小林勝哉
社会保険労務士事務所

テレワークを通じた新たな働き方のヒント
～　ABWから見た新たなワークプレイス　～

2022年8月25日

小林勝哉社会保険労務士事務所

小林勝哉
社会保険労務士事務所

自己紹介

小林勝哉

小林勝哉社会保険労務士事務所　代表
特定社会保険労務士

E-mail:info@@sr-koba.com
（送信の際は@を一つ削除してください。）

地方創生テレワーク推進運動Action宣言

当社は、地方創生テレワーク推進運動の趣旨に賛同し、以下のように取組むことを宣言します。

取組方針

内閣府 地方創生テレワークAction宣言企業

【経歴】

元NTTのIT専門家。経済産業省と産官学の交流を推進。

現在、日本テレワーク協会 テレワーク相談センター テレワーク専門コンサルタント/専門相談員。

テレワーク専門社労士として、IT x法律で新たな事業価値の創造に取り組んでいます。

【コアコンピタンス】

（1）社員の笑顔溢れる職場作りを、就業規則と多様な働き方で実現

（2）創造的な働き方を実現する最適なテレワーク制度の構築をご支援

（3）地方創生テレワークや遠隔地勤務制度の普及・導入をご支援

【プライベート】

趣味は、スイミング。尊敬する著名人は、MIT MediaLab 石井 裕教授。

目次

テーマ「テレワークを通じた新たな働き方のヒント」

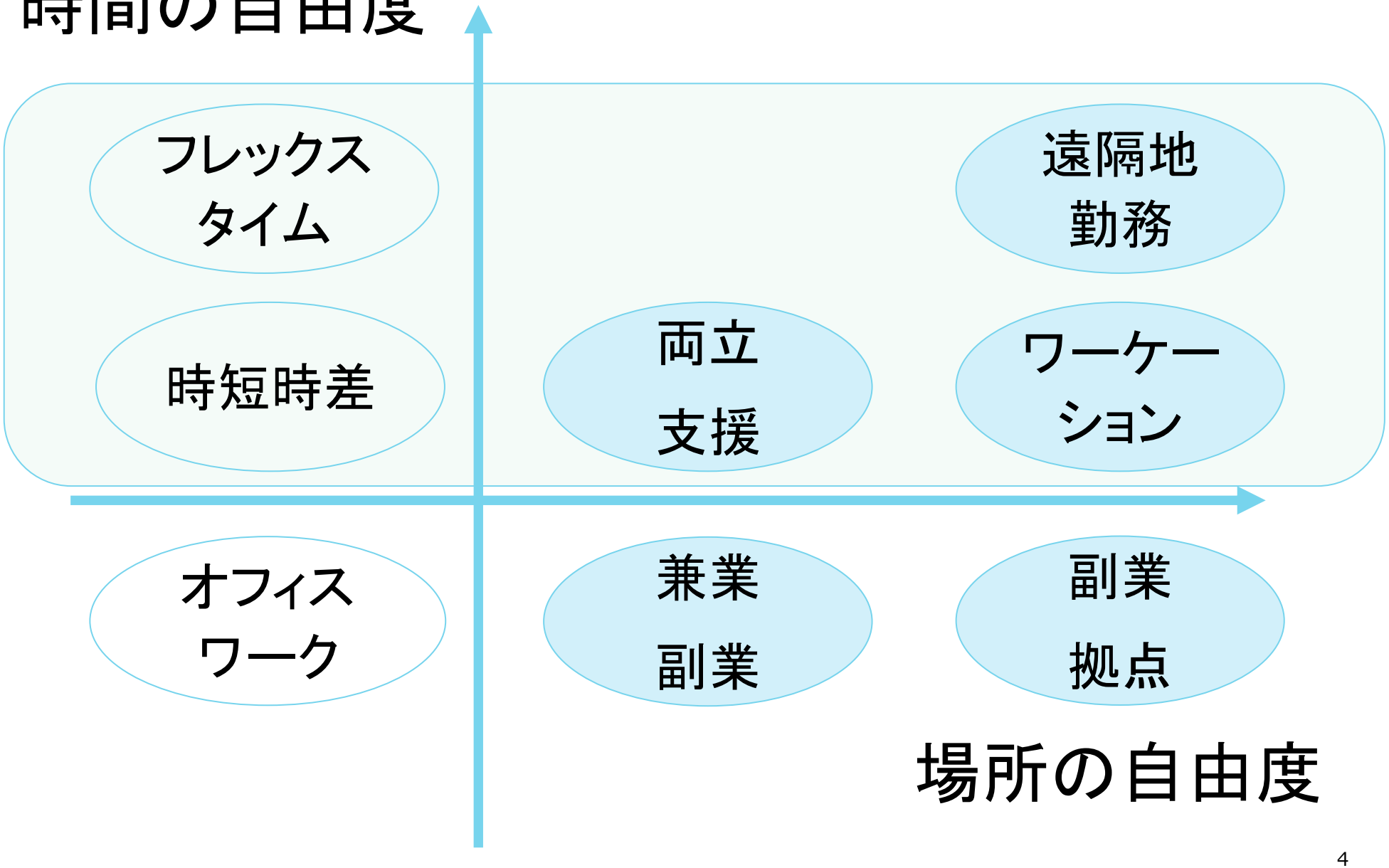
～　ABWから見た新たなワークプレイス　～

1）テレワークを通じた新しい働き方への期待
2）テレワークの現状と課題
3）テレワーク導入を成功に導くコツ
4）テレワーク勤務規程のポイント
5）テレワークの成功事例

