

ライフコース多様化とテレワーク部会 2019年度活動状況報告

～テレワークが地球を救う新しい時代へ～

ライフコース多様化とテレワーク部会長

北村 有紀

部会長

北村 有紀	株式会社NTTデータ
浅田 晴之	株式会社オカムラ
多田 正彦	株式会社ソリトンシステムズ
尾形 誠治	ネットワンシステムズ株式会社
手塚 千佳	ネットワンシステムズ株式会社
野田 恵里	楽天コミュニケーションズ株式会社
川久保 皆実	鳥飼総合法律事務所
福田 殊和	富士ゼロックス
梶川 元希	第一三共株式会社
湯田 健一郎	株式会社パソナ
金沢 春康	サトーホールディングス(株)
西村 朋子	シーエーシー
宮崎 あおな	アトリウム
野沢 千晶	株式会社NTTドコモ
木村 秀樹	株式会社NTTドコモ
築崎 真理	株式会社NTTドコモ
宗廣 明典	株式会社NTTドコモ
菊地 類	株式会社ブイキューブ
山谷 真名	公益財団法人21世紀職業財団

アドバイザー

佐藤 百合子	国際女性教育振興会
坂本 梓	富士ゼロックス東京株式会社
中里 圭一	富士ゼロックス東京株式会社
鈴木 一光	キヤノンマーケティングジャパン株式会社
伊藤 彩香	キヤノンマーケティングジャパン株式会社
平河 景	キヤノンマーケティングジャパン株式会社
仲田 真理	株式会社デジタルウーマン・インターナショナル
松本 正浩	アンリツ株式会社
足立 卓一	ジャパンメディアシステム株式会社
越野 文隆	株式会社アンリツプロアソシエ
竹内 初恵	NTTコムウェア
武田 かおり	社会保険労務士法人NSR
中島 康之	社会保険労務士法人NSR
岡本 結希	株式会社シーエーシー
小野 哲也	エイネット株式会社
二上 香純	株式会社イマクリエ
佐藤 陽子	CLINKS株式会社
鈴木 昌友	アデコ株式会社

事務局

荒木 浩一	日本テレワーク協会
諸橋 伸幸	日本テレワーク協会

活動テーマ

(1) ワークスタイル変革の各種事例

- 企業等の見学、講演等

(2) テレワークに関する労務管理・評価・コミュニケーション等
についての研究

(3) ダイバーシティとテレワーク

- 男性の新しい働き方
- ミレニアル世代の働き方
- 介護・育児とテレワーク 等

(4) 東京オリンピック・パラリンピックに向けた取組

(5) テレワーク川柳

- 公募・審査・ディスカッション

年間計画に
基づき実施

活動実績一覧

開催回	日時	会場	内容	参加人数
第1回	7月19日(金)	東京YWCA会館	テレワークに関する政府の動向 2018年度の活動振り返り、2019年度の活動計画 メンバーの自己紹介・今年度活動への抱負等	13名
第2回	9月9日(月)	NTTドコモ本社 赤坂インターシティAir 会議室	NTTドコモオフィス見学 講演「ドコモ社の働き方改革の取組について」 意見交換	20名
第3回	10月18日(金)	パソナ本社	パソナ社オフィス見学 講演「パソナ社の働き方改革に係る取組」 ミレニアル世代社員との意見交換	23名
第4回	11月20日(水)	サイボウズ本社	サイボウズ社オフィス見学 講演「サイボウズ社の働き方改革に係る取組」 意見交換	23名 遠隔2名含む
第5回	12月9日(月)	NTTデータ本社	2019テレワーク川柳 審査会	13名
第6回	1月14日(火)	東京テレワーク推進センター	講演「政府取組施策説明(テレワーク・デイズを中心に)」 講演「東京都取組施策説明(TDM的な観点も入れて)」 講演「ロンドン五輪時の取組に係る調査結果説明」 質疑応答、全体意見交換	25名 遠隔1名含む
第7回	2月19日(水)	WORK STYLING 六本木	「WORK STYLING」見学 講演「三井不動産社の働き方改革に関する事業展開について」 講演「損保ジャパン日本興亜社社員による『テレワークによる介護と仕事の両立』に関する体験談」 意見交換	14名
第8回	3月12日(木)	Web開催(zoom)	新型コロナウイルス感染症対応についての意見交換 2019年度の部会活動の振り返り 2020年度に向けた意見交換	20名
平均				19名

第1回部会

日時 2019年7月19日(金) 14時30分～16時30分

会場 日本テレワーク協会 東京YWCA会館 208会議室

概要

- 部会長選出
- テレワークに関する政府の取組動向
事務局 荒木 浩一
- 2018年度の活動振り返り
「テレワークの推進と理解促進のための具体的方策
～ライフを充実させつつイノベータータイプに働くための秘訣～」
部会長 株式会社NTTデータ 北村 有紀
- 今年度の活動予定
事務局 荒木 浩一
- メンバーの自己紹介・今年度活動への希望等
参加者全員



第1回部会

厚生労働省の取組(テレワーク相談センター)

出典: 厚労省 11

東京テレワーク推進センター

テレワーク相談コーナー

〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号
K.I.S 飯田橋ビル6階

TEL **0120-970-396**

メール suishin@japan-telework.or.jp

開設時間 9:00~17:00 (土・日・祝日除く)

※事前に電話などで訪問予約をいただくとスムーズにご相談いただけます

テレワークのご相談対応

テレワークについての、以下のような様々なご相談を承ります。

- テレワークを導入したいが、何から始めてよいかわからない
- 紙を使う仕事が多いが、テレワークを活用できるのか
- 情報セキュリティが心配
- 労働者がさぼるのではないかと心配
- 社内の理解を得るにはどうしたらよいのか
- テレワークで本当に生産性は上がるのか
- 他社の導入事例を知りたい



相談は以下のいずれの方法でも大丈夫です

相談コーナー来訪
(予約不可)

フリーダイヤル
0120-970-396

専用アドレス
suishin@japan-telework.or.jp

東京都内の企業等からのご相談には、飯田橋にある「東京テレワーク推進センター」テレワーク相談コーナーが、受付窓口となります。

東京都の取組(助成金関連)

出典: 東京都 16

東京都「テレワーク活用・働く女性応援助成金」(テレワーク活用推進コース)

働き方改革の推進の整備に向けたテレワーク環境の整備等を支援するため、費用の一部を助成(最大250万円)

各種な働き方実現に向けた「テレワーク導入を応援します!」

テレワーク導入推進コース

助成対象事業

- ① テレワーク導入のための環境整備費(最大250万円)
- ② テレワーク導入のための人材育成費(最大50万円)
- ③ テレワーク導入のための広報・啓発費(最大50万円)

東京都「はじめてテレワーク」

東京都が実施するテレワーク導入に向けたコンサルティングを受けた企業等に対し、テレワークをトライアルするための環境構築経費及び制度整備費を補助(最大110万円)

はじめてテレワーク

補助金 最大110万円

補助対象事業

- ① テレワーク導入のための環境整備費(最大110万円)
- ② テレワーク導入のための人材育成費(最大50万円)
- ③ テレワーク導入のための広報・啓発費(最大50万円)

テレワーク推進コンソーシアム(テレワークスマートパッケージ)

出典: テレワーク推進フォーラム 17

テレワークに必要なガイドライン・モデル就業規則・テレワーク機器等をパッケージ化

スマートテレワークパッケージのご紹介

テレワークをご存知ですか?

