

2020年10月 労働関係法令等オンライン説明会

「新しい働き方の実現」に向けた テレワークの活用について

ふくい働き方改革推進支援センター

受託運営会社：社会保険労務士法人坪川事務所

本日の内容

1. これからの働き方改革
2. テレワークの実施状況、課題
3. テレワークのルール（規程のポイント）
4. テレワーク取組事例

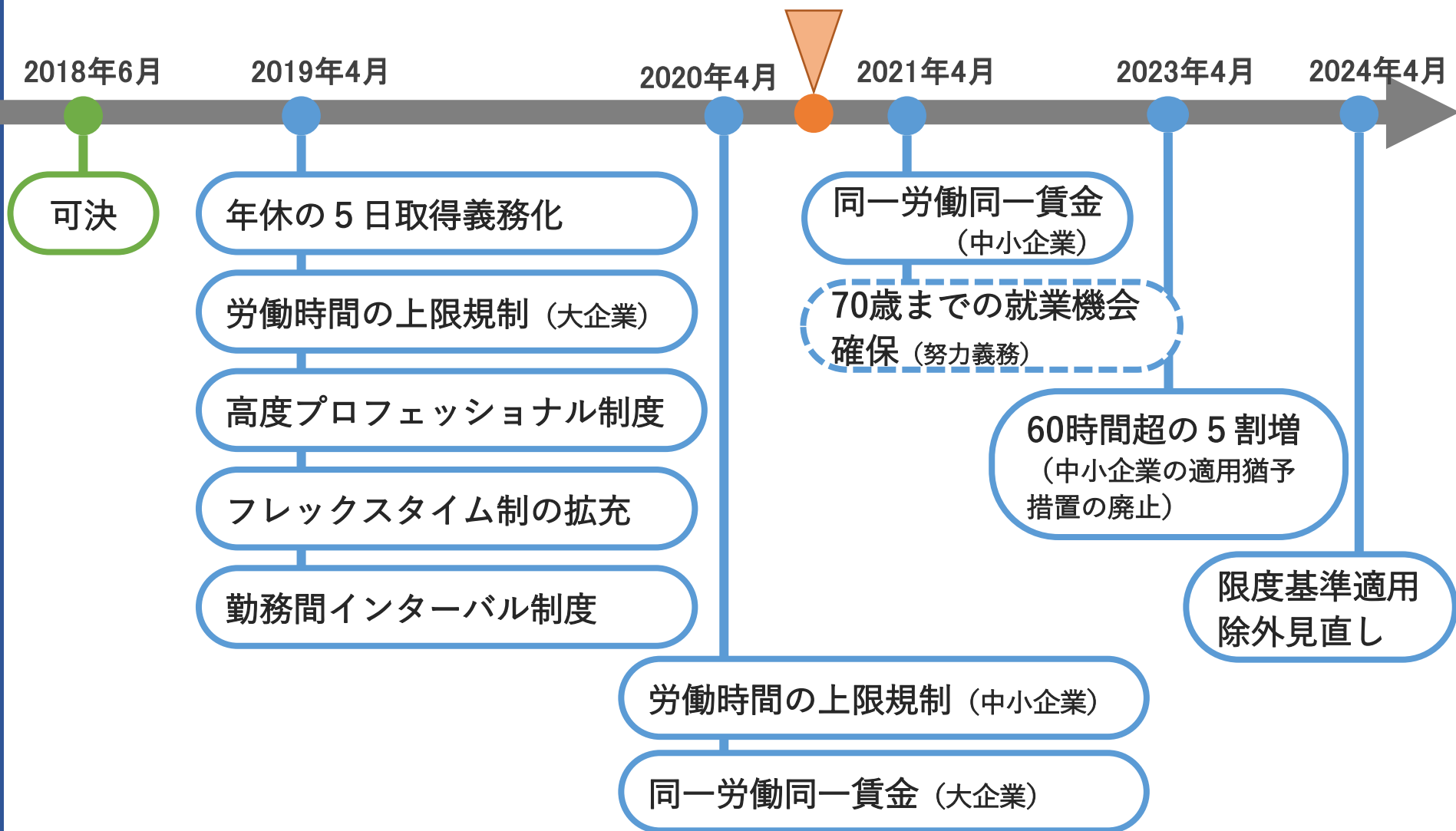
働き方改革の全体像

■働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**それぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにすること**を目的として、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジと位置づけられています。一億総活躍社会とは、少子高齢化が進む中でも「50年後も人口1億人を維持し、職場・家庭・地域で誰しものが活躍できる社会」です。



