

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**.

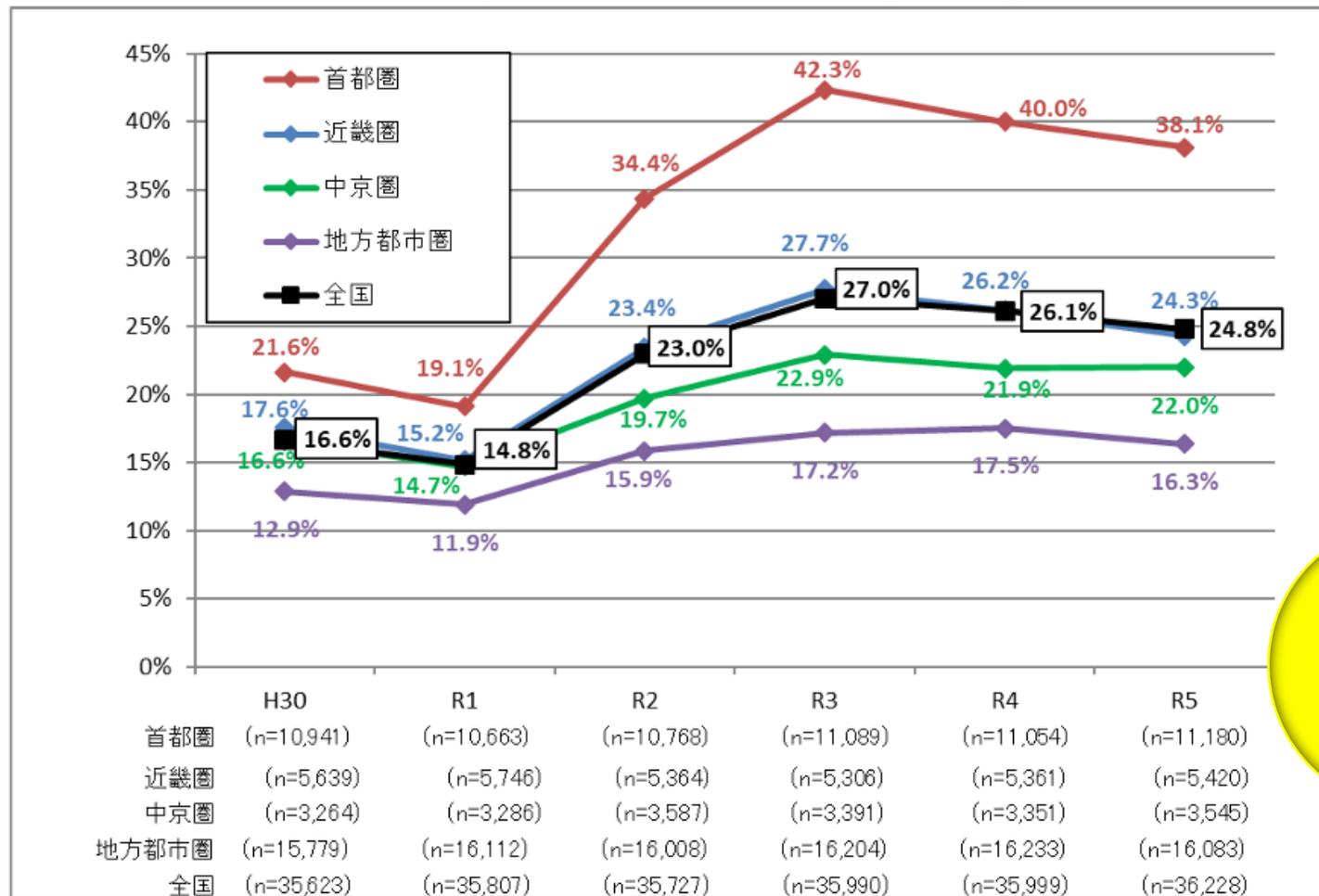
採用を通勤圏内に限らなく  
てよい（海外でも！）

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】



**小規模  
企業での  
遅れ**

## テレワーク川柳 2023



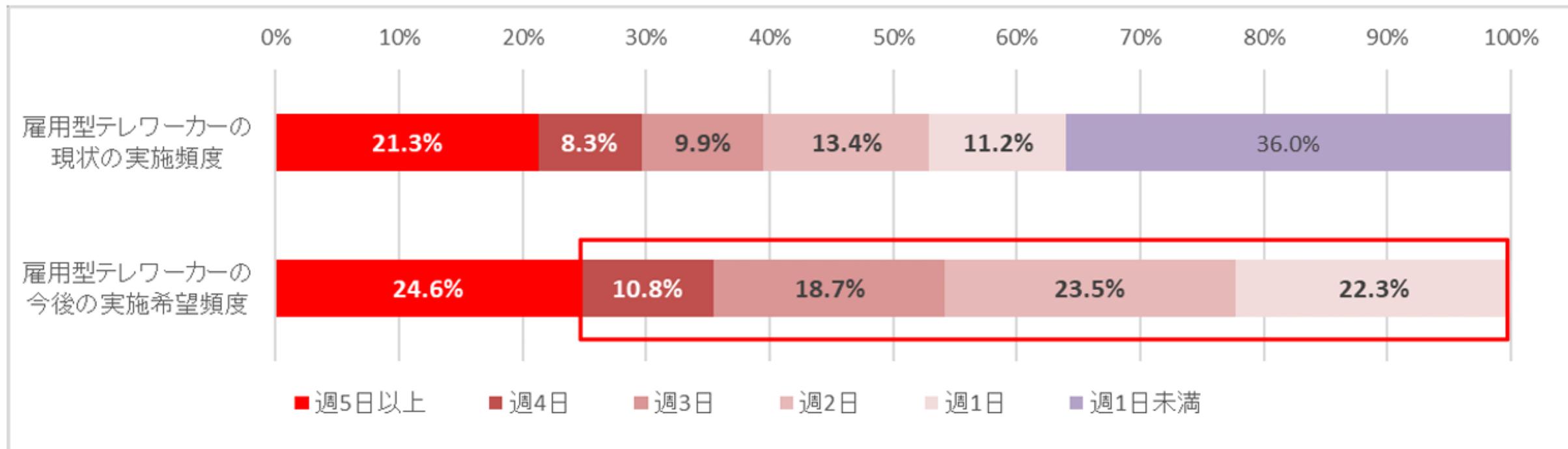
(※) 首都圏: 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県  
 中京圏: 愛知県、岐阜県、三重県  
 近畿圏: 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県  
 地方都市圏: 上記以外の道県

