

# テレワークを活用した効率的で多様な働き方の実現に向けて

平成 28 年 5 月 11 日  
自由民主党  
テレワーク推進特命委員会

## 1. はじめに

### (1) 新たな提言の策定にあたって

わが国においては、少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中、2060 年には高齢化率は 40%近い水準になると想定されている。若者、女性、高齢者等の活躍の機会を拡大させ、すべての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する必要がある。また、東京一極集中を是正し、地方の人口減少に歯止めをかけながら、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生していくことが重要である

このため、安倍政権における重点施策として、「一億総活躍社会の実現」や「女性の活躍推進」、「地方創生」が掲げられ、集中的な検討と施策の重点化が行われている。

ICT を活用した柔軟な働き方であるテレワークは、性別や年齢、障害の有無、都市部か地方かに関わらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とするものであり、これらの重点施策に不可欠な要素となっている。

本特命委員会においては、平成 26 年 5 月の提言をとりまとめたところであるが、当時と比較して、上記の政策展開に加え、テレワークをめぐる企業側の機運も高まっており、また、モバイル端末やクラウドの活用などテレワークを実施するための情報通信環境も整ってきている。

これらを背景として、本特命委員会として、前回の提言をアップデートし、良質なテレワークのさらなる普及に向けた提言をとりまとめるものである。

### (2) テレワークをめぐる状況

近年、企業におけるワークスタイル変革についての認識が高まり、その要素としてのテレワークへの関心が拡大している。主要な経済団体が働き方改革の手段としてテレワークを積極的に取り上げており、従来からテレワークを積極的に活用してきた ICT 系や外資系、ベンチャー企業に加え、製造業や金融、サービス業等のユーザ企業においてもテレワークを導入する例が徐々に増えてきている。一方、中央省庁においても、テレワークの導入・積極的な活用が進みつつある。

これらの動きを踏まえて大企業においては約半数がテレワークを導入しているものの、企業全体でのテレワークの導入は 11.5% (総務省「平成 26 年通信利用動向調査 企業調査」による) に止まり、特に中小規模の企業での導入が依然進んでいない状況にある。

また、職種別にみると、個々人の裁量度が高い研究・開発部門では進んでいるものの、会計・経理部門等のバックオフィスでは進んでいない状況が認められる。テレワークを導入していても従業員の 5% 未満しか利用していない企業が 49.9% であり、本特命委員会でのヒアリングにおいても、未だにテレワークは

時間的または場所的な制約のある特定の従業員のための施策として福利厚生的に使われる場合が多いとの説明であった。

なお、「世界最先端 IT 国家創造宣言」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）において、「全労働者数に占める週 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の割合」（目標：2020 年には、10%）を、雇用形態の多様化とワーク・ライフ・バランスの実現状況を図る KPI の一つとして設定しているところであるが、一日数時間の実施でも有効に活用できるという議論や、自宅以外でのモバイルワークなどの柔軟な働き方が進みつつあることから、KPI を見直すとともに、テレワーク普及状況の経年変化を把握する手法の確立が必要である。

### （3）本提言の Scope

本特命委員会において今般新たに提言をとりまとめるにあたり、従来どおりテレワークを、柔軟な働き方を実現して働き手へのメリットあるものとして位置づける一方、さらなる普及を進めるために雇用側のメリットに注目し、企業における働き方改革・生産性の向上の取組の一環として位置づけることが重要と認識した。

かかる認識の下、本特命委員会においては、①雇用型の大企業や官庁におけるテレワークと、②地方におけるテレワークの双方を推進することが、その波及効果を最大化できるものとして、これら二分野を中心に深掘りを行うとともに、③企業における BPR（Business Process Reengineering）の推進とテレワークについても議論を行った。以下にその検討内容及び提言を述べる。

## 2. テレワークの定義・分類

テレワークとは、ICT を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を指し、性別や年齢、障害の有無、都市部か地方かなどにかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能にするものである。

また、雇用型又は自営型という就業形態に関する視点と、在宅型、モバイル型、サテライトオフィスなどという場所に関する視点によって、テレワークの実態を分類することができる。

