

働き方改革を応援します！

# はじめてのテレワーク



愛知県

テレワーク  
導入マニュアル

**Richi Biz Challenge!!**

ABCから始めよう

## はじめに

社会や企業が持続的に発展していくためには、誰もが安心していきいきと働ける「仕事と生活が調和した社会」を実現していく必要があります。

そうした中で、ICT(情報通信技術)を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方である「テレワーク」が注目されています。

このため、愛知県では、「テレワーク」を広く社会に普及し、導入を促進するための取組を進めており、その一環として本冊子を作成しました。

県内企業のテレワーク導入事例を中心に、テレワークのメリットや導入のプロセスなど、テレワーク導入の「いろは」が分かる内容となっています。

本冊子をきっかけに、テレワーク導入のはじめの一步を踏み出していただけますと幸いです。

令和2年2月  
愛知県労働局労働福祉課

## INDEX

「いろは」で解決!  
テレワーク。

いろはにほへのステップでテレワークを導入!  
順番に読み進めてください。

テレワーク マニュアル	いま(今)こそ始めよう!テレワーク	2
	ろうし(労使)ともに笑顔になる!テレワーク導入のメリット	3
	はあく(把握)しよう!テレワーク導入のイメージ	4
	にんしき(認識)しよう!テレワーク導入プロセス	5
	ほり(掘り)おこそう!テレワーク導入で解決できる主な課題	7
	へんこう(変更)しよう!就業規則改定のポイント	8
	とび(飛び)こもう!3つのツールで始めるテレワークの世界	9
	テレワークQ&A	10
テレワーク 導入事例	[01] 株式会社菅原設備(建設)	11
	[02] ゼネラルヒートポンプ工業株式会社(製造)	13
	[03] アイサンテクノロジー株式会社(情報通信)	15
	[04] 株式会社エスケイワード(情報通信)	17
	[05] 株式会社キャッチネットワーク(情報通信)	19
	[06] 株式会社豊通シスコム(情報通信)	21
	[07] トラムシステム株式会社(情報通信)	23
	[08] ダイセーエブリー二十四株式会社(運輸)	25
	[09] 株式会社まる(サービス)	27
	[10] よつば労務管理事務所(サービス)	29

参考リンク集

裏表紙



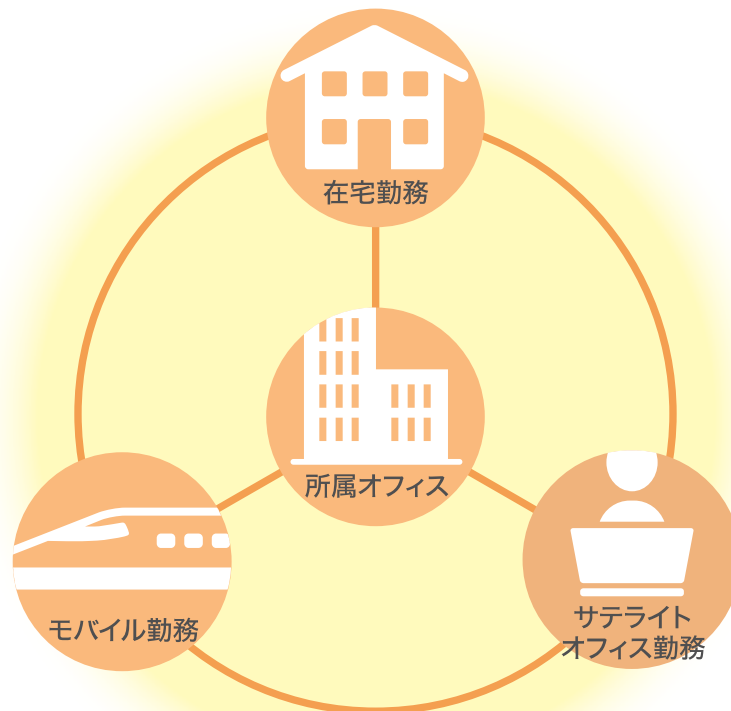
# いま(今)こそ始めよう!テレワーク

## 1 テレワークとは

### テレワークの概要

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 = 普段働いている場所から  
「離れて(テレ)働く(ワーク)」



## 2 テレワークの種類は3種類



在宅勤務

所属オフィスではなく自宅などのプライベート環境を働く場所とします。通勤による移動負担の軽減や通勤時間の有効活用などのメリットがあります。



モバイル勤務

移動中の乗り物の中や顧客先、カフェなども働く場所になります。さまざまな場所で効率的に隙間時間を活用することで、生産性の向上が期待できます。



サテライト  
オフィス勤務

所属オフィス以外で会社が準備した施設を働く場所とします。自社の支店や営業所、コワーキングスペース(※)、外部のレンタルスペースなどを使う場合があります。

※事務所スペース、会議室、打ち合わせスペースなどを共有しながら独立した仕事を行う共働ワークスタイルを指す。

# ろうし(労使)ともに笑顔になる!テレワーク導入のメリット

テレワークは、企業・従業員にさまざまなメリットを生み出します

## 企業のメリット

経営の安定に向けたさまざまなメリットが生み出されます

通勤費やオフィスコストの削減で

経営の効率化

育児・介護などによる  
人材流出の防止

移動時間を削減することによる

生産性の向上

女性・高齢者・障がい者の

雇用推進



事業継続のための  
リスクマネジメント  
(BCP対策)

