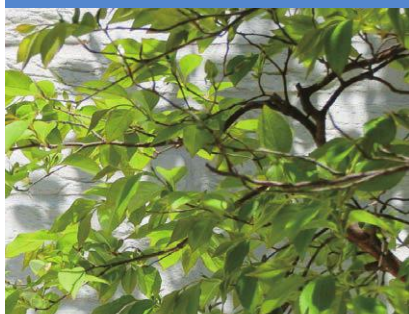


神奈川県テレワーク導入促進事業

TELEWORK

自宅 / サテライトオフィス / モバイル / で働く



多様な人材が活躍できる働き方

テレワーク導入によるメリット

雇用サイド

- 育児や介護等による離職防止や優秀な人材の確保
- 通勤費・事務所維持費等のコストの削減
- 移動時間の短縮による業務効率や生産性の向上
- シルバー層の活用による労働力創造
- 災害時の事業継続

従業員サイド

- 場所を選ばない多様な働き方の選択
- 育児や介護との両立
- 通勤の負担軽減
- 業務効率や生産性の向上
- 労働時間縮減によるワーク・ライフ・バランス向上

テレワークの形態

自宅利用型テレワーク：オフィスに出勤せずに、自宅で仕事をする。

施設利用型テレワーク：自社専用のサテライトオフィスや、共同利用型のテレワークセンターで仕事をする。

モバイルワーク：顧客先、移動中、出張先、交通機関の車内、カフェなどで仕事をする。

神奈川県では、多様な人材が就業を継続できる環境整備に向けて、テレワーク導入促進事業を実施しました。このパンフレットは、テレワーク導入をご検討の際、お役に立つように、本事業における、企業等へのテレワーク導入支援や試行体験について取りまとめたものです。是非、ご活用ください。



本事業の概要について

1 募集したモデル事業

- ① 自宅利用型テレワーク 5社
- ② 施設利用型テレワーク 11社

2 参加企業等について

- 県内又は東京都内に事業所を持つ企業等（法人格を有するもの）

3 対象者について

- 従業員は、正規・非正規の雇用形態を問わず参加可能
- シルバー層（概ね55歳以上）の就労環境改善も見据え、対象者に含めた

4 コンサルタント・社会保険労務士による導入支援

- 情報セキュリティ、労務管理、従業員とのコミュニケーション方法、導入コスト、システム利用方法等について助言。

5 テレワークの試行

- 平成28年11月21日（月）～12月20日（火）
- テレワーク勤務実施回数（平均）
自宅利用型 7.9回/人
施設利用型 4.1回/人
- 利用施設
「BUKATSUDO」（横浜市西区）



本事業で実施したモデル事業のメリットと課題

自宅利用型テレワーク

【主なメリット】

●仕事と子育て、介護等との両立

- ・子どもの個人面談のために、勤務を中抜けして対応することができた。
- ・家族に何かあった際、すぐに駆けつけられるという安心感を持って業務を行うことができた。

●生産性の向上

- ・通勤時間が無くなり、身支度にかかる時間を短縮できることで、心身の負担が軽減し、業務に集中できた。

●コストの削減

- ・通勤費の負担がなくなるため、通勤費の削減が期待できる。
- ・オフィスを広げることなく業務を拡大できるので、事務所維持費の削減が期待できる。

【課題】

●人為的セキュリティ対策

- ・子どもや家族がPC等を覗きに来てしまう可能性があり、PC、書類の取扱いや業務を行う場所の選定に留意する必要がある。

●家族の理解の醸成

- ・家族から、テレワーク利用者が「自宅にいる=休み」と思われ、勤務中でも家事等を頼まれてしまうことがあったことから、在宅勤務に対する家族の理解の醸成が必要である。

●事務用品の準備

- ・自宅に事務用品がなく、仕事をするうえで不便であったとの意見があり、具体的な働き方をイメージした事前の準備が必要である。

施設利用型テレワーク

【主なメリット】

●優秀な人材の定着

- ・育・産休明けの従業員を、徐々に通勤や仕事に慣れさせる段階的な復職に、サテライトオフィスの活用が期待できる。

●生産性の向上、業務の効率化

- ・出張先から職場に戻る移動時間等が短縮され、時間を効率的に使うことができた。
- ・執務環境が整っており静かだったことや、電話対応がなかったことから、仕事に集中でき、生産性が向上した。

●ワーク・ライフ・バランスの向上

- ・通勤時間の短縮により生まれた余暇時間を楽しむことで、ワーク・ライフ・バランスの重要性が実感できた。

【課題】

●人為的セキュリティ対策

- ・作業場所やコピー機等を他社と共用するため、資料の持ち去りや電話の会話からの情報漏洩を防止するためのセキュリティ対策が必要である。

●労働時間管理の徹底

- ・作業に集中できたという意見がある一方で、いつの間にか終業時間を迎えていたという意見もあり、長時間労働にならないよう、労働時間の管理の徹底が必要である。

●サテライトオフィスの選定基準

- ・サテライトオフィスは、仕事場として利用するだけでなく、企業間交流の場など、施設コンセプトが多様化していることから、施設を選ぶ際、作業環境の充実、企業間交流、アクセスやコスト面など、何を重視していくのか検討が必要である。

