



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
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

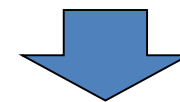
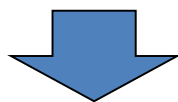
「働き方改革は次の3年間の最大のチャレンジ」

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)



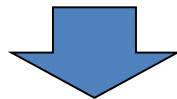
ワークスタイル変革は日本の重要課題

■働き方改革実現会議（議長・安倍首相）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案（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-2

働き方改革実現会議（議長・安倍首相） がスタート（2016年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

THE YOMIURI SHIMBUN

読売新聞

2016年(平成28年)
10月25日 火曜日

〒100-8555 東京都千代田区大千町1-7-1 電話(03)3242-1111(代) www.yomiuri.co.jp

働き方改革

テレワーク普及へ新指針

首相指示

在宅や社外施設

政府の「働き方改革実現会議」（議長・安倍首相）は24日第2回会議で、会社以外の場所でも働く「テレワーク」や、会社員らの副業・副業など「柔軟な働き方」を推進する創設入会企業を促す方針を盛り込んだ。テレワークは子育てや介護と仕事の両立を促す効果があるが、長時間労働による健康被害や、在宅勤務に関する企業向けガイドライン（指針）を年度内に閣議決定する方針を示した。

会社員の兼業 副業も促進

首相は含んで、「テレワーク」なども働く「柔軟な働き方」の活用を、副業・副業、①ノートパソコンなどを備える企業は、②在宅勤務を認める企業は、③在宅勤務を認める企業は、④在宅勤務を認める企業は、⑤在宅勤務を認める企業は、⑥在宅勤務を認める企業は、⑦在宅勤務を認める企業は、⑧在宅勤務を認める企業は、⑨在宅勤務を認める企業は、⑩在宅勤務を認める企業は、⑪在宅勤務を認める企業は、⑫在宅勤務を認める企業は、⑬在宅勤務を認める企業は、⑭在宅勤務を認める企業は、⑮在宅勤務を認める企業は、⑯在宅勤務を認める企業は、⑰在宅勤務を認める企業は、⑱在宅勤務を認める企業は、⑲在宅勤務を認める企業は、⑳在宅勤務を認める企業は、㉑在宅勤務を認める企業は、㉒在宅勤務を認める企業は、㉓在宅勤務を認める企業は、㉔在宅勤務を認める企業は、㉕在宅勤務を認める企業は、㉖在宅勤務を認める企業は、㉗在宅勤務を認める企業は、㉘在宅勤務を認める企業は、㉙在宅勤務を認める企業は、㉚在宅勤務を認める企業は、㉛在宅勤務を認める企業は、㉜在宅勤務を認める企業は、㉝在宅勤務を認める企業は、㉞在宅勤務を認める企業は、㉟在宅勤務を認める企業は、㊱在宅勤務を認める企業は、㊲在宅勤務を認める企業は、㊳在宅勤務を認める企業は、㊴在宅勤務を認める企業は、㊵在宅勤務を認める企業は、㊶在宅勤務を認める企業は、㊷在宅勤務を認める企業は、㊸在宅勤務を認める企業は、㊹在宅勤務を認める企業は、㊺在宅勤務を認める企業は、㊻在宅勤務を認める企業は、㊼在宅勤務を認める企業は、㊽在宅勤務を認める企業は、㊾在宅勤務を認める企業は、㊿在宅勤務を認める企業は、

難く、かえって長時間労働を助長するとの懸念もある。2017年度までの導入企業は16・22社と定めており、政府は2017年度までに導入企業を3割超える目標を掲げている。厚労省は14年に策定した指針は在宅勤務のみを前提として、兼用型やモバイルワークは想定していなかった。同省は首相指示を受けて、スマートフォンなど通

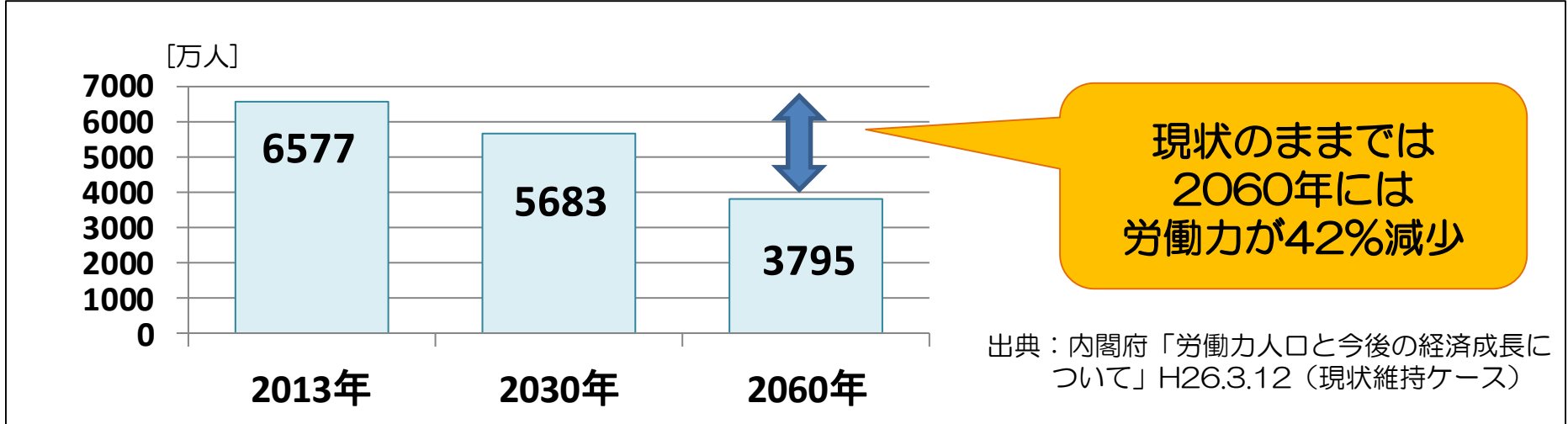
会社以外で働く「テレワーク」
2020年に導入企業3割超を目指す
労働時間管理のあり方などを示す指針を作成
企業側の負担や就業規則の見直しなどをまとめた指針を作成
病気の治療と仕事の両立
主治医や産業医らの連携強化策を検討

政府は民間企業を促す
柔軟な働き方
テレワークの活用を促す
在宅勤務の時間制限を明確にし、実践企業を支援する方向で調整している
また、国内企業の大勢が

終る兼業・副業は、社員が社外の新しい技能に触れることで生産性向上につながるなどとしている。海外では総務省の企業が多く、政府は就業規則の見直し例などをまとめた指針を策定し、企業に促している。このほか、病気の治療と仕事の両立では、主治医や産業医らの連携強化策を検討することも盛り込まれた。テレワークなどの働き方改革は民間企業による自主的な取り組みが不可欠だが、安倍内閣は「最先端課題に挙げる経済再生には労働力の有効な活用が必須」として、政府主導で改革を促す方針を示した。

