



テレワーク導入事例集



本事例集は、令和4(2022)年度に栃木県が実施した「～はじめてのテレワーク～テレワーク導入支援事業(※)」を活用した企業を中心に、テレワーク導入にあたっての導入プロセスの好事例を紹介しています。

テレワークの導入には、生産性の向上、人材の確保・育成、非常時の事業継続性(BCP)の確保などといった効果があります。セキュリティの確保や就業規則の整備など様々な課題はありますが、ぜひ本書を参考に導入を考えてみてはいかがでしょうか。

「テレワーク導入を迷っている」「テレワーク導入を検討している」企業等の判断材料、また、既に導入をしたが課題を抱える企業等の問題解決の一助となれば幸いです。

裏表紙に参考資料の2次元コードとURLを記載しますので、ぜひ御活用ください。

※「～はじめてのテレワーク～テレワーク導入支援事業」

テレワークを新規に導入する企業等に、労務管理の専門家及びシステム等の専門家を派遣し、課題診断、改善点の指摘、具体的な助言等を実施

テレワークの導入について	2
--------------	---

テレワークの主な課題・活用例	3
----------------	---

生産性の向上

株式会社関東農産(製造業)	4
---------------	---

人材の確保・育成

AeroEdge株式会社(製造業)	5
-------------------	---

株式会社大一不動産(不動産業)	6
-----------------	---

事業継続(BCP)

有限会社アップライジング(小売業)	7
-------------------	---

オグラ金属株式会社(金属加工)	8
-----------------	---

株式会社下野新聞社(情報通信業)	9
------------------	---

社会福祉法人たかはら学園(医療、福祉)	10
---------------------	----

藤和那須リゾート株式会社(総合リゾート開発)	11
------------------------	----

株式会社みずき保険(保険業)	12
----------------	----

働き方改革

東日本電信電話株式会社栃木支店(情報通信業)	13
------------------------	----

テレワークに関するワンポイントアドバイス	14
----------------------	----

テレワークの導入について

多くの企業等では、従来より、「人材の確保」や「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するため、生産性の向上や業務効率化等の働き方改革に取り組んできました。

働き方改革を推進するツールとして、テレワークの導入は有効と考えられており、その定義や形態は次のとおりです。

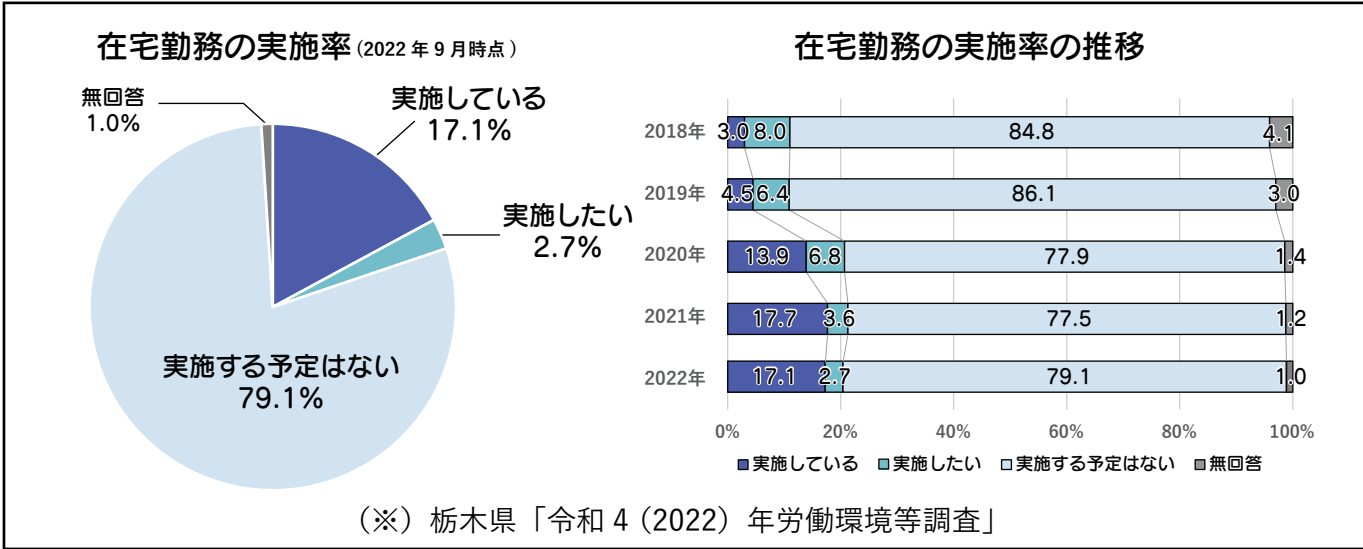
テレワークの定義

ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方

テレワークの形態

在宅勤務	自宅を就業場所とする勤務形態
サテライトオフィス勤務	所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする勤務形態
モバイル勤務	移動中（交通機関の車内など）、顧客先、カフェなどを就業場所とする勤務形態

栃木県では、在宅勤務型のテレワーク実施率は2020年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い急増しました。今後は、働き方改革を推進するために継続して活用していく必要があります。（※）



