

令和6年度「テレワーク活用ネットワーク会議」第1回会議の議事概要

日時 令和6年8月22日（木）10:30～12:00

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 米澤 和美 徳島県社会保険労務士会顧問
副会長 濱田 昌義 特定非営利活動法人とくしま障がい者就労支援協議会理事長
委員 佐々木 雅信 徳島県中小企業家同友会専務
委員 角 香里 特定非営利活動法人ウィズワーク・ラボ理事長
委員 田澤 由利 株式会社テレワークマネージメント代表取締役
※河田委員、川原委員、竹内委員は欠席。

●概要

会長

- ・議事次第に基づき、「令和6年度 of 取組内容について」の説明を事務局からお願いします。

徳島県

（説明）

会長

- ・それでは、意見交換に進めたいと思います。先ほどの県の説明に関する御質問や、また今後の県のテレワーク推進施策についての御提案など、多方面から御意見をいただけたらと思います。どなたからでも結構ですので、お願いいたします。

委員

- ・県の説明資料5ページにありました、スキルアップのための「テレワーク講座」の開催について、チラシを御覧ください。今年の秋から本講座を始めます。9月から募集をかけていきます。今年は2つのコース、これからテレワークを始めるための基本的な知識を身に付けたい人向けの標準コースと、企業で業務改善やテレワークを推進したい人向けのアドバンスコースに分けて進めて参ります。運用中にも改善できるところはして参りますので、また御意見いただいたり、講座を御利用いただければありがたいなと思っております。よろしく申し上げます。

- ・それと、説明資料6ページで紹介いただいた、アップデート・レポートに補足して、県内企業の働き方改革に関する現況調査の速報をお伝えしたいと思います。参考資料として調査票が配布されております。こういうアンケートをしました、ということを紹介させてください。

- ・今回は「県内企業における現在の働き方改革の取組状況や今後の取組などを把握して、県が今後よりよい施策、支援事業の実施に生かすことを目的としていますので御協力ください」ということで、県内の約2,500社の企業の皆様をお願いをいたしました。実施期間は、およそ2週間。回答いただいたのが850社になっております。

(調査票の設問内容、集計結果の途中経過説明)

会長

・ありがとうございます。今の御発言も含めて、御質問なり、御意見、いただけますでしょうか。

委員

・調査について、現状がわかる貴重なアンケートだと思います。私からの質問としましては、まず1つは、アンケート自体のこと。私もよくそういうアンケートを自治体とか色んなところにするところがあるのですが、どうしても回答に関してフィルターがかかるっていうのがあります。その原因の一つは、調査票の名前です。「働き方改革現況調査」という名前で、してないところは答えないというか、その時点で手放してしまうケースがなくはないので、結構、「働き方改革やっているよ」という企業に偏りがちであるということがあるかなと思っています。ただそれは非常に難しいもので、かといって何も書かないわけにはいきませんし、それを考慮した上で数字を判断するっていうのも手ですし、その辺の御判断はお任せします。特にテレワークの調査っていうと、ほとんど「テレワーク」って言った瞬間にポンと置かれてしまうケースが多いので、そういうところに気を遣うべきかなと思っています。

・それから、県の方で説明いただいた中にもあったのですが、スマートワークの定義ですね。スマートワークを推進するって言ったときに、柔軟な働き方の調査の中に入っているものとイコールなのか。定義の方を県でお持ちであれば、それを教えていただければと思っています。

・その上で内容の方で気になったのは、柔軟な働き方の中にテレワークが入ること。柔軟な働き方をしないといけないということは、皆さん認識しているようですが、柔軟な働き方の中に、企業にとってのテレワークというものはどれぐらい頭の中にあるかということ、私は一番ハードルが高いところにあるのではないかなと思っています。というのは、短時間勤務制度というのは義務ですので、入れなきゃいけないということになるのですけれども、それ以外の施策の方が、言葉は悪いですけど就業規則を書き換えたりするだけで対応できたりするものもあるので、そういう意味ではちょっとハードルが高いものになっているのかなと。それに対して、人材確保の効果ということ、恐らくテレワークはとてもあると思うのですが、その辺の企業の認識などがもう少し深掘りできると良いなと思いました。