小林勝哉
社会保険労務士事務所

テレワークを通じた
新しい働き方への期待

働く「時間」と「場所」の自由度の関係



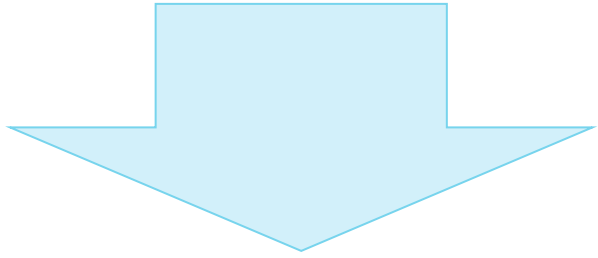
ABWへの期待の背景

小林勝哉
社会保険労務士事務所

テレワーク勤務の経験を経て

自律的な働き方への

関心が高まっています。



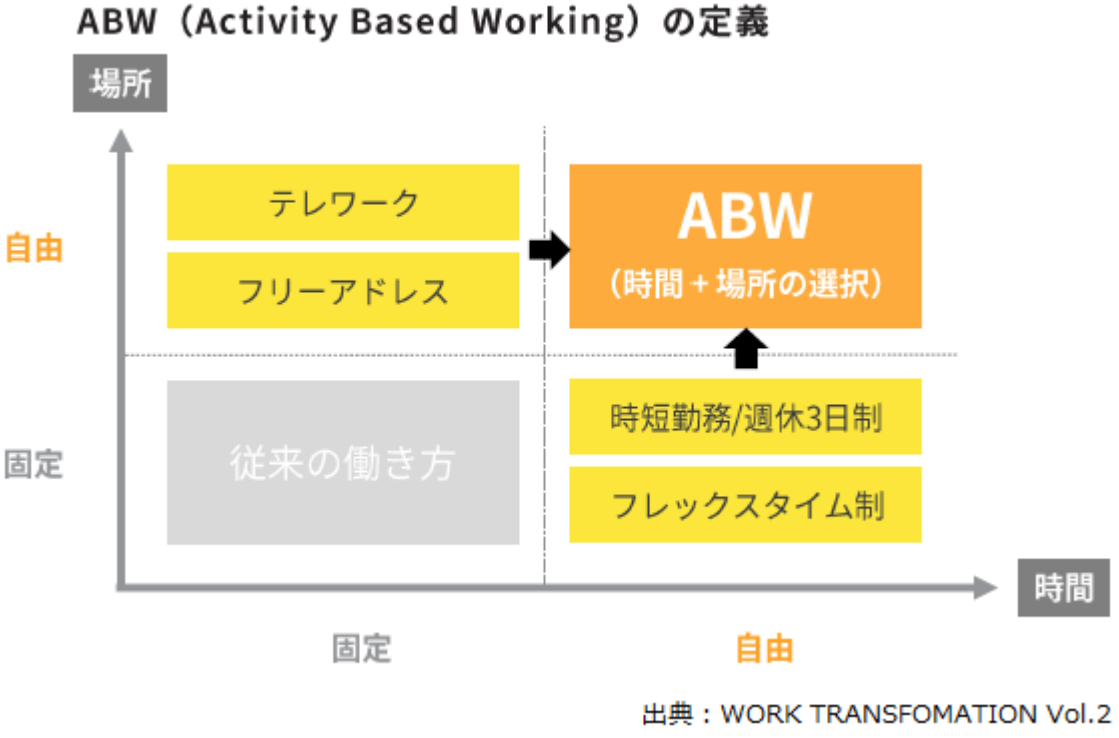
「時間」と「場所」に

とらわれない働き方の

促進が求められています。

これからの時代の働き方　ABW

ABWとはActivity Based Working（アクティビティ・ベースド・ワーキング）の略、「時間」と「場所」を自由に選択できる働き方のこと。



出典：WORK TRANSFOMATION Vol.2

オランダから始まったワークスタイルで、モバイルを駆使し、働く人がいまやるべき仕事に対して、いつ・どの場所でやるのが最も効率がいいかを、自分で決めることができます。

（出典）コクヨ株式会社　WORK TRANSFORMATION vol.2 ～働き方の変化から、これからのオフィスを考える～　2020/10/2
https://www.kokuyo-furniture.co.jp/contents/work-transformation-vol2.html

ABWと業務タスク(Activity)

小林勝哉
社会保険労務士事務所

ABW(Activity Based Working)の概念は、当初はフリーアクセスなどオフィス設計の改善から始まり、その後テレワークなどICTの高度化により広義の概念となった。

英Leesman社が業務タスク(Activity)を5カテゴリー21タスクに分類し、ベンチマーク「ワークプレースエンプロイーエクスペリエンス評価」を提供し、満足度の高いオフィス事例を表彰しています。

[業務タスク(Activity)の5カテゴリー]

個人作業、共同作業、公式会議、会話、その他

（出典）ABW概要　萩原高行氏
https://takayuki.hagihara.tokyo/blog/2020-03-10

ABWとワークプレイス戦略

自由度の高いワークスタイルであるABWは、デザイン思考など創造性を求める組織や、優秀な人材の確保を目的とする企業を中心に導入が進んでいます。

企業はオフィス以外の場所をワークプレイスとして企業活動に組み込み、最適な働く場所のありかたを「ワークプレイス・ポートフォリオ」で戦略的に分析することが求められます。
また、働き手は得られた自由度を活用して仕事の生産性や効率を上げるだけでなく、生活や家族の時間、ウェルビーイング（心身の健康）などのライフスタイルの要素を織り込みながら、より自律的な働き方の可能性が広がります。

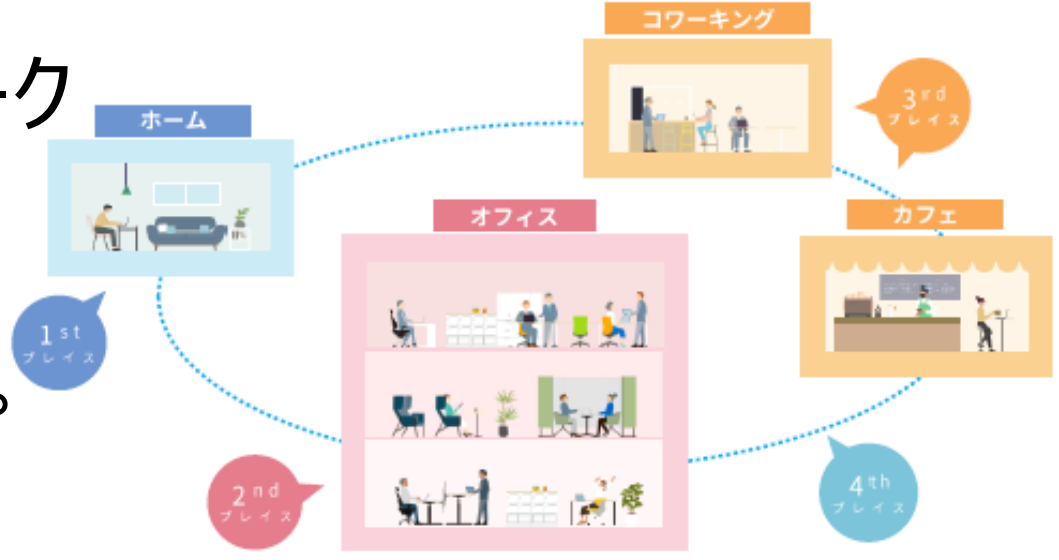
（出典）コクヨ株式会社　WORK TRANSFORMATION vol.2 ～働き方の変化から、これからのオフィスを考える～　2020/10/2
https://www.kokuyo-furniture.co.jp/contents/work-transformation-vol2.html

ABWとワークプレイスの拡張

オフィス以外の場所を企業活動に組み込みワークプレイスとして拡張する例を見てみましょう。

一般的にはサードワークプレイスとしてコワーキングスペースなどが活用されていますが、

最近では地方創生テレワークとあわせてワーケーションの制度化も進んできています。



（出典）コクヨ株式会社　WORK TRANSFORMATION vol.2 ～働き方の変化から、これからのオフィスを考える～　2020/10/2
https://www.kokuyo-furniture.co.jp/contents/work-transformation-vol2.html

ABWと会社オフィスに集まる意味

リクルートワークス研究所は、調査報告「集まる意味を問い直す　～リアル/リモートの二項対立を超えて～」を公開しました。

オフィスに集まる意味は、ハイパフォーマー、熟達ワーカー、新入社員など、働き手の立場によって、０か１かではなく、傾向としてプラスかマイナスか捉え方の分布が変動することを示し、近未来における7つの新たな集まり方を提案しています。

私たちも、自分たちの未来の働き方を、しっかりと考えていくべき時代を迎えているといえます。

（出典）Works Report 2022　リクルートワークス研究所　2022/7/20
https://www.works-i.com/research/works-report/2022/gettogether_220720.html