テレワークとは、情報通信技術を利用して、時間や場所を制約なく仕事をする働き方です。

テレワークにはこんな効果があります!

- ◎ 業務効率化
- ◎ 働き方改革
- ◎ 働き手確保
- ◎ 働き手満足
- ◎ 働き手定着
- ◎ 働き手育成
- ◎ 働き手活躍
- ◎ 働き手満足
- ◎ 働き手定着
- ◎ 働き手育成
- ◎ 働き手活躍

テレワークに関するお問い合わせはこちら

お問い合わせ先: 東京都労働政策課 労働政策課 労働政策課

お問い合わせ先: 東京都労働政策課 労働政策課 労働政策課

お問い合わせ先: 東京都労働政策課 労働政策課 労働政策課

2018年度「ライフコース多様化とテレワーク部会」の活動状況

活動テーマ

- (1)ワークスタイル変革の各種事例
 - 企業等の見学、講演等
- (2)テレワークに関する労務管理・評価・コミュニケーション等についての研究
- (3)ダイバーシティとテレワーク
 - 男女にわたり育児・介護・心身にハンディキャップを持った方々へのテレワークの広がり
- (4)テレワーク川柳
 - 公募・審査・ディスカッション

年間計画に基づき実施

活動実績一覧

開催回	日時	会場	内容	参加人数
第1回	7月20日(金)	東京YW会館	テレワークに関する政府の動向 2017年度の活動振り返り、今年度の活動計画 メンバーの自己紹介・今年度活動への抱負等	18名
第2回	9月5日(水)	㈱ヤフー本社 赤坂見附貸し会議室.com	ヤフー本社オフィス見学 講演 テーマ:ヤフーの働き方改革について 講演 テーマ:政府によるテレワーク政策動向+意見交換 講演 テーマ:政府によるテレワーク政策動向+意見交換	22名
第3回	10月2日(火)	グーグル合同会社	グーグル合同会社(グーグル日本法人)オフィス見学 講演 テーマ:グーグル社のテレワークに対する取組紹介と意見交換	32名 遠隔2名含む
第4回	11月19日(月)	東京テレワーク推進センター	東京テレワーク推進センター見学 講演 テーマ:向洋電機土木のテレワークに対する取り組み(横澤部長体験談を含む)	15名 遠隔2名含む
第5回	12月6日(木)	㈱NTTデータ	2018テレワーク川柳 審査会	10名
第6回	1月15日(火)	㈱NTTデータ	講演「介護と仕事の両立~テレワークの活用~」	18名 遠隔2名含む
第7回	2月22日(金)	楽天コミュニケーションズ(株)	楽天コミュニケーションズ本社(二子玉川クリムゾンハウス)オフィス見学 講演「テレワーク実施時の労務管理上の留意点~テレワークガイドライン~」	20名
第8回	3月14日(木)	㈱NTTデータ	今年度の部会活動の振り返り及び来年度に向けた意見交換	11名
平均				19名

提言発表

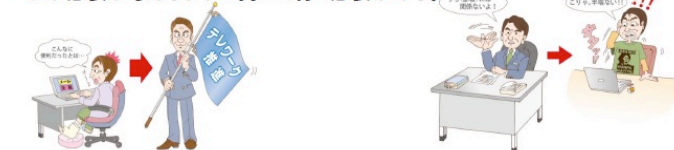
ライフコース多様化とテレワーク部会

テレワークの推進と理解促進のための9つの提言

④「粘土層」にテレワークの実践と旗振りを!

「岩盤層」には自らの意見として「テレワークが必要」と考えるように!

- ・「粘土層」には方針と結果を示し、実践と旗振りが有効。
- ・テレワーク実施に関し、頑として首を縦に振らない「岩盤層」の存在がテレワーク導入・推進の大きな足かせとなり得るため、自らの意見としてテレワークが必要と考えるように持って行く必要がある。



日時 2019年9月9日(月) 14時30分～16時30分

会場 NTTドコモ本社(赤坂インターシティAir) 会議室



概要 ●NTTドコモ本社オフィス見学

37階、33階 居室スペース、会議室スペース

NTTドコモ 法人ビジネス本部 法人ビジネス戦略部 主査 日野原 勝 様



●講演「ドコモ社の働き方改革の取組について」

NTTドコモ 人事部 ダイバーシティ推進室 野沢 千晶 様



●意見交換

参加者全員

ドコモの働き方改革

自律とチャレンジを推進する働き方

ダイバーシティ経営

変化への対応
イノベーションの創出
事業競争力の強化

女性
活躍

多様性
活用

管理者
意識

多様性こそ主体

マインドチェンジ

ワークスタイル選択

多様性が活きる環境
パフォーマンス最大化
労働生産性の向上

テレワーク

時間外

チャレンジの
仕組み

あたり前の状態に

生産性の追求

誰もがバリューを追求

健康経営

強さと安心安全
健全な体質
生き生きとした人材

健康
意識

健康推進
の仕組み

効果
検証

働きがい

全社的な取り組み

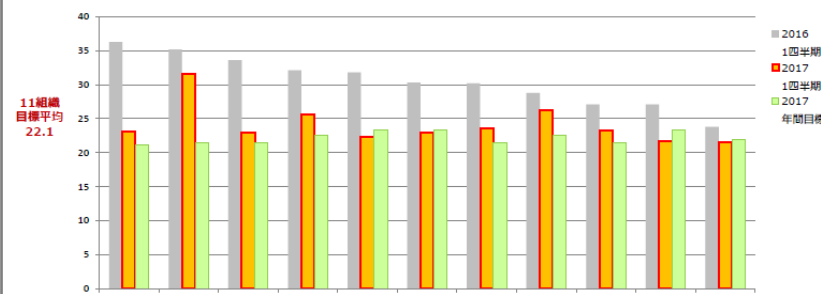
docomo

組織毎に働き方改革を工夫しながら実施

共通の取組み	具体的内容
1. 会議 時間・回数・参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・ルール化（資料5枚程度、原則30分、資料事前共有、ゴール明確化） ・PCやタブレットの配備（ペーパーレス化） ・参加者を厳選（調整に時間をかけない） ・議論しやすいホワイトボードの設置 等
2. 休暇等 取得方法の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・計画的取得の奨励（事例）翌月分の年休・ライフプラン休暇申請（事例）土日と絡めたプラス1休暇、プリッツ休暇（事例）みんなの誕生日休暇、わたしの記念日休暇 ・男性社員の育児関連休暇取得の徹底 ・プレミアムフライデーの推奨
3. 資料 作成・共有	<ul style="list-style-type: none"> ・過剰品質としない ・依頼の仕方、手直しの仕方を見直し ・期限設定、計画的な指示
4. プライオリティワーク推進	<ul style="list-style-type: none"> ・20時退社の徹底 ・一斉退社で残業した場合、別の日にノー残業デーをつくる
5. テレワーク推進	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務の体験利用推進（事例）年6回以上の利用推進

