



# テレワーク導入 事例集



本事例集は、令和3(2021)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」を活用しテレワーク導入を行った、またはテレワーク導入過程の企業等を事例として紹介しています。

「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、すでに導入をしたが同様の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。

※「～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、具体的な助言を行うとともに導入プロセス等に関する事例集を作成

テレワークの導入について	2
<b>生産性の向上</b>	
株式会社ケイエムシー（情報通信業）	4
小平興業株式会社（建設業）	5
一般社団法人スリーアクト（サービス業）	6
株式会社ほほえみ倶楽部（福祉・介護事業）	7
<b>人材の確保・育成</b>	
共立精機株式会社（製造業）	8
株式会社サカタロジスティックス（製造業）	9
社会福祉法人とちぎYMCA福祉会（福祉・介護事業）	10
<b>事業継続 (BCP)</b>	
ケーブルテレビ株式会社（情報通信業）	11
税理士法人児玉税経（専門・技術サービス業）	12
社会福祉法人すぎの芽会（福祉・介護事業）	13
株式会社TMC経営支援センター（専門・技術サービス業）	14
栃木ミサワホーム株式会社（建設業）	15
株式会社フライングガーデン（飲食サービス業）	16
茂木町商工会（経済団体）	17
ヤマゼンコミュニケーションズ株式会社（専門・技術サービス業）	18

## テレワークの導入について

以前より、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するために多くの企業等が働き方改革に取り組んできました。

生産性の向上や業務効率化のためには、デジタル、ICTの活用は必要不可欠であり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、多くの企業等がテレワークを実施しました。

### 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

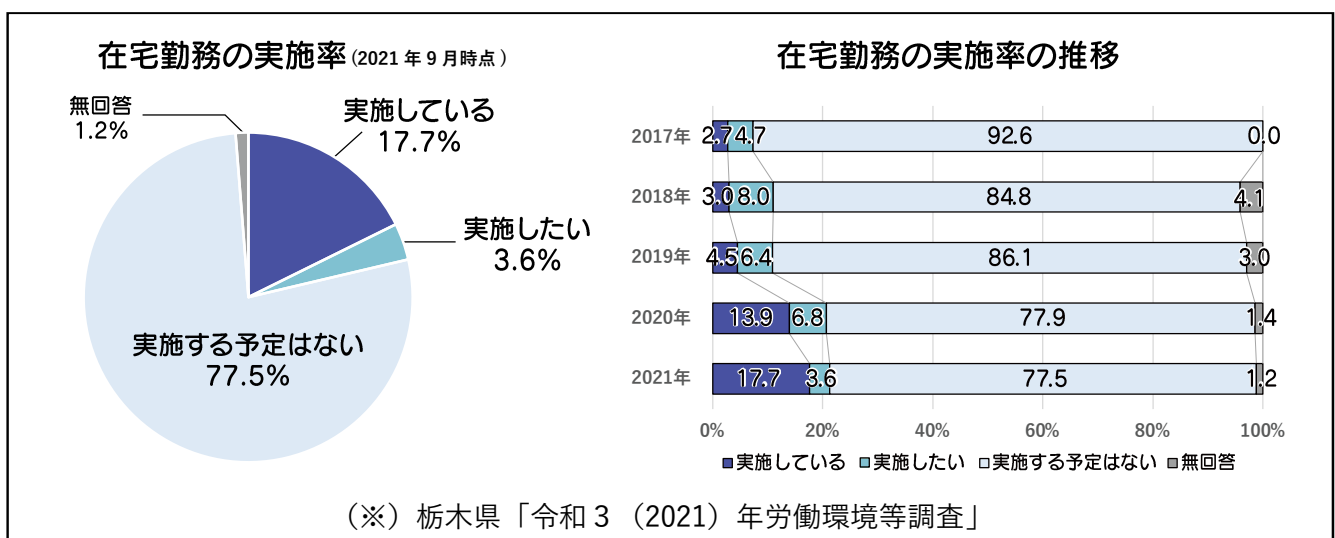
#### サテライトオフィス勤務

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。今後も、一定数の企業で継続されることが予想されます。（※）



会社に行けない状況下でも、テレワークであれば仕事の継続が可能です。悪天候や災害の発生等により通勤が困難な時、急な家族イベントが入ってしまった時等でも仕事ができ、企業にとっても大きなメリットとなります。

#### 企業にとってのメリット

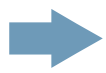
- ・人材の確保・育成
- ・業務プロセスの革新
- ・事業運営コストの削減
- ・非常時の事業継続性（BCP）の確保
- ・企業内外の連携強化による事業競争力の向上
- ・人材の離職抑制・就労継続支援
- ・企業ブランド・企業イメージの向上

#### 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
- ・職場との連携強化
- ・仕事全体の満足度向上と労働意欲の向上

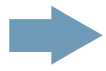
テレワークの実施にあたっては、課題もあります。主な課題として、個々のテレワーク勤務者の労務管理・労働時間管理、メンタルヘルスなどが挙げられます。これらの課題はルールの明確化や労使間での話し合い、ツールや制度の活用などにより解決を図ることができます。

