

東北での地方型テレワーク及び中小企業のテレワークの好事例。

## 会社概要

組織名		株式会社 コンピューターシステムハウス	
		URL <a href="http://www.csh-web.co.jp">http://www.csh-web.co.jp</a>	
		創立：1981年	
組織代表者	役職	代表取締役社長	
	氏名	藪内 利明 (やぶうち としあき)	
業種・主な事業内容		情報サービス業	
所在地		福島県	
従業員数		総従業員数	14人 (2015年7月時点)
テレワーク導入形態		終日在宅勤務	
テレワーク対象者数	総対象者数	3人 (2015年7月時点)	
テレワーク実施者数 (過去1年)	総実施者数	3人 (2015年7月時点)	

## テレワーク実施に関する企業の取組

### ■ 制度の整備状況

テレワークの取組をはじめて3年になるが、1年経過後に社内のビジネスホンをテレワーカーの自宅まで広げて、本社内線と同様に使えるようにした。2年経過後には、社内の会議に参加出来るようにTV会議システムを導入した。このように、毎年テレワークの環境を整えている。

### ■ 経営上の位置づけ

東北という立地上、豪雪や異常気象による通勤困難が想定される。高齢化もあり、通勤時の事故のリスクも高まる。その為、テレワークが経営上の重要な位置づけとなっている。3年間テレワークを実施した結果、業務効率と仕事の正確性が向上。

### ■ 従業員への周知・啓発方法

#### 《対象者に対する教育・研修の機会の提供》

テレワーカーに対しては、本社勤務の正社員と同様に、社外研修や社外の方々とのコミュニケーションの場を提供している。外部講師を招いた社内研修には、TV会議システムを利用して受講している。

テレワーカーには自己管理能力とIT技術力が必要とされる。特に、自己管理能力を最重要と定め、自己管理能力イコール大人であること、相手の立場になって考えること、将来の正しい予測をすること等々を経営者自ら若手社員を中心に教育している。

## ■ 人事・労務管理のルール

### 《テレワーク実施時の始業・終業ルール》

各自が、グループウェアのスケジュール管理を利用して、始業・終業の時刻を入力している。

### 《テレワーク実施時の成果把握方法》

依頼したJOB（ソフト開発）を規定時間内で仕上げること、難度の高いJOBを仕上げること、また、正確に仕上げる（少ないバグ）こと等を数値化して把握している。

## ■ 情報通信環境の整備

### 《情報通信環境の構成》

NTT提供のVPNサービスを使い、事務所とテレワーク利用者宅をVPNで繋いでいる。事務所とテレワーク利用者宅では、自宅と会社のネットワークは物理的に分離し、インターネット利用を含む、すべての通信は事務所を経由し、その中で、アクセス制限やセキュリティ対策、ログの記録を実施している。

パソコンを含む業務で利用するすべての機器については、会社の所有となっており、会社で管理している。

また、テレワーク利用者宅に事務所ビジネスホンに収容したIP電話機を設置しており、電話機にワンタッチで内線呼び出し出来る機能を設定し、事務所とは内線通話、お客様とも直接通話をすることが出来る仕組みを構築している。

### 《情報セキュリティの整備》

インターネットの利用、ファイルサーバへのアクセス、ウイルス対策の状況、テレワーク利用者宅のネットワーク機器のログについてはすべて取得し、事務所内で管理、保管している。事務所とテレワーク利用者宅で、全く同じセキュリティポリシーを適用し、遵守している。

## ■ 業務プロセス、組織風土の改善

### 《業務プロセス改善のための工夫点、テレワーク実施者をサポートする業務上の体制・ルール》

内線電話等での「報・連・相」はまめに行う事を意識している。同時に、遠隔操作を利用した得意先に対するトラブル対応もテレワーカーが実施するので、その報告も内線電話で実行している。自社サーバも基本的にはすべて利用可能。性善説が前提だが、各テレワーカーの現状画面を遠隔で管理者が覗ける為、必要な管理が可能になっている。独自の日報管理で課題&アドバイス等が可能になっているので、それも有力な手段となっている。

