

令和6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。中央区日本橋に20年住んでいます。
- 得意分野は**WEBの法人向けソリューション**です（四半世紀やってきました）
- 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。中小企業を経営されている方には本当に尊敬しかありません。**
- 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。ロードバイクにも乗っています。かつては、日本橋から新潟まで走っていったこともあります。
- 尊敬するタレントは増田明美さん

# 日本テレワーク協会のご紹介

**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**

**会員 : 413企業・団体・自治体（2024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****



日本テレワーク協会  
会長 栗原 博

そもそも、

# 「テレワーク」とは、その現状

日本テレワーク協会がお話させていただきますので、「テレワーク」と表現させていただきますが、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方全般とご理解ください。「リモートワーク」も、「ハイブリッドワーク」も含む広い定義であるとお理解ください。



You can work **anywhere** and **anytime you want**.

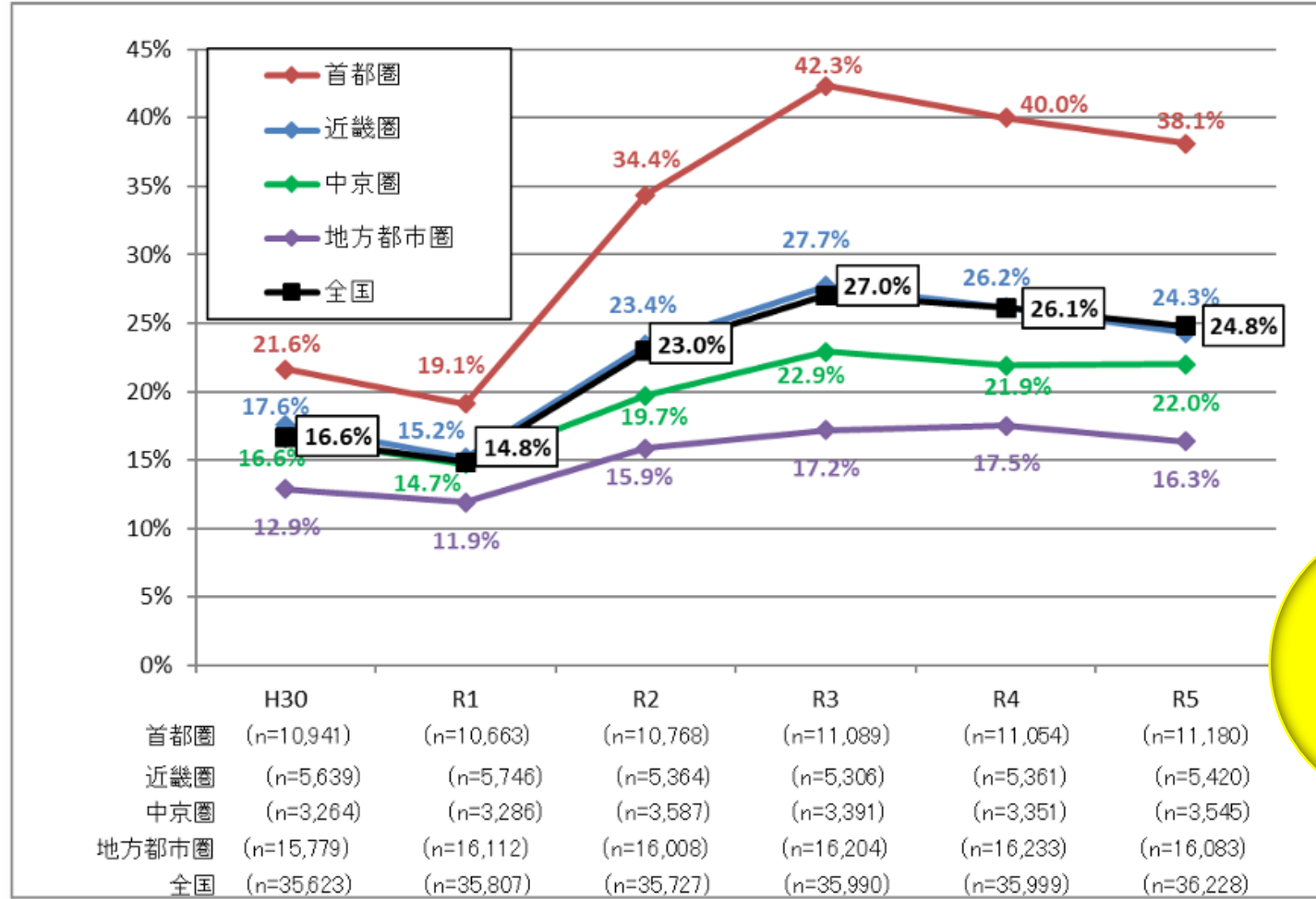
採用を通勤圏内に限らなく  
てよい（海外でも！）

9時から5時に働けない人も活用可能  
副業・兼業で優秀な人材確保ができる

業務に求められるスケ  
ジュールで

# 勤務地域別テレワーカーの割合

## 雇用型テレワーカーの割合【H30-R5】



## テレワーク川柳 2023

🏆 会長賞 🏆



**小規模  
企業での  
遅れ**

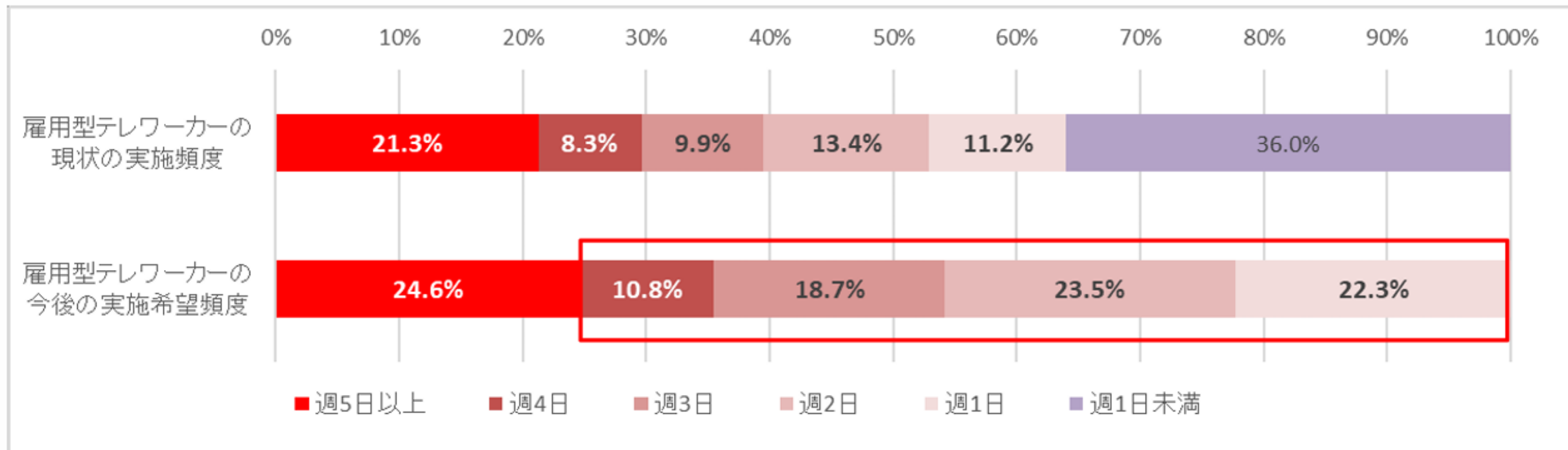
(※) 首都圏: 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県  
 中京圏: 愛知県、岐阜県、三重県  
 近畿圏: 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県  
 地方都市圏: 上記以外の道県

※単数回答

令和6年3月発表 国土交通省 令和5年度テレワーク人口実態調査より

# テレワークはやりたいけどできていない？！

継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状の実施頻度 (n=6,447)