例 ●テレワーク中は部下の様子がわからない。労務管理や労働時間管理が難しいのではないか。



- ・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

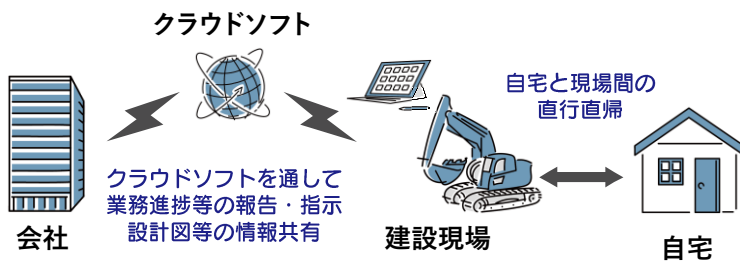
●テレワークでは雑談ができず、孤独感を感じる。



- ・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



メリット：

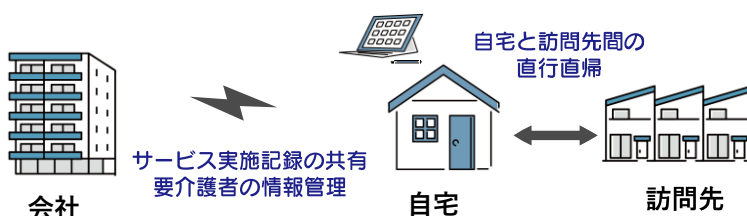
報告のリアルタイム化、残業時間の減少

使用ソフトウェアの例：

LINE WORKS、Microsoft Teams、  
Chatwork など

掲載事例：p.5

**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



メリット：

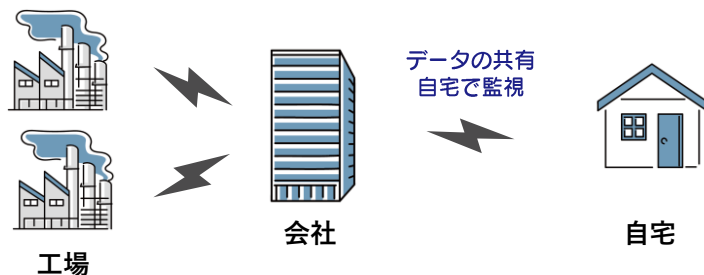
自宅と利用者宅間の直行直帰、サービス  
実施記録や賃金計算のペーパーレス化

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

掲載事例：p.10

**製造業** 例)工場の監視工程を遠隔化



計測データをオンライン上で  
一元管理

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

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）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。

裏表紙に参考資料のQRコードとURLを記載しますので、ご活用下さい。

## 生産性向上、BCP、全国からの人材確保



## 株式会社ケイエムシー

所在地： 宇都宮市中今泉5-24-7  
 事業内容： ソフトウェア開発・販売  
 従業員数： 30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、会計、人事給与、販売管理、研修管理、Webシステムなど、各種ソフトウェアの開発・販売を行っています。当社がテレワークを導入した当初の目的は、無駄な移動をなくすことによる個人の生産性向上と災害時の事業継続（BCP）でした。また、併せてワーク・ライフ・インテグレーションの実現を追求しています。

（2018年に営業とシステム開発の業務を対象に、週2回、月8回の範囲内でテレワークの試行を開始。同時に、テレワーク時のルールの検討を進め、2020年3月に規程。その後、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の長期化を見込み、2020年8月にはテレワークの対象者を間接部門を含めた全社員に拡大。）

## テレワーク導入にあたっての問題点と課題

## 1 書面前提の決裁手順

テレワーク導入までは、紙の書類により決裁を行っていましたが、決裁のために出社をすることがないような仕組みづくりが必要になりました。

これらのことから、

①決裁手順の電子化、②勤怠管理の電子化、③セキュリティの強化が必要となりました。

## 2 出社を要する勤怠管理

従来は、会社で始業・終業時間をタイムカードに打刻することで勤怠管理をしていました。しかし、この方法はモバイル勤務をする社員の自宅からの直行直帰に支障となるばかりでなく、在宅勤務の妨げになるものでした。

## 3 テレワークに伴うセキュリティリスク

当社は、システムの受託開発に当たり、顧客の個人情報を利用する場合があります。プライバシーマークを取得しています。テレワーク環境でも、これまでと同様のセキュリティを確保する必要がありました。

## テレワーク導入までの流れ

## 1 決裁手順の電子化

当社自前で電子決裁システムを構築しました。社内用の印鑑や対外用の社印も電子化し、見積や契約を含めた全ての決裁手順をグループウェアの中で完結させました。これにより、完全在宅勤務でも業務を進められるようになりました。

## 2 勤怠管理の電子化

パソコンやスマートフォンによりどこからでも始業・終業時間を打刻できる勤怠管理システムを導入しました。これにより出社が不要となり、テレワーク勤務者の実際の勤務時間を把握できるようになりました。

## 3 セキュリティの強化

シンクライアントを導入することでPCの社外持出が不要となりました。また、シンクライアントの特性から利用者の端末にデータを保存することはできないため、情報漏えいの防止対策にもなりました。

2018.2

テレワークの試行（一部業務）

2020.3

ルール作成

2020.8

テレワークの本格運用  
(対象者を全社員へ拡大)

## 導入の成果と今後の展望

テレワークの導入によって、決裁のために出社するという無駄な移動がなくなり、生産性が向上するとともに、旅費、交通費、光熱費の節減につながりました。また、スマートフォンの内線化により、固定電話の経費も節減できました。今後、完全在宅勤務でも業務ができる体制づくりをさらに進め、新型コロナウイルス感染症の収束後もテレワークを継続していきます。そしてIT人材が不足する中で、全国から人材を確保できるよう、魅力ある会社づくりを進めていきます。



## 業務の効率化、BCP

### 小平興業株式会社

所在地：宇都宮市西川田町1164

事業内容：建設業

従業員数：87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、宇都宮の本社と東京支店のほか、主に東日本一帯で元請や下請工事を請け負っています。社内会議や打合せを効率的に行うため、テレワークの導入を考えました。（2018年夏に、本社と東京支店を結ぶ社内会議や、各事業所と現場事務所間の打合せのためにサテライトオフィス勤務を実施。その後、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、2020年4月から東京都、神奈川県居住の東京支店勤務者3名を対象に在宅勤務を開始。）

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 自社に合ったコミュニケーションツールの確保

サテライトオフィス勤務の導入当初は、PC間の通信のみでしたが、その後スマートフォンやタブレットなどを導入して、サテライトオフィス勤務環境を整備してきました。その上で、当社の業務に合ったコミュニケーションツールを慎重に選ぶ必要がありました。

これらのことから、

①コミュニケーションツールの評価・選定、②インターネット環境の統一と自己負担の解消が必要となりました。

#### 2 在宅勤務者のインターネット環境と費用負担

サテライトオフィス勤務の場合は、支店や各現場事務所に光回線を契約、もしくは社有のスマートフォンをテザリングさせることで対応できました。しかし在宅勤務の場合は、在宅勤務者が契約しているインターネット回線の容量が異なることや、回線費用の負担について考える必要がありました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 コミュニケーションツールの評価・選定

サテライトオフィス勤務開始後、適切なツールを選ぶために各社のコミュニケーションツールを試験的に使用しました。その結果、誰もがホストになって会議を主催でき、タイムリーな情報共有が可能なMicrosoft Teamsを採用しました。Microsoft Teamsの導入により、生産性が格段に向上しました。

#### 2 インターネット環境の統一と自己負担の解消

在宅勤務におけるインターネット環境の安定を図るため、会社で人数分のポケットWi-Fiを契約して、在宅勤務者に貸与しました。これにより、回線の安定を確保するとともに、回線に係る費用の負担の問題を解消することができました。

