

**平成 29 年度
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

※業種別に企業・団体名の五十音順で掲載（1/2）

事例集 番号	企業・団体名称	業種	地域	規模	派遣 回数
1	有限会社津リビングサービス	建設業	東北	小	1回
2	東レ建設株式会社	建設業	近畿	中	2回
3	株式会社横浜環境デザイン	建設業	関東	小	1回
4	アズビル金門株式会社	製造業	関東	中	2回
5	JRCS株式会社	製造業	中国	中	1回
6	株式会社太伽	製造業	関東	小	1回
7	株式会社太成	製造業	関東	小	1回
8	チェスト株式会社	製造業	関東	中	1回
9	東邦亜鉛株式会社	製造業	関東	中	1回
10	株式会社西日本テクノ	製造業	中国	小	1回
11	株式会社マルサン	製造業	東北	小	1回
12	株式会社MEBACS	製造業	関東	小	1回
13	ユニオンケミカー株式会社	製造業	近畿	小	1回
14	リバーフィールド株式会社	製造業	関東	小	1回
15	株式会社赤ちゃんとママ社	情報通信業	関東	小	1回
16	アディッシュ株式会社	情報通信業	関東	中	1回
17	アディッシュプラス株式会社	情報通信業	沖縄	小	1回
18	株式会社宇部情報システム	情報通信業	中国	中	1回
19	株式会社OSK	情報通信業	関東	中	1回
20	合同会社きぼうソフト	情報通信業	関東	小	1回
21	株式会社コア	情報通信業	中国	小	1回
22	株式会社コンシス	情報通信業	九州	小	1回
23	株式会社ゼンリン	情報通信業	九州	大	1回
24	株式会社DSB情報システム	情報通信業	関東	中	2回
25	株式会社デジコンキューブ	情報通信業	東北	小	1回
26	株式会社電縁	情報通信業	関東	中	1回
27	株式会社ニシカワ	情報通信業	関東	中	2回
28	株式会社ビジネスブレーション	情報通信業	近畿	小	1回
29	プラネットワークス株式会社	情報通信業	関東	小	1回
30	株式会社アグリゲート	卸売・小売業	関東	中	1回
31	イオン九州株式会社	卸売・小売業	九州	大	1回
32	イオン北海道株式会社	卸売・小売業	北海	大	3回
33	株式会社高島屋	卸売・小売業	近畿	大	1回
34	株式会社フォーバル	卸売・小売業	関東	中	1回
35	株式会社エー・ディー・ワークス	不動産・物品賃貸業	関東	中	1回
36	KOTAIバイオテクノロジーズ株式会社	学術研究、専門・技術サービス業	近畿	小	2回
37	三優監査法人	学術研究、専門・技術サービス業	関東	中	1回
38	株式会社シンク	学術研究、専門・技術サービス業	北海	小	1回
39	株式会社日本・精神技術研究所	学術研究、専門・技術サービス業	関東	小	2回
40	みやこ社会保険労務士事務所	学術研究、専門・技術サービス業	近畿	小	1回
41	ユナイテッド・アドバイザーズ社会保険労務士法人	学術研究、専門・技術サービス業	関東	小	1回
42	有限会社ロー・ライダー	学術研究、専門・技術サービス業	近畿	小	1回

派遣先企業・団体等一覧

※業種別に企業・団体名の五十音順で掲載（2/2）

事例集 番号	企業・団体名称	業種	地域	規模	派遣 回数
43	株式会社日本アイデックス	サービス業	関東	中	1回
44	株式会社ENT	サービス業	近畿	小	1回
45	株式会社キャンディッド・コミュニケーションズ	サービス業	関東	小	2回
46	ニシオサプライズ株式会社	サービス業	近畿	小	1回
47	株式会社ネットフォレスト	サービス業	関東	小	1回
48	藤田観光株式会社	サービス業	関東	大	1回
49	ライフスタイル協同組合	サービス業	中国	小	1回
50	一般社団法人i-crosso	医療、福祉	近畿	小	1回
51	香川県高齢者生活協同組合	医療、福祉	四国	大	1回
52	浜松の未来を育てる会	医療、福祉	東海	小	1回
53	岡山商工会議所	政治、経済、文化団体	中国	小	1回
54	特定非営利活動法人国際協力NGOセンター	政治、経済、文化団体	関東	小	1回
55	北大阪商工会議所	政治、経済、文化団体	近畿	小	1回
56	公益財団法人東京しごと財団	政治、経済、文化団体	東北	中	1回
57	一般社団法人日本外交協会	政治、経済、文化団体	関東	小	1回
58	本庄商工会議所	政治、経済、文化団体	関東	小	1回
59	やまぐち働き方改革支援センター	政治、経済、文化団体	中国	小	1回
60	愛媛県庁	地方公共団体	四国	大	1回
61	津山市役所（岡山県）	地方公共団体	中国	大	3回
62	北海道庁	地方公共団体	北海	大	1回

事例集の内容

事例集の構成は以下の通りとなっている。

◆ 派遣先企業・団体等の基本情報

名称、業種、規模、設立年、本社所在地、主たる事業、従業員数について、派遣先企業・団体等の派遣申請フォーム記載内容をもとに示す。

右上の支援後に期待する効果については次頁を参照。

◆ これまでの背景・目的・取組

企業・団体等からの派遣申請フォームの記載をもとに、各企業・団体でのこれまでの取組み内容、テレワーク導入の目的、派遣前の課題等を示す。

◆ 支援の内容

派遣されたテレワークマネージャーの報告書、企業・団体等の報告書の内容をもとに、実際のテレワークマネージャー派遣時の支援内容について示す。

◆ 支援を受けた感想・今後の取組み意向

企業・団体等の報告書をもとに、テレワークマネージャーによる支援への感想、気づき、今後の取組みの計画、今後求める支援等について示す。

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・団体等が派遣申請フォームにおいて、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」2つまでを選択）。「特に期待する効果」は、アイコンの上に★をつけて示した。

遠隔地の人材の採用	遠隔地 採用	環境負荷の低減	環境負 荷低減
ワーク・ライフ・バランスの向上	WLB	グローバル化への対応	グロー バル化
業務効率・生産性の向上	業務 効率	機動的な対応による顧客サービスの向上	顧客 サービス
業務プロセスの革新	業務 革新	組織の活性化	組織の 活性化
企業の社会的責任 (CSR) の強化	CSR	イノベーションの創出・企業価値の向上	イノベ ーション
災害、パンデミック等非常時の 事業継続性 (BCP) の確保	BCP	コンプライアンスの強化	コンプラ イアンス
女性の活躍推進	女性活 躍推進	通勤困難（育児、介護、高齢者、 障がい者）への対応	通勤 困難
働き方改革	働き方 改革	コスト削減	コスト 削減
ダイバーシティ経営	ダイバー シティ	採用活動における企業ブランド・企業イ メージの向上	企業 イメージ
優秀な人材の確保	人材 確保	その他	その他

1. 有限会社会津リビングサービス

有限会社 会津リビングサービス
快適生活の新提案 AIZU LIVING SERVICE

概要	設立年	1996 年
	本社所在地	福島県
	主たる事業	システムキッチン・ユニットバスの取付け、水まわりのアフターサービス・リフォーム工事等
	従業員数	正規社員 11 名(役員除く)／非正規社員 2 名 (2017 年 10 月時点)

これまでの背景・目的・取組

昨夏病気により半身が不自由になった職人がおり、現場での仕事復帰は難しいと思われるが、知識を活かし在宅でも続けられないかと話があった。また、小さい子どもを持つ女性社員が週に数日でも在宅勤務ができれば、少しでも仕事と育児の両立で生じる負担を軽減できるのではないかと考え、導入を検討し始めた。

支援の内容

同社の業務内容や、情報の共有方法、コミュニケーション方法（使用しているツールを含む）等に関して、ヒアリングを行ったうえで以下の事項について、現在導入されているシステムの活用方法と合わせ、具体的に操作しながら説明を行った。

❖ テレワークで実施可能な業務の洗い出し

全体の業務の中で在宅勤務予定の職人の方が協働できそうな業務を一日の流れの中で確認した。施工前日に図面を見ながら外勤者とともに用意する部材や器具等について検討し、内勤者とともにスケジュールを組むなど、具体的な業務が洗い出された。また、テレワークを実施した際の業務の進め方についてイメージができるように Web 会議やリアルタイムでの図面共有等、これまで活用されていなかった ICT ツールの機能をその場で複数の機器をセッティングして体験した。

❖ 内勤者のテレワークを阻害する業務の洗い出し

業務の洗い出しを行った結果、現在 FAX で行われている他社からの施行依頼が内勤者のテレワークを阻害していることが分かった。FAX での受注をメールに変更することで、在宅勤務でも依頼を受けられるよう提案した。

❖ セキュリティの整備

実例を提示しながら、セキュリティポリシーの作成について説明した。まずは、メモ程度からの社員とのルールの共有から始めることについてアドバイスした。

❖ その他

在宅勤務予定の職人に対して当面の在宅勤務のルールとその後の制度の拡大についてステップごとに解説した。また、在宅勤務制度導入により、求人の際の差別化に活用できることや職人個人が持つノウハウの移転等も可能になることについて説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

現在の ICT 環境を使って実際のテレワーク環境を再現することができた。環境はすでにできていると感じ、大変勉強になった。早速、実際の導入に向けて取り掛かっており、2018 年 1 月より実施の方向で進めている。

2. 東レ建設株式会社



ZERO to WONDERFUL

東レ建設株式会社

概要	設立年	1982 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	建築・土木工事の企画・設計・施工・監理、不動産の売買・賃貸・仲介・リフォーム、不動産・建設全般のコンサルティング業務
	従業員数	正規社員 339 名(役員除く)／非正規社員 16 名 (2017 年 11 月現在)

これまでの背景・目的・取組

限られた人員の中で多様な働き方を整備することにより、ワークスタイル変革を促して組織力を強化することを目的としている。一例として、産前産後休暇、および育児休職中における女性社員の就業維持とリテンションをはかりたい。また、定時勤務から業務成果に重点を置いた労働時間管理の検討に着手したい。今年度中に導入へ向けての目途をつけ、来年度にはテレワークのトライアルに着手することを検討している。

支援の内容

❖ 実施 1 回目

セミナー資料を使いながら建設業の他社事例についても触れ、テレワークについての解説を行い、質疑応答、ブレインストーミングを行った。とくに人材の過不足感と、テレワークを行った際の社員の不公平感について、製造業の事例を交えながらアドバイスを行った。育休からの復帰者のトライアルを検討していたが、不公平感の払拭のためには介護者のテレワークも必要とアドバイスした。

❖ 実施 2 回目

トライアルの準備として、親会社の在宅勤務規程、テレワーク対象者一覧を参照しながらディスカッションを行った。親会社でもテレワークの対象者を限定して実施しており、現段階では同社でも同様の規程を踏襲することとなった。また、親会社では 2 年半のトライアルを行った後、全社導入後に労働組合との話し合いを行い運用していることから、同社でも少なくともトライアル期間は 1 年以上設けることとし、大まかなスケジュールを確認した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

2 回の支援を通じてテレワークの概要、ならびに導入にあたっての課題を関係者で共有できたので、今後は同社内で内容を整理した上で、実行に向けて課題を詰めていきたい。セミナー等では、個別の具体的な問い合わせができないので、こうした事業はとても有効だと思う。

3. 株式会社横浜環境デザイン



概 要	設立年	2005 年
	本社所在地	神奈川県
	主たる事業	電気工事業
	従業員数	正規社員 84 名(役員除く)／非正規社員 11 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

現在、車椅子で通勤している社員がおり、本人と家族の負担をできる限り減らし、なるべく自宅で業務を行えるようにしたいと考えている。また、毎日工事現場へ出勤している社員の時間外労働に関しても見過ごせない状況にある。上記の目的設定や取組みは着手できておらず、テレワークについては経営者や社員の理解を深めたいと考えている。

支援の内容

❖ 在宅勤務の概要、就業規則、システムについて

テレワークの概要について他社事例を参考にしつつ、導入プロセス、ルール作り、セキュリティ対策、各種助成金、費用等を中心に解説を行った。

在宅勤務に必要な就業規則の改定については、テレワークに必要なインターネット回線を自宅に接続するための工事費や毎月の費用負担など手当てになる部分、労災に関する項目、人事評価・労務管理について現在の方法を確認しながらレクチャーした。

❖ ICT 環境整備・セキュリティについて

今回、導入を想定している在宅勤務での ICT 環境はリモートデスクトップを選択したため、シンクライアントも含めて社員を守る仕組みとしてのセキュリティをレクチャーした。

また、地方の営業所開設時は、オフィスができるまで在宅勤務を予定している。この場合、リモートデスクトップでは会社にもう 1 台 PC が必要となり現実的ではないことから、会社 PC 持ち帰り方式の VPN 接続を推奨し、HDD の暗号化や 2 段階認証、ログの取得など最低限のセキュリティを確保した環境整備について説明した。

今後、営業職にも展開していくことを想定し、モバイルワークの注意点を説明した。クラウドでの接続方式を検討していることから、要件定義に必要な項目など現在の仕様書を見ながらアドバイスをし、リモートデスクトップ、クラウド接続型、VPN 接続と、それぞれの違いを図解した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークに関してのノウハウが全く無い状態で、多岐にわたる確認と質問の繰り返しであったが、全てにおいて分かりやすい言葉でアドバイスをいただいた。特に情報セキュリティについては、同社の実情を踏まえて、対策すべき点などをピンポイントで支援を受けることができた。

社員全員がテレワークに理解を示しワーク・ライフ・バランスが保てるような組織にしていけるよう、今後はテレワークの本格導入に向けて具体的な取組みを進めていきたい。

4. アズビル金門株式会社



概 要	設立年	1904 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	都市ガスメーター、LP ガスメーター、水道メーター、その他 各種流量計の開発・製造・販売
	従業員数	正規社員 380 名(役員除く)／非正規社員 46 名 (2018 年 1 月現在)

これまでの背景・目的・取組

2013 年に全社的活動として取組み始めた「多様な働き方を実現する活動」の一環として、テレワーク導入について検討の意向があり、情報収集を行っていた。しかし、情報収集する中で導入には様々なハードルがあることがわかり、全社的課題として取り組むには至っていなかった。今後、テレワーク導入は必然になると考えられることから、具体的な導入に向けての準備を始めたい。

特に、導入する際に検討が必要となる課題やその解決策、導入手順や注意点について把握したい。

支援の内容

❖ 派遣 1 回目（対象者の選定、テレワークに適したシステムの選択、労務管理制度）

試行導入を検討する際の対象者選定にあたって、テレワークの効果が把握できている他社事例の紹介を行った。ICT 環境の整備については低コストで高いセキュリティを確保することのできる RAS（リモートアクセスサービス）とリモートデスクトップが有効であるとアドバイスした。

テレワークに即した労務管理制度は現時点では白紙であるが、試行段階で就業規則の変更はせず、覚書や辞令など自宅で勤務することを記載した書面を取り交わすことを検討するよう提案した。

❖ 派遣 2 回目（経営提案に向けたテレワーク導入の目標設定、テレワーク導入のプロセス、その他）

経営層への提案に向けて、テレワーク導入による企業経営への効果を短期と中長期に分けて目標設定をするようアドバイスを行った。

テレワーク導入のプロセスとして「実施の申請と承認手続き」、「ICT 環境の整備」、「労務・人事評価の変更」、「対象業務の整理と改革」、「ICT ツールの導入」、「経営トップと中間管理職の支援獲得」、「社員の意識改革」の順序で推進すると成功する事例が多いことを示し、導入計画を立てた。

その他、「試行期間」、「社内での通知」、「試行方法」、「テレワーク継続のための課題抽出方法」等、テレワーク本格導入への進め方をアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

他社事例について成功事例のみならず、導入がうまくいかない場合の傾向などについてもアドバイスを受けた。

テレワーク導入にあたり制度を利用する社員と利用しない社員の間に不公平感が生じることを懸念していたが、対策についても助言があり参考になった。テレワーク試行導入に向けて、来年度以降取組んでいく。

5. JRCS 株式会社



概 要	設立年	1948 年
	本社所在地	山口県
	主たる事業	船舶用配電機器、制御・計測機器の製造、販売船舶用電気・電子機器及び部品の販売
	従業員数	正規社員 328 名(役員除く)／非正規社員 112 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

9 年前に工場に託児所を設置するなど、育児による離職率を減らす取組みを行い、さらに 2017 年からダイバーシティ経営を目標に掲げ、一部の社員のフリーアドレス化や全社員の副業解禁などを行ってきた。

現在、翻訳等を担当している短時間勤務の契約社員 1 名がテレワークのトライアルを実施している。今後、育児・介護を担う社員を中心に在宅勤務制度を拡大していきたいが、同社は製造・販売を主たる事業としており、作業現場には適用が難しいと感じている。多くの業務に展開するために解決すべき課題が多い。

他社事例や最新技術などの情報が不足しており、どのように進めていくか決めかねているため、本事業では今後の進め方について学びたいと考えて派遣を申請した。

支援の内容

❖ テレワークの概要について

テレワークを基礎から知りたいという要望があったため、「働き方改革を促進するテレワーク」という説明資料を作成し、それに基づいて説明を行った。働き方改革とテレワークの関連、テレワークの動向、テレワーク導入方法、労務管理等について解説した。

❖ ICT ツールについて

同社は現在、トライアルを実施中の社員が使用する端末に会社 PC のデスクトップ画面を呼び出して操作する「リモートアクセスサービス」を利用している。日本テレワーク協会による資料「テレワークツール一覧」を活用して、その他のリモートアクセスツール、Web 会議システム、クラウドサービスについても詳しく説明した。

