

# 平成22年度 国土交通省 テレワーク出前セミナー

柴田郁夫氏（株式会社志木サテライトオフィス・ビジネスセンター 代表取締役）資料

<h2>テレワークの種類</h2> <h3>雇用型と自営型テレワーク</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用型テレワーカー             <ul style="list-style-type: none"> <li>外勤型テレワーカー → モバイル勤務</li> <li>内勤型テレワーカー } 在宅勤務</li> <li>通勤困難型テレワーカー } サテライトオフィス勤務 (妊娠、育児、介護、怪我、身体障害・・・)</li> </ul> </li> <li>自営型テレワーカー、内職副業型テレワーカー</li> </ul>	<h2>テレワークの効果・効用</h2> <h3>雇用型(在宅勤務)による効果</h3> <h4>経営マネージ面</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>業務の生産性・効率性の向上</b> (例えば集中力のアップ) →次ページ参照</li> <li>● (フリーアドレス制導入や営業拠点見直しなどによる) <b>オフィスコストの削減</b></li> <li>● (柔軟な働き方の採用、企業イメージの向上による) <b>地域を越えた優秀な人材の確保</b></li> </ul> <p>[その他] <b>組織のプロ集団化、ペーパーレス化の推進、災害時の事業継続性(BC)の確保、企業の構造改革推進・・・</b></p>
<h2>テレワークの効果・効用</h2> <h3>雇用型(とくに在宅勤務)による効果</h3> <h4>ワーカー(雇用型)側の仕事と生活面</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>● (個人のワークスタイルに合わせた働き方の実現による) <b>ワーク・ライフ・バランスの実現</b></li> <li>● <b>育児、介護との両立による就労の確保</b></li> <li>● <b>地域コミュニティへの参加、子供の地域での安全確保</b></li> <li>● <b>仕事の生産性・効率性の向上、通勤疲労の軽減</b></li> <li>● <b>住む場所についての選択肢の拡大</b></li> </ul>	<h2>テレワークの効果・効用</h2> <h3>自営型による効果</h3> <h4>経営マネージ面(自営型テレワーカー活用の観点から)</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>アウトソーシングによる業務の生産性・効率性の向上</b> (業務を切り分け外注化することで変動経費化:適切な経費活用)</li> <li>● <b>オフィスコストの削減</b> (コア社員を中心とした小さな企業)</li> <li>● <b>地域を越えた優秀な人材の確保</b></li> </ul> <p>[課題] <b>質の確保(優秀な人材とのマッチング難)、マネジメントの煩雑さ、セキュリティ面を含めたリスクヘッジ、</b> →エージェント(自営型をネットワークする団体)の必要性</p>
<h2>テレワークの効果・効用</h2> <h3>自営型による効果</h3> <h4>ワーカー(自営型)側の仕事と生活面</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>育児、介護との両立による就労の確保</b></li> <li>● <b>地域コミュニティへの参加、子供の地域での安全確保</b></li> <li>● <b>通勤疲労の軽減、住む場所の選択肢の拡大</b></li> </ul> <p>[課題] <b>安定的な仕事の確保の困難さ(営業の難しさ)、セキュリティ面を含めた仕事環境の構築の難しさ、</b> <b>スキル面の課題:教育研修の場の不備 など</b> →エージェントの必要性</p>	<h2>テレワークの効果・効用</h2> <h3>とくに在宅テレワークによる効果</h3> <h4>社会にとっての効果・効用</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>交通量の削減と混雑緩和</b></li> <li>● <b>地球環境負荷の軽減(CO<sub>2</sub>の削減効果)</b></li> <li>● <b>女性・高齢者・障害者などの就業促進</b></li> <li>● <b>大都市の防災機能の向上</b> →社会としての事業継続性(Business Continuity)の確保</li> </ul>
<h2>志木サテライトオフィス等における取り組みについて</h2> <h3>志木SO:テレワークセンターとしての20年強の経緯</h3> <p>1988年5月 日本初の本格的サテライトオフィスとして大手企業5社で創設(110坪、11ルーム+共同サロン、会議室等)</p> <p>1991年1月 実験を終了し、レンタルサテライトオフィスとしてビジネス化(株式会社が運営)</p> <p>1993年1月 15坪に縮小し、地元の起業家(SOHO)にもレンタルするブースを設置。コミュニティオフィス化</p> <p>その後、埼玉県インキュベーション協議会にも加盟し、約20名の地元起業家を輩出。(4ブース、2デスク)</p> <p>2001年~ 地元まちづくりNPOが入居。</p> <p>2010年6月 40坪に増床し、レンタルスペースも1.5倍に。レクチャールームでは職業訓練を開始し起業支援も実施。</p>	<h2>志木サテライトオフィス等における取り組みについて</h2> <h3>入居NPOによる高齢者、障がい者等の支援</h3> <p>2001年12月 まちづくりNPO「東上まちづくりフォーラム」活動開始。(2002年9月NPO法人として認証→登記)</p> <p>2002~2006年頃 埼玉SOHO/MB支援ネット(彩の国起業ベンチャー支援協働機構)の議長団体になるなど、地域型のSOHO支援活動を実施。</p> <p>2007年 企業OB層(埼玉都民)を集めたSOHOエージェント活動を開始=「ビジネス助っ人隊」:埼玉県団塊世代活動支援センターとの協働事業</p> <p>2007年~ 障がい者に対する研修事業を実施。育成した障がい者が在宅テレワーカーとしてホームページ等を作成</p> <p>2010年 レクチャールームでNPO立「とくとく市民大学」開校</p>

