

「新しい生活様式としてのテレワーク」議事録

(開催要領)

1.開催日時: 令和2年 12月 21日(月曜日)13:00~15:00

2.場 所: 高崎白銀ビル 貸会議室 第1会議室

3.登壇者 :

総務省 情報流通行政局情報流通振興課 情報流通高度化推進室 課長補佐 片畑咲耶

株式会社テレワークマネジメント マネージャー 鶴澤純子

社会保険労務士法人NSR 法人代表 中島康之

群馬県庁 知事戦略部 業務プロセス改革課 課長 高橋淳

サンダーバード株式会社 代表取締役 山根洋平

株式会社日東システム開発 代表取締役社長 青木稔

(プログラム)

1.開会挨拶及び施策説明

アフターコロナの働き方に向けて ~テレワークに関する総務省の取組~ 片畑咲耶

2.講演①「テレワークにおける情報通信技術面の留意点

~導入時・運営時のセキュリティ対策のポイント~」 鶴澤純子

3.講演②「テレワークの労務管理」 中島康之

4.講演③「公共団体の取組」 高橋淳

5.講演④「地元企業のテレワークの取組『新しい生活様式としての テレワーク』」 山根洋平

6.講演⑤「地元企業のテレワークの取組『テレワーク事例紹介』」 青木稔

7.閉会挨拶 片畑咲耶

* 敬称略・順不同

司会:

皆さん、こんにちは。「未来に向けて 知る・変わる・守る チーム NEXT ステップ」シンポジウムをご視聴いただき、ありがとうございます。この時間は「新しい生活様式としてのテレワーク」と題して、群馬県からインターネット配信によるオンラインシンポジウムをライブでお送りしていきます。私は本日の司会を務めさせていただきます市川まどかと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、新型コロナウイルス感染症防止の対策から、一部の出演者の方にはリモートでご登壇いただきます。どうぞご了承ください。

さて本日は「新しい生活様式としてのテレワーク」をテーマにシンポジウムを開催いたします。昨今の状況から、現在テレワークの導入を検討している企業・団体に対して、テレワーク全般の動向

や、情報通信技術、労務管理上で留意する点など、すでに導入された企業の皆様の事例や、導入に向けた支援策などについてご紹介していきます。どうぞ最後までご視聴ください。

それでは初めに、今回のオンラインシンポジウムのテーマでもある「新しい生活様式としてのテレワーク」について、映像でご紹介したいと思います。どうぞご覧ください。

司会：

テレワークの導入、今後ますます進んでいきそうですね。今日はより具体的なお話を伺える予定です。ぜひ参考にさせていただけたらと思います。

それでは初めに、開会の挨拶並びに「アフターコロナの働き方に向けて～テレワークに関する総務省の取組～」について、総務省情報流通行政局情報流通振興課 情報流通高度化推進室 課長補佐、片畑咲耶よりご説明いたします。なお片畑さんは、本日東京からリモートでのご出演になります。片畑さん、よろしく願いいたします。

1.開会挨拶及び施策説明

片畑：

皆さん、こんにちは。只今ご紹介いただきました総務省情報流通行政局の片畑と申します。皆様におかれましては、大変お忙しいところ、本日のシンポジウムにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。開会に当たりまして、大変僭越ではございますが、主催者を代表しまして、一言ご挨拶を申し上げます。

現在、新型コロナウイルスの感染者が再び増加しており、われわれの暮らしはこの感染症への対応のため、様々な面で大きな影響を受けています。そのような中、本シンポジウムは、with コロナ時代の新しい生活について考えようという、政府の広報事業の一環で企画されたものです。本日のテーマとなっておりますテレワークは、人と人との接触を減らしながら業務を継続できることから、感染防止と経済活動両立のための新しい生活様式の一つとして、その重要性が再認識され、多くの企業において活用が進められています。

テレワークはICTを利用して、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。テレワークを使えば、効率的な時間の使い方を通じた生産性の向上が実現できるだけでなく、多様な人材がそれぞれの生活スタイルに合わせて、それぞれの能力を生かして活躍することができます。そして働く人が住みたい地域を選んで仕事を続けることができれば、地域の活性化にも役立つものと考えています。そのため総務省としても、これまで関係府省と連携して、テレワークの普及啓発、導入支援に取り組んできたところです。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、様々な制約を受けざるを得ない現在の状況は、今後のわれわれの働き方を改めて考えさせる契機ともなっており、テレワークをはじめとする働き方改革の取り組みに、これまで以上に関心が高まっています。本日ご参加いただいている皆様の中には、すでにテレワークを活用されている企業の方や、あるいは今後の導入を今検討している

方もいらっしゃるかと思います。with コロナ時代、そして after コロナ時代の持続的な経営を考える上で、働き方の柔軟性を高めるテレワークは極めて重要な手段になっていると思います。

本日のシンポジウムにおいては、5人の講師の先生をお招きして、企業の皆様がテレワークを活用するに当たってのセキュリティや労務管理面からの注意点を解説いただくほか、群馬県庁様、そして地元で活躍されている企業の代表お二方から、テレワークの取り組み事例をご紹介いただきます。講師の皆様のお話を通じて、テレワーク導入への不安を解消いただくとともに、テレワークの具体的な活用方法の手掛かりを見つけていただければと考えております。

テレワークは働き方の選択肢を増やすことで、企業にとっても、働く方にとっても、社会全体にとっても、様々なメリットをもたらすものです。働き方に改めて注目が集まっている現在の状況を契機として、テレワークがより一層社会に定着するよう、総務省としても引き続き関係者の皆様との協力のもと、テレワークの普及促進に取り組んでまいりたいと思っております。それでは本日はどうぞよろしくお願いいたします。

引き続き、総務省の具体的な施策のご紹介についても、私からお話しさせていただきます。この後、講師の先生の非常に素晴らしいお話が続いてまいりますので、私からはごく簡単に、テレワークを巡る現状と総務省が今行っている取り組みについて、ご紹介させていただきます。

前半は、現状と課題についてのご説明です。まずテレワーク導入の現状についてです。総務省では、通信利用動向調査といって、毎年公式な統計としてテレワークの導入状況を調べています。それによれば、昨年9月時点での調査結果が左上のグラフで示されており、9月なのでコロナ前になります。円グラフにありますように、導入している企業が 20.2%、導入予定があるというものも含めると 29.6%でした。

右半分のグラフは、導入企業の割合を、企業の規模が小さい順に並べたものです。企業の規模が大きいほうが導入率が高いという傾向がお分かりいただけると思います。これが昨年までの状況でしたが、ご存じのとおり、今年に入ってこの状況が一変しました。とはいえ、政府の統計が年に 1 回しか出ないという事情があり、ここでは民間の調査、東京商工リサーチさんが行われた調査結果をご紹介します。左側のグラフが、アンケート調査に基づき、今年3月以降夏までのテレワーク実施率を示したものです。一番左、3月には 17.6%の実施率だったものが、緊急事態宣言解除直後には 56.4%まで上昇しています。

この間に急激にテレワーク活用が進んだことがお分かりいただけますが、一方で課題もあると思っています。右側は、7月、8月時点の調査結果を抜き出したものですが、回答の中で真ん中にあるのが「一旦実施したがとりやめた」という回答です。特に中小企業では、半数が「一旦実施したがとりやめた」と回答されています。自分自身の肌感覚としても、確かに緊急事態宣言の頃はかなり電車が空いていたけれども、夏以降は結構元に戻っているなというのは、うなずけるところがあると思っております。

総務省が実施した別の委託調査の結果もご紹介します。今年の7月から8月に、テレワークの導入状況をアンケートしたものです。こちらの調査は規模の小さい企業を中心に聞いているものですので、少し導入率は低めに出る傾向があるとお考えください。テレワークを導入している企業

の割合、左側の円グラフにあるように、「従前からやっていた」と、「コロナ対策のため導入しました」と併せて合計 28.9%となっています。右上は、「コロナ対策で導入しました」という企業に、導入時期を聞いたグラフです。これを見ると、今年の4月が最多で、やはり緊急事態宣言を受けてというのが多いということが分かります。

右下は、「コロナ対策のため導入した」という企業に、「今後コロナウイルスが収束した後にテレワークを活用しますか」を聞いたものです。これを見ると、「活用する予定」は4割にとどまっていることがお分かりいただけると思います。コロナ対策でテレワークを導入した企業には、必ずしもすんなりテレワークが定着するわけではないことがお分かりいただけると思います。この定着というところが一つの課題だと思っております。

同じ調査で、テレワーク導入の障壁は何かを調べようと思い、テレワークを導入していない企業様に、その理由を聞いたものがこちらのグラフです。多かった回答が上から順に、「テレワークに適した仕事がないから」「業務の進行が難しいから」となっています。例えば機材の導入にとってもお金がかかるといったハード面が問題というよりも、業務をどうテレワーク化するか、どうやってテレワークでうまく進行させていくかというソフト面のほうが課題として目立っている状況であることが分かります。

現状を踏まえて、われわれとしての支援策はどうあるべきかを示しています。左のグラフが、先ほどまでと同じ調査で、テレワーク導入状況を従業員の規模別にしたものです。人数の多い会社のほうが導入率が高いです。この点は、最初のスライドでもお話したとおりの傾向になっています。右側の表が、緊急事態宣言の際のテレワーク実施率を、LINE と厚労省が共同で調査したもので、地域別の数字をこちらでご確認いただくことができます。全国平均では 26.8%でしたが、東京だけに絞ってみると51.9%に上ります。一方で最も実施率が低いところを見ると3.3%となっており、地域ごとの開きが非常に大きいことが分かります。

現状をまとめますと、都市部、大企業はある程度導入が進んできており、テレワークの全国的な普及のためには、中小企業や地域の企業を重点的に支援する必要があると、われわれは受け止めております。

