

令和元年度

地域企業に学ぶ  
テレワーク実践事例集

～中小企業・小規模事業者によるテレワーク導入の取組～



# はじめに

テレワークは、情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。子育て世代、障がいのある方も含め、国民一人一人のライフステージや生活スタイルに合った柔軟な働き方を実現する重要なツールと捉え、関係府省、団体が一体となって普及促進のための様々な施策に取り組んでいます。

政府では、2017年より、2020年までの毎年、東京オリンピックの開会式が予定されている7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付け、企業等による全国一斉のテレワーク実施を呼びかけています。2018年は日数を拡大し、7月23日～7月27日の5日間を「テレワーク・デイズ2018」として実施を呼びかけました。参加団体数は1682団体となり、全国で延べ30万人以上の方がテレワークを実施しました。今年も、1年後に迫った東京オリンピック・パラリンピックの本番前テストという位置付けで7月22日～9月6日までの期間を「テレワーク・デイズ2019」として、テレワークの集中的な実施を呼びかけています。

今後、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けた交通混雑の緩和のみならず、地方創生や働き方改革の全国展開等において、テレワークが担う役割がますます期待されるところです。

今般、総務省では、全国各地で実施されているテレワークの取組をとりまとめた「令和元年度 地域企業に学ぶテレワーク実践事例集」を作成いたしました。これからテレワークの導入、活用を検討する企業や団体において、本事例集がその取組の一助となれば幸いです。

## テレワークの効果

テレワーク導入済みの多くの企業では、計画的に、戦略的にテレワークを導入し、様々な課題の解決を図っています。テレワークは、社会・企業・就業者の3方向に様々な効果（メリット）をもたらします。

### ■生産性の向上、人材の確保

- 顧客への迅速・的確な対応が可能になります。（営業職）
- 計画的、集中的な作業実施によって、業務効率の向上を可能にします。（研究・開発職、スタッフ職、営業職など）
- 柔軟な働き方は、知識・経験豊富な人材の離職防止・新たな人材の確保にもつながります。

### ■オフィスコストの削減

オフィスペーパー、ペーパーコスト、通勤・交通コストを削減します。

### ■事業継続性の確保（BCP）

非常災害時やパンデミック（感染症流行）時、交通混雑時（連休時等）において、迅速に事業を継続することに役立ちます。

### 社会

### ■雇用の創出と労働力創造

働き方改革促進により労働生産性が向上するとともに、退職した高齢者、通勤が困難な障がい者、遠方居住者などの新規雇用の創出を可能にします。

### ■環境への負荷軽減

通勤に伴う移動の減少、オフィスの省力化によって、電力消費、CO2排出量を削減します。

### ■地域活性化

人材誘致、企業誘致により地域経済が活性化します。

## テレワークによる「働き方改革」のメリット

### 企業

### 就業者

### ■ワークライフバランスの向上

通勤時間の削減、家族と過ごす時間や自己啓発などの時間の増加により、仕事と生活の両立を図ることができます。

### ■女性・高齢者・障がい者などの多様な人材の活躍

育児や介護を抱えているオフィスワーカーや、高齢者・障がい者など通勤が困難な人達へ働きやすい環境を提供することが可能になります。

効果についての凡例



遠隔地の  
人材の採用



業務効率・  
生産性の向上



働き方  
改革



通勤困難（育児、介護、高齢者、障がい者）  
への対応



ワーク・ライフ・  
バランスの向上



女性の活躍推進



優秀な人材の確保



コスト削減

テレワークを始めるためのサポート体制

## テレワークマネージャー派遣事業

ご検討  
ください!

総務省は、ICT(情報通信技術)を活用したテレワークの導入等を検討する企業・団体、地方公共団体等に対して、テレワークの知見、ノウハウ等を有する専門家を派遣する「テレワークマネージャー派遣事業」を行っています。

### テレワークマネージャーは何をしてくれるの?

「テレワークマネージャー」は企業・地方公共団体等の働き方改革導入に関する助言、提言、情報提供等の導入実績を持つ専門家です。働き方改革導入の効果や、それを促進するICTツール、セキュリティや就業規則整備のポイントなど、テレワークの導入に向けた助言、提言、情報提供を行います。(3回まで無償で派遣)

#### 令和元年度の実施概要

##### ① 公募の対象

民間企業(株式会社、合名会社、合資会社、合同会社等又は特定非営利活動法人)、都道府県・市町村等の地方公共団体及びそれに準ずる団体等

##### ② 派遣対象事業内容

テレワークの効果、システム導入方法、トライアル・正式導入に向けての支援等

##### ③ 派遣期間

派遣決定の日から令和2年2月28日(金)まで

派遣を  
うけた  
企業の声



派遣前は何かから始めるべきかわからなかったのですが、ツール等を具体的に教えてもらったので、導入の第一歩が踏み出せました。

株式会社マルサン  
代表取締役社長 前田 英俊 さん

テレワーク  
マネージャー  
からの声



各企業の規模や導入したいテレワークの内容等に合わせ、まずは第一歩が踏み出せるご支援をいたします。

株式会社テレワークマネジメント  
マネージャー 鷗澤 純子 さん

くわしくは ▶ [http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01ryutsu02\\_02000252.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01ryutsu02_02000252.html)

問合せ先

株式会社 NTT データ経営研究所  
テレワークマネージャー派遣事業事務局

<https://www.nttdata-strategy.com/r01telework>

総務省 令和元年度

## 「働き方改革セミナー —『働く、が変わる』テレワーク—」の開催について

ご活用  
ください!

