



平成27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・介護の両立のために、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について、みなさまのご参考とさせていただくため、事例を紹介しています。昨年度はテレワークが進んでいる情報通信業を多く取り上げましたが、今年度は、情報通信業以外の業界を中心に掲載しています。

テレワークの導入に当たっては、さまざまな懸念点が挙げられています。このような中で、仕事と育児・介護の両立やワーク・ライフ・バランスの推進等の観点から、経営層の判断によりテレワークの導入に踏み切り、その結果、優秀な人材の確保や経営効率の向上等、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。しかし、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、テレワークを実施している企業では少なくなっています(図表「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。

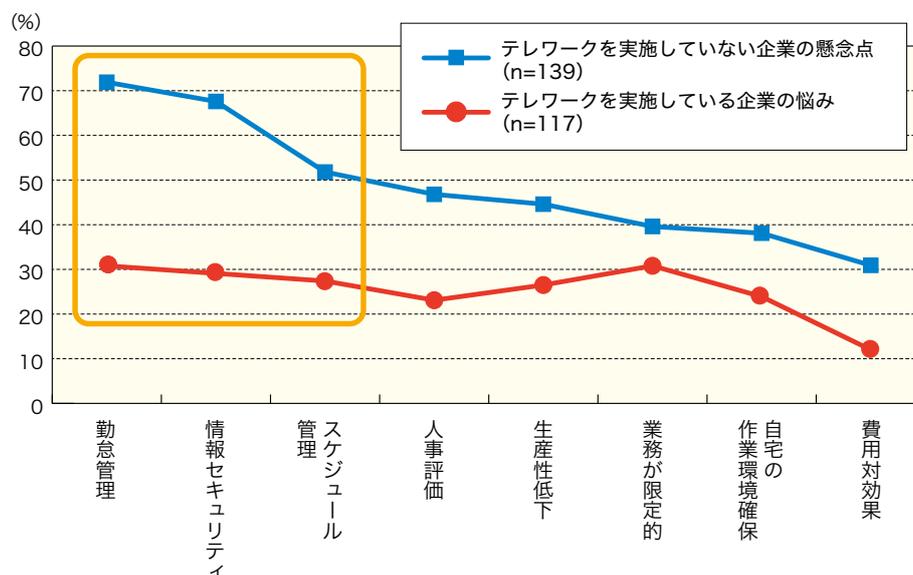
本書がテレワークの導入を検討している企業の方々や、テレワークをすでに導入しているものの、その活用に悩んでいる企業の方々の一助になれば幸いです。

※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 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]	7
2.1. 積水ハウス株式会社 (建設業)	7
2.2. 株式会社タカラトミー (製造業)	8
2.3. トヨタ自動車株式会社 (製造業)	9
2.4. 株式会社ニチレイフーズ (製造業)	10
2.5. 東京急行電鉄株式会社 (運輸業)	12
2.6. 株式会社ローソン (商業)	13
2.7. アズテック株式会社 (サービス業)	14
2.8. 株式会社シータス&ゼネラルプレス (サービス業)	15
2.9. 有限会社ユー・プランニング (サービス業)	16
3 好事例企業 [詳細編]	18
3.1. 積水ハウス株式会社 (建設業)	18
3.2. 株式会社タカラトミー (製造業)	20
3.3. アズテック株式会社 (サービス業)	22
3.4. 有限会社ユー・プランニング (サービス業)	24
4 さまざまな企業のテレワーク	26
4.1. イエノコト株式会社 (建設業)	26
4.2. アサヒビール株式会社 (製造業)	26
4.3. キリン株式会社 (製造業)	27
4.4. 東京海上日動火災保険株式会社 (金融・保険業)	27
4.5. 国土管理株式会社 (不動産業)	28
4.6. 株式会社石巻日日新聞社 (サービス業)	28
4.7. その他の企業のテレワーク	29
5 テレワークを利用した場合のタイムテーブル	30
5.1. 育児期のタイムテーブル	30
5.2. 介護期のタイムテーブル	31
5.3. 育児・介護期のダブルケアのタイムテーブル	31
6 従業員に対するアンケート結果	33
6.1. テレワークで実施している仕事	33
6.2. テレワークのメリット・デメリット	34
6.3. テレワークの必要性和継続意向	35
7 参考 [政府施策、お役立ちリンク集、相談窓口]	36
7.1. 政府施策におけるテレワーク	36
7.2. 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？	5
【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？	11
【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？	11
【コミュニケーション】 ワンポイントアドバイス⑤	
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？	17
【人事評価】 ワンポイントアドバイス⑥	
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？	29
【情報セキュリティ】 ワンポイントアドバイス⑦	
安全なテレワークのためにセキュリティ対策はどのようにしたらよいですか？	29
【費用負担】 ワンポイントアドバイス⑧	
テレワーカーの家庭におけるICT機器、通信費等はどうしたらよいですか？	32
【コスト】 ワンポイントアドバイス⑨	
テレワークには、どれくらいコストがかかりますか？	32
【労働災害】 ワンポイントアドバイス⑩	
労働災害が起きた場合はどうなりますか？	32
【テレワークの環境】 ワンポイントアドバイス⑪	
テレワークを行う環境が適切に確保されていることを確認するにはどうしたらよいですか？	32
【紙の書類の持ち出し】 ワンポイントアドバイス⑫	
テレワークで必要な紙の書類はどのように管理したらよいですか？	32

1.1. 好事例集の概要

本書は、ヒアリングを行った企業*の中で、特に、育児・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紹介しています。

例えば、次のような事例が挙げられます。

- 現在、育児・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
- 妊娠・育児中でも、女性従業員が活躍することができる事例
- 企業がすぐに実行でき、又は実行できると思われる事例

本書では、仕事と育児・介護の両立のための「雇用型」の在宅での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27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、又はテレワークに関心の高い企業20社に対して、平成27年6月～平成27年11月に訪問ヒアリングを実施。

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？

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、「雇用型」（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。

雇用型テレワークには、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、雇用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）や、週1日、月数日の「終日在宅勤務」、1日のうち、2時間、半日等を自宅で勤務する「部分在宅勤務」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

テレワークは、これまでにさまざまな業種の企業で導入されています。この事例集では、多くの企業にテレワークを導入していただくために、多様な業種にヒアリングを行い、テレワークの活用が進んでいる企業を好事例として紹介しています。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」にわけてご案内しています。

「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」を掲載するとともに、これらの企業のうち、「導入までのプロセス」「労務管理」等について、参考にしやすい事例を「詳細編」に掲載しています。

なお、図表「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」に関する取組や「テレワークの対象者・頻度」は、「ダイジェスト編」「詳細編」で下線を引いて示しています。

次のページのテーマ別インデックス(図表 1-2)をご利用ください。

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？

テレワークは技術者、事務職、営業職、管理職等、多種多様な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等でなければ、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、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.33 で紹介していますが、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、9割以上の方がテレワークで「インターネット等からの情報収集」「資料の作成・修正及び管理」を行っていると回答しています。

また、勤務先オフィスのLANへのリモートアクセス^{*1}やテレビ会議^{*2}・Web会議^{*3}システム等を活用すれば、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。

同アンケートでは、8割以上の方が「電話、会議支援システム等」を用いて社内会議を実施し、約3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等を介して外部(遠隔地)から接続すること。

※2 テレビ会議 — 離れた場所で、決められた場所に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、チャット等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。

■ 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	介	管	ワ	人	経	遠	女			B
		育児期従業員の利用	介護期従業員の利用	管理職の利用	ワーク・ライフ・バランスの向上	優秀な人材の確保・雇用継続	経営効率・生産性向上	遠隔地雇用	女性の活躍推進	BCP対応		

■ 好事例企業【ダイジェスト編】【詳細編】

※ページ下段は詳細編ページ

1	積水ハウス株式会社 (建設業、従業員数:15,849人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	育児期間中も能力を発揮できる環境を整えるために、技術職の従業員を中心に一人ひとりの事情にあわせたテレワークを実施	P.7 P.18
2	株式会社タカトミー (製造業、従業員数:2,086人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	自治体の少子化対策事業をきっかけにテレワークを検討し、育児・介護期の従業員を対象に導入	P.8 P.20
3	トヨタ自動車株式会社 (製造業、従業員数:344,109人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	育児期の従業員のキャリア形成のために「在宅勤務制度」を拡充	P.9
4	株式会社ニチレイフーズ (製造業、従業員数:3,161人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	育児・介護と仕事の両立のためにテレワークを導入。妊娠中に遠距離通勤等が困難な従業員も活用	P.10
5	東京急行電鉄株式会社 (運輸業、従業員数:4,267人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	多様な働き方を支える制度の一環として、妊娠・育児・介護等、社員のさまざまなライフイベントに応じてテレワークを導入	P.12
6	株式会社ローソン (商業、従業員数:7,606人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	人材の活用を図り、社内に活性化するための子育て支援策の一環として、テレワークを導入	P.13
7	アズテック株式会社 (サービス業、従業員数:36人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	結婚、妊娠・出産、子育てや介護等で退職や長期離脱を余儀なくされる従業員が、テレワークを利用することで継続就業が可能	P.14 P.22
8	株式会社シータス&ゼネラルプレス (サービス業、従業員数:203人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	全従業員を対象に、生産性向上、優秀な人材の確保を目的にテレワークを試行し、特に育児・介護期の従業員に効果	P.15
9	有限会社ユー・プランニング (サービス業、従業員数:22人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	育児期・介護期の従業員が安心して働くことのできる環境整備は企業の生き残りをかけた事業戦略であることから、ICTを活用したテレワークを導入	P.16 P.24

■ さまざまな企業のテレワーク

1	イエノコト株式会社 (建設業、従業員数:5人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	全従業員が育児中であり、子どもの急病等の場合にテレワークを活用	P.26
2	アサヒビール株式会社 (製造業、従業員数:3,171人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	嘱託、出向者(受入)も対象としたテレワークを導入。場所と時間を柔軟に使い「働き方を変える」	P.26
3	キリン株式会社 (製造業、従業員数:881人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	多様な働き方の1つとしてテレワークを導入し、効率的な働き方による生産性の向上とワーク・ライフ・バランスを実現	P.27
4	東京海上日動火災保険株式会社 (金融・保険業、従業員数:17,125人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	「仕事と育児・介護を両立する社員」の一層の活躍を支援	P.27
5	国土管理株式会社 (不動産業、従業員数:198人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	東日本大震災をきっかけに、BCP対策としてテレワーク利用を検討	P.28
6	株式会社石巻日日新聞社 (サービス業、従業員数:33人)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2011年の東日本大震災を経て、妊娠・出産後も生活を守るための支援策として、テレワークにより継続就業を可能とする環境を整備。人材確保にも有用	P.28

2.1. 積水ハウス株式会社(建設業)



詳細編はP.18～19

育児期間中も能力を発揮できる環境を整えるために、 技術職の従業員を中心に一人ひとりの事情にあわせたテレワークを実施

会社概要

- 設立 : 1960年
- 本社所在地 : 大阪市北区
- 主たる事業 : 建築工事の請負及び施工、不動産関連事業等
- 従業員数 : 15,849人 (2015年4月現在)



テレワークの特徴

「女性活躍推進」「ワーク・ライフ・バランス」「障がい者雇用の促進」をダイバーシティの重点テーマとして経営課題に位置づけている同社では、2014年2月に「ダイバーシティ推進室」を経営企画部内に設置している。

育児休業から復職する従業員からの要望をきっかけに、育児期間中の従業員を含む多様な人材が持てる力を最大限に発揮し、キャリアアップを図れるよう、テレワークの試行が始まった。テレワークの導入に当たっては、厚生労働省のガイドラインを参考に、テレワークを利用する従業員のライフステージや所属部門の業務特性・戦略を考慮した上で、ダイバーシティ推進室と人事部が他の制度とのバランスをみながらテレワークをルール化しており、短時間勤務との併用も可能である。

