

2018年度厚生労働省テレワークセミナー

テレワーク導入事例の紹介

一般社団法人 日本テレワーク協会
大沢 彰

テレワーク全体概要、知識編を30分弱でご説明いたします

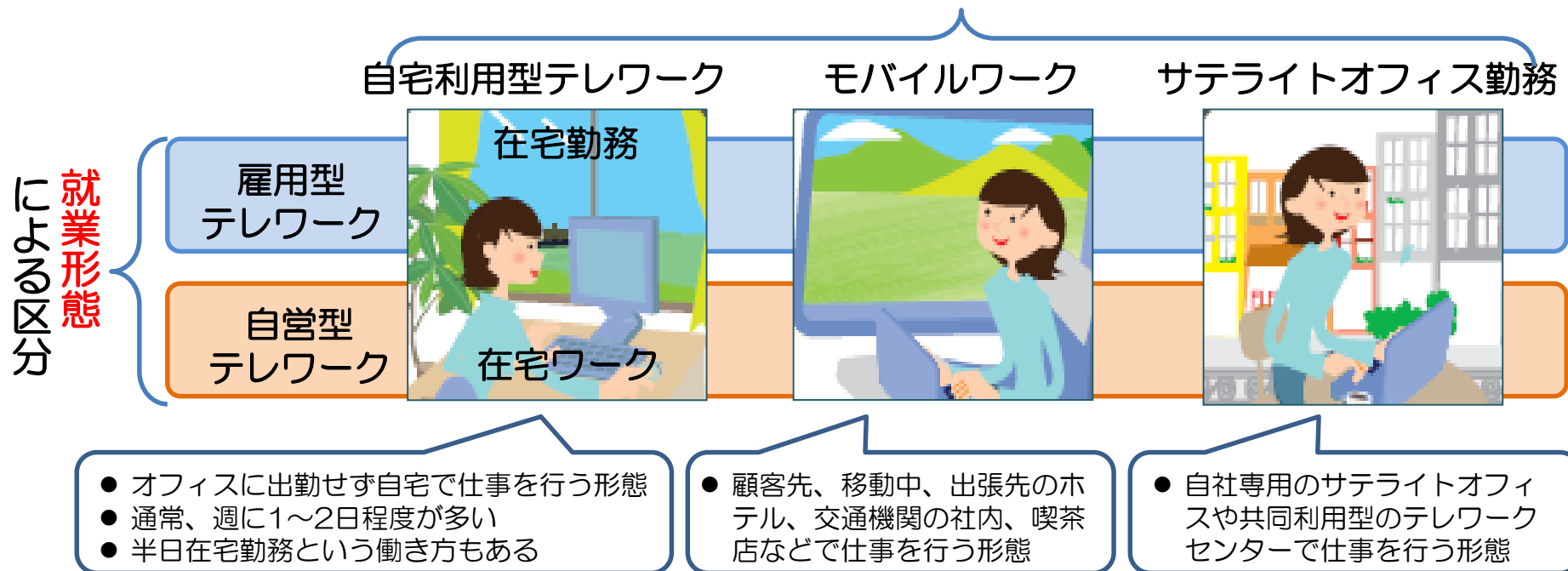
1. テレワーク全般の動向
2. 政府のテレワークへの取り組み
3. 具体的な導入の事例・進め方

■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

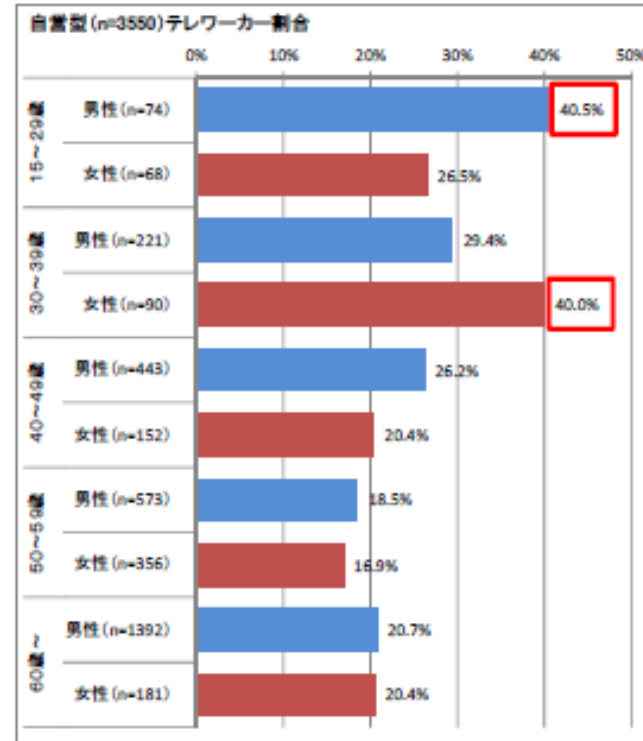
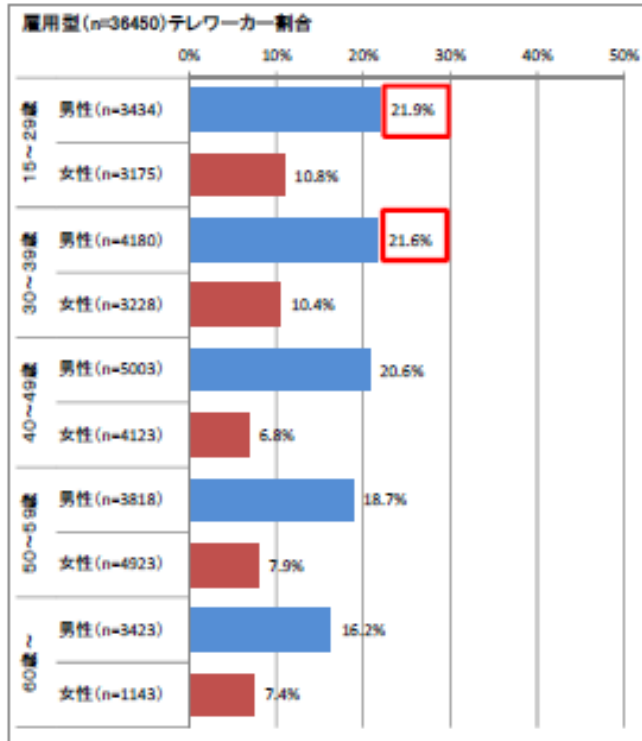
働く場所による区分



