

TELEWORK 活用ヒント

TELEWORK
HANDBOOK

建設業

はじめよう、テレワーク!!

テレワークとは

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のことです。

3
つ
の
テ
レ
ワ
ー
ク
形
態

在宅勤務

自宅を就業場所とする勤務形態。通勤負担が軽減されるほか、BCP対策としても有効。

モバイル勤務

外出先、移動中や、カフェなどを就業場所とする働き方。移動時間を有効に活用することができる。

サテライトオフィス勤務

オフィス以外の遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方。職住近接の環境を確保することができる。

INDEX

業界を取り巻く現状・課題	2
本格展開事例 積水ハウス株式会社	3
本格展開事例 向洋電機土木株式会社	5
先進事例 株式会社鴻池組	6
試行事例 小柳建設株式会社	7
試行事例 株式会社ワイズ技研	8
テレワークの労務管理事例	9
テレワーク導入ポイント 導入のタイミング	10
テレワーク導入ポイント セキュリティ	11
テレワーク導入ポイント 労務管理	12
テレワーク導入ポイント 業務の選択	13
テレワーク導入ポイント スムーズな導入・推進	14



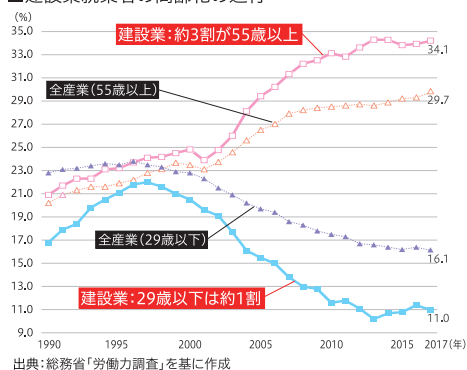
就業者の高齢化、休日の少ない勤務状況 働き方改革による若者・女性の活躍促進が急務

就業者の約3分の1が55歳以上 高齢化をいかに食い止めるか

総務省統計局「労働力調査(基本集計)2017年平均結果(速報)」によると、2017年時点で建設業就業者は55歳以上が34.1%、29歳以下は11.0%となっています。特に、1998年頃から高齢化に拍車がかかっていることがわかります。全産業において高齢化が進んでいますが、中でも建設業の状況は特に顕著であり、対策が急務と言えます。また、2017年の建設業全体の就業者数は、前年より6万人増加して498万人まで回復したものの、ピーク時(1997年)の685万人からは減少しており、人手不足も大きな課題となっています。

このような状況を踏まえると、ICT、IoTの活用を進めることにより、限られた人材を効果的に活用して生産性を向上させることや、労働環境の整備を進めることで若年層の人材を確保することが重要なテーマとなります。

■建設業就業者の高齢化の進行

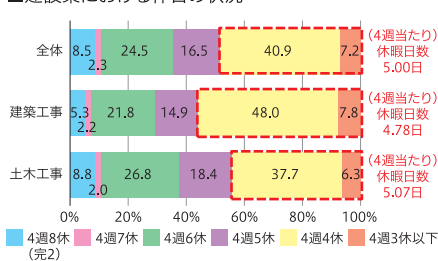


年間出勤日数が多く、休日が少ない 現場の働き方をどう改善するか

年間出勤日数の多さも、建設業における働き方の課題の一つです。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、2017年建設業の年間出勤日数の平均は253日。これは、調査産業全体の平均より30日も多くなっています。また、日本建設産業職員労働組合協議会のアンケート調査によると、建設業における休日の状況について、4週4休(週休1日)以下が約5割、対して4週8休(週休2日)は1割未満となっています。

こうした状況の改善に向け、国土交通省は2018年3月に策定した「建設業働き方改革加速化プログラム」において、公共工事における週休2日工事を大幅に拡大する等、長時間労働の是正に向けた取組をしていくとともに、ICT活用による生産性向上を推進していくことを今後の展開として定めています。官民一体となった建設業の働き方改革の加速化が求められています。

