

テレワーク・セミナー

開催日 2024年10月10日(木)

主催：厚生労働省

■テレワーク・セミナー プログラム

テーマ／講師	ページ
講演「テレワーク導入企業の体験談 障がい者がテレワークに踏み出しやすい環境づくり」 株式会社スタッフサービス・クラウドワーク エリア統括部 ゼネラルマネージャー 酒本速男 氏 障がい者のテレワークの理解浸透を目的に「テレワークお仕事体験会」を全国で開催。特別支援学校でも体験学習授業として障害がある生徒にも活用されているテレワークを身近に感じてもらうための取り組みをご紹介します。	1
講演「テレワーク導入事例の紹介」 一般社団法人日本テレワーク協会 事務局長 村田瑞枝 テレワークの概要や導入効果、導入事例、また新型コロナウイルス対応での在宅勤務経験から今後の更なるテレワーク利活用に向けた課題確認と対応事例、行政の取り組み等、最新の動向について解説いたします。	8
講演「テレワーク実施時の労務管理上の留意点 障害者雇用と定着を考える」 おくばやし労務サポート 代表 特定社会保険労務士 奥林美智子 氏 障害者の就労数が近年増加している中で、障害のある人もない人も安心して働ける環境整備が求められています。テレワークを活用しながら環境整備をする際のポイントを解説します。	15
講演「ICT 面における留意点 テレワーク課題を解決する ICT ツール選定のポイント」 一般社団法人日本テレワーク協会 客員研究員 梶原京子 氏 働く場所を選べる時代に合ったICT環境は整備されていますか？特に課題としてあげられるセキュリティやコミュニケーションの課題を解決するICTツールについて導入ステップや運用事例を交えてご紹介します。	27
「厚生労働省のテレワーク支援事業」	37

障がい者がテレワークに 踏み出しやすい環境づくり

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク
エリア統括部 ゼネラルマネージャー
酒本 速男



私たちは、オンライン上にイキイキ働ける職場を提供し続けます！

スタッフサービスグループ概要

株式会社スタッフサービス・ホールディングス

スタッフサービスグループ経営管理・経営企画・デジタルビジネス推進

株式会社スタッフサービス
事務職、技術者・ITエンジニア、医療・介護分野の人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介、業務請負をおこなっています。

- 事務職
 - スタッフサービス
 - ミラール
 - オー人運キャリア
- 技術者・ITエンジニア
 - スタッフサービスエンジニアリング
 - スタッフサービスITソリューション
- 医療・介護分野
 - スタッフサービスメディカル

バックヤード業務
株式会社スタッフサービス・オフィスマネジメント
スタッフサービス・オフィスマネジメント
スタッフサービスグループのバックヤード業務をおこなっています。

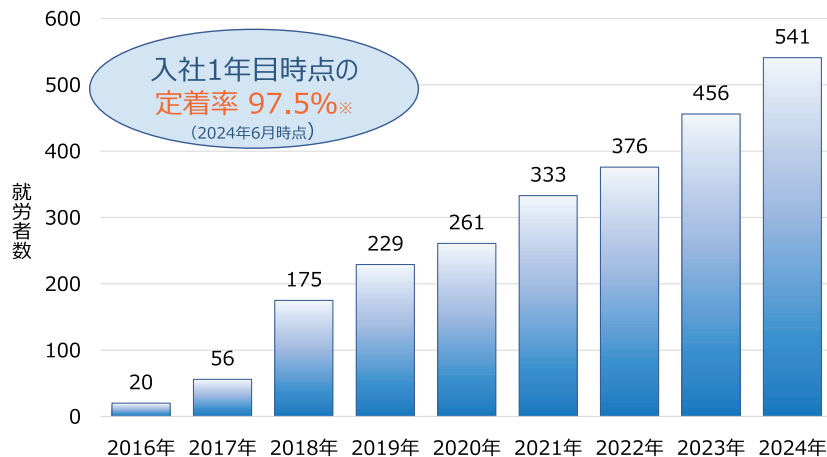
院がいの者雇用
株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート（通勤通院がいの者雇用）
スタッフサービス・ビジネスサポート
スタッフサービスグループ内の事務処理業務をおこなっています。

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク（完全在宅型障がい者雇用）
スタッフサービス・クラウドワーク
スタッフサービスグループ内の簡易業務と外部受託業務をおこなっています。

Copyright©2020-2024 STAFF SERVICE GROUP, All rights reserved.

就労者数推移

※全員が重度の身体障がいがある方



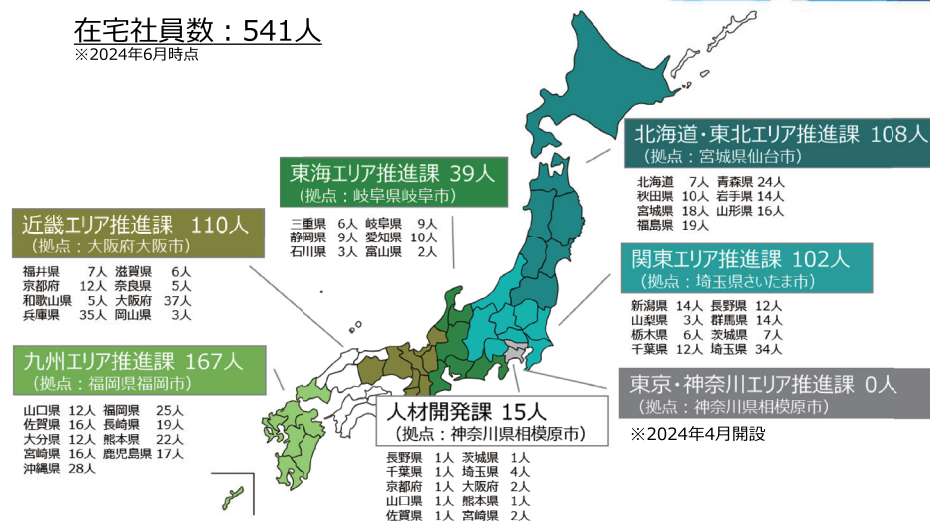
※一般企業就職後の身体障がいの1年後の定着率60.8%
出典：『障害者の就業状況などに関する調査研究』(UEED)

Copyright©2020-2024 STAFF SERVICE GROUP, All rights reserved.

採用エリアと在宅社員在籍マップ

在宅社員数：541人

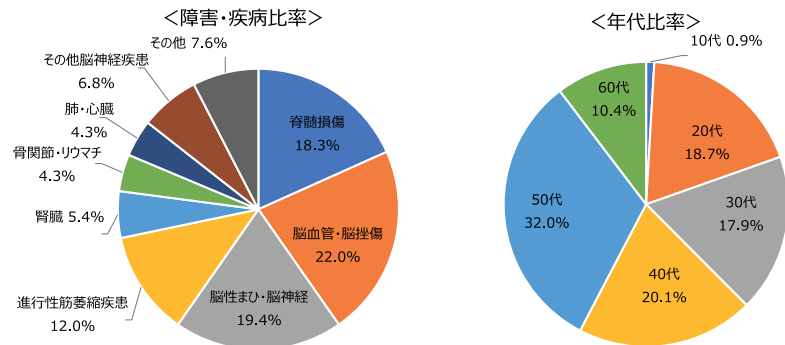
※2024年6月時点



Copyright©2020-2024 STAFF SERVICE GROUP, All rights reserved.

就労者内訳

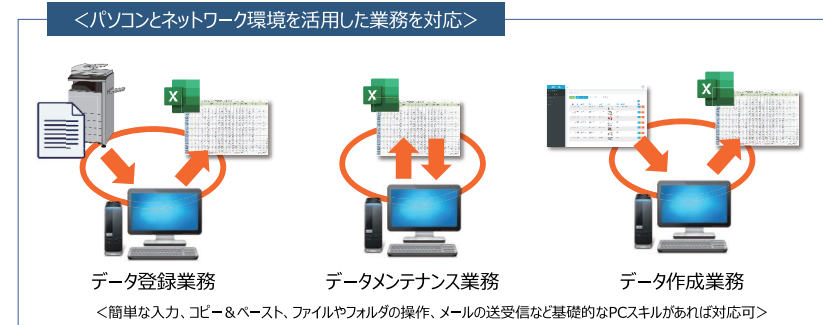
さまざまな障害特性の方が活躍、50代60代のシニア世代も安定就労



<2024年6月時点>

業務内容

- グループ会社からの受託業務
スタッフサービスグループ内のバックヤード業務支援等、各事業部から40業務を受託中



- 外部受託
BIPROGY株式会社様の特例子会社BIPROGYチャレンジ株式会社様と協業でWEBアクセシビリティ検査業務を受託中



02

今回お伝えしたいこと

1. 当社の雇用モデルについて
2. 定着のポイント
3. 雇用拡大に向けた課題と打ち手

当社の雇用モデルについて

➤ 個人の生活に合わせた勤務時間

日中の生活介助や定期通院、体力に合わせた休憩などの時間を確保しながら、9:00～19:00の間で6時間就労できるように個人で勤務シフトを決めて雇用契約を結びます。

標準的なシフトパターンの場合



生活介助が必要な方の場合



➤ テレワークコミュニケーションスキルを装着

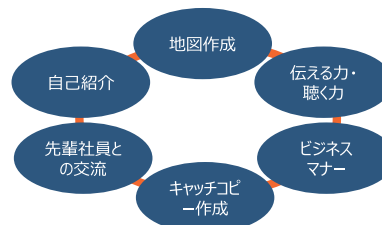
カメラ、モニターを通して、伝えること、聴くことができるコミュニケーション力

【入社後1ヶ月】
導入研修 (本社研修)

会社概要やルールその他、入社者同士の会話やオンライングループワークに注力し発信力をつける

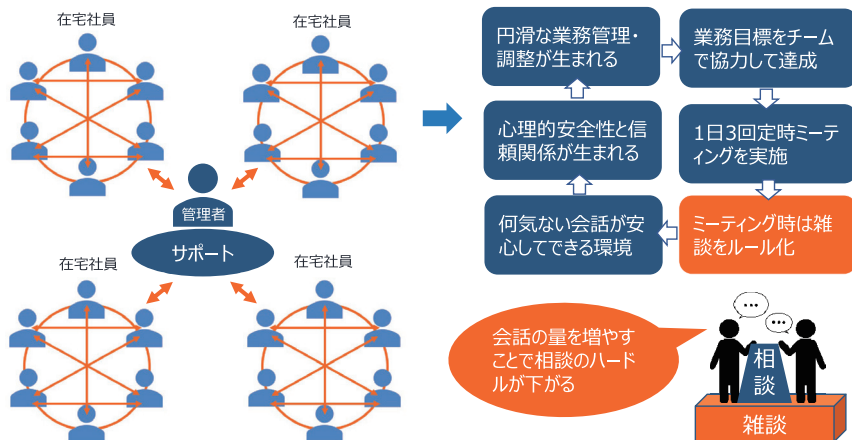
【入社後2ヶ月】
業務研修 (所属先)

