

テレワーク導入事例のご紹介

一般社団法人 日本テレワーク協会

事務局長 村田瑞枝

自己紹介させて下さい



- 宮崎県の出身です
- NTTに約30年勤めています
- 得意分野は**WEBの法人向けソリューション**です（25年間やってきました）
- 中小企業診断士、ファイナンシャルプランニング技能士1級、最近はロングステイアドバイザーと取得し、今、社会保険労務士の勉強中です。資格は30代でとりましたが、**力不足で会社員に留まりました。**
- 趣味は**走ることと山登り**をすること、ゴルフはお付き合い程度。日本橋から新潟まで走っていったこともあります
- 日本テレワーク協会に来て一番良かったことは、ワーケーションついでに全国を旅し、山に登ったり走ったりできること
- 尊敬するタレントは増田明美さん

**設立 : 1991年
日本サテライトオフィス協会設立
2000年
日本テレワーク協会へ名称変更**

目的 : 日本におけるテレワークの普及推進



日本テレワーク協会
会長 栗原 博

会員 : 449企業・団体・自治体（2022年3月現在）

理念 : 情報通信技術（ICT）を活用した、場所と時間にとらわれない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****

そもそも、

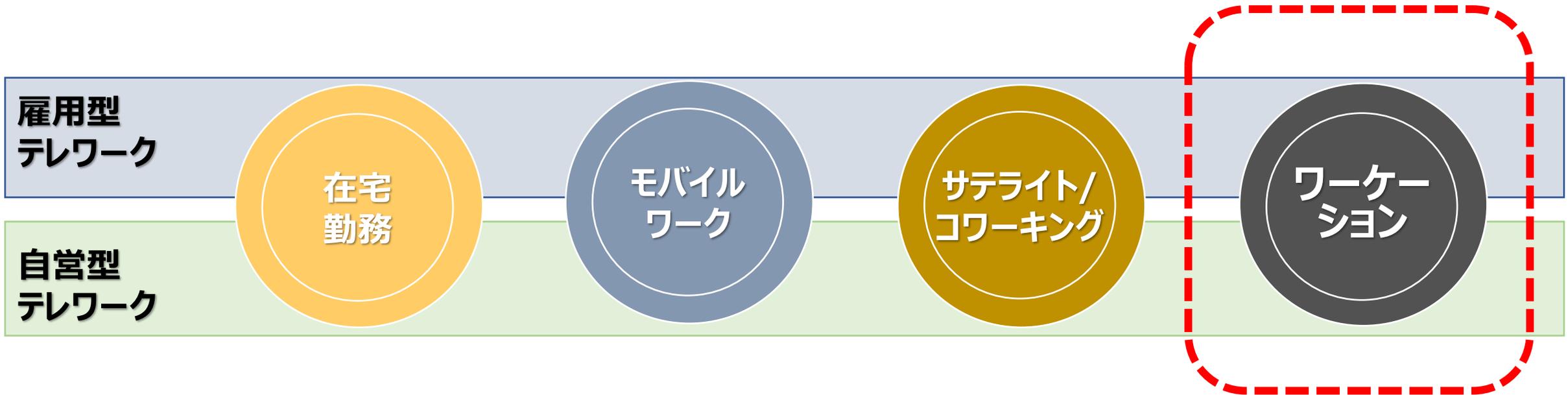
「テレワーク」とは、その現状



実態は・・・

**「情報通信技術（ICT）を利用し、
時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」**

※テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」をあわせた造語



地域創生

+

一億総活躍社会

+

働き方改革

You can work anywhere and anytime you want.