シルバー層の参加から見えてきたこと

【主なメリット】

●通勤負担の軽減

- ・通勤の負担がなくなることが最も大きなメリットだった。
- ・病気治療中の従業員が回復するまでの期間、通勤せずに業務を継続するために、テレワークの活用が期待できる。

【課題】

●テレワークシステムの操作方法等の支援

- ・シルバー層の中には、テレワークシステムに不慣れなケースがあるため、システムの初期設定や操作方法等について、丁寧に支援していくことが必要である。

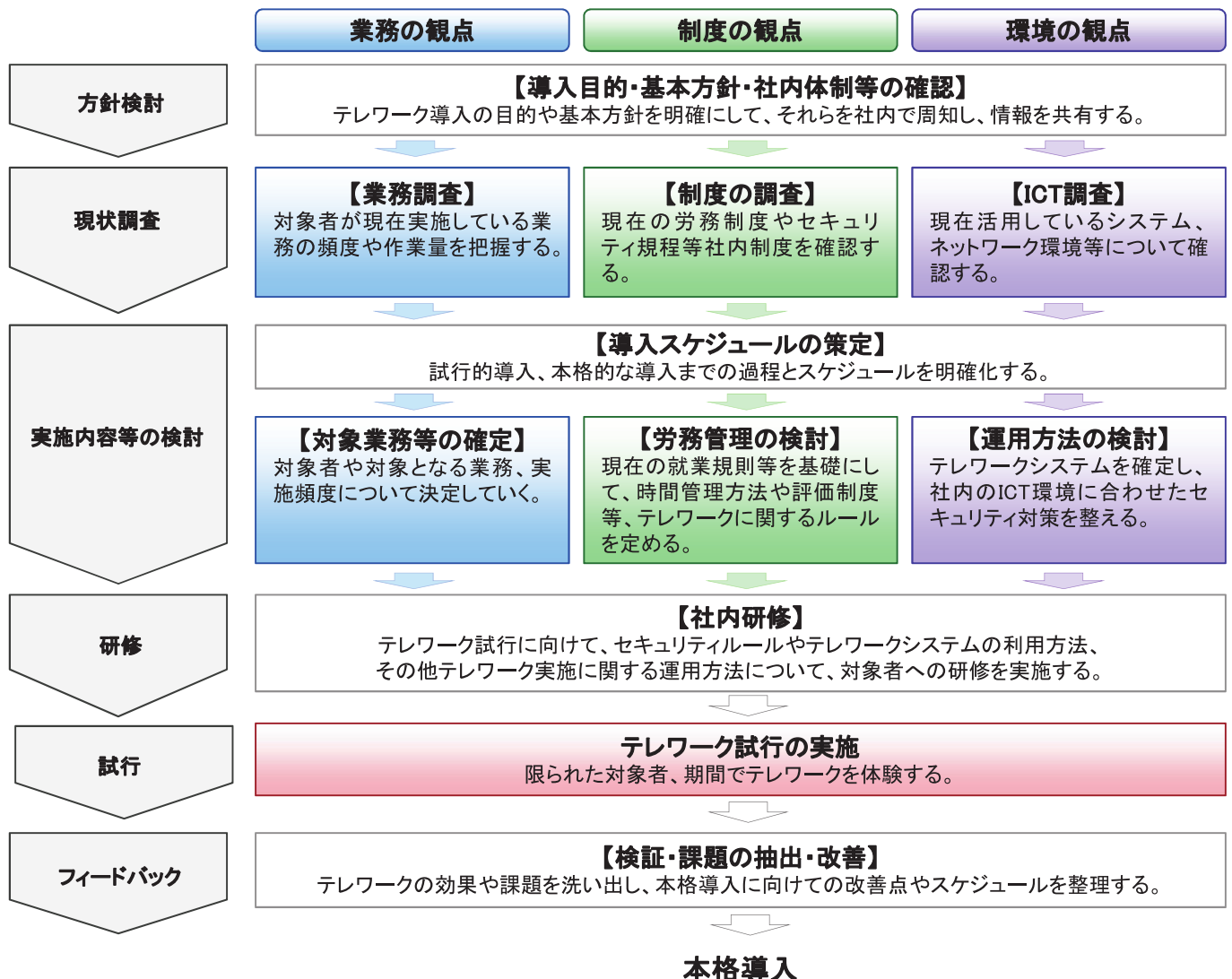
テレワークシステムの方式と特徴について

方式	説明	特徴	
リモート デスクトップ方式	事務所の端末のデスクトップ環境を、手元のPC等から遠隔で閲覧・操作する方式	メリット	<ul style="list-style-type: none"> □ 事務所内で行っている作業をそのまま手元のPCで行える。 □ 原則手元のPCにデータが残らず情報漏洩しにくい。
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> □ 作業のしやすさはインターネットの回線速度に依存する。 □ PCを2台用意する必要がある。
仮想 デスクトップ方式	サーバに用意した仮想デスクトップを、手元のPC等で遠隔で閲覧・操作する方式	メリット	<ul style="list-style-type: none"> □ 事務所内PCを直接作業しているのと同じように作業できる。 □ 原則サーバ内にデータが保存されるので、情報漏洩しにくい。
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> □ 作業のしやすさは、インターネットの回線速度に依存する。 □ 導入規模によって初期導入費用が高額になる可能性が高い。
クラウド型 アプリ方式	Web経由でクラウド上のアプリケーションにアクセスし、作業する方式	メリット	<ul style="list-style-type: none"> □ あらゆる場所で端末を利用して作業できる。 □ 普段の利用PCが故障しても、他のPCでデータを参照できる。
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> □ アプリケーションによっては、クラウド上に保存してあるデータを手元PCにダウンロードできるため、情報漏洩の危険がある。
PC 持帰り方式	事務所のPCを社外に持ち出し、主にVPN(※)経由で業務を行う方式	メリット	<ul style="list-style-type: none"> □ 従業員が使い慣れたPCで作業できる。 □ 用意するPCが1台で済む。
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> □ PCに業務データを格納したまま持ち出す恐れがあり、情報漏洩の危険性が高いため、情報セキュリティ対策を十分行う必要がある。

参考資料：厚生労働省「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

※VPNとは、「インターネット等の公衆回線をあたかも専用回線であるかのように利用することができるサービス」です。(テレワーク相談センターHPより)
