

# テレワークのすすめ

こんなに

テレワークで高まる  
会社の魅力

平成16年 3月

国土交通省  
社団法人日本テレワーク協会

# テレワークとは

## 1. テレワークとは

「情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとられない働き方」です。

## 2. テレワークには

- 在宅勤務（部分型【週1～2日程度】、完全型【ほぼ毎日】）
- モバイル勤務
- サテライトオフィス・社内の別のオフィス・テレワークセンターでの勤務

など、多様な働き方があります。

## 3. テレワーカーはどれくらいいるのか

「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(H15年3月 国土交通省)

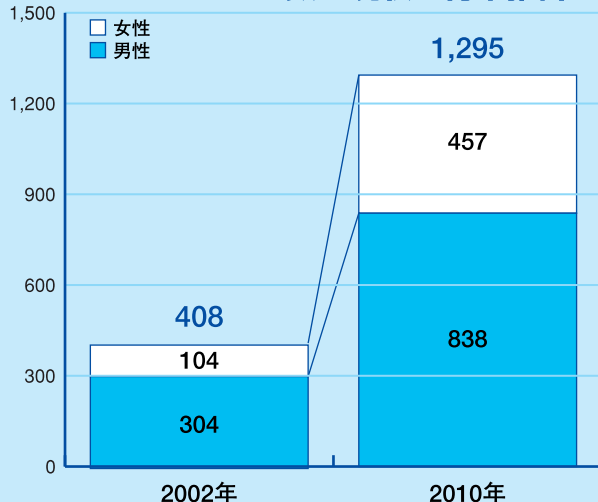
企業などに勤務するテレワーカー	311万人
SOHOなどの自営業でテレワークを行っているテレワーカー	97万人
合 計	408万人

(注) 週に8時間以上テレワークを実施している人口

## 4. 2010年のテレワーカー数

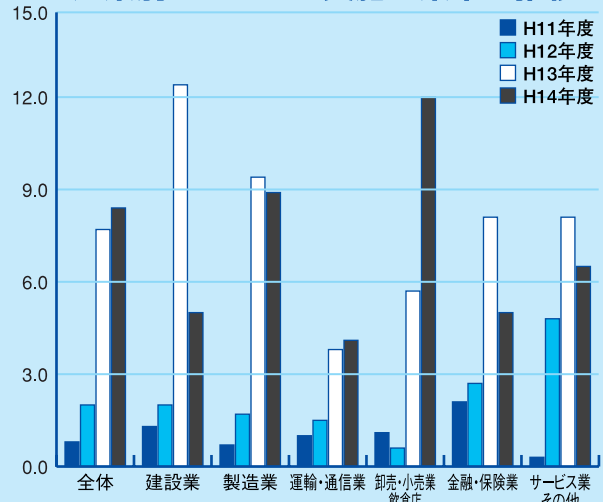
e-Japan戦略II<sup>※1</sup>では、2010年には就業者数の20%（全国で約1,300万人）がテレワーカーとなるという目標を掲げています。民間企業だけではなく行政機関でもテレワークの実施が検討されています。<sup>※1</sup> 平成15年7月にIT戦略本部決定

（万人） テレワーカー数の現状と将来推計



※e-Japan戦略IIの目標値に基づき、男女比一定と仮定して推計

（%） 産業別テレワーク実施企業率の推移



「通信利用動向調査」(H15年3月 総務省)

# 生産性の向上

## テレワークの導入により

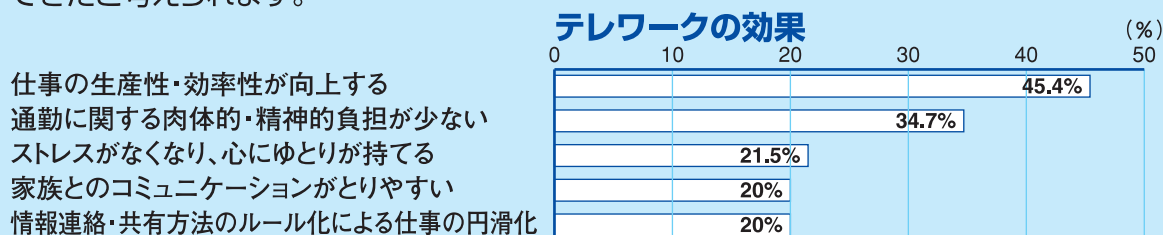
同じ業務を短時間で処理することが可能となります。  
集中して業務を行え、質の高い仕事ができます。  
長期的に企業の業績への反映が期待されます。

