

テレワークに関する施策の概要について

テレワーク・デイズ特別イベント
ポストコロナの働き方「日本型テレワーク」を考える

厚生労働省

雇用環境・均等局 在宅労働課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和4年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

▶ 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのワンストップ相談事業や、テレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

1. 雇用型テレワークガイドライン等の周知

テレワークガイドラインの周知広報

テレワークを適切に導入及び実施する当たり留意すべき点や望ましい取組について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応

テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）の実施

- テレワーク相談センター（全国センター、地域センター）を設置し、企業等へのテレワークの導入に関する相談対応やコンサルティングを実施。
- 都道府県労働局、働き方改革推進支援センター、地方自治体及び商工会議所等と連携し、地域の相談ニーズに対応。
- 労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介する全国セミナーを開催。
- 先進企業等に対し、表彰「輝くテレワーク賞」「テレワーク先駆者百選」を行うとともに、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

国家戦略特別区域における導入支援

国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

3. テレワーク導入費用の助成による支援

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

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（令和3年3月） 主な概要

趣旨

- テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要。
- 本ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにした。本ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待される。

テレワークの形態

- 場所に応じて、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務に分類。

テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるもの。
- あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要。

対象業務	テレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合がある。管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
対象者等	正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として対象者から除外することのないよう留意。
望ましい取組	不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効。

労務管理上の留意点

人事評価制度	時間外、休日又は所定外深夜のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うこと、テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等は、適切な人事評価とはいえない。
費用負担の取扱い	テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
人材育成等	社内教育等もオンラインで実施することが有効であり、オンラインでの人材育成ならではの利点を活かす工夫をすることも有用。

テレワークのルールの策定と周知

- テレワークを行う場合も、労働基準法等の労働基準関係法令が適用。使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。フレックスタイム制は、テレワークになじみやすい。事業場外みなし労働時間制は、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をとする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能。（事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化等）

テレワークにおける労働時間管理の工夫

労働時間の把握	適正把握ガイドラインを踏まえ、次の方法によることが考えられる。 ・PCの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とし、始業及び終業の時刻を確認すること等 ・労働者の自己申告により把握すること（労働時間管理者に対して自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行う等の留意点を記載）
特有の事象の取扱い	● 中抜け時間（把握する方法・取り扱いを記載） ● 長時間労働対策（メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限、時間外・休日・所定外深夜労働についての手続（労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯等をあらかじめ使用者が設定することなどを記載））

テレワークにおける安全衛生の確保

- チェックリスト等を用いて、自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備やメンタルヘルス対策等に事業者・労働者が協力して取り組むことが重要。

その他

- 事業主の支配下で生じたテレワークにおける災害は労災保険給付の対象。
- 事業主はテレワークの際にも、関係法令等に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止対策を十分に講じる必要。

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の周知

○事業主・企業の労務担当者向けリーフレット

事業主、企業の労務担当者の方へ

テレワークガイドラインを改定しました

新たな日常、新しい生活様式に対応した良質なテレワークを推進しましょう

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方です。

1 はじめに

厚生労働省は、令和3年3月にテレワークガイドラインを改定しました。

このガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組み等を明らかにしたものです。

このガイドラインを参考に、労使が十分に話し合いを行い、良質なテレワークを導入し、定着させていくことが期待されます。

2 テレワークのメリット

- 業務効率化による生産性の向上にも役立つ
 - 育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止、遠隔地の優秀な人材の確保
 - オフィスコストの削減
- などのメリットがあります。

3 業務を行う場所に応じたテレワークの特徴

1. 在宅勤務 通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できます。
また、例えば育児休業明けに短時間勤務等と組み合わせることで勤務したり、保育所の近くで勤務したりすることが可能となることから、仕事と家庭生活との両立に資する働き方です。

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む）での勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方です。

3. モバイル勤務 労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できるなど、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な働き方です。