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



日本の社会的問題

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

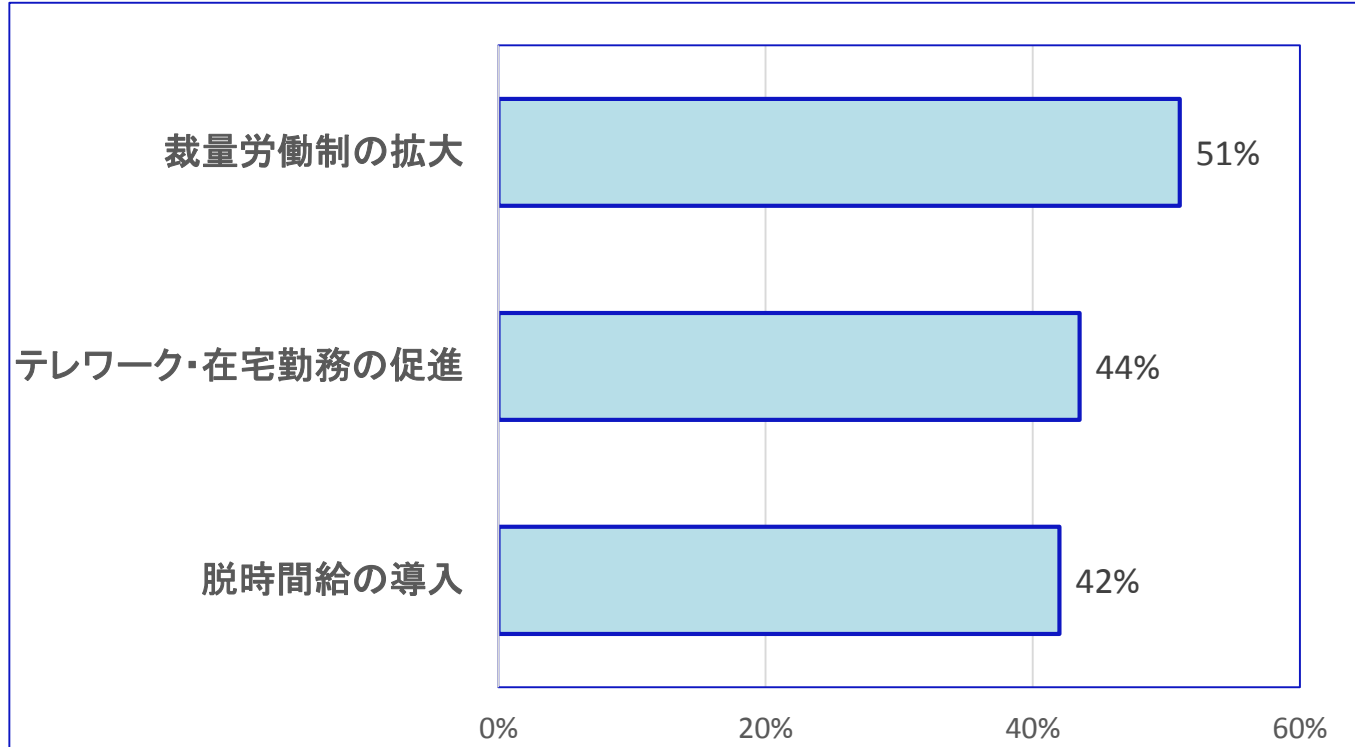
■ワークスタイル変革とは

テレワークは、
「多様な人材、多様な働き方」実現のための、
ワークスタイル変革のひとつの方法論。
そして、様々な施策との連携が有効

- 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)
- ビジネスプロセスの見直し
- ICTの利活用 (ペーパーレス化・RPA導入)
- 外国籍人材の登用