コロナ禍で在宅勤務は普及
セキュリティには注意

深夜早朝以外はフレックスで
働きすぎには注意

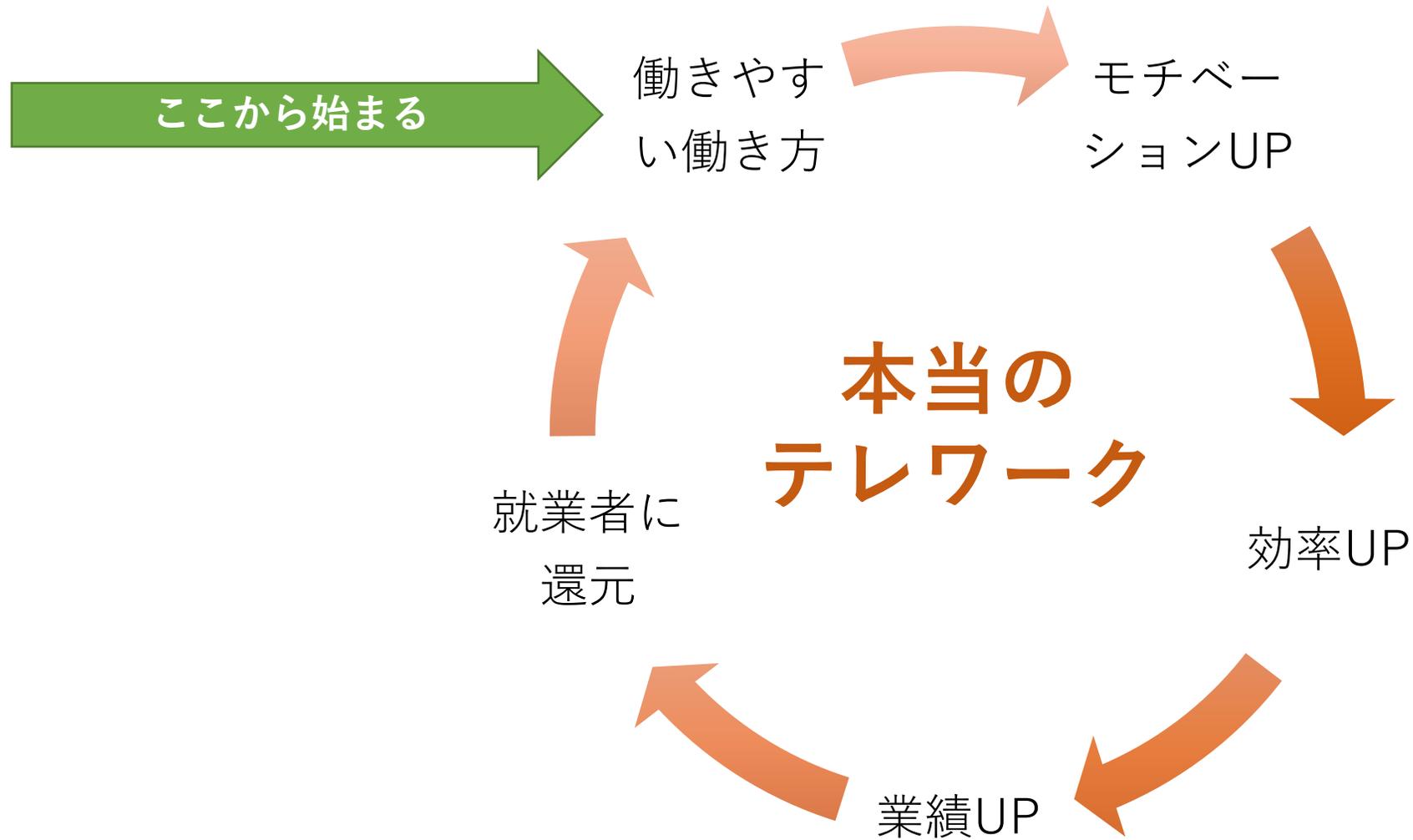
自分の都合のよいときに

テレワークを導入する効果

- ✓ コロナ前は「働き方改革」、「地域創生」の実現手段として普及推進
 - ✓ コロナ禍では「感染リスクの回避」、「事業継続(BCPの確保)」が重点的
- これからは、生き方改革による働くみなさまの幸福度向上に向けて