小林勝哉
社会保険労務士事務所

テレワークの現状と課題

テレワークの導入目的（総務省調査、複数回答）

小林勝哉
社会保険労務士事務所

トップ４（導入企業の回答から）

①ＢＣＰ（非常時の事業継続に備えて）

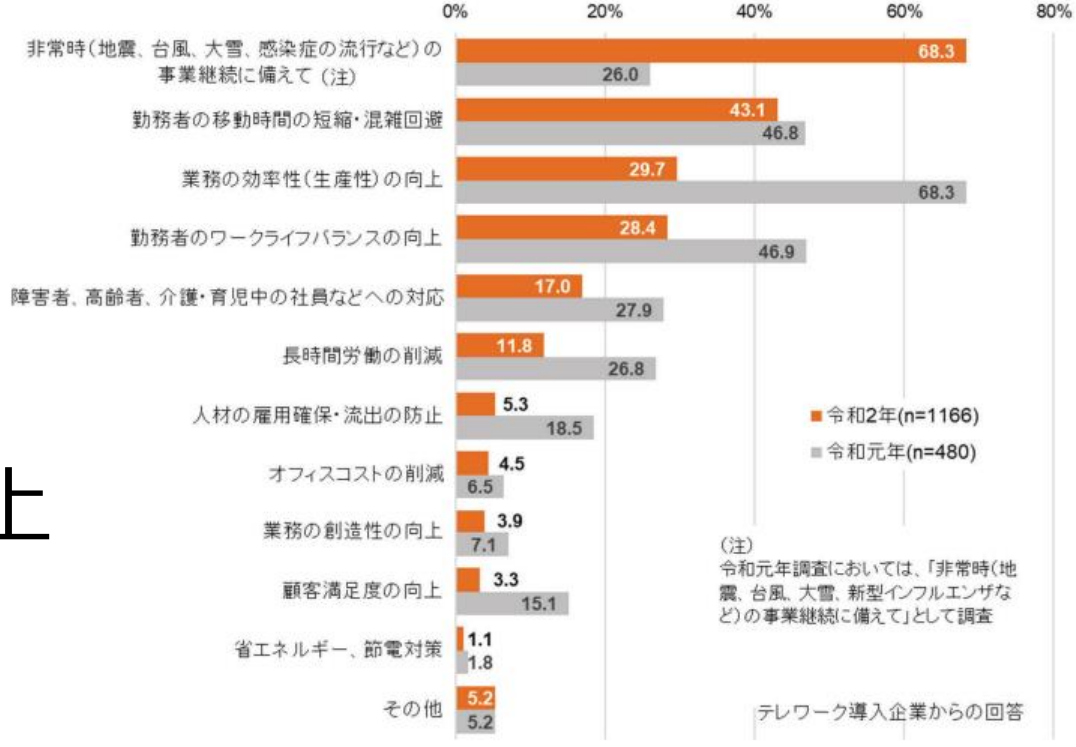
②勤務者の移動時間の短縮・混雑回避

③業務の効率性

（生産性）の向上

④勤務者の

ワークライフバランスの向上

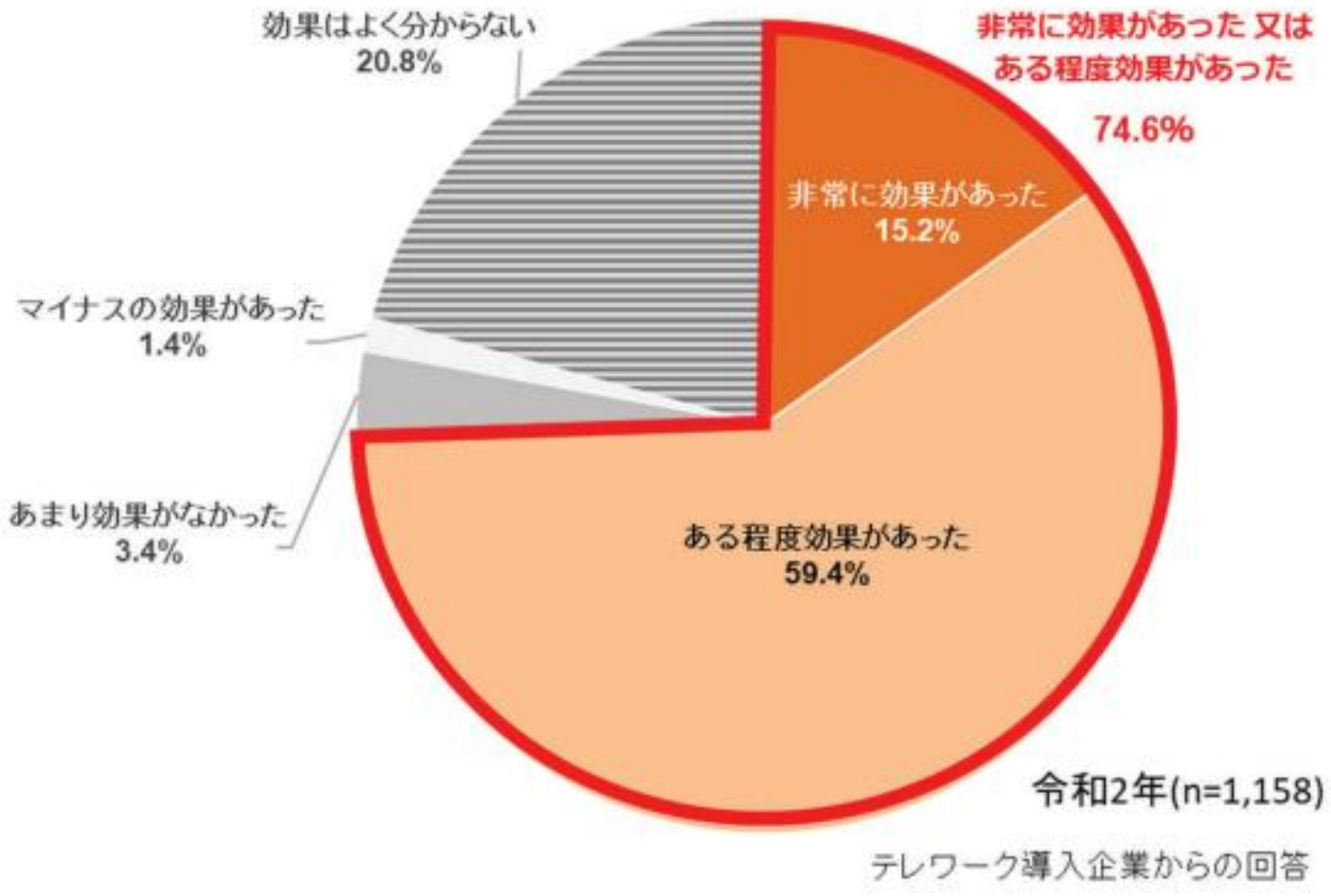


（出典）総務省　令和2年通信利用動向調査の結果
https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000154.html

テレワークの効果（令和2年、総務省調査）

効果があった（導入企業の回答から）

７４．６％



（出典）総務省　令和2年通信利用動向調査の結果
https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000154.html

テレワークの企業における効果

トップ５

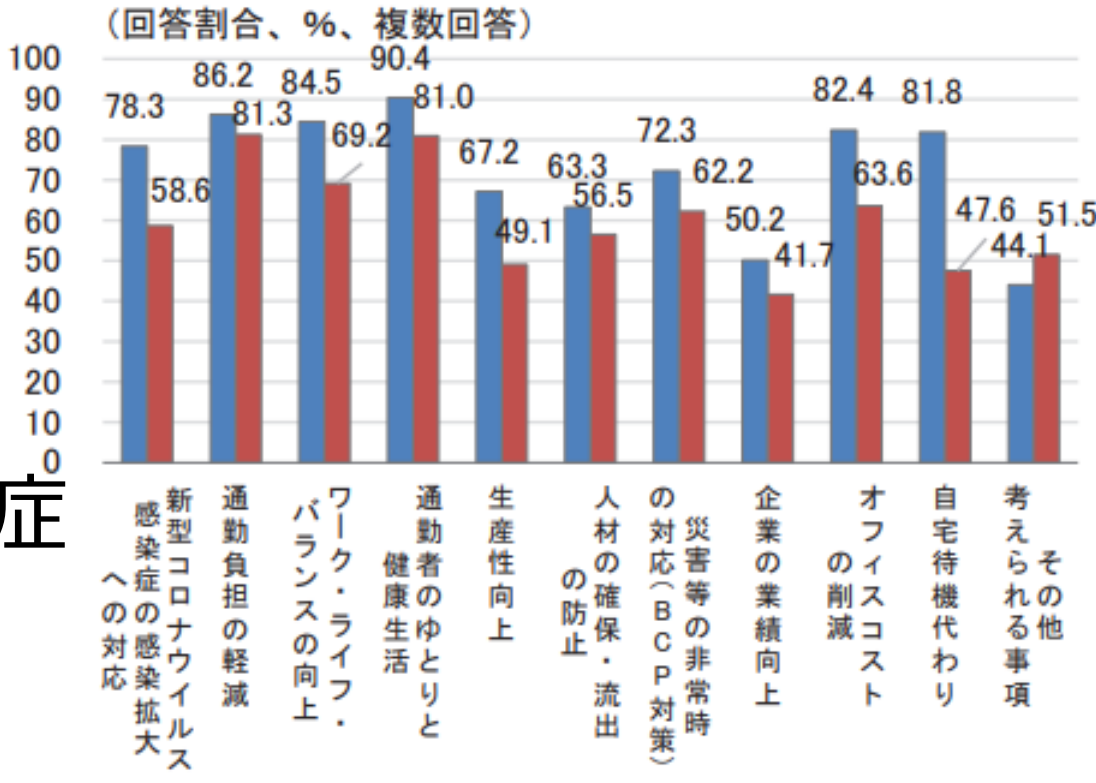
①通勤者のゆとりと健康生活

②通勤負担の軽減

③ワーク・ライフ・バランスの向上

④オフィスコストの削減

⑤新型コロナウィルス感染症感染拡大への対応



（出典）厚生労働省　令和3年版　労働経済の分析
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19846.html