2018 夏

サテライトオフィス勤務開始

2020.4

コミュニケーションツール選定

2020.4

在宅勤務開始

### 導入の成果と今後の展望

テレワーク導入により社内会議の参加者が増加し、より適切な意思決定ができるようになるとともに、会議参加のための交通費と時間を節減できました。また、在宅勤務を導入したおかげで、在宅勤務者から新型コロナウイルス陽性者は出ていません。当社は、2021年10月に関東地方整備局からBCP（事業継続計画）の認定を受けました。今後新型コロナウイルス感染症が収束しても、事業継続のためにいつでも在宅勤務に移行できる体制を維持していきます。また、セキュリティについても常日頃から対策を講じていますが、近頃、外国からの国内企業に対するサイバー攻撃が報じられていることから、さらに見直しを行い、安全にテレワークを継続していきます。

## 場所にとらわれない働き方に向けた業務改善



## 一般社団法人スリーアクト

テレワークの形態

所在地：宇都宮市西川田本町2-6-18

事業内容：サービス業

従業員数：3人

サテライトオフィス

## テレワーク導入の目的

当法人は、女性をメインとした起業・活躍支援の目的で、貸しオフィスの運営と付随サービスを行っています。少ない人員で複数の店舗を管理する必要があることから、ICTを活用した業務改善を考えました。その結果、場所にとらわれない働き方に向けて、リモート対応やスタッフの在宅勤務の実現を目標としています。

## テレワーク導入にあたっての問題点と課題

## 1 インターネット環境が不安定

ICTを活用した業務として、防犯対策、重要書類等の紛失・盗難対策、利用者の受付・入退室管理、金銭の授受等の業務をリモートで行うことを考えています。しかし、現状では、インターネット環境が不安定であり、回線が停止した場合、リモート可能な業務の遂行が停止する恐れがあります。

## 2 業務における手間の発生

当法人では、利用者の予約受付をする際、外部(来館者)用、内部(スタッフ)用でスケジュール管理を行っているため、入力作業の二度手間が発生しています。業務を見直し、適切なコミュニケーションツールを導入することで省力化を図るとともに、社内での情報共有を即時化する必要がありました。

## 3 職員の労務管理が困難

業務改善の一方で、労務管理も大切です。在宅勤務になると、職員が仕事をしている姿が見えなくなり、従来の労務管理が難しくなります。そのため、在宅勤務時の適切な労務管理、ルールづくりが必要になります。

これらのことから、

①館内及び拠点間のインターネット環境の充実、②情報連携の省力化、③在宅勤務時の労務管理の手法の理解、ルールの決定が必要となりました。

## テレワーク導入までの流れ

## 1 館内及び拠点間のインターネット環境の充実

機能の停止を防ぐため、インターネット回線を社内用と顧客用の二本立てにすることにしました。

## 2 情報連携の省力化

グループウェアを導入することにより実現することにします。専門家から何種類かのグループウェアの提案をいただき、価格・機能の面からどれが当法人に適しているか、検討を進めています。

## 3 在宅勤務時の労務管理の手法の理解、ルールの決定

在宅勤務時のルール、対象業務について、職員との協議を進めています。今後は、情報連携の即時化の効果を確認次第、在宅勤務への移行を図ります。

2022.1～3

回線拡充、グループウェア導入

2022.4

新体制での運用

効果確認次第

在宅勤務追求

## 導入の成果と今後の展望

2022年3月現在、館内及び拠点間のインターネット環境の安定は実現していませんが実現に向けて調査中です。グループウェアについては、まだ検討を重ねているところですが、今年度中に導入する予定です。将来、事業が拡大した場合においても、現在の職員のみでの運営が可能となるよう、できるところから業務改善に取り組み、リモート対応や在宅勤務の体制を整えていきます。

## 業務効率化、感染防止対策、助成金活用



## 株式会社ほほえみ倶楽部

テレワークの形態

所在地： 小山市乙女3-27-31  
 事業内容： 老人福祉・介護事業  
 従業員数： 40人

在宅

## テレワーク導入の目的

当社は、小山市と茨城県古河市で訪問介護、居宅介護、デイサービス、家事代行、生前整理などのサービスを行っています。これまで、テレワークは実施していませんでしたが、業務の効率化や新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため、テレワークの導入を考えました。具体的には、PCの増設、各種機器を導入してネットワークを構築することにより、これまで対面で実施していた会議・ミーティングのリモート化、自宅と利用者宅間の直行直帰、会議・研修等の自宅からの参加、事務処理の在宅勤務の実現を目指しています。

## テレワーク導入にあたっての問題点と課題

## 1 テレワークに伴う業務分担が不明確

テレワークの実施にあたり、それぞれの社員が、テレワークでどのような業務を行うかを明確にし、組織体制を見直す必要が出てきました。

## 2 導入すべき機材の費用負担

テレワークの実施にあたり、ノートPC、ネットワークサーバ、モデム、ルータ、シフト表管理システム、勤怠管理システムを導入する必要がありましたが、資金の調達が課題でした。

## 3 テレワークに対応したルールが未整備

シフト表管理システムや勤怠管理システムの導入に伴い、テレワークに合った勤務体制を考慮し、勤怠管理制度、評価制度などを見直す必要がありました。

これらのことから、

①テレワークに伴う組織体制の見直し、②資金の調達、③制度等の見直しが必要となりました。

## テレワーク導入までの流れ

## 1 テレワークに伴う組織体制の見直し

テレワーク勤務者などが担当する業務を明確にし、組織体制を変更するにあたっては、社内での合意を得る必要があるため、現在は、各部署の長、リーダー、各社員と打合せを重ねているところです。

## 2 資金の調達

テレワーク導入に関する国の助成金を活用して、機材を購入しようと考えました。助成金受給のためには、細部にわたるテレワーク実施計画の認定を受ける必要があるため、コンサルタントと相談しながら実施計画の作成を進めています。

## 3 制度等の見直し

社員の意見も踏まえて、勤務体制、勤怠管理制度、評価制度を整備するため、現在はコンサルタントと相談しながら就業規則改正の準備を進めています。

2022.3～

組織体制見直しに関する  
社内の合意形成

社内合意形成後

テレワーク実施計画の作成

計画認定後

テレワークの本格運用、  
就業規則改正

## 導入の成果と今後の展望

2022年3月現在、組織体制を見直すために社内での打合せを重ねています。合意が得られ次第、新たな組織図を作成します。その後、助成金活用のためのテレワーク実施計画を作成し、認定を受けたら、約1年半の期間の中でテレワークの実施や就業規則の改正に取り組みます。





