

中小企業のテレワーク導入セミナー

~柔軟な働き方で人材を確保し生産性を向上~

2023年11月22日

一般社団法人 日本テレワーク協会

14:00~14:45

自己紹介させて下さい



- 宮崎県の出身です。中央区日本橋に20年住んでいます。
- NTTに約30年勤めています
- 得意分野はWEBの法人向けソリューションです（25年間やってきました）
- 中小企業診断士、ファイナンシャルプランニング技能士1級、最近はロングステイアドバイザーと取得し、今、社会保険労務士の勉強中です。資格は30代でとりましたが、力不足で会社員に留まりました。中小企業を経営されている方には本当に尊敬しかありません。
- 趣味は走ることと山登りをすること、ゴルフはお付き合い程度。日本橋から新潟まで走っていったこともあります
- 日本テレワーク協会に来て一番良かったことは、ワーケーションついでに全国を旅し、山に登ったり走ったりできること
- 尊敬するタレントは増田明美さん

日本テレワーク協会のご紹介

設立：1991年
日本サテライトオフィス協会設立
2000年
日本テレワーク協会へ名称変更

目的：日本におけるテレワークの普及推進

会員：422企業・団体・自治体（2023年6月現在）

理念：情報通信技術（ICT）を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方である「テレワーク」を、広く社会に普及・啓発することにより、**個人に活力とゆとりをもたらし、企業・地域の活性化による調和のとれた日本社会の持続的な発展に寄与する**



日本テレワーク協会
会長 栗原 博

設立：1991年
日本サテライトオフィス協会設立
2000年
日本テレワーク協会へ名称変更



日本テレワーク協会
会長 栗原 博

今年度の取り組み

- ・これからのテレワークを考える、“テレワークネクスト”活動の運営
- ・ワーケーションで地方自治体と企業をつなぐ“チャレンジ！つながるニッポン”の運営

とらわれ
に普及・

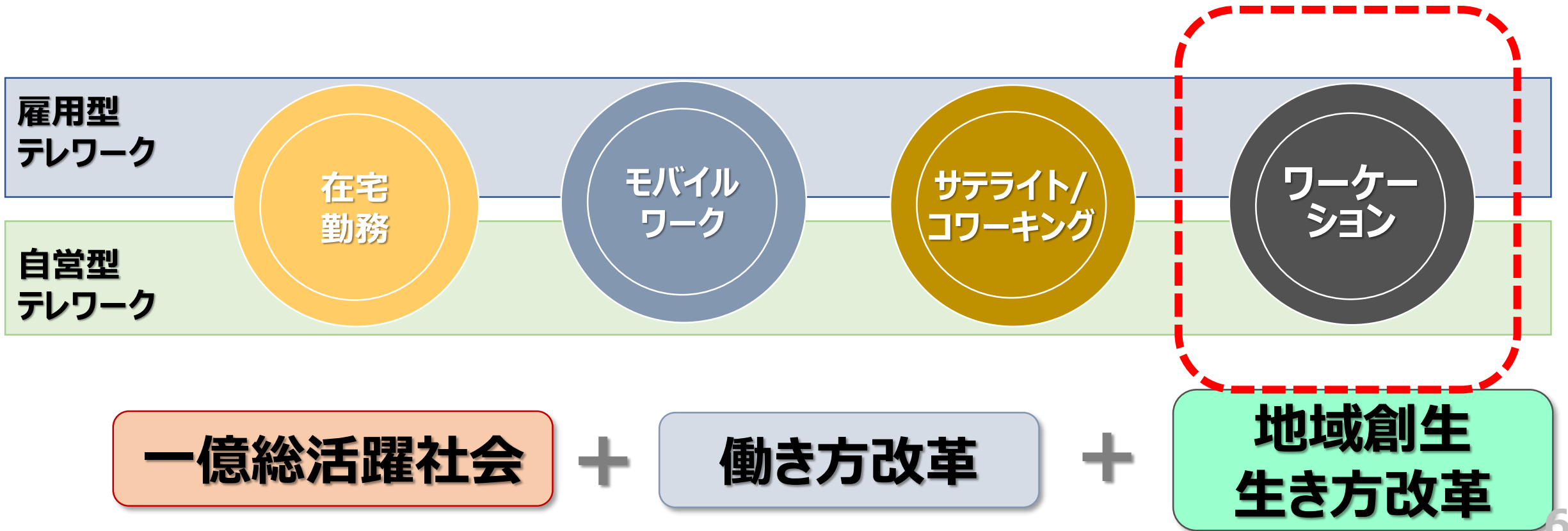
啓発することにより、**個人に活力とゆとりをもたらし、企業・地域の活性化による調和のとれた日本社会の持続的な発展に寄与する**

そもそも、

「テレワーク」とは、その現状

**「情報通信技術（ICT）を利用し、
時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」**

※テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」をあわせた造語



**「情報通信技術（ICT）を利用し、
時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」**

※テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」をあわせた造語

リニューアル!

雇用型
テレワーク

真に時間と場所にとらわれない暮らしと仕事のスタイル

自営型
テレワーク

一億総活躍社会

+

働き方改革

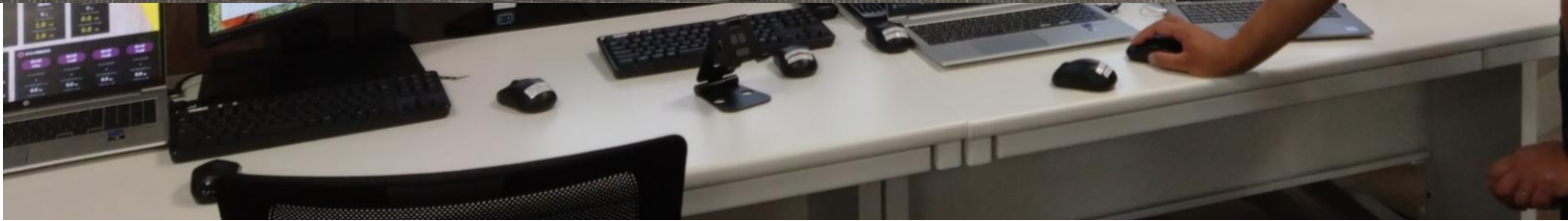
+

地域創生
生き方改革









You can work **anywhere** and **anytime you want**.

コロナ禍で在宅勤務は普及
セキュリティには注意

深夜早朝以外はフレックスで
働きすぎには注意

自分の都合のよいときに

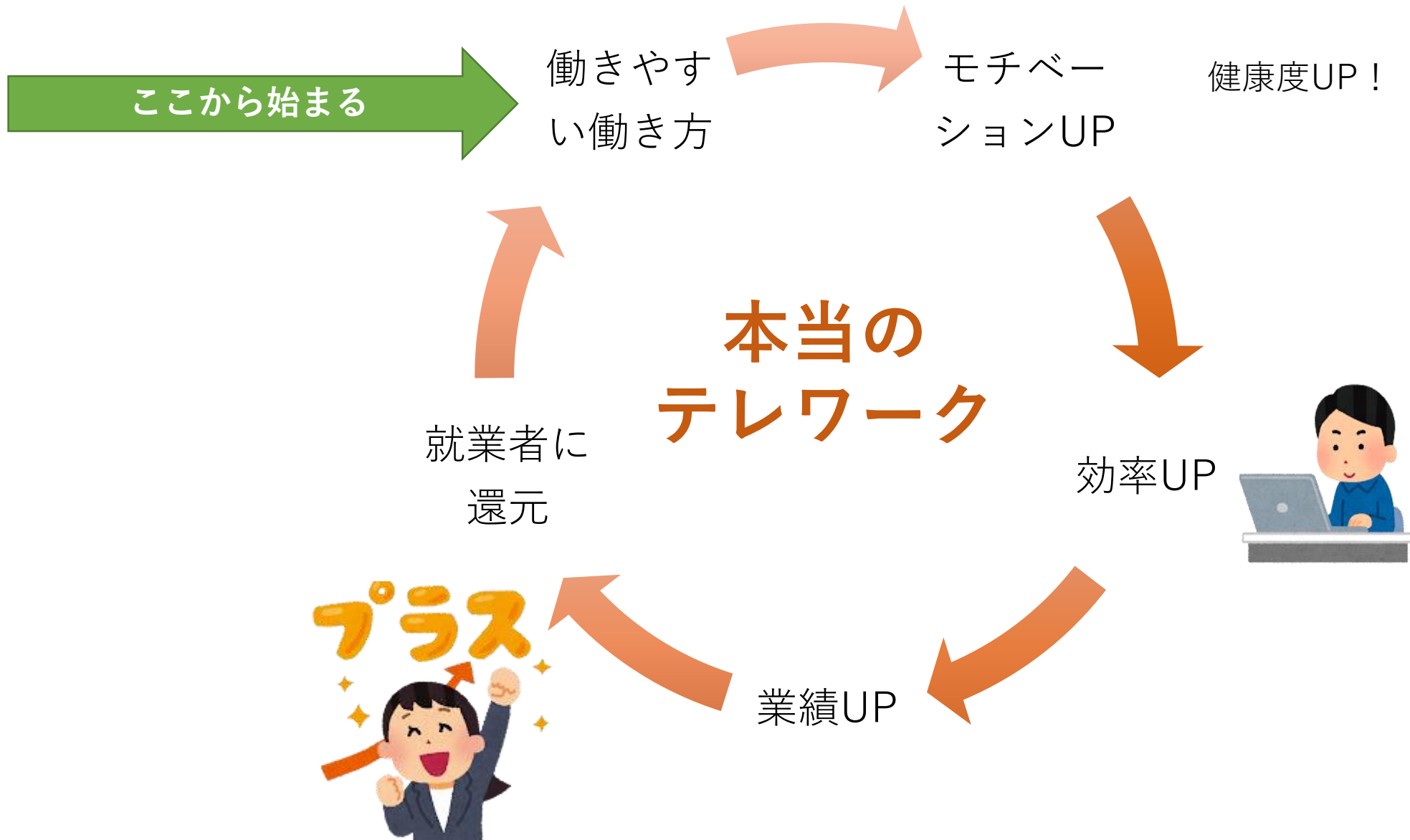
You can work **anywhere** and **anytime you want**.