テレワーク導入の目的

同社の住まいづくりの基本は、1軒1軒を丁寧に作りあげているところに特徴がある。従業員に対しても同様に、1人ひとりの状況にあわせて、ダイバーシティ推進室、人事部、IT部門並びに上司等が協力し、個別に在宅勤務の環境を整備している。

テレワーク導入形態

- 技術職を中心にテレワークの利用を認めているが、本人の希望と業務上の必要性があれば、柔軟に対応。
- 利用者が勤務する事業所 : 戸建住宅支店、テクニカルセンター、本社部門、展示場等
- テレワーク時の作業場所 : 基本的には自宅
- テレワーク実施のプロセス : テレワーク日は、事前に上司の承認を得る。動態管理は、出勤時と同様にPC上で勤務時間を入力。加えて、テレワーク時は、上司が管理しやすいように、上長宛に開始・終了をメール等で報告している。また、出勤時と同様に、業務内容を記録。
- テレワーク時の条件 : 貸与されたデスクトップPCを利用し、原則子どもを保育園に預ける等業務に集中できる状況で勤務すること。

テレワーク導入のメリット

テレワークを利用することで、建築設計の社員は、育児期間中にも「実施設計」*ができ、本人のキャリアアップ及び事業推進の観点からも大きなメリットがある。

*同社の実施設計とは、施主と打ち合わせをして、基本設計及び工事の実施並びに工費の内訳明細書の作成ができる段階まで、設計図書を明細化する設計作業をさす。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2005年以降、女性を積極的に採用してきた同社は、女性活躍推進に当たり、フォロー体制を充実させてきた。例えば、社内ではエリアの技術幹部を委員とする技術女性活躍推進委員会で、重点施策を決定し推進することや、エリアごとの女性向けの交流会や勉強会を通じ従業員からの意見を収集し、適宜フォローを行うとともに、「ダイバーシティ推進室」は、「ダイバーシティ西日本勉強会」等の異業種間勉強会へ積極的に参加してきた。

このような環境下で、2013年、1人の従業員から育児休業復帰時に「在宅勤務制度」の要望があり、「該当従業員がどうしたら活躍できるか」を出発点として、フルタイムまでのつなぎとなるよう、テレワークを行っている。

自治体の少子化対策事業をきっかけに テレワークを検討し、育児・介護期の従業員を対象に導入

会社概要

- 設立 : 1953年
- 本社所在地 : 東京都葛飾区
- 主たる事業 : 玩具・雑貨・カードゲーム及び関連商品等の企画、製造、販売
- 従業員数 : 490人(単体)、2,086人(連結)(2015年3月現在)



テレワークの特徴

東京都が「少子化打破」緊急対策事業の一環として実施した「働き方の変革『東京モデル』事業」に応募したことをきっかけに、育児・介護期の従業員を対象としたテレワークを検討し、トライアルを行った。トライアルでは、システムの改善を行ったほか、利用頻度等を分析し、現在の制度を構築している。

2014年8月より正式に導入。短時間勤務との併用も可能である。

同社の事業は、玩具等の企画・製造・販売であるため、子育てを経験した女性が活躍できるフィールドは多く、女性活躍の推進に積極的である。

テレワーク導入の目的

育児・介護により勤務時間に制約があるものの、条件が整えば、休まずに働きたい従業員のために在宅で働ける仕組みをつくることで、労働生産性の維持と社員のモチベーションアップを図り、ワーク・ライフ・バランスの向上を目的としている。経営トップも、女性活躍や管理職登用については大きな関心を持っている。

テレワーク導入形態

育児・介護を行う従業員を対象としている。ただし、入社1年未満の従業員は除く。

- 利用者が勤務する事業所 : 全事業所
- テレワーク時の作業場所 : 自宅、被介護者宅
- テレワーク実施のプロセス : テレワーク申込み時にヒアリングを行い、テレワークに適した業務であるか、PCや通信環境等について確認し、許可している。
実施に当たっては、事前に上司の許可を得る。テレワーク当日は、始業・終業、休憩時間及び業務の進捗状況をメールにて都度上司に報告する。
- テレワーク時の条件 : 利用限度は、「終日在宅勤務」もしくは「部分在宅勤務」(半日。外出との組み合わせも可)を週1回としている。健康管理上、所定外労働及び深夜・休日労働は行わないよう努めることとしている。子どもは病気等の場合を除き、原則、保育園に預けることとしている。

テレワーク導入のメリット

従業員のワーク・ライフ・バランス向上に寄与している。通勤時間が削減できるため、家事・育児・介護時間の創出につながる。

また自宅で集中して企画業務が行えるため、生産性・効率性を上げることができ、企画力や創造力を高めることができる。

男女ともに、また、管理職にもテレワーク利用者がいるが、特に支障なく勤務できている。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

「働き方の変革『東京モデル』事業」への応募をきっかけとして、テレワークの導入を検討した。2010年度からトライアルとしてさまざまな部門や職種から特にテレワークのニーズが高い育児休業復帰後の従業員を選定し、実施と検証を開始した。またトライアル対象者の上司を集めて説明会を開催し、理解を求めることで円滑な導入に努めた。テレワークの通信方式や利用限度等については、利用状況を踏まえて改善していった。

育児期の従業員のキャリア形成のために 「在宅勤務制度」を拡充

会社概要

- 設立 : 1937年
- 本社所在地 : 愛知県豊田市
- 主たる事業 : 輸送用機器の生産・販売
- 従業員数 : 344,109人(連結)(2015年3月現在)



テレワークの特徴

育児期の女性従業員の継続就業、及び更なる活躍促進を主な目的に、事務職及び技術職の従業員等を対象に、「部分的在宅勤務制度」「終日在宅勤務制度」を導入している。前者は、小学4年生以下の子を育てる者を主な対象に、後者は1才未満の子を育てる者を対象にする制度であり、それぞれ1日4時間以上、週2時間以上の出社をすれば、在宅での勤務を認めるものである。2013年からはシステムを刷新し、リモートデスクトップ式としたことで、利便性が飛躍的に高まった。

テレワーク導入の目的

育児期の女性従業員の継続就業、及びさらなる活躍促進を主な目的としている。

テレワーク導入形態

入社から一定年数を経過した育児・介護を行う事務職及び技術職の従業員等を対象として、「部分的在宅勤務制度」(小学4年生以下の子を育てる者、又は介護に従事する者が対象)、「終日在宅勤務制度」(1才未満の子を育てる者が対象)を導入している。

- 利用者が勤務する事業所 : 全事業所
- テレワーク時の作業場所 : 自宅
- テレワーク実施のプロセス : テレワーク時の作業予定は、スケジュール管理ツール等に事前に記入する。当日は、始業・終業時に電話等で上司に連絡する。
- テレワーク時の条件 : 最低限の対面でのコミュニケーションは必要と考えているため、「部分的在宅勤務」では1日に4時間以上、「終日在宅勤務」では週2時間以上の出社を義務づけている。所定外労働は上司の許可により認めているが、休日労働は原則として禁止している。

テレワーク導入のメリット

育児・介護をしながら働き続けることができるようになった。また、特に育児については、より働きやすい環境を提供することにより、早期復職を躊躇していた層も安心して仕事に復帰でき、キャリアブランクの縮小・継続的育成にも寄与していると考えている。

こういったことにより、適用者の周囲の上司・同僚からも概ね好評である。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

育児期の女性従業員の継続就業を主な目的として、2002年に「部分的在宅勤務制度」を導入した。

その後、2015年からは、子どもが1歳になるまでに復職した者については、週1回2時間以上出社すれば、「終日在宅勤務制度」を利用できるよう制度を拡大した。

2.4. 株式会社ニチレイフーズ(製造業)

育児・介護と仕事の両立のためにテレワークを導入。 妊娠中に遠距離通勤等が困難な従業員も活用

会社概要

- 設立 : 2005年(株式会社ニチレイの持株会社体制への移行に伴い設立)
- 本社所在地: 東京都中央区
- 主たる事業: 冷凍食品・レトルト食品・缶詰・包装氷等の製造・加工並びにこれらの製品の販売
- 従業員数 : 3,161名(単体)(2015年10月現在)



テレワークの特徴

ポジティブ・アクション、ワーク・ライフ・バランスの流れを受けて、2005年からテレワーク導入に向けて試行的な取組を行ってきた同社は、2009年に制度化を行い、本格導入している。

現在、同社では、育児短時間勤務とあわせてテレワークが活用されており、出社時は短時間勤務、テレワーク時はフルタイムという就業形態をとる従業員がいる。また、妊娠により遠距離通勤等が困難な女性従業員が、休職せずに勤務を続けることを可能としている。テレワークを利用することで、出産・育児期の従業員の長期離脱の防止や子どもの体調不良等、不測の事態に柔軟に対応できるようになり、テレワークは出産・育児期・介護期の従業員のセーフティネットとなっている。

テレワーク導入の目的

時間資源の有効活用の実現及び業務と家庭生活の両立を円滑に行うことにより、社員が生産性の高い業務を行うことを目的としている。

テレワーク導入形態

制度の利用事由は特に限定していない。

- 利用者が勤務する事業所: 全事業所
- テレワーク時の作業場所: 自宅又は自宅に準ずる場所
- テレワーク実施のプロセス: 実施日、実施内容を事前に上長に申請する。電話又はメールで始業と終業の連絡を行っている。
- テレワーク時の条件: 上長承認のもと、人事部にテレワークを実施するための申請書を提出し、許可された者が実施している。申請書に、希望理由、業務内容、実施場所を記入するほか、業務への集中、セキュリティの観点から、作業場所の見取り図又は写真を提出してもらっている。また、業務中は、親族やペットを立ち入らせない、業務に関係のない物は置かない、出力不可等の条件を設けている。

テレワーク導入のメリット

現在は、育児期の従業員が週1回程度実施しているが、テレワーク時には、通勤時間を勤務時間に充てることができるため、フルタイムの仕事が可能であること、1日又は半日単位の年休をとらずに子どもの体調不良等、急な事態に対応でき、年休が自分のために利用できるだけでなく、業務への影響も少ない。

また、利用限度も一律の制限はなく、従業員の事情や業務内容に応じて対応することとしており、妊娠中に通勤が難しくなった社員に対しては、「完全在宅勤務」による継続勤務を許可した実績もあり、出産・育児期の従業員の長期離脱を防いでいる。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

女性の活躍を促進するためにワーク・ライフ・バランスに取り組む中で、仕事と育児・介護を両立するための1つのツールとしてテレワークの試行を行い、2009年に制度化している。

今後は、時間外労働の削減や業務効率向上の観点で同制度の適用範囲の拡大を検討していく。

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)が難しくなりませんか？

テレワークは、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を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。

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？

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程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程を作成、変更した際は、所定の手続きを経て、所轄の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
- 通信費等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で定める必要があります。

- ・ 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、又は変更する場合、労働者代表等の意見を添付の上、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)

2.5. 東京急行電鉄株式会社(運輸業)

多様な働き方を支える制度の一環として、妊娠・育児・介護等、社員のさまざまなライフイベントに応じてテレワークを導入

会社概要

- 設立 : 1922年
- 本社所在地 : 東京都渋谷区
- 主たる事業 : 鉄軌道事業、不動産事業
- 従業員数 : 4,267人 (単体) (2015年3月現在)



テレワークの特徴

ダイバーシティマネジメントを実現するためには、多様性が活かせる働き方「ワークスタイル・イノベーション」が必要との考えのもと、同社では従業員のワーク・ライフ・バランスをさまざまな面からサポートしている。テレワークについては、妊娠、育児・介護によりフルタイムで出社することが困難な従業員を対象に、2014年10月に導入した。

