



# テレワーク業種別 ガイドライン

TELEWORK GUIDELINES

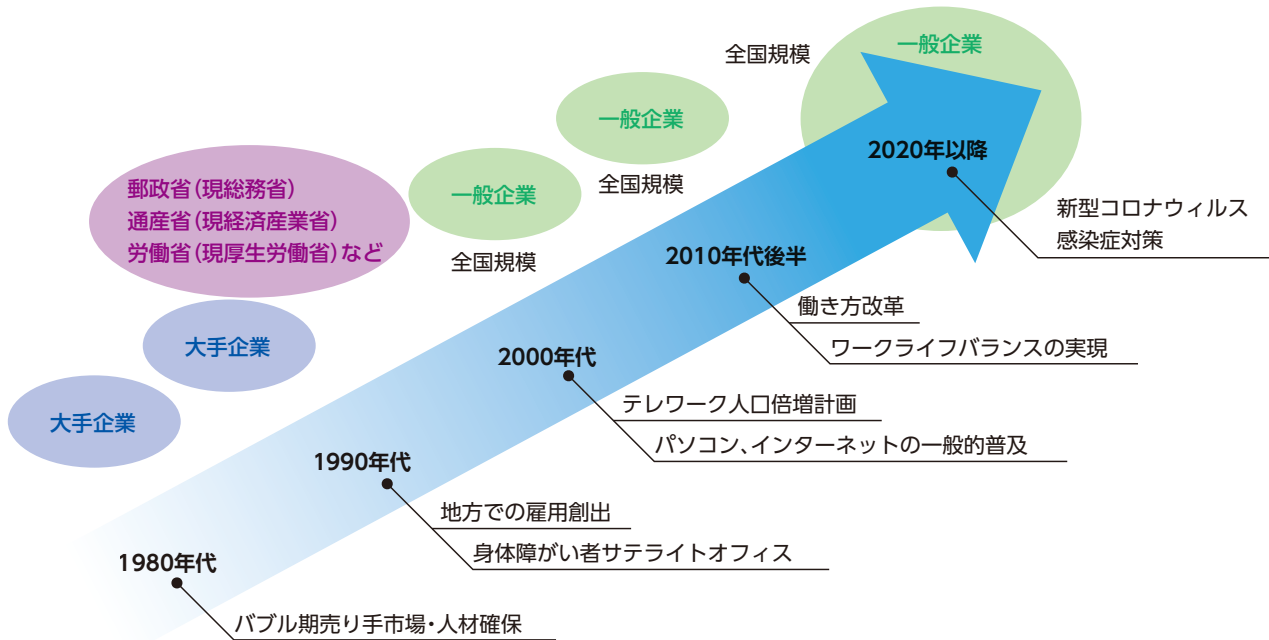
⑤ 医療・福祉業



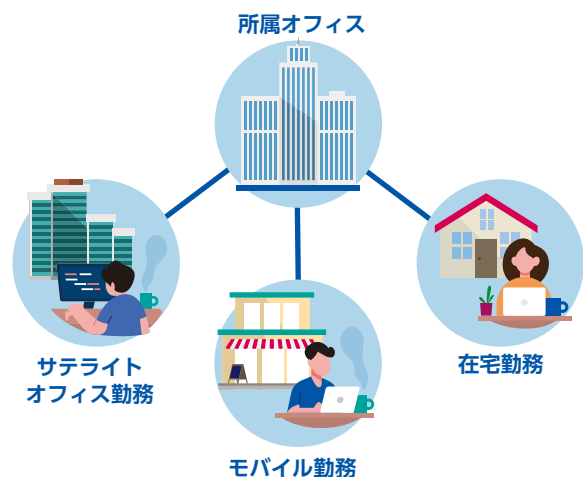
# 目次

<b>0</b>	テレワークの背景.....	P.02
<b>1</b>	テレワークとは .....	P.03
	(1) テレワークとはどのような働き方か	
	(2) テレワークの形態	
	(3) テレワークで得られるメリット (意義・効果)	
<b>2</b>	テレワーク導入時の課題 .....	P.05
	(1) コミュニケーション方法のルール化	
	(2) 必要なシステムの整備	
	(3) 必要な環境の整備	
<b>3</b>	テレワーク導入プロセス .....	P.07
	(1) テレワーク導入目的の明示化	
	(2) 責任者と担当者の選出	
	(3) 現状分析・業務の見直し、導入範囲の検討	
	(4) 導入に向けた具体的な推進方法	
	(5) 本格導入に向けてのトライアル導入	
	(6) 効果測定 (問題点の発見 / 改善)	
	(7) 本格導入	
<b>4</b>	医療・福祉業の現状と課題 .....	P.21
<b>5</b>	課題解決等につながるテレワークの活用方策 .....	P.23
<b>6</b>	テレワーク活用推進事例 .....	P.28
<b>7</b>	業務の DX 化に向けて.....	P.34
<b>8</b>	補助金・助成金の紹介.....	P.35

## テレワークの背景



日本におけるテレワークは1980年代以降、当初は政府（現総務省等）主導、大手企業中心での取組でした。この時代は社会インフラが普及しておらず、自宅で快適・効率的に仕事をこなすことができない状況だったため、大手企業は「サテライトオフィス」と呼ばれる郊外立地型オフィスを次々と設置しました。2000年に入り、パソコンやインターネットの利用が一般的になったことに加え、2010年後半からは「働き方改革」を皮切りに、テレワークを実施する企業が増加、2020年以降各地でテレワークが導入されました。新型コロナウイルス感染症の拡大により、人と人の接触が難しい環境となり、各地でテレワークの導入が急速に進みました。並行してICT（Information and Communication Technology 情報通信技術）、AI（Artificial Intelligence 人工知能）等の技術開発が大きく進み、DX（Digital Transformation）時代が到来、経済・産業・社会システムが大きく変革する中で、「働き方改革」としての「テレワーク」の導入は十分に可能となってきました。



# テレワークとは

## (1)テレワークとはどのような働き方か

テレワークとは Tele(離れて)と Work(仕事)を組み合わせた造語です。「ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことで、本拠地(会社のオフィス等)から離れた場所で、仕事をするということです。



出典:厚生労働省「テレワークではじめる働き方改革」資料

## (2)テレワークの形態

テレワークを働く場所で分けると、自宅で働く「在宅勤務」、移動中や外出先で働く「モバイル勤務」、本拠地以外の施設で働く「サテライトオフィス／コワーキングスペース勤務」に分類されます。

### ①在宅勤務

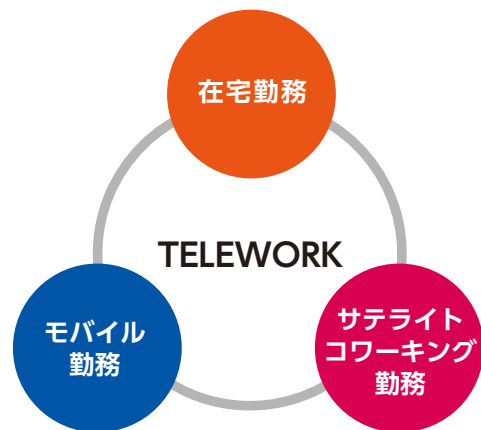
自宅を就業場所とする働き方です。

### ②モバイル勤務

移動中の交通機関や、カフェ、ホテル、空港のラウンジなどを就業場所とする働き方です。

### ③サテライトオフィス／コワーキングスペース勤務

企業のオフィスから離れたところに設置したサテライトオフィスや、一般的なコワーキングスペースで就業する施設利用型の働き方です。



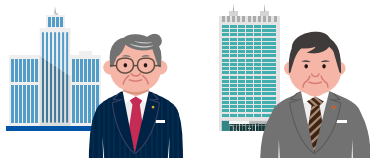
企業や組織の業務内容や担当業務、役割によって、最適なテレワークの取り組み方は様々です。自社にとって最適な働き方とはどのようなものなのか、テレワークをどのように活用していくのかを考えてみましょう。

### (3)テレワークで得られるメリット (意義・効果)

テレワークには、企業、従業員、経済・社会のそれぞれにとって多くのメリットがあります。

#### 企業のメリット

- 育児や介護等による離職の防止
- 優秀な人材の確保や、雇用継続
- 資料の電子化や業務改善の推進
- 営業効率と顧客満足度の向上
- 交通費や光熱費、事務所の賃料などのコスト削減
- 感染症の拡大や災害など非常時の事業継続
- 企業イメージの向上



#### 従業員のメリット

- 通勤の負担減少
- 出張・外出等で生じる移動時間の削減
- 家族と過ごす時間や趣味の時間の増加
- 集中力が増して業務効率が向上
- 多様な働き方の実現



#### 経済・社会のメリット

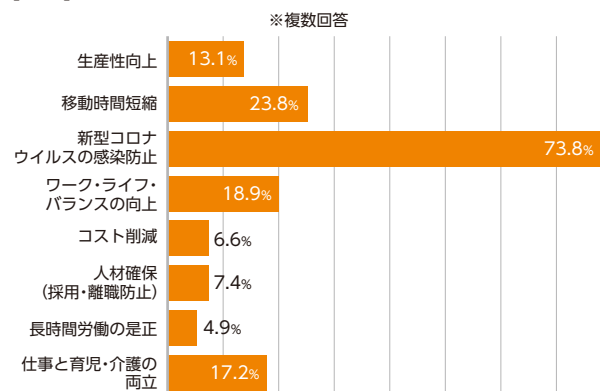
- 雇用の創出・労働力の確保
- 地方創生・地域活性化



## テレワーク導入時の課題

テレワークには多くのメリットがありますが、導入する前には環境整備が必要です。本ガイドラインを作成するにあたり埼玉県が令和4年度に実施した「埼玉県内企業テレワーク実態調査」(アンケート回答数 290 社)によると、テレワーク導入を検討したきっかけは、新型コロナウイルス感染予防(73.8%)が最も多く、感染症対策として急速に導入が進みましたが、以下のような、いくつかの課題が見受けられます。

【図1】テレワークを導入した(導入しなかったが検討した)理由



### (1)コミュニケーション方法のルール化

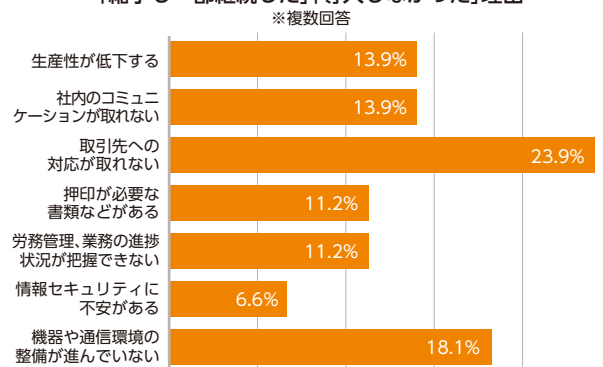
アンケートで最も多かった課題は、「取引先への対応が取れない」(23.9%)であり、「社内のコミュニケーションが取れない」(13.9%)との課題も挙げられました。この課題を解決するには、社内外におけるコミュニケーション方法のルール化が必要です。

従業員同士で連絡をとる場合には、Web会議サービスやチャットツールが活用できます。コミュニケーションツールに不慣れな従業員のためには、連絡用ツールのマニュアルを整備します。