■ 「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

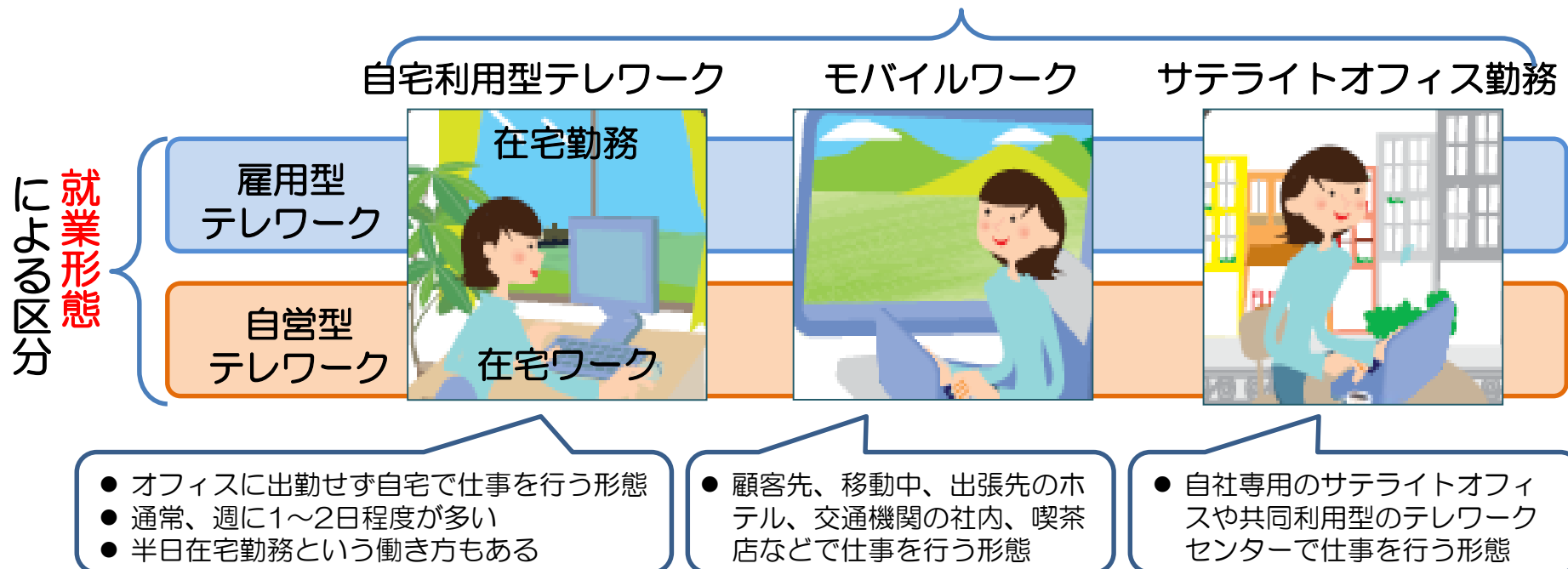
2. テレワークの概要と効果-1（定義と区分）

■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

働く場所による区分

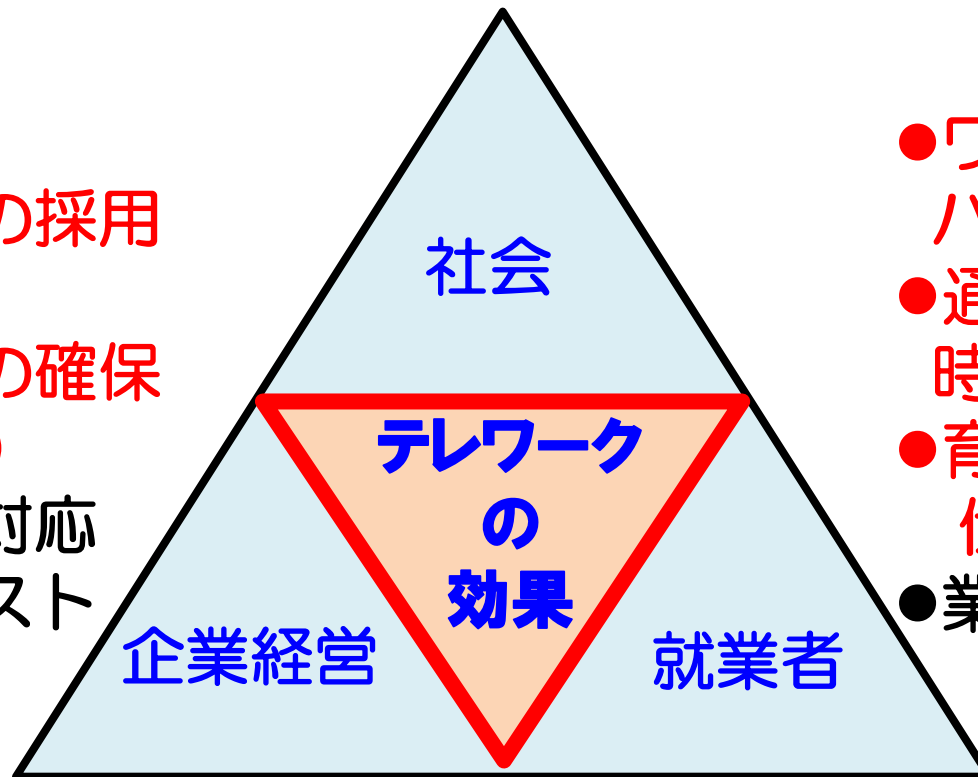


2. テレワークの概要と効果-2 (テレワークの効果)

■ 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・高齢者・障がい者・病気治療の方の活躍)
- 地域活性化
- 雇用創出
- 環境負荷の軽減

