を浸透させていきたい。

【課題】

- 推進方法の枠組みとして、「目的・目標設定」→「トライアル対象設計」→「トライアル運用設計」→「トライアル検証設計」をどのように整備していくか。
- システム部門をどのように巻き込んでいくか。

導入支援を受けた感想

【総合的な感想】

- これまで仕組みやルール面ばかりに捉われていたが、講習を受けることで働き方改革において「テレワークをツールとしてどのように活用していくか」へ視点が移行した。この点を今後は詳しく知りたい。
- テレワーク導入の手順について、施行後のヒアリング結果と課題検証を行えば本格施行ができると考えていたが、導入前に「目的・目標設定」→「トライアル対象設計」→「トライアル運用設計」→「トライアル検証設計」と段階的に整備して行くことが必要であることが理解できた。

【その他意見】

- もっと簡単に考えていたが、いざやってみるとなるとハードルが高そうである（管理職）。
- テレワークにはいい面と悪い面の両方あることがわかった。
- テレワークだけでは生産性は向上しないことに気づかされた。

派遣支援時の様子

組織の活性化　企業価値　業務効率　WLB

2 トッパン・フォームズ株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1955 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：製造業
- ❑ 主たる事業：データ・プリント・サービスを中心とした印刷事業、決済プラットフォームサービスや RFID、カードなどの ICT 事業
- ❑ 従業員数　：正社員 1,879 名（役員を除く）/非正規雇用 317 人

テレワーク導入検討の背景と目的

業務の効率化や生産性アップ、ワーク・ライフ・バランス、キャリアの中断回避を実現することを目指して、ダイバーシティ推進部を中心とした組織横断的なチームを編成し働き方改革を推進している。

その一つに育児・介護を事由とする時短勤務者の「在宅勤務制度」や営業職ならびに一部の管理部門への「モバイルワーク」を活用しているが、施策の効果検証が十分でないため、対象者を拡大して実施することの方向性について明確にする時期にある。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

1. テレワーク、在宅勤務の適用範囲拡大に対する方向性の確認（2016 年 12 月末まで）
2. 拡大運用のトライアル開始と分析、評価、課題の洗い出し（2017 年 3 月末）

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

テレワーク実施に対する効果の測定方法や、適用範囲拡大に向けたテレワークの必要性の訴求方法に関する説明が行われた。現状では組織横断チームとはいえ各部署がそれぞれの課題に対処していた（ダイバーシティ推進部・総務部では在宅勤務、営業職の業務プロセスを検討する部門では、営業職へのモバイルワークによる「効率化」や「働き方改革」、人事部では全社的な「生産性向上」、「資源の配分適正化」など）。組織横断チームとしての機能をより高めるため、整合性の確保、課題の共有と進捗確認などチーム内での連携を強化するよう指摘があった。

【派遣 2 回目】

第 2 回はテレワーク導入事例に関する資料を基に、これまでに確認できている効果や今後の進め方などに関して、電話で打ち合わせを行った。

目標達成状況

テレワーク、在宅勤務の適用範囲拡大や導入促進に対する方向性の確認、拡大運用に向けたトライアルの開始と評価の実施、課題の洗い出しを行うという目標設定に対して、揃えるべき判断材料を確認することができた。

また既に展開しているモバイルワークにおいて、社員にとって従来よりも利用しやすい機能を追加することができた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

テレワークなどを推進するための判断材料として、テレワークの実現が会社業績へ貢献することを裏付ける定量的な根拠・手法が必要となるため、今後も引き続き具体的な検討を行う。

導入支援を受けた感想

今回のテレワーク派遣事業では、課題を改めて整理することができた。

各企業におけるテレワークの導入、拡大への課題は共通する部分が多いと思われるので、今般当社で整理してきた、例えばテレワーク実現による会社業績への貢献度の定量化・可視化の事例やテレワーク推進における問題の真因分析などに関する情報について、引き続き情報提供をしていただきたい。

また、行政の取り組みとして、テレワーク推進状況に関する個別企業へのインタビューなどの実施は、自社のテレワーク導入推進状況を改めて認識できる機会をサポートするものであることから、個別企業の枠を超え、テレワークに関する専門家派遣事業が今後も継続されることを願っている。

派遣支援時の様子

働き方改革　業務効率　コスト削減　人材確保

3　ブリストル・マイヤーズ スクイブ株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1960 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：製造業
- ❑ 主たる事業：医薬品の輸入・製造・販売
- ❑ 従業員数　：正社員 1,400 名（役員を除く）/非正規雇用 150 名

テレワーク導入検討の背景と目的

ビジネス、本社施設設備、従業員の働き方の変化のため、4 年後を目途に本社中長期計画（移転、大規模リノベーション等）を策定中で、新しいワークプレイスのあり方を検討している。テレワークはそのプロジェクトの柱となるため、客観的な視点で現状と改革すべき点を分析する支援を求めている。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワークの本格的な導入に向け、ワークプレイスの検討が課題である。人員の不定期な増減にファシリティ・人員予測が柔軟に対応できておらず、業務プロセスやワーキングマザーなどの働く環境の見直しが必要である。また、経営層を含め、総務ファシリティ担当以外のテレワークへの理解を促したい。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

まずは、当社の現状と課題、オフィスを管理している総務として中長期で取り組みたいことを説明した。
その後、テレワークマネージャーから、資料を用いて、テレワークの概要、導入事例、導入の進め方について解説を受けた。特定部門の動機のためだけでなく、人事・総務・IT、導入対象部門の推進体制を構築し、動機とゴール、必要な環境整備を明確化することをアドバイスされた。すでに在宅制度があるため、テレワークも初めてしまえば何とかなると考えていたが、それではテレワークが単なる福利厚生としてしか経営層に認識され得ないため、経営層のコミットメントと、そのためのマインドチェンジを促すことの重要性を指摘された。

【派遣 2 回目】

前回の指摘を受けて、担当者以外にもテレワーク導入の必要性を理解してもらうため、テレワークマネージャー独自の資料を用いて総務人事部の 10 数名に勉強会を実施した。テレワークが必要とされる背景、導入時の考え方やポイント、他社事例が紹介された。質疑応答では、労務管理や導入した際の業務上での工夫等について質問があり、事例をもとに回答いただいた。

目標達成状況

テレワークの必要性、取り組み事例から当社の取り組みとのギャップがあることを人事総務全体に認識してもらうことができた。

また、勉強会では人事総務本部長から部門メンバー全体に質問を問いかけ、トップも優先課題として認識を持っていることを部門全体に示すことができた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

都庁付近に本社があるため、東京五輪に対する都の取り組みや対応（出社制限や協力要請等）もモニタリングしつつ、今後の対応を考えることの重要性を痛感した。

勉強会形式の第 2 回は、人事総務全体にテレワークの必要性や現状とのギャップに気付いてもらえるよい機会となったと考えている。勉強会後、参加者からは、そもそもテレワークの言葉の理解が間違っていた、労務管理の難しさを感じた、テレワークが進むことによってどのように人事総務という管理部門の仕事が変わっていくのかが気になる等のコメントがあった。

今後は導入に向けたプロジェクトの立ち上げ、進め方を検討していく。社内展開に向けた具体的なプロセスについて支援を受けたい。

導入支援を受けた感想

客観的な視点からのアドバイスにより、テレワークが、今、「会社として取るべきアクション」なのだということを人事総務部門全体にアピールできた。テレワークマネージャーの実体験に基づく説明が部門メンバーには驚きや刺激にもなっていた。

この後、どのように社内で展開しテレワークを推進していくのか、検討する内容や課題が多くなると感じているが、中長期戦略の柱となるよう、根気強く検討を行っていきたい。

今回の「総務省テレワークマネージャー派遣事業」は気づきを得られる良いきっかけになった。担当者自身も日頃から他社のファシリティマネージャーや総務と交流があるが、この制度を知らない人が多かった。関連組織と協業することで、派遣事業の認知度がさらに上がると期待している。

ダイバーシティ　働き方改革　女性活躍推進　人材確保

4 株式会社イシダ

会社概要

- ❑ 企業設立　：1948 年
- ❑ 本社所在地：京都府
- ❑ 業種　　：製造業
- ❑ 主たる事業：計量機器の製造・販売
- ❑ 従業員数　：正社員 1,365 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

女性の活躍推進・優秀な人材の継続就労・長時間労働の解決等を目指し、より生産性が高い仕事環境を整えたい。そのために 2017 年度中の在宅勤務導入を検討しており、経営層に対して提案を準備している。本事業では具体的なアドバイスを得ることでその課題をクリアにしていきたい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

在宅勤務の導入を提言するにあたり、課題・解決策・効果を明確にしたい。具体的には、在宅勤務でできる仕事とは何か、在宅勤務の実現に向けた環境整備やツールはどのようにすべきか、就業管理・評価はどのようにすべきか等について理解したい。

テレワーク導入支援の内容

ガイドブック「テレワークの導入に向けて」及び「テレワークではじめる働き方改革」に基づいて、手順、メリット、課題、他社事例等について 2 日に分けて説明を受けた。

- **テレワーク全般**：役員を含むプロジェクトチーム制で、導入までのスケジュール、労働組合対応、ルールづくり、社員研修、テレワークに向く部署や業務の全社での確認などを、プロジェクトリームのメンバーは、リーダーシップを持って行うことが重要である。
- **在宅勤務**：作業環境（パソコン、システム、通信環境等）についてはシステム仕様の検討段階から女性社員の意見も取り入れた調整が必要である。
- **システム**：マネジメント支援機能、労務管理ツール、コミュニケーションツール等に関しては、現在、当社のシステム全般を運用している事業者によるシステム構築が予定されており、セキュリティ面及びシステム導入においてスムーズな導入が可能と考えられる。
- **その他**：テレワークの導入に合わせて、ダイバーシティ経営や優秀な人材の確保のためにも、海外拠点を活用した 24 時間対応のコールセンターの設置や、障害者雇用についても提案があった。

目標達成状況

当社の事業内容や形態をご理解いただいた上でのアドバイスをいただくことができ、テレワークが課題を解決する有効な手段の一つであることが理解できた。導入することで当社の抱える課題の解決や働き方改革の一助になると思った。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

今後は、さらなる情報収集をしつつ、導入に向けた計画書の策定や社内体制作りを進める予定である。とくに、ダイバーシティ経営、長時間労働の削減、人材の確保・育成、育児・介護や障害等の制約のある社員への継続就労の支援について、今後も引き続き検討したい。

導入支援を受けた感想

テレワークを導入していく上での課題や手順について、資料や実際の事例を交えつつ、具体的にアドバイスや提案をいただき、非常に参考になった。テレワークは、企業が抱える様々な課題を解決する有効な手段のひとつとなりうることが再認識できた。

今後も継続的に助言をいただきたいため、機会があればこのような支援を活用したい。

派遣支援時の様子

働き方改革 業務効率 WLB その他

5 スミセイ情報システム株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1971 年
- ❑ 本社所在地：東京・大阪
- ❑ 業種　　：輸送・情報通信業
- ❑ 主たる事業：システムコンサルティング、システム開発・運用など
- ❑ 従業員数　：正社員 1,187 名（役員を除く）/非正規雇用 100 人

テレワーク導入検討の背景と目的

個々人が能力を発揮し続けることのできる会社を目指し、多様な働き方を実現する施策の一つとしてテレワークの導入を検討。テレワークのうち、自宅での業務遂行を可能とする「在宅勤務」について 2017 年 7 月から試行実施する。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

在宅勤務の試行開始に向け、実施ルールの整備および報告書等の完成を目標とする。
他社事例を元に、内容の網羅性等を確認したい。

テレワーク導入支援の内容

在宅勤務を行うメリットや効果、試行の効果的な展開について説明を受けた。
また、実施ルールの整備や報告書等に関してもアドバイスをいただいた。
具体的なアドバイスの内容としては、テレワーク利用時のルール（セキュリティ維持、実施報告等）、想定される試行対象者からの質問と回答（子供の急な発熱等突発的な事情において在宅勤務は認められるか等）を FAQ としてまとめておくと良い等があった。
また、FAQ には試行対象者が疑問に思うこと、不安に思うことを解消できるような内容を盛り込むことを奨められた。

目標達成状況

実施ルールの作成については、内容をおおよそ固めることができた。
また、在宅勤務についてのみならず、ワークスタイル変革、ダイバーシティ推進といった大局からアドバイスをいただいたため、全体としての推進イメージを膨らませることができた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

「生産性向上」「働きがい（社員満足度）向上」といった目的に対し、いかに効果的に在宅勤務を推進し効果測定を行うかについて引き続き検討していく。

導入支援を受けた感想

今回の支援事業の内容には大変満足している。
同業他社における導入事例について、失敗事例を含め詳細までお話しいただけたため、イメージが深まった。
また、実際に推進する際の工夫や実施ルールについても、自社で導入されている現物をみせていただき理解が深まった。

派遣支援時の様子

働き方改革 企業価値 業務効率 人材確保

6 MS＆AD システムズ株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1986 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：情報通信業
- ❑ 主たる事業　：MS&AD インシュアランスグループ内の保険システム全般にわたる企画・設計・開発・運用
- ❑ 従業員数　：1,457 名

テレワーク導入検討の背景と目的

当社が掲げる「スマートワーク」（生産性および働きがいの向上）実現に大きく寄与するものとしてテレワーク（特に在宅勤務）導入を検討しており、以下の効果を見込んでいる。

＜会社側＞優秀な人材の確保、業務効率・生産性向上、事業継続性、企業イメージ向上

＜社員側＞ワーク・ライフ・バランスの向上、生活の質の向上、自己啓発の時間創出

このため、テレワーク導入に関する課題である就業規則等の見直し、人事評価制度のあり方・評価方法、日常的な業務の進め方・業務管理方法についての情報収集、アドバイスを求めている。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

上記の課題に対し、テレワークの導入に向けた当社の方向性を決定した上で、2017 年度から在宅勤務のトライアルを開始する。最終的には、基本的に全ての社員がいつでもどこでも業務を遂行できる環境を整えたい。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

テレワーク全般および大手保険会社等の導入事例について説明を受けた。

また、当社のテレワーク導入の方向性、導入計画に関して、実際の資料やシステム環境を踏まえた具体的なアドバイスを受けた。テレワークの効果測定の方法に関していくつか解説があり、在宅勤務のトライアル実施後の対象者向けアンケートのサンプルをご提供いただくことになった。

【派遣 2 回目】

就業規則等の見直しのために、テレワーク勤務規程のサンプルを事前に送付いただいた。

当日は、テレワーク勤務規程のサンプルに沿って、テレワーク勤務規程の作成方法についてアドバイスを受けた。後日、アンケートのサンプル資料を追加でご提供いただくことになった。

目標達成状況

他社の事例や各種情報の提供や、具体的なアドバイスを受けることができ、当社の現時点の検討状況においては概ね目標を達成したと感じている。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

育児・介護中の社員を対象に、2017 年 7 月から在宅勤務のトライアル実施、2018 年 4 月から本格導入を目指している。また、全社員向けにはトライアル～本格導入を半年遅れで実施、2018 年 10 月には全社でテレワークを本格導入する予定である。

今後は、トライアルに向けて、社内向けの説明会開催やルール作り、システム環境の整備、費用負担の方針の整理などが課題である。

導入支援を受けた感想

当社のおかれた環境や実態を交えながらフランクに意見交換しつつ、豊富な知見をもとに的確なアドバイスをいただくことができ、大変参考になった。ご提供いただいた資料等は、今後当社がテレワーク（主に在宅勤務）導入を進めるにあたっての詳細な計画の立案に役立てていきたい。

トライアル実施後に、実際の導入に向けたより具体的な資料を作成する段階で相談できればなおよかったが、今後も訪問相談や厚生労働省のテレワーク相談センターでのアフターフォローには応じていただけるとのことなので、適宜アドバイスをお願いしたいと考えている。

派遣支援時の様子

ダイバーシティ　働き方改革　女性活躍推進　WLB

7 北海道テレビ放送株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1967 年
- ❑ 本社所在地：北海道
- ❑ 業種　　：情報通信業（放送業）
- ❑ 主たる事業：テレビ朝日系列の放送局としての番組の制作及び配信
- ❑ 従業員数　：正社員 195 名（役員を除く）/非正規雇用 37 人

