

テレワーク・セミナー

開催日 2025年6月19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
特別講演「テレワーク最新動向 & 育児・介護・病気治療と仕事の両立をテレワークが解決」 合同会社ジョイン CEO 家田佳代子 氏 テレワークの最新動向と、それが育児や介護、病気などのライフイベントに与える影響について解説します。 テレワークを活用した柔軟な働き方が、どのように個々の課題解決に貢献できるかを事例を交えてご紹介します。	1
講演「テレワーク導入企業等の好事例（取組）紹介」 パーソルホールディングス株式会社 グループ人事本部 HD 人事部 部長 吉沢真紀 氏 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「テレワーク導入事例紹介 & ICT 基本事項」 一般社団法人日本テレワーク協会 事務局長 村田瑞枝 テレワークは、単なる「在宅勤務」ではなく、人手不足への対応策や、業務のムダを減らして利益を生み出すための経営手段として再注目されています。本セミナーでは、社員の働きやすさと生産性の向上を両立させたりリアルな取り組み事例をもとに、明日から取り入れられる具体的な工夫や改善のヒントをご紹介します。またテレワークに欠かせないICTの留意点についても併せてご紹介します。	15
講演「テレワーク実施時の労務管理上の留意点」 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 育児や介護、家族や自身の病気など、人生には様々な段階が訪れます。テレワークを活用し、ライフステージの変化に対応できる、働き続けられる職場環境づくりに取り組むために労務管理上の留意点をお伝えします。	24

テレワーク最新動向&育児介護病気治療 と仕事の両立をテレワークが解決

合同会社ジョイン CEO
日本テレワーク学会会員
家田 佳代子

1

なぜ今テレワーク？

01

テレワークとは

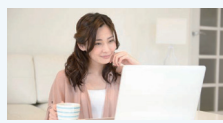
ICTを活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方



モバイルワーク
喫茶店・空港・新幹線・公共施設
ファミレス・カラオケルーム
コ・ワーキングスペース



サテライトオフィス
レンタルオフィス
テレワークセンター（共有型）
サテライトオフィス（専用型）
サテライトオフィス（郊外型）

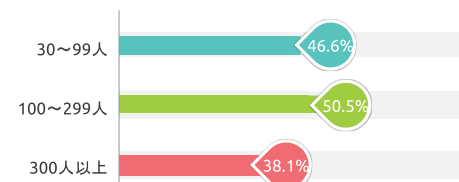


在宅勤務（雇用型）
* 在宅ワーク（自営型）



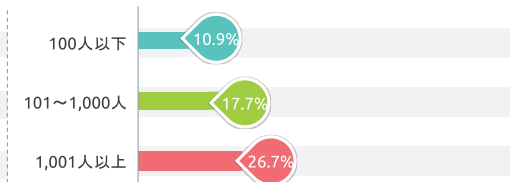
テレワーク実施率

東京都企業規模別実施率



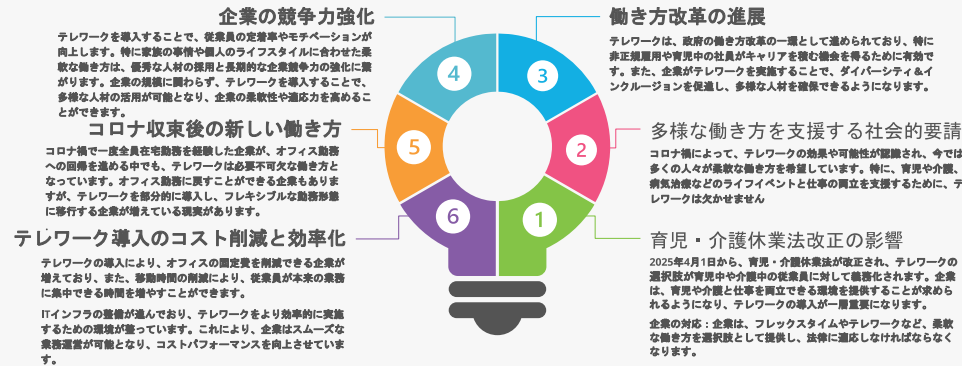
東京都「テレワーク実施状況調査」（2024年10月）

全国企業規模別実施率



日本生産性本部「第15回働く意識に関する調査」（2024年7月）

なぜ今テレワーク？



© 2025Join.LLC

テレワークの勤務形態

フレックスタイム制

- ・ オフィス勤務の日は労働時間を長く、在宅勤務の日の労働時間を短くして家族との時間や余暇の時間を増やすことが可能
- ・ 使用者は各労働者の労働時間の把握を適切に行わなければならない

事業場外みなし労働制

使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な場合に適用

* 回線が接続されているだけで、労働者が自由に情報通信機器から離れることや通信可能な状態を切断することが認められている場合や、会社支給の携帯電話等を所持していても、労働者の即応の義務が課されていないことが明らかである場合等は該当する労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する

裁量労働制

労働者の健康確保の観点から、決議や協定において定めるところにより、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する

© 2025Join.LLC

終日在宅の課題

深夜・土日でも仕事ができる

在宅にてテレワーカー自身が深夜勤務を希望する場合に、現行の法制度では深夜手当を払わなければならないが、連日の深夜残業は会社として認められない。土日勤務など労務管理上の問題も出てきた。自宅ですべての業務管理・上司部下のコミュニケーションに問題が残った

安全配慮義務の問題

テレワーカーの精神疾患と過重労働、ケガに対し、企業の安全配慮義務の問題が残った。また、遠隔での上司部下のコミュニケーションの問題も残り、出来高制などにして業務結果と対価がはっきりわかるかたでないと管理しづらい

経営層の理解とメンタル問題

コロナ禍で在宅勤務による業務範囲が広がったが、部署によってはオフィスと同じ業務内容の遂行は難しく、不公平感が生じている。テレワーク時のメンタル対策は、性善説か性悪説かの運用方法により大きく変わるため、検討が必要である事、実施に当たり重要な事項において、経営者と現場の意見が一致しなかった。

© 2025Join.LLC

2

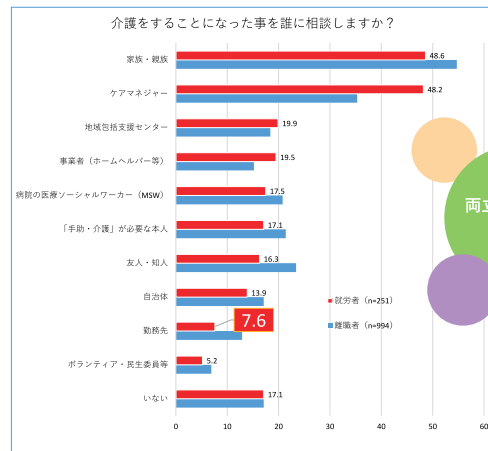
介護は避けて通れない
問題

7

隠れ介護約1300万人／就労人口約6,957万人

要支援～要介護人口約7,200万人

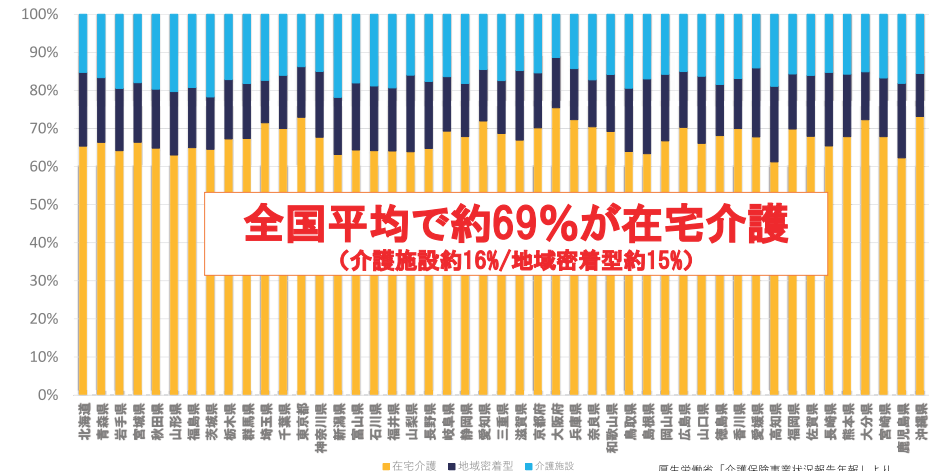
介護施設はパンク状態



© 2025Join,LLC

厚生労働省「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」より

9



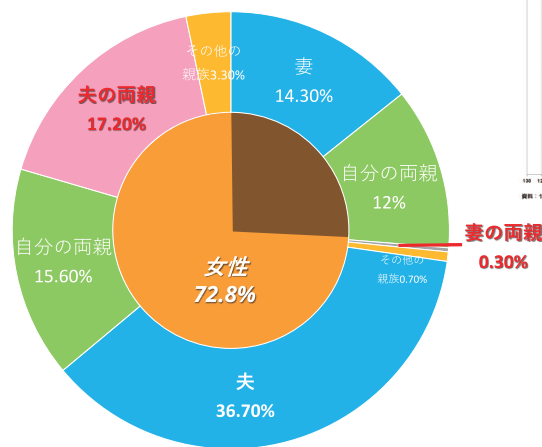
© 2025Join,LLC

厚生労働省「介護保険事業状況報告年報」より

10

03

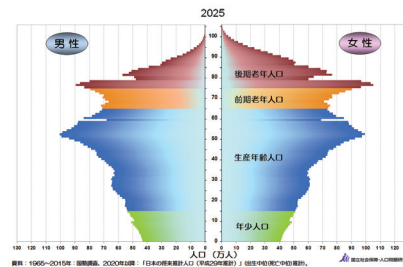
晩婚化によるWケア・W介護の現実



© 2025Join,LLC

厚生労働省「国民生活基礎調査」より

11



女性は育児に加えて介護も担う状況が生じて、介護分の負担純増でなく家族のケア全体の一部とし、WLBは大幅に変わらない。男性は育児と介護両方を担う状況が生じた場合に「仕事等時間」を短縮し、WLBは大幅に変わってくる。

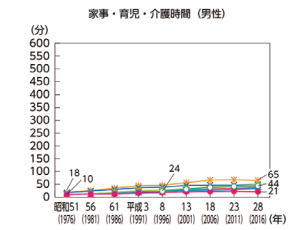
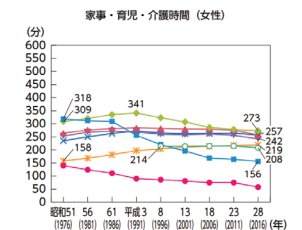
家事・育児・介護時間は？

- ・女性の家事・育児・介護時間は平成に入り短縮されているが、男性は約2倍に増加したとはいえ女性の約4分の1程度にとどまっている。
- ・コロナ禍においては在宅勤務により増加しているが、女性の家事負担も同じように増加している。

家事	炊事、食事の後片付け、掃除、ゴミ捨て、洗濯、アイロンかけ、つくろいもの、ふとん干し、衣類の整理片付け、家族の身の回りの世話、家計簿の記入、株値のチェック・株式の売買、庭の草とり、銀行・市役所などの用事、車の手入れ、家具の修繕
介護・看護	家族・他の世帯にいる親族に対する日常生活における入浴・トイレ・移動・食事などの手助け、看病
育児	乳幼児の世話、子供のつきそい、子供の勉強の相手、子供の遊びの相手、乳幼児の送迎、保護者会に出席

© 2025Join,LLC

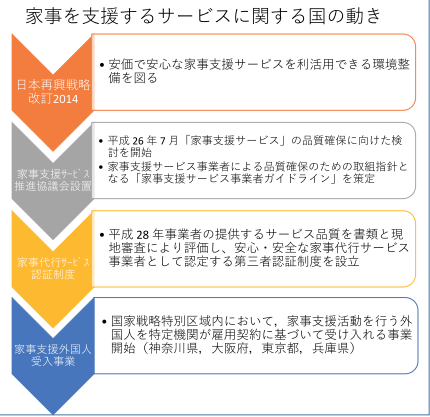
総務省「社会生活基本調査」より



12

家事支援サービスの利用は進まない

家事を支援するサービスには「家事代行サービス」「生活支援サービス」「ハウスキューピング」「お手伝いサービス」など複数の呼び方があり、明確な定義があるわけではないが、経済産業省における調査において、「事業者のスタッフが利用者宅に訪問し主に利用者宅において家事に関する業務（掃除・洗濯・炊事など）の全部または一部を利用者に代わって行うサービス」を「家事支援サービス」と定義している。



