



# テレワークの最新動向と総務省の政策展開

---

令和元年5月31日



総務省  
大臣官房総括審議官  
(情報通信担当)  
安藤 英作

# 働き方改革の切り札：テレワーク

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」を合わせた言葉

所属オフィス



サテライト  
オフィス勤務



在宅勤務



モバイル勤務



地方創生



一億総活躍社会



働き方改革

# 最近の動き、テレワークの変化

## 制度のあり方

- 福利厚生的な使われ方
- 育児・介護者限定



- 経営戦略としてのテレワーク
- 全社員が活用

## テレワークの種類

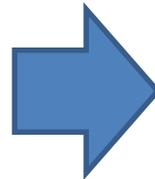
- 在宅勤務が多かった



- モバイルワークの浸透
- サテライトオフィスの積極活用
- ワークーションなどの形態

## 導入部署

- 現場・接客部門では導入ができなかった



- 業務工程のICT化、タブレット導入など現場での業務効率化
- 今後5G、4K8Kなどの活用によりテレワークの進化が期待

## サテライトオフィスのあり方

- 企業独自、支店的なサテライトオフィス

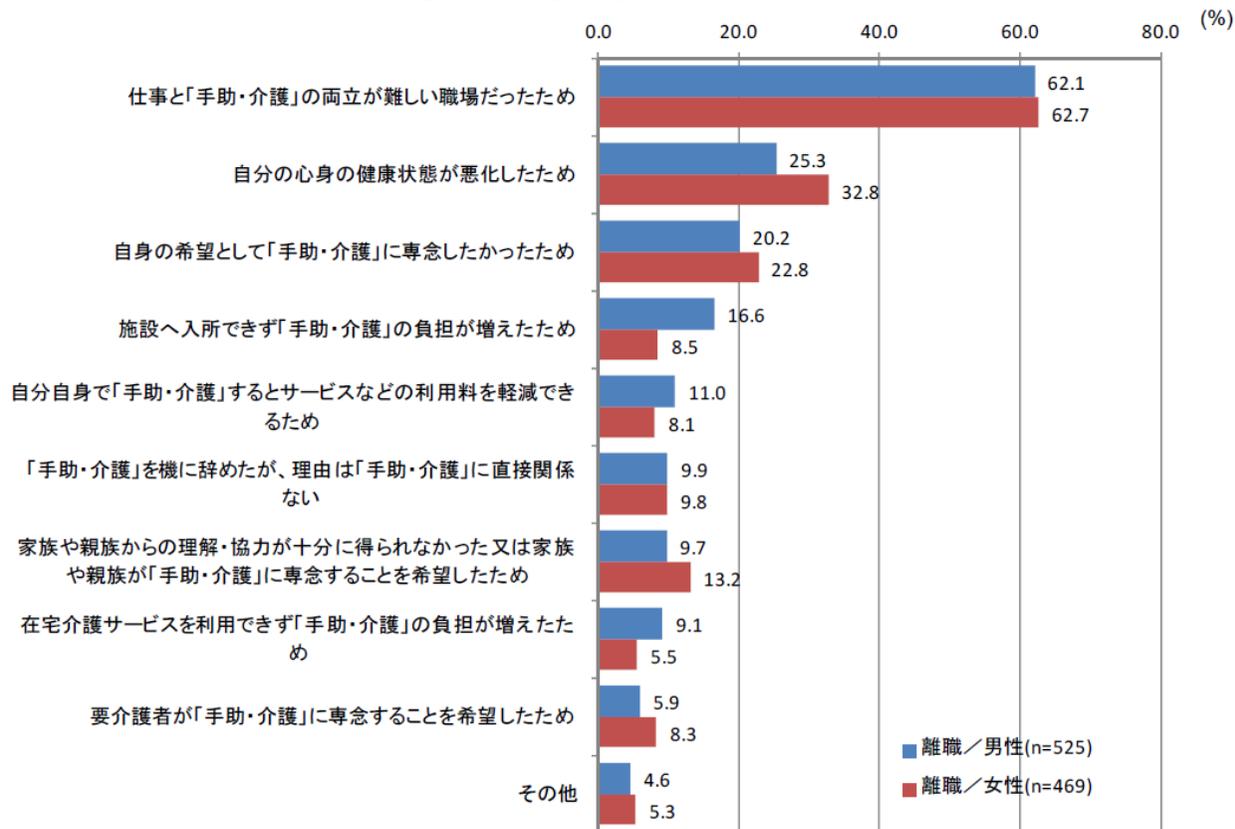


- 複数企業での共同利用などコワーキングスペースの増加
- 地域のサテライトオフィス活用  
都市部から地域への企業誘致

# 介護と就労の両立の必要性

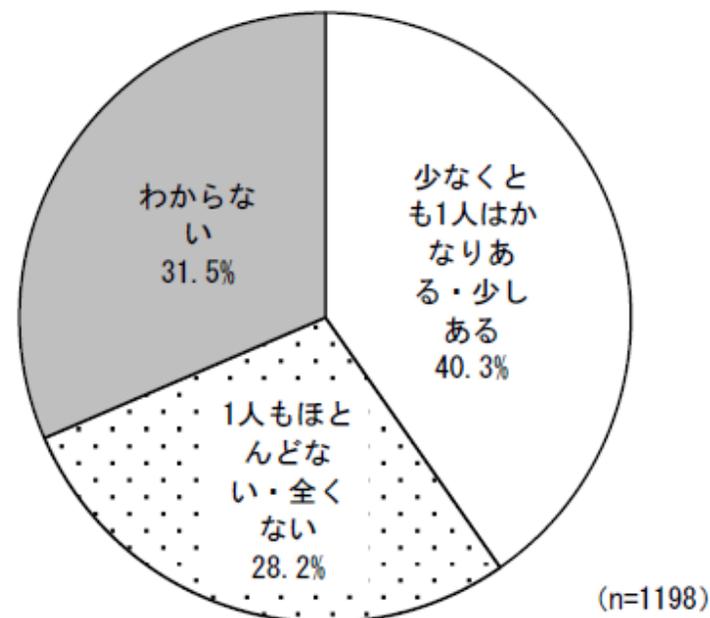
- 介護を機に離職した理由として、「仕事と介護の両立が難しい職場だった」が1位。
  - 就労者で、今後5年間のうちに介護が必要になる可能性は4割を超える。
- ⇒ **介護との両立ができる職場環境が重要。**

図表22 【離職者】介護を機に離職をした理由



(出典) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」  
(平成24年度厚生労働省委託調査)結果概要

現在、介護等が必要な親がいない就労者の今後5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性



(出典) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」  
(平成24年度厚生労働省委託調査)結果概要より厚労省雇用均等・児童家庭局作成

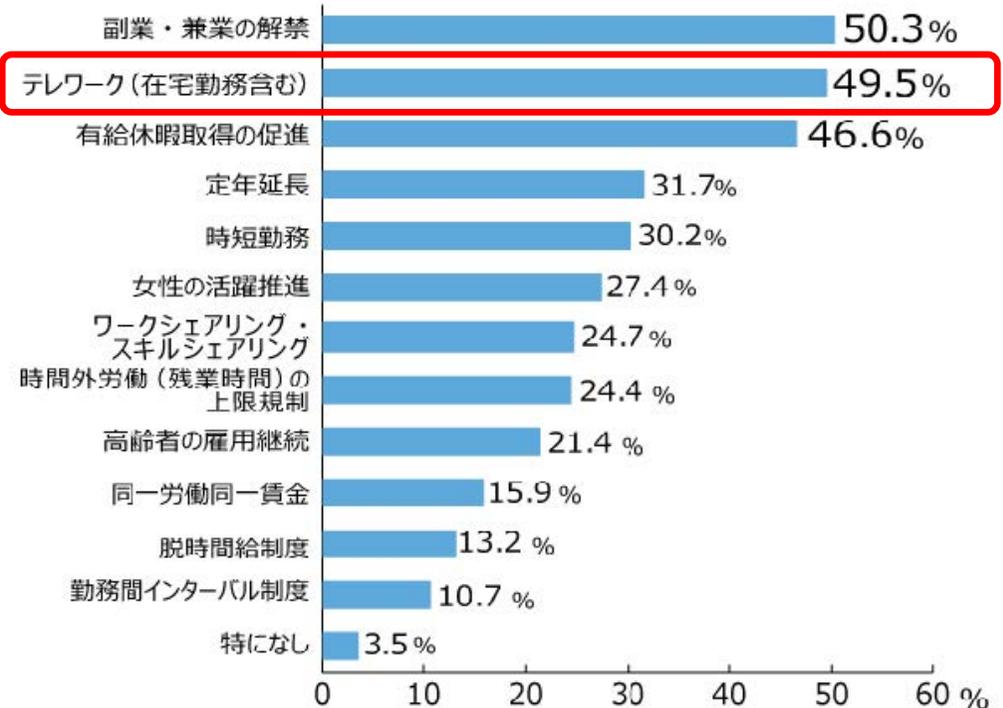
2019年卒 マイナビ大学生就職意識調査  
(2018年5月1日公表) 抜粋

Q あなたの「就職観」に最も近いものは  
どれですか？

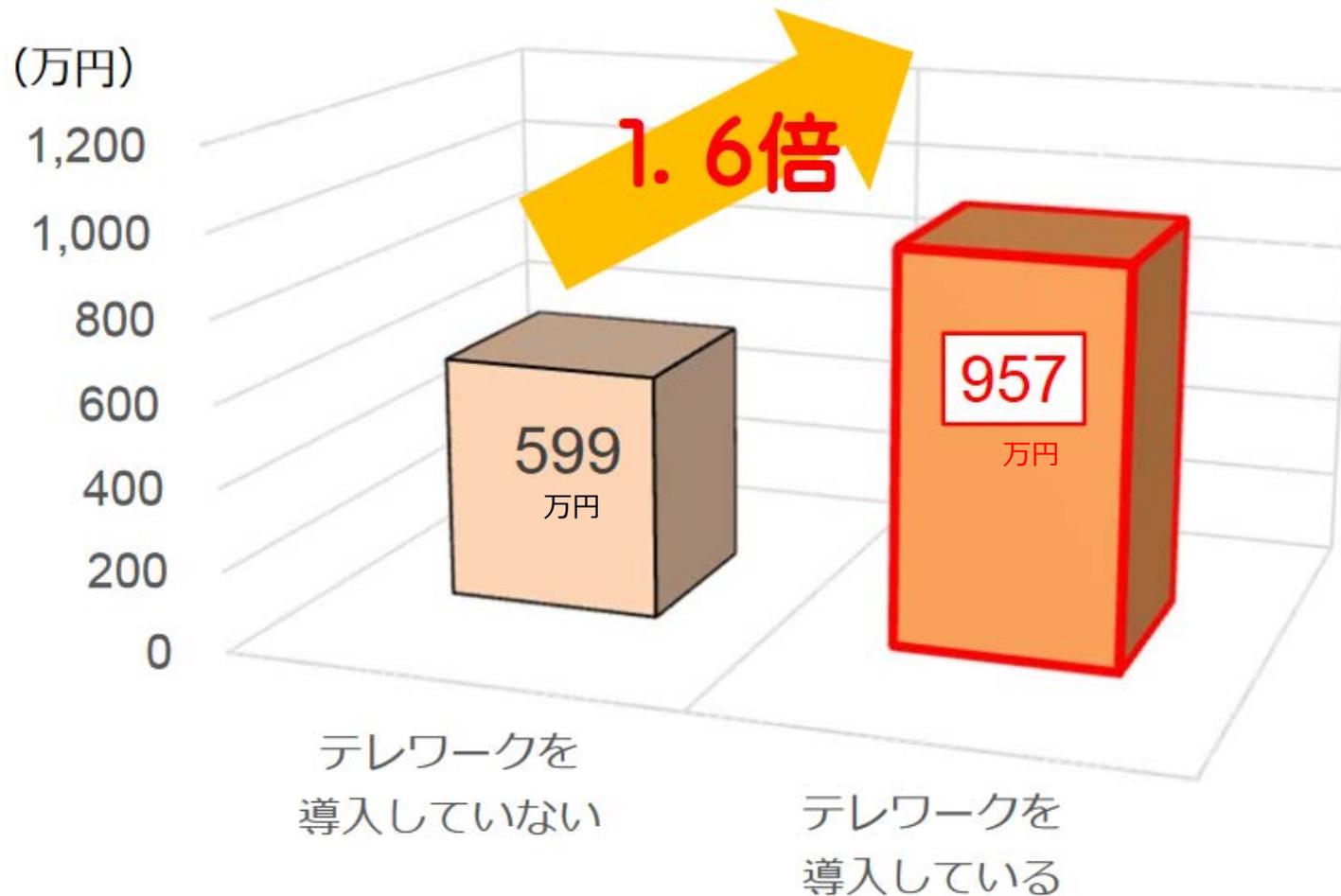
- |                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 1位 楽しく働きたい                     | 33.3%        |
| <b>2位 個人の生活と仕事を両立<br/>させたい</b> | <b>24.2%</b> |
| 3位 人のためになる仕事をしたい               | 15.0%        |
| 4位 自分の夢のために働きたい                | 11.6%        |
| 5位 社会に貢献したい                    | 5.7%         |
| 6位 プライドのもてる仕事をしたい              | 5.6%         |
| 7位 収入さえあればよい                   | 3.6%         |

