



厚生労働省主催
テレワーク・セミナー

ワークスタイル変革を促進するテレワーク

一般社団法人 日本テレワーク協会
専務理事 中山 洋之

1. ワークスタイル変革の重要性
2. テレワークの概要と効果
3. テレワークに関する最近の主な動き
4. テレワークの先進的導入事例（民間企業／自治体）
5. テレワーク導入にむけて

1. ワークスタイル変革の 重要性

1. ワークスタイル変革の重要性-1

■ワークスタイル変革は、国にとっても、企業にとっても喫緊の課題

「働き方改革は次の3年間の
最大のチャレンジ」

安倍首相が1億
総活躍に関する
記者会見で表明
(2016年2月
29日内閣府広報)



「企業の経営課題の
1位は人材の強化」
(採用・育成・多様化
への対応)

日本能率協会調査
(2015年1月)

ワークスタイル変革は日本の重要課題

1. ワークスタイル変革の重要性-2

働き方改革実現会議(議長・安倍首相)がスタート(9月27日)

★ディスカッションテーマ

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。
2. 賃金引き上げと労働生産性の向上。
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。
5. **テレワーク**、副業・兼業といった柔軟な働き方。
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。
7. 高齢者の就業促進。
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立。
9. 外国人材の受入れの問題。

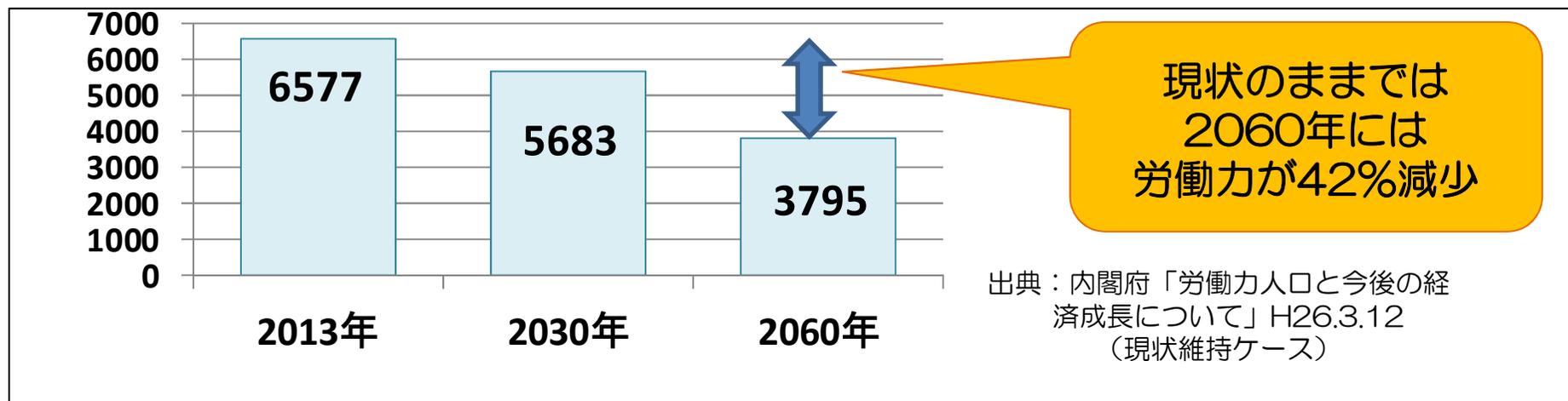
第2回会議(2016年10月24日)でテレワークが議論。



働き方改革時実行計画(2017年3月28日)
テレワークガイドライン(雇用型・非雇用型)を刷新

1. ワークスタイル変革の重要性-3

■ 少子高齢化に伴う労働力人口の減少



企業の経営課題

人材の維持・確保

+

生産性向上

対策

ワークスタイル変革が重要

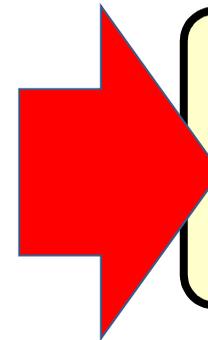
1. ワークスタイル変革の重要性-4

■ 今なぜ、ワークスタイル変革か？

- 経営環境の変化に伴う企業の様々な課題に対応するために、
経営戦略としての「働き方改革＝ワークスタイル変革」が重要

企業におけるワークスタイル変革の主な目的

1. 多様な人材の獲得・維持
2. 生産性の向上
3. ワークライフバランスの向上
4. グローバル化への対応
5. イノベーションの創出
6. コミュニケーションの活性化



企業としての
経営判断

1. ワークスタイル変革の重要性-5

■ ワークスタイル変革とは

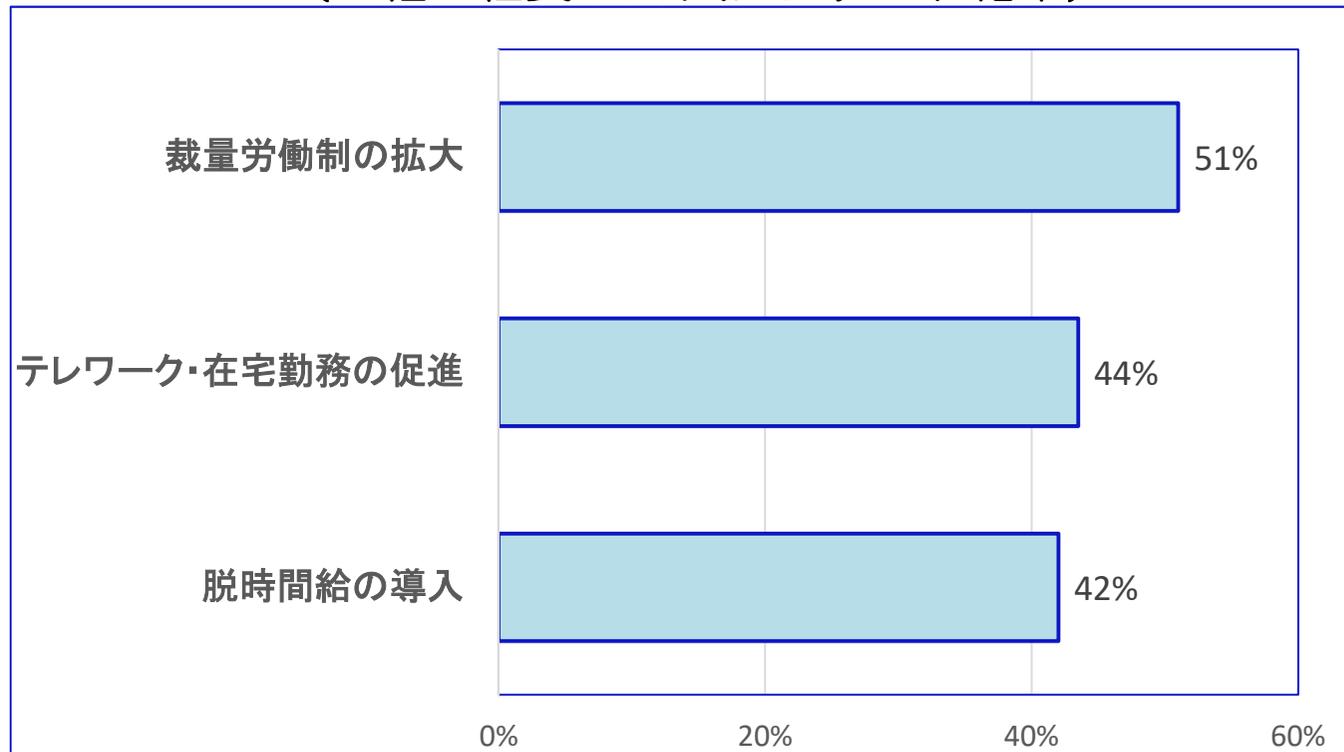
「多様な人材、多様な働き方」を実現
テレワークは、ワークスタイル変革の方法論のひとつ