また、営業先や取引先企業との連絡方法については、テレワーク環境下でのWeb会議やメールのやりとりができる環境、さらに見積書や請求書といった郵便物の管理についてもあらかじめ対応を決めておき、郵送や電子データによるやりとりの可否、電話での連絡先を伝えておく等の準備をするのが望ましいでしょう。



【図2】テレワークを「継続しなかった」「縮小し一部継続した」「導入しなかった」理由



出典：令和4年度埼玉県内企業テレワーク実態調査(埼玉県)

## (2) 必要なシステムの整備

「機器や通信環境の整備が進んでいない」(18.1%)の課題には、テレワークに必要なICTシステムが、技術開発のスピードの加速により、手軽に取り入れられるようになりました。まず、最低限必要なパソコンを準備し、メール、Web会議ツール、ファイル共有ツール等のサービスについて無料版を取り入れ、その結果をみて改善していくことができます。

## (3) 必要な環境の整備

「生産性が低下する」(13.9%)との課題も挙げられました。テレワークを実施する自宅やサテライトオフィスなどに、普段の業務を行うための環境が整っていないことが原因の一つとして考えられます。例えば、オフィスに出勤しないと閲覧できない資料やデータがある、オフィスの電話対応ができない、押印が必要な業務プロセスがある、自宅ではセキュリティ上の問題があるなど、テレワーク時も従来と同様の仕事ができる環境でなければ業務が滞ってしまいます。

そのため、書類の電子化(ペーパーレス化)、押印が必要な書類がある場合は押印廃止や電子署名の導入(決裁プロセスの電子化)、個人の携帯電話への転送機能サービスの導入をすすめます。

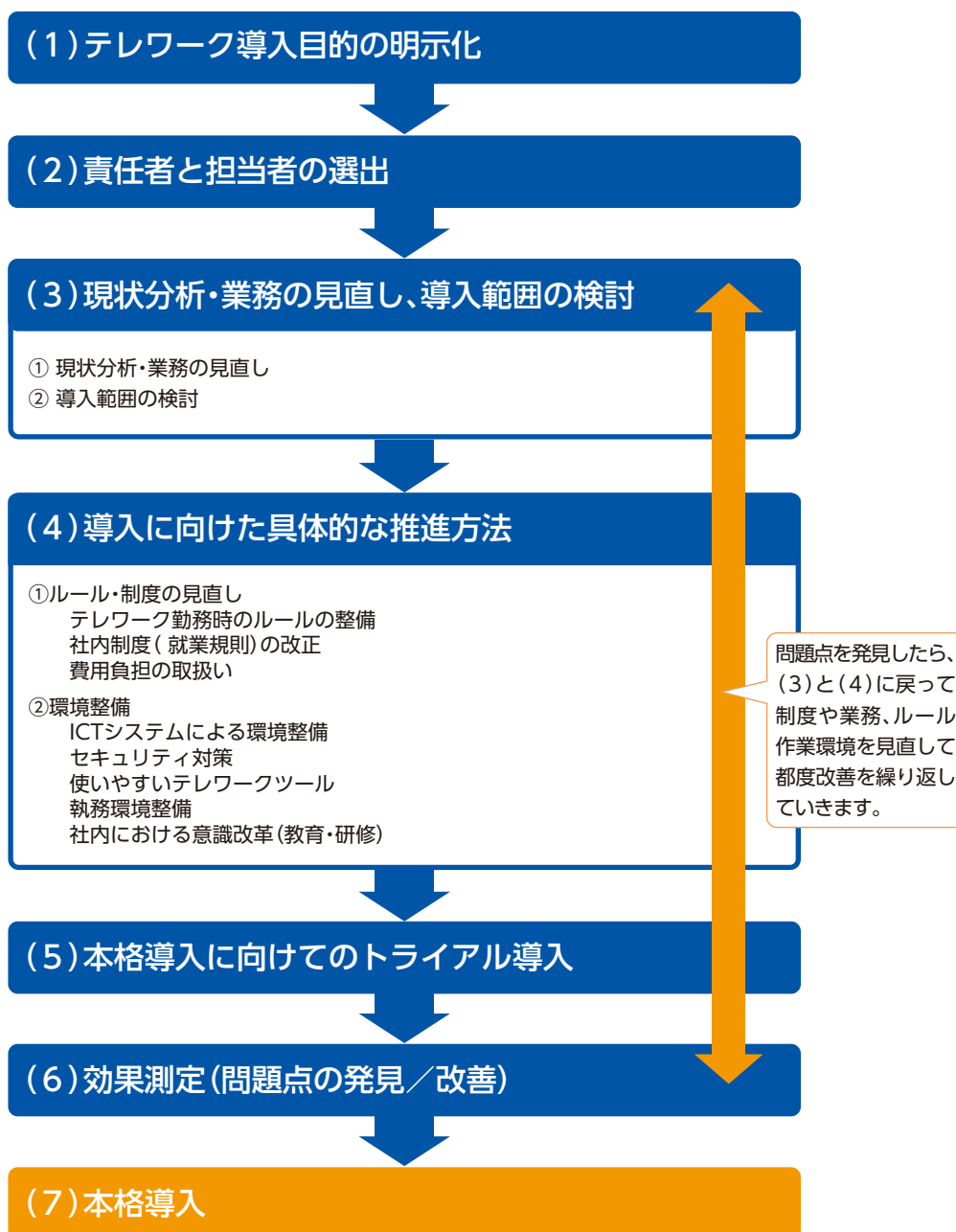
また、情報セキュリティへの取組については、情報セキュリティポリシーを定めて従業員向けのセキュリティ教育を行うほか、セキュリティ対策済みのwi-fiを配布することも対策の一つです。

## テレワーク導入プロセス

テレワーク導入の大まかなプロセスは下図のとおりです。

テレワークを推進するには、経営企画部門、総務・人事部門、情報システム部門、導入対象部門から責任者と担当者を選出することが望めます。導入対象部門のトップにリーダーになってもらい、現場部門のトップ自らがリーダーシップを発揮するとテレワークはスムーズに導入できます。

### テレワーク導入プロセス



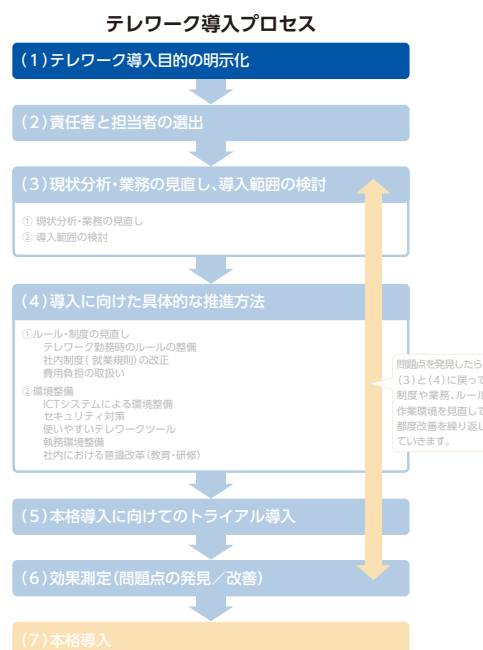


## (1)テレワーク導入目的の明示化

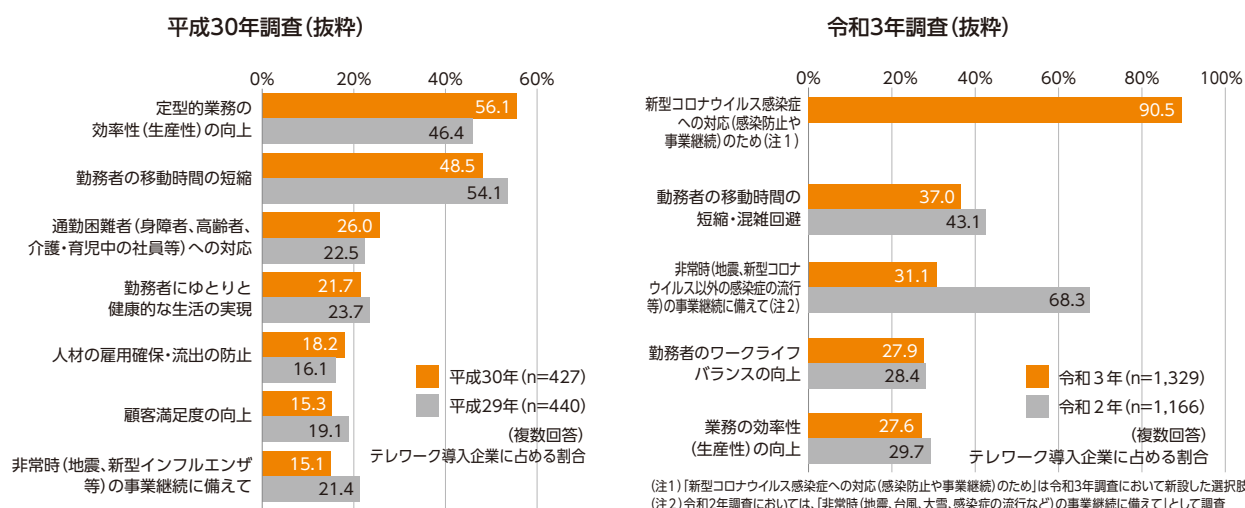
テレワークを導入するためには、その目的を明確にすることが重要です。

「埼玉県内企業テレワーク実態調査」(P5【図1】参照)によると、テレワーク導入の目的は、「新型コロナウイルス感染防止(73.9%)」が最も高く、「移動時間短縮(23.8%)」、「ワーク・ライフ・バランスの向上(18.9%)」、「仕事と育児・介護の両立(17.2%)」、「生産性向上(13.1%)」となっています。

また、総務省の「通信利用動向調査」によると、平成30年は、テレワーク導入の目的の1位は「定型的業務の生産性向上」、2位は「勤務者の移動時間の短縮」、3位は「通勤困難者への対応」、4位は「勤務者のゆとりと健康生活」、5位は「人材の雇用確保・流出防止」となりましたが、令和3年の同調査では「新型コロナウイルス感染症への対応(感染防止や事業継続)のため」の割合が9割を超えて最も高く、次いで「勤務者の移動時間の短縮」となっています。この内容は「埼玉県内企業テレワーク実態調査」の回答とほぼ同じとなっており、多くの企業で「新型コロナウイルス感染症防止」をテレワークの導入目的としていることがわかります。



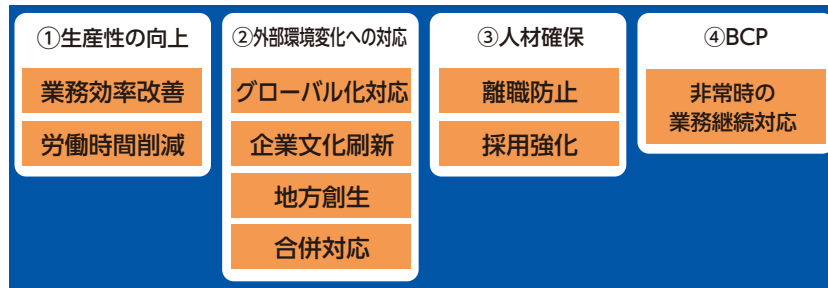
総務省通信利用動向調査におけるテレワークの導入目的の変化



テレワーク導入に成功している企業では、早い段階から企業のトップ自らがテレワーク導入の目的を明確にして、全社で共有し戦略的に導入しています。全従業員の関心と協力を得られるようにすることが成功の鍵となります。



