



平成26年度 テレワークモデル実証事業

テレワーク活用の 好事例集

仕事と育児・介護の両立のために

本書をお手に取っていただいた方へ

本書は、従業員の仕事と育児・介護の両立にテレワーク（ICT〔情報通信技術〕）を活用した、場所にとらわれない柔軟な働き方の総称^{※1}）を活用している企業におけるテレワーク導入のメリット、プロセス、課題やその対応策等を、事例としてご紹介しています。

テレワークの導入に当たっては、導入前にはさまざまな懸念点が挙げられ、また、すでにテレワークを実施している企業でも、導入前には同様の状況が見受けられます。このような中で、仕事と育児・介護の両立やワーク・ライフ・バランスなどの観点から、経営層の判断によりテレワークの導入に踏み切り、結果として、優秀な人材の確保や経営効率の向上など企業風土の改革につながっている企業も少なくありません。

テレワークに関するアンケート調査^{※2}の結果でも、テレワークを実施していない企業の懸念点として、「勤怠管理」「情報セキュリティ」「(テレワーカーの) スケジュール管理」が上位を占めていますが、テレワークを実施している企業では、この3項目を課題と考える企業の割合は、テレワークを実施していない企業と比べて大きく減っています。(図表 1-1 「テレワークに対する懸念点・課題」)

本書で事例として紹介する企業の多くは、ハード的な環境を整備するとともに、社内の活発なコミュニケーション等により、懸念点の改善を進めています。

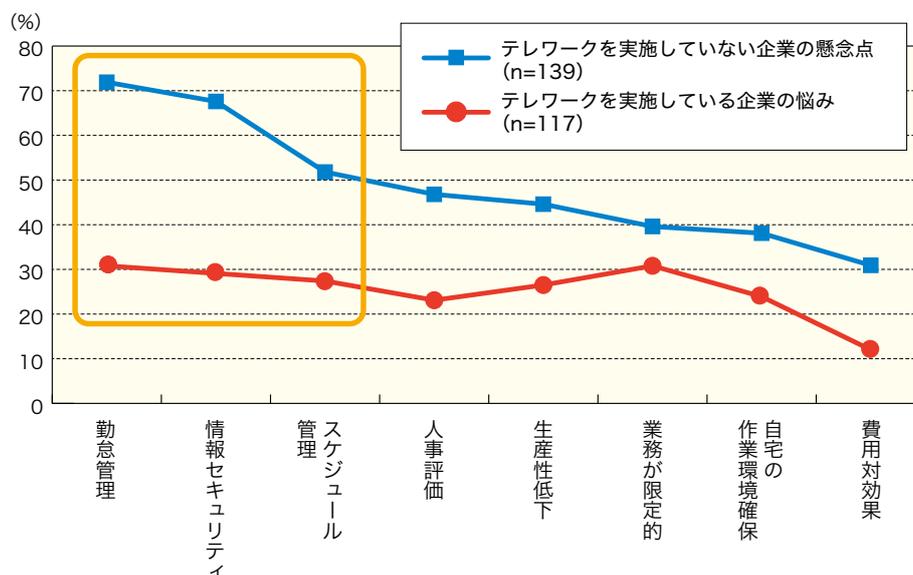
本書が、これからテレワークの導入を検討している企業の方々や、テレワークをすでに導入しているものの、その利用に悩んでいる企業の方々の一助になれば幸いです。

※1 テレワークについては、P.4のワンポイントアドバイス①で詳しく説明しています。

※2 テレワークに関するアンケート調査について

厚生労働省委託事業「平成26年度テレワークモデル実証事業」において、国内13,000社に対して実施。
有効回答数:2,952社 有効回答率:22.7% 期間:平成26年5月30日～平成26年6月16日

■ 図表 1-1 テレワークに対する懸念点・課題



1	はじめに	4
1.1	好事例集の概要	4
1.2	好事例企業	5
2	好事例企業【ダイジェスト編】	6
2.1	向洋電機土木株式会社（建設業）	6
2.2	カルビー株式会社（製造業）	8
2.3	日産自動車株式会社（製造業）	9
2.4	株式会社SiM24（情報通信業）	11
2.5	トロシステムズ株式会社（情報通信業）	12
2.6	株式会社フューチャーネットワークス（情報通信業）	13
2.7	シトリックス・システムズ・ジャパン株式会社（情報通信業）	14
2.8	NTTアイティ株式会社（情報通信業）	15
2.9	株式会社NTTデータアイ（情報通信業）	16
2.10	株式会社日建設計総合研究所（その他サービス業）	17
3	好事例企業【詳細編】	20
3.1	向洋電機土木株式会社（建設業）	20
3.2	カルビー株式会社（製造業）	22
3.3	日産自動車株式会社（製造業）	24
3.4	株式会社SiM24（情報通信業）	26
3.5	NTTアイティ株式会社（情報通信業）	28
4	テレワークを利用したタイムテーブル	30
4.1	育児期のタイムテーブル	30
4.2	介護期のタイムテーブル	31
5	従業員に対するアンケート結果	32
5.1	テレワークで実施している仕事	32
5.2	テレワークのメリット	33
5.3	テレワーク利用とプライベート時間	34
5.4	テレワークの必要性和継続意向	35
6	【参考】政府施策、お役立ちリンク集、相談窓口	36
6.1	政府施策におけるテレワーク	36
6.2	テレワークお役立ちリンク集	37

【働き方】 ワンポイントアドバイス①	
テレワークはどのような働き方ですか？	4
【仕事の内容】 ワンポイントアドバイス②	
テレワークでは、どのような仕事ができますか？	7
【勤務管理】 ワンポイントアドバイス③	
部下のマネジメント（勤務管理）が難しくありませんか？	7
【就業規則】 ワンポイントアドバイス④	
就業規則を変更する必要がありますか？	10
【人事評価】 ワンポイントアドバイス⑤	
テレワーカーの人事評価はどのようにしたらよいですか？	10
【コミュニケーション】 ワンポイントアドバイス⑥	
テレワークを導入、普及する際に社員の意見、 希望を聞くためにはどうしたらよいですか？	18
【費用負担】 ワンポイントアドバイス⑦	
テレワーカーの家庭におけるICT機器、通信費などはどうしたらよいですか？	19
【コスト】 ワンポイントアドバイス⑧	
テレワークには、どれくらいコストがかかりますか？	19
【労働災害】 ワンポイントアドバイス⑨	
労働災害が起きた場合はどうなりますか？	19

1.1. 好事例集の概要

本書は、今年度行ったヒアリング企業*の中から特に、育児期・介護期の従業員がテレワークを利用することで、仕事と育児・介護との両立が進んでいる企業の事例を掲載しています。

たとえば、次のような事例が挙げられます。

テレワークを利用することによって、

- 現在、育児期・介護期にある従業員が仕事と育児・介護の両立を上手に行っている事例
- 企業がすぐに実行でき、または実行できると思われる事例
- 仕事と育児・介護の両立に悩んでいる従業員の参考になる事例

**本書では、仕事と育児・介護の両立のための
「雇成型」の在宅勤務を中心とした
テレワーク活用の好事例企業についてご紹介します。**

※ ヒアリング企業について

厚生労働省委託事業「平成26年度テレワークモデル実証事業」において、国内でテレワークを推進している企業、またはテレワークに関心の高い企業30社に対して、平成26年5月26日～平成26年6月26日に訪問ヒアリングを実施。

ワンポイント アドバイス ① テレワークはどのような働き方ですか？

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用した、場所にとらわれない柔軟な働き方の総称です。

テレワークには、「雇成型」（企業に勤務している人が行うテレワーク）と、「自営型」（企業に勤務しない個人事業者が行うテレワーク）があります。

雇成型テレワークには、自宅を就業場所とする「在宅勤務」、施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な「モバイルワーク」、情報ネットワークを活用し本社とは別の場所のオフィスであるサテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とする「施設利用型勤務」があります。

また、雇成型テレワークの働き方としては、「完全在宅勤務」（全く出社をしない在宅勤務）の他、週1日、月数日の「終日在宅勤務」などがあります。

一方、「自営型」には、主に専門性が高い仕事を行い、独立自営の度合いが高い「SOHO」（Small Office Home Office）、主に他の者が代わって行うことが容易な仕事を行い、独立自営の度合いが低い「内職副業型」があります。

1.2. 好事例企業

好事例企業は、ヒアリング企業のうち、特に、育児期や介護期の従業員がテレワークを利用して活躍している事例を「ダイジェスト編」と「詳細編」に分けて掲載しています。

ダイジェスト編では、各企業のテレワークの「特徴」「導入の目的」「導入形態」「導入のメリット」「導入の経緯・導入までのプロセス」等を掲載し、これらの企業のうち、「導入までのプロセス」「労務管理」などについて、特にご紹介したい事例を詳細編に掲載しています。

なお、図表 1-1 「テレワークに対する懸念点・課題」で、「テレワークを実施していない企業」の懸念点の上位3位である「勤怠管理」「情報セキュリティ」「(テレワーカーの) スケジュール管理」に関する取り組みや「テレワークの利用人数と頻度、職種」は、「ダイジェスト編」、「詳細編」で下線を引いています。

以下のテーマ別インデックスをご利用ください。

■ 図表 1-2 テーマ別インデックス

No	企業名	テーマ									テレワークの特徴	ページ
		育 育児期従業員の利用	介 介護期従業員の利用	管 管理職の利用	フ ワークライフ・バランスの向上(働き方変革)	人 優秀な人材の確保・雇用継続	経 経営効率の向上・生産性向上	見 業務の見える化	グ グローバル化への対応	遠 遠隔地雇用		
1	向洋電機土木株式会社 (建設業、従業員数:25人)	○	○	○	○	○	○	○			工事部門を含む全従業員が、きめ細かい対応により、在宅勤務を実践	P.6 P.20
2	カルビー株式会社 (製造業、従業員数:3,341人)	○		○	○		○				全国の事務間接部門の従業員を対象に、在宅勤務により、業務の生産性向上を図りつつ、育児支援を実施	P.8 P.22
3	日産自動車株式会社 (製造業、従業員数:142,925人)	○	○	○	○		○	○	○		生産工程以外の職種の従業員を対象に、グローバルなビジネス環境下でライフステージに応じて一人ひとりが最大限の能力を発揮し、活躍するために、ダイバーシティの推進と多様な働き方の実現を支援	P.9 P.24
4	株式会社SiM24 (情報通信業、従業員数:20人)	○				○				○	完全在宅勤務により、高度なシミュレーション業務を担当する従業員の確保を実現	P.11 P.26
5	トロシステムズ株式会社 (情報通信業、従業員数:23人)	○			○		○				エンジニア、営業、バックオフィス部門を含めた従業員全員が、テレワークを通じて、先進的なコミュニケーションツールの活用方法を探究	P.12
6	株式会社 フューチャーネットワークス (情報通信業、従業員数:30人)	○				○				○	遠隔地とのネットワーク環境を活用し、育児期の従業員を支援	P.13
7	シトリックス・システムズ・ ジャパン株式会社 (情報通信業、従業員数:228人)	○			○		○		○	○	グローバル拠点で共通のテレワーク環境を整備し、全従業員が利用。社長秘書も、社長在社時でも利用可能	P.14
8	NTTアイティ株式会社 (情報通信業、従業員数:228人)	○			○		○				他社のモデルとなるようなテレワークを全従業員(雇用形態、職種、役職等の制限なし)が着実に実践	P.15 P.28
9	株式会社NTTデータアイ (情報通信業、従業員数:1,708人)	○	○	○	○			○			育児期・介護期等を含めた事務職の従業員のトライアルを経て、システムエンジニア職を含む全従業員に本格導入を実現	P.16
10	株式会社日建設計総合研究所 (その他サービス業、従業員数:62人)	○	○	○	○					○	働き方変革を目的とし、多様なライフステージの研究職を中心とした全従業員がテレワークを利活用	P.17

2.1 向洋電機土木株式会社(建設業)



詳細編はP.20～

工事部門を含む全従業員が、きめ細かい対応により、在宅勤務を実践

会社概要

- 設立 : 1965年
- 本社所在地 : 神奈川県横浜市
- 主たる事業 : 屋内外の電気設備の設計・施工
- 従業員数 : 25人 (2014年12月1日現在)



テレワークの特徴

2008年1月から経営効率の向上及び改善を目的に在宅勤務制度を導入。テレワーク環境の投資をなるべくせず、工事部門を含む全従業員25名が業務内容にあわせてテレワークを使用した勤務を実施している。全員が公平・公正になるよう、きめこまかなマネジメントを行い、あわせてお客様・従業員・その家族と個人の満足度を高められるような施策(成果管理、メンタルヘルス対策等)を実施している。

テレワーク導入の目的

テレワーク導入の目的は経営の効率化、改善であるが、在宅勤務により、従業員のワーク・ライフ・バランス、ならびに従業員の家族の満足度の向上につながっている。

テレワーク導入形態

テレワークを推進する総務課長が自身の介護と育児の経験を活かして在宅勤務の制度設計を行っている。官公庁等から電気設備の設計、施工を請け負い、設計や施工の工程管理を行うとともに、実際に工事を行っている。

- 利用者が勤務する事業所 : 全事業所
- 在宅勤務時の作業場所 : 従業員の自宅 (会社が許可した場所のみ)
- 在宅勤務実施のプロセス : テレワークの申請は、事前に総務課長に口頭で行い、仕事の状況や実施予定について把握してもらっている。
- 在宅勤務時の条件 : 基本的なことであるが、「家族にPCを触らせない、見せない」を守れる環境であることを在宅勤務の条件の1つとしている。住居形態や設備状況について、現地確認を行い、承認できない場合は改善に向けたサポートとアドバイスを行っている。