## 離職防止、人材確保

### 共立精機株式会社

所在地：宇都宮市茂原1-2-19

事業内容：製造業

従業員数：102人

テレワークの形態

在宅

### テレワーク導入の目的

当社は、ツーリング・ツールプリセット・光学機械の3つを主力商品として、開発から製造・販売まで全て自社で行っている工作機器メーカーです。事務担当の女性社員の妊娠・出産への対応と病気休業中の設計者の復帰準備のため、テレワークを導入しました。（2021年10月にテレワークを開始。現在は、事務担当の女性社員は完全在宅勤務、病気休業中の設計者は週2日の頻度で在宅勤務を実施。）

### 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

テレワークの実施にあたり、対象者、対象業務などを明文化した社内規程がありませんでした。特に、金銭にかかわるため、テレワーク実施時の費用負担と通勤手当については社員とよく話し合う必要がありました。

これらのことから、

①テレワーク実施規程の整備、②セキュリティの強化、③情報共有や社内連携の工夫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

テレワーク用の機器は会社から貸与することにしましたが、自宅からのアクセスに対応したセキュリティ対策を講じていなかったため、テレワーク勤務者を通じた情報漏えいのリスクが問題となりました。

#### 3 オフィス勤務者とテレワーク勤務者の情報格差

オフィス勤務者は、毎日顔を合わせており、伝達事項以上の情報を共有できています。しかし、テレワーク勤務者には伝達事項しか伝わらないことから、グループ内での打合せなどの連携が必要な場面で問題が生じていました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 テレワーク実施規程の整備

テレワーク実施規程を作成するとともに、費用負担については、通勤手当に代えて、テレワークに要した回線料金と電気代をテレワーク手当として支給することにしました。

#### 2 セキュリティの強化

VPN（仮想専用線）を導入することで、個人回線を通じた会社のネットワークへのアクセスを可能にしたほか、テレワークの際は資料を印刷できないように制限をかけるなど、情報漏えいのリスクを解消しました。

#### 3 情報共有や社内連携の工夫

業務資料はネットワーク上の特定の場所で共有するようにしました。また、グループ全員が独立して仕事をしている前提で業務を見直すことで、オフィス勤務者とテレワーク勤務者間の情報格差を解消しました。

～ 2021.10

テレワーク実施規程の作成、  
VPN導入

2021.10

テレワークの本格運用

2021.11～12

業務の見直し

### 導入の成果と今後の展望

テレワークに伴う問題解決の過程で業務を見直し、生産性が向上しました。また、機材購入等のインシヤルコストはありましたが、紙資料の削減により、費用の節減につながっていると考えています。製造業という特性上、テレワーク実施可能な部署には制約がありますが、離職防止及び人材確保のため、個別の事情に応じてテレワークを実施し、働きやすい職場づくりを進めていきます。

## 人材確保、自社に適した制度の模索



PASSI<sup>N</sup> in Seed

株式会社サカタロジスティクス

テレワークの形態

所在地： 矢板市乙畑1754-1

事業内容： 製造業

従業員数： 100人

在宅

### テレワーク導入の目的

当社は株式会社サカタのタネの関係会社として、種子の加工を行っています。親会社がテレワークの実施に積極的であり、また、以前から優秀な人材を確保する必要性を認識していたことから、次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の一環としてテレワークの導入を考えています。まずはテレワークを実施する上での課題を把握するため、週に1日、総務担当者1名を対象として在宅勤務を試行することにしました。将来的には、サテライトオフィス勤務や、テレワークでの業務委託などの取組も検討しています。

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 PC持出に伴うセキュリティリスク

業務を行うには親会社のネットワークに接続する必要があり、テレワーク勤務時でも社内のノートPCを使用することになります。しかし、ノートPCを持ち出すことでの紛失、盗難等のリスクが問題となり、そのためのセキュリティ対策が必要になります。

これらのことから、

①セキュリティの強化、②対話機会の確保、③親会社との就業規則に関する調整が必要となりました。

#### 2 メンタル面の配慮

テレワーク勤務時は、上司や同僚とのコミュニケーションが不足し、テレワーク勤務者が業務上の不安や孤独を感じる場合があります。上司や同僚は、そのようなテレワーク勤務者の心身の変調に気づきにくい状況になるため、より多くの対話機会を確保する必要があります。

#### 3 テレワークの効果や労務管理上の課題点の把握

テレワークの試行を通して、テレワークの効果や課題点を把握した上で、就業規則の改正を行う予定でした。しかし今回の試行対象者は育児や介護等を行う必要がないため、様々な状況下での効果や課題を見落とすおそれがありました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 セキュリティの強化

親会社からセキュリティ措置を施したPCが配備される予定です。このPCを持出許可申請書により管理するとともに、業務に最小限必要なデータだけを入れることで、情報漏えいのリスクを低減しました。

#### 2 対話機会の確保

不安や孤独を感じさせないための工夫として、社内ネットワークから独立したインターネット接続用のPCをテレワーク勤務者との連絡用として利用し、1日に3回ある会議の際にテレワーク勤務者の状況確認の実施を考えています。

#### 3 親会社との就業規則に関する調整

テレワークを行う上で考えられる、育児や介護に関する突発的な状況への対応などを列挙し、改正が必要となる規程を確認しました。それを元に、親会社と相談しながら就業規則の改正を進めていきます。

2021.12 ~ 2022.1

試行計画案の作成

2022.1 ~ 3

テレワークの施行、課題の洗い出し

2022.3 ~ 4

就業規則改正

2022.4

テレワークの本格運用

### 導入の成果と今後の展望

2022年3月現在は4月からの本格運用に向けて、親会社と調整しながら、就業規則の改正を進めています。今後、テレワークを実施していく中でも新たな課題が出てくると思います。その都度テレワーク勤務者と相談をしながら、社員が利用しやすい、業務内容に合ったテレワークの制度を整えていきます。



## 多様な働き方が可能な労働環境の整備

### 社会福祉法人とちぎYMCA福祉会

所在地： 宇都宮市鑑山町1983  
 事業内容： 老人福祉・介護事業  
 従業員数： 80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

当法人は、広域型と宇都宮市地域密着型を合わせた特別養護老人ホーム「マイホームきよはら」を中心に、デイサービス、訪問介護、子どもの家（学童保育）などを展開し、総合的な高齢者及び児童福祉活動を行っています。職場の人材確保や多様な働き方が可能な労働環境の整備を目的として、テレワークの導入を検討していましたが、職員や利用者の新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため、早急にテレワーク体制の整備を進める必要がありました。

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 非効率的な勤怠管理、業務管理

出勤報告とスケジュール報告は、グループLINEにより行っていました。しかし勤怠管理や業務管理については機能が不十分であり、また集計方法についても、より効率化を図る必要がありました。