各部の時間外の変化

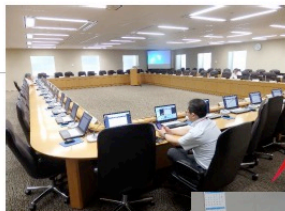
テレワーク、業務見直し、時間を意識した働き方で成果



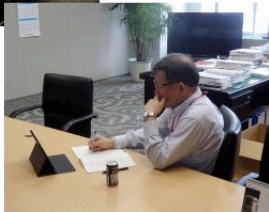
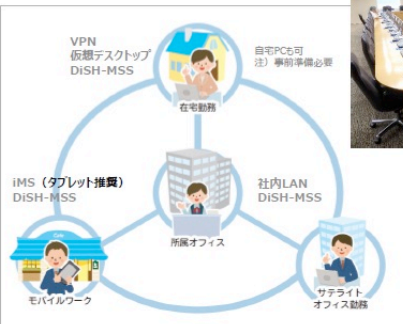
2017年度第1四半期実績より 11組織平均20% 時間外削減

更なる働き方改革(2018年度)

期間中（7/23～7/27）の集合型会議をテレワークで開催
（幹部会議もテレワーク）



在宅で24名
自席で44名
出張先4名



更なる働き方改革(2019年度)

ドコモチャレンジ表彰に「働き方改革部門」を追加
前年度の働き方改革に対する効果的な取り組みを表彰



ネットワーク部門

お客様に影響を与えることなく、
ネットワーク工事を昼間でも可能に！
職場環境のダイバーシティを実現

法人部門

ドコモで初めて「シェアオフィス」での
リモートワークを実現

営業部門

ドコモショップで「定休日」を設定！
ドコモショップスタッフの働き方改革を実現

コールセンター

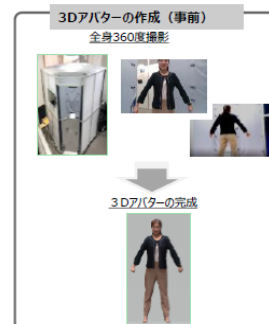
コールセンターで「4勤3休」の変形
労働時間制を実施
コミュニケーションの多様な働き方を推進

少し未来の会議は

XRテレプレゼンスミーティング

◆ドコモが開発した遠隔地でもお互いが対面しているかのような
体験が得られる会議ソリューション

- VR技術を活用した仮想のミーティングルームを実現
- 3Dボディースキャナーでユーザー自身を360度撮影し、20秒で3Dアバターを作成可能
- HMDを装着し、遠隔にいなから、身振り・手振りを交えた臨場感あふれるコミュニケーション体験により会議が実施できる



第2回部会



ドコモの働き方改革



- ・自律とチャレンジを推進する働き方を風土として根付くよう推進
ダイバーシティ経営 ワークスタイル選択 健康経営
- ・ワークスタイル選択としてのテレワークで多様性が活きる環境、パフォーマンス最大化、労働生産性の向上実現
- ・**テレワークをあたり前の状態にするために環境の整備(IT、制度、オフィス)**
- ・オフィスワークのIT化とモバイルの活用によりどこでも仕事が可能
(万全のセキュリティ対策でオフィスワーク変革)
- ・利用者アンケート等から社員の声を新しい制度拡張に役立てた
- ・**誰でもテレワークができる環境を整えたことと実施手順を可視化**することが利用促進に
- ・2017年度に「働き方改革PT」を発足させて時間を意識させるだけではなく、質を追求する体制を新設
- ・働き方改革で時間外労働約20%削減、法人部門ではテレワークの活用などで移動を30%削減
- ・**社員自ら効率的な働き方を選択＝「自律」**
- ・幹部会議もテレワークで実施

これからの働き方

- ・「効率化」から「チャレンジ」へ誰もが「自律」 価値創造へ「チャレンジ」
- ・テクノロジーを駆使しチャレンジの最大化へ

質疑応答

- ・アンケート調査頻度、サテライトオフィスの利用、分断勤務、不公平感有無、顧客情報の取扱い
女性活躍、男性の育休、5G等

日時 2019年10月18日(金) 14時30分～16時30分

会場 パソナ本社

概要 ● パソナ本社オフィス見学

オフィス、会議室、牧場等

● 講演「パソナ社の働き方改革に係る取組」

株式会社パソナ 営業統括本部

リンクワークスタイル推進統括 湯田 健一郎 様

● ミレニアル世代社員との意見交換

株式会社パソナ 日置様 高橋様 大福様 坂川様

参加者全員



パソナの企業理念

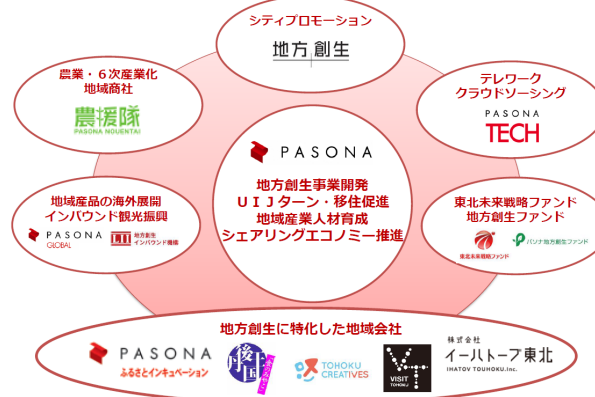


『社会の問題点を解決する』

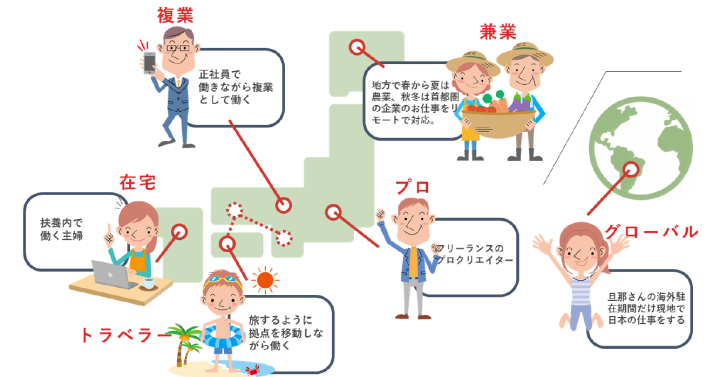
私たちパソナグループの仕事は、『人を活かす』こと、人々の心豊かな生活の創造、すなわち『ライフプロデュース』です。私たちは、この役割を果たすため、常に高い志と使命感をもち、新たな社会インフラを構築し、果敢に挑戦し続けることを使命とします。

- 一、誰もが自由に好きな仕事を選択し、一人ひとりの人生設計にあわせた働き方ができる社会を築く。
- 一、会社と個人がお互いに対等な関係で結ばれ、自由に才能を活かせる社会を目指す。
- 一、年齢・性別を問わず、一人ひとりが夢と誇りを持って活躍できる機会を創造し続ける。

