

テレワークの導入の現状と課題

2019年7月5日（金）

常葉大学准教授、日本テレワーク協会アドバイザー
小豆川 裕子



本日の構成

1

テレワークの概要

2

テレワークの政策動向

3

テレワークの現状と課題

4

最近のテレワークの動向

5

テレワーク普及の国民運動

6

テレワークで、静岡が変わる！

7

おわりに



はじめに





テレワークの概要



テレワークの誤解を解く：普及推進の実態から

**「テレワーク」＝「在宅勤務」
ではない**

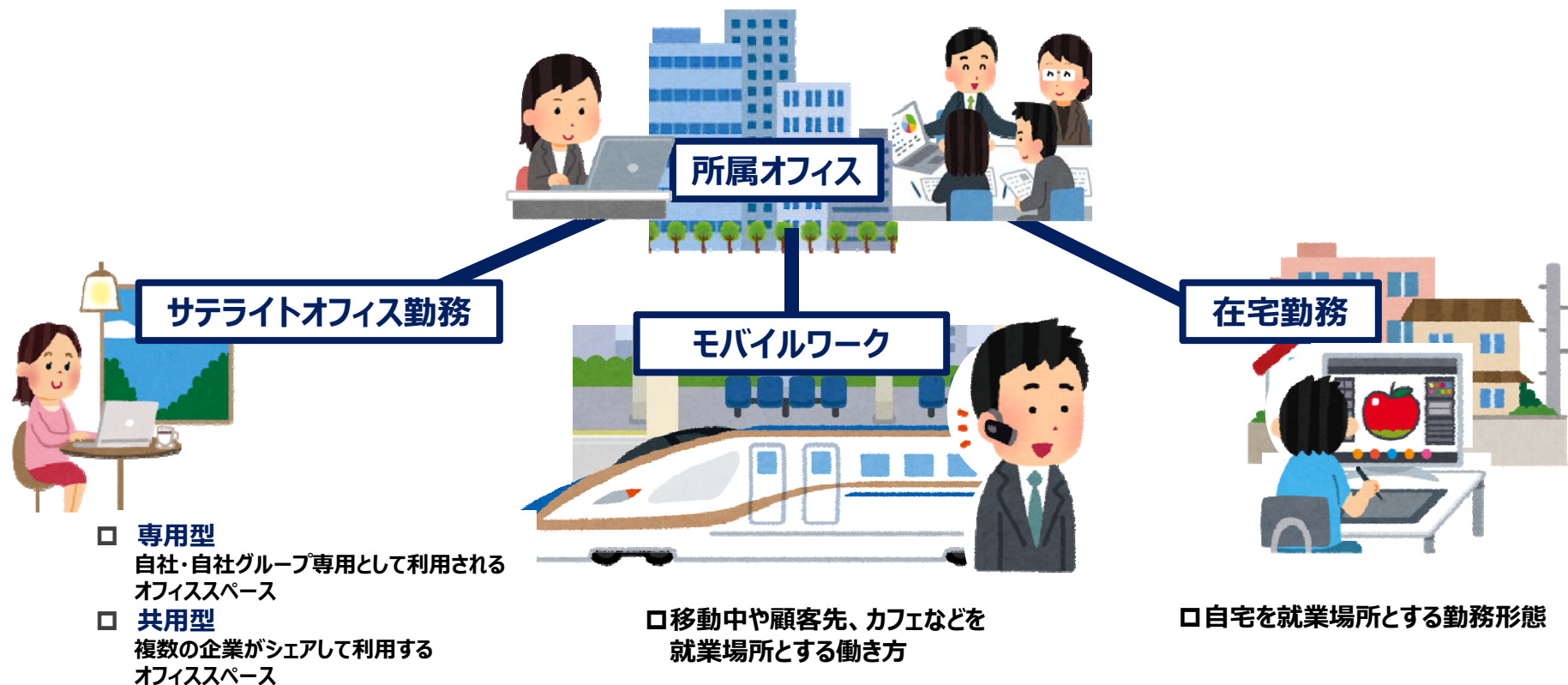
**育児や介護をする人たちだけの
制度ではない**

**毎日出勤しないというわけではない
（１～２回程度が多い）
⇒オフィスにいないという面では、出張等の外出と同様！**

テレワークの定義

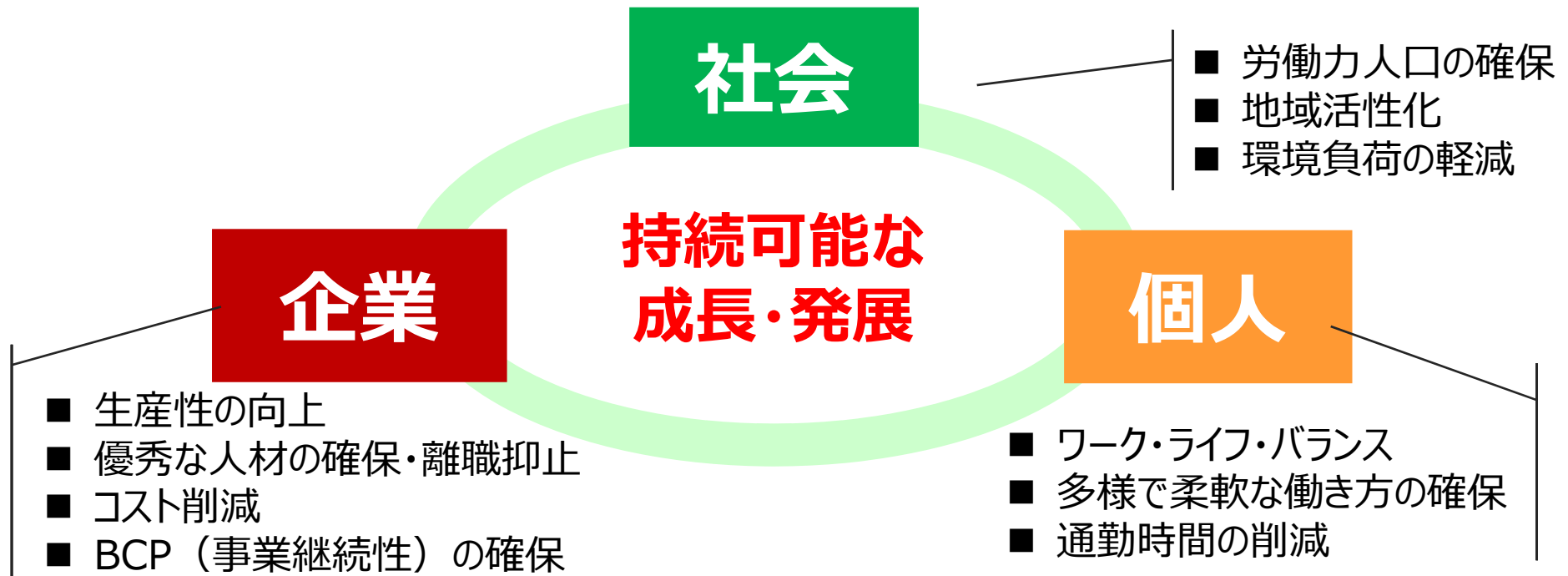
- ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方
- 在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務の総称
- 徹底したICT利活用により、社会課題解決と社会変革を促す

※テレワークとは「tele = 離れたところで」 + 「work = 働く」をあわせた造語

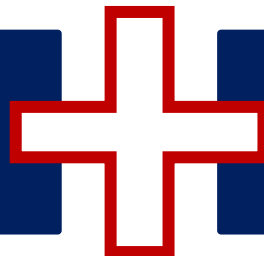


テレワークの効果

□ テレワークによる「働き方改革の推進」「地方創生の実現」で
個人・企業・社会の持続可能な成長・発展に期待

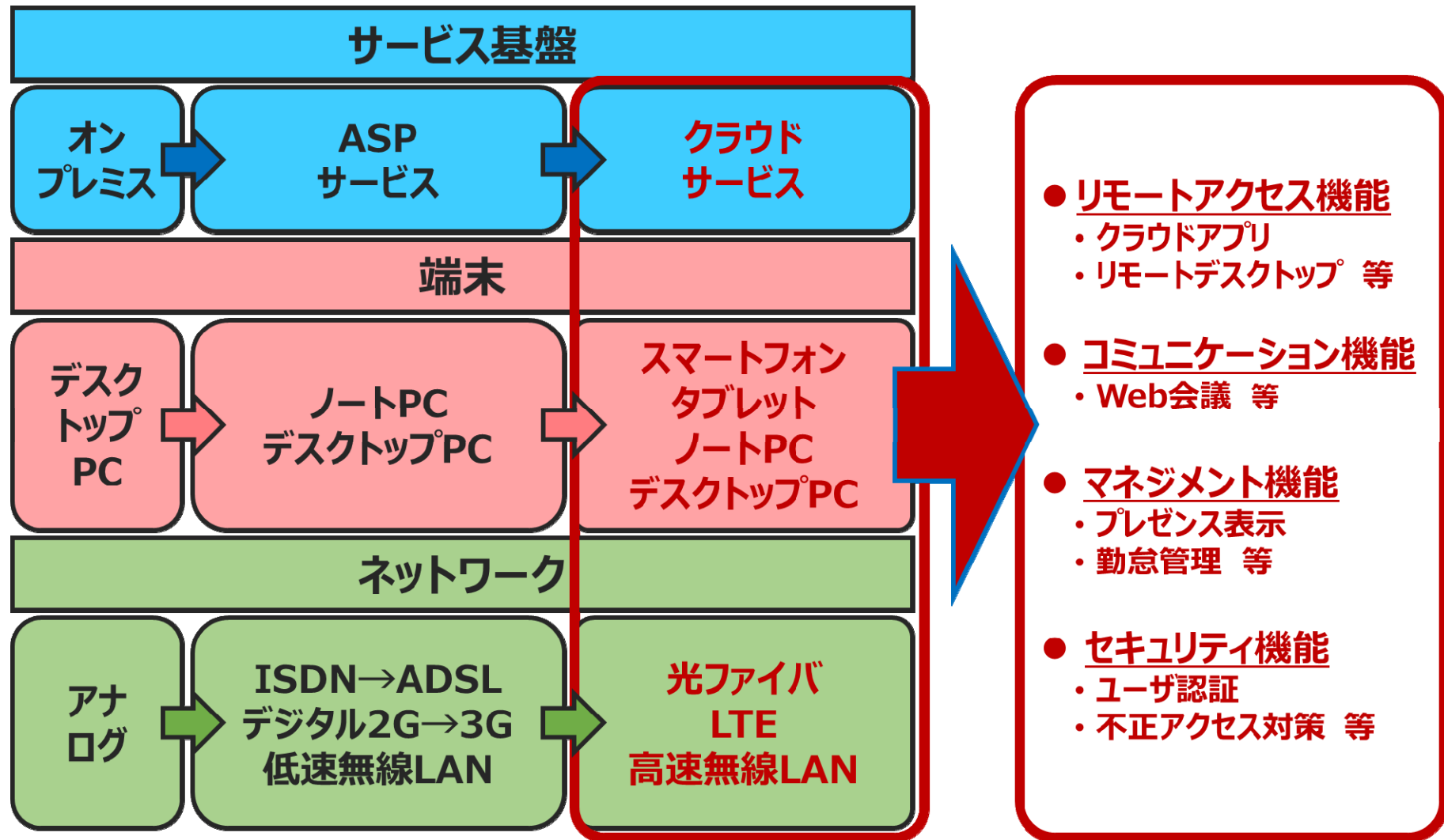


働き方改革の推進
(生産性向上、
ワーク・ライフ・バランス、BCPなど)



