

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○		○					◎		○

企業の概要

社名:株式会社マサイチネット <奈良県>

業種:その他のサービス業

従業員数(企業規模):9名

事業概要:デザインHP制作/マサイチコミュニケーションシステム保守・導入・開発/幼稚園・保育園 園庭デザイン/子育て応援サイト(ママ*チャチャウエブ制作)/子育て情報誌フリーペーパー編集 等

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型在宅勤務

テレワーク導入時期:平成13年～(試行期間なし)

テレワーク導入目的:出産・育児をきっかけに働くのをやめてしまった女性の、働きたい・社会とのつながりを持ちたいというワーク・ライフ・バランスの実現を目的としている。

テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):全従業員が対象

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 育児女性を中心としたテレワーク制度を採用、従業員との信頼関係によって、女性の育児と仕事の両立を実現している。
- テレワークを前提とした業務体制をとっており、①会社での勤務を1日3時間から4時間で週3日の短時間シフト勤務体制とし、忙しい時や業務が間に合わない時などは、空いている時間を利用して在宅勤務を行ってもらっている。②業務の進捗や、仕事の指示・相談を行う全員参加のミーティングが、毎週火曜日行われている。③業務の引き継ぎや業務日報など、コミュニケーションシステムによる業務の情報共有を行っている。コミュニケーションシステムは、業務外での従業員同士の交流のできるコミュニティもあり、従業員同士の交流の機会を提供している。

【導入時の課題】

- 子育て期の女性従業員を主に雇用しており、女性テレワーカーの事情に合わせた仕組みやシステムの導入が難しい。

【課題解決策】

- 子育てを優先できるテレワークの仕組みづくりをするためにマザーワークコンサルティングを導入することによって、テレワーカーがコミュニケーションしやすいシステムを導入した。

※マザーワークコンサルティング <http://link-fujikawa.com/m-consul/> ※現在一般社団法人マザーワークマネジメントにて継承 <http://link-fujikawa.com/mother-work/>

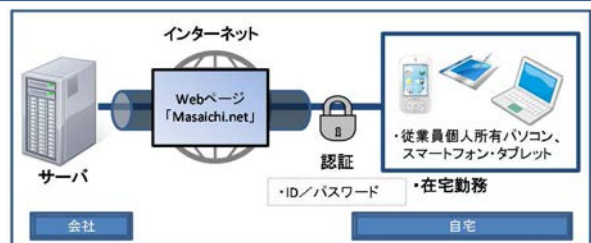
1. テレワーク導入の背景と目的

- 出産・育児をきっかけに働くのをやめてしまった女性の、働きたい・社会とのつながりを持ちたいというワーク・ライフ・バランスの実現を目的としている。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- テレワーク時において、従業員の個人所有のパソコン、タブレット、スマートフォンを利用している。
- テレワーク時の通信環境は、従業員の自宅の通信環境を利用している。テレワーク時の認証方法はID/パスワードを利用している。
- Webページ「Masaichi.net」にはいわゆるチャット機能を主機能としたコミュニケーションシステムが組み込まれており、普段からテレワーカー同士の交流の促進を行っている。管理者は、当該システムにコミュニティをプロジェクト単位で作ることが可能で、テレワーカーは自分に関係の有る当該コミュニティに書き込みが可能である。また、他のテレワーカーによる書き込みがあると、メールで書き込みの個人の携帯電話に連絡が送られてくるようになっている。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- テレワークを実施する対象者に制限を設けていない。テレワーク時に行っている業務は特に決められておらず、営業・仕入・デザイン、どんな業種でも在宅で行えると考えており、すべての業務を対象としている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- 基本労働時間は1日3時間。週3日は出社する。繁忙期在宅勤務を行っている。幼稚園・小学校低学年に子供を通わせている従業員も働けるよう、子供の帰宅する14時を目安に勤務体制を整えている。そのため、業務をシェアして、9時～12時・13時の勤務と10時～13時・14時の勤務体制をとっている。なお、会社には常時2名いるようにローテーションを組んでコミュニティができるようにしている。特にテレワーカーに課している業務はない。リーダーといわれる男性従業員がテレワーカーのサポート・管理を行っている。
- パート採用のためテレワーカー用の賃金水準を設けている。また在宅勤務を行うにあたって、独自の就業規則=マザーワークルールを作成し、このルールに即してテレワークを実施している。

【テレワークの申請手続き】

- テレワーク実施時のリーダー申告後・もしくは、リーダー依頼後、行ってもらう。

2. テレワーク運用の実態

【テレワーク時の労働時間管理】

- テレワーク時の労働時間管理は、従業員を信用しているため、自己申告制としている。テレワークシステムにあるコミュニケーション機能で、日報を書いてもらい判断している。それ以外は特にっていない。
- テレワーク時の時間外労働は基本的に行っていない。

【コミュニケーションの状況】

- テレワーカーとその他の従業員は、音声によるコミュニケーションが可能となっている。また、資料のリアルタイムの共有も可能となっている。
- テレワーク時に、社内データであるメールや業務で用いる資料、契約書等は、外部から閲覧が可能となっている。
- コミュニケーションが不足すると指示の意図が伝わらないことがあるため、直接顔を合わせるコミュニケーションも含め、普段からの密なコミュニケーションを行っている。必ず週一回全従業員が集まる会議や勉強会を設けている。また、有限会社フジカワ共同開発のマザーワーク・コミュニケーション・システムを採用している。

【電子化の状況】

- テレワーク時のデータ閲覧の方針は、個々人の仕事内容や役割によって、システムで閲覧できるデータが異なるように設定されている。
- テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きが可能となっている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> • 育児期の母親が働きやすい職場環境・テレワーク環境をつくることで、出産・育児をきっかけに仕事を辞めた優秀な人材を集めることができている。 • 夫の扶養の範囲で働きたいという要望を持った母親が多いため、高い賃金でなくとも優秀な人材の確保が可能となっている。その他、普段合わない従業員とも、コミュニケーションシステムを通して普段から会話が行える。 • 子育てと仕事の両立=ワークライフバランスを可能とした。 	<ul style="list-style-type: none"> • 各々の事情に合わせたテレワークの仕方・働き方を検討して雇用する必要があり、国の制度に則った形のテレワークは、どうしても働きづらいテレワーカーが出てきてしまうことがある。 • テレワーカーの多くが育児期の母親のため、育児に影響がない程度の短時間雇用を基本制度としている。そのため、短期間に膨大な時間がかかるプログラミングのような仕事を、どのように効率的・短時間で終わらすかが課題。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- 非管理・管理職に区別なく、全従業員が対象となっており、現在、女性9名がテレワークを実施している。テレワーカーはシステム担当者3名、デザイナー6名(内1名育休取得中、1名は今後育休取得予定)となっている。

【人材活用促進】

- テレワーク導入することによって、結婚、出産、介護等を理由とした退職者数は少なく、当該理由で休職していた従業員は職場復帰しやすい雰囲気づくりを大事にしている。子供が病気にかかった際に、テレワーカーや従業員がフォローして、気軽に休めるようにしている。また、どうしても預かってもらえない場合、会社に子供を連れて行くことが許可されている。

【生産性向上】

- 短時間勤務の繁忙期のみテレワークなので 法定時間外労働にまでの作業は、今の所ない。将来 事業規模が拡大時には、検討しないといけないが、基本は、一人の方に就労時間を多くするのではなく、なるべく短時間にして シェアリングすることで出来る限り、沢山の子育て女性雇用を進めていきたいと考えている。

【コスト削減】

- テレワーカーの法定時間以上の残業がないため、時間外勤務賃金は発生していない。
- テレワーク導入による効果による、オフィススペースコストや交通コスト、水光熱費用の削減については、データを取得していない。ペーパーコストについては、カラー印刷を原則禁止として裏紙利用を推進し、かつテレワーク導入効果によって、かなり削減されている。ただし、正確なデータは取得していない。
- テレワーク導入によって、システム保守・管理費用5万円程度、従業員の勤務中の事故や怪我に備えるための保険料(毎月2,000円を上限に会社より支給)×人数分の費用がかかっている。

【事業継続】

- テレワークを導入することによって、テレワーカーの子供がインフルエンザにかかっても、自宅で子供の面倒を見ながら、仕事を継続することができる。

5. 今後の方向性と課題

【経営者からのコメント】

- テレワーカーの勤務管理を緩くすることによって、テレワーカーの勤務管理の手間をなくし、かつ、テレワーカーにとって働きやすい労働環境をつくり出している。また、勤務管理の緩い組織体制下では、管理能力の高い従業員でも20名以上の組織運営を行うのは難しいと管理者が判断したため、テレワーカーが10名以下になるように配慮している。育児期間のお母さんたちにも、働きやすい環境を整備していく必要があると考えている。今後 マザーワーク(こどもとお母さんの時間を大切に作る働き方)を広めていくために、一般社団法人 マザーワークマネジメントと連携して社内にも社外にもこの考えのテレワークモデルを社会に広めていきたいと考えています。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○			○				○		○

企業の概要

社名：鹿児島県肝属郡肝付町役場<鹿児島県>
 業種：その他
 従業員数(企業規模)：230名(平成24年4月1日現在)
 事業概要：肝付町の行政機関。

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態：雇用型の在宅勤務、モバイルワーク
 テレワーク導入時期：平成24年度導入
 テレワーク導入目的：山間部と沿岸部から成る地形のため、悪天候の際には業務に影響を受けやすい。場所にとらわれずに仕事ができる環境を整備し、地域活性化を目指す目的で導入した。
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員)：自治体全職員、地域内の小中学校の教職員

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・ 場所にとらわれずに仕事ができるため、仕事の効率・生産性向上に役立っている。
- ・ 非常災害時にも場所にとらわれずに仕事ができるため、事業継続性を確保できている。
- ・ 直行直帰や、休日の自宅からの対応も可能になり、ワーク・ライフ・バランスの実現ができている。
- ・ 町内全域の光ファイバー網整備の際にテレワークの仕組みを導入したため、大きな課題なく導入できている。

【導入時の課題】

- ・ 肝付町では、公設民営方式による町内全域に光ファイバー網を整備した(「はやぶさネット」)。これにより、一般家庭・事業所問わず町内全てのエリアでブロードバンドサービスが利用できるようになっている。この仕組みを活用し、テレワークを実施した。
- ・ こうした仕組みと一体してテレワークを導入したため、特段課題はない。