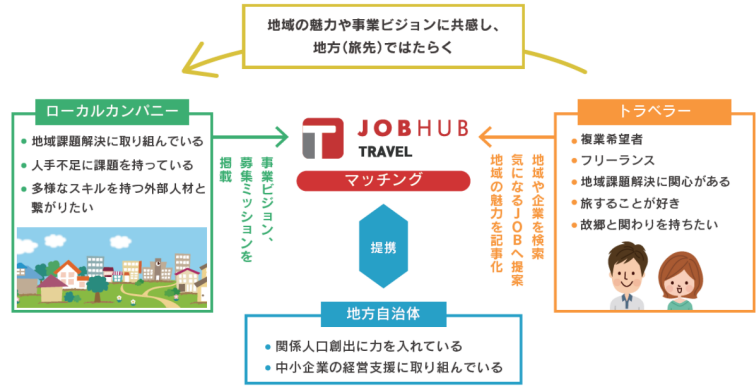
パソナグループの地方創生事業



個人が主役の多様な「はたらき方」



JOB HUB TRAVEL スキーム



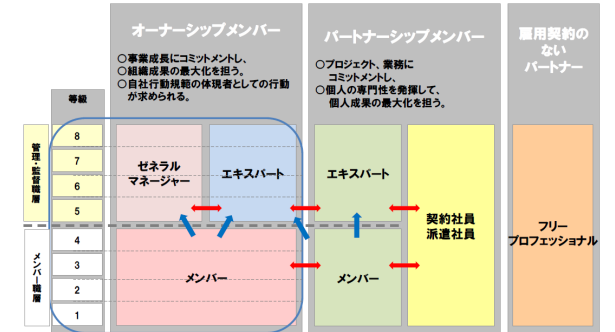
復活（複業活動）スキーム



雇用形態にとらわれないフレキシブルな人材活用



社内外人材の活用フレーム



第3回部会



リンクワークスタイル推進取組の紹介



- ・パソナグループの仕事は『人を活かす』こと、人々の心豊かな生活の創造、すなわち『ライフプロデュース』
- ・テレワークは様々な事業の基盤 女性活躍推進には必須
- ・テレワーク活用推進の歩み:「1983年在宅勤務制度導入」、「2007年規程を制定」、「2013年モバイルワーク推進」(技術的進歩あり)、「2015年リンクワークスタイル推進サービス展開」
- ・リンクワーク(『繋がって』『働く』)スタイル推進取組:「1.在宅就業支援」「2.テレワーク就業推進」「3.サテライトオフィス展開」「4.自社リンクワーク推進」
- ・リンクワーク推進のノウハウ提供:「テレワーク推進セミナーを全国で開催」「東京テレワーク推進センター等の官公庁や自治体事業受託運営」
- ・テレワーク活用と地方創生:「地方創生事業開発」「UIターン・移住促進」「地域産業人材育成」「シェアリングエコノミー推進」等実施
- ・フリーランス/副業・兼業など多様な働き方支援:『JOB HUB』(多様な「はたらき方」応援プラットフォーム)
- ・パラレルワークが広がっていく「自分のスキルの可視化が必要」
- ・これからは「VUCA(変動・不確実・複雑・曖昧)」の時代
- ・働く場所の拡張・改善

意見交換・質疑応答

- ・就業中のネイルやマッサージ、男性の育休期間、生産性向上のPDCA、在宅勤務制度導入時の社長の年齢
- ・副業有無、仕事のコミュニケーション手段、テレワークの様子、男女の違いによる生き方・働き方、テレワークに理解のない上司の有無、1日の使い方、パソナ社に入社に決めた理由

日時 2019年11月20日(水) 14時30分～16時30分

会場 サイボウズ社オフィス見学

概要 ●サイボウズ社オフィス見学

エントランス、会議室、オフィス

●講演「改革を支えるリモートワーク」

サイボウズ株式会社 チームワーク総研

統括ディレクター 和田 武訓 様

●質疑応答・意見交換

参加者全員



公明正大



- 公の場で**明**るみに出ても、**正**しいと**大**きな声で言えること
- 多様な人材が同じチームで働くために、サイボウズにおいて**基本**となる**行動規範**と定義。
- **嘘**のない**風土**をつくる。
- プライバシー情報とインサイダー情報を除いて隠し事をしない。
- 嘘をつく人、情報を隠す人がいると、多様性のある組織は無駄にややこしくなる。

アホはいいけど
嘘はだめ



オフィスの存在意義をゼロベースで議論



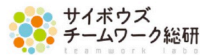
→若手を中心に反対意見が多数

リアルオフィスは必要か



	Why	What	How
個人	ON/OFFの切り替え	集中	家と仕事を分ける/通勤時間で思考
	どこよりも良い設備	自分が変わる	機材が増えられない/安心安全な場所
	コミュニケーション	不安	すぐに話せる/感情が伝わる
	成長(学び)自立	トレンド、多様性を知る機会	情報が自然に入る/質問・コンセプト認識できる
チーム	雰囲気/緊張感/臨場感	一緒に喜ぶ	変化や動きを感じる
	一体感	喜び・感動を共有	存在を認識する/心のよりどころ/五感
	リアル感	偶発的な会話	役割を確認/グループウェアできないこと
	スピード感	トラブル対応	仲間と討論/すぐに一緒に考えられる
エグゼクティブ	情報量	作業効率の向上	研修ができる
	心を動かす	コンセプトを提示	働き方を示すことができる/おもてなしできる
	社外とのコラボレーション	信頼を生む	世界中のパートナーが集まる/すぐ集まる
	社外へのPR	プロモーション効果	ビジネス術が集まる/人材の確保
	環境設備	つながる	最新のソフトが揃える/設備がリッチである

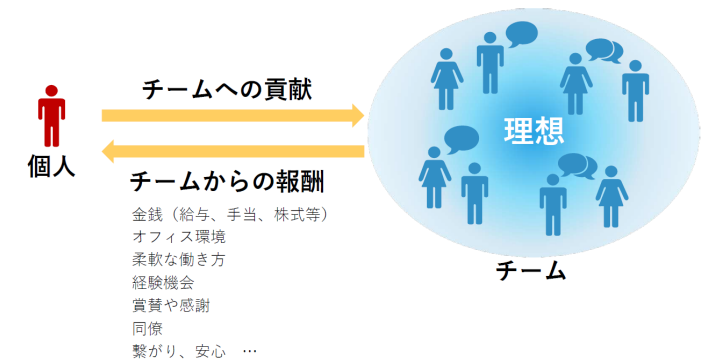
カタチを変えるエントランス



リアルもバーチャルもつながる



マネジメント (アウトプット)