※本事業では、リモートデスクトップ方式のマジックコネクトUSB型を利用してテレワーク試行を実施しました。

テレワーク導入手順のモデル



テレワーク試行から見た、導入時の課題と解決の方向性

社内理解の醸成・社内コミュニケーション方法

【課題】

社内スタッフと離れて業務を実施することになるテレワーク利用者が、社内スタッフと円滑にコミュニケーションを取って業務をするためには、どのような点に留意すれば良いのか？

テレワーク利用者が孤立しないよう、社内スタッフとコミュニケーションを密に取り、チームワークの良い働き方をすることで、**会社への帰属意識も高まり**、雇用の定着にもつながっていく。

【解決の方向性】

テレワーク利用者がコミュニケーションを取りやすい環境をつくるためには、まず、**テレワークに対する社内理解を醸成**させ、社内スタッフの協力を得ることが重要である。社内理解を醸成するためには、**経営者や上司が率先して**テレワークに対する理解を促す必要がある。また、情報の共有方法や進捗状況の報告時期、連絡方法等、**社内コミュニケーション方法についてルールを定めておく**ことで、円滑なテレワーク業務の実施が可能となる。

社内制度の構築

【課題】

テレワーク導入に向けて、労務管理に関する規程やセキュリティ規程等の社内の各種規程の改定が必要だが、どのように改定していけば良いのか？

【解決の方向性】

まずは、労務管理規程やセキュリティ規程等について、**現行の規則等を確認**する必要がある。改定が必要な場合は、**関係部署と調整**をして、**社会保険労務士等の専門家のアドバイスを**受けながら作成していくことが重要である。また、**他の従業員と比べてテレワーク利用者への取扱いが不公平とならないよう**、人事評価制度や雇用条件についてあらかじめ明確に規程することが望まれる。

実施業務の決定

【課題】

セキュリティ対策の観点から、テレワークで実施できる業務をあらかじめ決定しておく必要があるが、具体的にどのような視点で業務を決定していけば良いのか？

【解決の方向性】

実施業務を決定する際には、決定にあたって重視すべき視点について、**社内でも共通認識を持った上で実施業務を決定**していく必要がある。具体的には、個人情報や機密情報等の重要情報を取扱う業務か否か、社外へのデータ持出の必要性の有無、共同作業の有無等を検討して実施業務を決定する必要がある。

セキュリティ対策

【課題】

テレワークを導入するにあたって、人為的セキュリティ(運用ルール等)と技術的セキュリティ(システム選定等)の観点からセキュリティ対策を講じるべきであるが、どのような点に留意すれば良いのか？

【解決の方向性】

人為的セキュリティには、**PCやデータの取扱い、テレワーク利用規程、禁止事項等についてルールを策定し、日頃から周知啓発**することが重要である。また、技術的セキュリティには、導入しようとするテレワークシステムの機能について、検討する必要がある。なお、テレワークで仕事をする際は、資料の印刷禁止や手元PCへのデータダウンロード禁止等、必要に応じてセキュリティ対策を行う必要がある。**利便性とセキュリティの確保はトレードオフ**であることを意識し、セキュリティに対する意識の向上に努める必要がある。