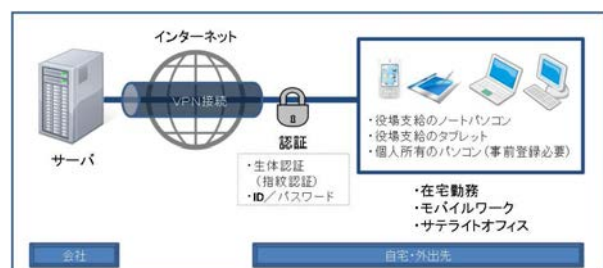
1. テレワーク導入の背景と目的

- ・ 場所にとらわれずに仕事ができる環境を整備し、地域活性化を目指す目的で導入した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・ 役場支給のノートパソコン、タブレット、また事前に登録された個人所有パソコンを用いている。
- ・ テレワーク時はUSBアクセスキーを利用し、パソコンをシンクライアント化している。なお、USBアクセスキーはパソコン台数分用意している。
- ・ サーバへは、VPN接続により、生体認証(指紋認証)とID・パスワードを用いてログインする。
- ・ 業務の性質上、個人情報を取り扱うことから、上述のテレワーク環境のほか、アクセス履歴等の操作履歴を取得し、セキュリティ確保につなげている。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・ 自治体職員、町内の小中学校の教職員ともに、外出先での打合せ資料提示や書類作成等、職場と同様の業務を職場外にて行っている。具体的には、保健担当職員が健康診断の受付業務や確認入力等を、農業振興担当職員が減反調整等の申告受付等をテレワークで実施している。また、税務職員が申告業務を、住民説明が必要な職員が資料提示等の業務を行っている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・ モバイルワーク実施日数に制限はない。ただし、長期にわたる際は上長へ事前に報告する。また、テレワーク実施対象者にも制限はない。

【テレワークの申請手続き】

- ・ 事前に書類を上長へ提出し部門の承認を受ける。

2. テレワーク運用の実態

【テレワーク時の労働時間管理】

- ・町内の出張所や集会所等で業務にあたることもあるが、所定労働時間の業務であるとみなして管理している。残業が発生する場合は上長からの指示のもとで業務にあたる。
- ・賃金や評価方法等は、テレワークを実施する者とそうでない者とで差はない。

【コミュニケーションの状況】

- ・電話でコミュニケーションを取っている。コミュニケーションにストレスはない。
- ・テレワーカー時にテレワーカー宛に庁舎や学校へ電話があった際は、後日テレワーカーより折り返し連絡をする。

【電子化の状況】

- ・スケジュール、メール、業務で用いる資料は全て外部から閲覧が可能である。ネットワークにアクセスした上で情報を閲覧しているため、業務で用いる資料は、個人情報を含むデータであっても、外部で閲覧することができる。ただし、住民記録や税情報等を扱う基幹システムへのアクセスはできない。また、旅費申請等の事務手続きも、外部からの電子手続きが可能である。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・場所にとらわれずに仕事ができるため、仕事の効率・生産性向上、事業継続性を確保に役立っている ・直行直帰や、休日の自宅からの対応も可能になり、ワーク・ライフ・バランスの実現ができています。 ・テレワークの環境構築時に、セキュリティ面を確保するとともに、内部統制を徹底することで、導入前は作業用パソコンから外部にデータを持ち出すことが常態化していた作業環境が改善された。情報漏えいを引き起こすリスクを大幅に低減することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特に教職員はITに関するリテラシーに差があり、普及の速度は学校で差がある。

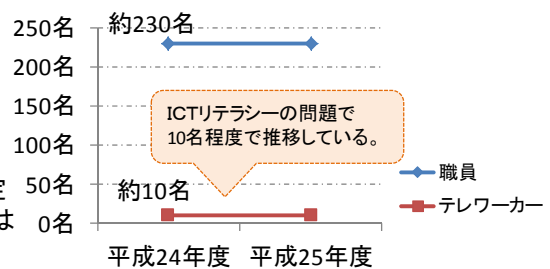
4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- ・平成24年度より、自治体全職員、地域内の小中学校の教職員を対象に実施し、現在は町役場で10名程度、教職員全体で数名程度がテレワークを実施している。テレワーク平均実施回数は月に1～2回である。

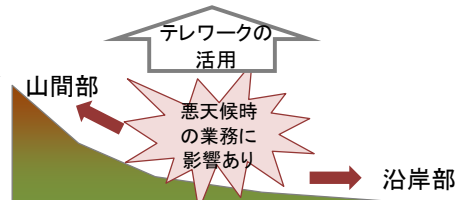
【人材活用促進】

- ・ワークライフバランスの観点においては、直行直帰型の働き方ができるようになったこと、休日等に緊急事項への対応が自宅できるようになり、ワークライフバランスの実現に貢献していると考えます。
- ・育児期や家族の介護が必要な時、妊娠初期等、体調が不安定な時等にも活用できると想定しているが、現在はそうした利用はない。



【生産性向上】

- ・モバイルワークにより直行直帰型の働き方が可能になったため、効率化が図られている。
- ・庁外(校外)からネットワークにアクセスし、普段どおりの業務が遂行できているため、緊急対応時も滞りなく行えている。



【コスト削減】

- ・情報基盤を統一して整備したことで、均一化が図られ、情報システムの保守費用削減することができている。

【事業継続】

- ・山間部と沿岸部から成る地形のため、悪天候の際には業務に影響を受けやすい。テレワークの導入により非常災害時等にも滞りなく業務を進めることができる。

5. 今後の方向性と課題

- ・テレワークのさらなる普及を目指し、ITリテラシーの向上に取り組んでいかなければならないと考えている。
- ・庁内の情報分類をさらに進め、外部からアクセスできる情報の整理を行う。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○				○			◎		○

企業の概要

社名:全日本空輸株式会社 <東京都>

業種:その他

従業員数(企業規模):13,731人(2013年3月31日現在)

事業概要:定期航空運送事業/不定期航空運送事業/航空機使用事業/その他附帯事業

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型在宅勤務

テレワーク導入時期:2011年9月(試行:2008年2月)

テレワーク導入目的:仕事の効率・生産性向上や人材の定着、ワークライフバランスの実現を目的としている。

テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):日勤デスクワーク部門のうち、在宅勤務に適した業務を担当している者。

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・通勤時間の削減を通じた効率化と、ワークライフバランスの充実を目的にテレワークを推進・適用している。生産性向上の成果と在宅勤務を利用した社員から高い満足度を得ている。

【導入時の課題】

- ・テレワークで実施できる仕事に限られていた。
- ・端末貸与にかかるコスト負担が課題だった。

【課題解決方策】

- ・実施できる仕事に限られていたことに対しては、個人情報や機密情報に関する業務については実施不可とした。
- ・端末貸与にかかるコスト負担については、会社貸与パソコンを仮想デスクトップ端末に切り替えた。

1. テレワーク導入の背景と目的

- ・通勤時間の削減による効率化を通じ、ワークとライフの充実を目的としている。

2. テレワーク運用の実態

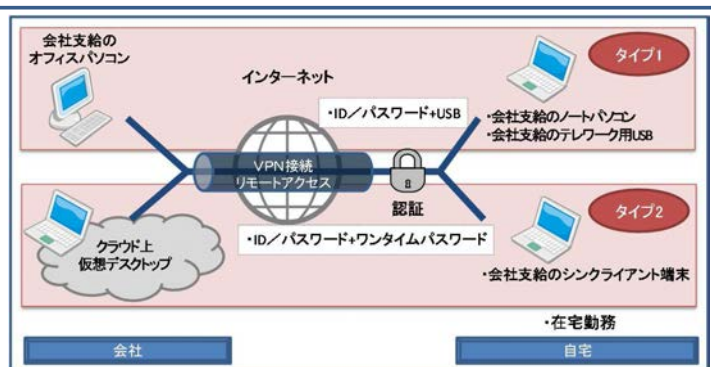
【テレワークシステムの概要】

<タイプ1>

- ・会社支給のノートパソコン、テレワーク用USBを用いている。
- ・VPN接続・リモートアクセスにて利用。
- ・ID・パスワードとUSBにより認証する。

<タイプ2>

- ・会社支給の仮想デスクトップ(シンクライアント)端末
- ・VPN接続・リモートアクセスにて利用。
- ・ID・パスワードとワンタイムパスワードにより認証する。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- ・対象者は、日勤デスクワーク部門のうち、在宅勤務に適した業務を担当している者である。
- ・資料作成、データ入力、勤務スケジュール作成など一人で完遂できる業務をテレワークで実施している。

【テレワーク実施頻度・形態】

- ・テレワーク実施において、日数の制限は週に1日、月4回までとしている。
- ・テレワーカーの賃金の状況については通常勤務従業員と同等の賃金である。
- ・テレワーカーの処遇に関する評価方法は通常勤務従業員と同等の評価方法である。
- ・昇進について、テレワーカーと通常勤務従業員とを比較した場合、差異はない。

【テレワークの申請手続き】

- ・各部署の上長承認のもと、テレワーク実施を判断している。
- ・在宅勤務の予定は、事前に上司に申請し承認を受ける。部署によっては、毎週何曜日と設定している部署もある。

2. テレワーク運用の実態

【テレワーク時の労働時間管理】

- 勤務の開始時と終了時に、メールで連絡をする。
- 勤務時間は原則9時～18時(±1時間)とし、時間外労働は行わない。

【コミュニケーションの状況】

- GoogleチャットやIP電話によるコミュニケーションに加え、WEB会議も実施可能である。
- 資料をリアルタイムで共有できる(Googleドキュメント利用)。
- テレワーカー宛てにかかってきた電話は、IP電話への受電であれば、テレワーク時に通話が可能である(タイプ1のみ)。

【電子化の状況】

- 会社の就業環境と同様に、データや資料の閲覧が可能である。ただし、個人情報、機密情報を含むデータは閲覧不可である。
- テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きが可能となっている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">• 集中して業務に取り組むことができ、仕事の効率が向上している。• 在宅勤務を行うことで自身の業務を見直すきっかけとなる。• 通勤にかかる負担を軽減し、ワークライフバランスの実現に大きく寄与している。	<ul style="list-style-type: none">• なし (会社と同じ環境での業務遂行が可能)