日経HR社 「働き方改革」に関する意識調査  
(2018年8月24日公表) 抜粋

Q 転職活動で応募する企業を選ぶとき  
転職志望度が上がる制度は？ (複数回答)



## テレワーク導入と一社当たり労働生産性



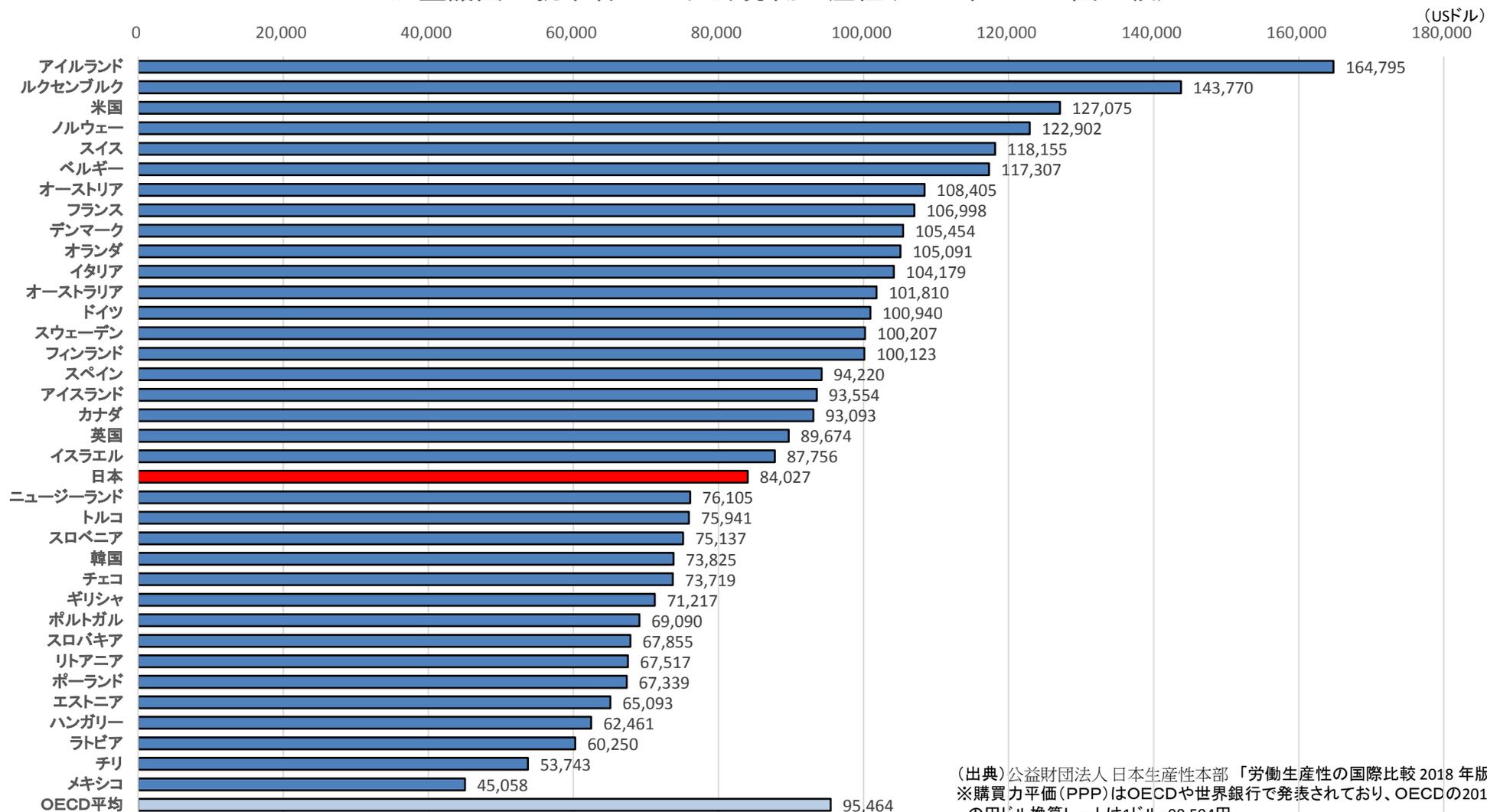
※労働生産性 = (営業利益 + 人件費 + 減価償却費) ÷ 従業員数

(出典) 平成28年通信利用動向調査  
(H29.6.8 総務省公表)

# 労働生産性の国際比較

- ・2017年の就業者1人当たり日本の労働生産性は、84,027ドル(837万円／購買力平価(PPP)換算)
- ・順位はOECD加盟35カ国中21位。主要先進7カ国の中では最下位

OECD加盟諸国の就業者1人当たり労働生産性(2017年／36か国比較)

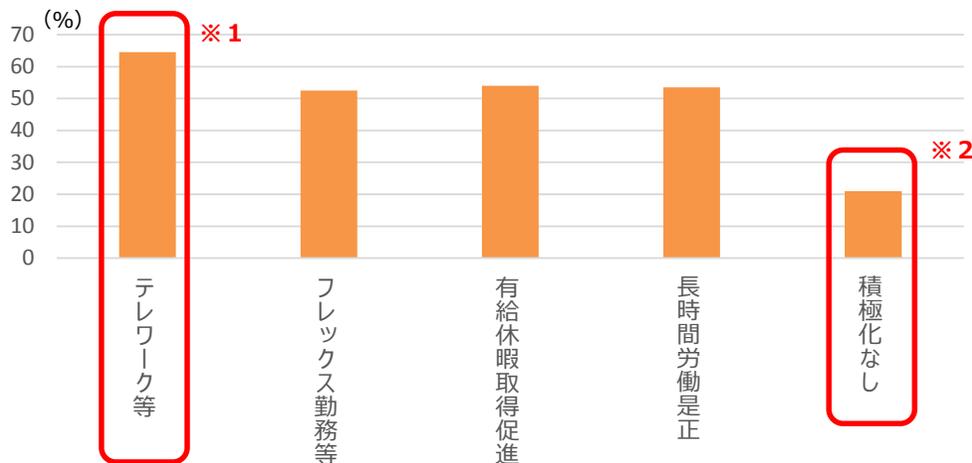


(出典)公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2018年版」  
 ※購買力平価(PPP)はOECDや世界銀行で発表されており、OECDの2017年の円ドル換算レートは1ドル=99.594円

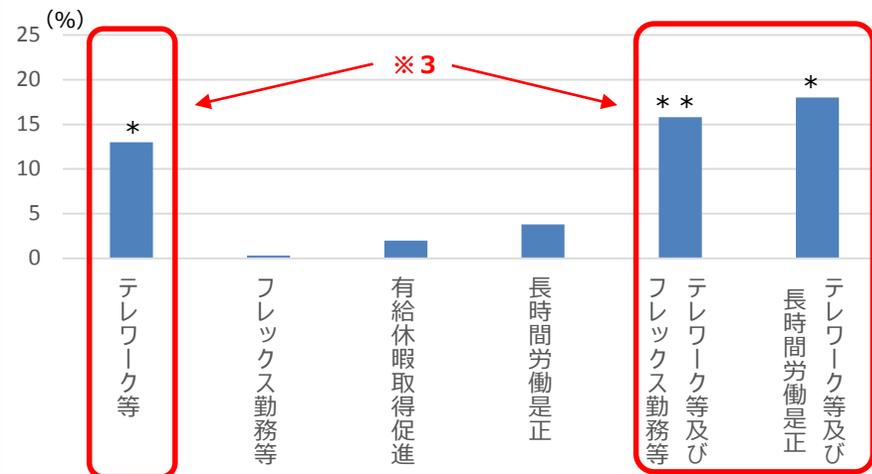
# テレワークがもたらす効果

- **テレワークを積極化している企業の6割以上で労働時間が減少**。(※1)  
(働き方の見直しを積極的に行っていない場合、労働時間が減少した企業割合は20%程度にとどまる。(※2))
- 労働生産性の伸び率では、**テレワーク単体及びテレワークと組み合わせた組み合わせを行った企業で13~18%程度の生産性が向上**している。(※3)

(1) 柔軟な働き方・WLBの取組内容別に見た  
労働時間が減少した企業の割合



(2) 柔軟な働き方・WLBの取組が労働生産性に与える効果  
(2012年度~16年度における労働生産性伸び率の差)



- (備考) 1. (1) (2)とも内閣府(2018)「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. (2)の\*\*、\*印はそれぞれ5%、10%水準で有意であることを示す。  
 3. (2)の労働生産性とは付加価値額を正社員数で除した値。  
 4. (1) (2)とも「わからない・不明」や「わからない」を除いて集計している。

# 経営課題、社会課題を解決するテレワーク

## 企業の経営課題

### 生産性向上

業務効率改善

労働時間削減

コスト削減

### 外部環境変化への対応

グローバル化対応

企業文化刷新

時差のある海外やりとり  
在宅で可能

社員の自律性、チーム力向上

地方創生

合併対応

### 人材確保

離職防止

採用強化

育児との両立  
介護離職増加

中小企業での  
人材不足が顕著

### BCP対応

業務継続対応

インフルエンザ・パンデミック  
台風・大雪等運休  
2020東京大会時交通麻痺

## 主な社会課題

### 人口減少、少子高齢化

労働力人口確保

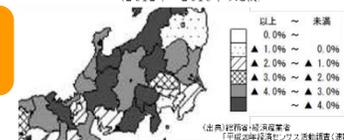
一億総活躍



### 地域の疲弊

地方創生

<都道府県別事業所数増減率>  
(2012年→2016年の比較)



## テレワーク

(+業務改革、オフィス改革etc.)