■建設業における休日の状況



※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。
注:日本建設産業職員労働組合協議会「2017短時間アンケート(速報)」を基に作成
出典:国土交通省「建設業働き方改革加速化プログラム」より抜粋

ICTの活用で多様な働き方改革を推進

現場

ICTを活用することで効率的に現場の移動ができる、または直行直帰を奨励する例も。

バックオフィス

ICTの活用による育児と仕事の両立を目指した取組等、新しい働き方が台頭。

4万5千台超のスマートデバイスを配布 200超の専用アプリでワークスタイルを変革

積水ハウス株式会社

- 本社所在地：〒531-0076 大阪市北区大淀中一丁目1番88号
梅田スカイビルタワーイースト
- 代表取締役社長：仲井 嘉浩
- 従業員数：16,463名(2018年4月現在)
- 事業内容：建設業、宅地建物取引業、一級建築士事務所
- URL：http://www.sekisuihouse.co.jp/



ICTを駆使してユビキタス環境を実現

積水ハウスグループでは、請負型ビジネスやストック型ビジネス、開発型ビジネス、国際ビジネス等、「住」関連ビジネスに特化した事業を展開しています。また、これらの経営基盤の強化と持続的成長を目指して、ESG経営（E:環境経営、S:社会性向上、G:ガバナンス）にも取り組んでおり、その「S:社会性向上」の中に「働き方改革」と「ダイバーシティの推進」を掲げています。

この働き方改革においては、業務の効率化や生産性の向上等を促進する1つの手段として、ICT、特にスマートデバイスを活用した様々な取組を展開しており、グループ会社の従業員や協力工事店も含め、タブレットは2万台超、スマホは2万5千台超を既に配布し、業務に活かしています。

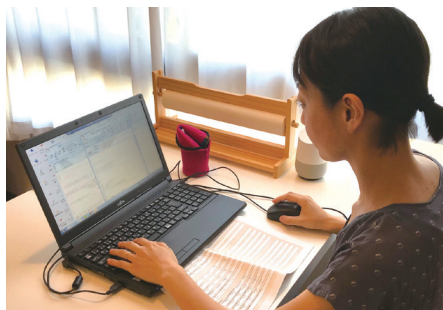
また、業務に即した形で当社グループ専用のアプリを開発することで、スマートデバイスからでも主要な業務処理を行えるようにし、出先で完結する業務範囲の拡大や業務効率の改善につながっています。

さらには、迅速な対応と明快で説得力のあるプレゼンテーション等も行えるようにすることでお客様満足度も向上。従業員の生産性も向上し、ワークスタイルの変革にもつながっています。

今では、それらの専用アプリの数が200を超えており、このICT環境がユビキタス環境を実現し、情報伝達速度や業務精度を向上させていると言っても過言ではありません。

在宅勤務については2017年に制度化をし、現在50名を超える社員が活用しています。育児や介護、傷病や障害等により通勤が困難な社員を対

象に、本人が希望し、かつ在宅勤務を実施することにより業務の生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの実現ができるということを要件として個別対応しています。



貸与された在宅勤務用パソコンで業務を行う当社社員

単なる「ツール」ではなく「インフラ」に

200を超える専用アプリを開発した背景には、配布したスマートデバイスを全員が使わなければ意味がないという考えがあります。我々が日々行う業務をどのようにすればスマートデバイスでもできるようになるかを「利用者ファースト」の視点で徹底的に検証し、専用アプリの開発を進めていきました。

例えば、営業担当者はタブレットを携帯することで多種多様な住宅カタログがカタログアプリに置き換わり、資金計画やプレゼンツール等、お客様へのプレゼンでタブレットを活用する機会が増えました。設計担当者は設計の変更点をお客様に伝えやすくなり、それを以降の作業工程にもすぐに反映されるようにすることで業務効率をアップさせています。また、アフターサービ

