

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

【第5回】現場作業でもテレワーク

2024年11月

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**.

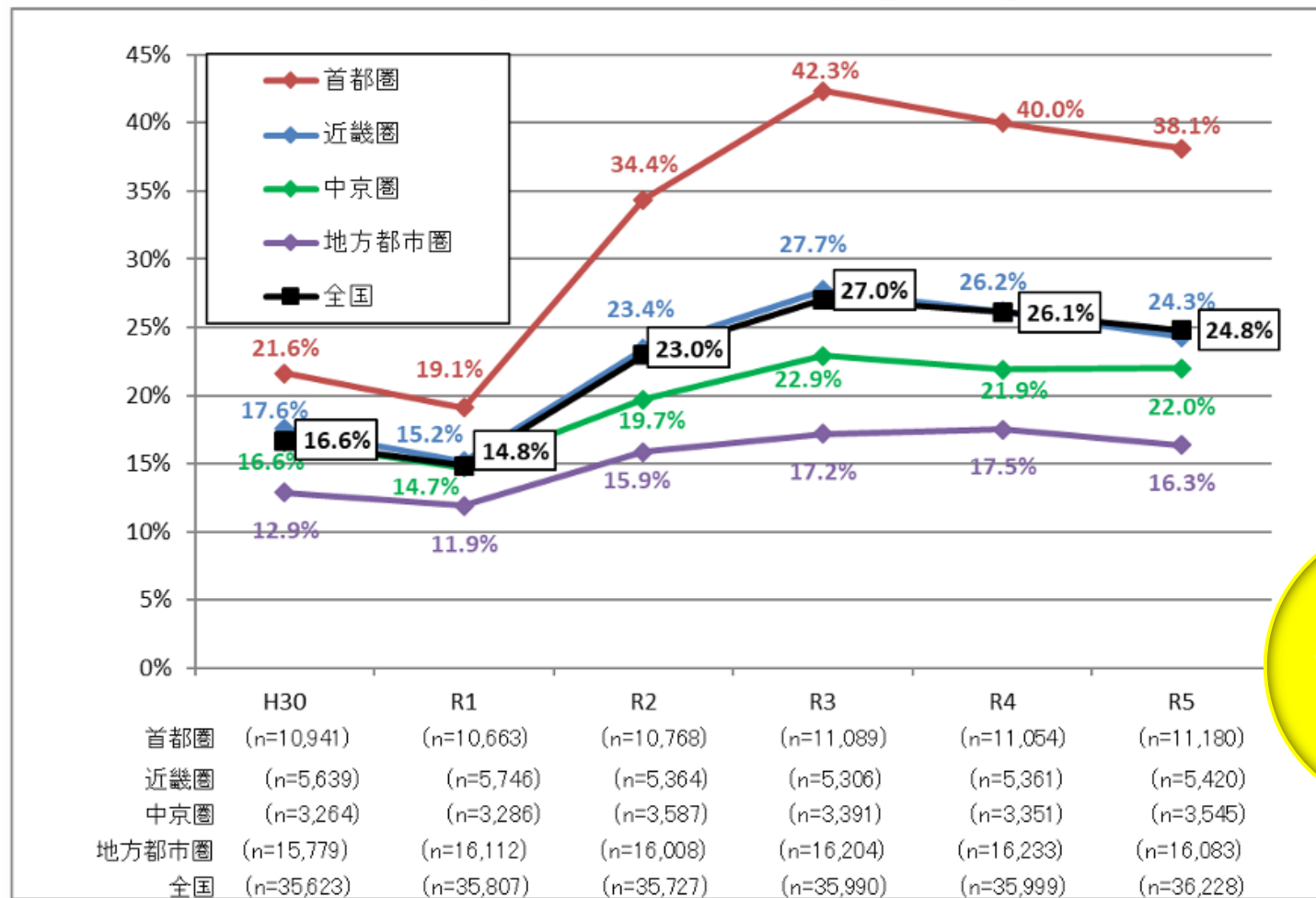
採用を通勤圏内に限らなく
てよい（海外でも！）

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**

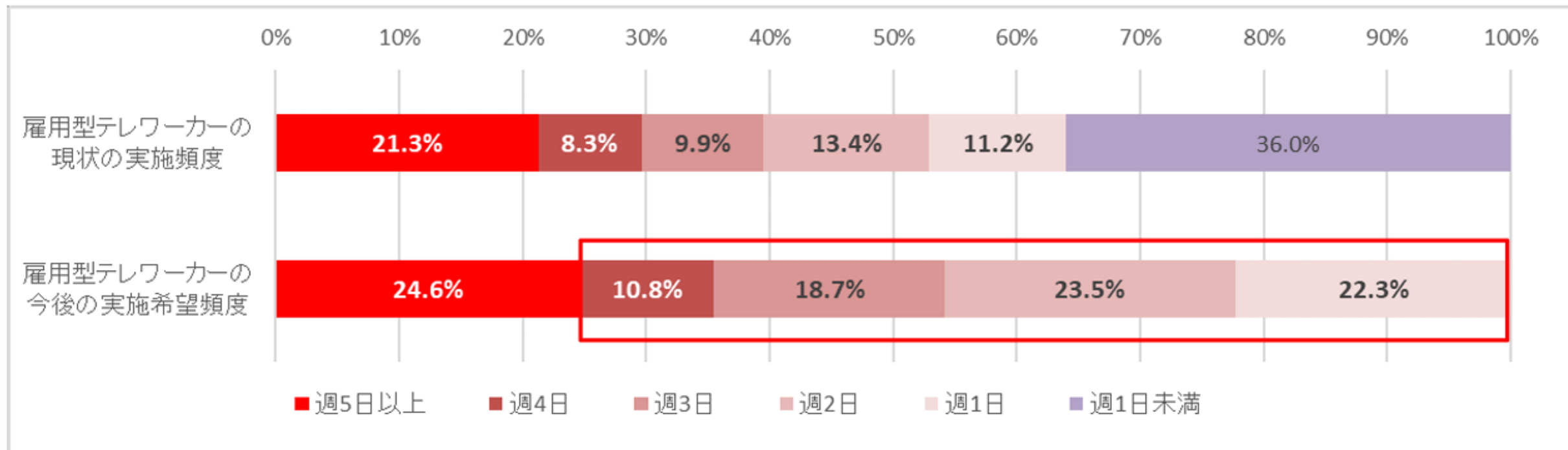
(※) 首都圏: 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
 中京圏: 愛知県、岐阜県、三重県
 近畿圏: 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
 地方都市圏: 上記以外の道県