テレワーク導入のメリット

人材育成、生産性向上、コスト削減において成果が出ている。たとえば、テレワークを含めた施策の展開により、従業員一人ひとりの自由裁量権が拡大し、成長を実感している。

コスト削減においても、テレワーク単体によるものではないとしても、ガソリン、本社電力消費量、労働時間は平成20年度から大きく削減できている。

加えて、従業員からは、家族と過ごす時間が増え、精神的・肉体的な負担が軽減されたことで、業務への集中度が増したという声がある。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2008年に時間的制約のある従業員の採用をきっかけとして、従業員の能力任せの体制から、従業員の特性を重視した「テレワークによる経営効率の向上及び改善」という体制にしている。

一人ひとりがテレワークを上手く活用できるよう、きめ細やかな指導を行っている。

※同社の導入のきっかけやワーク・ライフ・バランス等の詳細は、本書P.20～P.21をご覧ください。

ワンポイント アドバイス ② テレワークでは、どのような仕事ができますか？

テレワークは技術者、事務職、営業職、管理職など、多種多様な業種や職種で実施されています。仕事の性質上、常に対面で行う必要がある仕事や生産現場の作業などでなければ、多くの仕事でテレワークが可能です。

具体的な仕事としては、通常のメールでの連絡・調整をはじめとし、資料・報告書の作成、データ入力・整理、会議への参加等が挙げられます。

詳細はP.32で記述していますが、テレワークを実施している従業員に対するアンケート結果では、「資料の作成・修正及び管理」と「インターネットなどからの情報収集」は、9割以上の方がテレワークで実施していると回答しています。

また、勤務先のオフィスのLANへのリモートアクセス^{*1}やテレビ会議^{*2}・Web会議^{*3}システムなどを活用すれば、対面でのコミュニケーションもテレワークで実施可能です。

前述と同様の従業員アンケートでは、「電話、会議支援システム等」を用いて、6割以上の方が、社内会議を実施し、おおむね4割の方が、社外関係者（取引先等）との会議を実施しています。

※1 リモートアクセス — 自分が使用権を持つネットワークやコンピュータに、通信回線やインターネットなどを介して外部（遠隔地）から接続すること。

※2 テレビ会議 — 離れた場所で、決められた場所集った人がテレビで相手の顔を見ながら行う会議。専用回線で、音声と動画のやり取りを行うもの。

※3 Web会議 — 音声や映像、チャットなどのコミュニケーション機能と、資料やデスクトップを共有するための機能とを統合した、会議や共同作業を行うためのツール。インターネット等で、音声や動画のやり取りに加え、データ（会議資料）等を共有できるもの。

ワンポイント アドバイス ③ 部下のマネジメント(勤務管理)が難しくなりませんか？

上司の目が届かないところで仕事をするため、仕事をしているのか、手を抜いていないかが心配になることもあるでしょう。

このため、テレワークの開始と終了についてルール化しておくことが重要です。例えば、メールや電話を通じて、テレワーカーからテレワーク開始時/休憩時/終了時の連絡を行うことが考えられます。また、テレワーク実施日に行う仕事を事前申請で確認し、業務の遂行状況を業務日報の提出や成果の報告で確認することによって、会社は円滑にマネジメント（勤務管理）を行うことができます。

このような管理を行うことで、テレワークを実施していない日にも仕事を計画的に行う習慣ができ、「業務効率が上がった」、「上司とのコミュニケーションが良くなった」という声も聞かれます。

全国の事務間接部門の全従業員を対象に、在宅勤務により、業務の生産性向上を図りつつ、育児支援を実施

会社概要

- 設立 : 1949年
- 本社所在地 : 東京都千代田区
- 主たる事業 : 菓子・食品の製造・販売
- 従業員数 : 連結3,341人 (2014年3月31日現在)

掘りだそう、自然の力。

Calbee

テレワークの特徴

なでしこ銘柄*2014に選定された同社は、2010年に「ダイバーシティ委員会」を設置し、女性の活躍推進を優先課題に、社内の意識改革を実施。経営トップが主導する働き方に対する意識改革（効率的な働き方とプライベートの充実を追求）の一環としてトライアルを経て、2014年の4月より在宅勤務制度の本格導入を実施した。また、一般社員対象のフレックスタイム制に加えて、本社を中心とした時短勤務者対象のフレックスタイム制も導入。子どもの送り迎えのしやすさ、「ライフ・ワーク・バランス」の向上など育児中の女性に優しいテレワークを実現している。

※経済産業省が東京証券取引所と共同で選定している、女性活躍推進に優れた東証一部上場企業

テレワーク導入の目的

従業員の働き方に対する意識改革を目的とし、経営トップは、「早く来て早く退社して、勉強や交流等に時間を使いなさい。新たなインプットにより成長し、会社に貢献してほしい」というメッセージを発信している。

テレワーク導入形態

2014年4月より、全国の事務間接部門の従業員を対象（上司が認めた者は誰でも）に、週2日を上限とする在宅勤務制度を導入。営業職の従業員に対しては、従来から直行直帰のモバイルワークを認めている。

- 利用者が勤務する事業所：全事業所オフィス
- 在宅勤務時の作業場所：自宅
(営業職を除いてモバイルワークを認めていない)
- 在宅勤務実施のプロセス：前日までに上司に申請することと翌日に業務報告を行うことを定めている。
- 在宅勤務時の条件：①8時30分～17時までの所定労働時間勤務すること。②自宅でも会社と同じように集中して業務を行うこと。③呼び出しがかかればいつでも会社に出社できること。

テレワーク導入のメリット

2013年に実施した在宅勤務のトライアルでのアンケートでは、従業員からおおむね高い評価が得られている。

特に、「育児期間中の従業員が子どもの送り迎えをしやすくなった」「通勤時間を削減でき時間にゆとりができた」「通勤ラッシュを回避できるようになった」というコメントがある。

また、女性の部下を持つ管理職から、「残業が減り、部下の『ライフ・ワーク・バランス』が向上した」という声がある。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2009年、経営刷新がスタートし、2010年ダイバーシティを「成長のためのエンジン」と位置付け、「ダイバーシティ委員会」を発足させた。その後、トライアルを経て、2014年に在宅勤務制度を本格導入した。

※同社の在宅勤務制度の導入、プロセス等は、本書P.22～P.23をご覧ください。

グローバルなビジネス環境下でライフステージに応じて一人ひとりが最大限の能力を発揮し、活躍するために、ダイバーシティの推進と多様な働き方の実現を支援

会社概要

- 設立 : 1933年12月26日
- 本社所在地 : 神奈川県横浜市
- 主たる事業 : 自動車、船舶の製造、販売
- 従業員数 : 連結142,925人 単独23,085人 (2014年3月31日現在)

NISSAN MOTOR CORPORATION



※以下の「テレワーク」は、日産自動車の在宅勤務制度を指している。

テレワーク※の特徴

世界的な自動車メーカーである日産自動車では、従業員のワークとライフの質の向上を目的に、2014年1月より生産工程以外の全従業員の在宅勤務制度の利用上限を月5日(40時間)まで利用できるように拡充した。制度を拡充したことで、一人ひとりの働く時間の選択肢がより拡がり、効率化や生産性の向上を実現することが可能となった。

対象を育児・介護期の従業員だけでなく、全従業員に拡大したことで、職場での働き方が見直され、男性社員の利用が増加するとともに、育児・介護期の従業員の利用が倍増した。

在宅勤務が可能な業務の切り分けを行うことは、従業員のマネジメントスキルの向上につながっている。

テレワーク※導入の目的

経営層が以下の課題認識を有しており、テレワークはこれらの課題に応えるものとされている。

- ① 育児・介護などと両立をする時間制約のある社員が増加している状況下、全従業員のワークライフマネジメントの向上と、誰もが時間制約や時間当たり生産性を意識した働き方が必要であること
- ② 本社の社員が、各国にある支社の誰とでも、いつでもどこでも協力して仕事ができる、個人・チーム・組織づくりをすること

テレワーク※導入形態

- 対象者 : 生産工程以外の全従業員 ※2014年3月末時点の在宅利用登録者数約2,400人。(うち、育児・介護両立社員約220人)
- 利用者が勤務する事業所 : 対象者が在籍している全事業所
- 在宅勤務時の作業場所 : 自宅
- 在宅勤務実施のプロセス : 在宅勤務制度利用者は、在宅勤務制度利用のためのe-ラーニングを事前に受講することと、前日までに在宅時の業務計画を提出し、上司の承認を得、業務計画の内容を職場内で共有することが必要。
当日は、上司に業務の開始・終了をメールで報告し、Microsoft社のCommunicatorを立ち上げて在席状況を同僚に通知することを義務化している。
- 在宅勤務時の上限 : 月5日、1日8時間を限度とする。

※上限月40時間以内であれば5日以上の部分在宅の利用も可能

※育児・介護事由の上限は所定内労働時間の50%

テレワーク※導入のメリット

在宅勤務制度の活用状況は仕事の特性によって異なるが、有効に活用できている部署においては、1週間の業務のPDCA(Plan-Do-Check-Action)に合わせて在宅勤務が可能な業務の切り分けを行うことでチーム全体の業務の可視化や効率化が進んでいる。

終日在宅勤務は通勤時間を削減でき、また、在宅勤務の時間を30分単位で柔軟に設定することも可能となるため、従業員にとって、ライフ(自分の時間、家族との時間)の充実感を感じられるようになってきている。

テレワーク※導入の経緯、導入までのプロセス

2006年に育児期・介護期の従業員のみを対象として制度導入を行ったが、一部の従業員の利用にとどまっていた。2010年には生産工程以外の全従業員を対象に、上限を月1回に拡充したが利用率は向上しなかった。2013年に従来の制度運用を振り返り、見直しを行い、課題を把握した上でトライアルを経て、2014年1月より制度を一部改定した。

※同社の方策については、本書P.24～P.25をご覧ください。

ワンポイント アドバイス ④ 就業規則を変更する必要がありますか？

テレワークを導入する場合には、就業規則にテレワーク勤務に関する規定を定めておくことが必要です。この場合、就業規則本体に直接規定する場合と、「テレワーク勤務規程」といった個別の規程を定める場合があります。いずれの場合であっても、テレワーク勤務に関する規定を作成、変更した際は、所定の手続きを経て、所轄労働基準監督署に届け出ることが必要です。

テレワーク勤務については、例えば、次のような規定が必要になります。

- 人事異動として在宅勤務を命じることに関する規定
- 在宅勤務用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
- 通信費などを特別に支払う場合、その支払いに関する規定

これらの規定がない場合、就業規則本体や「テレワーク勤務規程」のような個別の規程に規定する必要があります。

- ・ 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則を作成、または変更する場合、労働者代表等の意見書を添付の上、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。(労働基準法第89条、第90条)
- ・ 就業規則は労働者に周知しなければなりません。(労働基準法 第106条)
- ・ 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(労働契約法 第9条)

なお、就業規則によって労働条件を不利益に変更する場合には、(1) 内容が合理的であること、(2) 労働者に周知することが必要です。(労働契約法 第10条)

ワンポイント アドバイス ⑤ テレワーカーの人事評価はどのようにしたらよいですか？

テレワークを導入した場合、企業からは、仕事の評価が難しいという声が寄せられ、一方、従業員からは、自分の仕事が適切に評価されているのか不安があるという声が寄せられます。このため、テレワークを行う労働者の業績評価などについて、労使双方があらかじめ十分に話し合い、ルールを明確化しておくことが必要です。

多くの企業では、テレワークの利用頻度は週に1～2日程度ですので、現行の評価制度をそのまま適用することもできます。職務目標を上司と部下で話し合い、その達成状況に応じて評価を行う「目標管理制度」があります。これは四半期や半期毎に職務の達成状況の確認や見直しが行われることが一般的です。テレワーク実施日ごとに実施内容を上司と部下で確認し、一定期間ごとの評価は通常の評価制度に基づいて行うことで、テレワークを適正に運用することができます。また、テレワークを実施している人と実施していない人の評価が公正に行われるよう、上司と部下のコミュニケーションの徹底、さらに上司の意識啓発を行っていく必要があります。

完全在宅勤務により、高度なシミュレーション業務を担当する従業員の確保を実現

会社概要

- 設立 : 2005年
- 本社所在地: 大阪府大阪市
- 主たる事業: 半導体パッケージおよび電子機器一般の製造工程に必要な電子機器や部品の応力解析、熱解析などの受託シミュレーションサービス*
- 従業員数 : 20人(2014年8月22日現在)



※受託シミュレーションサービス:
バーチャル試作によって設計期間短縮及び
試作費削減に貢献する解析シミュレーション
の技術の提供を行うサービス。

テレワークの特徴

完全在宅勤務(全く出社をしない在宅勤務)によって、家庭に埋もれた高スキルを持つ人材を活用し、設計現場以外では不可能だった高度な解析シミュレーション業務を、短納期かつフレキシブルに行っている。出産・育児や夫の転勤などライフステージのさまざまな変化に直面した女性がテレワークを活用して能力を発揮し、キャリアの継続を実現するとともに、事業の発展に大きく貢献している。

テレワーク導入の目的

解析シミュレーションに関する高度な知識を有する優秀な人材を確保し、継続雇用する目的がある。また、ネットを介して顧客へ即答性・緊急対応性のある解析サービスを提供できる働き方として、競合他社との差別化を狙っている。

テレワーク導入形態

高度なシミュレーション業務を担当する従業員全員が完全在宅勤務である。

- 在宅勤務時の作業場所: 従業員の自宅
- 在宅勤務実施のプロセス: 雇用時点で完全在宅勤務による就労を前提としている。
- 在宅勤務時の条件: 信頼関係をベースに正社員の場合は8時間の勤務時間の範囲内で各人のやりくりで仕事を行っている。契約社員の場合は時間勤務制を採用しており、勤務終了後に労働時間の報告をする。週次の報告とお客様へのアウトプットの管理を綿密に行い、仕事の評価は勤務時間と成果物が見合っているか否かで判断している。

テレワーク導入のメリット

高スキルを持つ従業員のすべてが完全在宅勤務であるため、本社には4名分の従業員の机しかない。本社を最小限のスペースで用意することが可能である。

また、従業員は自宅で仕事ができるので、遠隔地で働くことが可能である。これにより、夫の転勤により転居の必要があっても同じ会社で同じように働き続けることができる。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

