

テレワーク・セミナー

開催日 2025年11月27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「地方でのビジネス実践もテレワークは不可欠 真庭市 DX モデルが拓く、地域社会とビジネスの新たな未来」 株式会社まちと学びのイノベーション研究所 代表取締役 岡野智博 氏 岡山県真庭市が実践する地域DXモデルを基に、テレワークが地方ビジネスの成長と持続可能な地域社会の実現に不可欠なことを解説します。	1
講演「テレワーク導入企業等の好事例(取組)紹介 地方都市で非IT企業でもテレワーク活用で企業成長」 有限会社ジェム 副代表 合田了 氏 ジェムスクールという英会話スクールと学習塾を展開。IT企業ではない。複数の実教室をホラクラシーという組織体系で運営。ITが苦手な人達も多いながらも、テレワークを全面的に導入している。企業運営の工夫や組織体系をご紹介します。	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。	13
講演「テレワーク実施時の労務管理上の留意点 テレワークが導く地方ビジネスの未来」 一般社団法人 日本テレワーク協会 客員研究員 社会保険労務士法人 NSR 代表社員 武田かおり 氏 場所の制約を超え、地方の人材確保やビジネス拡大に不可欠なテレワーク。厚生労働省テレワークガイドラインに基づき、中小企業が直面する労務管理の課題と解決策をわかりやすく解説します。	21

2025年11月27日

地方でのビジネス実践 も テレワークは 不可欠

真庭市DXモデルが拓く、
地域社会とビジネスの
新たな未来

厚生労働省主催テレワークセミナー

株式会社まちと学びのイノベーション研究所（CLII）
2025年11月27日

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

なぜ今、 地方で テレワークなのか ？

↓ 8割 の自治体が
2040年までに人口減少率20%以上に
直面する見込み

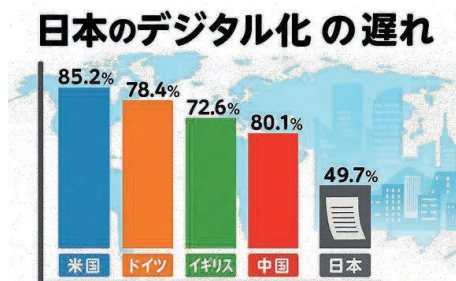
↑ 35% の地方企業が深刻な人材不足に直面
し、事業継続に懸念

人口減少、高齢化、人材不足。
多くの地方都市が直面する課題に対し、
**デジタルトランスフォーメーション（DX）と
テレワーク**は、地域経済を再活性化させる強力な鍵となります。

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

日本のデジタル化の遅れと地方の現実

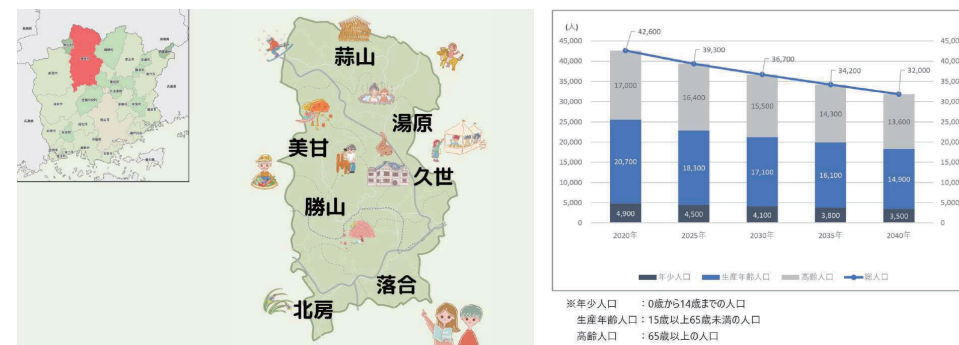
- ❗ 専門人材不足／外部依存→高コスト・長納期・内製化が進まない
- ❗ 従来型DX：大規模投資・ベンダーロック・継続性の課題
- ❗ 地方の現実：縦割り・紙文化・調達の硬直化
- 💡 「小さく速く試す」アプローチが必要



各国のデジタル化取組状況（2024年 総務省調査より）



我がまち真庭市も同様です。



2025年10月1日 現在40,078人

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

真庭市dX戦略（第4次情報化計画） 3つの柱：

官民連携による地域DX戦略

株式会社まちと学びのイノベーション研究所設立（2021年11月）

真庭市「真庭dX戦略計画」策定（2022年4月）

真庭DX戦略推進協議会（MDX）設立（2022年7月）
→2025年6月一般社団法人化

官民連携を核とした独自のDXモデルを推進。
このモデルは3つの柱で構成され、地域全体の持続可能な成長を実現します。

01
行政
DX

02
地域
DX

03
経済
DX

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

会社紹介と 修徳館

設立：2021年11月12日

所在地：岡山県真庭市久世2511-13（修徳館2階）

構成：取締役3名・研究員6名・事務スタッフ6名

「地域に根差したコンサルファームとして、データ分析、デジタル技術及びアカデミックな知能を活用して、ひとづくり、まちづくりを実現する中でイノベーションを生み出す」

真庭市のDX戦略を支援し、データ分析と人材育成の両面から地域経済振興と市民QOL向上に貢献しています。

5つの価値観（地域DX・人材育成・まちづくり・企業連携・市民生活向上）を基に活動しています。

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

修徳館の機能とサービス

- レンタルオフィス／コワーキングスペース提供
- 県外IT・クリエイティブ企業の進出支援・誘致
- 地域企業との連携事業のコーディネート
- DX人材育成講座・セミナー・イベント開催
- 教育プラットフォーム開発、産学官民連携の推進

2,000⁺ 延べ総利用者数（2023年10月開設以降）

11 入居企業・団体数（2025年11月現在）
*企業7社（バーチャルオフィス2社）団体3団体

地方創生テレワークアワード2024「地方創生大臣賞」受賞

02

Our 5-values Flag

1. 地域DX等のコンサルティングによるイノベーションの創出
2. 地域特性を活かした教育・イノベーション人材の育成
3. デジタル技術を活用したサステナブルなまちづくり
4. 企業間連携・マッチングによる地域産業の振興
5. スマートシティ推進による市民の生活の質の向上

組織について

取締役会



高橋 智博
(株)まちと学びのイノベーション研究所
代表取締役CEO
(一社)真庭DX戦略推進協議会理事・事務局



西崎 寛雄
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員（マーケティング）



菊池 亮
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員（クラウド構築・アプリ開発）



山本 正弘
(株)まちと学びのイノベーション研究所会長、
山本国際コンサルティング代表、
株式会社アリアドネ・インターナショナル・
コンサルティング代表取締役



井坂 健志
(株)まちと学びのイノベーション研究所
ゼクティブフェロー、ものつくり大学教職
教育センター教授・ドクター・経営学研
究室）、博士（商学）
ドクター学会共同代表



鈴木 肇
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員（オープンイノベーション、技術移転担
当）イノベーション・ビジネス株式会社代表取締役CEO、
株式会社ワイアードゲート代表取締役社長



加賀山 茂
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員/CLD、名古屋大学名誉教授、
明治学院大学名誉教授 専門：民法、法
情報学



松浦 好治
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員/CGO、名古屋大学名誉教授。
専門：法哲学、法思想史、法情報論



廣川 佐千男
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員（データ分析）、九州大学名誉教授、博士
（理学）専門：知能情報学、計算機科学、Webマインク、
機械学習、テキストマイニング、半構造データ、WEBク
ローラー、情報検索



松田 一敬
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員/CEO、Digital Platform株式会社
代表取締役 合同会社SARR代表執行役員、
INSEAD(仏)にてMBA、北海道大学大学院に
て医学博士取得



東 実一
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員（スタートアップ担当）株式会社
Growth Design取締役、福岡市DXデザイナー、
官民連携プラットフォームUrban Innovation
Japanプロジェクトマネージャー



岡崎 賢治
(株)まちと学びのイノベーション研究所
シニア研究員（金融）リスク計測テクノロ
ジーズ株式会社代表取締役

DX推進拠点

Innovation Commons 修徳館

2023年10月開設の修徳館は、デジタル田園都市国家構想地方創生テレワーク型の採択を受け、地域のデジタル産業集積拠点提供、企業誘致、人材育成、地域連携の触媒として機能しています。



修徳館では、レンタルオフィス・コワーキングスペース、テレワーク室、会議室を活用して、様々なセミナー、イベントの開催や県外からのIT・クリエイティブ分野の進出企業を支援し、地域企業との連携事業の立上げています。

地域振興に資するイノベーションの創出を推進し、教育事業では、Society5.0社会を切り拓く地域DX人材の育成を目指しています。



CITY&LEARNING

innovationresearchinstitute

自治体・企業DX推進、データ分析調査、データ連携基盤構築コンサルティング事業



真庭市を中心に自治体DXや企業DXに関するコンサルやアプリケーション開発を行っています。

真庭市が推進するスマホを活用した「行政サービス」「市民サービス」のスーパーアプリ化では、それらサービスの連携を可能にするデータ連携基盤「JP-LINK」の構築・運用を、真庭市から受託しています。

また、真庭市における人流データ分析や観光地における宿泊者データ分析、職員の意識調査アンケートの集計・分析などを受託しています。

教育プラットフォーム開発、地域の経営・デジタル人材育成等の講座の企画運営



真庭市内の県立高校と連携した、地域連携講座「鼓山塾」の企画運営を通じた若者層とつながる教育プラットフォームの構築。

2022年度から2025年度まで延べ2000名以上が受講。

岡山大学、地域企業・団体と連携して、2024年8月に、MANIWAeスポーツクラブを設立し、eスポーツを契機として、プログラミング教育やクリエイティブコンテンツ製作などの教育プラットフォームの開発に着手しています。

真庭市産業サポートセンターからの受託し企画運営した「ドラッカー経営講座」(オンラインとオンデマンド+対面)の手法をベースにした、若者や女性、シニアの起業やFP等の講座・セミナーの企画運営を行います。



「一般社団法人真庭DX戦略推進協議会」の事務局運営



地域DX推進を目的として、2024年6月に設立した「一般社団法人真庭DX戦略推進協議会」の記念フォーラムの様様。

真庭商工会、真庭観光局、真庭森林組合など、地域企業17社、県外企業1社を中心に構成。岡山大学、ものづくり大学、地域公立高校などを学術機関も参加しています。

「一般社団法人真庭DX戦略推進協議会」は、次のような目的で設立(2024年6月6日)

真庭市における行政・企業等のDX推進とスマートシティを構成するプラットフォーム及びデジタルサービスを導入するにあたり、「真庭市dX戦略計画」等に基づいて、官民が一体となり、データ活用、デジタル技術導入による生産性の向上や価値創造に結び付く地域産業のDXを推進し、デジタルによる戦略的な成長戦略の策定から実施までの支援を行うことにより、真庭市の持続的な成長を図ることを目的とする。

地域内外の企業間連携推進・企業連携による新規事業開発コンサルティング事業



修徳館2階レンタルオフィス進出企業を中心に、地域企業との連携事業をコーディネートし、新製品やサービスを開発し、デジ田交付金での申請に結びつけています。

地域企業とのコミュニケーションは、オンラインを常時活用しており、修徳館は、そのハブとして機能しています。

※入居企業・団体(2025年10月1日現在):

企業7社、団体3団体

山本国際コンサルタンツ合同会社(本社/東京都新宿区)

サイバーデザイン株式会社(本社/東京都新宿区)

株式会社フィノバレー(本社/東京都港区)

株式会社eek(本社/北海道札幌市;㈱)ソルクシーズグループ)