❖ 運用、就業規則について

また、厚生労働省作成の「テレワークモデル就業規則作成の手引き」を活用して、就業規則の作成方法と留意点について説明を行い、同じく厚生労働省の「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」を参照しながら、テレワークの具体的導入手順について説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

導入前に検討すべき課題などが分かり参考になった。また、参考事例や ICT ツールについての動向も学べた。

今後、導入準備を進める中で、次のステップに進んだ際にはまた利用したいと思った。次のステップではテレワークの本格導入のための計画や体制作りを進めるので、キックオフ前後の啓発など段階に応じた支援をお願いしたい。

6. 株式会社太伽



概要	設立年	2005 年
	本社所在地	埼玉県
	主たる事業	はんだ治具、FA 設備機器の販売
	従業員数	正規社員 18 名(役員除く)／非正規社員 5 名 (2018 年 3 月現在)

これまでの背景・目的・取組

現在、外出先などからメールチェックや見積書・提案書作成を行うために、営業担当のうち 2 名が PC によるモバイルワークを実施中である。現状のモバイルワークの分析と評価を行い、課題と対策を整理し、短期的・中期的・長期的と、それぞれの観点での課題解決に向けた対策方針を決定したい。また、モバイルワーク実施者（営業担当）の作業環境の評価を希望する。さらに想定されるリスク分析と対策、その他おすすめの ICT ツールや運用方法などについて提案を求めている。

支援の内容

❖ テレワーク全般

製造業のテレワーク導入状況、活用事例などを紹介しながら中小企業の営業のテレワークについて紹介した。

さらに、建設業で活用されているモバイルワークにもヒントがあることから、他業種の事例なども交え、現在のテレワーク状況の問題点や対策についてディスカッションを行った。

短期的目標としては優秀な人材の確保や継続雇用に関心があるが、中長期的に目指すべき指標として、テレワークの環境像が想起できる状態になるようディスカッションをしながらアドバイスした。

❖ 就業規則について

テレワーク実施者がいる場合の就業規則の留意点についてアドバイスの要請があったため、プログラマーのテレワーク状況について、問題点の分析や対策（テレワークツール等）を提案し、製造業界のテレワーク状況についても情報共有を行った。

営業職のモバイルワークについては、特に就業規則改定の必要はなかったため今後、人数が増えた場合についてのみアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

同社のテレワーク実施者（営業担当）の詳細な状況や課題を共有した上で、企業規模に応じた適切なテレワークツールを紹介してもらうことができ、大変参考になった。ツールや就業規則に関するアドバイスについて即実践できるものは 3 ヶ月以内を目途に実施し、そのほかは中長期的な課題として経営会議にあげ、管理・実施していきたい。

業務の繁忙期と並行してテレワーク環境の準備や制度策定等を行うのはハードルが高い。本事業でアドバイスを受けられるのは大変ありがたいが、テレワークツールの選定や制度・運用設計にもう一步踏み込んだ十分な支援の時間を設けてもらえると、中小企業でも利用しやすいのではないかと思います。

7. 株式会社太成



概要	設立年	1960 年
	本社所在地	埼玉県
	主たる事業	はんだ実装工程に必要な治具の開発・製造 FA 設備機器の開発・製造・開発
	従業員数	正規社員 18 名(役員除く)／非正規社員 5 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

設計職の人材確保が難しくなっていることから、テレワーク導入により働き方の選択幅を広げ、人材採用時に応募者に訴求したい。

現在、プログラマー 1 名が在宅勤務を実施しているが、テレワークのための環境整備は特にまだ行っていない。2018 年内に、全社でトライアルができるよう ICT 環境の整備や具体的な業務の運用方法の構築を目指している。

支援の内容

❖ 労務管理について

現状の就業規則をテレワークマネージャーと確認し、在宅勤務をする際に改定が必要な項目を洗い出した。

テレワーク時の労働災害や同業他社・中小企業の労務管理方法についての事例を交えながら、具体的な項目の検討を行った。

❖ ICT について

同社プログラマーのテレワーク状況と製造業界のテレワーク状況を中心に情報共有しながら、テレワークに必要なツールの問題点の分析や対策を提案した。設計に関しては、デュアルモニターや回線の速度など他の職種とは必要な項目が違う場合が多いため、他社の事例なども交えてアドバイスした。

テレワーク時の基本的なシステムに関しては、リモートデスクトップ方式の中でも中小企業に即したコストパフォーマンスの高いツールをいくつか紹介した。

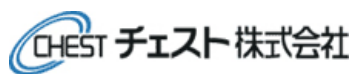
❖ テレワークによる企業イメージ向上について

テレワークを導入することによる継続雇用、優秀な人材の確保も視野に入れているため、中小企業の成功事例を多数紹介した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

すでにテレワークを実施している同社のケースにあわせた ICT 環境や就業規程改定に関する留意点を詳細に教えてもらうことができた。また、製造業のテレワーク状況など他社事例を参考にしつつ、同社の企業規模に応じた適切なシステム方式を紹介いただけたので大変参考になった。アドバイスを受けた ICT システム・ツールやテレワーク就業規則の作成について、即時対応できる項目については 3 ヶ月以内に実施し、その他は中長期の課題として経営会議にあげ、管理・実施していきたい。

8. チェスト株式会社



概要	設立年	1965 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	医療機器の製造販売
	従業員数	正規社員 230 名(役員除く)／非正規社員 50 名 (2018 年 1 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同社は、業務効率化と生産性向上を目指すために新しい働き方の導入を推進している。その一環でテレワークの導入を検討しているが、まだ具体的な取組みは着手しておらず、人事担当者が情報収集を行っている段階である。

テレワーク導入において課題と感じているのは、先進的な働き方への取組みに対する社内の反応であるが、まずは正しい知識を持ち、テレワークとはどういうものか、どのようなメリットがあるかという点について理解を得られるよう情報収集を行い、その上で社内に広めていければと考えている。

テレワークの有効性に期待しており、まずは安価でシンプル、かつコスト削減につながるテレビ会議システム導入から検討し、その延長でテレワークに対するポジティブな雰囲気へ社内を誘導していきたい。

支援の内容

テレワーク導入をこれから進めるにあたり、導入プロセスに関するアドバイスをを行った。

❖ テレワーク対象者の選定

テレワークを導入するプロセスとして、最初は育児や介護を担う社員、また中間管理職を中心に体験してもらうことで、テレワーク推進や今後の利用者拡充に繋がることを説明した。

❖ テレワークの効果の周知啓発・機運の醸成

社内向けには、営業担当者や事務スタッフの業務上の課題を現場からこまめに集め、その課題解決にテレワークが有効であることを説明すると良い、とアドバイスをした。

また、テレワーク導入を成功させるためには、組織全体の意識改革が不可欠である。現場の意見収集から得られた課題の解決にはテレワークが効果的であること、また今後テレワーク制度があることにより人材確保や新規採用面で企業は有利になるなど、経営トップや社内の理解を得られる情報を提供した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

今回の支援内容には満足している。推進担当者だけでは気づかなかったテレワーク導入のプロセスについて、具体的な事例を交えて有効な情報提供を受けることができ、とても心強かった。社内でのテレワーク普及にはいまだ検討課題はあるが、乗り越えて進めていける前向きな気持ちになった。

今後は、テレワーク導入または利用拡大に向け、今年度中に具体的な活動を行いたいと考えている。

9. 東邦亜鉛株式会社



概要	設立年	1937 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	非鉄金属製錬業、資源事業、電子部品・プレーティング・電解鉄・機器部品事業、環境・リサイクル事業、ソフトカーム事業
	従業員数	正規社員 664 名(役員除く)／非正規社員 53 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同社では、介護に直面する社員が増加しており、また育児を担う社員も増すと予想されるため、育児者・介護者を対象に在宅勤務制度を導入し、仕事との両立を目指し優秀な人材の確保を目指したい。2018 年度中に在宅勤務を制度として導入するために、テレワークの基礎について支援を受けたい。

支援の内容

❖ テレワークの概要について

人事部門と情報システム部門のメンバーに対して支援を行った。社会的な面から働き方改革とテレワークの関係性やテレワークの効果、テレワークの動向について解説した。また、労働関係法令を遵守した労務管理制度の作成、円滑なテレワーク導入推進のためにテレワークの導入手順や導入成功の要因、他社の導入事例など、テレワークの概要について説明した。

❖ ICT ツールの選択

現状の ICT 環境と利用予定のツールを確認した上で、テレワーク導入の成功において重要な要素である ICT ツールの選択について説明した。

「リモートアクセスのシステム」、業務の進捗確認や社員の公平な評価に必要である労務管理システムやプレゼンス管理システム、スケジュール管理システムなどについて説明を行った。

オフィス外にいてもオフィスと同様の働き方ができる Web 会議ツールの利用について、詳細にアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

リモートアクセスのツールについて詳細な説明を受け、低コストでの導入も可能であることがわかった。また労務管理については、性善説に立ち始業・終業の際にメールでのやりとりも可能であることや、他社の導入事例も豊富に提示しながら説明を受け、大変わかりやすかった。

まずは業務の切り出しから着手しようと考えていたが、自社に適した ICT ツールを利用することで、できるところから始められることがわかった。

10. 株式会社西日本テクノ



概要	設立年	1996 年
	本社所在地	山口県
	主たる事業	製造業の製造設備、環境関連設備等の制御システムの設計・製造等
	従業員数	正規社員 33 名(役員除く) (2018 年 3 月現在)

これまでの背景・目的・取組

販路拡大のため九州地区へ拠点を開設した際にテレワークを活用したことで、速やかな顧客対応や経費削減において効果を出している。また、事業の継続・発展のためには優秀な人材の確保が重要であると考え、エンジニア職へのテレワーク導入を視野に入れている。テレワークについての知識全般や導入のメリット、若手社員の ICT リテラシーの向上について支援を求めた。

支援の内容

❖ 企業に適したテレワークの ICT ツール

2 ヶ月後に控える新規拠点の開設に対しては、ICT インフラの構築は必要最小限とし、その後必要に応じて拡充する方が望ましいとのアドバイスを行った。また、スマートフォンを使用した TV 会議やオンラインストレージサービスを使用した情報共有についてデモンストレーションを行った。

❖ テレワーク導入のための教育・研修

テレワーク導入に先立ち、ICT 環境に慣れるための環境作りと研修会の実施を提案した。研修会を実施する際には熟練社員と若手社員を分け、ICT リテラシーの低い人が発言しやすい環境で取り組むようアドバイスを行った。

❖ BCP 対策としてのテレワーク

大規模災害時に、本社機能が停止しても支店や他府県でも対応できる状況を想定し、支店に必要な情報通信設備の検討について提案した。また、台風や低気圧の影響を受けやすい地域の特性があるため、BCP の観点から ICT の利活用が必須であるとアドバイスした。

❖ テレワークの導入のメリット

特に地方で深刻な問題である労働人口減少について、テレワーク導入を通じて女性・高齢者・障がい者雇用等の就労機会の創出をはかることができるというメリットについて解説した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークマネージャーの保有している ICT 機器を活用したデモンストレーションが大変参考になった。

テレワーク導入について、モデルケースにとらわれず自社にあったテレワーク体制を整備することの大切さを知ることができた。新たに拠点を開設するに際しての不安が払拭できたことは大きな収穫であった。

11. 株式会社マルサン



概 要	設立年	1975 年
	本社所在地	福島県
	主たる事業	木造住宅部材のプレカット加工
	従業員数	正規社員 76 名(役員除く)／非正規社員 4 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

CAD の習熟者である女性技術者が出産・育児で離職するケースがあり、習熟者の継続雇用を目的として在宅勤務を検討している。10 年以上前に、育休・産休中の CAD 技術者向けに専用 PC を貸与して自宅での業務ができるようにしたが、ネットワーク環境がなく使えず、取りやめになった経緯がある。以来、テレワークについて情報収集は続けてきたものの、本格的な在宅勤務導入までは進んでいなかった。

支援の内容

❖ テレワークの効果について

在宅勤務者だけでなく、現在の業務全体の ICT 化と効率化の必要性を改めて認識することが重要であること、またテレワークのような制度があることで、育児・介護等の制約がある社員の雇用継続はもちろん、新規採用にも効果があるということなどについてアドバイスをを行った。これらを進めるために、助成金や相談センターなど無料で利用できる公的な支援についても紹介した。

❖ 環境整備について

同社において一番の課題だったテレワークに適した ICT 環境の整備について支援した。まずは、在宅勤務者向けにリモートデスクトップと Web 会議ツールを整えることをアドバイスした。Web 会議用ツールは無料のサービスでも利用可能である。また、導入初期段階の勤怠管理については、簡便であるメールでの報告がよいと提案した。そのほか、営業職などモバイルワーク向けの環境整備や BYOD を使用したスマートデバイスでのアプリ利用、Web カレンダー、グループウェアなどのソリューションを紹介した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

産休・育休中の CAD 技術者の早期復職や時短勤務者の勤務形態の 1 つとして、また営業職の新しい働き方の取組みとして、テレワークの導入方法や技術的・制度的な面でのアドバイスを受けた。また簡易なデモンストレーションも含め、勤務場所に応じた具体的なソフトやルールについても参考情報を得ることができた。漠然としたイメージしか持っていなかったが、実際にテレワークに取り組んでいる実例をもとに説明を受けたことで、具体的にイメージを持つことができ、取組みを進める足がかりとなった。今後のトライアルや導入に向け、ICT 環境や社内ルールの整備に役立つ具体的なノウハウやアドバイスをいただくことができて満足している。

今後は CAD 技術者の在宅勤務を実際に行うための ICT 環境の検討・整備、労務管理の手段の整理を行いたい。また、育休中のパート社員 2 名を対象にトライアルを行いたいと考えており、ゆくゆくは育児・介護等の制約がある社員以外にも拡大していきたい。

12. 株式会社 MEBACS

株式会社 MEBACS

概要	設立年	2007 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	プリント基板製造装置に関する搬入・調整作業、修理・改造作業、部品販売など、保守サービス事業全般
	従業員数	正規社員 36 名(役員除く)／非正規社員 1 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

優秀な人材を確保するためにも、テレワーク導入により育児・介護での離職のリスクを軽減したい。労務管理を含めて、来年度中にテレワークを実施できる環境を整えたいと考えているが、現状ではテレワークは未実施で、制度整備も行われていない。労務管理を含めたルール整備をする際に、親会社との連携を取る必要があることも踏まえて、どのような制度が適切であるのかを中心に支援を希望している。

支援の内容

❖ テレワーク全般について

総務省の「平成 27 年度テレワーク導入支援事例集（テレワークの普及促進に向けた調査研究に係る請負）」を使用し、テレワーク導入までの流れや導入時にかかるコスト・削減されるコスト等について、他社の導入事例をもとに説明を行った。

❖ 労務管理について

テレワークにおける労務管理についての全般的な知識や社内規程（就業規則の変更、規程・ルールの作成など）の策定方法について、労使でよく課題にあがるテーマの解説、規程に盛り込むべき具体的な内容についてのアドバイスを行った。参考資料として「テレワーク導入のための労務管理 Q&A 集」を使用した。
また、テレワークモデル就業規則についての説明、その他運用に関する質疑応答を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワーク全般、特に労務管理について、わかりやすくアドバイスをいただいた。また、テレワーク導入について資料の案内もいただいた。

導入については来年度以降に具体的な活動を行いたいと考えており、予算化をはかり推進したい。そのために、テレワークに関するさらなる情報収集を行い、情報システムの整備、セキュリティ対策、ルール作りなどを検討し、トライアルの実施にまで進めていけるよう取組みたい。

13. ユニオンケミカー株式会社

No Image

概 要	設立年	1920 年
	本社所在地	大阪府
	主たる事業	プリンタサプライ品、複写関連用品、文具・事務関連用品の製造販売
	従業員数	正規社員 95 名(役員除く)／非正規社員 25 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

現在、育児中の女性社員が多いこともあり、テレワークのような多様な働き方が必要になってきている。また、冬季はインフルエンザが社内でも流行し、このような制度が社内にあると思った。

セミナー等を受講したりしているが、まだ理解度が低いと、労務管理も理解して正しい知識を持ち導入したいと考えている。また、労務管理に最低限必要な ICT 環境（勤務時間の打刻等）を知りたい。

ICT 環境、労務管理全般（ルール決め）等、導入可能か検討した上で、経営層へ提案したい。

支援の内容

❖ 支援前の課題

テレワークを導入するにあたり、知識全般を知りたい。

主にテレワークの概要、労務管理、システム関連、導入までのタイムテーブルについて、テレワーク対象の社員に対する費用の手当て（通信費や光熱費など）、モバイルワーク対象社員の時間外におけるモバイルの使用など。

❖ 導入のプロセス

同社に適したテレワーク体系構築が必要であることを説明し、テレワーク実施者の評価基準を決めること、導入前の保険として研修、トライアル期間を設けることなどをアドバイスした。

導入に向けたスケジュールとして、①タイムスケジュール策定、②テレワーク関連規程の検討、③規程の作成、④社員との情報共有について解説した。テレワークの導入を就業規則の見直しの機会と捉えて、現行で不備等のある内容（費用弁償の積算根拠、時間外のモバイル使用についてルールづくりなど）については、ひとつずつ丁寧に解決策を検討することが望ましいことやテレワークに即した就業規則の策定の必要性についてアドバイスを行った。

❖ 参考資料

- ・ 資料「テレワーク導入に向けて 平成 29 年度」を使用し、アドバイスを行った。
- ・ テレワーク相談センターのホームページ「テレワークの効果に関する資料」など、ダウンロード可能な資料について情報を提供した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

何か参考になる基準があるのか、労働基準法に違反しない最低限の基準があるのかと考えていたが、会社によりそれぞれルールは異なるため、同社に適切なテレワーク体系構築を十分検討する必要があると思った。また、テレワークは色々な切り口で企業の信用や宣伝、企業との関係、労働者とのつながりを広げてくれると思った。

