



# 総務省 情報流通振興課における テレワークの実施状況

2021年4月30日  
情報流通振興課

## 1. 部局の対応方針（抜粋）

- 幹部・上司へのレクはオンラインを原則とし、幹部執務室への入室者数は最小限とする。
- 主催する会議や打合せ等については、オンラインを原則とする。また、視察等の出張も、オンラインでの打合せ等で代替することを原則とする。
- テレワーク勤務中、コミュニケーション不足により業務への支障等が発生しないように、定期的なオンラインミーティングを行う等適宜工夫する。また、オンラインでの打合せの際には、互いの発言が明確に聞き取れるよう、ヘッドホンを用いる等適宜工夫する。

## 2. 課内のコンセンサス

- ① いつ出勤するかは各人が業務を考慮して柔軟に判断、金曜中に可能な限り翌週分の予定をスケジューラーに記載。変更可。
- ② 勤務時間中はスカイプで呼びかけられるようにする。（事前にスカイプOKかどうかスケジューラーで確認すること。スカイプに即応しない権利は保障。）
- ③ 突発対応が発生した際に総括ラインが代わりに作業できるよう、各課室のファイルを「課室共有フォルダ」に整理する。
- ④ 出勤中の人間だけで暫定的に意思決定するプロセスを尊重する。（意思決定のやり直しはあり得るが、プロセスに文句は言わない。）
- ⑤ 何事も「絶対」はない。迷ったら自分で判断。

# 情報流通振興課(44名)テレワーク実施状況

－ 令和3年3月第1週の状況 －

## 【①テレワーク、在宅勤務（終日）】

月日	3/1(月)	3/2(火)	3/3(水)	3/4(木)	3/5(金)
実施人数	32	30	30	29	31

## 【②休暇（終日）】

月日	3/1(月)	3/2(火)	3/3(水)	3/4(木)	3/5(金)
実施人数	2	1	1	1	2

## 【③時差出勤（8時から10時までの出勤（登庁）を回避）】

月日	3/1(月)	3/2(火)	3/3(水)	3/4(木)	3/5(金)
実施人数	7	7	4	8	7

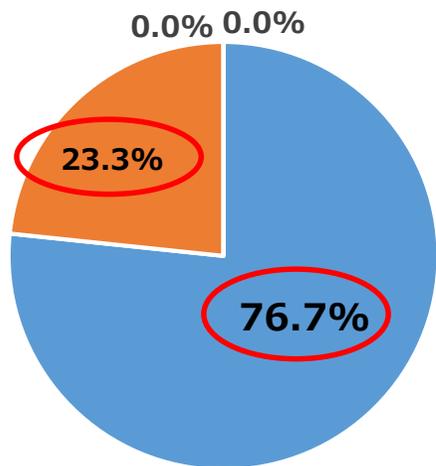
## 【④出勤（一部含む）】

月日	3/1(月)	3/2(火)	3/3(水)	3/4(木)	3/5(金)
実施人数	3	6	9	6	4

# テレワークの継続意向とその理由(情報流通振興課アンケート)

- **コロナ終息後も100%（全員）が継続してテレワークを実施したいと回答。**
- **テレワークの良い点は「勤務・通勤時間の削減」、「ワークライフバランスの確保」が多い結果となる。**

