

多様な働き方を推進するための テレワーク導入ガイド

Whoever Whenever Wherever Can Work

誰でもいつでもどこでも働ける

鹿児島県内におけるテレワークを取り巻く現状

経営者・リモートワーカーetc...
それぞれの立場から

テレワーク座談会

テレワークを導入している
県内企業10社掲載

優良事例紹介

テレワーク導入のポイントや手順

導入にあたっての業務整理チェックリスト

テレワーク導入のための計画とルールづくり

その他テレワーク導入に向けて役立つ情報を掲載



テレワーク

telework

テレワークとは、「tele = 離れた所」と「work = 働く」をあわせた造語であり、情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。

以下4つの種類をまとめて「テレワーク」と総称しています。

テレワークの種類



在宅勤務

自宅を就業場所とする働き方。通勤時間の削減、移動による身体的負担の軽減が図れ、時間の有効活用ができる。



モバイルワーク

移動の合間に喫茶店などで行うものや、電車や新幹線、飛行機などで行うもので、業務の効率化につながる。



サテライト／ コワーキング

企業のサテライトオフィスや一般的なコワーキングスペースで行うもの。企業が就業場所を規定する場合も、個人で選択する場合も含む。



ワーケーション

リゾートなどバケーションも楽しめる地域でテレワークを行うこと。ビジネスの前後に出張先などで休暇を楽しむことも含む。



Index

p2

鹿児島県内における
テレワークを取り巻く現状

p3

テレワーク導入企業座談会

p5

テレワーク導入企業優良事例紹介

p16

テレワーク導入のポイントや手順

p17

テレワーク導入にあたっての
チェックリスト

p18

テレワーク導入のための計画と
ルールづくり

p19

よくある質問

p20

導入支援制度・相談窓口の紹介



テレワークを導入するメリットと課題

テレワークは、従業員・企業・社会にとってプラスの効果をもたらします。

しかし、企業によっては「テレワークに適した仕事が無い」「情報漏洩が心配」「業務の進行が難しい」「社内のコミュニケーションに支障がある」などテレワーク導入による業務への影響を心配したり、「導入するメリットがよくわからない」といった、効果が不明確であるという声も挙げられています。

テレワーク導入後の課題の一つに、テレワークで働く社員が孤立したり、テレワークをしている社員とそうでない社員との間に情報格差が生じたりするなどの問題があります。そこで「ビデオ会議システムの導入」「チャットの導入」などの対策により、コミュニケーション不足の問題を解決していくことが求められます。

従業員がテレワークのメリットを享受することによって、企業の生産性も上がり、経営改善にもつながります。また、災害や感染症拡大の非常事態においても事業の継続が可能です。さらに、優秀な人材の確保や流出防止といった効果もあります。

従業員と企業がメリットを享受することで、社会にとっても労働人口減少の緩和、高齢者・障害者・地方居住者の雇用創出、地域活性化につながります。

企業のメリット



- ・人材の確保・離職抑制
- ・非常時の事業継続性（BCP）の確保
- ・生産性の向上
- ・企業ブランド・企業イメージの向上

従業員のメリット



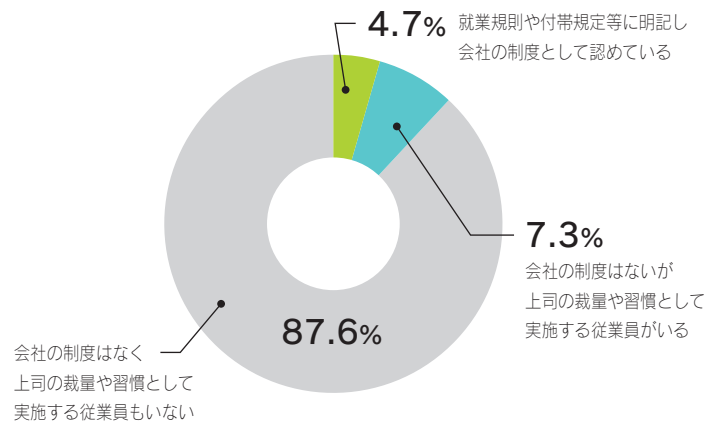
- ・ワーク・ライフ・バランスの向上
- ・生産性の向上
- ・自律・自己管理的な働き方
- ・仕事全体の満足度向上と労働意欲の向上

鹿児島県内における テレワークを取り巻く現状

鹿児島県では、県内企業のテレワーク実施状況(令和3年11月現在)を把握するため、実態調査を行いました。ここでは一部抜粋してその結果をご紹介します。

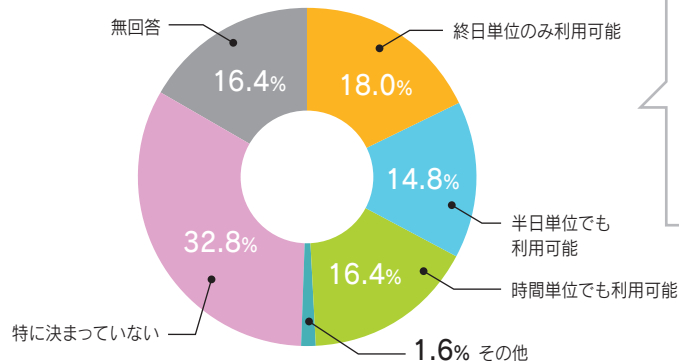


目録 テレワークの導入状況をお答えください。



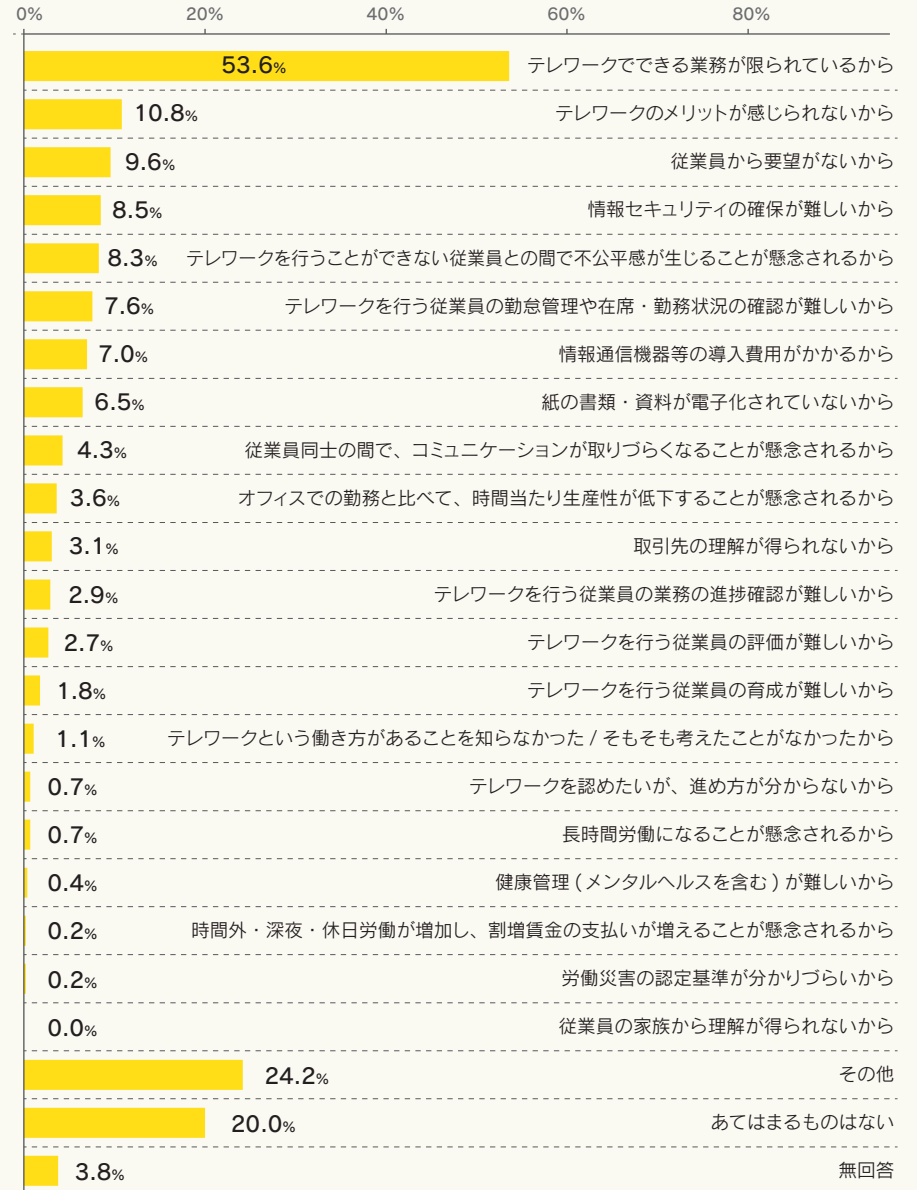
在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務といったテレワークのあらゆる形態を統合した集計結果を示しています。
「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる」を合わせると、テレワークを導入している企業は12.0%となります。なお、同時期に実施した「労働条件実態調査」では、18.2%となっており、企業によってばらつきがあるようです。