14. リバーフィールド株式会社



概 要	設立年	2014 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	手術支援ロボット等医療機器の開発、製造、販売
	従業員数	正規社員 20 名(役員除く)／非正規社員 7 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

現在、4 月に復帰予定である育休中の社員が、育児と両立しながら復職するための環境整備を検討したいと考えているが、それがうまく運ばば会社の制度として確立したいと思っている。

導入の時期は未定だが、育児・介護等の制約のある社員を対象に検討している。本事業を活用してセキュリティ対策や実際の運用方法、勤怠労務管理などについて、本格導入に向けたノウハウの蓄積、課題の洗い出しを行いたい。

支援の内容

❖ テレワークの導入プロセス

テレワーク（在宅勤務）を実施している他社の取組み事例をもとに導入までの過程、対象となる職種、人事評価制度、勤怠労務管理の方法など、各課題と対応策を説明した。具体的には、制度名を「協働タイム変更制度」としたり、対象社員を選定するために上司を交えて三者面談をしたりするなど、テレワーク導入で懸念されるデメリットを抑えるための工夫についてのアドバイスを行った。

❖ セキュリティについて

セキュリティ対策についても、他社のセキュリティ対策事例を紹介した。セキュリティの定義、導入までのリスク分析や効果的な対策についてアドバイスした。テレワークの種類や対象となる情報資産に応じて、リスクの内容と対処方法が異なるなど、注意すべき事項を提示した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

同社は、すでにフレックス制度が導入されており平均残業時間、有給消化率等の労働環境について、他社と比較しても一定程度の整備が済んでいると認識している。社員のニーズに合わせた、今後の働き方の多様化の実現を検討するにあたり本事業による支援を受けた。

支援においては、テレワークの導入時に課題となるポイントやその対処法について、実例に基づくアドバイスを受けることができ、今まで漠然としていた導入フローイメージから、達成要件別に具体的な課題を検討するきっかけになった。

今後のテレワークの推進体制については現段階では未定だが、テレワークに関わる情報収集や ICT システムの整備、トライアルの開始時期など、テレワーク導入・利用拡大に向け引き続き検討していきたい。

15. 株式会社赤ちゃんとママ社



概 要	設立年	1965 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	出版業（育児関連図書・雑誌）
	従業員数	正規社員 25 名(役員除く)／非正規社員 5 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

ワーク・ライフ・バランスの観点から働き方の多様性を実現したいと考えており、テレワークの実施に向けて課題や、やるべきことなどを整理したい。特に、外出時間の多い営業の業務効率化と生産性向上、および時短勤務者の働き方の多様化と効率化をはかりたいと考えている。

テレワークをしやすい部署とやりづらい部署が、その間の差（不公平感等）を感じることなく、社員全員にメリットが感じられるようにしたい。

支援の内容

❖ 課題についての確認

支援前の課題についてヒアリングを行い、特に営業社員のテレワークの充実、その他編集者や時短勤務社員についてテーマを絞り込んでアドバイスを行った。

❖ 導入のプロセス

具体的な導入プロセスについて、資料や他社事例、ビデオ等の資料を利用し、テレワークの基本からレクチャーを行った。具体的には、導入目的の明確化を行うことがもっとも重要であることや、テレワークを実施しやすい部署・しづらい部署への対処としては、全社員に対してテレワークとは異なる様々なシステムで支援を検討することも一案である、とアドバイスした。

❖ ルールの整備

セキュリティ面のルール策定の方法や情報管理ルール例の提示、社員がテレワーク実施可能な日数の制限、設定、テレワークに即した労務管理制度などについて、どのようなルールが制度的な確実性を担保しつつ各社員に利用・理解しやすいかの兼ね合いなどについてアドバイスを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワーク導入と利用拡大に向け、引き続き検討する。今後、支援を受けることがあれば、さらに課題を整理して焦点を絞り、アドバイスを受ける内容を定めていくようにしたい。

現段階でテレワーク導入については、引き続き検討する予定である。今後は、テレワーク導入推進の体制作りや情報システムの整備、セキュリティ対策の策定、労務管理制度の整備、社内制度・ルール作りなど、予算以外で取り組む事項がある。

16. アディッシュ株式会社



概要	設立年	2014 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	企業及び学校向けソーシャルメディアモニタリング事業、 ソーシャルアプリサポート事業
	従業員数	正規社員 64 名(役員除く)／非正規社員 302 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

内勤者（正規・非正規社員合わせて約 120 名）の在宅勤務の拡大や育児・介護による時短勤務利用者の増加への対応に加え、今後は地方の人材も採用対象とするため、テレワーク導入を検討している。これにより、育児、介護者、遠距離通勤者に対する受け皿を作りたいと考えている。

現在はルール化されていないものの、営業職などでモバイルワークや在宅勤務を行っている社員もいるが、人事労務面（管理下でない場所での就業による長時間労働）への懸念や、セキュリティ面での不安があるため対策を知りたい。具体的な時期は未定ではあるが、来年度中の制度化とトライアル開始を目指しており、それに合わせて人事評価・労務管理等も含めた制度改革を行う予定である。テレワークに関しては、まずはトライアルを始められる制度・インフラづくりを進めたい。現状の ICT 環境でテレワークが可能なのか、リスクの判断やセキュリティ面の強化、人事労務面での制度整備に関する支援を求めている。

支援の内容

現在の業務環境の整理、テレワーク導入における課題の確認をしたあと、テレワーク全般について、厚生労働省のテレワーク関連資料を使用しながら下記の項目を中心に説明と質疑応答を行った。

- ・ テレワーク制度・ルール作成の流れに関する説明
- ・ テレワーク時のマネジメント、労務管理について事例と課題の解決方法
- ・ テレワーク時の安全衛生と自宅の作業環境に関する説明と質疑応答
- ・ 社内風土醸成、理解促進に関するアドバイス
- ・ テレワーク導入済み企業の事例の説明
- ・ 厚生労働省職場意識改善助成金について

支援を受けた感想・今後の取組み意向

大まかな内容は把握でき、情報収集という点では前進できた。ただ、実務面ではセキュリティと時間管理等でまだ不明な点が多く、その部分が導入のネックになると思われるため、もう少し実務に踏み込んだ管理手法などを細かくご指導いただける時間が取れるとよかった。

今後の取組みとしては、テレワークに関わるさらなる情報収集やルール作り（実施範囲、労務管理、教育・研修）を行いたいと考えており、テレワークトライアルの実施とテレワークの本格導入を目指したい。テレワーク導入および利用拡大に向け引き続き検討する。

17. アディッシュプラス株式会社



概 要	設立年	2012 年
	本社所在地	沖縄県
	主たる事業	ソーシャルメディアに関するモニタリング&マーケティング、ソーシャルアプリ、EC 等のカスタマーサポート代行、スクールガーディアン事業、WEB サービスの企画・構築・運用・保守
	従業員数	正規社員 11 名(役員除く)／非正規社員 38 名 (2017 年 10 月現在)

これまでの背景・目的・取組

育児や介護を担う社員が増えたため、働き方の多様化を通じて雇用継続と様々なライフイベントに直面した社員が公平に活躍できる仕組み作りの必要性を感じている。現在、社内には育児休暇明けで働いているスタッフは 1 人だが、来年以降、育児休暇中の女性が職場復帰する予定である。しかし、実際の導入に当たっては様々な問題があり、両立支援の論点から逸脱しなかなか進まない状況にある。具体的な課題としては、保守的な社風や、職種により業務内容を数値で把握することが困難であるため不公平感がでることへの危惧、成果主義が未導入で定時勤務が前提となっている、などの問題がある。これらをロジカルに打破する方法を模索し、よい解決策を考え、両立支援につなげていきたい。業務の可視化を行い、労使双方が納得できるテレワークの評価制度やプレゼンス管理法を導入し、在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務というすべてのテレワーク形態を実施できるようにすることで、社員個々のライフステージに応じたベストな働き方を選択できるようにしたい。

支援の内容

テレワークの概要について「働き方改革のセミナー資料」を使用し、以下の通り説明と質疑応答を行った。

❖ テレワークの効果を可視化して社内に説明する方法

育児・介護者のためのテレワークでは不公平感がでるという危惧に対し、テレワークを働き方改革の 1 つのツールとするために、定量的評価や助成金（厚生労働省職場意識改善助成金テレワークコース）、テレワークに関するシステム投資をした場合に受けられる税制優遇、継続雇用効果について、具体的に数字を示して説明を行った。また、テレワークの評価と改善について、過去の定性的評価のアンケート項目と結果を例示してアドバイスを行った。

❖ 労務管理方法

過去の事例紹介（離島での介護に関する事例など）や、ICT ツールによる労務管理の把握方法のほか、就業規則の変更が生じる具体的な項目を示し、対応する労働基準法について説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

マネージャー自身が、育児と介護を抱えながら仕事をフルタイムでしていた経験があったので、とても共感し話しやすかった。事務的な説明ではなく親身な支援を受けることができ、参考になりそうな情報を順次提供してもらえてとても助かった。これらの支援内容を活かして今後形にしていきたい。また、講演実績があるテレワークマネージャーだったので、最新の資料も見ることができたのがとても良かった。一度、社内の理解を得るために経営層を含む全社員向けの講演をしてもらいたい。

18. 株式会社宇部情報システム



概要	設立年	1983 年
	本社所在地	山口県
	主たる事業	ソフトウェア開発、CAE、情報処理サービス、機器販売、画像処理検査
	従業員数	正規社員 346 名(役員除く)／非正規社員 19 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

多様な働き方を容認していくうえで、テレワークの導入を検討しており、育児や介護に限定することのないものにしたいと考えている。セキュリティやシステム等は同社内で完結できる環境にすることを予定している。

2018 年 5 月からテレワークのトライアルを開始し、来期からは全面導入のスケジュールで動きたいと思っている。それに向けた疑問点の解消のための支援を求めている。

支援の内容

❖ テレワーク全般について

トライアルの実施を計画するにあたっての疑問点を解消するため、導入計画の策定やトライアル対象者の設定、導入の具体的な手順等に関して説明を行い、同社がこれまで情報収集等を通じて検討していたテレワーク導入に関する仮説を検証していった。

すでにテレワークを導入しているグループ会社をモデルケースとしてセキュリティや労務管理等のルール策定をすることで、スムーズな導入につながることなどをアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークトライアルに向けた具体的な導入プロセスについて他社事例等の情報収集を行っており、それをもとにプロジェクトスケジュールは設定していたが、そのスケジュール設定等に問題はないかを丁寧に検討してもらうことができた。

また、他社導入実績の事例から、陥りやすい注意点をアドバイスいただいた。同社の状況等を理解したうえでの支援だったので、大変助かった。また、管理職・一般スタッフ職それぞれの職位に応じた解説だったので、出席者の理解もスムーズであり、今回の支援の内容は大変参考になり、ありがたかった。

テレワーク導入・利用拡大に向けては、来年度以降に具体的な活動を行うことを検討しており、次年度に予算化をはかり推進したい。それまでにテレワークに関わる情報をさらに収集し、テレワークに関わるルール作り（実施範囲、労務管理、教育・研修）を行い、テレワークのトライアルが実施できるように引き続き進めたい。

19. 株式会社 OSK



概 要	設立年	1984 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	企業向けソフトウェアのパッケージ開発および受託開発
	従業員数	正規社員 422 名(役員除く)／非正規社員 9 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

営業職および受託開発系技術職は、オフィスから遠方のユーザー先での業務が多いため、作業効率向上を目標とする手段として、モバイルワークを導入したい。パッケージ開発系技術職と事務職においても、女性の在籍率は 2 割程度ながら育児休暇による業務への支障があるケースが増え、また近年は介護による休暇も増えており、在宅での勤務制度を整備したい。

2017 年秋より職種別のワーキンググループで検討を進め、2018 年 4 月から制度を含め施行したいと考えているが、労務管理等の根本的な規程、運用ルールの必要性に不安がある。特にモバイルワークの各種制度の整備と必要な ICT 環境の構築を行いたい。

支援の内容

❖ 支援前の課題

労働時間の記録やテレワーク実施に関する社員の費用負担について手当等の必要性を確認したい。どのように取り扱うべきなのか、完全在宅勤務とした場合は通勤費の支給対象から外すべきか、また子どもが家にいるときに在宅勤務を認めるのかなど、テレワークの実施に関するルール作りや管理方法についての具体的な情報を必要としている。

❖ 労務管理等について

労働時間については、厚生労働省が 2017 年 2 月 22 日に発表した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の説明とあわせ、ツールの活用をアドバイスした。在宅勤務時の光熱費やモバイルワーク時の喫茶店代など、社員の自己負担については他社事例を紹介しながら説明を行った。週 3 回以上の在宅勤務の場合には、通勤費の支給の再検討が必要であること、在宅勤務時に自宅に子供がいてもよいとするか、それとも保育園等にあずけた方が良いのか、それぞれのメリットとデメリットについて紹介し、アドバイスをを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

質問した事項について各種法令、ガイドラインに基づいて判断基準、根拠を明示しつつ、参考にできる事例とともにわかりやすく適切に説明を受けることができ、今後、施策を練る際に有益な情報を多々いただいた。

どのような施策・措置ならば適法であるかといった具体的な基準や FAQ などがさらに整備され、安心かつ適正に在宅・テレワークを導入し運用管理できるような環境が充実することを希望している。

20. 合同会社きぼうソフト



概要	設立年	2015 年
	本社所在地	神奈川県
	主たる事業	スマートフォンアプリケーション及び Web システム等の受託開発
	従業員数	正規社員 2 名(役員除く)／非正規社員 0 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

モバイルワークを積極的に推進しており、同社から遠隔地にある自宅で完全在宅勤務をしている社員もいる。テレワークを導入することにより他社と差別化し、遠隔地を含めた優秀な人材の確保、事業規模拡大を進めたいと考えている。しかし、これまで BYOD で仕事を行っており、ICT 環境ではセキュリティの設備・制度面や、対外的なコンプライアンスの面でも不安がある。また、労務管理等も含めたテレワークに即した就業規程の整備も行いたい。

テレワークを進める中で、社員が想定していた作業ではない別の作業に着手してしまうというコミュニケーションでの問題が度々発生しており、テレワークにおける報告・連絡・相談を周知、徹底するための最適な ICT 環境の条件・ソリューション等についての知識を得たい。

支援の内容

❖ 就業規則の策定について

現状の就業規則について情報を共有し、具体的な記載内容について、厚生労働省のテレワークモデル就業規則を基に一つ一つ確認した。また完全在宅勤務者のための自宅勤務手当などについて導入意義から導入方法まで解説したほか、テレワークについて対応実績のある社会保険労務士に相談するための窓口を紹介した。

❖ ICT ツール・セキュリティについて

セキュリティリスクについては、クラウドストレージにおけるファイル管理など、デジタル管理のポイントから貸出し端末等のアナログ管理まで、実務に近い形で幅広く説明を行った。セキュリティポリシーの策定については、サンプルを提示しながら、まずは、メモ程度からの社員とのルールの共有から始めることや文書管理及びシステムログの取得・解析によるセキュリティ管理の方法についてアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

マニュアルに記載されている内容だけではなく、実際の業務に近い形で非常に丁寧に説明、アドバイスを受けることができた。特に、アクセスログの活用については、労務可視化ツールの具体的な使い方の実演や、セキュリティ向上のため検討していた接続ログ取得が可能なテレビ会議システムについて、主要ツール一覧を含めた詳細な資料を提示され、大変参考になった。本格運用の目処はまだ立っていないが、今年度中に具体的な取組みを行ってきたい。

21. 株式会社コア



概 要	設立年	1984 年
	本社所在地	山口県
	主たる事業	広告代理システム開発
	従業員数	正規社員 29 名(役員除く) (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同社は広告代理、システム開発という事業特性から裁量労働制の社員が多い。広告代理部門では営業や制作で外出が多く、システム開発部門は社内での開発業務、一般のスタッフは社内での事務処理が多い。このような現状の中で、育児休暇を取得する優秀な女性社員がいるため、育児休暇制度を整備する予定である。それにあわせて在宅勤務制度も整備して、女性社員の結婚、子育てに対して多様な働き方を提案し、さらに遠隔地採用の可能性をはかりたいと考えている。

そのために、管理職への周知、裁量労働の労務管理制度やワークフローの見直しをしていきたい。一年以内のテレワーク導入を目指しており、特に在宅勤務についてのアドバイスを受けた。

支援の内容

最初に業務内容、情報のやりとり、コミュニケーション方法について、ヒアリングを行い事前に確認した。

❖ テレワーク全般について

経営層に加え担当部署からも参加人数が多かったため、テレワークについての理解を深め、スタートラインを同一にするよう、初めに 20 分程度のプレゼンテーションを行った。その後、システム構築や各種ルール・制度について具体的な企業の事例を織り交ぜて解説する一方で、社風を維持するための新たなコミュニケーションツールの導入や人事制度について、他社の様々な事例を紹介しながらアドバイスをを行った。具体的には、PC とタブレットを利用してリモートアクセス、チャットシステム、会議システム、プレゼンス管理のサービスについて、仮想の会社のデータを提示しながら説明を行った。大企業の事例を 10 社、中小企業の事例を 6 社紹介しながら具体的に解説し、「できるところ（部署）からする」スモールステップでの施行導入方式やグランドデザイン（全体構想）の重要性、中間管理職へのテレワーク実施の奨励、優秀な社員からのトライアルスタートなどのノウハウについて説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークの概要や実施のための必要条件、支援ツールの紹介、他社事例、成功するためのポイントなどを、実際のソフトなどを見ながらわかりやすく説明してもらった。自社でも知識はそれなりに蓄えていたつもりだったが、運用事例であげられた ICT ツールと活用方法など知らないことが多々あり、非常に参考になった。

