

テレワークの推進と理解促進のための 9つの提言

2018年11月

ライフコース多様化とテレワーク部会

(一社)日本テレワーク協会「ライフコース多様化とテレワーク部会」では、「テレワークの推進と理解促進のための具体的方策の検討・研究」を主眼に、ワークスタイル変革の各種事例(企業等の見学・講演)、テレワークに関する労務管理・評価・コミュニケーション、ダイバーシティとテレワーク等をテーマに研究を行っている。ここでは、2017年以降の部会活動で得られた知見を紹介し、それを踏まえた9つの提言を行う。

「ライフコース多様化とテレワーク部会」

(一社)日本テレワーク協会が設置している部会の一つ。

- ・部会長: 北村有紀(株式会社NTTデータ)
- ・アドバイザー: 佐藤百合子(一般社団法人国際女性教育振興会)
- ・事務局: 荒木浩一、井上憲一(一般社団法人日本テレワーク協会)
- ・部会員: 42名(2018年11月1日現在)

本部会では、育児や介護、転勤といった人々の多様なライフコースにおけるテレワークの有効性を主眼に、テレワークの普及や導入促進の為に何をすべきか、テレワーク促進のための課題、成功要因等を、ケースを含め調査・研究している。更に、その具体策として、報告書やテレワーク川柳冊子・カレンダーを発行するなど、テレワークの普及推進に努めている。

この部会から、「粘土層」「岩盤層」という概念を世に出した。古い考えに固執してテレワークを理解することが難しい企業の管理職、社会、近隣、家族の人々の間にある、働き方改革の阻害要因である「粘土層」を意識して行った調査・研究・提言は大きなインパクトを与えた。

<部会活動で得られた知見>

- ・テレワークは、介護や怪我をした時など男女問わず誰もが利用者となり得る制度であり、通勤時間の削減等によるワーク・ライフ・バランスの向上など、全ての社員にメリットのある制度である。
- ・テレワークについて、「育児等を行う特別な人のための制度」という認識が存在する場合がある。テレワークの実施対象者が一部の人に限定されていることに伴う不公平感、そのことへの遠慮、常時実施者の孤独感が、テレワークの普及促進の障害になっている場合がある。
- ・テレワークは企業・就業者双方にとって様々な効果・メリットがある。各企業において、テレワークの効果・メリットを把握し、それを踏まえ自社の導入目的を考え、対象者を広く設定していくことが重要である。

<参考> テレワークのメリットを表す「テレワーク川柳」の主な作品

◆埋もれている能力や潜在的な労働力を活かせる

埋もれてた 才能ワクワク テレワーク (働き蜂)
自宅なら 働ける人 果てしなく (二宮村度)

◆人生を豊かにする大きな力となる

テレワーク 人生百年 行けるやん (ロッキー)
夫より 私の人生 変えたかも (高嶺の花水木)

◆場所を選ばず仕事ができるので効率的

オフィスさえ スマホのように 持ち歩く (ぴかちゅー)
カフェテラス パソコンを開けば すぐオフィス (イヂロー)

◆リラックスし集中できる環境で仕事ができる効果

ひらめくね! 違う景色に 飛び出すと (街探検大好き)
寛げる 家だからこそ 出たプラン (嵐山)

◆時間や場所を超えグローバルな仕事にも対応可

ど田舎の 茶の間で実感 グローバル (やじろべー)

◆BCP(事業継続)対策や台風・大雪の時などにも有効

災害の 企業存続 これありき (紫雲山)

◆ワーク・ライフ・バランスなど全ての社員に有効な制度

一億の 人の数ある ストーリー (ゆきだるま)

◆企業・就業者双方にとってメリットのある制度

テレワーク あなたも私も ウィンウィンね (だいちゃんZ!)
踏み出した その企業から 拓かれる (有漏路)