また、導入の目的設定にあたっては、目的がその企業の経営方針と密接にリンクしていることも重要となります。



## ①生産性の向上

### 業務効率改善

テレワーク導入に際し、業務の棚卸をはじめとして、業務フローの見直しや書類の電子化などが必要になるため、業務効率改善につながります。

### 労働時間削減

在宅勤務の実現による移動時間の削減、また、業務フローの見直しや提出書類の電子化によって報告作業のためにオフィスに戻る必要がなくなるため所定外労働時間を抑制することが可能です。

## ②外部環境変化への対応

### グローバル化対応

グローバル化が進み、国内企業とのやり取りだけでなく、海外企業との連携も日常化しています。企業は激しい時代の変化への対応に迫られています。テレワーク導入に際し、業務フローや働き方を見直すことで時差や距離を超えてのやり取りが可能となり、従業員が国を超えて活躍することを推進できます。

### 企業文化刷新

テレワーク導入に向けて制度・仕組の刷新が必要になるため、従業員の自律性や主体性が求められ、企業文化の刷新につながります。

### 地方創生

テレワークを活用することで、場所にとらわれずに同じ仕事をすることができ、都市部から地方への人や仕事の流れを創出し、地方創生の実現に寄与することができます。

### 合併対応

オフィスの拠点が離れている企業が合併した場合や連携する場合に、テレワークを活用することでコミュニケーション促進や業務効率化を図ることができます。

### ③人材確保

#### 離職防止

テレワークは時間や場所にしばられず柔軟な働き方ができるため、育児や介護などをしながらでも継続して勤務が可能になり、働く意欲があっても家庭の事情などで十分な労働時間を確保できない従業員の離職を防ぐことができます。

#### 採用強化

テレワークを導入している職場であることは、従業員の働きやすさに配慮してワーク・ライフ・バランスの実現を重要視している企業であるとのイメージにつながるため採用力強化が期待できます。

### ④ BCP

#### 非常時の業務継続対応

自然災害、事故、システム停止等による公共交通機関の混乱により従業員がオフィスに出勤することができない場合でも、テレワークを導入することで在宅勤務により事業を継続することができます。

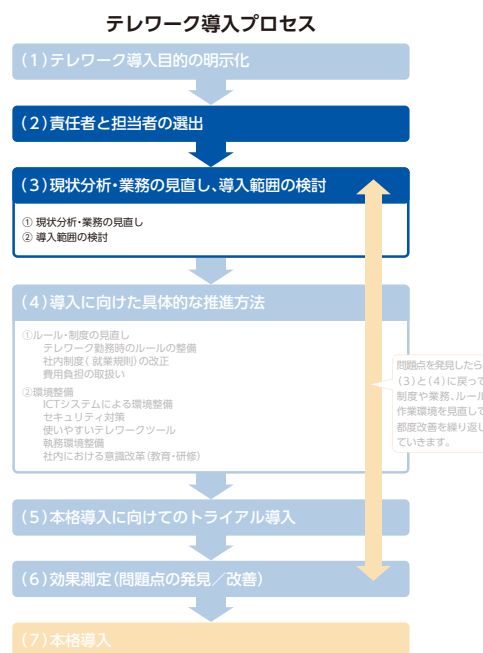
また、パンデミックの発生時には、テレワークの活用により他人との接触を防ぐことができるため、感染拡大を抑止できます。

## (2) 責任者と担当者の選出

経営企画部門、人事・総務部門、情報システム部門、導入対象部門などから責任者と担当者を選出します。

## (3) 現状分析・業務の見直し、導入範囲の検討

経営企画部門、人事・総務部門、情報システム部門、導入対象部門などの責任者と担当者が中心となり、現状の業務分析を行い、それによって、テレワーク導入範囲の明確化を行います。業務分析のチェックポイントは、次のとおりです。



## ①現状分析・業務の見直し

### 業務時間の把握

各業務にかかる時間がどれくらいかを把握します。

### 使用文書の確認・紙書類の電子化

どのような書類を利用しているか、紙か電子か、電子化の必要な書類はどれくらいあるかを確認します。テレワークを実施する上では、文書の電子化は必要不可欠です。既存の文書をどのようにするかが課題となります。しかし、全ての文書を電子化するには膨大な時間と費用がかかるため、どのような文書を電子化し、どのような文書は紙のままにするかを選別することが必要になります。例えば契約書や契約に関する資料など頻繁に参照する必要のある文書は、電子化により必要な書類を探しやすくなり、業務効率化につながるといったメリットもあります。オフィスで仕事をする上でも効果的です。

### システム・通信インフラの確認

テレワークでも実施可能なシステムがそろっているか、通信インフラ（インターネットやスマートフォンに用いられる通信回線）、セキュリティは確保されているかを確認します。

### 個人情報の保護

業務上取り扱う個人情報にはどのようなものがあるかを確認します。業務を行う環境が変わっても、大事な情報を扱うということに変わりはありません。パソコンやネットワークの設定、作業する場所などの環境を整備します。各企業の規程や業務に応じた対策等を確認します。

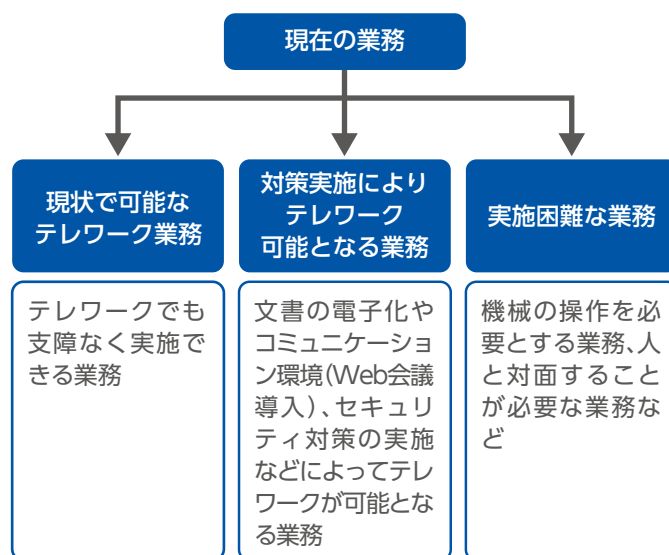
## ②導入範囲の検討

テレワーク導入に向けて、業務を右の図のように3つに分類します。

### 対象者の検討

テレワークが実施可能な従業員と実施困難な従業員との不公平感の解消はテレワークを進める上で企業の重要な課題のひとつです。テレワーク導入初期の段階では不公平感を生じさせないために、①対象者を「時間制約のある従業員」に限定する、②テレワーク可能な従業員についても「週〇日・〇時間まで」等と限定する配慮が必要です。

また、テレワークの実施が困難な現場業務においても、紙ベースのマニュアルや業務報告を電子化し、業務効率化を全社で進めることで他部門との連携をしやすくし、テレワークが実施可能な従業員と実施困難な従業員とで格差が生じないようにする工夫が必要です。



また、テレワーク導入が進むと課題として生じることの多い、コミュニケーション不足によるメンタルヘルスの不調への対策も含めて、企業は従業員の声をよく聞いた上で、コミュニケーション促進のための積極的な対策を実行する必要があります。例えば、テレワークを導入するにあたり、書類の電子化やツールの活用、体制整備等だけでなく、従業員のコミュニケーション促進を目的としたコミュニケーションツールの導入やメンタルヘルス面を考慮した健康経営<sup>※</sup>もテレワークの推進に必要な検討事項・プロセスになってきています。

近年は、新型コロナウイルス感染症対策、非常時（地震、台風、大雪、新型コロナウイルス以外の感染症の流行など）の事業継続に備えることがテレワーク導入の目的となり、BCP<sup>※</sup>は企業活動の継続・発展に必要な不可欠であるため、全従業員をテレワークの対象者にすることが望まれます。

※健康経営：従業員等の健康管理を経営的な視点で考えて戦略的に実践すること

※BCP（BusinessContinuityPlan）：非常時でも業務が継続できるような方策を用意し計画すること

## (4)導入に向けた具体的な推進方法

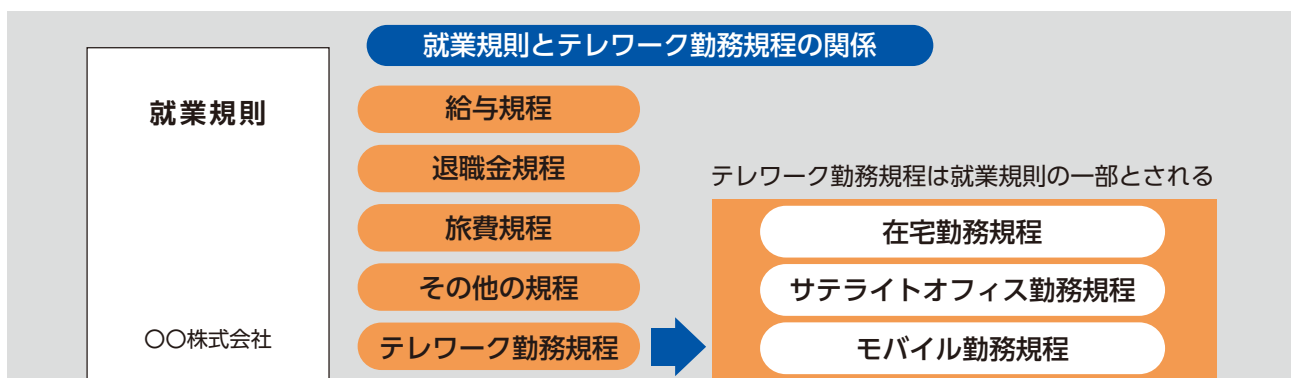
### ①ルール・制度の見直し

#### テレワーク勤務時のルールの整備

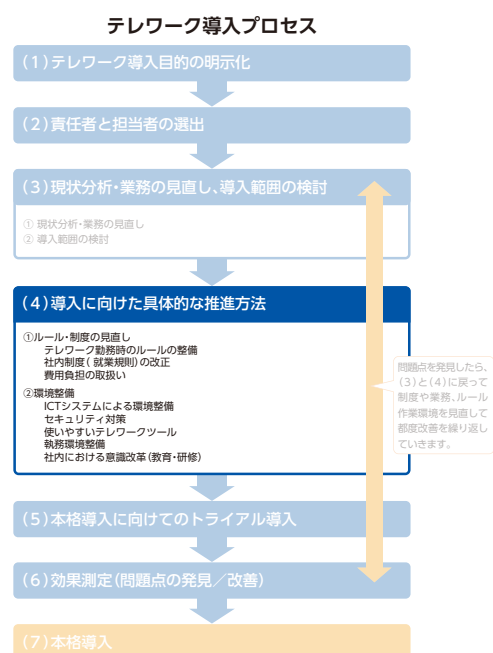
在宅勤務でも部分在宅勤務にするのか、終日在宅勤務にするのか、その両方か。頻度はどうするのか、週に1日程度にするのか、3日以上も可能とするのか。テレワーク勤務時に申請を必要とするか。必要とする場合は、誰が承認するか（上司・人事部門）等についてルールを決めます。さらに日常の勤務申請をどのようにするのか、いつ申請するのか、前日までで良いのか等を決めることも必要です。