1-2. テレワーク全般（就業者に占めるテレワーカー率

出展：国土交通省「平成29年度テレワーク人口実態調査 ー調査の概要ー」
2018年3月

- 雇用型のテレワーカー率 **14.8%**
- 自営型のテレワーカー率 **22.2%**

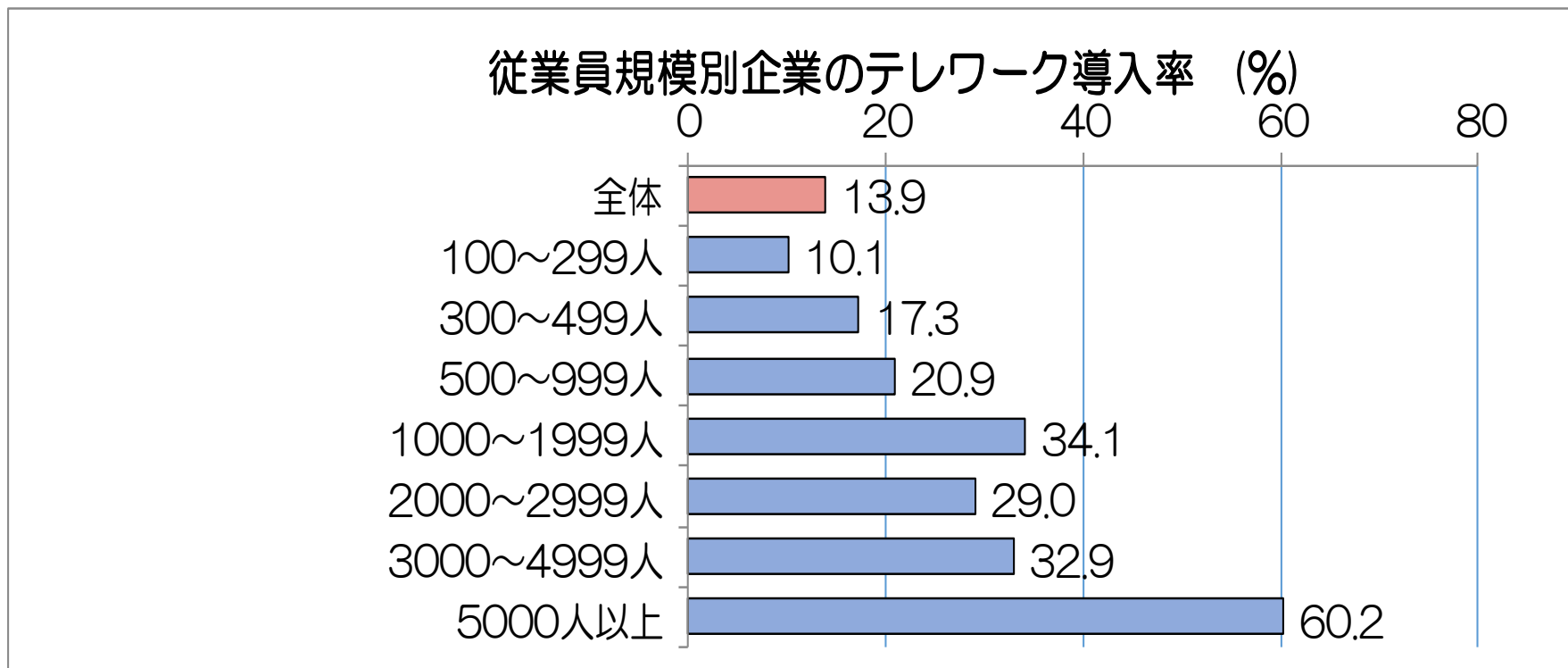


		サンプル数(人)		テレワーカー割合(%)	
		雇用型	自営型	雇用型	自営型
全年齢	男女計	36,450	3,550	14.8%	22.2%
	男性	19,858	2,703	19.9%	22.4%
	女性	16,592	847	8.7%	21.5%

1-3. テレワーク全般（企業テレワーク導入率）

出典：総務省「平成29年通信利用動向調査」2018年5月

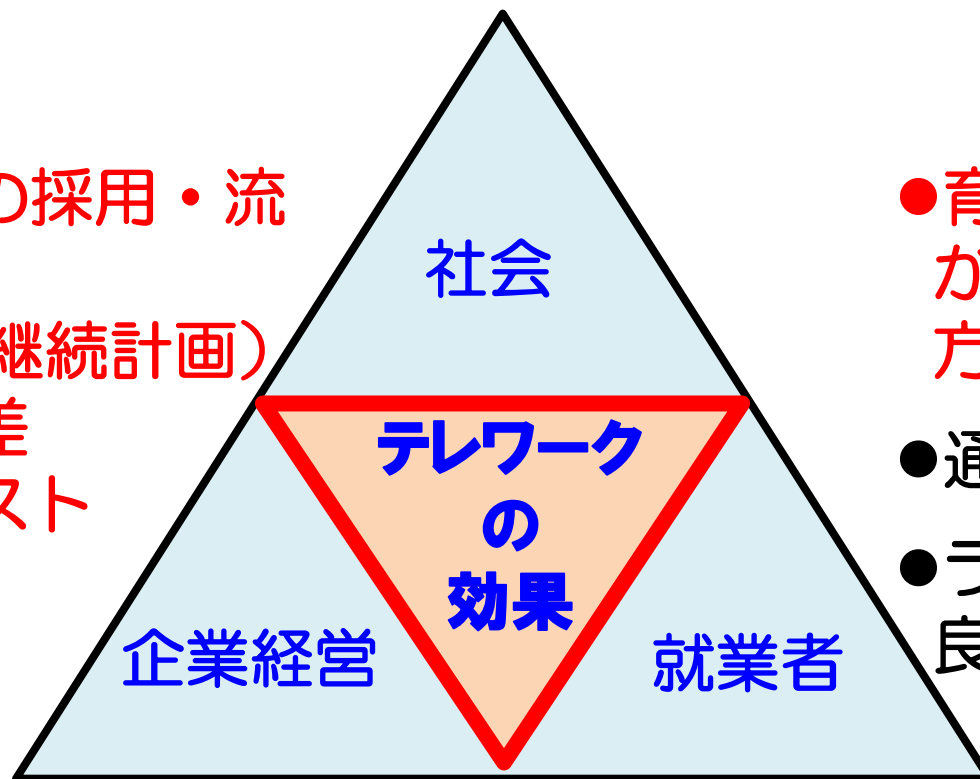
- 制度として**テレワークを導入している企業は、13.9%**
 - ・大企業での導入率は高いが中小企業は導入率が低い
- 米国での**随時テレワーク導入率は83%**、**常時テレワーク導入率は34%**



