



働き方改革の切り札 テレワーク

～働く人が幸せになる社会を目指して～

一般社団法人 日本テレワーク協会
若生 直志

1. テレワークの概要と効果
2. テレワークに関する最近の主な動き
3. テレワークの導入事例（民間企業／自治体）
4. テレワーク導入にむけて

1. テレワークの概要と効果

1. テレワークの概要と効果-1 (どうして・・・)



■時価総額ランキング

1989年(平成元年)			2019年(令和元年)		
1位	NTT	日本	1位	マイクロソフト	米国
2位	住友銀行	日本	2位	アップル	米国
3位	日本興業銀行	日本	3位	アマゾン・ドット・コム	米国
4位	第一勧業銀行	日本	4位	アルファベット(グーグル)	米国
5位	富士銀行	日本	5位	バークシャー・ハサウェイ	米国
6位	IBM	米国	6位	フェイスブック	米国
7位	三菱銀行	日本	7位	アリババ集団	中国
8位	エクソン	米国	8位	テンセント	中国
9位	東京銀行	日本	9位	ジョンソン・エンド・ジョンソン	米国
10位	三和銀行	日本	10位	エクソンモービル	米国
			42位	トヨタ自動車	日本

出典:大和証券

1. テレワークの概要と効果-3 (労働生産性国際比較)

■ 日本の労働生産性はG7の中では最下位

OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性(2016年)

1位	ルクセンブルグ	11位	オーストリア
2位	アイルランド	12位	スウェーデン
3位	スイス	13位	フィンランド
4位	ノルウェイ	14位	オーストラリア
5位	デンマーク	15位	イタリア
6位	米国	16位	英国
7位	オランダ	17位	スペイン
8位	ドイツ	18位	カナダ
9位	フランス	19位	アイスランド
10位	スイス	20位	日本

1. テレワークの概要と効果-4（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

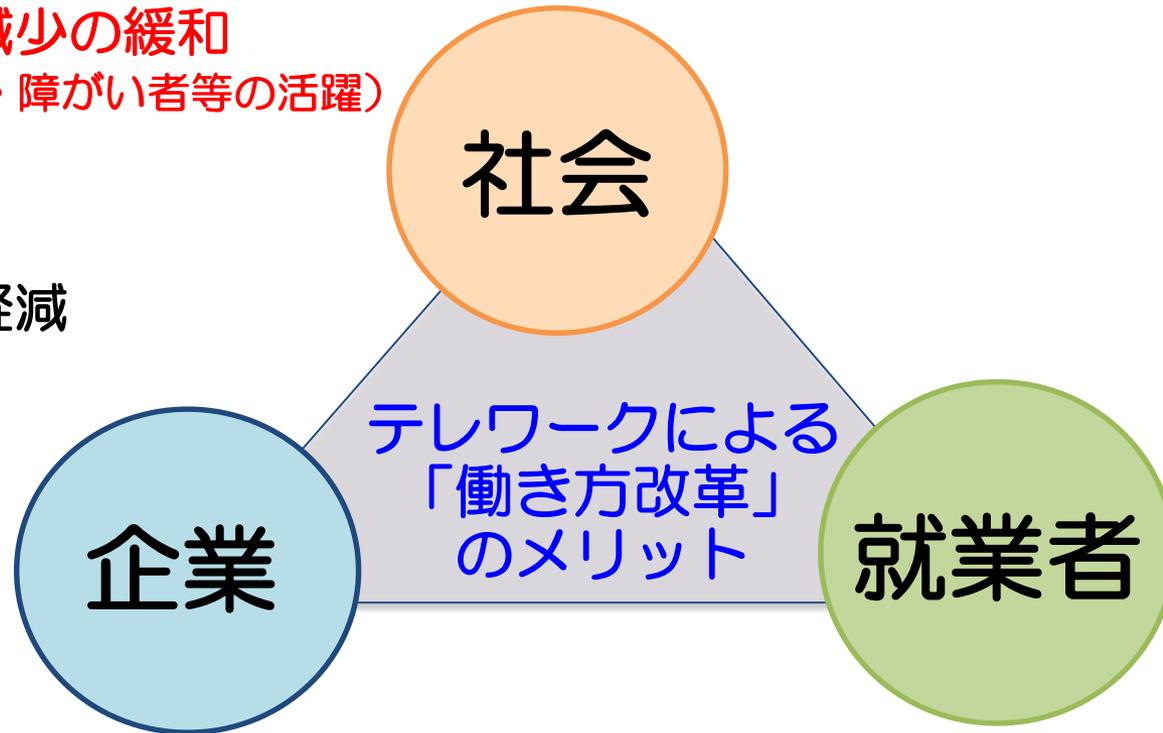
働く場所による区分



1. テレワークの概要と効果-5 (テレワークの効果)

■ テレワークは、社会、企業、就業者の3者に効果をもたらす

- 労働力人口減少の緩和
(女性・高齢者・障がい者等の活躍)
- 雇用創出
- 地域活性化
- 環境負荷の軽減



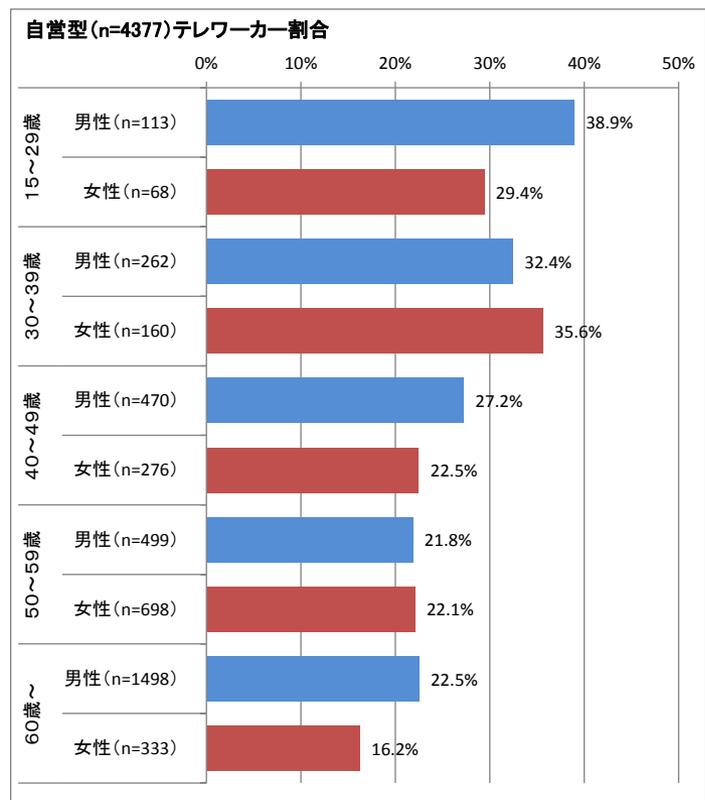
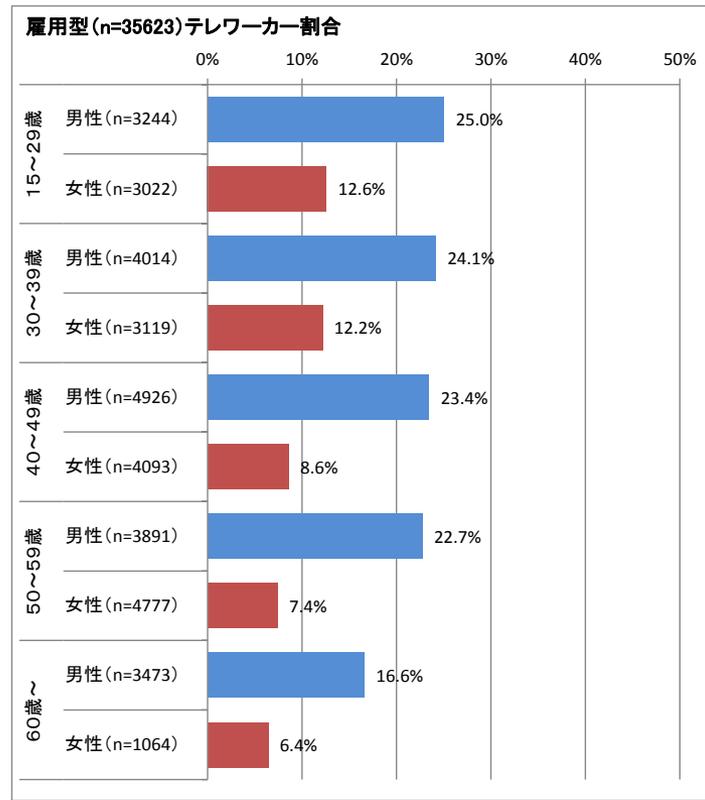
- 生産性の向上
- 優秀な人材の確保・離職抑止
- 事業継続性の確保 (BCP)
- グローバル対応
- オフィスコストの削減

- 多様で柔軟な働き方の確保
- ワーク・ライフ・バランスの向上
- 仕事と育児・介護等の両立
- 通勤時間の削減、時間の有効活用
- 業務効率の向上

1. テレワークの概要と効果-6 (テレワーク人口)

■ テレワーカーの割合は成長期から成熟期に!