また、うまくいかないのはどのようなケースか、実際にトライする場合の注意点の気付きを与えられた。実際の運用に向けた準備等で顕在化した種々の問題について、今後もその都度相談したい。専門家の言葉による説得力は非常に大きいものがあり推進の一助になった。

22. 株式会社コンシス



概 要	設立年	2009 年
	本社所在地	青森県
	主たる事業	Web コンサルティング Web 制作
	従業員数	正規社員 16 名(役員除く)／非正規社員 0 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

観光産業への寄与と ICT を基軸とした農業者ネットワーク（280 農業経営体）の構築を通じて地域の課題解決のための事業を展開している。青森には ICT 人材が育つ環境が少ないため、優秀な ICT 人材が不足している。今後の業務の拡大を考えた場合、優秀な人材確保が課題である。

同社では ICT 業界の経験者を雇用し、「実家の農業の繁忙期には出社しない」というダブルワークを試験的に実施している。まだトライアルの範囲は限定的だが、20 代から 30 代の女性が多いため、今後は結婚・出産・子育てというライフイベントが想定されるほか、冬場の雪による通勤困難者に合わせた働き方をサポートするため、テレワークの環境整備を進めていきたい。テレワーク導入のためのノウハウや留意点および社内ルールの整備等についての情報が乏しいため、これらのアドバイスを支援の目的としている。

支援の内容

❖ テレワーク導入範囲の決定

テレワーク導入にあたり、業務内容の洗い出しとテレワーク実施可能な部署を選択することで、対象者、対象業務を明文化させることを提案した。

❖ テレワーク成功事例との比較検討

テレワーク導入に成功している他社の事例と同社の現状を比較して、効率的な導入のプロセスや就業規則および社内制度の設け方について、同社で適用可能な部分のすり合わせを行った。

❖ 社員の意識改革

テレワーク導入の阻害要因のひとつでもある「テレワーク対象外の人の不公平感」への対策として、「テレワークは義務ではなく働き方の選択肢の一つ」であることを社内に広く理解いただき、テレワークに対する意識改革を行うことが重要である、という具体的なアドバイスを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

青森県は民間企業においてもテレワークを導入している企業がほぼ存在しないため、事例が県内で共有されることもまれであり、情報が入手しづらい。テレワークマネージャーの派遣を通じて、同社の ICT 環境や社員など現場の雰囲気を実タイムで直接確認していただいたうえで、コミュニケーションをとりながらテレワーク導入へのアクションを進めながら、個別に具体的な話ができたので大変満足している。さらなる情報収集・体制作りをしつつ、来年度以降に具体的な活動を行いたい。

23. 株式会社ゼンリン

ZENRIN

概 要	設立年	1961 年
	本社所在地	福岡県
	主たる事業	『知・時空間情報』に関連する各種地図、地図データベース、コンテンツの提供、関連するソフトウェアの開発・サービスの提供
	従業員数	正規社員 1941 名(役員除く)／非正規社員 588 名 (2017 年 3 月現在)

これまでの背景・目的・取組

多様な働き方の実現及び生産性向上に向けた業務環境の提供、会社満足度等の向上のためテレワークの導入を検討している。

支援の内容

❖ テレワーク全般について

テレワーク導入による具体的な企業へのメリット、業務効率化などについて、他社のデータを紹介した。全社員が不公平感なく導入するために、福利厚生目的ではない方法や実施のための入り口を複数提示した。

❖ 導入のステップについて

現状からテレワークを達成するためのステップについて、他社事例を参考にアドバイスをを行った。具体的には、テレワーク実施の効果検証のために行う実際のアンケート調査項目、結果や調査の進め方について、詳細に説明した。

また、対象者を拡大したトライアルを行うことを提案し、アンケートを取って Q&A を作る事により、本格導入に向けての人事評価や労務管理の研修項目にするようアドバイスをを行った。

❖ 就業規程・ルールの方策について

就業規程について、作成の際の留意点等を説明した。実施の際の細かい Q&A 集やガイドラインの作り方、実際の導入の前に整備しておくことが望ましいことなどについてアドバイスをを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワーク導入のプロセスやその際の留意点、他社事例の成功要因・失敗要因、ペーパーレス化や東京五輪への対応など新たな方面からもアプローチ可能なことなど、そもそもの目的等に関する説明を受けることができた。

特に、トライアル時の効果測定や実施方法や、他社での実際の数値についての情報は、とても参考になった。

24. 株式会社 DSB 情報システム



概要	設立年	1990 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	証券、金融業向けシステムの企画、開発、運用・保守 および IT サービス事業
	従業員数	正規社員 324 名(役員除く)／非正規社員 1 名 (2018 年 3 月現在)

これまでの背景・目的・取組

中期経営計画の事業戦略のひとつに「ワークスタイル変革」を掲げ、労働空間の自由化・働き方の多様化が可能な魅力ある組織を目指している。当該事項の手段としてテレワークの導入を検討した。2017 年 10 月から 2018 年 3 月までトライアルを実施し、2018 年 4 月より正式導入を開始する予定である。

トライアル期間では、規程・マニュアルの整備や ICT ツール導入を行い、在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務という形態別にテレワークの実施・評価・課題解決を実施し、2018 年 4 月に正式導入するための準備を整える。

支援の内容

❖ ICT ツールについて

コミュニケーションツール導入の成功例・失敗例の紹介、成功に導く方法（「小さく生んで、大きく育てる」）を解説した。ICT ツールの全社一斉展開は、使う人と使わない人が分かれ失敗となる例が多い。そのため、まずは確実な成功例を作ってから全社展開することが成功への近道とアドバイスした。具体的には、特定部署での WEB 会議の実施や、積極的に使いたい部署での先行導入といったスモールスタートの仕方と、全社一斉展開のタイミング（OS やパソコンの切替時等）での導入などをあげた。

また、テレワークを定着させるためには人材採用率や、人材定着率がどれだけ向上したか等、導入効果を具体的に実感できる仕組みの必要性についてもアドバイスした。

❖ 規程およびマニュアルについて

「個人情報保護に関する規程」を条文に追加する際の注意事項や、運用マニュアルでのデータ管理、アクセス管理およびウイルス対策の整合性について確認が必要であることをアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークは、ICT 機器を導入すれば実施できるというものではない。同社の企業経営において真の目的を明確にした上で、しっかりとした制度設計が必要となる。制度設計にあたり、これからの「ありたい姿」をテレワークの形態別に言語化することや、具体的な目標設定と効果測定的重要性等のアドバイスが大変参考になった。

テレワーク正式導入に伴い利用者が増えたが、今後は制度利用者および管理者の教育継続が必要となるため、今後も引き続き支援をお願いしたい。



イノベーション

働き方改革

企業イメージ

25. 株式会社デジコンキューブ



概要	設立年	2005 年
	本社所在地	山形県
	主たる事業	企業・自治体ホームページ制作／デザイン企画／映像制作／企業・自治体システム・アプリ開発等
	従業員数	正社員 9 名(役員除く)／非正規社員 0 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同社は総務省東北総合通信局主管の東北情報通信懇談会と連携し、2015 年度と 2017 年度にテレワークセミナー in 山形の開催にかかわるなどテレワークへの意識は高く、ICT ツールを整備し、モバイルワークやサテライトオフィスの利用はすでに行っている。2017 年 11 月からの導入を予定していたが、導入の進め方や社内ルール整備に課題を感じている。導入に当たっての基本的な決め事を知りたいと考えており、社内制度・ルールの整備や ICT ツールの比較、セキュリティの確保、人事・労務管理制度についてアドバイスを求めている。これらをクリアして社員にあらためてテレワーク導入のメリットを伝えていきたい。

支援の内容

❖ 課題の洗い出し

テレワークマネージャーによるヒアリングにより、以下の課題を明確にした。まず、すでに導入しているサテライトオフィス勤務に関しては社員の満足度も高い一方で、他県からの通勤者があり、冬季には雪で電車が止まることもあり、それに対応する在宅勤務制度がない。次にテレワークを実施している中で実施者が働きすぎる面とやらない面があり、この課題が制度導入のネックになっていた。これらについて、システム開発を事業の主とする中小企業の同業他社の導入実例を用いつつ、今後の「決め事」を明らかにできるよう具体的なアドバイスを行った。

❖ 労務管理の見える化

テレワーク導入における制度の全体像と、具体的に考慮すべき事項について、一日の業務フローを確認した。社員同士の不公平感や勤怠管理方法についての懸念があったため、ログの解析による勤務状況の見える化、導入に至るまでのテストなどについても解説し、人事・労務管理の課題に関してアドバイスを行った。

❖ 制度・就業規則

同社が実施しているテレワークの現状と企業の導入事例を用いて、企業にとって必要な決め事を具体的に洗い出した上で、労務管理も含めた社内規程整備のために、勤務場所に関する規程を明記するなど就業規則に反映するものと、職場のルールとするものに切り分けて説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

いろいろな事例に基づいた説明で非常にわかりやすかった。情報収集等を続けつつ、早速導入を進めるための具体的な段取りをして、今年度中の展開につなげていきたい。

26. 株式会社電縁



概要	設立年	2000 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	通信・公共・金融業界向け、ビジネスアプリケーションの受託開発・派遣等
	従業員数	正規社員 115 名(役員除く)／非正規社員 10 名 (2018 年 1 月現在)

これまでの背景・目的・取組

管理部門を中心に、育児や介護というライフステージに直面する社員から在宅勤務導入を希望する声が表面化してきた。そのため 2018 年夏までに在宅勤務の導入を開始したいと考えている。

社員の 3 分の 2 のエンジニアは客先常駐型で働いており、出向者は「テレワーク」の状態におかれているため、在宅勤務導入へのハードルは高くないが、システム開発を主力の事業としているためセキュリティ保持に関して指導を希望している。また、在宅勤務導入に対して不安視する声も出ているため、企業経営やワーク・ライフ・バランスの効果把握についても支援を求めている。

支援の内容

❖ 経営層と社員の意識改革

社内ではテレワークに懐疑的な意見も一部にはあり、テレワーク導入を成功させるためには、組織全体の意識改革が必要になる。成功させるには組織文化にどう定着させるのか、経営者のコミットをどう引き出すかなどが肝要になることを強調し、テレワークの導入は企業にとり経営課題の解決策のひとつであることを従業員に理解してもらい、経営層から支援を得るためのポイントについて実例を交えて説明した。

❖ テレワーク導入のプロセス

テレワークを導入するための標準的なステップについて、他社の導入実績や公開資料をもとに、説明と質疑応答を行った。

❖ テレワークに適したセキュリティ

情報通信業に即した在宅勤務時の ICT セキュリティについての最新の情報、および環境整備にあたっての基本的な考え方を紹介した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

在宅勤務導入に向けて、適したシステムの選択やコミュニケーション方法、勤怠労務管理について今後も検討を継続することとなった。導入成功の秘訣は、「社員の意識改革や経営層の支援を得ることが重要である」との指摘は非常に納得できるものだった。マネージャーからの支援は、組織の課題について丁寧にヒアリングが実施され、他社のベストプラクティスなどの共有がされたことが有益であった。

27. 株式会社ニシカフ



概 要	設立年	1952 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	商業用印刷物を主体とした情報メディア全般の企画立案、制作
	従業員数	正規社員 127 名(役員除く)／非正規社員 2 名 (2018 年 4 月現在)

これまでの背景・目的・取組

育児休暇所得者の復職支援と多様な人材の活用促進を目的とし、クリエイティブ職の社員（育休後から子が小学 4 年生まで）を対象とした『テレワーク在宅勤務』制度の導入を検討している。テレワーク在宅勤務を行うクリエイティブ職の社員が、他のクリエイティブ職の社員と同等の業務を行うための制度設計が課題であり、それを可能にした上での導入を検討している。これまでにトライアル等は行ったことはなく情報収集の段階だが、他社事例等を知るには限界がある。同業他社の導入事例や営業、管理部門など他の職種の導入事例から、どのようにテレワークを活用していけば良いのか知りたい。

具体的には、テレワーク実施対象の範囲や導入のプロセス、効果的な推進方法、人事労務管理などのノウハウや、他社の導入企業の成功事例、テレワークの全般的な動向等の情報提供支援を求めている。

支援の内容

❖ 経営課題の洗い出し

同社が直面している在宅勤務導入の阻害要因や課題を整理し、今後の推進方法について、また、導入のファーストステップとして実施可能な項目の検討をするようアドバイスを行った。

❖ 導入事例の共有

社会を取り巻く環境と働き方改革の関係性や、少子高齢化による労働人口の低下について説明した。加えて、同業種・同規模他社の導入事例および調査資料をもとに、効果的な導入についてアドバイスした。

❖ テレワーク導入範囲の決定

テレワークを導入するために、対象者、対象業務についての選定、実施頻度の検討が重要であるとアドバイスした。

❖ テレワークにおける労務管理制度

テレワーク導入時は、現在の労務管理制度を確認し、ルールを定めることが重要であることを説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

社会的な側面から働き方改革が重要であることや、他社のテレワーク導入状況など知見が得られた。テレワークマネージャーに関しては、豊富な情報と経験に優れており、ヒアリングも丁寧であるため相談もしやすく、解決の方向に導いてもらった。実施対象者や賃金・労務管理について課題があったが、今回の支援により社内への提案の質が高まり、テレワークの他社動向等の理解が得られ、テレワーク在宅勤務の導入実施が決定した。

28. 株式会社ビジネスブレン



概要	設立年	1988 年
	本社所在地	大阪府
	主たる事業	ホテル旅館向け業務システム、飲食業向け POS レジシステム、システム受託開発、ホームページ制作
	従業員数	正規社員 34 名(役員除く)／非正規社員 7 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

人材採用において、主婦層には優秀なエンジニアが埋もれていると感じており、また同社ではすでに女性従業員が 4 割を占めているため、主婦でも働きやすい会社を目指し、テレワークを導入したいと考えている。

営業職はノート PC やクラウドサービスで仕事をするようになっているが、情報セキュリティや労務管理のルール面で現行の状態では問題はないか不安があるため支援を求めている。

支援の内容

❖ 電話設備の更新

外出中の社員に外線電話を転送したいと考えている。ISDN 回線を使用しているが、すでに IP 電話化を複数の業者と相談中であるため、その相見積もりで助成金の申請に使用するよう助言した。

❖ 基本的な ICT およびセキュリティツールについて

現在、社員が別々の仕組みを使いリモートデスクトップで接続を行っているが、全社で利用するため複数のツールを紹介した。セキュリティ設定の自由度や会社規模から VPN 接続方式のツール、コストの点からはリモートデスクトップ方式のツール、接続の負荷の低さからリモートビュー方式のツール、今後の BYOD（従業員個人のデバイスの利用）の可能性から USB 型シンクライアント PC など、各々のメリット・デメリットを提示した。同社ではすでに仮想デスクトップ化ができるような環境が整いつつあるとの事で、仮想デスクトップを勧めた。

❖ 勤怠ツールについて

すでに導入していたが利用されていなかった Web 勤怠ツールのタイムレコーダー機能にて始業・終業の打刻をすることで解決できた。

❖ ルール整備

在宅勤務規程に必要な項目（就業場所の定義に自宅を追加すること等）を提示した。また、セキュアに接続するにあたり、機密情報を明示する情報セキュリティポリシーの制定について、作成例をもとに説明した。その他、社外から接続するための基本的なセキュリティ対策として、端末へのログイン認証・HDD 暗号化・ウイルス対策ソフト・のぞき見防止フィルタ等の利用に関してアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

リモートツールを複数種類紹介され、また在宅勤務就業規則の必要性やサンプルの提示、テレワーク助成金の状況やセキュリティポリシー制定を急ぐよう指導を受け、大変参考になり満足している。

29. プラネットワークス株式会社



概要	設立年	1998 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	ICT フィールドサービス（事務局）、IT サービス事業、通訳・翻訳事業、コンサルティング事業
	従業員数	正規社員 6 名(役員除く)／非正規社員 2 名(2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

これまではフリーランスの技術者に業務委託を行ってきたが、その一方で本社社員は一般的な勤務形態のままであった。テレワークは 24 時間 365 日体制構築には不可欠であるため、代表は創業時からテレワークに取り組んできたが、今後は社員にも適用したいと思い、テレワーク全般についての知識や、フリーアドレス導入等について支援を求めている。

支援の内容

事前の準備をもとに、マネージャークラスやシステム部門の担当者にアドバイスを行った。

❖ テレワークの概要について

テレワーク全般の動向として、日本テレワーク協会の資料を用いて概要を説明した。

❖ 労務管理・規程整備

テレワーク導入のための労務管理の方法とツールについて、厚生労働省資料「テレワーク導入のための労務管理等 Q&A 集」「テレワークモデル就業規則」「在宅勤務ガイドライン」等を用いて説明を行った。

❖ テレワーク導入のステップ

導入の進め方について、厚生労働省資料「テレワークではじめる働き方改革 - テレワークの導入・運用ガイドブック」、日本テレワーク協会「平成 29 年度輝くテレワーク賞事例集」を利用し、順を追って説明を行った。

❖ その他

コワーキングスペース等の動向について、東京都テレワーク推進センター事例集を利用して説明したほか、テレワークに関する助成金について説明を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

分かりやすい説明で参考になり、概ね満足しているが、やや包括的な話に終始してしまい、具体的な相談があまりできなかったことが心残りだった。引き続き、具体的な内容の相談をしながら支援を求めたいと思っている。

今後の取組みとしては、次年度に予算化をはかり推進し、今年度中にトライアルができる ICT 環境を整え、あわせて労務・人事管理に関するルール策定もしたい。

30. 株式会社アグリゲート

No Image

概要	設立年	2010 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	青果店を起点とした生産・流通・販売事業、教育事業、地域活性事業、広告代理業、IT サービス事業
	従業員数	正規社員 37 名(役員除く)／非正規社員 66 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