採用を通勤圏内に限らなく
てよい（海外でも！）

9時から5時に働けない人も活用可能
副業・兼業で優秀な人材確保ができる

業務に求められるスケ
ジュールで

テレワークとは

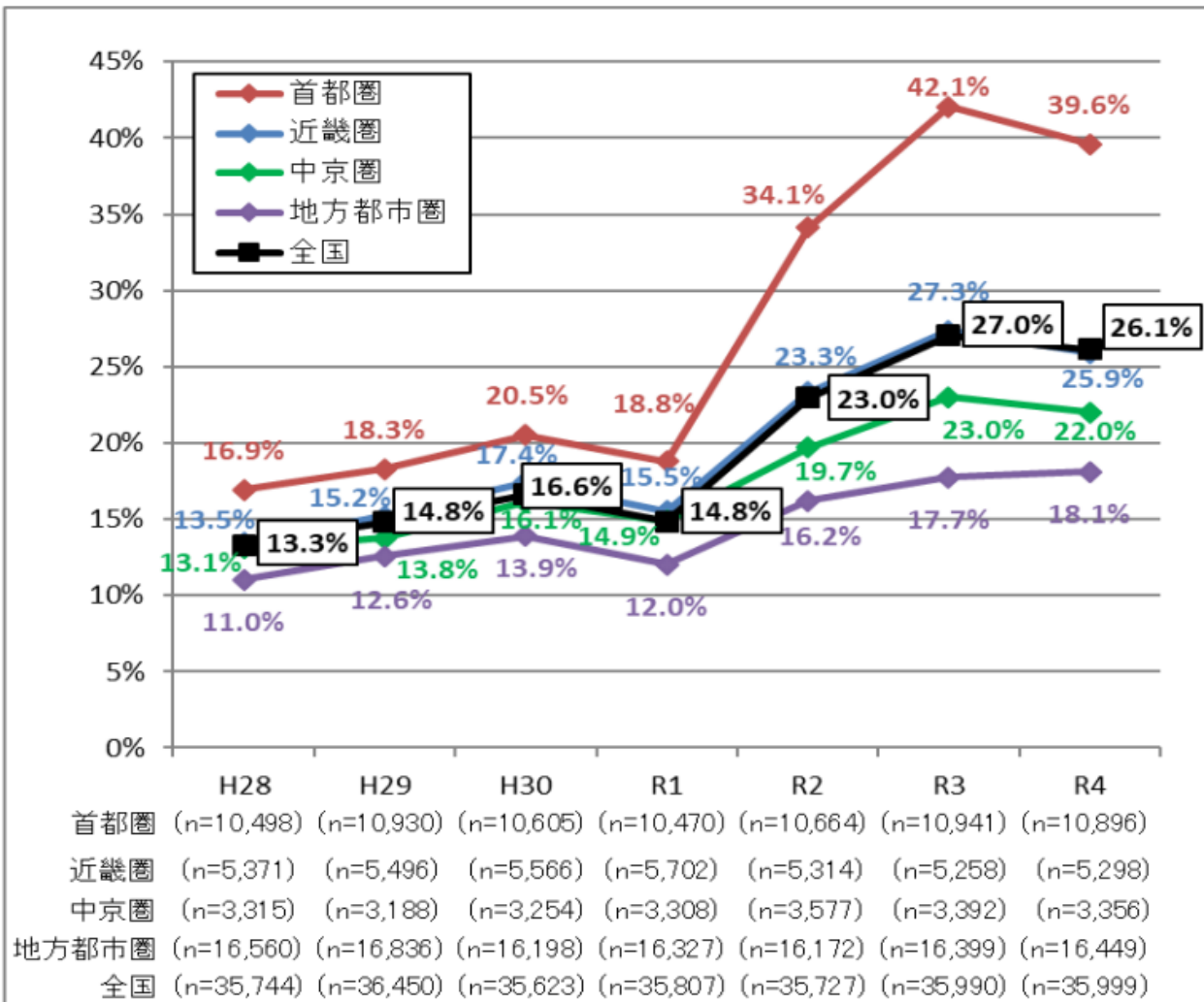


テレワーク実施率の推移

令和4年度 テレワーク人口実態調査

－調査結果－ 雇用型テレワーカーの割合【H28-R4】

2023年07月11日 東京都 産業労働局



実施率の推移



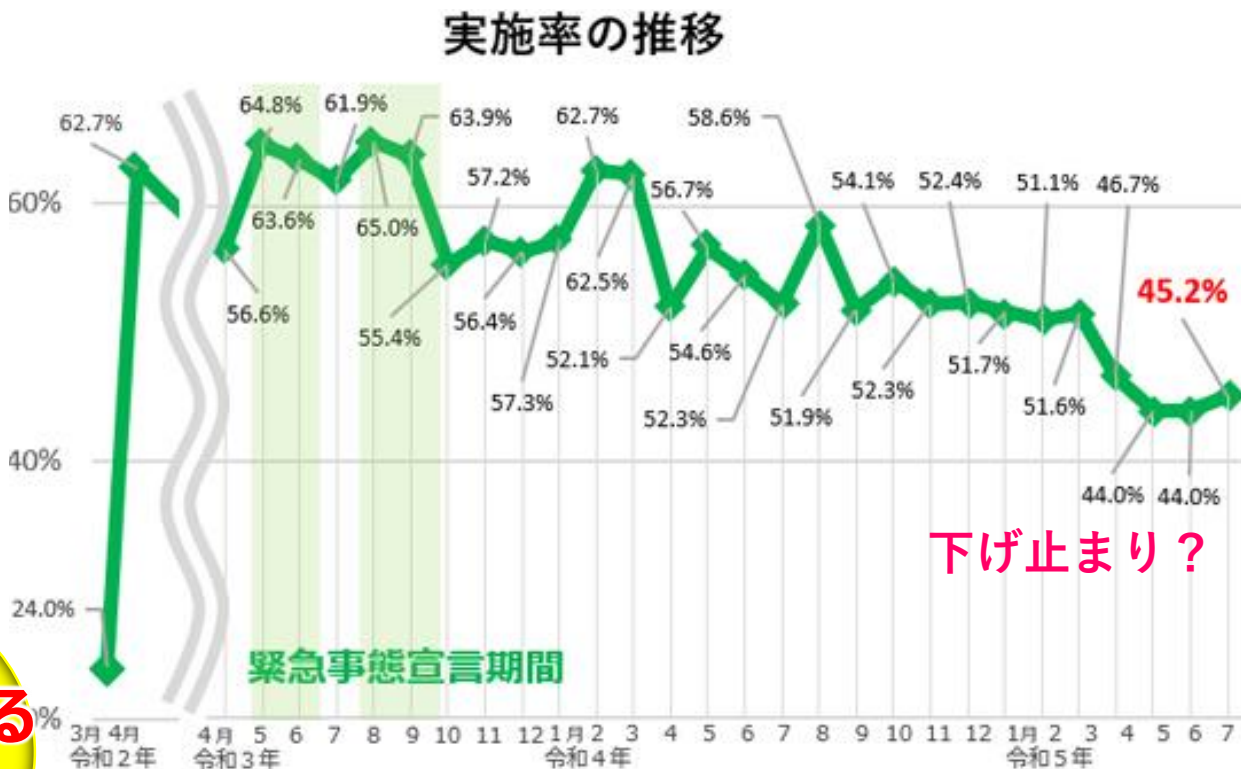
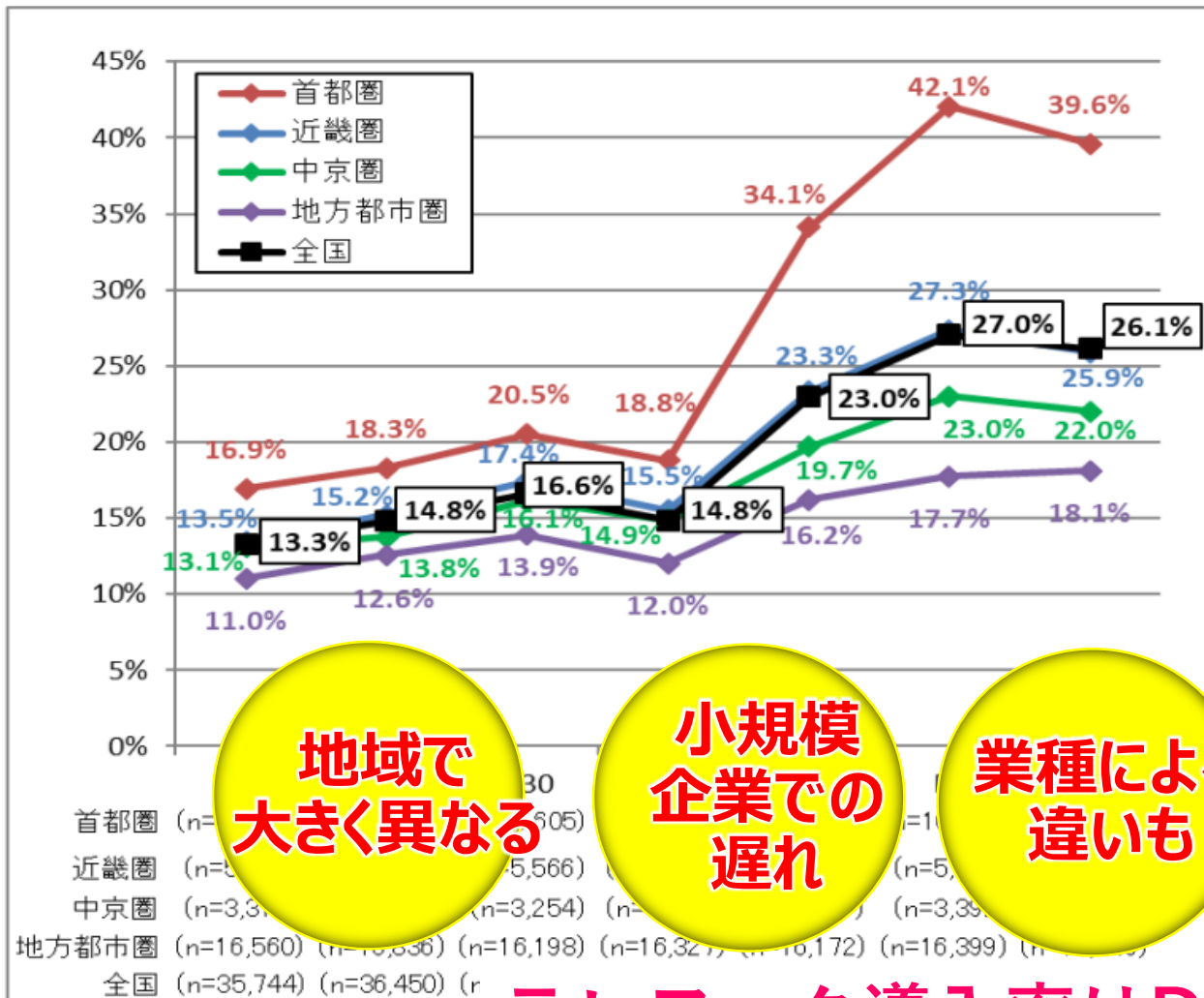
(※) R1以前はWEB登録者情報の居住地、R2以降はWEB調査回答者の居住地
 首都圏：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
 中京圏：愛知県、岐阜県、三重県
 近畿圏：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
 地方都市圏：上記以外の道県

