

働き方改革と コロナで変わった働き方

愛知学院大学 玉井ゼミ

目次

1. 働き方改革の推進
2. 政府の取組み
3. 企業の取組み
4. 働き方改革とテレワーク(いつから?なぜ?どのように?)
5. コロナ前のテレワーク普及率(グラフ)
6. コロナ禍のテレワーク普及率(グラフ:企業の規模、業種、地域別)
7. 中小企業が取り入れにくい要因
8. 考えられる解決策
9. 効果
10. まとめ

サマリー

- ▶ 働く人々それぞれのライフスタイルにあった多様な働き方の必要性が高まり、働き方改革が推進
- ▶ 政府の取組みは、長時間労働の是正や非正規雇用の格差改善などに対する働き方改革関連法の施行
- ▶ 企業の取組みは、フレックスタイム制度、在宅勤務・テレワーク等の推進
- ▶ テレワークに注目（テレワーク総合ポータルサイト）
- ▶ 新型コロナウイルスの影響で在宅勤務・テレワークが普及し始める
- ▶ しかし、その普及は主に大企業に留まり、中小企業では低い普及率
- ▶ 普及率の差の原因と今後実施する際の課題は・・・
- ▶ 新型コロナウイルスの影響で働き方が変わってきたが、企業規模や業種によって推進度に差が生じている。仕事内容が働き方改革に沿ってきた部分が多いといえる

導入

新型コロナウイルスの感染拡大により生活様式や働き方に変化が求められた

感染拡大防止として多くの企業が在宅勤務を進める中、テレワークが注目を集めた

しかし、テレワークの導入が進まない・取り入れにくい企業も存在する



その原因を調べるべく、働き方改革と結びつけて調査した

1.働き方改革の推進

- ▶ 現在女性、高齢者、外国人労働者など多様な人々が働いている
- ▶ それぞれのライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現が必要
- ▶ 2015年から働き方改革が推進され始めた
- ▶ そうしたなかで、新型コロナウイルス感染拡大により働き方が変わってきている

