

テレワーク・セミナー

開催日 2025年9月17日(水)

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「地方での人材確保にもテレワークが役に立つ 福島発 働き方改革モデル」 株式会社ケイリーパートナーズ 代表取締役 鷺谷恭子 氏 多様な人材が力を発揮できる“制約から価値を生む環境設計”と、1日2時間勤務・遠隔連携の実践。テレワークを軸に、持続可能な経営と組織文化の変革を目指す地方発の事例を紹介します。	1
講演「テレワーク導入企業等の好事例（取組）紹介 長野オフィスの立ち上げと変遷」 株式会社 Hajimari CIO、開発本部 第二開発グループ部門長、TUKURUS 事業部長 柳澤雄也 氏 コロナ禍でリモートワークが進み、働き方の自由度が増したタイミングで長野オフィスを立ち上げました。なぜ立ち上げたのか、勝ち筋はどこにあると考えているのか、失敗談など実際の体験談をお話させていただきます。	6
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。	14
講演「テレワーク実施時の労務管理上の留意点 テレワークで実現する「場所を選ばない」人材戦略」 一般社団法人日本テレワーク協会 客員研究員 かわだ社会保険労務士事務所 代表 川田理華子 氏 厚生労働省のテレワークガイドラインに沿った労務管理をもとに、戦略的にテレワークを導入することで、地域活性、人材確保の課題を解決するためのポイントについてわかりやすく解説します。	22

地方の「制約」を「強み」に変える

～テレワークでひらく、地方企業の人財戦略～



株式会社ケイリーパートナーズ 代表取締役 鷲谷 恭子

株式会社ケイリーパートナーズ（福島県郡山市・白河市）

【事業内容】

- 「外付けの社内チーム」
- 総理代行・バックオフィス支援
- 広報支援
- 「カラフルな働き方デザイン室」
- 採用・定着支援
- キャリア支援

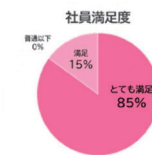
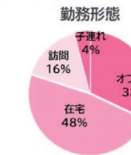
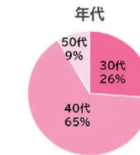
【主な受賞歴】

- ふくしまベンチャーアワード 2018「優秀賞」
- 第1回郡山地域クラウド交流会「優勝」
- 第20回女性起業家大賞「奨励賞（スタートアップ部門）」
- 第7回ふくしま産業大賞「福島民報社奨励賞」
- ふくしまベンチャーアワード 2021「特別賞」
- こおりやま DX 大賞 2022「優秀賞（準グランプリ）」
- 全国ワークスタイル変革大賞2024企業部門「大賞」



子連れ出勤とテレワーク
を選んで働ける。

メンバーの9割は、子育て真っ最中の女性。



新しい働き方をつくり、
全国最高賞を受賞。

※子育てだけでなく、自身の健康課題や介護による制約があるメンバーも

※IT環境を整備し、85%の業務は在宅ワークが可能

※20の質問項目から算出した総合満足度

代表取締役 鷲谷 恭子(ワカキヨ) プロフィール

1977年福島県郡山市生まれ。県立安積女子高(現:安積黎明高)、早稲田大学政治経済学部卒。1999年に旅客鉄道会社に就職し、転勤を重ねながら顧客サービス、商品造成、CRMなどを担当する。2007年に第一子の育児をきっかけに退職し、2009年に福島県へUターン。東日本大震災以降は子育て支援や通訳ガイド、まちづくりなどのボランティア活動を行う。地方におけるキャリア形成の課題に直面した原体験から、「1日2時間から働けるワークシェアリング」のモデルを構築し、2019年5月に『2hours(トウアース)』を開業、同年10月に『株式会社ケイリーパートナーズ』を設立した。



地方こそテレワークの追い風を活かせる

本日、お持ち帰りいただきたいこと

視点の転換

「人がいない」ではなく
「働き方の設計を変える」
という発想が重要で

地方の可能性

地方でも、少しの工夫で
新しい人財確保の扉が開く
というリアリティ

小さな一歩から

テレワーク導入は
完璧を目指す、
できることから始めることが
成功の鍵です

地方の企業だからこそ、柔軟な働き方を導入することで、
眠っている人財の可能性を引き出せます。

私たちの事例が皆様の参考になれば幸いです。

違いを「格差」と見るか「多様性」と見るか

～”体験格差”を通じた価値観の問い直し～

「格差」として見る視点

- ・ 競争的価値観
- ・ 画一化を求める
- ・ 自慢・比較の対象
- ・ キラキラ体験が少ない＝かわいそう

「多様性」として見る視点

- ・ 共有と尊重
- ・ 個性を認める
- ・ 相互理解の機会
- ・ 違いを学びの源に

「同じでなければならない」という思い込みが、教育を画一化し、
子どもの自由な学びを奪います。

企業にも、同じ呪縛はないでしょうか？

「理想の人材像」の呪縛

フルタイム勤務・即戦力・若手
長時間労働OK...

このような「理想像」を追い求めることで、
実は素晴らしい人財との出会いを逃してい
るかもしれません。

「働き方の多様性」という解放

週2日・短時間勤務・リモートワーク...

これらを受け入れることで、高いスキルと豊
かな経験を持つ人財と新たな形でつながる
可能性が広がります。

「本当にフルタイム・オフィスワークでないといけませんか？」

地方に潜在する人財活用の可能性

「働きたい」という意欲がありながら、現在の働き方ではその機会を得にくい人財が
地方には多く存在します。

子育て中の方

専門スキルを持ちながらも、育児と両
立できる柔軟な働き方を求める声が
多数。学校行事や急な体調不良に対応
できる体制が必要です。

介護者

家族の介護と仕事の両立を目指す方
々。介護の状況は変化するため、固定
的な勤務では継続が難しいケースが多
く見られます。

健康課題がある方

通勤や長時間勤務が難しい方には、体
調に応じて自分で決められる柔軟な働
き方の選択肢が必要です。

経験豊富なシニア層

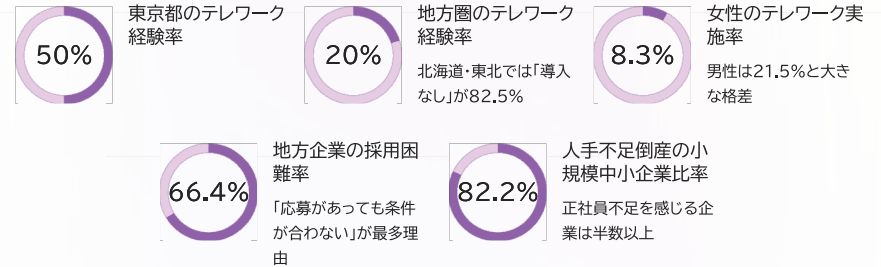
豊富な知識と経験を持つベテラン世代。培った専門性を活か
し、長く貢献できる環境づくりが求められます。

Uターン希望の若年層

都会で培った経験やスキルを地元で活かしたいと願う若者たち。
しかし、地元では専門性を発揮できる仕事が見つからないという
課題があります。

テレワークは「潜在する人財」と「企業」をつなぐ架け橋。
多様なスキルを活かし、地域経済を元気にすることができます。

地方企業が直面する課題と可能性



「違いを格差ではなく多様性に」
柔軟な働き方こそ、地方で人を活かす鍵です。

出典：総務省「令和5年通信利用動向調査」、内閣府「男女共同参画白書2023」、帝国データバンク「人手不足に関する調査(2025)」「人手不足倒産(2024上半期)」

地方に女性がもっと自由に働ける選択肢を

ケイリーパートナーズの働き方デザイン

「1日2時間から」の 短時間勤務

ライフスタイルに合わせて働ける
よう、「1日2時間から」という短時
間勤務を導入。スタッフの約15%
が2時間勤務を選択する一方、
1日6時間の短時間正社員も増え
ています。

選べる環境

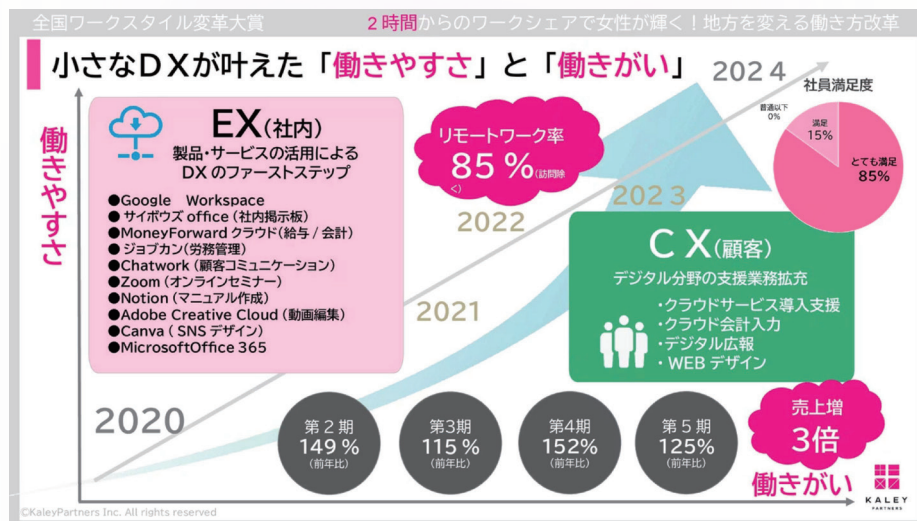
子連れ出勤が可能なオフィス環境
を整備し、半数以上が利用。業務全
体の約85%がテレワーク可能であ
り、実際には約48%が在宅で行わ
れています。ほぼ全員が業務内容
に応じて在宅勤務を選択できる仕
組みになっています。