#### 社内制度（就業規則）の改正

週に1、2日程度の在宅勤務であれば、勤務制度を大きく変える必要はないため、就業規則本体は変えずに「テレワーク勤務規程」を作成している企業が多いようです。テレワーク勤務規程を別途作成することで、テレワークに関するルールを集約できるというメリットがあります。



出典：厚生労働省「テレワークモデル就業規則～作成の手引き」



## 費用負担の取扱い

テレワーク時の費用負担についてあらかじめ十分に話し合い、明確なルールをつくり、従業員に対して丁寧に説明することが必要です。テレワークの導入によって、費用が発生する例としては次のようなものが考えられます。

費用の種類		対応例
情報通信機器	パソコン本体・周辺機器、携帯電話、スマートフォン	会社から貸与しているケースが多く、基本的には全額会社負担としている
通信費	インターネット	Wi-Fi ルーター貸与、データ通信 SIM 契約等の費用について会社負担としているケースが多い
	電話	携帯電話を会社支給、または個人のスマートフォンの請求を私的利用と会社利用に分けて請求システムを導入しているケースが多い
水道光熱費	電気、水道	業務使用分との切り分けが困難なため多くの企業では自己負担としているが、在宅勤務の日数が多い場合にはテレワーク勤務手当に含める等、企業が補助することが望ましい

## ②環境整備

### ICTシステムによる環境整備

自宅やサテライトオフィスなど本格的にテレワークする環境では、インターネットにつながったパソコンが必須です。

#### ◆在宅勤務・サテライトオフィス／コワーキングスペース勤務の場合

- ・会社支給のパソコン（持ち出すならシンクライアント<sup>※</sup>が望ましい）
  - ・BYOD (BringYourOwnDevice) 個人が所有しているパソコン
  - ・貸パソコン（サテライトオフィスなどで備え付けのパソコン）
- などがあります。

※シンクライアント：パソコンに必要最小限の処理をさせ、ほとんどの処理をサーバ側がする。ハードディスク非搭載の製品もあり、端末紛失時のデータ漏洩のリスクが低い。

#### ◆モバイルワークの場合

- ・会社支給のスマートフォン、タブレット、ノートパソコン（シンクライアントが望ましい）
- メールチェック、スケジュール確認、チャットなどは、スマートフォンでも十分可能です。Web会議やリモートデスクトップなどをスマートフォンで実行している例もあります。
- タブレットやノートパソコンを用意すると、スマートフォンよりも画面が大きいため、資料作成や業務ツールでの簡単な処理が可能です。

## セキュリティ対策

テレワークはセキュリティの管理が難しいと思われがちですが、各ツール・製品・サービスでも個別の対策が取られています。

また、リモートデスクトップ方式や仮想デスクトップ方式（Virtual Desktop Infrastructure）、クラウドサービスなどを利用すれば、社外であってもセキュリティを確保した上で業務を行うことが可能です。

## 使いやすいテレワークツール

テレワーク勤務では、社内の部署内や、従業員同士のコミュニケーションが少なくなることで、会議で課題や新たな提案について話し合うことが少なくなる、あるいは、従業員同士の互いの想いを話す機会が少なくなるなどの不安があります。コロナ禍以降、急速に技術が進んだ Web 会議システムやチャット、メールなどの ICT ツールを効果的に利用すれば、社内にいるのとそれほど変わらないコミュニケーションを取ることができるようになります。



## ア) Eメール

ほとんどの企業で導入されており、社内・社外を含めた業務コミュニケーションの中核ツールです。現在利用中のメールサーバのシステムが、外部からの接続が難しい等、テレワークへの対応が難しい場合には、他のメールサービスへの転送や、新たなメールサービスの導入を検討します。



## イ) ビジネスチャットツール

会話のように、単文のやりとりを行うソフトウェアです。3名以上のグループでやりとりをすることもできます。デジタルネイティブと呼ばれる SNS を使いこなす世代や IT リテラシーの高い技術者などは、チャットによるコミュニケーションを使いこなしており、電話やメールより優先してチャットを活用する例もみられます。



## ウ) Web 会議ツール

チャットツールでのコミュニケーションをベースにするとしても、対面 (Face to Face) で会話が必要となる場面もあります。Web 会議ツールを使用することで気軽に対面コミュニケーションと同じように会話が可能になり、移動にかかる時間と交通費の削減にもつながります。画面共有も可能なので、作業の指示も資料を共有しながら確認ができます。ビジネスチャットツールやグループウェア等のサービスの一部に含まれる例も多くなっています。



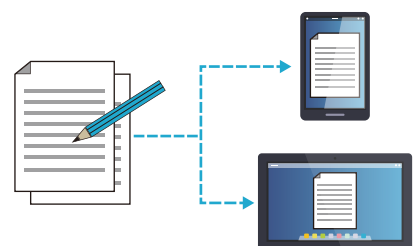
## エ) 情報共有ツール (データ共有)

インターネット上にファイルを保存できる「オンラインストレージサービス」を使用することで、大容量ファイルの円滑なやり取りが可能になります。メール添付では送信できない大容量のファイルを離れた利用者同士でやり取りする場合や、文書の編集業務を複数名で行う必要があるときに導入します。一定容量までは無料のサービスもあります。



## オ) 文書の電子化 (ペーパーレス化)

テレワークを実施するには、業務のペーパーレス化が必要になります。既存の紙文書のペーパーレス化に取り組むには、電子文書化アプリを検討することが望ましいでしょう。電子文書化ツールは、ネットワークを介して文書を扱えます。





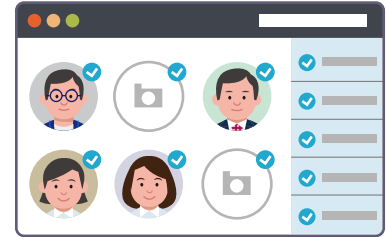
## カ) 勤怠管理ツール

テレワークを実施するなかで、必要性を感じた段階で導入を検討します。勤怠管理ツールを導入することで、テレワーク中の勤務時間が正確に確認できます。また、複数のツールを連携させることで、給与計算や給与明細の発行などの業務をスムーズに行うことができるようになります。



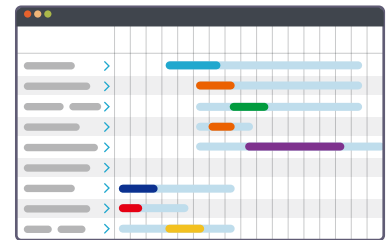
## キ) 在席管理ツール

在席状況確認については、ビジネスチャットツールやグループウェアを利用することもできますが、さらに、同僚がすぐそばにいるかのように仮想空間内に人を配置し、より通常の働き方に近づけるように工夫した仮想オフィスツールや、勤務時間の集計・スケジュール管理・タスクの集計機能で勤務内容を可視化することで状況を把握するツールがあります。それぞれ必要に応じて導入を検討します。



## ク) タスク管理ツール

テレワークを実施する上で、メンバーのタスクがどこまで進んでいるのかを可視化することは重要です。業務全体が把握でき、タスクの優先順位が明確になり、指示を出す側も、良いタイミングでアドバイスすることも可能となります。



## ケ) ナレッジ共有ツール

テレワークでノウハウが属人化されやすいという問題点を解決するためのツールとして、ナレッジ共有ツールがあります。ナレッジ共有システムを活用することで、ナレッジが社内に蓄積されていきます。社内のナレッジが一箇所に集約されることで、テレワークを行う人もいつでもどこでもすぐに検索が可能になります。



## 執務環境整備

テレワークを行う環境（自宅等）は、オフィスで業務を行う場合と同じようにシステムや執務環境の安全に配慮した作業環境になることが望めます。

必要な場合には、企業と従業員が協力して改善を図り、サテライトオフィスの他、次第に増加しつつあるコワーキングスペース等の活用を検討します。

### 自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備について

#### 部屋

- 作業等を行うのに十分な空間が確保されているか  
(参考:事務所則第2条)設備の占める容積を除き、10㎡以上の空間とする
- 転倒することがないように整理整頓されているか

#### 窓

- 空気の入れ換えを行うこと
- ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設けること  
(参考:事務所則第3条、情報機器作業ガイドライン)

#### 照明

- 作業に支障がない十分な明るさにすること  
(参考:事務所則第10条、情報機器作業ガイドライン)  
机上は照度300ルクス以上とする

#### 室温・湿度

- 冷房、暖房、通風などを利用し、作業に適した温度、湿度となるよう、調整をすること  
(参考:事務所則第5条、情報機器作業ガイドライン)  
室温17℃～28℃、相対湿度40%～70%を目安とする

#### 机・椅子・PC

- 目、肩、腕、腰に負担がかからないよう、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等を適切に配置し、無理のない姿勢で作業を行うこと  
(参考:情報機器作業ガイドライン)

出典:厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(2021年3月)

## 社内における意識改革(教育・研修)

テレワークによる効果を高めるには、導入時の教育・研修が必要です。目的は主に二つあります。

1. 社内の認識の共有、意識改革を図るための啓発
2. 円滑に業務を実施するためのガイダンス

なぜ、自社がテレワークを実施するのか、その目的と必要性を従業員全員が理解することが必要です。そして、組織全体でテレワークを有効活用して、業務の生産性を上げ、従業員の生活の豊かさ・幸福感につなげることが望めます。

### 研修項目(例)

- テレワークとは
- 導入計画／導入の流れ
- 自社としてのテレワークの位置付け
- 導入による働き方改革

テレワークの実施の流れと、周囲の体制について理解します。関連する社内規程や実施の手続きの他、特に、テレワーク時の業務管理と評価、コミュニケーションの取り方について、利用者やその周囲の疑問を解消しておきましょう。

### 研修項目（例）

- 社内規程及び手続き
- テレワーク環境での勤怠管理、業務管理
- テレワークの際の従業員の指導や育成の方法
- 人事評価

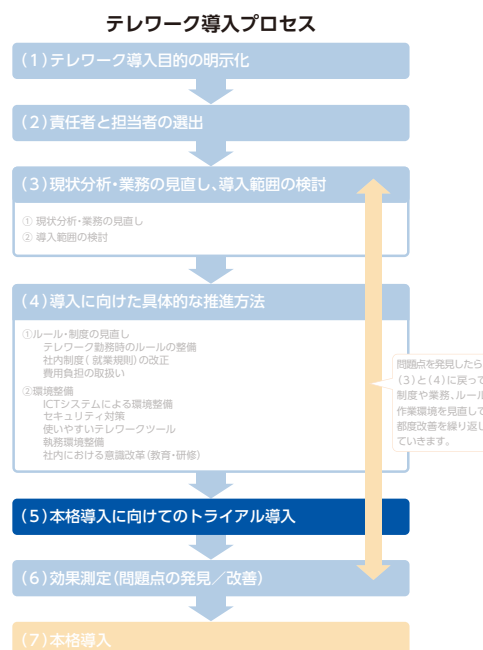
特に、初めてテレワークを導入する場合、利用者や周囲が環境に慣れるまで、コミュニケーションやツールの操作が思うようにいかないなど、様々な問題が起こり得ます。そうした時、テレワークを実際に利用する現場から積極的な意見や創意工夫が得られる機会を作りましょう。

### 研修項目（例）

- テレワークに関わるシステム及びツールの使用・操作方法
- 情報セキュリティ（ツールの利用上の注意）
- テレワーク時の連絡方法（トラブル発生時の問合せ先を含む）

