

～ 超高齢化社会に向けた「働き方」の改革
～ 柔軟な働き方「テレワーク」という選択肢 ～

Flexible Work,
Flexible Business,
Flexible Life.

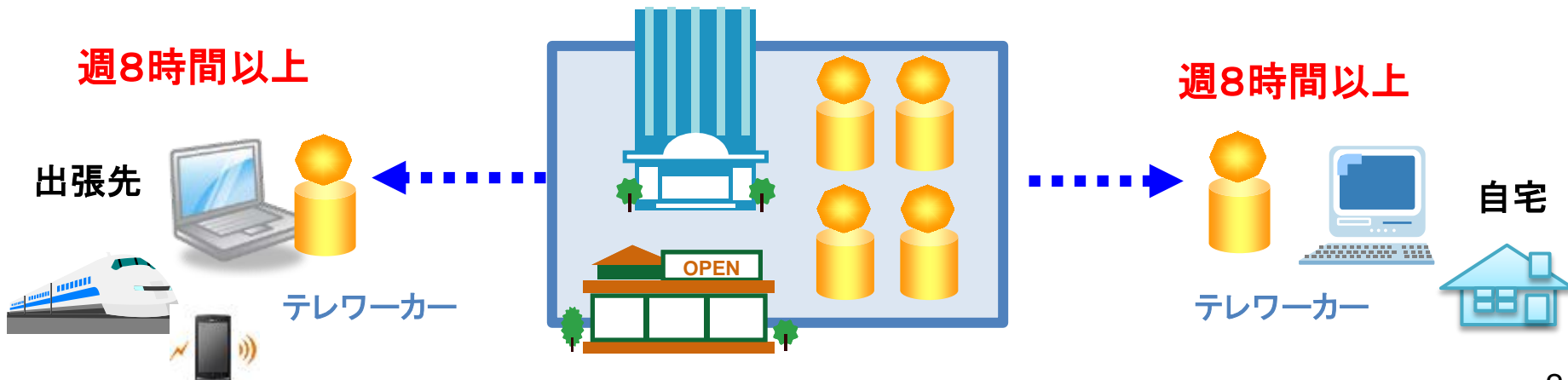
「テレワーク」とは・・・

テレワーク

離れた

働く

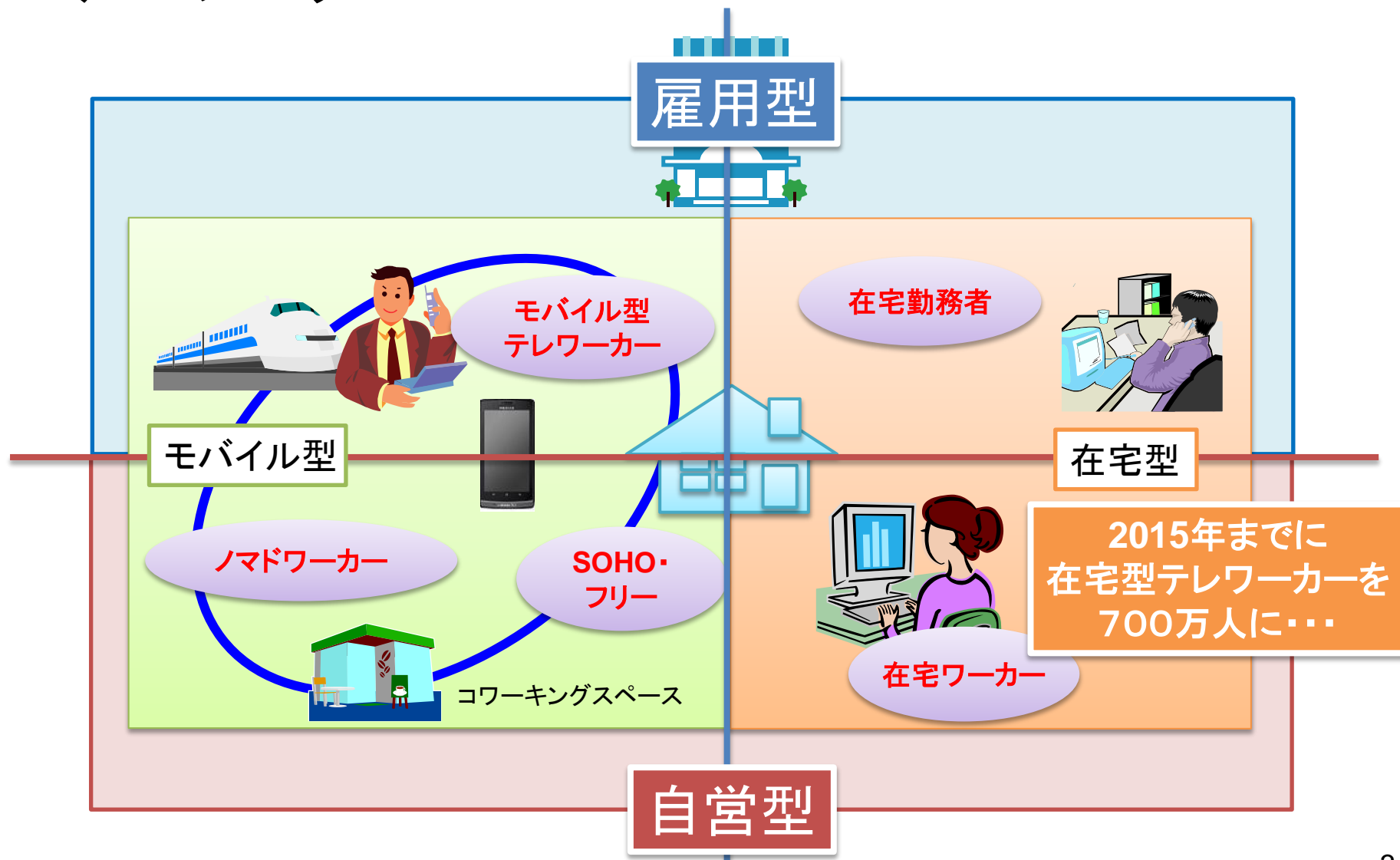
ITを活用して、場所や時間にとらわれない
柔軟な働き方



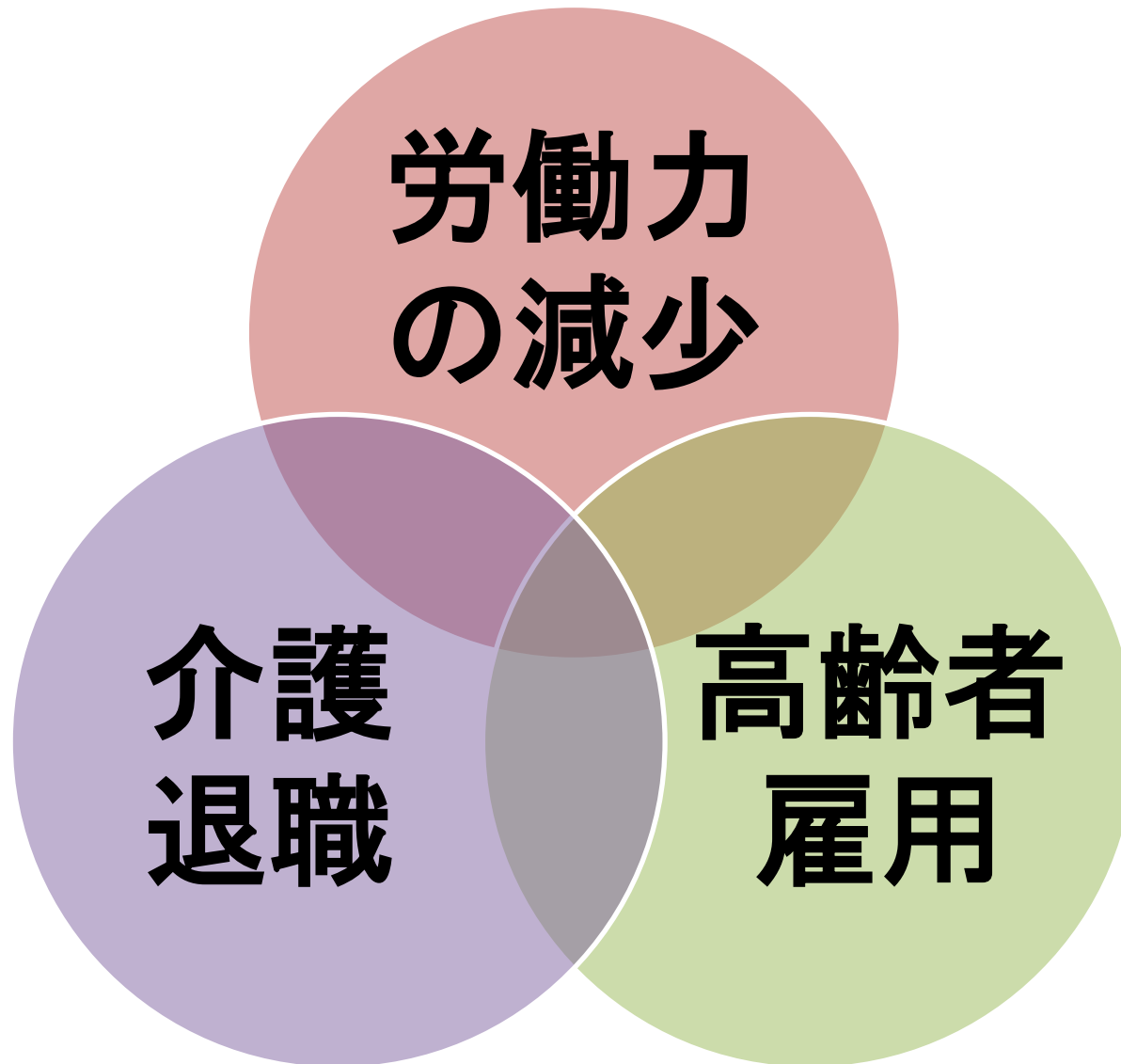
テレワークの分類と関連するキーワード

テレワーク

ITを活用して、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方



超高齢社会におけるテレワークを3つの視点からみてみます



