

テレワーク導入事例のご紹介

2021年度 厚生労働省主催 テレワークセミナー

一般社団法人 日本テレワーク協会

自己紹介させて下さい



- **NTT**の出身です
- 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、力不足で会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妙高山に登った事
- 最近“すごい”と思ったのは、びわ湖毎日マラソンでの日本新記録
- 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
会員： 426企業・団体・自治体（2021年2月現在）

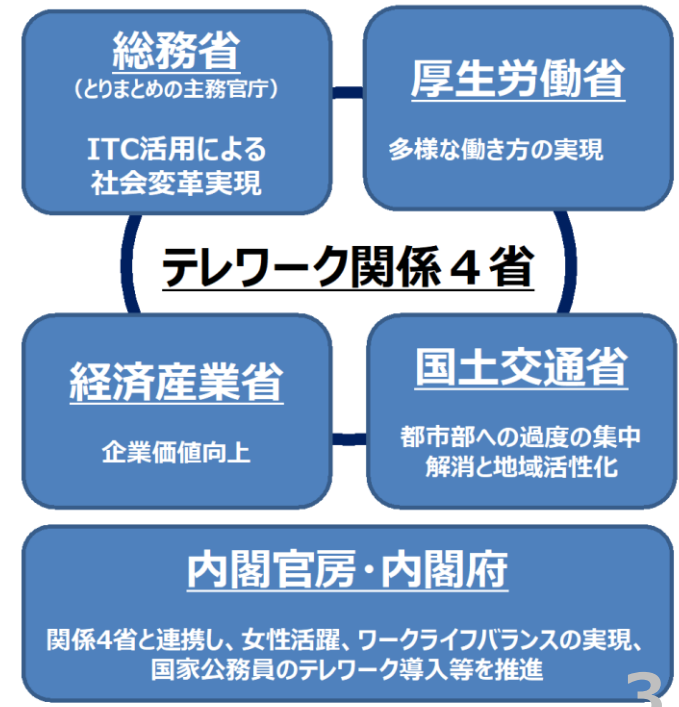
理念： 情報通信技術（ICT）を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方である「テレワーク」を、広く社会に普及・啓発することにより個人に活力とゆとりをもたらし、企業・地域の活性化による調和のとれた日本社会の持続的な発展に寄与する

①普及促進のための活動

- ・政府・東京都・各種団体への政策提言
- ・テレワーク推進賞の選考・表彰
- ・経営者向けトップフォーラムの企画運営
- ・産官学連携テレワーク推進フォーラム運営
- ・会員企業/団体/自治体の活動支援
- ・政府大臣表彰式典の運営支援
- ・調査/研究部会活動の運営
- ・ワーケーション自治体協議会の支援 他

②政府4省の普及・啓発施策の展開

③各省庁、東京都等主催の専門委員会・審査会等への参加



テレワークとは

**「情報通信技術（ICT）を利用し、
時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」**

※テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」をあわせた造語



地域創生

+

一億総活躍社会

+

働き方改革

**「情報通信技術（ICT）を利用し、
時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」**

※テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」をあわせた造語



■テレワークは社会、企業、就業者の三者にとってプラス効果をもたらす

就業者

- **ライフ・ワーク・バランスの向上**
- 育児・介護中の仕事(就業)継続
- 通勤時間削減による時間有効活用
- 多様な働き方の確保

企業

- **働き方改革による経営改善**
- 生産性の向上、ダイバシティ経営、グローバル対応
- 優秀な人材確保、流出防止
- **事業継続性の確保 (BCP対策)**、オフィスコスト削減

社会

- 労働力人口減少の緩和
- 高齢者・障がい者・地方居住者の雇用創出
- **地域活性化**
- 環境負荷の軽減

テレワーク人口

調査実施期間
11月18日 - 11月23日
正社員のみ

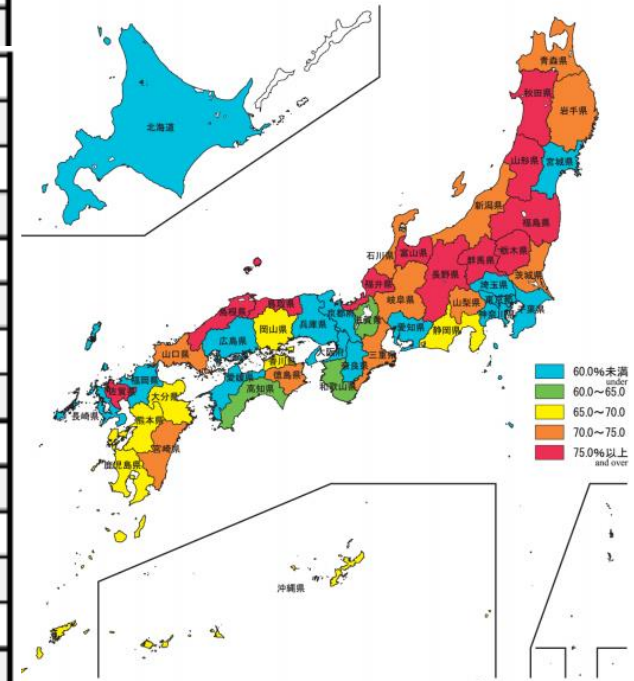
調査
サンプル数

11月
従業員の
テレワーク
実施率 (%)