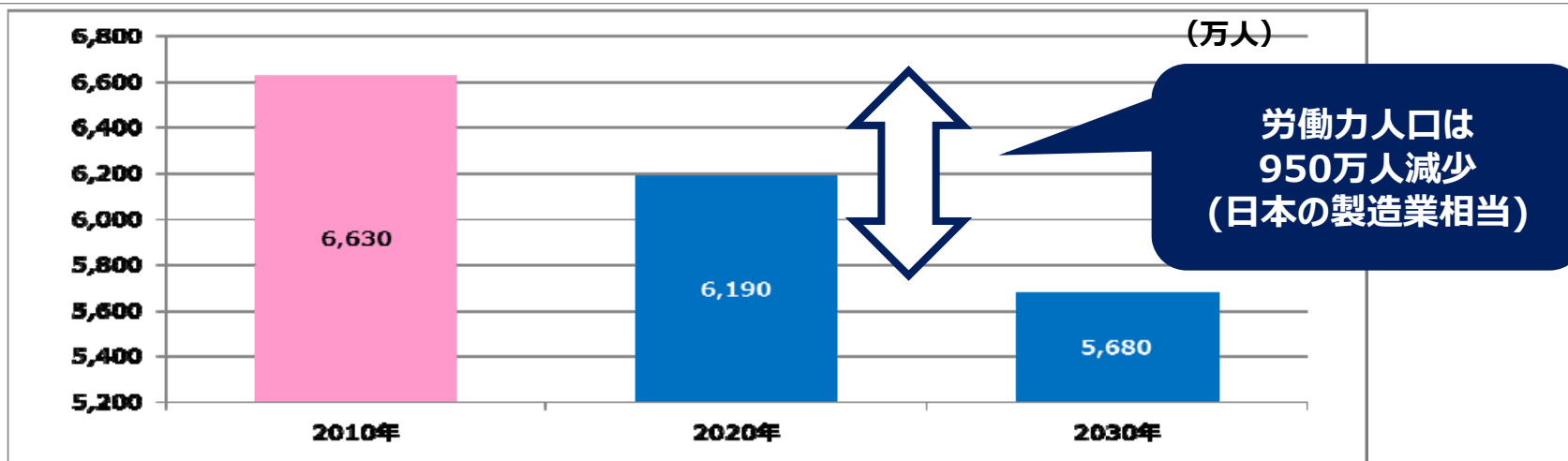
地方創生の実現
(移住・定住・地域活性化)

テレワークツールの劇的な変化



労働力人口の減少と働き方改革の関係

- 労働市場の障壁を排除、現在の労働者の継続・離職防止、双方対策が必要
- 出産・育児期に加え、老親等の介護・看護、本人の疾病による離職危機への対応策も求められる



(出典) 厚生労働省雇用政策研究会「雇用政策研究会報告書概要」2012年8月

少子・高齢化

企業の経営課題
従来の働き方では解決できない

育児・介護

人材の維持・確保

+

ワーク・ライフ・バランス

+

生産性向上

対策

働き方改革が重要

テレワークとワーク・ライフ・バランスの向上

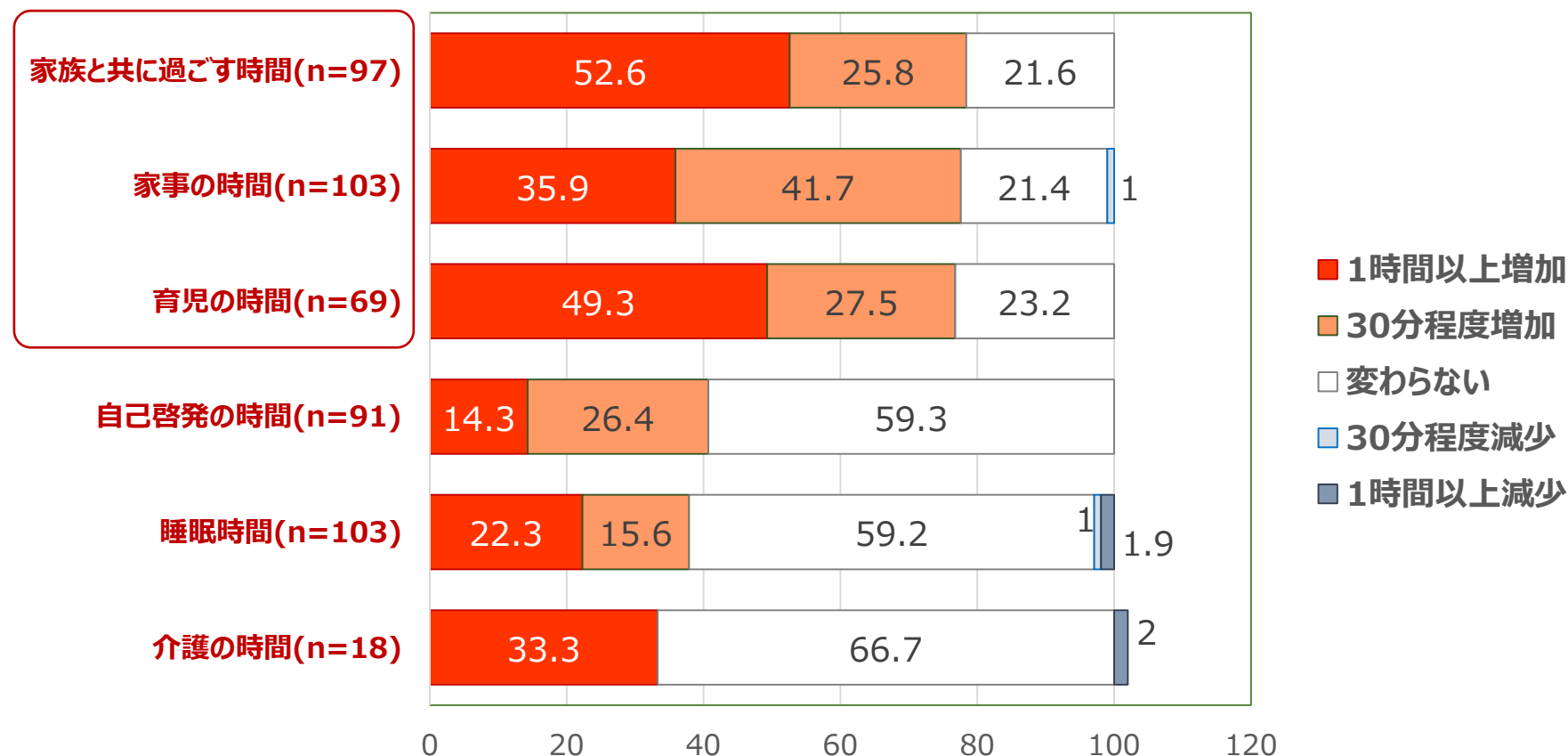
テレワークによる通勤時間削減で時間の有効活用が可能に

在宅勤務では、オフィス勤務日に比較して

家族と過ごす時間が増加：78% 家事の時間が増加：78% 育児の時間が増加：77%

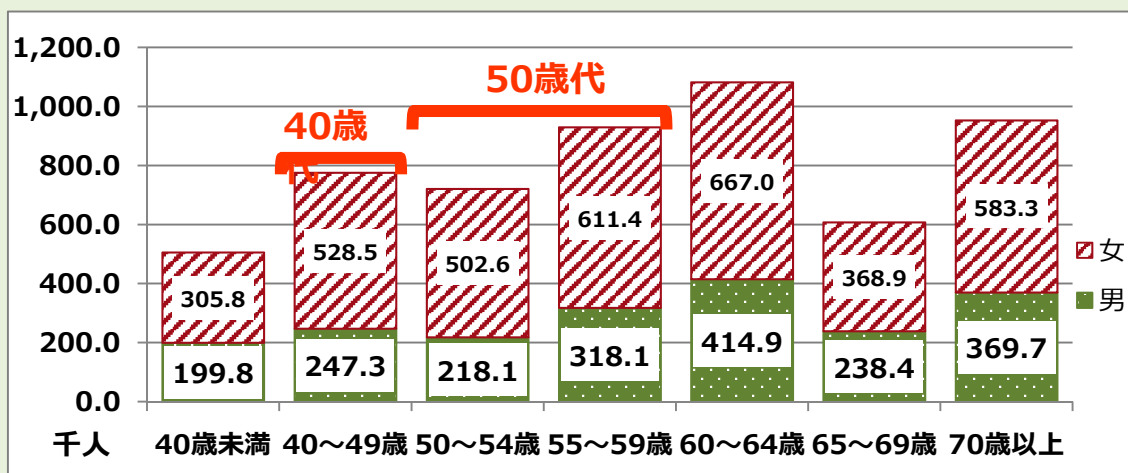
自己啓発の時間が増加：41% 睡眠時間が増加：38% 介護の時間が増加：33%

テレワーク利用によって増減した時間



就労継続の危機1：介護・看護と仕事の両立

- 介護・看護により前職を離職した15歳以上人口は約10万人(平成24年)
- 現在、または将来的に介護をする可能性のある労働者は半数以上。

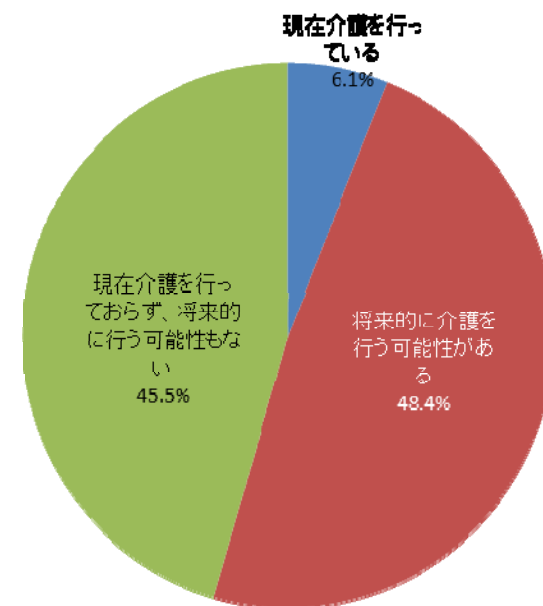


介護をしている15歳以上人口は**合計557.4万人**（平成24年）



介護・看護により前職を離職した15歳以上人口は**合計10.1万人**（平成23年10月～24年9月）

平成24年就業構造基本調査結果より作成



介護の実施状況(n=14,880)

現在介護を行っている人は約6%だが、**将来的に介護を行う可能性**があると合わせると、**半数以上**となる。

（出典）総務省「テレワークモデルの普及促進に向けた調査研究」(平成27年度)

就労継続の危機 2：治療と仕事との両立

- **働く癌患者は38.5万人**
- 近年、労働環境の変化などにより脳・心臓疾患や精神疾患などを抱える従業員が増加していることや、医療技術の進歩によりこれまで予後不良とされてきた疾患の生存率が向上していることなどを背景に、**治療をしながら仕事を続けることを希望する従業員のニーズが高くなってきている。特にがん患者の方の就業継続の問題がクローズアップ**されている。
- しかしながら疾患を抱える従業員に働く意欲や能力があっても、治療と仕事の両立を支援する環境が十分に整っておらず、就業を継続したり、休職後に復職することが困難な状況にある。

出典：厚生労働省「患者調査」（平成20年10月） 総務省「労働力調査」
厚生労働省労働基準局調べ（平成23年）



テレワークの政策動向



テレワークに施策の枠組みを提示するさまざまな閣議決定

- 「日本再興戦略」(2013～2016年度)
- 経済財政運営と改革の基本方針 (2013～2018年度)
 - ー「未来投資戦略」(2017,2018年度)
- 「世界最先端IT国家創造宣言」(2013～2016年度)、
- 「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」
(2017年度)
- 「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」
(2018、2019年度)
- まち・ひと・しごと創生総合戦略 (2015～2018 年度)
- ニッポン一億総活躍プラン (2016年度)
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針
(2015年度)

2019「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用基本計画」 2019.06.14閣議決定（KPIが記述）

4 人材の育成等

(4)人材の流動性

政府としては、労働生産性向上に向けた、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワーク等を推進し、また、フリーランスなどの雇用関係によらない働き方に関する保護等の在り方について検討を行っている。

○[No.10-11] テレワークの普及

分野横断

- ・ テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、より具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。また、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、テレワーク・デイズやテレワーク月間の実施、ガイドラインや表彰等の周知・啓発、サテライトオフィスや必要なネットワーク環境の整備等を通じて、令和2年におけるKPIの目標値達成を図る。
- ・ テレワークの普及に当たって、平成30年2月に厚生労働省が策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」及び平成30年4月に総務省が公表した「テレワークセキュリティガイドライン（第4版）」について、周知・啓発を図っていく。また、国家公務員については、令和2年度までに、①必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用でき、②リモートアクセス機能の全府省での導入を実現するため、計画的な環境整備を行う。これと合わせて、各府省庁は、テレワークを行っている職員であってもその他の職員と遜色なく業務を遂行できるよう、府省内で行われる会議への遠隔参加（Web会議）が可能となる環境を順次整備する。また、審議会や幹部会議は原則ペーパーレスで開催する。環境の整備されている府省等においては、定例会議や幹部への説明、省内の打合せ、資料の共有、府省等間のやりとりについてもペーパーレス化に努める。さらに、テレワーク・デイズ、テレワーク月間といった国民運動において、率先した取組を行う。
- ・ 働き方改革の一助となり、労働者、事業者及びその顧客の三方にとって効率的な結果が得られ、ワークライフバランス、生産性、満足度等の向上を実現。