目録 どのような単位(日毎・時間毎など)で テレワークを行っていますか。

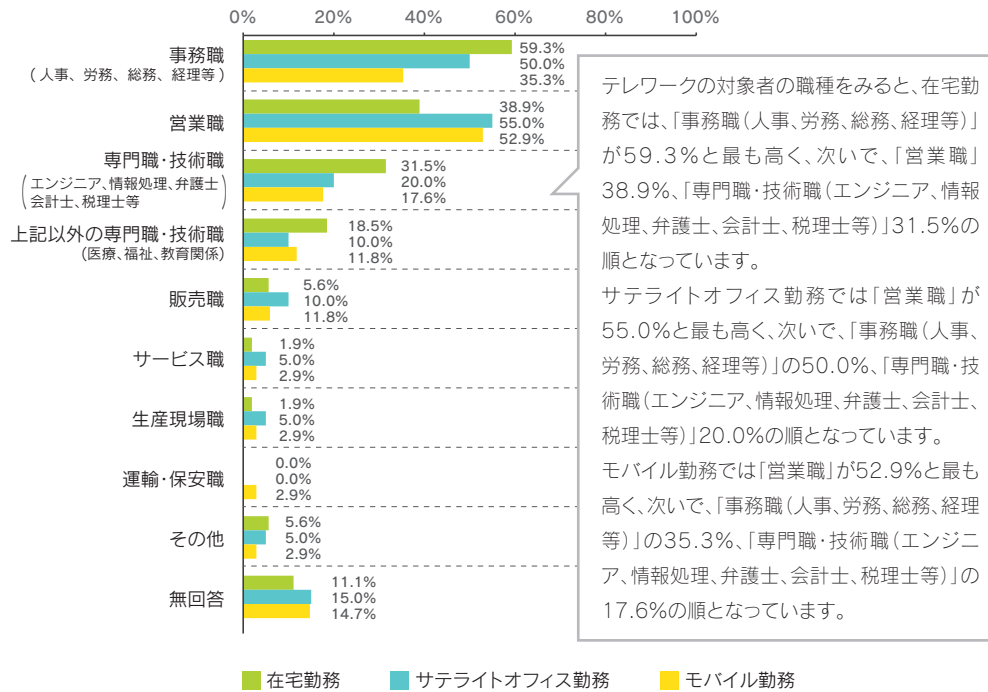


会社ごとに設定されているテレワークの利用単位について集計しました。「特に決まっていない」が32.8%と最も高く、次いで、「終日単位のみ利用可能」の18.0%、「時間単位でも利用可能」の16.4%の順となっています。

目録 テレワークを導入していない 理由は何ですか。(複数回答)



目録 テレワークを導入している会社では どのような職種の従業員がテレワークの対象者ですか。

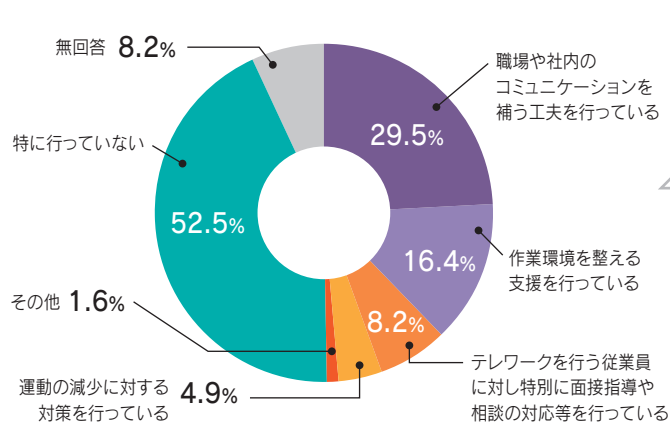


テレワークの対象者の職種をみると、在宅勤務では、「事務職(人事、労務、総務、経理等)」が59.3%と最も高く、次いで、「営業職」38.9%、「専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)」31.5%の順となっています。

サテライトオフィス勤務では「営業職」が55.0%と最も高く、次いで、「事務職(人事、労務、総務、経理等)」の50.0%、「専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)」20.0%の順となっています。

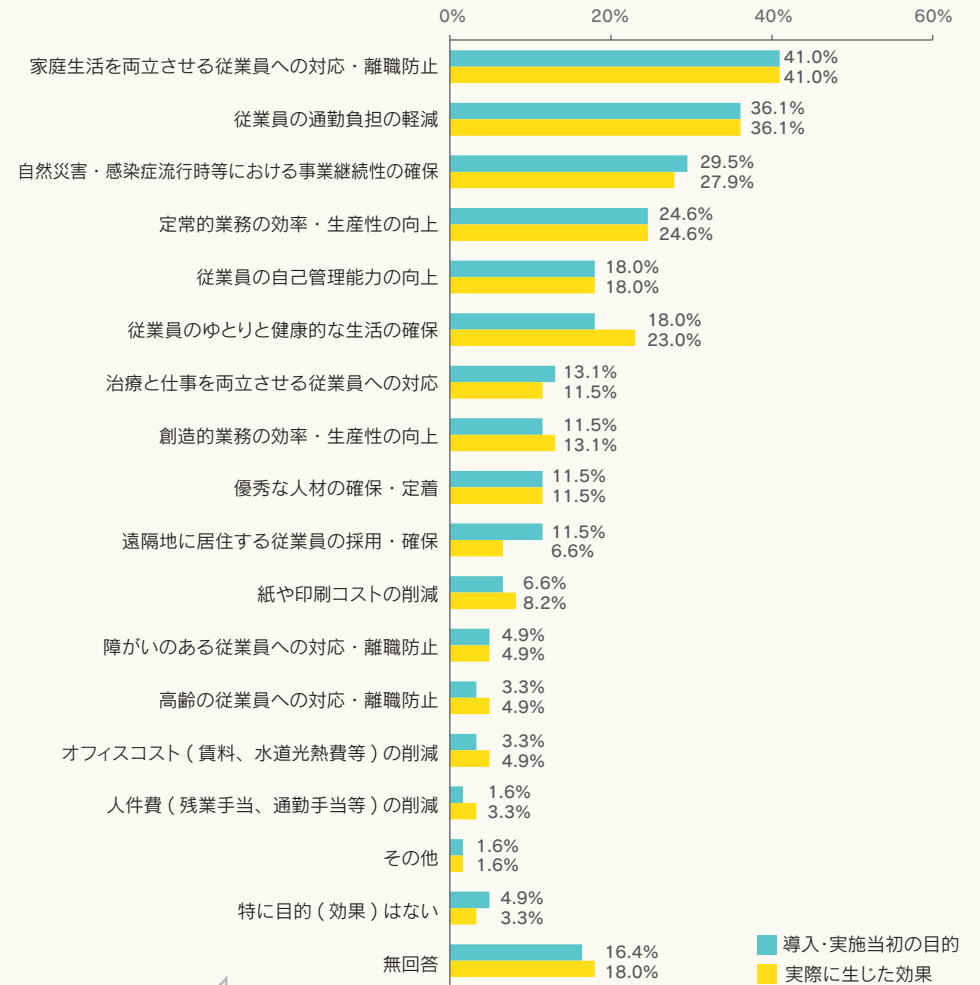
モバイル勤務では「営業職」が52.9%と最も高く、次いで、「事務職(人事、労務、総務、経理等)」の35.3%、「専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)」の17.6%の順となっています。

目録 テレワークを行う従業員に対する健康確保(メンタルヘルス対策など)について、どのような取り組みをされていますか。



テレワークを導入することによって多くの人が社内外の人々とのコミュニケーション不足や意思疎通の難しさを懸念していたり、現に感じたりしています。対面であれば気づく変化や真意も、非対面では気づくことができずメンタルヘルスに影響を及ぼすこともあります。テレワークだからこそ、今まで以上にコミュニケーションの質と量を工夫することが重要です。

目録 テレワークを導入した会社に対してお聞きします。 テレワークの導入・実施の当初の目的と実感した効果をお答えください。



特に育児や介護などを背負いがちな女性のなかには、それらがきっかけで「続けたくても続けるのが厳しい」という理由で離職してしまう人も多くいます。本人の能力や就業意欲が高く、他者からの評価も高いのに、家庭の事情を理由に仕事を辞めざるを得ない優秀な人材を失わないために、従業員に合わせた環境整備をした結果が「テレワークの導入」という企業も少なくありません。実際にテレワークを導入した多くの企業は、従業員の家庭との両立を支援でき、離職者減少につながったことを実感しています。

それぞれの立場から語り合うテレワーク

現在テレワークを実施している企業の経営者、管理職、リモートワーカー、そしてプロアドバイザーの4人が、それぞれの立場からテレワークのメリットや導入のポイントなどについて熱く語り合いました。「テレワークって難しくないの?」「社員の管理やコミュニケーションはどうしたらいいの?」などの疑問や不安を解消するヒントがいっぱいです。

に合う人材を見つけるのが難しくなります。そこで、社員のライフステージの変化に企業側が対応できた方がいいと考え、導入しました。調剤薬局は店舗に人が必要なので、現在はテレワーク可能な経理担当がテレワーク中です。

原口 私は広告代理店の社員ですが、結婚を機に神奈川に住むことになり、神奈川からリモートワークで業務を行っています。弊社では私だけがテレワークしています。

在宅と対面のいいところを取り入れる

岩切 実際に導入されてみて、難しかったことや配慮されたことなどはありましたか。

永田 テレワークをしている社員には、「さみしくなったら出社しておいで」と伝えました。本人と人間関係ができて分「出社できない」と思われると、疎外感を感じて効率も落ちると思ったん

です。だから実務上必要なタイミングと本人が来たくなったタイミングで来てもらうのがいいのではないかと考えました。テレワークも出社もしやすい環境や、タイミングを作るのも管理側の役割かもしれません。

福留 その考え方、すごく共感します。会社に出てくる自由、出てこない自由の両方があるいいと思います。ずっと在宅というのもそれはそれでストレスが溜まるので、ときどき出社するのがいいですね。弊社ではテレワークのガイドラインを2017年に作成し、これまで7回変更しています。小さな課題をその都度解決し、現在に至っています。

原口 私はテレワークを始めて半年です。これまでは対面でお客さまと接していたので、

テレワーク

座談会

テレワーク導入のきっかけ

岩切 私は普段、鹿児島の求人や転職をサポートする会社で働いていますが、鹿児島の企業のテレワークはまだそれほど進んでいないという印象です。みなさんの会社ではすでにテレワークを導入されていますが、いつ頃導入して、現在はどのような状況なのでしょう。

福留 弊社は、建設業に携わるお客さまをICTでサポートする企業です。テレワークは2018年からスタートしました。きっかけは、社員の結婚による引越しや親の介護が理由でしたが、実はそれより以前の2012年からオンライン会議をするなど、私たちにとってテレワークは決して特別なものではなかったですね。現在は、時間でいうと7割テレワーク、3割出社のスタイルです。会社のスペースが空いたので、この2年で15人ほどスタッフを増員できました。

