

令和6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7年3月6日(木) 10:30～11:50

場所 テレワークセンター徳島（ウェブ会議）

出席委員（6名）

会長	米澤 和美	徳島県社会保険労務士会顧問
委員	河田 純江	株式会社テレコメディア徳島副センター長兼部長
委員	川原 雅好	株式会社エル・イズ・ビー
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ジメント代表取締役

※竹内委員、濱田委員は欠席。

●概要

会長

- ・（1）令和6年度の取り組み内容及び令和7年度予定について、（2）今後のテレワーク活用ネットワーク会議について、続けて、事務局から説明をお願いいたします。

徳島県

- （1）令和6年度の取り組み内容及び令和7年度予定について
 - ・資料に基づき、説明。
 - ・「徳島県働き方改革アップデート（報告書）」の現時点版の内容について、徳島県からの受託者であるウィズワーク・ラボより説明。
- （2）今後のテレワーク活用ネットワーク会議について
 - ・これまで県においては、テレワークセンター徳島を拠点にテレワークの普及啓発・導入促進事業を展開してまいりましたが、県が主体となって実施するテレワーク導入支援の事業は、一定の役割を終えたということで、今年度をもって終了することとなりました。今後は、ウィズワーク・ラボさんなどの民間が主体となって、これまで蓄積されてきたノウハウを活かしながら、支援を実施していただけたらと思っております。県としては、今年度事業の中で作成いただいているレポート等も活用しながら、働きやすい職場環境づくりを促進する取り組みの一つとして、引き続きテレワークの普及啓発を実施していきたいと考えております。
 - ・また、テレワークに特化した事業が終了することに伴い、このテレワーク活用ネットワーク会議についても、今回の会議をもって終了することとなります。皆様にお集まりいただいて、会議の形でご意見をいただくということとはできなくなりますが、どうか今後も引き続きテレワークの推進の取り組みにご協力いただけたらと思います。
 - ・また、今後も働く女性応援ネットワーク会議や徳島障害者雇用促進県民会議などの関係する各分野の

協議会等においてご意見をいただきながら、テレワーク、また、働きやすい職場環境づくりのさらなる普及推進に努めてまいりたいと思います。委員の皆様におかれましては、これまで多大なるお力添えをいただきまして、本当にありがとうございました。私からの説明は以上とさせていただきます。

会長

- ・ はい、ありがとうございました。それでは意見交換を始めたいと思います。先ほどの県のご説明、それから、その中では徳島県働き方改革アップデートレポート報告書ということで、ウィズワーク・ラボ様から詳細なご説明をいただきました。
- ・ これらのことを踏まえまして、今回最後になるということで、皆様のご意見をいただきたいなと思っておりますので、ご感想、それから今後のこういう取り組みが良いのではないかとといった様々なご意見いただきたいと思いますので、どなたからでもお願いしたいと思います。

委員

- ・ はい。口火を切ってということなので、いろいろなレポートありがとうございました。
- ・ 私として、徳島県さんが考えられる柔軟な働き方っていうのには、具体的に何か定義のようなものがあるのでしょうか？というのがまず質問です。その上で、調査レポートされていると思いますので、もちろんテレワークもそうなのですが、他にどういうものを柔軟な働き方と捉えているかというのをまず一つお聞きしたいっていう質問ですね。
- ・ レポート見ていて今思ったのは、人材がいらないから進まない、だから柔軟な働き方へも進めない、もう悪循環ですね。つまり余裕のある企業は人材がいるから次のステップに行けるんですけど、いけない企業は人がいないからできない、できないから人が来ない、人が来ないからまた忙しい、また次に行けないという悪循環に入っているというのをすごく感じました。
- ・ その悪循環を断ち切る方法というか、つまり「選ばれる企業になる第一歩は何か」が漠然としたものだと思っております。自分の経験から。今お話しされていた「選ばれる企業になる第一歩は何か」というところを突き詰めていると、すごく小さな当たり前のことではあるんですが、私は地方の地域の中小企業さんにおいては、デジタル化ができていない。デジタル化ができていないから柔軟な働き方もできないし、業務の効率化もできないし、さっきの悪循環のように、みんなずっと忙しい。でも人は来ないからどんどん悪い循環に入っていくというふうにすごく感じているところなので、今後そういった、柔軟な働き方を進めていくことが重要と感じました。
- ・ また働きがいもそうなんです。事務作業がいっぱいあると、働きがいにつながらなくて、働きがいを作るためには、本来やるべき「会社をどうやっていくんだ」っていうところに進むことが必要。やっぱり最近はデジタル化でAIもありますから、結局そうしたデジタル化のフェーズに進むことがすごく重要になるのかなというふうに思って、お話を聞いておりました。
- ・ 私からの感想は以上ですが、最後皆さんのご意見が終わった後で結構ですので、もし時間があれば、最近の状況とか、今後テレワークのこの会議はなくなるということなので、ご提供できるお話を少しお時間いただけたら嬉しいなと思っております。以上です。