ワークシェアリングの 徹底

業務の属人化を防ぐため、クラウド
ツール「サイボウズOffice」
「Google Workspace」等を活
用したデータの一元管理と業務の
見える化を実施。チームで業務を
共有し、互いにフォローし合う仕
組みを整えています。

DXを活用した”カラフルな働き方”を福島から全国へ広げていきます。

「柔軟な働き方」は、組織の力になる。



ケイリーパートナーズ／テレワーク成功の4つの特徴

テレワークが効果的に機能するために、私たちが大切にしている4つのポイントをご紹介します。



コミュニケーションツール

ChatworkやZoomを活用し、即時共有と雑談も可能な環境を整備。対面同様のコミュニケーションを維持できるよう工夫しています。



勤怠管理

サイボウズofficeで全員のスケジュールを公開し、ジョブカンで稼働時間や休憩も明確化。働く時間が見える化されることで、効率的な業務調整が可能になっています。



クラウド活用

Google Driveなどのクラウドツールにより、どこからでも必要な情報にアクセス可能。場所を選ばない働き方を技術面からサポートしています。



ハイブリッド設計

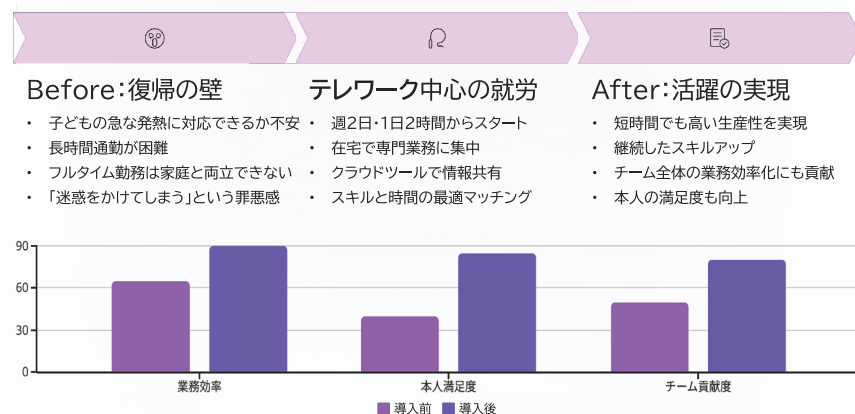
出社と在宅を組み合わせ、業務内容や個人の状況に応じて柔軟に対応。全員が同じ働き方である必要はないという考え方を大切にしています。

これらの基盤整備により、場所や時間の制約を超えた協働が実現しています。テクノロジーはあくまで手段であり、目的は「メンバー全員が活躍できる環境づくり」です。

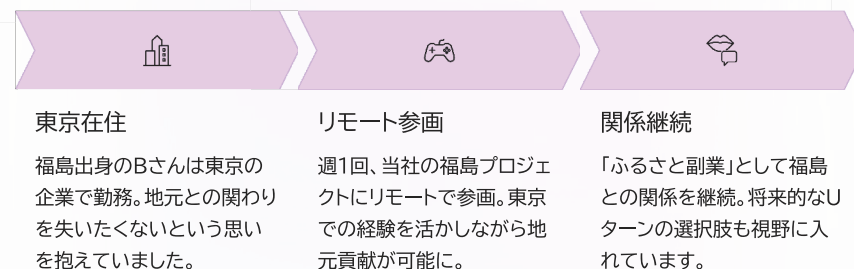
03

事例①:子育て女性の活躍

「限られた時間でも、成果を上げられる」実例をご紹介します。



事例②:地元出身者のUターンの働き方支援



「関係人口型雇用」という新たな可能性

完全移住だけが地方創生ではありません。テレワークを活用した「関係人口型雇用」は、地方と都市をつなぐ新たな人財活用モデルとなり得ます。地元を離れた人材の知見や人脈を、距離を超えて地域に還元する仕組みづくりが進んでいます。

地方の「制約」を「強み」に変える発想の転換

「ハードがないから無理」ではなく「制約があるから工夫が生まれる」

制約: オフィス不足、通勤手段の限界、インフラの弱さ、ITリテラシーの不安

機会: テレワークでオフィス不要、Wi-Fiとパソコンで業務成立、通勤時間ゼロで子育て・介護との両立が容易

設備が整っていないからこそ、最小コストで最適な方法を考え抜く力が育ちます

「人財がない」ではなく「潜在力を活かすチャンス」

制約: 働ける人が少ない、採用の難しさ、若年人口の流出と高齢化

機会: テレワークで育児・介護中の方や障がいがある方を活かせる、U・Iターン者に魅力的、「2時間からOK」「完全オンライン」で人材確保

都市では活躍しにくい人財も、地方だからこそ「出番」があります

「競争が激しくない」＝「挑戦の余地が大きい」

制約: 地域にノウハウがない、前例がない、小規模企業が多く改革が難しい

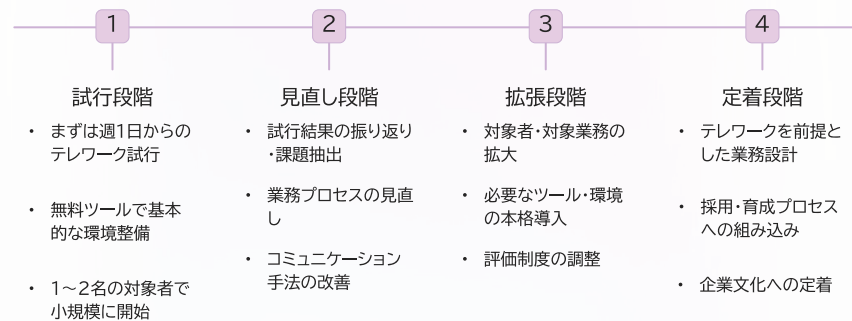
機会: 決裁が早く改革が進めやすい、小さなチームでPDCAを素早く回せる、「先駆者」になれるチャンス

「やっているところが少ない」からこそ、「変革の起点」になれます

地方の「制約」は、新しい価値を生み出すための最高の「機会」です。

「小さな一歩」の設計図

テレワークは段階的なアプローチで、負担を軽減しながら進めることができます。



重要なのは「完璧を目指さない」こと。
小さな成功体験を積み重ねながら、徐々に改善していくプロセスが大切です。

まずはここから。「導入の兆し」があるかチェック！

■ 社内に時間制約のある社員がいる

子育て、介護、副業、学習など、様々な理由で時間的制約を持つ社員の存在は、テレワーク導入のきっかけになります。

■ 採用・定着に課題がある

人財確保が難しい、せっかく採用しても離職してしまうといった課題は、新しい働き方の導入で解決できる可能性があります。

■ 業務の一部がPCで完結している

すでにデジタル化されている業務があれば、そこからテレワーク化を進めることができます。

■ 「場所」に縛られない価値観を持ち始めている

コロナ禍を経て、多くの方が場所にとらわれない働き方の価値を実感しています。

■ 成果で評価する文化に変えたい

「見える時間」ではなく「見える成果」を評価する文化へのシフトを考えている組織には、テレワークがフィットします。

導入企業向けチェックリスト

自社でテレワークを検討する際のチェックポイントです。



テレワークは「制度」以上に「文化」の変革です。
互いを信頼し、多様な働き方を認め合う組織文化が基盤となります。

「地方だからこそできる働き方改革」——今日のまとめ

1. 価値観のアップデートがはじまり
「違い＝格差」ではなく、「違い＝多様性」という視点に立つ
フルタイム・出社前提からの脱却が、採用・定着の鍵
2. テレワークは”地方の選択肢”になる
働く場所に縛られないことで、眠っていた人財が活きる
地方こそ、柔軟な働き方で「人を呼び込む力」を持てる
3. 自社でできる”小さな一歩”から
勤怠管理・クラウドストレージ・コミュニケーションツール
完全テレワークでなくても”ハイブリッド”で導入可能
4. テレワーク導入は”経営戦略”の一部
人財確保、離職防止、生産性向上を同時に叶える手段
企業の持続可能性を支える「投資」と捉えることが重要

「地方だから無理」ではなく、「地方だからこそ、できる」選択を。

地方の「制約」を「強み」に変える

～テレワークでひろく、地方企業の人財戦略～



株式会社ケイリーパートナーズ 代表取締役 鷺谷 恭子

地方での人材確保にも テレワークが役に立つ

2025年9月
TUKURUS事業部 / 柳澤雄也



© Hajimari Inc. All rights reserved.