テレワーク導入検討の背景と目的

ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティの推進は企業の成長戦略として必須であるため、推進部門を立ち上げた。2018 年までに他社の導入事例を参考に、講師による研修や、ICT 環境及び労務管理制度の整備と構築を進めている。加えて、人数が小規模な支社で、育児や介護と仕事の両立支援も重要なテーマのひとつとなる。2016 年度の初頭に、コミュニケーションツールとコラボレーションツールがセットになったクラウドサービスを導入しテレワークへ一歩前進したが、年度内にテレワークを意識した社内システムの仕様に変更するため、テレワークの制度面を早急に確定したいという背景があった。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワークに必要な規則・労務管理のルールの構築、ICT 環境の準備についての情報収集、セキュリティについて会社としての方針を決めることを目標としている。テレワーク導入は 2017 年度以降にトライアルの実施を目指している。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】 テレワークの理解を促すため、ICT を活用したテレワークの概要と最新事例の説明があり、会社全体を巻き込む周知・啓発や取組みが必要であるとの助言を受けた。

【派遣 2 回目】 会社全体にテレワークを浸透させるためには、トップのコミットメントが必要なため、予定外ではあったが社長との面談が実施された。ICT ツールを利用したダイバーシティ経営の進め方について意見交換を行った。

【派遣 3 回目】 社員がテレワークの必要性を理解しないと拡充が進まないことから、育児者の女性だけではなく全社員と会社にとってテレワークの必要性が実感できるよう講演を開催した。

【派遣 4 回目】 役員がテレワークの必要性や企業への効果を理解することで、トップダウンのメッセージが現場に届くとの助言があり、テレワークの導入が今後の企業経営において重要な意味を持つとアドバイスを受けた。また、テレワークの効果について役員会で説明が行われた。

目標達成状況

テレワークマネージャー派遣事業により、テレワークを中心とした働き方改革の推進活動が急速に動き出し、目標の 1/3 を達成した。育児や介護、病気等だけではない理由で、技術系部署などの現場からテレワーク利用の申し出が自発的にあった。

現段階において ICT 環境は完璧ではないものの、全社の管理職層に対して意識改革に向け与えたインパクトは大きいと実感している。

現在の課題と テレワーク導入支援終了後の計画

育児・介護者に対する労務管理や社内ルールの整備、及び ICT 環境の整備が課題となる。

費用や効果を理由に消極的であった社内システムのテスト運用が、トップダウンの指示により本年度内に開始することとなった。

また、2018 年をテレワーク本格稼働ゼロ年とするべく、2017 年は準備やトライアルを全方位的に実行する予定である。

派遣支援時の様子

導入支援を受けた感想

【総合的な意見】 2016 年度から経営戦略として働き方改革をスタートさせたが、2017 年度から、より現実的なテレワーク実践へと向かう機運となったことが、本事業における一番の成果といえる。

【懸念点】 主に制作現場の管理層からの発言

- テレワーク導入自体は賛成である。しかしながら、長時間労働をしている社員の「時間外労働」分をアウトソーシングすることは、人件費等の高騰により非常に難しい。
- テレワークは「放送するためのツール」としては使えるが、非常時の報道現場では根本的な働き方の変化は期待できない部分もある。

【期待する点】 出席者の過半数の発言

- 在宅勤務やモバイルワークの実現は、ワークスタイル変革や創造的発想を発展させるために必要である。
- 業務効率向上のためにテレワークを「今すぐ」積極的に推進するべきである。

業務効率 ダイバーシティ 人材確保 WLB

8 株式会社フジミック

会社概要

- ❑ 企業設立　：1969 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：サービス業
- ❑ 主たる事業：放送関連システム開発、システムソリューション事業、ネットワークソリューション事業、デジタルコンテンツ事業
- ❑ 従業員数　：正社員 236 名（役員を除く）/非正規雇用 0 人

テレワーク導入検討の背景と目的

営業部へのモバイルワーク導入による業務効率化を考えているが、セキュリティ上実現できていない。
フルタイムで働けない社員の在宅勤務をサポートする制度もあるが、在宅業務の標準化や評価方法などの諸規則が未整備で、社内の認知度も低くほとんど実施されていないため、活性化をはかりたい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

以下の段階を踏んでテレワーク制度を整備し、トライアルを早期に開始したい。

- ➢ 第 1 段階：営業部員に対するモバイルワークの導入
- ➢ 第 2 段階：育児や介護によりフルタイムで働けない社員に対するテレワークの導入
- ➢ 第 3 段階：一般社員に対するテレワークの導入

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1･2 回目】 目標の第 1 段階について、現状把握、営業･在宅勤務に関する内規改定、接続環境やコミュニケーション方法の見直しを行い、営業部 8 名でモバイルワークの試行を開始した。
【派遣 3～5 回目】 目標の第 2 段階について、テレワークマネージャーの実体験に基づく在宅テレワーカーのタイムテーブルも参考に、育児･介護者向けの内規（実施要領、労働時間管理、セキュリティ、給与、連絡体制、人事評価制度など）、テレワークで個人 PC を使用するためのセキュリティ対策、対象者の社内研修資料の検討を行い、社内研修で浮かび上がった課題やコミュニケーションの大切さのアドバイスを受けた。
【派遣 6 回目】 目標の第 3 段階について、全社展開前の注意事項として、電話も用いたコミュニケーションの意識づけ、テレワーク適格者に関するルールの管理職会議での決定、4 月からの本格稼動前に管理職以上で試行し人事評価方法を策定すること、テザリングだけでなく公衆無線 LAN を使用する際のセキュリティ･誓約書等、スケジュールについてもアドバイスを受けた。また、アドバイスにあったカラオケボックスを活用した営業の Web 会議を早速実践してみることもできた。

目標達成状況

２月１日より目標の「第１段階：営業部員に対するモバイルワークの導入」を実施した。
２月 13 日より「第２段階：育児や介護によりフルタイムで働けない社員に対するテレワークの導入」をテスト的に実施した。「第３段階：一般社員に対するテレワークの導入」についても、４月１日からの実施に向けて、効果測定のアンケートフォーム、全社展開に向けての教育資料の作成などの事前作業を一通り完了することができた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

以下の３点について内規を定める等の対処を検討中である。
1. 客先常駐者等、テレワークがしたくてもできない社員からの不公平感を払拭するための対応策
2. 自己管理が十分にできないと思われる社員からテレワークの申請が出された際に論理的に却下できるような「テレワーク適格者要件」の整備
3. テレワーク就業中に「怠慢なく就業していること」を証明するための方策

その他、本格的に導入をおこなった後に出てくると思われるさまざまな課題について、解決に向けたアドバイスを今後もいただきたい。

導入支援を受けた感想

テレワークマネージャーの豊富な経験談や他社の成功事例、失敗事例を基にした詳細な話を聞くことができたため、当社において最も有効と思われるテレワーク制度を早期に確立できたと考えている。
第１段階の目標であったモバイルワーク導入を試験的に開始する段階で、すでに第３段階まで計画に着手することができ、思いがけないスピード感で進めることができた。
また、制度面だけではなく、セキュリティ対策や通信手段、コミュニケーションツール等の技術面においても豊富な知識を基にした的確なアドバイスをいただき、大変参考になった。

派遣支援時の様子

働き方改革　組織の活性化　WLB

9 株式会社ミライト情報システム

会社概要

- ❑ 企業設立　：2001 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：輸送・情報通信業
- ❑ 主たる事業：電気通信事業、電気通信工事業
- ❑ 従業員数　：正社員 300 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

経営層のトップダウンでテレワーク導入について方針が示されているものの、メンバー全員が初めて取り組むため、テレワーク全体全般（在宅勤務）に関する課題、具体策、進め方等について支援いただきたいと考えた。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワークの導入に向けて、テレワーク全般の課題抽出等、基本的な知識を習得したい。

テレワーク導入支援の内容

ガイドブック「テレワークの導入に向けて」及び「テレワークではじめる働き方改革」に基づいて、テレワークの概要のほか、特に制度設計や体制作りに重点を置きながら説明していただいた。

特に参考となったアドバイスは以下の通りである。

- **社内体制作り：**テレワークの導入までには、社内体制や規程の見直しなどを通じて社員の意識合わせを行った上で実施することが望ましい。特に役員を含むプロジェクトチームの設置や社員研修の実施など、社員へのきめ細やかな対応が必要である。
- **ルール作り：**社内規程、在宅勤務の作業環境や労災に関する注意、人事評価について、リスクやニーズを洗い出して検討し、周知する必要がある（研修の実施や Q&A の作成等も望ましい）。
- **システム・ツール：**ICT システムやセキュリティに関しては、親会社の方式に準じる必要があるため、その確認が必要である。管理ツールについては、労務管理は数的管理だけではなく、管理者に裁量がある運用が望ましく、コミュケーションツールは定期的なアンケートの実施により、利用者の使い勝手を確認しながら、バージョンアップを図ることが必要である。

目標達成状況

テレワーク全体全般（在宅勤務）に関する課題、具体策、進め方について理解を深めることができた。いただいたアドバイスの中で、特に制度に関する点、経営会議への付議、労働組合との対応は特に今後注意していきたい。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

在宅勤務制度導入ガイド（制度の概要、事前登録～申請・承認～実施、情報セキュリティ、利用環境、服務の扱い）を作成する予定である。ネットワーク等の環境構築ができ次第トライアルに入るが、以下の課題について各部門と意見交換しながら進めていきたいと考えている。

- 推進体制の確立
- テレワークに合わせた労務管理制度の確認・見直し（就業規則・労働時間・人事評価等）
- 「社内制度・ルール」の整備
- 経営層、労働組合への説明
- 従業員にテレワーク説明等

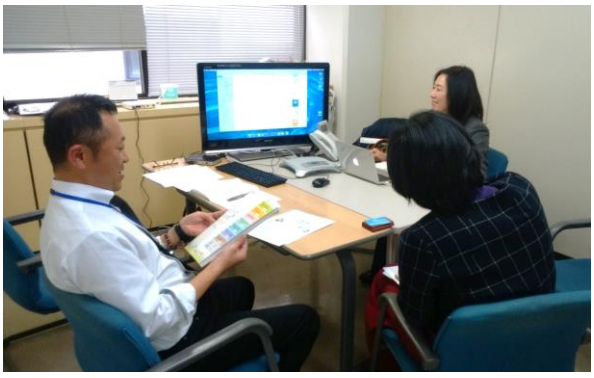
導入支援を受けた感想

一方通行の勉強会ではなく、こちらの思いをよく聞いて下さり、こちらの一番知りたいところを丁寧に説明いただいた。今後の方向性の確認ができ、非常に感謝している。

2017 年度、トライアルから本格導入を目指しており、制度面等（在宅勤務制度導入ガイドの作成等）で必要な内容を整理することができた。

トライアル導入後には、専門的な課題が出てくることが予想されるが、社会保険労務士、法務の専門家などに相談できるのであれば、支援いただくことを検討したい。

派遣支援時の様子



業務効率 女性活躍推進 企業イメージ WLB

10 ソフトウエアビジョン株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1983 年
- ❑ 本社所在地：熊本県
- ❑ 業種　　：情報サービス業
- ❑ 主たる事業：システム構築、アプリ開発、システム運用・保守、要員派遣
- ❑ 従業員数　：正社員 87 名（役員を除く）/非正規雇用 16 人

テレワーク導入検討の背景と目的

社員数 103 名のうち、未就学児の子を持つ女性社員が 8 名、今後育休から復帰予定の社員が 4 名となり、子育てしながら働く女性社員が増加。また、子を持つ男性社員も増えていることから柔軟な働き方を導入する必要性が高まった。

特に、子どもの病気を理由とした突発的な欠勤などに備えて在宅勤務制度の導入・推進が急務となっているため、柔軟な働き方の一つである在宅勤務制度導入を目指している。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

在宅勤務制度のルール・予算実績管理等の仕組みづくりについて知見を得たい。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】 テレワークマネージャーの経験と資料を基にテレワークの概要を説明いただいた。当社のテレワークの目的・会社の業務内容・体制・課題等について話し合い、今後の進め方を決定した。

【派遣 2、3 回目】 業務のどの部分がテレワークにより効果が上がるのかを見つけ出すため、テレワーク対象者となる社員の職種や働き方、勤務場所、人数などのパターンを洗い出した。また、テレワークで扱う業務に関する文書のセキュリティ対策とフローの見直しのため、テレワーク従事者が業務で扱う文書のアクセスレベルの設定、運用方法、使用するクラウドストレージサービスなどを検討した。

【派遣 4 回目】 ISMS 責任者も参加し、情報資産のアクセスレベルに関する認識を共有した上で、各部門責任者が在宅勤務をする際の業務内容について検討した。ここまでで全ての社内文書保存場所や作成・確認などのフロー、ほぼすべての職種のワークスタイルの分析を終えることができた。

【派遣 5 回目】 データの保管場所、保管方法、文書のアクセスレベルなどを決定し、実際にこの体制で使用する PC・クラウドストレージサービスを取捨選択し、今後は会社支給のノート PC の台数を増やして運用し、仮想デスクトップなどは現段階では導入しないですむ方法に至った。

目標達成状況

運用が煩雑になっていた業務に関して、テレワークの視点で解決策を検討・整理することができた。
また、社外に勤務する社員への研修や委員会等の業務に関して、現行の業務フローを見直し、煩雑になっているプロセスを明らかにし、改善策を策定することができた。
システムを新たに導入するのではなく、現行ツールを使用して運用を変更する事で対応が可能であるという結論に至った。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

テレワークが必要になる社員の増加や、その業務の範囲が広くなっていくことが予想される。そのため、今後は仮想デスクトップなど新たにシステムを導入することも検討しており、導入の際にその ICT ツールの選定や社内でのルール制定等に関する支援を希望する。

導入支援を受けた感想

情報資産利用者のアクセスレベルを洗い出し、現行業務の整理や課題の可視化とその解決策をマネージャーと共に検討することができたことで、検討が速やかに進んだ。課題解決に向けてのスケジュールを決めていただき、第三者かつ専門的な視点での助言があったからだと感じている。
テレワークの ICT 環境についてはリサーチが難しいため、マネージャーに調査いただけたことも大きな助けとなった。
今後のシステム導入に向けた推進方法についてもアドバイスが得られたので、引き続きテレワーク導入を推進していきたい。このような機会をいただき非常に感謝している。

派遣支援時の様子

人材確保　働き方改革　BCP　WLB

11 株式会社間口

会社概要

- ❑ 企業設立　：1901 年
- ❑ 本社所在地：大阪府
- ❑ 業種　　：物流業
- ❑ 主たる事業：グループ企業のマネジメント、物流・陸運事業、物流センター事業
- ❑ 従業員数　：正社員 282 名（役員を除く）/非正規雇用 2,320 人

テレワーク導入検討の背景と目的

人材流失の防止、育児・介護との両立やワーク・ライフ・バランス推進のための多様な働き方の選択肢の一つとして、テレワークを導入したいと考えている。また、オフィスコストの削減や自然災害時の事業継続性を確保する目的もある。今できる範囲内で、テレワーク環境を構築するための支援を求めたい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワーク導入に必要なプロセスを把握し、推進体制を構築することにより、最終的に試験運用できるところまで到達することが目標である。そのために担当者及び希望者がテレワークを実際に体験したい。

テレワーク導入支援の内容

すでにトライアルとして 3 名がテレワークでの業務を行ったことはあるが、トライアルの拡大に向けた進め方、テレワークの業務範囲などが未確定であった。

【派遣 1 回目】

テレワークの概要、効果や経営戦略、社内規程等のルール面、トライアルの進め方、労務・人事管理、システム環境・セキュリティ等に関する説明を受けた。トライアル拡大にあたっては、テレワークの効果が期待できる部署と効果があまり期待できない部署の 2 、3 の部署をモデルとして選定したり、中間管理職を対象としてスタートしたりするとよいとのアドバイスを受けた。

【派遣 2 回目】

社内各部署のマネージャークラスを対象とした説明会を開催し、導入事例を元にテレワークの概要と実用性を理解し、導入が可能であるかを検討してもらう機会とした。質疑応答の時間には、参加者から不安な点や疑問点（ICT 環境やセキュリティの問題、テレワーク利用者の不在の場合の対応方法、電話の取次ぎ、テレワークができない社員の不満解消法等）について質問があった。

