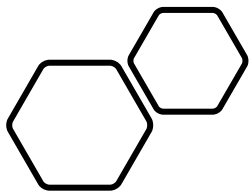
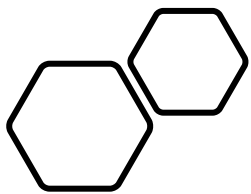


実践!! テレワークセミナー

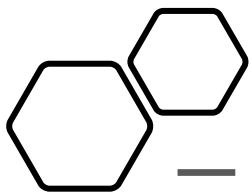
令和2年度 横浜市中小企業女性活躍推進事業



1. テレワークの基礎知識



テレワークとは

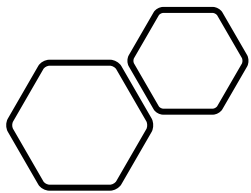


テレ (Tele = 離れた場所) + ワーク (work = 働く)

2 語を組み合わせた造語

テレワークの目指すところ

- 従業員の育児や介護による離職防止
- 災害時における事業継続
- 遠隔地より優秀な人材を採用
- 通勤時間の削減
- Uターン転職者の雇用増加
- プライベートの充実



テレワークの種類は 3 種類

在宅勤務



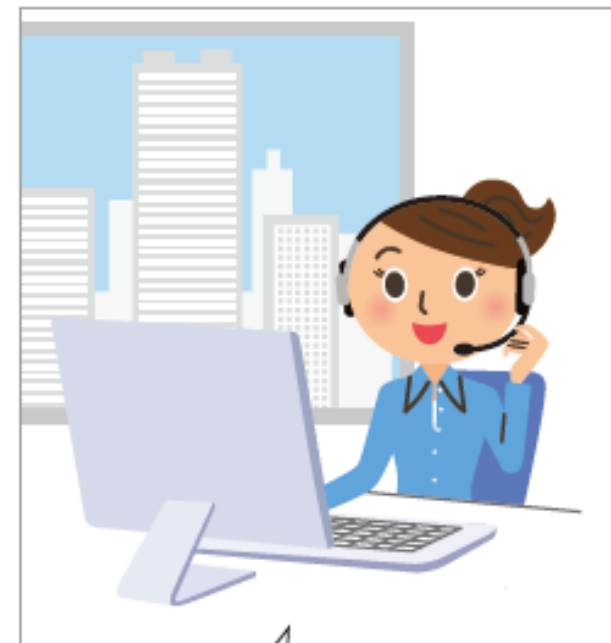
オフィスに出勤せず自宅で仕事を行う形態
通常、週に1～2日程度が多い。
半日在宅勤務という働き方もある。