■テレワークは就業者、企業、社会の三方プラス

- 労働力人口減少の緩和
- 地域活性化・雇用創出
- 環境負荷の軽減

- 優秀な人材の採用・流出抑止
- BCP（事業継続計画）
- 海外との時差
- オフィスコスト
- 生産性向上
・経営改革

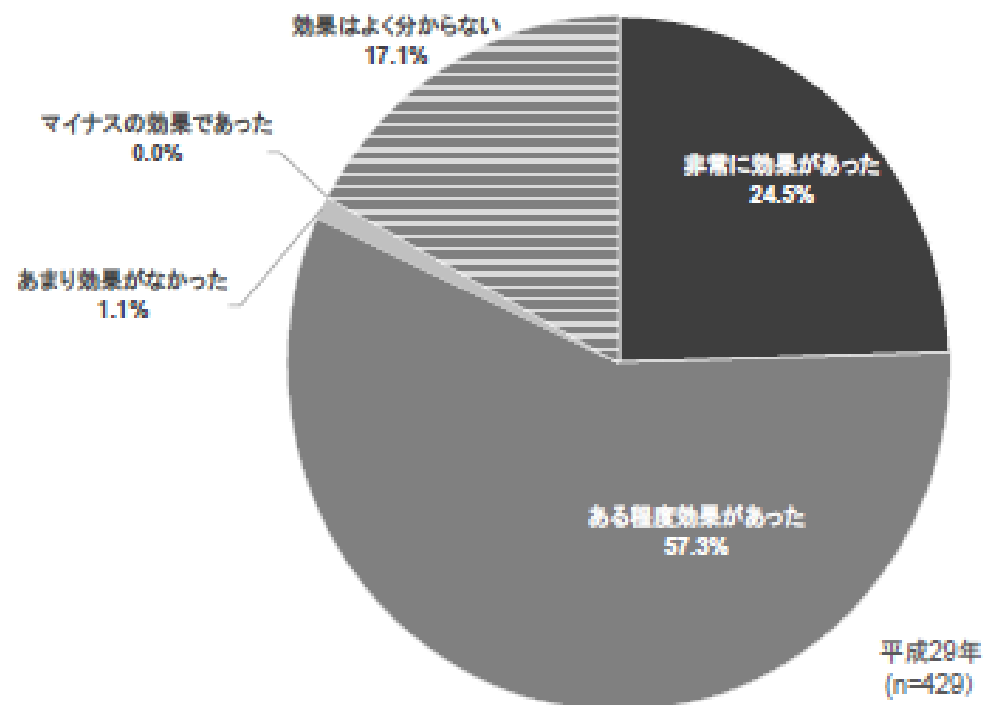
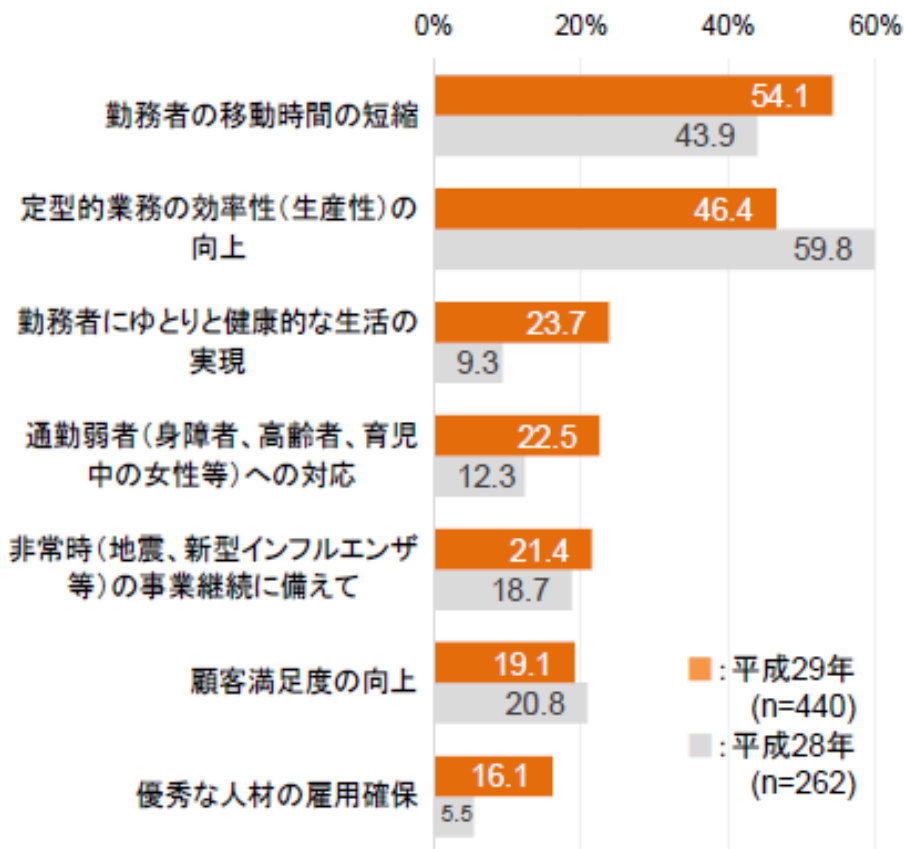


- 育児・介護中、障がい者、療養中の方の就業機会確保
- 通勤時間削減
- ライフとワークの良好なバランス

1-5テレワーク全般（導入効果2）

出典：平成29年度総務省通信利用動向調査（対企業）

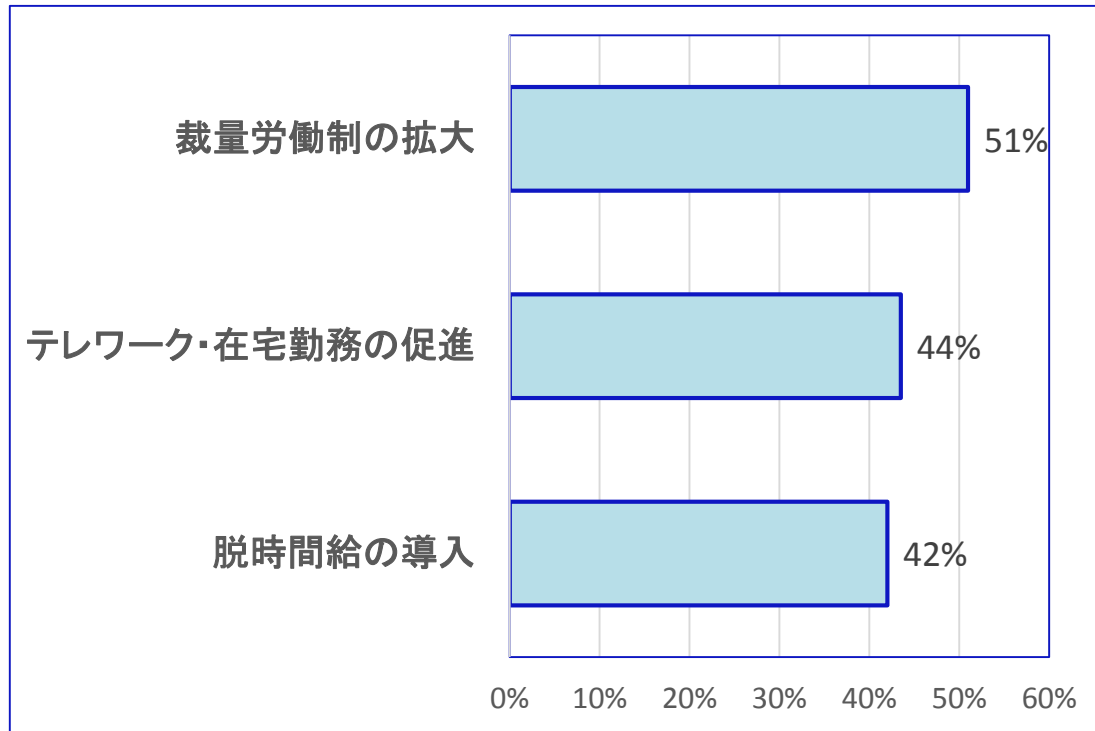
■ テレワーク導入の目的と効果（導入企業に占める割合）



■ 81.8%が効果あった

「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」）



日本経済新聞 2016年(平成28年)9月16日(金曜日) ©日本経済新聞社2016 (日刊)

賃上げ 中小的 VRに熱い視線

政府が下請け保護策 東京ゲームショウ開幕

企業、働き方改革の軸に

裁量労働 在宅勤務 脱時間給

国内主要企業の経営者が働き方改革への意欲をめぐり、日本経済新聞社が15日実施した「社長100人アンケート」で、多くの経営者が「裁量労働制の拡大」「脱時間給の導入」を働き方改革の軸として期待する結果が出た。企業自らも長時間労働の削減や生産性向上を目的として、働き方改革に取り組んでいる。記事は16日日本経済新聞に掲載された。