テレワークシステムの選定

【課題】

テレワークシステムを選定するにあたっての検討方法が分からない。

【解決の方向性】

テレワークシステムの機能(例:出先から顧客先に見積書を持って行く場合に、手元のPCにデータをダウンロードできる、プリンターから印刷できる機能等)や**導入費用、セキュリティ面について、導入規模等を勘案しながら選定**していく必要がある。また、利用するPCがテレワークシステムの対象機となっているか確認する必要がある。

自宅やサテライトオフィスの環境

【課題】

自宅やサテライトオフィスを勤務場所とする際、どのような点に留意すれば良いのか？

【解決の方向性】

自宅やサテライトオフィスの環境が、勤務場所として適しているのかどうかを判断するチェック項目をあらかじめ作成し、把握しておく必要がある。具体的には、**セキュリティの観点(共有スペースか否か、電話スペースはあるか否か等)、労働衛生環境の観点(採光や室温度の調整等)、コストの観点(電気代や通信費等の負担)に関して、どの程度であればよいか、あらかじめ決めておく必要がある。**

また、サテライトオフィスについては、**生産性向上の観点**から、周囲の騒音やアクセス面での利便性等も考慮する必要がある。なお、在宅勤務時の留意点として、自宅で作業する際にクリップやファイル、テープ等の事務用品を必要に応じて持ち帰る必要もある。また、在宅勤務時には、家族がPCを覗いたり、誤って操作しないようにする等、**家族の理解と協力**が必要になる。

参加企業等の紹介

自宅利用型テレワーク

フォルム株式会社

対象部署及び実施業務

総務グループ(1名)・・・総務業務及び事務作業

テレワーク試行の背景

- 全従業員289名のうち、男性従業員が276名。
- 女性だけでなく、男性における子育てや介護への対策が課題。
- ワーク・ライフ・バランスを向上させ、より働きやすい環境を整備するために、テレワーク導入を検討。

テレワーク試行の効果と課題

- | | |
|--|--|
| 効果 <ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護者の働きやすい環境整備 ● 通勤時間の短縮 ● 業務効率化、生産性向上 | 課題 <ul style="list-style-type: none"> ● 労務管理方法 ● セキュリティ対策 ● 社内コミュニケーションの方法 |
|--|--|

次年度に向けて

総務グループ 主任 塚原 陽 さん

テレワーク(在宅勤務)という言葉聞き、半信半疑でトライしました。実際に行ってみると、約束事を守れば、能率的な作業ができることが分かりました。今後事務系の職場全域を対象とした社内規程の整備等を行いたいです。



【導入支援の内容等】

自宅利用型テレワーク導入時の**セキュリティ確保が課題**と認識していることから、在宅勤務環境の調査や試行運用ルール作成等、セキュリティ向上に向けたアドバイスを行った。

また、先進事例を紹介し、導入規模やテレワークシステム等、同業他社の動向についてもアドバイスをを行った。

働きやすい環境整備のために、**在宅勤務時の労働時間管理も重要**と認識しており、就業規則の改定等についてアドバイスをを行った。特に、育児等で**中抜けをした場合の取扱い等**について、専門家である社会保険労務士から、就業規則改定の観点や導入までの方向性についてアドバイスをを行った。**試行期間中は、育児のために実際に中抜けをして勤務をしてみる等、今後の社内規則改定のために必要な事項を具体的に検証した。**

所在地	神奈川県横浜市
業種	製造業(自動車部品)
従業員	289名

自宅利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)
施設利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

株式会社ラウレア

対象部署及び実施業務

総務・経理・システム担当部門(4名)・・・総務・経理系の事務作業等

テレワーク試行の背景

- 子育てや介護をしながら働くことができる環境を整備していくために、テレワークの導入を検討。
- 事業拡大に向けて、優秀な人材の確保とセキュリティ面での強化の観点から、テレワークの導入を検討。

テレワーク試行の効果と課題

- | | |
|--|--|
| 効果 <ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護との両立 ● 業務効率化、生産性向上 ● オフィスコストの削減 | 課題 <ul style="list-style-type: none"> ● セキュリティ対策 ● 社内コミュニケーションの方法 ● 労務管理方法 |
|--|--|

次年度に向けて

代表取締役 飯塚 幸子 さん

テレワーク導入により、従業員が安心して働ける環境を構築し、優秀な人材を確保していきたいと思っています。本事業で、テレワーク導入の課題が明確になったので、今後は導入に向けた具体的な検討を行ってまいります。



自宅利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)
施設利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

合同会社はひゅぺぼ

対象部署及び実施業務

広報担当者(2名)・・・広報業務、秘書業務等

テレワーク試行の背景

- 事業拡大のため、会社の広報業務や代表の秘書業務を担う人材を新規に採用予定。オフィスコスト削減や働きやすい環境整備の観点から、新規に採用する人材には、テレワークの導入を検討。
- 従業員に合った柔軟な働き方実現のため、テレワークの効果を検証。