事業拡大に向けて、生産性向上を目指している。育児休暇からの復帰を希望する社員や、時短勤務の社員もあり、すでに在宅勤務やモバイルワークを利用した店舗バックヤードや社外での打ち合わせ、Web 会議などを実施している。より多様な働き方ができる環境を整備したいと思い、テレワークの導入を検討しているが、具体的にどう整備していくかを把握したい。

支援の内容

❖ 業務の棚卸し・課題の洗い出し

課題解決のためには、はじめに業務の棚卸しが必要であることを伝え、支援の前にヒアリングを行い、課題の洗い出しを行った。すでにテレワークは一部の部署で導入済みで、現状ではセキュリティ面やオペレーション面での問題は顕在化していない。ただ、来年度以降の店舗展開・事業拡大を予定しており、従業員数・業務量が増加する見込みのため、問題が浮き彫りになる可能性を感じている。

❖ 検討項目への対応

洗い出されたそれぞれの検討項目に対して、ルールづくりとマニュアル化、在宅勤務の実施適用範囲、端末ごとのセキュリティ対策、データの取り扱いや保守・運用体制の整備の必要性を確認した。

また、各検討項目に対し、テレワーク適性の有無を仕分けしていくことをアドバイスした。例えばデータで漏洩してまずいものは何か、もしセキュリティ・インシデントが起こった場合どのようなリスクが考えられるか、機密データの使用頻度はどの程度か、何割の従業員が扱える状況にあるのか、などを明らかにし、社内のデータで漏洩してもリスクが低いもの、絶対に漏洩してはいけなものを明確に精査する必要があることを説明した。

ひとつずつ棚卸していき、テレワーク適用の有無を仕分けしていくことについてアドバイスをを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

何をやらなければいけないのかも分からない状態だったので、テレワークの本格導入のために考えるべき範囲についての認識が得られたと考えている。

スケジューリングが急だったため、同社も事前準備が十分には行えなかった部分はあるが、気になっていることを直接質問することができ、的確に回答を得ることができた。

31. イオン九州株式会社



概要	設立年	1972 年
	本社所在地	福岡県
	主たる事業	九州内の総合スーパー「イオン」を核に運営する総合小売業
	従業員数	正規社員 2,697 名(役員除く)／ 非正規社員 8,132 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

テレワーク導入の検討開始前の昨年度、2016 年度の本事業を利用し、導入計画を立てるに際して必要なポイント（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）などの説明を受けた。その後、2017 年 3 月にプロジェクトチームを発足し、6 月～7 月に 1 ヶ月のトライアルを行い、現在はシステム面、就業規則面などについて検討している。本事業ではトライアルの結果周知と社内の理解促進のための支援を希望した。

テレワークの導入に関しては 2018 年度下期以降を目標に、非正規社員も含めた事務系社員を対象とし、本格運用を検討している。

支援の内容

❖ 経営層の意識改革と導入事例の共有

小売業へのテレワーク導入可能性やメリットについて、幹部社員がより理解を深めるための研修会を開催した。

テレワークマネージャーが行った過去のテレワーク導入事例の紹介と、同社のトライアル後におこなわれた従業員アンケートの結果を用いて、テレワーク導入のメリットを訴求することに重点を置いた。

これらをもとに質疑応答を行い、トライアルの際に社員から出てきた課題や懸念事項に対して、一つずつ直接の解決策を提示することで、今後の同社のテレワーク導入に向けての道筋における障壁を小さいものにするよう工夫した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

他社の事例では、「実際に 1 ヶ月間にテレワークを利用した方の平均利用時間が 1.7 時間」という数字を提示いただき、「テレワークの導入とは働き方の選択肢の一つ」とであるという理解が深まった。また社内でテレワークトライアル後に行われた従業員アンケートから抜粋した意見や、他社の事例を紹介しながら説明を受けたことで、テレワーク導入に対する疑問や不安を解消する回答を得ることができたと思う。

今後の取組みとしては、テレワーク導入または利用拡大に向け、今年度中に具体的な活動を行い、システムやセキュリティの整備、テレワークにかかわるルールづくりを進め、次年度に予算化をはかり推進したいと考えている。

テレワークの導入は段階的に進めていくことになると思われるため、各導入段階においてテレワークマネージャーの支援を適宜受けることができればありがたい。

32. イオン北海道株式会社



概要	設立年	1978 年
	本社所在地	北海道
	主たる事業	北海道内の総合スーパー「イオン」を核に運営する総合小売業
	従業員数	正規社員 1,338 名(役員除く)／ 非正規社員 6,533 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

多様な働き方の実現、生産性向上の実現を目的とする。広い北海道で営業展開しているため、拠点間や関連企業との距離がかなりあり、冬の交通も不確定要素が大きい。モバイルワークや在宅勤務の導入により、これらの課題が解決できないか検討している。

すでに一部職位でモバイルワークを実践中で、バイヤー職はモバイルワークを導入している。人事・財務部門をはじめ、本社の営業部門など、オフィス以外でも業務が可能な部署にも実施対象を拡大したいと考えている。しかし、現状では明確なルールができていないため、現状のモバイルワークに関するルール面の整備（セキュリティや労務管理等）も含めた実践に課題を感じている。労務管理ツール導入の検討もしたいと考えている。

支援の内容

実施するために必要な情報インフラ、人事制度、組織風土の醸成についての内容を説明するとともに、事情に鑑みる形で今後の手順や検討ポイント等について説明を行った。

❖ テレワークに関するルール整備

テレワーク対象者の切り口は①組織的、②プライベート、③ポジション、④部署、⑤業務で捉え、決定すること、導入を担当する責任者を明確にすること、店舗を利用したサテライトオフィスも検討するとよいことについて説明した。

❖ トライアルの進め方

トライアル実施前に従業員にテレワークに関するアンケートを行い従業員の意識を把握し、トライアル実施後に実施者・非実施者それぞれにアンケートを行うことで、実施前後の意識の変化を測ること、今後の時期ごとの実施内容を決めること、経営層の意識が重要であることなどについてアドバイスした。

❖ テレワークの効果に対する理解促進

テレワークを導入することで採用活動のブランディング戦略になりえること、働き方が変わると社員の考え方が変わる、業務棚卸しや効率改善につながり、人事配置の変化・離職率改善につながるなどについて、テレワークマネージャーの過去の導入事例をもとに説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

現状の課題や実施しなければならない事項が明確になり、他社事例の共有によりテレワークの進め方を理解することができた。今年度中にテレワーク導入または利用拡大に向け、事前アンケートによる従業員の意識の把握など、具体的な活動を行う予定である。

33. 株式会社高島屋



概 要	設立年	1919 年
	本社所在地	大阪府
	主たる事業	百貨店
	従業員数	正規社員 4,794 名(役員除く)／ 非正規社員 4,165 名 (2018 年 4 月現在)

これまでの背景・目的・取組

2017 年 10 月から本社系スタッフ等 30 名を対象に終日在宅勤務のトライアルを行った。検証の結果、多くの課題が表面化し、今後の継続展開について整理が必要と認識している。一方で生産性向上の面でもワーク・ライフ・バランス向上の面でも一定の効果が見られたため、2018 年度からは対象者を拡大し、終日在宅勤務に加え、部分在宅勤務やテレワークの中抜け等、柔軟な働き方をさらに進めるべく検討している。それに対して様々な点から相談したい。

支援の内容

❖ テレワークの実施拡大について

トライアル後の継続展開に向けての課題解決や対象者の拡大、特に最大の課題であった部分在宅勤務についてのアドバイスをを行った。そのほか、社内広報や実施者拡大に向けて、社内の他部署との連携について考える必要があること、外出や直行直帰などのルールとの整合性について決めることはとても大切であることをアドバイスした。

❖ テレワークに最適な ICT ツール

部分在宅勤務時の移動時間のカウント・管理方法について、時間管理に関するアプリやシステム等を紹介した。また、部分在宅勤務の課題・必要性・対象者を整理し、現状の勤怠管理ルールと部分在宅勤務時のルールの整備、勤怠管理ツールの使い方をどう進めるかなど様々なパターンを想定し、整理を行った。

さらに、ICT ツールの紹介や、働いている時間と何をしているかを同時に管理できる働き方改革支援システムの機能を説明し、在宅勤務時の部下に対して管理職層が持つ不安は、ツールなどで可視化することで解決できるということをアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の意向

今回テレワークマネージャーのアドバイスを受け、課題解決の優先順位や、解決方法について有益な助言をいただき、懸案事項であった部分在宅勤務に関する課題の整理ができた。

現在は約 300 名がテレワークを実施し、在宅勤務、サテライトオフィス勤務を利用している。対象者の拡大や制度利用の最大化にむけて、今後も検証を重ねながら環境・制度面での整備を一層進めていく。

34. 株式会社フォーバル



概要	設立年	1980 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	情報通信コンサルティング、経営コンサルティング 中小企業向け通信機器販売、ネットワーク接続サービス
	従業員数	正規社員 620 名(役員除く)／非正規社員 61 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同社では、特定の事由がある社員の一部に向けて在宅勤務やリモート勤務の仕組みがあり、制度としてすでに施行していた。さらに 2016 年度から、仕事と子育てもしくは介護を両立するための支援プロジェクトを立ち上げ、働き方改革に取り組んできた。

施策の評価と課題を検討していく中で、仕事と子育てや介護を両立する社員にとって利便性の高い働き方は、全社員にとっても利便性が高いと判断し、対象を全社員とした働き方改革を推進することにした。働き方改革による事業の停滞を防ぎ、長時間労働抑止のための勤怠・労務管理方法、フリーアドレス制の活用促進方法、子育てや介護の事由がない社員へのテレワーク拡大方法、テレワーク就業規則の整備等について支援を必要としている。

支援の内容

❖ テレワークに適した ICT ツールの活用

Web 会議や作業進捗の可視化ができる ICT ツールや、従業員の働きすぎを防ぐ自動稼働管理等の勤怠労務管理ツールについて説明し、システム導入の前に費用対効果や勤怠管理の範囲について検証が必要であることもアドバイスをした。

❖ 従業員の意識改革

全社員がテレワークを実施するためには、長時間労働の環境下で働くことで評価されるのではなく、短時間で生産性の高い仕事をするのが重要であり、勤務場所が離れていても評価が変わらないことを理解してもらう必要があるとアドバイスした。

❖ テレワークによる生産性向上

テレワーク導入により生産性が向上した他社の事例を紹介した。

❖ その他

事務所に出勤しない働き方や、出勤時に自動で席が割り振られるダーツ方式などを紹介した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

アドバイスされた事例の中では、すぐに実践ができるものや取り入れるハードルが低い施策もあり、フリーアドレスの抽選制はさっそく取り入れた。テレワークによる生産性向上の効果把握、特に内勤者の生産性の判断については、定量的に把握するためにはいくつかの KPI（重要業績評価指標）を設ける必要があると感じた。今回はあまり核心的な同社の課題にまでは踏み込めず、やや表層な問題に終わってしまったように感じる。

35. 株式会社エー・ディー・ワークス



概 要	設立年	1886 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	収益不動産販売事業プロパティ・マネジメント事業、 不動産鑑定、各種コンサルティング
	従業員数	正規社員 136 名(役員除く)／非正規社員 0 名 (2017 年 11 月現在)

これまでの背景・目的・取組

少子高齢化という社会環境の変化もあり、今後は育児、介護等が理由で離職する職員も増えていく可能性があると思われるので、それを避けるためにもテレワークの導入を検討したいと考えている。

テレワーク導入をするための環境構築を行い、インフラ等の ICT 面における概要についてのアドバイス、他社での参考事例についての情報を求めており、それをもとに今後どのように取り組んでいくか検討する。

支援の内容

❖ 支援前の課題

働き方の多様化は必要であると感じつつも、実際に導入となると社内全体のコンセンサスがとりにくい。そのため、目的や目標の統一、テレワーク対象スコープの決定など、導入に向けての解決策を検討しており、この点に関してアドバイスを求めている。

❖ 支援内容について

テレワークや働き方改革を推進していくために、目的の明確化、社内における認識の共有など、ソフト面の課題への取組みの重要性について、説明を行った。

参考として、テレワーク実施における外部環境の確認や、テレワーク実施の先進事例を参考資料として紹介した。インフラ等の ICT 関連については、効果・効率について検討を行い、疑問点を解消するための質疑応答を交えながらアドバイスをを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

目的の明確化の進め方や、コンセンサスのとり方、社内への普及方策などに対し、事例を参考にアプローチ方法のアドバイスを受けて非常に参考になった。

引き続きテレワーク導入や利用拡大に向け検討していきたいと考えており、今後取組みたいこととして、テレワークに関わるさらなる情報収集や体制・ルール作り（実施範囲、労務管理、教育・研修）、情報システムの整備、セキュリティ対策などがある。

36. KOTAI バイオテクノロジーズ株式会社



概要	設立年	2016 年
	本社所在地	大阪府
	主たる事業	データ解析・研究
	従業員数	正規社員 7 名(役員除く)／非正規社員 0 名 (2018 年 1 月現在)

これまでの背景・目的・取組

社員の半数がエンジニアや研究者であるため、テレワークを認めてはいるものの、運用面で未整備であると懸念している。特に ICT に関しては環境が整っていないため、早急に整えなければならないと考えている。

また、外国人雇用者に対する就業規則や社内のルールづくりについて苦慮しているため、外国人雇用者等、信条や文化の違いから起こるトラブルや、テレワークのシステム、管理体制の充実について支援をお願いしたい。

支援の内容

❖ 企業の現状

同社は免疫に関連する高い専門技術を持った研究機関であり、取引先についても国内外の大学や大手薬品会社であるため、多様な人材の雇用を行なっている。そこで、外国人雇用者向けに、働き方のモラルや情報セキュリティなど、外国語で学べる研修機関及び研修の機会について必要性を感じている。

❖ ICT について

ICT については、異なる OS が混在している環境下で、システム整備をオリジナルで構築する場合の概算費用について、情報提供とヒアリングを行った。現時点において、こうしたシステム構築は、費用対効果及び運用面でリスクが大きいなどの共通認識ができた。また、取引先の専門性・機密性を加味し、テレワーク及び IoT の現状について、情報提供の場が必要であると感じ、大阪市内において 2 事業者を訪問してデモンストレーションを体験する機会をセッティングした。

❖ その他

リスクヘッジのための各種保険について提案した。また、総務省の各種支援メニューや、隣接する兵庫県が提供している ICT 関連の支援事業について情報共有を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

同社の規模でリモートワークに必要とするセキュリティ対策や、リモートワーク時のトラブルシューティングについて他社での事例をもとに色々な無料ツールと合わせた情報提供を受けることができた。

とても親身な対話で、文書で事実を積み重ねていく努力が必要であることを理解した。専門家の意見として客観的な意見を求めることができたのはとても貴重な機会である。自社で調べるのには限界があるため、自社内だけで悩むより、他社の事例を共有してもらい、このようにまとめて伺えることは、良い機会となった。

37. 三優監査法人



概 要	設立年	1986 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	会計監査
	従業員数	正規社員 130 名(役員除く)／非正規社員 1 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同法人は、くるみん認定を取得するなど優秀な女性雇用の継続雇用を目指しており、場所にとらわれない柔軟な勤務環境の提供を目標としている。現在、公的な支援制度を利用しながらコンサルティングを受け、すでに在宅勤務のトライアルを 2 度実施し、導入を進めている。テレワークマネージャー派遣事業では、在宅勤務にかかわる ICT システムについての情報提供と、現状のシステムでの安全性に関する問題確認について、支援を求めている。

支援の内容

❖ テレワーク時の勤怠管理

勤怠管理ツールを導入するにあたり、事務所の方針としてどこまでの管理を必要とするかについて確認した。仕事の効率や生産性を上げながら勤怠労務管理を十分にするには、ツールありきではなく運用も含め検討が必要であるとのアドバイスをを行った。

❖ モバイルワークのためのデバイス

スマートフォンでモバイルワークを実施することにより、メールやスケジュールの確認、承認申請が可能であり、テザリングすることで PC 作業もできることを説明した。また、セキュリティ確保のため端末に MDM (Mobile Device Management) ツールを設定することが必須であるとアドバイスした。

❖ 在宅勤務時におけるコミュニケーション

SaaS (Software as a Service) 型クラウドサービスを活用して TV 会議システムやチャット機能を有効活用する方法について、ツールの紹介とともに説明した。

❖ ペーパーレス化

終日在宅勤務を実施するために、社内のペーパーレス化を薦めた。紙資料を持ち歩くのではなく、SaaS 型クラウドサービスが提供している無料のオンラインストレージを活用する事例を紹介し、容量制限がある場合は活用容量を確認しながら使用継続を検討するようアドバイスをを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

課題としていた ICT 環境の整備について、包括的視点から支援を受けることができ、今後の方向性が明確になった。また同法人の抱えている疑問や問題点に対して利用できるツールの提案・紹介・資料の提供があり、大変参考になった。今回の提案をもとにさらに在宅勤務制度の運用を進めていきたい。

38. 株式会社シンク



概要	設立年	2016 年
	本社所在地	北海道
	主たる事業	映像制作、企画、プランニング
	従業員数	正規社員 4 名(役員除く)／非正規社員 1 名 (2017 年 12 現在)

これまでの背景・目的・取組

長時間労働が当たり前という職業意識が消えず、働き方改革が進まない。さらに、「労働＝時間消化」という間違った感覚が常態化し、生産性が毎年落ちており、最後は「休めない」職場となり退職へ直結してしまいやすい。

納期が短い、緊急であるという案件のために長時間の編集作業が続くことも多く、勤務環境改善の実現が難しい状況であるが、それがテレワークで改善できるのかを知りたい。

テレワーク導入にあたり、まず経営サイドがしっかり理解したいと思っており、さらにテレワークでの働き方の注意点、各種制度やルール、実施前の社員教育はどうしたらよいのかアドバイスを求めている。また、テレワークによる地方や首都圏の採用を積極的に行い、人員不足を解消し、シェアを広げたいと考えている。