※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)

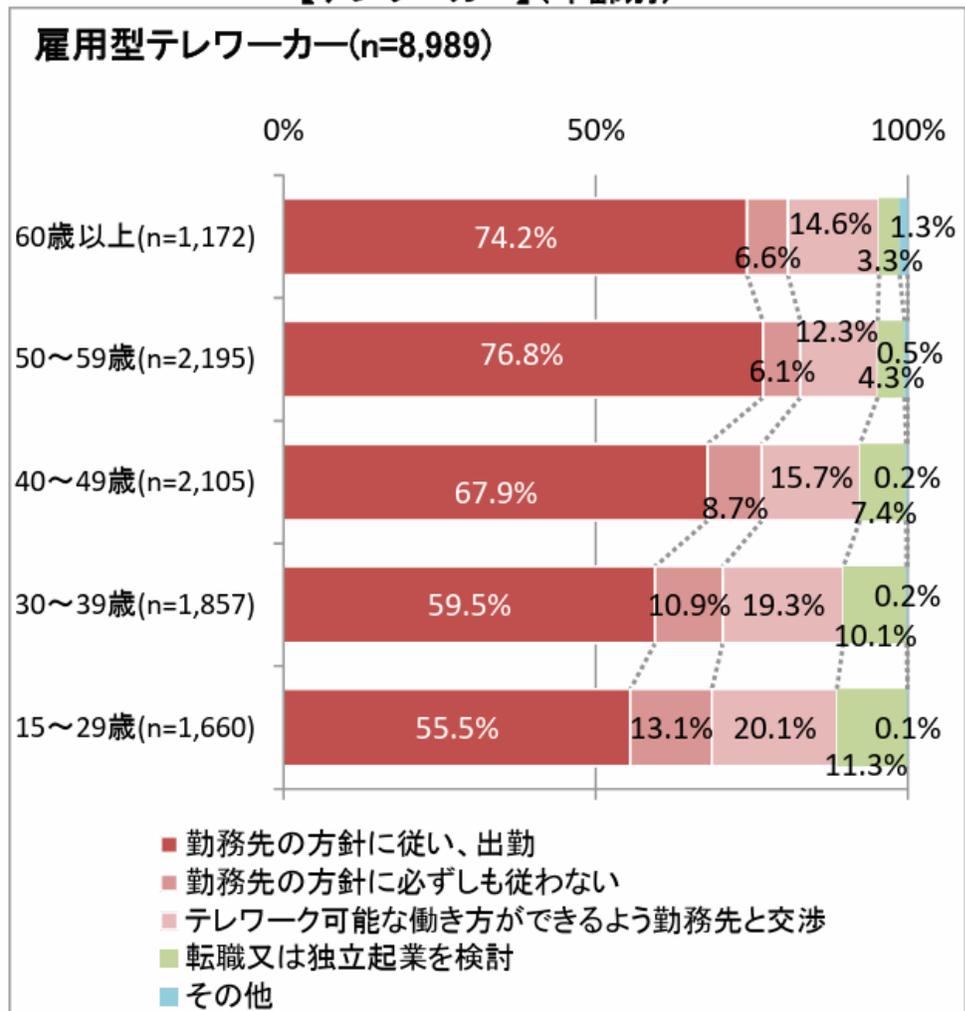


※新型コロナウイルス感染症5類移行後（令和5年5月8日～）のテレワーク実施頻度

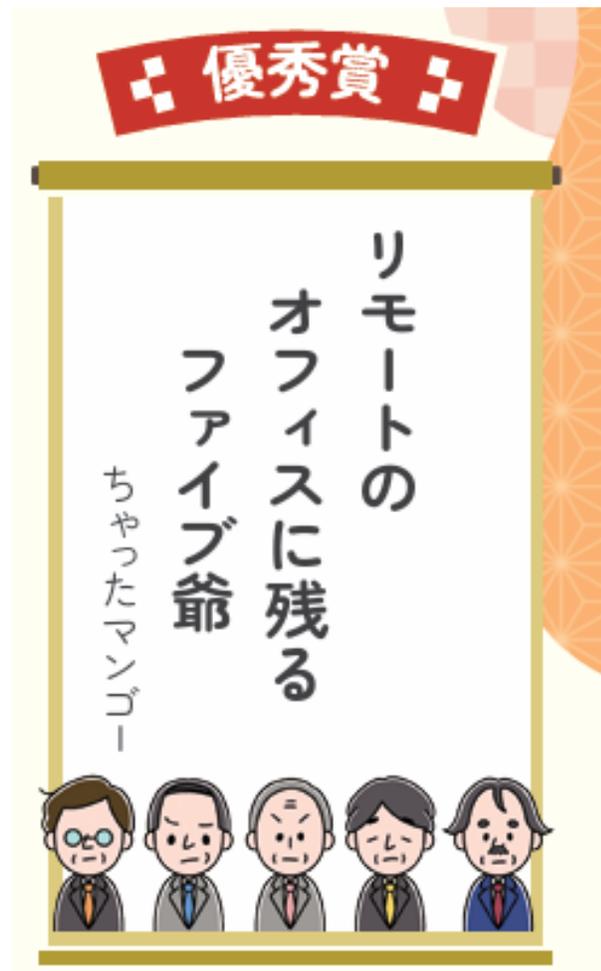