総務省では、テレワークの全国的な普及啓発を推進するため、テレワークの導入等を検討している企業・団体等に対して、テレワーク全般の動向、情報通信技術や労務管理上の留意点、導入企業等の事例などを説明する「総務省 働き方改革セミナー —『働く、が変わる』テレワーク—」を、開催地の自治体等と共催し開催いたします。

#### 開催日時等(予定)

**北海道** 開催日時:令和元年9月19日(木)13:00~17:00  
開催場所:ホテル黒部(北海道北見市北7条西1-1)

**福島県** 開催日時:令和元年11月29日(金)13:00~17:00  
開催場所:杉妻会館(福島県福島市杉妻町3-45)

**茨城県** 開催日時:令和2年1月24日(金)13:00~17:00  
開催場所:茨城県水戸生涯学習センター  
(茨城県水戸市三の丸1-5-38)

**東京都** 開催日時:令和2年2月5日(水)13:00~15:30  
開催場所:ベルサール神保町アネックス  
(東京都千代田区神田神保町2-36-1)  
※経営者向け

**長野県** 開催日時:令和元年10月16日(水)13:00~17:00  
開催場所:松本市勤労者福祉センター  
(長野県松本市中央4-7-26)

**富山県** 開催日時:令和元年10月2日(水)13:00~17:00  
開催場所:富山県民会館(富山県富山市新総曲輪4-18)

**静岡県** 開催日時:令和元年12月18日(水)13:00~17:00  
開催場所:静岡県男女共同参画センター(あざれあ)  
(静岡県静岡市駿河区馬淵1-17-1)

**島根県** 開催日時:令和元年11月8日(金)13:30~17:00  
開催場所:島根県松江合同庁舎  
(島根県松江市東津田町1741-1)

**徳島県** 開催日時:令和元年12月11日(水)13:00~17:00  
開催場所:徳島県庁(徳島県徳島市万代町1-1)

**佐賀県** 開催日時:令和2年1月21日(火)13:00~17:00  
開催場所:佐賀県庁(佐賀県佐賀市内1-1-59)

**長崎県** 開催日時:令和元年9月3日(火)13:00~17:00  
開催場所:長崎県庁(長崎県長崎市尾上町3-1)

**沖縄県** 開催日時:令和元年12月6日(金)13:00~17:00  
開催場所:沖縄県立図書館(沖縄県那覇市泉崎1-20-1)

なお、日程等更新、詳細及び応募については、以下のホームページを参照してください。

<http://teleworkkakudai.jp/seminar/>

連絡先

総務省 情報流通行政局 情報流通振興課 情報流通高度化推進室  
担当:柳谷補佐、諏訪補佐、片畑補佐、中山係長  
電話:03-5253-5751(直通) FAX:03-5253-6041

## 北海道 株式会社MammyPro



(サービス業)

# 人材の確保と定着率向上につながるテレワーク

### 導入後も利便性の向上を図る



経営者の声

会社設立時から子育て中の女性を積極的に採用してきたため、自然な流れでテレワークを導入しました。私自身、子供がまだ小さく、自宅で仕事をするのも多かったです。経営者自らがテレワーカーとしての働き方を体験したので、社内の浸透もスムーズでした。

代表取締役  
阿部 夕子 さん

子供の発熱時などの緊急時利用のほか、集中して仕事ができるメリットなどを社員各自が感じ取り、利用の幅を少しずつ広げていきました。事前に申請書を提出すれば、利用したいときに使えるように利便性の向上も図っています。

昨年度は札幌市のテレワーク助成金を利用して、自宅にPC環境がない方も在宅勤務できるように整備。テレワーク導入は、人材確保や定着率の向上につながっています。社外から業務ができるようになり、生産性も向上しました。管理者は出先においても進行状況の確認が可能となり、以前よりもメンバー間のコミュニケーションは増えています。

### 良いアイデアが生まれることも多い在宅勤務日



従業員の声

マーケティング事業部や保育事業部などの管理業務に携わっています。子供が急に体調を崩したときなどに、急ぎの案件があったり、自分以外の対応が難しかったりする場合は、会社のパソコンを持ち帰って在宅勤務します。子供がインフルエンザにかかって、数日学校を休まなければならないときも、子供の体調を見ながら自宅で仕事を行えます。

マーケティングマネージャー  
中原 道子 さん

また、進捗状況に合わせて、月に1回程度、終日在宅勤務しています。自宅で仕事をする一番のメリットは、集中して作業ができることです。出社時はどうしても電話や来客、他のスタッフとのコミュニケーションで作業が中断されますが、在宅勤務では企画業務で良いアイデアが出せることも多いです。在宅勤務日は、小学校から帰ってきた子供を自宅で迎えられるので、子供は喜びます。終業後はすぐに家庭の時間となり、子供の話をゆっくり聞いてあげるなど、向き合う時間を通常勤務日よりとれています。

## 岩手県 株式会社コーポレートインパクト



(情報通信業)

# 全国の在宅ワーカーへ仕事を発注

### 記録やマニュアルの整備が日常



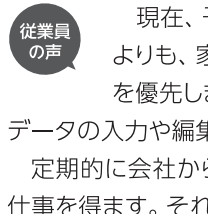
経営者の声

1991年に在宅ワーカーへの仕事の受発注管理を行う企業として創業しました。当時、自宅でパソコンを使用している人のスキルは高く、通信環境が一般家庭へ徐々に普及し始めていたので、在宅で働ける人を広い地域で募集できるのではないかと考えたのがきっかけです。

