

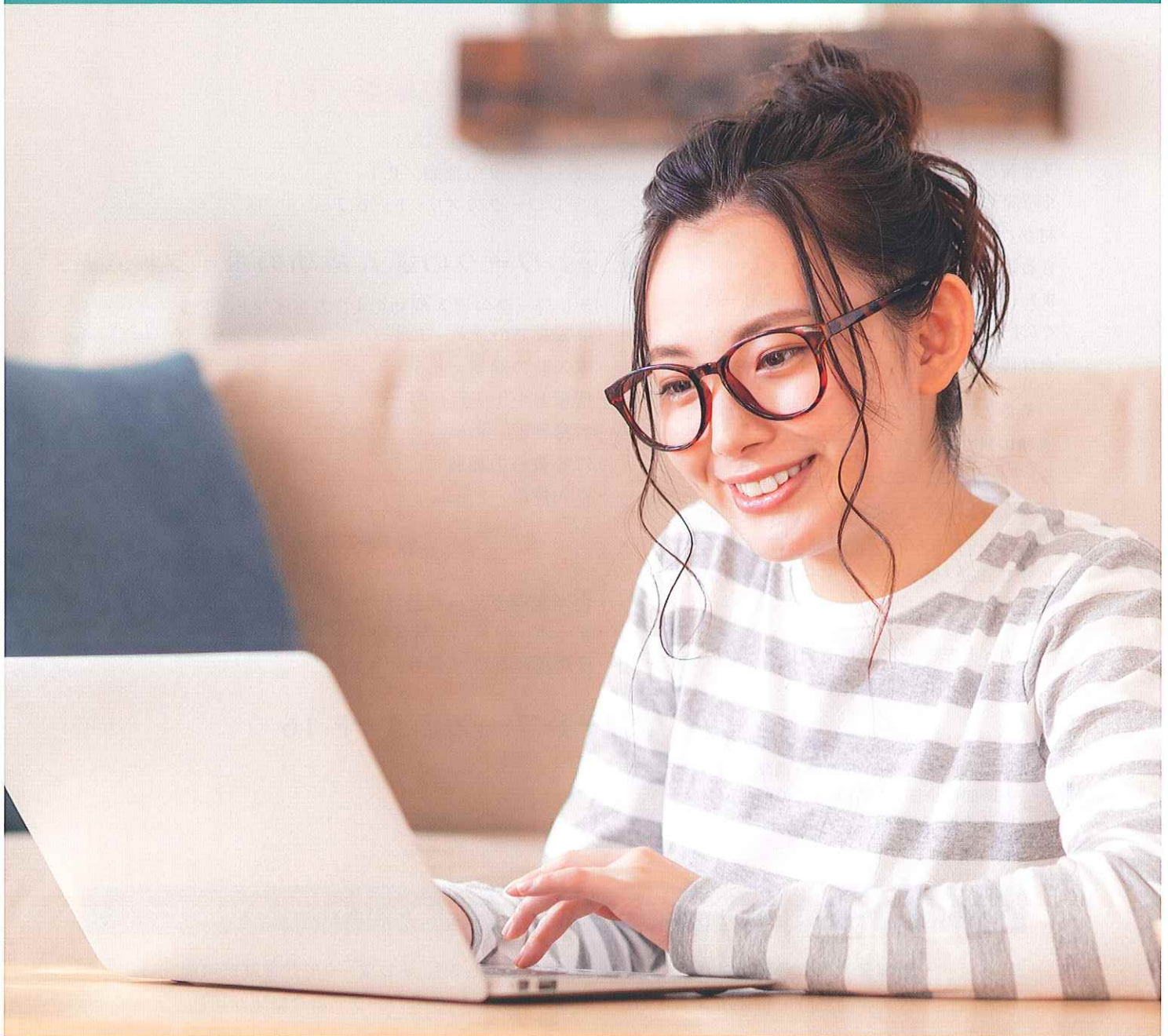


神奈川県

KANAGAWA

中小企業のための テレワーク導入ガイド

人材確保と生産性向上を目指して



テレワークとは／テレワークの種類／テレワークのメリット

テレワークの導入成功の4つのポイント／導入までの流れ／導入時の課題

セキュリティ／労務管理／対象業務の範囲／導入費用／テレワークの導入事例

令和元年度 神奈川県テレワーク導入促進事業

中小企業のための テレワーク導入ガイド

人材確保と生産性向上を目指して

はじめに

少子高齢化の進行により生産年齢人口が減少する中、活力ある社会を実現するためには、子育て世代、介護を必要とする家族がいる従業員や高齢者など、働く時間や場所などに制約のある多様な人材が、生活と両立しながら就業を継続できる職場環境の整備が求められています。また、神奈川県では通勤時間が全国一長く(注)、仕事と生活を両立するうえで大きな課題となっています。

そこで、こうした課題を解消するため、通勤に掛かる負担を軽減することができる「テレワーク」について、中小企業への導入を促し、働き方改革の取組の推進を図るため、テレワークの必要性や導入に必要な知識・情報を本ガイドにまとめました。

本ガイドを参考に皆様もテレワークの活用を積極的にご検討ください。

(注)総務省「社会生活基本調査」(平成28年)によると、平日の通勤・通学に要する時間は全国が1時間19分のところ、本県は1時間45分

INDEX

テレワークの概要／P.1

- ①テレワークとは／P.1
- ②テレワークの種類／P.1
- ③テレワークのメリット／p.2

テレワークの導入成功のポイント／P.3

- ・テレワークの導入成功の4つのポイント／P.3
- ・導入までの流れ／P.4
- ・導入時の課題／P.5
- ・情報セキュリティ／P.6
- ・労務管理／P.6
- ・対象業務の範囲／P.7
- ・導入費用／P.8

テレワークの導入事例／p.10

- ・向洋電機土木株式会社／P.10
- ・ゾーホージャパン株式会社／P.12
- ・日之出産業株式会社／P.14

テレワーク情報／P.16

中小企業にとって、テレワークを導入するメリットがあります

- ・管理職や経験豊富な社員が、家族の介護等に直面しても、テレワークで就業継続可能
- ・大災害発生時に事業所等へ通勤ができない状況でも、テレワークで事業継続が可能