- ・育児中、障がい者など、働く意欲を持っているものの、通勤や時間上の都合等で就業が難しい人は多く、意欲ある個人と人材を受け入れる意思のある企業（組織）がうまくマッチングされることで、双方にメリットが生まれる。
- ・テレワークを媒介に、そうした個人と雇い側のニーズをマッチングし、それぞれがWin-Winとなる関係を築いている事例がある。
（「Trist」、沖ワークウエルの事例）
- ・就労意欲の高い人の雇用促進により、企業にとってのエンゲージメント向上効果も期待できる。

●「Trist」の事例

- ・千葉県流山市に**シェアサテライトオフィス**を開設。
- ・育児等しながら地元で働ける環境で**自らのキャリアを活かしたい人材**と、そういう人材を採用したい企業のマッチングを実施。
- ・**マインドセット**（自分のキャリアの棚卸しや自分の働く目的等）を内容に入れた教育プログラムを受けた人材は、意欲も能力も高く、「優秀な人材を採用したい」企業ニーズにマッチする。

●沖ワークウエルの事例

- ・**障がい者の在宅勤務雇用**を実施。
- ・全社員81名のうち49名は通勤困難な重度肢体障がい者。
- ・重度肢体障がい者は、顔でPC入力するなど工夫して仕事を実施。
- ・自分が社会参加出来ていることで、「**自信**」や「**自己肯定感**」を持てるようになっており、それが仕事の原動力になっている。

●エンゲージメントに関する考察

- ・同じ仕事をするにしても、社員が目的意識を持って能動的に行う場合と受動的な場合とでは、アウトプットの質が異なる。
 - ・企業にとって、社員の**エンゲージメントの向上**（モチベーション・やりがいを持って業務を行うこと）は生産性向上の観点からも重要な課題。
- ※「従業員のエンゲージメント（仕事への熱意度）調査」（米ギャラップ社）
日本：「熱意あふれる社員」の割合が**6%**で調査した139カ国中**132位**

- ・テレワークの社内推進にとって、抵抗勢力となる存在がある。
- ・当部会では、古い考えに固執しがちで新しい発想に慎重な中間管理職層を「粘土層」と称しているが、「粘土層」は方針と結果が示されれば、テレワークに一定の理解を示す傾向が見られる。
- ・これに対して、会社方針であっても、頑として首を縦に振らない層が存在することが、部会メンバーの議論の中で分かってきた。
当部会では「岩盤層」と名付けた。
- ・テレワーク推進のためには、「粘土層」や「岩盤層」の意識改革が重要であり、「粘土層」「岩盤層」攻略がテレワーク推進の鍵となる。
- ・そのためには、自らの意見としてテレワークが必要と考えるように持って行く必要がある。

●粘土層

- ・自分が現場レベルの責任者であるため、古い価値観に固執して新しい発想には慎重になる傾向がある。
- ・上からの水を下に通さないことから、「粘土層」と称している。
- ・しかし、方針が示され、テレワークのトライアルを自らが経験するなどの結果、理解を示し、推進役に回る場合もあることが分かってきた。

●岩盤層

- ・自らの考えに固執して決してそれを曲げない。
- ・経営トップ層、役員・組織長、一部の中間管理職などに見られる。
- ・例えば、社長が交替した場合など、前任者のやり方を踏襲しながらない人が社長になると、せっかく導入したテレワークを否定することもある。
- ・トップが認めているのに、組織長クラスがテレワークを受け付けないケースもある。
- ・このような層が存在すると、配下の社員が影響を受け、ネックとなる。
- ・自らの意見としてテレワークが必要と考えるように持って行く必要がある。

- ・常時テレワーカーなどは、職場の人たちとのコミュニケーションが不足すると孤独感を感じやすい。
- ・テレワーカーにとって、職場の人たちとのコミュニケーションは重要であり、導入企業にとって、いかにコミュニケーションを上手に行うかはポイントである。
- ・障がい者のテレワーカーたちを独自の常時接続システムで結ぶことで、うまくコミュニケーションを取っている企業がある。
(沖ワークウェルの事例)

