

令和4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5年3月8日（水）13:30～15:00
場所 テレワークセンター徳島（ウェブ会議）

出席委員（5名）

会長 猪子 和幸 特定非営利活動法人
ジェイシーアイ・テレワーカーズ・ネットワーク理事長
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理事
委員 竹内 真由美 フリーランス
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
※川原委員、佐々木委員、葛籠委員は欠席。

●概要

猪子会長

・議事次第に基づき、「令和4年度の取組内容及び令和5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）

猪子会長

・続いて、議事（2）「テレワークの推進に係る現状と課題について」ということで、まずは社会保険労務士としての目線で、県内のテレワークを取り巻く動きや課題、また、「働き方改革推進支援センター」の取組などについて御紹介いただければと思います。

委員

・社会保険労務士から、県内のテレワーク環境や課題、ということで、私たちの仕事は、労働社会保険諸法令に基づき、それに基づく手続き等の相談という仕事なのですが、その中で、テレワークだけの御相談というのが、今は少なくなりました。

・新型コロナウイルスの感染が拡大していた時は、流行のように、「テレワーク導入したいのだけど」というようなものが多かったのですが、今は、「こういう方がいるのだけど、どうしようか」と言われた時に、「テレワークどうですか？」と提案するなどしております。

・最近の御相談の中で多いのが、メンタル不調による退職とか、人材確保について。

・直近でショッキングだったのが、地方の企業さんで、「実は優秀な子が地方で仕事するって我が社に来てくれたのだけど、元々いた会社から『テレワークでいいから仕事してください』と言われて、条件のいいところに移って行っちゃった」と。

・これはある意味、地方の空洞化に繋がると。インターネット社会で、どこでも仕事ができるということは、テレワークできる人が、逆に企業さんを選ぶということになる。地方の企業は、今後そこを考えていかないと、いい人材が取れないのじゃないかなということ、最近ひしひしと感じています。

・それと、もう一つ課題としては、やはり管理職のスキルアップです。

・どうしても家でテレワークしたい、という事情の方は、自分のスキルアップを図るのだけど、管理職の方は、マネジメントがうまくできない、どういう風に対応していいかわからない、という問題があるのではないかと、このことを特に地方の企業では感じます。

・先日、社労士の連合会で、基礎レベルの方々のためのテキストを作ったので、いくつかシリーズがあるので、共有させていただきます。

・実践プロセス、テレワークの種類やメリット・デメリット、課題など、ひと通りあります。

・実践プロセスの中で、私たちが取り組むのは、全体像をつかむというか、課題を聞き取るところから始まって、一番関わるのは、ルール作りです。就業規則が私たちの専門分野で、セキ

セキュリティなど ICT 環境を作るところはテレワークセンター徳島を御案内しています。

- ・次に、ポイントとして、健康に配慮した就業規則や人事評価という部分で、労働法をきちんと守らなければいけないので、その管理上の注意点などをルール化していきます。

- ・給与規定、何をどちらが負担するかというところも結構問題になっているところなので、その取り決めもきちんとしておくべきです。

- ・人事評価という部分では、最近お勧めしているのが、1on1 ミーティング。流行りですけど、雑談的に交流を深めて、コミュニケーションをとっておくということを土台にすれば、評価もやりやすい。また、「説明会もちゃんと開いて、従業員さんへの説明も行っておきましょう、不安をなくしましょう」と話しています。

- ・ほかにも、メンタルを中心とした資料もあります。また研修の御要望などがありましたら、社労士会に言っていただければ、社労士がお伺いし、御説明いたしますので、よろしく願いいたします。

猪子会長

- ・続いて、テレワークに関する国の動向、コロナの影響が長期化する今、逆風になっている部分など、お話しいただけますでしょうか。

委員

- ・まず、国の状況で、地方に関連してくるのは、やはり総務省が厚労省と一緒にやる「テレワーク・ワンストップ・サポート事業」。こちらも前年度と同様に進めていくことになると思います。