#### 2 テレワークに対応したルールが未整備

就業規則は整備してありますが、職員へ支給したタブレットやPCの管理、持出方法や社用車の使用ルール、各種手当の見直しなど、テレワーク実施にあたっての細かい運用ルールがなく、整備する必要がありました。

#### 3 紙媒体による業務情報管理

業務に関する資料については紙媒体で管理していましたが、テレワーク勤務者は資料を利用するために一度会社へ出社する必要があるなど、業務効率が悪く、改善する必要がありました。

これらのことから、

①勤怠管理、業務管理の改善、②テレワーク規程の整備、③業務情報の電子化が必要となりました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 勤怠管理、業務管理の改善

グループLINEだけでなく、デジタルタイムカードやチームコミュニケーションツール(Slack)を導入し、業務管理の効率化を図るよう運用を開始しました。またZoomを利用したオンラインのミーティングを実施し、顔を見てコミュニケーションをとることも大切にしています。

2022.1～3

課題の洗い出し、業務フローの見直し

#### 2 テレワーク規程の整備

コンサルタントへ相談し、テレワーク規程を新たに作成し、運用することとしました。今まで不明確だったルールや運用方法が明確となり、より働きやすいテレワーク勤務体制が整備できました。

#### 3 業務情報の電子化

一部の情報を電子化し、共有フォルダにて管理することで、テレワーク勤務者が自宅からでも情報を閲覧できるよう仕組みを整えました。

2022.3

テレワークの本格運用

### 導入の成果と今後の展望

2022年3月現在は、コンサルタントの支援を受けながら、テレワーク導入に伴う課題の洗い出しと業務フローの見直しを終え、まずは介護支援専門員のテレワーク勤務を開始しました。テレワーク勤務時は業務に集中できるため、より良い介護支援計画が作成できるようになりました。またタブレットの活用により、隙間時間を労働時間に充てることができ、業務効率を大幅に改善することができました。当法人は、今後も福祉サービスをさらに向上できるよう、テレワーク勤務体制を改善して、利用者や職員、地域の皆様が幸せになれる体制を構築していきます。

## 感染防止対策



## ケーブルテレビ株式会社

テレワークの形態

所在地： 栃木市樋ノ口町43-5

事業内容： 情報通信業

従業員数： 192人

在宅

## テレワーク導入の目的

当社は、栃木市、壬生町、下野市、上三川町に加え、群馬県、茨城県、埼玉県の一部地域に光テレビ/インターネットサービスを提供しています。新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため、2020年4月からテレワークを導入しました。(出社率目標を50%とし、コールセンター、経理、人事総務、技術、営業企画、広報担当の60~70人を対象に、業務内容や自宅のテレワーク環境等を勘案した上で、シフト制で実施。)

## 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

テレワークの実施にあたり、関係規程が整備されていなかったことから、勤怠管理、業務管理全般にわたるルールの明文化が必要になりました。

## 2 テレワークに伴う情報漏えいのリスク

機微な情報の取扱いも多いことから、テレワーク勤務者のPCからの情報漏えいを防ぐ必要がありました。

## 3 テレワーク勤務者の水道光熱費の自己負担

テレワークを始めて1年後に、社内でテレワークに関するアンケート調査を行ったところ、テレワークに係る水道光熱費が個人持ちであり、特に夏や冬の冷暖房に係る費用負担への不満の声が上がりました。

これらのことから、

①ルールの明確化、②セキュリティの強化、③テレワーク手当の支給が必要となりました。

## テレワーク導入までの流れ

## 1 ルールの明確化

テレワークを行う際のルールを明確化しました。

(例)

- ・休憩は必ず1時間とること。
- ・朝は当日の予定を、退勤時は成果を上長に報告すること。
- ・業務の終了時間は、必ず18時にする。

## 2 セキュリティの強化

PCの使用状況の把握及び情報漏えいを防止するためのシステムを導入しました。また、個室を確保することや、離席時のスクリーンセーバー起動などを指導することで、家庭内での情報漏えいを防止しています。

## 3 テレワーク手当の支給

アンケート調査の結果を受け、テレワークで発生する個人宅での水道光熱費に対応して、一律のテレワーク手当を支給するよう規則を改正しました。

2020.4

テレワークの本格運用

2021 春

社内アンケート

2021.9

テレワーク手当支給

## 導入の成果と今後の展望

2022年3月現在は4月からの本格運用に向けて、親会社と調整しながら、就業規則の改正を進めています。今後、テレワークを実施していく中でも新たな課題が出てくると思います。その都度テレワーク勤務者と相談をしながら、社員が利用しやすい、業務内容に合ったテレワークの制度を整えていきます。



## 感染防止対策、BCP

### 税理士法人児玉税経

テレワークの形態

所在地： 宇都宮市鶴田町3086-2

事業内容： 税理士法人

従業員数： 33人

在宅

### テレワーク導入の目的

当法人は、宇都宮市に本社を置く税理士法人で、札幌にも支店を展開しており、法人顧客の税務顧問、財務・経営コンサルティング、個人顧客の相続・贈与の相談を実施しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、感染防止対策と事業継続のため、テレワークの導入を考えました。(2020年6月から全職員を対象に在宅勤務を開始。)

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 テレワークに伴うセキュリティリスク

テレワークの実施にあたり、自宅から社内ネットワークへのアクセスに対応したセキュリティの確保が必要になりました。

#### 2 職員のモチベーションの維持

様々な顧客の会計帳簿、決算作業には間違いが許されないため、極めて高い集中力が必要です。このため、テレワーク勤務時の職員のモチベーションを維持する必要がありました。

#### 3 テレワーク勤務者の回線費用等の自己負担

テレワークに使用するインターネット回線は個人所有であり、また電気代も自己負担であるため、テレワークに係る費用の自己負担への対策が必要でした。

これらのことから、

①セキュリティの強化、②きめ細やかな作業状況把握、③テレワーク手当の支給が必要となりました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 セキュリティの強化

VPN(仮想専用線)を導入し、テレワーク勤務者が社内ネットワークにアクセスする際のセキュリティを確保しました。VPNの導入により、通信内容の盗み見の防止や、データ改ざんのリスクを減少する効果があります。

#### 2 きめ細やかな作業状況把握

職員のモチベーション維持のため、3つのチームをつくり、チーム長が報連相の徹底をし、当日の作業内容の指示から進捗状況の管理までを行いました。これにより、集中力の低下による作業ミスを防止することができました。