会長

- ・まず、県の考える柔軟な働き方とはどういうことかということでお考えがあると思いますので、よろしく願いいたします。

徳島県

- ・県として簡単に言うと、会社によっていろいろ形はあると思うんですが、仕事と家庭・子育ての両立ができる「誰もが働きやすい職場環境」という働き方、例えば、スマートワークや、制度的には各種休暇制度・勤務形態など、仕事と子育てを両立し、誰もが子育てとかでキャリアが止まるようなことがないような働き方ができるというイメージになります。イメージ的にはカチッとっていうのはちょっと決めきれてないところがあり、ちょっと答えになってないかもしれませんが。

会長

- ・従来の画一的な「正社員とはこうあるべき」ではなくて、障害であったりとか、育児であったりとか、介護であったりとか、そういう事情のある方も事情があっても働く時間とか場所とかいろいろ工夫しながら働き続けることができると、辞めることなくというような感じ、イメージですね。

委員

- ・はい、ありがとうございます。おっしゃっているみたいに、ちょっとふわっとした感じがしますが、これは企業にとっては、どうしても「じゃあ具体的にどれやればいいの？」みたいな話にはなるんですね。企業の制度に落とさなきゃいけないとか、これやったら補助金あるのとか、そんな感覚でいるものですから、企業側はふわっと言われると、ふわっとあんまりやらなくなってしまうかもしれないので、今後も当然、柔軟な働き方を進められるということですので、具体的にやっていくといいなと思います。
- ・その具体的な例として、なかなか徳島県さんで決められないとすれば、4月1日から育児介護休業法が改正されて、柔軟な働き方制度が義務化されます。その時の選択肢っていうのが、5つほど出ておりますので、それに揃えた形で今後の徳島県としての具体的な柔軟な働き方っていうのを推進されてはどうかと。ご提案ということで、以上でございます。もし後で時間いただけたら、ちょっとその話もできるかなと思っております。以上です。

会長

- ・ありがとうございます。じゃあ、他の方お願いできますでしょうか。

委員

- ・はい、ありがとうございます。10年間、大変お世話になりました。ありがとうございます。感想にはなるんですけど、初めてこの会議に参加した時にスマートワーク推進ということで、県外のその仕事を県内に持ってくるっていうようなことが、一番中心的な話題だったかと思います。そこには本当に、その当時あんまり思ったことはなかったのですね。かなり意識的にも、ついていけなかったというか、そういうところがありました。ただ今、人口縮小していく中で、徳島県ではやっぱりその仕事をしっかり確保していく、そういったことが大事なんだなというようなことで、本当にこういう会議