第4回部会





- ・IT業界は特に人材の取り合い、いかに雇用を安定させるかが経営課題。
- ・企業理念:「**チームワークあふれる会社を創る**」
- ・「個人に求めるのは主体性」、「ひとりひとりバラバラにならないようメソッドを設定」
- ・働き方改革するには「**風土を改革する**」。風土とは100人いれば、100個の個性。
- ・風土改革には「**マネージャーの意識改革が1番大切**」。会社が変わっていくので、あなたが変わってください。
- ・風土を変えたら、「制度」も「ツール」も変えなければならない。
- ・社長も育休で半年間16時に帰宅 会議等の業務に見直しを実施。他の社員も早く帰りやすくなっていった。
- ・人事制度:「**100人いれば100通りの働き方**」それぞれが望む働き方や報酬が実現されればよい。
「時間」と「場所」を選択する。
- ・社員からマネージャーに申請→マネージャーと人事で議論→チームへの貢献度や市場価値により給与決定。
- ・試験導入後、体験して「やってよかった」という声の発信によりリモートワークの推進。
- ・各メンバーにより繁忙期が違うため分業。
- ・外出時に社内や在宅の社員が日程調整等実施。
- ・総務や情報システムの問い合わせは、データベース化して未処理件数の「**見える化**」実施。
- ・Q&Aも自動的に作成。

質疑応答

- ・残っている人の負担増、制度の申請は社員からか会社からか、社風数値化等分析
- ・評価と報酬の決め方のノウハウ、制度が多いがゆえの人事担当の苦勞

日時 2019年12月9日(月) 14時30分～16時30分

会場 NTTデータ 豊洲センタービル

概要

- 2019テレワーク川柳審査会
今年度応募作品総数: 767作品より
計100作品を選定
募集期間:2019年11月1日～11月30日
応募者層:13歳から84歳までの幅広い年齢層

グランプリ賞		1作品
準グランプリ賞		1作品
入賞		10作品
佳作		88作品
計		100作品

- 審査会終了後、懇親会(忘年会)実施



第5回部会後の懇親会模様

●入賞作品

◆グランプリ賞:

◆準グランプリ賞:

◆入賞:

社 会

多様な働き方

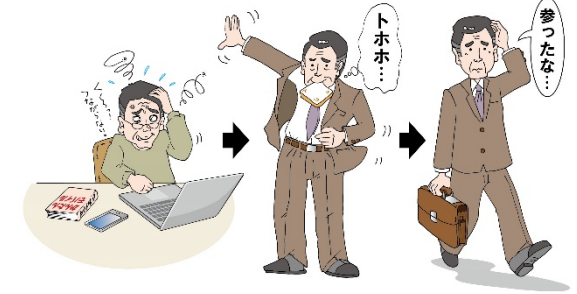
働き方(仕事)

働き方(職場)

育児・介護

家 庭

モバイルの やり方わからず 出勤し
茶の間から 出した指令に 社が動く

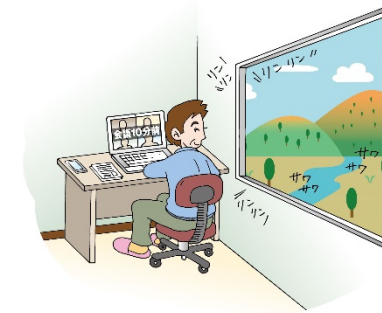


混雑の 緩和も立派な「お・も・て・な・し」
テレワーク 計画運休 はいどうぞ
『会社来い』 ハラスメントの 時代かも
なんのため 出勤するのか 問われてる



定年を ぐぐっと伸ばす テレワーク

在宅を する前不安 やってファン



ふるさとと 絆深める ワークेशन
虫の声 川の音ある テレ会議

父見舞う 病院からでも ONE TEAM

参観日 隣のママも テレワーク



応募者層：審査方法

- ・全応募作品一覧に基づき、部会メンバーによる事前投票
- ・集計、ジャンル分け、得票順に並べてた一覧表作成
- ・部会にて集計結果に基づき作品選定
- ・流行語などの時代性、ジャンル別、メッセージ性、言葉の表現、真面目な作品と「クスッと笑える」川柳らしい作品のバランス等を考慮し総合判断。
- ・各賞の最終判断については、部会メンバー合議。

・2020年2月3日(月)報道発表を実施。

・2020年2月17日(月)の「テレワーク推進賞」表彰式第二部にてテレワーク川柳審査結果発表。



News Release

報道関係者各位 2019年2月21日

2018年度「テレワーク川柳」の審査結果の発表について
http://japan-telework.or.jp/news/18th_teleworksenryu_result/

一般社団法人日本テレワーク協会
 ライフコース多様化とテレワーク部会

一般社団法人日本テレワーク協会(会長：加藤薫、所在地：東京都千代田区、以下日本テレワーク協会)の「ライフコース多様化とテレワーク部会」*では、「テレワーク」について、会社のみならず家庭や社会においてもその理解を深め、より一層身近な働き方として普及促進していくために、2018年のテレワーク月間(11月)に、「テレワーク川柳」を公募しました。

全国の15歳から81歳までの幅広い年齢層の方々から721作品の応募があり、テレワーク川柳審査委員会(審査委員長：佐藤百合子(日本テレワーク協会アドバイザー))において、グランプリ賞1作品、入賞12作品、佳作87作品の100作品を選定しましたので発表致します。

選定結果は「社会」「多様な働き方」「上司部下」「働き方(仕事)」「働き方(職种)」「コミュニケーション」「育児・介護」「家庭」に分類し、イラストと解説を加えた小冊子を作成しました。

「テレワーク川柳」及びその小冊子については、テレワークの普及促進のツールとして幅広く活用してまいります。

(1) グランプリ賞
 できるじゃん 工場勤めの オレにでも テレワークマイラブ

(2) 入賞
 【社会】
 大人たら 会社行くのは 思い込み チロちゃん(5さい)
 まず出勤 信じたあの日 社畜かも 崇崇山

テレワーク川柳

令和二年版 入賞・佳作 百選

お・も・て・な・し

どうぞ、どうぞ!

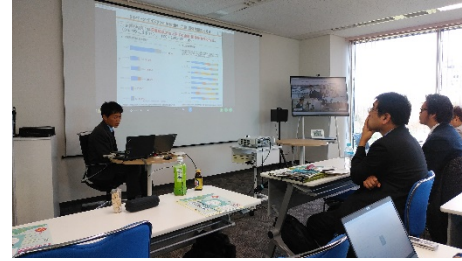


日時 2020年1月14日(火) 14時30分～16時30分

会場 東京テレワーク推進センター

概要 東京オリンピック・パラリンピックに向けた取組

- 講演「政府取組施策説明(テレワーク・デイズを中心に)」
総務省 高度化推進室 係長 澤田 誠 様
- 講演「東京都取組施策説明(TDM的な観点も入れて)」
東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 石原 正人 様
- 講演「ロンドン五輪時の取組に係る調査結果説明」
株式会社 NTTデータ経営研究所 社会システムデザインユニット 杉内 寛幸 様
- 講演質疑応答・意見交換
参加者全員
- 東京テレワーク推進センター見学
希望者全員



【総務省のテレワークの取組】

政府取組施策説明(テレワーク・デイズを中心に)

- ・「テレワーク・デイズ2019」、「テレワーク先駆者百選」、「テレワークマネージャー派遣事業」、「働き方改革セミナー」開催、「テレワーク月間(11月)」の実施等
- ・テレワーク・デイズ2019の結果は**2887団体、約68万人が参加**

【東京2020大会に向けたテレワーク導入推進の取組】

東京都取組施策説明(TDM的な観点も入れて)

