

分散型オフィス環境でのセキュリティマネジメントの課題について

伊藤国浩^{†1} 原田要之助^{†2}

日本国内では少子高齢化などの要因により、労働人口が減少傾向にある。政府や官公庁ではテレワークを推進する事で全体の労働人口減少に対するの対策の一つとしている。企業にとっては、テレワークの導入は労働力確保やBCP(事業継続計画)の観点で重要だと考えるが、従業員の勤務場所が分散化されるため様々な問題を含んでいる。テレワークや分散型オフィスの研究は1980年頃から多くなされているが、解決されていない課題もある。現在の社会環境と進んだ情報通信技術(ICT)をベースに、分散型オフィス環境におけるテレワークによる働き方に関連したセキュリティマネジメントの現状と課題について調査考察する。

Issues of security management in a distributed office environment

KUNIHITO ITO^{†1} YONOSUKE HARADA^{†2}

Teleworking has been promoted by the Japanese government, as a promising solution for the issue of decreasing working population due to declining birthrate and aging population. The significance and effectiveness of teleworking is recognizable at the view point of work force management and the Business Continuity Plan (BCP) for Japanese companies, but the distributed workplaces involves risk of other problems. Even though many studies on telework and distributed office have been conducted since around 1980, some problems have not been solved. This article reviews and discusses the trend and issues in security management of teleworking and distributed offices, based on the actual social situations and current Information and Communication Technology (ICT).

1. はじめに

日本国内では少子化および人口の高齢化などの要因により、労働人口が減少傾向にある。政府や官公庁もテレワークを推進する事で全体の労働人口減少の対策の一つとしている。これは企業にとっても、テレワークによる通勤時間の短縮や拘束時間の最小化といった効果により、今まで育児や介護のために働けなかった人の労働力を生かせる事になる。また、近年はワークライフバランスという言葉が注目され、人々のライフスタイルが「仕事中心」から「生活中心」へ緩やかにシフトしてきている。オフィスの場所の自由度を高めることで働き方を柔軟に出来、企業は労働力を確保しやすくなる。

テレワークや分散型オフィスの研究は1980年頃から多くなされており複数の省庁でも普及に努めていたが、日本では広く普及しているとは言い難い。その理由を探ると共に、現在の社会環境と進んだ情報通信技術(ICT)をベースに、分散型オフィス環境の現況と課題について調査する。

1.1 分散型オフィスとテレワークの定義

テレワークとは、英語で接頭語 tele (離れた場所) と

work (働く) を組み合わせた造語である。国土交通省によると、テレワークとは「ICT(情報通信技術)を活用して、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」[1]と定義される。更に国土交通省の平成25年度「テレワーク人口実態調査-調査結果の概要-」[2]ではテレワーカーを以下の3つに分類している(図1)。

(1) 広義テレワーカー

雇用者は、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行っている人。自営業者は、日常生活の収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人。

(2) 狭義テレワーカー

日常生活の収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人。

(3) 在宅型テレワーカー

狭義テレワーカーのうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人。

また、国土交通省の調査では、「従業員上の地位別(雇用・

^{†1} 情報セキュリティ大学院大学
Institute of Information Security
^{†2} 情報セキュリティ大学院大学
Institute of Information Security

「自営型」テレワーカーの定義」[2]として「雇用型」と「自営型」に分類している。また「雇用型」「自営型」双方において、以下のA～Eの5つに分類している(図1)。

本研究における調査対象範囲を当てはめると図1中の「雇用型のD・E」となる。

- A: ふだん収入を伴う仕事を行っている
- B: 仕事で電子メールなどのICTを使用している
- C: ICTを利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
- D: 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- E: 自宅で週1分以上ICTを利用して仕事をしている

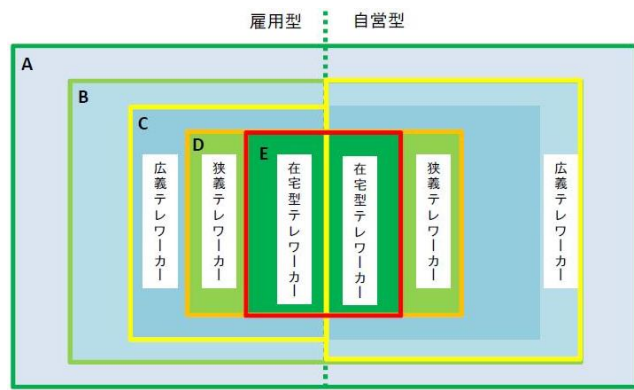


図1 テレワークの分類

出典: 国土交通省 テレワーク人口実態調査[3]