テレワーク試行の効果と課題

- | | |
|---|--|
| 効果 <ul style="list-style-type: none"> ● 優秀な人材の確保 ● 育児等女性の雇用促進 ● オフィスコスト削減 | 課題 <ul style="list-style-type: none"> ● セキュリティ対策 ● 社内コミュニケーションの方法 ● 今後の求人促進に向けた取組み |
|---|--|

次年度に向けて

代表社員 宮村 柚衣 さん

保育園を増やしても待機児童問題はなくなる。 “待機児童問題”は“一元的な女性の働き方”から見える氷山の一角と捉え、多様な働き方を実現することが、楽しく働くママが増えることにつながると考えます。



自宅利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)
施設利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

ひとしずく株式会社

対象部署及び実施業務

マネジメントチーム(2名)・・・資料作成・顧客Web対応等

テレワーク試行の背景

- 事業拡大に向けて、全国各地から優秀な人材を採用する予定。各地の従業員が、自宅や自宅周辺のサテライトオフィス等で業務できる環境を整備。
- また、働き方の選択肢を広げるために、近地に居住している従業員にもテレワークの導入を検討。従業員の今後のライフステージに備えた働き方の幅を、今後広げていく予定。

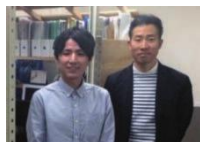
テレワーク試行の効果と課題

- | | |
|--|--|
| 効果 <ul style="list-style-type: none"> ● 社内コミュニケーションの向上 ● ワーク・ライフ・バランスの向上 ● 業務効率化 | 課題 <ul style="list-style-type: none"> ● セキュリティ対策 ● 労務管理方法 ● 会社への帰属意識 |
|--|--|

次年度に向けて

代表取締役 こくぼ ひろし さん

テレワーク導入により、業務の明確化と効率化、スタッフ間のコミュニケーション強化をそれぞれが意識するようになりました。今後は全従業員が常時テレワークを選択できるよう、就業規則に規程を盛り込み、実践します。



施設利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

NPO法人シャーロックホームズ

対象部署及び実施業務

情報スポット担当(1名)・・・資料の作成等

テレワーク試行の背景

- 事務局の従業員がセキュリティを担保しながら事務所外で執務できるよう、テレワークシステムの利用を検討。
- プライベートと切り分けができるサテライトオフィスを利用し、生産性の向上といった効果について検証。

テレワーク試行の効果と課題

- | | |
|---|--|
| 効果 <ul style="list-style-type: none"> ● セキュリティの向上 ● 生産性の向上 | 課題 <ul style="list-style-type: none"> ● サテライトオフィスの選定 ● テレワークシステムの選定 ● 労務管理方法 |
|---|--|

次年度に向けて

理事長 東 恵子 さん

テレワークには興味がありましたが、実際にどのような注意点が、どのような仕組みでなされるものなのか知らなかった。この事業で試すことができていろいろと勉強になりました。子育て中のスタッフが多いので、子育てしながら仕事ができる環境づくりを心掛けるきっかけとなりました。



所在地	神奈川県横浜市
業種	サービス業
従業員	110名

所在地	神奈川県横浜市
業種	サービス業
従業員	6名

所在地	神奈川県横浜市
業種	サービス業
従業員	9名

自宅利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

富士屋ホテル株式会社

対象部署及び実施業務

総務・人事課、マーケティング課、箱根ホテル総務課(3名)
・・・労務事務作業、広報関連事務作業、総務・経理事務作業

テレワーク試行の背景

- 育児者の増加及び従業員の高齢化による介護離職を防止するため、テレワーク導入を検討。
- 今後更にダイバーシティを推進していく予定。
- 自然災害時等、緊急時の業務継続のためにテレワーク導入を検討。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 育児・介護者の雇用継続
- 優秀な人材の確保
- 業務効率向上

課題

- テレワーク実施業務の決定
- 社内規程の整備
- 連絡ツールの確立

次年度に向けて

総務人事課 課長 神蔵 絵利子 さん

平成25年以降、育児休業から復職する社員が年平均10人を越えるようになり、ダイバーシティ推進の一つとしてテレワーク導入を検討することになりました。この度の実証実験で明確になった課題を解消し、次年度以降の本格導入を目指します。



【導入支援の内容等】

テレワーク導入時のセキュリティ対策の観点から、勤務時の情報の取り扱いに関するアドバイスをを行った。

自宅での資料印刷やメモ行為の原則禁止等、高いレベルでのセキュリティを確保するために、試行ルール策定のアドバイスをを行うことで、セキュリティを確保しながら試行を行うことができた。

さらに、テレワーク導入に際して、就業規則の改定や人事評価制度に関する課題もあったことから、社内規則改定の観点について、専門家である社会保険労務士からアドバイスをを行った。