- ・大会後のレガシー:テレワーク、時差Biz、TDM、「スムーズBiz」として一体的に推進
- ・「セミナー実施」、「**テレワーク推進デスクの設置**」、「東京テレワーク推進センターの運営」、「**ワークスタイリング変革コンサルティング**」、「業界団体連携によるテレワーク導入促進事業」、「**はじめてテレワーク**」、「テレワーク活用・働く女性応援事業」、「サテライトオフィス設置補助事業」等

【イギリスのテレワーク事情】

ロンドン五輪時の取組に係る調査結果説明

- ・「経済状況とフレキシブル・ワーキング制度」、「政府のテレワーク政策」、「主に政府系組織のテレワーク取り組み事例」
- ・ロンドンオリンピック・パラリンピックにおける施策(TDMと関連して)
- ・「テレワークによるオリパラ対策」、「TDM施策と交通量の削減」、「TDM取り組み事例」等

質疑応答・意見交換

- ・判子文化の改善要望等

日時 2020年2月19日(水) 14時30分～16時30分

会場 WORK STYLING六本木

概要 ●WORK STYLING六本木見学

三井不動産株式会社 ワークスタイリング推進部 主事 中安 理恵 様

●講演「三井不動産社の働き方改革に関する事業展開について」

三井不動産株式会社 ワークスタイリング推進部 主事 中安 理恵 様

●講演「損保ジャパン日本興亜社社員による「テレワークによる介護と仕事の両立」に関する体験談」

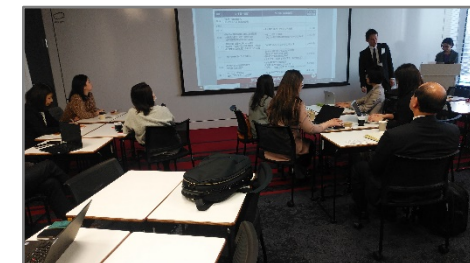
損害保険ジャパン日本興亜株式会社

保険金サービス企画部 業務課長 武藤 圭子 様

人事部企画グループ リーダー 水町 友哉 様

●質疑応答・意見交換

参加者全員



WORK STYLING サービス概要

ワークスタイリング SHARE

法人向け多拠点型シェアオフィス

ワークスタイリング FLEX

法人向けフレキシブルサービスオフィス

WORK STYLING シェアオフィス活用に関するテレワーク実態調査

〈利用者属性〉

職種

- 営業 35%
- 企画 16%
- 事務・管理 13%
- 技術 30%
- その他 6%

営業

- 顧客訪問前後に効率的に作業を行う為 80%
- 集中して業務を行う為 58%
- 自宅の近くで効率的に業務を行う為 23%
- 出張時に利用 23%

事務・管理

- 自宅近く・在宅勤務代わりでの利用のほか、社内打ち合わせの場として活用する意見も 53%
- 集中して業務を行う為 34%
- 顧客訪問前後に効率的に作業を行う為 30%
- 自宅の近くで効率的に業務を行う為 27%
- 在宅勤務代わりにより 27%

技術

- 主に集中して作業を行う場として活用されている。セキュリティの高い場所で業務を行うためという意見も 61%
- 顧客訪問前後に効率的に作業を行う為 46%
- 集中して業務を行う為 30%
- 出張時に利用 27%
- 自宅の近くで効率的に業務を行う為 27%

企画

- 集中・アイデア発想業務での利用のほか、ブレインストーミングの場として利用する回答も得られた 57%
- 顧客訪問前後に効率的に作業を行う為 52%
- 自宅の近くで効率的に業務を行う為 29%
- アイデア発想が必要に作業を行うため 28%

営業だけでなく、技術、企画、事務など幅広い

WORK STYLING クリエイティビティ向上を実現する取組み

■多様な目的に利用できるミーティングルーム

自由なアイデア発想を可能にする壁一面のホワイトボード

プレストに最適な三面プロジェクターを備えたミーティングルーム

和室のミーティングルーム

ボックス席の打合せスペース

大人数で利用できるカンファレンス

遠隔会議を可能にするテレビ会議システム

働き方改革 ～テレワーク推進の取組み～

制度・ルールの特長

テレワーク

- ・全社員を対象（育児・介護等の条件なし）
- ・自宅他、サテライトオフィスやカフェなども可。
- ・1か月の上限回数を撤廃
- ・「午前のみ」「午後のみ」等の一部利用も可

（参考）シフト勤務

- ・全職場で、個人別・労働日単位でシフト勤務が可能
- ・就業時刻を9パターンから選択可

インフラの整備

- ①社内と同様のセキュリティレベルのネットワーク環境を構築できるシンクライアント端末を配備
- ②育児や介護の事情を抱える社員に対し、突発事象発生時の在宅勤務用として、**自宅設置用のシンクライアント端末を追加配備**
- ③外出先や移動時など、**時間や場所にとらわれない働き方を可能とする**、BYODの導入や全営業社員にスマートフォンを配備

風土の醸成・意識改革

- ①管理職が各職場で策定する目標に、**多様な働き方の実践に向けた自主目標を設定**
- ②**管理職向け研修**で、働き方の改革・テレワークの活用等に関するカリキュラムを実施
- ③**管理職の率先垂範**に向けて、役員や管理職によるテレワークの実施を推奨

ハード面（制度）とソフト面（意識改革）両面の取組み 3

働き方改革 ～テレワークの推移（施策・利用者数）～

年度	ハード面（制度）	ソフト面（意識改革）	テレワーク利用者数
2012	・テレワーク制度導入 ・シンクライアント端末の配備		
2013			
2014		・本社部門テレワークトライアル実施	131名
2015	・テレワーク実施可能日数の上限撤廃 ・対象者の拡大（全社員を対象） ・短時間勤務者への追加PC配備	・WSIコンテスト※開催 ・「小さな本社における働き方ハンドブック」リリース	1,522名
2016	・営業外勤社員へのiPhone貸与 ・BYOD（私有スマホの業務利用）を拡大 ・社内文書（通達等）のマルチデバイス化	・「WSIチャレンジメニューナビ」リリース	2,088名
2017	・社内サテライトオフィスの拡充	・Ji-Tan（時短）フェス2017※開催 ・「働き方改革マグネット」配布 ・「働き方改革Guide」リリース ・JINS MEMEトライアル（集中力測定）	2,995名
2018	・追加PC貸与対象者の拡大 ・貸与携帯の内線化	・各職場で自主目標の設定 ・「別冊 働き方改革Guide」リリース ・Ji-Tan（時短）フェス2018※開催 ※社内表彰制度	3,091名
2019	・オフィスインフラ改革 ・社内サテライトオフィスの拡充	・2020オリパラを見据えた働き方改革の推進	4,446名 ※2020年1月末時点

制度・意識改革の継続取組み 4

事例：テレワークを活用した介護と仕事の両立

1. 経歴

- 入社：1992年
- 在籍部署：保険金サービス課、保険金サービス部、人事部能力開発グループ、お客さま事故サポート部
- 現部署：保険金サービス企画部
- ※介護当時は、お客さま事故サポート部に在籍し、ロードアシスタンスサービスの運営・管理に従事