先輩社員からレクチャーを受けながら関係性を深め、報告・連絡・相談をしやすくする



➤ 自走型チーム運営でコミュニティを形成

仲間と連携し、チームとして業務を遂行する組織づくり



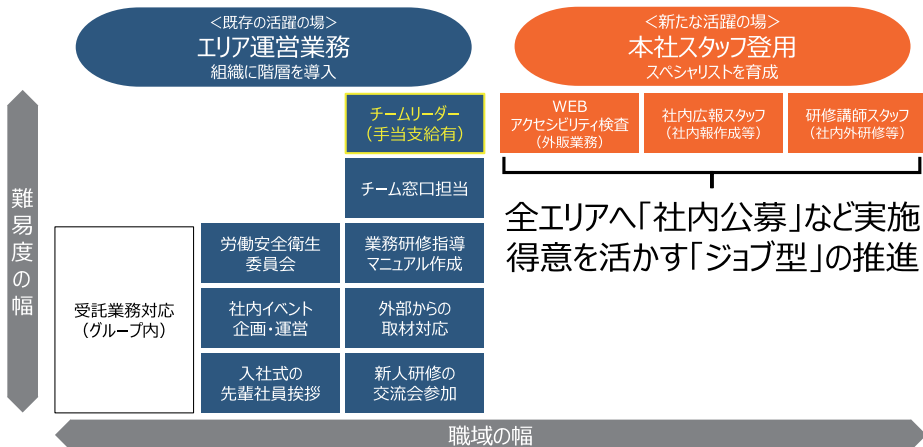
➤ チームミーティングの雰囲気



定着のポイント

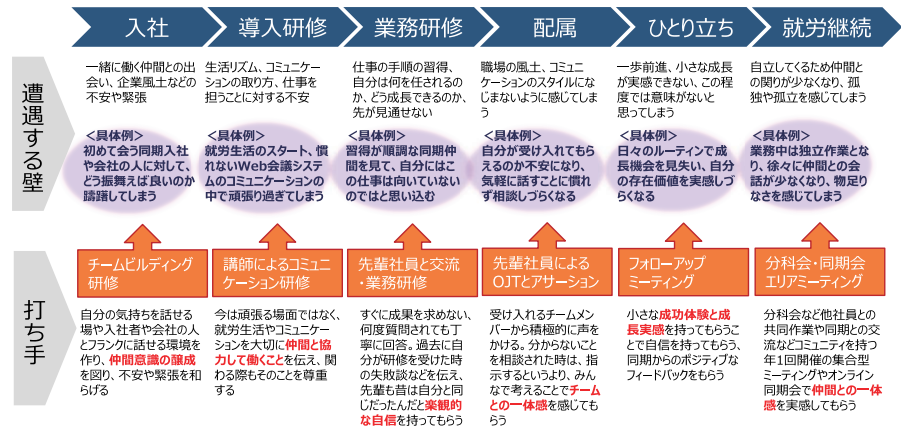
在宅社員の活躍の場を広げる取り組み

受託業務以外の仕事にもチャレンジできる**新たな職域と専門性を設定し、障がい者の就業の可能性を広げる取り組み**をおこなっています。



成長フェーズに応じた施策

テレワークでも成長のきっかけに応じた施策や仲間との関わりを持つ



仲間を実感できるイベント開催

年に1回在宅社員同士が直接集うエリアミーティングを開催しています。働く仲間や組織の規模を実感してもらいエンゲージメントを高める機会を作っています。



雇用拡大に向けた課題と打ち手

05

➤ 就労における不の構造の要因

①テレワークへの『理解不足』

- ハローワークの担当官や支援機関のスタッフ
- 市役所の職員や病院関係者



重度身体障害者のテレワーク事例が周囲になく、求職者に具体的に伝えられない



就業内容の情報が少なく、就労の可能性よりも生活支援の方が優先となっている

②テレワークなら働けることへの『認知不足』

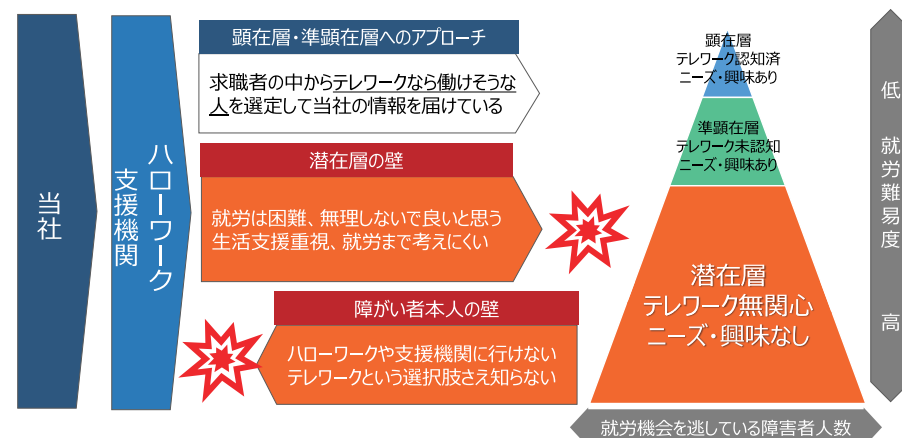
- 就労希望の重度身体障がい者



・ 外出が困難なためハローワークに行くことが難しい、登録すらできない
 ・ 職業訓練には一定の通所が必須条件のところが多く、職業訓練も受けられない
 ・ 正しい情報が得られず、テレワークを知らない、または仕事が難しいイメージがある
 → 応募に至らない

➤ アプローチが難しい潜在層の存在

重度障がい者（潜在層）の就労における不の構造



➤ 課題設定

障害者雇用のテレワーク就労の社会的認知度が低い

対策

重い障害があってもテレワークで働ける情報を届けること

- ・ 就労から遠い立ち位置にいる潜在求職者へのチャネル開拓
- ・ テレワークの働き方にリアルな実感値を持つことができ、テレワークに関心を持ってもらえるコンテンツ開発

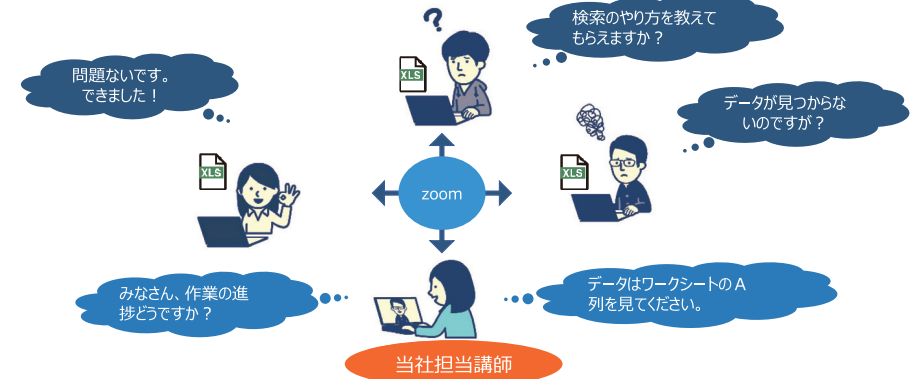
➤ 打ち手



『オンラインお仕事体験会』

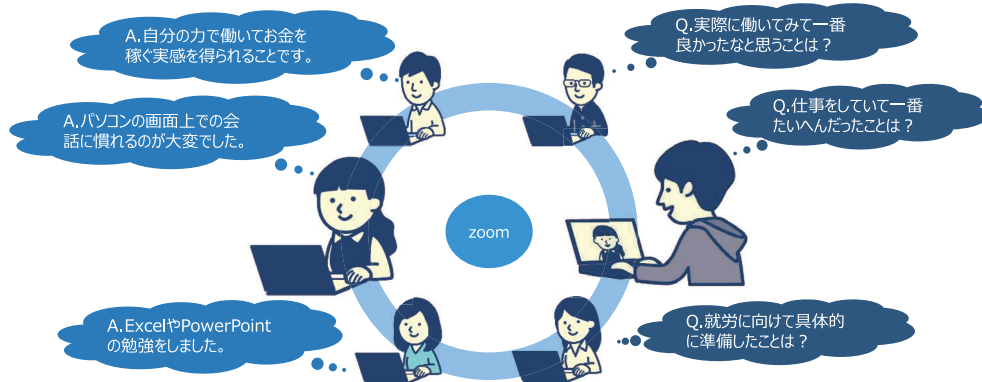
➤ お仕事体験（Excelを使用した作業）

当社で用意したデータを使用し、データの検索作業をします。
この作業を通じて、困ったことや進捗などをオンライン上でタイムリーに共有しながらテレワークで仕事することを体験していただけます。



➤ テレワークで就業中の従業員との交流

テレワークで就業中の当社社員との交流を通じ、不安や疑問を解消したり、就労に必要な心構えや準備などの理解を促します。



➤ 開催サマリー

※2022年7月～2024年1月実績

- 1都1道2府35県の地域で開催を実現！

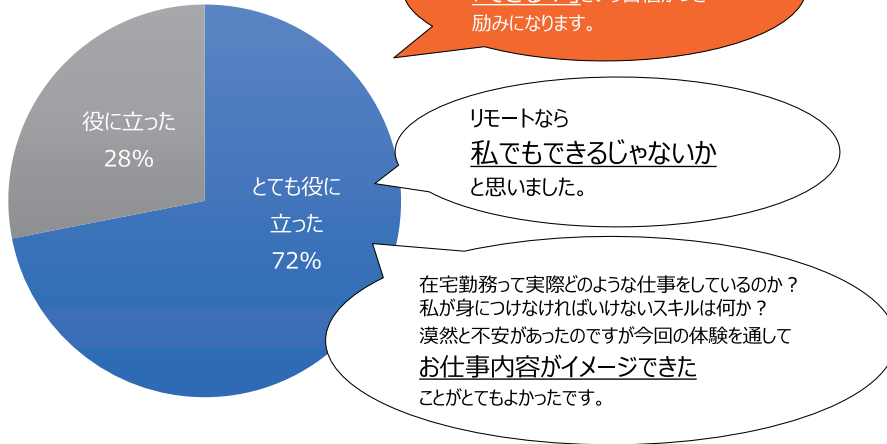
開催回数：97回 参加人数：のべ475人 (障がい者のみ)
※2022年7月～2024年1月実績

参加施設	参加人数
支援機関	239
ハローワーク	24
リハビリ施設	14
特別支援・養護学校	159
その他	39

参加者アンケート

回答者（参加した障害者67人の回答）

※役に立たなかったなどのネガティブ回答は0件



テレワークの認知拡大の成功要因

- 就労経験の有無、スキル問わずオンラインに繋がれば参加OKとし、体験会参加のハードルを下げたことで、よりより重度な障害の方にも参加してもらえた
- 支援者単独やご家族にも見学できるよう制限なく間口を広げ、テレワークの働き方をリアルに届けることで、テレワークの認知を広めることができた

07

最後に・・・

テレワークは、たった1人で黙々と淡々と・・・って感じがありますが・・・

自宅という安心・安全な環境で働くことで、
自分の力を発揮しやすく、
人や社会ともつながれます。

スタッフサービスグループ経営理念

スタッフサービスグループ経営理念

チャンス。

Vision

いつからでも、どこにいても、
誰もがより良い「働く」に出会える社会へ

Mission

人の可能性を信じ、一人ひとりの働こうという想いと、
働く機会を最も多くつなぎ続ける

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ご理解ください。



考え方

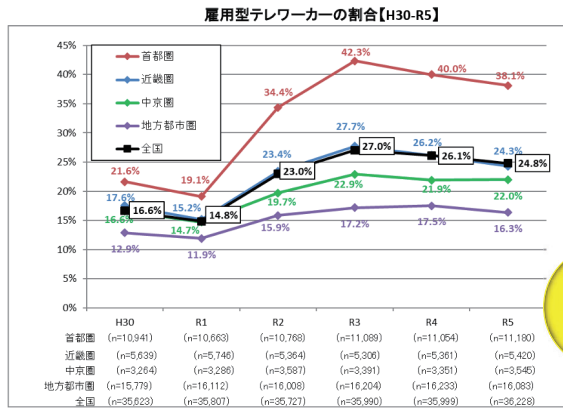
You can work **anywhere** and **anytime you want**.

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



テレワーク川柳 2023



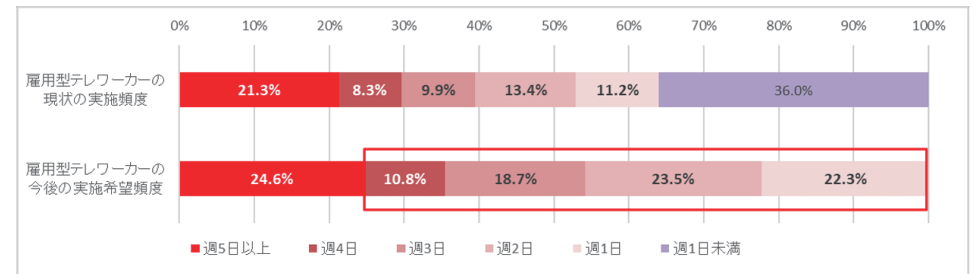
小規模
企業での
遅れ

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

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)

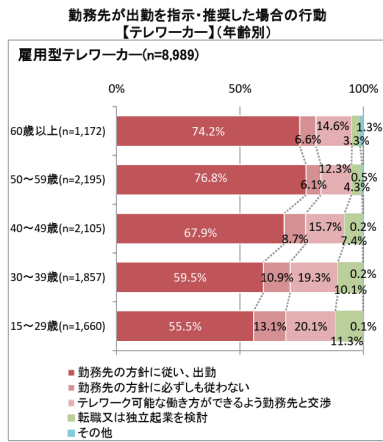


※新型コロナウイルス感染症5類移行後（令和5年5月8日～）のテレワーク実施頻度

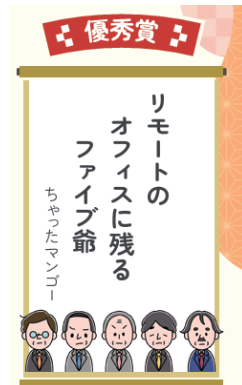
※単数回答

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

その裏には！

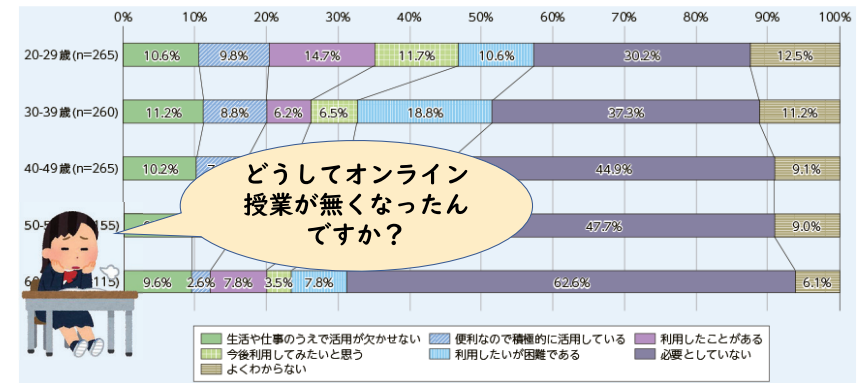


テレワークハルチ 2023



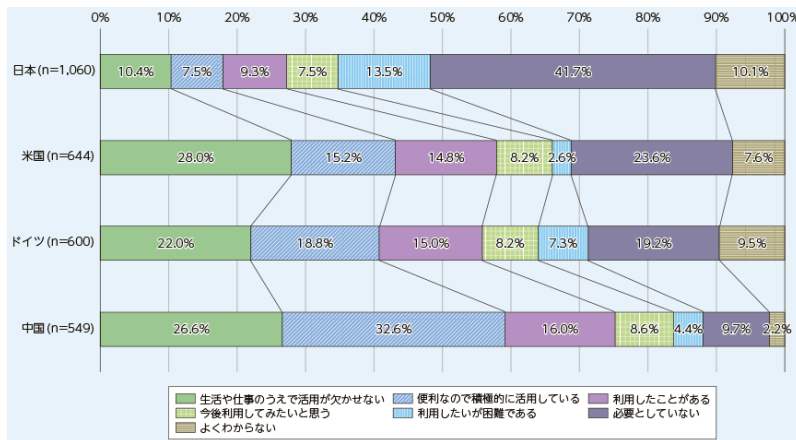
令和6年3月発表 国土交通省 令和5年度 テレワーク人口実態調査より

テレワークの利用状況 (日本・年代別)