また、Webカメラで自宅から事務所内の様子を見られるようにする等、コミュニケーションを円滑化する取組みを実施。今後のコミュニケーション方法について課題を検証。

施設利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

株式会社AsMama

所在地	神奈川県横浜市
業種	コミュニティ事業
従業員	25名

対象部署及び実施業務

法人営業チーム、経営補佐室、メディア統括部、総務部(4名)・・・総務業務、HP修正等

テレワーク試行の背景

- 事業規模拡大に伴い本社スタッフが増加。
- 就業場所の確保が課題となっており、オフィスコスト削減を検討。
- また、営業職の業務効率化、地方での活動拠点をつくるためにも、施設利用型テレワークの導入を検討。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 業務の効率化
- オフィスコスト削減

課題

- セキュリティ対策
- 社内制度の構築

次年度に向けて

経営補佐室 田中 慎也 さん

子育て中の母親、父親がほとんどという弊社においては、全社員が自宅でのリモートワークという働き方が当たり前となっており、自宅以外でも働きやすく使いやすいサテライトオフィスの活用も視野に入れ、どのようにすれば効率よく、心地よく働けるかを模索し、今後より一層チャレンジしていきたいと考えております。



施設利用型テレワーク

株式会社協進印刷

所在地	神奈川県横浜市
業種	印刷業
従業員	8名

対象部署及び実施業務

営業部・デザイン部門(2名)・・・資料の作成等

テレワーク試行の背景

- 職種にとらわれず、多様な働き方を実現していくという方針のもと、働き方の選択肢の一つとしてテレワークの導入を検討。
- プライベートと切り分けができるサテライトオフィスの利用を検討。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 働く場所にとらわれない業務の実施による生産性の向上
- ワーク・ライフ・バランスの向上

課題

- テレワークシステムの選定
- 社内ルールの整備
- セキュリティ対策

次年度に向けて

代表取締役 江森 克治 さん

当社では、育児よりも早い段階で介護によるテレワークの必要性が出てくると予想されます。導入に向け、事例を参考にしながらリスク分析などセキュリティ対策と社内ルールの整備を行っていききたいと思います。



施設利用型テレワーク

株式会社ケアネット

所在地	神奈川県川崎市
業種	介護サービス業
従業員	620名

対象部署及び実施業務

事業支援部(1名)・・・経理業務、資料の作成等

テレワーク試行の背景

- 事務職担当者に遠方から通勤する従業員がおり、通勤時間の短縮を目的にテレワーク導入を検討。
- 事務所内では電話対応等が多いため、電話対応等を原則として行わないテレワークでの業務効率性について、その効果を検証。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 通勤時間の短縮
- 業務効率の向上
- 生産性の向上

課題

- セキュリティ対策
- サテライトオフィスの選定
- テレワークシステムの選定

次年度に向けて

事業支援部長 椿 和樹 さん

介護サービスは、人手不足が顕著であり、多様な働き方を実現していくことが求められています。

テレワーク導入に関して、ケアマネジャーなど職種によっては適用できそうな感覚もあり、今後更に社内でも検討し、可能性を探っていきたいと思っています。



施設利用型テレワーク

株式会社さくらノート

所在地	神奈川県川崎市
業種	キャリア教育・出版業
従業員	4名(神奈川県エリア)

対象部署及び実施業務

神奈川エリア担当(2名)・・・冊子の記事執筆等

テレワーク試行の背景

- 遠方から通う従業員のために、通勤時間短縮による身体的な負担を軽減するためにテレワーク導入を検討。
- また、外出時の移動時間短縮による業務の効率化の観点からもテレワーク導入を検討。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 通勤時間の短縮
- 生産性・業務効率向上
- コストの削減

課題

- セキュリティ対策
- テレワークシステムの選定

次年度に向けて

神奈川エリア所長 杉野 瞳 さん

今回の試行では通勤・移動時間を短縮でき、効率よく集中して仕事を進められました。特に取材や制作・編集期間は勤務時間も長くなりがちなので、セキュリティ対策をしっかりとらうことで、導入できたら・・・と考えています。



施設利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

日之出産業株式会社

所在地 神奈川県横浜市

業種 製造・販売 分析研究

従業員 11名

対象部署及び実施業務

資材課(1名)・・・CADを用いた製図確認作業、その他事務作業等

テレワーク試行の背景

- 55歳以上の従業員が多く、かつ業務の主要部分を担っていることから、従業員の高齢化対策のためにテレワーク導入を検討。
- 介護を抱える従業員について、介護と仕事を両立させられる環境整備のためにも、働く場所にとられないテレワークの導入を検討。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 介護離職等の防止
- システムを用いた迅速な業務

課題

- セキュリティ対策
- 事務所スタッフとの業務分担・連携
- 費用負担

次年度に向けて

取締役 藤田 香 さん

テレワークの運用を模索していたが、今回の事業で社員の業務の洗い出しや運用ルールなどのコンサルテーションが大変役に立った。個人の資質も大きく作用するが、次は業務を横断的に考え、集中してできる作業をテレワークに適応することで生産性のアップを図りたい。