● 雇用型テレワーカー：13.3%(平28年)→14.8%(平29年)→**16.6%(平30年)**



		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	35,623	4,377	16.6%	24.0%
	男性	19,548	2,842	22.5%	24.7%
	女性	16,075	1,535	9.5%	22.6%

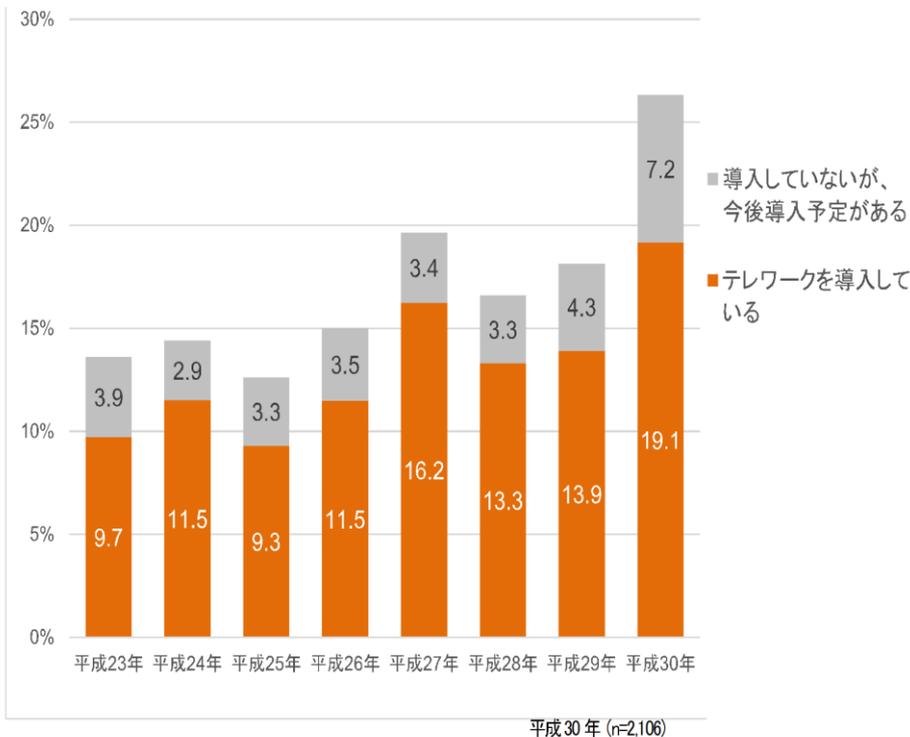
出展：国土交通省「平成30年度テレワーク人口実態調査 ー調査の概要ー」2019年4月

1. テレワークの概要と効果-7（企業テレワーク導入率）

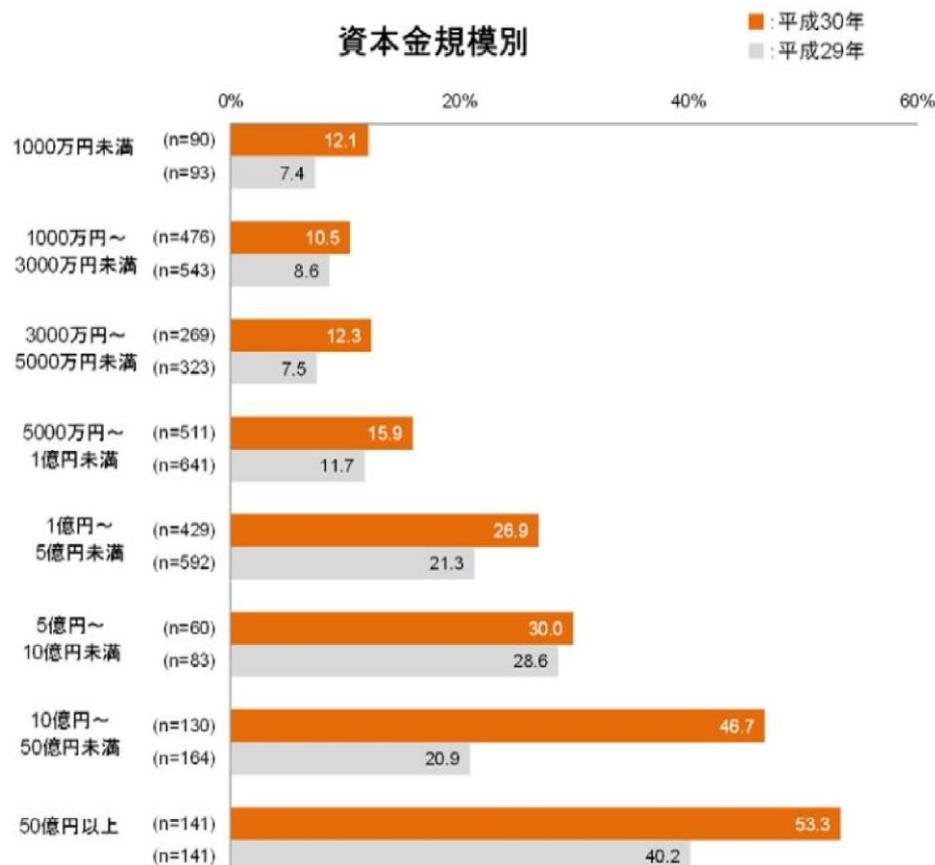
■この数年企業のテレワーク制度の導入比率は高まっている

- 制度としてテレワークを導入している企業は 19.1 %
 - ・ 今後導入予定も含めると26.3%
 - ・ 大企業での導入率は高く、今後中堅、中小企業でも導入が進む見込み