## (5) 本格導入に向けてのトライアル導入

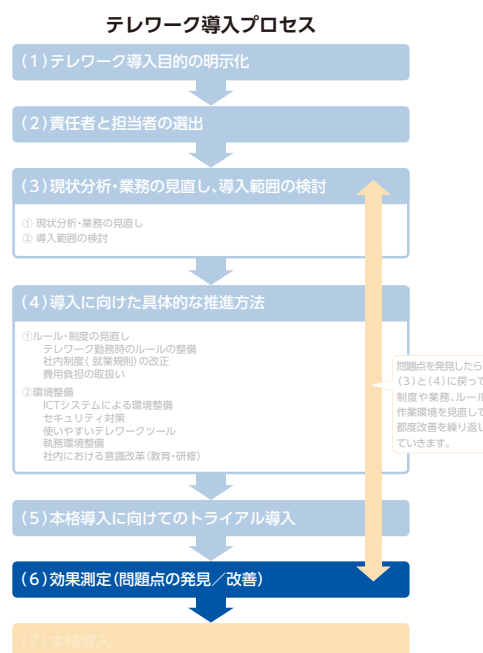
本格導入に向けて、トライアル（試行導入）、効果測定を行い、本格導入に臨みます。トライアルを通じて、本人の評価、上司・同僚の評価、チームの評価を行い、現状のまま継続するか、範囲を縮小して継続するか、拡大して継続するかを検討します。その際、テレワーク実施頻度のルール、申請・承認方法や業務の内容、テレワーク時の連携方法についても評価を行います。



## (6) 効果測定（問題点の発見／改善）

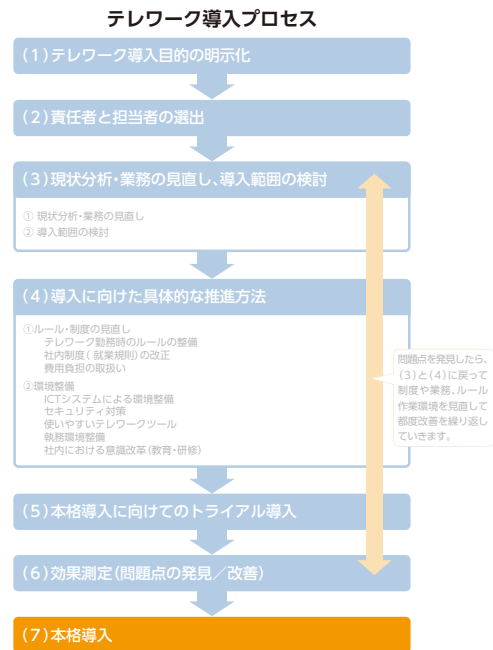
テレワーク導入前後で比較し、評価を行います。

- ・顧客対応（顧客対応回数、顧客対応時間、顧客訪問回数、顧客訪問時間）
- ・残業時間（所定外労働時間をテレワーク対象者とそれ以外の従業員で比較）
- ・事務効率（伝票等の処理件数、企画書等の作成件数、企画書等の作成時間）
- ・オフィスコスト（オフィス面積、賃貸料、コピー・プリント費用、改修費）
- ・移動コスト（移動時間・交通費、燃料費）
- ・情報通信コスト（情報システム保守費用、通信費用）
- ・顧客満足度
- ・従業員満足度
- ・コミュニケーションの頻度・質
- ・情報セキュリティ意識の徹底度
- ・業務の自律性
- ・働き方の質（仕事への満足度、通勤疲労度、働き方への満足度）
- ・生活の質（家族との団らん、趣味・自己啓発の充実度、育児・介護のしやすさ）



## (7) 本格導入

トライアル導入、効果測定により狙った効果が確認できたら、本格導入です。本格導入後も定期的に効果測定を繰り返し、必要に応じて項目を修正・追加することで、より良い環境の構築が実現できます。



## 医療・福祉業の現状と課題

### 1. 医療・福祉業の現状

医療・福祉業には、主に医療機関、福祉施設、介護施設、それぞれの関連施設等があって、乳幼児から高齢者までを対象に患者や障害者等のケアを行う業界を示します。さまざまな職種があり、雇用形態や待遇、労働環境も多種多様です。業種によっては、資格や専門知識を持った専任者でないと対応できない専門的な仕事が多いのも特徴です。

急速な高齢化の進展、高齢者の慢性疾患の罹患率の増加により、厚生労働省の死亡原因が示すように、疾病構造が感染症から生活習慣病へと変化しました。そのため、「治し、支える医療」への転換が必要になり、地域包括ケアの取組が進められています。在宅医療や訪問看護、ヘルパー派遣等、医療、介護、生活支援のための多様なサービスを受けながら、住み慣れた地域で尊厳のある暮らしを継続することを選択することも可能となりました。

こうした背景のもと、介護の需要が増大する一方で、生産年齢人口の減少もあり、人材確保が追い付かない状況にあります。高齢者の増加（総務省・国立社会保障問題研究所）のグラフが示すように、今後、団塊の世代が後期高齢者となる2025年には、介護人材の不足はさらに顕著になると見られています。

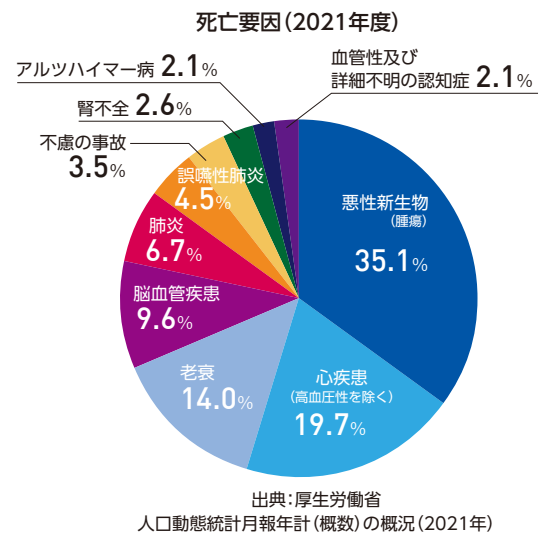
また、保育においては、経済低迷や女性の社会進出を背景に、働く母親が増えたことによる保育需要の高まりから発生した待機児童問題を解消するために、都市部を中心として、保育所の定員を増やす状況にあります。そのため保育士の供給が追いつかず、保育士の不足が顕在化しています。

厚生労働省埼玉労働局の「求人・求職バランスシート（2022年4月）」によると、埼玉県全体で見た場合、有効求人が84,816人、有効求職は96,536人で、有効求人倍率は0.88です。

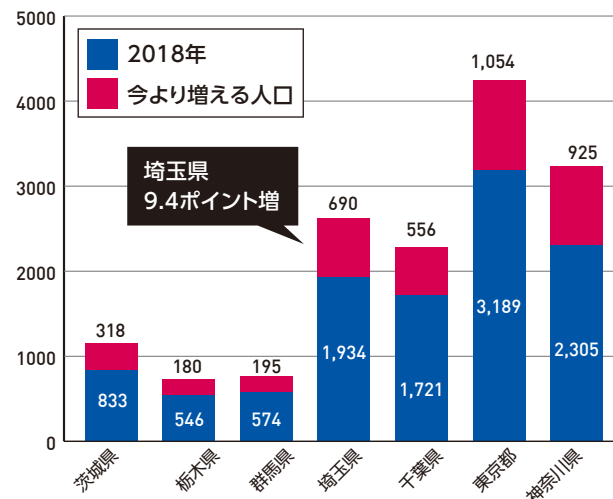
それに対して、福祉関連の有効求人倍率は3.18、そのうち介護関連では有効求人倍率は3.59であり、人材不足が深刻化していることは明らかです。こうした人材不足に対応するには、働きやすい環境整備が急務です。

限られた労働時間の中で、できるだけ多くの時間を良い介護や保育の実践に投入できるように、労働の質の向上が求められています。

厚生労働省が実施した調査では、医療従事者の勤務環境改善が重要な課題である理由として、「人材の確保・



関東圏 高齢者(65歳以上)の増加  
2018年～2045年



出典：総務省「人口推計」(2018年)、  
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(2018年推計)

定着」[質の高い医療の提供、質の向上]「職員の業務負担軽減」等を挙げており、医療従事者の勤務環境を改善する働き方改革が、人材の確保や質の高い医療の提供につながるといえます。介護や保育等の従事者でも同じことがいえます。

## 2. 医療・福祉業の課題

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2016年に、生産性の向上を目標として、「①ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革」、「②タスクシフティング、シニア人材の活用推進」、「③組織マネジメント改革」、「④経営の大規模化・協働化」の4つの医療・福祉サービス改革プランを示しました。テクノロジーの活用や業務の適切な分担によって、医療・福祉の現場全体で必要なサービスがより効率的に提供され、かつ、現場の負担も軽減されるという構想の施策です。

具体的には、2040年時点において、医療・福祉分野の単位時間サービス提供量（サービス提供量÷従事者の総労働時間で算出される指標）について5%（医師については7%）以上の改善を目標として掲げました。

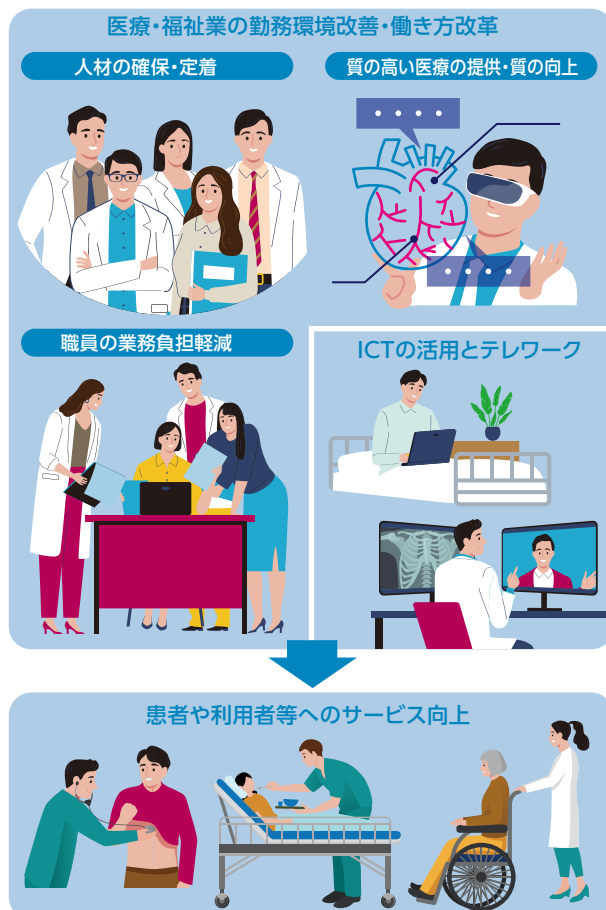
新型コロナウイルス感染症の出現によって、それまでの人手不足に加えて、新型コロナウイルス感染症患者や感染者に対応する対人サービスを基本とする医療・福祉業では、集団離職も複数確認される等、サービスの質低下と現場の負担増加が顕著です。新型コロナウイルス感染症の流行によって、医療・福祉現場の負担は増加の一途であり、地域によっては医療崩壊も懸念されています。