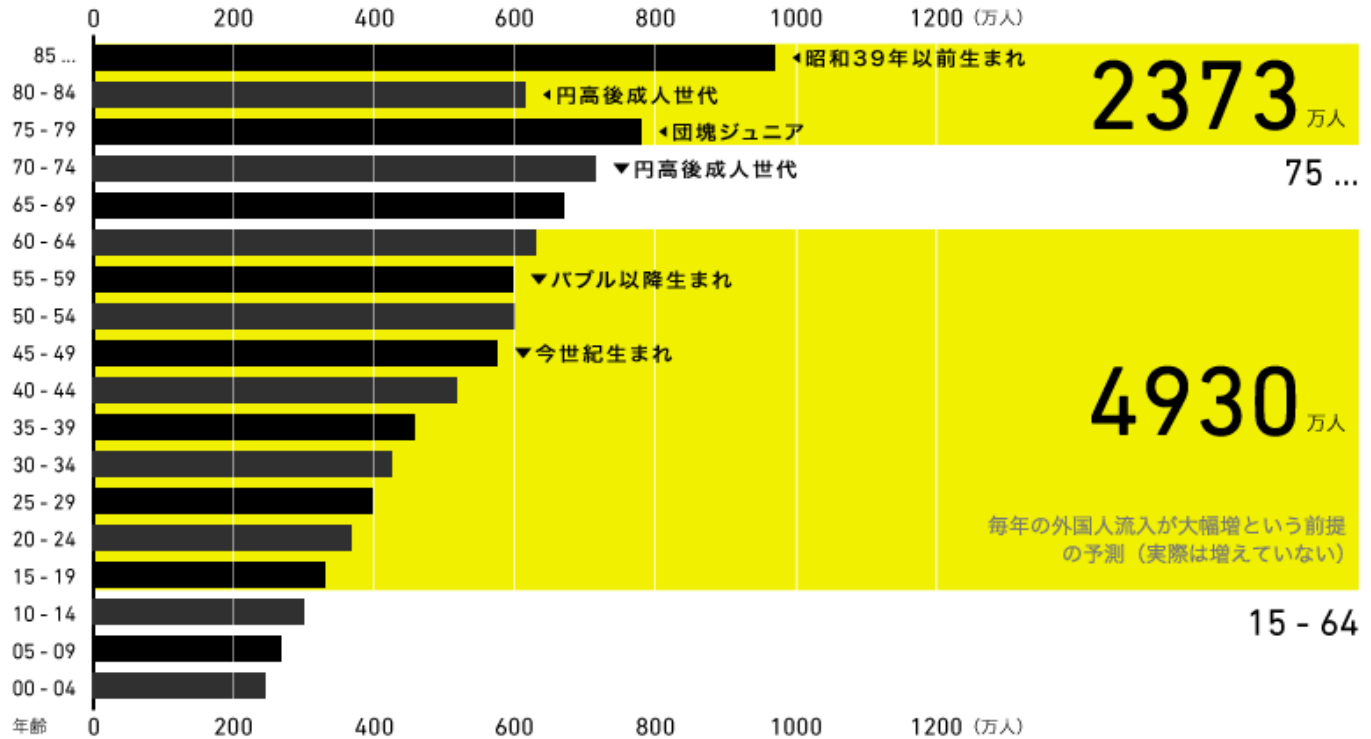
日本の人口推移

労働力の減少

日本の人口推移

2050

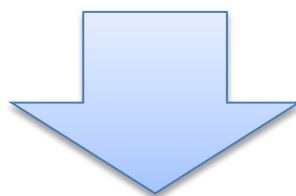
40年後の未来



外からの労働力を活用する

働ける人にもっと働いてもらう

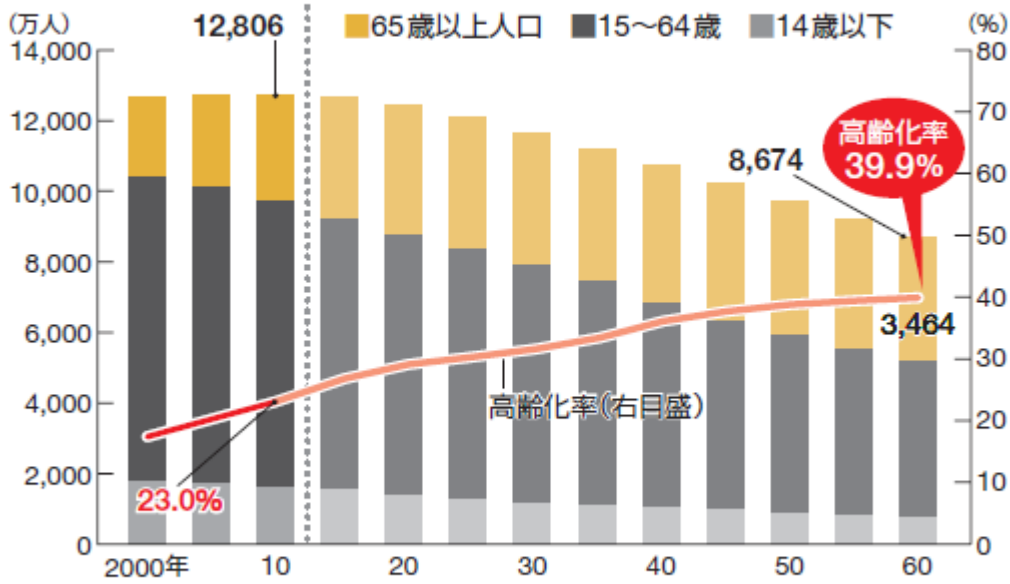
働きたいけど働けない人に働いてもらう



女性・障がい者・高齢者等

これからの社会、高齢者は膨大な労働力

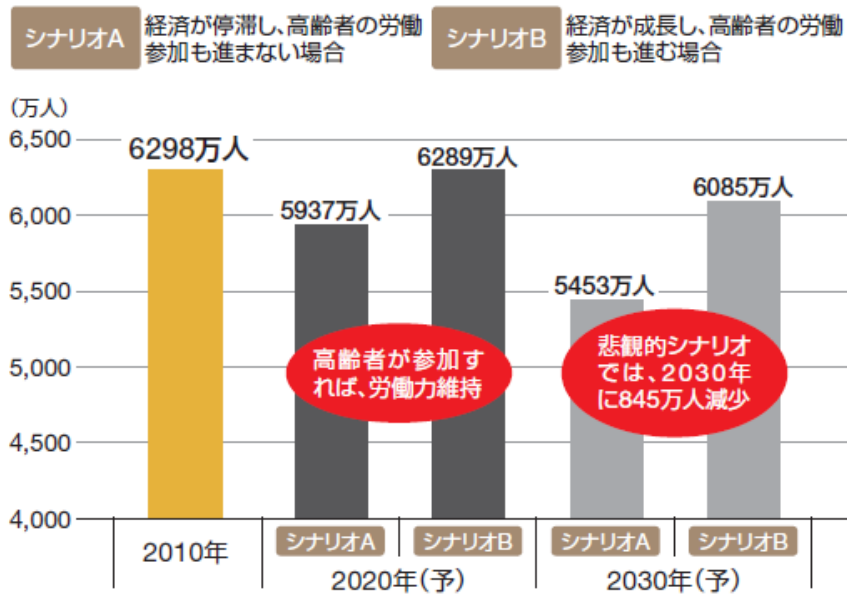
20年後に3割、50年後に4割が「老人」になる
—日本の人口の推移—



(出所) 総務省「国勢調査」および「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)：出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)、厚生労働省「人口動態統計」

高齢者の労働力

労働市場縮小を止められない —就業者数の推移—



(出所) 総務省および労働政策研究・研修機構のデータを基に厚生労働省作成

※東洋経済1/26「65歳定年の衝撃」特集より

高年齢者雇用安定法の改正

■ 2013年4月～

- 「継続雇用をしない」という選別行為が禁止される
- 認定範囲をグループ企業まで拡大される
- 義務違反には、企業公表のペナルティがある

企業負担
の可能性

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第8条）。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、平成16年改正ですでに義務付けられている。

