

テレワーク導入事例 企業一覧

(50音順)

No	企業・団体名	業種
1	アクモス株式会社	情報通信業
2	株式会社アンテックス	製造業
3	株式会社石島建設	建設業
4	株式会社石引写真館	サービス業
5	株式会社茨城新聞社	情報通信業
6	海老根建設株式会社	建設業
7	小河原セメント工業株式会社	製造業
8	株式会社菊正塗装店	建設業
9	十和運送株式会社	運輸業
10	株式会社SAYコンピュータ	情報通信業
11	関彰商事株式会社	卸売・小売業
12	土浦ケーブルテレビ株式会社	情報通信業
13	株式会社トミデン	建設業
14	松原建設株式会社	建設業
15	有限会社モーハウス	卸売・小売業

アクモス株式会社

所在地	東海村
業種	情報通信業
従業員規模	300人以下

テレワークを導入したきっかけは

新型コロナウイルスの感染拡大にともない、政府が2月25日に発表した「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を受けたことがきっかけで、社員の安全確保維持を目的に導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・当社には、SE、プログラマー、営業、事務など様々な職種がございますが、基本的にはすべての社員が対象です。
- ・日数の制限などは設けてありませんが、週1回程度のテレワークを推奨しています。
- ・自宅のパソコンから遠隔操作ができるリモートシステムを導入しました。

従業員みなさんの反応は

- ・通勤によるストレス減った、不定期的な依頼が減り自分の仕事に集中することができた、育児に充てる時間が増えた等、おおむね好評でした。
- ・一部の業務においては、効率が悪くなる等、改善が必要なものもありました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

システム環境(特にセキュリティ)や規定(ルール)を整備してから導入することをお勧めします。また、テレワークではコミュニケーションや社員の働き方(長時間残業など)を管理するのが難しいと感じましたので、対処方法を事前に検討しておくの良いのではないかと思います。

アンテックス株式会社

所在地	高萩市
業種	製造業
従業員規模	300人以上

テレワークを導入したきっかけは

新型コロナウイルスの感染リスクの低減のために、令和2年3月に導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・直接製造にかかわる社員を除く社員(間接部門等)を対象に、週2日の在宅勤務を導入しました。現在も、週1日を目途に継続実施しています。
- ・チャット、会議、通話などの機能を利用できるリモートシステムを活用しています。

従業員のみなさんの反応は

導入当初は、コロナウイルス感染症対策のため、急遽導入したため、戸惑いの声も多く聞かれましたが、会社に出勤をしなくてもできる業務が相当あることがわかり、現在は抵抗なく在宅勤務をしています。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

新型コロナウイルス対策というきっかけで、あわただしく導入したため、社員の意識を変えるのに時間がかかったが、導入してみると利点が多いことが分かりました。まずはあまり悩まず導入してみることをお勧めします。

株式会社石島建設

所在地	結城市
業種	建設業
従業員規模	300人以下

テレワークを導入したきっかけは

緊急事態宣言をきっかけに、感染リスクの低減と企業としての社会的責任を少しでも果たすことを目的に導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・工事現場に出なければならない社員以外の、事務職と営業職を対象に、1週当たりの日数制限など規定を設けずに、在宅勤務に踏み切りました。
- ・職場以外からもアクセスが可能となるクラウドサーバーシステムを導入しました。システムの導入にあたっては、厚生労働省の働き方改革推進支援助成金(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)を活用しました。

従業員のみなさんの反応は

各家庭のネットワークや端末の状況により差が生じ、作業に支障が出たケースや、書類の電子化が進んでいないため、業務に必要な書類を社外に持ち出せず、思うように仕事が出来ないケースもありました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

まずは、導入することで課題が見付かるので、一つずつクリアしていけば良いと思います。また、在宅勤務中のコミュニケーションの方法を決めておくことも大切だと感じました。

株式会社石引写真館

所在地	取手市
業種	サービス業
従業員規模	20人以下

テレワークを導入したきっかけは

商圈範囲の拡大がきっかけで、業務をいかに効率化させるかを検討している中で、結婚・出産等を理由に一度退職した子育てママ世代の従業員を雇用するためにテレワークの導入に踏み切りました。