株式会社アイネットマコト(本社/佐賀県唐津市)

株式会社キマド(本社/真庭市←米国)

株式会社Leaf(本社/岡山県久米南町)

一般社団法人真庭DX戦略推進協議会

一般社団法人コンパクトスマートシティプラットフォーム協議会(CSPFC)PMO

MANIWA eスポーツクラブ

企業連携プロジェクト事例

修徳館では、複数企業・団体の事業共創を支援し、産業の垣根を超えた新たな価値創造を実現しています。

事例① サイバーデザイン(㈱)×山下木材(㈱)×(有)櫻井タンス店

デザイン思考と地域木材産業の連携による家具開発

※進出企業: サイバーデザイン株式会社(本社:東京都新宿区早稲田)SF&ファンタジー、キャラクターデザイン、ファインアート出版の他、ゲームやメタバース、NFT企画など幅広いビジネス展開をしている。

事例② 山本国際コンサルタンツ 合同会社×津山信用金庫

地域企業の海外展開支援と金融情報サービスの支援

※進出企業: 山本国際コンサルタンツ合同会社(本社:東京都新宿区西新宿3-7-1)代表の山本正行氏は、金融機関やキャッシュレス企業のコンサルを中心に全国的に活躍している。

事例③ ㈱フィノバレー×㈱まちと学びのイノベーション研究所

デジタル地域通貨を活用した地域経済循環創出プロジェクト

※進出企業: 株式会社フィノバレー(本社:東京都港区麻布台)デジタル地域通貨の開発企業。2023年1月から真庭市においても「まにこいん」を実装し、デジタルなまちづくりを推進している。

事例④ ㈱eek×オーティス(㈱)・東真産業(㈱)

eスポーツを通じた地域活性化と人材育成プロジェクト

※進出企業: 株式会社eek(本社:北海道札幌市中央区大通西3-6)上場企業株式会社ソルクシーズグループ企業。eスポーツの企画運営からeスポーツプレイヤーのセカンドキャリアコンサルを行っている。

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

04

企業連携プロジェクト事例①

サイバーデザイン(㈱)×山下木材(㈱)×(有)櫻井タンス店

デザイン思考と地域木材産業の連携による家具開発

■フライトケースを展開した家具開発

フライトケースとは...

音楽・イベントの機材運搬用のケースで、フライト:Flight(航空機移動)やトラック(陸送)での移動時に機材を防護するヘヴィデューティー(堅牢)構造となっている。

■ソファ&チェア



■ビジネスデスク&キャビネット



■ミニキッチン&ベンダー



企業連携プロジェクト事例②

山本国際コンサルタンツ 合同会社×津山信用金庫

地域企業の海外展開支援と金融情報サービスの支援

■地域事業者様の紹介サイト立上げ
および広報冊子の発行

■真庭市のデジタルプラットフォーム
「まにあぶり」との連携

津山信用金庫様

・DXによる業務改善のご協力
・業務内容のヒアリングと紹介コンテンツの作成

顧客企業

DX化による業務効率化
全国規模の事業紹介

企業紹介ホームページ

企業紹介冊子

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

企業連携プロジェクト事例③

(株)フィノパレー × (株)まちと学びのイノベーション研究所

地域をつなぐ
データ基盤 JP-LINK
と「まにこいん」「まにあぷり」

市民
40,000 人
の内 25,000 人が利用中

デジタル地域通貨「まにこいん」(2023年1月実装)

市民参加型DXの中核となるスーパーアプリ「まにあぷり」(2025年1月実装)

デジタル地域通貨基盤で行政サービスや地域情報を連携し、
真庭市民(約4万人)の約6割が利用する生活インフラへと成長しています。

- デジタル地域通貨「まにこいん」
- AI搭載チャットボット
- 行政手続きのデジタル化

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

自治体・企業DX推進、データ分析調査、データ連携基盤構築コンサルティング事業

真庭市を中心に自治体DXや企業DXに関する
コンサルやアプリケーション開発を行っています。

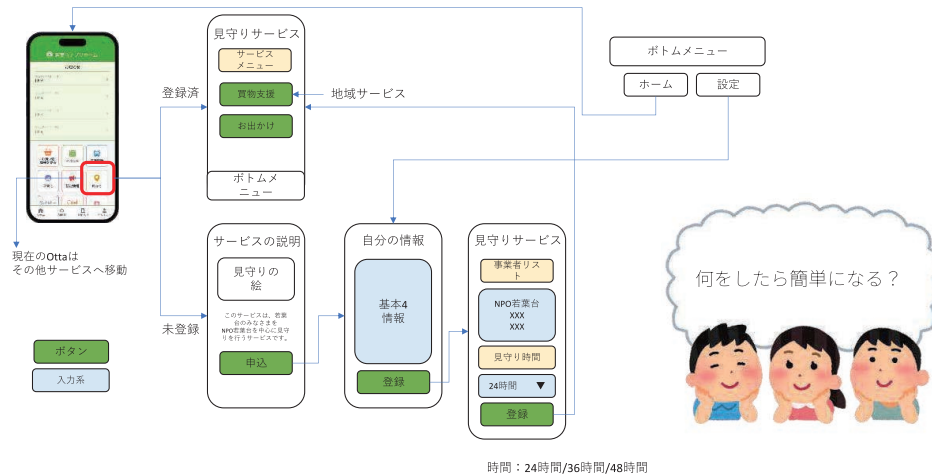
真庭市が推進するスマホ等を活用した「行政
サービス」「市民サービス」のスーパーアプリでは、
それらサービスの連携を可能にするデータ連携
基盤「JP-LINK」の構築・運用を、真庭市から
受託しています。

また、真庭市における人流データ分析や観光地
における宿泊者データ分析、職員の意識調査
アンケートの集計・分析などを受託しています。



05

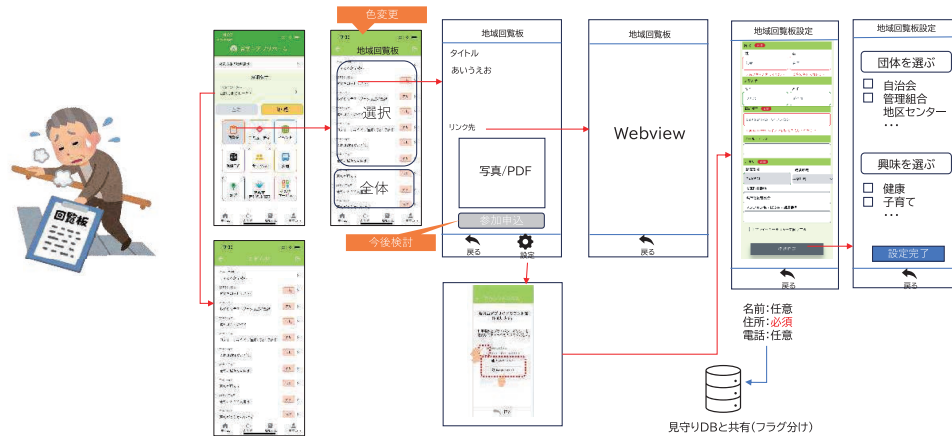
(例) まにあぷりにノーコードでサービスを作る



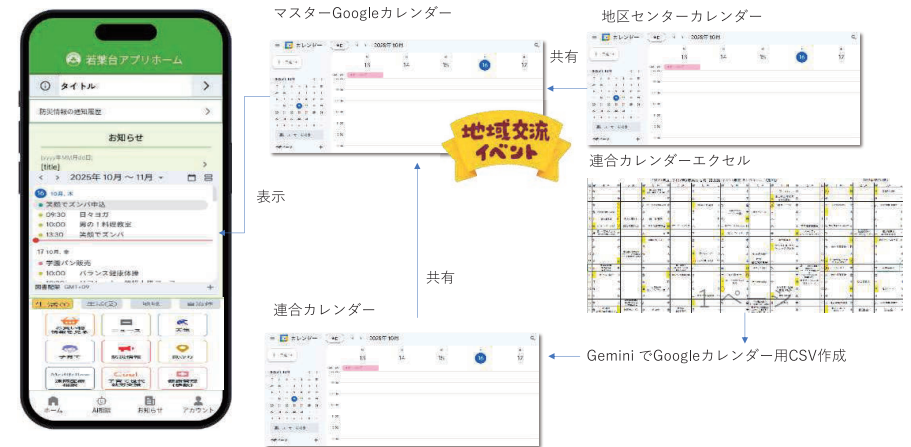
(例) 介護事業者見守りサービス



(例) 地域回覧板



(例) 地域イベントカレンダー



企業連携プロジェクト事例④

(株)eeek×オーティス(株)・東真産業(株)

eスポーツを通じた地域活性化と人材育成プロジェクト

地域の機能性素材開発・製造メーカー「オーティス株式会社」

：プロeスポーツチーム「Detnation」のスポンサー企業。自社技術を使って、プロ選手向けのマウスパッド「Xten」を開発・販売

地域の総合企業（SS、LPガス、レンタカー等）「東真産業株式会社」

：自社にeスポーツ部を持ち、地域貢献、地域人材の育成に力を入れている。

eスポーツとか企業「株式会社eeek」

：eスポーツを活用した様々な事業をコンサル。教育機関と連携した福祉施設でのプログラム開発、eスポーツ施設の設計・運営、プレイヤーのセカンドキャリアの育成・マッチング

+ 岡山県のプロeスポーツチーム「SETOUCHI SPARKS」との連携の深化



『人』を育み、地域の未来を拓く

真庭市のDXは技術導入だけにとどまりません。

地域に住む一人ひとりがデジタル技術を活用し、未来に参画できる「人づくり」にこそ、真の価値があります。

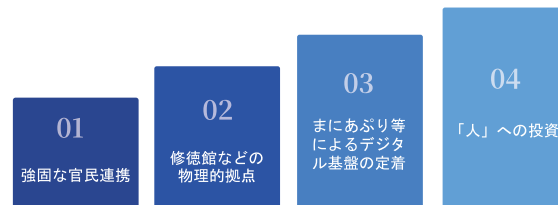
地域DXを通じて、様々な企業がビジネスを興し、そのツールとなるテレワークはより一層当たり前のことになると思います。既にそうなっている実感もあります。



真庭モデルが 示す、 日本の未来

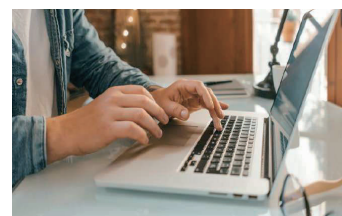
テレワークは、もはや単なる働き方の選択肢ではありません。それは、地域社会の未来を創造するための不可欠なツールです。今後、真庭市のテレワークの成長戦略は、次の4つの要素が鍵であると考えられています。