テレワーク導入の目的

育児、介護による時間制約社員が増加してきていることから、妊娠・介護者の負担軽減及び育児世代の支援を行うことで、持続的な成長に寄与していくことを目的としている。

テレワーク導入形態

- 利用者が勤務する事業所 : 本社
- テレワーク時の作業場所 : 原則自宅であるが、勤務ができる環境であればその他の場所も認めている。
- テレワーク実施の対象者 : 本社勤務のうち以下を対象としている。
 - ①妊娠者
 - ②育児休業者のうち早期復職者
 - ③介護休業者のうち早期復職者
- テレワーク時の条件 : 上長の承認があれば、テレワークの制限なし(日数、時間制限なし)。ただし、時間外労働及び休日勤務は命じない。

テレワーク導入のメリット

従来、妊娠中に体調不良により出勤が困難な従業員や有給休暇を使い果たす従業員が多かったため、テレワークにより、当該者の負担を軽減できる環境を整備している。

また、育児休業者及び介護休業者については、各制度において満了期間まで休業することもできる一方で、ライフプランによっては、早期復職を希望する従業員もいる。テレワークの導入は、こうした早期復職を支援するための勤務形態として大きな役割を果たしている。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2013年から部門を横断した「ダイバーシティ推進ワーキンググループ」を発足させた。本グループでさまざまなアイデア出しや従業員ニーズの吸収を行い、テレワークを導入した。従業員への周知については、労働組合との連携や全部門の総括担当課長に説明を行い、目的や期待する効果の理解を得た。

人材の活用を図り、社内を活性化するための 子育て支援策の一環として、テレワークを導入

会社概要

- 設立 : 1975年
- 本社所在地 : 東京都品川区
- 主たる事業 : コンビニエンスストアのフランチャイズチェーンの展開
- 従業員数 : 7,606人(連結)(2015年11月現在)



テレワークの特徴

2008年のトライアルを経て、小学3年生までの子どもを持つ従業員を対象にテレワークを導入している。短時間勤務との併用も可能である。テレワークで行う業務は、商品開発、商品登録作業、HPの更新、プレゼンテーション資料の作成等である。トライアル時には、在宅でできる業務には制約があるため、利用日前後の残業が増える等の問題があったが、利用者や上司がテレワークに慣れてきたことにより、それらの問題は次第に解消されている。管理職にも利用されている。

テレワーク導入の目的

従業員の子育てを支援する目的で導入した。短時間勤務や、半日休暇等と併用することもできる。

育児休業明けの復職面談において、人事担当者からテレワークについて説明を行い、テレワークの利用を確認している。

テレワーク導入形態

小学3年生までの子どもを持つ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
- テレワーク時の作業場所 : 自宅
- テレワーク実施のプロセス : 利用希望者は事前に申請書を提出しておく。実施時は、前日までに上司に口頭で連絡すると同時に、実施時間、業務内容、必要書類の持ち出し等について相談の上、承認を得る。始業・終業については、メールで上司に連絡する。
- テレワーク時の条件 : 週2日、かつ月10日まで利用可能。当日の急な利用の申請は許可していない。

テレワーク導入のメリット

周囲の電話等に邪魔されないため、作業に集中できる、通勤にかかっていた時間を有効活用できる等の理由で好評である。

また、上司との信頼関係を大切に実施しているため、評価等に対する不満の声もない。利用者や上司が制度の利用に慣れてきたことで、業務量の調整等も問題なく行っている。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

多様な人材の活用を図り、社内を活性化するための子育て支援策の1つとして導入してきた。

2008年のトライアルに基づき、対象者や利用頻度等を検討したほか、導入後もアンケートを行い、申請手続や業務報告の形式を簡略化する等の工夫を続けている。今後は介護中の従業員にも対象範囲を拡大することを検討している。また、テレワーク制度の推進と同時に、男性が育児休業を取得しやすい職場づくりにも取り組んでいる。

結婚、妊娠・出産、子育てや介護等で退職や長期離脱を余儀なくされる従業員が、テレワークを利用することで継続就業が可能

会社概要

- 設立 : 1990年
- 本社所在地 : 東京都中央区
- 主たる事業 : 特許・技術文献の調査の受託
- 従業員数 : 36人 (2015年10月現在)



テレワークの特徴

同社の経営理念は、「知財の調査・分析を通して世界の産業に貢献し、あわせて従業員の幸せを追求する」であり、従業員が働きながら育児や介護をしやすく、その能力を十分発揮できる労働環境をつくる一環として、積極的にテレワークを導入している。

結婚により、遠隔地に引っ越さなければならなくなった従業員の「辞めたくない」という声に応えてテレワークを開始したが、さまざまな理由で男女従業員に利用されている。就業規則に定めるとともに、従業員との覚書を交わしている。また、人事担当、システム担当が連携し、テレワークを推進している。加えて、テレワークを行っていることをホームページや募集・採用の場で発信している。

テレワーク導入の目的

「完全在宅勤務」「部分在宅勤務」を問わず、テレワークの時間、場所、期間も柔軟であるとともに、テレワークをする理由も育児・介護をはじめ幅広であり、多様なテレワークが実施されている。また、住居を問わないため全国から採用することができる（1年間本社勤務の条件あり）。

テレワーク導入形態

従業員は、会社と1年間の「在宅勤務に関する覚書」（業務内容、実施日、作業場所の見取り図、社外持ち出しリスト等）を締結した上でテレワークを実施している。

- 利用者が勤務（所属）する事業所：本社
- テレワーク時の作業場所：自宅（介護先等を含む）
- テレワーク実施のプロセス：サーバに保管しているエクセルの出勤簿に入力（テレワーク日は備考欄に記載）するとともに、始業・終業についてはグループウェアで共有している。
- テレワーク時の条件：「自己完結できる」スキルを保有し、時間のコントロールが自身でできることを条件としている。そのため、経験者を採用しても1年間は会社で勤務することが必要である（進捗によっては、6～8か月の場合もある）。

テレワーク導入のメリット

従業員は結婚、妊娠・出産、育児で退職や長期離脱を余儀なくされるような場合や介護が必要な家族と同居する、又は要介護者が遠方である場合や看取り等の場合も、介護休業をすることなく、テレワークを利用することで継続就業が可能である。また、会社にとっても新たな採用や育成が不要であり、退職による“損失”を回避できるほか、事業戦略上必要な地域で人材を採用することや全国どこからでも優秀な人材を採用できる。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

テレワークは、結婚により転居を余儀なくされた従業員の継続就業のために導入した。

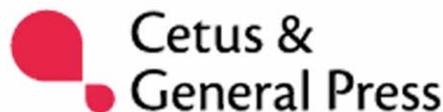
就業規則等を社会保険労務士に相談しながら整備した結果、従業員が育児や介護等のライフステージにあわせてテレワークを利用している。

今後は海外でもテレワークが可能と考えている。

全従業員を対象に、生産性向上、優秀な人材の確保を目的に テレワークを試行し、特に育児・介護期の従業員に効果

会社概要

- 設立 : 1995年
- 本社所在地 : 東京都文京区
- 主たる事業 : ダイレクト・コミュニケーション、コーポレート・コミュニケーションに関する戦略立案、企画・制作
- 従業員数 : 203人 (2015年10月現在)



テレワークの特徴

食や暮らしに関する分野を扱うという事業特性から、創業時より女性が活躍する職場となっている。育児による短時間勤務制度の利用者に加え、今後家族の介護を行う社員の増加も予想されるため、働く時間に制限のある社員でも十分に活躍できるような多様な働き方を模索している。2014年2月、2014年9月～2015年3月に在宅型テレワークを試行。2015年3、4月には育児休業中の従業員にも試行した。2015年10月より「在宅勤務制度」を正式に導入。

テレワーク導入の目的

生産性向上と優秀な人材の確保・雇用継続が目的である。導入時には、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上だけでなく、導入の目的を丁寧に説明し、福利厚生が主目的の制度として認識されないよう工夫している。

テレワーク導入形態

- 利用者が勤務する事業所 : 本社及び分室
- テレワーク時の作業場所 : 自宅
- テレワーク実施のプロセス : テレワーク当日、業務の開始と実施する予定の業務、業務の終了と実際に実施した業務を通常勤務時にも利用するグループウェアに入力。テレワークの頻度については、申請時に各部門で定めた内規の範囲内で設定している。
- テレワーク時の条件 : 自律的に業務を遂行できる社員が対象(一定以上の役割と勤続年数)。最低月4回の出社。業務に集中できる環境の整備(保育園に預ける等)。残業は通常勤務と同じ手続により許可(前日までに上長に連絡)。健康管理上の理由により、深夜残業は禁止。

テレワーク導入のメリット

利用者からは、「ワーク・ライフ・バランスが向上した」「災害時にすぐに子どものもとに駆けつけられた」「子育てしながらでも繁忙期を乗り越えられた」「業務フローの見直しができた」、マネジメントサイドにおいても「コミュニケーションを見直す機会となった」「業務内容の整理が進んだ」等の声が挙がっている。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

組織全体の生産性向上と優秀な人材の確保・雇用継続を目的に、多様な働き方の1つとしてテレワークの導入を検討し、トライアルを実施した。

1回目 : 2014年2月。客先常駐の編集部署を対象者を公募。育児中社員を含む6名に実施した。通常勤務の社員の負荷、システムや顧客とのコミュニケーション等の課題を抽出した。

2回目 : 2014年9月～2015年3月。本社のデザイン部門にて実施。介護を控えた従業員も含む5名が参加。導入した新たなシステムが業務との相性がよく、「終日在宅勤務」のトライアルも数多く実施できた。

3回目 : 2015年3、4月に、育児休業中の人を対象にテレワークを実施。スムーズな職場復帰と人材の補充なく休業期間を乗り切ることを目的とした。

育児期・介護期の従業員が安心して働くことのできる環境整備は 企業の生き残りをかけた事業戦略であることから、ICTを活用したテレワークを導入

会社概要

- 設立 : 1989年 (創業: 1987年)
- 本社所在地: 大阪市中央区
- 主たる事業: 主に大手スポーツメーカーのODMデザイン
- 従業員数 : 22人 (2015年11月現在)

YU PLANNING

テレワークの特徴

大手スポーツメーカーのウエアデザインを手掛ける同社は、20年以上前から在宅で仕事ができる仕組みづくりを行い、社内的には「信頼関係」、対外的には「見える化」を図る努力を積み重ねてきた。信頼をして仕事を任せられる会社づくり、出産や子育て等で職場を離れざるを得ない女性が安心して働ける環境の整備は、生き残りをかけた事業戦略である。

介護で1か月テレワークした従業員や遠方の高齢の両親の家で週2日テレワークをしている男性従業員もいる。

テレワーク導入の目的

育児・介護中の利用、ワーク・ライフ・バランスの向上 (働き方変革)、優秀な人材の確保のほか、雇用継続/経営効率の向上/生産性向上/業務の見える化/遠隔地雇用/高齢者継続雇用等を目的にテレワークを導入している。

テレワーク導入形態

従業員全員がテレワークの経験があり、「完全在宅勤務」を行っている従業員もいる。このような従業員は、オフィス勤務の従業員とチームを組んでいる。

- 利用者が勤務する事業所: 本社
- テレワーク時の作業場所: デザイナーという仕事柄、本人の創造性が開花できる場所であればよいので、特にルールを設けていないが、自宅で作業することが多い。
- テレワーク実施のプロセス: 毎年2月に社長と従業員が面談を行い、翌年の勤務形態をライフステージにあわせて決めている。
- テレワーク時の条件: 一定の業務を一定の時間内でできることが必要である。そのためのトレーニングや面談を行っている。