働き方改革関連法の施行スケジュール



これからの働き方改革

テレワークは「多様な人材、多様な働き方」を実現するための有効な方法のひとつと考えられる。

【テレワークの導入効果】

参考：一般社団法人テレワーク協会「テレワーク実践活用テキストブック」

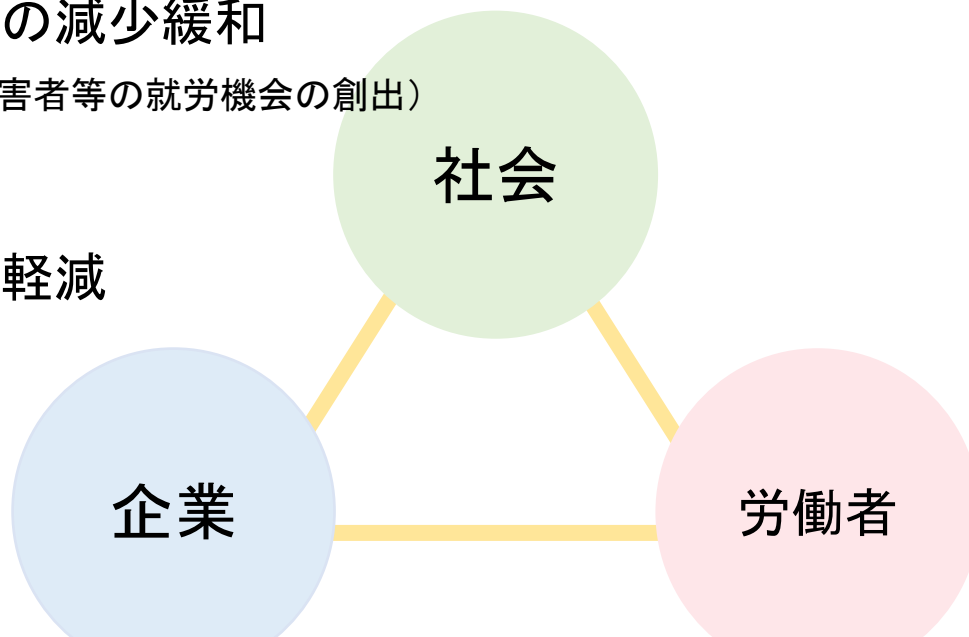
■ 労働力人口の減少緩和

(女性・高齢者・障害者等の就労機会の創出)

■ 雇用創出

■ 地域活性化

■ 環境負荷の軽減



■ 企業価値の向上(グローバル化対応)

■ 生産性の向上

■ 優秀な人材の確保・流出防止

■ BCP(事業継続性の確保)

■ オフィスコストの削減

■ 育児・介護中の仕事の継続

■ ワークライフバランスの向上

■ 通勤時間の削減、時間有効活用

■ 業務効率の向上

国がすすめる「新しい働き方・暮らし方」

経済財政運営と改革の基本方針2020(令和2年7月17日閣議決定)

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けた現下の経済財政状況-我が国が直面するコロナのグローバル危機

感染症の拡大を受けた現下の我が国経済の状況

- ◆我が国経済は、感染症拡大の甚大な影響を受け、極めて厳しい状況：
休業者の大幅増などの雇用情勢、新興国を含めた海外経済全体の減速、製造業のみならずサービス業にも広く影響
- ◆我が国が抱える課題やこれまでの取組の遅れが改めて浮き彫りに

感染症の拡大により浮き彫りとなった課題・リスク・取組の遅れ

- ◆デジタル化・オンライン化の遅れ（特に行政分野） ◆都市過密・一極集中のリスク ◆新しい技術を活用できる人材の不足
- ◆非正規雇用者やフリーランス、中小・小規模事業者の苦境 ◆グローバル・サプライチェーンの脆弱さ 等