テレワーク実施率の推移

令和4年度 テレワーク人口実態調査

－調査結果－ 雇用型テレワーカーの割合【H28-R4】

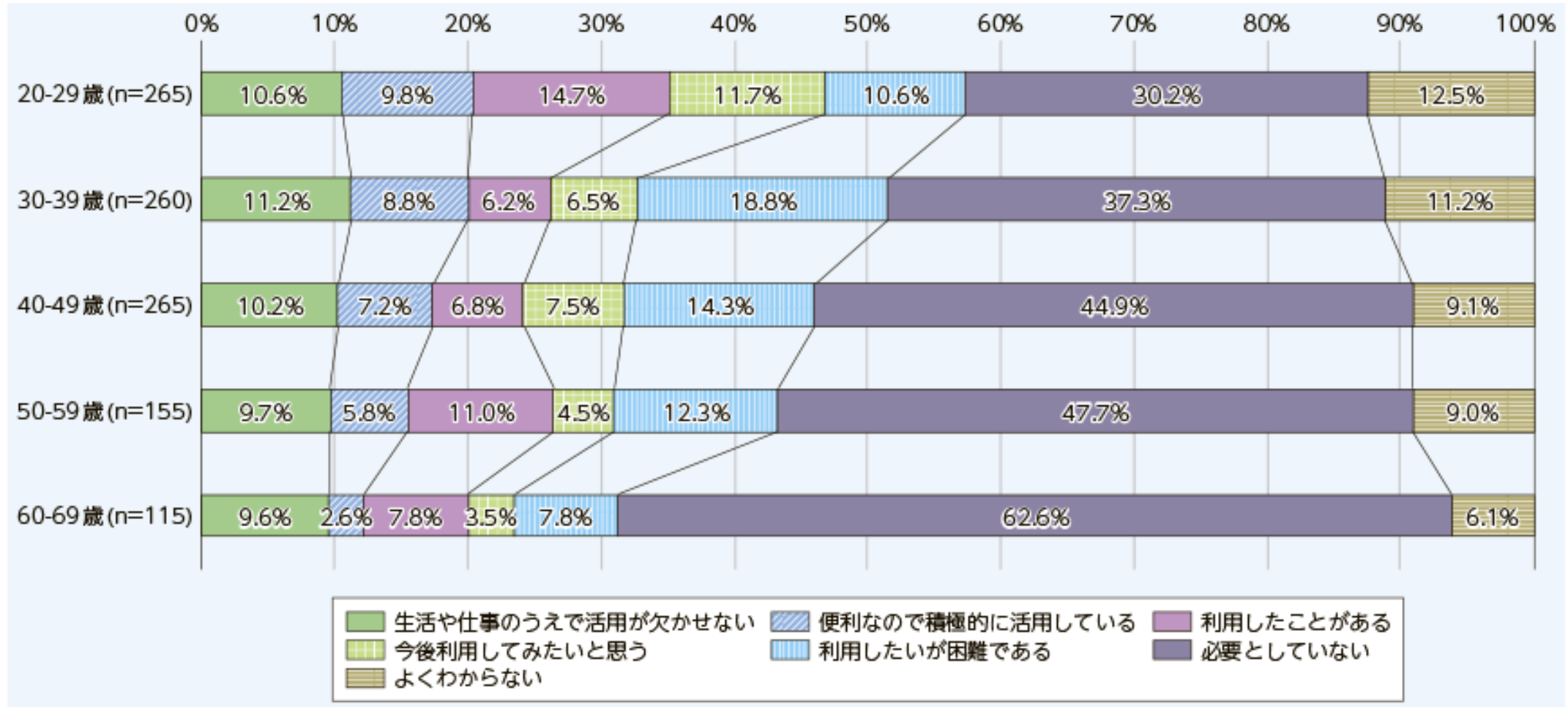
2023年07月11日 東京都 産業労働局



テレワーク導入率はDX化と正比例

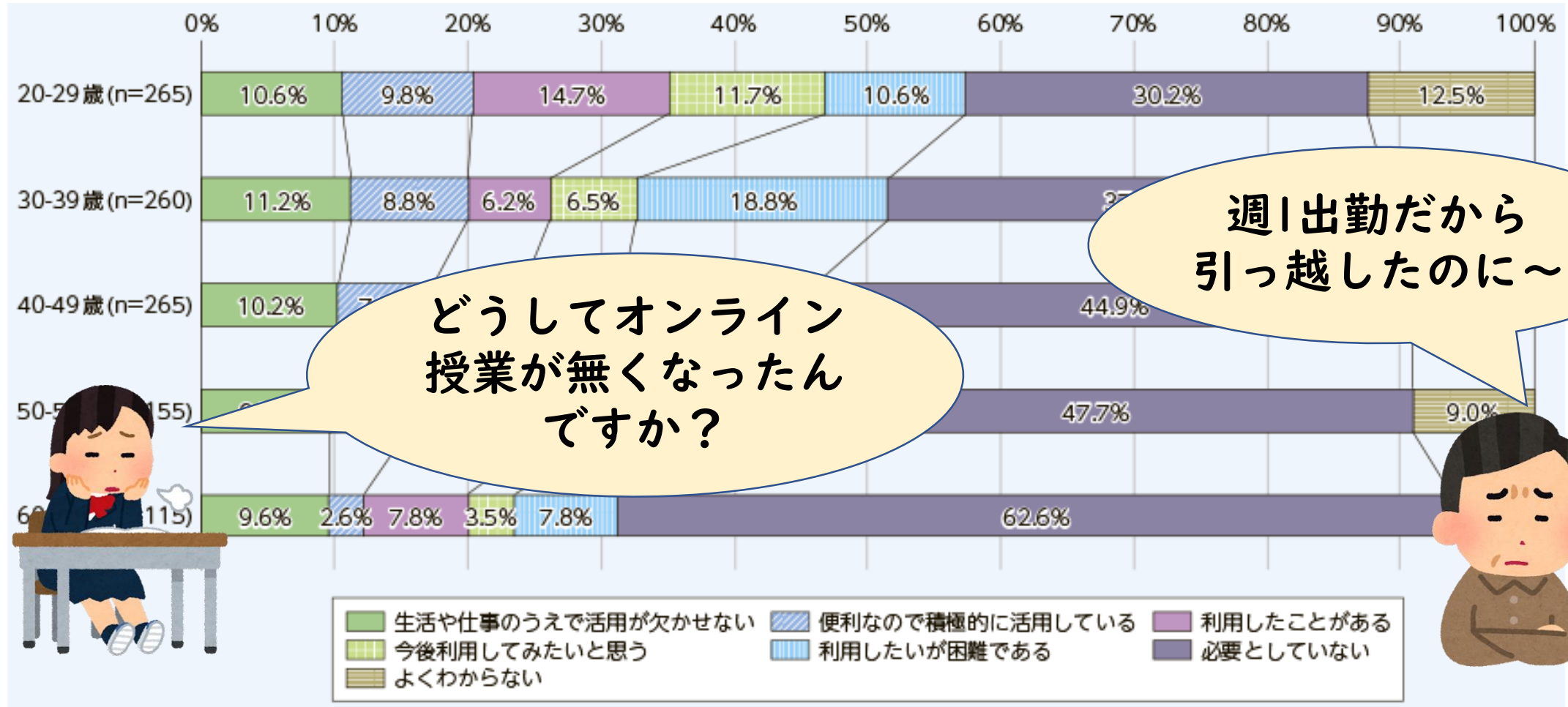
(※) R1以前はWEB登録者情報の居住
 埼玉県、千葉県、神奈川県 中京圏：愛知県、岐阜県、三重県 近畿圏：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県 地方都市圏：上記以外の道県

テレワークの利用状況（日本・年代別）



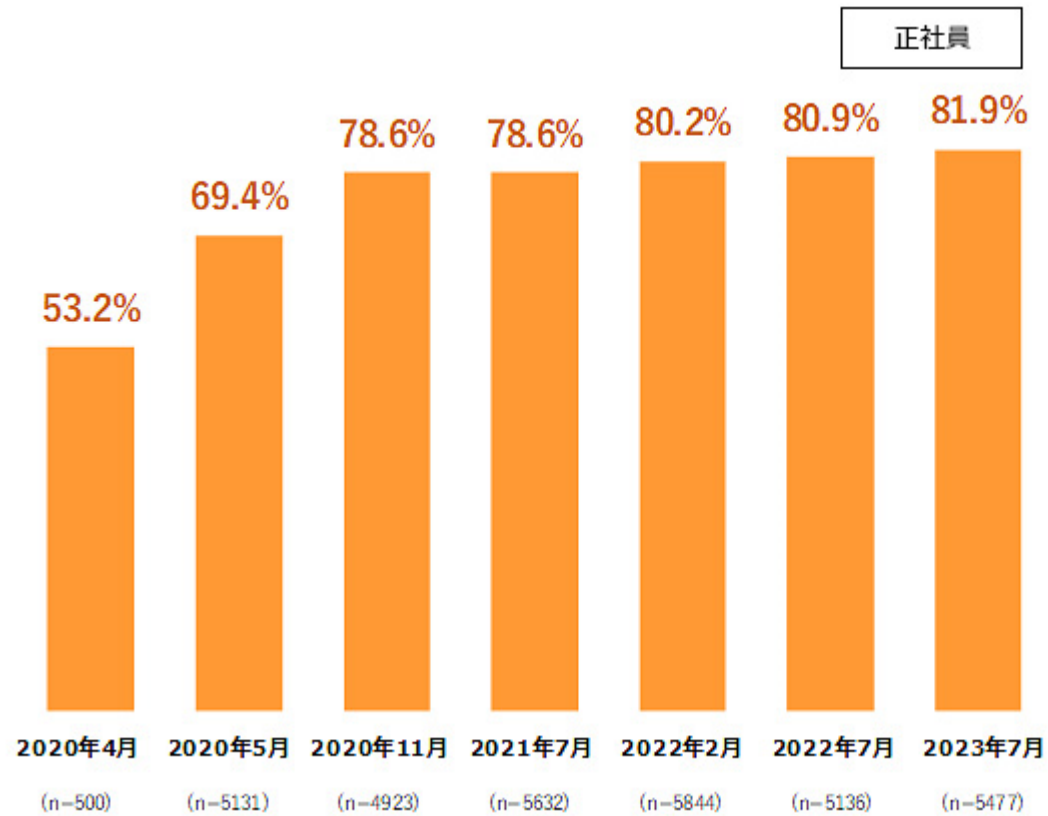
(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

テレワークの利用状況（日本・年代別）



（出典）総務省（2022）「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

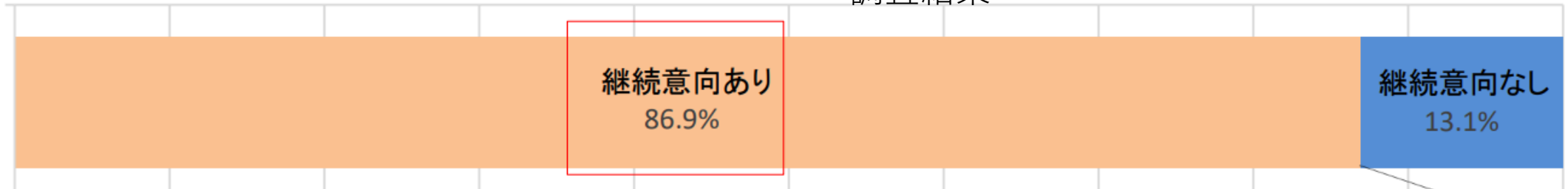
過去最高のテレワーク継続希望率



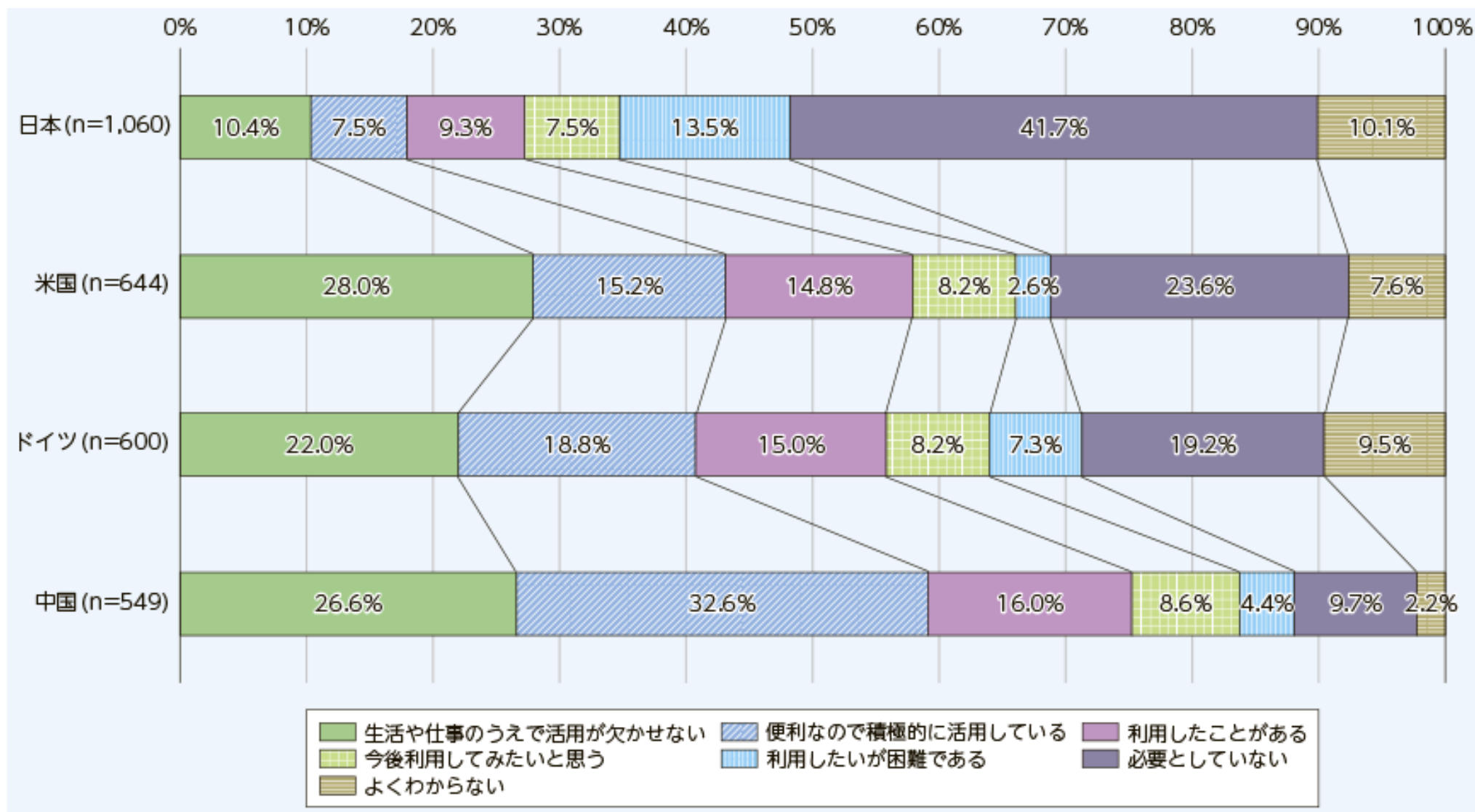
(出典) 2023年9月4日発表：パーソル総合研究所「第八回・テレワークに関する調査／就業時マスク調査」

