

Let's work together!



テレワーク好事例集

2021年度



千葉県

本事例集の発刊にあたって

テレワークについては、近年、ICT（情報通信技術）を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方として、また、生産性向上にも寄与する働き方改革の一環として、注目されております。

テレワークの導入により、働き手の皆様にとっては、育児・介護等と仕事の両立やワーク・ライフ・バランスの実現につながり、企業の皆様方にとっては、優秀な人材の確保、生産性の向上、BCP（事業継続計画）の実行性の確保等の効果が期待されています。その一方で、「テレワークに適した業務がない」「セキュリティ対策が不安」「労働時間や進捗の管理が難しい」といった声も聞かれるところであり、こうしたことがテレワーク促進にとっての障害となっているものとも思われます。

そこで、今般、今後テレワーク導入を促進していくための参考資料として、これまでの県内中小企業向けテレワーク導入支援の取り組みを行ってきた中で、テレワーク導入に取り組まれた企業・事業者の皆様の好事例を取りまとめ、本事例集を作成いたしました。

多くの企業・事業者の皆様がこの事例集を御覧いただき、テレワークの導入や運用等に際しての参考としていただければと存じます。

最後に、本事例集の作成に当たり、御協力くださいました企業・事業者の皆様に改めて感謝を申し上げます。

千葉県 商工労働部
雇用労働課

テレワーク好事例集

2021年度



INDEX

テレワーク導入に向けた基礎知識	03-04
テレワークを導入してみよう(実践編)	05
テレワークQ&A	06
CASE 01 保険業 株式会社トラスト	07-08
CASE 02 製造・卸売業(スポーツ用品・健康器具関連) 株式会社ツインズ	09-10
CASE 03 総合商社(IT機器・文具・オフィス家具) 株式会社ミツワ堂	11-12
CASE 04 計量器販売・メンテナンス業 恵藤計器株式会社	13-14
CASE 05 保育所経営 株式会社サニースタッフ	15-16
お役立ち情報	17
千葉県によるテレワーク導入支援	18

テレワーク導入に向けた基礎知識

テレワークとは

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



テレワークの種類



在宅勤務

所属するオフィスに出勤しないで、自宅を就業場所とする勤務形態です。オフィスに出勤したり、顧客訪問や会議参加などによって外出したりすることがなく、通勤負担が軽減され、時間を有効に活用することができます。育児・介護期の従業員がキャリアを継続し、また、静かな環境を整えやすいため、集中して業務を行うことができます。



サテライト勤務

所属するオフィス以外の拠点、コワーキングスペースなどを就業場所とする働き方です。例えば、従業員の自宅の近くに所属オフィス以外の拠点がある場合、その拠点にテレワーク専用の作業スペースを設けることで、職住近接の環境を確保することができます。通勤時間も削減することができます。また、遊休施設や空き家などを活用して行う遠隔勤務には、組織の活性化や地方創生など、多様な期待が寄せられています。



モバイルワーク

移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方です。営業など頻繁に外出する業務の場合、様々な場所で効率的に業務を行うことにより、生産性向上の効果ががあります。テレワークのできる業務が広がれば、わざわざオフィスに戻って仕事をする必要がなくなるので、無駄な移動を削減することができます。また、身体的負担が軽減でき、ワーク・ライフ・バランス向上に効果があります。

テレワーク導入に便利なICTシステム

リモートアクセスツール

外部のパソコンから認証サーバーを経由して、普段会社で利用しているPCの画面を転送して利用するリモートデスクトップは、データのダウンロードができないので、情報漏洩の危険性が比較的小さいシステムです。利用料も安く、導入もクライアント側で簡単にできるので、少人数のテレワークを検討している中小企業には最適です。

コミュニケーションツール

テレビ会議システム、Web会議システム、Eメール、チャット、SNS式情報共有ツール(LINEなど)があります。Web会議システムやチャットツールは月額の利用料を支払って利用するものが多く、中小企業にも導入しやすいと考えられます。

労務管理システム

遠隔地で仕事をするテレワーカーの労務管理をどのようにするか、ということが課題になって、テレワークを導入できない場合がありますが、さまざまな機能でこの問題を解決するのが、労務管理システムです。多くの企業では、始業時にメールなどで実施項目を連絡し、終業時に成果等を報告するという対応で労務管理をしています。