グローバルな  
ビジネスへ対応

適材適所に  
多様な人材確保

企業イメージUP

## 従業員のメリット

導入により多様な働き方が選べるメリットが生み出されます

ワーク・ライフ・  
バランスの確立

通勤時間の短縮

病気・ケガでも  
仕事を継続

多様な働き方が  
選択可能



育児・介護中でも  
就業可能

仕事に集中でき  
業務効率が向上

職場のストレスが軽減  
満足度向上

ICT利用の知識や  
スキルが向上

# はあく(把握)しよう!テレワーク導入のイメージ

## 導入のポイント

- テレワークを推進する体制を社内につくりましょう  
企業内で早い段階からテレワーク導入の目的を共有し、  
関心と協力を得ることが成功の鍵となります
- まずは対象者をしぼるなど、小さく始めてから拡大  
していくことがスムーズな導入のコツです



## ■テレワーク導入イメージ

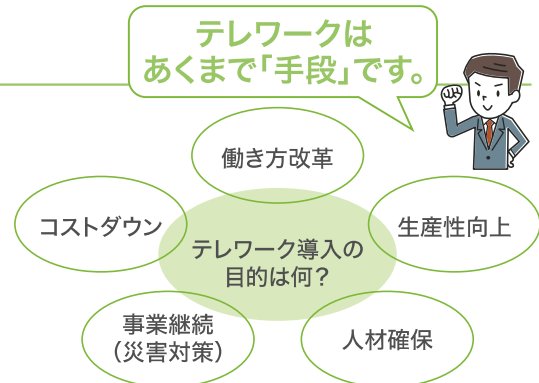


# にんしき(認識)しよう!テレワーク導入プロセス

テレワーク導入にあたり各プロセスのポイントを知っておくことも重要です

## 1 導入目的の明確化

導入目的を明確にすることは、導入効果を評価するうえで、必要です。導入が目的にならないよう推進体制を構築し、全社で目的を共有し、関心と協力が得られるようにします。



## 2 実施範囲の検討

### ●対象者の選定

関係者の理解が得られるよう、明確な基準を設けます。

### ●対象業務の整理

業務全体を洗い出し、業務単位で整理することが必要です。

### ●実施頻度の設定

初期段階では日数を少なめにし、段階的に増やします。

対象者をしぼるなど、できるところから始めよう!

<対象業務の整理>

現在の業務		
現状で実施できる業務	今すぐに実施できない業務	実施できない業務
・データ入力 ・報告書や資料作成など	・紙や印鑑を使う業務など	・対面での接客 ・現場での機械操作など

## 3 労務管理とルールづくり

テレワーク実施時でも労働基準法などは適用されます。

在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務のいずれのテレワーク時においても労働基準法などが適用されますが、自宅でのテレワークについては次の事項に留意が必要です。

### ●労働条件の明示

自宅でテレワークを行うことなどを労働条件通知書に明示する必要があります。(労働基準法施行規則5条2項)

### ●労働時間の把握

自宅でテレワークを行っている人の始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。(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(2017.1.20策定))

### ●業績評価・人事管理などの取扱い

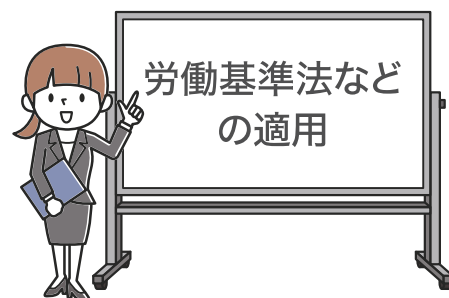
会社へ入社する従業員と異なる制度を用いるのであれば、その取扱い内容を丁寧に説明しておく必要があります。また、就業規則の変更手続が必要となります。(労働基準法89条2号)

### ●通信費・情報通信機器などの費用負担

自宅でのテレワークに必要な通信費や情報通信機器などの費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、決めておく必要があります。費用負担をさせる場合には、就業規則に規定する必要があります。

### ●社内教育の取扱い

テレワーク対象者に社内教育や研修制度に関する定めをする場合にも、当該事項について就業規則に規定しなければなりません。





## 4 ICT環境の整備

テレワークで利用するデバイスやツールを選択し、ICT環境を整備しましょう。

### ●テレワークのICT環境を導入する手順

- ① 現在のICT環境の把握
- ② テレワーク環境の方式選択・各種ツール  
(コミュニケーション、労務管理・マネジメント、セキュリティなど)の選択
- ③ 導入に必要な期間の確認
- ④ 導入中の業務の停滞箇所・要調整箇所の確認
- ⑤ 導入に向けた従業員への周知  
(従業員向けシステム研修など)
- ⑥ システムの稼働

無料ツールもあります!  
自社に合った環境整備を!