会社に行けない状況下でも、テレワークにより仕事の継続が可能となるほか、柔軟な働き方によるワーク・ライフ・バランスの向上は労働者にとってのメリットでもあります。労働者の仕事に対する満足度の向上、労働意欲の向上により、企業の生産性も高まるとともに、人材の確保も図られるなど、企業にとっても大きなメリットが期待できます。

企業にとってのメリット

- ・人材の確保・育成
- ・業務プロセスの革新
- ・事業運営コストの削減
- ・生産性の向上
- ・非常時の事業継続性（BCP）の確保
- ・企業ブランド・企業イメージの向上

労働者にとってのメリット

- ・ワーク・ライフ・バランスの向上
- ・生産性の向上
- ・自律・自己管理的な働き方
- ・仕事全体の満足度向上と労働意欲の向上
- ・通勤時間の短縮

テレワークの主な課題

テレワークの実施にあたっては、課題もあります。主な課題として、個々のテレワーク勤務者の労務管理・労働時間管理、メンタルヘルスなどが挙げられます。これらの課題はルールの明確化や労使間での話し合い、例に示すようなツールや制度の活用などにより解決を図ることができます。

例 ●テレワーク中は部下の様子がわからず、労務管理や労働時間管理が難しい。

- ➡ ・報告頻度や連絡方法を話し合って決めておく
- ➡ ・勤怠管理ツールを利用する

●テレワークでは雑談ができず、孤独感を感じる。

- ➡ ・健康相談体制を整備する
- ➡ ・コミュニケーションツールを用い、コミュニケーションを活性化させる

テレワークの活用例

テレワークは工夫一つで様々な可能性が広がります。テレワークが難しいと思われがちな建設業や介護事業、製造業でも次のように活用されています。

建設業 例)クラウドソフトを用いた建設現場と会社間での設計図の共有や勤怠管理

クラウドソフト

会社 ← クラウドソフトを通して 業務進捗等の報告・指示 設計図等の情報共有 → 建設現場

建設現場 ↔ 自宅と現場間の 直行直帰 → 自宅

メリット：
報告のリアルタイム化、残業時間の減少

使用ソフトウェアの例：
LINE WORKS、Microsoft Teams、Chatwork など

介護事業 例)タブレット・スマートフォンを用いた訪問介護の現場と会社間でのサービス実施記録等の管理

会社 ← サービス実施記録の共有 要介護者の情報管理 → 自宅

自宅 ↔ 自宅と訪問先間の 直行直帰 → 訪問先

メリット：
自宅と利用者宅間の直行直帰
実施記録や賃金計算のペーパーレス化

使用ソフトウェアの例：
ワイズマン、カナミック、Care-wing、HOPE LifeMark-WINCARE など

製造業 例)リモート監視ソフトウェア等を用いた工場の監視工程の遠隔化

工場 ← 計測データをオンライン上で 一元管理 → 会社

会社 ↔ データの共有 自宅で監視 → 自宅

メリット：
全ての工場のデータをオンラインで一元管理

使用ソフトウェアの例：
設備稼働リモート監視キット、Meister Cloud シリーズなど

場所にとらわれない働き方の実現



株式会社関東農産

所在地： 那須郡那須町大字高久甲字道西 2691-3

事業内容： 製造業（培土製造、肥料製造）

従業員数： 52人

テレワークの形態

モバイル

テレワーク導入の目的

当社は、1989年に那須地域の良質な土を原料にした水稻培土事業からスタートし、現在は、園芸培土、有機肥料等の製造事業を行っています。出張先からでも社内サーバーに接続して、業務やWeb会議ができるようにするため、2020年12月に、長期出張が多い営業職6名を対象にモバイル勤務型のテレワークを導入しました。（頻度は週2日程度）

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 社内サーバーに外部からアクセス不能

テレワーク開始前は、社外からは社内サーバーへのアクセスができず、業務に必要な書類の閲覧ができなかったため、そのための環境整備が大きな課題でした。

2 テレワークに対応したセキュリティ対策未実施

出張先から社内サーバーに安全にアクセスするためには、部外者の不正アクセスやマルウェア感染等による情報漏えい防止のためのセキュリティ対策が必要でした。

3 基幹システムへのアクセス・閲覧不可

テレワーク開始時に、社内サーバーへのアクセスが可能になり、書類などの閲覧・更新が可能になりましたが、売上状況などの基幹システムへのアクセス・閲覧はまだできていないので、生産性向上のため、この問題を解決する必要がありました。

これらのことから、

①社内サーバーへのアクセス手段の導入、②セキュリティソフトの導入、③基幹システムのクラウド化が必要となりました。

テレワーク導入までの流れ

1 社内サーバーへのアクセス手段の導入

外部から社内サーバーへのアクセスを可能にするシステムを導入することにより、サーバーに格納されている書類などにアクセスして、閲覧・更新できるようになりました。

2 セキュリティソフトの導入

オールインワンのIT資産管理ツールであるSKYSEA Client Viewの導入により、情報漏えい防止のためのセキュリティが確保できるようになり、テレワーク実施環境が整いました。