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

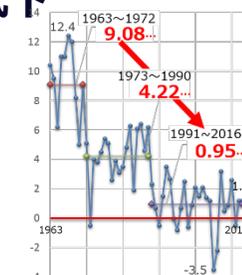
業務効率化・付加価値向上・人材の活用

持続可能な成長

### 経済成長の低下

生産性の向上

持続的成長



### 新産業の創出

イノベーション創出

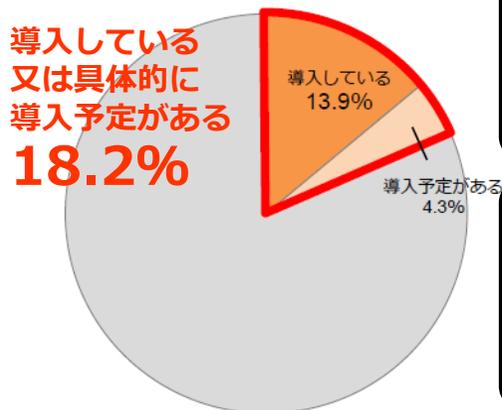
国際競争力強化

# テレワークの普及状況

- ・ テレワークを導入している企業は**13.9%**、導入予定も含めると**18.2%**
- ・ 導入済みの企業でも、利用者数が従業員の5%未満の企業が**51.4%**

## テレワークを導入している企業の割合

(従業員数100人以上の企業)



### 導入している企業の 従業員規模別の差異

300人以上の企業	23.0%
300人未満の企業	10.2%

### 導入している企業の内訳 (複数回答)

在宅勤務	29.9%
サテライトオフィス	12.1%
モバイルワーク	56.4%

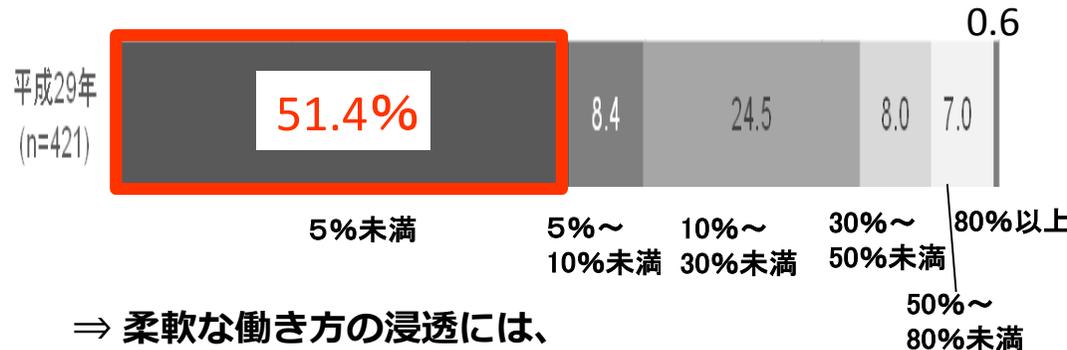
### 導入している企業の地域別割合

南関東	20.8%
北陸	20.4%
四国	11.7%
東北	6.8%
北海道	6.2%
北関東	2.1%

### 導入している企業の業種別内訳

情報通信業	31.1%
金融・保険業	29.8%
サービス業・その他	13.8%
建設業	12.1%
不動産業	9.5%
運輸業・郵便業	7.6%

## 導入企業のうち、 テレワークを利用している従業員の割合



⇒ 柔軟な働き方の浸透には、

- ・ テレワーク導入企業の拡大
  - ・ 導入済み企業での利用率拡大
- が必要

## <政府目標 (KPI) >

世界最先端IT 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画 (平成29年5月30日閣議決定)

平成32年(2020年)には、

○ テレワーク導入企業を平成24年度(11.5%)比で3倍

※総務省 平成24年通信利用動向調査

○ テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度(7.7%)比で倍増

※国土交通省 平成28年度テレワーク人口実態調査

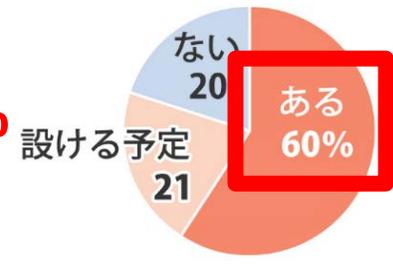
(出典)総務省「平成29年通信利用動向調査」(H30.5.25公表)

# テレワーク導入の現状:大手で進み、中小で遅れ

## ○ 毎日新聞 (2018.1.4 毎日新聞朝刊 2面)

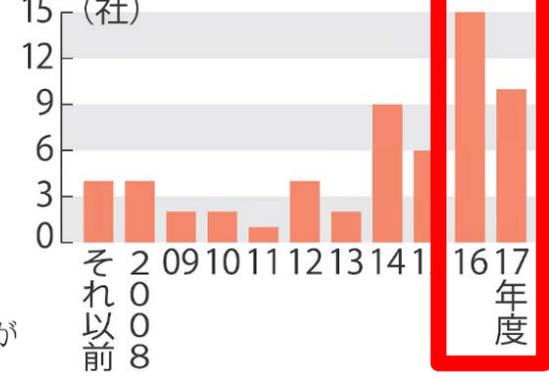
- ・ **主要企業121社**を対象に実施したアンケート
- ・ テレワークの**制度が「ある」**と答えた企業は**60%**
- ・ 「今後設ける予定」と合わせると**81%**
- ・ **2016~2017年度の導入**が最多

テレワーク制度はある?



※四捨五入しているため合計が100%にならない

テレワークいつ導入? (社)

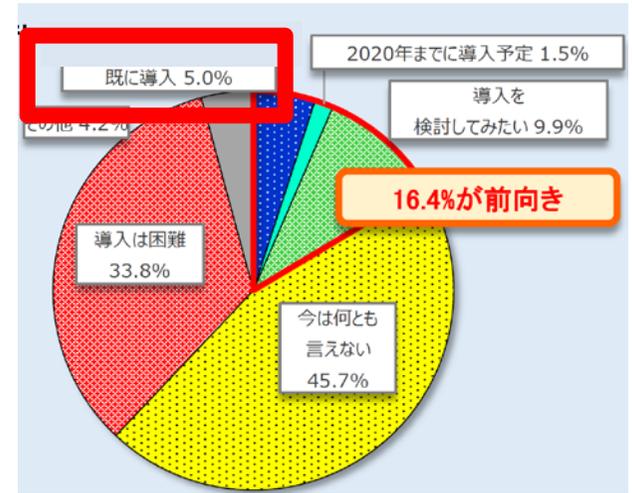


(出典) 2018年1月4日 毎日新聞2面

## ○ 東京商工会議所

(2017.12.12 東京2020大会における交通輸送円滑化に関するアンケート結果)

- ・ テレワークを「**既に導入**している」との回答は**5.0%**
- ・ 「2020年までに導入予定 (1.5%)」「導入を検討してみたい (9.9%)」をあわせると、**16.4%が前向き**な姿勢



(出典) 東京商工会議所 東京2020大会における交通輸送円滑化に関するアンケート結果 <概要版>  
※2017年12月12日公表

# テレワーク導入の主な課題

- 「対面でないと」、「セキュリティが不安」、「適した仕事がない」、「労務管理が困難」など。
- 一方で、**先進事例の参照等**で解決可能な課題も多く、「**意識改革**」が重要。

## 技術・文化面での課題

### 社内コミュニケーションに不安

- 企業風土改革、コミュニケーションツール（社内SNS等）の活用等が必要

### 顧客等外部対応に支障

- 社会全体での文化や価値観の転換が重要

### 情報セキュリティが心配

- 先進企業の運用ポリシー参照が有効

## 労務・人事面での課題

### テレワークに適した仕事がない

- 試行導入でまず体験してみることが有効、本格導入には業務改革(BPR)が不可欠

### 適切な労務管理が困難

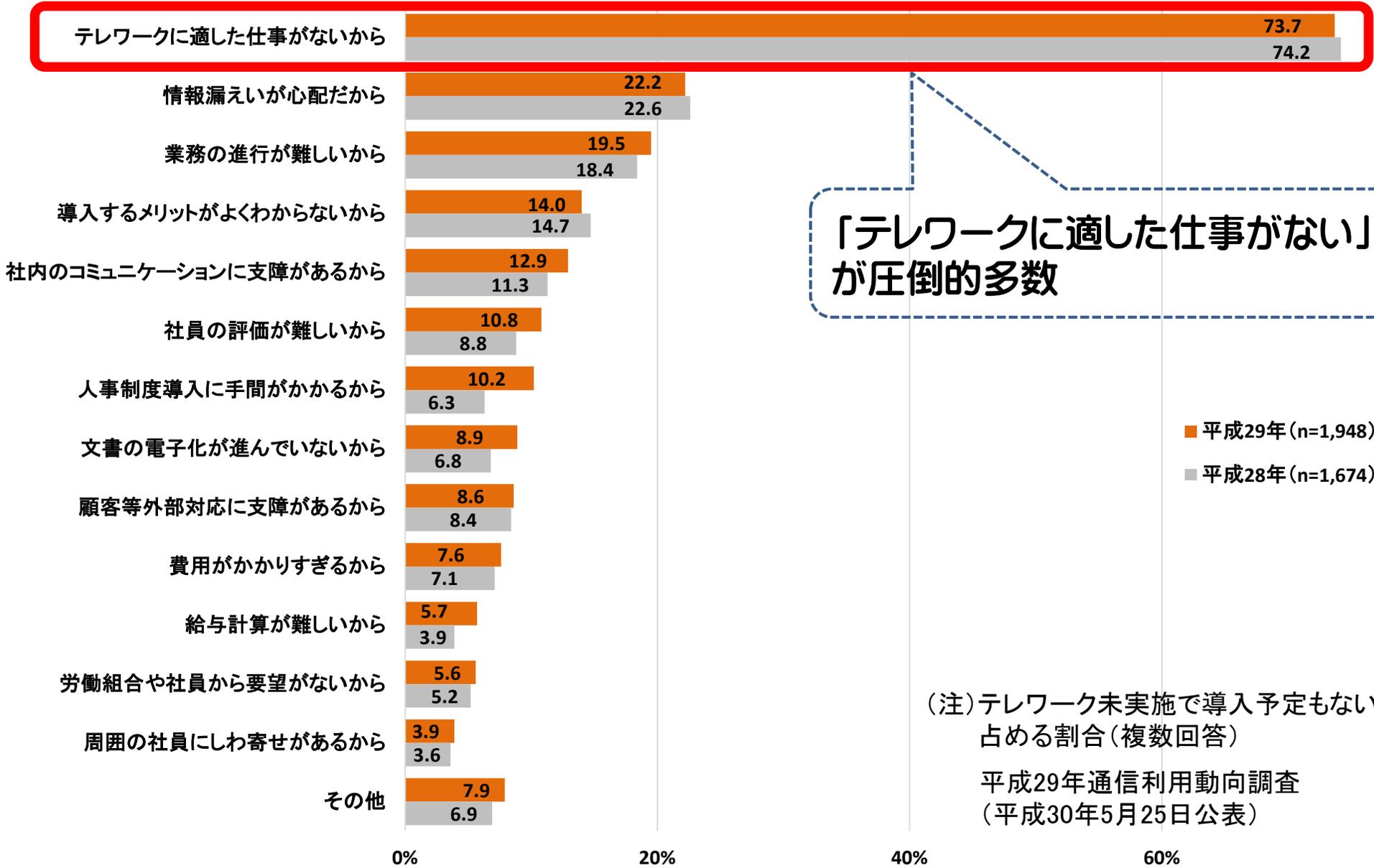
- 先進企業の労務管理手法の参照が有効

### 人事評価が難しく対象者限定

- 先進企業の人材活用事例の参照が有効

テレワークを導入しない理由の例

# テレワークを導入しない理由

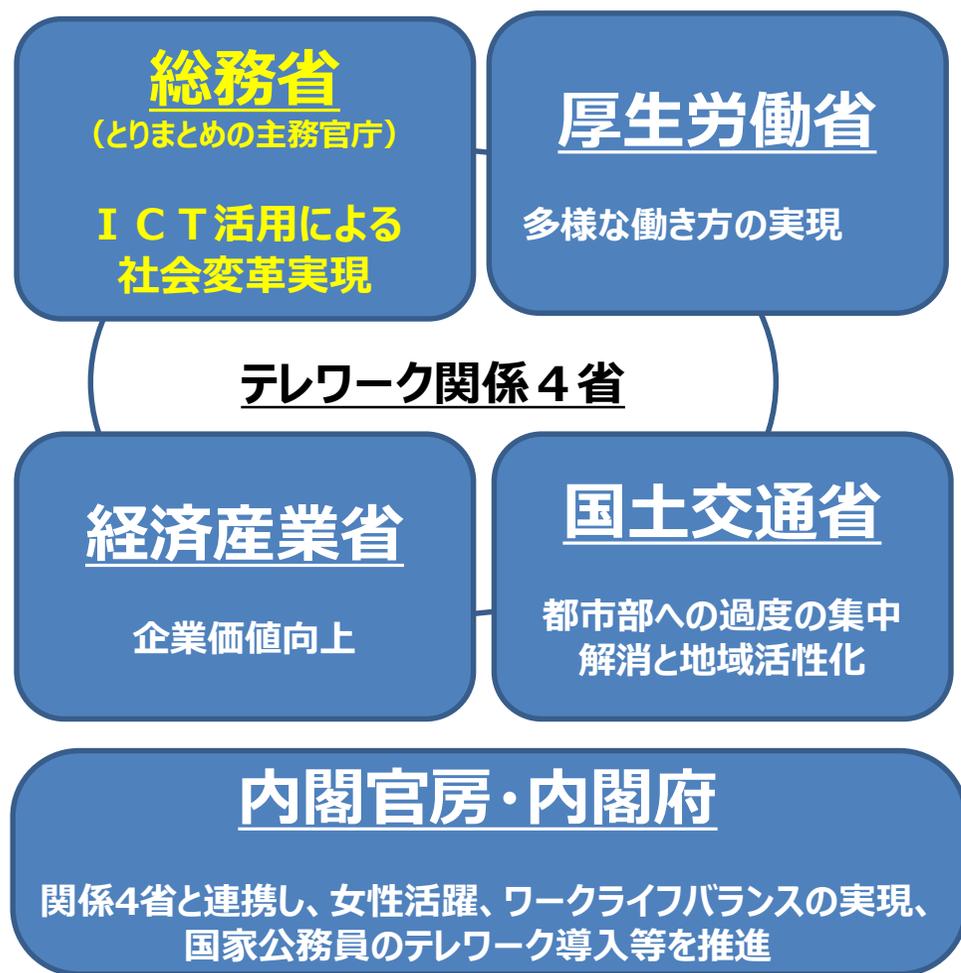


「テレワークに適した仕事がない」  
が圧倒的多数

(注)テレワーク未実施で導入予定もない企業に占める割合(複数回答)  
平成29年通信利用動向調査  
(平成30年5月25日公表)