ス担当者は、郵別の部材情報や改修履歴をすぐに把握でき、お客様への提案も以前に比べて格段スムーズに行えるようになりました。

さらには、社員の在席状況等の確認ができる自社開発のシステム「ホワイトボード」のスマートデバイス版も作成し、例えば外出先や出張先からでも連絡を取りたい社員が席にいるのか、会議中なのか等が一目でわかるようにしています。この「ホワイトボード」では、出退勤の入力や確認等もできるようになっており、わざわざ外出先から事務所に戻って退勤を入力する必要はなく、無駄な移動時間等の削減につながっています。

このように、専用アプリやそれを活用するスマートデバイスは、単なる便利な「ツール」という枠を超え、事務所のパソコン等と同じように、もはや全員が利用する「インフラ」として位置付けており、これこそが積水ハウスグループの強みであると考えています。

なお、これらの取組が評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で創設した「攻めのIT経営銘柄」に2年連続で選定されました。



外出先でもスマートデバイスを利用して出退勤の入力ができる

2018年「テレワーク・デイズ[※]」に約280名が参加

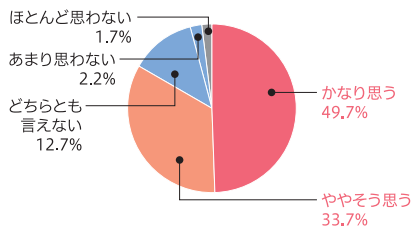
総務省や経済産業省等が主体となり、2018年7月23日から27日にかけて実施された「テレワーク・デイズ[※]」において、積水ハウスグループでは関東圏を中心に279人が参加しました。

期間中は、在宅勤務をはじめ、外出先等でスマートデバイスを活用したモバイル勤務、サテライトオフィス勤務、事務所外からWeb会議システムを活用した会議への参加等、様々な形で参加者にテレワークを体験してもらいました。

参加者を対象とした実施後のアンケートでは、働き方改革に対して可能性や有効性があると回答した社員が83%を超え、テレワークを実施した結果、普段と比べ、働きやすさや肉体的・精神的負担軽減を実感できたと回答した社員が72%を超えました。その他、自由回答においても参考となる貴重な意見を収集することができました。

これらのアンケート結果を今後の更なるテレワークの推進に役立てていきたいと思ひます。

■テレワークの活用について、働き方改革に対して可能性や有効性があると思うか？



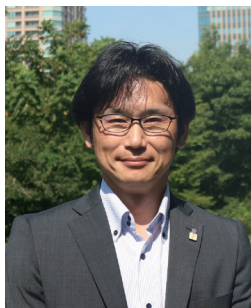
A DVICE . . . アドバイス



スマートデバイスを配布しても使ってもらわなければ意味がありません。当社は使ってもらえるよう専用アプリやシステムを開発。全国キャラバンで利用者の声を聞き、トライ&エラーを繰り返し、徹底して使いやすさを追求しました。

また、生産性・作業効率をあげるために、テレワークに向いている業務をしっかりと選定・整理することが大切なポイントです。

ダイバーシティ推進部課長 森本 泰弘 様



※「テレワーク・デイズ」とは東京2020大会を契機とし、国と東京都及び関係団体が連携して展開する働き方改革の国民運動。

テレワークを経営戦略の一つとして捉え 人材育成、コスト削減だけでなく、売上も2倍に

向洋電機土木株式会社

- 本社所在地：〒232-0053 神奈川県横浜市南井土ヶ谷下町16番地6
- 代表執行役社長：倉澤 俊郎
- 従業員数：38名(2018年10月現在)
- 事業内容：屋内外の電気設備の設計・施工
- URL：<http://www.kouyou-dd.jp/>



大切なのは社員のマインドを変えること

当社は、大型商業施設からマンションまで様々な建物の電気設備の設計・施工を主な業務としています。建設業界は、深刻な労働者不足と高齢化が大きな課題となっています。当社はそうした問題が顕在化する10年前から働き方改革に着手しました。そこには、このまま何もなかったら若者をはじめ誰にも選んでもらえない会社になってしまう。そんな社長の危機感がありました。