コロナの時代の国際政治・経済・社会情勢 — 国際秩序の揺らぎ

- ◆世界経済の大幅な落ち込みと不確実性の高まり
- ◆自由貿易体制の維持への懸念
- ◆グローバルレベルでの協調の形骸化や国際的分断の進行

これまでの構造的課題

- ◆少子化・高齢化の進行 ◆第四次産業革命の到来
- ◆生産性の低さ ◆エネルギー・環境制約の高まり
- ◆東京一極集中 ◆大規模自然災害の頻発
- ◆社会保障と財政の持続可能性

「新たな日常」の実現：10年掛かる変革を一気に進める

主な施策項目について、ポストコロナ時代を見据えて年内に実行計画を策定し、断固たる意志を持って実行

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備

～デジタルニューディール～

- ◆次世代型行政サービスの強力な推進
- ◆新しい働き方・暮らし方（少子化対策・女性活躍等）
- ◆デジタルトランスフォーメーションの推進
- ◆変化を加速するための制度・慣行の見直し（書面・押印・対面主義からの脱却等）

テレワークの定着を図るため、専門家による無料相談対応や全国的な導入支援体制の構築等を推進。

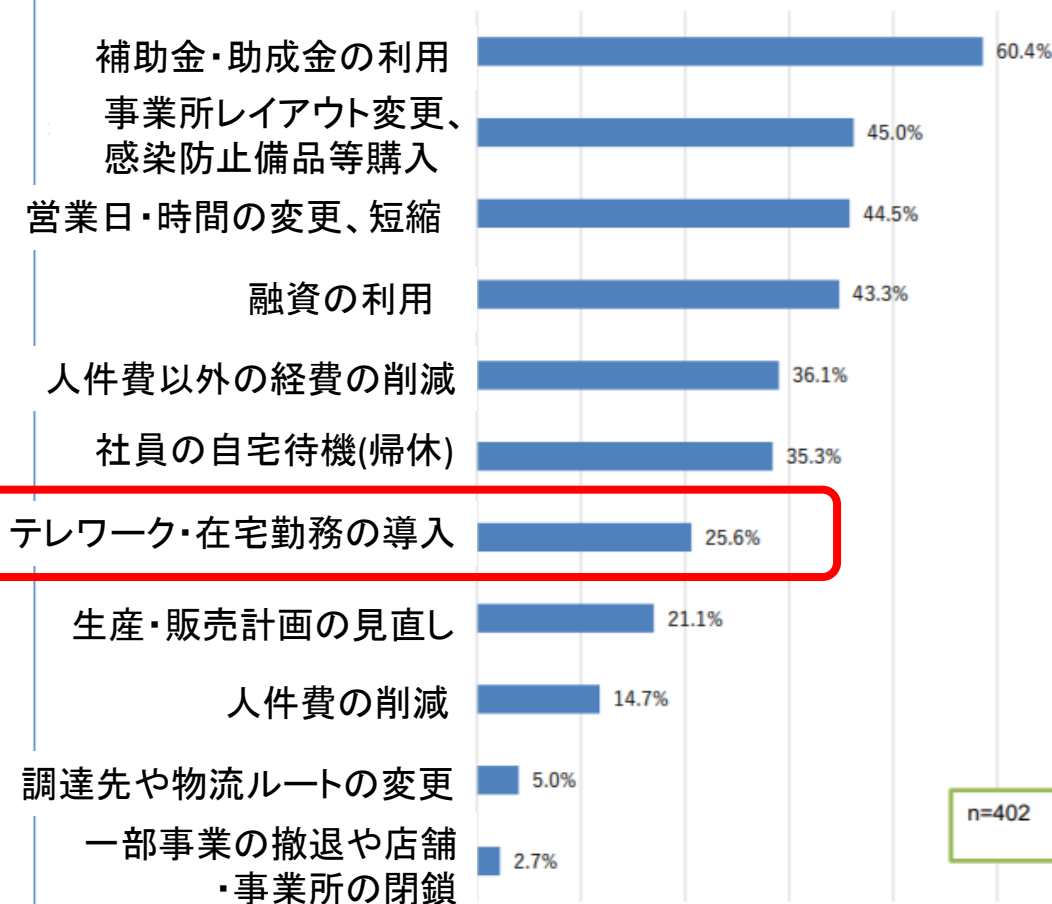
新型コロナウイルス感染症の影響による働き方の変化

【新型コロナウイルス感染拡大による企業活動への影響調査】(福井商工会議所)