テレワークとは



テレワーク実施率（全国平均）の推移

【全国】新型コロナウイルス感染者数とテレワーク実施率の推移



従業員規模別テレワーク導入率（全国）

2月4日 - 2月7日

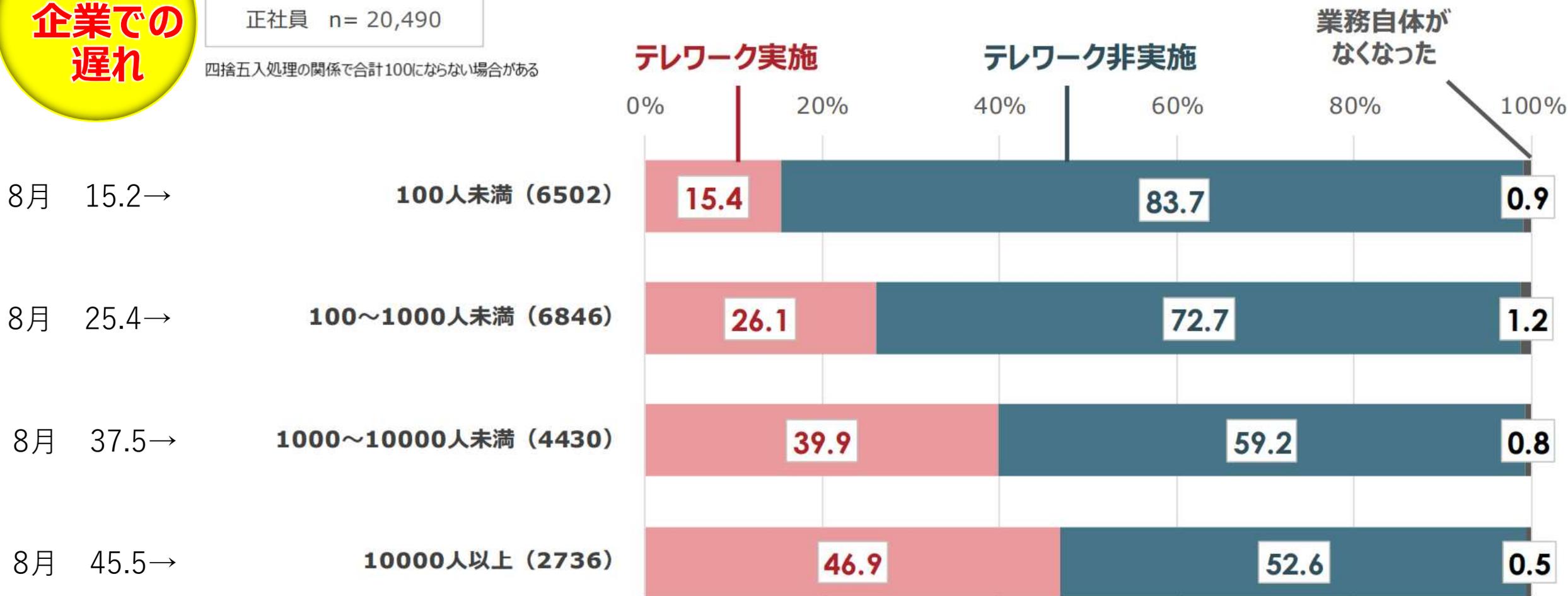
企業規模別 テレワーク実施率

正社員ベース

**小規模
企業での
遅れ**

正社員 n = 20,490

四捨五入処理の関係で合計100にならない場合がある



※サンプル数は性別・年代、職種の補正のためのウェイトバック後の数値。

Copyright © since 2016 PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

(出典) 2022年3月1日発表：パーソル総合研究所ニュースリリース（対象は正社員）

業種・地域別テレワーク導入率（業種・地域別）

業種別テレワーク実施率 正社員ベース

調査実施期間 2月4日 - 2月7日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)
建設業	(1320)	25.3
製造業	(5882)	31.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(425)	31.8
情報通信業	(1727)	63.0
運輸業, 郵便業	(1557)	13.1
卸売業, 小売業	(1994)	21.0
金融業, 保険業	(1350)	36.0
不動産業, 物品賃貸業	(386)	25.3
学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など)	(204)	43.8
宿泊業, 飲食サービス業	(428)	10.2
生活関連サービス業, 娯楽業	(440)	19.5
教育, 学習支援業	(361)	19.8
医療, 介護, 福祉業	(1604)	7.0
その他のサービス業	(1839)	29.0
上記以外の業種	(973)	33.4

業種で
大きく異なる

地域別テレワーク実施率 正社員ベース

調査実施期間 2月4日 - 2月7日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員のテレワーク 実施率 (%)
北海道・東北	(1899)	17.8
関東	(8589)	40.1
東海・北陸・甲信越	(3627)	19.0
近畿	(3628)	25.2
中国・四国・九州	(2746)	16.6
■東京圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）	(7703)	42.2
■名古屋圏（愛知、岐阜、三重）	(2125)	21.8
■大阪圏（大阪・兵庫、京都・奈良）	(3331)	25.8