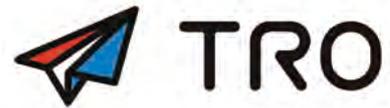
①顧客が求めるスピード化とコスト削減を実現する業務の在り方、②解析シミュレーション業務において、高度な工学的知識を有する人材の確保・育成が困難という課題の解決、③女性活用の観点から優秀な女性たちが働ける環境の構築。以上3点を踏まえて検討した結果、在宅勤務が有効な働き方と認識し、導入に至った。

※同社のテレワークプロセスの詳細は、P.26～P.27をご覧ください。

エンジニア、営業、バックオフィス部門を含めた従業員全員が、テレワークを通じて、先進的なコミュニケーションツールの活用方法を探究

会社概要

- 設立 : 2004年
- 本社所在地 : 東京都港区
- 主たる事業 : 中堅・中小企業向けに特化したネットワークインテグレータ
- 従業員数 : 23人 (2014年10月現在)



テレワークの特徴

ネットワークの力を活用してお客様の働き方を変えていくために、全従業員が率先してテレワークに取り組み、ノウハウの共有を実現している。中小企業によるテレワーク導入のモデルとなることを目指して、BYOD(従業員の個人保有のICT機器を業務に使用)対応、日常的なビジュアルコミュニケーション*の利用促進、従業員の個人携帯で会社のダイヤルインナンバーを着信可能にする等、積極的にテレワークを行っている。一方で対面コミュニケーションも重視しており、タッチダウンオフィス(定期的に従業員が顔を合わせるオフィス)とワイガヤ環境(役職・年齢等に関係なく誰でも自由に話し合える環境)により、コミュニケーションの強化を図っている。

※ビジュアルコミュニケーション…フルハイビジョン画質と通話品質レベルの音声でビデオ会議を行うこと。

テレワーク導入の目的

場所などにとらわれない自由さや、離れた場所の人とも簡単にコミュニケーションができる環境の実現など、働き方改革を経営理念としている。(イメージをコーポレートロゴに反映)

経営効率の向上および改善を目的に導入し、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上も重要なテーマに位置付けている。中小企業のテレワークモデル企業を目指している。

テレワーク導入形態

エンジニア、営業、バックオフィス(経理・総務等の間接部門)を含めて、従業員全員を対象としている。

- 利用者が勤務する事業所: 六本木オフィス(1,000人以下の企業の参考となれるようなテクノロジーを導入した社内システムを構築している)
- 在宅勤務時の作業場所: 自宅、外出先、その他、自由に利用できる。
- 在宅勤務実施のプロセス: 在宅勤務の報告は、チーム単位で行い、あわせて上司に報告している。
- 在宅勤務時の条件: 開始時・終了時に、Web上で打刻し、社内に共有する。

テレワーク導入のメリット

テレワークを活用した在宅勤務環境により、通勤に要する時間が削減でき、家族と過ごす時間を多く確保できる等、ワーク・ライフ・バランスの実現ができています。育児期の男性従業員は週1~2回活用することで、子育てに積極的に協力し、独身者も自己啓発の時間を確保している。

個人の勤務状況をシステムで可視化し、残業申請をシステム上でリアルタイムに行う等、業務の可視化・効率化が進んでいる。

加えて、感情を伝えたいときには、メールではなく自分の顔が見えるビデオコールを活用する等の工夫を行っているので、社内コミュニケーションは活発である。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

「ネットワークの力を活用して、お客様の働き方を楽しく変える」をコンセプトに、これまで「ネットワークの活用・働き方の変革」を、自社で先駆けて取り組んできた。

2013年、オフィス移転・システム更改を機に、「オフィスは、毎日出社するものではなく、社内外に関わらず定期的に顔を合わせるタッチダウンオフィス」として、中小企業のお客様に参考としていただける空間を構築した。

遠隔地とのネットワーク環境を活用し、 育児期の従業員を支援

- 設立 : 1996年
- 本社所在地 : 神奈川県横浜市
- 主たる事業 : 情報サービス業 (WEBアプリケーション開発、運用、保守等)
- 従業員数 : 30人 (2014年11月30日現在)



テレワークの特徴

遠隔地における雇用創出のため、必要なテレワーク環境を整え、地域で終日在宅勤務の個人事業者に業務委託するスキームを確立。このテレワーク環境を自社の育児期の従業員にも適用し、従業員のニーズに合わせた活用により、人材確保と継続雇用を実現している。

テレワーク導入の目的

地域における雇用創出、制作費の削減、および専門性の高い人材の確保を目的としている。

テレワーク導入形態

従業員に対する在宅勤務は、従業員と会社の双方のニーズにより開始している。

- 利用者が勤務する事業所 : 本社オフィス
- 在宅勤務時の作業場所 : 従業員の自宅
- 在宅勤務実施のプロセス : 本社オフィスに勤務する育児期間中の従業員 (2人) に対しては、特にテレワークの頻度を決めずに実施している。
- 在宅勤務時の条件 : 基本的には、出社して勤務しているが、子どもが病気などの理由により、保育園に預けられないときに利用している。

テレワーク導入のメリット

テレワークの活用は地域の雇用創出、従業員の継続雇用に効果がある。

会社の成長に合わせて、創業当時20代だった従業員が30代になり、ライフステージに変化が生じ、テレワークが小企業の継続雇用に大きな役割を果たしている。

なお、奄美大島の個人事業者にテレワークによる業務を委託しているが、介護期の男性、育児期の女性も活躍している。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2006年、奄美大島に委託先の拠点を作り、遠隔バックアップサーバー管理業務 (データ管理業務) や、Webデザイン業務、CAD作図業務の拡大を図った。

個人情報に記載されている情報をやり取りするため、セキュリティ確保のためにクラウド*上で全ての作業が完結できる環境を、自社のネットワーク構築技術やサーバー運営技術をもとに構築し、個人事業者の自宅で作業可能な環境を整備した。

この個人事業者向けのテレワーク環境を活用して、従業員の在宅勤務環境を整備している。

*クラウド…データをパソコン等の端末ではなくインターネット上に保存する使い方、サービス。

グローバル拠点で共通のテレワーク環境を整備し、 全従業員が利用。社長秘書も社長在社時でも利用可能

会社概要

- 設立 : 1997年
- 本社所在地 : 東京都千代田区
- 主たる事業 : ソフトウェアの開発・販売・保守・サービス
- 従業員数 : 228人 (2014年1月現在)



テレワークの特徴

「Work Better. Live Better」という企業理念のもと、自社の仮想化やモバイル管理製品を活用することで、場所にとらわれない働き方を全社的に推進している。本社経営陣や日本法人トップが率先して、従業員の在宅勤務やモバイルワークを推進している。日本法人では、他国と比較すると在宅勤務者は少ないが、遠隔地に居住し、会議の出席を除き通常は在宅勤務の社員や、育児や介護などで週に数日または時間単位で在宅勤務をしている従業員が数人いる。(親会社であるシトリックス・システムズは、米国フロリダ州フォートローダーデールに本拠地をもち、ヨーロッパ、南米、アジア、オセアニア、アフリカ等に拠点をもつNASDAQ 上場企業 (CTXS)である。設立は1989年)

テレワーク導入の目的

自社製品を活用し、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上を目的に導入している。

テレワーク導入形態

裁量労働制を採用している。評価は、成果により行っている。

- 利用者が勤務する事業所 : 本社 (東京都)、西日本支店 (大阪市)、中部営業所 (豊田市)
- 在宅勤務時の作業場所 : 自宅 (特に制限を設けていない)
- 在宅勤務実施のプロセス : メインの作業場所が自宅であるため、特に在宅勤務のための手続きはない。
- 在宅勤務時の条件 : 自宅にインターネット接続環境があること。

テレワーク導入のメリット

個人所有を含むあらゆるデバイス (PC、タブレット、スマートフォン等) でテレワークが可能であり、毎年行っている社員満足度調査結果では、働く環境の評価は非常に高い。

具体的に、従業員からは、「忙しいときにも、役所に行ったり病院に行ったりできるので、生活の質が向上している」という話を聞いている。

また、時差のある海外との会議も在宅で行うことができる。(秘書業務は、一般的にテレワークが難しい職種と考えられがちであるが、同社では社長秘書も、社長が在社の際、在宅勤務を行う場合がある)

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2009年より、Web Commuting (テレワーク制度) を世界26か国で開始し、日本法人も全社的に導入した。2013年より、全てのモバイルデバイス (会社貸与・個人所有とも) を利用可能としている。

日本法人では、育児休業から早く復帰したい従業員が週4~5日の在宅勤務を行うことを認める等、さらなる利用促進を検討中である。

他社のモデルとなるようなテレワークを全従業員(雇用形態、職種、役職等の制限なし)が着実に実践

会社概要

- 設立 : 1987年
- 本社所在地 : 神奈川県横浜市
- 主たる事業 : 情報通信分野におけるマルチメディア関連機器、
応用システムの開発・販売
- 従業員数 : 228人 (2014年3月31日現在)



テレワークの特徴

経営トップが推進を指揮し、制度面は人事・総務部門、システム面は情報システム部門、運用面は現場が担当することで、全社的に在宅勤務制度を推進している。あわせて、自社開発製品のリモートアクセス^{※1}、プレゼンス機能^{※2}等、テレワークソリューションツールを徹底活用している。育児期の従業員には在宅勤務制度の緊急利用や、私傷病等により出勤困難な従業員には在宅勤務制度の長期利用を認めるなど、柔軟に対応している。

※1 リモートアクセス…自分が使用权を持つネットワークやコンピュータに、通信回線やインターネットなどを介して外部(遠隔地)から接続すること。

※2 プレゼンス機能…連絡を取りたい相手の状況を把握できる機能のこと。

テレワーク導入の目的

通勤時間をゼロにすることにより、ワーク・ライフ・バランスの向上を図る目的で導入した。

テレワーク導入形態

在宅勤務制度は全従業員が対象で、雇用形態、職種、役職等の制限は設けていない。原則、上限として月5日、営業日連続2日まで実施可能である。

- 在宅勤務時の作業場所 : 従業員の自宅
- 在宅勤務実施のプロセス : 在宅勤務を希望する従業員は、初回時にテレワークの利用申請やツール使用申請を行う。

利用申請をした従業員は、原則、在宅勤務の実施希望日の前日までに、メールにて実施希望の旨と通話連絡手段を提示し、上司の承認を得る。

- 在宅勤務時の条件 : 在宅勤務を希望する従業員は職場の上司、同僚に、在宅勤務する旨を電子掲示板で事前に周知する。社内外で対面を要する業務やサーバー等の直接操作業務、紙書類を扱う業務がある場合は、在宅勤務を許可しない。

テレワーク導入のメリット

終日在宅勤務は通勤時間をゼロにすることにより、従業員個人の時間が有効活用でき、体力面でも、ワーク・ライフ・バランスの面でも良い方向に向いている。

午前中に所用があり、午後からは勤務可能な従業員や、私傷病等の事由で、通勤に支障があって出社できない従業員も年次有給休暇を取らずに自宅で作業(勤務)をすることができる。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2008年から本格導入している在宅勤務制度は、実施対象者を管理職と一般職の2段階に分けて試行した後、本格導入に至っている。

本格導入後も社員の声(社員会)の意見を取り入れながらテレワークの利活用の幅を広げている。

社員のワーク・ライフ・バランスを考えると大変有効な施策なので、廃止や縮小は考えられない。

※同社の在宅勤務制度の導入プロセス等は、本書P.28～P.29をご覧ください。

育児期・介護期等を含めた事務職の従業員のトライアルを経て、システムエンジニア職を含む全従業員に本格導入を実現

会社概要

- 設立 : 2008年10月
- 本社所在地 : 東京都新宿区
- 主たる事業 : 情報処理システムの企画、設計、開発
- 従業員数 : 1,708人 (2014年4月1日現在)

NTT DATA
株式会社NTTデータアイ

テレワークの特徴

社内SNSや、従業員へのヒアリング、アンケートを活用して自社に合った方法を模索し、在宅勤務のトライアルを経て、本格導入の準備を行った。

開発現場では顧客先常駐の従業員もいるため、本格導入後の運用は各事業部に一任している。

全員がテレワークを実施できなくとも、可能な従業員から推進する方針をとっている。

テレワーク導入の目的

時間制約がある従業員（育児・介護等）をはじめ、全従業員に働きやすい環境を提供し、働き方の選択肢を増やすことで、業務効率化・会社満足度向上につなげ、「一人ひとりがイキイキと働きやすい会社」の実現を目的としている。

テレワーク導入形態

トライアル段階では事務職を対象としたが、本格導入後はシステムエンジニア職を含む全従業員を対象としている。

- 利用者が勤務する事業所 : 全事業所
- 在宅勤務時の作業場所 : 従業員の自宅
- 在宅勤務実施のプロセス : 開始・終了の連絡を上司に報告することをルール化している。また業務計画を担当メンバー内で共有し、「業務の見える化」を図ることを推奨している。
- 在宅勤務時の条件 : 在宅勤務時にはワーク・ライフ・バランスの観点から就業時間内で仕事をすることを前提としており、残業、深夜勤務とも原則禁止している。短時間勤務者にも、所定労働時間外の業務は禁止している。ただし、海外とのやり取りがある等、やむを得ない場合には、上司の判断で許可することがある。

テレワーク導入のメリット

在宅勤務時は計画的に仕事を行うため、時間的な制約がある従業員でも、確実に仕事を終わらせることができるメリットは大きいと感じている。

なお、トライアル実施後のアンケートやヒアリングでは、実施者からは「タイムマネジメント意識が向上した」「働きやすさが向上した」「自律・自己管理的な働き方ができるようになった」といった意見があった。

上司からの感想も、「本人の働きやすさが向上した」「本人のタイムマネジメント意識が向上した」といった意見が多かった。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2011年よりダイバーシティ推進のための検討を開始した。