支援の内容

❖ 支援前の課題

情報共有や、データなどの保存ルールもないため、コミュニケーションや社員の業務進捗の見える化ができておらず、テレワークを導入した際にさらに支障がでるのではないかという懸念がある。また、人材不足による機会損失という課題もある。Web 会議ツールなどを利用することに抵抗感が若干あり、またテレワーク制度を導入した際の給与体系についても手探り状態である。テレワークを未導入だったため、テレワークに関する基礎的な知識や、想定される課題から説明した。

❖ 長時間労働の削減について

テレワークが時間を有効に使い働ける手段であることを正しく理解してもらうために、テレワークのメリットについて、テレワークマネージャー自身の講演等で利用している資料を参考に説明を行った。

❖ 情報共有・見える化について

データの保存場所は個人の端末ではなく、クラウド上のサーバーにアップすることで安全性が高まり情報も共有できることをアドバイスした。メンバー間のスケジュールや在席状況、社内の情報共有には、SNS などの活用を検討してもらうため情報共有グループウェアなどのソフトを紹介した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

ツール等をモニターで試行することにより実際の仕様を知ることができ、自社に当てはめた際のイメージが把握できた。実際のリモート画面や利用方法が紹介され、さらにテレワークマネージャーの会社社員が参加してのデモ体験により、テレワークを未知であった参加者もテレワークに対する理解が深まった。

39. 株式会社日本・精神技術研究所



概 要	設立年	1967 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	心理測定事業（心理検査判定事業、心理カウンセリング等面接事業、心理教育事業（カウンセリング講座、各種心理学講座の開催）
	従業員数	正規社員 16 名(役員除く)／非正規社員 3 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

国内・海外（主としてアジア）での在宅勤務やモバイルワークを可能にするため、社内で推進チームを編成し、検討している。具体的には社外での業務遂行のために、Web メール、社内サーバーへのアクセス、Wi-Fi 等を導入し、ICT 環境を大枠で取りまとめたが、ICT に詳しいスタッフがいないため支援を求めている。

2018 年内にセキュアな ICT 環境の構築を完了させ、労働生産性の向上を目指したい。2018 年 3 月末までに経営層に新しい働き方であるテレワークを提案するため、導入までの基本的なプロセスやナレッジ、好事例について支援を受けたい。

支援の内容

❖ 派遣 1 回目（テレワーク導入のプロセス、テレワークに適した ICT ツール）

テレワークが必要になった同社の背景についての情報共有を行ったうえで、テレワーク導入までに必要なポイントを説明した。経営層との合意、推進担当者の指名、試行導入、課題の洗い出しとテレワーク評価による PDCA サイクルの実施について、実際の他社事例を参照しながら解説した。

また、ICT ツールへの投資に関する考え方や、最新のトレンドや代表的なクラウドサービスの詳細に説明し、ソフトウェアやデータをクラウドサービスにまとめることで、より効率的にテレワークが実現できることをアドバイスしたほか、その他のシステム・ツールの具体的なサービス内容を解説した。

❖ 2 回目（社内・経営層の合意形成）

テレワーク全社導入時に行う社内向けの説明会の手順や、経営層へのプレゼンテーションに必要なポイントなどについて、同社の ICT ツールへの投資に関する見解や労働環境の概況を整理しながら説明した。経営層に対してはテレワーク導入の具体的な効果を説明することが理解への契機となり、経営層と目的を共有することで支援が得られ、テレワークの全社展開が推進しやすくなる旨をアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークに必要なシステムについて詳細に説明を受けることができた。また、テレワークマネージャーはベンダーではないため、非常に中立的で的確なアドバイスを受けることができ、本当に良かったと思う。今回の支援をもとに、今年度中に具体的な取組みを行いたい。

40. みやこ社会保険労務士事務所



概 要	設立年	2001 年
	本社所在地	兵庫県
	主たる事業	社会保険労務士業
	従業員数	正規社員 4 名(役員除く)／非正規社員 1 名 (2017 年 10 月時点)

これまでの背景・目的・取組

柔軟な働き方が求められる社会情勢に対応するため、多様な人材を確保しなければならない。今後、育児・介護休暇の取得者の増加が見込まれる。また、長距離通勤者の負担軽減や移動時間、外出時間を減らすことにより労働時間の削減にも取り組んでいく必要があると感じている。さらに、顧問先にテレワークについて関心がある企業が多数あることから、社労士事務所として正しい知識を付け、テレワーク導入のサポートを行いたい。

支援の内容

❖ テレワークの概要について

資料作成の作業等も含めた業務の中で、モバイルワーク・在宅勤務で遂行可能な事項を検討した。テレワークスタイルのゴールイメージを持ち、同事業所のワークスタイル変革を位置づけることや顧問先への展開方法等について説明を行った。

❖ ICT ツール、セキュリティ関連について：「ICT の松竹梅」として、3 段階のルール案を提示して説明した

- ・ 松：業務アプリの利用（販売管理、会計ソフト等）、VPN ネットワークと業務アプリのセキュリティ（ログイン ID、パスワード）の整備を行う
- ・ 竹：グループウェア（クラウド）とセキュリティポリシーの整備を行う
- ・ 梅：メール、チャットツール(ビデオ機能を含)やファイル共有サービスなどの単機能を併用し、メール添付ファイルの暗号化（パスワード付き文書）を行い、セキュリティのハンドブック作成（最低限守るべきルール）をする

❖ 就業規程の整備について：「規程の松竹梅」として、3 段階のルール整備案を提示して説明を行った

- ・ 松：就業管理規程改定＋テレワーク勤務規程
- ・ 竹：関連規程（特にセキュリティ）の整備
- ・ 梅：現行の就業管理規程＋テレワークのルールブック
- ・ その他

現行のシステム上の制約については、納入業者や ICT の専門家に確認し、制約条件を明確にして解消する整備方法を試行することや、現行のシステムに適したテレワーク用 ICT ツール（グループウェア・外部ストレージサービス）などの ICT インフラ環境の整備について説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワーク導入開始直後は、計画や目標が見えていない状態だったが、今回、支援を受けた事により道筋を付けることができた。可能であれば導入前後で複数回の支援をいただければ、より効果的に進められると感じた。

41. ユナイテッドアドバイザーズ社会保険労務士法人



概 要	設立年	2006 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	社会保険労務士業
	従業員数	正規社員 1 名(役員除く)／非正規社員 4 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

これまで特にテレワークに関する取組みは行ってこなかったが、遠隔地からの文書提出や採用面談を実施したいと考えており、テレワークの本格導入を目標としている。

今後、在宅勤務を実施し導入していくため、テレワーク全般について相談したい。

支援の内容

❖ 支援前の課題

現状では、完全在宅勤務で雇用している社員に対して、十分なセキュリティ対策がとられていない状態であり、また、オフィス勤務の社員に対しても同様で、組織的なセキュリティ対策が万全ではないことが課題にあげられるため、対処方法を知りたい。テレワークを利用することで就労が可能となる人材の新規雇用も検討課題のひとつである。

❖ セキュリティ対策について

現状のセキュリティチェックや情報資産の査定などの振り返りを行うために、IPA（独立行政法人情報処理推進機構）による情報セキュリティポリシーの策定手順に従いアドバイスをした。その他のセキュリティツールに関しては、ネットワーク監視や MDM（Mobile Device Management）などが有効であることを紹介した。

情報の保管場所となるグループウェアやストレージなどは、一斉にセキュリティアップデートの日を設けるなど、仕組みとして全員が意識し、定期的にセキュリティに取り組めるタイミングを持つようアドバイスした。

❖ テレワークで働く人材の確保について

テレワークを利用して働く人材の探し方としては、ハローワーク求人、あるいはテレワーク専門の人材派遣紹介サイトなどを利用するとよいとアドバイスを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

どこまで対策をとればよいかわからなかったので、中小企業の実態にあわせたセキュリティ対策や規程整備、労務管理、各種 ICT ツールのサービスについて具体的に紹介してもらうことができ、大変参考になった。

今年度中にテレワークを推進するための予算を確保し、導入に向けた具体的な活動を行いたいと考えている。今後、テレワークを本格的に導入するために、テレワークに関わる情報システムの整備、セキュリティ対策、テレワークに関わるルール作り（実施範囲、労務管理、意識改革のための教育・研修）などの項目に取り組む予定である。

42. 有限会社ロー・ライダー



概 要	設立年	2004 年
	本社所在地	大阪府
	主たる事業	コンサルティング業
	従業員数	正規社員 9 名(役員除く)／非正規社員 0 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

2019 年 10 月に事務所が入居しているビルの解体作業に伴う事務所の移転計画がある。その際に全社員が在宅勤務をできるよう環境を整えるため、場所や時間に制約を受けない働き方であるテレワークを導入し、生産性向上を目指したい。適切な顧客との打合せ場所、月 2 回程度の全員ミーティングができる場所を確保すること、証跡類の保管方法が課題となる。特に、サテライトオフィスや通信環境の整備およびセキュリティ等についてアドバイスを必要としている。

2018 年 3 月下旬から ICT 環境を整備し、5 月からトライアルを開始できる状況にする予定である。

支援の内容

❖ テレワークに最適な ICT ツール

資料の説明とともに、リモートアクセスとチャットツールの実演等により現状のシステムから業務を見直す中でどのようなツールが良いかを解説した。導入段階では、ひとつのサービスにあえて統合するより、さまざまな無料のサービスを紹介し、これらを試して事業所にあうコミュニケーションを維持・発展できるようアドバイスした。懸念していた PBX（内線通話や取次・転送を行うビジネスフォン）については、携帯電話の内線化による BYOD を併用したサービスについて解説し、まずは、現在契約しているキャリアに見積もりを依頼し、それを基本に複数社の提案を確認するようにアドバイスした。

❖ サテライトオフィスの有効性

事業所全体でのミーティングや顧客との打ち合わせ場所の確保については、レンタルオフィスやサテライトオフィスの現状を説明し、複数の実施企業を紹介しながら具体的な検討ができるようアドバイスを行った。また、同所の所在地とおなじ関西圏や中小企業の導入事例、完全在宅で成立している NPO 法人の事例を紹介した。

❖ 規程の整備

就業規則の整備のポイントについて、厚生労働省の「テレワークガイドライン」や「テレワークモデル就業規程」を参照しながら、具体的な他社の事例も用いて説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークを開始するにあたり必要な ICT 環境の整備について、事務所の状況を踏まえ、的確な回答を得ることができたのが収穫だった。具体的にはネットワーク環境のセキュリティ・業務上の連絡・ICT 機器やソフトウェアの導入について、本格導入に向けたイメージを掴むことができた。

43. 株式会社日本アイデックス



概要	設立年	1971 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	アウトソーシング事業・システム構築・データ作成・データ処理・発送事務
	従業員数	非公開

これまでの背景・目的・取組

テレワーク導入によって生産性向上や柔軟で多様な働き方を実現することで、運用リソースを創出し、キャパシティや利益の拡大につなげることを目的としている。2017 年 11 月より 2 名体制でテレワークのトライアルを開始し、2018 年 4 月からの本格導入を目指している。今後の本格導入に向けて、クリアすべき課題の検証やテレワークにおける適切な労務管理制度について支援を受けたい。

支援の内容

❖ テレワークの導入のプロセス

同社において 2 名で行ったテレワークトライアルの内容をヒアリングし、導入プロセスの検証観点を説明した。テレワーク制度化に向けての注意事項として、導入の目的以外に会社としてテレワークの定義を明確化することを勧めた。検証にあたってはアンケートを行い、実施者の属性による分析のほか、定性的な意見や発生した事実についてヒアリングするのが効果的であることをアドバイスした。

❖ テレワークに関する社内制度整備

内規の案や、テレワーク実施申請書などの運用ツールを確認し、厚生労働省のテレワークモデル規程を参考に、制度の抜け漏れをチェックし修正を助言した。具体的なルールについては、テレワーク実施を許可制とした場合、運用の中でどのような時に許可を取り消すのかの基準を統一した方がよく、その周知には社内研修会が有効であること、また在宅勤務者への評価の価値観が変化しているため、成果主義制度が適していることをアドバイスした。

❖ テレワークに適した ICT ツールの選択

チャットツールや Web 会議システムについて使用の実例や、働きすぎ防止のため RPA（Robotic Process Automation）の活用、労務可視化ツールを使用してアラートを上げるツールなど紹介された。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

同社が受けたい支援の内容を理解し、丁寧なヒアリングも行った上で、具体的な事例の紹介や、アドバイス等の支援を受けることができた。特に導入前のトライアル実施、本格制度化、運用後の検証、制度の定着まで一連の流れについてポイントでアドバイスされたことが大変参考になった。

テレワークマネージャー自身の豊富な経験・事例に基づいての話は説得力もあり、考え方、注意点などとてもわかりやすかった。

44. 株式会社 ENT



概 要	設立年	2005 年
	本社所在地	大阪府
	主たる事業	人材派遣及び教育訓練業務、コンサルティング業務、通信回線加入権及び通信機器の販売業務、電気通信サービス、放送サービスの加入手続代理店業務等
	従業員数	正規社員 20 名(役員除く)／非正規社員 4 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同社は、防災関連グッズの開発・営業や防災に関連したソフト開発などを行っている関西圏の事業者向けにコンサルティングを行っているが、防災減災への事業は各企業の主要な事業とはなり得ていない現状がある。自社でテレワークのトライアルを実施し、フィードバックをもとに中小企業の BCP や働き方改革における情報化の現状と利活用や必要性を知る手がかりとしたい。

支援の内容

❖ テレワークと経営改革

地方公共団体の地域情報化と企業の経営改革、テレワーク支援の事例を紹介した。また、経営改革の一環としての働き方改革について解説した。また、BCP 作成や経営改革、働き方改革とそのインフラ整備の一端であるテレワークの位置づけになどについて基本的な事項を紹介した。社内の情報化の現状を分析し、活用するための知識について、具体的な適用方法を事例とともに説明し、参加者と質疑応答を行った。

❖ ビジネスにおけるテレワークの活用方法

企業における業務効率向上と顧客へのサービス向上ならびに BCP におけるテレワークの活用について助言した。テレワークマネージャー自身の導入支援の事例から、ICT 環境整備により平時の働き方の選択肢が増えただけでなく、災害発生時の個々の企業における人的配置、参集、支援計画においても選択肢が広がることについても紹介した。

❖ 地域情報化とテレワーク

地域情報化を通じた地域の活性化のための取組みにおいて、地域の一法人である企業をどのように位置付けるかについて助言した。取引先と勉強会を開催し、自社の働き方改革について情報発信を行い、その際に地域の目線に立って知見を届けることが重要であるとアドバイスを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

働き方改革とそのためのインフラ整備としてのテレワーク事業について、防災減災の取組みと合わせて初心者にも分かりやすく丁寧な説明・助言を受けることができた。今後の具体的なテレワーク事業への取組みを実感できた参加者が多く、大変ありがたかった。また、自社の取組みに照らし合わせて考えやすい問いを設けてもらい、参加者はテレワーク事業への理解、活用法などを大変実践的に学べる機会となった。企業防災についての ICT 環境整備の考え方、活用法のアイデアなど気づきを得ることができた。

45. 株式会社キャンディッド・コミュニケーションズ

CANDID COMMUNICATIONS

概 要	設立年	1980 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	シニア世代向けの会員制コミュニティの運営
	従業員数	正規社員 3 名(役員除く)／非正規社員 2 名 (2017 年 11 月現在)

これまでの背景・目的・取組

業務上、イベント運営等の休日の業務も多く、就業曜日や時間が不規則にならざるを得ないため、必ずしも会社を拠点にして動く必要がないのではと考えている。同社は少人数の会社なので人材を大切にしたいと考えており、長時間労働の対策、育児と業務遂行の両立、多様な人材の獲得を通じて、社員のワーク・ライフ・バランスと生産性の向上をはかり、どんな人でも働きやすい環境づくりの一環として、テレワークの導入などによる働き方改革を検討している。

テレワークの導入はすぐにはできないと思うが、就業形態の多様化の実現を視野に入れて検討をしていきたい。就業環境を整えることとあわせて、各社員の生産性向上にも取組みたいと考えている。

支援の内容

❖ テレワーク全般および事例について

テレワークの全般的な知識として、テレワークの概要や動向、効果について、事例をもとに説明した。

❖ ICT ツール、システムについて

少人数での導入のためリモートデスクトップが最適と判断し、デモンストレーションを行いながら説明した。また、日本テレワーク協会「テレワークツール一覧」を使用し、リモートアクセス用システム、勤怠管理システム、遠隔会議システム、セキュリティシステムについて詳細に説明し、テレワーク関連ツール一覧を提供し、それをもとに選択を推奨した。

❖ その他

テレワーク時の労務管理方法および勤務規程作成の留意点、政府や地方公共団体による公的な助成金情報についての情報提供を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークの概要や動向、導入効果の説明から、具体的な労務管理の活用方法、ICT 機器・ツールのサービス情報提供やデモンストレーション、実際のテレワーク導入までをロードマップに沿って、詳しく分かりやすくアドバイスいただいた。今回、支援を受けて非常に良かった。導入までの具体的な内容の助言を受けたので、前に一歩踏み出せそうである。

また、テレワークに関連する ICT 環境の整備は同社のような小規模な企業では難しいのでは、という先入観があったが、低コスト、小規模でも実現可能である具体的な機器についての情報提供は、ありがたかった。

46. ニシオサプライズ株式会社

No Image

概要	設立年	2007 年
	本社所在地	京都府
	主たる事業	宿泊業、旅館業、旅行業、屋根工事業、不動産業
	従業員数	正規社員 4 名(役員除く)／非正規社員 12 名 (2017 年 9 月現在)