永田 弊社は調剤薬局です。感染対策とは関係なく導入しました。今後、少子化が進むにつれ働き手が少なくなり、こちらの雇用条件



リモートワーカー

×

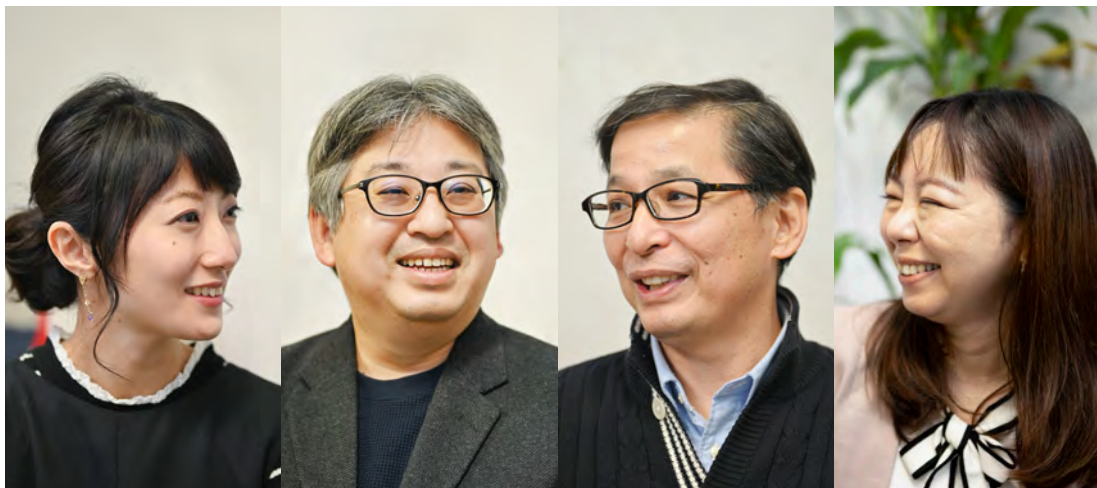
管理職

×

経営者

×

プロアドバイザー



リモートワーカー

原口 真里佳

有限会社アドバンテージ
統括マネージャー

神奈川支社よりリモートワークで業務を行っている。



経営者

福留 進一

株式会社現場サポート
代表取締役

建設業をICTでサポート。社内の連絡はすべてオープンコミュニケーションにしている。



管理職

永田 真也

株式会社はらさきや
総務企画部長

直営2店舗、関連2店舗の調剤薬局を管理運営。各人にあった就労環境の一環でテレワーク導入。社長含め4名がテレワーク可能な環境



プロアドバイザー

岩切 礼

株式会社タマリバ
転職アドバイザー

地元企業と働きたい人とのマッチングを行い、転職をサポートしている。自身も現在テレワーク中。

雑談から生まれる仕事があったり、対面だからこそ気づける小さな変化などに対応できていたが、リモートだと本音や真意がつかみにくいのが課題点です。

福留 一度会ったことのある人とのオンラインと、初対面の人とのオンラインは違いますよね。だからたまには会いに行くのをおすすめします。オンラインでコミュニケーションの総量を増やしつつ、時々は会わないと感覚も鈍っていきますからね。「質のアナログ」と「量のデジタル」だと思いますよ。

原口 ありがとうございます。ぜひ参考にさせていただきます。

以前よりも密に コミュニケーションを図る

岩切 コミュニケーションの話題が出てきましたね。よくテレワークで課題とされるのが、コミュニケーションの問題と社員の管理ですが、このあたりはどのようにされていますか。

原口 弊社では毎朝のミーティングでタスク管理、LINE WORKS を使ってスケジュール管理をして、

共有するようになっています。テレワーク以前はそれぞれ個人商店のような働き方でしたが、テレワークをしたことで逆にチームとして動くようになりました。

永田 メッセンジャーアプリなどを使いながらコミュニケーションをとっています。なるべく雑談もするよう心がけていますね。また、作業状況等を横から見ることではできないので、進行状況の中間チェックも入れるようになり、結果的にコミュニケーション量は対面よりも増えているかもしれません。

福留 弊社では 2011 年から電子メールを禁止し、オープンコミュニケーションにしています。だから特別私に業務報告をする必要はありません。

岩切 御社は 60 名以上社員がいらっしゃいますが、全社員の業務をオンラインで共有すると大変ではないですか？

福留 いいえ、むしろ相互作用が生まれやすし、みんなどんどん自己開示するようになります。自律して働くことを前提としていますし、もちろんサボっている社員もいません。仕事の見える化ができていますので、特別に管理するというつもりはありません。

テレワークは一つの手段、 目的の明確化が大切

岩切 最後にテレワークのメリットについて教えてください。

原口 たくさんありますが、私が一番メリットを感じていることは、移動時間の短縮です。その時間を他の業務に充てることができ、効率的に業務を進めることができるようになりました。

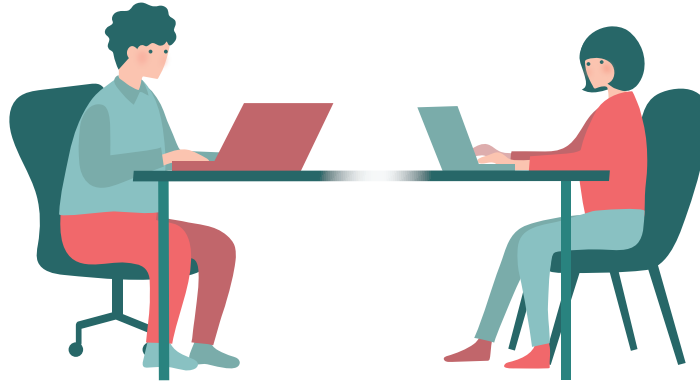
永田 自分の好きな環境で仕事ができるのが、とても大きなメリットですよね。細かいことかもしれませんが、室温も音楽も自分が快適な環境できるので、その分効率も上がります。「自分の人生をちゃんと生きている」と感じられるのは、テレワークならではのメリットだと思います。

福留 テレワークはメリットだらけです。チームの生産性も上がりますし、社員のライフスタイルのバックアップ、災害時やパンデミックの際の事業継続にもつながります。

テレワークはただの手段で、目的を明確にすることが大切です。オンラインはこれから絶対武器になります。全世界を相手にできるので、採用も競争関係も変わりますよね。使わないともったいないと思います。

岩切 そうですよね。テレワークは一人ひとりにあった働き方ができるのももちろん、今後いい人材を確保するために必要ですし、会社の存続にも左右してくると思います。みなさん、貴重なお話ありがとうございました。





テレワーク導入県内企業 優良事例紹介

- 恵仁会（社会福祉法人）…………… p7
- はらさきや（調剤薬局）…………… p8
- ecommit（リユース・リサイクル）…………… p9
- タマリバ（人材サービス）…………… p10
- 竹内建設（建築・土木）…………… p11
- オーガランド（ネット通販）…………… p12
- W・I・Z（システム開発・コンサルティング）…………… p13
- LR（インターネットサービス）…………… p14
- 現場サポート（インターネットサービス）…………… p15
- sumado（動画制作・サポート）…………… p16



実際にテレワークを導入している県内企業10社を紹介

01 テレワークが難しい業界ながらも、 着実な計画で実現。

社会福祉法人 恵仁会

少しずつICT化を推進したおかげで可能に。

鹿屋市で介護保険サービスや障害福祉サービスなどを行っている、社会福祉法人恵仁会。職種的にテレワークが難しいこともあり、実際に導入したのは、新型コロナウイルスが拡大した1年後の2021年1月でした。それでも、社会福祉法人としてテレワークに取り組み始めたのは業界でも新しい試みと語るのは、統合リスク管理室室長の中村朋仁さんです。

「社会福祉法人はいまだに業界的にアナログですが、弊社は令和元年からICT化を少しずつ推進してきました。すでに下地を作っていたので、職員も変化を嫌がらずに、このタイミングでテレワークを導入できたのだと思います」。

現在は主に事務系職員やケアマネジャー、管理職の方たちがテレワークを行っています。ただし40代から60代と年齢層が高い職員が多く、ICTに詳しい人は少ないそうです。そこで中村さんは、モバイルルーターの使い方や接続の仕方などを記載したマニュアルを作成。それでも分からないという職員に対してはリモートで教え、地道な説明をていねいに重ねていきました。



システムの立ち上げや運用を行っている中村室長

テレワーク導入 ココがポイント！

- 1 導入時はマニュアルを作成し、しっかりサポート
- 2 社内アンケートを実施し、テレワークへの満足度を把握
- 3 テレワークがしづらい職種への配慮も忘れずに！

社会福祉法人 恵仁会

「あなたの立場に立ちあなたを感じ、あなたを理解できるようなサービスを目指します。」を理念として掲げ、福祉と医療の有機的な連携を図り、高齢者・障害者・児童福祉など各分野において質の高いサービスと安心を提供し、地域における共生社会の発展に寄与します。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

鹿屋市
社会福祉事業
1969年1月
高齢者福祉事業、障害福祉事業、保育事業
416名
<http://www.kanoya-choujuen.jp>

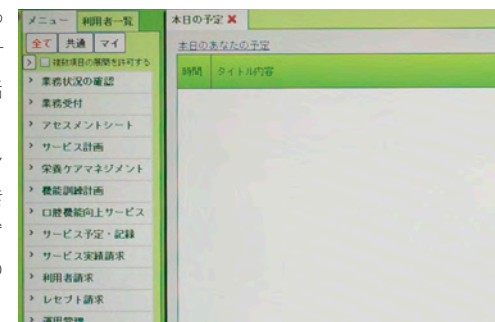
今後の課題もしっかりと把握し、より良い環境を目指す。

現在恵仁会では、LINE WORKS を導入し業務を行っています。社内でも内線を禁止し、チャットで会話するようルールを変えました。これにより上司との会話が増えたそうです。