2013年に時間的制約のある従業員や希望者による二度のトライアルを経て、2014年8月より本格導入を開始している。(一度目のトライアルは、育児期の従業員が大半を占めたが、二度目は介護期の従業員や男性管理職を含めて実施した)

働き方変革を目的とし、多様なライフステージの研究職を中心とした全従業員がテレワークを利活用

会社概要

- 設立 : 2006年
- 本社所在地 : 東京都千代田区
- 主たる事業 : 建築の企画・設計監理、都市・地域計画、建築コンサルタント
- 従業員数 : 62人 (2014年4月現在)



テレワークの特徴

建築設計・都市計画等を総合的に手掛ける日建グループのシンクタンクである同社は、2006年の設立当初から「研究組織のオープン化、フラット化」を掲げてワークスタイルの変革に取り組み、職場環境の見直しを図ってきた。東日本大震災を契機に、2011年から研究職を中心とした在宅勤務を開始し、既に対象者の6割がテレワーク勤務の経験がある。

通勤負担軽減を目的とした定年退職後の継続雇用者の利用事例や、育児・介護を目的とした男性従業員の利用事例がある。

テレワーク導入の目的

ワークスタイルの多様化への対応による知的生産性向上と、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現が主な目的である。経営トップもテレワークの推進を経営目標として掲げている。

テレワーク導入形態

終日在宅勤務が基本であるが、業務の都合により出社を認める部分在宅勤務のほか、モバイルワークも認めている。サテライトオフィスも設置している。

- 利用者が勤務する事業所 : 東京もしくは大阪オフィス
- 在宅勤務時の作業場所 : 自宅、外出先、サテライトオフィス
- 在宅勤務実施のプロセス : テレワーク実施の前月末までに企画部長へ申請する。実施回数の上限は10回/月としているが、従業員の事情に応じて柔軟に対応しており、家庭で在宅介護を行う男性従業員が10回超/月の在宅勤務を行った例がある。
- 在宅勤務時の条件 : テレワーク中、常に電話連絡が可能であることを条件としている。

テレワーク導入のメリット

知的生産性の向上と従業員のワーク・ライフ・バランスの実現の両立ができています。特に育児期・介護期の従業員が柔軟に利活用していることもあり、テレワークに対する従業員の満足度も高い。

通勤の負担がなくなることは、定年退職後継続雇用している高齢の従業員に好評で、「仕事に対する集中力が向上した」「休憩時間に散歩等ができ、精神的に余裕ができた」といった声がある。

テレワークによる生産性の低下は、導入当初懸念していたが、特に生じていない。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2011年の東日本大震災を契機として導入した。当初は、事業継続性の確保と節電を目的として在宅勤務を開始した。

2012年1月、オフィス移転を機として、企業戦略であるワークスタイル変革の一環として在宅勤務制度を正式に導入した。現在は日建グループ全体への展開も支援している。

テレワークを導入、普及する際に社員の意見、希望を聞くためにはどうしたらよいですか？

テレワークを導入、普及する際に、社員の声をどのタイミングで、どのように聞いていけばよいかといった点は、とても大切なポイントです。

テレワークの導入に当たって、労使で認識に相違がないよう、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の方法などについて、労使委員会などの場で十分に納得いくまで協議し、文書にし、保存するなどの手続きを踏むことが望まれます。

また、自宅でのテレワークの制度が導入された場合、実際にこの在宅勤務をするかどうかは本人の意思によるものとすべきです。

例えば、まず労働組合等に厚生労働省のガイドライン（P.37の「テレワークお役立ちリンク集」を参照下さい）を提示し、以下の項目について話し合いを行うことが考えられます。

■ 情報通信機器を活用した在宅勤務（テレワーク）の試行導入について（例）

1.実施概要

2.事前に説明すべき事項

- (1) 労働基準関係法令
- (2) 労働時間（適用される労働時間制、時間外や休日労働等に関するルールについて）
- (3) 労働者災害補償保険の適用（保険給付が対象となる「業務上の災害」と「業務上の災害とならない自宅における私的行為が原因となる災害」について）
- (4) 運用ルールについて
 - ① テレワーク実施者
 - ② 業務の円滑な遂行
 - ③ テレワーク実施日
 - ④ テレワーク実施にあたって（テレワーク日の申請承認プロセス）
 - ⑤ テレワークの承認取り消し（ルール）
- (5) 通信費および情報通信機器などの費用負担について
 - ① 情報通信機器の扱い
 - ② 通信費の扱い

3.今後の予定

また、労働組合等との話し合いの後、管理職を対象にテレワークの試行を数か月間実施し、試行期間の半期が経過した時点で該当の管理職を対象に「テレワークに関する中間アンケート」を実施、労働組合等への意見・要望への回答等に活用することが考えられます。

意見照会後の労働組合等からの意見・要望（例）は、以下が考えられます。

■ テレワークの試行導入に関する労働組合等としての意見・要望（例）

〈意見・要望〉

- 1 お客様からの電話連絡があった場合の対応方法等のルールを明確にしてほしい。
- 2 テレワークの有効性の測定方法、テレワークの試行が効果的に行われたかどうかの判断基準を明確にしてほしい。

〈質問・問題点・その他の要望〉

- 1 管理職を対象にした試行期間の効果、テレワークを実施しなかった管理職の意見を聞きたい。
- 2 時間休、半休等との組み合わせは認められるか、テレワーク時の勤務開始時間の変更は可能か、テレワーク中の保育園の迎え等の時間をずらした勤務ができるかどうか等について知りたい。

ワンポイント アドバイス ⑦ テレワーカーの家庭におけるICT機器、通信費などはどうしたらよいですか？

自宅でテレワークを実施する際に必要な通信費や ICT 機器等の費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等で定めておくことが望まれます。

ワンポイント アドバイス ⑧ テレワークには、どれくらいコストがかかりますか？

テレワークの導入コストとして考える必要があるのは ICT の環境整備にかかる費用です。会社情報を守り、セキュリティを確保した上で行うには、大きく 4 つの方法があります。

- ① ハードディスクのないシンクライアント※¹ PC システムを利用する方法
- ② VPN (Virtual Private Network) ※² システムを利用する方法
- ③ PC に認証用 USB キーを挿して、仮想シンクライアント環境※³ を構築する方法 (VPN の一種)
- ④ クラウド※⁴ サービスを利用する方法

一般的に③④の方法の初期費用は低額です。

平成 26 年度から厚生労働省の「職場意識改善助成金 (テレワークコース)」制度が導入されました。これはテレワークを新規で導入する中小企業事業者に導入経費の 1/2 ~ 3/4 (上限額: 150 万円) を助成するという制度です。このような制度を活用することにより、低額の初期コストでテレワークの導入が可能になります。ただし、平成 26 年度の助成金の受付は終了しています。平成 27 年度以降の取扱いについては、平成 27 年 4 月以降にテレワーク相談センターにご照会ください。(問合せ先: テレワーク相談センター TEL 0120-91-6479)

※1 シンクライアント ————— 必要最小限の機能のみで記憶媒体を持たない端末。

※2 VPN ————— 公衆回線を経由して構築された組織内ネットワーク。

※3 仮想シンクライアント環境 ——— 端末をシンクライアント化でき、会社PCを安全・簡単にリモート操作できる環境。

※4 クラウド ————— データをパソコン等の端末ではなくインターネット上に保存する使い方、サービス。

ワンポイント アドバイス ⑨ 労働災害が起きた場合はどうなりますか？

テレワークの場合にも、通常の職場と同じように労災保険が適用されます。ただし、就労時間内であっても、私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはなりません。詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署等にお問い合わせください。

導入のきっかけとワーク・ライフ・バランスの考え方

2008年に時間的制約のある従業員の採用をきっかけとして、従業員の能力任せの体制から、従業員の特性を重視した「テレワークによる経営効率の向上及び改善」の体制にしている。

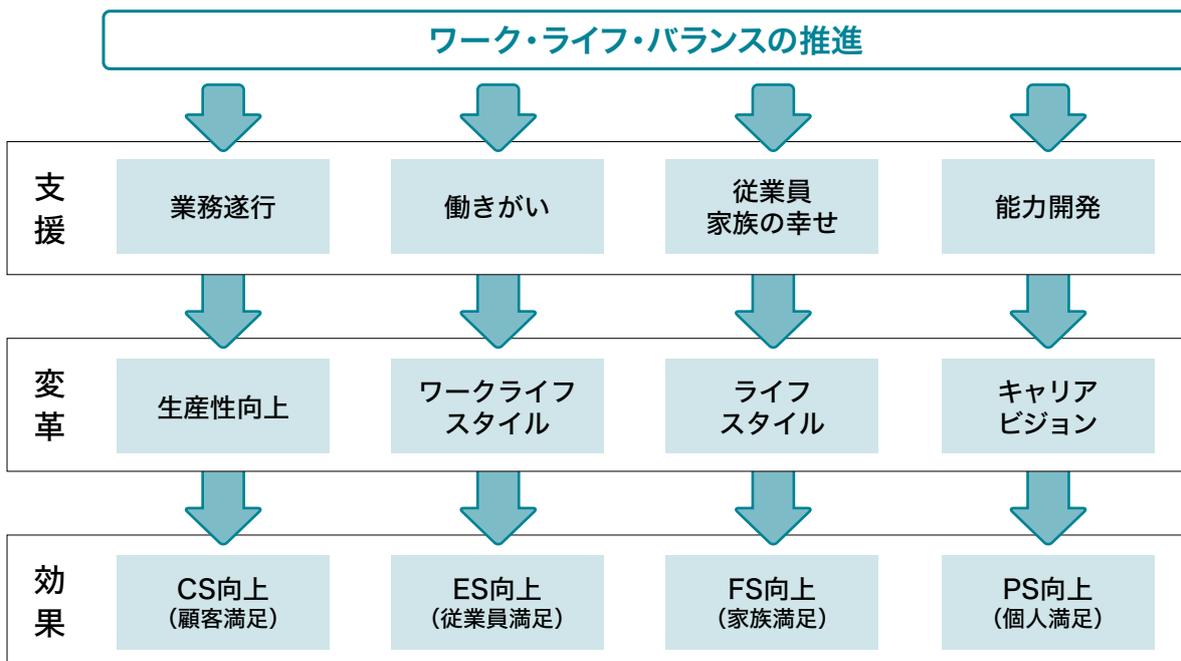
育児や介護に直面していない従業員にも在宅勤務の必要性が理解されるように、従業員一人ひとりがライフステージにあわせて上手く在宅勤務を活用できるようアドバイスをしている。

テレワーク導入以後、25人の従業員のうち10人に子どもが生まれ、男性従業員も育児休業を取得している。同社は、従業員が在宅勤務制度を利用して積極的に育児に参加できる環境整備に尽力している。

同社が考える「働きやすい・働きがいのある職場づくり」は次のとおりである。

CS（顧客満足）向上・ES（従業員満足）向上・FS（家族満足）向上・PS（個人満足）向上の好循環として、テレワークは重要な役割を果たしている。

■ 図表3-1 向洋電機土木株式会社の働きやすい・働きがいのある職場づくり



テレワークの環境

I テレワークの承認基準

▶ 一人ひとりの特性を考慮したコミュニケーション

初回テレワークを開始する前に、面談とエゴグラムやソーシャルスタイル分析（性格分析手法の1つ）を実施している。それらが示す個人の特性を参考にして、従業員の一人ひとりと面談を行っている。

同時に、本人の了承を得て、勤務場所となる自宅の住居形態や設備状況の現地確認を行っている。承認できない場合は、その理由とともに改善方法やレクチャーを行い、承認できるようにサポートしている。

I 在宅勤務時の業務内容と勤務パターン

▶ 在宅勤務時の業務内容

事前申請時に実施内容等を総務課長に説明し、総務課長は本人の状況を考慮したアドバイスを行っている。例えば、在宅勤務時には、「納期が短い」「責任が重い」等の業務は不適切であると考えている。在宅勤務をする場合、育児・介護に関する事由も従業員それぞれによって違いがあることも多く、また、行き詰まる、過剰な労働につながる等の可能性もあるため、在宅勤務時の仕事内容への配慮は重要である。

▶ 3つの在宅勤務のパターン

- **終日制**：基本的には7.5時間、事前申請により業務の中断等の時間の使い方も可能である。
- **時間制**：1時間単位で使用可能。ただし、残業目的の使用は認めていない。
- **緊急制**：事前申請が基本であるが、緊急対応する場合も認めている。

I 評価制度

▶ 申請内容と成果物を照らし合わせた生産性評価

- 評価の結果は本人に通知している。
- 自由裁量権の拡大、昇進昇格等の人事評価にも利用している。

〈検討内容〉 図面、工程表、質疑応答表、議事録等の成果物と作成時間、完成レベルを委員会で検討している。

I システム環境

▶ 情報セキュリティ

- セキュリティガイドラインに沿って運用し、本社でクロス監視（上司と本社担当の双方で監視）を行い、端末側は毎月現物チェックを行っている。
- 独自プログラムで仮想攻撃によるテストやオンラインスキャンによるチェックを行っている。
- 会社から全員共通のノートパソコンを支給し、在宅勤務時の不具合等の対応をスムーズに行えるようにしている。
- 有線LANを推奨している。