※サンプル数は性別・年代、職種の補正のためのウェイトバック後の数値。
四捨五入処理の関係で、合計数値が異なる場合がある。

地域で
大きく異なる

(出典) 2022年3月1日発表：パーソル総合研究所ニュースリリース

業種・地域別テレワーク導入率（職種別）

職種別テレワーク実施率 | 実施率順

正社員ベース

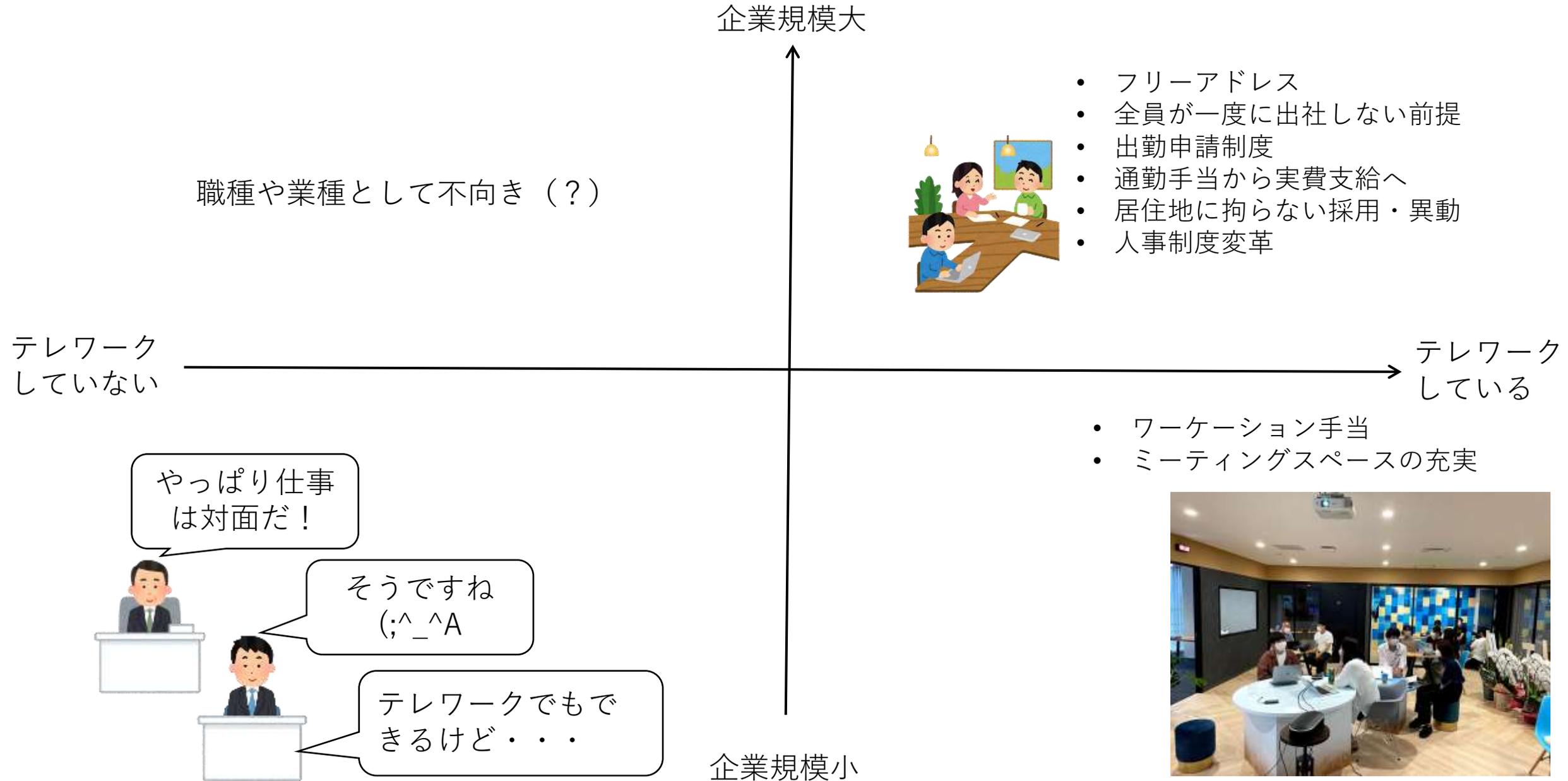
職種で
さらに大きな
差異

調査実施期間 2月4日 - 2月7日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)
Webクリエイティブ職 (Webデザイナー、プランナーなど)	(50)	76.9
IT系技術職	(1398)	65.5
企画・マーケティング	(343)	61.4
経営企画	(470)	54.9
広報・宣伝・編集	(91)	54.2
コンサルタント	(56)	53.3
商品開発・研究	(878)	53.2
営業推進・営業企画	(557)	43.2
営業職 (法人向け営業)	(1495)	40.4
総務・人事	(1449)	37.3
資材・購買	(281)	35.2
財務・会計・経理・法務	(1190)	34.5
クリエイティブ職 (デザイン・ディレクターなど)	(124)	33.2
営業事務・営業アシスタント	(732)	29.8
顧客サービス・サポート	(432)	26.6
その他専門職	(250)	26.1
事務・アシスタント	(1981)	25.7
建築・土木系技術職 (施工管理・設計系)	(419)	24.7
生産技術・生産管理・品質管理	(1244)	23.5