・もう一つはテレワークの導入ということで、12.7%、それから100人以上の企業が20%という数字が出ていますが、どのようなテレワークを実施しているか、制度は入れたけどほとんどやってないっていうケースも多かたりするので、そのあたり、もしデータがあれば教えていただければと思います。私の知っているところで、1日のみ、というところもあたりするので、それも現実だと思っています。ちなみに、私も他県の中小企業のヒアリング等でびっくりした県がありまして、柔軟な働き方という以前に「週休2日」がまだできていない企業が、その県ではありました。徳島県では、週休2日をもうほとんどの企業ができていないのか、まだ完全週休2日できていない企業があるとしたら、そこは本当に人材不足というか、今後新しい人は入ってこないのではと不安になりました。

・それから、アンケートの業務改善のところ、デジタル化っていう辺りが見えにくかったので、もしそういったデータもあればと思いました。

・あと、取り組みたいけれどできてない理由に、「業務多忙」「推進できる人材がない」があると思うんですけども、実は企業の言い訳的なところがここに入りそうな気がしています。「業務多忙」「推進

できる人はいない」っていうのはチェックしやすい内容でして、実はこういう企業は全く考えていなかったり、やる気がないのではないかと勝手に思っているんですけどね。「業務が暇になったらやります」「推進できる担当がいればやります」っていうものではないのではないかと考えております。県の資料の中で、県内企業へのスマートワーク推進支援というのがございます。ここで情報発信とか相談対応っていうのがありますが、自分の経験から言いますと、情報発信してもそういう人たちは絶対見てくれない、ホームページに来てくれない、そして相談対応といっても相談しに来てくれない。これを何とかするために、国の方で今やっているのは、アウトリーチという言葉を使っていますけれども、例えばアンケートを送った2,500社に電話かけまくって、「無料で相談を受けます、お困りごとはありませんか？」というように超プッシュ型で相談を探し出すっていうことをやっています。そういうことを2,500社ぐらいやると1%ぐらい、反応するところがあるという、とんでもなく気の遠い作業なんですけど、いや、そうしないと駄目だよねと。テレワークに関しては、総務省、厚労省とかが進めようとしておりますので、ぜひ徳島県でも待つのではなくてプッシュ型のことをやらないと、相談とかが無いままかと。実際相談件数とかはどれぐらいかは伺っていないまま申し上げていますが、結構少ないんじゃないかと。徳島県が少ないっていう意味ではなくて、世の中がとても少なかったの、そういう想像になります。私からは以上です。

会長

・ありがとうございます。スマートワークの定義は、県の方で今お持ちでしょうか。

徳島県

・資料には書いていなかったの、申し訳ないのですが、決まりきった定義というものはなく、県としてこういうふうに取り組みたいということで、「テレワークをはじめとしたデジタル技術の活用による柔軟な働き方」というのを「スマートワーク」と呼ぶようにして、それを推進していこう、というところなんです。委員のおっしゃったように、やはりテレワークというと、結構ハードル高く感じられる企業の方もいらっしゃるの、その手前というか、テレワーク以外でもデジタル技術を活用して、従業員さんが働きやすい環境を作っていきたいというので、この事業を実施しております。

委員

・ありがとうございます。このスマートワークには、結構「テレワーク」とか「デジタル化」というキーワードが入ってくるイメージをされているというんですよね。そうすると、今回アンケート取った柔軟な働き方の中では、重なりつつも、ちょっとずつ違うという認識でよろしいでしょうか。柔軟な働き方っていう大きな枠の中に、スマートワークっていうテレワーク、デジタル化がある。でないと、時間をずらしたりとか、短時間勤務というのは、テレワークとかデジタル化とはちょっと違う面になりますよね。イメージ的なところで整理したかっただけなのですが、全体は、柔軟な働き方がある働き方改革の中で、その中に、特にテレワークがデジタル化を進めるような提案のされ方があるみたいな、そんなイメージが「スマートワーク」でよろしいでしょうか。