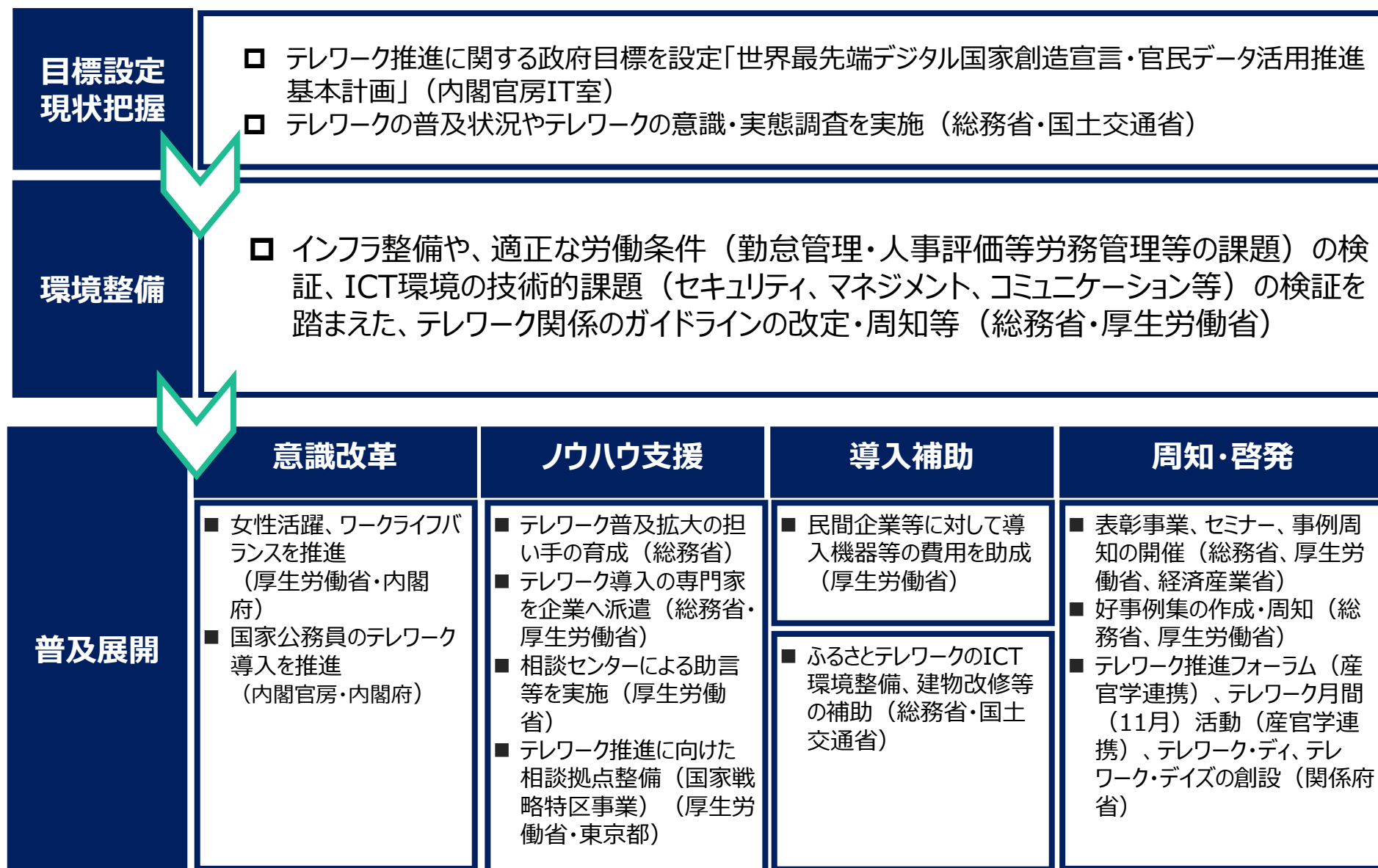
KPI（進捗）：令和2年に、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍、テレワーク制度等に基づく雇成型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増

KPI（効果）：働く者にとって効果的なテレワークを推進

□ 導入率◎11.5%比で3倍
34.5%

□ 実施割合◎7.7%比で倍増
15.4%

テレワーク普及促進に向けた政策体系と実施内容





テレワークの現状と課題

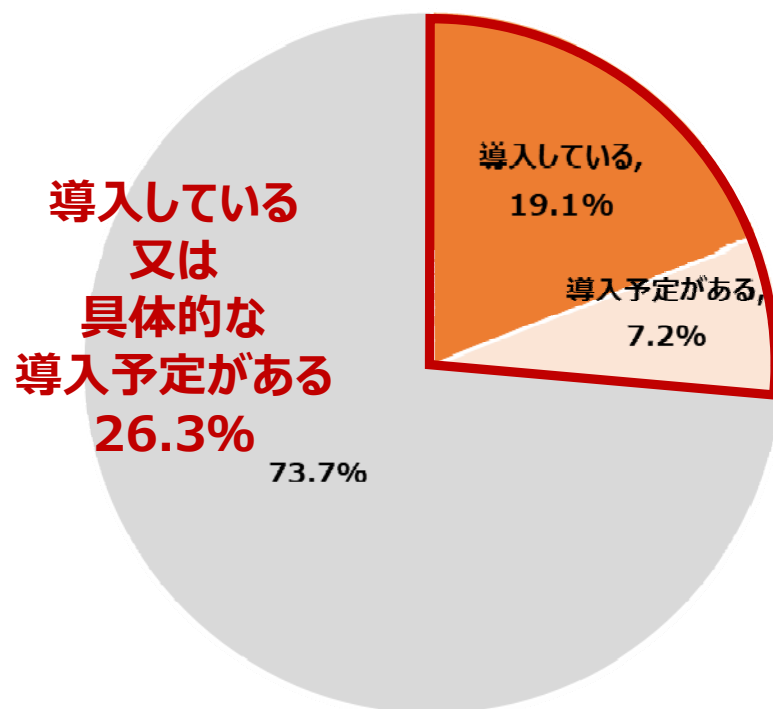


テレワークの普及は前年と比べて着実に拡大

テレワークを導入している企業の割合

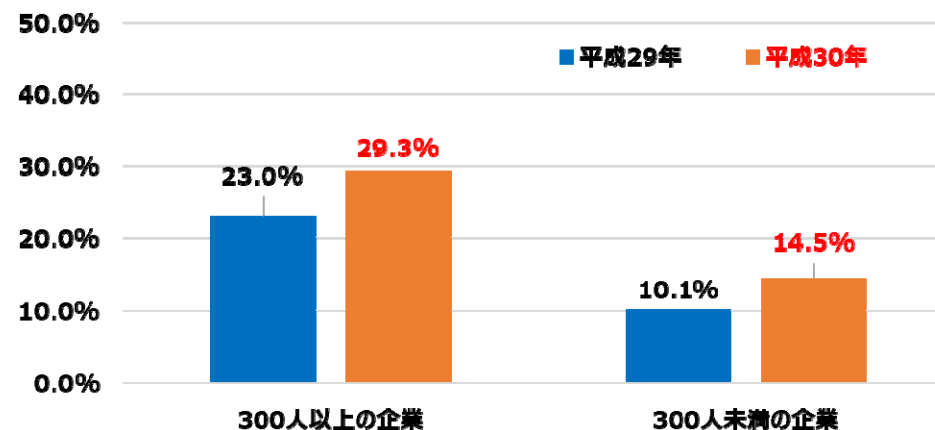
(従業員数100人以上の企業)

<平成30年通信利用動向調査の結果.>

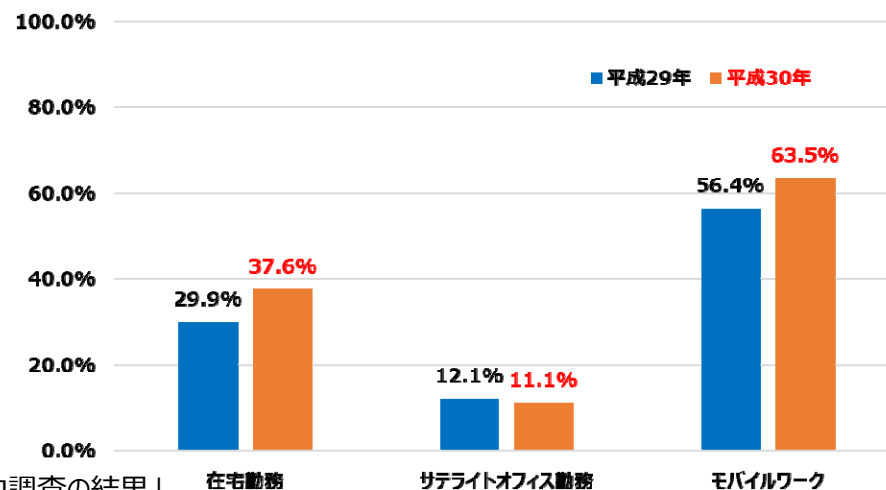


<総務省「平成29年通信利用動向調査の結果」>
 導入している：13.9% 導入予定がある4.3%
 導入している又は具体的な導入予定がある：18.2%

導入している企業の従業員規模別の差異



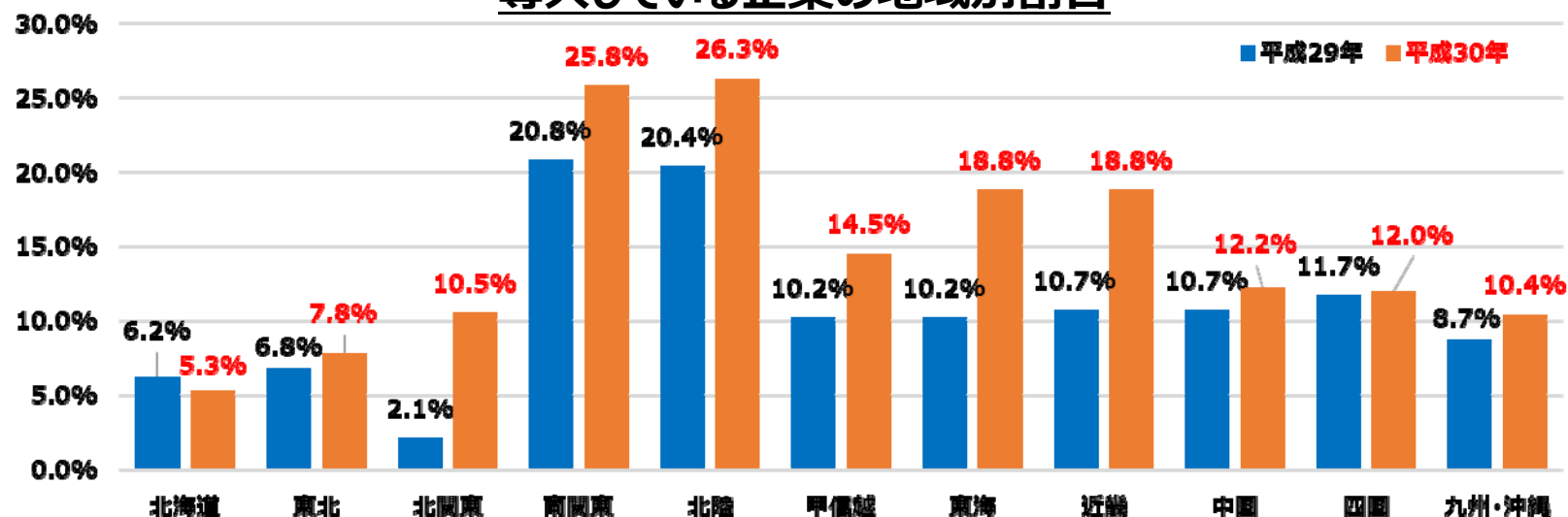
導入している企業の内訳 (複数回答)