4. テレワークによる効果

【テレワーカーの推移】

- 仮想デスクトップ端末の展開拡大に伴い、今後、在宅勤務適用対象者が増加する見込みである。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- テレワークの対象部署は一部に限られるが、利用者からは、ワークライフバランスの実現につながると高い満足を得ている。
- テレワークを活用することで働き方の多様化を進めることができている。会社にとっては優秀な人材の確保に、従業員にとってはワークライフバランスの実現、就業機会の確保につながっている。

【生産性向上】

- 事務処理件数は上昇傾向、一方、事務処理時間は削減傾向にあり、テレワークにより生産性向上の傾向にある。
- 在宅勤務の実施報告を通じて、仕事の見える化が図られている。
- 在宅勤務により、事務作業だけでなく、じっくりと考えて仕事を進めたり、集中して業務を行うことができる。業務の質の向上や生産性向上につながっている。

【コスト削減】

- オフィスコストについては、在宅勤務は直接影響しないという考え。
- 情報システム保守費用、通信費用は在宅運用のためのランニングコストは必要コストとして発生している。

【事業継続】

- BCPとしてのテレワーク用USBを保有している者もいる。

5. 今後の方向性と課題

- 今後、ワークスタイルイノベーション(=働き方改革)に向けた取り組みとして、デバイスを通常のパソコンから仮想デスクトップ端末(会社貸与またはBYOD)へ順次移行していく。
- また就業環境においては、自宅に限定せず、所属の事業所(サテライトオフィス)でも自席と同じ環境下で業務遂行が可能となる。
- 今後は、半日休暇とテレワークを組み合わせ、さらに柔軟な運用とする。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○		○					○	○	○

企業の概要

社名:株式会社横浜クレセール <神奈川県>
 業種:その他
 従業員数(企業規模):3名
 事業概要:各種データ入力代行業務

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:自営型の在宅勤務
 テレワーク導入時期:平成11年より開始
 テレワーク導入目的:自社の事業展開、オフィスコスト削減、ワークライフバランスの実現、通勤困難者への対応が目的にあった。
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):業務委託(80名)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 当社は平成23年度から平成25年度かけてテレワーカーを20名から80名に増員し、顧客数3-4倍増加、売上げも30～40%増加している。

【導入時の課題】

同じ場所で業務にあたるのであれば、不明点等をすぐに質問することができるが、在宅で業務にあたっているテレワーカーとのやりとりにおいて齟齬が生じるのではないかと懸念があった。また、テレワーカーによって成果物の質に差があることに懸念があった。

【課題解決方法】

業務開始前に業務委託者と面接し、納期と高い質が求められることを説明している。昼間連絡がつかない者とのやりとりは、代表者が時間外でも対応することで改善された。また、依頼する同社においても、委託する業務を分類し、委託する相手を検討している。

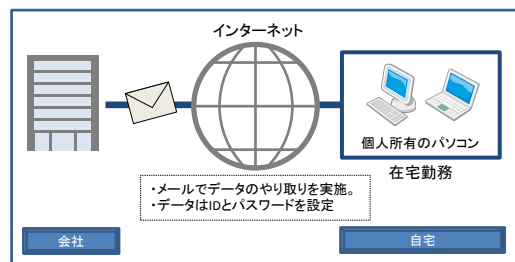
1. テレワーク導入の背景と目的

- 自社の事業展開のため、また経営トップの判断が背景となり、テレワークを導入した。
- オフィスコスト削減、ワークライフバランスの実現、通勤困難者への対応が目的にあった。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- テレワーカーの個人所有パソコン(ノート、デスクトップ)を用いている。
- データはメールや大容量ファイルを転送する仕組みを利用している。データ開封のためのIDとパスワードを設定し、セキュリティを確保している。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

テレワーカーはデータ入力・計算・分析、紙文書の電子化、ホームページの更新等を行っている。紙の原票を出力することもあるが、原票は溶解処理をする等のセキュリティ対策を行っている。

【テレワーク実施頻度・形態】

テレワーク実施日数、対象者に制限はない。ただし、委託業務開始時にはオフィスに出勤してもらい、打合せを行う。

【テレワークの申請手続き】

以下の点について、本人の承諾があることが条件である。

自宅での作業時間があること、自宅に使うことのできるPC、プリンタ、インターネット接続環境があり、マイクロソフトアクセスをインストールすることが条件。

【テレワーク時の労働時間管理】

業務委託のため、勤務時間は決められておらず、期限までに割り当てられた業務を仕上げる。処遇等においては、テレワーカー用の賃金や評価方法を設けている。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

メール及び電話にてコミュニケーションを取っている。資料はメール添付にてやりとりしており、画面で資料を見ながらやりとりしている。

顧客から直接テレワーカーに連絡が入ることもある。

【電子化の状況】

業務で用いる資料は電子化(パスワード設定)してメール添付でやりとりしている。業務に必要なデータのみをやりとりしている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">• テレワーカーの中には、子どもが小さいために会社に出社してフルタイムで働くことが難しい人もいる。そうした人が、自宅で就業することができ、ワークライフバランス実現につながっている。• 退職後に就業機会を求めて応募してくる人もいる。そうした人へ仕事を提供することができる。• 自営型テレワーカー向けに仕事を提供することで、様々な人材を確保することができる。• テレワーカーは在宅勤務であるため、非常災害時にも影響を受けにくく、事業継続性の確保につながっている。	<ul style="list-style-type: none">• 仕事を依頼する際に、作業可能な時期・時間帯を把握することができない。都度相談している。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

テレワーカー数は平成23年は20名(男性2名、女性38名)だったが、現在は80名(男性3名、女性77名)に増加している。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

業務の納期はあるものの、自分の時間の中で仕事にあたることができ、ワークライフバランスの実現につながっている。

【生産性向上】

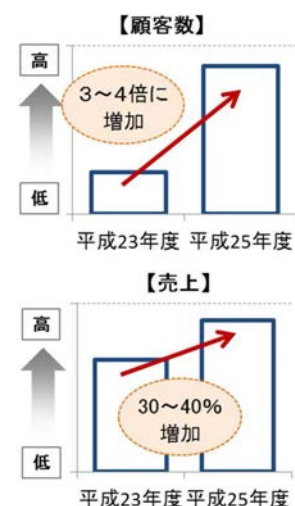
年数を経るにつれてテレワーカーのスキルが向上してきており、会社の売上げもテレワーカーの収入も増加している。平成23年と比較すると、顧客数は3~4倍に増加し、売上げも30~40%増加している。

【コスト削減】

業務開始当初より現在の形態で業務にあたっており、コストの面においてテレワークによる変化はない。

【事業継続】

テレワーカーは在宅勤務であるため、非常災害時にも影響を受けにくく、事業継続性の確保につながっている。



5. 今後の方向性と課題

スカイプ等を利用し、より円滑なコミュニケーション方法を整えていく。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○				○				◎	○

企業の概要

社名:株式会社日設 <東京都>
 業種:空調衛生電気設備
 従業員数(企業規模):150名
 事業概要:空調、衛生、電気の企画・提案・設計・施工

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇成型・モバイルワーク
 テレワーク導入時期:2007年7月
 テレワーク導入目的:業務効率化・経費削減
 テレワーク導入部署(対象人員):本社 営業部門(3名) 総務部門(4本) 工事部門(20ID) 支店(10×1ID)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 営業部門で当初導入したリモートアクセスのサービスの便利さの評価が高く、工事部門への導入が徐々に拡大した。コスト削減効果が大きく、利便性が高く、社内インフラとして定着した。
- 東日本大震災の際には、営業部門でリモートアクセスを利用して在宅勤務を数日間、問題なく行うこともでき、BCP対策にも活用することが確認できた。

【導入時の課題】

- 新しい技術導入に対する抵抗感。

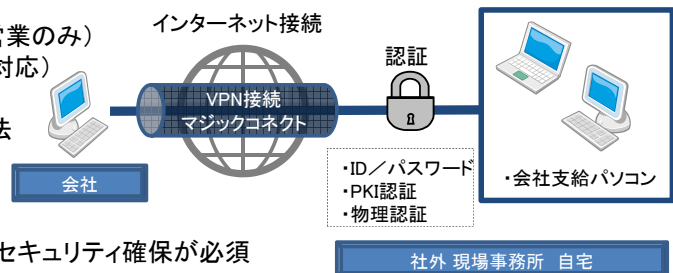
【課題解決策】

- 実際に試験的に利用してみることにより、営業部門においても営業活動や事務処理等の業務について効率的に業務ができることがわかり、他部門への拡大を図った。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- 会社支給のパソコンからリモートアクセス
 パソコンはシンクライアントとして利用している(営業のみ)
 事業所のパソコン起動が必要(在席者の手動で対応)
 USB(認証用)キー
- セキュリティはUSBキーとID/パスワード認証方法
 でリモートデスクトップを使用
 データは外部に持ち出さず、リモート先でのDL
 コピー&ペースト、プリントアウトは禁止
 お客様から社外秘のデータや設計図面を預かりセキュリティ確保が必須



【テレワークの導入経緯】

- 初めに営業部門で利用して、リモートアクセスの利便性を実感した。その後、設計・施工を管轄している工事部門に拡大した。リモートアクセスを利用している人は、いつでもどこでも自席のPCをチェックするのが習慣になっているため、仕事をする上でのインフラになっている。

【テレワーク時の労働時間管理】

- テレワークに特化した制度・管理は行っていない。

【業務内容・従事者・実施頻度】

「営業部門」等:営業部門で3名利用

- 会社へ戻る時間がないとき、インターネットカフェに飛び込んで、そこから自席のパソコンにアクセスしたことも一度や二度ではない。データを開いて資料を作成し、メールに添付してお客様へ送る等のモバイルワークに・利用。
- 東日本大震災の時はお客様への訪問を控えていたので、数日の間、会社へ行かずに提案書を作成したり、請求等の事務処理を支障なくすることができた。
- 「工事部門」:現場に向かう社員に対して20本を貸出
- 建設業は現場が主体の仕事。遠隔地の現場で作業が多い中、時間をかけて会社へ戻り、それから残業で・・・という流れをリモートアクセスを使うと、わざわざ会社に戻る必要がなくなった。残業がなくなり、その日のうちに報告や経費精算ができるようになった。
- また、今までは建設現場に自社の事務所を開設し、専用の回線を引いてインターネット環境を構築する必要があったが、マジックコネクトがあれば、通常業務に行くことができ事務所を開設する必要がなくなった例もある。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- クラウドのグループウェア(スケジューラー)を利用
- 通常業務の中で活用しているためコミュニケーションの問題はなく、特化したものはない。