目標達成状況

目標であった試験運用に関しては、規程を変更せずにテレワークが可能であり、2017 年度からのトライアル開始に向け、引き続き準備を進めることとした。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

- 社内のパソコンがデスクトップのため、まずは貸出用のノートパソコンの準備が必要である。
- セキュリティ対策や導入スケジュール、持帰り資料の管理ルールの策定が今後の課題である。
- モデル部署の選定や管理職からのトライアル開始については、今後実践していきたい。
- トライアルを進めていく中で、必要なルール作りと就業規則等への落とし込み、ICT 環境・セキュリティ環境の構築、試験運用後の評価と改善方法についてなど、問題点や改善点が出てくることが考えられる。その際、相談やサポート体制があれば、スムーズな本格導入が可能になる。

導入支援を受けた感想

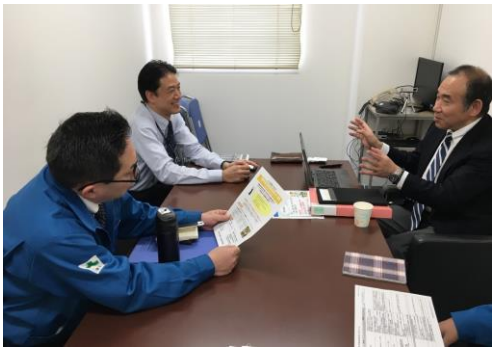
テレワーク導入に関する懸念事項について、社内からの各質問に、対応方法等について丁寧な説明と的確な回答があり、理解が深まったことで、当社でも是非取り入れたいという考えに至った。

貸出し用ノートパソコンなど ICT 環境の整備の面で課題はあるが、アドバイスいただいた「モデル部署を作る」、「中間管理職から実施する」という方法で、中間管理職に推進役になってもらい、経営層の理解も得られるようにしていきたい。

今回のテレワーク派遣事業は、導入に向けての初期段階における支援が中心だったが、今後、導入プロセスを決定し、試験運用を開始した後、新たな問題が発生したときに、フォローアップしてもらえる制度等があれば、ありがたいと思う。

本事業によってテレワーク本格導入に向けて一歩を踏み出すきっかけになったのではないかと思う。
今後、本格導入することができれば、社員の定着やワーク・ライフ・バランスの実現に寄与し、BCP 対策としても有用な制度となると期待している。

派遣支援時の様子



働き方改革 業務効率 ダイバーシティ WLB

12 株式会社東急ハンズ

会社概要

- ❑ 企業設立　：1976 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：商業
- ❑ 主たる事業：総合専門小売業
- ❑ 従業員数　：2,900 名（男性 1,276 名、女性 1,624 名）

テレワーク導入検討の背景と目的

人事テレワーク推進スタッフ 4 名でプレトライアルを実施した。2017 年度の本格トライアル開始に向けた推進体制構築の方向性と方法論についてアドバイスを必要としている。テレワーク推進チームの構築方法（参画部署、参画メンバー、チーム参画のための人事評価等）、本格トライアル実施に向けた対象部署・対象者選定や勤務形態、必要な ICT 環境・実施方法・ガイドライン・効果測定法・経営層の理解促進といったテレワーク推進体制の立ち上げ支援を期待している。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワーク推進のため、テレワーク推進プロジェクトチームの体制の構築と本格トライアルを開始できる段階に達すること、経営層の理解を獲得することを目標としている。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

1 月から開始していたプレトライアルの振返り、課題の抽出と解決策の検討から開始した。特に ICT 環境（仮想デスクトップおよびスマホによるテザリング）の不具合の解決策、上司と部下のコミュニケーションの方法と考え方についてアドバイスを受けた。また、テレワークの目的とゴールの設定・スケジュール・現在推進中のダイバーシティ推進との関係性を明確にすることを提案された。最終目標が店舗（現場）である事、テレワークのビジョン、2017 年度の目標設定について検討した。

【派遣 2 回目】

ICT 環境の課題解決には、プレトライアルの課題を洗い出し、インフラ・ハード・マニュアルのパッケージの構築、実証実験が必要であるとの指導があった。また、先にスタートしているダイバーシティ推進とリンクしたテレワークのビジョンを共有すること、社内への啓発活動の重要性についても、アドバイスを受けた。さらにテレワークマネージャーからの東急ハンズらしいテレワーク、ICT を利用した流通業ならではの働き方のアイデア提案は、今後の新しい人材戦略の議論にも発展した。

目標達成状況

テレワーク推進体制構築、および本格トライアル計画の策定を目標としていた。

- **テレワーク推進体制：**構築初期段階の推進担当者がはじめて集まりテレワークについて話しあうことができたことに意義があった。また、2017 年度上期の目標見通しを立てることができた。
- **トライアル計画策定：**テレワーク推進体制構築が前提となるため、2017 年度下期の予定となった。実証実験を行い、安定したテレワーク環境を構築することを当初の目標とする事をチームで共有した。
- **目標達成状況：**現在テレワーク推進体制立ち上げの前段階の状況であることを認識した。そのための準備期間が必要であるという認識で着地した。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

課題は、以下の 4 点である。（2017 年度上期で実行する計画）

① 本格トライアルで誰でもどこでも実行できる安定したテレワーク ICT 環境の構築
② 各部署ですぐ実行できるテレワークのガイドライン・マニュアル・研修・ICT 環境のパッケージの構築
③ テレワークの体験会や発信を行い、「自分でもできる身近な働き方である」と感じてもらう機会を作る
④ 上記 3 点後、テレワーク推進計画を経営層へ提案

導入支援を受けた感想

大変丁寧に我々の話をじっくり聴いてもらった上で、必要明確なアドバイスを受けることができたと感じている。

特に ICT、コミュニケーションについての課題点が明確になった。

また東急ハンズのダイバーシティ推進の施策とテレワーク推進の関係についても、社外の視点からの率直な意見を聴ける良い機会となった。

派遣 2 回目は参加者が 4 人増員となった。今回のテレワークマネージャー派遣事業をきっかけに初めて推進チームを集合する事ができたためであるが、メンバー内の情報や意識の共有・議論が実現した事、非常に感謝している。

さらに従来のテレワークという概念を超えた、ICT を利用した新しい東急ハンズの姿の提案を受け、

メンバーで議論できた事も大変重要な機会であった。

全ての面で後押ししてもらえたと感じている。

人材確保　働き方改革　BCP　遠隔地

13 神栄株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1887 年
- ❑ 本社所在地：兵庫県
- ❑ 業種　　：商業
- ❑ 主たる事業：衣料・食品・物資・電子製品の輸出入・開発
- ❑ 従業員数　：正社員 239 名（役員を除く）/非正規雇用 9 人

テレワーク導入検討の背景と目的

働き方の多様化、ダイバーシティへの対応、および有事の際のリスクヘッジとして、テレワーク導入を検討すべき段階と認識しており、導入の実現性について検証したいが、社内では懸念が先行し、具体的に何から着手すべきか計画できていない。本事業では、マネージャーの専門的知見を借りてテレワーク実施にあたっての課題や必要事項および検討事項を洗い出し、導入の可能性を検討したい。また、全ての部署と業務への導入は困難であるため段階的な実施とし、より円滑な導入を目指す。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワーク導入可否の確認、要対応事項のリストアップと対応およびトライアルを経た本格導入に向けたロードマップの作成をしたい。派遣期間中に本格導入まで進めることは時間的に困難と思われるため、トライアルおよび今後のスケジュール決定までを考えている。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】 資料をもとにテレワーク導入の主なポイントの説明を受けた。特に、管理職からトライアルを一部導入し、そのメリットや労務管理面を認識してもらうこと、上司との直接的なコミュニケーションがなくとも部下が育つ人材育成・キャリアプランを併せて検討する必要性をアドバイスいただいた。

【派遣 2 回目】 テレワークトライアルの運用方法について相談し、今後、育児・介護にあたる社員の離職防止（主にワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ対応）の観点から推進する方向性を固めた。これらの社員から数ヶ月単位で開始し、順次、目的に適う成果が期待できる部署に対象を拡げ、1 年後の全社拡大というスケジュールとした。

【派遣 3 回目】 3 月に行われる当社の中期計画の見直しに際して、人事部の方針としてテレワークの推進を盛り込んだ。このため、今後必要となるテレワーク推進のためのトライアル実施計画の立案・経営層への訴求方法や確認できている効果等について説明を受けた。

目標達成状況

① テレワーク導入可否の確認
② 要対応事項のリストアップおよび対応
③ 試験導入を経た本格導入に向けたロードマップ作成（今年度はスケジュール決定のみ）の３点を目指した。

①は可能であることが確認できた。②・③は、作成までに至らず、要対応事項について助言を得る程度となったが、今後すべきことが明確化された。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

- トライアルに向けた課題抽出
- トライアルの対象部署選定、関係部署の理解
- 従業員への啓発活動

まずはトライアルを行うべく、そのスムーズな実施のための準備に関する助言を得たい。
その後、効果測定やトライアル導入後に表面化した新たな課題の解決策について他社の事例等を交えながら、助言いただきたい。

導入支援を受けた感想

初回面談時には、管理職として懸念事項を率直に伝え、助言を得ることで、導入の目的を明確にし、必要なプロセスや想定される課題を把握し、不安を解消することができた。

当初は、制度改定後の一斉導入という発想しかなかったが、特定部署でトライアルを行うことで実績を積み重ね、ブラッシュアップしていくという手段を提示され、導入への心理的ハードルが下がり、前向きに検討することができた。また、テレワークは毎日行うものでもなく、月に数日程度のものでも可能であること、規程の変更を伴わずに運用を変更することでトライアルが可能なことなどを改めて認識し、固定概念を消し去ることができた。

本事業への申請時期が遅かったため、トライアルには至らなかったが、今後の対応事項が明確になり、来年度のテレワークトライアル導入を実施する見込みとなった。

企業価値 働き方改革 女性活躍推進 組織の活性化

14 株式会社テレックス関西

会社概要

- ❑ 企業設立　：2009 年
- ❑ 本社所在地 ：兵庫県
- ❑ 業種　　：通信／コンサル業
- ❑ 主たる事業 ：近畿エリアで各社携帯電話・スマートフォンの販売を展開
- ❑ 従業員数 ：正社員 150 名（役員を除く）/非正規雇用 16 人

テレワーク導入検討の背景と目的

当社は、女性従業員が全体の 6 割であり、一部の社員が在宅勤務をすでに実施している。
また、主たる事業が携帯電話販売であるためスマートデバイス等 ICT 環境は整備されており、採用面接を Web 会議ツールで行うなど、リモートでのコミュニケーションに違和感はない。
また、テレワークの導入による、イノベーションの創出・企業価値の向上を目指したい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワークの土台づくり（仕組みづくり）を行う。女性が働きやすい環境づくりとして、結婚・出産・子育てなどライフイベントに沿った多様な働き方の可能性や継続就労のための労働環境を整備のため、テレワーク環境の確立について試行錯誤しながらすすめたい。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】
テレワークにおける就業規則や勤務規程が不明確である点と、全社への推進スケジュールがないことや、テレワーク用の情報セキュリティ運用マニュアル（緊急時対応を含む）の整備の必要性をご指摘いただいた。

【派遣 2 回目】
テレワークの本格展開のため、役職者を利用者とすることが成功条件の一つであり、各部門の責任者が率先して利用することで、他の社員がより抵抗なくテレワークを推進できると教えていただいた。

【派遣 3 回目】
すでに ICT 環境は整っているため、主に ICT のセキュリティ面について講義をしていただいた。

目標達成状況

１回目派遣後、テレワーク導入の目的（女性が働きやすい環境づくり、離職率低下、導入スケジュール（2017 年 1～４月：人事部 2 名の先行適用）を立案し、経営トップの承認も得ている。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

全社的に周知後のテレワーク業務の本格展開の進め方が課題である。

特に役職者を対象とすることが適用の条件の１つになっていることと、各部門の責任者の率先垂範によって抵抗なく拡大できると思われるため、管理職から適用していくことが望ましい。また、テレワーク実施者に対しての業務の日次計画と報告・連絡・相談の仕組みづくりと、情報システム部に対するテレワーク用の情報セキュリティ運用マニュアルの整備依頼が今後の課題である。

導入支援を受けた感想

今回の支援によって、テレワークへの取組み意識を改善し、テレワークトライアル実施者が増加した。

今後のテレワーク導入の全社拡大に向けて、引き続き情報収集を行い具体的なルール整備を完成させたいので、他企業の事例等に関する情報提供をいただきたい。

派遣支援時の様子

働き方改革 業務効率 BCP WLB

15 株式会社フィネス

会社概要

- ❑ 企業設立　：2008 年
- ❑ 本社所在地 ：福岡県
- ❑ 業種　　：商業
- ❑ 主たる事業 ：飲料のインターネット通信販売
- ❑ 従業員数　：正社員 20 名（役員を除く）/非正規雇用 10 人

テレワーク導入検討の背景と目的

在宅勤務、フレックスタイムなど、多様化する働き方を導入するに当たっての対応方法、制度設計とルールづくり、遠隔地にある拠点とのファイル共有とコミュニケーションツールの導入、これらに関わるセキュリティ設計についての支援を求める。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

目標は、テレワークトライアル開始までたどりつくことである。特にクラウド運用、セキュリティマネジメント、リスクマネジメント、制度・ルール設計に関する検討を進めたい。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

導入目的の整理と現状把握、導入スケジュールの作成を行った。具体的には、導入準備にかかるフロー、業務見直しの必要性とその方法、労務管理、助成金活用、その他の懸念（費用負担、交通費、勤怠管理、部署による格差、ICT 整備費用、マシンスペックなど）に関して、事例をもとにアドバイスを受けた。

【派遣 2 回目】

業務環境・ICT ツール、管理方法がテーマ。業務環境・ICT ツールに関しては、リモートアクセス方式やコミュニケーション方法の解説とその具体的な製品が紹介された。勤怠管理ツールや管理方法についてはテレワークの勤怠管理製品の紹介、運用ルールの紹介について他社事例も参照しつつ解説を受け、適宜質疑応答を行った。

目標達成状況

当初目標だったテレワークトライアル開始までは達成できなかった。また具体的体制作りの支援までは到達しなかったが、他社の導入事例を豊富にご紹介いただいた点は、情報収集が不十分だった業務環境・ICTツールや勤怠管理方法等の検討において、とても参考になった。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

テレワークに関するシステム・セキュリティを、実際に運用できるレベルまで検討し、構築・強化する必要がある。

社内ルールの整備も今後の課題である。ルール作りのほうが、比重が大きいと認識できたことは今後のためになった。

導入支援を受けた感想

ある程度、定型のフォーマットに則ったコンサルティングをイメージしていたが、実際はこちらからの相談ベースで進めていく内容だった。

まずは自社がどのように運営していくのかを決めなければ、次回の相談には進めないと認識したので、今後はその準備を進めていきたい。

派遣支援時の様子

働き方改革 業務効率 人材確保 WLB

16 東急住宅リース株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：2014 年
- ❑ 本社所在地 ：東京都
- ❑ 業種　　：不動産業
- ❑ 主たる事業 ：賃貸経営・不動産管理
- ❑ 従業員数　：正社員 624 名（役員を除く）/非正規雇用 258 名

テレワーク導入検討の背景と目的

すでに 2 カ月間（2016 年 11 月～12 月）のテレワークのトライアルを開始していた。モバイル PC についても準備ができており、2017 年 4 月より制度化を目指している。そのための規程とマニュアル作成についてのコンサルティングを求めていた。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

2017 年 4 月から実施予定のテレワークに関する規程とマニュアルの策定、それに向けた課題の抽出が目標である。

テレワーク導入支援の内容

すでに社内でテレワークトライアルを実施していたが、課題整理によって様々な検討事項が明らかになった。

【派遣 1 回目】 3 月上旬の経営会議までに具体的な制度設計を行う必要があるため、それに向けたスケジュールを組み、現在のシステム環境についての検証と改善のためのアドバイスを受けた。

【派遣 2 回目】 事前に提供したテレワーク制度導入の論点整理リストをもとに、課題の洗い出しと取捨選択を行った。「グランドルール」、「業務範囲」について論点を整理し、制度利用の申請・運用プロセスの設計について助言を受けた。