テレワークを導入すれば、限られた人材・資源のなかでの
様々なリスクに備えられます

テレワークの概要

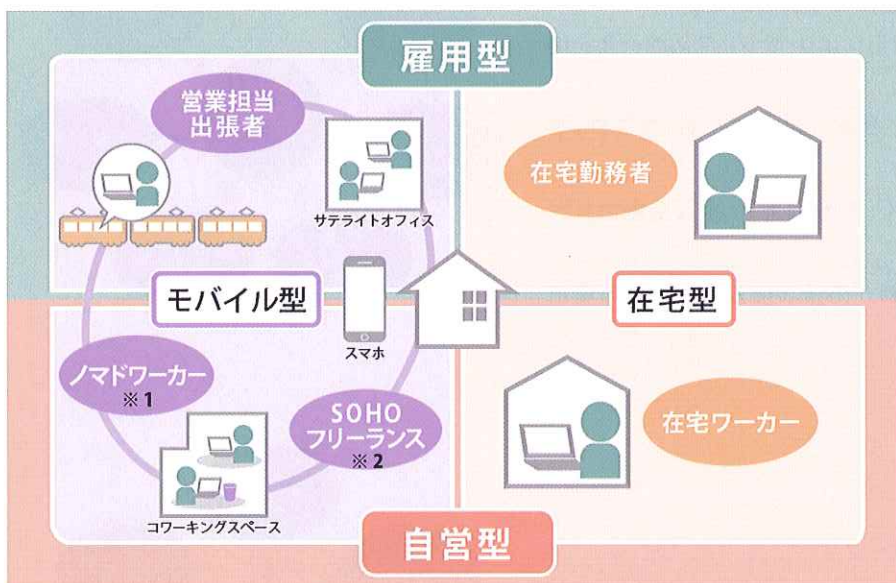
① テレワークとは

テレワークとはICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。

テレワーク =

離れる 働く

普段働いている場所から
「離れて(テレ)働く(ワーク)」



※1 ノマドワーカー
ノートパソコンなどICTを活用し、
カフェやサテライトオフィスなど
さまざまな場所で仕事をする人

※2 SOHO フリーランス
小さなオフィスや自宅などでビジ
ネスを行っている個人または少
人数事業者

② テレワークの種類は3種類



在宅勤務

自宅もしくは自宅に準ずる場所(実家など)で働くこと。通勤時間が不要になる等のメリットがあります。



モバイル勤務

乗り物の中やホテル、カフェ、空港などで移動中に働くこと。移動時間や隙間時間を活用できる等のメリットがあります。



サテライトオフィス勤務

会社が準備した、普段働く場所以外で仕事のできる場所(＝サテライトオフィス)で働くこと。自社の支社や営業所の空きスペース等を使う場合と、外部のレンタルスペースやコワーキングオフィス等を使う場合があります。自宅よりも業務に適した環境を得ることができ、出張先などでも情報セキュリティ面でモバイルワークよりも安全な環境で仕事ができる、というメリットがあり、近年、活用が広がっています。

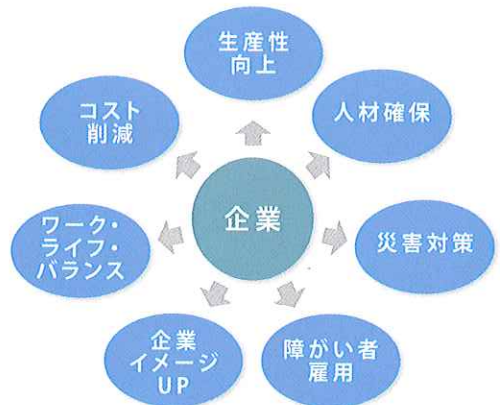
テレワークの概要

③ テレワークのメリット

テレワークは、**企業・労働者・社会**の「**三方良し**」の働き方です。

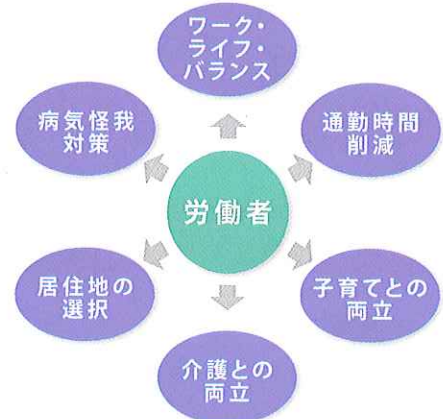
企業にとってのメリット

- ・育児や介護などを理由とした離職等の人材の損失を回避できる
- ・無駄な移動時間の削減等で生産性の向上が図れる
- ・在宅勤務とフリーアドレスの利用により、オフィススペースを削減できる可能性がある
- ・災害時に出社しなくても自宅で業務が可能のため、BCP（事業継続）効果がある
- ・働きやすい職場という企業イメージが向上し、求人活動で有利になる
- ・在宅勤務を利用することで通勤が困難な障がい者などの雇用がしやすくなる



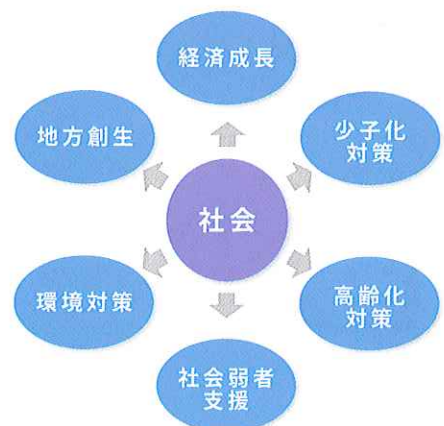
労働者にとってのメリット

- ・育児や介護、けがや病気の治療などと仕事を両立しやすい
- ・通勤時間削減により自由時間の増加や身体的精神的負担の軽減につながる
- ・遠隔地の企業への就業が可能になり、就業機会の拡大になる



社会にとってのメリット

- ・育児と仕事を両立しやすいことにより、子どもを産み育てやすくなる
- ・地方在住者が都会の企業に採用されるなど、遠隔雇用の可能性が広がることで地域経済が活性化する



テレワークの導入成功のポイント

4つの柱を意識して準備しよう

総務省の「平成29年通信利用動向調査」によれば、テレワーク導入済み企業における、テレワーク利用者数を調べたところ、利用者5%未満の企業が51.4%、利用者5～10%未満の企業が8.4%でした。合わせると6割程度の企業でテレワーク利用者は従業員の10%未満という結果になっています。これは、テレワーク制度があっても、多くの従業員が使えない、あるいは使いにくい状況が生まれているということを示しています。その理由としては以下のような例が考えられます。

・テレワークを利用したいと申請をしても上司や同

僚の理解が得られない等、テレワークをしにくい社内の雰囲気がある

・仕事で利用する情報がデジタル化されておらず、紙がないと仕事が進まないような業務である

このような「社内の意識」や「オフィス内の業務」の改善も、テレワーク導入・利活用を成功させる大事な要素です。制度の整備やICT環境の整備とあわせて、これらの課題にも取り組む必要があります。