# 政府のテレワーク推進体制

内閣官房長官指示により、テレワークに関する府省連携を強化するため、28年7月から**関係府省連絡会議**を開催し、テレワーク推進に向けた各府省の取組の共有や連携施策の検討・推進を実施。



構成員		
政務	<b>総務省</b>	<b>総務副大臣 (議長)</b>
	厚生労働省	厚生労働副大臣
	経済産業省	経済産業副大臣
	国土交通省	国土交通副大臣
事務	内閣官房	内閣審議官 (IT総合戦略室 室長代理)
	内閣府	官房審議官 (男女共同参画局担当)
	総務省	官房総括審議官 (情報通信担当)
	厚生労働省	雇用環境・均等局長
	経済産業省	官房審議官 (商務情報政策局担当)
	国土交通省	官房審議官 (都市担当)

※ これまで7回開催(うち1回はウェブ会議方式)。

## テレワーク普及展開推進事業

### テレワーク・デイズ2019

- 2020年東京大会 1年前の本番テストとして7月22日(月)～9月6日(金)の期間を「テレワーク・デイズ2019」として実施。webサイトの構築や事務局運営、広報活動、イベントの開催、効果検証等の取組を行う。



### テレワーク専門家の派遣 (テレワークマネージャー派遣事業)

- テレワーク導入を検討する企業等に、専門家を個別派遣し、テレワークシステム、情報セキュリティ等、主にICT面でテレワークの導入に関するアドバイスを実施 (厚生労働省の労務管理コンサルタント派遣事業と連携)

### セミナーの開催・展示会への出展

- 全国11カ所程度 (各地域ブロック) で、テレワーク導入を検討する企業等向けセミナー等を開催。
- 東京、名古屋、大阪においては、多くの企業の参加を見込める既存の民間展示イベントも活用して周知の機会を増やす。

### 先進企業・団体の事例収集・表彰 (テレワーク先駆者百選)

- テレワークを先進的に実施している企業・団体を「テレワーク先駆者」「テレワーク先駆者百選」として公表。特に優れた取組には総務大臣賞を授与し、厚生労働大臣賞 (輝くテレワーク賞) と合同で表彰式を実施。



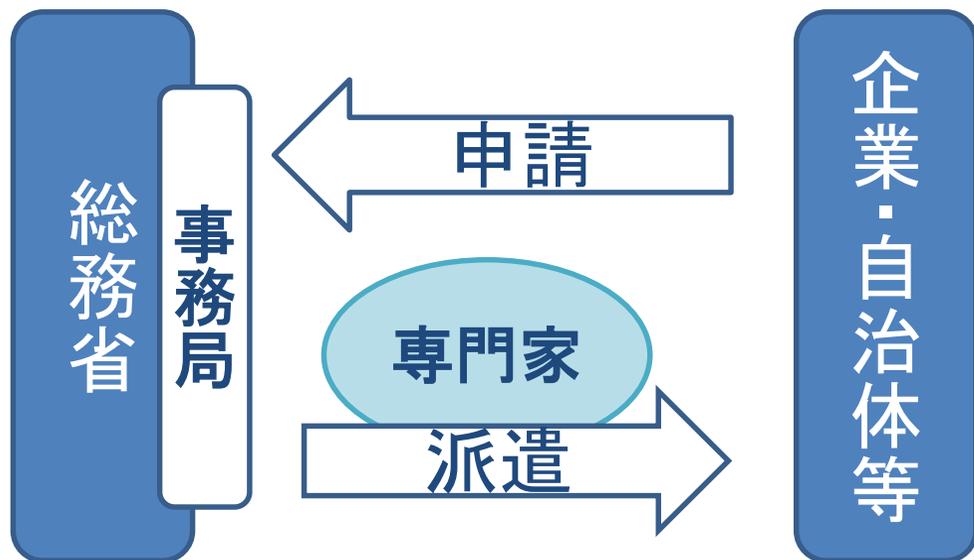
## テレワーク環境整備 (サテライトオフィス整備等)

### 地域IoT実装推進事業 (要件B:テレワーク)

- 「地域IoT実装推進ロードマップ」における「分野別モデル」の普及展開を推進するため、分野別モデルの横展開に取り組む地域に対し、初期投資・連携体制の構築等にかかる経費を補助。(補助率: 1/2 最大補助額: 2,000万円)
- 平成31年(令和元年)度から、新たに「働き方 (テレワーク)」を対象に追加。  
(参考) 平成28～30年度までは「ふるさとテレワーク推進事業」として実施。

# テレワークマネージャー派遣事業

- ・企業等に、専門家を個別派遣
- ・テレワークシステム、情報セキュリティ等、主にICT面でテレワークの導入に関するアドバイスを実施
- ・厚生労働省の労務管理コンサルタント派遣事業と連携
- ・今年度(令和元年度)は7月より募集開始予定



総務省平成30年度

## テレワークマネージャー派遣事業

がはじまりました



働き方改革を進めるには  
何が必要なの？  
どうすればいいのかわりたい。



- 専門家による説明  
専門家が全国各地を訪問し、「働き方改革の効果」や「働き方改革を促進するツール」などを説明します。
- 導入支援  
トライアル・正式導入に向けて企業規模を問わず支援します。

■ お申込み：平成30年10月9日（火）募集開始

■ 支援期間：平成30年10月9日(火)～平成31年3月8日(金)

■ 応募期限：平成31年2月28日(木)まで

■ 支援回数：3回まで  
(1回あたり最大6時間。Webツール活用等による遠隔対応も可能)

### Q.【テレワークマネージャー派遣事業】とは？

- A. 企業・地方公共団体等の働き方改革の導入実績を持つ専門家(テレワークマネージャー)を無料で派遣します。働き方改革導入の効果や、それを促進するICTツール、セキュリティ等に関する情報提供を行います。

テレワークマネージャー派遣事業ホームページ



# テレワーク先駆者百選 施策概要

- テレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「**テレワーク先駆者**」として、さらに十分な利用実績等が認められる場合に「**テレワーク先駆者百選**」として選定・公表。
- 「テレワーク先駆者百選」のうち、特に優れた取組には**総務大臣賞**を授与し、厚労大臣賞（輝くテレワーク賞）と合同の表彰式を実施。

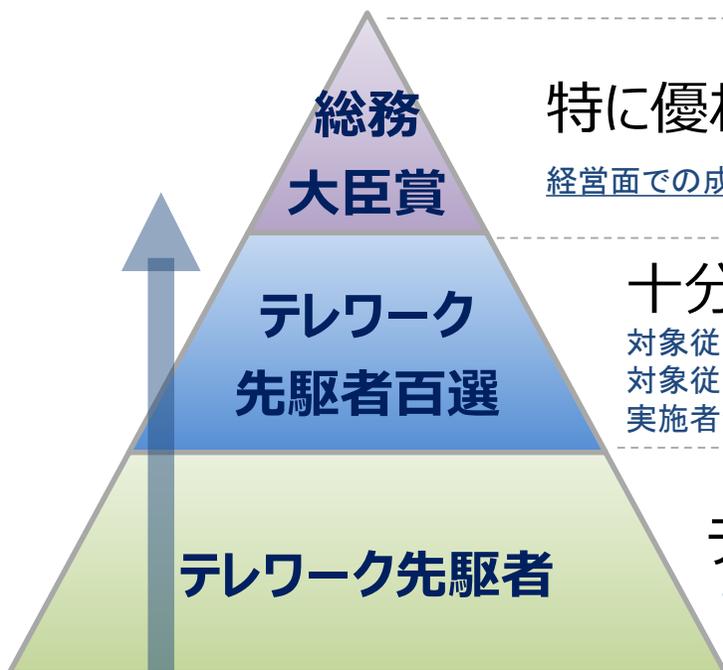
＜平成30年度総務大臣賞＞

向洋電機土木(株)、日本ユニシス(株)、フジ住宅(株)、三井住友海上火災保険(株)、(株)WORK SMILE LABO

＜参考：過去の総務大臣賞＞

平成29年度：(株)NTTドコモ、(株)沖ワークウェル、大同生命保険(株)、日本マイクロソフト(株)、ネットワンシステムズ(株)

平成28年度：サイボウズ(株)、(株)ブイキューブ、明治安田生命保険相互会社、ヤフー(株)



特に優れた取組である

経営面での成果、ICTの利活用、地方創生の取組等を総合的に判断

十分な利用実績がある

対象従業員が正社員の25%以上（小規模事業者※は50%以上）、対象従業員の50%以上又は100人以上が実施、実施者全体の平均実施日数が月平均4日以上



百選以上にロゴを付与

テレワークによる勤務制度が整っている企業等

テレワークが就業規則の本則もしくは個別の規程に定められ、実際に行っている

## ○株式会社 WORK SMILE LABO<sup>※</sup> (岡山市)

(※平成30年9月13日「(株)石井事務機センター」から社名変更)

- ・ 明治44年(1911)年創業
- ・ 事務用品・オフィス家具・OA機器の販売が主な事業
- ・ 社員数32名(新卒入社5名)



### [テレワーク導入・活用の推進(2016年度~)]

- パソコンを全社員に支給するとともに、社外でも仕事ができるシステムを構築。
- 直行直帰や在宅勤務を全社員対象に実施。スマホで出退勤を管理可能に。
- テレワーク活用の多寡を評価に連動。時間当たり生産性を賞与に反映。



☆ 2016-2017の1年間で、**残業時間40%減**の一方、**売上げ5%増**、**粗利14%増**、**生産性8%増**。

☆ 2019年度卒業予定の大学生 岡山県内の就職希望先ランキング：9位  
(上位は中国銀行、天満屋、山陽新聞社など)

☆ 求人票に「在宅勤務可」と一文入れるだけで応募者数が1.8倍に！

# テレワークを導入した中小企業の経営への効果

## ○ 株式会社キャド・キヤム

(山形、社員106名、建築・設計業)

・勤務時間や形態を含め「自分の仕事は自分で管理」する形にすることにより、有能な人材が人生のステージに合った働き方を選んでいることで若手社員がスキルアップの意欲を高め、会社全体の力も向上

・家族の介護や通院の付き添いが必要な女性社員がテレワークを活用することによって仕事を継続することができている

## ○ 株式会社シティネット

(高知、社員10名、情報通信業)

・取締役が家族の治療のため県外でテレワークをしたことをきっかけに導入、これを機に社長の意識が変わり有給消化率100%、残業ゼロを推進するようになりWLBの実現が社是に

・労務・総務を一手に担う女性社員が切迫早産となり、医師から自宅安静を指示されたため、業務が滞る危機に陥ったがテレワークの活用により危機を回避

## ○ 株式会社岡部

(富山、社員85名、建設業)

・テレワークをはじめ、働き方改革に資する制度を積極的に導入したことが若手社員の採用増につながり、現在20代以下の社員が全社員の3割を占め会社が活性化

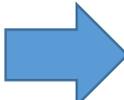
・育児期間中の女性社員が一週間のうち、2日を在宅、3日が職場勤務とするといった柔軟な働き方が可能になっている