ペーパーレス化ツール

テレワークを実施するには、紙の文書を少なくするペーパーレス化は必須条件です。ほとんどの文書を電子化して、サーバー上の共有フォルダーに置いておけば、リモートアクセスで、どこからでもその文書を参照することが可能になります。まずは、利用頻度の高い文書から徐々にペーパーレス化するとよいでしょう。

セキュリティ対策ツール

無駄な移動を削減することができるモバイルワークですが、モバイルワーク環境では、端末機器の紛失や盗難といったリスクが、在宅勤務以上に大きくなります。ドキュメントやデータをデバイス上の安全な領域で表示し、終了時に自動的に消去するセキュアブラウザ、紛失時も遠隔からデータ消去が可能なセキュアコンテナは、情報漏洩のリスクを回避できます。

推進にあたってのポイント

あらかじめ労使で十分に話し合い、定めましょう

導入目的

対象業務

対象となり得る労働者の範囲

実施場所

テレワーク可能日

申請などの手続き

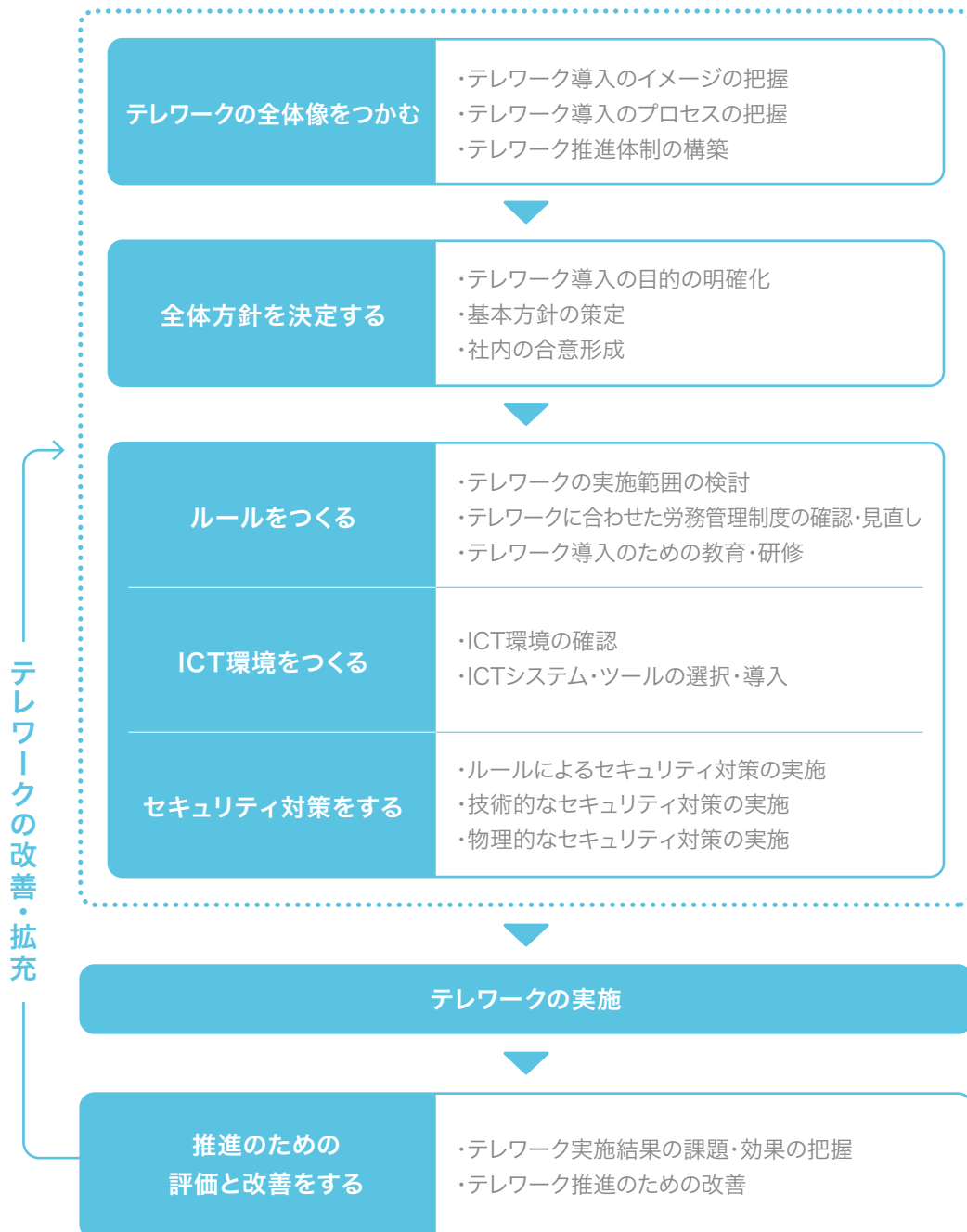
費用負担

労働時間管理の方法や中抜け時間の取り扱い

通常または緊急時の連絡方法

テレワークを導入してみよう（実践編）

導入の流れ



出展：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（厚生労働省）

テレワークQ&A

Q1 企業の立場で見たときにテレワークを実施するメリットは何ですか

企業から見たメリットは以下の点があります。

- ・従業員の満足度アップ
- ・働き方の多様性を認めていることで求職者が増える
- ・先進的な取り組みとして対外的なアピールが可能
- ・事業所スペースの削減によるコスト圧縮

Q2 テレワーク時のPC等の手配はどうすればよいですか

大きく分けて「使用者が手配する」「従業員個人の端末を利用する」の2パターンがあります。しっかりと2つの選択肢のメリット・デメリットを比べたうえで検討しましょう。

Q3 労働契約や就業規則を見直す必要はありますか

はい。見直す必要があります。従業員の採用時に在宅勤務制度があることを労働条件通知書や就業規則の規程などで明示し、その合意があれば、通常の勤務から在宅勤務へ業務命令として変更が可能です。今回初めて在宅勤務を導入する企業は、従業員の採用時に在宅勤務に関する明示はされていない状態です。

Q4 テレワーク用のPCコスト捻出が難しい