テレワークの導入により、業務の生産性向上が期待されます。  
例えば、在宅勤務により集中して行う業務の効率が高まる、といった報告がなされています。

- 仕事の計画性が高まり、仕事を効率的に行なえるようになります。
- 電話、打合せなどが入らず、集中して仕事ができます（在宅勤務の場合）。

生産性については、以下のようなデータが報告されています。

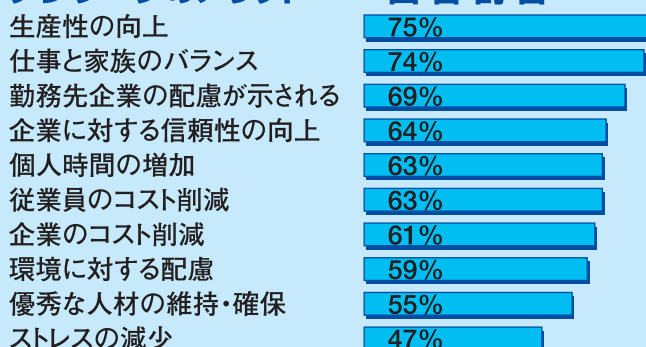
★国土交通省調査によると「仕事の生産性・効率性が向上する」と回答した雇用型テレワーカーは45.4%にのぼり、テレワーカーの半数弱はテレワークによる生産性の向上を実現できたと考えられます。



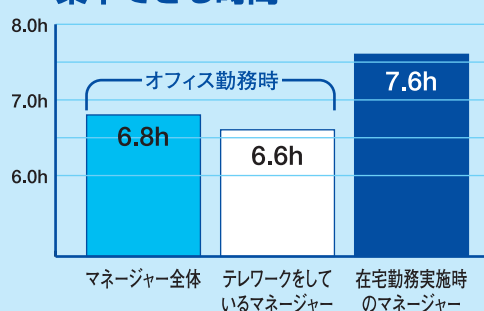
「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(H15年3月 国土交通省)

★AT&T社は、アメリカ企業の中でも、テレワークの推進に積極的な企業で、同社のマネージャーの57%はテレワーカーであり、17%はオフィスを持たない完全テレワーカーです。同社のテレワーカーに対する調査結果では、75%のテレワーカーは生産性が向上し、74%が仕事と家族のバランスがとれているとしています。

### テレワークのメリット



### 集中できる時間



2002/2003 AT&T Employee Telework Research Results

# 優秀な人材の確保

## テレワークの導入により

**優秀な人材の採用、継続的な雇用が可能になります。**  
**優秀な人材の流出を防ぐことができます。**

企業間の競争が激化する中で、思考業務や創造的業務の重要性が高まり、そうした業務を遂行することのできる優秀な人材が企業の生き残りの鍵となっています。

- 社員のワーク/ライフ・バランスを実現し、モチベーションの向上が図れます。
- 社員の働き方の裁量の幅を広げることにより、思考業務や創造的業務の質の向上が図れます。
- 社員のスキルアップが図れます。
- マネージャーの質の向上が図れます。

企業ではこんな働き方が導入されています。

### 【A社での導入事例】

★「個々人がやり甲斐のある仕事にチャレンジできる仕組み作り」という人事制度の一環として、個人の能力やライフサイクルに合わせた多様なワークスタイルの実現、ワーク/ライフ・バランスの向上に資することを目的として、在宅勤務制度を導入しました。

★その結果、優秀な人材の維持・確保 (Retention) が実現されています。この会社は、エンジニアの転職などが多いIT分野のビジネスを行っていますが、在宅勤務制度の導入によって、高度なスキルを持つ優秀なSEなどの社外流出の減少が期待されています。