## 志木サテライトオフィス等における取り組みについて

### テレワークセンターとして継続してきた方策

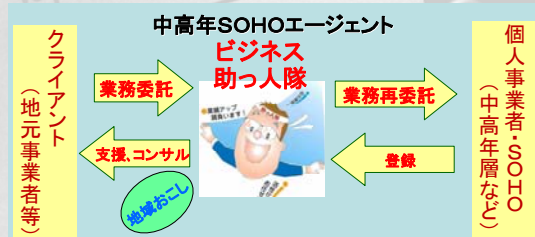
- 自営型テレワーカーへのスペース貸し(県外中小企業等のサテライトオフィス利用もあったが、大半はSOHO向け。～サテライトオフィスからコミュニティオフィスへ～)
- 地域密着型のまちづくりNPO法人との連動(自らNPO創設)＝現状では貸しスペースの半分はNPOスタッフが利用
- SOHO育成事業、障がい者支援事業、まち興し活動、市や県からの受託事業(協働事業)、他のNPOとの連携(東上線NPOネット)、地域支合い事業(お手伝い隊)、ひとり親支援事業…
- NPO自体にSOHOエージェント機能を持たせる＝県との協働で始めた“中・高年SOHOエージェント”
- レクチャールーム利用によるNPOの市民大学、職業訓練制度を用いた起業講習→レンタルブース利用者増へ

テレワーク「出前」セミナー2010

13

## 志木サテライトオフィス等における取り組みについて

### 『ビジネス助っ人隊』のエージェント機能



個人事業者(雇われない働き方)・SOHO(ITを活用した個人事業者)の代理として、営業活動を行う組織体。クライアント側ではなく、個人事業者の側に立って、代理業務を行い、人材育成を行う場合も多い。

テレワーク「出前」セミナー2010

14

## ■テレワークセンターの今後の方向性

### ○自営型テレワークの現状

- 自営型テレワーカー人口(広義※) 約388万人  
＝自営業者(約600万人)の 64.6%('09年)  
※ 単独収入を伴う仕事をしている人の中で、仕事でITを利用している人。  
＝SOHO(スモールオフィス/ホームオフィスでITを使って働く)にほぼイコール。
- ～減り続ける「自営業者」(次ページ参照)  
雇用者への移行：自営業の困難さ 浮き彫りに?  
おおよそすべての業種で自営業者は、1980年代から一貫して減少。  
他の先進諸国と比較して稀有な例。
- ～自営業者のSOHO化(IT利用化)は確実に進む  
24.2%('02)→54.0%('05)→66.4%('08)  
(自営業者全体のうちで、広義のテレワーカーが占める比率)

テレワーク「出前」セミナー2010

15

## ○テレワークセンターの役割

### 「コミュニティ型テレワークセンター」としての機能

- ① 地域の産業興し機能
  - ・ 地元起業家の育成機能
    - － スペース提供機能(オフィスレンタル、会議スペース等)
    - － インキュベーション機能(個別支援、マッチングの場作り)
    - － 研修機能(起業予備軍、求職者や障害者への起業支援研修)
    - － コミュニティビジネス、ソーシャルビジネスの起業支援も…
  - ・ 中小企業等に対するビジネスサポート機能
    - － 販路開拓、新商品開発、社員育成、工場経営、継承支援など(企業OB層とのマッチングを行うSOHOエージェント機能)
  - ・ 産業面での地域力向上機能(地域ブランド、観光…)
  - － 自治体や商工会と協働した地域資源発掘→ex.地域ブランド作り  
→ex.観光による町興し などのプロジェクト立ち上げ