テレワーク導入のメリット

テレワークの導入は、育児・介護との両立やワーク・ライフ・バランスの実現に加えて、生産性向上や円滑なコミュニケーションにも寄与している。

例えば、Web会議を社内外で活用し、東京の顧客・大阪本社・従業員の自宅とつないだ会議の実施は、会社の経費 (交通費) の節約ばかりでなく、従業員の時間の有効活用にもなっている。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

経営者の仕事は、従業員の働く環境を整えることだと考え、20年以上前から在宅での勤務を行ってきたが、総務省の「平成24年度テレワーク全国展開プロジェクト」導入支援企業に採択されたことをきっかけに、Sococo[※]を導入し、ICTを活用したテレワークシステムの本格的な活用を開始した。

※Sococoとは、コミュニケーションツール「Sococo Virtual Office」をさす。仮想オフィス空間を利用し、IP電話やチャット、画面共有機能等でコミュニケーションを行うことができるクラウドサービス (ソーシャルコミュニケーションツール) である。遠隔地にいる社員とも、あたかも傍にいるかのような一体感を持って業務に取り組むことが可能になる。

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、テレワークの方法等について、労使委員会等の場で十分に納得いくまで協議し、文書化、保存する等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、実際にこのテレワーク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在宅勤務ガイドライン（P.37「テレワークお役立ちリンク集」を参照）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) 通信費及び情報通信機器等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、管理職を対象にテレワークを数か月試行後、中間時点でアンケートを実施し、その結果を労働組合等からの意見・要望に活用することも考えられます。

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ため、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。

導入のきっかけとプロセス

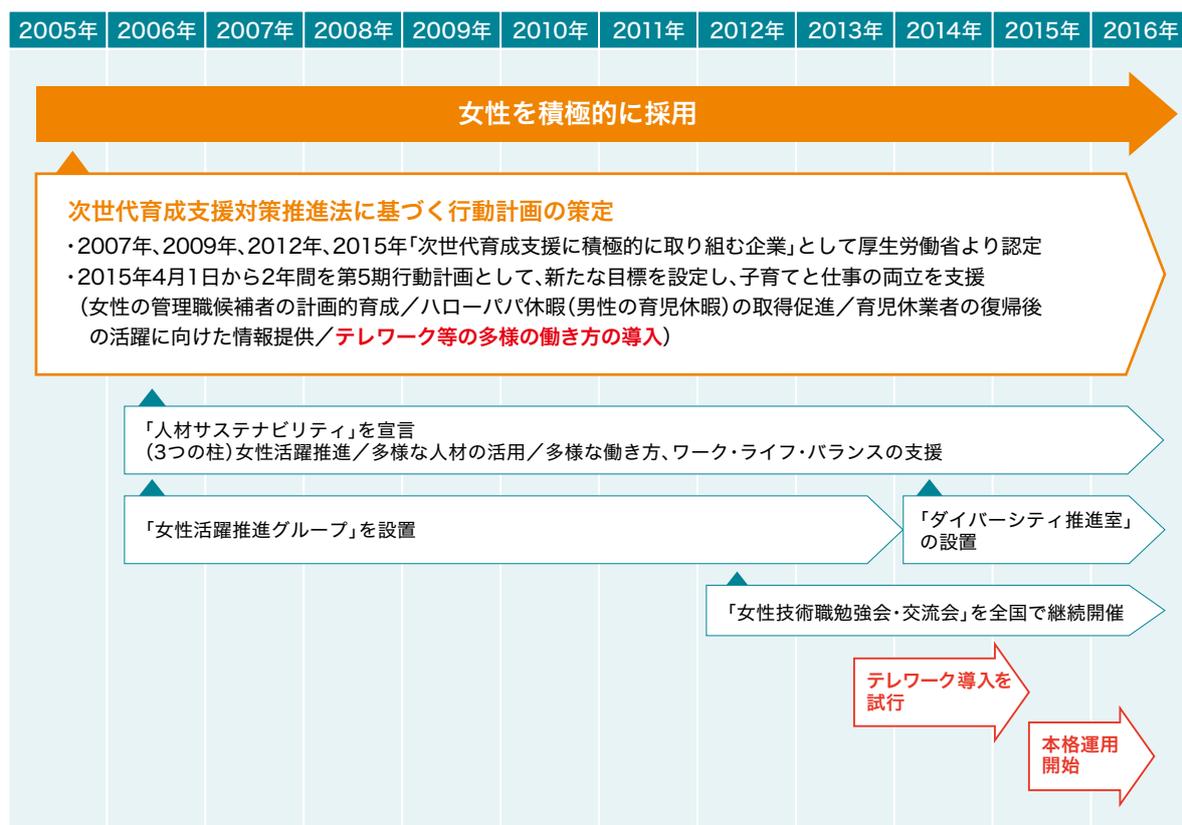
2005年から女性を積極的に採用してきた同社は、2006年に従業員と企業が持続可能な成長を図れるよう、「女性活躍推進」「多様な人材の活用」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの支援」を3つの柱とした「人材サステナビリティ」を宣言し、特に、「女性活躍の推進」に注力してきた。女性活躍推進をより積極的に取り組むために、2014年に経営企画部内に「ダイバーシティ推進室」を設置している。

2012年から、女性技術職が長期的にいきいきと活躍することを目的とした「女性技術職勉強会・交流会」を全国で継続的に開催している。2013年から女性技術職を中心に、育児・介護のため勤務時間に制約を受けてしまう従業員が時間を有効に活用できるよう、テレワークを試行的に導入にしている。

2015年8月からは、技術職を中心に本格的に、運用を始めている。

導入に当たっては、異業種間勉強会や厚生労働省主催「テレワーク・セミナー」参考資料等の情報が参考になった。

■ 図表3-1 女性活躍推進とテレワーク導入を試行するまでの流れ



テレワークの環境

I 推進体制

経営企画部内のダイバーシティ推進室、人事部の女性活躍推進の担当者、IT業務部と連携して、テレワークの試行を推進している。

- ▶ 2006年3月に「女性活躍推進グループ」を設置し、2014年2月に「ダイバーシティ推進室」を設置している。
 - ダイバーシティ推進室は、研究開発、設計者、営業、展示場接客等の現場の経験者（ロールモデルとなる女性）を集め、それぞれの仕事の事情を理解できる人材で構成している。仕事の事情やボトルネックを理解できる経験者と相談者が一緒に、育児中もどうしたら力を発揮して働き続けられるかを考えている。
 - 実際に、テレワークを実施する従業員とダイバーシティ推進室は、在宅でできる仕事（仕事の切り分け）を一緒に考えて、テレワークを実行している。
- ▶ 人事部内で動態管理等、労務管理上の課題等を確認し、対応している。
- ▶ IT業務部は、「現場で使いやすい仕組み」を専門的な見地から提案しており、テレワークについては、自宅でも会社と同じ環境で仕事ができるようシステムの環境整備を行っている。（2015年度「攻めのIT経営銘柄」*として選定されている）

*「攻めのIT経営銘柄」とは、経済産業省が東京証券取引所の上場会社の中から、収益拡大や事業革新等のための積極的なIT投資や活用を実施する「攻めのIT経営」に取り組む企業を、業種区分毎に選定して紹介するものである。

I 動態管理とスケジュール管理

- ▶ 端末PCから、社内の動態システムにアクセス可能であり、PC上で管理している。
- ▶ テレワークのスケジュールは、あらかじめ一人ひとり決めているが、上長の管理がしやすいように、開始と終業はメールで報告している。

I コミュニケーションツール/情報セキュリティ/デバイス

- ▶ 自宅をサテライトとみなして、会社と同じシステム環境を構築しているため、会社も自宅も同じセキュリティレベルとスピードで仕事ができる。
 - CADシステムをストレスなく使うために、デスクトップの専用端末を貸与している。
 - PCのリース代は会社負担、回線は本人が自宅で使っている回線を利用している。
 - 当初は、リモートデスクトップで行っていたが、CADシステムの動作性をさらに良くするために、現在は会社の大容量サーバを経由してアクセスしている。

従業員の意見とフォローアップ

ダイバーシティ推進室主催で行っている交流会や勉強会等を通じて、従業員の声を集めている。

- ▶ 営業本部のエリアごとに交流会や勉強会を開催することにより、女性の声を収集している。
- ▶ 女性活躍推進委員会を核としてエリア幹部と共に施策の推進を図るとともに、支店5役と言われるリーダー向けにも勉強会を行い、管理職への意識改革を図っている。

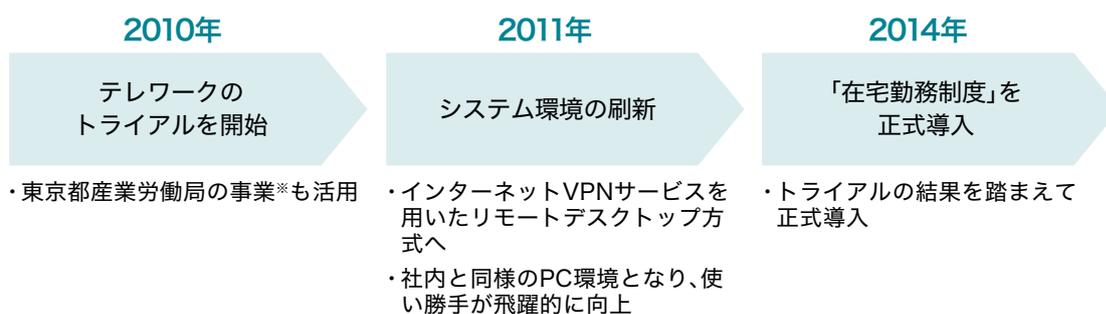
導入のきっかけとプロセス

同社は、子どもたちに夢を与える玩具メーカーとして、従業員の自主性と創造性が最大限に発揮される職場環境を提供し、いきいきと働くことができる企業をめざして、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取組を推進してきた。

テレワークは、その一環として、2010年からトライアルを開始し、2014年に制度を正式に導入した。トライアルに当たっては東京都の支援事業も活用している。

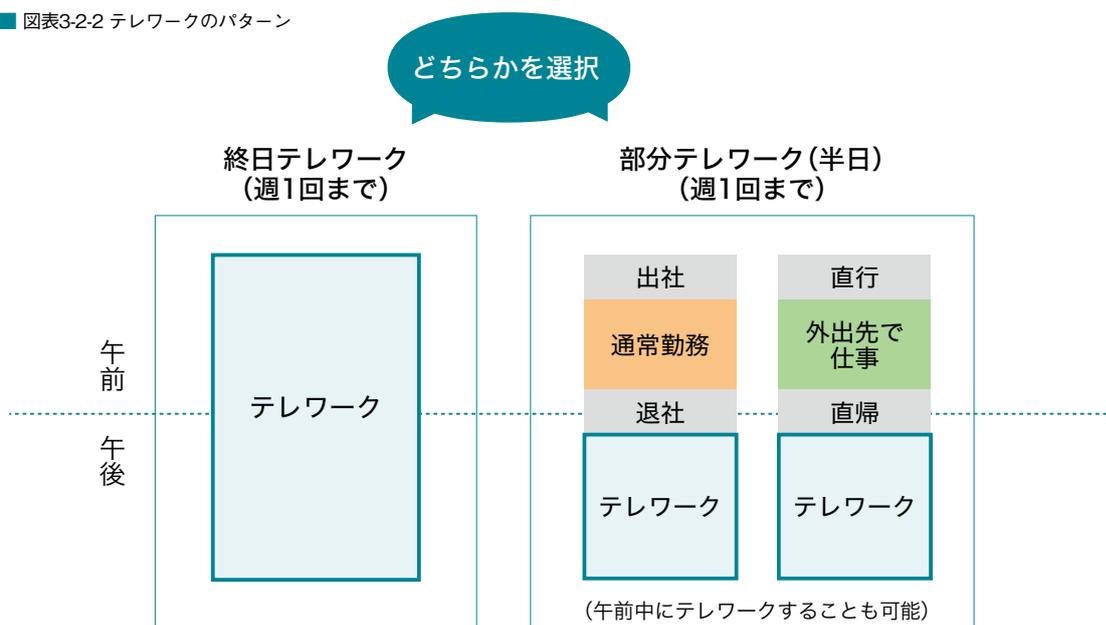
同社の「在宅勤務制度」では、時間に制約のある育児・介護を行う従業員を対象として、週1回の「終日在宅勤務」もしくは「部分在宅勤務」（半日）を実施できる。「部分在宅勤務」では、通常の出社のほか、外出と組み合わせ、自宅と外出先との間を直行・直帰することもでき、従業員の働き方にあわせて活用できることが好評である。