助成金により低額の初期コストで  
テレワークの導入が可能になります。

厚生労働省 テレワーク助成金

検索

## 5 セキュリティ対策

セキュリティ対策はテレワーク導入の重要なポイントです。しっかり対策しましょう。

### ●運用ルールによるセキュリティ対策

- ◆セキュリティガイドラインの策定
- ◆セキュリティルール・情報管理ルールの策定
- ◆ガイドラインとルールの遵守・浸透

「ルール」「技術」「物理」の  
三位一体のバランスが取れた  
対策で情報資産を守ろう!

### ●技術的なセキュリティ対策

- ◆アクセスの管理と制限
- ◆暗号による管理
- ◆運用のセキュリティ
- ◆ネットワークのセキュリティ

### ●物理的なセキュリティ対策

- ◆のぞき見防止
- ◆オフィス同様のセキュリティ対策
- ◆ペーパーレス化の推進

詳しくは厚生労働省  
「テレワークではじめる働き方改革」  
P80を参考にしてください。



厚生労働省 テレワークではじめる働き方改革

検索

## 6 推進のための評価と改善

テレワーク導入による効果をしっかり把握しましょう。

### ●評価の仕方

テレワーク導入による評価ポイントとして「生産性の向上」や「ワーク・ライフ・バランスの向上」が挙げられますが、「仕事のやりがい向上」「顧客満足度の向上」「災害対策」など、自社の導入目的に応じた評価が必要です。

### ●改善の仕方

本人の評価、上司・同僚の評価、チームの評価というようにさまざまな目線での評価を行い、改善に向けた検討材料にします。その場合、対象範囲、運用ルール、ICT環境についても評価・検証を行います。テレワークの評価について定期的にPDCAサイクルを回しましょう。

テレワークは、  
対象者や対象業務の拡大など、  
進化させることができます。  
そのためには評価と改善が必要です。



# ほり(掘り)おこそう!テレワーク導入で解決できる主な課題

先行してテレワークを導入した企業では、さまざまな経営課題が解決されています

[企業Side]

1

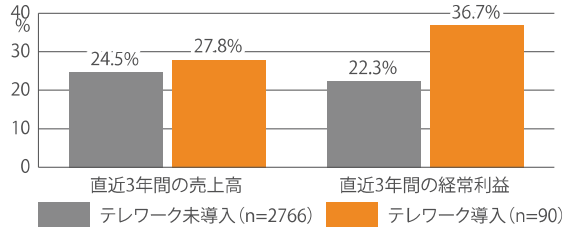


## 売上・経常利益を増やしたい

テレワーク導入企業と、未導入企業で、売上高・経常利益の増加傾向を比較した場合(従業員300人以下)、売上がUPした企業が3.3ポイント、経常利益がUPした企業が14.4ポイント、いずれもテレワーク導入企業の方が増加傾向の企業が多くなります。

### テレワーク導入企業は売上利益増加傾向

■テレワーク導入状況と直近3年間の売上高、経常利益が増加傾向となる企業の比率(従業員数300人以下)



出典:「ICT活用と社会的課題解決に関する調査研究(2017年)」総務省

[企業Side]

2

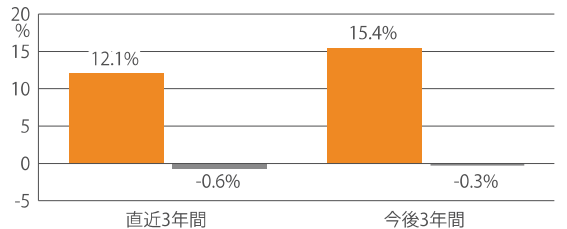


## 人材を計画的に確保したい

テレワーク導入企業では直近3年間、今後3年間とも従業員は二桁の増加傾向が見られますが、テレワーク未導入企業では従業員は減少傾向となります。採用活動でもテレワーク導入が直接的または間接的な効果を出していると言えます。

### テレワーク導入企業は従業員が増加

■テレワーク導入状況と従業員数の増減に関するDI



出典:「ICT活用と社会的課題解決に関する調査研究(2017年)」総務省

[企業Side]

3



## 業務効率の向上を図りたい

従業員目線のテレワーク導入メリットとして「電話や話し声に邪魔されず、業務に集中できる」がトップです。この副産物として「タイムマネジメントを意識するようになった」と考えられ、自発的な業務効率の向上が期待されます。

### テレワーク導入企業は業務効率が向上

■従業員にとってのさまざまなテレワークのメリット

テレワークのメリット(従業員)	平成26年度 n=113	平成27年度 n=38
電話や話し声に邪魔されず 業務に集中できる	69.6%	76.3%
タイムマネジメントを 意識するようになった	57.5%	47.4%

出典:厚生労働省テレワークモデル実証事業「従業員アンケート」から抜粋

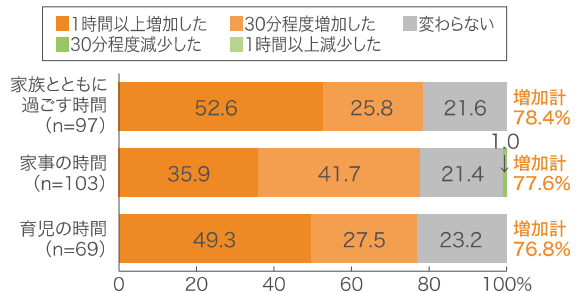
[従業員Side]