官民連携し生産性向上

国内主要企業の社長100人が、働き方改革の軸として期待する施策をめぐり、日本経済新聞社が15日実施した「社長100人アンケート」の結果が明らかになった。多くの経営者が「裁量労働制の拡大」「脱時間給の導入」を働き方改革の軸として期待する結果が出た。企業自らも長時間労働の削減や生産性向上を目的として、働き方改革に取り組んでいる。記事は16日日本経済新聞に掲載された。

社長100人アンケート

働き方改革の軸として期待する施策は、裁量労働制の拡大が最も多く、51%の経営者が期待している。次にテレワーク・在宅勤務の促進が44%、脱時間給の導入が42%と続いた。また、解雇の金銭解決の導入、外国人労働者受け入れの促進、高齢者雇用の促進、残業時間の上限設定、同一労働同一賃金の実現も期待されている。

2. 政府の取組み①

■ 働き方改革は、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)



■ 働き方改革実行計画の1項目

(2016年9月27日)

- 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

■ KPI（重要業績評価指標）

2020年までに

- ①テレワーク導入企業数3倍 2012年度11.5%→34.5%
- ②雇用型テレワーカーの割合を倍増 2016年度7.7%→15.4%

■政府の働き方改革実現会議が実行計画を策定

■柔軟な働き方がしやすい環境整備

雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

- ✓在宅勤務だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を追加
- ✓企業がテレワークの導入に躊躇することがないよう、テレワークの活用条件を明確化
- ✓長時間労働を防止するため、深夜労働の制限等の対策例を推奨

自営型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

- ✓クラウドソーシングなど雇用契約によらない仕事の機会が増加
- ✓法的保護の必要性を中長期的課題として検討
- ✓働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策を検討し実施

副業・兼業の促進に関するガイドライン等の策定

- ✓労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で普及促進
- ✓副業・兼業に関するガイドラインを策定
- ✓副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定

2.政府の取組み③

厚生労働省では、平成30年2月22日、「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定

1. テレワークを行う労働者にも、労働基準法などの労働基準関係法令が適用される
2. テレワークさせる場合、労働条件にその場所を明示すること
3. 使用者はテレワークを行う労働者に関しても労働時間の適正な管理をすること
 - a. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
 - b. テレワーク特有の事象と留意点
 - **中抜け時間（在宅等）**

休憩時間や労働者のニーズに応じ、始業繰り下げ、就業繰り上げ、時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。
 - **通勤時間や出張の移動中（モバイル）**

使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時間になる。
 - **一日の一部をテレワークしてオフィスに出勤する際の移動時間**

使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障されている場合、労働時間にならない。
使用者が命じており、自由利用が保障ない場合の移動時間は労働時間。
 - c. テレワークにおいてもフレックスタイム制の活用が可能

4. 長時間労働対策

- ①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制限、③時間外・休日・深夜労働の原則禁止等の手法

2.政府の取組み④

2020年に向けたテレワーク国民運動プロジェクト

TELEWORK DAYS

2018 7/23 月 24 火 25 水 26 木 27 金

働く、を
変える日

テレワーク・デイズ

<https://teleworkdays.jp/>

実施団体・特別協力団体・応援団体 登録受付中

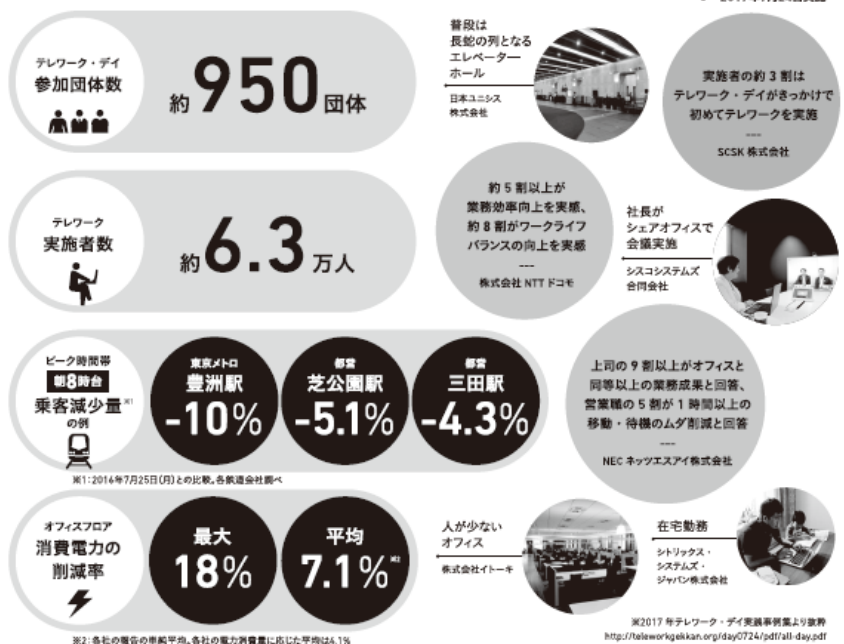
主催：総務省/厚労省
経産省/国交省
内閣官房/内閣府
共催：(一社)日本経済団体連合会
(一社)日本テレワーク協会

- 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会では、国内外からたくさんの観光客等が集まり、首都圏の公共交通機関における混雑が予想される。**会期中のテレワーク活用が有効**として、オリパラを契機にテレワーク普及をさらに後押しすることとしたい。

※2012年ロンドン大会時にロンドン交通局及び市がテレワークを呼びかけ、市内企業の8割がテレワークを導入した経緯あり。

- 2020年に向けて国民運動を展開するため、**2017年より**テレワーク・デイズを毎年実施。

第1回テレワーク・デイ実施結果



2.政府の取組み④-1 (2018年度は1682団体参加)

2020年に向けたテレワーク国民運動プロジェクト 「テレワーク・デイズ」に積極的なご参加をお願いします！



- 総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府では、東京都及び関係団体と連携し、働き方改革の国民運動を展開しています。
- 昨年、2020年東京オリンピックの開会式にあたる7月24日を「テレワーク・デイ」と位置づけ、テレワークの全国一斉実施を呼びかけた結果、**約950団体・6.3万人**が参加し、国民運動として大きな一歩を踏み出しました。

★2018年は、7月23日(月)～7月27日(金)の間において、各企業・団体の状況に応じて、7月24日(火) + その他の日の計2日間以上を「テレワーク・デイズ」として実施します。 **2,000団体・延べ10万人の参加を目標**

キャンペーンサイト (<https://teleworkdays.jp/>) 上で、テレワークを実施する団体・応援する団体の参加登録を受け付けています！
登録受付期間：2018年4月20日(金)～7月20日(金)

実施団体

参加人数等を問わずテレワークを実施又はトライアルを行う団体です。
※ 初参加の場合など、1日だけ、少人数の参加でもOKです。
※ 実施報告は不要です。

特別協力団体

テレワークの実施に際し、
①2日間以上実施、
②7月24日(火)に100名以上実施、
③効果測定
(交通混雑緩和、消費支出の変化等)
に協力可能な団体です。

応援団体

テレワークに係る実施ノウハウ、ワークスペース、ソフトウェア等を提供する団体です。
※ 実施団体又は特別協力団体と併せて登録することが可能です。
※ 実施ノウハウの提供とは、自社のテレワーク導入の取組について、ホームページ、メールマガジン、講演等を通じて発信することを想定しています。