真庭DXの戦略方向：



CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

働き方について



「転職なき移住」に共感し、リモートワークを中心にした新しい働き方を実践しています。

地域で働く若者や女性にリモートワークを通じて、仕事ができるスキル・キャリア開発を進め、都市部等でのデータ入力や秘書・経理業務委託を推進しています。

当社の主な研究員も、プロジェクトでリモートワークで業務を推進しています。

【課題①】

当社では2023年8月から、ハローワークを介して、広島県の人材を経理のリモートワーカーとして正社員採用をしています。

この自社モデルを展開すること。企業間連携を拡大し、テレワーク需要を喚起するハブ機能の強化することを課題としています。

【課題②】

修徳館の施設（ハード）としての更なる活用

テレワーク講座、セミナー、交流イベントなどの利用促進

地域内外の認知を広げて、修徳館の施設としての魅力発信を強化していくことも課題としています。

ご清聴有難うございました

真庭市DXモデルについてより詳しく知りたい方、ご自身の地域での実践にご興味のある方はぜひお気軽にお問い合わせください。

会社名

株式会社まちと学びのイノベーション研究所

メール

info@clii.co.jp

所在地

岡山県真庭市久世2511-13（修徳館2階）

CITY&LEARNING
innovationresearchinstitute

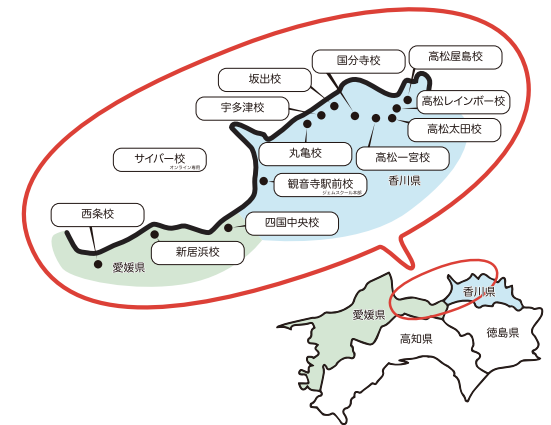
有限会社ジェム (屋号：ジェムスクール)



有限会社ジェム (屋号：ジェムスクール)

英会話スクール、学習塾の運営

実際にある教室 12校
オンライン専用 1校



新・ダイバーシティ経営企業100選
(経済産業省)

テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～
(厚生労働省)

テレワークトップランナー 2025
(総務省)

はばたく中小企業・小規模事業者 300 社
(中小企業庁)

国営公園 夢プラン
(一般財団法人 公園財団)

みんな子育て応援団大賞 知事賞
(香川県)

ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 知事賞
(香川県)

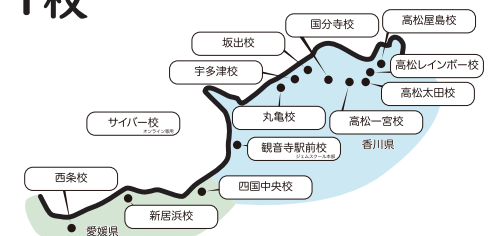
四国でいちばん大切にしたい会社大賞
(四国地域イノベーション創出協議会)

働きがいのある会社5年連続ベストカンパニー
(Graet Place to Work)

JAPAN WOMEN AWARD
(Forbes Japan)

ビジネス・イノベーションアワード
(日本経営士会)

実際にある教室 12校
オンライン専用 1校



勤務時間

テレワーク
OK

教室勤務

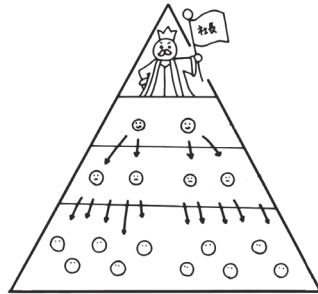
テレワーク
OK

レッスン

- ・生徒さん管理
- ・授業料管理
- ・教室の内観と外観の管理
- ・販売促進活動
- ・教材作製
- ・イベント企画や準備
など

- 1981年 創業
- 1988年頃～ リモートワーク導入
- 1998年頃～ ドメイン取得
社内サーバー設置
全スタッフにメール発行
- 2000年頃～ Web メールの活用開始
- 2002年頃～ 勤務シフト表、レッスン
カレンダーをオンライン化
- 2005年頃～ テレビ電話ツールで会議開始
- 2012年頃～ メイン業務システムを
クラウドサービスに変更し、
社内サーバーを廃止
- 2019年頃～ クラウド PBX を全面導入

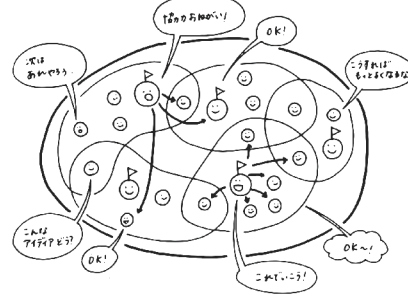
ヒエラルキー型



- ・役職や肩書きがある
- ・階層で情報が制限される
- ・リーダーの考えで組織が動く
- ・上司の指示に従って行動する

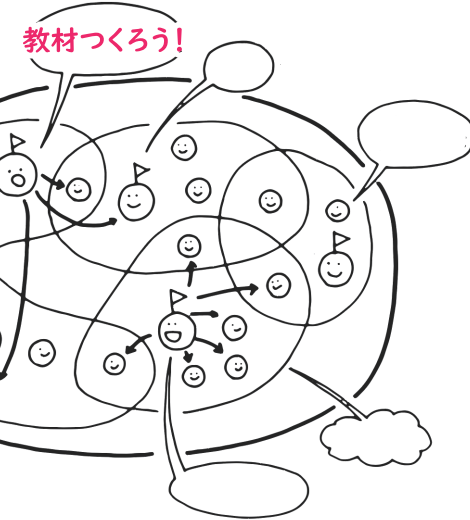
ジェムスクール GEM SCHOOL

ホラクラシー型



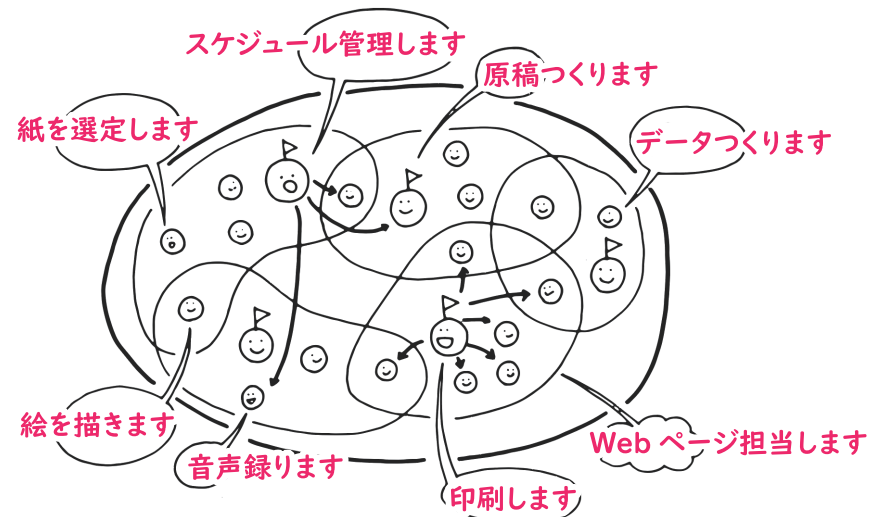
- ・役職や肩書きが必要無い
- ・多くの情報が共有されている
- ・ほとんどの業務を複数人で担当する
- ・個々に考えてミッションに沿って動く
- ・それぞれ得意な仕事に担当を配置する

ジェムスクール GEM SCHOOL

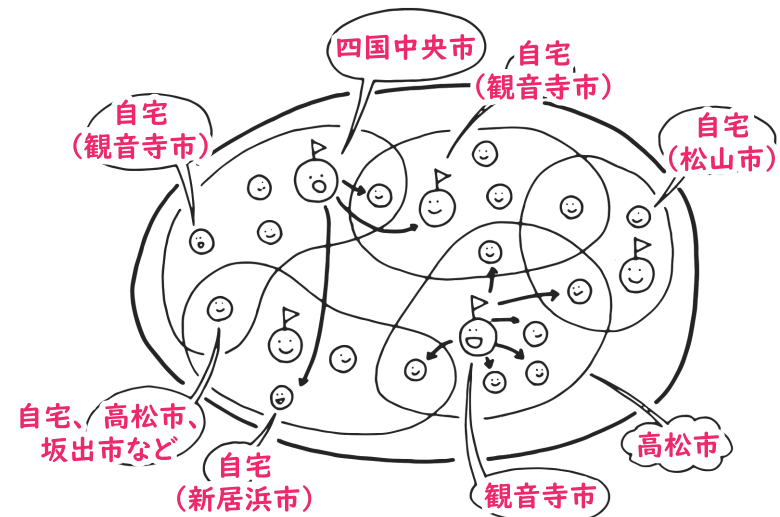


ジェムスクール GEM SCHOOL

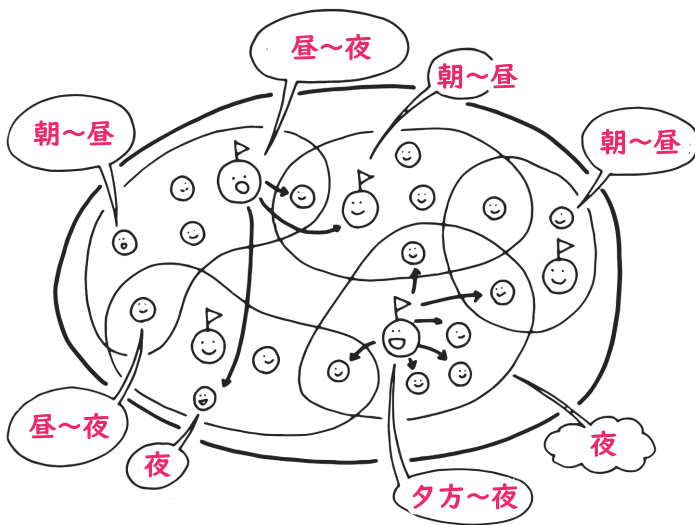
10



ジェムスクール GEM SCHOOL



ジェムスクール GEM SCHOOL



担当する作業が異なる
勤務する場所が異なる
勤務する時間が異なる



適切な IT を活用する
テレワークを有効活用する

よく聞かれること

実店舗があるとテレワーク無理ですよね？

よく聞かれること

テレワークだと、サボりませんか？

よく聞かれること

IT とか苦手なんですが ...

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7回 セミナーテーマ
～地方でのビジネス実践もテレワークは不可欠～

2025年11月27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

1

13

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：19名

会員：400企業・団体・自治体（2025年9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/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

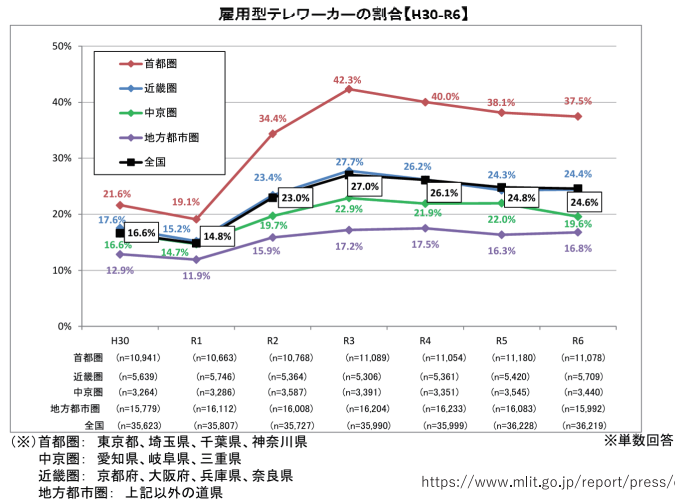


法改正によるテレワーク推進の動き
全体的な実施率の低下傾向
企業規模や業種による差：大企業を中心にオフィスへの回帰を進める動きが見られる一方で、中小企業や特定の職種では引き続きテレワークが活用されています。
働き手のニーズとのギャップ