モバイルワーク

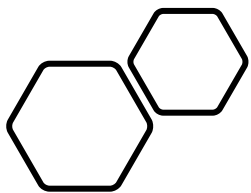


顧客先、移動中、出張先のホテル、交通機関の社内、喫茶店などで仕事を行う形態

サテライトオフィス勤務



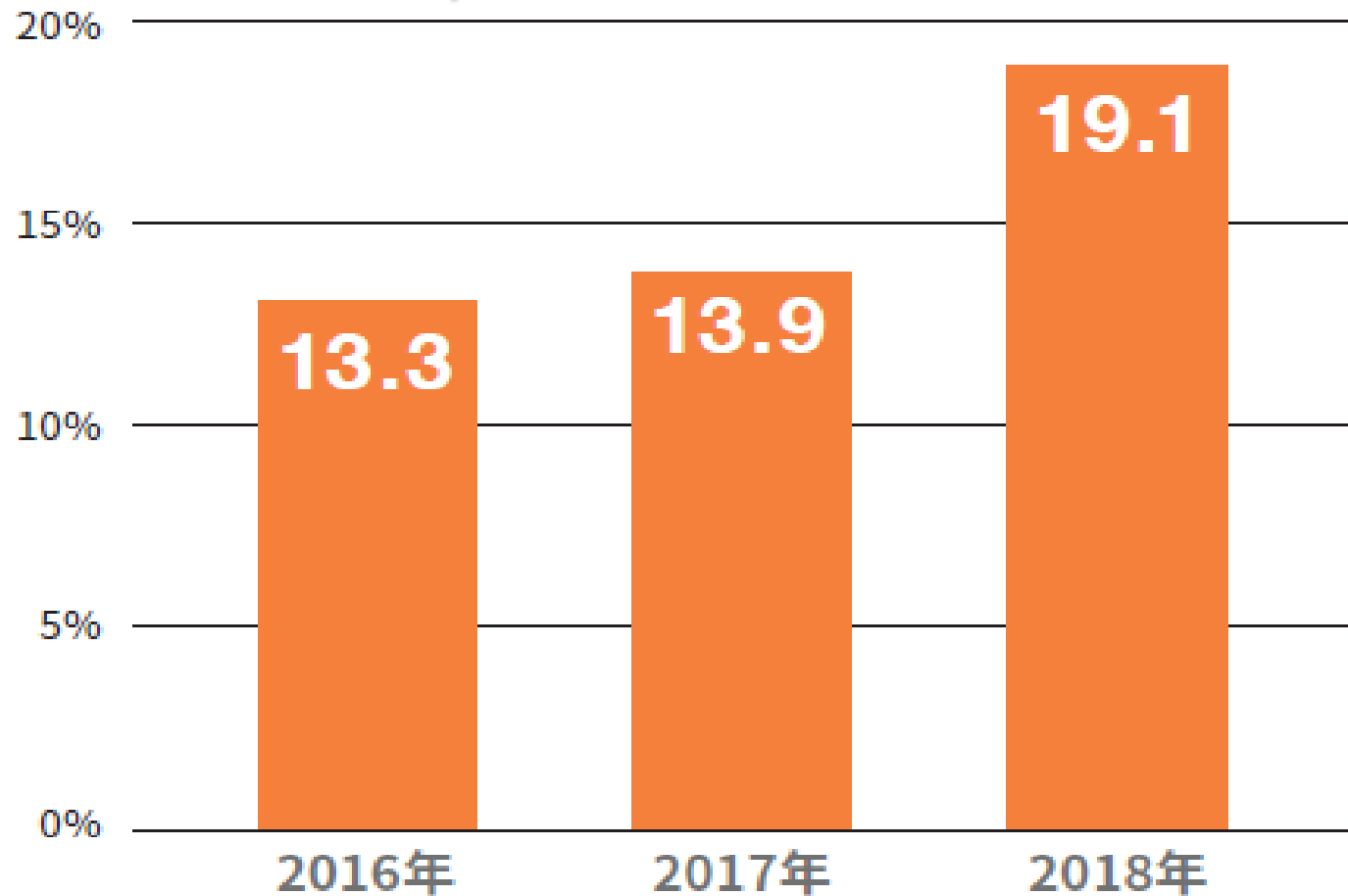
自社専用のサテライトオフィスや共同利用型のテレワークセンターで仕事を行う形態



テレワークの導入・運用状況

テレワークの導入・運用状況

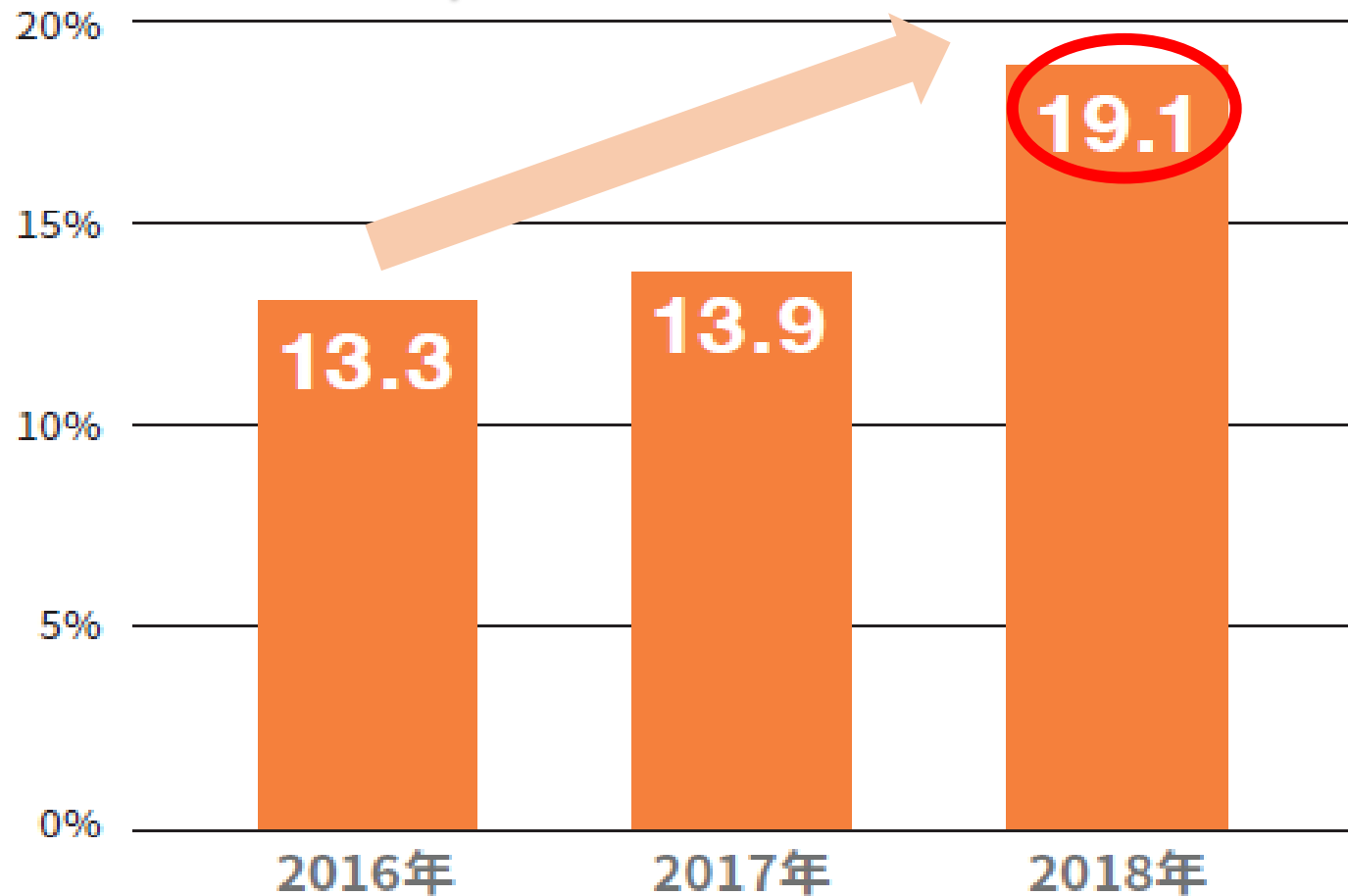
約1/5の企業が導入済



【総務省 平成30年通信利用動向調査より】

テレワークの導入・運用状況

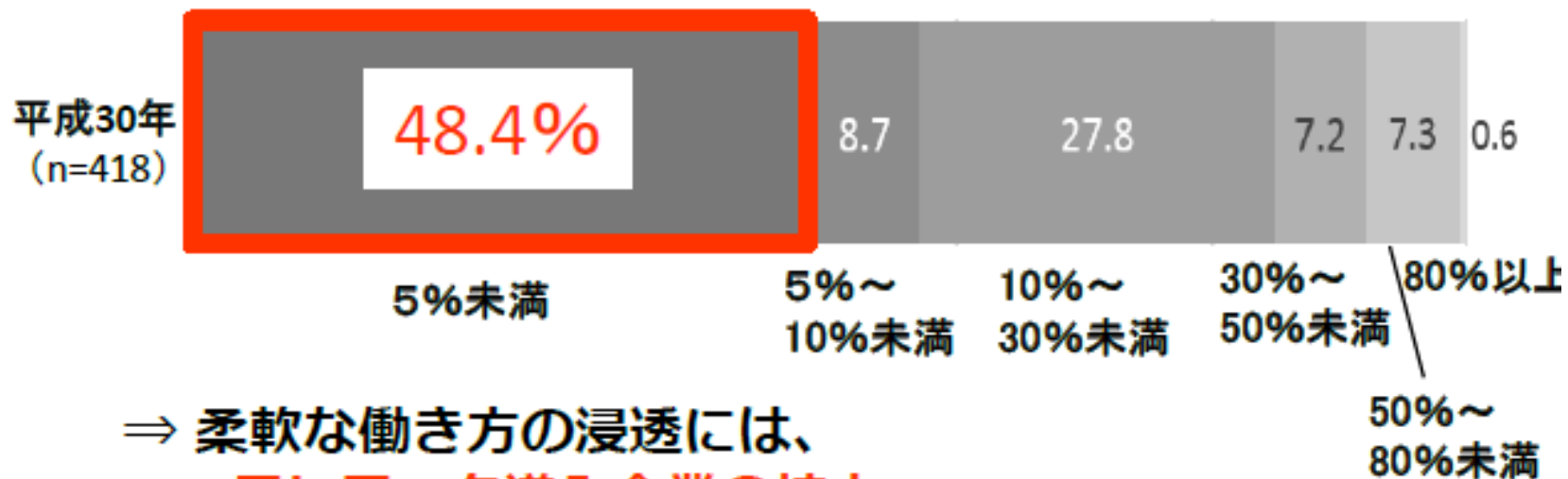