テレワーク導入の 主な効果

交通混雑の緩和
・テレワーク・デイにおいて東京メトロ豊洲駅のピーク時間帯(8時台)の通勤量が**10%削減**
・テレワーク・デイ当日の出勤率が**5%以上減少**していたエリアが都内の複数(江東区・品川区・渋谷区・新宿区・中央区・千代田区・港区等)に存在。

生産性の向上

・テレワーク導入企業の労働生産性は導入していない企業の**1.6倍**(H28情報通信白書)
・2017年テレワーク・デイ当日の勤務時の生産性が通常時と比較して**16%増加**(実感値)(A社)

ワークライフバランスの確保

・平均残業削減**44分/日削減**、平均通勤時間**97分/日削減**(B社)
・テレワーク利用者の**約80%**が「私生活の満足度」が向上したと回答 (C社)

優秀な人材の確保・離職防止

・女性離職率が5年で**49%減少**(D社)
・育児後の職場復帰率が**96.5%**に(E社)
・離職率減少**28%→4%**(F社)

オフィスの消費電力量の削減

・テレワーク・デイにおいて回答があった全ての団体で実施日の消費電力量が減少(**最大18%、平均7.1%削減**)

コストの削減

・残業時間**8.5時間/人月削減**により年間**3000万円削減**、オフィス賃料**1500万円/年削減**(H社)
・1年で印刷枚数が**約4割削減**(I社)

事業継続性の確保(BCP)

・3.11東日本大震災の際に**約85%**の従業員がテレワークを活用(J社)
・熊本地震発生**2日後**から仕事を再開(K社)

まずは自らテレワークを「やってみる」ことにより、課題やメリットを肌で感じてください！



まずはやってみようテレワーク
参加しよう「テレワーク・デイズ」！

2.政府の取組み⑤

■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	<ul style="list-style-type: none"> ◆テレワーク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	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ◆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 ◆時間外労働等改善助成金（テレワークコース）制度
4	テレワークの普及状況の把握	国交省 総務省	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ◆ロードマップに基づく各施策の実施

3-1. 具体的導入事例（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40時間 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：在宅勤務時のアウトプットが向上＋変わらない
合計**98%**、生活の質向上**75%**

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

2014年 利用上限を拡充
(勤務の柔軟度を向上)

● 利用上限を月40時間に拡充し、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

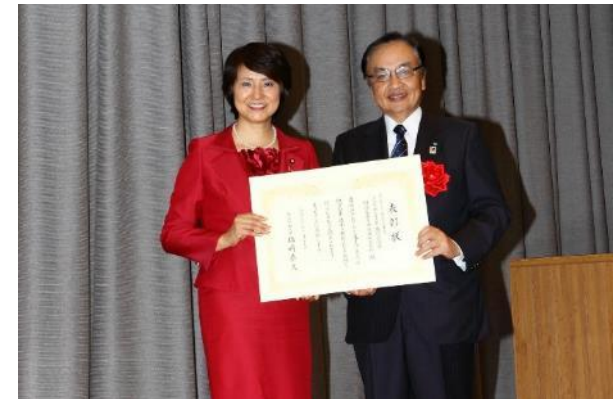
2006年 在宅勤務制度導入

● インフラ未整備のため、働き方革新には至らず

● 育児・介護両立社員が対象
● 利用は一部従業員に留まる

■ 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

3-3.先進的導入事例（情報通信システム）

■東京都品川区、テレワーク実施結果、従業員2210名

- 経営効率の向上・改善を目的に、働き方の変革と働く場所の変革を実施
- ペーパーレス▲49%、女性離職率▲40%、旅費/交通費▲20%、残業時間▲5%
- 事業生産性+26%、ワークライフバランス満足度+40%

働き方・働く場所のイメージ

固定席



フリーアドレス



Phoneブース



HUBスペース



会議室



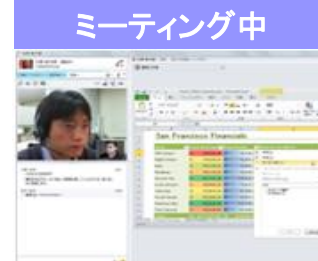
オープン会議エリア



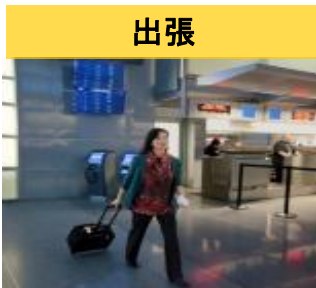
インフォーマルスペース



ミーティング中



出張



移動



お客様先



自宅



導入制度:モバイル、在宅勤務、フリーアドレス
導入システム:VPN接続、遠隔会議、内線転送

■中小企業こそテレワークを実践すべきと認識 （採用力・生産性向上、残業削減、育休産休・介護対応）

- 目的：育児と仕事の両立、生産性向上
- 開始：全社員（29名）を対象に、2016年6月開始
- 制度：終日・部分在宅勤務、モバイルワーク
⇒いかに職場と同じ環境を整えられるかが重要と認識
- ツール：労務管理（KING OF TIME）、Web会議（WebEX）、リモートアクセス（VPN）
- 効果：売上対前年107%、粗利対前年118%（上期）
新卒希望就職先県内ランキング12位、

- ✓ 社名・業界が一昔前のイメージ
- ✓ 企業規模は30名以下
- ✓ BtoBで学生への知名度は低い

にもかかわらず

12位
9位

平成29年4月12日山陽新聞朝刊より

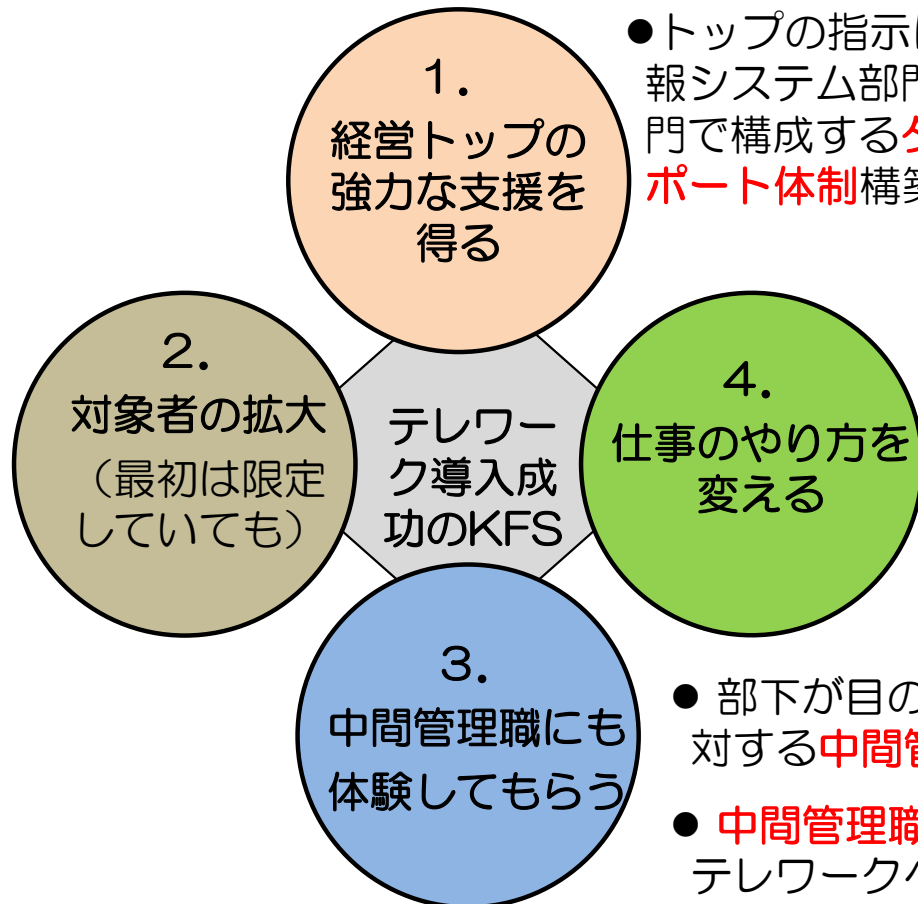
来春卒業予定の大学生らの希望就職先ランキング

順位	企業名
1	両備グループ
2	中国銀行
3	トマト銀行
4	カバヤ食品
5	おかやま信用金庫
6	ハヤシ
7	両備システムズ
8	天満屋
9	山陽新聞社
10	オハヨー乳業
11	ザグザグ
12	石井事務機センター
13	ナカシマグループ
14	林原

