



テレワーク普及推進運動

テレワーク月間

テレワークの最新動向と今後の政策展開

平成30年10月



総務省

1. テレワークの最新動向

2. 政府の取組

3. 今後の政策展開

働き方改革の切り札：テレワーク

ICTを利用し、**時間や場所を有効に活用**できる柔軟な働き方

※テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」を合わせた言葉

所属オフィス



サテライト オフィス勤務



在宅勤務



モバイル勤務



地方創生



一億総活躍社会

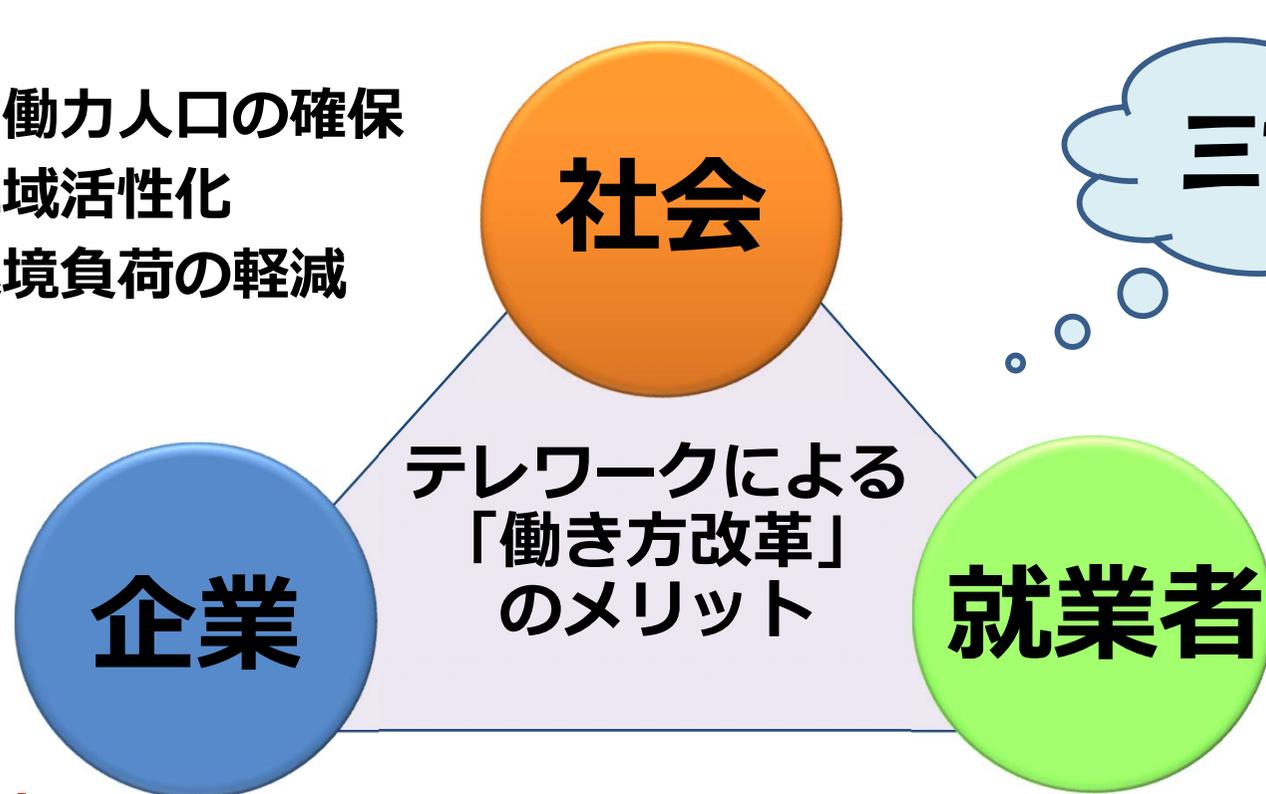


働き方改革

テレワークの効果

- ・テレワークは、**社会、企業、就業者の3方向に様々な効果（メリット）**をもたらす
- ・テレワークによる**働き方改革**を普及することで、**一億総活躍、女性活躍**を推進

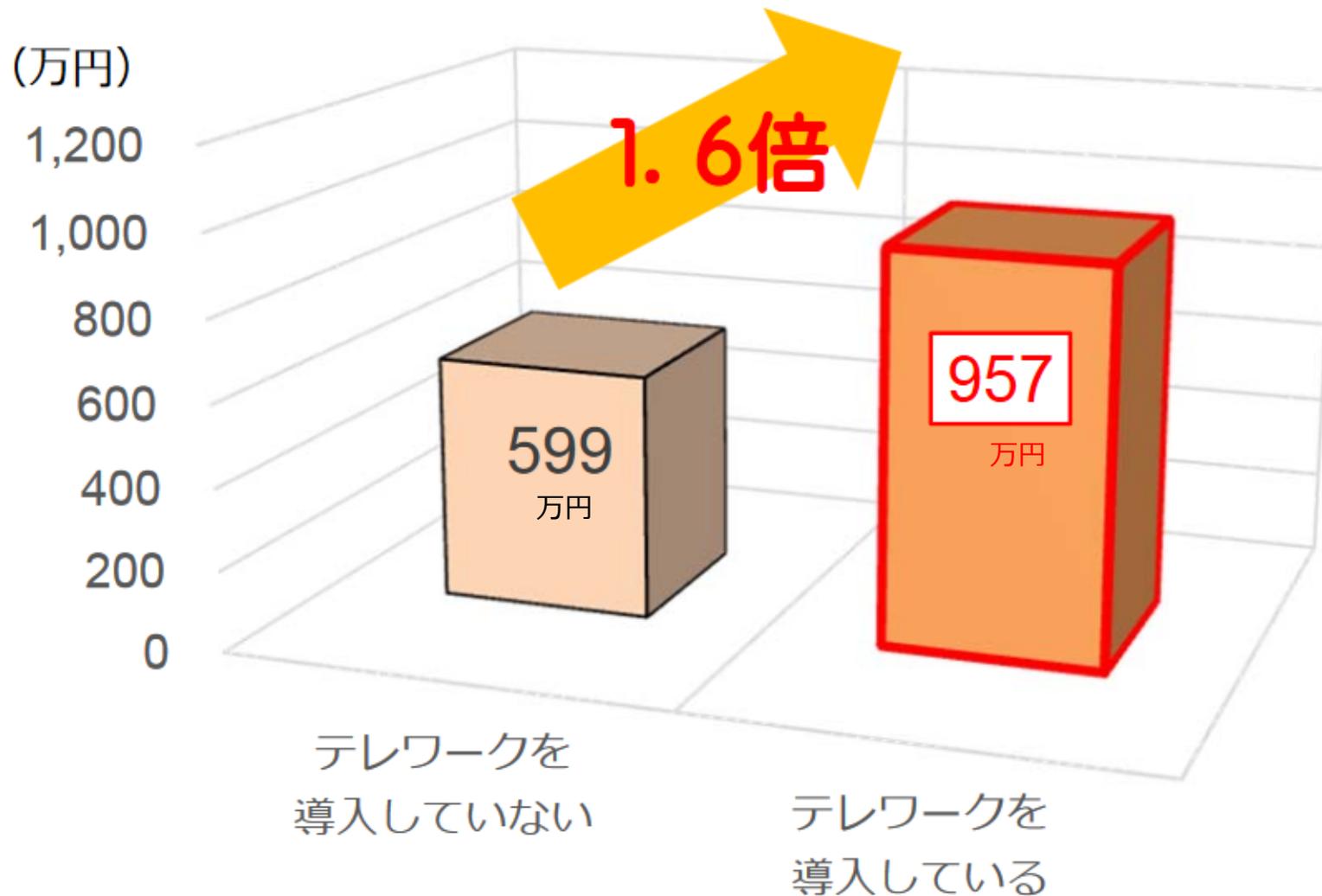
- 労働力人口の確保
- 地域活性化
- 環境負荷の軽減



- 生産性の向上
- 優秀な人材の確保・離職抑止
- コストの削減（ペーパーレス等）
- 事業継続性の確保（BCP）

- 多様で柔軟な働き方の確保（WLB）
- 仕事と育児・介護・治療の両立
- 通勤時間の削減

テレワーク導入と一社当たり労働生産性



※労働生産性 = (営業利益 + 人件費 + 減価償却費) ÷ 従業者数

(出典) 平成28年通信利用動向調査
(H29.6.8 総務省公表)

就職希望者の働き方へのニーズ

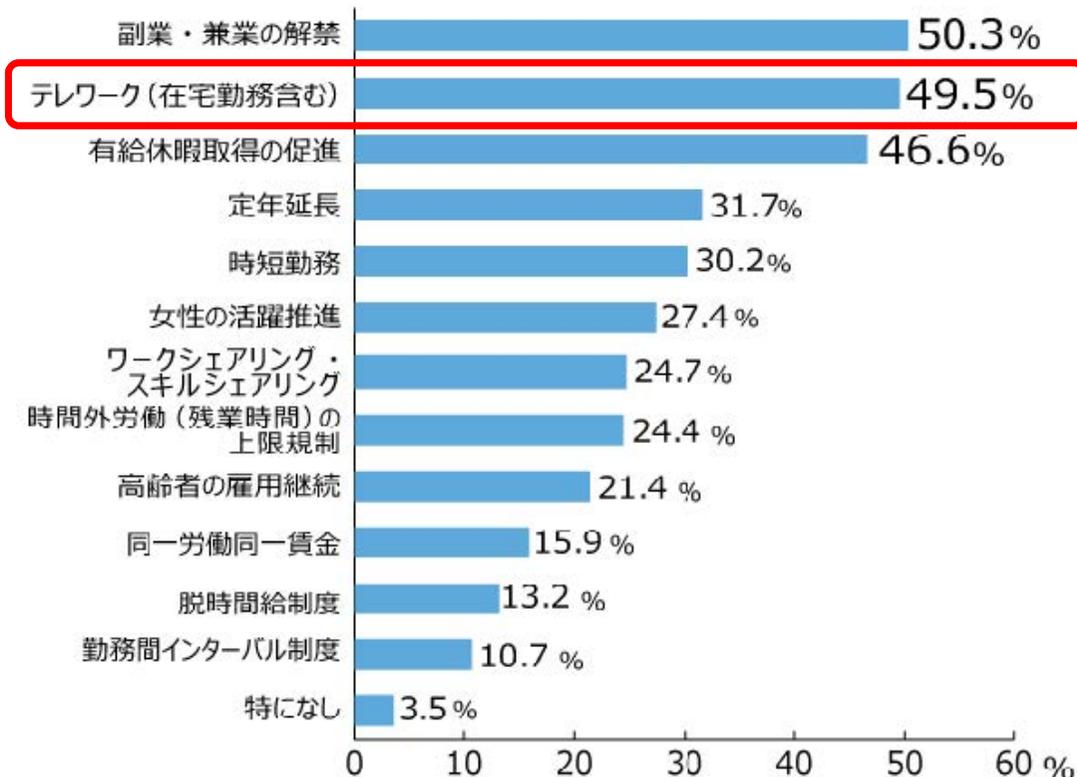
2019年卒 マイナビ大学生就職意識調査
(2018年5月1日公表) 抜粋

Q あなたの「就職観」に最も近いものは
どれですか？

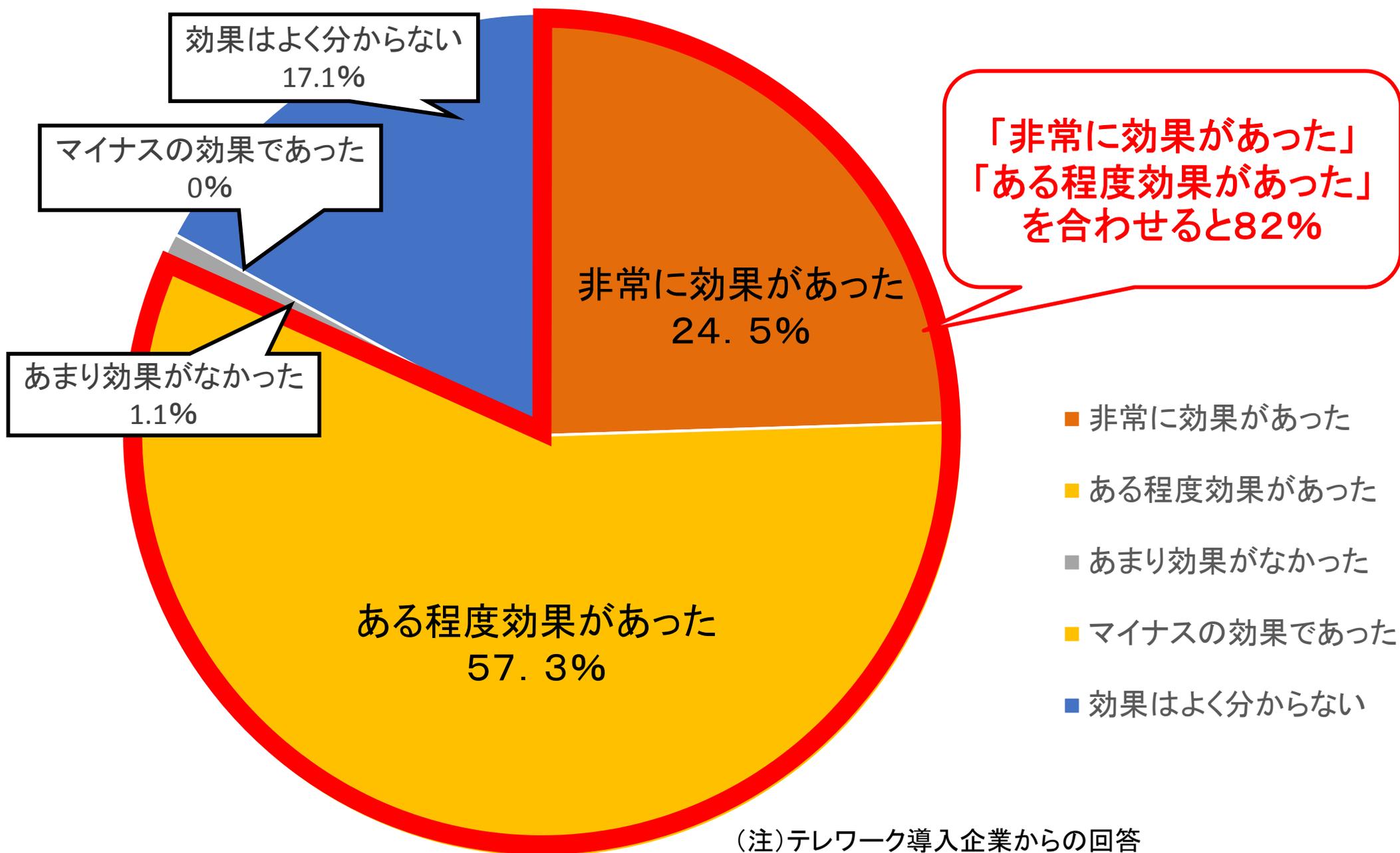
1位 楽しく働きたい	33.3%
2位 個人の生活と仕事を両立 させたい	24.2%
3位 人のためになる仕事をしたい	15.0%
4位 自分の夢のために働きたい	11.6%
5位 社会に貢献したい	5.7%
6位 プライドのもてる仕事をしたい	5.6%
7位 収入さえあればよい	3.6%