図1よりも、もう少し分かりやすい分類として、仕事場所が自宅かどうかと雇用の有無により以下の4つに分類できる(「女性視点で考える次世代テレワーク(分科会報告)」を参考[4])。

- ①企業等に雇われる従業員が、職場のオフィスだけでなく自宅でも働く在宅勤務
- ②請負契約によって、自宅で仕事をする在宅ワーク
- ③仕事場所が自宅以外の雇用型で、駅や喫茶店など街中でパソコンや携帯を使うのを見かける営業マン(モバイル勤務)、顧客先等で仕事をする者、郊外のサテライトオフィスで働く者等
- ④SOHOなど、企業等に雇われず、小規模オフィス等で企業としての法人格をもって働くタイプ。

狭義のテレワークには、雇用型のテレワークを主眼としサテライトオフィスやリゾートオフィスなどの「分散型オフィス勤務」、自宅をホームオフィスとみなして行う「在宅勤務」、携帯型情報通信機器を活用した「モバイルワーク」などが含まれる。これは上記の分類①③とも一致する。

広義のテレワークは、雇用型以外の在宅ワーク(請負型)やSOHO(Small Office/Home Office)も「独立型テレワーク」としてテレワークに含める捉え方である。欧州ではこの広

義のテレワークの概念が主流となっている。

本研究において「分散型オフィス」とは、分散されたオフィスにおいて狭義のテレワークをする形態を指す。これは、企業の支店などのようにある程度まとまった機能を集中して持つ場所ではなく、同一の「部署」や「プロジェクトチーム」のメンバー同士が各々の遠隔地において共同で仕事を進めて行く形態を指す。すなわち、「企業等に雇われた従業員の働く場所が、職場のオフィスだけでなく自宅や外出先、郊外のサテライトオフィスやリゾートオフィス等で勤務する事を可能にするオフィスならびに勤務形態」と定義する。

2. テレワークの効果

企業(組織)がテレワークを導入した場合、以下の効果が期待される。(参考文献: 国土交通省 THE Telework GUIDBOOK 企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック(改訂版)[5])

(1) 社会にとっての効果

- 交通量の削減と混雑緩和
- 地球環境負荷の軽減
- 女性・高齢者・障がい者などの就業促進
- 都市部の防災機能の向上
- 地方における就業機会の増加等による地域活性化

(2) 企業にとっての効果

- 業務の生産性・効率性の向上(顧客先への訪問回数の上昇や移動時間の有効活用)
- 優秀な人材の確保
- 人材の活用
- コスト削減(オフィススペースコスト、通勤費など)
- ペーパーレス化
- 災害時の事業継続性の向上
- 企業革新の促進(組織、仕事の仕方、人事制度などを全社的に変革)
- 企業イメージの向上
- 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)[6]への対応

(3) オフィスワーカーにとっての効果

- ワークライフバランスの実現
- 育児・介護との両立による就労確保
- 仕事の生産性・効率性の向上
- 通勤による疲労の軽減
- 地域コミュニティへの参加機会増加
- 子供の地域における安全の確保

(両親がどちらも仕事で家にいない場合、子供が犯罪に遭遇する危険性を心配する人が増えている。在宅勤務の場合、こうした問題への対応策になると考えられる)

- 居住地についての選択肢の拡大

3. 各国の状況について

3.1 日本の状況

国土交通省「平成 25 年度テレワーク人口実態調査」[2] (以下、「国交省調査」)によれば、2014 年現在、広義テレワーカーが就業人口に占める割合は 41.1%と推計され(図 2 参照)、働く者の 4 割がテレワーカーとなる。同様に狭義テレワーカー率は 17.3%で、働く者のおおよそ 6 人に 1 人が狭義テレワーカーとなる(図 3 参照)。尚、在宅型テレワーカー率は 14.2%となっている。この国交省調査の定義には、私物の携帯やスマートフォン、タブレット等で仕事のメールをチェックすることもテレワークに含まれており、通常勤務後帰宅しメールをチェックしているだけという人も含まれる。実際に、週 1 日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数は 260 万人、全労働者数に占める割合は 4.5%となっている。