徳島県

・そうですね。「とくしまスマートワークプロジェクト」としては今年度までで、また来年度以降は、新しい視点でスマートワークの推進を実施していきたいと考えており、この調査も、コロナ禍を経て、改めて県内企業の皆さんがどういうふうと考えていらっしゃるのかというのを調査するために、今回、実施しております。

会長

・数字的なところで、相談件数などございましたら、お願いできますでしょうか。

委員

・まず、各企業がどのようなテレワークを実施しているかについては、今回のアンケートでは取れていませんし、制度として入れているというところの数字しか取れていません。

・それから、週休2日がまだできてない企業というところですが、これは私たちの方では抑えられていないので、他の方から御意見をいただけたらと思います。

・「業務多忙」が言い訳だというのも、「情報発信を見ない、相談に来ない」というところでのアウトリーチの必要性というのも、私も同じ考えです。私が総務省の「テレワークマネージャー」をさせていただいておまして、数年やっておりますけれども、今年初めて、講演セミナーではなく、コンサルティングの要請を受けました。それが委員のおっしゃるプッシュ型でとれた中の1社だそうです。確かにそういうものも要るだろうなと思っているところです。

・今のところのテレワークセンター徳島への企業からの相談件数ですが、4月から7月は各月4件ぐらいです。多くは今まで御支援したところからの相談で、人が足りないので業務をアウトソースしたいけれど、どうやって業務を切り出したらいいか、という相談もあります。あとはIT分野の相談がこの頃多くて、勤怠システムや給与システムについて、例えば「何年か前に、それぞれその時に勧められたものを入れたけれども、管理していくものが増えて使えない」とか、「こことここが自動的につながらないので、今手作業をやっているけど、何とかできますか」とか、そういった内容もあります。相談件数としては多くないし、いわゆる「テレワークを始めたい」という相談としては、あまり増えていないというところですね。テレワークやICT、デジタル化の技術の活用の幅を広げるにあたって出てくる課題についての相談が多いという印象です。育休や介護休業にテレワークを活用したい、という相談も増えるかなあと少し期待して始まった今年度ですけど、今のところまだその相談はなくて、私が情報提供するにとどまっておりますのが現状です。

会長

・ありがとうございます。今のところはこういう御回答で、また御提案を受けながら進めていきたいと思っております。

委員

・アンケートについては短期間で850社集まって、すごいなと思いました。ただ、宿泊業なんかは非常に回答数も少なかったのが、業種によって引っ張られるような可能性もあるなと少し感じております。

・ただ全般に、会社が人材確保ために改めたいのが給与・待遇改善、キャリア継続支援、というような

ところは、我々も会員さん等々と日頃接する中で感じているところであります。特に今年度に入って、やはり給与、徳島ではまた最賃の問題が話題には上っているんですけど、企業としては「上げていかない限りはもう人材確保ができないね」というようなことで、これはどちらかという、受動的な形で上げているというところが多いです。

・あとは、環境改善に関しては色々あると思うのですが、休日を取るというようなところも非常に多くなってきました。休日が今まで110日未満のところ割とあって、完全週休2日になるか、ならないかみたいなのが多かったですけど、そこを一気に5日から10日ぐらい増やしてということ、そうしないと人材確保がいよいよ厳しくなる、というジレンマに陥っているところもあります。ただ、それをしながら利益を出さないと続けられない。そのためには一応何をするかということで、テレワークも一つにはなると思うのですが、コロナ禍が過ぎてからテレワークがどうなったかという、やはり対面での作業というか、会社に来て仕事っていうのが増えています。そこで何をするかという、先に出ましたデジタル化ですね。デジタル化をどう活用していくか。そこにお金とか人材を投入して、何とか回していこうというところが多いように思います。