【派遣 3 回目】 論点整理リストをもとに、「情報セキュリティ」「労務管理」について検討した。情報セキュリティの考え方や貸与するツール等について他者の事例を参考に助言を受け、次回、法務担当者、情報システム担当者も交えて具体的に課題整理をすることになった。

【派遣 4 回目】 「情報セキュリティ」について、情報システム部門担当者、法務・コンプライアンス担当者を交えて、情報セキュリティに関するシステム（クライアント端末制御や業務システムへの認証等）、関連規程・制度の確認を実施した上で、現状の課題を整理した。

【派遣 5 回目】 規程の案をテレワークマネージャーがレビューし、初期の制度の始め方について現状を整理した上で、進め方について具体的に助言を受けた。

目標達成状況

- テレワーク制度の策定に向け具体的なアドバイスがあった。
- 制度の策定には至れていないが、課題整理リストをもとに、各検討分野について詳細に課題を抽出することができ、この目標は達成できた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

当社に必要なもの、不要なものの切り分けを客観的な視点でアドバイスいただきながら詳細をつめていくことができたので、支援中は制度作成に向けて無駄なく進行できていると感じられた。

テレワークにおける業務内容、個人情報の取り扱いについて、今後更に検討し、具体的な運用方法を決めていきたい。

導入支援を受けた感想

総務省テレワークマネージャー派遣事業で支援を受けた内容には大変満足している。テレワークマネージャーからは具体的なアドバイスが多く、同社で活かすことができる事項を多く得ることができた。

同社の依頼時期の関係で、テレワークマネージャーには１カ月間で４回にわたって集中的な対応を依頼した。支援前はテレワーク活用に対するイメージが抽象的であり、既にテレワークテストが終了していたため、システム環境も整っていると考えており、数回のテレワークマネージャー派遣をいただけば完了すると思っていた。支援の中で課題を整理することで、まだまだ検討材料があることがわかった。本事業の支援を受けたことで具体的な計画として運用方針を考案できるようになった。

派遣支援時の様子

業務効率　働き方改革　人材確保　WLB

17 関西ビジネスインフォメーション株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1985 年
- ❑ 本社所在地：大阪府
- ❑ 業種　　：サービス業
- ❑ 主たる事業：人材ビジネス、コールセンター業、セールスプロモーション業、教育・研修業、建築業、調査・コンサルティング業
- ❑ 従業員数　：正社員 250 名（役員を除く）/非正規雇用 1,000 人

テレワーク導入検討の背景と目的

ワーク・ライフ・バランスの向上、育児中の社員の離職抑制や働き方の多様化、業務の効率化の促進および有事の際にも柔軟に事業継続が可能となるよう、テレワークの導入を検討している。

そのため、テレワーク導入にあたり、システムの検討から運用ルール全般について支援を受けたい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

- ➢ テレワークの運用に向けてルールの策定、検討
- ➢ テレワーク制度活用によるワーク・ライフ・バランスの向上、業務効率化等

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

2020 年までの中期計画として、働き方改革に取り組むことになっているが、事業分野が多岐にわたり、現状は一度に改革を推進するのが難しい。そのため企業のトップの理解を得て、効果の出やすい事業分野から進めるようアドバイスいただいた。

【派遣 2 回目】

テレワーク導入のメリットを判りやすく提示いただき、TV 会議の活用や外回り（営業）職種から実施することを提案いただいた。また、他社のテレワークの最新事例を教示いただいた。今後は、現状の業務について課題の洗い出しとテレワーク推進体制の整備を進め、2017 年 4 月以降に上層部へ働き方改革のプレゼンをするようすすめられた。

目標達成状況

- テレワーク導入の課題洗い出し
- 経営層への導入のための訴求資料の作成

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

【課題】

- 当社の事業内容に沿った導入プロセスの作成
- 詳細なロードマップの立案

【要望】

- 具体的導入までに必要なコンサルティング
- 運用に必要な詳細項目（システム面、就業規則等の運用面、人事評価等の問題点、重要印への意識づけのプロセス等）

導入支援を受けた感想

テレワーク導入の際の留意点や具体的な運用方法（特に ICT 環境）および評価の在り方や考え方を支援いただき非常に満足している。

働き方改革 業務効率 ダイバーシティ 組織の活性化

18 ヒューマンリンク株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1996 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：サービス業
- ❑ 主たる事業：人材開発事業、人事制度・労務コンサルティング事業、グローバル人材ソリューション事業
- ❑ 従業員数　：正社員 164 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

社員の女性比率が高く、20～30 代が 8 割以上を占め、柔軟な働き方を実現することが課題である。在宅勤務制度の導入について、2016 年度末までに経営トップへ提案することを見据え、タスクフォースによる検討を進めている。個人情報の取扱い、システム整備など、テレワークの導入可否を見極めるため、事業特性も踏まえたアドバイスを求めている。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

社員が個々の状況にあった働き方を選択できる環境を整備し、モチベーションと生産性の向上につなげ、事業にフィットするかを見極め、注意事項や整備の必要なシステムを整理する。

- ➢ 個人情報を扱うため、在宅勤務の場合、セキュリティ上問題がないか
- ➢ 在宅勤務できる社員とできない社員がいると、不公平感を感じる社員がいるのではないか

導入可能と考えられた場合は、2017 年 3 月末までに具体的な道筋をつけ、課題を洗い出す。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

主にテレワークの概要について、説明資料「ワークスタイル変革とテレワーク」と、テレワークを導入した企業の事例を参考に説明があった。また、その後の質疑応答の時間には、当社の課題や疑問等について意見交換を行った。具体的な内容は、在宅勤務で個人情報を扱う際のセキュリティ、リモートデスクトップやデスクトップ仮想化、紙の電子化、在宅勤務ができる人とできない人の不公平感の解消のためにできるだけ対象者を広くすることなどである。

【派遣 2 回目】

主にテレワークを支えるシステムについて、関連ツール一覧をもとに Microsoft Office 365 などの活用についてアドバイスを受けた。社内に専任の情報システム部門がないため、専門家である SE を紹介してもらい、クラウド活用のメリットなどについて説明を受けた。

目標達成状況

本事業を利用することで、テレワークという働き方が当社事業にフィットするかを見極める為の必要情報を得ることができた。

また、それを基に、導入に際しての注意事項や整備の必要なシステムを整理できた。

当社の業務特性である個人情報取扱いについては、引き続き細部を確認する必要があるが、当初目標の「導入への道筋をつける」こと、「課題の洗い出し」はある程度達成した。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

今回の派遣事業では、まず導入したいかどうかの検討を進めることが目標であり、必要な情報は十分に得られたと感じている。

当社事業で不可欠な個人情報について、在宅勤務の場合における取り扱いについては、当社独自ルールと親会社ルールの詳細を詰める必要がある。人事業務という性質上、紙での閲覧に縛られる業務が多い為、在宅に適した仕事の仕組みに変えられるか、部内での業務の洗い出しと見直し、組み立て、親会社の意向確認が重要課題となる。

今後、導入についてさらに具体的に検討し、場合によっては、導入を実施していくにあたり、必要なシステムの整備、在宅勤務をはじめとする制度の運用とルール作り等について、更に詳細なアドバイスが得られればと考えている。システム関係について今後も支援を受ける予定である。

導入支援を受けた感想

テレワークの導入状況やメリットを知ることで、具体的なイメージを持ちやすくなった。テレワーク導入に関する課題を洗い出し、今後更に検討すべき事項を把握することができ、検討を進めるうえで役立った。

また、説明資料「ワークスタイル変革とテレワーク」中の導入ステップは、具体的に施策を考える中での助けになった。

当社内に専任のいない IT についてはコンサルタントを紹介してもらったことは、今後システム関係の整備において非常に心強かった。

企業価値　ダイバーシティ　人材確保　遠隔地

19 株式会社セントメディア

会社概要

- ❑ 企業設立　：2009 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：サービス業
- ❑ 主たる事業　：人材派遣・紹介予定派遣事業、業務委託・請負運営事業、人材紹介事業、コンサルティング事業、クラウドソーシング事業
- ❑ 従業員数　：正社員 638 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

当社が注力している事業に含まれる「コールセンター業務」において、クライアントから勤務形態を在宅とした人材派遣のニーズが増加した。

このニーズをビジネスチャンスととらえ、「在宅コールセンター派遣」の実現を検討した結果、法的な側面や ICT 環境、研修や評価の方法について課題が洗い出されたため、テレワークマネージャー派遣事業で課題の解決に向けた支援を受けたいという思いがあった。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

1. テレワーク×人材派遣×コールセンターというビジネスモデルの可能性について検討する。
2. 内勤従業員へテレワーク推進の可能性について検討する。
3. 上記 2.を試験的に実施し 1.にも運用展開できるか検討する。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】 テレワーク全般に関する講義を受け、「在宅コールセンター」のニーズを把握した。

【派遣 2 回目】「平成 25 年度・平成 26 年度 在宅コンタクトセンター研究部会報告書」に基づき、在宅コンタクトセンターの事例紹介とアンケート結果の説明があった。在宅コンタクトセンターのメリットと課題について参加者がディスカッションを行い、それを踏まえたアドバイスを受けた。

【派遣 3 回目】 日本テレワーク協会作成の「テレワークツール一覧」にもとづき、テレワークで利用できるリモートアクセスシステム、Web 会議システム、労務管理システム、ユニファイドコミュニケーションシステムについて説明があった。

【派遣 4 回目】「テレワークモデル就業規則」（平成 28 年度厚労省「多様で安心できる働き方推進事業」の一環で作成された資料）にもとづき、勤務規程の説明がありテレワーク導入の具体的なイメージを持つことができた。

今後のサポートについては、テレワーク相談センターに問い合わせできるとアドバイスを受けた。

目標達成状況

社内のテレワークの導入に関してはインフラが整備されている事が認識できたため、社内の稟議を通していく段階に入る。
「テレワーク×派遣」「テレワーク×コールセンター」という新しいビジネスの可能性と事業立ち上げの検討を2017 年度に実施する。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

在宅勤務制度を立ち上げるに際しての、社内経営層の理解を得ることが課題である。
今後は、テレワークと女性活躍推進という点で多くの好事例を参考にしていきたい。

導入支援を受けた感想

テレワークという働き方に関して、豊富な資料を紹介いただくとともに、丁寧な説明を受け身近に感じることができた。同社の場合は、インフラはほぼ整備されているため、「制度」の構築が重要であることがわかった。
また、「テレワーク×派遣」や「テレワーク×コールセンター」というビジネスの可能性に関してもヒントをもらうことができ、大変有意義であった。

派遣支援時の様子

業務効率　働き方改革　BCP　人材確保

20 ダイヤル・サービス株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1969 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　：サービス業
- ❑ 主たる事業　：電話相談サービス、情報提供サービス
- ❑ 従業員数　：従業員約 220 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

社員および、相談サービス業務従事者の在宅勤務を検討している。テレワーク導入実現に向けて足りないこと、注意することなどを確認したい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

先行事例、成果などの情報収集をし、当社なりの新たな働き方の方向性を見いだしたい。

テレワーク導入支援の内容

テレワークに関する総合的な情報提供を行った。

【派遣 1 回目】

概要等の総論の説明のほか、「平成 25，26 年度在宅コンタクトセンター研究部会報告書」を用いて、アニマルクリニックなどの在宅コンタクトセンターの事例とアンケート調査結果について紹介いただいた。在宅コンタクトセンター開設のメリット、課題、対応策について詳しく話を伺った。

当社の事業内容である相談サービスの在宅勤務を行う場合、一般社員だけでなく、看護師や臨床心理士等の専門家の在宅勤務という新しい取り組みになるため、それに即したテレワークのあり方が求められるとの指摘を受けた。

【派遣 2 回目】

労務管理をテーマとした説明。その他「テレワークセキュリティガイドライン」「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」「テレワーク導入のための労務管理等 Q&A 集」等の資料を参考資料として提供した。

【派遣 3 回目】

テレワークのシステムとツール、セキュリティ対策について、「テレワーク関連ツール一覧」等を参考資料として解説を受けた。当社の事業に適するシステムについて、アドバイスをいただいた。

目標達成状況

在宅勤務のテストをしつつあるところだったため、テレワークマネージャーから全体感、他社事例などを聞き、参考にさせていただくのが目的であった。その目的は達成できた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

当社の事業の中心が電話を使った相談サービスのため、テレワークはフィットすると思えた。しかし品質管理の向上に努めてきたため、会社の外部に情報が（パソコン上には残らないシステムにするとしても）あるという状態が依然として気がかりである。

また委託元からテレワークで業務を実施することへの評価を得られるかという課題もある。例えば、地方に拠点を数カ所持つことの方が、評価が高いこともある。

導入支援を受けた感想

相談事業を含め、コールセンターでの在宅事例・各社の課題をたくさん共有していただき、非常に役立った。在宅コールセンターに関して実際に調査をした結果をまとめた報告書は大変興味深かった。

海外ではテレワーカーはレベルの高い人という評価があり、また変化するライフステージにあわせて働けることをアピールできれば、優秀で多様な人材の確保につながる可能性があると思われる。

テレワークの導入目的は「コスト削減」だけでなく、それ以外の価値を目的とすることが多くなっているとの指摘については、当社にとってのテレワーク導入の価値を検討する必要があると感じた。

知れば知るほどセキュリティ対策の重要性を実感する。会社の情報を守るためにも、万全の対策をしたうえで実施に踏み切りたいと感じた。

提供された参考資料も活用し、今後の検討に役立てていきたい。

派遣支援時の様子

働き方改革　WLB　その他

21 株式会社三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ

会社概要

- ❑ 企業設立　：2009 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：人材サービス業
- ❑ 主たる事業：人材派遣・紹介事業・人材育成・サービス研修事業等
- ❑ 従業員数　：正社員名 297 人（役員を除く）/非正規雇用 409 人

テレワーク導入検討の背景と目的

2015 度からテレワークトライアルを行っておりテレワークの目的や効果は一通り理解しているが、今後の本格導入に向けてのプラン策定やルールづくりが必要となり支援を依頼した。そのための規程とマニュアル作成についてのコンサルティングを求めている。

また、システム・セキュリティ関連もルール策定への支援をお願いしたい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

2017 年度の本格導入に向けての情報収集、推進体制構築、プラン策定や運用ルールづくりをすることで、テレワーク制度の運用に最適な ICT システムの導入や規程の策定の検討ができることが今回の目標であった。

テレワーク導入支援の内容

働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの向上や、所属するオフィスに出勤せず、在宅勤務で自宅を就業場所とする働き方を多くの社員が活用できるようにすることを目標に支援をお願いした。具体的には以下のようなアドバイスをいただいた。

- ➢ **テレワークの対象者の選定**：最終的には希望する全員が使える形にすることを目標とし、テレワークの効果を最大化し、生産性をあげていくことを目指す。一般的にテレワークの対象者選定の基準としては、入社年などを基準として一定の勤務経験があることや、特定の部署や職種（営業職など）、育児中・介護中などの属性、上司が認めた人のみとする、などがあり、またこれらの組み合わせによる場合もある。
- ➢ **その他**：テレワークの対象となる従業員とそうでない従業員の不平等感の解消方法、テレワークを実際に行った人が良かったと感じたことを社内に発信することなど、随時質問に対してアドバイスをいただいた。

目標達成状況

当初の目的は達成し、予定以上の進捗があり、テレワーク利用者に対するヒアリングまで実施することができた。テレワークマネージャーが会議に参加することで、事業推進のスピードアップがはかれ、知識も増えたことでテレワーク導入の際の選択肢も広がった。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

今後は、特にシステム関係などまだ着手できていない課題について整理を行いたい。

導入支援を受けた感想

当社の悩みを的確に捉え、整理していただいた。事業推進にあたっての課題に対しても具体的解決方法を伝授いただき前進ができた。

テレワーク導入にあたり、評判の良かった点の発信を社内報や Web メール記事等で積極的に取り上げ、その一方で、テレワーク導入により不都合が生じた場合には厳しめにルールを変えるなどの対応も必要ということが分かった。