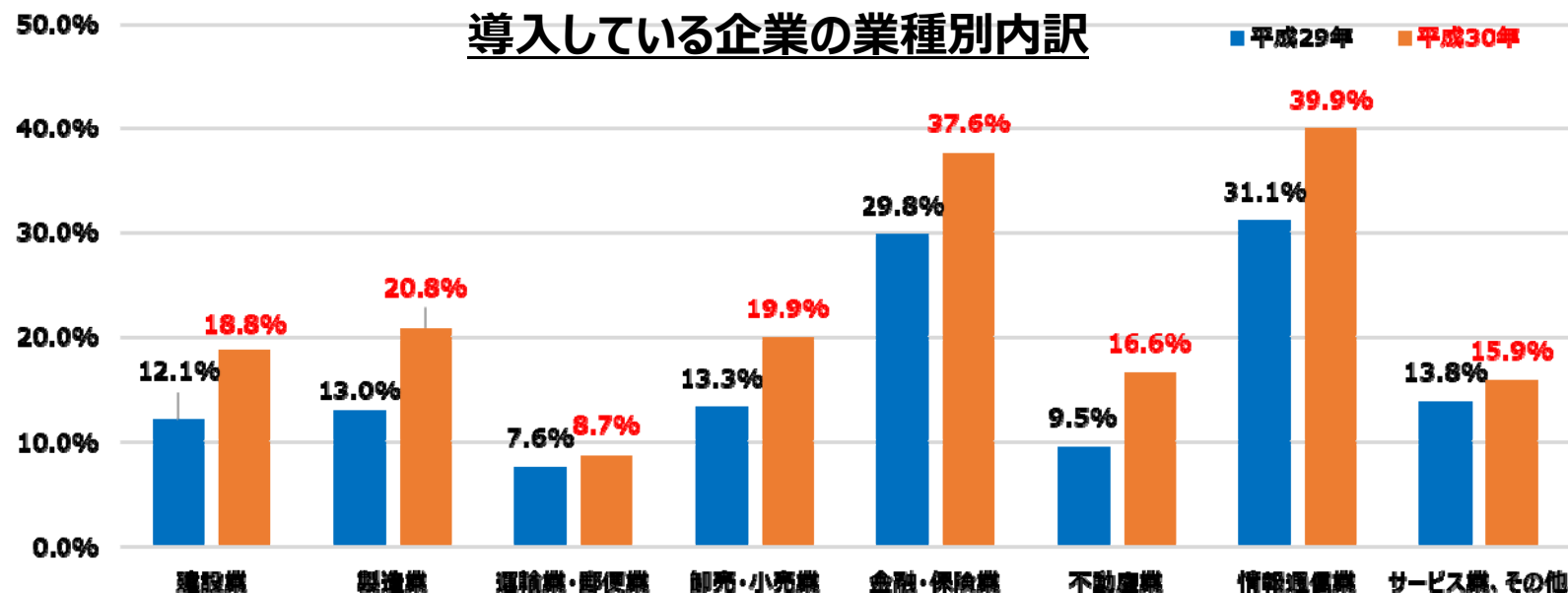
出典：総務省「平成29年通信利用動向調査の結果」
 「平成30年通信利用動向調査の結果」

地域別では東海、業種別では金融・保険、情報通信で急増

導入している企業の地域別割合

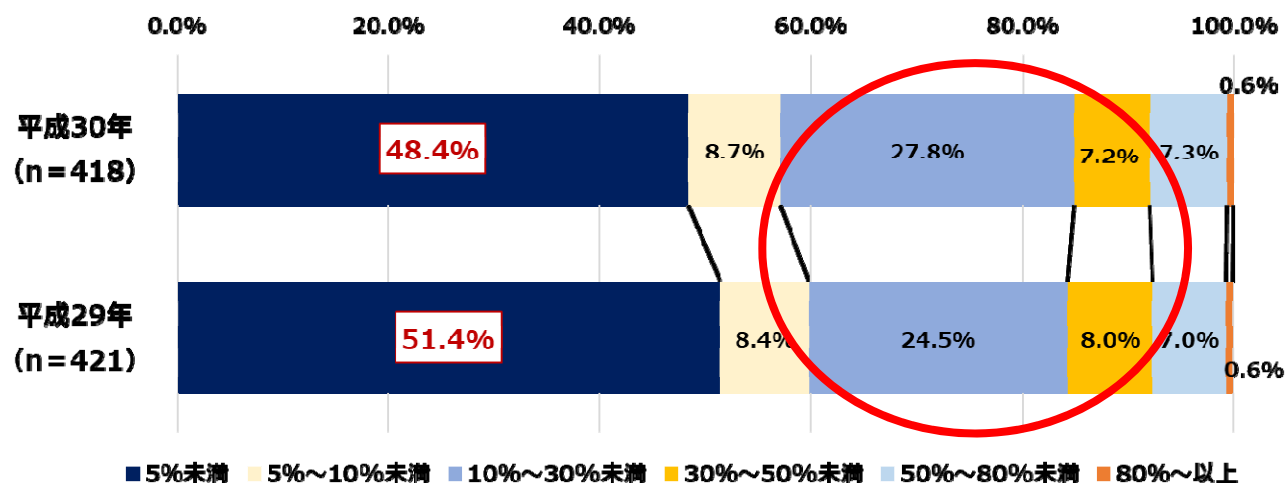


導入している企業の業種別内訳

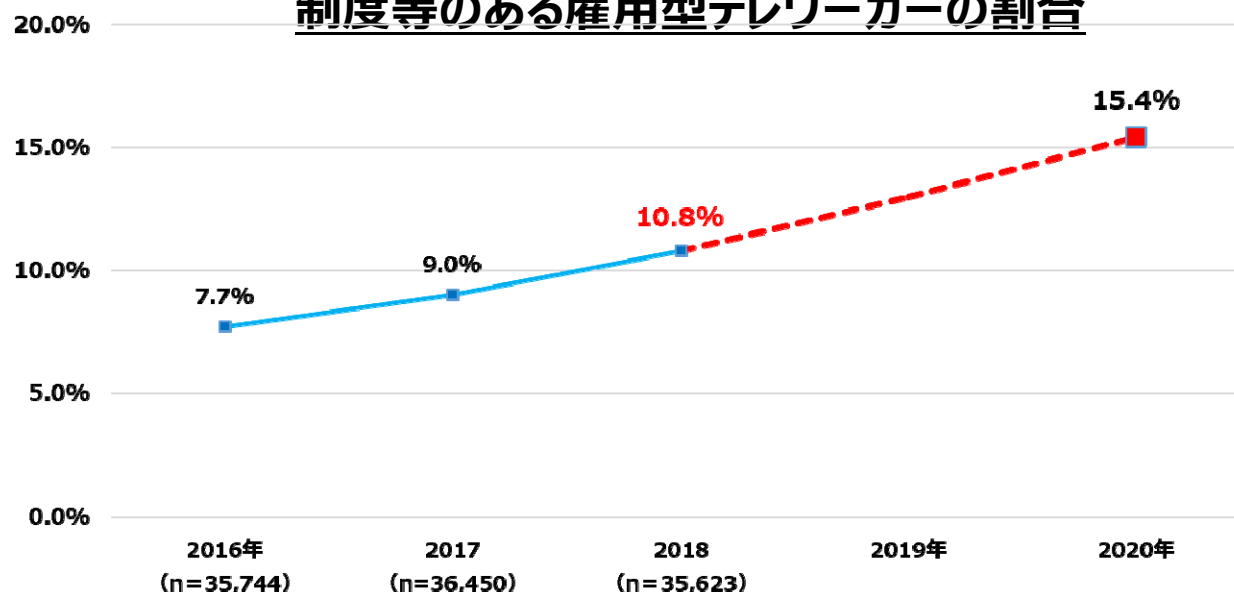


企業内の従業員の実施割合、制度下にあるテレワーカーも増加

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



制度等のある雇用型テレワーカーの割合



目標値
KPI！

①ICT環境 情報セキュリティに関する対応

「情報セキュリティが心配」への対応

様々な技術的対策、制度的対策により対応は可能

主な技術的対策

□ シンクライアント化：

様々なICT技術の活用により、利用端末に情報を保存しない

⇒ **リモートアクセス**でセキュリティを確保

会社の規模・予算に応じた適切なシステム構築を

主な制度的対策

□ **セキュリティガイドライン（ポリシー）**の策定・適正運用

扱うことが可能な文書を規定。持ち出す書類は管理簿に記載等。

□ **セキュリティ研修**の継続的な実施

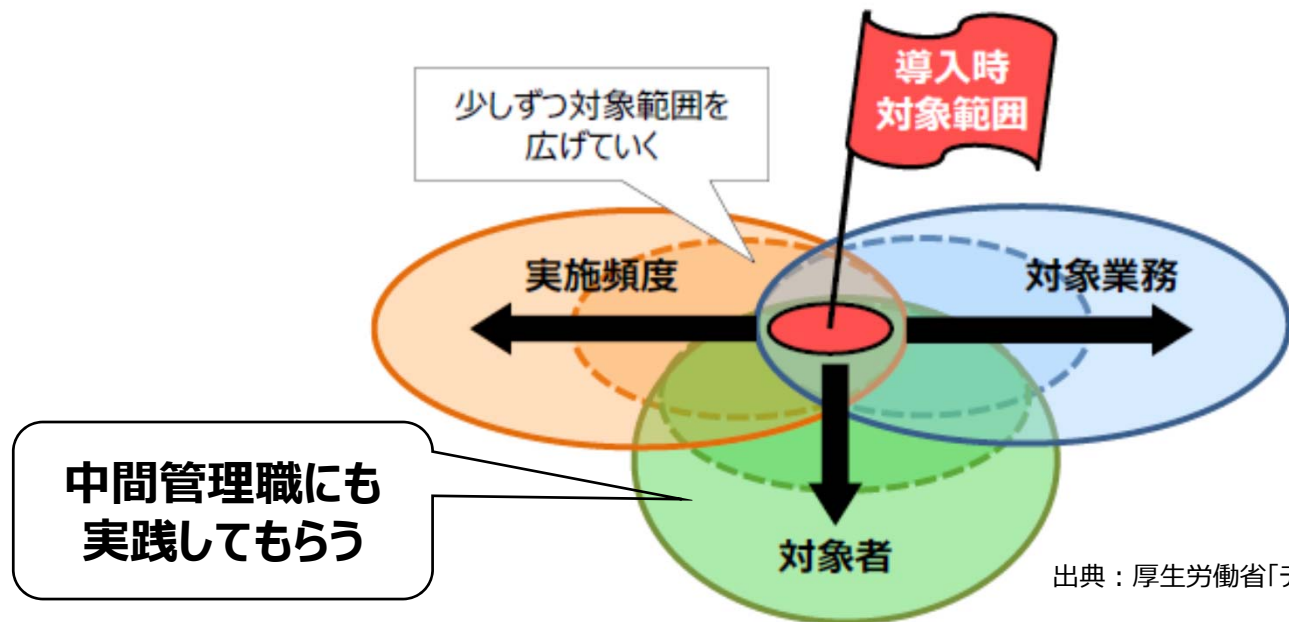
□ 情報の機密度に応じた適切な**アクセス権限**の設定

□ 想定されるリスクを洗い出し、環境を整備

②実施対象者、対象業務、実施頻度

- テレワークの導入範囲は、最初は育児・介護を担う社員など
小規模でスタートしても、徐々に対象を拡大することが望ましい
- 勤続年数や職務経験の浅い社員は対象外とする場合が多い

テレワーク実施対象の拡大イメージ



出典：厚生労働省「テレワークではじめる働き方改革」平成28年

対象従業員に
要件を設ける場合
(トライアル時等)

職種による要件：事務職、研究職、営業職などの職種単位

職階による要件：管理職、裁量労働制対象職、一般職など

対象者のライフステージによる要件：育児、介護、病気など

実施する業務の考え方

業務の棚卸し

- 「現状で実施出来る業務」「（いまは）実施できない業務」「実施できない業務」に分類する。

実施できる業務から
取り組んでみましょう。

現状で実施できる業務

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



現在の業務

（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
(例)紙媒体の帳票を扱う業務

AIやIoTの発展によって
将来はテレワークできる業務が拡大する

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
(例)工作機械の操作等

- コミュニケーションの環境の整備によって
できるようになる業務
(例)会議、打合せ、社外との連絡



テレワークで実施している業務として、**コミュニケーション系の業務**も多い。

テレワークで実施している業務

- 棚卸しをすれば、**対象範囲は広い**ことがわかる。
- 現状では実施困難な業務もICTツールの利用で可能になることは多い
- 連絡・調整、社内外との会議など**コミュニケーションが必要な業務もテレワークで実施**されている

テレワークで実施している業務

企業がテレワークで実施している業務

1位	資料の作成・修正及び管理
2位	上司や同僚、顧客先や取引先などの連絡・調整
3位	社内手続き
4位	インターネットからの情報収集
5位	業務知識などの学習
6位	意思決定
7位	社内会議
8位	部下や後輩などへの指導
9位	社外関係者との会議