## ○ 株式会社NICS

(岡山、社員75名、情報通信業)

・テレワークを導入することにより、東京などの大企業とも直接取引ができるようになり、業績が改善

・子育てや夫の転勤があってもテレワークで仕事を継続できるため、11年間で女性社員が一人も退職していない

 テレワークを導入した中小企業の多くで、人材の確保や働き方改革の実現に役立っている

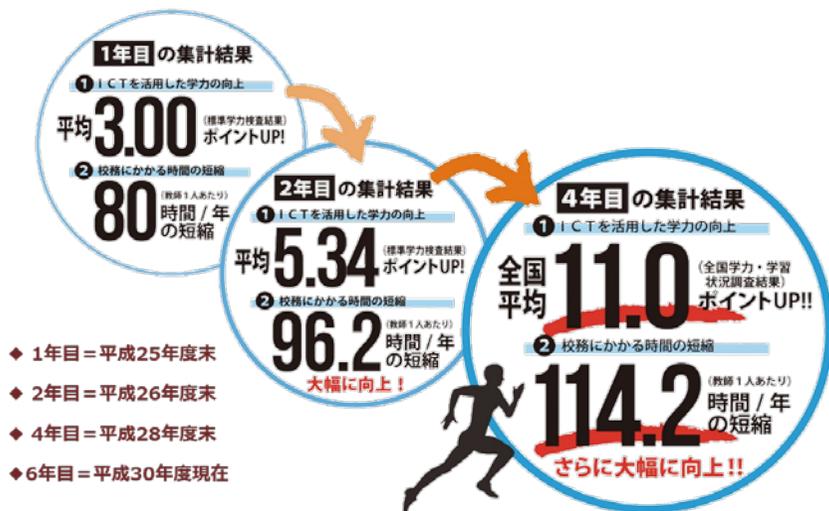
## 【テレワーク導入の背景(課題)】

- 2004年の市町合併により、学校文化の統一化と教職員の多忙化の解消が急務となる。
- 校務支援システムにより、校務の電子化・省力化が実現したが、利用場所・時間に制約が課されてしまい、結果として利便性が大きく低下した。 → **利便性の向上、ワークライフバランスの確立が課題に**

## 【テレワーク導入の概要】

- 2016年4月から、小・中学校職員を対象にテレワーク導入開始。
- 個人所有PCを用い、時間や場所を選ばない、安全な持ち帰り校務が実現。※持ち帰り仕事を推奨するものではない。
- 2019年2月現在で59.2%が利用。
- **育児や介護との両立のために「なくてはならないもの」**として利用している先生が多い。
- テレワーク導入後、**子どもたちの学力向上、校務の省力化、教職員の満足度**向上等の成果があった。

### 子どもたちの学力向上 & 校務の省力化



H30速報 → 162.6時間/年

### 教職員の満足度の向上

★テレワークシステムの満足度82%  
★西条市の教育の情報化施策満足度93%

※ 全教職員アンケート調査による

**先生**

時間外にまた出勤したり土日にわざわざ学校に出てこなくてもよくなり、とても便利になりました!

家で好きな時間に仕事ができるテレワークシステムは、子育て中で残業しにくい教職員にとって非常にありがたいシステムです!

親の介護のため、やむを得ず休職をしようと思っていましたが、これで救われました!

テレワークは秀逸なシステムだ。重要なデータを持ち出す必要がない。おかげで、子どもの成績の個人情報等を持ち歩くことなく家で安心して仕事ができるようになりました!

毎日夜遅くまで残って仕事をしている教職員の負担を少しでも軽減したいとも思っていました。子どもと向き合う時間の確保のために大変有効であると思っています!

校務支援システムやテレワークは本当に役立っており、なくてはならないものです。校務の情報化にも目を向けてくださったことに対して、教員として本当にありがとうございました!

**校長先生**

# 「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」の策定

○ 総務省では、「業種」と「企業規模(従業員数)」の2軸と課題から、企業類型に分類し、企業類型ごとにテレワーク導入の各ステージで直面する課題とその対策を事例を交えて紹介する、「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」を策定。

掲載URL: [http://www.soumu.go.jp/main\\_content/content/000558431.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/content/000558431.pdf)

## 働き方改革のためのテレワーク導入モデル



平成30年6月  
総務省



テレワークで、働き方改革を進めよう！



テレワーク・デイズに参加しよう！

自身の企業が全7類型のうちどの類型に当てはまるかを確認の上、テレワーク導入の過程で直面する課題と対策を参照することが可能です！

### テレワーク導入モデル - 企業類型 -

・テレワーク導入モデルは、「業種」と「企業規模(従業員数)」の2軸と、今回ご協力いただいた19社(詳細企業名は37ページを参照)の課題や事例に基づいて、7つの企業類型に分類しています。  
・ご自身の企業がどの分類に当てはまるかをご確認ください。

業種 (※1)	企業規模		
	大規模 (1,000名以上)	中規模 (100~999名)	小規模 (99人以下)
製造業	類型①	類型③	類型④
運輸業			
卸売業・小売業	類型②	類型③	類型④
不動産業			
電気・ガス・熱供給・水道業	類型②	類型③	類型④
建設業			
金融・保険業	類型⑤	類型⑥	類型⑦
サービス業(※2)			
情報通信業	類型⑤	類型⑥	類型⑦

(※1) 業種は、「日本標準産業分類」に基づいて分類している。  
(※2) サービス業は、「日本標準産業分類」の「サービス業」(他に分類されないもの)に分類される「学術研究、専門・技術サービス業」等を規定している。

### テレワーク導入モデル - 各導入ステージでの課題と対策 -

前ページで示した7類型のいずれかに該当する企業が、テレワークを導入、全社展開・拡大普及する際に直面する8種類の課題と、その対策について、テレワーク先進企業の事例を交えつつ解説します。

業種	試行導入期		正式導入期(一部)		正式導入期(拡大普及)	
	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F
類型①	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F
類型②	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F
類型③	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F
類型④	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F
類型⑤	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F
類型⑥	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F
類型⑦	課題A	課題B	課題C	課題D	課題E	課題F

### 課題 A 経営層に対するテレワーク(特に在宅勤務)のメリットの訴求

- ・テレワーク導入検討時点から先行実施(トライアル)完了時点までの間に、テレワークに対する経営層の理解や承認がなければ、本格導入に踏み切れないことが多くあります。
- ・そのため、上記の期間中にテレワーク推進担当者、経営層に対してテレワーク、特に在宅勤務のメリットを正面番書で伝え、可能な限りトライアルの検証対象としておく必要があります。



定性的な効果のPR  
反響が足りない!



経営層とのコミュニケーションや数値目標を設定できるメンバーの参画

定量的な数値指標

- ・経営層のテレワークに対する理解が乏しいため、先行実施(トライアル)の機軸、さらにはその後の本格導入(制度化)まで進まないといったケースが多い。
- ・特定の経営層のバックアップを受け、トライアルまで実施しても、定性的な効果のPRのみでは、他の経営層から賛成を示され、全社的制度化の道が閉ざされる可能性が高い。

- ・導入検討時点から、必ずテレワークの効果測定可能な数値指標で計測できるようにする。  
➢ 候補となる数値指標は複数存在する。

- ・テレワーク推進担当者には、経営層とコミュニケーションを取りつつ施策の数値目標を設定できる(振れる)スキルを持つメンバーを参画させるのが望ましい。

※7~9ページの事例をご参照ください。

### 導入の動機・生産性向上

導入の動機 きっかけ ①

- ・労働生産人口の減少、グローバル化による企業競争激化等により、企業は日々生産性を高めていくことが求められています。
- ・長時間労働の削減が期待化することで、残業時間の削減、長時間労働の撲滅のための施策を講じる必要性が年々高まっています。

#### 業務効率改善

- ・テレワークの導入に際しては、業務の簡便をはじめとして、業務フローの見直しや資料の電子化などが必要となるため、テレワーク導入が結果的に業務効率改善を実現します。
- ・在宅勤務やサテライトオフィス勤務の際は資料作成や企画検討といった作業に専念し、割り込みを発生させない業務運用とすることで、従業員一人ひとりの生産性が向上できます。

#### 労働時間削減

- ・従業員が在宅勤務や自宅近くのサテライトオフィス勤務による直行直帰の実現により、通勤時間の削減、もしくは報告作業に要する残業発生を防止することが可能です。
- ・テレワークを実施する社員が上長の許可を得る際及び実施後に、テレワーク対象業務の予定と実績を報告させることにより、緊張感を高め、短い時間での業務遂行が実現されます。

#### 具体的な事例

- ・社内WGが働き方・業務見直しのテーマで題目、経営トップのコミット「自社の働き方改革推進と社会への提供により、働き方改革の取り組みが活性化し、残業時間前年度比10%減など効率化における一定の成果に繋がった。(株式会社NTTコム)
- ・2016年に「働き方改革」を事業計画に採入れたことがテレワーク導入のきっかけとなった。残業時間については、テレワークの導入により自宅でも集中して作業でき、その他様々な施策との相乗効果もあって、2015年度比で10%以上の削減を達成した。(株式会社日本取引所グループ)
- ・実施者の8割が生産性が高まったと回答しており、「業務に集中できた」「通勤時間を削減できた」「中抜け制度を利用し学校行事に参加できたなど、公私にわたる時間の有効活用が可能となった。(東京ガス株式会社)
- ・働き方改革の一環でモバイルワークを推進、従業員にiPadを配布し、活用成果をiPadで撮影した写真や動画を利用したサテライト勤務の推進は、生産性を高めている。(旭化成不動産レジデンス株式会社)

# 働き方改革のためのテレワーク導入モデル事例①

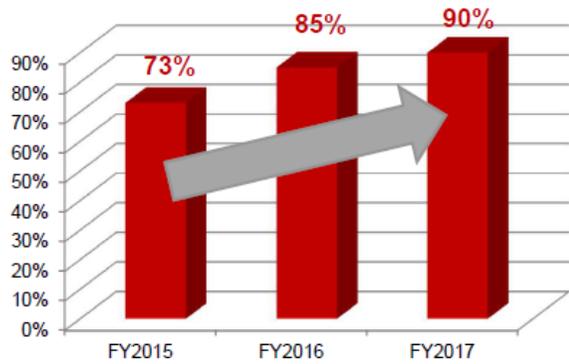
## 課題 A

### 経営層に対するテレワーク(特に在宅勤務)のメリットの訴求

日本航空株式会社は、数値データで見える化し、経営者や従業員にテレワークの効果を示しています。

解決事例

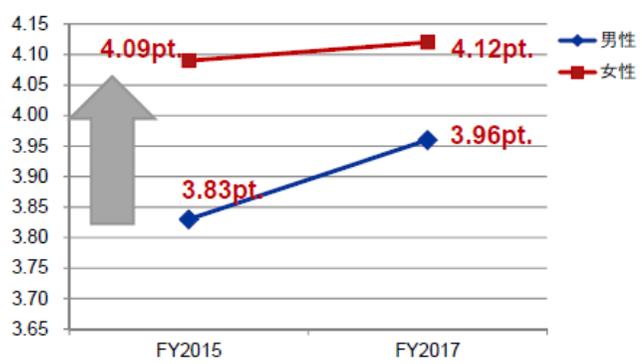
#### 年次有給休暇の取得率



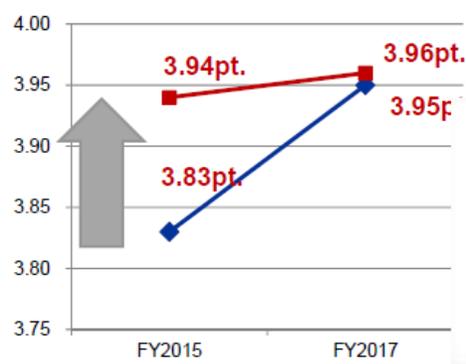
#### 時間外労働時間 (月平均、FY2017は見通し)



#### 社員意識調査 (この会社に勤めてよかった)



#### 社員意識調査 (今後も働きたいと思う)



出典：日本航空株式会社より提供

## 課題 C テレワーク関連ツールの導入コストの捻出

解決事例

課題  
C事例

### 低コストでテレワークツールを運用



【業種】  
卸売業・小売業



【規模】  
小(～99名)