委員

・私の立場からは、障がい者雇用とも連携ということで、スマートワーク推進支援っていうのを拝見しました。私どもの団体は、障がい者雇用というよりも職業訓練という視点で関わっていますので、なかなか障がい者雇用で「どういう会社で、どういう内容の仕事を、実際に障がいを持った方がテレワークをするのか」ということを把握しない限り、職業訓練の場でどういうことを継続的にやっていったらいいのかっていうのがわからない状況です。だから「こういう業種の会社で、この内容ができれば就職できるのではないか」という目安がないと、なかなか職業訓練的に進まないだろうということはありません。そういう企業が県のホームページで公表されたら、就労支援施設がその情報を共有して「こういうことができたなら就職に結びつくだろう」と。県の障がい福祉課なんかも、職業訓練をしている施設から一般企業への雇用を推進していますので、そこでうまく話が合って、施設側への動機づけになるような流れになればいいなと思います。

委員

・テレワークの障がい者雇用を、私自身はすごく昔から取り組んでいまして、弊社が今、神奈川県のような事業をやっているの、そのURLをチャットに入れさせていただきました
(https://www.telework-management.co.jp/kanagawa_da/)。御参考までに。

会長

・ありがとうございます。また参考にさせていただければと思います。
・私の方から、今月に入ってテレワークセンター徳島にお世話になった事例をお話しさせていただけたらと思います。
・実はうちの事務所で、急にスタッフが癌ということがわかりまして、急に治療しなきゃいけないという状況で、治療以外にできるときは在宅ワークをしてもらおうと。この頃は、就労する年代の方の1/3が癌にかかる状態で、それも治療可能な癌ということも多いので、これで辞めてしまうようなことにな

らないようにしなきゃいけないなど、常日頃思っていたところです。それで、これはどうにかしなきゃいけないと。急遽その子が使う、モニター1台とパソコン1台とを買って、こっちでやろうと思ったところに、「あ、そうだ」と。こちらがあるということに気が付きまして、お願いをして、TeamViewerを入れていただきました。もう本当に事務所で座って仕事するのと同じ状態でファックスも送れるし、メールのやりとりもできるし、当然に通常の業務ができるし、という状態にさせていただいて、テレワークができる状態になってありがたいなと思っています。

・私はたまたまこういう会議にも関わらせていただいていたからわかったんですけど、普通の事業所さんがこうなったときは、どこに相談に行けばいいかわからないのだろうな、どういうソフトを使えばいいかっていうのもわからないだろうなというのがありまして、この事業でできるかどうかわかりませんが、1つの業者さんでは無理なので、色んな業者さんに入らせていただいて、ちょっと大きめの展示会じゃないですけど、ソフトや機器の紹介をするというのをできないでしょうか。

委員

・令和4年度に実施（とくしまテレワークサポーターズ企業によるオンライン展示&商談会）しましたが、こちらが「こんなのをやりますよ、参加してください」って呼びかけただけだと集まらない。なので、いかに今課題を持っているところに持っていけるか、ということなのかなと。

委員

・監督署も厳しくなって、勤怠管理はすごく今、皆さん関心があると思います。テレワークっていうとなかなか入りにくいので、スマートワークは広っていくことであれば、勤怠管理は従業員の健康管理上も必要だし、当然に適正な給料も払わなきゃいけないですしね。テレワークを含めて、いろんなスマートワークの紹介ということで。今回2,500社に調査票を送られたのなら、「ありがとうございます」と一緒に御案内も送れると思うので、どうかと。うちの困りごとをすぐ解決していただけたので、本当にすばらしいなと思って。実際に支援を活用させていただいたところで、ちょっとそういう、もう1歩踏み出せないところを検討いただけたらと。

委員

・ありがとうございます。アンケート回答へのお礼状や結果のフィードバックを郵送するのは残念ながらできないので、他の方法を話し合ってみます。

・私から佐々木委員に質問させていただきたいことがありまして、さっきデジタル化を進めるにあたって、そこにお金とか人材を投入しているよという情報共有がありました。お金の投入はわかるとして、デジタル化に当たり、人材を投入しているっていうことであれば、どんなふうにしてるのかなっていうところが一番聞きたいです。

・アンケートの回答で、「推進できる人がいない、ノウハウがない」というのが問題なので、その出口としては、今いる人を育てるか、外からできる人に必要時だけでも入っていただくか。今まで、この事業の中では、こちらからノウハウをお伝えして、ある程度余裕のある会社であれば、実際にやるのが社内のプロジェクトチームの人たちだったのですが、今回アンケートでお答えいただいている会社は、私が想像するに、ノウハウが入ってきても、手を動かす人が社内に確保できない。となると、結局進まな