令和4年度 テレワーク人口実態調査
－ 調査結果 －

今後のテレワーク
継続意向
(n=9404)



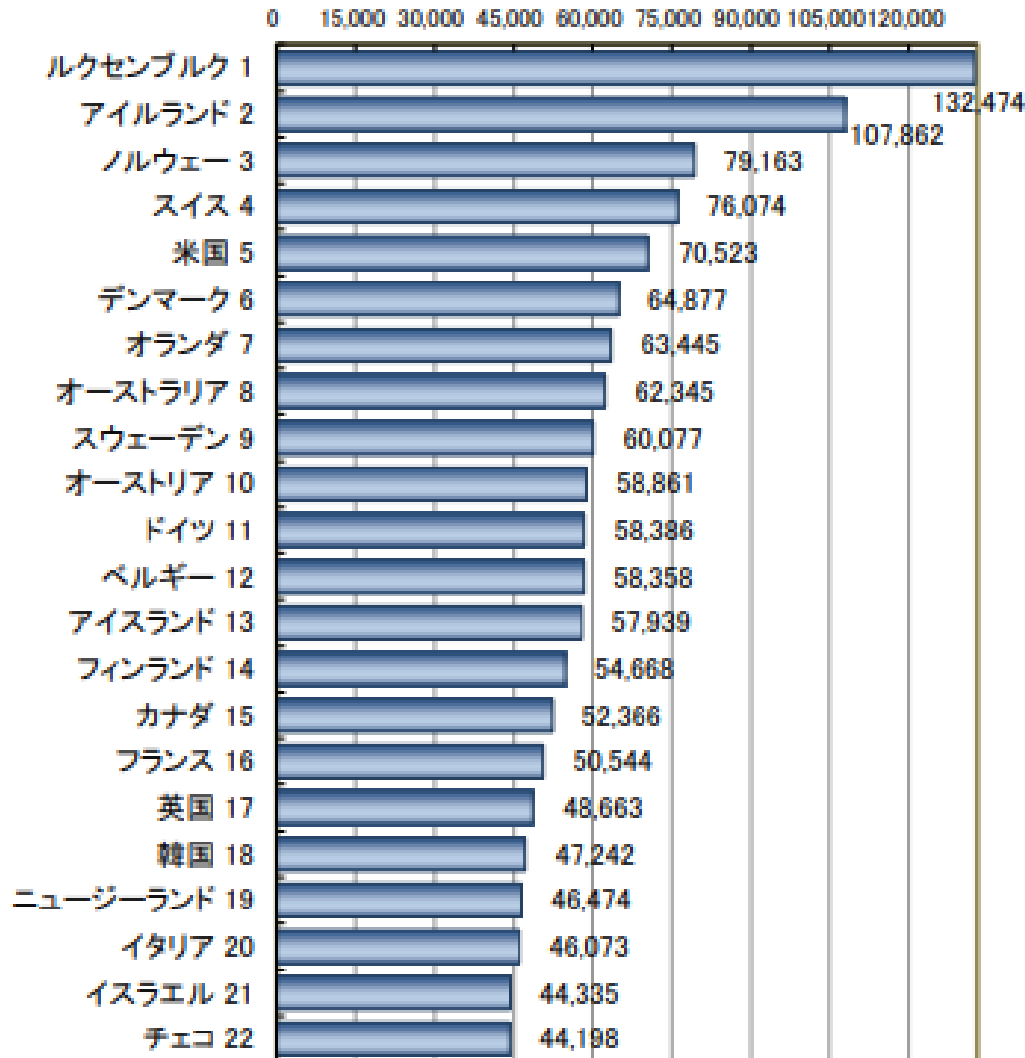
テレワークの利用状況（国別）



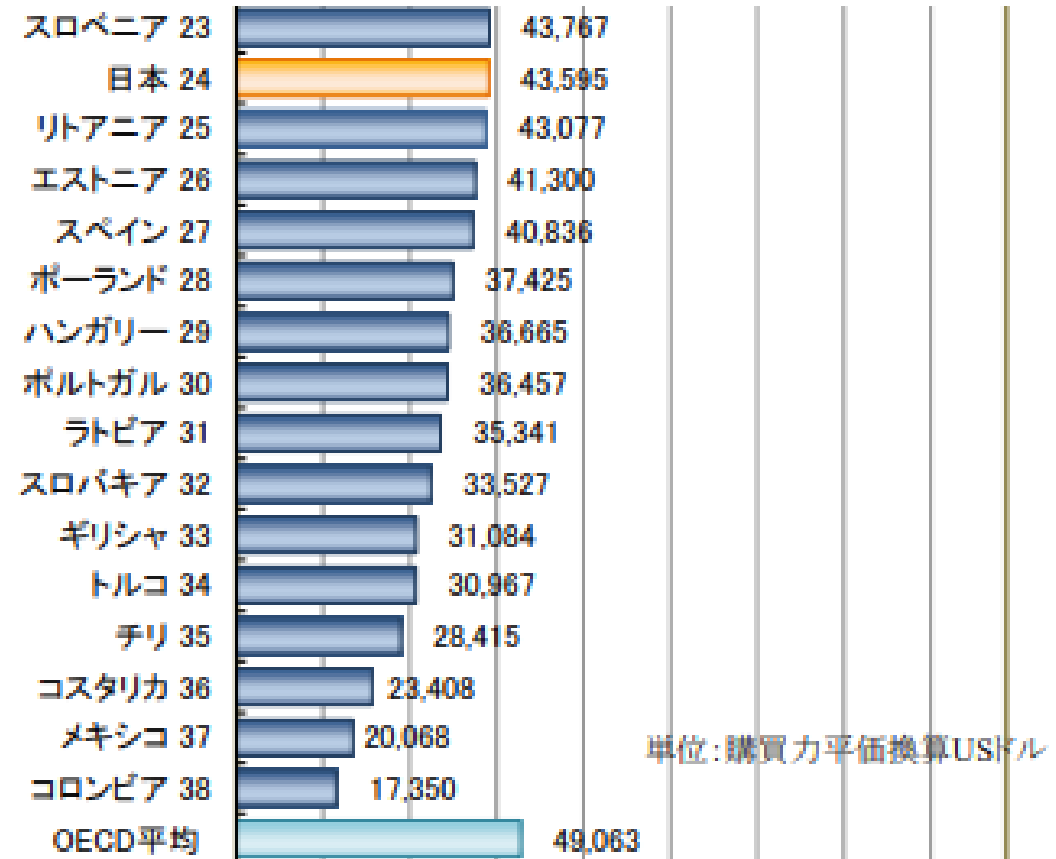
(出典)総務省(2022)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

1人あたりGDP（日本生産性本部）

OECD加盟諸国の1人あたりGDP (2021年/38カ国比較)



国別GDPは人口3/4のドイツに抜かれる??



- 経営側とワークスカウンシルが協議をして労働協約を結ぶ傾向
- 協約により **従業員は仕事の柔軟性という点において大幅な自由**を与えられている
 - スポーツメーカー：勤務時間の20%はオフィス外で過ごすことができる
 - 自動車メーカー：3分の2の従業員は、技術・業務上不可能である場合を除き、**自宅で働く権利**を有する
 - ソフトウェア企業：テレワークで働く場合、チームリーダーにSMSなどで知らせるだけでよい
 - 自動車メーカー：上司に相談の上、勤務時間と勤務場所を自分で決めることができる

<https://www.works-i.com/research/works-report/item/remotework2023 ger.pdf>

中小企業のみなさんにテレワークをお勧めする理由

内容	ポジティブな側面から	ネガティブな側面から
人材	<ul style="list-style-type: none">「フルリモートワーク」「テレワーク可」というキーワードで人材が獲得しやすくなる副業・兼業も含め、全国から優秀な人材を獲得できる新卒は（向き、不向きに関わらず）テレワークできるところに務めたいという意向ありテレワークを始めて離職者がいなくなった、求人は何倍も応募があった事例多数	<ul style="list-style-type: none">テレワークをさせなかったら、離職者が出たという事例あり（何度言っても理解してくれないと、6人が一度に退社）
コスト	<ul style="list-style-type: none">通勤費削減交通費削減オフィス床面積削減によるコスト削減効率化により結果的に総業務コストが圧縮	<ul style="list-style-type: none">変化を起こさないと、コスト増も無ければ、よりコストをかけるべきところへのシフトもできない
業務・業績	<ul style="list-style-type: none">テレワーク導入をトリガーとした業務の俗人化からの脱却（の説明）が容易にオンライン商談増加による商談件数増加	<ul style="list-style-type: none">従来の仕事の仕方に縛られて（取引先の中で最も古い仕事の仕方に合わせる）、取り残される恐れも
その他	<ul style="list-style-type: none">テレワーク導入にあたり業務分析をしたら無駄な作業が浮き彫りに業務フローを再定義し、個人に依存しないようにしたことで企業価値が明確に	<ul style="list-style-type: none">実際は、紙で保管しておく方が盗難や紛失リスクは致命的

中小企業のみなさんにテレワークをお勧めする理由

内容	ポジティブな側面から	ネガティブな側面から
人材	<ul style="list-style-type: none"> 「フルリモートワーク」「テレワーク可」というキーワードで人材が獲得しやすくなる 副業・兼業も含め、全国から優秀な人材を獲得できる 新卒は（向き、不向きに関わらず）テレワークできるところに務めたいという意向あり テレワークを始めて離職者がいなくなった、 	<ul style="list-style-type: none"> テレワークをさせなかったら、離職者が出たという事例あり（何度言っても理解してくれないと、6人が一度に退社）
	<ul style="list-style-type: none"> 交通費削減 オフィス床面積削減によるコスト削減 効率化により結果的に総業務コストが圧縮 	<ul style="list-style-type: none"> （<small>まけ</small>）れば、よりコストをかけるべきところへのシフトもできない
業務・業績	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク導入をトリガーとした業務の俗人化からの脱却（の説明）が容易に オンライン商談増加による商談件数増加 	<ul style="list-style-type: none"> 従来の仕事の仕方に縛られて（取引先の中で最も古い仕事の仕方に合わせる）、取り残される恐れも
その他	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク導入にあたり業務分析をしたら無駄な作業が浮き彫りに 業務フローを再定義し、個人に依存しないようにしたことで企業価値が明確に 	<ul style="list-style-type: none"> 実際は、紙で保管しておく方が盗難や紛失リスクは致命的

中小企業だからできない、やらないは間違い

現在の実態事例

実態は二極化傾向

テレワークをやめたら社員が辞めましたという例も！



社長が20年前に起業したA社



社長が思う現実

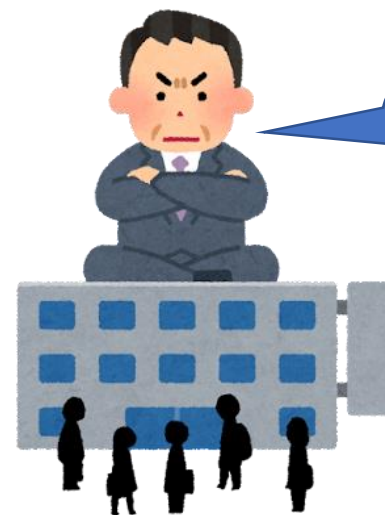


社員が思う現実

何度も言った



聞いていない



場所にとらわれない人材活用事例

株式会社イマクリエ



IMACREA

イマクリエが目指す社会

世界中の人が
未来に希望を持ち、
「いま」を輝ける社会

〈ミッション〉

テレワークで社会に
イノベーションを起こす！

〈行動基準〉

1. チーム 2. シェア 3. チャレンジ



日本全国・世界中で働く
イマクリエのテレワーカー



日本国内 **39** 都道府県、世界 **31** か国に居住する
テレワーカーが、東京都港区にあるイマクリエの
仕事をリモートでしている

- ・時差を活用して、24時間体制のコールセンター運営や短納期の資料作成・リサーチなどのサービスを展開
- ・WEB会議は、お互いに時差を考慮した時間設定は必要だが、音声・動画ともクリアで問題なし
- ・メンバーの多様性が、事業の幅を広げることに貢献している