また、マネージャーの説明方法が簡潔明快で分かりやすく情報量が豊富なため、毎回 1 時間のミーティングで多くの情報を吸収することができた。会社で対象者の選定や運営方法に関して悩んでいたときのアドバイスは、事業スタート時から会社全体でテレワークを実施する必要は必ずしもなく、導入が順調に進む範囲から試行的にテレワーク導入を進めればいいとのアドバイスがあった。

テレワーク導入に対する難易度がさがり、運用拡大に向け着実に事業が進められる予定である。

派遣支援時の様子

働き方改革 業務効率 組織の活性化 WLB

22 岡山商工会議所

会社概要

- ❑ 企業設立　：1879 年
- ❑ 本社所在地 ：岡山
- ❑ 業種　　：経済団体
- ❑ 従業員数　：正規職員 39 名（役員を除く）/非正規雇用 2 人

テレワーク導入検討の背景と目的

当所は業務内容が多岐にわたり、各担当部門は 3～5 人という小規模のため、育児や介護により休暇が増えることはそれぞれの職場でのインパクトが大きい。制約のある社員の就労継続と業務の円滑な運営ができる体制作りが急務である。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワークを導入することで実現できることと、テレワーク導入に向けた当所の現状を把握し、何をしなければならないかを明確化する。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

厚生労働省と日本テレワーク協会の説明資料を使って、テレワークについて基礎的な知識を説明していただいた。また、テレワークマネージャーの体験を交え、当所の業務を取り巻く状況について意見交換を行い、課題を共有し、次回までに担当職種ごとの業務内容と人員などについてのリスト化と、扱う文書やシステム入力項目のリスト化を行うこととした。

【派遣 2 回目】

前回からの課題であった業務内容や文書のリストを元に、当所の業務を説明した。業務ごとにテレワークの有効性や運用面での工夫について説明を行い、テレワークマネージャーとどの業務がテレワークの効果が出やすいか検討し、導入までの道筋を検討した。結果として、融資・金融支援などの窓口業務、別団体が運営している資格関連業務、委託元から提供されているシステムへの入力など自前で変更できない紙ベースの業務にはテレワークは向かないと判った。ただし、総務的な業務や関係先を回る指導員の業務にはテレワークの可能性がある。

目標達成状況

今回の支援を通じて、当所の業務をリストアップし、テレワークへの適性をテレワークマネージャーに判断していただいたことで、初期の目的である「当所の現状の把握」は達成することができた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

業務内容に関する現状の再確認はできたが、その中で IT 等を利用して具体的にどのように仕事の効率化が図れるかについては、まだその道筋を十分に検討できていない。今後もこうした課題について、解決策をアドバイスしていただきたい。

導入支援を受けた感想

テレワークマネージャーの実体験をもとに具体的な話を聞かせていただき、大変わかりやすかった。

団体の特性上、当所がテレワークを導入すれば加盟団体にも波及効果が期待できるとアドバイスをいただいた。

全体的に非常に的を射た内容であり、参考になった。支援には大変満足している。

今後、テレワークの導入によって職員全体のワーク・ライフ・バランスを向上させ、健全で効率的な働き方ができるようにすることで組織を活性化させ、地元商工業者の発展や地域振興により貢献していくことを目指している。今後もテレワークに係る更なる情報収集、計画や体制作りに取り組んでいきたい。

その他　働き方改革　人材確保　遠隔地

23 厚真町（北海道）

会社概要

- ❑ 企業設立　：1960 年（町制施行）
- ❑ 本社所在地：北海道
- ❑ 業種　　：地方公務（市町村）
- ❑ 従業員数　：正規職員 105 名

テレワーク導入検討の背景と目的

当町では現在、仕事と育児・介護の両立のためのテレワーク導入や、ICT を活用した柔軟な働き方を推進しており、テレワークを活用した働き方改革を検討している。それらに総合的かつ段階的に対応できる仕組みや体制づくり、ICT システムの整備・構築、テレワークに資する施設環境を整備することを目指している。また、高度 ICT 技術を持つ人材及び企業も誘致し、厚真町を起点とした ICT ビジネスの創出づくりも目指している。これらの早期実現のため、テレワーク全般に専門的知識を持つテレワークマネージャーの派遣を申請した。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

- ➢ 厚真町役場業務におけるテレワーク導入の可能性の検討
- ➢ テレワーク導入における具体的な適応可能業務の洗い出し確認
- ➢ テレワーク導入時の円滑な運用のための体制づくりやルールの検討
- ➢ その他：都市部の企業の一部機能移転先や、都市部からの案件を受注する個人事業主のコワーキングスペースとしての厚真町サテライトオフィスビレッジ実現のための推進計画の具体化

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】 資料を基にテレワークの基本的な知識の説明が行われた。また、当庁におけるテレワーク適用可能性について、現在の状況に関するヒアリングがあった。また、サテライトオフィス用の施設の視察を行い、今後の方向性について助言を受けた。

【派遣 2 回目】 前回ヒアリングした内容を基に厚真町に適したテレワーク活用事項へのアドバイスをうけた。また、地方創生の一環としては、当町の特徴・魅力をもとに、農業とからめたコンセプトづくりを提案された。加えて、新千歳空港から近いという利点も含めて、北海道の他地域とは異なるテレワーク拠点としての魅力をアピールするよう助言を受けた。

【派遣 3 回目】 ICT 環境の活用方法の助言や環境整備についても具体的なアドバイスを受けた。

目標達成状況

職員の業務内容から、テレワーク導入に際して適用可能な業務の洗い出しを丁寧に検討した。
地方創生総合戦略の一環としてテレワークに関する取り組みをスタートしているものの、テレワーク事業における町としてのコンセプトの設定や、人の流れをつくる仕組みづくりについて具体性がなかったが、今回のテレワークマネージャーの派遣により、今後の方向性を定めることができた。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

当庁におけるテレワーク導入での円滑な運用を検討したい。

- テレワークを推進するための取組内容について。

テレワーク活用の、地方創生にかかる部分についても、今後は下記の内容などで支援を受けたい。

- 都市部からの人の流れをつくる地方における魅力あるテレワーク事業について。
- テレワークに関心のある企業との連携方法について。
- 生徒数の減少に悩む地方小規模高校のテレワーク活用による学力向上と魅力化について。

導入支援を受けた感想

テレワークによる働き方の推進と実践の有識者であるマネージャーから国内のテレワークの現状をはじめ、自社におけるテレワークの活用事例や将来を見据えた各種情報等について、直接お話を聞く機会を持つことができた。厚真町の今後のテレワーク事業の推進においてとても有意義であり参考となった。

派遣支援時の様子

企業イメージ　人材確保　遠隔地　その他

24 麻績村（長野県）

会社概要

- ❑ 企業設立　：1889 年
- ❑ 本社所在地：長野県
- ❑ 業種　　：地方公務（市町村）
- ❑ 従業員数　：正規職員 49 名 /臨時職員 26 人

テレワーク導入検討の背景と目的

育児・介護にあたる職員の働き方改革は、職員数が少ない小規模な自治体では重要である。観光課は村役場とは離れた場所にあり、用事があるたびに行き来する回数を減らしたい。

テレワーク導入支援期間終了までの目標

テレワークの導入により、当自治体において柔軟な働き方をするための環境づくりとして、システム構築の検討や労務管理についての概要を学びたい。

テレワーク導入支援の内容

【派遣 1 回目】

まず村の概要や現状の課題を説明したのち、役場内の担当業務と人員の配置、役場職員の置かれた環境などについて質問を受けた。次回までに職員のテレワークを行う可能性を把握し、役場外で行われる業務についてまとめ、テレワークを導入する効果がある部署・業務を抽出することとした。
また、マネージャーとともに村全体と役場及び離れて所在する観光課を現地視察した。

【派遣 2 回目】

前回の課題を元に、全職員の業務内容と配置、家庭環境と業務の関係性を精査した。

【派遣 3 回目】

介護や子育ての制約がある職員を具体的に想定して、在宅勤務導入についてテレワークマネージャーと検討を行った。

目標達成状況

テレワーク導入に必要なプロセスについて理解し、それを実践することで業務内容の把握ができ、テレワーク導入を検討する機会となった。

現在の課題とテレワーク導入支援終了後の計画

- システムやツール、セキュリティなど設備に関する内容は、引き続き検討が必要である。

導入支援を受けた感想

業務内容の洗い出しから観光課と村役場の行き来に使う公用車の利用状況まで詳細に確認したことで、内部にいると分からない部分について、客観的に分析することができた。

今回の業務効率化（働き方改革にもつながる）プロセスの再確認は今後にも役立つので、支援には大変満足している。

派遣支援時の様子

人材確保　働き方改革　WLB

25 三機工業株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1925 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：建設業
- ❑ 主たる事業：建築設備事業、プラント設備事業
- ❑ 従業員数　：正社員 1,900 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

テレワーク導入によって、ライフイベントへの対応を実現したいと考えており、導入にあたってのアドバイスを求めたい。

テレワーク導入支援の内容

社内で検討中である在宅勤務制度について、説明資料「テレワークの導入に向けて」を中心に説明を受けた。また、テレワークマネージャーの所属会社の導入事例に関する資料や YouTube 動画なども適宜参照した。

ICT ツールについてはリモートアクセス、Web 会議などが既に導入済みであり、今後の拡大に向けて、プレゼンス管理等を必要に応じ導入するよう提案があった。

建設現場での勤務が多い業種のため、在宅勤務実施については工夫が必要だが、在宅勤務はあくまで会社のビジョンや理念達成のための一つの手段であり、ゴールに照らし合わせて行うことが重要である。推進にはトップのコミットメントや、中間管理職の姿勢も大きなカギであるとのアドバイスがあった。

導入支援を受けた感想

今回の支援に関しては、大変満足している。

テレワークの概要や、今後導入するにあたり、どういった点を検討すればよいか、一通り理解することができた。テレワークを導入している企業の事例を多く紹介していただき、非常にわかりやすく、今後の検討の参考になった。

今後はさらなる情報収集を行いつつ、労務規程の作成、システム環境の構築に取り組んでいきたい。

派遣支援時の様子

働き方改革　業務革新　業務効率　BCP

26 大成建設株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1917 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：建設業
- ❑ 主たる事業：国内外における建築・土木の設計・施工、環境、エンジニアリング、原子力、都市開発、不動産など
- ❑ 従業員数　：正社員 8,072 名（役員を除く）/非正規雇用 1,316 人

テレワーク導入検討の背景と目的

テレワーク導入による効果（ワーク・ライフ・バランスの向上、離職抑制や働き方の多様化、有事の際の事業継続（BCP）など）、利用者対象者、運用ルールについて、推進担当者間で共通認識を形成する。

テレワーク導入支援の内容

テレワークの活用事例や社会変化を見据えた展開の紹介、導入ステップのレクチャーのほか、当社の関心や疑問についてアドバイスを受けた。

- **内勤社員への拡大・業績評価の困難：**テレワーク導入は個人の問題ではなく、またなぜ導入が必要なのか、経営側の意思を示し、その業績インパクトを明確に示すこと等が不可欠である。
- **対象者（育児・介護社員）の待遇に対する不満：**業務に熱心な社員ほど、社会の変化を自分ごとで考える機会に乏しい。集合研修を行い、多様性のある職場・仲間への支援を皆で考える場を持つ必要がある。
- **テレワーク中のモチベーション維持：**自社の職場の実態調査によって各社員の業務内容・職場関係、必要な環境などについて把握し、在宅でのモチベーション維持の方法、早期の職場復帰を後押しする運用について、オリジナルな方向性を見出していく必要がある。

導入支援を受けた感想

テレワークの意義を広く考える契機となった。社内担当者のテレワークに対する知識、期待値などが様々であるため、有識者によるレクチャーを一緒に受けることで共通認識をもち、社内関係者の懸念事項などを互いに共有することが推進体制を整える上で重要である。社内の関係者が会する機会となり、推進体制の整備という面で第一歩を踏み出すことができた。導入に向け社内で検討を進める土台作りができたことが成果であった。

働き方改革　業務効率　ダイバーシティ　人材確保

27 大和ハウス工業株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1955 年
- ❑ 本社所在地：大阪府
- ❑ 業種　　：建設業
- ❑ 主たる事業：建築事業、都市開発事業、その他
- ❑ 従業員数　：正社員 15,267 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

ワーク・ライフ・バランスの向上、育児中の社員の離職抑制や働き方の多様化、および有事の際にも柔軟に事業継続が可能となるよう、テレワークの導入を検討している。部門を横断した検討メンバーであり、テレワークに関する知識や具体的イメージを共有するのが難しい状況であるため、他社の事例を含めテレワークの効果的な活用方法を知りたい。

テレワーク導入支援の内容

テレワークの本格導入に向けて、トライアルや運用ルールの策定に取り組んでおり、その中で直面する課題について部門ごとの具体的な解決策を模索している。

派遣事業では、前半は情報システム部門と人事部門に対し、テレワーク全般に関する課題共有が目的である。テレワークに関する社会的な動向、課題及び役立つ ICT ツールに関して具体的な事例に基づく説明や質疑応答などを実施した。

後半は、主に各事業部の設計本部・情報システム部門の事業設計担当と人事部門で、トライアルにおいて発生した課題について、対策等のアドバイスを受けた。

導入支援を受けた感想

テレワークに関する課題共有という当初の目的は達成できたと感じている。課題に対しての解決策が非常に具体的で参加者が理解しやすかった。テレワークは特別なものではなく事務所で仕事をするのと同じであり、テレワークでできるように仕事の仕方を変える等、参加者がテレワークに対して持つイメージ（特にネガティブな）について、ある程度払拭することができた。

システム関係の専門知識やツールについては、専門外のメンバーも多いため社内打合せが行き詰まることもあったが、今回のように具体的ツールや他社事例などを示してもらえると、本当にできないのか、課題を解決すればできるのか判断ができるという点で、本事業を利用した意味があった。

業務効率　BCP　女性活躍推進　遠隔地

28　株式会社　丸屋建設

会社概要

- ❑ 企業設立　：1961 年
- ❑ 本社所在地：滋賀県
- ❑ 業種　　：建設業
- ❑ 主たる事業　：一級建築設計事務所、官公庁・民間企業発注の建築・土木工事、リフォーム・リニュアル工事
- ❑ 従業員数　：正社員 29 名（役員を除く）／非正規雇用 3 人

テレワーク導入検討の背景と目的

事務全般において、これまでの慣例より属人化した業務が多く、IT を利活用した業務運営の見直しが必要である。会社で保有している専用のソフト（CAD 等）の遠隔地での使用や、インフルエンザ等のパンデミックが発生した際の業務継続のためにテレワークを導入したいが、実際にどういった技術を使用すればいいのか、必要な物資・情報等について支援いただきたいという背景があった。

テレワーク導入支援の内容

テレワークの概要、政府の取組み、必要なシステムなど全般についてのほか、導入事例をもとにその失敗要因などについて説明とアドバイスを受けた。

- **テレワーク全般**：テレワーク導入前には、IT を利活用のための業務の見直しが必要である。
- **労務管理**：労務管理規程や勤務評定等を見直し、管理者が裁量を持った評価手法とすることが好ましい。
- **業務効率・生産性向上**：定期的に全社的な業務の見直しや研修の機会を創出する。
- **非常時の BCP 確保**：普段からタブレットを使って業務を行い、紙ベースの業務をデジタルに置き換えられるように慣れることが先決である。
- **遠隔地の人材の採用・就労継続**：CAD を使った設計業務は、テレワークの作業環境について会社と従業員の費用負担や対価のあり方を明らかにした上でトライアルを実施するべきである。
- **その他**：プレゼンの仕方やクラウドについて、デモンストレーションを行いながら説明を受けた。

導入支援を受けた感想

資料を活用し、デジタル化の利便性についてわかりやすい平易な用語で説明していただいた。様々な情報を教えていただき、目標だった「テレワークについての知識向上」は十分達成できたと思う。

すでに身近にあるものを応用するなど、新しい気付きを得ることもできた。今後はテレワークの導入に向けて全社員の意識改革への取組みが課題である。

働き方改革 女性活躍推進 人材確保 WLB

29 KYB 株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1948 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：製造業
- ❑ 主たる事業：油圧機器・油圧緩衝器・システム製品等の製造・販売
- ❑ 従業員数　：正社員 3,733 名（役員を除く）/非正規雇用 1,293 人