- 経営改革
- 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

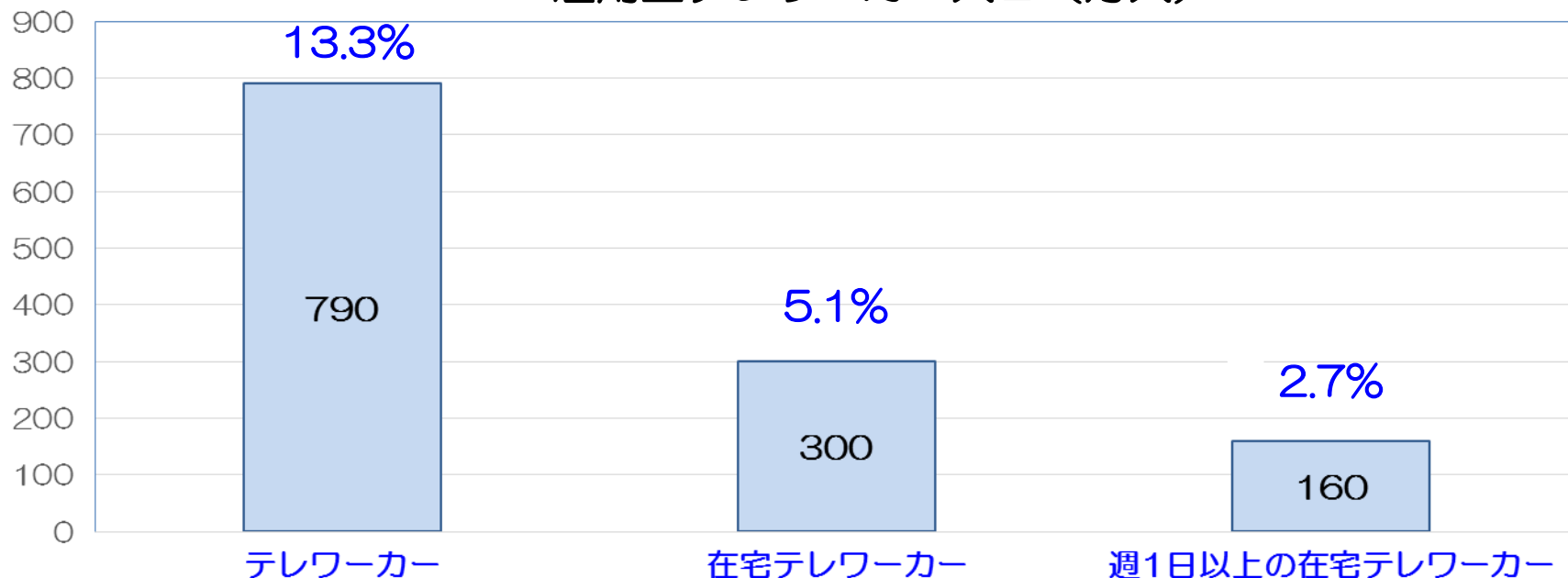


- ワークライフ
バランスの向上
- 通勤時間削減分の
時間有効活用
- 育児・介護中の
仕事の継続
- 業務効率の向上

2. テレワークの概要と効果-3（テレワーク人口）

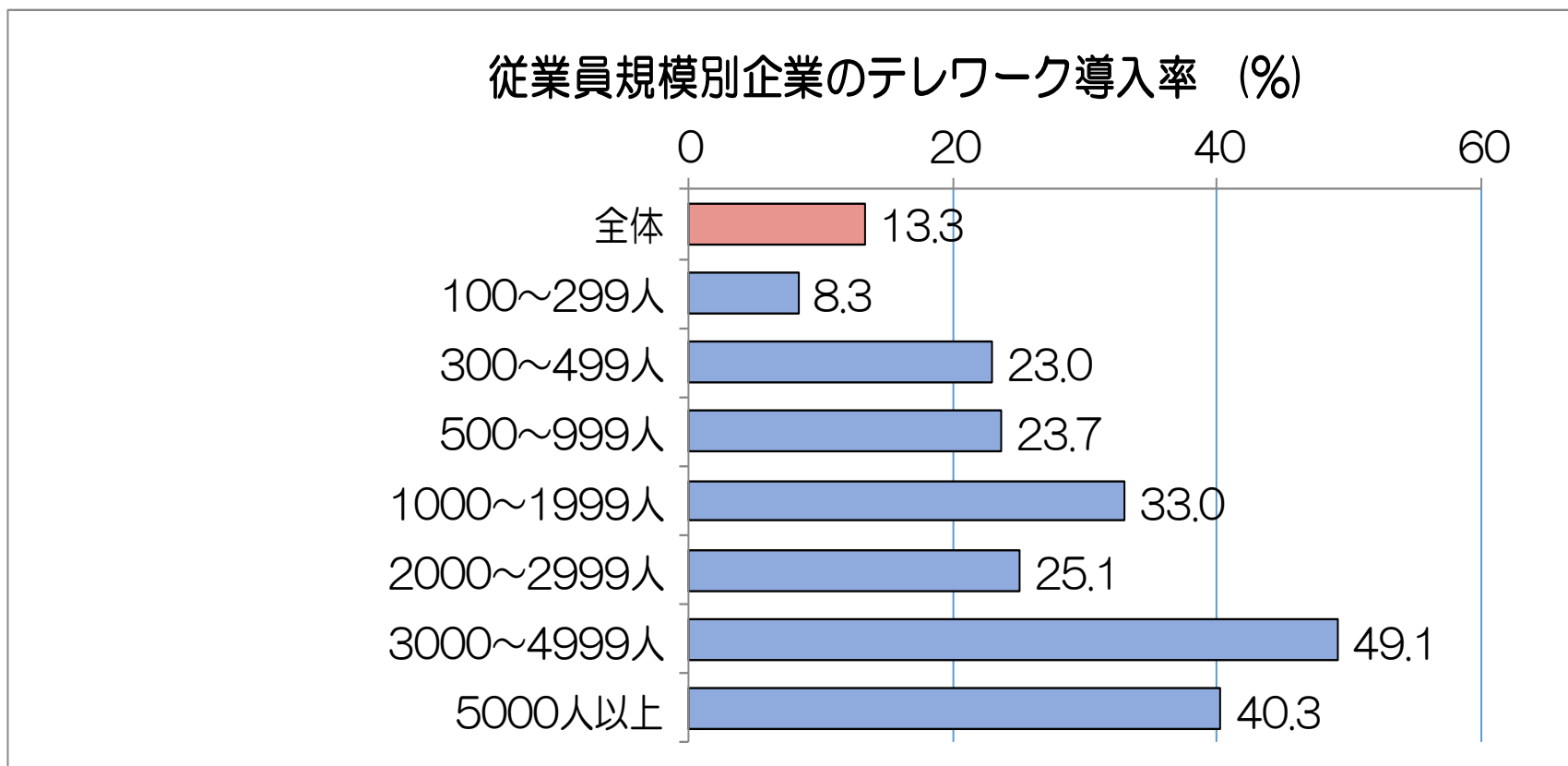
- 週に8時間以上本拠地のオフィスを離れて仕事をする人（テレワーカー）は、2015年には、全労働者（約5930万人）の**13.3%**、約790万人
- 週1日以上の終日在宅勤務者は、160万人、全労働者の**2.7%**

雇用型テレワーカー人口（万人）



■ 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、13.3%**
（大企業での導入率は高いが中小企業での導入率は低い）

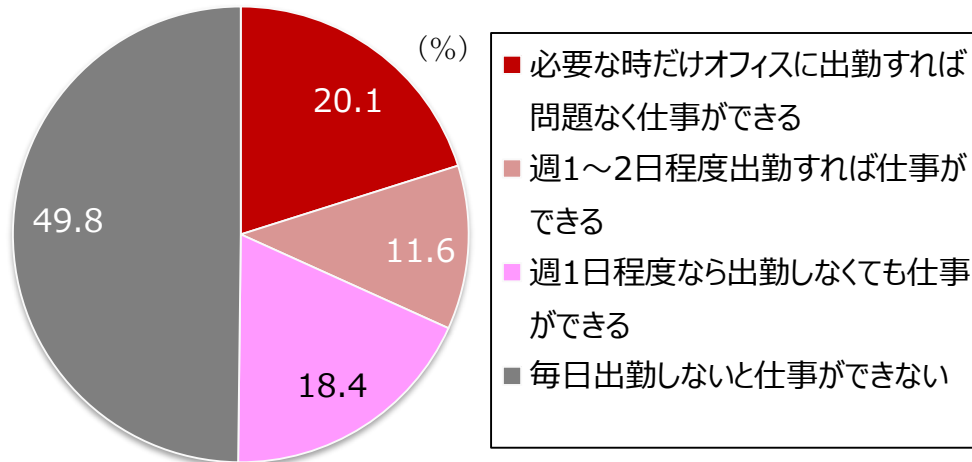


2. テレワークの概要と効果-5 (テレワークの潜在需要)

■テレワークの普及には大きな伸びしろ

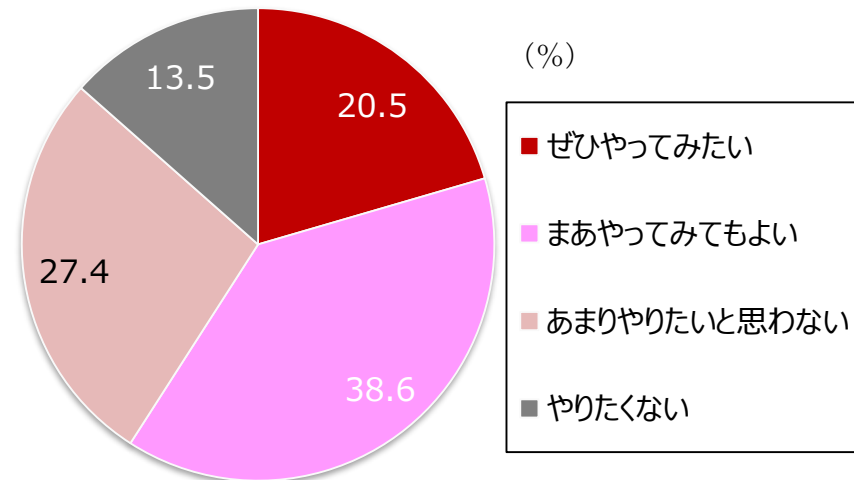
- メールと電話を使うことで、週1回程度の在宅勤務ができる
と考えている **50.1%**
- 現在は在宅勤務をしていないが、今後利用したいと考えて
いる **59.1%**