- ICT利活用、テレワーク
- 長時間労働の改善
- 働いた時間」から「働いた成果」による評価へ
- 制度改革
(裁量労働、フレックスタイム、「朝型」勤務、勤務間インターバル)
- オフィス改革
(ビジネスプロセスの見直し、ペーパーレス)
- 外国籍人材の登用

1. ワークスタイル変革の重要性-6

■ 「働き方改革」に関し、経営者の44%が「テレワーク・在宅勤務」関連の施策を政府に期待

政府に期待する働き方改革に向けた施策
(日経「社長100人アンケート結果」)



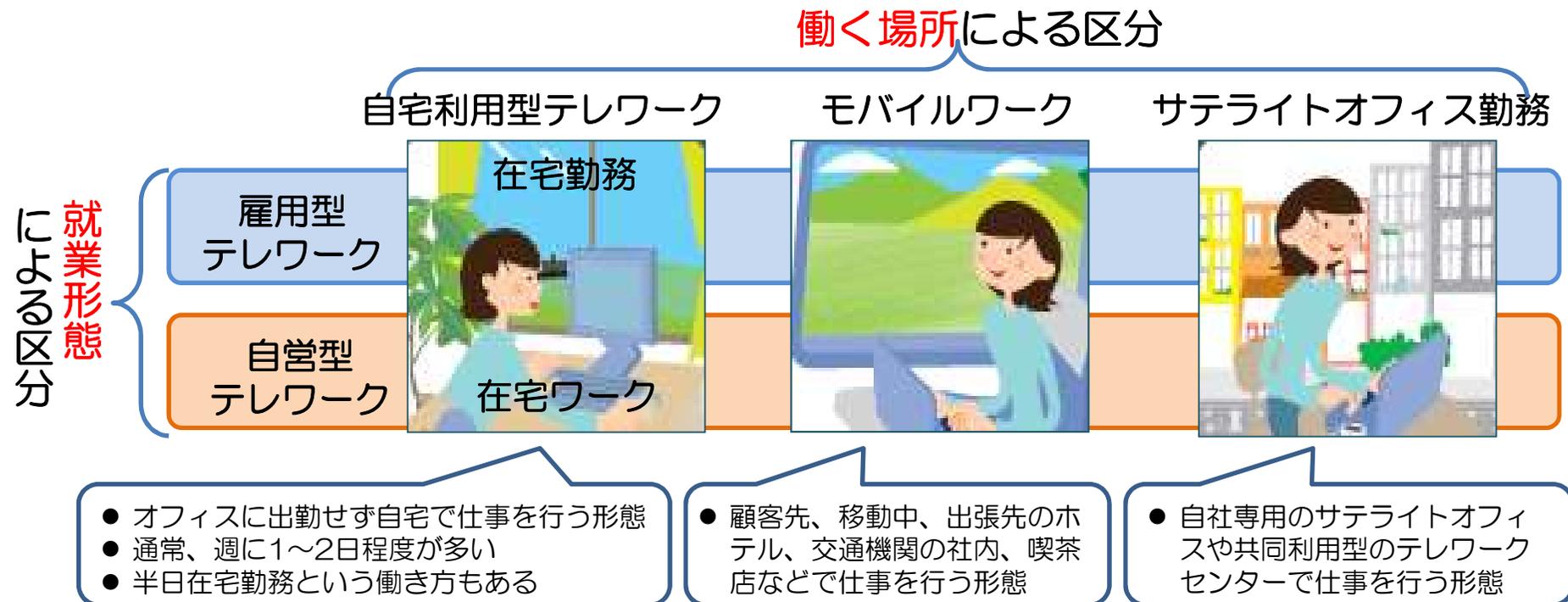
2. テレワークの概要と効果

2. テレワークの概要と効果-1（定義と区分）

■テレワークとは

- 「情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」
- ※テレワーク：「tele＝離れたところで」と「work＝働く」をあわせた造語

■テレワークの区分

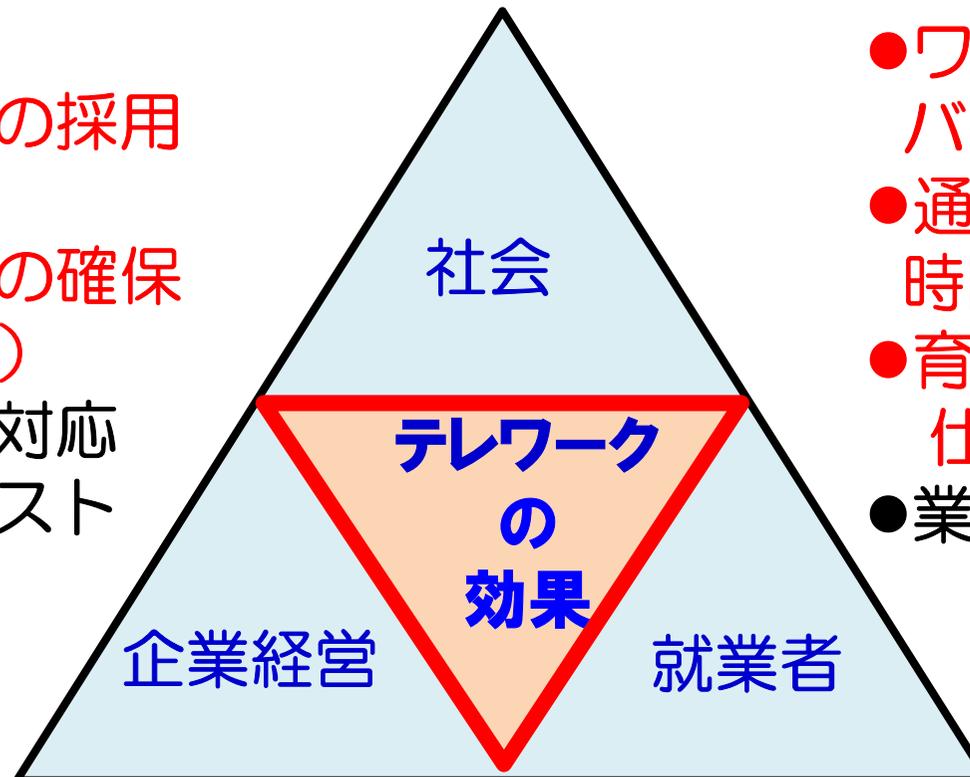


2. テレワークの概要と効果-2 (テレワークの効果)