## 家族と過ごす時間、家事・育児の時間や自己啓発の時間を増やしたい

最近では女性の育児期だけでなく、男性管理職の積極的な利用や、実家に戻って老親の介護をしながら利用、在宅勤務に限らずサテライトオフィス勤務も変わり、働き方の選択肢も広がっています。

■テレワーク利用により増減した時間(従業員)



※「わからない」「該当しない」は集計から除外しています。  
※増加計:「1時間以上増加した」「30分程度増加した」を回答した割合の合計

出典:厚生労働省テレワークモデル実証事業「従業員アンケート」から抜粋

「従業員アンケート」の全体はこちらをご覧ください。

厚生労働省 「テレワーク活用の好事例集」

検索



## へんこう(変更)しよう! 就業規則改定のポイント

テレワークを導入する場合には、テレワーク勤務に関し、就業規則を規定しておくことが必要になります。就業規則へ規定するには、就業規則本体に直接規定する場合と、「テレワーク勤務規程」など個別に規定する場合があります。就業規則又は個別の規定でテレワークに関する規定を作成・変更した際は、所定の手続きを経て、所轄労働基準監督署に届出することが必要となります。(ただし、従業員が常時10人以上の場合)

◆テレワーク勤務を導入する場合、就業規則に次のことを定める必要があります。

- ・テレワーク勤務を命じることに関する規定
- ・テレワーク勤務用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
- ・通信費などの負担に関する規定

なお、就業規則の作成・届出義務がない会社では、これらのことについて就業規則に準ずるものを作成したり、労使協定を結んだりすることが望ましいとされています。また、労働条件の変更に当たっては労働条件の明示をすることが必要です。

### ●テレワーク勤務の定義の規定の仕方(例)

#### 在宅勤務の定義

第XX条 在宅勤務とは、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所(会社指定の場所に限る。)において情報通信機器を利用した業務をいう。

#### サテライトオフィス勤務の定義

第XX条 サテライトオフィス勤務とは、会社所有の所属事業場以外の会社専用施設(以下「専用型オフィス」という。)、又は、会社が契約(指定)している他会社所有の共用施設(以下「共用型オフィス」という。)において情報通信機器を利用した業務をいう。

#### モバイル勤務の定義

第XX条 モバイル勤務とは、在宅勤務及びサテライトオフィス勤務以外で、かつ、社外で情報通信機器を利用した業務をいう。

### ●テレワーク勤務時の労働時間(通常の労働時間制)の規定の仕方(例)

#### テレワーク勤務時の労働時間

- 第XX条 テレワーク勤務時の労働時間については、就業規則第〇条の定めるところによる。
- 2 前項にかかわらず、会社の承認を受けて始業時刻、終業時刻及び休憩時間の変更をすることができる。
  - 3 前項の規定により所定労働時間が短くなる者の給与については、育児・介護休業規程第〇条に規定する勤務短縮措置時の給与の取扱いに準じる。

### ●費用負担の規定の仕方(例)

#### 費用の負担

- 第XX条 会社が貸与する情報通信機器を利用する場合の通信費は会社負担とする。
- 2 在宅勤務に伴って発生する水道光熱費は在宅勤務者の負担とする。
  - 3 業務に必要な郵送費、事務用品費、消耗品費その他会社が認めた費用は会社負担とする。
  - 4 その他の費用については在宅勤務者の負担とする。

詳しい規定例は  
こちらをご覧ください。

厚生労働省 テレワークモデル就業規則

検索

# とび(飛び)こもう! 3つのツールで始めるテレワークの世界

## テレワークの不安を解決するツール導入のポイント

テレワークを始めるために、コミュニケーションツール、労務管理・マネジメントツール、セキュリティツールの3つのツールを用意しましょう。

正式に導入する前に無料版やトライアルを実施して、あらかじめツールの効果を検証することをお勧めします。

### 1. コミュニケーションツール

#### ◆チャットツール

会話のように、単文のやりとりを行うソフトウェア。

Eメールよりも気軽に連絡が取れるため、チーム間でのコミュニケーションが活性化します。

#### ◆会議システム

映像と音声により、対面コミュニケーションに近い状態での会議や打ち合わせを気軽に実施することが可能になります。

### 2. 労務管理・マネジメントツール

#### ◆勤怠管理ツール

・労働時間(始業時刻・終業時刻・休憩時間)を記録できるツール

・従業員側のPCのスクリーンショットを記録できるツール

#### ◆業務管理(プロジェクト管理)ツール

・仕事を管理するためのツール



### 3. セキュリティツール

#### ◆離れた場所での通信を安全に行うツール

・リモートデスクトップ方式

オフィス内にあるPCのデスクトップ環境を、オフィス外のPCやタブレットから遠隔で閲覧したり、操作できるようにするシステムのこと。リモートデスクトップ方式で保存したファイルは自宅のPCではなく、オフィス内のPCに保存されます。自宅のPCには保存されませんので、情報漏洩を防ぐために有効な手段です。