新型コロナウイルス感染症の影響により、福井県内でも、**25.6%の企業が実施した**(または実施予定)と回答している。

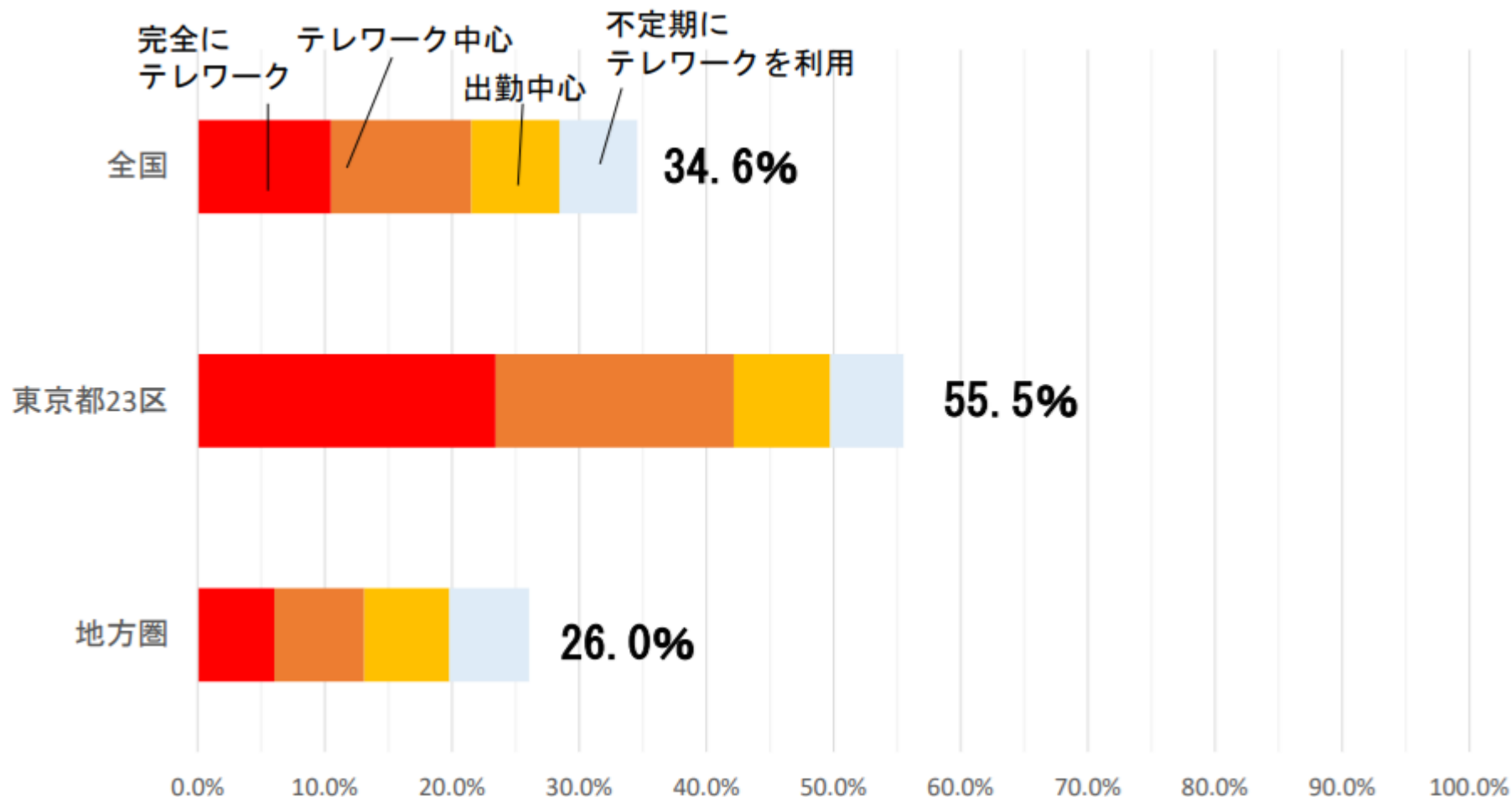
休業といった選択をとった企業も多い中、テレワークを行うことで、感染対策と業務継続を両立できた。

図11-1 実施した(または実施予定)
新型コロナウイルス対策(複数回答)