コスト捻出が難しい場合、BYOD (Bring Your Own Device) という選択肢があります。従業員が個人で使用している端末を借り受け、業務に利用してもらう方法です。この方式を活用することで、コストの捻出が難しい企業であってもテレワークを行うことが可能になるケースがあります。

Q5 どのようにすれば情報セキュリティを確保できますか

情報セキュリティの考え方は事業所での勤務と大きく違っている部分はなく、「ルールの方策」「教育の実施」「システムでの対応」の3本柱で情報セキュリティレベルを向上させる必要があります。



代表取締役
吉留 和宏 様

感染症対策をきっかけに業務の効率化を実現

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、クラスター対策として始めた「テレワーク」が、社内のあらゆる仕組みやルールを見直すきっかけとなり、最終的には様々な業務を効率化させた。

● 導入の目的やきっかけは？

すべてのきっかけは、新型コロナウイルスの流行でした。とにかく密にならないようにするための対策を第一に考え、事務所に出社するのは、事務系のスタッフ最大2人までという出社制限を行いました。それ以外の人は、原則としてテレワーク

です。事務だけではなく、営業系のスタッフも基本的には直行・直帰とし、お客様とのやりとりも郵送や電話などの非対面での対応を積極的に行っていました。情報が無いなか、必要に駆られてからの手探りでの対応であったため、最初のうちは

相応の苦勞がありました。自社で導入するツールなどについて、インターネットで情報収集を行い、従業員たちと協議しながら検討をしていきました。

● どのような取り組みを行ったか？

一週間に一度、本社に集合して実施していた全社会議は、オンラインで実施する運用に切り替えました。生命保険を取り扱う関係上、お客様とお打ち合わせは対面で実施する必要がありますが、社内の会議は大部分がオンライン会議システムによる実施にシフトしています。また、新たにVPNを導入したことで、社外からも会社にいるときと同じようにデー

タを取り扱える環境を整え、セキュリティと利便性のバランスに配慮した新しい労働環境の整備に取り組みました。ほかにも、勤怠管理の仕組みを見直し、デジタルデータで管理できるようになりました。給与計算の負荷が激減し、感染症対策をきっかけに様々な業務が効率化されました。



