



一般社団法人鳥取県労働基準協会
会長 竹中 由紀夫 殿

鳥取労働局 1110 第 1 号
平成 28 年 11 月 10 日

鳥取労働局長

テレワークの普及促進について

労働行政の運営につきましては、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

テレワークについては、育児・介護との両立も含めワーク・ライフ・バランスを実現するための多様な働き方を可能とするものであり、平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」等におきまして、テレワークの普及促進が盛り込まれるとともに、「働き方改革実現会議」においても検討テーマの一つとなっているところです。

また、テレワークを推進していく上での具体的な数値目標として、平成 27 年 6 月 30 日に閣議決定された「世界最先端 IT 国家創造宣言」において、2020 年までにテレワーク導入企業を 2012 年度比で 3 倍（具体的には 34.5%）、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労働者の 10%以上とされているところですが、2015 年におけるテレワーク導入割合は、それぞれ 16.2%、2.7%と目標値を大きく下回っている状況にあり、より一層の取組の推進が求められている状況です。

このため、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省（以下「テレワーク推進 4 省」という。）と産学官で構成される「テレワーク推進フォーラム」では、11 月を「テレワーク月間」とし、時間や場所を有効に活用できる働き方であるテレワークの認知向上を図るとともに、テレワークの活用を推奨し、働き方の多様性を広げる運動を推進しています。

貴団体におかれましても、この取組の趣旨に御理解をいただき、同封した資料を御参考に、傘下団体・企業等へのテレワークの普及促進に向けた周知啓発に御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。



(担当)

鳥取労働局 雇用環境・均等室 指導係
電話：0857-29-1709

テレワークの普及促進について

平成28年11月1日

厚生労働省 鳥取労働局

●テレワークとは

- 情報通信機器（ICT）を活用し、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方をいう。

●閣議決定及び政府目標の設定

- 閣議決定について ニッポン一億総活躍プラン（H28.6.2）、世界最先端IT国家創造宣言（H28.5.20改定）、経済財政運営と改革の基本方針2016（H28.6.2）及び日本再興戦略2016（H28.6.2）において、地方創生、女性活躍等の様々な観点から、良質なテレワークの推進が求められている。
- 政府目標について 2020年までに、「テレワーク導入企業を2012年度比で3倍（※1）」、「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労働者数の10%以上（※2）」とする政府目標を設定（※3）。
 - ※1 2015年時点で16.2%（2012年時点で11.5%） ※2 2015年時点で2.7%
 - ※3 平成27年6月30日閣議決定の世界最先端IT国家創造宣言において示された政府目標（KPI）