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

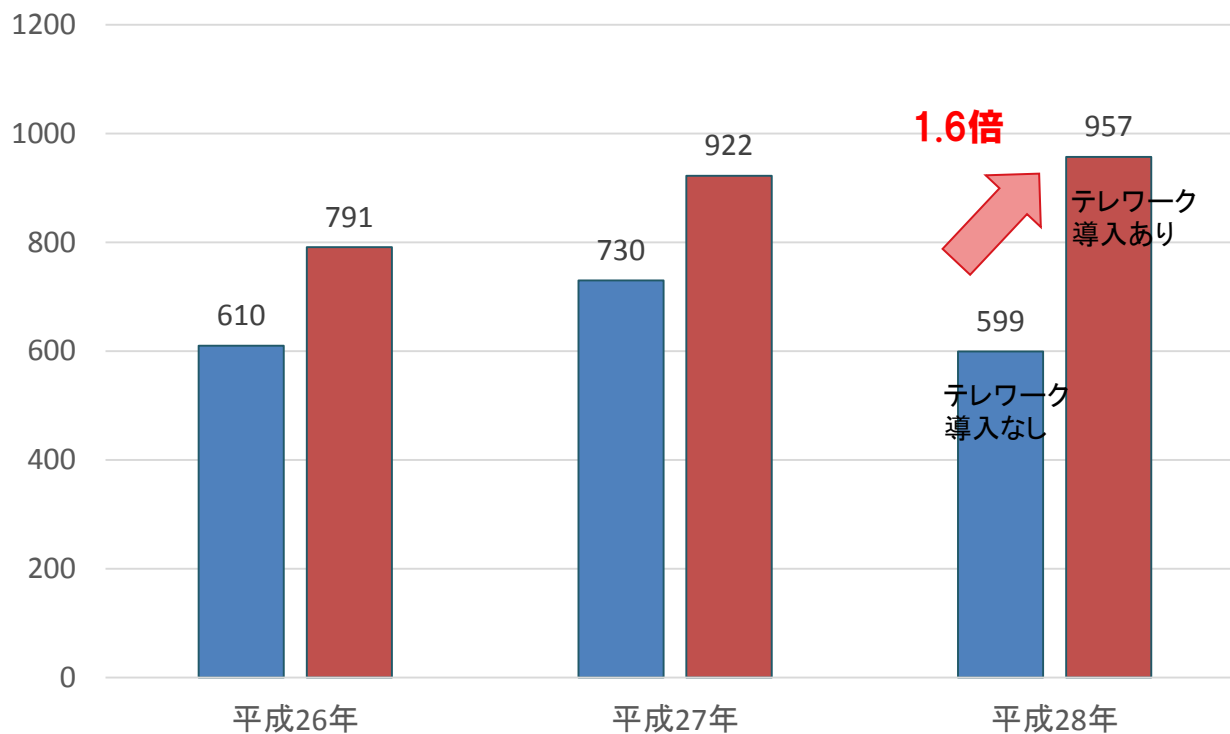


対象: 20~69歳の業務でメールを利用し、
現在在宅勤務をしていない就業者 (n= 16908)

2. テレワークの概要と効果-6（生産性の違い）

■テレワーク導入企業の労働生産性は1.6倍

(万円) テレワーク導入と一社当たりの労働生産性



労働生産性 = (営業利益 + 人件費 + 減価償却費) ÷ 従業者数

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
- 政府や自治体が強かにテレワークを推進
(テレワークガイドライン見直し、テレワークデイ、テレワーク月間、セミナー・表彰・助成金・等)
- 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
- ワークেশョンによるワークライフバランスの実現

3. 最近の主な動き-2 (テレワークガイドライン見直し)

■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

非雇用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・兼業の推進に向けた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

3. 最近の主な動き-3 (テレワークデイズ)

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

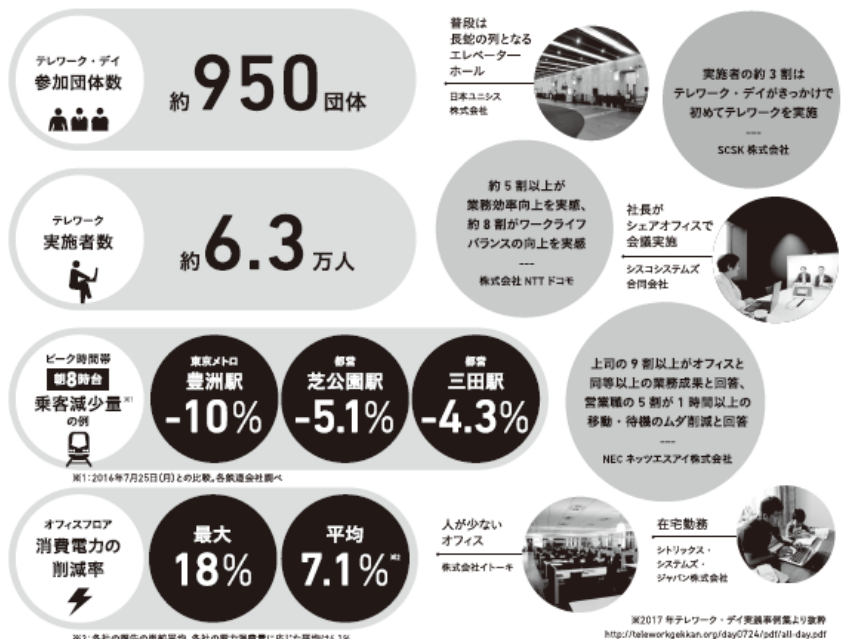
主催：総務省/厚労省
経産省/国交省
内閣官房/内閣府
共催：(一社)日本経済団体連合会
(一社)日本テレワーク協会

- 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



3. 最近の主な動き-4（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 |

■ 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)



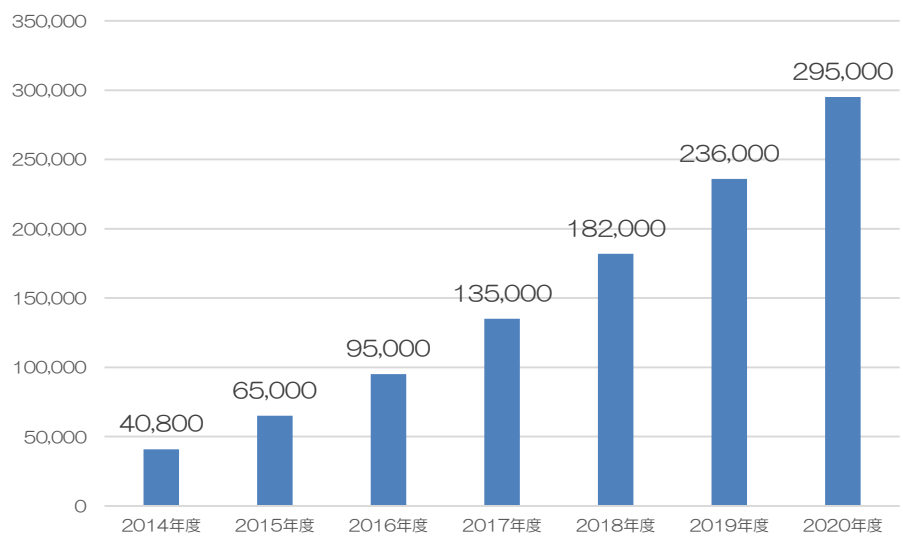
3. 最近の主な動き-6 (クラウドソーシング)