1	東京都	(4345)	45.8
2	神奈川県	(1634)	34.9
3	千葉県	(922)	26.2
4	大阪府	(1819)	24.4
5	埼玉県	(982)	24.0
6	愛知県	(1428)	21.7
7	兵庫県	(852)	19.3
8	宮城県	(300)	19.0
9	山形県	(135)	17.6
10	京都府	(371)	17.1
11	栃木県	(215)	16.7
12	福岡県	(610)	16.4
13	石川県	(175)	16.3
14	奈良県	(165)	15.6
15	静岡県	(453)	15.2
16	茨城県	(344)	14.4
17	長崎県	(101)	14.3
18	熊本県	(127)	14.2
19	大分県	(97)	12.9
20	長野県	(213)	12.6

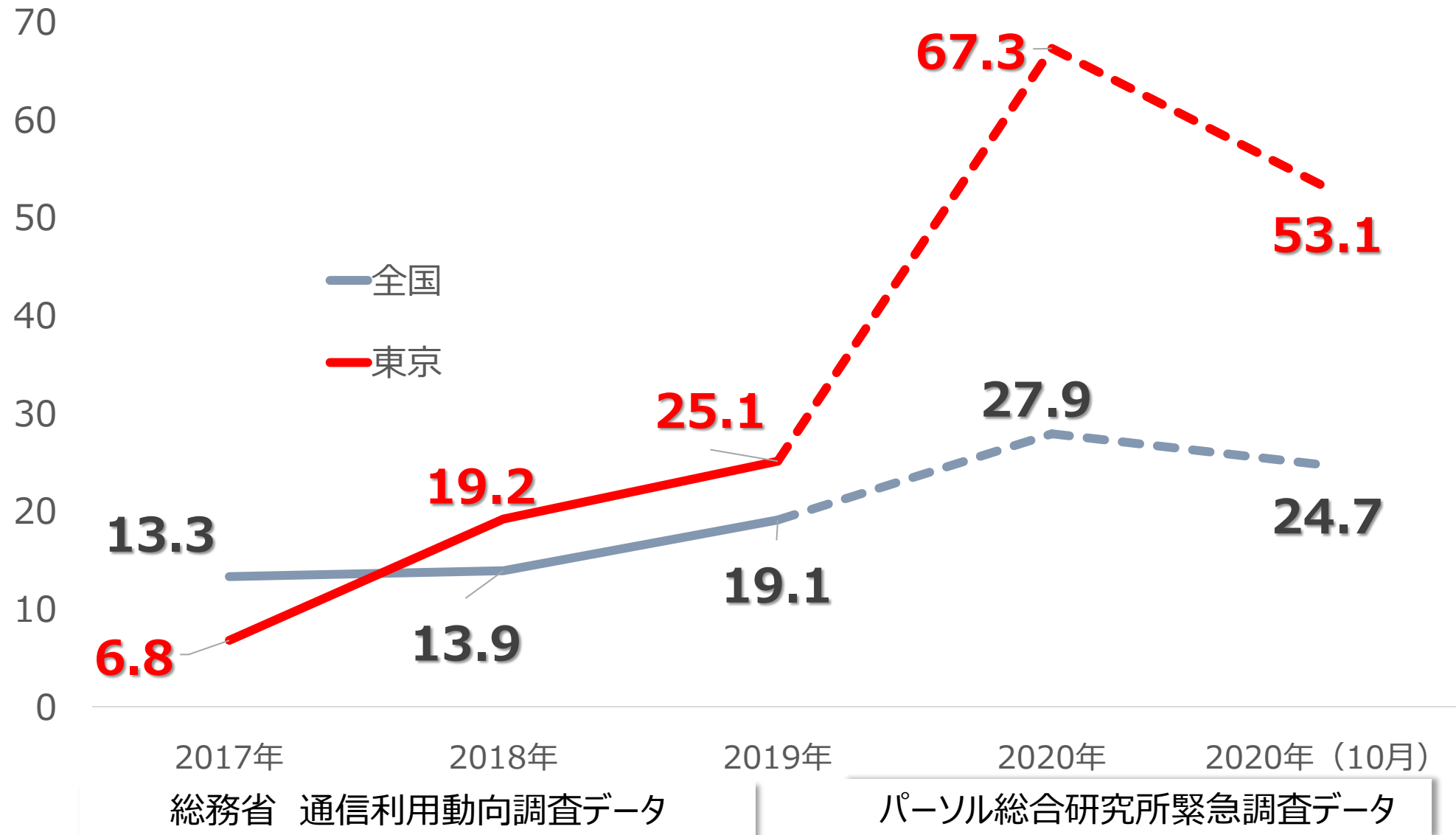
21	沖縄県	(96)	12.5
22	群馬県	(225)	12.2
23	北海道	(740)	12.1
24	滋賀県	(164)	11.4
24	鹿児島県	(110)	11.4
26	富山県	(229)	11.3
27	広島県	(443)	10.6
28	宮崎県	(85)	9.8
31	新潟県	(288)	9.3
32	岐阜県	(225)	9.1
33	高知県	(49)	8.8
34	三重県	(205)	8.5
35	青森県	(143)	8.4
36	愛媛県	(151)	8.2
37	福島県	(202)	8.1
38	山口県	(140)	8.0
39	福井県	(92)	7.3
40	山梨県	(55)	6.8
40	徳島県	(89)	6.8
42	島根県	(78)	6.6
42	秋田県	(116)	6.6
44	鳥取県	(57)	5.4
45	香川県	(124)	4.4
46	佐賀県	(64)	4.3
47	和歌山県	(89)	3.5