約1/5の企業が導入済



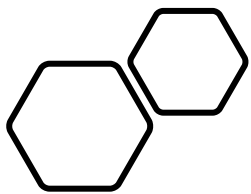
【総務省 平成30年通信利用動向調査より】

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

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

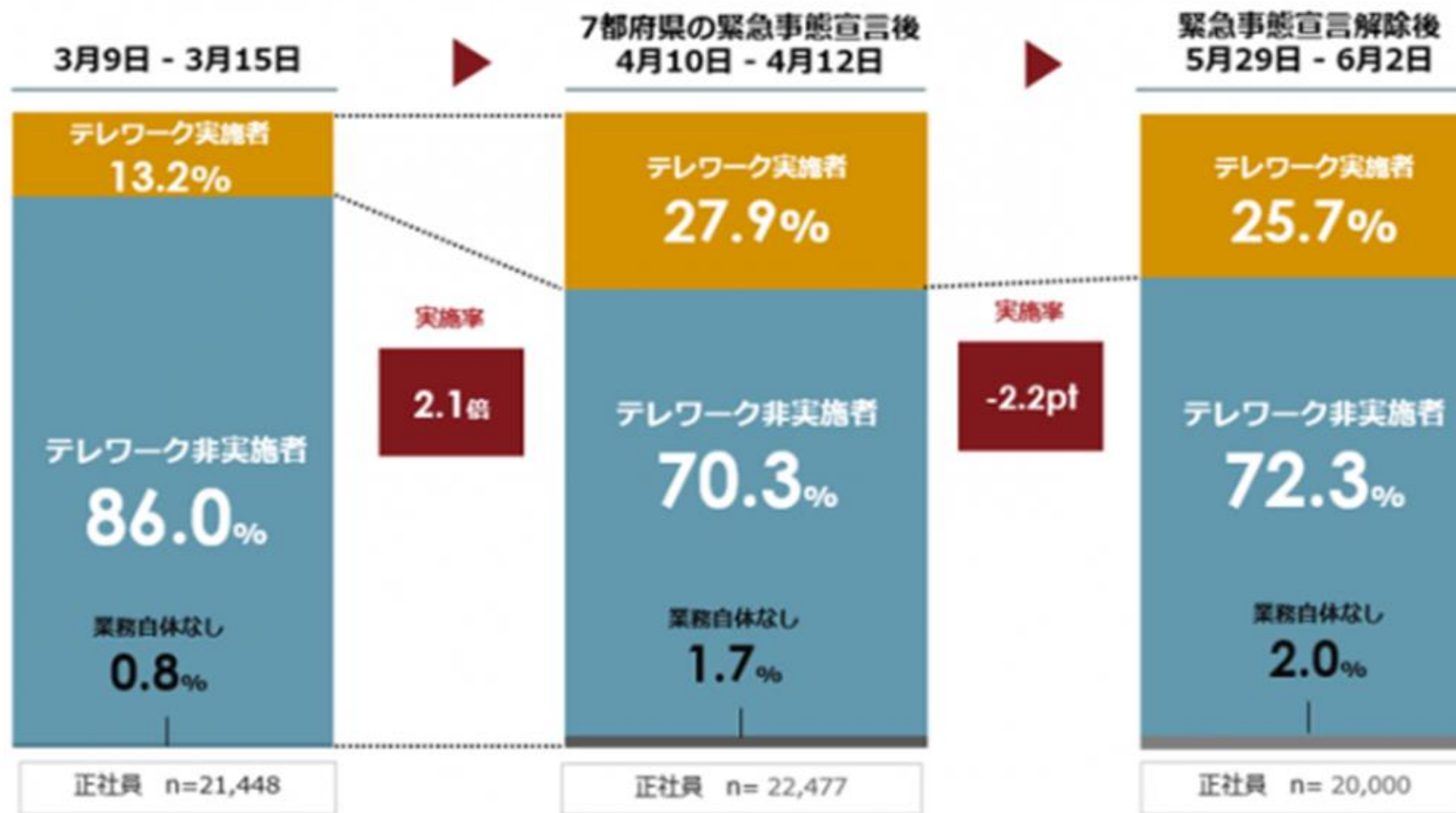


⇒ 柔軟な働き方の浸透には、
・ **テレワーク導入企業の拡大**
・ **導入済み企業での利用率拡大** **が必要**



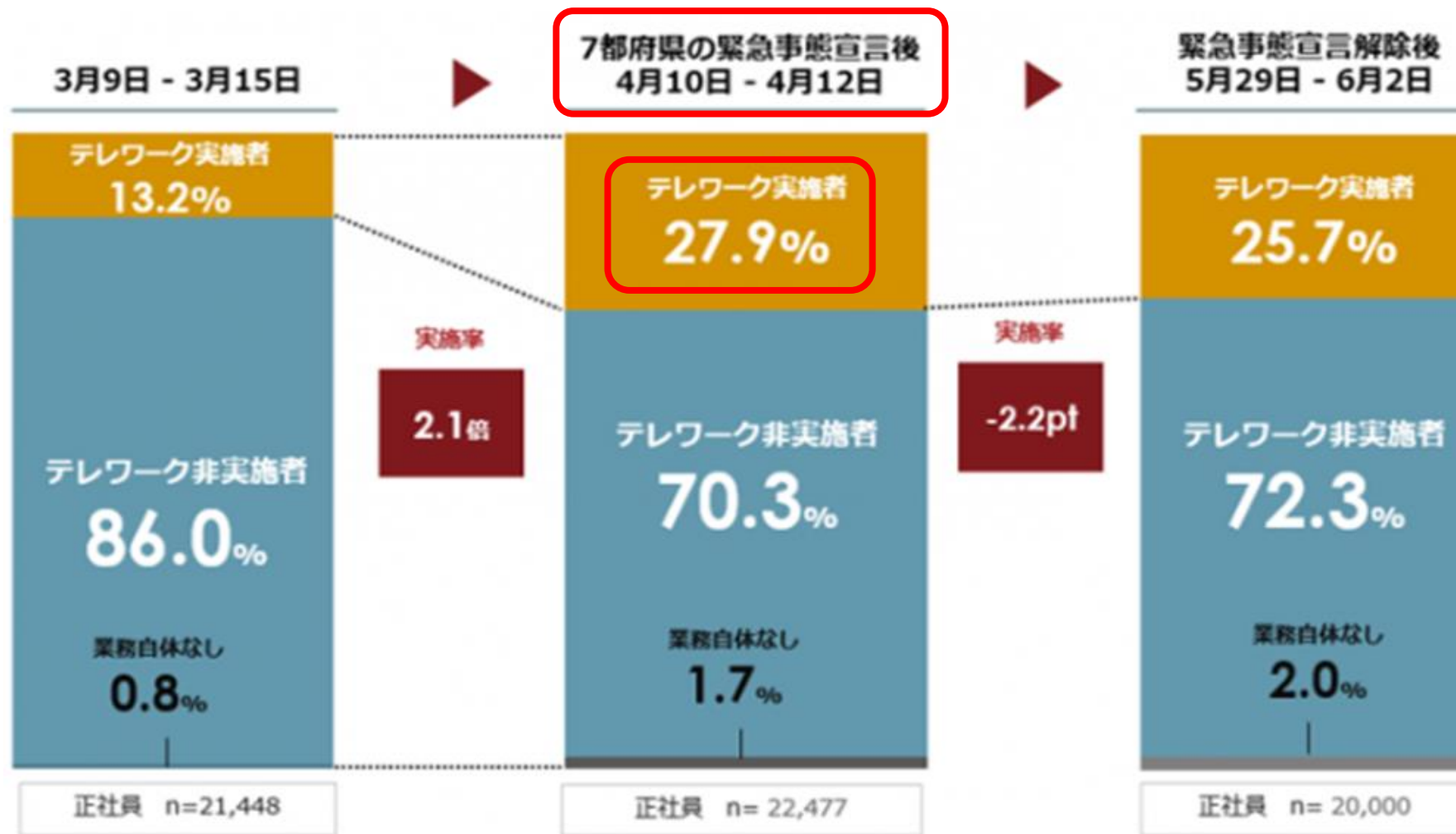