#### 3 テレワーク手当の支給

自己負担となっているインターネット回線費用や水道光熱費に対応して、テレワーク手当を全職員に支給するよう規則を改正しました。

2020.6

テレワークの本格運用

2021.6

成果の検証

2022.3～

完全テレワーク化に向けた顧客への説明

### 導入の成果と今後の展望

テレワーク導入において、VPNを導入したことにより社内共有LANが活用され、顧客データの一元管理が可能となり、業務の効率化につながりました。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、Zoomを活用したコンサルティングを開始しました。しかし、紙の資料を使用した対面でのコンサルティングを希望する方もいるため、出社を要する事項も残っています。業務継続の観点から、そのような方々にも電子化の利点をご理解いただくよう努力し、完全テレワーク化の実現を追求していきます。



## 感染リスクの回避

### 社会福祉法人すぎの芽会

所在地： 宇都宮市板戸町3650  
 事業内容： 障害者福祉事業、老人福祉・介護事業  
 従業員数： 140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

当法人は、宇都宮市で障害者福祉、老人福祉・介護事業を行っています。従来、居宅介護支援の業務は事務所・施設から実施していましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、事務所に立ち寄ることで感染リスクが高くなるため、自宅と利用者宅間の直行直帰を望む職員が増えたことから、テレワークの導入を検討しました。

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 テレワークに対応したルールが未整

テレワークの実施にあたり、貸与PCの持ち出し、在宅勤務手当の支給、テレワーク中の労災、連絡のルール、通勤手当などに関するルールがなかったため、新たに整備する必要がありました。その中でも私有車の使用に関するルール、特に私有車を使用した場合の交通費の負担を明確にする必要がありました。

これらのことから、

①就業規則の整備、②セキュリティの確保が必要となりました。

#### 2 個人契約回線の使用によるセキュリティ上の不安

テレワーク用PCへのセキュリティシステムのインストールや、メールソフトへの法人アドレスの設定を行いました。在宅勤務時には個人契約の回線を使用するため、自宅からの業務報告に対してセキュリティ対策を講じる必要がありました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 就業規則の整備

テレワーク勤務者が自宅から直接利用者宅に訪問するには、私有車の使用が不可欠です。従って、私有車使用の場合の交通費は、走行距離に応じて支給することにしました。また、在宅勤務手当は労使合意の上で水道光熱費の相当額を一律で支給することを決定し、貸与PCの持ち出し、在宅勤務中の労災や連絡のルールなどを定め、テレワーク勤務者が安心して仕事できるように就業規則を整備しました。

#### 2 セキュリティの確保

テレワークを行う際のセキュリティのルールを以下のおりとすることで、セキュリティを確保しました。

- ・貸与PCを業務以外のことに使用しない
- ・会社ドメインのアドレスのみを使用する
- ・メールの送信先は会社指定の連絡先に限定

2022.1～3

テレワークの試行

2022.4

就業規則の見直し・修正

2022.5

テレワークの本格運用

### 導入の成果と今後の展望

テレワーク対象者2名と管理者の間で訪問等に関するスケジュール、報告書について調整を重ね、2022年1月末からテレワークの試行を開始しました。4月には、試行結果を踏まえて就業規則を見直し、5月から本格的にテレワークを実施する予定です。利用者の心身の安全を確保するという観点から、職員の新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に取り組んでいきます。

# TMC

## BCP、生産性の向上、人材の確保

### 株式会社TMC経営支援センター

所在地： 那須塩原市大原間西1-10-6  
 事業内容： 人事・労務コンサルタント業  
 従業員数： 170人

### テレワークの形態

在宅

サテライトオフィス

モバイル

### テレワーク導入の目的

当社は、人事労務の総合コンサルティング会社として、栃木県内に那須塩原市の本社を含め3か所、北は青森から南は東京まで支店を展開しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴うBCP(事業継続計画)対策として、テレワークの導入を考えました。(2020年3月から、遠距離通勤の社員のためにサテライトオフィスを開設し、また、会議による移動が多い支店長に対してノートPCを貸し出してWeb会議を行うことで、移動の減少と職場の分散を図っている。その他、小中学校の休校に伴い、出社ができない子育て中の社員に対して在宅勤務を実施。)

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 資料の確認が困難

業務上の特性から、紙の資料を大量に保管していましたが、サテライトオフィスの開設に伴い勤務場所が分散したことで、各支店に保管している紙の資料の確認が非常に不便になりました。

これらのことから、

①紙資料の電子化、②業務体制の見直し、③資金の調達が必要となりました。

#### 2 リーダー1人による業務管理が難しい業務体制

これまでは、グループ全体を管理する1人のリーダーの指示のもと仕事を行う業務体制でしたが、テレワークにより勤務場所が分散することで、リーダーが全体の業務を把握することが難しくなりました。

#### 3 テレワーク継続に係るコストが大きい

顧客の人事労務にかかわる機微情報を取り扱っているため、テレワークの導入にあたって、社内と同様のセキュリティを確保する必要があります。そのため、システム使用料などの費用がかさみました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 紙資料の電子化

大量に保管していた紙の資料のうち、業務に必要となるすべての資料の電子化に着手しました。また、顧客の理解を得て、対面での資料の授受からメールでの電子資料の送付に切り替えることで、テレワークを実施しても資料確認がスムーズになりました。

#### 2 業務体制の見直し

1人のリーダーのもとに小集団のリーダーを配置し、主体的に管理を行うことで、拠点ごとに効果的な仕事の割振りができるようになりました。また、Web会議ツールを常時接続し、各担当が相互に意思疎通を図ったことにより、生産性向上につながりました。

#### 3 資金の調達

PCについては自社で用意ができましたが、VPN(仮想専用線)の年間使用料やその他テレワークに必要な機材の購入については助成金を活用することで、迅速にテレワーク環境を整備することができました。

2020.3～

紙資料の電子化

2020.4～6

業務体制の見直し

2020.9

資金の調達

### 導入の成果と今後の展望

サテライトオフィスを活用した職場の分散により、三密を避けることで業務が継続できたとともに、クラウドによる勤怠管理やグループウェアによるスケジュール管理などによりペーパーレス化が促進されました。また、テレワークの活用により、結婚・育児・介護による転居などがあっても、10人以上の社員が離職せずに仕事を続けており、離職防止の効果も見られます。当社では、これからも最新のICT技術を導入し、業務効率化・働き方改革に取り組み、「いつでも安心して相談ができる会社」として地域に貢献していきます。