※単数回答

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

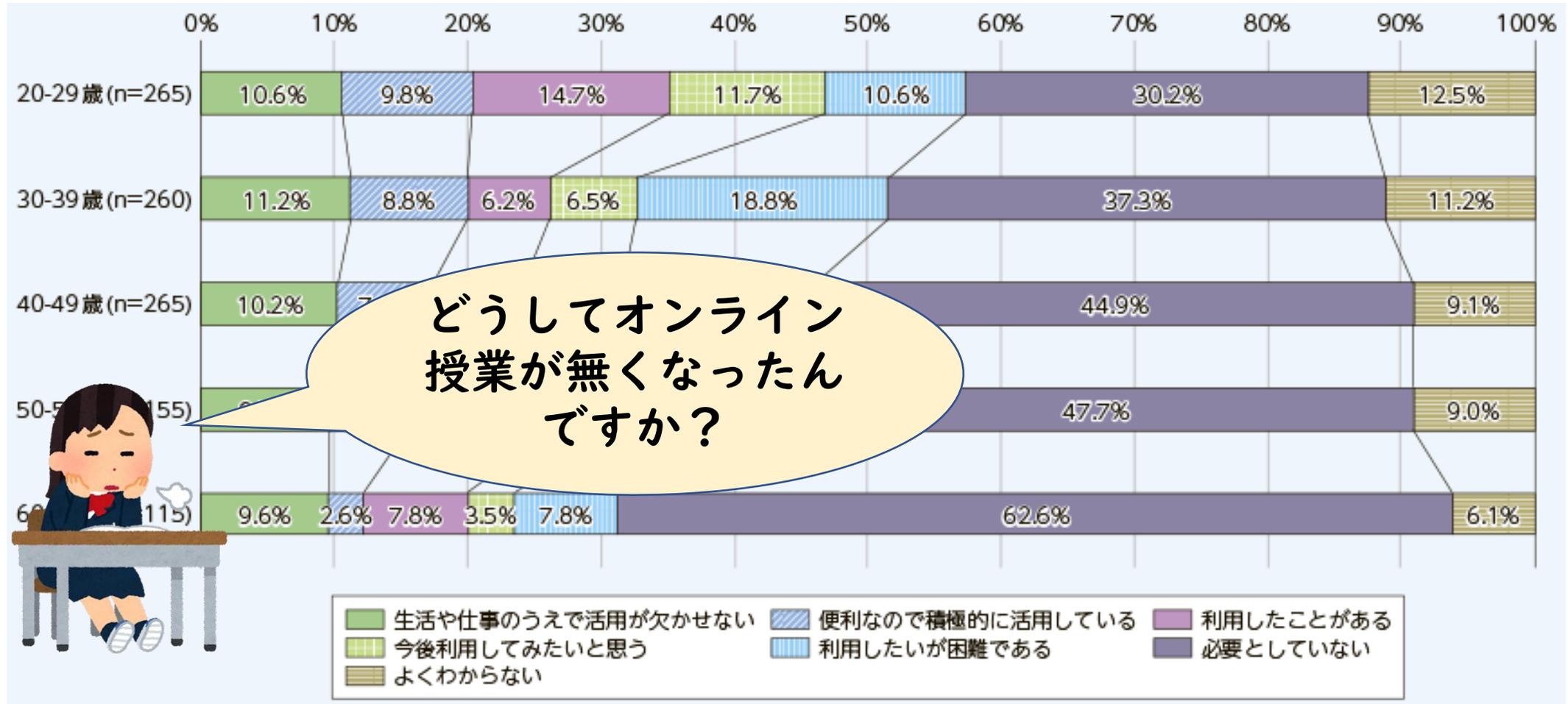
勤務先が出勤を指示・推奨した場合の行動  
【テレワーカー】(年齢別)