テレワーク導入の実態

- 導入企業割合は**16.2%**（100人以上規模）【出典：総務省・平成27年通信利用動向調査】

資本金50億円以上の導入率50.9%・・・大手企業を中心にテレワークが普及

※政府目標は、2020年に導入企業数を2012年比で3倍（2012年時点の導入企業割合は11.5%）

- 週1日以上終日在宅勤務する雇用型在宅型テレワーカーは**2.7%**（160万人）

【出典：国土交通省・平成27年テレワーク人口実態調査】

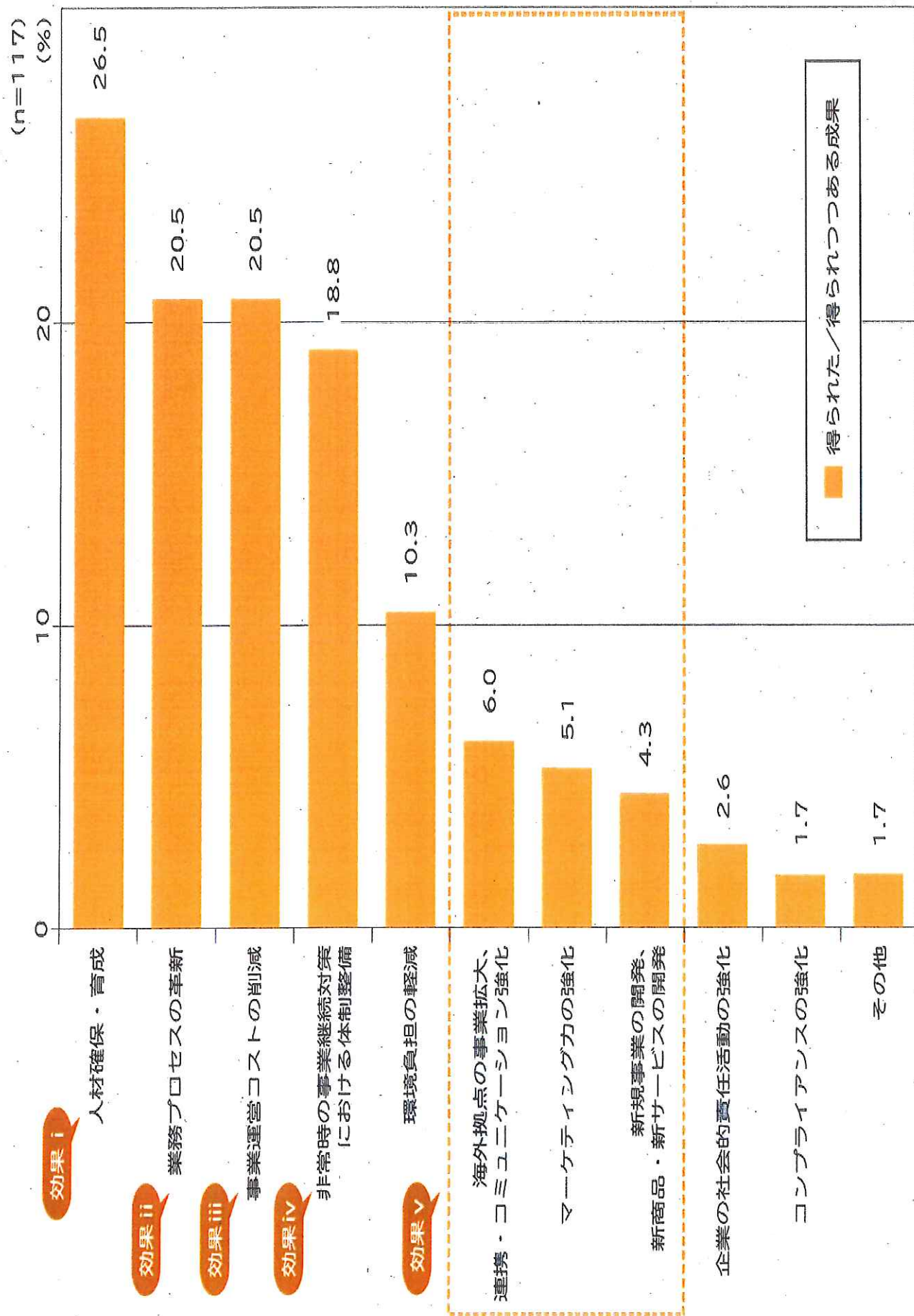
※対象は週に5時間以上テレワークを実施している人のうち、自宅（自宅兼事務所を除く）でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている者

- テレワーク実施による効果（次項）

【平成26年度厚生労働省テレワークモデル実証事業「企業アンケート」の結果】

企業の事業運営面への効果

■ 図表 テレワーク実施によって得られた／得られつつある成果



効果 i . 人材の確保・育成

従業員にとって働きやすい環境づくりは、優秀な人材を確保し、その流出を防ぐことに役立ちます。その結果、従業員はキャリアの継続がしやすく、企業は離職を抑止することができ、人材確保・育成のコストを削減することが可能です。

導入の効果

- ・ 様々な事情を抱えた従業員に対し、キャリア継続に有効な在宅勤務という選択肢を提供できる
- ・ 働きやすい環境をつくることで、働きたいというモチベーションの維持・向上を図ることができる
- ・ 産前産後休業、育児休業などからの職場復帰後や介護を要する家族がいる従業員がテレワークを計画的に利用することにより、多様な働き方ができる

従業員が働きやすいと感じる職場は、ワーク・ライフ・バランスを重視する人材にとって魅力的な職場と評価されるため、優秀な人材の離職防止や、新たな人材確保につながる可能性があります。

効果 ii . 業務プロセスの革新

テレワークを行うに当たり、業務の棚卸しを行い、業務の切り分けや業務分担を明らかにします。その際に仕事のやり方を改めて見直すことによって、省略可能な業務の特定や、業務の進め方や手続方法の改善ができます。

そのほか、テレワーク利用者同士、あるいは利用者と非利用者とが円滑に仕事を進めるためには、できるだけ社内のペーパーレス化を図り、書類や記録の電子化を進めるとともに、ネットワーク上で情報共有を行うことが必要です。