代表取締役社長  
磯 豪浩 さん

現在、在宅ワーカーはほぼ全国に広がっています。案件ごとに納期と報酬を設定して募集を行い、応募者の人数やスキルなどを考慮して発注しています。また、震災後に情報技術センターを竣工した大槌町にも、数名の在宅ワーカーがいます。育児や介護などで自宅を離れることが難しい方たちに、在宅でできる作業を割り振っています。インターネット技術の発達は、時間とコストの削減になります。テレワーカーへの指示や作業確認はチャットを利用。やり取りの履歴が残って確認しやすいので、口頭で伝えるよりもメリットがあると感じています。マニュアルの整備も日常的に行っています。

### 自分で時間を調整して仕事を受注



従業員の声

現在、子育て中のため、出社してフルタイムで働くよりも、家で仕事をしながら子供との時間を取ることを優先しました。在宅勤務で、一日に3~4時間ほど、データの入力や編集などの業務を行っています。

定期的に会社から仕事の募集がかかるので、それに応募し、仕事を得ます。それぞれの仕事には、作業内容・納期・報酬などが決められています。

納期までに作業が可能な時間を調整して、仕事に取り組んでいます。自分がやりたい時間に、仕事を受けられるのがメリットです。

テレワークでは、自分が元々持っているパソコンスキルを使って仕事ができていることにも満足しています。パソコン関係の仕事は、日々状況が変わってしまっていますが、セキュリティ研修やアプリケーションの情報などが、定期的に会社から入ってきます。これにより、自分のスキルを衰えさせることがなくすんでいます。

いずれフルタイムで勤務するときには、スキルを維持していたことが生かせるのではないかと考えています。

## 建設業で取り組む新しい働き方

### できることを示して意識を変えていく



経営者の声

代表取締役社長  
村岡 洋平 さん

家族の介護で入社困難な社員に、在宅で業務ができる環境を整備。対象者は周囲からの信頼が厚い経験豊富な社員で、トップダウンで職場に説明していたこともあり、すんなりと在宅勤務が受け入れられました。会社を休まなくても勤務が続けられる成功事例となりました。

また、現場監督の働き方の見直しも実施。通常、一人で複数の現場を担当しているため、移動負担が大きくなっています。そこで、現場に行かなくても、外部から作業人数や進捗状況を確認する実証実験を行いました。

各現場は現地の撮影データをインターネット上にアップ。現場監督は自宅や事務所、外出先などから、スマートフォンやパソコンで画像を閲覧し、状況を把握します。将来的には画像認証で自動的に人数を把握することも検討しています。やってみて、できることを示して、意識を変えたいと考えています。

### 介護をしながら会社を休まず業務継続



従業員の声

設計士  
菊地 一人 さん

高齢の親の介護をしながらの、テレワークに取り組みました。会社支給のパソコンとスマートフォンを利用し、自宅に居住空間とは異なる作業スペースを設けて、業務を行いました。

図面を送る必要がある場合は、自宅FAXも使用。スケジュールはクラウドで事務所の担当者と共有し、作業内容の確認や、依頼を受けての図面チェックなどを進めました。

在宅勤務を行う場合は、事前に上司にメールで申請し、許可を得ます。業務時間は、業務日報で上司に報告しました。

実際にテレワークを行ってみたところ、会社で仕事をしなければならないという固定観念が取り払われました。介護をしながら、会社を休まずに仕事を続けられるという希望が持っています。

片道1時間かかる通勤時間を別の作業などにあてられますし、仕事の時間を調整して、介護や外出などの外せない用事を日中にすませることもできました。

## 障がいがあっても働ける企業として入社希望者増加

### テレワーク導入で雇用率がアップ



経営者の声

代表取締役  
山根 洋平 さん

2015年の創業時からテレワークを導入しています。IT業は時間や場所に縛られずに業務を行うことが可能なので、障がいがある人や、介護・育児・通院などさまざまな状況にある人にも、テレワークで対応していきたいと考えました。

従業員は、基本的に在宅勤務としています。現在は、本社出勤、在宅勤務、モバイルワークを、個々の生活環境などに合わせて併用しています。テレワーク活用により、障がいがあっても働ける企業として入社希望者が増え、雇用率は前年度比150%アップとなりました。通勤がないため、本来かかるはずの交通費を年間で数十万円削減することもできました。

また、全員が必ずオフィスにいるとは限らないため、テレワーク導入以前よりも、部署メンバー間のコミュニケーションが増えました。出張中や外出中を含めて、オフィスにいなくても、メンバーの出退勤状況が把握できています。

### 現役大学生としての学業と業務の両立が可能に



従業員の声

プログラマー  
古澤 龍夜 さん

現役の学生として大学で学びながら、テレワークで仕事をしています。現在は週3日、大学内で業務を行い、業務上必要な場合は、大学での講義の間や放課後などにも出勤。場所や時間を選ばないテレワークなので、業務の前後に、所属する研究室で研究も行えます。

始業・終業の連絡は、チャットツールを利用。終業時には、その日の成果を報告します。テキストベースでのやり取りが多いため、要点を整理しつつ正確に伝わるよう注意しています。打ち合わせも基本的にWeb会議なので、やはり要点のみをまとめて簡潔に行う必要があり、時間が短縮されました。

自分の業務内容を「見える化」することで、報連相などのコミュニケーションがより綿密になっています。また、業務の進捗管理を自律的に適切に行えるようになりました。機密性の低い業務については、自分の好きな空間を選んで仕事ができることで、能率が向上しています。