テレワーク導入検討の背景と目的

ワークライフバランスの向上・業務効率化のため、テレワークトライアルの実施（2017 年中）、本格導入（2018 年中）を予定している。そのため、テレワークのシステムの検討から運用ルール全般について支援を受けたい。

テレワーク導入支援の内容

テレワーク実施に向けた方法について、以下の点を中心に解説・アドバイスをいただいた。また、サテライトオフィス勤務の導入については、専門業者を紹介していただいた。

- **テレワーク導入の目的・目標の設計：**経営層だけでなく、すでに動き出している推進グループに旗振り役を任せて、目的・目標値の設計を委ねてみると良い。
- **業務プロセス（再）設計：**テレワーク導入には必須である。現状分析、電子化等の業務改善にモデル部門から急ぎ着手していく必要がある。
- **システム・セキュリティ：**はじめにあるべき姿を定めてから検討することが重要である。シンクライアントや HD 暗号化、定期的な自動初期化などの様々な仕組みがあり、どれが KYB の業務プロセスや勤務スタイルに適しているのかを検討すると良い。特例的にハイスペックな PC を利用する一部社員とは、個別に注意事項についてしっかりと理解させる。セキュリティの面では、同じタイプの PC で統一するのが効果的であり、手間もかからず費用も安い。

導入支援を受けた感想

テレワーク実施に向けた概況を理解できた。担当のテレワークマネージャーは、特に IT に関する経験が豊富で、解説やアドバイスは大変参考になった。ご自身のテレワーク実施体験から基づく説明は説得力があった。今後、在宅勤務制度の本格的な導入と、ワークライフバランス向上に繋がる取り組みを定着させていきたい。

働き方改革 業務効率 業務革新 WLB

30 日本信号株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1928 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：製造業
- ❑ 主たる事業　：鉄道・交通信号装置、駅務関連装置等の製造及び販売
- ❑ 従業員数　：正社員 1,232 名（役員を除く）/非正規雇用 1,669 人

テレワーク導入検討の背景と目的

2016 年 12 月よりテレワークトライアルを実施しており、2017 年度中に本格運用を目指す。
本支援事業により、制度、勤怠管理、社内ルール等に関する課題を解決したい。また、現行の育児・介護フレックス制度を拡充した柔軟な働き方を検討している。

テレワーク導入支援の内容

テレワークに関する社内規程の文案をもとに、ポイントを確認しながらテレワークマネージャー自身の経験に基づいたコメントをいただいた。また、テレワークのトライアルの結果に関するアンケートに基づいて、そこから抽出された課題への対策やチーム内でのコミュニケーションルールの策定など検討すべき点についてアドバイスがあった。トライアルに関するアンケートそのものについても、効果測定のための定量化の方法や分析の切り口について意見交換を行った。

そのほか、在宅勤務を支えるツールに関するセキュアな仕組みについても解説を受けた。

導入支援を受けた感想

テレワークマネージャーには、自身の知識や、経験に基づき、システムやセキュリティを中心に、テレワークにおける ICT 全般に係る助言をいただけた。

トライアルアンケートを踏まえての効果の定量化や生産性向上の具体策、組織内コミュニケーションルールのあり方等については、今後も引き続き検討予定である。これらに関する制度のあり方、構築の仕方について支援を求めたい。

人材確保　働き方改革　ダイバーシティ　BCP

31 株式会社タカコ

会社概要

- ❑ 企業設立　：1973 年
- ❑ 本社所在地：京都府
- ❑ 業種　　：製造業
- ❑ 主たる事業　：油圧機器等製造/販売、自動車部品・精密部品等加工/販売
- ❑ 従業員数　：正社員 239 名（役員を除く）/非正規雇用 55 人

テレワーク導入検討の背景と目的

育児産休に入る社員に対して、テレワークを活用して早期復帰と無理のない就業継続が可能か検討したい。また、社員の大多数は自動車通勤のため、大きな台風で川が氾濫し、通勤困難になったことが過去にあるため、BCP を目的とした導入も検討したい。

会社として在宅勤務等の実績は今まで全くなく、役員のテレワークへの関心も高くない。

何から検討すればよいか分からないため、週に 1～2 回程度の利用を想定した勤怠管理の方法を含め、テレワークの基本を教えていただきたい。

テレワーク導入支援の内容

テキスト内容を中心として、テレワークの概要や導入方法を解説いただいた。導入を進める上で課題となることがコミュニケーション、情報セキュリティ、マネジメントであり、それぞれの対策事例を解説いただいた。

- ➢ **コミュニケーション**　：ICT 環境の整備と利用者の理解と適応力の必要性について
- ➢ **情報セキュリティ**　：リモートアクセスの仕組みや種類と利用者への教育の必要性について
- ➢ **マネジメント**　：労務管理支援ツールと管理者の意識改革の必要性について

テレワークの制度がなく、上層部はテレワークへの関心も高くないため、現状の ICT 環境を生かしつつ、人事管理職を含めた少人数でのトライアル導入を奨められた。人事管理職を含めてトライアル導入をする事で今後、本格導入を検討する際の課題を洗い出しが可能であることが理解できた。

導入支援を受けた感想

テレワーク導入する前段階としての現状調査が達成できた。

テレワーク利用の対象者が一部の社員に限定され、不公平に感じられる可能性がある事は課題である。今後実施するトライアル導入の結果をもとに再度、導入支援を依頼したい。

働き方改革 業務効率 組織の活性化 WLB

32 東京電力ホールディングス株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1951 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：電気･ガス業
- ❑ 主たる事業：発電･送電･小売電気事業の持株会社
- ❑ 従業員数　：正社員 33,853 名（役員を除く）

テレワーク導入検討の背景と目的

2017 年上期より、ワーク･ライフ･バランスの向上に資する施策として、育児･介護を要する社員を対象とした在宅勤務の導入が決定している。

今後、時間の有効活用により、各人のライフイベントに応じて柔軟に働ける環境整備による社員の働きがいの向上や、激変する環境下において様々な課題に柔軟に対応していくため、全社員を対象としたテレワーク環境の整備に向けて、検討を進めているところである。

テレワーク導入支援の内容

はじめに当社のテレワーク導入に関する検討状況を説明し、ヒアリングによって課題を明確化した。

長時間労働に結びつくことのないよう適切な労働時間管理のあり方や、テレワーク全般の検討に向けたルール面、環境整備について検討を進めるにあたり、「BYOD をはじめとした費用の本人負担に関する就業規則の改定」「労働時間管理システム」「サテライトオフィス勤務のルール作り（旅費負担等）」「在宅勤務･サテライトオフィスの執務環境面（システム･ツール等）」等に関する他社事例の紹介やアドバイス等の支援を受ける方法を模索した。

導入支援を受けた感想

実績が豊富なテレワークマネージャーによって、幅広い視点からアドバイスをいただき、参考になった。テレワーク導入で「正解はない」と感じているので、より良い仕組みとなるよう制度設計していくにあたって、他社事例や最新のツール･システム類等の紹介や、在宅勤務、サテライトオフィス勤務の環境整備の事例紹介の支援をお願いしたい。

本事業への申し込みが遅かったため、派遣事業の期限が迫り、１回目のヒアリングと課題整理のみで終了してしまったのが残念だが、今後も最新知見の情報提供等の支援をいただきたい。

人材確保　働き方改革　ダイバーシティ　BCP

33 西部ガス株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1930 年
- ❑ 本社所在地：福岡県
- ❑ 業種　　：電気･ガス業
- ❑ 主たる事業：都市ガス等の製造･供給･販売、機械器具の製作･販売･設置、およびこれに関連する建設工事
- ❑ 従業員数　：正社員 1,339 名（役員を除く）/非正規雇用 145 人

テレワーク導入検討の背景と目的

当社では女性の職域拡大について検討をしているが、営業部門については課題が多い。育児･介護中である時短勤務の女性社員が営業部門の前線で働き続ける事が難しいと考える管理職が少なくない。
このような課題に対してフレキシブルな働き方を導入することにより、生産性の向上や創造力の強化につながると考えている。
現段階では、テレワーク導入の検討も始まっていないため、ICT 環境や初期費用、運用上のメリット･デメリットについて情報を得たいと考えた。

テレワーク導入支援の内容

人事部門、システム部門から多くの担当が集まり、最初に支援団体の置かれている状況とテレワークに対する考え方と現在の取り組み状況について説明を行った。
テレワークの検討に際し、何から手を付けてよいのかわからないという状況であるため、テレワーク全般について説明と、具体的にどのような効果が望めるのかを支援団体の実情に合わせてご教示いただいた。
また、テレワーク推進へのアクションのイメージをつかむため、佐賀県庁のテレワーク導入プロセスを例にとり、今後のテレワーク導入プロセスについてお話しいただいた。

導入支援を受けた感想

関係部署の担当者がテレワーク検討の必要性を理解できた。また、テレワークの概要説明後に行われたヒアリングで課題の整理もできたため、非常に参考になった。
次年度もこの支援制度があれば申請し、テレワークの導入の検討の一助としたい。

人材確保　働き方改革　BCP　WLB

34　株式会社大塚商会

会社概要

- ❑ 企業設立　：1961 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：情報通信業
- ❑ 主たる事業：システムインテグレーション事業、サービス・サポート事業
- ❑ 従業員数　：従業員 6,985 名

テレワーク導入検討の背景と目的

育児・介護の両立支援や女性活躍推進のため、2017 年度初頭から在宅勤務・サテライトオフィスの正式導入を目指している。システム・セキュリティ環境及び評価・勤務管理などの制度の整備を検討するため、改善すべき点についてアドバイスを求めたい。

テレワーク導入支援の内容

まずは当社の現状と課題を説明した上で、質疑応答の中で下記のアドバイスをいただいた。

- ➢ 在宅勤務に対する考え方を整理した。週 5 日の完全在宅でなく、週に 1～2 回や半日など、ハードルを下げることでトライアル希望者を募る。
- ➢ トライアル対象を女性、制約社員に限定せず、仕事を共有するチーム単位で実施すると有効である。女性も男性も、制約のある人もない人も在宅勤務をしてみることで、社内横展開に向けたノウハウが集まる。「どうせ子育て支援の福利厚生」と思わせないことが、使いやすくなるポイントである。
- ➢ 制度に関する就業規則は、必ずしも変更が必要になるわけではない。まずはトライアル用のガイドラインを作り、トライアルの結果を踏まえテレワーク勤務規程を整備する。
- ➢ ツールについても、まずは既に使用しているものを使い実施してみることも可能である。チームで在宅勤務にトライしてくれそうな課などを巻き込み、トライアルを行うとよい。

派遣支援時の様子

今回の支援では、当社の現状と課題を説明した上で、今後の導入までの道筋を提示してもらった。

質問に対し、明確な回答をいただけて、非常に有益だったと考えている。

導入支援を受けた感想

BCP　コスト削減　業務効率　遠隔地

35 朝日システム株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1980 年
- ❑ 本社所在地：福島県・東京都
- ❑ 業種　：情報通信業
- ❑ 主たる事業　：コンピュータに関するシステムエンジニアリング及び関連事業全般
- ❑ 従業員数　：正社員 87 名（役員を除く）/非正規雇用 18 人

テレワーク導入検討の背景と目的

テレワーク導入に向けて 2017 年 2 月より社内検討チームを立ち上げ、計画・検討を行い、6 月以降、トライアルを予定している。良好な結果が得られれば 2017 年末以降で本格導入を行う方針である。
まず、各拠点間をつなぐ「サテライトオフィス」の導入を考えており、実現のための技術面、労務管理面についての支援を希望した。

テレワーク導入支援の内容

本社が福島と東京にあるため、テレワーク環境を構築するに当たり、それぞれにどのようなインフラが必要かなどの技術面に加え、女性活躍推進のための在宅勤務の労務管理面について、制度・環境設計の課題解決のため、以下のようなアドバイスをいただいた。

- ➢ セキュリティを担保するには、仮想デスクトップ方式が適しているが、企業規模や費用面を考えると、リモートデスクトップ方式などの利用からスタートしてみるという選択肢も存在する。
- ➢ 導入後、従業員が新しい環境に慣れるまでヘルプデスク機能などを設けると良い。しかしながら、コストがかかるため、初期投資費用だけでなくその後の運用経費も含めた試算が必要である。
- ➢ 環境は 1 カ所に集約できればコストを抑えられるが、BCP 対策も合わせて検討するのが良い。
- ➢ 在宅勤務における労務管理に関しては、各社さまざまである。PC へのログイン・ログオフ時間を計測しているケースもあれば、アプリで自身のステータスを入力し、計測しているケースもある。
- ➢ 会社としてどこまで従業員の勤怠管理を徹底するかは、経営判断である。

導入支援を受けた感想

テレワークマネージャー派遣事業への申し込みが事業終了間際だったため、テレワークマネージャーの派遣は 1 回 2 時間足らずではあったが、ポイントを抑えた適切なアドバイスなどにより、当社が抱えていた課題が解決され、本制度の利用は非常に有益であったと考えている。
当社はまだテレワーク導入のスタート地点に立ったばかりであるため、今後もこの様な制度を活用し、より良い環境構築を目標に推進していくことを目指している。

業務効率 働き方改革 BCP WLB

36 株式会社コーソル

会社概要

- ❑ 企業設立　：2004 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：情報通信業
- ❑ 主たる事業　：データベースの設計、導入・構築、運用管理、保守・サポート、コンサルティング等
- ❑ 従業員数　：正社員 121 名（役員を除く）/非正規雇用 14 人

テレワーク導入検討の背景と目的

育児や介護との両立・退職回避を目的に、2018 年 4 月頃までに段階的にテレワークを導入予定である。既に一部の社員で利用できる環境は整っているが、全社拡大に当たり、労務関係の規則や運用ルール等を検討していく必要があり、社内のリソースだけでは検討が困難であるため、特に IT 業界の事例に詳しい専門家の支援を受けたいと考えた。

テレワーク導入支援の内容

当社では社員の 9 割がエンジニアであり、客先に常駐している社員も多く、全社員にどのようにテレワーク制度を導入するかが課題である。

資料「テレワークの導入に向けて」「テレワークではじめる働き方改革」やテレワークマネージャーが自社で実施した際の事例を元に、テレワークの概要や実際の状況に関する説明を受けた。

後半の質疑応答では、こうした課題に対し、以下の提案があった。

- ➢ 働き方に関する社員の希望、経営層の考え方などについて現状のヒアリングを行い、現場の声とトップの声を摺合せ、働き方のビジョンを決定することが重要。ビジョンが決まれば、それを社員のあるべき姿として展開することで、制度導入に消極的な社員を説得し、各自が利用しやすいように制度を整備・活用しつつ全社的に浸透させることができる。
- ➢ 現状のインフラやツールではコストメリットが出ないことがあったとしても、クラウド利用やサーバ容量の増大など、数年以内に技術的な解決が可能になる可能性もある。そのため、継続的に必要な技術をウォッチしておくべきである。

導入支援を受けた感想

実際にテレワークマネージャーの会社での実施事例を伺うことができ、大変勉強になった。陥りやすい失敗例や工夫した点、実務運用上のポイント等を確認できたのがよかった。

今後は実際に社内で運用していくにあたって、啓発活動をする際の支援を受けたい。

働き方改革 業務効率 コスト削減 WLB

37 株式会社エイトレッド

会社概要

- ❑ 企業設立　：2007 年
- ❑ 本社所在地 ：東京都
- ❑ 業種　　：情報通信業
- ❑ 主たる事業 ：プロダクト製品開発・サポートサービス・クラウドサービス
- ❑ 従業員数　：社員 44 名（役員を除く）/アルバイト 14 人

テレワーク導入検討の背景と目的

ワークスタイルの多様化を目指し、在宅勤務を検討しており、情報セキュリティについて特に話を伺いたいと考えている。

テレワーク導入支援の内容

在宅勤務者のセキュリティ担保の方法や、規則・運用ルールに盛り込むべき点について、他社事例等も交えつつ、課題の解決のためのアドバイスをいただいた。

- **在宅勤務者のセキュリティ**：情報を社外に持ち出さず、ローカルに情報を残せない環境を作るのが望ましい。また、アクセス権を細かく設定し、必要な人だけが情報を閲覧できる環境にすることに加え、本人への教育の重要性などのアドバイスがあった。
- **不正行為の監視**：ログ管理や画面キャプチャで作業の様子を確認したり、顔認証を利用するサービスなどを提案していただいた。在宅の場合は室内が写り込むのでプライバシーへの配慮も必要であり、会社の中も映して「双方向」にすることで「監視ツール」ではなく「コミュニケーションツール」とする工夫も紹介された。
- **その他のルール**：始業終業の連絡などでの社員のマネジメントや、在宅勤務にかかわる費用（光熱費・通信費等）の負担方針も明示すべきとの指摘があった。在宅勤務が社命か当人の希望かによって費用負担の範囲、利用するツール、手当等の設定の仕方は異なる。また、モチベーション維持や孤独感などから在宅勤務に向かない人もいるため、面談などで実施後も定期的に確認が必要との説明があった。