テレワークの定着に向けた企業の課題

トップ５

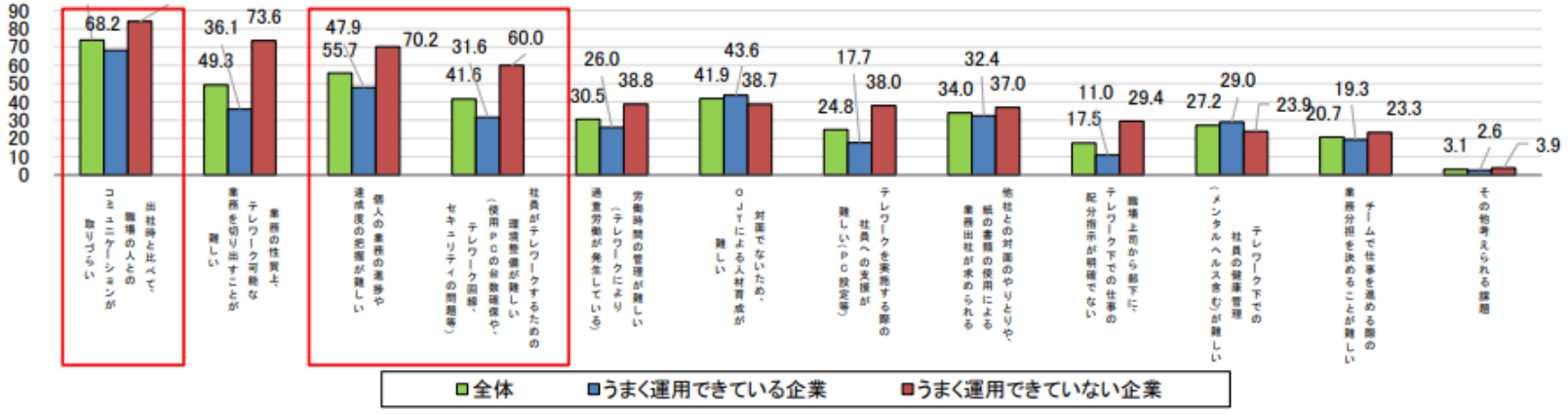
①出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい

②業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい

③個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい

④社員がテレワークするための環境整備が難しい（PC,回線,セキュリティ）

⑤労働時間の管理が難しい（テレワークにより過重労働が発生している）



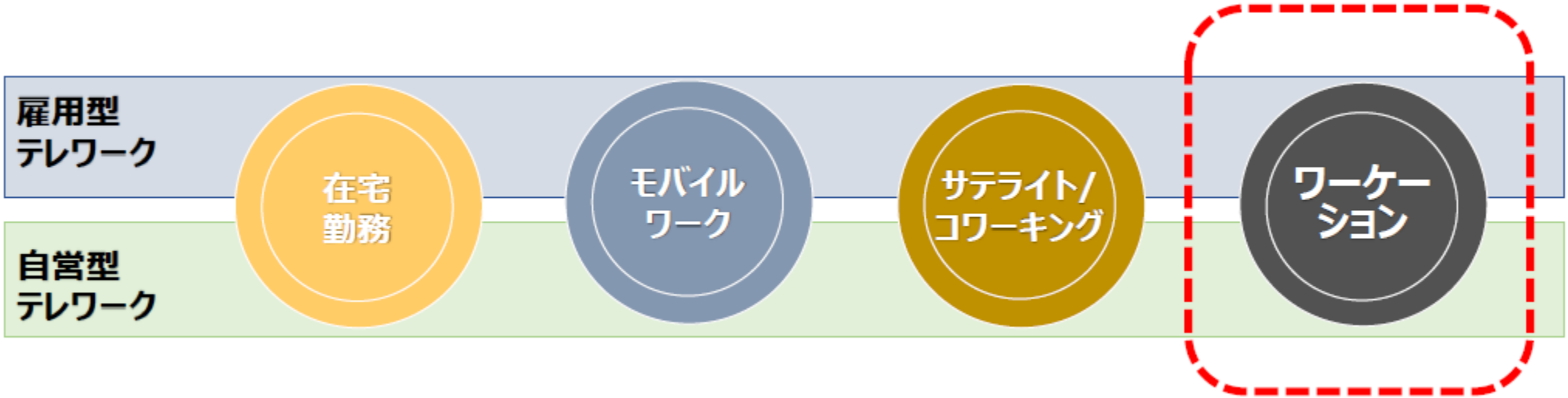
（出典）厚生労働省　令和3年版　労働経済の分析
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19846.html

テレワーク導入を
成功に導くコツ

ABWを志向したテレワークの実施形態（ワーケーション拡張）

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

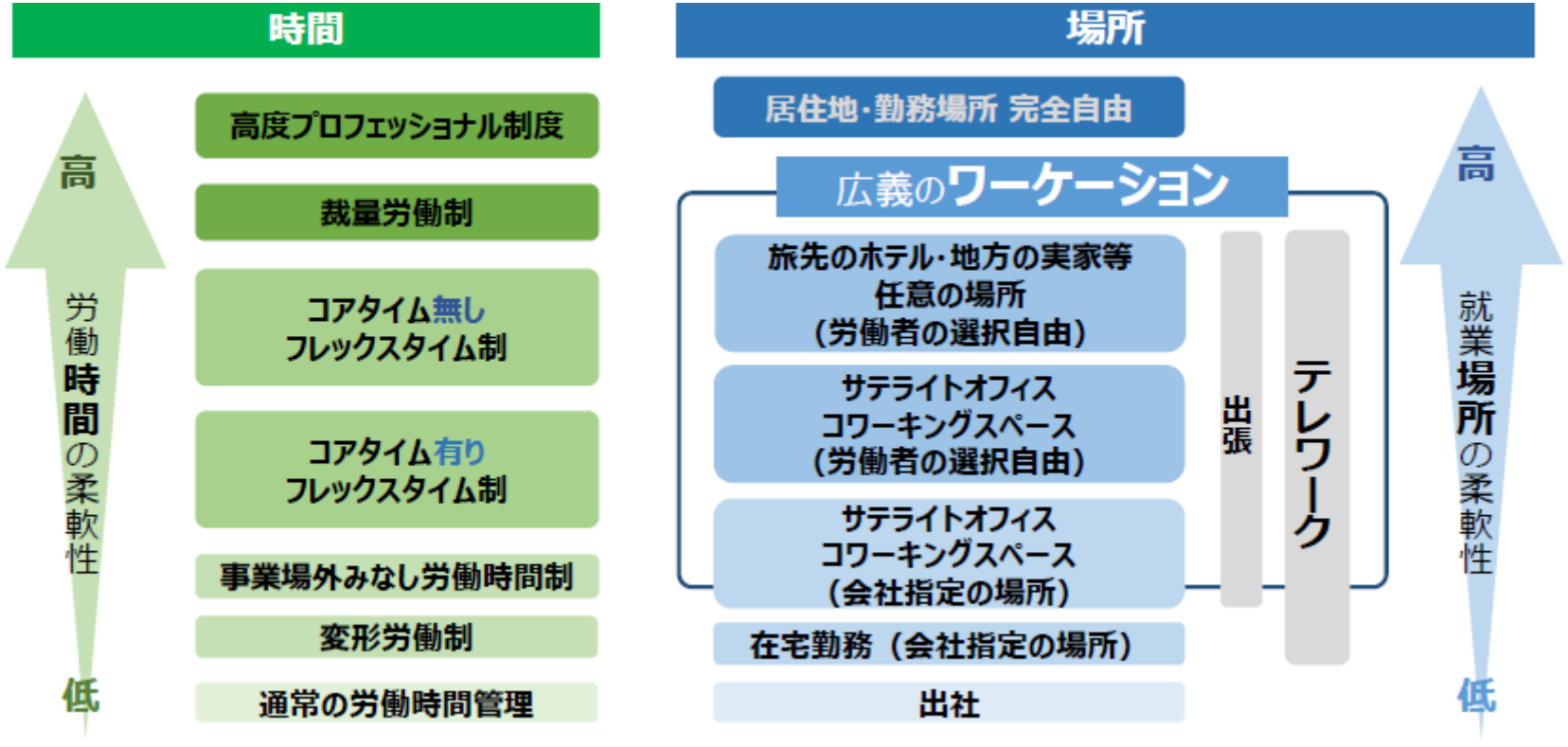
※テレワーク：「tele＝離れたところで」と「work＝働く」を合わせた造語



（出典）日本テレワーク協会　テレワーク導入事例の紹介　2022/7/28
https://kagayakutelework.jp/seminar/2022/pdf/seminar03_0728/01_murata220728.pdf