これら一連の仕事のやり方の変革が、業務プロセスの革新につながります。

導入の効果

- ・ 従業員が自律的に業務を行うといった側面とともに、従業員間の業務上の役割が明確になり、業務分担の見直しや工程の最適化を図ることができる。
- ・ 働きやすい環境をつくることで、働きたいというモチベーションの維持・向上を図ることができる

効果 iii. 事業運営コストの削減

テレワークの導入に当たってICT環境の整備などが必要なため、初期投資は必要になりますが、通勤費や出張費を削減できたり、オフィスにおいてフリーアドレス※を同時に導入することで、備品やオフィススペースを削減できたりするため、長期的なコスト削減が可能になります。

導入の効果

- ・ 営業拠点の統合や廃止、スペースの縮小を図ることができる
- ・ 従業員の通勤費や出張費、冷暖房や照明などのオフィス環境に係る費用を削減することができる
- ・ ペーパーレス化により、コピー機及び用紙の費用を削減することができる

※ 個人の座席を固定しないオフィスのレイアウトのこと。

効果iv. 非常時の事業継続性の確保

自然災害や感染症の流行などが発生した場合でも、テレワークの活用によって事業の早期再開・継続を行うことができます。

導入の効果

- ・ 災害発生時でも出勤することなく自宅で業務が可能なため、企業は事業を継続でき、事業利益の損害を最小限にとどめることができる
- ・ 災害発生時に無理に通勤する必要がないため、従業員の生命を守ることができる
- ・ 新型インフルエンザなどのパンデミック(感染症が世界的規模で流行すること)の発生時には、他人との接触を防ぐことによって感染拡大を抑止できる

BCP※の策定・実現に関しては、非常時に速やかにテレワークが実施できるように、平常時からテレワークを積極的に行い、テレワークという働き方に慣れておくことが重要です。

※ BCP=Business Continuity Plan(事業継続計画)の略。

効果Ⅴ．企業内外の連携強化による事業競争力の向上

コミュニケーションツール、情報共有ツールの有効利用によって、社内外の連携やマーケティング力が強化されるといった効果があります。

導入の効果

- ・ モバイルワークやサテライトオフィス※の利用によって顧客とのコミュニケーションをとる機会が増えることにより、営業効率が向上し、顧客満足度の向上につながる
- ・ 情報共有ツール※などの活用によって、意思決定の迅速化や業務の「見える化」が実現できる