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）
- ③定年の定め廃止

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）

いずれかの措置の実施がすでに義務化されている

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない

※定年引上げの義務化ではない

- ・高年齢者雇用確保措置導入割合：95.7%
- ・過去一年間の定年到達者（約43.5万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.8%（約7,600人）
（ともに31人以上規模企業を集計。2011（平成23年）6月1日現在）

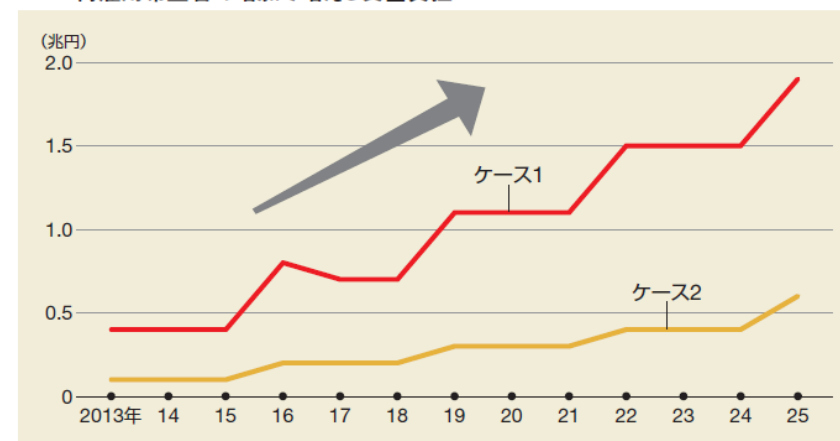
改正に伴う、企業の対応

主要企業でも「65歳定年」を取り入れ始めた

社名	概要
トヨタ自動車	工場で労働時間を半分に短縮する「ハーフタイム勤務」の本格導入を検討
NTT	2013年秋から新制度を導入。能力に応じて再雇用者の給与を引き上げる一方、現役世代の処遇は引き下げも
ダイキン工業	2001年に希望者全員を65歳まで再雇用する制度を導入。65歳以上でも働ける「シニアスキルスペシャリスト」も
サントリー HD	2013年4月から65歳定年制を導入。給与水準も60歳時の6～7割に引き上げ
大和ハウス工業	2013年4月から65歳定年制を導入。嘱託として再雇用している現在より、ボーナス増など処遇引き上げ
YKK	2025年までに定年を段階的に65歳に引き上げ。長期的には定年制廃止も検討

企業の賃金負担が、40-50代の賃金や新卒者採用の抑制になる危険性

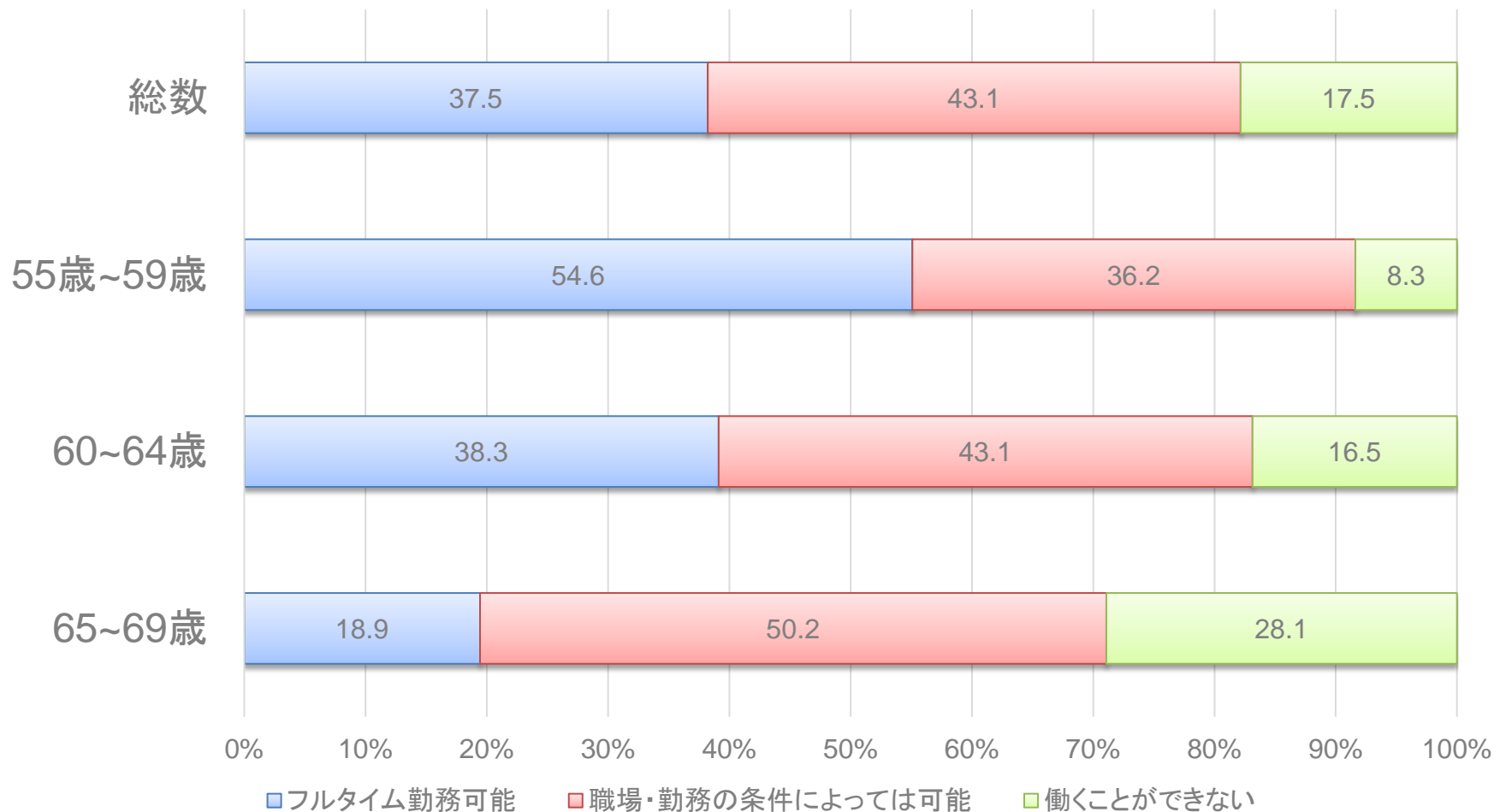
■ 2025年には最大1.9兆円アップ —再雇用希望者の増加で増える賃金負担—



※東洋経済1/26「65歳定年の衝撃」特集より

高齡労働者の就業可能性は・・・

高齡労働者の肉体的な面からみた就業可能性



出所(独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齡者の雇用・就業に関する調査」2009)