■ テレワークは企業、社会、就業者の3者にとってプラスの効果をもたらす

- 労働力人口減少の緩和 (女性活躍)
- 地域活性化
- 雇用創出
- 環境負荷の軽減

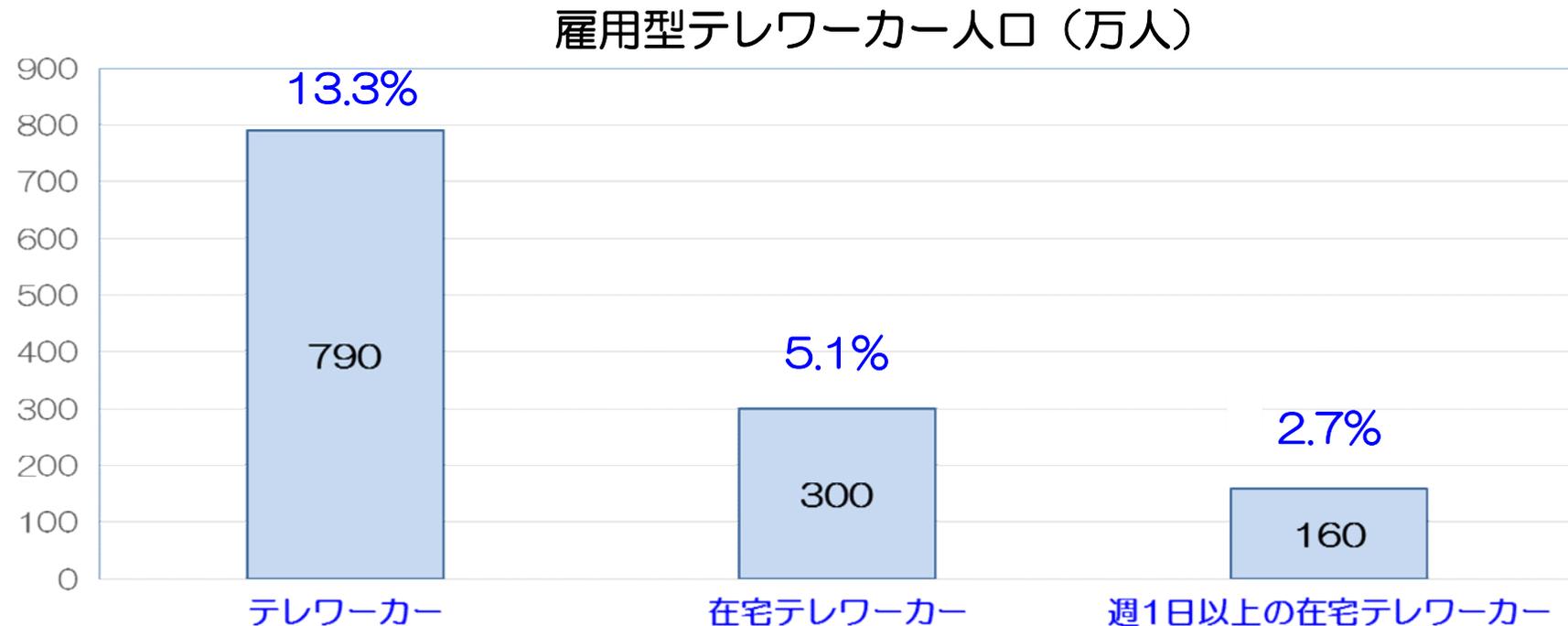
- 生産性向上
- 優秀な人材の採用
 - ・ 流出防止
- 事業継続性の確保 (BCP対策)
- グローバル対応
- オフィスコストの削減



- ワークライフ
バランスの向上
- 通勤時間削減分の
時間有効活用
- 育児・介護中の
仕事の継続
- 業務効率の向上

2. テレワークの概要と効果-3 (テレワーク人口)

- 週に8時間以上本拠地のオフィスを離れて仕事をする人 (テレワーカー) は、2015年には、全労働者 (約5930万人) の**13.3%**、約790万人
- 週1日以上**の終日在宅勤務者**は、160万人、全労働者の**2.7%**

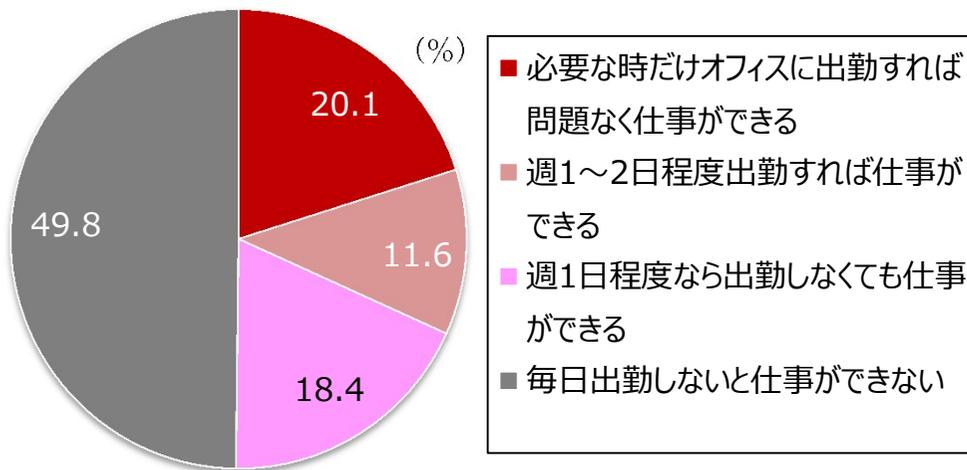


2. テレワークの概要と効果-4 (テレワークの潜在需要)