株式会社石井事務機センターは、テレワーク環境を1か月6万円で実現しています。

#### テレワーク導入におけるポイントは

- 仕事を単に社外に持ち出して行うことではない
- ➔ いかにか職場と同じ環境を会社外で整えられるかが重要

#### テレワーク導入への3つの課題

労務  
管理

コミュニ  
ケーション

情報  
セキュリティ

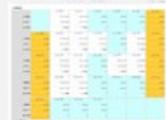
#### 労務管理

- 出退勤をクラウド管理 コスト:300円/人



- ➔ 携帯で操作ができる
- ➔ 出勤退勤時の位置情報が確認できる KING OF TIME使用

- PCログ管理システム コスト:10,000円(月額)



- ➔ 作業時間・作業内容の見える化 Ahkun AutoDaily使用

#### コミュニケーション

- Web会議システムを活用 コスト:10,000円(月額)



- ➔ 社内テレビを設置して、テレワーク勤務者と常時接続
- ➔ マイク・スピーカーで社内と会話
- ➔ 複雑なやりとりも画面共有で解決
- ➔ 会議にも参加

WebEX使用

#### 情報セキュリティ

- 情報の一元管理と統合セキュリティ対策 コスト:30,000円(月額)



- ➔ 社内データは全て共有サーバーで管理
- ➔ 社内のセキュリティレベルを高める(ネットワークセキュリティ対策)
- ➔ クライアントPCの集中管理(作業の見える化・操作制御)
- ➔ 外部からのリモートアクセス UTM/リモートアクセスVPN/ Ahkun AutoDaily使用

# テレワーク・デイズ 概要

## <背景>

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会では、国内外から観光客等が集まり、交通混雑が予想される。テレワークは混雑回避の切り札。

※ ロンドン大会では、企業の約8割がテレワークや休暇取得などの対応を行い、市内の混雑を解消

## <テレワーク・デイ>

2017年、東京オリンピック開会式が行われる7月24日を「**テレワーク・デイ**」と設定。2020年までの毎年、企業等による全国一斉のテレワークを実施。

## <期待効果>

- ① 大会期間中のテレワーク活用により、**交通混雑を緩和**  
 【2020年大会時見通し】 鉄道：観客利用と道路からの転換により、利用者が約1割増加  
 【TDMの目標】 鉄道：現在と同程度のサービスレベルを目指す TDM・・・Transportation Demand Management
- ② 企業等がテレワークに取り組む機会を創出  
 → **全国的に「テレワーク」という働き方が定着**

## <Legacy>

東京2020大会をきっかけに、日本社会に働き方改革の定着を！



# 「テレワーク・デイズ2019」の実施について



- テレワークを活用した働き方改革の全国展開及び東京2020大会の交通混雑緩和にも寄与するよう一斉にテレワーク実施を行う国民運動。
- 2020年東京大会前の本番テストとして、**2019年7月22日(月)から9月6日(金)の約1ヶ月間**を「**テレワーク・デイズ2019**」実施期間と設定。7月24日をコア日とする。  
※都内企業は、大会開催日程2019年7月22日(月)～8月2日(金)、8月19日(月)～8月30日(金)を集中的実施。
- 2020TDM推進プロジェクト(交通需要マネジメント)、東京都のスムーズBizとも連携して実施。  
※具体的連携策：実施期間を同一化、都内企業への共同呼びかけ、イベントの共同実施等
- 期間中はトライアルとしての実施も可能であることを広く呼びかけ、これを機にテレワークを実施する企業が増えることを期待。

- **全国で3000団体、延べ60万人の参加を目標** ※2018年：1682団体、延べ30万人 2017年：950団体、6.3万人

## 実施団体

参加人数等を問わずテレワークを実施又はトライアルを行う団体  
(※初参加の場合等、1日だけ、少人数の参加でも可)

## 特別協力団体

- ①5日間以上実施、②7月24日(水)に100名以上実施、③効果測定 に協力可能な団体
- ※東京都内等の企業については、上記に加え、下記のいずれかの実施を推奨
- ①2週間以上の実施(7月22日(月)～8月2日(金)の平日10日間での集中実施)
  - ②企業の都内社員数の1割実施(7月22日(月)～8月2日(金)の平日10日間において、1日1割程度の実施)
  - ③2020アクションプラン作成(2020TDM推進プロジェクトとの連携) <https://2020tdm.tokyo/action>

## 応援団体

テレワークに係る実施ノウハウ、ワークスペース、ソフトウェア等を提供する団体  
(郊外サテライトオフィス等のワークスペースや、これまでのふるさとテレワークで整備された地域のサテライトオフィス等も応援団体となる予定)。

# 「テレワーク・デイズ2019」の実施期間

## 2019年カレンダー

日	月	火	水	木	金	土
7/14	15 海の日	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	8/1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12 山の日	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
9/1	2	3	4	5	6	7

**「テレワーク・デイズ2019」**  
 計5日間以上の実施を呼びかけ  
 ※都内企業は、2019年7月22日(月)～8月2日(金)、8月19日(月)～8月30日(金)に集中実施

“第32回オリンピック競技大会”  
 2020年7月24日(金)～8月9日(日)

## 2020年カレンダー

日	月	火	水	木	金	土
7/19	20	21	22	23 海の日	24 開会式 スポーツの日	25
26	27	28	29	30	31	8/1
2	3	4	5	6	7	8
9 閉会式	10 山の日	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25 開会式	26	27	28	29
30	31	9/1	2	3	4	5
6 閉会式	7	8	9	10	11	12

※2020年から体育の日はスポーツの日に名称変更

“東京2020パラリンピック競技大会”  
 2020年8月25日(火)～9月6日(日)

■こちら↓のサイトから参加登録をよろしくお願いいたします！

(テレワーク・デイズ2019公式HP)

<https://teleworkdays.jp/>



キャンペーン WEB サイト

## 実施団体

<https://www.iqform.jp/teleworkdays/pc/enquete/trial/>

参加人数等を問わずテレワークを実施又はトライアルを行う団体  
(※初参加の場合等、1日だけ、少人数の参加でも可)

## 特別協力団体

<https://www.iqform.jp/teleworkdays/pc/enquete/special/>

①5日間以上実施、②7月24日(水)に100名以上実施、③効果測定 に協力可能な団体

## 応援団体

<https://www.iqform.jp/teleworkdays/pc/enquete/support/>

テレワークに係る実施ノウハウ、ワークスペース、ソフトウェア等を提供する団体

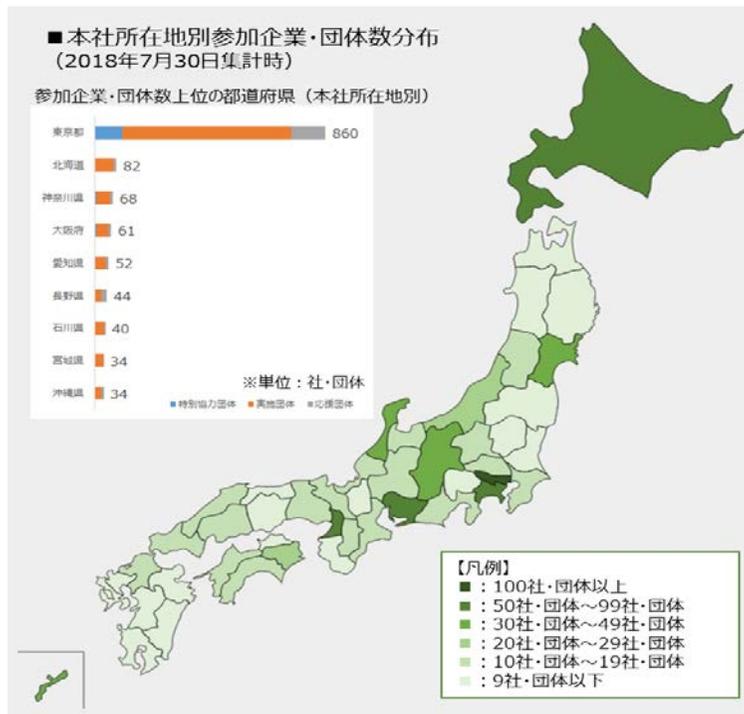
# テレワーク・デイズ2018の効果① 交通混雑の緩和

- テレワーク・デイズ2018期間中、23区への通勤者が延べ約41万人減少。

\*携帯電話利用者の位置情報等のモバイルビッグデータ分析により、テレワーク・デイズ期間外及び期間中における東京23区内に勤務地がある通勤者数を比較。

- 500mメッシュエリアでの通勤者減少量トップ3のエリアは、  
**1位 丸の内 9,237人 (-10.5%)** **2位 豊洲 7,958人 (-14.5%)**  
**3位 品川 6,442人 (-7.8%)**
- 集中的なテレワークの実施により、**交通混雑の緩和**に寄与
- 首都圏を中心に、**全国の企業・団体**で実施

## ■通勤者が減少した500mメッシュエリア トップ10



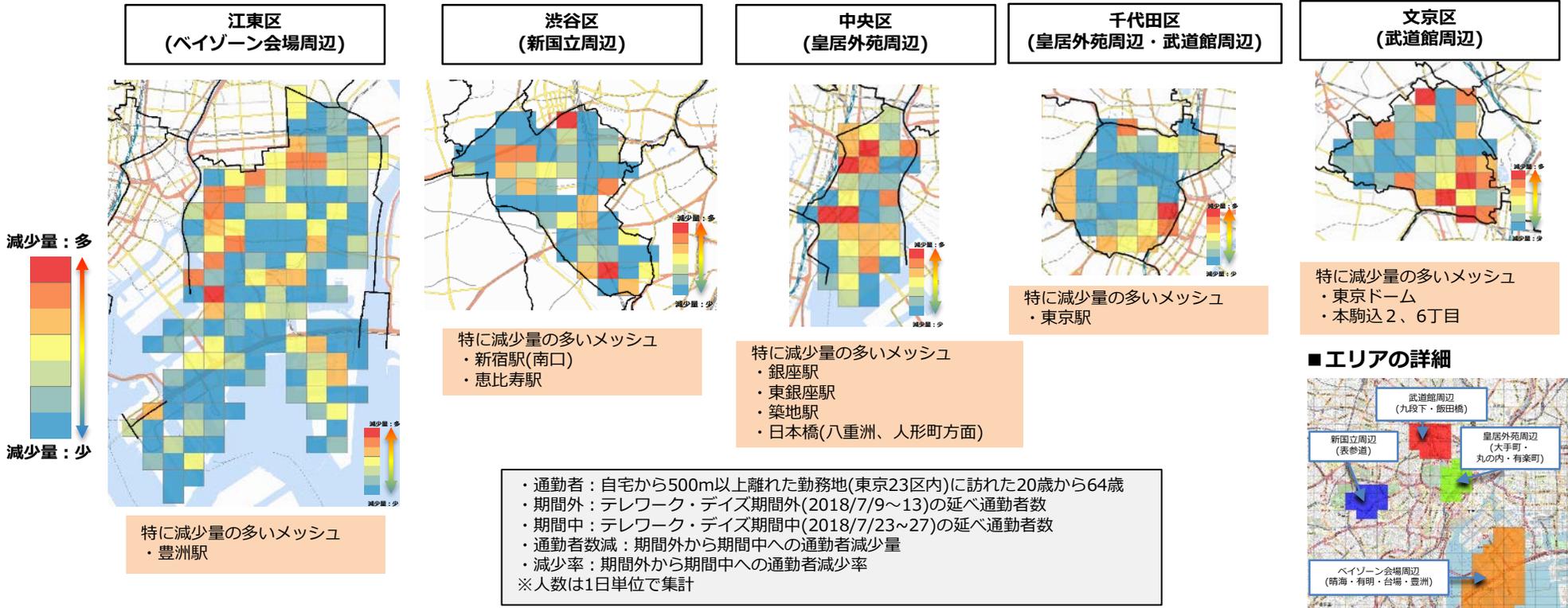
# 2020年東京大会競技会場周辺エリアの状況

単位:人

競技会場周辺エリア				
エリア名	期間外	期間中	通勤者数減	減少率
ベイゾーン会場周辺	241,156	236,810	-4,347	-1.8%
新国立周辺	140,628	144,701	4,073	2.9%
皇居外苑周辺	833,159	813,005	-20,154	-2.4%
武道館周辺	533,463	525,328	-8,135	-1.5%