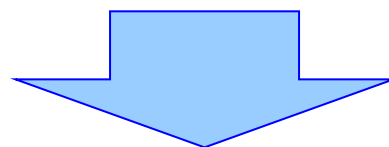
企業と労働者のニーズ

企業

- 働ける人にはしっかり働いてほしい
- 賃金コストを多大にかけたくない

労働者

- 働けるうちはしっかり働きたい
- 健康状態と応じて働きたい



柔軟な就労、柔軟な雇用

親の介護が原因で会社を退職すること

【佐賀】佐賀共栄銀行 3割が出産、育児などは育児や介護などを理由で退職しており「退職者に退職した行員を再雇用の50%に登録してもらい、25%の再雇用を目指す以上勤務した行員が対象。女性行員らの仕事とる。

育児・介護退職 行員を再雇用

佐賀共栄銀

生活の両立を支援する。希望者は退職時か退職後3年以内に登録する必要がある。登録は10年間有効。3カ月以上の嘱託勤務後、正社員に採用されれば退職時の資格・職位に応じた賃金が支給される。

同行では女性行員の約

働き終りの40〜50代の多くが直面するが親の介護。特に仕事中心で来た男は戸惑いが大きい。介護を理由に退職する「介護退職」も増えた。仕事と介護の板挟みに直面した男たちの葛藤を覗く。



福岡県佐賀市在住の介護職員、田村さんは毎日、母親の介護を担っている。

親の介護と仕事 両立悩む

会社員 次への生き方
—ロングライフ見据えて

無給で通算3日が取れたが1年間取捨できる業もある。東京の会社勤務だった田村さん(38)は、55歳のときに1年間の介護休業を利用した。宮城の実家へ一人暮らしした父の介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

早めに準備、離職回避を

親が65歳になったら介護への備えを

1. 家財のこと
親の介護方針・体制・役割分担について家族や親戚などと話ししておく
 2. 仕事のこと
会社の介護方針・休業体制を知り、両立のためにうから仕事の仕方を工夫する
 3. 親のこと
健康状態、病型、かかりつけ医を知り、親に介護の希望を聞いておく
 4. 介護のこと
親の経済状態を把握し、各自自体の地域包括支援センターで介護情報を得ておく
- 【注】wwwがまとめたリーフレット「仕事と介護の両立 準備の心構え」による

父の年金を頼り出職のままだが介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

「介護休業制度は3割の介護と力不足が、男性は介護を続け、父は病状が重なり、田村さんは「突然に介護生活に突き込まれた」と振り返る。社内の準備が整えば体も精神的に準備すれば、介護を始めるはずだが、父の病状が重なり、介護を始めた。自宅から自転車で通勤、食事の準備も自分で済ませ、介護施設を見つけて退職するつもりだった。ところが、期間の1年にならぬまま、退職した。

消費増税前に買う
最強のハンズオン
大反響ママ友会合禁止令への賛否
シミュレーションの奇妙な冒険の奇妙な能力

祝
山中華校支援した3人の女性たち
山中少年は小6で袖裡にスポーツに大化けた
フキア高橋大輔が語る4回転2本への道
アジアの全原第14基礎危険度マップ
南雲高須早死にしない健康法とつち
回食が三食が7項目を帯津風1ら3名医が判定

いいペット病院悪いペット病院
東京の動物病院15の得意な診療科目 対象動物 検査項目
診療費 獣医師数 出身大学 初診料 再診料などを公開
ドットコム
アメリカカってどんな国?