テレワークの実施状況 (内閣府アンケート調査)

○就業者の34.6%がテレワークを経験

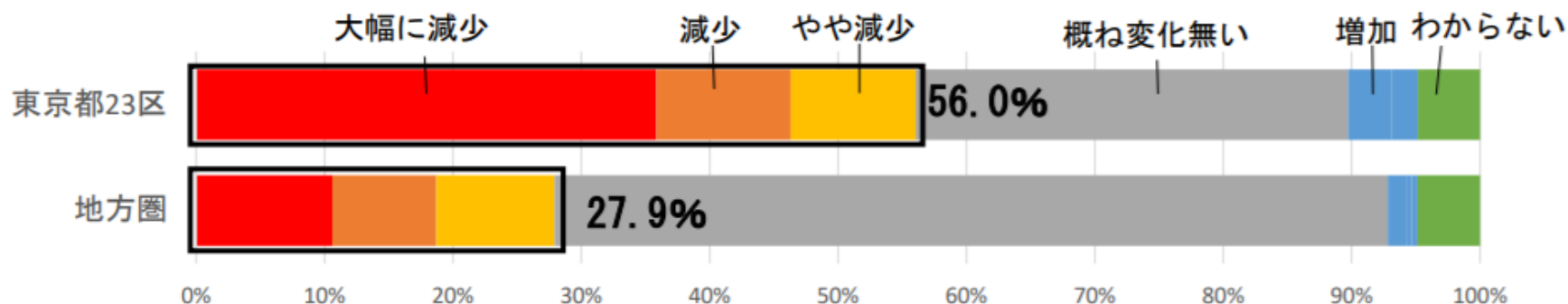


内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年6月)

※地方圏: 三大都市圏(東京圏・大阪圏・名古屋圏)以外の北海道と36県

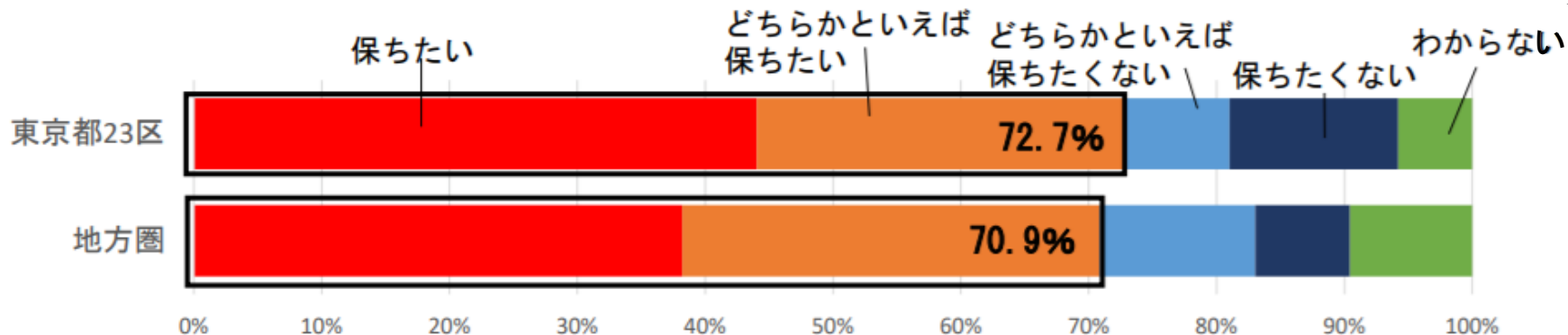
テレワークによる通勤時間の変化と今後の継続希望

Q. 通勤にかかる時間はどのように変化しましたか？



(通勤時間が減少したという回答者に質問)