【導入支援の内容等】

自宅利用型テレワークを導入していたが、今後更に柔軟な働き方を拡充していくために、施設利用型テレワークの導入を検討。自宅利用型での課題であった、**テレワーク勤務時のコミュニケーション方法**について、試行前に**コミュニケーション方法のルール**を作成し、アドバイスをを行った。

試行期間中は、**事務所内のスタッフが、テレワーク利用者に業務の依頼等を行い、双方のコミュニケーションを密に取りながら迅速に対応する等、コミュニケーションを円滑に取ることができ、生産性が向上したという効果**を得た。

今後、**施設利用型テレワーク導入時の課題の一つとして、コスト負担が挙げられたため、予定している実施頻度や対象者数等から、アドバイスを実施した。**

施設利用型テレワーク(概ね55歳以上の従業員を含む)

所在地 神奈川県横浜市

業種 その他サービス業

従業員 42名

公益財団法人横浜市シルバー人材センター

対象部署及び実施業務

経営企画課、総務課、南事務所(4名)・・・総務業務、その他資料作成等

テレワーク試行の背景

- 本部のみならず、各事務所における従業員の業務効率化や生産性向上のために、テレワークの導入を検討。
- 通勤時間や移動時間の短縮、業務に集中できる環境を整備することによる効果について検証。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 業務の効率化
- 生産性の向上
- 休日の緊急対応の効率化

課題

- セキュリティ対策
- 実施業務の検討
- 労務管理を含めたルールの策定

次年度に向けて

次長兼経営企画課長 鈴木 実 さん

今回の試行を通して、テレワーク導入のメリットや課題が明確になりました。また、今後の業務改善のヒントを得ることもでき、大変有意義な機会となりました。



施設利用型テレワーク

所在地 東京都台東区

業種 国際協力事業

従業員 13名

認定NPO法人ACE

対象部署及び実施業務

国内事業担当、海外事業担当(4名)・・・資料の作成等

テレワーク試行の背景

- ワーク・ライフ・バランスの向上に向けて、在宅勤務以外の柔軟な働き方の選択肢の拡充を検討。
- 生活空間と切り分けができる施設利用型テレワークの試行を検討。
- 通勤時間短縮や外回り業務の効率化及び従業員増加に伴う、オフィスコスト削減に向けた効果の検証。

テレワーク試行の効果と課題

効果

- 効率的な業務の実施
- 導入に向けた課題の把握及びルールの整備

課題

- 業務が属人化しないための仕組みづくり
- セキュリティ対策
- コミュニケーション方法の工夫

次年度に向けて

事務局長 白木 朋子 さん

今回の試行利用により、ルールの整備が進み、セキュリティ対策などの課題が明確になりました。今後はテレワーク利用の対象を全職員に拡大し、さらなる業務の効率化とワーク・ライフ・バランスの向上につなげていきたいと考えています。



テレワークに関する参考情報

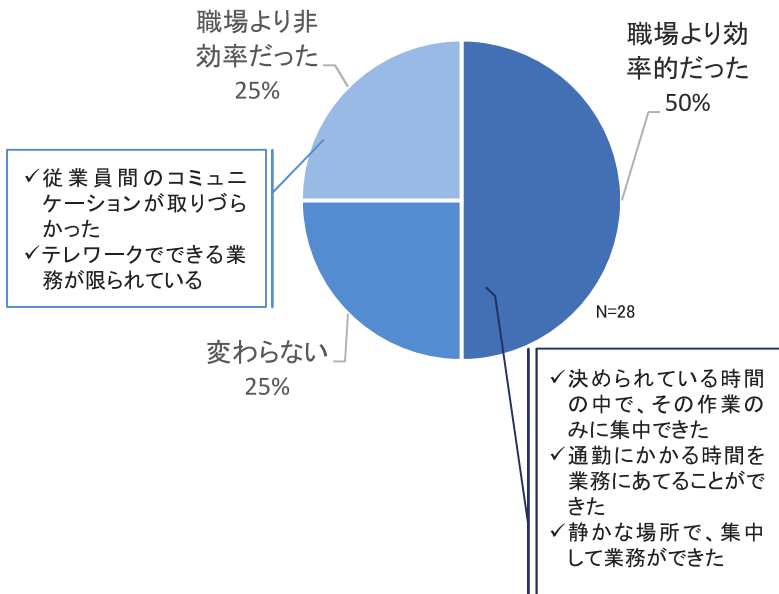
テレワークに関するホームページをご紹介します(※平成29年2月時点の情報です)。

