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の推進に向けて

令和3年5月20日
自由民主党政務調査会

問題意識

〇テレワークによる「新たな価値の創造」について、**国民の理解・普及拡大**が必要。
〇今後の我が国の労働力人口の減少、介護離職、都市・地方間の人流の創造などの**構造的課題を解決**するため、**ポストコロナ時代を見据えた「新しい働き方のコンセプト」**として、テレワーク推進の道筋を描いていく必要。
〇一方、テレワークの推進の「**実効性の向上**」と「**環境整備**」に課題。
〇テレワークを推進していくことは、**DXへの理解・普及拡大と推進**のチャンスでもある。

現状と課題

〇昨春以降、新型コロナウイルス感染症のまん延防止のため、人流抑制の観点からテレワークが推進された。
〇緊急避難的にテレワークが拡大したが、多くの企業や働く人が**対応に苦慮**。我が国の働き方の慣行（**大部屋主義**）などにも要因。
〇結果として、生産性の低下や働く人のメンタルヘルスなどテレワークを進める上での**デメリットや課題**を指摘する声。

➡企業や働く人にとり、テレワークへの取組状況、業種、職務の内容・性質や本人の意思・家庭状況等**に関わらず一律にテレワークが推進**。
➡当初の緊急事態宣言時にテレワークが広がったが、感染症に対する国民の認識の変化やテレワークへ十分に対応できていない企業等もあり、**最近ではテレワークをとりやめる例**も。テレワークの推進のための国の支援策も、地方の企業も含め、周知が足りていない現状。

各部門での課題（例）

民間部門（大企業・中小企業） ―― **働く人** ―― **公共部門（国・地方自治体）**

■業務のデジタル化、テレワークに適した業務の切り分けが不十分
■テレワークに適した労務管理へのシフトが進まない

■地方では情報や相談支援が不足
■行政手続における対面業務がテレワークの推進に支障

■通信環境・業務環境が不十分
■オン・オフの切り替えがない環境

■マネジメントに課題
■他律的業務や突発・至急の業務への対応が困難

■生産性が向上しない
■メンタルヘルスの問題

施策の方向性

〇新しい働き方として、以下を推進。**政府が率先して範を示し**、**国民運動による理解・拡大・定着**を目指す。

■ 業務の内容・働く人の状況、企業や官公庁・地方の**実情・特性に応じたテレワーク**
■ 働く人が、自らの働く場所や時間を選び、**最適に組み合わせる働き方（ハイブリッド型の働き方）**

効果

働く人の**仕事の成果や満足度** **生活の質の向上**	企業・官公庁の **生産性の向上**	**子育て世代・親の介護** をする世代の活躍
多極分散型国土の 形成を促進	ワーケーションを含む **地方創生や地方人材の活用**	環境にも優しい社会 **（CO2削減）**

テレワークの推進のための施策の柱　以下のとおり民間・公共部門の双方でテレワークを実効的に進めるための支援策を推進

1. テレワークの導入・実施の前提となる環境整備

〇テレワークの導入に向け、中小企業を中心に業務の**デジタル化・ICTの活用等による業務改革**を支援。
〇企業トップの**理解と発信**、業務の目標設定・仕事の進め方の**再構築**、働く人の**環境整備・自己管理**が必要。**好事例の横展開**を推進。

➡上記について、好事例の横展開を始めとする普及啓発・情報発信（テレワーク月間・総合ポータルサイト等）／リモート会議の導入経費補助を含め中小企業のIT導入経費への財政支援・ICTツールの紹介／デジタル人材の育成／企業・団体の表彰や取組を評価する仕組みによるインセンティブ

2. テレワークの導入・実施のための相談支援・財政支援

〇テレワークに適した業務の抽出・通信環境整備・労務管理の方法等、**個々の企業の実態・課題に寄り添う継続的な支援**を推進。
〇テレワークマネージャーの体制強化を始め、**地方の中小企業**など、どこでもテレワークを推進できる**環境整備・導入支援**を行う。

➡テレワーク導入のワンストップ相談窓口の設置／個々の企業に助言を行うテレワークマネージャーの倍増・育成強化、全国ブロックでの配置／中小企業のテレワークの導入経費への財政支援／各地方の中小企業等の支援窓口等でのテレワークの導入の助言、中小企業向け経営支援とセットのテレワーク支援人材の派遣／労務管理・人事評価の無料セミナー開催／セキュリティガイドラインの周知・活用