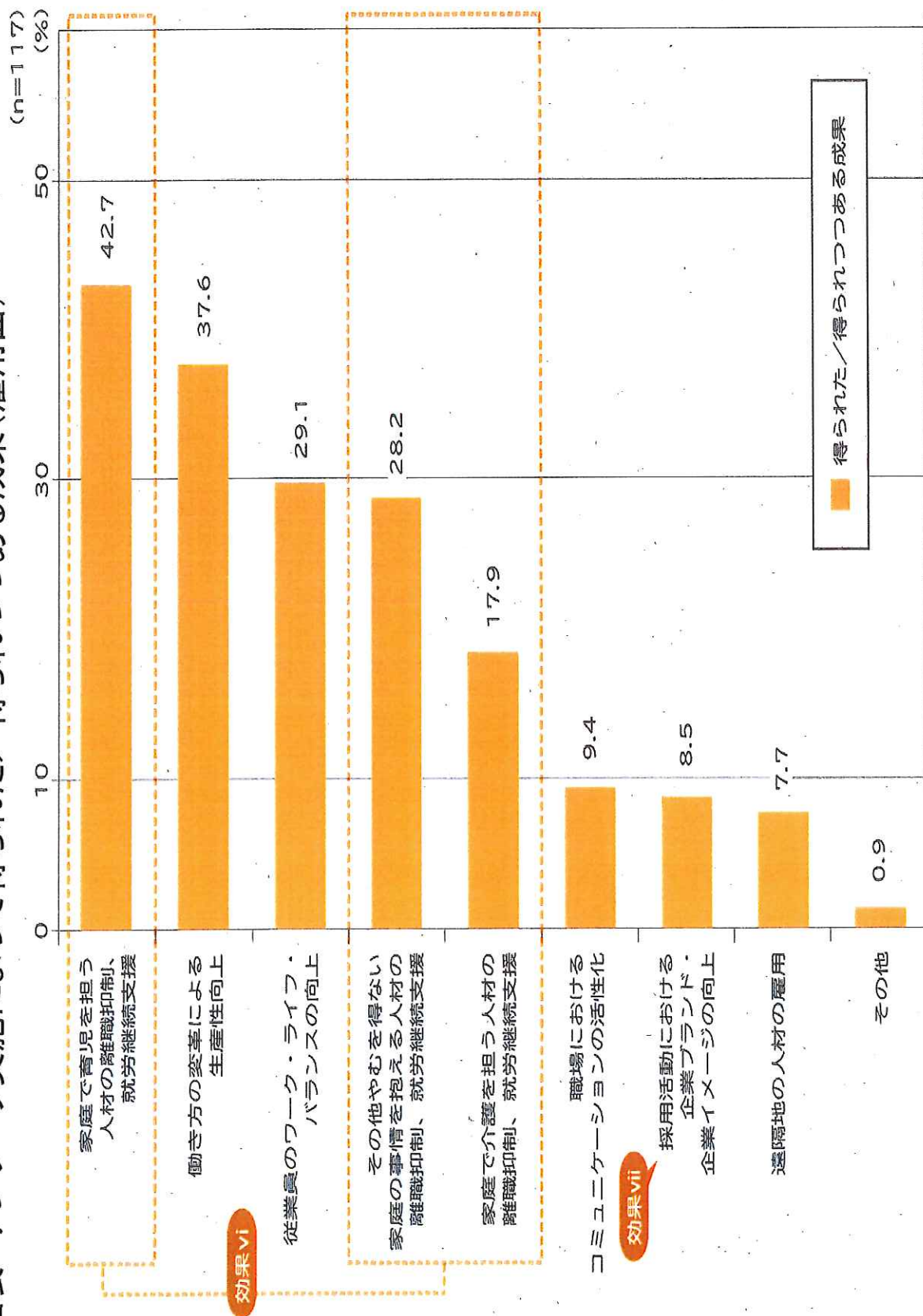
※モバイルワークとサテライトオフィスについては、14頁を参照

※情報共有ツールとは、従業員が保有する情報を場所にとらわれず、従業員間でやりとりするために利用するツールのこと。（例：データ共有ツール、グループウェア）

企業の雇用面への効果

テレワークの導入によって得られた企業の雇用面の効果には、「人材の離職抑制」や「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」などがあります。

■ 図表 テレワーク実施によって得られた／得られつつある成果（雇用面）



効果 vi. 人材の離職抑制・就労継続支援

様々なライフイベントがあっても、従業員にとって働きやすさを向上させるとともに、離職率の抑制にもつながります。

導入の効果

- ・ 育児期間中の従業員の雇用環境
仕事と育児の心身の負担が大きく、両立できずにキャリアをあきらめてしまう従業員に対し、例えば週1日～2日、子どもを保育園に預けた後、在宅勤務を実施することにより、就労の継続や短時間勤務からフルタイム勤務への早期復帰などを実現することができます。
- ・ 介護中の従業員の雇用継続
被介護者の食事の世話など1日の決まった時間に介護・家事が発生するため、退職を余儀なくされたり、長期休暇を取得せざるを得なかったりする従業員に対し、在宅勤務を実施することで、就労の継続を実現することができます。
- ・ 配偶者と共に転居する従業員の離職防止
配偶者の転勤に伴い、所属するオフィスから遠くに転居する従業員に対し、テレワークによる遠隔勤務を実施することで離職を防止することができます。
- ・ 労働意欲のある高齢者の雇用
労働意欲のある高齢者にテレワークを利用してもらうことで、通勤時間の軽減など身体的負担の少ない環境下での雇用を実現することができます。若手へのノウハウ継承や熟練者のスキルの有効活用の方法としても有効です。
- ・ 通勤が困難な従業員の雇用
能力・スキルがあり就労意欲はあるが、障がいなどにより通勤が困難な従業員の就労を実現できます。

