

令和3年度「テレワーク活用ネットワーク会議」第2回会議の議事概要

日時 令和4年3月4日（金）13：30～15：00

場所 テレワークセンター徳島（徳島市南島田・Web会議）

出席委員（4名）

副会長	米澤 和美	徳島県社会保険労務士会顧問
委員	角 香里	特定非営利活動法人チルドリン徳島（清瀬委員代理）
委員	田澤 由利	株式会社テレワークマネジメント代表取締役
委員	葛籠 枝美	株式会社テレコメディア徳島支社人事部部長

※猪子会長、川原委員、佐々木委員、竹内委員は欠席。

●概要

委員

・議事次第に基づき、「令和3年度の取組内容及び令和4年度の予定について」の説明を、事務局からお願いします。

徳島県

（説明）

委員

・続きまして、国のテレワークに関する施策の動向について御紹介いただければと思います。よろしくお願いいたします。

委員

・年末11月ぐらいから、「テレワーク行脚」と称しまして、「テレワークが当たり前の日本にするために」ということで、衆議院議員の先生方を訪問しておりました。コロナで多くの人がテレワークし始めましたが、出勤抑制の必要性が少なくなると出社に戻ってる傾向は確実にある。進む企業もあれば、戻る企業もあり、格差が広がっていく。これはよくないなという思いから。ふと見たら、「もうコロナでテレワーク大丈夫でしょう」みたいな感覚がそこら中であつたので、まだまだ政策必要だし、海外がこんなに動いているのに、日本が戻っていいんですかっていう話をさせていただいたところです。

・また、中西総務副大臣にお会いして、「テレワークを当たり前の日本へ」という話をしたんですけれども、その対談を総務省さんの広報誌3月号に掲載いただきました。

・国の動向については、総務省に関しては、「日本型テレワーク」というものを目指しましょうと言ってくさってます。私もずっと言い続けてたことなので非常に嬉しいです。

・「日本型テレワーク」は、総務省が言うものちょっとずれてるかもしれないんですけども、簡単に言うと「ハッピーになりましょう」。働く人も会社も社会もハッピーならないと、テレワークは意味がない。働いてる人たちがちゃんと幸せになり、企業へのメリッ

トをもたらすところまでやらないといけない。アメリカとかヨーロッパがとてもテレワーク進んでるから真似しよう、ではなくて、日本には日本の課題がある。日本の課題を解決するテレワークが「日本型テレワーク」。

・その「日本型テレワーク」を、総務省は来年度推進していく。その推進方法は、テレワークマネージャーの相談事業とか、サポートネットワークとか、従来型のサポート事業を、厚生労働省と一体化していきましようという傾向がございます。

・令和4年度に関しまして、厚生労働省の方では、テレワークガイドラインというものをもっと周知していく事業と、それからテレワーク相談センターとか、人材確保支援助成金（テレワークコース）というのがあります。それと、セミナーと表彰とをやっていく。

・人材確保支援助成金（テレワークコース）については、ちょっと改良されました。厚生労働省は「良質なテレワーク」という言い方をしてるんですけども、テレワーク勤務を新規導入する場合だけではなくて、試行的にやっているっていうところも含めて、助成金の対象を広げたというのが今回改定のもので。中小企業さんとかテレワークに取り組もうと思ってる人たちがやりやすくなるように、例えばテレワークに関連するサービス利用料も、助成金でまかなえる。期間限定ですけど。より助成金を使っただけのように変わってきている。

・「テレワーク・ワンストップ・サポート事業」というのは、総務省と厚労省とで一体化して、ワンストップでやっていきましようというもの。相談とかコンサルティング、セミナー、総合ポータルによる情報発信を一元化させて、そこから各支援に下ろしていく。聞く側はまずはここに聞きましょうというのを作るというのが、ワンストップ。

・次が、内閣府地方創生系の話で、「デジタル田園都市国家構想推進交付金 地方創生テレワークタイプ」というのは、「地方創生テレワーク交付金」と言われていたもの。特徴的な点が一つありまして、「サテライトオフィス等を設置する」というのに対しては、自治体が運営する施設に支援をする。もう一つは、民間の運営施設として整備することもできるようになっています。この二つがまず整備。3番目の「既存施設の拡充・利用促進」というのは、作ったものをプロモーションしていく。4番目が、「企業の進出支援」。入ってくる企業に最大100万円出しますよという。これに5番目のものが追加されており、進出企業が定着して地域活性化に貢献するならば、事業費として3,000万円出しますよというもの。