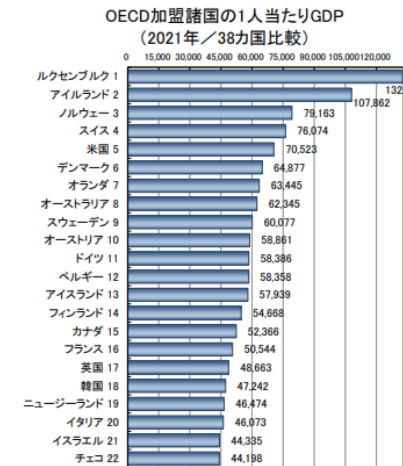
(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

テレワークの利用状況 (国別)

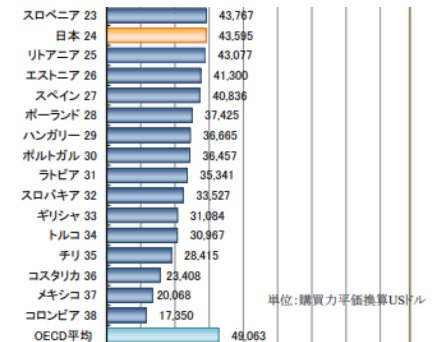


(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

1人あたりGDP (日本生産性本部)



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・・・



【参考】“その”ドイツの働き方について



- 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

リクルートワークス研究所 資料より抜粋

13

11

障がい者雇用数



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！

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html

2

株式会社オープンハウスグループ 障がい者雇用のこれまでの歩み



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

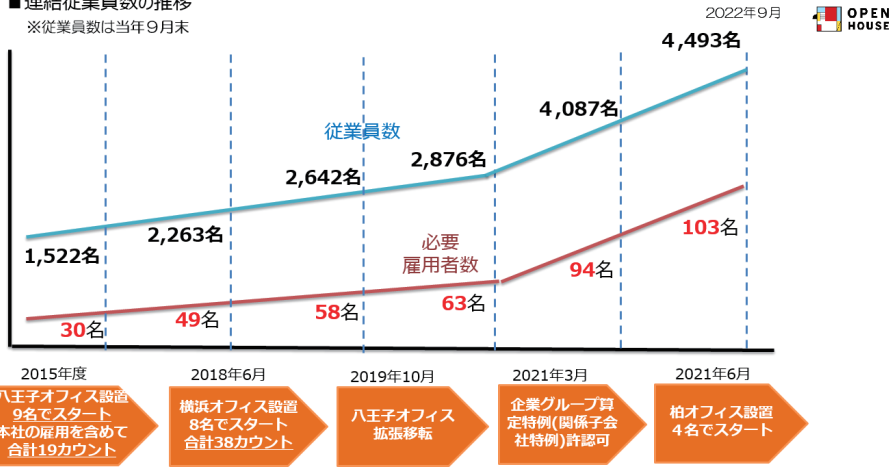
オフィス

3

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

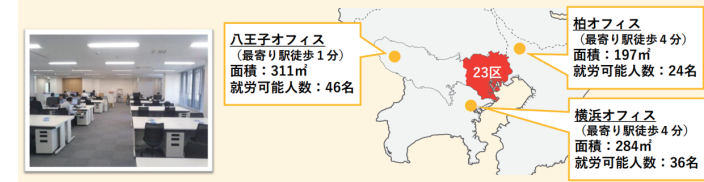


4

株式会社オープンハウスグループ 量的な取り組み



- ✓ 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)

5

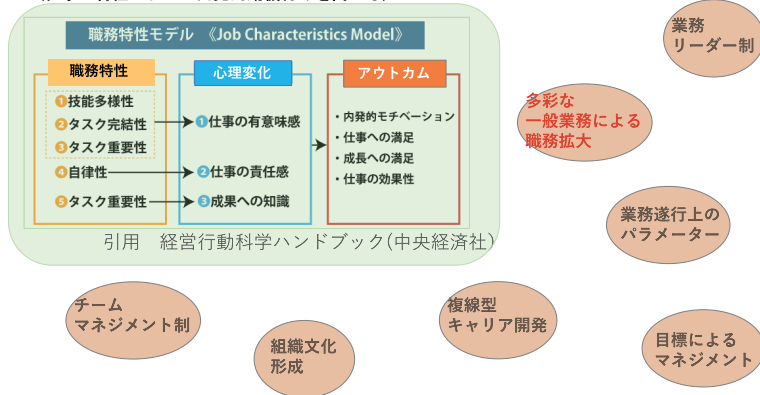
12

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)



6

株式会社オープンハウスグループ 成功に導いた考え方

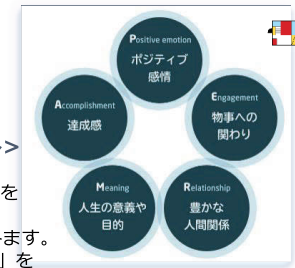


OC-policy <オペレーションセンター・ポリシー>

- 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



7

フジ住宅株式会社のJTAテレワーク推進賞のプレゼンター



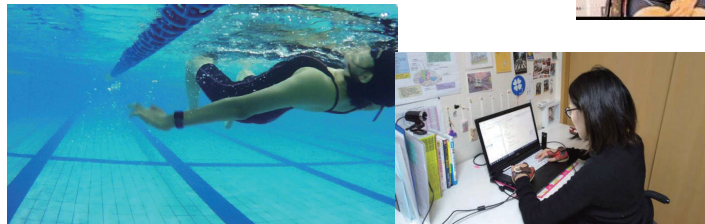
Presenter

Yuki Oomukai

大向 優貴 さん



※宅建士登録番号いづくり
フジ住宅株式会社



8

フジ住宅株式会社の経営理念



※宅建士登録番号いづくり
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

9

13

フジ住宅株式会社のテレワーク導入の目的・経緯について



※宅建士登録番号いづくり
フジ住宅株式会社

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。

10

フジ住宅株式会社の取組の成果




※宅建士登録番号いづくり
フジ住宅株式会社

- **ビジネス革新** モバイルワーク中の社員
 - ◆ 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 当社マンション管理人
- ◆ 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。
例：水道検診・勤怠管理・日報管理・受発注依頼等


11


フジ住宅株式会社の取組の成果



- **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

12

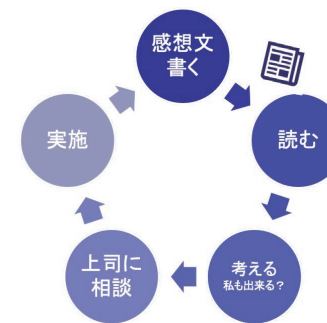
14

フジ住宅株式会社の取組 全社員でシェアする



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



13

フジ住宅株式会社の社員のみなさまの感想文（抜粋）



テレワークなので、通勤が無いだけ体方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。

台風の時に何と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。

14

テレワーク実施時の労務管理上の留意点

障害者雇用と定着を考える

社会保険労務士事務所おくばやし労務サポート代表
一般社団法人日本テレワーク協会客員研究員
特定社会保険労務士 奥林 美智子

2024/10/10

Agenda

1. 「働き方改革」を考える
2. テレワークの労務管理
3. テレワークの活用による障害者雇用と定着

15

「働き方改革」を考える

働き方改革とは

多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革



中小企業の働き方改革の必要性

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う
中小企業・小規模事業者においても、普及させる必要があります。
魅力ある職場とすることで、人手不足の解消にもつながります。

<p>POINT 01</p> <p>労働市場の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながる。ことから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、定着向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要である。</p>	<p>POINT 02</p> <p>企業に取組むには、まず、「意識の共有」が不可欠である。中小企業・小規模事業者からその取組が広がる。</p>	<p>POINT 03</p> <p>「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益確保」の循環をつくるため、「働き方改革」を推進して、魅力ある職場をつくらせよう。</p>
--	---	---

出典：厚生労働省「働き方改革」特設サイト <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/point.html>



RULE 01



年次有給休暇の時季指定

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

RULE 02



時間外労働の上限制限

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

RULE 03

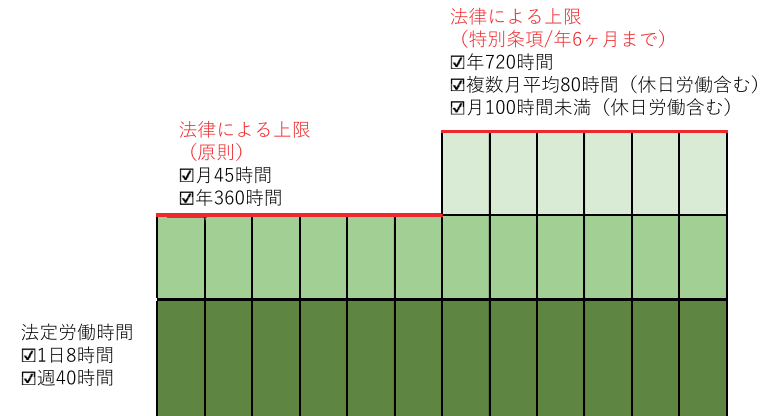


同一労働同一賃金

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

出典：厚生労働省「働き方改革」特設サイト <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/point.html>