埼玉県が実施した「埼玉県内企業テレワーク実態調査」では、医療・福祉業の80%が「新型コロナウイルスの感染防止」をテレワーク導入の目的だと回答しています。経営課題としては、70%弱が「人材確保」を挙げています。対人サービスを基本とし、コロナの感染・拡大リスクの高い業種の特徴をよく現している結果といえます。また、「情報セキュリティに不安がある」ことがテレワークを導入しなかった、中断した等の理由として、他の業種より多いことも、疾患や障害等デリケートな個人情報を取り扱う業種ならではの傾向と考えられます。

したがって、サービスの質向上と現場の負担軽減に向けたICT活用によるテレワークの導入は、公共財に分類される医療・福祉分野の業種では急務といえます。

例えば、電子カルテの医療情報の電子化はオンラインでの情報共有を可能とし、既往歴の確認を容易にしたり、画像診断や事務作業の分担にもつながり、医療従事者の負担軽減に役立ちます。また、テレワークは時間の有効活用にもつながり、勤務環境改善に寄与するシステムであると言えます。今回のような新型コロナウイルス感染症のような感染症の流行時には感染リスク低減策にもなります。

対人業務の中でも特に「接触を基本とする職種にいかん導入できるか」が医療・福祉業のテレワーク推進の決め手だと考えられます。また、テレワークは、特殊業界の医療・福祉業における「サービスの向上と現場の負担軽減」に直結する有効な方策だと予想されます。



# 課題解決等につながるテレワークの活用方策

## 1. テレワーク活用で解決につながる経営課題

医療・福祉業における経営課題を確認しましたが、このような中で、テレワークの活用で解決につながる経営課題は何でしょうか。

### (1) 生産性向上

テレワークを活用するメリットとして、「仕事上の場所的、時間的制約の減少」があります。これは、「どこでも、いつでも仕事が可能」という状態が実現できることであり、仕事の生産性が向上し、経費を削減する効果があります。

例えば、外勤が中心の従業員が、会議への参加や書類への押印、業務報告等のために出社する必要がなくなり、移動に要していた時間を別の業務に充てることができます。交通費などの経費が削減できるほか、より集中できる環境で仕事をすることで、時間あたりのアウトプットを増やし生産性向上につなげることができます。



### (2) 人材確保

次に、テレワークを活用することで得られるもう一つのメリットとして「多様な働き方の実現」があります。テレワークを実施することにより「子育て」や「介護」といった従業員の家庭事情の変化へも柔軟に対応できるようになります。「子育て」や「介護」によりフルタイムでの勤務が難しくなっても、在宅勤務により仕事との両立が可能になれば、優秀な従業員の離職を防げるでしょう。

また、「人材採用」の面においても、いまや新卒者も転職者も会社選択時のチェック項目として「テレワーク実施企業」を一つの選択基準としていることが多く、テレワークを導入していない企業に比べて有利になることは間違いのないところです。また会社への出勤が難しい遠方の地区での優秀な人材の採用も可能になります。



### (3) 医療・福祉業特有の経営課題

一般的な経営課題に加え、公共財としての特有な課題が考えられます。

昨今の少子・高齢化の影響で医療・福祉費は増加の一途をたどっています。そのため、医療・福祉業では、コスト構造の効率化を進めることが最大の課題といっても過言ではありません。人の命



や健康に関わる業界である以上、必要なコストをかけることが許容されるべきであることはいうまでもありません。そうとはいえ、医療・福祉業には、経営母体に関わらず、国民の貴重な税金や社会保険等の公費が投入される以上、他の業界以上に、無駄を最小限に留め、「低負担で高サービス」であることが求められます。

2020年1月の新型コロナウイルス感染症の国内発生から3年が経過しました。通常の医療・福祉業務に加えて新型コロナウイルス感染症対応を強いられている医療・福祉業は新型コロナウイルス感染症の波がピークを迎えるたびに業務が逼迫し、医療・福祉従事者の休職や離職が話題に挙がってきます。多くの職種で対人業務を基本とする医療・福祉従事者のプレッシャーとストレスは相当大きいはずで。

医療・福祉従事者の感染リスク・不安感や業務的負担をできる限り軽減し、同時に、「低負担で高サービス」の提供のためにも、テレワークの活用は極めて有効な策といえるでしょう。

## 2. 業務フローのどこにテレワークを導入すべきか

### (1) 業務フロー電子化のメリット

業務フローは各部署等で行っている業務プロセスの見える化のために作成するフロー図のことで、業種・職種・業務等の組み合わせによって無限に存在します。一見厄介な業務フローですが、業務フローを整理、電子化すれば、テレワークで活用することができます。

社内で扱われる業務には一連の流れや手続きが存在します。これらの流れは普段意識することなく進められているため、実は無駄な工程が含まれている場合もあります。業務フローを見える化し電子化することでテレワークへ移行できるほか、業務効率化につなげることができるのです。

### (2) 効率化できる社内業務とは

業務フローの電子化によって効率化できる社内業務としては、一般的に大きく以下の二つが考えられます。

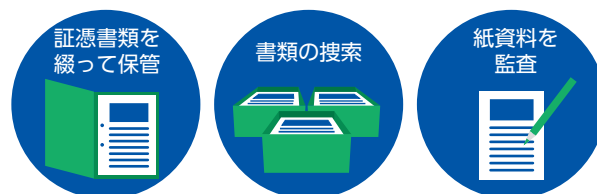
#### ① 申請・承認フローの構築

グループ内での物品購入から大きなプロジェクトの社内決裁まで、申請・承認フローは社内に数多く存在します。これらの申請・承認の順番や優先度、最終決裁権者などを整理することで複雑な決裁ルートをシンプル化することができます。

#### ② 契約書雛型などのフォーマットの管理

社内で共通利用する契約書や申請書の雛型などを整理し一元管理しておくことで、フォーマットの改版、検索、利用の業務をスムーズに進めることができます。

#### Before



#### After



### 医療・福祉業種における業種特有の業務フロー事例

医療・福祉業は上述したように公共財であり、基本専門性を提供するサービス業で、業態等も多様です。対人業務が必要な場合が多いため、他のサービス業のように画一的なテレワーク導入は難

しいといえます。したがって、医療機関や福祉施設の個々の状況に沿った導入方法を専門家等への相談を経て実施することが望ましいといえます。導入を医療機関・福祉施設単体ではなく、関連機関・施設や行政との連携体制の中で実施できれば、テレワークの幅は広がり、おのずと、医療・福祉現場の負担軽減、その先の、患者や利用者等へのサービスの向上が期待できます。

以上の観点から、導入効果が期待できる業種における業務フロー事例を紹介します。対人業務の中でも特に「接触を基本とする職種にいかに導入できるか」が医療・福祉業のテレワーク推進の決め手だと考えられます。

通常は接触が必要であっても、例えば、医師では、「電子カルテ」等 ICT 活用によってテレワーク導入が容易になる業務があります。「カンファレンス」「初診での問診」「検査結果・治療方針・薬剤投与・手術等のインフォームド・コンセント」等があげられます。患者やその家族に、診断名を伝え、診療方針を説明する際や手術内容の説明をする際には、3D モニター等も用いながら説明することで、医療に詳しくない一般人である患者等の理解がより一層深まります。また、なかなか来院できない遠方の家族がテレワーク導入で患者とともに医療に参加することも可能となり、QOL 向上にもつながっていきます。

今回の新型コロナウイルス感染症の流行でリモート問診等の業務のテレワーク事例は増加しています。

### 3. どの職種・部門でテレワークを活用すべきか

#### (1) どの職種にテレワークが導入されているか

テレワークの実施は、職種・部門によって差があります。国土交通省による「令和3年度テレワーク人口実態調査」によると、職種別にテレワークを導入している割合が高いのは、「研究所職」「営業」「管理職」「専門・技術職」となっており、これらの職種はテレワークに向いているといえます。例えば、営業は、商談等でクライアントとの接点を担いますが、主にクライアント先でのアポイントであり、昨今では Web 会議ツールが浸透しオンライン型営業も増加しています。

#### (2) テレワークに向く職種の共通点

##### ① 職場に行かなくてもできる職種

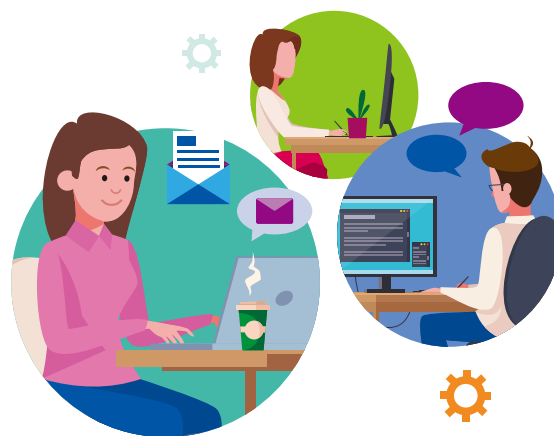
基本的に一人で作業が完結できる仕事であり、パソコンやインターネット環境が揃っていればできる仕事や現場で作業する必要がない職種が向いているといえます。

##### ② セキュリティ面で問題のない職種

個人情報や機密情報などを取扱わない職種やセキュリティ対策がしっかりと取れている職種であれば、テレワークでも安心といえます。

##### ③ 業務の成果物が明確

テレワークは、上司等が直接部下の仕事ぶりを目にはできません。完成したシステム、書類、デザイン等を目に見える形で成果が提示できる職種が向いているといえます。



### (3)テレワーク活用の拡大へ

主に現場作業がメインである職種は全面的なテレワークの導入は難しいといえます。

また、紙の書類を多く取り扱う業務もテレワークには不向きです。ただし、これらの職種や業務においても、会議に Web 会議ツールを活用することで、テレワークの導入に近づけることができます。また、紙を多く扱う業務でもペーパーレス化の検討が必要です。

### 医療・福祉業種特有のテレワークができる職種

どんな職種がテレワークに適しているか見ていきましょう。

- ・ **医療業**：医師、看護師、助産師、保健師、救命救急士、歯科医師、歯科衛生士ほか
- ・ **福祉業**：介護福祉士、幼稚園教諭、保育士、放課後児童支援員、子育て支援員、児童発達支援士、理学療法士、作業療法士、技師装具士、介護職員ほか

## 4. コロナ禍で顕在化した課題と留意点

コロナ禍においてテレワークの活用が加速する中、様々な課題が報告されており、予め留意点を確認しておくことで、今後は着実なテレワーク化を進めることができます。ここではそういった課題と留意点を整理しておきます。