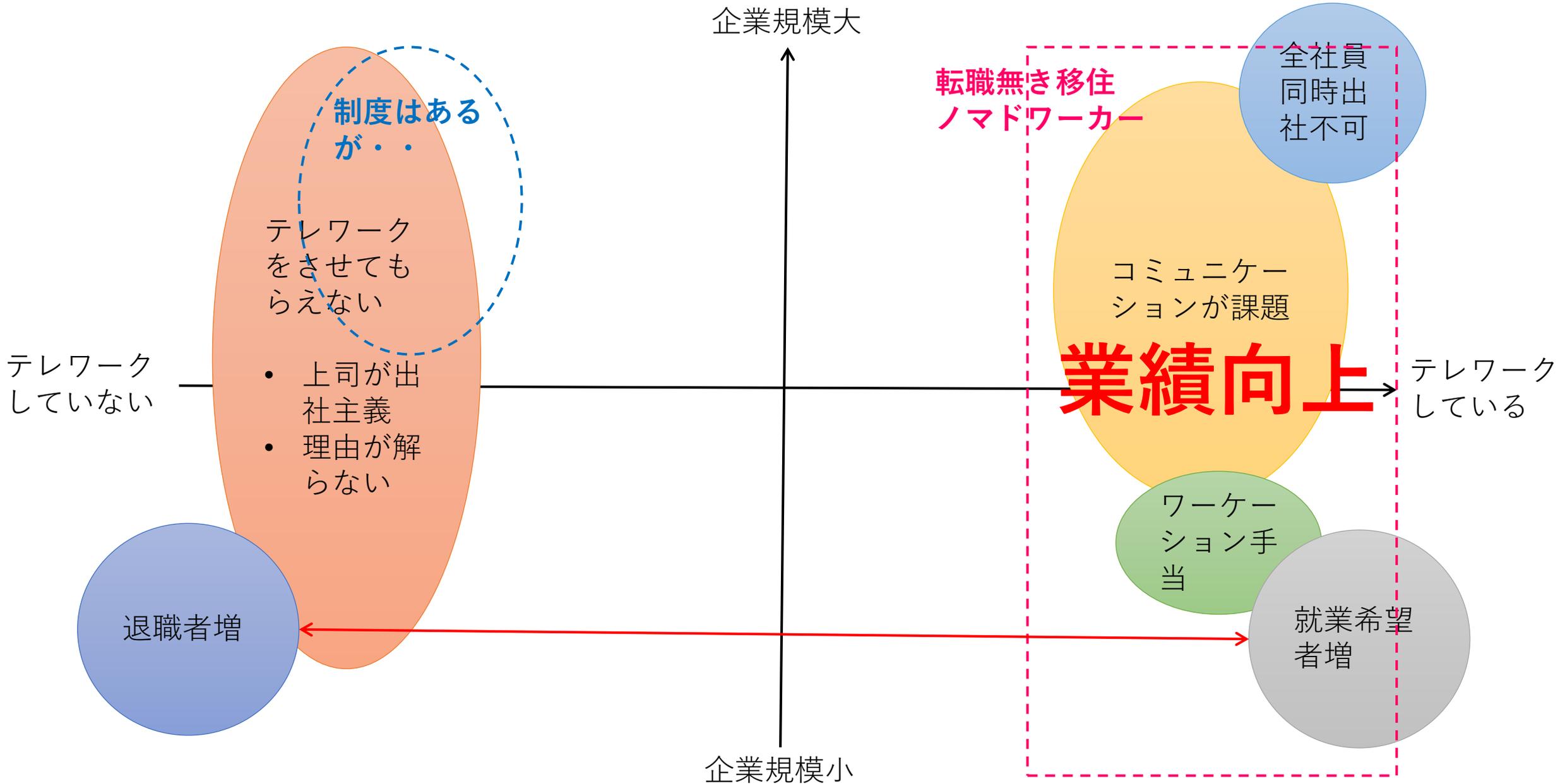
その他	(1052)	21.5
営業職 (個人向け営業)	(613)	20.2
受付・秘書	(98)	18.4
教育関連	(94)	15.3
【飲食以外】接客・サービス系職種	(391)	7.7
警備・清掃・ビル管理	(274)	6.7
医療系専門職	(291)	6.5
販売職 (販売店員、レジなど)	(526)	6.0
配送・倉庫管理・物流	(408)	5.8
【飲食】接客・サービス系職種	(217)	5.3
建築・土木系技術職 (職人・現場作業員)	(132)	4.8
軽作業 (梱包・検品・仕分/搬出・搬入など)	(57)	4.6
製造 (組立・加工)	(1478)	4.5
福祉系専門職 (介護士・ヘルパーなど)	(640)	4.3
理美容師 (スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど含む)	(28)	3.5
ドライバー	(609)	2.7
幼稚園教諭・保育士	(141)	1.1

【注】 サンプル数は性別・年代、職種の補正のためのウェイトバック後の数値。
サンプル数が少ない職種は参考値。

具体例



企業・就業者の声



「テレワーク」の事例



具体例

職種や業種として不向き (?)