2.政府の取組み

▶ 働き方改革関連法の施行

- 2019年4月1日から順次以下のような働き方改革関連法が施行される

①長時間労働の是正

- 原則、月45時間、年360時間という時間外労働の上限を設ける

②非正規雇用の格差改善

- 正社員と非正規社員の間の不合理的な待遇差を禁止する

③多様で柔軟な働き方の実現

- 勤務間インターバル制度の導入促進、フレックスタイム制の拡充

3.企業の取組み

▶ フレックスタイムとは

- 労働者が労働時間を決め、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くこと

▶ 在宅勤務・テレワークとは

- 情報通信技術を活用し時間などの制約を受けず柔軟に働くこと

▶ その他の取組み

- 有給休暇3連休、休暇取得1時間単位の導入など

4.働き方改革とテレワーク

- ▶ 1985年に旧労働省より在宅勤務に関する報告書が刊行
- ▶ 2016年からテレワーク関係府省連絡会議が発足

テレワークとは？

テレワーク

- 「tele=離れたところで」と「work=働く」を合わせた言葉

ICT(情報通信技術)を利用して時間や場所を有効活用できる柔軟な働き方
働き方改革の切り札として重要視されている

テレワークの種類



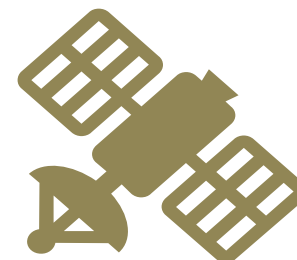
在宅勤務

自宅に居ながら仕事を行う



モバイルワーク

電子機器を用い、時間や場所
にとらわれずに仕事をする

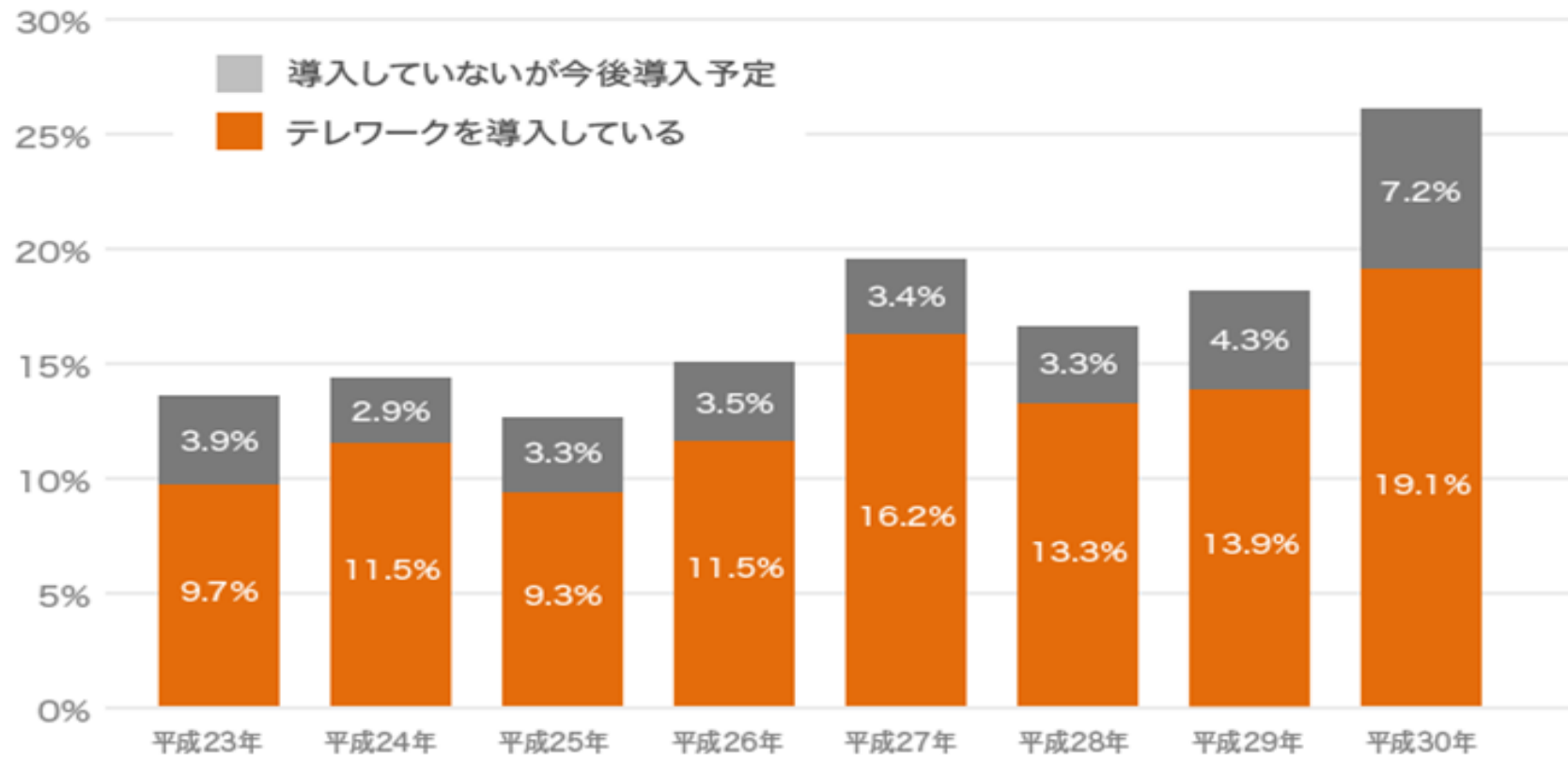


サテライトオフィス

サテライトオフィスで仕事