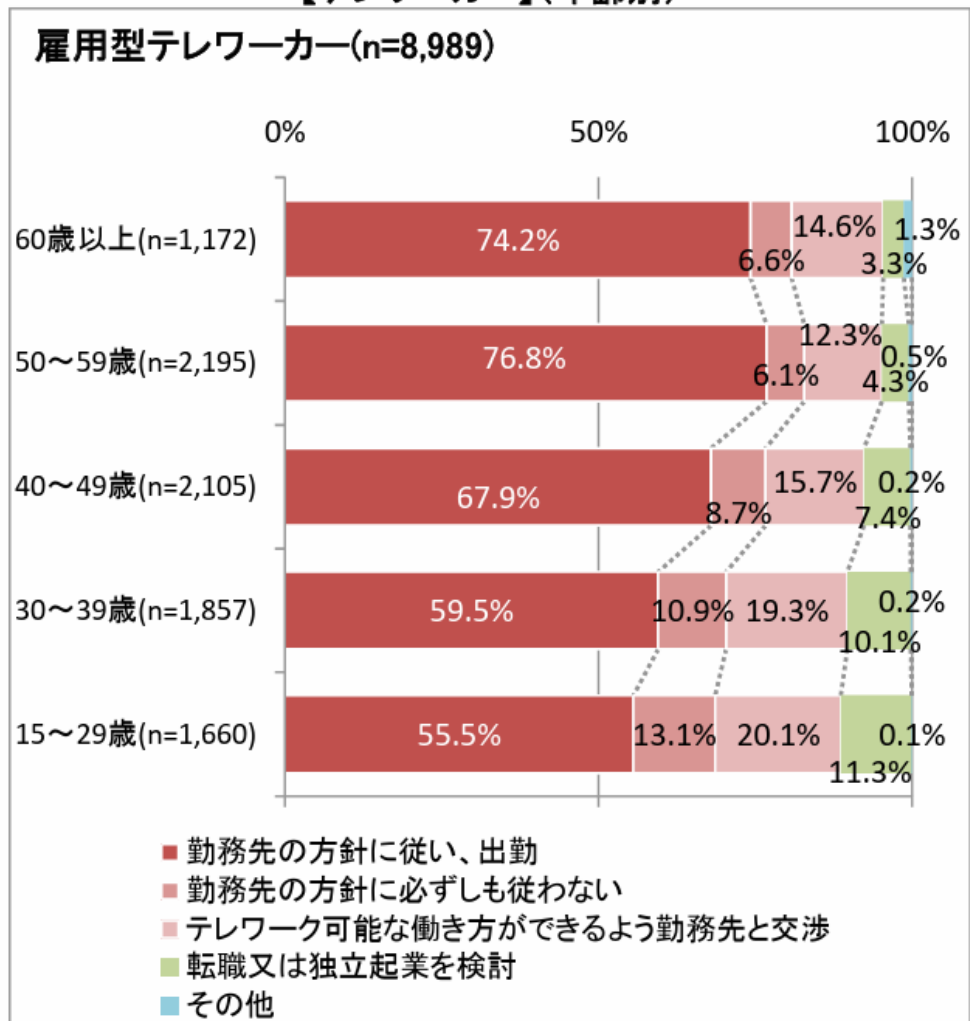
※新型コロナウイルス感染症5類移行後（令和5年5月8日～）のテレワーク実施頻度

※単数回答

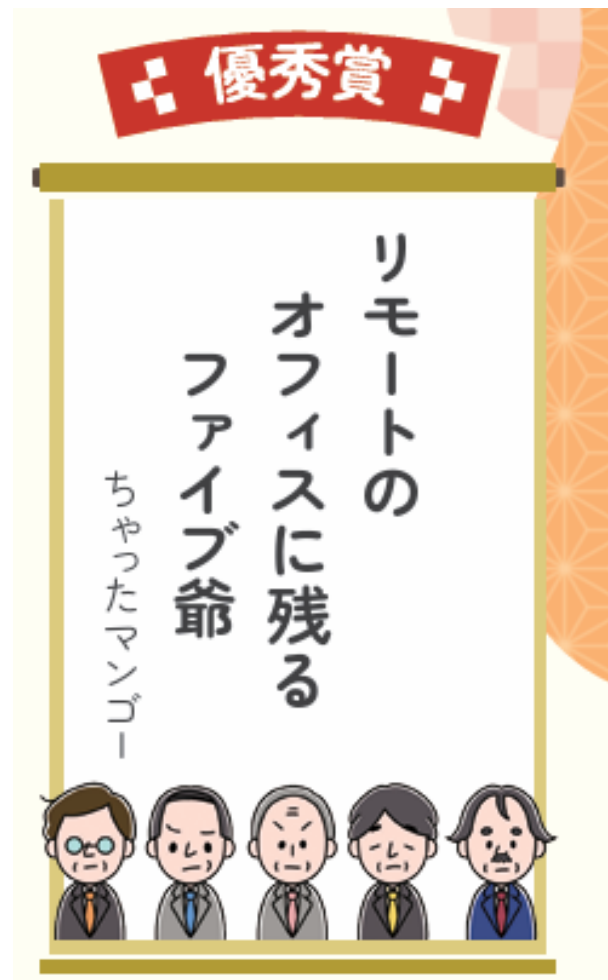