企業規模大



- フリーアドレス
- 全員が一度に出社しない前提
- 出勤申請制度
- 通勤手当から実費支給へ
- 居住地に拘らない採用・異動
- 人事制度変革

テレワーク
していない

テレワーク
している

- ワークेशन手当
- ミーティングスペースの充実



やっぱり仕事
は対面だ！



そうですね
(;^_^A



テレワークでもで
きるけど・・・

企業規模小



30代 (なりたて)
男性
エンジニア
一人暮らし
都内から小田原へUターン

時々、実家でご飯
地元の方々と交流

Place of Activity

小田原市内を中心に様々な勉強場所を探索中。

Scroll>>



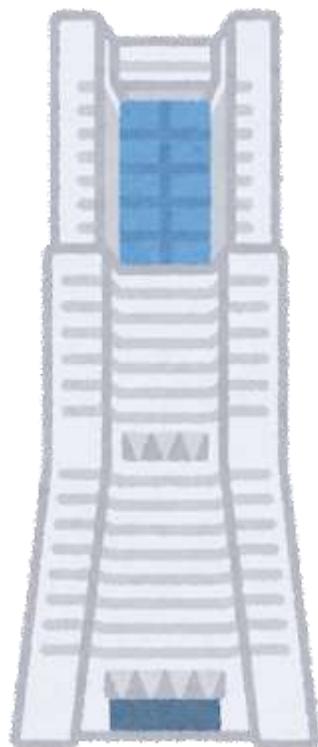
Co-working



Cafe



Old folk house



実家が近くなって
イザという時も安心

必要な時だけ
座って通勤



40代
女性
企画・営業
一人暮らし
横浜から三島へ移住

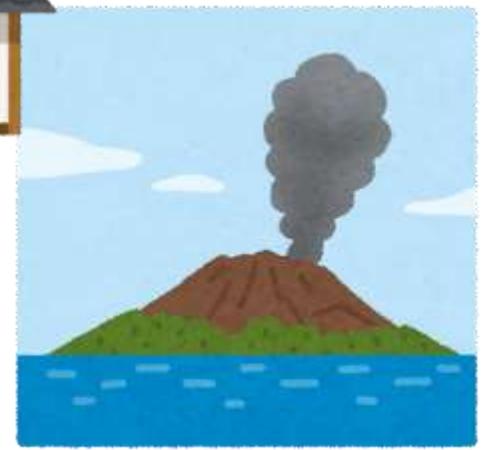
富士山の伏流水で健
康生活



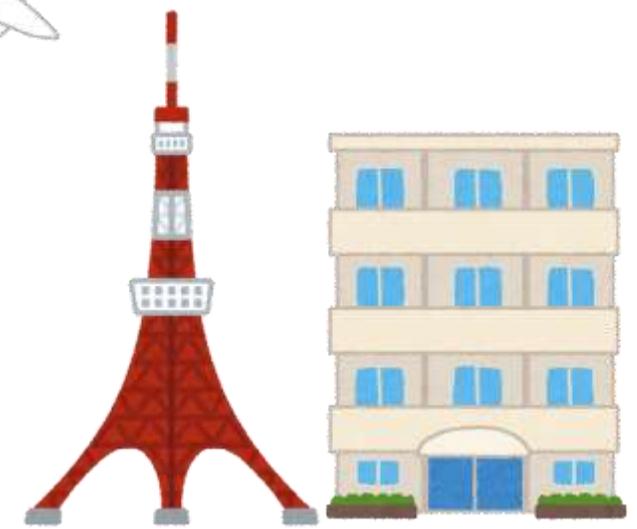


やっぱり、親が心配

鹿児島に居ると、残業減る～