■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（KSF）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つと考えられる。

- 最初は育児・介護に限定しても**一般の社員に拡大**しないと育児期や介護の必要な家族を抱える社員もテレワークを実施しづらい
- **社員の不公平感を解消**するためにもできるだけ対象を拡大することが望ましい



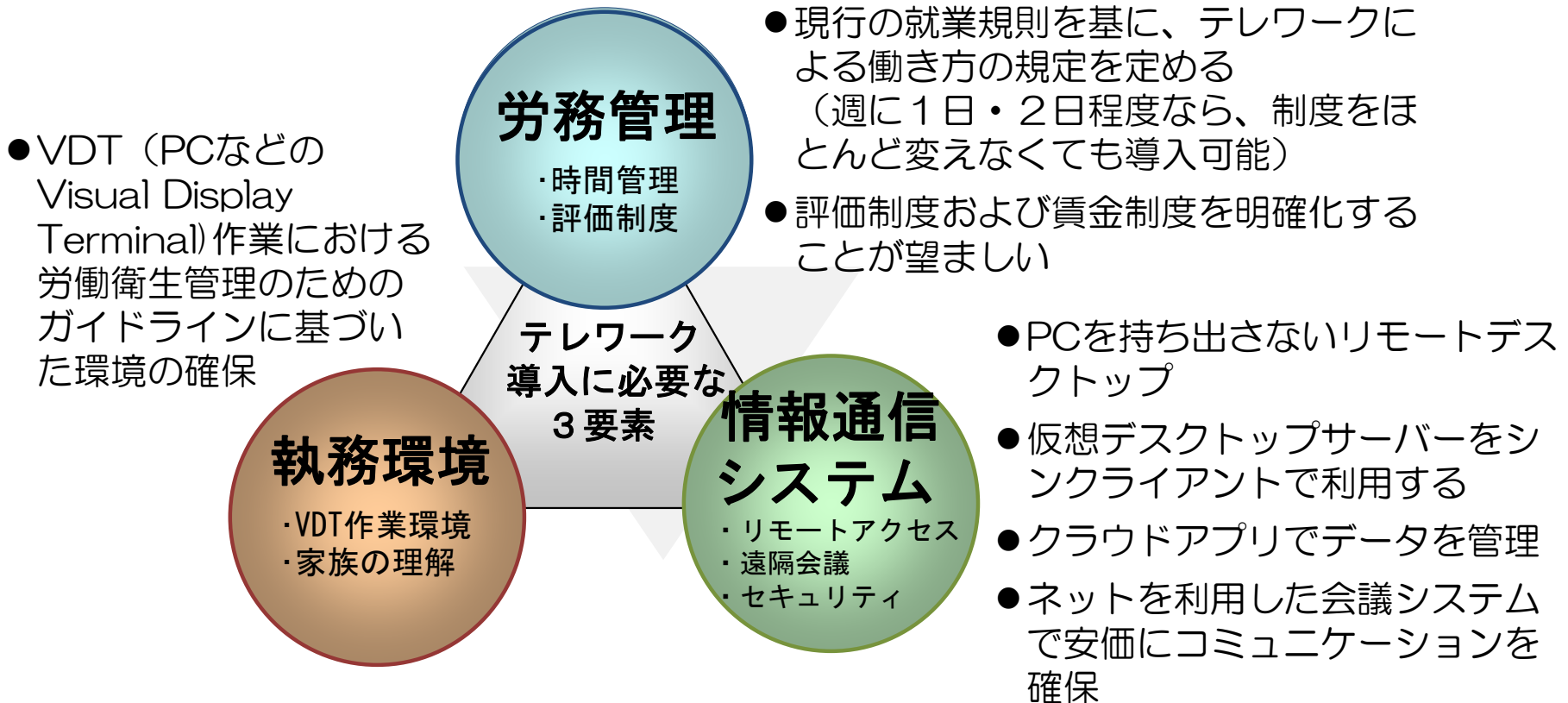
● トップの指示に基づく人事部門、情報システム部門、総務部門、現場部門で構成する**タスクチームによるサポート体制**構築が必要

● 紙の電子化、決済の電子化など、**どこにいてもオフィスと同様に働ける**ように仕事のやり方を変える

- 部下が目の前からいなくなることに對する**中間管理職の抵抗**は大きい
- **中間管理職が自ら実践**することで、テレワークへの理解を得やすくなる

■テレワーク導入のハードルは高くない

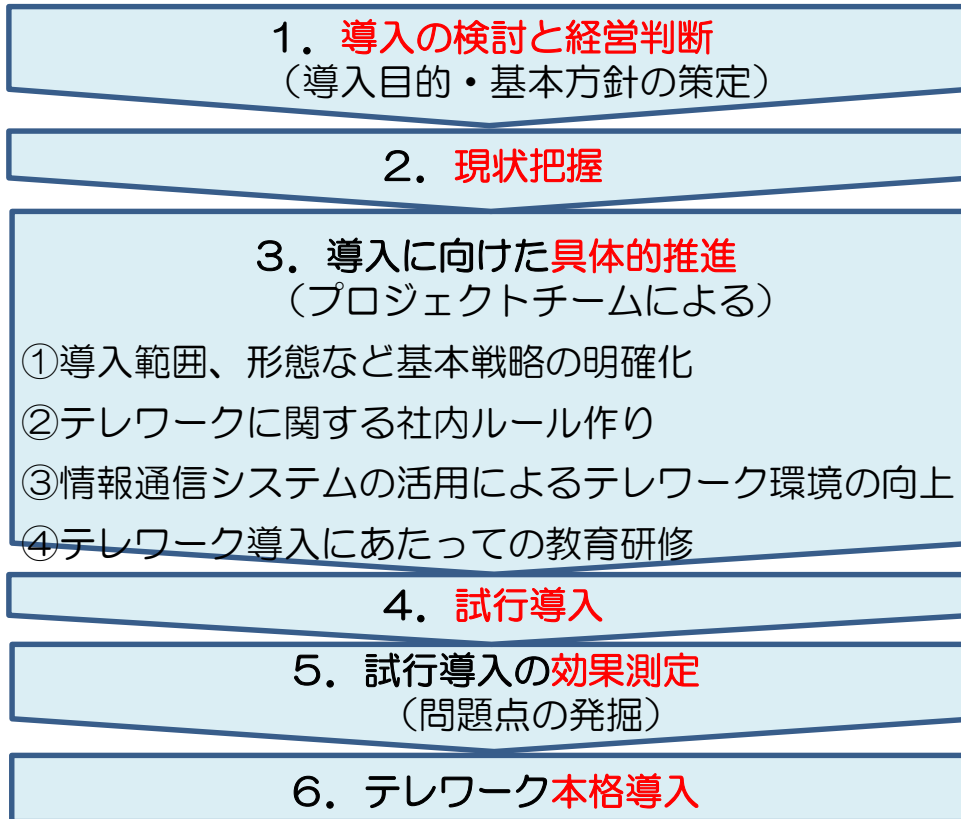
- テレワーク導入にあたって、労務管理、情報通信システム、執務環境の整備が必要
- 必ずしも高額な費用は必要ではない