一部を除き、車通勤割合
とほぼ反比例



平成22年国勢調査より
車通勤の割合

テレワーク導入率：全国と東京都の比較

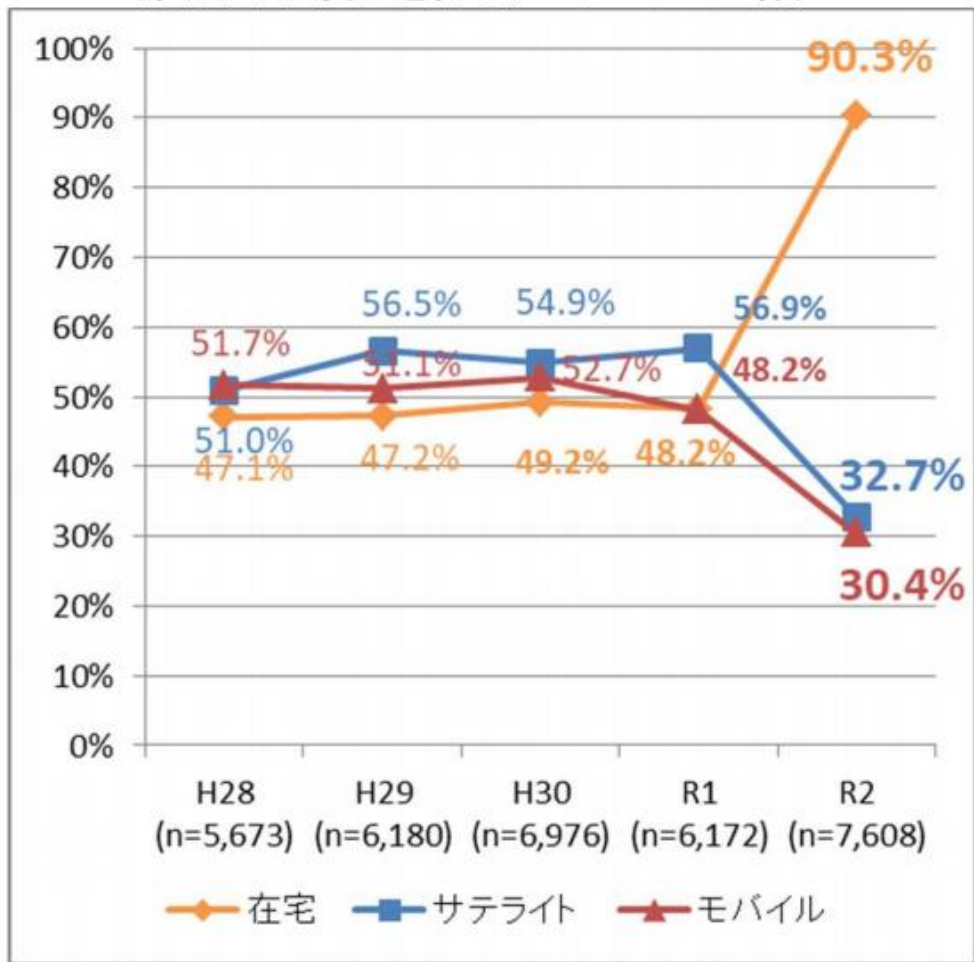


(出典) 総務省「平成30年通信利用動向調査」(R1.5.31公表)

パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」12月リリース

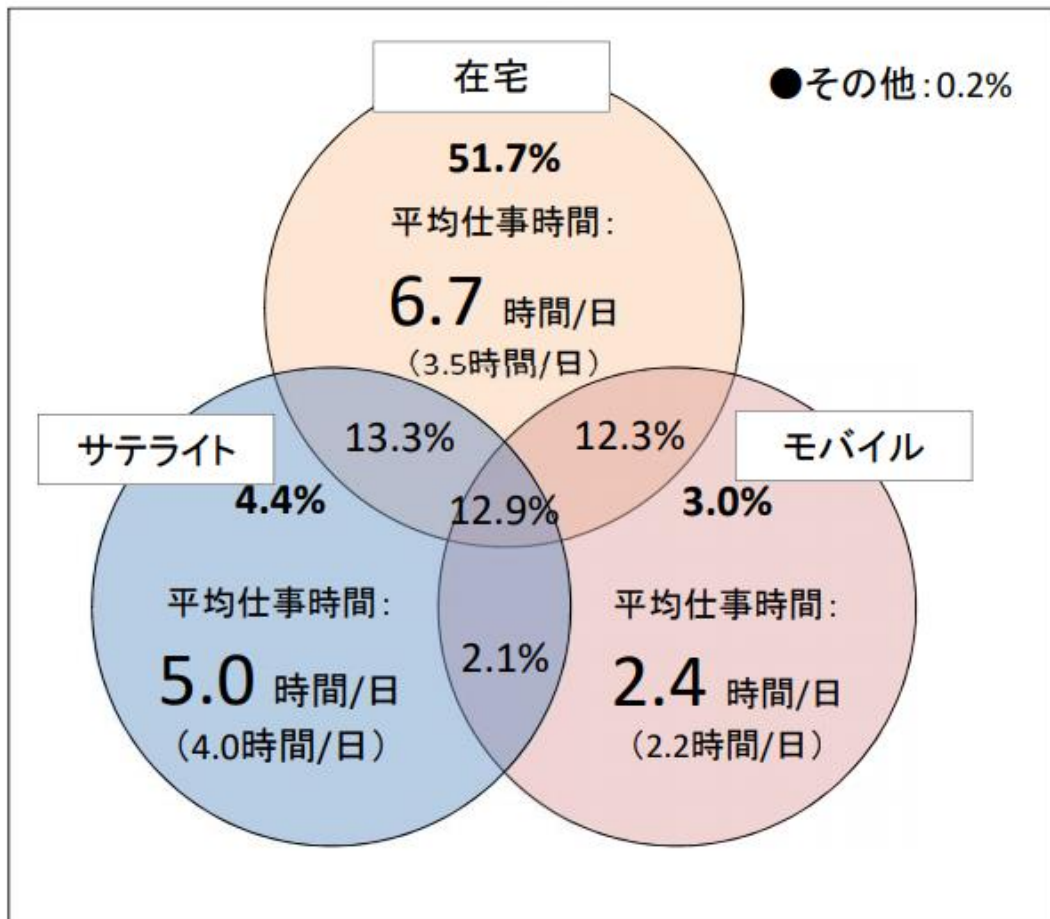
人口動態調査結果（平成28年度～令和2年度）

テレワークの実施場所別のテレワーカーの割合※【H28-R2】
（雇用型・自営型を含むテレワーカー全体）



※図中の%は、R1以前は全テレワーカー（これまでテレワークをしたことのある人）に対する割合。今年度のみ、テレワーク実施場所回答者に対する、各場所でテレワークをしている人の割合。

テレワークの実施場所別のテレワーカー割合※と平均仕事時間【R2】(N=7,608)



※図中の%は、テレワーク実施場所回答者に対する、各場所でテレワークをしている人の割合。
()はR1年度の平均仕事時間。

テレワークの事例

大企業の事例

NTT	宣言対象地域で間接部門の出勤率を2割に引き下げ
日本郵船	原則、在宅勤務に切り替え出社は最低限に
帝人	全国の本社・事業所の出勤率を2割以下に引き下げ
TOYO TIRE	5月11日までは兵庫と東京で本社・研究所を閉鎖
三菱地所	東京本社で出勤率を3割以下に引き下げ
三菱自動車	本社・間接部門を原則在宅勤務
ホンダ	宣言対象地域の事業所は原則在宅勤務
日本通運	東京本社のテレワーク率を7割に引き上げ
東芝	宣言対象地域で会食を公私ともに禁止