令和6年3月発表 国土交通省 令和5年度テレワーク人口実態調査より



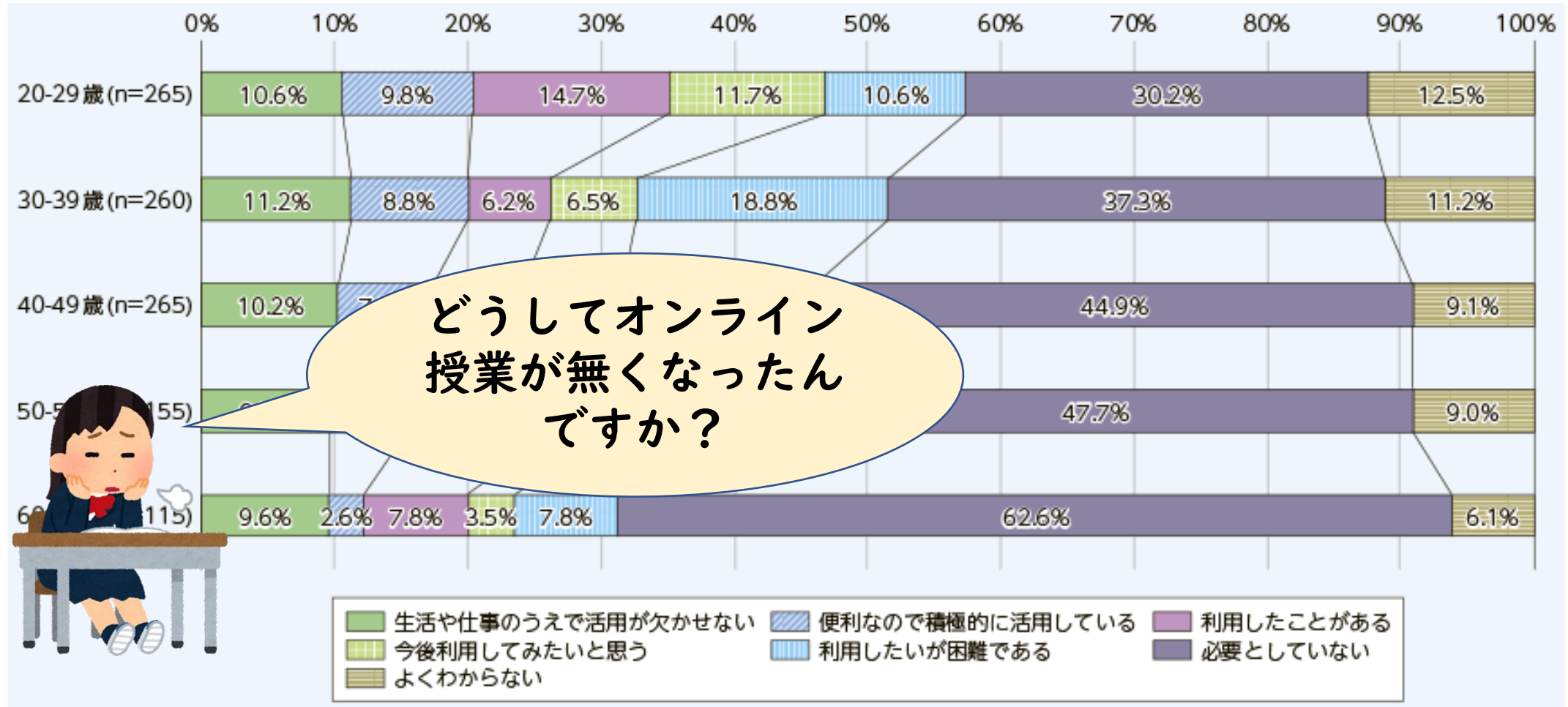
勤務先が出勤を指示・推奨した場合の行動  
【テレワーカー】(年齢別)