ABWを志向したテレワーク勤務制度（ワーケーション拡張）

テレワークの実施形態の一つであるワーケーションは、
「場所」の柔軟な働き方の促進につながります。



（出典）経団連　企業向けワーケーション導入ガイド　2022/7/19
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069.html

テレワークの導入目的の明確化

テレワークそのものが
目的化しないように、
導入段階において
目的意識の共有を
行うことが重要です。

【企業の経営課題】

企業経営の現状

持続可能な成長

【主な社会課題】

（出典）厚生労働省　テレワークの導入・運用ガイドブック
https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikatakaikaku.pdf

テレワークの対象業務の整理（BPR）

☆テレワーク導入のまえに、まず対象業務を整理しましょう。

テレワークの導入を契機に、大胆に業務見直し（BPR）を行いましょう。

①現状で実施できる業務

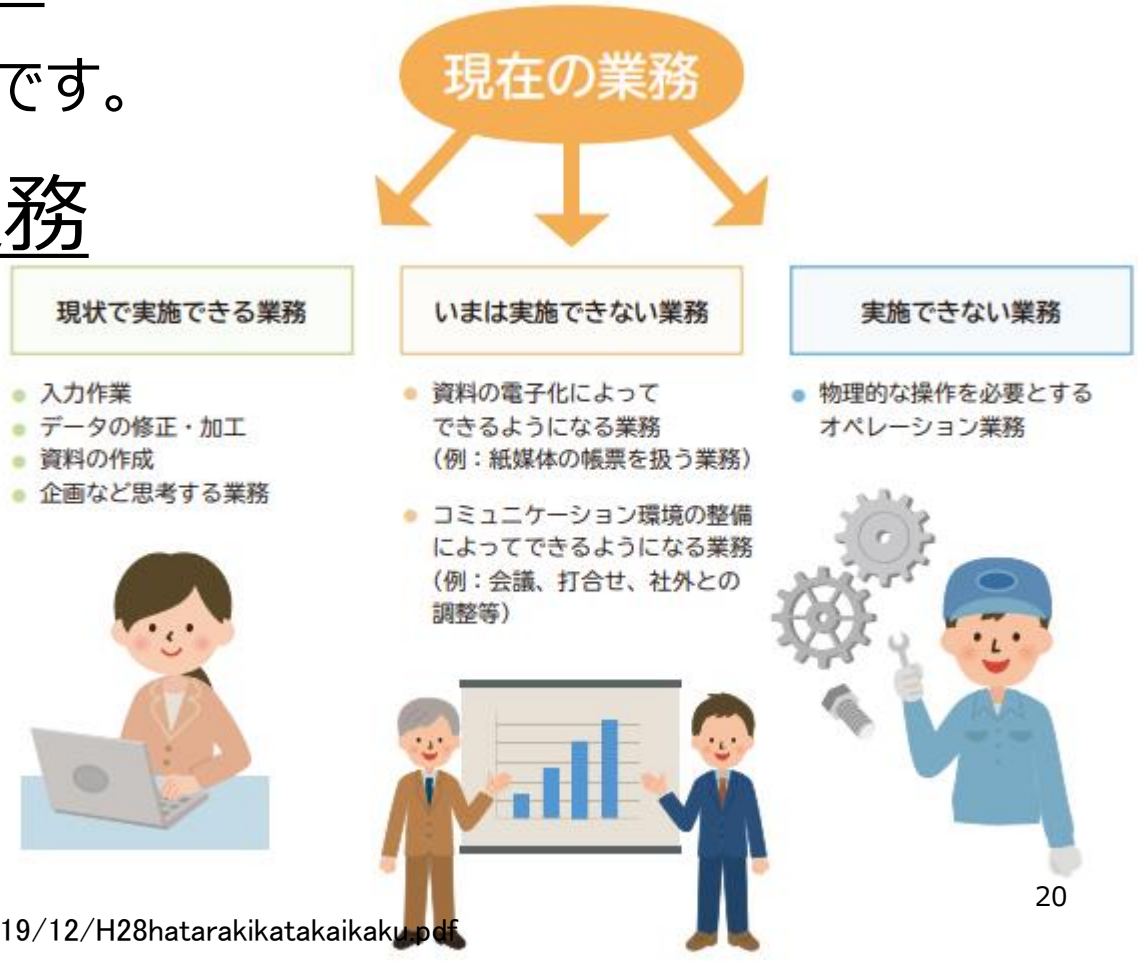
特定の曜日に集約が効果的です。

②いまは実施できない業務

DX推進計画を立案して
BPRを進めましょう。

③実施できない業務

デジタル技術の適用を検討
しましょう。

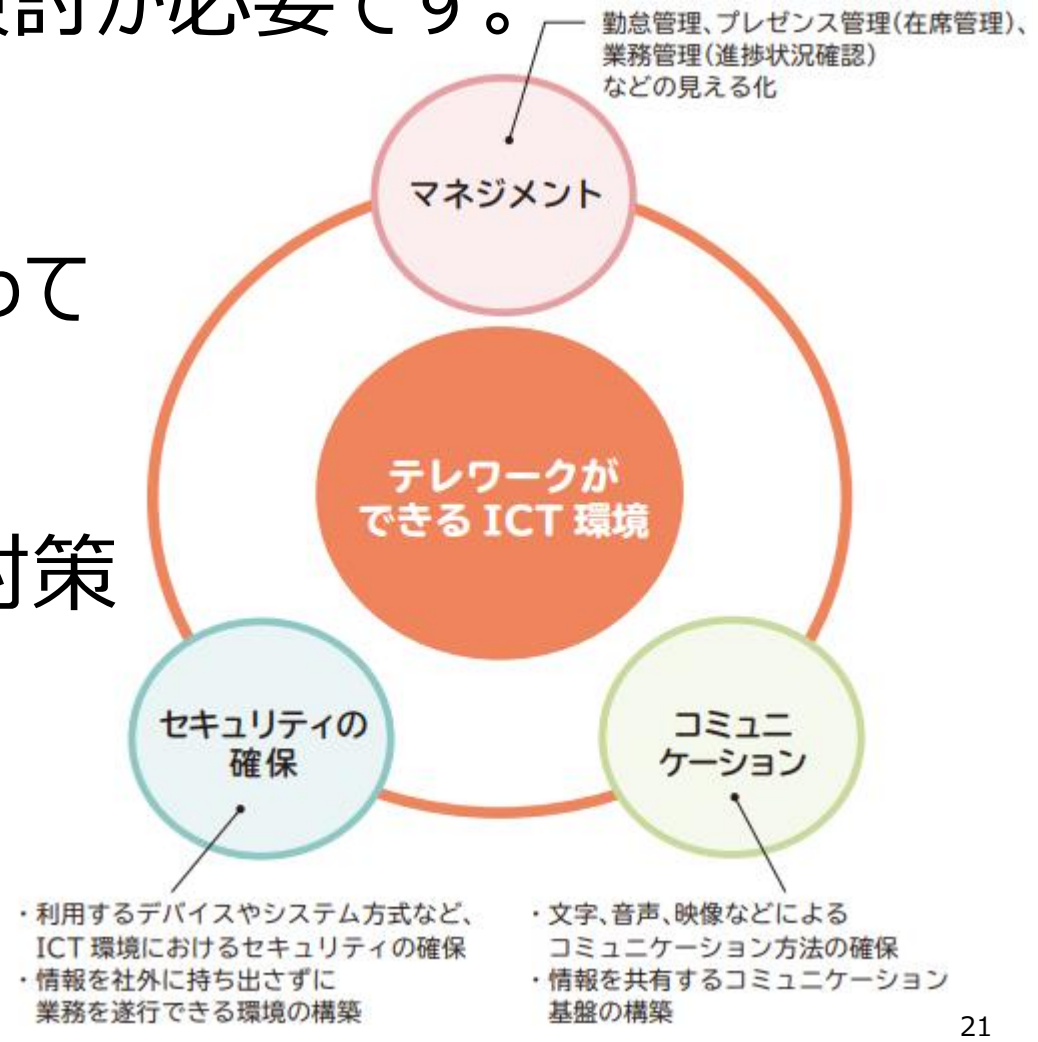


（出典）厚生労働省　テレワークの導入・運用ガイドブック
https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikatakaikaku.pdf