・仮想デスクトップ方式

オフィス内のサーバーから提供された仮想デスクトップに、社外のPCから遠隔でログインして利用するシステム方式のこと。社外のPCには必要最低限の機能だけあれば、サーバー側でアプリケーションソフトやファイルなどを管理できるため、よりセキュリティに優れたテレワーク環境が実現できます。

具体的なツールの紹介については、  
こちらも参考になります。

[日本テレワーク協会ツール一覧](#)

検索

## 参考コラム

### 5Gでさらに変わるテレワーク環境

2020年には実用化される5G(次世代移動通信システム)。スマホに留まらずAI、IoT、自動車の自動運転、ロボット、VRなど、さまざまな分野で新たな通信基盤として期待されています。

5Gによる「大容量」「低遅延」「同時多数接続」が実現したとき、「働き方」も大きく変わります。

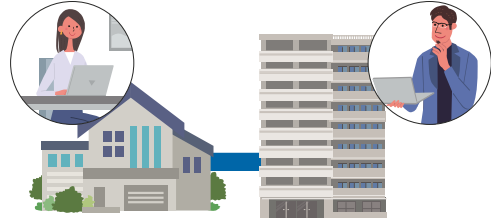
オフィス内のオープンなスペースや、不特定多数が利用するシェアオフィス、公共のスペース、自宅での在宅勤務時など、多様化するワークプレイスに安定した通信環境は不可欠で、5Gにより、テレワーク環境は大きく進化すると考えられます。

## テレワークQ&A

### Q1 在宅業務で従業員の生産性が下がるのでは？

マネジメント

**A1** テレワーク実施企業への調査によると、ほとんどの企業で従業員の生産性が高まっています。在宅で集中力が上がるという意見もあります。管理面で不安になる場合、労務管理ツールを用いることでオフィス勤務時並みのやり取りが可能です。



### Q2 テレワークは部下の行動管理ができないのでは？

マネジメント

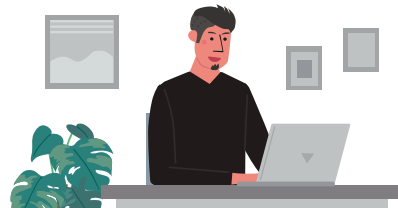
**A2** テレワーク実施企業では、部下と離れていることでお互いコミュニケーションに対する意識が高まり、普段以上に報告連絡が活性化している状況も報告されました。ツールの選定や報告連絡の仕方についての取り決めがポイントになります。



### Q3 社外でPCを使わせることに不安があります。

セキュリティ

**A3** 運用ルールで取り決めるセキュリティ対策に加え、物理的・技術的、さまざまな観点で総合的なセキュリティ対策を構築することで、より安全にテレワークを実施することができます。



### Q4 仲間意識・チーム力の低下につながるのでは？

コミュニケーション

**A4** Web会議、メール、チャットなどのツールを使うことにより、チームのコミュニケーションを円滑に保つことができます。また、テレワーク導入時に、経営方針や導入目的などを全社員に共有しておくことが、組織として一体感を持つ上で重要です。



#### 参考コラム

#### 災害対策としてのテレワーク環境整備

大地震や大津波のような数十年、数百年に一度の大災害でなくても、ここ数年日本では毎年のように自然災害で交通網がストップし、勤務先オフィスへ出社困難な状況が起こっています。交通機関も災害対策として計画的な運休を実施することが定着してきました。こうしたときに、テレワークを利用して無理な出社をしないよう呼びかけることができます。自然災害を日常起こりうるトラブルと考え、テレワーク環境を整備しておくことが業務継続の備えとなります。テレワークは労働者だけでなく、企業のリスクマネジメントとしても導入する意義があります。

## COMPANY DATA

本社住所 津島市元寺町3丁目21-2  
 創業 2000年  
 代表者 菅原 直樹  
 従業員数 45名 ※グループ合計70名程度(2019年12月現在)  
 企業URL <http://agile-innovation.co.jp/>  
 業務内容 給排水衛生設備工事業(給水排水工事、水廻り全般工事、  
 浄化槽設備工事、リフォーム・メンテナンス工事、水道設備工事)

テレワーク対象職種 ・設計職 ・営業職

導入のきっかけ ・女性スタッフの就業支援 ・会社のブランディング

導入後のメリット ・組織の若返り ・採用者の増加



在宅勤務

モバイル勤務

## 男女ともに働きやすい環境を実現！ 会社を若返らせ、活気を与えたテレワーク

建設業界に従事するスタッフの平均年齢は47.4歳(2016年 国土交通省推計)、就業者全体の4割程度を占める高齢者の離職により、数年以内に労働力が大幅に減ってしまいます。

そのため採用活動やスタッフの就業環境改善が急務となっていますので、「テレワーク」などで女性の就業支援をし、男女ともに長く働ける環境づくりを行っています。

### Voice 1



代表取締役  
菅原 直樹 様

建設業界は、女性の就業率が低いのですが、弊社ではテレワーク導入や業務内容の見直しにより男女分け隔てなく採用することができています。また、新卒採用にも力を入れており、採用でなかなか思うように結果を出せない会社も多い建設業界の中で、「平均年齢32歳」と組織の若返りもできています。