日経HR社 「働き方改革」に関する意識調査
(2018年8月24日公表) 抜粋

Q 転職活動で応募する企業を選ぶとき
転職志望度が上がる制度は？（複数回答）



テレワーク導入の効果(アンケート結果)



(注)テレワーク導入企業からの回答
総務省「平成29年通信利用動向調査」(平成30年5月25日公表)

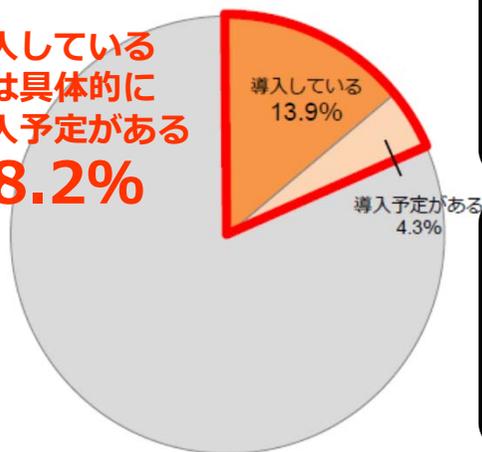
テレワークの普及状況

- ・ テレワークを導入している企業は**13.9%**、導入予定も含めると**18.2%**
- ・ 導入済みの企業でも、利用者数が従業員の5%未満の企業が**51.4%**

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)

導入している
又は具体的に
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

300人以上の企業	23.0%
300人未満の企業	10.2%

導入している企業の内訳 (複数回答)

在宅勤務	29.9%
サテライトオフィス	12.1%
モバイルワーク	56.4%

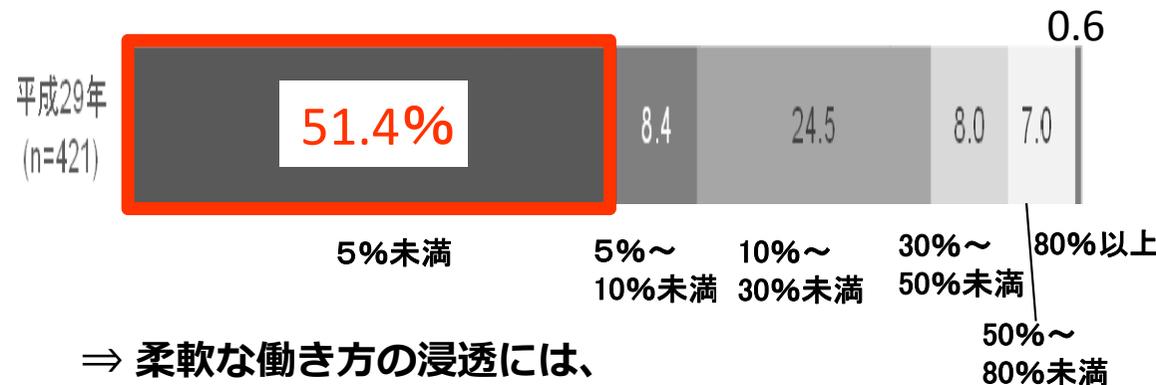
導入している企業の地域別割合

南関東	20.8%
北陸	20.4%
四国	11.7%
東北	6.8%
北海道	6.2%
北関東	2.1%

導入している企業の業種別内訳

情報通信業	31.1%
金融・保険業	29.8%
サービス業・その他	13.8%
建設業	12.1%
不動産業	9.5%
運輸業・郵便業	7.6%

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

<政府目標 (KPI) >

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 (平成29年5月30日閣議決定)

平成32年(2020年)には、

○ テレワーク導入企業を平成24年度(11.5%)比で3倍

※総務省 平成24年通信利用動向調査

○ テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度(7.7%)比で倍増

※国土交通省 平成28年度テレワーク人口実態調査

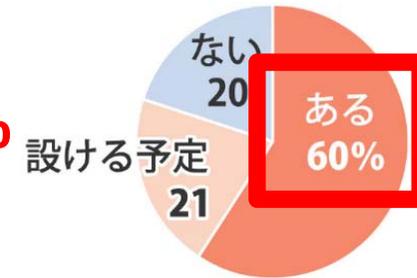
(出典)総務省「平成29年通信利用動向調査」(H30.5.25公表)

テレワーク導入の現状: 大手で進み、中小で遅れ

○ 毎日新聞 (2018.1.4 毎日新聞朝刊 2面)

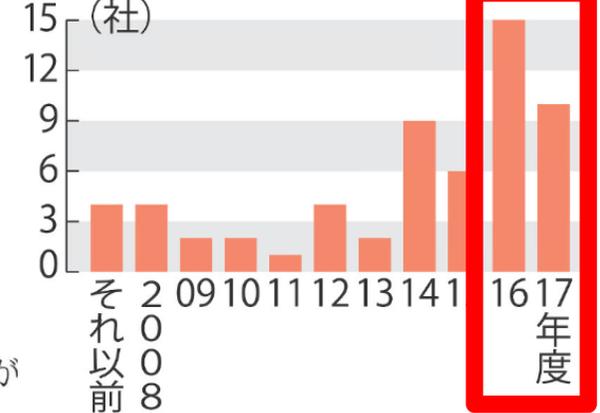
- **主要企業121社**を対象に実施したアンケート
- テレワークの**制度が「ある」**と答えた企業は**60%**
- 「今後設ける予定」と合わせると**81%**
- **2016~2017年度の導入**が最多

テレワーク制度はある?



※四捨五入しているため合計が100%にならない

テレワークいつ導入?

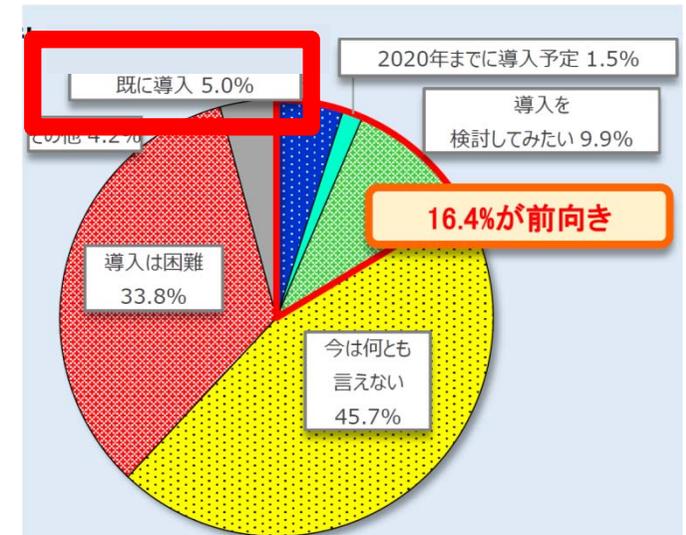


(出典) 2018年1月4日 毎日新聞 2面

○ 東京商工会議所

(2017.12.12 東京2020大会における
交通輸送円滑化に関するアンケート結果)

- テレワークを「**既に導入**している」との回答は**5.0%**
- 「2020年までに導入予定 (1.5%)」「導入を検討してみたい (9.9%)」をあわせると、**16.4%が前向き**な姿勢



(出典) 東京商工会議所 東京2020大会における交通輸送円滑化に関するアンケート結果<概要版>
※2017年12月12日公表

テレワーク導入の主な課題

- 「対面でないと」、「セキュリティが不安」、「適した仕事がない」、「労務管理が困難」など。
- 一方で、**先進事例の参照等**で解決可能な課題も多く、「意識改革」が重要。

技術・文化面での課題

労務・人事面での課題

テレワークを導入しない理由の例

社内コミュニケーションに不安

- 企業風土改革、コミュニケーションツール（社内SNS等）の活用等が必要

顧客等外部対応に支障

- 社会全体での文化や価値観の転換が重要

情報セキュリティが心配

- 先進企業の運用ポリシー参照が有効

テレワークに適した仕事がない

- 試行導入でまず体験してみることが有効、本格導入には業務改革(BPR)が不可欠

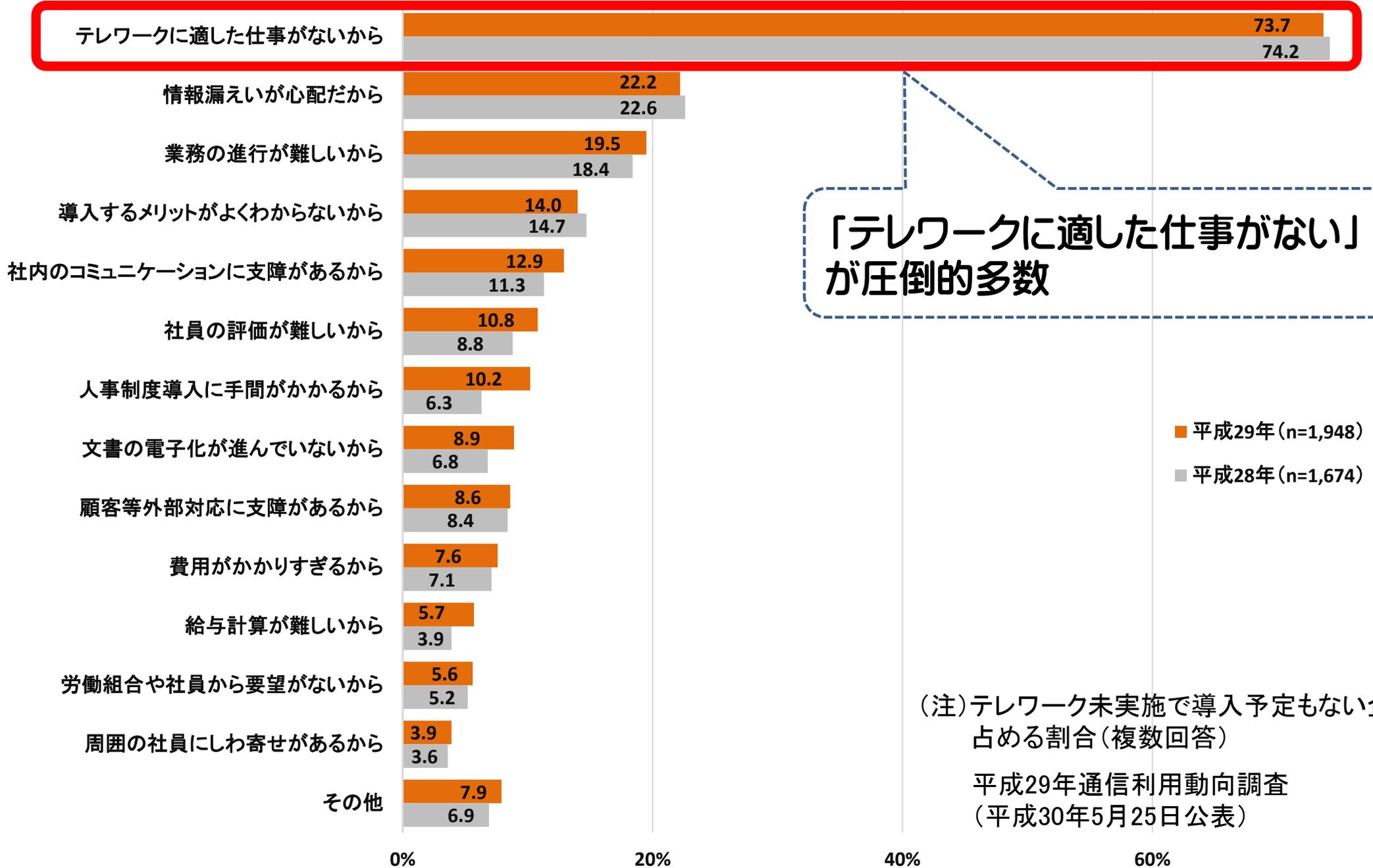
適切な労務管理が困難

- 先進企業の労務管理手法の参照が有効

人事評価が難しく対象者限定

- 先進企業の人材活用事例の参照が有効

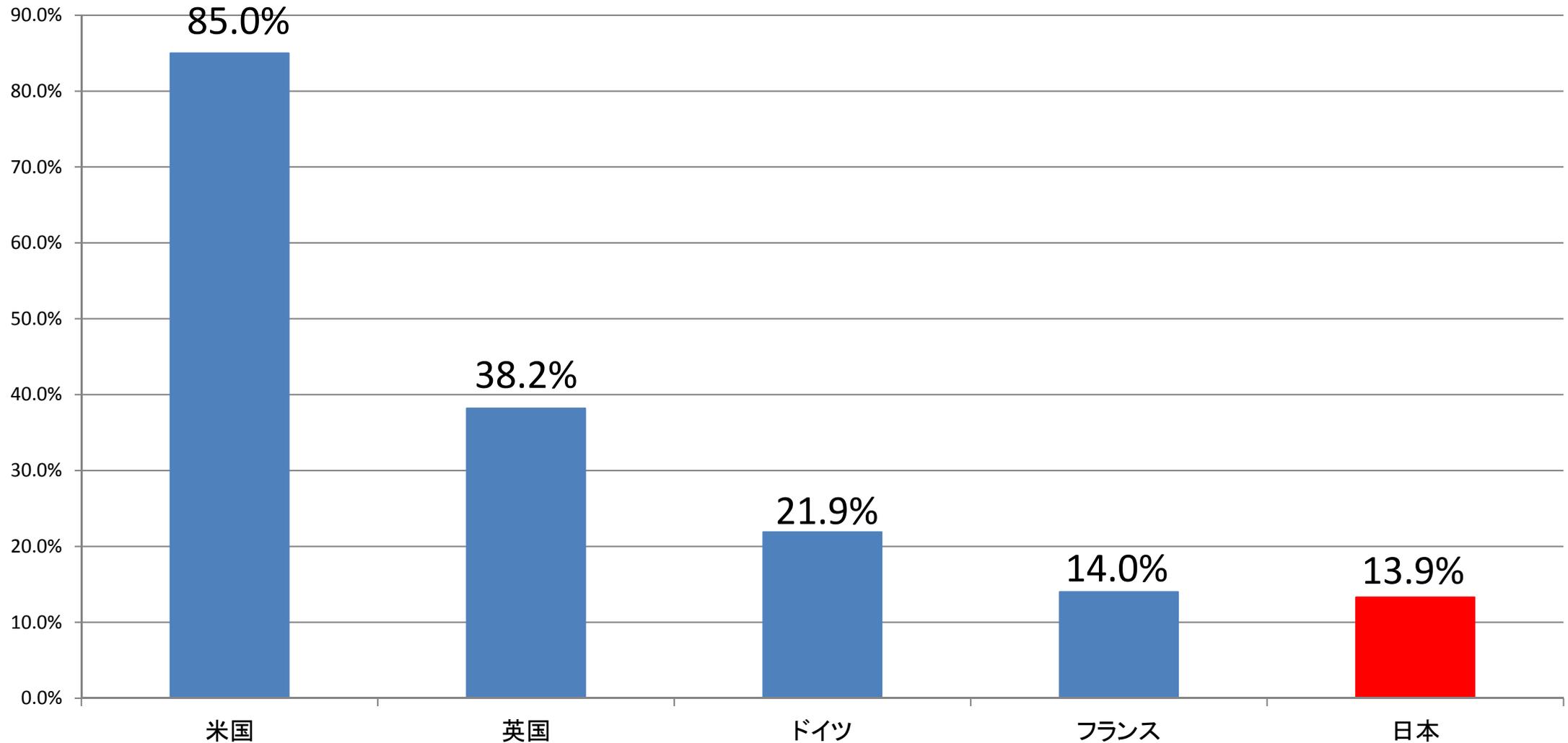
テレワークを導入しない理由



(注)テレワーク未実施で導入予定もない企業に占める割合(複数回答)