●ヤフー社の事例

- ・従業員の働き方のリズムを変え、イノベーションを生み出すべく、机を不規則に配置したフリーアドレスや、オープンコラボレーションスペースなど、社内外のコミュニケーションを増やすさまざまな施策や施設を導入。「情報の交差点」を作ることにより、ヒト・モノ・情報が接する機会を増やしている。これらにより、テレワークへのハードルも低くなる。

●沖ワークウェルの事例

- ・沖ワークウェル社員の居住地： 全国21都道府県
- ・業務時間帯は、メールや独自の**バーチャルオフィスシステム**を使用
⇒本社メンバーや在宅勤務者間で頻繁に連絡を取り合い業務遂行
- ・コミュニケーションツールにより**社員全員が常時接続**
⇒**オフィスにいるのと同様**のコミュニケーション環境を実現
- ・仮想的な大部屋・小部屋もあり、打合せ実施も可能
- ※いつでも仲間と**雑談や相談**等が可能となる環境を構築

緊密なコミュニケーションが可能⇒社員が孤独にならない

※次のような効果が徐々に表れる。

孤独感がない → **仕事が楽しい** → **働きがいがある**
→ **成長する** → **生産性向上**

- ・全員集合のリアルな懇親会も年1~2回開催し、コミュニケーションの補完。障がい者も家族とともに喜んで参加している。

- ・テレワーク実施頻度により、コミュニケーションの留意点などは変わってくるため、それに応じた対応が必要となる。
- ・常時テレワーカーは、コミュニケーション不足や職場にいないことに伴う情報不足に陥る可能性があるため、いかにコミュニケーションを密に図り、相互の意思疎通や情報交換を行うかが、今後の課題となり得る。
- ・会議の結果を聞く際、結論のみを聞く場合と、途中の議論や過程(オフィシャルなもの・アンオフィシャルなものを問わず)を知っている場合とでは、受け取り側の理解や納得感に差異が生じる。
- ・ツールの活用に加え、必要に応じ「対面のコミュニケーション」を行い、意見交換や情報の補完を行うことなども重要である。
(部会の企業視察、メンバーの意見交換等で出た意見)

●常時テレワーカーのある意見

「ベンチャー企業などでは、会社の方針・ビジョンなどが日々の営みの中で微修正されるケースがあり、**最終的な結論だけを聞かされ戸惑う**ケースがある。」

<考察>

- ・オフィスにいれば、日々の職場内の様子等から状況を把握できる。
(例) 隣の部屋から聞こえてくる声
AさんとBさんが会議室に入ったという事実
雑談や目に見えない空気など(空気感、ざわざわ感)
- ・オフィスにいないとそういう情報が得られず。
⇒**過程が分からない**ことは**状況等を理解するうえでマイナス要素**となり得る。
⇒現場でしか得られない情報の取得、過程や背景等に係る情報の共有の問題は、テレワークに限らず**コミュニケーション上の課題**
⇒テレワークに限って課題視される場合があり、注意が必要。