### Voice 2

設計担当ということもありパソコンがあればどこでも作業ができるので、育児のため出社が難しい時期にこちらから社長に相談して在宅勤務となりました。もともと学生時代にも設計のアルバイトをしていたので家で作業することに慣れていたのもあり、育児のため専業主婦となって会社を辞めたくないと思っていたわたしには非常に良い環境だと思っています。「育児」と「業務」の両立を求めている女性は多いと思います。



設計職  
女性スタッフ 様

## ■ 業界には「女性の就業支援」が必要である

【菅原様】 建設業界は高齢化が進み、2025年以降には65歳以上の就業者の離職により4割の労働力を失うと言われているため、労働力の確保が急務です。弊社では安定した労働力を継続して確保できる環境づくりのため新卒採用に力を入れており、平均年齢は現在32歳であり、直近の定年退職者は1名ほどにとどまっております。

また、業界では男性の就業率が高いのですが、それだけでは十分に労働力を確保できるとは言いがたく、弊社では女性の採用にも力を入れております。その中で女性スタッフの就業支援として「テレワーク制度」を導入し、育児をしながら10年ほど在宅勤務しているスタッフもいます。しかもテレワークは男性にも非常に好評で、ここでずっと働いていたいと思っただけの制度です。スタッフ全員に対して会社として何が出来るかを考えれば、テレワークは自ずと導入すべきですし、会社を成長させるための大きな力となると思います。



## ■ 業務の役割分担を見直し、男女ともに働きやすい環境を

【菅原様】 まず結婚や出産、育児など女性スタッフの就業環境に影響があるようなライフイベントに対して、テレワークは非常に有用です。導入は、基本的にPCやモバイル環境を整えるだけで実現できます。また、今では共働き世帯の増加などによる男性の家事・育児参画も増えているため「妻が体調不良だ」「子供が急に熱を出した」などのときにもPCを持って家に帰り、空いた時間で作業が行えるなど男性にも有用な制度だと考えています。少しでも多く優秀な労働力を確保するため、女性は家事・育児、男性は仕事のみという既存の概念にとらわれない、会社としての働き方の多様化が求められると思っています。

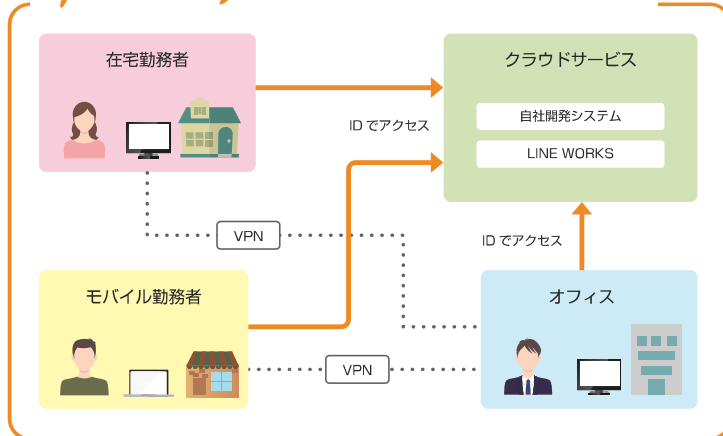
また、建築関係の業務内容は、事務作業以外にも現場での作業が発生します。これは体力の問題もあるので男性が多いのですが、作業内容によっては力仕事ではなく、女性のきめ細やかな対応がより良い結果を生む場合もあります。そこで業務フローを見直して細分化し、女性が現場作業に出ただけのようにするなど、さらなる活躍の場を増やし、男女の垣根をなくし得意な分野で働いていただければと思います。

## ■ 業務以外の時間を削減する

【菅原様】 テレワークで勤務するためには環境が必要ですが、スタッフの平均年齢が低いこともあり、ITツールなどの導入は比較的スムーズに行うことができている。しかし現場のスタッフなどで苦手な方もいらっしゃるの、皆さんがなじみのあるチャットアプリ「LINE」の法人向けサービス「LINE WORKS」をテレワークや業務のコミュニケーションに活用しています。また、各拠点をVPN(\*)でつなぎ、どの場所でも同じ環境で働けるようにシステムを充実させ、PCがあれば、引っ越しなどで住むところが変わっても一番近い場所に出勤できるなど、テレワークと同時に業務以外の時間を削減できるような環境をつくることで、無駄なくずっと働いていたいと思うような環境を目指しています。