# 女性や高齢者・障害者の就業促進

## テレワークの導入により

企業は優秀な女性や高齢者・障害者の活用を図ることができます。

労働力不足の問題に対する解決策となり、社会的な効果も期待されます。

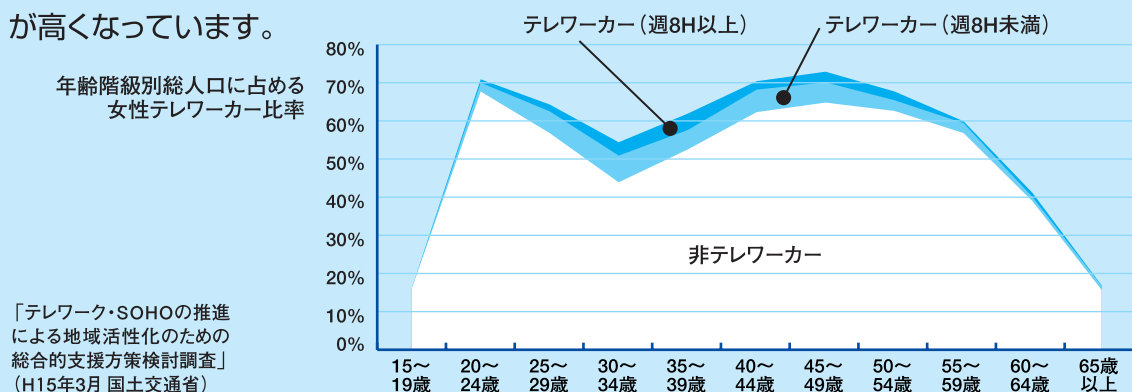
少子高齢化に伴って、労働力人口の減少が既に始まっています。テレワークは、これまで働くことが難しいと言われていた人達でも、仕事を続けたり、新たに仕事に就くことを可能とします。

- 結婚や出産・育児などにより女性が退職する例は数多く見られますが、在宅勤務により雇用の継続を実現します。
- 専門性の高い経験や知識を有した高齢者や通勤困難な障害者の活用が可能となります。

企業ではこんな働き方が導入されています。

★育児期間中の女性社員の半日在宅勤務という制度を導入している企業もあります。育児期間にある女性は、毎日午後3時以降自宅に戻って在宅勤務を行うという制度で、子供がある一定年齢に達するまで（例えば、子供が小学校に入学するまで、あるいは小学校を卒業するまでなど）、長期にわたって在宅勤務を行うことが可能です。

★日本の女性就業構造を示すM字カーブの底に位置する30～34歳の女性のテレワーク率が高くなっています。



## 【B社での導入事例】

★社会貢献の一環として、在宅勤務による障害者の雇用制度を設けました。ITのスキルを持った重度の障害者が、社内の各部門からのITに関連する業務を在宅で行っています。仕事としては、データベースの設計、Web作成、各種資料の企画・作成などを行っています。

# 営業効率の向上

## テレワークの導入により

顧客に対する訪問回数や時間が増加します。  
顧客満足度の向上が期待できます。

営業活動の効率をアップし、顧客満足度を高める観点から、営業スタッフがノートパソコンを利用してモバイル勤務することは有効です。

- オフィスへの出勤頻度や時間を減らし、その時間を顧客訪問や顧客開拓に向けられます。
- 顧客先での受発注作業などが可能となり、スピーディな顧客対応を実現します。

企業ではこんな働き方が導入されています。

### 【C社での導入事例】

★営業スタッフにモバイル機器（ノートパソコン、通信カード、携帯電話など）を貸与し、オフィスへは会議や打ち合わせがある時だけ（週に1～2回程度）出勤し、それ以外の時間は顧客訪問・開拓を行っている。

★モバイル勤務の営業スタッフのためのオ

フィススペースにはフリーアドレスレイアウトを導入することによって、スペースの削減、スペースコストの削減をはかっています。ある調査によれば、フリーアドレスレイアウトを導入した場合おおよそ1/3のスペースが削減可能とされています。