さらに、目指すべきテレワークを実現すべき手法についても、明確化することが適当である。本特命委においては、以下の二段階に分けて議論を行った。

すなわち、第一段階としては、テレワーク利用の裾野を広げる段階が考えられ、週一日でも、半日でも、まずは働き手がテレワークを活用してみることができる環境を、制度面からも ICT 面からも整備することが重要となる。導入企業や団体において、容易にテレワークが可能な業務を切り出し、順次その範囲を広げていき、次に述べる第二段階につなげていくことも考えられる。

わが国が更なる成長を目指すとき、企業の生産性、特にサービス業の生産性向上が指摘されながら、なかなか実を上げる事ができていない。急速に進化する ICT や AI をも積極的に取り込んだ BPR を通じ、これまでの仕事のやり方を抜本的に見直すことは急務であり、その過程においてテレワークという働き方を組み込む事が生産性向上に繋がるという認識を広めることを、第二段階としたい。ここでは特定の業務が切り出されるのではなく、業務の大部分がテレワークで実

施可能な状態となる。テレワークの普及推進にあたっては、目指すべきテレワークを実現できるよう、いずれの段階から取り組むかを分けて検討することが適当である。

テレワークの利用実態について、現在、官民で行われている調査では、その推移を時系列で的確に把握することは困難であり、前述の調査手法の見直しにあたっては、経年で比較可能な調査設計を行うことが必要である。

KPI の見直しにあたっては、上記の分類を念頭に、テレワーカーがどのような状況・事情でテレワークを行うのかといった背景にも留意し、各府省において政策的にどの部分のテレワークを推進していくかを明確化した上で、これらの政策効果が測定可能な KPI を設定すべきである。

### **3. テレワークの効果と可能性**

テレワークを推進する効果と可能性としては、主として以下のようなものが考えられる。

#### **(働く人のメリット)**

- 通勤時間の削減による家事・育児・睡眠等の生活時間の増加による健康への好影響、個々人の事情に応じた勤務時間の調整、自己投資や地域交流のための時間確保など、働く人のワーク・ライフ・バランスの実現を図ることができる。
- 育児・介護等の事情を抱えている場合でも、仕事を継続することが容易となる。特に働き盛りの方が親の介護等の事情で地方への I/U ターンを余儀なくされ、離職せざるを得ないリスクが顕在化しており、テレワークにより地方においても都市部と同じ働き方を行うことで、離職防止につなげることが可能となる。
- 育児・介護休業中の方の早期職場復帰支援にテレワークを活用することが可能である。
- 女性の社会進出や、男性の育児参加、仕事と介護の両立の促進につながる。
- 高齢者が培った能力や経験を活かして活躍し続けられる。
- 障害者がそれぞれの状態に応じて就業ができる。
- 都市部から地方へ移住をしても、都市部で行っていた仕事を継続することができる。また、クラウドソーシングを積極的に活用する等して、しごとの創出につながる。

#### **(企業のメリット)**

- 多様な人材を活用するダイバーシティ経営を推進することができる。
- 労働力人口が減少する中、テレワーク導入の企業姿勢を求職中の人材や就職活動中の学生に対して効果的に訴求することができる。
- 企業内で育成してきた優秀な人材が、育児・介護等により離職することを防ぐことができる。
- モバイル端末での活用により、営業先や外出先での顧客対応力が強化する。
- テレワークの導入とともに BPR を効果的に実施することで、多くの業務において大幅な生産性の向上を引き出すことが出来る。

- 自然災害等の緊急時に働く人が出勤困難な状況となった場合にも、事業の継続性を確保することができる。
- 交通費やオフィス経費などのコスト削減効果もある。

#### (社会的なメリット)

- 女性の社会進出や、男性の育児参加、仕事と介護の両立などを促進し、少子高齢社会における労働力の確保につながる。
- 都市部の仕事を地方で行うことが可能となるため、都市部から地方への人の流れを生み出すとともに、地方の雇用創出による人材流出防止など、地域活性化に資する。
- 地方創生に向けた生涯活躍のまちの推進（日本版 CCRC）に寄与し、アクティブな高齢者や障害者等の活躍の場を確保する。
- さらに、長期的には、テレワークによって子育て世代の都市部への一極集中を緩和し、待機児童の減少につながる効果もから地方に働く拠点を移すことで実現の可能性があるとも考えられる。