● 社内からの反響や取り組みの成果は？

環境の変化に対応するスピードや基本的なITリテラシーについては、人によって少しずつ差があるため、取り組んで間もないうちは多少の苦労もありました。しかし、粘り強く取り組んでいくうちに、全スタッフが、新しい環境下で問題なくパフォーマンスを発揮できるようになりました。当社はもともと、遠方から通勤してい

たスタッフが多かったため、社内からは、**通勤時間が減って、生活に余裕ができた**という声があがってきています。テレワークの導入にあわせた就業規則も整備され、**社内のあらゆることの効率化が進んだ**ことにより、ひと皮むけた組織になれたと自負しております。



● 今後の展望は？

きっかけは新型コロナウイルスの感染拡大への対策でしたが、**実際にテレワークを導入してみた結果として「こんなに会社全体の効率化が進むのか！」という驚きの実感があります。**直近では、自宅にいても会社の番号で受発信ができるクラ

ウドPBXの導入を検討し、テレワーク環境をさらに整えていこうと思っています。保険という商材の特性やそれを扱う保険代理店という立場上、他の業界と比べて少し遅れているほか、法律として手が出せない部分も非常に多いです。しかし、ま

だまだ気付いていないツールや取り組みがあると思いますので、**現状に満足することなく、常にアンテナを張って効率化に取り組んでいきたい**と考えています。

● 事例のポイント ●

背景	・当時、急激に広がった新型コロナウイルスへのリスクに対応する必要があった ・情報が圧倒的に少なく、すべてが手探りのなかで推進していかざるを得なかった
取組内容	・オンライン会議システム、ファイル共有、VPNなどの環境整備 ・勤怠管理や社内会議のデジタル化、テレワークにあわせた就業規則の見直し
成果	・会社全体における様々な業務の効率化 ・通勤時間の削減による従業員の働きやすさ、モチベーション、生産性の向上

主な ICT ツール：Microsoft Teams、OneDrive

COMMENT

まずはやってみることが大事

日本の企業では、その文化的な特性から、諸外国と比べてテレワークが根付かないのではないとも言われています。しかし、テレワークに限らず、このような**新しいものを検討、導入し、活用する会社としない会社の差は開いていく一方だ**と考えています。まだまだ新しい考え方であることも事実ですが、導入に何百万円もかかるものではありませんので、検討してみたいかがでしょうか。**「まずはやってみる」ということが大切だ**と感じています。





代表取締役
梶原 隆司 様



総務経理部 経理 マネージャー
中谷 悟 様

経営者としてすぐに実感したテレワーク導入の価値

懸念していた「コミュニケーション不足」などの問題は、実際に行動する前の取り越し苦労にすぎず、経費の削減、生産性の向上、従業員の安全性が高まる、といった数多くのメリットを実感。

● 導入の目的やきっかけは？

当社は、複数の拠点を構えて事業を営んでいるため、それぞれの拠点間でテレビ会議を行う文化は、もともと根付いていました。そのようななか、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、会社としての対応を迫られました。経営トップ自らの

号令のもと総務系のメンバーが中心になって、テレワークの導入に向けた本格的な検討が始まりました。かねてより育児と仕事の両立に向けた社内からの意見や要望があり、またデザインや企画系の職種など、在宅勤務でもある程度対応

が可能だと思われる業務が多いことも事前にわかっていたため、新型コロナウイルスの感染拡大をひとつのきっかけに、一気に推し進めることができました。

● どのような取り組みを行ったか？

まずは各部署において業務の洗い出しをしてもらい、テレワーク化ができる業務とテレワーク化ができない業務の振り分けを行いました。その後、テレワーク化ができない業務については、テレワーク化ができるようになる方法を検討してもらい、それらをリスト化するところから始めました。テレワーク化を行える業務については、個人で所有するPCや会社が貸与する

PCを用いて、自宅から会社のPCを遠隔操作できる環境を整え、さらに会社の電話番号で発信ができるIP電話も導入しました。明確な運用ルールを規定するとともに、テレワーク化ができない部署への配慮として、理解を深めるための社内打ち合わせを繰り返し実施しました。



● 社内からの反響や取り組みの成果は？

テレワークの導入当初、社内のメンバー間でのコミュニケーション不足や連携ミスが発生する可能性を懸念したのですが、**いざ始めてみると何ら問題がないということがすぐにわかりました。**主要な取引先もテレワークを導入し始めたということもあり、**営業活動で必要だった時間とコストが大幅に削減**され、生産性は