ここまでご説明した現状認識を踏まえて、後半は総務省が実施している施策のご紹介に移りたいと思います。最初にご説明するのがテレワークマネージャー事業というものです。これは、テレワーク導入を検討する企業や団体等に対し、テレワークマネージャーという専門家が、無料で相談対応をさせていただくものです。「テレワークはやってみたいけれど、一体何からやったらいいんだろう」「やってみてもセキュリティが心配だな」といった、各企業導入に当たってのお悩みがあると思いますが、それぞれの悩みの内容に応じて、ふさわしい知見を持ったテレワークマネージャーがアドバイスを実施し、導入を支援するものです。通信費以外は無料でご利用いただけますので、本日お聞きの方で導入活用を検討されている方は、ぜひご利用いただければと思います。現地に派遣することもできますし、この状況ですので Web 相談もお選びいただくことができます。

次に、今年度から新しく始めたテレワーク・サポートネットワークについてです。先ほど、テレワークの普及については、地方や中小企業に拡大していくことが課題であるとお伝えしました。その

課題に対応するために新しく始めた仕組みです。地域の中小企業さんと、日頃から密接なお付き合いのある団体さん、具体的には商工会議所さんや社労士会さんといったところと連携して、各地域に相談窓口を設置し、セミナーや相談会など、企業向けの支援活動を行うほか、地元の企業様のご相談にも応じる仕組みです。企業様にとっては、全く新しいところに相談に行くというよりは、日頃からお付き合いのある相手にご相談いただけるということで、身近な地域で完結する支援体制を目指そうという事業です。

例えば群馬県にも地域の窓口がすでに開設されており、現時点では、藤岡、沼田、渋川、富岡の商工会議所様、群馬県の社労士会様といったところが、地域窓口を担ってくださっています。そういった窓口がお近くにある場合は、ぜひテレワークのご相談をお寄せください。検索いただければ、事業のホームページ等でもご確認いただくことができます。

ここまでの二つは、具体的に企業のテレワーク導入を支援する事業でしたが、その他、社会全体にテレワークを広く定着させていくための普及啓発活動も実施しております。その一つがテレワーク・デイズです。冒頭の映像にもあったものですが、2017年からオリパラ大会を目指して取り組んできた広報活動で、オリパラの際の交通混雑緩和のためにテレワークを利用しましょうということと、それをきっかけに社会にテレワークを定着させましょうということを目指して、毎年夏の時期にキャンペーンとして実施してきました。オリパラが延期になり、今年は予定どおりに実施できませんでしたが、その代わりにテレワーク支援策の発信などを行っています。

もう一つ、普及啓発のための取り組みをご紹介します。テレワーク先駆者百選というものです。これは、テレワークの先進的な取り組み事例を収集し、皆様にご紹介するものです。テレワークに十分な利用実績がある企業からご応募いただき、一定の要件を満たした場合に、テレワーク先駆者百選として選定させていただきます、企業名を公表しています。例えば本日この後ご講演いただくサンダーバードさんも、昨年のテレワーク先駆者に選定されています。さらにこのテレワーク先駆者百選の中から、特に優れた取り組みを総務大臣賞として表彰させていただいております。

ご参考に、今年度の総務大臣賞の企業をご紹介します。こちらの5社です。誰でも名前をご存じだろうという大企業様もあれば、地方の中小企業も入っています。それぞれ特色ある取り組みをされていて、新型コロナウイルスの発生に際しても、大規模にテレワークを実施するなどの取り組みが受賞につながりました。もちろん、このような先進的な取り組みというのは、どの企業でも、誰でも明日からすぐにはできるといったものではありませんが、企業の皆様の実際のテレワーク実施事例は、ここで私がお話しする一般的な話よりもはるかに具体性がある参考になるものと思います。そのため本日も、地元の企業の皆様に取り組み事例のご講演を依頼させていただきました。

テレワークの実施事例は、総務省が運営しているテレワーク総合情報サイトというテレワークのポータルサイトでも、様々な企業のテレワーク実施事例を検索していただくことができますので、ぜひご覧ください。こちらのポータルサイトでは、本日ご紹介した導入支援策や普及啓発施策についてもお調べいただくことができますので、ぜひ一度アクセスしてみてくださいと思います。

以上、非常に簡単ではございますが、テレワークの現状と総務省の施策についてご紹介させていただきました。この後のご講演をお聞きいただくための準備運動になれば幸いです。どうもあり

がとうございました。

司会：

片畑さん、ありがとうございました。この後はすでに導入された企業の皆様の事例や、導入に向けた支援策などをご紹介します。準備が整うまで、ここで本日の開催地群馬県について、映像でご紹介いたします。どうぞご覧ください。

司会：

群馬県には魅力的なスポットがたくさんあります。コロナが収束しましたら、ぜひ遊びに来ていただければと思います。

それでは最初のご講演は、「テレワークにおける情報通信技術面の留意点～導入時・運営時のセキュリティ対策のポイント～」について、株式会社テレワークマネジメントマネージャー、鶴澤純子様よりご講演いただきます。なお鶴澤様は、本日は東京からリモートでのご登壇になります。鶴澤様、よろしくお願いいたします。

2.講演①

鶴澤：

皆様、こんにちは。ご紹介いただきましたテレワークマネジメントの鶴澤と申します。with コロナの日々が随分長く続いておりますが、今日ご参加の皆様、テレワークはもうご体験されましたか。まだやっていないという方も、あるいはもうやりましたという方も、気になるのは情報セキュリティに関するところではないかと思えます。私は ICT 部分についてお話しさせていただきます。

全体の流れとして、最初に働き方や ICT 環境、それからセキュリティの考え方がどう変わったかということを紹介した後に、これは主にこれから初めてテレワークをするという方向けに、どうやってクラウドや会社の中の環境を両方使いながら、テレワークが安全にできるかというところをご紹介します。その後は、実際にコロナ禍でテレワークをされた企業様、どんな課題があり、そしてそれを踏まえて、どんなセキュリティ対策が今注目されているかについて、お話ししていきたいと思えます。

今日ご参加の方々、初めてテレワークに取り組む方、すでにテレワークをされた方、いらっしやると思えます。初めての方に関しては、社外で安全に仕事をする方法を学んで帰っていただきたいと思えます。そしてすでにテレワークを体験された方にとっては、自社のテレワーク環境、どこをしっかりとチェックするとセキュリティが確保できるかというところを、ぜひ学んで帰っていただきたいと思えます。

働き方や ICT インフラ、セキュリティの考え方がどう変わってきたかについて、簡単にご紹介します。西暦 2000 年ぐらいまでは、テレワークという働き方はほとんどありませんでした。仕事に必要

な情報は社内の中に置いてあるという環境がほとんどでした。オンプレミスという言い方もします。当時パソコンを使う環境は、会社の中に限られて、非常に閉じた空間で、皆様お仕事をされていました。セキュリティの考え方も、会社の中と外を、しっかり境界を設けて、がっちり守るぞという考え方が一般的でした。

ところが 2017 年頃から、テレワークをする方がだんだん増えてきて、しかもクラウドの利用が増えてきました。そうすると、守るべきところが増えてきます。会社の環境だけでなく、会社が使っているクラウドの環境、あるいは会社の外で仕事をしているテレワーカーさんの環境、様々なところを守る必要が出てきました。そして今でもこういった形で、会社の中の環境とクラウドと両方を使いながらお仕事をしている企業様、とても多いのではないかと思います。これからテレワークに取り組もうという方に関しては、社内とクラウドの両方をハイブリッドで使いながら、どうやってテレワークを安全にできるかというところを、しっかり学んでいただきたいと思います。

ハイブリッドクラウドのときに、どうやったらテレワークがうまくできるかをご紹介します。クラウドの環境は、インターネットを使ってアクセスできるとしまして、会社の中の環境にどうやって安全にアクセスしたらいいのかということで、代表的な二つの方法をご紹介します。一つ目は、会社の中でノートパソコンを使っている企業様です。普段使っているノートパソコンをそのまま持ち出してテレワークをすることが可能です。でもそのパソコン、持ち出ただけでは必要な情報がありませんから、会社のネットワークの環境と自分のパソコンを接続して仕事をする必要があります。その接続の仕方も、通常のインターネットを使ってですと、途中で情報を盗み見される恐れがあるので、VPN と呼ばれるような暗号化された接続を使って、外からのぞかれられないような環境をつかって、会社とつながって仕事をする。こうすれば、安全に仕事ができます。そして会社と同じように、必要な情報をサーバからダウンロードして、自分の手元において仕事をするというのがこのやり方です。

もう一つのやり方は、少し違うやり方になります。もし会社でお使いのパソコンがデスクトップだと、持ち出すわけにはいけないので、その場合は会社のパソコンは会社に置きっぱなしで結構です。その代わりにもう1台、手元に別のパソコンをご用意ください。従業員の方の私物のパソコンでも大丈夫です。それを使って会社のパソコンを遠隔操作する感じで仕事ができます。これをリモートデスクトップ方式といいます。これのいいところは、手元のパソコンは会社のパソコンを遠隔操作している操作専用の機器なので、この端末を叩いて「保存」としても、情報はこの手元のパソコンには保存されず、会社のパソコンに保存されます。ですので、会社の大事な情報を手元に持ち出すことなく仕事ができるということで、非常に安全性に優れています。

今、二つのやり方をご紹介しましたが、両方の特徴とセキュリティのときに考えるべきポイントを書いてみました。まず最初にご紹介した会社のパソコンを持ち出して、そのまま会社のネットワークにつなぐ場合、いつもと同じように仕事ができ、情報のダウンロードもできます。でもだからこそ、手元のパソコンに置いた情報が漏洩してしまうと大変なことになります。ですから、手元のパソコンにはしっかり情報漏洩の対策をする必要があります。

一方でリモートデスクトップ方式は、技術的に手元に情報を置くことができないので、手元のパ

ソコンに対策をしっかりするというよりは、会社に残してきたパソコンの対策が必要になってきます。なぜかと言いますと、会社の中に、普段皆さんが使っているパソコンがスイッチ ON になった状態で、しかも外からコントロールを受け入れるという状態で置きっぱなしになっているので、そのパソコンにログインをして操作するのが自分ならいいですが、別の人だと困りますので、認証をしっかりするといった対策が必要になります。それぞれ一長一短、特徴があり、メリット、デメリットがありますので、うまく考えながら方式を選んでいただくといいと思います。