※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)

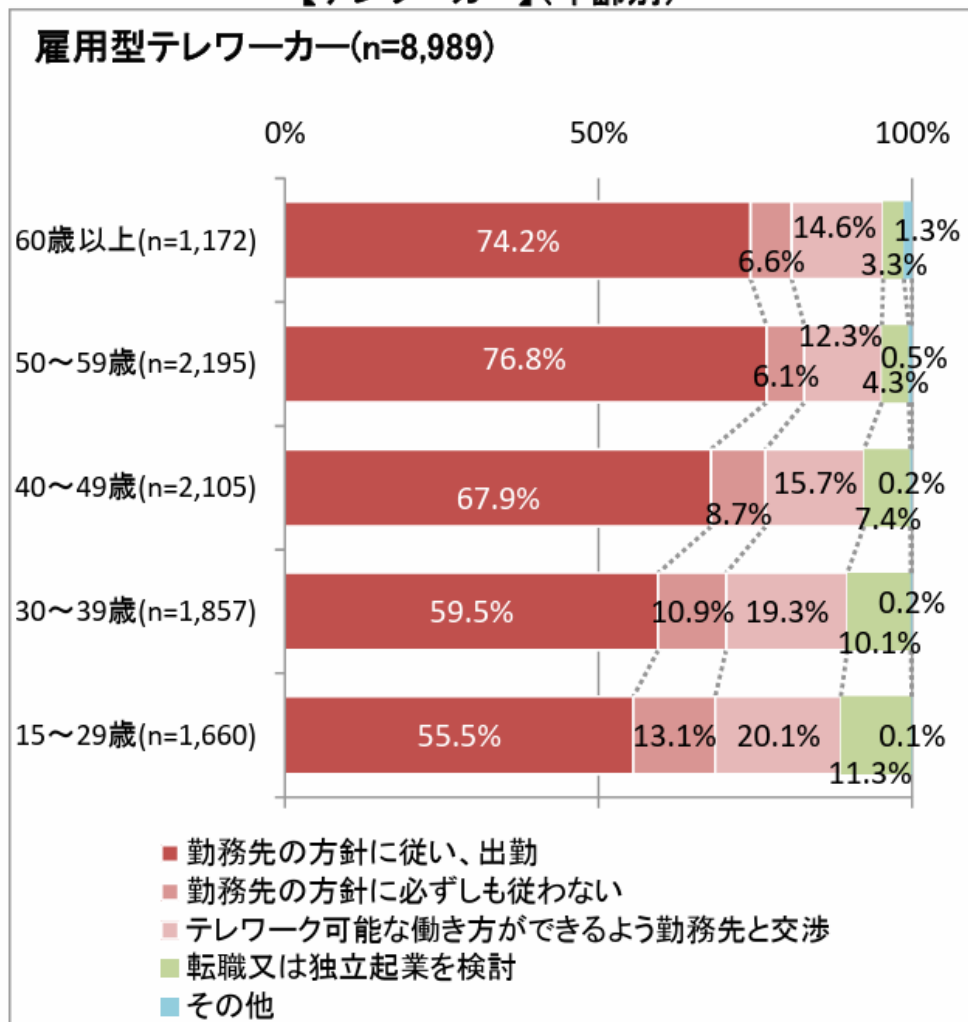


※新型コロナウイルス感染症5類移行後（令和5年5月8日～）のテレワーク実施頻度