・テレワークを実施している企業数は、東京都は（緊急事態宣言期間後）ちょっと下がっています。何でやめてるかっていうと、やっぱり生産性の低下とか、社内のコミュニケーションというのが非常に大きいです。

・私からは、最近本を出しまして、「テレワークの本質」というものを語っているものです。よかったら見てください。

委員

・ありがとうございます。それでは続きまして、前回会議において委員よりいただきましたご意見に関して、県内企業の「テレワーク実施業務についてのアンケート」の調査結果をご報告いただきたいと思います。よろしくお願いたします。

委員

・徳島県内の、テレワークを既に導入している、実施しているとおっしゃっている企業様141社に調査をお願いをいたしました。そして、51社に回答をいただきました。その141社といたしますのは、今までに県の事業において導入支援をさせてもらった企業様と、今年度5月に行ったアンケート調査で、テレワーク実施してますと回答いただいた会社を足した合計になります。

・内容は「現在もテレワークを実施しているかどうか」というところと、「どんな業務ができるワークでできているのか」というところ。大きく2点、お伺いしました。

・調査をしましたのが、昨年12月です。第6波前の状態でしたけれども、回答してくれた51社のうちの7割が、その時点でテレワークをやってらっしゃったという状況です。

・資料は、現在テレワークで実施している業務、また実施したことのある業務というのを大まかな業種別に並べた表になります。これをイベント会場に貼り出していたりとか、あるいは私が企業様訪問させていただいた際とかに、関心がある、やってみたいと思っているというようなフェーズのお客様にお見せしますと、いろいろと会話の糸口が見つかるんです。

・例えば建設業さん、現場監督の事務サポートと書いてありますが、あまりイメージを持ってない方からしますと、どうして現場監督の事務サポートを、本社とか離れたところのスタッフができるのか、テレワークでできるのかという質問をしていただく。

・あるいは、こういった業務をやりたいと話に出たことはあるけど、同業種の中でもやってるんだな、と関心を持っていただき、そこから次の展開の話になっていく。

・既にやってらっしゃる会社にどういったことをしているのか教えていただいたことで、今後もっと効率的にやっていきたいとか、働きやすくしていきたいという課題をお持ちの方に、テレワークの活用方法としてっていうお話をさせていただくのに、すごく役立っております。

・同様に、そのアンケート調査の中で、今後テレワークで実施したい業務があれば教えてください、ということでお聞きしています。これも検討中の企業に参考にしていただいています。また、既に実施している企業が、今後活用の幅を広げていきたいという中でお答えいただいているので、それぞれの企業様に詳しくお話を聞いていくことで、これからの事業の中でサポートしていけることも多いと思っております。ご報告は以上です。

委員

・ありがとうございました。それでは、ここから意見交換とさせていただきたいと思えます。今までのお話、それから日頃思うことなどお願いいたします。

委員

・質問なんですけれども、一番最初にお聞かせいただいた、令和4年の予定で、「離職者向けのオンライン職業訓練推進事業」というものがあったんですが、これはどういう取組になるのか教えていただきたいと思いました。

徳島県

- ・県の令和3年度2月補正予算で450万円繰り越しまして、来年度までということで、このような事業を設けております。資料の方で簡単な概要がついております。
- ・こちらは、産業人材育成センターで提案しております事業。県ではこれまでも再就職する方に対しての職業訓練ということで、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練というのをいろいろな科目で実施しているんですけども、ここに記載しております「IT 技能科」などで、主にコロナの感染等を避けるためにテレビ会議システム等を活用した同時・双方向のオンライン訓練を推進するような内容になっております。

委員

- ・ありがとうございます。今までのお話で、会社に対してですとか、働いてる人たちに対しての取組が多かった中で、離職者というワードが出てきましたので、ご質問させていただきました。
- ・先ほど委員のご説明の中で、生産性の低下とコミュニケーションに課題があるということで、特に離職者の中に社会経験が少ない方がいらっしゃった場合に、やはり生産性とかコミュニケーションっていうところで、テレワークの使いこなし方だけじゃない部分の訓練などもあったらいいんじゃないかと感じまして、質問させていただきました。