### (1)導入の課題と留意点

#### ①テレワークに向けた業務がない

テレワークの導入自体が難しい企業もありますが、このような企業でも経理・人事・総務などのバックオフィス部門なら、在宅勤務に切り替えられます。

#### ②従業員間・部門間の不公平感

一つの企業内でも、テレワークがしやすい部門とそうでない部門が必ずあります。従業員に不公平感を感じさせないケアが必要です。

#### ③セキュリティ上の課題

テレワークでは、持ち運びに便利なノートパソコンなどを使用することがほとんどです。保管情報内容に応じたセキュリティ対策を検討する必要があります。

#### ④コスト上の課題

テレワーク導入時は、従業員のテレワーク環境も含め、必要なシステムの準備にコストがかかります。補助金等の活用も含めた予算化が必要になります。

### (2)生産性関連の課題と留意点

#### ①コミュニケーションの方法

少し話しかけるといった気軽なコミュニケーションが取れなくなりますので、SNS の併用等による新たなコミュニケーションスタイルの構築が必要です。

#### ②紙の決裁や資料の存在

紙による決裁や資料が残存すると逆に生産性が低下します。オンラインによるワークフローシステムを整えてからテレワークに移行することが望ましいです。

#### ③業務の進捗管理

リアルタイムでの進捗状況の把握には、タスク管理ツールの活用が有効となります。

### (3) 労働時間関連の課題と留意点

#### ① 在籍の管理

長時間の離席や作業中断の発生を防ぐため、在籍管理ツールを導入し、リモートワーク者に管理ツールの導入を周知するといった対応を行います。

#### ② 長労働時間防止

労働時間とプライベートな時間の線引きが曖昧となり、長労働時間となるのを防ぐため、始業・終業の報告をメール等にて行い労働時間管理を確実に行うことが必要となります。

### (4) その他

#### ① 人事評価

テレワークでは部下の働きぶりを確認しづらくなります。従来の評価基準を適用するか、目標管理や成果主義を導入した方がよいかの検討が必要になります。


#### ② 健康阻害

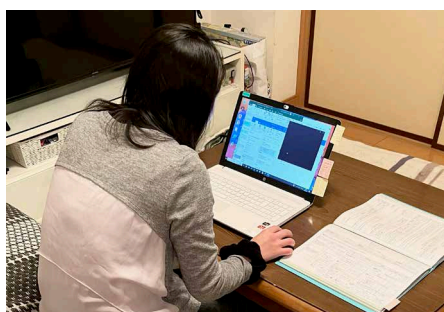
テレワークにおいては運動不足に陥りやすくなります。テレワーク利用従業員の健康管理にまで目を向けると万全です。

## テレワーク活用推進事例

ここまで、経営課題の解決につながるテレワーク活用方策を確認してきました。  
この章では実際にテレワークの活用推進に取り組んだ県内企業の事例を御紹介します。

### 在宅ワークとリモートワークの導入でワーク・ライフ・バランスを向上

会社名	合同会社ラボリ	
本社所在地	坂戸市薬師町 27-9 202	
従業員数	110名	
事業内容	障害福祉サービス	



利用者様と関係機関とのリモート相談業務の様子



代表 太田よし美様

### 1. 経営課題

当社は約9年で15以上の事業へ業務を拡大し、この先さらに規模が大きくなると予想しています。今後、社員同士の横の連携を保つことや、子育てや家族の介護に携わる社員が増えることが予測され、仕事と家庭との両立を図ることなどが課題になると考えていました。

この課題を解決するため、多様な環境下でもすべての従業員に意欲的に話し合いの場に参加してもらえるよう、在宅ワークやリモートワーク等の推進によって配慮を行うこととしました。

また、社員が長く働き続けられるための職場の環境づくりや、一人一人のキャリア形成にテレワークを役立てていきたいと考えています。

### 2. 活用推進、システム構築

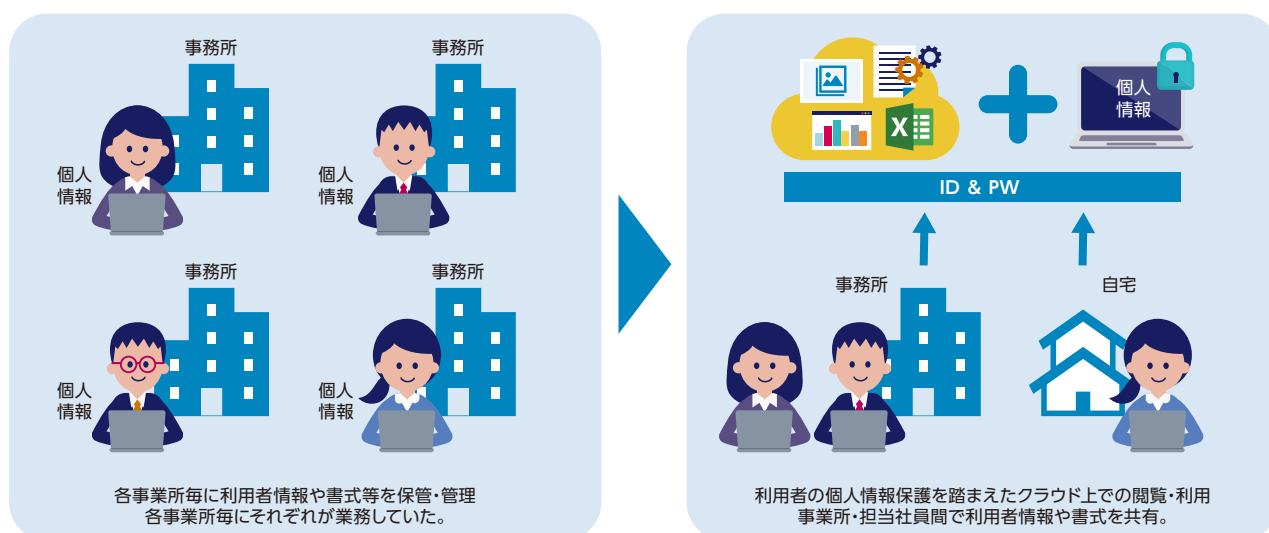
当社の経営課題を踏まえて、まず、社員のITやテレワークの知識やスキル、さらにIT環境の現状の確認を行い、就業規則に沿ってテレワーク規則の策定を含め、テレワークの導入並びに推進を実施して参りました。社員が使用するすべてのパソコンやタブレット等にWebチャットアプリと

Web 会議アプリのダウンロードをするなど、テレワークのための環境整備を行いました。

また、在宅等での会議の参加に加えて、研修への参加もしやすい社内の環境づくりをテレワーク規則の周知によって進めました。

当社では、これからの事業を担う次世代グループに対する管理者教育の機会を確保するため、リーダー会議を Web での開催に切り替え、これにより、子育て中の社員でも参加しやすい環境を整えました。

コロナ渦ということもあってテレワークに前向きな社員も多く、需要の高い取組になったと思います。



### 3. 効果検証

#### (1) 経営者・従業員等の声

##### 経営者等

これからの事業を担う次世代グループに対する管理者教育の機会を確保するため、リーダー会議を Web での開催に切り替え、これにより、子育て中の社員でも参加しやすい環境を整えました。

多くの事業を管理していく際に移動のコストが削減できたことが大きい成果だと感じられます。大きい会議やちょっとした打合せでも日程調整しやすく、また、パソコンの画面と向き合うために一人一人の表情を見ることができ、社員の状況をこれまでより気にかけるようになりました。

##### 従業員

現場では、他の事業と横のつながりを持ちにくい状況でしたが、リモートで他の事業所との接点が増えたと感じます。それによって、他の事業所の業務への理解や協力の気持ちが強まって、人材不足を補う体制につながりました。

また、対面会議では時間管理が難しいですが、Web 会議では終了時間が明白なため働きやすくなりました。

テレワーク推進が社内で正式に認められたので、在宅ワークやリモートワークがしやすくなって、時間の無駄がなくなりました。

## (2) 具体的な成果

### a. テレワーク規則等の整備による意欲の向上

改めて整備したテレワーク規則がきっかけとなって、各自の状況に沿ってテレワーク等を選択できるという認識が社内に広がっています。

その結果、特定の社員（管理者、子育て世代等）が研修やミーティングへ参加できるようになり、出席率が一気に上がりました。管理者・次世代グループに加え、一般社員等の育成も進みつつあります。

### b. Web チャットアプリ（クラウド上の資料利用を含む）による利便性と正確性の向上

これまで事業所や管理者ごとに資料保管形態やファイル名等がまちまちでしたが、クラウド上の資料の分類や保管場所等の整備を行った結果、利用しやすく、また間違えにくくなりました。

### c. Web 会議アプリによる研修並びに会議等の活性化

該当者の研修出席率は 100% であり、リーダー会議へのオブザーバー参加の希望が若手から出たこともテレワーク実施の副産物といえます。Web 会議アプリの活用は、次世代グループの育成にも、管理者の意識向上にもつながると期待しています。

当社では、テレワーク実施期間の 2023 年 2 月 13 日～ 18 日に社員等に対して独自にアンケート調査（基本情報を含む 12 設問）を管理者並びに次世代グループを中心に実施しました。テレワーク実施の効果に関する設問（複数回答可）では、通勤時間の削減、感染抑制等健康管理のしやすさ、ワーク・ライフ・バランスの向上、好きな場所での勤務の回答が上位を占めていました。

## 4. 今後の計画

テレワークによって、スケジュールが組みやすくなり、会議や話し合いの機会が増えたことで、異なる事業所や担当間でもコミュニケーションがとれ、各事業や業務への理解や協力の気持ちが芽生えた印象があります。


また、会議や打ち合わせのための移動時間やコストが大幅に削減され、特に子育て世代を中心にワーク・ライフ・バランスの向上の状況が確認できました。

一方、社内のアンケートでは、医療・福祉業共通の問題として、「資料等は秘密保持もあり事業所で保管をしていることから作業効率としては通常より低下する」という、資料等の利用が不便という回答が目立ちました。

そこで、今後は、個人情報保護や情報セキュリティにも焦点をあて、クラウドを活用した業務を組み込み、横のつながりをさらに強化することで相互理解を深め、話し合いの質を高めていきます。

また、現在使用している業務連絡の機能をさらに効率化し、社員一人一人がタスク管理をしやすい環境にしていく計画です。

## テレワークを活用して学習機会を増やし、 介護の専門家としてスキルアップを目指す

会社名	株式会社リハロー	
本社所在地	所沢市小手指町 1-43-2	
従業員数	18名	
事業内容	通所介護・居宅介護・訪問看護	



業務ミーティングに参加している様子



代表 藤本亮一様（写真左）

### 1. 経営課題

当社がテレワークの推進で解決したい経営課題は、子育て世代の社員や、管理職の業務負担軽減を図るための書類作成業務の見直しです。

社員全員が有資格者で、閉館時間までリハビリ指導を担当し、夕刻から書類作成を行うため、残業になることが多く子育て世代には特に厳しい状況でした。

また、職員同士の連携を強化してサービスを向上させるため、意見交換等の機会を確保することや、新型コロナの感染防止対策への対応が課題となっていました。

### 2. 活用推進、システム構築

当社においては以下のようなテレワーク環境の構築を進めました。

- ① 就労時間を軽減するために、介護業務記録や利用者情報の管理のための新規 Web アプリ導入テストを実施しました。アプリ導入の目的は記入ミス防止と時間の節約ですが、導入によってリモートワーク中心の訪問看護業務で高い効果が期待されました。
- ② 業種ごとの専門家スキルを高めるため、Web 会議アプリを用いた研修の実施によって、自宅から、あるいは移動中の参加での学習機会を拡大させました。
- ③ SNS の活用範囲拡大によって意見交換の機会を増やす試みを行いました。
- ④ 就業規則に沿ってテレワーク規則を整備し、テレワーク実施の基盤を整備しました。