- ・あと、「テレワーク月間」や、「地方課題解決に関する実証事業」。数日前に、この事業を受ける企業の公募が出ていました。来年度、地域の方で、地域の雇用やテレワークの仕事を発生させるような実証事業をするようです。

- ・それから、「地域情報化アドバイザーの派遣」というのは、もう長くやっていて、私も地域情報化アドバイザーに入らせていただいていますけれども、テレワークに関する相談が激減しております。コロナで、最初の頃は増えていたのですが、自治体からの相談は、今はデジタル人材の育成というような、別の方向に移っているなど感じます。

- ・じゃあ解決できていたのかというと、全然できていない。感染防止のために無理やりやっていたテレワークが戻っているところをたくさん見受けます。

- ・そういう意味では、国の政策が今後、ポストコロナで活かされるかどうかというのは、まさにここが正念場かなと思っております。

- ・全体的な流れとしては、やはり「デジタル田園都市国家構想」がベースにございますので、それに関連して地域でテレワークを増やしていこうというのは、あると思っております。

- ・ただ、一番私が懸念しているのは、テレワークがコロナでそこそこ広がって、継続しているとか、あるいは本当に推し進める企業も増えてきているのですが、戻る企業もある状況の中で、「これぐらいが妥当かな」と思っているところがあつたとしたら、それは非常に問題であるなと思っております。

- ・多くの企業が、ちゃんと納得できる成果のあるテレワークを導入したかということ、決してそうではない、という状況だと思っています。そういう状況の中で、コロナ禍という一つの大きな課題が、目の前からなくなったときにどう行動するか。「残念ながら戻っていきたくらうけれど、戻らせてはいけない」というのが、徳島県さんにおいても一番重要な、力を入れなければいけないところではないかと思っています。

- ・国の話はそれぐらいにして、どういう動きをしていたかということところです。

- ・最初の緊急事態宣言で、半分以上の企業がテレワークを実施した。これは、自宅待機みたいな在宅勤務もたくさんあったので、解除されたら減った。でも、そこから長期化するにつれて、いろいろな工夫をやってきた中で、今年の6月ぐらいから終わりが見えかけて減った。でも第8波が出てくると増え、今のデータは出ていないですけども、結構下がっているのじゃないかなと実感しています。

- ・次に、テレワークをやっている人。先ほどは企業だったのですが、人の視点から見ても同じような動きをしているという感じですね。

・ただ、企業がやっているかどうかというのは、全員やっても1、一部やっても1。でも、人も聞いてみると、フルタイムで在宅勤務していても1、週に1回とか月に何回ぐらいしかやってなくても1です。

・ですから、やれる環境とか体勢がコロナ禍で整ったので、激減するわけではないですけども、現実には下がっていきたくらうとは思っています。それは企業が「戻りなさい」と言っているケースが多いです。

・こちらが、東京商工会議所の中小企業のテレワーク実態調査なのでですけども、見てわかるように、一日当たりにテレワークを実施している社員の割合を見ると、そんなにたくさんいないかなという感じですね。

・これが結構ショッキングだったんですけども、この調査のとき、テレワークを実施してないと回答した企業が「やっていた事があるかどうか」ということなのですが、「1度もやったことがない」。つまり、このコロナの大変な状況でもやったことがないっていうのが6割近くで、「実施したことはあるのだけど、今はやめた」と言うところも結構あるということ。そして、「1度も実施したことがない」という企業に、「これから予定はありますか」と聞いたら、もうほとんど、96.6%が「やらないだろう」。

・このことから考えると、テレワークという働き方を当たり前にしていかないと、地域は辛くなると思う。

・先ほどのお話にあったように、地方で暮らしたいからと言って帰ってきた社員さんが、お給料が良いというのは置いておいたとしても、テレワークで働くことがメリットであると考えて、特に女性にとっては、会社が遠かろうが近かろうが、やはり在宅勤務できる方が、子育てやこれからの色んな自分のライフに役に立つと思うと、そっちへ行ってしまうわけですね。