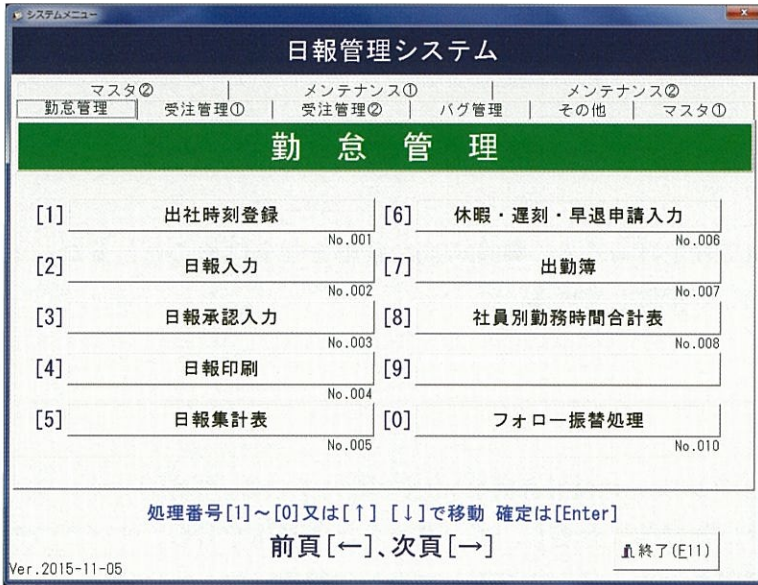
### 《テレワーク実施者が働きやすい職場作りの工夫》

役員・社員・テレワーク実施者が毎日必ずグループウェア内で業務日報の報告をしている。そのため、誰が何の業務をしていたのかが分かるようになっている。テレワーク実施者も同様に社内全員の業務報告を読むことが出来るし、また、コメント記入も出来る。こうしたコミュニケーションを活用して、実際の物理的な距離を縮める取組をしている。

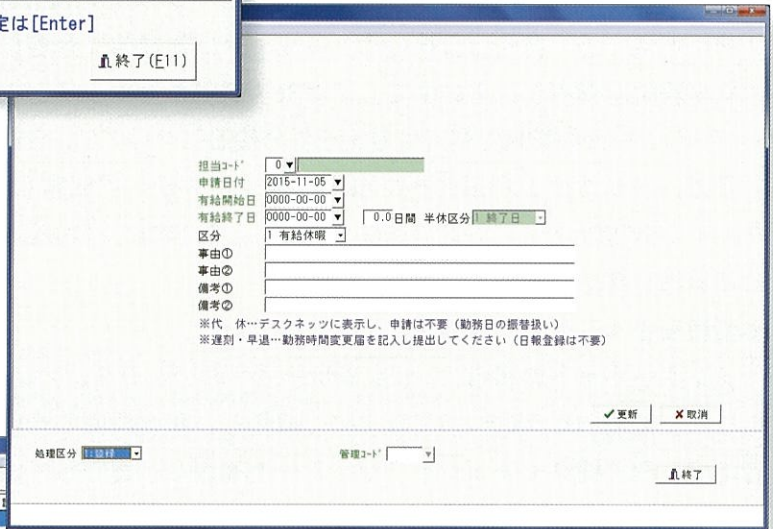
## ■ アピール点

テレワーカーは正社員と同様の責任や難度の仕事をしている。介護・引越・家業を継ぐ等、様々な理由でテレワークをはじめた社員は、見事に仕事の質を維持して、仕事以外の時間を獲得して、上手に活用している。これこそ真のワーク・ライフ・バランスの実現であると確信している。