3. テレワークを起点とする地方創生等

〇ポストコロナ時代には、ICTの発展・テレワークの推進により、働き方も、**都市部から地方**へ、**会社中心から生活の場中心**へ変化。
〇職住近接・一体の生活圏の形成や地方創生に結びつけ、**地方の通信環境整備・セキュリティ確保**も支援しながら、テレワークやワーケーションを起点に**地方・地域の課題解決を支援**。

➡テレワーク環境の整備を通じた地方創生の取組・工夫への財政支援／サテライトオフィス・コワーキングスペースの整備への支援／地域を超えてテレワークで働く取組を行う企業を支援

4. 働く人の保護に欠けることのない良質なテレワークの推進

〇テレワークの推進は、労働関係法令の理解、メンタルヘルス等の安全衛生面も含め、働く人の保護を図りつつ行うことが重要。
〇テレワークであっても、労働関係法令が適用され**適正な労務管理**が行われるべきであること、**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、**柔軟な働き方に資する労働時間制度を活用**することなど、企業がテレワークを**実施する際の留意点・工夫**を具体的かつ丁寧に周知。

➡テレワークガイドラインの周知／メンタルヘルスや過重労働による健康障害防止対策などの周知

5. 公共部門の業務見直し・テレワークの一層の推進

〇民間部門の業務のデジタル化・テレワークの推進の**障壁とならないよう**、**公共部門の申請等のオンライン化**を一層推進。
〇各府省・地方支分部局・地方自治体が率先し**計画的・実効的に**テレワークを推進。**国では司令塔機能の確立と実施体制の整備**、**地方自治体には通信環境整備・セキュリティ確保**の支援を行う。
〇国の審議会等の**リモート会議の開催により地方人材の活用**につなげる。

➡各府省での幹部職員配置などテレワーク推進の司令塔機能の確立・実施体制の整備／「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づく各府省の推進計画の策定、進捗状況の毎年のフォローアップと公表／テレワーク週間の創設／各府省ネットワークの統合等デジタル化の基盤環境整備、業務全般のデジタル化／「規制改革実施計画」に基づく行政手続のオンライン化／コロナ禍で広がった国の審議会等のリモート開催の継続・定着／「自治体DX推進計画」に基づく地方自治体の行政手続のオンライン化・業務のデジタル化／通信環境整備・セキュリティ確保も含め地方自治体でのテレワークの導入・活用への支援／マイナンバーカードの普及拡大

〇コロナ禍が続く中、テレワークは、国を挙げて非接触型業務の推進する上で重要・最適な働き方。阻害要因をスピード感を持って取り除く。
〇民間部門では主要な取組にKPIを設け、公共部門では推進計画等により効果的かつ着実にテレワークを推進。
〇上記施策については、令和４年度の概算要求に盛り込むことを視野に入れて、速やかに検討を進めることが重要。

多様な働き方と企業の成長を実現する
良質なテレワークの推進に向けて

令和３年５月 20 日
自由民主党政務調査会

１．はじめに

○　今日、加速度的なテクノロジーの進化が、企業や職場、都市・地域づくりなど、従来の価値観、行動様式を規定しなおすインパクトを持つに至っている。テレワークの普及は、その一つの象徴であり、これを社会システムの中でどのように位置づけ、取り込んでいくかは我が国の大きな課題である。

特に、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」に対応した働き方として、生産性の向上や働く人の満足度につながる形でテレワークが導入・定着されるよう、その可能性・方向性を議論すべき段階にある。

○　テレワークは、それ自体が目的ではなく、一義的には、業務・経営改革、生産性の向上、災害時の危機管理などの「手段」であり、働く人一人ひとりが本来持つ力を発揮し、多様な働き方を選択することを担保するための「手法」でもある。

今後の我が国の労働力人口の減少や介護離職、都市と地方間の人流の創造などの構造的課題を解決するための、ポストコロナ時代を見据えた「新しい働き方のコンセプト」としても、テレワーク推進の政策的取組の道筋を描いていく必要がある。

○　我が党では、これまで、テレワーク推進特命委員会（以下「特命委」という。）において、平成 26 年、28 年の２度にわたり、テレワークの普及のために必要な政策について積極的な議論・提言を行ってきた。