■テレワークの普及には大きな伸びしろ

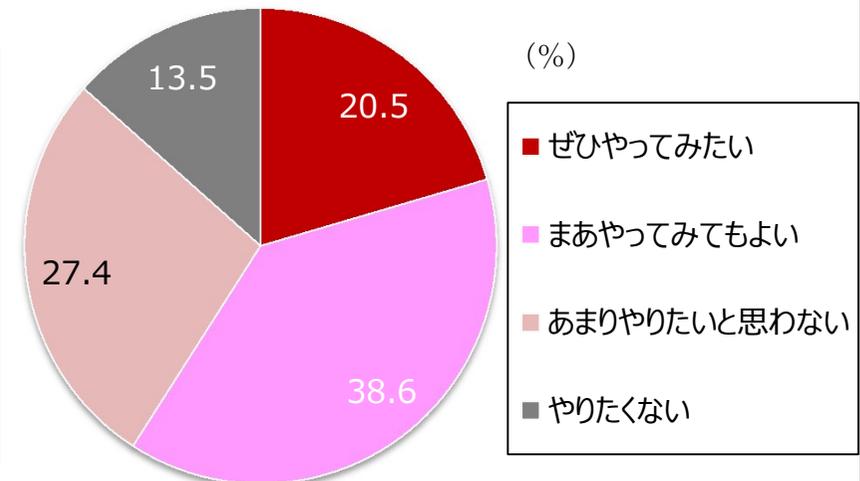
- メールと電話を使うことで、週1回程度の在宅勤務ができる
と考えている **50.1%**
- 現在は在宅勤務をしていないが、今後利用したいと考えて
いる **59.1%**

あなたは、メール(と電話)さえあれば、オフィスに
出勤しなくても仕事ができると思いますか



対象: 20~69歳の業務でメールを利用している就業者
(n=18565)

あなたは、在宅勤務(勤務する会社のオフィスで働く
のではなく、自宅にて働く事)をしたいと思いますか

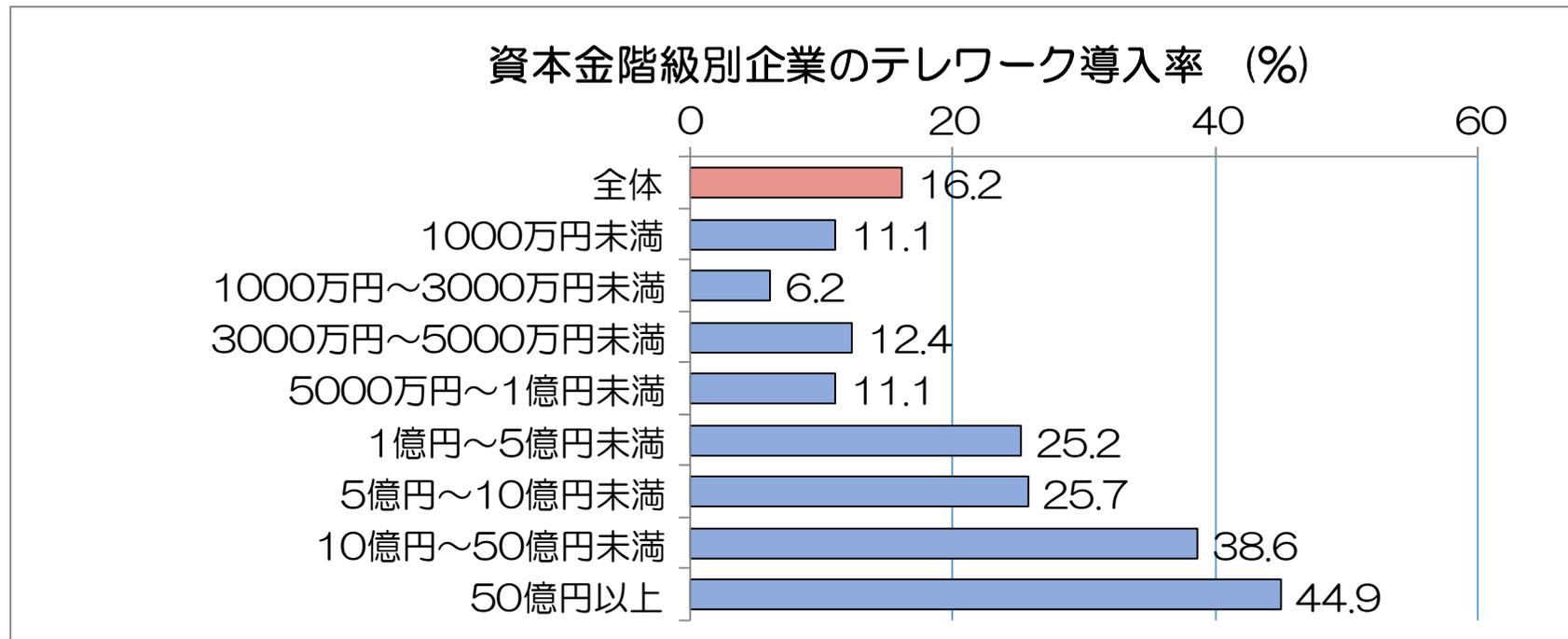


対象: 20~69歳の業務でメールを利用し、
現在在宅勤務をしていない就業者 (n= 16908)

2. テレワークの概要と効果-5（企業の導入率）

■ テレワーク導入率はまだ低い

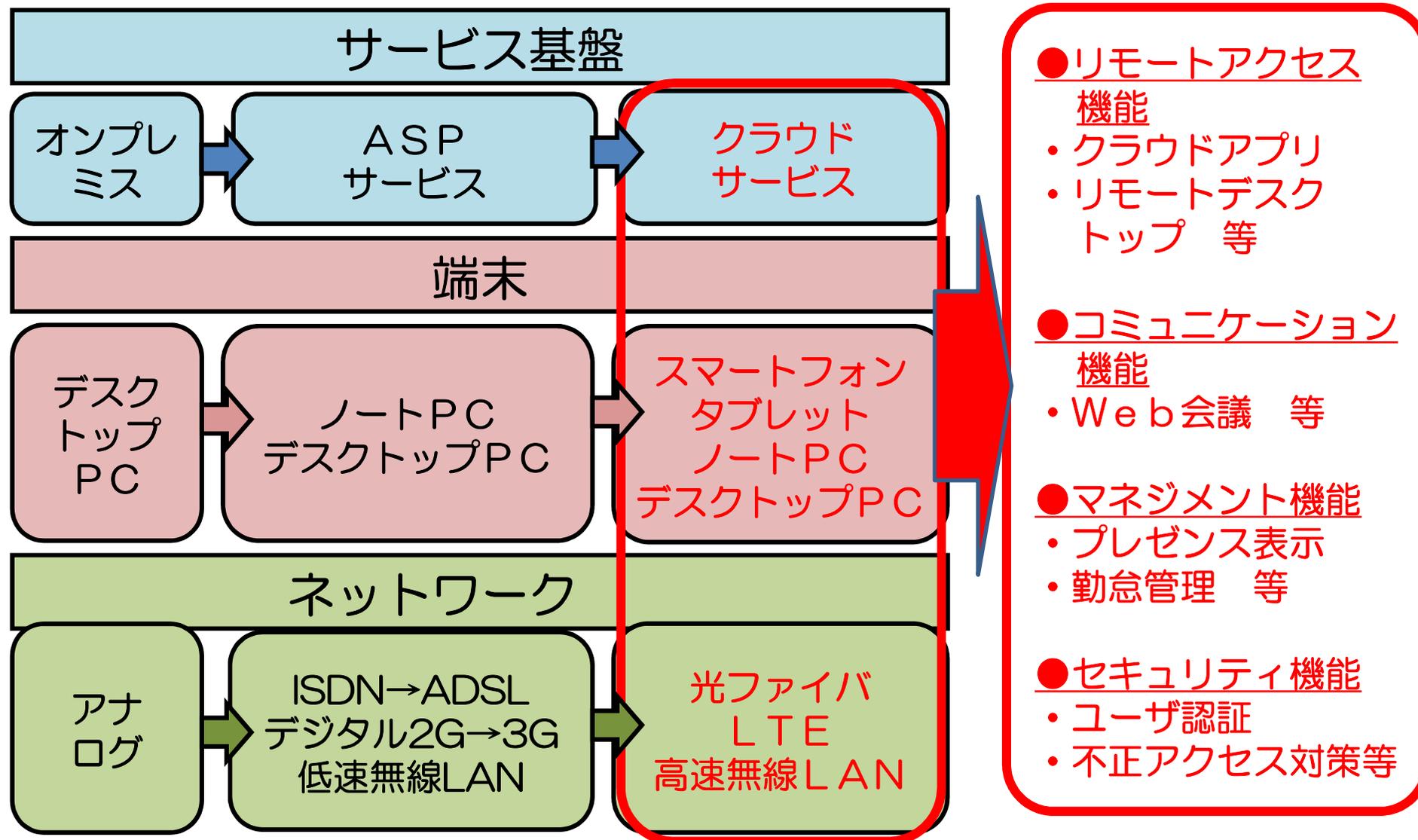
- 制度として**テレワークを導入している企業は、16.2%**
 - 大企業での導入率は高いが中小企業ほど導入率は低い