テレワーク「出前」セミナー2010

27

## ○テレワークセンターの役割

### 「コミュニティ型テレワークセンター」としての機能

- ② 地域人材の交流促進、サロン機能
  - ・ サテライトオフィス(スポットオフィス)機能
    - － サラリーマン&ウーマン(企業テレワーカー向けのオフィス提供)
  - ・ 学び場(市民大学等) & サロン機能
    - － 受講生としての市民層(退職者、若者、主婦、自営業者…、高齢者、障がい者、ひとり親家庭、フリーター…)
    - － 多様な人材が集い、交流できる場(サロン、懇親会等)の創出
  - ・ 組織や団体を横につなぎ地域力を高める機能
    - － 地域のマルチステークホルダーをつなげていく機能(NPOや中間支援団体が行う、そうした団体を積極的に入居)

テレワーク「出前」セミナー2010

28

## ○テレワークセンターの役割

### 「コミュニティ型テレワークセンター」としての機能

- ③ 「新しい公共」を促進させる機能
  - ・ 行政との「協働」を促進させる機能
    - － NPOの入居等を進め、行政との橋渡しを行う。
    - － 「協働」事業として地域力向上につながる事業をプロデュース。
  - ・ 行政業務等を入居主体が受託できるようにする機能
    - － ex.「提案型公共サービス民営化」事業(我孫子市)
    - ex.「行政パートナー制度」(志木市)による広報紙編集業務などにみられるような行政業務を民間主体が担う動きに着目。
  - － テレワークセンターとして、行政との接点を深め、入居企業・団体が、「新しい公共」事業を仕事にできるようにコーディネート。

テレワーク「出前」セミナー2010

29

## ○テレワークセンターの役割

### 「コミュニティ型テレワークセンター」を担う人材

#### ○自治体がテレワークセンターを運営するのならば…

- ・ 自治体がテレワークセンターのマネージャーを公募
  - － 上記のような機能を創り出せる人材を公募で採用。(テレワークセンターのマネージ&人材ファシリテート)
- ・ 自治体が機能を切り分けて入居者や団体にアウトソース
  - － 上記のような機能の一部を割り振る。
  - － 入居する個人や企業・団体にとってのベースの業務となる。
  - 入居者や企業・団体にとっての大きなメリットに。