2

3

国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

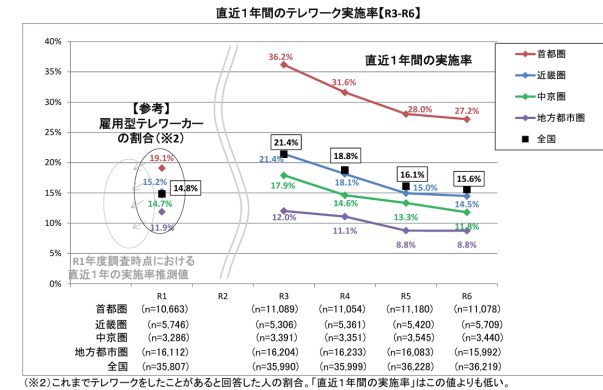


国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【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

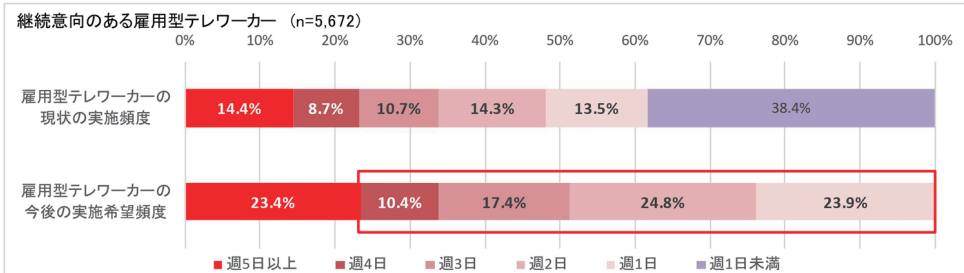


国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【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】

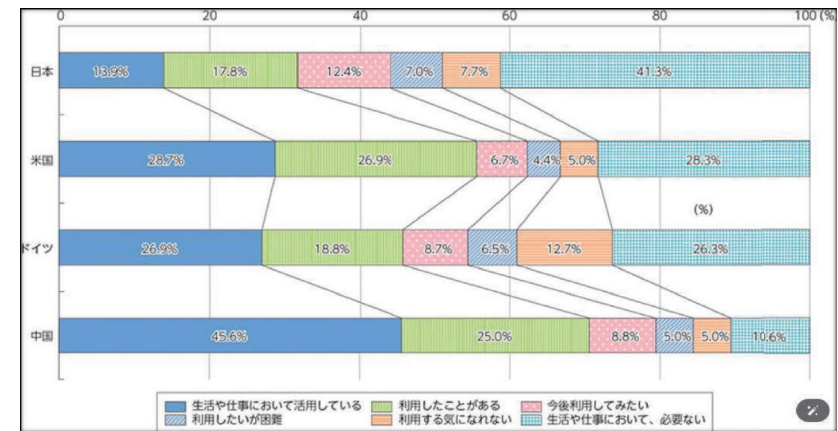
- 継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は、現状よりも高い。
- 継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は週2日が最も多く、次いで週1日、週5日以上が高い。半数以上が週3日以上を希望。
- 7割以上は週1以上の出社と組み合わせたハイブリットワークを希望

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

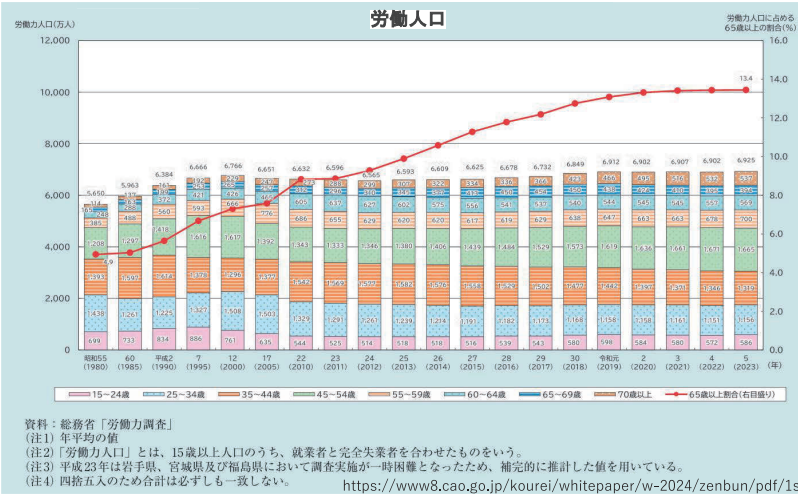


総務省 令和6年版 情報通信白書

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	<p>【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。</p> <p>【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</p>
2025年10月1日施行	<p>【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。</p> <p>【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</p>

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7回テーマ】
**地方でのビジネス実践も
テレワークは不可欠**

テレワークが地方のビジネス実践に役立つ理由

① 人材確保の幅が広がる

- テレワークを活用すれば、都市部の優秀な人材や専門人材を遠隔で採用・活用できます。
- 地元に住みながら都市部の仕事を請けることも可能になり、地方在住者の働く機会の拡大につながります。

② 移動や地理的制約の解消

- 打合せや営業のために出張する必要が減り、時間と交通費の削減ができます。
- 災害や天候の影響を受けた場合、事業継続性（BCP）の面でも有効です。

③ 地方ならではの暮らしと両立できる働き方

- 通勤時間が短縮されることで、地域活動・家庭・趣味・副業などとの両立がしやすくなります。
- 「住みたい場所で働ける」ことで、地方移住や関係人口の増加にも寄与します。

④ 企業の生産性・競争力向上

- オンラインツール活用により、情報共有や意思決定のスピードが上がります。
- テレワーク導入の過程で業務の見直し・効率化が進み、生産性の高い組織文化が育ちます。

⑤ 地域経済の活性化

- サテライトオフィスやコワーキングスペースの整備により、新たな交流やビジネス機会が生まれます。
- 首都圏企業の地方展開や、地元企業との協業が促されることで、地域の産業多様化や経済循環の拡大につながります。



12

株式会社太陽コミュニケーションズのお取り組み事例



山口県萩市、長門市、島根県益田市にて、スイミングスクール、総合型スポーツクラブ、高齢者向け運動教室、公共施設の指定管理などを運営。地域の健康づくりに貢献している。

② 移動や地理的制約の解消



さんにお話を伺いました



移動時間“ゼロ”へ

通勤や移動が大変なのはどこも同じंगा！



13

株式会社太陽コミュニケーションズのお取り組み事例

環境整備は、しっかり結果に繋がるंगा！

④ 企業の生産性・競争力向上

⑤ 地域経済の活性化

「情報の環境整備」



これまで徹底してきた清掃などの「物的環境整備」と考え方を一にするもので、情報を整理整頓し、誰もが必要な情報にアクセスしやすくなることで業務を効率化

【全社員へのiPad導入】

全社員にiPadを支給し、いつでもどこでも必要な情報にアクセスできる環境を構築。これにより、場所に縛られない働き方を可能にしました。

【コミュニケーションのデジタル化】

チャットツールを導入し、日報やクレーム、各拠点での改善事例などをリアルタイムで共有。スタッフ間の迅速な連携を実現し、問題解決のスピードを向上させました。

【テレワーク環境の整備】

自宅でも報告書作成などの業務ができる環境を整備。これにより、移動時間を業務や自己研鑽の時間に充てられるようになり、柔軟な働き方をサポートしました。

【サービス品質の向上】

拠点間で改善事例が即座に共有されるようになり、会社全体のサービスレベルが向上。迅速な情報共有は、顧客満足度の向上にも繋がっています。



14

株式会社太陽コミュニケーションズのお取り組み事例

① 人材確保の幅が広がる

③ 地方ならではの暮らしと両立できる働き方

【女性が輝く職場環境】

ママさんインストラクターが子どもの看病などで急に休む際も、iPadを通じてスムーズに情報共有や引継ぎが可能に。安心して働き続けられる環境が整い、従業員満足度が向上しました。

【エンゲージメントの向上】

「社員は家族」という創業者の理念が、DXを通じて令和の時代に合った文化として浸透。コロナ禍という逆境にあっても、この理念のもと雇用を維持し、オンラインでの資格取得を支援するなど、人的資本経営を実践しました。



“結果的に”人材確保や暮らしと仕事の両立に繋がるंगा

15

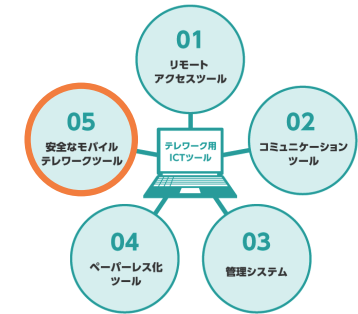
ICTの留意点



16

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

17

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

情報セキュリティ10大脅威2025

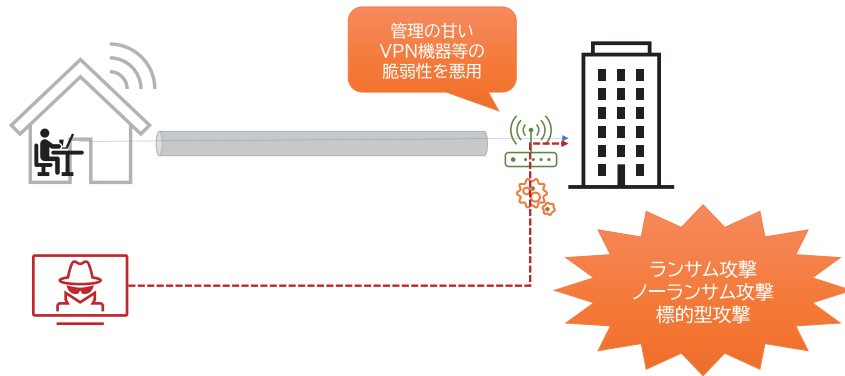
順位	「組織」向け脅威	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)	「個人」向け脅威(五十音順)	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)
1	ランサム攻撃による被害	2016年	10年連続10回目	インターネット上のサービスからの個人情報の窃取	2016年	6年連続9回目
2	サプライチェーンや委託先を狙った攻撃	2019年	7年連続7回目	インターネット上のサービスへの不正ログイン	2016年	10年連続10回目
3	システムの脆弱性を突いた攻撃	2016年	5年連続8回目	クレジットカード情報の不正利用	2016年	10年連続10回目
4	内部不正による情報漏えい等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

18

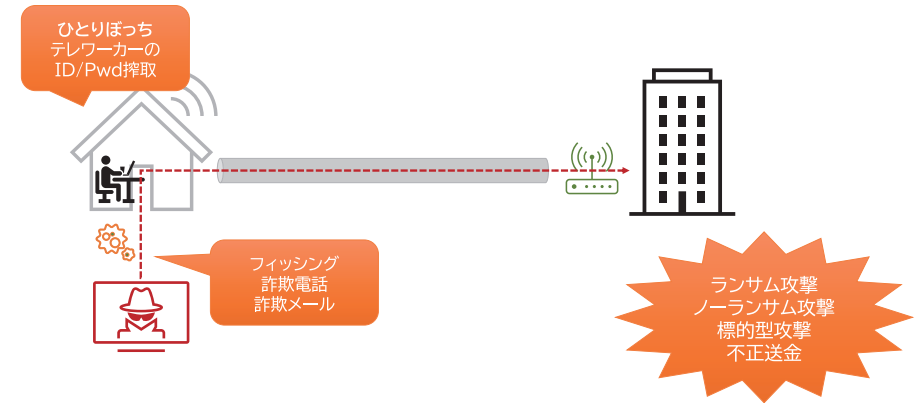
19

テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃①



20

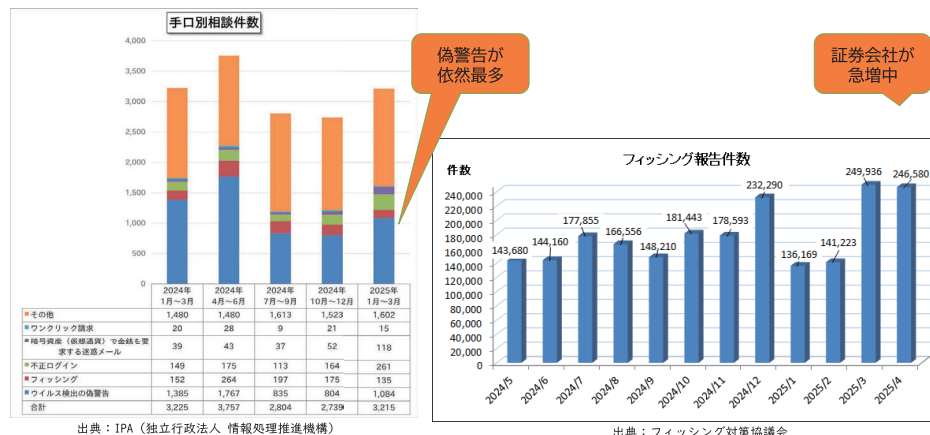
テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃②