■ 図表3-2-1 テレワーク導入までの流れ



※「『少子化打破』緊急対策事業」の一環として実施された「働き方の変革『東京モデル』事業」

■ 図表3-2-2 テレワークのパターン



テレワークの環境

I 推進体制

テレワーク検討開始時はワーク・ライフ・バランス課であったが、現在は連結総務人事室人事課が担っている。

情報システム面については、経営企画室の情報システム部門及び子会社のシェアードサービス会社と連携している。

I テレワーク時の業務ルール

- ▶ 育児を事由とする場合、原則として子どもを保育園等に預けて勤務することとしている。ただし、子どもが急病の場合等は例外であり、子どもを自宅で看病しながら勤務することができる。
- ▶ 介護を事由とする場合、従業員の自宅のほか、近隣に住む親の自宅を訪問して介護を行うことを想定し、被介護者宅での勤務も認めている。
- ▶ 開発中の商品サンプル等を含む社内資料の持出しは禁止しているため、テレワークでは資料作成や情報収集を行い、出社時に会議に出席するといった働き方をする従業員が多い。

I 労務管理の方法

- ▶ 同社には通常の労働時間制度、フレックスタイム制、裁量労働制の3種類の従業員がいるが、適用される労働時間制にかかわらず、育児・介護を行う全従業員が利用できるほか、短時間勤務との併用も可能である。
- ▶ 所定外労働は上司の許可により認めているが、深夜労働、休日労働は禁止している。
- ▶ テレワーク当日は、始業時と終業時にメールで上司に作業開始・終了の連絡を行う。
- ▶ 子どもの送り迎え等、育児・介護の事情で一時的に外出し業務を中断することも、上司の許可により認めている。

I システム環境

- ▶ 自宅のPCからリモートデスクトップ方式により会社の自席PCにアクセスしている。
- ▶ SaaS型のインターネットVPN^{*}サービスを採用し、USBキーを利用して接続している。
- ▶ 自宅のPCを利用するため、テレワークの利用申請時には、自宅のPCのスペックや通信環境を確認している。ウイルス対策ソフトのインストール等のセキュリティ対策も必須としている。
- ▶ 2011年に現在のシステムに刷新し、それ以前の社内ネットワークへの接続ができない環境から接続できるようになったため使い勝手が飛躍的に向上した。

※ VPN (Virtual Private Network) : 公衆回線を経由して構築された組織内ネットワーク。

従業員の意見とフォローアップ

- ▶ 現在の制度、システム環境は、トライアルにおける従業員のテレワークのパターンや頻度、要望をもとに策定している。
- ▶ 現在のところ、制度の見直しに対する要望は特段ないものの、今後も従業員の要望により、適宜見直しを検討していきたいと考えている。
- ▶ 従業員からは、通勤の負担が解消されることや業務に集中できることが、特に好評である。
- ▶ 管理職の中にもテレワーク利用者がいるが、テレワーク予定日をあらかじめ部下に周知し、当日の指示もメール・電話で行うことで特に支障なく勤務できている。

導入のきっかけとプロセス

1990年創業の同社は、2004年から従業員の採用を本格的に開始し、10年余りで従業員36名（男性19名、女性17名）の規模に成長している。今後も、育児・介護等を行う女性に積極的に活躍してもらいたいと考えている同社では、テレワークの活用は事業戦略の1つとなっている。加えて、介護で利用する男性従業員や遠方の顧客近くの自宅で完全に在宅で勤務する従業員もいる（従業員は会社と「在宅勤務に関する覚書」を締結した上で、テレワークを実施）。

多様なテレワークの利用

2009年に結婚により通勤が困難になった従業員が、継続就業できるようにテレワークを導入した。現在でも年2回程度の出社（創立記念日のイベントと忘年会）で、いわゆる「完全在宅勤務」で業務を行い、コミュニケーションはSkypeで図っている。同人は、定年までテレワークが想定されている。

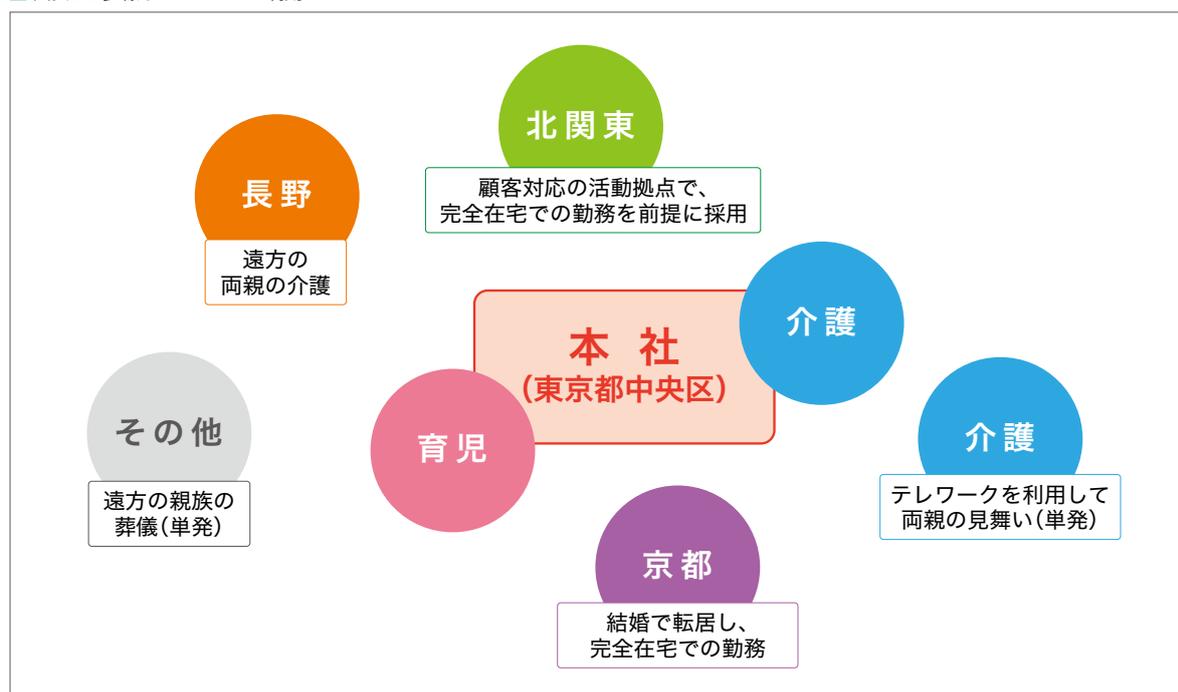
育児のケースでは、小学生3年生の子どもをもつ従業員が、基本的には「在宅勤務に関する覚書」であらかじめ定めた曜日（週2回程度）にテレワークを行っているが、子どもの学校行事や急な発熱等の場合には、突発的にテレワークを行っている。

また、妊娠中の従業員が通勤を回避するためテレワークを利用するケースもある。

介護のケースでは、被介護者の診察日にあわせてテレワークを実施する従業員や遠方の両親に介護が必要となった場合に、両親の家でテレワークを実施（見舞い程度の短期間のものから3か月、1年の看取りのケース等）したり、介護ではないが、遠方の親族の葬儀等で短期間利用する場合がある。

就業規則上のテレワーク利用の4条件：①通勤が困難である（片道100km超） ②小学6年生までの子どもの育児に従事している ③要介護3以上の同居者がいる ④その他会社が認めた場合（事業戦略上必要な地域での勤務、同居しない家族の介護等）

■ 図表3-3 多様なテレワークの利用



テレワークの環境

勤怠管理(労働時間管理の方法とその運用状況)/スケジュール管理/ 作業の確認方法等の人事労務管理/コミュニケーションツール

- ▶ コミュニケーションツールとして、Skype やグループウェアを利用して、社内外のコミュニケーションを図っている。
- ▶ 勤怠管理は、サーバ上のエクセルの出勤簿に記入している。全社で勤務状況が確認できる。

成果の確認方法等の人事評価制度

- ▶ チームリーダーが進捗を管理しているが、基本的には従業員は一人ひとり高い専門性を有しており、個人で業務を完結している。
 - クライアントのノウハウの共有や教育等は、チームリーダーが発信している。
 - 納期に間に合うように自分でスケジュールリングできる従業員がテレワークを行っている。
 - テレワークでも出社でも評価は同じ。

情報セキュリティ/デバイス

- ▶ ISMS の認証を取得し、セキュリティ対策を万全に行っている。
 - 自宅 PC (会社から貸与) から、会社 PC にアクセスしている。
 - ワンタイムパスワードによる在宅システムを導入し、セキュリティを担保している。
 - 「在宅勤務に関する覚書」における社外持ち出しリストにより、持ち出す資料は限定している。なお、クライアントのデータ持ち出しは、クライアントから承認を得たものに限られる。

従業員の意見とフォローアップ

従業員の意見を反映したフォローアップの実施

- ▶ 育児・介護期の従業員のそれぞれの事情を総務部長がヒアリングにより把握し、柔軟に対応している。
 - テレワークは会社の業務内容にもマッチしており、従業員のライフステージにあわせて上手く利用できている。
 - 利用している従業員からも非常に好評で、今後も制度を整備改良し、さらなる効率化・活性化を狙っている。

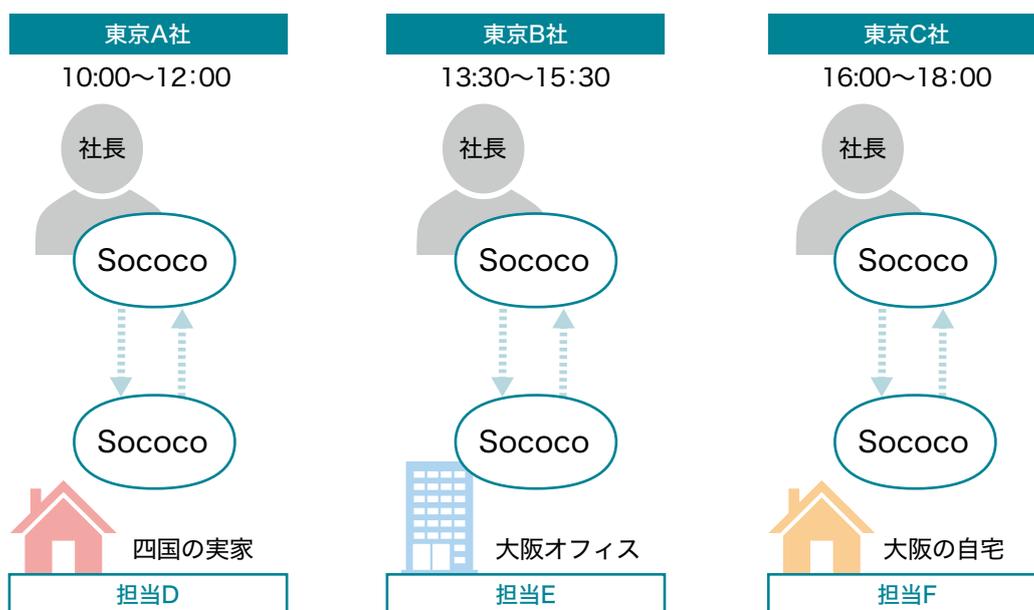
情報セキュリティ/デバイス

- ▶ 会社からノートパソコンを貸与し、VPNシステムを導入している。
 - テレワーク時の通信環境は、VPN 接続を利用し、認証方法は、ID/パスワード認証を利用している。
 - 資料はメールで送受信は行わず、管理されたサーバに保管し、機密性の高いクライアントの資料もセキュリティを担保している。
 - 資料は、ハードディスクに残さないルールで行っている。