すべての職種に時間外労働の上限が適用



柔軟な働き方・多様な働き方の実践

1 働く場所の柔軟化

- ✓ 在宅勤務
- ✓ サテライトオフィス勤務
- ✓ モバイル勤務
- ✓ ワークেশョン
- ✓ プリージャー

テレワーク

2 労働時間の柔軟化

- ✓ フレックスタイム制
- ✓ 時差出勤制度
- ✓ 短時間勤務制度
- ✓ 短時間制社員制度

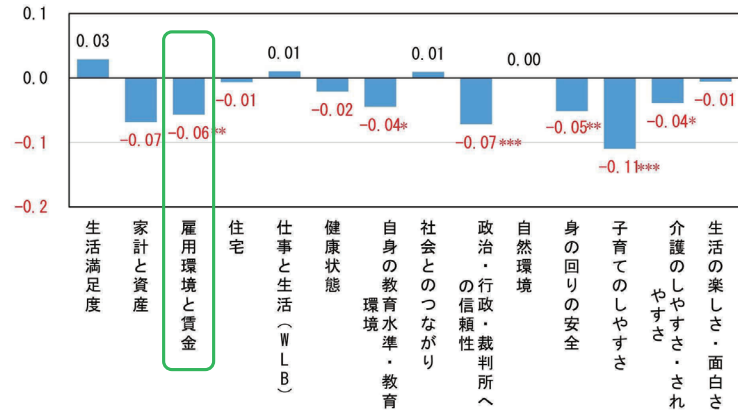
3 働き方の柔軟化

- ✓ 副業・兼業
- ✓ 業務委託

柔軟な働き方を組み合わせることも可能



分野別満足度の変化

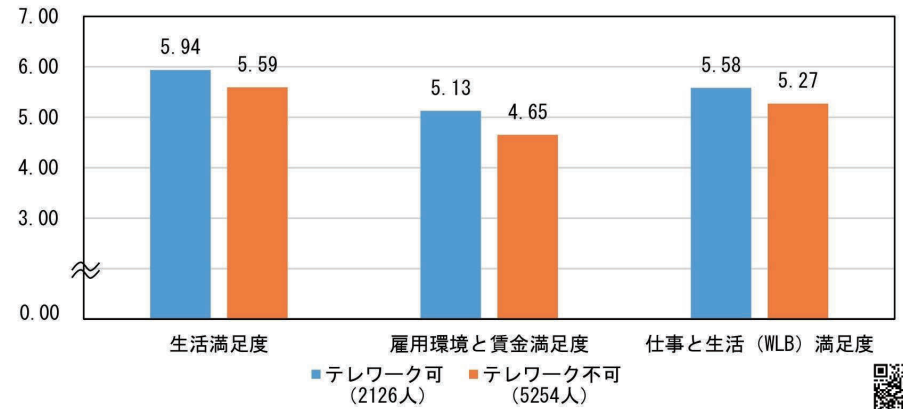


(備考)***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%で有意

出典：内閣府 「満足度・生活の質に関する調査報告書2023」



テレワークの可否別各種満足度



出典：内閣府 「満足度・生活の質に関する調査報告書2023」

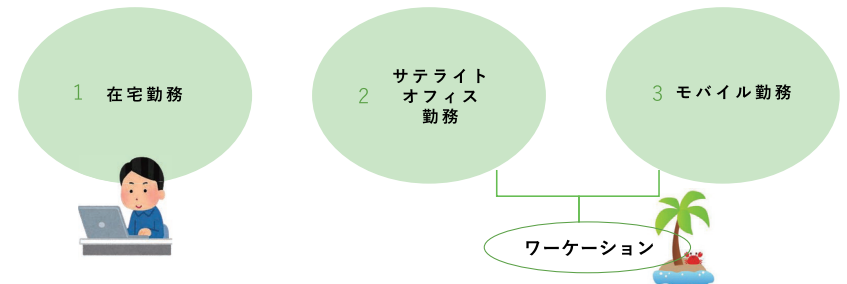


テレワークの労務管理

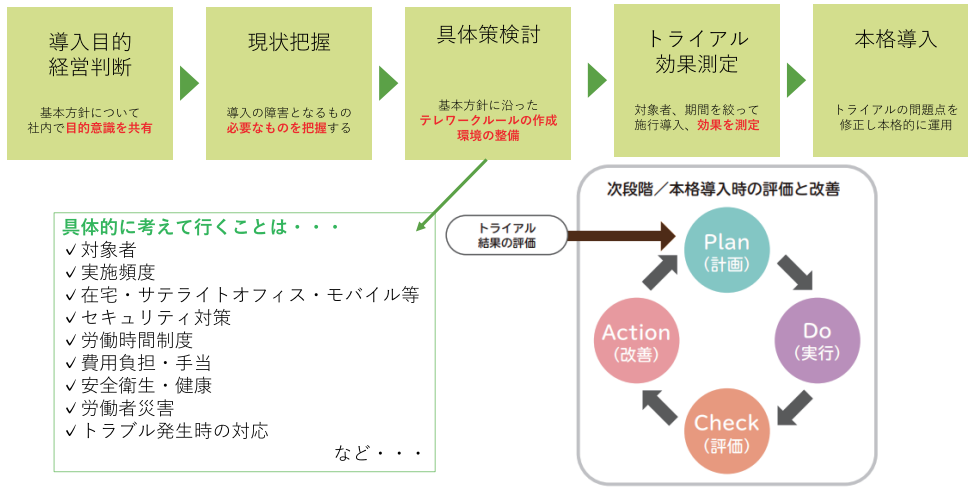
テレワークの定義

テレワークとは「情報通信技術 (ICT=Information and Communication Technology) を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。
 ※Tel (離れて) と Work (仕事) を組み合わせた造語です。

テレワークの区分

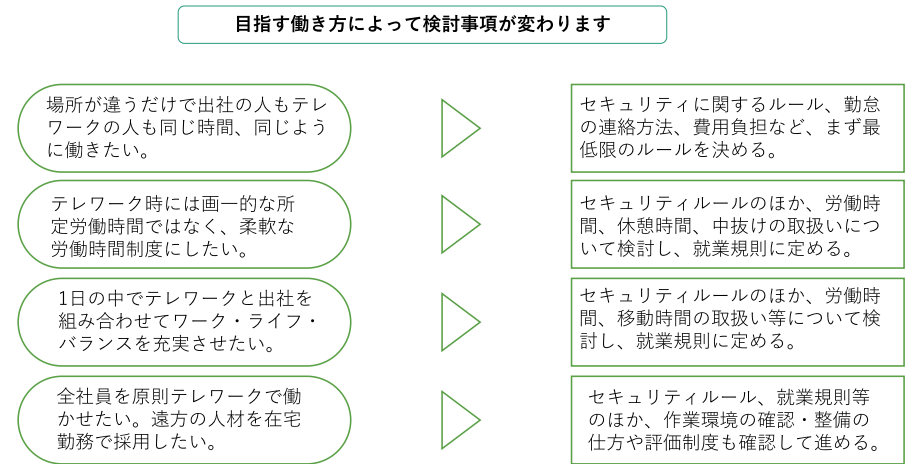


テレワークの導入手順



13

具体的なルールの検討



14

18

テレワークセキュリティガイドライン

テレワークセキュリティルールの作成

テレワークセキュリティガイドライン 第5版 (2021年3月)

本ガイドラインの構成

第1章 目的と範囲 (1-1-1)

第2章 テレワークに関する基本事項 (2-1-1)

第3章 テレワーク方式の分類 (3-1-1)

第4章 テレワークセキュリティ対策 (4-1-1)

第5章 テレワークセキュリティ対策の推進 (5-1-1)

第6章 テレワークにおけるリスク管理 (6-1-1)

出典：総務省HP テレワークにおけるセキュリティ確保

15

テレワークの労働時間

労働時間制度

- ✓ 労働基準法で定められる全ての労働時間制度でテレワークを実施することが可能です。
- ✓ テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能です。

通常の労働時間 変形労働時間制

- ✓ 始業及び終業時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があります。
- ✓ 変形労働時間制は就業規則への記載や労使協定などが必要となります。

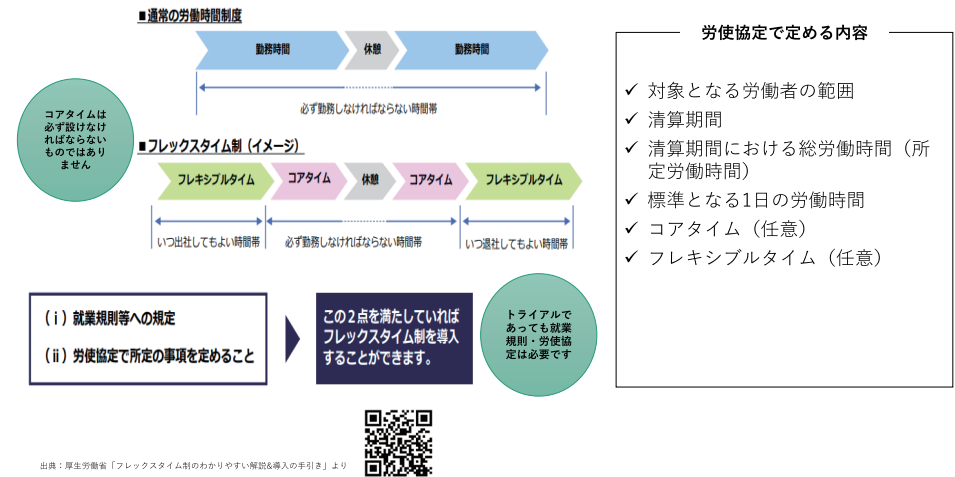
柔軟な取り扱い

- ✓ テレワークで働く労働者が必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、その日の所定労働時間は変えずに、始業及び終業の時刻をテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられます。

16

原則	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1週間に40時間を超えて労働させてはならない ✓ 1日に8時間を超えて労働させてはならない
変形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1か月単位の変形労働時間制 …1か月以内の期間を平均して法定労働時間を超えない範囲 ✓ 1年単位の変形労働時間制 …1年以内の期間を平均して法定労働時間を超えない範囲 ✓ 1週単位非定期的変形労働時間制 …30人未満の小売業、旅館、飲食店等のみ
裁量労働制	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 専門業務型裁量労働制 …専門性が高い19業務に従事する労働者 ✓ 企画業務型裁量労働制 …企画・立案・調査・分析の業務に従事する労働者
その他	<ul style="list-style-type: none"> ✓ フレックスタイム制 …労働者が始業終業時刻を自らの意思で決めて働く制度 ✓ 事業場外みなし労働時間制 …事業場外で業務に従事した場合において労働時間の算定が困難なとき

フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> ✓ フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定められた総労働時間があり、日々の始業・終業時刻や働く時間については、労働者の裁量に委ねる制度です。一定期間中に出勤する日もテレワークをする日もフレックスタイム制の対象者の始業・終業時刻は労働者に委ねられます。
さらに柔軟な取り扱い例	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 出勤する日はコアタイムを設け、テレワークの日はコアタイムなしのスーパーフレックスタイム制（フルフレックス制）とすることは可能です。（労使協定で定める必要があります。）
さらに検討ができること	<ul style="list-style-type: none"> ✓ コアタイムを設けずに最低勤務時間を設定することも考えられます。 ✓ フレックスタイム制の場合、1日の労働時間が定まらないため、有給休暇（特に半日、時間単位の利用について）のルールも検討整備が必要でしょう。



事業場外みなし労働時間制とは	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、特定の時間労働したものとみなす制度です。 ✓ 特定の時間とは、所定労働時間または通常必要とされる時間を定めることとなります。（労使で協定することが望ましいとされます。）
要件①	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと ✓ 例えば、勤務時間中に労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合などです。
要件②	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと ✓ 使用者の指示が、業務の目的、期限等の基本的事項にとどまり、1日のスケジュールをあらかじめ決めるなど作業量や時期、方法等を具体的に特定するものではない場合です。

テレワーク時の中抜け時間

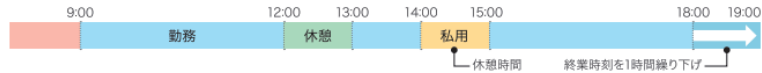
中抜け時間＝使用者が業務の指示をせず、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている時間

中抜け時間の柔軟な取り扱い

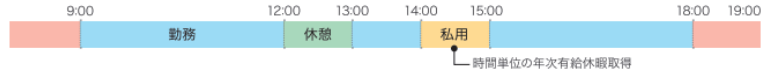
- ✓ 業務の開始、終了時刻を「従業員からの申請により」繰り上げ、繰り下げできる制度とすることができます。
- ✓ 時間単位の年次有給休暇制度を導入することも考えられます。
- ✓ 中抜け時間を把握しない場合、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことが考えられます。

■ 中抜けをする場合

a. 休憩時間として扱い、終業時刻を繰り下げる場合 ◀ 始業・終業時刻の変更が行われる旨、就業規則に記載が必要



b. 時間単位の年次有給休暇として取り扱う場合 ◀ 労使協定の締結が必要



■ 中抜け時間を把握しない場合



出典：厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」より



21

20

テレワーク時の休憩時間・時間外労働

休憩時間

- ✓ 1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、1日の労働時間が8時間を超える場合には少なくとも60分、特定の業種を除き、勤務時間の途中で**一斉に与える**ことが必要です。
- ✓ テレワークであっても休憩時間を一斉に与えない場合は、**労使協定が必要**となります。

時間外・休日労働

- ✓ テレワークの場合も、使用者は時間外・休日労働をさせる場合には、36協定の締結、届出や割増賃金の支払いが必要。深夜労働をさせる場合も深夜労働に係る割増賃金の支払いが必要です。

申告・許可の有無

- ✓ 時間外労働等について労働者から事前申告がなかったり許可を与えなかった場合でも、実際の業務量が過大であったり、明示、黙示の指揮命令があったと解し得る場合は労働時間に該当すると考えられます。

23

テレワーク時の移動時間の取り扱い

労働時間に該当する場合

- ✓ 使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じており、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間

休憩時間として取り扱うことが可能な場合

- ✓ 使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、その自由利用が保障されているような時間

あらかじめ想定される移動時間について、労働時間か休憩時間かを労使間で確認しておくことをお勧めします。

(例)

	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00
通常勤務	通勤	業務(オフィス)	休憩	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)
在宅勤務		テレワーク(自宅)	休憩	テレワーク(自宅)		テレワーク(自宅)	休憩	テレワーク(自宅)		テレワーク(自宅)		テレワーク(自宅)
在宅×会社		テレワーク(自宅)	休憩	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤
在宅(一部会社)		テレワーク(自宅)	休憩	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤	業務(オフィス)	通勤
会社×客先×在宅	通勤	業務(オフィス)	休憩	移動(勤務内)	客先	移動(勤務内)	客先	移動(勤務内)	客先	移動(勤務内)	客先	移動(勤務内)

22

テレワーク時の長時間労働対策

長時間労働対策

テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法

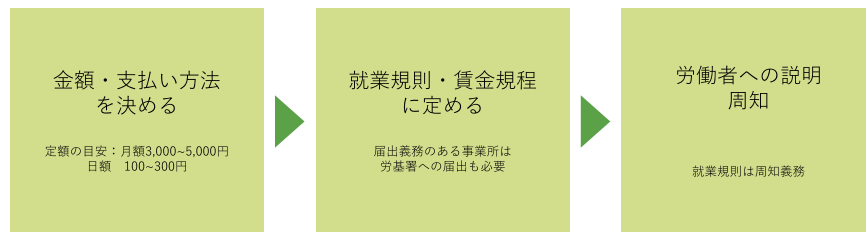
- ✓ メール送付の抑制等
役職者、上司、同僚、部下等から時間外等にメールを送付することの自粛を命ずることが有効。
電話等での方法によるものも含め、時間外等における業務の指示や報告の在り方について、各事業場の実情に応じ、使用者がルールを設けることも考えられる。
- ✓ システムへのアクセス制限等
外部のパソコン等から所定外深夜・休日は事前に許可を得ない限りアクセスできないよう使用者が設定することが有効。
- ✓ 時間外・休日・所定外深夜労働についての手続き
労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等
- ✓ 長時間労働等を行う労働者への注意喚起
管理者が労働時間の記録を踏まえて行う方法や、労務管理システムを活用して対象者に自動で警告を表示するような方法が考えられる。
- ✓ その他
勤務間インターバル制度はテレワークにおいても長時間労働を抑制するための手段の一つとして考えられ、この制度を利用することも考えられる。

24

テレワークに要する費用負担の取り扱い

- ✓ テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない
- ✓ 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか、使用者が負担する場合における限度額、労働者が使用者に費用を請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい
- ✓ 特に、労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならない（労働基準法第89条第5号）
- ✓ 在宅勤務に伴い、労働者個人が契約した電話回線等を用いて業務を行わせる場合、通話料、インターネット利用料などの通信費が増加する場合や、労働者の自宅の電気料金等が増加する場合、実際の費用のうち業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる

テレワーク手当の導入の流れ





規定例

第〇条（在宅勤務手当）

在宅勤務手当は、在宅勤務に伴い増加する自宅の通信費、水道光熱費等を補助する目的で、在宅勤務を行う従業員に月〇〇円支給する。

在宅勤務に関する費用負担・手当について

源泉所得税	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 国税庁は2021年1月、在宅勤務を行った社員の通信費について、所得税上の取り扱いのルールをまとめた「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」として公表（在宅勤務に係る費用負担に関するFAQ（源泉所得税関係）https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf） 
割増賃金	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 割増賃金の基礎となる賃金から除外できるものは、特定の手当に限定されている。在宅勤務手当のうち、実費弁償にあたり得るものは割増賃金の計算基礎から除外できるとして2024年4月に厚生労働省から通達が発出された。 https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240409K0010.pdf 
社会保険 労働保険	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「実費弁償なもの」は社会保険、労働（労災・雇用）保険でも報酬とならないと考えられるが、一律定額で支給される在宅勤務手当は報酬となり、保険料算定基礎に含める必要がある。

テレワークに伴い、これまで支給していた通勤手当を廃止できますか？

通勤手当の廃止	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 通勤交通費を使用者と労働者のいずれが負担するかは自由に決めることができます。 ✓ 支給根拠が明確にされている場合、通勤手当自体を廃止することは不利益変更に該当するため、労働者の同意が必要となります。
テレワークを理由とする不支給	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 在宅勤務で通勤の必要がない場合、移動しないのであれば支給する根拠がないと考えられるため、規定を変更することで合理的に不支給とすることが可能と言えます。 ✓ 名目上通勤手当となっても、実質的に労働の対価と評価される場合は労働者の同意を得るべきでしょう。
社会保険 労働保険の算定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 通勤手当は主たる勤務場所への通勤交通費で算定するため、主たる勤務場所が自宅の場合には、臨時で出社した際の交通費については旅費交通費として取り扱ってかまいません。

テレワークをする従業員の賃金等に違いを設けることはできますか？

同一労働 同一賃金	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職務内容及び配置の変更の範囲その他の事情から、待遇差の目的と実際に設けた待遇差の間に合理的関連性があるといえなければ同一労働同一賃金に反することになります。
不合理な 待遇格差の 禁止	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ①職務の内容と責任の程度 ②職務の内容、配置の変更範囲 ③その他の事情 の違いや待遇差の目的を考慮しても不合理と認められる待遇差は禁止されます。
差別的取扱い の禁止	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ①職務の内容と責任 ②職務の内容、配置の変更範囲 が通常の労働者と同じ場合は、待遇について差別的取扱いが禁止されます。

課題	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社内コミュニケーションが減少することで意思疎通が困難になる ✓ インフォーマルコミュニケーションがなくなることで、新たな発想が生まれにくい ✓ 非対面のコミュニケーションだと、伝わっているか不安 ✓ 新入社員の研修が困難
解決の 試み	<ul style="list-style-type: none"> ✓ チャットの雑談ルーム、オンラインランチ会など雑談の機会をつくった ✓ 管理職全員に研修を実施し、オンラインでの会話の進め方やチームの運営方法などを学ばせた ✓ 一対一の面談で部下の悩みや課題の把握に努めた ✓ 新入社員は一定期間入社を中心にする等、入社とテレワークのバランスとタイミングを調整した

在宅勤務でも労災は適用されますか？

業務起因性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 事業主の支配下にあり業務遂行性が認められる間に業務に内在または随伴する危険により被災した場合は労災が認められ得ます。 ✓ 在宅勤務中にトイレへ行く際に転倒したといった、業務に付随する行為によるものであれば労災となりますが、私的行為による場合は労災にあたりません。
非災害性要因	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 腰痛などは業務上腰痛の認定基準等に基づいて判断されます。通常のデスクワークで業務起因性が認められることは少ないと考えられますが、自宅の環境によっては不自然な姿勢で長時間の作業をすることも考えられます。労働者に適切な作業環境について周知しましょう。
天災地変	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 仕事中に地震や津波に遭遇して負傷した場合、通常、業務災害として労災保険給付を受けることができるとされています。 ✓ 在宅勤務の場合でも私的な行為をしていた場合を除き、同様と判断されると考えられます。

課題	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 若手や経験の浅い労働者を中心にメンタル不調が増える傾向がみられる ✓ 教育の場面で対面よりは情報が減る（顔色が読めない等）ため、教育として伝えたことが、パワーハラと受け止められている可能性がある（その場合も気が付けにくい） ✓ オンライン上で伝えた際に、第三者が介入することがないため、当事者以外からのフォローや助言が得られないことでより深刻になりやすい
解決の 試み	<ul style="list-style-type: none"> ✓ メンター制度や相談窓口の設置など、意見を聞ける体制をつくった ✓ 管理者、教育者を中心にハラスメント研修を実施した



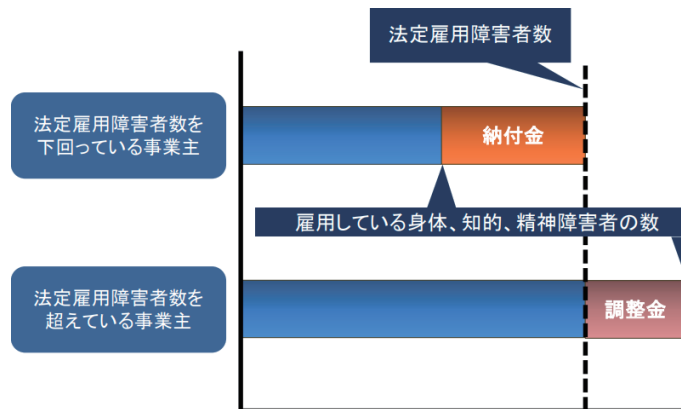
障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。（障害者雇用促進法43条第1項）

令和6年度現在の民間企業の法定雇用率は2.5%です。従業員を40人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。

	2024年4月～	2026年7月～
法定雇用率	2.5%	2.7%
対象となる事業主の範囲	従業員40人以上	従業員37.5人以上

障害者雇用納付金・調整金イメージ



出典：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 制度概要リーフレットより

障害者雇用数のカウント

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1（※）	0.5

※当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなす

メリット

- ✓ 企業イメージの向上
- ✓ 多様性のある組織・人材不足対策
- ✓ 業務フロー見直しの機会
- ✓ 税制優遇の適用・助成金の受給

リスク・デメリット

- ✓ 雇用率未達による障害者雇用納付金の発生
- ✓ 行政指導
- ✓ 企業名の公表
- ✓ 企業イメージの悪化・取引先への悪影響

企業トップが語る障害者雇用のメリット

1 障害者が戦力として活躍している

- ・会社にとって、なくてはならない戦力となっている。
- ・仕事ぶりはゆっくりだが、丁寧なので、間違いが少なく信頼できる。
- ・勤怠が安定しており、一定の作業量を確実にこなしてくれる。
- ・地道な作業に真剣に取り組んでくれる。
- ・人手不足の中、戦力として会社を支えてくれている。

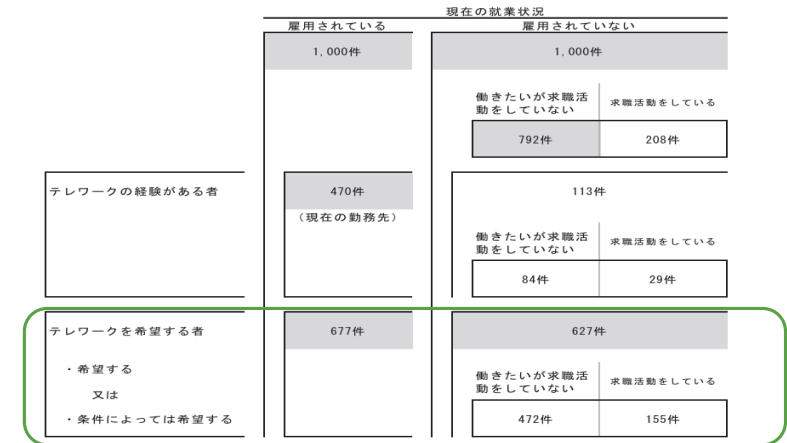
2 職場環境の改善につながった

- ・障害者が働きやすくなるように行った環境整備が、障害のない社員の働きやすさにもつながった。
- ・ひたむきな姿勢を周りの社員が応援することで、職場全体の雰囲気が良くなった。
- ・まじめな勤務態度や仕事ぶりがほかの従業員へのよい刺激となっている。
- ・障害のある社員がいつも笑顔でいるため、職場が明るくなった。
- ・社員が気配りの心を持つようになった。
- ・上長のマネジメント能力が向上している。
- ・障害のない社員の業務負担が減り、働き方改革につながった。

3 業務効率化につながった

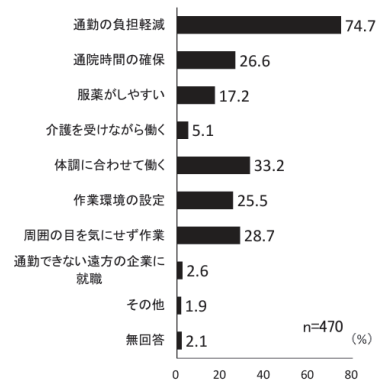
- ・特定の作業をまかせることによって、ほかの社員が本来業務に専念でき、会社全体としてのパフォーマンスがあがっている。
- ・雑多だった作業プロセスをシンプルにする検討のきっかけになった。
- ・これまで職人化していた業務について、誰でもその業務ができるよう工夫するようになった。
- ・自身の仕事のやり方や姿勢を見直すきっかけとなった。

出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 平成31年3月発行「障害者の職場定着と戦力化」より

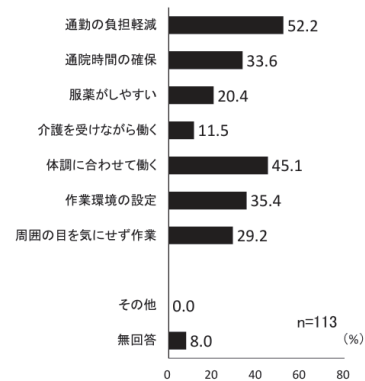


出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 「テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査」2023年3月より

雇用されている
(※現在の勤務先でテレワークの経験がある)



雇用されていない
(※過去の勤務先でテレワークの経験がある)



出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 「テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査」2023年3月より

障害者テレワークのフォローアップ体制

業務の可視化 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 日報等での業務報告 ✓ 時間あたり仕事件数を把握 ✓ 個人ごとの目標設定 ✓ 業務評価への反映 	コミュニケーションの確保 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 朝礼 (Webミーティング) 等により毎日の体調確認 ✓ 定期的にリアルに集合 ✓ 相談体制窓口の整備 ✓ 指導・担当者を固定で選任
労働時間の柔軟化 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 個々のスタイルに合わせた労働時間設定 ✓ 短時間勤務から希望や体調で労働時間をのばしていく ✓ 休憩時間をこまかく設ける ✓ 通院や投薬時間の確保 	支援機関の活用・連携 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 家族との連携 (連絡方法の確立) ✓ 障害者就労支援機関との連携 ✓ 自治体等との連携

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者雇用事例
リファレンスサービス

> 本文 > ウェブアクセシビリティについて > サイトマップ

文字サイズ変更 小 **中** 大 背景色変更 白 **青** 黒

ホーム モデル事例 合理的配慮事例 各種資料 お問い合わせ

「障害者雇用事例リファレンスサービス」では、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介しています。

事例検索

モデル事例 合理的配慮事例

モデル事例
障害者雇用に関する企業（事業所）の全体的な取組を紹介し、事業所名等は原則公表となっています。ただし、事例によっては事業所内で障害種別を明示していない従業員がいらっしゃる等により、障害別人数や従事業務について一部省略されている場合があります。

合理的配慮事例
対象となる障害者の特性や本人の希望・ニーズに応じて個別に配慮している取組（「合理的配慮」の提供）を紹介し、事業所名・所在地は原則公表となっています。

出典：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 <https://www.refjeed.go.jp/index.html>



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

相談窓口について お悩み解決例 支援内容 よくある質問

電話で申し込む
☎ 03-4213-7222

無料で相談する



全国の採用担当者様対象
障害者テレワーク雇用の相談窓口

無料で相談する



出典：障害者テレワーク雇用推進室令和6年度 厚生労働省委託事業／委託先：株式会社D&I <https://twp.mhlw.go.jp/>

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者の在宅就業支援ホームページ
チャレンジ ホームオフィス

> 本文 > ウェブアクセシビリティについて > サイトマップ

文字サイズ変更 小 **中 大 背景色変更 白 **青** 黒**

ホーム 在宅就業の知識 在宅就業を支援する団体・機関 在宅就業の事例 機関発行の資料集 お問い合わせ

IT技術の飛躍的発達と高速通信網の整備により、職場環境や業務形態にも大きな変化をもたらしました。その結果会社だけでなく、自宅やその他の場所でも業務を行うことができるようになり、通勤困難な障害者の方にも在宅での就業が可能になりました。本「チャレンジホームオフィス」はこれらの方々の就業の機会を促進するために、企業および就業希望の障害者の方に支援情報を提供します。