また、テレワークを導入して10ヶ月後には社内アンケートを実施。「電話対応がなくなり、業務に集中できるようになった」「持病があるので、他者と接触せずに仕事ができるのは、感染症の重症化リスクが減るので安心」など、いい意見が挙がってきたといいます。しかし一方で、現場の介護士はテレワークが難しいことから、その点は今後の課題だそうです。

「記録業務などは残業せずに、自宅でもできるよう変えていきたいですね。アナログなことでも自宅でもできることをテレワークと位置付けられれば、業界としてもテレワークの普及につながるかもしれません」。さらに今後の課題としては、社内サーバーをクラウド化することだそうです。これにより、外部からでもスムーズに業務ができ、災害時などの事業継続性（BCP）にもつながります。

テレワークが難しいと言われている社会福祉法人でありながら、一歩ずつ着実にICT化を推進してきた恵仁会。今後のさらなる取り組みに期待が高まります。



ケアマネジャーの方などが使用する入力画面

統合リスク管理室 室長
中村 朋仁さん

02 自分のペースを守れるから、モチベーションも上がる。

株式会社はらさきや

他の社員の協力もあり、スムーズなテレワークが可能に。

普段から気軽に相談できる調剤薬局を展開する「株式会社はらさきや」。ここで経理事務を担当する奥麻央さんは、自身の生活スタイルに合わせた働き方としてテレワークを希望し、入社当初からテレワークで業務を行っています。

出社するのは週に1回のみ。すべてがデータ化されているわけではなく、紙ベースの書類もあるため、これらをデータ化するために出社します。また、週に1回出社することで、適度に対面でのコミュニケーションも図ることができ、一人で仕事をしている孤独感はないといいます。

「普段のコミュニケーションはチャットを利用していきます。また、各店舗のみなさんが、薬の卸から届く紙の請求書をデータ化し、trello に情報をアップしてくれるんです。その請求書を見て、私が会計アプリに仕分けをしていきます。支払処理の際も会計アプリを使って債務管理をしています。店舗のみなさんのご協力のおかげでテレワークすることができ、感謝しています」と奥さん。テレワークのおかげで通勤のストレスもなく、自分の時間も調整できるため、仕事の効率もモチベーションも上がるそうです。



将来的には海外で仕事をするのが夢と語る奥さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- ① テレワークが不安な人は、最初は少しずつ始めるのもアリ！
- ② 週1回の出社で、対面のコミュニケーションも大切に
- ③ 仕事に必要な道具はひとまとめにして、どこでもオフィス環境

はらさきや 株式会社 はらさきや

「普段から気軽に相談できる医療と健康の情報ステーション」を目指した調剤薬局運営をしています。会社のメンバーそれぞれのライフスタイルになるべく沿った就業条件の設計を図っています。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

鹿児島市
調剤薬局
2016年6月
病院処方箋による薬の調剤と
服薬指導（訪問・オンライン含）
20名
www.harasakiya.jp

総務企画部

奥 麻央さん

テレワークができれば、場所はどこでも選べる。

週1回の出社の際も、自宅でのテレワーク環境をそっくりそのまま再現できるよう、奥さんは身の回りの必要な道具をフリーオフィス用のバッグにまとめて入れています。バッグの中身は手帳や文房具、電卓、充電器など。このバッグとパソコンさえあれば、自宅でなくてもどこでも業務にとりかかることができます。

そんな奥さんの夢は、新型コロナウイルスが収束したら、海外旅行で長期滞在しながら仕事をするのだそうです。そのために現在、アメリカ在住の外国人からオンラインで英会話を習っているのだとか。また、奥さん自身も副業でオンライン家庭教師をしていて、小学生と中学生を教えているそうです。

「今までは、海外に長期滞在するとなると、おのずと仕事も休まなくてははいけませんでしたが。しかしテレワークができれば場所に縛られることなく、海外にいても鹿児島島に根を下ろして生きることが可能な時代になってきていると思います」と奥さん。

これまで「地域に根を下ろす」というと、イコールその地域での居住と仕事を伴うという意味でした。しかしこれからは奥さんが目指すような「新しい根の下ろし方」が増えていくのかもしれない。



仕事に必要なものがコンパクトにまとめられたバッグ

03 全国にある各事業所と、 いつでも「つながる」を大切に。

株式会社ecommit

大型モニターで行う、130人規模のオンライン朝礼。

リユースやリサイクルを主軸として、新たな環境ビジネスを創造する「株式会社 ecommit」。本社は薩摩川内市にあり、関東や福岡など全国 8 つの事業所を展開しています。「社員は約 130 人で、そのうち約 80 人が県外在住です。毎朝 130 人でオンライン朝礼をしています」と話すのは、ブランド戦略部の鈴木衣津美さん。

オンライン朝礼は大型モニターを使い、大画面にすべての事業所が分割して映し出されます。朝礼では毎朝交代で 1 人が 1 分間スピーチを行うことで、全国の社員との交流を図っているそうです。業務中もずっと、鹿児島と

全国の各事業所を「拠点間システム」でつないでいます。スピーカーで「東京の〇〇さん」などと話かけると、普通に話ができるほどで、距離を感じさせない環境が整っています。


鈴木さん自身は現在、週 1 回のテレワーク。「自宅にいるときも会社にいるときと同じく、9 時に朝礼が始まります。そのままチームミーティングをオンラインで行い、昼と夕方はその日の進捗の確認をします。テレワークにより、自分のタスク管理ができるようになり、メリハリのある時間の使い方ができるようになったそうです。



ブランド戦略部で広報などを担当する鈴木さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- ① 全国の事業所とは常にオンラインでつながっておく
- ② メリハリのある時間の使い方を意識する
- ③ オンラインでの打ち合わせは、雑談タイムも大切に

 株式会社 ecommit

弊社は、不要品が循環する仕組みを作る『循環商社』です。鹿児島を本社に全国に 8 拠点。自治体や企業と共に廃棄物削減のプロジェクトを推進し、リユース品の海外貿易や廃棄物管理システムの開発等幅広く事業展開しています。



所在地
業種

設立
主な事業内容

従業員数
URL

薩摩川内市

リユース・リサイクルに関わる卸売・小売
廃棄物処理、コンサルティング、システム開発など
2009年10月

リユース・リサイクルに関する資源循環の仕組み
をつくる循環商社として、回収インフラ構築
ITシステム開発、リユース品の販売、海外貿易など

129人

<https://ecommit-kandk.com/>

遠方のお客さまのために、オンライン視察会を開催。

「株式会社 ecommit」は、自治体や企業から回収したさまざまなモノを買い取り、薩摩川内市にある「ECOBASE」という店舗内でも販売しています。何もしなければ処分されてしまうモノに価値を見出し、循環の仕組みを作っています。

「私たちの取り組みを全国のさまざまな企業が注目してくださり、視察したいというお声をたくさんいただいています。しかしコロナ禍の今、鹿児島に足を運ばれることが難しいため、オンライン視察会という形でご紹介しています」と鈴木さん。いつ、どこで、なにが回収されたかという情報もすべてオンラインで確認できるようになっているそうです。

鈴木さんは、オンライン視察会で「ECOBASE」をプレゼンする業務も行っています。しかし、オンラインでは必要なことしか話せないのが現在の課題点と言います。ちょっとした雑談から広がる話題も大切と考えているそうです。「対面でのコミュニケーションになるべく近づけるため、オンラインで外部の方と打ち合わせする際は、



オンライン視察会が行われる「ECOBASE」

『チェックイン』といて、近況報告など軽い雑談から入るよう心がけています」と鈴木さん。

人と人のコミュニケーションを大切にしながら、全国にある事業所や企業とこれからもつながり続けていきます。



ブランド戦略部

広報プランニンググループ

鈴木 衣津美さん

04 テレワークだからこそ 大切にしたいコミュニケーション。

株式会社タマリバ

社員のひと言が大きなきっかけに。

鹿児島で働きたい人と地元企業のマッチングを行い、求人サイト「タマリバ」を運営する「株式会社タマリバ」。2019年4月に会社を設立し、テレワークを導入したのは偶然にもコロナと同時期でしたが、きっかけは感染症対策ではありませんでした。

「元々、移動時間をもたないと感じていました。そう思っていた矢先、女性の社員から、『女性は入社すると通勤時間だけではなく化粧の時間も必要なんですよ』と言われ、ハッとしたのを覚えています」と話すのは、代表取締役の下玉利幸司さん。日頃から、効率と時短と生産性を心がけている下玉利さんにとって、この社員の発言は、テレワークを始める大きなきっかけになったといいます。

現在は、毎週月曜日のみ全員出勤。社員間のコミュニケーションを図ることが一番の目的で、これも社員からの意見を採用したそうです。火曜から金曜はずっとテレワーク。「仕事用チャット」「雑談用チャット」「有給申請チャット」など、目的別にチャットを設け、コミュニケーション不足の解消と業務の効率につなげています。



営業から取材とんでもなくこなす代表の下玉利さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- ① 「ルールは決めすぎない」がちょうどいい
- ② 連絡・報告よりも、雑談・相談を大切にする
- ③ 面接もオンラインの時代。いい人材の確保へつなげる

株式会社 タマリバ

鹿児島に特化した求人サイト「タマリバ」を運営しています。鹿児島で働きたい人と鹿児島の魅力ある企業のマッチングをお手伝いし、鹿児島でイキイキと働く人を増やすことがミッションです。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

鹿児島市
総合人材サービス業
2019年4月
求人サイト運営、人材紹介サービス
採用ホームページの作成・運営
3名
<https://www.tamariba.co.jp>

代表取締役

下玉利 幸司さん

お互いの信頼関係があつてこそうまくいく。

現在、順調なテレワークを行っている株式会社タマリバですが、導入時は不安もあったそうです。「社員がちゃんと仕事をしてくれるだろうかと思ったこともありましたが、でもそれは結局、社員を信じているかどうかという自分自身の問題であると気づきました」と下玉利さん。それと同時に、社員からも信用される経営者でありたいと考えたそうです。「社長の私ができることは、給与と福利厚生はもちろん、働きやすい環境をどれだけ与えられるかだと思います。また、みんなの目標を共有できるようにしています」。