高まる一方です。今後もテレワークやIT化をより積極的に進めていきたいと、テレワークを導入してすぐの段階で強く実感しました。そして、社内からは、**移動時間が減ることによる日常的な心身の負担軽減と感染リスクが低減する安心**について、喜びの声があがっています。



● 今後の展望は？

新型コロナウイルスの感染症対策として始めたテレワークですが、**今後もこれらの取り組みは継続し、「働き方改革」の環境として推進していく旨を社内で発表しました。**職場がクラスターの発生源になり得る懸念、コロナ禍での3密回避、感染

防止対策の視点で、出社人数を減らすことを目的に実施していたテレワーク。**今後は、生産性の向上、労働意欲の向上、優秀な人材の確保などを目的に行い、オフィス以外での出勤時と同様の業務遂行、ペーパーレス化などの業務改革を進**

めていきたいと考えています。そのような方針を各部署の所属長に対して伝えており、**部署ごとに改善・改良策などを検討し、進めていく予定です。**

● 事例のポイント ●

背景	・以前からテレビ会議は実施していたものの、感染症対策で在宅勤務の制度も検討 ・3密回避、感染防止対策の視点で出社人数を減らすことを目的に実施
取組内容	・業務の棚卸しから着手し、テレワーク化が可能な業務を部署毎に洗い出し ・リモートデスクトップやIP電話などの環境を整備し、営業活動のモデルも刷新
成果	・生産性の飛躍的な向上と従業員にとっての働きやすさの向上 ・コロナ対策から働き方改革へとテーマを昇華させ、市場における競争力へ

主な ICT ツール：MOT/PBX（MOT/Phone）、Chrome リモートデスクトップ、Zoom

COMMENT

経営者だったら、検討しない手はない

テレワークも働き方改革も、会社として挑戦したことのない新しいテーマに取り組むときは、手間や負担ばかりに目が行き「いったいどこから始めたらいいものか？」と考えることが多いように思います。しかし、この**テレワークは、やってみると経費は削減できる、生産性は高まる、従業員の安全性も高まる、といったメリットばかりを感じます。**それは、会社の利益や存続を考えられる経営者であれば、誰もがすぐに理解し、実感できることだと思います。ぜひ前向きに検討し、取り組むべきだと思います。





通信事業推進部 センター長
山本 哲 様

モバイルワークを可能としながら全社的なDXを推進

本社に戻らなくても会議に参加できるような仕組みを整え、社内申請などの電子化を促し、ワークプレイスに捉われない土壌づくりを会社の存続や新たな強みへと繋げる。

● 導入の目的やきっかけは？

当社は、創業から60年以上の歴史を持つ老舗のOA機器・事務用品の総合商社です。従来から働き方改革の一環として、インターネット活用時代における会社全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進していました。これは会社

の代表自らが発起人となって、新型コロナウイルスの感染拡大以前から推進していた活動で、社内で利用するITツールの見直しや届け出申請などの仕組みづくり、ワークフロー全体を見直す「業務改革的な取り組み」を行っていました。その

後、時を同じくして新型コロナウイルスの感染拡大があったため、密の回避や感染症対策を兼ねて、より本格的なテレワークやデジタル化に取り組むことになったという経緯です。

● どのような取り組みを行ったか？

まずはWeb会議システムの仕組みを整え、密にならずに円滑に業務を行うための基盤を整えました。毎日実施していた朝礼は、オンラインで参加できる仕組みへと刷新し、従来は紙面で行っていた直行・直帰の届け出申請も入力、提出、承認フローやその後のデータ保存まで、すべてをネットワーク上で完結できるよう、社内システムの作り込みを行いました。

在宅でのテレワーク(いわゆる在宅勤務)は、怪我や病気で休んだときぐらいにしか利用されていませんでした。それを営業の担当者たちが本社に戻ってくることなく、出先で会議に参加できるモバイルワークを中心に、働き方改革やテレワークへの取り組みを行いました。



● 社内からの反響や取り組みの成果は？

テレワークの導入によって、会議のためにわざわざ会社へ立ち寄るような営業担当者が少なくなりました。どこに居ようと、インターネットで外出先から会議に参加することができ、直行・直帰の申請もオンライン上で行えるようになったことで、本来、売ることがメインの仕事である営業系の人たちは、時間のやり繰りにかな