5.コロナ前のテレワーク普及率

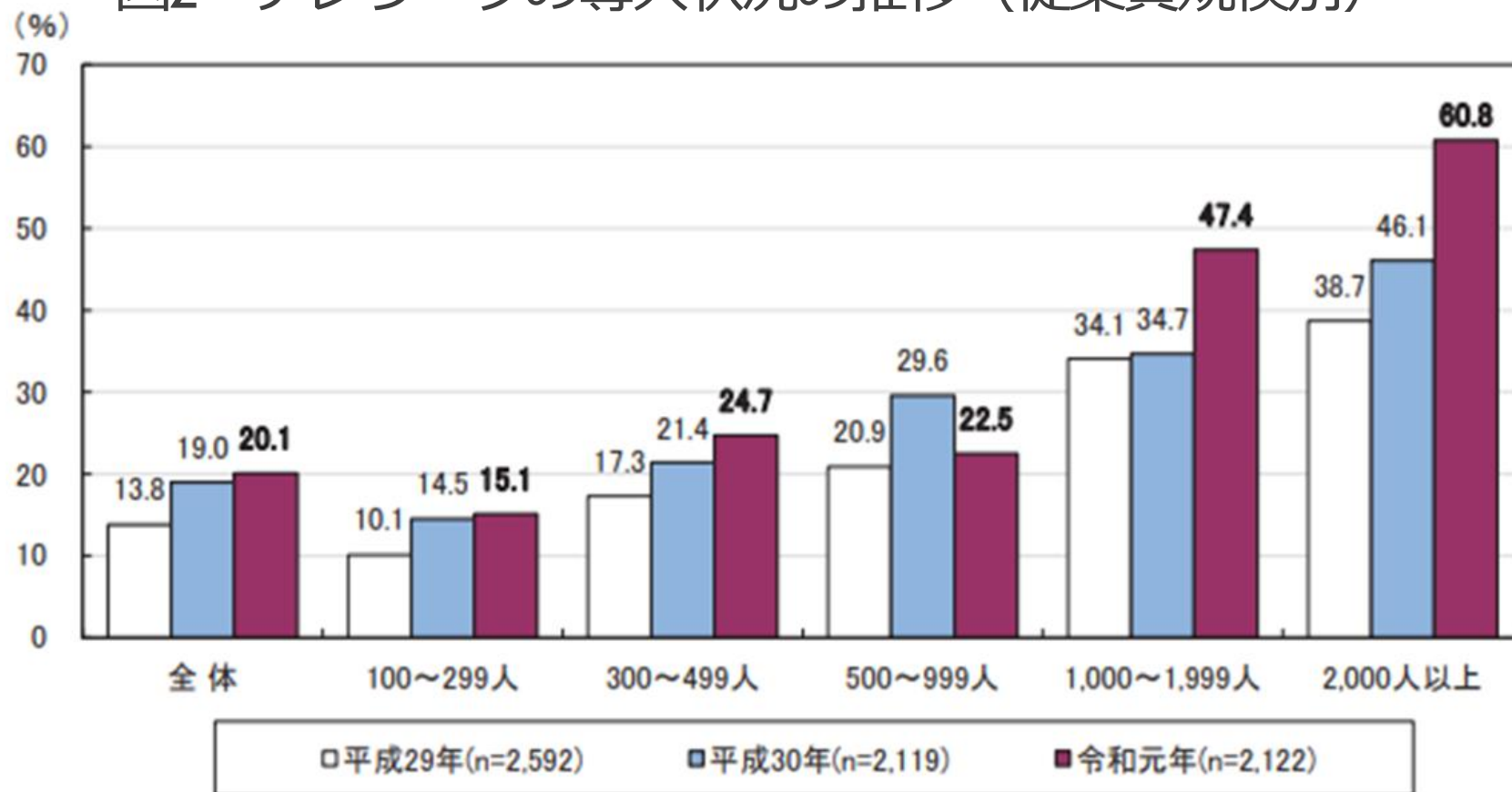
図1 企業におけるテレワーク導入状況の推移



出典：総務省「通信利用動向調査」（平成23年～30年） n=5,930

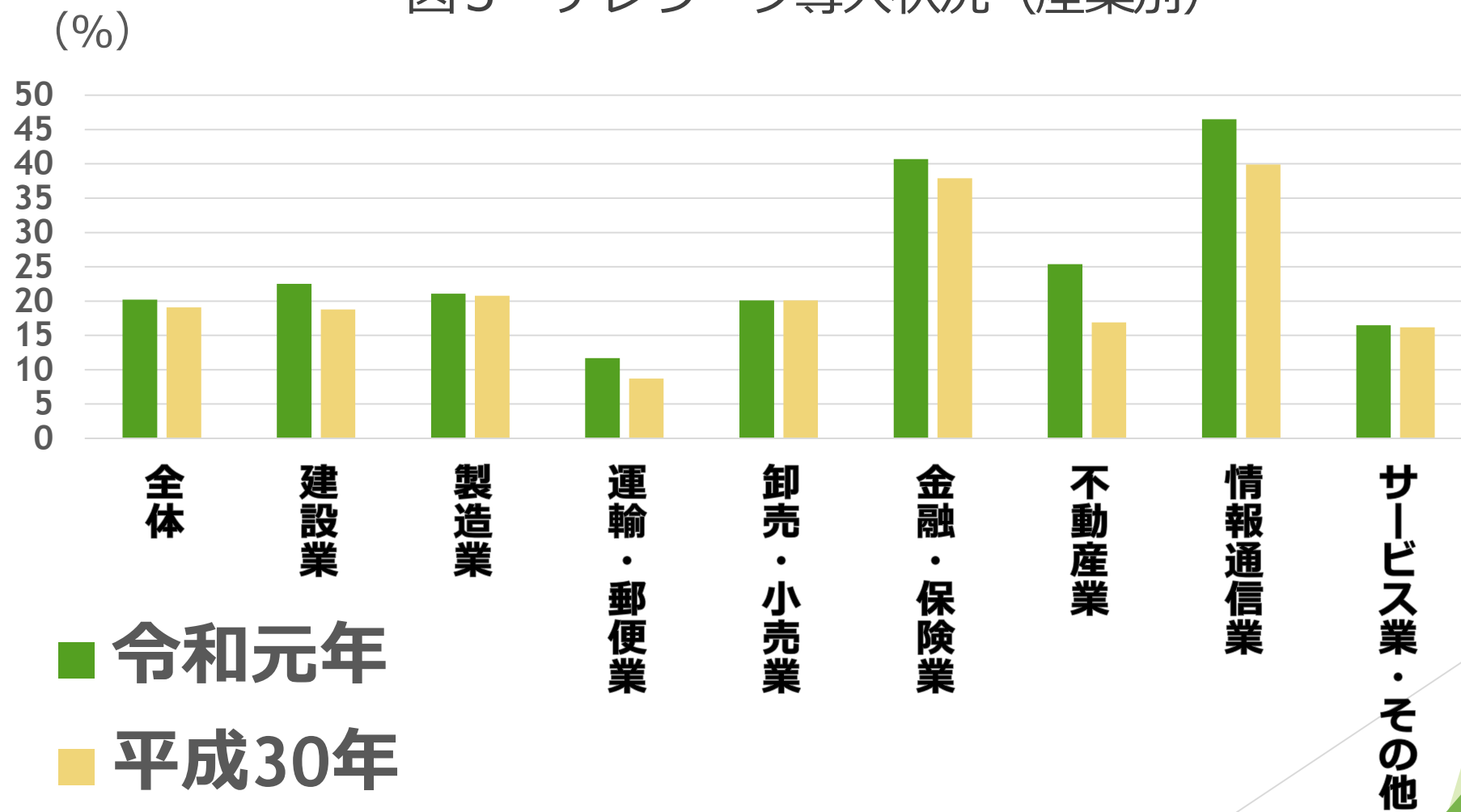
コロナ前のテレワークの普及率

図2 テレワークの導入状況の推移（従業員規模別）



コロナ前のテレワークの普及率

図3 テレワーク導入状況（産業別）



新型コロナウイルスの影響で テレワークが普及

- ▶ 新型コロナウイルス感染症の緊急事態を1ヶ月で終わるために、最低7割、極力8割の人と人との接触削減が必要とされた
- ▶ 感染予防のためのテレワークの増加
- ▶ 新型コロナウイルスの影響で変わった働き方の代表例といえる