出典：「平成27年通信利用動向調査」総務省、2016年7月

2. テレワークの概要と効果-6 (ICTの進化)

■テレワークツールの劇的な進化



3. テレワークに関する 最近の主な動き

3. 最近の主な動き-1 (テレワークへの関心拡大)



■ ワークスタイル変革の意識向上に伴うテレワークへの関心拡大

- 経済4団体が働き方改革宣言によりテレワークを推進
- ICTや外資系以外の製造業、金融、サービス業等への波及
- 育児や介護など時間制限のある社員から一般社員や管理職へ利用者層拡大
- 官公庁や自治体でもテレワーク導入の動き
- 政府のテレワーク促進策拡大
(テレワーク月間、テレワークデイ、セミナー・表彰・助成金)
- テレワークのための多様なスペースが増加
- クラウドソーシングを活用した働き方により就労機会拡大
- ふるさとテレワークなど地域活性化にテレワークが活用

3. 最近の主な動き-2（国民運動にむけて）

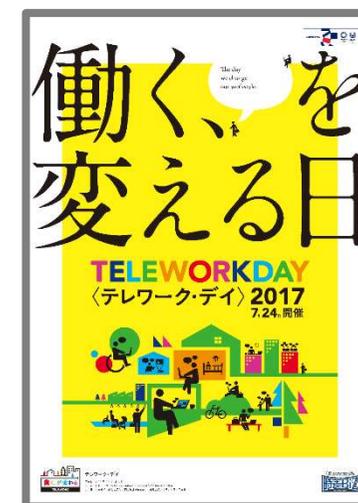
■テレワーク月間の開始（2015年11月）

実施主体	事務局	目的	実施内容
テレワーク推進フォーラム （総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、学識者、民間企業等）	日本テレワーク協会	集中的に施策・広報活動を行うことでテレワークの認知を高め、テレワークの普及を官民一体で促進	<ul style="list-style-type: none"> ▶ テレワーク月間」専用サイトで広報 ▶ 「テレワーク月間」ロゴマーク等を配布して盛り上がりを可視化 ▶ 政府のテレワーク関連施策（シンポジウム等）の実施



■テレワーク・デイの開始（2017年7月24日）

実施団体	事務局	目的	実施内容
参加登録をした団体	総務省	2020年の東京オリンピックに向け、交通混雑回避を目的に、2017年から2020年までの毎年、開会式の7月24日に予行演習	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 実施計画を提出して、7月24日にテレワークの一斉実施（在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務）



3. 最近の主な動き-3（具体的施策）

■政府の具体的施策

	施策	担当	内容
1	テレワーク普及に向けた新たなモデル確立	総務省 厚労省	◆テレワーク推奨モデル構築の実証事業 ・企業規模・職種別モデル ・地域活性化モデル（ふるさとテレワーク）
2	テレワークの普及啓発	総務省 厚労省	◆セミナー・シンポジウムによる普及啓発 ◆輝くテレワーク賞表彰制度実施 ◆テレワーク先駆者100選の選定 ◆優良事例の収集・展開
3	テレワークの導入支援	総務省 厚労省	◆テレワーク相談センターの開設 ◆テレワークの専門家派遣 ◆職場意識改善助成金（テレワークコース）制度導入
4	テレワークの普及状況の把握	国交省 総務省	◆テレワーク人口の実態把握 ◆企業でのテレワーク導入率把握
5	サテライトオフィスの展開	国交省 総務省 経産省	◆古民家や遊休施設等を活用、サテライトオフィスの全国展開
6	国家公務員のテレワーク	全省庁	◆ロードマップに基づく各施策の実施

3. 最近の主な動き-4（テレワークスペースが普及）

■ テレワークのための多様なスペースが増加中

● 利用目的

モバイルワーク時の利用、在宅勤務の代替としての活用

● 施設タイプ

- コワーキングスペース
- テレワークセンター
- フューチャーセンター
- サテライトオフィス
- シェアオフィス
- レンタルオフィス

多拠点型シェアオフィス（WORKSTYLING）



4. テレワークの 先進的導入事例 (民間企業／行政機関)

4. 先進的導入事例-1（自動車会社）

■男性の在宅勤務も大幅に増加

- 目的：全従業員のワークライフマネジメントの向上
- 制度：在宅勤務。月5日 30分単位の部分在宅も可能
- 環境：世界共通のITインフラ（ペーパーレスが浸透）
- 効果：アウトプットが向上＋変わらない 本人**98%**・
チーム**96%**（上司）・**95%**（同僚）

2010年 利用対象者の拡充

対象者を生産工程以外の
全従業員に拡充

2006年 在宅勤務制度導入

育児・介護両立社員が対象
利用は一部従業員に留まる

インフラ未整備のため、働き方革新には
至らず

2014年 利用上限を拡充
（勤務の柔軟度を向上）

利用上限を月5日（40時間相当）に
拡充し30分単位の部分在宅も可能
となり、グローバル対応も進む
利用者のライフの充実度が向上し男
性社員の育児・家事の参画が促進
育児・介護両立社員の利用が倍増