りの余裕ができたと聞いております。営業の観点でも働きやすさの観点でもメリットが大きいです。また情報システムの担当者にとっても同様で、会社全体のIT化が進んでいくのに伴い、その管理も以前と比べてかなり楽になっているように感じられます。



● 今後の展望は？

今後もテレワークを働き方改革というテーマに格上げして「テレワークを基礎とした、会社全体の状況を一通貫で見られるような仕組みづくり」に取り組んでいきたいと考えています。それはまさに、いわゆるDXの推進を行うということだと思

います。IT商材を売っている企業として、まずは自らがDXを推進し、それらをとことん追求することが重要なのではないかと考えています。DXとテレワークの推進によって、ワークプレイスに捉われない土壌づくりを推し進め、それが優秀な人材

の雇用や働きやすさにつながって、ひいては会社の存続につながっていく。そんな好循環をつくりだしていくことが重要だと考えています。

● 事例のポイント ●

背景	・人手不足への対策や「働き方改革」の一環として会社全体のDXを推進 ・感染症対策の一環で、より本格的なテレワークやデジタル化に取り組むことに
取組内容	・本社に戻らなくても会議に参加できるようなモバイルワークの仕組みを強化 ・以前は紙ベースだった直行・直帰の社内申請もオンライン上で実施可能に
成果	・商社の要である「営業担当者」が、本来の業務により集中できる環境に ・会社全体のIT化が進んでいくのに伴い、IT担当者にとっての管理負荷も低減
主な ICT ツール : Microsoft 365、kintone、Zoom、PCAクラウド	

COMMENT

経営トップのコミット + 担当者の根気

集団組織において、何か新しいシステムを導入する際は、メンバーからの「理解」や「協力」、システムを円滑に使いこなしてもらうための「教育」などが不可欠となります。そのためには、経営のトップが自らコミットすることや推進担当者が根気よく、そして丁寧に、一人ひとりのメンバーと向き合うことが大切です。勤怠管理のクラウド化やリモートデスクトップの導入など、普段の業務のちょっとしたところから着実にテレワーク化していくことが、成功のカギとなるのではないのでしょうか。




総務経理部 営業支援担当
芝崎 有美 様

代表取締役社長
瀬口 力也 様

デジタル化を軸に新たな可能性を切り開く

丁寧なプロセスで会社全体の課題と可能性を洗い出し、結束力を高めながらテレワークを導入。代替わりをきっかけに老舗の企業がビジネス全体の変革に取り組む。

● 導入の目的やきっかけは？

当社は創業以来70年以上の長きにわたり、ハカリの専門会社として事業を営んできました。歴史の長い、いわゆる老舗の企業となりますが、現経営者に代替わりして以降、会社全体の生産性向上に向けた業務改革を進めています。それまで

は当たり前のように行われていた非効率だと思われる業務の洗い出しに取り組み、デジタル化を軸としたビジネスプロセスの見直しを図ってきました。そのような背景があるなか、働き方改革や業務改革の取り組みの一環として、一部業務のテ

レワーク化を推進することで、さらなる業務の効率化を目指しました。同時に、新型コロナウイルスの感染拡大の防止にも努めてまいりました。

● どのような取り組みを行ったか？

営業活動を推進するための書類作成、各案件のリソース調整、経理や仕入れ業務の一部など、在宅勤務との相性のよい、主にバックヤード系の業務について、テレワーク化を行いました。会社で用意したノートPCを従業員に貸与し、リモートデスクトップによって自宅から会社のPCやサーバーを操作できる環境を整えました。また、必要最低限の範囲で、業務に必

要な社内ドキュメントを持ち出すことを許可し、利便性とセキュリティのバランスを適切に考えた就業環境を整備しました。そのほかにも、Salesforce上での勤怠管理やチャットツールなどを導入し、従業員にとって負担にならない形で、様々な変革に取り組んでまいりました。



● 社内からの反響や取り組みの成果は？

社内からは、通勤時間が削減されたことにより「勤務外の時間を有効に使えるようになった」「感染リスクの高い交通機関に乗らずに済んでストレスが軽減された」といった声があがっています。また「テレワーク時は自分のペースを維持しやすく、集中して作業を行える」「時間の活用がしやすい」といった声があがっています。