【電子化の状況】

- システムは自席での業務は全て可能だが、設計図面を扱うCAD(Computer Aided Design)ではデータ量が多いため閲覧に時間がかかったり、編集が難しいなど動作が不安定でリモートアクセスでは利用しづらい。
- また、更に全体にモバイルワークを進めるにあたっては、業務内容を精査する必要があり、自宅でできる仕事、会社でしかできない仕事を分類し、モバイルワーク導入を前提に業務分担を考えなければならないと思っている。会社で仕事をしていない場合、本当に仕事をしているのか、どうやって判断するのかといった点が課題となっている。そのためには、成果物を出せる仕事を在宅で行う。

3. テレワーク導入に対する評価

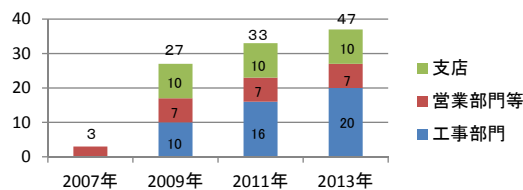
メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> • 業務の効率化とコスト削減が同時に実現することができた。 • 事業継続においても、実際の利用を経験して、出社することなく業務を継続できた。 	<ul style="list-style-type: none"> • 在宅勤務等でのマネジメントの問題 「本当に仕事をしているのか」との声がある

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

2007年の導入以降口コミもあり徐々に利用が拡大していった。

利用ID数が増加していった。



4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- 時間外労働の削減は個人の生活にも影響があった。

【生産性向上】

- 営業活動において、外出先で資料の確認やお客様への資料の送信等の業務が社内の自席のPCと同等に行え、いちいち帰社しなくても効率的な営業がタイムリーに行える。
- 遠隔地の現場で作業が多い中、事務処理を会社に戻らなければならない不便さを解消した。

【コスト削減】

- 導入前と比較した場合、経費その他コスト面で本社利用分で30~40万円/月相当ではないかとみている。
- 残業代や会社へ戻る交通費も不要になり、結果的に経費削減という点でも大きなメリットが生まれました。
- 今までは建設現場に自社の事務所を開設し、専用の回線を引いてインターネット環境を構築する必要があったが、リモートアクセスがあれば、通常業務に行くことができ事務所を開設する必要がなくなった。

【事業継続】

- 会社としては、BCPを想定して準備はしているが、すでに東北大震災の際にリモートアクセスを使用して業務にあたっていたため、今後も同様役立つと思っている。

5. 今後の方向性と課題

- 現在のシステムではCADに利用できない等の問題がある一方で会社のシステム更改もあり、会社全体として現状システムが最適なのか、サーバー使用等、会社として経費、業務効率すべてを鑑み、方向性や対応方法を決定していく必要がある。
- 一方で会社、社員の意識改革も重要なポイントを占めており、必ずしもコスト面からだけに重点を置きモバイルワークを導入すればいいというものでもないと思っている。組織的に人事・労務・各部門の業務内容すべてを含めて改善していかなければならない問題であり、「本当に仕事をしているのか」等のマネジメントの問題も大きく、就業規則を整備していくなど対応が必要であると考えている。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○				○			○	◎	◎

企業の概要

社名:株式会社三技協 <神奈川県>
 業種:電気通信工事業・電気工事業
 従業員数(企業規模):909名(2013年5月31日・連結)
 事業概要:企業内情報通信事業(移動体通信事業、ワイヤレスブロードバンド通信事業等)

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:モバイルワーク
 テレワーク導入時期:2000年～2004年
 テレワーク導入目的:社外から社内ネットワークにアクセスし形式知化された業務マニュアル(CyberManual)を活用し、場所と時間に制約されない業務形態を目指す。作業労働者から知識労働者への転換を目指す。
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):全社全部門(当初約400名、現在1000名:全社員対象)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 外部から社内ネットワークにセキュアにアクセスするツールPFV(PlatForm V)を独自開発
- シンプルな社内システム構成と徹底したポータル化、運用ルールも分かりやすいシンプル設計
- 基本は全社員で情報を共有、PCからモバイルデバイス、iPadにも対応

【導入時の課題】

- システムを活かすための社員の意識改革、全社員への動機付け

【課題解決策】

- 推進組織の構築と維持、人事評価制度の変更・企業理念の見直し
- 多重入力の廃止→不要な情報は管理しない、活用されないデータは「捨てる」
- 経営層自ら日常的にテレワークを率先垂範(在宅ワーク、国内海外出張時)
- 社内運用体制の整備(運用と推進人材の育成)
- 社員への周知徹底(経営機能・システム・教育育成・啓蒙活動)

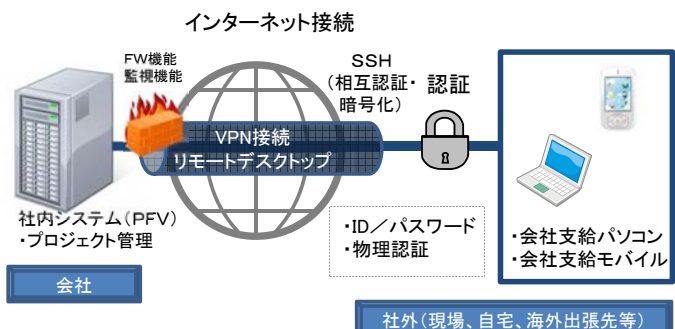
1. テレワーク導入の背景と目的

- 社員の約6割が社外での業務という現状から、生産性向上、コストダウンの必要性から導入
- 仕事上のミスを取りなく少なくするようなシステム作り

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- PFVによる一元管理
- 顧客からベンダーに至るまで、プロジェクトに携わるすべての関係者が情報を共有し、見積～進捗状況～実行予算の最新情報を閲覧することができるシステムとなっている。
- アクセスコントロールは厳密に実施。業務管理はファイリングする必要もなくなりツリーを見れば業務の流れは把握可能
- データを持ち出すことなくセキュア(USB認証、ID/パスワード)に仕事を完了することができる



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- 基本的に全業務・全社員(情報セキュリティ教育を徹底)

【テレワーク実施頻度・形態】

- モバイルワークを通常業務の中で実施

【テレワークの申請手続き】

- 実施前にメールにより上司に申請。CyberManualレポート機能利用

【テレワーク時の労働時間管理】

- 時間外労働は、勤務実態に合わせて承認(テレワークとしての労働時間管理は行っていない)

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- 定期的な社員アンケートを実施(伝達力・理解力・実施力)
- 公開した情報は、全て共有され理解されているという錯誤「情報共有の罨」をなくすため、社員へのアンケートと面談を実施(年4回)
- マルチレポートを作成して情報を共有
- 現場への定期的な上司訪問
Face to faceの必要性
- 上司により人事考課に差異が生じないように管理職トレーニングの実施

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> • コストダウン・効率向上(現場から現場へと直接移動が可能) • ミスの再発防止(自社例、他社例から失敗防止の啓蒙) 	<ul style="list-style-type: none"> • 情報の伝達・理解・実行はかならずしも100%ではないという実態

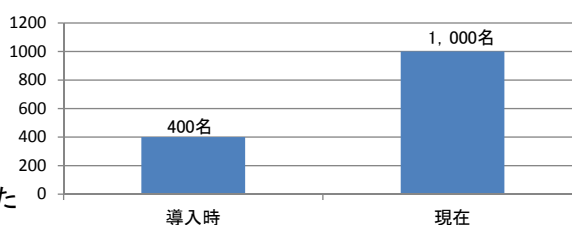
4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- 現在は全社員が対象

【人材活用促進】

- 社員の雇用維持を確保
- 育児・保育のための指定勤務場所での勤務時間短縮
- 育児休暇中の希望する場合の勤務に対応が可能
- テレワークによってワークライフバランスを実現可能とした



4. テレワークによる効果

【人材活用促進】

- 一連の施策により社員の意識改革が進んだ

【生産性向上】

- 仕事の質が向上
- 業務のスピードアップ
- 労働集約(提供)型のエンジニアリングサービスから知識集約(提供)型のマネジメントサービス企業への変革<波及効果として、社内利用を前提として開発したPFVツールを商品化し外販>

【コスト削減】

- 売上が低下した際にも、仕損率低減等のテレワークの効果によるコストダウンにより利益が確保された。

【事業継続】

- BCP対応として特別の対応をしているわけではないが、テレワークを日常的なこととして、また当たり前のこととして繰り返すことにより、イレギュラーな事態にも自律的に対応できる。結果として、BCP対応をしている。

5. 今後の方向性と課題

- 情報の一元化を更に進める。持つべき情報と持たなくてよい情報の整理、さらに無駄なものがあるかどうか、業務効率向上を阻害しているものがあるかどうかの再調査を行う予定
- 10年後を見据えて新しい働き方、新しいビジネスを考えて行かねばならない
- ITスキル教育、セキュリティ教育、モラル教育を醸成する必要性
- 経営者の意向が社員になかなか伝わっていない。そのため動画のHPへの登録やYouTubeによる配信で、いつでもどこでも社員がiPhoneなどのスマートデバイスで閲覧できる状況を作っている。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○		○					◎	○	○

企業の概要

社名: 向洋電機土木株式会社 <神奈川県>
 業種: 電気工事業
 従業員数(企業規模): 24名
 事業概要: 電気設備設計・施工

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態: 雇用型 在宅勤務
 テレワーク導入時期: 2008年1月
 テレワーク導入目的: 経営効率の向上及び改善
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員): 工事部門を含む全部署(全社員24名)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 誰が?いつ?どんな時に?どうしたら?テレワークをしたいのか、今は必要ではないが親が介護が必要になったら今と同じスタンスで働けるのか?子供が病気をしたら同じように働けるのか?自分が足を折り通勤が困難になっても同じように働けるのか?その状況でない人は現実味がわかず、やる意味について当事者意識が足りていないことから、粘り強く継続した教育を行い、表面上だけの説得でなく本人がきちんと理解して、従業員一人一人が一番気持ちよく使える形でテレワークを含めた働き方を創造して構築し実践している。