・ですから、「東京の企業に取られる」というのではなくて、地域の企業さんもテレワークを適切に導入して、かつ生産性を上げて、かつ良い人材を取っていく、ということを考えるのが、私はいい方向かなと思っています。

・特に四国は、一つの島という形もあるので、ちゃんとテレワークをやっていれば、例えば徳島の中小企業さんが、高知の離れた所にいる優秀な人に声をかけることができるわけです。そうなったら、東京の企業よりも四国内の企業の方が良いなって思うかもしれないし、まず県内の企業さんが変わっていくということが重要なんじゃないかなと思っています。

・そのための事業を、総務省は今、力を入れてやろうとされているのかなと思っています。

・一番の問題は、「今なぜ企業が戻ってしまっているのか」。働く人はテレワークができることをありがたいと思っているのに。

・これは東京の中小企業なので、違うかもしれませんが、実施したことがある企業においては、生産性低下が大きいです。そして、社内のコミュニケーション。この2つを解決しない限りは、中小だろうが大企業だろうが、なかなかテレワークを進めることができない、と思っています。

・それをどうやるかというのは、もし御興味ありましたら、私の講演を聞いていただけるといいと思うんですけど、やはりコミュニケーションの課題に対して、ちゃんと解決しに行くかどうかというのが、大きいと思っています。

・つまり、コロナ禍でテレワークをやるところは増えた。でも、やったら課題が見えてきて、戻る企業と進む企業がある。

・進む企業、要するに「やめない企業」には2つあり、1つは、「今やめたらかっこ悪いから、とりあえず制度として置いてあるけど、できるだけ出社しなさいね」という、「逃げのハイブリッドワーク」。それともう1つは、「どこで暮らしてもいいよ」という、「真のハイブリッドワーク」。そう私は呼んでいますけれども、ここがまだそんなに多くない状況であるということが、一つの課題かなと思っています。

・最近講演で話していることですが、障がい者雇用など、これからのテレワークを、こういう方向でやるべきじゃないかという絵がこちらです。

・サーカス団がいて、それを見ている人たちがいる。サーカス団は企業で、見ている人は働く人と考えたときに、朝から晩まできっちり働けない人も、これからは働かなければいけないし、人材不足になってくるとしたら、みんなが働けるようにしないと、あるいはみんなが見えるようにしないと、サーカス団は収入が減ってしまうよね、という絵です。

・じゃあ、台を用意しましょう。同じような台を用意しても、見られる人は見られるのだけど、中途半端になってしまうので、ダイバーシティ、みんなが見えるように、それぞれの人たちに応じて台を用意しましょう。これは障がい者雇用の話の中でもよく使われるのですが、これも、「公平なサポート」ということになるかと思います。

・ただ、ここで大きな問題があります。これからは朝から晩まで会社に通うことができない人たちがどんどん増えていく中で、全部1人ひとりに合った台を用意するのは大変ですよ。コストの面とかで。それで企業がやらなくなったら、一番問題です。

・そこで、デジタルの力。色々なツールで全員が見えるようにする。みんなが最初から参加できるような仕組みを作っていくことによって、企業も喜ぶということが、実現できるのではないかと。これが私の会社で言っている、「真のハイブリッドワーク」。

・つまり業務進行も、コミュニケーションもマネジメントも評価も、フェアでいけるというのが、地方の中小企業であっても、最初から目指すべきであるというのが、私どもの考えです。

・先ほど、心を壊す人が多いという話がありましたけど、コロナ禍のテレワークで心を壊す人は、大概「さみしい」とか「孤独」というところが発端になっています。

・そこでバーチャルオフィスの御紹介ですが、月曜の朝、私は朝から病院行っていました。慌てて帰ってきて、バーチャルオフィスに飛び込んだら、朝礼が終わってみんなもう戻っていて、お手洗いとかコーヒー飲みに行く部屋はもう3人ぐらいいる。「これは、今終わったところなのだ」と。