テレワークを始めた当時は、数台のWindowsXPと2000のデスクトップを社員が交替で使っていた状況。現場から戻って報告書を作成するためにパソコンの順番待ちをしていました。今はノートパソコン等、環境は整備されています。ただ、テレワークを浸透させるためには、単にシステムや制度を導入しても誰も使いません。ICTスキルが向上するように講習等でしっかりとサポートすることが大事です。テレワークが浸透していくと業務効率が上がり、時間に余裕が出てきますので、当社では資格取得の勉強会を開催して、社員の一級施工管理技士等の資格取得をサポートしました。さらに、こうした取組については、家族の理解も得ながら意識を高めていきました。

社員の資格取得が増えると、仕事に対するスキルとモチベーションが上がり、生産性も向上。さらに、入札条件の資格を持っている社員が多いとその分入札数も増えるので、大型案件の受注がしやすくなります。業績は10年前に比べ約18

億円と約2倍になり、それを社員に還元するという好循環要因のひとつとなりました。

各現場の事務所をサテライトオフィスに

サテライトオフィス勤務は、現場に作られた事務所をオフィスとして活用しています。自分の現場でなくとも、自宅の近くの事務所で行うことで移動時間が驚くほど短くなります。移動時間・距離の長さは建設業界の大きな課題の一つ。それを発想の転換で解消することができました。車を使う時間が減れば、ガソリン代も少なくなる。事故の不安も、車の老朽化も防げ、保険料は下がる。リース会社に値下げの交渉がしやすくなる等、様々な相乗効果も生まれます。在宅勤務は、その都度相談を受けて承認する形。ただし、社員個人のスキルに応じて作業できる業務が決まります。できるだけ多くの業務をテレワークするにはスキルアップが必要になります。テレワークは組織を強くするための経営戦略。テレワークを導入したことで、職場環境が改善し、女性社員の人数も増えました。

■テレワーク導入によるコスト削減効果

	2008年度	2011年度	2016年度
ガソリン使用量	34,000ℓ	28,000ℓ	28,254ℓ
本社電力使用量	32,000kwh	27,000kwh	23,929kwh
労働時間平均	2,100時間	1,900時間	1,800時間

※2008年度より社員が9人増えたにも関わらず、いずれも大きく減少

A DVICE・・・アドバイス



テレワーク及び、それに伴うICT化は作業効率を向上させます。それによりできた時間を会社主体の勉強会にあてることで、社員のスキルアップを図ることができます。

CHO 広報部 部長
横澤 昌典 様



スマートデバイスを用いた工事管理システムで、現場の業務効率向上を実現

株式会社鴻池組

- 本社所在地：〒541-0057 大阪市中央区北久宝寺町三丁目6番1号本町南ガーデンシティ
- 代表取締役社長：薫田 守弘
- 従業員数：1,699名(2018年3月現在)
- 事業内容：建設工事の企画・測量・設計・監理・請負及びコンサルティングに関する事業他
- URL：http://www.konoike.co.jp/



現場で完結するシステムを開発

当社は、大阪に本社を置く1871年創業のゼネコンです。建設業界共通の悩みである、労働環境の厳しさゆえの担い手不足は、当社にとっても強い向かい風となっています。そうした厳しい環境の中、品質向上を図りながら生産性の向上・社員の業務負担の軽減を目指して、スマートデバイスを用いた工事管理システム(KOCo チェック)を開発・導入しました。

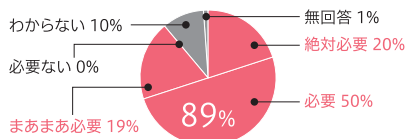
当システムは、図面共有と検査機能を併せ持つ新しい工事管理システムです。各検査記録はクラウドサーバーに登録され、事務所に戻ると自動編集された帳票が出力されます。これまでデジタルで撮影した写真を整理して貼付けしていた時間を削減することが可能です。また、図面や資料をデバイスに事前登録することで、図面を抱えて現場を動き回ることもなくなり、身体的負担も大幅に軽減されました。表示した図面上に検査情報をメモとして保存できる標準検査と、オプションとして配筋検査、仕上げ検査機能を備えています。いずれも現場で完結することを目的とし、事務所に戻る手間を軽減しています。