- ✓ 新型コロナウイルス感染症の拡大で在宅勤務が広がる中、企業の在宅勤務・報酬体系を見直す動きが出ている

日立製作所	週2～3日出社 在宅前提に脱・時間管理 ジョブ型雇用を本格的に導入 6月度給与から国内全社員に「在宅勤務感染対策補助手当」とし、在宅勤務以外の目的も含めて支給
NTTグループ	在宅勤務を5割以上 グループ280社のオフィス部門中心 9月度給与から国内グループ従業員約へ在宅勤務手当支給
富士通	テレワーク勤務を基本にオフィスを50%に 「ジョブ型人事制度」の一般社員への適用拡大 7月度給与から国内グループ従業員約へ「スマートワーキング手当」*
キリンHD	10月度より工場勤務等在宅勤務できない職場を除き、週3日以上在宅勤務する社員へ手当を支給

テレワーク導入で目指す事

働き方改革



働きがい、改革



生き方改革

中小企業の、いい意味で

ノーマルな事例

コロナ禍前から、離職防止、社員の働きやすさの向上、優秀な人材確保のために、テレワークを綿密に準備

テレワークへ落とし込む業務の選定

- テレワークに向く業務ばかりではない

業務量の公平化

- 業務の偏りは不公平感にも繋がる

心的抵抗

- よく分からない
- テレワークは仕事なのか

空き時間への後ろめたさ

- 空き時間はサボり？

テレワークツールの選定

- スキルと予算
- やりたいことからツールを逆算

メンバーのITスキル

- 誰もがパソコンを得意なわけじゃない

全員の業務を聞き取り・観察し改めて把握
テレワークの可否を洗い出し
手書きを入力フォームへDX化

業務単位×時間×回数 = 業務負荷を算出



何度も周知徹底



創造性を発揮する時間を設定、滞りなく業務遂行しているのなら、空き時間は自由であることを推奨

使ってみて繰り返し比較検討



各人のスキルを把握
1人サポートセンターを覚悟して取り組み

機器とルールの整備

- ・費用は小さく、効果は大きく

日々の細かなルール変更

- ・朝礼暮改ではなく朝礼暮『改善』

紙の資料の存在

- ・紙からの卒業