テレワーク導入の際には以下の4つの柱を意識して、バランスよく準備を進めましょう。

業務改革



ICT導入



制度整備



意識改革

業務改革

業務分析とデジタル化

・テレワークでの業務を可能にするために、普段のオフィス内の業務を整理・分析し、業務手順の再構築を行うとともに、デジタル化を進める

ICT導入

ICTシステムの利活用

・テレワークでも社内と同様に働けるよう、情報アクセス、コミュニケーション、マネジメントの仕組みを導入する
・テレワーク時のリスクに合わせた情報セキュリティ対策を実施する

制度整備

規則や運用ルール設計と構築

・テレワークで業務が適切に行えるよう、勤怠管理や進捗管理など、働き方を見える化できる制度や運用ルール等を設計、構築する

意識改革

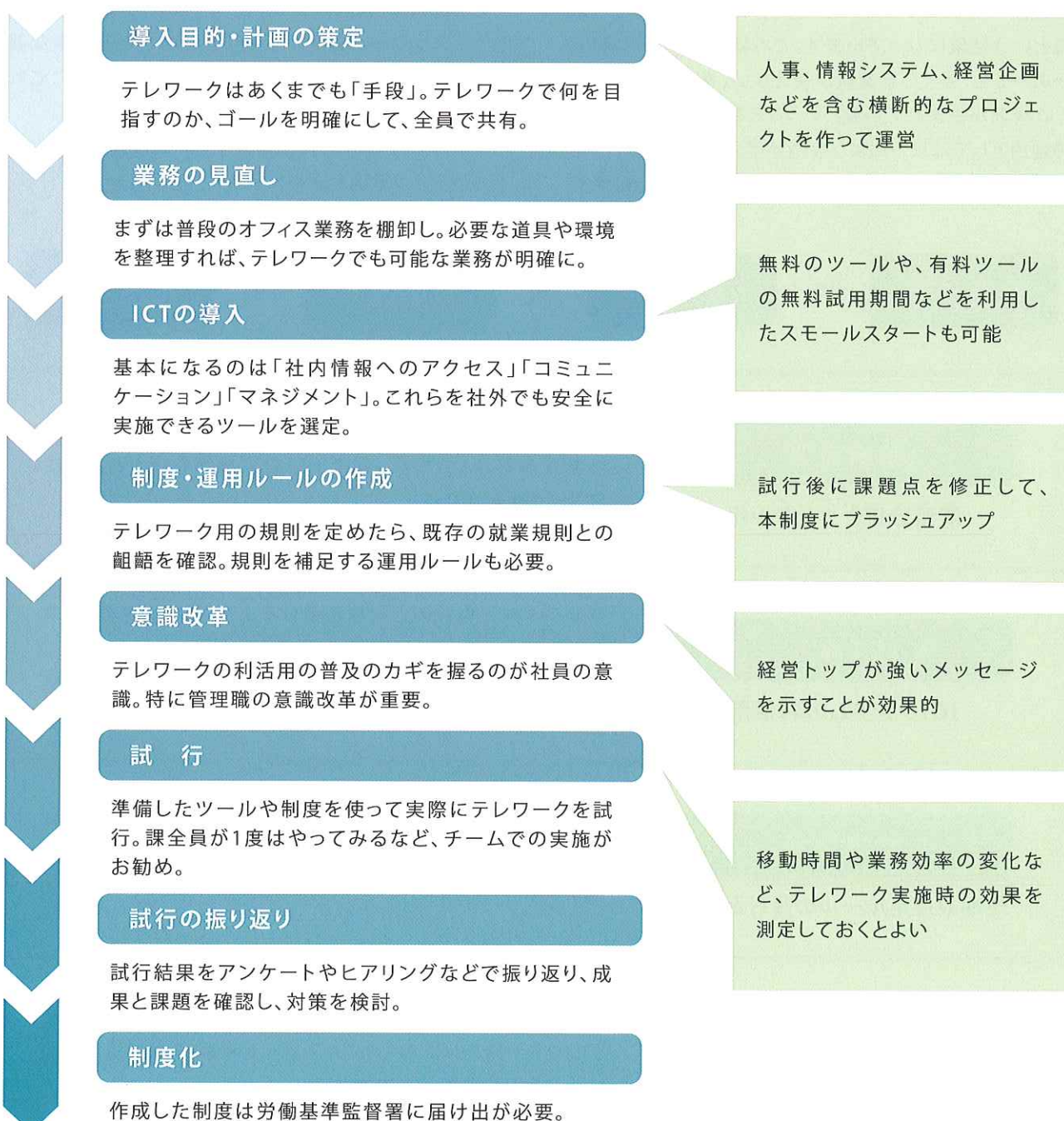
トップ主導の意識改革

・トップダウンで社員の意識改革を図り、多様な働き方を認め、テレワーク時だけでなくオフィスワーク時も、全員で生産性の向上に取り組む風土を醸成する

テレワークの導入成功のポイント

標準的な導入までの流れを把握しておこう

導入までの期間は半年から1年程度が目安です。経営トップを巻き込み、社内を横断的に巻き込む体制づくりがポイント。単にシステムや制度の導入だけでなく、普段のオフィス業務を見直すなど、社員全員の意識改革も重要です。



導入時の課題TOP3

課題① 情報セキュリティの確保



「情報セキュリティの確保」に関する具体的な懸念要素は、パソコン、スマートフォンなどのデバイスの紛失や、社内情報を持ちだすことによる漏洩、社内ネットワークへの不正アクセス、なりすまし、利用する通信回線の安全性やパソコン画面ののぞき見などが挙げられます。

課題② 適正な労務管理



部下のマネジメント、特に労務管理に不安を持つ管理職は少なくありません。テレワークで目の前にいない部下は働きぶりが見えないので、「始業終業の時間がわかりにくい」「サボっているのではないかと不安」という声がよく聞かれます。一方で、働き過ぎへの懸念も多く、「オンオフの切れ目なくだらだらと残業をしてしまうのではないか」「夜中など好きな時間に勝手に仕事をするのではないか」という意見が出ることもあります。