時々行き来



50代
女性
商品開発 マネージャー
配偶者と猫と暮らしている
鹿児島と東京の二拠点居住

富士通

横河電機

NEC

NTTグループ

NTTコミュニケーションズ

NTT東日本

NTTドコモ

NTTデータ

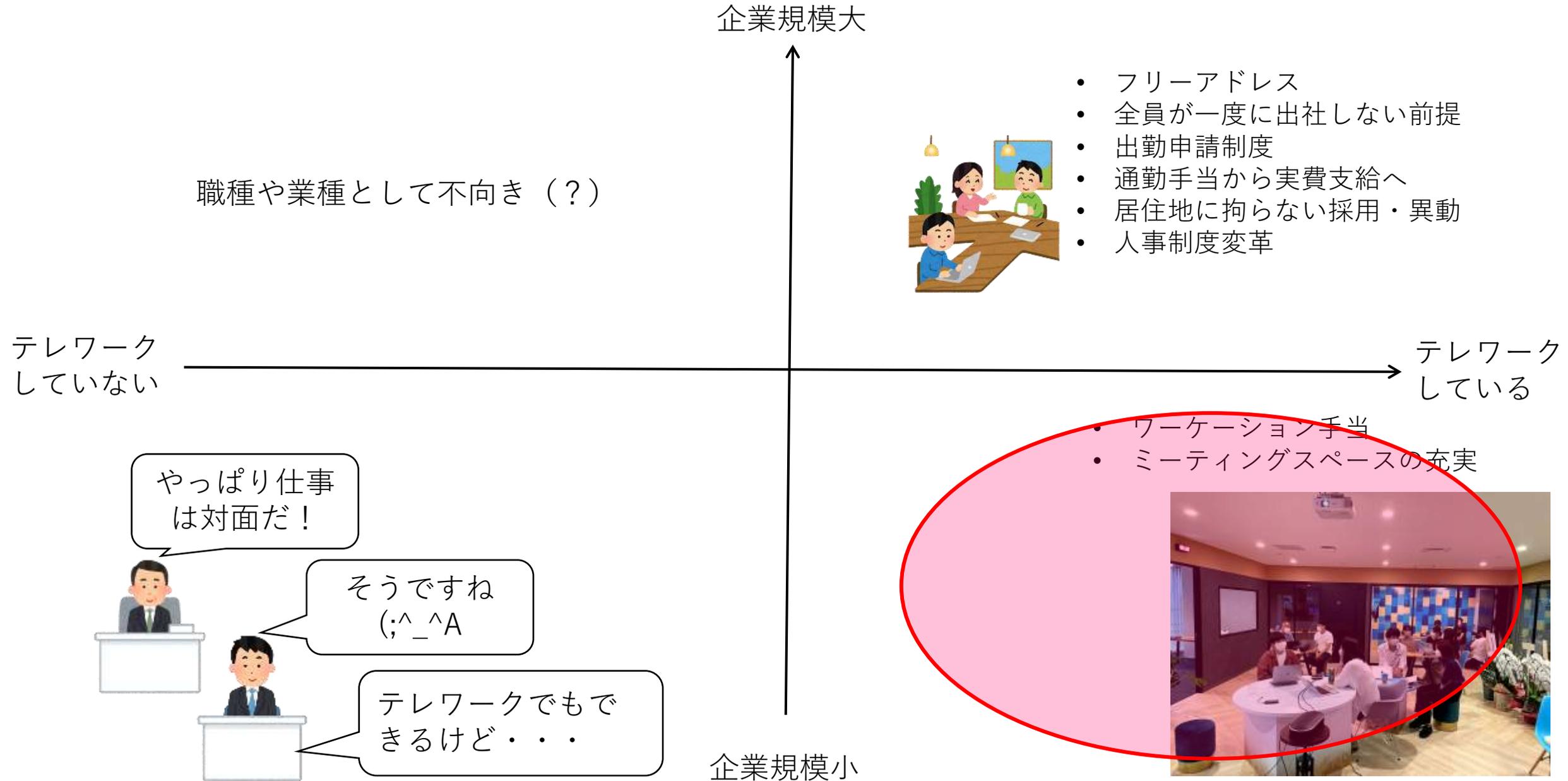
他多数

トヨタ

RICOH

Hondaは『三現主義で物事の本質を考え、更なる進化をうみ出すための出社／対面（リアル）を基本にした働き方』にシフト

具体例



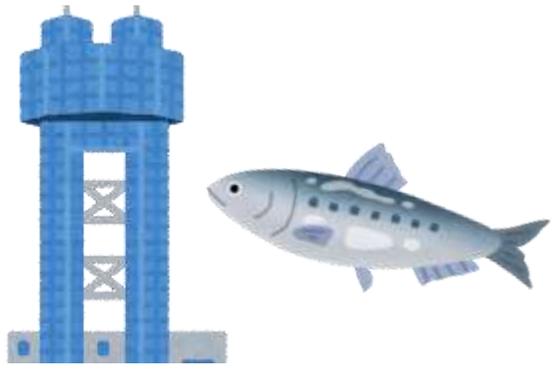
ワーケーション手当を支給



TOP SERVICE CASE STUDY SEMINAR NEWS ABOUT CONTACT



銚子で新入社員研修



株式会社北陸人材ネット



代表取締役社長

山本 均

「ねばねばではなく、わくわくで働こう」

地方ベンチャーから大手メーカーまで人事マンとして幅広く経験後、国立大学の就職支援室長としても実績を積む。



河村



西田

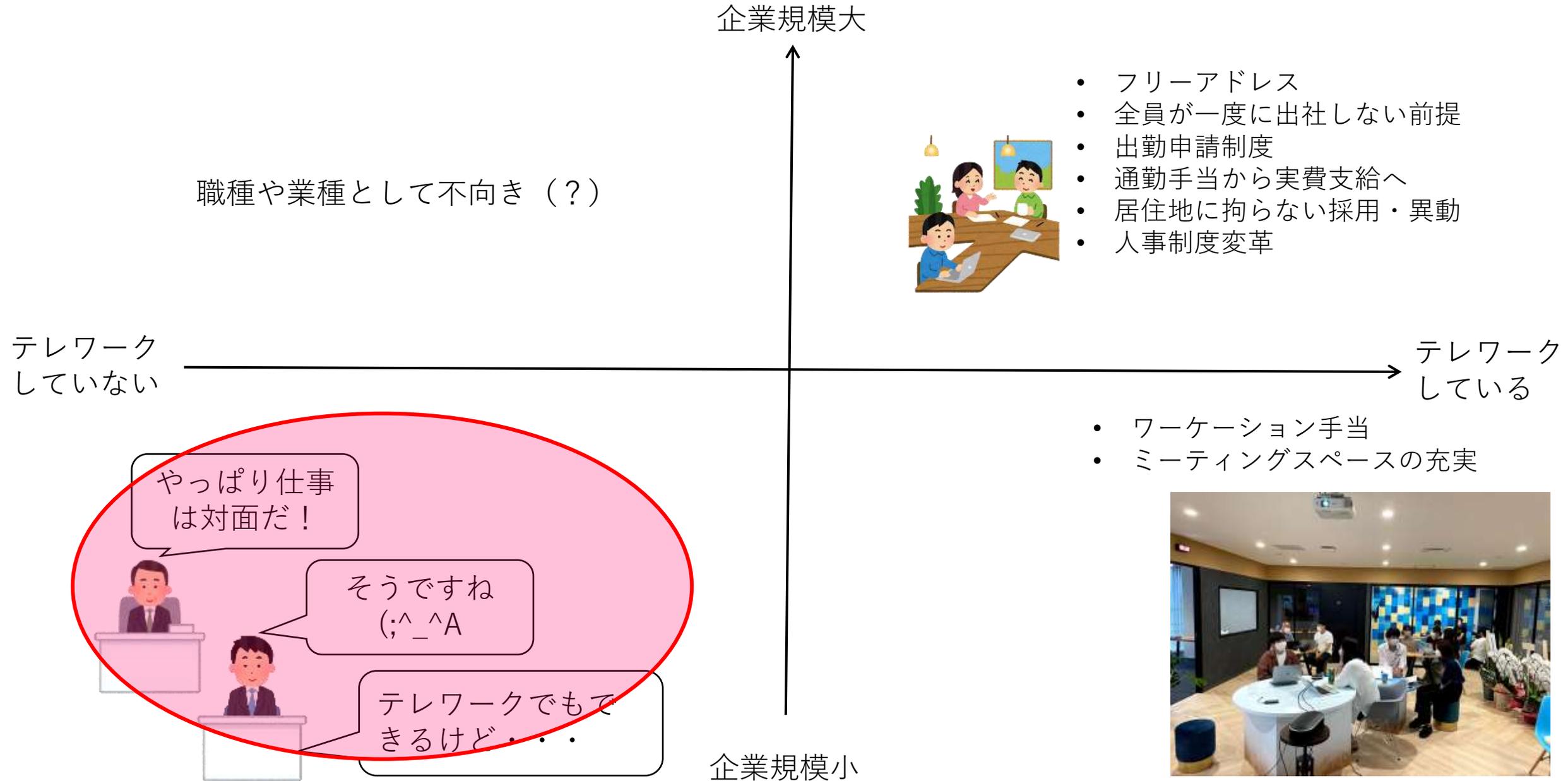


出口



テレワークで平日の夕方に子供とキャッチボールができる

具体例



企業規模大

職種や業種として不向き (?)