導入支援を受けた感想

情報セキュリティの方法とツールは非常に参考になり、在宅勤務の環境や運用ルールについては具体的なイメージができた。帰属意識を維持するために孤独を感じさせない体制作りが必要ということは盲点であった。今後どこまでやるか、何をすべきかがある程度明確になったと感じている。

企業価値　業務革新　企業イメージ　遠隔地

38 株式会社 SAY コンピュータ

会社概要

- ❑ 企業設立　：2004 年
- ❑ 本社所在地：茨城県
- ❑ 業種　　：ソフトウェア開発
- ❑ 主たる事業：自治体・企業向けソフトウェア・Web システムの受託開発
- ❑ 従業員数　：正社員 38 名（役員を除く）/非正規雇用 1 人

テレワーク導入検討の背景と目的

都市部（東京）からの受注案件を地方（茨城）で開発するニアショアや、育児中従業員の在宅勤務のためにテレワークを導入したい。セキュリティ面を強化し顧客満足度を上げるとともに、事業として確立し、ICT だからできる地方での雇用、地方創生を進め、BCP 対策にもつなげたい。

テレワーク導入支援の内容

ニアショア、ふるさとテレワークについて解説があり、まずは小規模でもしっかりとした実績を作ることが重要であり、顧客の信用獲得を第一に活動するようアドバイスを受けた。また、情報収集、ヒューマンネットワークの形成を目的に総務省主催のふるさとテレワークセミナーへの参加も勧められ、今後参加を予定している。

子育て中の社員のテレワークについては、ICT だけでなく労務管理面での対応の必要性について説明を受けた。その他、ふるさとテレワーク・在宅勤務に適した ICT ツール（リモートアクセス、WEB 会議など）や、在宅勤務時に注意すべきセキュリティについても解説があった。特にニアショア、ふるさとテレワークでは個人情報等を扱う業務の請負はあまり業務適性がないため、設計、プログラミング、データエントリーなど比較的情報漏洩リスクの少ない業務を中心にテレワークでは取り扱うよう助言を受けた。

導入支援を受けた感想

テレワークを活用したニアショアは、昨今の技術者不足の中でも、情報発信をし続けていくことで、地方で道が開けそうだと感じている。

現在働いている社員が、男女問わず子育て・介護ということに直面した時、安心して働き続けるためには、柔軟な体制作り・社内認識を今から高めることが必要であると感じた。テレワークの活用をすることで、さらなる顧客満足度向上、事業発展につながるよう検討したい。

働き方改革 業務効率 ダイバーシティ WLB

39 株式会社近鉄エクスプレス

会社概要

- ❑ 企業設立　：1970 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：輸送・情報通信業
- ❑ 主たる事業：総合物流業、貨物利用運送事業、通関業、倉庫業、内外輸送会社の代理店業
- ❑ 従業員数　：正社員 1,100 名（役員を除く）／非正規雇用 600 人

テレワーク導入検討の背景と目的

2017 年 4 月より、複数の職場からトライアルにて週 1 回程度の在宅勤務を実施したいと考えており、在宅勤務規程の策定、セキュリティの確保など、実施するために必要な項目の整理について指導をお願いしたいと考えた。

テレワーク導入支援の内容

テレワーク導入における論点について、テレワークマネージャーが整理した資料によるテレワーク全般の説明及び事前に同社から送付した質問表に回答する形で疑問点を解消しながら支援を進めた。

質問表では現行のシステム環境におけるテレワークの実施可能性、さらなるシステム・ツールなどの必要性の有無、テレワーク中の社内資料の扱い（印刷、持ち出しのルール）、勤怠管理、コミュニケーション方法などについて質問した。

また、テレワーク導入のトライアル開始前に、制度導入の目的を明らかにすることが重要であることや、トライアルの進め方についてもアドバイスを受けた。

導入支援を受けた感想

2017 年 4 月以降テレワークトライアルを導入するにあたり、疑問点の整理が課題であった。疑問点を整理し、テレワークマネージャーにアドバイスをいただくことで、システム関係からセキュリティ、運用面、その他思いつく懸念事項など、詳細な疑問まで解消された。

また、事務的な点についてはテレワークマネージャーから提供された資料をもとに具体的にアドバイスいただき、非常に有益であったと考えている。

派遣支援時の様子

働き方改革 業務効率 ダイバーシティ 人材確保

40 株式会社サザビーリーグ

会社概要

- ❑ 企業設立　：2009 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：商業
- ❑ 主たる事業　：企業グループの持株会社ならびにブランドの企画、販売及び卸売業等
- ❑ 従業員数　：5,395 人（アルバイトを含む）

テレワーク導入検討の背景と目的

2016 年 9 月に社内でスタートした働き方改革のプロジェクトでは、まずは育児や介護などによる離職抑制を目指している。働き方に制限を抱えた社員が、生産性を保ちつつ働くための可能性を模索しており、テレワーク・在宅勤務を本社内で年度内にも試験的に導入する予定である。特に社内規程・ファシリティに関して支援をいただきたい。

テレワーク導入支援の内容

在宅勤務の実施対象となる従業員の範囲・業務の内容、在宅勤務を行うにあたって活用する ICT ツール、規約の作成、店舗従業員の扱い等、当社の課題に即してアドバイスを受けた。特に重要な指摘は以下の通りである。

- ➢ 在宅勤務はあくまで会社のビジョンや理念達成のための一つの手段であり、ゴールに照らし合わせて行うことが重要である。
- ➢ まずは、PC での業務など ICT ツールの利用により実施可能業務を行う本社スタッフからトライアルを行うほうが適切である。
- ➢ 試行段階においては、規約の作成など最低限に収めて効率的に運用すると良い。

派遣支援時の様子

テレワークトライアルの準備に当たって、ファシリティと制度の両面から必要な事項についてアドバイスをいただくことができた。

他社でのテレワーク導入に関する具体的な事例も交えてお話しいただき、大変有意義だった。

導入支援を受けた感想

業務効率　働き方改革　ダイバーシティ　人材確保

41 イオン九州株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1972 年
- ❑ 本社所在地：福岡県
- ❑ 業種　　：商業
- ❑ 主たる事業　：総合スーパー「イオン」を核に運営する総合小売業
- ❑ 従業員数　：正社員 2,727 人（役員を除く）／非正規雇用 8,147 人

テレワーク導入検討の背景と目的

多様な人材が活躍できる企業を目指し、多様な働き方の一つとしてテレワーク制度導入を検討しており、2017 年度からのトライアルを予定している。導入計画策定のための情報提供、他社の取り組み事例や課題、具体的な進め方など全般的なアドバイスをお願いしたい。

テレワーク導入支援の内容

これからテレワークの導入計画策定を始めるに当たって、どのように取り組むべきか暗中模索の状態であった。まずはヒアリングを行っていただき、当社の置かれている状況を説明し、それに対してテレワークマネージャーから自身の経験を元に、導入計画を立てる前に想定しておくこと等、広くご説明いただいた。

テレワーク導入成功のためにおさえておくべき３つの要素、①システムインフラ、②制度、③組織風土の醸成を並行させて行うこと、それぞれを担う専門の部門を巻き込んだ体制づくり、計画作成時は長期的な視点をもち、段階を踏んで導入することが重要であることをアドバイスされた。

派遣支援時の様子

テレワーク導入計画を立てる上で具体的な情報を提供いただき、目標を達成することができた。また、一部の人だけが利用する制度ではなく、働き方の選択肢の一つとして多くの人が利用できる仕組みにするために何が必要なのかを理解することができた。

支援期間終了間際での派遣申請だったため、１回のみの支援となってしまったのが残念だった。今後トライアルを予定しているため、2017 年度も是非テレワークマネージャー派遣事業の継続を希望している。

導入支援を受けた感想

業務効率 働き方改革 業務革新 人材確保

42 株式会社セルメスタ

会社概要

- ❑ 企業設立　：1971 年
- ❑ 本社所在地 ：東京都
- ❑ 業種　　：商業
- ❑ 主たる事業　：一般用医薬品、救急医薬品セット、介護用品、防災用品、健康食品の販売、郵送検診事業の受託、郵送検診キットの販売など
- ❑ 従業員数　：正社員 35 名（役員を除く）/非正規雇用 17 人

テレワーク導入検討の背景と目的

テレワークによる業務時間の確保・業務効率の向上を目指し、紙を多用する業務プロセスの電子化・テレワークによる業務への集中によって、生産性を向上させたいと考えている。テレワークを実施できる部署が業務内容により限られるため、会社全体でテレワークを導入することへの従業員の理解を得る方法や制度作りなどについて指導いただきたいと考え、支援を依頼した。

テレワーク導入支援の内容

テレワーク全般の概要、導入のための制度・規程づくりのポイント、IT ツール等に関して、さまざまな導入事例を紹介しつつ説明していただいた。また、テレワークモデル就業規則にもとづき、テレワーク勤務規程の作成方法についてアドバイスをいただいた。

システムについても網羅的に説明があり、リモートアクセスについてはデスクトップの仮想化で同社の理想とする機能を備えたシステムの紹介もあったため、具体的な説明を聞くことができた。

派遣支援時の様子

今回は制度作りをテーマとして支援を受けたが、各話題に関して導入実例を交えて説明していただいたので、テレワーク導入における規程づくりのポイント、求めるシステム環境のイメージを固めることができた。

また、各種助成金についてもご説明いただけたので、今回の導入にあたりどの助成金に応募するかの判断材料とすることができた。引き続き、テレワーク導入に向けた検討に、今回得た知見を活かしていきたい。

導入支援を受けた感想

企業価値 働き方改革 ダイバーシティ 組織の活性化

43 株式会社北國銀行

会社概要

- 企業設立　：1943 年
- 本社所在地：石川県
- 業種　　：金融業
- 主たる事業：銀行業
- 従業員数　：正社員 1,781 名（役員を除く）/非正規雇用 474 人

テレワーク導入検討の背景と目的

従来より ICT 環境整備をしている中で、2017 年 1 月より、働き方改革の一つとして全行員を対象としたテレワーク導入を検討している。すでに、技術的には実施可能な環境であるが、テレワークの活用の仕方、コミュニケーション、労務管理などの具体的な運用を検討するにあたって、専門家の意見や他社事例を参考とし、より有効な導入を目指したい。

テレワーク導入支援の内容

まずはテレワーク全般やトライアルにあたっての注意点等に関する説明や、現状の課題に対するアドバイスを受けた。

- **先行トライアル**：すでに Microsoft の 3in1 端末をパートも含めた全社員に配布済であり、Web 会議システムも導入するなど、システム環境は整備されている。当行では、テレワークを実施したことが無かったため、まず本部各課の担当者 3 名以上が先行して実施する。
- **アンケートの実施**：先行してテレワークを実施した行員からは、「通勤時間の短縮により、時間の有効活用ができよかった」「集中して作業ができ、効率的に仕事を行えた」という意見が上がっていた。

導入支援を受けた感想

今回の導入支援により、テレワーク導入のメリットおよびデメリットについて知ることができ、その他制度との比較検討を行い大変参考になった。テレワークの導入に関しては、働き方改革の一つとして本格導入を検討したが、導入済のその他制度（フレックスタイム制度、時差勤務制度、育児短時間制度等）の運用成果を見極めた上で、継続検討課題として判断。今後も継続的に支援いただき、より具体的な運用ルール等態勢作りのアドバイスを受けたい。

企業価値 業務効率 働き方改革 ダイバーシティ

44 パシフィックコンサルタンツ株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：1951 年
- ❑ 本社所在地 ：東京都
- ❑ 業種　　：学術研究・専門・技術サービス業
- ❑ 主たる事業 ：建設コンサルタント、地質調査、建築設計、計量証明事業等
- ❑ 従業員数　：正社員 1,211 名（役員を除く）/非正規雇用 1,319 人

テレワーク導入検討の背景と目的

トップダウンで働き方改革・D&I 経営を推進し、モバイルワークとフリーアドレスを一部実施しているが、テレワークの導入により、さらに生産性が高く、誰もが働きやすい環境を整えることを目指している。在宅勤務、サテライトオフィスに関しても導入を検討中で、対象者を限定しトライアルを実施している。本格的な導入に向けて、具体的なステップやメリット・デメリットを理解したいという背景があった。

テレワーク導入支援の内容

テレワークの方法や内容について、資料をもとに説明を受けた。具体的な内容は、以下の通りである。

- フリーアドレス推進とその成功のポイントについて
- 在宅勤務も含めたテレワーク導入に向けた社内規程改定について
- サテライトオフィスの種類とメリット・デメリットについて
- 資料「テレワークではじめる働き方改革」のうち、ルールづくり、労務管理、ICT 環境について
- テレワークマネージャーの企業での取り組み事例など

これらを元に、参加したテレワーク推進に係る各部門担当者から質疑応答を行った。

派遣支援時の様子

依頼内容（フリーアドレス推進のコツ、在宅勤務の制度構築の具体的ステップ、サテライトオフィス実施に向けたメリット・デメリットの理解とマイルストーンの設定）に沿って、わかりやすく説明いただき、所管及びそれ以外の部署の参加者も理解を深めることができた。部門個別の課題についても伺うことができたので、次のステップへと進める上でとても有意義だった。

導入支援を受けた感想

業務効率　働き方改革　ダイバーシティ　コスト削減

45 クライアントサービス事務所

会社概要

- ❑ 企業設立　：1998 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　　：サービス業
- ❑ 主たる事業：社会保険労務士・行政書士事務所
- ❑ 従業員数　：正社員 4 名（役員を除く）/非正規雇用 2 人

テレワーク導入検討の背景と目的

現在、育児休業中の社員がいるが、今後、同様に育児や介護で社員の離職があった時に従業員の確保が難しい。女性ばかりの事務所でも、ライフスタイルの変化で退職せずにすむ働き方として、テレワークが使えるのではないかと考えた。

テレワーク導入支援の内容

女性社員の育児と業務遂行の両立を目指すため、リモートアクセス環境導入のために小規模かつリーズナブルでありながら、企業の保有する情報を守ることのできる ICT 環境の整備を行うのが課題であった。

支援の内容としては、リモートアクセスの要件（セキュア、低コスト、小規模導入）に応じた、様々なツールの特徴について説明を受けた。また、その選定と導入に際しては要件が実現できるか、別途導入前に販売元への確認や動作検証等が必要な点について解説を受けた。

ICT ツール等を導入しても在宅では遂行できない業務が残る可能性があることや、それをカバーするための組織・チームとしてのルール作り、業務運用の微調整が必要になるケースもある点についてアドバイスを受けた。今後はこれらを検討した上で、ツールの試験フェーズに進める流れとなった。

導入支援を受けた感想

個人情報の漏えいを防ぎながら在宅勤務を実施するためには、システムに多大な投資が必要かと想像していたが、個人事業者でも導入可能な低コストかつ簡単・安全な方法があることが分かった。

まず何から手をつけて、何を用意すればいいのかわからない状態だったが、アドバイスをいただいたとおりに、システム環境整備に着手することができた。

今後、テレワークのトライアルを実施するため、パソコン等の購入を進めている。テレワークを具体的に実施し、不明点が生じたときに問い合わせができる制度を知りたい。

業務効率 ダイバーシティ コスト削減 その他

46 UT グループ株式会社

会社概要

- ❑ 企業設立　：2007 年
- ❑ 本社所在地：東京都
- ❑ 業種　：サービス業
- ❑ 主たる事業　：製造・設計開発・建設分野等の無期雇用派遣事業
- ❑ 従業員数　：正社員 14,600 名（2017 年 03 月末）