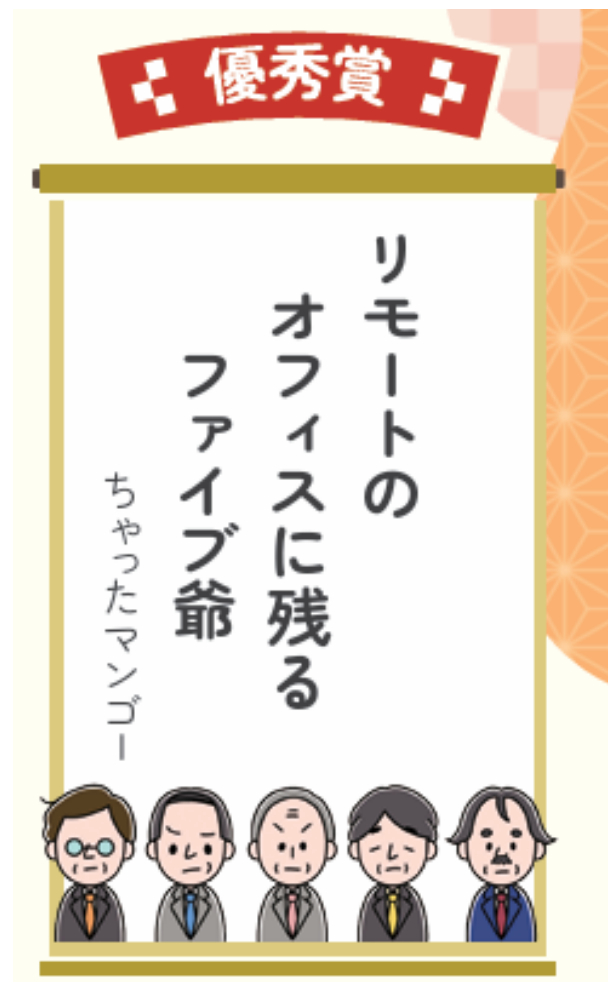
※単数回答

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

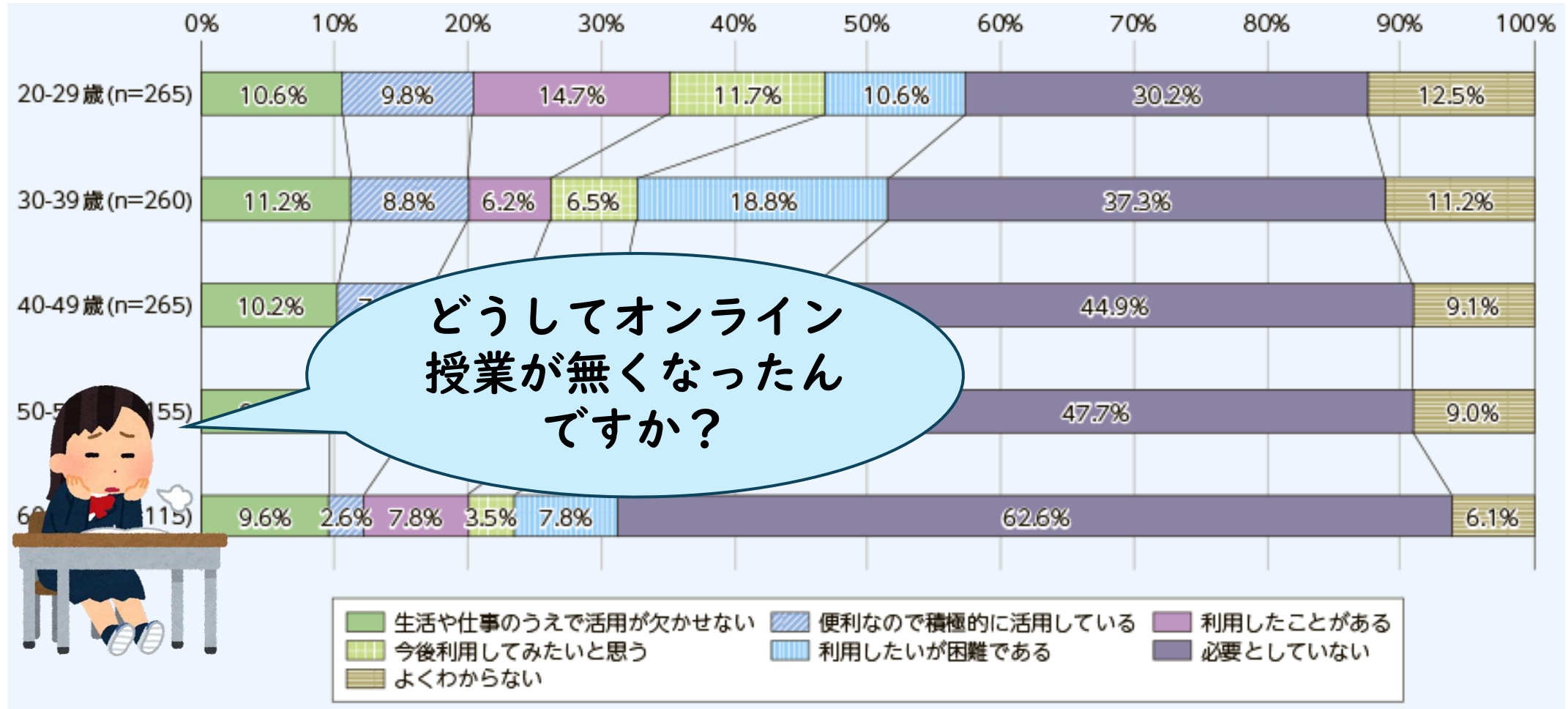
勤務先が出勤を指示・推奨した場合の行動
【テレワーカー】(年齢別)