味の素の事例：棚卸しで確認し、思い込みを打破

□ 川崎事業所社員へのヒアリング結果

「工場でも資料作成などの機会も多い」

- 在庫や原料などの棚卸し作業
⇒ システムへの数量入力は自宅でも実施可能
- 週報や月報、作業マニュアルの作成等の書類作成

□ 調味料素材課で在宅勤務可能な作業を洗い出し

- ⇒ 基本的には川崎事業所に勤務するすべての社員が
一部の業務で在宅勤務することが可能になっていることが判明

（出典：日経産業新聞記事（2018.10.3））

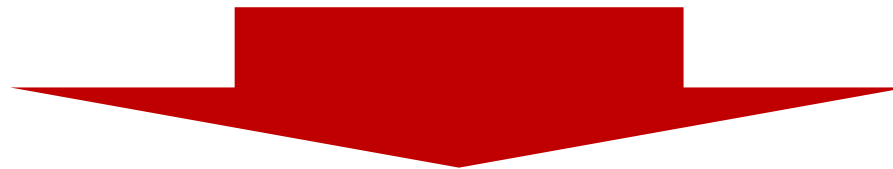
出典：一般社団法人日本テレワーク協会 荒木浩一氏「テレワークの導入・推進に向けて」
日本テレワーク協会ミニセミナー配布を元に加筆修正

対象業務を段階的に拡大

- 個人がP Cを使って**単独で行える業務**など、**実施のハードルが低いところから開始**する。

例：入力作業、資料の作成、企画など思考する業務 等

- そこから**段階的に文書の電子化、ICTの利活用を拡大し、単独業務だけでなく、打ち合わせ、会議など、テレワークで可能な業務をつ拡大する。**



**やれるところから始める一方で、
業務フローやICT環境の見直し、拡大など、
仕事のやり方を見直していくことが、テレワーク導入成功のポイント**

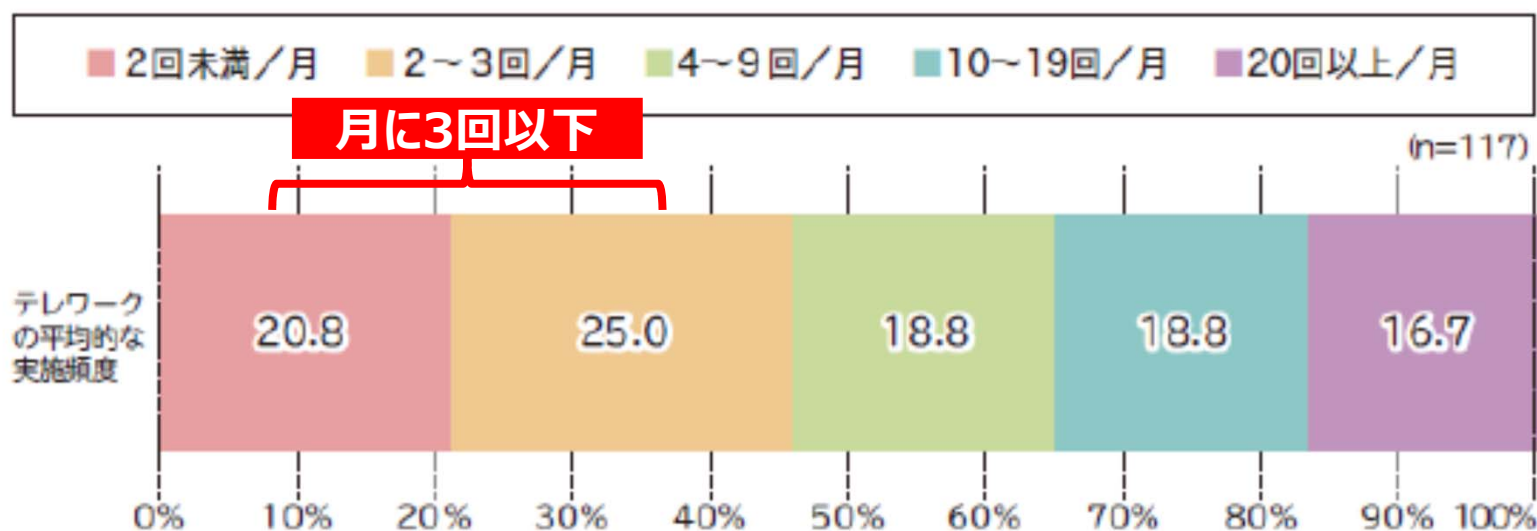
出典：一般社団法人日本テレワーク協会 荒木浩一氏「テレワークの導入・推進に向けて」

日本テレワーク協会ミニセミナー配布を元に加筆修正

実施頻度

- テレワークは決して「毎日在宅勤務を行う」わけではない。（月に3回以下が45.8%）

テレワークの平均的な実施頻度



出典：厚生労働省「テレワークモデル実証事業企業アンケート」平成26年

③コミュニケーション：不安への対応

テレワーク実施頻度も踏まえ適切な対応を！

- **週1～2回のテレワーク**なら、出社時に必要なコミュニケーションを取ることで補完も可能
- **テレワーク頻度が高い場合**は、情報通信技術（ICT）の活用等によるコミュニケーションでカバー

情報通信技術（ICT）の上手な活用

- **ツールの特性**を活かし**用途・目的に合わせた使い分け**
メール（片方向）／電話やウェブ会議（双方向）
- **ウェブ会議の常時接続**で効果を上げている企業もあり
（例） 沖ワークウェル