▶ フリーソフトの利用

- 無料かつ無償で利用できるフリーソフトの活用は、費用面で負担軽減になっている。コミュニケーション、労働時間管理、マニュアル作成等で利用している。

〈利用ソフト例〉 Skype / Toggle / Openpne / Mediawiki / Dropbox

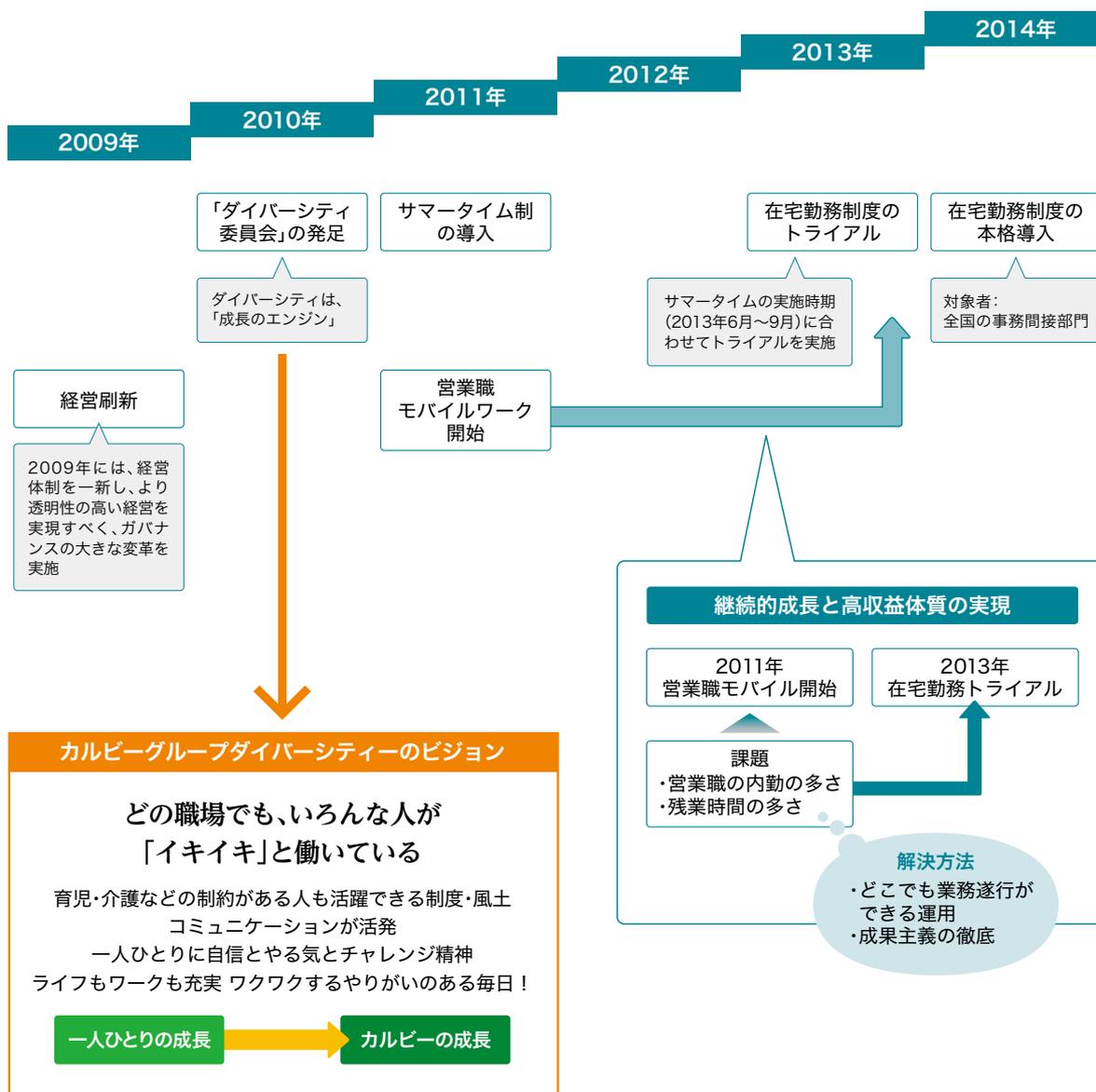
導入のきっかけとプロセス

同社は、2009年の経営刷新から始まり、続いて2010年「ダイバーシティ委員会」が発足し、育児・介護などの制約がある人も活躍できる制度・風土づくりに取り組んでいる。

営業職の残業の多さ等の改善策として、モバイルワークを開始し、東日本大震災を機に2011年以降、残業時間削減のため本社でサマータイムが導入され、2013年6～9月にはサマータイムの実施に合わせて在宅勤務のトライアルと長期休暇の取得促進を行った。

2014年4月より、全国の事務間接部門の従業員を対象（上司が認めた者は誰でも）に在宅勤務制度を本格導入している。

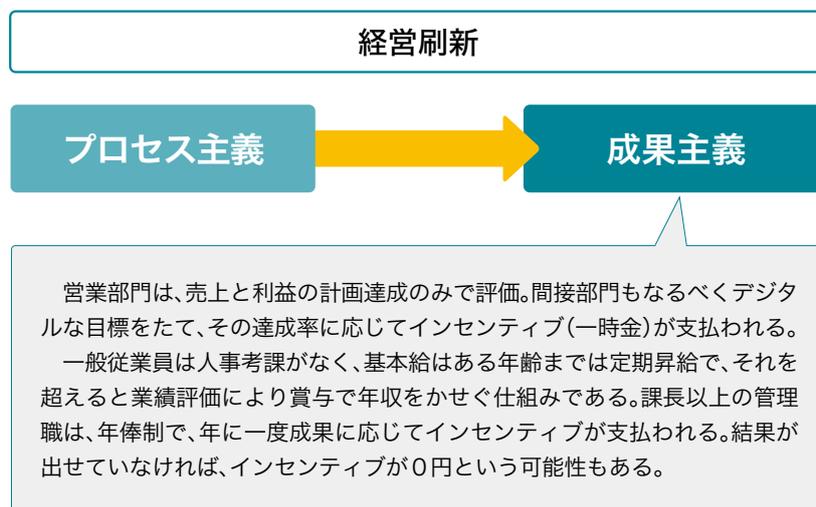
■ 図表3-2 カルビー株式会社の導入のきっかけとプロセス



テレワークの環境

I 経営方針と連動した人事評価制度

- ▶ 経営刷新とともに、人事評価制度はプロセス評価から成果主義に変更した。
- ▶ また、在宅勤務の従業員も成果に基づいた評価であり、相違点はない。



I システム環境

- ▶ モバイルワークや在宅勤務のために特別に導入しているシステムはなく、会社支給のノートPCを利用している。一部、タブレットを支給している。
- ▶ セキュリティは、USBのデータ転送には専用のセキュリティソフトを利用し、ログイン時のパスワードは二段階にするなど通常の対策で担保している。

従業員の意見とフォローアップ

2012年に働き方変革PJ（プロジェクト）で、まずベースである「ライフ・ワーク・バランス」の考え方の理解に力を入れ、従業員啓発を徹底して行った。労組大会で時間をもらい80人の全国労組幹部に自主作成ビデオ放映、説明会を実施。

また、経営幹部が全事業所をまわり全従業員に経営方針を伝える会（タウンホールミーティング）でもビデオ放映、社内報等のツールをフル活用した。

若年層だけでなく、働き盛りの中堅や管理職らも、ライフを顧みない仕事だけの人生について自分事として真剣に考え、「ライフ・ワーク・バランス」のチャレンジの第一歩となった。

導入のきっかけとプロセス

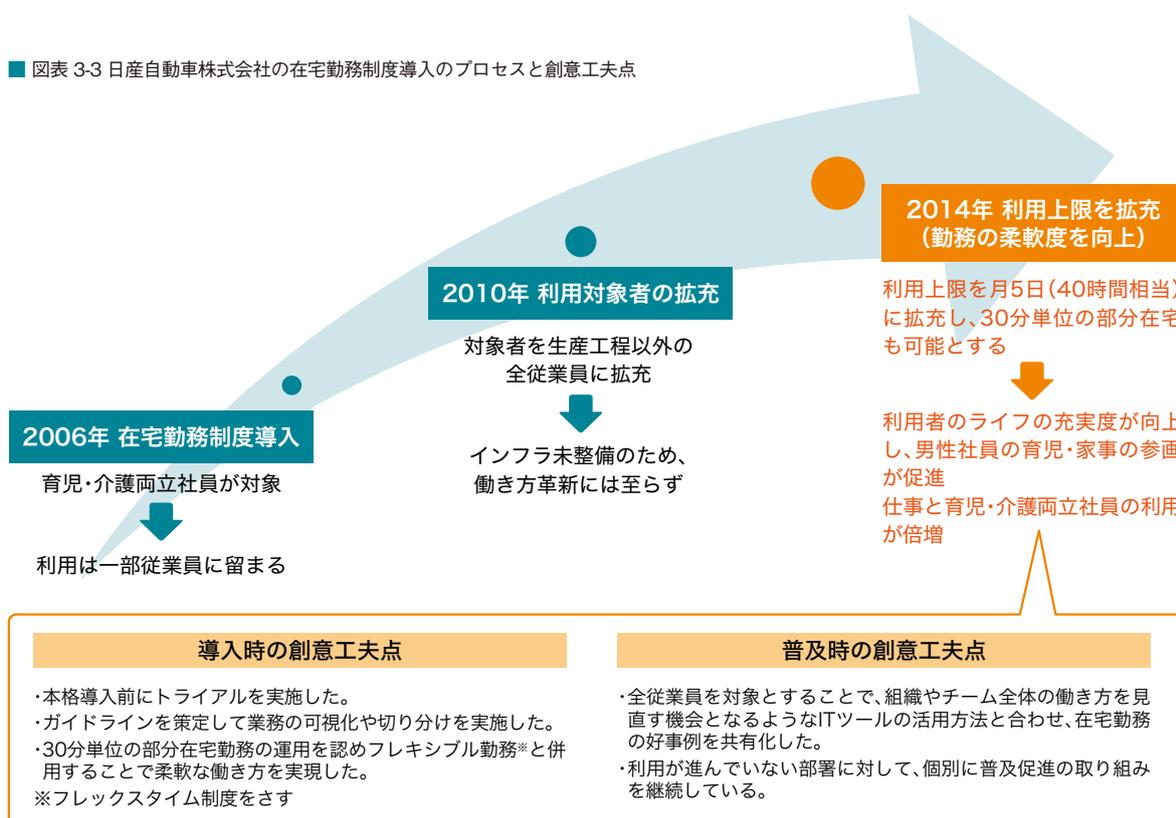
同社は、ダイバーシティディベロップメントオフィス*が中心となり、仕事と育児・介護との両立社員のキャリア形成や、能力発揮の機会を中断しないための方策として段階的に在宅勤務制度の適用を拡大してきた。

2006年に育児・介護を行う従業員を対象に所定内労働時間の50%を上限に在宅勤務を導入し、仕事と育児・介護の両立を支援した。さらに2010年に生産工程以外の間接従業員全員を対象に上限月1回の在宅勤務を可能としたが、当時は利用者が増えず働き方の改革にまでは至らなかった。

2013年5～8月の特定部門を対象としたトライアルを経て、2014年1月より在宅勤務制度を、生産工程以外の全従業員を対象に、日数・時間の上限を月5日(40時間)に拡充し、チームや組織単位の働き方の見直しや、一人ひとりのワークライフマネジメントの向上の実現を支援している。

※ダイバーシティディベロップメントオフィス…ダイバーシティ(社員の多様性の活用)を協力を推進していくための、リーダー的な役割を担っている専門組織(同社の一部門)

■ 図表 3-3 日産自動車株式会社の在宅勤務制度導入のプロセスと創意工夫点



テレワークの環境

推進体制

▶ ダイバーシティディベロップメントオフィスが中心となり、在宅勤務制度の企画や運用を行っている。

- ▶ 役員会においても在宅勤務制度に対する理解が得られている。人事部を所管する役員を含め複数の役員が在宅勤務を行ったことがある。
- ▶ 以下の点が、ワークスタイルを革新する促進要因となっている。
 - 本社、各国の支社のメンバーが協力して仕事をするのが日常的である。
 - 本社、各国の支社共通のITインフラが整備され、共通のツールが普及している。
 - 日本以外の国でテレワークを活用したことがある従業員がいる。
 - 在宅勤務で海外とのコミュニケーションが日常的に発生する部署がある。

I 在宅勤務時の業務ルール

- ▶ ガイドラインにおいて、在宅勤務で効率的に進められる業務と進められない業務をそれぞれ定めている。
 - 効率的に進められる業務は、1人で考える種類の業務（資料作成、分析等）。
 - 効率的に進められない業務は、不具合対応など複数のメンバーと直接会って話し、調整した方が効果的・効率的な業務など。
- ▶ チームや社員自身の時間当たり生産性を把握することやマネジメントスキル向上のために、業務の可視化を行い、週1回の業務の棚卸し（PDCA）を行うことをガイドとしている。

I 労務管理の方法

- ▶ 業務の開始時と終了時に上司にメールで報告することと、Microsoft社のCommunicatorを立ち上げて在席状況を同僚に通知することを定めている。（15分以上の休憩や外出はメールで不在時間を連絡する）
- ▶ 在宅勤務は職場と同じ環境*を自身で整えること、実施時のルールを遵守することを定めている。
※業務に集中できる環境下で行う。

I システム環境

- ▶ 会社支給の標準モバイルPCを用い、社内ネットワークに入って作業することで在宅勤務を行う。
- ▶ 会社と同じ環境で集中して作業できるスペースがあればよく、在宅勤務のための特別な機器や情報通信技術は用いていない。

従業員の意見とフォローアップ

制度を拡充する前に週1回在宅勤務のトライアルを2013年5～8月の約3か月実施。

トライアルを行った部門の従業員に対する調査の結果を基に、運用の見直しを含め制度改定を行った。従業員からは、ライフスタイルやライフステージに応じた働き方の選択肢が広がり、ワークとライフの時間をより有効に活用できるようになるとの肯定的な意見が多かったが、「在宅勤務中の勤務管理やアウトプット管理が適切に実施できるか不安」との声もあった。そこで、制度の理解浸透と適切な勤務管理の実現のために、①在宅勤務制度利用のe-ラーニング立ち上げ、②在宅勤務サイト立ち上げ、③半期に1度のサーベイを実施している。