21

18

セキュリティ相談・報告件数



22

ウイルス検出の偽警告



23

巧妙化するフィッシング

カード会社から請求金額のお知らせ



証券会社からキャンペーンのお知らせ



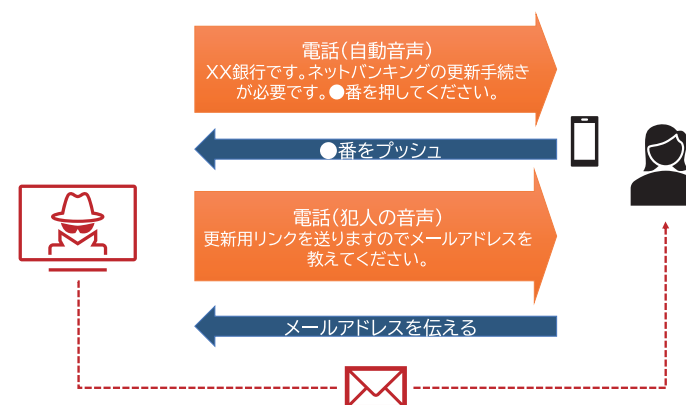
ガス会社から支払金額不足のお知らせ



出典：フィッシング対策協議会

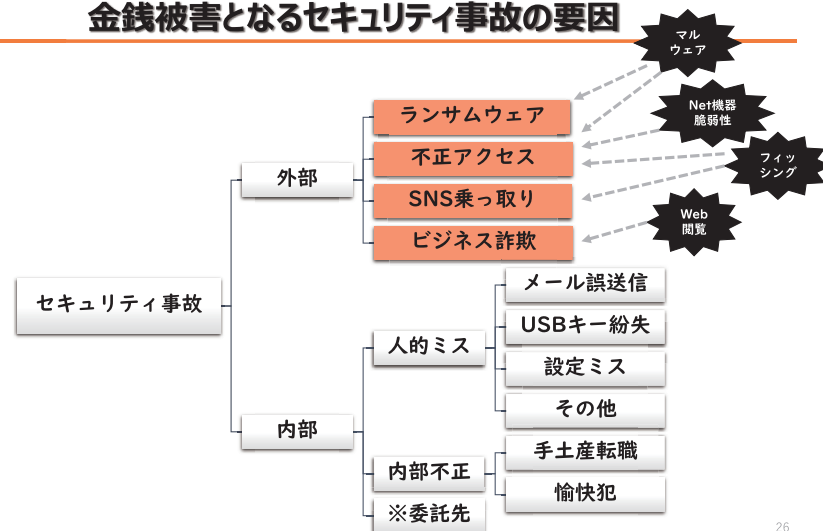
24

ボイスフィッシング（ビッシング）



25

金銭被害となるセキュリティ事故の要因



26

26

まずはミニマム対策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）

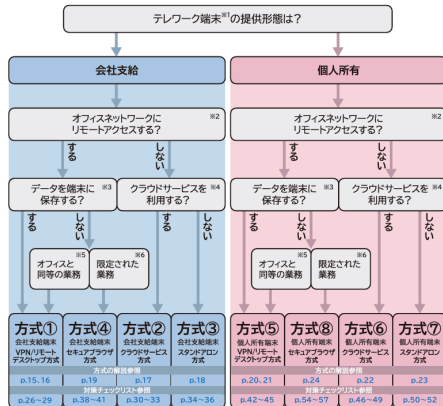
オンラインバンキング・クレカ決済
多要素認証

有事の手順
相談窓口

27

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



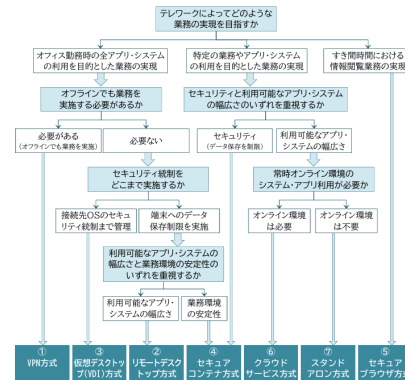
方式① テレワークセキュリティ 対策チェックリスト(1/4)

会社支給端末：VPN/リモートデスクトップ方式

No.	項目 [a.70~a.77]	対応策	実施状況 [a.65~a.69]
1-1	資産・構成管理 ● a.71	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利用者を把握する。	<input type="checkbox"/> マルウェア感染 不正アクセス 盗難・紛失
1-2	資産・構成管理 ● a.71	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把握する。	<input type="checkbox"/> 不正アクセス 情報の漏洩
2-1	マルウェア対策 ● a.72, 73	テレワーク端末にウイルス対策ソフトをインストールし、リアルタイムスキャンを有効にする ^{※1} 。ファイル対策ソフトの定義ファイルを自動更新する設定にするか、手動で更新するルールを設定する。	<input type="checkbox"/> マルウェア感染
2-2	マルウェア対策 ● a.72, 73	不要なメールを開封し、メールに添付されている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。	<input type="checkbox"/> マルウェア感染
3-1	アクセス制御 ● a.74, 75	許可された人のみが重要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アウォールに対する設定を行う。	<input type="checkbox"/> 不正アクセス
4-1	情報セキュリティ ● a.76	テレワーク端末にのぞき見防止フィルタを貼り付けるよう周知する。	<input type="checkbox"/> 情報の漏洩
4-2	情報セキュリティ ● a.76	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。	<input type="checkbox"/> 情報の漏洩
5-1	脆弱性管理 ● a.77, 78	テレワーク端末にはメーカーサポートが終了したOSやソフトウェアの更新を行うよう周知する。	<input type="checkbox"/> 不正アクセス
5-2	脆弱性管理 ● a.77, 78	テレワーク端末のOSやアプリケーションに対して最新のセキュリティアップデートを適用するよう周知する。	<input type="checkbox"/> 不正アクセス
5-3	脆弱性管理 ● a.77, 78	テレワーク端末から社内ネットワークを接続するためのVPN機能等には、メーカーサポートが終了した製品も利用せず、最新のセキュリティ製品に更新するよう周知する。	<input type="checkbox"/> 不正アクセス
7-1	インシデント対応・ログ管理 ● a.80, 81	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、日志生成やログ保存等の取組を継続的に実施し、必要時に緊急連絡先を周知する。	<input type="checkbox"/> マルウェア感染 不正アクセス 盗難・紛失 情報の漏洩

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

2025年11月27日

テレワーク実施時の労務管理上の留意点

～テレワークが導く地方ビジネスの未来～

社会保険労務士法人NSR

代表社員 武田かおり

(テレワーク労士・両立支援社労士・ハラスメント労士)

社会保険労務士法人NSR



代表社員 武田かおり

テレワーク労士・両立支援社労士・ハラスメント労士

総務省地域情報化アドバイザー、テレワークマネージャー
一般社団法人日本テレワーク協会 客員研究員
日本テレワーク学会学会員 ハラスメント相談員

2008年～ 厚生労働省事業 テレワーク相談センター
西日本初のテレワーク専門相談員就任
2016年～ 社会保険労務士法人NSRの役員就任
2019年～(一社) 日本テレワーク協会 客員研究員就任

2008年西日本初のテレワーク専門相談員就任後、政府・自治体、経団連他企業・団体向けイベント・セミナー500回、支援・相談1000件以上対応。フレックスワーク、育児・介護両立支援、ハラスメント、コミュニケーション相談・研修など、人材確保に向けた働きやすい職場環境実現のサポートを行っている。

<テレワーク関係著書・執筆・動画>

2009年 社団法人全国労働基準関係団体連合会
「在宅勤務一導入のポイントと企業例」共著
2016年 労働新聞「テレワーク導入最前線」(全24回)連載
2018年 日経ムック『実践!テレワークで「働き方改革」』監修
2018年 同友館「地域とヒトを活かすテレワーク」共著
2018年 日本法会「テレワーク導入・運用の教科書」共著
2019年 内閣府「カエル! ジャパン通信Vol.136コラム」執筆
2020年 明南経堂「LCG人事労務管理WEBカレッジ」
2020年 日経文庫「いまさら聞けないテレワークの常識」
他、新聞・雑誌・TV出演多数。



【目次】

テレワーク実施時の労務管理上の留意点

～テレワークが導く地方ビジネスの未来～

- 1.テレワークが導く地方ビジネスの未来
 - 2.テレワークを実現するために
 - 3.テレワークガイドライン
- Appendix. (お役立ち情報)



このセミナーゴール

テレワークのメリットや必要性、「テレワークガイドライン」及び「情報機器ガイドライン」についてご理解いただき、企業の人材確保とビジネスの発展に役立てていただく。

地方創生×多様な働き方

テレワークが導く地方ビジネスの未来



テレワークによる働き方の多様化

■**テレワークとは** ※テレワーク Telework : 「tele＝離れたところで」と「work＝働く」をあわせた造語
「情報通信技術（ICT）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」



離職率の低下

転勤や配偶者の転勤、育児・介護などのライフイベントによる離職を防ぐ。柔軟な働き方により、長期的なキャリア形成が可能。

地域人材の活性化

地方に埋もれていた優秀な人材が都市部の企業で活躍する機会が生まれる。地域経済の活性化と人材の定着を同時に実現できる。

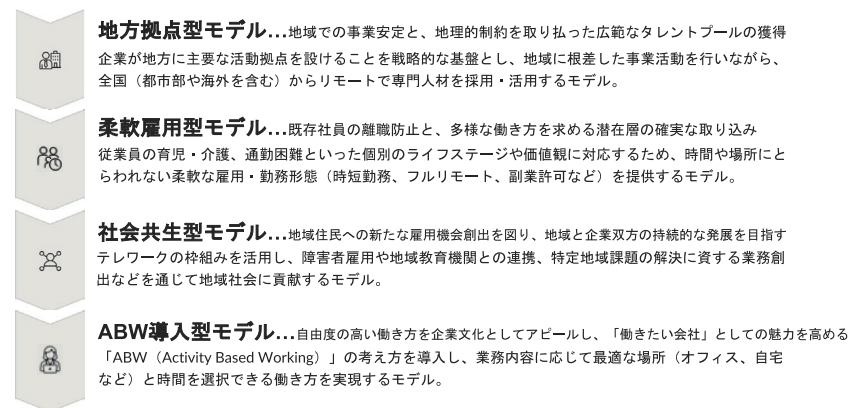
採用範囲の拡大

地域の枠を超えて全国、さらには海外からも優秀な人材を確保できる。多様なスキルを持つ人材へのアクセスが可能になる。

テレワーク技術の進化と社会的要請の高まりが重なり、遠隔地雇用は企業の採用戦略における新たな選択肢として注目を集めている。

地方における人材確保のためのテレワーク実践モデル

地方での人材確保を目的としたテレワークの実践事例を以下の4つのモデルに分類。



地方拠点型モデル- 株式会社キャスター様(宮崎)