現場の声を活かして改善を重ねる

スマートデバイスを用いた工事管理システムは、2013年に開発導入され、現場の声をヒアリングしながら改善を重ねています。最近では「すごく使いやすいようになった」「手放せない」という意見も聞かれるようになってきました。当社は、こうした現場の声を大切にします。実は、開発当初は反対の声も多かったのですが、社内アンケートを実施して現況を確認、意識調査と考察を加えて丁寧な説明を行い、開発をスタートさせることができました。当システムは、ICTを活用した先進事例ですが、モバイルワークによる現場の業務変革と捉えることもできます。在宅勤務に関しては、育児と仕事の両立を目的として、現在、設計部門においてトライアルで行っています。また介護との両立についても検討を始めています。働き方改革やダイバーシティの推進は、社長が先導して取り組む極めて重要な経営指針の一つです。その一環であるテレワークについても、今後幅広く取り組んでいきたいと考えています。

- 社内アンケート
スマートデバイスを用いた業務管理は必要と思うか？



ADVICE... アドバイス

ICT導入のポイントとして、社内アンケートを実施してシステムの必要性を可視化するのがおすすめです。全員に強制的に使ってもらうのではなく、使いたい人から始めるスモールスタートも有効です。



建築事業総轄本部 工務管理本部
技術統括部 ICT推進課長 波多野 純 様



先進の3Dホログラムで建設現場のイメージを一新 現場にとらわれない働き方を実現

小柳建設株式会社

- 本社所在地：〒955-0047 新潟県三条市東三条一丁目21番5号
- 代表取締役社長：小柳 卓蔵
- 従業員数：294名(2018年10月現在)
- 事業内容：建設工事の請負、企画、設計、監理およびコンサルティング業務ほか
- URL：<http://n-oyanagi.com/>

モバイル
勤務



生産性向上

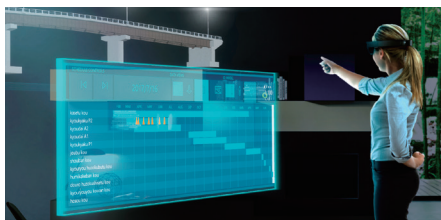


管理職利用

3Dホログラムの可能性に着目

当社の主な業務は、建設工事の請負、企画、設計、監理及びコンサルティング。

現在、災害復興や東京オリンピック関連事業において、建設業の需要は大きく増加しています。しかし、活躍の場が広がる中で、深刻な働き手不足が課題となっています。本来、建設業は崇高でやりがいのある仕事です。働きやすい環境づくりと、若者が憧れるような魅力的な建設業界にしたいと考え、当社は2017年よりホログラフィックコンピュータを活用しています。



ホログラフィックコンピュータの活用イメージ

3Dイメージを現実世界に重ね合わせて映し出せるMR(Mixed Reality)の技術で、業務の効率化等に取り組んでいます。図面等を3D表示し、ジェスチャーで操作するため、誰でも直感的に使えます。例えば、現場の3D画像を会議室のテーブル上に映し出すこともできるので、精緻なイメージ共有が可能。経験の浅い社員の利用やお客様へのプレゼンテーション、近隣住民の方

への説明ツール等、多彩な用途が想定できます。また、リモートコミュニケーション機能により、場所を問わず3D画像でイメージを共有できるため、状況把握や打合せが効率化し、時間やコスト、体力的な負担も軽減します。スマートで働きやすい建設業の新たなスタイルを示すことで、3K(きつい・汚い・危険)のイメージを一新できると考えています。

在宅勤務への活用も

先述したホログラフィックコンピュータは、遠隔地の社員同士、複数人で視界と音声を共有しながらの打合せや共同作業が可能。例えば現場の3Dモデルと工程表を広い空間に展開させながらのリアルな会議を、遠隔地も交えて行うことができるため、育児中等の社員の在宅勤務にも活用できます。