テレワークに関する国の政策としては 1990 年の分散型オフィス推進委員会の設置(当時の通産省)まで遡り、近年では総務省・厚生労働省・経産省・国交省の連携の下に施策が推進されている(表 1 参照)。内容的には、総務省(以前は郵政省)による ICT の発達・普及を基盤に、1990 年代の分散型オフィスの普及から、2000 年前後のテレワークセンター整備や SOHO 支援を経て、最近は在宅型の推進とともにセミナーの開催やガイドラインの作成などの普及事業の実施へと推移してきた。この間に二度テレワーカーの目標値が設定されたが、2015 年までに在宅型テレワーカー 700 万人、狭義テレワーカー率 20%という目標は 2012 年時点で達成された状況にある(図 3 参照)が 2013 年に減少となった。

1) テレワーカー率 ③ 広義テレワーカー率

○広義テレワーカー率は2012年から4.6ポイント減の41.1%となっている。
 ○雇用型は減少しているが、自営型は増加した。

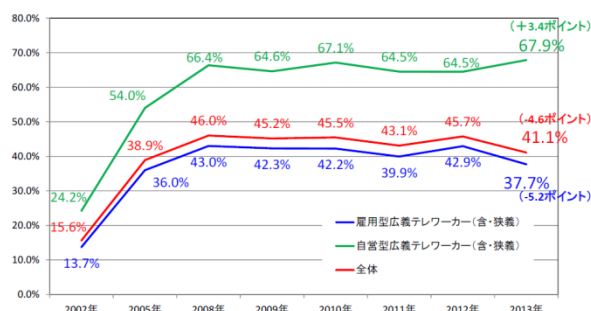


図 2 広義テレワーカー率

出典：国土交通省「平成 25 年度テレワーク人口実態調査」[2]

1) テレワーカー率 ② 狭義テレワーカー率

○狭義テレワーカー率は2012年から4.0ポイント減の17.3%となっている。
 ○雇用型、自営型ともに減少した。

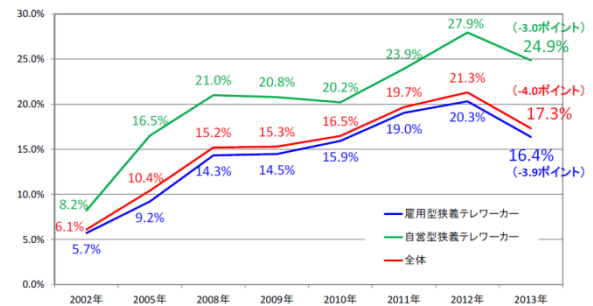


図 3 狭義テレワーカー率

出典：国土交通省「平成 25 年度テレワーク人口実態調査」[2]

表 1 テレワーク関連の政府等の状況

年月日	関連組織	タイトル
2014年10月1日	佐賀県	全職員にテレワーク拡大
2014年9月	徳島県	9月から「テレワーク」の実証実験
2014年9月8日	テレワーク推進フォーラム	総務省 厚生労働省 経済産業省 国土交通省の担当者のパネルディスカッション
2014年9月8日	総務省	高市早苗総務大臣 就任会見
2014年8月	総務省	26年度概算要求 女性の活躍支援 企業等のテレワーク導入を促す人的サポート体制の拡充
2014年8月	厚生労働省	27年度概算要求 良質なテレワークの推進
2014年8月	国土交通省	28年度概算要求 テレワークの推進による多様な働き方の実現
2014年6月27日	総務省	平成25年度通信利用動向調査の結果
2014年6月24日	首相官邸	世界最先端IT 国家創造宣言の改訂について
2014年6月24日	首相官邸 日本経済再生本部	「日本再興戦略」改訂2014 -未来への挑戦-
2014年5月9日	自由民主党 テレワーク推進特命委員会	良質なテレワークの普及・活用に向けて
2014年5月8日	日本創生会議	ストップ少子化・地方元気戦略
2014年4月11日	国土交通省 都市局都市政策課	平成25年度テレワーク人口実態調査
2014年4月	東京都	ワークライフバランス推進助成金
2010年4月	厚生労働省	職場意識改善助成金(テレワークコース)

出典：一般社団法人 日本テレワーク協会
 「テレワーク関連の政府等の状況」[7]

3.2 アメリカの状況

(参考文献：社団法人日本テレワーク協会「世界のテレワーク事情」[8])