# オフィスコストの削減

## テレワークの導入により

**営業拠点の統廃合やオフィス面積縮小によりコストを削減できます。**

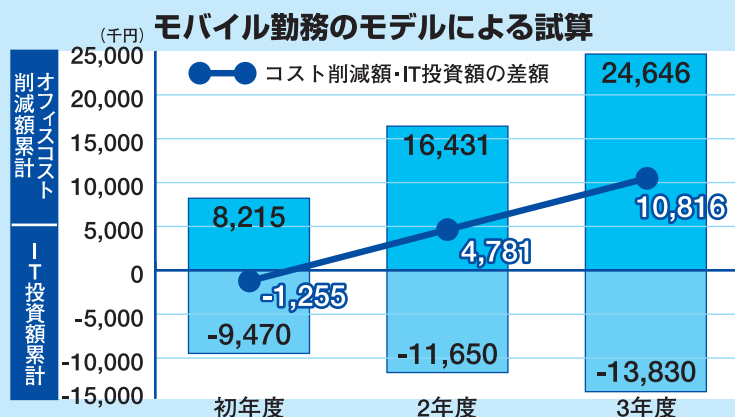
営業スタッフなどのモバイル勤務の導入にあたっては、オフィスのあり方も同時に改革することは有効です。

社外をまわる割合が多い営業スタッフの座席を、一定割合に縮小するフリーアドレスレイアウトの導入を行うと、次のようなことが実現されます。

- **モバイル勤務とフリーアドレスレイアウトなどを組み合わせることにより、オフィススペースの削減（スペースコストの削減）を実現します。**
- **営業拠点などの統廃合によって、オフィススペースの削減を実現します。やり方によっては、拠点オフィスを廃止することも可能です。**

モバイルワークの導入に際してのIT環境への投資も2年程度で償却が可能です。

★オフィスで働くワーカーが100人程度の企業で、その内の30人が新たにモバイルワークを導入するというモデルケースで計算すると、以下のようにITに対する投資額は、オフィスにかかわるコスト削減により2年程度で償却が可能となります。



★このケースでは、30人がモバイルワークをすることによって、フリーアドレスを導入し、10人分のオフィススペースの削減をはかったという前提で計算をしています。

# 企業の構造改革のための戦略

## テレワークの導入により

**社員の意識改革、マネージャーの意識改革が進みます。  
全社的な構造改革を進めるきっかけとすることができます。**

テレワークの導入と共に、社内の組織、仕事の仕方、人事制度などを全社的に変革する企業もあります。

- **テレワークのような新しい働き方の導入と共に、仕事の仕方（業務の切分け、ドキュメントの電子化など）、人事制度、組織などの改革を実現します。**

企業ではこんな働き方が導入されています。

### 【D社での導入事例】

- ★Web上にてSOHOデザイナーを連結させるシステムを構築し、「いつでも」、「どこからでも」顧客の求める設計、デザインを迅速かつローコストで提供できる仕組みを運用しています。設計・デザイン業務の60%がWeb対応に移行し、ビジネスワークスタイルとして定着しています。
- ★育児期間中の在宅主婦デザイナー約100名の能力、時間を活用した取り組みは、エリアに制約されない新しい雇用と就業機会の拡大に貢献しています。