これまでの背景・目的・取組

過疎地域にあるため、人材確保が難しい。そのためテレワークを導入してインバウンド担当（英語ができるスタッフ）を都市部から採用したいと考えている。また、田舎で貸しオフィスを設立・運営をした場合に、そのオフィスを利用してくれる企業が必要とする設備についての知識が欲しい。テレワーク全般に関する知識不足、経営者や従業員の ICT スキルについての懸念を払拭するため、テレワーク全般に関する知識を得て、勤務規程を策定したいと考えている。

支援の内容

同社の懸念を踏まえて、以下の事項を中心に前提となる知識について説明を行った。

❖ テレワーク全般についての概要説明

テレワーク導入におけるメリットとデメリット（必要経費等）について説明を行った。また、業務改善のため従業員のスキルや作業時間の把握の必要性についてアドバイスをを行った。厚労省のテレワーク関連資料等を参考資料として使用した。

❖ ICT ツールに関する説明

英語スタッフの補助ツールとなる多言語音声翻訳アプリや、テレワークに活用できる ICT ツールの利活用事例についての紹介を行った。スマートフォンの利活用については、顧客先での営業等の機会に活用しやすいので、ICT の利活用による今後の事業の可能性について、アドバイスをを行った。

❖ その他

経営者・社員の ICT ツールへの慣れの重要性や、インバウンド戦略について、テレワークマネージャーの講演資料やコラム等を用いて説明した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

今回支援を受けた内容としては、実施方法・労務管理に関するアドバイスが中心であったが、テレワークの導入に関しては、実際それほど難くなさそうだという印象を受けた。今後は、具体的な導入予定は未定だが、テレワーク導入に向け、さらなる情報収集を行いたい。

47. 株式会社ネットフォレスト

netforest

概要	設立年	2000 年
	本社所在地	神奈川県
	主たる事業	Web デザイン・Web システムの開発、ネットワーク・運用管理、インターネットサービスプロバイダー事業、セキュリティ製品およびビデオオンデマンドシステムの販売・サポート
	従業員数	正規社員 20 名(役員除く)／非正規社員 3 名 (2017 年 11 月現在)

これまでの背景・目的・取組

テレワークの検討を行っており、2018 年度から正式に制度として導入を予定している。そのため、2017 年 8 月、10 月、11 月、12 月にトライアルを行ったが、利用する ICT ツール、労務管理面でまだ準備ができていない部分がある。テレワーク全般についての知識や、他社の事例などあらかじめ決めておくべき項目を相談し、必要なときに必要なスタッフがテレワークをできるように制度整備を進めたい。

支援の内容

❖ テレワークの概要について

テレワークマネージャー派遣事業テキストを利用し、テレワークについての基本的事項をレクチャーした。また、他社の在宅勤務実施の事例について詳しく紹介し、参考となる ICT 環境や最新の ICT ツールの活用促進方法等について解説した。

❖ 就業規則・ルールの整備について

テレワークマネージャーの所属企業や具体的な他社の導入事例、厚生労働省の在宅勤務ガイドラインをもとに、同社の就業規則・ガイドラインの改善について詳しく解説を行った。

たとえば、在宅勤務の対象となる職位・職種や、1 ヶ月にテレワークを実施できる回数、部分在宅勤務と半休を組み合わせた際の勤怠管理方法等、規程やルールに明記すべき事項について質疑応答を行いながら、社内で検討する際に課題となる部分を洗い出し、本格的テレワーク導入に向けてアドバイスを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

同社の課題感と支援内容が合致しており、今後の進展が見込まれ、満足している。

テレワークの概要や他社の導入事例、就業規程や運用ルールの詳細、これから決めるべき項目など、今後テレワークを導入するにあたり、悩んでいた点を相談でき、たくさんのアドバイスを受けられ、大変参考となり非常に勉強になった。

来年度からの本格導入の予定に向けて、さらなる情報収集や、労務管理等のルール整備を進め、具体的な取組みを進めたい。

48. 藤田観光株式会社



概 要	設立年	1955 年
	本社所在地	東京都
	主たる事業	ホテル・旅館業、飲食店業
	従業員数	正規社員 1,434 名(役員除く)／ 非正規社員 3,094 名(2018 年 3 月現在)

これまでの背景・目的・取組

テレワークの実現によって多様な人材が働きやすい環境作りをし、時間外労働時間の抑制や人材不足・生産性低下などの課題を解消したいと考えている。一部トライアルを実施しているが、更なる横展開、本格導入へ向けた環境整備をたく、テレワークマネージャーの派遣を申請した。

支援の内容

❖ 課題の把握

テレワークの導入に至る経緯、現在までの取組み状況、テレワークを進めるにあたっての課題についてテレワークマネージャーと確認した。顧客との直接対応をする接客部門や、厨房やベッドメイクなど現場の裏方業務の比率が高いため、テレワークに適していないのではないかという懸念があり、主に下記 4 点の導入の課題を整理した。

- ① 現行の社内規程でテレワーク実施ができるのか
- ② テレワークに対応可能なシステム環境の整備方法
- ③ PC、タブレット等のデバイス、ツールの利用も含めた勤怠労務管理方法の整備
- ④ 今後のテレワークの進め方

❖ テレワークの概要について

最初に、「テレワーク＝在宅勤務」ではないことを説明し、同社のような業態でもモバイルワークで接客担当や現場業務にも大きな業務改革がはかれることを説明した。さらに、制度の改定やシステムの整備などをすべて完了させてからテレワーク開始とするのではなく、業務規程などを変えることなく、今のルールやインフラでもできることから着手して、徐々に深掘りしていくことを勧めた。

これらに基づいて、同社の実情にあうテレワーク導入の方向性をいくつか提案し、個別の質問について、質疑応答を行った。

支援を受けた感想・今後の意向

進め方、取組み方に大きな間違いはないと認識でき、諸々の課題も解消され、今後の推進方法をより明確にすることができた。今後はテレワーク推進への体制作り、情報収集、情報システムの整備やセキュリティ対策、テレワークに関わるルールづくりに取組み、テレワーク浸透に向けての活動を行いたい。

49. ライフスタイル協同組合



概要	設立年	2014 年
	本社所在地	山口県
	主たる事業	起業支援・商品開発、地域づくりのためのマーケティング調査、セミナー・ワークショップ
	従業員数	理事 5 名／非正規社員 5 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

多様な専門性を持つ個人事業主による共同受注のための組合であり、仕事に関わる人たちの幸せに貢献するのはもちろん、育児・介護等と自分や家族の幸せの両立を実現する「しあわせスタイル」を目指し活動を展開している。

同組合の基本理念として、非正規職員を含むすべてのスタッフが時間や場所に縛られずに仕事ができるよう、ICT を活用した仕組みの導入が不可欠と考え、事業の拡大とともに多様なツールを組み合わせ対応してきた。

今後、事業のさらなる広がりが見込まれる中で、とりわけセキュリティ対策など既存の取組みだけでは不足すると思われる課題への対応について問題意識を持っている。

支援の内容

❖ 支援前の課題

ICT の知見が高い理事を中心に、できる限りセキュリティを確保する努力をしているものの、スタッフ・事業単位での情報管理体制や PC の利用制限ができる認証基盤がないことなど、現状の ICT 環境で本当に問題がないか検証したい。また、インターネット上の各種サービスやツールを利用しているが、他の安全で有効なサービスやツールについての情報や指導を求めている。

❖ テレワークに最適な ICT ツール

利用状況の聞き取りを行い、現時点では特段の問題はないと考えられるものの、今後さらに高度な事業を進めるためには、認証基盤を導入するなどにより脆弱性の排除をさらに進め、セキュリティ性を高めていく必要があると思われることから、改善点等についてのアドバイスを実施した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

事前に社内で疑問点や課題を確認し、担当マネージャーに伝えていたので、スムーズに指導を受けることができた。

現実的かつ専門的な内容に踏み込んで多くのアドバイスをいただけたので、今後は理事を中心に検討を進め、改善に取り組んでいきたい。

本事業については、これからテレワークに取り組む企業だけでなく、すでに実施している企業にとっても、非常に良い取組みだと思う。来年度も実施されるのであれば、さらなるアドバイスを受けたい。

50. 一般社団法人 i-crosso



概要	設立年	2015 年
	本社所在地	兵庫県
	主たる事業	障がい福祉サービス事業 (障がい者に対する就労支援)
	従業員数	正規職員 2 名(役員除く)／非正規職員 1 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

近頃ひきこもりの方への訪問支援が増えてきており、職員の外出頻度が多くなってきたこと、家族との時間や優秀な人材の確保のために働き方改革を実施したいと考え、テレワーク制度の導入を検討している。職員数 4 人の小さな法人なので、可能な限り厚生労働省の助成金を申請しながら導入を進めていければと考えている。

施設、自宅、被支援者宅の間での直行・直帰の実現、クラウド（クラウド型勤怠管理、クラウドストレージ等）を利用した情報共有や Web 会議の利用等を検討している。また、勤務時間の管理などは福祉サービス上、厳密に行う必要があるため、在宅での勤務時間などは把握できる形が良いと思っている。

そのため、テレワークの導入に関する作業全般及び留意点や安価で最適な労務管理ツール、労務管理のポイントと整備の進め方、ICT の利活用についてのさまざまな事例に関する情報を求めている。

支援の内容

❖ ICT ツールについて

資料をもとに、労務管理や ICT ツールの利活用について、メリット・デメリットを補足しながら無料トライアルが可能なサービスの利用事例を紹介した。また、監視ではなく情報共有と職員への安心感を与えるためのリモートカメラ設置や、テレワークの導入に先立ち ICT に慣れるための環境づくりを提案した。

❖ 労務管理・ルール作り

人事査定・人事面談、雇用契約書関係の重要性や、職員間のコミュニケーションを強化するためのルール作りに関する説明を行った。

❖ 業務改革、その他

事務処理の効率化、災害時を想定した書類のデジタル化、引きこもり対策としてタブレットの利活用法、動画を取り入れたプレゼンの実施方法、情報漏洩防止につながるセキュリティ対策、地方自治体との連携（様々な情報を得る努力）について解説した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

様々な視点からのアドバイスを受け、テレワークという一つの枠組みから多くのアプローチがあるということに気付いた。日頃自分の業界のみでの活動が多いため、新しい視点での考え方を取り入れることができた。

51. 香川県高齢者生活協同組合



概 要	設立年	1999 年
	本社所在地	香川県
	主たる事業	高齢者・中高年の仕事おこし事業、高齢者介護施設運営等の福祉事業、高齢者の同好会等の生きがい事業
	従業員数	正規職員 2,400 名(役員除く)／非正規職員 0 名(2018 年 1 月現在)

これまでの背景・目的・取組

当組合では、福祉事業や生きがい活動、仕事おこし事業の 3 つを柱に地域活動を加えた事業を展開してきたが、新たな事業を立ち上げるにあたり、各事業間の連絡網の構築が必要となった。現在ある各事業間および地域センター間の ICT 環境を整備したい。さらに ICT 環境を有効に機能させる在宅勤務やサテライトオフィス勤務の可能性を探るためテレワークマネージャーの派遣を申請した。

支援の内容

❖ テレワークの概要と効果

テレワークに精通している職員もいる一方で、ICT 機器を使わずに業務を行っている職員もいるので、まずは共通認識を持つためにテレワークの定義から概要を説明した。政府がテレワークを推奨している背景として、労働力人口の減少・労働力不足という課題に対して、テレワーク導入を通じてワークスタイル変革を推進し、労働生産性の向上および労働市場に参加していない女性や高齢者の就労促進のための対応策となることを解説した。

❖ テレワーク導入のプロセスと事例

テレワーク導入においてはまず目的の明確化が重要であり、目的実現のために具体策の構築および実行の計画化が大切であると説明を行った。事例として、全国のサテライトオフィスの利用実施例を用いて解説した。

今後の具体的な取組みの進め方として、現状の本部機能と外部事業との改善をはかるための連携策については実態調査が必要であることや、資金面・助成金等の活用については目的・実行計画を明確化していく段階で試算し計画化するようアドバイスした。

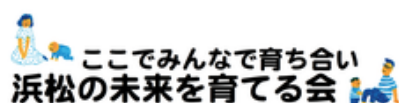
❖ サテライトオフィスの可能性

同組合は、街の活性化と高齢者の再雇用に寄与したいという想いが強いため、同組合で今後テレワークの導入を進め、その経験を生かして旅行者、フリーランス、個人向けのコワーキングスペース、帰省者が有効活用できるような共有型サテライトオフィスの可能性について、ディスカッションを行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

わかりやすい支援で大変満足している。今後は、地域連携の拠点を確立し、仕事の効率化をはかるため早期にサテライトオフィスを立ち上げる予定である。

52. 浜松の未来を育てる会



概要	設立年	2008 年
	本社所在地	静岡県
	主たる事業	市委託の子育て支援拠点事業、産後ケア事業等
	従業員数	正規職員 0 名(役員除く)／非正規職員 12 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

スタッフは全員子育て中であり兼業者もいることから、現在は無料のツールを利用し在宅勤務を実施しているが、ICT ツールの非効率利用などの課題が顕在化したため、低コストかつセキュアなインフラの導入を希望している。また、優秀な人材がダブルワークや子育て・介護、病気の治療、家族の転勤などのライフイベントに直面しても仕事と両立し、退職しなくてすむようにテレワークの整備をしたい。

支援の内容

❖ テレワーク導入の概要と導入プロセス

すでにテレワークを実施しているが、あらためてテレワークについて基本的な知識と勤務規程の整備等の導入手順について解説した。

❖ 社内制度の整備

テレワークを効果的に実施するための社内制度やルールの整備について説明がなされた。

❖ テレワークに適した ICT ツールの選択

現在利用している無料のストレージサービス、コミュニケーションツールなどについて、セキュリティや使用感に課題があった。そのため ICT セキュリティについての説明や ICT ツール全般についての特徴の解説を行い、導入を検討している SaaS 型クラウドサービスのライセンス体系等の特徴や活用方法、その他のさまざまな ICT ツールの選択肢を紹介した。

❖ 現在の ICT 環境の確認

現在、利用している ICT ツールについて感じている具体的な課題について質疑応答を行い、SaaS 型クラウドサービスとの違いや現行のツールで解決できる点を中心に検討した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

とてもわかりやすい説明で同団体の実情に即して利活用の可能性等について説明を受けることができたので、すぐに対応に取り掛かることができると考えた。初歩的な質問や整理しきれてない課題も汲み取って対応策を提案してもらうことができ、予想していた以上の支援だった。

今回の支援をもとに、次年度以降も具体的な取組みを進め、在宅勤務環境を整備していきたい。

53. 岡山商工会議所



概要	設立年	1879 年
	所在地	岡山県
	主たる事業	中小企業の経営支援、まちづくり、政策提言
	職員数	正規職員 38 名(役員除く)／非正規職員 5 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

育児や介護を理由とした職員の離職を防止するため、多様な働き方の実現を目指しており、在宅勤務の実現に向けてテレワークマネージャーの派遣を申請した。テレワーク全般について、在宅勤務のための評価制度の作成、そのための研修やモバイルワークなどの実施方法について支援を受けたい。

支援の内容

❖ 支援前の課題

テレワークを導入するにあたり、必要な知識全般を知りたく、主に下記 3 点についての支援を求めている。

- ・ 人事評価、賞罰規程について
- ・ システム全般について（勤怠管理と給与システムの連動、テレビ会議など）
- ・ 電子決裁や書類のデジタル化、文書管理について

❖ テレワーク全般

各種テレワークの事例については、Web を利用して紹介を行った。

人事評価、賞罰規程については、公平性・差別化・対処法を説明し、業務の効率だけを追求するのではなく、テレワークを導入するにあたってコミュニケーションの円滑化や業務の見直しを検討する機会をつくることをアドバイスした。システム全般については、Web を利用して、勤怠管理と給与システムの連動についてのアドバイスをを行った。また、テレビ会議を利用することにより業務の効率アップをはかれるようアドバイスした。

電子決裁や書類のデジタル化や文書管理については、情報の保管方法・共有の必要性について説明を行った。また、社員の ICT スキルを向上させるために、定期的な研修の実施の必要性について言及した。

❖ 参考資料

- ・ 資料「テレワーク導入に向けて 平成 29 年度」を使用し、アドバイスをを行った。
- ・ テレワーク相談センターのホームページ「テレワークの効果に関する資料」など、ダウンロード可能な資料について情報を提供した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

具体的なアドバイスで大変参考になった。今後の取組みについては未定であるが、テレワーク導入に向けて、来年以降に具体的な活動を行いたいと考えている。そのため、テレワークに関わる情報収集や計画書の策定、体制作りやルール作りなどについて、引き続き進めたい。

54. 特定非営利活動法人国際協力 NGO センター



概要	設立年	1987 年
	所在地	東京都
	主たる事業	NGO の理解促進と他セクターとの連携、NGO の能力強化と社会的責任の向上
	職員数	正規職員 7 名(役員除く)／非正規職員 7 名(2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

テレワークを導入し多様な働き方を可能にすることで、人員の確保や場所にとらわれずに効率的な業務を進めたいと考えている。また、テレワークに適した ICT ツールやテレワーク時の作業環境管理の課題を整理し、2018 年 4 月以降にトライアルが開始できる状態にしたい。

支援の内容

❖ 支援前の課題

主に下記 3 点の要請があった。

- ① テレワーク導入の進め方を知りたい
- ② テレワーク時の ICT 利活用における ICT セキュリティの勘所を知りたい
- ③ 他社のテレワーク制度を知りたい