●コミュニケーションにおけるポイント

テレワーク実施頻度により、コミュニケーションの留意点などは変わってくるため、それに応じた対応が必要となる。

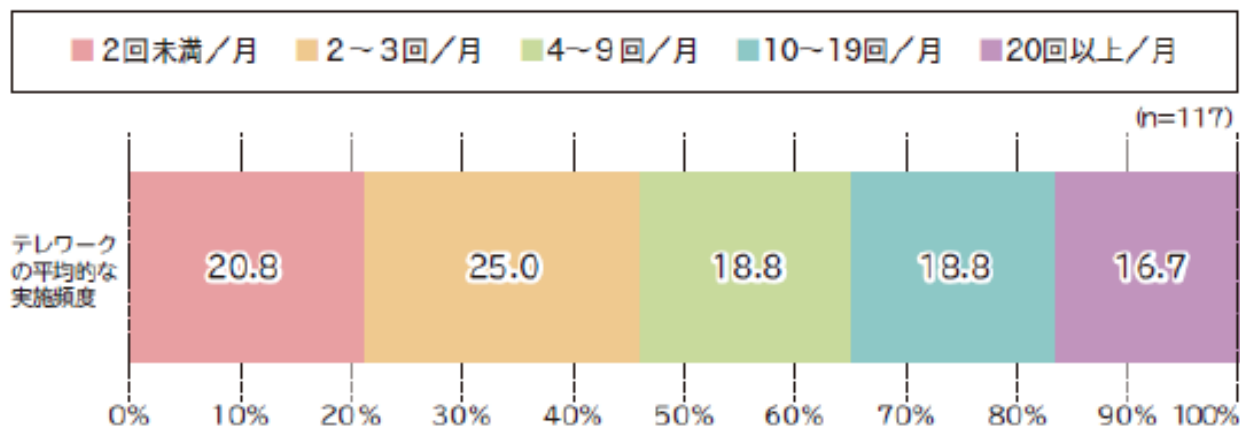
①週1～2回のテレワークの場合

- ・ 出社時に必要なコミュニケーションを取ることで補完できるため、情報不足や意識の齟齬等の大きな問題は、基本的には発生しない。
- ・ テレワーク実施時におけるコミュニケーションツール利用時の留意点等は、以下の②のケースに準じる。

②実施頻度が高い場合や常時テレワークの場合

- ・ ツールの特性を活かし用途・目的に合わせた使い分けを実施
相手の都合に関係なく送ることができるメールの便利さを活かしつつ、重要な事項は、双方向の通信ができる電話やWeb会議等を利用（誤解の発生や意識の齟齬等の防止）
- ・ Web会議の実施の工夫
Web会議参加者がマイノリティにならないようにする
タイミングを見計らい、遠隔参加者への呼びかけ・発言の促し
- ・ 対面ミーティングの方が生産性が上がる場合には出社して出席
Web会議よりも直接参加の方が効果があると思われるような場合は、出社してミーティングに参加
- ・ 出社日に普段不足しがちな情報交換や対話を行い補う

(参考) テレワークの平均的な実施頻度



- ・自分が組織(チーム)に受け入れられているという「心理的安全性」が、組織運営のうえで重要な要素となり、組織の生産性向上に寄与する大きな要素となる。
- ・IT企業でも「心理的安全性」重視の取組が顕著に見られる。
(グーグル、ブイキューブ、ヤフーの実践事例)
- ・そのための社員相互間のコミュニケーションや具体的な仕組み作りが非常に重要である。

●グーグル社の事例

- ・同社の生産性に係る研究結果として、チームの生産性向上に寄与する要素は「心理的安全性」であるという結果が出た。
- ・イノベーションを起こすのは一人の天才ではなくチームであると考えるグーグル社では、多様な人材がメンバーとなるチームの中で「自分が自分らしく安心して働けること」の実現を重視している。
- ・あるマネージャーのチームはスケジュールに「DNS(Do Not Schedule)」と入力すればその時間帯には会議等を入れない取組を実施。いちいち他のメンバーに伝え心理的負担がかかることのないよう運用を徹底。
- ・単なるスローガンではなくオペレーションシステムに落とすことで実現。

●ブイキューブ社の事例

- ・菊地マネージャー(働き方改革推進室長)のチームでは、毎朝、ウェブ会議による「朝会」を実施し、まず最初に「社員のココロとカラダの状態のシェア」(一人一人の健康状態等の確認)を行っている。
- ・「朝会」で自分の体調や気持ちを知ってもらい仲良くなることで業務がし易くなった、という社員の声あり。