## 感染防止対策、生産性の向上

## MISAWA 栃木ミサワホーム

## 栃木ミサワホーム株式会社

所在地： 宇都宮市一条2-7-24  
 事業内容： 住宅販売業  
 従業員数： 188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、宇都宮市と小山市に事業所を2か所持ち、県内6か所に住宅展示場を展開して、住宅の販売を行っています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応して、感染防止対策の観点から、テレワークの導入を考えました。（2020年春から、設計部門と日常的にお客様と接する営業部門の社員約50人を対象に、在宅勤務及び展示場やその他のサテライトオフィスでの勤務を開始。また、建設・アフターサービス部門においても、事務所出勤率を30%以下にすることを目標として、自宅と現場（営業先）間の直行直帰を推奨している。）

## テレワーク導入にあたっての問題点と課題

## 1 勤怠管理とメンタル面の配慮が困難

テレワークはテレワーク勤務者の様子が見えず、勤怠管理とテレワーク勤務者の心身の変調に気づくことが難しくなるため、勤怠管理のためのツールとテレワーク勤務者とのコミュニケーション手段が必要でした。

これらのことから、

①勤怠管理とコミュニケーション手段の確保、②簡易な情報共有ツールの導入、③セキュリティの強化が必要となりました。

## 2 社員個々のデジタル力の格差

業務の把握や情報共有のため、ツールの導入を検討していましたが、しかし、社員個々のデジタル力に差があり、ツールを使いこなせない社員もいる可能性を考え、慎重にツール選択を行う必要がありました。

## 3 テレワークに伴うセキュリティリスク

テレワーク実施以前は、インターネットから分離された内部のネットワークで作業していました。そのため、自宅からのアクセスに対応したセキュリティの強化が必要でした。

## テレワーク導入までの流れ

## 1 勤怠管理とコミュニケーション手段の確保

Touch On Timeを導入し、スマートフォンを使用して始業・終業時間を打刻できるようにしました。また、コミュニケーション手段確保のため、Skypeを活用しました。

## 2 簡易な情報共有ツールの導入

使用方法の簡易さを重視し、Googleのスプレッドシートを情報共有ツールとして利用しました。新たな導入の手間もなく、デジタルに苦手意識がある社員も活用することができました。

## 3 セキュリティの強化

セキュリティ対策を施したPCをテレワーク勤務者に支給するとともに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応して、VPN（仮想専用線）を応急的に導入しました。

2020 春

テレワークの本格運用

2022

更なるセキュリティの強化

新型コロナウイルス感染症の収束後

体制を見直して継続

## 導入の成果と今後の展望

テレワークの実施によって三密を避けることができ、新型コロナウイルス感染症の感染防止となっています。また、設計部門において、テレワーク導入前に比べて個人の労働生産性が20~30%向上するという効果が出ています。今後は更なるセキュリティ強化のため、親会社管理のファイルサーバーへの加入に向けて準備を進めるとともに、新型コロナウイルス感染症の収束後も体制を見直し、テレワークを継続します。





## BCP、人材確保

### 株式会社フライングガーデン

所在地： 小山市本郷町3-4-18

事業内容： 飲食サービス業

従業員数： 1,800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、爆弾ハンバーグで好評のファミリーレストランを栃木、群馬、埼玉、茨城、千葉の各県に計57店舗展開しています。当社では人材確保につなげることを目的として、多様な働き方を認める職場環境の構築を積極的に行っており、特に障害者雇用、男性育児休業について先進的に導入しています。今回、更に働き方の幅を広げるため、場所を選ばず勤務可能なテレワークの導入を考えました。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や災害発生時の事業継続も目的としています。

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 勤怠管理方法が未検討

テレワーク勤務において、PCのログオン、ログオフだけでは始業・終業時間を把握するなどの勤怠管理が困難なことがわかったため、他の勤怠管理の方法を検討する必要が生じました。

これらのことから、

①勤怠管理方法の確保、②コミュニケーションツールの確保、③PCの確保や費用負担への考慮が必要となりました。

#### 2 コミュニケーション ギャップの不安

試行の過程で、オフィス勤務者とテレワーク勤務者間のコミュニケーションギャップが問題視されたため、ダイレクトにコミュニケーションが取れるツールが必要でした。

#### 3 セキュリティの 不安や費用負担

試行の段階では、会社支給のPCを所持している社員を対象にしていたため、セキュリティや費用負担の問題はありませんでしたが、対象者の拡大にあたり、個人所有のPCや回線の使用、費用負担について考える必要がありました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 勤怠管理方法の確保

Webミーティングを常時接続し、Webミーティング入室時刻から退室時刻までを労働時間としてカウントすることを検討しています。

#### 2 コミュニケーション ツールの確保

即時にコミュニケーションが取れるようにWebミーティングを常時接続することで、コミュニケーションギャップの解消を検討しています。

#### 3 PCの確保や費用負担 への考慮

テレワークに用いるPCは、会社からテレワーク勤務者に支給することを考えています。また、個人所有回線に係る費用については、引き続き社内で検討していきます。

2022.1～3

テレワークの試行

2022.4～

就業規則整備、  
機材取得

2022.X

テレワークの本格運用

### 導入の成果と今後の展望

2022年1月からテレワーク導入に伴う課題の洗い出しを行い、会社支給のPCを所持している教育担当や採用担当を対象にテレワークの試行を開始しました。その成果として、2022年2月末にテレワーク試行者が家庭の事情で出社ができなくなった際も、業務を継続できました。しかし、勤務場所の違いにより、職場の空気感が共有できず、各種業務の緊急性、重要性、優先度などの認識や評価に差が発生するなどの課題点も浮き彫りとなったため、更に導入の環境を整えていく必要があります。今後も改善を重ね、バックオフィス勤務の本部社員を対象に、自宅や移動先でのテレワークを開始できるよう、テレワークを浸透させる努力をしていきます。



## BCP、商工会としての率先した取組

## 茂木町商工会

テレワークの形態

所在地： 芳賀郡茂木町大字茂木143-1

事業内容： 総合経済団体

従業員数： 5人

在宅

## テレワーク導入の目的

茂木町商工会は地域の総合経済団体として、地域事業者には様々な支援を行い、ビジネス・まちづくりのための活動をしています。BCP（事業継続計画）の策定を推進する立場にもあることから、商工会が率先してBCPへの対応を示すことを念頭に、テレワークの導入を考えました。具体的には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大などの非常時への備えとして、オフィス以外でも業務を継続できるよう検討しました。

## テレワーク導入にあたっての問題点と課題

## 1 規則の改正が困難

商工会の規則改正には時間を要します。そのため、短期間でテレワークのルールを就業規則に反映するのは困難でした。従って、テレワーク試行期間の業務について、臨時的な規程の作成を検討しました。