導入したテレワークの概要

- ・子育て中の従業員を対象に、撮影した写真のセレクト業務など業務内容を限定して、また、新型コロナウイルス感染症対策として、デザイナーも在宅勤務を実施しました。
- ・Googleのリモートアクセスやクロームブックなどを活用しています。

従業員のみなさんの反応は

テレワークの業務を切り分けし、業務の効率化ができた実感してもらっている。

緊急事態宣言のときは、感染防止の観点からも特に喜ばれた。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

テレワークが普及していない業種こそ、アイデア次第で先行優位性が生まれます。当社も従業員と一緒に悩み、試行錯誤しながら導入に至りました。ぜひ導入にチャレンジしてみてください。

株式会社茨城新聞社

所在地	水戸市
業種	情報通信業
従業員規模	300人以下

テレワークを導入したきっかけは

新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、工作中的の過密状態を避けるために、令和2年4月に導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・新聞制作部門，編集局報道デスク以外の全従業員を対象に，日数の上限など規定を設けず，在宅勤務と移動先で業務が可能なモバイルワークを導入しました。
- ・リモートシステム(Anyconnect, Team Viewer)，勤怠管理システム，オンライン会議システム(ZOOM)を活用しています。

従業員のみなさんの反応は

実際にやってみると，思っていた以上にテレワークが可能な業務があることがわかり，概ね好評でした。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

希望する社員がテレワークを実施できるような制度にする場合，あまり厳しい内容にしてしまうと，制度はあっても利用者がいないという状況になってしまいます。しかしながら，セキュリティや労務管理では会社が制限を設けないと，実態のわからない制度になってしまうので注意が必要です。

海老根建設株式会社

所在地	大子町
業種	建設業
従業員規模	300人未満

テレワークを導入したきっかけは

通常勤務していた社員が病気療養のため休業。その社員の能力を失うのは惜しかったため、その後の復帰のタイミングで、テレワーク(在宅勤務)へ移行しました。

導入したテレワークの概要

- ・病気の治療と仕事を両立する従業員(事務職)を対象に、週3日～4日の在宅勤務を実施しています。
- ・業務内容の量を取り決めており、業務の開始と終了をメールで報告をもらうのみで、時間の管理は本人に任せています。
- ・システムは、リモートシステムを導入しました。

従業員のみなさんの反応は

会社で来客・電話対応をしながら業務をこなすよりも効率的で、同じ作業をするにも時間は圧倒的に短縮できています。集中して仕事ができる環境であるため、大変好評です。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

自社の働き方にあった方法は色々あると思うので、先駆けている企業例などをたたき台に、自社用にブラッシュアップすれば意外と簡単に導入できるのではないかと思います。

小河原セメント工業株式会社

所在地	茨城町
業種	製造業
従業員規模	300人未満

テレワークを導入したきっかけは

県外エリア営業担当者・支店勤務者に対し会議を行う際、高速道路を利用しながら出社し会議に参加しておりましたが、新型コロナウイルス感染症対策で外出自粛要請が発令され、業務形態を見直すためと諸経費等を考慮し、互いの情報交換がスムーズにできそうに感じたので、テレワークを導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・他県勤務者と他県エリア営業担当者を対象に、在宅勤務とサテライトオフィスを導入しました。
- ・Web会議用機材・パソコンを遠隔操作するための機器を揃え、厚生労働省の働き方改革推進支援助成金(新型コロナウイルス感染症のためのテレワークコース)を活用しました。

従業員のみなさんの反応は

導入の前に取り決めに関して話し合いをしましたが、テレワークを始めてから日が浅く、戸惑いもみられます。出張中でも会議に参加できる点など、少しずつメリットも感じてもらっています。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

多様性のための土作りが必要であると考えます。まだ、始めたばかりで不慣れなため、設定に時間がかかりました。当社は、プライベートのパソコンを在宅勤務で使用することにしたため、同じように各自のパソコンを使用する場合は、環境を整えておいた方がスムーズだと思います。

株式会社菊正塗装店

所在地	水戸市
業種	建設業
従業員規模	20人以下

テレワークを導入したきっかけは

働き方改革以前から、不要な移動、出社の低減、労務の効率化の一策として、社内ポータルを導入していたが、社員の年齢層、ITリテラシーの個人差から活用が不十分な状況でした。緊急事態宣言をきっかけに、運用・定着が進みました。