●ヤフー社の事例

- ・上司と部下の間で“ONE ON ONE MEETING”を週1回実施。業務や体調管理のことなど、コミュニケーションを取っている。

- ・介護と仕事の両立の具体事例が少ない中、モデルとして参考になるケースの提示は極めて重要。
- ・介護と仕事の両立は、個々の事案に応じたやり方があるが、東京に勤務しながら静岡の実家の父親の介護を、テレワークの活用とヘルパー等プロの力も借りながら実践した事例がある。
(NTTデータ社 女性管理者の事例)

●事案

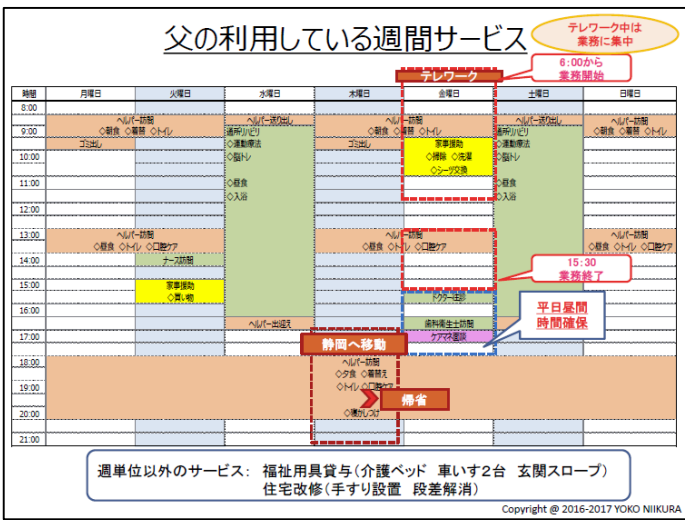
- ・在宅介護を希望する要介護度5の父親を静岡の実家で介護
- ・家族内介護者は、当人のみ

●具体的な介護と仕事の両立方法

- ・会社のテレワーク制度等を活用。
- ・木曜日の夜、静岡の実家に移動し、金曜日はフレックスタイムにより早朝からテレワークを実施。金曜日の業務終了後にドクター往診やケアマネ面談等を行う。週末まで実家で父親の介護を実施。
- ・東京にいる間は、ヘルパー等、プロの力を借りて介護を実施。

●ポイント

- ・遠隔介護でもあっても、ヘルパーやケアマネ等とのチーム体制で介護を実施。介護をプロジェクトマネジメントする。



テレワーク日の私と父

私

- 早朝(6:00)から業務開始
- 終了時間を早め(15:30)介護の時間を日中に確保
- ドクター往診(15:30) ケアマネ打合せ(17:00)
- テレワーク時間中は業務に専念
- 父のお世話は ヘルパーさんにお任せする
- 他の日と同様、朝昼ヘルパーが訪問し父を介助

父

- 娘の仕事に理解
- 二人きりの時間でも極力娘に助けを求めない
- トイレは自分ひとりでいく

テレワーク日に父の転倒事件が発生
親子で覚悟して 在宅介護を継続

Copyright © 2016-2017 YOKO NIKURA

- ・育児とテレワークの関係で、「在宅勤務中、子どもがそばに居てよいか」という課題がある。多くの企業は「子どもは預けること」としているが、「状況的に仕事ができるかどうか」が問題で、柔軟な対応も必要。
- ・子どもの問題、サボりの問題、残業し過ぎの問題等、労務管理に関する問題は、皆、仕事の「見える化」や管理者のマネジメントに繋がり、それがどれだけ適正にできるかにかかっている。

●在宅勤務中に子どもがそばにいることに関して

- ・「子どもは保育園等に預けること」としている企業が多い。
⇒部会メンバーからは、以下の意見あり。
「ある程度子どもが大きくなれば、子どもがいても仕事は出来る。
自分の会社では上司が承認すれば自己判断で実施可能」
- ・「状況的に仕事出来るかどうか」が問題。
それを踏まえた運用を行っている企業等もある。
- ・どの時間帯に業務を離れ子どもの世話を行ったかの「見える化」がポイント。