- 「テレワーク相談センター」
<http://www.tw-sodan.jp/>
- 「在宅勤務ガイドライン」(厚生労働省)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- 「職場意識改善助成金(テレワークコース)」(厚生労働省)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html
- 「テレワークセキュリティガイドライン」(総務省)
http://www.soumu.go.jp/main_content/000215331.pdf
- 「テレワークの推進」(総務省)
http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm
- 「THE Telework GUIDEBOOK企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」(国土交通省)
<http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/p4.html>
- 「一般社団法人日本テレワーク協会」
<http://www.japan-telework.or.jp>

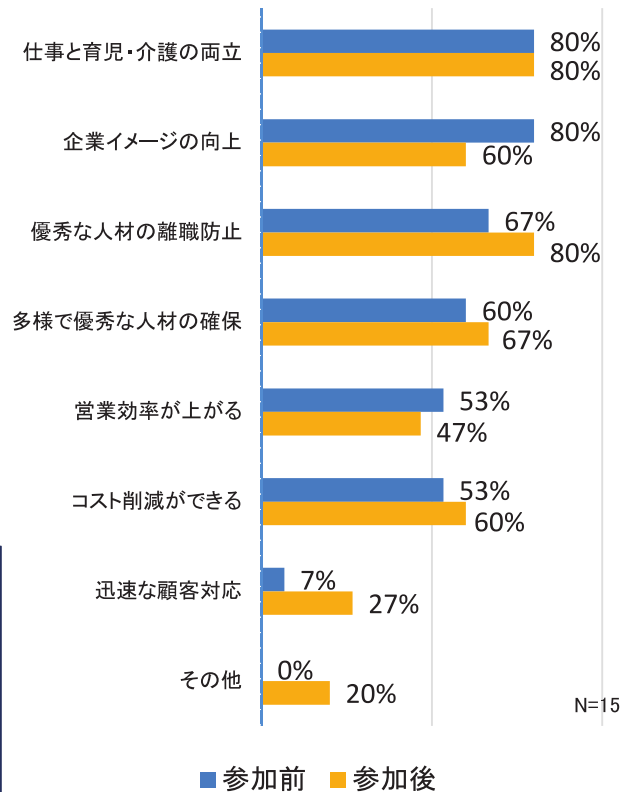
本事業参加企業等へのアンケート結果

◆ テレワークによる業務効率の可能性

- テレワークを体験した方の50%が「職場より効率的だった」と回答しており、その理由として“作業に集中できる”“通勤時間を業務にあてることができる”といった意見がありました。

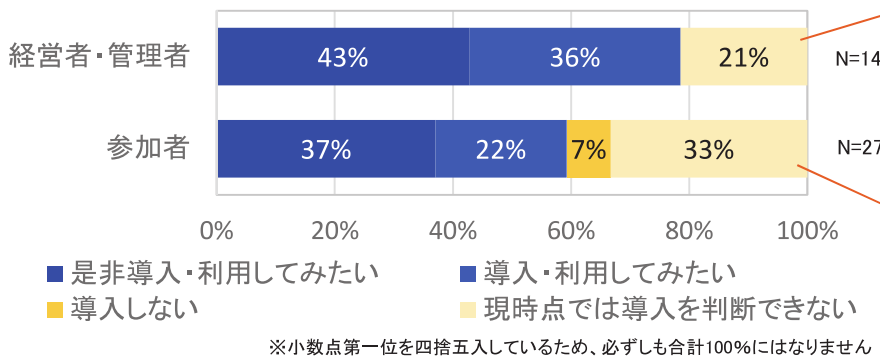


◆ テレワークのメリット(試行前後の意識変化)



◆ 次年度以降のテレワーク制度導入意向

- テレワーク制度導入意向をみると、経営者・管理者、参加者ともに「是非導入・利用してみたい」「導入・利用してみたい」で過半数となっています。



✓労務管理が難しく、まずは労務管理の変更方針等について検討していかなければならない
✓システムが業務に合わなかった

✓経費がかかりそう
✓個人情報の扱い、勤怠管理等の課題の整理ができておらず、その解決がいつできるかわからない
✓社内インフラの整備を見直してから判断したい

◆ 自由意見(一部抜粋)

経営者・管理者	参加者
<ul style="list-style-type: none"> □ テレワークを利用した従業員の人事評価方法やキャリアプランに関して、本格導入に向けて社内で議論していく必要があると思いました。 □ これまで独自のルールでモバイルワークを行っていたため、セキュリティ対策について、意識を根付かせることに繋がったと感じています。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 自分が期待していた以上にテレワークの効果があり、時間を有効的に使うことができました。 □ テレワークを引き続き利用してみたい反面、急に子どもが体調不良になったり、親の通院に付き添ったりといった育児・介護に関する突発的な理由で、当日の通常業務を急遽テレワークに切り替えられるのか、という不安もあります。

お問合せ先



神奈川県

神奈川県 産業労働局 労働部 労政福祉課 両立支援グループ
☎045-210-5744

受託企業:株式会社富士通総研

協力企業:株式会社ワーク・イノベーション、NTTアイティ株式会社、富士通エフサス・クリエ株式会社、株式会社リビタ

発行:平成29年3月