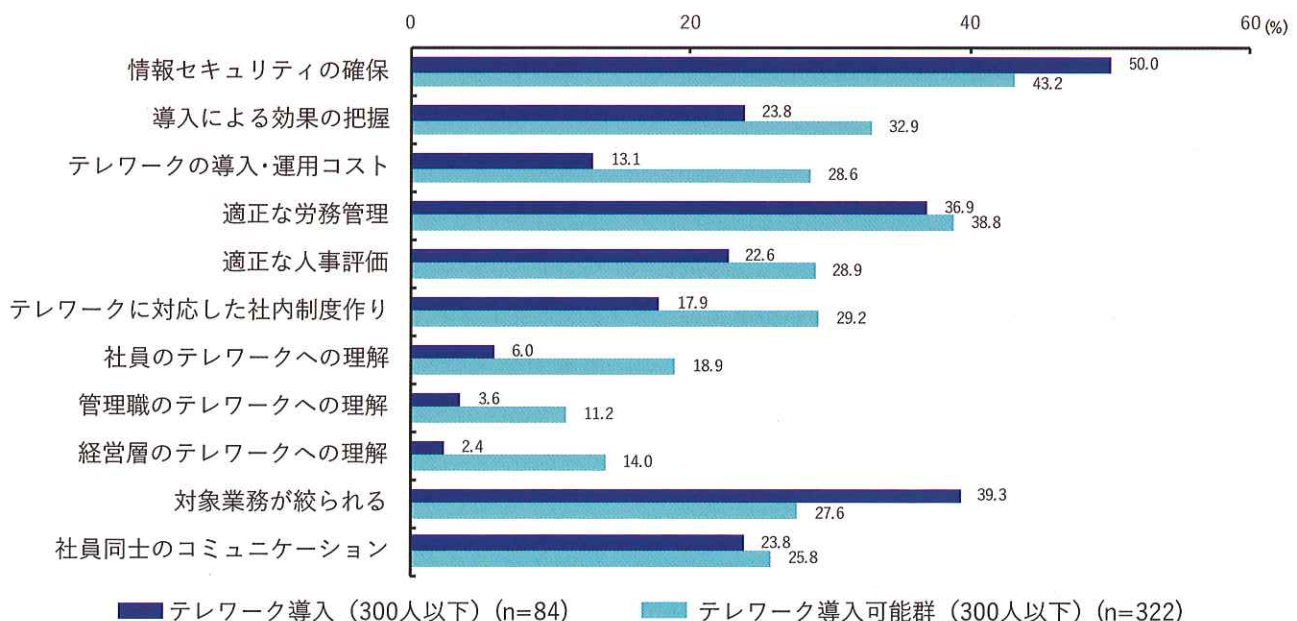
課題③ 対象業務の少なさ



テレワークで行えない業務として真っ先に上がるのが、書類やはんこを使った業務や会議などの打ち合わせを伴う業務。また対面での接客や現場での作業など、場所に縛られる仕事はテレワークに向いていないと考えられます。

その他、「導入効果の見える化」「人事評価やコミュニケーション」などへの懸念も導入課題とされています。

テレワークの導入にあたっての課題、導入するとした場合の課題（複数回答）



（出典）総務省「ICT活用と社会的課題解決に関する調査研究」（平成29年）

テレワークの導入成功のポイント

多くの企業が直面する「テレワーク導入時の課題TOP3」の対策をしっかりと立てることで、テレワーク導入がスムーズに進みます。

課題①「情報セキュリティの確保」のための対策

テレワーク時の情報セキュリティ対策は

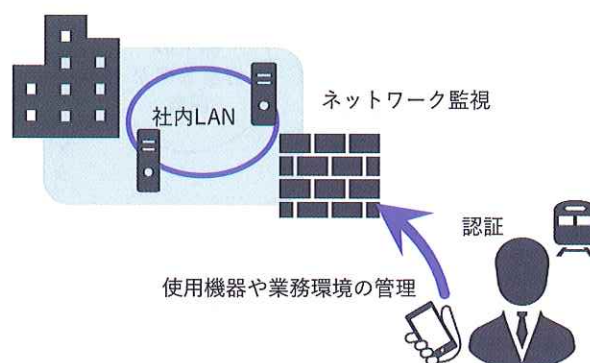
- ① テレワーカーの使う機器や業務環境の管理
- ② 社内アクセスへの認証
- ③ 社内ネットワーク監視

の3つの柱が中心になります。

①については、パソコン内に情報が保存できない機器の貸与、ハードディスクの暗号化、遠隔からパソコン内の情報を消去できるような管理ソフトの導入など、パソコンの紛失や盗難といったヒューマンエラーに備える対策が代表的です。

②については「多要素認証」がお勧め。IDとパスワードに加えて生体認証を追加するなど、なりすましへの対策を取りましょう。

③については、近年、標的型攻撃も増えていることから、従来の「入口」のみをガードするファイアーウォールだけではなく、侵入してしまったコンピュータウイルス等を、ネットワークを監視することで検知したり、情報を持ち出される「出口」を遮断するなど、総合的な対策がとれる機器の導入が進んでいます。



課題②「適正な労務管理」のための対策

平成30年2月、厚生労働省から、雇用型テレワーク制度の導入・運用の指針となる「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」が公表されました。

この中では、テレワークにおける適切な労務管理の実施は、「テレワークの普及の前提となる重要な要素」と位置付けられています。そして、通常の労働時間制に基づきテレワークをする場合は、会社に居るときと同様に、平成29年1月に公表された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿った労働時間の管理を行うことを使用者に求めています。

具体的には労働時間を記録する原則的な方法として

タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録が挙げられています。

従ってテレワーク時もパソコンのログイン/ログアウトの記録や、パソコンやスマートフォンから打刻できるオンラインタイムカードなど、客観的なデータの取れる方法を適切なICTツールを使って確保する必要があります。

また、ICTツールを入れるだけでなく、チャットなどでリアルタイムのコミュニケーションをとりながら、労働時間が長くなっていないかを確認したり、テレワーク時のタイムスケジュールを共有して、時間を意識して働くような環境を作るなど、ルール面、運用面での工夫も必要です。

課題③「対象業務の少なさ」への対策

オフィス内の仕事から、個人作業だけを切り分け、持ち出して社外で行う「切り分け型テレワーク」では、できる業務に限界があります。テレワークでやる業務を切り分けるのではなく、「普段の仕事をデジタル化」することでオフィスでも社外でも同じ業務ができることを

目指しましょう。社内外で同じ仕事ができる「いつもの仕事型テレワーク」を目指すことでオフィス内のペーパーレスも進み、テレワークをしていない日も業務効率向上が見込めます。