テレワーク川柳 2023

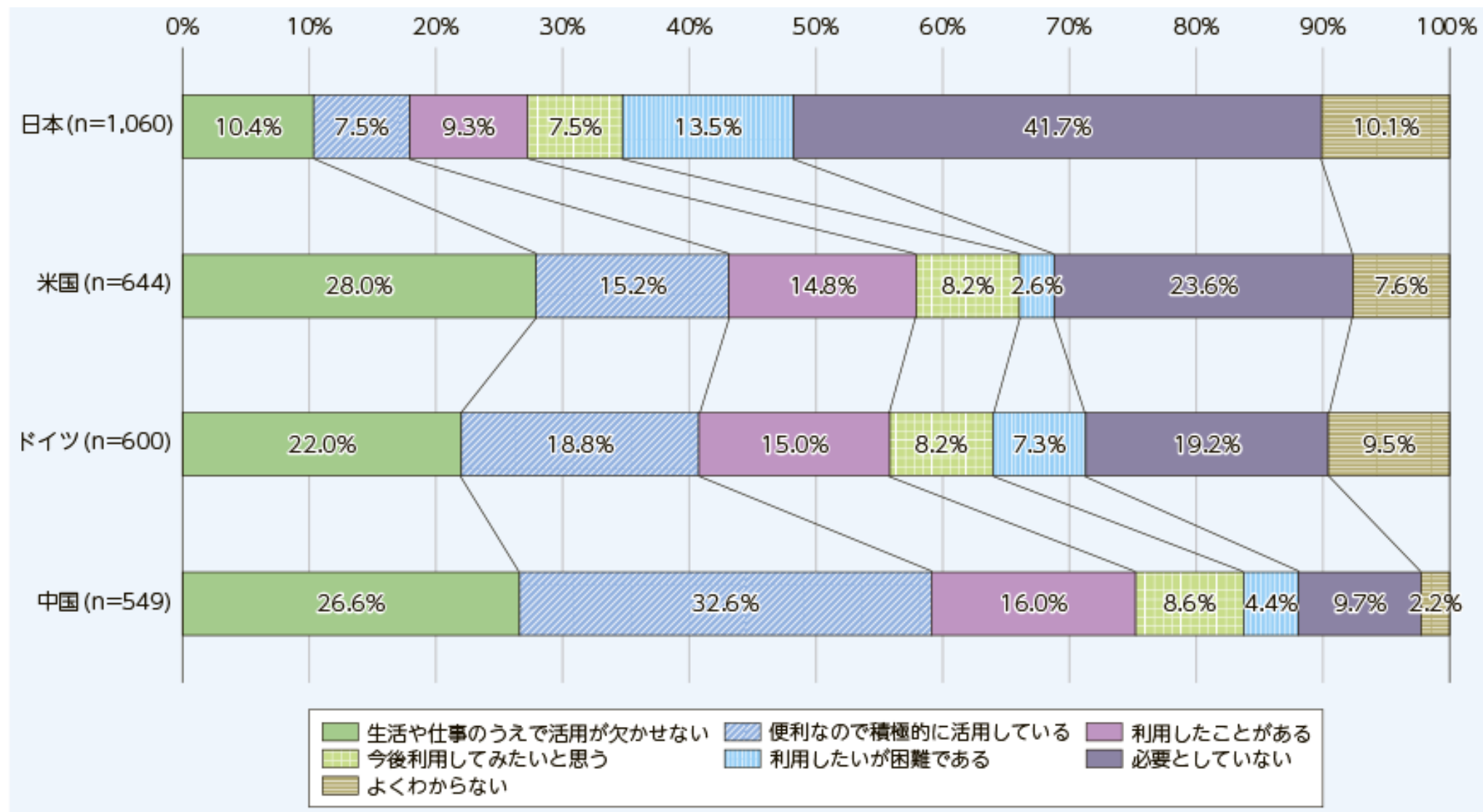


テレワークの利用状況（日本・年代別）



(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」

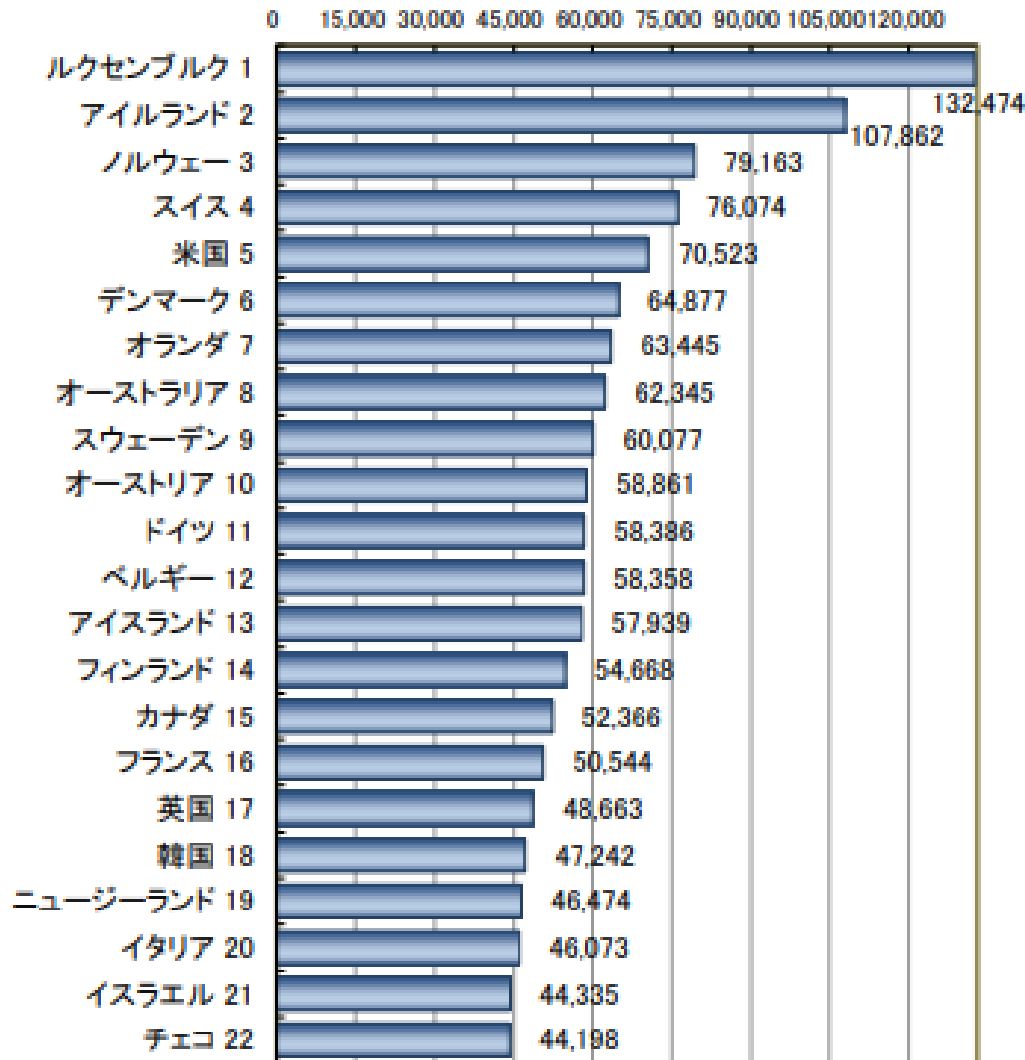
テレワークの利用状況（国別）



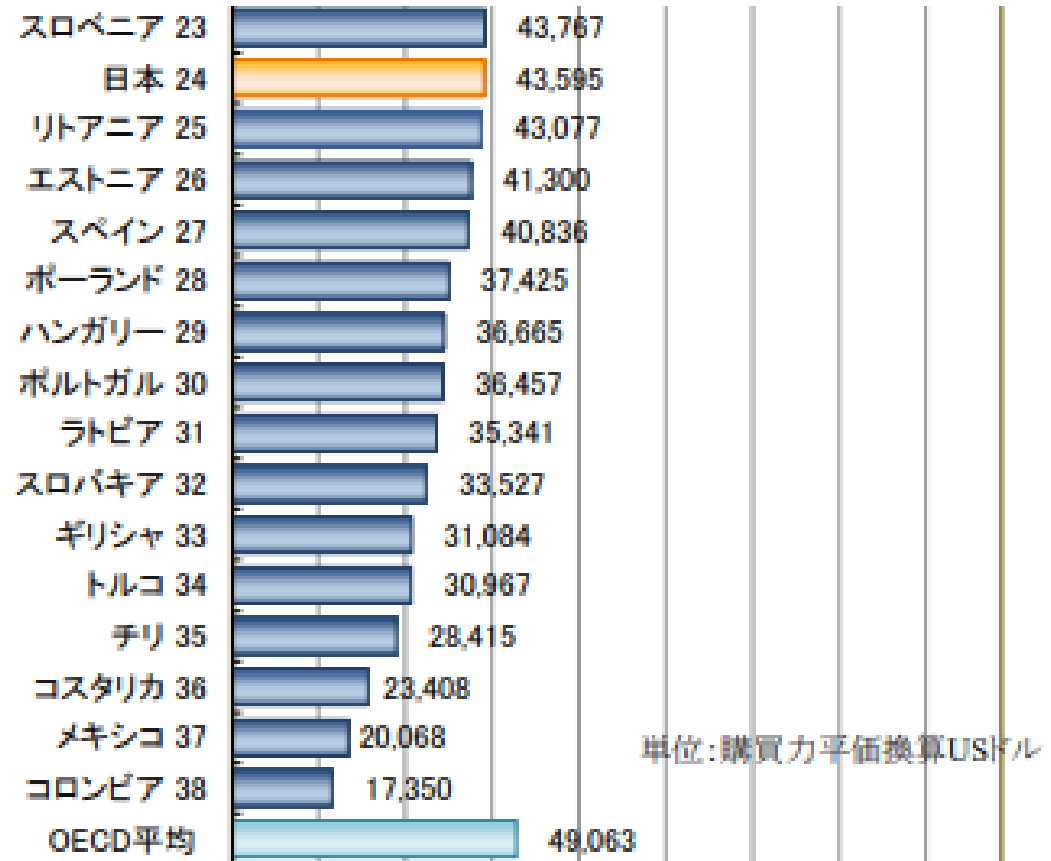
(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

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・・・



- 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/labour/item/remotework2023_ger.pdf



【第5回テーマ】

現場作業でもテレワーク ～建設業でも職種によってできる！～

株式会社フロンティアコンサルティング

資本金	2,000万円
設立	2007年2月
決算日	12月
代表取締役社長	川原 邦章
代表取締役副社長	佐々木 真志
社員数	353名 (2024年1月1日現在)
拠点	東京本社 千代田区大手町1-6-1 大手町ビル1F 札幌支店 / 名古屋支店 大阪支店 / 福岡支店 仙台オフィス / 横浜オフィス 静岡オフィス / 広島オフィス

関連会社 ベトナム現地法人 / 上海現地法人

事業内容