雇用問題調査会ポストコロナ時代におけるテレワーク推進小委員会（以下「小委員会」という。）では、特命委の一貫した「良質なテレワークの推進」という考え方を引き継ぎつつ、さらに上記のような問題意識から、国内における民間部門・公共部門、地方や中小企業にバランスよく目配りし、ポストコロナ時代におけるテレワークの在り方について精力的に議論した。

以下の取組を進めることで、企業の成長、国民の幸福といった「価値」につながる良質なテレワークが実現するよう期待する。

２．テレワークの推進をめぐる現状と課題

（これまでの取組とコロナ禍でのテレワークの推進）

○　テレワークについては、労働力人口の減少や、新たな経済活性策の一つとして位置づけられてきたほか、働き方改革の観点からも普及・活用が求められてきた。

政府においては、テレワークの推進について、①令和２年までにテレワークの導入企業を平成 24 年度比で３倍（34.5%）、②同年までにテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの数の割合を平成 28 年度比で倍増（15.4%）とすることとされてきた（世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和元年６月 14 日閣議決定））。

また、特命委でのこれまで２回の提言でも、テレワークのメリットを整理し、良質なテレワークの推進の重要性を示してきた。

令和３年３月には、労使で十分に話し合い、使用者が適切に労務管理を行うとともに、労働者も安心して働くことのできる良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、厚生労働省において、テレワークガイドラインが改定された。

○　一方で、昨春以降、新型コロナウイルス感染症のまん延防止のため、職場への出勤について、人の流れを抑制する観点から、出勤者数の７割削減を目指すための方策として、テレワークが推進された。

これにより、多くの企業において緊急避難的にテレワークが広まったが、多くの企業や働く人が対応に苦慮したとの声があった。急速なテレワークの導入の要請に、大部屋主義など我が国の働き方の慣行が対応しきれなかったことも要因のひとつであろう。結果として、生産性の低下や働く人のメンタルヘルスなどテレワークを進める上でのデメリットや課題を指摘する声もあった。

○　コロナ禍では、企業や働く人にとって、テレワークへの取組状況、業種、職務の内容・性質や本人の意思、家庭状況等に関わらず一律にテレワークが推進された。当初の緊急事態宣言時にテレワークが広がったが、感染症に対する国民の認識の変化やテレワークへ十分に対応できていない企業等もあり、最近ではテレワークをとりやめる例もあるなど、今後のテレワークの推進に向けての課題も明らかになってきた。また、テレワークの推進のための国の支援策についても、地方の企業を含め、周知が足りていない現状もある。

（小委員会でのヒアリング）

○　こうした中、小委員会では、現場・実態に即した議論を行うべく、テレワークの推進の先駆的事例や課題、多様な働き方の選択肢としてのテレワークの位置づけなどについて、ヒアリングを行った（主な意見は次のとおり）。

＜企業向けにテレワークの導入を支援する企業・テレワークを導入した企業＞

- 業務のデジタル化・テレワークに適した業務の切り分けやテレワークに適した労務管理へのシフト、働く人のオン・オフの切り替えがうまくいかないと、生産性が向上しなかったり、働く人のメンタルヘルスの問題が生じる。
- 地方では十分な情報や相談支援を受けることができない。
- 行政手続での対面業務中心の実態がテレワークに支障をきたしている。

＜交通事業者・都市開発事業者＞

- テレワークなど働き方・働く場所が多様化する中、都市と地方、仕事と生活の組み合わせ、通勤需要の変化などを見据えた様々な試行的取組が胎動している。

＜本府省庁・地方公共団体＞

- テレワークを阻む業務環境の改善（通信環境の増強や業務のデジタル化）、出勤職員への業務の偏りなどマネジメントの点等に課題がある（本府省）。
- 他律的業務や、突発・至急の業務への対応の難しさから、テレワークに適した業務の切り出しが進みにくい（本府省）。
- コロナ禍以前からデジタル化などの業務改革を進めていた結果、コロナ禍でのテレワーク推進がスムーズに行われた（地方公共団体）。

＜学識経験者・研究者＞

- 企業側・働く人双方のインフラ（業務のデジタル化・対象者等を制限しないテレワーク制度・通信環境や住環境）の遅れがテレワークが進まない原因。
- テクノロジーの徹底的な活用で、仮想的な職場は再現可能であり、それによりコミュニケーションや雇用管理上の問題はならない。
- アメリカでは、連邦行政機関での実効的なテレワーク推進を図る「テレワーク強化法」の例がある（行政機関でのテレワークを主導・支援する機関（人事管理局等）や、各行政機関での推進に当たるテレワーク管理者など）。