委員

- ・今の話は私もすごく興味があった。オンラインでそういった研修をするというのが。
- ・スキルアップのコンテンツはお持ちだと思うんですけども、そういったコンテンツを録画して配信するとか、そういうパターンのもになって欲しくないなっていうのがあります。今まで集まってもらって教室でやってたものを、先生が喋ってるのを録画して、それを何日間かオンデマンドで見れますよっていうものであったとしたら、とても残念になるので、これから仕事を取りたいわけですから、とりあえず画面の前にいればいいんだ、みたいな研修にならないで欲しいっていうのが願いです。
- ・実は私、そういうことに最近挑戦してるところがありまして。単なる研修も一方的にならないようにどうすればいいとか、参加型にするためにどうすればいいとか、あるいはチームビルディングをテレワークでもできるようになるかとか、そのためにはどういう企画が必要だとか。今までリアルでやっててオンラインになったから何か落ちたよねって言われるのが嫌で、テレワークも同じように思われるので、そうじゃないものができれば。
- ・徳島県の隅々の人たちが、自宅にいながら。ある程度強制力ないと、私なんかすぐ寝ちゃったりするんで、そうならないような運営方法ですよ。コンテンツは多分あると思うので、そういった運営方法をやっていけるようになるといいなと思っております。
- ・ちなみに、手前味噌になりますけど、うちで出版記念セミナー&イベントをやったんですね。もちろんオンラインなんですけれども。オンラインだと、セミナー聞いて終わりかなって思われがちなんですけど、そうならないための工夫を、私達がそんな普通のやっちゃだめだろうということで、社員にだいたいの工夫をさせたら、かなり面白いものになりました。
- ・要は、これから次の段階に来てると思うんですね。今まではテレワークするっていうことがすごくハードルが高かったけども、もう Zoom でこうやってできるようになったら、

いかにリアルに持っていけるかっていうあたりができれば、地方移住ももっともっと増えると思うんですね。変わらないじゃんってなって初めて地方で住めるようになるわけですので、いろんな意味で、入社してもテレワークでも変わらない、「フェアなテレワーク」って呼んでるんですけども、それをぜひ徳島県さんはいろんな意味で進んでらっしゃるので、目指していただけたらなと思いました。

徳島県

・県で今やっている「とくしまテレワーク講座」もオンラインがメインになってきているので、今のご意見をいただいて、できるだけ双方向の部分も作るようにして、実施していきたいと思います。

委員

・実は、また弊社主催のテレワークセミナーやるんですけど、そこのテーマがまさに今のなんですよ。これから春になったら研修とか増えますよね。そうやってきたときに、オンラインでの研修で、こういうことをやってみたらどうだろうというのを、研修担当者さんに体験してもらって、みたいなことをやろうかなと企画なので、よかったら聞きに来ていただけると嬉しいです。

委員

・私、東京の方に息子夫婦が住んでおりまして、テレワークしてるんですね。嫁の方はずっと自宅で、息子の方は技術系なので週2日ぐらいで。2人とも企業がそれぞれ機密情報があるので、部屋を別々しなきゃいけないとか、そういうのを想定して家を用意してないので、これはこれで大変だなあっていうのを感じて。東京の社会保険労務士会も、その場所に人がいなくなる状況というのが生まれつつある。感染者が増えると、代わりばんこにテレワークせざるを得ないという状況。

・だけど、徳島に帰ってくると、そこまでの状況ではない。エッセンシャルワーカー、特に保育園とかは困ってる状況ですけど、一つちょっと進んできたなって感じるころは、勤怠管理。市場の人たちも、勤怠管理のソフトを導入して、どこでも仕事ができるっていう状況が生まれつつある。それともう一つ、今まで工事業だったけど、Eコマースの方に進出して、このときにテレワークで受注が増えてきたところもある。そういうEコマースの仕事っていうのは、在宅ワーカーの方がいい人材が採用できるっていう。となると次に、柔軟な働き方。その人たちは、自分の生活スタイルに合った時間っていうものを選びたがるっていうことで、新しい労働時間とか働き方っていうのを、今度は会社が工夫していかなくちゃいけないっていうのは、徳島でも見えてきて、そういう規定作りはちょっと依頼されつつある。

・委員がおっしゃっていた「日本型のテレワーク」、「徳島型のテレワーク」っていうのもちょっと思いを描きながら、この「日本型のテレワーク」っていうのもちょっと深掘りしてお聞きしたいなと思ったところです。