## 山梨県 株式会社ラ・クーラ



(医療、福祉)

### 居宅介護支援事業所のテレワーク

#### 全ケアマネージャーがテレワーカー



経営者の声

代表取締役  
清水 光夫 さん

2015年の事業所開設時から、代表がモバイルワークを実践し、テレワークの推進に力を入れてきました。当事業所の利用者様は甲府市、笛吹市、中央市など10市町にわたり、スタッフは訪問のための移動時間が長いです。そこで、「職場に縛られない働き方にシフトすることで、生産性が上がるのではないかと

考えました。

モバイルワークに続き、2017年には在宅勤務を導入しました。現在は、全ケアマネージャーがテレワーカーとなっています。

モバイル端末を利用して業務を実施するようになってから、生産性が向上しました。2016年から週休三日制を取り入れ、時間外業務なし・休日出勤なしを維持。テレワークで職員の肉体的、精神的負担が軽減されています。職場に縛られないためフットワークが良くなり、顔の見えるケアマネージャーとして、利用者様との関係構築も向上しました。

#### 自分で立てた勤務計画に沿って仕事を進行



従業員の声

ケアマネージャー  
滝沢 寿恵 さん

月曜日～木曜日の週4日勤務で、ケアマネジメント業務を担当しています。すべてテレワークで、利用者様宅や関係事業所先への訪問も、自宅から向かいます。業務内容によっては、月に4～7回程度、事務所へ出社もします。

始業は8時30分、終業は20時で、終業時にパソコンから所定のフォームに記入して、業務報告を行います。

電話やメール、チャットアプリでコミュニケーションするほか、出社時にスタッフがいれば対面で話をします。

テレワークでは、自分で立てた勤務計画に沿って仕事が進められるので、プライベートの計画も立てやすいですね。仕事の合間に家事をすることが気分転換になり、仕事により集中できる効果があります。

また、在宅勤務では業務以外のことに煩わされないのので、自分のペースで仕事のメリハリをつけながら、業務を進められるのもメリットです。

## 新潟県 株式会社トアイリンクス



(サービス業)

### 働きたい場所で就業できるテレワーク

#### 自由な働き方で自然とスタッフが自立



経営者の声

代表取締役社長  
佐藤 ユウキ さん

2010年の創業当初からテレワークを導入し、働く人が、働きたい場所でいつでも就業が可能になるようにサポートしています。当社では、女性だけでなく、男性も育児・介護と仕事を両立。未婚者も、自身の趣味の時間や副業とバランスを取るなど、自由な働き方をしています。

従業員全員、支給しているノートPCからシステムにアクセスし、自宅やカフェなどで仕事を行うことが可能です。情報はITツールで共有し、無駄な会議はありません。

働きやすい職場環境を整えることで、基本残業がなく、人件費が余分に発生しません。テレワークの利用でオフィススペースも縮小できるため、事務所費も削減できています。従業員はタイムマネジメントを意識した働き方をしている、それが自立したスタッフの育成につながっています。仕事の属人化をなくして、誰でも引き継げるような仕組みにすることを常に考えられるようになりました。

#### 週5日の在宅勤務で育児と仕事を両立



従業員の声

デザイナー  
小川 明那 さん

自社サービスのPRといった広報や、デザイン制作などの業務を担当しています。基本的に、10時から16時までの終日在宅勤務を週に5日、行っています。時々、Wi-Fi環境のあるカフェで2～3時間作業することもあります。

私は日中、自由に使える車を持っていないので、会社に出勤せず、自宅で仕事ができる状況はとてもありがたいですね。

子供の幼稚園の延長保育を利用せず勤務でき、短時間保育で送迎が必要な日は、隙間時間に出先で仕事することも可能です。

通勤時間がない分、メールチェックや仕事の段取りを考える時間を取れて、余裕をもって仕事を始められます。在宅勤務では、会社宛での電話応対や来客対応がない分、自分の仕事だけに集中することもメリットです。その分、勤務中の時間の使い方は自己責任なので、無駄のない時間配分などを心がけるようになりました。

## テレワークで優秀な社員の離職を防止

### 自律的に思考・行動する傾向も強まる

経営者  
の声代表取締役社長  
山本 均 さん

2016年、女性社員が結婚で金沢市から七尾市に転居することがきっかけで、テレワークを検討・導入しました。該当社員は金沢のオフィスへ週2回通い、他の日は七尾のシェアオフィスで勤務。その後再び転居し、現在は金沢オフィスへ通勤していますが、小さい子供がいるため、在宅勤務も活用して働き続けています。

他社員も、大雪時や家族の体調不良時などに、テレワークを活用するようになりました。

テレワークによる直接的な効果は、優秀な社員の離職防止ですが、これまでの労働や雇用の在り方に対して、柔軟に考え工夫する習慣がついたことも大きなメリットです。自律的に思考・行動する傾向が強まりました。自分たちの居場所である会社を、どうすればもっと居心地良くできるかという視点での議論が増えたように感じます。ちなみに、2019年7月よりフルリモート、フルフレックス制を導入しました。より柔軟で効率的な働き方が実現できればと考えています。

### 海外移住後もテレワークで勤務継続予定

従業員の  
声営業部  
出口 未由羽 さん

企業と人材のマッチングを行う業務などを担当し、週に1回以上、外回りの営業のために終日外出しています。その際は直行直帰して、移動時間を短縮。会社支給のノートPCを使用して、社外で仕事をします。また、家庭の事情などで出社が難しい場合、当日申請も認められている在宅勤務ができることにも