登壇者と会社紹介



VISION

自立した人材を増やし、
人生の幸福度を高める。

Hajimariの事業

> サービス概要

フリーランスと企業のマッチングサービス事業

 **ITPRO PARTNERS** エンジニア・デザイナー・
ディレクター・CTOなどのテック人材

 **MarketingPRO PARTNERS** マーケター・事業責任者・
CMOなどのビジネス系人材

 **人事PRO PARTNERS** 人事・労務・広報・CHROなどの
人事系人材

 **FinancePRO PARTNERS** 経理・CFOなどの財務系人材

 **MentorPRO PARTNERS** 大手・メガベンチャー・スタートアップ
などの現役人材

ファーストキャリア支援事業



開発支援・地方支援事業



マネジメント研修プログラム支援サービス



TUKURUS事業について

> Hajimari

TUKURUS

VISION

地方でも

自立した人材を増やし、
人生の幸福度を高める。

チーム型でのシステム開発エンジニアリソース支援



SES事業の課題

- 帰属意識が低い
- 東京圏に一極集中
- IT人材の奪い合い

解決されること

- 動機があり帰属意識に左右されない
- お給料が地方価格の採用にならない
- 地方にIT地盤ができる
- 優秀な人材の他県流出が防げる

地方企業のDX推進サポート



サポート例

- SaaS導入サポート
- フルスクラッチのシステム開発
- ノーコード、ローコードのシステム開発
- デジタル化、デジタルライゼーションサポート
- 社内セミナー開催
- IT人材紹介

地方でのエンジニア採用とエンジニア育成

Webエンジニアと一緒に働きませんか？

株式会社Hajimariが伊勢市と協力して地域の課題に立ち向かうべく、長野県の「おためしナガノ」事業でマッチングしました。人材の確保において、事業所の設置にも可能性を見出し、積極的な採用活動を展開しています。会社TOKUSは事業部は、55名、受託開発に拠って、地方創生事業を手がけています。ただの「作業員」ではなく、我々はクライアントの抱える問題に真正面から向き合い、「ユーザーに向き合い続ける」をモットーに、日々開発に専念しています。

速採用中！詳細はQRコードから！
tokus-recruit@hajimari.co.jp



改善を続けて、
地方でも挑戦する人をサポートしていく

草野 典浩 2023年7月に中途入社
長野県山崎で受託開発で勤務中



ママさんエンジニアが
働きやすい環境を作っていく

三浦 志帆 2023年8月に中途入社
富田からフルリモートで参画



いいものを作る大切さ・楽しさを
共通認識として作って行きたい

坂元 遼輔 2023年4月に新卒入社
途中ながら高い技術力で様々な案件に参画



主な採用方法

- web媒体
- SNS
- リファラル
- イベント登壇

地方拠点設立とその背景

08

おためしナガノ by 長野県

【おためしナガノ2023お申し込み締め切りまであと2日です！】
おためしナガノ2023応募締め切りは明後日（5月18日（木））17:00です。
応募説明会の動画もサイトに掲載しておりますのでぜひご覧ください！
<https://otameshinagano.com/>... さらに表示



OTAMESHINAGANO.COM
おためしナガノ2023
長野県に住んで、仕事をしてみませんか。長野県が最大約6か月「おためし」の...

長野県 CREEKS COWORKING NAGANO

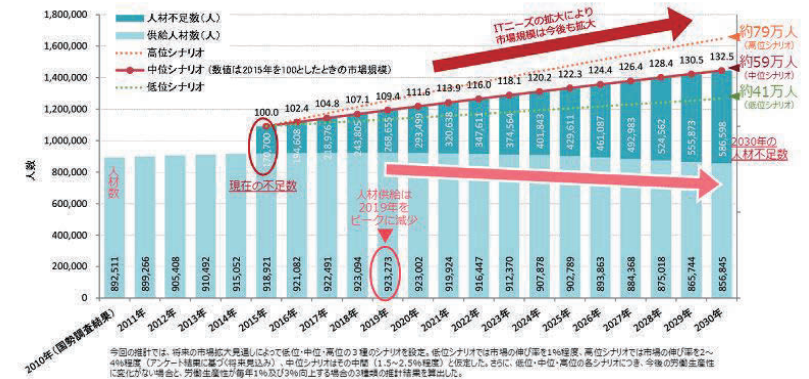


地方で採用をはじめてみて思ったこと

東京圏のITエンジニア採用戦争から距離を
置いて、地方で優秀な人材を採用しよう！

地方で事業を行う優位性(長野の場合)

IT人材不足



【出典】経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」

オフショア人材の単価

人月単価(万円)	プログラマー	シニアエンジニア	ブリッジSE	PM
ベトナム	40.22 (+26.75%)	49.13 (+23.20%)	57.73 (+12.44%)	79.38 (+37.00%)

※ 括弧内の数値は昨対比

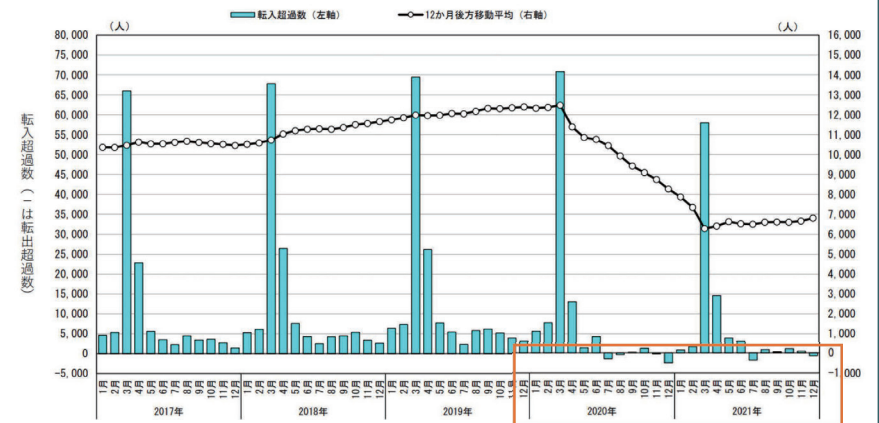
※ プログラマー：コーディングや簡単なシステム開発を担当

※ シニアエンジニア：システム設計や開発を担当

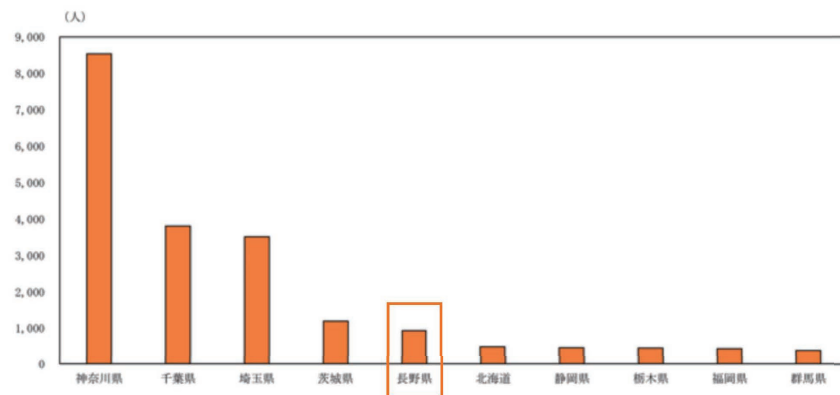
※ ブリッジSE：ビジネスサイドとエンジニアサイドを繋ぐ役割を担うエンジニア

※ PM(プロジェクトマネージャー)：プロジェクトにおける計画と実行の責任者

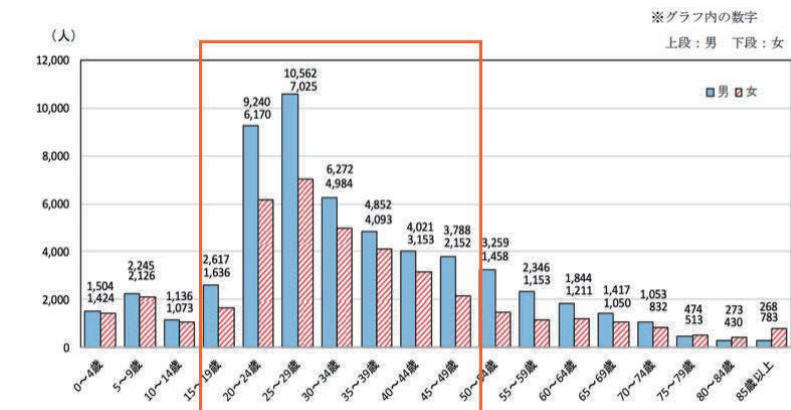
『オフショア開発白書(2023年版)』(オフショア開発.com発行)