AERA
10月22日号/定価380円(税別)
お電話4848、郵局券、ASV印刷物購読専用です

称賛、ヤマナカった。

企業も危機感を感じ始めている・・・

ある大手メーカーは、2023年には
「介護が必要となる親を抱える社員が6分の1」
を占めると試算

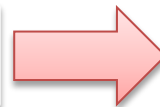
少子化による一人っ子の増加

女性の社会進出

男性の生涯未婚率の増加

高齢者雇用の拡大

2007年「介護退職」は14万人



潜在人数も多く、
さらに大きな社会問題に・・・

企業の対応は・・・

再雇用制度

介護休業期間
の延長介護のための
金銭的補助看護休暇日の
増加介護施設の
あっせんフレックスタイム勤務制度の
導入短時間正社員
制度の導入在宅勤務制度
の導入

「在宅」で働き、介護する



在宅で
介護する



在宅で働く

「収入を得ながら介護する」「介護が終わったら復帰できる」
「在宅で働く」という**選択肢**が必要

労働力
の減少

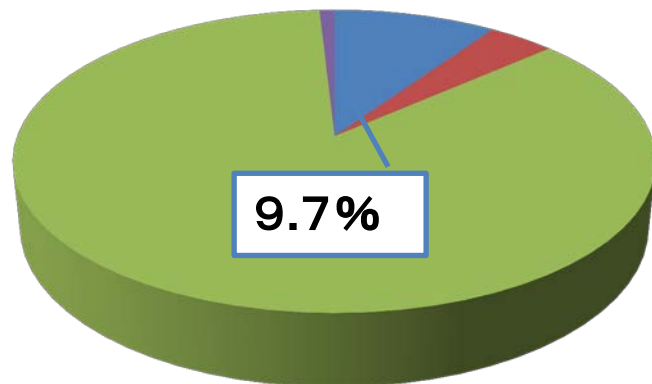
テレワークという選択肢

介護
退職

高齢者
雇用

企業におけるテレワークの導入状況

テレワークを導入している企業



- 導入している
- 導入していないが、具体的に導入予定がある
- 導入していないし、具体的な導入予定もない
- 無回答

テレワークを導入している企業

9.7%

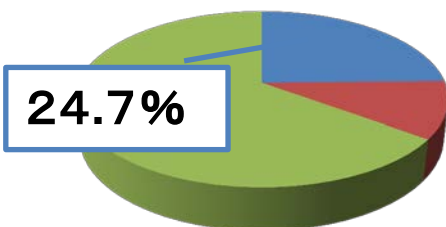
資本金50億円以上では

24.7%

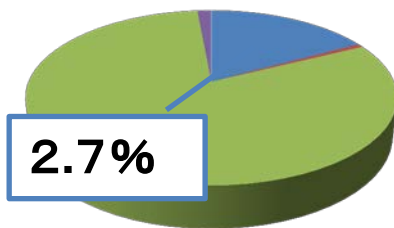
テレワークを利用する従業員の割合は、

「5%未満」が65.4%

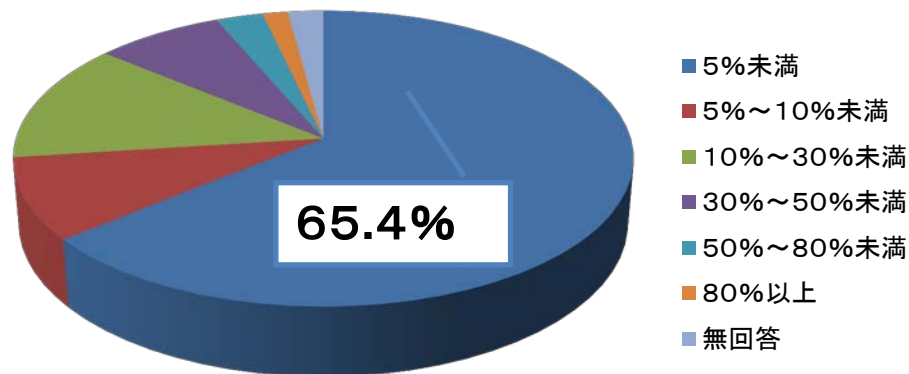
資本金50億円以上



資本金1,000万円未満



テレワークを利用する従業員の割合



(出典) 総務省「平成23年通信利用動向調査」

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000040.html

