

## 株式会社スプラウトジャパン



住所：宮城県岩沼市里の杜2-4-23

TEL：022-797-3916

E-mail：-

URL：http://www.sproutjp.co.jp/

資本金：1,000千円 / 従業員数：7名

事業内容：デジタルマーケティング、ビッグデータ活用サービス  
映像、デザイン、HP、インバウンド&観光サービス  
IT活用コンサルティング

## 取組みの概要

- ・コロナウイルス感染症の感染防止のため、試行的に実施していたテレワークを緊急事態宣言後に週5日の頻度で社員の約8割を対象に導入した。緊急事態宣言解除後は、週2~3日程度でテレワーク継続希望者(全社員の6割程度)が継続的に実施している。
- ・実務で必要となるMotionBoardの基礎研修をITの基礎知識を必要とする社員2名を対象にMotionBoard基礎知識オンライン研修を実施。

## テレワーク導入状況

- ・**テレワーク実施人数** ①R3.1月現在実施人数：2名(社員の約4割) ②最大実施人数(R2.4月)：5名(社員の約10割)  
③新型コロナウイルス感染症前の実施人数：0名
  - ・**導入部署(最大導入時)**：全部署(R2.4月)
  - ・**システム方式** リモートデスクトップ方式 仮想デスクトップ方式 クラウド型アプリ方式 安全ファイル持出方式  
ファイル持出方式(ネットドライブやVPN経由持出) その他( )
- ※参考資料：(一社)日本テレワーク協会「テレワーク関連ツール一覧第5版」(PDFファイル：1.40MB)

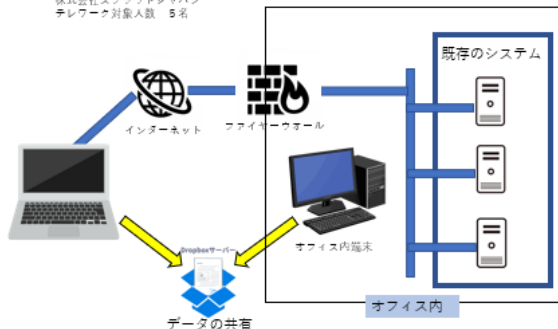
## テレワーク導入時の課題と解決方法

- ・テレワーク時のPC等機材の不足 → 社内に保管していた旧型のPCを使用しながら、必要なスペックのPCを新たに購入。
- ・テレワーク時の情報漏洩のリスクについて → テレワーク時に閲覧できるデータの範囲を決めた。一部書類は社内でのみ印刷できるようにした。
- ・社内コミュニケーションを取るためにリモート会議を採用

## 活用した機器・ツール・ソフト等

- ・ノートPC：5台(うち補助事業購入台数：4台)
- ・Mouse Mpro-NB410Z-A 3台, Mouse Mpro-NB410Z-A 1台
- ・Drop Box(クラウドサービス)・ZOOM(web会議システム)

テレワーク環境構築図

株式会社スプラウトジャパン  
テレワーク対象人数 5名

## 実施した効果及び課題

## ○テレワーク

## 【効果】

- ・通勤のストレスや、通勤時間の削減に繋がった
- ・家族との時間や、プライベートでの時間が増えた
- ・コロナの不安が軽減された。
- ・通勤手当や残業代の削減につながった
- ・社員の生産性の向上

## 【課題(解決方法)】

- ・コミュニケーションが取りづらくなり生産性が悪化した。  
→①定期的にチームとして同じ日に出勤することで、リモートワークで滞った懸念点などの解決を図った。その際の通勤は混雑時を避けた時差出勤するなどし、感染リスクの軽減に努めた。
- ②SNS (Facebookメッセージ、slacks) のグループメッセージなどを利用して、業務とプライベートの中間的なやり取りを通じて、コミュニケーションが固くなり過ぎず円滑に行うことができた。
- ・郵便の対応で出社する必要がある  
→当番制で出勤し確認し必要に応じて共有することとした。
- ・就業時間や時間外の管理が難しい  
→始業と終業の報告をメールで関係者に共有することで、簡便なタイムカードと日報の機能を代替した。時間は自己申告としており現状はルールの悪用などは生じていないが、将来的にはwebタイムカードなど何らかのシステム導入が必要である。
- ・社外を含むプロジェクトごとの連携が滞る  
→web会議(zoom)の活用により、時間的場所の問題が軽減されたことにより、以前より生産性が向上した。

## ○オンライン研修

## 【効果】

- ・業務途中の短時間で研修を受けることができ効率的だった。
- ・東京の研修も移動なしで受講でき、時間と経費が削減できた。

## 【課題】

- ・ネット環境によって聞き取りにくい部分がある。
- ・対面に比べて質問をしにくい。

## 経営者のコメント

## 【テレワークを始める前の考えなど】

在宅では仕事のオン・オフがつけにくいのでは?生産性は保てるのか?などの懸念点は多少あったが、従来から出張者等を対象にクラウド化を図っていたため大きな抵抗感は無かった。しかし全体適用するには環境準備に費用がかかる点は負担であった。

## 【テレワーク実施後の感想など】

生産性を大きく落とすことはなかったが、一部の者はこもりがちになるなど、心理面のサポートの重要性がわかった。社員評価も公私共に良好とのこと。

## 【テレワークを導入する際のコツ、ポイント等】

- ・上長としては、部下への作業指示の際、対面のとき以上に文書やメッセージで明確に指示とゴールを示さなければならず、テレワークの当初は実際に生産性が落ちた。
- ・改善ポイントとしては、タスクの最終ゴールと本日の目標タスク、優先順位を確実に共有すること、電話やweb会議を使いコミュニケーションを深めることも重要。
- ・部下としては、質問したいことがあった場合にすぐに聞けず、上長もそれに気がつかずに生産性を落としたり不安になることも少なくなかった。
- ・対策としては、チームとして複数の問い合わせ手段を設けることで負荷が軽減した。

## 社員のコメント

- ・コロナ禍において、業務の受注傾向が変化したことで、クラウド環境でのシステム構築に関するスキル習得のために、オンライン研修を行った。
- ・新しい分野への取組みについて、当初不安もあったが研修を通じて、新しいスキルが増えることが不安よりも大きな収穫であると感じられた。
- ・平日の職場環境が大きく変わったことは、通勤時間軽減によるプライベート時間が増えたこと。それによって運動や家族との時間が増える等メリットが大きかった。一方で在宅ではついつい気が緩みやすくなったり、家族との公私の区別がつきにくいなどのやりにくさは引き続きあるので、完全な在宅ではなく、リモートワークと在宅ワークのハイブリッドが望ましいように思う。