導入したテレワークの概要

- ・各家庭の事情問わず、全社員がテレワーク・モバイルワークが可能です。
- ・規定を設けてはいませんが、現在は、事務職は週2日出社の交代勤務を実施しています。
- ・社内ポータル(NI Collabo 360) 外部からのセキュリティ対策を含めたサーバアクセス環境整備、ノートPC、スマートホンの貸与によるオンライン環境を整備いたしました。

従業員のみなさんの反応は

各人の状況、働き方の得手不得手により「子育て、介護に好影響がある」「コミュニケーションツールへの追従が難しい」「出社＝善である感覚を払しょくできない」等、反応は多様です。担当現場の状況、ITリテラシーの個人差等の課題はありますが、今後の働き方改革に向けた改善点も具体的になり、活動も活発化しました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

高齢社員の新しい仕組みへの理解と追従が課題です。特に経営層の場合、数多くの対話が重要かと思われます。良い面は必ずあるので、導入をお勧めします。

十和運送株式会社

所在地	つくばみらい市
業種	運輸業
従業員規模	300人以上

テレワークを導入したきっかけは

新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけに、社内での従業員の感染防止の観点からテレワークを導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・現段階で規定等は設けておりませんが、管理職及び一部の内勤職員を対象に令和2年4月より、在宅勤務を開始しました。
- ・システムは、チャットやweb会議システムを導入し、コミュニケーションを図っています。

従業員のみなさんの反応は

コロナ禍の中、出勤体制を軽減することができた一方で、書類のデータ化には至っていないため、書類の持ち帰りが必要な業務が発生する等、課題も多くみられました。また、チャットやweb会議システムを導入しましたが、活用が十分ではなく、従業員間の諸連絡などにも課題が見られました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

テレワークの導入懸念を軽減するためにも、日ごろからITリテラシーを高めていくことが重要だと思います。

株式会社SAYコンピュータ

所在地	ひたちなか市
業種	情報通信業
従業員規模	300人未満

テレワークを導入したきっかけは

新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、感染予防と新たな働き方構築のために在宅勤務を導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・事業部(設計・開発)が対象です。
- ・「毎週月曜日は、グループ(案件)ごとに時間帯を分けて出勤」「その他の曜日は、グループ(案件)ごとに曜日と時間帯を分けて出勤」などの決まりを作りました。
- ・ICTツールは、「プロジェクト管理ツール」「WEBミーティングツール」「コミュニケーションツール」を導入しました。

従業員のみなさんの反応は

通勤時間の削減により時間効率がアップした等、在宅勤務に対し好印象な従業員が半数、どちらともいえないとの従業員が半数ありました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

- ①目的や必要性を明確に示して共有する。
- ②必要な環境を整えて(最低限)できるところから導入する。
- ③実施者からアンケートを取るなどして改善し、広げていく。

関彰商事株式会社

所在地	筑西市
業種	卸売業・小売業
従業員規模	300人以上

テレワークを導入したきっかけは

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、通勤時及びオフィス内での接触の不安払拭に向けテレワークを導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・事務職、システムエンジニア、営業職を中心に、新たに在宅勤務及びサテライトオフィス勤務、モバイル勤務を導入しました。
- ・緊急事態宣言中は7割の社員が出社を控え、平均して週3日以上テレワーク勤務を実施しました。
- ・アフターコロナにおいても、テレワークを継続するため、テレワーク規程を策定し、社員が働き方を選択できるよう労働環境を整備しました。
- ・テレビ会議システム導入において、厚生労働省の働き方改革推進支援助成金(新型コロナウイルス感染症のためのテレワークコース)を活用しました。

従業員のみなさんの反応は

通勤時やオフィス内での接触が軽減されたこと、遠距離通勤者の移動の負担減など、多くの社員に好評でした。また、会社に出勤して仕事をすることが当たり前という概念が軽減し、社員の意識改革にもつながりました。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

導入する「目的」を新型コロナウイルス対策の一過性のものにせず、「働き方改革」を目指す柔軟な環境整備をすることが、継続的な運用につながると考えます。

土浦ケーブルテレビ株式会社

所在地	土浦市
業種	情報通信業
従業員規模	300人未満

テレワークを導入したきっかけは

場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をすることで、効率的に仕事をすすめることができれば、結果として「仕事の質を高める働き方」になる。そうした目的からテレワークを導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・入社1年以上の従業員を対象として、週3日以内を限度に在宅勤務が可能です。対面での打ち合わせや紙書類の持ち出し・印刷が不要な業務など、一定の条件を設けています。
- ・情報の保護は、データ暗号システムを導入し、コミュニケーションツールとしては、SkypeやTeamsを利用しています。