また、当社には、全国に多数の拠点が点在しています。各現場の管理は基本的に管轄の拠点がすべての面で責任を負います。そのため、責任者が任務の重さに精神的な不安を抱えてしまうケースがあります。そんな時の解決策として、デジタルデバイスを常時接続しておいて、気軽な声かけができるようにしたいと思案中です。監視ではなく、遠隔地同士で絆を育む仕組みづくり。これもテレワークの一つと考えています。これからは、本格的なテレワークに取り組みたいと思います。

A

DVCE・・・アドバイス



新しい取組に対し、「ファーストペンギン」として真っ先に踏み出す企業は、メリットやデメリットも背負う分、たくさんのチャンスに出会えます。思い切って、飛び出しましょう。

代表取締役社長
小柳 卓蔵 様



現場での施工管理業務にICTツールを活用 課題に対し、若手社員の牽引で業務のICT化を推進

株式会社ワイズ技研

- 本社所在地：〒151-0071 東京都渋谷区西原三丁目20番3号紅谷ビル3階A
- 代表取締役：北田 諭史
- 従業員数：22名(2018年10月現在)
- 事業内容：地盤改良工事の設計、施工、管理及びコンサルタント、
地盤調査/解析及びコンサルタント、測量、動態観測及び計測工事
- URL：http://www.ysgiken.co.jp/

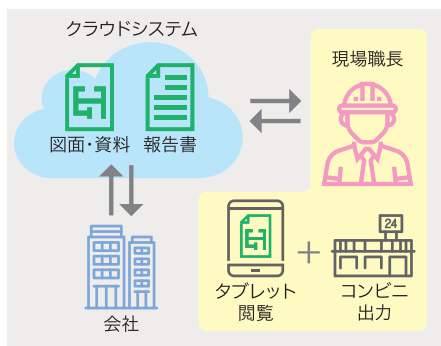


現場の職長全員にタブレット支給

当社は地盤改良工事の設計、施工、管理及びコンサルティング等を請け負っています。住宅の基礎のさらに下にある地盤の調査において、補強が必要とされた場合に工事をするのが主な業務。現場の業務は体力を使うため、若手の離職が多く、高齢化がますます進展するという悪循環に陥っていました。そこで、施工以外の業務負担は極力軽減したいと考えました。

まず、クラウドシステムを導入し、現場責任者である職長全員にタブレットを配布しました。それまでは、資料や図面の受取りを事務所のFAXで行っていました。施工に必要な図面は頻繁に変わり、施工ギリギリに届くのが日常茶飯事。施工前日の23時まで事務所で待たなければならない時もありました。埼玉県三郷市に拠点があり、現場は関東一円。きつい現場作業の後、わざわざ事務所に戻らなければならない状況でした。現在は、FAXもメールもワーキングフォルダに同期されるので、報告書作成もスムーズ。図面や資料の共有もできるので、事務所に戻る必要がありません。図面はコンビニでA3サイズにプリントできるので重宝しています。

業務効率が大幅に向上したことに加え、コスト削減につながったことも大きな成果です。ペーパーレスによる事務用品費低減、クラウド導入によるサーバー保守及びリプレース料金の削減、交通費も下がりました。



ICT化の効果を実感することが重要

ICT化のポイントは、社員にその使い方を教えるだけでなく、それが現場の課題解決につながることを社員一人一人に理解してもらうことが重要だと思います。当社でも、導入当初はデジタル機器の活用には消極的な社員がいました。しかし、デジタル機器に強い若手社員が積極的にICTを活用して現場を牽引し、仕事の成果につなげることで、他の社員が啓発され、徐々に会社全体のICT化が進んできました。

在宅勤務の導入についても、非常に前向きに考えています。特に、バックオフィス業務での導入を検討しています。これからは、育児や介護が必要な社員にとって在宅勤務等も必要な制度だと考えています。