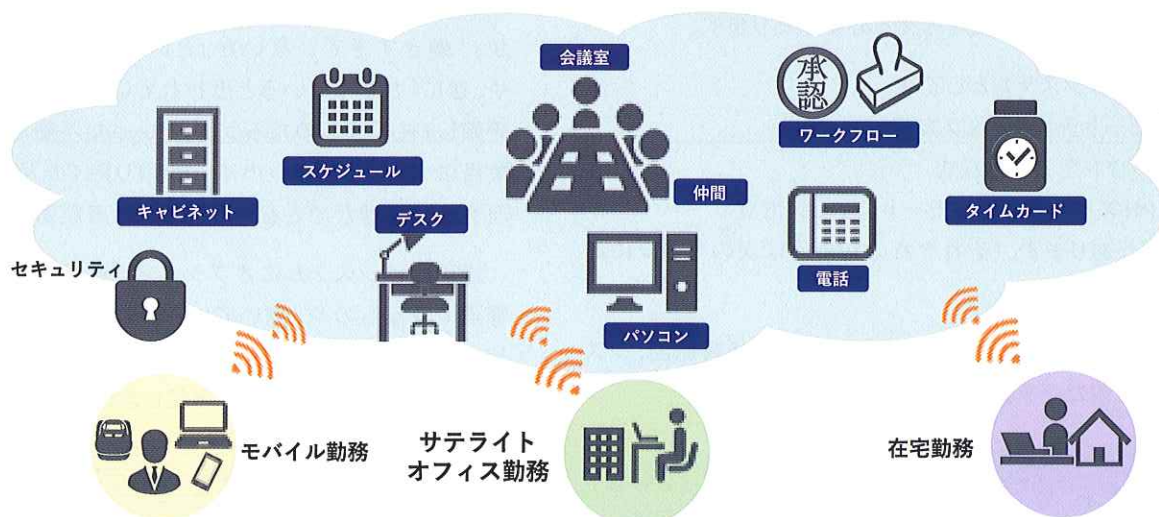
❌ 切り分け型テレワーク



🎯 いつもの仕事型テレワーク



オフィス内の業務環境をデジタル化、オンライン化すれば、どこに居ても同じ環境にアクセスして仕事が可能になります。



テレワークの導入成功のポイント

気になる導入費用。何を導入すればよい？

テレワークを導入するにあたり気になるのはその費用です。近年では「テレワーク用」として価格も規模もさまざまな多くのツールが出回っています。

たくさんあるツールの中から、適切なツールを選ぶためには、「テレワーク導入時にICTで解決すべき課題は何か」を社内のシステム事情を踏まえて検討してから、それらの課題を解決するツールを選定しましょう。

標準的には、テレワーク導入時には、以下3つの課題を解決するツールが必要です。

- ① 社内情報へのアクセス解決ツール
 - ② コミュニケーション解決ツール
 - ③ マネジメント解決ツール
- の3つです。

① 社内情報へのアクセス解決ツール



テレワークは普段働いている会社以外の場所で業務をするため、社外から業務に必要な社内の情報へ安全にアクセスする方法を考える必要があります。

代表的なシステムとしては、

- ・リモートデスクトップ方式
- ・クラウド型アプリ方式
- ・VPN等を利用したリモートアクセス方式

などがあります。(それぞれの利用例は次のページにあります。)

業務方法やテレワークで必要な業務情報範囲、システム状況などを勘案して選定しましょう。

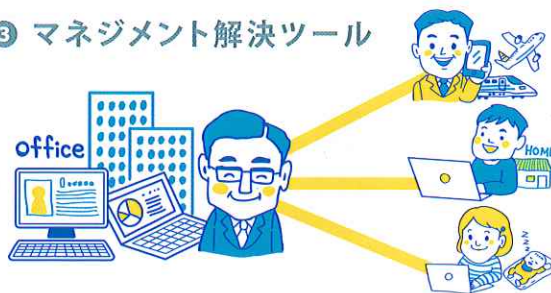
② コミュニケーション解決ツール



普段の社内でのコミュニケーションをICTを使って再現することで、テレワークでも普段のオフィス業務と同等のコミュニケーションを確保し、生産性の向上がはかれます。

最近では、企業向けのチャットツールやWEB会議ツール、また掲示板機能やプレゼンス機能を主としたクラウドサービスが多くあります。テレワークする人だけでなく全員が普段から活用できるようなツールを選定しましょう。

③ マネジメント解決ツール



テレワークをしている社員に対して「サボっていないか」「働きすぎていないか」といった不安をもつ上司や、逆に「サボっていると思われていないか」「ちゃんと評価してもらえるのだろうか」といった不安を感じる従業員に対して、お互いの不安を取り除くための在席管理や勤怠管理ができるシステムの利用が効果的です。

経理管理システムにオプションで追加する形で時間管理できるものや、働いている間はパソコンのデスクトップ画面を取得するものなどがあります。社内のマネジメントの必要性に応じて選定しましょう。

これらのポイントを現在会社で使用しているツールと照らし合わせ、足りない部分を補う形で、ツールを導入しましょう。ツールは、無料のトライアルを用意しているものもあるため、試行してみることから始めましょう。

お手軽導入事例

具体的にかかる費用を「社内情報へのアクセス」「コミュニケーション」「マネジメント」の項目ごとに紹介します。安心してテレワークを実施するうえで、最低限こ

れだけ準備すれば利用できるお勤めの一例となります。
(金額等は令和元年9月時点)

在宅勤務パターン1

自宅のネット環境を使い、自宅のパソコンからリモートデスクトップツールで会社のパソコンを遠隔操作して業務を行う例です。会社のパソコンでできる業務はすべて行えます。コミュニケーションツールは、

チャットやWEB会議、プレゼンスも共有できるツールを利用。マネジメントには、時間管理とともにその時の様子がパソコン画面のキャプチャーで確認できるツールを想定しています。

	ツール名	主な機能	価格
社内情報へのアクセス	マジックコネクト	自宅のパソコンから会社にある自分のパソコンを遠隔操作	USB型1ユーザー 初期費用15,000円 年額18,000円
コミュニケーション	Sococo	チャット/WEB会議/プレゼンス	2,500円/月・ユーザー (利用は10名から)
マネジメント	F-Chair+	勤怠管理	1,000円/月～・ユーザー (利用は10名から)
想定される費用 (税別)			初年度 75,000円/年・ユーザー 2年目以降 60,000円/年・ユーザー

※コミュニケーションツールは、テレワークする従業員だけでなく、一緒に働く従業員も含めての利用をお勧めします。

在宅勤務パターン2

クラウドアプリを普段から積極的に使い、業務に必要な情報をクラウド上におく例です。テレワーク時には自宅のネット環境を使い、自宅のパソコンからクラウドアプリにアクセスして業務を行います。またクラウドア

プリには、コミュニケーションツールも付属しているものもあります。マネジメントは、時間管理とともにその時の様子がキャプチャで確認できるツールを想定しています。

	ツール名	主な機能	価格
社内情報へのアクセス コミュニケーション	クラウドアプリ Office365 Business Premium	ファイルサーバー チャット メール Officeアプリ各種	1,360円/月・ユーザー
マネジメント	F-Chair+	勤怠管理	1,000円/月～・ユーザー (利用は10名から)
想定される費用 (税別)			28,320円/年・ユーザー