## **4. 普及・活用についての現状の課題**

テレワークの実施に当たっては、ワーク・ライフ・バランスの実現や生産性の向上など、働く人・企業の双方にメリットのある良質なテレワークの普及・活用を図っていくことが重要である。そのため、次のようなテレワークの課題に配慮した普及・活用に努める必要がある。

#### (意識改革)

- 「テレワーク」という働き方に関し、企業の経営者や官公庁トップの理解とトップダウンによる実施、そしてその指示を適確に措置するミドルクラスの理解が重要である。
- 育児・介護従事者だけではなく、テレワークが可能なすべての人を対象としたテレワークの実施が、企業におけるテレワーク浸透の鍵となる。また、管理者自らによるテレワークの実施も重要である。
- 経済界や労働界からのテレワーク導入推進の機運醸成の取組が求められる。
- 国民全体の認知度の向上も引き続き重要であり、テレワークを含めた働き方改革の国民運動化を図るべきである。
- 第一段階として、企業・団体において週1回程度のテレワークの実施による裾野の拡大を図ることが必要。また、第二段階として、企業経営における ICT 化や BPR の徹底による生産性向上等のメリットの周知も必要である。
- テレワークを行う場合、働く人には自己管理等がこれまで以上に求められるとともに、個人のキャリア意識や自分のライフデザインを持ち、高めていくことも求められる。

#### (人事労務管理)

- 成果による評価が行われること等により、働く人が働き過ぎてしまう懸念があり、これを克服するためにも、テレワーク導入を前提として、適正な労働時間の

管理等、柔軟な働き方をマネジメント・評価するための見直しが必要である。

- 育児休業からのスムーズな職場復帰のためのテレワーク活用に関する周知啓発やガイドラインの整備が求められる。
- 子どもが寝ている時間の在宅勤務を希望する、子育て中の労働者のための環境整備を検討すべきである。
- 産前・産後休業や育児休業を連続して取得する者や、中小企業の従業員において、このような職場復帰のためのテレワークの活用が周知されにくい
- テレワークを行う場合であっても、組織として事業活動を行う中では、対面でのコミュニケーションが重要であることに留意する必要がある。

#### (環境整備)

- テレワークを導入する企業にノウハウの提供やテレワーク環境整備に対する経済的な支援を行うことも必要である。
- これらを実現するインフラ等として、情報セキュリティ確保に関する支援や、山間部などの過疎地域や離島も含めた全国各地でテレワークを可能とする情報通信基盤の整備を促進していくことが重要である。
- クラウド技術を活用したテレワーク利用環境について、周知啓発を進めることが必要である。
- 都市部から地方への人の移動を伴うテレワークに関し、地方(特に過疎自治体)と企業のマッチングの仕組みが不十分である。
- また、テレワーカーの地方移動に対する企業の支援の在り方についても今後の検討課題である。

### **5. テレワークの普及・活用に向けた政策的優先事項**

#### (大企業におけるテレワーク普及促進)

- 雇用型の大企業におけるテレワーク普及を加速するため、大企業トップによるテレワークへのコミットメントが必要である。そのため、トップのイニシアティブによるテレワークの推進が行われるよう支援を行うべきである。
- 企業内でのテレワークの実施にあたっては、育児・介護従事者だけではなく、テレワークが可能なすべての人を対象とし、また、管理者自らによるテレワークの実施を推奨する。
- テレワークの導入にあたっては、適正な労務管理が不可欠であり、上記4. で述べた人事労務上の課題を解消するための検討を早急に進め、ガイドラインの見直し等の必要な施策を講じる。
- テレワークの導入にあたり、依然としてセキュリティ面の懸念が障壁となっていることから、セキュリティ確保方策の周知を進める。
- 企業がテレワークを導入していることを働き手や就職活動中の学生等に訴求するため、関連する各省の表彰等の取組を連携し、周知を強化する。
- テレワークの推進を国民運動化するための周知啓発イベントを強化する。
- 地方に所在する大企業の支店・支所等の出先機関がテレワークを実施することで、地方での普及が促進される側面にも着目する必要がある。