家事と育児の両立

- ・母親たちにとって、入社時間の大人の世界で輝ける大切な時間でもある

メンタルケアの問題

- ・人によって適切なテレワーク期間がある

ハンコ問題

- ・そのハンコ、本当に必要でしょうか？

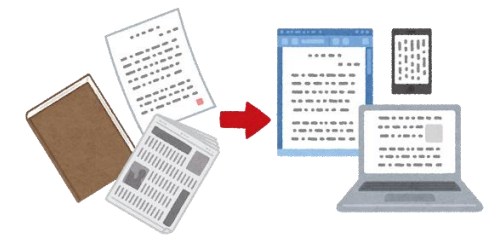


最初は無料版で対応



メンバーのハードルを下げ、上司に遠慮なく意見する

まずは、見積もりの元となる紙の価格表やカタログをエクセルとPDFに

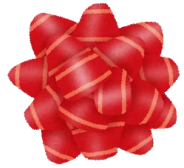


むしろテレワークで仕事との接点を継続
父親が家事育児に消極的な家庭での負担増は今後の課題

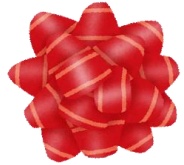


メンバー同士の組み合わせや業務分担も含め
試行錯誤

原則廃止、未だ問題になっていない



離職率が低下



求人に40倍の応募が来るように



作業時間が短縮



**チャットの利用やWEB会議で子どもさんに声をかけるなど
コミュニケーションが活性化**

中小企業の

人事制度も変更した事例



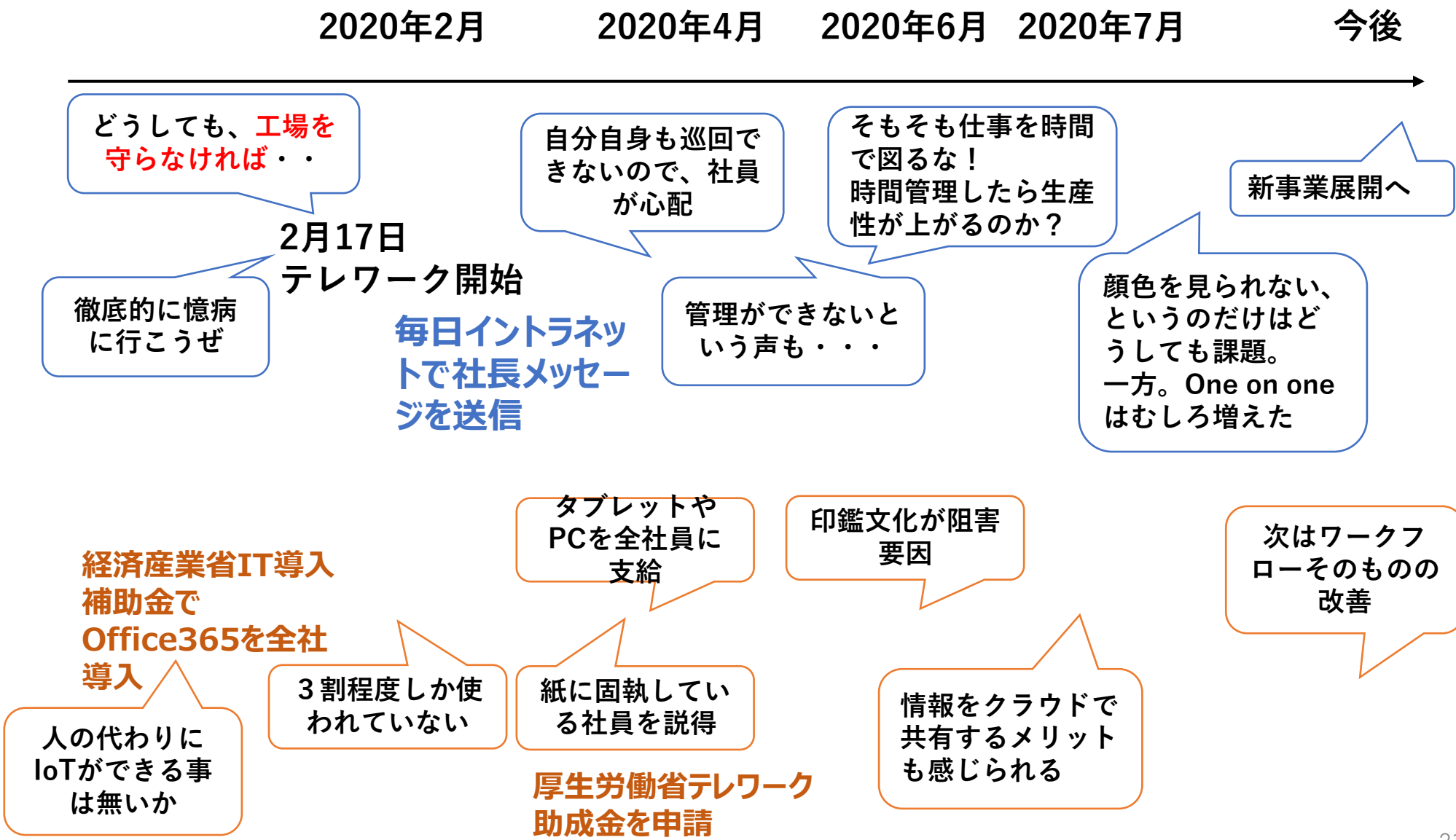
【製造業】石川県 株式会社白山の例



米川社長

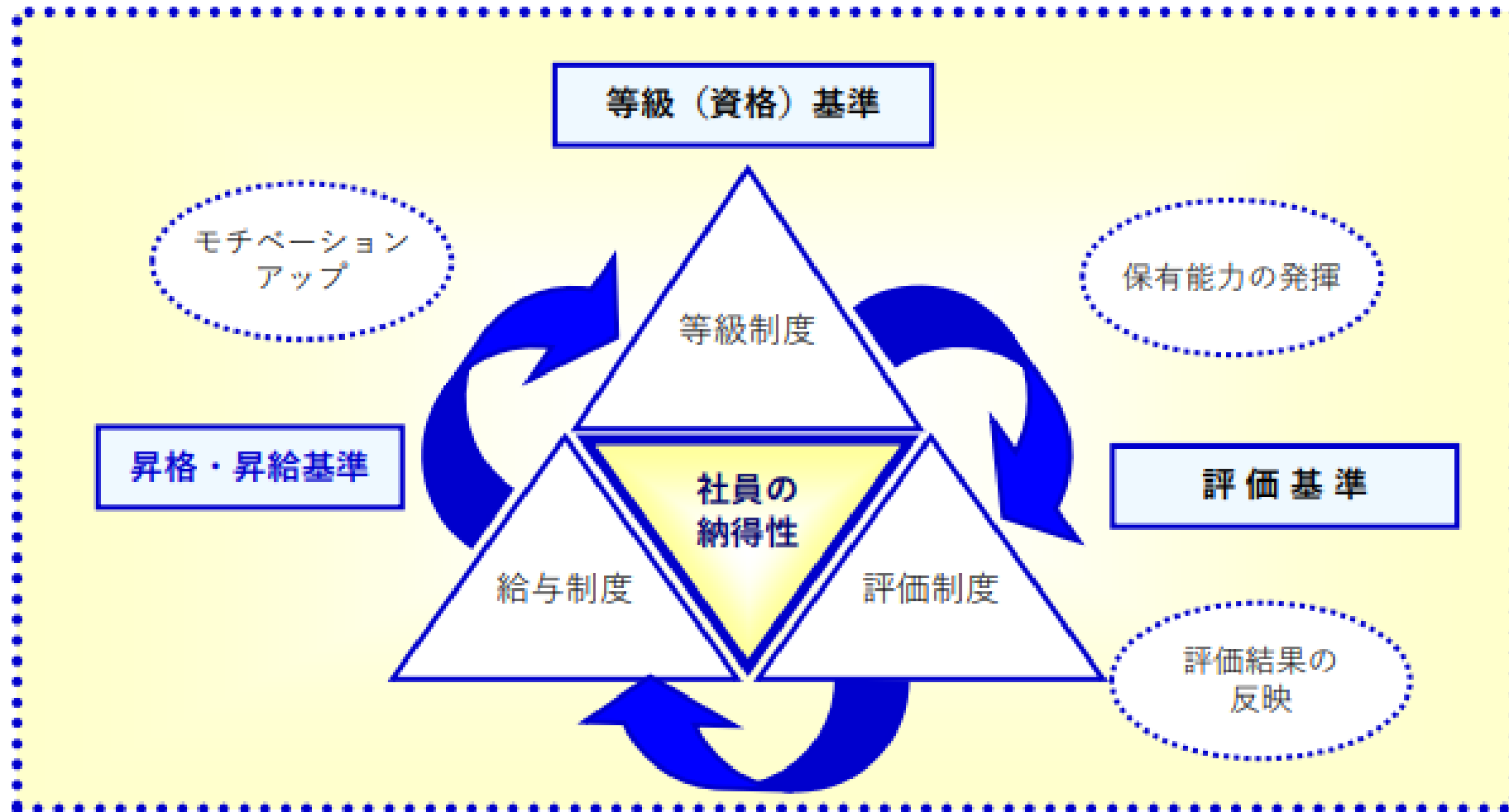


堀田業務改善室長
兼生産技術部長



【参考】株式会社白山の役割等級制度

各等級に求められる役割を細かく規定し、給与も含め全社員に公開。



結果的にテレワークに繋がった事例





臨時休校期間中の出勤は約 3 分の 1



- 急な休校で、大量のプリントを送付
- 稼働と費用の問題で、一度に（そこそこ）大量のプリントを送付することに



- 一度に大量の宿題が来て、やる気を失った例も

- オンライン授業＋タブレットで定期的に宿題を出すことで、日々の進捗管理が可能に
- 生徒とはzoomで面談

課題も・・・



従来の働き方との違い（例）