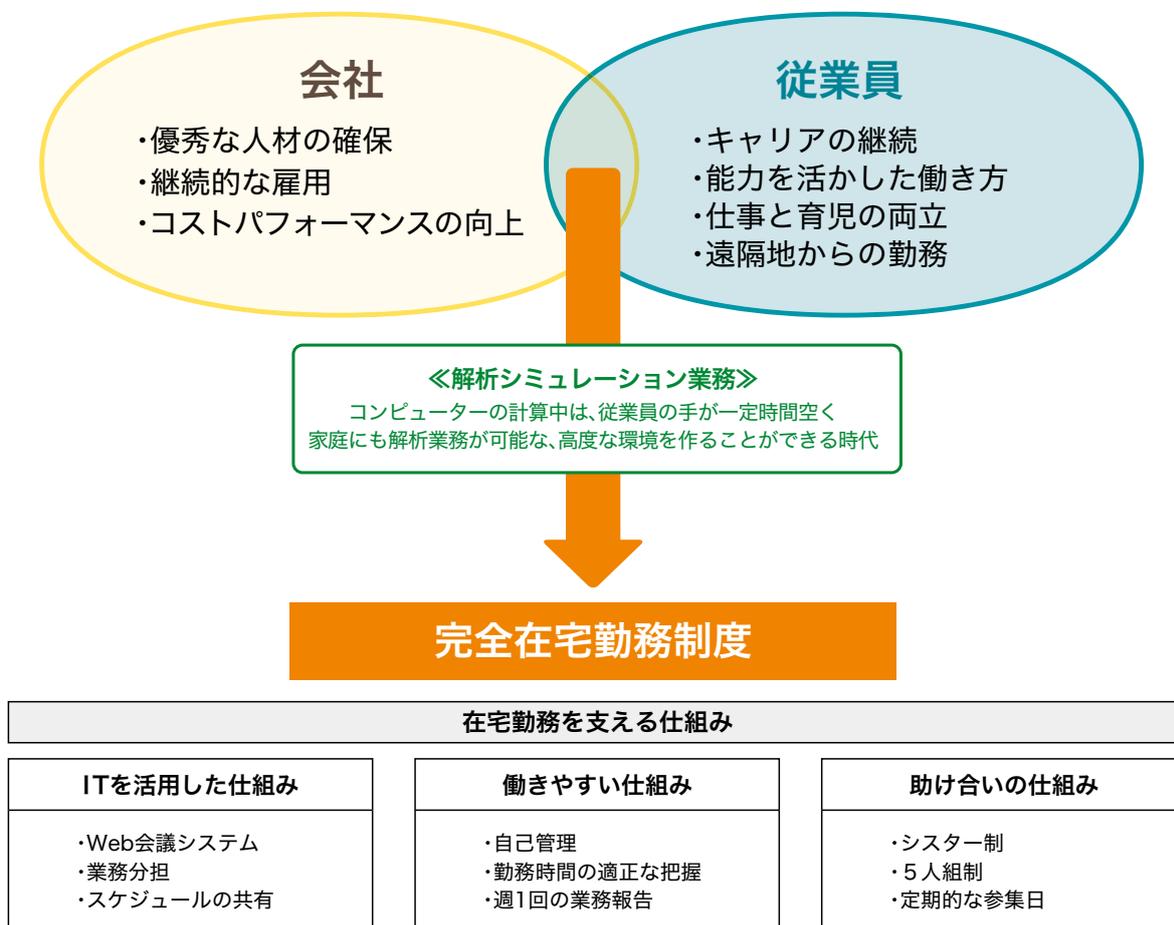
導入の目的

2005年、大手電機メーカーの社内ベンチャーで生まれた同社は、創業時から完全在宅勤務制度（全く出社をしない在宅勤務）を導入した。

創業にあたり、提供するサービスにおいて専門性の高い解析シミュレーション技術が求められるので、最大の課題は、優秀な人材の確保とともに、コストパフォーマンスの高い仕組みをつくることであった。しかしながら、同僚の優秀な女性技術者たちは仕事と出産・育児の両立に悩み、退職を余儀なくされてきた。こうした「現実」は会社にとっても社会にとっても大きな損失で、なんとか女性技術者たちのパワーを活用できないかと考えた。現在、机4つのみからなる本社は大阪にあるが、出勤の必要がないことから、子育てをしながら自律的に業務を進める人、パートナーの転勤が数回あっても家族と一緒に暮らしながら遠隔地で継続的に働いている人など、山形県、千葉県、愛知県と日本各地で従業員が活躍している。

優秀な人材を確保したいという会社のニーズと、従業員の働き続けたいニーズのいずれも満たす働き方を実現するために導入された完全在宅勤務制度。今後は、顧客の求める「迅速な解析依頼の対応」を実現するため、国外で雇用している従業員に対しても適用可能とし、24時間体制で「時空を超えた働き方」の追求を目指している。

■ 図表 3-4 株式会社SiM24の完全在宅勤務の考え方



テレワークの環境

I 仕事と家事の両立

同社の社長は、次代を担う子どもたちを育て、家事を行いながら高度なスキルを保有して仕事を行う社員を尊重・応援し、100% 信頼しているという。一方、解析業務と育児・家事は相性が良いという。解析シミュレーション業務等はデータ入力後にコンピュータによる一定の計算時間があるので、その間は待機時間となり、家事・育児の時間として充てることができる。

在宅勤務中に子どもを保育園などに預けておく義務はなく、働く傍らで子どもの面倒を見ることが可能である。

I システム環境

- ▶ PC 及び携帯電話は全て会社が提供している。自宅 PC は利用禁止である。
 - 業務に利用するシミュレーションツールは高額だが、WAN*環境でツールを利用可能にする、あるいはインストールした状態で従業員に提供することで、セキュアな状態（安全性が確保された状態）で自宅でも専門的な作業ができる環境を実現している。
※WAN…広域通信網として提供されるさまざまなネットワークサービス
- ▶ 顧客と本社オフィスと在宅勤務者による、三拠点で会議可能な Web 会議システムを利用している。顧客が利用することを想定し、専用ソフトを必要としない会議システムである。
 - システムには、リアルタイムで CAD 等のツール操作画面を共有する機能がある。これは顧客との会話だけでなく、従業員間での業務コミュニケーションでも利用している。
 - システムによって顧客も従業員も移動に時間やコストをかけず会議ができ、その場で依頼内容の受け取りと納品ができるため、迅速なサービス提供が可能である。

従業員の意見とフォローアップ

▶ シスター制度・5人組制度

「シスター制度」は1人の新人に1年間、1人のアドバイザー役の従業員が付き、困ったことや疑問点はアドバイザーに聞くことができる制度である。一方、「5人組制度」は解析の専門分野ごとに5人1チームで互いにフォローアップする制度である。在宅勤務は孤独になりがちのため、従業員がお互いに助け合う風土づくりをしている。

▶ 定期的な対面での社内会議

2か月に1回程度、社内会議と食事会を催して実際に会社集まり、従業員の交流機会を設けている。業務上の疑問点は似通っているため、この機会に対面で疑問点と解決方法を共有する。また、母親である従業員が多いため子育てに関する共通の話題があり、仕事と子育ての両立に関する相談を互いにできる環境となっている。

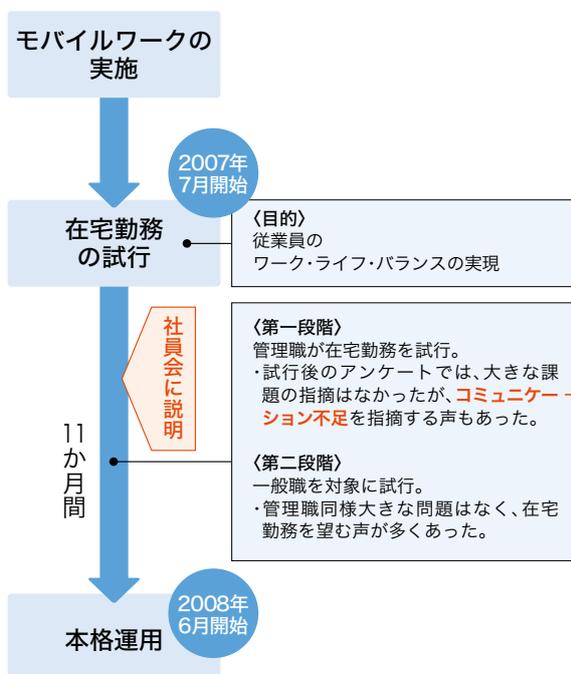
導入のきっかけと導入までの試行プロセス

同社は、従前より営業職のモバイルワークのためにテレワークソリューションである「マジックコネクト」の開発・販売を行っていた。従業員からの要望と経営層からの検討指示により、2007年、「マジックコネクト」を使った在宅勤務制度の試行を開始した。導入までの試行は、管理職と一般職で段階的に実施した。

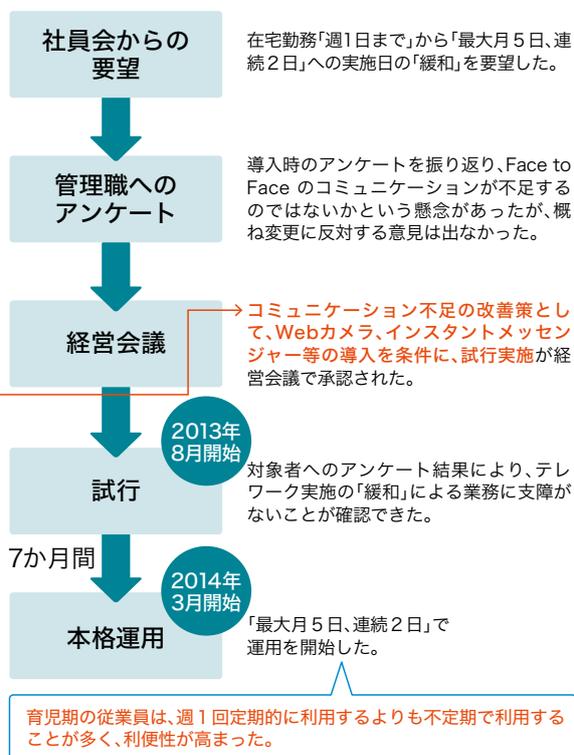
社員会からのテレワーク実施に関する要望については、経営会議で検討後、試行する仕組みの他、必要に応じてテレワーク利用者にアンケートを実施する等、継続的に意見を収集している。

また、導入時に課題として挙げられた「コミュニケーション不足」は、社員会の要望反映プロセスの中で対策を講じている。

■ 図表 3-5 NTTアイティ株式会社の導入までの試行プロセス



■ 図表 3-6 NTTアイティ株式会社の社員会の要望反映プロセス



導入時の従業員とのコミュニケーション

▶ 「社員会」への説明時期と説明内容

2007年8月に人事・総務部門から、1か月間の在宅勤務試行状況を説明するとともに、実施概要、事前に合意すべき事項、労働者災害補償保険上の注意点、ならびに今後の予定を説明している。

▶ 「社員会」からの意見

「社員会」からは、テレワーク時の勤務時間の確認者や電話対応等のルールに関するもの、テレワークの有効性の測定方法等の質問や意見があった。

▶ 従業員の声の収集

実施開始から約2か月後に利用者にテレワークに関する中間アンケートを行い、9月の経営会議で報告している。

テレワークの環境

Ⅰ 推進体制

- ▶ 人事制度：在宅勤務制度は、人事総務部門が担当し、必要に応じて利用者の意見収集も行っている。
- ▶ システム管理：システム管理は、情報システム部門が担当している。
- ▶ 運用：各現場で実施し、上司の判断で柔軟に対応している。

Ⅱ 在宅勤務時の労務管理(ルール)と就業規則について

- ▶ 業務開始時と終了時は、上司にメールで報告する。
- ▶ 午前9時～午後5時30分を基準として、その前後1時間のシフトは認める。
- ▶ 出社時刻や在宅勤務制度の業務開始時刻は1か月ごとに決め、突然の変更はできない。
- ▶ 「テレワークについての運用規則」を作成しているが、育児期等の従業員は個別事情もあるため、その状況を把握するためにも職場のコミュニケーションを大切にしている。

Ⅲ システム環境

- ▶ セキュリティ要件を満たせば、個人の自宅PCを使用することができる。
 - ・要件：ウイルス対策ソフトが搭載されている。
ファイル交換ソフトがインストールされていない。
(マジックコネクトは、リモートアクセス*の仕組みに特長があり、会社の電子ファイルを自宅PCに転送できない等、セキュリティに優れる)
- ※リモートアクセス…自分が使用权を持つネットワークやコンピュータに、通信回線やインターネットなどを介して外部(遠隔地)から接続すること。
- ▶ コミュニケーションツールの導入を積極的に行っている。

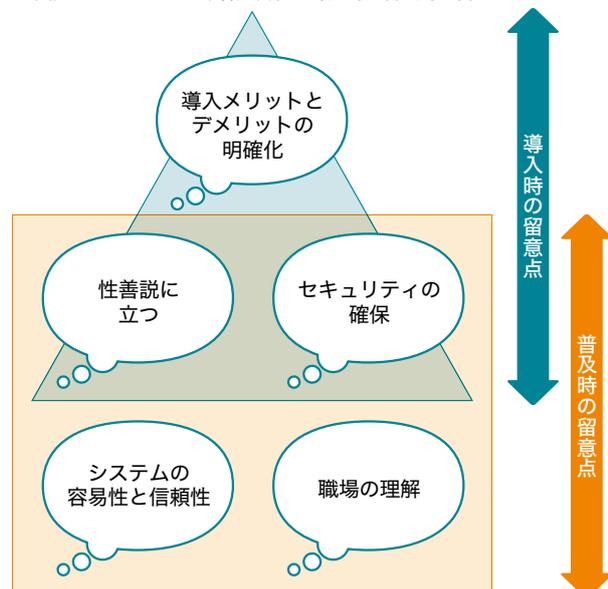
Ⅳ 導入時、普及時の留意点

同社の推進者は、導入時、普及時の留意点として以下を挙げている。

テレワークの導入を検討する場合、そのメリットとデメリットを明確にし、デメリットよりもメリットの効果が大きい場合、「まずは導入してみる」ことが必要である。そして、従業員の自律に任せて見守り、セキュリティを担保することが、導入時、普及時ともに重要な要素になる。