## テレワーク川柳 2023

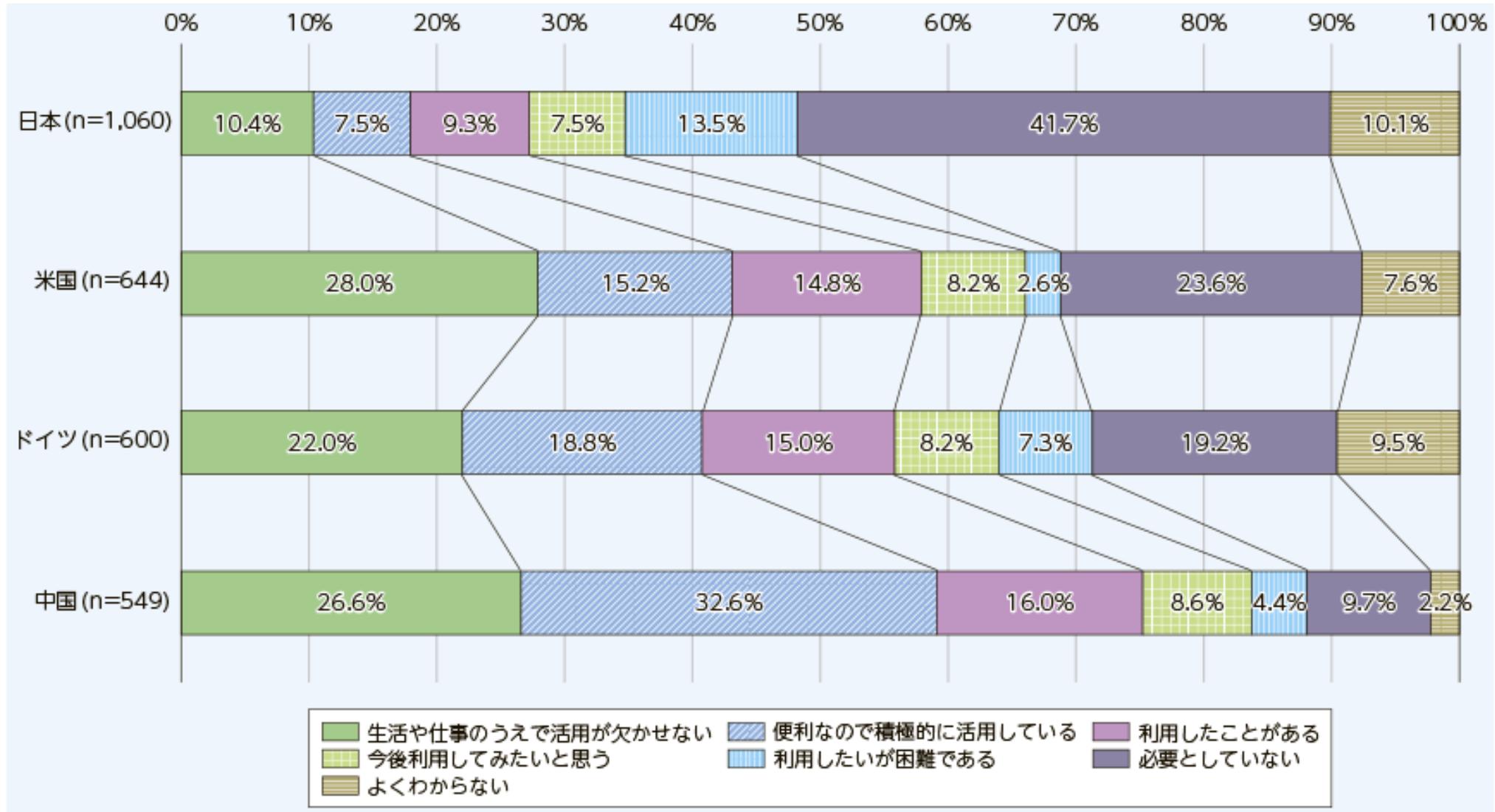


# テレワークの利用状況（日本・年代別）



(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」

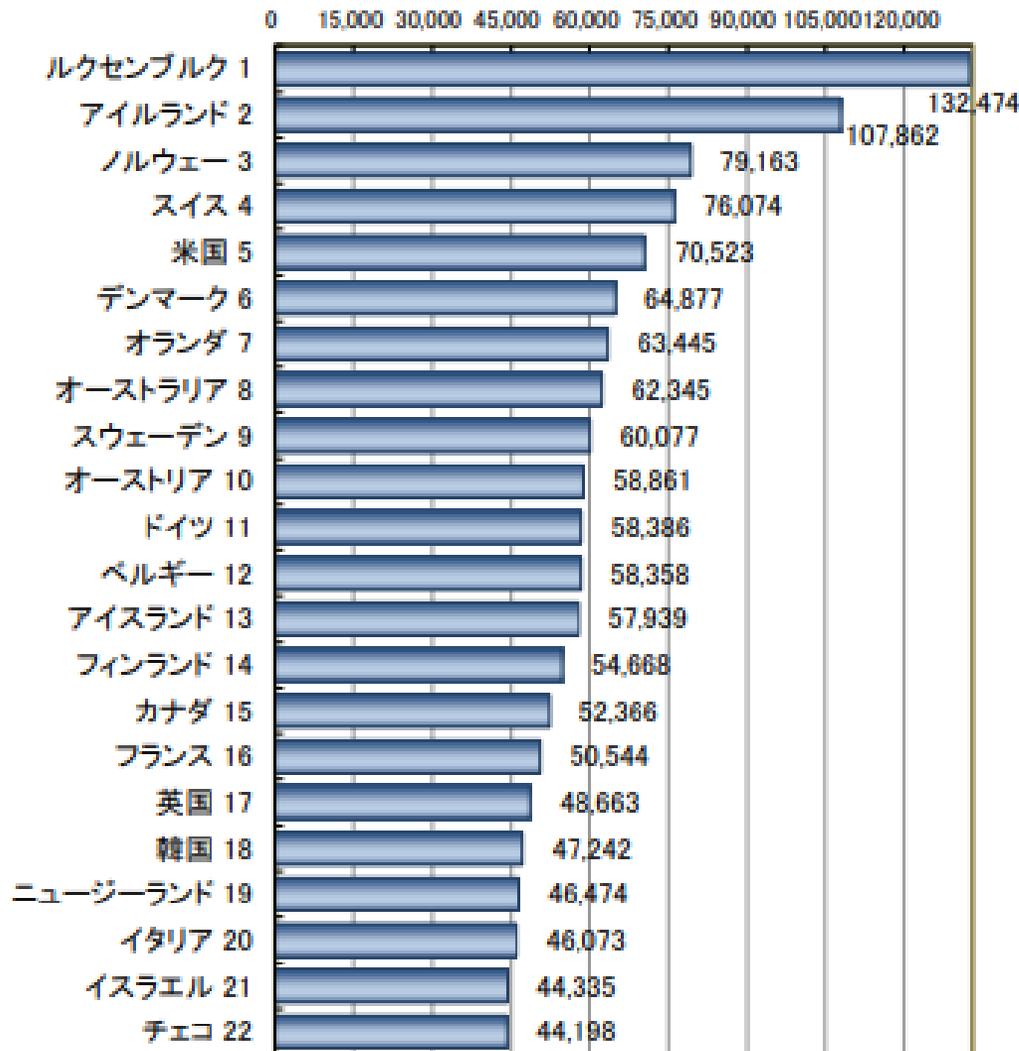
# テレワークの利用状況（国別）



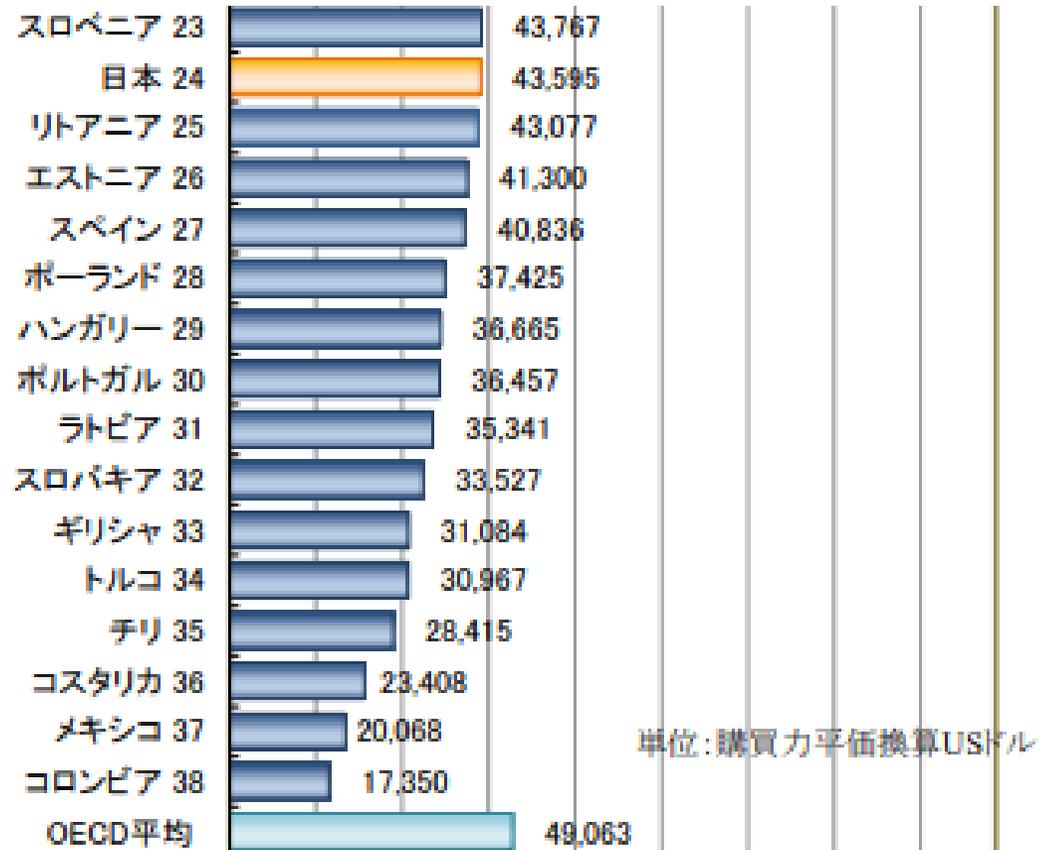
(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

# 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・・・



- 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4回テーマ】

# 障がい者雇用を考える

～障がい者のテレワーク雇用における課題と解決のヒント～

## 令和5年 障害者雇用状況の集計結果

### 民間企業（法定雇用率2.3%）

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
  - 雇用障害者数は64万2,178.0人、対前年差2万8,220.0人増加、対前年比4.6%増加
  - 実雇用率2.33%、対前年比0.08ポイント上昇
- 法定雇用率達成企業の割合は50.1%、対前年比1.8ポイント上昇