### 【E社での導入事例】

- ★支社・支店、営業所の位置付けを見直しました。営業担当の拠点から商品・システムのショールームに役割りを変更しました。





# 危機に強い企業

## テレワークの導入により

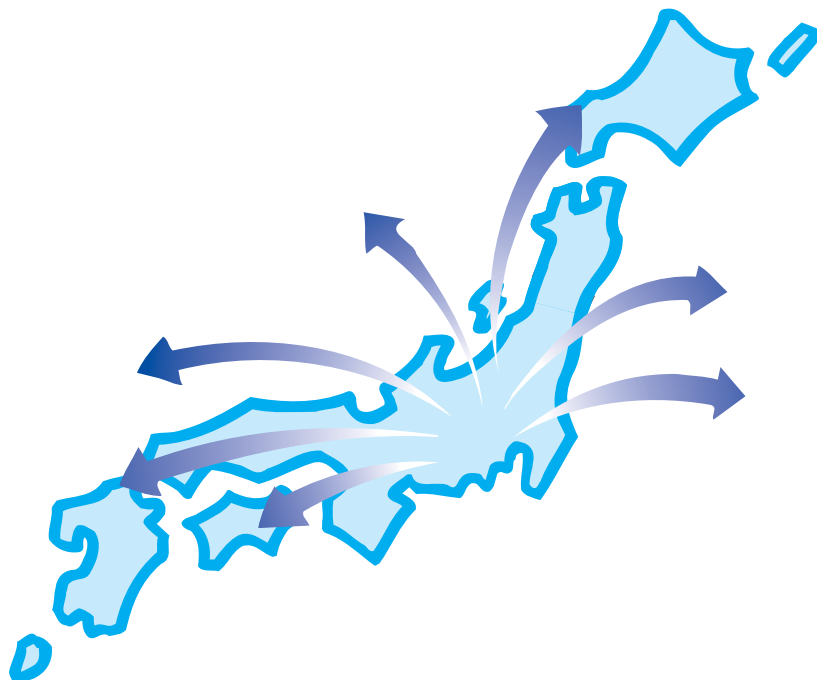
**災害時の事業の継続性、業務再開の迅速化が期待  
できます。**

**SARSなどの流行地域を避けて仕事をすることが  
できます。**

**ワーカーの安全が確保され易くなります。**

テレワークが導入されると、ワーカーの働く場所が分散化しますので、オフィスで働くワーカーが少なくなります。アメリカでは、9.11同時多発テロ以降、事業継続性を確保するため、働く場所の分散化が進められています。その中でテレワークも有効な手段として推奨されています。

- **大規模地震などの災害発生時に発生すると想定されている帰宅困難や通勤困難となるワーカーが減少します。**
- **罹災を免れたワーカーにより、迅速に業務を再開したり、事業を継続して行うことが可能となります。**
- **SARSなどの強い感染症流行地域から離れたところで業務を継続することができます。**



# 企業イメージの向上

## テレワークの導入により

企業の社会的信頼が向上し、リクルート効果や、消費者・投資家の評価の向上が期待できます。

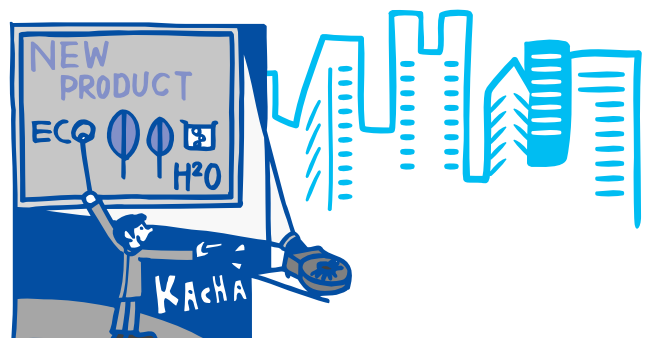
テレワークに必要な社内制度や情報システムについての経験が蓄積され、それをもとにした新しいビジネスモデルが構築できます。

新しい働き方を取り入れることによる企業イメージの向上をはかる上で、テレワークは有効です。

- テレワークのような新しい働き方は、社員に対する企業の考え方を明確にあらわしており、社会的な評価が高まります。
- CSR (Corporate Social Responsibility : 企業の社会的責任) を果たし、企業イメージの向上が実現します。

企業イメージの向上についてはこのような報告もあります。

- ★AT&Tは、積極的にテレワークを推進している企業として有名ですが、半数を超えるマネージャーが在宅勤務やセンターオフィスにデスクを持たないバーチャルオフィスで勤務しています。
- ★こうした働き方を推進することにより、同社は通勤や業務移動などに使われる自動車による移動を削減し、環境への負荷を減らしていることで、社会的な評価を高めています。
- ★また、テレワークにより従業員の仕事と生活のバランスを確保し(ワーク/ライフ・バランス)、健康や安全性の維持にも役立っていることを積極的に社会に訴えています。