### 3. 効果検証

#### (1) 経営者・従業員等の声

##### 経営者

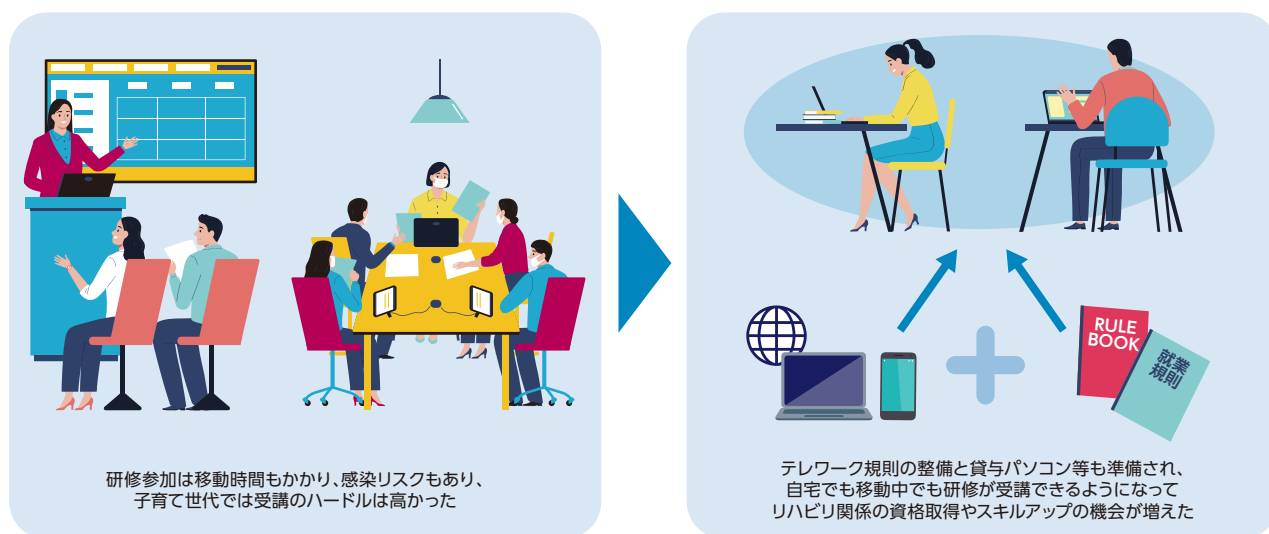
患者の個人情報を取り扱うという業種であり、対人サービスが基本であるが感染のリスク等をあまりに気にしすぎて利用者との接触を避けてばかりでは事業継続が困難になるという意見がありました。

今回の試行で、アプリを本格導入した後は業務の効率化が確実に進み、ワーク・ライフ・バランスが向上することを期待しています。

##### 従業員

リハビリ等を含む作業療法では実際利用者に触れてみないと利用者の身体の状態を把握することが難しく適切な療法等を実施することができないという専門家としての意見がありました。

テレワーク推進に関心を示す社員が多く認められました。テレワークの導入の仕方によっては業務量が減るという意見がありました。また、ビジネス系会話アプリや介護記録系アプリの活用によって利用者情報の量の増加と質の向上が期待でき、さらに、テレワークを推進することで生活の質が向上すると感じたという意見が複数みられました。



#### (2) 具体的な成果

新規 Web アプリ導入テストではデイケア部門の社員が試行しました。従来の書類作成業務の流れと、電子化後の書類作成業務の流れを比較して、業務時間の延長、転記ミス等の面が改善されました。今後他の部門やテレワーク（主にリモート）で活用するため、今後導入が決定しています。

また、Web 会議アプリを用いた研修を開催したところ、自宅からや移動中でも参加が可能となりました。さらに、リアルで参加できなかった場合はオンデマンドで受講できるため、学習機会が拡大すると好評で、参加率も高まりました。

当社ではテレワーク実施期間の 2023 年 2 月 11 日～ 15 日に全社員等に対してアンケート調査を実施しました。基本情報とテレワークへの賛否を問う 5 項目を 10 段階評価で回答してもらいました。テレワーク推進への興味の設問では全体の 50%が 10（39%が 7-9）と評価し、83%がテ

レワークは生活の質の向上につながると回答していました。

#### 4. 今後の計画

---

テレワークの導入は、業種の特殊性から、現時点では、研修や会議等の限られた部分での活用に留まるという状況ですが、全体的に、ワーク・ライフ・バランスの観点からもテレワーク導入には前向きです。今回当社が試行し導入が決まった新規アプリのように、業務量の軽減等につながるツールの検討が今後の課題です。

さらに、地域密着の福祉事業所の立場から、介護が必要な家庭等に向けた一般参加型の Web 講座等の開催や SNS でのお役立ち情報の発信等の社会貢献の取組も、ぜひ進めていきたいと考えています。

# 業務のDX化に向けて

## 1. 導入上関連

DX(Digital Transformation)とは、本来、デジタル技術を社会に浸透させることで、人々の生活をよりよいものへと変革することを指す広義な意味の言葉です。時代の激しい変化の中で、時代に合った企業風土への改革、社会貢献を重要視しつつ、市場における競争有意性を維持しつづけるための重要なテーマとなっています。経済産業省では2018年12月にDX推進を目指す企業に向け、「DX推進ガイドライン(2022年9月に「デジタルガバナンス・コード2.0」へ統合)」を

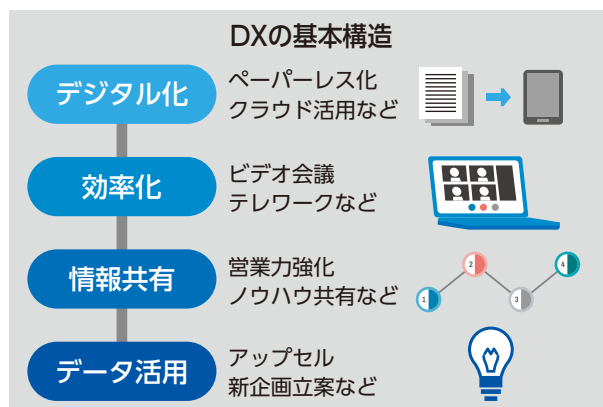
発表しました。その資料の中でDXの定義は、「企業がビジネスの激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の有意性を確立すること」としています。

テレワークは、DX推進の重要な基本構造の一つです。テレワークを成功させるためには、DXを総合的に推進することが重要です。

テレワークを主な基本構造の一つとするDXの総合的な推進は、結果として企業の有益な変革につながります。テレワークを契機とした「業務の見直し」「ルール・制度の見直し」「ICTシステムによる環境整備」「社内における意識改革」等を進展させ、DX推進（「データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に製品やサービス、ビジネスモデルの変革等新たなイノベーションを興す」）ことにより、次のような好循環が生まれる確率が高くなります。

- 労働生産性の向上（残業時間が削減される、ワーク・ライフ・バランスが向上する）
- 付加価値の向上（データの整理・活用がしやすくなり、結果、顧客満足度が高くなる。また、社員一人一人の意識・やる気が高くなり、イノベーション力が高まり、さらに良い商品開発・サービス提供につながる）
- 就業者の満足度につながる。離職者の減少、健康経営企業となり、また、新たな入社希望も増え、良い循環がうまれる。社会貢献型企業として、持続的発展が可能となる。

DXの重要な基本構造の一つとしてのテレワーク推進のためには、経営者が先頭に立って、未来を見据えた経営戦略のもと、社員の力を合わせて取り組むことが成功への道です。これらを本気で推進することで、どん底から復活する企業、さらに大きく成長する企業、等々が生まれます。また、実現にあたっては、多様な企業と公的機関が連携し実現していく官民共同方式、そこに大きな未来創造が期待されます。



## 補助金・助成金の紹介

テレワークに関する主な補助金・助成金についてご紹介します。

補助金・助成金は国、市などからその年の施策に応じて予算化され交付されます。

テレワーク推進に際し助けになりますので、有効に活用されることをお勧めします。

### 1. 人材確保等支援助成金（テレワークコース）【厚生労働省】

良質なテレワークを導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行うことを目的とした厚生労働省の助成金です。

中小企業事業主が、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワーク勤務を制度として導入することを目的として就業規則等の作成・変更、テレワーク用通信機器等の導入・運用等を実施し、テレワーク勤務を適切に導入・実施した場合及びテレワーク勤務の導入後も引き続きテレワーク勤務を実施し従業員の離職率の低下について効果をあげた場合に、①機器等導入助成と②目標達成助成の2段階で支給されます。

助成	支給額
機器等導入助成	1企業あたり支給対象経費の30%（但し、以下いずれか低い方が上限） ・100万円 または 20万円×対象労働者数
目標達成助成	1企業あたり支給対象経費の20% [35%]（但し、以下いずれか低い方が上限） ・100万円 または 20万円×対象労働者数 ※ [ ] 内は生産性要件を満たした場合に適用。

支給対象経費や受給要件、生産性要件など詳細は人材確保等支援助成金（テレワークコース）専用サイトをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework\\_zyosei\\_R3.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html)

## 2. IT 導入補助金 2023【経済産業省】

中小企業・小規模事業者が自社の課題やニーズに合った IT ツールを導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートすることが目的の経済産業省の補助金です。

導入したい IT ツールや IT 導入支援事業者を決定し IT 導入支援事業者の支援のもとで申請し、審査を経て採択されれば補助金を受給することができます。目的に応じ①通常枠 (A・B 類型)、②セキュリティ対策推進枠、③デジタル化基盤導入枠 (デジタル基盤導入類型) の三つがあります。

### ① 通常枠 (A 類型・B 類型)

種類	A 類型	B 類型
補助額	5 万円～ 150 万円未満	150 万円～ 450 万円以下
補助率	1/2 以内	
IT ツール要件 (目的)	類型ごとのプロセス要件を満たすものであり、労働生産性の向上に資する IT ツールであること	
プロセス数*	1 以上	4 以上
賃上げ目標	加点	必須
対象経費	ソフトウェア購入費・クラウド利用料 (最大 2 年分)・導入関連費	

※プロセス：業務工程や業務種別のこと

### ② セキュリティ対策推進枠

種類	セキュリティ対策推進枠
補助額	5 万円～ 100 万円
補助率	1/2 以内
機能要件	独立行政法人情報処理推進機構が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されているいずれかのサービス
対象経費	サービス利用料 (最大 2 年分)

### ③ デジタル化基盤導入枠 (デジタル基盤導入類型)

種類	デジタル基盤導入類型	
補助額	下限なし～ 350 万円	
	内、～ 50 万円以下部分	内、50 万円超～ 350 万円部分
補助率	3/4 以内	2/3 以内
機能要件*	会計・受発注・決済・EC のうち 1 機能以上	会計・受発注・決済・EC のうち 2 機能以上
対象ソフトウェア	会計ソフト、受発注ソフト、決済ソフト、EC ソフト	
対象経費	ソフトウェア購入費・クラウド利用料 (最大 2 年分)・導入関連費	

+

ハードウェア 購入費	PC・タブレット・プリンター・スキャナー・複合機：補助率 1/2 以内、補助上限額 10 万円
	レジ・券売機等：補助率 1/2 以内、補助上限額 20 万円

※該当する機能の詳細は IT 導入支援事業事務局発行の「IT ツール登録要項」を参照

支給対象経費や受給要件、A・B 類型など詳細は IT 導入補助金専用サイトをご覧ください。

<https://www.it-hojo.jp/>



埼玉県マスコット  
「コバトン」&「さいたまっち」

---

■発行

埼玉県産業労働部多様な働き方推進課

〒 330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂 3-15-1

TEL : 048-830-3960

令和 5 年 3 月発行