テレワーク
していない

テレワーク
している

- フリーアドレス
- 全員が一度に出社しない前提
- 出勤申請制度
- 通勤手当から実費支給へ
- 居住地に拘らない採用・異動
- 人事制度変革



- ワケーション手当
- ミーティングスペースの充実



やっぱり仕事
は対面だ!

そうですね
(;^_^A

テレワークでもで
きるけど...

企業規模小

テレワークをやめたら社員が辞めました



社長が20年前に起業したA社



社長が思う現実



社員が思う現実



良い結果を招いたマネジメントの変遷

もともとの
当たり前



2011年



2022年



課題もあります

コミュニケーション

情報共有がしづらい

コミュニケーションが図りにくい

会議のあとの「実は・・・」ができない

ちょっとした会話ができない

出勤者との情報格差が広がる

できる人に仕事が偏る

不公平感が出てくる

オフィス勤務者の負担が増える

役割分担

セキュリティ

リスク・留意点が増える

投資がいる

管理者の手間が増える

総合

評価がしにくい

業務スピードが落ちる

仕事量が落ちる

ネットワークが遅い

印刷ができない

印鑑が押せない **執務環境**

時間管理

長時間労働になりやすい

プライベートとの境目が無くなる

時間管理がルーズになる

自宅勤務による孤独感

帰属意識が持てないことの不安

心理的不安

従来の働き方との違い（例）

	今まで	テレワークだと
就業場所	職場に集合	どこでも可
コミュニケーション	対面	メール、チャット、電話、WEB会議
就業時間・休憩時間	ほぼ同時（コアタイムあり）	同時でないケースが多い
通勤	あり	なし
職場の雰囲気、各自の顔色	五感で感じられる	見えない、聞こえない、感じられない
従属感	あり	感じにくい
会話の内容	ランチや喫煙タイムなど時には雑談もあり	用事が無いと話しかけにくい
声掛け	様子を見て話しかけられる	躊躇、勇気がいる
業務進捗管理	自然とされる	自律が必要

これらに加え・・・

コロナ禍による、懇親会や会食の自粛
集合研修や集会の中止



本音は違っていることも・・・

仕事ではやっぱり顔が見えないとな！



実は家には居場所が・・・



なんで私だけ・・・
仕事に不満



実は私生活で・・・



テレワークで“目の前に居ない”を解決している事例

WEB会議を繋ぎっぱなしにする



ディスコードで音声のみリアルタイム共有



WEB会議で頭部のみ常時表示

中小企業のみなさんにテレワークをお勧めする理由

内容	ポジティブな側面から	ネガティブな側面から
人材	<ul style="list-style-type: none">「フルリモートワーク」「テレワーク可」というキーワードで人材が獲得しやすくなる副業・兼業も含め、全国から優秀な人材を獲得できる新卒は（向き、不向きに関わらず）テレワークできるところに務めたいという意向ありテレワークを初めて離職者がいなくなった、求人は何倍も応募があった事例多数	<ul style="list-style-type: none">テレワークをさせなかったら、離職者が出たという事例あり（何度言っても理解してくれないと、6人が一度に退社）
コスト	<ul style="list-style-type: none">通勤費削減交通費削減オフィス床面積削減によるコスト削減効率化により結果的に総業務コストが圧縮	<ul style="list-style-type: none">変化を起こさないと、コスト増も無ければ、よりコストをかけるべきところへのシフトもできない
業務・業績	<ul style="list-style-type: none">テレワーク導入をトリガーとした業務の俗人化からの脱却（の説明）が容易にオンライン商談増加による商談件数増加	<ul style="list-style-type: none">従来の仕事の仕方に縛られて（取引先の中で最も古い仕事の仕方に合わせる）、取り残される恐れも
その他	<ul style="list-style-type: none">テレワーク導入にあたり業務分析をしたら無駄な作業が浮き彫りに業務フローを再定義し、個人に依存しないようにしたことで企業価値が明確に	<ul style="list-style-type: none">実際は、紙で保管しておく方が盗難や紛失リスクは致命的

WORK SMILE LABO

社員個人のビジョン（人生の夢や目標）も非常に大切にしています。「ビジョン深掘り会」研修などを通して、その実現を支援する体制があります。

明確な評価指標を出すことによって、経営陣のストレスが軽減された。



株式会社エグゼクティブ

10年後の自分の目指す姿に向かって、1on1を実施
採用時に自社の失敗事例の紹介から始める

これからは、生き方改革による働くみなさまの幸福度向上に向けて

就業者 ファースト



【人的資本の情報開示に関するガイドライン】
貸借対照表（BS）や損益計算書（PL）といった財務諸表だけでなく、人材戦略まで見る事が重要

[ISO - ISO 30414:2018 - Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting](#)