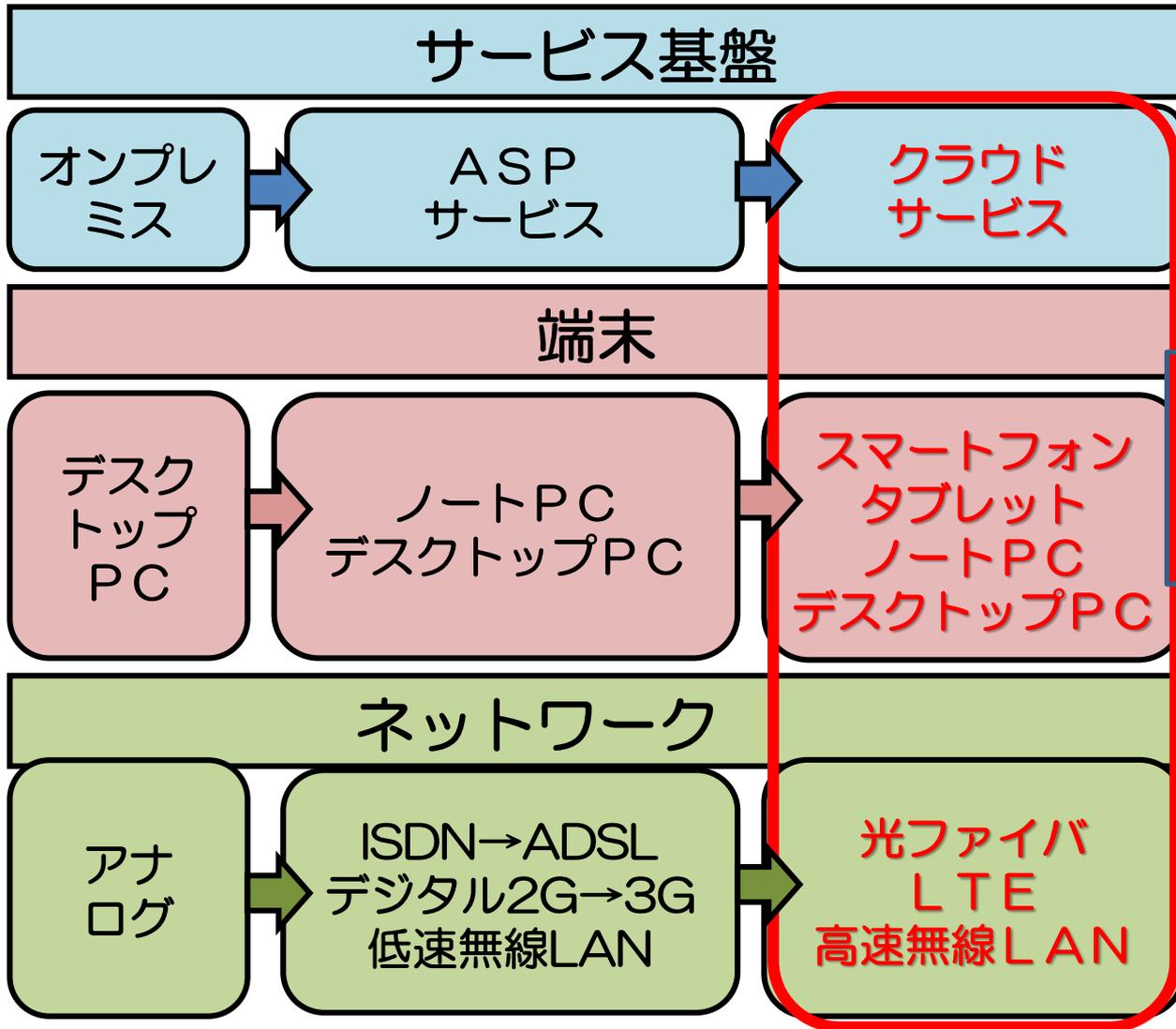
テレワークの導入状況



資本金規模別



■テレワークツールの劇的な進化



●リモートアクセス機能

- ・クラウドアプリ
- ・リモートデスクトップ 等

●コミュニケーション機能

- ・Web会議 等

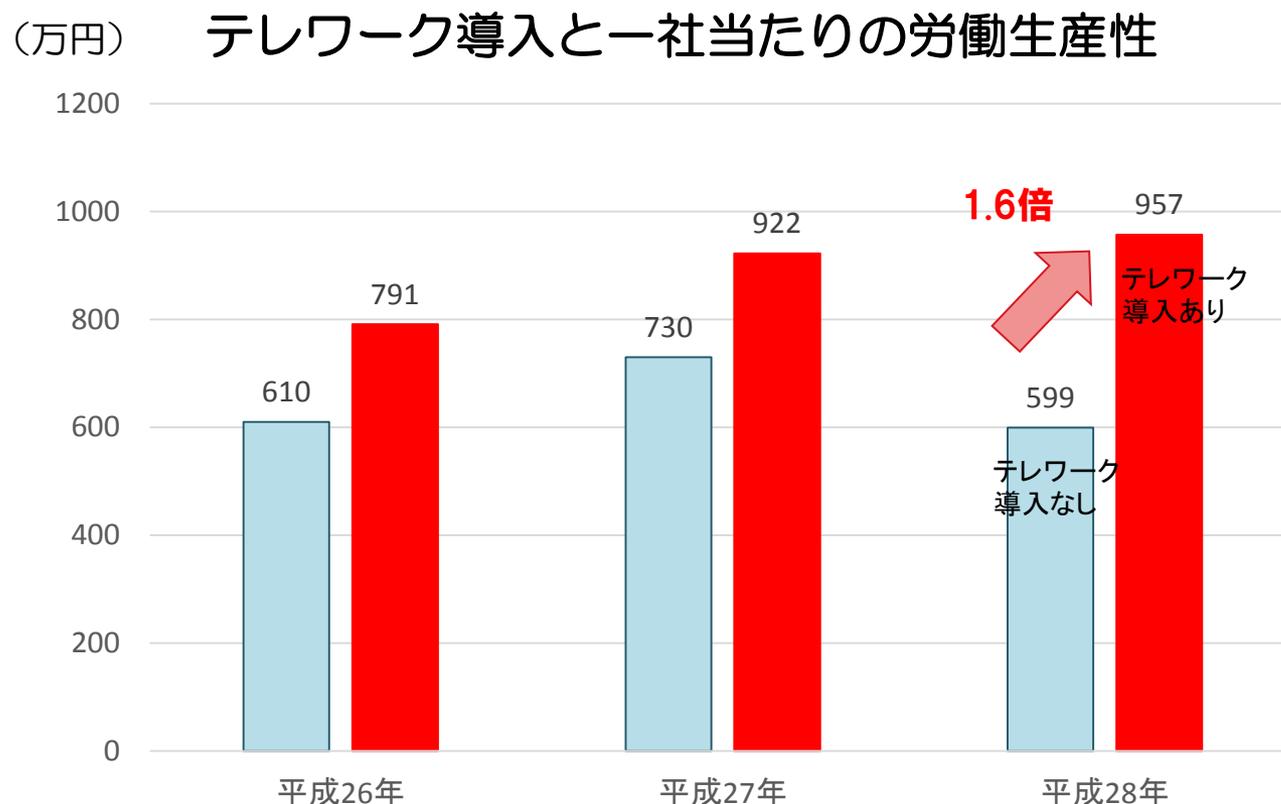
●マネジメント機能

- ・プレゼンス表示
- ・勤怠管理 等

●セキュリティ機能

- ・ユーザ認証
- ・不正アクセス対策等

■テレワーク導入企業の労働生産性は1.6倍

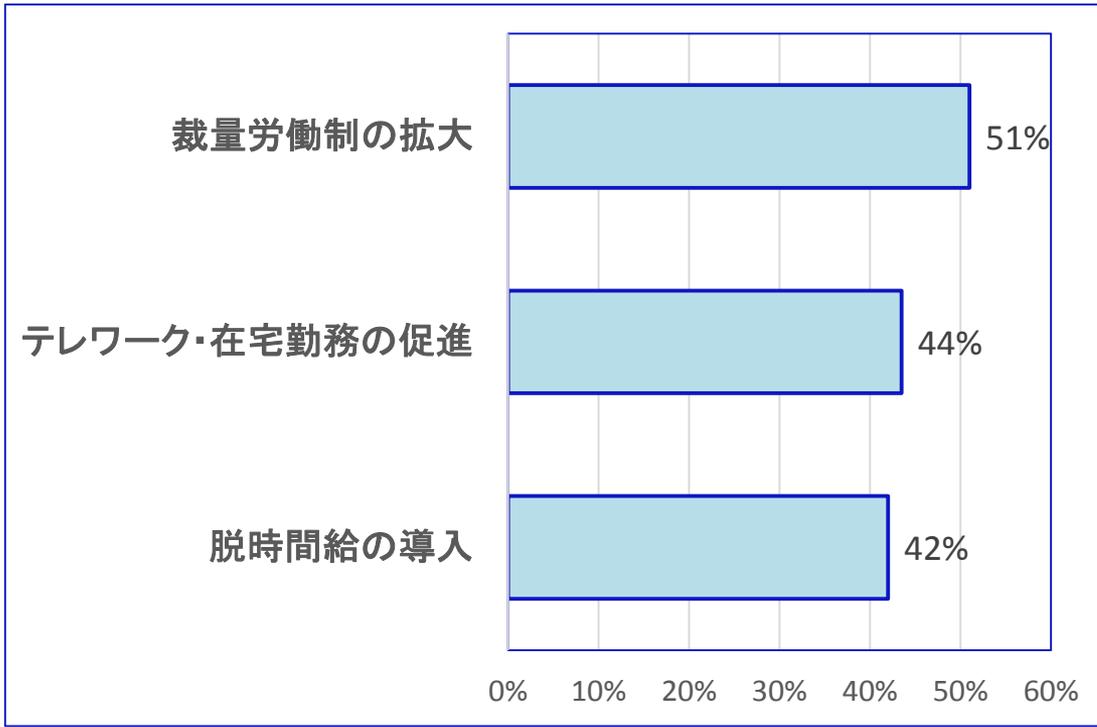


労働生産性 = (営業利益 + 人件費 + 減価償却費) ÷ 従業者数

1. テレワークの概要と効果-10（経営者の関心事）

「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)

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みている。日本経済新聞社が15日発表した「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」といった施策の推進を政府に期待していることが分かった。経営者が最も期待する働き方改革の施策は「裁量労働制の拡大」で、51%の経営者がこれを期待している。続いて「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。経営者は働き方改革の推進を政府に期待していることが分かった。経営者が最も期待する働き方改革の施策は「裁量労働制の拡大」で、51%の経営者がこれを期待している。続いて「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。