【導入時の課題】

- 業界、規模ともにテレワークの自社構築前例が全く無く、見積もりしても7桁+毎年の維持費でとても中小では取り組めないシステムや、範囲が狭く自由度が全くないなど敷居が高く業種を選ぶシステムなどが多数だった。

【課題解決策】

- 既存のテレワークの導入方法ではなく、業種と費用という点で全く異なったアプローチを行い、「建設業でも」「中小企業でも」テレワークを出来るように全て自社で選定した情報通信のサービス・製品を駆使してシステムを構築した。「統合整備計画」「本当の意味のユニファイドコミュニケーションの創造」というコンセプトのもとに構築したシステムと顧客・従業員・その家族と個人の満足度を高められるような人事制度を導入してテレワークを実践している。

1. テレワーク導入の背景と目的

- CS(顧客満足)向上のためにはES(従業員満足)向上が必要であり、更にはFS(家族満足)も必要であると考えて、それを根底から支えるのがPS(個人満足)だと認識している。それを形作るための施策としてテレワークが重要な役割をしている。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- 本社、現場事務所、自宅、会社が許可した場所のみ(音声からの漏えいを含めセキュリティ面から制限)
- 自宅回線は光回線推奨。ADSLは可。
自宅内のLANは有線(カテゴリ7)を推奨。
- 会社支給: ノートパソコン(同一メーカー、OSに統一することによりノウハウ共有がスムーズ)

携帯電話

許可者にはスマートフォン(事務所がない現場用)配布。

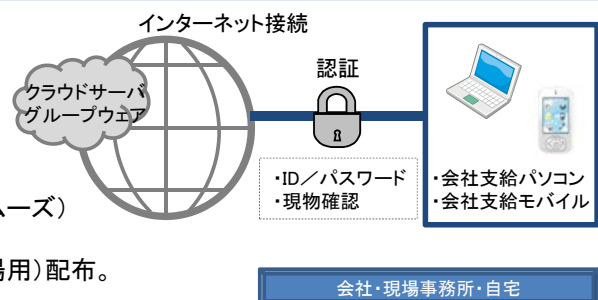
- セキュリティガイドラインを制定して運用。
本社側はクロス監視。
端末側はBYOD端末も含め毎月現物チェック。(独自プログラムで仮想攻撃監視やオンラインキャンも実施)
- 全てフリーソフトで費用0
Skype: 無料通話、ビデオチャットに使用。 Toggl: スケジュールソフトで労働時間管理(積算)が簡単に可能
Openpne: 社内SNS ・Mediawiki: wikipediaと同じプログラムでマニュアルや仕様書、業務フロー記載

【テレワークにて行う業務内容】

- 企画、提案から見積もり等の資料作成業務

【テレワーク形態・実施頻度】

- 在宅勤務の形態
在宅勤務(終日制) 基本は7.5時間みなし勤務で事前申請があれば中抜け等のコマ切れ使用も可能。
在宅勤務(時間制) 1時間単位で使用可能だが残業目的の使用は不可。
在宅勤務(緊急制) 緊急事例に対応。
- 在宅勤務の頻度は、概ね一週間に一回程度の利用となっている。社員によって実施頻度にはバラつきがある。目的はテレワークを増やすことではなく、社員一人ひとりの成長が会社の成長につながることで認識している。



2. テレワーク運用の実態

【テレワークの申請手続き】

- 初回のテレワーク開始時には面談(各個人の性格等にあわせ教育方法とルール作成し指導する。性格判断としてエゴグラムを行う)と本人の了承の上で住居形態や設備状況について口頭のみでなく現地確認して、問題がなければ承認する。承認できない場合はその理由を納得いくまで説明し、改善方法をレクチャーして問題が改善されるまでサポートする。
- 実施頻度の上限下限はないが、残業を前提とした計画は認めていない。
- テレワークの申請は「あえて泥臭く」、事前に総務課長に口頭(電話でも可能)で行う。その際に、仕事の状況や実施予定等についてテキストベースでは確認ができない会話・表情などから必要度、不在時の対応方法、疲労度等を把握して適切な指導を行っている。一人の人間が承認行為を行うことで会社全体の公平性が保たれている。

【テレワーク時の労働時間管理】

- 通常の時間管理と同じ管理を行っている。

【その他】

- メンタルヘルス対策として定期的に面談を行っている。また、本人申告時間と実働時間のズレ、過重傾向がないかを指導している。ワークライフバランスの実現するために、ハード(設備)よりもソフト(人財)が重要だと認識して、粘り強い管理～教育を行っている。特に、疎外感や会社に対する帰属意識の低下によるメンタルヘルス不調防止対策として、テレワーク後の出社時には「今日の一言」という形で簡単に話しをする機会を用意している。内容についてはフリートークで仕事の事でもプライベートの事でも内容については制限しないで話しをしてもらい、face to faceのコミュニケーションを取るようになっている。
- 在宅勤務時を含めて評価については、申請内容と成果物(図面、工程表、質疑応答表、議事録等)のすりあわせを社員と行い生産性評価を社員一人ひとりについて個別に行う。成果物と作成時間と完成レベル等を検討委員会で検討し、雇用条件の緩和、自由裁量権増加、昇進、昇給などの人事評価項目に直結させている。

【コミュニケーション、電子化の状況】

- Skype: 無料通話、ビデオチャットに使用。社員同士での打合せや在宅勤務時に会社への報告相談などで使用。
- Toggl: スケジュールソフトで労働時間管理(積算)が簡単に行える。
- Openpne: 社内SNSとして自分の行動の簡易報告とアップローダーのように一時的に使用可能。会社の人員と繋がっている事が疑似的にコメント等でわかるので非常に有効なツールとなっている。
- Mediawiki: wikipediaと同じブログ形式でマニュアルや仕様書、業務フロー記載などリアルタイムで離れた場所にいる担当者同士で構築できる。
- Dropbox: 現場の写真等を共有する際に利用している。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> • 人材育成、生産性向上、コスト削減において成果が出ている。 	<ul style="list-style-type: none"> • テレワークの導入を粘り強く続けてきたが、意識の持ち方により社員による利用のバラつきがある。

4. テレワークによる効果

【人材活用促進】【生産性向上】

- テレワークの成果として会社の成長と社員の成長がある。特に、テレワークを含めた施策の展開により、社員一人ひとりが使用条件の緩和、自由裁量権増加、昇進、昇給に関して成果を感じている。

【コスト削減】

- 全てがテレワーク施策によるものではないが、取組後に顕著な数字とし以下のような定量評価をしている。

ガソリン使用ベース	平成20年度	34,000ℓ	⇒	平成23年度	28,000ℓ	▲6,000ℓ
本社電力使用ベース	平成20年度	32,000kwh	⇒	平成23年度	27,000kwh	▲5,000kwh
労働時間平均ベース	平成20年度	2,100時間	⇒	平成23年度	1,900時間	▲200時間(残業減)
- 従業員の声として精神的・肉体的な負担が大きく軽減されて家族との時間が増えて普段の業務に集中が出来た等が出ている。肉体的にも精神的にも集中できるようになり付随したプラスの要因として、当社での交通事故等がなくなり、車の保険料が下がるなどクライシスコスト削減にもつながっている。

【事業継続】

- 突発的に発生した子供の病気等であっても、業務を遅滞なく進めることができています。

5. 今後の方向性と課題

- 様々な取り組みをしてきているが、制度を導入しても、実施する本人の意識が重要。建設業は経験の積み重ねが重要だが、一方で企業として成長していくためには社員の人間としての成長も重要であり、育児・介護のみにとらわれることなく家族との団らんや生活地域での活動などの様々な生き方と働き方のバランスを取っていくことが重要だと認識している。中小企業は一人ひとりの力がそのまま企業の力となっている。
- 会社の目標として様々な指標について毎年1%ずつ伸びていくことを掲げていますが、テレワークはその一つにすぎない。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○				○				○	◎

企業の概要

社名:株式会社別大興産 <大分県>
 業種:不動産
 従業員数(企業規模):121名
 事業概要:①不動産売買の仲介②不動産賃貸の仲介③不動産管理④不動産販売

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態:雇用型 モバイルワーク
 テレワーク導入時期:2010年
 テレワーク導入目的:個人情報、機密情報の漏えい防止、営業時の資料提示(業務効率化)、ペーパーレス
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員):会議用(35台 不特定) オーナー営業用(10名)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 毎月行われる定例会議において、経営情報や取引情報が記入された資料をコピーで配布していたが、情報漏えいリスクを低減させるため、会議資料をクラウド上で管理。会議終了後の各担当での情報共有を含めてタブレットを導入。
- また、オーナー営業において、オーナー様へのリフォームの提案等で写真や動画を用いて、より効果的に提案できるようにクラウド化。タブレット端末を活用

【導入時の課題】

- セキュリティ確保の方法

【課題解決策】

- クラウド型DBのアカウント管理は管理者のみ。持出し用のタブレットと会議用のタブレットを完全に区分し、持出し用タブレットで行うことにより、セキュリティを担保し、かつ場所を選ばず情報を共有することが可能となった。

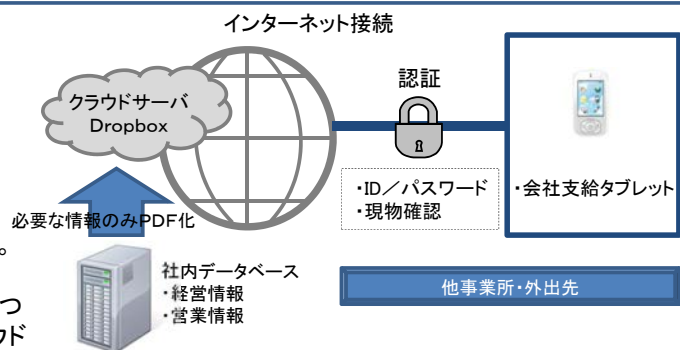
1. テレワーク導入の背景と目的

<会議用会議>資料の個人情報、機密漏えい防止(業務の効率化) 会議資料のペーパーレス化
 <オーナー営業>顧客へのビジュアルプレゼン 先進的な経営スタイルの実現による企業イメージ向上(CSR向上)