このリモートデスクトップですが、有料の市販のサービスも展開されていますが、今ちょうどコロナ対策ということで、実は無償のサービスが公開されています。NTT 東日本とIPA が、コロナ対策の実証実験ということでやっているシン・テレワークシステム、こちらは登録も要りませんし、お金もかかりません。ここから必要なソフトをダウンロードして、会社のパソコンと手元のパソコン、両方にインストールすると遠隔操作ができます。来年 10 月末まではこれが公開されています。無料ですので、テレワークを試してみようという方は、まずこういうものから試していただくといいのではないかと、ご紹介させていただきました。気になった方は「シン・テレワークシステム」で検索してみてください。

ここからはコロナ期にテレワークをした企業さんが、どんな課題にぶつかったかをお話します。これからテレワークされる方については、まだ関係ないと思われるかもしれませんが、皆さんもテレワークを始めたらずぶつかる課題だと思いますので、引き続き聞いていただければと思います。

先ほどの片畑様のお話にもありましたように、コロナ前からテレワークをしている企業さんはいらっしゃいました。クラウドと社内の環境の両方を使ってテレワークをしているところが多かったと思います。でもそのテレワーカーの人数がそれほど多くなかったというのが、コロナ前の状況でした。しかしコロナになり大きく状況が変わったことは、皆さんもご存じだと思います。

左下にあるように、多くの方が一度にテレワークをするようになりました。そうすると何が起きるかという、朝、大勢の方々が一斉に社内に向かってアクセスをします。そうすると起きるのが、入り口の大渋滞です。ネットワークが不安定になり切れてしまったり、そもそも会社のほうで十分な同時接続数を確保しておらず、全員が入れる環境ではないという企業さんもあり、結構トラブルが発生しました。またクラウド環境を使うのも、一度会社の環境に入って、そこからクラウドに出るといふ企業さんは、クラウドに出る出口のほうも大渋滞ということで、業務が思うようにできなくなりました。

そうすると右側のように、いろいろなことを考える人が出てきます。「許可されていない端末で、ちょっとクラウドを見にいこうかな」と、許可されていないやり方でアクセスをすることによって、ウイルスの被害に遭ってしまったという事例もあります。また今回のテレワークは突然に、半ば強制的にやった企業さんが多かったので、今まで IT が苦手なテレワークをしていなかった方も、テレワークをすることになりました。そうするとうまくアクセスができなかったり、情報漏洩が起きてしまったり、うっかり変なリンクをクリックしてウイルスに感染してしまい、感染したまま、会社が用意した安全な通信を通して、会社の環境に入ってしまう。会社の環境の中に入って、あちこちのサーバを見にいってしまうことで、会社の中にウイルスが広がってしまったという事例もありました。

今まではテレワークをする人も限られていたので、会社がつくった安全な通信を使って会社の中に入ってくる人は、「うちの社員だろう、大丈夫だろう」「うちの社員だったら、どのサーバを見にいってもいいよ」となっていたのが、このコロナを経て、「そんな甘いことでは駄目なのでは？」という考え方がどんどん広まってきました。

今、注目されているのがゼロトラストという考え方です。トラストがゼロだから、信用しないわけです。今までは、会社のネットワークから ID、パスワードで入ってくるのだから、うちの社員だろうと無条件に信用していたのを、まずは信用しない。入り口でしっかり検査をする。会社のネットワークに入った後に、このサーバを見にいけます、そこでまた検査をする。また別のサーバを見にいけます、また検査をする。その様子をしっかりモニタリングする、記録をする。そういったことでしっかり社内を守っていく。外と中を守るのではなくて、中に入った人もしっかり監視していこうというサーバースに注目が集まっています。

大きく分けると、会社の中と外というよりは、テレワークをする人の手元、エンドポイントと言いますが、テレワーカーさんの手元をしっかりと管理して、どんなことをしているのか、何を使っているのかを見える化する。そしてそのテレワーカーさんがアクセスした先、クラウドも社内環境も全部含めて、その中でどんなことが行われ、そして誰がアクセスしているのかをしっかりとチェックしようということで、上と下、この二つを守っていこうという考え方が一般的になりつつあります。

ここからは、ネットワークとエンドポイント、それぞれどんなサービスがあるのか、管理するサービスについてお話したいと思います。まずアクセスする先、ネットワークを見える化するサービスです。CASB や SWG とありますが、クラウドの中の様子を、使っている様子も見える化するサービスが CASB、そしてアクセスした先が本当に安全かどうかをチェックして、場合によってはネットワークを遮断するようなサービスが SWG です。

今日は一つ一つの商品のご紹介をする時間がありませんので、代表的なものを一つだけご紹介します。今日お聞きの方で、Office365 を使われている方もいらっしゃると思います。この Office365 は、この春、Microsoft365 と名前を変えて、リニューアルしています。いろいろな新しいプランができました。今まで提供されていたものプラスアルファ、ユーザーさんの端末をしっかりと監視する。あるいはユーザーさんの ID そのもの、どんなユーザーかをしっかりと管理するという、セキュリティと普段のサービスがワンパックになったサービスも出てきました。例えば普段 Office365 でたくさん仕事をしている方は、月額プランをこういったパターンに変えるだけでも、ワンストップで、Microsoft の環境をしっかりと見える化することができます。いろいろなサービスの中に、CASB のような考え方が入った製品が出てきているとお考えください。

今後は、ネットワークとセキュリティをワンストップで提供するようなサービスも出てくると思われます。今、徐々に製品が出てきていますが、SASE というサービスも出てきています。こういったところを使うと、VPN を結ばずに、まず SASE のサービスを提供しているクラウドにアクセスして、そこで認証してもらって、そこからそのネットワークを使って様々な情報を見にいけます。その間のセキュリティ、行った先の様子も全部見える化して管理してくれるというサービスになります。まだまだ製品は少ないですが、今後はこのような形で、どんどん製品が出てくると思いますので、この言

葉も覚えておいてください。入り口がクラウドなので、急に明日から人数を倍にしたいというときにも、柔軟に対応できるので便利だと思います。

今度はユーザーさんの手元のほう、ハードウェアやユーザーさんの振る舞いに関する管理ツールについて、ご紹介します。ユーザーさんの手元、サービスの端っこののでエンドポイントといいますが、これも様々なタイプのソフトやサービスがあります。例えばウイルス対策ソフトは、ウイルスが入っていないか検疫をするわけですが、万が一それをすり抜けてウイルスがパソコンに入ってしまうこともあり得ます。そのときに、EDRが入っていると、パソコンに入ったウイルスをしっかりと検疫して、「今、ウイルスが入って、変な活動をしていますよ」と知らせてくれます。そうすると、それに対して対策を取ることができます。

対策を取る際に、ユーザーさんが手元で操作をしなくても、例えば遠隔にいる情報セキュリティ担当の人が、そのテレワーカーさんのパソコンを操作してくれて、対策をしてくれます。そういった遠隔から管理してくれるソフトが、2番目の EMM です。こういったものが入っていると、遠隔からテレワーカーさんの環境をしっかりと守ってくれる。あるいはパソコン置いてきてしまった、困ったというときに、遠隔からそのパソコンのハードディスクに入っている情報を消去することもできます。

一番下の MFA は、いわゆる多要素認証です。ID、パスワードだけではなく、ワンタイムパスワードや指紋認証など、幾つかの段階を増やすことによって、認証をしっかりとしていこうというサービスになります。それぞれ性格が違うので、どれを1個入れたら良いという話ではなく、「これが駄目だった場合に、これがあるといいですよ」「それを有効にするために、これがあるといいですよ」というように多層防御、いろいろな守り方、防御手段を重ねることによって、より安全にユーザーさんの環境を保っていこうというのが、この考え方になります。

会社から貸与するパソコン、せつかく貸与するわけですから、いろいろな管理機能をしっかり入れて、万が一のときには、そこからの情報漏洩が防げるような、あるいはそのパソコンを使っている様子を見える化して、ちょっとよこしまな心を持っているテレワーカーさんがいても、内部不正を抑止するような監視機能も含め、会社から貸与するパソコンは、しっかり環境対策をしておきましょう。もちろんそれは会社のパソコンですから、いろいろソフトを入れて、がっちり固めたものを出してもいいと思います。

ただ企業さんによっては、従業員さんのパソコンを使う場合もあると思います。そうすると、会社のパソコンではないので、いろいろなソフトをがんがん入れて、いざというときには、データを消しますからよろしくというわけにはいかないですよ。だとすると、従業員さんの私物のパソコンを使いながらも、安全な対策を取ることが必要になってきます。

いろいろな方法がありますが、そのうちの一つがセキュアブラウザという方法です。普段インターネットに行くときに、皆さんブラウザを使うと思います。Internet Explorer や Google Chrome、そのブラウザをセキュリティを高くした専用のものを使うわけです。その専用のブラウザを使わないと入れないということになると、そのブラウザが入っていない端末を不正に使われることを防ぐことができます。そして、その安全なブラウザから、仕事の環境に入って仕事をする。そしてブラウザですから、それを閉じてしまえば、その中で環境は終わりです。手元の端末に情報を保存することもで

きないので、私物のパソコンを使いながら、その中にもう一つ、別の環境をつくって、そこで仕事をしてもらうという環境をつくることで、セキュリティを保ちながら、私物パソコンを使っていただくことができます。

今日のまとめです。まずは今の状況をしっかりチェックしていただきたいと思います。誰がどこで何を使って、どんな業務をしているのかを見定めた上で、それに必要な情報は何だろう、それに必要な手元の環境は何だろうということを見直していただくことが、セキュリティ対策の第一歩になると思います。