2. 介護の経緯

- 2013年 4月 父がアルツハイマー型認知症の診断を受ける
- 2014年 10月 叔母が脳卒中で倒れ、入院、以降入院生活に
- 2014年 12月 母が脳卒中で倒れ、入院、以降入院生活に。父はグループホームに入所
- 2016年 6月 叔母死去
- 2017年 1月 父が心筋梗塞で倒れ、入院
- 2017年 3月 母死去。父が退院し、医療付有料老人ホームに入所
- 2017年 10月 父が肺炎で入院
- 2018年 6月 父死去

3. 介護（看護）生活と仕事の両立で利用した制度

シフト勤務（7：00～15：00）・私的時間・テレワーク

【ある1日】

- 07：00 自宅で勤務開始
- 11：00 病院のカフェスペースもしくは母の病室で勤務再開
- 14：00-15：00 スマホで会議に参加（東京・秋田・鹿児島・病院）
- 16：00 勤務終了、20：00まで母に付き添い
- 21：00 帰宅

4. テレワークを使用する上で気を付けたこと 5

「WORK STYLING六本木」の見学、講演 三井不動産社の働き方改革に関する事業展開

- **SHARE**(50拠点、高セキュリティ、従量制)と**FLEX**(月極)
- ビジネススタイリングサービス
- シェアオフィス活用に関するテレワーク活用実態調査
- クリエイティビティ向上に関する取組
- パートナー企業との共創

テレワークによる介護と仕事の両立に関する体験談

- 損害保険ジャパン日本興亜株式のワークスタイルイノベーション
- 全社員の生産性向上のため、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の実施
- 「全社員がテレワーク対象」、「カフェでも可」、「1か月の上限撤廃」、「シフト勤務9パターン選択可」
- 制度を調べ、上司に相談し、テレワークかつシフト勤務で対応
- 介護をするうえで気を付けたこと
 - **上司や職場(同僚)の理解**を得ること
 - 上司や職場(同僚)との**コミュニケーションを大切**にする
(頻繁にメールや電話で情報共有、会議にはできるだけ参加)
 - **役割分担**が大切(やはりできないことはある。部下や同僚に任せる)

質疑応答・意見交換

- 当時の役職、病院で実施した業務、部下の評価、ご自身の評価、チャットの使用、BYOD使用状況、介護を実施したことによる意識の変化

日時 2020年3月12日(木) 14時30分～16時30分

会場 Web開催(zoom)

目的 2019年度の部会活動の振り返りと2020年度に向けた意見交換

概要 ●アンケート結果報告

事務局 諸橋 伸幸

●2019年度の部会活動の振り返り

参加者全員

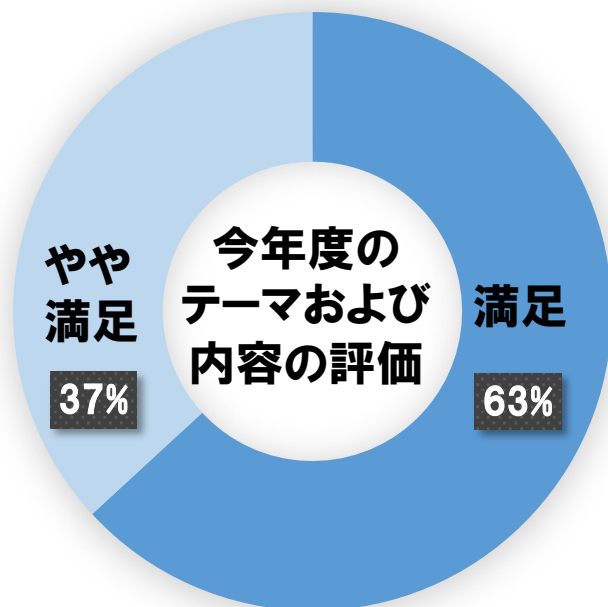
●2020年度に向けた意見交換

●新型コロナウイルス感染症対応についての意見交換

参加者全員



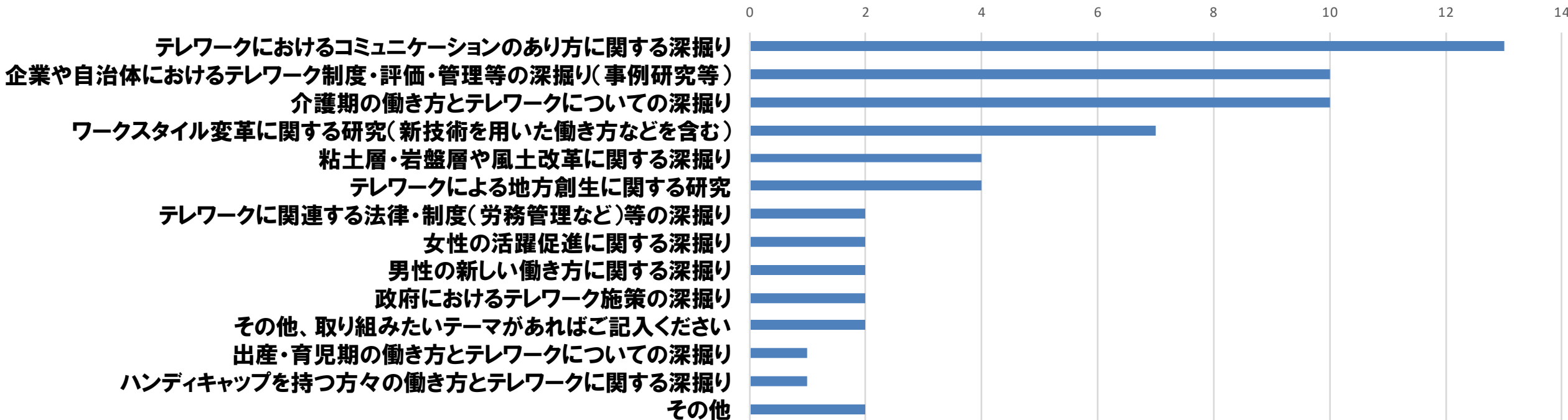
2019年度の部会活動の振り返り及び2020年度に向けた意見交換



いずれの回も高評価でした。

- いつもありがとうございます。1月からのコロナウイルスのパンニックによって、テレワーク体制の準備をしておくことがいかに重要か再認識しました。テレワーク協会様の存在意義が増してより積極的な啓蒙活動と情報発信がますます必要になってくるのではないのでしょうか。
- ラストの会を中止や延期にするのではなく、zoomで開催するところがテレワーク協会の部会らしくて素晴らしいと思います。
- 時短の同僚もほぼ最後まで居れる時間で、私自身は終わってから1時間仕事に戻れるのが良いと思います。
- 事前に日程を決めていただけるので、予定を確保しやすかったです。
- 実際に企業様に訪問し、オフィス環境や実践内容を身近に教えて頂けるのは、大変勉強になります。
- タイムリーなテーマで、他社見学など貴重な体験が出来ました。
- 内容がいずれも関心の高い内容でした。3つまでしか選択できませんが、いずれの回もよかったです。
- 東京オリンピック・パラリンピックに向けた取組みについて、直近の情報を得ることができました。
- テレワーク川柳の作品のレベルが上がってきている。
- 具体例を見ることができたのは参考となった。先進企業よりも、始めたばかりで手探り中、があるとさらに参考になる気がする。