3 基幹システムのクラウド化

外部から売上状況などの基幹システムへの安全なアクセスを実現し、生産性を向上させるため、基幹システムをクラウド化する方向で準備を進めています。

2020.12

社内サーバーへのアクセス

2020.12

セキュリティソフトの導入・
営業職テレワーク開始

2023

基幹システムのクラウド化

導入の成果と今後の展望

テレワークの導入により、社内会議や営業活動に関するWeb会議などが場所を選ばずに開催できるようになったことで、社員間のコミュニケーションが円滑にとれるようになりました。今後は、総務など間接部門の社員にもテレワークの対象者を拡大し、育児や介護で出勤が難しい社員とのワークシェアリングなどを進めていきたいと考えています。

感染防止対策、多様な働き方



AeroEdge 株式会社

所在地： 足利市寺岡町 482-6
 事業内容： 製造業（航空機エンジン部品の製造、販売）
 従業員数： 115 人

テレワークの形態

在宅

サテライトオフィス

テレワーク導入の目的

当社は、2015年の設立以来、高度な加工技術や品質保証体制が求められる航空業界で培った経験を糧に、お客様が満足する「ものづくり」を実現するため常に最先端の技術を研究・追求し、加工分野でのイノベーションに挑戦しています。2020年、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として、現場労働者以外の社員を対象に週1回の基準で輪番制のテレワーク（在宅勤務）を開始しました。現在、新型コロナウイルス感染症は収束に向かっていますが、当社では、多様な働き方の実現のためにもテレワークを活用しています。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 テレワークに伴う職場コミュニケーションの変化

対面コミュニケーション機会の減少により、業務指示、メンバーの表情の観察、雑談など職場コミュニケーションが変化したため、業務効率や社員の就労意欲に悪影響を及ぼさないような仕組みを創意工夫する必要がありました。

これらのことから、

①コミュニケーション機会の確保、②セキュリティの確保、③労務管理ツールの活用が必要となりました。

2 テレワークに伴う情報漏えいのリスク

技術情報漏えい防止の観点から、テレワーク環境下においてもこれまでと同様のセキュリティ環境を維持する必要がありました。

3 テレワークのための制度整備と労働時間管理

テレワーク実施の手続き、費用負担などの制度面の整備に加え、テレワーク勤務者の労働時間管理の仕組みを整える必要がありました。特に、時間外労働の発生を防ぐ必要がありました。

テレワーク導入までの流れ

1 コミュニケーション機会の確保

社員に対してITリテラシーを高める情報発信を開始し、ファイル共有やチャットなどのITツールの活用を促進しました。会議用スピーカ等のデバイスを購入し、Web会議の常時接続機能を活用したバーチャル出社環境を構築し、テレワーク中の社員が気軽に会話できる環境も構築しました。

2020

IT環境構築とセキュリティ確保・規程の整備

2 セキュリティの確保

まず、情報セキュリティルールの周知を徹底するため社内研修を実施しました。さらに、テレワークで使用するPCを会社貸与のものに限定し、会社が一元管理する統合型セキュリティソフトの常時作動を義務化し、会社システム等のアクセス制限を厳重化しました。

2020

テレワーク開始

3 労務管理ツールの活用

テレワーク実施日は、事前に個人ごとに決定し、業務都合等で変更する場合、前日までに上司に申請する等の規程を整備しました。始業・終業時刻に上司に電話をし、労務管理ソフト「ジョブカン」の入力とPCロガーの記録を突き合わせて労働時間を管理しています。

2022

目的の追加（多様な働き方）

導入の成果と今後の展望

コロナ等の影響による環境変化に対して、創意工夫とITの活用で対処したため、社員の改善意欲とITスキルが向上しました。多様な働き方の実現を目的としたテレワークの実施に対しては、現場作業員等の対象外となる社員から、横並びでないことに対する意見が出ることもあります。しかし、将来起こりうる感染症発生時における業務継続、人材確保のための会社の魅力向上という面で、テレワークを浸透させ、テレワークがしやすい社風を作りたいと考えています。

人材の確保、多様な働き方



株式会社大一不動産

所在地：大田原市紫塚 1-14-13

事業内容：不動産業

従業員数：42人

テレワークの形態

在宅

テレワーク導入の目的

当社は、不動産業、建設業及び保険業を営むD Iグループの中核企業として、大田原市の本店のほか、那須塩原市に2店舗、宇都宮市に1店舗を展開し、お客様の住環境や人生設計（ライフプラン）について、あらゆる引出しをご用意しご提案させていただいております。テレワーク導入のきっかけは、Web・グラフィックデザイン業務の担当者が、家庭の事情で出社が困難になったことです。会社として貴重な人材だったため、引き続き業務を継続してもらえよう、2021年11月から常時在宅型のテレワークを開始しました。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 テレワークに関する規程が未整備