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- 自社データベースシステム(オラクル)
- 経営情報(契約件数、仲介手数料等)、営業情報を社内データベースと切り離してクラウドで管理。個人端末毎にアクセス権を管理。(今後のフリーアドレス導入を検討中)
- LTEのタブレットを導入
Wi-FiはLTEの電波環境が良く利用していない。
- タブレットからの閲覧用にDropboxを利用。データベースからPDF化したものに閲覧権限をつけてID/パスワードにより課長が端末ごとにクラウドで閲覧できる情報を管理。
- 社外のクラウドを利用しているので、セキュリティ確保のため頻繁にデータは削除している。



【テレワーク実施頻度・形態】

- 会議用の利用 月3回程度の30人以上の会議に活用。その後の各部門、ロケーションで利用。
- オーナー営業の利用 営業マンが持出し、顧客先でリフォーム商品等の説明に活用

【テレワークの申請手続き】

- 会議の利用 端末の管理は紙の貸出管理簿により受払を行っている。
- オーナー営業の利用 営業担当者が携帯して利用しているため、申請の手続きはない

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- 会議 導入当初は資料への書き込みができない等の抵抗があったが、トップダウンでの推進であったことも手伝い、現在ではペーパーレス会議が定着。各職場での情報展開もスムーズに行われている。

【電子化の状況】

- 経営情報等の会議資料を情報漏えいを防ぎながら同時にペーパーレス化も図れた。
- オーナー営業において、カタログのスムーズにお見せしたり、リフォームの実例等動画でお見せすることによりお客様のご理解が図られている。

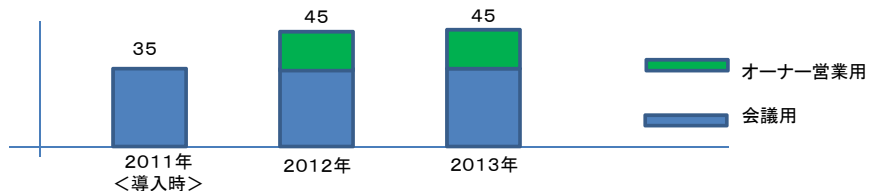
3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">• 情報漏えいリスクの低減• コスト削減(資料 100枚×35名×3回/月)• テレワークを利用した仕事の仕方への発想の転換(ペーパーレスでの仕事の仕方の模索)	<ul style="list-style-type: none">• 特になし

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- 当初の会議での利用に加えて、オーナー営業用に拡大。



4. テレワークによる効果

【生産性向上、人材活用促進】

- 以前は会議の資料をコピーしたものを持ち歩いてきたため、経営情報が含まれた資料などが紛失するなどの情報漏えいが心配されたが、電子化することによって情報漏えいリスクの低減が図れた。
- 当初抵抗感があったペーパーレス化であったが、利用が進むことによって、モバイルを利用した仕事の仕方ができないかという発想の転換が常に行われることによる生産性向上、コスト削減の意識の向上が図られた。(ペーパーレスでの仕事の仕方への意識改革)
- モバイルの活用について取上げられたり、オーナー営業で実際に利用している姿をお客様が見て、先進的な経営スタイルを実現している企業イメージ向上にもつながった。

【コスト削減】

- ペーパーレス化によりコスト削減(資料100枚×35名×3回/月)が図られた。

【事業継続】

- 本施策での効果はあまりない。

5. 今後の方向性と課題

- テレワークの拡大
個人営業での物件紹介等
TV会議の拡大(福岡-大分の拠点間のシステムは導入済み。)今後テレワークでの運用検討
- 在宅勤務の導入について
お客様への訪問が基本で個人情報も取り扱うことから、在宅勤務には不向き。育休や産休の社員の教育用途等が考えられるが未検討

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○				○			○		◎

企業の概要

社名：広島市役所<広島県>
 業種：公務
 従業員数(企業規模)：16,022名(非常勤職員等を含む)
 事業概要：公務

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態：雇用型在宅勤務
 テレワーク導入時期：平成22年8月～(試行期間：平成21年1月、平成21年9月～11月)
 テレワーク導入目的：仕事の効率・生産性向上や、家庭生活の充実、通勤困難者への対応が目的
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員)：市民等と対面で行わない業務全般(職員の約53%)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 「継続的实施(週4日以内)」と「短期間実施(おおむね1週間以内)」がある。
- 「継続的实施」は、テレワークの継続的な実施により業務効率改善や家庭生活の充実が見込まれること(最長でも年度ごとに申請する必要あり。)
- 「短期的実施」は、子の看護等、急を要する事案に対応するため、テレワーク実施の必要性がある場合に利用可能。

【導入時の課題】

- 市民等との対面の業務が多く、テレワークに適した業務が少ない。
- テレワークを行っている職員とオフィス勤務の職員とのコミュニケーション方法。

【課題解決策】

- 携帯電話、Webカメラ、電子メール等を活用し適宜コミュニケーションを取れるようにした。
- 未解決の課題として、市民等との対面の業務を行っている職員がテレワークを行えないという課題が残っている。

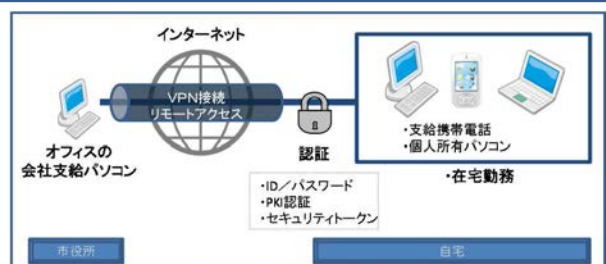
1. テレワーク導入の背景と目的

- 仕事の効率・生産性向上や、家庭生活の充実、通勤困難者への対応が目的。
- CIOを兼務する副市長(2011年2月退任)の主導によりテレワークを導入。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- テレワーク実施にあたっては、市支給の携帯電話やWebカメラ、テレワーク用USBを利用している他、職員の個人所有のパソコンを利用している。
- テレワーク時の通信環境はVPN接続を利用している。
- テレワーク時の認証方法については、PKI認証やID/パスワードを利用している。普段から市役所内でもセキュリティトークンを利用している。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- テレワーク時に行っている主な業務は、資料作成(議事録等)、データ入力・集計・分析、統計資料の作成、企画・計画立案、ホームページ作成・更新、内部の意見紹介等の処理を行っている。

【テレワーク実施頻度・形態】

- 継続的实施(週4日以内)」と「短期間実施(おおむね1週間以内)」がある。「継続的实施」は、テレワークの継続的な実施により業務効率改善や家庭生活の充実が見込まれる際に実施している(最長でも年度ごとに申請する必要あり。。「短期的実施」は、子の看護等、急を要する事案に対応するため、テレワーク実施の必要性がある場合に利用可能としている。
- テレワーク実施にあたって対象者の制限を設けていない。

【テレワークの申請手続き】

- テレワーク実施する際の手続きとして、所属長及び人事課の審査と承認が必要となっている。

【テレワーク時の労働時間管理】

- テレワーク時の労働管理については、電子メール又は、市が貸与する携帯電話及びWebカメラで始業、終業の連絡を上司に行う事によって管理している。
- テレワーク時の時間外労働については、所属長からの事前命令があった際のみ許可している。テレワーカーは時間外勤務終了時に電子メール等により上司へ報告を行っている。

2. テレワーク運用の実態

【コミュニケーションの状況】

- テレワーク時に、テレワーカーとその他の職員とのコミュニケーションは、電子メールや市が貸与する携帯電話、Webカメラにより実施している。
- テレワークを実施する職員は、自席のデスクの上に緊急時の連絡先を表示している。
- テレワーカーとその他の職員とのコミュニケーションは、携帯電話及びインターネット電話サービス、Webカメラを利用することによって、音声及び映像によるコミュニケーションが可能となっている。
- テレワーク時に職員同士のリアルタイムの資料共有は庁内LAN上の特定のフォルダに保存することにより可能となっている。
- テレワーカー宛にかかってきた電話は、テレワーク中であることを伝えたくて、業務連絡用の携帯電話番号を知らせる等の円滑な連絡の確保に努めている。

【電子化の状況】

- テレワーク時に外部からの社内データの閲覧における方針は、通常と同様にしている。
- テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きを可能としている。
- 原則、紙資料の持出は禁止している。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">• 集中して計画的に仕事ができる。• テレワーク向きの業務とそうでない業務を日頃から分別することで、メリハリのついた仕事が出来ようになった。• 在宅勤務で、通勤時間等削減できた時間を家事、育児、介護に充てることができた。• 家族とふれあう時間が増えた。• 職員の仕事の計画性、仕事の報告(成果の把握)、仕事に集中できることなどが良かった。• 家庭に長く居ることがワークライフバランスの向上につながっていると感じる。	<ul style="list-style-type: none">• テレワークを行っている職員とオフィス勤務の職員とのコミュニケーションに若干の不便さを感じる。• 未解決できない課題として、市民等との対面の業務を行っている職員がテレワークを行えないという課題が残っている。• 突発的に発生した仕事を指示しにくい。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- 全職員に占めるテレワーク可能な職員の割合は、約53%となっている。
- テレワーク実施者の実績は、以下の通りである。
2008年 5名(男性:3名、女性:2名) / 2009年 6名(男性:4名、女性:2名) /
2010年 8名(男性:6名、女性:2名) / 2011年 1名(男性:1名、女性:0名)
- テレワークの平均実施回数は28日/年である。

【人材活用促進】

- テレワークを前提とした採用は行っていない。
- テレワーカーが家族等と過ごす時間や余暇に充てる時間が増えたという意見が職員から挙がっているが、定量的な把握を行っていない。

【生産性向上】

- 事務処理時間についてはテレワーカーに実施したアンケートからは、効率が上がったという意見があるが、定量的な把握を行っていない。
- テレワーク向きの業務とそうでない業務を日頃から分別することで、メリハリのついた仕事が行え生産性が向上している。

【コスト削減】

- 庁内LANシステムの一部の機能を利用して、テレワーク環境を整えているが、テレワークのみの情報システム保守費用は把握していない。通信費用については、職員への貸与携帯電話の台数を減らしたのに伴い減少している。

【事業継続】

- 広島市では、非常災害時の事業継続という目的でテレワークを実施していない。

5. 今後の方向性と課題

- テレワーク制度は継続していく予定。ただし、テレワークになじむ業務は、自己完結型で対面によるコミュニケーションをそれほど必要としない業務であり、そうした業務をある程度まとめて処理できる職員に限られる。そのため、テレワークがあまり利用されない状況にある。今後、どのように活用を進めるのか検討する。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○		○				◎	○	○	○