### 公的機関（同2.6%、都道府県などの教育委員会は2.5%）※（ ）は前年の値

- 雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。
  - 国：雇用障害者数 9,940.0人（9,703.0人）、実雇用率 2.92%（2.85%）
  - 都道府県：雇用障害者数 1万627.5人（1万409.0人）、実雇用率 2.96%（2.86%）
  - 市町村：雇用障害者数 3万5,611.5人（3万4,535.5人）、実雇用率2.63%（2.57%）
  - 教育委員会：雇用障害者数 1万6,999.0人（1万6,501.0人）、実雇用率2.34%（2.27%）

### 独立行政法人など（同2.6%）※（ ）は前年の値

- 雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。
  - 雇用障害者数 1万2,879.5人（1万2,420.5人）、実雇用率 2.76%（2.72%）



テレワークで就職できました！



## 2015年 サポート付サテライトオフィス スタート

本社から離れた場所にあり、

人的・設備的サポート環境の整った

障がいのある方の雇用促進のために作られた

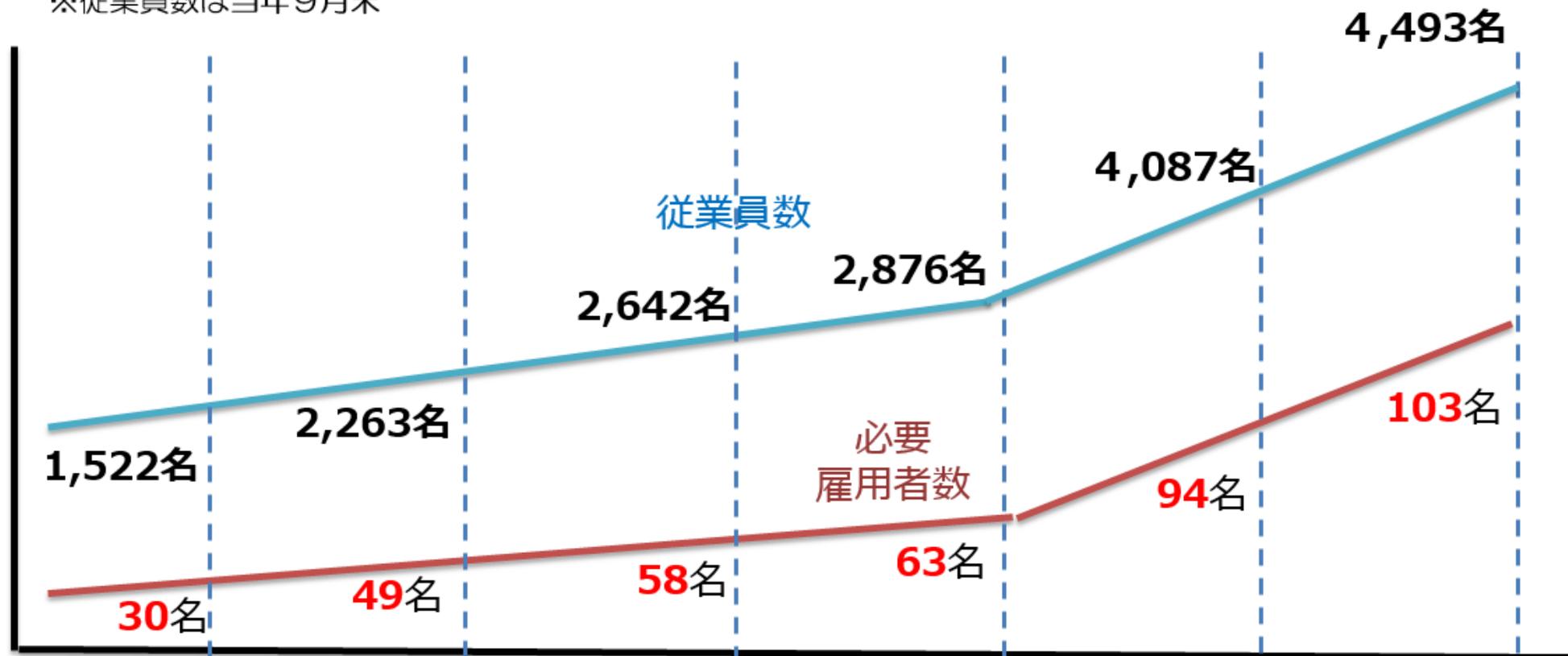
オフィス