	今まで	テレワークだと
就業場所	職場に集合	どこでも可
コミュニケーション	対面	メール、チャット、電話、WEB会議
就業時間・休憩時間	ほぼ同時（コアタイムあり）	同時でないケースが多い
通勤	あり	なし
職場の雰囲気、各自の顔色	五感で感じられる	見えない、聞こえない、感じられない
従属感	あり	感じにくい
会話の内容	ランチや喫煙タイムなど時には雑談もあり	用事が無いと話しかけにくい
声掛け	様子を見て話しかけられる	躊躇、勇気がいる
業務進捗管理	自然とされる	自律が必要

これらに加え・・・

コロナ禍による、懇親会や会食の自粛
集合研修や集会の中止



コミュニケーション

情報共有がしづらい

コミュニケーションが図りにくい

会議のあとの「実は・・・」ができない

ちょっとした会話ができない

出勤者との情報格差が広がる

できる人に仕事が偏る

不公平感が出てくる

オフィス勤務者の負担が増える

役割分担

総合

評価がしにくい

業務スピードが落ちる

仕事量が落ちる

ネットワークが遅い

印刷ができない

印鑑が押せない 執務環境

時間管理

長時間労働になりやすい

プライベートとの境目が無くなる

時間管理がルーズになる

自宅勤務による孤独感

帰属意識が持てないことの不安

心理的不安

■ 中小企業（商社）

- ✓ 社員が仕事の進め方や働き方について社長に進言していたが、社長は何をしているか把握・指導できないことを理由にテレワークを緊急事態宣言解除と同時に廃止。テレワークが継続できないだけが理由ではないが、「社長は古い、何回言っても変わらない」と言って社員が突然退社した。社長としては大丈夫と思っていた社員だったため、寝耳に水で困惑。4月は16人いた社員が12月には9人になった。



■ 大企業（IT系）

- ✓ 人事部門からマネージャーに対しOne on oneで3~5分程度のコミュニケーションをとるように指示があったが、マネージャー側が構えてしまい、30分を超えるミーティングが多発。社員から仕事がかたどかないというクレームがあがった。