- ・ WORK PLACE : ワークスペース構築
- ・ RE POSITIN : ビル資産価値の再構築
- ・ 3rd Place : サードスペース構築

許認可

- ・ 一級建築士事務所登録 東京都知事登録 第55573号
- ・ 特定建設業許可 国土交通大臣 許可 (特-2) 第25977号
- ・ 宅地建物取引業許可 国土交通省 (2) 第8721号
- ・ 古物商許可 東京都公安委員会 第305510907172号
- ・ 第一種貨物利用運送事業登録 関自貨第129号

CREATING A NEW WORK STAGE.

Purpose

働く人と働く場所の未来をつくる

時代は変わる。人が、働き方に求めることも変わる。

私たちは時代を見つめ、働く人が輝くための環境と機会を次々に届けていく。
すべては、働く場の創造を通し、ビジネスや社会が発展する未来のために。



大手町東京本社

- 創業18期目、子育て世代が最も多い
- 経営者から担当者まで幅広くテレワークを活用
 - もともとは、休日や夜間に工事をするためにシフト制度が導入されており、コロナ前までは原則出勤
 - かつては個人のワゴンがあったが、ペーパーレス化により現在は廃止された
 - 出勤日や日数が決まっているのではなく、個々人の仕事やプライベートの都合に合わせてテレワークを実施
 - 時短勤務やフレックスで勤務時間のシフトが多用されている
- **企業のオフィス提案に、自分たちの働き方が活きている**
 - **パソコン一つで仕事はできる**
- テレワークができるので同社に入ったという人材も
- 社員アンケートの結果が反映される