・こんなのって普通、テレワークには感じられないものじゃないですか。オフィスにいてこそ感じられるものですよ。でも、それが感じられることによって、一体感が養われて孤独感がなくなり、心身ともにテレワークも良き方向に向かうと思っております。

・また、「ハイブリッド型の働き方」。会社においても自宅においても、フェアに働けるようにするには、まずハイブリッドの会議が大事。

・昨日国土交通省の会議に出たら非常に良かった。なぜかという、リアルの方は霞が関でやっていますが、誰が霞ヶ関にいても、御自宅にいても、同じフェアな環境で会議が進められた。聞こえることも話すことも共有できる資料も、全部一緒だった。これが1つのハイブリッド会議におけるフェアなテレワークかなと思った。

・最後に、2023年に入ってから、テレワークセミナーをたくさんやっております。日本経済や、親の介護、そして少子化対策、男性の育休、ジョブ型、障がい者雇用。今日の障がい者雇用は、登録者約150名。すごく評判が良かった。コロナが終わっても、企業が持っている課題は、人材流出とか、障がい者雇用とか、親の介護で辞める社員がいるとか。そういった具体的な内容に対して、「実はテレワークで、こういうふうにやると」というアプローチが、これからは大事なんじゃないかなということで、テーマを絞ったセミナーをやっています。また御案内もさせていただきますので、よろしく申し上げます。

猪子会長

・ありがとうございました。今お二方から、提案のようなものも含めてお話をいただきました。ほかの委員の方、その話を受けて、御意見をお話してください。

委員

・今日の説明で、労務管理の動画であるとか、就業規則とか人材評価をちゃんとしなければいけないよねっていう話が、私は個人的にすごく参考になりました。

・どちらかという、雇用する側からの視点の動画であるとか、資料でしたが、雇用される側からしたら、テレワークで雇用される時に、企業に対して何を求めなければいけないのか、という点を気にしないといけないのか、というところが知りたいなと思いました。

・また、やはり「テレワーク一回終わろうか」、「出社の体制に戻そうか」という、周りの状況を見ていると、そういう方が多いのかなと思っております。入社した方が、コミュニケーションも取りやすいとか、業務が円滑に進むというところで、どうしてもテレワークが、せっかく普及していたのに、縮小傾向にあるのかなと思うのですが、先ほどおっしゃっていたように、「フェアなテレワーク環境」というところで、どうしても在宅でないと働けないとか、出社できない人たちを、うまくサポートできるような体制をとっていただけたらなと思っ

ております。

猪子会長

- ・個人的な意見ですけれども、私自身は、テレワークという働き方は、健常者であるとか、障がい者であるといったようなことを取っ払って、人間として、一番理想的な次世代の働き方、ワーキングスタイルだと考えています。
- ・食事をするのと、仕事することと、生活することが、同じ次元で同じ場所で行われるって、ものすごく理想的な素晴らしいことですよね、人間にとっては。だから、コロナがどっちにいても、テレワークによって、世の中が平和になる。そんなイメージを私は持っております。

委員

- ・私は今、特に企業様に向けて、テレワークに取り組んでいただけるように、やりにくいところがあればサポートさせていただいています。最初の委員のお話を伺っていて、気になったところが、やはり続けていこうとする時に、やはり人事評価の話になる。徳島県内の、私の知り得る導入企業ですと、社外でいるのと社内でのいるのとで、まだ同等でないと感じる。環境とか、ほかの方々の意識の部分とか、全体を通した細かなところができてないので、同じ目標で話せるところにまだいてない。
- ・その後のお話を伺って、テレワークを望む方が、会社側からすると欲しい人材で、スキル、キャリアを持っていることも大いにある。だからテレワークを企業に、というのは大きな意味がある。ただ、今のままでやると、生産性が低下してしまっているんで、そのままにしているはいけない。せっかく採用のチャンスが、県内でも県外でも海外でも、みんなでジョインしてやっていけるチャンスが到来しているので、そこをやはり何とかしないとなくなって思っています。
- ・バーチャルオフィスの、今日のお話は「なるほど」と思いました。事例が非常によくわかりました。
- ・「テレワーク雇用」というところでは、今期受託している「テレワークセンター徳島」の事業の中でも、テレワーカーとテレワーク導入企業様とのマッチングというのを実証実験的に進めている中で、「会社をどう見ていったらいいのか」みたいなポイントも、キャリアカウンセリングの中で話し合ったりしています。徳島県の中であまり事例がありませんが、皆様から色々教えていただきながら作っていきたいと思っています。