表1 テレワーク実施率上位10都府県

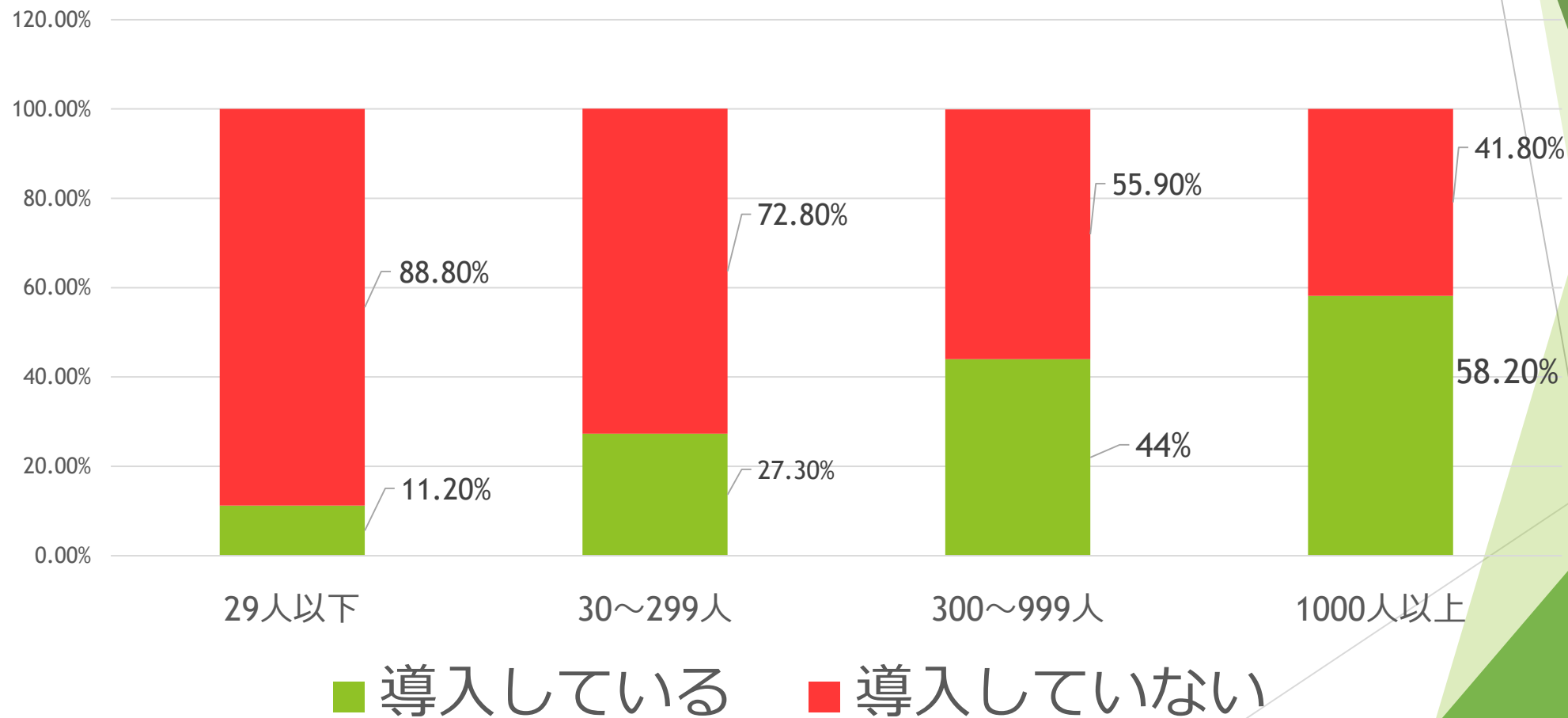
	都府県	4月 (%)	3月 (%)
1	東京都	49.1	23.1
2	神奈川県	42.7	18.9
3	千葉県	38.0	17.0
4	埼玉県	34.2	13.8
5	大阪府	29.1	12.5
6	奈良県	27.2	8.0
7	兵庫県	25.2	10.6
8	福岡県	23.8	10.3
9	愛知県	19.7	9.5
10	山形県	19.3	8.7