対面コミュニケーションとの使い分け

- **出社日**に普段不足しがちな**情報交換や対話**を行い補う

出典：一般社団法人日本テレワーク協会 荒木浩一氏「テレワークの導入・推進に向けて」
日本テレワーク協会ミニセミナー配布を元に加筆修正

④ 労務管理に関する対応

- コミュニケーションツール等の効果的な活用による管理
- テレワーク実施の趣旨を踏まえ、テレワーク時は原則的に残業禁止にしている企業も多い。

労働時間の管理や業務時間中の在席確認方法

① 勤怠管理の方法



Eメール

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる



電話

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる



勤怠管理ツール

- ・Eメール通知しなくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる



- 常時通信可能**な状態にする
(仮想オフィス、グループウェア等)
- ・個別に報告する手間がかからない

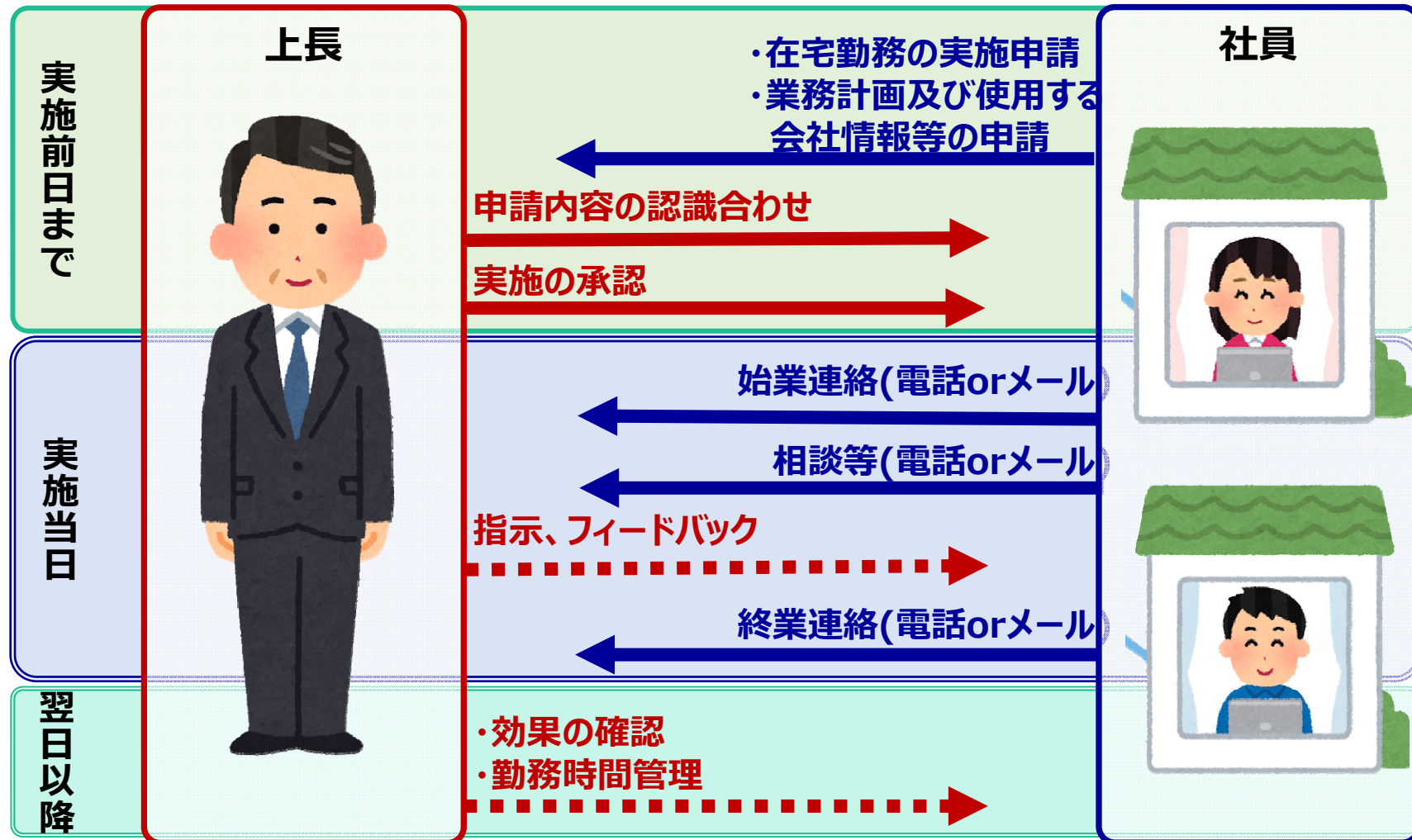
② 業務時間中の在席確認

- プレゼンス管理ツール
- 会議システムのカメラ機能
- PCの画面をキャプチャして記録をとる
- PCログから業務実態を分析などもあり。

グループウェア：
従業員の在籍状況や同僚のプレゼンスを確認。
チャットなどのコミュニケーションツール：
ちょっとした声かけが可能。

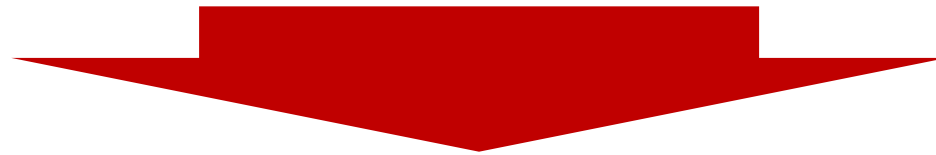
テレワーク時の労務管理例

- 申請は実施者・管理者双方の負担が軽減されるよう、なるべく簡便に。
- 予実管理により、仕事全体のマネジメント力の向上も期待。



労務管理に関する考え方と対応

週に1日・2日程度なら、
労務管理制度を殆ど変えなくても導入可能



テレワークの就業規則等の作成についても、
様々なサポート手段あり

- テレワークのための就業規則等の作成の手助けになる
各種パンフレット類
- 電話や訪問により無償で労務管理のサポートをする制度
もあり。

人事評価におけるポイント

管理職の意識啓発と従業員の自律・自己管理能力の向上

公正な評価の実施

テレワークを利用したことで
評価を下げたりしない

遅くまで残業していることだけを高く
評価したりしない

- ・ 上司と部下のコミュニケーションの徹底・相互の信頼感の醸成
- ・ タイムマネジメントスキルの向上

- ・ 業務の見える化
- ・ 目標管理制度の導入
－ 半期、四半期毎の成果の確認など

出典：一般社団法人日本テレワーク協会 荒木浩一氏「テレワークの導入・推進に向けて」

日本テレワーク協会ミニセミナー配布を元に加筆修正

⑤テレワークの効果把握

①生産性向上

- 所定外労働時間の減少
- 一人あたりの総労働時間の減少

②ワーク・ライフ・バランスの向上

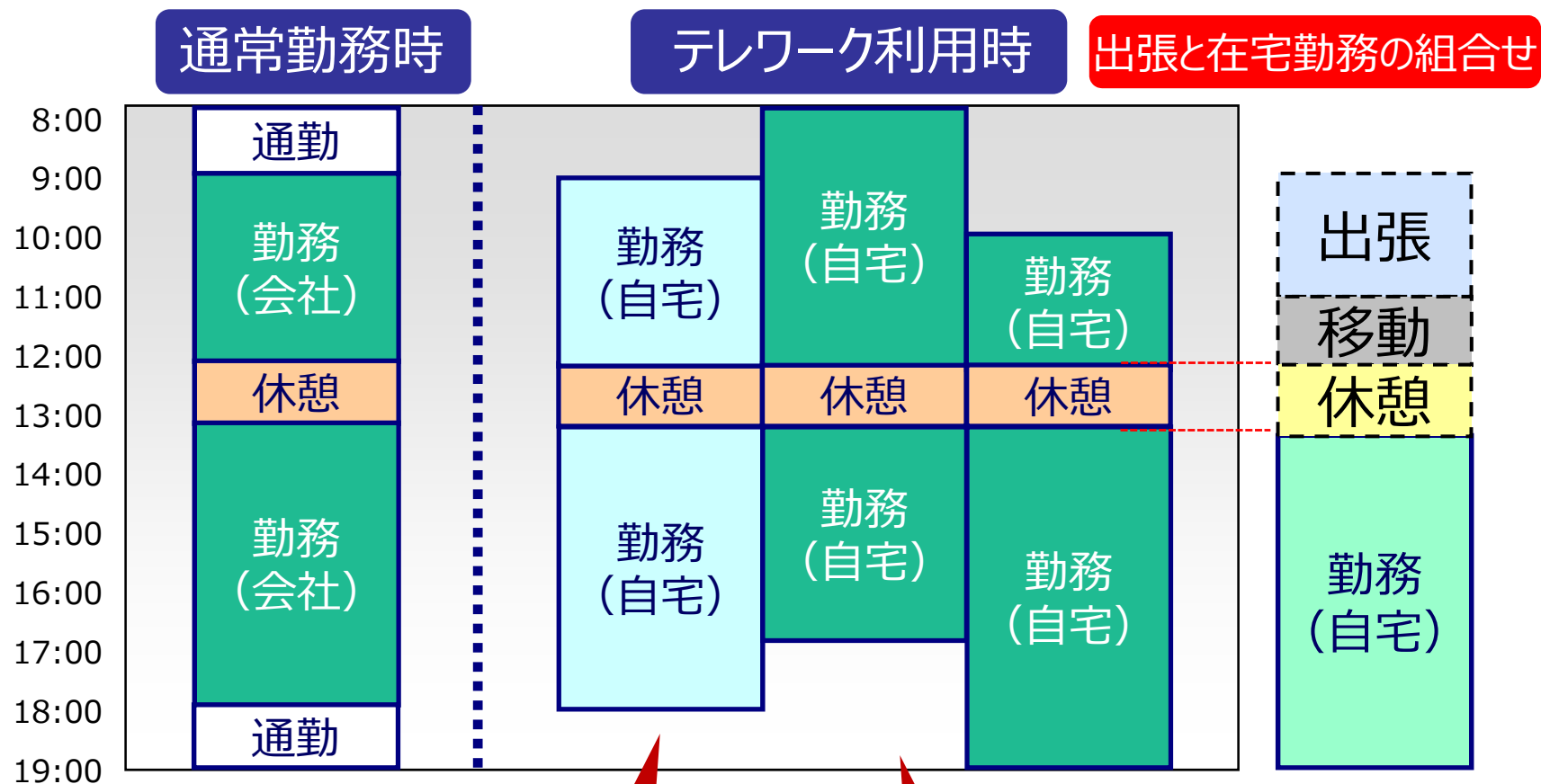
- 年次有給休暇の取得率が向上したか
- 家族と過ごす時間が確保できているか
- 仕事と生活のバランスが取れているか

③仕事に対するやりがいの向上

- この会社勤めて良かったと感じるか
- 自分の仕事に対して働きがいを感じられるか

多様な働き方のバリエーション：トライアルから改善へ

トライアルの結果、改善！



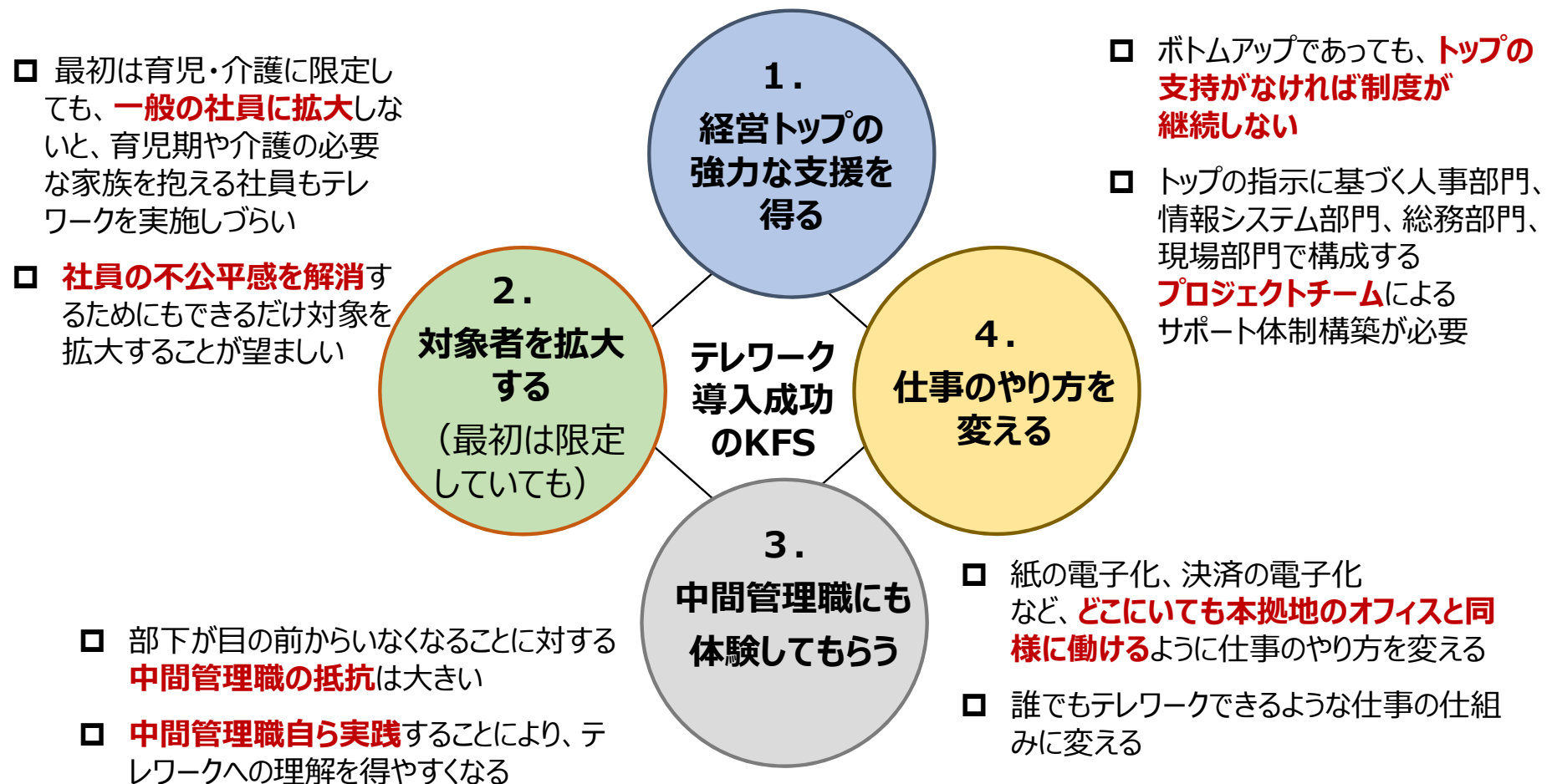
トライアル第1期～第3期：
会社での勤務時間と同じ時間帯での勤務に限定

トライアル第4期：
通勤時間の有効活用（要望多数）を
検証

テレワーク導入成功の要因

テレワーク実践事例からの示唆

□ テレワーク実践事例からわかったことは、テレワーク導入成功のキーファクター（KFS）は、経営トップの強力な支援を得ること、対象者を拡大すること、中間管理職に体験してもらうこと、仕事のやり方を変えること、の4つである。





最近のテレワークの動向



最近の動向 1

□業種・規模が拡大、地方にも徐々に普及が拡大

日立、社外勤務10万人、国内の過半、多様な人材確保

(2018/08/02,日本経済新聞 朝刊)

中部電、全従業員にテレワーク拡大、パソコン持ち出し解禁

(2018/09/26,日本経済新聞 地方経済面)

住友商事、テレワーク導入、国内の全社員対象

(2018/10/30,日経産業新聞)

全社員が対象 テレワーク導入 堀場製作所

(2019/1/30,日経新聞)

5輪見据えテレワークー政府職員交通量抑制へ施行 2万人規模、7月から

(2019/04/17,日本経済新聞朝刊)

神鋼、国内5000人テレワーク

(2019/04/22,日本経済新聞)

最近の動向 2

ロワーケーションの拡大、社員間、都市と地域の交流が活発に

リゾート地で仕事しませんか、三菱地所がオフィス

(2018/08/08,日本経済新聞 電子版)

サテライトオフィス、広さ16倍、社員交流促す、明電舎、沼津事業所で

(2018/10/02,日本経済新聞 地方経済面)

白浜リゾート、ITの街に、仕事×休暇「ワーケーション」誘致、ビジネス向けホテル、遠隔オフィス拡充へ。

(2018/12/07,日本経済新聞 地方経済面)

都会ときどき地方族 住まいは都心、週末は各地のお手伝い、特産品販売や情報発信

(2019/03/06,日経MJ)

旅先で仕事「ワーケーション」支援 スタートアップとタッグ 森トラスト、プログラム推進
自社ホテルに技術活かす

(2019/03/11,日本経済新聞)

リゾート地で仕事と休暇 ワーケーション受け入れやすく 9自治体が連携 情報を一元化

(2019/06/01,日本経済新聞)



テレワーク普及の国民運動



- ✓ テレワーク月間(2015年～)
- ✓ テレワークディ (2017年)
- ✓ テレワークディズ (2018年～)

2020年に向けた「国民運動」プロジェクト

テレワーク・デイズ 概要

1

<背景>

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

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

<テレワーク・デイ>

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

<期待効果>

① 大会期間中のテレワーク活用により、**交通混雑を緩和**

【2020年大会時見通し】鉄道：観客利用と道路からの転換により、利用者が約1割増加

【TDMの目標】鉄道：現在と同程度のサービスレベルを目指す TDM・・・Transportation Demand Management

② 企業等がテレワークに取り組む機会を創出

→ **全国的に「テレワーク」という働き方が定着**

<Legacy>

東京2020大会をきっかけに、日本社会に働き方改革の定着を！



出典：総務省・経済産業省「テレワーク・デイズ2019について」
<<https://teleworkdays.jp/docs/outline2019.pdf>>

「テレワーク・デイズ2019」の実施期間

2019年カレンダー

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

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

“第32回オリンピック競技大会”

2020年7月24日(金)～8月9日(日)

2020年カレンダー

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

※2020年から体育の日はスポーツの日に名称変更

“東京2020パラリンピック競技大会”

2020年8月25日(火)～9月6日(日)

テレワーク・デイズ2018実施結果概要（1／2）

- 7月23日(月)～7月27日(金)の5日間で 1,682団体、延べ30万人以上（302,471人）が参加

特別協力団体

120 団体

実施団体

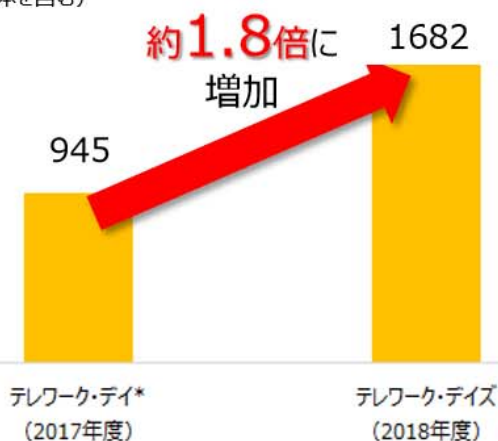
1,260 団体

応援団体

302 団体

*2018年7月30日集計時

- 2017年テレワーク・デイ参加団体数との比較（応援団体を含む）



特別協力団体

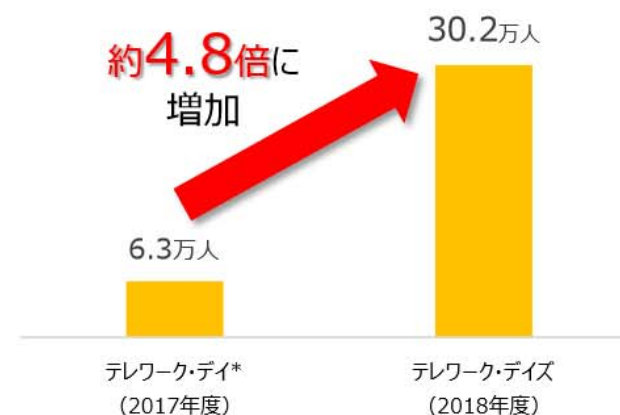
9.9 万人
(1社・団体平均：828人)