す。会社としては、感染症対策に取り組めたことのほか、テレワークを推進していく過程で、社内のあらゆる業務の棚卸しと分析を行ったことで、業務の無駄、矛盾点が見えるようになりました。それらの一部を改善できたという点は、とても大きな成果となりました。



● 今後の展望は？

今後は、テレワークが可能な範囲をどんどん広げていきたいと考えています。また、世の中が急激に変わっていくなか、デジタル化や自動化が可能な業務についても積極的に改革を進めていく考えです。例えば、これまで活用しきれないまま社

内に眠っている1000社近い顧客情報にメスを入れ、過去の取引情報のデータベース化を行います。CRMを推進する基盤を整え、適時性の高い営業活動が行えるような仕組みを整えていきたいと考えています。いずれもテレワークの導入を進

めていく過程で、各メンバーとのコミュニケーションを重ねて見えてきたアイデアや課題です。今後も全社一丸となって取り組んでいきたいと考えています。

● 事例のポイント ●

背景	・代替わりをきっかけに、ビジネス全体の変革に取り組む ・業務改革と新型コロナウイルスの感染症対策を兼ねて、テレワークを導入
取組内容	・「無理なテレワーク化」自体を目的とせず、合理的な範囲で社内の業務を分類 ・バックヤード系業務を中心にテレワークとの相性のよい業務をテレワーク化
成果	・従業員の負担が軽減されただけでなく、既存の業務を見直すよいきっかけに ・テレワーク導入のプロセスにおいて組織全体の結束力が高まる

主な ICT ツール：Slack、リモートデスクトップアプリ、Salesforce

COMMENT

経営者自身が本気になって取り組むこと

テレワークという言葉に捉われすぎず、会社全体の生産性を高める、という文脈で経営者自身がコミットしていくことが重要だと感じます。会社の現状を分析し、課題や可能性を洗い出しながら、自社のあらゆることを「見える化」する。結果として、テレワークにつながる示唆も出てきますし、テレワークとは直接関係のない示唆も出てくるでしょう。どのような経営者であっても、本気になればきっと取り組めると思います。逆に、経営者が本気にならないと実現が難しいテーマなのかもしれません。





総務部 採用担当課長 エリアマネージャー
徳田 絢一 様



総務部 エリアマネージャー
佐藤 清美 様



総務部 経理担当
中田 莉香 様

クライシスを乗り越えるためのテレワーク導入

「本部は縁の下の力持ち」という自覚と責任と自負のもと、チームとして1つにまとまり、みんなでクライシスを乗り切るためのテレワーク導入を果たしました。

● 導入の目的やきっかけは？

当社は、一都三県で保育施設を運営している会社です。テレワークの導入を検討したのは2020年の初旬、新型コロナウイルスの感染が急拡大し始めたばかりの頃でした。緊急事態宣言が発令されているなかでも出勤される「医療従事者」や

「公務員」の方々のお子様をお預かりできるように、当時も最小限の人数で園の運営を行っておりました。保護者の方や現場の保育士が頑張っているなか、本部の機能が停滞するわけにはいきません。当時はまだ情報も少なく、手探りの状態で

模索をしました。各園の運営を滞りなく支援するため、また、本部自体がクラスターの発生源となることを避けるため、とにかく密にならないように本部の職員のシフトを調整しながら、在宅勤務によるテレワークの導入を検討するようになりました。

● どのような取り組みを行ったか？

経営トップから特命を受けるような形で総務系の部署が実際の段取りを行いました。当時は本当に手探りで、以前から会社に出入りしていたITベンダーの方に、従業員に貸与するハードウェア、リモートデスクトップ、Web会議のためのソフトウェアなどを手配してもらいました。テレワークができる仕事とできない仕事を事前に振り分け、経理、運営、採用、給与系の担

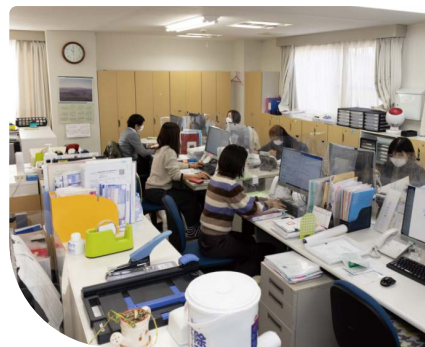
当部署において、テレワークを交代制でスタートさせました。テレワークなのか、休日なのかかわかる社内共有連絡帳の運用なども開始しました。チャットツールなども導入し、テレワークを行う従業員間のコミュニケーションが滞らないように配慮しました。