社長100人アンケート

政府に期待する働き方改革に向けた施策

施策	期待する割合
裁量労働制の拡大	51%
テレワーク・在宅勤務の促進	44%
脱時間給の導入	42%

国内主要企業の経営者が働き方改革への意欲をみている。日本経済新聞社が15日発表した「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」といった施策の推進を政府に期待していることが分かった。経営者が最も期待する働き方改革の施策は「裁量労働制の拡大」で、51%の経営者がこれを期待している。続いて「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。

「働き方改革」は、企業にとって重要な課題となっている。経営者は働き方改革の推進を政府に期待していることが分かった。経営者が最も期待する働き方改革の施策は「裁量労働制の拡大」で、51%の経営者がこれを期待している。続いて「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。

2. テレワークに関する 最近の主な動き

■ テレワークムーブメントの拡大

先進企業	➡	国民運動的広がり (政府施策)
外資系、ICT業界	➡	製造、金融、サービス業等
大企業	➡	中堅、中小企業に展開
人事部門施策	➡	経営者の戦略課題
育児、介護該当者	➡	一般社員、管理者～生産性向上～
時間評価	➡	成果評価
東京圏	➡	地方への展開
自宅での在宅勤務	➡	テレワークスペースの活用
雇用型	➡	自営型 (クラウドソーシング等)

2. 最近の主な動き-2 (政府の取組み①)

■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 ◆時間外労働等改善助成金 (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

2. 最近の主な動き-3 (政府の取組み②)

■2020年に向けたテレワーク国民運動プロジェクト



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

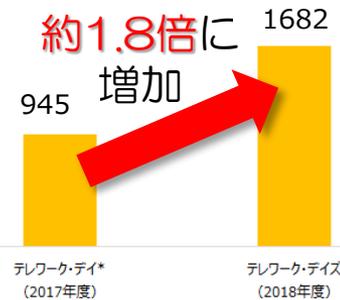
- **2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会**：国内外から大勢の観光客等が集まり、首都圏の公共交通機関における混雑が予想される。
⇒ **会期中のテレワーク活用が有効**
⇒ **オリパラを契機にテレワーク普及をさらに後押しする。**

※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(休暇取得を含む)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**を毎年実施。
- 東京2020大会を契機に、日本社会に**働き方改革の定着**を！

テレワーク・デイズ2018実施結果
(7月23日(月)～7月27日(金))
参加団体数：**1,682**(応援団体含む)
参加者数：**30.2万人**(応援団体除く)

- 2017年テレワーク・デイ参加団体数との比較(応援団体を含む)
- 2017年テレワーク・デイ参加者数との比較(応援団体を除く)



2. 最近の主な動き-4 (政府の取組み③)

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2019」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、2017年より、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、働き方改革の国民運動を展開しています。
- 2017年(7月24日のみで実施)には約950団体、6.3万人、2018年(7月23日~27日の5日間実施)には1,682団体、延べ30万人以上が参加しました。

2019年は、2020年東京大会前の本番テストとして、7月22日(月)から9月6日(金)の約1ヶ月間をテレワーク・デイズ2019実施期間と設定し、テレワークの一斉実施を呼びかけます。 ※3,000団体・延べ60万人の参加を目標としています

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: 2019年4月19日(金)~9月6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。

- ※ 初参加の場合等、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、

- ①5日間以上実施 ②7月24日(水)に100名以上実施、
- ③効果測定(実施人数、コスト削減の効果等) に協力可能な団体です。

- ※東京都内等の企業については、上記に加え、下記のいずれかの実施を推奨します
- ①2週間以上の実施(7月22日(月)~8月2日(金)の平日10日間での集中実施を推奨)
- ②企業の都内社員数の1割実施(7月22日(月)~8月2日(金)の平日10日間において、1日1割程度の実施を推奨)
- ③2020アクションプラン作成(2020TDM推進プロジェクトとの連携) <https://2020tdm.tokyo/action>

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等について、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。

テレワークの主な効果

※昨年(2018年)特別協力団体アンケートより抜粋

- ★コミュニケーションの活発化
- ★仕事の見える化
- ★生産性の向上



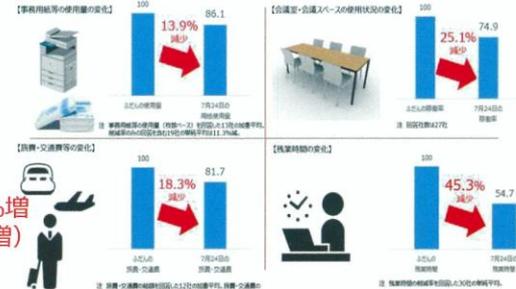
- テレワークをきっかけとして、**チーム内での情報共有が活発**になった。
- 成果物については共有フォルダに格納し、始業・終業時のメールは在宅勤務者のみならず通常勤務者も含めたチーム全体で共有することで、「**仕事の見える化**」を図った。
- 計画に沿って、効率的に仕事を進めることができた。**(タイムマネジメントの向上)**
- (テレワークの前提となる) 事前の業務計画作成はタイムマネジメントの意識につながる。

★コスト削減

- ・事務用紙約14%減少
- ・残業時間約45%減少

★中小企業の事例

- ・残業時間40%減、売上5%増、生産性8%増
- ・採用力向上(約1.8倍増)
- ・優秀な人材の確保
- ・離職防止



テレワーク・デイズ2019は、東京都の推進する「スムーズBiz」とも連携し、働き方改革を推進してまいります。 <https://smooth-biz.tokyo>



2. 最近の主な動き-5（東京都の取組み）

スムーズBizとは？

東京都は、東京2020大会の交通混雑緩和に向けた交通需要マネジメント（TDM）とテレワークや時差Bizなどの取組を一体的に推進しています。快適な通勤環境の実現や生産性の向上に向けて「スムーズBiz」の取組を企業のみならずと一丸となって進めてまいります。

～新しいワークスタイルや企業活動の東京モデル～

スムーズBiz 🔍



スムーズBiz

Smooth Biz

テレワーク

ICTを活用した、
場所や時間にとらわれない
柔軟な働き方のこと

東京テレワーク推進センター 🔍



2020TDM 推進プロジェクト

東京2020 大会
開催期間中における
交通混雑緩和に向けた
交通需要マネジメント

2020TDM 🔍



時差Biz

通勤ラッシュ回避のために
通勤時間をずらす
働き方改革のひとつ

時差Biz 🔍



■ テレワークのための多様なスペースが増加中

● 利用目的

モバイル勤務時の利用、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. テレワークの導入事例

3. 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

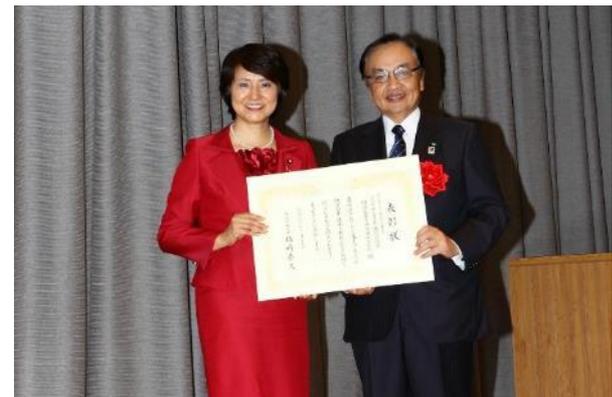
育児・介護両立社員が対象
利用は一部従業員に留まる

インフラ未整備のため、働き方革新には至らず

3. 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

3. 導入事例-3 (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



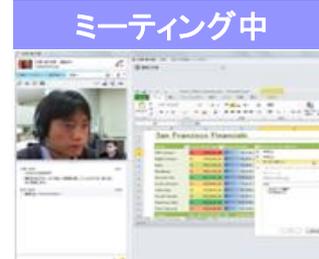
オープン会議エリア



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

3. 導入事例-4 (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：モバイル勤務、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

3. 導入事例-5 (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、モバイル勤務
⇒ **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105%、粗利対前年113%**
新卒希望就職先県内ランキング9位

- ✓ 社名・業界が一昔前のイメージ
- ✓ 企業規模は30名程度（32名）
- ✓ BtoBで学生への知名度は低い

にもかかわ
らず

9位

平成30年4月4日山陽新聞朝刊より

4. 導入事例-6 (テレワーク利用者)