実施団体

20.3 万人
(1社・団体平均：164人)

※応援団体はテレワーク・デイズへの参加者数を調査していない。

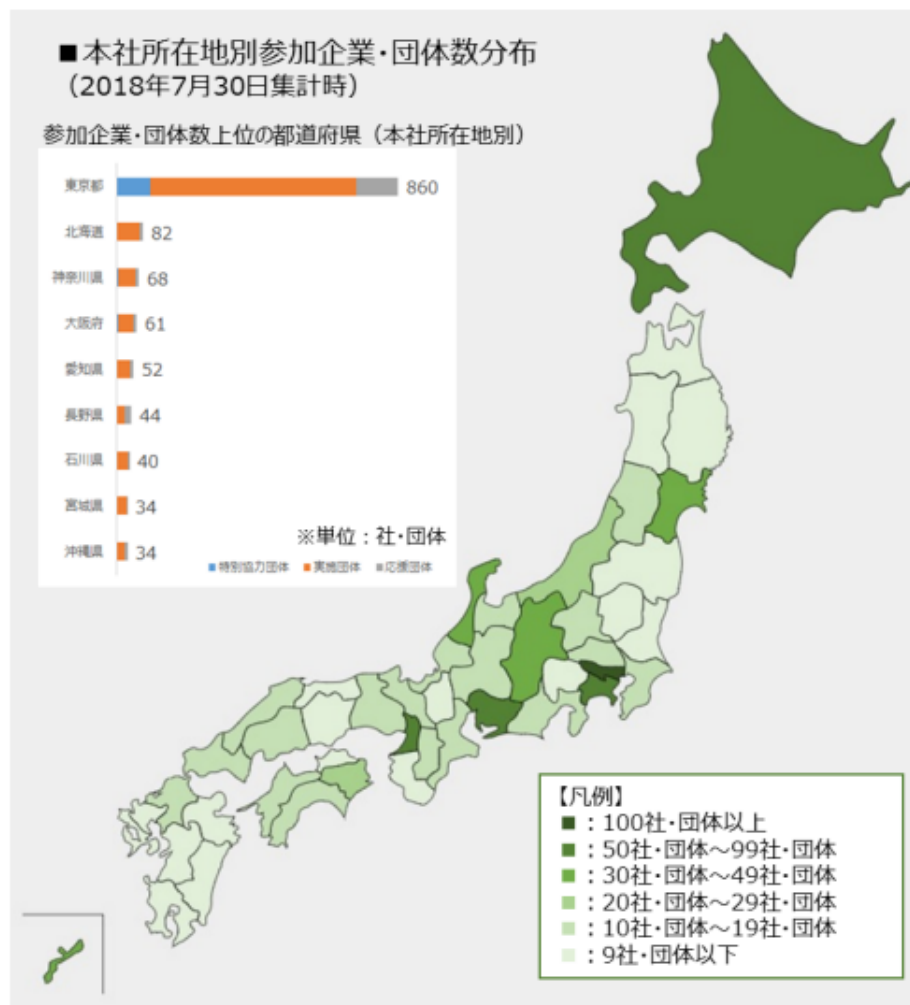
- 2017年テレワーク・デイの参加者数との比較（応援団体を除く）



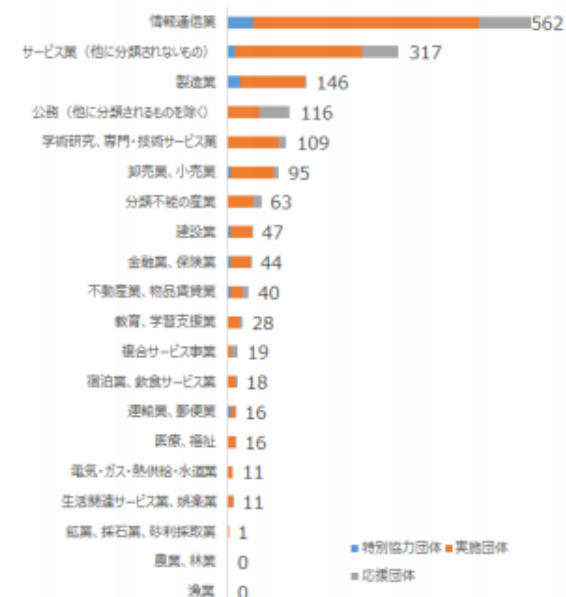
出典：総務省・経済産業省「テレワーク・デイズ2018 実施結果報告」資料 2018年10月12日
<https://teleworkdays.jp/topics/pdf/mic_meti.pdf>

テレワーク・デイズ2018実施結果の概要（2／2）

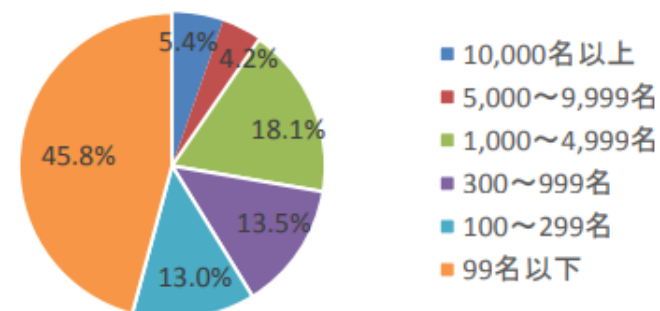
- 首都圏を中心に、全国の企業・団体で実施
- 参加団体は、情報通信業が多いが、サービス業、製造業など幅広い業種が参加
- 企業規模は99名以下の企業が半数近くにのぼった



業種別団体数



参加団体 企業規模分布

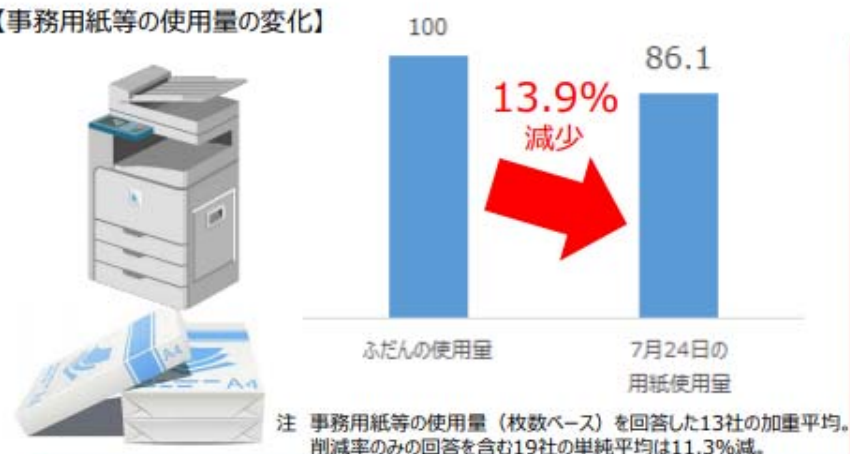


出典：総務省・経済産業省「テレワーク・デイズ2018 実施結果報告」資料 2018年10月12日
https://teleworkdays.jp/topics/pdf/mic_meti.pdf

テレワーク・デイズ2018の効果：業務効率化・コスト削減

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

【事務用紙等の使用量の変化】



【会議室・会議スペースの使用状況の変化】



【旅費・交通費等の変化】



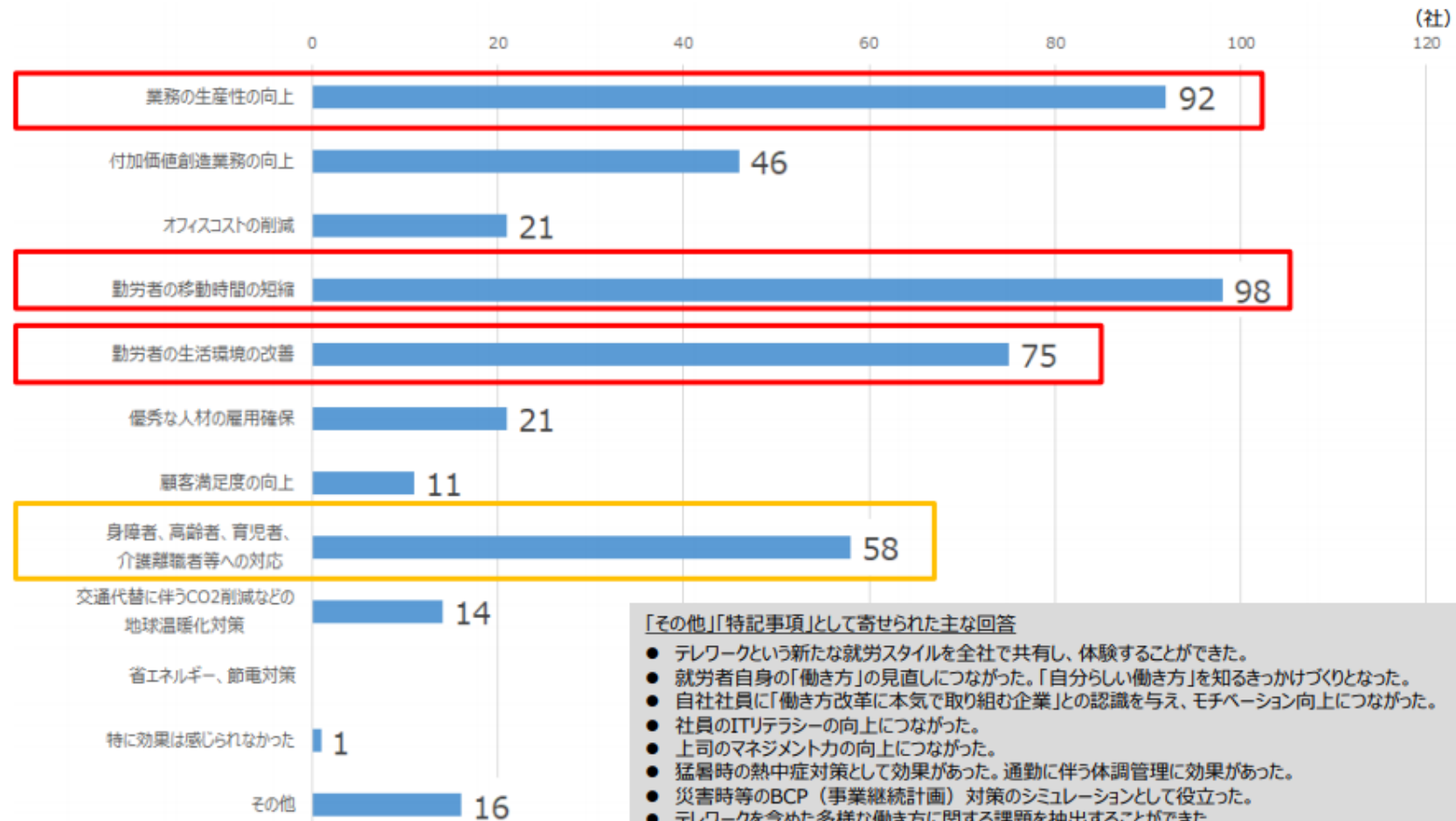
【残業時間の変化】



出典：総務省・経済産業省「テレワーク・デイズ2018 実施結果報告」資料 2018年10月12日
 <https://teleworkdays.jp/topics/pdf/mic_meti.pdf>

感じた効果・メリット（特別協力団体アンケートより）

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



出典：総務省・経済産業省「テレワーク・デイズ2018 実施結果報告」資料 2018年10月12日
 <https://teleworkdays.jp/topics/pdf/mic_meti.pdf>