■就労機会を地方で創出

- クラウドソーシングとは、仕事を依頼したい企業と仕事を受けたい個人をオンライン上でマッチングするウェブサービス



- 地方で東京の仕事の受注が可能 (84%が東京以外で受注)
- 市場規模は急速に拡大中
2020年度の市場規模は2950億円に達するとの予測も
- 発注方法には、プロジェクト型、コンペティション型、マイクロタスク型がある



(出典：BPO市場・クラウドソーシング市場に関する調査結果2016 (2016矢野経済研究所))

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%**（上司**96%**）、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

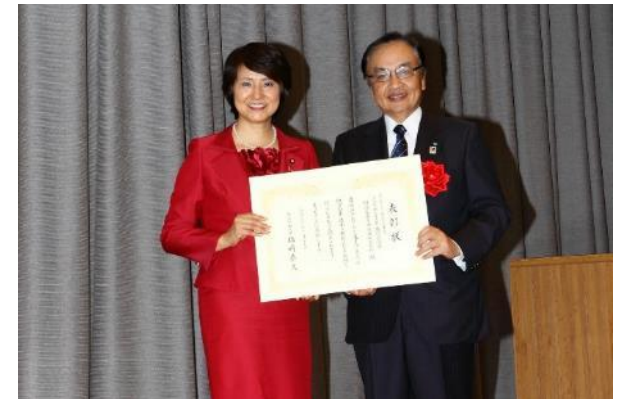
育児・介護両立社員が対象
利用は一部従業員に留まる

インフラ未整備のため、働き方革新には
至らず

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 (ソフトウェア)

■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



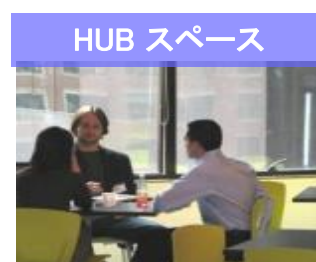
フリーアドレス



Phoneブース



HUBスペース



会議室



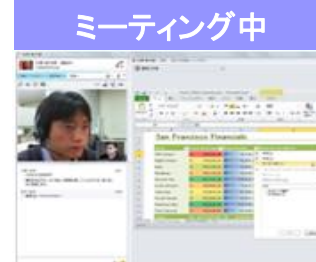
オープン会議エリア



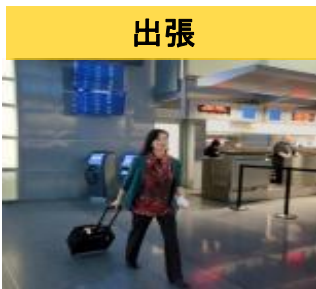
インフォーマルスペース



ミーティング中



出張



移動



お客様先



自宅



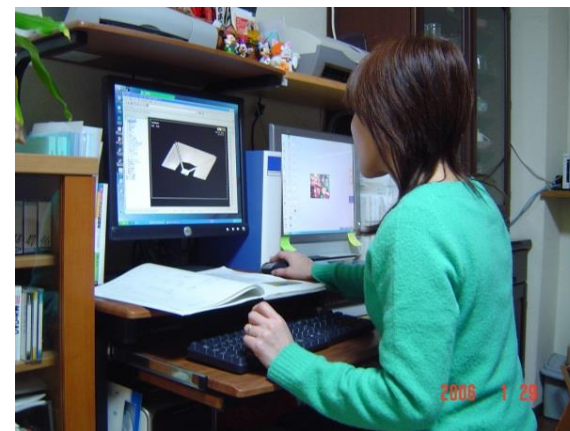
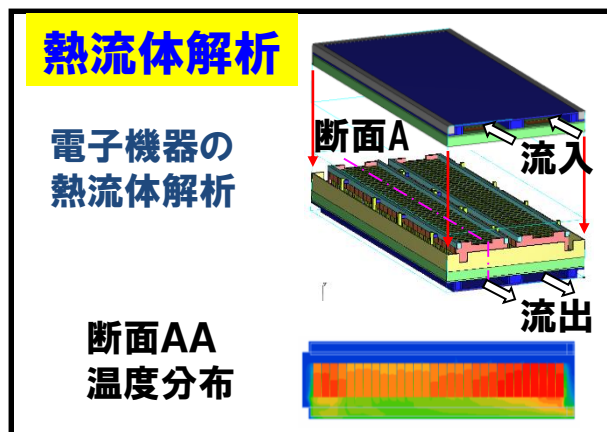
導入制度: モバイル、在宅勤務、フリーアドレス
導入システム: VPN接続、遠隔会議、内線転送