コロナ禍のテレワーク導入企業の推移

緊急事態宣言解除後の正社員のテレワーク実施率



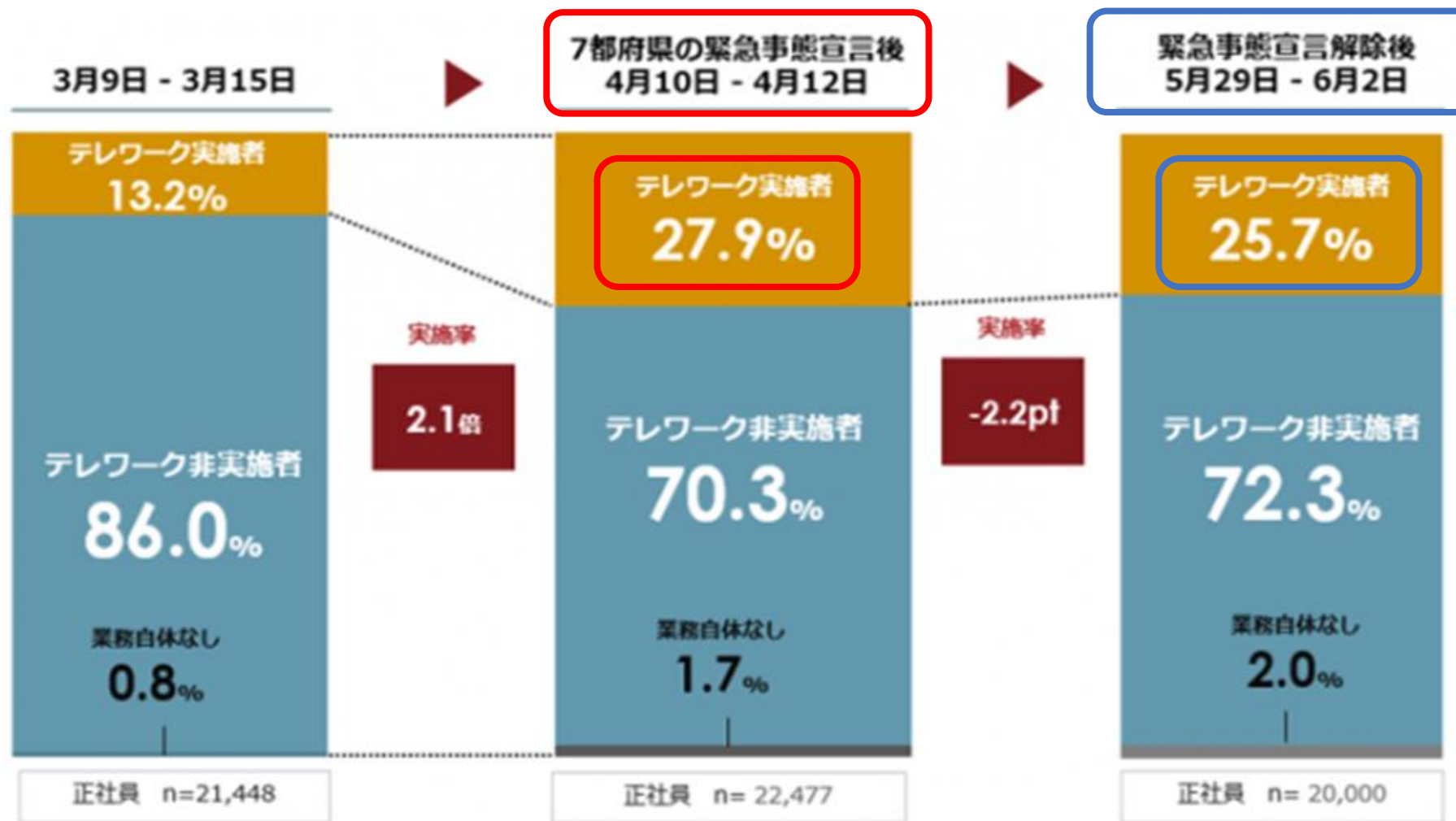
(株)パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

緊急事態宣言解除後の正社員のテレワーク実施率

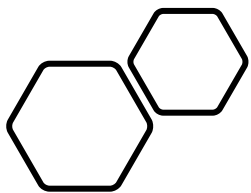


(株)パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

緊急事態宣言解除後の正社員のテレワーク実施率



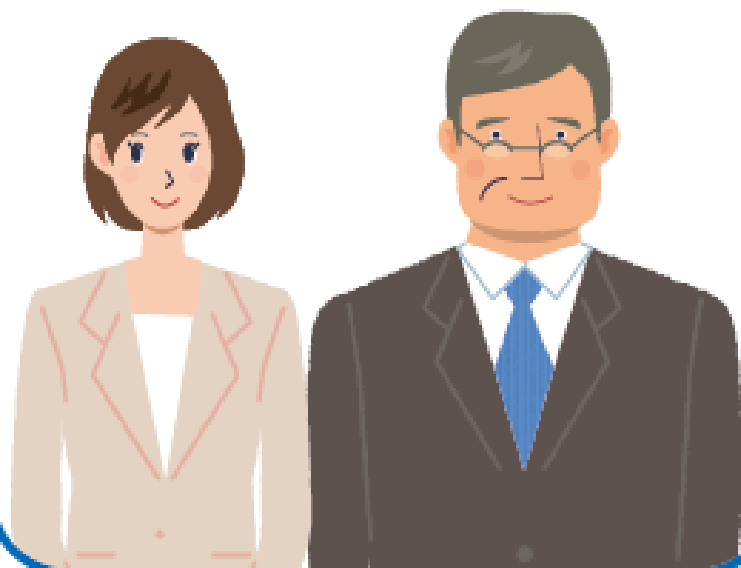
(株)パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」



企業側から見た効果

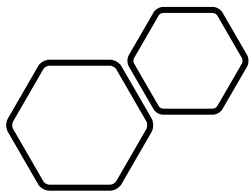
企業

(経営者・推進担当者)
の感じる効果



- 効果 i 優秀な人材の確保や雇用継続につながった
- 効果 ii 資料の電子化や業務改善の機会となった
- 効果 iii 通勤費やオフィス維持費を削減できた
- 効果 iv 非常時でも事業を継続でき、早期復旧もしやすかった
- 効果 v 顧客との連携強化、従業員の連携強化になった
- 効果 vi 離職率が改善し、従業員の定着率向上が図れた
- 効果 vii 企業のブランドやイメージを向上させることができた