2020年度の部会活動で取組みたいテーマ



アンケートによる意見

- ・ 新型コロナウイルスをはじめとする感染症拡大防止のためのテレワーク、2020オリンピック対策
- ・ テレワークを推進していくと「職務とそれに対する評価(給与)」が明確化されていくと思うがその深堀
- ・ 工場などテレワークがしにくい職場でのテレワークの取り組みについての深堀
- ・ 病気をもちながらの働き方
- ・ 男性が家庭で活躍できるような働き方
- ・ 不妊治療へのテレワークの有効性
- ・ 派遣社員が在宅勤務できるようにするには契約内容をどうしたらよいのか?
- ・ 定例会の中での他のグループとの交流機会

新型コロナウイルス対策としてのテレワーク実施に係る課題(普及期における一般企業のテレワーク課題)についての 日本テレワーク協会「ライフコース多様化とテレワーク部会」メンバーの声(総務省へ提出)

I. 家庭における環境面の課題

① 自宅における労働環境面(物理的環境)の課題

- ・テレワークに適した労働環境(個室や仕事に適した机・椅子を持つ)を持たず、テレワークを行うのに苦慮する。
- ・炬燵に座って仕事をしたり、リビングのソファやテーブルの高さが長時間の仕事に適さなかったりなどして、腰が痛くなる人などが見られる。
- ・家が狭く、在宅する場所が取れない。

② 仕事をするにあたっての家庭環境面の課題

- ・小さな子どもがいる、親と同居している、などして、仕事に集中できない。
(そういう環境に慣れていない人が初めてテレワークすることで戸惑う。)
- ・妻の「夫がずっと家にいると困る(うざい)」との声あり。気まずい雰囲気。
(「老後のトライアルだと思って頑張るしかない」との声も。)

II. ハード・通信面の課題

① PCやWi-Fiの不足

- ・在宅勤務用のPCやWi-Fiが不足し、急遽、購入したりレンタルしたりして対処。
- ・ネットワーク機器がなく、特例助成金の申込をしようとしたが、申込期限がある。

② ネットワーク容量の問題

- ・ウェブ会議をやろうとしてもネットワークが混雑している。
- ・インターネットの帯域やVPNの口が不足、などの問題。(急遽増強)

Ⅲ. 紙文化や電話対応などの課題

①紙文化(契約書等の書類対応)の問題

- ・契約書や注文書・請求書、支払伝票等が電子化されておらず、紙の書類対応や、書類や決裁への押印対応などで出社せざるを得ない状況がある。
- ・全社員テレワークを標ぼうしており、決裁ワークフローもクラウド対応しているが、郵便物の管理のために一人は出社しなければならない状況がある。他社が紙文化を止めないと誰かが出社せざるを得ない。

②電話対応の問題

- ・電話対応のために輪番を組んで出社するなどの対応を行っている。

Ⅳ. 派遣社員等に係る課題

①派遣社員等出社が必要な人がいる問題

- ・派遣社員のテレワーク実施可否は派遣元企業との契約条件によるため、派遣社員がポツンとオフィスにいなけらばならず格差を感じる事が生じる。
- ・契約社員や再雇用社員がテレワーク不可の企業もある。

V. その他の声

①気運が高まったとの声

- ・オリパラに向けて「何かやらなければ」とゆっくり進んでいたのが、今回のコロナで一気に進んだ感がある。
- ・今まで取り組んでいなかった人もやる気を出して取り組んでいる。
「推進していこう」という思いが感じられる。

②混乱の中でのテレワークの広がり

- ・メーカーがツールを無償提供しており、この機会に初めて使っている人も多い。
今回は、やらざるを得なくてやる初めての人も多く、混乱によってテレワークの広まりが生まれた面もある。

③保育園・学童の対応

- ・子どもが保育園や小学校の親に対して、「テレワークしている人は保育園に来ないで、学童しないで」というようなことが言われるようになった。
地域社会の中で「テレワーク」ということが言われることが新鮮に感じられた。

④ウェブ会議の効用

- ・今まで週1～2回のテレワークだったが、毎日やっている。ウェブで仕事を進めたら、ちゃんと進むことが分かり、出社の必要がなくなった。
- ・人の顔と名前を覚えるのが苦手だが、今回、大人数でウェブ会議を行って、画面に顔と名前が出るのはとても有難い効用であると感じた。

⑤コロナでもテレワークをやらない人の存在

- ・一方で、こんな状況の中でもテレワークをやらない会社や人がいる。
岩盤層の人たちには「自席でいいからテレワークをやって」と言っている。
自席でウェブ会議でコミュニケーションしてもらうことで「そういうコミュニケーションが出来ることを試してみても」と言っている。
- ・人事にやる気があるなら、規程がなくても、人事だけでも運用ルール作ってやってみて既成事実を作ってしまうえばよいのでは。

2020年度も活動します！

ライフコース多様化とテレワーク部会は2020年度も活動します。
With/Afterコロナと働き方の変化に焦点を当て、アンケート及び第8回議論で上位の
取組み、評判が高いテレワーク川柳企画を行います。
第1回目(9月25日(金))に出席者の皆様よりご意見を募り、それも合わせて、
部会運営を行ってまいります。
2020年度も遠隔会議を活用した部会運営を行います！



「新元号 働き方も 新時代」

部会名	ライフコース多様化とテレワーク部会
実施目的	テレワークの推進と理解促進のための具体的方策の検討・研究
活動内容	<ul style="list-style-type: none">●ワークスタイル変革 (With/Afterコロナの働き方・働く場 等)の各種事例 (企業等の見学、講演等)●With/Afterコロナのテレワークに関する労務管理・評価・コミュニケーション等についての研究●With/Afterコロナのダイバーシティとテレワーク(これからの家族のあり方、Z世代の働き方、介護・育児とテレワーク等)●テレワーク川柳(公募・審査・ディスカッション)
計画概要	3月まで毎月1回開催 第1回: 9月25日(金) 14時30分~16時30分
部会長	北村有紀 (株式会社NTTデータ)
アドバイザー	佐藤百合子 (国際女性教育振興会)
事務局	諸橋伸幸 ・ 野村英樹 (日本テレワーク協会)

2020年度開催スケジュールと企画(案)

9月から3月まで毎月1回開催します。

回	日程	内容	実施形態
第1回	9月25日(金)	昨年度の活動状況、今年度の活動予定、自己紹介、With/Afterコロナの状況、意見交換等	WEB
第2回	10月15日(木)	With/Afterコロナ事例紹介(2社程度)	WEB or 集合
第3回	11月19日(木)	テレワーク川柳審査会	WEB or 集合
第4回	12月 8日(火)	進捗確認・意見交換会・忘年会	WEB or 集合
第5回	1月15日(金)	講演・オフィス見学	WEB or 集合
第6回	2月 9日(火)	講演・オフィス見学	WEB or 集合
第7回	3月11日(木)	2020年度の振り返り、2021年度に向けた意見交換	WEB

※時間はいずれも14:30~16:30を予定しています。



一緒に活動できるのを
楽しみにしています！

ライフコース多様化と
テレワーク部会