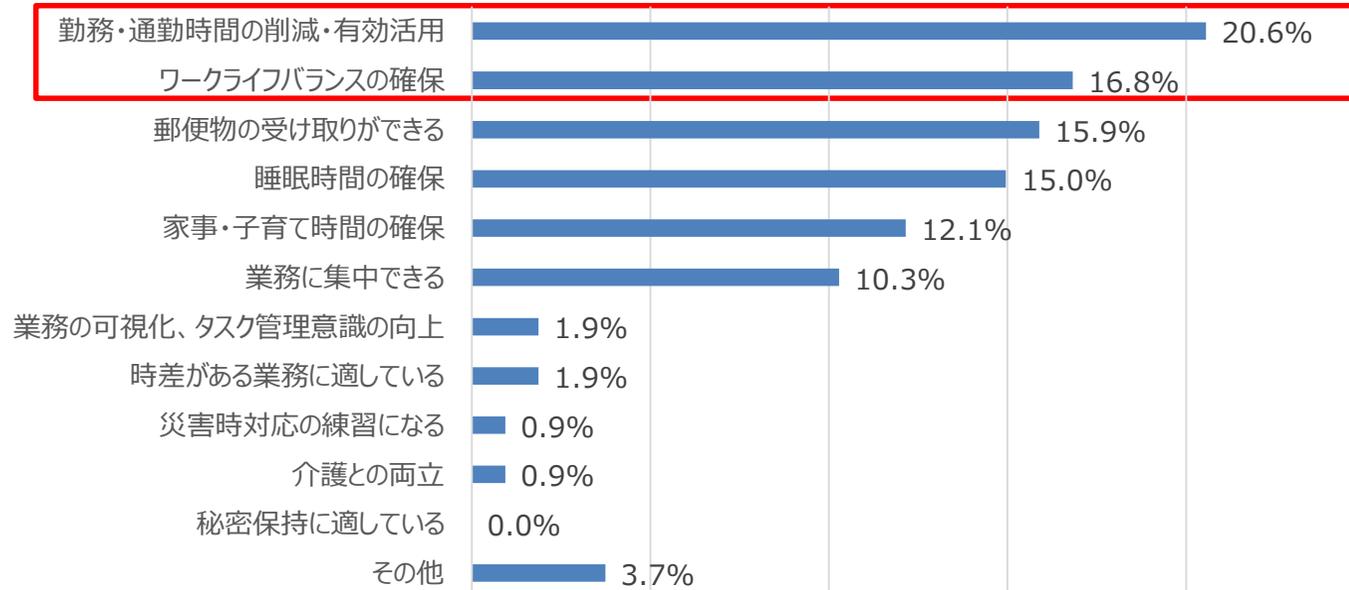
## コロナ終息後のテレワーク 継続実施意向



- 継続したい
- どちらかという継続したい
- どちらかという継続したくない
- 継続したくない

○調査実施日 = 令和3年4月13～15日  
○有効回答者数 = 30人

## 現在のテレワークに感じている良い点 (複数回答)



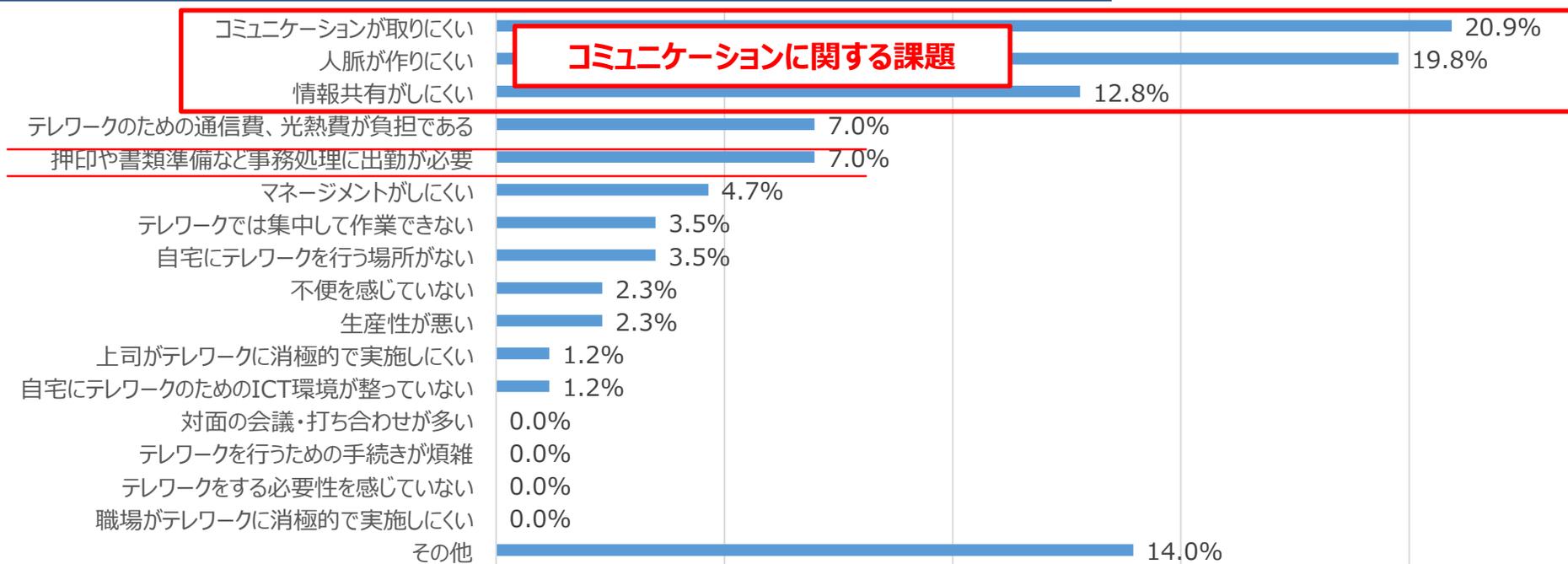
### 【その他意見】

- 私有PCを活用して調べ物をしたり、web会議中資料共有をしたりすることで、資料作成や会議のアウトプットの質が向上している(職場では私有PCを置くスペースが不足し難しい)
- web会議や電話では、周りの雑音が混入しないので、相手にとっても自分にとっても効率が上がる(逆に、もう個室以外でweb会議に参加することは考えにくい)
- web会議や電話では、自身の発言を外の方に聞かれないので、周りの目を窺うことなく遠慮せず言いたいことを言える
- オンライン会議が増えた結果、大量の紙資料の印刷作業が減った
- 学校から帰宅する子供に「お帰りなさい」と言ってあげられるのは母親として幸せです

# テレワークに感じる不便な点(情報流通振興課アンケート)

- **コミュニケーションについての課題** (コミュニケーション、人脈、情報共有) が53.5%と最多。
- 「**通信費・光熱費の負担**」、「**事務処理に出勤が必要**」について不便を感じる傾向が見られる。

## 現在のテレワークに感じている不便な点 (複数回答)



### 【その他意見】

- 外部の方のLAN環境によってはWEB会議ができない(例:省庁間のWEB会議が気軽にできない)
- 私物の電話を使っている(私物の電話番号で外部へ連絡しないとイケない。電話代がかかる)
- 運動不足になるのが如何ともし難い(週1or週2の出勤のため)