今日は技術面というテーマでお話をしましたが、安全に仕事ができる環境は、技術面だけでは駄目です。技術面と、それを守るルール、そしてルールを守る人の教育、この三つがバランス良く対策できることではじめて安全な環境ができます。今日のお話を少しでも参考にさせていただいて、テレワークの環境を安全にできるようにお役に立てたら幸いです。私の話は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

司会：

ありがとうございました。最初のご講演は、「テレワークにおける情報通信技術面の留意点～導入時・運営時のセキュリティ対策のポイント～」について、株式会社テレワークマネジメントマネージャー、鵜澤純子様よりお話をいただきました。鵜澤様、ありがとうございました。

続いて、「テレワークの労務管理～新型コロナウイルスに負けない強い企業を作る～」について、社会保険労務士法人 NSR 法人代表、中島康之様よりご講演いただきます。なお中島様は、本日は大阪からリモートでのご登壇になります。中島様、よろしくお願いいたします。

3.講演②

中島：

ただいまご紹介いただきました社会保険労務士法人 NSR の中島でございます。私の話は「テレワークの労務管理」です。副題は「新型コロナウイルスに負けない強い企業を作る」となっています。コロナ禍で、なかなか準備が行き届かない中でテレワークをされた企業もたくさんあると思います。私の話が少しでもお役に立てればと思っております。

このスライドは私どもの法人の概要です。20年以上、テレワークに関わっている事務所です。

テレワークにおける二つの視点ですが、先ほど鵜澤さんからお話がありました ICT 環境の視点があると思います。もう一つは、働き方、労務管理のルールです。

労務管理のルールには、三つのポイントがあると考えています。一つは、働きやすさ。働きやすさには、就業規則が絡んでくる項目もあります。もう一つは、働く環境。ここには作業環境や、椅子・机や、費用負担に関わることもあると思います。モバイル勤務、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、いわゆる勤務に関する、課業管理をどうするかという問題があると思います。

本日は20分という短い時間ですので、それぞれのポイントの中から、よくご質問を受けるポイントに絞って、お話をさせていただきます。1番目、「テレワークを導入するのに就業規則を変更しな

なければならないのか」という質問があります。就業規則を変更しなくてもテレワークは実施可能です。就業規則の範囲内で実施していただくことになります。ただし、通信費や光熱費など、費用負担の問題があります。また通勤手当の問題もあります。このような問題を変更すると、就業規則の変更を伴いますので、所轄労働基準監督署へ届出が必要となります。

就業規則の範囲内でテレワークを行う、自ずと労働時間は変更しないということになります。働く場所が変わるだけで、すぐにテレワークが実施可能と考えております。就業規則の範囲内でテレワークを行うということですが、服務規律の問題についても、よくご質問があります。就業規則だけでは心もとないという話もありますが、そのような場合は覚書、あるいは誓約書という形で補完する方法をお勧めしています。就業規則の変更については、厚生労働省からテレワークモデル就業規則が出ていますので、この中にそれぞれ必要な項目の解説もありますので、参考にしてください。

次の問題です。「テレワークの頻度が多ければ通勤手当を見直すべきか」という話ですが、1日も出勤がなければ当然通勤手当は要らないわけですが、ただし賃金規程に通勤手当は定期代を払うという規定があれば、そこは見直さなければなりません。よく報道で見られるように、実費精算にされる会社がたくさんあると聞いておりますが、この場合も就業規則の変更が伴うと考えています。また就業規則の変更、賃金規程の変更が伴うと、社会保険の随時改定に該当するので、注意が必要です。

通勤手当の問題のご相談がありました。定期代を往復の実費で割ると回数が出てきます。今見ていただいているスライドは、JR 東海道線の藤沢から、東京駅を介して四ツ谷に行く。JR は特定区間という安い割引の区間があるので、往復で割ると、6カ月定期だと、トントンになる線が出てきます。一方、ふじみ野という東武東上線から、東京メトロに乗り入れしており、乗り換えなしで麴町まで行けますが、メトロは少し高いというか、往復で割っても回数が追いつかないわけですが、ただメトロの場合はいろいろな特典があると聞いております。最短距離の割引料金を自動的に選んだり、一概に定期代だけで解決するような問題ではないのかと思います。1日以上出勤があれば、定期代を払うという会社もあると聞いておりますので、ここは企業のお考えになるのかと思います。

次の問題です。「午前中だけテレワークする場合、移動時間は労働時間になるのか」という話ですが、これについてはテレワークガイドラインで示されているものがありますので、そちらを見ていきたいです。まず通勤時間や出張旅行中の移動時間ですが、基本的には労働時間にはならない。ただし、使用者の指示で移動すると、これは労働時間に該当しますが、ご質問にあります勤務時間の一部、例えば午前中在宅勤務、午後からオフィスに出るという場合の移動時間について、ガイドラインではこのように示されています。従業員の希望、自らの都合によって、就業場所間を移動し、その自由利用が保障されている場合は、休憩時間として取り扱うことが可能。使用者が指示をした場合、業務命令が出た場合は、移動時間は労働時間になる。休憩時間として取り扱うようになったとしても、その間に作業をすると、これは労働時間になりますので、注意していただきたいです。

次に、水道光熱費などの費用負担の問題ですが、方法は三つあると考えています。一つ目は、すべて従業員の負担とする。二つ目は、在宅勤務手当を払って、費用負担を補う。三つ目は、水道光熱費・消耗品などの相当額を計算して、実費補償として補う。一つ目の従業員の負担とする場合については、労働基準法 89 条の問題があります。就業規則にその旨を記載しなければいけません。在宅勤務手当、テレワーク手当を払う場合は、賃金規程を変更する問題と、残業単価の問題もありますので、注意をしていただきたいと思います。いずれにしても、少なからず従業員の負担があれば、就業規則の変更が必要になります。

このスライドは、就業規則に記載する絶対的必要記載事項、相対的必要記載事項ですが、その中の「食費、作業用品などの負担に関する事項」が費用負担に関することですので、少なからず費用負担を従業員にさせる場合は、就業規則にこの規定を盛り込んでいただいて、所轄労働基準監督署に届けることが必要になります。手当については、ネットの情報で申し訳ないのですが、各社さん、毎月払う場合もあれば、半年払いなど、いろいろな払い方があるようなので、参考にさせていただけたらと思います。

三つ目の、水道光熱費の費用を補うという方法ですが、この話をしますと、幾ら補ったらいいのかというご質問がありますので、NSR で算出してみました。高い方は、条件的に高いところを左に寄せて、低い方は、条件的に低いというものを右に寄せました。今日は群馬ですが、費用負担で一番影響が大きいのは、水道・下水道代とエアコンの負担です。見ていただくと、冬場のほうが高い。夏場が少し負担が少ない。二つ横の宮崎はその逆で、冬場にエアコン代がかかり、夏場は逆に少ない。地域によって負担が違うということで、参考にさせていただけたらと思います。

次に、在宅勤務の場合の安全衛生や作業環境の問題ですが、この問題については、二つの視点を考える必要があります。まずは場所に適用する法律と、労働者に適用する法律を分けて考える必要があります。場所に適用する法律の典型的なものは、事務所衛生基準規則、情報機器ガイドラインです。従いまして、在宅勤務の自宅には適用されないことにはなりますが、ただし準拠することが望ましいと示されています。労働者に適用する法律の典型的なものは、労働安全衛生法の健康診断や安全衛生教育です。在宅勤務者であっても、健康診断や必要な安全衛生教育を実施する必要があります。

必要な健康診断の中には、雇入時の健康診断、定期健康診断。VDT 作業を伴う場合は、VDT の健康診断があります。必要な安全衛生教育も実施する必要があります。情報機器ガイドラインですが、サテライトオフィスはこのガイドラインが適用されますので、しっかりガイドラインを守らなければなりません。自宅はこのガイドラインの適用がありませんが、ガイドラインの中には、準じた管理をすることが示されていますので、ご注意くださいと思います。

これは自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の図です。窓、照明、室温、パソコン、机、椅子、それぞれ基準がありますので、これに従って快適な作業環境を実施していただきたいと思います。

次に自宅等でテレワークを行う作業時間です。オフィスに従業員がいれば、指示をして休止ができますが、自宅の場合はそういう指示ができませんので、例えば 60 分で作業休止、その 60 分

の中にも1、2回の小休止。これはディスプレイを見てする作業の場合ですが、健康障害が起こらないようにしていただきたいと思います。

「テレワークをし難い業種や業務はどうしたらよいか」という質問もよくありますが、まず業務の洗い出しをしていただきます。すぐに実施できる業務、今はできないが工夫すれば実施できる業務、当面実施できないが将来的に技術の発達により実施できる業務。今日は「半休」「半テレ」で、誰でもできる誰でもテレワークの話をしていただきます。

まず洗い出しのチェックポイントは、このスライドを見ていただいて、チェックをしていただければと思います。次に「半休＋半テレ」誰でもテレワークですが、これは企業のメリットが三つあると考えています。一つは、導入し難い部門、製造部門や現場部門、に不満があります。これらの不満を解消して、公平性を担保できると考えています。そもそも導入し難い業種、販売業や飲食業、同業他社も同じことがあるわけですから、「半休＋半テレ」で誰でもテレワークを入れて、業界常識を打破して、他社との優位性を保つことを打ち出すこともメリットだと考えています。全員がテレワークをするということなので、企業戦略、人事募集に有利に働くと考えています。

二つ目のメリットは、年次有給休暇を10日以上付与されている従業員については、年5日の取得義務が法律で課されました。これらもこの解消につながります。通勤時間の活用、首都圏では相当な身体的なラッシュアワーの負担がありますので、これらの解消もできると考えていますし、ワークライフバランスの実現にもつながると考えています。「半休＋半テレ」、午前中半日の年次有給休暇、午後からテレワーク、これは逆でも構わないわけですが、午前中に自分の半日で済む用事を済まし、午後からテレワークをする。なかなか実施し難い業種のこともお話しましたが、ICT環境がないからできないと考えている企業が多いですが、なくてもOKです。例えばマニュアルを読んでいただく、出張の報告書を整理する、もしくは行事の企画を考える時間、このような時間を月に1回、3時間か4時間その時間を充てていただく、それと半日休暇をセットにさせていただくと、実現可能です。パソコンを使わない仕事でも大丈夫です。テレワークに馴染まない業種、業務も、月に1回あれば実現可能と考えています。