「最大の強みは採用力」本社を地方に、働き手は全国に

宮崎県に本社を置きながら、全社員がフルリモートで働く先進的な企業。「リモートワークを当たり前にする」というビジョンのもと、場所に縛られない働き方を徹底的に追求。世界中から多くの働き手が集まり、多様なバックグラウンドを持つ800名以上のメンバーが活躍。毎月約2,000名もの応募が届いている。



- 完全リモート率98.4%：オフィス出社を前提としない完全な在宅勤務制度
- 人材分散配置戦略：全国各地に人材を配置し、地域特性を活かした業務遂行
- 誰もが働ける社会の実現：家族の転勤、障害など通勤困難な人材が活躍
- 夢の実現を支援：アスリートとして活動しながら仕事を両立している例も

<受賞歴>

2016年「テレワーク先駆者」に選出
2017年「テレワーク先駆者百選」に選出
「テレワーク推進賞」受賞
Forbes JAPAN WOMEN AWARD
「働き方改革賞」特別賞を受賞
2019年「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」特別奨励賞受賞
2020年「Mizuho Innovation Award」受賞
「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」受賞
2021年「日本の経理をもっと自由にアワード2021 リモートワーク部門」受賞
「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2021」
「Japan Venture Awards2021中小機構理事長賞」
2023年 総務省主催「テレワークトップランナー2023」に選出

柔軟雇用型モデル- 株式会社ワークスマイルラボ様(岡山)

優秀な人材は育児中の女性

テレワークをはじめとした柔軟な勤務制度の導入により、人材確保と業績向上の両面で劇的な成果を達成。倒産の危機に直面していた企業が、働き方改革によってV字回復を実現。地域を代表する優良企業へと変貌を遂げている。

採用力向上

求人票に「在宅勤務可」と記載することで、中途採用の応募が従来の3倍に急増。優秀な人材の獲得競争で圧倒的な優位性を確立した。

売上・粗利大幅向上で年収拡大

2009年と比較すると、2023年は「売上2.9倍」「粗利4.9倍」「経常利益2.4倍」に成長し、平均年収は350万円から520万円に拡大。

希望就職先ランキング1位

2023年卒大学生対象の希望就職先ランキングで堂々の1位を獲得。若手人材からも高い評価を得る企業ブランドを確立している。

テレワーク導入のきっかけは...
急な欠勤への対応困難



<受賞歴>
トピックス(一部抜粋)
2016年 総務省「テレワーク先駆者百選」受賞
2018年 総務省「テレワーク先駆者百選」総務大臣賞
2020年 日本テレワーク協会「テレワーク推進賞」会長賞
地域未来牽引企業(経産省)認定
2021年 厚労省「輝くテレワーク賞」特別奨励賞受賞
2022年 岡山県希望就職先ランキング1位
2023年 日本中小企業大賞最優秀賞&MVP受賞

順位	企業名
1位	ワークスマイルラボ
2位	中興銀行
3位	西条グループ
4位	山崎グループ
5位	オアシスグループ
6位	ミスターサービス
7位	ラブリコ
8位	トヨタ銀行
9位	山崎建設
10位	天栄建設
11位	山崎建設
12位	アグリアプロペラ
13位	丸の内建設
14位	山崎建設
15位	山崎建設
16位	山崎建設
17位	山崎建設
18位	山崎建設
19位	山崎建設
20位	山崎建設

子供による急な休みに対応可能だけでなく、通勤時間削減、仕事の合間に家事もできるなど、生活にゆとりが生まれた。電話対応、来客対応がない分、専門業務の生産性が向上。

社会共生型モデル-株式会社アイエンター様×北見市様（北海道北見市）

地元大学との連携強化で長期的な人材戦略

北見市は北見工業大学と提携し、卒業後に都市圏の企業で働いた後、育った段階で進出4社の北見拠点で働いてもらう「サケモデル」を構築。その1社である株式会社アイエンターは「北見市内のサテライトオフィスでふるさとテレワークを推進するIT関連企業とのICT環境を活用した地方創生に係る連携協定」を締結することで、優秀な人材の確保に成功している。

「サケモデル」のコンセプト

北見工業大学の学生が首都圏のIT企業でスキルを磨いた後、Uターンして地元でIT人材として働く仕組み。地域への人材回帰を促進し、流出を防ぐ。

多様な働き方との両立

フルテレワークにより、冬季スポーツ選手が競技と仕事を両立できる環境を整備。地元に戻っても専門スキルを活かせることで、多様なキャリアパスを支援する。

この取り組みは、単なる企業誘致に留まらず、Uターン・Iターンを促す「人材誘致」という新たな視点をもたらし、地方における高度IT人材の集積とイノベーション創出に貢献している。

北見市の戦略的支援

空港アクセス、北見工大との連携、低い災害リスクなどをアピールし、IT企業誘致を推進。総務省の「ふるさとテレワーク推進事業」採択によりサテライトオフィス開設を支援した。

技術と地域の共創

カーリング姿勢判定システムや市役所窓口のRPA化（書かない窓口）など、地域課題解決に貢献する技術開発を地元大学と連携して推進。二地域居住のモデルも模索し活性化を目指す。

ABW導入モデル-株式会社ハヤブサ様（兵庫県三木市）

ABWを戦略的に進めて人材確保

徒歩圏内に駅がなく、バスの便も少ないため、交通の不便さから人材確保に苦労してきたが、2020年の新社屋建設を機にモバイルノートパソコンを全社員に支給しどこでも働ける環境を整備。テレワーク、フリーアドレス制を導入し、時間と場所を自由に選べる働き方、ABW(アクティビティ・ベースド・ワーキング)の推進に注力することで、人材確保につなげている

フリーアドレス制

プロジェクトメンバーが議論する時は大テーブルを囲み、集中したい時はプライバシーが確保されたスペースで作業できる。

テレワーク環境

安全なネットワークシステムを導入し、社員全員にノートパソコンを支給。遠方からの通勤者は週に1、2回の出社に対応。

業務効率化

RPAを活用し、業務を自動化。ECサイトの在庫数調整作業の自動化により、年間で数百時間の業務時間削減を実現。

社員サポート制度

- ・ 食堂はオフィスコンビニ、コーヒーサーバーを導入
- ・ 活動に合わせたオフィス家具とレイアウト
- ・ トレーニングルームで心身の健康維持をサポート
- ・ eラーニングサービスでITスキル研修を必修受講

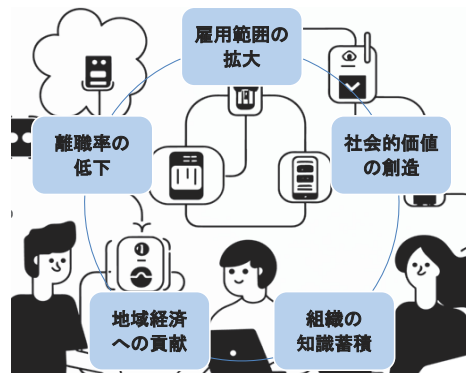
コミュニケーション施策

フリーアドレスやテレワークの推進により心配される部門内のコミュニケーション不足を解消するため、毎月1回所属長と1対1のミーティングを実施。仕事の進捗状況を確認し、悩みや不安に耳を傾けている。



テレワークがもたらす地域ビジネスの未来

テレワークの活用は多面的な効果があり、企業の目的や組織文化により最適なアプローチは異なるが、共通して「人材の可能性を最大化する」という理念が貫かれている。



人材確保を超えた価値

遠隔地雇用は単なる採用手法ではない。地域活性化、社会課題の解決、多様性の推進など、多面的な価値を生み出す戦略的な取り組みである。

持続可能な社会への貢献

地方と都市、障がいの有無、育児・介護の状況を問わず、すべての人が能力を発揮できる社会の実現に寄与する。これからの時代に求められる働き方の形である。

企業文化の変革

制度を導入するだけでは成功しない。成果主義の徹底、コミュニケーションツールの活用、信頼に基づくマネジメントなど、企業文化そのものの変革が不可欠である。

地方の中小企業や、テレワークが難しい業種でも
テレワークを実現するために



まずは今すぐできる業務・部門からスタート

製造業や接客業など、テレワークが難しいとされる業種でも、工夫次第で柔軟な働き方を実現できます。全社員が恩恵を受けられる制度設計により、公平性を保ちながら働き方改革を推進することが可能です。

すぐ実施できる業務

Web会議やチャット等を活用されている場合、すぐに実施可能な業務が多数存在する。研修、自己啓発、会議、スケジュール共有、面談、情報共有など、ITツールを活用すれば場所を問わず実施できる業務が該当する。

管理部門への導入

テレワークを実施することが難しい業種であっても、企業の事務部門や管理部門は、すぐにテレワークできる業務が多いと考えられる。人事、経理、総務などの間接部門は、パソコンとネットワーク環境があれば業務遂行が可能である。

必要な教育・自己啓発

- ITスキル向上のための研修機会の提供
- 従業員の理解を深めるための啓発活動



導入が難しい部門の対応

製造現場や接客業など、テレワーク導入が難しい部門については、経営者・部門長の理解を得ることが必須である。その上で、代償措置（代替措置）の検討も必要な場合がある。

時差出勤制度

柔軟な勤務時間により通勤負担を軽減

時効消滅年次休暇

失効する有給休暇の再活用

※制度が年次有給休暇の取得の妨げとならないよう注意

週休3日制

テレワークできない代わりに休日を増やす選択肢

テレワークしにくい業種業態（現場等）のテレワークの考え方

テレワークしにくい社員にも配慮しつつ、できる部署から導入！

現場のある部署の者はテレワーク利用不可能と決めつけない

固定観念を排除し、業務の一部でもテレワーク化できないか、柔軟に検討する姿勢が重要である。

将来的には希望者全員が利用できる制度を目指す

段階的にテレワーク対象者を拡大し、最終的には全従業員が利用可能な制度設計を目指すことが重要である。

IT訓練、その他必要な教育・自己啓発の機会を設ける

テレワークに必要なITスキルや業務遂行能力を高めるための教育機会を定期的に提供する。

テレワーク希望の際、部署異動等の可能性を提示

現在の部署でテレワークが困難でも、異動により実現可能性を示すことで、キャリアパスの選択肢を広げる。

社員全員集える場づくり

お互いがリスペクトし合える関係を構築し、感謝の気持ちを言葉で伝えることで、テレワーク実施者と非実施者の相互理解を深める。
※株式会社白山様事例発表より

「〇休+〇テレ」で全員利用可能なテレワークが実現可能！

「半休+半テレ」で全員利用可能なテレワーク実現

月1回 半日だけのテレワークなら、誰でもテレワークが可能

午前中は半日休暇を取得して午後はテレワーク。または午前テレワークで午後は半日休暇に...