テレワークで困ったらどこに相談すればいいんだろう

⇒P6へ



労働者が自宅等でテレワークを行うときは、何に気をつけてもらえばいいんだろう

⇒P7へ



ガイドラインの概要は次のページをご確認ください

費用負担 ▶ P3 労働時間管理 ▶ P4 安全衛生 ▶ P5

中小企業事業主の皆様がご利用可能な助成金については最終ページをご確認ください

○労働者向けリーフレット

労働者の方へ

テレワークガイドラインを改定しました

新たな日常、新しい生活様式に対応した良質なテレワークを推進するために

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方です。

1 はじめに

厚生労働省は、令和3年3月にテレワークガイドラインを改定しました。

このガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組み等を明らかにしたものです。

労働基準関係法令の適用等をお示ししているほか、作業環境等を確認できるチェックリストも作成しておりますのでぜひご活用ください。また、テレワークを円滑かつ適切に制度として導入するに当たって、労使で十分に話し合っていくためにご活用ください。

2 テレワークのメリット

- オフィスでの勤務に比べて、働く時間や場所を柔軟に活用できる
 - 通勤時間の短縮や、これに伴う心身の負担の軽減
 - 仕事に集中できる環境での業務の実施により、業務効率化につながり、それに伴う時間外労働が削減できる
 - 育児や介護と仕事の両立の一助となる
- など、仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがあります。

3 業務を行う場所に応じたテレワークの特徴

1. 在宅勤務 通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できます。
また、例えば育児休業明けに短時間勤務等と組み合わせることで勤務したり、保育所の近くで勤務したりすることが可能となることから、仕事と家庭生活との両立に資する働き方です。

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む）での勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方です。

3. モバイル勤務 自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できるなど、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な働き方です。

テレワークで困ったらどこに相談すればいいんだろう

⇒次のページへ



自宅等でテレワークを行うときは、何に気をつけてもらえばいいんだろう

⇒P9へ



ガイドラインの概要はP4～をご確認ください

費用負担 ▶ P5 労働時間管理 ▶ P7 安全衛生 ▶ P8

○テレワークガイドライン全体版のパンフレット

テレワークを活用する企業、労働者の皆さまへ



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



テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）

- 多様な働き方と企業の成長を実現する良質なテレワークを一層推進するため、これまでの厚生労働省のテレワーク関連事業（「テレワーク相談センター事業」及び「適正なテレワークの導入・定着促進事業」）と総務省のテレワーク関連事業（「テレワークマネージャー相談事業」及び「テレワーク・サポートネットワーク事業」）を統合し、再編・整理した上で、テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な支援を行う。

事業内容

- テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センター（全国センター及び地域センター）を設置し、両センターが一体的に支援を実施。

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理上や情報通信技術（ICT）に関する課題について、窓口のほか、電話や電子メールによりアドバイス