Web会議の活用(例)

- ▶ 社長は東京の顧客先に出向くが、ブランドごとの担当者は Sococo の Web 会議機能を活用して、大阪本社や自宅等から会議に参加し、打ち合わせの中でデザイン修正、デザイン修正(案)の共有等が可能。生産性がアップするとともに、会社の経費(交通費)の節約ばかりでなく、従業員の時間の有効活用にもなっている。また、顧客からは、効率的で納期も短縮されると評価されている。

■ 図表3-4-2 Web会議の社内外で活用(例)



従業員の意見とフォローアップ

従業員の意見を反映したフォローアップの実施

- ▶ 社長自ら日々のコミュニケーションを大切にし、個々の課題にも早期対応を図っている。
- ▶ 従業員の PC のスキル等については、先輩従業員が指導・実践することでサポートを行っている。
- ▶ 加えて、技術的なスキル等は、デザイン関連の研修に参加する等によりスキルアップを図っている。
- ▶ 従業員からのコミュニケーションスキルを高めたいという声に応じて、1泊研修を実施。
 - クライアントとの関係をみると、経験者を中心に採用していることもあり、デザイン等の問題でトラブルは起きにくいですが、コミュニケーションの問題でつまづいてしまうことがあるため、研修等でフォローアップを行っている。

育児・介護等でテレワークを活用している企業をご紹介します。業種・企業規模にかかわらず、テレワークが行われています。

4.1. イエノコト株式会社(建設業)

全従業員が育児中であり、 子どもの急病等の場合にテレワークを活用

会社概要

- 設立 : 2012年
- 本社所在地: 福岡県太宰府市
- 主たる事業: リフォームの設計施工管理等
- 従業員数 : 5人

イエノコト株式会社

テレワークの特徴

2012年に設立した同社は、「福岡県テレワーク（在宅勤務）普及啓発事業」を活用し、テレワークを導入している。全従業員が育児中であり、子どもの急病等早く帰らなければならない場合などにおいて主に活用されている。同社は、モデルハウスでの接客のほか、一戸建て、マンションの設計施工管理を行っており、セミナーの企画・実施に付随するアンケート集計、ニュースター作成業務等は、在宅での作業が可能である。

情報の共有が最も重要であるとともに、上司が部下の状況や成果を確認する術を身につけること、当該従業員が自身の役割を認識し、自律的に仕事を進めることが重要である。

4.2. アサヒビール株式会社(製造業)

嘱託、出向者(受入)も対象としたテレワークを導入。 場所と時間を柔軟に使い「働き方を変える」

会社概要

- 設立 : 1889年
- 本社所在地: 東京都墨田区
- 主たる事業: 総合飲料等の製造・販売
- 従業員数 : 3,171人(単体)(2015年9月現在)

Asahi
アサヒビール

テレワークの特徴

テレワークは、①生産性向上（集中して作業することで業務効率の向上を図る）、②時間の効率化（通勤時間、移動時間の効率化、負荷の軽減）、③両立支援（育児・介護等）の3つを目的に、勤続1年以上の全従業員を対象に導入している（ただし、他社への出向者は出向企業の制度により、まちまち）。

お客様の多様なニーズに応えるためには、生産性向上や社員一人ひとりの成長（自己啓発も含め）が求められるため、自主性と競争力、「働くときは働く、休むときは休む」というメリハリを重視している。

生産性向上⇒自己時間の創出⇒健康増進/ワーク・ライフ・バランス⇒生産性向上のスパイラルアップを図っている。ワーキングマザーの利用が多いが、介護、単身赴任者の留守宅での利用もある。

自宅勤務後に直接出先に向かう等、移動時間の削減効果が大きい。週2日まで利用ができ、フレックスタイム制と併用が可能。

4.3. キリン株式会社(製造業) 育 管 ワ 人 経

多様な働き方の1つとしてテレワークを導入し、 効率的な働き方による生産性の向上とワーク・ライフ・バランスを実現

会社概要

- 設立 : 1907年
- 本社所在地: 東京都中野区
- 主たる事業: 国内総合飲料事業の事業管理・専門サービス
- 従業員数 : 881人 (2014年12月現在)



テレワークの特徴

2013年4月に仕事役割基準にもとづき人事制度を改定するとともに、労働時間削減、年間休日の増加、看護休暇、ファミリーサポート休暇の拡大等、ワーク・ライフ・バランスの向上に資する働き方の見直しを行い、あわせて、生産性向上を目的にテレワークを本社全従業員を対象に導入している。

テレワークの有効な活用のため、適した業務を洗い出した結果、社内文書の作成、データ分析等という意見が挙がっている。企画部署での利用が中心である。

原則的には1日前までにメールで上司に申請、上司が許可すれば、休暇申請と同じようにテレワークを行うための人事上の手続を行う。始業・終業、実施日の成果は上司にメールで報告している。自宅では、子供は預ける等、業務に集中できる環境をつくることが前提である。上限は月4回。セキュリティ規定の遵守が必須である。

4.4. 東京海上日動火災保険株式会社(金融・保険業) 育 介 管 ワ 人 経 女

「仕事と育児・介護を両立する社員」の一層の活躍を支援

会社概要

- 設立 : 1879年
- 本社所在地: 東京都千代田区
- 主たる事業: 損害保険業
- 従業員数 : 17,125人 (単体) (2015年3月現在)



テレワークの特徴

従来から管理職及び裁量労働制適用者による在宅勤務の仕組みを整えていた同社では、「仕事と育児・介護を両立する社員」の一層の活躍を支援する観点から、これらの社員のうち管理職・裁量労働制適用者以外の希望者にも、在宅勤務を認める取組を試行的に実施している。

同社の在宅勤務は、在社勤務と組み合わせる「部分在宅勤務」を中心としており、現時点では活用事例は多くないものの、子どもの急な発熱等の突発的な事象が生じた場合の備えや、家族の介護が必要となった際の両立支援策として、社員から評価する声が寄せられている。

4.5. 国土管理株式会社(不動産業)

東日本大震災をきっかけに、 BCP対策としてテレワーク利用を検討

会社概要

- 設立 : 1987年
- 本社所在地 : 東京都新宿区
- 主たる事業 : 分譲マンション総合管理等
- 従業員数 : 198人 (2015年11月現在)



テレワークの特徴

東日本大震災をきっかけに、2011年度(平成23年度)、中小企業向けの東京都のBCP作成支援事業に参加し、パンデミックを想定してBCP作成に取り組んだ。

マンション管理部署の業務限定でテレワークを実施しているが、営業職も利用可能であり、育児期・介護期の従業員もテレワークを活用することができる。

マンション管理組合の運営補助業務(事業改善、事業計画等)があり、報告書の作成等が必要であるが、マンションの理事会、総会で時間を拘束されるため、自宅、現場等の社外から社内ネットワークにアクセスして業務を行っている。

4.6. 株式会社石巻日日新聞社(サービス業)

2011年の東日本大震災を経て、妊娠・出産後も生活を守るための支援策として、 テレワークにより継続就業を可能とする環境を整備。人材確保にも有用

会社概要

- 設立 : 1913年
- 本社所在地 : 宮城県石巻市
- 主たる事業 : 日刊紙の発刊等
- 従業員数 : 33人(2015年11月現在)



テレワークの特徴

2011年の東日本大震災を経た同社は、地域貢献できる志をもった人材を採用し、地域活性化、営業力・商品力強化とともに、次世代の育成を強化している。

中堅の従業員が妊娠・出産後も生活を守り、働ける環境づくりは、地域貢献につながると考え、継続就業のためにテレワークが必要と判断された従業員に対して、テレワークを適用している。また、労働市場が狭く、従業員が退職すると同レベルの人材を確保できない。

会社及び関連会社の雑誌の誌面編成やイラスト等の作成コミュニケーションを含め、一定のスキルが必要である。「完全在宅勤務」であるが、社内の打ちあわせのために週1回1、2時間程度出社したり、メール、電話で頻繁にコミュニケーションを取っている。加えて、全部署の進捗状況を部署ごとの「週次議事録」の作成・展開により全従業員が把握している。

4.7. その他の企業のテレワーク

■ A社

ビジネスニーズと個人のニーズの両面からのテレワークの導入の必要性を模索している金融・保険業A社では、繁忙期に、育児期の従業員がテレワークを利用して効率化を図った実績があるほか、自律的に仕事を進められる従業員が一定期間テレワークを利用した実績がある。いずれの場合も、在宅での勤務の実施に当たり、「家族の同意」を確認している。

■ B社

育児中の従業員が働きやすい職場環境を整えるため、関連製品の営業部でテレワークを試行したところ、利用者からは好評であったため、現在制度化を検討している。

時間や場所の柔軟化により、ワーク・ライフ・バランスや生産性の向上を期待している。

人事評価

ワンポイントアドバイス

⑥ 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、自分の仕事が適正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等について、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もとづいて行うことで、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。