※クラウドアプリは、テレワークする従業員だけでなく、一緒に働く従業員も含めての利用をお勧めします。

モバイル/サテライトオフィス勤務パターン

モバイルパソコンで、社外から業務を行う例です。サテライトオフィスで提供される無線LANや公衆無線LANを活用し、VPN接続で安全に社内システムに入り、普段通りの業務を行う方法です。出張や営業など社外

での業務が多い社員に適しています。(公衆無線LANの場合は、情報セキュリティの確保のためにVPN接続でご利用ください)

	ツール名	主な機能	価格
社内情報へのアクセス	PacketiX VPN Standard Edition	VPNで社内システムに接続	95,000円～ (30同時接続まで)
想定される費用 (税別)			初年度 95,000円/年・30ユーザー 2年目以降 (保守) 47,500円/年・30ユーザー

テレワークの導入事例

CASE 1



横澤昌典さん(CHO 広報部 部長)

向洋電機土木株式会社

制度導入から10年あまりが経ち、今やテレワークは働き方の1つとしてすっかり社内定着しました。

特に、各地の工事現場をサテライトオフィス化し、現場でも会社にいるときと同様に勤務できるようにしたことは、移動コストなどを大幅に削減。社員の損耗度が減少しました。

テレワークによって生み出された原資は社員に還元し、社員の満足度や充実感を上げることが、生産性を向上させています。

会社概要

本社所在地	神奈川県横浜市南区井土ヶ谷下町 16-6
業種	建設業
従業員数	39名(女性13名)
設立	1965年
主たる事業	電気設備設計・施工

従来の建設業の働き方を見直し、 柔軟な働き方を推進

導入経緯

テレワークの仕組みを構築した横澤さんは、親の介護のため前の会社を離職。向洋電機土木に入社後、出社しなくても働き続けられる環境作りに、2007年末から取り組み始めました。労働生産性人口が減っていく中、従来の建設業の働き方そのものを見直し、会社の人事管理を抜本的に改革。介護や育児などで出社困難な際の在宅勤務を許可し、各地の工事現場に設置される事務所をサテライトオフィスとして利用できるように整備しました。

サテライトオフィスの導入により、現場事務所で印刷などが行えるようになり、移動による社員の損耗度が減少。最初は1カ所から始めた現場事務所のサテライトオフィス化は、現在はすべての現場で行っています。社員は担当現場にかかわらず、すべてのサテライトオフィスを利用可能。どこで仕事をしているかの情報共有は、各部署のやりやすい方法に任せています。

柔軟な働き方を進めている会社として知られるとともに、女性社員の入社が増え、約10年前は1名だった女性社員が2019年7月現在は13名となりました。

現場事務所をサテライトオフィス化 効率の良い場所で勤務できる

現在の状況

利用頻度は各人によって異なりますが、全社員がテレワークを行っています。全員にノートパソコンとスマートフォンを貸与。業務の必要性によっては、Wi-Fiルーターやタブレットなどを利用している社員もいます。

社外からの個人情報へのアクセスは禁止し、各人がアクセスできる情報の範囲は定期的に見直して、最適な業務効率が期待できるようにしています。現場でのサテライトオフィスの利用頻度は非常に高く、今や業務場所として当たり前の存在です。

テレワークと他の取組との複合的な効果となりますが、2008年度と2017年度を比較すると、社員は12名増えたにも関わらず、会社全体のガソリン使用料は80%減、本社電力使用量は78%減、平均労働時間は300時間削減できました。経費削減と業務の効率化により、売り上げは2倍に増加しています。

テレワークによって生み出された原資は社員教育などに還元。採用への応募人数は毎年数百人となり、優秀な人材を地元だけでなく各地から採用できています。



図面を印刷するため、サテライトオフィスに大判プリンターを設置

テレワークは働き方のツールの1つ 働き方が変わって意識が向上

課題と解決

テレワーク導入後、これまでいろいろなツールや、管理方法を試してきました。非常に自由度を高めたこともありますし、逆にテレワーク中のチェックを強化したこともあります。結果、現在はテレワークする側も、管理

する側もちょうど良い仕組みで運営できています。

大切なことはいかにハード面を整備するかではなく、使う人の成長を促せるかどうかです。

ここまで進めてくる中で、従来の働き方を変えることに対する反発はありました。ですが、変化にともなうメリットを社員各自が理解していくと共に、キャリアアップランニングに対する意識も向上していきました。

現在、資格取得をサポートするような勉強会を、会社負担で外部講師を招いて社内ですばしば行っています。資格保持者が増えることは、会社の入札回数が増えることにもつながります。働き方に対する考え方はこの10年あまりで大きく変わりました。

取引先との打ち合わせをWeb会議で行うことも増えてきました。ただ、そうしたやり方について、まだまだ社内と社外の温度差はあります。

長く働ける会社を求めて転職 テレワーク制度がある安心感

社員の声(広報部・Mさん)

前の職場が自宅から遠く、時短勤務が明けるタイミングで、より近く、また働きやすい職場を探したところ当社を知りました。ワーク・ライフ・バランスの支援など社風に魅かれて応募。採用されて昨年からは働いています。

職場まで近くなり、保育園の送迎にかかる時間も短くなったため、身体的な疲れは大きく減りました。以前より朝夕の時間に余裕ができ、家族の負担も減っていると感じます。職場と保育園が近いことは、もし災害があってもすぐに駆け付けられる安心感もあります。

子供の急な体調不良などで出社できなくても、自宅で働ける環境があることは心強いです。社内で開催される勉強会は、勤務時間中に技術を習得できるだけでなく、実際に現場でその技術をどう使うかを、一緒に仕事をするメンバーと話しながら進めていけるのもメリットです。



テレワークの導入事例

CASE 2



(左から) 豊田陽子さん(人事総務部 部長)、陳世清さん(Zoho事業部)

ゾーホージャパン株式会社

2011年の迫洋一郎社長就任以来、業務効率向上を目的とした柔軟な働き方を取り入れ、働く場所も時間も自由度の高い制度を導入しました。

社内のダイバーシティに関する意識も高めています。

いろいろな事情をもった人も働けるよう、テレワークと組み合わせた障がい者雇用にも取り組み、出社は難しいけれど優秀な人財の雇用につながっています。

多様な働き方を実践するメンバーが増えるにつれ、オフィスでなければ働けないという先入観はなくなってきました。

会社概要

本社所在地	神奈川県横浜市西区みなとみらい 3-6-1 みなとみらいセンタービル13階
業種	その他の情報処理・提供サービス
従業員数	90名
設立	2001年
主たる事業	自社開発ソフトウェア製品の販売、 付帯するコンサルティングサービス、 保守サービスの提供