週一在宅勤務後のジョギングがマラソンに！
昨年サブ3.5達成！ 体重:81kg→63kg 無病！



長男は子供が生まれ、
育メンできる会社に転職
毎日17時には保育園に
お迎えと料理！

長女は6年前に起業、自営業者
として毎日テレワーク
昨年スイスに嫁いでも日本で
受託していた仕事を継続！



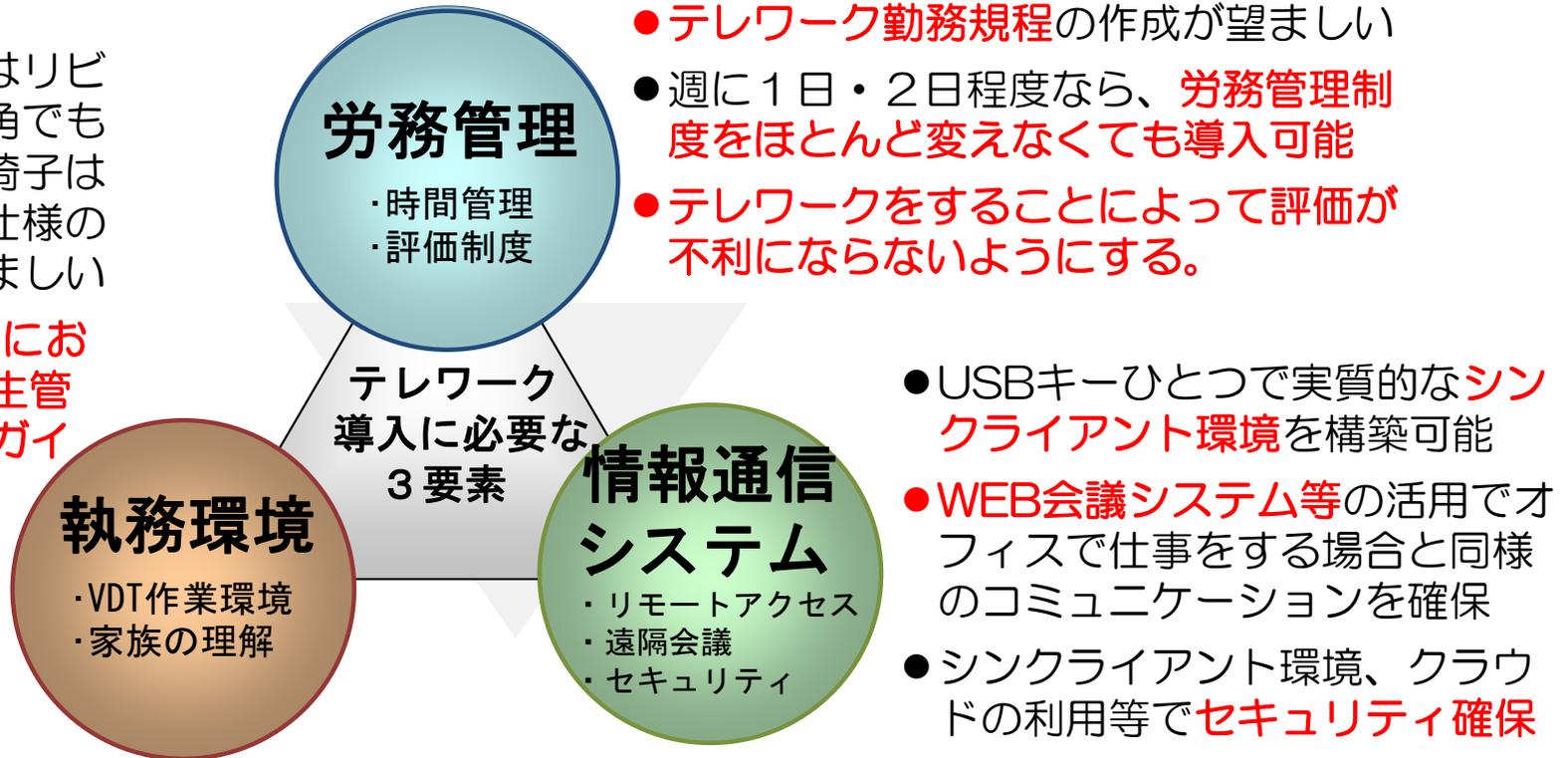
4. テレワーク導入にむけて

■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)



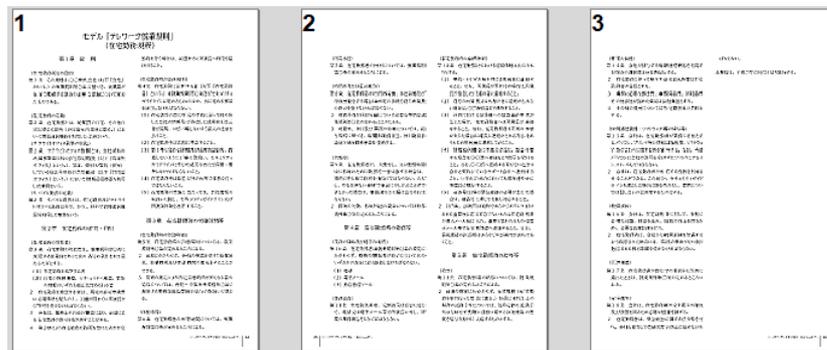
4. テレワーク導入に向けて-2 (労務管理)

- トライアルの時点では、就業規則の変更は必要ない
- 厚生労働省の「テレワークモデル就業規則作成の手引き」(H28)を参照すれば、テレワークのための就業規則作成は難しくない
- テレワーク相談センターでは、無償でテレワーク勤務規定作成をサポート

テレワークモデル就業規則 ～作成の手引き～



1. 就業規則に委任規定を設ける場合(規定例)
 2. テレワーク勤務の定義(規定例)
 - 3-1. テレワーク勤務の対象者(全員を対象とする規定例)
 - 3-2. テレワーク勤務の対象者(勤続年数等に制限を設ける規定例)
 - 3-3. テレワーク勤務の対象者(育児、介護、傷病等に限定する規定例)
 4. サテライトオフィス勤務の利用申請(規定例)
 5. テレワーク勤務時の服務規律(規定例)
 6. テレワーク勤務時の労働時間
 - 6-1. テレワーク勤務時の労働時間(通常の労働時間制)(規定例)
 - 6-2. テレワーク勤務時の労働時間(事業場外みなし労働制)(規定例)
 7. テレワーク勤務時の休憩(規定例)
 8. テレワーク勤務時の所定休日(規定例)
 9. テレワーク勤務時の時間外労働等(規定例)
 10. テレワーク勤務時の出退勤管理(規定例)
 11. テレワーク勤務時の賃金・費用負担・情報通信機器等の貸与(規定例)
- 巻末:「テレワークモデル就業規則」(在宅勤務規程)