平成29年通信利用動向調査
(平成30年5月25日公表)

テレワークの導入状況の国際比較(企業導入率)



※ 米国: Survey on workplace flexibility 2015, WorldatWork

英国・ドイツ・フランス: European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life 2010

日本: 総務省「平成29(2017)年通信利用動向調査」(従業員数100人以上の企業)

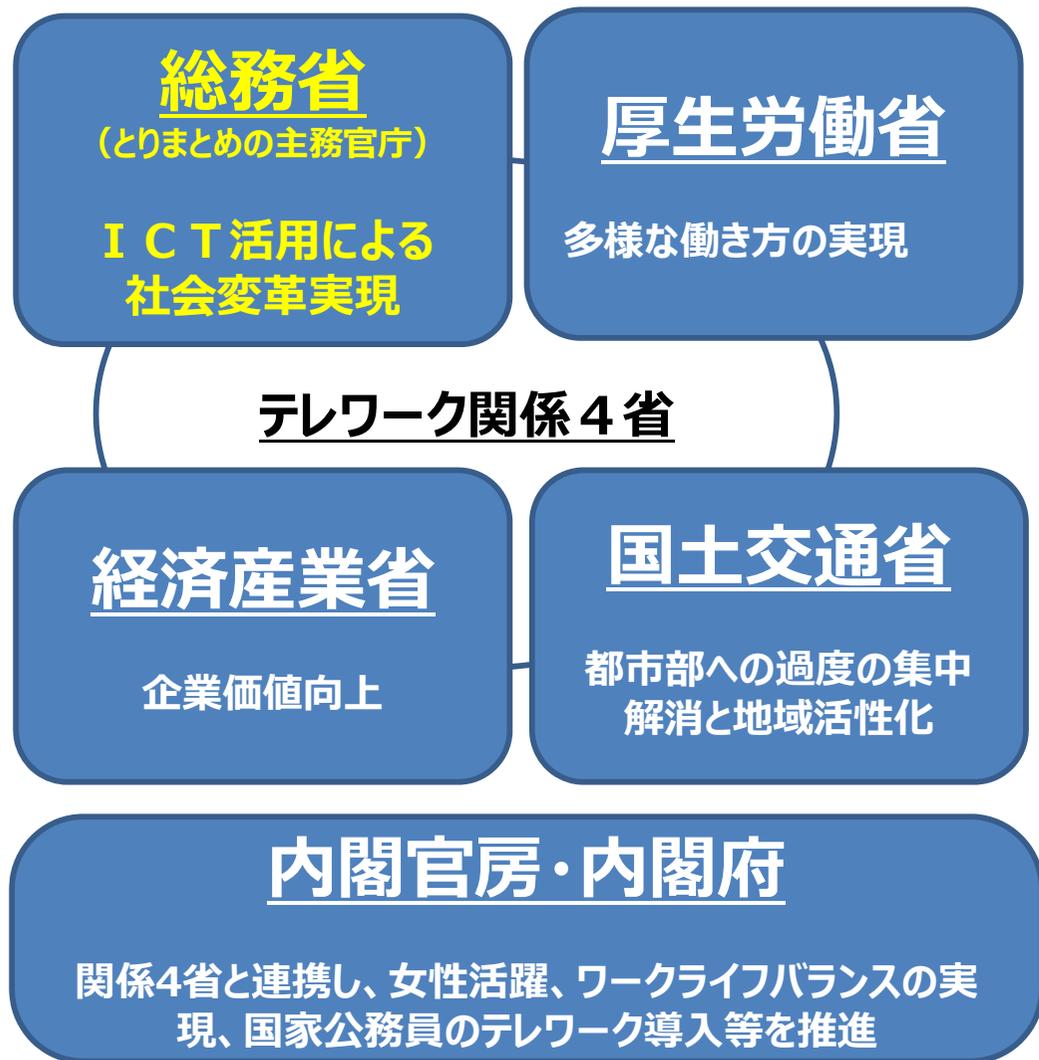
1. テレワークの最新動向

2. 政府の取組

3. 今後の政策展開

政府のテレワーク推進体制

内閣官房長官指示により、テレワークに関する府省連携を強化するため、28年7月から**関係府省連絡会議**を開催し、テレワーク推進に向けた各府省の取組の共有や連携施策の検討・推進を実施。



構成員		
政務	総務省	総務副大臣 (議長)
	厚生労働省	厚生労働副大臣
	経済産業省	経済産業副大臣
	国土交通省	国土交通副大臣
事務	内閣官房	内閣審議官 (IT総合戦略室 室長代理)
	内閣府	官房審議官 (男女共同参画局担当)
	総務省	官房総括審議官 (情報通信担当)
	厚生労働省	雇用環境・均等局長
	経済産業省	官房審議官 (商務情報政策局担当)
	国土交通省	官房審議官 (都市担当)

※ これまで6回開催(うち1回はウェブ会議方式)。

現状把握 目標設定

- **テレワークの普及状況**やテレワーカーの**意識・実態調査**を実施【総務省・国交省】
- テレワーク推進に関する**政府目標を設定**【内閣官房IT室】

環境整備

- インフラ整備やテレワーク関係ガイドラインの改定・周知等 【総務省・厚労省】

普及展開

意識改革

- 女性活躍、ワークライフバランス推進
- 国家公務員のテレワーク実施を推進【内閣官房・内閣府】

ノウハウ支援

- テレワーク導入の**専門家**を企業へ派遣
- **相談センター**による助言等を実施【総務省・厚労省】

導入補助

- 民間企業等に対して導入機器等の費用を助成【厚労省】
- ふるさとテレワークのICT環境整備や建物改修等の補助【総務省・国交省】

周知・啓発

- 表彰、セミナー、事例周知【総務省・厚労省・経産省】
- 「日本サービス大賞」や「おもてなし規格認証」を通じて、テレワークによる働き方を面的に普及【経産省】
- テレワーク・デイ、テレワーク月間を通じた普及促進【関係府省】

総務省におけるテレワーク推進施策の概要

テレワーク導入の課題

文化面の課題

- テレワークに適した仕事がない
- 社内コミュニケーションに不安がある
- 顧客等外部対応に支障がある

地域間格差の課題

- 地方部で導入率が低い

ICT（技術）面の課題

- 情報漏洩（セキュリティ）が心配

労務管理面の課題

- 適切な労務管理が困難
- 人事評価が難しく対象者が限定される

対応施策

（先行事例の収集・気運の醸成等）

- テレワークマネージャー派遣（H28～）
- テレワーク普及拡大の担い手育成（H27～）
- テレワーク推進企業ネットワーク（H28～）
- テレワーク先駆者百選及び総務大臣表彰（H27～）
- テレワーク・デイ（ズ）（7/24）／テレワーク月間（11月）
- まちごとテレワーク（H30～）
- ふるさとテレワーク（H27～）

テレワークセミナー・個別相談（H27～）

（セキュリティの確保）

テレワークセキュリティガイドライン
（H30年4月改定）

（労務管理の適正化）

厚生労働省 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（H30年2月策定）

厚生労働省 モデル就業規則
（H28年度策定）

平成30年度の施策

「働き方改革セミナー」の開催

働き方改革セミナー「『働く、が変わる』テレワーク」と題した企業等を対象としたセミナーを、**全国10か所**で開催（東京都以外、各道県と共催）。



<昨年の様子> 奈良会場（ホテル日航奈良）



【働き方改革セミナー プログラム】

- ① テレワークをめぐる最新動向
- ② テレワーク実施時の労務管理上の留意点
- ③ 情報通信技術活用における留意点
- ④ テレワーク導入企業等の事例 1～3
- ⑤ 個別相談会

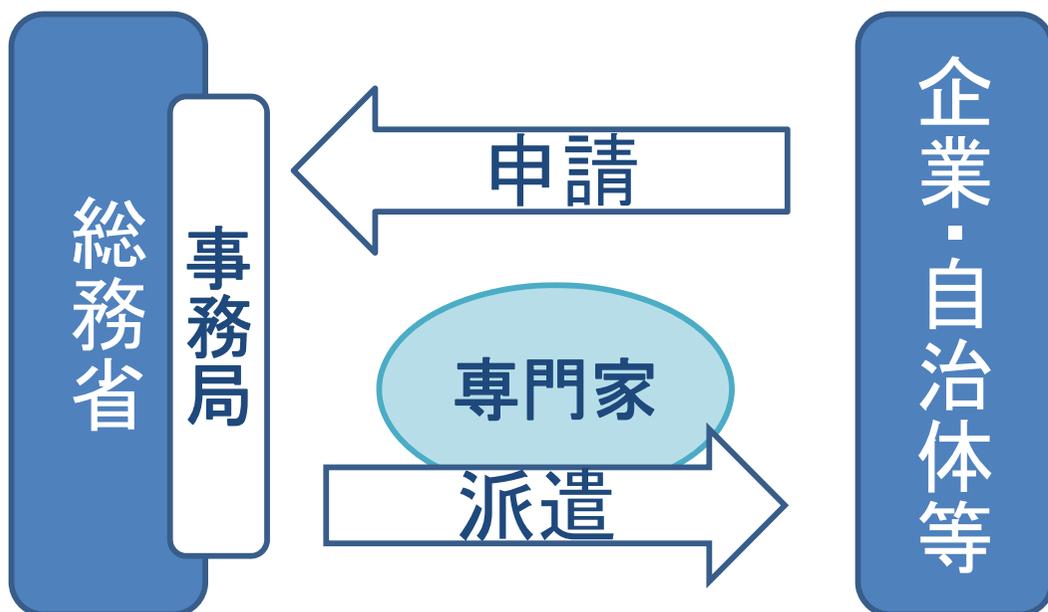
<H30年度セミナー開催スケジュール>

9月11日（火） 13:00～17:00 新潟県
 9月13日（木） 13:00～17:00 北海道（延期）
 10月10日（水） 13:00～17:00 鹿児島県
 10月17日（水） 13:00～17:00 石川県
 10月19日（金） 13:00～17:00 沖縄県

11月12日（月） 13:00～17:00 岐阜県
 11月16日（金） 13:00～17:00 山口県
 11月21日（水） 13:00～17:00 山形県
 11月27日（火） 13:00～17:00 愛媛県
 H31年3月5日（火） 東京都（詳細調整中）

テレワークマネージャー派遣事業

- ・企業等に、専門家を個別派遣
- ・テレワークシステム、情報セキュリティ等、**主にICT面でテレワークの導入に関するアドバイスを実施**
- ・厚生労働省の労務管理コンサルタント派遣事業と連携



総務省平成30年度

テレワークマネージャー派遣事業がはじまりました



働き方改革を進めるには
何が必要なの？
どうすればいいのを知りたい。



- **専門家による説明**
専門家が全国各地を訪問し、「働き方改革の効果」や「働き方改革を促進するツール」などを説明します。
- **導入支援**
トライアル・正式導入に向けて企業規模を問わず支援します。

■ お申込み：平成30年10月9日（火）募集開始

■ 支援期間：平成30年10月9日（火）～平成31年3月8日（金）

■ 応募期限：**平成31年2月28日（木）まで**

■ 支援回数：3回まで
(1回あたり最大6時間。Webツール活用等による遠隔対応も可能)

Q.【テレワークマネージャー派遣事業】とは？

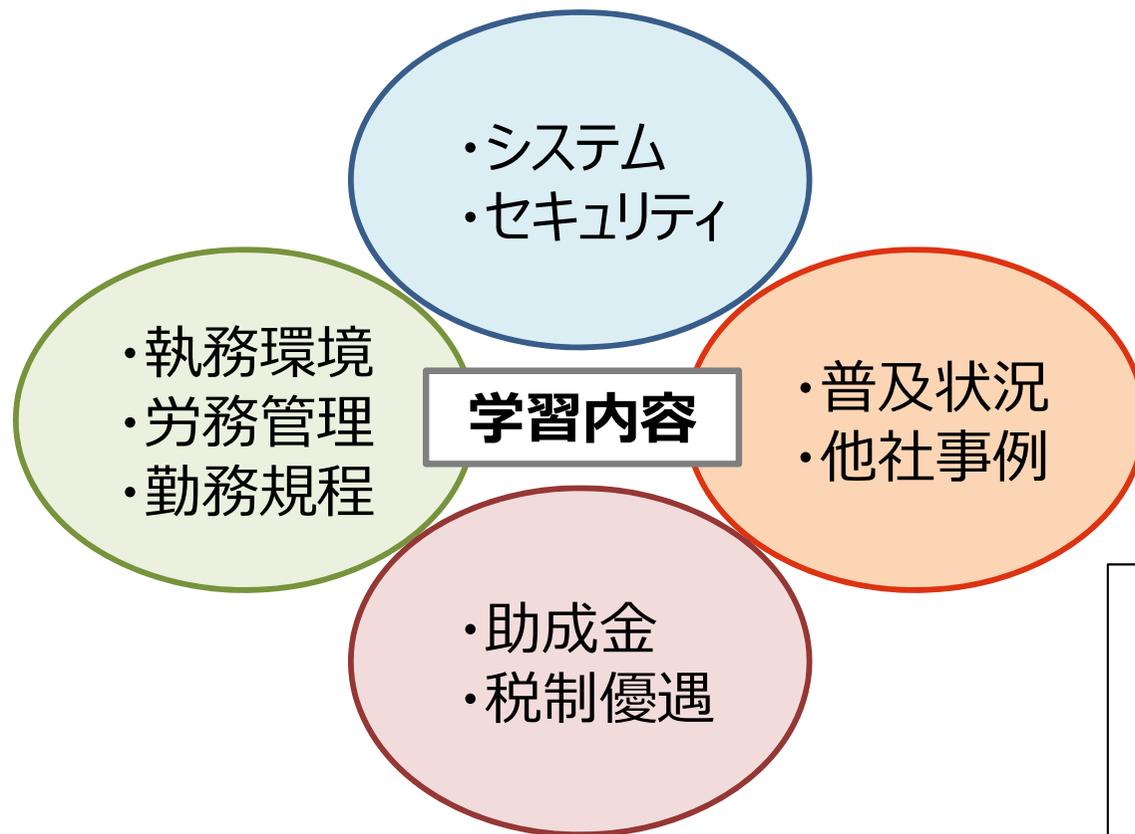
- A. 企業・地方公共団体等の働き方改革の導入実績を持つ**専門家(テレワークマネージャー)**を**無料**で派遣します。働き方改革導入の効果や、それを促進するICTツール、セキュリティ等に関する情報提供を行います。

テレワークマネージャー派遣事業ホームページ



テレワークエキスパートの育成

- ・自社内及び他社にテレワークの**導入支援ができる専門人材を育成**し、テレワーク市場の拡大を図る
- ・専門的知見を集めたテキストブックの作成および講習会を実施