次は、作業環境がしっかりしている、インターネットや環境がしっかりしている半日テレワークですが、半日ができれば1日ができます。1日ができれば連続もできますので、BCP対策につながると考えています。2011年9月にNSRでこの「半休＋半テレ」をトライアルで導入したわけですが、なかなか浸透も続かず今まで来たわけですが、このコロナになりましてから、ピークが97%在宅勤務ということも実施しまして、この「半休＋半テレ」のトライアルがあったからこそ実感しています。

次に、「半休＋半テレ」で年次有給休暇の取得対策です。これを12か月続けると6日になります。半日休暇は取得義務のカウントに入るので、5日の取得義務は達成します。真ん中に厚生労働省のリーフレットから引用された解説がありますが、労使が合意すればいいという解説がありますが、制度でやっていただくのであれば、この下の方にある規定をつくっていただくのがいいと思います。

次にワークライフバランスです。通勤の時間を自分の時間、家族の時間に充てる。首都圏です

と相当なラッシュアワーの身体的負担の軽減にもなりますが、地方は車通勤が多いと聞いていますし、数年前総務省さんのテレワークセミナーで富山に行ったときに、登壇される地元の企業さんの総務部長さんが「私のところはなかなかテレワークをしっかりとやっているわけではないですが、地元企業だからお声が掛かったのだと思います」という雑談の中で、月に1回在宅勤務をされているようで、往復2時間かかる時間を、読書が好きなようで、月に1回のテレワークが非常に楽しみだというお話をされていたことが今でも記憶にあります。

さて、テレワーク中の従業員の課業管理です。いろいろな仕事ぶりが見えない、コミュニケーション不足があるなどの不安があると聞いています。今まで目の前で見ていた管理スタイルが、オンライン会議、1on1の Web で面談する、チャット、SNS、もしくは、Web 上で業務管理、スケジュール管理をするということで、誰でもどこでも見る工夫が可能だと思います。私ども NSR では、チャットは Slack を使っていますが、いきなり用件だけ書けばいいので、非常に使いやすい便利なものです。Web 会議につきましては Zoom を 2 本契約しまして、会議用と、もう1本はずっと事務所を映しているものがありまして、在宅勤務者のマイクはオフ、ビデオもオフ、声が掛かったときだけ対応する。なぜそういうことをしているかというと、在宅勤務者の方に事務所の雰囲気が見えることで、作業環境的に一緒に仕事をしているという環境づくりのためにやっています。カレンダーについては Google を使って共有しています。社内のシステムのアクセスについては、リモートデスクトップで在宅勤務を実施しています。

最後に人事評価の話ですが、これも頻度に関わってくると考えています。週に2日程度ですと、出張、直行直帰、終日会議もあるので、これらと何ら変わらないと考えています。週に2回まででしたら、変更の必要ないと思っています。ただし、導入する前に今の評価制度の良い、悪いを検証していただけたらと思います。テレワークを導入したから評価が下がったと言われると、どこに問題があったのか分からなくなるということです。問題点としては、考課表に問題があるか、考課者に問題があるか、その2点が一番大きな問題だと考えています。

厚生労働省のアンケート調査につきましても、週に1、2回の利用頻度なら、ほとんどの企業が現在の評価制度を変更なしで導入しているという例もありますし、公平な評価をするには、管理職の意識啓発、コミュニケーションを徹底するにはいろいろなツールを活用する、業務の見える化をするには、棚卸しをしていただいているいろいろな工夫をすると、このようなことで公平な人事評価が実現すると考えています。私の話は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

司会：

ありがとうございました。只今の時間は、「テレワークの労務管理～新型コロナウイルスに負けない強い企業を作る～」について、社会保険労務士法人 NSR 法人代表中島康之様よりご講演いただきました。中島様、ありがとうございました。

続いて、「群馬県庁のテレワークの現状と課題」について、群馬県知事戦略部業務プロセス改革課長、高橋淳様よりご講演いただきます。高橋様、よろしく願いいたします。

4.講演③

高橋:

皆さん、こんにちは。群馬県庁業務プロセス改革課長の高橋と申します。本日はこのような発表の機会を設けていただきまして、本当にありがとうございます。なるべく端的明瞭にご説明したいと思っていますので、ぜひ皆さんもリラックスしてお話を聞いていただければと思います。

私からは「群馬県庁のテレワークの現状と展望」と題して、テレワークのうちの特に在宅勤務につきまして、群馬県庁の制度の概要や現在われわれが感じている課題などについてお話させていただきます。

本題に入る前に、先ほど群馬県の自然風土や名物などについてご紹介いただきましたが、私からは簡単に群馬県庁の組織についてご紹介させていただきます。まず職員の人数です。教職員などを除いた群馬県庁の全体の職員数は約1万100人で、このうち知事部局の職員数は4,168人です。組織の特徴を幾つか申し上げますと、知事部局などの一般行政部門の県民1人当たりの職員数は、全国の都道府県の中でも、東京都と政令市がある都道府県を除きますと、少ないほうから数えて2番目ということで、少数精鋭の職員体制が築けているのではないかと自負しています。

また、水道事業などを行っている企業局と、県立病院の経営を行っている病院局の二つの企業体があり、このうちの企業局につきましては、利根川上流という地の利を生かして、地方公共団体の中では全国トップの発電量を誇っています。さらに病院局では、心臓、がん、精神、小児の各専門医療に特化した四つの県立病院を運営しており、それぞれ最先端の医療を提供しています。

加えて、昨年7月に山本新知事が就任して以降、デジタルトランスフォーメーションの推進にも力を注いでいます。まず今年1月には CDO、チーフデジタルトランスフォーメーションオフィサーの職を設置しまして、民間出身の岡田亜衣子さんが就任しました。CDO につきましては、デジタル技術の利活用による県政の推進と、県庁の業務プロセス改革、データに基づく政策立案などに取り組んでおり、豊富な知見と組織の慣習にとらわれないアクティブな行動は、われわれ職員のよい刺激になっています。

また、デジタルトランスフォーメーションを推進するために、県庁の組織改正も行いました。県政全般の DX を担当するデジタルトランスフォーメーション課と、県庁の BPR を推進化する業務プロセス改革課、データ分析による政策の立案、検証を行うデータ分析・活用推進室、こういった組織が新たに設けられました。

さらに戦略的なメディアプロモーションを推進するために、今年4月には県庁最上階 32 階に動画放送スタジオ tsulunos をオープンしました。この tsulunos では、生活に役立つ情報や、県政をより身近に感じていただける情報を発信するとともに、県外、国外へと群馬の魅力をアピールする動画コンテンツを次々に送り出しています。また、新型コロナウイルス感染症による休校を受け、子どもたちに自宅で学習していただくためのオンラインサポート授業の動画なども作成して配信しました。

このような群馬県庁ですが、本日のテーマであるテレワークが本格的に動き出したのは今年4

月になってからです。昨年度まではテレワークのうちの在宅勤務に関してはほぼ実績がなく、サテライトオフィスが県内に5カ所のみあるという状況でした。制度導入のきっかけとなったのは、これまでもたびたび話題に出ていた新型コロナウイルスです。職員の新型コロナウイルス感染予防策として、今年度4月から、ほぼ全職員を対象に、急遽在宅勤務を始めました。

ここであらかじめちょっと弁解させていただきたいのですが、通常のこのようなシンポジウムでは、先進事例や成功事例の発表が一般的なものだと思いますが、これから私がお話する群馬県の事例は、そういったものではなく、ごくごく一般的な事例の発表にしかすぎません。ただ、多くの自治体や企業の皆さんが抱えている悩みや課題だと思っていますので、情報の共有という点では、今回私の発表も一定程度の意味があるのかなと考えています。

さて、弁解はさておき、新型コロナ感染症の拡大を受けまして、県庁の業務継続が困難となる事態を防ぐために、4月下旬から群馬県庁におきましても、所属職員を二つのチームに分けて交互に在宅勤務を行うことになりました。その後、県の社会経済活動再開に向けたガイドラインが策定されまして、このガイドラインにおきまして、民間企業等における警戒度別のテレワークの目標が設定されたことから、県職員の在宅勤務につきましても、このガイドラインにおける警戒度別のテレワークの実施目標を一つの目安にすることになりました。

ちなみに、ガイドラインの警戒度別のテレワークの目標は、警戒度が2の場合はテレワークが3割、警戒度が3の場合はテレワークが5割、警戒度が4の場合はテレワークが7割目標ということになっています。このガイドラインの警戒度につきましては、先週土曜日 12 月 19 日、3から4に引き上げられました。

続いて、在宅勤務を行うための職員に与えられたツールについてのご説明です。在宅勤務が始まった際の職員の勤務環境ですが、在宅勤務を実施するためのツールが圧倒的に不足している状況でした。まず、職員が使用する業務用 PC はデスクトップ PC で、在宅から県庁の各種システムにアクセスするための方法もありませんでした。また、職員が使用できるビデオ会議システム、Web 会議システムも用意されていませんでした。職員は所属長の許可を得た上で、各種資料を在宅へ持ち帰り、自宅の私用 PC を利用して仕事を行うとともに、在宅と職場をつなぐコミュニケーションツールは電話とメールのみといった状況でした。必要と思われることをすべてやろうとしても、予算も時間も足りない状況で、テレワークブームということで、いろいろな物品を注文しても在庫がないと断られてしまう状況でした。

そこでやむを得ず、できることから一つずつ環境を整備していくことになりまして、まずコミュニケーション手段を充実させるために、クラウドサービスを利用して職員全員が自由にビジネスチャットとビデオ会議システムを使用できるようにしました。特にビデオ会議システム、Web 会議システムの導入につきましては、職員の働き方を大きく変えることになり、これ以降現在に至るまで、多くの会議や県庁内部の職員の打ち合わせにつきましても、このシステムで行われるようになり、移動時間の省略だけではなく、資料などの準備時間の削減、あるいはペーパーレス化など、業務の大きな効率化につながっているのではないかと考えています。