テレワークができるICT環境の整備

ICT環境は、安全なテレワークのための
セキュリティ対策と同時に検討が必要です。

テレワークの実施形態によって
ツールが異なりますので、
ツールに適したセキュリティ対策
が必要です。



(出典)厚生労働省　テレワークの導入・運用ガイドブック
https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikatakaikaku.pdf

PDCAによるテレワークの評価と改善

ステップ・バイ・ステップで成功体験を積み重ねていけるよう、
テレワークの目的・目標を踏まえて、テレワークの評価観点と
評価方法を決めましょう。

（評価観点の例）

①コミュニケーションの壁

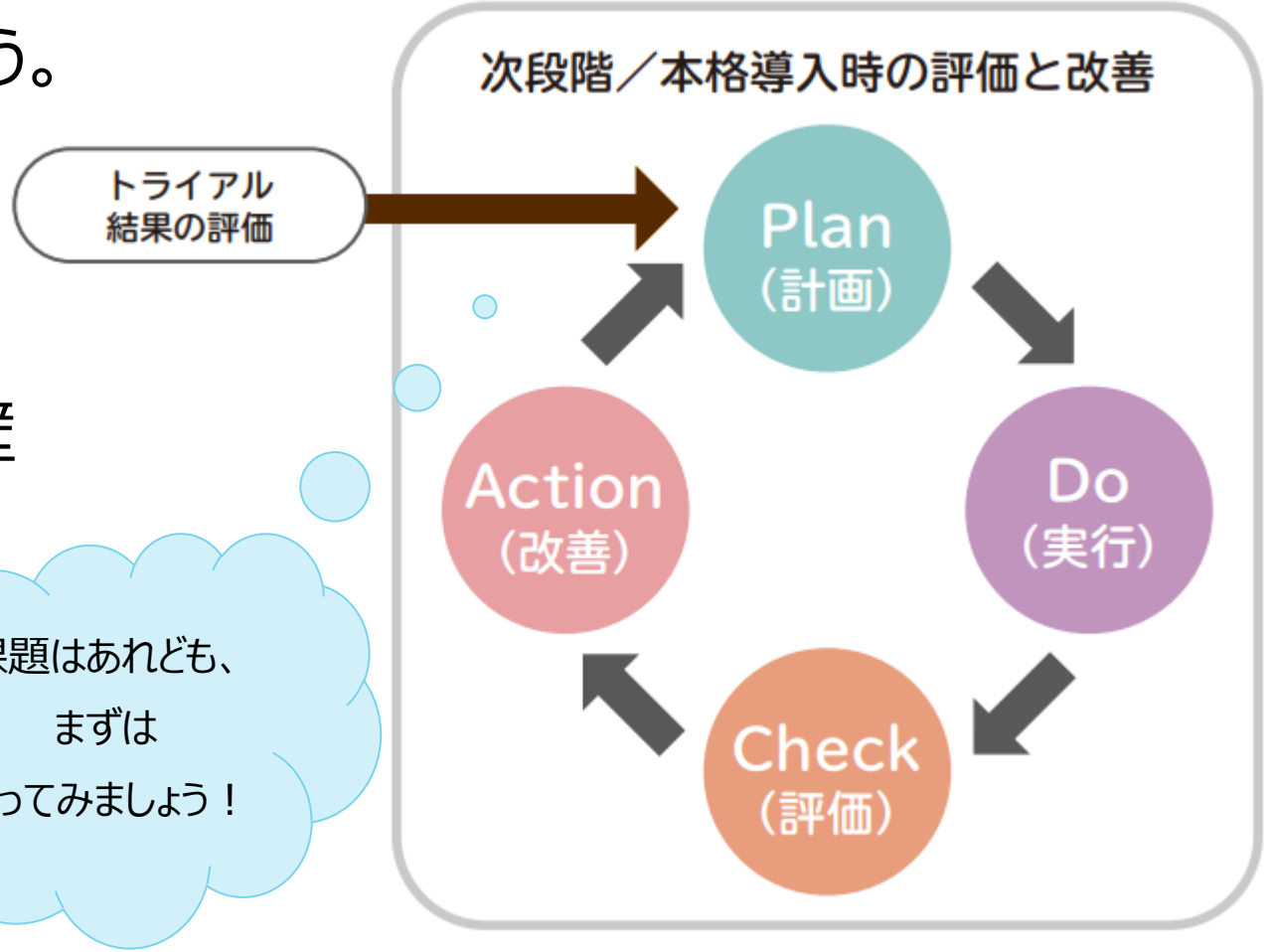
②セキュリティの壁

③労務管理の壁

④生産性の壁

など

課題はあれども、
まずは
やってみましょう！



（出典）厚生労働省　テレワークの導入・運用ガイドブック
https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikatakaikaku.pdf

PDCAによるテレワーク適用対象の拡大

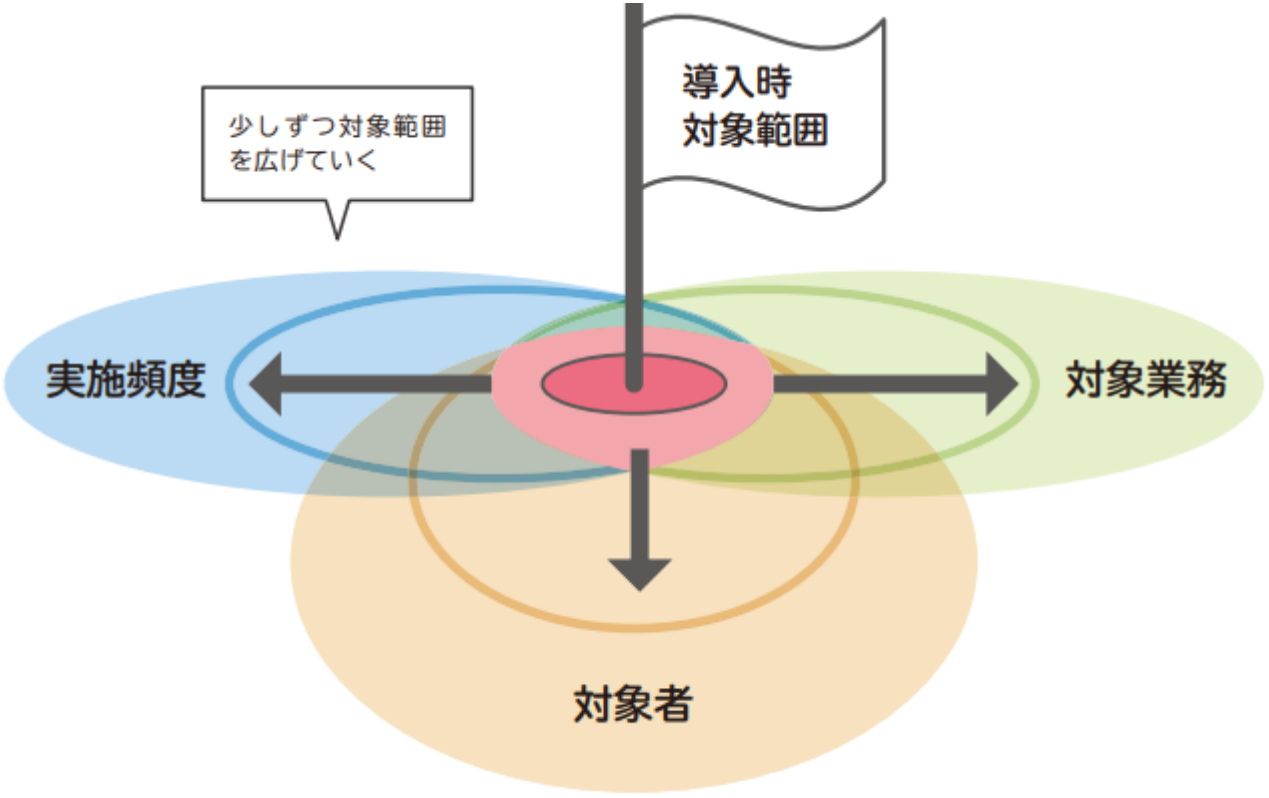
テレワークの評価結果を踏まえ、テレワーク適用対象の拡大を検討しましょう。

（適用拡大の３つの軸）

①実施頻度

②対象業務

③対象者



（出典）厚生労働省　テレワークの導入・運用ガイドブック
https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikatakaikaku.pdf