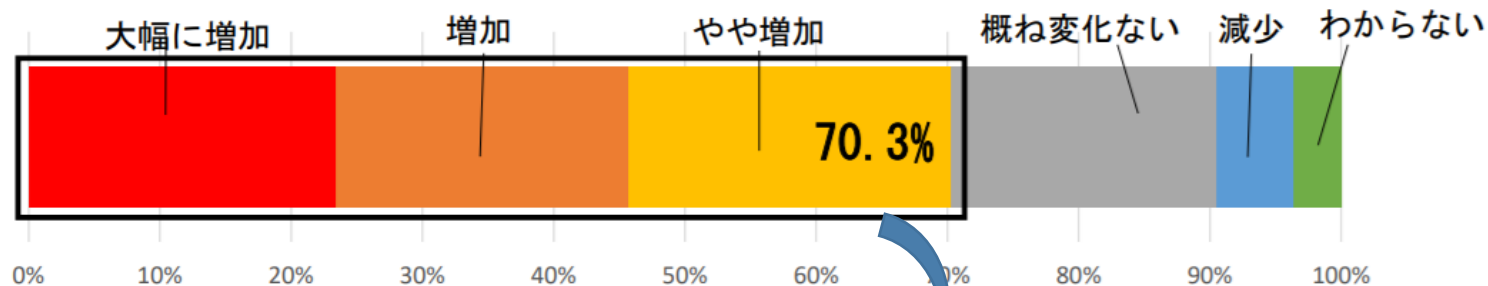
Q. 現在の通勤時間を今後も保ちたいと思いますか？



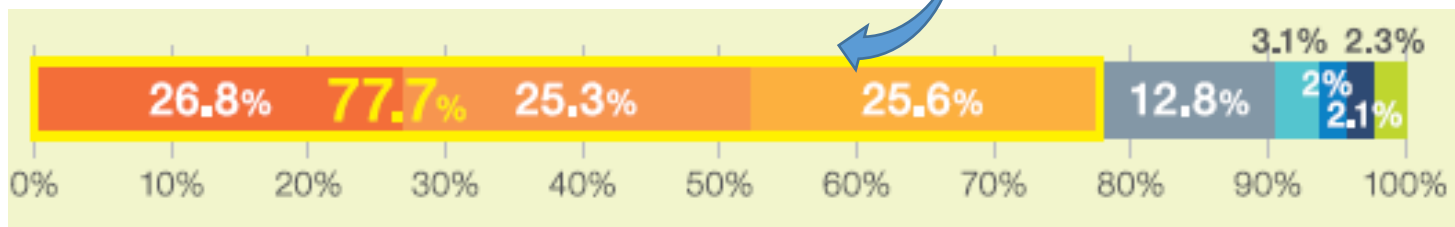
内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年6月)

家族と過ごす時間・夫婦の役割分担の変化

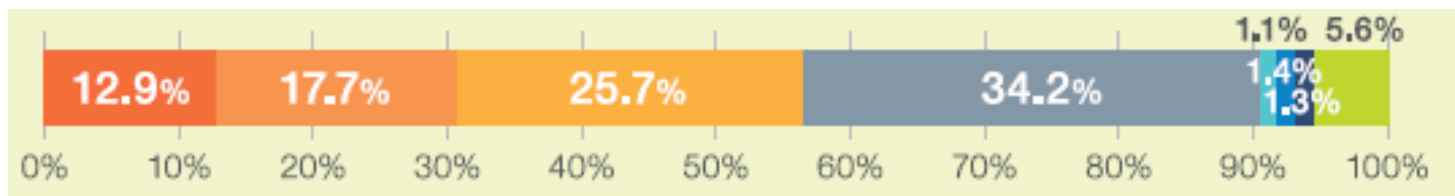
Q. 今回の感染症の影響下において、家族と過ごす時間はどのように変化しましたか？