<普及拡大の担い手育成講習会実績（平成30年度）>

開催場所 東京（3回）

大阪（1回）

時間 10:00～17:30

テレワーク先駆者百選 施策概要

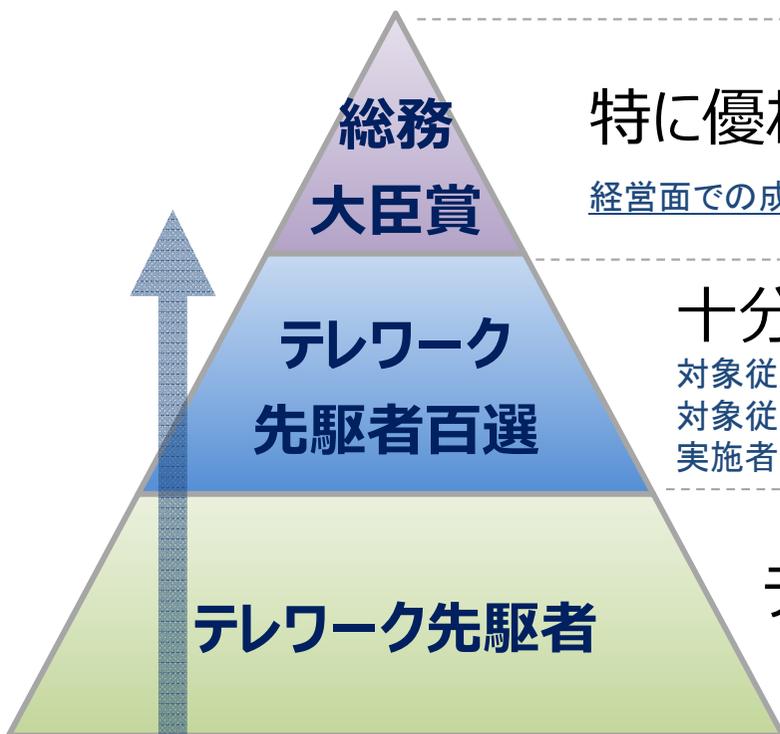
- テレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「**テレワーク先駆者**」として、さらに十分な利用実績等が認められる場合に「**テレワーク先駆者百選**」として選定・公表。
- 「テレワーク先駆者百選」のうち、特に優れた取組には**総務大臣賞**を授与し、厚労大臣賞（輝くテレワーク賞）と合同の表彰式を実施。

＜参考＞過去の総務大臣賞

平成29年度：(株)NTTドコモ、(株)沖ワークウェル、大同生命保険(株)、日本マイクロソフト(株)、ネットワンシステムズ(株)

平成28年度：サイボウズ(株)、(株)ブイキューブ、明治安田生命保険相互会社、ヤフー(株)

平成30年度募集期間 7月9日(月)～9月3日(月)



特に優れた取組である

経営面での成果、ICTの利活用、地方創生の取組等を総合的に判断

十分な利用実績がある

対象従業員が正社員の25%以上（小規模事業者※は50%以上）、対象従業員の50%以上又は100人以上が実施、実施者全体の平均実施日数が月平均4日以上



百選以上にロゴを付与

テレワークによる勤務制度が整っている企業等

テレワークが就業規則の本則もしくは個別の規程に定められ、実際に行っている

過去の「テレワーク先駆者百選」選定企業・団体数：平成27年度 36団体 / 平成28年度 42団体 / 平成29年度 41団体

ふるさとテレワークの効果(和歌山県白浜町)

- ・眺望の良い白浜町ITビジネスオフィスをグローバル企業のテレワーク拠点に改修。
- ・「観光リゾートモデル」のふるさとテレワークを実施し、**生産性向上の効果を実現。**

代表団体	NECソリューションイノベータ株式会社	地方移動人数/ 地元雇用人数	<目標> 地方移動人数:18人 地元雇用人数:3~4人 <成果> 地方移動人数:27人 地元雇用人数:4人
実施地域	和歌山県白浜町		
地方進出企業	株式会社セールスフォース・ドットコム、株式会社ブイキューブ、rakumo株式会社、ブレインハーツ株式会社		



<高市前大臣の視察模様>



<東京とのテレビ会議の様相>

生産性

(平成27年10月1日~平成28年4月30日まで(7ヶ月間)の結果)

1人当たり月平均計64時間(1日平均約3時間)の「自分時間」を創出

商談件数



社会貢献

10h

- ・ 清掃活動
- ・ 白浜観光協会
- ・ 御書祭

地域交流

13h

- ・ アプリ説明会
- ・ ITオフィス交流会
- ・ 地引き網
- ・ 祭り
- ・ 大相撲巡業
- ・ ビジター80名+

契約金額



自己投資

17h

- ・ 朝活(事例、機能)
- ・ 地場企業訪問
- ・ SDR、BDRの交流

ライフ

24h

- ・ 家族との時間
- ・ 家族ぐるみ

(株)セールスフォース・ドットコム資料より作成

ふるさとテレワークによる地域雇用の創出（長野県駒ヶ根市）

【平成28年度「ふるさとテレワーク推進事業」：約2,200万円】

平成29年3月、ICTで都市部と同じように仕事ができる環境を整えた「駒ヶ根テレワークオフィス」を整備。同月、（株）ステラリンク及び（株）クラウドワークスが業務を開始。

課題

- 事務系の求人が少ない（製造業が中心）。
⇒ 駒ヶ根市における30歳以下の転出入状況を見ると、進学で駒ヶ根市を離れた後、男性は6割が就職などを機に同市に戻ってくる一方、女性はほとんど戻ってこない状況。
(出典：長野県毎月人口異動調査 2017年)
- 子育て等で就労時間に制約がある人が働ける仕事・環境が少ない状況。
⇒ 出産等を機に女性の7割が仕事を辞めざるを得ない。
(出典：駒ヶ根市 少子化に関する市民意識調査 2015年1月)

取組

- 駅前の空きテナントを改修し、テレワークオフィスを整備。
- 子育て等で通常時間の勤務が困難な方が働けるスキルを身につけるためのテレワーカー育成セミナーを積極的に実施。



J R 駒ヶ根駅前ビルの
1・2階を改装

テレワークオフィス

成果

- ステラリンク（ウェブサイト構築、アプリ開発）及びクラウドワークス（クラウドソーシング）の2社が進出。
日本最大級のクラウドソーシング事業者であるクラウドワークスにとって初の地方拠点。
- ステラリンクは、東京本社から駒ヶ根市に**2名が移住**して業務を実施。パート社員（女性）を**3名地元**雇用。
- クラウドワークスは、東京本社から駒ヶ根市に**1名が移住**し、拠点で業務を実施。駒ヶ根市民を中心とした**地元**の**テレワーカー120名（大半が女性）**に業務を委託。各種データ入力やウェブ記事作成業務などを実施。
⇒ 平成30年2月に（一社）日本テレワーク協会の「**第18回テレワーク推進賞 奨励賞**」を受賞。

岐阜県郡上市のふるさとテレワークの取組 [平成29年3月オープン]

○ 平成28年度補助事業の取組事例。清流・吉田川河畔の遊休施設となっていた**旧紡績工場(昭和16年)を改修**し、サテライトオフィス及びコワーキングスペースを有するテレワーク拠点を整備。平成29年3月に「郡上クリエイティブテレワークセンター」としてオープン。都市部の企業と地域が連携し、地域資源活用型・地場産業連携型のクリエイティブ・コミュニティを創出することを目指す。

平成29年9月30日時点

実施団体	(特非)HUB GUJO		実施地域	岐阜県郡上市	
実施類型・人数	類型A: 11名	類型B: 2名(2) ※子育て1ター	類型C: 21名	類型D: 1名	
進出企業	(株)ブイキューブ、(株)広告共和国、家田紙工(株)、(有)スロー、(株)CDI、ワタミファーム&エナジー(株)、PWCコンサルティング(同)				

※ふるさとテレワークの4類型(上記表の人数のうち、かっこ内は移住人数)
 類型A: 地方のオフィスに、都市部の企業が社員を派遣し、本社機能の一部をテレワークで行う
 類型B: 子育てや親の介護を理由に地方への移住を希望する社員が、テレワークで勤務を継続する
 類型C: クラウドソーシング等を利用し、個人事業主として、又は起業により、都市部の仕事をテレワークで受注する
 類型D: 都市部の企業が、テレワークで働く人材を、新規に地方で採用する

<外観>



南側



入口

<内観>



コワーキングスペース



サテライトオフィス

・城下町の風情と里山の清澄さに囲まれた場所
 ・オフィスからは鮎が遡上する姿が、デッキからは郡上八幡城が見える

テレワーク拠点としての利用以外に、
 ・地元住民向けにテレワーカー育成のためのセミナー
 ・都市部企業や都市部住民向けに誘致のためのイベント等を開催



コワーキングスペースの利用風景



東京本社とテレビ会議

「まちごとテレワーク」について〔H30年度新規施策〕

背景・課題

- テレワークを導入している企業の割合は、都市部で高く、地方で低い。
(南関東：18.2%、東海：14.0%、近畿：12.3%、中国：5.0%、四国：4.8%、北海道：3.6%) ※出典 総務省「平成28年通信利用動向調査」(29.6.8公表)
- テレワークの普及促進に関するこれまでの取組は、各企業の導入支援（点）やふるさとテレワークの推進（（都市部と地方を結ぶ）線）が中心であり、今後は「面」としてのテレワーク導入支援が必要。
- また、「テレワーク・デイ」は、全国的な取組として推進しているものの、2020年東京オリパラに向けて主に通勤混雑の緩和を図るための首都圏の取組に焦点が当てられている。
- 以上のことから、地方におけるテレワークの普及に焦点を当てた調査・分析を行うとともに、有効な方策を検討することが必要。

取組内容

- 総務省において、全国で10箇所程度の「まち」（市町村、商工会議所等の地域の経済団体等）を公募により選定し、「まち」ごとのテレワーク導入に関する現状や課題の分析、有効な方策（※）の検討等を行うことにより、「まち」のテレワーク推進計画の策定等を後押しする。

※ 地域推進協議会、周知広報イベント等の開催、コワーキングスペースの設置、企業の施設等の第三者開放による活用 等

「2020年に向けたテレワーク国民運動」プロジェクト

<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
 - 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！



第1回の平成29年7月24日には、約950団体、6.3万人が参加。

(北海道から沖縄まで、情報通信のほか、製造、建設、保険など幅広い業種の企業、自治体等が参加。)



テレワーク・デイズ 2018の実施

○ 7月23日(月)～7月27日(金)の間において、各企業・団体の状況に応じて、7月24日(火) [※] +その他の日の計2日間以上を「テレワーク・デイズ」として実施。

※ 2020年東京オリンピック開会式の日

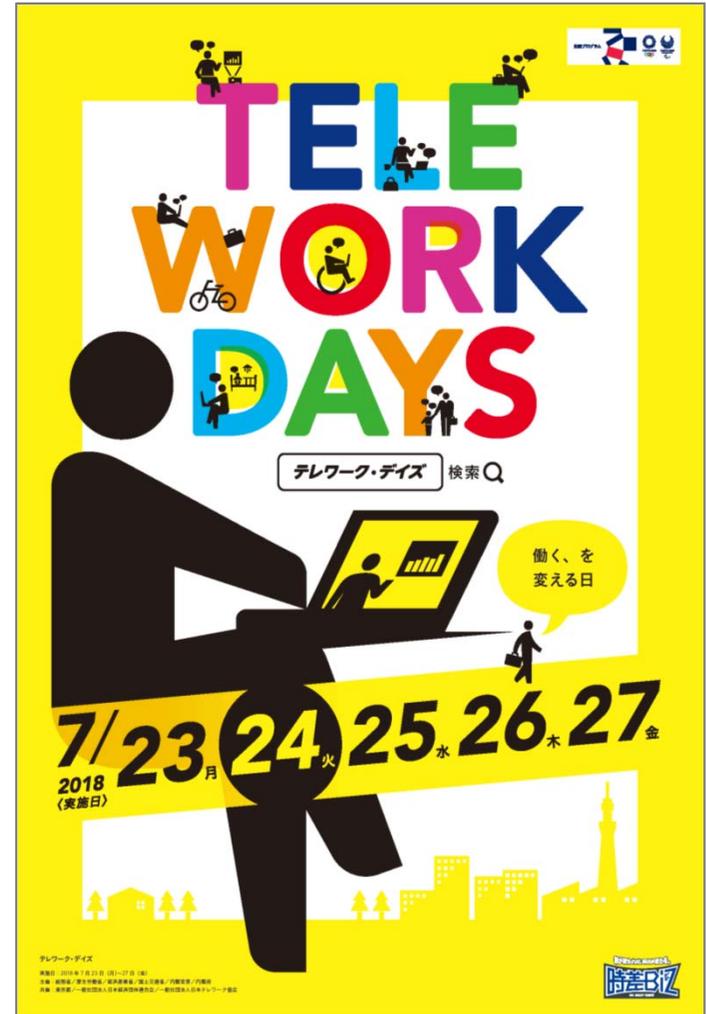
6 日 月 火 水 木 金 土
3 4 5 6 7 8 9
10 11 12 13 14 15 16
17 18 19 20 21 22 23
24 25 26 27 28 29 30

2018 7月
平成30年

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

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

“テレワーク・デイズ”
24日(火) + 1日の計2日間以上の
実施を呼びかけ



目標：2000団体、延べ10万人の参加

テレワーク・デイズ2018 実施結果概要①

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

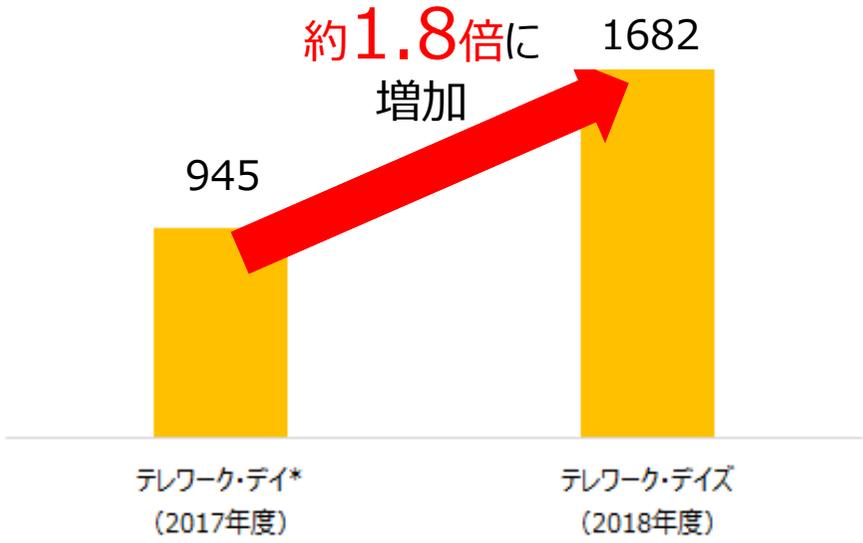
*2018年7月30日集計時

特別協力団体 **9.9** 万人
(1社・団体平均 : 828人)