出所：厚生労働省「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」



従業員側から見た効果

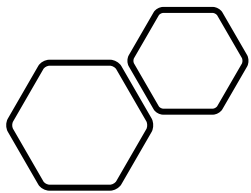
従業員

(テレワーク利用者)
の感じる効果



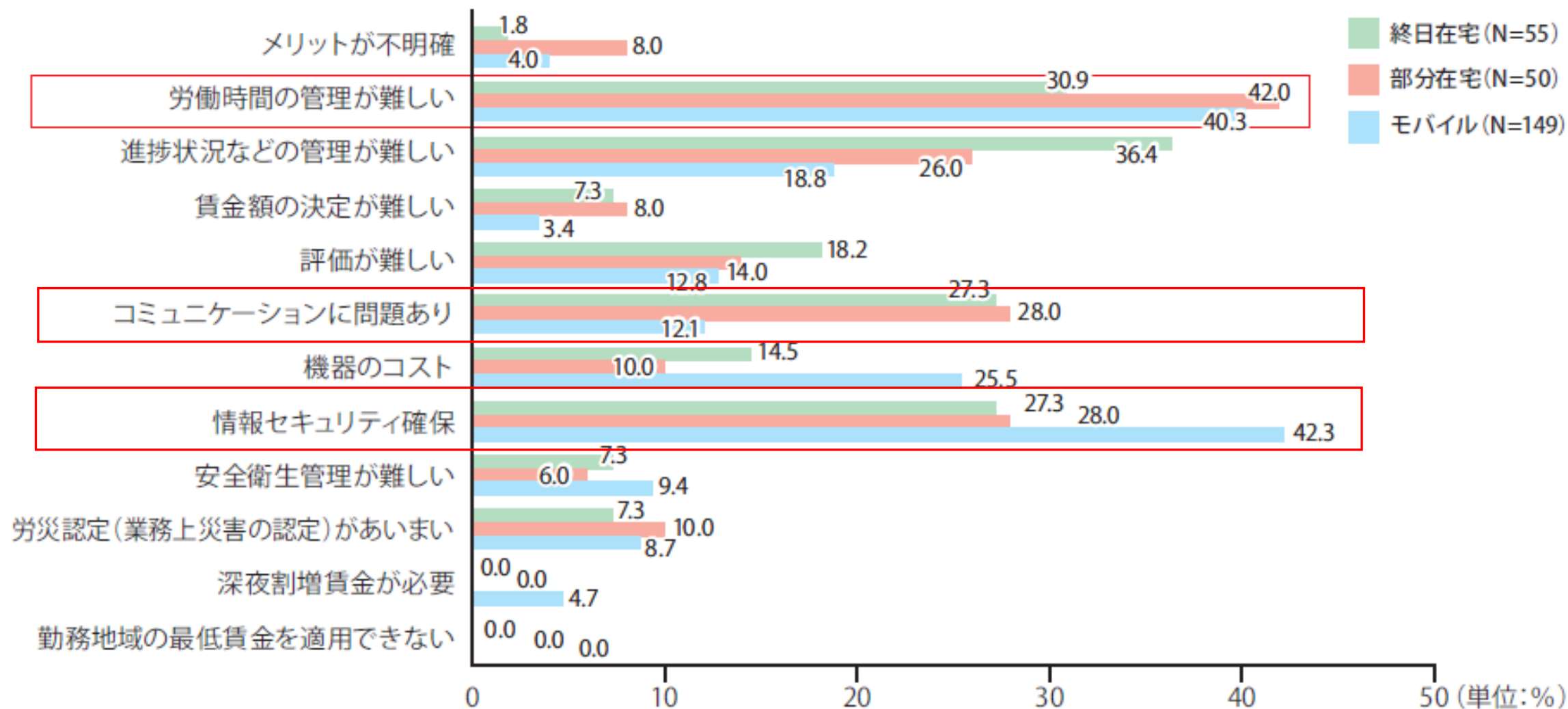
- 効果 i 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 効果 ii 集中力が増して、仕事の効率が良くなった
- 効果 iii 自律的に仕事を進めることができる能力が強化された
- 効果 iv 職場と密に連携を図るようになり、これまで以上に信頼感が強くなった
- 効果 v 仕事の満足度が上がり、仕事に対する意欲が増した

出所：厚生労働省「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

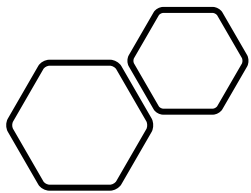


テレワーク実施上の問題・課題

テレワーク実施の問題・課題（企業調査）



平成27年 JILPT 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査より



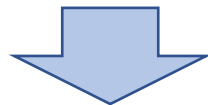
2. 導入にあたっての成功ポイント

全体像 & 導入プロセスを理解しよう!!

◆ 対象業務や対象者の範囲の決定

全体像 & 導入プロセスを理解しよう!!

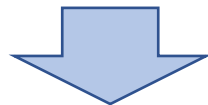
◆ 対象業務や対象者の範囲の決定



◆ 就業規則などにテレワーク勤務に関する規定を定める

全体像 & 導入プロセスを理解しよう!!

◆ 対象業務や対象者の範囲の決定



◆ 就業規則などにテレワーク勤務に関する規定を定める



◆ コミュニケーションなどの方法について取り決める

全体像 & 導入プロセスを理解しよう!!