＜労使団体＞

- テレワークは推進自体を目的化すべきではなく、生産性の向上の観点等から、出社とテレワークのベストミックスを各社で検討することが重要。
- 導入が比較的進んでいない中小企業と地方における普及と定着がカギであり、導入に当たっての事例紹介や相談機能、財政支援の充実が大事である。
- テレワークの導入には、労使での協議・取り決め（対象者、実施の手続、労働条件の変更、費用負担ルール等）を行うことや、法律上禁止された差別的取り扱いをしてはならないこと、長時間労働の未然防止策等が重要。

３．今後の施策全体の方向性

○　前述のとおり、コロナ禍においては、感染症対策の観点からテレワークを強力に進める必要があったことから、いわば「画一的なテレワークの推進」が行われた。緊急事態宣言の延長等がなされる中、国民の生命を守るためには、感染者数を抑制し、医療提供体制や社会機能を維持するため、引き続き集中的にテレワークを推進する必要がある。

○　一方、ポストコロナ時代においては、政府は画一的にテレワークを推進するのではなく、日本の課題を解決するための働き方のコンセプトとしてテレワークを位置づけた上で、

・　業務の内容、働く人の状況、企業や官公庁・地方の実情・特性に応じたテレワーク

・　働く人が、出社や在宅など自らの働く場所や時間を主体的に選び、最適に組み合わせる働き方（ハイブリッド型の働き方）

を推進する。

○　こうした新しい働き方について、政府が率先して進めることで範を示し、国民運動による理解と、拡大・定着を目指すとともに、働く人が仕事の成果や満足度・生活の質を高めた結果、企業・官公庁や地方にとっても生産性の上がる社会を実現する。とりわけ、子育てや介護をしながらテレワークにより働き続けるなど、女性をはじめ子育て世代・親の介護をする世代が、仕事と家庭の両立を図り、存分に活躍できる社会を形にしていく。

さらに、各地方で暮らしながら首都圏・都市部ともつながることで、多極分散型国土の形成を促進し、ワーケーションを含む地方創生や地方人材の活用、子どもを生み育てやすく、環境にも優しい社会（移動コストを下げることによるＣＯ２の削減）等へもつなげていく。

４．施策の柱

○　上記の方向性の下、民間部門と公共部門の双方でテレワークを実効的に進めるための支援策・施策パッケージを推進することとする。

＜民間部門＞

（１）テレワークの導入・実施の前提となる環境整備

○　テレワークを導入・実施するに際しては、企業におけるペーパーレス化などの業務のデジタル化、ICT の積極的な活用による新たな付加価値の創造等、働く人と企業がともに業務改革に取り組むことが必要である。テレワークは、こうした業務改革の延長線上で取り組んでこそ、働く人の満足や生産性

の向上、テレワークの継続・定着につながるものであり、まずは、中小企業を中心に業務のデジタル化・ICT の活用等による業務改革を支援する。

○　また、企業のトップが業務改革の意義を理解し、その強い意志を社内外に明確に発信するとともに、働く人にしっかり向き合って、業務の目標設定や仕事のやり方・進め方、仕事の成果の評価方法等を再構築することが重要である。

　この点、テレワークでも、労働時間管理や業務内容の把握は、現在のデジタル技術を使えば十分に可能である。企業と働く人の双方が生産性を高めるようにするためには、適切な労務管理や評価方法を企業側が獲得することが必須事項である。

○　同時に、働く人も、自らのライフデザインを持ち、パフォーマンスを最大限発揮できるよう自律的に働き方を選択するとともに、テレワークを行う際の働く環境の整備や自己管理を意識しつつ仕事の質を高めていくなどの「矜持」が必要である。

○　さらに、業務改革に労使双方が果たすべき責任をしっかり果たせるよう、好事例の横展開を推進すべきであり、必要な情報やノウハウの提供につながる好事例の収集・情報発信、人材育成を推進する。

【主な施策】

①　企業のトップのコミットメントとともに、労使が協調して業務改革やテレワークを推進する重要性や、具体的な業務改革や労務管理等の好事例・ノウハウ提供につながるよう、好事例の横展開を始めとする普及啓発・情報発信に取り組む（テレワーク月間等での普及啓発、総合ポータルサイト等での情報発信の強化）。