3.2.1 アメリカのテレワーク状況

2010 年のテレワーカー数は「雇用型 1,700 万人」「自営型 1,000 万人」となっている[8]。(参考：2010 年のアメリカの就業者数は約 13,900 万人[9]、但し自営業者を含む)

(1) 連邦政府におけるテレワーク

GSA(General Services Administration: 総務庁)と OPM(Office of Personal Management: 人事院)の 2 省庁が連邦政府テレワークを推進している。1995 年に連邦政府職員の

テレワークの制度的裏付け（Public Law:公法）を制定し、2000年、2004年に追加や修正がなされ、2010年に「Telework Improvements Act of 2010（テレワーク強化法）」が制定された。

連邦政府のテレワーク推進のねらいは「ワシントン DCの交通混雑の緩和」「車の排気ガス削減」「公共工事の削減（交通混雑を緩和することで間接的に公共工事を削減する）」「オフィスコストの削減」「人材の確保」であった。9.11以降は危機管理対策として事業継続計画が策定され、その中でもテレワークセンター（a）は赤字経営でも維持する事が重要とされている。その後、ガソリン価格の高騰による職員の通勤コスト負担が増加している事に対する対応策の一つとしても注目されている（通勤コストは個人負担）。

(2) 州政府におけるテレワーク

州政府においてもカリフォルニア州、ジョージア州、バージニア州、メリーランド州、等で職員の為のテレワーク制度を完備している。

(3) 民間企業におけるテレワーク

グローバル企業から中小零細企業まで、テレワークは「ごく普通の働き方」として定着している。

3.2.2 アメリカの環境に関する注意点

(1) アメリカの雇用を取り巻く環境

- 目標管理と成果による業績評価・報酬制度が定着している。
- テレワーク推進部門は多様（Human Resource (b)、CRE (c)、Facility Management (d) など）
- Job Description (e) による個々人の仕事の範囲と責任が明確
- 大半のホワイトカラーには white collar exemption (f) が適用されている（日本でテレワーク導入にあたって問題視される事の多い労働時間管理の問題にならない）
- 居住地についての選択肢の拡大採用・解雇のフレキシビリティと採用・解雇の権限は一般的にマネージャーが有している（生産性が上がれば解雇により社員数を

a) 1990年から連邦政府は、ワシントン近郊へテレワークセンターを開設した。2007年には14ヶ所となったが、2011年に運営資金難の為、7ヶ所を閉鎖した。

b) Human Resource(人事)。

c) CRE(Corporate Real Estate)とは、企業が事業を継続していくために保有もしくは貸借している不動産。

d) Facility Management とは、企業・団体等が保有又は使用する全施設資産及びそれらの利用環境を経営戦略的視点から総合的かつ統括的に企画、管理、活用する経営活動。

e) Job Description とは、従業員の職務内容に関する責任や権限などを個別に定義し、書面化された物。

f) white collar exemption は働いた時間に関係なく、成果に対して賃金が支払われる仕組み。

g) リスボン戦略は2000年3月にEU加盟国は、2010年までにEUを「より良い雇用機会をより多く創出し社会的融合を高め、持続的な経済成長を達成しうる、世界中で最もダイナミックで、かつ競争力のある知識経済」地域に発展させるという戦略を定めた。

減らす事もある)

- ワーク・ライフ・バランス施策は企業の戦略と位置付けられている
- コスト削減効果をねらいとするテレワークの導入が多くみられる

3.3 EU の状況

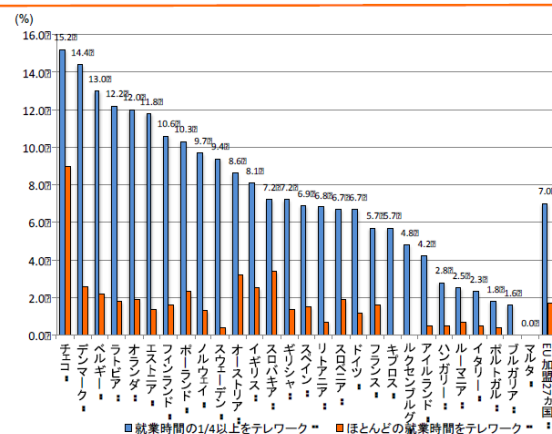
(参考文献：社団法人日本テレワーク協会「世界のテレワーク事情」[8])