4. 先進的導入事例-2（生命保険会社）

■ 本社職員対象の導入にあたり管理職からトライアル

- 目的：多様な働き方を認めることによる優秀な人材確保
- 対象：育児・介護を担う職員以外にも在宅勤務制度を適用
- 試行：2015年1月、本社の管理職からプレトライアルを開始
貸与PCに加え自宅PCも可とし約500人がトライアル
- 拡大：2016年4月から本社全組織の職員を対象にテレワーク
制度を導入（対象者約2000人）
- 効果（トライアル後のアンケート結果）
 - ・ 仕事と家庭の両立がしやすくなった
89%
 - ・ 業務が効率化した**83%**
 - ・ 働き方をより良い方向に改革できた**92%**



輝くテレワーク賞受賞

4. 先進的導入事例-3（情報サービス）

■ 全社いっせいに導入

- 目的：全社の生産性・創造性向上
- 制度：6割以上の社員が平均週1日以上リモートワーク実践
- 効果：リモートワークで仕事のパフォーマンスが向上**60%**
労働時間が減少**45%**（集中、移動時間削減による）
グループ内雑談量維持**60%**（Skype・チャットの利用）
- 継続：リモートワーク継続希望**96%**



社長による
全組織長を巻き
込んだ意識醸成

4. 先進的導入事例-4（情報機器メーカー）

■営業の生産性が飛躍的に向上

●目的：営業の働き方変革

「質」（提案品質）と「量」（行動量/スピード）の最大化

●対象：国内営業・SE全員

●試行：モバイルワーク、サテライトオフィスの活用

- ・徹底的な付帯業務削減により外出先でも業務を完結（BPR）
- ・ワークライフバランス（制度・ルール導入）
- ・オフィス起点の働き方からの解放（モバイル活用）

●効果：

- ・価値向上時間（顧客面談）**70%増**
- ・付帯業務時間 **60%減**
- ・総労働時間**13%減**

4. 先進的導入事例-5（電機土木工事）

■従業員の特性を重視したテレワークの導入

- 目的：移動効率の向上、移動コスト削減、通勤困難者対応
- 制度：モバイルワーク、在宅勤務
- 効果：
 - ✓ コスト削減：ガソリン▲18%、電力▲16%、労働時間▲10%
無事故による自動車保険料▲45%
 - ✓ 両立実現：育児・介護・怪我と仕事との両立を実現
 - ✓ 人材採用：ワーク・ライフ・バランスに配慮、募集1名に応募600名



新横浜講演テニスコートの証明



はまみらいウォーク

施工例

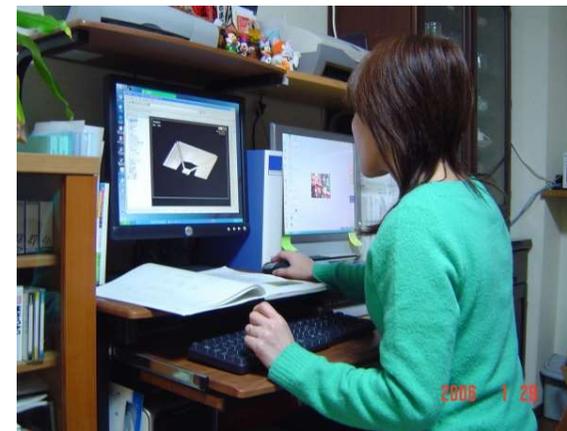
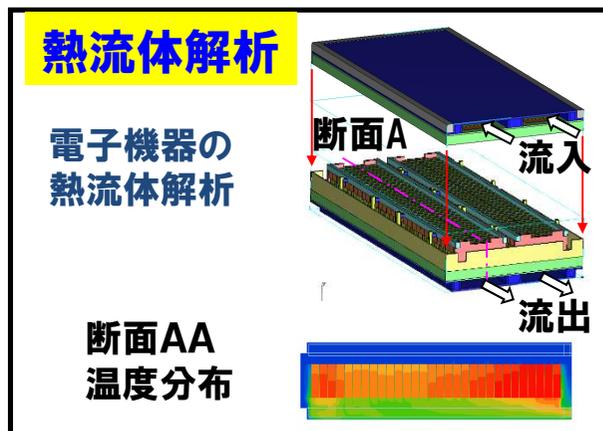
出典：日本テレワーク協会「第13回テレワーク推進賞受賞事例集」2013年3月
厚生労働省主催 「平成27年度テレワークセミナー テレワーク導入企業の体験談」2016年2月

4. 先進的導入事例-6（開発受託サービス）

■終日在宅勤務者を活用した受託シミュレーションサービス

- 目的：優秀な人材確保、受託シミュレーションサービスの迅速化とコスト削減
- 制度：終日在宅勤務
- 対象：従業員18名中、**15名が終日在宅勤務**（全員育児中の女性）
- 効果：
 - ✓ コスト削減：**オフィスコスト、通勤費、人件費（基本は時給制）削減**
 - ✓ 人材採用：**優秀なポスドク等の女性社員を雇用**（解析経験者8名）
 - ✓ 開発競争力：設計業務の新たな仕組みづくり
 - ✓ 従業員満足：**ワークライフバランスの実現**

在宅勤務



4. 先進的導入事例-7（地方自治体）

■県の職員4000名を対象にテレワークを全庁展開

- 目的：テレワークによる経営効率の向上および改善
- 導入：2008年（都道府県初の在宅勤務制度導入）
- 制度：在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務（県内11カ所、県外2か所にサテライトオフィス設置）
- ICT環境：1000台のタブレット端末導入をはじめとする抜本的なICTインフラ整備を実施
- 研修：本庁舎だけでなく県内各地でテレワーク研修を実施
- 効果：



各地でテレワーク研修

- 出張後、直帰できる比率が増加 **16%→28%**
- すきま時間を活用した業務効率化 **3倍**
- 復命書（出張報告）作成時間 **49%減**

5. テレワーク導入にむけて

5. テレワーク導入に向けて-1（必要な要素）

■テレワーク導入のハードルは高くない

- テレワーク導入にあたっては、労務管理、情報通信システム、執務環境の整備が必要
- 必ずしも高額な費用は必要ではない
- テレワークによる情報漏洩の事故はない（平成26年7月「厚労省モデル実証事業検討委員会企業アンケート調査結果」より）

- 在宅勤務はリビングの一角でも可能だが椅子はオフィス仕様のものが好ましい

（VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン）



- **テレワーク勤務規程**の作成が望ましい
- 週に1日・2日程度なら、**労務管理制度をほとんど変えなくても導入可能**
- 評価制度はテレワークの頻度が高い場合**成果報酬型**にすることも望まれる