【テレワーク、勤務日制限、フレックス等の働き方の経験した者】



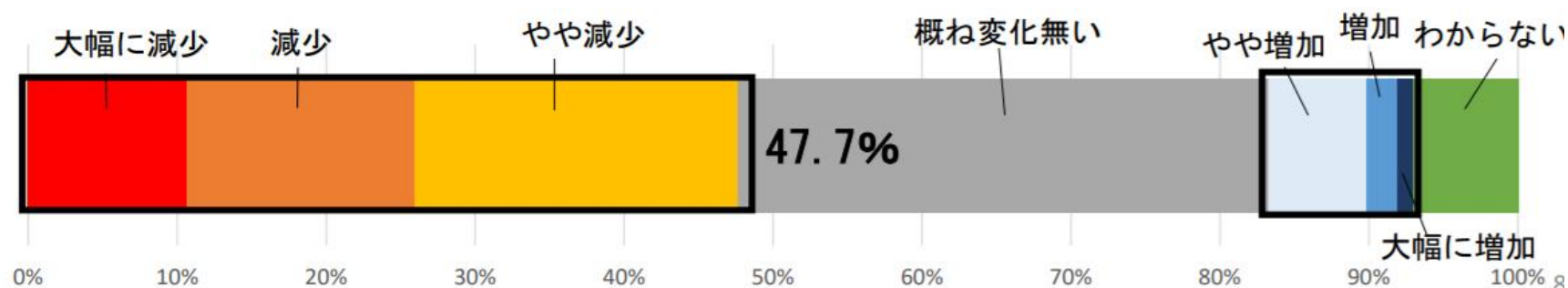
【通常通りの勤務(いずれも実施していないと回答)】



テレワークと生産性の関係

(テレワーク実施者に質問)

Q. 労働生産性はどのように変化しましたか？



内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年6月)

テレワークの課題

(テレワーク実施者に質問)

Q. テレワークの利用拡大が進むために、必要なものは？

- 社内の打ち合わせや意思決定の仕方の改善
- 書類のやりとりを電子化、ペーパーレス化
- 社内システムへのアクセス改善
- 顧客や取引先との打合せや交渉の仕方の改善
- 社内外の押印文化の見直し
- 仕事の進捗状況の確認や共有の仕方の改善

内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年6月)

Q. テレワークで不便な点は？

- 社内での気軽な相談・報告が困難
- 取引先等とのやりとりが困難（機器・環境の違い等）
- 画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス
- 機微な情報を扱い難いなどのセキュリティ面の不安
- 在宅では仕事に集中することが難しい住環境
- 通信費の自己負担が発生
- 仕事と生活の境界があいまいになる

内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年6月)

テレワーク時のルール作成

テレワーク の課題

テレワーク時の労働時間の把握をどうするか？

仕事と日常生活が混同しやすい
⇒あらかじめルールを作っておく。

【始業・終業時刻の把握】

- ・電話、メール、チャットツール
- ・WEB勤怠管理システム
- ・常時通信可能な状態にしておく 等

【業務の中断(中抜け)】

※トイレ、急な来客、宅急便の受け渡し等

- ・〇〇分を超えたら、勤務時間とみなさない。
 - ・上司への申請、報告
 - ・中抜け時間の取扱い
- ①賃金控除 ②始業終業時刻の繰上・繰下 ③時間単位の年次有給休暇 等

就業規則に規定するポイント

就業規則に規定するポイント

①テレワークの対象者

- * 全員 * ○○部門
- * テレワークを希望する者
- * 育児・介護・傷病の場合など

②勤務時間

- * 通常の始業終業時刻 ⇒ 就業規則の変更必要なし
- * 始業終業時刻の繰上げ、繰下げを認める
- * みなし労働時間制
- * フレックスタイム制等の変形労働時間制

③勤務場所

- * 自宅 * サテライトオフィス
- * 会社の指示する場所 等

就業規則に規定するポイント

④ 休憩時間・中抜け時間について

(休憩時間)

- * 一斉休憩
- * 交代休憩への変更(労使協定が必要)
- * 休憩時間の報告の方法
(電話・メール・勤怠システム・日報等)

⑤ テレワークに必要な費用負担について

- * 水道光熱費、通信費、郵送費、事務用品費等
- * 実費負担か定額(手当)か

⑥ 服務規律について

- * 職務専念義務
- * セキュリティに関する事項
- * パソコン等情報通信機器(貸与)の取扱い

事業場外みなし労働時間制

テレワークにより、使用者の**具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難**である場合は、**所定労働時間**もしくは「**特定の時間**」**労働したとみなす**。

ただし、以下の①・②の要件をいずれも満たす必要がある。

- ①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- ②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

テレワーク取組事例

【業種】土木建築サービス業 【従業員】約50名

【導入のきっかけ】

- ・新型コロナウイルス感染症の感染防止対策、密を避け、感染リスクの分散を図る。

【感染防止対策の基本方針】

- ・在宅作業を取り入れて社員集中による感染リスクの分散を図る。
- ・現場作業は、同一人員での班体制として作業を実施する。
- ・社内打ち合わせは、メール・グループウェアを活用する。
- ・対策実施は、ウイルス感染拡大の状況を見ながら、ステップごとに実施する。