## テレワーク川柳 2023

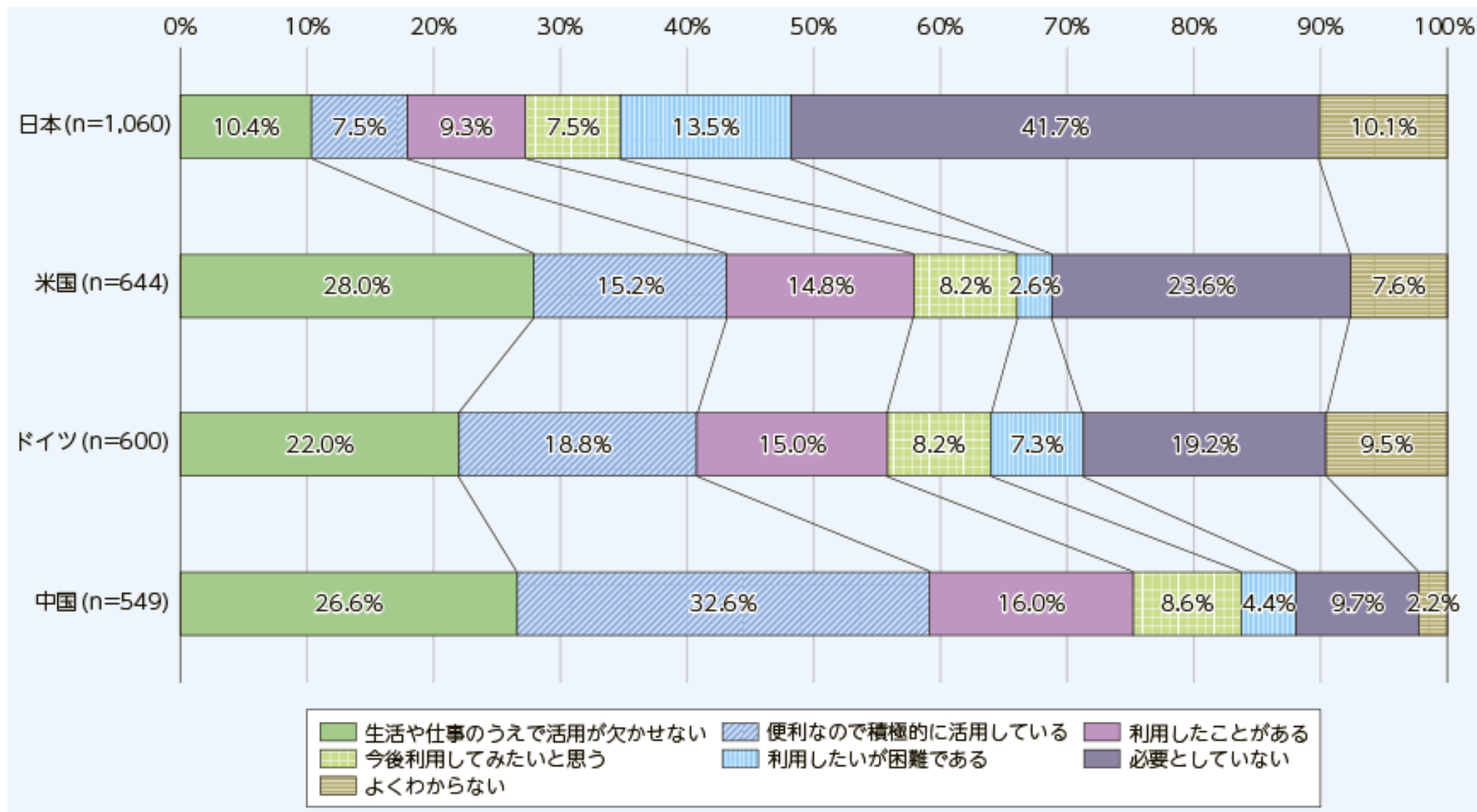


# テレワークの利用状況（日本・年代別）



(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

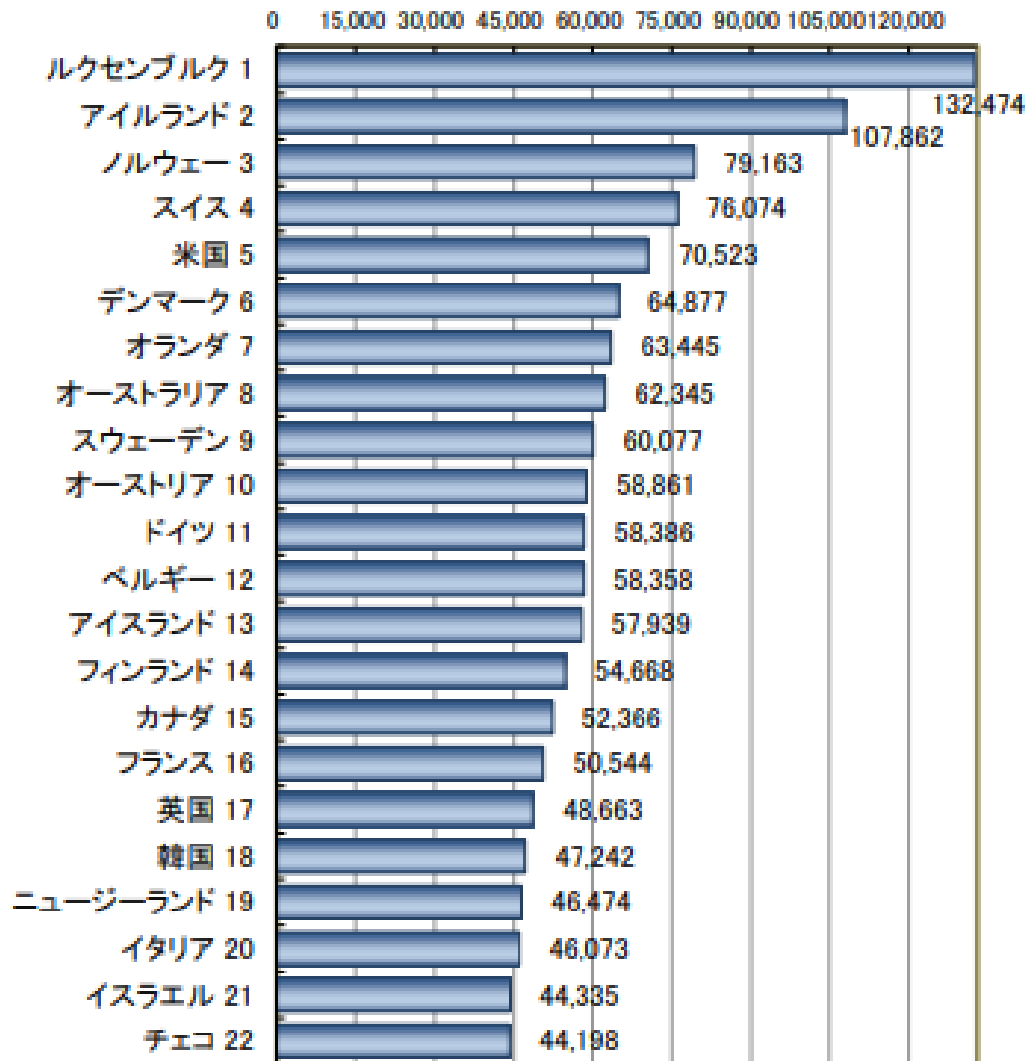
# テレワークの利用状況（国別）



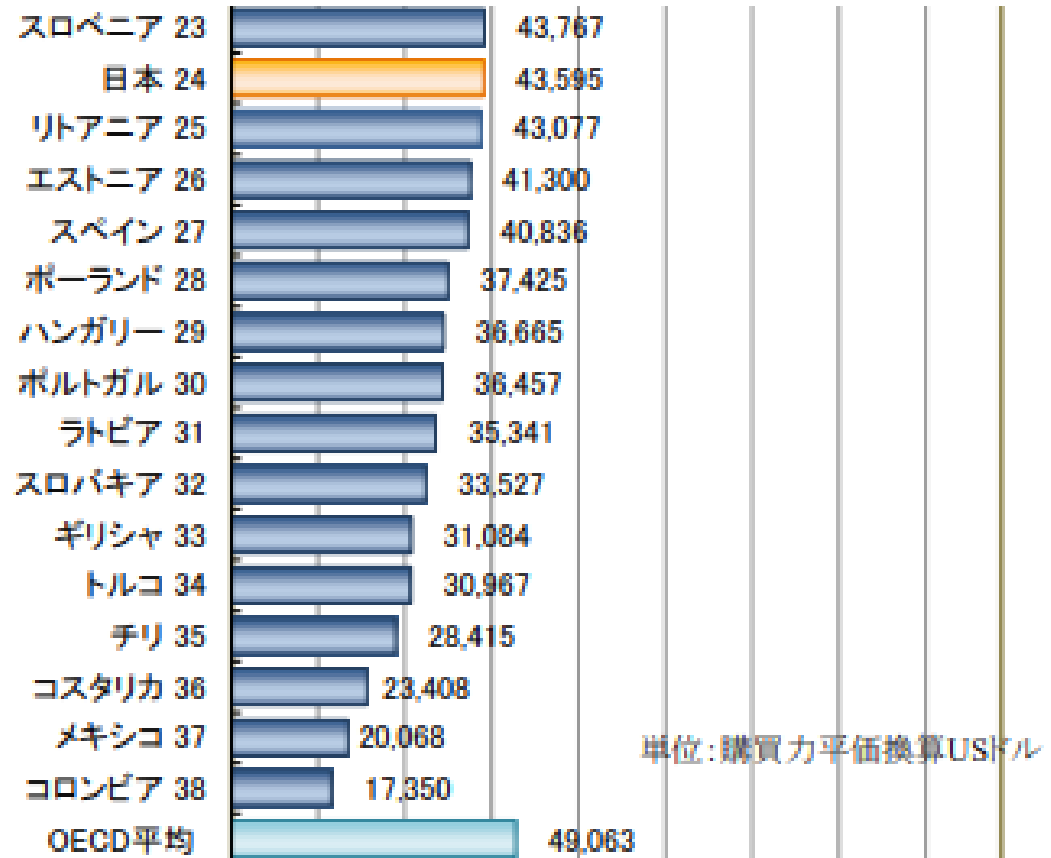
(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

# 1人あたりGDP（日本生産性本部）

## OECD加盟諸国の1人あたりGDP (2021年/38カ国比較)



国別GDPは人口3/4のドイツに抜かれる！  
長時間労働者の割合も高いのに・・・