効果vii. 企業ブランド・企業イメージの向上

テレワークの導入は、企業が従業員を大切にし、ワーク・ライフ・バランスの実現を重要視しているという評価につながり、企業のブランドイメージも向上します。

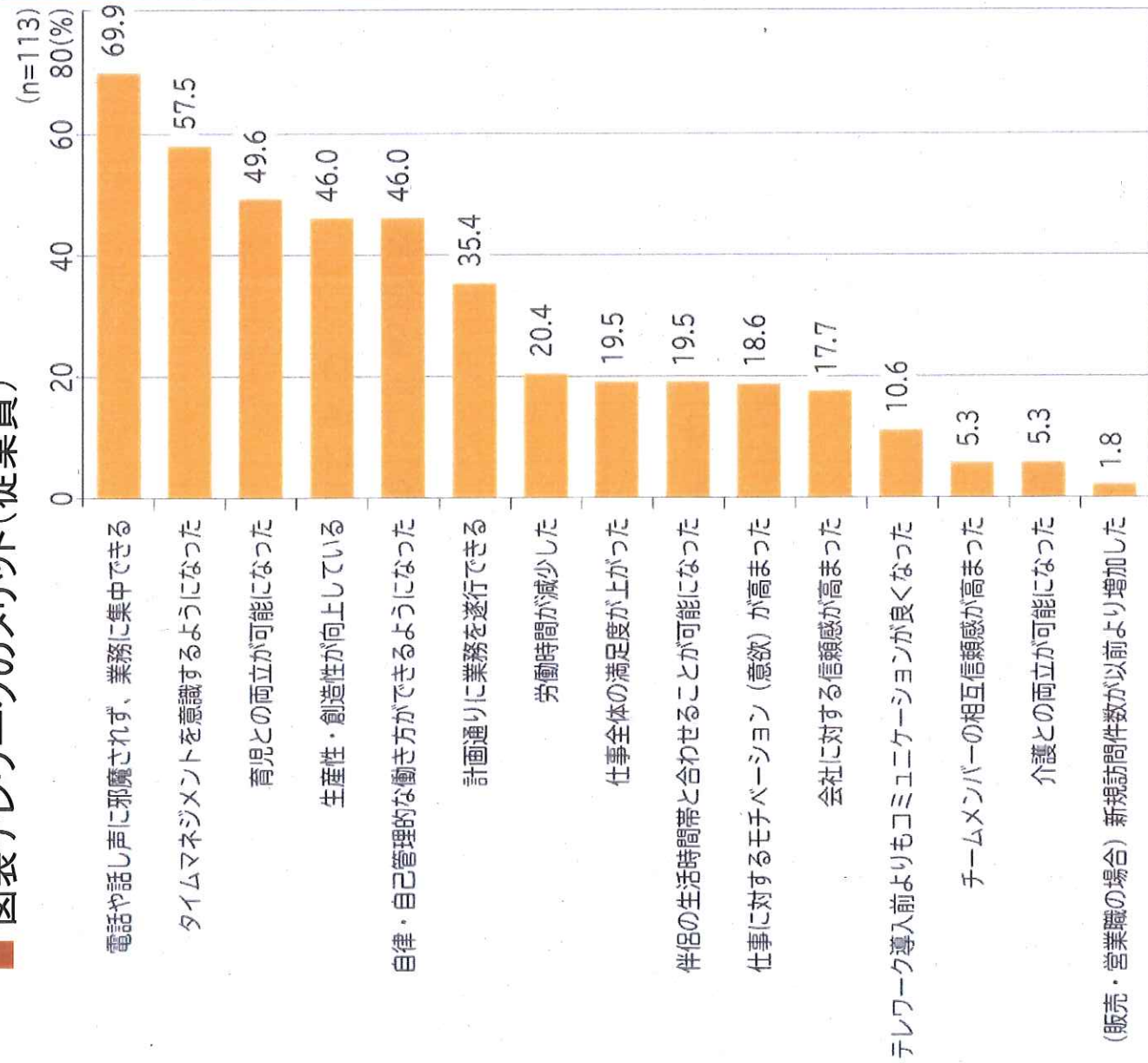
また、テレワークを通じて積極的に従業員の働きやすさを向上させようとする会社の姿勢は、従業員の信頼感向上にもつながります。

導入の効果

- ・ 社会的に「人材を大切にする企業」「働きやすい企業」としての認知度が上がり、ブランドイメージが向上する
- ・ 従業員のモチベーションが向上することで、生産性が向上し、企業業績アップにつながる
- ・ 従業員の働きやすさに対する会社の積極的な姿勢が明確になることで、会社に対するイメージや信頼感の向上につながる