制度を多くの方が、有効に活用され、ライフワークバランスに役立っているところがすごい！
勉強になる、営業活動にも役立つなんて・・・



仕事も子育ても！
頑張っている、、、
というよりごく普通にされている
小崎さん（営業職）

活用される制度であることが重要で、必ずしもフルフレックスでなくてもよい

就業者側に、経営者の姿勢が伝わるようにすることが大事

就業者自身が、自分の働き方をクライアントへの提案へ活かすことで、**スキルアップ**にも、**業績アップ**にもつながっている



伊豆大島のコワーキングスペースも手掛けている

2007年からテレワークを実践され、デスクワークに留まらないテレワークの活用で、人材確保、業績アップが倍増している背景

ノートパソコンを導入し、対面会議をWEB会議にシフト

資格取得の促進

建設業だからできないという意識の撤廃

テレワーク導入に伴う業務効率化

創出できた時間を次のステップに向け活用

テレワークの側面で著名企業に

一人一人のスキルアップ

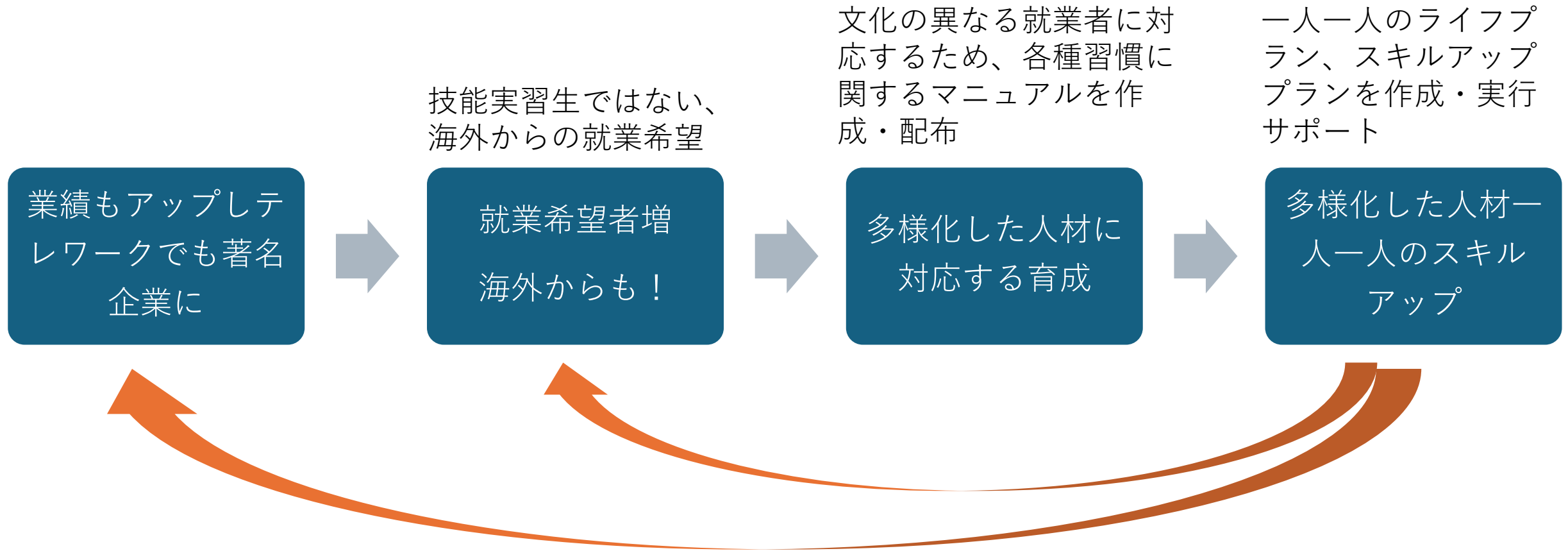
業績アップ

ガソリン代、移動時間が削減

有資格者が同規模事業者の3倍に！



そこまで、やるの？
そこまで、やれるの！



お取り組み事例の成功の要因と学ぶべき事項

ライフプランを作成
して、未来の自分を
見せる

家族の理解も求める



相手に合わせた
言葉で話す

社内Q&Aサイトを作成し、情報共有

ネットリテラシーも教える



自社で成功したことを公開
(業界の発展のためにできることは何
でもオープン)