単位：購買力平価換算USドル

- 経営側とワークスカウンシルが協議をして労働協約を結ぶ傾向
- 協約により **従業員は仕事の柔軟性という点において大幅な自由**を与えられている
  - スポーツメーカー：勤務時間の20%はオフィス外で過ごすことができる
  - 自動車メーカー：3分の2の従業員は、技術・業務上不可能である場合を除き、**自宅で働く権利**を有する
  - ソフトウェア企業：テレワークで働く場合、チームリーダーにSMSなどで知らせるだけでよい
  - 自動車メーカー：上司に相談の上、勤務時間と勤務場所を自分で決めることができる

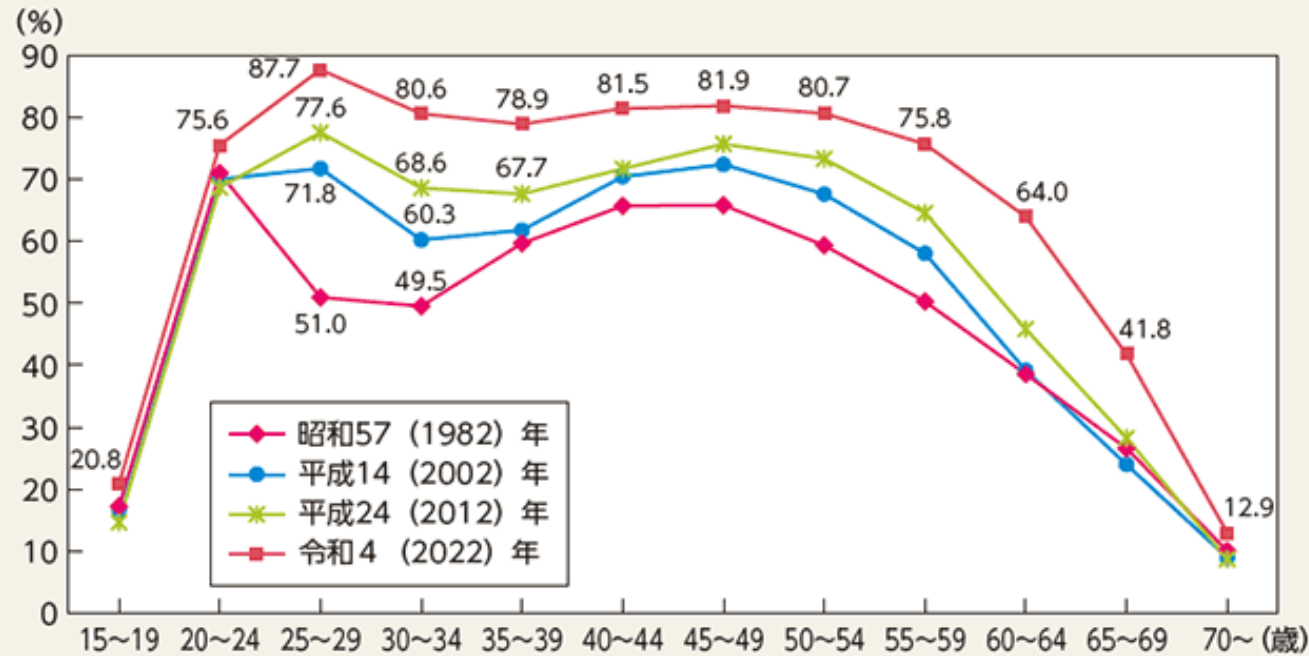
<https://www.works-i.com/research/works-report/item/remotework2023 ger.pdf>