■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



テレワーク はじめる 働き方改革

平成26年度厚生労働省
テレワークモデル実証事業を踏まえて

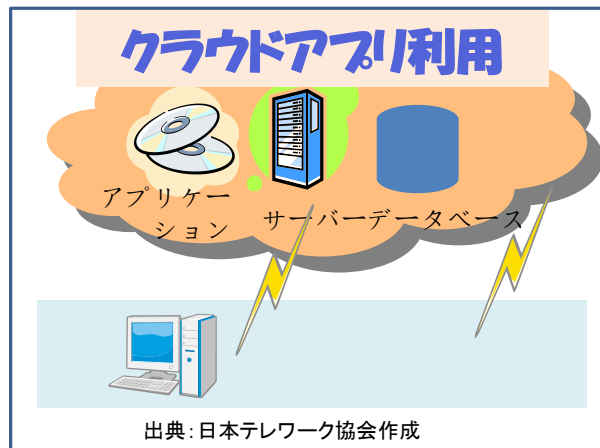
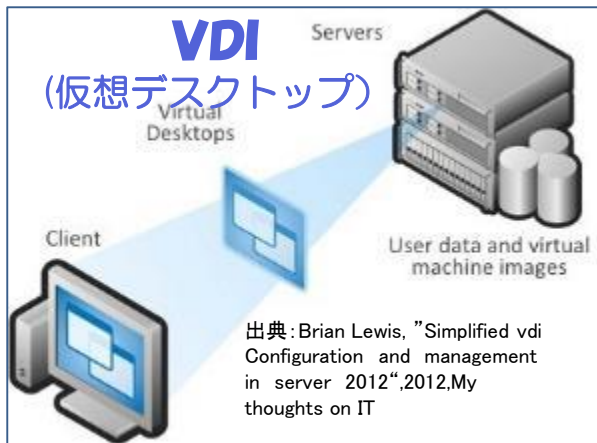
はじめに	P.03
1 テレワークで「働く、が変わる」	P.06
2 テレワーク導入の全体像	P.22
3 テレワーク実施のための全体方針の決定	P.26
4 テレワークのためのルールづくり	P.30
5 テレワークのためのICT環境づくり	P.47
6 安全なテレワークのためのセキュリティ対策	P.62
7 テレワーク推進のための評価と改善	P.67
おわりに	P.72
用語集	P.73
テレワークお役立ちリンク集	P.75



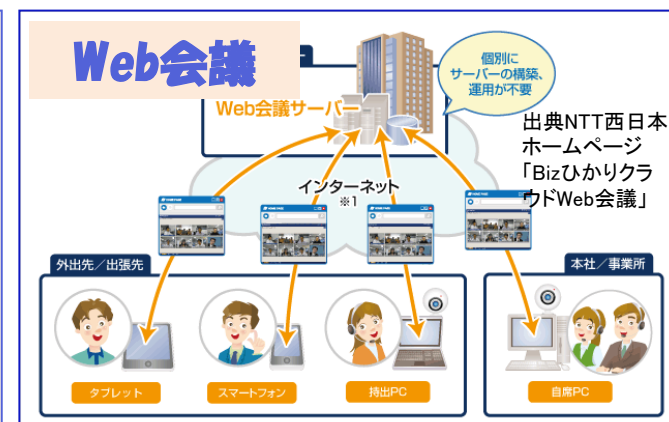
■リモートアクセスと遠隔会議システムでどこでもオフィス

- 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

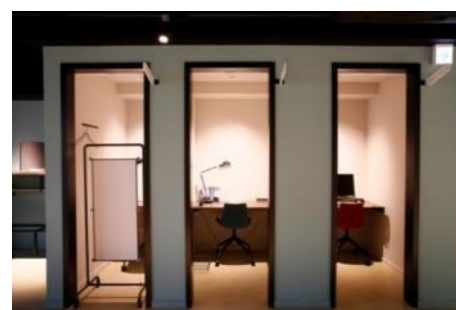
● 利用目的

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の例



3-8.テレワーク導入の進め方（厚生労働省の支援事業）

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 職業実践能力開発事業
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 (目標達成時)

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・ハフィントン・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

3-9.テレワーク導入の進め方（東京都・厚生労働省の支援事業）

東京テレワーク推進センター

テレワーク相談コーナー

〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号
K.I.S 飯田橋ビル 6階

TEL 0120-970-396

メール suishin@japan-telework.or.jp

開設時間 9:00~17:00（土・日・祝日除く）

※事前に電話などで訪問予約をいただくとスムーズにご相談いただけます

テレワークのご相談対応

テレワークについての、以下のような様々なご相談を承ります。

- テレワークを導入したいが、何から始めてよいかわからない
- 紙を使う仕事が多いが、テレワークを活用できるのか
- 情報セキュリティが心配
- 労働者がさぼるのではないかと心配
- 社内の理解を得るにはどうしたらよいか
- テレワークで本当に生産性は上がるのか
- 他社の導入事例を知りたい



相談は以下のいずれの方法でも大丈夫です

相談コーナー来訪
(事前予約可能)

面談

住所は裏面に掲載

フリーダイヤル
0120-970-396

電話

専用アドレス
suishin@japan-telework.or.jp

メール

厚生労働省では、仕事と生活の調和の推進のため、テレワークに取り組む企業を支援することを目的として、以下の要領で労務管理のコンサルタントを**3回まで無償**で派遣します。

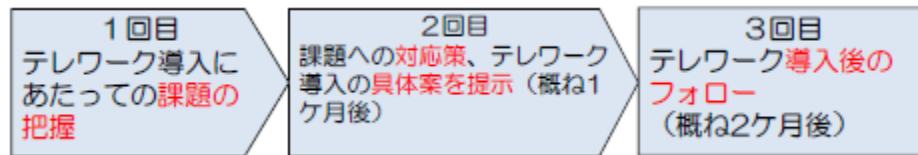
(1) コンサルタントのスキル

コンサルタントは、企業等において、テレワークの導入に従事した経験があり、テレワークに関する人事・労務管理のあり方を十分理解した専門家です。労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法及び労働時間等設定改善法に関する基礎的な知識を有するとともに「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の内容を理解した人材です。

(2) 訪問コンサルティングの内容

訪問コンサルティングは以下のような内容になります。

- テレワーク導入時の就業規則に関すること
- テレワーク適用業務の選定に関すること
- テレワーク時の労働時間管理に関すること
- テレワーク時の人事評価に関すること
- その他テレワークにおける労務管理に関すること