情報セキュリティ

ワンポイントアドバイス

⑦ 安全なテレワークのためにセキュリティ対策はどのようにしたらよいですか？

テレワークのためのセキュリティ対策のポイントとして、セキュリティルールの策定や、選択するテレワーク方式に応じた対策があります。

(1) テレワークに必要なセキュリティルールの策定

テレワークを実施する上でのセキュリティの不安や懸念に対し、基本的なセキュリティの方針や行動指針、ルールを示します。

- ① セキュリティポリシーの策定
- ② セキュリティルール・情報管理ルールの策定
- ③ ポリシーとルールの浸透

(2) 選択するテレワーク方式に対応したセキュリティ対策

ICT環境に合わせたセキュリティ対策を選択し、システムを使ってセキュリティ効果を高めることが考えられます。

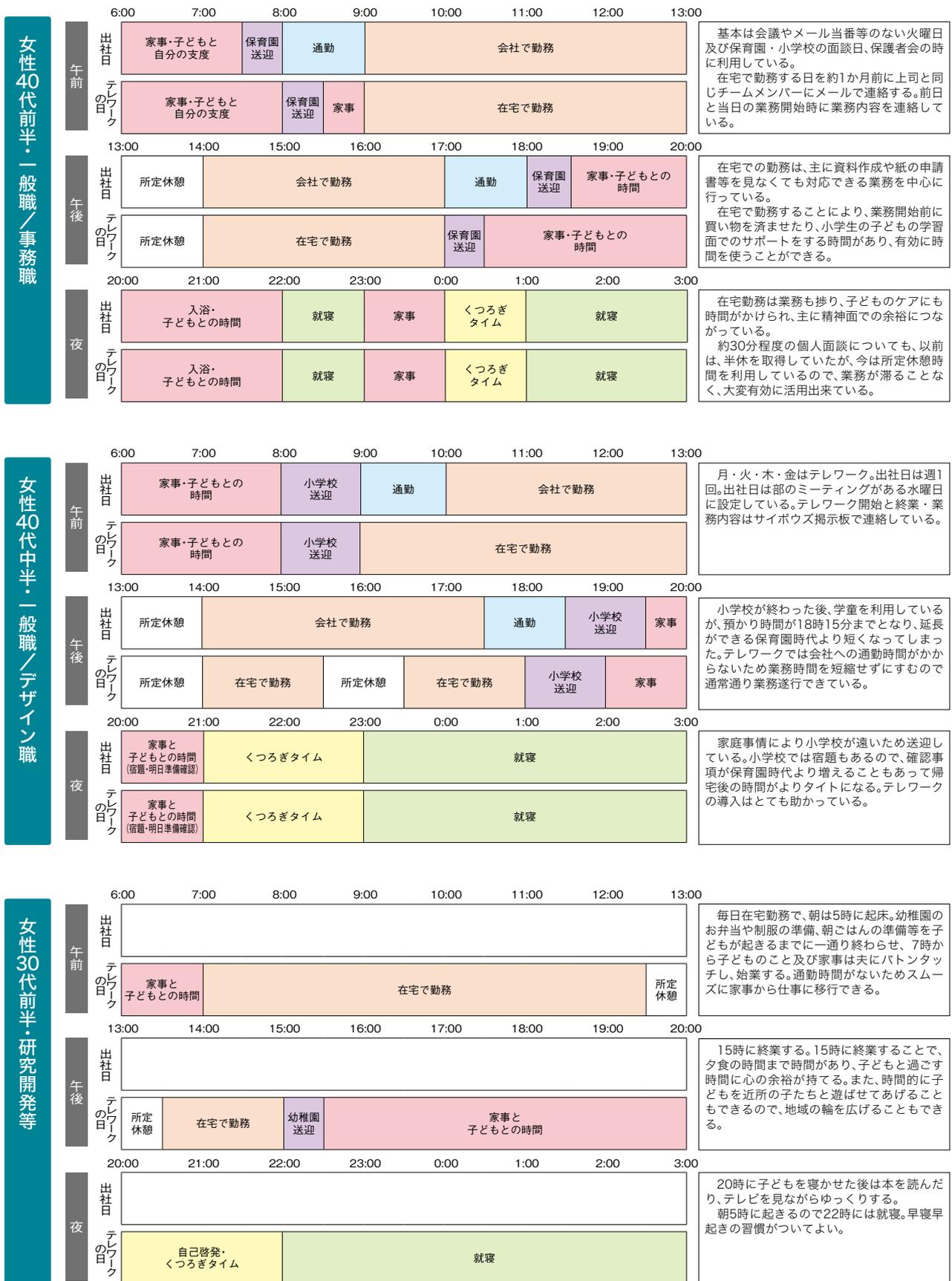
- ① 端末へのログイン認証（多重認証、生体認証）
- ② クラウドアクセス時の端末認証
- ③ HDD 暗号化
- ④ ウイルス対策ソフト

テレワーク相談センター（TEL:0120-91-6479）では、情報セキュリティについての相談も受け付けています。

育児・介護期の従業員の働き方の例をご紹介します。

5.1. 育児期のタイムテーブル

■ 図表 5-1 育児期の従業員のタイムテーブル(例)



5.2. 介護期のタイムテーブル

■ 図表 5-2 介護期の従業員のタイムテーブル(例)

		6:00	7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00		
男性 30代後半・一般職／事務職	午前	出社日	就寝	家事	通勤	会社で勤務			所定休憩	父に週1回の通院が必要となったので、テレワークを利用している。会社を休まずに、父に付き添うことができる	
		テレワーク日	就寝	在宅で勤務	家事と両親の食事の世話 父の病院付き添い			在宅で勤務			
	午後	出社日	会社で勤務				所定休憩	会社で勤務	通勤		昼食後は、集中して実施する必要がある資料作成やメールでの調整ことを行っている。
		テレワーク日	所定休憩	在宅で勤務	家事と両親の食事の世話	在宅で勤務	家事と両親の食事の世話				
	夜	出社日	自己啓発・くつろぎタイム				就寝				家事は、基本的に母が行っているが、テレワーク日は、なるべく手伝うようにしているので、幾分か母の負担が減らせているようである。
		テレワーク日	在宅で勤務	家事	自己啓発・くつろぎタイム		就寝				
女性 40代後半・管理職／研究・開発等	午前	出社日	就寝	家事	通勤	会社で勤務			所定休憩	毎週金曜日は、実家でテレワークをしている。両親ともに80歳を超えたので、木曜日夜～日曜日は実家で過ごしている。月曜日～木曜日は会社に出社している。	
		テレワーク日	家事と両親の食事の世話等		在宅で勤務	家事	在宅で勤務	所定休憩			
	午後	出社日	会社で勤務				所定休憩	会社で勤務	通勤		出社日も木曜日の夜は、実家に帰るために3時間かかるので、18時に退社している。毎週ではないが、テレワーク日にケアマネジャーと両親の生活について、相談する時間をつくることができることは有り難い。
		テレワーク日	家事と両親の食事の世話	在宅で勤務	家事	在宅で勤務	家事と両親の食事の世話等				
	夜	出社日	家事		くつろぎタイム	就寝			テレワークのおかげで両親の面倒をみながら仕事を続けることができる。テレワーク導入前は、週末だけ実家に戻っていたが、週3日面倒をみられるようになったので、両親も安心して生活ができるようになったと言っている。		
		テレワーク日	家事	くつろぎタイム	就寝						

5.3. 育児・介護期のダブルケアのタイムテーブル

■ 図表 5-3 育児・介護期のダブルケアの従業員のタイムテーブル(例)

		6:00	7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00			
女性 30代前半・研究開発等	午前	出社日	家事と子どもの登園準備		子どもの送迎・通勤	会社で勤務			所定休憩	父の週に3回の透析と月に数度の通院に付き添いが必要で、また日常生活にも部分的に介助が必要なため、ミーティングがある日以外は近所にある実家に通い、父の見守りしながらテレワークを利用している。		
		テレワーク日	家事と子どもの登園準備		子どもの送迎・実家へ	在宅で勤務			所定休憩			
	午後	出社日	所定休憩	会社で勤務			通勤・子どもの送迎	夕食	家事		子どもお風呂	透析の日は午前中は母が病院に付き添い、午後は自分が30分ほど中座して迎えに行く。テレワークをしている部屋は父が普段滞在するリビングとは別室だが、ビデオでリビングの様子を常に流しており、何かあった場合はとっさに駆けつけることができる。
		テレワーク日	所定休憩	在宅で勤務	父の病院の送迎	在宅で勤務	子どもの送迎	夕食	家事		子どもお風呂	
	夜	出社日	子どもとの時間	家事			就寝		授乳		就寝	父の見守りしながら仕事を続けることができる。また、自分が忙しいときは母に子どもを迎えに行ってもらい、実家で見てもらうことで最大19時まで残業が可能になった。実家でテレワークをすることで、私と母がお互いの家事をシェアでき、両方の負担を減らすことができた。
		テレワーク日	子どもとの時間	家事			就寝		授乳		就寝	

費用負担

ワンポイントアドバイス

⑧ テレワーカーの家庭におけるICT機器、通信費等はどのようにしたらよいですか？

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。

コスト

ワンポイントアドバイス

⑨ テレワークには、どれくらいコストがかかりますか？

企業規模や導入範囲、選択したシステムやツールの違い、既存システムを利用するの否かによっても、費用は大きく変動します。そのため、導入前に予算の検討が必要ですが、適切なシステムを整備するためにはある程度の予算確保は必要です。厚生労働省では、テレワークを新規に導入する中小企業を対象とした「職場意識改善助成金（テレワークコース）」（導入経費の 1/2 ～ 3/4（上限額：150 万円））を実施しています。ただし、平成 28 年度以降の取扱いについては、平成 28 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）

労働災害

ワンポイントアドバイス

⑩ 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、労働基準監督署にお問い合わせください。

テレワークの環境

ワンポイントアドバイス

⑪ テレワークを行う環境が適切に確保されていることを確認するにはどうしたらよいですか？

作業場所の写真や見取り図を提出してもらうことが考えられます。従業員に提出してもらう見取り図の例として、右記のような記入様式の申請書を用意する等の工夫が考えられます。



■ 図表 ワンポイントアドバイス⑪テレワークの環境

紙の書類の持ち出し

ワンポイントアドバイス

⑫ テレワークで必要な紙の書類はどのように管理したらよいですか？

テレワークで必要な書類は、「持ち出しリスト」（上長承認）で管理することができます。「持ち出しリスト」の項目は、以下が考えられます。

- ① テレワークに関する書類（例：テレワークに関する規程）
- ② テレワークで実施する業務に関する書類（例：〇〇コード表、お客様承認済お客様資料）
- ③ 私物（例：納期管理のためのカレンダー）

6 | 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 20社のうち14社の従業員を対象に実施したテレワークに関するアンケート※の結果から、テレワークで実施している仕事、テレワークのメリット等を紹介します。

※ ヒアリング企業20社のうち14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27年6月～平成27年11月の期間で、企業インタビューを行った企業の従業員に対して実施。有効回答数：38

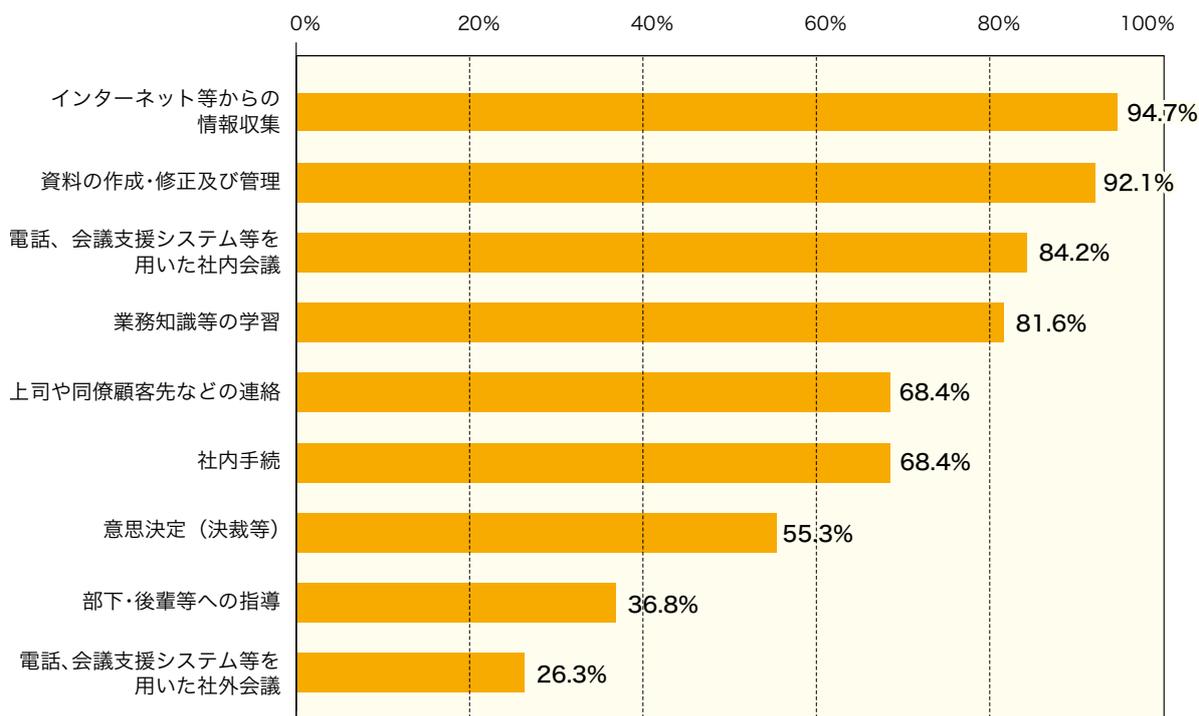
6.1. テレワークで実施している仕事

9割以上の方がテレワークで「インターネット等からの情報収集」「資料の作成・修正及び管理」を行っています。

8割以上の方がテレワークで「電話、会議支援システム等を用いた社内会議」「業務知識等の学習」を行っています。

また、「部下・後輩等への指導」についてみると、4割近い人がテレワークで行っています。

■ 図表 6-1 テレワークで実施している仕事(複数回答)