助けられています。

来年、夫の仕事の都合で海外移住した後も、テレワークで働き続ける予定です。女性だからという理由で自身のキャリアをあきらめる必要がなくなり、いつでもどこでも働けるため、仕事に対して自己コントロール感が高まりました。テレワークの利用で、「働かされている」という感覚がなくなり、より前向きに仕事に取り組むことができています。自己コントロールの幅が広がると残業時間が減り、自分の時間が増えました。出社時は他のスタッフと会える貴重な機会なので、積極的にコミュニケーションを図るようにしています。

## 社員の裁量に委ねたテレワーク

### 組織内にテレワークが定着

経営者  
の声代表取締役  
小川 健三 さん

働く個々人の私生活と仕事とがともに充実してこそ、本人の力が最も発揮できると考えています。働き方について裁量を持たせるため、テレワーク環境の整備と、組織への定着に取り組みました。当社では9時～16時のコアタイム以前・以後の働く場所については、社員の裁量に委ねています。本社と常時接続している大画面コミュニケーションシステムを備えたサテライトオフィスも利用可能です。

テレワーク導入は、浜松本社への通常勤務が難しい遠方に住む人材の採用につながりました。また、本社勤務の社員が大分県に転居した後も、テレワークを利用して勤務が継続できています。妊娠や育児などが原因で離職するケースも発生していません。

オフィス外にいるメンバーと仕事上のやり取りをするために、求めるアウトプットの明確化や、ITツールを使ったコミュニケーションが向上しました。結果、積極的に外部委託先などを活用するようになり、リソースマネジメントが多様化しています。

### 子供との時間を大切にしながら仕事を継続

従業員の  
声女性活躍推進事業部  
村田 亜希子 さん

家庭の都合で、週に2回程度、半日の在宅勤務をしています。必要なデータやツールはクラウド上にありますので、テレワークだからといって、あらかじめ業務を段取りするようなことは特ありません。出張に行く日、出社せずに、午前中自宅で仕事をしてから出かける場合もあります。

また、平均して週に1回程度、顧客訪問中の時間を有効に活用するため、会社が契約しているサテライトオフィスや、民間・行政運営のシェアオフィスを利用しています。自宅やサテライトオフィスも起点の選択肢となり、場所に縛られることなく営業計画を組めるため、時間効率をあげて仕事を進められるようになりました。

子供が不登校気味で、自宅で学習していることもありますので、テレワークを活用すれば子供の予定などと調整しながら仕事ができます。子供との時間も大切にしながら、業務を継続できています。

## 兵庫県

## 株式会社三協パーツ商会

遠隔地  
採用

通勤  
困難

女性活  
躍推進

人材  
確保

(卸売業、小売業)

# 優秀な女性社員の雇用を継続 遠隔地雇用も開始

### 出産・育児による離職者がゼロに



経営者  
の声

代表取締役  
原田 仁史 さん

結婚・出産で退職する女性社員が多く、人材確保に困ったことがきっかけでテレワークを導入しました。2017年1月から、トライアルを含めて在宅勤務を実施。テレワーク導入以後は、出産・育児による離職者が0人になり、優秀な女性社員の雇用を継続できています。また、同年10月には、週5日の在宅勤務雇用

を開始。これまで人材難だった職種の社員を、テレワークで兵庫県以外から雇用することが可能となり、優秀な人材を得る機会が増えました。

今は全員が社内にいるとは限らないため、ITツールを使って、連絡・報告を行うことを必須化しています。管理者が社外にいても、業務内容や状況を確認できるようになり、マネジメントがしやすくなりました。各々の業務がツール上で「見える化」されるので、社員各自がお互いの業務内容や量を確認することができ、風通しの良い社内体制を取れるようになりました。

### 転居せずに他県企業で勤務



従業員の  
声

企画部  
粕谷 英輝 さん

仙台市在住で、週5日、終日在宅勤務しています。オンラインショッピングサイト店舗におけるページ制作や修正、商品データの編集、売れ筋商品の確認や記録業務などに携わっています。テレワークの利用で、自宅からは通えないような他県の企業へ勤務することが可能になりました。

通勤時間が必要ない分、空いた時間を家事や自主学習などに充てられています。人ごみや交通機関の混雑によるストレスから解放されて、身体への負担が軽くなり、体調が崩れにくくなったようにも感じます。昼食や休憩も自宅で行うので、外出するとどうしても発生してしまう細かい出費がなくなったこともメリットです。

また、在宅勤務ではリラックスして業務に取り組めるので、画像のレイアウトデザインなどの発想が浮かびやすいです。来客対応などで作業を中断しなくてすむため、業務に集中できるのも良いですね。

## 島根県

## 有限会社 Willさんいん

業務  
効率

通勤  
困難

WLB

女性活  
躍推進

人材  
確保

(情報通信業)

# テレワークで柔軟な働き方を可能に 雇用も創出

### テレワーク推進拠点開設で新たな人材を確保



経営者  
の声

代表取締役  
金築 理恵 さん

ITを活用して柔軟な働き方が可能になれば、出産・介護・転勤などで仕事に制約がある方も勤務できる体制を整えられると考えました。2015年12月に島根県隠岐の島町、2018年3月に島根県川本町にテレワーク推進拠点を開設。時間と場所にとらわれずに働ける環境を構築し、企業に属さず個人で働きたい方