②　中小企業における業務のデジタル化・ICT の活用等による業務改革を支援する。リモート会議の導入経費の補助も含め、IT 導入経費への財政支援等や ICT ツールの紹介等を推進する。

③　テレワークによる業務効率化等の効果、テレワーク推進に必要な体制整備や導入手順を理解したデジタル人材の育成を推進する。

④　テレワークの利用実績が特に優れている企業・団体への表彰や取組を評価する仕組み等によりテレワーク導入のインセンティブを向上させる。

（２）テレワークの導入・実施のための相談支援・財政支援

○　テレワークの導入・実施には、テレワークに適した業務の抽出や通信環境の整備、労務管理の方法など、個々の企業の抱える実態・課題に即しつつ、支援施策を組み合わせながら、継続的な支援をしていくことが必要である。

このため、企業が支援施策にアクセスしやすいよう、ワンストップ相談窓口を設置するとともに、テレワークマネージャーの派遣など、企業に寄り添い、業務の内容や働く人の状況に応じたテレワークを推進する。

○　その際、地方の中小企業のテレワークの挑戦を後押しし、どこでもテレワークを推進できる環境整備・導入支援を行う。

○　また、企業の経営改革や事業の再構築に際して、テレワークが有効な選択肢の一つとなるよう、企業が抱える課題解決の支援を行う施策・窓口等と有機的な連携を図る。

○　こうした施策が一体的・有機的に進むよう、関係府省庁の実務者級会議を開催して施策間の密な役割分担と連携を図り、民間部門でのテレワーク推進のエンジンとしていく。

【主な施策】

①　テレワークを導入しようとする企業等が、各府省の支援策にわかりやすくアクセスし、企業等の状況に応じた支援策を選択・活用できるワンストップ相談窓口を設置する。

②　個々の企業に応じたテレワーク推進の助言を行うテレワークマネージャーについて、活用が進むよう周知する。また、ニーズを踏まえつつ、民間人材を積極活用しながら人員の倍増・育成強化と質の向上を図るほか、全国ブロックごとにバランスよく配置するなど相談支援体制を強化する。

③　中小企業でのテレワーク用通信機器の導入や、適切な労務管理のための取組など、テレワークの導入のための経費への財政支援等を推進する。

④　各地方・地域での中小企業等の支援窓口等と連携し、経営改革や事業再構築等の一環として企業がテレワークの導入を検討・選択できる環境整備を行う。中小企業向けに、経営支援と併せたテレワーク導入について、専門家派遣による支援を推進する。

⑤　テレワーク導入の際の労務管理や人事評価についての無料セミナーを開催する。

⑥　企業が安心してテレワークの導入を進められるよう、情報通信技術やサービスの進展やサーバー攻撃の高度化等のセキュリティ動向の変化に対応したセキュリティガイドラインの周知・活用を推進する。

（３）テレワークを起点とする地方創生等

○　ポストコロナ時代には、ICT の発展やテレワークの推進により、働き方についても、都市部から地方への分散、会社中心から生活の場中心など、構造

的・不可逆的な変化が起きる。

○　こうした流れにしっかり対応し、職住近接・一体の生活圏の形成、地方創生や成長に結びつけていくことが重要である。地方の通信環境の整備やセキュリティの確保も支援しながら、テレワークやワーケーションを起点として、地方・地域の課題も解決しつつ、その魅力も高める地方・地域の創意工夫を支援する。

【主な施策】

①　テレワーク環境の整備を通じて地域に企業を呼び込むなど、地方の価値や魅力を高め、地方創生につながる地方自治体の取組・工夫への財政支援を推進する。

②　地域への新しい人の流れを創出するためのサテライトオフィス等の整備や、まちなか等での新しい働き方の実現に資するコワーキングスペースの整備への支援を推進する。

③　地方に居住しながら大都市圏の企業でテレワークをしながら働くなど、地域を超えてテレワークで働く取組を行う企業を支援する。

（４）働く人の保護に欠けることのない良質なテレワークの推進

○　テレワークの推進には、労働関係法令の理解とともに、メンタルヘルス等の安全衛生面も含め、働く人の保護をしっかりと図りつつ行うことが重要である。その際、悩みや困難を抱える方が、必要な支援等から抜け落ちることのないよう、相談窓口や関係機関との連携が肝要である。