テレワーク開始にあたり、給与体系や必要な備品の貸与に関する規程など、制度面を整備する必要がありました。

これらのことから、

①テレワークに関する規程の整備、②コミュニケーションツールの活用、③業務フローの整理が必要となりました。

2 テレワーク勤務者の業務状況把握とメンタルケア

テレワーク勤務者の業務状況どのように把握するか、メンタルダウンを防ぐため、出社している社員との一体感をどのようにして保つかという点が課題でした。

3 テレワークに適合しない業務フロー

テレワーク勤務を検討した際に、社内業務をテレワークに適合させるために、一つ一つの業務を見直す必要がありました。

テレワーク導入までの流れ

1 テレワークに関する規程の整備

給与体系は本人と相談の上で決め、備品の貸与なども随時規程を整備するなど、試行錯誤しながら進めています。

2 コミュニケーションツールの活用

以前から導入していた社内チャットツールを活用し、常にコミュニケーションをとるようにしました。また、定期的にZoomによるオンラインでの打合せ・情報交換を実施し、仲間としての一体感がなくならないように努めています。

3 業務フローの整理

出社しなくてもできる業務を切り分けるために、少しずつ見直していったところ、結果的に、テレワークに関連する業務以外についても業務フローの整理が進み、普段の業務の改善にもつながってきています。

2021.11

テレワーク開始

2021.11

規程の整備、コミュニケーションツールの活用

2023

テレワーク対象業務の拡大

導入の成果と今後の展望

様々な事情により働き続けたくても続けられない状況において、本人と会社双方にとって良い方法がないかと思案していたところ、テレワークの導入により、継続して仕事ができるようになり、本人としても会社としても良い結果となりました。今回、テレワークの成功事例が1つできたことにより、他の業務でもテレワーク可能なものはないかという意識が社内に芽生えてきました。

当社の主たる業務である不動産業務についても、出社しなくてもできる業務を整理して、より多様な働き方に対応できるよう、今後もテレワーク対象業務の拡大を進めていきたいと考えています。

感染症・災害発生時の業務継続

UP RiSing

有限会社アップライジング

テレワークの形態

所在地：宇都宮市下川俣町81-1

事業内容：小売業（タイヤ、ホイール販売）

従業員数：30人

在宅

テレワーク導入の目的

当社は、宇都宮市と群馬県太田市に店舗を保有し、主に栃木県と群馬県においてタイヤ、ホイールの販売事業を行うとともに、近隣小学校でのあいさつ活動、駅前清掃活動や外国人技能実習生の受け入れ・正社員雇用など様々なボランティア活動、社会貢献活動を行い地域と共生した100年企業を目指しています。

テレワークについては、社内において新型コロナウイルス感染症の感染者及び濃厚接触者が発生したため、業務を停止させられない総務・経理業務担当の社員による在宅勤務型のテレワークを開始しました。予定外のテレワーク導入でしたが、コロナ禍以前からサーバーシステムの構築、クラウド会計ソフトや電子勤怠管理システムの導入などデジタル化を推進していたため、在宅勤務により業務を継続できました。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 テレワーク規程未整備

コロナ禍以前から、サーバーシステムの構築など、社内の業務のデジタル化は推進していましたが、テレワークは想定していなかったため、規程が未整備でした。

2 災害時には未対応

現在行っているテレワークは、新型コロナウイルス感染症に対応した業務継続のためのテレワークであり、災害対策は考慮の範囲外でした。

これらのことから、

①テレワーク規程の整備、②BCPへの発展が必要となりました。

テレワーク導入までの流れ

1 テレワーク規程の整備

テレワークの開始にあたっては、情報漏えい防止体制の強化とともに、会社PCの持ち出しや、労務管理など必要最小限の規程整備を行いました。

2 BCPへの発展

地震、水害、大規模停電対策のためのBCPとしてテレワークを活用していきたいと考えています。

2020 以前

デジタル化推進

2020春

テレワーク開始

2023～

BCPへの発展

導入の成果と今後の展望

コロナ禍を受けて突発的に始まったテレワークですが、自宅で仕事に集中できることによる業務効率の向上、画面情報を共有することによるペーパーレス化など会社にとって有用な手段であるとともに、通勤時間の短縮によるワーク・ライフ・バランスの確保など個人にとっても有用な手段です。今後は、地震、水害、大規模停電対策としてのBCPへの発展、そして営業の現場で社員同士が情報共有できるようなモバイルワークへの発展を考えています。

感染症発生時の事業継続、BCP



オグラ金属株式会社

所在地：足利市川崎町1310

事業内容：金属加工（自動車、アミューズ部品等）

従業員数：330人

テレワークの形態

在宅

テレワーク導入の目的

当社は、1922年の創業以来100年が経過しましたが、高品質、低コスト、短納期のQCD（Quality, Cost, Delivery）をベースに、「開発力・技術力」と「マネジメント」を加えた生産管理・品質管理体制を整えるとともに、継続的な改善・改革活動と独自能力（技術力）の増進を図り、競争力の強化を日々行っています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大時のような非常時における事業継続のため、2021年から事務系（総務、営業、品証、技術、生産管理）の部署に加え、製造現場ではサブマネージャー以上を対象として、正社員、嘱託社員、パート社員に在宅勤務型のテレワークを導入しました。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 セキュリティの確保