- 他者の状況や業務量が見えない
- 職場に職員のテレワークを支えるICT環境や制度が不足しており、現状では、テレワークによる生産性が発揮しきれていないように思う
- 電話対応などの業務が登庁している一部の人に偏ったり、緊急的な案件は登庁している人が優先的に対応するなど、業務分担がいびつになること
- 長期間にわたりテレワークを継続していると、特段の事情がなくとも出勤したくなる時があるが、出勤に対して抑制的な方針が続くと切り替えが難しい
- 週に1~2回のテレワであれば、テレワに向く業務を行うので効率があがるが、逆に週1~2回の出勤かつ交替勤務の場合、担当業務以外の動きが分からない、意思決定しづらい等で結果として非効率。適宜webで会話しているものの完全な代替にはならない。

# 【参考】課長が感じた個人的感想

## 1. 総論

- やればできる。（大きな支障はない、新人さんや出向者への配慮は必要）
- 特定の人だけがテレワークをするのはよくない。（みんながやるべき）
- 個人が「柔軟な働き方」を実現するための手段。
  - ・テレワーク ⇒ 「ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」 ≠ リモートワーク
- 計画的にできる業務に向いている。
  - ・会議や打ち合わせは効率的だが、突発業務・至急対応には弱い、何気ない会話のヒントがない
  - ・チーム間のミッションの共有、おおまかな役割分担が「鍵」
- ICTとの距離感で格差。（世代間でギャップ）

## 2. 個別課題

- ① 外部とのやりとり
  - ・ 電話、FAX、オンライン会議ツール
- ② コミュニケーション
  - ・ 気を遣わない相手は問題ない（気を遣う相手は輪をかけてやりにくい）
- ③ ネットワーク環境
  - ・ 時間によって重い
  - ・ ICTツールのインストールができない