ステイクホルダーも巻き込んだ勉強会
を開催

勉強資料を自ら作成して配布

横澤さん CHRO兼広報担当

結果としての人材確保、コスト削減、
業績UP

喫煙所を廃止

工事をしている方に経理の資格取得を推進

ヘルスケアオフィサーでもあり、
ハピネスオフィサーでもある

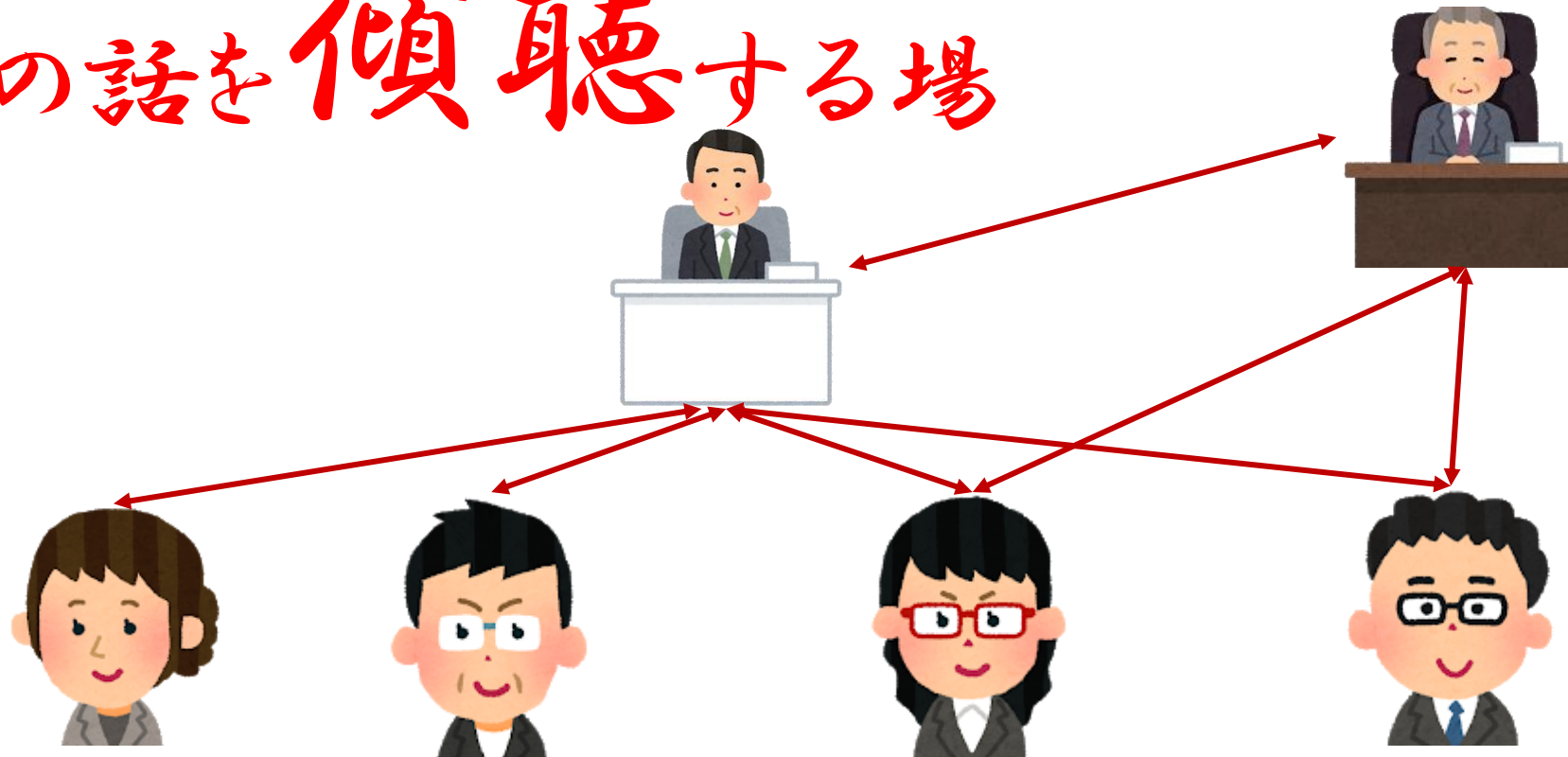
お茶出しを廃止

事務の方に工事関連資格取得を推進

1on1をしよう！

regular check-in between two people in an organization

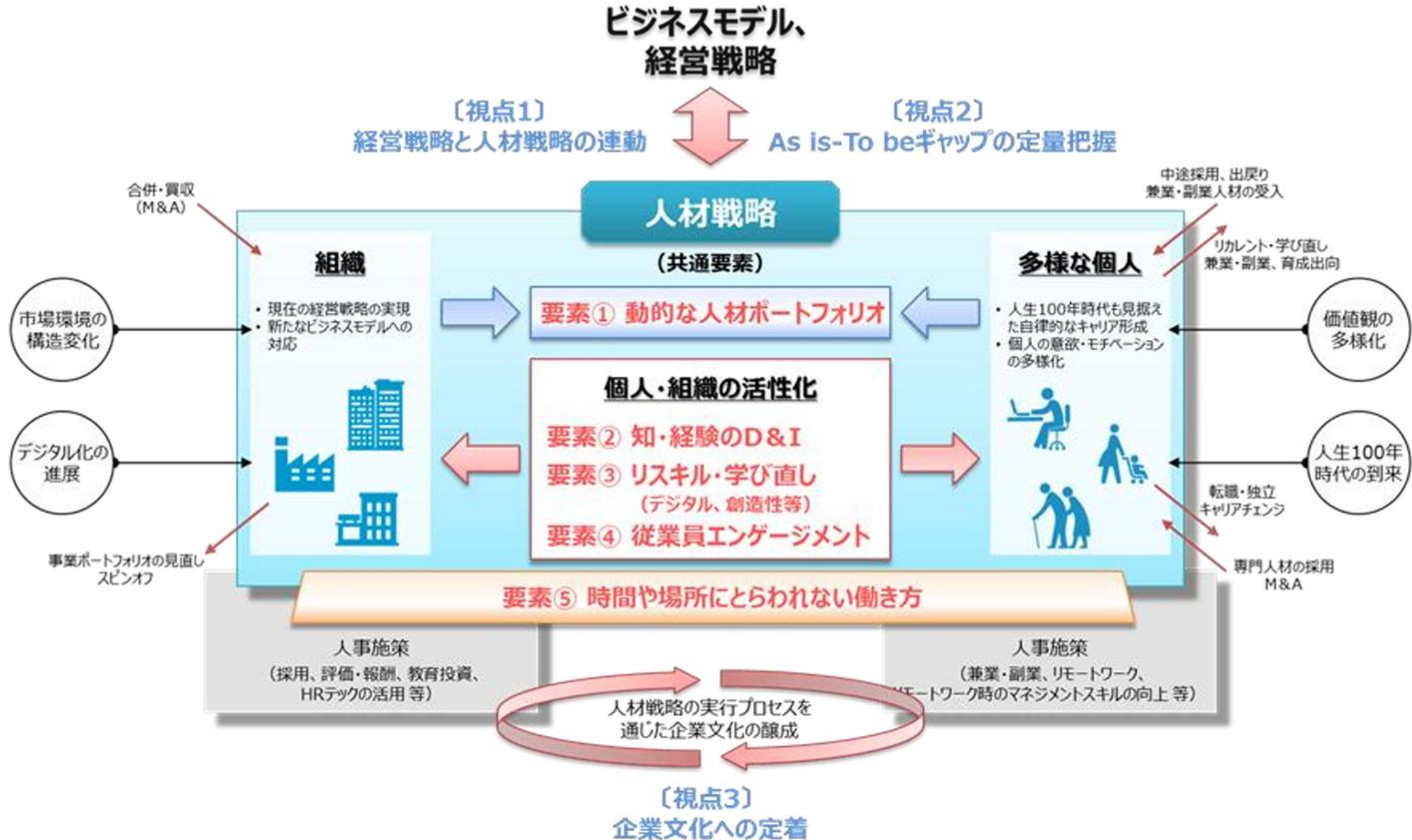
部下の話を傾聴する場

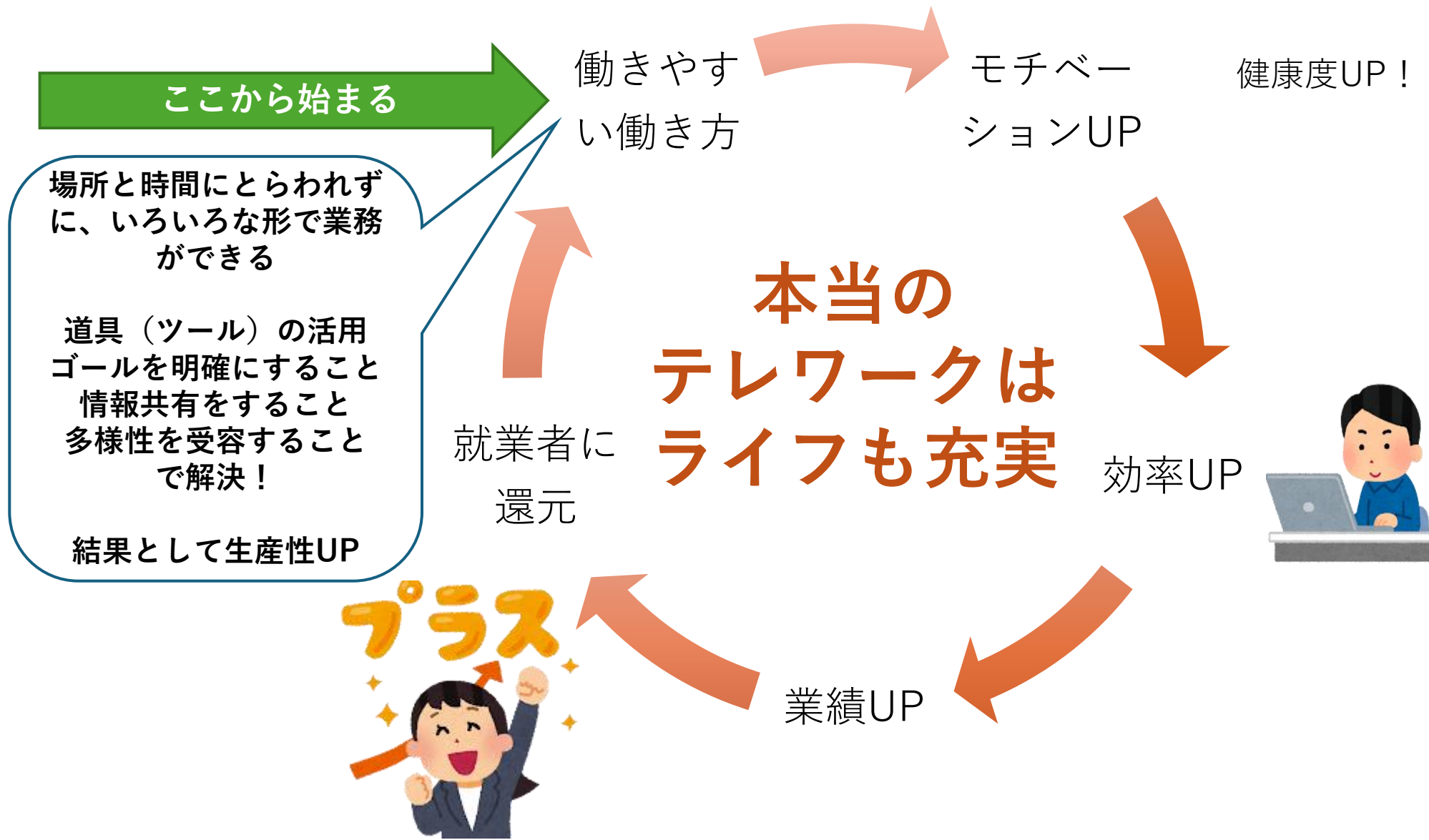


1日4人、
1か月半×3ラウンド
やったケースも！

Web会議では30分程度が限度、2週間～1か月単位での実施が望ましい

人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素





考えてみてください

- 経営者と従業員が、課題を共有し、対話する機会（キックオフ、定例会など）を設けていますか？
- 事業の意義を実現するために、必要となる人材の「質」と「量」を決めていますか？
- 事業の意義達成に必要なスキル・専門性を整理し明確にしていますか？
- 広くポジションを公募するなど、従業員の配置希望を尊重していますか？
- 人事評価・結果について管理職と従業員の双方が納得できるよう話し合っていますか？
- 事業成長に必要な分野に長けた従業員による、社内研修などを推進していますか？

https://japan-telework.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2024/08/hataraki2_question.pdf

日本テレワーク協会 「働きがい・働きやすさ増進への取り組み調査」より抜粋