© 2025Join.LLC



13

晩婚化によるWケア・W介護の現実

介護2025年問題 後期高齢者数2000万人以上

団塊の世代が75歳を迎え、全人口の5.6人に1人
65歳以上の前期高齢者は3.3人に1人

団塊ジュニア世代の約9割が介護世代に

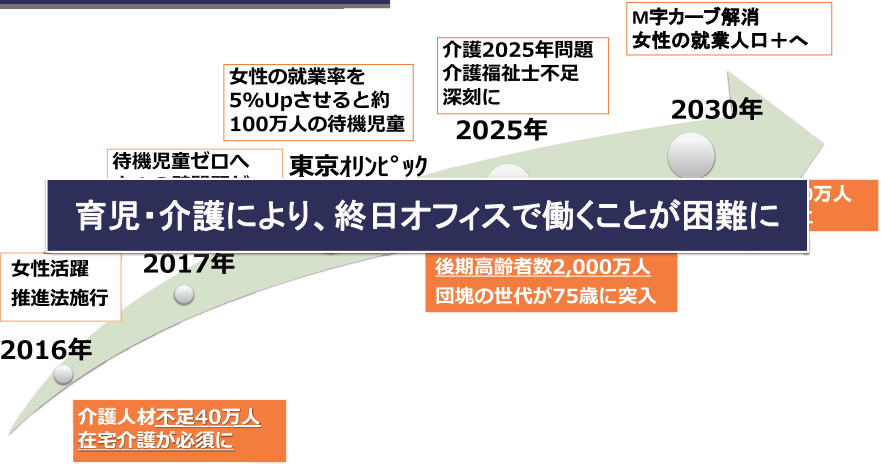
介護期間は4年～10年

© 2025Join.LLC

14

04

育児と介護のWケアが当たり前



© 2025Join.LLC

15

要介護5と育児のWケア

1日のタイムテーブル

6:00	朝食 家事	18:30	経管栄養・薬剤投与
6:30	介護ヘルパー おむつ替え他	19:00	痰の吸引 夕食
7:00	経管栄養・薬剤投与	19:30	子供お風呂
7:30	痰の吸引 子供起床 食事・支度	20:00	在宅勤務
8:00	保育園登園	20:30	
8:30	在宅勤務	21:00	体の向きの変更（褥瘡予防）
9:00	在宅勤務	21:30	在宅勤務
9:30	在宅勤務	22:00	在宅勤務
10:00	体の向きの変更（褥瘡予防）	22:30	
10:30	在宅勤務	23:00	お風呂 家事
11:00	在宅勤務	23:30	介護ヘルパー おむつ替え他
11:30	在宅勤務	0:00	体の向きの変更 痰の吸引他寝る前の確認
12:00	介護ヘルパー おむつ替え、お散歩他	0:30	
12:30	通院、買い物、美容院	1:00	
13:00	時間があれば在宅勤務	1:30	就寝
13:30	経管栄養・薬剤投与	2:00	
14:00	痰の吸引	2:30	
14:30	昼食	3:00	体の向きの変更（褥瘡予防）
15:00	体の向きの変更（褥瘡予防）	3:30	
15:30	在宅勤務	4:00	
16:00	訪問看護	4:30	就寝
16:30	在宅勤務	5:00	
17:00	在宅勤務	5:30	起床
17:30	介護ヘルパー おむつ替え他	6:00	お弁当 昼・夕食の下ごしらえ
18:00	保育園迎え		

© 2025Join.LLC

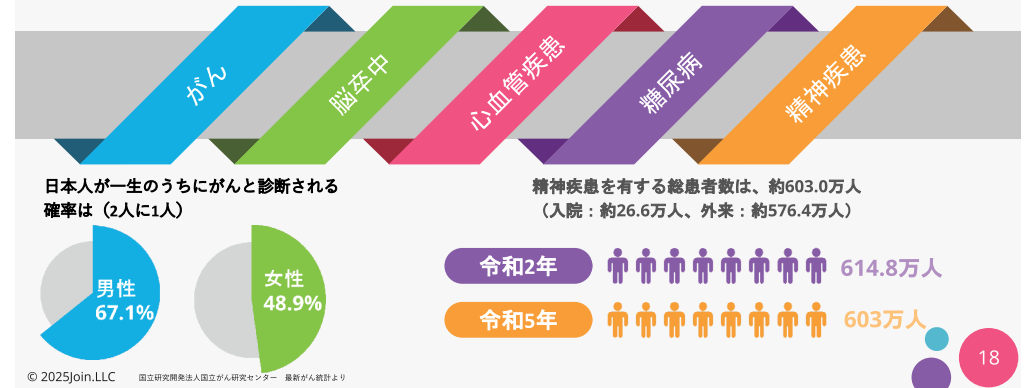
16

3

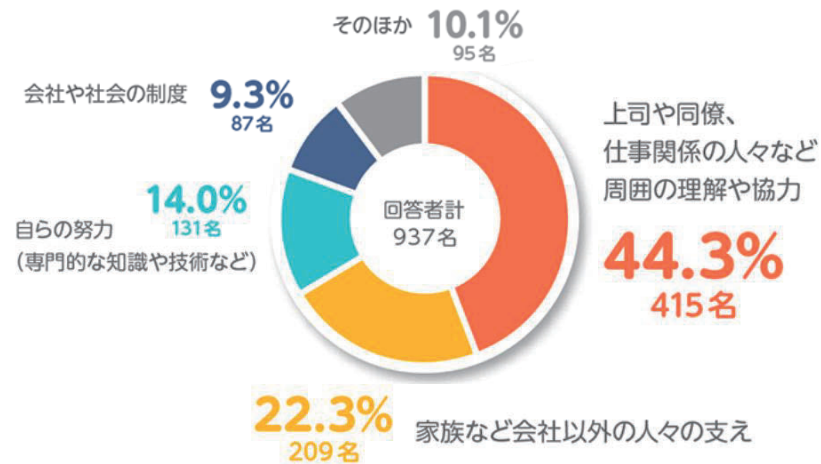
治療と仕事の両立

05

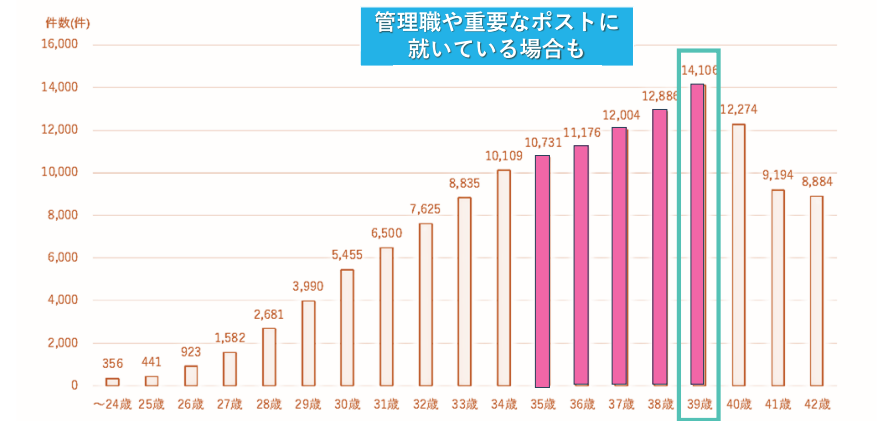
3大疾病から5大疾病へ



がん治療と仕事を継続できた一番の理由

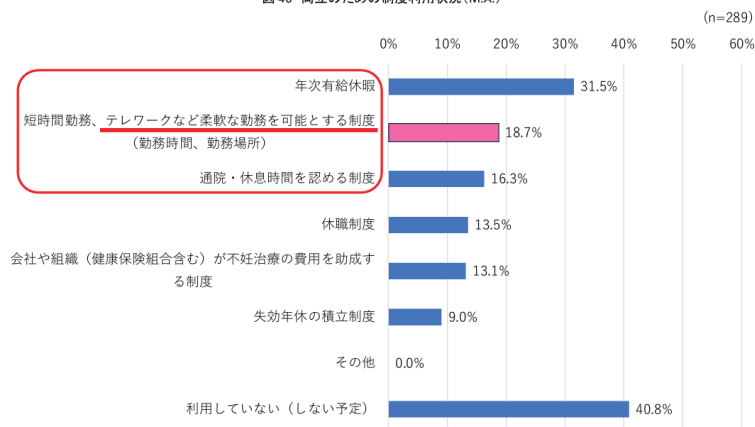


不妊治療の高年齢化



治療はテレワークで両立

図 46 両立のための制度利用状況 (M.A.)



4

ライフイベントとキャリア

ライフイベントとキャリアは対立しない

1. 「ライフイベントとキャリアは対立しない」という視点は、現代の柔軟な働き方や企業文化においてますます現実的です。
2. **テレワーク**やフレックスタイム制度の導入により、従業員はライフイベントに対応しながらも、キャリアを築き続けることが可能になっています。
3. ライフイベントを通じて得られるスキルや成長が、逆にキャリアを加速させる要素になると考えられます。

01

ライフイベントとキャリアの相互補完関係

ライフイベント (育児、介護、病気、結婚など) は、人生において避けたいものですが、それが必ずしもキャリア形成の妨げになるわけではありません。むしろ、ライフイベントを経験することで、新たなスキルや視点が得られ、キャリアにプラスの影響を与えることがあるという意見も増えています。

02

テレワークやフレックス制度でのキャリアとライフイベントの両立

現代の多くの企業では、テレワークやフレックスタイム制度を導入することで、ライフイベントに柔軟に対応できる環境を提供しています。これにより、従業員は家庭の事情を優先しながらも、仕事を効率的にこなすことができます。

03

ライフイベントによる成長とキャリアの向上

ライフイベントを通じて、従業員は新たな視点や柔軟な問題解決能力を養うことができます。これらの経験がキャリアにどう繋がるかを理解することが重要です。

04

企業文化とライフイベントの受け入れ

現代の企業は、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、ライフイベントがキャリアに与える影響を前向きに捉える文化を作り上げています。こうした企業では、従業員がライフイベントを経験しても、キャリアが停滞することなく、むしろ成長する環境を提供しています。

05

ライフイベントをキャリアの資産として捉える

最後に、ライフイベントをキャリアの障害ではなく、資産として捉える視点が大切です。ライフイベントを乗り越えることで、従業員は柔軟性やストレス耐性を身につけ、それがキャリアに大きなプラスになると認識することが重要です。

5

最後に

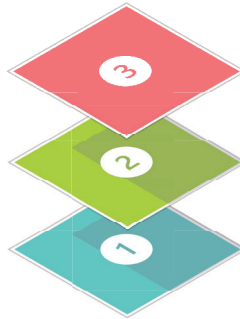
テレワークは選択肢を広げる

働き方の多様性が
人材の定着と企業成長を支える

テレワークを導入することで、企業は従業員に対して多様な働き方を選択できる環境を提供できます。この柔軟性が、従業員の定着率を高め、モチベーションを向上させる要因となります。

テレワークは“目的”ではなく“手段”

テレワークの導入自体が目的ではなく、ライフイベントと仕事の両立を実現するための手段であると認識することが重要です。例えば、育児、介護、病気治療などのライフイベントを抱えながらも、キャリアを継続するためにテレワークが有効な手段となります。



育児・介護・病気で“辞めない選択”
を可能にするための支援策

育児・介護・病気治療といったライフイベントを経験している従業員が、「辞める」という選択をせずに、キャリアを維持するための支援として、テレワークは重要な役割を果たします。

最後に

テレワークは、“手段”として、育児・介護・病気治療などのライフイベントを支援し、従業員が「辞めない選択」をするための重要な要素です。

働き方の多様性を提供することで、企業は人材の定着と企業成長を支え、社会全体の働き方改革に貢献します。

ご清聴ありがとうございました



テレワーク導入企業 事例発表

2025年6月
パーソルホールディングス株式会社

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

グループ／会社紹介

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

08

パーソルグループ概要

創業	1973年（テンプスタッフ設立）
グループビジョン	はたらいて、笑おう。
売上高（連結）	1,451,238百万円 ※2025年3月期（IFRS）
従業員数（連結）	72,905名 ※2024年3月31日時点
本社	東京都港区
上場市場	東京証券取引所プライム市場
主要サービス	テンプスタッフ doda
グループ会社数	計149社（国内：38 海外：111）※2025年6月1日時点
グループ拠点数	計672拠点（国内：529 海外：143）※2025年2月時点

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

3



グループビジョン

はたらいて、笑おう。

はたらくことは、生きること。
はたらく方は、一人ひとり違うもの。
だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。