◆ 対象業務や対象者の範囲の決定



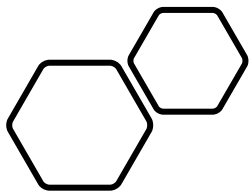
◆ 就業規則などにテレワーク勤務に関する規定を定める



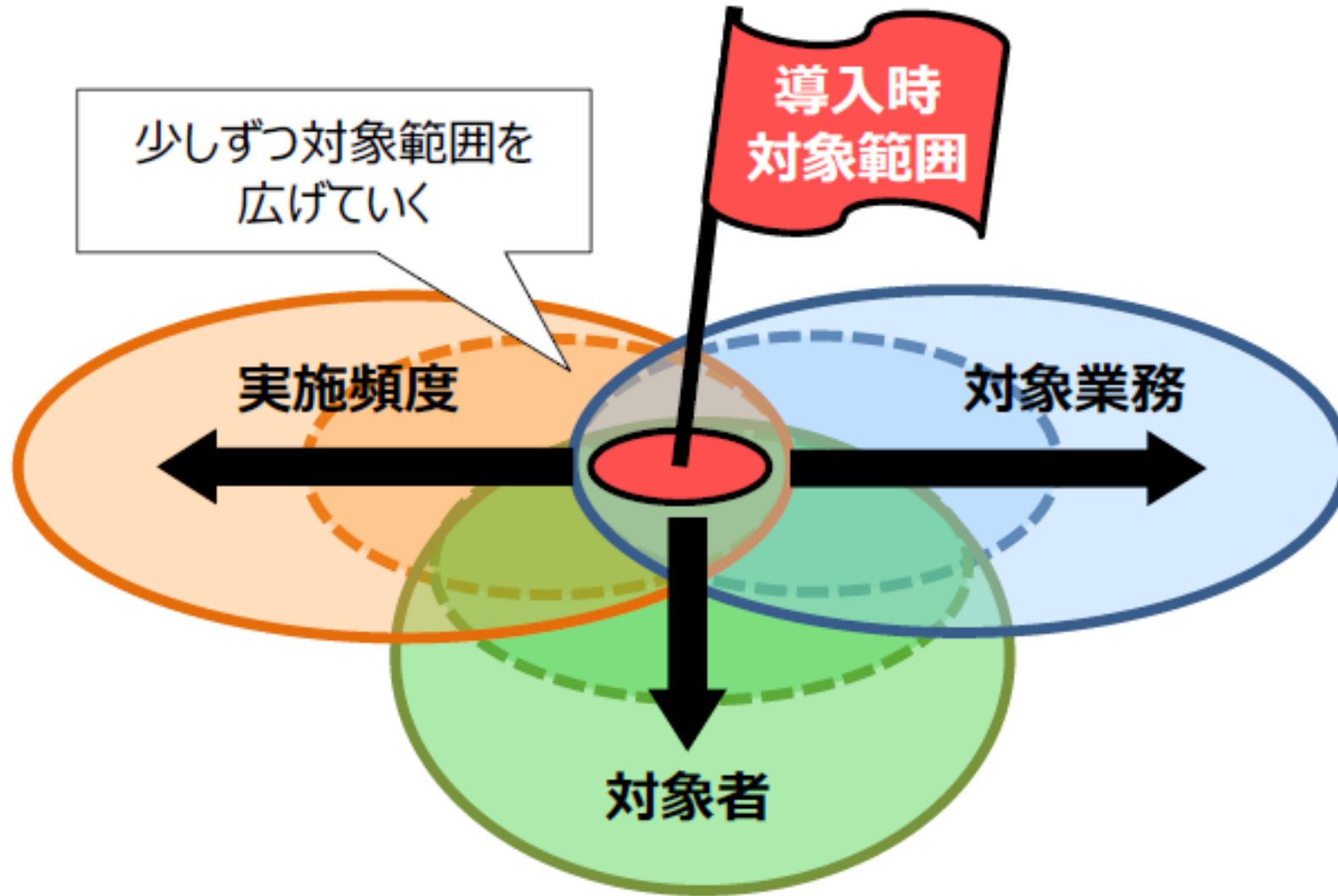
◆ コミュニケーションなどの方法について取り決める



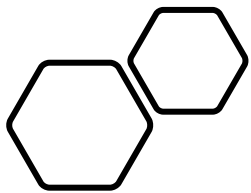
◆ 上司・同僚にも啓蒙を行う



テレワーク導入にあたっての対象範囲



まずはできるところから、少しずつ範囲を拡大していこう!!



テレワークで行う業務の選定

現在の業務

現状で実施できる業務

- 入力作業
- データの修正・加工
- 資料の作成
- 企画など思考する業務



いまは実施できない業務

資料の電子化によって
できるようになる業務

- 紙媒体の帳票を扱う業務

コミュニケーション環境の電子化
によってできるようになる業務

- 会議や打合せ、ミーティング
- 社外との調整

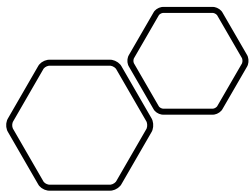
セキュリティ対策によって
できるようになる業務

実施できない業務

- 物理的な操作を必要とする
オペレーション業務



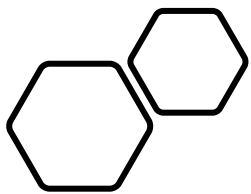
業務単位で整理してることが重要!!



全体方針の決定・推進

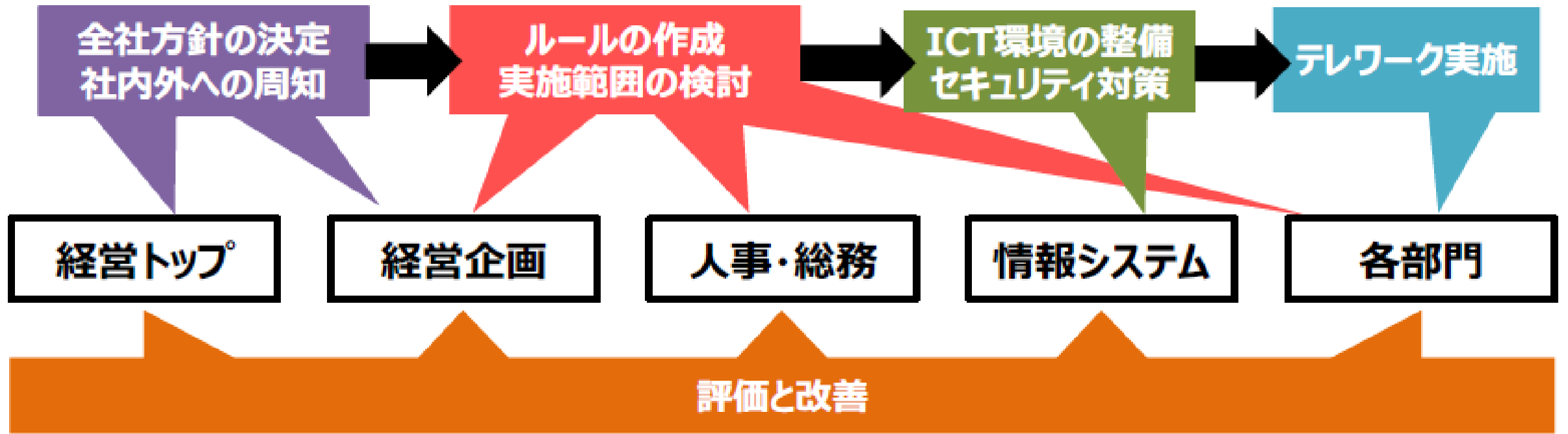
経営トップ自らがテレワーク導入の意思を明確に示すことが大切!!