従業員によっての効果

■ 図表テレワークのメリット(従業員)



育児との両立が可能になった／介護との両立が可能になった／労働時間が減少した

効果 i

ワーク・ライフ・バランスの向上

電話や話し声に邪魔されず、業務に集中できる／計画通りに業務を遂行できる／新規訪問件数が以前より増加した

効果 ii

生産性の向上

タイムマネジメントを意識するようになった／自律・自己管理的な働き方ができるようになった

効果 iii

自律・自己管理的な働き方

会社に対する信頼感が高まった／テレワーク導入前よりもコミュニケーションが良くなった／チームメンバーの信頼感が高まった

効果 iv

職場との連携強化

仕事全体の満足度が上がった／仕事に対するモチベーション (意欲) が高まった

効果 v

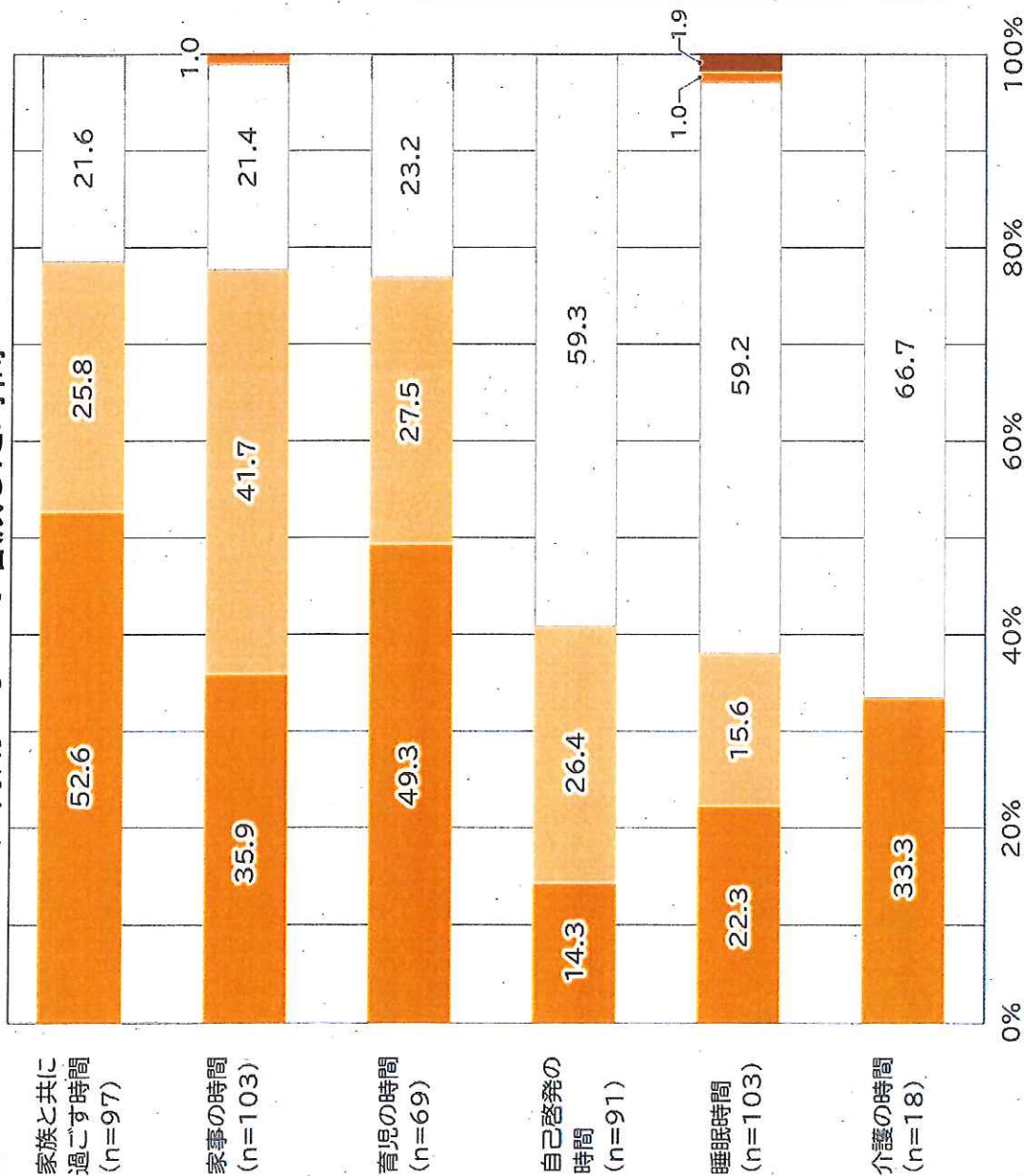
仕事全体の満足度と労働意欲の向上

(販売・営業職の場合) 新規訪問件数が以前より増加した

効果 i . ワーク・ライフ・バランスの向上

テレワークを利用することによって変化した労働時間やプライベートの時間をみると、「家事の時間」「家族と過ごす時間」「育児の時間」「自己啓発の時間」が増えたという意見が挙がっています。

■ 図表 テレワーク利用によって増減した時間



■ 1時間以上増加した ■ 30分程度増加した □ 変わらない
■ 30分程度減少した ■ 1時間以上減少した

導入の効果

- ・ 通勤時の身体的負担を軽減し、自由に使える時間が増加することと、ワーク・ライフ・バランスを実現させることができる
- ・ 生産性の向上によってプライベートの時間をきちんと確保でき、仕事と生活のメリハリがいった

※「わからない」「該当しない」は集計から除外しています。

効果 ii. 生産性の向上

導入の効果

- ・ 一人で作業するための空間をつくることで、自分自身の担当業務に集中して取り組むことができるため、生産性が向上する
- ・ 自律的に業務に取り組むため、従業員の創造性が発揮できる

効果 iii. 自律・自己管理的な働き方

導入の効果

- ・ 目標を定めて業務推進や業績管理を自律的に行う必要性があるため、セルフマネジメント力が養われる
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と生活との切り分けやバランスをより一層意識するようになり、仕事にメリハリをつけるようになる

効果 iv. 職場との連携強化

導入の効果

- ・ 意識的にコミュニケーションをしようとする結果、今まで以上にコミュニケーションの回数が増え、上司・同僚との信頼感が高まる
- ・ ツールを介したコミュニケーションがやり取りの気軽さを生み、コミュニケーションの回数が増える
- ・ 業務を「見える化」することで上司と部下が業務の連携を図りやすくなり、信頼関係が向上する