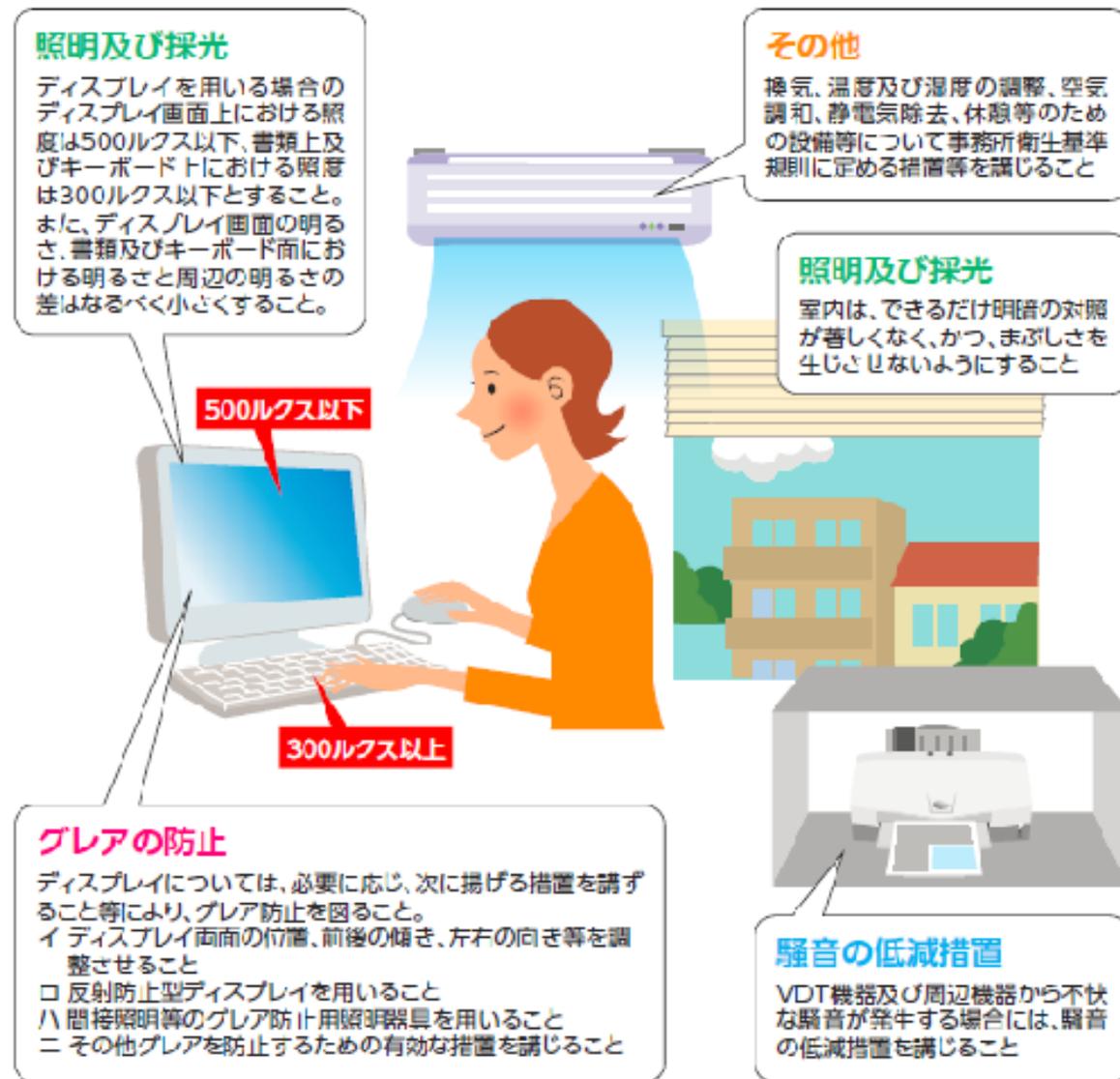
4. テレワーク導入に向けて-3（執務環境）

■従業員の心身の負担を軽減するために執務環境に留意

在宅勤務を行うテレワーカーはパソコンのディスプレイを見て仕事をすることが多いので、労働者の心身の負担を軽減し、労働者がVDT作業を支障なく行うことができるような執務環境が必要です。

在宅勤務時の作業環境管理は「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン(平14.4.5基発第0405001号)」に留意する必要があります。

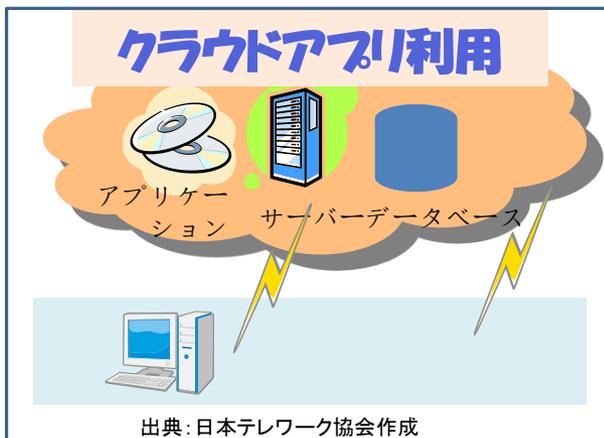
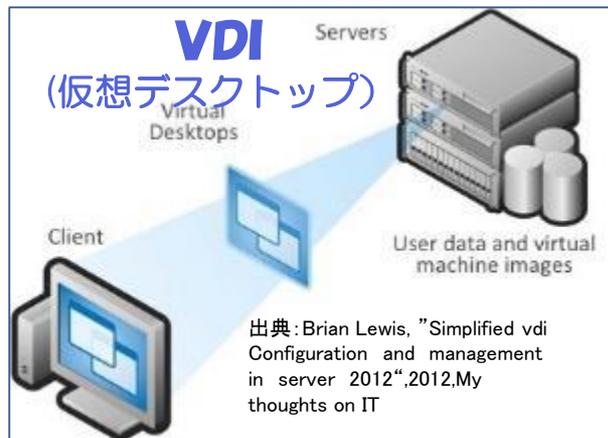
出典：「テレワーク導入のための
労務管理等Q&A集」厚生労働省



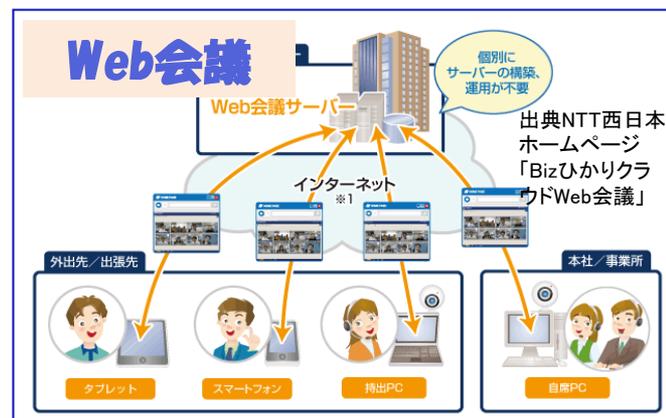
■リモートアクセスと遠隔会議システムでどこでもオフィス

- 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



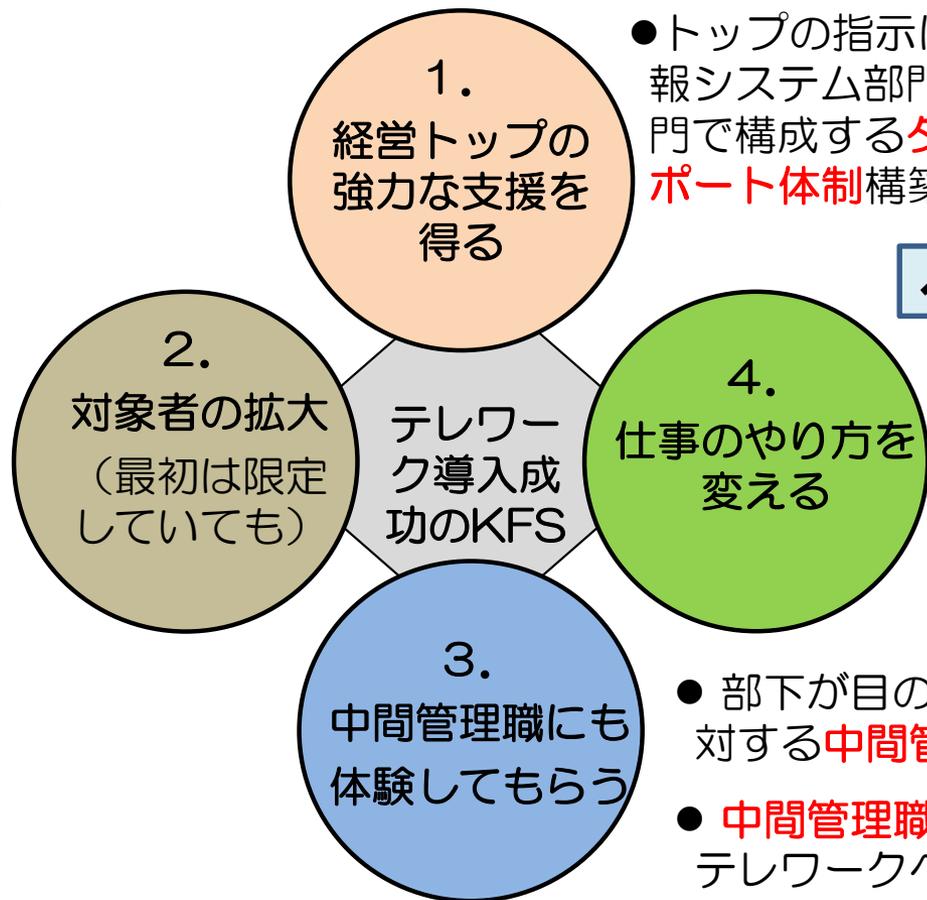
遠隔会議システム



■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

ペーパーレスは必須

- 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対する**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. テレワーク導入にむけて-6（なぜテレワーク！）