② コンサルティングの実施

専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施

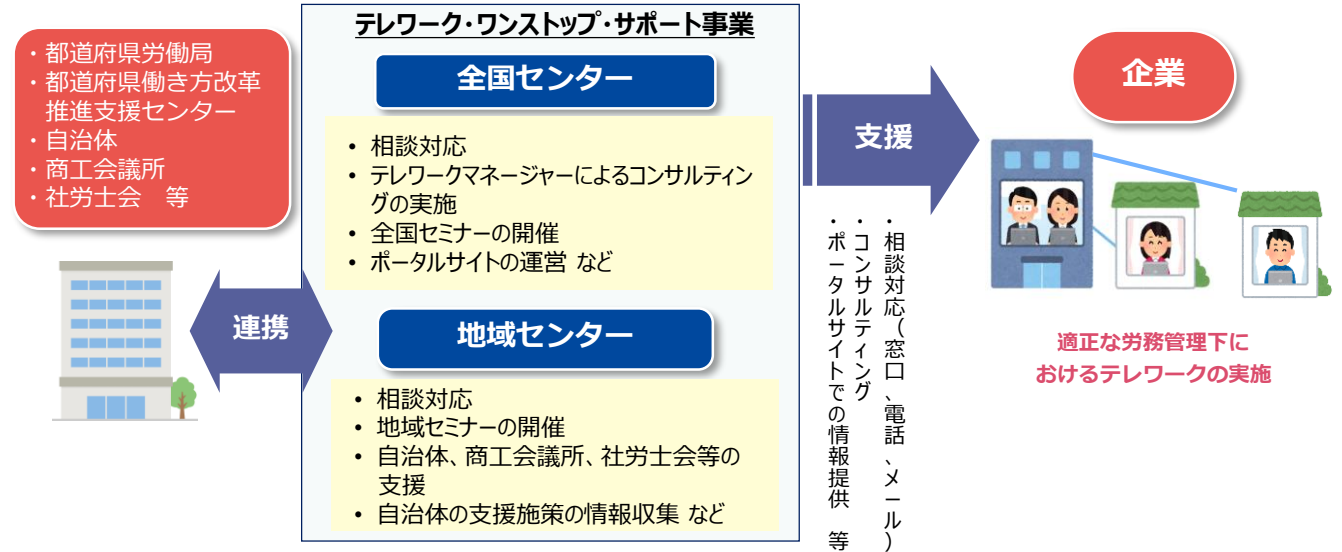
③ セミナーの開催

中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）

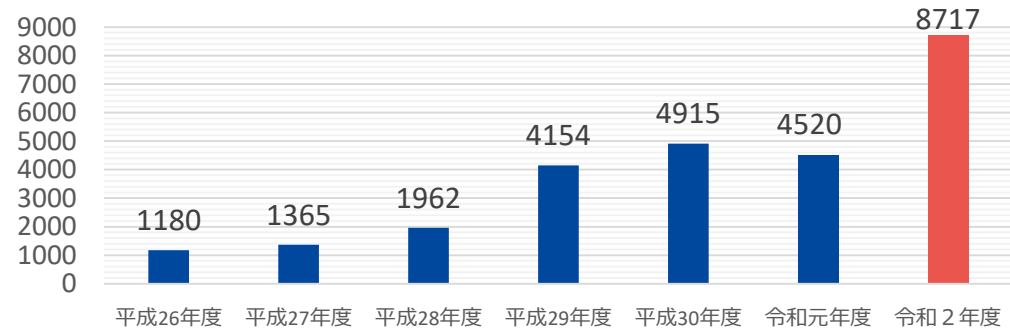
④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置。利用者目線に立ったサイトを運営