○　このため、テレワークであっても労働関係法令が適用され、適正な労務管理が行われるべきことや、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、業務の内容や働く人の希望に応じてフレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な働き方に資する労働時間制度を活用することなど、企業がテレワークを実施する際の留意点・工夫がしっかりと現場まで行き届くことが重要である。こうした取組を進めながら、テレワークの際の労働関係法令の在り方について、時宜に応じて柔軟に検討を加えていくことも必要である。

○　また、テレワークの推進に当たっては、非対面の働き方であるために、人事評価制度の工夫や、長時間労働による健康障害防止等の安全衛生に配慮することが必要である。例えば、

・　テレワークやオフィス勤務の違いのみをもって、テレワーク利用者を低く、またはオフィス勤務者を高く評価することは、公平で適切な人事評価とはいえないこと

・　長時間労働を防止するため、メール送付の抑制のルールやシステムへのアクセス制限の仕組みを設けたりするなどの取組が考えられること

などの点に意識的である必要があり、これら一連の留意点や工夫について、テレワークガイドラインも活用しながら具体的かつ丁寧な周知を行う。

○　こうした取組を進めることで、子育てや介護をしながらテレワークにより働き続けるなど、女性をはじめ子育て世代・親の介護をする世代が、仕事と家庭の両立を図り、存分に活躍できる社会を形にしていく。

【主な施策】

①　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、テレワークガイドラインの周知を行う。

②　全国の働く人やその家族、企業の人事労務担当者などに対して、働く上での悩みに寄り添う「こころの耳相談窓口」を含め、メンタルヘルスや過重労働による健康障害防止対策などの周知を行う。

＜公共部門＞

（５）公共部門の業務見直し・テレワークの一層の推進

○　民間部門の業務のデジタル化やICT活用、テレワークの推進に際し、行政手続が障壁となってはならないことから、各府省・地方支分部局や地方自治体の公共部門の申請等のオンライン化を一層推進する。

○　また、諸外国政府の取組も参考にして、各府省・地方支分部局におけるテレワーク推進の司令塔機能を確立し、実施体制を整備するとともに、各府省・地方支分部局や地方自治体が率先して業務見直し・テレワークを推進することにより、時間的制約や障害のある職員が活躍しやすい環境を整備するとともに、行政サービスの向上を図ることで、民間部門のテレワークの推進にもつなげていく。

○　業務見直し・テレワークの一層の推進に当たっては、一律の目標値を達成するために働き方を改めるのではなく、業務の内容・性質、本人の状況に応じた形としながら、業務の仕分けを行っていくことが重要である。

　また、通信環境の不十分さや、ペーパーレス化の遅れ、職員間の業務分担の平準化等のマネジメントといった実際に働く職員や各現場が直面する課題を把握し、共通的に解決していくことが重要である。

　さらに、地方自治体でのテレワークの推進に当たっては、通信環境の整備やセキュリティの確保についても支援していくことが必要である。

○　こうした点に留意しながら、本府省を始め、地方支分部局や地方自治体も含め、計画的・実効的に、テレワークの推進することが重要である。

○　また、コロナ禍により、国の審議会等のリモート開催も一気に広がった。これにより、地方の人材活用を進め、地方の実情を国政に反映させることが可能になることから、ポストコロナ時代おいても、国の審議会等でのリモート開催を継続・定着させていく。

【主な施策】

①　各府省に実効的なテレワークを推進するための幹部職員を配置するなど、人事部門と情報システム部門の縦割りを排して司令塔機能を確立する（米国連邦政府において、幹部職員である「Telework Managing Officer（ＴＭＯ)」を各省庁の指令塔としてテレワークを強力に推進していることを参考とする)。

　また、担当の幹部職員をサポートするチームを置くなど、実施体制を整備する。

②　「新しい日常」に対応し、いかなる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制の整備を目指し、霞が関におけるテレワークを定着・加速させるべく、令和３年３月に改定された「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づき、各府省の実効的な推進計画について、今夏までの策定を目指す。また、各府省の取組進捗状況について毎年、実態調査・フォローアップを実施、公表する。各府省は、推進状況や社会状況の変化等を踏まえ、必要に応じて推進計画を見直す。