委員

- ・企業さんにテレワークを導入しようと言うとき、経営者は、もうちょっと面白い入口、「バーチャルオフィスが課題を解決する」みたいなタイトルから入って行くような、ちょっと工夫をしていかないと。今までと同じようなやり方をしていたら、多分だめだと思います。

猪子会長

- ・先ほど説明していただいた県の事業の中で、次年度の「テレワーク講座」、キャリアアップを目指す方や、障がいを持つ方にとっても魅力的な講座の内容、そのあたりについて、もし御意見・御提案があればおっしゃっていただきたいと思います。

委員

- ・まず初めに、今やっている「テレワーク講座」がどんなものなのかというのを、もう詳しく御説明させていただいてもよろしいですか。

特定非営利活動法人チルドリン徳島（県事業受託者）

- ・「テレワーク講座」は、令和元年から今年で4年目になります。
- ・令和元年の頃は、来館必須という形で実施をしていたんですけども、令和2年から、オンラインやオンデマンドでも受講できるような形にしております。
- ・講座のチラシを共有します。内容としては、コースとして、自営型のテレワーカーコース。

これは、初めてテレワークをされる方などに必要なスキルをお教えするもの。その他、ワーカ―の管理をするコーディネーターのコースであるとか、あるいは企業の内外から、テレワークの推進を目指してアドバイスをする推進支援コースという、この3コース。さらに、単発での受講もできるようになっていて、今年ですと、20講座の中から、それぞれのコースに必須講座を設定しております。

- ・例年入れている講座としては、例えば自営型のテレワーカーのための確定申告であったりとか、フリーランスの健康保険、年金の話であったりとか、あとはテレワークにおける契約の話というような、第一歩として知っていただきたいような内容。さらに、テレワークを始めるときのスキルの部分を折り混ぜたものにしてあります。

- ・先ほど県の方の説明にも、eラーニングの利用や、あるいはキャリアカウンセリングにも取り組んでおります、という説明があったのですが、今年度、申込みを頂いた方が、大体57名程度、途中で辞退された方も2名ほどいらっしゃったのですが、そのうち、最終的に20数名の方が、今まだ数がはっきりと出てないのですが、全ての必須講座を終えてコースを修了された、というような状況になっています。

- ・受講者の方の層としては、以前は介護とか子育て中の方が多かったのですが、オンラインとかオンデマンドとかで受講方法を提供するようになってからは、例えばお仕事されていらっしゃる方が、テレワークについてテレビで見聞きするうちに、「学びたい」と思われたりとか、あるいは自分のキャリアアップ転職をしたいけれども、そのための何か武器になるものというような、そういう目的で受講される方が増えてきたように思います。

- ・現時点で、こちらの講座は、徳島県内に在住の方、と限らせてはいただいておりますけれども、住んでいる場所であるとか、あるいは年齢であるとか、性別であるとか、そういうのに関わりなくバリアフリーに受けていただけるような講座ということで企画・実施しております。

委員

- ・「テレワーク講座」についての説明で、いくつかお伺いしたい点があります。

- ・57名、途中辞退もあったということなのですが、最終的に必須講座を受けて、20数名ということは、約半分になってしまっている。それはつまり辞退ではなくて、必須講座を受けなかったということなのか、フェードアウトしてしまったのか、どういう数字なのか。