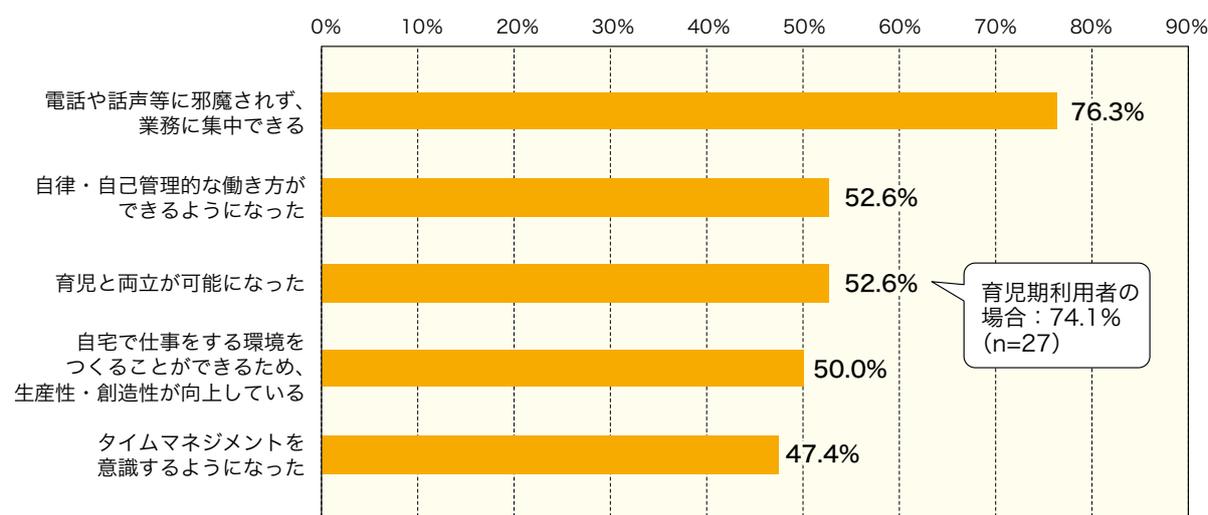
6.2. テレワークのメリット・デメリット

テレワークのメリットについては、「電話や話声等に邪魔されず、業務に集中できる」が76.3%と最も多く、次いで、「自律・自己管理的な働き方ができるようになった」「育児と両立が可能になった」「自宅で仕事をする環境をつくることのできるため、生産性・創造性が向上している」が半数を超えています。(図表6-2-1「テレワークのメリット」)

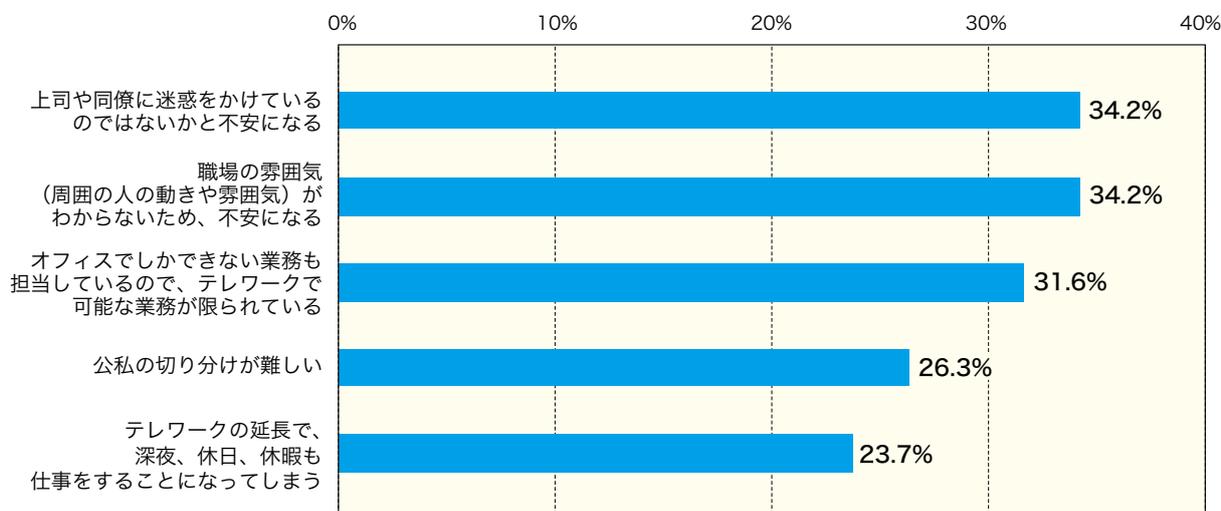
また、育児期の利用者についてみると、7割以上の利用者が、テレワークの利用で「育児と両立が可能になった」と答えています。

一方、テレワークのデメリットについては、「上司や同僚に迷惑をかけているのではないかと不安になる」「職場の雰囲気(周囲の人の動きや雰囲気)がわからないため、不安になる」「オフィスでしかできない業務も担当しているので、テレワークで可能な業務が限られている」が3割を超えています。(図表6-2-2「テレワークのデメリット」)

■ 図表 6-2-1 テレワークのメリット(複数回答、上位5項目)



■ 図表 6-2-2 テレワークのデメリット(複数回答、上位5項目)

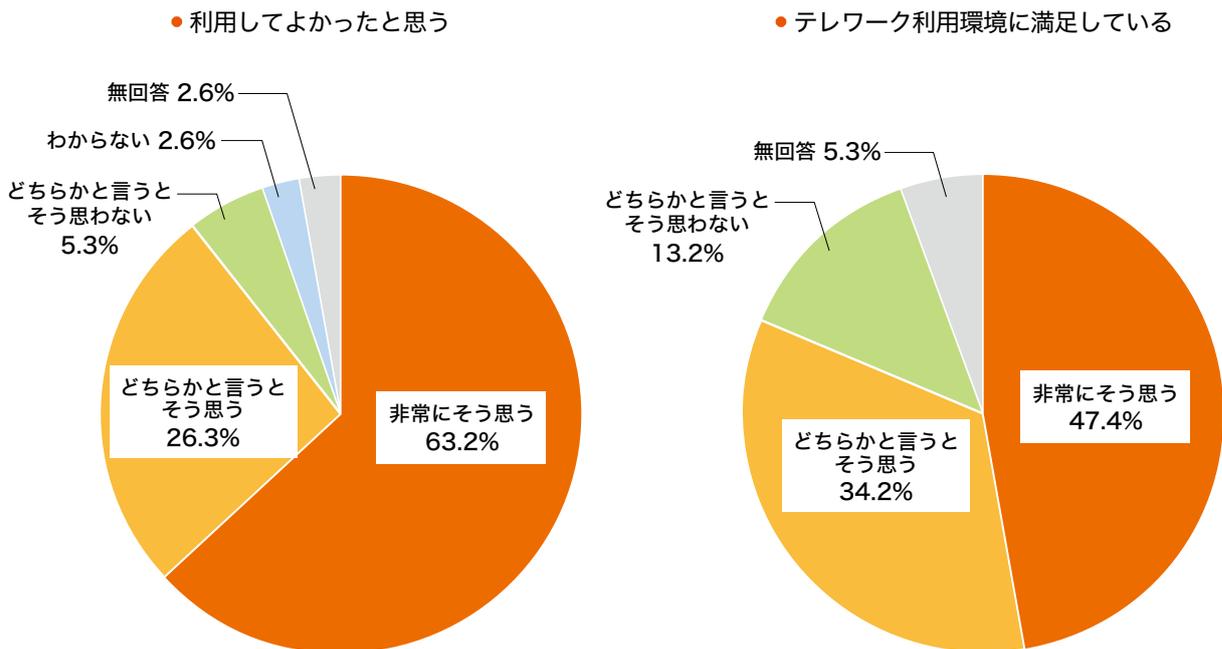


6.3. テレワークの必要性と継続意向

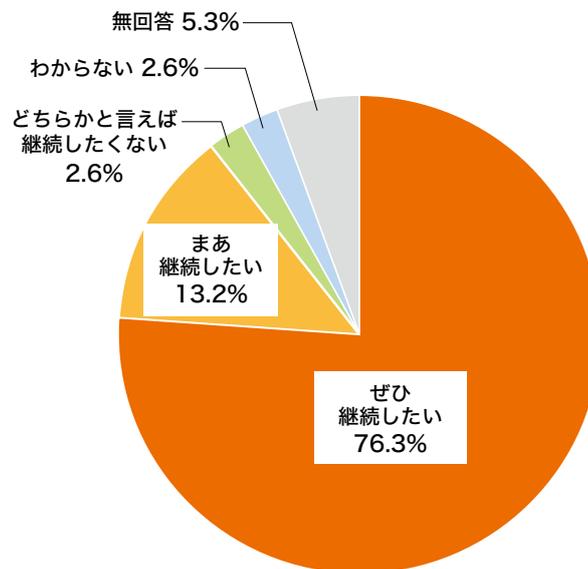
約9割の人がテレワークに対して「利用してよかったと思う」（「非常にそう思う」「どちらかと言うとそう思う」と感じています。加えて、8割を超える人が、テレワークの「利用環境にも満足」（「非常にそう思う」「どちらかと言うとそう思う」）しています。（図表 6-3-1 「テレワークに対する評価」）

テレワークの継続意向として、約8割の人が「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、約9割の人が継続したいと答えています。（図表 6-3-2 「テレワークの継続意向」）

■ 図表 6-3-1 テレワークに対する評価



■ 図表 6-3-2 テレワークの継続意向



7.1. 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」
(平成25年6月14日閣議決定、平成26年6月24日閣議決定、平成27年6月30日閣議決定)
- 「日本再興戦略」
(平成25年6月14日閣議決定、平成26年6月24日閣議改訂、平成27年6月30日閣議改訂)
- 「世界最先端IT国家創造宣言」
(平成25年6月14日閣議決定、平成26年6月24日改定、平成27年6月30日改定)
- 「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」
(平成27年6月30日閣議決定)

「世界最先端IT国家創造宣言」では「(3)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等を対象に、週一回以上、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、女性の社会進出や、少子高齢化社会における労働力の確保、男性の育児参加、仕事と介護の両立等を促進する。また、その一環として、地方への人の流れを促進するため、サテライトオフィスでの勤務を含め地方に住みながら仕事を行うようなテレワーク(ふるさとテレワーク)を推進する。(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、また、こうした取組も含めた女性の就業支援等により、第一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さします。



平成26年度の「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～」もあわせてご覧ください。
本事例と異なる10社のテレワークをご紹介します。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/telekougireisyuu.pdf>

7.2. テレワークお役立ちリンク集

テレワークの活用に役立つ情報を紹介します。なお、各種情報は厚生労働省ホームページの以下の場所にも掲載されています。

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

トップページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準
> 仕事と生活の調和 > 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 / <http://www.tw-sodan.jp/>

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専門家派遣等と連携して、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。いずれも無料で利用できます。

▶ 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)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/03/h0305-1.html>

在宅勤務に関する労働基準関係法令の適用及びその注意点等について解説しています。

▶ 職場意識改善助成金(テレワークコース)

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

テレワークを新規で導入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。

▶ 労働基準法等の法令についてのお問合せ

所在地一覧 <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

都道府県労働局労働基準部監督課又は労働時間課、労働基準監督署のご案内

▶ テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰(輝くテレワーク賞)

<http://kagayakutelework.jp/>

厚生労働省が主催している表彰制度です。テレワークの活用によって労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に顕著な成果を挙げた企業や団体、個人を表彰します。

▶ テレワーク月間

<http://teleworkgekkan.org/>

テレワーク推進フォーラム(総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、学識者、民間事業者等による構成)では、11月を「テレワーク月間」に設定し、テレワーク普及に向けた活動への参加を、広く呼びかけています。





厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

テレワーク月間ロゴマーク