企業の概要

社名：NPOマドレボニータ <東京都>
 業種：非営利団体
 従業員数(企業規模)：理事4名 スタッフ11名
 事業概要：①産前・産後のボディケア&フィットネス教室の開催②産後セルフケアインストラクター養成③産後ケア啓発。「マドレボニータの産後のボディケア&フィットネス教室」(個人事業主が開催)
 事務局スタッフの業務内容：直営教室の受付・運営、提携教室(個人事業主であるインストラクターが開催)の事務局運営、インストラクター養成に関する事務・運営、産後ケアの啓発活動

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態：雇成型 在宅勤務
 テレワーク導入時期：2006年1月
 テレワーク導入目的：人材活用
 テレワーク導入部署(括弧内は対象人員)：全ての業務(11名)

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- ・事務所を持たず、ほぼ全ての業務をクラウドコンピューティングを活用して運営している。効率的かつ安全に情報の管理、更新、共有ができ、メンバーが時間的・地理的制約を受けずに活動にコミットできる。
- ・11名でフルタイム約4人分の業務をワークシェアリングしている。

【導入時の課題】

- ・立ち上げ当初はシステムの運用方法等のノウハウが少なかった。

【課題解決策】

- ・ソーシャルベンチャー・パートナーズ東京から運営のシステムの整備の支援を受け、データベースの整備等でクラウドコンピューティングを活用して事務所を持たずに全国で仕事ができる環境を整備。コミュニケーションを重視した様々なツールを導入した。

1. テレワーク導入の背景と目的

事務所を持たずに事務局の運営ができること。効率的かつ安全に情報の管理、更新、共有ができること。メンバーが時間的・地理的制約を受けずに活動にコミットできること。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- ・パソコンは個人所有を利用
- ・外出時にモバイル環境で仕事を行う場合はモバイル通信手当(2000円/月)を支給
- ・事業立ち上げ時にはソーシャルベンチャー・パートナーズ東京から運営のシステムの整備の支援を受ける
- ・会員・受講者情報はクラウド型データベースを活用
- ・理事&事務局スタッフ(場合によってはインストラクターも含む)の情報管理&共有はメーリングリスト、Skype(通話・チャットともに)、Googleドライブ、Googleサイト、外部のASPサービス(通販など)、Facebookのグループ機能、LINEなどを活用



- ・セキュリティはID/パスワードを利用。情報内容によりセキュリティレベルを区分して利用権限を設けている。

【テレワークにて行う業務内容及び従事者、実施頻度・形態】

- ・インストラクターとのやりとりを含む事務局の運営、事業の企画・運営・広報・PR・ファンドレイジング・書籍の販売など全般の業務、メンバーとの連携が必要な業務も含め、全てをテレワークで行っているのが特徴。
- ・理事4名、スタッフ11名。当団体の認定を受け、個人事業主として「マドレボニータの産後のボディケア&フィットネス教室」を開催しているインストラクターは全国に22名
- ・勤務時間は20～80時間/月で週に4～5日程度とスタッフによって違う。
- ・居住地(インストラクター含む)は北海道・栃木・群馬・千葉・埼玉・神奈川・東京・新潟・岐阜・奈良・兵庫・福岡・沖縄・アメリカ(ノースカロライナ州)。夫の転勤などにより居住地移転があっても移転先での就業継続が可能。

【テレワークの申請手続き・労働時間管理】

- ・始業時/終業時にタイムカードがわりとなる「朝メール/夕メール」をメンバー全員のメーリングリストに投稿。朝メールで15分刻みでのタスク予定、夕メールで実際の遂行スケジュールと振り返りを共有。

2. テレワーク運用の実態

- ルールを更に明確にするために就業規則を整備していく予定。
【コミュニケーション・電子化の状況】
- 複数のツールを組み合わせ使っているため、一人でもあるツールを使えない、使いたくないというメンバーがいると業務に支障をきたしてしまう。そのため、新規採用時には新しいツールに対して積極的に使えるようになりたいという意欲や他のツールのリテラシーをみるようにしている。メンバー間での勉強会や個別のフォローなども行っている。
- 就業時は原則Skypeをオンラインにしてオフィスで隣の席の人に尋ねたり、業務内容を含む雑談をするようにチャットを利用しており、各人の抱えるタスクや課題、私事を含むコンディションなども把握してフォローがし合えるようにしている。また必要に応じ通話で報告・相談をする場合もある。
- ミーティングはSkypeのグループ通話機能を活用。月1回のインストラクターを交えた報告会では、都内近郊在住者は区の施設で、地方在住者は会場からSkypeをつなぎ、Googleドライブで事前に共有した議案シートやレポートを参照しながら場所を問わず全員が話し合いにコミットする。
- オンラインでのコミュニケーションが大半なので、雑談や近況報告等お互いのいろいろな側面を知るための発信やリアクションを大切にしている。また、年1回の合宿等で直接会える機会を積極的に作るよう心がけている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">• 職員がどこに転居しても雇用が継続できる(雇用する側、される側双方にメリット)。• 11名でフルタイム約4人分の業務をワークシェアリング。• コスト(特に固定費)を抑えられる。	<ul style="list-style-type: none">• 特に問題なく運営している。昨年秋に海外へ移転した者もスムーズに業務を再開できた。

4. テレワークによる効果

- 「夫が転勤するから退職する」、「夫が転勤族だから腰を据えて働くのは無理」。”当たり前”、”仕方ない”と思われがちなよくあるシチュエーションだが、マドレポニータではそれを”当たり前”にしない新しい働き方(=生き方)をテレワークで実現している。

4. テレワークによる効果

- 【人材活用】
- 地方在住の専業主婦の新規スタッフ採用(夫の転勤のために育休中に退職した人)や、入局2週間後に夫の転勤が決まったものの就業を継続、転居後1週間で勤務を再開といった事例がうまれている。11月からは初の海外在住でのスタッフの就業もスタート。夫の転勤などによる居住地変更に影響されない雇用の創出や継続が実現できている。また、働く中でキャリアビジョンが明確になり、また身につけたスキルが評価され、NPO法人→一般企業への転職を果たすケースも発生している。
- 現事務局スタッフの全員が幼い子どもがいる専業主婦の状態から雇用された。インストラクターも子どもを出産してこの職業に出会った人が大半。転居を伴わないケースでも、ライフステージの変化や子ども・家族の状況の変化に応じて柔軟に勤務時間や担当業務内容や負荷を変えたり、戻したりすることができる。その変化は中長期的なケースはもちろん、週・月単位の変動にも対応が可能であり、このことが組織の安定した運営とメンバーの精神的な安定を支えている。
- 不本意な離職が起きない(夫の転勤を理由とした退職はゼロ)。
- 職員がどこに転居しても雇用が継続できる(雇用する側、される側双方にメリット)。
- 【生産性向上】
- フルタイム約4人分相当の業務を、テレワークを活用することにより11名でワークシェアリングすることができている。
- 【コスト削減】
- コスト(特に固定費)を抑えられる(オフィス賃料、光熱費はゼロ/オープンソースの活用によりシステム利用料も月7万円程度)。
- 【事業継続】
- 東日本大震災の際には全国に拠点があるために業務を支障なく継続運営することができた。

5. 今後の方向性と課題

- 海外在住者(アメリカ・ノースカロライナ州)を含めた事務局運営・・・14時間の時差がある中でのメンバー間のコミュニケーション、時差を活用した業務分担、現地からの働き方を含めた発信していく予定。
- また、この働き方を社会に広く伝えるため、機関誌『マドレジャーナル』のバックナンバー再編集+新規加筆による「マドレ式クラウド事務局」特集号の発行、セミナーの開催や外部セミナーでの登壇、運営マニュアルの整備→導入ツールとしての提供などを行っていく。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○				○					

企業の概要

社名: H社
業種: その他
従業員数(企業規模): 101～500名

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態: 雇用型在宅勤務
テレワーク導入時期: 社外秘
テレワーク導入目的: BCP／事業継続性の確保を目的
テレワーク導入部署: BCP時の必要に応じて異なる

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 非常災害や新型インフルエンザ等発生時のBCP／事業継続性の確保に特化して、テレワークの導入を行っている。金融業という機微な情報を取り扱う業務性質上、物理認証やワンタイムパスワード等、堅牢なセキュリティ認証を行っている。

【導入時の課題】

- 業務の性質上、機微な個人情報が多く、情報管理について不安がある。実際に災害時に事業継続としてテレワークを行った際に、情報管理がきちんとできるか懸念がある。

【課題解決策】

- すべての課題が解決されたわけではない。テレワーク時に情報漏洩等の問題が起こらないように仕組みづくりを行っているが、現在まで実際にテレワークによる事業継続を行っていないため、実際に行ったテレワークを実施した際に出てくる課題がすべて顕在化されているわけではない。

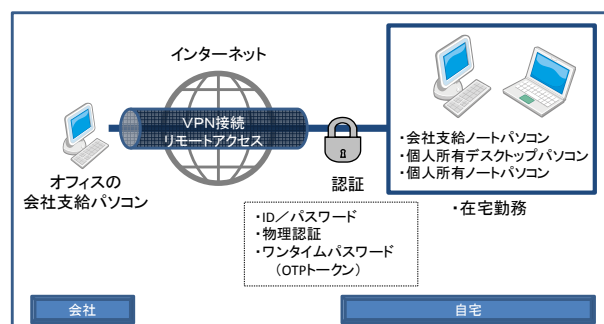
1. テレワーク導入の背景と目的

- 非常災害や新型インフルエンザなどへの対応(BCP/事業継続性の確保)を目的に経営トップの判断で導入。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- テレワークの実施にあたっては会社支給のノートパソコン、従業員個人所有のデスクトップパソコン、ノートパソコンを利用している。
- テレワーク時の通信環境はVPNと公衆網を用途によって使い分けている、テレワーク用USBを利用し、会社のパソコンにVPN接続でリモートアクセスを行っている。
- テレワーク時の認証方法は、ID／パスワードによる認証だけでなく、物理認証やOTPトークンによるワンタイムパスワードの発行による認証を採用しており、堅牢なセキュリティ対策を行っている。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- テレワークを実施する対象者に制限を設けており、特定の職種・職務を担う従業員に制限している。テレワーク実施対象者や業務内容は、災害の状況やその時々で異なる。ただしテレワークは事業継続のために導入しており、現在までに実施したことはない。