月に1回、社員と1対1のミーティングを行い、悩みなどにしっかりと耳を傾けるようにしているそうです。また、テレワーク中にどうしても減りがちな「雑談」もかなり大切にしており、週1回の出社日やチャットを通じて、なるべくコミュニケーションをとるようにしているといいます。

最後にテレワーク導入を検討している企業へ、アドバイスをいただきました。「今後、いい人材を採用し定着させていくためには、テレワークは必要不可欠です。現在の働き方を変えるという意味だけではなく、会社の未来に

もつながっていくと思います」。いい人材こそが会社の未来を育てる。人材サービスのプロは、テレワークをそのように捉えているようです。



普段の仕事場は集中できるプライベート空間

05 現場の多い建設業でも、 できるところから始められる。

有限会社竹内建設

監視カメラを現場に設置し、社内からリモート指示を出す。

薩摩川内市に本社を置き、市民が誇れるまちづくりに寄与する建設業を目指す、有限会社竹内建設。コロナウイルスの影響で社員に濃厚接触者が出たことをきっかけに、2021年からテレワークを開始しました。現在は社員の約1割がテレワークで業務を行っています。

基本的に現場での仕事が多い建設業ですが、「まずは、できるところから始めてみるのが大切だと思いました」と話すのは、代表取締役の竹内利彦さん。

現在テレワークを行っているのは、2つの業務。1つは、現場にいる社員とパソコンを使ってリモート会議を行っています。現場に監視カメラを設置し、施工で分からないことは、社内の人に監視カメラを見せながら質問します。監視カメラのおかげで、社内にながらでも現場に指示を出せるようになりました。全員が現場に行かなくて済むため、現場での接触も減らせるほか、移動時間の短縮、現場に行かないことへの安全性の向上など、さまざまなメリットを感じているそうです。もう1つは、CADを描く社員の半分から1/4が、在宅で仕事をしています。鹿児島市や出水市から通勤している社員もいるので、通勤時間がかなり減って社員も喜んでいるといいます。



インタビューに答えていただいた代表の竹内さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- 1 テレワークが難しい業界でも、まずはできるところから！
- 2 あらかじめ社員間の知識を共有しておく
- 3 導入後も試行錯誤しながら、いい方法を探し続ける

有限会社 竹内建設

働く社員とそれを支える家族こそ地域の宝であり、会社の財産であると考えております。社員と会社が目指すべき方向性を共有しながら、共に高め合ってゆける環境づくりを念頭に、市民が誇れるまちづくりに寄与する建設業を目指しています。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

薩摩川内市
建設業
1995年7月
土木事業、建築工事業、とび・土工事業
管工事業、舗装工事業、水道施設業
解体工事業等
21名
<https://takeuchi-kensetu.com>

今後、全国から仕事を受けられるよう、準備を始める。

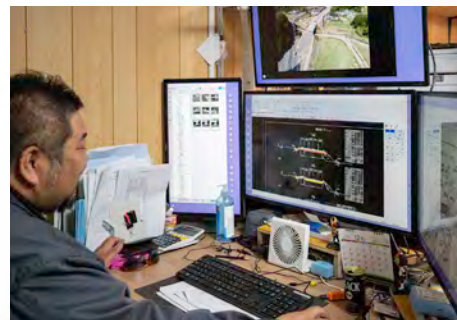
テレワーク中の社員の割合こそまだ少ないものの、着実にテレワークへの一歩を踏み出した竹内建設。導入にあたっては、ITのスキルを上げる必要性を感じたといいます。

また、以前よりもスペックが高いパソコンを導入したり、社員間で知識の共有をするなど、リモートで課題となりそうなことを前もって予想し、そのための対策を立てたそうです。

「まだまだテレワークに不慣れな部分もあるので、今は業務をこなすことで精一杯なところもありますが、もっと良くなる方法があると思うので、試行錯誤しながらやっていきたいです」と竹内さん。

またテレワークをすることで、今後は全国から仕事を受けられるようになることを考え、パソコンで3D図面を作れるようにするなど、その準備も始めているそうです。

「テレワークを始めて、移動などの無駄な時間を有効活用できることに気づきました。また体力も温存でき、事故に遭う確率も下げることができました。最初は、社員たちがちゃんと仕事をしてくれるだろうかと不安に思ったこともありましたが、いざやり始めたら、問題なくきちんとしてくれています」。



事務所から現場の様子をリアルタイムで把握

現場での業務が多い建設業でも、テレワークができることから始め、この先もしっかりと見据えている竹内建設。新たなビジネスチャンスをこれからも探していきます。

代表取締役

竹内 利彦さん

06 オンラインのメリットを生かし、 学生に寄り添った採用を。

株式会社 オーガランド

感染状況に応じて、いつでもテレワーク可能に。

サブリメントを始めとする EC サイトを運営している株式会社オーガランド。入社 2 年目で採用を担当している角智希さんは、入社当初の研修でテレワークのテストを行ったそうです。「入社したときはすでにコロナ禍だったので、自宅で仕事がスムーズにできるかのテストをしました」。現在はコロナの感染状況に応じて、いつでもテレワークできる体制が整っています。

角さん自身も以前、1 週間テレワークをしたそうですが、ネット環境などハード面は問題なくクリア。ただし、テレワークならではの自分自身の課題を感じたといいます。

「きちんと伝わる文章を構成するのが難しかったです。先輩方の一斉送信の文章は要点がまとまっているのに、自分の文章は分かりづらいと感じました」。

そこで角さんは、まずメモ帳などで文章を作成し、しっかりと見直してから送信するように心がけたそうです。それができるようになったら、少しでも短時間で文章を作成して本来の業務に取り掛かれるよう、時間を意識したといいます。

また、いわゆる報連相の優先順位やタイミングも対面とは違うので、その点も配慮したそうです。このようなテレワークの経験は、採用担当として学生と話すときにも役立っています。



リモートでのインタビューに答えていただいた角さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- 1 報連相の優先順位とタイミングをしっかりと見極める
- 2 テレワークが可能かどうかは、学生にとって大切なポイント
- 3 状況に応じていつでもテレワーク可能な環境を作っておく

 株式会社 オーガランド

「ネットショップで地方を元気に、そして地方圏から日本を元気に。」私たちの企業理念であり会社の存在目的です。鹿児島に本社を置き、社員の多くを鹿児島で雇用しており、私たちが創り上げた事業は日本全国の消費者様から大きな支持をいただいております。



所在地
業種
設立
主な事業内容

従業員数
URL

霧島市
通販・ネット販売
2005年1月
ECサイト運営
(サブリメントの製造・販売、食品・アロマグッズ・化粧品・アクセサリ・服飾雑貨等の販売)
ECソリューション事業
(EC運営者向けのWEBアプリケーションの開発)
191名
<https://ogaland.co.jp>

総務部 採用育成チーム

角智希さん



自由な社風と働きやすい環境が整ったオフィス

オンライン採用でも会社の魅力は伝えられる。

現在、採用担当で学生と話すことの多い角さん。インターンシップもオンラインで開催し、模擬面接体験や自己分析、職種体験など、学生が一步踏み出せるアクションを一緒に考えています。

コロナ以前だと、会社説明会などはわざわざ足を運ぶ必要があったため、県外在住の学生が参加できないケースもありましたが、オンラインだと参加しやすいため、県内外問わずさまざまな学生と出会うことができるそうです。また鹿児島出身ではなくても、コロナをきっかけに自然豊かでゆったりとした鹿児島に移住したいという学生も応募してくるといいます。

角さん自身は就活中に実際に会社を見学し、オーガランドのオープンな雰囲気と憧れて入社したそうです。「現在、採用がオンラインになったことで社内の強みが伝わりづらいのではと不安になったこともありましたが、インターンシップや会社説明会などのイベントを通して、社員同士の仲の良さは学生にもしっかりと伝わっているようです」と角さん。

また、社内イベントとしてはオンライン社内表彰式も開催。産休や育休中でも参加できます。「コロナだからやらないのではなく、『コロナだけどうやるか』を考えています」。心強い言葉でそう話す角さんから、会社を本当に好きな気持ちが伝わってきました。



07 テレワークが不向きな人も しっかりサポートする体制づくり。

株式会社 W・I・Z

働きやすい環境のためにさまざまなことを支援。

システム開発や WEB 制作を行っている株式会社 W・I・Z。本社は鹿児島市内にありますが、社長は奄美を拠点にし、さらに東京にも支店があることから、8年前からテレワークを導入しました。

「システムをつくる会社なので、導入自体はスムーズでした」と話すのは、取締役 CFO の鮫島泰史さん。導入当時は一部の社員がテレワークでしたが、コロナで最初の緊急事態宣言が出た際、全員テレワークに移行しました。「自宅でも仕事がしやすいように、必要な機材等の購入は社員に申請してもらうようにしました。光熱費は毎月定額で会社が出しています」と鮫島さん。現在は経理や総務は出社し、システム開発チームはテレワークで業務を行っています。

東京の自宅でテレワーク中の永田司さんは、業務の進行・管理が担当。お客さまへのご提案もオンラインで行っています。「東京のメンバーは、コロナ以前は月一で会っていましたが、今はまったく会えていません。雑談が減ってきたので、雑談用のチャットを作成しています」と永田さん。さらに雑談の中でも、ペット、ゲーム、DIY、グルメなどカテゴリー分けをすることで、話しやすい雰囲気を作っているそうです。



社員への細やかな配慮を大切にしている鮫島さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- ① 雑談チャットはカテゴリー分けがおすすめ
- ② 行動指針を作り、不向きな人もしっかりサポート
- ③ 社員の家族に対する配慮も忘れずに！

株式会社 W・I・Z

権田剛生 DX 担当部長（52）は後悔していた。社長の
大号令で始まった社内 DX プロジェクト。すこぶる悪い
進捗。言い訳ばかりの開発担当者。ああ、誰かに立て
直してほしい。そんなときに思い出してほしい会社です。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