普及時には、生産性向上に欠かせないシステムの操作容易性や信頼性ととも、職場の理解やコミュニケーションがスムーズにできるよう、事務局の継続的な支援が必要である。

■ 図表 3-7 NTTアイティ株式会社の導入時と普及時の留意点



4.1 育児期のタイムテーブル

性別、年齢、職種を問わず、育児期の従業員の働き方の例をご紹介します。

■ 図表 4-1 育児期の従業員のタイムテーブル(例)

	男性 40代前半 管理職 事務職		女性 30代前半 管理職 事務職		女性 30代前半 一般職(時短勤務) 事務職		女性 30代前半 一般職 研究・開発等	
	[出社日]	[テレワーク日]	[出社日]	[テレワーク日]	[出社日]	[テレワーク日]	[出社日]	[テレワーク日]
6:00	子どもとの時間等	子どもとの時間等		家事と子どもとの時間等	家事と子どもとの時間等			
7:00	保育園送迎	保育園送迎	家事と子どもとの時間等	自己啓発	通勤	家事と子どもとの時間等	家事と子どもとの時間等	家事と子どもとの時間等
8:00	通勤		通勤				通勤	保育園送迎
9:00		在宅勤務		在宅勤務		在宅勤務		
10:00	会社で勤務		会社で勤務	在宅勤務	会社で勤務	在宅勤務	会社で勤務	在宅勤務
11:00								
12:00	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩
13:00		在宅勤務		在宅勤務	会社で勤務	在宅勤務		在宅勤務
14:00			会社で勤務	在宅勤務			会社で勤務	在宅勤務
15:00					通勤	家事	会社で勤務	保育園・学校行事
16:00	会社で勤務			保育園送迎	保育園送迎	保育園送迎		在宅勤務
17:00			通勤					在宅勤務
18:00			保育園送迎				通勤	保育園・学童送迎
19:00		子どもとの時間		家事と子どもとの時間等	家事と子どもとの時間等	家事と子どもとの時間等	保育園・学童送迎	
20:00	通勤		家事と子どもとの時間等	在宅勤務			家事と子どもとの時間等	家事と子どもとの時間等
21:00	子どもとの時間			自己啓発				

従業員のコメント

テレワーク日は、子どもを保育園に送った後、8時に業務を開始し、17時には業務を終了するようにしている。仕事は限りなくあるので、あえて17時で区切りをつけている。部下にとっても、この日は早帰り日となっているようだ。

当日は、夕食前に保育園と学童から帰宅した子どもと風呂に入る等、特に子どもと過ごす時間を大切にしている。月2回程度であるが、仕事と家族との時間について考える時間にもなっている。

テレワーク日の朝は、出社日よりも30分早く起床し、通勤時に聞いている英会話をまとめて聞くための自己啓発の時間に当てている。夜も30分メール等の確認後、自己啓発の時間としている。

夕方は、出社日よりも1時間早く保育園に迎えに行き、近くの公園で遊ばせることができる。春夏秋冬を感じながらの帰り道に幸せを感じる。

3歳の子どもは、「てれわのひ、こんどいつ」と言って、月2回のテレワーク日を楽しみにしている。

出産前から週1回程度テレワークを利用している。テレワーク日は、往復3時間満員電車に乗ることもなく、出社日よりも睡眠を1時間程度多くとることができる。加えて、仕事も家事も集中できる時間がある。

テレワークの利用は、新米ママにとって、体力的、精神的な余裕を生みだしてくれている。

仕事を継続する自信にもつながっている。

保育園や学校で行事がある日を計画的にテレワーク日としている。

午前中は1時間早く仕事を開始し、自分の考えをまとめる時間としている。また、午後は資料を作成する時間とし、研究職として効率的な時間とすることができ、満足している。

テレワーク導入前は、平日の子どもの学校行事等に参加することは難しかったが、現在は業務に支障なく、おおむね参加できている。

4.2 介護期のタイムテーブル

性別、年齢、職種を問わず、介護期の従業員の働き方の例をご紹介します。

■ 図表 4-2 介護期の従業員のタイムテーブル(例)

	男性 50代前半 管理職 研究・開発等		女性 50代後半 一般職 研究・開発等		女性 40代前半 一般職 事務職		女性 40代前半(育児・介護) 一般職 事務職	
	[出社日]	[テレワーク日]	[出社日]	[テレワーク日]	[出社日]	[テレワーク日]	[出社日]	[テレワーク日]
6:00			家事等		家事 母の食事の世話等	在宅勤務		
7:00	母の食事の世話等	在宅勤務		家事等	通勤	家事 母の食事の世話等	母と子どもの世話・食事と家事	母と子どもの世話・食事と家事
8:00	通勤	母の食事の世話等	通勤			デイサービス送迎		
9:00							通勤	
10:00	会社で勤務	在宅勤務	会社で勤務	在宅勤務	会社で勤務	在宅勤務	会社で勤務	在宅勤務
11:00								
12:00	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩	所定休憩
13:00		母の食事の世話		父の食事の世話				
14:00						在宅勤務		
15:00	会社で勤務	在宅勤務	会社で勤務	在宅勤務(実家)	会社で勤務		会社で勤務	在宅勤務
16:00								
17:00	所定休憩					デイサービス送迎		
18:00		母の食事の世話等				在宅勤務		母と子どもの世話・食事と家事
19:00	会社で勤務						通勤	
20:00	通勤	在宅勤務	通勤	父の食事の世話等	通勤	母の食事の世話等	母と子どもの世話・食事と家事	在宅勤務
21:00	母の身の回りの世話	自己啓発	家事		母の身の回りの世話			家事

従業員のコメント

テレワーク導入前は、ほぼ寝たきりの母の世話を平日は妻に任せきりであった。週1回テレワークを利用するようになってから、出社日も朝晩母の身の回りの世話をするようにしている。

テレワーク日は、朝昼夜の母の食事の世話に加えて、母との時間を持つようにしている。私が平日も参画すると、大学生の息子ふたりも協力的になり、妻の負担は大きく軽減されているようだ。

一方で、現在、仕事は繁忙期ではあるが、朝晩のメールのチェックにより、仕事への支障は特にはない。

両親は、私の家から徒歩15分の距離に住んでいるが、通勤時間が往復で4時間かかるので、出社は訪問することはできない。

母は元気であるが、85歳の父の痴呆が進み、母も減ってきていたので、テレワーク制度を利用して、毎週水曜日には、午前中は自宅で在宅勤務を行い、昼の休憩に実家へ移動し、午後は実家で仕事をしている。

夕食は母とともに作るなど介護が必要な父だけでなく、母のケアが週の真ん中にできるので、母にも余裕が出てきたように思われる。

現在、週2回デイサービスを利用して、テレワーク制度を利用する前はデイサービスの送り迎えの時間と合わずに、デイサービスが利用できなかったため、昼間みてもう人の手配が大変であった。

現在は、上司や同僚の配慮もあり、デイサービスの日にあわせてテレワークを利用している。仕事の量が減ったわけではないが、テレワークの利用により、仕事も介護も多少余裕がもてるようになったと思う。

78歳の母と8歳の娘との3人暮らしである。母は、多少の身の回りのことはできるが、足が不自由なので、要介護の認定を受けている。

出社は、娘が学童から帰宅する午後5時から、私が帰宅する7時まで、母と娘のふたりで私の帰りを待つ。

週2回在宅勤務を許可してもらっている。出社日も在宅勤務の日も家事や彼女達に使う時間は変わらないが、どうしても出社は1日中バタバタしてしまうので、仕事もどちらかという在宅勤務の方が落ち着いてできる。

5 | 従業員に対するアンケート結果

ここでは、ヒアリング企業30社の従業員に対するアンケート※結果から、テレワークで実施している仕事、テレワークのメリットなどを紹介します。

※ ヒアリング企業30社の従業員アンケートについて

厚生労働省委託事業「テレワークモデル実証事業」において、平成26年5月26日～平成26年6月26日の期間で、企業インタビューを行った企業の従業員に対して実施。全体の有効回答数：119名

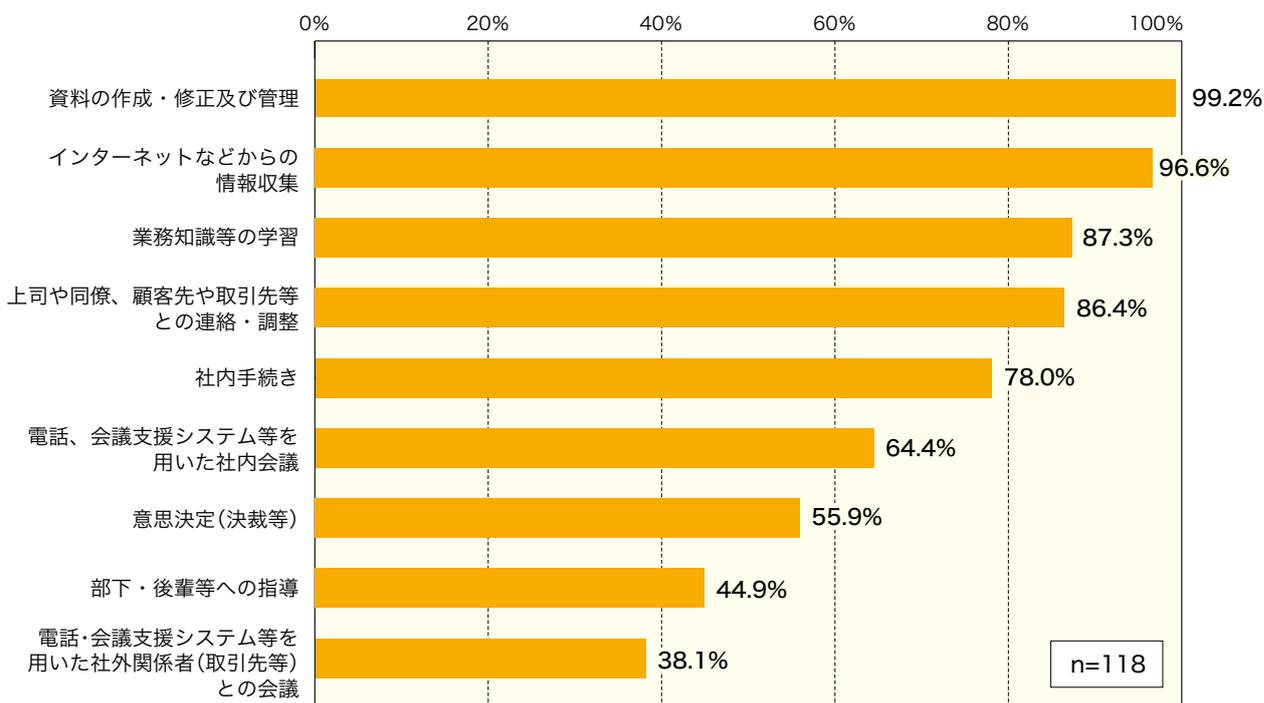
5.1 テレワークで実施している仕事

「資料の作成・修正及び管理」と「インターネットなどからの情報収集」は、9割以上の方がテレワークで実施している仕事と回答しています。

「業務知識等の学習」と「上司や同僚、顧客先や取引先等との連絡・調整」も、おおむね9割の方がテレワークで実施している仕事と回答しています。

また、おおむね4割の方が、「電話、会議支援システム等を用いた社外関係者（取引先等）との会議」を実施しています。

■ 図表 5-1 テレワークで実施している仕事(複数回答)



5.2 テレワークのメリット

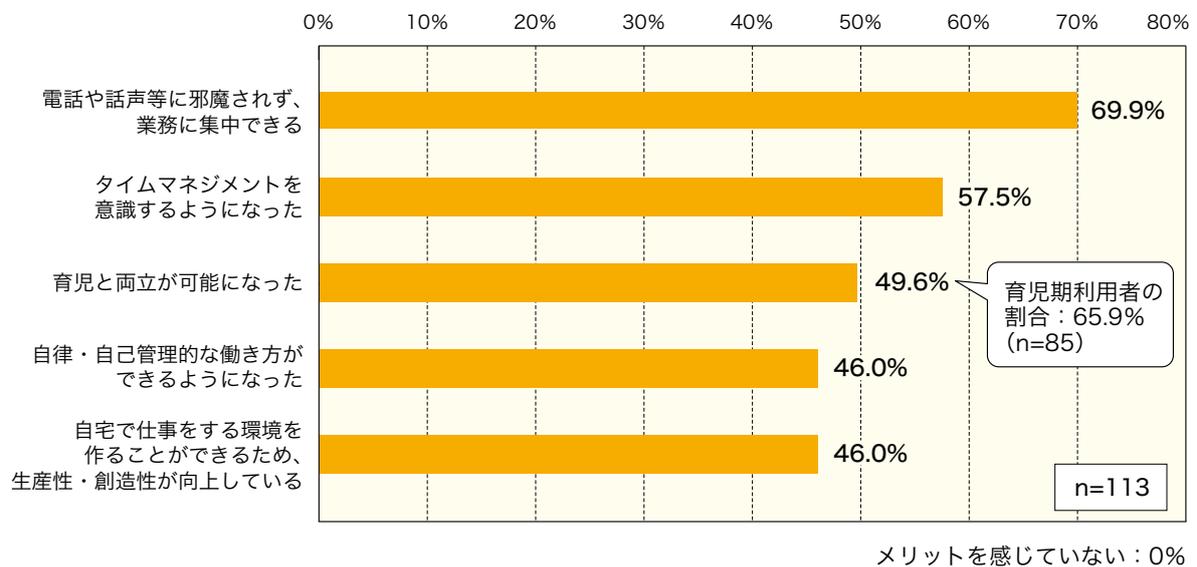
テレワークのメリットとして、「業務に集中できる」、「タイムマネジメントを意識するようになった」が上位に挙がっています。(図表 5-2 「テレワークのメリット」)