効果Ⅴ．仕事全体の満足度向上と労働意欲の向上

導入の効果

- ・ 柔軟な働き方ができるため、ワーク・ライフ・バランスを実現でき、仕事に対する満足度が向上する
- ・ 働きたいという意欲を持ちながらも十分な労働時間を確保できなくなった人材にとって、テレワークが労働時間の確保に役立ち、より仕事への意欲が向上する

参考

テレワークの形態

在宅勤務

所属するオフィスに出勤せず、自宅を就業場所とする働き方です。出勤しないので、通勤負担が軽減され、時間を有効に活用することができます。

モバイルワーク

移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方です。営業など頻繁に外出する業務の場合、様々な場所で効率的に業務を行うことにより、生産性向上の効果があります。テレワークでできる業務が広がれば、わざわざオフィスに戻って仕事をする必要がなくなるので、無駄な移動を削減することができます。また、身体的負担が軽減でき、ワーク・ライフ・バランス向上に効果があります。

サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）

所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方です。例えば、所属するオフィス以外の他のオフィスが従業員の自宅の近くにある場合、そのオフィス内にテレワーク専用の作業スペースを設けることで、職住近接の環境を確保することができます。通勤時間も削減することができます。また、遊休施設や空き家などを活用して行う遠隔勤務には、組織の活性化や地方創生など、多様な期待が寄せられています。

テレワーク相談センターについて

【概要】

○厚生労働省の委託事業で東京都内にテレワーク相談センターを設置

○平成28年度は、日本テレワーク協会に委託

○主な業務内容は以下のとおり

①テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等について、窓口相談の他、電子メールや電話での質問対応。

②専門の相談員が企業を訪問して具体的な導入支援を行う訪問コンサルティングを実施

③専用Webサイトを運営し、テレワークの導入・実施時のQ&Aパンフレット等の資料や導入事例を掲載

④職場意識改善助成金(テレワークコース)の申請受付等を実施。

【相談窓】

○開設時間：平日9:00~17:00

○住所:東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館303
社団法人日本テレワーク協会内

○電話番号: 0120-91-6479

○ URL: <http://www.tw-sodan.jp/>

【相談センターWebサイト】

[illegible]