

テレワーク導入企業体験談

『笑顔で 心健やかに 安心して働ける企業』を
めざして

株式会社折原製作所
営業業務グループリーダー 矢野巖

1.会社概要

- **創 業** 昭和13年
- **所在地** 東京都荒川区西日暮里1-3-3
- **事業内容** トイレサニタリー及び水回り製品の開発・製造・販売
- **従業員数** 本社18名：女性6名・男性12名
工場13名：女性7名・男性6名
- **実績**
 - 東京都「第2回TOKYOテレワークアワード推進賞」受賞
 - 一般社団法人日本テレワーク協会「JTAトップフォーラム」登壇
 - TOKYOシェアオフィス墨田 開業記念セミナー 登壇
 - TOKYOテレワークアワード受賞企業 挑戦秘話 登壇
 - 厚生労働省「テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業」
 - 日刊工業新聞「先進的テレワーク取組事例」/ 放送大学 青木久美子研究室
 - 一般社団法人日本テレワーク協会「中小企業のテレワーク成功事例」
 - 「テレワーク東京ルール 実践企業宣言制度」東京都認定 他 (敬称略)

2.事業内容

- **人と環境に優しいトイレサニタリー製品の開発・製造・販売**
 - 軽くて割れにくい樹脂製トイレタンク
 - 洗浄水流音発生装置（世界初のトイレ擬音装置）「エチケットーン」
 - 半身麻痺や高齢者でも片手で楽にトイレトペーパーが切れる「ペーパーマホルダー」
- **パイプの延命補強材「マホータイ」の製造・販売・現場施工**
 - 流体が噴出したままでの漏水補修、事前施工によるパイプの漏水予防
 - 水道管・ガス管などのインフラの耐震補強、災害時のリスク回避
 - 地球資源を大切にし、国内外で多くの実績と高い評価

3.働き方改革としてのテレワーク

- **働きやすさ、企業としての活動の維持**

- 2018年頃～中小企業が若く優秀な人材を確保するための方法を模索
⇒人材確保戦略の軸であると啓発
- 社員の中に育児・介護世代が増え、幅のある働き方として一歩踏み込んだ働き方改革

- **2020年3月よりテレワーク開始**

- 営業業務グループ6名（女性4名・男性2名）、企画室（男性1名）で実施中
- 『笑顔で 心健やかに 安心して働ける企業』として、
コロナ感染対策と皆の健康を守るためにも導入に踏み切った
- テレワークは単なる業務改善の手段ではなく、働く母親や社員たちを守り、
心理的安全性と働き続けられる環境を確保する為の手段という位置づけ