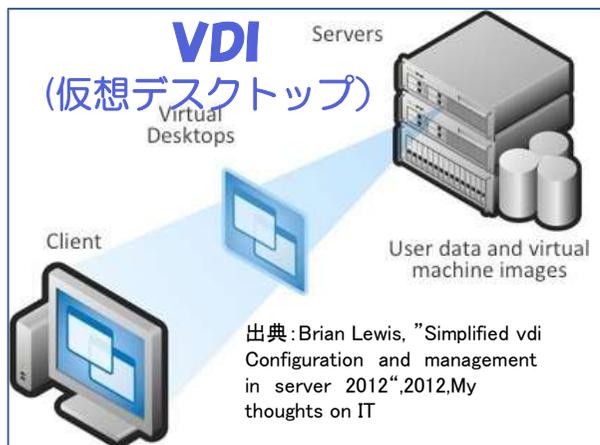
- USBキーひとつで実質的な**シンクライアント環境**を構築可能
- **WEB会議システム**等の活用でオフィスで仕事をする場合と同様のコミュニケーションを確保
- シンクライアント環境、クラウドの利用等で**セキュリティ確保**

5. テレワーク導入に向けて-2 (情報通信システム)

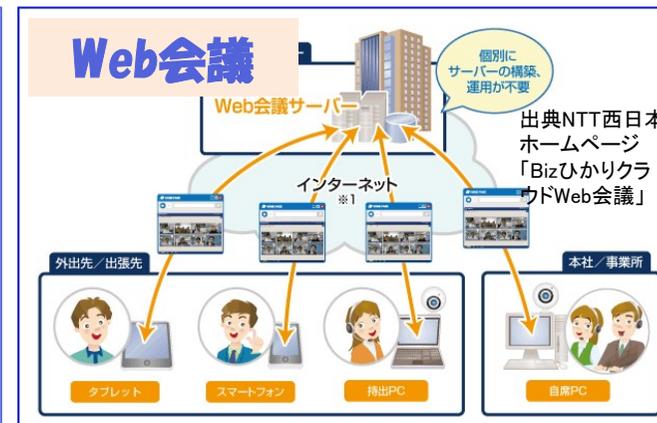
■リモートアクセスと遠隔会議システムでどこでもオフィス

- テレワーク用のシステムとしては、**リモートアクセス**が主として3つの方式、**遠隔会議システム**が主として2つの方式に分かれる

リモートアクセスのシステム

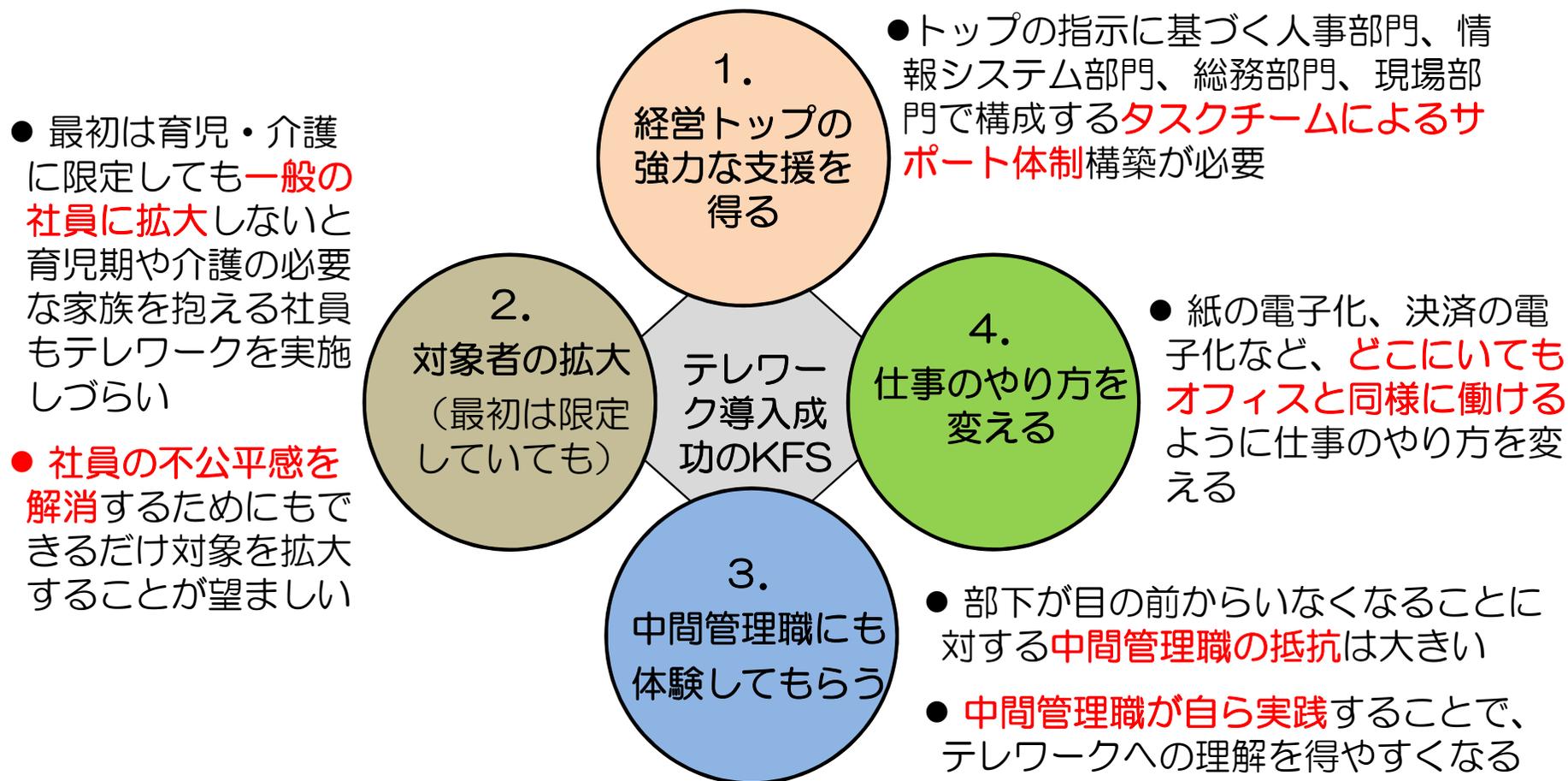


遠隔会議システム



■テレワーク実践事例からの示唆

- テレワーク導入成功のキーファクター（KFS）は、経営トップの強力な支援を得ること、対象者を拡大すること、中間管理職に体験してもらうこと、仕事のやり方を変えること、の4つである。



■経営トップの理解とリーダーシップが重要

- テレワーク導入にあたっては、人事部門、情報システム部門、総務部門、導入対象部門のメンバーで構成するプロジェクトチームによる推進
- **経営トップの理解と強いリーダーシップが重要**

テレワーク導入プロセス

1. **導入の検討と経営判断**
(導入目的・基本方針の策定)

2. **現状把握**

3. **導入に向けた具体的推進**
(プロジェクトチームによる)

- ①導入範囲、形態など基本戦略の明確化
- ②テレワークに関する社内ルール作り
- ③情報通信システムの活用によるテレワーク環境の向上
- ④テレワーク導入にあたっての教育研修

4. **試行導入**

5. **試行導入の効果測定**
(問題点の発掘)