パーソナル研究所「第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」より作成

赤字は4月7日に非常事態宣言が発令された都府県

6. コロナ禍での普及率（規模別）

図4 企業規模別テレワーク導入率



7.取り入れにくい要因

▶ テレワークに適した職種がない

- 工場勤務、サービス業、医療、福祉など、そもそもテレワークができない職種もある

▶ 勤怠管理の複雑化

- 紙ベースでの作業や勤怠管理などをどうデジタル化するかなど、既存のアナログ管理をどうIT化すべきか悩む企業も多い

▶ コストの課題

- テレワークにはデジタルツールが必要
- 小さい事業規模では、デジタル化に追加費用や労力が発生する
- 必要性に迫られながら「どこに、どれ程のコストが求められるか」分からない実情

8.解決策①業種（建設、製造、運輸）



ゼネラルヒートポンプ工業株式会社

営業職・技術職・事務職



株式会社菅原設備

設計職・営業職



ダイセーエブリー二十四株式会社

管理職



よつば労務管理事務所

事務職

解決策② 勤怠管理



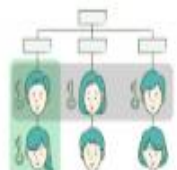
勤怠管理システムならキングオブタイム



残業時間の管理



スケジュール・シフト管理



管理者権限機能



ワークフロー(申請・承認)



有給休暇・休暇管理機能



アラート機能



様々な就業ルールに対応



各種給与計算ソフトとの連携



帳票出力(Excel・CSV・PDF)



勤務状況確認



英語対応・海外対応



働き方改革
働き方改革関連法の設定



データ分析



テレワーク・在宅勤務・時差出勤

解決策③コストに対する支援対策

対象事業主	主要要件	助成対象の取り組み	助成となる事業の実施期間	支給額
新型コロナウイルス感染対策としてテレワークを新規に導入する中小企業事業主（試行的に導入していても可）	事業実施期間中に助成対象の取組を行うこと、テレワークを実施した労働者が1人以上いること	テレワーク用通信機器の導入・運用 就業規則・労使協定等の作成・変更など	令和2年 2月17日～ 5月31日	補助率50％・ 1企業当たりの 上限金額100万円

9.テレワークの効果

■ 生産性・効率性の向上

通勤時の疲労などが無く健康的に働ける
すきま時間の活用

■ 育児・介護に携わる社員の継続雇用

育児や介護などの事情から就業機会を得られずにいる人材の雇用、離職抑制

■ 多様な人材の活用、優秀な人材の確保

ワークライフバランスや福利厚生を重視する人材の獲得
都市部に拠点を置く企業は地方在住の人材の雇用も可能

■ 事業継続性の確保

自然災害や感染症の流行時などの出勤不可能の場合に事業継続不可を阻止

10.まとめ

- ▶ 企業規模や業種によって推進度に差が生じている
- ▶ 中小企業と大企業の格差はテレワーク導入のスピードに影響している
- ▶ 新型コロナウイルスによる環境の変化が働き方改革にも影響を与えて企業が働き方を変えるきっかけとなった
- ▶ 社会環境の変化に沿った働き方改革が求められている

参考文献

- ▶ https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/200529_1.pdf
- ▶ <https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/telework-survey3.html>
- ▶ <https://www.kingtime.jp/>