「テレワーク・デイズ2019」の概要（1/3）

1 実施期間

○ 2020年東京大会前の本番テストとして、2019年7月22日(月)から9月6日(金)の約1ヶ月間を「**テレワーク・デイズ2019**」実施期間と設定

※都内企業は、大会開催日程**2019年7月22日(月)～8月2日(金)**、**8月19日(月)～8月30日(金)**を集中的実施。

※期間中5日以上の実施呼びかけ。

2 実施目標

- 全国で3000団体、延べ60万人の参加を目標とする
※2018年：1682団体、延べ30万人
2017年：950団体、6.3万人
- 東京都心の大企業、競技会場周辺の企業含め、大規模実施を呼びかけるとともに、首都圏以外・中小規模の団体、官公庁などを含め、様々な業種、規模、地域の団体の参加を促す。
- 多様な働き方の奨励
様々なテレワーク（モバイル、サテライトオフィス、地域でのテレワーク等）の実施、時差出勤、フレックスタイム、ワーケーション等を組み合わせた実施などを奨励する。

出典：総務省「テレワーク・デイズ2019」実施方針の公表(2019.1.31)

「テレワーク・デイズ2019」の概要（2/3）

3 効果測定等

- テレワーク一斉実施の効果測定を行うため、**7/24をコア日**として設定する。
- 初参加の企業等については、7/24の1日でも参加可能とする。（※試行実施も可）
- 参加団体は、2017年、2018年と同様、「**実施団体**」「**特別協力団体**」「**応援団体**」の3分類とする。
- 特別協力団体について下記の整理とする。

【全国共通】	①5日以上実施（※1）、②7/24に100名以上実施、③効果測定（交通混雑緩和、業務効率化等）に協力可能な団体
【東京都内等（※2）】 （なお都内等要件については TDMとも連携し今後調整）	全国共通要件に加え、下記のいずれかの実施を推奨。（都内事業所への通勤社員が対象） ①2週間以上の実施（※1） ②企業の都内社員数の1割実施 ③2020年アクションプラン作成（TDMと連携）
（※1）社員1人がすべて5日以上、2週間以上実施ということではなく、企業全体でテレワークを呼びかけ、実施する日が5日以上、2週間以上あるという趣旨。 （※2）本社（もしくは主たる事業所など）が東京であれば【東京都内】に含まれる。	

- 企業・団体の経営層から従業員まで幅広い層にテレワークの意義等を浸透させるため、あらかじめ収集した生産性向上、ワークライフバランス満足度向上等のデータを広く周知する。
- 交通減少量の調査
モバイルビッグデータを活用し、東京都心への交通量削減効果を検証。あわせて、重点地域16エリアなど協議会場周辺エリア企業への積極的なテレワーク等呼びかけを実施し、当該エリアの減少量も検証。

出典：総務省「テレワーク・デイズ2019」実施方針の公表(2019.1.31)



テレワークで、静岡が変わる！



- ✓ まちなかでのテレワーク
- ✓ 郊外でのテレワーク
- ✓ 職員のテレワーク

まずは少し
体験してみては？

**「仕事」はそのまま
「住まい」は静岡市へ！**

静岡市お試しテレワーク体験事業

皆様の**本市でのテレワーク体験**をサポートします！

首都圏企業の皆様
静岡市で
「お試しテレワーク体験」
しませんか？

静岡市では、首都圏企業の社員の皆様の円滑な移住・定住に関するニーズの把握を行うため、市内のシェアオフィス・コワーキングスペースで、「**静岡市での「お試しテレワーク体験」**」をしていただける企業様を募集します。

企業様には市内のシェアオフィス・コワーキングスペースの**施設利用料と敷設料をサポート**！
市内のシェアオフィス見学の「**視察ツアー**」も企画しますので、静岡市への来訪を検討している企業様はぜひご応募ください。

静岡市は、東京圏・名古屋圏まで新幹線で約1時間で、必要な時には東京で打合せなどができるほど良い位置にあります。この機会に、静岡市で「お試しテレワーク体験」しませんか？

シェアオフィス・コワーキングスペース
利用料は静岡市が負担します
(上限あり)
※上乗せ料金の負担はご負担いただきます。

交通費も静岡市が負担します
(上限あり)
※上乗せ料金の負担はご負担いただきます。

参加企業様にはアンケートにご協力いただきます。
まずはお問い合わせください！

静岡市 企画課 移住・定住推進係
静岡市東区延宝町5番1号 054-221-1240 kizaku@city.shizuoka.lg.jp

補助メニュー1

往復新幹線代

補助メニュー2

施設使用料
(上限あり)

補助メニュー3

ポケットWi-fi貸与

首都圏企業の皆様に、「お試しテレワーク体験」していただいています！

「まちなか」でのテレワーク



首都圏企業社員様による駅周辺施設での「お試しテレワーク」体験

「郊外」でのテレワーク



リノベーション古民家を活用した「ワーケーション」実証

東京－静岡
新幹線で
1時間

静岡駅周辺の環境
10施設以上
500席以上

静岡駅から2駅7分で
海に面した
自然エリア

リノベーション施設での
ワーケーション
可能

2018年度は9社・35名の皆様にご体験いただきました！

皆様も静岡市で「ワーク・ライフ・チェンジ」しませんか？

【2018年度実績】 首都圏企業2社・本市にサテライトオフィス進出！

スタッフの**移住**と地元**雇用**が促進され、地域が**活性化**

(株) テレコムスクエア



吉野代表取締役

ワイファイルーター・SIM(シム)カード・
携帯電話等をレンタル・販売する
データ通信事業者

2019.02 「お試しテレワーク」実施
2019.06 **本市での業務開始**

(株) IPG



星野代表取締役

日本最大の電子番組表サービス
「Gガイド」を作成・提供するIT企業

2018.09 「お試しテレワーク」実施
2019.04 **用宗オフィス完成**



静岡市内のシェアオフィスで東京と同様の業務を行うスタッフ



タコの加工を行っていた倉庫をリノベーションしたIPG用宗オフィス

株式会社テレコムスクエアが静岡駅周辺にサテライトオフィス開設



出典：静岡市企画局企画課

株式会社IPGが駿河区用宗にサテライトオフィス開設

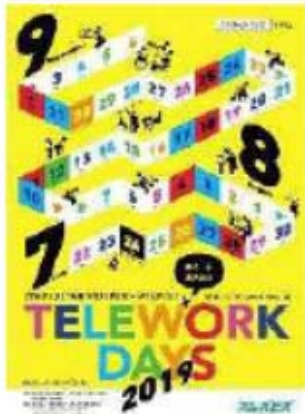


出典：静岡市企画局企画課

東京一極集中是正へのチャレンジ

首都圏企業社員のワークライフチェンジを静岡市で実現

「テレワーク・デイズ2019」に引き続き参加・協力



「テレワーク・デイズ」とは

- 2020年東京オリパラ時の交通混雑回避の切り札となる「テレワーク」を推進する国民運動。
- 2017年から2020年まで実施。

引き続き参加・協力し、
本市へのテレワーカー移住を促進

TOKYO2020後の「レガシー」としてテレワークを活用

2020年以降の普及促進が課題

地方への人の流れを呼び込む手段として活用



首都圏での交通混雑緩和のためテレワークを活用



引き続き本市へのテレワーカー移住を促進



おわりに

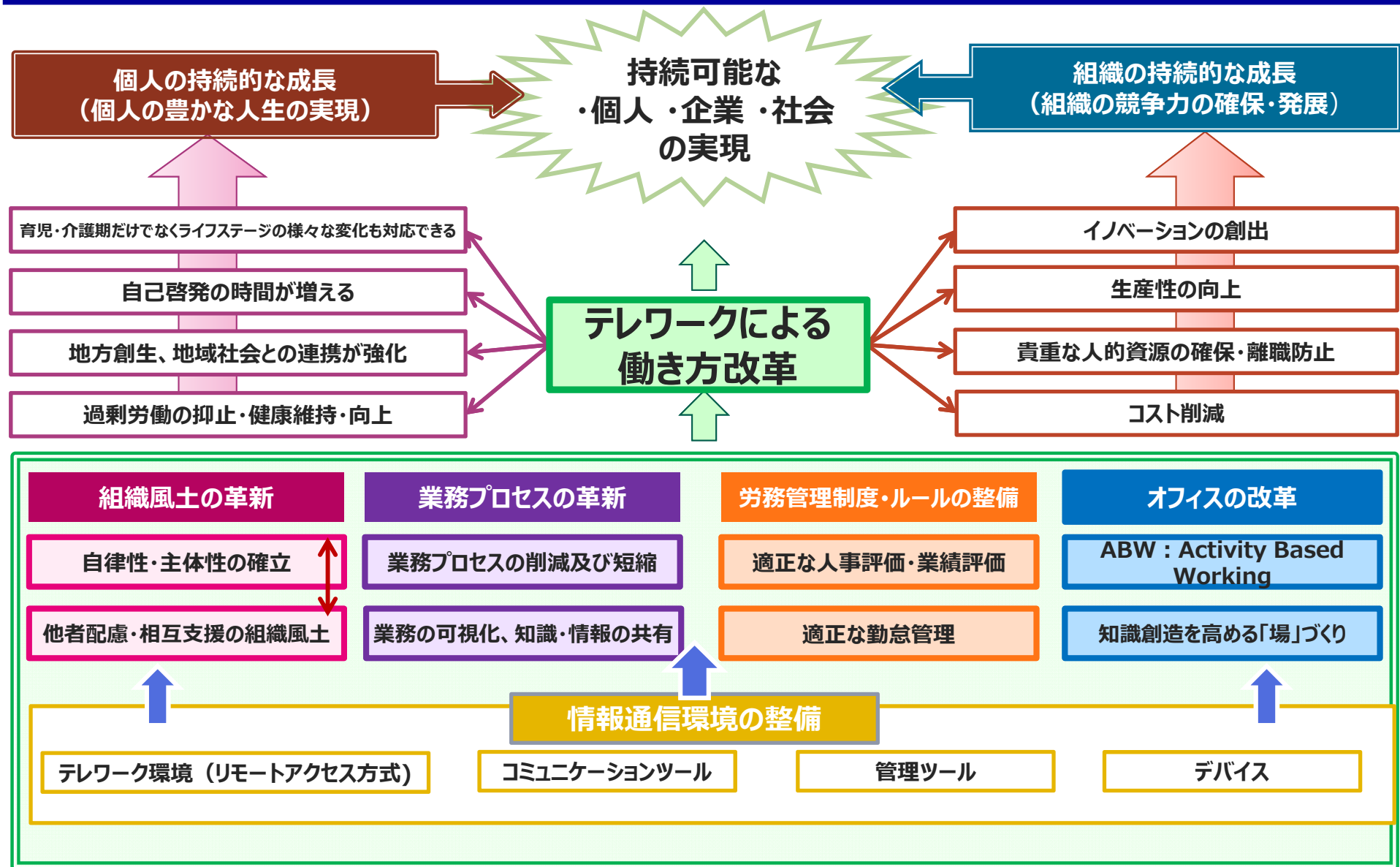


テレワークで実現する、Society 5.0

- Society 5.0は、「デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって、社会の課題を解決し、価値を創造する社会」
- テレワークは、「さまざまな制約から解放され、誰もが、いつでもどこでも、安心して、自然と共生しながら、価値を生み出す社会」を実現する有効な手段の一つ



持続可能な個人・企業・社会を実現するシステム



注：ABW：Activity Based Working 自由に場所を選択し働くことによってより成果を出す仕組み

□ 各種資料をもとに小豆川が作成

テレワークで実現する個人・企業・地域の未来

場所と時間の有効活用が高度化

- 働き方改革の推進、IoT、AI、RPA、5Gなど利活用の徹底により、リモート環境でできる仕事が増大
- 公私混合、仕事とプライベートのシフトチェンジが容易に

情報・人・仕事の流通・相互交流が増大

- 地域では、立地特性・地域資源を見極め、提供価値を体系化、地域デザインの再設計が求められる。
- ワークেশン、おためし移住等の促進により、交流・関係人口を増大。新たな交流によって、地域のノベーションが促進

各地域でまちぐるみのテレワーク推進

- 自治体の業務改革、テレワークの実践により、まちぐるみでテレワークの実践を活性化。地域の中小企業へ展開
- 徹底したICTの利活用により、BCP、業務の効率化・生産性向上、人材維持・確保が可能に

人生100年時代へ

- 人生がマルチステージ化。変化を先取りし、リスクヘッジを行いつつチャンスを獲得、求められるワーク・ライフの構造改革
- 副業・兼業の拡大、マルチアドレス化などにより、生活・人生の豊かさ、ゆとり、充実が実現

第4次産業革命、Society 5.0、まち・ひと・しごと創生総合戦略、 地域未来投資促進法



ご静聴ありがとうございました！