### (地方におけるテレワーク普及促進)

- 自治体トップにおけるコミットメントを通じ、地方において波及効果の高い自治体でのテレワークの普及を推進する。そのための、ワンストップ相談窓口を官民協力して整備するほか、導入支援の方策について検討する。
- 一次産業など、導入による経済効果が高いと見込まれる分野へのテレワークの導入を進める。
- 地方や中小企業におけるクラウドの活用によるテレワークの導入の先行事例を公表し、普及啓発に努める。
- 都市部の企業における第二段階のテレワークを拡大するとともに、都市部から地方への人の移動を伴うふるさとテレワークの取組を本格展開する。
- 地方創生に向けた生涯活躍のまちの推進（日本版 CCRC）において、交付金等も活用し、テレワークの積極活用を図る。
- 地方版ハローワークにおけるテレワークの活用方策について検討する。

### (BPRの実施によるテレワークの推進)

- テレワークを導入する企業メリットとして生産性向上を掲げるためには、BPRは必須のものとして、先行事例の周知など推進方策を講ずる。
- テレワークの導入を前提として、柔軟な働き方をマネジメント・評価するための見直しを行う（再掲）。
- 働き方改革による時間当たりの生産性の向上を実現する。

### (その他)

- 上記の企業及び自治体の取組に加え、国家公務員によるテレワーク推進を引き続き進める。このために各府省大臣によるトップダウンの取組が引き続き重要である。
- 国会議員によるテレワーク推進の取組の先導的な取組として、自民党本部内の会議における資料配付の電子化に向けた検討を行う。
- テレワーク推進のための各府省の役割を明確化し、継続的にテレワークを推進するための制度的仕組みを検討する。

## 6. 課題を越えてテレワークを推進するための施策

### (できるところから実施するもの)

#### ○ テレワークの普及・啓発

- ・ 就業形態に関する視点と就業場所に関する視点に基づき、在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務など様々な形態でのテレワーク従事者の実態を把握する。
- ・ 国や地方自治体、企業において達成すべきテレワークのあり方に関する共通認識を形成した上で、共通の新たな評価指標（K P I）を策定し、テレワークの全国的な実態の把握に努める。
- ・ K P Iに基づき、国、地方自治体、企業におけるテレワーク実施の共通の目標を策定する。
- ・ 効果的な施策を検討できるよう、テレワーカーの生活実態や企業の導入状

況等をきめ細かく把握する。

- ・ テレワークの定義・分類・効果についての広報を進めることにより、都市部の企業が地方在住者の雇用も可能となることなどを普及・啓発する。
- ・ 企業がテレワークを導入していることを働き手や就職活動中の学生等に訴求するため、厚生労働省「輝くテレワーク大賞」や「くるみんマーク」、総務省「テレワーク先駆者百選」、経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業百選」等の該当企業を一覧で確認可能な仕組みを導入する。
- ・ テレワークの推進を国民運動化するため、周知啓発イベントを集中的に行うテレワーク月間や、企業や団体に集中的にテレワークを実施するテレワーク週間、テレワーク・デイ等の普及啓発の取組をテレワーク推進フォーラム等の官民連携で実施し、その象徴となるイベントを開催する。
- ・ その際、各府省の表彰の共同実施や、働き方改革の観点から各府省の表彰企業・団体の中から新たに評価する大賞の設置など、人口に膾炙する内容を検討する。
- ・ フォーラム等の機会を捉えて、企業の経営層等を対象に、テレワークが生産性の向上などビジネスに資する旨の普及・啓発を、具体的な手法や効果の例示を通じて実施する。
- ・ 霞ヶ関の省庁において、ロードマップを作成するなど計画的にテレワークの普及を進め、民間や地方公共団体への波及を促すとともに、地方公共団体に対して、テレワークを導入できるよう好事例の周知などの支援を行う。

## ○ 企業等のテレワーク導入の支援

- ・ 第一段階及び第二段階それぞれにおけるテレワークの導入・運用に資するため、労務管理や情報通信技術等に関するセミナーの開催および専門家派遣、テレワークの普及を担う人材の育成を行う。
- ・ テレワークモデルの構築に向けた実証やテレワークに取り組む業界団体への支援などにより、企業に導入のノウハウを提供する。
- ・ 特に中小企業にテレワークの導入を促すため、助成金の拡充や生産性向上につながる税制上の優遇措置の活用などの経済的支援を行う。
- ・ 企業がテレワーカーの労働時間管理などを容易にできるよう労働時間等設定改善指針の改正を行うとともに、Q&Aの作成、各種ガイドラインの周知の強化を行う。