ADVICE・・・アドバイス



どんなに素晴らしいデバイスも、使いこなせなければ意味がありません。
ICT化と同時に、デジタル機器の活用が得意な社員を牽引役に登用して、
全社的にデジタル理解度を深めるのも方法の一つです。

代表取締役
北田 諭史 様



勤怠管理、評価制度、部署内でのコミュニケーション、ガイドラインの作成等、テレワークを導入するにあたり頭を悩ます労務管理についての事例をご紹介します。

向洋電機土木株式会社の場合

独自のヒューマンスキルを基軸に、フレキシブルな管理体制を確立

取得資格の数や社員個人の特性に応じた独自の観点のヒューマンスキルを評価軸にしています。それに応じて社員一人ひとりにきめ細かなスキルマップを付け、ランキング制度を確立。人によってサテライトオフィス勤務はOKだが在宅勤務はNG等、明確な差を設定しています。

サーバーへのアクセス権限も社員によって大きく違います。社員個々のスキルに応じて、テレワークで行える業務の幅が拡大する仕組みで、モチベーション向上を図っています。当社は、画一的ではなく常に変化しています。就業規則もその都度変更しています。

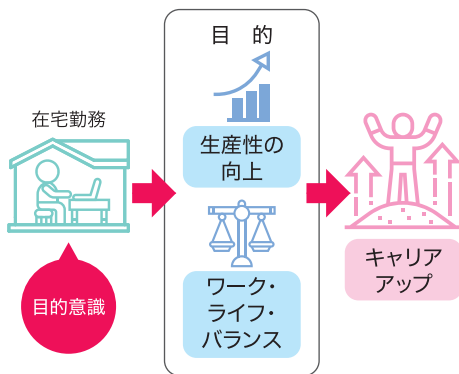


積水ハウス株式会社の場合

ガイダンスをしっかりと行い、在宅勤務の目的と意義を明確化

在宅勤務制度実施のためのガイダンスをしっかりと行っています。在宅勤務を実施することにより業務の生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すことはもちろんですが、重要なのは、在宅勤務の目的を明確にすることで、実施者にその意義を理解してもらうこと。そして、責任ある業務を行い自らも成長してキャリアアップしてもらう、つまり「自律」を醸成しながら、管理側のマネジメント力も向上させるといった相互間メリットを生み出すことが大事なのです。

今後も、実施者や希望者の声によく耳を傾けながら、柔軟なワークスタイルのあり方等について模索していきたいと思っています。



テレワーク導入ポイント

導入のタイミング

テレワークに興味をもっているが、なかなか実施に踏み切れない。



ほとんどの会社が トライアルからスタート まずは、やってみることが大切!

今回取材したほとんどの会社がトライアルから始め、まずはやってみることの大切さを力説しています。最初は6名のスモールスタートから始め、現在では400人以上の社員が在宅勤務を活用しているケースもあります。トライアルで出た課題や意見をもとに機器や運用ルールを見直し、本格導入に反映させることが大切です。



導入を牽引する強いリーダーシップが必要 テレワークセミナーへの参加で啓蒙する例も

トップダウンで半ば強制的に始める。テレワークの目標を設定して社員同士で共有する。トライアルの効果を数値化して説得する等、社内で行組を推進する方法は様々です。しかし、強いリーダーシップが必要なのは共通項。経営層にセミナーを紹介し、テレワークの効果や魅力を知ってもらうような取組をしている会社もあります。

テレワーク導入ポイント

セキュリティ

オフィス外の業務による情報漏えい等、
セキュリティが不安。



セキュリティの強化は もはや社会の要請 各社、厳しいルールを 設定する傾向

セキュリティの強化は、今や企業の使命の一つ。ある程度厳しいルールは当然のようです。特に顧客企業等の秘匿情報を扱う会社では、パソコンのローカルには一切ファイルを置かない、出先での出力禁止、USBメモリの使用も禁止といったルールを設けています。貸与パソコンを自宅に持ち帰る日は寄り道を禁止している会社もあります。