鹿児島市
情報通信業
2005年6月
テクノロジーコンサルティング
WEB制作・開発
システム開発・支援
23名
<https://www.wiz-net.jp>

テレワークだからこそ家族にも配慮する。

株式会社 W・I・Z では、社員の行動指針をまとめたガイドラインを作っています。「テレワーク専用として作ったわけではなかったのですが、タイミングがコロナと重なったので、テレワークの指針にもなっています」と永田さん。

ガイドラインの中には、リモートで会話する際やチャットをする際のマナーなども含まれています。作った理由は、テレワークには向き不向き両方の人がいるからだそうです。「向いている人は、困ったときも自分から相談してくれますが、不向きな人は相談せずに自分で抱えてしまいがちです」と永田さん。

一方、社員だけではなく家族への配慮も大切だといいます。大事な会議の際にお子さんが入ってくることもないよう、部屋のドアに「ON AIR」ランプを取り付けたそうです。「ランプが光っているときは、大事な仕事という合図。家族からも分かりやすいと好評です」。

鮫島さんも同様に、社員の家族への配慮が大切と語ります。「自宅での仕事は、どうしても家庭の用事が絡んでくるものです。『洗濯物を取り込むとか、保育園のお迎えに行くとか、一言伝えてくれたらやってもいいよ』と社員には伝えています」。

テレワーク歴が長いからこそ、社員はもちろん、家族への対応もしっかりと確立されています。



現在、東京でテレワークを行っている永田さん



08 社員が幸せに働ける。 その選択肢の一つがテレワーク。

LR株式会社

日報で、業務の把握とコミュニケーションを図る。

ふるさと納税サイトの運営や、地方自治体や生産者のネット通販のサポートを行っているLR株式会社。県内各地に営業所があり、大分県、神奈川県にも支社があります。「地方から日本を活性化させたい」という想いで、代表取締役の末永祐馬さんが起業したのは2016年。神奈川県出身ですが、新卒で鹿児島支社に配属されたことがきっかけで鹿児島を好きになり、そのまま鹿児島で起業しました。

現在は、制作や開発はテレワーク、コールセンターや経理は出社というスタイル。テレワーク導入に関して困った経験はほぼないといいます。

「あえて言うならば、セキュリティと雑談、社員の体調ででしょうか。セキュリティに関しては、ふるさと納税で個人情報扱っているため、在宅の人にはある程度制限をかけています。雑談は確かに減りますが、コミュニケーションを図るために、雑談のみをするチャットグループを作っています。何気ないチャットをすることで、変化に気づけることも多いです」と末永さん。

テレワークで日報を書く際は、「つぶやき」欄にコメントを入れることもできるため、日報で業務の把握とコミュニケーションの両方が叶うそうです。



社員との距離を大切に語る代表の末永さん

テレワーク導入 ココがポイント!

- ① 日報には、業務報告だけでなく雑談も記入
- ② チャットならではのメリットを十分に活かす
- ③ 社員の体調やメンタルの変化にも気を配る

 **LR, inc.** LR株式会社

「誰もが次世代に誇れる社会」を目指し、ふるさと納税サイトの運営、ネット通販のサポートなどを行っています。設立6年目ですが、鹿児島県・宮崎県・大分県で21の自治体をサポートしており、現在も全国へと拡大中です。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

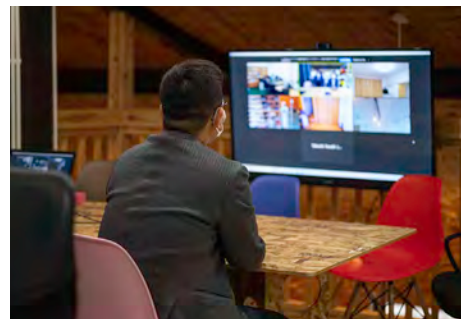
日置市
インターネット付随サービス業
2016年8月
地方創生事業に関するWebサービスのサポート
80名
<https://local-revitalization.co.jp>

代表取締役
末永 祐馬さん

テレワークできる環境に感謝。

起業当初からテレワークを導入しているLR株式会社ですが、ふるさと納税に関わっているからこそ気づくこともあるそうです。「仕事柄、第一次産業の方々と多く接しますが、第一次産業はどうしてもテレワークが難しい環境にあります。そのような方たちのおかげで自分たちのテレワークが成り立っていることは、常に忘れないようにしています」と末永さん。

そんな末永さんにテレワークのメリットをお聞きしました。①「産休後の復帰がしやすい」。保育園が決まっていなくても在宅なら復帰が可能なので、LR株式会社では産休後も全員復帰しています。②「全国から優秀な人材が応募してくる」。鹿児島に縁がなくても応募しやすいため、いい人材を確保できるそうです。③「ノウハウが蓄積される」。チャットでのやりとりはすべてデータ上で情報が残るので、いわゆる「言った言わない問題」がなくなり、業務の効率化につながります。④「人とのやりとりに一呼吸置ける」。チャットでの会話は、一度頭で考えてから文字にするため、対面での会話よりも相手のことを考えた言葉を発信でき、人にやさしくなれるそうです。



全国の営業所とは常にzoomでつながっている

「社員が幸せに働けることが一番大切」と語る末永さん。鹿児島から日本を元気づける取り組みはこれからも続いていきます。



09 すべての業務をオンライン化し、 テレワークで家族の時間を大切に。

株式会社現場サポート

「会社に行かなければできない仕事」をゼロにする。

全国の建設業に携わるお客さまをICTで支える「株式会社現場サポート」。建設業のお客さまへ新しいワークスタイルを提供し、生産性の向上や働き方改革などをサポートしています。現在、顧客対応と採用担当を兼務している牧園萌子さんテレワークを始めたのは、入社3年目のとき。出産がきっかけでした。「私よりも先にテレワークをしている社員がいたので、テレワークの環境は整っていました。業務上では不安を感じることなく始められましたが、唯一心配だったのは家で集中できるかという個人的な問題。しかしいざ始めてみると、スムーズに家でも仕事モードになれました」。

顧客対応の業務では、お客さまとはzoomで打ち合わせをし、資料はオンラインで提案。採用の業務も、面接の準備からインターンシップの段取り、学生さんとのやりとりもすべて自宅で可能。「パソコンにソフトフォンというシステムが入っているので、そこから電話の受発信ができます」と牧園さん。

資料を紙で印刷することもなく、社内の書類などもすべてデータ化されているため、人と対面で会う必要がある場合以外、会社に行かなければできない仕事はないそうです。



普段はほぼ自宅で業務をこなしているという牧園さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- ① 資料は紙で印刷せずにデータ管理
- ② 社内の業務を共有し、お互いの動きを把握しておく
- ③ 育児と家事は家族と共有し、自分の休憩時間を確保

株式会社 現場サポート

「チームを活かす」Webサービスの企画・開発・運用をしています。
国のインフラ整備やビル建築など建設業の方々を中心に、チームワークを通じて一人一人の働き甲斐を最大化する現場クラウドを提供しています。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

鹿児島市
情報通信業
2005年8月
建設業向けパッケージソフトウェアやクラウドサービスの企画・開発・販売・サポート
63名
<https://www.genbasupport.com>

自宅で働く姿を子どもたちに見せられることがうれしい。

「株式会社現場サポート」では、すべてのスタッフの業務をオンラインで共有できるようになっています。「会社の全体が見えると、会社を自分ごととして捉えることができます。お互いの動きが見えると、何か困ったときもお願いしやすいです」と牧園さん。

現在、保育園に通う2児の母でもあり、子育て真っ只中。テレワークのメリットとして一番強く感じるのは、家族の時間が増えたことだそうです。「我が家では私がフルタイム、夫がパートタイムで働いています。テレワークによって夫とも連携が取りやすいですし、精神的にもラクになりました。あと、子どもたちに働いている姿を見せられるのも良かったことの一つです」。

楽しく働く牧園さんの姿を見て、幼い2人の子どもたちは「仕事はお母さんの趣味」と思っているのだとか。テレワークで楽しく働く大人の姿を見て育つ子どもは、これまでとは違う新しい仕事観を身につけるかもしれないと牧園さんは言います。

「子育て中の人だけではなく、介護をしている人や持病がある人などにとっても、テレワークは最強の味方。自分らしく活躍するための手段として導入されることをぜひおすすめします」。弾ける笑顔で語る牧園さんの表情からも、テレワークの充実度が伝わってくるようです。



子育てと仕事の両立を見事に実践



採用担当

牧園 萌子さん

10 スタッフの気持ちに寄り添って、型にはまらないテレワークを導入。

SUMADO

リモートへの不安をどう解消するかが、導入のヒントになる。

「すべては、クリエイティブ。」という経営理念のもと、「SUMADO」では動画や映像コンテンツ制作、オンライン配信サポートなどを行っています。企業としてのテレワーク導入のきっかけは感染症対策だったものの、代表の伊地知さん自身は、コロナ以前から自宅で仕事をするスタイルだったそうです。「会社員だった頃、仕事は好きでしたが出勤のシステムが苦手でした。それもきっかけで起業した背景もあります」と伊地知さん。

しかしテレワーク導入当初は、不安を感じるスタッフもいたそうです。理由は、「家だと集中できないかもしれない」「コミュニケーション不足への不安」「自宅での作業は見えづらいため、仕事をきちんと評価してもらえるかが不安」などでした。

しかし実際に導入してみると、「出勤しないのは快適」とスタッフも前向きに。コミュニケーション不足への不安は、やりとりの頻度を上げていくことでカバーしたそうです。「対面で話すのと同じような感覚でチャットしていいんだよ」とスタッフには伝えたといいます。仕事に対する評価への不安は、テレワーク導入当初は日報を書いてもらうよう指示し、スタッフの安心を得たそうです。



代表を務める伊地知さん

テレワーク導入 ココがポイント！

- 1 スタッフの不安は、導入時にしっかりと解消
- 2 全員の業務を共有できるグループチャットを活用
- 3 スタッフを管理しすぎないことが大切！

SUMADO (スマドウ)