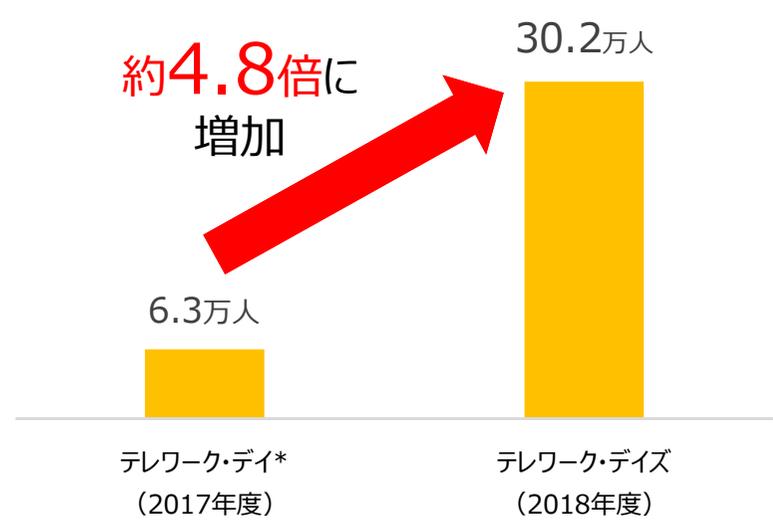
実施団体 **20.3** 万人
(1社・団体平均 : 164人)

※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・デイ参加団体数との比較
(応援団体を含む)



■ 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)

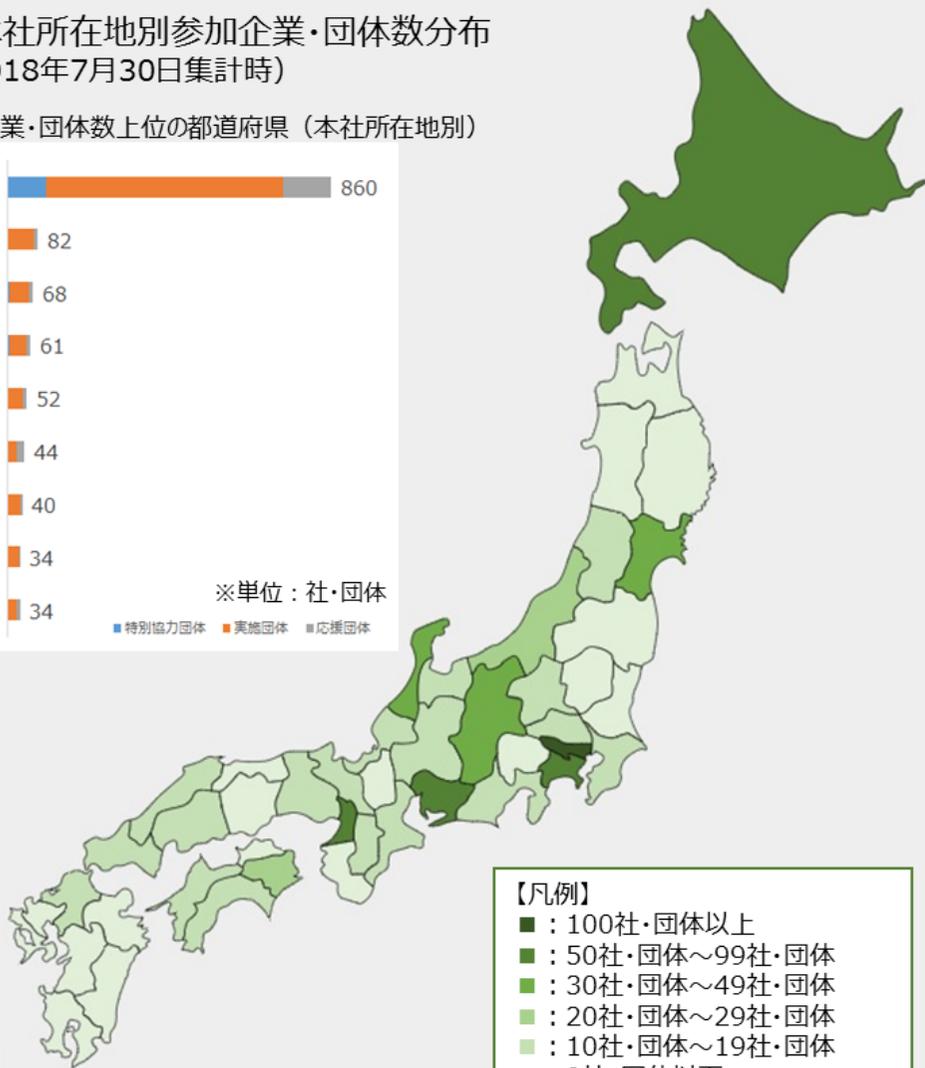
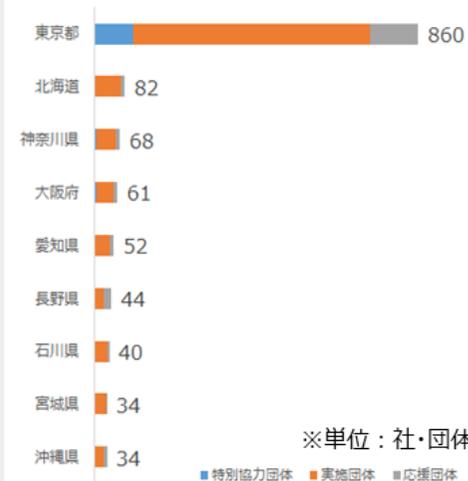


テレワーク・デイズ2018 実施結果概要②

- 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

■ 本社所在地別参加企業・団体数分布 (2018年7月30日集計時)

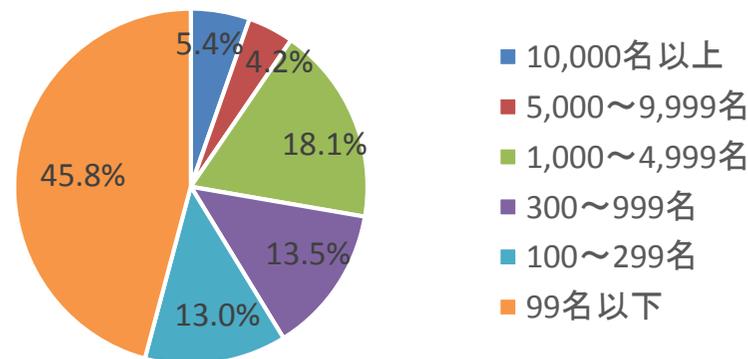
参加企業・団体数上位の都道府県 (本社所在地別)



■ 業種別団体数



■ 参加団体 企業規模分布



テレワーク・デイズ2018の効果①交通混雑の緩和(1)

テレワーク・デイズ2018期間中、23区への通勤者が**延べ約41万人**減少。

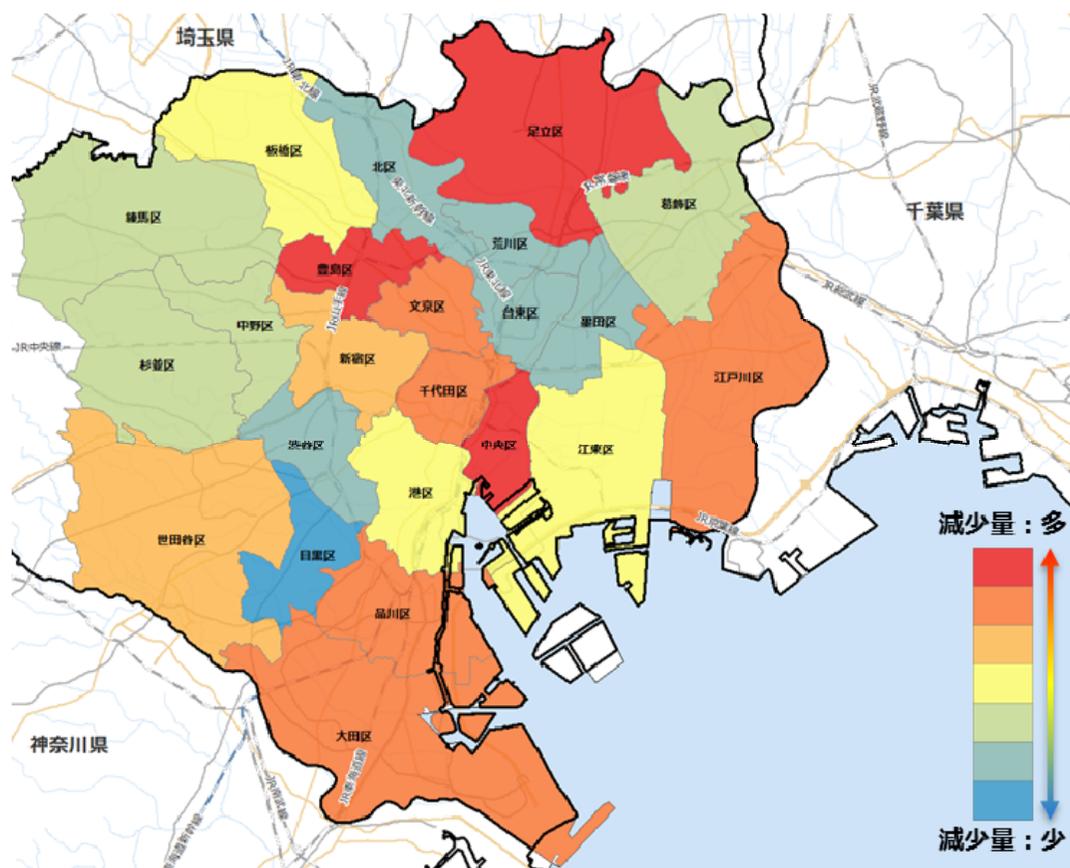
*携帯電話利用者の位置情報等のモバイルビッグデータ分析により、テレワーク・デイズ期間外及び期間中における東京23区内に勤務地がある通勤者数を比較。

■通勤者が減少した東京23区のエリア トップ15

単位:人

順位	勤務地	期間外	期間中	通勤者数減	減少率
1	足立区	442,864	409,599	-33,265	-7.5%
2	中央区	1,277,644	1,244,957	-32,687	-2.6%
3	豊島区	477,234	446,569	-30,665	-6.4%
4	千代田区	1,691,087	1,662,577	-28,510	-1.7%
5	品川区	772,943	744,520	-28,424	-3.7%
6	江戸川区	391,948	365,107	-26,841	-6.8%
7	大田区	699,178	673,120	-26,058	-3.7%
8	文京区	410,729	384,921	-25,809	-6.3%
9	世田谷区	460,769	438,159	-22,609	-4.9%
10	新宿区	1,160,066	1,137,511	-22,555	-1.9%
11	港区	1,694,319	1,672,388	-21,931	-1.3%
12	江東区	861,524	839,711	-21,812	-2.5%
13	板橋区	376,587	355,421	-21,165	-5.6%
14	中野区	260,582	246,162	-14,420	-5.5%
15	葛飾区	241,112	227,037	-14,075	-5.8%
	その他	2,672,052	2,634,635	-37,417	-1.4%
	東京23区合計	13,890,637	13,482,395	-408,242	-2.9%

■東京23区の通勤者減少量 ヒートマップ(23区)



・通勤者：自宅から500m以上離れた勤務地(東京23区内)に訪れた20歳から64歳
 ・期間外：テレワーク・デイズ期間外(2018/7/9~13)の延べ通勤者数
 ・期間中：テレワーク・デイズ期間中(2018/7/23~27)の延べ通勤者数

・通勤者数減：期間外から期間中への通勤者減少量
 ・減少率：期間外から期間中への通勤者減少率
 ※人数は1日単位で集計

出典:KDDI×コロプラ「Location Trends」

テレワーク・デイズ2018の効果①交通混雑の緩和(2)

○ 500mメッシュエリアでの通勤者減少量トップ3のエリアは、

1位丸の内 2位豊洲 3位品川

○ 東京メトロ豊洲駅の改札出場者数は **-7.7%**

(2018年7月24日(火)と2017年7月25日(火)の8時台を比較)

■通勤者が減少した500mメッシュエリア トップ10

単位:人

順位	地名	期間外	期間中	通勤者数減	減少率
1	丸の内	87,880	78,643	-9,237	-10.5%
2	豊洲	54,858	46,900	-7,958	-14.5%
3	品川	82,664	76,222	-6,442	-7.8%
4	大井町	20,710	15,292	-5,417	-26.2%
5	水道橋	110,521	105,109	-5,412	-4.9%
6	日本橋(人形町方面)	52,359	47,028	-5,331	-10.2%
7	日本橋(八重洲方面)	113,761	108,442	-5,319	-4.7%
8	有楽町	83,926	78,876	-5,051	-6.0%
9	都庁周辺	56,220	51,332	-4,888	-8.7%
10	六本木	56,101	51,466	-4,635	-8.3%

- ・通勤者：自宅から500m以上離れた勤務地(東京23区内)に訪れた20歳から64歳
 - ・期間外：テレワーク・デイズ期間外(2018/7/9~13)の延べ通勤者数
 - ・期間中：テレワーク・デイズ期間中(2018/7/23~27)の延べ通勤者数
 - ・通勤者数減：期間外から期間中への通勤者減少量
 - ・減少率：期間外から期間中への通勤者減少率
- ※人数は1日単位で集計



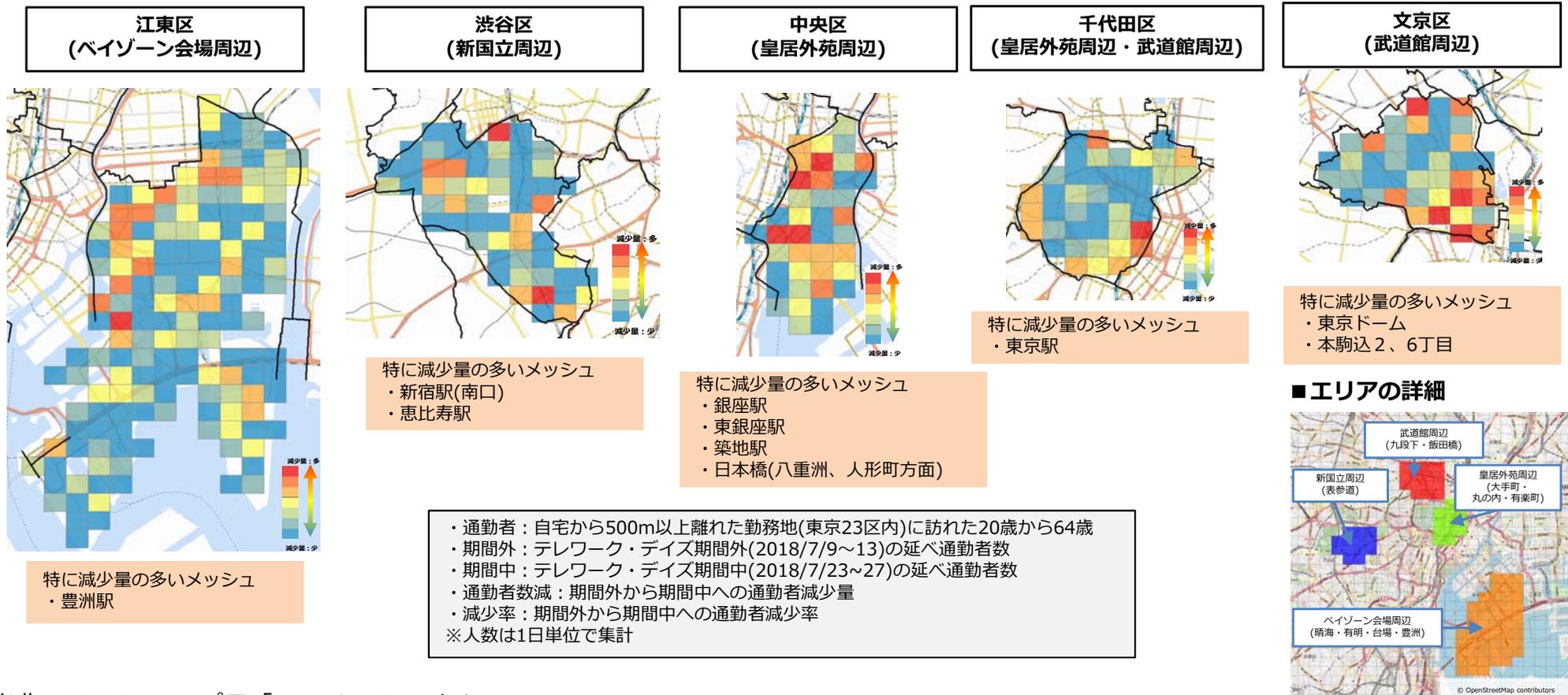
【参考】2020年東京大会競技会場周辺エリアの状況

単位:人

競技会場周辺エリア				
エリア名	期間外	期間中	通勤者数減	減少率
ベイゾーン会場周辺	241,156	236,810	-4,347	-1.8%
新国立周辺	140,628	144,701	4,073	2.9%
皇居外苑周辺	833,159	813,005	-20,154	-2.4%
武道館周辺	533,463	525,328	-8,135	-1.5%