また、育児期の利用者は、65% 以上が「テレワークの利用で両立が可能になった」と答えています。

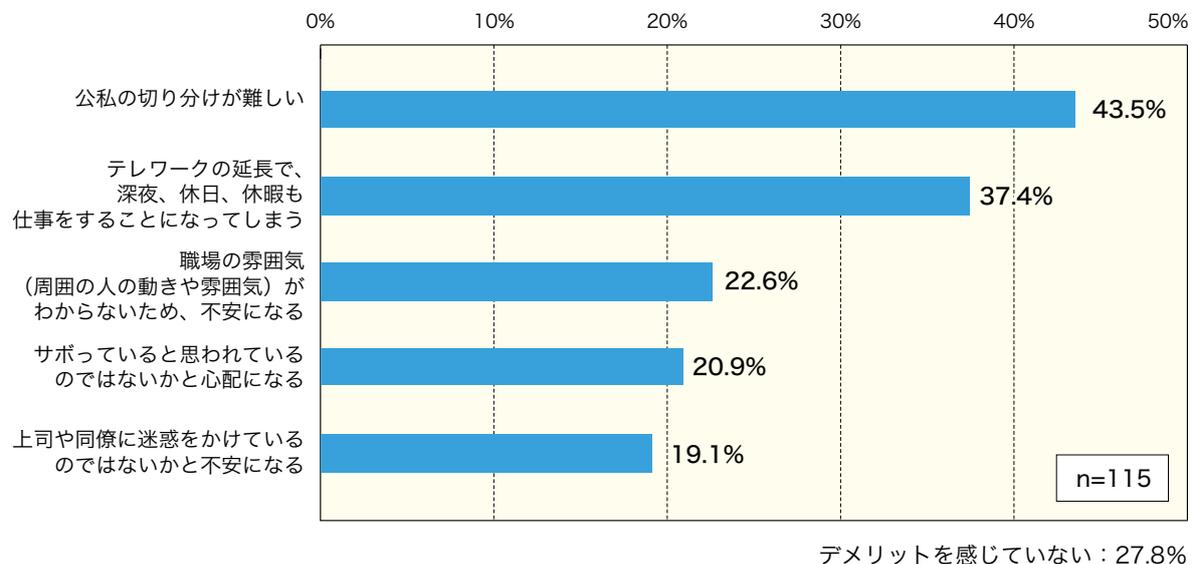
一方で、「公私の切り分けが難しい」、「テレワークの延長で、深夜、休日、休暇も仕事をするようになってしまう」、「職場の雰囲気がわからないため不安になる」というデメリットを感じている人もいます。(図表 5-3 「テレワークのデメリット」)

「特にメリットを感じていない」と回答した人が一人もいないものの、「デメリットを感じていない」人が約3割という結果となっています。

■ 図表 5-2 テレワークのメリット(複数回答、上位5項目)



■ 図表 5-3 テレワークのデメリット(複数回答、上位5項目)



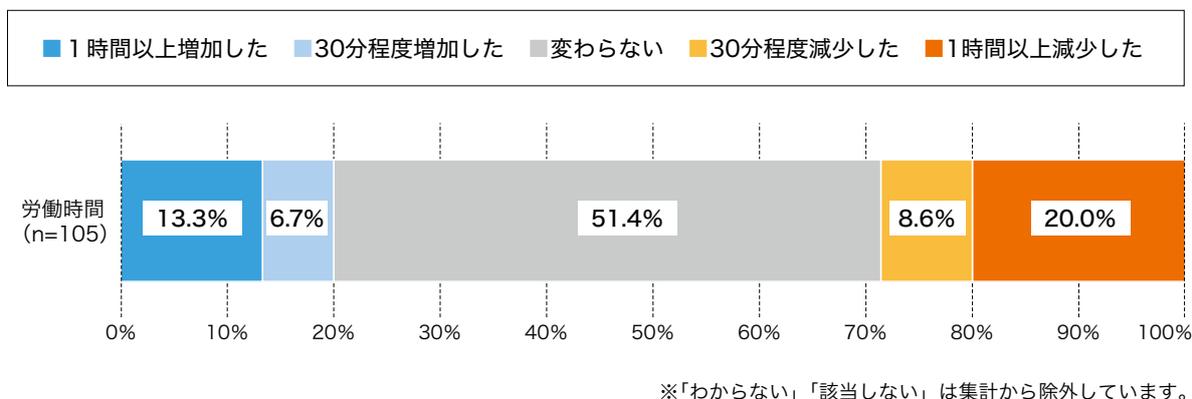
5.3 テレワーク利用とプライベート時間

労働時間の変化として、1時間以上労働時間が増加した人もいますが、2割の人がテレワークの利用により、1時間以上労働時間が減少しています。(図表5-4「テレワーク利用による労働時間の変化」)

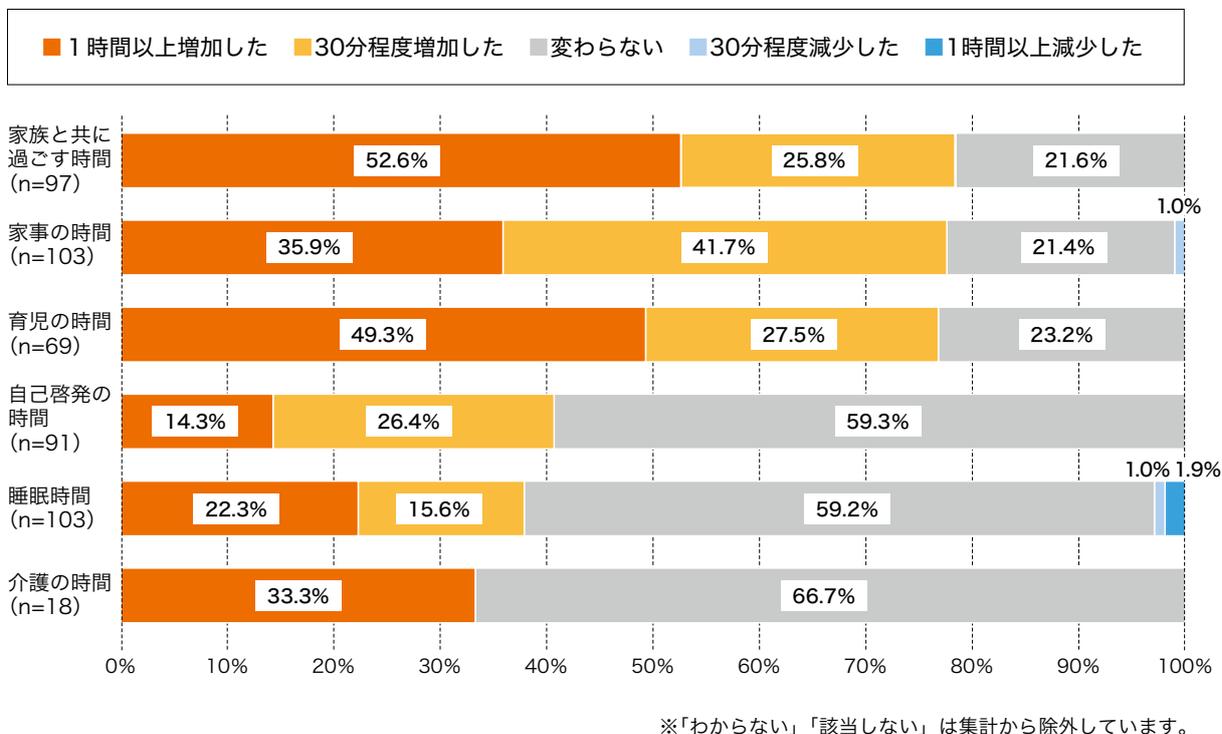
プライベートの時間の変化として、おおむね8割の人が、家族と過ごす時間、家事の時間、育児の時間が、テレワーク利用により30分以上増えています。(図表5-5「テレワークによるプライベートの時間の変化」)

また、半数以上の人々が、テレワークの利用により「家族と共に過ごす時間」が1時間以上増加しています。

■ 図表 5-4 テレワーク利用による労働時間の変化



■ 図表 5-5 テレワークによるプライベートの時間の変化

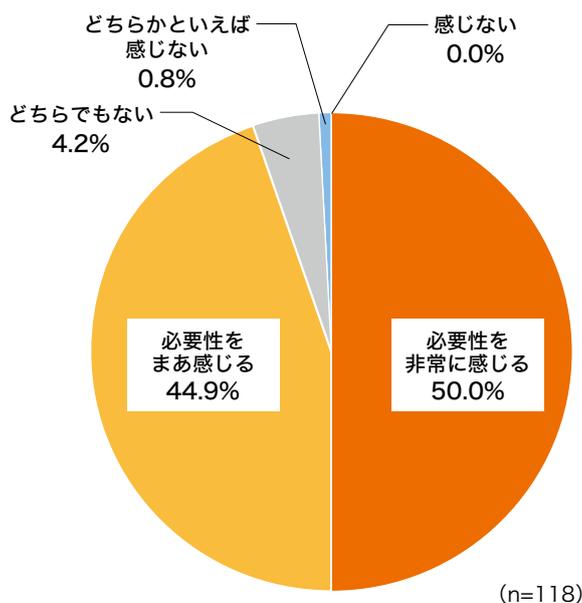


5.4 テレワークの必要性と継続意向

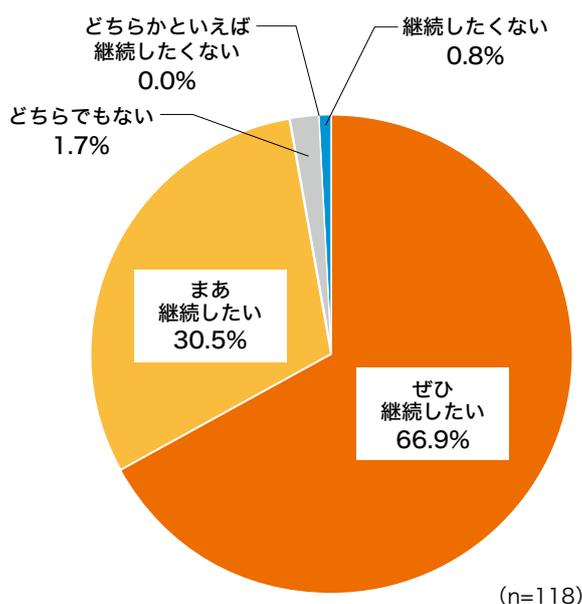
半数の人がテレワークの必要性を非常に感じています。必要性をまあ感じている人を加えると、94.9%の人がテレワークの必要性を感じています。(図表 5-6 「テレワークの必要性」)

テレワークの継続意向として、66.9%の人がぜひ継続したいと考えており、まあ継続したい人を加えると、97.4%の人が継続したいと答えています。(図表 5-7 「テレワークの継続意向」)

■ 図表 5-6 テレワークの必要性



■ 図表 5-7 テレワークの継続意向



6.1 政府施策におけるテレワーク

テレワークの普及・促進については、第183回国会における総理大臣の施政方針演説で、社会に変革をもたらし得るIT活用の一例としてテレワークが挙げられたことや、閣議決定等に盛り込まれています。

〈テレワークを盛り込んだ政府施策の例〉

- 「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」
(平成25年5月19日、若者・女性活躍推進フォーラム)
- 「経済財政運営と改革の基本方針」2013,2014改訂
(平成25年6月14日閣議決定、平成26年6月24日閣議決定)
- 「日本再興戦略」2013,2014改訂
(平成25年6月14日閣議決定、平成26年6月24日閣議決定)
- 「世界最先端IT国家創造宣言」2013,2014改訂
(平成25年6月14日閣議決定、平成26年6月24日閣議決定)

このうち、「世界最先端IT国家創造宣言」では「(5)雇用形態の多様化とワーク・ライフ・バランス(「仕事と生活の調和」)の実現」において、「特に就業継続が困難となる子育て期の女性や育児に参加する男性、介護を行っている労働者などを対象に、週1回以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワークにおける、労働者にやさしいテレワーク推奨モデルを産業界と連携して支援し、2016年までにその本格的な構築・普及を図り(中略)・・・2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全従業員数の10%以上にし、こうした取り組みも含めた女性の就業支援等により、第1子出産前後の女性の継続就業率を55%(2009年においては38.0%)、25歳から44歳までの女性の就業率を73%(2011年においては66.8%)まで高める(後略)」との数値目標を定めています。

厚生労働省では、子育てや介護等と仕事の両立を可能とする柔軟な働き方である良質なテレワークを普及するため、導入する企業への支援等を実施しています。

※「良質なテレワーク」とは、適切な労働条件を確保し、ワーク・ライフ・バランスが実現できるテレワークを指します。

6.2 テレワークお役立ちリンク集

ここでは、テレワークの活用に役立つサイトを紹介します。なお、厚生労働省ホームページの以下の場所に掲載されています。

厚生労働省ホームページ

トップページ > 分野別の政策 > 雇用・労働 > 労働基準 > 施策情報
> 仕事と生活の調和 > 施策紹介 > テレワーク普及促進関連事業

▶ テレワーク相談センター [TEL : 0120-91-6479]

テレワークの導入や実施時における労務管理上の課題等について、個別企業からの相談に対応する「テレワーク相談センター」を設置しています。また、総務省が実施する情報通信技術面に関するテレワークアドバイザー等と連携して、労務管理等に関する訪問コンサルタントを全国に派遣しています。いずれも無料でご利用できます。

<http://www.tw-sodan.jp/>

▶ 情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン(在宅勤務ガイドライン)

在宅勤務が適切に導入・実施されるよう労働関係法令の適用及びその注意点や、在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点等について解説しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

(パンフレット)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet.pdf>

▶ 職場意識改善助成金(テレワークコース) ※平成26年4月新設

自宅から会社のシステムに安全にアクセスする機器等を購入してテレワークを実施する中小企業に対する助成制度です。導入経費の1/2～3/4(上限額:150万円)を助成しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

※平成26年度の受付は終了しています。平成27年度の取扱いについては、平成27年4月以降にご確認ください。