企画構成、撮影、編集までトータルプロデュースし、魅力を最大化する表現を追求しています。私たちの仕事は創造的な事業活動を通じ、情報を繋ぎ、人と人を繋ぐ仕事です。出会いのキッカケを創出し世の中に彩りを増やします。



所在地
業種
設立
主な事業内容
従業員数
URL

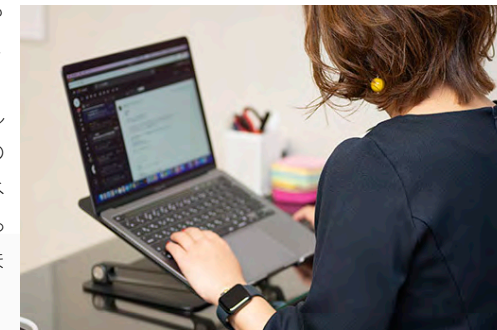
鹿児島市
情報通信
2016年1月
動画・映像コンテンツ制作
オンライン配信サポート
Web制作
3名
<https://sumado.co/>

代表/クリエイティブ・ディレクター
伊地知 ちかさん

対面のときよりも、全員の仕事を共有できるように。

スタッフへの不安解消から始めた日報の提出ですが、実はテレワーク導入当初だけで、現在は行っていないそうです。「最初は型にはまって日報の提出を求めましたが、最終的に仕事が仕上がれば問題ないので、途中からはカットしました」と代表の伊地知さん。スタッフ全員で業務を共有できるグループチャットがあるので、「いま誰が何をしているか」が一目で分かるといいます。

「全員で共有できるという点では、対面で仕事をしていたときよりも把握できるようになりました。もちろん私からの指摘もオープンになるので、指摘する側の意識も変わります」。業務やアドバイスが共有できることで、スタッフのモチベーションもあがったそうです。最後にアドバイスを聞いたところ、「スタッフを管理しすぎないことが大切です。スタッフを信じること。その方が生産性も上がると思います」と伊地知さん。「すべては、クリエイティブ。」その理念のとおり、自分たちらしく型にはまらない柔軟なテレワークを導入していました。



社内のやり取りは主にグループチャットを利用



テレワーク導入の ポイントや手順

STEP 1

導入検討・全体方針決定・ 経営判断

「非常時の事業継続」「社員の通勤時間の削減」「オフィスにかかるコスト削減」「労働生産性の向上」「社員のワーク・ライフ・バランスの向上」などテレワークを導入することで得られる効果を考え、目的を明確にした後は範囲や形態などの基本方針を定めましょう。重要な経営判断になるため、経営トップがリーダーシップをとることが重要です。

STEP 2

現状把握

社内にテレワークを導入した場合、規則や制度など、現状の仕組みを確認する必要があります。

- 就業規則や社内制度
- 人事評価制度
- ICT環境
- 日常での仕事の進め方
- 労働組合がある場合、組合の考え方
(ない場合は従業員の考え方)



STEP 3

導入に向けた推進体制の構築

社内体制を確立した上でスタートすることが重要です。以下、3つの観点を意識し準備しましょう。

①社内ルール

テレワーク実施者が適切な労働環境で働けるようルールを整備し、教育・研修する。

②環境

テレワーク実施者がオフィスを離れても、快適な環境で働けるようITツールの導入するなど環境を整備する。

③情報セキュリティ

テレワーク実施者が安心して働けるよう情報セキュリティ対策を整備する。

STEP 4

テレワークに関する社内ルールづくり

以下のような社内のルールづくりに取り掛かりましょう。



●就業規則の変更

労働関連法令を遵守した労務管理についてルールを定めましょう。

- 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・情報通信機器などの負担に関する規定

●勤怠管理

従業員の勤怠状況を管理するため、始業・終業時刻の報告・記録の方法を予め決めておきましょう。

●安全衛生

労働安全衛生法では、テレワークを行う労働者も含め、常時使用する労働者に対しては、安全衛生教育や健康診断とその事後措置、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェック等が義務付けられています。

特にテレワーク時は画面を見て仕事をする事が多いことから、労働者の心身の負担を考慮して、健康上の相談窓口の設置、医師や保健師による保健指導の実施等、積極的な取り組みを行いましょう。

●教育・研修

効果を最大化するためには導入時の教育・研修が欠かせません。テレワーク実施者だけでなく、上司や同僚など周囲にも行い、以下のようなことを留意し、理解を深めていく必要があります。

- テレワークの目的・必要性
- テレワーク実施の流れ・周囲の体制
- テレワーク時のツールの使用方法

STEP 5

環境整備

ITツールの導入で、以下のことが実現できます。



①データ共有

作成したファイルや顧客情報をクラウド上で共有したり、社内のネットワークにアクセスして、社内にいる時間同様に業務ができるようになります。安全に共有するための環境構築が必要です。

②WEB会議・チャットコミュニケーション

自宅から複数拠点を繋いで社内会議をしたり、チャットでコミュニケーション、お客様との商談ができるようになります。

③音声コミュニケーション

スマートフォンを使って、オフィスの電話番号で発信ができるようになります。ビジネスのスピードを維持するためにも、しっかりとしたコミュニケーション手段を準備しましょう。

④勤怠管理

スマートフォンやパソコンを使って、始業・終業の記録等、勤怠管理が行えるようになります。労働時間を客観的に把握できる仕組みを準備しましょう。

STEP 6

情報セキュリティ対策 の実施

テレワークを実施することで、業務に関わる情報を社外で利用する機会が増えます。個人情報や機密情報などの漏洩や、ウイルス感染リスクが常にあることを念頭にリスクの低減対策をしましょう。

●ルール

- 持ち出し端末の制限
(個人のパソコンやUSBなどの利用制限)
- 端末操作ログの取得
(勤務管理や不正な持ち出しの監視)

●人

- 情報セキュリティポリシーの啓発(従業員の教育)
- 攻撃メール訓練
- メール誤送信の対策
(送信時の二重チェックの自動化)

●技術

- ウイルス対策ソフトの導入管理
- クラウドサービスの情報セキュリティ
- 信頼できるWi-Fi利用
- 情報セキュリティを確保したWEB会議の推進・導入

STEP 7

テレワークの 導入・評価

導入目的と照合した評価を行い、効果と課題を明確にしていきましょう。適正な評価ができれば、テレワークの普及・定着が進み、長期的に大きなメリットが見込めるでしょう。



テレワーク導入にあたってのチェックリスト



✓ 事業者用チェックリスト

労働者が安全かつ健康にテレワークを実施する上で特に重要な事項を厚生労働省のチェックリストより抜粋して掲載しています。

安全衛生管理体制について

- 業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。
- 常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。

安全衛生教育について

- 雇入れ時にテレワークを行わせることが想定されている場合には、雇入れ時の安全衛生教育にテレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を含めているか。

作業環境

- 労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則の衛生基準と同等の作業環境となっていることを確認した上でサテライトオフィス等のテレワーク用の作業場を選定しているか。
- 労働者用チェックリストを参考に労働者に自宅の作業環境を確認させ、問題がある場合には労使が協力して改善に取り組んでいるか。また、改善が困難な場合には適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所で作業を行うことができるよう配慮しているか。

健康確保対策について

(1)健康診断

- 定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。
- 健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。

(2)長時間労働者に対する医師の面接指導

- 関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。
- 週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。
- 面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。
- テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。

メンタルヘルス対策

- ストレスチェックを定期的に行い、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。

その他

- 同僚とのコミュニケーション、日常的な業務相談や業務指導等を円滑に行うための取り組みがなされているか。(定期的・日常的なオンラインミーティングの実施等)
- 災害発生時や業務上の緊急事態が発生した場合の連絡体制を構築し、テレワークを行う労働者に周知しているか。

✓ 労働者用チェックリスト

テレワークを行う労働者本人のためものです。不十分な点があれば事業者と話し合って改善を図るなどにより、適切な環境下でテレワークを行うようにしましょう。

作業場所やその周辺の状況について

- 作業等を行うのに十分な空間が確保されているか。
【観点】
 - 作業の際に手足を伸ばせる空間があるか。
 - 物が密集している等、窮屈に感じないか。
 - 疲労やストレスの解消のために、体操やストレッチを適切に行うことができる空間があるか。
- 無理のない姿勢で作業ができるように、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等について適切に配置しているか。
【観点】
 - 眼、肩、腕、腰に負担がかからないような無理のない姿勢で作業を行うことができるか。
- 作業中に転倒することがないように整理整頓されているか。
【観点】
 - つまづく恐れのある障害物、畳やカーペットの継ぎ目、電源コード等はないか。
 - 床に書類が散らばっていないか。
 - 作業場所やその周辺について、すべり等の危険のない、安全な状態としているか。
- その他事故を防止するための措置は講じられているか。
【観点】
 - 電気コード、プラグ、コンセント、配電盤は良好な状態にあるか。配線が損傷している箇所はないか。
 - 地震の際などに物の落下や家具の転倒が起こらないよう、必要な措置を講じているか。

作業環境の明るさや温度等について

- 作業を行うのに支障ない十分な明るさがあるか。
【観点】
 - 室の照明で不十分な場合は、卓上照明等を用いて適切な明るさにしているか。
 - 光源から受けるキラキラしたまぶしさ（グレア）を防止するためにディスプレイの設置位置などを工夫しているか。
 - 作業に使用する書類を支障なく読むことができるか。
- 作業の際に、窓の開閉や換気設備の活用により、空気の入れ換えを行っているか。
- 作業に適した温湿度への調整のために、冷房、暖房、通風等の適当な措置を講ずることができるか。
【観点】
 - エアコンは故障していないか。 ・窓は開放することができるか。
- 石油ストーブなどの燃焼器具を使用する時は、適切に換気・点検を行っているか。
- 作業に支障を及ぼすような騒音等がない状況となっているか。
【観点】
 - テレビ会議等の音声聞き取れるか。
 - 騒音等により著しく集中力を欠くようなことがないか。