3.3.1 EU のテレワーク事情

EUのテレワーカー率（図4参照）は、国によってばらつきが見られる。テレワーク率の高いチェコではテレワーク人口率は15.2%となっている。リスボン戦略（g）の中間見直しの結果、より重点的な資源配分（研究開発資金など）の必要性、及びテレワークは一定のレベルまで達したとの評価に基づき、EUレベルでのテレワーク推進組織は解消された。テレワークに関する年次報告書も2006年を最後に終了した。

フランスでは1998年から1999年にかけて、法定労働時間の短縮と、残業時間に対する厳しい制約が制度化された。その結果、企業などは労働時間管理を徹底せざるを得なくなり、労働時間管理がしにくいテレワークに対する関心が低下した。

ヨーロッパのテレワーク人口（EWCS調査2005年）



(資料)EWCS(European Working Conditions Surveys, Eurofound), Fourth European Working Conditions Survey

図4 ヨーロッパのテレワーク人口（EWCS調査2005年）

出典：社団法人日本テレワーク協会「世界のテレワーク事情」[8]

3.3.2 EU の環境に関する注意点

(1) EU の雇用を取り巻く環境

- 高い失業率という社会問題⇒ITを活用した雇用の創出がEU全体としての共通の政策課題となっている。
- リスボン戦略で、2010年までにアメリカに対抗してヨーロッパを強くすると基本戦略でICT活用を強力に推進した。その一環でEUレベルでのテレワーク推進政策が進められた。

- テレワーク推進は一定の成果を上げ、EU としての推進策は 2000 年代半ばにほぼ終了している。
- アメリカと異なり、労働時間管理の制約のある国（フランスなど）がある。

3.4 韓国の状況

（参考文献：社団法人日本テレワーク協会「世界のテレワーク事情」[8]）

2010 年に大統領のリーダーシップでスマートワーク推進を発表し、2015 年までに官民の 30% でテレワークを実施する目標設定をしている。特徴としては、Korea Telecom が、2006 年頃からスマートワークセンターを設置して、本格的に運用されており、保育所などが併設されている施設もある。補足として、2010 年には、国連の「電子政府整備状況」「市民の電子参画」が世界一位にランクされた。政府機関のテレワークによる分散化を積極的に推進している。

3.5 各国の状況比較

各国の就業者人口に対するテレワーク人口率は調査の前提条件が違う為、単純に比較はできない。現在の状況としては日本と韓国では政府が目標値を設定し「テレワーク推進」の状態にあり、アメリカでは「ごく普通の働き方として定着」している。EU では国によりばらつきが見られるが、ある程度定着し推進策は一旦終了している。

雇用環境を見ると、アメリカでは働いた時間に関係なく成果に対して賃金が支払われるなど、労働者の勤務時間をあまり管理しなくてもよい状況が見られる。対して、日本や一部の EU の国では労働時間の管理が重要視される事が多い。この違いは、アメリカのテレワークのやり方を、現状の日本ではそのまま適用できず、労働時間の管理に関しては EU の事例などを参考に考える必要があると思われる。

4. 分散型オフィス・テレワークの克服すべき課題

4.1 企業側から見た課題

総務省の「平成 25 年通信利用動向調査」[10]によると、テレワークを導入している企業の割合は 9.3% であった。テレワークを導入している企業のテレワークの効果については「非常に効果はあった」「ある程度効果はあった」を合わせると 83.9% の企業がその効果を認めている。ではなぜ 9.3% の企業でしか普及していないのか。企業がテレワークの導入が普及しない理由として総務省「テレワークの状況と生産性に関する調査研究報告書」[11]を見ると「テレワークに適した仕事がないから」（図 5）が 69% と多い。以下、「情報漏洩が心配だから（30.8%）」「導入するメリットがよくわからないから（23.0%）」「業務の進行が難しいから（18.4%）」「社内のコミュニケーションに支障があるから