- 新国立競技場周辺、ベイゾーン会場周辺など、2020年大会競技会場に近接するエリアでは、減少量が多い拠点駅も存在するが、全体減少率は小さい。
- 2020年東京大会に向けて、重点エリアの詳細な設定、混雑路線区間、当該エリアの企業規模などを把握・分析し、テレワーク目標設定を行うことが必要。

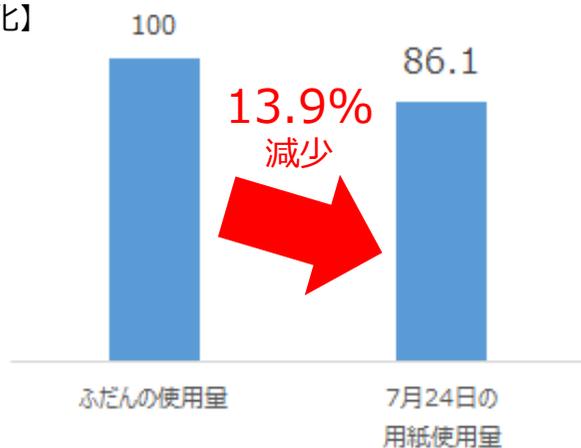
■ 競技会場周辺エリア代表別通勤者減少量ヒートマップ(500mメッシュ)



テレワーク・デイズ2018の効果②業務効率化・コスト削減

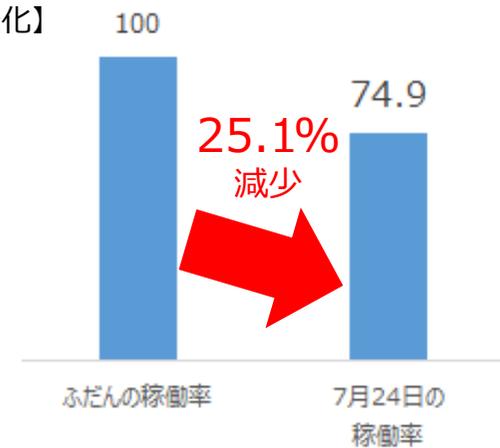
- オフィス事務及び残業時間など、**すべての指標で大幅な削減効果**がみられた
- 事務用紙等は**約14%減少**、残業時間**約45%減少**と業務効率化に貢献

【事務用紙等の使用量の変化】



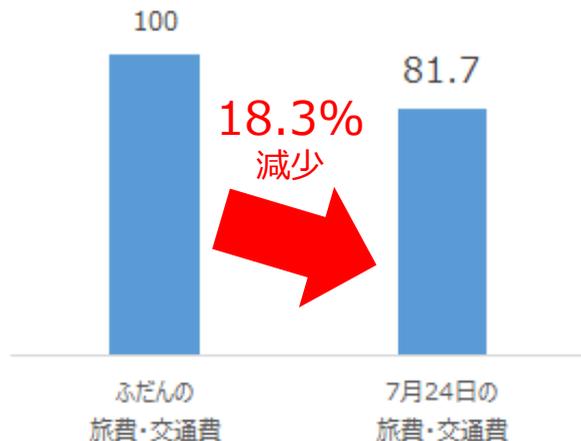
注 事務用紙等の使用量（枚数ベース）を回答した13社の加重平均。削減率のみの回答を含む19社の単純平均は11.3%減。

【会議室・会議スペースの使用状況の変化】



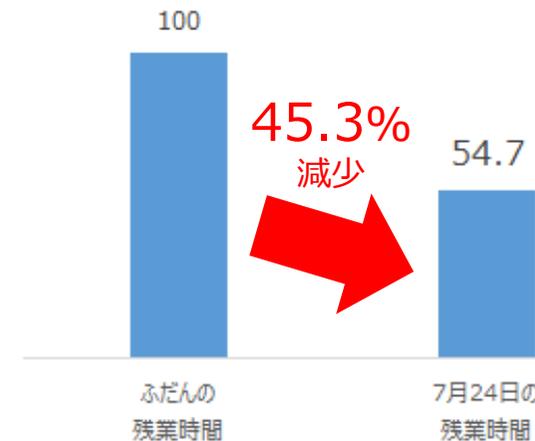
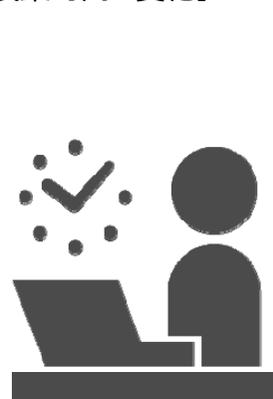
注 回答社数は27社

【旅費・交通費等の変化】



注 旅費・交通費の総額を回答した12社の加重平均。旅費・交通費の削減率のみの回答を含む20社の単純平均は4.8%減。

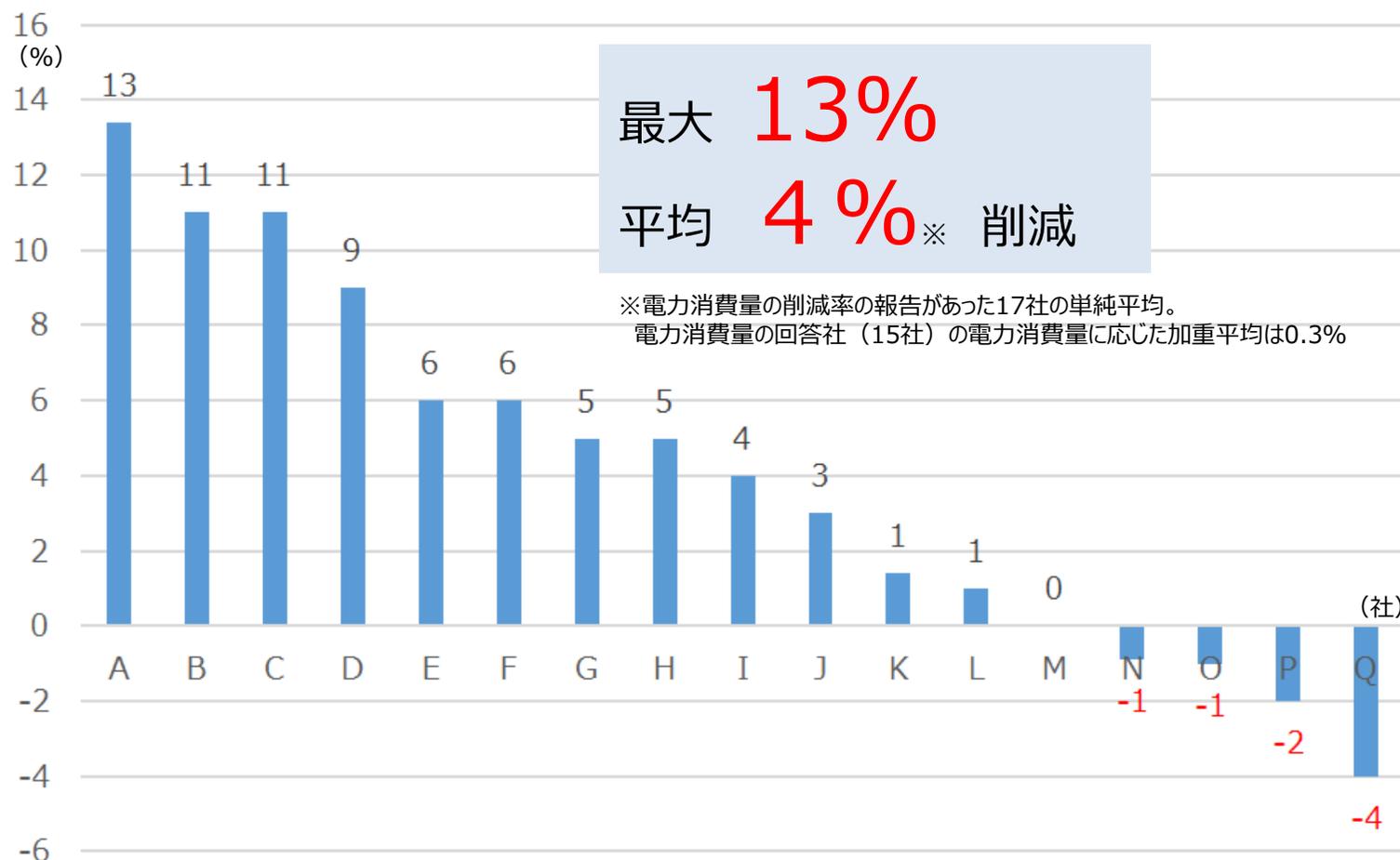
【残業時間の変化】



注 残業時間の削減率を回答した30社の単純平均。

テレワーク・デイズ2018の効果③消費電力の削減

- 猛暑の影響があったものの、回答があった17団体のうち**12団体で消費電力量が実施前より減少**した。
- 最も削減率の大きな団体は**13%**、平均で**4%**。



【消費電力量の削減効果に関するコメント】

- 社内勤務者の人数が減ったことで、オフィス内がとても涼しく快適だったという声が聞かれ、体感的には変化があった。業務環境の改善により、生産性も上がるように感じた。
- OAの消費電力は大幅に削減、照明関連の消費電力も減少した。

東京地方の気象状況 (7月24日)

2017年



33/27

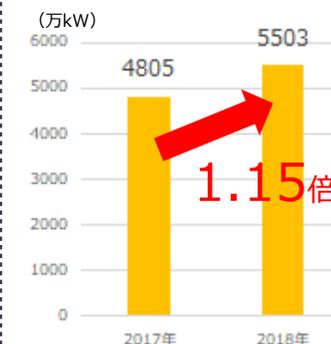
2018年



35.3/26.3

昨年比 + 2℃の猛暑日

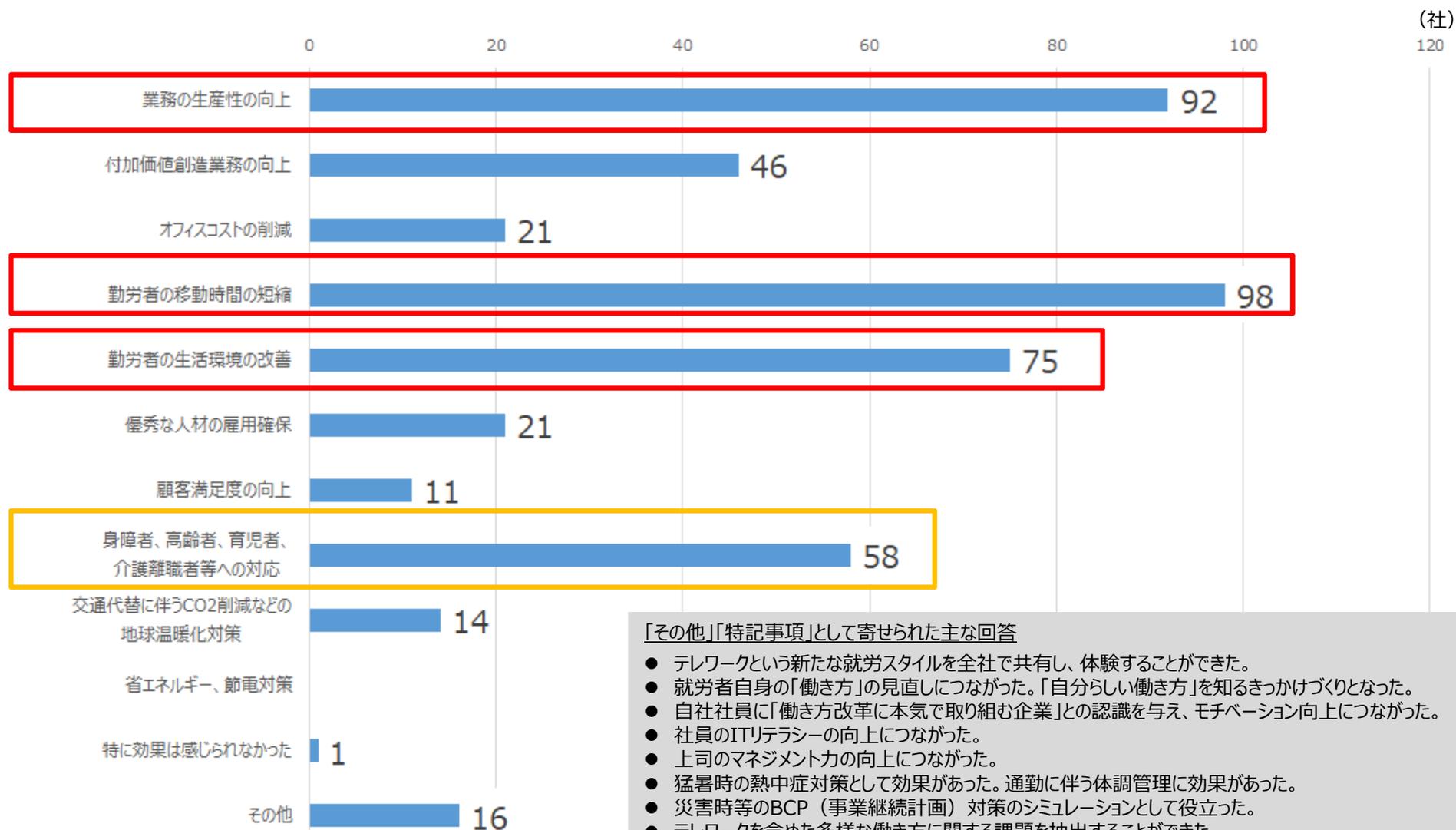
東京電力管内の 最大電気使用量の比較 (7月24日)