引用:住民基本台帳人口移動報告令和年 東京圏の転入超過数

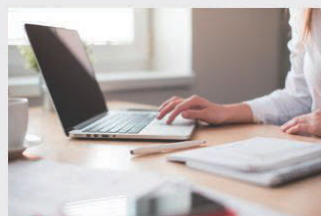


引用: 内閣府 東京都からの転出者数 (2020年度)



引用: 長野県企画振興部総合政策課統計室 令和2年国勢調査結果

地方で活躍するIT人材を増やし、社会課題を解決する



IT人材



地方

地方で立ち上げる事業を考える

- ・地域の特色から優位性を考える
- ・社会課題や時代のニーズから考える
- ・小さな規模からはじめて、うまくいきそうだと判断したらアクセルをふむ
- ・ずっと同じことを続けられるのはほぼ不可能
変化させていく

今後の展望



時代に合わせた人材確保

人手不足を解消するのではなく
人が余る時代に備えた育成や取り組みが必要



僕らが考える地方で増える人材

扱う情報の民主化が進み
東京でなければ ITでの挑戦ができないという
時代は終わった。

地方で行なっている弊社の
テレワーク人材確保例



東京圏で不足する IT人材の雇用

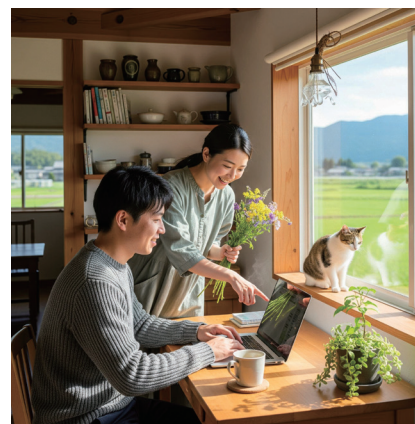


地方へ優秀なIT人材の採用
を実現しています。

(実績のある地域)
長野、宮城、沖縄、など



移住した従業員の継続雇用



地方へ移住した社員の継続
雇用を実現しています。

(実績のある地域)
長野、宮城、沖縄、千葉、湘南、な
ど

12



妊娠した従業員の継続雇用



妊娠中、乳幼児の子育て中
の従業員も退職することなく
継続雇用を実現しています。

(実績のある地域)
東京、長野、宮城、千葉、など

今後もテレワークを活用して

地方人材を採用・育成することによって

事業が活性化していくと考えています。



ご清聴ありがとうございました。

テレワーク活用事例のご紹介

第4回 セミナーテーマ
～地方での人材確保にもテレワークが役に立つ～

2025年9月17日
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

2

14

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：395企業・団体・自治体（2025年6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

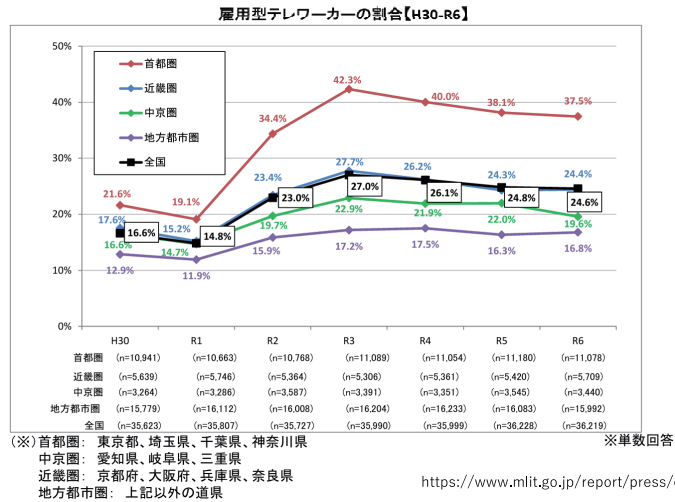


法改正によるテレワーク推進の動き
全体的な実施率の低下傾向
企業規模や業種による差：大企業を中心にオフィスへの回帰を進める動きが見られる一方で、中小企業や特定の職種では引き続きテレワークが活用されています。
働き手のニーズとのギャップ

3

4

国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査



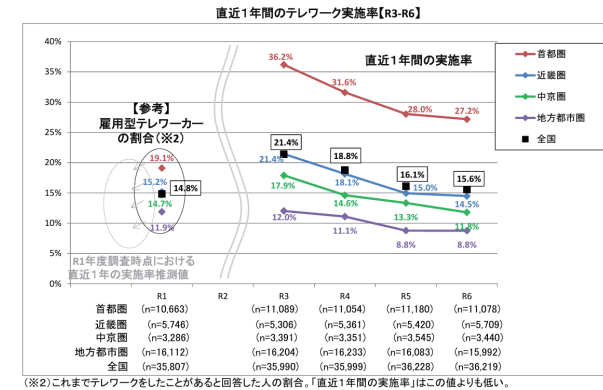
5

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



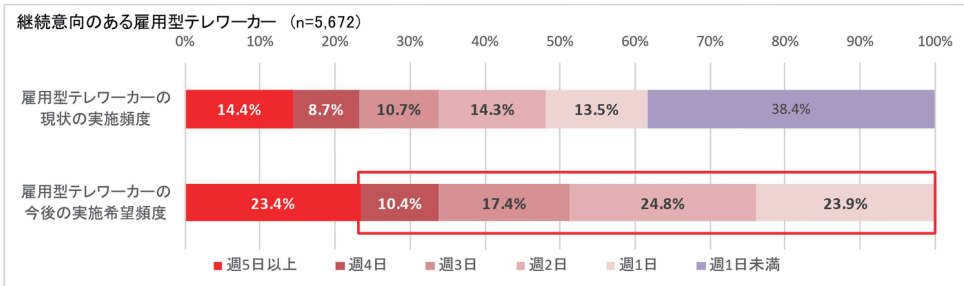
6

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

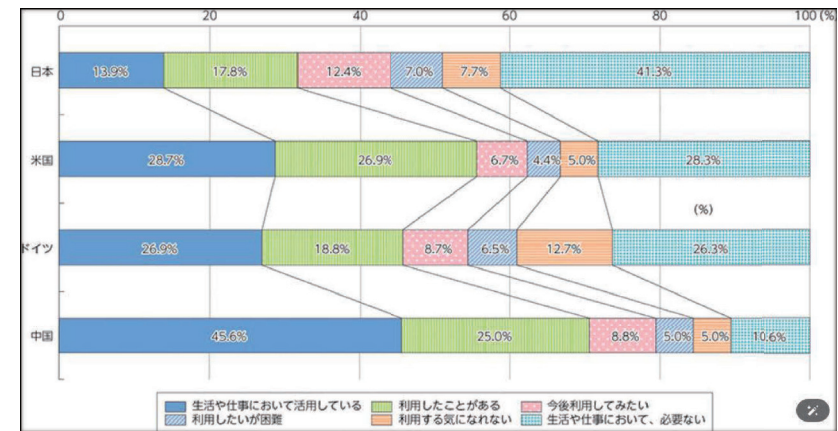
継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状の実施頻度



7

総務省 令和6年版 情報通信白書

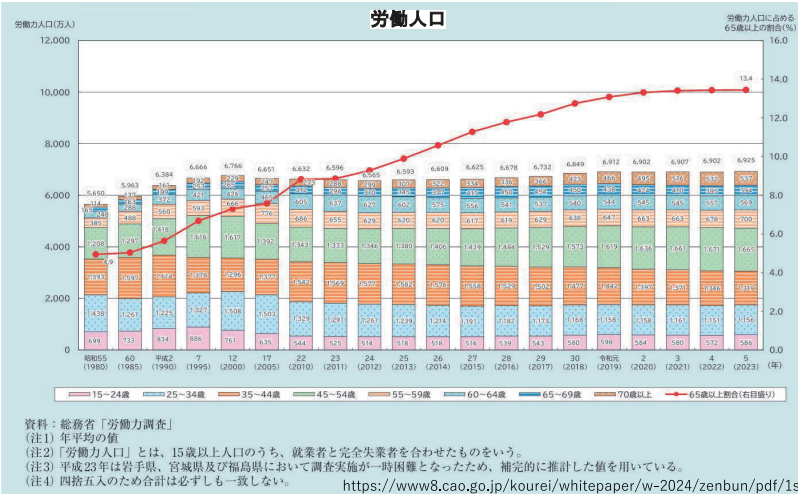
テレワーク・オンライン会議の利用状況(個人・国際比較)



<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r06/html/nd21b220.html>

8

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4回テーマ】

地方での人材確保にも、
テレワークが役立つ

テレワークが地方の人材確保に役立つ理由

1. 地理的制約の解消

- ・通勤が不要になることで、都市部に住んでいない人でも働けるようになります。
- ・例えば、地方に住む優秀な人材が、東京や大阪の企業で働くことが可能になります。