情報漏えい防止のため、セキュリティ機材を導入するとともに、テレワーク実施時に取り扱うことができる情報の範囲を明確にする必要がありました。

これらのことから、

①VPNの導入及び持出可能情報の明確化、②勤務時間管理要領の作成、③費用負担に関する規程の作成が必要となりました。

2 勤務時間管理

自宅で仕事をするという在宅勤務の特性上、時間外労働が発生する懸念があり、勤務時間管理要領を定める必要がありました。

3 費用負担

テレワーク実施時は、自宅の通信回線を利用（通信回線のない人には、モバイルWi-Fiの貸出）することになりますが、その通信費等の取扱要領を定める必要がありました。

テレワーク導入までの流れ

1 VPNの導入及び持出可能情報の明確化

自宅と会社間の通信の秘匿性を高めるためVPN（仮想プライベートネットワーク）を導入した上で、自宅で取り扱うことができる情報の範囲を限定しました。

2 勤務時間管理要領の作成

グループリーダーによる始業時及び終業時の定時退勤リマインド、中抜けする際のグループリーダーへの声がけを規定しました。これにより、時間外労働は発生していません。

3 費用負担に関する規程の作成

テレワーク時に自宅通信回線を利用する人の費用については、従来支給していた通勤手当を通信費として支給するという形にしました。

2012

VPN導入

2021.1

テレワーク開始

2023

テレワーク関連規程の作成

導入の成果と今後の展望

テレワーク導入当初は、運用ルールが曖昧でしたが、勤務時間管理や費用負担に関する規程を作成したことにより、社内にテレワークを浸透させる土台ができました。今後とも、テレワークを社内で定着させ、感染症発生時等の非常時においても事業を継続していける体制を確立したいと考えています。

業務継続のための在宅勤務



株式会社下野新聞社

所在地：宇都宮市昭和町1-8-11
 事業内容：情報通信業（日刊新聞発行）
 従業員数：313人

テレワークの形態

在宅

モバイル

テレワーク導入の目的

当社は、以前から、選挙やスポーツ、県内各総合支局での取材・執筆後、リモート送信機能を活用して記事を遠隔送信する形での勤務を行っていました。2020年4月7日に発出された新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言を受け、同年5月から「社員の命と健康を守る」「報道の使命として新聞発行を止めない」ということから、感染症対策として部署ごとに異なる勤務形態に合わせたテレワークを開始しました。ある部では当初、3名程度の班に分けて交代で週2日間在宅勤務、その後、部内を2班に分け1週間交代の在宅勤務を実施しました。2022年のまん延防止措置の際も、テレワークで可能なことは極力テレワークで行うようにし、在宅勤務実施率は50%となりました。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 テレワーク規程が未整備

新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言を受けて急遽在宅勤務を開始したことから、在宅勤務に対応したテレワーク規程がありませんでした。

これらのことから、

①テレワーク規程の整備、②在宅勤務に対応した勤怠管理方法の確立、③ノートPCの導入が必要となりました。

2 在宅勤務に対応した勤怠管理方法なし

これまで、在宅勤務を実施することがなかったため、在宅勤務に対応した具体的な勤怠管理の方法がありませんでした。

3 ノートPC不足

テレワークを開始した当初は、社員が使用するPCはほとんどがデスクトップ型であり、新たにノートPCを購入する必要がありました。

テレワーク導入までの流れ

1 テレワーク規程の整備

テレワーク規程については、勤怠管理や機器・データの取り扱いなど、必要最小限の規則を定めて開始しました。

2 在宅勤務に対応した勤怠管理方法の確立

始業時、昼休憩前、終業時に所属長へ業務及び健康状態の報告を行うようにしました。また、原則残業は行わないこととし、必要な場合は事前に承認を受けることとしました。

3 ノートPCの導入

当初コロナ禍の影響により市場でノートPCが売り切れの状況にあり、レンタルにより対応しました。市場が落ち着きを取り戻し次第、必要数を順次購入しました。

従来

モバイル勤務実施

2020.5

在宅勤務開始

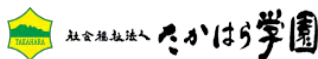
2020.6

ノートPCの取得

導入の成果と今後の展望

現場からは、「仕事に集中でき業務が効率化された」、「通勤がないことからストレスが軽減された」、「時間の有効活用ができる」などの声が上がっています。そのほかWeb会議などが増えたことによりペーパーレス化にもつながっています。若い世代からは、在宅勤務の常態化を希望する声もあり検討の必要性があると感じています。