● 社内からの反響や取り組みの成果は？

通勤時間がなくなることによる体への負担の軽減、モチベーションの向上、通勤中の感染リスクに対する不安の解消など、テレワークで働き始めた従業員からは好意的な声が聞こえてきます。私自身、各園の状況を見て回る立場にあるのですが、本部に戻るには中途半端な時間だった場合に、モバイルワークで外で仕事を

するなど、移動中に自席と同等の仕事ができるようになったことが、本当に便利だと感じます。オフィスのスペースにはゆとりができ、ソーシャルディスタンスの確保がしっかりと行えています。また、テレワークの導入により、遠方の方との面接も実施しやすくなりました。



● 今後の展望は？

これまで、少しずついろいろなことを試し、トライアンドエラーを繰り返しながら、最良の運用方法を見出してきました。現状をベストな状態だと思わずに、細かい部分の改善改良に取り組みたいと思っています。例えば、社内の会議や打ち合わ

せなどもZoomなどを積極的に活用していくべきだと考えており、これまではわざわざ集合していた園長会議も、オンラインで実施されるようになりました。そのような小さな見直しや身近なことへの取り組みが重要で、同じ空間にいたときには

あった「雑談」の大切さ、PCのディスプレイ、入力デバイスの違いによる作業効率への影響などにも目を向けていきたいと考えています。

● 事例のポイント ●

背景	・保育園は、コロナ禍においても原則として運営を止められない施設 ・本部の機能を停滞させないために、テレワークを導入
取組内容	・テレワークができる仕事とできない仕事を振り分けて、交代制でスタート ・リモートデスクトップ、Web会議、チャットツールなどを段階的に導入
成果	・3密を避けて、安定した施設運営を維持することができた ・遠方の方との面接がしやすくなり、採用活動にもよい影響があった

主な ICT ツール：TeamViewer、Splashtop Personal、ノート PC、スマートフォン、Zoom、Google ドライブ

COMMENT

実行して問題点を解消していく進め方を

当社の場合は、日本国内において新型コロナウイルスが急速に広まっていくなかで、事業を止めることもできないプレッシャーの下、手探りで対策を講じなくてはならない状況でした。できない理由よりも、やることを前提に、どうやればできるのかを考えることがとても重要でした。今、ほかの企業様へのアドバイスをさせていただくとしたら、まずは実行してみて、そこから見えてきた問題点を解消していくような進め方をするとよいと思います。補助金や専門家の派遣事業についても調べてみてください。



お役立ち情報

各省庁や団体が発信・提供するさまざまな情報もご活用ください

テレワークではじめる働き方改革(厚生労働省)

テレワークを導入する場合の手引書として活用されることを期待して厚生労働省によって策定された小冊子です。

http://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/14.pdf



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)

良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるように厚生労働省が作成したガイドラインです。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>



中堅・中小企業におすすめのテレワーク製品一覧(日本テレワーク協会)

テレワークを実現するために最低限必要なシステムについて日本テレワーク協会が中堅・中小企業向けにまとめた小冊子です。

<https://japan-telework.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2020/06/Telework-products-recommended-for-small-and-medium-sized-businesses.pdf>



テレワークセキュリティガイドライン(総務省)

企業等がテレワークを実施する際の情報セキュリティ上の不安を払拭し、安心してテレワークを導入・活用するための指針です。

https://www.soumu.go.jp/main_content/000752936.pdf



千葉県によるテレワーク導入支援



働き方改革やテレワークについてのポータルサイトを開設しました。
テレワークの基礎知識、県内企業の好事集などを随時更新中です。



千葉県内にある
コワーキングスペース
の情報も掲載



<https://chiba-hatarakikata.com/>

テレワーク専門家の派遣・トライアル支援

千葉県内で事業を営む中小企業様を対象に専門家を派遣し
テレワークの社内試行を支援します。
テレワーク導入の課題解決にご活用ください。