2. Uターン・Iターン希望者の受け皿に

- ・都市部から地方に移住したい人が、仕事を理由に移住を諦めるケースが減ります。
- ・地方に住みながら都市部の仕事を続けられるため、移住のハードルが下がります。

3. 地域企業の競争力向上

- ・地方企業もテレワークを導入することで、全国から人材を募集できるようになります。
- ・地元に限らず、スキルの高い人材を採用できる可能性が広がります。

4. 働き方の柔軟性が魅力に

- ・子育てや介護など、家庭の事情でフルタイム勤務が難しい人も、テレワークなら働きやすくなります。
- ・地方では特に、こうした柔軟な働き方が求められる傾向があります。

5. 地域活性化への貢献

- ・地方に住む人が安定した収入を得られることで、地域経済の活性化にもつながります。
- ・テレワークを通じて、地方に新しい働き方や価値観が広がる可能性もあります。

離職防止
採用ブランド向上
地方ならではの魅力とセット

株式会社プログレスのお取り組み



取締役
中山 宗典
MUNENORI NAKAYAMA

中山取締役のお話しは、よく考えられていて理論的。すごくわかりやすい！
|on|の深度を出すために、する側はもちろんされる側がどうしたらより幸せになれるかという視点は、なかなかないンガ



- フルリモート×フルフレックスで、社員の半数は関東圏外にて勤務
- 各社員のライフステージに合わせてライフ・ワーク・バランスの選択ができるように、社員へ継続的なヒアリングを実施
- 働き方や高い技術力を基礎にしながら成長を加速させる様々な施策を展開
 - コミュニケーションガイドを策定し、フルリモート×フルフレックスだからこそ大切にしたい内容、心構えや各種ツールの使い方などを定義
 - 1on1や社員サーベイによる状況チェックと社員フォローを実施
 - テレワークにおいて仕事をスムーズで高品質にできるように必要なスキルを言語化したスキルマップ「PeMAP」を作成して展開
- 外部の目線を取り入れて改善するため、最高コミュニケーション責任者を置く

17

株式会社プログレスのしくみ

ジョブ
ディスクリプション

PeMAP

テレワークスキルの言語化
(ふるまいの基礎)
9つの分類
37のレベル
304個のスキル

ツール

テレワークで社会を変える
そのために
日本一のリモート会社に我々はなる

運用

しくみ

プロジェクト開始時、定期、クロージングで評価
納得感を重視

外部CCOの設置

株式会社Wasshoi Labのお取り組み

- 十年続くプロジェクトを百個創出することがビジョン
- 社会起業家グループとして多様な事業領域でチャレンジする人材を支援するプラットフォームを、東北から広げたい
- ゼブラ企業として社会性と事業性の両立を目指し、共助の生態系を作ることを持続可能な地域社会の実現に貢献



お話しを伺った演野副社長



学生から、シニアまで幅広い年齢層が活躍

マカロン店からITコンサルまで幅広い事業を展開



災害やコロナ禍を乗り越えて
事業を多角化。観光系事業からスタートし、インバウンド事業や飲食、IT、育児など多様な分野に事業を展開されているのはスゴインガ！



株式会社Wasshoi Labのお取り組み

仙台から発信
宮城県からの発信
東北からの発信
日本からの発信

発信=受信

仙台を中心に多拠点で働く社員や外部専門家をフェロー制度で招き入れ、テレワーク環境を活用して柔軟な組織体制を構築している
もちろん、仙台市内の社員もテレワークを活用！

拠点間の距離やコミュニケーションの難しさ、情報管理の課題は、oViceなどのツール導入やルール整備によって、コミュニケーションの質の向上やエラー防止につなげた

人材確保は、
・短期から中期へつなげていくスタイルのインターンシップ
・プロジェクト参加を通じて集まった、多様なバックグラウンドの人材等の中から、
誠実さと学習意欲を重視した採用基準で組織を形成している



人材確保で大事なことは、目の前にリアルに居てもらえるかではなく、採用基準。年齢やバックグラウンドに関係なく主体性を持つ人が活躍できる組織づくりに繋がっているンガ

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。



厚労省 テレワーク総合ポータル

ICTの留意点



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

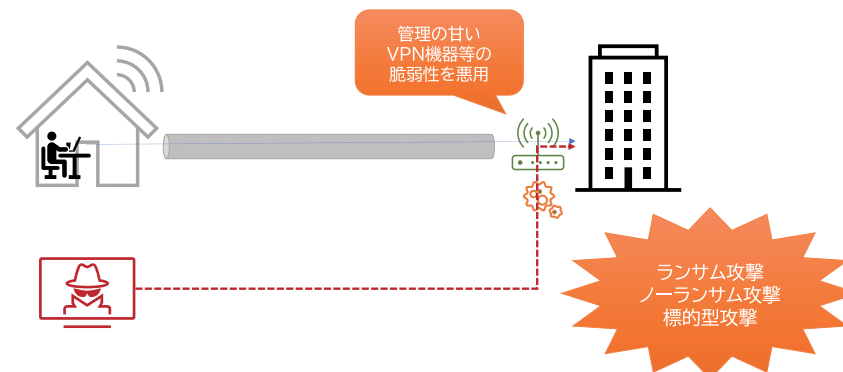
- ・6000億回の攻撃（国内）
- ・巧みなマルウェア
- ・金銭狙い悪質化

情報セキュリティ10大脅威2025

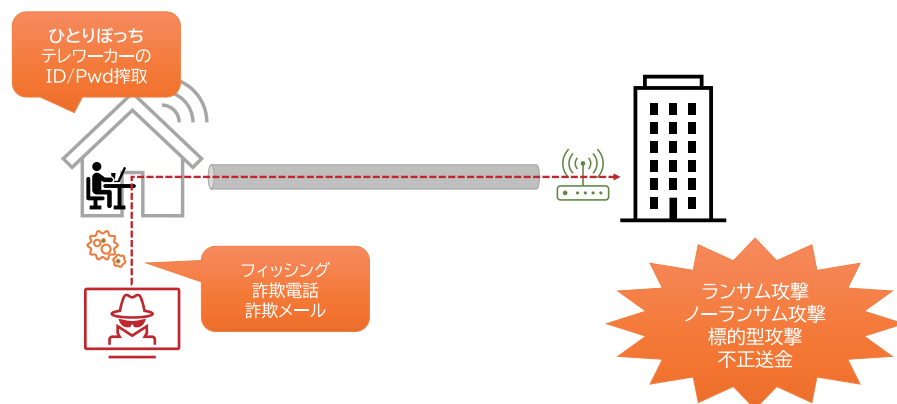
順位	「組織」向け脅威	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)	「個人」向け脅威(五十音順)	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)
1	ランサム攻撃による被害	2016年	10年連続10回目	インターネット上のサービスからの個人情報の窃取	2016年	6年連続9回目
2	サプライチェーンや委託先を狙った攻撃	2019年	7年連続7回目	インターネット上のサービスへの不正ログイン	2016年	10年連続10回目
3	システムの脆弱性を突いた攻撃	2016年	5年連続8回目	クレジットカード情報の不正利用	2016年	10年連続10回目
4	内部不正による情報漏えい等	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

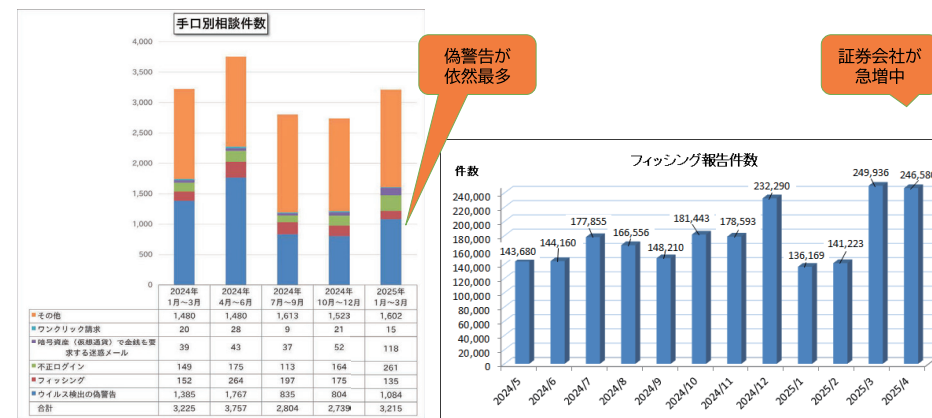


テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃②



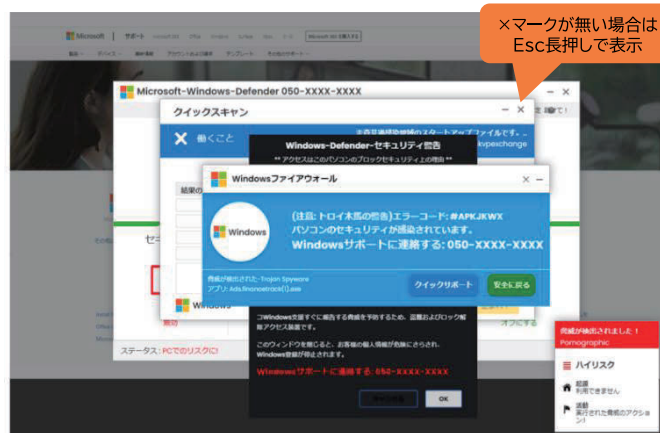
出典：IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）