生き方改革

今後に向けて

テレワークの普及

分散化社会

兼業促進

就業の価値観の多様化

働き方改革→働きがい改革→生き方改革

ワーケーション活用促進

IT化・DXの加速

できないことの克服ではなくできることを伸ばす

本当の意味のワークライフバランス

フレキシブルワーク

AIの発展

本当の意味の成果主義

好きな時間に仕事



就業の変革

生きるリスク

と

死ぬリスク



に対応しながら

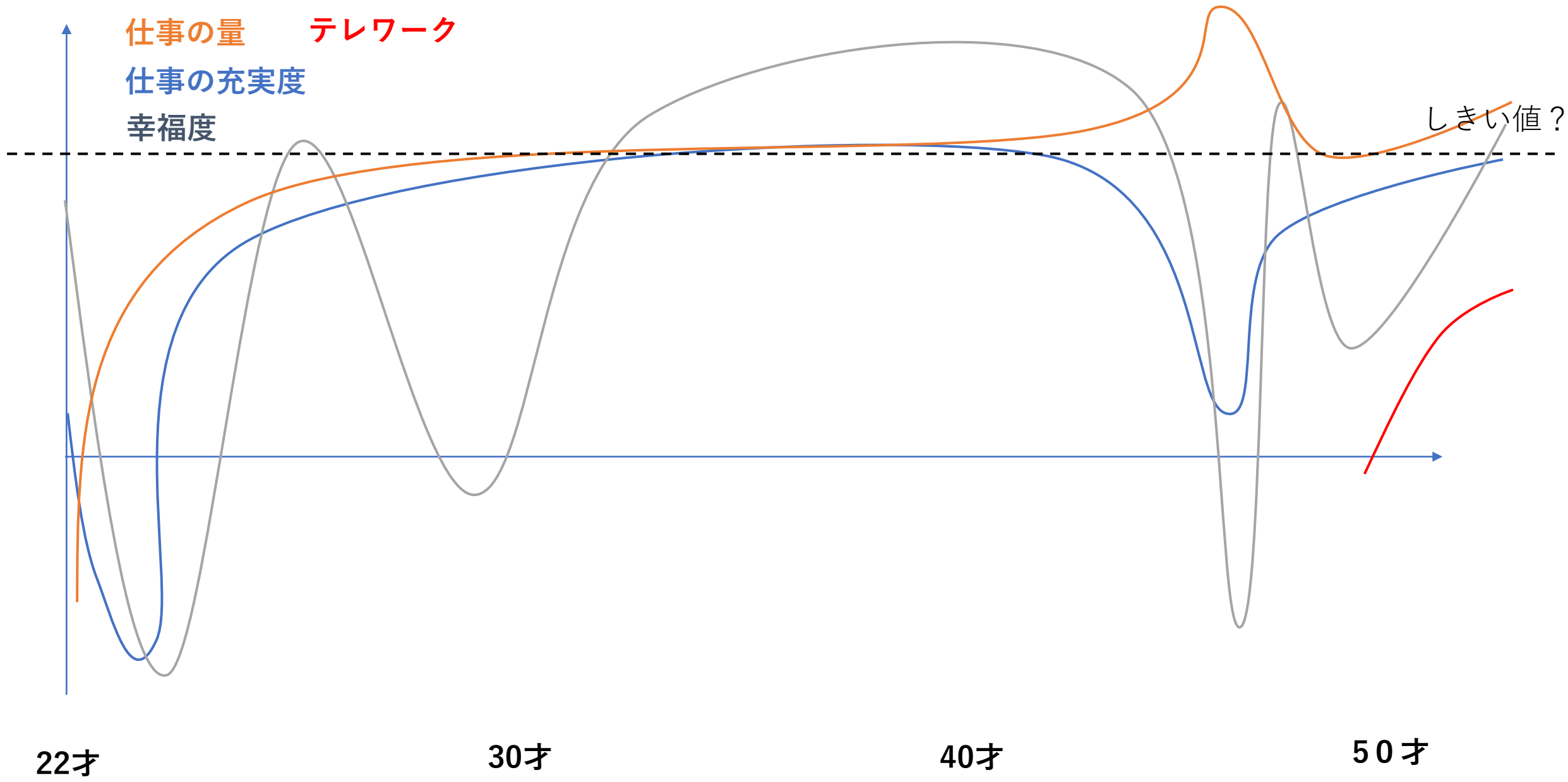


稼ぎ = 消費



の最大幸福度を追求

【参考】生き方改革の第一歩



最後に

佳作 セレクション

勢力図
変わって多数派
テレワーカー
ステイほうむ

テレワーク
あと50年
働くか。

むらた



アフターも
手厚く安心
テレワーク



グランプリ賞

リビングが
3社の集う
シェアオフィス

カフェイン