【第2回テーマ】

# 育児・介護・病気とテレワーク

# 女性の年齢階級別労働力人口比率の推移

特-3図 女性の年齢階級別労働力人口比率の推移

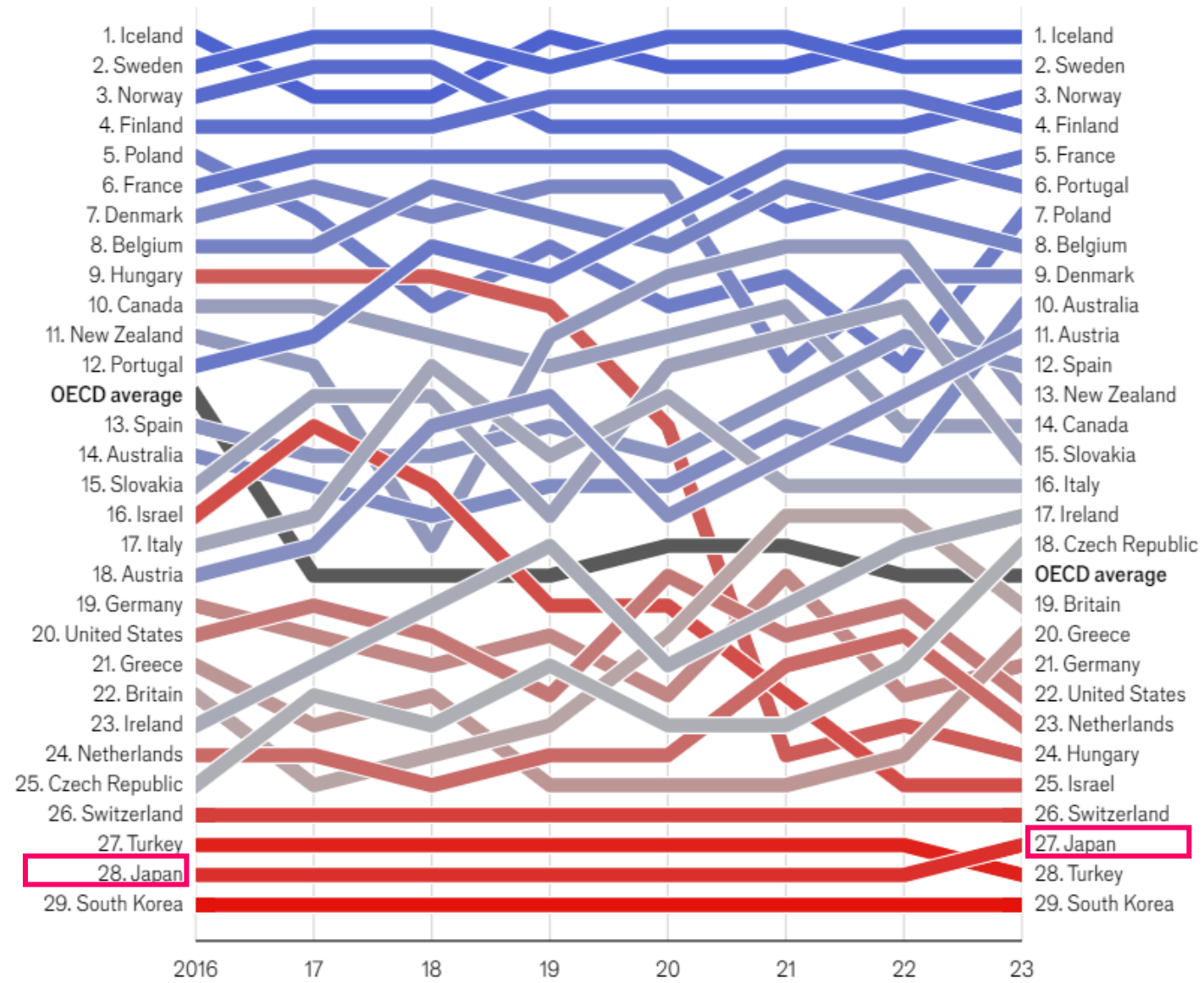


(備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成。

2. 労働力人口比率は、「労働力人口 (就業者+完全失業者)」 / 「15歳以上人口」 × 100。

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-03.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-03.html)

# エコノミストのOECD加盟国における女性の働きやすさ





Economy Profile

## Japan

Score  
(imparity = 0, parity = 1)

# 0.647

ドイツは6位、米国43位

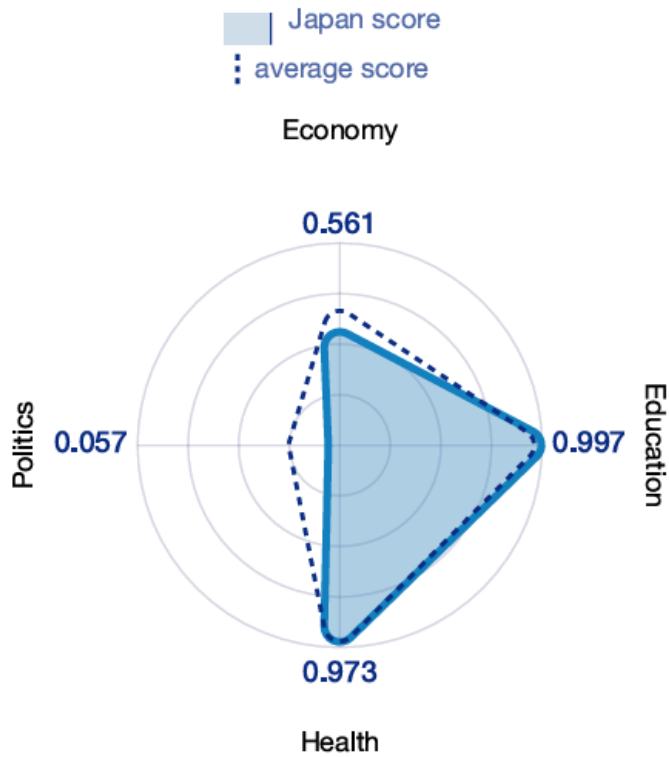
Rank  
(out of 146 countries)