セキュリティ相談・報告件数



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。

25

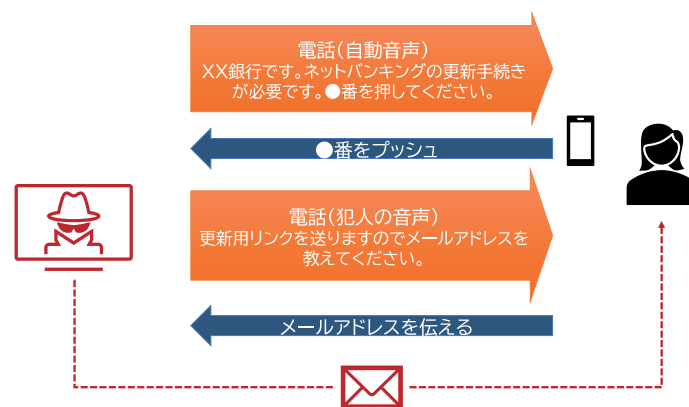
巧妙化するフィッシング



出典：フィッシング対策協議会

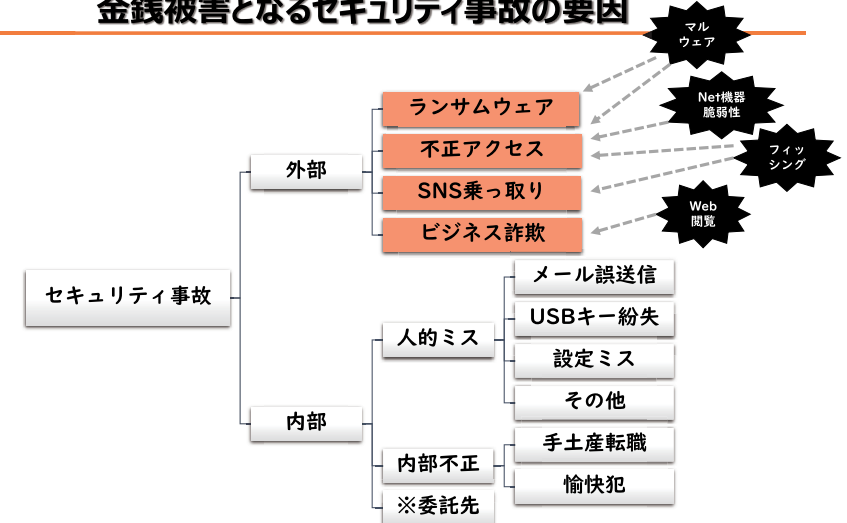
26

ボイスフィッシング（ビッシング）



27

金銭被害となるセキュリティ事故の要因



28

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）

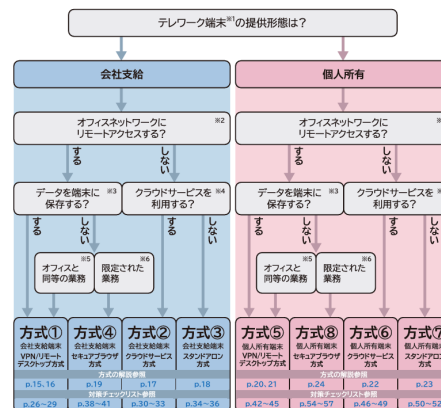
オンラインバンキング・クレカ決済
多要素認証

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	実施状況
No. 1-1	端末・構成管理 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	端末・構成管理 テレワークで利用しているシステムや取り扱う重要情報を ※ p.71	☐	不正アクセス 情報の漏洩
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 許可された人のみが重要情報を利用できるよう、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権限を ※ p.74, 75	☐	不正アクセス
4-1	情報セキュリティ 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	☐	情報の漏洩
4-2	情報セキュリティ 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 ※ p.76	☐	情報の漏洩
5-1	認証・暗号化 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	認証・暗号化 テレワーク端末のOSやアプリケーションに脆弱性の修正プログラムが適用されていることを確認する。 ※ p.77, 78	☐	不正アクセス
5-4	認証・暗号化 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、暗号化等は、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ソフトウェアを確保する。 ※ 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、迅速な調査と関係者の迅速な対応を要する ※ p.80, 81	☐	マルウェア感染 不正アクセス 盗難・紛失 情報の漏洩

29

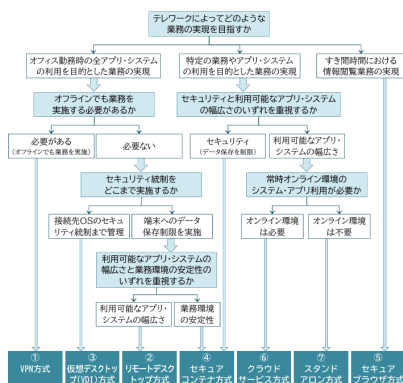
30

21

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/

31

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

32

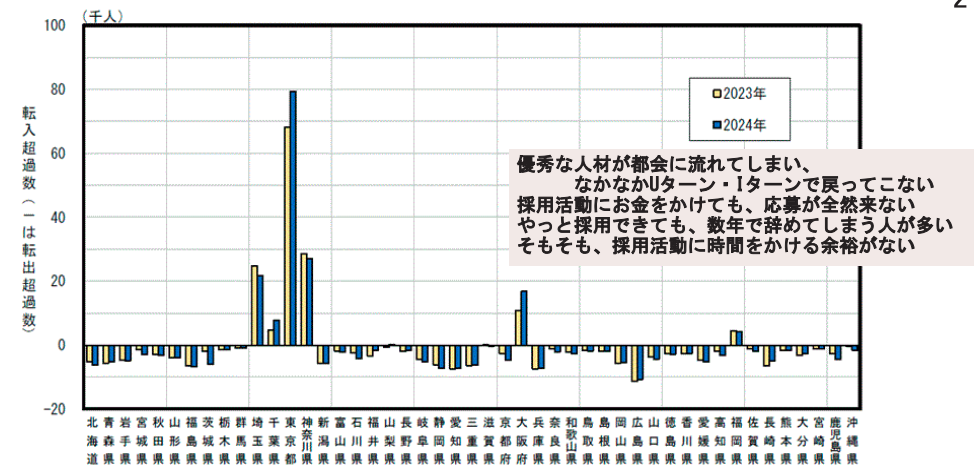
テレワークにおける労務管理

テレワークで実現する「場所を選ばない」人材戦略

一般社団法人日本テレワーク協会客員研究員
川田理華子

地方における労働力人口の減少と採用難の背景

図4 都道府県別転入超過数（2023年、2024年）

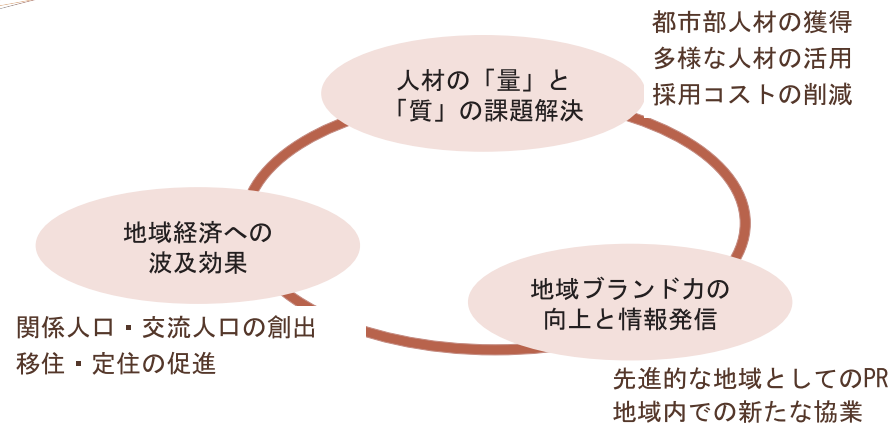


2

22

地方都市におけるテレワーク導入の効果

3



テレワークで人材確保・定着へ

4

採用活動は単に人材を採用するだけでない
自社の文化や風土に合った人材を見つけ、長期的に働いてもらうことが目的

地理的制約の解消

全国、あるいは世界中のどこからでも優秀な人材を採用できる可能性。
Uターン・Iターン希望者の掘り起こしにも有効。

採用コストの削減

転居費用や通勤手当などの削減。
採用活動のオンライン化による効率化

働き方の多様性への対応と魅力向上

育児や介護との両立、副業・兼業など、多様なニーズに対応。
通勤ストレスの軽減、ワークライフバランスの向上による従業員満足度向上

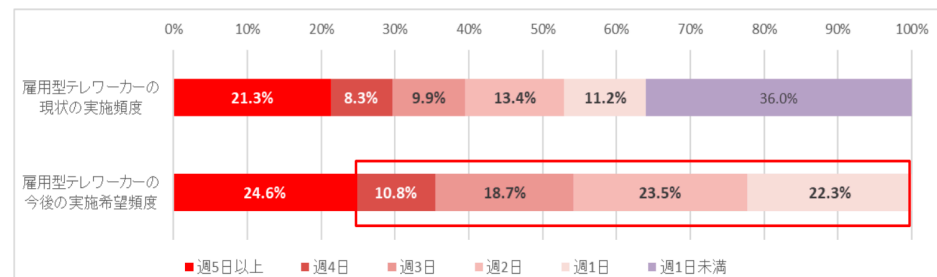
テレワークを提供できる企業は、
より多くの優秀な人材にとって魅力的な選択肢となる