すべての“はたらく”が、
笑顔につながる社会を目指して。



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

4

パーソルグループの理念体系



はたらいて、笑おう。

はたらくことは、生きること。
はたらく方は、一人ひとり違うもの。
だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。
すべての“はたらく”が、
笑顔につながる社会を目指して。

“はたらくWell-being”創造カンパニー
一人ひとりの可能性を広げ、
はたらく自由を広げ、
個人と社会の幸せを広げる。



5

2030年に向けた想い



パーソルグループは、
「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、
2030年には「人の可能性を広げることで、
100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」
ことを目指します。



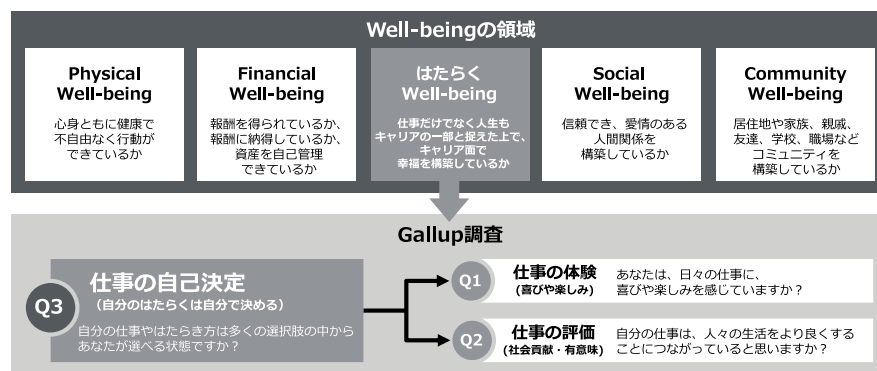
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

6

09

“はたらくWell-being”とは

Well-beingは5つに分類されますが、
その中でキャリアに関するものを“はたらくWell-being”として重視しています。
2020年より、世界最大の世論調査であるGallup World Pollを通じ、
「はたらいて、笑おう。」グローバル調査を毎年実施しています。

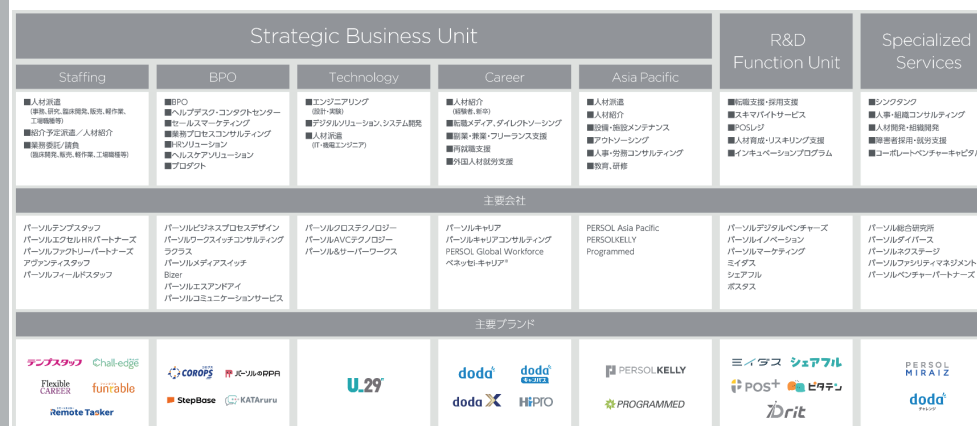


Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

8

事業概要・体制図

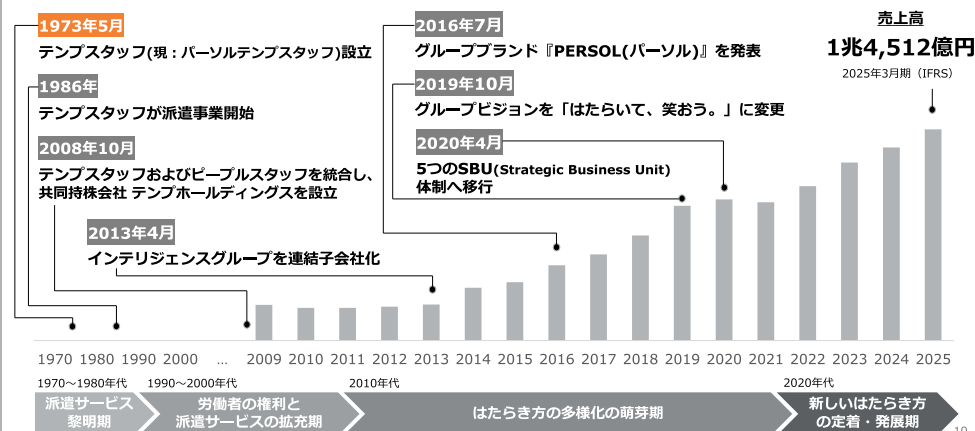
※2025年4月時点



※ベネッセ・キャリアは連結対象外です。

パーソルグループの歩み

パーソルグループは、はたらく一人ひとりの想いと時代の要請に合わせて、総合人材サービスとして多くの企業と歩みを共にし、業容を拡大してきました。



パーソルホールディングス テレワーク取り組み紹介

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

10

パーソルホールディングス株式会社

会社名	パーソルホールディングス株式会社 (PERSOL HOLDINGS CO., LTD.)
設立	2008年10月1日
従業員数	591名 (2024年3月31日時点)

役割	CoE (Center of Excellence)	ガバナンス	シェアード
機能	ナレッジ蓄積・ 横展開機能	経営判断・監査機能	代行サービス機能 (経理・給与計算・社会保険)
提供価値	グループ間の シナジー創出	グループ経営戦略の 推進	グループ経営資源の 最適配分

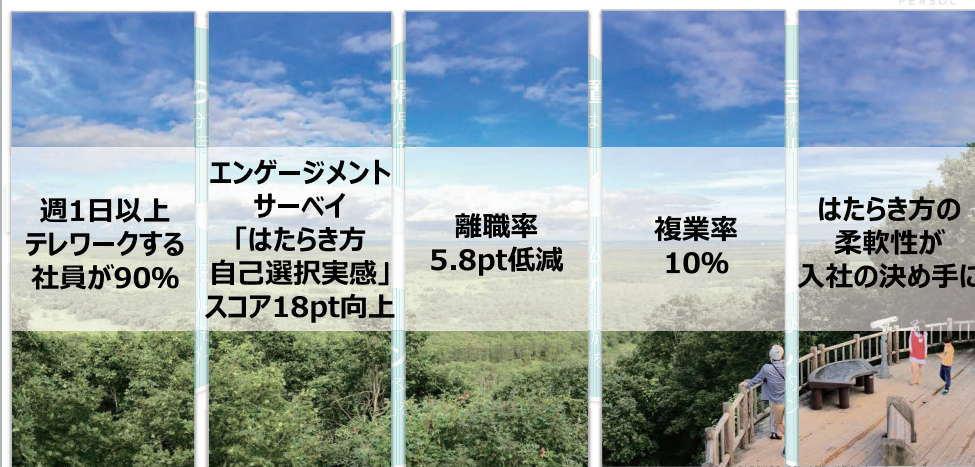
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

11

テレワークに関する主な取り組みと効果



「新しいはたらき方」

withコロナ時代の環境変化に対応した「新しいはたらき方」を実現するために、2020年10月に人事制度を改定しました。

目的

- ・場所の制約を受けない、新しいはたらき方の開発
- ・オフィスコストの削減と最適化
- ・withコロナ時代に対応したBCP観点での備え

概要

- ・はたらく場所は原則自由とし、社員が自律的に選択する
- ・通勤手当の支給を廃止し、交通費は実費支給
- ・テレワークにかかる手当を新設(環境整備一時金1万5千円／月次手当4千円)

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



チーム参加型ワーケーション

テレワークの活用を前提としたはたらき方の中で、効果的な対面コミュニケーション機会を創出しオンボーディングやチームビルディングを支援しています。

目的

テレワークのはたらき方を前提とした、チーム内の関係性向上、はたらくWell-being向上

概要

- ・「チームを繋げる・深める」をコンセプトとしたチーム参加型のワーケーション
- ・3人以上のチーム単位でのみ応募可。移動や宿泊にかかる費用は会社が負担し、日本各地にあるグループ内外の提携ワーケーション施設を利用可

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

ナスコンパレー(那須高原)

施設概要



TOWA ビューア Terrace
〒325-0303 栃木県那須郡那須町高久乙3375

那須高原の美しい大自然に立ち並ぶ白を基調とした二階建ての伝統的な北欧風のコテージです。

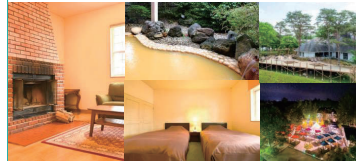
82m²の広々とした空間で、寝室も2部屋あり、全室暖炉付き。
独立した客室が上下に2室ずつあり、**大人数のグループでも利用可能です。**
都会の喧騒から離れ、那須の大自然を存分に感じることができます！

Check Point

📍 東京駅から片道約2時間で到着できる好立地！

📍 フロント棟に隣接する源泉かけ流しの露天温泉や **BBQ Village**をはじめとしたレストランあり！
※食事代は自己負担

📍 夜は、星空の下で焚火をすることも可能！



Copyright © PERSOL HOLDINGS Co., Ltd. All Rights Reserved.



&Office(釧路)

施設概要



釧路フィッシャーメンズワープMOO 5F
〒085-0016 北海道釧路市錦町2丁目4

釧路市街地の中心部に位置する商業施設『Moo (ムー)』の最上階にあるスタイリッシュなオフィス。
窓から望む釧路川や太平洋、世界三大に数えられる美しい夕日などの景色も魅力の一つです。



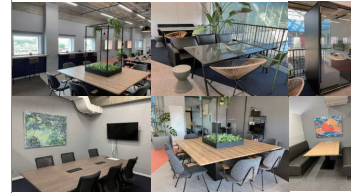
ワークスペースには、フリーアドレスの座席に加え、2つのミーティングルームと防音テレフォンブース1席を完備しております。WiFiやロッカー等を完備しており、オフィスと遜色のない**快適な環境**でお過ごしください！

Check Point

📍 釧路川沿いにある商業施設。1階に空港リムジンプス等の発着所があるため、**空港からのアクセス良好！**

📍 館内には**地元海産物やお土産**等を扱う商店や飲食店、郵便局、カフェ、アウトドアショップなどが**充実！**

📍 MOOに隣接する全面ガラス張りの丸い形の建物「EGG」は、1年を通して花と緑が楽しめる憩いのスペース！



Copyright © PERSOL HOLDINGS Co., Ltd. All Rights Reserved.



&Office(日向)

施設概要



STAIRS OF THE SEA (ステアーズ オブ ザシー)
〒883-0022 宮崎県日向市平岩2217-3

年間通して晴れの日が多くカラッとした宮崎特有の気候と、水平線を挟んで2色のブルーが広がる景色の中で、**快適にワークしながら非日常感も味わうことが可能です。**

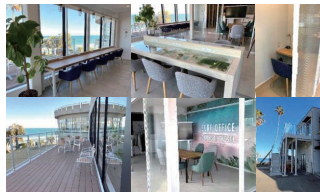
作業に集中できるカウンター席やコミュニケーションをとりながらワークできるテーブル席、コージーなソファスペースなど、多様なワークスペースを用意しています。
施設のほどよい規模感からチームビルディングやグループワークにも最適です！

Check Point

📍 全国でも有名な**人気サーフスポット日向市金ヶ浜**にある**スタイリッシュな複合施設**

📍 館内には**宮崎県産の食材**を使ったメニューが味わえるフードコートやカフェの他、**お土産や雑貨**を扱うおしゃれなショップが**充実**

📍 宿泊施設はSurfOfficeから日向市駅に向かう途中、または日向市駅周辺に多数あり※移動は基本タクシーとなるので注意



Copyright © PERSOL HOLDINGS Co., Ltd. All Rights Reserved.