❖ テレワーク全般について

テレワーク導入の進め方については、テレワーク実施者のスケジュール管理、システムやルール作り、またそれぞれに必要な準備事項についてアドバイスを行った。テレワーク時の ICT 利活用については、セキュリティ対策におけるポイントや、ツールを利用した技術的なセキュリティ対策についてアドバイスを行った。テレワーク制度については、他社の導入事例を参考として運用についてのアドバイスを行い、さらに労務管理やテレワークにおける課題についての説明を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

同団体がテレワーク導入に際して課題と感じていたことについて説明をうけ、さらに、導入に必要な要素、システムの具体的な使用例、他社の導入事例、成功の要因、推進方法、人事・労務面について、専門の担当者から分かりやすく説明を受けることができた。

テレワークマネージャーから必要な知識や考え方を全体的に分かりやすく説明があり、システムと人事の専門家が詳しく説明をしてとても分かりやすかった。他社の事例を参考資料として提示してもらうことで、社内の様々な立場の人の感じ方、利用の仕方から、テレワークの多様な側面を学ぶことができた。また、各組織の状態に合わせた導入・運用が必要であることが改めてわかった。今後の取組みとしては、テレワーク導入に向けて、来年度以降に具体的な活動を行いたい。

55. 北大阪商工会議所



概 要	設立年	1948 年
	所在地	大阪府
	主たる事業	経済団体
	職員数	正規職員 46 名(役員除く)／非正規職員 12 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

採用より年数を経て優秀な人材として活躍している若手女性職員が育児や介護を理由に離職し、核となる人材を失うことを想定していたが、今回業務の中核を担う女性職員が産休に入るようになったため、これを働き方改革とテレワーク導入の契機とすることとした。どのように優秀な人材を確保して事業継続するかについて、短時間勤務や育児休暇制度との併用も含め検討を始めたが、所内での理解度はまだ高くない。所内で課題がまとまってきたため、次のステップとなるテレワークの推進方法について専門家のアドバイスを求め、導入プロセスと実施の目安やコスト負担の洗い出しを行いたいと考えている。

支援の内容

❖ システム・ツールについて

テレワークに最低限必要な ICT インフラ、セキュリティの仕組みを解説した。セキュリティの仕組みを強化する判断基準として、社内業務システム利用の予定の有無がある。利用する場合は、外部から社内ネットワークへのアクセスが必要であり、高セキュリティな環境が必要となる。そのため会計システムを在宅で利用したいとの要望については、セキュアなシステム構築を念頭に検討するよう勧めた。あわせてクラウドサービスを活用した運用について、実際の画面を表示しながら説明を行った。

❖ 労務管理、制度整備

在宅勤務における労務管理、特に勤務実態を把握する仕組みを前提としたみなし管理について、また、育児休業を取りやすい環境の整備、就業規則の整備、部署間における不公平感の緩和のポイントについて説明を行った。

❖ トライアル実施時の工夫

コミュニケーション管理は ICT ツールだけではなく、あくまで部署内のコミュニケーションの良さがテレワークの成功につながる点、管理職がテレワーク導入の障壁になる可能性があるため、課長がまず体験することなどをアドバイスした。

❖ サテライトオフィスについて

同所の業務対象エリアの出先事務所（交野事務所、寝屋川事務所）は、サテライトとしての位置付けが可能であり、事務所の稼働率を見ながらテレワークを導入可能であることをアドバイスした。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

ひとつの組織という狭い環境の中でいくら議論を重ねても課題ばかりが噴出し、解決に至ることは少ないが、今回のような外部からの支援を受けることで、すぐには解決に至らずとも進むべき道を知ることができた。具体的な事例や、ICT の活用方法など、非常に有用な制度だと感じ、非常に感謝している。

56. 公益財団法人東京しごと財団



概 要	設立年	1975 年
	所在地	東京都
	主たる事業	高齢者・障がい者を含む幅広い都民を対象とした雇用・就業促進事業
	職員数	正規職員 106 名(役員除く)／非正規職員 121 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

育児・介護に直面する世代の職員が多く、テレワーク導入によって急な休暇などにも対応できるシステム環境や労務管理体制を整えたい。また 3 カ所の拠点間での円滑な情報共有を行うことで、会議等での移動時間を削減したい。

これまで、数名の職員が在宅勤務で自席 PC にリモートでログインしてテレワークを実施し、TV 会議も試行したが、まだ正式導入には至っていない。今後、本格導入を進めるにあたり、考慮すべきことについて支援を求めている。

支援の内容

❖ テレワーク導入のプロセス

現状の課題に関するヒアリングを行ったうえで、本格導入に向けて今後どのようなステップを踏んで内部調整を進めていくのがよいか、また各ステップで押さえるべきこと、懸案になる具体的な事項について説明を行った。

❖ テレワークに適した ICT ツールの選択

今後、導入を検討すべきテレワークに適した ICT 環境（Web 会議システム、チャットツールなど）について他社の事例や具体的なデモンストレーション等でアドバイスをを行った。また、勤怠管理については、現在の ICT 環境やワークフローに鑑みたうえで、導入のハードルが低いツールについて情報提供を行った。

❖ 業務上の課題

電話の応対、セキュリティ対策、ペーパーレス化など、テレワーク導入に付随する業務遂行上の課題についてアドバイスし、その対策案を示した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

団体の特性を踏まえて、どのような点が大きな壁となるか、要点を押さえた説明を受けることができた。また ICT 分野から労務管理まで幅広く回答を得られ、非常に参考になった。自分たちでは見えていない課題に気づくことができ、非常に有意義な支援であった。

57. 一般社団法人日本外交協会



概 要	設立年	1947 年
	所在地	東京都
	主たる事業	国際協力援助事業、海外活動支援事業
	職員数	正規職員 5 名(役員除く)／非正規職員 2 名 (2017 年 8 月現在)

これまでの背景・目的・取組

業務上、途上国を含む海外出張が多いため、テレワークの活用により、出張や外出先、在宅での業務が可能な職場環境を整えたい。具体的には社内で利用している NAS（Network Attached Storage）の快適な利用や、発展途上国で利用する際のセキュリティ確保である。国の助成金を活用しテレワーク用通信機器や、労務管理用のソフトウェアの導入も具体化したい。また、今後、テレワークを推進していく上で規程の作成や労務管理の整備も必要である。

テレワークの導入により、多様な就労を可能とし、人材確保、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減、労働時間管理の適正化等を実現したく、今後はトップが率先しテレワーク導入を進めていきたいと考えている。こうした取組みは初めてであり、安全かつ円滑なテレワーク環境づくりについて助言を得たい。本格的な導入時期は未定だが、助成金を申請予定で、採択されれば、2017 年 12 月～1 月に 2 名を対象にトライアル実施の予定である。

支援の内容

❖ テレワークの概要について

働き方改革の重要性、テレワークの効果、テレワーク導入方法（テレワーク導入に必要な要件、体制、成功の秘訣等）について、先進企業の例も参照しながら、資料をもとに具体的に紹介した。

❖ ICT ツールについて

安全なファイル共有、勤怠管理、グループウェアなど、小規模事業所がテレワークを導入するにあたり、最適なシステムを紹介した。

❖ 就業規則の策定について

厚生労働省「テレワークモデル就業規則」をもとに、在宅勤務やモバイルワーク実施のための勤務規程作成方法について紹介を行い、具体的なサンプルを後日送付した。

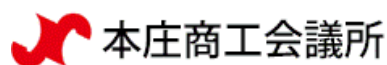
❖ 働き方改革関連の助成金について

テレワーク導入に活用できる国や地方公共団体の助成金について、情報提供を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

支援内容はわかりやすく、大変満足している。安全で使いやすいテレワーク環境とは何かが認識できた。テレワークやモバイルワークに関するデメリットとその対策、テレワークに向かない職種に就く職員への配慮等（経理・総務、顧客管理担当者など）について引き続き支援を求めたい。

58. 本庄商工会議所



本庄商工会議所

概 要	設立年	1947 年
	所在地	埼玉県
	主たる事業	経済団体
	職員数	正規職員 11 名(役員除く)／非正規職員 5 名 (2017 年 11 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同所では、所内でのテレワーク導入や、同所の会員となる中小企業などに対してテレワークについての情報提供を支援していきたいと考えているが、テレワークに適した ICT 環境やツールの選定ならびに労務管理制度についての情報が少ないため、テレワークマネージャーの支援を依頼した。

支援の内容

❖ テレワーク全般について

働き方改革と社会動向の関係性やテレワークの導入状況について、またテレワーク導入の標準的なプロセスなどについて解説した。

❖ ICT ツール、システムについて

テレワークを始めるためにどのような環境が必要であるか、また労務管理に利用できるツールなど、導入過程で必要になるツールを紹介し、それぞれの特徴についてアドバイスをを行った。具体的には数種のクラウド会議室およびスケジュール管理・Web メールのためのクラウド型グループウェア、勤怠管理ツール・業務管理ツールについての活用方法、リモートアクセスサービスの利用方法などについて解説を行った。

会員である中小企業に対するテレワーク導入のための具体的なシステムについて、多くの企業の導入事例を参考資料として取り上げ、説明を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークの概要について、テレワーク普及の背景と現状、テレワーク普及による期待できる効果、他社の導入事例など資料を用いて分かりやすく説明がなされた。

グループウェア、チャット、Web 会議などのツールについて、テレワーク導入を成功させるために必要な情報やノウハウを詳細にわたり説明を受けることができ、同所がテレワークを導入する際の大きな後押しになった。

テレワークの概要について、大変懇意な説明を受け、本事業が来年度も存続するのであれば、再度支援をお願いしたい。また、導入に向けては来年度以降に具体的な活動を行う予定であり、それに向けて導入計画書の策定や推進体制づくり、ICT システムとセキュリティ対策、さらにテレワークの本格導入に向けてトライアルの実施を行いたい。

59. やまぐち働き方改革支援センター

No Image

概 要	設立年	2004 年
	本社所在地	山口県
	主たる事業	働き方改革についての県内企業の支援
	従業員数	正規職員 33 名(役員除く)／非正規職員 0 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

同団体では、アドバイザー 3 名が県内の中小企業を訪問し、働き方改革普及のためのアドバイスを行っている。

テレワークについてもその一環でアドバイスしたいと思っているが、現状はまだノウハウが少ない。県内各企業へのテレワーク普及支援強化の為にテレワーク導入企業の確立を目標としている。

支援の内容

❖ テレワークの概要について

山口県若者就職支援センターのメンバー、県の職員も含め、5 名が参加した。

テレワークによる働き方改革促進に関する資料に基づいて、テレワークの推進方法全般について説明を行った。

県内企業の働き方改革支援を役割としている団体という立ち位置を考慮して、テレワークについてアドバイスする上でのポイントを中心にレクチャーした。

❖ ICT ツールについて

日本テレワーク協会の「テレワークツール一覧」を参照しながら、リモートアクセスシステムや Web 会議システム、労務管理用ツール、ペーパーレス化システムなどについてそれぞれのツールの仕組みや特徴について説明を行った。

❖ 労務管理について

労務管理については、厚生労働省資料「労務管理 Q&A 集」「テレワークモデル就業規則」を用いて、テレワーク時の労務管理の留意点について説明し、質疑応答を実施した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワーク導入の流れについて、事業所として何を行えばよいか、テレワーク導入によるメリットについて具体的な事例をあげながら説明があった。それにより、導入時に必要な設備等のコストや手間というハードルが想像より低いとわかった。

今後の取組みとしては、テレワークに関わる情報収集をさらに行い、来年度以降に具体的な活動をしたい。

60. 愛媛県庁

愛媛県イメージアップキャラクター
みきやん

概要	設立年	1888 年
	所在地	愛媛県
	主たる事業	地方公務（都道府県）
	職員数	正規職員約 20,500 名 (2017 年 4 月現在)

これまでの背景・目的・取組

庁内の働き方改革推進のため、2016 年 9 月に庁内関係課で構成するプロジェクトチームを設置し、検討を開始した。公務員には職務専念義務などの制約があるが、その中でも職員が真に利用しやすい運用をはかりたいと考えている。また、管理職をはじめとする職員の意識改革も課題と認識している。

2019 年 3 月からのテレワーク導入を予定している。

支援の内容

❖ 支援前の課題

公務員特有の制約がある中、どのようにすれば職員が問題なく利用しやすい運用ができるのか、また働き方改革に対する職員の意識改革については特に難しいと考えており、その点について適切なアドバイスを求めているとの要請があった。

❖ テレワーク全般

在宅勤務の導入プロセス、実際にトライアルを行ったあとの本格導入に向けた段取り、管理職以上のテレワークに対する懸念を払拭するためのポイント等、具体的なアドバイスを行った。

テレワーク導入の具体的な事例については、テレワークマネージャーが実際に他県庁でテレワーク導入支援を行ない、以降、毎年職員に対し実施している「テレワークに関する働き方改革アンケート」の回答結果を基に解説した。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークの導入を前に先行導入している他県庁の、手あげ方式（希望者に名乗り出してもらう）によるタブレットの導入や管理職のテレワーク利用状況など詳細な説明を受けることができ、導入効果を出すための幅広いノウハウを得ることができた。担当のテレワークマネージャーは、県庁におけるテレワークの普及に向けさまざまな取組みを行った経験があり、興味深い体験談を数多く聞くことができた。今回得た情報はこれから制度を構築していく本県にとり大変有益であった。

2018 年度には、実施範囲や労務管理などのルール整備や職員への研修に取組みたい。

61. 津山市役所（岡山県）



概 要	設立年	1929 年
	所在地	岡山県
	主たる事業	地方公務（市区町村）
	職員数	正規職員 837 名(役員除く)／非正規職員 343 名 (2018 年 2 月現在)

これまでの背景・目的・取組

本市では、2016 度から働き方の改善に取り組んでおり、中でも出張先での会議出席など会議効率化の推進については、相互連携強化の観点から、ICT を活用したテレワークの導入を視野に入れている。

テレワークの利点や導入する場合の効果的なプロセスやセキュリティ対策等、特にテレワーク概要についてのアドバイスを必要としており、テレワークという多様な働き方の中から本市として何に優先的に取り組むかを検討したい。

テレワークマネージャーからの情報提供や指導を踏まえ、2018 年度中にテレワークの具体的な検討をしていきたい。

支援の内容

❖ 派遣 1 回目

テレワークの様々な形態とどのような効果があるかを、事例も交えながら説明を行った。また、Web 会議の実施方法について詳しくアドバイスを行った。

❖ 派遣 2 回目

1 回目の派遣の際に、同市においては 4 カ所ある支所をサテライトオフィスとして活用するところから始めるのがもっともテレワーク導入へのハードルが低いと考え、職員が実体験する目的で、出先機関と本庁舎をつないだ Web 会議形式での支援を行った。

支援の内容としては、個別のテレワークの実施者となる部門から、自部門でのテレワーク導入の可能性について質疑応答を行った。テレワークを導入する際には、情報システムの導入や制度の改変といった観点からではなく、職場環境の改善という観点から考えること、できることから始めることなど導入の考え方についてアドバイスをを行った。

❖ 3 回目（Web 会議）

1 回目、2 回目の派遣を受け、再度詳細に他の地方公共団体でのテレワーク導入の手順について知りたいとの要請があったため、より具体的で導入の時系列に沿った形で、地方公共団体におけるテレワーク導入事例を解説し、その後質疑応答を行った。職員からは、メールのやりとりや職員への周知方法について等の質問があった。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

テレワークを導入する際の考え方について知ることができ、導入のイメージができたと同時に、実際の Web 会議を多くの職員が体験し、画像・音声共にストレスなく、効果的だということが実感できた。テレワークについては、それぞれ個々の企業、地方公共団体での業務の効率化や働き方改革につながるだけでなく、優秀な人材の獲得や移住の促進等、地方創生にもつながる効果的な取組みだということをわかりやすく説明された。引き続きぜひ取組みたいと思った。

62. 北海道庁



概 要	設立年	1886 年
	所在地	北海道
	主たる事業	地方公務（都道府県）
	職員数	正規職員 12,600 名(役員除く)／非正規職員 130 名 (2017 年 12 月現在)

これまでの背景・目的・取組

地方公共団体におけるテレワークの導入が進む中、北海道においても、テレワークの検討、導入を進めている。

北海道は、交通事情など首都圏とは異なる状況にあり、在宅勤務も含めたテレワークの推進にあたっては、公務部門におけるテレワークの効果、適切な勤怠管理の方法、全国的な取組み状況等を踏まえた効果的な導入を進める必要があり、他の地方公共団体の導入事例に対する造詣が深いテレワークマネージャーの支援を受けることとした。

支援の内容

働き方改革を推進し、多様で柔軟な働き方を可能とするテレワークの導入に向けた検討を進めるため、公務部門におけるテレワークの意義や効果、他の都道府県での取組み状況等に関して、実務担当テレワーク全般について当者への研修会という形で支援を行った。

研修会の参加者はテレワーク導入に関係する部門(人事、行政改革、情報システム担当など、テレワークを具体的に推進していくメンバー)の職員であり、まずテレワークマネージャーがテレワーク導入支援を行った他の県庁の事例紹介とその説明を行った。

行政は一般企業に比べ特殊なため、それに適合した資料として、他県庁でテレワーク導入後に毎年行っているテレワークに関する働き方改革のアンケートの回答をもとに、県庁へのテレワーク導入の具体的な例を解説した。

ICT についてもシステムが一般企業とは異なるため、同地方公共団体に適したシステムを選択し、助言を行った。

支援を受けた感想・今後の取組み意向

他県庁の導入事例をもとに、導入から運用に至るまでの背景やプロセス、職員の意識醸成など、重要なポイント・課題等について、地方公共団体での実務経験が豊富なテレワークマネージャーにアドバイスを受け、大変参考になった。

テレワークの効果的な導入推進に向け、引き続きシステム環境やセキュリティ対策、庁内のルールづくりなど、必要な検討を進めていく。