形（きれいなオフィス）から入ってもOK！これに続こう！

TTK 東洋通信工業株式会社

2010年 暗いオフィス、社員のモチベーションも低下



2012年 オフィス・ワークスタイル改革スタート

まず、社内をきれいにする美化運動からスタートしました。社員の意識改革を促すために先進的なオフィスを展開する取引先を見学。機能的なオフィスを目のあたりにしたことで社員一人ひとりが自分ごと化し、整理整頓とペーパーレス化を推進。働き方改革への土台が築かれていきます。



2014年 新オフィス「L&Cオフィス」オープン

ICTを活用したペーパーレス化の徹底とフリーアドレスを実現。社員同士のコミュニケーションが活性化し、チームワーキングも定着。さらに、ナレッジ共有とコラボレーション強化によりスピーディーなお客様対応や働き方改革を推進することで業務効率が改善。業績が大幅に向上していきました。こうした経験をもとに、オフィスソリューション事業「Liberty&Creation(L&C)オフィス」を立ち上げ、自社オフィスをショールームにする顧客来店型の営業スタイルを展開。これまで2600社・4500名の来場数を誇ります。



Before 2013年4月時点



形（きれいなオフィス）から入ってもOK！これに続こう！

TTK 東洋通信工業株式会社

2010年 暗いオフィス、社員のモチベーションも低下



2012年 オフィス・ワークスタイル改革スタート

まず、社内をきれいにする美化運動からスタートしました。社員の意識改革を促すために先進的なオフィスを展開する取引先を見学。機能的なオフィスを目のあたりにしたことで社員一人ひとりが自分ごと化し、整理整頓とペーパーレス化を推進。働き方改革への土台が築かれていきます。



2014年 新オフィス「L&Cオフィス」オープン

ICTを活用したペーパーレス化の徹底とフリーアドレス化を実現。社員同士のコミュニケーションが活性化し、チームワーキングも定着。さらに、ナレッジ共有とコラボレーション強化によりスピーディーなお客様対応や働き方改革を推進することで業務効率が改善。業績が大幅に向上していきました。こうした経験をもとに、オフィスソリューション事業「Liberty&Creation(L&C)オフィス」を立ち上げ、自社オフィスをショールームにする顧客来店型の営業スタイルを展開。これまで2600社・4500名の来場数を誇ります。



Before 2013年4月時点



After 現在



形（きれいなオフィス）から入ってもOK！これに続こう！

TTK 東洋通信工業株式会社

Before 2013年4月時点

2010年 暗

売上高及び営業利益V字回復！

営業員一人あたりの売上・利益が大幅に向上。さらに、ペーパーレスやチームワーキングなどにより月平均の残業時間も大きく減少。会社と社員の信頼関係が強固になり、離職率の減少と有給取得率の向上につながっています。

2012年

まず、社内をきれいにする美化運動。取引先を見学。機能的なオフィスのペーパーレス化を推進。働き方改

2014年

ICTを活用したペーパーレス化を実現。社員同士のコミュニケーション強化も定着。さらさらラボレーション強化によりスピーディな働き方改革を推進することで業幅に向上していきました。こうしたソリューション事業「Libeイス」を立ち上げ、自社オフィスを顧客来店型の営業スタイルを展開。これまで2000社・4500名の来場数を誇ります。

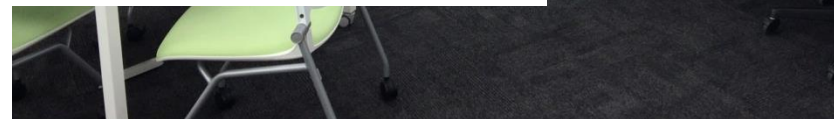
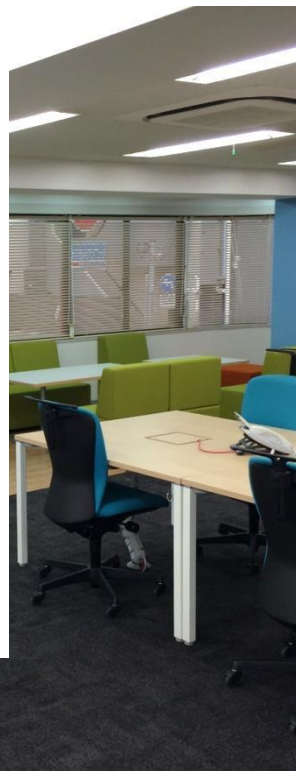


営業員一人当たりの売上（2014年→2019年）

144%達成！

営業員一人当たりの営業利益（2014年→2019年）

246%達成！



こんな事例も！



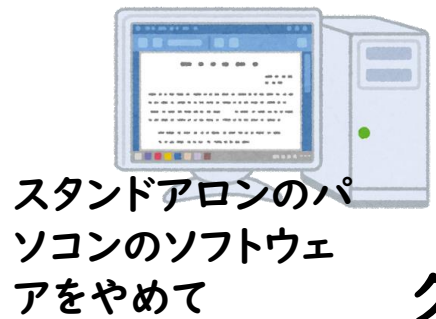
インターネット販売
WEBマーケティングを開始



テレワークができるように！



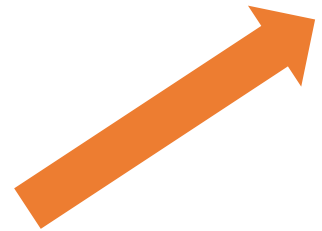
電帳法・インボイス制度に対応するために
デジタル化



スタンドアロンのパ
ソコンのソフトウェ
アをやめて



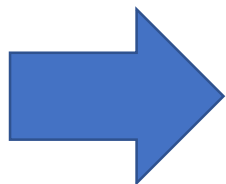
クラウドサービスを導入



移住した地で副業 本業でも評価され



家が広くなった
地域貢献活動も！



ワーケーションという
キーワードで地元貢献
活動。仲間も増幅中



小田原もくもく会・ワーケーション会

Fun to Learning with "MokuMoku" and "Workation"

30代 (なりたて)
男性

エンジニア
一人暮らし

都内から小田原へUターン

時々、実家でご飯

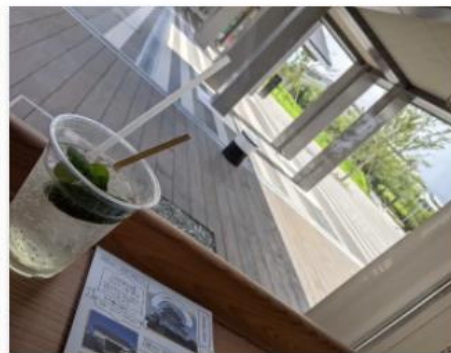
Place of Activity

小田原市内を中心に様々な勉強場所を探索中。

Scroll>>



Co-working



Cafe

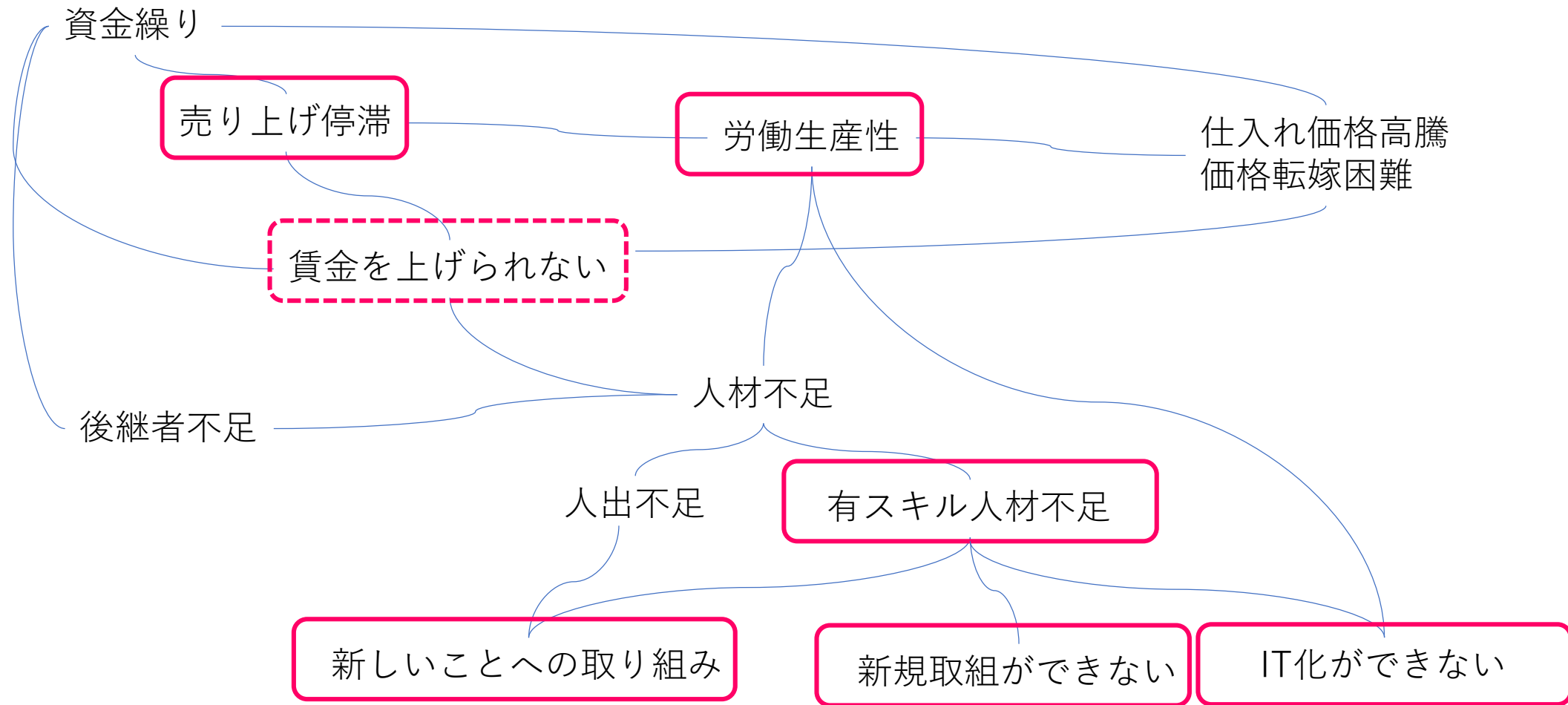


Old folk house

そもそも、考えてみよう

働き方のパラダイムシフト

中小企業の課題



You can work **anywhere** and **anytime** **you want**.

採用を通勤圏内に限らなく
てよい（海外でも！）

9時から5時に働けない人も活用可能
副業・兼業で優秀な人材確保ができる

業務に求められるスケ
ジュールで

なぜ、経営者がワーケーションや副業を推奨するの？

必ず、本業に生きるから

滅私奉公では、いい仕事はできないから

場所にとらわれず、優秀な人材が確保できるから



心理的安全性に繋がる簡単な方法

自律できる
(自律をサポート)

社長自ら楽しい働き方をしたいから



良い仕事ができる

実はロイヤルティ・エンゲージメントが高まるから

なぜ、経営者がワーケーションや副業を推奨するの？

必ず、本業に生きる

仕事はできないから

場所にと



自律できる
(自律をサポート)

働き方をしたいから

実はロイヤルティ・エンゲージメントが高まるから



良い仕事ができる

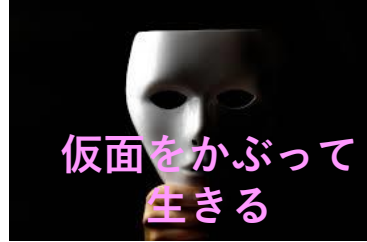
「ねばねば」でなく「わくわく」で生きよう・働こう



北陸人材ネット
Hokurikujinzai.net Co.Ltd.