【テレワーク実施頻度・形態】

- テレワークの実施にあたっては、日数の制限を週3～4日以内としている。
- あくまでもテレワークは非常時の事業継続の位置付けのため、テレワーカーの賃金や評価方法、昇進については、通常勤務の従業員と同様の規定としている。

【テレワークの申請手続き】

- テレワーク実施時の手続きは、災害やパンデミック発生時に、BCPとしてテレワークを実施するか経営陣の判断によって決定される。その後、事業継続に必要な職種・業務担当者がテレワークを実施する。

2. テレワーク運用の実態

【テレワーク時の労働時間管理】

- テレワーク時の労働時間管理は、災害やパンデミック発生時の状況によって異なってくると考えられるため、具体的には決めていない。現在までにBCPは未実施のため、最善の方法が不明。テレワーク時の時間外労働についても同様に決めていない。

【コミュニケーションの状況】

- テレワーク時に、テレワーカーとその他の従業員とのコミュニケーション方法については、リモートアクセスで業務を行えるため、社内メールでのコミュニケーションや、各自の携帯電話によるコミュニケーションが想定される。ただし、現在までにBCPによるテレワークを未実施のため、実際にはどのような課題が出てくるか不明である。また、災害やパンデミックの発生規模・状況等によって左右されることが考えられる。
- リモートアクセスによってテレワークを行うため、社内ネットワークが利用でき、リアルタイムでの資料共有は可能となっている。
- テレワーカー宛の電話については、現在までにテレワークを実施していないため、どのように対処するかは未定である。

【電子化の状況】

- テレワーク時に、スケジュールやメール、業務で用いる資料、その他に契約書を社外から閲覧できるようにしている。
- テレワーク時に現状はすべてのデータへアクセスできるようにしているが、情報管理について懸念があり、課題の1つとして位置付けている。
- テレワーク時に外部から各種事務申請の電子手続きは出来ないようにしている。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">• 非常災害や新型インフルエンザなどへの対応 (BCP / 事業継続性の確保) が可能となった。	<ul style="list-style-type: none">• 情報セキュリティの確保に不安がある。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- テレワークは事業継続の手段として位置付けており、現在まで、テレワークの実施を行っていないがテレワーク実施は、災害発生時の状況によって全従業員が可能となっている。

【人材活用促進】

- テレワークは事業継続の手段として位置付けているため、テレワーク制度の導入による結婚、出産、介護等を理由とした退職者への影響はない。また、通常時にテレワークの実施を許可していないため、家族との過ごす時間や余暇に充てる時間の増加に、テレワーク導入は寄与していない。

【生産性向上】

- テレワークの実施が、災害やパンデミックの事業継続に限られているため、通常時と業務を行う環境が異なることが考えられ、通常時の生産性と純粋に比較することは難しい。

【コスト削減】

- テレワークは事業継続の手段として位置付けており、現在まで、テレワークの実施を行っていないため、テレワークがコスト削減に寄与するかは不明である。

【事業継続】

- テレワーク実施は、災害発生時の状況によって全従業員が可能となっている。

5. 今後の方向性と課題

- BCP発生時における実運用と、その際に発生した課題への対応。

業種	製造業	卸売業・小売業	情報通信業	サービス業	その他	規模	～100人	101～500人	501人～	メリット	人材活用	コスト削減	生産性向上	事業継続
					○				○			◎		○

企業の概要

社名：AIGジャパンホールディングス株式会社 <東京都>
 業種：保険持株会社
 対象グループ会社従業員数：3720名（本事例の対象はAIGジャパンホールディングス株式会社、AIU損害保険株式会社、AIGビジネスパートナーズ株式会社、アメリカンホーム医療・損害保険株式会社）
 対象会社事業概要：経営管理、損害保険、シェアードサービス

テレワーク実施形態及び導入背景

テレワーク実施形態：雇用型の在宅勤務
 テレワーク導入時期：AIU損害保険株式会社では平成23年12月より、それ以外の3社は平成24年12月より
 テレワーク導入目的：社員の多様な働き方の実現、ワークライフバランスの向上、優秀な人材の定着、BCP／事業継続性の確保のために導入した。
 テレワーク導入会社（括弧内は実施人数）：AIGジャパンホールディングス（10名）、AIU損害保険（57名）、AIGビジネスパートナーズ（12名）、アメリカンホーム医療・損害保険（17名）

本事例における効果及び特長

【取組のポイント】

- 社員にとって働きやすい職場環境形成のため、テレワークを導入。ワンタイムパスワードの活用によりセキュアな環境を構築しているほか、テレワーカー宛ての電話転送を可能にしていることで、社内勤務者の生産性を落とすことなく、テレワーカーのワークライフバランスや生産性向上を実現している。

【導入時の課題】

- 在宅勤務向けのIT環境（パソコン、ネットワーク）の整備、在宅勤務時の電話対応、在宅勤務ルールの周知に課題があった。また、実施する会社、部門、業務が限定されることが課題だった。

【課題解決方法】

- IT環境については、シンクライアントの導入推進、使用していないノートパソコンの配布を行った。また、電話については、テレワーカーの自宅または携帯電話への転送を認め、社内勤務者に負担がかからないようにした。在宅勤務ルールの周知については、在宅勤務規程の制定のほか、申請手続きやQ&A等、必要な情報をまとめた在宅勤務の手引きを作成してイントラネットに掲載、周知した。

1. テレワーク導入の背景と目的

- 全ての社員にとって働きやすい職場環境の実現について検討し、テレワークの導入に至った。社員の多様な働き方の実現、ワークライフバランスの向上、優秀な人材の定着、BCP／事業継続性の確保のために導入した。

2. テレワーク運用の実態

【テレワークシステムの概要】

- 機器は会社支給のノートパソコン、タブレット端末、モバイル通信カードを用いている。携帯電話、スマートフォンは、個人所有のものを用いる場合もある。
- WiFiルーター、あるいはモバイル通信カードを用いてインターネットに接続し、ID／パスワード認証にてログインする。



【テレワークにて行う業務内容及び従事者】

- 企画・管理部門職員が企画書やレポート作成、集計業務等を在宅勤務にて行っている。営業職は顧客の個人情報等を取扱い、外に出ることが多いため、テレワークは実施していない。

【テレワーク実施頻度・形態】

- テレワーク実施者は年度単位で登録し、テレワーク実施日数は各部門で業務の状況に応じて決定している。
- テレワーク時の賃金、評価方法、昇進については差異はない。

【テレワークの申請手続き】

- 以下の手順で申請を行う。
- 在宅勤務実施希望者より部門長へ在宅勤務の意向を示し、合意後に在宅勤務実施者より部門長へ「在宅勤務申請書」を提出する。
 - 部門長より、人事部長へ「在宅勤務申請書」を送付する。申請時、生産性が低下しないよう、執務環境のチェック項目を整備している。
 - 人事部長にて承認判断し、承認の場合は在宅勤務指示書を作成する。
 - 人事部長から部門長へ承認可否を通知。承認の場合は「在宅勤務指示書」を送付、否認の場合は理由を通知する。
 - 部門長より、在宅勤務実施者へ承認可否を通知する。承認の場合は「在宅勤務指示書」を送付、否認の場合は理由を通知する。

2. テレワーク運用の実態

【テレワーク時の労働時間管理】

- 始業・終業時に上席者へメールをする。終業時にはその日の進捗状況とともに成果物を添付ファイルで送付する。
- 勤怠管理システムへもあわせて入力する。
- 深夜残業は禁止している。

【コミュニケーションの状況】

- メール、電話にてコミュニケーションをとっている。一部の部署ではテレビ会議も運用している。
- テレワーカー宛での電話は自宅電話あるいは携帯電話へ転送できるように設定している。

【電子化の状況】

- スケジュール、メール、業務で用いる資料、共有フォルダは外部から閲覧が可能である。ただし、閲覧のみで印刷は禁止している。情報の取扱いは「情報セキュリティの手引き」に従う。文書等の持ち出しは原則禁止している。持ち出す必要がある場合は部門長の承認が必要である。

3. テレワーク導入に対する評価

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> • 多様な働き方の実現により、時間の概念や仕事の流れを変化させる良い機会となっている。また、仕事内容に応じて作業環境を選ぶことが出来るという観点でも有効である。 • 社員が通勤時間を有効活用し、家族とのコミュニケーション等に使用できている。 • 業務に集中することができ、業務を確実に遂行できるだけでなく、業務の見直しやより計画的な業務遂行を促進する。 • BCPエクササイズを実施し、テレワークが事業継続に有効であることを実感した。 	<ul style="list-style-type: none"> • モバイル通信カードを使用した場合の通信速度が遅く、大容量ファイルの閲覧には時間がかかる。

4. テレワークによる効果

【テレワーカー数の推移】

- 導入してから期間が短いため、大きな変化はない。テレワーカーの男女比は男性52.1%、女性47.9%であり、管理職、非管理職の比率は管理職38.5%、非管理職61.5%である。なお、全員フルタイムで就労している。テレワークにより効率よく仕事を進めることが可能であることを社員に啓発し、テレワーク活用を促した。

【人材活用促進】

- 数値としての効果測定はしていないものの、社員からは、通勤時間がなくなり、その分家族との時間を確保できるようになった、子どもの迎えに行けるようになったとワークライフバランスが図れていることの意味が出ている。

【生産性向上】

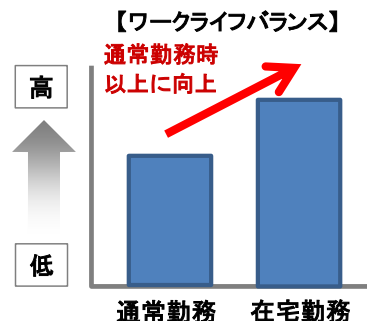
- 従業員からは、集中して作業にあたることができるため、生産性が通常勤務以上に向上したとの意見が出ている。
- 通勤時間を他の事に有効活用できている。

【コスト削減】

- テレワーク単体によるコスト削減効果については、定量的なデータは取得していない。

【事業継続】

- BCP訓練を実施し、テレワークが事業継続に効果があることを確認した。



5. 今後の方向性と課題

- 現在、IT環境未整備のためにテレワークを導入できていないグループ会社がある。環境を整え、より広範囲でのテレワーク実施を目指す。また、より柔軟な実施を可能とするように努めていく。