「テレワーク」を導入したものの・・・

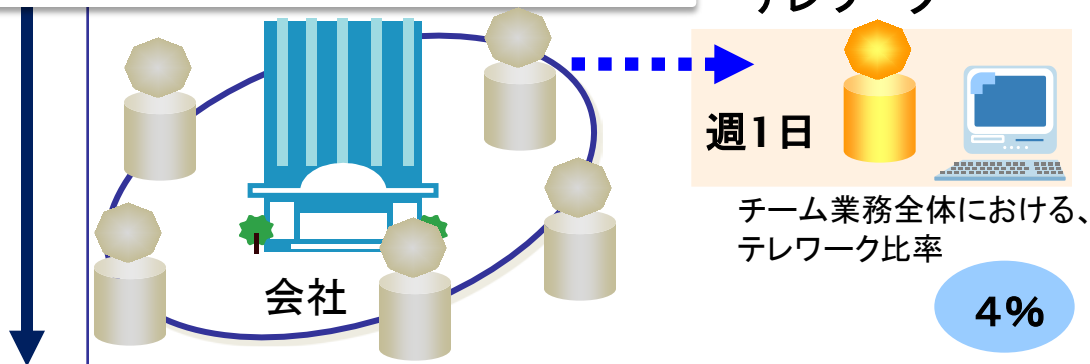


制度やシステムを導入しても、利用されない。効果が出ない

週一回のみ育児・介護社員の在宅勤務が多い

「在宅勤務者が増えない」理由の考察

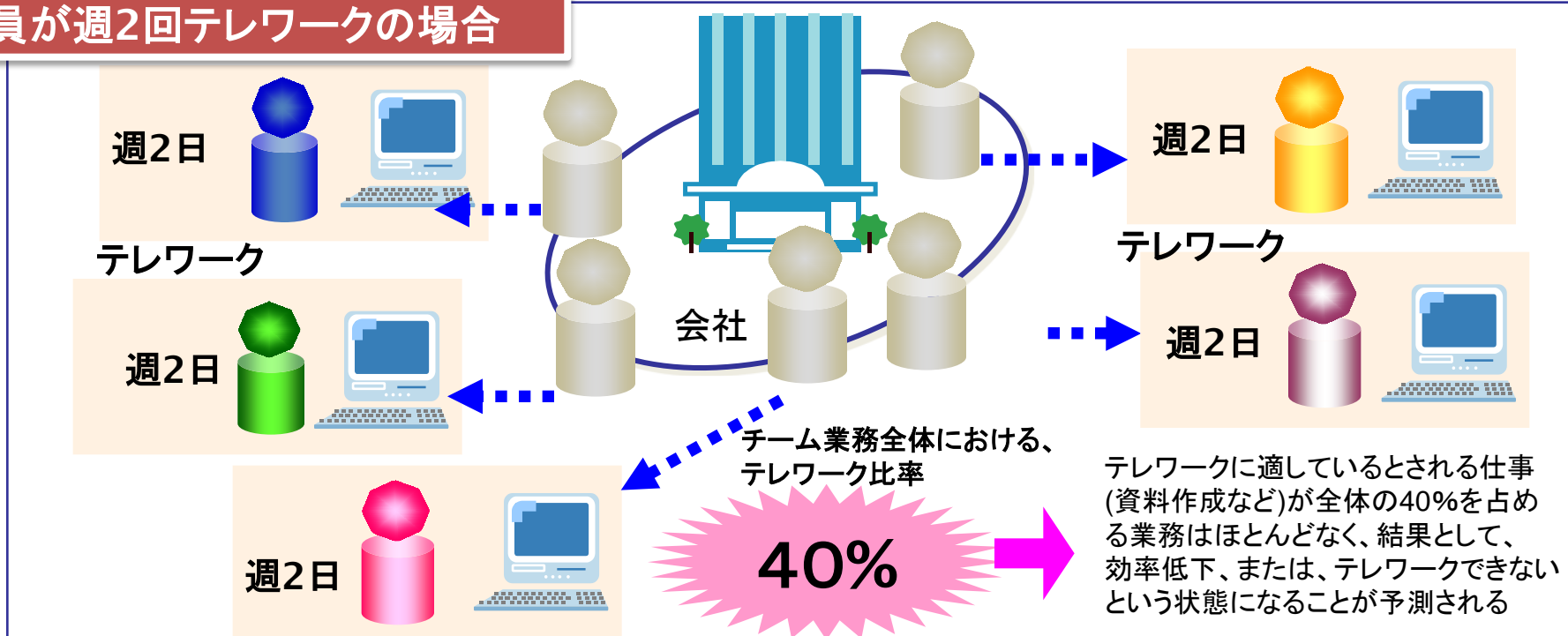
1人のみ週1回テレワークの場合



チーム全体におけるテレワーク比率

1人のみ週1日	$\frac{1 \text{名} \times \text{週1日}}{5 \text{名} \times \text{週5日}}$	=	$\frac{1}{25}$
全員が週2日	$\frac{5 \text{名} \times \text{週2日}}{5 \text{名} \times \text{週5日}}$	=	$\frac{10}{25}$

全員が週2回テレワークの場合



テレワーク導入による「企業の生産性向上」

~~「テレワークでは仕事に限られる」~~

在宅で
できる仕事
をつくろう

- ・ 資料作成
- ・ 翻訳
- ・ データ分析



発想の
転換

テレワークでも
できるように
仕事のやり方を変える

- ・ 情報のデジタル化
- ・ コミュニケーションのIT化
- ・ フリーアドレス制
- ・ 会社機能のクラウド化

いつもの
仕事が在宅
でもできる



企業が強くなり、
社員も利用しやすくなる

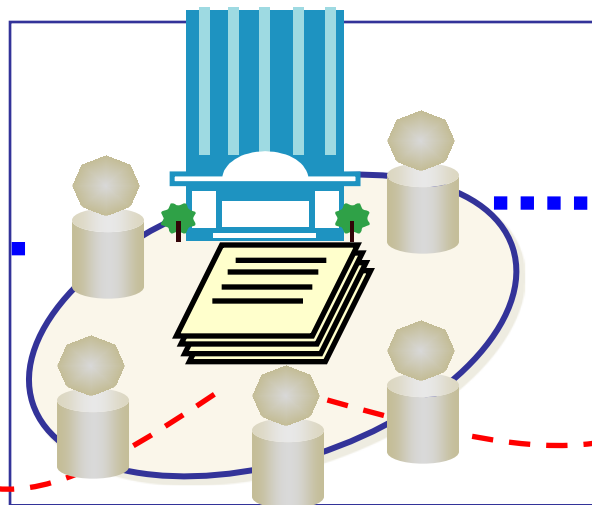
- ・ 有能な人材の確保
- ・ 人材流出の防止
- ・ オフィス経費の軽減
- ・ 社内全業務の効率化
- ・ 危機管理対策

テレワークのメリットを享受し、利用しやすくするには・・・

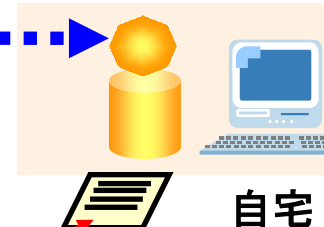
従来のテレワーク

週1日だけ、子育て・介護中のみの
在宅勤務制度の場合・・・

在宅勤務のための準備が
必要のため、非常時に対応しにくい



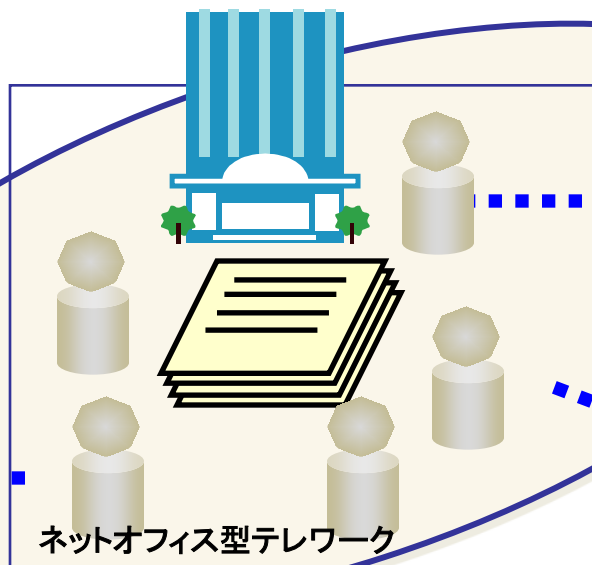
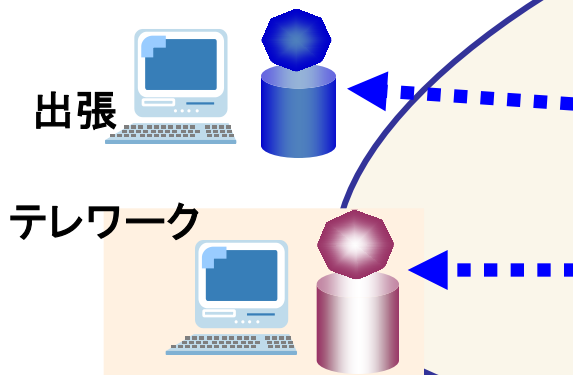
テレワーク