「ねばねば」・・・あらねばという義務感で生きる
親の期待に応えねば
上司の期待に応えねば
良い上司であらねば・・・

受動的行動
外発的動機付け



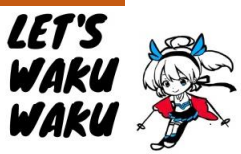
枠に縛られた「ねばねば」でなく、
枠を外した「わくわく」で
生きよう



「わくわく」・・・やりたい事をやりたいようにやる
やっていて楽しい
夢中になって時間を忘れる
わくわくが止まらない・・・

自律的行動
内発的動機付け

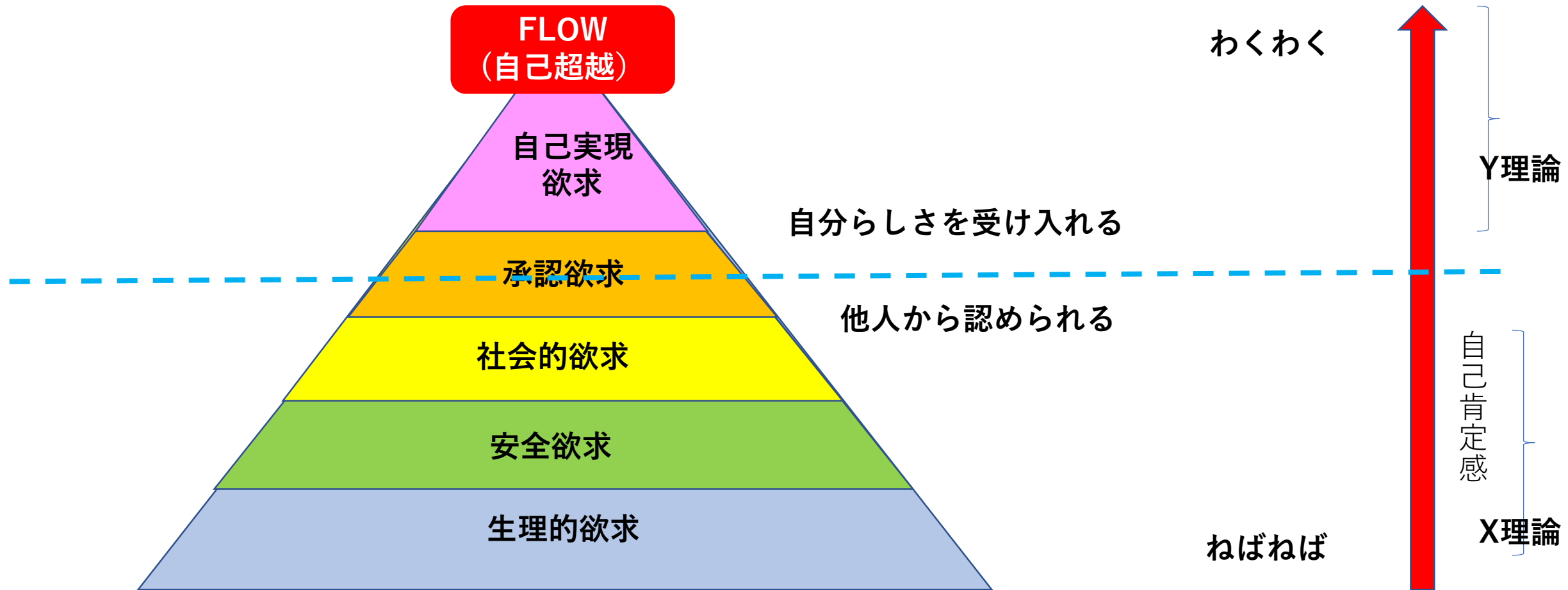
マズローの欲求段階説とねばねば、わくわく



北陸人材ネット
Hokurikujinzainet Co.Ltd.

「夢中」は「努力」を凌駕する！！

「人に言われてやる仕事」 < 「自分のやりたい仕事」



採用されているワークルール



北陸人材ネット
Hokurikujinzainet Co.Ltd.

- ◆フルリモート勤務・・・原則出社不要です。
- ◆フルフレックス制度・・・営業日は5時—22時の時間で好きな時間に勤務可能、最低1時間働けば勤務になります。3か月単位で所定の労働時間満たしていればOK
- ◆時間単位の有給取得可・・・1時間単位で有給休暇申請可能。
※3か月の清算期間に労働時間が足りていない場合は有給で充足可能
- ◆ワーケーション手当・・・ワーケーションの旅費と宿泊費を会社で負担(5万円/年)
- ◆リモート手当・・・在宅勤務者に4000円/月支給
※リモート手当支給者は通勤手当なしです
- ◆時短勤務制度・・・1日の所定労働時間を短く設定可能
- ◆副業OK・・・一定量以上取り組んだ場合は報奨金支給（自己申請）
- ◆女子会手当・・・月に1回社員がどこかで集まって仕事するのに出す手当
- ◆越境学習を推奨・・・仕事以外の夢中を会社として推奨（ワーケーション、副業、趣味、仕事以外の自己啓発などに助成金、報奨金を支給）

- ◆フルリモート勤務・・・原則出社不要です。
- ◆フルフレックス制度・・・営業日は5時～22時の時間で好きな時間に勤務可能、最低1時間働けば勤務になります。3か月単位で所定の労働時間満たしていればOK
- ◆時間単位の有給取得可・・・1時間単位で有給休暇申請可能。

※3か月の清算期間に労働時間が足りていない場合は有給で充足可能

◆ワーケー **成果 > プロセス** (円/年)

◆リモート

※リモート

- ◆時短勤務制度・・・1日の所定労働時間を短く設定可能
- ◆副業OK・・・一定量以上取り組んだ場合は報奨金支給（自己申請）
- ◆女子会手当・・・月に1回社員がどこかで集まって仕事するのに出す手当
- ◆越境学習を推奨・・・仕事以外の夢中を会社として推奨（ワーケーション、副業、趣味、仕事以外の自己啓発などに助成金、報奨金を支給）

ポストコロナ時代

これからの働き方、働いてもらい方

You can work **anywhere** and **anytime you want**.

コロナ禍で在宅勤務は普及
セキュリティには注意

深夜早朝以外はフレックスで
働きすぎには注意

自分の都合のよいときに

You can work **anywhere** and **anytime you want**.

採用を通勤圏内に限らなく
てよい（海外でも！）

9時から5時に働けない人も活用可能
副業・兼業で優秀な人材確保ができる

業務に求められるスケ
ジュールで

副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省 平成30年1月策定 令和2年9月改訂）

- 副業・兼業に関する裁判例では、**労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由**であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競業により自社の利益が害される場合
 - ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合に該当する場合と解されている。

- 人生100年時代を迎え、**若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要**である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、**オープンイノベーションや起業の手段としても有効**であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から**地方創生にも資する**面もあると考えられる。

副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省 平成30年1月策定 令和2年9月改訂）

- 副業・兼業に関する裁判例では、**労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由**であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の
ある場合
に該当する場合

副業から複業へ

- 人生100年時代を迎え、**若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要**である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、**オープンイノベーションや起業の手段としても有効**であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から**地方創生にも資する**面もあると考えられる。

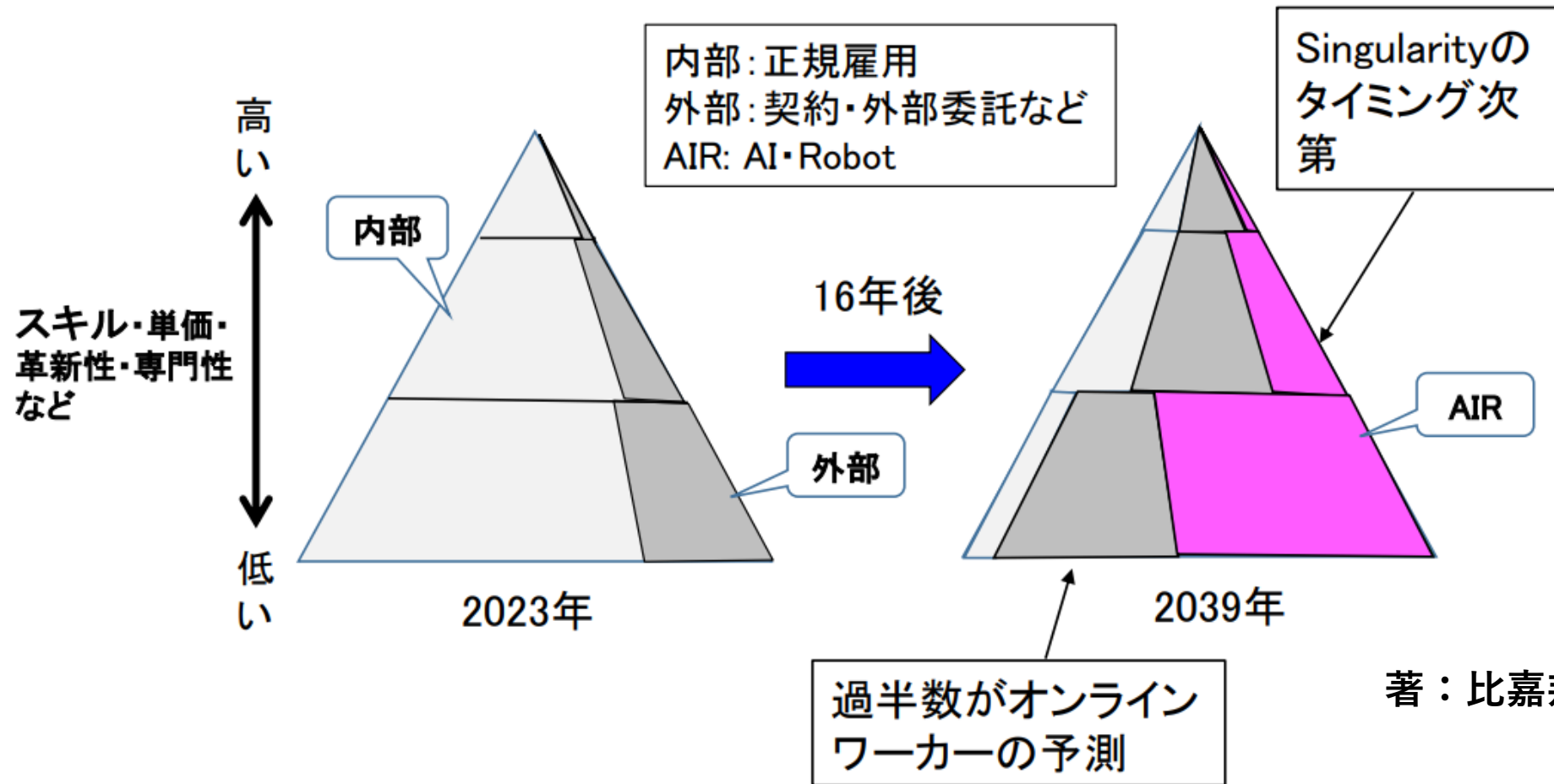
企業の状況 (2023年1月)

副業解禁企業 カオスマップ



網羅性や正確性を担保するものではありません。当資料への掲載希望は常時受け付けております。 Copyright totolabo, All Rights Reserved.