その後8月に業務用 PC の6割をノートパソコンに入れ替えまして、在宅勤務の際には事前に所

属長の許可を得た上で自宅に持ち帰ることができるようになりました。そして現在は、在宅から県庁のネットワークに入ることができる閉域のモバイルルーターを約 300 台調達しまして、テレワーク、在宅勤務をする職員に貸し出しています。これにより今、人数は限られていますが、職場とほぼ同様の業務が在宅でもできる環境がやっと整ったところです。

続いて、本県における在宅勤務を行う際の手順です。まず在宅勤務を行う職員は、在宅勤務を行う業務の内容などを記した実施計画書を前日までにメールなどで所属長に提出することになります。また、在宅勤務当日は、勤務開始時に電話などで勤務を始める旨を所属に連絡します。そして、在宅勤務終了時には、在宅勤務で何を行ったかの報告書をメールで所属長に提出していただくことになっています。

勤務時間については、勤怠管理などの問題もありまして、8時半から17時15分までの1パターンのみで、時間外勤務も認めていません。また、勤務する場所についても、原則として自宅のみということにしています。新型コロナ対策として急きょ始まった制度ということもありまして、シンプルなつくりになっているのが特徴です。

このように行っている在宅勤務ですが、これに対する職員の受け止め方、感想ですが、6月に全職員に対してアンケートを行いました。そのアンケート結果を見ますと、「まあまあ有意義であった」という感想が26.8%で最も多くて、「有意義だった」という感想も含めると、全体の41.7%が肯定的な評価で、否定的な評価の24.1%を大きく上回っています。まだ十分にツールが整っていない中で在宅勤務に関するアンケートということを考慮しますと、思いのほか肯定的な評価が多いのかなと思っています。職員も、準備がなく始めた割には意外にやれたという感想を持っている方が多いようです。特に事務作業が多い県庁本庁だけで見ると、約75%の職員が、今後も在宅勤務を実施したいという意見を持っているようです。

個々のアンケートの回答を見てみますと、「感染回避になり安心して業務ができた」という当初の目的に対する意見はもちろんのこと、「通勤や身支度に要する時間を家事に充てられた」「電話が少なく仕事に集中できた」や「時間の使い方をより考えられるようになった」など、時間や業務の効率化を評価する意見が多く寄せられました。一方で、現場や住民窓口を多く抱えている地域機関を中心に、「在宅勤務に適した仕事がない」という意見もありました。また「家族が家にいて仕事やりにくい」「オンオフの切り替えが難しい」といった在宅勤務の環境問題に関する意見や、「上司や同僚とコミュニケーションが取りにくい」といった意見も寄せられていました。

同じアンケートで、どの程度の頻度で在宅勤務を実施したいかと聞いたところ、週1回という回答が最も多く、続いて週2回という答えになっています。在宅勤務自体に関しては比較的肯定的な意見が多かったものの、その頻度に関しては、週の大半を在宅勤務で行いたいといった極端な意見はほぼありませんでした。

さて、4月から現在まで群馬県庁で実施している在宅勤務は、新型コロナウイルス感染症対策を主眼としたものですが、言うまでもなく、本来の在宅勤務は多様な人材の活躍促進といった観点があるべきで、今後はその観点も入れた制度設計に取り組まなければいけないと考えています。そして、それを進める上で現在感じている課題は、大きく分けて3点あります。

まず1点目ですが、情報基盤の整備についてです。今回県庁ネットワークに外部から接続するために、テレワーク用の閉域モバイルルーターを用意しましたが、予算上の問題などもあり、その数は十分とは言えない状況です。これからテレワークを本格的に進めていく上では、より多くの職員が外部から接続するための仕組みづくりと、それに伴い増加する通信量、トラフィックに対応するための回線強化が必要だと考えています。

2点目はセキュリティの確保です。在宅勤務ではどうしても県庁内部の情報等を外部に持ち出す機会や、外部から県庁のネットワークにアクセスする機会が増えてしまいますので、やはり盗難や紛失などの情報漏洩と、サイバー攻撃への対応が重要になります。職員向けのセキュリティ研修などは現在も実施していますが、職員個人の資質に頼るのではなく、ヒューマンエラーを想定した対策も必要と考えています。

そして最後3点目です。これが最も大切なのかなと思っていますが、仕事の仕方の見直しです。これまでの仕事の進め方の中で中心を占めている紙の書類・印刷物・押印・FAXなどを見直して、仕事全体のペーパーレス化を進めていく必要があると考えています。また在宅での勤務は、どうしても職員同士が直接会って会話することや、気軽な質問をする機会が減ってしまいますので、職員同士のコミュニケーションの確保も大切だと考えています。要は、リアルとオンラインの適度なバランスということだと思いますが、これについてはどの程度が妥当なのか、今後試行錯誤を繰り返しながら、組織としての答えを探していかなければいけないと考えています。

その他勤怠管理についても、これからの課題だと思っています。現在でも技術的にできることは多々あると思っていますが、それをどこまでやるのかがポイントだと思っています。そもそも在宅勤務を含めまして、テレワークについては、職員への一定程度の信頼を前提とした制度と思っています。当然組織としてはある程度の勤怠管理は必要ですが、そこに極端な労力とコストを割くのではなくて、群馬県庁としては、自ら考え動く、自律的な職員の育成に力を注ぐべきではないかと考えています。

最後になりますが、在宅勤務の実施には、ハード、ソフト両面で多くの課題を抱えていると思います。新型コロナウイルス感染症の脅威にさらされている現在とはもかく、コロナ禍が過ぎれば、その課題はやらなくてもよい理由にもなると思います。しかしその一方で、現在でも様々な理由で多様で柔軟な働き方を求める職員は少なからずいますし、これから加速度を増す人口減少社会においては、そのニーズはますます高まっていくと思います。また新しい発想やイノベーションは、多様で柔軟な働き方を認める組織風土から生まれていくのではないかと考えています。生みの苦しみはありますが、まずはできることから着実に積み上げていくことが大切だと思います。私の説明は以上です。ご清聴ありがとうございました。

司会：

ありがとうございました。只今の時間は、「群馬県庁のテレワークの現状と課題」について、群馬県知事戦略部業務プロセス改革課長、高橋淳様よりご講演いただきました。高橋様、ありがとうございました。

続いて、「群馬 地元企業のテレワークの取組」について、サンダーバード株式会社代表取締役、山根洋平様よりご講演いただきます。山根様、よろしくお願いいたします。

5.講演④

山根：

皆さん、こんにちは。只今ご紹介いただきましたサンダーバード株式会社代表取締役の山根と申します。今日はこのような貴重な機会をいただきまして、誠にありがとうございます。また本来であれば会場で直接お会いしてお話を聞いていただく方もいたかもしれませんが、このような形になりましたが、ぜひ画面を通して私たちの活動を精いっぱい、一生懸命お伝えできればと思いますので、短い時間ですがよろしくお願いいたします。

当社は群馬県前橋市に2015年に起業しました。普段はいわゆる一般的なIT企業として、システム開発やスマートフォン向けのアプリ開発などを行っていますが、もう一つ会社のテーマとして「障がいも、病気も、テクノロジーで超えていく」という会社のポリシーのもとに、障害者向けの情報サイト「UNIQUS」の運営や、発達障害児向けのプログラミング教室の講師などをやらせていただいています。

また、先ほども少しご紹介いただきましたが、2018年には総務省さんの「テレワーク先駆者」に選んでいただき、昨年、その翌年にはテレワーク先駆者百選ということで、さらにその中から選んでいただきました。今年は残念ながら総務大臣賞受賞には至りませんでした。引き続き様々なテレワークの取り組みを行って、ぜひ当社のような小さい会社もそういった大きな賞をいただけるように頑張っていきたいと思っています。

少しだけ私の紹介をさせていただきます。来年ちょうど丑年、年男になりますが、間もなく36歳になります。高校を卒業してすぐに地元のIT企業に就職しました。もともとアルバイトでしたので、それほど就職活動をせずに就職しまして、その2年後に一緒に働いていた先輩に声を掛けていただいて、システム会社に転職しまして、そこで初めてプログラマーとして働くことになります。よくIT企業の社長と言うと、「専門学校で勉強したんですか」「もともとそういう資格を取っていたんですか」と言われますが、実は普通科の高校を出て、どちらかと言うと文系の人間です。そういったところに驚かれることもあります。はたちで転職したシステム会社で新規企画を考える中で、障がい者というテーマに出会って、そこからクラウドファンディングに挑戦し、起業するに至りました。

私の場合は、テレワークの導入と言うと少し語弊があるというか、ちょっと違った視点からのお話になると思います。まず約6年前に起業したときは、当時住んでいたアパートで起業しました。そのときにはもう2歳になる子どもがいて、家で静かに作業することもままならず、基本的には日中は外出して、夜は帰ってきたら子どもと遊び、子どもが寝ついたらまた仕事を再開するといった日々を過ごしていました。日中作業する場所は、基本的にはファミレスや喫茶店、電源やインターネットの回線があるところを中心に利用していました。IT、プログラマーという職業は、ノートパソコンと電源とWiFiがあればどこでもできますので、大体決まったお店や、「ここはこの時間空いているんだよな」という常連ならではの情報をもとに働く場所、お仕事する場所をいつも変えていました。

ただやはり場所によって、パソコンを置いてお手洗いにいくというのも少し怖いと言いますか、何かあっても嫌だなと、先ほどセキュリティのお話もありましたが、なかなかバッグを置いて離席できない、でも荷物を全部持っていくのもちょっとおかしいということで、ときには車の中で作業することもありました。