や、ダブルワークしたい方などを支援しています。結果、新たな人材として登録ワーカーを確保し、新規業務の市場開拓を図れるようになりました。

在宅勤務制度は2017年2月に導入し、家庭の事情による優秀な社員の離職防止に努めています。子供の看病や荒天時などの利用も認めています。平成30年には、第2回しまね女性の活躍応援企業知事表彰を受けました。

全員がオフィスにいるとは限らないため、ツールを活用したコミュニケーションも増えています。働き方の選択肢を作り、「見える化」することで、組織の柔軟性も上がっています。

### 勤務場所を選べることで業務効率アップ



従業員の  
声

地域づくり支援事業部  
石倉 秀和 さん

地域づくり支援事業部の管理者として、広域地域連携型テレワーク業務管理を行うとともに、テレワーク拠点スタッフの管理も担当しています。また、都市部の企業からのテレワーク業務受注や、新規顧客開拓などの営業活動も行っています。

松江本社、隠岐の島オフィス、川本町オフィスを移動。概ね、本社で週1~2日、川本町オフィスで週3~4日勤務というペースです。自分の予定を立てて勤務場所を選べるので、業務効率が上がりました。在宅勤務も併用しています。テレワーク時の直行直帰が認められていますし、川本町オフィスでは本社業務も行えるので残業が減りました。プライベートの時間を多く持てるようになり、ストレスも減っています。会社を松江本社の視点、川本町オフィスの視点の両方から見られるので、業務を行う上での視野が広がっています。自分一人で進める業務と、従業員同士で相談しながら進める業務の区分けもはっきりしました。



## 障がい者雇用在宅勤務を導入

## テレワークで通勤の支障を解決



経営者の声

テレワーク管理主任・職業指導員  
荒谷 桃子 さん

就労継続支援A型事業所である当社の利用者には、能力的に高度ではあっても、公共交通機関を利用しての通勤に支障がある障がい者が多く、その解決を目指して在宅勤務を導入しました。

研修会やトライアルを経て、障害者総合支援法にのっとり、達成度評価日のみ本社に来ることでテレワークをスタート。

自宅にインターネット環境がない利用者には、会社からITツールを貸し出しました。

編み物創作とアート制作において、テレワークでの業務を行っています。テレワーク導入で、利用者の出勤日がこれまでの週2日から、週4~5日へと増えました。給付金収入及び対象者の給与は2倍となり、制作量が増えた編み物は売上も増加。利用者は生活と仕事の両立が果たせ、大変満足しています。会社に多人数が常駐するスペースが不要となり、家賃も削減できました。レベルの高い商品を創作可能な人材をテレワークで確保でき、会社も満足しています。

## ストレスや不調での欠勤は大幅減



従業員の声

編み物チーム  
富岡 千帆 さん

週4日自宅で勤務し、週1日会社へ出勤しています。業務の開始・終了はITツールで会社へ連絡。終了時には成果写真を添付して、会社のマネージャーに確認してもらいます。出勤時にはテレワークを振り返って自己評価し、マネージャーと面談する時間を取り、編み物の材料を持ち帰るようにしています。

私は身体障がい・難病を抱えていることもあり、通勤時は仕事だけで体力を使い切ってしまう、帰宅してからの家事もままなりません。在宅勤務を始めてから、通勤に使っていた体力・精神力を温存しつつ、社会と繋がっていただける充実感を得られ、家事もこなせています。自宅で制作に没頭できるので、全般的な制作効率が上がりました。大量受注も対応可能になり、関われることが増えて仕事の幅が広がっています。自分の能力などを考えて、仕事バランスを計画的に練ることの大事さも再確認しました。

## 創業時から全員が完全テレワーク

## 自分の裁量で自由に働ける会社



経営者の声

代表取締役  
牛尾 隆 さん

2015年の創業時から、業務はすべてテレワークで行っています。社員はデザイナーやエンジニアが中心で、普段の業務はコンピュータに向かっていることが多く、ITリテラシーも高いので、一カ所に集まらなくても業務は遂行できると考えました。家賃などの固定費は削減して社員に還元した方が、長く働いてもらえとも思いました。

コミュニケーションや情報管理はネットサービスを最大限活用し、特にクラウド系のアプリを使うことで業務効率化を図っています。対面の打ち合わせや商談には、コワーキングスペースやレンタルオフィスを利用。オンラインミーティングだけでなく、オフラインミーティングも実施しています。

現在の働き方で、私自身業務に集中でき、子育ての時間が増えました。社員からも、ライブイベントなどに対応しながら、自分の裁量で自由に働けるのでストレスがないという意見を多くもらっています。

## 生活リズムを乱さずに仕事ができる



従業員の声

山田 恵理子 さん

Webサイトの設計や広告の運用、Web解析業務を中心に担当するほか、お客様を訪問してサイトの改善提案などを行っています。月に一度、社員全員が顔を合わせるミーティング以外は、基本的にすべて在宅勤務です。

テレワークでは家事や食事などを自分のペースで進められ、仕事により何かか制限されるということは、ほぼなくなりました。通勤していたときは、残業で遅くなると食事の時間も遅くなってしまい体に良くなかったのですが、それが改善されたことはとても大きいです。規則正しく食事が取れるようになり、仕事の合間に運動もしています。生活リズムに合わせて仕事ができるので、作業効率がアップしました。

体調が悪くなったときもすぐに病院を受診でき、悪化を防いでいます。平日昼間でないとできない手続きなども、気軽に行えるようになりました。社外の勉強会にも参加しやすくなり、スキルアップも図れています。