近未来の労働力構造の予想 (労働集約型を除く)



【考察】業務の範囲



1社だけの案件



多様な人材、多様な働き方に対応

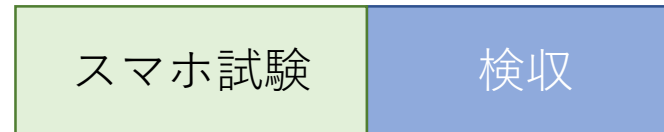
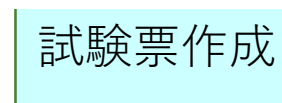


働けなかった人の労働力活用で労働力減少緩和



地方の中小企業が優秀な人材を活用できる

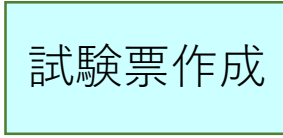
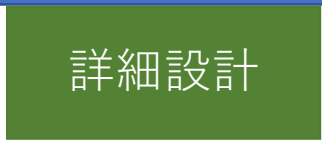
件



【考察】業務の範囲



1社だけの案件



複数社の案件



テレワーク導入は、
難しいと思われていませんか？



2024年
4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY
建設業

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説



労働時間は労働基準法によって
上限が定められており、
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、
これを延長することはできません。

労働時間の定め

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた
労働時間の限度

1日 **8**時間及び1週 **40**時間

法律で
定められた休日

毎週少なくとも **1**回

これを超えるには、

**36協定の
締結・届出**

が必要です。



2024年
4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY 建設業

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署 | 建設業については、時間外労働の上限規制の適用が除外されていますが、2024年4月から建設業にも上限規制が適用されます。

労働時間は労働基準法によって

上限が定められており、

労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、

これを延長することはできません。

労働時間の定め

上限規制のイメージ

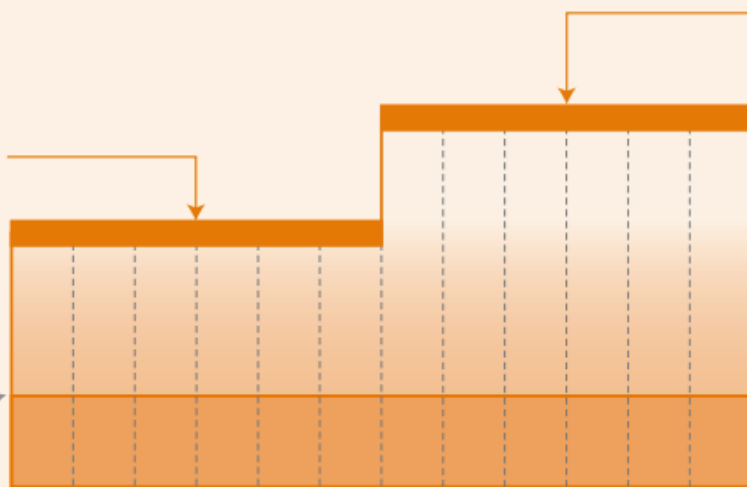
改正後

法律による上限（原則）

- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間



1年間 = 12か月

法律による上限 (特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 複数月平均80時間[※]
- 月100時間未満[※]

[※] 休日労働を含む。

令和
6年4月～
適用

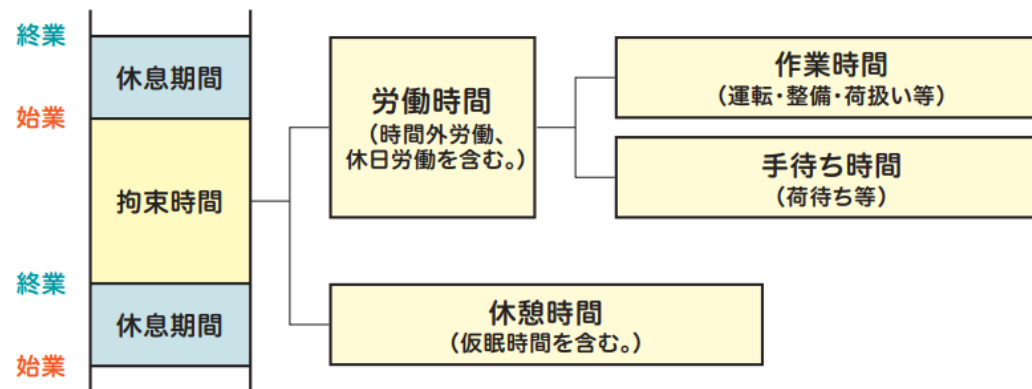
トラック運転者の
労働時間等の
改善基準の
ポイント



「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、全ての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間、休息期間、運転時間等の基準を定めています。

令和6年4月1日から、自動車運転の業務に時間外労働の上限規制が適用されるとともに、改善基準告示に定める拘束時間等の基準も改められます。このパンフレットでは、トラック運転者に適用される基準のポイントを説明します。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



【原則】

1年の拘束時間は3,300時間以内、かつ、1か月の拘束時間は284時間以内です。

【例外】

- ・ 労使協定(P26参照)により、1年のうち6か月までは、1年の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を310時間まで延長することができます。
- ・ 1か月の拘束時間が284時間を超える月は連続3か月までとしなければなりません。
- ・ 1か月の時間外労働及び休日労働の合計時間数が100時間未満となるよう努める必要があります。

(労使協定で定める事項)

- ・ 協定の対象者 ・ 1年について各月及び年間合計の拘束時間 ・ 協定の有効期間 ・ 協定変更の手続等



・ 「1か月」とは？

原則として暦月をいいます。

ただし、就業規則、勤務割表等において特定日を起算日と定めている場合は、当該特定日から起算した1か月でも差し支えありません。

① 1日の拘束時間（改善基準告示第4条第1項第3号・第4号）

【原則】

1日（始業時刻から起算して24時間をいう。）の拘束時間は13時間以内とし、これを延長する場合であっても、上限は15時間です。

【例外】

宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、1週について2回に限り、1日の拘束時間を16時間まで延長することができます。



- ・「宿泊を伴う長距離貨物運送」とは？
1週における運行が全て長距離貨物運送で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合をいいます。
 - ・「長距離貨物運送」とは？
一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送をいいます。
 - ・「一の運行」とは？
自動車運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に到着するまでをいいます。

※ 1日の拘束時間について13時間を超えて延長する場合は、14時間を超える回数をできるだけ少なくするよう努める必要があります。回数は1週について2回までが目安です。この場合において、14時間を超える日が連続することは望ましくありません。

① 1日の拘束時間（改善基準告示第4条第1項第3号・第4号）

【原則】

1日（始業時刻から起算して24時間をいう。）の拘束時間は13時間以内とし、これを延長する場合であっても、上限は15時間です。

【例外】

宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、1週について2回に限り、1日の拘束時間を16時間まで延長することができます。



- ・「宿泊を伴う長距離貨物運送」とは？
1週における運行が全て長距離貨物運送で、一の運行に
けるものである場合をいいます。
- ・「長距離貨物運送」とは？
一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送
- ・「一の運行」とは？
自動車運転者が所属する事業場を出発してから

※ 1日の拘束時間について13時間を超えて延長するだけ少なくするよう努める必要があります。☑
す。この場合において、14時間を超える日が連

② 1日の休息期間（改善基準告示第4条第1項第5号）

【原則】

1日の休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回ってはなりません。

【例外】

- ・ 宿泊を伴う長距離貨物運送（P5参照）の場合、1週について2回に限り、継続8時間以上とすることができます。
- ・ 休息期間のいずれかが継続9時間を下回る場合は、一の運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与えなければなりません。



- ・ 休息期間の取扱い（改善基準告示第4条第2項）
特に長距離貨物運送の場合、運行の中継地や目的地において休息期間を過ごすことがありますが、休息期間の配分においてはトラック運転者の疲労の蓄積を防ぐ観点から、当該トラック運転者の住所地における休息期間が、それ以外の場所における休息期間よりも長く確保されるよう努める必要があります。

① 1日の拘束時間（改善基準告示第4条第1項第3号・第4号）

【原則】

1日（始業時刻から起算して24時間をいう。）の拘束時間は13時間以内とし、これを延長する場合であっても、上限は15時間です。

【例外】

宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、1週について2回に限り、1日の拘束時間を16時間まで延長することができます。



- ・「宿泊を伴う長距離貨物運送」とは？
1週における運行が全て長距離貨物運送で、一の運行に
けるものである場合をいいます。
- ・「長距離貨物運送」とは？
一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送
- ・「一の運行」とは？
自動車運転者が所属する事業場を出発してから

※ 1日の拘束時間について13時間を超えて延長す

② 1日の休息期間（改善基準告示第4条第1項第5号）

【原則】

1日の休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回ってはなりません。

【例外】

・ 宿泊を伴う長距離貨物運送（P5参照）の場合、1週について2回に限り、継続8時間以上とすることができ

2日を平均した1日当たり（2日平均1日）の運転時間は、9時間以内です。

2週間を平均した1週間当たり（2週平均1週）の運転時間は、44時間以内です。

下回る場合は、一の運行終了後、継続12時間以上の休息期間を与えな

2項)

継地や目的地において休息期間を過ごすことがありますが、休息期間
労の蓄積を防ぐ観点から、当該トラック運転者の住所地における休息
期間よりも長く確保されるよう努める必要があります。

① 1日の拘束時間（改善基準告示第4条第1項第3号・第4号）

【原則】

1日（始業時刻から起算して24時間をいう。）の拘束時間は13時間以内とし、これを延長する場合であっても、上限は15時間です。

【例外】

宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、1週について2回に限り、1日の拘束時間を16時間まで延長することができます。



- ・「宿泊を伴う長距離貨物運送」とは？
1週における運行が全て長距離貨物運送で、一
けるものである場合をいいます。
- ・「長距離貨物運送」とは？
一の運行の走行距離が450km以上の貨物
- ・「一の運行」とは？
自動車運転者が所属する事業場を出発し

※ 1日の拘束時間について13時間を超えて延

2日を平均した1日当たり（2日平均1日）の

2週間を平均した1週間当たり（2週平均1

② 1日の休息期間（改善基準告示第4条第1項第5号）

【原則】

- ・ **連続運転時間は4時間以内です。**
- ・ **運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、30分以上の運転の中断が必要です。中断時には、原則として休憩を与えなければなりません。**
- ・ **運転の中断は、1回がおおむね連続10分以上とした上で分割することもできます。ただし、1回が10分未満の運転の中断は、3回以上連続してはいけません。**

【例外】

サービスエリア又はパーキングエリア等が満車である等により駐車又は停車できず、やむを得ず連続運転時間が4時間を超える場合には、4時間30分まで延長することができます。



- ・ 「おおむね連続10分以上」とは？
運転の中断は原則10分以上とする趣旨であり、例えば10分未満の運転の中断が3回以上連続する等の場合は、「おおむね連続10分以上」に該当しません。
- ・ 「サービスエリア又はパーキングエリア等」には、コンビニエンスストア、ガスターション及び道の駅も含まれます。

とし、

ができ

与えな

期間
休息

これで、運輸業の2024年問題を解決！

YUK 山崎運輸株式会社

実現した内容の一例

【導入した勤怠管理ツール】 TUMIXコンプラ

YUK 山崎運輸株式会社

当社が先行導入していたデジタコやIT点呼キーパーから
TUMIXが自動・即座にデータを収集・集計



【運送業の心臓部（≒乗務員の稼働時間）を改善】
労働時間の”リアルタイムな見える化”に成功
⇒乗務員労働の適正配分を実現

これで、運輸業の2024年問題を解決！

課題から出発

- 乗務職員の残業上限が法廷時間が960時間までに！
- はらばらの勤務時間のリアルタイム把握が求められることに
- アルコールチェックや安全運行管理も必須

IT化

- クラウド型のデジタル式運行記録計を導入
- デジタル式アルコールチェッカーを導入
- 勤怠管理ツールを導入

DXへの発展

- 個別に運用されていたツールを連携
- クラウド化により、離れたところからでも、いつでも確認ができるように！

これで、運輸業の2024年問題を解決！

課題から出発

- 乗務職員の残業上限が法廷時間が960時間までに！
- はらばらの勤務時間のリアルタイム把握が求められることに
- アルコールチェックや安全運行管理も必須

事務に優しく、 現場に最適なデジタル化を実現

DXへの発展

- 個別に運用されていたツールを連携
- クラウド化により、離れたところからでも、いつでも確認ができるように！

テレワークで優良人材の長期雇用を実現！

VIV engineering
VIVエンジニアリング株式会社

実現した内容の一例

品質管理の
三現主義

画像寸法測定器と高解像度カメラで
“現場・現物・現実”を把握

現実を把握
検査結果を即データ化



画像寸法測定器

RemoteView

現物を把握
測定状況・製品外観確認



高解像度カメラ

zoom

映像



ウェアラブルカメラ



品質管理

熟練専任者

現場を把握
作業工程・内容を確認

テレワークで優良人材の長期雇用を実現！

課題から出発

- 人材不足
- 品質維持（熟練の高齢化）等

VIV engineering
VIVエンジニアリング株式会社

テレワーク活用

- 熟練工のスキルを在宅でも発揮
- ITと手順化で高度な品質管理を実現

DXへの発展

- さらに図面などをデジタル化・クラウド化
- 品質を担保することで、効率化UP
- テレワークの応用・拡大（テレワーク率40%まで引き上げ）

次のステップへ

- 人材確保（営業職に15日間で200名の応募あり）
- コミュニケーション強化、リスクリング推進、セキュリティ強化

テレワークで優良人材の長期雇用を実現！

課題から出発

- 人材不足
- 品質維持（熟練の高齢化）等

VIV engineering
VIVエンジニアリング株式会社

テレワーク活用

- 熟練工のスキルを在宅でも発揮
- ITと手順化で高度な品質管理を実現

経営基盤そのものが盤石に！

DXへの発展

- 品質を担保することで、効率化UP
- テレワークの応用・拡大（テレワーク率40%まで引き上げ）

次のステップへ

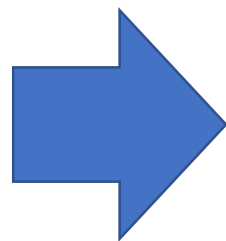
- 人材確保（営業職に15日間で200名の応募あり）
- コミュニケーション強化、リスクリング推進、セキュリティ強化