（15.0%）」「社員の評価が難しいから（12.4%）」「費用がかかりすぎるから（11.6%）」などを理由に挙げている。

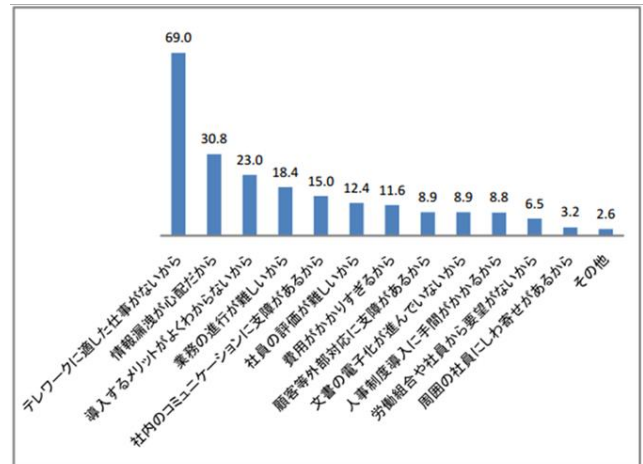


図 5 企業がテレワークを導入しない理由

出典：総務省「テレワークの状況と生産性に関する調査研究報告書」[11]

図 5 に挙げられた理由を整理すると、「テレワークに適した業務がない」「情報セキュリティの問題」「社員の労務管理・業績管理の問題」「コミュニケーションの問題」「コスト負担」といった 5 つの課題に分けられる。

4.2 勤務者から見た課題

国交省調査[2]のテレワーカーの意識の調査で、テレワークのデメリットのとして、「過剰労働・長時間勤務化」「公私時間の切り分けが困難」と回答した割合が高い。

また、都会の混みあったオフィスで起きる多数の人間同士の接触から生じるストレスが減少する半面、主要なビジネスからの孤独感、疎外感からの精神衛生上の問題も発生するだろう[12]。

4.3 制度面での課題

制度面では以下の規制改革が提案されている[13]。

- 企業側がハローワークへ募集を出す際、「勤務場所を最大で 3 か所 指定できる。しかし、「指定しない」「県内ならどこでも」という指定はできない為、在宅勤務の求人がしにくい。
- 労働者が希望する場合に所定労働時間内の深夜割増の柔軟化（時間外労働に対する「割増賃金の支払義務」[14]）。
- 育児休業給付（雇用保険法施行規則 昭和五十七年三月労働省令第三号[15]）で、「就業をしていると認める日数が十日以下」であるものに限るとある。たとえば 1 日 4 時間で 20 日の就労をした場合、育児休業給付を受けられず、働かない場合は正規労働時に比べ最初の 6 か月間は 67%、その後子供が 1 歳に達するまで 50% の収入となる。

4.4 情報セキュリティマネジメント上の課題

(参考文献:総務省 平成 25 年 テレワークセキュリティガイドライン (第 3 版) [16]、日本ネットワークセキュリティ協会 (2011) 在宅勤務における情報セキュリティ対策ガイドライン[17])

(1) 情報漏えい対策

総務省「テレワークの状況と生産性に関する調査研究報告書」[10]を見ると企業がテレワークを導入しない理由の 2 番目に「情報漏洩が心配だから (30.8%)」(図 5) が挙げられている。オフィス内の閉じた空間に情報を閉じ込めておく場合と比較して、書類や PC に格納して持ち出したり、インターネット等の情報通信ネットワーク経由で送ったりといった違いはあるにしても、オフィスの外部に情報を持ち出すことで、情報の漏えいの可能性が高まる。このリスクに対処するために、現在用いられている代表的な対策に「シンクライアントの導入」「PC の暗号化と VPN の導入」「プライバシーフィルター の導入 (モバイルの時)」「従業員への教育」が挙げられている。これらの対策は想定されるテレワークの形態「在宅勤務」「モバイルワーク」「分散型オフィス勤務 (施設利用型)」によっても変わってくる。また、「どのような情報をどこまで持ち出しさせるか」と言う事も考慮する必要があり、情報のランク分けや持ち出しの定義など、新たにテレワークを導入する際には、それぞれの企業において情報セキュリティの観点から検討すべき論点が存在する。

(2) セキュリティマネジメント上の課題

総務省の「テレワークセキュリティガイドライン」[15]によれば、セキュリティポリシー等の「ルール」、社員への教育・啓発活動等の「人」、体系的なインフラ整備等の「技術」の 3 つのバランスをとることが重要だと述べられている。

● ルールについて

業務を進めるにあたって、情報セキュリティの面で安全かどうかをその都度判断して必要な対策を講じていくのは必ずしも効率的ではなく、また、専門家でなければ適切な判断はできない場合が多い。そこで「こうやって仕事をすれば安全を確保できる」という仕事のやり方をルールとして定めておけば、従業員はルールを守ることを意識することで、安全に仕事を進めることができる。