(3) コンサルタントの業務

訪問コンサルティングは3回実施します。各回の訪問の目的は図の通りです。

(4) 労務管理の訪問コンサルティングのお申込み

労務管理の訪問コンサルティングのお申込みは、下記のテレワーク相談センターで受け付けています。お気軽にご連絡ください。

問合せ先: テレワーク相談センター

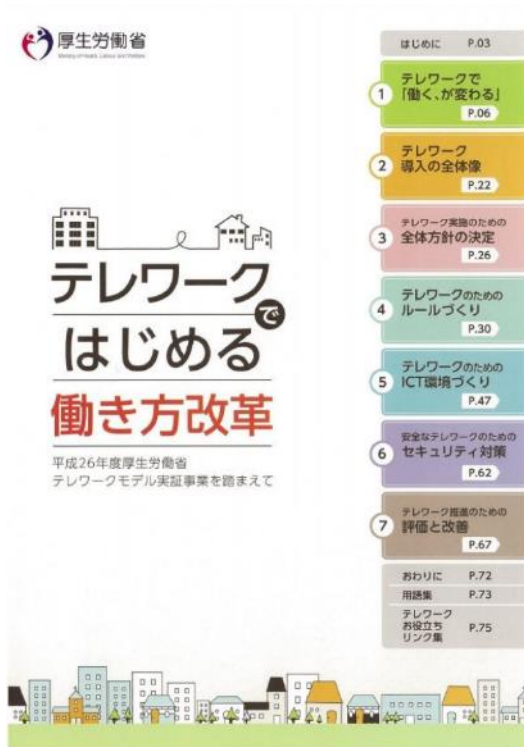
TEL 0120-91-6479 Mail sodan@japan-telework.or.jp

3-11.テレワーク導入の進め方（厚生労働省の支援事業）

項目	時間外労働等改善助成金（テレワークコース）
目的	労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を支援
期待効果	育児や介護と仕事の両立支援、通勤負担の軽減、ワークライフバランスを推進し社員のやる気をアップ、優秀な人材の確保
対象事業主	テレワークを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
助成内容	●テレワーク用会議、PC遠隔操作機器等導入・運用、●保守サポート料、●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
成果目標の設定	●評価期間に1回以上(週間平均)、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 ●労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる、又は、労働者の月平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる
目標の評価期間	1か月～6か月（申請者が決定）
補助金額	●成果目標達成：補助率3/4、1人当り上限20万円、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
申請締切	2018年12月3日
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~



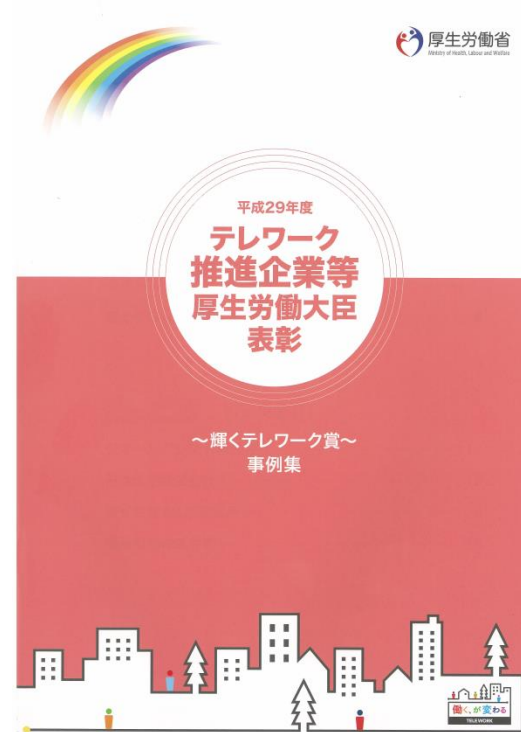
テレワーク導入のための
労務管理等Q&A集

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）



輝くテレワーク
賞事例集（平成29年度）

近日中に掲載予定

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）

（雇用型テレワークを活用する皆様へ）

情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

平成30年2月22日、「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定しました

ガイドラインの主なポイント

- テレワークのメリット
 - テレワークは労働者が所属する事業場での勤務に比べて、**働く時間や場所を柔軟に活用することが可能**
- テレワークの問題や課題
 - 問題や課題
 - 労働時間の管理が難しい
 - 仕事と仕事以外の切り分けが難しい
 - 長時間労働になりやすい
 - テレワークにおける適切な労務管理の実施は、**テレワークの普及の前提となる重要な要素**
- 労働基準関係法令の適用
 - テレワークを行う労働者にも、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される

業務を行う場所に応じたテレワークの特徴

① 在宅勤務 通勤の必要がないため、時間を有効に活用することが可能となり、仕事と家庭生活との両立に繋がる	② サテライトオフィス勤務 自宅近くや通勤途中の場所などに設けられたサテライトオフィスを利用することで、通勤時間を短縮しつつ、作業環境の整った場所での就労が可能	③ モバイル勤務 労働者が自由に働く場所を選択できる。外勤における移動時間を利用できる等、業務の効率化を図ることが可能
---	---	--

ガイドラインの概要 P 2～10
ガイドライン（本体） P 11～16

厚生労働省



事業場外勤務ガイドライン
（厚生労働省）

新しいVDT作業ガイドライン
（厚生労働省）

テレワークセキュリティガイドライン
（総務省）

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。

テレワーク関連資料4（日本テレワーク協会）



テレワーク関連ツール一覧



第17回テレワーク推進賞
事例集

日本テレワーク協会ホームページ 「会員専用ページ」の「テレワーク導入事例」からダウンロードできます。

テレワーク関連資料5（日本テレワーク協会）



中堅・中小企業におすすめのテレワーク製品一覧



テレワーク川柳

日本テレワーク協会ホームページ 「会員専用ページ」の「テレワーク導入事例」からダウンロードできます。

テレワーク関連資料6

日本テレワーク協会



NETでご購入いただけます。
2,000円（電子書籍1,400円）

日経MOOK

監修 日本テレワーク協会



書店にてご購入いただけます。
1,400円

<事例等>

「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」

http://www.soumu.go.jp/main_content/000558431.pdf

「テレワーク先駆者百選 取組事例」

http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/18028_03.html

「テレワーク・デイ実践事例集(2017年度)」

<http://teleworkgekkan.org/day0724/pdf/all-day.pdf>

「テレワーク活用の好事例集」

<http://www.tw-sodan.jp/materials/>

「輝くテレワーク賞事例集」

<http://www.tw-sodan.jp/materials/>

「テレワーク実施におけるワーカーの課題に対する企業の取組～ヒアリング調査結果の概要～」

http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/29telework_kigyohiaringu.pdf

「都内企業に学ぶテレワーク実践事例集～平成29年度テレワークの活用促進に向けたモデル実証事業～」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/hatarakikata/telework/company/index.html>

<テレワーク全般>

「テレワークではじめる働き方改革～テレワークの導入・運用ガイドブック～」

<http://www.tw-sodan.jp/materials/>

<セキュリティ関連>

「テレワークセキュリティガイドライン(第4版)」

http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/18028_03.html

<労務管理関連>

「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

<http://www.tw-sodan.jp/materials/>

「テレワークモデル就業規則～作成の手引～」

<http://www.tw-sodan.jp/materials/>

「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

ご静聴いただき ありがとうございました。

先人から学ぶ

あの人に会いたい 小林陽太郎さん

富士ゼロックス元社長の小林陽太郎さん。企業の社会的責任、そして人材育成に力を注ぎ、「働き方」改革もいち早く取り入れたことでも知られる

■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