（注）本「チャレンジホームオフィス」では「在宅就業」を、雇用・非雇用（請負）を合わせた就業形態を表す語句として使用しています。

在宅就業の知識
在宅雇用について障害者の方や、企業の方からのよくある疑問をご紹介します。

在宅就業を支援する団体・機関
在宅雇用の相談や人材発掘、IT技術研修を実施している団体をご紹介します。

詳しく見る

詳しく見る

出典：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 <https://www.challengejeed.go.jp/>



社会保険労務士事務所
おくばやし労務サポート

ご清聴ありがとうございました

社会保険労務士事務所 おくばやし労務サポート 代表
日本テレワーク協会客員研究員／テレワーク専門相談員
特定社会保険労務士 奥林 美智子

2024年10月 厚生労働省テレワークセミナー

ICT面における留意点

テレワーク課題を解決するICT ツール選定のポイント

一般社団法人 日本テレワーク協会
梶原 京子



1

自己紹介

一般社団法人 日本テレワーク協会
客員研究員 梶原 京子



	経歴	資格等
1986	富士ゼロックス入社/SA	MCP
1997	ネットワークエンジニア	ファイリングデザイナー1級 電子ファイリングA級
2001	情報システム SV管理/業務システム開発	日本経営品質賞セルフアセッサ PMP
2005	ISMS認証取得プロジェクトPM セキュリティコンサルタント	ISMS監査員・審査員補 (ISO27001) ITコーディネータ
2010	ソリューション営業Mgr	
2018	ソリューション営業部長	総務省テレワークマネージャ派遣事業
2022	日本テレワーク協会出向	

2

27

本日のアジェンダ

テレワークの定義と現状

導入時に必要なICT環境

テレワーク実施時の課題解決

- ① コミュニケーション
- ② マネジメント
- ③ セキュリティ

日本テレワーク協会事例



3



テレワークの定義と現状

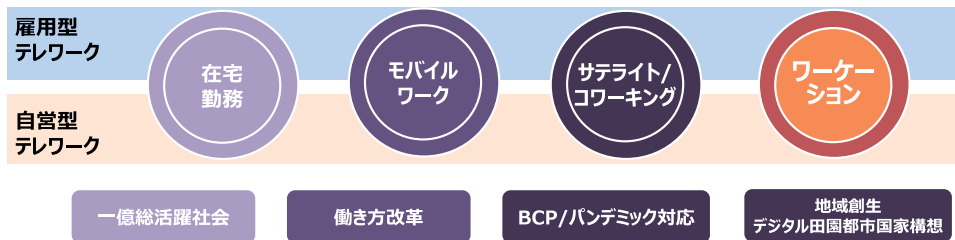
4

テレワークとは

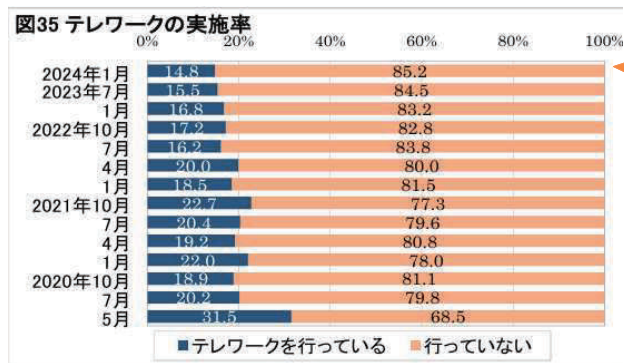


「Tele (ギリシャ語) = 離れて」と「Work = 働く」を合わせた造語で、
時間や場所にとらわれない柔軟な働き方

リモート
ワーク

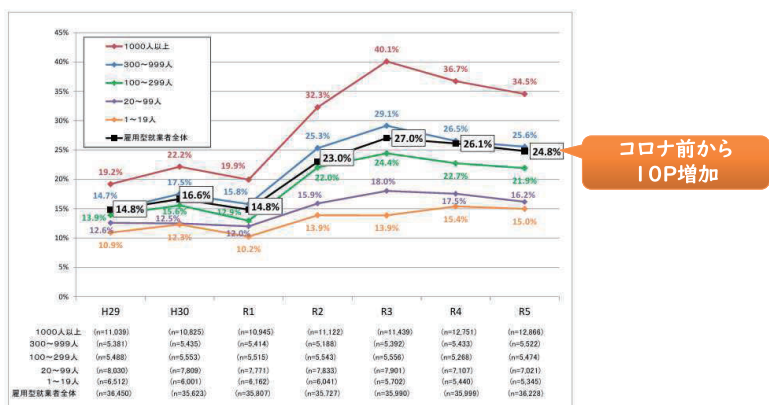


テレワーク実施率



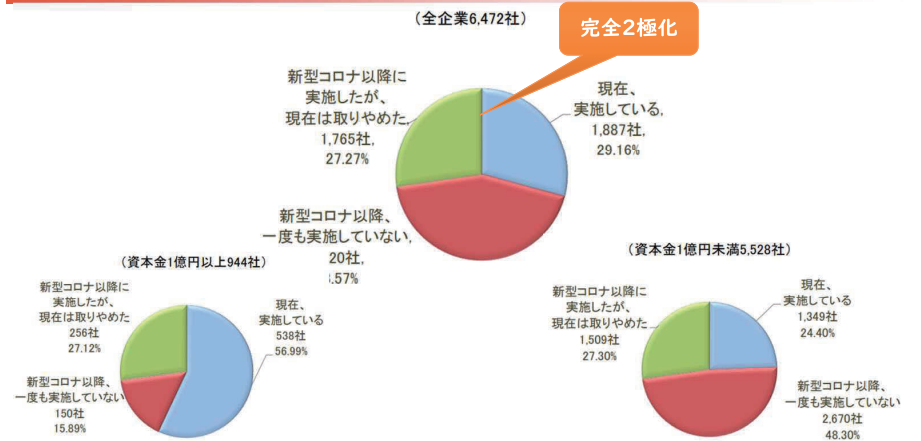
オフィス回帰?

企業規模別テレワーク実施率



コロナ前から
IOP増加

コロナも終わったし在宅やめた!



テレワーク先進企業はさらなる進化



情報通信技術（ICT）を利用し、
真に時間や場所を選択できる柔軟な働き方

ハイブリッドワーク/ABW



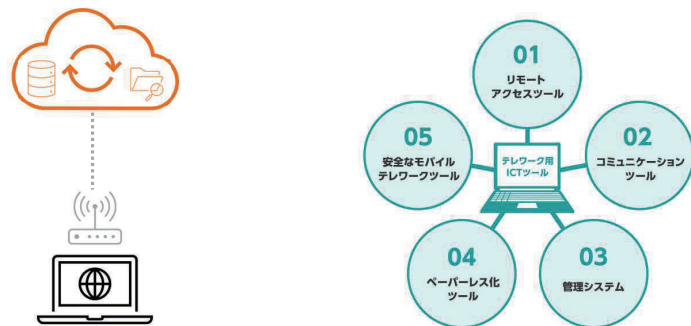
導入時に必要なICT環境



ミニマムICTツール



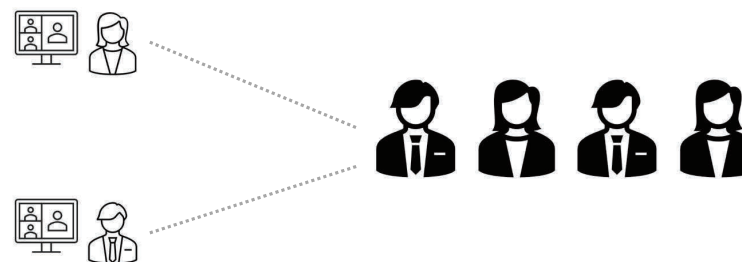
まずは、モバイル端末、通信環境、業務用データがあればスタートできます。
何よりも業務に必要な情報とプロセスがデジタル化されていることが重要です。



テレワーク～ハイブリッドワーク時代の課題



この4年間の経験で、人と人が離れて働くことによるテレワークの課題は明確になってきました。
特にハイブリッド型となった昨今、単に場所を選んで業務ができるだけではすまない課題が残っています。



テレワーカーの声

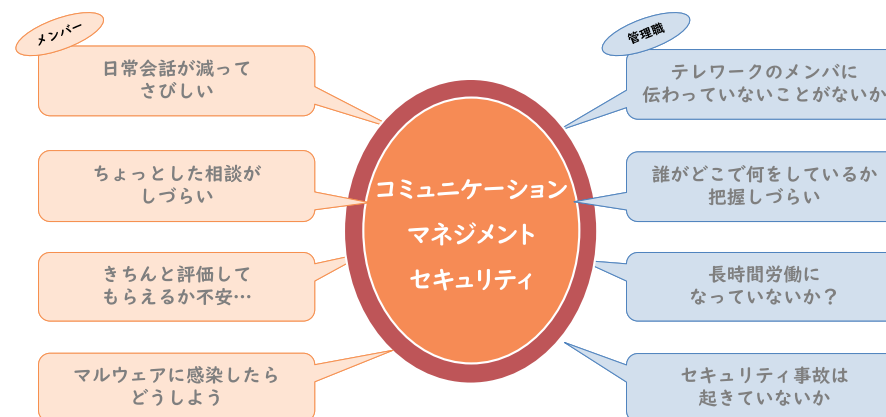


20代	30代	40代	50代
<ul style="list-style-type: none"> ・孤独感 ・仕事を教えてほしい ・先輩の仕事が見たい ・困ったときにすぐに聞けない ・話しかげづらい ・出会いがない ・仲間がほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ・疎外感を感じる ・Web会議で発言しにくい ・公平に評価されるか不安 ・他のメンバの仕事が不明 ・仕事が頼みにくい ・成果を出すことへのプレッシャーがある ・出勤する同僚に負担や不公平感がないか不安 	<ul style="list-style-type: none"> ・メンバの顔色が見えない ・チームに一体感がない ・指示を出しにくい ・長時間労働していないか ・業務の進捗がわからない ・相談しづらいのでは 	<ul style="list-style-type: none"> ・部門内の状況が見渡せない ・重要事項はリアルでないと伝わらない ・会話が減ってさびしい ・相談しにくいと思われていないか不安 ・知らないうちに不正や情報漏えいなどが発生していないか

13

30

テレワークの課題



テレワーク実施時の課題解決

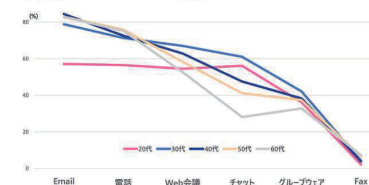
① コミュニケーション

コミュニケーション課題解決ツール



ハイブリッドワークにおけるコミュニケーションの課題は主にリモート側メンバがオフィス同様レベルのコミュニケーションが取れない点です。
「Web会議」は急速に普及しましたが、「チャット」は年代によって利用率のギャップがあるものの今後ビジネスに不可欠なツールとなるでしょう。
1人1人の業務や都合により働く場所を選べる時代でコミュニケーション課題を解決している企業に採用されているのが「仮想オフィスツール」です。

【図表3】職場の人とのコミュニケーション手段・年代



望ましい状態	E-Mail	Web会議	チャット	仮想オフィス
出退勤状態がわかる	△	×	△	○
話しかけていい状況がわかる	×	△	△	○
つぶやき→反応がもらえる	×	×	○	○
メンバへの気軽な声かけができる	×	×	△	○
組織全体への情報発信	○	○	△	○
メンバの顔や状況が見える	×	○	×	○
移動中スマホでも連絡が取れる	△	△	○	×

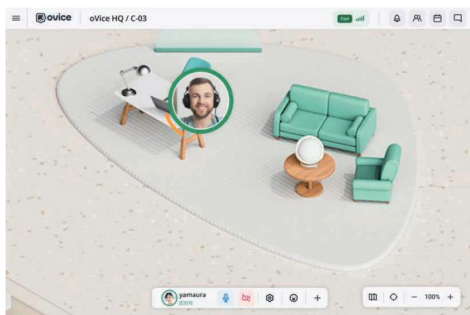
15

グラフ サイボウズチームワーク総研2020より引用

16

仮想オフィスovice (オヴィス)

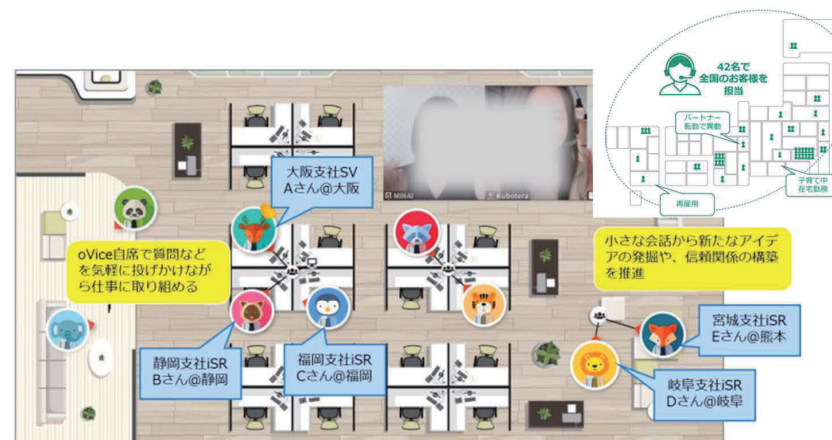
- 肩ポンや呼びかけができる
- 距離に応じた音量がリアル
- 音付きのリアクションがうれしい
- 自分の状態はTeams連携で自動設定