感染防止対策、BCP



社会福祉法人たかはら学園

所在地： 矢板市越畑226
 事業内容： 医療、福祉（障害者福祉事業）
 従業員数： 118人

テレワークの形態

在宅

テレワーク導入の目的

当法人は、昭和45年以来50年間にわたり矢板市で障害児・障害者福祉事業を実施しており、保護者・利用者、地域住民、関係自治体等と連携し、「利用者が地域の中でごく当たり前の生活ができること」の実現を目指しています。新型コロナウイルス感染症の流行を受け、2021年から「管理・総務業務の継続」を目的として、10名程度の管理職及び総務・経理担当者を施設内の別棟で勤務させ、Wi-Fiや社内LANにより、職場を2か所に分ける感染防止対策を行ってきました。2024年4月からのBCP（事業継続計画）策定義務化に合わせて、これを在宅勤務型のテレワークに発展させていこうと考えています。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 テレワークに対応したルールが未整備

就業規則を確認したところ、テレワーク実施にあたっての細かい運用ルールがなく、整備する必要性がありました。

2 情報漏えいのリスクとPC使用区分の明確化

現在施設内で使用しているPCと、テレワークで使用するPCを明確に区分して情報の漏えいを防止するため、新たにテレワーク貸与用のPC機器等を購入する必要性がありました。

3 BCPとの連携と機能強化

BCPの一環として、テレワーク発動の条件及び体制など（テレワーク実施計画）を定め、テレワーク実施計画策定後に訓練・研修を計画・実行するとともに将来の管理・総務業務の強化を検討する必要性がありました。

これらのことから、

①テレワークに関する規程の整備、②テレワークに必要な機材の取得、③BCPと連携した計画の策定と機能強化の検討が必要となりました。

テレワーク導入に向けた今後の流れ

1 テレワークに関する規程の整備

テレワーク実施時の手続きをはじめ、労務管理、賃金、経費に関する事項を整理して、就業規則に反映させていきます。

2 テレワークに必要な機材の取得

貸与用のPCとともに、周辺機材を取得することにしました。
 また、常時貸与にするか、非常（災害や感染症への対応）時のみの貸与にするのかは今後の検討事項です。

3 BCPと連携した計画の策定と機能強化の検討

BCPの一環としてのテレワーク実施計画を策定するとともに、BCPに基づく訓練・研修を計画し、その結果、管理・総務業務を拡大していく予定です。

2021

施設内別棟での勤務

2023

テレワークに必要な機材の取得

2024.4

BCPに基づく訓練・研修と機能の強化

導入の成果と今後の展望

2021年以来、コロナ禍における「管理・総務業務の継続」を目的として職場を2か所に分ける感染防止対策を行うことにより、所期の成果を収めてきましたが、BCPの一環としての在宅勤務型のテレワークに進化させ、災害や感染症への対応を確実なものにしていくことが重要であると考えています。将来的には、点在する施設・事業所や職員の状況把握など活用の幅を広げ、管理・総務業務の強化につなげたいと思います。



感染防止対策、デスクに縛られない柔軟な勤務

藤和那須リゾート株式会社

所在地： 那須郡那須町大字高久乙字遅山3376

事業内容： 総合リゾート開発（テーマパーク、別荘地）

従業員数： 136人

テレワークの形態

在宅

サテライトオフィス

テレワーク導入の目的

当社は、日本駐車場開発グループの一員として、那須ハイランドパーク、TOWA ピュアコテージ、那須ハイランド別荘地などを運営しています。

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策としての勤務場所を分ける分散勤務、固定の勤務場所やデスクに縛られない柔軟な勤務の実現を目指し、テレワークを導入しました。（2021年から、経営管理部とリゾート事業部を対象に、在宅勤務及びサテライトオフィスでの勤務を開始。当初は、事務所出勤1名を除き全員がテレワークを実施。現在は、完全在宅勤務が1名、それ以外は自分の仕事の状況で流動的にテレワークを実施。）

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

- 出勤しないと確認できない書類の存在**

テレワーク開始前は、紙の書類が主体だったため、テレワークを実施しても、書類の確認のために出勤しなければならず、テレワーク実施の意味を失うことになるため、対応する必要がありました。

これらのことから、**①サーバーでの資料の共有、②フリーアドレス制の導入、③情報に関する社内ルールの作成・遵守**が必要となりました。
- 固定された勤務場所**

テレワークを開始する前は、決められた自分のデスクでしか勤務できないルールとなっていました。
- テレワークに対応した社内ルールなし**

テレワーク開始前は、テレワークに対応した情報取扱に関する規程がなく、情報漏えい防止のため、早急に作成し、社内に共有する必要がありました。

テレワーク導入までの流れ

- サーバーでの資料の共有**

紙の書類を電子データ化し、サーバーに格納して、今後、作成する資料はサーバーで共有するというルールを部門内で共有しました。
 - フリーアドレス制の導入**

テレワークの実施に伴い、部屋やデスクを固定しないフリーアドレス制を導入して、誰がどの場所でも勤務できるような体制を作りました。
 - 情報に関する社内ルールの作成・遵守**

社外の専門家に相談し、情報取扱に関する規程を急ぎ作成し、社内に共有して、これを遵守するようにしました。
- 2021 **テレワーク開始** → 2021 **フリーアドレス制導入** → **新型コロナウイルス感染症の収束後** **テレワーク実施範囲の拡大**