テレワーク「出前」セミナー2010

30

※ 「国土交通省出前セミナー」における講師資料からの抜粋による。

<h3>テレワークの効果</h3> <p><b>テレワークの効果</b></p> <p><b>BPR型テレワーク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 社会環境変化への対応             <ul style="list-style-type: none"> <li>・少子高齢化への対応</li> <li>・都市部への人口集中の緩和</li> </ul> </li> <li>② 企業改革             <ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性・効率性の向上</li> <li>・組織のプロ集団化</li> <li>・優秀人材の確保</li> <li>・営業効率の向上</li> <li>・コスト削減</li> <li>・事業継続性の確保</li> </ul> </li> <li>③ ワークライフバランスの向上             <ul style="list-style-type: none"> <li>・通勤時間削減による仕事と個人生活の調和</li> <li>・育児・介護等への対応</li> </ul> </li> </ul> <p><b>CSR型テレワーク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>④ 社会全体への効果             <ul style="list-style-type: none"> <li>・交通量・混雑の緩和</li> <li>・地球環境負荷の軽減</li> <li>・防災、危機管理力の向上</li> <li>・パンデミック対応</li> </ul> </li> <li>⑤ 地域活性化             <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方における就業機会の増加</li> <li>・大都市の仕事で地方で受注 → 地方経済の活性化</li> </ul> </li> </ul> <p><small>(出典) X(社)日本テレワーク協会「テレワーク白書2007」を基に作成</small></p>	<h3>テレワーク導入のプロセス</h3> <p>新たにテレワークを導入する企業のために</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>導入検討と経営判断(目的、方針の策定) <b>企業としての決断</b></li> <li>現状把握 <b>事前の課題把握 (諸規則、評価制度、ICT環境等)</b></li> <li>プロジェクトチームによる具体的な推進 <b>広範囲のチーム構成で</b></li> <li>試行導入 <b>基本戦略の明確化</b></li> <li>効果測定、問題点発掘 <b>社内ルールづくり</b></li> <li>テレワークの本格導入 <b>テレワーク環境の向上</b> <b>導入のための教育研修</b></li> </ol> <p><small>(出典) 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) 4章</small></p>
<h3>導入プロジェクトチーム作り</h3> <p>強力な権限 + 導入推進に責任を負う</p> <p><b>チームリーダー</b></p> <p><b>トップマネージメント</b></p> <p><b>経営企画部門 (広報部門)</b></p> <p><b>人事・労務部門</b> <b>情報通信部門</b></p> <p><b>テレワーク導入対象部門</b></p> <p>労働組合とも、初期段階からよくコミュニケーションをとることが肝要</p> <p><small>(出典) 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) 5章</small></p>	<h3>基本戦略の明確化</h3> <p>目的/範囲・頻度・業務計画/コスト → ポリシー策定</p> <p>何のために(導入目的)</p> <p>どの部署が、誰が (導入範囲) → <b>テレワーク・ポリシー (社内の意思統一へ)</b> ← どのくらい頻繁に (導入頻度)</p> <p>どのような内容について (導入業務) → <b>テレワーク・ポリシー</b> ← どの位経費をかけて (導入コスト)</p> <p>どう既存の業務を見直して (ワークフロー、ビジネスプロセス分析) → <b>テレワーク・ポリシー</b> ← また経費を削減して (コストベネフィット分析)</p> <p><small>(出典) 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) 5章</small></p>
<h3>テレワークの導入に向けて</h3> <p>導入メリットの再確認と課題解決に向けて</p> <p><b>テレワークによる企業価値の向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業の収益向上 (短期的視点)</li> <li>従業員の満足度向上 (長期的視点)</li> </ul> <p><b>導入メリット</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>削減</li> <li>地震災害、パンデミック(感染爆発)対策</li> </ul> <p><b>課題、懸念</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ → テレワーク導入とは関係なしに重要。むしろテレワーク導入を機に、より磐石なものに。</li> <li>導入コスト → 廉価で安全な機器も多く、技術面の問題はなし。</li> </ul> <p><small>(出典) 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) まとめ</small></p>	<h3>NTTデータのテレワークの特徴</h3> <ol style="list-style-type: none"> <li>ボトムアップ発の施策 <b>社員有志の自発的・ボランティアな提案によりスタート</b> 経営幹部の承認のもと、社内関係部署で全面的に協力</li> <li>セキュリティ面に最大限配慮 <b>当社事業の生命線 具体的な脅威を一つ一つ洗い出し検討→紙媒体の使用禁止、シンクライアント環境、運用徹底 etc.</b></li> <li>社内全組織でトライアル <b>働き方の枠組みを変えずにスピード感を重視</b> 組織毎に2パターン選択でトライアル 改善要望の検討実施</li> <li>8日以内/月で本格導入 <b>職種毎の対応可能業務を洗い出し、平均値として設定</b> トライアルでの5日以内/月より拡大導入 <b>勤務場所は自宅 アウトプットとプロセスによる評価</b></li> </ol> <p>テレワーク導入に際し、「仕事の見える化」が重要。テレワーク実施者のみならず、所属チーム全体の生産性向上に寄与 <b>テレワーク＝当社の成長エンジンの一つ</b></p>
<h3>テレワークの取組みの視点</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークは職種ではなく、業務単位で実行可能 → <b>できる仕事は幅広い</b></li> <li>生産性向上や人材確保の処方箋</li> <li>災害時等の危機管理、BCP (Business Continuity Plan: 事業継続計画) 観点からも有効</li> <li>働き方の選択肢、フレキシビリティを提供する企業は、結果的に従業員がよく働き、魅力を高めていく → <b>社内活性化の有効策に</b></li> </ul> <p><b>従業員満足度実現と企業の求心力向上の相乗効果</b></p>	<h3>テレワークは...</h3> <ol style="list-style-type: none"> <li>ライフとワークに「気づき」と「変革」を促すドライバー</li> <li>「人材」重視の時代のスタンダード・ワークスタイル</li> <li>実践・学習に早めに着手した企業が競争優位に</li> </ol> <p><b>持続的な成長・発展に向けて</b></p>