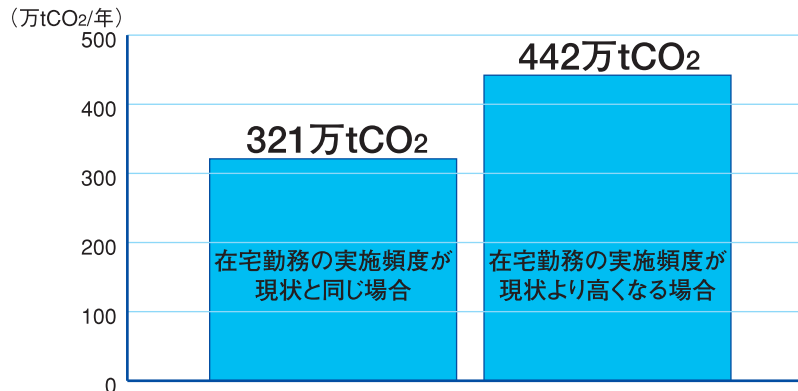


# 社会・環境にやさしい企業へ

テレワークの導入は企業経営や、働くワーカーにとって有効な手段であると同時に、社会的にも大きな効果をもたらします。

- 在宅勤務などが進むことにより、通勤人口の減少につながります。
- その結果、通勤混雑の解消につながります。
- 自動車通勤の減少により排出ガス（CO<sub>2</sub>）の削減がはかられ、地球環境に対する負荷が減少します。
- 女性や高齢者、障害者の就業促進につながります。
- 地域の活性化につながります。

**2010年テレワーカー数が就業者の20%になった際には、通勤回数の減少等によりCO<sub>2</sub>削減量見込みは、321～442万トン/年になると見込まれています。**



【2010年度 通勤削減によるCO<sub>2</sub>削減量】

いずれもテレワーカーに占める在宅勤務を行う人の割合は、現状より大きくなるとの前提をおいています。

また、企業ではこんな働き方が導入されています。

## 【F社での導入事例】

★障害者11名が在宅勤務を実施している。また、女性2名が育児・介護目的で在宅勤務を実施しています。いずれもフルタイムの在宅勤務として勤務しています。

## 【G社での導入事例】

★1級の重度障害者7名が在宅勤務を実施しています。「東京都重度身体障害者在宅パソコン講習」で技術を習得し、専門のコーディネーターを設けて、仕事の掘り起しから在宅勤務者の能力と適正に応じた振り分けまでを行っています。

# テレワークについてのご相談は

**社団法人日本テレワーク協会 テレワーク相談センターでは  
下記の相談に応じています。**

- ① テレワーク導入ステップ
- ② テレワークに適した人事評価制度や給与システムなど
- ③ 情報通信技術を活用したテレワーク労働時間管理や安全衛生管理の方法など
- ④ テレワークに対応できるマネージャーの役割りや業務管理の方法など
- ⑤ 社員の情報リテラシー向上や情報共有(ナレッジマネジメント)の方法など
- ⑥ テレワーク導入の先進事例の紹介

**当相談センターでは、専門相談員による個別相談、  
ビデオによる事例紹介、ホームページによる情報提供などの  
相談体制を整えています。**

- ① ダイレクト相談…平日の午後、専門相談員とスケジュール調整して日時を決めます。
- ② 電子メール・ファックスでの相談…会社名、所属、お名前、相談内容、返信先を記入して  
当相談センターまでお送りください。
- ③ 企業出前相談…企業または依頼者の指定する場所に出向いて相談を行います。
- ④ 教材のご紹介…テレワークの普及促進のための教材とマニュアルをご紹介します。  
ホームページからダウンロードできる教材もあります。
- ⑤ テレワーク教室の開催…導入事例や契約ひな型を閲覧できるテレワーク教室を開催しています。
- ⑥ ホームページ上でのビデオ配信…テレワークについての紹介ビデオをインターネット上で配信しています。

**ご相談はすべて無料です。**

## 社団法人日本テレワーク協会とは、

主務省庁(総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省)の指導の下、テレワークに関する研究や実証実験の推進、「テレワーク白書」の発行、新しいライフスタイルに関するシンポジウムやセミナーの実施、テレワークのモデル事例を「テレワーク推進賞」として表彰する等、テレワークの普及促進のための活動を続けている公益法人です。



(社)日本テレワーク協会  
〒102-0083 東京都千代田区麹町3-2-5 垣見麹町ビル別館  
電話:03-3221-7260 FAX:03-5211-8834  
E-メール:assn@japan-telework.or.jp  
ホームページ:http://www.japan-telework.or.jp