従業員のみなさんの反応は

「よかった」という意見が多いです。業務に集中でき、子育て支援、通勤に要する時間が削減されることや、通勤で密になることへのストレスがないことなどにメリットを感じているようです。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

- ・PCを持ち出すことによる情報セキュリティ遵守や会社の情報及び作成した成果物を第三者が閲覧・コピーなどしないよう最大の注意を払うことについての教育が必要。
- ・在宅勤務が可能な業務が偏らないよう、ペーパーレス化や担当業務の見直しを行い、一定量の業務量を確保。
- ・疎外感を感じないよう、SkypeやTeams等のツールを使い、社内のメンバーとのコミュニケーションをとるだけでなく、定期的に直接顔を合わせることも重要。

株式会社ミデン

所在地	石岡市
業種	建設業
従業員規模	300人未満

テレワークを導入したきっかけは

従業員が子供を保育園に預けられなくなったため、働き方改革の一環としてテレワークを導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・事務職のうち育児を行う者、及び現場監督を対象に、在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイルワークを導入しました。
- ・テレワーク対象者へは、スマートフォンを支給し、メール・データ共有・リモート会議・離れた場所でも出退勤を管理できる環境を提供しました。

従業員のみなさんの反応は

業務も問題なくできたようです。感染症対策や仕事と家庭生活の両立の観点からも、概ね好評です。

出社でなければできない業務を他の人に代わってもらったり、印刷などの業務を出社日にまとめて行う等、工夫をしています。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

環境を完全に準備してからテレワークの導入を行うのではなく、まずテレワークを導入してみて、日々必要なものを用意していく、といった方法が近道であると感じました。

松原建設株式会社 茨城本店

所在地	稲敷市
業種	建設業
従業員規模	300人未満

テレワークを導入したきっかけは

県をまたいで営業所等を持つため、新型コロナウイルス感染防止対策のひとつとしてテレワークを導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・事務職のみですが、都内に通勤する社員及び通勤手段を公共交通機関としている社員に限定し、日数制限などの規定は設けず実施しています。
- ・導入にあたっては、パソコンを購入したのみで、ツールなどの導入はしませんでした。
- ・都県をまたぐ営業所会議は、ZOOMを活用しています。

従業員のみなさんの反応は

感染症に対し一定の安心感を得られたこと、通勤負担の軽減や就業時間をより効率よく活用できたことなど、メリットを感じているようです。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

ハード面だけでなく、例えば他の社員に理解を得る等テレワークできる環境づくりが必要です。また、副次的効果として、この事態を機に、社内の情報管理・体制の見直しにつながりました。

有限会社モーハウス

所在地	つくば市
業種	卸売業・小売業
従業員規模	300人未満

テレワークを導入したきっかけは

小さな子供がいるスタッフが子供の発熱などにより出勤できない事があったり、家族の転勤で遠方に引っ越しになったこと等がきっかけで、テレワークを導入しました。

導入したテレワークの概要

- ・WEB制作関連の担当(住まいが遠方の者)と事務担当者(子の発熱など必要に応じて)を対象にしています。
- ・特に日数等の制限は設けておらず、対象者と相談の上、臨機応変に決めています。
- ・システムは、社内グループウェアツールと会議システムを導入しました。

従業員のみなさんの反応は

「在宅勤務ができてありがたい」という声がある一方で、「仕事の効率が下がる」といった声も聞かれます。また、会社での対応が必要な業務が出勤している者へ偏るなど、課題もあります。

これから取り組もうとしている企業へアドバイス

- ・業種によってテレワークが難しい場合ももちろんありますが、業務を細分化してみるとテレワークが可能な業務もあります。
- ・出勤者への負担が増えてしまう可能性が大きいので、全てのスタッフが平等にテレワークを行う事ができるようにするなど検討する必要があります。もしくは、給与形態を変えて、労働者が選択できるようにするとよいのではないのでしょうか。