フルテレワークよりハイブリッドワーク希望が多い

5

- 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5日が最も多く、次いで週2日、週1日が高い。半数以上が週3日以上を希望。
- 7割以上は週1以上の出勤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 (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

テレワークの導入方法

6

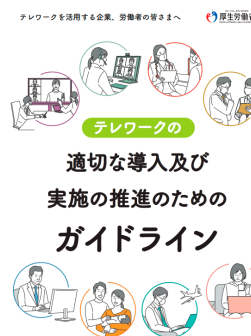


23

テレワークガイドラインのポイント

7

導入目的	対象業務	対象となり得る労働者の範囲
実施場所	テレワーク可能日（労働者の希望、当番制、頻度等）	申請等の手続
費用負担	労働時間管理の方法や中抜け時間の取扱い	通常又は緊急時の連絡方法



テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するに当たって あらかじめ労使で十分に話し合ってください

テレワークの形態（業務を行う場所に応じて分類）

ガイドラインP.5

8

在宅勤務	サテライトオフィス勤務	モバイル勤務
通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用	自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む）での勤務	労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟にする

「自宅で仕事」だけじゃない！場所にとらわれない柔軟な働き方

ガイドラインP. 8

導入に当たっての望ましい取組

9

既存業務の見直し・点検

不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化、オンライン会議の導入等が有効

円滑なコミュニケーション

働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行う

グループ企業単位等での実施の検討

企業のトップや経営層がテレワークの必要性を十分に理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある

ガイドラインP. 12~

テレワークのルール策定と周知

10

就業規則整備のポイント

- テレワークを行う場所について、労働者が専らモバイル勤務をする場合や、いわゆる「ワーケーション」の場合など、労働者の都合に合わせて柔軟に選択することができる場合には、使用者の許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」においてテレワークが可能である旨を定めておくことが考えられる。
- 労働条件明示のポイント使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を書面の交付等の方法により明示することとなり労働者がその労働契約の期間中にテレワークを行うことを予定している場合自宅やサテライトオフィス等、テレワークを行うことが可能である就業の場所を明示する必要があります。就業の場所についての許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」といった形で明示することも可能。

ガイドラインP. 14

主な労働時間の概要

11

労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能

原則	1日8時間、週40時間まで	
1日8時間 週40時間の例外	変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制
		1年単位の変形労働時間制
	フレックスタイム制	
実労働時間の例外	事業場外みなし労働時間制	
	裁量労働制	専門型業務
		企画業務型

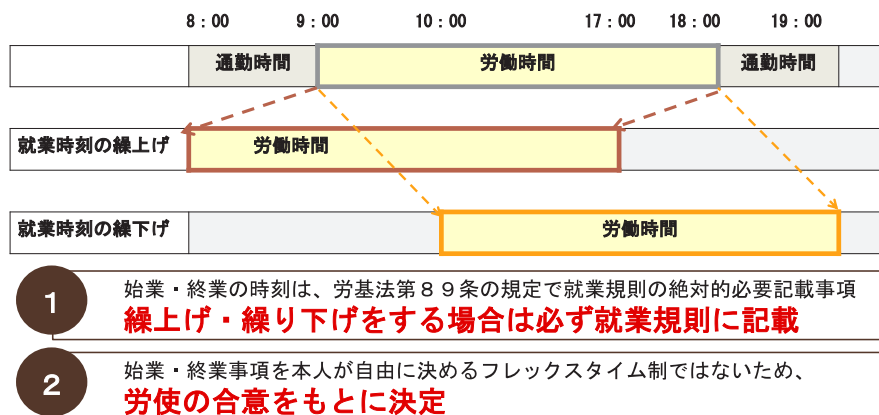
通常労働時間制度

12

労働時間	労働者が使用者の指揮命令下おかれている時間								
通常の労働時間制度									
原則	1週間に40時間 1日8時間 を超えて労働させてはならない。								
例外	法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合三六協定が必要 (労働基準法第36条)								
割増賃金	<table><tr><th>区分</th><th>割増率</th></tr><tr><td>時間外</td><td>2割5分以上</td></tr><tr><td>深夜(午後10時から午前5時まで)</td><td>2割5分以上</td></tr><tr><td>休日</td><td>3割5分以上</td></tr></table>	区分	割増率	時間外	2割5分以上	深夜(午後10時から午前5時まで)	2割5分以上	休日	3割5分以上
	区分	割増率							
	時間外	2割5分以上							
	深夜(午後10時から午前5時まで)	2割5分以上							
	休日	3割5分以上							
1か月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上									

テレワークで通勤時間が削減されたことに伴い始業終業時刻を見直す場合

13



フレックスタイム制度

14

制度	概要	特徴
フレックスタイム制度	労働者が各日の始業、終業の時刻を 自らの意思で決めて働く 制度	一定期間の総労働時間の範囲内で、出勤・退勤時間や働く時間を従業員自身が自由に選択できる。 テレワーク推進賞の事例でも、 テレワークとフレックスタイム制を導入し、働く時間と場所の柔軟性を高めている企業が多い。



<https://www.mhlw.go.jp/content/001140964.pdf>より

裁量労働制

15

制度名	制度概要	労働時間
専門業務型 〔法38条の3〕	専門性が高い業務に従事する労働者 (例) ・新商品や新技術の研究開発 ・人文科学や自然科学の研究 ・情報処理システムの設計等 (厚生労働省令及び大臣告示で規定)	労使協定で定めた時間 を労働したもののみならず
企画業務型 〔法38条の4〕	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者 (例) ・企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者	労使委員会の決議で定めた時間 を労働したもののみならず

事業場外みなし労働時間制〔法38条の2〕

16

概要	労働時間
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、 労働時間の算定が困難なとき	① 原則所定労働時間労働 したものとみなす ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす



<https://site.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/jikanka/jigyougairoudou.pdf>より

テレワークとみなし労働時間制

17

1 当該情報通信機器が、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

以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはありません

- ・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
- ・勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- ・会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

2 当該業務が、 随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

- ・使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

テレワークとみなし労働時間制 ②

18

緊急トラベルサポート残業代等請求事件

テレワークでは

事業場外みなし労働時間制は、使用者の指揮監督の及ばない事業場外労働については使用者の労働時間の把握が困難であり、実労働時間の算定に支障が生ずるという問題に対処し、労基法の労働時間規制における実績原則の下で、**実際の労働時間にできるだけ近づけた便宜的な算定方法を定めるもの**であり、その限りで労基法上使用者に課されている労働時間の把握・算定義務を免除するものといえる。

使用者は、雇用契約上従業員を自らの指揮命令の下に就労させることができ、かつ、労基法上時間外労働に対する割増賃金支払い義務を負う地位にあるのであるから、**就労場所が事業場外であっても、原則として、従業員の労働時間を把握する義務がある**のであり、労基法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」とは、就労実態等の具体的事情を踏まえ、社会通念に従い、客観的にみて労働時間を把握することが困難であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばないと評価される場合をいうものと解すべき

みなし時間は実施の労働時間に
近づける必要がある

テレワークであっても、
労働時間を把握する義務がある

26

労働時間を算定し難いとは言えない とは

19

事業場外であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はないとされている（昭63.1.1基発1、婦発1）

昭63.1.1基発1、婦発1

テレワークでは

① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合

オンラインミーティング等であれば労働時間を把握可能

② 事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合

オンラインミーティング等を常時接続し、業務の指示等を行っていれば労働時間を把握可能

③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

事前にテレワーク時の業務計画を作成・合意し、その通りに実施したことを業務報告するのであれば労働時間を把握可能

労働時間制度と労働時間管理

20

労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3新安衛則第52条の7の3）

客観的な方法により労働者の労働時間の状況を把握する必要がある。

「労働時間の状況」

＝労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、
労務を提供し得る状態にあったかということ

把握した労働時間の状況の記録は、3年間の保存義務

労働時間制	労働時間制	労働時間の把握
通常の労働時間制		必要
変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	必要
	1年単位の変形労働時間制	
みなし労働時間制	フレックスタイム制	深夜労働・休日労働の把握、 健康確保のために必要
	事業場外みなし労働時間制	
	専門業務型裁量労働制	
	企画業務型裁量労働制	