テレワークの活用に必要な取り組み

「制度」と「マネジメント」の両面からの取り組みが必要となります。

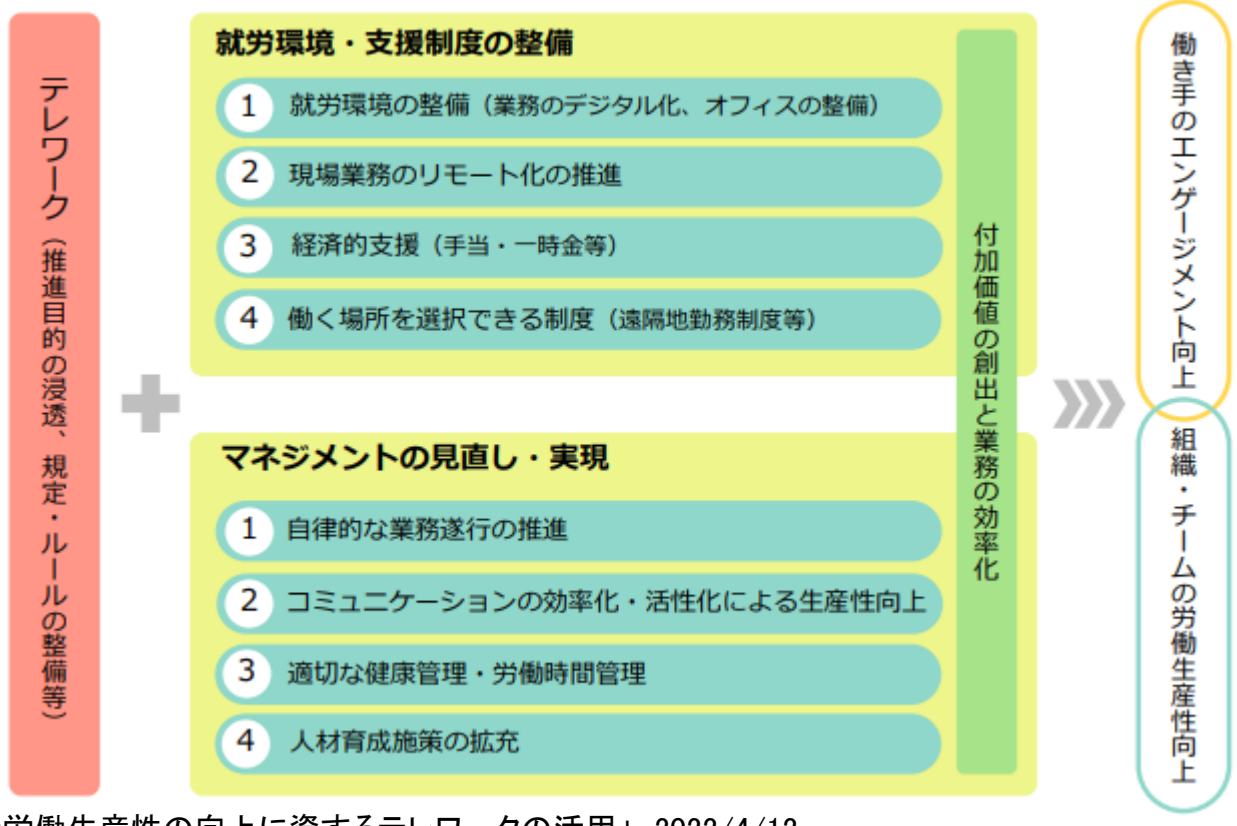
1・「就労環境・支援制度の整備」

業務のデジタル化や経済的支援など

④として「**働く場所を選択できる制度（遠隔地勤務制度等）**」

2・「マネジメントの見直し・実現」

業務遂行やコミュニケーション、健康管理など



（出典）経団連　報告書「エンゲージメントと労働生産性の向上に資するテレワークの活用」 2022/4/12
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/036.html