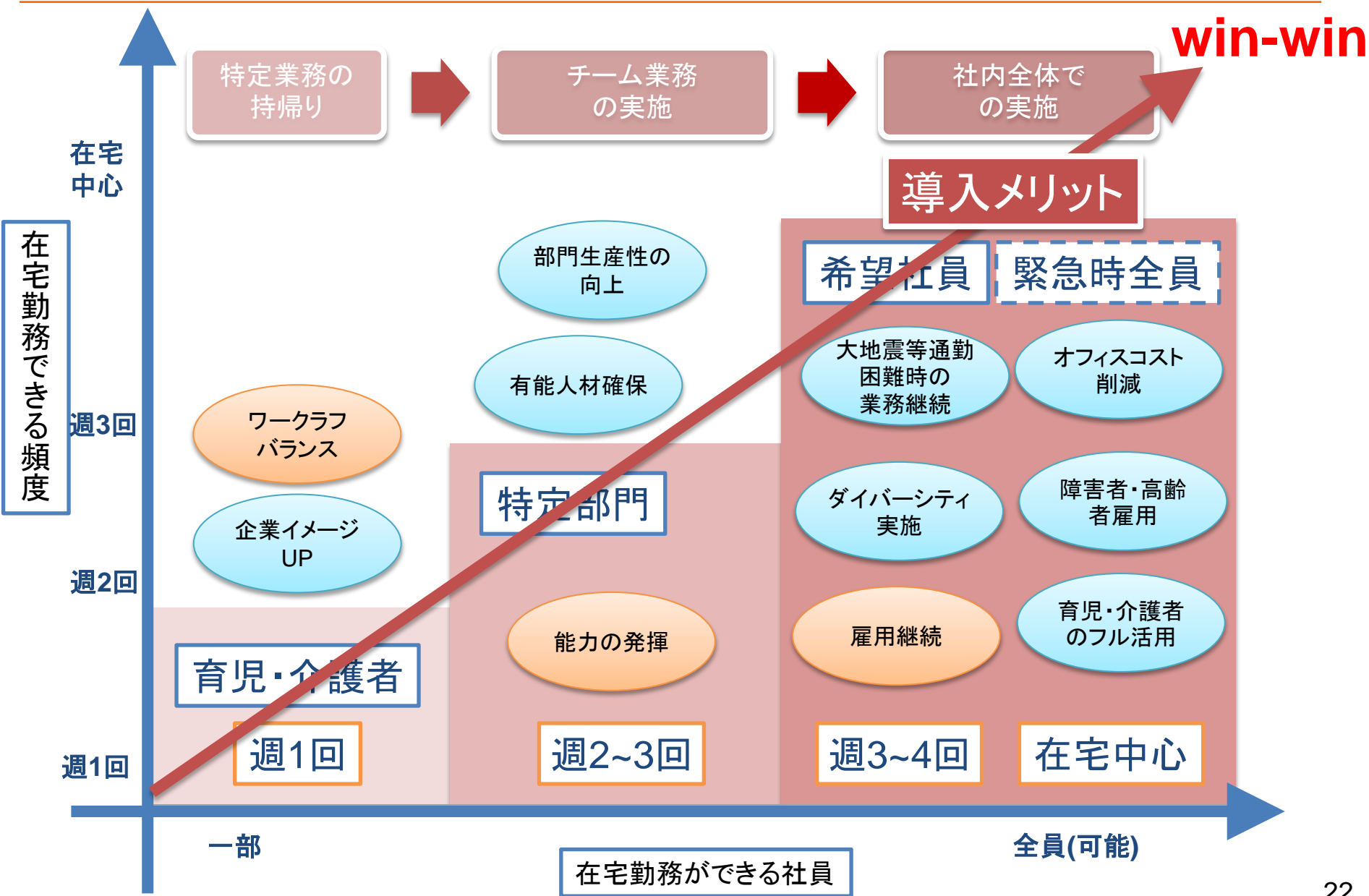
目指すべきテレワーク

可能な限り、ネット(クラウド)上に、
会社の機能(設備・情報・仲間)を
置き、どこでも仕事ができる。
もちろん、会社に出社が基本でもOK

ネット(クラウド)上に会社があれば、
いつでも仕事ができ、
非常時も、事業を継続できる



目指す方向性と在宅勤務導入のステップ



超高齢社会におけるテレワークの推進

告知

- 「在宅で働く」という選択肢を知ってもらう

促進

- 企業にテレワークを導入を促進する

指導

- 効果のあるテレワークの運営を指導する

社員も企業もICTや制度・運用に慣れるには時間がかかります。
5年後・10年後を見据えた形で、早急に実施する必要があります。

田澤由利のご紹介

日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2009」より



田澤由利さん(46歳)

株式会社ワイズスタッフ 代表取締役

在宅勤務者を組織
テレワークの
先駆者として注目を浴びる



上は北海道北見市のオフィス。奈良のオフィスを含め常駐スタッフは9人。あとは在宅勤務者。07年度の売り上げは1億5600万円

- ・総務省 地域情報化アドバイザー
- ・総務省 ICT超高齢化社会構想会議WG構成員
- ・北海道教育委員会 教員委員
- ・北海道労働局 雇用均等行政推進員
- ・北海道商工業振興審議会委員
- ・北海道 本人確認情報保護審議会委員
- ・奈良県 こども・子育て応援県民会議委員
- ・奈良のむらづくり協議会 副代表幹事
- ・NPO法人奈良NPOセンター理事
- ・NPO法人 電子自治体アドバイザークラブ理事



日経ビジネス「旗手のアリア」



NHK めざまし!会社の星



福田総理への提言

奈良県生まれ、北海道在住。上智大学卒業後、(株)シャープでパソコンの商品企画を担当。しかし、出産と夫の転勤でやむなく退職。子育て中でも地方在住でも仕事をしたいと、娘三人育てつつ、夫の転勤について5度の転居をする中、フリーライターとして自宅で働き続けた。

1998年、転勤先であった北海道北見市で「在宅でもしっかり働ける会社を作りたい」と(株)ワイズスタッフを設立。さまざまなIT関連業務を受託し、全国各地に在住する160人のスタッフ(業務委託)と、ネット上でプロジェクトを遂行している。

2008年には、柔軟な働き方を社会に広めるために、(株)テレワークマネジメントを設立。8割以上が在宅勤務者。企業の在宅勤務の導入支援や、国や自治体のテレワーク普及事業を広く実施している。また自らも、場所や時間に縛られない柔軟な働き方として「テレワーク」に関する講演や講義、Facebook等で広く情報発信・普及活動を行っている。

株式会社 ワイズスタッフ

株式会社 テレワークマネジメント