委員

・「日本型のテレワーク」っていうものは、さっき言ったように欧米の真似をしないで、日本の課題を解決するにはどうすればいいかっていうところに、どんなテレワークであるかっていうことが一番重要だと思っております。

・最近よく使っている画面で、「どの羊が幸せでしょうか」と。お家のそばで繋がれている羊さん【A】。それから、柵に囲まれた中で暮らしている羊さん【B】。もう一つは、自由にいいよって放牧されている羊さん【C】がいたとしたら、一番幸せなのどれかって考えたときに、これを働き方になぞえていくと、「日本型テレワーク」っていうのは、【B】じゃないかなと思ってるんですね。今まで【A】だったんですよ、日本って監視型、管理型だったと思うんですよ。でもこれから労働力減っていきますから、高齢者も女性も、地方にいる人だってもっと仕事をやらなきゃいけないって考えたときに、ここにいなきゃだめよって言ったらできなくなるわけですよ。じゃあ、って突然原野に放り出されても、雇用だと働き過ぎになっちゃったり、心を壊しましたとなると、大変ですよ。

・だから、私はテレワークでも、ある程度の柵は必要であるって考えています。ただ、その柵の中でちょっと抜けたりとか、子供のことを見たりとかっていうような、柔軟な働き方ができるっていうのがいいんじゃないかって。自分で柵飛び出しそうになったら、会社が働きすぎですよって言ってくれたりとか、さぼっちゃだめだよ、とかね。含めて、ある程度この中で自律的に働きなさいみたいな。そうしないと、例えば女性の方が子育てと親の介護 W ケアで、【C】だったら成果主義になっちゃいますので、その人は成果を出すためには、夜中まで働かなきゃいけなくなっちゃいますよね。

・つまり、時間当たりの効率とか生産性を評価してあげる。働く時間が、家のことで5時間しかない人でも、他の人が10時間でやるところを5時間でやってたら、その人の給料を2倍にしますよ、ぐらいの、そういう時間あたりの生産性をちゃんと評価してあげることが、私は「日本型テレワーク」の大事なところではないかなと思っております。

・社員が効率よく自分の生活に合わせてもちゃんと働ける、時間と場所の選択。監視や禁止ではなく、セルフマネジメントを育成する働き方。あと、やっぱり日本ってチームで働くこと大事ですので、チームで安心して働ける環境。また、能力をフェアに評価されるような制度。こういったものが総合的にあって初めて、短時間やテレワークで働く人が増える日本の現状の中で、能力を発揮し、適切に評価される。これが、私は「日本型テレワーク」の一番重要なところじゃないかなと思っております。

委員

・お聞きしたいなと思ってたことがありまして、「スマートワーク」という表現。先ほど県の方で、「テレワーク」だとハードルが高いと感じる企業様もいるのでっていうようなことをおっしゃっていたと思うんですけども、テレワークの定義がちょっと変わるといいなと思ってるところがあるんです。今だと「ICTを活用して場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方」。これから総務省とか関係省それぞれの狙いの中でテレワークを広げてきてる思いがもっと合わさると、今の定義よりもっともっといろんな会社に合わせて、バリエーションもできるんじゃないかなと思ってるんですね。テレワークとはこういうものですよっていう表現が、今の一本化されたやつだけじゃない言い方もできるんじゃないか。

そうすると、いろんな会社さんに合わせて、テレワークってこういうものですよって言うだろうなって思うところもあって。さっきおっしゃった「日本型のテレワーク」とはこうよ、っていうような。厚労省とか総務省と一緒にいるんだったらそういうところも変わってくれたらいいなと思います。

委員

・定義って言われると硬い感じがしますよね。国として目指すところはやっぱりちゃんとしなきゃいけないって思いがありますので。

・私は今の定義は、硬いけどそんなに難しいことを言っているわけじゃないって思ってるんです。ICT を使わなきゃいけないし、場所だけじゃなく時間も柔軟にしないと、これから働けない人いっぱいいますよね。それが生産性とかワーク・ライフ・バランスに寄与しなきゃいけないし、自由じゃなくて柔軟だっていう意味では、言葉としてはちゃんと定義されてると私は思ってる。