●業務の「見える化」と管理者のマネジメント

- ・上述の子どもの問題、社員がサボっていないかの不安の問題、テレワークが残業し過ぎに繋がらないかという問題等、テレワークの労務管理に関する問題は、皆、仕事の「見える化」を行うこと、それを踏まえ**管理者が適正にマネジメントを行うことが**、問題解決のポイントとなる。
- ・テレワークだけが厳しい管理を求められるような風潮もあるが、オフィスにいる場合でも同等な管理は必要なはずであり、それを理解する必要がある。

- ・国家的取組をきっかけとして、「ノー会議デー」や「ノー出社デー」のようなテレワーク実施を促進する取組を行っている企業がある。
- ・国家的な運動への参加により、反対派にも強制力をもって参加協力をさせることも可能となる。
- ・「2020年に向けたテレワーク国民運動」プロジェクトとして、政府は「テレワーク・デイ(ズ)」の取組を推進しているが、こうした施策に参加することで会社としてテレワークの試行や実践を行うことは有効である。

●「テレワーク・デイ(ズ)」施策

- ・政府は、「テレワーク・デイ(ズ)」をトリガーに、企業等がテレワークに取り組む機会を創出し、全国的に「テレワーク」が定着することを期待し、日本社会への働き方改革の定着を東京2020大会のレガシーとすることを目指している。

●施策参加の効果

- ・国民運動への参加により、**企業内での社員への参加協力要請**がし易くなり、日頃は抵抗勢力となり得る「粘土層」や「岩盤層」の協力も得やすくなっている事例もある。
- ・こうした機会に**テレワークの試行的な導入や実践**を行うことで、テレワークの効果を体感できるメリットもある。

●「ノー残業デー」や「ノー出社デー」等の取組

- ・「テレワーク・デイ」が始まった昨年から、企業内の一部の部署で**「ノー会議デー」**を設け、今年度はそれを毎週金曜日に拡大し、テレワークや年休取得を推進するようにし、組織KPIや社員等の評価に繋げている企業もある。
- ・**「ノー出社デー」**を実施している企業もある。テレワークの定期的な実施により、その継続・定着への役割が期待できる。
- ・社会的事情(災害・パンデミック・大雪等による交通遮断)、個人的事情(ケガや介護等)の両面から、テレワークはいつ必要となるか分からないことから、こうした日頃からのテレワークの実践は、**BCP対策の意味からも重要**である。

- ・地方都市におけるシェアサテライトオフィス運営に関し、地域コミュニティを重視し、地域の中で様々な人々を巻き込みながら運営を行い成果を出している事例がある。
- ・一般の人も含めたテレワークの理解向上によって、テレワークの普及促進のためになっている。
(「Trist」の事例)

● 「Trist」の事例

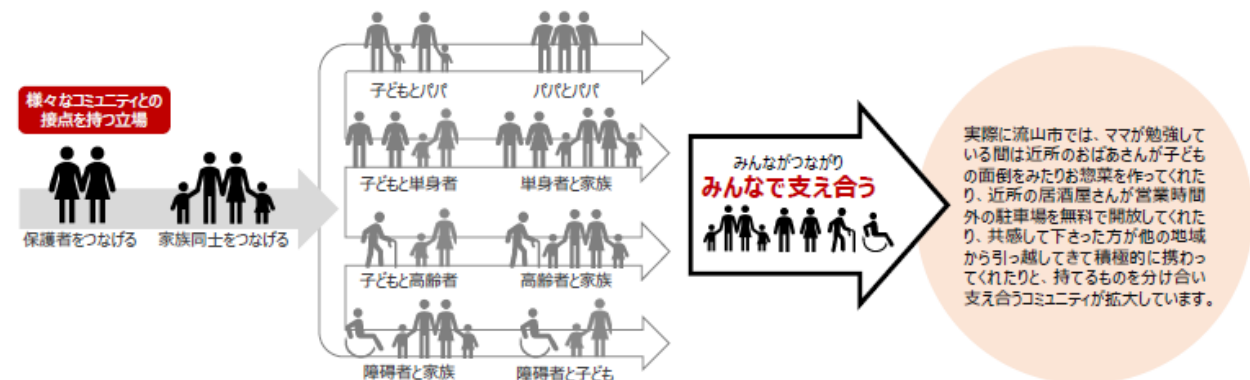
- ・設立前から、流山で様々な地域活動(民間学童、創業スクール等)を行い、地域のネットワークやコミュニティを構築。
- ・そうした土壌の上で、地域の中で様々な人たちを巻き込み、テレワークやサテライトオフィスが**地域コミュニティと融合するような運営**を実施。
(例) 2階に住むおばあちゃんが掃除・託児・食事の用意を実施、見守りをするおじいちゃん、子どもの世話をする高校生 等
- ・それにより、**地域の人にとってもテレワークが身近な存在**となっている。