ワーケーションタイムスケジュール例

タイムスケジュール例

■1日目	■2日目	■3日目
7:50 羽田空港から5日向に向け出発 (羽田空港→宮崎空港 1時間45分)	7:00 起床・朝食 (タクシーにて) SurfOffice	7:00 起床・朝食
9:35 宮崎空港着 特急の名称は色々あります	8:15 (タクシーにて) SurfOfficeにてスレッチ	8:15 (タクシーにて) SurfOffice
10:13 JR特急乗車 (宮崎空港→日向市) 片道2,440円	8:30 就業	8:30 ビーチクリーン
11:20 JR日向市駅着	9:00 就業	9:00 就業
11:25 タクシー ※行先は「STAIRS OF THE SEA」 片道約15分、料金2,000～3,000円	12:00 昼食 海岸線徒歩5分の民宿で地産定食	12:00 業務終了・昼食
11:40 SurfOffice到着 ※オリエンテーション(最大30分)	13:00 就業	13:00 タクシーにて日向市駅 片道約15分、料金2,000～3,000円
12:00 昼食 SurfOffice内には複数の飲食店やテイクアウト施設も多くあります	18:30 就業 (タクシーにて)ホテル	13:30 JR特急乗車 (日向市→宮崎空港) 片道2,440円
13:00 就業	19:00 夕食 ※市内中心には魚介・地鶏など美味しい居酒屋あり ※ホテルで夕食を提供しているところもあります	14:26 宮崎空港着
18:00 業務終了	20:30 自由時間 ～	16:00 宮崎空港から東京に向けて出発 (釧路空港→羽田空港 1時間35分)
18:30 (タクシーにて)ホテルチェックイン		17:35 羽田空港着
19:00 夕食 ※市内中心には魚介・地鶏など美味しい居酒屋あり ※ホテルで夕食を提供しているところもあります		18:00 解散
20:30 自由時間 ～		

© PERSOL



テレワークに関する主な取り組みと効果



チーム参加型ワーケーション

ワーケーションに参加したチームには、周囲との関係性と組織エンゲージメントの向上が見られることを確認しています。



https://www.persol-group.co.jp/news/20240513_01/

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



学びのコミュニティ「みんなのパレット」

テレワークが主であることを活かし、オンラインプラットフォーム上に学びのコミュニティを形成。社員の相互学習やコホートラーニングを促進し、学びの文化を育んでいます。

目的

自律的な学びを促進する“ラーン・クラフティング”をコンセプトに、「学び」＝「楽しい」の体験を通じて社員が自律的に学ぶ風土を醸成する

概要

コミュニケーションプラットフォームViva Engage上で、学びに関する情報を得たり、日々の業務や研修等で得た学びをライトに投稿したり、社員が講師となって互いに教え合ったりすることで、新しい学びを創発するコミュニティ

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



学びのコミュニティ「みんなのパレット」

2024年度は認知拡大を目的に、オンライン勉強会イベント参加人数および、オンラインプラットフォーム上でのコンテンツの閲覧状況をモニタリングしています。

参加回数

- ・オンライン勉強会イベント開催数：**24**回
- ・参加人数：延べ**817**名

閲覧率

コンテンツ閲覧率**84**%

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果-家庭と仕事の両立支援



「新しいはたらき方」
はたらく場所は自分で決める
環境整備金／月次手当を新設

遠隔居住の特例措置
育児介護のための実家または
その近隣の居住を承認

一部職種の居住地フリー
テクノロジー職種について事由を
問わず日本国内どこでも居住可

2020年

2024年

コミュニケーション
ガイドを同時リリース
オンライン環境でも
連携しやすいガイド

オンボーディング強化
「NewComer交流会」
「リレー1on1」を新設

チーム参加型
ワーケーション
チームの関係性向上を目的に
交通費・施設利用費・
宿泊費を会社負担

学びのコミュニティ
「みんなのパレット」
自律的な学びを促進する
“ラーン・クラフティング”が
コンセプト

Beforeコロナ

Afterコロナ

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



遠隔居住の特例措置

家庭と仕事の両立を支援するため、要件にあてはまる場合には、所属事業所から離れた地域での居住も認めています。

目的

様々な事情を抱える社員に対してさらに柔軟なはたらき方の選択肢を提示し、家庭と仕事の両立を支援する

概要

育児や介護、その他家族に関わる事情があり本人が希望する場合に、所属事業所から離れた地域であっても、家族と同居または実家の近隣に居住することを認める

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワークに関する主な取り組みと効果



遠隔居住の特例措置

ケース

- ・父母(義父母を含む)の介護やサポートをするため、実家またはその近隣に住む(法律上の要介護・要支援といった認定は不要/両親に準じる家族をサポートする場合要相談)
- ・父母(義父母を含む)から育児のサポートを受けるため、実家またはその近隣に住む
- ・家族の病気や怪我による継続的な通院や治療のため、特定の病院の近隣または特定の地域に住む
- ・配偶者／パートナーの転勤に伴い転居する、遠方に居住する配偶者／パートナーと新たに同居する

実績あり

実績あり

実績あり

承認要件

- ・担当業務を生産性高く遂行できるかどうか
 - ・チームワークへの影響が大きくないか
 - ・自律的に業務遂行を行うスキル・マインドが備わっているか
- ※等級および、入社後半年以上経過していることが一つの目安

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.



はたらいて、笑おう。

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

テレワーク活用事例のご紹介

～社員の働きやすさと生産性の向上の両立～

2025年

一般社団法人 日本テレワーク協会
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。
- NTTに約30年勤めていました
- 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

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

理事：20名

会員：403企業・団体・自治体（2025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**



テレワークを取り巻く概況



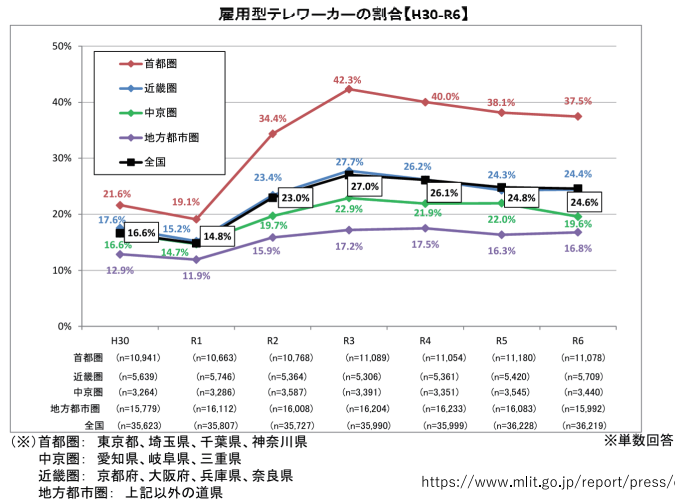
テレワークを取り巻く環境（全体像）

社会的要因	技術的要因	制度的要因	経済的要因	文化的要因
・働き方の多様化 ・人口減少・高齢化対応 ・育児・介護との両立	・ICTインフラの整備 ・クラウドノツールの普及 ・セキュリティ技術の進化	・法制度の整備 ・テレワークガイドライン ・助成金・支援制度	・BCP対策（感染症・災害） ・オフィスコスト削減 ・優秀人材の確保競争	・管理職の意識改革 ・信頼関係の再構築 ・成果で評価する文化



法改正によるテレワーク推進の動き
全体的な実施率の低下傾向
企業規模や業種による差：大企業を中心にオフィスへの回帰を進める動きが見られる一方で、中小企業や特定の職種では引き続きテレワークが活用されています。
働き手のニーズとのギャップ

国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

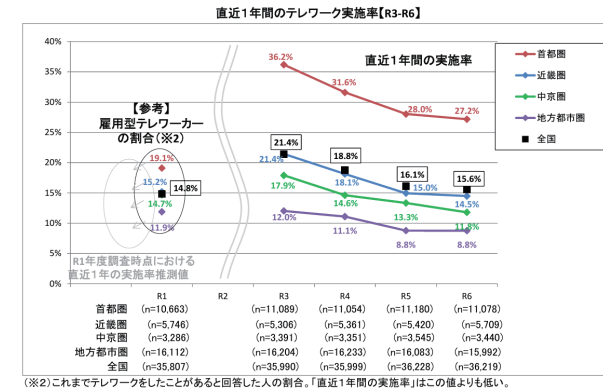


国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【設問対象者】雇用型就業者【n=36,219】

○コロナ禍以降の直近1年間のテレワーク実施率(※1)は、どの地域も減少しているが、全国平均ではコロナ流行前時点のテレワークをしたことのある人の割合と比べて高い水準を維持。
 ⇒コロナ禍からのより戻しが見られるが、全国平均では従前よりは高い水準にあり、定着傾向。

(※1) 雇用型就業者のうち、各調査年度において直近1年間にテレワークを実施しているテレワーカーの割合

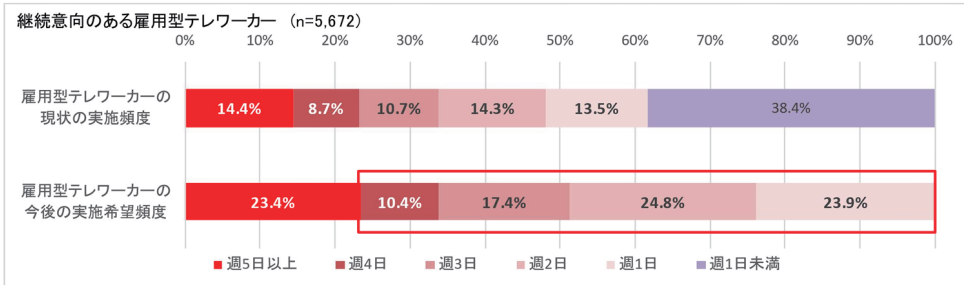


国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり【n=5,672】

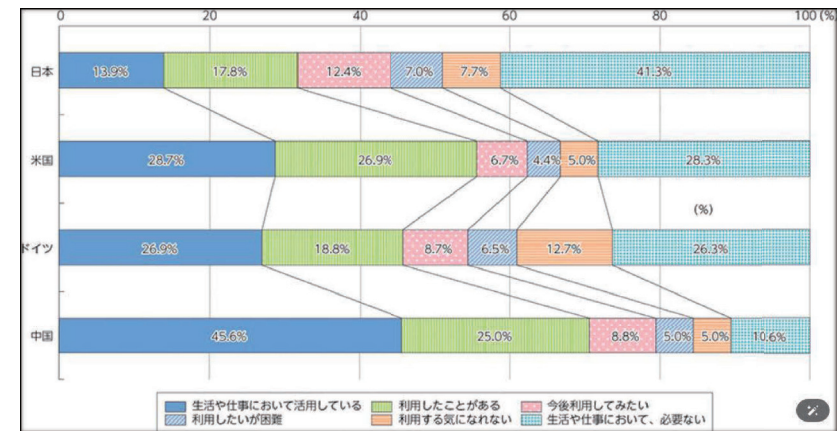
- 継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は、現状よりも高い。
- 継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は週2日が最も多く、次いで週1日、週5日以上が高い。半数以上が週3日以上を希望。
- 7割以上は週1以上の出社と組み合わせたハイブリットワークを希望

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

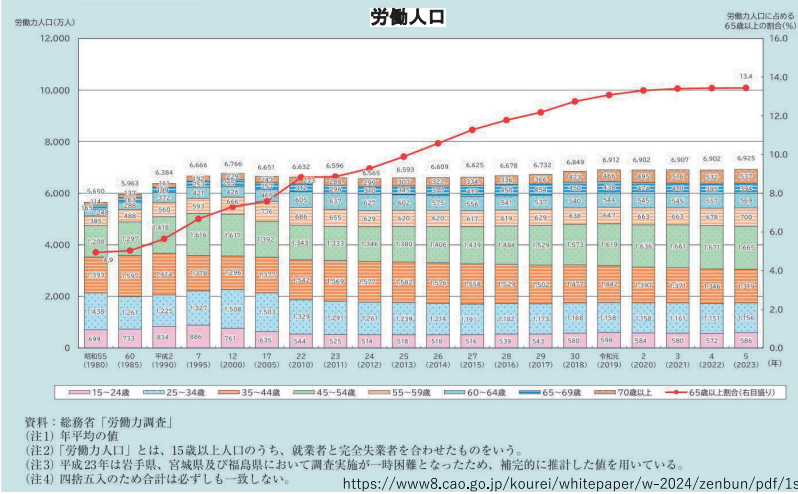


総務省 令和6年版 情報通信白書

テレワーク・オンライン会議の利用状況(個人・国際比較)



内閣府 令和6年版高齢社会白書



育児介護休業法 テレワークに関する法改正

2025年4月1日施行	【追加】 3歳に満たない子を養育する労働者に関し、育児短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置の選択肢の1つにテレワークが追加されました。 【努力義務】 3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものがテレワーク等を選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務となりました
2025年10月1日施行	【義務】 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、①始業時刻等の変更、②テレワーク等（10日以上/月）、③保育施設の設置運営等、④養育両立支援休暇（就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇）の付与（10日以上/年）、⑤短時間勤務制度、の中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。 【義務】 3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として上記で選択した制度（対象措置）に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません

育児・介護休業法 令和6年（2024年）改正内容の解説 <厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）>
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>
を元に日本テレワーク協会村田が作成

テレワークを取り巻く概況

- 労働力確保は急務
- 「テレワーク」は、働く（ための）手段の一つ
- IT化をきっかけとしたテレワークが普及
 - ▶ 業種・業界の広がり→できない業種といった言い訳がしにくい
 - ▶ 人材確保へつながる
- 育児介護休業法の改正



「みんなでやろうテレワーク」ではなく、「わたしのためのテレワーク」に

【第1回テーマ】
**育児・介護・病気治療と仕事の両立を
テレワークが解決**

テレワークに関する法改正

2025年4月1日施行	【追加】 3歳に満たない子を養育する労働者に関し、育児短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置の選択肢の1つにテレワークが追加されました。 【努力義務】 3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものがテレワーク等を選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務となりました
2025年10月1日施行	【義務】 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、①始業時刻等の変更、②テレワーク等（10日以上/月）、③保育施設の設置運営等、④養育両立支援休暇（就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇）の付与（10日以上/年）、⑤短時間勤務制度、の中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。 【義務】 3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として上記で選択した制度（対象措置）に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません

育児・介護休業法 令和6年（2024年）改正内容の解説 <厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）>
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>
 を元に日本テレワーク協会村田が作成

12

テレワークに関する法改正への対応



優秀な人材確保
有スキル者の離職防止

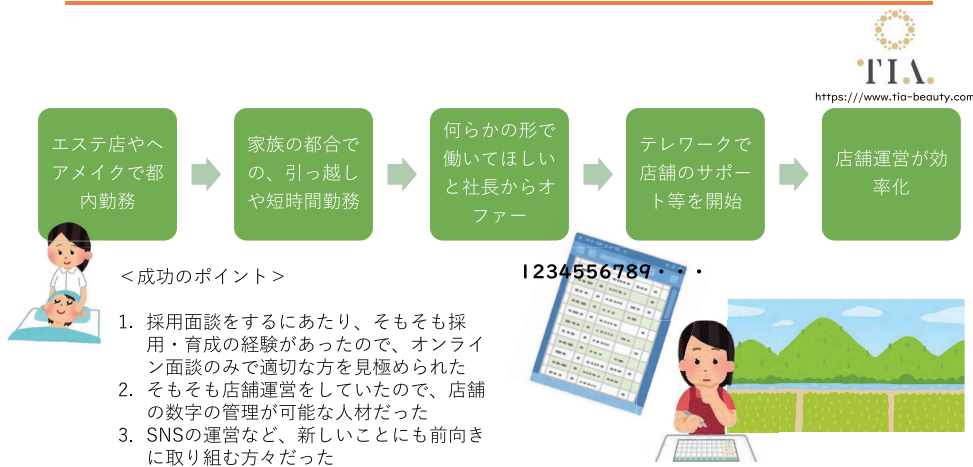


Well-being享受による
生産性向上

13

18

サービス業 株式会社ティア 人を大事にして成功した事例



14

サービス業 株式会社ティアのこの他のお取り組み

- 本社所在地／東京都港区南青山2-4-15
天翔オフィス南青山405
- 代表取締役 阿部 友子
- 従業員数 60名（令和6年7月現在）
- ブライダル関連サービス業（ブライダル美容や婚礼プロデュース）

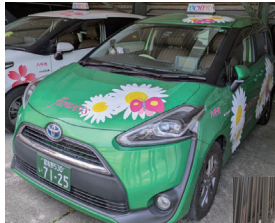


（成果）
どうすれば長く働ける会社になるだろうかと問い続けたことが、社員のウェルビーイングにつながった。勤続年数3年以上の正社員の離職率は15%低下

- 社員の離職防止のため、リスクリングを実施しテレワークに挑戦
 - 2人（ヘアメイクとウェディングプランナー）の社員から相次いで働き方と退職の相談、テレワークでの業務を提案
 - パソコンとテレワークスキルを習得
- テレワーク社員と現場スタッフのどちらも働きやすい環境作り
 - テレワーク希望者も増え、総務、採用、スタッフ教育、商品管理、販売促進、SNS運用（過去は店舗店長が実施）
 - 現場スタッフは接客業務に集中できるようになった
- ライフスタイルに合わせて、ステップアップできる会社を目指して
 - テレワークを導入したことで、採用時に、ライフスタイルに合わせて将来的に「仕事を続ける」選択肢を提示
 - 単に「辞めない」だけでなく、どのような働き方をしても積極的にステップアップできる会社を目指す
- テレワーク社員が築いた土台を活かして新たな道を拓きたい
 - テレワーク社員の専門性を活かし、DX推進とSNS戦略の強化

15

有限会社八千代タクシー



- 女性ドライバーの採用は、地域密着型のタクシーサービスにおいて重要。特に高齢者や病院関係の利用者にとって安心感を与えられる
- 女性ドライバーの採用プロセスとしては、面接後に3時間の体験乗車を行い、その後に再考してもらう形で実施
- 採用後のサポートとして、女性ドライバーが家庭と仕事を両立できるように柔軟な勤務体制を整備
- 女性ドライバーの採用により、若いドライバーや女性ドライバーが増え、地域の安心感が向上した

タクシー業界のイメージが変わっていく

16

タクシー運転手さんの働き方（例）

一般的な働き方をAIに聞いてみました。

- 06:40 出勤: 制服に着替え、アルコール検査と健康状態のチェックを行います。
- 07:00 車両点検: 毎日車両の点検を行い、安全運行を確保します。
- 07:30 点呼・朝礼: 運行管理者と点呼を行い、朝礼に参加します。
- 08:00 営業開始: 朝の通勤時間帯はビジネスマンのお客さまが中心です。
- 12:30 昼食: **1日に3時間の休憩時間を取りますが、時間は状況によって変わります。**
- 13:30 営業再開: お昼過ぎの時間帯は少しお客さまが減ります。
- 16:00 休憩: 眠くなりがち時間帯なので、外の空気を吸ったり、ストレッチをしたりします。
- 18:00 営業再開: 夕方以降はお客さまが増えます。
- 01:30 帰庫: 営業を終え、車庫へ戻ります。
- 02:00 営業報告・洗車: 売上金を入金し、日報の提出をします。また、車両を洗い、車内も掃除します。
- 02:30 業務終了: 業務を終えて帰宅します。

17

19

八千代タクシーの働き方の工夫点

八千代タクシーさんの働きやすい環境づくりのための工夫点は下記の通りです。

- 基本的に、女性ドライバーは流しではなく予約やネットからの依頼を中心に業務にあたっている
 - 安全に配慮
- 休憩時間は自宅に戻って、家事を行うケースも少なくない
- 運転しやすい車、デザイン性の高い外装、操作性とデザイン性を重視した内装を施している
 - 基本的に女性ドライバー車には男性ドライバーは乗車しない
 - ネイルを痛めることが無いよう、レースのカバーを使用しない
 - お花の柄の車にピンクのハンドルやマット
- 女性ドライバー同士のコミュニケーションに配慮している
- 女性ドライバーの勤務時間は、家庭の事情に合わせて柔軟に調整されており、急な家庭の事情にも対応できる体制が整っている
- 女性ドライバー同士がサポートし合うためのオンラインのサークルがあり、勤務調整や情報共有が行われている



18

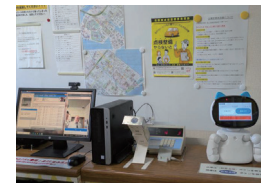
女性が働きやすいだけじゃない、八千代タクシーの工夫点



アルコールチェックができればよいのではなく、顔色を見て運転できる状態を確認することが大事。テレワーク（遠隔）で確認するので、画質を重視している。顔色が悪かったり、睡眠時間が短い場合は、乗せないようにしている

ネット予約対応は、事務所ではなくテレワークで行っている。実際に自宅でも対応できるしくみを導入

浦安の拠点と高画質のWEB会議（Loop Gate）で常時接続することで、運行管理責任者の業務をテレワークで実現



免許証の本人性を自動的に確認



顔認証を行ったうえでアルコールチェック

運転手はもちろん、運行管理責任者も顔認証を行ったうえで、免許証やアルコールチェックの承認ができるようになっている。自動的にログが保存されるので安心



御厨部長 大澤社長

19

育児・介護・病気をテレワークが解決するヒント（例）

	テレワークのメリット	活用のヒント
育児	- 送り迎えの負担の軽減 - 育児時間の確保 - 時短勤務や辞職を回避	- 保護者間の協力体制 - 集中できる環境づくり - 育児関連制度との組み合わせ
介護	- 介護離職の防止 - 緊急時の対応 - 病院への付き添いが容易に - 精神的・肉体的負担の軽減	- ケアマネジャーとの連携 - 介護と仕事の切り替え - 公的・民間サービスの活用 - 職場・上司の理解を得る
病気	- 通院時間の確保 - 体調に合わせた働き方 - 治療への専念 - 感染リスクの低減	- 医師との相談 - 体調管理の徹底 - 上司・同僚への情報共有（可能な範囲で） - 短時間勤務や休暇制度の活用

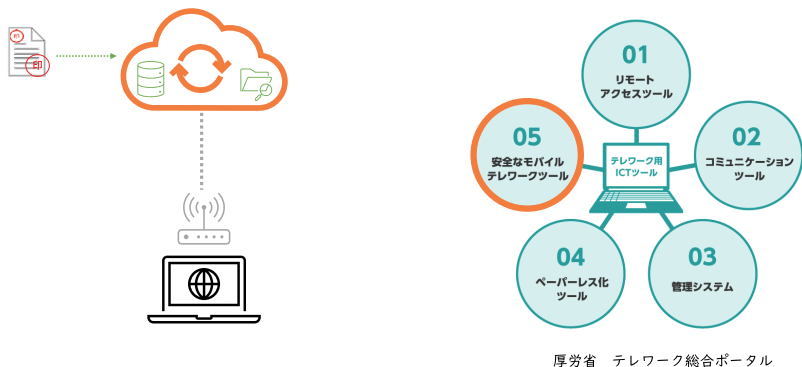
- ・自己管理能力の向上: 時間管理、タスク管理を徹底する。
- ・積極的なコミュニケーション: 報告・連絡・相談を意識的に行う。
- ・適切な労働環境の整備: 集中できるスペース、安定したネット環境、ITツールを整える。
- ・企業側の理解と制度整備: テレワーク規程、サポート体制、適切な評価制度。
- ・セキュリティ対策の徹底: 情報漏洩を防ぐための対策を講じる。

20

20

テレワークに必要な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、**セキュリティ**が担保されていることが重要です。



22

ICTの留意点



21

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
- ・ひとりぼっち（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