4. 先進的導入事例-5（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-6（事務機販売）

■ 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

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 |

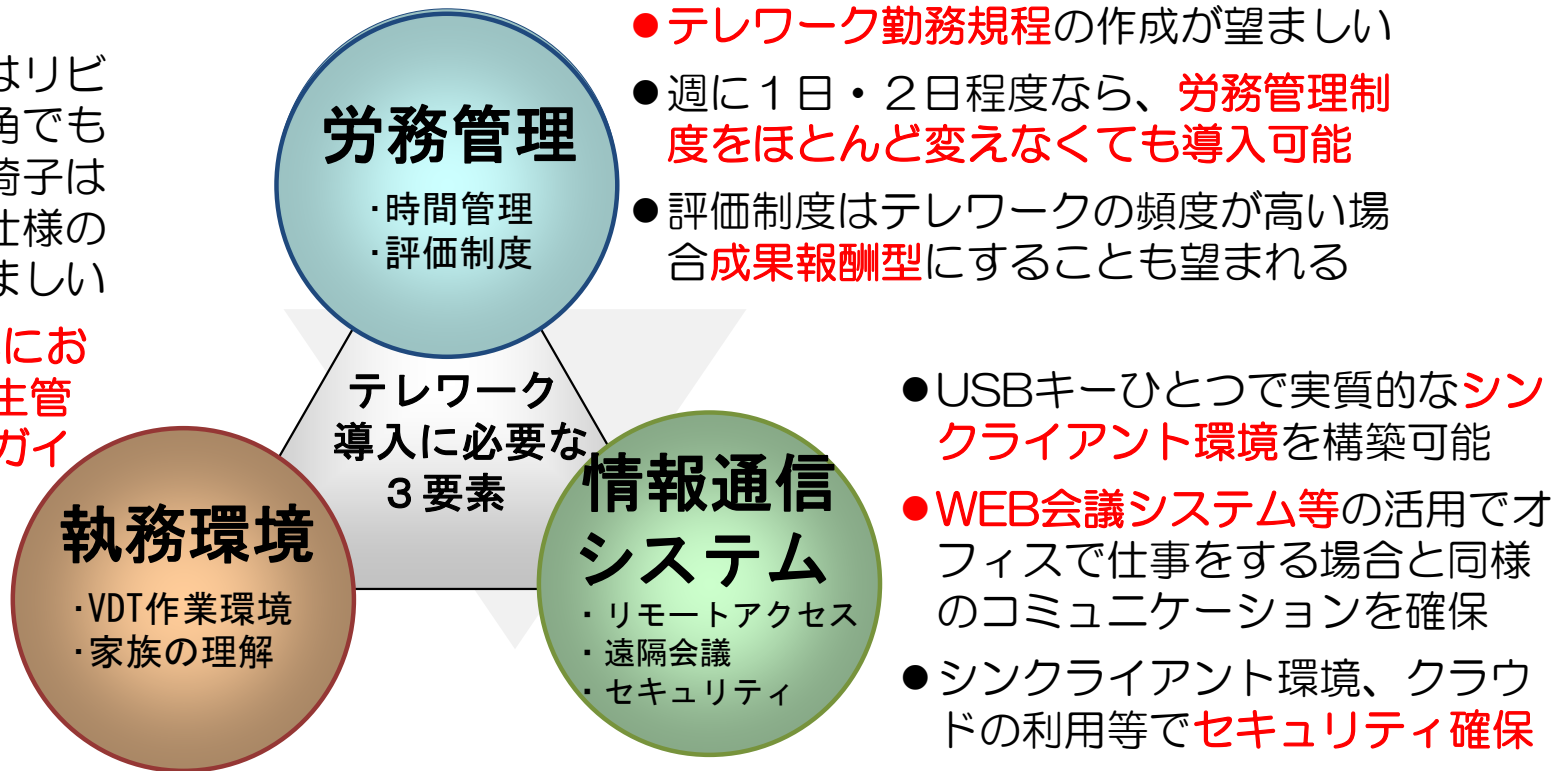
5. テレワーク導入にむけて

■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

- 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)

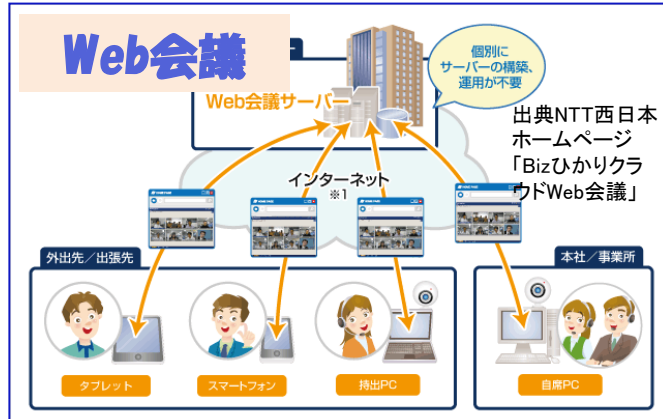
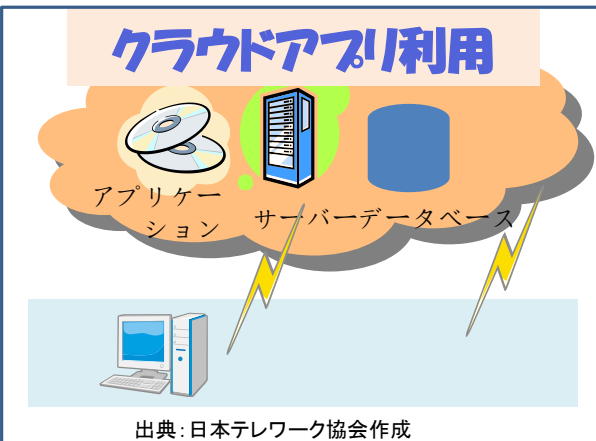
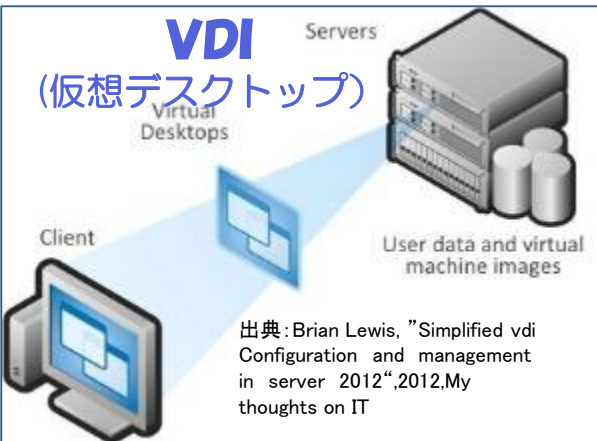