- 子供のPTA行事
- 地域の自治会行事
- 役所や行政の手続 など



半日程度で済む用事がある日

月に3~4時間の業務なら、現場勤務が中心の社員もテレワーク可能！

- マニュアルなどを読む時間
- 出張報告書の作成する時間
- 行事の企画を考える時間
- イラスト、POP作り
- メール、電話営業



安全衛生の動画視聴、資格の勉強など、現場では出来ない業務や自己啓発にも最適！

「半休+半テレ」で選ばれる企業になる

2019年4月より
年次有給休暇の付与が10日以上ある従業員について「年5日」の取得が義務化。
※違反した場合は「30万円以下の罰金」(一人一罰)



月に1回「半休+半テレ」を実施

半休 + 半テレ

✕ 12か月 = 6日

年休5日の取得義務達成

年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。出典: (厚生労働省)「改正労働基準法のあらまし」(h21.10)

年次有給休暇の取得促進

法定義務を満たしながら、社員のワークライフバランスを向上させます。

業種を問わず実現可能

製造業や接客業など、テレワークが難しい業種でも導入できます。

BCP対策として即座に対応

災害やパンデミック時に、全社員がテレワーク経験をj持つことで迅速な対応が可能になります。

不公平感の緩和

他のテレワーカーへの理解が深まり、現場勤務者との不公平感を軽減できます。

企業イメージの向上

「全員テレワークできる会社」として、人材確保と雇用継続に有利になります。

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 テレワーク・ガイドライン



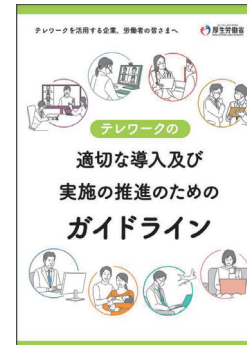
テレワークガイドラインの基本理念と考え方

テレワークガイドラインにおける「テレワーク」とは、労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務

テレワークガイドラインパンフレット
(令和6年度版)



https://www.mhlw.go.jp/content/tw_guideline.pdf



労使双方のメリット

働き方改革の観点から、使用者と労働者の両者にとってプラスとなる制度設計が求められる。

適切な労務管理

使用者による適切な労務管理のもと、労働者が安心して働ける良質なテレワーク環境を構築する。

生産性の向上

業務遂行方法や労務管理の見直しを通じて、企業全体の生産性向上を実現する。



労働基準関係法令の適用

労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合も、以下のような労働基準関係法令が適用されます

- 労働基準法(昭和22年法律第49号)
- 最低賃金法(昭和34年法律第137号)
- 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)
- 労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)

テレワークの推進に当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、明確なルールを定めることが不可欠である。

対象業務・対象者選定における重要な視点

対象業務の選定における重要な視点

固定観念の打破

エッセンシャルワーカーなど、一般的にテレワーク実施が難しいとされる業種・職種でも、個別業務によっては実施可能な場合がある。

- 管理職側の意識改革
- 業務遂行方法の本質的な見直し
- 業務の切り分けと再配分



「テレワークに向かない」と安易に結論づけず、仕事内容の本質的な見直しを行うことが重要である。オフィス出勤者のみに業務が偏らないよう留意すること。

対象者選定における法令遵守のポイント

本人の納得

テレワーク実施に当たっては、労働者本人の納得の上で対応を図る必要がある。

雇用形態による差別の禁止

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、不合理な待遇差を設けてはならない。短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働者派遣法に基づく。

派遣労働者・新入社員への特別な配慮も必要。

透明性の確保

テレワーク実施者に偏りが生じる場合、優先順位や頻度について労使で十分に話し合い、納得感を得ることが望ましい。

人事評価制度における重要原則

テレワークは非対面の働き方であるため、個々の労働者の業務遂行状況や成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらい側面がある。しかし、人事評価は企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して適切に実施することが基本である。

事前の明確化

上司は部下に求める内容や水準等をあらかじめ具体的に示し、評価対象期間中には達成状況について共通認識を持つ機会を柔軟に設けることが望ましい。

評価基準の見える化

行動面や情意面を評価する企業は、評価対象となる具体的な行動等の内容や評価方法をあらかじめ見える化し、示すことが望ましい。

評価者訓練

非対面の働き方において適正な評価を実施できるよう、評価者に対する訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。

不適切な評価の禁止事項



時間外対応の強制

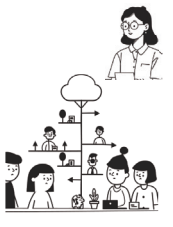
時間外、休日又は所定外深夜のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえない。



出勤者の優遇

テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価することは、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになり、適切な人事評価とはいえない。

テレワークを行う場合の評価方法をオフィス勤務の場合と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないよう工夫を行い、あらかじめテレワークを選択しようとする労働者に対して当該取扱いの内容を説明することが望ましい。



費用負担の適切な取扱い

基本原則

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。労使のどちらがどのように負担するか、また使用者が負担する場合の限度額、労働者が請求する場合の請求方法等について、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において規定しておくことが望ましい。

費用負担の例

- 情報通信機器の購入費用又はリース料
- 通信回線使用料（通話料、インターネット利用料等）
- 電気料金
- 事務用品・備品購入費用
- 作業環境整備費用



労働基準法
第八十九条第五号

①在宅勤務者に負担させる	在宅勤務の頻度が高くない場合	就業規則に規定しなければならない。 (労基法 第89条第5号)
②テレワーク（在宅勤務） 手当を支給する	月額3,000～5,000円、 日額100円～150円が多い	渡し切り（実費弁償でない）の場合、 社会保険料や割増賃金の算定基礎となる。
③「実費相当分」を支給する	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（勤務時間等）を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給する。	社会保険料や割増賃金の算定基礎でない。 (参考)国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」 https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf

※テレワーク対象者が一時的に出勤する際に要する交通費（実費）について

基本的に、当該労働日における労働契約上の労働提供地が、事業所であれば通勤手当（社会保険料等の算定基礎に含める）、自宅であれば実費弁償としての交通費（社会保険料等の算定基礎に含めない）。

就業規則と労働条件明示の要点

就業規則の整備

テレワークを円滑に実施するため、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

労働者の都合に合わせて柔軟に場所を選択できる場合には、使用者の許可基準を示した上で「使用者が許可する場所」において実施可能である旨を定めておくことが考えられる。

厚生労働省テレワークモデル就業規則

(巻末に在宅勤務規程の見本あり)

<https://telework.mhlw.go.jp/info/pdf/teleworkmodel.pdf>



テレワークを行う場所の如何に関わらず、労働者の属する事業場がある都道府県の最低賃金が適用されることに留意が必要である。

労働条件の明示

使用者は労働契約締結時、就業の場所に関する事項等を書面の交付等により明示する（労働基準法第15条）。

- 雇入れ直後からテレワークを行わせる場合：雇入れ直後の就業場所として明示
- 労働契約期間中にテレワークを行う場合：変更の範囲として明示

自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行うことが可能である場所を明示することが望ましい。

H31.4月、書面の交付に加えて、労働者が希望した場合、FAX、メール、SNS等でも可能となったが、SMSは望ましくないとされている。

様々な労働時間制度の活用



フレックスタイム制

フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を自ら決定できる制度。テレワークとの相性が良く、労働者の生活実態に合わせた柔軟な働き方を実現することができる。

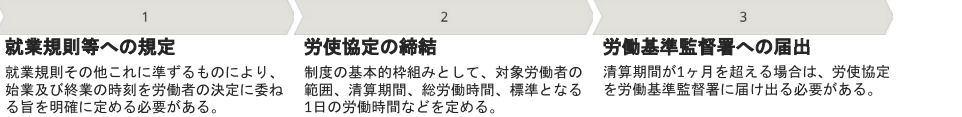
テレワークでの活用例

- 始業・終業時刻を労働者の判断で柔軟に調整可能
- 中抜け時間を労働者自らの判断で設定できる
- 育児や介護との両立がしやすい
- テレワーク日はコアタイムを設けない運用も可能

出勤日のみコアタイムを設け、テレワーク日は完全に自由な時間設定を認めるなど、柔軟な制度設計が可能。

フレックスタイム制を導入するには、就業規則への規定と労使協定の締結が必須。
※緊急対応やトライアル実施であっても、労働基準法の手続きを省略することはできない。

フレックスタイム制の導入手続き



事業場外みなし労働時間制

テレワークにおいて、次の①②をいずれも満たす場合には、制度を適用することができる。

1

情報通信機器が常時通信可能な状態におくこととされていないこと

- 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**できる場合
- 通信回線の切断はできないが、労働者が情報通信機器から**自分の意志で離れることができる**ことができ、応答のタイミングを**労働者が判断**できる場合
- 会社支給の**携帯電話等を所持**していても、応答の可否や折り返しのタイミングを**労働者が判断**できる場合

※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ない。

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、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、方法を具体的に特定するものではない場合**。

※作業量や作業の時期、方法を具体的に特定できると「みなし労働時間制」は適用できない。（講師注）

通常の労働時間制度及び変形労働時間制(例：スーパー時差出勤制度)

その日の所定労働時間はそのまましつつ、テレワークを行う労働者ごとに始業及び終業の時刻について自由度を認める制度。

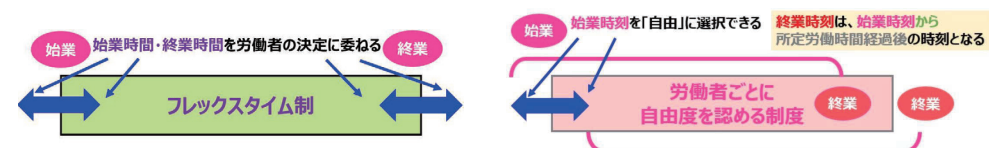
あらかじめ**就業規則に定めておく**ことで、**労働者が始業・終業時刻を変更**できるようになる。

- 所定労働時間は変更しない
- 始業・終業時刻のみを柔軟化
- 就業規則にあらかじめ規定
- 労働者個別の対応が可能

通常の労働時間制度や変形労働時間制度のままで、テレワーク実施時の始業・終業時刻に柔軟性を持たせる方法。
1分単位の時差出勤（例：スーパー時差出勤）も可能。



テレワークで必ずしも一律の時間に労働する必要がない場合に有効な制度です。



フレックスタイム制に比べて**導入や運用が容易**であり、フレックスタイム制の導入が難しい企業でも実施可能な選択肢となる。

27

労働時間管理と把握の方法

テレワークの場合における労働時間の管理については、「**労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン**」（適正把握ガイドライン）も踏まえた対応が求められる。

1

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること

2

原則的な把握方法

客観的な記録を基礎として確認・記録することが原則です。
使用者による**現視、タイムカード、ICカード、パソコンのログ**などが該当。

3

自己申告制の例外的運用

やむを得ず**自己申告**による場合は、適正な申告を阻害する措置を設けてはならず、**実態調査**や必要な**補正措置**を講じる必要がある。

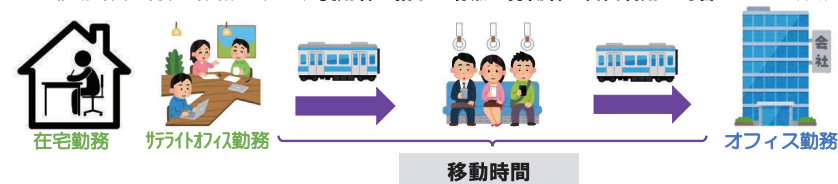
テレワークにおける客観的記録の例

- 情報通信機器の使用時間記録（パソコンのログイン・ログアウト時刻）
- サテライトオフィスへの入退場記録
- 勤怠管理システムへの打刻記録
- 業務用アプリケーションの利用履歴