これらのことから、

①試行規程の整備、②ノウハウの共有、③セキュリティの強化が必要となりました。

## 2

## 地域事業者のニーズへの早急な対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりテレワークの需要が高まり、相談体制を整えるなどの早急な対応が求められていました。そのため、短期間でテレワークを経験し、テレワークに関する知識や理解を深める必要がありました。

## 3

## テレワークに伴うセキュリティリスク

職員の自宅から商工会のシステムにアクセスして業務を行うにあたり、在宅勤務に対応するセキュリティ対策を講じる必要がありました。

## テレワーク導入までの流れ

## 1 試行規程の整備

試行規程として、「テレワーク試行計画書」を作成しました。具体的には、テレワーク時の対象業務、対象者、遵守事項、勤務時間、賃金と費用負担などを定めました。最終的に責任者の承認を得て、テレワークの試行を開始しました。

## 2

## ノウハウの共有

職員全員がテレワークを経験し、各々が感じた課題等を共有することで、テレワークのノウハウを得ようと考えました。実際にテレワークを経験し、テレワーク勤務者とオフィス勤務者間のコミュニケーションギャップを感じるなど、テレワーク時の課題を把握しました。

## 3

## セキュリティの強化

クラウドサービスを活用することにしました。テレワーク時にはクラウド上のデータを扱うことで、セキュリティ対策を講じています。また、リモートデスクトップを使用する際には、確実に商工会のPCを使用するように徹底しました。

2021.12

試行規程の作成

2022.1～3

テレワークの試行・検証

2022.4

テレワークの本格運用

## 導入の成果と今後の展望

2022年1月下旬から週1回程度でテレワークの試行を始めました。テレワークのメリットとして、電話対応や雑用がないことによる生産性の向上、通勤時間の減少によるワーク・ライフ・バランスの向上を各々の職員が実感しました。一方で、職員の仕事の進捗状況が見えないことによる労務管理の困難さも確認されました。この経験を活かし、今後もBCP策定の推進に努めて参ります。また、試行規程について改正を重ね、テレワークの本格運用に向けて準備を進めていきます。

## ルールの明確化

**YAMAZEN**  
COMMUNICATIONS

ヤマゼンコミュニケーションズ株式会社

テレワークの形態

所在地： 宇都宮市インターパーク4-3-1  
事業内容： 広告業  
従業員数： 80人

在宅

### テレワーク導入の目的

当社は、顧客企業のための広告を作成しています。2020年のコロナ禍では、応急的対応として一部の部署を休業させつつ、限定的にテレワークを実施しました。しかし、デザインの仕事における属人化等が原因で出勤が必要な社員に偏りができ、不公平感が生じたため、職場勤務に戻したという経緯があります。今後は新型コロナウイルス感染症の感染拡大時や出勤が難しい時でも、顧客企業へのサービスを継続できるようにしなければなりません。そのため、印刷現場以外の社員を対象に、本格的にテレワークの導入を考えました。

### テレワーク導入にあたっての問題点と課題

#### 1 テレワークに対応するルールが未整備

2020年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大時は、応急的対応としてテレワークを実施しました。そのため、テレワーク対象者、対象業務、労働時間管理、手当などを明文化したものがなく、テレワークを有効に活用することができませんでした。

これらのことから、

①ルールの明文化、②既存ツールの見直し、③セキュリティの強化が必要となりました。

#### 2 既存ツールの未活用

当社には、業務の進捗状況把握や制作物に関する意見交換ができるコミュニケーションツールが存在します。しかし、2020年のテレワーク時にはテレワークに有用な機能が十分に活用されていませんでした。その背景として、機能の認知度が低かったことが明らかになりました。

#### 3 テレワークに伴うセキュリティリスク

顧客企業に関する未公表の情報を取り扱うという広告業の性質上、セキュリティには万全の注意を払っています。テレワークを実施しても、これまでと同様のセキュリティ強度を保つ必要がありました。

### テレワーク導入までの流れ

#### 1 ルールの明文化

2022年2月にシステム担当者を対象にテレワークを試行しており、3月からはデザイナーやディレクターへと対象を広げています。テレワーク勤務者の声を拾いながらルールを明文化し、併せて、テレワークの頻度も決めていきます。

#### 2 既存ツールの見直し

既存ツールの中のテレワークに有用な機能を社員に周知し、機能のフル活用を勧めています。打合せ記録の電子化を行い、活用できていない機能や不十分な点を分析して、必要があればツールの修正、追加を検討しています。

#### 3 セキュリティの強化

顧客情報の保護が最優先であるため、膨大な容量のデータ保管場所を確保しつつ、顧客情報流出の確実な防止を重視することとしました。コンサルタントと連携し、最適なセキュリティ対策を探っています。

2022.2～3

テレワークの試行、  
課題の洗い出し

2022.4～

体制づくり

2022.8

テレワークの本格運用

### 導入の成果と今後の展望

2022年3月現在、テレワークにおける課題の洗い出しが完了しました。現在は、試行錯誤しながら小規模でテレワークを行っています。4月からは、ルールの明文化、既存ツールの活用法の普及教育、セキュリティ確保を軸とした体制づくりに取り組みます。そして、当社の新事業年度が始まる8月からテレワークの本格運用を開始する予定です。テレワークを実施してもこれまでと同等以上の品質の広告を作成できるように、準備を進めていきます。

## 参考リンク

### ● テレワーク総合ポータルサイト

厚生労働省  
<https://telework.mhlw.go.jp/>



### ● Telework Net

総務省  
<https://telework.soumu.go.jp/>



## ガイドライン・ガイドブック

### ● 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>



## 取組事例

### ● 輝くテレワーク賞事例集(令和3年度)

厚生労働省  
[https://telework.mhlw.go.jp/wp/wpcontent/uploads/2021/12/R3\\_kagayakuterework\\_jirei.pdf](https://telework.mhlw.go.jp/wp/wpcontent/uploads/2021/12/R3_kagayakuterework_jirei.pdf)



### ● テレワークの導入・運用ガイドブック(テレワークではじめる働き方改革)

厚生労働省  
<https://telework.mhlw.go.jp/wp/wpcontent/uploads/2019/12/H28hatarakikatakakaikaku.pdf>



## 相談窓口

### ● テレワーク相談センター

厚生労働省委託事業  
<https://www.tw-sodan.jp/index.html>



## 助成金

### ● 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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html)



### ● テレワーク・サポートネットワーク

総務省  
<https://www.teleworksupport.go.jp/>



### ● とちぎテレワーク環境整備導入支援補助金

栃木県  
<https://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/tochigiteleworkhojokin.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4(2022)年3月発行