ってというのは意義のあったものだなというふうに思っています。

- ・ 県内の会員さんの企業を見ていましたら、先ほど委員からもお話があったように、まあ本当にデジタル化ができてないというのが、もう 10 年前、本当にそうだったんですけど、実は今も会員さんの中で言っているのは、「今、デジタル化を進めていこうとしています」というのが多いです。DX っていうのが一時、県でも、今も言っていると思うんですけど、そこまですらなくても、日々の業務の中でのデジタル化っていうのが非常に大事で、まずそこからやっていかないといけないなど。例えばその勤怠管理や、それから日報や日時の販売管理とかですね。そういったものを「その現場の人が打ち込んだら、もうみんなで共有できる」そういうふうなことが社内で共有できるようになると、みんなでその物事を考えられるよねというようなことが、今、会員さんの中でも言われ始めて、そういったことを共有するような形になってきました。
- ・ それからそういうふうなことをやることによって、仕事に集中できるんですよね、重要な仕事に。で、そこから、じゃあ自分たちは何をやるのかというようなことで、これをやればこうアップしていきますよというような、キャリアアッププランというの、割と明確になっていくんじゃないかなと思っています。職務分掌、それから業務分掌ができてない企業っていうのがやっぱり多いんですよね。できている企業の方が中小企業では少ないのかなというふうに思っています。割とそれで属人的なところで困り込んでいるというようなことも仕事としてあると思います。そういったことが標準化できる。そのためには、デジタル化っていうのは非常に今すぐにでもやっていかなきゃいけないことで。そういうふうなことが明確になることによって、自分のその働きというか、仕事が見えてきて、じゃあ将来設計はどうなるかが明確となり、選ばれる企業にもつながっていくんじゃないかなというふうに思います。
- ・ コロナ禍で、この会議の中での重要項目というのが、いくつか順番が変わってきたかなというふうに思うんですが、そのニーズに合った取り組みをしてきたんじゃないかなというふうに思っています。非常に有意義な 10 年間だったと思います。ありがとうございました。以上です。

会長

- ・ ありがとうございます。本当に有意義な 10 年間でしたね。ただ、まだまだデジタル化が進んでいない中小企業の現状ということも、委員の方からお話いただきました。まだまだ徳島県としては課題があるということで。続きまして、じゃあ、こちらからご指名してもよろしいでしょうか。

委員

- ・ はい、そうですね。今日の資料にはなかった話で。徳島県の県庁の皆さんのテレワークの状況って、最近どんな感じなのかなみたいなお話を聞かせていただければなと思っています。

徳島県

- ・ 徳島県の庁全体のテレワークの実施状況というのは今、手元で把握はできてないんですが、制度としては基本的にはテレワークできる環境になっていまして、端末とか、家にいても、こういうようなサーフェスなど県庁からレンタルできる端末を借りて、家でテレワークできるような環境になっています。

- ・当課でも、子育て中の方ですとか、家で集中して仕事がしたいという時には結構活用されています。県庁内では、ここ2～3年で、コロナ禍以降もテレワークしやすい環境にはなっていると思います。テレワークしたい人はできる環境にはなっています。

委員

- ・もうテレワークする人もいるのが当たり前みたいな感じの世の中というか、そういう雰囲気にはできているってことですよね。

徳島県

- ・はい。

委員

- ・ありがとうございます。

会長

- ・はい、ありがとうございます。

委員

- ・はい、ありがとうございます。先ほどのちょっと質問に私がかぶせて申し訳ございませんが、私どもはコールセンターを運営している会社でございます。実際私どもの会社では、テレワークというのが十分にできておらず、サテライトオフィスという形で、一番近い自分たちの生活環境の中で、一番近いセンターを選んで勤務するという形はできているんですけど、ご自宅でというような環境は取れていません。理由の一つとして、セキュリティの問題っていうところと、通信環境の問題というところと、もう一つ、労務管理というところがあります。県庁では、子育て世代の方は活用されているということでございますが、こういった労務管理ってどのようなことをされているのか教えていただければ嬉しいです。

徳島県

- ・はい。テレワークを始める際には、管理職に「今から始めます」という報告、それから終了するときの「終わる」という報告と同時に、その日にした業務について報告をもらっている状況です。