- テレワークデイズ2018時の調査では、**新国立競技場周辺、ベイゾーン会場周辺**など、**2020年大会競技会場に近接するエリア**では、観光地等でもあり増加傾向にあり、全体減少率は小さかった
- 2020年に向けて、**重点16エリアでの集中的なテレワークの実施を呼びかけ**。

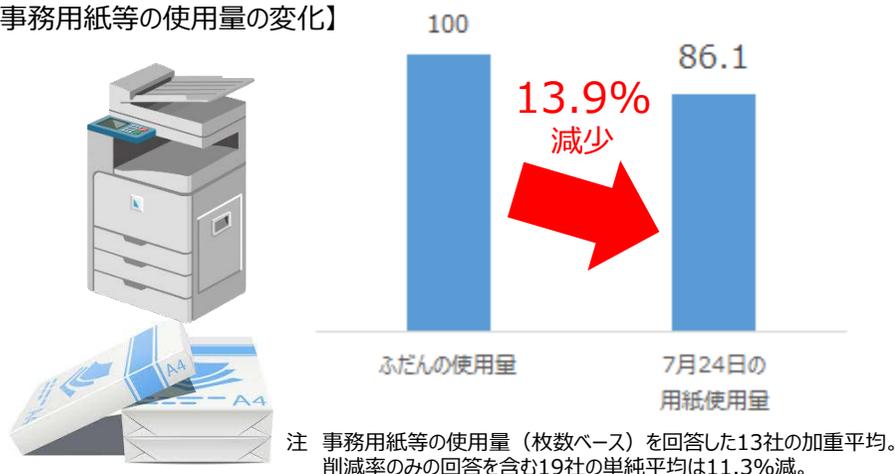
## ■ 競技会場周辺エリア代表別通勤者減少量ヒートマップ(500mメッシュ)



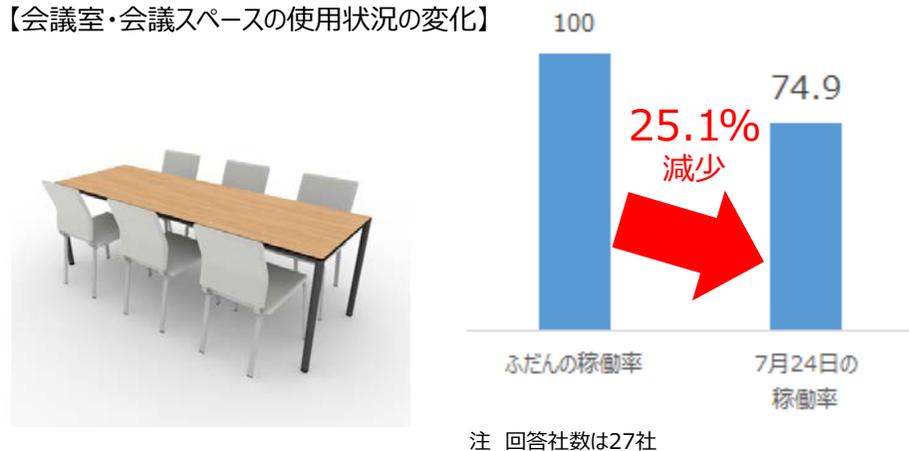
# テレワーク・デイズ2018の効果②業務効率化・コスト削減

- オフィス事務及び残業時間など、**すべての指標で大幅な削減効果**がみられた
- 事務用紙等は**約14%減少**、残業時間**約45%減少**と業務効率化に貢献

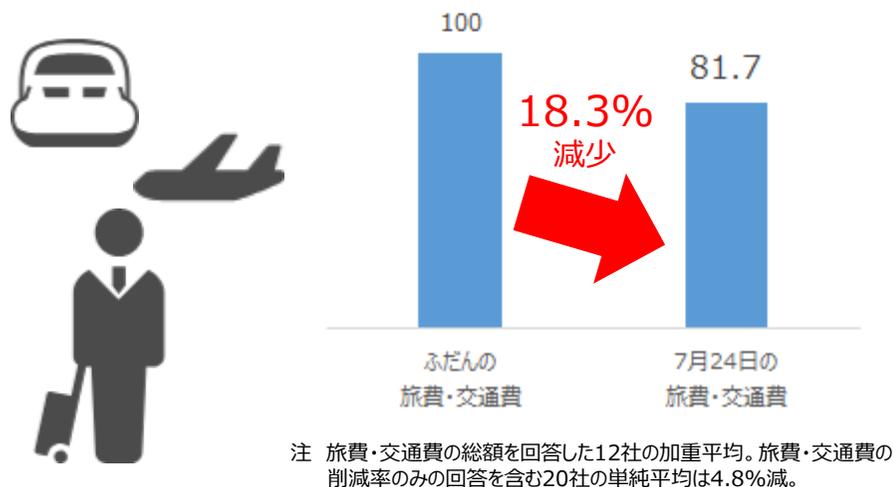
【事務用紙等の使用量の変化】



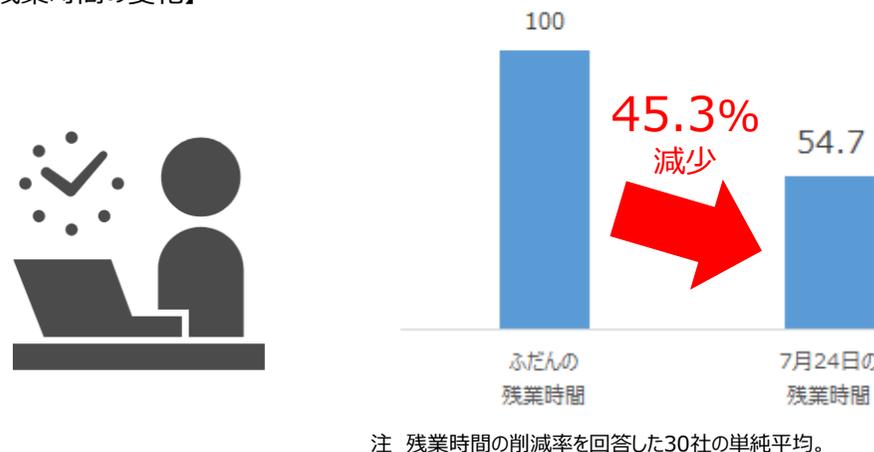
【会議室・会議スペースの使用状況の変化】



【旅費・交通費等の変化】

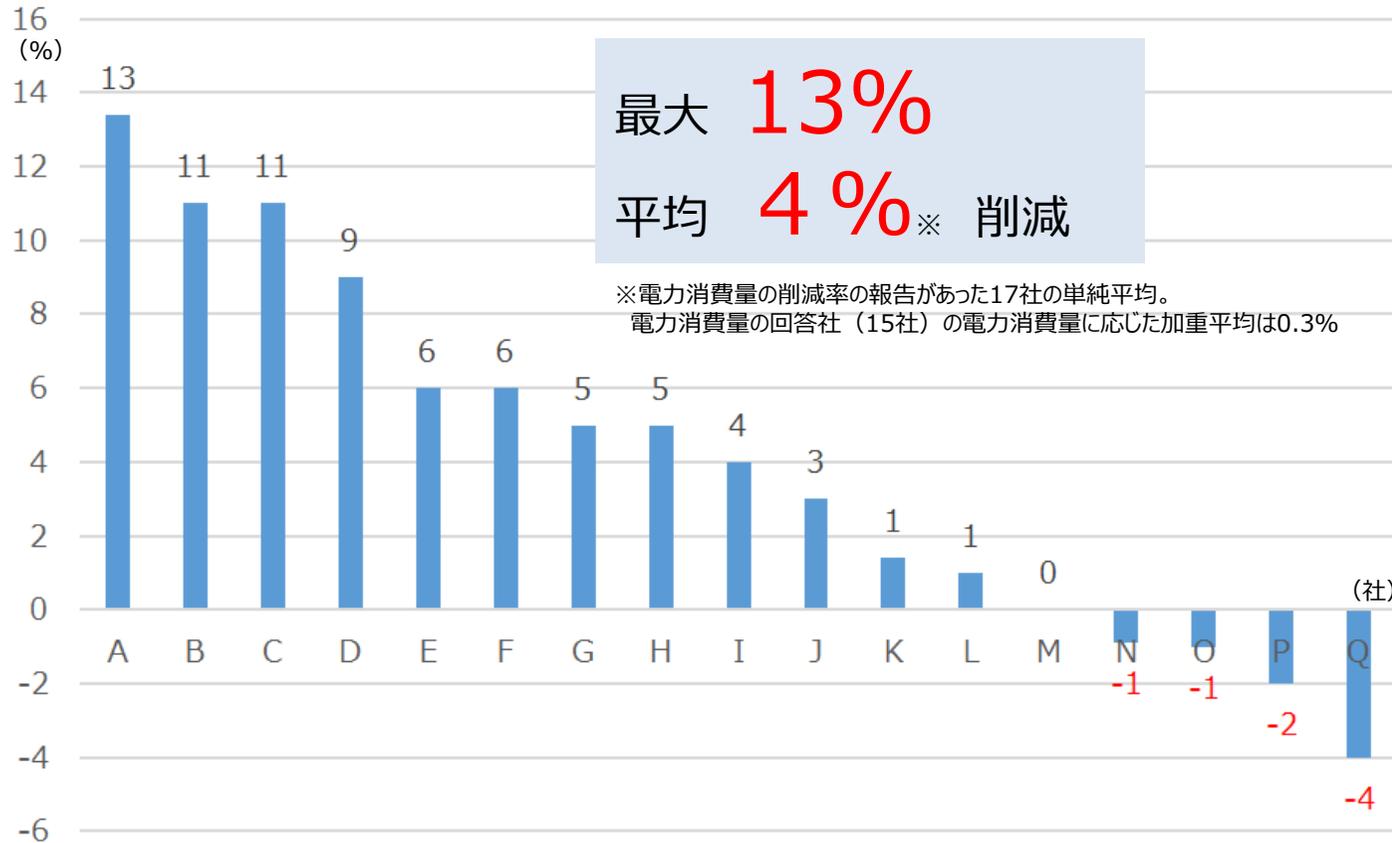


【残業時間の変化】



# テレワーク・デイズ2018の効果③消費電力の削減

- 猛暑の影響があったものの、回答があった17団体のうち**12団体で消費電力量が実施前より減少**した。
- 最も削減率の大きな団体は**13%**、平均で**4%**。



### 【消費電力量の削減効果に関するコメント】

- 社内勤務者の人数が減ったことで、オフィス内がとてもしずく快適だったという声が聞かれ、体感的には変化があった。業務環境の改善により、生産性も上がるように感じた。
- OAの消費電力は大幅に削減、照明関連の消費電力も減少した。

**東京地方の気象状況**  
(7月24日)

2017年  
  
33/27

---

2018年  
  
35.3/26.3  
昨年比 + 2℃の猛暑日

▼

**東京電力管内の  
最大電気使用量の比較**  
(7月24日)

(万kW)