自由で創造的な働き方を導入し、 事業の成長を加速させる

導入経緯

働き方を見直すそもそものきっかけとなったのは、東日本大震災。このとき、顧客へのサービス提供を継続し、社員の安全な就労環境も確保するため、テレワークで業務を行いました。

結果、「できる」ことを実感。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にして、会社の業績を向上させようという気運が高まってきました。

2015年冬に、まず特定の部署でトライアルを行い、好感触を得ました。そして、2016年4月に、コアタイムのないフレックスとテレワークを組み合わせた「スーパーフレックス」制度を導入。効果的に業務ができ、勤務時間管理ができる場所であれば、働く場も自由に選べます。

障がい者雇用については、会社が社会に対して利益を求めるだけでなく、社会に貢献していきたいという考えに基づいています。スーパーフレックス導入と同時期に、障がいのある実習生を受け入れ始め、7月からは在宅雇用する障がい者の募集を開始しました。障がいや難病を抱える人財の採用を行っています。

多様な働き方の浸透が ダイバーシティへの理解を深める

現在の状況

セキュリティを担保した利用環境を整えた上で、社員の半数以上が、状況に応じてオフィス以外の場所で業務を行っています。

遠隔でのテレワーク活用では、兼業農家の実家がある社員が、農作業繁忙期は実家に戻って手伝いをしながら業務を続けるなど、地方の実家でテレワークをしている例があります。

また、4人の子供がいる女性社員は、夫である男性社員と共に、両親からの育児支援を得るために宮崎県の実家に戻りました。2人とも、実家を勤務場所にして、テレワークで働いています。

育児のため、子育てがしやすい川根本町へ移住し、同町にある当社のサテライトオフィス利用と在宅勤務を併用している社員もいます。

2019年7月現在、障がいや難病を抱えるメンバーは、実習生を含めて5名。テレワークを導入し、さまざまな事情を持つメンバーと働くと共に、働き方に対する社内での意識はより柔軟になってきています。

課題が出るたびに軌道修正 円滑なコミュニケーションが大切

現在の課題

業務場所や働く時間の自由度が高い制度は整い、社内利用も根付いてきました。業務に支障がなく、効率を上げる最適な形の運用は、各チームに任せています。社員各自の生産性の細かい分析までは行っていませんが、柔軟な働き方の導入以後、会社の収益は上がりました。

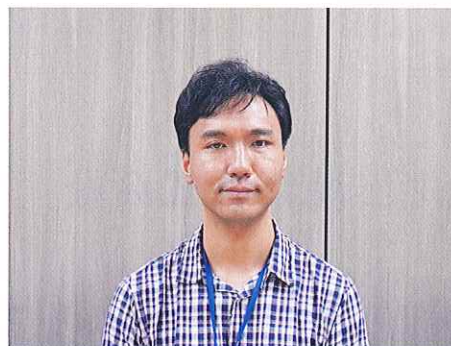
課題は出てくる都度、解決策を考案。たとえば、トライアル時に起きたことですが、チームメンバー全員がテレワークを利用して、オフィスで電話対応する人がいなくなってしまったケースがありました。スーパーフレックス制度導入時に、部署によっては必ずオフィス勤務者を置くよう、当番制を定めています。

チーム内のコミュニケーションを円滑にとることの意識付けも欠かせません。特にマネージャー層には、

テレワーク中にチームメンバーと迅速に連絡がとれるように留意してもらっています。テレワークすることで、チームとしての業務スピード感が遅くならない運用が大切です。今後は、在宅勤務の頻度が高い社員への、自宅勤務用のパソコン配布を拡大することなども検討中です。

テレワークが開いた就職 体調に合わせて勤務形態を調整

社員の声(陳世清さん)



難病のため通常のオフィス勤務は困難で、学生時代に一度就職をあきらめました。利用していた就労移行支援事業所などの紹介からゾーホージャパンに応募。選考を経て採用されました。

2017年夏に、業務委託契約で業務を開始。在宅勤務で、週に1度程度出社というスタイルでした。2018年4月に有期雇用契約となり、2019年4月からは正社員として働いています。

入社時は翻訳業務が中心で、2018年9月からは技術サポートへと業務が変わりました。現在は体調が安定し、業務の内容上、チーム会議への参加などより密にコミュニケーションをとる必要があるため、出社の回数を週に2回程度と増やしています。

入社して2年あまり、これまでとても働きやすく、会社がリードして社会を変えていくことで、このように時代が変わっていくのだと感じています。スーパーフレックス制度のおかげで、疲れたときには少し休憩をとることもでき、身体への負荷が少なく働き続けられます。仕事があることで生活が規則正しくなり、とても張り合いのある毎日です。

テレワークの導入事例

CASE 3



(左から) 藤田香さん(取締役)、俣野裕子さん(資材課)

日之出産業株式会社

女性活躍推進事業をきっかけに、テレワークができるシステムを導入。そして、本格的な活用を、2019年からスタートしました。

有能なベテラン社員が介護のために遠方の実家へ戻りましたが、在宅勤務ができる環境を整備し、働き続けられています。

今後、急増が危惧されている介護離職は、企業にとって大きな痛手です。テレワークの活用は、知識も経験もあるベテラン世代の流出を防ぐ有効な手段となり得ます。

会社概要

本社所在地	神奈川県横浜市都筑区池辺町3854
業種	排水処理全般
従業員数	15名
設立	1976年
主たる事業	排水処理薬品製造販売・排水処理設備計画・水質分析など

ベテラン社員が直面した介護問題 在宅勤務環境の整備で業務継続

導入経緯

5年ほど前に横浜市の女性活躍推進事業でテレワークのための助成金申請を行い、在宅でも仕事ができるシステムを導入しました。当時、育児休業中だった女性社員とのコミュニケーションなどに利用。また、その翌年には、俣野さんが神奈川県の実証実験に参加し、施設利用型テレワークを試行しました。

「やればできる」とテレワークへの手ごたえを感じていた中、俣野さんが介護のために山形県の実家へ戻ることに。有能なベテラン社員である俣野さんが仕事を続けられるよう、昨年の夏ごろから準備を進めました。

セキュリティに留意しながら、現在使用しているシステムを社外から利用できるようにし、パソコンや携帯電話、ソフトなど必要な機器やツールを貸与。俣野さんも実家のネット回線を速度の速いものにするなど、支障なく業務が行えるようにしました。

そして今年の1月から、俣野さんのフルタイムでの在宅勤務がスタート。社内での本格的なテレワーク利用者第1号として、日々事例を積み重ねています。

ツールを活用して場所を問わず顧客対応 在宅勤務時と出社時の メリハリをつけて作業

現在の状況

実際にフルタイムの在宅勤務を始めてみて、今のところ、特に支障なく業務が進んでいます。お客様とのやり取りはメールが多いため、社外からでも対応が可能です。

社内では、8年前よりホワイトボードを廃止し、オンラインスケジュール管理とグループメールやチャットの利用へ少しずつ移行してきました。コミュニケーションの懸念は、ツールを活用することで、問題解決に前向きにチャレンジしています。