※ 令和3年度から、働き方改革推進支援センターと連携し、個別相談等の共同実施、専門家への研修を行うことで地域のテレワークに関する相談ニーズに対応



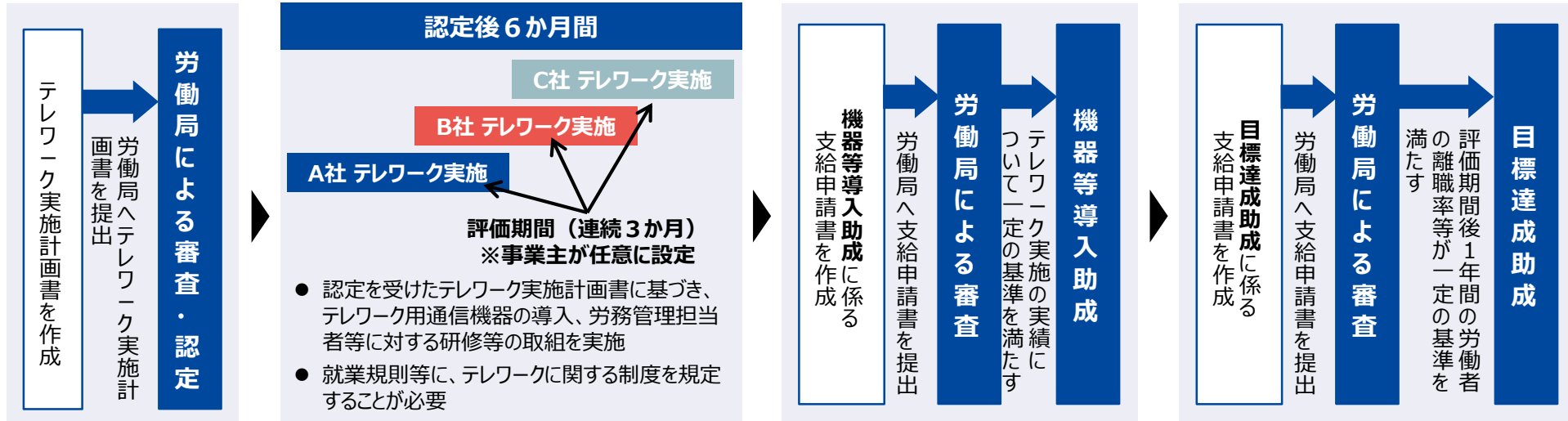
（参考）テレワーク相談センターの相談件数



人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

取組・支給の流れ



機器等導入助成

下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする 	<p>助成率30% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限</p>

目標達成助成

下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上 	<p>助成率20%〈35%〉 ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限</p>

助成額

助成対象となる取組

- 就業規則等の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器の導入
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

生産性要件を満たした場合は〈〉の割合を支給

(参考) 閣議決定におけるテレワーク

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ【令和3年6月18日閣議決定】

<成長戦略実行計画>

第5章 「人」への投資の強化

2. テレワークの定着に向けた取組

テレワークの定着に向けて、労働基準関係法令の適用について、ガイドラインの周知を図る。

また、全国において良質なテレワークを推進するため、ICTツールの積極的な活用やサテライトオフィスの整備等を進める。

事業者テレワークの実施状況について公表するよう促す。

<成長戦略フォローアップ>

4. 「人」への投資の強化

(2) テレワークの定着に向けた取組

- ・ 時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として、テレワークなど新たな働き方の導入・定着を図ることが重要である。政府としては、テレワークの定着に向けて、2021年3月にテレワークガイドラインを改定し、労働時間の把握・管理、健康確保について、(中略)記述を大幅に刷新したところであり、本ガイドラインの内容を分かりやすく紹介したパンフレット等により丁寧な周知を図っていく。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からも、テレワーク相談センターの設置・運営やテレワーク導入に係る助成等による導入支援を強力に推進する。

9. 足腰の強い中小企業の構築

(6) デジタル化を通じた生産性向上

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、中小企業でのテレワーク導入を促進するため、テレワークに資するソフトウェア・通信機器等の導入支援等を行う。

経済財政運営と改革の基本方針2021【令和3年6月18日閣議決定】

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

- (5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実
(フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革)

感染症の影響からテレワークの拡大などの変化を後戻りさせず、働き方改革を加速させる。「新たな日常」の象徴であるテレワークについては、その活用等による出勤者数削減に関する各事業者の実施状況の公表を促すとともに、幅広く周知することにより、見える化を進める。また、ワンストップ相談窓口の設置等、企業における導入を支援するとともに、ガイドラインの普及に取り組む。

デジタル社会の実現に向けた重点計画【令和3年6月18日閣議決定】

第2部 デジタル社会の形成に向けた基本的な施策

2 徹底したUI・UXの改善と国民向けサービスの実現

(10) 相互連携分野のデジタル化の推進等による経済社会のデジタル化

② テレワークの定着による働き方改革

新型コロナウイルスの感染症対策として、多くの企業でテレワークが実施されることとなり、テレワークの役割の重要性が確認された。デジタル技術は時間と距離の制約を解放し得るものであり、テレワークは、緊急時の活用にとどまらず、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方であることから、更なる導入・定着を図ることが重要である。この認識の下、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークを推進し、定着させていくことが必要である。

引き続き、テレワークの中小企業への導入に向けた全国的な導入支援体制の整備や専門家による無料相談など各種支援策を推進するとともに、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能であること等を明確化し、また、労働時間の把握・管理及び健康確保について記載した、「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」の周知を行う。

ご清聴ありがとうございました