6. **テレワーク本格導入**



5. テレワークの導入に向けて-5（相談センター）

テレワーク相談センターホームページ（TOPページ上部イメージ） H28年5月
<http://www.tw-sodan.jp/index.html>

厚生労働省
テレワーク相談センター
テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入・推進の企業の相談窓口

関連情報 リンク 無料相談
(問合せメール)

HOME テレワークとは? 効果・効用 導入方法 導入事例 Q&A 関連資料

職場意識改善助成金テレワークコース(厚生労働省)
補助率最大3/4, 上限150万円 (口部達成時)

厚生労働省事業
テレワーク導入予定企業に
労務管理の専門家を**無償**で派遣

無料
テレワーク相談センター
☎ 0120-91-6479
✉ sodan@japan-telework.or.jp
9:00~17:00

新着情報

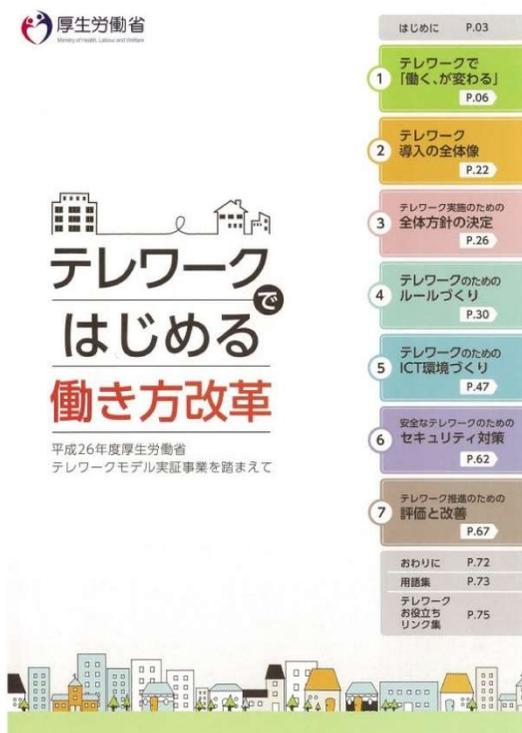
- 7/7（金）、7/12（水）、8/2（水）に東京で、働き方について議論するイベント「『会社』はなくなってしまうのか？ 多様化する働き方と、組織のかたち」を開催（定員70名・要予約、主催：株式会社マザーハウス、ザ・ハフントン・ポスト・ジャパン株式会社）（2017年7月4日）
- 全国の20歳から69歳までの正社員や契約社員および公務員・団体職員1800人を対象に「休暇」に関するインターネット調査を行った結果を人材サービス会社のランスタッドが発表（2017年7月4日）
- 働く女性が望む女性の活躍推進や働き方改革の取り組みに関する要望で最も多いのは「有給休暇の取得促進」、次いで「賃上げ促進」（日本ファイナンシャル・プランナーズ協会調査）（2017年7月4日）
- 矢野経済研究所が国内のワークスタイル変革（働き方改革）ソリューション市場の調査を実施

5. テレワークの導入にむけて-6（助成金制度）

項目		職場意識改善助成金（テレワークコース概要）
1	目的	終日在宅で就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を支援
2	期待効果	労働者のワークライフバランスを推進、 ・育児や介護と仕事の両立支援 優秀な人材の確保、災害対策（BCP）
3	対象事業主	テレワークを新規で導入する中小企業事業主（範囲は以下の通り） 小売業： 資本金5千万円、常用雇用労働者50人以下、 サービス業：資本金5千万円、常用雇用労働者100人以下、 卸売業： 資本金1億円以下、常用雇用労働者100人以下、 その他： 資本金3億円以下、乗用雇用労働者300人以下
4	助成内容	●テレワーク用通信の導入・運用、●保守サポート料・通信費、●クラウドサービス利用料、●就業規則等の作成・変更、●研修、周知、●外部専門家によるコンサルティング
5	成果目標の設定	●評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅、またはサテライトオフィスで就業するテレワークを実施させる ●評価期間において、対象労働者が在宅、またはサテライトオフィスでテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする（目標設定に条件あり）
6	目標の評価期間	1か月～6か月（申請者が決定）
7	補助金額	●成果目標達成：補助率3/4、1人当り上限15万円、1企業当り150万円 ●成果目標未達成：補助率1/2、1人当り上限10万円、1企業当り100万円
8	申請締切	2017年12月1日
9	申請先	テレワーク相談センター （日本テレワーク協会内） ☎0120-91-6479

テレワーク関連資料

テレワーク関連資料1（厚生労働省）



テレワークの導入・
運用ガイドブック



テレワークモデル就業規則
~作成の手引き~



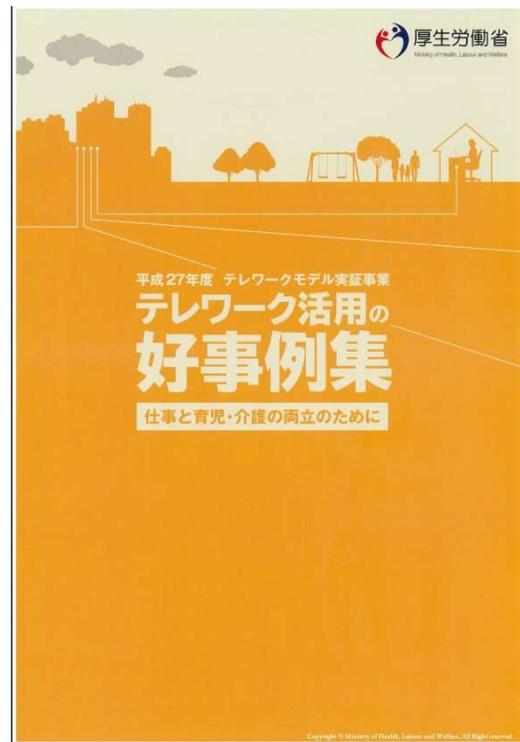
テレワーク導入のための
労務管理等Q&A集

テレワーク相談センターHPの関連資料からダウンロードできます。

テレワーク関連資料2（厚生労働省）



輝くテレワーク賞事例集
(平成28年度)



テレワーク活用の好事例集
(平成27年度)



テレワークでつくる
高生産性企業(漫画)

テレワーク相談センターHPの関連資料からダウンロードできます。

テレワーク関連資料3(ガイドライン)



在宅勤務ガイドライン
(厚生労働省)



テレワークセキュリティー
ガイドライン（総務省）



新しいVDT作業ガイドライン
(厚生労働省)

テレワーク相談センターHPの関連資料からダウンロードできます。

便利な世 働き方だけ 不便では

ワークライフ
だいですけ



ご静聴いただき
ありがとうございました。

■本コンテンツに関するお問合せは
一般社団法人日本テレワーク協会へ

<http://www.japan-telework.or.jp/>

TEL 03-5577-4572