\*VPNとは、公衆回線を経由して構築された組織内ネットワークのこと。

### Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



### こんなツールを使っています

#### 【 自社開発システム 】

社内で利用するシステムはテレワークなどさまざまな状況に対応するため、専門業者に依頼し独自のものを用意しています。

#### 【 LINE WORKS 】(ラインワークス)

社内でのコミュニケーション以外にも、パートナー(職人等)の個人のLINEアカウントとも連携し、情報共有を行っています。



### テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

#### スタッフ確保には、スタッフ目線が重要

採用などを行っている、若いスタッフに魅力的な会社と提供いただける会社はどのような会社だろうと考えます。建設業界はネガティブなイメージもあり、特に新卒採用が難しいケースも多いかもしれませんので、長く会社で働くイメージを持ってもらうためのブランディングが必要です。弊社は、一つの切り口として「女性の就業支援」を掲げていますが、実感としても、育児・看護・介護など、スタッフのライフイベントにも会社がバックアップする環境を提供できる「テレワーク制度」があることは、非常に高評価を受けています。また、女性が多い環境は、女性自身にとっても働きやすい環境になります。これからもっとスタッフの確保は難しくなってくると思います。スタッフ目線でどんな会社で働きたいかという点で考えてテレワークの導入を検討してみたいかがでしょう。

### One Point Advice



代表取締役 菅原 直樹 様

## COMPANY DATA

本社住所 名古屋市中村区名駅2-45-14 東進名駅ビル7階  
 創 業 1984年  
 代 表 者 柴 芳 郎  
 従業員数 50名(2020年1月現在)  
 企業URL <https://www.zeneral.co.jp/>  
 業務内容 ヒートポンプの開発・製造・販売

テレワーク対象職種 ・営業職 ・技術職 ・事務職

導入のきっかけ ・専門的な知識・技術を持ったスタッフ確保のため

導入後のメリット ・専門性の高いスタッフの獲得  
 ・副業/兼業が可能



在宅勤務

モバイル勤務

## 一期一会の「人財」を獲得！ チャンスを逃さないための寛容的テレワーク

「適材適所」という言葉がありますが、会社に必要な能力を持ったスタッフというのは非常に貴重であり、「この人だ!」と思う人財を採用することは、重要な経営戦略です。

しかし、働く場所や家庭の事情などで就業できない方もいる中、良い人財を確保するため、働く場所にこだわらない「寛容的テレワーク」の導入を決め、取組を推進しています。



代表取締役  
柴 芳 郎 様

*Voice 1*  
 優秀な人財は、いつでも募集していますが、その人のスキルだけでなく雰囲気会社が合うのであれば、ぜひ採用したいと思います。そんな出会いは、いつ来るかわかりません。そんなきっかけや出会いを確実に採用に結び付けるために「寛容的テレワーク」を導入しています。

### Voice 2

わたし自身、兼業で非常勤講師業をやりながら、在宅勤務と併用してこの会社で働いています。実際、特殊な就業体制に見えるかもしれませんが、必要なタスクの処理はもちろん行えますし、自由な働き方を選べる環境にあるので、非常に高いモチベーションで働いています。自分の性格にも起因しているのかもしれませんが、一つのことより、多くのことを並行して処理していた方が集中力が高まります。



社長秘書  
菅 麻己子 様

## ■ 欲しい「人財」をテレワークで獲得

【柴様】 実は、わたし自身、家で業務を行うことが多く、会社でも家でも仕事がしたいというスタッフもいたため、VPNやクラウドなどのシステムは比較的早く導入しており、テレワークの導入ハードルは低かったのではないかと思います。ただ弊社のテレワークは広く会社に浸透させているわけではなく「テレワークなら働いていただけるスタッフ」向けの制度です。これは何かというと、例えば人財が必要なときに、たまたま知り合って良いと思った人財が定年後、九州で独立していた例がありました。しかしどうしても手伝っていただきたいので、業務委託という選択肢もありますが、テレワークを活用することにより会社のスタッフとなっただけ、一丸となって進むこととしました。そういったケースの重なりが、今の弊社のテレワークにつながっています。





## ■ 優秀な「人財」は忙しい

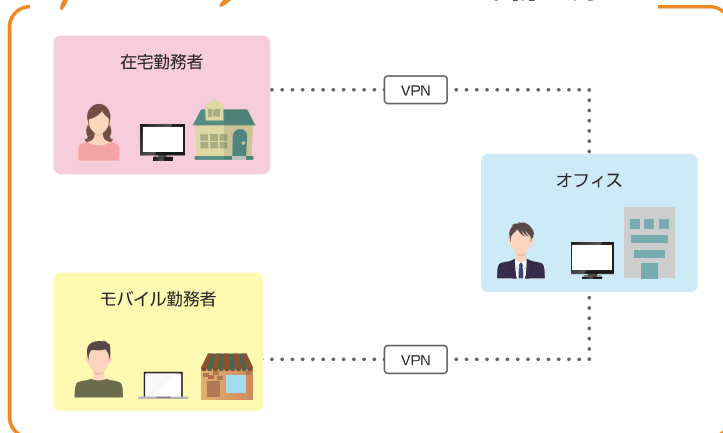
【柴様】 実際に優秀な人財とは引く手あまたであり、なかなか採用活動を行っても来ていただけない。そのため、いろいろな方からご紹介をいただいて採用にいたるリファラル採用(※)のようなケースも多くあります。ただ、それでも有資格者が欲しい、本社から遠くの拠点に人財が必要、といった場合に適任者がいないといったことがないよう、弊社に応募された方や偶然知り合った方とのご縁は逃したくないのが本音です。また、最近では1社で働くのではなく副業・兼業を希望される方もいらっしゃいます。それでも会社に必要であれば弊社では採用しています。そのため「どこでも」「いつでも」「だれとでも」働ける環境を順次構築しております。業務は常に多く、既存のスタッフの負担が増えたり、業務が遅れてしまうことが一番良くありません。そのための採用・就業の制度を常にバージョンアップしながら決めています。