※ 「国土交通省出前セミナー」における講師資料からの抜粋による。



<p>テレワークはあらゆる、社会問題のソリューションの1つ</p> <p>■「テレワーク」は、さまざまな社会問題を解決し、暮らしやすい社会を創るための「手段」のひとつ…</p>	<p>「テレワーク」推進の課題</p> <p><b>働く人や職種を限定しない「テレワーク」の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性の子育てと仕事の両立支援を目的に、福利厚生の裏面で企業がテレワークを導入するケースがある。育児休暇や短時間勤務と同様に、「制度はあるが、利用しにくい」状況にならないよう配慮が必要である。誰もが利用できる、男性も含めたワークライフバランスの観点からの公平な導入が望まれる。</li> </ul> <p><b>生産性を向上させる「テレワーク」の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般的に、稼働しているプロジェクトにおいて、一部担当者がテレワークで作業をすると、プロジェクト全体の効率が下がるケースが多い。人材活用メリットだけでなく、「テレワーク導入」により、企業の生産性向上につながる導入メリットを提示する必要がある。</li> </ul> <p><b>働く地域や期間を限定しない「テレワーク」の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>現在の政府定義によれば、週4日通勤する者も「テレワーカー」となる。テレワーカーの数が増えても、「週0回は出勤が必要」等の条件があると、遠隔地に居住して仕事をすることができない。「都市集中の緩和」「地域の活性化」を実現するためには、働く地域を限定しない体制作りも目指す必要がある。</li> <li>また、パンデミック時など、中長期的在宅勤務を可能にするためにも、継続的にテレワークができる環境・しくみを整える必要がある。</li> </ul>
<p>テレワーク導入の企業メリット</p> <p>■「テレワーク」導入は、企業にさまざまなメリットをもたらします</p> <p>しかし、その分、課題があるのも事実です。それに目をそむけずに、ひとつひとつ解決する企業が、最大のメリットを享受できるので</p>	<p>しかし… 経営者・管理者にとって「不安」があるのも事実</p> <p>■在宅勤務を導入すると…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機密情報が漏れたら大変だ (セキュリティ)</li> <li>コミュニケーションがとれないと、仕事効率が落ちるのでは (コミュニケーション)</li> <li>離れていると、仕事をしているかどうかかわからない (労務管理)</li> <li>費用をかけてまで、在宅で仕事をさせる余裕がない (コスト)</li> </ul>
<p>一方、在宅勤務者も悩んでいます</p> <p>■在宅勤務をしていると…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サポっていると思われていないだろうか (長時間労働)</li> <li>プライベートとのけじめがつけられるだろうか (自己管理)</li> <li>会社の中で、自分だけが浮かないだろうか (孤独感)</li> <li>仕事をちゃんと評価してもらえるのだろうか (業務評価)</li> </ul>	<p>テレワーク導入による「企業の生産性向上」</p> <p>「テレワークでは仕事が限られる」</p> <p>発想の転換</p> <p>在宅でできる仕事をつくらう</p> <p>いつでも仕事が在宅でもできる</p> <p>テレワークでも可能なほど社内業務をIT化する (ネットオフィス化) (オフィスをクラウド化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>フリーアドレス</li> <li>ペーパーレス</li> <li>ネットワーク化</li> </ul> <p>生産性向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有能な人材の確保</li> <li>人材流出の防止</li> <li>オフィス経費の軽減</li> <li>社内全業務の効率化</li> </ul> <p>さらに…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>災害時の危機管理</li> <li>人材の有効配置</li> <li>社員のメンタルヘルス対策</li> </ul>
<p>テレワーク教育のポイント</p> <p>テレワーカーの教育・育成</p> <p>教育対象</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>テレワーカー</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務に対する意識</li> </ul> </li> <li><b>テレワークをしない社員</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務者とのコミュニケーションの重要性</li> </ul> </li> <li><b>管理者</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務による、管理能力の強化方法</li> </ul> </li> </ul>	<p>テレワークの導入は、企業強化のチャンス</p> <p>業務の見直し</p> <p>業務のIT化</p> <p>業務の見える化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保</li> <li>業務効率の向上</li> <li>セキュリティ向上</li> <li>ノウハウの蓄積</li> <li>経費の節減</li> <li>社員のワークライフバランス</li> </ul> <p>正しいテレワーク導入により、社員が強くなり、管理者が強くなり、企業が強くなります！</p>

※ 「国土交通省出前セミナー」における講師資料からの抜粋による。