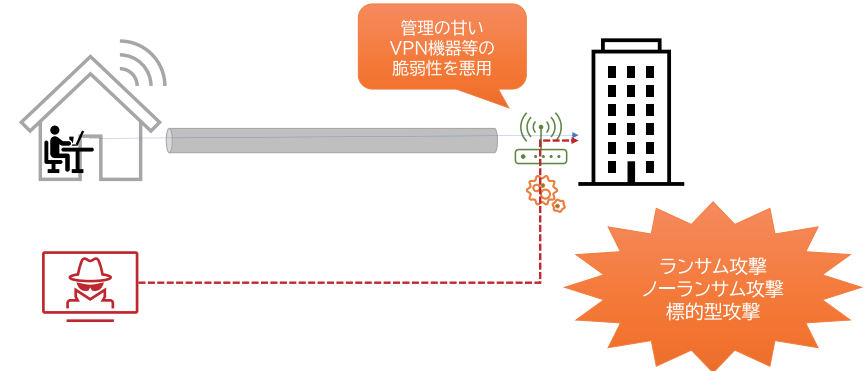
23

情報セキュリティ10大脅威2025

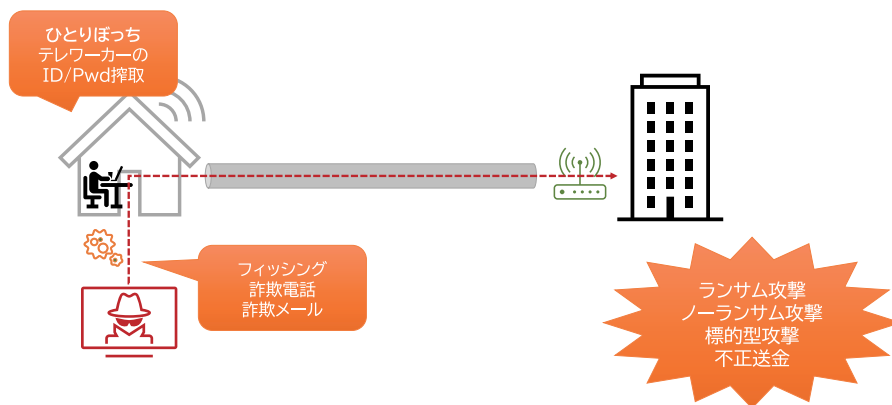
順位	「組織」向け脅威	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)	「個人」向け脅威(五十音順)	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)
1	ランサム攻撃による被害	2016年	10年連続10回目	インターネット上のサービスからの個人情報の窃取	2016年	6年連続9回目
2	サプライチェーンや委託先を狙った攻撃	2019年	7年連続7回目	インターネット上のサービスへの不正ログイン	2016年	10年連続10回目
3	システムの脆弱性を突いた攻撃	2016年	5年連続8回目	クレジットカード情報の不正利用	2016年	10年連続10回目
4	内部不正による情報漏えい等	2016年	10年連続10回目	スマホ決済の不正利用	2020年	6年連続6回目
5	機密情報等を狙った標的型攻撃	2016年	10年連続10回目	偽警告によるインターネット詐欺	2020年	6年連続6回目
6	リモートワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃	2021年	5年連続5回目	ネット上の誹謗・中傷・デマ	2016年	10年連続10回目
7	地政学的リスクに起因するサイバー攻撃	2025年	初選出	フィッシングによる個人情報の詐取	2019年	7年連続7回目
8	分散型サービス妨害攻撃(DDoS攻撃)	2016年	5年ぶり6回目	不正アプリによるスマートフォン利用者への被害	2016年	10年連続10回目
9	ビジネスメール詐欺	2018年	8年連続8回目	メールやSMS等を使った脅迫・詐欺の手口による金銭要求	2019年	7年連続7回目
10	不注意による情報漏えい等	2016年	7年連続8回目	ワンクリック請求等の不当請求による金銭被害	2016年	3年連続5回目

出典：IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）

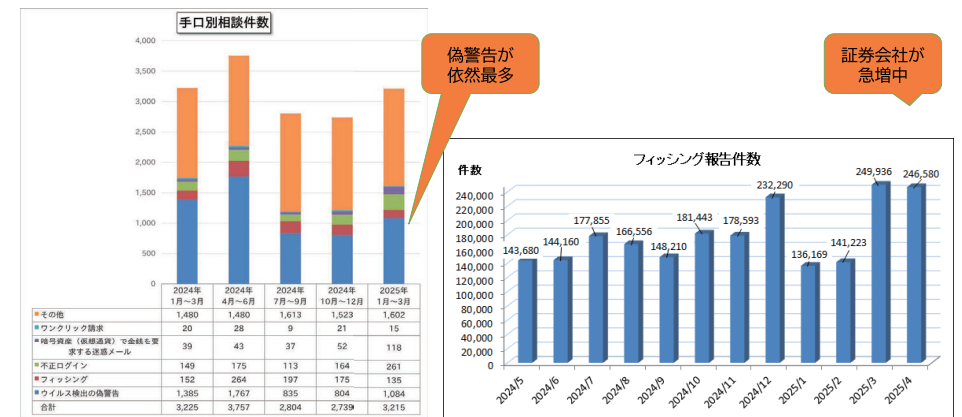
テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃①



テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃②



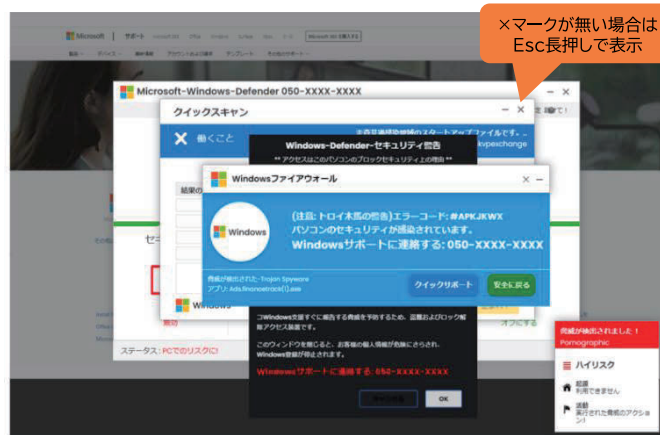
セキュリティ相談・報告件数



出典：IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）

出典：フィッシング対策協議会

ウイルス検出の偽警告



出典：一般財団法人 日本サイバー犯罪対策センター

マイクロソフトセキュリティ
アラーム、エラーナンバー
XXXXXXX。
あなたのPCは第2バントロイ
ヤンに感染しています。
このウイルスはクレジット
カード情報、Facebookのパス
ワード、その他の個人情報を
リモートIPアドレスを通して
ハッカーに送信します。
フリーダイヤルで当社に
今すぐお電話ください。

28

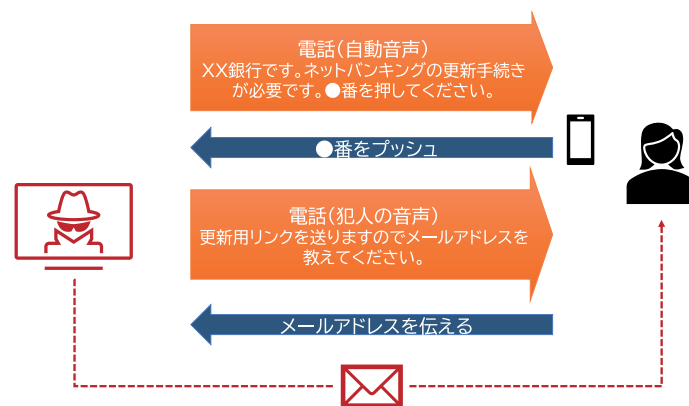
巧妙化するフィッシング



出典：フィッシング対策協議会

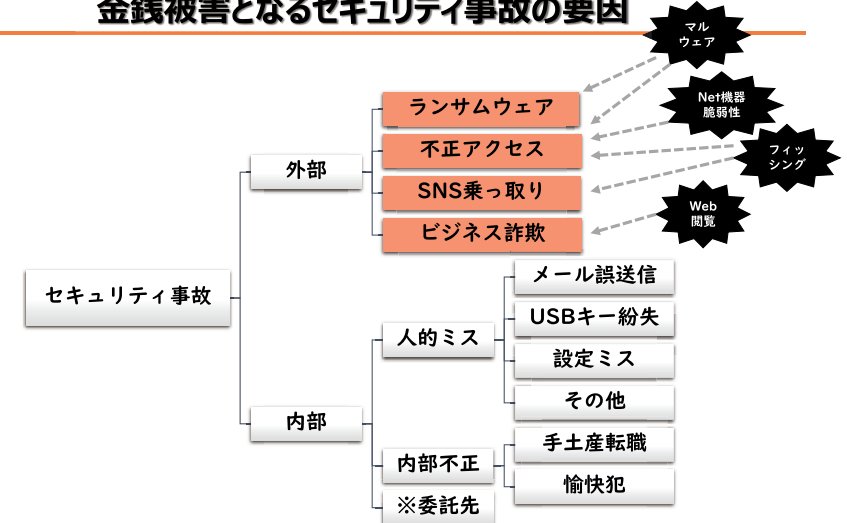
29

ボイスフィッシング（ビッシング）



30

金銭被害となるセキュリティ事故の要因



31

まずはミニмум対策7条

特定・防御（脆弱性の点検）

最新パッチ
(端末)

教育・訓練
(犯罪手口の共有)

パスワード強化
(使いまわし禁止)

防御・検知（侵入機会の最小化）

最新パッチ
(自宅含むNet機器)

クラウド設定
(委託・退職者ID)

対応・復旧（被害の最小化）

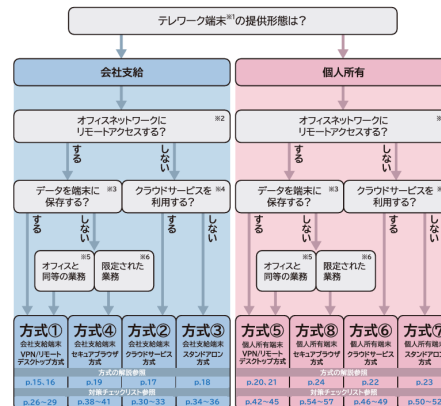
オンラインバンキング・クレカ決済
多要素認証

有事の手順
相談窓口

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



方式1) テレワークセキュリティ 対策チェックリスト(1/4)

会社支給端末：VPN/リモートデスクトップ方式

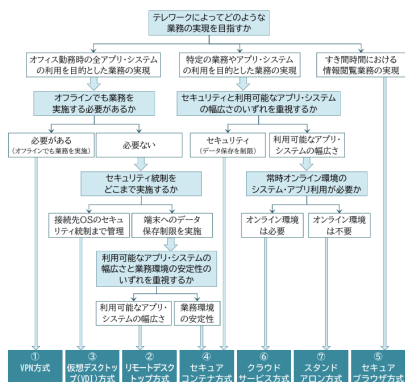
優先度	対策	対応状況	実施状況
No. 1-1	脆弱性管理 テレワークには許可した端末のみを利用するよう周知し、テレワーク端末とその他の利用者を区別する。 ※ p.71	☐	マルウェア感染 不正アクセス 盗難・紛失
1-2	脆弱性管理 テレワークで利用しているシステムを取り扱う脆弱性管理を実施する。 ※ p.71	☐	不正アクセス 情報漏えい
2-1	マルウェア対策 テレワーク端末にウイルス対策ソフトウェアをインストールし、リアルタイムスキャンを有効にする。ウイルス対策ソフトウェアの更新プログラムを自動更新する設定にするか、手動で更新する。 ※ p.72, 73	☐	マルウェア感染
2-2	マルウェア対策 不要なメールを開封し、メールに記載されているURLをクリックしたり、添付ファイルを開いたりしないよう周知する。 ※ p.73, 74	☐	マルウェア感染
3-1	アクセス制御 許可された人だけが業務情報を利用できるように、システムによるアクセス制御やファイルに対するアクセス制御等を行う。 ※ p.74, 75	☐	不正アクセス
4-1	脆弱性管理 テレワーク端末にのぞき見防止フィルタを取り付けるよう周知する。 ※ p.76	☐	情報の盗難
4-2	脆弱性管理 テレワーク端末から離れる際には、スクリーンロックをかけるよう周知する。 ※ p.76	☐	情報の盗難
5-1	脆弱性管理 テレワーク端末にはメーカーサポートが終了したOSやアプリケーションを利用しないよう周知する。 ※ p.77, 78	☐	不正アクセス
5-2	脆弱性管理 テレワーク端末のOSやアプリケーションに脆弱性のあるセキュリティアップデートを適用するよう周知する。 ※ p.77, 78	☐	不正アクセス
5-4	脆弱性管理 テレワーク端末から社内ネットワークに接続するためのVPN、機器等は、メーカーサポートが終了した製品を利用せず、最新のセキュリティアップデートを適用する。 ※ p.77, 78	☐	不正アクセス
7-1	インシデント対応 セキュリティインシデントの発生時や、そのおそれがある状況に備えて、迅速な調査と対応のための連絡体制を定めて、従業員に緊急連絡先を周知する。 ※ p.80, 81	☐	マルウェア感染 不正アクセス 盗難・紛失 情報の盗難

23

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/tw_info/suguwakaru/guide/

やってみようかなと、少しでも思ったら



はろー てれ わーく
0120-86-1009

平日9時から17時

sodan@japan-telework.or.jp

ご訪問して行うコンサルティングも、3回まで無料です。
IT系も労務管理系も、幅広く対応できます。

厚生労働省事業

34

35

テレワーク実施時の労務管理の留意点

柔軟な働き方を実現するために

2025年06月 テレワーク・セミナー

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

テレワークの現状とメリット

24

自己紹介

《略歴》

大学卒業後、メーカー勤務を経て社会保険労務士に。2015年おくばやし労務サポート設立。働きやすい職場づくりをめざす中小企業に向けて在宅勤務制度等のテレワーク導入支援を積極的に行っており、2017年7月東京テレワーク推進センター開設以降、2025年3月まで同所のテレワーク専門相談員を務めた。
『医療・介護をめぐる労務相談』（新日本法規出版）、「労働新聞」紙、「企業実務」誌、「人事実務」誌など執筆多数。