導入の成果と今後の展望

テレワークとフリーアドレス制の導入により、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策が緩和された後も、端末が設置されている場所ならどこでも自分の仕事ができるようになるとともに、打合せがスムーズにできるようになりました。

悪天候、災害、感染症に対応した事業継続も大切なので、今後、事業所が増えても、勤務場所にとらわれずに業務に柔軟に対応ができるという特性を生かし、接客対応ではないテレワーク可能な事業部でも、テレワークに対応できる社員を少しずつ増やしていきたいと考えています。



感染防止対策、セキュリティ対策、SDGsの取組

株式会社みずき保険

所在地：宇都宮市若草3-17-8
事業内容：保険業（保険代理店）
従業員数：17人

テレワークの形態

在宅

テレワーク導入の目的

当社は、地域に密着した保険代理店として宇都宮市（本社）、日光市、下野市、茂木町に拠点を構え、県内を中心に保険の代行業務を行っています。

新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、感染防止対策として在宅勤務型のテレワークを開始しました。社員を2つのグループに分け、当初は2日ごと、その後は1週間ごと交互に出社する形でテレワークを行いました。現在は、感染状況が落ち着いていることから、テレワークの実施については社長の判断により行っています。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

SDGs取組目標としての

1 印刷物5%削減

社内において行っていたSDGsへの取組として、印刷物5%削減を目標としていました。目標達成のためには、会議システムの整備や業務資料を紙媒体管理からサーバー管理へ移行する必要性がありました。

これらのことから、

①サーバーシステムの構築、②専門業者によるセキュリティ確立、③テレワーク規程の検討が必要となりました。

2 サーバーの閲覧・管理者権限の設定

サーバー内のファイルの閲覧については、アカウントによる制限を行っていましたが、お客様の個人情報を取り扱うという保険業の特性から、これらに加えて、管理者権限の設定やシンクライアントのような情報漏えい防止措置が必要でした。

3 テレワーク規程の整備

新型コロナウイルス感染症対策として、通信料の支払や勤怠管理など必要最小限の規程を個別に定め、応急的対応として、テレワークをスタートしました。これを体系的なテレワーク規程として整備することが喫緊の課題でした。

テレワーク導入までの流れ

1 サーバーシステムの構築

サーバーシステムの構築により、会議や業務の資料など様々な情報を、PC画面で共有することができるようになり、大幅に印刷物を削減し、当社のSDGs取組目標である印刷物5%の削減を達成しました。

2 専門業者によるセキュリティ確立

サーバーシステムの構築やシンクライアントの導入を専門業者に委託することにより、情報漏えい防止体制を確立しましたが、セキュリティについては常に進化させていく必要があると考えています。

3 テレワーク規程の検討

体系的なテレワーク規程の整備については、現在、自社で整備するか、社会保険労務士に相談するかを含めて検討中です。

2020 春

在宅勤務型のテレワーク開始

2020 春

セキュリティ確立

新型コロナウイルス感染症の収束後

社長判断により実施

導入の成果と今後の展望

テレワークの実施により、仕事の質・量が低下しないかと心配していましたが、集中して仕事に向き合えることから仕事の効率が上がっています。また、コロナ禍の影響で非対面による保険契約手続が増加の傾向にあることから、テレワークのノウハウを生かした全国的な営業展開も可能であると考えています。今後、育児や介護などの様々な事情を抱える方々が活躍できるような環境をテレワークにより整備し、優秀な人材の確保に役立てていきたいと思っております。

メリハリのある働き方、ワーク・イン・ライフ



東日本電信電話株式会社栃木支店

所在地：宇都宮市東宿郷4-3-27

事業内容：情報通信業

従業員数：約400人

テレワークの形態

在宅

サテライトオフィス

テレワーク導入の目的

当支店は、社員一人ひとりが高い生産性を発揮することのできる柔軟な働き方を実現するため、2013年に在宅勤務を導入しました。2016年には、勤務時間や休暇関連制度をトータルで見直すなど、時間と場所に捉われない効率的でメリハリあるワークスタイルの確立と生産性の向上に取り組んでおります。全員がテレワークを基本とするものの、業務上、顧客対応やネットワーク監視等の現場で勤務するエッセンシャルワークとそれ以外をリモートスタンダード組織に区分し、リモートスタンダード組織では、月の60%以上がテレワークを中心とした働き方となっております。

テレワーク導入にあたっての問題点と課題

1 コミュニケーションの希薄化

テレワークを中心とした働き方となり、それぞれの働く場所が異なることから、社員同士、上司と部下とのコミュニケーションが希薄になったと感じるところがありました。

これらのことから、

①テレワークの推進、②会議時間の上限設定、③出社している社員との連携が必要となりました。

2 会議の回数増加

テレワーク導入に伴い、会議の回数が増加し、状況によっては、1日中拘束されることも出てきました。

3 突発的な営業対応

お客様情報など、クラウド上に保管できない情報があるため、突然のお客様からの依頼などへの対応に苦慮しました。

テレワーク導入までの流れ

1 テレワークの推進

テレワーク用のパソコンを社員等に貸与するとともに、組織毎で出社してする業務と在宅等とする業務の棚卸しを行うなど、働き方改革に対する社内のマインド醸成を行いました。