「テレワーク、、、総論賛成！・・・各論反対」！

本当に生産性上がるの？ さぼる人も・・・

テレワーク（働き方改革）・・・何のために？

そもそも、私たちは何のために働いているのか？

きっと、自分らしい生き方（人それぞれ多様な価値観）

それには、自立した生き方（組織や企業に依存しない）

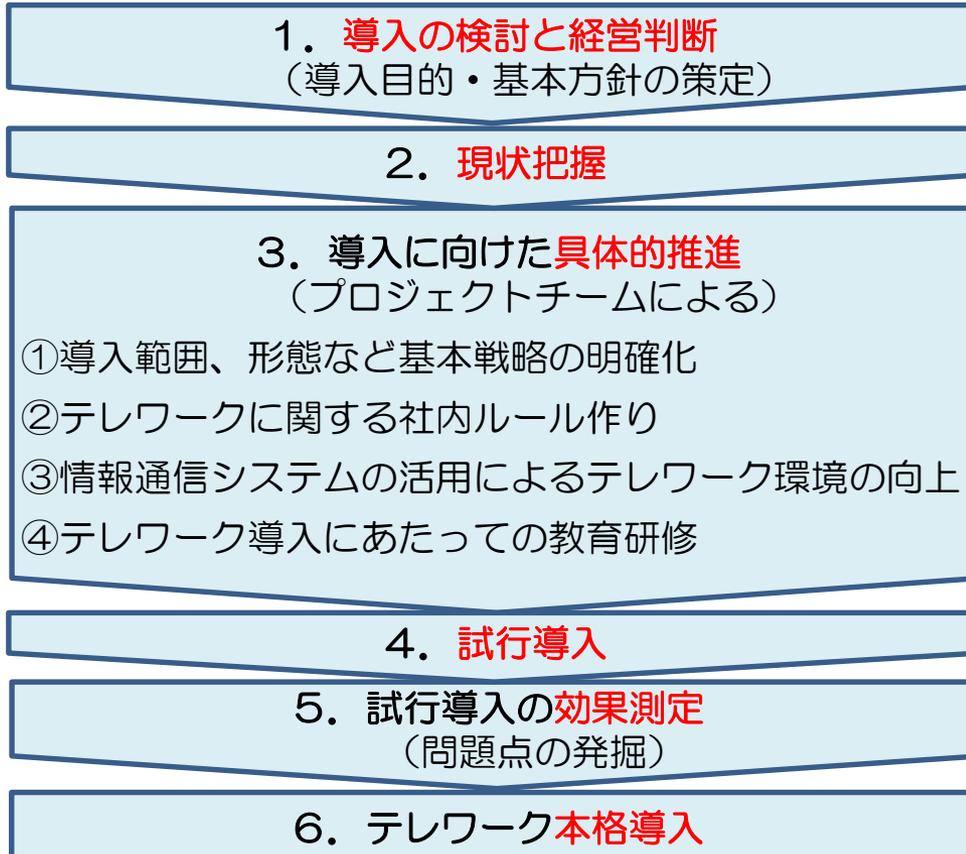


4. テレワークの導入に向けて-7 (導入プロセス)

■ 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



4. テレワークの導入に向けて-8 (厚生労働省相談センター①)

厚生労働省委託事業
Japan Telework Association
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

在宅勤務者とのコミュニケーションが課題なのですが…

各地のサテライトオフィスの効果的な活用方法は?

テレワークに関する各種ご相談は
0120-91-6479
sodan@japan-telework.or.jp
相談は無料です!

テレワーク時の労働時間や業務の管理方法は?

システム環境は何か良いですか?

時間外労働等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 テレワーク宣言応援事業
企業10社の取り組みの様子をご紹介します

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

東京都の皆様 東京テレワーク推進センター
相談コーナー: 0120-970-396 suishin@japan-telework.or.jp

新着情報

経済産業省が本年の「テレワーク・デイズ」の成果について広く周知を行うことによりテレワーク (在宅勤務など) のさらなる普及促進を図るため、10/12 (金) に『テレワーク・デイズ2018報告会』を開催 (2018年9月28日)

総務省の働き方改革の次のステップとして、内閣人事局配下の省庁横断の働き方改革チームを支援し、より本質的な改革を実施 (2018年9月28日)

ワークフォース・インスティテュートと米人材コンサルティング・調査会社フューチャー・ワークプレイスによる世界3000人の従業員を対象とした調査によると、45%の従業員が業務を1日5時間以内 (週4日勤務に相当) で終わらされると判明

テレワーク相談センター
企業の在宅勤務等テレワーク導入についての疑問・助成金申請手続き、企業への訪問相談も承っています。お気軽にお問合せください。
☎ 0120-91-6479
9:00 ~ 17:00 (土日祝、12月29日~1月3日を除く)
✉ sodan@japan-telework.or.jp
📍 東京都千代田区神田駿河台1-8-11

4. テレワークの導入に向けて-9 (厚生労働省相談センター②)

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

	相談員
月曜日	奥林
火曜日	片岡
水曜日	松永
木曜日	川澄
金曜日	安積



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

4. テレワークの導入に向けて-10（厚生労働省専門家派遣）

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。

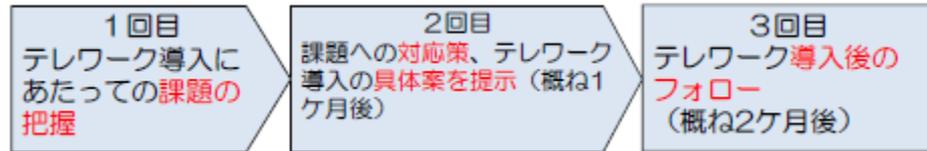
（1）コンサルタントのスキル

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最大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

4. テレワーク導入に向けて-11（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	2019年12月2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

4. テレワークの導入に向けて-12 (総務省)

■ 総務省テレワークマネージャー派遣事業

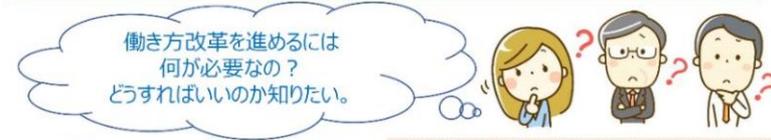
(平成30年度の内容)

- ・企業等に、専門家を個別派遣
- ・テレワークシステム、情報セキュリティ等、主にICT面でテレワークの導入に関するアドバイスを実施
- ・厚生労働省の労務管理コンサルタント派遣事業と連携

総務省平成30年度

テレワークマネージャー派遣事業

がはじまりました



- 専門家による説明
専門家が全国各地を訪問し、「働き方改革の効果」や「働き方改革を促進するツール」などを説明します。
- 導入支援
トライアル・正式導入に向けて企業規模を問わず支援します。

■ お申込み : 平成30年10月9日 (火) 募集開始

■ 支援期間 : 平成30年10月9日(火)~平成31年3月8日(金)

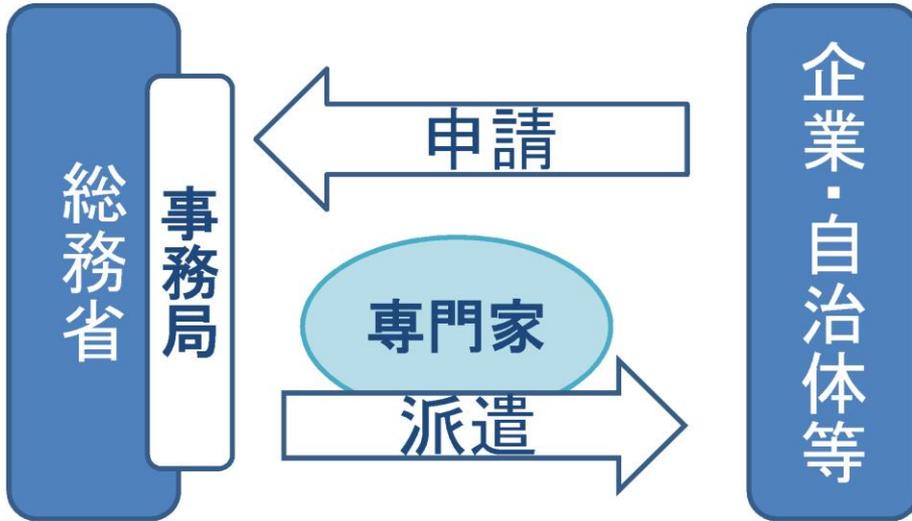
■ 応募期限 : 平成31年2月28日(木)まで

■ 支援回数 : 3回まで
(1回あたり最大6時間。Webツール活用等による遠隔対応も可能)

Q.【テレワークマネージャー派遣事業】とは？

A. 企業・地方公共団体等の働き方改革の導入実績を持つ専門家(テレワークマネージャー)を無料で派遣します。働き方改革導入の効果や、それを促進するICTツール、セキュリティ等に関する情報提供を行います。

テレワークマネージャー派遣事業ホームページ



4. テレワークの導入に向けて-13 (東京都)

■ 専門コンサルティング派遣と導入費用の補助

2019年度
ワークスタイル変革コンサルティング

テレワークを
「わからない」から「できる」へ!