なお、俣野さんは現在、業務がたてこむ月末にかかる時期には、横浜の会社へ出社しています。一月のうち、約3週間は山形県の実家で在宅勤務、約10日間は横浜の会社で勤務といったパターンです。横浜での勤務期間中、ご両親はショートステイを利用。会社と在宅、それぞれに俣野さんの作業環境があり、パソコンを持ち歩く必要はありません。

普段、在宅勤務をしているからこそ、出社時に行いたい業務へより集中できるようになりました。対面での話し合いも、以前より意識して積極的に行うことを心がけています。

テレワークへの理解や さまざまな働き方を浸透させていきたい

課題と解決

俣野さんの在宅勤務については、スタート当初こそ「いないの?」といった声を出す社員もいましたが、ほどなく会社全体に受け入れられました。

ですが、テレワークについての理解が、全員に浸透しているわけではありません。そして俣野さんのケースは、テレワークが可能な業務であることや、自律しているベテラン社員だからこそといった面が強いです。

それでも少しずつ、社員一人一人に適用したさまざまな活用方法を広げていきたいと考えています。たとえば一日の数時間をテレワーク、業務の一部分を社外で行うなど、いろいろな働き方が考えられます。社内の

システム管理を担当している俣野さんが、ツールについて「こんな使い方がある」と発信し、積極的に活用する働きかけを行っています。そうすることでより効率的な働き方に気付く社員もいます。

介護に直面する世代のベテラン社員には、これまでどおり出社して働くことが難しくなったときに会社を辞めるのではなく、テレワークを活用して残ってもらえるようにしていきたいです。

同僚とのコミュニケーション テレワークを行う以前より濃密に

社員の声(資材課・俣野裕子さん)



両親の介護について状況がひっ迫し、会社に相談したところ、テレワークで働き続ける環境を整備していただき、感謝しています。社内サーバーの管理なども、今はほとんどWeb上で行えるので、会社以外でも環境さえ整っていればできるのだと実感しています。

離れている分、何よりも心がけているのは同僚とのコミュニケーションです。チャットでのやり取りが多いのですが、何か分からないことがあればすぐに電話し合って、解決し、誤解がないようにしています。

そして横浜の会社に出社している期間は、積極的に話をするようにしていますので、在宅勤務を始める以前よりもコミュニケーションは深くなっています。

現在、両親が日中はデイケアを利用しているため、実家のホームオフィスで集中して仕事ができます。今後、両親の状態が変化していく可能性はありますが、現在の体制があることは安心です。会社と一つひとつ相談しながら対応していきたいと思っています。

自分のケースが、今後、介護などでテレワークが必要になる社員の試金石となればと日々奮闘しております。

テレワーク情報

企業におけるテレワーク導入に役立つ、助成金、相談施設などの情報を紹介します。

相談窓口

- ◆ **テレワーク相談センター**  <https://www.tw-sodan.jp>

企業のテレワーク導入に関する相談窓口です。電話・メールでの相談が無料で受けられます。その他、関連資料も豊富にそろえており、WEBサイトよりダウンロードもできます。

- ◆ **東京テレワーク推進センター**  <https://tokyo-telework.jp>

東京都と国が連携し、テレワーク導入に関する情報提供や相談等を実施しています。常設展示コーナーでは、テレワークに必要な製品やサービスを体験、比較検討ができます。

助成金・無償コンサルティング等

- ◆ **労務管理の訪問コンサルティング（テレワーク相談センターによる実施）** 

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

仕事と生活の調和の推進のため、テレワークに取り組む企業を支援することを目的として、労務管理のコンサルタントを3回まで無償で全国各地に派遣するものです。

- ◆ **総務省 令和元年度 テレワークマネージャー派遣事業** 

<https://www.nttdata-strategy.com/r01telework>

テレワークの専門家を無償で3回派遣する、訪問コンサルティングです。支援内容は、テレワークに適したシステム（在宅勤務などを行うためのICT機器、システム）や情報セキュリティ、勤怠労務管理などです。

- ◆ **時間外労働等改善助成金（テレワークコース）** 

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

テレワークに取り組む中小企業事業主を対象に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

ガイドライン・資料ダウンロード

- ◆ **一般社団法人 日本テレワーク協会** <https://japan-telework.or.jp/guide>

テレワーク導入・活用に便利な情報を集めたリンク集です。

- ・テレワークセキュリティガイドライン
 - ・情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン
 - ・テレワークモデル就業規則～作成の手引～
 - ・導入事例集
- などがあります。

普及促進情報

- ◆ **テレワーク・デイズ**  <https://teleworkdays.jp>

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府が、東京都及び関係団体と連携し、働き方改革の国民運動として展開しています。テレワークを実施している企業や、テレワークに係る実施ノウハウ、ワークスペース、ソフトウェア等を提供する団体の登録一覧を閲覧できます。

- ◆ **テレワーク月間**  <http://teleworkgekkan.org>

テレワーク推進フォーラムの主唱により行われるテレワーク普及推進施策の一つです。11月を象徴月間としており、参加企業の取組等が閲覧できます。

神奈川県ホームページ

- ◆ **テレワークの積極的な活用について**

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/telework/donyusien.html>

テレワークの導入促進のため、県が実施するセミナー、アドバイザー派遣、イベント等の情報を掲載しています。また、同ホームページでは、県内のサテライトオフィス一覧も掲載されています。

県内サテライトオフィス一覧

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/telework/documents/ichiran.pdf>

コラム：サテライトオフィスの利用に伴う経済効果

県では、本県から都内へ通勤している労働者のうち 2 割の方が、週 1 回程度の頻度で県内のサテライトオフィスを利用した場合を仮定し、年間の経済効果を次のとおり算出しています。

- ・ 通勤時間短縮による効果：229億2500万円 ※ 1
- ・ 外食代・賃貸料による効果：391億8300万円 ※ 2

※ 1 短縮できた通勤時間を60分と仮定し、機会費用（短縮できた通勤時間について、その時間を勤務時間として働いていたと仮定する場合に、労働者が得られたであろう利益）を算出

※ 2 サテライトオフィスの利用料を400円/時間、外食代を男性587円、女性674円と仮定し算出

発 行

神奈川県 産業労働局
労働部 雇用労政課 労政グループ

TEL 045-210-5739

令和元年 9 月

本ガイドは、神奈川県が委託し、株式会社
テレワークマネジメントが作成したものです。