# 株式会社オープンハウスグループ 量的な取り組み

## ■ 連結従業員数の推移

※従業員数は当年9月末

2022年9月



2015年度

八王子オフィス設置  
9名でスタート  
本社の雇用を含めて  
合計19カウント

2018年6月

横浜オフィス設置  
8名でスタート  
合計38カウント

2019年10月

八王子オフィス  
拡張移転

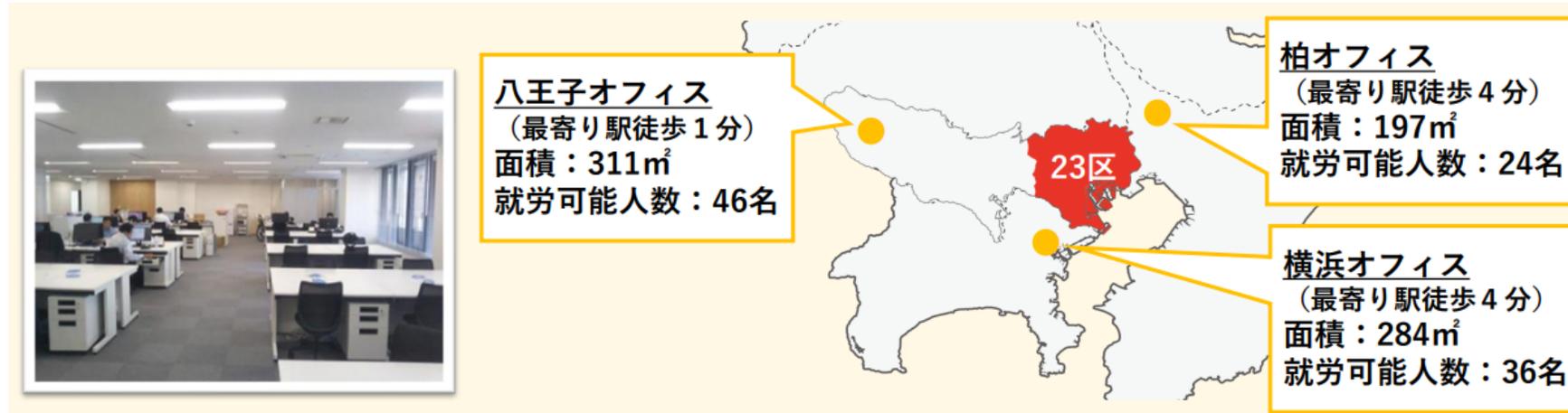
2021年3月

企業グループ算  
定特例(関係子会  
社特例)許認可

2021年6月

柏オフィス設置  
4名でスタート

- ✓ 企業理念でもある「やる気のある人を受け入れる」組織づくりを継続
- ✓ 障がい者雇用においても、やりがいを持って働くための環境を整備



2023年9月1日時点  
サテライトオフィス3拠点に  
**90**名を配置

雇用率 **2.90**%  
※2023年6月30日時点 (グループ全体)

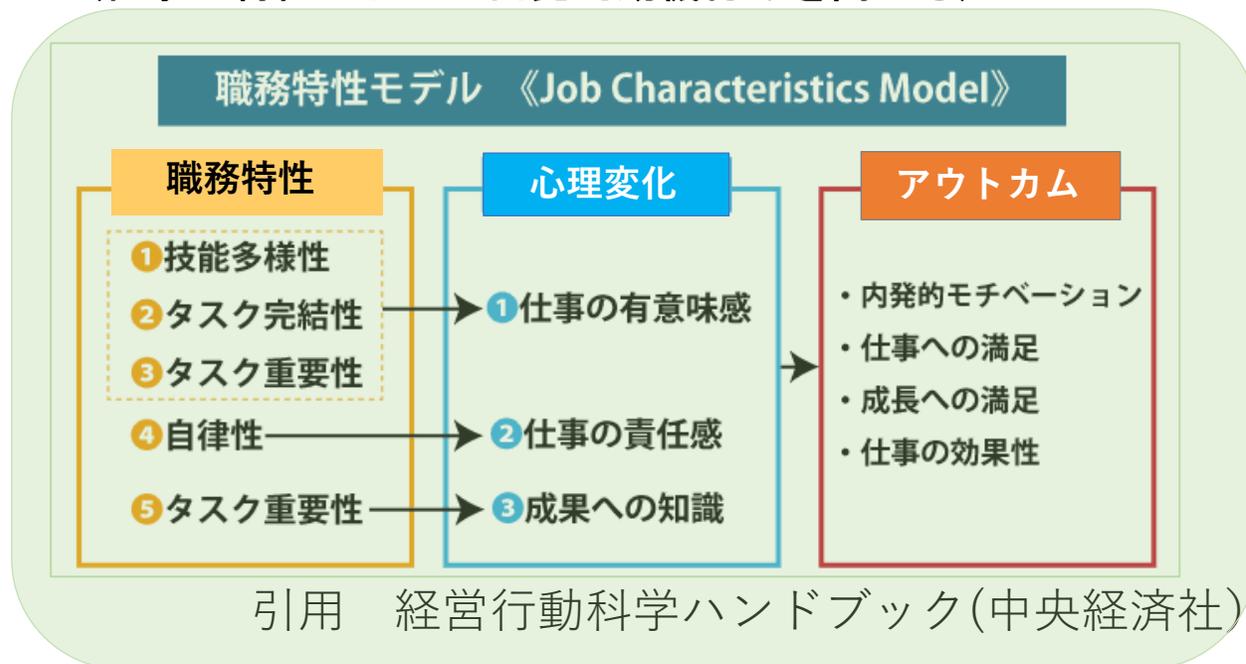
障がい者雇用人数 **106**名  
※2023年6月30日時点 (グループ全体)

# 株式会社オープンハウスグループ 質的な取り組み（一例）

## 職務特性理論



HackmanとOldhamによって提唱されたモチベーション理論  
(仕事の特性によって内発的動機付けを高める)