参加者を絞り込んだ場づくり

Tristの場づくり



様々なコミュニティの接点を持ちやすい立場である「保護者(主に母親)」を軸としてイベントを行い、徐々に対象を拡大させることで、無理せず人がつながっていくことを目指しています。お互いの顔が見えることが**地域の安心感につながり**、支え合いへとつながると考えています。



対象：小学生	対象：中高生	対象：20代	対象：育児世代	対象：育児世代	対象：多世代母親	対象：シニア
地元企業のシニア層から商品開発や特産を生かした企画を学び、問題解決能力の育成と多世代間交流を図る。	学生が地域住民との交流を目的としてメニュー開発から卒業まで全て考案して実行するおかわりの運営体験。	20代単身者が子育て家庭に短期スキャン、ライフスタイルの変化を体験し、将来の選択機会を高める。	地域課題に対するリストや企画書作りを通して地域の多様な人への理解を深めるワークショップ。	父親向けの運動会を主体的に運営してもらうことで、父親同士をつなげ、積極的な地域参加を促す。	育児に関する意見交換で世代別の子育てで悩んでいる人へのサポート関係を構築する。	エリア別による地域のつながりづくりを軸にインターネットの利用方法から創業や就業までを実践的に学ぶ。

ライフコース多様化とテレワーク部会 テレワークの推進と理解促進のための9つの提言

①テレワークは全社員にメリットあり。 企業は導入目的をしっかりと考えること。

- ・テレワークの導入にあたっては、各企業が自社の導入目的をきちんと考え導入することが成功の秘訣となる。
- ・テレワークは、「育児等を行う特別な人のための制度」ではなく、男女問わず全社員にとってメリットがあり、企業にとっても様々なメリットのある制度であることについての理解を促す必要がある。

②働く意欲を持つ人の就業促進のためにもテレワークは重要。

- ・テレワークは、育児中や障がい者など、働く意欲を持つが就業が難しい人の就業促進にも効果のある制度である。
- ・企業にとっての社員のエンゲージメント向上にも寄与し得る。エンゲージメント向上の観点からも、テレワークの普及促進は重要である。

③介護と仕事を両立するためのテレワーク活用の好事例あり。

- ・介護と仕事の両立の方法は、個々の事案によるが、部会で取り上げた中でテレワークを活用した好事例がある。
- ・遠距離介護であっても、週の半分、実家でテレワークを行うことで、介護と仕事を両立している。
ケアマネージャー、ヘルパー等とチームとして役割分担し、対応することが、人生百年時代の介護と仕事を両立するために重要である。

ライフコース多様化とテレワーク部会 テレワークの推進と理解促進のための9つの提言

④「粘土層」にテレワークの実践と旗振りを！

「岩盤層」には自らの意見として「テレワークが必要」と考えるように！

- ・「粘土層」には方針と結果を示し、実践と旗振りが有効。
- ・テレワーク実施に関し、頑として首を縦に振らない「岩盤層」の存在が、テレワーク導入・推進の大きな足かせとなり得るため、自らの意見としてテレワークが必要と考えるように持つて行く必要がある。