# 125th

Index Edition

# 2023

Global Gender Gap Index 2023 Edition



Overview

Index and Subindex	2023		2022	
	Score	Rank	Score	Rank
<b>Global Gender Gap Index</b>	0.647	125th	0.650	116th
Economic Participation and Opportunity	0.561	123rd	0.564	121st
Educational Attainment	0.997	47th	1.000	1st
Health and Survival	0.973	59th	0.973	63rd
Political Empowerment	0.057	138th	0.061	139th

## 義務

3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対し、

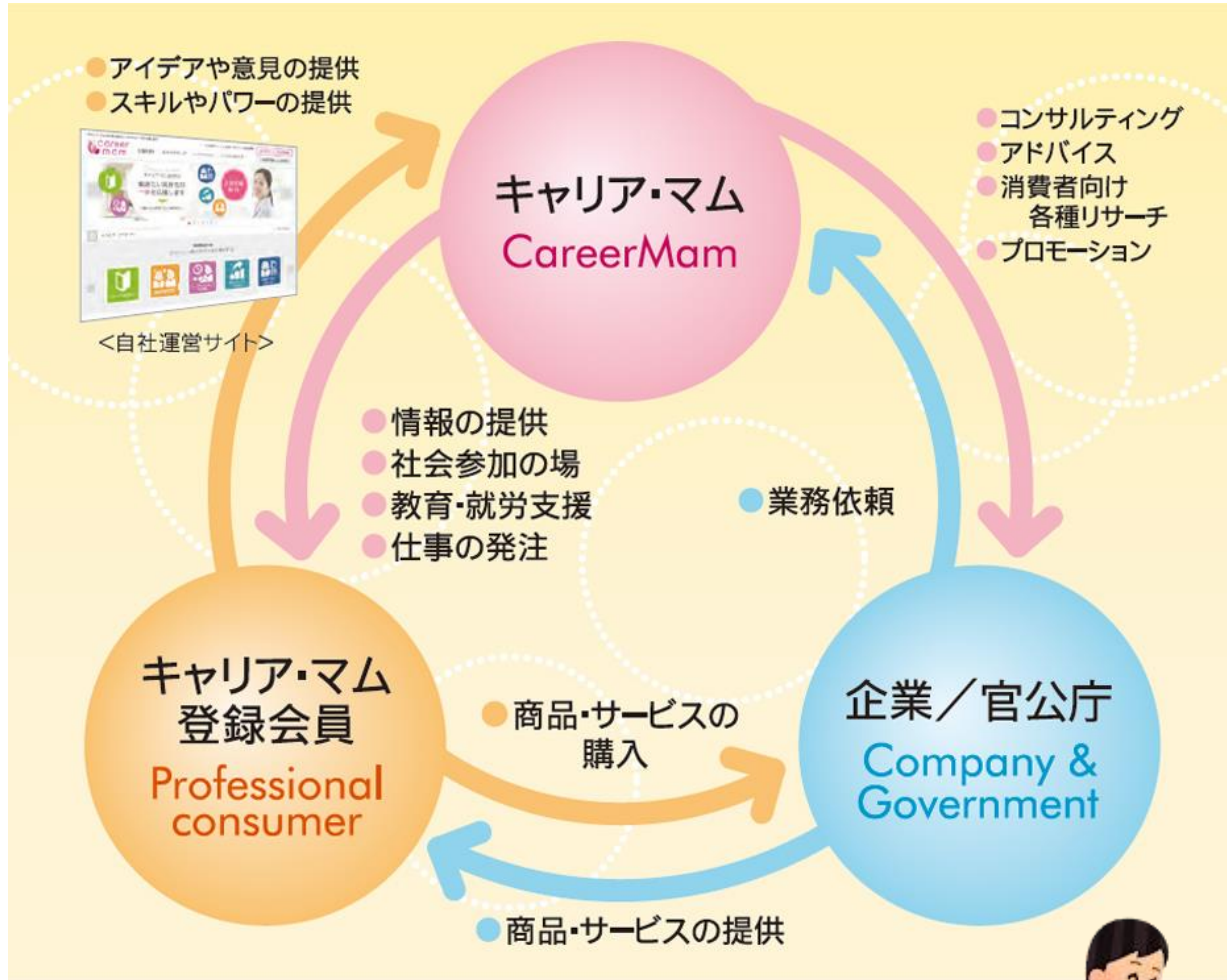
始業時刻などの変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育するための措置のうち2つを選択（2つ以上でももちろんよい）、して利用できるようにすること。

個別の周知・意向確認をすること！

## 努力義務

3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

詳しくは後ほどお聞きください



- 多様な働き方の機会提供（人材会社）
- 保育園併設の coworking 運営
- 地元のハンドメイド作品を販売

働く（稼ぐ）よろこびを提供する

# キャリア・マムの働き方（例）



一般的な働き方ができる  
(要審査)

正社員

体調が完全でない等、正社員として働くのが困難

業務委託社員

育児・介護などで働き方に制約がある

会員登録をして、柔軟な在宅ワークで勤務  
急な駆けつけ等の際には、他のスタッフがカバー  
気兼ねなく、可能な範囲で業務に従事

# キャリア・ママが企業に提供するサービス（例）



人出が足り  
ない！

募集しても  
じえんじえ  
ん来ない  
( ; ∇ ; )



テレワークでアウト  
ソースできますよ

仕事って、職場に来なくても  
やってもらえるんだ！



これなら、うちの社員もテレ  
ワークしてもらえるな！



## 組織ハンドブック

- はじめに
- LAPRASが目指している組織
- 働き方
  - 世界基準のリモートワーク
  - 旅をするように働く
  - 自由に、自分と周りを大切にしながら働く
- 人事制度
- オンボーディング・社員活躍
- 採用
- その他制度・福利厚生
- 組織開発・HRの取り組み

## 3. 働き方

### 3-1. 世界基準のリモートワーク

世界最大のフルリモートワーク企業GitLabのRemote Playbook<sup>①</sup>を参考に、世界基準のリモートワーク環境を整備しています。首都圏近郊以外にも、北海道、富山、茨城、京都、徳島などで働いているメンバーが所属しています（2022年5月現在）。