業務  
リーダー制

多彩な  
一般業務による  
職務拡大

業務遂行上の  
パラメーター

チーム  
マネジメント制

組織文化  
形成

複線型  
キャリア開発

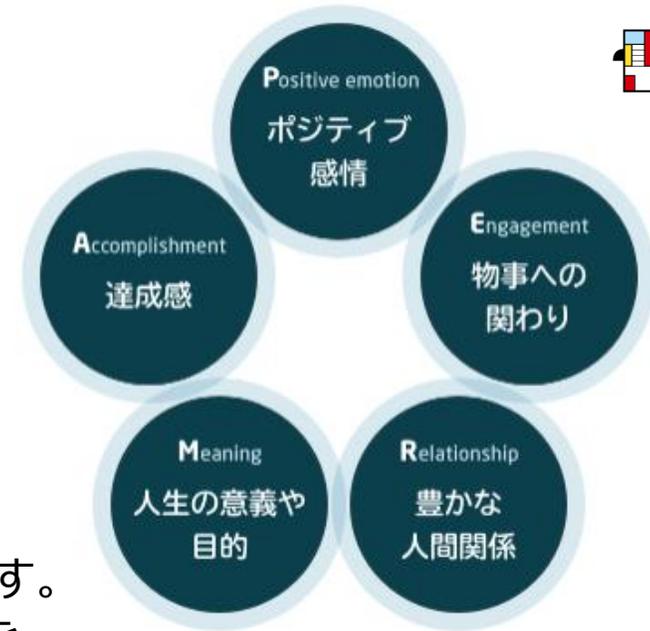
目標による  
マネジメント

## OC-policy <オペレーションセンター・ポリシー>

- ①ディーセントワーク  
(働きがいのある仕事・職場の実現)を推進する
- ②“いい感じに働く”を追求する
- ③風通しのよい活発な職場を創る

## OC-spirit <オペレーションセンター・スピリット>

- ①職場の仲間を批判したり、非難しません。
- ②コミュニケーション(報連相)を活発にチームワークを大切にします。
- ③問題意識・当事者意識・責任意識を持って取り組みます。
- ④高い目標にチャレンジし「働きがい」「生きがい」を追い続けます。
- ⑤何事も**OPEN**に沿って取り組みます。  
「**O**」perate (自ら) 動く…まずは行動する  
「**P**」articipate (仲間へ) 加わる…面倒なことにも参加する  
「**E**」njoy (仕事を) 楽しむ…主体的に楽しむ  
「**N**」estle (人に) 寄り添う…気軽に相談する
- ⑥自分自身の言動に責任を持ちます。
- ⑦美点凝視の精神を大切にします。
- ⑧素直になろう



ウェルビーイング  
(well-being)

## Presenter

Yuki Oomukai

# 大向 優貴 さん

幸せはこぶ住まいづくり

 **フジ住宅株式会社**



幸せはこぶ住まいづくり



フジ住宅株式会社

社員のため

社員の家族のため

顧客・取引先のため

株主のため

地域社会のため

ひいては国家のために当社を経営する

## 目的

# 「社員のニーズに応じた働き方」

社員のため、社員の家族のため、「テレワーク」を通じて、社員がより一層働きやすくなり、**ワークライフバランス**を実現できるようにテレワーク導入を実践してきました。

## ● ビジネス革新

モバイルワーク中の社員



幸せはこぶ住まいづくり  
フジ住宅株式会社

- ◆ 中古物件の買取査定承認手続きを社外からできるシステム開発
- ◆ 取引先工務店様を巻き込んだ工事に係る受発注・工事完了報告・請求までを一気通貫でペーパーレス化
- ◆ 部署を跨ぎ、お取引先業者様も巻き込んだクラウドDBシステムの開発・利用拡大
- ◆ Web会議の利用拡大
- ◆ Web上で打刻が申請できる勤怠システムの導入
- ◆ ご高齢（60～70代）のマンション管理人の方にも全員タブレットを配付し、自社開発のアプリを用いて業務に従事いただいている。



当社マンション管理人

例：水道検診・勤怠管理・日報管理・受発注依頼等

## ● 身体障がい者支援の為のテレワーク活用



- ◆ 東京パラリンピックを目指すパラアスリートのテレワーク活用
- ◆ 遠隔地での完全在宅勤務



## ● BCP 対策の為のテレワーク活用



- ◆ 2018年9月の大阪を直撃した台風21号発生時、テレワークを活用。
- ◆ 今回のコロナ対策として全社員へテレワークを推奨  
BCP 対策用のPC100 台全機稼働 + α

## ● 社員と社員のご家族の（看病時）の為のテレワーク活用



例：①ケガや頸椎症等身体的な事情により通勤困難時

②妊娠中安静が推奨された時

③社員の配偶者の体調が悪い時

④健康診断の結果により精密検査を受けることになった場合

（＝就業時間内に受診可能）の受診前後 等

## 経営理念感想文

社員は他の社員のテレワーク事例を知り、自身の参考にし、さらにテレワーク活用が広がっていく  
→ **好循環**が生まれている



テレワークなので、通勤が無いだけ体力面でも安心して仕事ができる

痛み止めを飲みながらの生活で、仕事に行っても迷惑しかかけへんしどうしよう。。。と考  
えていたが、テレワークを利用させていただけることになりました。（中略）痛みをこらえ  
ながら仕事をする必要がなく、より業務の効率が上がったように感じました。

台風の時にかして出勤するためにバイクで行きます、という状況から（中略）ほぼ出勤  
しているのと変わらない環境下で業務が遂行できるのはスゴイ

電話越しに息子の声が聞こえたりする中でしたが、怒ったり不快感を出される方はいません  
でした。「お大事に」「大変やね、大丈夫」と皆さん心配してくださり、大変ありがたかっ  
たです。