・ただ、その通りやらなきゃいけないわけではないので、その会社さんなりの目的があっというと思う。「テレワークの本質」っていう本、結局幸せであることが本質だっていうことを言ってるんですよね。だから、定義じゃないですけど、みんなが幸せにならなきゃ意味ないよねっていうのが、私的なテレワークの本質だっていうことで書いてます。

・最近すごい良い事例見つけたんです。面白くて中小企業の方にも刺さるかなって思う事例があったんで、ちょっと紹介させてもらっていいですか。

・北海道の帯広の例。「全国中小企業クラウド実践大賞」というのが昨年の秋に実施されました。その北海道大会で出てきた「相互電業株式会社」。創業65周年で、社員が数十名、電気工事とか施工工事やってるところ。

・これだけ見ると、テレワークしにくそうって思っちゃうんですけども、社員さんが、ある日思ったらいいですね。犬が大好きで溺愛して、犬と過ごすことが幸せ、みたいな人なんですけども、いつも夜、会社から帰ってくると、犬が寂しそうに自分を見てる。これを見てると、犬も私も幸せじゃない。もっと犬と一緒にいたい。犬と仕事の両立には在宅勤務しかない。ただ、在宅勤務をするためには、デジタル化とかしなきゃいけない。もちろんテレワークできない業務あるけども、少なくとも事務関連の業務っていうのはできる。

・社長から一人ひとりをヒアリングして、一生懸命一つひとつデジタル化して行って、こっちの方が便利だねってみんな思い出すとうまく回って行って、生産性も上がったし、何よりも在宅勤務できるようになったそうです。

・よく「在宅勤務したら生産性が上がった」とかあるじゃないですか。そうじゃなくて、彼女が出したのは、彼女がいかに幸せになったかっていうことなんです。散歩距離が増え、写真枚数も増え、飼い主と一緒にいる時間が増えた。ものすごい増えた。些細なことですけど、彼女は、やっぱり幸せになりたいからこうやるんだ、動き出したらいいいんだっていう話をされてました。

・特に地方の中小企業さん、テレワークって言ったら雲の上の方みたいに思ってたんですけども、テレワークで自分が幸せになるんだ、会社を幸せにするんだっていう、テレワークの基本はそこだと私は思ってるので、国の定義としてはあるけれども、結局皆さんがハッピーになるためなんですよ、みたいな感じになると、すごくいいなと思いました。

委員

・オンラインはもう浸透してて、オンライン会議はやってます、テレワークは現状これで十分という会社がすごく多くて、そこをどこまで支援するのか。いつも思っているところがあったんで。

委員

・そうですね。でもコロナみたいな大変なことがあって、よくそのメリットわかってきているので、もし同じことがまた起こったときにどうしますか、今が対策のチャンスですよ、っていうのがまず一つと、やっぱり人材確保が、一番私は、経営者さんに響くと思う。

・地方の中小企業さんって、これから人材不足になるわけですよ。今回のコロナで、世の中にはたくさんテレワークできる会社ができてる中で、「Web 会議できます」で止まっちゃだめですよ、社員辞めていくばかりですよ。ちょっとずつ進んでいきましようよって言うだけでも全然違うと思うんですよ。

・まずは一番悩ましいのは、人材確保。人材確保するためには、社員はハッピーじゃないといけない。さっきの社員さんは、きっと会社辞めないです。それは、自分にとってハッピーな働き方ができる会社になったからですよ。そういう視点を持っていく必要がある。

・国や行政からテレワークやれって言われて、とりあえずやろうか、感染防止のためにやるしかないなって思ってる企業さんに、そうじゃないっていう話をぜひ届けていただけたらうれしいなと思います。

委員

・先日、徳島県で何年かに1回の大雪があったんですけども、「去年の11月、テレワーク制度がやっとできたんです」っておっしゃってた会社さんに聞いてみたところ、「半分以上は何時間も遅れてやってきた」という話だったんです。前の日から雪ってわかってるんだけど、トライアルした部門の人もやっぱり慣れないでやって来てた。

委員

・ここは、何で来たかっていうことをちゃんとクリアにすることなんです。

・コロナがある程度収まったときに、やっぱり会社に来た人たちいっぱいいるんですよ。何で来たかって聞いてみたら、会社の方が仕事進むからって。

・でも、この一言がすごい大事なんですよ。つまり、テレワークだと、会社にいるほどのことができなかった。

・付き詰めていくと、「報・連・相」なんですよ。報告・連絡・相談。普段の会社での会話がデジタル化、オンライン化できてないから、単にチャットやメールのやりとりだけだったら、仕事の進行が遅くなってたわけですよ。だから生産性が落ちて、出社できるんだったら出社した方が仕事が早く進むよっていうことに結論づいている。逆に、報告・連絡・相談という業務のコミュニケーションがオンライン化されてた会社は戻ってないですよ。