【出所】(株)東京電力パワーグリッド

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。



「その他」「特記事項」として寄せられた主な回答

- テレワークという新たな就労スタイルを全社で共有し、体験することができた。
- 就労者自身の「働き方」の見直しにつながった。「自分らしい働き方」を知るきっかけづくりとなった。
- 自社社員に「働き方改革に本気で取り組む企業」との認識を与え、モチベーション向上につながった。
- 社員のITリテラシーの向上につながった。
- 上司のマネジメント力の向上につながった。
- 猛暑時の熱中症対策として効果があった。通勤に伴う体調管理に効果があった。
- 災害時等のBCP（事業継続計画）対策のシミュレーションとして役立った。
- テレワークを含めた多様な働き方に関する課題を抽出することができた。

注 複数回答。n=101

感じた効果・メリット(特別協力団体アンケートより)

- 通勤時間・移動時間の削減による肉体的・精神的な負担軽減（猛暑対策としても有効）
チーム力の向上、育児・介護との両立、BCP対策における有用性などが挙げられた。



通勤・移動等による肉体的・精神的疲労の軽減

- 猛暑の中で通勤をせずに済んだ。体力を消耗することなく業務に集中できた。
- 移動時間の削減、通勤ラッシュの時間回避により、身体的精神的負担が軽減した。
- 在宅勤務は通勤負荷の軽減や働きやすい環境（室温、服装など）を作ることができ、集中力があがった。
- 至近のサテライトオフィスで実務を行うことで、移動時間が削減できた（通勤や移動時間の疲労軽減）。
- 移動中にメール等の処理が可能で、帰社後の事務処理を減らすことができるため、残業時間が削減できる。
- 通勤時間を学習に充てられることによる生産性の向上。



組織管理スキルの向上
時間管理能力・自律性の向上

- 派遣会社の協力を得ながら派遣社員・業務委託社員の在宅勤務を認め、雇用形態間の格差解消にチャレンジしたことで、部門内のチームワーク醸成につながった。
- 計画に沿って、効率的に仕事を進めることができた（タイムマネジメントの向上）
- （テレワークの前提となる）事前の業務計画作成はタイムマネジメントの意識につながる。
- テレワークをきっかけとして、チーム内での情報共有が活発になった。
- 成果物については共有フォルダに格納し、始業・終業時のメールは在宅勤務者のみならず通常勤務者も含めたチーム全体で共有することで、「仕事の見える化」を図った。



BCP対策等を含む就労形態の
多様化に伴う労働力確保

- 通常勤務では短時間勤務しか実施できない育児、介護中の社員がフルタイム勤務することができた。
- 自然災害等の発生直後から安全が確保されるまでの間、急遽在宅勤務に切り替えて業務対応したケースが多くみられた。災害時における社員の安全確保やBCPの観点でのテレワークの有用性を改めて認識した。
- メンバーの働き方についての視点が変わり、業務のやり方の見直しのきっかけとなった。

今後の課題(特別協力団体アンケートより)

- テレワークでふだんの業務内容を遂行するためのICT関連設備・システム等の充実に加え、適切な労務管理や情報セキュリティ管理、自宅等でのテレワークが難しい社員へのサテライトオフィスの利用促進などの課題が指摘された。



テレワーク環境の
整備・充実

- VPN接続や通信ソフト、通信環境などふだん通りの業務を遂行するためのインフラ面の整備。
- 大型ディスプレイやキーボード等の環境が自宅にないと作業効率が落ちる。



意識改革、
コミュニケーションの不安、
業務プロセスの見直し

- 組織長や管理職の理解に差があり、テレワーク制度を利用しづらいケースがある。テレワーク業務を利用しやすい風土醸成が必要。
- テレワーク実施社員とのコミュニケーション量が減少したり、周囲の業務状況の把握が難しい。
- 業務上必要な情報の電子化と情報共有、業務プロセスの見直し。



適切な労務管理の実施

- 社員の自律が大前提であり、労働時間や業務内容の確認・管理をどこまで行うかが難しい。
- 仕事とプライベートの線引きが難しい。時間管理が曖昧になる。業務管理の徹底化、自律した人でなくてはテレワークは難しい。
- 災害時等における従業員の安否確認が難しい。



家族の理解促進
サテライトオフィス等の活用

- 家族がいる中での業務継続の難しさ。
- テレワーク・デイズの期間が子どもの夏休み期間と重なるため、自宅で集中して仕事をするのができなかったケースが散見された。今後はサテライトオフィスの活用などの方策が必要となると確認できた。
- 在宅勤務等のテレワークに適さない社員がいるため、サテライトオフィスなどの一層の活用が必要。



適切な情報セキュリティの確保

- 機密情報を自宅で印刷した際の漏洩や紛失リスク、Wi-Fiによる漏洩などのルールを設定する必要がある。
- 社内ルールでセキュリティレベルが高い業務の担当者はテレワーク業務ができないため、セキュリティを担保した形でテレワーク業務を実施できる仕組みの構築が必要。



不公平感の払拭、
テレワーク対象者・
対象業務の拡大

- 「テレワークできる人 = 優遇されている人」とのマインドが根強いいため、多様な働き方が今後は必要である旨の周知を継続する必要がある。
- 電話対応などでテレワークを実施していなかったメンバーに負荷がかかった。業務上実施できない部署との間に差が生じるため、業務フローの改善が必要。業務上テレワーク利用が困難な社員への配慮。

国家公務員のテレワーク・デイズにおける取組 〔内閣人事局資料〕

閣僚懇談会や「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」(事務次官級)の場において、テレワーク・デイズを契機として、テレワークの普及拡大に向けた機運の醸成と計画的な環境整備を要請

○ テレワーク・デイズ 参加人数

全府省庁等(23府省庁等)が参加

延べ **7,877人**

本府省等	5,931人
地方機関等	1,946人

サテライトオフィス

- 地方支分部局等のスペースをサテライトオフィスとして開放 (総務省・経済産業省)

職員への周知・利用促進

- テレワークに関する研修や、活用事例を紹介する懇談会を開催 (外務省、原子力規制委員会)
- 制度概要やメリットを紹介したメールマガジンを発行 (復興庁)
- 端末貸出状況を見える化し、利用を促進 (防衛省)
- 申請手続を簡素化 (文部科学省、防衛省)

目標設定

- 課ごとにテレワーク実施人数の目標値を設定 (原子力規制委員会)

○ 各府省庁等の取組事例

トップダウンによるテレワークの推進

- 大臣が、全国6ヶ所のサテライトオフィス等で勤務中のテレワーカーとウェブ会議を実施 (総務省)
- 大臣が、7月豪雨の各被災地域に派遣されている職員との間でウェブ会議を実施 (経済産業省)



(総務省)



(経済産業省)

- 幹部職員を対象に、ウェブ会議等についての勉強会を開催 (文部科学省)
- 管理職級の定例会議をウェブ会議で開催 (経済産業省)
- 事務次官等が全職員に対しメッセージを発信し、テレワークの積極的な参加を促す (人事院、法務省)

地方機関への拡大

- 地方機関でもテレワークを実施できるよう内部規程を策定・改訂 (経済産業省、環境省)
- 地方機関の幹部が集まる会議や地方機関の職場にて、テレワーク・デイズの積極的な参加を繰り返し呼びかけ多くの職員の参加を実現 (総務省・経済産業省)

システム面の整備、規程の整備、意識改革により、働く場所の柔軟化を推進

● 政府目標 (平成30年6月「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」)

国家公務員については、平成32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。

今後に向けて(来年の方向性、2020の目標設定など)

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会時のテレワーク実施規模の試算・目標の策定

- テレワーク・デイズ2018期間中、延べ約41万人の通勤者減少（モバイル・ビッグデータ分析結果より）。国立競技場など競技会場周辺については減少率が小さかったことなども踏まえ、交通混雑予測なども参考に、「2020年東京大会時のテレワーク実施目標」を検討、策定。
- 「2020 TDM推進プロジェクト」（東京都、組織委員会、内閣オリパラ準備局）とも連携し、集中的なテレワークの実施に向けた普及広報の検討。

来年度テレワーク国民運動の目標設定・実施内容検討 (2020年東京大会時の目標も踏まえる)

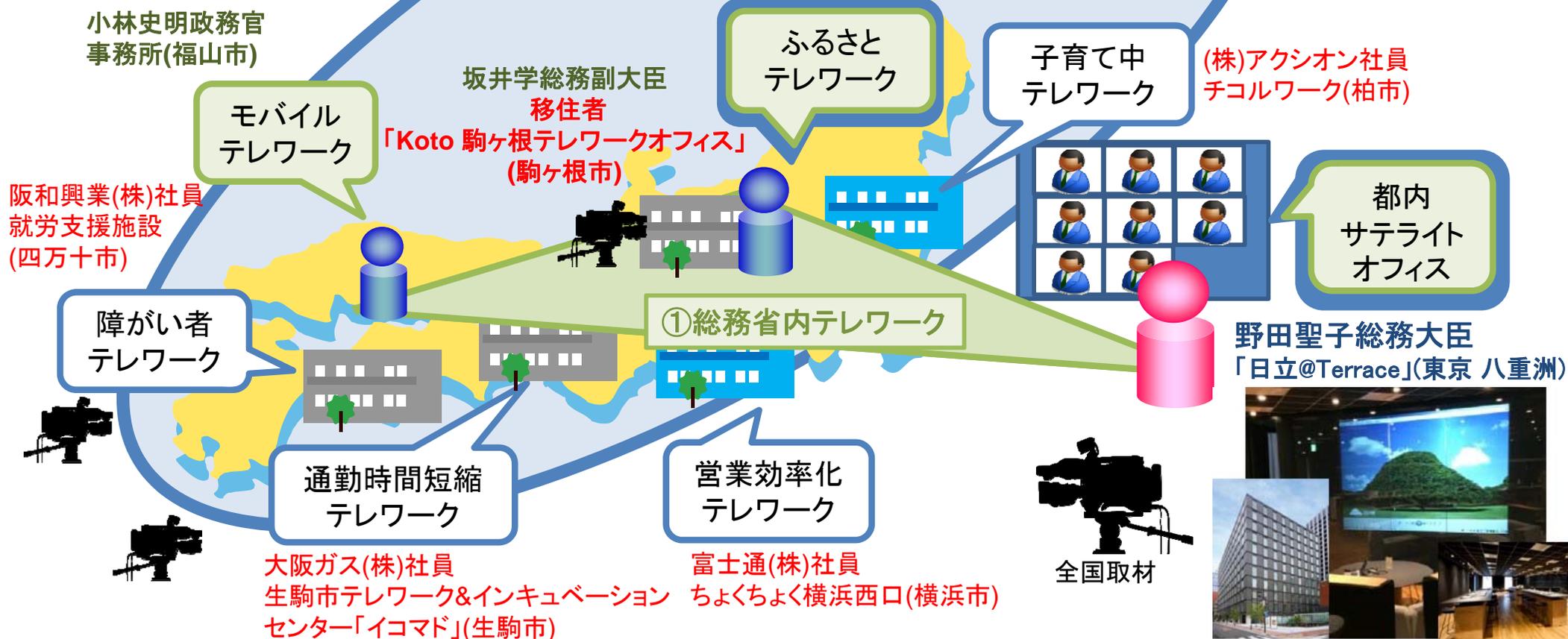
- 2020東京大会時のテレワーク実施目標を参考に、1年前である2019年のテレワーク国民運動（テレワーク・デイズ）の目標設定、実施内容を検討。

全国的な裾野拡大、定着に向けた効果的な周知啓発等施策の検討

- テレワーク導入に向けて一層の意識改革が重要。経営層等に向けた効果的広報や、中小企業や地域での裾野拡大に向けて、関係団体等と連携した周知啓発の実施。
- 2020東京大会をきっかけにしたテレワークの定着に向けた効果的な周知啓発等施策の検討

2018 7/23 月 24 火 25 水 26 木 27 金

- 野田聖子総務大臣が、都内のサテライトオフィスから、
 - ① 総務省内テレワーク
 - ② 全国サテライトオフィスへのテレワーク訪問を実施。
- ①では、長野にいる坂井副大臣及び福山にいる小林政務官から業務報告を受けるなどのやりとりを行う。
- ②では、全国6か所のサテライトオフィスにおいて様々な理由でテレワーク中の方を、Web会議経由で激励する。



- 野田大臣は、テレワーク・デイズ2018コア日である7月24日（火）に、東京都八重洲のサテライトオフィスにおいて、長野県駒ヶ根市にいる坂井総務副大臣及び広島県福山市にいる小林総務大臣政務官とウェブ会議方式で総務省内テレワークを実施。
- また、全国6ヶ所のサテライトオフィス等で勤務中のテレワーカーを、ウェブ会議経由で激励。



● 総務省内テレワーク

坂井副大臣からは、ふるさとテレワーク推進事業の整備拠点の活用状況など、小林政務官からは平成30年7月豪雨からの復興状況などについて野田大臣に報告。

● 全国サテライトオフィスへのテレワーク訪問

野田大臣は、全国6箇所のサテライトオフィスをテレワーク（ウェブ会議経由）で訪問し、テレワーカーと意見交換を実施。

- テレワーク推進フォーラム（総務省、厚生労働省、経済産業省及び国土交通省の呼びかけにより平成17年11月に設立された産学官のテレワーク推進団体）では、平成27年から11月を「テレワーク月間」として、**テレワークの普及促進に向けた広報・イベント等を集中的に実施。**
- 周知**ポスター**や**PR動画**を作成し、公共交通機関やイベント会場等でPR活動を実施。
- 関係府省及びテレワーク推進フォーラムにおいて、月間中に**各種イベントを集中開催。**

平成30年度の主なイベント（総務省関連）

- 11月1日(木) **テレワーク月間 スタート・セミナー**
- 11月2日(金) **テレワーク推進フォーラム産官学連携セミナー**
- 11月5日(月) **総務省テレワークエキスパート講習会**
- 11月7日(水) **関西働き方改革EXPO 出展**
～9日(金)
- 11月12日(月) **総務省働き方改革セミナー『働く、が変わる』テレワーク in 岐阜**
- 11月16日(金) **総務省働き方改革セミナー『働く、が変わる』テレワーク in 山口**
- 11月21日(水) **総務省働き方改革セミナー『働く、が変わる』テレワーク in 山形**
- 11月27日(火) **総務省働き方改革セミナー『働く、が変わる』テレワーク in 松山**
- 11月29日(木) **「働く、が変わる」テレワークイベント（総務省・厚生労働省の合同表彰）**



テレワーク月間周知ポスター



平成29年度の『働く、が変わる』テレワークイベント
（総務省・厚生労働省 大臣賞表彰式）

1. テレワークの最新動向
2. 政府の取組
3. 今後の政策展開

政府戦略におけるテレワークの位置付け

未来投資戦略2018 —「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—平成30年6月15日閣議決定

II. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

1. 基盤システム・技術への投資促進

iii) 新たな技術・ビジネスへの対応

④テレワークの普及

・ 企業の生産性向上等に資するテレワークを全国規模で推進するため、関係府省が連携して「テレワーク・デイズ」を実施するとともに、市町村や商工会議所等による「まち」ごとのテレワーク導入に向けた計画策定支援や未導入企業向け「導入モデル(ノウハウ・プラクティス)」の策定に取り組む。

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

⑤多様で柔軟なワークスタイルの促進

・ テレワークの普及に向けて、適正な労働時間管理を促しつつ、テレワークが生産性の向上にもたらす効果について、「テレワーク・デイズ」を通じて周知する等により経営層の意識改革を進める。