いだろうなと思っているところです。出口をどうしたらいいのかなと。他県の施策を見ていたら、そこをカバーしているケースがあるのですが、佐々木委員の御発言の中では、具体的にはどういったことなのかなという質問です。

委員

・ 2種類あります。社内でデジタルに強い人に権限を与えて、社内でチームを作ってやってもらう。まずは簡単なところで、勤怠管理であったりとか、それから売上とか、そういった日々のものを積み上げて月次がすぐに出るような形にして、社内誰でもPOSで見えるようなものを手作りでやっているようなところもあります。もう1つ、同友会の会員さんでよくあるのは、我々の会員企業の中で、SEさんやプログラマーがいらっしゃるので、そういった方をお願いしたりですね。それから、徳島県のよろず支援拠点。そちらにコーディネーターの方々もいらっしゃいますので、そういう方を頼って社内でのデジタル化を進めているところもあります。また、県とかでなく取引先の従業員さんに相談をして、社内にデジタル化を進めていくというパターンでやっているところが多いと思いますね。この1~2年でそういう話はよく聞くようになりました。しかも、10人前後ぐらいの規模感の会社が、今進めているというふうに聞きますね。多分、20人とか30人の規模感の会社はもう既に、そういったところはやっていると思っています。答えになったかどうかわかりませんが。

委員

・ ありがとうございます。皆さん、色々と努力されているというのがわかりました。しかもそれが10人前後の会社で、自分たちで勉強してやっていくっていうのも大変なので、すごく参考になりました。さらに、そういうのを県の施策でどんな支援があったらいいのかなど、皆さんからの御意見があったら良いなと思います。

会長

・ よろず支援拠点は、色んな専門家がいらっしゃると思うんですけど、具体的にどんな方がいらっしゃるのですか。

委員

・ ITコーディネーターをやっている方が、我々の会員ではあるんですけどいらっしゃって、この方は結構相談に乗られていると思います。

委員

・ 県の資料で、4ページの「県内企業等へのスマートワーク推進支援」と、5ページの「スキルアップのためのテレワーク講座の開催」のところちょっと気になったんですけども、テレワーク講座の内容を見ていると、何となくやっぱり個人の方向けになっているような気がします。徳島県として、徳島県内の企業にかなり力を入れなきゃいけないし、企業の中でのアドバイス・コンサルティングが大事になっていくのですが、テレワーク講座というのはスキルアップとアドバンスコースがあるということなんですけど、やっぱりそれって違うような気がするんですね。どっちかという、個人ベースな内容にな

っているので、ここをより企業で、何をやったらいいかわからないという人たちのためにやるべきではと感じていました。

・御参考に、中小企業にどうやってアプローチしたらいいんだろうっていうのを、総務省からの事業で昨年末にやったものがあります。総務省が報告書を公開していただいているので、そのURLをチャットに置いておきます（令和5年度総務省事業 テレワークの普及定着に向けた課題と対応策に関する調査研究報告書 https://www.soumu.go.jp/main_content/000951880.pdf）。ノウハウを全部出した感じの、渾身の報告書なので、もしかしたら、お役に立てるかもしれないなど。「こういう人たちにはこういうアドバイスをしたらいいよ」とか、そういった事例や、それこそツールまで紹介しているものですので、御覧いただけたらと思います。

・あともう1つ、私が昨年度の奈良県の事業で10社コンサルしたものがあまして、そのURLも掲載しておきます（<https://www.youtube.com/playlist?list=PLJXXHBhDpEjRr4aDnqBZBzfiHah7re3dC>）。テレワークとデジタル化をお手伝いした報告動画でございます。報告を冊子にするケースもあるのですが、最近あんまり見てもらえないよねということで、動画にするというのがありましたので、このように公開していただいております。

会長

・ありがとうございました。本日の会議は、これをもちまして終了とさせていただきたいと思います。皆様、活発な御意見をありがとうございました。県の方で皆様の御意見を生かして、施策を進めて参りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。