会長

- ・はい、ありがとうございます。そういう状況だそうです。よろしくお願いします。

委員

- ・はい、ありがとうございます。

会長

- ・全体的な感想であるとか、こういうふうにしたら県がより、今、レポートも踏まえて、良くなるんじゃないかなというようなご提案ありましたら、お願いします。
- ・私ちょっと最近、テレワークっていうことではないんですけど、デジタル化に関連し。先日、知った牟岐町の大竹組さんところ企業を紹介します。実は、東京のデジタルグロースアカデミーってところの高橋会長さんのお話を聞いた時に、田舎の会社のことが出てきて、「どこの会社だろうな」と思っていたら徳島の会社でした。それで数十人の会社さんの建築業の方で、建築業なので測量をしたりという経験がいるところ、『杭ナビ』というものを使うことによって新入社員さんでも短期間でそれを使うことができるということでした。
- ・それと感心したのが、やっぱり研修・人材育成にすごく力を入れていて、要は、管理職が資格を取ったら、その人たちが講師になって、若手・部下を育成する。そういうことによって、講師としてしゃべることも勉強にもなる。また、どんどん小学生などを迎え入れて、建築業の面白さを教えたりとかもしており、新しい取り組みとともに、人材育成に力を入れて、両者をつないでいくということを先進的にやられています。専務がキーマンで。どんどん外部にも出て、お話もされて、その会社の宣伝にもなっているというような取り組みです。徳島の牟岐町の小さなあの漁村で、こうした取組が行われているのがすごいなと思って、ちょっと誇らしく思いました。その高橋会長が徳島へ自治体さん向けに DX の研修に来られていた際に、大竹組さんにご紹介したんですけど「会えてよかった」と言うぐらい、業界的に地方の DX の取り組みに名を馳せている、会社さんがありました。ちょっとテレワークではないんですけど、そういうふうにデジタル化できないじゃなくて、推進する人が会社の中に1人いると違うなっていうのを思った次第です。こういう人がどんどん育て、こういうことを真似しながら、徳島の企業さんもやっていっていただければいいなと思いました。

委員

- ・本当に先ほど委員もおっしゃっていただいたように、本当に「今からテレワークしたいな」と声に出して言うてくださる企業さんは増えてきたところです。そのためにはやはり先ほどから言っていたような、日々の業務の中のデジタル化からで、昨日もちょうど徳島県内の秘境の温泉施設に「現場を見てほしい」と呼ばれて行ってまいりました。
- ・やりたいことは、介護でお父さんの送迎などのために現場を離れることが増えてくるので、「私がない時に現場の人が仕事をスムーズにいくようにしたい」、「1回現場から離れたら、もう自宅で仕事の続きをやりたい」ということです。以前からテレワークをしたいけれども、いかんせん難しいっていうことを言っておられました。
- ・お話を聞く中で、予約の台帳自体はクラウドに上がっていて誰でも見られます。でも、予約の変更の電話が入れば、それを厨房や宿泊棟の人に伝えて調整するんです。それがもう「現場でしかできない」。それはなぜかと聞くと、「本人たちにスマートフォンを渡していても見ない」とかでしたが、そういうことはやりようがいくらでもあって、コストとかを度外視して考えると、小さいモニターを上にはぶら下げて、赤い文字でバーンって出たらみんな見るんじゃないのか。でもお客さんの目があるから無理だとなったら、本人たちがアップルウォッチでもつけていたら、アップルウォッチが振動して気づくんじゃないかとか。いろいろとアイディアは割と出てきて、具体的に考えが進んだりするんですよね。