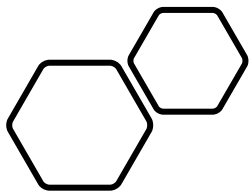


役割分担

役割分担の例

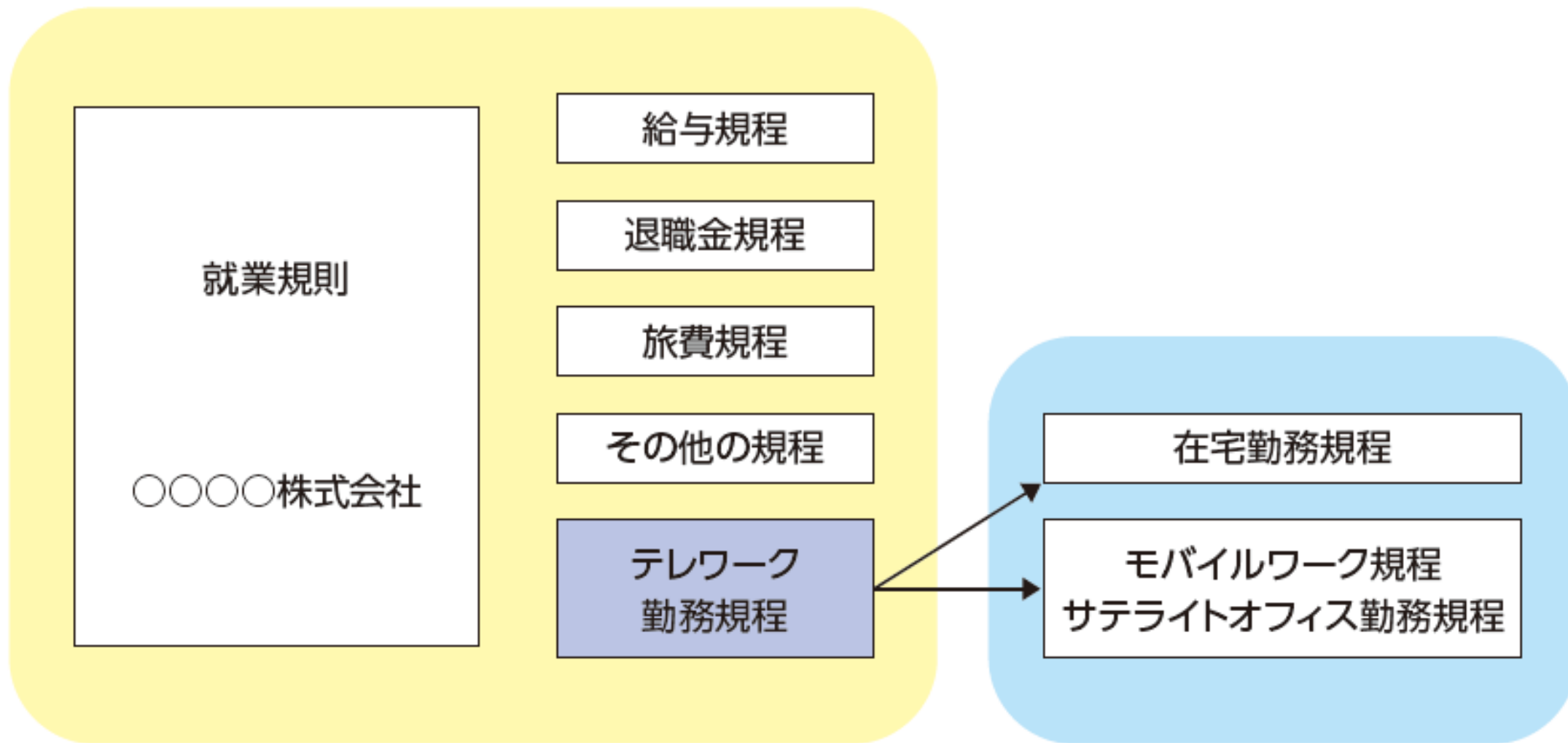


全社横断的な部門や推進担当者によって
推進体制を構築すること!!

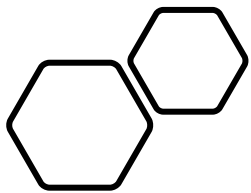


テレワーク導入にあたっての就業規則

就業規則の構成

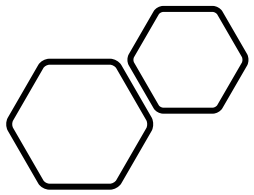


テレワーク勤務規程は就業規則の一部とした例



労務管理上の留意点

労働条件の明示	テレワークは、就業場所として従業員の自宅を明示する必要があります。
労働時間の把握	使用者は、労働時間を適正に管理するため、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければなりません。
業績評価・人事管理等の取扱い	会社へ入社する従業員と異なる制度を用いるのであれば、その取扱い内容を丁寧に説明しておく必要があります。また、就業規則の変更手続きが必要となります。
通信費・情報通信機器等の費用負担	通信費や情報通信機器等の費用負担をさせる場合には、就業規則に規定する必要があります。
社内教育の取扱い	社内教育や研修制度に関する定めをする場合にも、当該事項について就業規則に規定しなければなりません。

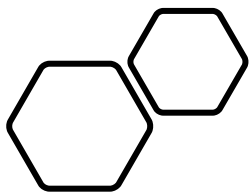


さいごに

テレワークは企業の持続的成長に欠かせない 「働き方改革」の重要な手段

仕組みだけでなく「魂」を注ぎ込むことにより、
自社の生産性の向上や、人材確保など、
経営課題の解決に有効に活用してください。

- ★「サボる人 オフィスにいたって サボるよね」 (テレワークマイラブ)
- ★「上司こそ やって欲しいな テレワーク」 (上司の永久在宅希望)
- ★「変えるもの 制度・システム いや風土」 (聖者の行進)



主催：横浜市経済局

横浜市中小企業女性活躍推進事業

(受託機関：株式会社ウィルパートナーズ)

講師：藤田 知哉 株式会社ウィルパートナーズ