テレワークの前提となる取り組み

- 遅刻、突発休に寛容なチーム作り
- 残業ゼロ（営業業務G・7年間連続達成）



- 休みやすさ
- 出社も大切



- 不公平感の払拭

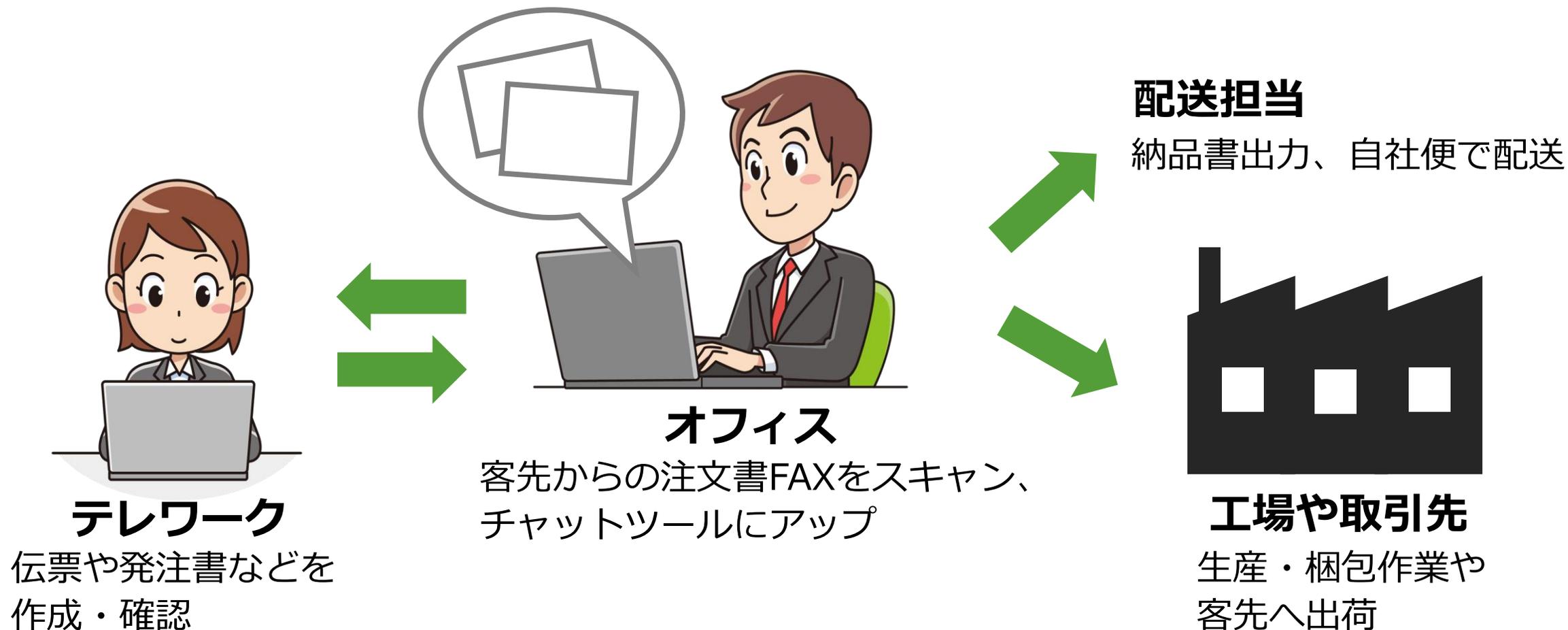
ベースは母親たちの
"ごめんなさい"を
なくすための取り組み

育児

介護



テレワーク業務の大まかな流れ



4.テレワークの課題と解決策〈導入期〉

- **【課題①】 テレワークに向く業務ばかりではない**
 - 各人からヒアリング、業務内容を可視化し、デジタル化の可否の洗い出し
- **【課題②】 テレワークツールの選定**
 - スキルと予算、やりたいことからツールを逆算
 - 複数のツールを試し、国産で表記が易しく、機能の絞られているものに決定
- **【課題③】 誰もがパソコンを得意なわけじゃない**
 - OJT形式で各人のスキルを把握、慣れるまでは使う機能を極力制限し、混乱を予防
 - 開始からしばらくは1人サポートセンターの役割を担い、不安を解消

- **【課題④】 紙からの卒業**

- 手書きの書類・複写式伝票・紙の資料を精査し、可能な限りデジタルへ移行
- 押印の意義を再確認しほぼ全廃、会社⇔テレワークでシームレスな業務フローを構築

- **【課題⑤】 業務量の公平化**

- 各業務ごとにこの平均時間（分単位）を掛け、負荷が偏らないよう振分け
- 業務内容をシェアし、予めローテーション（2か月分）を組むことで不安を払拭

- **【課題⑥】 日々の細かなルール変更**

- 意見を挙げることを常に推奨し続け、朝のルールも夕方には改善するペースで効率化

- **【課題⑦】 組織風土の改善**

- 古い慣習で残る業務を見直し、仕事とは何かを考え直すことでDX化を促進
- 自由な意見交換や、気兼ねなく休める風土の形成

- **【課題⑧】 空き時間の後ろめたさ = 「テレワークはサボり？」**

- 空き時間の休息、家事育児はテレワークのメリットとして推奨
- 効率化により生じた時間はルーティン以外の業務に充当

- **【課題⑨】 心的抵抗 = 「テレワークは仕事なのか？」**

- 出社とテレワークで評価に差をつけない旨を周知、グループ全員公平にテレワーク参加
- 「8時間会社にいたら、それが仕事でしょうか」という問い掛けから始め、何の為に実施するのか、目的を何度も周知徹底

心的抵抗＝「テレワークは仕事なのか」

8時間会社にいたら、
それが仕事でしょうか？

- **経営層や従業員への周知・啓発**

- いかなる状況下でも会社機能を存続可能
- デジタル化による生産性向上、売上の確保
- 優秀な人材確保＝10年後に圧倒的な財産
- 仕事とは「どこにいるか」ではなく「何をするか」



5.テレワークの課題と解決策〈導入後〉

●【課題①】家事育児との両立

- （緊急事態宣言下）小さな子供を見ながらの長期テレワーク勤務は心身とも負担大
⇒ヒアリングの結果、2週間ローテーションを適切な長さとして運用
- 重いノートPCと紙の資料を持ち運んでの子供の送迎は重労働
⇒助成金を活用し最新PCを人数分確保、各家庭に常設

●【課題②】コミュニケーションの減少

- 朝夕の声掛けのほか、何名かで同じ目標（プロジェクト）を共有させ、一体感を維持

●【課題③】全社内でのテレワーク参加

- 営業グループ（男性4名）、来客対応の多い部署ではテレワーク未実施の現状
⇒オンラインでの営業活動が活発になるよう、制度策定を進めている
実施の難しいとされた工場でも、可能な部分からオンライン化を進めている

6.テレワーク導入効果

- **売上利益の確保、経営効率の向上**

- 緊急事態宣言中も、会社機能を維持
- オンラインミーティングやチャットの活用により、意思決定のスピードが格段にアップ

- **大幅なコスト減、DX化**

- 紙の手書き伝票を廃止 ⇒ 伝票発注費用9割削減、コピー用紙3割削減
- 押印廃止 ⇒ 請求書（2～300枚/月）・見積書・発注書にてほぼ全廃、工数大幅削減

- **ITリテラシーの向上**

- 日常的にPCに触れ、オンライン化に慣れることで、ITリテラシーが大きく向上
- 日報や社内文書もほぼPCで作成し、オンライン面接さえ実施

- **企業価値・採用力向上**

- 産休育休フル取得5回・復帰率100%・残業0時間・離職者0名（営業業務G・7年連続）
- 4名の募集に対し200名以上の応募 ⇒ 全員20代の優秀な正社員採用（2019年）

7. 従業員の心理的安全性確保

● メンタルヘルスに与えるプラスの影響

- 出産や育児、介護をキャリアの妨げにさせない
- 病気や手術後も、負担が少なく働き続けられる環境
- 子供の発熱などの突発休でも問題なく受け入れられる「ごめんなさい」のない関係性
- 有給休暇の温存による育児のしやすさ、ワークライフバランスの向上
- 通勤時間分の家事育児時間、プライベート時間の確保（1日2時間として週10時間）
- 意見や行動が容認されることで、自然と助け合える関係性が構築

**困ったときには安心して声をあげられるような、
荒川区で一番安心な職場を目指していく**

多くの中小企業ではどうでしょう

分かる
けどね...

ウチでできる
わけない



そんな余裕
ないから

8.さいごに

- 会社の規模がそのまま働き方の格差として拡大しています
- 安心して働き続けられるということが中小企業にとっていかに大切か
- 母親にとって優しい会社は、誰にとっても優しい会社です

**小さな会社でもできます！
人は宝です！**