- ・台帳をクラウドに上げるとこまでは行っているんだから、その先の実際の動きの中で何か困ってくる
ところ、今は人間が追っかけているところを、何かデジタルやシステムを使うことで確実にスピーディに伝わるとか、ちょっとアイデアがもらえたら社内で盛り上がって考えがスタートするんだなと感じました。
- ・奈良県がいろんな伴走支援をした会社を、報告書じゃなくて、動画として出しているんですよね。
で、その動画も、以前の動画は始まりと終わりしかないような感じだったんですけども、今の動画は5回の支援で、各回どういうテーマで何を取り組んだかという状況がすごくリアルにわかるようになっていきます。
- ・支援先の企業では「わかっているんだけど、できないこと」を社員さんが言っていて、それに対して「こうしたらいんじゃないの？」っていうアドバイスがあったり、実際それをやってみて、思っていた以上にうまくいくんだとか、難しくなかったって言って、皆さんが積極的になっていく様が動画で見えるわけなんですね。私たちはそういう便利なツールを知っているの、正直、そんなにびっくりしないけれど、知らなかった方々からすると、詰まっていたところがストーンと抜けるようでした。徳島県の会社さんも、そのレベルのところがいっぱいあると感じていて、DXまでいかなくても、デジタル化でも知識がなかったり、おっかなびっくりだったりするところをサポートできたら、業務改善はとにかく進むだろうなって思っています。テレワークの推進のために、まずはそのデジタル化だったり、そういうツールに対しての慣れだったり、働き方が変わることへの意識を「怖いことじゃない」と理解するサポートだったりを進めることが必要とは思っています。

会長

- ・ありがとうございます。
- ・これからさらにアップデートして、やりたいことがまた見えてきたようなところで、これから、またご活躍されるのでしょうか。それでは皆さん、他にご意見ないようですので、お願いできますでしょうか。

委員

- ・ありがとうございます。時間が過ぎてしまって申し訳ありません。
- ・私ももう本当に10年という長い月日、徳島県さんのテレワークに関わらせていただいて、次がないというのはすごく残念ではあるんですが、これからも柔軟な働き方を進められると思うんですね。その中でテレワークをしっかり位置づけていただけるようにという意味で、最後に情報提供という形を取らせていただければと思います。本当にそんなに時間取らないでお話したいというふうに思うんですけども。
- ・まずコロナ禍が終わって、テレワーク比率がちょっと下がったんじゃないかとかですね、アメリカで誰々さんがあの在宅勤務禁止にしているとか、まあ、そういう情報は入ってきますけれども、そんな些細なことに耳を取られない方がいいと思います。なぜならば、もう皆さんは感じていると思うんですが、もうコロナ禍前から比べたら2.5倍ぐらいテレワークできる人は増えています。でも残念なことに、都市部が中心です。都市部の空港のテレワークボックスなんて、いつも予約を取れないなど、本当に大変な状態で、いろんな人がテレワークしています。でもやっぱりまだ地方の企業はなかなか

できません。そうになっていくとどういうことが起こるかという、地方から人がいなくなる、若い人が、大きい企業に行ってしまう、中小企業は人材不足が加速していきます。今こそ危機感を持って、中小企業さんはさっきの一步のデジタル化からでいいと思うんですよ。そこから柔軟な働き方が地域でできるようにしていくことがすごく重要だと思っています。