#### 関連項目

- LAPRAS Remote Playbook
- リモートワーク支援制度

### 3-2. 旅をするように働く

LAPRASでは「一番パフォーマンスが出せる場所で働く」ことが重要だと考えています。

ネットワークがあれば仕事はできますし、ビルゲイツのように思索にふける<sup>②</sup>ことも重要かもしれません。また、自然の中で過ごすことは集中力を向上させます<sup>③</sup>。環境をあえて変えてゆったりとした時間を過ごしたり、そこでしか会えない人に会うことで新しい視点や刺激を得ることができます。リモートワークで仕事をしていますが、希望者で集まってオフサイトミーティング<sup>④</sup>や合宿をすることもあります。

大切なことは、決まった場所にいることではなく、その人にとって「最も活躍できる場」で働けるようにすることです。

LAPRASはワーケーションなども活用する、自由な働き方を推進しています。

#### 関連項目

- ワーケーション制度
- オフサイト

### 3-3. 自由に、自分と周りを大切にしながら働く

LAPRASでは、オフィスやPCの前に居続けることや長時間働くことに意義を見出していません。

組織ハンドブックの内容をホームページで公開

自由に、自分と周りを大切にしながら働く

人間ですから病気になったり、家庭の事情で働けない日もあります。こうした事情に対して安心して休めるようシックリーブ（有給私病休暇）などの制度を整え、年次有給休暇は趣味やリフレッシュといった活力を得るために活用してもらいたいと考えています。

メンバーシップ型で一生働ける会社に

LAPRAS Sustainable Working Style  
時間に縛られない働き方  
を導入

## 副次的効果

### ✓ 生活面

- 積極的に子育てに参加するパパの増加
- 離れた実家に住む高齢の両親の様子を見に行きやすくなった
- 病気の家族の通院の付き添いがしやすくなった
- 通勤がない分、睡眠時間が増えてすっきりした頭で仕事ができ、午前中の効率がUPした



## 副次的効果

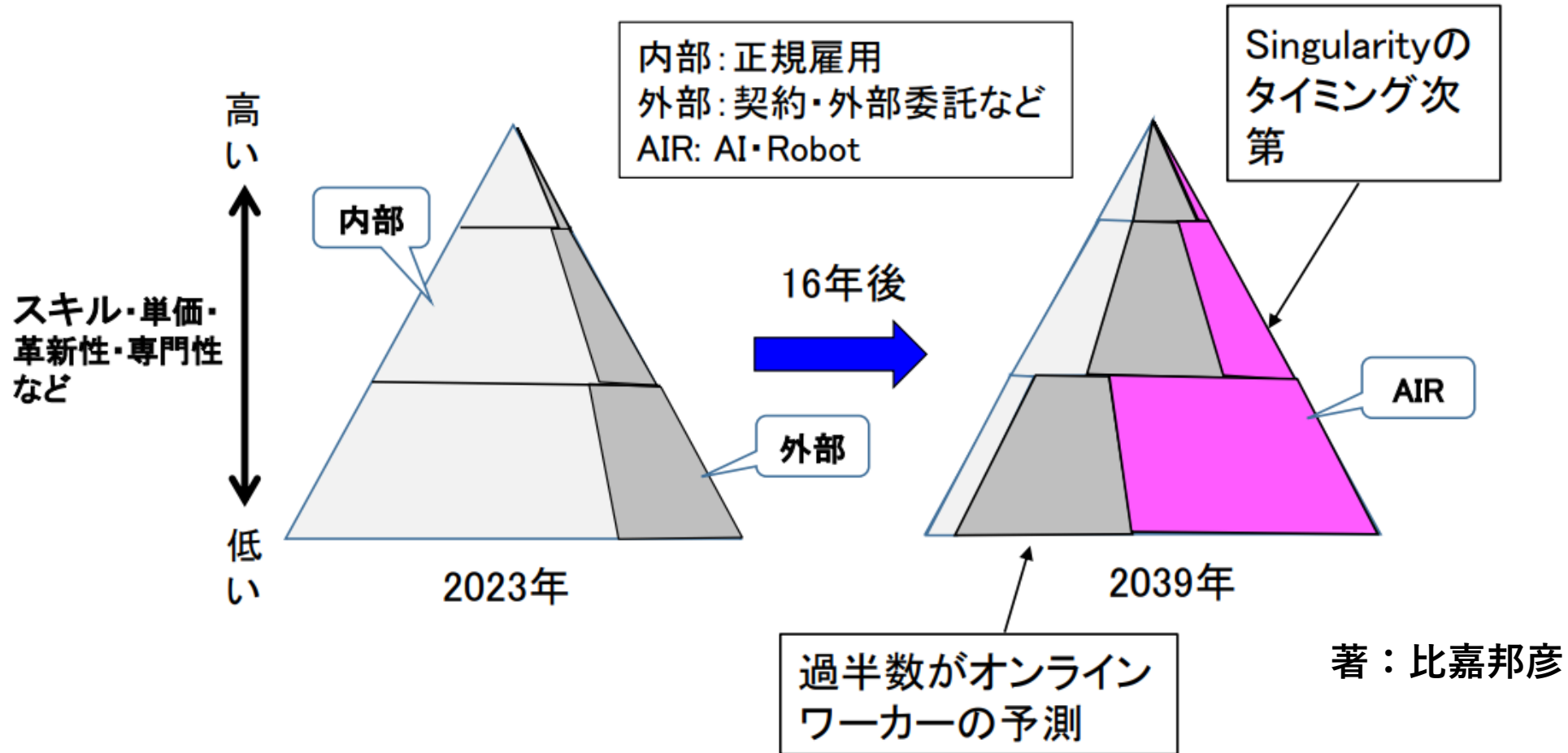
### ✓ 仕事面

- それぞれの生活スタイルに合った働き方の実現
- 今抱えている業務の重さや量に合わせた働き方の調整が可能
- 仕事に対するアクセルの踏み方をコントロールしやすく、燃料不足になりにくい





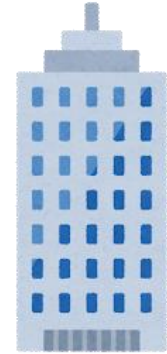
## 近未来の労働力構造の予想 (労働集約型を除く)



# 【考察】業務の範囲



1社だけの案件



**多様な人材、多様な働き方に対応**



**働けなかった人の労働力活用で労働力減少緩和**



**地方の中小企業が優秀な人材を活用できる**

件