※リファラル採用とは、社員に人材を紹介・推薦してもらった採用手法のこと。

## ■ 社内で完結するためのテレワーク

【柴様】 弊社は多くのことを「内製」「社内完結」するようにしています。これは業務委託にかかる費用と時間を鑑みたとき、弊社の場合、内製の方がメリットがあるためです。特に業務にこだわられるという点で、手探りの部分もありますが会社が成長するために細部にも手を抜かたくない、そのための内製化です。そういったとき、デザイナーやシステムエンジニア、弊社の本業とは離れているようなスタッフも必要になっていきます。その優秀な方たちが働きやすい環境でわたしたちとともに歩んでいただけるようなテレワークを含めた環境づくりを目指しています。

### Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



### こんなツールを使っています

#### [ VPNネットワーク ]

日本各地にある拠点間や在宅勤務者などが、本社と同環境で勤務できるようにVPNネットワークを構築しています。

※VPNとは、公衆回線を経由して構築された組織内ネットワークのこと。



### テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

#### 多様なスタッフを手に入れる

会社の成長のため「こんな人がいたら」「社内でこんなことができれば」など、アイデアを実現するために必要なスタッフは、多くの場合、専門性も高く、単純な採用活動では獲得できないケースが多いかと思います。そんなとき全国、あるいは世界中から集める必要が出てきます。その未来はすぐそこに来ていて、人財の確保のためにありとあらゆる「働き方」を考え、会社に導入していく必要があります。そのなかで「テレワーク」は、導入も比較的しやすく、スタッフの「距離的問題」を解決してくれる有意義な制度だと思っています。ぜひ皆さまも「戦略的テレワーク」を検討してみてください。

### One Point Advice



代表取締役 柴 芳郎 様

### COMPANY DATA

本社住所 名古屋市中区錦三丁目7番14号ATビル  
 創業 1970年  
 代表者 加藤 淳  
 従業員数 107名(2019年4月現在)  
 企業URL <http://www.aisantec.co.jp/>  
 業務内容 「測量」に係るソフトウェアの開発・販売

テレワーク対象職種 ・開発職 ・技術職 ・事務職 ・営業職

導入のきっかけ ・人材流出を防ぐための制度整備を実施

導入後のメリット ・人材の流出を防ぐ ・業務標準化などの導入準備が生産性の向上につながる ・自発的に考え、行動する



在宅勤務

サテライトオフィス

モバイル勤務

## 人材の流出を防げ! 常に先手を打って定着を実現させたテレワーク

貴重なスタッフに無理なく続けて働いていただくために、人事制度や就業規則を常にアップデートすることは重要です。厚生労働省が2018年2月22日に策定した「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」に基づき勤務規程などを改定するとともに、現場からの声をよく聞きながら、働きやすい就業環境を整えてきました。



経営管理本部  
情報管理課  
庄司 千穂 様

*Voice 1*  
 わたしは開発職で、家族の引っ越しのため14年ほど前から在宅勤務を行っていますが、最初のころは電話とメールでコミュニケーションをとっていました。最近ではインターネット回線の通信速度が早くなり、クラウドツールなどの発展で非常に業務が遂行しやすくなっています。会社の規程もアップデートされていく中でどんどん働きやすくなっている印象です。

### Voice 2

チームとして、庄司とともにTeams(右ページ参照)を使って毎朝ビデオ会議を行い、会話は、チーム内ではメールを使わず電話とチャットのみでコミュニケーションしているのですが、ある程度同じ拠点で勤務しているのと変わらないパフォーマンスが出ているのかなと思っています。また、わたしもテストケースとして在宅勤務を週1回試してみて問題点を洗い出したりしていますので、もっとやりやすい環境づくりを全社に発信できればと思っています。



経営管理本部  
情報管理課 課長  
豊田 聡 様

## ■ 会社の規程は常にアップデートしなければならない

人事法務管理部 部長【中越様】 弊社では1996年に在宅勤務規程を策定し、一部開発職の方に在宅勤務を許可していましたが、厚生労働省のガイドラインに基づき、2019年4月に新たにモバイル勤務などにも対応したテレワーク勤務規程として改定しました。

ただ今回改定した内容は改定のためにつくられたものではなく、何年もかけ対応してきた勤務体制を規程として具現化した結果となります。例えば弊社は、コアタイムなしのスーパーフレックス勤務制度を導入しており、2年ほど前からは関東圏の1拠点としてシェアオフィスを借り、サテライトオフィスを用意しています。また、PCやスマートフォンをスタッフ全員に貸与しており、テレワーク環境を整えてきました。常に無理のない働き方で貴重な人材が流出しないよう、労働環境の整備を心がけていた結果がテレワーク勤務規程につながっています。