(一社) 日本テレワーク協会客員研究員
経営学修士

ワーケーションによる働き方の柔軟化と労務管理の課題

ワーケーションという働き方
「企業（会社）」と「休暇（Vacation）」を兼ねた働き方である。休暇期間中に勤務地を離れ、仕事と休暇を兼ねることで、働きやすさや生産性を高めることが期待されている。また、働き手側も、休暇期間中に勤務地を離れ、仕事と休暇を兼ねることで、働きやすさや生産性を高めることが期待されている。また、働き手側も、休暇期間中に勤務地を離れ、仕事と休暇を兼ねることで、働きやすさや生産性を高めることが期待されている。



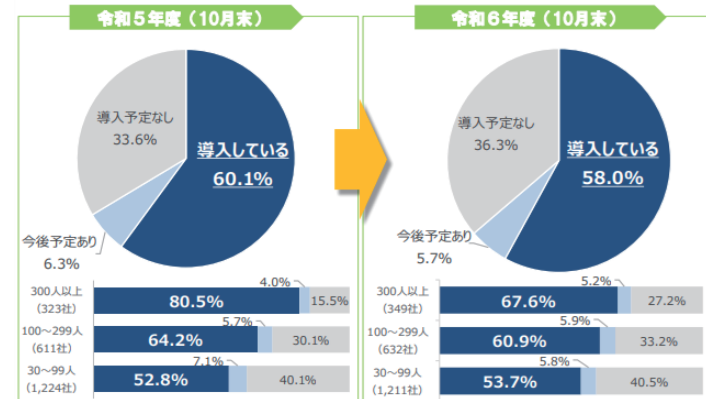
趣味：山歩き

人事実務
例産労総合研究所
2020年2月号

3

テレワーク実施率の現状と推移

■テレワークの導入状況 大企業は低下、中小企業はほぼ横ばい

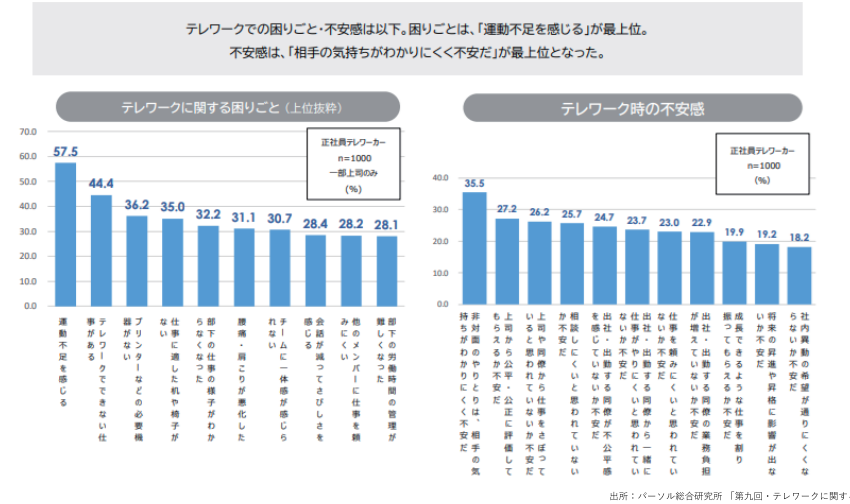
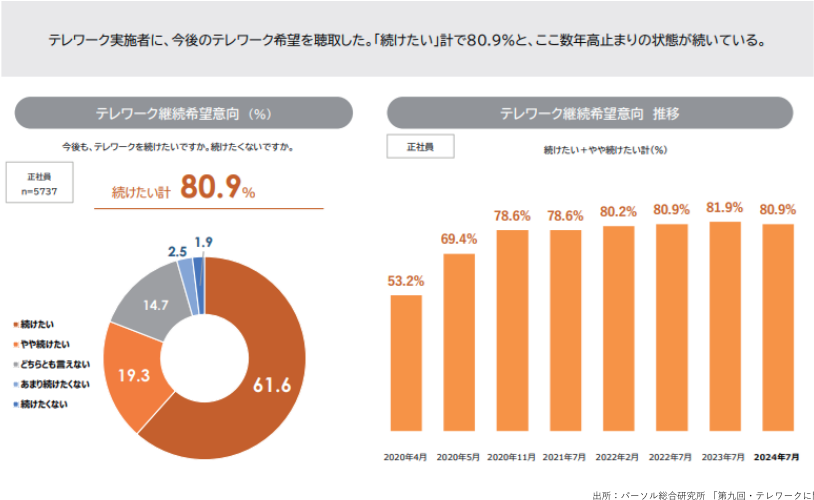
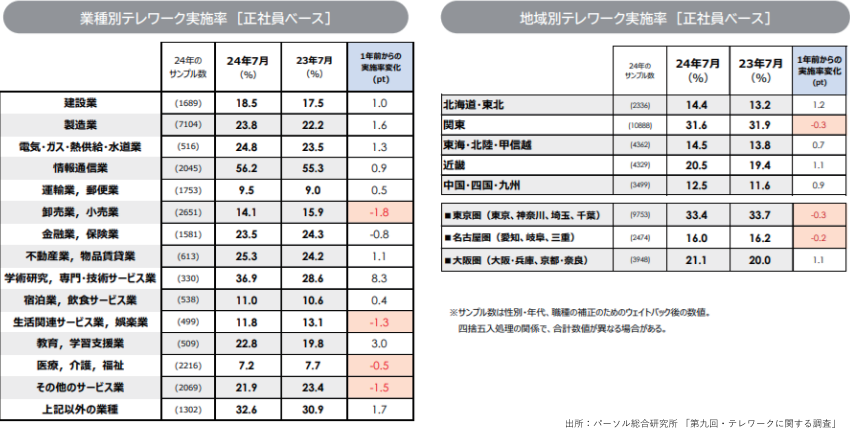


<テレワーク導入実態調査> 基準日：令和6年10月31日、無作為抽出、2,192社回答

出所：令和6年度「東京都 多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）」

4

引き続き首都圏（一都三県）での実施率が他の地域に比べて高い傾向



テレワークは社会・企業・労働者のそれぞれに対し様々な効果をもたらす



テレワークの労務管理 3つのポイント

I：コミュニケーションの工夫 ①ツールの活用

メール・チャット

- ①結論ファースト
 - ・まず一番伝えたいことから
- ②簡潔な文章と視覚的な工夫
 - ・1つのメッセージに1つの内容
 - ・状況に応じて絵文字・スタンプ活用
- ③相手に求めるアクションの明確化
 - ・目的、期限、選択肢の明示
 - ・返信不要の場合は明記
- ④コミュニケーションの円滑化
 - ・緊急性の高いものは【緊急】等明記
 - ・リアクション機能の活用
- ⑤状況に応じた使い分け
 - ・正式な記録はメール、短時間の情報共有はチャット、テキストでは伝わりにくい場合は電話やオンライン会議等

オンライン会議

- ①事前準備
 - ・目的とゴールを明確にする
 - ・アジェンダ（課題）を共有する
 - ・役割分担を決める
 - ・接続テストを行う
 - ・環境を整える
- ②会議中の進行を工夫する
 - ・結論ファーストで話す
 - ・発言のルールを決める
 - ・カメラは基本的にはオン
 - ・チャット機能等の活用
 - ・休憩を適切にはさむ
- ③会議後のフォローアップ
 - ・議事録を速やかに共有
 - ・誰が何をいつまでにやるのか明確に



出所：日本テレワーク協会
「テレワーク関連ツール一覧」

10

I：コミュニケーションの工夫 ②報連相の徹底

企業（管理者）の対策

- ①報連相のルールを明確にする
 - ・何をいつどのように報連相するのか
- ②ツールの使い分けを明確にする
 - ・緊急の場合は電話やWeb会議
 - ・情報共有はチャット
 - ・公式な記録はメール など
- ③ツールの導入と活用
 - ・ビジネスチャットツール
 - ・Web会議ツール
 - ・プロジェクト管理ツール
 - ・グループウェア
- ④業務の可視化と情報共有を促す
 - ・日報、週報等の活用
 - ・共有フォルダやクラウドの活用
- ⑤定期的なコミュニケーションの機会
 - ・1on1ミーティング
 - ・チーム全体の定例ミーティング

労働者の対策

- ①こまめな報連相を意識する
 - ・オフィスにいる時よりはこまめに
 - ・業務の区切りや進捗があった際に
- ②簡潔に伝える
 - ・結論ファーストで
 - ・質問等も何が聞きたいかを明確に
- ③相手の状況を考慮する
 - ・ツールの表示で確認
- ④ツールを積極的に使う
 - ・チャットのメンション機能
 - ・ファイル共有機能
- ⑤見える化に協力する
 - ・自身の進捗状況等
- ⑥自分で調べてから相談する
 - ・自分で調べたり、試したりする姿勢
 - ・より具体的なアドバイスを貰いやすい

11

I：コミュニケーションの工夫 ③雑談の機会

意図的に雑談タイムを設ける

- ✓ オンライン朝礼/終礼での雑談タイム
- ✓ 業務連絡の前後や、朝礼・終礼の冒頭に数分間（5～10分程度）の雑談タイム
- ✓ 「お茶/コーヒーブレイク」の導入
- ✓ ランチ会/飲み会のオンライン開催

コミュニケーションツールの活用

- ✓ 雑談専用のチャットチャンネルを作る
- ✓ 絵文字やスタンプ、GIFの活用
- ✓ 今日の気分・出来事や今日のBGMなどの共有

業務外のイベントや活動の促進

- ✓ オンラインサークル活動（共通の趣味の共有）
- ✓ 社内イベントのオンライン化

管理職（リーダー）からの働きかけ

- ✓ 自ら雑談を切り出す
- ✓ ミーティングの最初や最後に雑談の時間を設ける
- ✓ 感謝や労いの言葉を積極的に伝える

12

II：労働時間制度 ①原則と主な労働時間制度

原則	✓ 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	✓ 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	✓ 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	✓ 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

13

II：労働時間制度 ②テレワークと事業場外みなし労働時間制

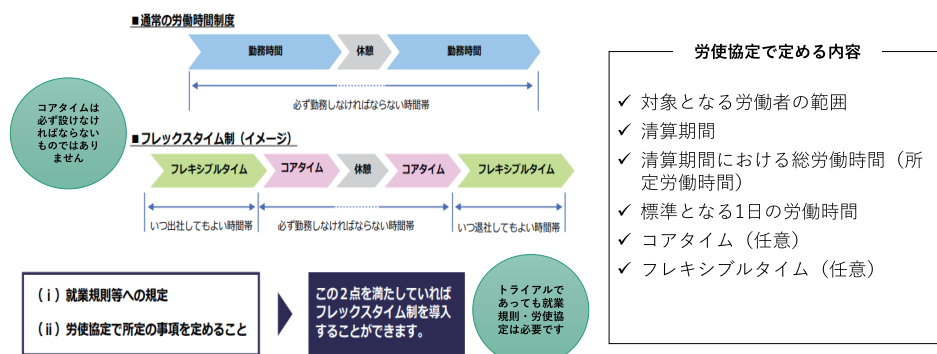
事業場外みなし労働時間制とは	✓ 労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、特定の時間労働したものとみなす制度です。 ✓ 特定の時間とは、所定労働時間または通常必要とされる時間を定めることになります。（労使で協定することが望ましいとされます。）
要件①	✓ 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと ✓ 例えば、勤務時間中に労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合などです。
要件②	✓ 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと ✓ 使用者の指示が、業務の目的、期限等の基本的事項にとどまり、一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。

14

27

II：労働時間制度 ③フレックスタイム制

1日ごとの労働時間の長さは労働者に委ねられます



出所：厚生労働省「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」より

15

II：労働時間制度 ④始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤制度）

1日ごとの労働時間の長さはかわりません



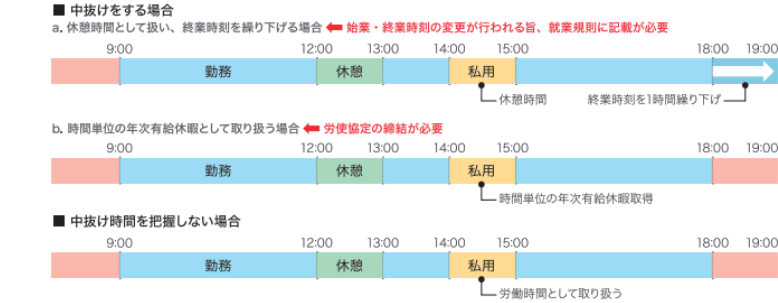
16

Ⅱ：労働時間制度 ⑤中抜け時間の取扱い

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
柔軟な取扱い

- ✓ 業務の開始、終了時刻を「労働者からの申請により」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。