■リモートアクセスと遠隔会議システムでどこでもオフィス

- 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

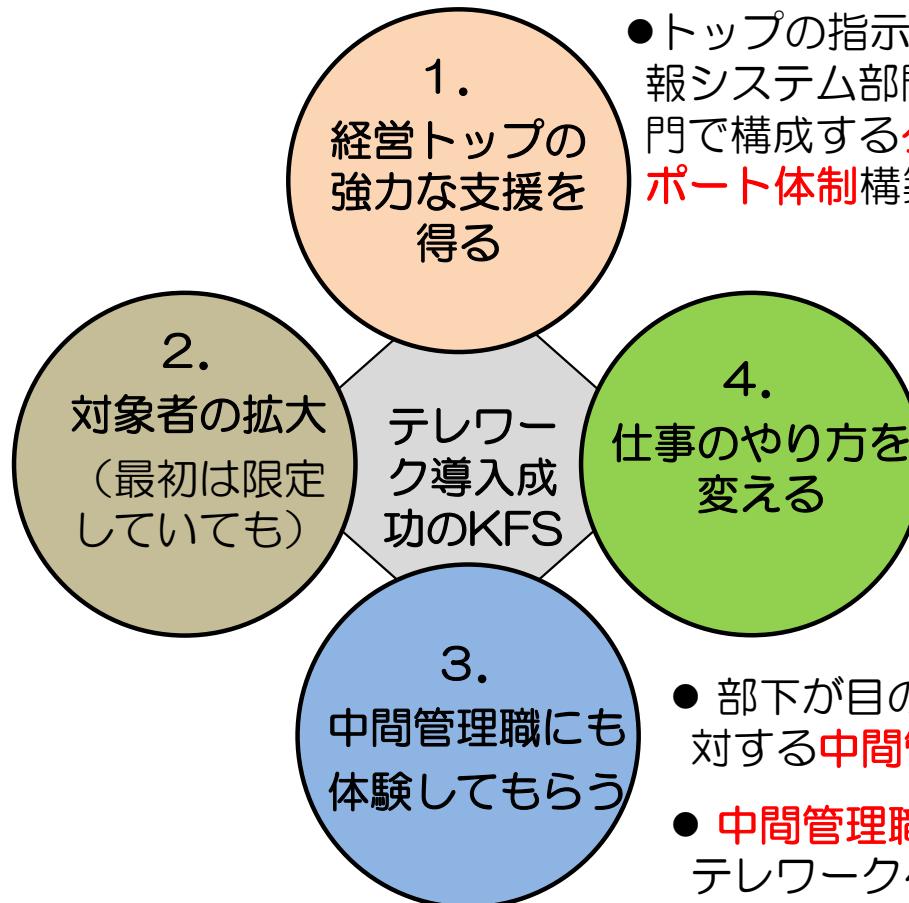
遠隔会議システム



■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。

- 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

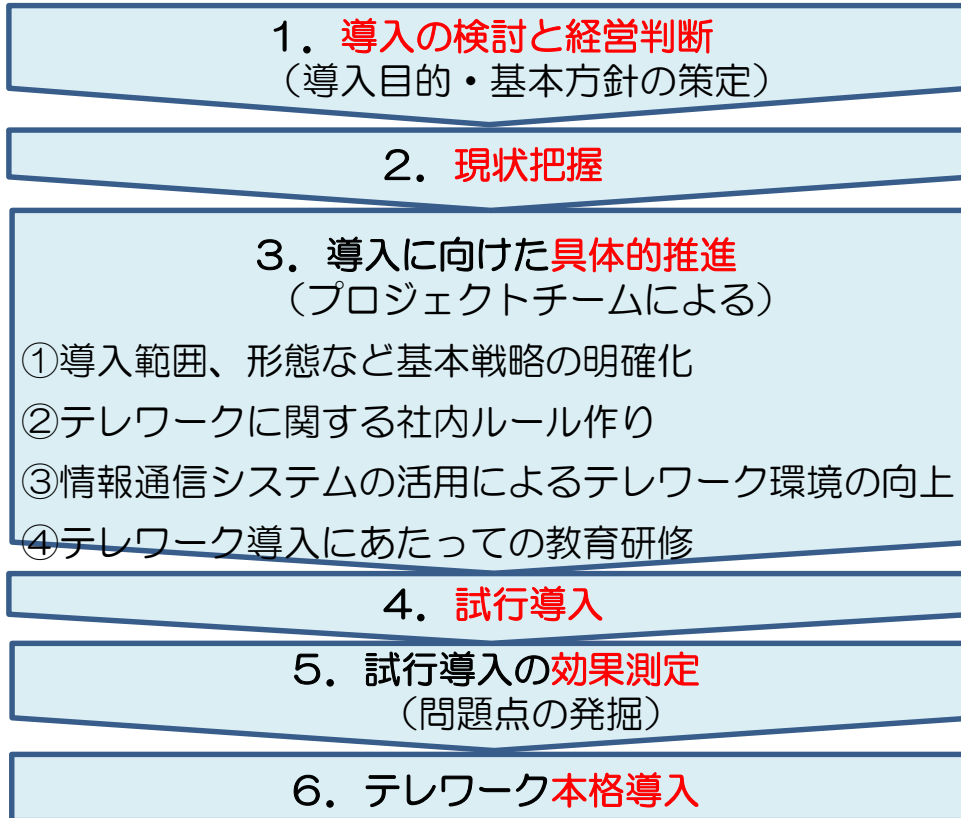
- 部下が目の前からいなくなることに對する**中間管理職の抵抗**は大きい
- **中間管理職が自ら実践**することで、テレワークへの理解を得やすくなる

5. テレワークの導入に向けて-6 (導入プロセス)

■ 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 |



5. テレワークの導入に向けて-7 (厚生労働省相談センター①)

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>

厚生労働省国民事業
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

5. テレワークの導入に向けて-7 (厚生労働省相談センター②)

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。

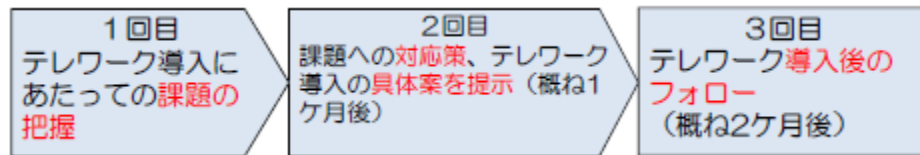
(1) コンサルタントのスキル

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

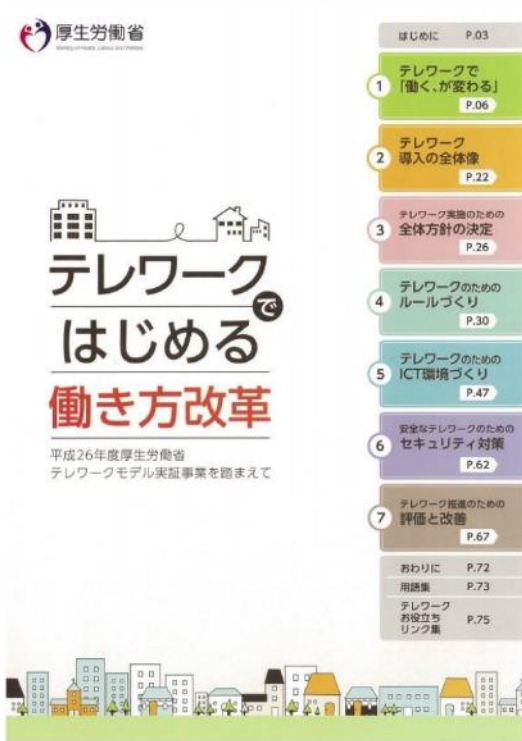
TEL 0120-91-6479 Mail sodan@japan-telework.or.jp

5. テレワーク導入に向けて-8（厚生労働省助成金）

| 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 | 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、通勤負担の軽減、災害対策（BCP） |
| 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 |
| 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）



テレワークでつくる
高生産性企業（漫画）

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）



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
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。

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

日本テレワーク協会のご紹介

■ 設立：2000年
（前身は1991年設立の
日本サテライトオフィス協会）

■ 目的：日本におけるテレワークの
普及推進

■ 会員：275企業・団体（2018年4月時点）

■ 理念：情報通信技術（ICT）を活用した、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方である「テレワーク」を、広く社会に普及・啓発することにより、個人に活力とゆとりをもたらし、企業・地域の活性化による調和のとれた日本社会の持続的な発展に寄与する



■活動

①政府の普及・啓発施策への協力・促進サポート

- テレワーク相談センター／セミナー／各種調査等
- 関係4省：総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省

②普及促進のための独自の活動

- テレワーク推進賞
- テレワークトップフォーラム
- テレワーク関連書籍
- 研究部会
- テレワーク推進フォーラム運営
（産官学のテレワーク推進団体）
- 政府や民間団体への各種提言



テレワークトップフォーラム会場模様
（約400名参加）

便利な世 働き方だけ 不便では

ワークライフ
だいすけ



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