- ・ その大きなトリガーとして、私はずっと願ってきたことなんですが、いくら私がギャーギャー言たって世の中変わらないんですけれども、法律が変わると世の中は変わってまいります。改正育児介護休業法が4月1日から施行され、10月1日からは柔軟な働き方選択制度というのが始まります。
- ・ この選択制度では、5つの柔軟な働き方の中から企業が2つ選んで、そして社員が1つ選ぶことになっています。これは育児介護休業法であり、小学校就学前のお子さんがある従業員に対しての義務になります。徳島県の企業さんにおいても、小学校就学前のお子さんがある社員って多分たくさんいると思います。法律は残念ながら大企業向けじゃないんですね。「テレワークしましょう」と今まで言っていたのは、なんか大企業に言っていたような気がしており、中小企業は、自分たちは関係ないって思っていたと思いますが、法律は中小企業も守らないといけません。そうなってくると、中小企業には、就学前までのお子さんを持つ従業員、これは女性だけでなく男性も当然含めていらっしゃるため、もうこの5つの柔軟な働き方から2つ選ばなきゃいけないわけです。2つ選ぶときに、私も中小企業だからあれなんです、その5つの中にテレワークがあります。テレワークは結構ハードルの高いものであることは間違いない。休みをあげる方が楽だと思います。短時間勤務にするっていうのも楽だと思います。だけど、楽だけど仕事してもらえなくなるわけですね。これは人材不足の今の世の中において、すごく痛いことですね。ですから、理想は「ちゃんと働いてもらうこと・辞めないでいてくれること・新しい人が来てくれること」と考えると、まさに柔軟な働き方に5つの定義がありますけど、定義っていうか、選択がありますけども、テレワークにしっかり向き合わないといけないという、これからそういう時代になっていく。
- ・ 法律が決まってもなかなか浸透に時間がかかりますけども、かかったとしても、もう方向は決まっているということになります。今回、会議がなくなるのは本当に残念ではあるんですけれども、ここから柔軟な働き方の中のテレワークを、ぜひきっちりと徳島県さん、委員みたいな方々がいらっしゃるわけですから。県内の企業さんに「5つ選択肢あるけど、休むとか短時間勤務だと困るでしょ。だからテレワークやりましょうよ」って言っていただいて。そして、委員のところのような良い組織が、こんなの他の地域にはなかなかないですから、動けるようにしてあげるといいんじゃないかなと、私は感じております。
- ・ もう一つ、なんでテレワークセンターがなくなるのかっていうことなんですけれども、テレワークセンターという建物がなくなるし、場所もなくなるんだと思います。でも、この時代ですから、そんなものより、要するにお金がかかるわけですよ。建物と、そこに人は常駐させるっていうのは。だから、「これまでずっとされてきたことってすごいな、予算も取って」と思いますし、そこで展開されてきた方々も大変だったと思いますけども、もし今後のコストレスな形として、バーチャルオフィスも考えていただけたらなというふうに思っています。
- ・ バーチャルオフィスは何度もお紹介はしたと思うんですけれども、最近新しいものに変えまして。なんで変えたかっていうと、内閣府の日本型のバーチャルオフィスの研究開発を担当しているので、それで、改善をするためにこんな風にやっています。私は今、応接エリアにおります。これは一人で他

のウェブ会議やお客様の対応している時はここに入っています。こちらの方は右の方で F-Chair デモと言っていますね。またこちらでは、お客様に説明会のデモをしているというのがわかりますね。あとは、集中エリアに入っている者もいます。というように、ここにお客様が来てくださったら、センターの今までされていた仕事じゃなくて、別の仕事をしてもテレワークの質問が来たらちゃんと対応して、「こんなリアルなところがあるんですよ」って言われるだけで、もしかしたらコストも抑えて、来年度・再来年度運営できたらいいなと。実際に国もそれを考えているから、内閣府の研究開発で今これをやっておりますので、そういう意味では、私は地方こそこれが面白いと思っています。

- ・実は、北海道の方で実証実験をやってくくださった企業さんのケアマネージャー。多分、徳島県でも多分ケアマネージャーが不足していることはあると思うんですけども、そういうケアマネージャーをマネジメントしている会社さんがバーチャルオフィスを導入して、新規にテレワークでケアマネージャーさんを募集したんです。厚労省がそれをオッケーにしたものですから、そうすると、なんと5～6名採用できたと。ケアマネージャーというと通所しなきゃいけないというのが当たり前だったんですよね、事務所に。そこからケアする介護する人たちのところに行って、また戻るというのがルールだったの。それを厚労省が「テレワークでいいよ」って言ったものだから、その札幌のケアマネージャーのセンターさんは、「じゃあ、テレワークで採用しよう」とやったら、5～6名入ってきて。これはうちのバーチャルオフィスですけど、バーチャルオフィスで初めてテレワークをされていたりとか。そういった「こういうものがあるんだからできる」というのもあるんじゃないかと思うので、ちょっとご紹介をさせていただきました。
- ・あとですね、情報チックなもので申し訳ないですが、私が今すごく取り組んでいるのは、この内閣府のバーチャルオフィスを改変して、より良いものを作っていく実証事業を繰り返していくってことなんですけども、もう一つ取り組んでいるのが、国交省の二地域居住の推進です。これは多分、県とか自治体さんには情報が入っていると思うんですけど、総理の最初の所信表明の時に二地域と言っていますので、結構大きな予算がついた事業があって、地域に移住だったら大変だけど、東京と徳島で暮らしましょう、そのために地域をどういうふうにするか、体制を整える費用が国から降りてくるみたいな世界がこれから大きく展開されます。今回の地方創生 2.0 で。でも、考えてみてください。ただ単に環境を良くするだけじゃなくって、やっぱり二地域という以上は、長期滞在を意識していかないと移住につながりませんよね。ですから、私は今、北海道の北見市で一番力を入れているのが、『テレワークできる企業に働く人の二地域居住』ということで、1週間とか2週間、長ければ1ヶ月滞在できるような二地域居住を進めていこうと思っています。これは私が長年、北見市の方でテレワークを推進してきた基盤があるからできるんですが、徳島県さんもそれあるよねって、今思い始めております。ですから、あの徳島県さんも今いろんなとこね、神山町もそうですし、いろんなところでテレワークできる企業さんがいらっやっていますけれども、サテライトオフィスという形じゃなくて、東京にたくさんこれから増えていくであろう、テレワークできる人たちを二地域居住の視点から来てもらって、仲良くなって、いずれこっちに移住してもらえみたいな。そういうのもテレワークから入っていく方が、現実味があるんじゃないかなと思っています。これがお話したかった2つ目です。
- ・あと障害者雇用。当初、障害者雇用もテレワークでということで、すごく進めてくださっていたと思