2013

在宅勤務制度導入

2 会議時間の上限設定

会議時間を1時間以内とするルールを設定し、初見の場合などは、会議前に資料を共有し、議論の時間を多く確保するようにしました。

2016

勤務時間・休暇関連制度見直し

3 出社している社員との連携

お客様からの突然の依頼があった際には、出社している社員と連携して、情報を確認した上で対応するようにしました。

2020

働き方改革に対するマインド醸成

導入の成果と今後の展望

テレワークを導入した結果、社員の働き方が大きく変わりました。通勤がなくなり、仕事が終了した瞬間に自分の時間となること、また、育児や介護等を行う社員にとっては、中抜け時間の活用により家族のための時間が確保できることから、仕事にメリハリが付き、ワーク・ライフ・バランスの向上から更に進んで、自分の生活の中に仕事があるワーク・イン・ライフに変容しています。当支店としては、これまでの方向性を変えることなく、出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークを推進し、生産性の向上を追求していきたいと考えています。

テレワークに関するワンポイントアドバイス

このワンポイントアドバイスは、東日本電信電話株式会社栃木支店ご担当者様から伺ったお話をもとに、作成したものです。テレワーク導入の参考にいただければ幸いです。

クラウドについて

クラウドを初めて導入する場合、「セキュリティが心配」と考える企業も多いでしょう。しかし、サービス提供事業者にセキュリティに関する脆弱性や脅威への対策を行ってもらうことにより、クラウド化しても万全のセキュリティを確保することができます。

また、災害対応を考慮すると、クラウドの方が優れていると考えられます。オンプレミス（サーバーやソフトウェアなどの情報システムを、使用者が管理している施設の構内に機器を設置して運用すること）の場合、災害で社内のサーバーやNAS（Network Attached Storage：コンピュータネットワークに直接接続して使用するファイルサーバー）は物理的に壊れてしまう可能性があります。クラウドの場合は、その心配はありません。

情報通信各社では、クラウドサービスやクラウドで使用するストレージサービスを提供していますが、それぞれ特徴がありますので、次の点を比較していただき、自社に最適のクラウドを導入していただければと思います。

【参考】

法人向けの主なクラウドサービス

- ・ AWS (Amazon.com, Inc.)
- ・ Azure (Microsoft Corporation)
- ・ GCP (Google LLC)

法人向けの主なストレージサービス

- ・ Amazon S3 (Amazon.com, Inc.)
- ・ Azure File (Microsoft Corporation)
- ・ Box (Box, Inc.)
- ・ コワークストレージ (東日本電信電話株式会社)
- ・ DirectCloud-BOX (株式会社ダイレクトクラウド)

【サービスの比較点】

- ・ 自社にとって合う価格設定・価格形態かどうか
- ・ データ容量が妥当であるかどうか
- ・ セキュリティが整っているかどうか
- ・ ファイル共有・共同作業ができるかどうか
- ・ ファイル復元が可能かどうか
- ・ 利用可能人数はどうか
- ・ サポート体制は整っているかどうか
- ・ 利用するすべての端末で利用可能かどうか

セキュリティについて

ビジネスに潜むさまざまなセキュリティリスクは年々巧妙化しており、テレワークの実施においても安全・安心な環境を構築することが大切です。社内システムへの外部からの侵入を防止するセキュリティは、家の玄関に鍵をかけるのと同じようなもので、セキュリティ対策において必要不可欠な機能の1つです。情報通信各社では、不正な通信の検知・ブロック、通信状況のモニタリング、ウイルス駆除やリカバリなどのサポートなど、様々なセキュリティ対策が可能なサービスを提供しています。

また、テレワーク勤務者が在宅やサテライトオフィスでの勤務の際に、使用する端末にデータを保持しない仕様のシンクライアントも、セキュリティ保持のために有効な手段です。各社が多様なサービスを提供していますので、御検討いただければと思います。

テレワークに関する参考リンク

テレワーク全般についての情報はこちら

● テレワーク総合ポータルサイト

厚生労働省・総務省
<https://telework.mhlw.go.jp/>
テレワークの効果・効用、導入方法、セミナー、助成金、事例紹介などを掲載



テレワーク導入に際しての留意点等はこちら

● テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>



● テレワークセキュリティガイドライン

総務省
https://www.soumu.go.jp/main_content/000752925.pdf



テレワークの好事例についてはこちら

● 輝くテレワーク賞事例集（令和4年度）

厚生労働省
https://telework.mhlw.go.jp/info/pdf/R4_kagaya_kuterework_jirei.pdf



テレワークに関する相談窓口はこちら

● テレワーク相談センター

厚生労働省委託事業
<https://telework.mhlw.go.jp/info/map/>



テレワークに係る助成金についてはこちら

● 人材確保等支援助成金（テレワークコース）

厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html



～はじめてのテレワーク～ テレワーク導入支援事業

栃木県産業労働観光部労働政策課 TEL:028-623-3218
<https://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/index.html>
令和5(2023)年3月発行