管理デバイスを遠隔操作で初期化可能 注目のモバイルデバイス管理ツール

セキュリティ強化のために導入した機器・システムは、各社まちまちです。遠隔で管理デバイスを初期化できる機能を持つモバイルデバイス管理ツールを導入し、紛失時の情報漏えい対策をしている会社もあります。総務省が作成している「テレワークセキュリティガイドライン」を参考にすると、自社に適した方法を検討することが重要です。

労務管理

業務状況を把握するための
労務管理、制度整備が難しい。

まずは、ガイドラインを作成 テレワーク実施者・上長との共有が大切

まずは、自社に合ったガイドラインを作成してルールを明確にすることが基本。例えば在宅勤務なら、対象者、実施頻度、勤務時間、処遇、上長の業務管理方法や本人の業務報告方法等を設定して、実施者とその上長とで共有することが大切。在宅勤務の目的をライフ・ワーク・バランスの実現と本人の「自律」と定め、成長を促している会社もあります。

会社の文化・風土に合わせて 労務管理の強弱と考え方を明文化

労務管理をどこまで徹底させるかは、会社の文化・風土が如実に現れます。どちらが良いかではなく社風にあっているかがポイント。GPS機能による場所と時刻を把握できる勤怠管理を実施することで、徹底した管理を行う会社もあれば、一方で、基本ルールを与えるだけで、あとは各部署の方針に任せている会社もあります。



テレワーク導入ポイント

業務の選択

どんな業務がテレワークに適しているか、わからない。

モバイル勤務を活用して 現場の仕事を効率化させた例が多数

現場の仕事が多い会社では、テレワークは無理と諦めているケースがあります。しかし、ICTを活用したモバイル勤務により移動時間を活用して報告書を作成する等、業務効率の向上に成功した例が多数あります。現場仕事の多い業界や職種には特に有効な方法。ICT活用による業務のイメージアップも見逃せないポイントです。



在宅勤務は、ペーパーレス化がポイント 部署の壁を越え業務を集約させる方法も

在宅勤務においては、ペーパーレス化が大切なポイント。紙の多い部署ではデータ共有が難しいので、まず電子化を推進する等の準備が必要です。部署ごとに向き不向きを見るのではなく、各部署の在宅勤務に適した業務を集約させる方法もあります。ペーパーレス化が進むことで、最大週5日の在宅勤務・モバイル勤務という大胆な取組を行っている会社もあります。

スムーズな導入・推進

テレワークをスムーズに推進、長く継続させていきたい。

業務効率化で生まれた時間を社員の資格取得セミナーに活用

社員のモチベーションを高めるためには、テレワークの成果を社員と共有できる制度が必要です。テレワークによる業務効率化で生まれた時間を社員の資格取得セミナーに活用している会社も。スキルアップの成果を給与に反映させるだけでなく、有資格者を増やすことで、受託できる業務の幅や量を広げ、会社の業績アップに繋げるという好循環を生み出しています。

コミュニケーションと情報共有が大切 在宅勤務は成果が求められることを周知

在宅勤務者は、育児や介護等の条件が付されている場合もあり、対象外の社員との不公平感を生むケースも見られています。これを解消するには、情報共有とコミュニケーションが大切です。また、在宅勤務はラクをするために行うのではなく、通常勤務より成果を明確にする必要がある働き方。「自律」が前提だということを周知しておくことが重要です。



東京テレワーク推進センター

〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号
K.I.S飯田橋ビル6階

営業時間：平日9時～17時(国民の祝日、年末年始を除く)

最寄駅 飯田橋駅	都営大江戸線「C3出口」より徒歩2分 JR中央総武線「東口」より徒歩4分 東京メトロ東西線「A1出口」より徒歩4分
TEL	03-3868-0708
Mail	info@tokyo-telework.jp
web	https://www.hataraku.metro.tokyo/madoguchi/telework-center/



平成30年12月発行
編集・発行/TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口
〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号 K.I.S飯田橋ビル6階
TEL:03-3868-3401

印刷物規格表第1類

印刷番号 30 (154)



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。