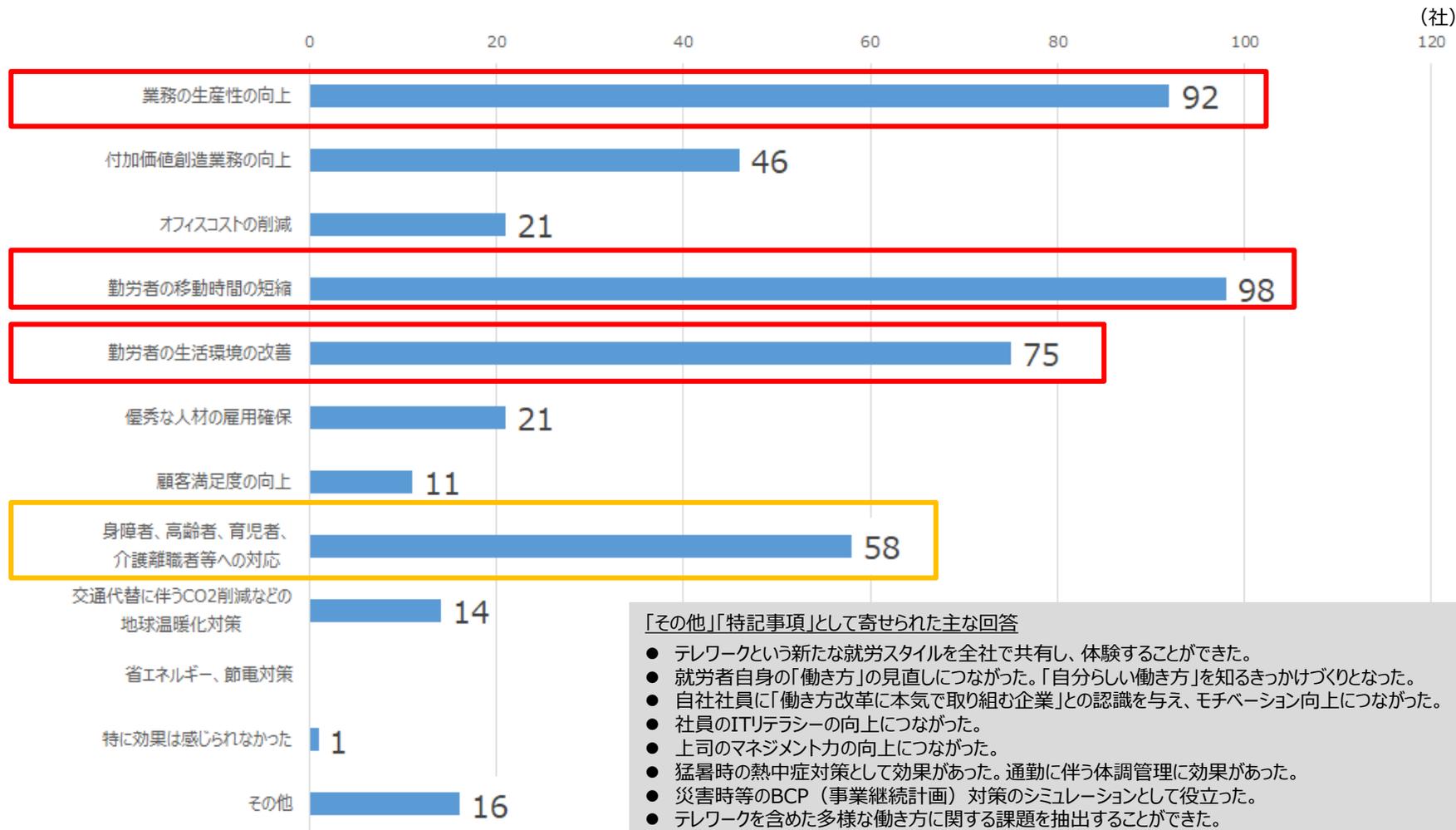
4805 (2017年)      5503 (2018年)

1.15倍

【出所】(株)東京電力パワーグリッド

# 感じた効果・メリット(特別協力団体アンケートより)

- 多くの企業・団体が、「**移動時間の短縮**」「**生産性の向上**」「**生活環境の改善**」に効果を感じた。
- 「**身障者、高齢者、育児者、介護離職者等への対応**」に効果があったとの回答も多い。



# 感じた効果・メリット(特別協力団体アンケートより)

- 通勤時間・移動時間の削減による肉体的・精神的な負担軽減（猛暑対策としても有効）  
チーム力の向上、育児・介護との両立、BCP対策における有用性などが挙げられた。



通勤・移動等による肉体的・精神的疲労の軽減

- 猛暑の中で通勤をせずに済んだ。体力を消耗することなく業務に集中できた。
- 移動時間の削減、通勤ラッシュの時間回避により、身体的精神的負担が軽減した。
- 在宅勤務は通勤負担の軽減や働きやすい環境（室温、服装など）を作ることができ、集中力があがった。
- 至近のサテライトオフィスで実務を行うことで、移動時間が削減できた（通勤や移動時間の疲労軽減）。
- 移動中にメール等の処理が可能で、帰社後の事務処理を減らすことができるため、残業時間が削減できる。
- 通勤時間を学習に充てられることによる生産性の向上。



組織管理スキルの向上  
時間管理能力・自律性の向上

- 派遣会社の協力を得ながら派遣社員・業務委託社員の在宅勤務を認め、雇用形態間の格差解消にチャレンジしたことで、部門内のチームワーク醸成につながった。
- 計画に沿って、効率的に仕事を進めることができた（タイムマネジメントの向上）
- （テレワークの前提となる）事前の業務計画作成はタイムマネジメントの意識につながる。
- テレワークをきっかけとして、チーム内での情報共有が活発になった。
- 成果物については共有フォルダに格納し、始業・終業時のメールは在宅勤務者のみならず通常勤務者も含めたチーム全体で共有することで、「仕事の見える化」を図った。



BCP対策等を含む就労形態の  
多様化に伴う労働力確保

- 通常勤務では短時間勤務しか実施できない育児、介護中の社員がフルタイム勤務することができた。
- 自然災害等の発生直後から安全が確保されるまでの間、急遽在宅勤務に切り替えて業務対応したケースが多くみられた。災害時における社員の安全確保やBCPの観点でのテレワークの有用性を改めて認識した。
- メンバーの働き方についての視点が変わり、業務のやり方の見直しのきっかけとなった。

# 今後の課題(特別協力団体アンケートより)

- テレワークでふだんの業務内容を遂行するためのICT関連設備・システム等の充実に加え、適切な労務管理や情報セキュリティ管理、自宅等でのテレワークが難しい社員へのサテライトオフィスの利用促進などの課題が指摘された。



テレワーク環境の  
整備・充実

- VPN接続や通信ソフト、通信環境などふだん通りの業務を遂行するためのインフラ面の整備。
- 大型ディスプレイやキーボード等の環境が自宅にないと作業効率が落ちる。



意識改革、  
コミュニケーションの不安、  
業務プロセスの見直し

- 組織長や管理職の理解に差があり、テレワーク制度を利用しづらいケースがある。テレワーク業務を利用しやすい風土醸成が必要。
- テレワーク実施社員とのコミュニケーション量が減少したり、周囲の業務状況の把握が難しい。
- 業務上必要な情報の電子化と情報共有、業務プロセスの見直し。



適切な労務管理の実施

- 社員の自律が大前提であり、労働時間や業務内容の確認・管理をどこまで行うかが難しい。
- 仕事とプライベートの線引きが難しい。時間管理が曖昧になる。業務管理の徹底化、自律した人でなくてはテレワークは難しい。
- 災害時等における従業員の安否確認が難しい。



家族の理解促進  
サテライトオフィス等の活用

- 家族がいる中での業務継続の難しさ。
- テレワーク・デイズの期間が子どもの夏休み期間と重なるため、自宅で集中して仕事をするのができなかったケースが散見された。今後はサテライトオフィスの活用などの方策が必要となると確認できた。
- 在宅勤務等のテレワークに適さない社員がいるため、サテライトオフィスなどの一層の活用が必要。



適切な情報セキュリティの確保

- 機密情報を自宅で印刷した際の漏洩や紛失リスク、Wi-Fiによる漏洩などのルールを設定する必要がある。
- 社内ルールでセキュリティレベルが高い業務の担当者はテレワーク業務ができないため、セキュリティを担保した形でテレワーク業務を実施できる仕組みの構築が必要。



不公平感の払拭、  
テレワーク対象者・  
対象業務の拡大

- 「テレワークできる人 = 優遇されている人」とのマインドが根強いいため、多様な働き方が今後は必要である旨の周知を継続する必要がある。
- 電話対応などでテレワークを実施していなかったメンバーに負荷がかかった。業務上実施できない部署との間に差が生じるため、業務フローの改善が必要。業務上テレワーク利用が困難な社員への配慮。

## 7月19日 バーチャル経営会議

### ワークスタイル・イノベーション Case 2

自宅や出張先  
など、さまざま  
な場所から  
参加したよ！



- 国内外の出張先や自宅から社長以下、全経営陣が会議に参加。ディスカッションやワークショップを実施
- 重要な会議でもバーチャルでできることを経営陣が社員に示し、社員の心に火をつける
- その様子を広報部門が社内SNSで社員に発信

## 7月を通じて、全国の社員が、 各自のテレワーク事例を自主的に社内SNSに投稿

Web会議システムを使うことで、工場棟で工場着のまま会議に参加  
会議のたびに更衣と移動で30分かかっていた時間を有効活用

7/23 埼玉県での  
“カジュアル・デイ”



テレワークをしにくい工場でも、自分たちらしい働き方改革を実行！

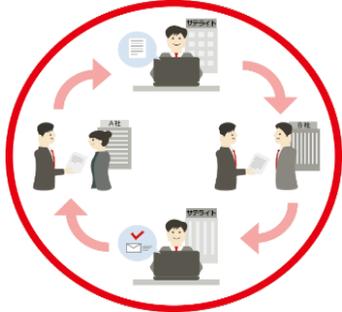


## 社員がより成長・活躍できるテレワークの活用ビジョン

～活用シーンをイメージ化しましたので、是非ご覧ください～

AFTER

お客様への  
訪問回数を増やせる



A社訪問後はサテライトオフィスに立ち寄り 事務作業をこなして 機地出張先や常駐先からでも  
B社へ訪問  
重要な会議に参加してもらえる

情報共有や意思決定が 速くなる

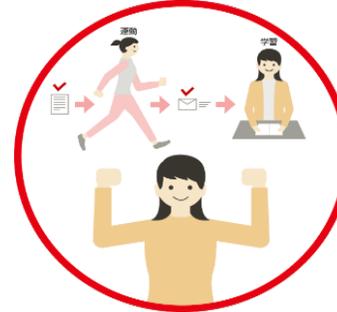


グローバル連携がしやすくなる



自宅に帰ってから国際電話会議  
終わったらすぐにオフモード

効率的に働き  
自己投資の時間をつくる



通勤時間を削減して  
浮いた時間を有効活用

無理なく  
安心安全に働ける



ペースを乱さず  
自宅で仕事

1. スピードアップテレワーク

2. 効率化テレワーク

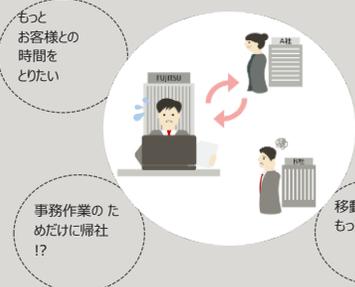
3. グローバル対応テレワーク

4. ワークライフバランステレワーク

5. BCP 対応テレワーク

BEFORE

A社訪問後に作業で帰社  
B社訪問は明日以降…



もっとお客様との時間をとりたい  
事務作業のためだけに帰社!?

意思決定者が不在で  
プロジェクトが進まない…



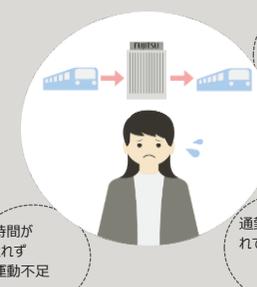
出張が多いメンバーをつかまえられるない…  
移動時間がもったいない  
常駐先から会議に参加できない  
全員のスケジュールを合わせると打合せは先延ばし

時差があるので  
夜中まで会社で待機…



深夜・早朝出勤は辛い  
待機時間は無駄!  
帰宅してもすぐには休めず体が辛い

朝から夜まで会社  
自分の時間はとれない…



時間がとれず運動不足  
通勤だけで疲れてしまう  
自己啓発の時間がとれない

大雪で交通麻痺…  
でも会社に行かない…



会社に「行くだけ」で「ハトヘト」  
やるべき仕事があるのに焦る  
会社に行くことが目的に…

デジタル化の進展

グローバル化の進展

働く人の多様化



ご清聴ありがとうございました。

「テレワーク・デイズ2019」への積極的な  
ご参加よろしくお願いいたします！

総務省ブースでテレワーク・デイズ実施概要書、  
各種支援策、事例集等を配布していますので、  
是非お立ち寄りください！

「テレワーク・デイズ2019」のホームページでも公開しています。  
<https://teleworkdays.jp/>