うんですが。実はちょうど昨日、神奈川県障害者テレワーク雇用のセミナー報告会がありました。神奈川県が取り組んできたテレワークでの障害者雇用のお話をさせていただきました。私は事業報告だけやったんですけども。企業 100 名を超える申し込みがあり、その中の半分が、これからテレワークで障害者雇用をしたい企業だったんですね。で、こういうのをやると結構、働きたい人とか、就労支援事業している人ばかりが来がちなんですけど、半分ですから、申し込み 50 社は間違いなくテレワークで障害者雇用をしたいっていう企業が来て申し込んでくださいました。そういう世の中の流れが今あるので、ぜひこれもヒントとしていただければと思います。

- ・それから、先ほどご質問されていたテレワークにおける労務管理なんですけど、これもこれからもっと注目されます。なぜならば、育児介護休業法で、育児や介護の人たちが、少なくとも介護の人たちは努力義務になりますし、2 歳 3 歳未満の人も努力義務になるし、さっき言ったように選択肢として入る方は義務になる。テレワークをする企業が増えていく。でも、子育てや親の介護をしていると中抜けしなきゃいけなくなりますよね。で、その「中抜けする時間をどうするんだ」ということが結構問題になるかというふうに私は思っております。ちょうど来週、私がそのセミナーをします。
- ・こんな感じで、在宅勤務などテレワークでのサボリや中抜けをどう管理するのか。4 月から順次施行される改正育児介護休業法に対応した勤務マネジメントツールということで、これもすぐいっぱいになりました。
- ・本当に長い間お世話になりました。でもまたお声がけいただければいつでもまいりますので。長い期間ありがとうございました。実際にコロナ禍で行けなくなっちゃいましたけども、また徳島に行ける日を楽しみにしております。引き続きどうぞよろしくお願いします。ありがとうございました。

会長

- ・本当にいろいろ情報ありがとうございました。お世話になりました、ありがとうございました。委員のご意見は、本当に私たち、いつもみんな参考になっておりました。引き続きよろしくお願いいたします。

委員

- ・ありがとうございます。

会長

- ・では、あの意見も出尽くしたようなので、これで意見交換の方は終了いたしまして、事務局にお返しいと思います。

徳島県

- ・会長、ありがとうございました。本日いただきましたご意見は、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考えております。また、皆様方には、これまで長きにわたり多大なご尽力を賜り、心から感謝申し上げます。
- ・今後なお一層のご活躍とご健康を祈念いたしますとともに、本県行政に対して引き続きご指導・ご協力賜りますようお願い申し上げます。それでは、これを持ちまして、令和 6 年度テレワーク活用ネッ

トワーク会議第2回会議を閉会とさせていただきます。本日はありがとうございました。