おそらくご覧になっている方、もしくはこの場にも、車の中でパソコンを開いたことがあるという方がいらっしゃるかもしれません。私の場合は結構多くて、車内のシガーソケットを使ってパソコンやスマートフォンの電源を取って、ときには、お客さん先に1時間、2時間早く着いてしまったときは、駐車場に停めて、そこで充電しながら仕事をしていたこともありました。こういったシガーソケット用の変換器、Amazon などでも売っていますのでおすすめです。

では、私1人ではなくって、おかげさまでスタッフが入ってきた後、どんな実施体制でやっているかを少しご紹介させていただきます。私を含めて現在スタッフの居住地はこのようになっています。群馬県外の方はピンと来ないかもしれませんが、ほぼほぼ全員違う市町村に住んでいるということが伝われば幸いです。テレワーク 100%、私も含めて全員テレワークです。現在は千代田町というところにオフィスを構えていますが、荷物というか機材があるだけで、基本的にはスタッフ全員自宅で作業をしています。そのため固定電話はありません。私の携帯電話が会社の代表番号になっています。もちろん朝礼もありません。先ほども少し話がありましたが、挨拶、「おはようございます」ぐらいは言うときはありますが、「おつかれさまです」「以上よろしく願います」といった定型文も当然、あえて使っていません。そのため、社内メールという考え方もありません。それはこの後もまたご紹介させていただきます。

コミュニケーションは、もし Web 会議、テレビ会議をするのであれば Zoom、日々の会話に関しては Slack というチャットツールを使って仕事の連絡、指示、もしくは雑談もその中でやっています。チャンネルやスレッドという言い方をしますが、それぞれテーマや仕事ごとにページがあり、その中でスタッフと遠隔で日々会話や指示をしています。今年はいったこともあり、全員でちゃんと顔を合わせて会ったのは、多分今年はまだ2回ぐらいですね。個別に会ったのも、一番多い人間で 20 回もないぐらいだと思います。それぐらいずっとテレワークでやっている会社です。

プロジェクト管理、お仕事の管理は、Brabio というソフト、クラウドのサービスを使っています。スタッフの勤怠入力もスマレジタイムカード、こちらも検索すると出てきますが、無料や一部無料で使えるクラウドサービスを利用しています。完すべてテレワークですので、紙の類は一切ありません。給与明細も何か連絡指示をするときも、すべて PDF や画像で送っています。とにかく PDF が素晴らしい。紙媒体よりも神媒体、これをぜひ流行らせてほしいのですが、非常に信頼できるファイルだと思います。

私を入れても6名、7名ですが、なぜそういった小規模の会社でもテレワークを続けられるのか、先ほど一旦始めたがやめたというアンケート結果もありましたが、その辺りを少しご紹介させていただきたいと思います。少し話はそれますが、実はエンジニアに向いている人というのがいます。子どもたちにプログラミング教室をやると、本人や保護者の方から「エンジニアになるにはどうしたらいいですか」とよく聞かれるのですが、一つのプログラミング言語を生み出した人たちはこう言っ

ています。私も正直この三つは当てはまるなと思いますが、もう少し分かりやすく言うと、システムエンジニアやプログラマーに向く人というのは、考え方が合理的で、非常に効率を重視する考え方が強いと思います。悪く言えば、楽をするため、手を抜くためとも言えると思いますが、そういった人が「この面倒くさい作業は機械にやらせよう、プログラミングして代わりにやってもらおう」という発想になると言えるのかなと思います。

これは私個人の考え方もありますが、1日 24 時間のうち平均的には1日8時間仕事をしているわけです。90 歳までもし働いたとするならば、そのうち 30 年は仕事をしていると考えれば、やはりその時間、なるべく楽しく快適に、自分らしく過ごせるのが素晴らしいのではないかと考えています。そういったことも、このテレワークを続けている理由の一つでもあります。

エンジニア思考と、1日3分の1を仕事に費やしていることを考えると、やはり人生有限です。本来はいつ私たちの命が終わるか分からないといった中で、できるだけ無駄な時間を使いたくないということで、実はサラリーマンでシステムエンジニアをしている頃から考えていたことですが、なぜみんな同じ時間に一斉に移動するのか、これがずっと腑に落ちないというか、納得できないことでした。少し時間をずらせば道が空き、間に合わないと言って焦って車を飛ばす人もいなくなるのではないかと。お昼休憩も、いろいろな会社さんが 12 時ちょうどにワッとお店に入ったらやっぱり混んでしまうし、そうすると、食事が出てくるまでの 10 分 15 分というのは、休憩のようで休憩ではないような、そんな思いをずっと持っていましたので、何かもっともっと自由な時間の使い方がこのテレワークだとできるのではないかとということで、実践しています。

先ほど冒頭でお話したように、当社は障がい者や病気のある方々をテクノロジーで支援したいと考えています。彼らがスマートフォン、タブレット、インターネット、クラウド、すべてのテクノロジーを使って、働いたり学習したり、いわゆる健常者と同じように、どうすれば働いたり学習できるのかということ、創業前から、そして創業時から常に模索している会社です。そのため、現在も当社には発達障害のグレーゾーンのクリエイターや、過去にも自閉症スペクトラム、ADHD、現在は難病のあって声になかなか出しづらい、運転ができないエンジニアも採用して、考えるだけならできるが、実際にそういった方々とお仕事したらどう感じるのか、障害や病気がある、いわゆる一般社員として求められる働き方ができない人たちが、テレワークだとどこまでその能力が発揮できるのか、これを私や本人たちが一緒に協力して実践して実施して、「もっとこここうしたほうがいいね」「こんなふうにはできるのではないかと」というのを、まだまだ模索している途中です。

テレワークをすることで、イラストにもありますように、育児・介護もそうですし、例えば「この薬を飲むと眠くなってしまう、でも飲まないといけない」や、やはり天気やその日の気温、湿度によって体調を崩される病気を持っている方もたくさんいらっしゃいますので、そういうときはちょっと横になってもいいとか、スーツを着てピシッとしていなくてはいけないといった固定概念みたいなものがない働き方をすると、もしかしたら生き生きできるのではないかと、日々考えてやっています。こういったことが、当社が人数が少ないながらもテレワーク 100%、当然いろいろと課題はありますが、半ば無理矢理にでも続けている理由の一つになります。これをご覧になっている障害の当事者や働き方に困っている人たちは、こういったことがもしかしたら働きやすい環境になるか

もしないというのをぜひ考えるきっかけにしていただけましたら幸いです。

こちらが最後のお話になりますが、やはり直接会うことも大事です。テレワーク 100%で、まだ今年数回しか会っていないというお話をしましたが、やはり指示を出すのもそうですし、隣にいと、ちょっと悩んでいるな、このプログラムどうしようか頭抱えているなみたいなのは、本人が口にしなくても分かることもありますし、そうではなくても、例えば「最近どう？」というちょっとした雑談の中で気付く本人の体調や、もしくは新しい企画のアイデアなどは会うことで生まれることのほうが多いのかなと思いますので、デジタルがあるからこそアナログが大事、アナログがあるからこそデジタルが大事というのを、一方で忘れずに私たちもやっていきたいと思っています。

デジタルがすべてではないし、テレワークがすべてではない。いろいろな人の働き方に柔軟に適應できる選択肢の一つがテレワークであると考えていただくと、複雑な仕組みや高い機材などを用意しないと始められないのかと思わずに、少しスモールステップでというか、まず第一歩として先ほどお話にあったような「半テレ」を始めてみてもいいのではないかと思います。

今、移住もいろいろとブームになっていますが、私個人の意見で言えば、移住というのは人が増えればどこかで減ったことになります。それではあまり意味がないのかなと。どこかが得をすればどこかが損をするのではなくて、今いるが、働けない、もしくは働きたいのに働けない人たちを、このテレワークや ICT でどう掘り起こしていくか、そういう人たちを働く社会の場にどう引っ張り上げるかというのが、われわれの課題だと考えています。ご清聴いただきありがとうございました。私からは以上となります。

司会：

ありがとうございました。只今の時間は、「群馬 地元企業のテレワークの取組」について、サンダーバード株式会社代表取締役山根洋平様よりご講演いただきました。山根様、ありがとうございました。

最後は、同じく群馬、「地元企業のテレワークの取組」について、株式会社日東システム開発代表取締役社長、青木稔様よりご講演いただきます。青木様、よろしくお願いいたします。

6.講演⑤

青木：

こんにちは。日東システム開発の青木と申します。群馬県太田市にある当社日東システム開発のテレワークの事例でお話します。

まず簡単に当社日東システム開発のことをお話しさせていただきます。当社日東システム開発は群馬県太田市にある IT 企業です。従業員が 111 名です。主な製品サービスですが、95%が自社商品となります。主に学校法人向けのパッケージシステムや Web サービス、ポータルサービスを提供している会社です。あと一部、地元の自動車製造業向けの受託開発のシステムを行っている会社となります。

まず最初に、そもそもなぜテレワークを始めたのかというところからお話をさせていただきたいと

思います。われわれには 2016 年当時課題がありました。営業やカスタマーサポートなどの外勤で働かされている方たちの効率が悪かったというのが課題でした。当時は全員がデスクトップを使用していて、外出中のすきま時間などに仕事を進めることができなかつたため非効率だったという問題があります。もう一つが、社内でも離席時に効率的に働けませんでした。例えば会議や打ち合わせ、あとは離席しているというタイミングで、席に戻って調べごとをしたり、その場でデータを共有したりできなかつたという非効率な状態になっていました。

われわれはこれらの問題を解決してモバイルワークをしようと、そして生産性を高めるために、自席を離れて仕事ができる環境づくりをしようというところから始めました。施策の内容は後ほどお話をさせていただきます。

取り組みから2年後、2018 年頃、紆余曲折しながらもモバイルワークが定着してきました。自席にいらなくても仕事ができるのであればテレワークもできるのではないかと考えるようになりました。全面的にテレワークというのもハードルが高いので、まずはテレワークを試験導入しようというところから始めました。当社には片道2時間往復4時間かけて通勤をしている社員がいます。その社員に試験導入してみないかと誘いまして、まずはテレワークを試験導入するところからスタートしてきました。