【建設業】大阪府 八尾トヨー住器

建築資材販売業・建築工事業・不動産取引業・ハウスクリーニングを行っている



帰社してからの作業で、紙に埋もれた長時間労働



スキマ時間に喫茶店で作業

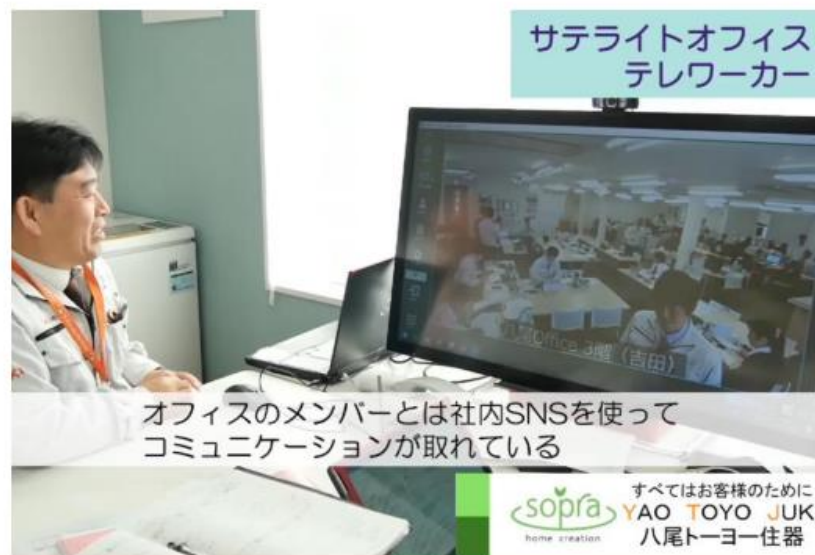
工事完了を写真撮影して送信



お試しワーケーション 斑鳩office

所在地: 奈良県斑鳩町

○大型テントを活用した仮オフィス



サテライトオフィス
テレワーカー

オフィスのメンバーとは社内SNSを使ってコミュニケーションが取れている

テレワークの導入の効果

サテライトオフィス、モバイルワーク導入による**移動時間削減**。

テレビ会議導入による**移動時間削減**。

残業時間:2017年度→2019年度 **63.3%減少**。

出産や介護などの**ライフイベント**による**離職ゼロ**(導入後)。

新卒新入社員採用

2019年4月=1名 2020年4月=4名 2021年4月=**8名**。

新型コロナウイルス罹患者2名→**拡大せず**、罹患者は**在宅勤務**。

就業時間の有効活用=育成を目的とした研修や出張増大。

テレワークの導入の効果

サニノトナフノフ エバノルノクノ道ノトノズ 移動時間削減

組織の根幹は『人』

お客様が人である限り、組織の根幹は『人』にある デジタル(テレワーク)は、あくまでもツール ツールを上手く活用し、できた時間で『人』を育成する

就業時間の有効活用＝育成を目的とした研修や出張増大。

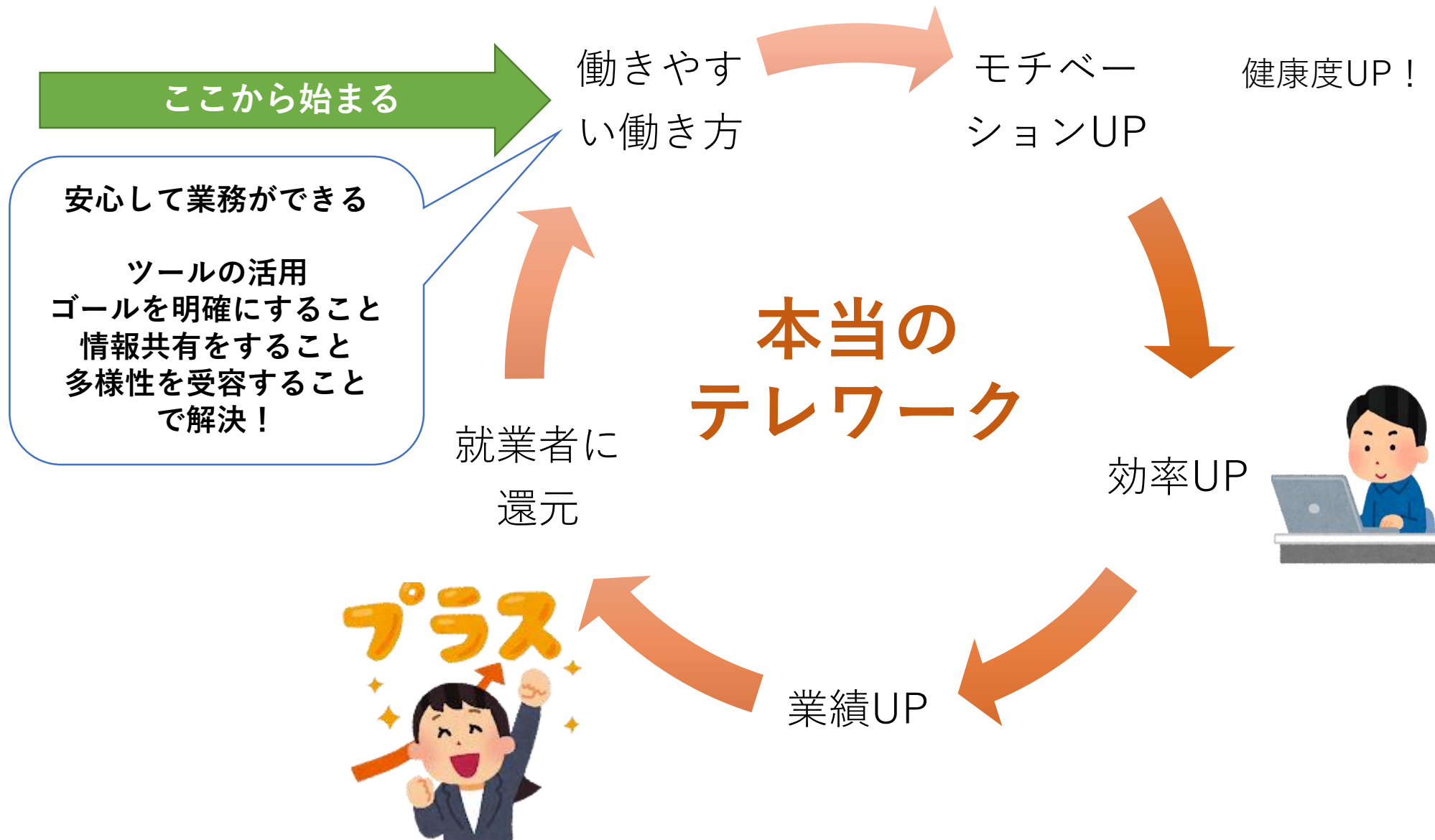
- ✓ 対象業務の選定は、「業務単位」で整理することがポイント
- ✓ 制度導入時に「テレワークでできる業務・できない業務」を特定することは、導入後の普及拡大に向けた課題を明らかにすることに繋がる



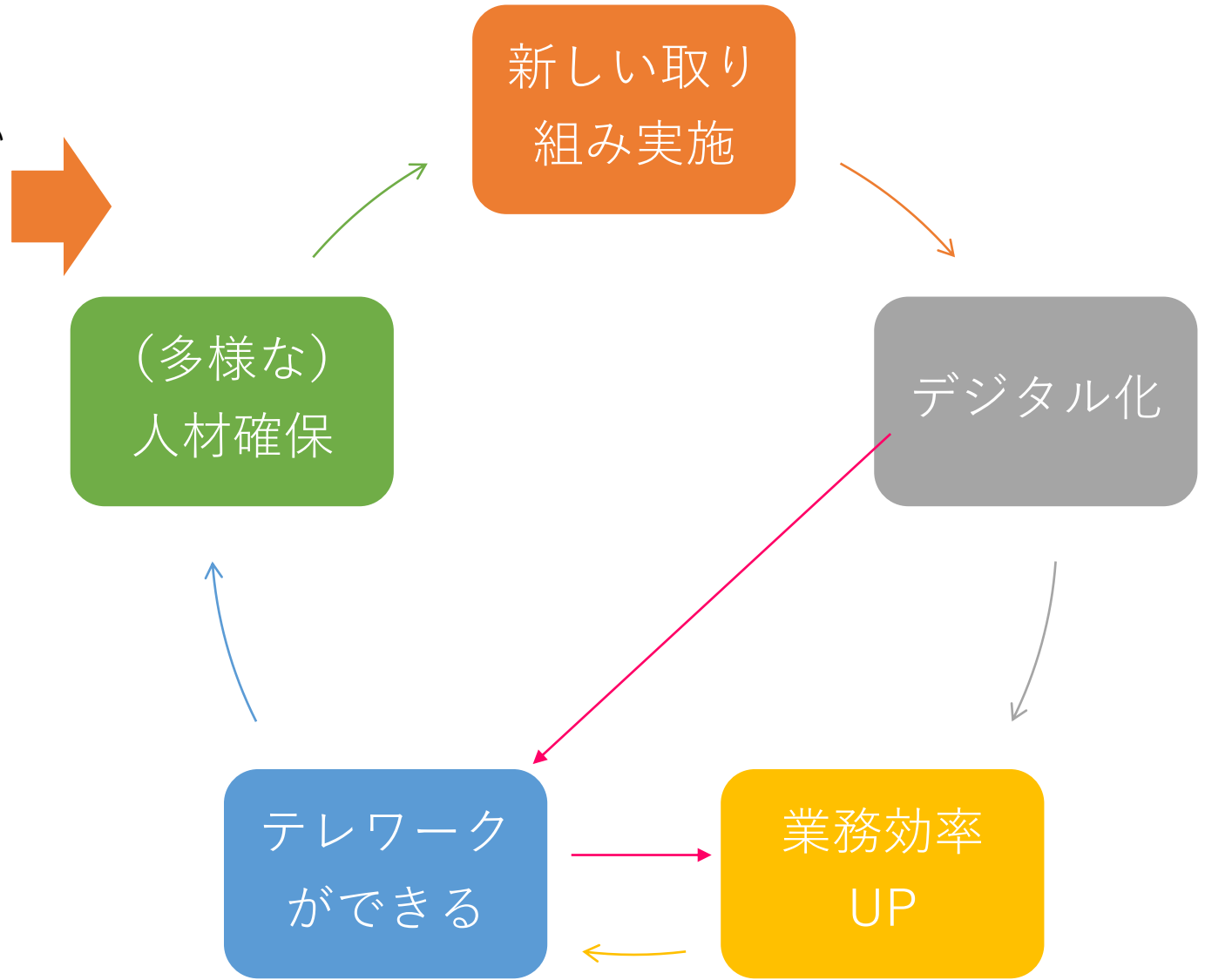
仕事のやり方を変える 5つの取組み例

1. 仕事の見える化
2. 仕事のプロセスの見直し
3. 電子化・ペーパーレス化
4. コミュニケーションのIT化
(メール、チャット、WEB会議等)
5. 申請業務のクラウド化
タイムカード、出張申請、経費精算、スケジュールボードetc.

テレワークとは



- テレワークの導入は無理だという思い込み
- 平日9時から17時に働かなければならない
- 出勤して働かなければならない
- 毎週5日働かなければならない
- 1日8時間働かなければならない
- 正規雇用社員が中心でなければならない



一步、先へ！



- テレワークの導入は無理だという思い込み
- 平日9時から17時に働かなければならない
- 出勤して働かなければならない
- 毎週5日働かなければならない
- 1日8時間働かなければならない
- 正規雇用社員が中心でなければならない

一步、先へ！