【対象者】

- ・ステップ1: 未就学児・就学児と同居している社員
- ・ステップ2: 全社員

【事前準備】

- ・在宅での作業環境の整備
- ・デスクトップパソコンを使用してる者は、ノートパソコンに入れ替え
- ・リモートアクセスサービスへの接続方法の確認

テレワーク取組事例

【在宅勤務のルール】

- ・始業時刻は8:00、終業時刻は17:00とする。
- ・グループウェアを利用して、出退勤を管理する。
- ・業務開始直後に当日の業務予定を報告し、業務終了後に当日の進捗状況を上司にメールで報告する。
- ・休暇、遅刻、早退、外出の申請は、通常勤務と同様に提出する。

【在宅勤務実施時の労働者の1日の流れ】

時間	業務	内容
8:00	業務開始	グループウェアを利用して、出退勤を記入
	メールチェック	本日の業務予定を担当部長、指示者にメールで報告
		会社にいるのと同様に業務遂行
	電話対応	会社から転送された電話を携帯で受信
12:00	昼休み(休憩)	通常60分休憩だが、1日の間に60分を小分けに取ることを認める (例)昼休憩45分、15時から15分休憩
13:00	業務再開	会社にいるのと同様に業務遂行
16:30		本日の業務内容をまとめる
17:00	業務終了	本日の業務の進捗状況を担当部長、指示者にメールで報告

テレワーク取組事例

【社内ネットワークへの接続】

- ・在宅勤務や外出先において、会社での作業環境を再現できるリモートアクセスサービスを利用。セキュリティ対策が可能。

【通勤手当】

- ・現行制度(月額支給)を改定
- ・在宅勤務が実施されている期間の通勤手当は、この期間に通勤した日数に応じて支給。

【在宅勤務手当】

- ・インターネット通信費、業務に使用する筆記具などの文具類、業務に使う水道光熱費等として、在宅勤務日数に応じて一定金額を支給。
- ・夏季の在宅手当は、エアコン等の光熱費がかさむため、増額して支給。

【在宅勤務時の労災事故】

- ・在宅勤務時のスケジュール管理を徹底。(在宅時に打合せや現場に行く場合は、グループウェアに行き先を入力する。)
- ・在宅勤務時の印刷は、最寄りのコンビニで行い、業務目的以外の場所に立ち寄らない。

【成果物等の印刷】

- ・ネットプリントを利用し、コンビニで印刷。
- ・費用は領収書にて精算。ただし、400円を超える場合は、会社の複合機に出力し、総務がとりまとめ自宅へ郵送。

テレワーク取組事例

★テレワークの効果

【BCP対策】

- ・部門によって差はあるが、8月現在も在宅勤務を続けている。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大を避けるため、密を避けることができている。

【業務面】

(押印、対面、書類主義の改善)

- ・以前からDocuWorksを使用し、社内での電子決裁を可能にしていた。
- ・むやみに印刷をすることがないため、書類主義の改善につながった。

【人・環境面】

(コミュニケーション・通勤時間)

- ・朝の10分間のZOOM会議において、今まであまり発言しなかった人が、積極的に意見を言えるようになった。
- ・通勤時間によるストレスが減った。

今後もテレワークを続けていく予定ですか？

従業員にとって、通勤のストレスがないなどの効果もあるので、生産性を維持できれば、続けていきたいですね。



ふくい働き方改革推進支援センターの概要

相談無料・秘密厳守

中小企業・小規模事業者に対する「働き方改革」を支援します！！

「残業削減」「人手不足」「処遇改善」「生産性向上」についてお困りの県内企業様へ、無料で専門の相談員がアドバイスや助成金・支援制度のご紹介をさせていただきます。

- 働き方改革の相談窓口として、県内企業の「働き方改革」を支援します
- 労務管理・企業経営の専門家があなたのお悩みを解決します！
- **新型コロナウイルス関連**の相談にも応じます！



住所

福井市西木田2丁目8-1
福井商工会議所ビル 1階

電話

0120-14-4864 (イーヨ・シャロウシ)

FAX

0776-33-2833

E-mail

soudan@tsubokawa.jp

開所時間

9:00 ~ 17:00
(土日祝日及び年末年始を除く)

HP

<https://www.tsubokawa.jp/commissioned/ukui/index>

ふくい働き方改革推進支援センター

検索