結果としては、仕事の成果やパフォーマンスというのはあまり変化がありませんでした。つまり、会社においても自宅で仕事しても変わらなかつたということです。ポジティブな傾向としては、心身の疲労の低下や家族との時間が増えたという声や、あとは通勤がなくなったため心理的な安心感が増えたというポジティブな現象が現れました。これをもとに、さらにテレワークを進めていこうということで、徐々に周りに協力がなかなか得られない子育て世代の皆様にはテレワークを展開していき、次に家族の看病や介護が必要な人に対してテレワークを広げていきました。

もともと当社はテレワークをしようとして始めたというわけではなく、効率化のためのモバイルワークからスタートして、これが派生して出社に問題を抱える人たち向けにテレワークが拡大していったという成り立ちになります。

では、実際テレワーク・モバイルワークのためにどんな準備をしてきたかということもお話させていただきます。まずは、席を離れて仕事をするということが大前提になりますので、当時全員デスクトップ PC を使っていたのをノート PC に移行させました。端末を持ち運びながら移動先で仕事ができる環境を整えました。もちろんセットなのはセキュリティ面を考慮することと、インターネット環境をどう整えるかということも考慮した上での施策となります。

続いてクラウド化を行いました。ネット環境とノート PC があればどこでも仕事ができるという環境をつくり上げていきました。例えばメールやチャットなどのコミュニケーションツール、ワークフローやタスク管理、スケジュール管理、顧客管理などの社内システムをクラウド化し、共有フォルダなどのデータの保管場所もクラウド化していきました。

続いて、オンラインでの会議や商談を推進するために、高性能なカメラやスピーカーを準備しました。特にモバイルワークやテレワークが多くなると、会議や商談が外部からということが多くなるので、なかなか声が聞きづらいという現象があると続きませんので、そのために高性能なカメラや

スピーカーを準備していきました。

あとは社内ルールや就業規則、評価制度を見直すことも同時に行いました。例えば勤務体系をどうするか、勤怠上のルールはどうやってやるのだろう、そもそもテレワークしている間評価されるポイントはどこなんだといったことを整備することによって、テレワーク・モバイルワーク時でも安心して働ける取り組みを構築していきました。これらを準備してきた結果、テレワーク可能な環境が整備できたと思っています。

そして、緊急事態宣言時のお話です。4月の緊急事態宣言時、当社もこの緊急事態宣言が発令されたタイミングで業務を大幅に切り替えました。オフィス勤務を前提としていたところを、チームごとに原則テレワークへと変更しました。これは社員全体の7割にあたる人数になりました。あと顧客訪問も、基本的に訪問活動を行っていたのですが、オンラインの商談へと切り替えさせていただいて、社内会議もすべてオンライン会議へと切り替えました。基本的には顧客への訪問活動や集まっての会議が原則禁止というような措置を取りました。

結果としては、今まで準備しておいたおかげで、即日7割の社員がテレワークに移行できたという結果になりました。お客さんに対しても、オンラインの商談を以前からお願いしていましたので、関係を切らすことなく対応できたというのも良かった点だと思っています。あとは、そもそもモバイルワークに慣れていたので、テレワークでも短期的には業務に支障はなかったというのが結果になります。この際に改めて思ったことは、いきなりやるのは難しくて、平常時に準備しておくのが非常に重要なのだなということを知りました。

これまで3年間テレワークをしてみて感じたメリットをお話しさせていただきます。まず、通勤にかかる時間がだいぶ削減できています。例えば、朝は余裕を持って業務に当たり、夜は家族の時間や趣味に充てる時間が増えたという意見が多くあります。

二つ目のメリットですが、作業内容により集中力が向上するというのもポイントです。例えば、電話や雑音がない静かな環境で、割り込みの依頼などもない、そういった集中を阻害する要因がない環境での仕事というのは集中力を高めます。こういった集中を要する仕事は、非常にテレワークに向いていると実感しています。

あとは、すきま時間を使った効率化です。例えば、少し集中が切れたときに家事をやる、お昼ご飯を作ったついでに夜ご飯まで作ってしまうなど、ちょっとした配達などの受け取り、こういったプライベートの対応ができるようになって、1日全体を通すとすきま時間を使って効率的にすることができるというのもポイントかなと思います。

あと企業側にもメリットがあります。例えばオフィス勤務者が少なくなると、光熱費や営業経費も削減になりますし、自分のペースに合わせて働くようになると残業も削減できる。こういった企業側の経費を減らすというメリットも、テレワークにはあるのではないかと考えています。

ここまでテレワークが非常にいいというお話をさせていただきましたが、実際デメリット、デメリットとまで言わないまでも、課題もたくさんあると思っています。一つ目は、やはり複数人のコミュニケーションは会うほうが生産性が高いと感じています。例えば、3人以上のミーティングであれば、会ったほうがなんだかんだ効率がいいのではないかと、どうしても関係性の薄いお客さんとのオンラ

インの商談はなかなかうまく進んでいかないなど、こういった人とのコミュニケーションというのは難しい面もあるなと感じています。あともう一つが、ちょっとした相談を諦めがちになってしまうというのがあると思います。わざわざオンラインでつないだり電話で話したりするのも大変なので、自分で調べてしまって時間がかかってしまったなど、ちょっとした相談は諦めがちになってしまうというのがあると思います。

あと、偶発的な発見や共有が起こりにくいというのもポイントかと思っています。隣で話している人の会話から気付いたことや、注意しようと思うなどの発見や、他部署で起きていることが聞こえてこないのも、そういった自然な共有が起こらないというのもデメリットの一つだというのは実感しています。

あとは自力の成長が求められるというのがあると思います。例えば未熟な方の場合、当人の課題や困っていることを周囲が分かってあげられなくて手助けすることができない。引き上げてあげることができないので自分で成長することが求められてしまうことや、例えばセルフマネジメントができないような、さぼってしまう人やだらだらしてしまう人は、長い目で見ると、ちゃんとやっている人に比べると成長に大きな差が出るだろうなというのでも実感しています。

評価制度を成果にシフトしていく必要があるとも感じています。例えばプロセスを確認することが難しい場合、どうしてもアウトプット、成果のみで評価する必要性が出てきてしまうと思っています。頑張りで評価されていた人などは、評価を落としてしまう可能性もあるのではないかと感じています。

こういったメリット、デメリット様々ありますが、これらを踏まえまして、今後の弊社のテレワークの方向性もお話しさせていただきます。まず良い部分を伸ばすテレワークを活用していこうと考えています。例えば集中が必要な業務はテレワークのほうがいいのではないかと、ワークライフバランスを考慮した上でのテレワークを導入してみるのがいいのではないかと、常時オフィス出社が難しい方のための救済方法としてのテレワークを活用、こういった良い部分を使ったテレワークは重要だと思っています。

オフィスワークとテレワークを併用していくことも重要だと考えています。業務の性質上どちらが向いているのかに合わせて、オフィスワークかテレワークを選択することや、オフィス出社が当人にとってどれくらい負担がかかっているかというのでもテレワークのポイントだと思っています。あと、テレワークの頻度を、本人がテレワークが一番パフォーマンスがいいと言っている場合でも、チーム全体で見ると、やはりあなたがいなくて困るという場面も多々あります。こういったチーム全体でのパフォーマンスで判断していく必要もあるのではないかと感じています。

テレワークに特化した雇用体系を創出していくことも考えています。自己裁量で働けるようなプロフェッショナル人材は、テレワークで特化していてもいいのではないかとということや、どうしても家庭の事情で出社が難しい、しかしとても優秀であるという方は、テレワークで特化した雇用体系にチャレンジしていきたいと考えています。

まとめますと、テレワークをするにしてもテレワークをしないにしても、基本的にはお客様が、付加価値の高い仕事をしているかどうかを認めてくれることが重要であると思っています。また企業

としても、働く人に選ばれる企業にならなければいけないと感じています。企業は様々な働き方で生産性を高めて、お客様や働き手、社会を豊かにすることが重要であり、その一つの手法としてテレワークが有効だと考えています。なので、「何のためにテレワークをするか」が重要であって、テレワークをすること自体が目的ではないと思っています。テレワークは今後の持続可能な働き方の一つの手法として活用していくことが、われわれとしては重要だと感じています。

テレワークのことをいろいろとお話しさせていただきましたが、まだまだ世の中ではテレワークが浸透していない部分もあると思います。しかし今後の働き方としては、多様な人材を受け入れて成長していく企業になっていくための一つの働き方として、われわれはテレワークを定着していきたいと考えています。日東システム開発の事例紹介は以上となります。ご清聴ありがとうございました。

司会：

ありがとうございました。最後のご講演は「群馬 地元企業のテレワークの取組」について、株式会社日東システム開発代表取締役社長、青木稔様よりお話をいただきました。青木様、ありがとうございました。

最後に、閉会のご挨拶として、総務省情報流通行政局情報流通振興課、情報流通高度化推進室課長補佐、片畑咲耶よりご挨拶させていただきます。片畑さん、よろしく願いいたします。

7.閉会挨拶

片畑：

あらためまして、総務省の片畑です。講師の皆様におかれましては、大変内容の濃い有益なお話をどうもありがとうございました。非常に実りの多い時間になったと感じています。プログラムの制約上、お1人お1人にお話しいただける時間には限りがありましたが、短い時間の中でもエッセンスが凝縮された聞き応えのあるお話ばかりだったと感じます。ご参加いただいた皆様におかれましては、長時間にわたりご清聴いただきまして、誠にありがとうございました。本日のシンポジウムが皆様のそれぞれのご所属先で、新しい働き方を考えるきっかけとなれば大変幸いです。改めて、本日はどうもありがとうございました。

司会：

片畑さん、ありがとうございました。ご講演いただいた皆様もありがとうございました。本日はテレワーク導入の事例や支援策、また留意する点など、多岐にわたりお話をいただきました。以上をもちまして、「新しい生活様式としてのテレワーク」オンラインシンポジウムを終了とさせていただきます。

以上