17

31

事例 全国インサイドSR



18

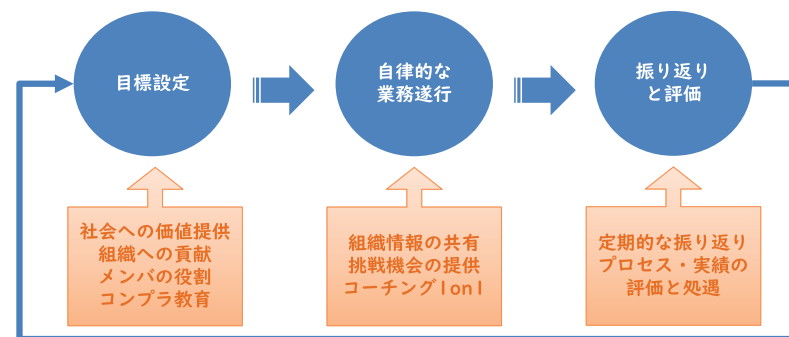
テレワーク実施時の課題解決 ②マネジメント



19

マネジメントの変革

離れて働くメンバー個人のモチベーションと生産性を高めるには、下記のようなマネジメントプロセスを、より丁寧に進めることが不可欠となります。



20

マネジメント課題解決ツール



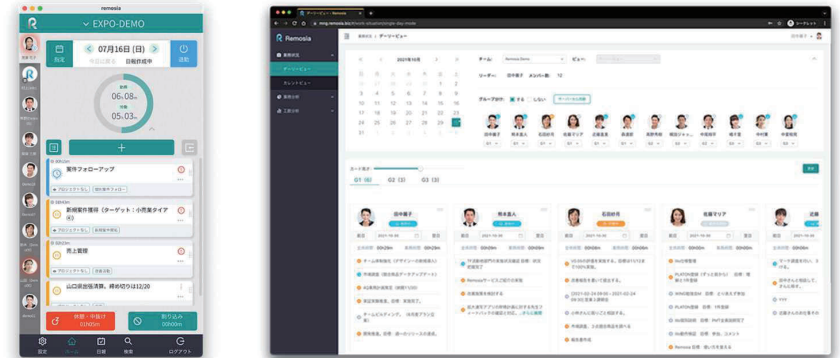
ハイブリッドワークにおけるマネジメントを支援する施策としては、下記のようなツールが有効です。個人の自律性を高める効果もありますが、チーム全員で共有することで、チームの一体感の醸成や適切な評価にもつながります。働く場所が離れていてもリアルタイムで情報共有できるクラウドツールを中心に検討し、コア業務に集中するための業務プロセスに変えることが重要です。

施策	ツール種類	ソリューション製品例
チームタスクの見える化と進捗管理の一元化	業務報告ツール	Remosia
	ToDoタスク管理	Planner × Teams Jooto × Chatwork...
	プロジェクト管理	Asana/Trello

Remosia (リモシア)



Outlookスケジュールと連動した日々の活動を支援し、自律性の向上が図れます。管理職の方は、メンバの作業進捗を把握し、リソース管理や進め方のアドバイスができるようになります。



Jooto (ジョートー)



プロジェクト型の業務では、チームのタスクを割り振り、ToDoの進捗を共有します。



テレワーク実施時の課題解決 ③セキュリティ



テレワーク時代で何が変わったのか？



働く場所

→コントロール外

- ・PC等情報機器の紛失/盗難リスク増
- ・ネットワーク接続経路の複雑化
- ・家族等による誤操作
- ・オンライン会議の常用
- ・**有事の対応**

情報資産の格納場所

→クラウド

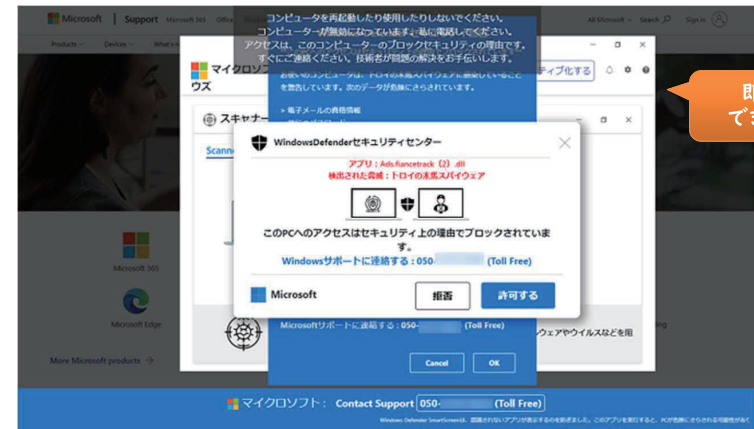
- ・キャビネット→サーバ→クラウドストレージ
- ・業務システム→SaaS・PaaSの普及

サイバー攻撃

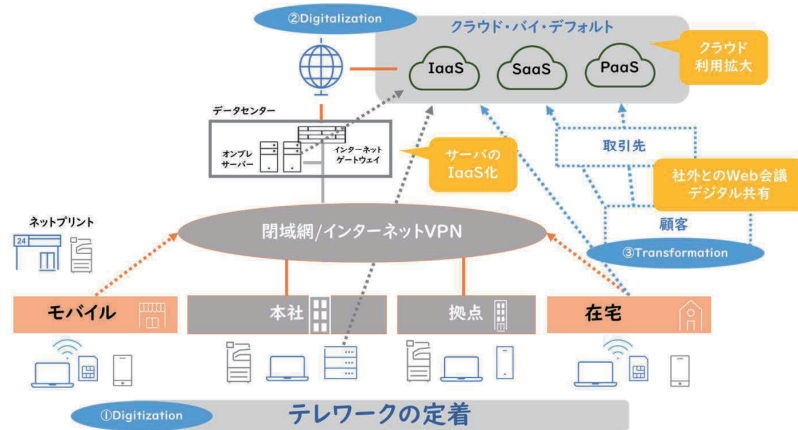
→ランサムウェア・ビジネス詐欺

- ・6000億回の攻撃（国内）
- ・巧妙なマルウェア
- ・金銭狙い悪質化

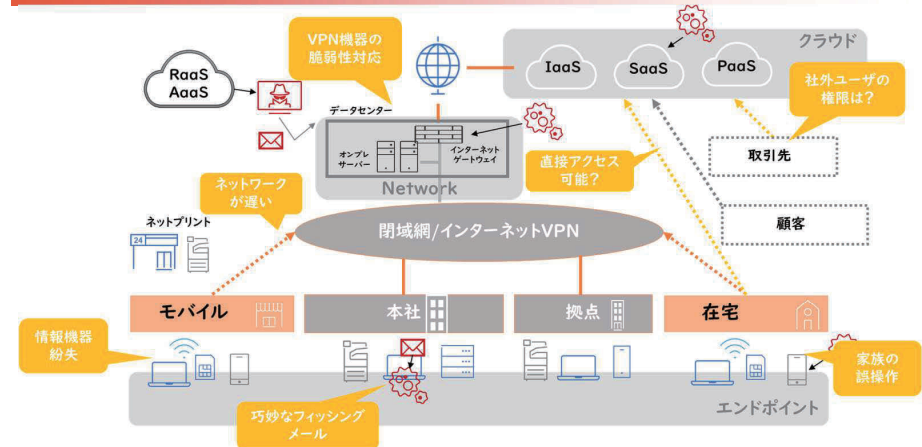
急増するサポート詐欺



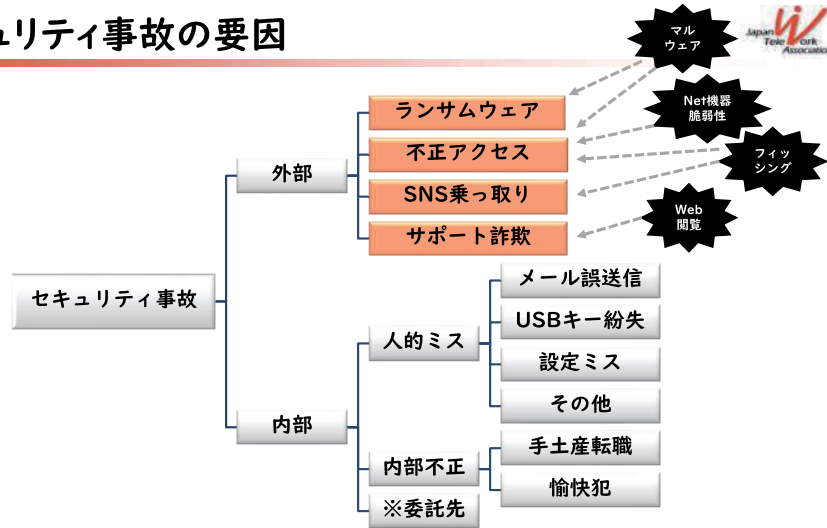
テレワーク+DX時代のITインフラの変化



サイバーセキュリティ対応の限界



セキュリティ事故の要因

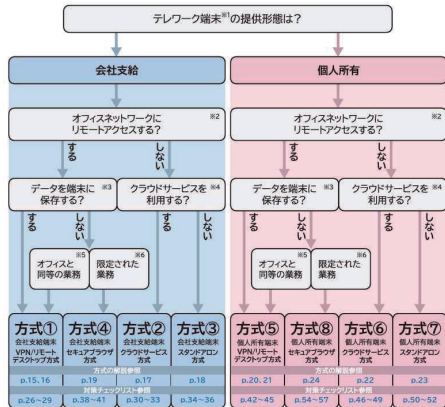


まずはミニマム対策



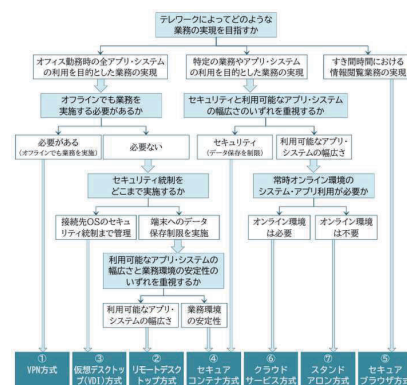
初級 中小企業等担当者向けテレワークセキュリティの手引き

https://www.soumu.go.jp/main_content/000816096.pdf



中級 総務省テレワークセキュリティガイドライン

https://www.soumu.go.jp/main_content/000752925.pdf



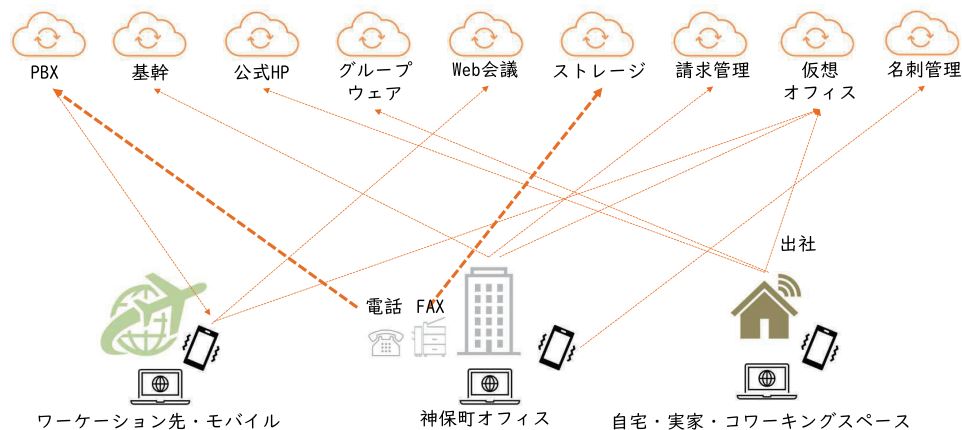
推奨製品の仕様・価格など

https://japan-telework.or.jp/news/20240408_tools/

日本テレワーク協会事例



①働く場所を選べるクラウド環境



33

34

35

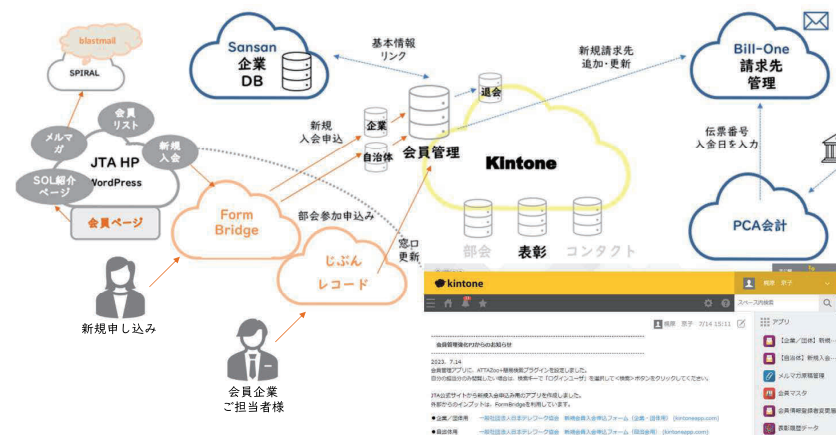
②仮想オフィスに出社

出社メンバもテレワークメンバも仮想オフィス上に着席。



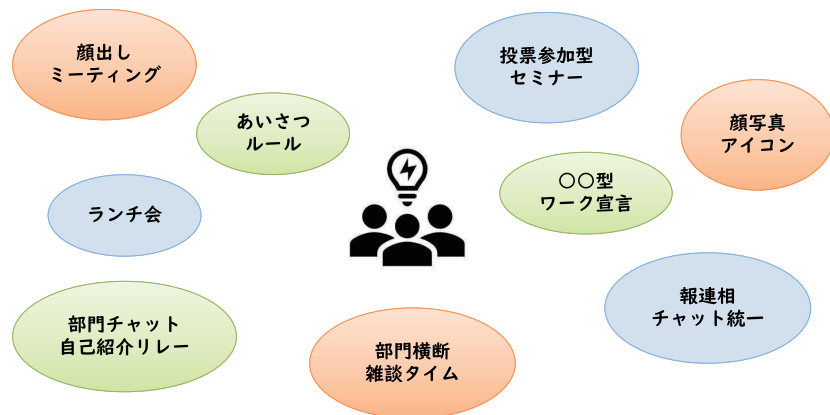
35

③会員管理業務のデジタル化



36

会員企業様の運用事例



37

ご清聴ありがとうございました

36

さいごに

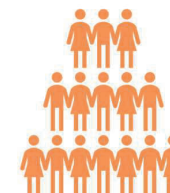


ICTツールは運用ルールが大事

チーム、会社 **みんなが使うこと** が大事
昔、行先ボード+手帳→グループウェア・チャット・仮想オフィス
スケジューラと連動する業務報告
勤怠のエビデンスとする仮想オフィス