⑤テレワーク実施者とのコミュニケーションが成功の鍵！

- ・テレワーカーが孤独感を抱いたり情報不足にならないようにするため、コミュニケーションを上手に取る工夫が必要であり、成功の鍵となる。
- ・テレワーク実施頻度に応じた対応が必要となるが、情報通信技術（Web会議等）を効果的に活用し、ツールの特性を活かし用途・目的に合わせた使い分けを実施するほか、必要に応じ適宜対面コミュニケーションを行うことなども重要である。
- ・コミュニケーション不足にならないことで、孤独感を回避でき、本人のやりがい、ひいては生産性向上にもつながる。

⑥社員が自らが受容されているという安心感を持てる組織風土作りを。

- ・従業員が組織に受容されていることを実感出来て心理的に安定することや組織内メンバーが他のメンバーへの共感性を持つことが、組織力を強め生産性を高めることにも繋がる。
- ・そのためにも日頃のコミュニケーション、それに伴う社員相互間の信頼関係の構築は重要な意味を持つ。
- ・⑤⑥で述べた事項は、テレワークに限らず、すべての組織にも当てはまる課題である。

ライフコース多様化とテレワーク部会 テレワークの推進と理解促進のための9つの提言

⑦ 労務管理の見える化と管理者の適正なマネジメントがポイント。

- ・テレワークに係る労務管理上の諸課題への対応においては、業務の開始・終了・中断時間、業務内容等々、見える化を進めることがポイントとなる。
- ・また、見える化を踏まえ、管理者が、適正にそれを把握・管理し、適正な評価を行っていくことも重要である。これは、テレワーカーに限らず、全ての社員に対して同等に必要なことである。

⑧ 国民運動「テレワーク・デイズ」等をドライブとしてノー会議デーを設けることも有効！

- ・「テレワーク・デイ(ズ)」のような国家的な施策に参加することで会社としてテレワークの試行や実践を行うことは有効である。
反対派にも強制力をもって参加協力をさせることも可能となる。
- ・国民運動に連動して、「ノー会議デー」や「ノー出社デー」のようなテレワーク実施を促進する取組を行っている企業がある。
定期的な実施によって、テレワークの継続・定着への役割が期待でき、BCP対策の意味からも推奨したい。

⑨ 一般市民のテレワーク理解向上のための啓発や取組も。

- ・テレワークを一般の人が身近なものとして捉えることができるような取組みも求められる。地域コミュニティと融合したサテライトオフィス運営は一つの優良事例である。
- ・テレワークのみならず男女共同参画社会における時代に合った働き方について学校教育で教えることも、今後重要となる。

＜参考＞

- 「ライフコース多様化とテレワーク部会」主な活動（2017年以降）
- ・「テレワーク活用による仕事と介護の両立」講演（株式会社NTTデータ）
 - ・豊島区役所見学、取組講演と意見交換
 - ・株式会社バイキューブ本社見学、取組講演と意見交換
 - ・株式会社沖ワークウェル本社見学、取組講演と意見交換
 - ・富士ゼロックス東京株式会社城西営業所見学
 - ・「テレワークと労務管理」講演とグループディスカッション
 - ・「Trist(トリスト)」流山本部見学、取組講演と意見交換
 - ・ヤフー株式会社本社見学、取組講演と意見交換
 - ・グーグル合同会社(グーグル日本法人)見学、取組講演と意見交換
 - ・総務省によるテレワークに係る政府の取組講演と意見交換
 - ・「テレワーク川柳」の募集・審査・表彰

【本件お問い合わせ先】

一般社団法人日本テレワーク協会
ライフコース多様化とテレワーク部会 事務局 荒木・井上
TEL 03-5577-4572
e-mail telework-senryu@japan-telework.or.jp
URL <http://www.japan-telework.or.jp>