出所：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

Ⅱ：労働時間制度 ⑥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、労働時間が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。



Ⅱ：労働時間制度 ⑦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。

Ⅱ：労働時間 ⑧柔軟な労働時間制度のメリット

多様な人材の活躍

- ✓ 育児・介護・病気治療・障害・高齢者などそれぞれの事情にあった働き方を選択できる環境は、多様な人材が活躍する土台となります

ワークライフバランスの充実

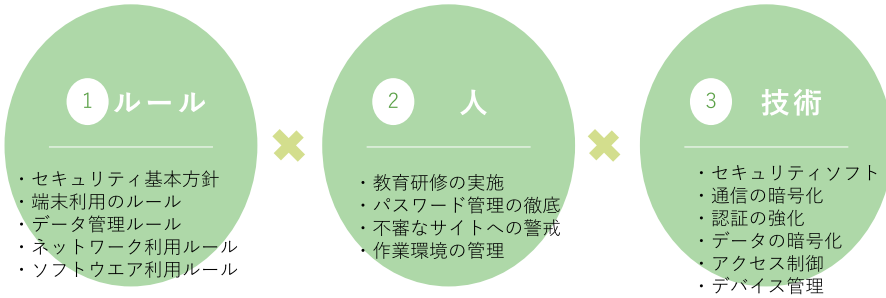
- ✓ 柔軟な働き方を選択できることで、家事・育児・介護等の時間を確保することができ、家族との団らんや仕事以外の趣味にも時間を充てることができます

優秀な人材の獲得

- ✓ 能力があるにもかかわらず、何等かの制約がある人材や他社で働く人材等、優秀な人材を獲得できる可能性が広がります

満足度の向上

- ✓ 柔軟な働き方は労働者が自身の働き方や生き方を選べるようになることにつながるため、企業への満足度が高まることが期待できます



営業秘密関係の基本資料

知っておきたい営業秘密（令和6年6月公開）（New!）

日々の業務において、営業秘密に接する“従業員”の目線での留意点をわかりやすく説明しています。
また、外国人従業員への研修等にも活用できるように英語版も作成しました。[こちら](#)からご参照ください（令和6年11月公開）。

営業秘密の保護・活用について

営業秘密の概要はこちらをご覧ください。知的財産政策室がプレゼンや講演を行う際に主に使用する資料です。

営業秘密管理指針（令和7年3月改訂版）（New!）

不正競争防止法による保護を受けるために必要となる最低限の水準の対策を示すものとして「営業秘密管理指針」を作成しております。
※P9、脚注13中の裁判例の出典表記に誤記がありましたので訂正しました。（令和7年4月17日）
（誤）東京高判平成29年3月21日判タ1143号80頁
（正）東京高判平成29年3月21日判タ1443号80頁

秘密情報の保護ハンドブック ～企業価値向上にむけて～（令和6年2月改訂版）

秘密情報の漏えいを未然に防ぎたいと考える企業の方々が対策を行う際に参考としていただけるよう、様々な対策例を紹介するハンドブックを策定しました。各企業の状況に応じて、ムリ・ムダのない秘密情報の保護に取り組んでください。



出所：経済産業省 不正競争防止法＞営業秘密～営業秘密を守り活用する～



出所：総務省 テレワークにおけるセキュリティ確保

テレワークの就業規則

目的・定義	テレワークを導入する目的、テレワークの種類（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークなど）、対象者、対象業務、手続き（申請・許可など）
勤務場所	自宅やサテライトオフィスなどの特定の場所を定める場合は具体的な範囲
労働時間・勤怠管理	テレワーク特有の労働時間制度とする場合は明確に定める 勤怠の打刻や報告方法、休憩や中抜け時間の取り扱いについて、時間外労働、緊急時の連絡方法など
費用負担	労働者に費用を負担させる場合は就業規則への記載が必須 通信費、水道光熱費、情報通信機器、その他備品、通勤手当などについて
情報セキュリティ	情報セキュリティポリシー、情報通信機器の管理、機密情報の取扱、ネットワーク接続、ソフトウェアの利用制限、インシデント発生時の報告義務と対応など
服務規律	テレワーク特有の服務規律（職務専念義務、勤務状況の報告など）を定めます
その他	人事評価、教育訓練、安全衛生、労働災害など

在宅勤務に関する費用負担・手当について

源泉所得税	✓ 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	✓ 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。このため一律定額で在宅勤務手当を支給する場合、 現行法では、割増賃金の計算基礎に含める必要がある。
社会保険 労働保険	✓ 「実費弁償的なもの」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。

自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備について

注意 ・作業等を行うのに十分な空間が確保されているか
・転倒することがないよう整理整頓されているか

注意 ・窓気の入れ換えを行うこと
（窓の開閉や換気扇の稼働など）
・ディスプレイに本日光が入射する場合は、
意にブラインドやカーテンを設けること
（参考：労働安全衛生法、労働環境改善ガイドライン）

注意 ・作業に支障がない十分な明るさにすること
（参考：労働安全衛生法、労働環境改善ガイドライン）
※照明器具の照度（lx）は100以上とする

注意 ・冷暖房、暖房、通風などを利用し、
作業に適した温度、湿度となるよう、
調整すること
（参考：労働安全衛生法、労働環境改善ガイドライン）
※室温17℃～19℃
※湿度50%～70%
※湿度調整

注意 ・目、肩、腕、腰に負担がかからないよう、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等を選択に配置し、無理のない姿勢で作業を行うこと
（参考：労働環境改善ガイドライン）

「机」、「椅子」、PCについては、無痛の不安定な姿勢で行うために、情報通信作業ガイドラインと合わせて示しています。

机 ・必要ものが配置できる広さがある
・作業中に肘が設置できない空間がある
・肘型に合った高さがある
又は高さの調整ができる

椅子 ・安定していて、簡単に移動できる
・座面の高さを調整できる
・肘を水平位置で支える高さがある
・肘掛けがある

机 ・傾度やコンラストが調整できる
・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる
・傾斜（約10°）の傾斜がある
（注）
※ディスプレイの傾斜は、作業時のキーボードが画面に隠れると視覚的負担の軽減に役立つと考えられています

（別紙1）テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業利用】

- このチェックリストは、労働者にテレワークを実施させる事業者が安全衛生上、留意すべき事項を確認する際に活用いただくことを目的としています。
- 労働者が安全かつ健康にテレワークを実施する上で重要な事項ですので、全ての項目に必ず付くように努めてください。
- 法定事項の欄に「◎」が付されている項目については、労働安全衛生関係法令上、事業者が実施が義務付けられている事項ですので、必ず十分の注意を払ってください。
- 適切な取組が継続的に実施されるよう、このチェックリストを定期的に適宜定期的（半年に1回程度）に実施し、その結果を衛生委員会等に報告してください。

すべての項目について確認し、尚て改善するものに◎を付けてください。

項目	法定事項
1 安全衛生管理体制について	
（1） 衛生管理責任者の選任、安全・衛生委員会等の開催	
☐ 業種や事業規模に応じ、必要な管理責任者の選任、安全・衛生委員会等が開催されている。	◎
☐ 業種や事業規模に応じ、必要に応じて労働者の健康診断は、テレワーク中の労働者も含めて行っている。	◎
☐ 衛生管理責任者による管理や、安全・衛生委員会等における健康診断は、テレワークが通常の勤務とは異なる場合に実施し、行っている。	
☐ 自宅等に於ける安全衛生上の問題（作業環境の不適切な状況や労働者の健康の被害に生じた問題など）を衛生管理責任者が把握するための方法を明らかにしている。	
（2） 健康相談体制の整備	

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

出所：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

就業規則（テレワーク就業規則）を作成・変更した場合、常時10人以上の労働者がいる事業所では、管轄の労働基準監督署への届出が必要となります。就業規則は社員が見ようと思えばだれでも見れるようにすることが必要です。

テレワークモデル就業規則

出所：厚生労働省



- ◎絶対的必要記載事項
- ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代制の場合には就業時転換に関する事項
 - ②賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
 - ③退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ◎相対的必要記載事項
- ①退職手当に関する事項
 - ②臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項
 - ③食費、作業用品などの負担に関する事項
 - ④安全衛生に関する事項
 - ⑤職業訓練に関する事項
 - ⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
 - ⑦表彰、制裁に関する事項
 - ⑧その他全労働者に適用される事項

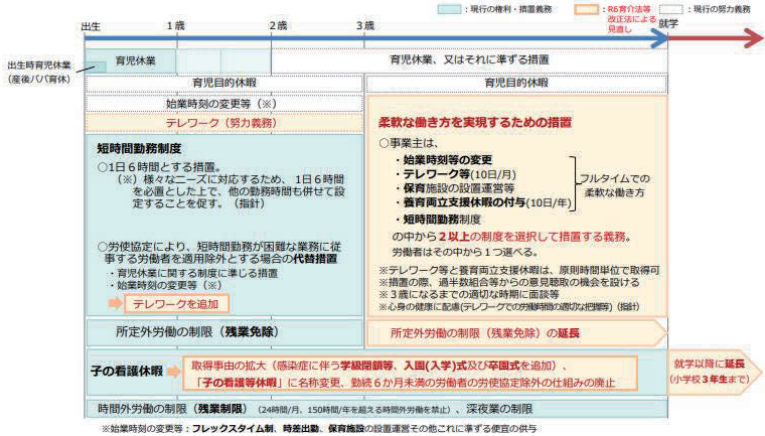
育児介護休業法改正・助成金

2025年育児・介護休業法改正ポイント

Ⅰ 令和7年（2025年）4月1日施行の内容	
1	子の看護休暇の見直し
2	所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
3	短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク等を追加
4	育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大
5	常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し
6	介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供
6-1	介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認
6-2	介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供
7	介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置
8	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
9	育児・介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）
Ⅱ 令和7年（2025年）10月1日施行の内容	
1	柔軟な働き方を実現するための措置等
1-1	育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
1-2	柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認
2	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
2-1	妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取
2-2	聴取した労働者の意向についての配慮

出所：厚生労働省 育児介護休業法令和6年（2024年）改正内容の解説

仕事と育児の両立イメージ



出所：厚生労働省 労働者のニーズに応じた短時間正社員制度など多様な柔軟な働き方の推進策について

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

NEW！人材確保等支援助成金（テレワークコース）の支給要件・支給要領・様式が改正されました

テレワークは、生産性向上、人材確保、エンゲージメントやワークライフバランスなど、企業にとっても労働者にとっても多岐にわたるメリットがあります。テレワークを制度として導入・実施することで、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（※）を支援します。

助成の対象となる取り組み

- 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作り
- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理担当者に対する研修 ●労働者に対する研修

※テレワーク勤務を、既に導入済みで実施を拡大する事業主も対象となります！！

出所：厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

① 制度導入助成

要件

●テレワーク勤務に関する制度を規定した就業規則等を整備した事業主であること。

●企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること。

●テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が所定の要件を満たすこと。
※実施を拡大する場合は、上記に加え、評価期間の延べテレワーク実施回数を評価期間前3か月と比べて25%以上増加させる必要があります。

支給額

20万円

など

② 目標達成助成

要件

●制度導入助成を受けた事業主であること

●制度導入後の離職率が、制度導入前離職率以下となっていること

●制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること

●評価期間(目標達成助成)におけるテレワーク実績が評価期間(制度導入助成)における実績以上であること

支給額

10万円
<15万円>

※<>内は資金要件を満たした場合に適用されます。

など



出所：厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

改正事項①：助成対象となる取組の見直し

改正前

・就業規則等の作成・変更、外部専門家によるコンサルティング、テレワーク用通信機器の導入・運用、労務管理担当者または労働者に対する研修に係る経費が助成対象

改正後

・テレワーク用通信機器の導入・運用を助成対象から除外

改正事項②：申請手続きの簡略化

改正前

・「テレワーク実施計画」を提出し、都道府県労働局長の認定を受けてから、テレワークを可能とする取組を実施

改正後

・「テレワーク実施計画」の提出・認定を廃止

改正事項③：支給額の定額化

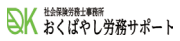
改正前

①機器等導入助成 支給対象経費の50%
②目標達成助成 支給対象経費の15%<25%>
※①②とも「100万円」または「20万円×対象労働者数」が上限
※<>内は資金要件を満たした場合

改正後

①制度導入助成 一律20万円
②目標達成助成 一律10万円<15万円>
※<>内は資金要件を満たした場合

出所：厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）資料



テレワークをはじめとする柔軟な働き方の選択肢が
今後さらに定着することを期待しています

社会保険労務士事務所 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