● 人について

安全な仕事のやりかたをルールとして定めても「人 (テレワーク勤務者)」が、そのルールを守らなければ、ルールによる効果は発揮されない。特にテレワーク勤務者は職場から目の届きにくいところで作業をすることになるため、ルールが守られているか把握しにくくなる。

テレワーク勤務者へルールを定着させるには、継続的な教

育や自己啓発を通じてルールの趣旨を理解し、ルールを厳守することが自分にとってメリットになることを自覚してもらうことが重要である。

● 技術について

技術的対策は「ルール」や「人」では対応できない部分を補完するものである。従って、ルールや教育活動と整合性をとりながら検討しなければならない。技術的対策は種々の脅威に対して「認証」「検知」「制御」「防御」を自動的に実施するものであり、テレワーク先の環境の多様性を考慮して、それぞれの環境での情報セキュリティ維持のために適切に対策を講じておく必要がある。

5. ここまでのまとめ

メリットも多いテレワークであるが、複数の課題もあげられる。日本でテレワークを導入するには企業の事情にもよるが、上記の課題を考慮する必要がある。制度面での課題などは、労働者の条件によってはテレワークでの就業の障害となっている事も考えられる。情報セキュリティ上の課題については考慮する事が多く、特に中小企業などではテレワーク導入の敷居は高いと考えられる。

6. 研究計画について

6.1 今後の研究内容について

今後は、更に分散型オフィス・テレワーク導入の「失敗例」「成功例」「有効なツール」「新技術」等を調査し、分散型オフィス環境でのセキュリティマネジメントの課題について調査をしていく。それを基に、企業の戦力となるような方法を提案・啓蒙したい。その後、全体のまとめと考察を行うこととする。

謝辞

本研究にご協力いただいた情報セキュリティ大学院大学の教授等関係者、原田研究室の先輩、同僚の皆様様に謹んで感謝の意を表す。

参考文献

- 1) 国土交通省都市局都市政策課 (2011). 平成 22 年度テレワーク人口実態調査-調査結果の概要-, pp. 2
- 2) 国土交通省都市局都市政策課 (2014). 平成 25 年度テレワーク人口実態調査-調査結果の概要-, pp. 2, 26.
- 3) 国土交通省 テレワーク人口実態調査, (2014 年 9 月 15 日) <http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/p2.html>
- 4) 株式会社 三菱総合研究所 プラチナ社会研究会コラム「女性視点で考える次世代テレワーク(分科会報告)」
- 5) 国土交通省 (2009). THE Telework GUIDBOOK 企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック (改訂版), (2014 年 9 月 15 日), <http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/telework_other.html>, 2014

- 6) 次世代育成支援対策推進法
(平成十五年七月十六日法律第二十号)
- 7) 一般社団法人 日本テレワーク協会「テレワーク関連の政府等の状況」, (2014年9月5日)
<http://www.japan-telework.or.jp/govt/>
- 8) 一般社団法人日本テレワーク協会「世界のテレワーク事情」p26,
- 9) アメリカの人口・就業者・失業率の推移, (2014年9月5日)
http://www.bls.gov/news.release/archives/empsit_01072011.htm, 2014
- 10) 総務省 (2014). 「平成25年通信利用動向調査」, pp, 22.
- 11) 総務省 (2010). 情報通信国際戦略局 情報通信経済室 「テレワークの状況と生産性に関する調査研究報告書」, pp, 17.
- 12) J@TS 日本テレワーク学会「分散型オフィスの可能性と克服すべき課題」, (2014年9月5日)
<http://www.telework-gakkai.jp/archive/IFF/newsletter-j/V1N03/title.html>
- 13) 株式会社 テレワークマネジメント「テレワーク推進における規制改革のご提案」, pp, 12-25, (2014年9月5日)
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/senmon_bunka/kaikaku01/siryoku2-1.pdf
- 14) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構<割増賃金の支払義務>,
http://www.jil.go.jp/rodoqa/01_jikan/01-Q09.html
- 15) 雇用保険法施行規則 第二款 育児休業給付 第一百条の十一 (昭和五十七年三月労働省令第三号)
- 16) 総務省 (2013) テレワークセキュリティガイドライン(第3版)
- 17) 日本ネットワークセキュリティ協会(2011) 在宅勤務における情報セキュリティ対策ガイドライン