## 愛媛県 株式会社マルク

業務効率 通勤困難

(医療、福祉)

# 障がいがあっても安定して仕事に取り組める

## 週1回の出勤以外は在宅勤務



経営者の声

代表取締役  
北野 順哉 さん

移動が困難な重度の障がいがある方や、精神障がい・発達障がいの方へ、パソコンを使って在宅で仕事が行える環境を提供しています。

ITツールを利用して、テレワーク中はオンライン上で常時つながっているのので、メンバー間のコミュニケーションは出社しているときと変わらずスムーズです。

質問や共有事項などもメンバー内で共有し、効率化を図っています。

また、週1回は会社に出勤して、メンバーと直接会ってコミュニケーションを取れる機会を作っています。それ以外は在宅勤務なので、働きやすい環境で仕事に集中でき、障がいがあっても安定して仕事に取り組めています。

テレワーク導入で業務の質が向上し、納期に余裕を持たせられるようになり、売上が伸びました。障がい者の方の雇用創出にもつながっています。なお、週1回の出勤が難しい方については、事業所のスタッフが訪問しています。

## 日常生活と変わらない環境で集中力アップ



従業員の声

DF事業部  
小竹 祐夏 さん

デザイン・画像加工・テープ起こしなどの業務を担当しています。平日と月2回の土曜日、1日4時間の在宅勤務をし、基本的に週1回は事業所へ出勤します。

テレワークでは通勤時間がないので、時間に余裕ができ、勤務終了後すぐに生活介護を受けることも可能です。

作業環境が日常生活と変わらないのは、仕事に集中しやすいです。また、生活上一番ネックに感じているトイレについて、自宅のトイレならば失敗したときにも迅速に対応でき、被害を最小限に抑えられて、気持ちが落ち込みすぎることありません。

自分の性格上、面と向かったのコミュニケーションでは緊張してしまい、余計なことに気を取られたり、疲れたりしてしまいます。テレワークでは直接人と接するわけではないので、その分落ち着いて考えられ、判断できます。連絡も業務も、自分らしく進めることができるようになりました。

## 長崎県 税理士法人ネクスト・プラス

業務効率 働き方改革 WLB

(専門サービス業)

# 場所を問わない働き方で生産性が向上

## いつでもどこでも仕事ができる環境を整備



経営者の声

代表社員 グループCEO  
東 大智 さん

お客様訪問をより効率的に行えるよう、「場所を問わない働き方」を目的に2017年1月にテレワークを導入しました。作業に必要なデータはクラウド化し、全員にITツールを支給。自宅からお客様の会社へ直行して仕事をした後、本社へ出勤できるよう慣習を改めました。また、お客様が増えている地域には支店を設置し、本

社に帰社しなくても、仕事や面談を行える場を作っています。

本社勤務・支店勤務・在宅勤務・お客様先でのモバイルワークでの連絡については、チャットのみで可能としました。台風や大雨が見込まれる状況では、急きょ在宅勤務へ切り替え、社内業務や営業資料の作成などを行っています。さまざまなIT機器やソフト導入のコストはかかりましたが、時間外労働は減り、休暇取得が増えました。お客様にはクラウド化によりその場でデジタルデータをお見せできるので、やり取りが進みやすくなり、生産性が上がっています。離れていても資料を共有してコミュニケーションできるため、即座に意思決定を行えるようになった効果も感じています。

## テレワーク実施日はより集中して業務ができる



従業員の声

管理部  
河相 光佐 さん

給与支払い、各種届出対応、雇用契約書作成、就業規則整備、設備機器管理など、人事・総務の業務全般を担当しています。テレワークは、終日の在宅勤務を月に2～3回程度行っています。会社にいると、来客や電話、社員からの問い合わせなどへの対応で、作業中にどうしても手を止めざるをえません。別の作業を挟んでから、元の作業に戻る場合も多いです。その点、在宅勤務ではほとんど作業が止まらず、今、取り組んでいる作業を効率よく進められます。

集中して業務を行えることは精神的なリフレッシュにもなります。また、残業が抑制され、プライベートな時間が増えて、ワークライフバランスも保ちやすくなります。通勤時間が削減されるので、その分家事をすませられ、時間を有効に使えることもメリットです。配属場所にかかわらず支店をサテライトオフィスとして利用したり、お客様先でのモバイル勤務や出張前後の在宅勤務などを行ったりしている社員もいます。

集中して業務を行えることは精神的なリフレッシュにもなります。また、残業が抑制され、プライベートな時間が増えて、ワークライフバランスも保ちやすくなります。通勤時間が削減されるので、その分家事をすませられ、時間を有効に使えることもメリットです。配属場所にかかわらず支店をサテライトオフィスとして利用したり、お客様先でのモバイル勤務や出張前後の在宅勤務などを行ったりしている社員もいます。

## 家庭と仕事の両立を支援 社内連絡もスピード化

### 全業務環境をクラウド化



経営者  
の声

代表取締役  
富山 孝治 さん

女性社員の増加に伴う家庭と仕事の両立支援と、移動時間削減による生産性向上を図り、テレワークを導入しました。業務環境のクラウド化に2012年から取り組み、2016年には顧客管理・経理業務・文書管理など全業務環境のクラウド化を完了。会社貸与のスマートフォンと通信端末を使用して、社外から業務