　加えて、各府省はテレワークを集中的に実施・検証する期間を設定し、生産性の向上を図る。

③　各府省ネットワークの統合等デジタル化の基盤環境整備（行政全体の最適化や利便性とセキュリティの両立を前提とした検討、整理・再構築など)、国会対応を含む業務全般のデジタル化を一層強力に推進する。

④　各府省において、規制改革実施計画に基づき、書面・押印・対面規制の見直しを含め、事業者の行う行政手続のオンライン化を推進する。

　地方自治体全体として足並みを揃えてデジタル社会の構築に向けた取り組みを進めるよう、「自治体デジタル・トランスフォーメーション（ＤＸ）推進計画」に基づき、行政手続のオンライン化やテレワークを含めた地方自治体のデジタル化を推進する。

⑤　テレワーク導入事例や活用のノウハウの提供、テレワークマネージャーによる相談体制の提供、通信環境の整備やセキュリティの確保の支援など、地方自治体におけるテレワークの導入・活用への支援を推進する。

⑥　社会全体のデジタル化のカギを握るマイナンバーカードの普及拡大に引き続き取り組む。

⑦　コロナ禍で広がった国の審議会等のリモート開催の継続・定着に取り組む。

＜民間・公共部門にわたっての共通事項＞

○　ポストコロナ時代においては、政府は画一的にテレワークを推進するのではなく、多様な働き方の選択肢の一つとしてテレワークを位置づけ、業務の内容、働く人の状況、企業や官公庁・地方の実情・特性に応じたテレワークを推進することが重要である。

　一方で、こうした現場・足元での実践が効果的に行われ、働き方や企業の在りようを変革し、テレワークが根付いた社会に上手に接合していく道筋を描くことが肝要である。

○　このため、上記の点に留意しながら、民間部門では主要な取組にKPIを設けるとともに、公共部門では上記のような推進計画等により、効果的かつ着実にテレワークを推進していく。

５．おわりに

○　新型コロナウイルス感染症が拡大と縮小を繰り返す状況はまだ当面続くことが見込まれる。ここに掲げた柔軟で新たな働き方の一つである良質なテレワークは、国を挙げて非接触型の業務を促す上でも、重要かつ最適な働き方であると考える。

　テレワーク施策を推進することを阻害している要因を、スピード感を持って取り除き、業務の効率化を通じて生産性向上につなげていかなければならない。まずは公共部門の取り組み強化について、本年９月に発足するデジタル庁における取組とも歩調を合わせつつ、内閣官房内閣人事局や同庁の奮闘を望むものである。

○　こうした考えの下、４．に掲げた施策については、令和４年度の概算要求に盛り込むことを視野に入れて、速やかに検討を進めることが重要である。

　これらの施策が、着実に実施され、時機を捉えて見直され、働く人・企業・社会にとってのメリットにつながっていくことを期待したい。

雇用問題調査会　ポストコロナ時代におけるテレワーク推進小委員会
開催実績

第１回（令和３年４月１日）

〇テレワーク施策について関係省庁よりヒアリング

〇国内のテレワーク状況について独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）よりヒアリング

第２回（令和３年４月 14 日）

〇中小企業における地方でのテレワークの取組について

・石井　聖博　株式会社 WORK SMILE LABO　代表取締役

・柴田　収　　弁護士法人岡山テミス法律事務所　代表弁護士

第３回（令和３年４月 20 日）

〇ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた交通事業者・都市開発事業者の取組について

・東日本旅客鉄道株式会社、三井不動産株式会社、三菱地所株式会社

第４回（令和３年４月 22 日）

〇霞が関のテレワーク実態と課題の検証

・内閣人事局、情報通信技術（IT）総合戦略室から報告

・各省でのテレワークの取組（総務省、経済産業省）

第５回（令和３年４月 27 日）

〇ポストコロナ時代における働き方、地方自治体の取組について

・鶴　光太郎　慶應義塾大学大学院商学研究科　教授

・大山　水帆　埼玉県戸田市企画財政部次長兼デジタル戦略室長（CDO）
総務省地域情報化アドバイザー　大山　水帆　様

第６回（令和３年５月 12 日）

〇労使団体からのヒアリング及びアメリカのテレワーク強化法について

・日本経済団体連合会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会

・村田　弘美　リクルートワークス研究所グローバルセンター長

第７回（令和３年５月 18 日）　（雇用問題調査会との合同会議）

〇テレワークの推進に関する提言（案）について