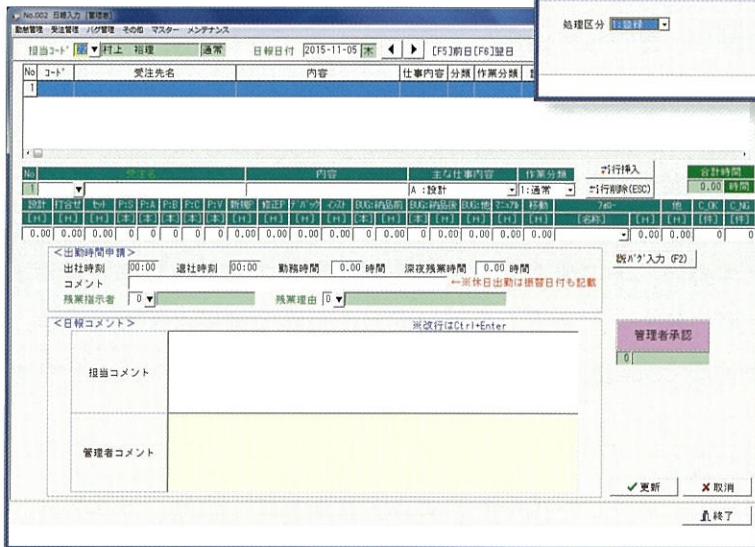




1 日報管理システム  
メニュー画面

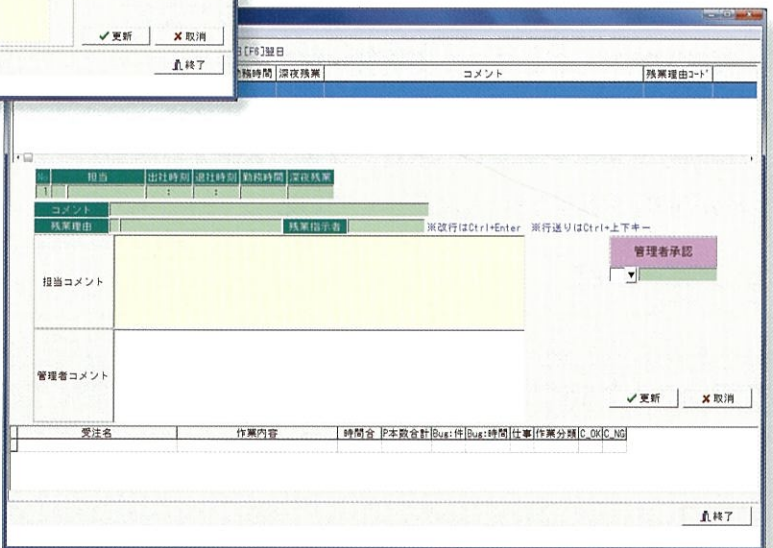


2 休暇・外出・早退  
申請入力画面



3 日報入力画面

- 役員・社員が日々の業務報告や気づきを入力します。



4 日報承認入力画面

- 役員・社員が業務確認し、アドバイスをを入力します。

## テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

### ■ 家庭生活の充実／個人の生活の充実／社会生活の充実

#### 《家族で過ごす時間の確保》

テレワーク社員の月平均残業時間は3.3時間、テレワーク以外の社員の月平均残業時間は27.0時間。通勤時間を含めると、家族サービスする時間や自己学習・趣味に費やす時間が平日は一日6時間増えたことになる。

#### 《自己実現機会の獲得・社会活動の機会の獲得》

介護・引越を理由に3年前からテレワークを活用している社員は、テニススクールに通い始めたほか、趣味の音楽活動も楽しんでいる。また、地元町内会の交通安全部局で活動するなど、社会活動を行っている。

### ■ やりがい、労働生産性の向上

#### 《能力発揮・仕事に対するやりがいの向上》

テレワーク社員であっても、仕事内容や給与基準、福利厚生などは、本社社員と同じであり、頑張れば頑張るほど報酬増加に繋がるため、能力・ヤル気の高いテレワーク社員ほど満足度も高い。

#### 《生産性の向上》

兼業農家や育児・地域コミュニティなどで、日中業務に就けない時は、各自が夜間に仕事をするが、少ない時間を有効活用する意識が高くなり、仕事の質を維持しつつ、その単位当たりの時間は短くなった。