自分のために 仲間のために

積極的なコミュニケーションを！
セキュリティのミニマム対策を徹底！



Well-being実現へ

快適なICT環境 → モチベーション&生産性UP → **従業員エンゲージメント**

38

厚生労働省のテレワーク支援事業


- ・ テレワーク無料相談
- ・ テレワーク無料コンサルティング
- ・ 人材確保等支援助成金（テレワークコース）

テレワーク相談センター 専門相談員 川田理華子

© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

37

厚生労働省によるテレワーク推進にかかる取組(無料コンサルティング) 3

	テレワーク相談センター	テレワーク推進センター
無料回数	1回1時間 3回まで	1回1時間 3回まで
対象事業主	全国の事業者	東京の事業者
分野	労務管理およびICT	労務管理
申込先	0120-861009	0120-260090
	https://telework.mhlw.go.jp/consulting/ 	

© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

厚生労働省によるテレワーク推進にかかる取組(無料相談) 2

	テレワーク相談センター	テレワーク推進センター
相談分野	労務相談・ICT相談	労務相談
対象事業主	全国の事業者	東京都の事業者
電話番号	0120-861009	0120-260090
メール	sodan@japan-telework.or.jp	suisin@japan-telework.or.jp

© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

人材確保等支援助成金（テレワークコース） 4

概要	良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象	小売業(飲食店含)	資本金の額又は出資の総額	5,000万以下	常時雇用労働者数	50人以下
		サービス業		5,000万以下		100人以下
		卸売業		1億円以下		100人以下
		その他の業種		3億円以下		300人以下
支給対象となる経費の範囲	以下の取組の実施に要した費用が支給対象 1. 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更 2. 外部専門家によるコンサルティング 3. テレワーク用通信機器等の導入・運用 4. 労務管理担当者に対する研修 5. 労働者に対する研修					
今年度の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ テレワークを既に導入しており、実施を拡大する事業者の方も対象 ・ 仮想オフィスに係るサービス利用料、クラウドを用いたコミュニケーションツール、ペーパーレス化ツールの利用料が新たに助成対象 ・ 機器等導入助成の助成率が、30%から50%に引き上げ 					

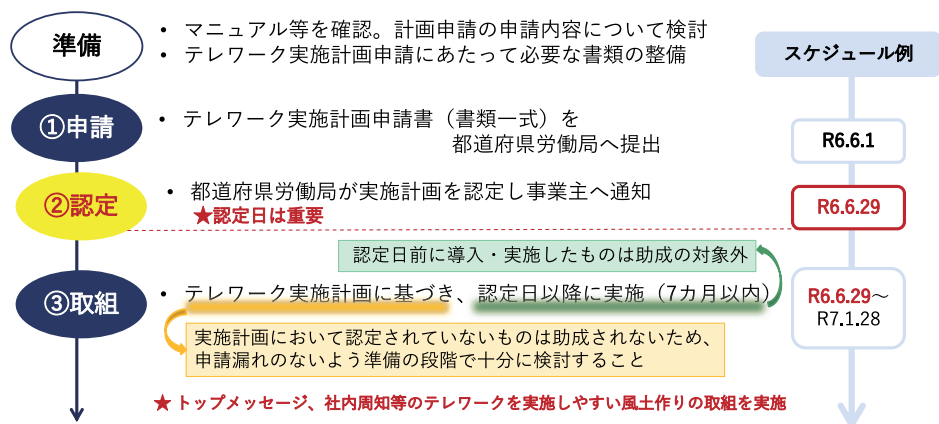
© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

人材確保等支援助成金（テレワークコース）の流れ 5

項目	内容	期限
① 計画申請	テレワーク実施計画書作成・提出	
② 計画認定	管轄労働局による計画書の認定 ★認定日は重要	
③ 取組実施	実施計画に基づいた取組(機器導入/規程改正/研修等)の実施	認定日以降7カ月まで
④ 評価期間	評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施	認定日以降6カ月までの任意の3か月間
⑤ 支給申請	機器等導入助成に係る支給申請 支給対象経費の50%	認定日以降7カ月まで
さらに目標達成助成を申請する場合		
⑥ 評価期間	評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施	機器等導入助成の評価期間の1年後
⑦ 支給申請	目標達成助成に係る支給申請 支給対象経費の15%or25%	評価時離職率算定期間終了後1か月以内

© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

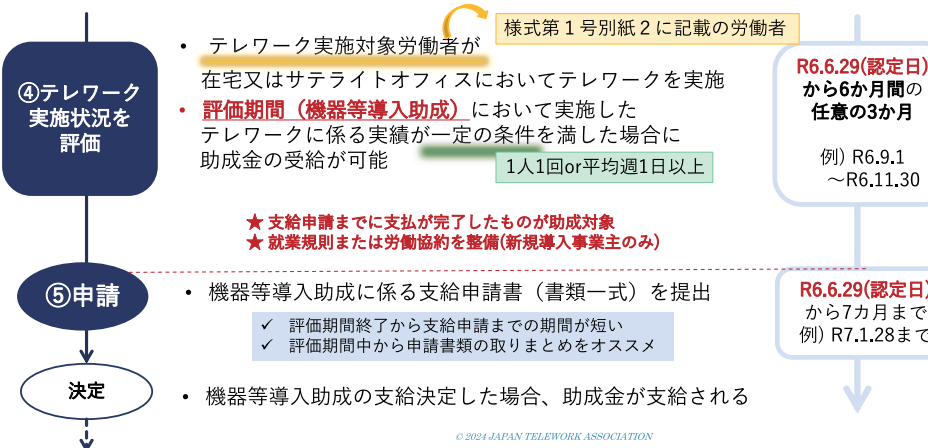
申請の流れ【1】（申請～認定～取組実施） 6



© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

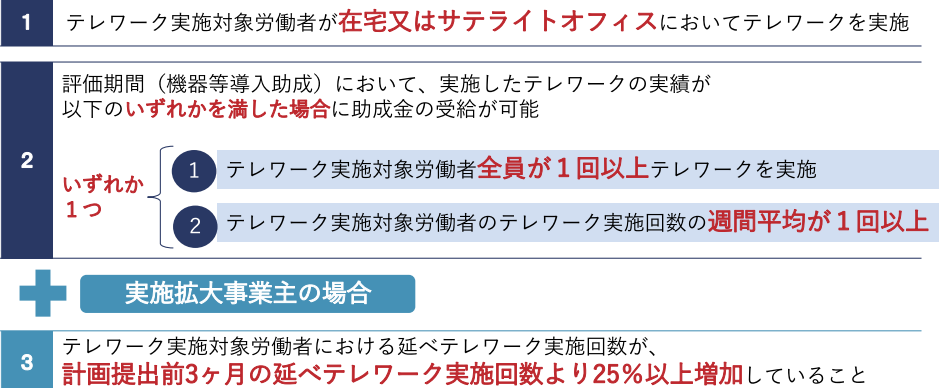
38

申請の流れ【2】（評価期間～機器等導入助成申請） 7



© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

評価期間（機器等導入助成）の条件 8



© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

評価期間（機器等導入助成）の条件 ①もしくは②のいずれか一方 9

1 テレワーク実施対象労働者**全員が1回以上**テレワークを実施

テレワーク実施対象労働者	評価期間（7.1～9.30）		
	7月	8月	9月
Aさん	7.16 1回実施		
Bさん		8.20 1回実施	
Cさん			9.17 1回実施

2 テレワーク実施対象労働者のテレワーク実施回数の**週間平均が1回以上**

テレワーク実施対象労働者	評価期間（7.1～9.30）		
	7月	8月	9月
Aさん	5回	3回	10回
Bさん	10回	2回	3回
Cさん	7回	4回	8回

テレワーク実施回数 合計52回
 評価期間日数 92日
 対象労働者数 3人

$$\text{週平均} = \frac{52\text{回}/3\text{人}}{92\text{日} \div 7} = 1.3$$
 （小数点第2位以下切り捨て）

助成対象 11

項目	内容	限度額
①就業規則、労働協約又は労使協定の作成・変更	就業規則・労働協約の作成・変更費用 就業規則の作成・変更費用、労働協約の作成・変更費用	11万円
	労使協定の作成・変更費用	1万1千円
②外部専門家によるコンサルティング	コンサルティングを行う専門家への謝金、コンサルティングを行う専門家の旅費、資料作成・印刷	33万円
	旅費については社内規定に基づき最も経済的かつ合理的な経路により算出された実費（社内規定がない場合、実費相当額）	1万1千円
③労務管理担当者に対する研修	労務管理担当者に対し研修を行う専門家への謝金、研修を行う専門家の旅費、研修に参加する労務管理担当者の旅費、研修会場の借料、資料作成・印刷費	11万円
④労働者に対する研修	労働者に対し研修を行う専門家への謝金、研修を行う専門家の旅費、研修に参加する労働者の旅費、研修会場の借料、資料作成・印刷費 ※研修の内容がガイドラインを踏まえたものでない場合には支給対象外	11万円
	旅費については社内規定に基づき最も経済的かつ合理的な経路により算出された実費（社内規定がない場合、実費相当額）	1万1千円

申請の流れ【3】（～目標達成助成申請） 10

機器等導入助成を受けた事業主で、目標達成助成を申請する場合

(1) 評価期間（目標達成助成）開始前までにテレワークに関する規程または労働協約を施行

⑥テレワーク実施状況を評価

- (2) 評価期間（機器導入助成）の12か月後の日程で実施
- (3) 評価時離職率が計画時離職率以下となっていること
- (4) 評価時離職率が30%以下となっていること
- (5) 評価期間（機器導入助成）よりも、テレワークを実施する労働者の比率を上げること
- (6) 賃金要件を満たした場合の加算額適用を受ける場合は、賃金要件を満たしていること

⑦申請

- ・ 目標達成助成にかかる申請書（書類一式）を都道府県労働局に提出

評価期間（機器等導入助成）から12か月後の日程
 例) R7.9.1～R7.11.30

評価期間終了から1か月以内

助成対象（⑤テレワーク用通信機器等の導入・運用） 12

項目	内容	限度額
テレワーク用端末	パソコン・タブレット・スマホのレンタル・リース費用	最大6ヶ月分 77万円
ネットワーク機器	VPNルータ、Wi-Fiルータ（据置型・モバイル型）、Wi-Fiアクセスポイント及び中継器等 購入・設置・設定・保守費用	16万5千円
サーバ機器	物理サーバ1台及びサーバに付随する機器、仮想サーバ等導入・構築・設定・保守費用	55万円
NAS機器	NAS 1台及びNASに付随する機器等の購入・設置・設定・保守費用	11万円
セキュリティ機器	アプライアンス型統合脅威管理装置（UTM）、ネットワーク脅威対策製品（FW、IPS・IDS）等の購入・設置・設定・保守費用	33万円

助成対象（⑤テレワーク用通信機器等の導入・運用）

13

項目	内容	限度額
ウェブ会議 関係機器	テレワーク実施対象労働者が使用するウェブカメラ、マイク、スピーカー、ヘッドセット、ヘッドフォン、イヤフォン等	対象労働者1人あたり 合計1万1千円を限度 機器1台あたり 1万1千円を超えないこと
サテライト オフィス利用料	評価期間（機器等導入助成）におけるサテライトオフィスの利用料	最大3か月分合計33万円
仮想オフィス サービス利用	仮想オフィスサービスに係る利用料については、支給申請時に支払済のもので、ビジネスユースの有料ユーザー数が10者以上であるもの ※事前に厚労省在宅労働課で要件に適合すると認められたサービスは申請時の疎明は不要	サービス利用料等を 一括払するものにあつては 最大24か月分に限る

上図の助成対象であっても、「テレワーク実施対象労働者数に応じて金額が変動する場合において、テレワーク実施対象労働者数に対応する金額を超える費用」などは、支給対象となりません。

© 2024 JAPAN TELEWORK ASSOCIATION