小林勝哉
社会保険労務士事務所

テレワーク勤務規程のポイント

テレワーク勤務に関連する法令遵守のポイント

小林勝哉
社会保険労務士事務所

遵守すべき法令は、オフィスワークと同様です。

■自営型テレワーク

下請法

独占禁止法

フリーランス
ガイドライン
など

■雇用型テレワーク

労働基準法

労働安全衛生法

最低賃金法

労働施策総合推進法

男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

テレワークガイドライン、など

■共通

民法

憲法（特に、基本的人権）

テレワーク勤務に共通の留意点

テレワーク勤務制度において改善が必要なことや問題点について、多くの会社で共通の悩みがあげられます。

それらについて、厚生労働省から、ガイドラインとQ&Aが出されていますので、まずは点検してみてください。

- 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

  https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

- テレワークに関するQ&A
  （テレワーク総合ポータルサイト）

  https://telework.mhlw.go.jp/qa/

テレワーク勤務（ワーケーション拡張）に共通の留意点

小林勝哉
社会保険労務士事務所

- ワーケーション導入の手順　（観光庁）

  https://www.mlit.go.jp/kankocho/workation-bleisure/corporate/step/

01　ワーケーションの全体像をつかむ

02　ワーケーション導入の方針決定

03　ワーケーション実施のルールづくりと規程、運用、勤怠管理整備

04　実施場面を想定したICT環境とセキュリティの確認/検討/対策

05　制度についての従業員への周知および説明と管理者への教育

06　制度導入実施（トライアル/本格）

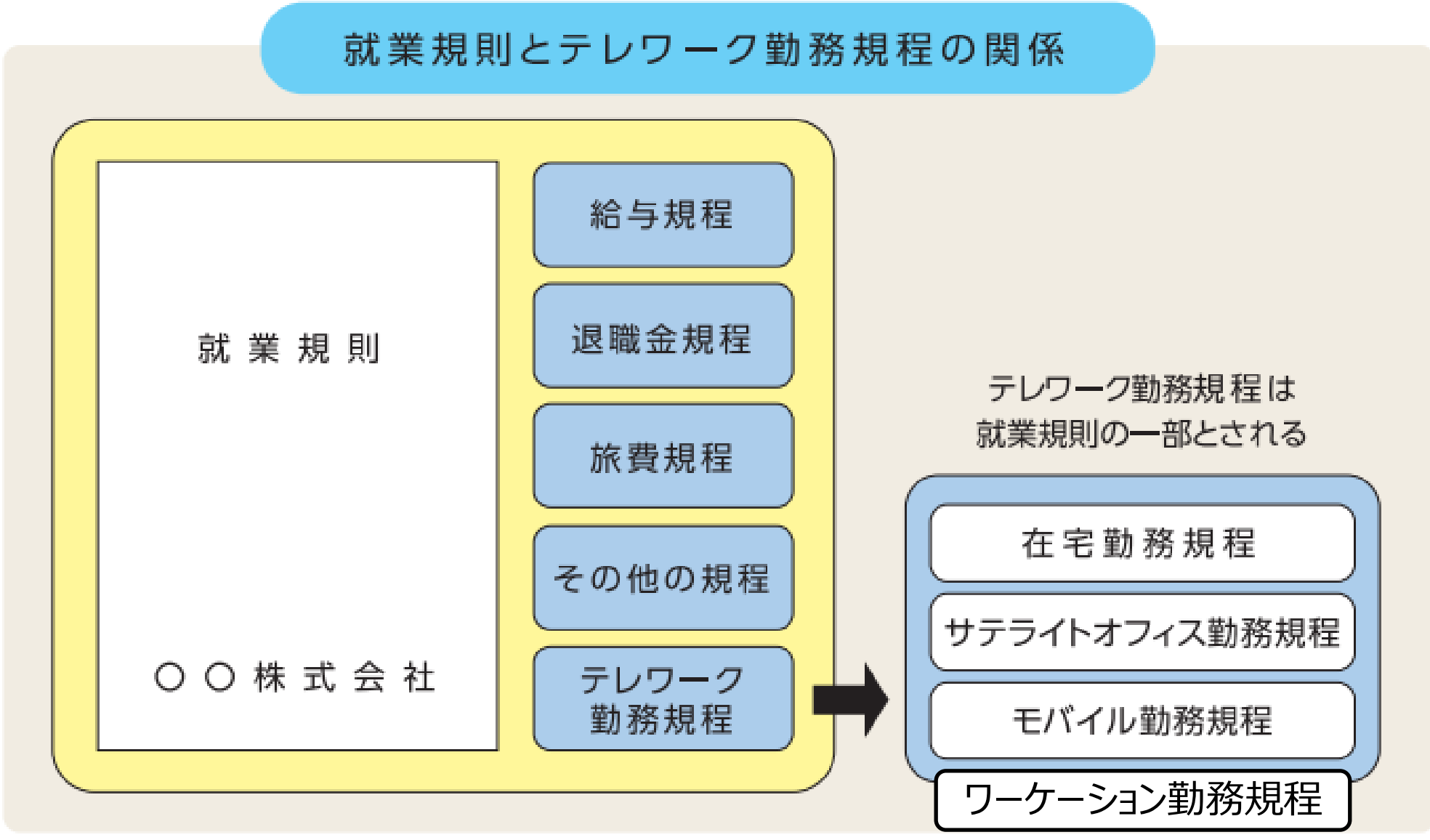
07　PDCA

- 労災や税務処理に関するQ&A　（観光庁）

  https://www.mlit.go.jp/kankocho/workation-bleisure/corporate/qa/

テレワーク勤務規程（ワーケーション拡張）の位置づけ

小林勝哉
社会保険労務士事務所



（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～
https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/TWmodel.pdf

テレワーク勤務規程（ワーケーション拡張）の規定例

小林勝哉
社会保険労務士事務所

- テレワーク勤務の定義（ワーケーションの定義追加）
- 対象者/手続き等

  （自律性/業務適性、就業環境/WiFiセキュリティ）
- 勤怠管理の徹底（業務時間と余暇時間の明確化）
- 労働時間把握の徹底（フレックスタイムなどの活用）
- 服務規律（情報セキュリティ、個人情報、営業秘密）
- 費用負担（施設費用、ワーケーションに係る交通費）

などが考えられます。

テレワーク勤務規程（ワーケーション拡張）のポイント

➢ 勤怠管理の徹底、労働時間管理の徹底

テレワークは働く場所が違うだけで、労働時間の管理は基本的に変わりません。

働いている姿が見えない分、特に労働災害の観点で、業務時間と余暇時間の明確化を行うことが重要です。

将来、テレワークを活用して時間的自由度を高めたい場合は、就業規則本則に、フレックスタイム制の導入も視野に入れて検討してもよいかもしれません。

テレワーク勤務規程（ワーケーション拡張）のポイント

➢ 費用の負担

・社員に費用を負担させる場合は、就業規則に規定が必要です。
（労働基準法第89条第１項第５号　相対的必要記載事項）

会社が負担するもの、社員に負担してもらうものを記載しましょう。

・また、ワーケーションでは3パターンの交通費の定めが必要です。

①出張業務の前後に出張先でテレワークを行う場合の交通費

②出張先と異なるテレワーク先への移動に係る交通費

③出張の移動がなく自宅外でテレワークのみ行う場合の交通費

（出典）経団連　企業向けワーケーション導入ガイド　2022/7/19
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069.html

ABWを志向したフレックスタイム制

フレックスタイム制とは、社員が**日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決める**ことにより、生活と業務との調和を図って効率的に働くことができる制度です。

自己裁量で日々の勤務時間や１ヵ月の調整を行うため、**高度に自律的な働き方**が求められます。

（出典）厚生労働省　フレックスタイム制 のわかりやすい解説 ＆ 導入の手引き
https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf

小林勝哉
社会保険労務士事務所

テレワークの成功事例

経団連　ワーケーション実施事例

地域への貢献を拡大する働き方、幸せ度ＵＰ！社会へ普及を

ヤフー株式会社

（発表資料）
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069_guide.pdf

（特徴）

・勤務場所　制限なし。オフィス出勤時の交通手段を問わない（飛行機通勤も可）。

・費用　　オフィス出勤時の交通費は15万円/月が上限。
　　ワーケーション先への交通費は自己負担。
　　どこでもオフィス手当5千円/月と通信費5千円/月を支給。

・労働時間　フレックスタイム制（コアなし、最低労働時間3時間/日）、時間年休可。

・その他　　働く場所を自由に選択できる「どこでもオフィス制度」は日本全国どこでも可。
　　二拠点で仕事をすることで人との出会いや五感で物事を感じられる機会が。
　　場所に捉われない働き方がウェルビーイングに。確実に生産性は向上する。

（出典）経団連　企業向けワーケーション導入ガイド　2022/7/19
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069.html

日本テレワーク協会　第22回テレワーク推進賞　&
経団連　ワーケーション実施事例

小林勝哉
社会保険労務士事務所

「旅なかテレワーク」の推進、ワーケーションの良さを周知

横河電機株式会社

（発表資料）
https://japan-telework.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2022/03/2022_suishin06.pdf

（特徴）

・勤務場所　対象者：全社員、就業場所：制限なし、利用頻度：制限なし。
ただし事前（当日朝まで）に上司へ勤務場所の連絡が必要。
勤務時間の50%以上をテレワークとすることを希望する社員：83%

・費用　ワーケーション費用は自己負担。ただし自治体補助金活用サポートを行う。

・労働時間　フレックスタイム制（コアなし）、時間年休可。

・通信方式　環境整備　SSL-VPNサービス増強。
公衆Wi-Fi利用不可。ポケットWi-Fi等を活用し、VPNを利用する。

・その他　「旅なかテレワーク」は社員の判断で、どこで働いても良い制度。
新たな出会いを創出し、ストレスを解消し生き生き働いてほしい。

（出典）日本テレワーク協会　第22回 テレワーク推進賞表彰式＆事例発表会 2022/2/22
https://japan-telework.or.jp/associationactivities/suishin/

最後に

私の考える
未来のテレワークの姿

～　IT x 法律で新たな価値創造を　～

①新しい働き方とはアンビエントなチームワーク
　遠隔地勤務で離れていてもすぐそばに感じる
＝ambientROOM

②どこまでいっても人と人が触れ合えるITS
　遠く離れた大切な人の温もりが伝わる
＝In Touch

③B2B2ｘ、ＤＸからその先の価値へ
　オープンイノベーションの可能性
　新しい企業価値の創造へ
　DX法務の必要性の高まり

（出典）MIT Media Lab Tangible Media Group
https://tangible.media.mit.edu/projects/

新しい在席管理ツール

➢ テレワークの課題

①チーム作業の業務効率が低下する場合がある

②コミュニケーションが取りづらい、心理的安全性

➢ テレワークの未来

①ABW：「時間」と「場所」を自由に選択できる働き方

そこで！

➢ テレワークを成功させる新しいツールの活用

心理的安全性を高める新しい在席管理ツールとは？

小林勝哉
社会保険労務士事務所

ご清聴
ありがとう
ございました

アンケートでご希望の方に特典資料をお送りします。
「無料でここまでできる！
　中小企業のテレワーク準備手帳」

全国各地域をオンラインで結んでご支援させていただいております。
テレワークのことなら何でもお気軽にお問合せ下さい。

お問い合わせ先

小林勝哉社会保険労務士事務所
〒162-0837　東京都新宿区納戸町33　東京左官会館3階
代表　特定社会保険労務士　小林　勝哉
E-mail:　　info@@sr-koba.com
（送信の際は@を一つ削除してください。）
TEL.03-6228-1336