・よく、コミュニケーションとして雑談とか出てきますけども、雑談で生産性上がらない

んですよ。仲良くなれるけど。一番重要なのは、チームでの業務のコミュニケーションであるってことに気づいて、いろいろ改善を始めること。

・さっきの会社さんも、何でテレワークできるのに来たのかっていうことを、ちょっとヒアリングしてみてください。なんでやらないのかっていうのがすごい重要で、そこを解決してあげて初めてもう一步進むんじゃないかなと思います。

委員

・アンケートでいうと、一時的にやってたけど、今やってないところの9割方は、新型コロナの出勤抑制が今必要じゃないから、希望者がいないっていうことだった。でも以前に比べたら、社内にある程度環境を整えていたり、意識持って必要なときにできるようにしている。

委員

・やらない理由に選択肢はありましたか。

委員

・選択肢は6つぐらい並べていたけど、ほかはあまり選ばれてなかったです。

委員

・やはりそこ選択してしまうので、どけておいた方がよかったかもしれないですね。
・やってた会社がやめたっていうところには、テレワークの課題が絶対たくさん埋まっている。それが見えてくると、いろんな解決策に繋がっていくと思います。

徳島県

・県庁でもテレワークができる体制は整っていて、急にテレワークとなってもすぐにできるようになってるんですけども、やっぱり不便だなと感じるところが、報告・連絡・相談のところ。

・今はどうしてもメールでのやりとりが多い。電話も、かかってきたときに「今日テレワークです」って言うと、そのテレワークの人に繋ぐために、ワンクッション置いた連絡になって、ダイレクトで返すことができない。ちょっとまどろっこしいような感じがして。

・この前バーチャルオフィスを拝見して、こういうふうにはやっていると便利だなあと、県庁も目指さないといけないなあと思ったところです。

委員

・バーチャルオフィスは、私は結構長くやっていますけど、最近流行ってきてるので、いろんな形で可能性を広げていくと思っています。

・結局コミュニケーション取れない、やっぱり会わなきゃってなると、今後会えない人は働けなくなる。その重要性が、企業も、働く人も、わかることが大事なんじゃないかなと思います。

委員

・「コミュニケーション」というキーワードをいただきまして、その点何かございますでしょうか。

委員

・コミュニケーションは弊社でもいろいろと悩んでいるところもある。
・弊社は違うシステム使ってるんですが、LINE グループのような形で今コミュニケーションを取ってます。グループで瞬時に会話形式でできるようにしてるので、この業務はこのグループとなると、「この件についてできてますでしょうか」、「できてます」。そんな感じのスピード感でやれてるので、グループみたいなのがいいのではないかと思います。
・導入して、若い方はまずメールを書くことに対して、メールのマナーが気になってしまうところなんですけど、LINE は常に友達同士とか、家族とのコミュニケーションもLINE のグループとかが多くなってきてると思いますので、そこは抵抗なく、返事がタイムリーに返ってくる傾向があります。

委員

・ありがとうございます。それでは時間も押してきましたので、これだけは聞いておきたい、伝えておきたいということがございましたら、どなたか。

委員

・先ほどのアンケートのやらなくなった理由で、新型コロナ対策の出勤抑制として今必要がないっていうのが一番多いんですけども、業務遂行しづらい面があった、対人の職種なのでテレワーク難しかったというところもありました。
・トライアルで、早くからテレワークを取り入れたんだけど、結果使ってませんという会社があったということを、今回のアンケートで確認できました。
・先ほどアドバイスいただいたように、せっかくできる環境があるのにやってないんだったら、やれるようにご支援していったらいいだろうなと思います。

委員

・他にございますでしょうか。最後に先ほど委員にご紹介いただいた動画を拝見して終わりたいと思います。

～動画視聴～

【5分】テレワークの本質と田澤由利とは？（出版記念セミナー特別版）

動画リンク→ <https://www.youtube.com/watch?v=6v5JfDF9OgM>