## ○ テレワーク導入に資するインフラ整備

- ・ テレワーク導入の基盤となる超高速ブロードバンドの整備や Wi-Fi 利用環境の整備の促進を行う。
- ・ テレワークセキュリティガイドラインの周知普及により、テレワーク導入時における情報セキュリティ確保に関する支援を行う。

## ○ 育児を行う人や障害者等のテレワーク活用に向けた支援

- ・ ハローワークにおける在宅勤務の紹介を充実させ、テレワークによる雇用を可能とする企業とのマッチングを促進させる。

- ・ 育児休業中における職場復帰のための在宅勤務（月 80 時間以下）を実施可能なガイドラインの整備や、育児休業明けのテレワークの活用を促進するための周知啓発を進める。
- ・ 産前・産後休業や育児休業を連続して取得する者や、中小企業の従業員に対しても、職場復帰のためのテレワークの活用について十分に周知を行う。
- ・ 子どもが寝ている時間に在宅勤務を希望する、子育て中の労働者のための環境整備として、深夜労働に関する規制を、悪用のリスクがないことに留意しながら見直すことが可能か検討する。
- ・ テレワークは障害者にとっても有効であるため、障害者が安心して働くことができるテレワーク環境の整備を目指し、障害者の在宅雇用の事例を収集するとともに、障害者の在宅雇用を推進する上で利用可能な支援措置の情報をとりまとめ、周知を行う。

### ○ 地方におけるテレワークの導入支援

- ・ 地方や中小企業におけるクラウドの活用によるテレワークの導入の先行事例を公表し、普及啓発に努める。
- ・ 都市部から地方への人の移動を伴うふるさとテレワークの取組を本格展開する。
- ・ 自治体におけるテレワークの導入に向けた、ワンストップ相談窓口を官民協力して整備するほか、助成の仕組みについて検討する。
- ・ テレワークを推進するための誰でも利用できる展開拠点（テレワークセンター）の実証や、育児や介護を行う人等を含めた利用者の需要、求められる機能等の把握を行い、地方活性化に資するテレワークセンター整備の推進方策を検討する。
- ・ 地方版ハローワークにおけるテレワークの活用方策について検討する。

### ○ BPR の実施によるテレワークの推進

- ・ BPR の実施によるテレワークに関し、先行事例の周知など推進方策を講ずる。

### ○ 自営型テレワークへの支援

- ・ 起業意欲のある女性や若者を対象に、必要な資金について低利での融資や補助を行う。

### ○ その他

- ・ 上述のとおり、テレワークの推進に関し、国や地方自治体、企業における共通の目標を掲げた上で、さらにその取組を加速するための方策が必要な場合には、その実施を確保するための「テレワーク推進法（仮称）」の策定について検討する。
- ・ 障害者を含む地方在住者の遠隔雇用を通じた社会参加の推進に向けて、地域別最低賃金の在り方も含め検討を行う。



## **7. 留意すべき点**

テレワークは、企業の生産性向上や働く人のワーク・ライフ・バランスの向上に資するものであるが、推進にあたっては、

- ・長時間労働、過重労働とならないための取組
- ・オフィス勤務者とテレワーク利用者間の公平・公正な人事評価制度
- ・自営型テレワークについて、企業等における雇用型テレワークとの、情報格差をはじめとする不均衡があること

などの点についても留意し、働く人・企業の双方にメリットのある良質なテレワークの普及・活用を図ることが重要である。

## **8. おわりに**

現状ではテレワークを普及する上での課題もあるが、上記に掲げた各種の取組を推進していくことにより、働く人、企業、社会のすべてがメリットを享受できる良質なテレワークを推進していくことが必要である。

6. に掲げた施策については、平成 29 年度の概算要求に盛り込むことや税制面の検討も視野に入れて、できるところから速やかに対応していくことが重要である。

また、テレワークの普及・活用が促進されるよう、テレワークに関する政府の取りまとめ部門を明確化し、政府として一体的に取組を進めていくことが求められる。

以 上