ができるようになりました。

2018年の在宅勤務制施行後は、育児や介護をしている社員がテレワークを積極的に利用しています。在宅勤務を可能にしたことで、家庭の事情がある社員を、正社員のまま雇用継続できています。また、短時間正社員制度を導入し、本来であればパート雇用となる社員も、在宅勤務を利用可能としました。正社員と同じ待遇を維持して、モチベーションを保っています。外出先でもテレワークで顧客に対応でき、帰社後の作業がなくなったことは、時短につながっています。社内コミュニケーションや決裁のスピードも速くなりました。

### 家庭と仕事の両立が無理なく可能に



従業員  
の声

経営管理部リーダー  
津山 佳代 さん

月に1~2回程度、在宅勤務を利用しています。家族が病気になって出社できなくなったときも、自宅で業務を継続できるようになりました。Web会議に参加することもあります。また、社外の研修に参加するときにもパソコンを持参し、開始前や休憩時間に社員からの依頼に対応したり、メールに返信したりする場合もあります。今後、外部のサテライトオフィスでの勤務を計画的にすることも考えています。

以前は、子供を迎えに行かなければならないなど、どうしても残業ができなかったときは他の方に仕事をお願いするしかなかったのですが、今は必要に応じて自宅で業務を行えます。家庭と仕事の両立が無理なくできるようになりました。災害時や大雨などで避難勧告が出た場合にも、危険な思いをして出社せずに在宅勤務できます。社内コミュニケーションツールのおかげで、離れていても問題なく連絡が取れ、返事を待っていて仕事が進まないということはありません。

## テレワーク導入にあたっての参考リンク

### ■総務省 HP (「テレワークの推進」ページ)

[http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/telework/](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/)



### ■働き方改革のためのテレワーク導入モデル

[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000616262.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000616262.pdf)

本ガイドは、テレワークを段階的に導入、全社展開・普及していくためのテレワーク導入モデルとして、「業種」と「企業規模（従業員数）」の2軸と課題から、企業類型に分類し、企業類型ごとに各導入ステージで直面する課題とその対策を事例を交えて掲載しています。ご自身の企業がどの分類に当てはまるかをご確認いただき、ご利用ください。



### ■一般社団法人日本テレワーク協会

<http://japan-telework.or.jp/>



### ■テレワーク相談センター（無料）

<https://www.tw-sodan.jp/>

9：00～17：00（土・日・祝日除く）

（フリーダイヤル）：0120-916-479

（専用メール） [sodan@japan-telework.or.jp](mailto:sodan@japan-telework.or.jp)



## 各都道府県お問い合わせ先一覧

- 北海道総合通信局（管轄区域：北海道）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/hokkaido/>  
問い合わせ窓口 情報通信連携推進課 電話番号 011-709-2311(内線 4765)  
メールアドレス [ict\\_renkei-hokkaido@soumu.go.jp](mailto:ict_renkei-hokkaido@soumu.go.jp)
- 東北総合通信局（管轄区域：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/tohoku/>  
問い合わせ窓口 情報通信連携推進課 電話番号 022-221-0609  
メールアドレス [suishin-toh@ml.soumu.go.jp](mailto:suishin-toh@ml.soumu.go.jp)
- 関東総合通信局（管轄区域：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/kanto/>  
問い合わせ窓口 情報通信振興課 電話番号 03-6238-1693  
メールアドレス [kanto-keikaku@soumu.go.jp](mailto:kanto-keikaku@soumu.go.jp)
- 信越総合通信局（管轄区域：新潟県、長野県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/shinetsu/>  
問い合わせ窓口 情報通信振興室 電話番号 026-234-9933  
メールアドレス [shinetsu-event@soumu.go.jp](mailto:shinetsu-event@soumu.go.jp)
- 北陸総合通信局（管轄区域：富山県、石川県、福井県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/hokuriku/>  
問い合わせ窓口 情報通信振興室 電話番号 076-233-4431  
メールアドレス [hokuriku-shinkou@soumu.go.jp](mailto:hokuriku-shinkou@soumu.go.jp)
- 東海総合通信局（管轄区域：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/tokai/>  
問い合わせ窓口 情報通信連携推進課 電話番号 052-971-9315  
メールアドレス [tokai-renkei-suishin@soumu.go.jp](mailto:tokai-renkei-suishin@soumu.go.jp)
- 近畿総合通信局（管轄区域：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/kinki/>  
問い合わせ窓口 情報通信振興課 電話番号 06-6942-8521  
メールアドレス [kinki-shinkou@soumu.go.jp](mailto:kinki-shinkou@soumu.go.jp)
- 中国総合通信局（管轄区域：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/chugoku/>  
問い合わせ窓口 情報通信連携推進課 電話番号 082-222-3471  
メールアドレス [renkei-rd@soumu.go.jp](mailto:renkei-rd@soumu.go.jp)
- 四国総合通信局（管轄区域：徳島県、香川県、愛媛県、高知県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/shikoku/>  
問い合わせ窓口 情報通信振興課 電話番号 089-936-5061  
メールアドレス [shikoku-chiiki@soumu.go.jp](mailto:shikoku-chiiki@soumu.go.jp)
- 九州総合通信局（管轄区域：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/kyushu/>  
問い合わせ窓口 情報通信連携推進課 電話番号 096-326-7314  
メールアドレス [renk@ml.soumu.go.jp](mailto:renk@ml.soumu.go.jp)
- 沖縄総合通信事務所（管轄区域：沖縄県）  
<http://www.soumu.go.jp/soutsu/okinawa/>  
問い合わせ窓口 情報通信課 電話番号 098-865-2320  
メールアドレス [okinawa-renkei@ml.soumu.go.jp](mailto:okinawa-renkei@ml.soumu.go.jp)