費用
無料

テレワークとはICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。



うちの業務はテレワークできるの? テレワークって人材確保につながるの? 導入したいけど、具体的な進め方がわからない テレワークの導入ってお金がかりそう

**「ワークスタイル変革コンサルティング」が
そんなモヤモヤ解消します!**

都内企業等のテレワーク導入を推進するため、専門のコンサルタントが訪問し、課題解決などの支援を無料で行います。
テレワークを「できる」状態の実現に向けて、「わからない」から「できる」まで一緒に取り組みます!!

訪問回数
最大5回支援
※1回2時間程度

対象
・東京都内に事業所のある企業等
・従業員999名以下(他要件あり)

「はじめてテレワーク」補助要件
ワークスタイル変革コンサルティングを受けた企業等は
テレワークのトライアル導入費用の補助対象になります。
(詳細は企業をご覧ください)

テレワーク導入 よくあるお悩み

うちの業務はテレワークできるの? 業務の洗い出しを行い、テレワークが可能な業務の選定をサポート!

導入したいけど、具体的な進め方がわからない 状況をお伺いした上で、目標やゴール設定、社内での協力体制の作り方をサポート!

テレワークって人材確保につながるの? 実際に人材確保につながった同業他社の成功事例等をご提供!

テレワークの導入ってお金がかりそう 「はじめてテレワーク」などの各種助成金をうまく活用した導入プランをご提案!

コンサルティングの進み方(例)

1回目 方針策定
2回目 現場の実地調査
3回目 解決策提案・試行
4回目 試行の検証
5回目 改善策提案

テレワークがわからない → テレワークを「できる」状態に!

5回の支援内容や日程は、取組状況や目的に応じて柔軟に組み立てます。

「はじめてテレワーク(テレワーク導入促進整備補助事業)」について

ワークスタイル変革コンサルティングを受けた企業等を対象に、
テレワークのトライアル導入費用を補助します。

補助限度額	補助率	補助対象経費
・従業員数 300~999人の企業 ・従業員数 100~299人の企業 ・従業員数 100人未満の企業 <small>※制度整備費10万円を含む</small>	110万円 70万円 40万円	10/10
		・環境構築経費(機器購入費等) <small>※購入する機器やアプリケーションは東京都が作成する「テレワーク導入プラン」より選定</small> ・就業規則へのテレワーク制度整備費

[事業の詳細はこちら] <https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/>

[申請・問い合わせ先]
(公財)東京しごと財団 雇用環境整備課 テレワーク導入促進担当係 電話:03-5211-1756

テレワークの情報収集や体験をしたい方は、「東京テレワーク推進センター」をチェック!
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/madoguchi/telework-center/>

お申込み・興味のある方はこちら

「ワークスタイル変革コンサルティング」のご利用を希望される場合は、ホームページよりお申込み手続きを行ってください。
申込期限は2020年1月31日(予定)です。
ただし、コンサルティング枠が埋まった場合は、申込期限前に締め切る場合もございますので、ご注意ください。

<https://consulting.metro.tokyo.jp/workstyle/> ワークスタイル変革コンサルティング 🔍 検索

「ワークスタイル変革コンサルティング」に関するお問い合わせ先 **ワークスタイル変革コンサルティング事務局**

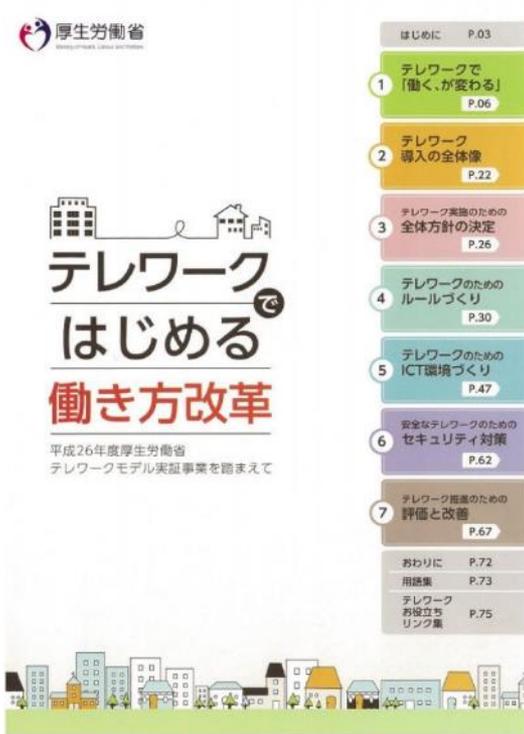
TEL 03-5439-9177 受付時間 9:00~17:00(平日のみ) MAIL workstyle@tokyo-consulting.jp

本事業は東京都産業労働局よりパーソナルテック株式会社から委託を受けて運営しております。

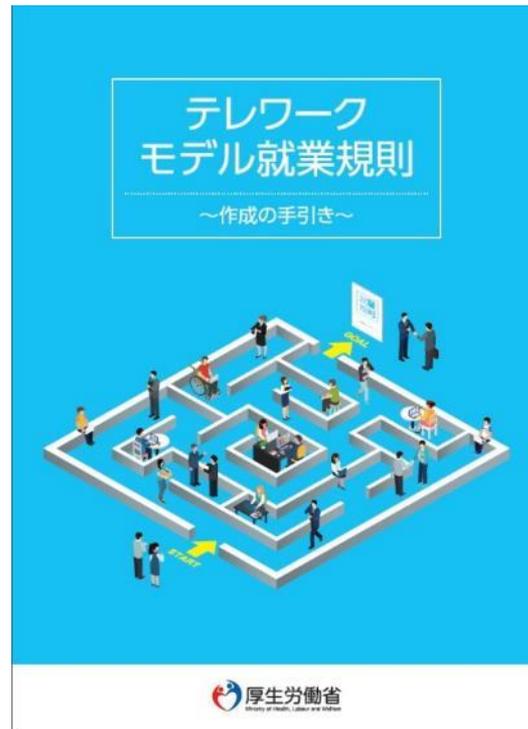
テレワーク関連資料

4. テレワークの導入にむけて15（関連資料①）

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）



輝くテレワーク
賞事例集（平成30年度）

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。

4. テレワークの導入にむけて-17 (関連資料③)

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

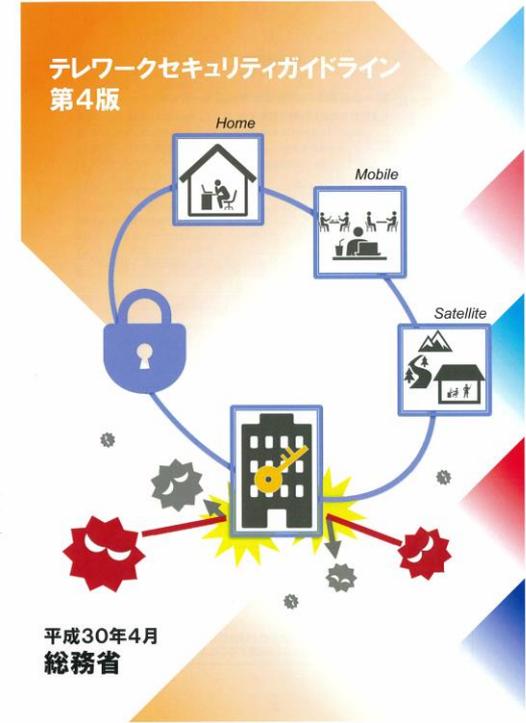
- テレワークのメリット
 - テレワークは労働者が所属する事業場での勤務に比べて、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能
- テレワークの問題や課題
 - 問題や課題
 - 労働時間の管理が難しい
 - 仕事と仕事以外の切り分けが難しい
 - 長時間労働になりやすい
 - テレワークにおける適切な労務管理の実施は、テレワークの普及の前提となる重要な要素
- 労働基準関係法令の適用
 - テレワークを行う労働者にも、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される

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



雇用型テレワークガイドライン
(厚生労働省)

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。

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