- ・また、必須講座が何講座ぐらいで、どれぐらいの負荷のあるものなのか。あるいは複数修了したらどういうメリットがあるのか、もう少し教えていただけますでしょうか。

特定非営利活動法人チルドリン徳島（県事業受託者）

- ・57名と申し上げたのは、単発で受講の方を含めております。コースの申込みとしては30名です。重複で受講されている方もいらっしゃいます。ですので、半数がドロップアウトと言う意味ではありません。

- ・必須講座は、だいたい15講座程度ずつになります。

- ・修了したメリットとしては、今年度の講座を修了した方に対して、キャリアマッチングを実施します。今、そちらにエントリーされていらっしゃるのが14名ほどですので、約3分の2がキャリアマッチングに進まれています。

委員

- ・ありがとうございます。こういう講座の一番のポイントっていうのは、脱落しないことと、ちゃんとスキルを身につけている、ということだと思います。

- ・チラシを拝見しただけですが、先ほどおっしゃっていたようなスキルアップについて、仕事に就くっていうところまでのナビゲーションには、今は及んでいないのではないかなと私は思います。

- ・それでキャリアマッチングと言っても、多分「この講座を受けたので、この人はキャリアがあります」とまでは言えないと思うのです。そのスキルは元々持っていたりしたものです。

- ・ただ、機会を作っていくっていうのはすごく重要なので、それは素晴らしいと思うのですが、やはり目的はテレワークで、自営で働くという事だとしたら、そこにつながるものを用意してあげる必要があるのではないかと考えています。

- ・これは提案なのですけれども、仕事にすぐ繋がるスキルっていうのは、作り込むことって難しいですよ。今はもう世の中にそういったプログラムとか、eラーニング教材が山のようにあります。この講座も、eラーニングの活用もあるということですが、eラーニングって一人でやっているし、聞いているだけだから、あんまり身につかないっていうデメリットがあります。脱落しやすい理由でもある。ですから、私がオンラインでの教育の中でこだわっているのは、みんなができる限り一緒の時間に、さっきのバーチャルオフィスみたいなバーチャル教室に集まって、そしてeラーニングでもいいので、みんなと一緒に聞いた後、みんなで議論するとか、あるいは実習が入るとか、そういった形でリアルに近い訓練場所っていうのをぜひ、今後組み立てていただけるといい。
- ・ぜひもう一歩二歩進めて、本当にキャリアに、就職に、あるいは受注に行けるような形の講座をやっていただけたらなと思いました。

猪子会長

- ・私の団体に、筋ジストロフィーの患者で、私たちの団体が立ち上がって間もなく入会をして、今までずっと団体の中で中心的に働いてくれた青年がいます。
- ・その子が先日救急搬送されましたが、奇跡的に何とかなりました。
- ・私は20年間、厳しく彼を指導して参りました。筋ジスの患者は、どんどん今ある機能を失っていくのです。けれど、機能を失っていった時に、「つらいと思わずに、残存機能で何ができるかっていうことを考えて、工夫して、残存機能をしっかり鍛え上げて、できるだけの仕事やらなあかんよ」ということを言ってきたので、自分が追い込んでしまった気持ちが強くなりました。
- ・障がい者の世界っていうのは、もう毎日毎日がそんな状態なのです。
- ・私の団体の、かなり高齢まで頑張った男性が、「朝目が覚めて、生きていたというのが自分で分かった時に、ものすごく嬉しい。涙が出るぐらい嬉しい。そんな毎日を繰り返しております」ということを、しみじみと話をしてくれた。
- ・障がい者の就労について考えるときには、そういう覚悟を本人も周りの者も、きちっと持つておって、そして「でも負けずに、頑張らなあかん」と考えております。
- ・予定の時刻が参りましたので、事務局の方にお返しします。

事務局

- ・猪子会長、ありがとうございました。本日いただきました御意見や御提案等につきましては、事務局において整理し、今後の県の施策に反映させていきたいと思っております。
- ・それでは、これをもちまして令和4年度「テレワーク活用ネットワーク会議」第2回会議を閉会させていただきます。本日はありがとうございました。