休憩等について

- 作業中に、水分補給、休憩(トイレ含む)を行う事ができる環境となっているか。

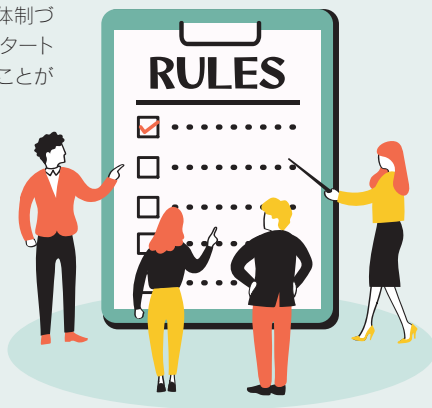
その他

- 自宅の作業環境に大きな変化が生じた場合や心身の健康に問題を感じた場合に相談する窓口や担当者の連絡先は把握しているか。

テレワーク導入のための 計画とルールづくり

ワークシート

テレワークを導入・推進するためには、社内の各部署がその意義を理解し、円滑に進むよう全社横断的な体制づくりが求められます。事業者によってはある一部門や非常事態時のみ等、部分的にテレワークの導入がスタートする場合もあるでしょう。この場合でも全社で目的を共有し、理解と協力を得られるように体制を整えることが導入成功の鍵となります。自社でテレワークを導入する場合を想定し、実際に計画を立ててみましょう。



STEP 1

導入検討・全体方針決定・経営判断

- テレワークを導入することで得られる効果

STEP 2

現状把握

就業規則やICT環境、テレワークが可能な業務など (P17 参照)

STEP 3

導入に向けた推進体制の構築

トライアル実施予定期間	年 月 ~ 年 月迄
導入目的	
対象業務の整理	<ul style="list-style-type: none"> ●現状で実施できる業務 ●今は実施できない業務 ●実施できない業務
従業員にテレワーク導入を周知する方法	
社外へテレワーク導入を周知する方法	

STEP 4

テレワークに関する社内ルールづくり

- 就業規則の変更点
- 勤怠管理の方法
- 従業員の安全と健康の確保のための措置
- 教育・研修期間とその内容

STEP 5

環境整備

- 導入するビジネスチャットやWEB会議システムなどのツール

STEP 6

セキュリティツール

- ルール作りに要する期間・担当者
- 実施する教育訓練の時期・担当者
- 導入するセキュリティツール

STEP 7

テレワークの導入・評価

- 評価方法

よくある質問

Q. 「テレワーク」と「リモートワーク」の違いは何ですか？

A. 実には大きな違いはありません。

「テレワーク」「リモートワーク」も情報通信技術（ICT）を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方を示します。

Q. 社内の意識改革を行うにはどうしたら良いのでしょうか？

A. まずは事例紹介に目を通して見て下さい。
ヒントが隠されているかもしれません。

経営者に対しては、「テレワークによって自社の経営課題（人材確保・離職防止、売上拡大・販路拡大、業務効率化など）にどんな好影響をもたらすのか？」について具体的なかつ定量的・定性的な効果を示すことが必要です。前述の「優良事例紹介」で取り上げた既にテレワークを導入されている企業では、優秀な人材確保や離職率の低下につながっています。特に同業他社の導入事例は有効です。まずは経営者自身がテレワークに理解を深め、経営者による強い推進の意思表示を持つことが社内の意識改革に繋がります。社員に対しては段階を踏んで導入することでITに対する苦手意識をなくし、またテレワークを導入することで自身と会社にとってメリットがあることをきちんと伝えていく必要があります。

Q. 社内規定に盛り込んでおく良いことは何ですか？

A. 導入当初は下記のような内容を
定めておくことで良いでしょう。

- ・ テレワーク勤務の対象者・申請手続
- ・ テレワーク勤務の運用
(始業終業報告・業務報告・連絡方法・勤務地等)
- ・ 費用の負担
- ・ 情報通信機器・ソフトウェア等の扱い
(会社からの貸与 or 従業員の機器を使用)
- ・ セキュリティ

Q. テレワークになることで情報共有やコミュニケーション不足が心配です。どのような対策がありますか？

A. 様々なツールを活用しましょう。

事実、オフィスに全員出社して仕事をしている時と異なり、テレワークでは各々が自宅など離れた場所で仕事を行うため、コミュニケーション不足が生じる可能性が高まります。このコミュニケーション不足は、様々な調査で「テレワークの課題」として挙がっており、多くの企業が悩む部分です。あえて雑談を目的とした「チャットツール」の部屋を作り、マネージャーやリーダーが率先して利用することで盛り上げることが大切です。また、定期的にチームミーティングを開催し、その際はカメラはオフにせず、顔を見ながら話すことでリアルに近いコミュニケーションが可能となります。



テレワークに欠かせない定番のビジネスツール

データ共有	最近では管理が容易でセキュリティや災害時のデータ消失などにも強いクラウド型のデータストレージが主流となっています。 有名なもので Google ドライブ、OneDrive、Dropbox などがあります。
WEB会議	様々なツールが出ていますが、おおよそ同じような事ができます。 企業の規模や目的に合わせて最適なツールを選びましょう。 ZOOM、Webex Meetings、Microsoft Teams、GoogleMeet などがあります。
チャットツール	メッセージ送信やタスク管理、ファイル共有、グループチャットなど高機能なものが数多く存在し、仕事の効率化に大きく貢献します。 Chatwork、Slack、LINE WORKS など使いやすいものを選びましょう。
勤怠管理	テレワークでは難しいとされる勤怠管理を手助けしてくれるシステムです。 多種多様な存在しますので、無料トライアルなどを利用して導入を検討しましょう。 ジョブカン勤怠管理、タッチオンタイムなどが有名です。

Q. テレワークを実施することによって光熱費や通信費などの費用負担が増え、その線引きが難しくなりそうです。

A. 予め就業規則等で規定しましょう。

テレワークを行うことにより、従業員に過度の負担が生じることは望ましくありません。企業ごとに業務内容や既存のルール、請求方法や限度額が異なると思います。予めテレワーク時におけるルールを定めておくことが重要です。

Q. テレワークを行うことで、仕事と生活の区別が曖昧になり逆に長時間労働や時間外労働につながりそうな気がします。どのような対策が必要でしょうか？

A. テレワークにおける長時間労働を防ぐため、以下のような手法を取り入れましょう。

●メール送付の抑制

長時間労働や時間外労働の要因として、時間外に業務に関する指示や報告が行われることが挙げられます。「今、本当に必要な情報か」「この場合の対応や返答はいつまでに行うべきか」についてルールを設けましょう。

●システムへのアクセス制限

時間外・休日・所定外深夜は事前に許可を得ない限りアクセスできないよう設定することが有効です。

●時間外・休日・所定外深夜労働についての手続き

労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数を予め設定し、時間外等の労働を行う場合の手続き等を就業規則に明記しておくことや、テレワークを行う従業員に対して書面等で明示しておくことが有効です。

●時間外・休日・所定外深夜労働を行う従業員への注意喚起

管理者が労働時間の記録を踏まえて業務開始したり、労務管理システムを活用して自動警告を表示するなどの方法で時間外・休日・所定外深夜労働を防ぐ環境を整えましょう。

Q. テレワークを行うことで、従業員の業務遂行状況や成果などが見えづらくなることが予想されます。テレワークにおける適切な人事評価制度はありますか？

A. 上司は部下に求める内容や水準を予め具体的に示すことが重要です。

成果だけでなく、行動面や勤務意欲、態度等の情意面を評価する場合は、評価対象となる具体的な行動内容や評価方法を見える化し、示すことが望ましいです。また、オフィスで勤務する人とテレワークを実施する人と比較し、出勤することをより高く評価することはテレワーク推進の妨げにもなります。誰もが平等にテレワークを実施できるような環境づくりを工夫しましょう。

導入支援制度・相談窓口の紹介

ICT（情報通信技術）を活用し、場所や時間にとらわれない柔軟で多様な働き方をすることが可能になるテレワーク。テレワークを理解し積極的に導入・活用することで、社会全体の労働力の確保につながります。現在、テレワークを推進するための情報サイト、相談窓口や支援制度が整えられています。それらを上手に活用してテレワークの導入を検討していきましょう。

ポータルサイト

厚生労働省「テレワーク総合ポータルサイト」（令和3年度）
📍 <https://telework.mhlw.go.jp>



厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」
📍 <https://work-holiday.mhlw.go.jp/telework/>



※令和4年度に厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し新たな総合ポータルサイトを設置予定です。

テレワーク導入に関する相談窓口

テレワーク相談センター（厚生労働省委託事業）
📍 <https://www.tw-sodan.jp>



テレワークサポートネットワーク（総務省 HP）
📍 <https://teleworksupport.go.jp>



テレワーク導入に関する支援制度

人材確保等支援助成金「テレワークコース」
（厚生労働省 HP）
📍 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html



本ガイドに関するお問い合わせ

鹿児島県商工労働水産部雇用労政課
☎ 099-286-3017
✉ r-rousei@pref.kagoshima.lg.jp



※掲載の情報は令和4年3月現在のものです。記載内容が予告なく変更になる場合がございます。



心のケアについて

テレワークには、メリットもある一方、上司や同僚などとのコミュニケーション不足や意思疎通の難しさなどデメリットを感じている労働者も少なくありません。またテレワークによる環境の変化で、ストレスを感じたり、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が考えられます。

事業者においては通常の就労形態同様、安全衛生管理体制を確率し、職場における労働者の安全と健康を確保するために必要となる環境を整えることが重要です。厚生労働省では様々なガイドラインを設けて活用できるよう取り組みを行っています。

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 HP 内）



また労働者の方に関しては一人で孤独や不安抱え込まず

「こころの耳 相談窓口」 ☎ 0120-565-455

などを活用し、心の健全化に努めましょう。



多様な働き方を推進するための テレワーク導入ガイド

令和4年3月発行

発行 鹿児島県商工労働水産部雇用労政課
制作 有限会社アドバンテージ
監修 岩切 礼
撮影 松尾政彦
デザイン /
イラスト CHINATSU

多様な働き方を推進するための テレワーク導入ガイド