労働時間の状況の把握

ガイドラインP.18

21

区分	労働時間の状況の把握方法	具体例
原則	客観的な記録による把握	
	① 労働者がテレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等により、労働時間を把握すること ② 使用者が労働者の入退場の記録を把握することができるサテライトオフィスにおいてテレワークを行う場合には、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握すること	パソコンのログ 社内ネットワークやシステムへのアクセスログ等 サテライトオフィスでの入退室記録 等
例外	自己申告制 (客観的な方法による把握がやむを得ず困難な場合に限り)	留意点 ① 労働者と管理者に対して 十分な説明 を行う ② 自己申告による記録と 実態に乖離がないか、定期的に実態調査を実施 し、所要の労働時間の補正をする ③ 自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない

労働時間の状況の把握

22

- 労働時間の状況の把握**
客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。(基発1228第16号)
- やむを得ず客観的な方法により 把握し難い場合**
労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合等。事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、直行又は直帰であることのみを理由として自己申告は認められない
- 自己申告制**
①労働時間を管理する趣旨を**管理職・労働者ともに教育研修**
②その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させる
③自己申告が正しく行われているかを**上長から確認**

27

テレワークと中抜け時間

ガイドラインP.20

23

中抜け時間については、労働基準法上、使用者は把握することとしても、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することとしても、いずれでもよい。例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられる。

中抜け時間を把握する場合	休憩時間 として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、 時間単位の年次有給休暇 として取り扱う
中抜け時間を把握しない場合	始業及び終業の時刻の間の時間について、 休憩時間を除き労働時間 として取り扱う
休憩時間	労働者が休息のために労働から完全に解放されることを保障されている時間

中抜け時間の取扱いについては、あらかじめ使用者が就業規則 等において定めておくことが重要

テレワークと移動時間

ガイドラインP.22

24

本来の移動時間とは	
通勤時間	労働時間ではない(労務を提供するための準備する行為)
直行直帰の移動	使用者の指揮命令下ではなく、労働者が自由に利用できる時間 但し、上長等と行動し業務の説明や指示を受けている場合は労働時間に当たる可能性が高い
自由利用が保障されている移動	休憩時間
自由利用が保障されていない移動	労働時間 使用者が具体的な業務のために急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、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いるようなケース

テレワークと長時間労働 ②

ガイドラインP.24

25

メール送付の抑制等

時間外等における業務の指示や報告の在り方や労働者の対応の要否等についてルールを設定

システムへのアクセス制限

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設定

時間外等についての手続

時間外等の労働を行う場合の手続等を明記

長時間労働等を行う労働者への注意喚起

長時間労働が生じるおそれのある労働者や、休日・所定外深夜労働が生じた労働者使用者が注意喚起を行う

その他

勤務間インターバル制度の導入

28

制度周知（制度の理解促進）と相談窓口の設置

テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するために

27

ルールの周知

導入目的、対象業務、対象となり得る労働者の範囲、実施場所、テレワーク可能日（労働者の希望、当番制、頻度等）、申請等の手続、費用負担、労働時間管理の方法や中抜け時間の取扱い、通常又は緊急時の連絡方法等

相談窓口

相談窓口は一元化
電話、メール、チャット等相談手段は複数用意

労使で話し合う機会

定期開催（毎月第○曜日○時から 等）

テレワークで長時間労働になる理由

26

・労働時間制、長時間労働の問題点等の教育研修

- ・残業が有限であることを知らない
- ・法律で上限が設定され、会社ごとに三六協定で決めていることを知らないことが多い。

・場所（場合によっては時間）について自由度が高くなると、管理がしにくい。

- ・全員が同じ場所・時間を共有しない働き方を前提に、「見える化」。
- ・プレゼンス管理等で共有する等の工夫を。

・労働者本人が、オンオフの区別がわからなくなることがある。

- ・終了時は仕事関連のものを片付ける等、際限なく仕事をできる環境にしない
- ・労働時間のすべてを集中し続けることは困難なため、適度な休憩を意識。

テレワークに要する費用負担の取扱いと留意点

ガイドラインP.10

28

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（昭和22年法律第49号）第89条第5号）

機器購入費



パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多い

通信費



通信回線の使用料等は個人使用と業務使用との切り分けが困難であるため、一定額を会社負担としている例もみられる

消耗品購入費



- 文具消耗品は会社が購入したものを使用する
- 切手や宅配メール便等は事前に配布する
- 会社宛の宅配便は着払いとする 等

光熱費

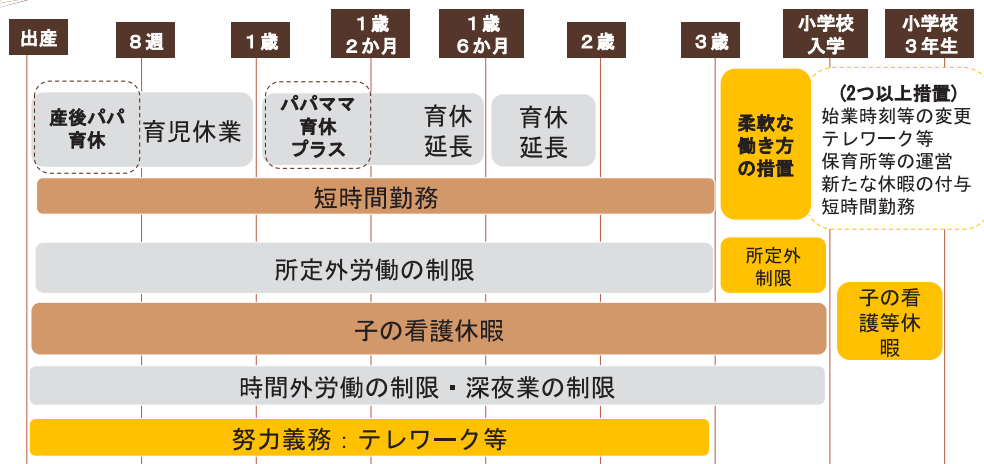


頻度により様々。光熱費は、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払う企業の例もみられる

育児関連の制度・措置等の全体図

2025年度法改正

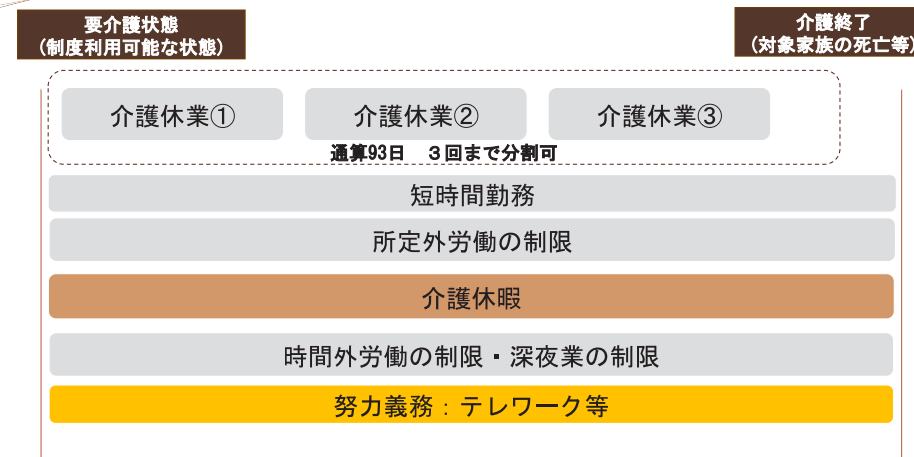
29



介護関連の制度・措置等の全体図

2025年度法改正

30



29

テレワークの相談場所・助成金等

相談方法

概要

詳細

31

テレワーク相談センター

企業を対象にテレワーク導入・実施時の労務管理やICTの課題等についての質問に対応

0120-861009

sodan@japan-telework.or.jp

オンラインによるコンサルティング

■人事・労務管理に関するコンサルティング
1. テレワーク導入時の就業規則に関する事
2. テレワーク適用業務の選定に関する事
3. テレワーク時の労働時間管理に関する事
4. テレワーク時の人事評価に関する事
5. その他テレワークにおける労務管理に関する事

■ICTに関するコンサルティング

1. テレワーク導入時のICT機器に関する事
2. テレワーク時のICTツール活用に関する事
3. テレワーク時の情報セキュリティに関する事
4. その他テレワークにおけるICTに関する事

助成金

対象者

助成額

人材確保等支援助成金 (テレワークコース)

テレワークを制度として導入・実施し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** を支援するための助成金

制度導入助成

1 企業あたり **20万円**

目標達成助成

1 企業あたり **10万円**

賞金要件を満たす場合は15万円