移動時間の取扱い

勤務時間の一部でテレワークを行う際、自宅やサテライトオフィスとオフィス間の移動時間が発生します。この移動時間の労働時間該当性は、**使用者の指示の有無と労働者の自由利用の可否**によって判断されます。



労働時間に該当する場合

使用者が労働者に対して就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は労働時間として取り扱われ、移動時間についても賃金の支払いが必要。

休憩時間に該当する場合

労働者による自由利用が保障されている時間については、休憩時間として取り扱うことができる。労働者が自由に移動手段や経路を選択でき、途中で私用を済ませることも可能な場合などが該当。

実務上は、就業規則等で移動時間の取扱いを明確にしておくことが重要です。使用者が特定の移動手段や時刻を指定する場合は労働時間に該当する可能性が高く、労働者の自由裁量に委ねる場合は休憩時間として扱う。

中抜け時間の柔軟な取扱い

テレワーク実施時には、一定程度労働者が業務から離れる「中抜け時間」が生じることが考えられる。このような中抜け時間については、労働基準法上、使用者はこの時間を**把握すること**にしても、**把握せずに始業・終業時刻のみを把握すること**としてもどちらでもよい。

中抜け時間を把握する場合

労働者から中抜け時間の報告を受け、以下のいずれかの方法で取り扱う。

- ・ **休憩時間として取扱い、終業時刻を繰り下げる**
中抜け時間を休憩とみなし、その分だけ**終業時刻を後ろにずらす**方法
- ・ **時間単位の年次有給休暇として取扱う**
中抜け時間を**年休**として処理する方法

報告方法としては、1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明確に定めておくことが重要です。労働者に対して事前に周知し、運用ルールを統一することで、トラブルを防止できます。



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。

※この場合、労働者が実際に**業務から離れていた時間も含めて労働時間とみなされる**ため、管理が簡便である一方、労働時間が長くなる可能性があります。

長時間労働対策

テレワーク環境下では、業務の効率化に伴い、時間外労働の削減につながるというメリットが期待される一方で、労働時間が見えにくくなり、長時間労働が発生しやすくなる傾向がある。労働者の健康障害防止とワークライフバランスの確保のため、使用者は以下のような対策を講じることが求められる。



メール送付の抑制

役職者、上司、同僚、部下等から時間外・深夜・休日にメール送付の自粛を命ずる等が有効。電話等も含め、必要性や労働者の対応の可否等について、使用者が明確なルールを設ける。



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パソコン等にアクセスできないよう使用者が設定することが有効。技術的な手段またはその他の方法でアクセス制限を行う。



時間外労働の事前申請

時間外・休日・所定外深夜労働について、通常のオフィス勤務と同様に事前許可制とします。手続きを就業規則に明記し、労働者に書面等で明示します。



長時間労働者への注意喚起

長時間労働等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に対して、使用者が注意喚起を行います。労務管理システムからの自動警告も有効です。



勤務間インターバル制度

終業時刻から次の始業時刻まで一定時間以上の休息時間を確保する制度。長時間労働の抑制と労働者の健康確保に効果的。

これらの対策を組み合わせることで、テレワーク環境下でも適切な労働時間管理を実現し、労働者の健康と生産性の両立を図ることができます。就業規則への明記と、労働者への周知徹底が成功の鍵となります。

安全衛生管理の確保

自宅等においてテレワークを実施する場合においても、事業者は労働安全衛生法等の関係法令等に基づき、労働者の安全と健康の確保のための措置を講ずる必要がある。



健康相談体制の整備

健康相談を行うことができる体制を整備する（労働安全衛生法第13条の3）。



安全衛生教育の実施

労働者を雇い入れたとき又は作業内容を変更したときの安全又は衛生のための教育を行う（労働安全衛生法第59条）。



健康診断とその措置

必要な健康診断とその結果等を受けた措置を実施する（労働安全衛生法第66条から第66条の7まで）。



長時間労働者への面接指導

過重労働による健康障害を防止するための長時間労働者に対する医師による面接指導とその結果等を受けた措置及び面接指導の適切な実施のための労働時間の状況の把握（労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9）（労働安全衛生法第66条の8の3）
・面接指導の適切な実施のための時間外・休日労働時間の算定と産業医への情報提供（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第52条の2）



ストレスチェックの実施

ストレスチェックとその結果等を受けた措置を実施する（労働安全衛生法第66条の10）。

テレワークガイドラインに記載の「**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**」については、半年に一回程度定期的に確認いただき、衛生委員会のある企業はその結果を報告をするようにしてください。

情報機器ガイドライン（情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

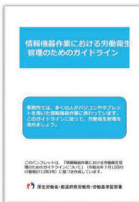
情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン（情報機器ガイドライン）とは、**事務所**において行われる情報機器作業の労働衛生管理についての基準を示したものです



情報機器作業とは、パソコンやタブレット端末等の情報機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業

事務所以外の場所で行われる情報機器作業についても、情報機器ガイドラインに準じた管理をして下さい（テレワークガイドライン）

事業者はテレワークを行う労働者に教育・助言等を行い、テレワークガイドライン（別紙2）の「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、自宅等の作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又は自宅以外の場所（サテライトオフィス等）の活用を検討することが重要である。



- ・ 対象となる作業
- ・ 作業環境管理
- ・ 作業管理
- ・ 情報機器等及び作業環境の維持管理
- ・ 健康管理
- ・ 労働衛生教育
- ・ 配慮事項等



自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備(情報機器ガイドライン)

基準

・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

(参考:事務所則第2条)
設備の占める容積を除き、
10m³以上の空間とする

一部改正
基 発 1201 第 7 号
令和3年 12 月 1 日

窓

空気の入れ換えを行うこと
(窓の開閉や換気設備の活用)
・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設けること
(参考:事務所則第3条、情報機器作業ガイドライン)

机、椅子、PC

・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、マウス等を適切に配置し、無理のない姿勢で作業を行うこと
(参考:情報機器作業ガイドライン)

照明

・作業に支障がない十分な明るさにすること
(参考:事務所則第10条、情報機器作業ガイドライン)
机上は照度300lx以上とする

PC

・輝度やコント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
・操作しやすいマウスを使う
(※)ディスプレイ画面の明るさ、書体及びキーボード面における明るさと周辺明るさの差はなるべく小さくすること

机

・必要なものが配置できる広さがある
・作業中に脚が窮屈でない空間がある
・体型に合った高さである、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
・傾きを調整できる背もたれがある
・肘掛けがある

空調

・冷房、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:事務所則第5条、情報機器作業ガイドライン) 室温18℃～28℃
相対湿度40%～70% を目安とする

メンタルヘルス対策

ラインによるケアで大切なのは、管理監督者が「いつもと違う」部下に早く気付くこと。日頃から部下に関心を持って接しておき、いつもの行動様式や人間関係の持ち方について知っておくことが必要。

「いつもと違う」部下の様子

- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 休みの連絡がない(無断欠勤がある)
- 残業、休日出勤が不釣合に増える
- 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- 業務の結果がなかなかでこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる(あるいはその逆)
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない(あるいはその逆)
- 不自然な言動が目立つ
- ミスや事故が目立つ
- 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

孤独や不安を感じた際のご相談先

働く人の「こころの耳」相談窓口

電話相談 0120-565-455
月・火 9時～22時
土・日 10時～18時
(※1、2 休まず受付のぞく)

SNS相談
月・火 17時～22時
土・日 10時～18時
(※1、2 休まず受付のぞく)

メール相談
24時間受付
1週間以内に返信します

QRコード

テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き
<https://www.mhlw.go.jp/content/000917259.pdf>



目次
はじめに

第1章 解説編

- 1 テレワークの動向 1
- 2 テレワークがもたらす就業への影響と
テレワーク下におけるメンタルヘルス対策の課題 2
- (1) テレワークの導入・運用がもたらす就業への好ましくない影響と関連する課題 3
- (2) テレワークの導入・運用がもたらす就業への好ましくない影響と関連する課題 3
- (3) テレワークにおけるメンタルヘルス対策を実施する上での課題 4
- 3 テレワークにおけるメンタルヘルス対策のポイントと留意点 6
- (1) メンタルヘルス対策の基本と課題への対応 13
- (2) テレワーク下における職場のストレス要因に対応した取組 13

第2章 事例編

第3章 参考資料編

- 関連指針等 41
- 相談窓口一覧 41
- 情報提供サイト 42

労災補償／ハラスメントへの対応

労働災害の補償

テレワーク時であっても
業務遂行性・業務起因性が認められた場合に給付

テレワークを行う労働者については、事業場における勤務と同様、労働基準法に基づき、使用者が労働災害に対する補償責任を負う。
労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。

使用者は、労働時間の把握において、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録の保存、災害発生状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

ハラスメントへの対応

事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられている。

- Q オンライン会議中のカメラをonにするように指示することはハラスメントにあたりますか。
- A 上司は「なぜカメラONが必要なのか」という合理的な理由を説明し、部下のプライバシーや心理的・技術的負担を配慮しましょう。
正当な理由がない、または感情的な強要や、拒否したことに対する不当な叱責・嫌がらせなどは、ハラスメントと見なされる可能性が高まります。

テレワークお役立ち情報

Appendix



【厚生労働省】人材確保等支援助成金（テレワークコース）

テレワーク制度を導入・実施し、人材確保や雇用管理改善等の効果をあげた中小企業事業主を支援

対象となる取り組み

- 就業規則・労働協約の作成・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・労働者への研修
- 職場風土作りの取り組み

主な要件

- テレワーク制度の就業規則整備
- 対象労働者の実績達成
- 離職率の改善（目標達成助成）
- 既に導入済みで拡大する事業主も対象

①制度導入助成

就業規則等の整備、職場風土作り、テレワーク実績の達成で支給

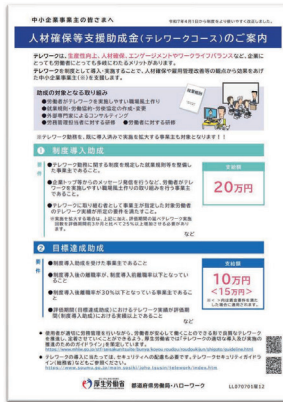
20万円

②目標達成助成

制度導入後の離職率低下とテレワーク実績維持で支給

10万円

（資金要件を満たした場合15万円）



お問い合わせ先（申請窓口）：都道府県労働局



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

【総務省・厚生労働省】テレワーク・ワンストップ・サポート事業

テレワーク・ワンストップ・サポート事業では、
テレワーク最新情報はじめ、テレワークに関するあらゆるご相談に対応します！

電話・メール相談

- テレワーク相談センターでのワンストップ相談対応（無料・電話やメールでの随時受付）



※随時メール禁止のため、メールアドレスの一部を隠しています。「n」を「o」に置き換えてください。

コンサルティング

1社につき3回までオンラインまたはご訪問にて、
無料コンサルティングを受けることができます。

- テレワーク導入時の就業規則に関する相談
- テレワーク時の労働時間管理に関する相談
- テレワークに適したシステムやICT機器に関する相談
- テレワーク実施時の情報セキュリティに関する相談
- その他テレワークにおける労務管理やICT活用に関する相談

現状把握 課題確認と解決策検討	1回目
導入準備 準備のための措置制度 システム設計	2回目
導入後フォロー 継続・発展に向けて 成果と対策を検討	3回目

コンサルティングお申込みフォーム

<https://telework.mhlw.go.jp/support/consulting/>



【厚生労働省・総務省】テレワーク総合ポータルサイト



<https://telework.mhlw.go.jp/>



ご清聴ありがとうございました。



社会保険労務士 武田かおり