テレワーク導入検討の背景と目的

多様な雇用形態の社員の採用、および会社拡大による人員増加が見込まれ、オフィススペースが足りなくなっていることを踏まえ、テレワーク導入に向けての課題解決全般のアドバイスを求めたい。

テレワーク導入支援の内容

テレワーク全般についての説明のほか、当社の現状や質問に対してアドバイスをいただいた。

- **オフィススペースの削減について：**バックオフィス部門は、現状はフリーアドレス席としているが、個人情報を扱う等部署は、一部固定化もあり、全員同じ条件でない場合もありえる。
- **社員の管理・評価：**日報や予定表で進捗を見える化するとよい。こまめなコミュニケーションや声がけでも管理は可能である。PC の画面の記録や顔認証などができるソフトも利用できる。
- **コミュニケーションの維持：**貸与済みのスマホのほか、WEB 会議や SNS の活用が有効である。カレンダーやプレゼンスツールの活用もコミュニケーション活性化に寄与する。
- **テレワークの制度・規則に盛り込むべき点：**制度利用に関する費用負担方針なども明確に示しておく必要がある。
- **フレックスタイム制との併用：**フレックスタイム制で勤務できると自由度が上がるが、テレワーク＋フレックス＋フリーアドレスになると上司の管理負担が大きくなる。ワーク・ライフ・バランスの観点もかねて、テレワーク時は残業なしとする企業も多い。

導入支援を受けた感想

アドバイスをいただきたかった内容は全てうかがうことができ、大変満足している。他社事例についても聞くことができたので、当社での導入の参考にしたい。

当社では、すでに一人一台の PC・スマートフォン（外線電話の転送設定、コミュニケーションツール導入済み）を配布しており、職場内フリーアドレスも実施している。テレワーク導入に向けて行ってきた施策について、今後トライアルを行う上での注意点を主にアドバイスいただくことができた。

わかりやすくお話をいただき、導入プロジェクト立ち上げの弾みとなった。

働き方改革 企業価値 業務効率 ダイバーシティ

47 株式会社 NTT ビジネスアソシエ西日本 九州支店

会社概要

- ❑ 企業設立　：2002 年
- ❑ 本社所在地：大阪府
- ❑ 業種　　：情報通信業
- ❑ 主たる事業：人事、給与、総務、福利厚生、経理など、「間接業務」のコンサルティングおよびアウトソーシング
- ❑ 従業員数　：1,971 名

テレワーク導入検討の背景と目的

ダイバーシティ推進の観点から、場所や時間にとらわれない働き方改革の一つとして「テレワーク」「在宅勤務」の本格導入を検討している。マネジメント側・運用側の双方での具体的なノウハウ、高セキュリティな会議資料の共有・管理運営方法、課題解決法などの情報を行った上で推進していきたい。

テレワーク導入支援の内容

前半ではテレワークの概要、有効な ICT ツール、セキュリティ対策のほか、先進的な事例を詳細に説明していただいた。後半の質疑応答では、以下の点について具体的なアドバイスを受けた。

- **多拠点間の会議**：TV 会議、WEB 会議システムや、メンバーでの資料共有にはクラウドストレージやビジネスチャットの利用も有益である。導入のコツは、端末認証・暗号化・それぞれの会社の LAN 接続許可など、要件を明確にしたうえで、それに合った製品・サービスを選ぶこと、各社のセキュリティ担当や情報システム部との連携が重要である。
- **情報保護**：社外持出し PC は画面転送型のリモートツールや暗号化などによって、PC が紛失、盗難にあっても情報漏洩につながらないような運用が必要である。

導入支援を受けた感想

テレワーク、セキュリティ、ICT ツール等について基本的な知識、具体的な事例を紹介いただいた。
社員のワーク・ライフ・バランス、生産性の向上、災害時の事業継続など、働き方改革の取り組みとして「在宅勤務」を実施するうえで、参考にしたい。

人材確保 働き方改革 ダイバーシティ BCP

48 株式会社ウィルヘルムセン・シップス・サービス

会社概要

- ❑ 企業設立　：1996 年
- ❑ 本社所在地 ：東京都
- ❑ 業種　　：サービス業
- ❑ 主たる事業 ：船舶代理店サービス・各種船用販売
- ❑ 従業員数 ：正社員 70 名（役員を除く）/非正規雇用 5 人

テレワーク導入検討の背景と目的

社員 70 名のうち女性が 40 名を占め、継続的に優秀な人材を確保し、離職抑制・就労継続につなげることが必要である。育児中の社員向けの在宅勤務制度を来年度から導入するため、その勤務ルールを検討している。また、通勤時間の軽減による社員の負担軽減も課題であった。

テレワーク導入支援の内容

テレワーク全般の概要や運用方法および導入事例、導入費用に関する他社の対処法等について説明を受けた。

また、テレワーク勤務規程作成の手引きに基づき、検討していたテレワーク勤務規程の作成方法についてアドバイスがあった。

労務管理については、営業部門は事業所外みなし労働、スタッフは通常の時間管理を導入する予定である。社内システムに関しては、すでに Microsoft Office365 を導入し、One Drive や Share Point を活用しているため、新たにシステムを導入する必要はないことがわかった。

派遣事業終了後には、勤務規程のサンプルを送付してもらったほか、厚生労働省のテレワーク相談センターで引き続き支援を受ける予定である。

導入支援を受けた感想

マネージャーの説明は具体的でとても理解しやすかった。

事前にある程度、当社の状況に関する情報を用意していたが、テレワーク導入の内容や課題とその対処法などの事例を提供していただいたので理解の助けになった。

働き方改革　企業価値　人材確保　遠隔地

49 NPO 法人あおもり IT 活用サポートセンター

会社概要

- ❑ 企業設立　：2012 年
- ❑ 本社所在地：青森県
- ❑ 業種　：情報通信業
- ❑ 主たる事業　：IT・Web 利活用促進事業、教育研修事業、職業・業務斡旋事業、IT 産業支援事業
- ❑ 従業員数　：正社員 1 名（役員を除く）/非正規雇用 0 人

テレワーク導入検討の背景と目的

当団体職員のためのテレワーク導入と同時に、産業創出や県内事業者の売上げ向上支援を行う当団体利用者のために、交流や技術向上の中心となるようなテレワーク拠点としても整備したい。

テレワーク導入支援の内容

2017 年 4 月からのテレワーク導入を予定しており、そのために課題・注意点の洗い出し、情報収集をし、当団体なりの新たな働き方の方向性を見出すため、細かい分野における支援を求めたい。

マネージャーからはテレワークへの理解が少ない上層部に対する適切な伝え方や、ネット回線の整備などに関して、マネージャーの佐賀県庁での実体験をもとに、アドバイスをいただいた。

派遣事業には、青森県庁の関係課職員等も参加し、テレワーク導入に向けた具体的な情報交換をした。青森県庁は 2017 年 2 月からモバイルワークを一部に導入しており、そこから浮かび上がった課題に対してのアドバイスや、テレワーク導入をどのように関係部局へ交渉し予算要求するかなどについてもご提案いただいた。

導入支援を受けた感想

目標であった「テレワーク実現に向けた課題、注意点、先行事例等の情報収集」「テレワークシステムの改善による、当団体なりの新たな働き方の方向性を見出す」は、いずれも達成した。今後は労務や就業規則などの整備が課題である。佐賀県庁の元最高情報統括監で、地方自治体でのテレワーク導入に精通したテレワークマネージャーを派遣いただき、大変感謝している。当法人のテレワーク導入に、大きな一歩となったと感じている。

派遣支援時の様子

組織の活性化　働き方改革　グローバル化　人材確保

50　公益社団法人　青森県物産振興協会

会社概要

- ❑ 企業設立　：1966 年
- ❑ 本社所在地：青森県
- ❑ 業種　　：公益法人
- ❑ 主たる事業：県産品の宣伝・普及に関する事業
- ❑ 従業員数　：正社員 8 名（役員を除く）/非正規雇用 1 人

テレワーク導入検討の背景と目的

職員の働き方の選択肢を増やすために、在宅勤務の導入を検討しており、就労継続と業務の円滑な推進に対応できる職場環境の情報を得たかった。

テレワーク導入支援の内容

テレワークマネージャーからは、資料を基にテレワークに関する基礎的な情報を説明いただき、他団体での導入方法や活用の事例をご教示いただいた。

当団体で行っている業務内容について意見交換しながら、テレワークを実施するにあたり、切り出し可能な業務を洗い出していった。その後、必要な機材の説明があり、ICT ツールの選択やセキュリティ対策について、予算規模、セキュリティレベルに応じた構築方法のアドバイスを受けた。

遠隔操作の実演も交えるなどわかりやすく丁寧に教えていただき、大変参考になった。

また、業務ごとにテレワークの有効性や運用面での工夫について説明があり、どのような業務がテレワークの効果が出やすいかを提示いただき、導入までのプロセスを検討した。

労務規程に関しては、可能な限り現行制度から変更点の少ない形で検討を行った。

導入支援を受けた感想

システム・セキュリティや経費、労務管理方法について、それぞれの必要性や意義まで含めて提案していただき、参考になった。

テレワーク導入の利点と懸念される事項に関する助言を受け、最適な利活用方法のアドバイスをいただいたことで、今後の業務効率化や組織の活性化に資する有益な情報が得られた。

柔軟な働き方の選択肢を増やすために、これからも情報収集を行っていきたい。

働き方改革　BCP　女性活躍推進　人材確保

51 室蘭市（北海道）

会社概要

- ❑ 企業設立　：1922 年（市制施行）
- ❑ 本社所在地：北海道
- ❑ 業種　　：地方公務（市町村）
- ❑ 従業員数　：正規職員 664 名／非正規職員 559 人

テレワーク導入検討の背景と目的

本市職員向けにテレワーク導入を検討するにあたり、問題点や課題の洗い出しと、その解決案や運用方法などを他の先進事例を参考に検討したい。

テレワーク導入支援の内容

首長の方針である「子育て支援のブランド化」に沿ってテレワーク導入の議論を進めているところである。想定されるテレワーカーは最終的に全職員を対象としているが、基礎自治体は個人情報を取り扱う事務が多く、それにはセキュリティ対策はもちろん、ルール作りなども必要で課題が多い。

今回の事業では、まずは当市の現状に関する説明を行った。民間と自治体によるテレワークの就業形態が異なることを前提に、当市がテレワークを実現するうえで考えなければならない課題について、資料をもとにアドバイスが実施された。

また、テレワークに関する各部署の質問も取りまとめる予定であったが、支援期間内には実現できなかった。

導入支援を受けた感想

テレワーク制度を作るに当たり、労務管理や業務内容を整理し、テレワークが可能な業務か否かを把握し、制度設計をすることが目標だったが、今回はそれには至らなかった。

今後テレワークに係るさらなる情報収集を行い、テレワークに係る体制づくり、情報システムの整備、セキュリティ対策、ルールづくりを行った上で、テレワークのトライアル実施を目指したい。

働き方改革　業務効率　人材確保

52 神奈川県

会社概要

- ❑ 企業設立　：1868 年
- ❑ 本社所在地：神奈川県
- ❑ 業種　　：地方公務（都道府県）
- ❑ 従業員数　：正規職員 10,768 名

テレワーク導入検討の背景と目的

神奈川県庁では、職員の育児・介護と仕事の両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、テレワーク（在宅勤務）の導入を検討している（2017 年度から導入）。

導入に向けて、テレワークに適した業務の抽出、業務の進行管理、勤務時間の把握、職員間のコミュニケーションへの影響、電話・窓口対応への影響等について検討する必要があったため、本事業を活用した。

テレワーク導入支援の内容

神奈川県庁におけるテレワークの取組みの現状について説明し、課題や疑問について、人事課、情報システム課、スマート県庁推進課の 3 部門の担当者からそれぞれ質問した。テレワークマネージャーは、県庁でのテレワーク推進の経験があるので、自身の体験をもとに、県庁組織に特有の問題や課題の解決方法について説明いただいた。主な質問項目は以下の通りであった。

- ➢ テレワークの具体的な活用方法
- ➢ テレワークを推進するための県庁における取組内容
- ➢ 職員間のコミュニケーションへの影響

導入支援を受けた感想

先行自治体において、テレワークを推進するにあたり、課題に対してどう対策したかについて解説してもらい、大変参考になった。

指導いただいた内容を踏まえ、今後の取組内容を検討していきたい。

派遣支援時の様子

グローバル化　業務効率　働き方改革　その他

53 遠別町（北海道）

会社概要

- ❑ 企業設立　：1949 年（町制施行）
- ❑ 本社所在地：北海道
- ❑ 業種　　：地方公務（市町村）
- ❑ 従業員数　：正規職員 98 名（役員を除く）/非正規職員 26 人

テレワーク導入検討の背景と目的

昨年度策定した総合戦略を背景に、子育て支援や介護に関するテレワーク等の事業実施を計画している。遠別町では学校教育情報化推進事業など ICT 教育・人材育成に力を入れているが、産業も限られ、都市部からも離れているため、若者は就職で町を離れてしまう。過疎地でのテレワークの可能性を探り、テレワークの全国的な動向を把握し、働き方改革の研究を進めたい。

テレワーク導入支援の内容

本事業では、テレワークマネージャーからテレワーク導入のために必要な ICT ツールの説明や労務管理の問題、全国的なテレワークの普及状況やテレワークの仕組みについて丁寧に説明を受けた。

また、他団体の事例も参照しつつ、導入の具体的な方法、テレワーク活用の可能性、方法、課題などについても詳細に説明を受けた。

同町では、地方創生の観点を踏まえ、ふるさとテレワークにも関心がある。その場合、「在宅勤務型テレワーク」「企業連携型テレワーク」と２種類の体系があり、企業連携型テレワークは地域に与える影響が強く、人材誘致をすることで、地域活性化の期待ができると説明を受けた。次年度以降の取組として、地域の魅力の掘り起こし、ニーズに合ったアピール方法なども検討していく。

導入支援を受けた感想

全国的なテレワークの状況やテレワークの仕組みを丁寧にご説明いただき、わかりやすい内容だった。

次年度以降は、子育て・介護をしながら就業する人たちへのテレワーク活用の検討の他にも、地域経済力向上のためのテレワークをはじめとした ICT 利活用を推進したい。また、地域経済力向上のためには「地域の魅力をどうみせるか」というキーワードが今後の大きなポイントになるとの助言を受けた。

テレワーク利活用の可能性について、今後も国の動向などの情報提供を受けたい。

その他 人材確保 遠隔地 WLB

54 紋別市（北海道）

会社概要

- ❑ 企業設立　：1954 年（市制施行）
- ❑ 本社所在地：北海道
- ❑ 業種　　：地方公務（市町村）
- ❑ 従業員数　：正規職員 304 名/非正規職員 133 人

テレワーク導入検討の背景と目的

当市職員の柔軟な働き方を可能にし、また市内の空き店舗を有効活用するため、テレワークの導入を検討している。そのためにも本支援事業により、テレワーク事業の推進に関する基礎知識や必要事項をご教示いただきたい。

テレワーク導入支援の内容

当市の幹部職員向けに、テレワーク全般に関する研修会として実施した。
テキストを踏まえて、テレワークの概要、国内の動向、人口減少という課題への解決策、他の自治体の事例紹介等について説明された。他の自治体の事例では、マイナンバーを活用した地域振興・外部からの人の呼び込みについて具体的な取組みが紹介された。
ICT の活用のほか、自治体としては勤務体制の変更に際して条例の制定・改正が必要になる点などについても質疑応答を交えて解説いただいた。

導入支援を受けた感想

今回の支援事業により、テレワーク導入の経緯、最新の動向などの幅広い情報を得ることができた。
また、テレワークは庁内での導入に限らず地方創生にも効果が期待できることがわかった。具体的には、地方では人口減少が継続する中で、どのように地域を維持していくのかが大きなテーマとなっている。
テレワークは、都市圏に転出せずに地方で勤務することを可能にし、さらには高齢者や子育て世代等の長時間の継続勤務が困難な方々の短時間就業を促すなど、地方からの人口流失を抑制し、就労人口を増加させる点でも、当市での導入に効果があると感じた。
マイナンバーカードなど ICT を活用した施策によって、市民が暮らしやすくし、外部から人を呼び込むための取組みなど、今後の地域振興施策を検討していく上で参考となる事項が多かった。