野田総務大臣閣議後記者会見(H30.8.3)概要

テレワークを全国一斉に呼びかける国民運動プロジェクト「テレワーク・デイズ2018」を、7月23日から27日までの間、実施いたしました。

参加団体数・人数は1,682団体、(中略)、延べ約30万人超となりました。今回の結果については、最終的な参加状況や効果測定等を踏まえて分析を行って、本年10月に公表予定です。

7月24日には、「テレワーク・デイズ」のコア日として、私自身、ウェブ会議方式で全国各地のテレワーカーとやり取りを行いました。対面と遜色なくやり取りを行うことができ、改めてテレワークが、女性の活躍、そして、障がい者の就労支援など、様々な面で欠かせないツールになっているとの思いを強くいたしましたところ。 **中小企業や地方の企業・団体などを中心として、「裾野の拡大」が今後の課題**であり、引き続き企業や国民の皆様幅広くご理解をいただきつつ、 **「働き方改革の全国展開」を一段と加速**していきたいと考えています。

「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」の策定

○ 総務省では、「業種」と「企業規模(従業員数)」の2軸と課題から、企業類型に分類し、企業類型ごとにテレワーク導入の各ステージで直面する課題とその対策を事例を交えて紹介する、「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」を策定。

掲載URL: http://www.soumu.go.jp/main_content/000558431.pdf

働き方改革のためのテレワーク導入モデル

平成30年6月
総務省



自身の企業が全7類型のうちどの類型に当てはまるかを確認の上、テレワーク導入の過程で直面する課題と対策を参照することが可能です！

テレワーク導入モデル - 企業類型 -

・テレワーク導入モデルは、「業種」と「企業規模(従業員数)」の2軸と、今回ご協力いただいた19社(詳細企業名は37ページを参照)の課題や事例に基づいて、7つの企業類型に分類しています。
・ご自身の企業がどの分類に当てはまるかをご確認ください。

業種(※1)	企業規模		
	大規模(1,000名以上)	中規模(100~999名)	小規模(99人以下)
製造業	類型①	類型③	類型④
運輸業			
卸売業・小売業	類型②	類型⑥	類型⑦
不動産業			
電気・ガス・熱供給・水道業	類型⑤	類型⑥	類型⑦
建設業			
金融・保険業	類型⑤	類型⑥	類型⑦
サービス業(※2)			
情報通信業	類型⑤	類型⑥	類型⑦

(※1) 業種は、「日本標準産業分類」に基づいて分類している。
(※2) サービス業は、「日本標準産業分類」の「サービス業(他に分類されないもの)」に分類される「学術研究、専門・技術サービス業」等を想定している。

テレワーク導入モデル - 各導入ステージでの課題と対策 -

前ページで示した7類型のいずれかに該当する企業が、テレワークを導入、全社展開・拡大普及する際に直面する8種類の課題と、その対策について、テレワーク先進企業の事例を交えつつ解説します。

類型	試行導入期	正式導入期(一部)	正式導入期(拡大普及)
類型①	課題A: 経営層に対するテレワーク(特に在宅勤務)のメリットの訴求	課題D: 時間的制約がない従業員に対するテレワークの普及と啓発	課題H: テレワーク推進率(全従業員数)50%の達成
類型②	課題B: 経営層に対するテレワーク(特に在宅勤務)のデメリットの訴求	課題E: 現場・接客部門が忙しすぎない「不公平感」の払拭	
類型③	課題C: コミュニケーションの確保と情報の出入	課題F: 従業員の自律性・主体性・マネジメントスキルの育成	
類型④		課題G: 人工(ニク)ビジネスにおける、「クライアントの壁」の打破	
類型⑤		課題F: 従業員の自律性・主体性・マネジメントスキルの育成	
類型⑥		課題G: 人工(ニク)ビジネスにおける、「クライアントの壁」の打破	
類型⑦		課題F: ※同上	

課題 A 経営層に対するテレワーク(特に在宅勤務)のメリットの訴求

- ・テレワーク導入検討時点から先行実施(トライアル)完了時点までの間に、テレワークに対する経営層の理解や承認がなければ、本格導入に踏み切れないことが多くあります。
- ・そのため、上記の期間中にテレワーク推進担当者は、経営層に対してテレワーク、特に在宅勤務のメリットを定量指標を交えて説明し、可能な限りトライアルの検証対象としておく必要があります。



- 経営層のテレワークに対する理解が乏しいため、先行実施(トライアル)の着手、さらにはその後の本格導入(制度化)まで進まないといったケースが多い。
- 特定の経営層のバックアップを受け、トライアルまで実施しても、定性的な効果のPRのみでは、他の経営層から賛成を示され、全社的制度化の道が閉ざされる可能性が高い。
- 導入検討時点から、必ずテレワークの効果的な数値指標で計測できるようにする。
 - 候補となる数値指標は複数存在する。
- テレワーク推進担当者には、経営層とコミュニケーションを取りつつ施策の数値目標を設定できる(掘れる)スキルを持つメンバーを参画させるのが望ましい。

※7~9ページの事例をご参照ください。

導入の動機・きっかけ ① 生産性向上

- ・労働生産人口の減少、グローバル化による企業競争激化等により、企業は日々生産性を高めていくことが求められています。
- ・長時間労働の弊害が顕在化したことで、残業時間の削減、長時間労働の撲滅のための施策を講じる必要性が年々高まっています。

業務効率改善

- テレワークの導入に際しては、業務の棚卸をはじめとして、業務フローの見直しや資料の電子化などが必要となるため、テレワーク導入が結果的に業務効率改善を実現します。
- 在宅勤務やサテライトオフィス勤務の際は資料作成や企画検討といった作業に専念し、割り込みを発生させない業務運用とすることで、従業員一人ひとりの生産性が向上できます。

労働時間削減

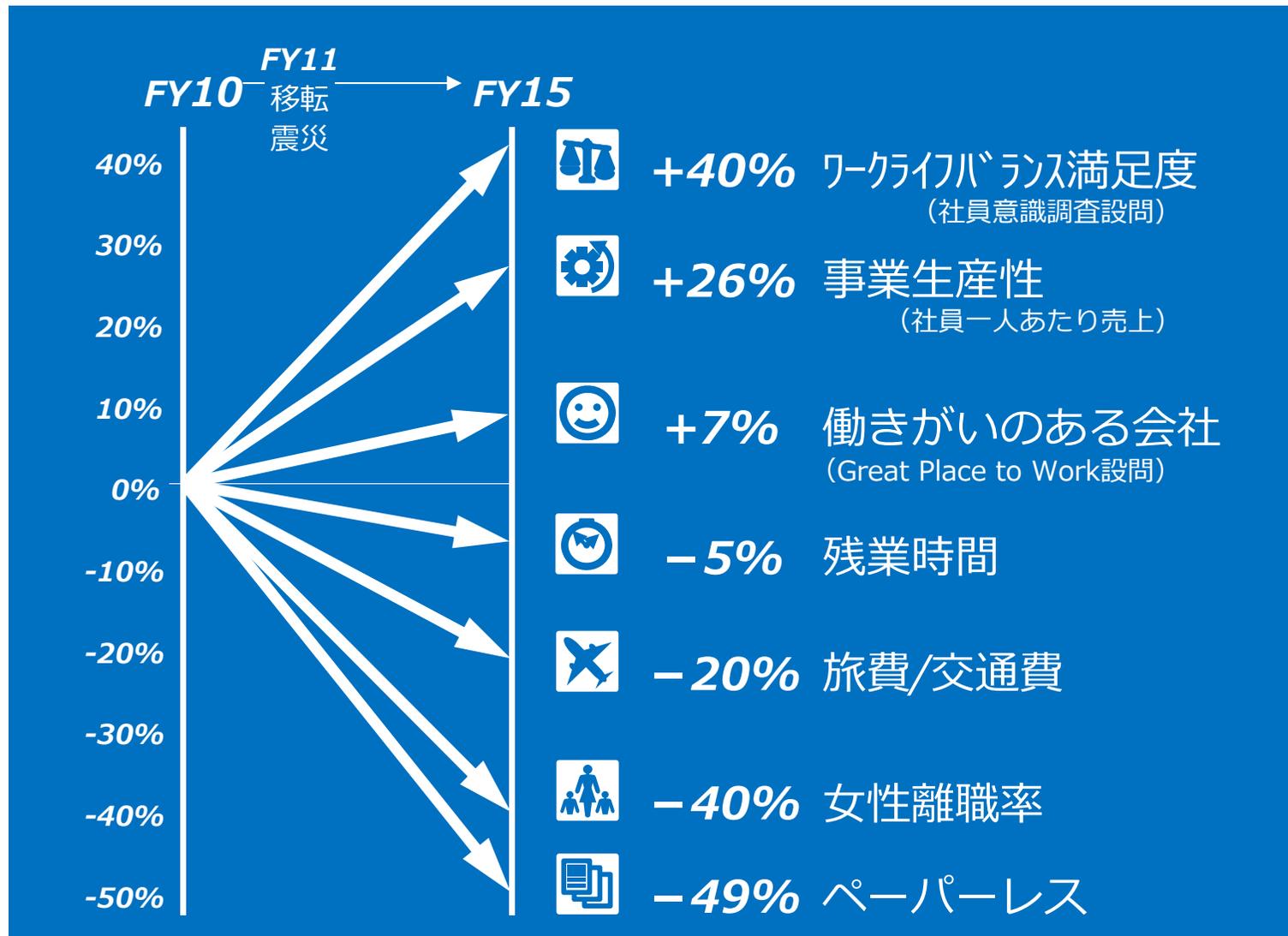
- 従業員の自宅勤務や自宅近くのサテライトオフィス勤務による直行直帰の実現により、移動時間の削減、もしくは報告作業に要する残業発生を防止することが可能です。
- テレワークを実施する社員が上長の許可を得る際及び実施後に、テレワーク対象業務の予定と実績を報告させることにより、緊張感を高め、より短い時間で業務遂行が実現されます。

具体的な事例

- 社内WGが働き方・業務見直しのテーマで着目。経営トップのコミット「自社の働き方改革推進と社会への提供」により、働き方改革の取り組みが活性化し、残業時間前年度比10%減など効率化における一定の成果に繋がった。(株式会社NTTドコモ)
- 2016年に「働き方改革」を事業計画に掲げたことがテレワーク導入のきっかけとなった。残業時間については、テレワークの導入により自宅で作業でき、その他様々な施策との相乗効果もあって、2015年度比で10%以上の削減を達成した。(株式会社日本取引所グループ)
- 実施者の8割が生産性が高まったと回答しており、「業務に集中できた」「通勤時間を削減できた」「中抜け制度を利用し学校行事に参加できた」など、公私にわたる時間の有効活用が可能となった。(東京ガス株式会社)
- 働き方改革の一貫でモバイルワークを推進。営業全員にiPadを配布し、旭化成ホームズグループの展示場や全国にある拠点を利用してサテライト勤務の推進は、生産性を高めている。(旭化成不動産レジデンス株式会社)

事例① テレワークなど「働き方改革」の成果（日本マイクロソフト社）

「働き方の多様性推進 = ワークスタイル変革」による日本マイクロソフト社内の様々な成果
 （代表的なKPIと外部評価）



- 総務大臣賞
 平成29年 テレワーク先駆者百選
 平成28年 情報化促進貢献表彰
- 厚生労働大臣表彰
 平成27年 輝くテレワーク賞
- ニューオフィス賞
 経済産業大臣賞

THE BEST OF NEW OFFICE
 経新ニューオフィス賞
 経済産業大臣賞
- 地球温暖化防止活動
 環境大臣表彰
- Great Place to Work
 第1位
- ワークスタイル改革を支援するIT企業
 第1位 日本マイクロソフト
Nikkei BP Consulting, Inc.
- ダイバーシティ
 100選

事例② テレワーク導入による**中小企業**のワークスタイル変革例

○株式会社 WORK SMILE LABO[※]（岡山市）

（※平成30年9月13日「(株)石井事務機センター」から社名変更）

- ・ 明治44年（1911）年創業
- ・ 事務用品・オフィス家具・OA機器の販売が主な事業
- ・ 社員数32名（新卒入社5名）



〔テレワーク導入・活用の推進（2016年度～）〕

- パソコンを全社員に支給するとともに、社外でも仕事ができるシステムを構築。
- 直行直帰や在宅勤務を全社員対象に実施。スマホで出退勤を管理可能に。
- テレワーク活用の多寡を評価に連動。時間当たり生産性を賞与に反映。



- ☆ 2016-2017の1年間で、**残業時間40%減**の一方、**売上げ5%増**、**粗利14%増**、**生産性8%増**。
- ☆ 2019年度卒業予定の大学生 岡山県内の就職希望先ランキング：9位（上位は中国銀行、天満屋、山陽新聞社など）
- ☆ 求人票に「在宅勤務可」と一文入れるだけで応募者数が**1.8倍**に！

働き方改革の一環として普及展開を進めているテレワークは、2020年の東京オリ・パラ大会期間中に予想される、国内外からの観光客等による交通混雑の緩和にも寄与することが期待される。大会期間中の混雑予測も踏まえ、総合的な対策を進めるとともに、**テレワークによる働き方改革を飛躍的に全国に展開する。**

【大会期間中の混雑予測とその対策の策定】

- 関係府省・団体と連携し、**東京オリ・パラ大会期間中における主要交通機関の混雑予測を行う。**(総務省、関係府省、東京都)
- 当該**混雑予測に基づき、必要となるテレワーク(在宅、モバイル、サテライトオフィス)実施の規模を試算した上で今後の対策を策定する。**(総務省、関係府省)

【テレワーク・デイズの実施】

- 2018年の「テレワーク・デイズ」(7/24+1日以上)の実施、上記の**試算結果も踏まえた2019年以降の取組の拡大**を通じ、中小企業や官公庁を含め様々な業種、規模、地域の団体の参加を得られるよう、経営層から従業員まで幅広い層に対し、テレワークの効果(生産性の向上、ワークライフバランスの確保等)や対応策(セキュリティの確保等)を積極的に周知する。(総務省、関係府省)

【サテライトオフィスの活用促進】

- 上記の**試算結果も踏まえ、民間企業等によるサテライトオフィスの整備・活用を促進する。**(総務省、関係府省、東京都)

【テレワークの取組の拡大】

- 施策を進めるにあたり、「時差BiZ」を推進する東京都や交通輸送円滑化を進める関係団体と緊密に連携して取り組む。(総務省、関係府省、東京都等)
- 各企業・団体においても、トップダウンで積極的にテレワークに取り組む。(各構成員)

今後のテレワーク普及展開に向けた方向性

テレワークの全国的な裾野拡大に向けた多面的支援

- ・ソフト（機運醸成・普及啓発）・ハード（環境整備）両面からの支援
- ・地域活性化や、障害者等の多様な人材の活躍促進に資するテレワークの推進

分かりやすい事例や導入手順の整理・見える化、横展開

- ・企業規模や企業特性（大手、中小、地方など）や、業種ごとの事例・導入手順などを分かりやすく提示し、横展開を図る

2020オリパラに向けたテレワーク実施規模試算、目標設定

- ・テレワーク・デイズ2018の効果を検証
- ・2020TDM推進プロジェクトとの連携（内閣官房、東京都、オリパラ組織委員会）



テレワーク普及推進運動

テレワーク月間

ご清聴ありがとうございました。



総務省

Ministry of Internal Affairs and Communications