

概要（事前分析表（案）のポイント）

施策目標Ⅳ－3－1

**長時間労働の抑制等によるワーク・ライフ・バランスの
実現等の働き方改革を着実に実行するとともに、
テレワークの定着や多様で柔軟な働き方がしやすい
環境整備を図ること**

確認すべき主な事項（事前分析表）

背景・課題について	
1	施策目標の実現に向けて、どのような課題があるかを過不足なく記載できているか。 （注1）課題の分析に漏れがあると、その後続く、達成目標の設定が不十分となる可能性あり。
達成目標について	
2	課題に対応した達成目標を設定できているか。
3	施策目標の実現に向け、適切にブレイクダウンできているか、抽象的なものとなっていないか。 （注2）達成目標に含まれる内容が多すぎる場合は、適宜分割をすることも要検討。
測定指標、参考指標について	
4	達成目標の進捗度合いを測定する指標として、合理的な指標が設定されているか（達成目標と測定指標の関係性は明確か）。
5	測定指標はアウトプットとアウトカムの双方が設定されているか。 （注3）最終的なアウトカムだけでなく、アウトプットと直接的な関係性のある短期的なアウトカムや、最終的なアウトカムを実現するための中期的なアウトカムを設定することが望ましい。
6	測定指標のうち「主要な指標」とそれ以外の指標が区分されているか。また、「主要な指標」とする理由は明確で、適切に選定されているか。
7	当該年度の目標値が記載されているか。
8	目標値は過年度実績や最終目標年度の目標値を踏まえ、適切な水準に設定されているか。
9	目標値を設定することは困難だが、実績値を経年的に把握することで、評価の参考となる情報について、参考指標として設定されているか。
達成手段について	
10	測定指標と関連する達成手段数が0となっていないか。
11	達成目標と関連する達成手段が多数になっているなど、達成目標と達成手段との関係が複雑な構造となっていないか。（注2）参照

【概要】令和7年度事前分析表（案）（施策目標Ⅳ-3-1）

基本目標Ⅳ：女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、非正規雇用労働者の待遇改善、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革を推進すること

施策大目標3：働き方改革により多様で柔軟な働き方を実現するとともに、勤労者生活の充実を図ること

施策目標1：長時間労働の抑制等によるワーク・ライフ・バランスの実現等の働き方改革を着実に実行するとともに、テレワークの定着や多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備を図ること

現状（背景）

1. 長時間労働の抑制

- 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、減少傾向にあるものの政府目標（5%）には届いておらず、依然として高い水準で推移（R5年：8.4%）。長時間労働等による業務に起因した脳・心臓疾患にかかる労災認定件数も前年度と比較して増えている（R5年度：216件（前年度比22件増）、うち死亡件数：58件（前年度比4件増））。
- 勤務間インターバル制度の導入率は、上昇傾向にあるが政府目標（R10年までに15%）との乖離が大きい状況（R6年：5.7%（同年1月1日現在））。
- 年次有給休暇の取得率は、近年上昇しているものの政府目標（R10年までに70%）に届かない状況で推移（令和5年：65.3%）。
- 特別休暇の導入率は、近年は90%前後で推移。

課題1

- 労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送り、もってワーク・ライフ・バランスを実現することができるよう、働き方・休み方の見直しを一層促進することが重要である。

達成目標1

長時間労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の普及等、労働時間等の設定の改善を促進する。

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合（アウトカム）
- 2 年次有給休暇取得率（アウトカム）
- 3 労働者30人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度（就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業の割合（アウトカム）
- 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている事業場の割合（アウトカム）
- 特別な休暇制度普及率（アウトカム）
- 働き方改革推進支援助成金の支給決定件数（アウトプット）

2 テレワークの普及

- テレワークは、柔軟な働き方を可能とし、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、働き方改革の促進等の他、地方創生や女性活躍等にも資する一方、労務管理上の問題も生じやすいことから、テレワークガイドライン（H30年策定、R3改定）の周知等も併せ、導入支援を行っている。
- テレワークを導入している企業の割合は、コロナ禍の下急速に普及し、R3年度に全国51.9%となったが、その後、都市部は減少局面である他、地方部はまだ低水準であり、R5年度は全国49.9%（※）となっている。また、従業員別では300人以下の場合は44%にとどまっており、企業規模が大きくなるにつれ、導入率も概ね向上している。

※ 都市部（南関東・近畿・東海地域）：56.0%
地方部（南関東・近畿・東海地域を除く地域）：38.2%

課題2

- 普及が進んでいない地方部・中小企業におけるテレワークの導入や、コロナ禍で導入が進んだ企業等におけるテレワークの継続・定着を推進する必要がある。

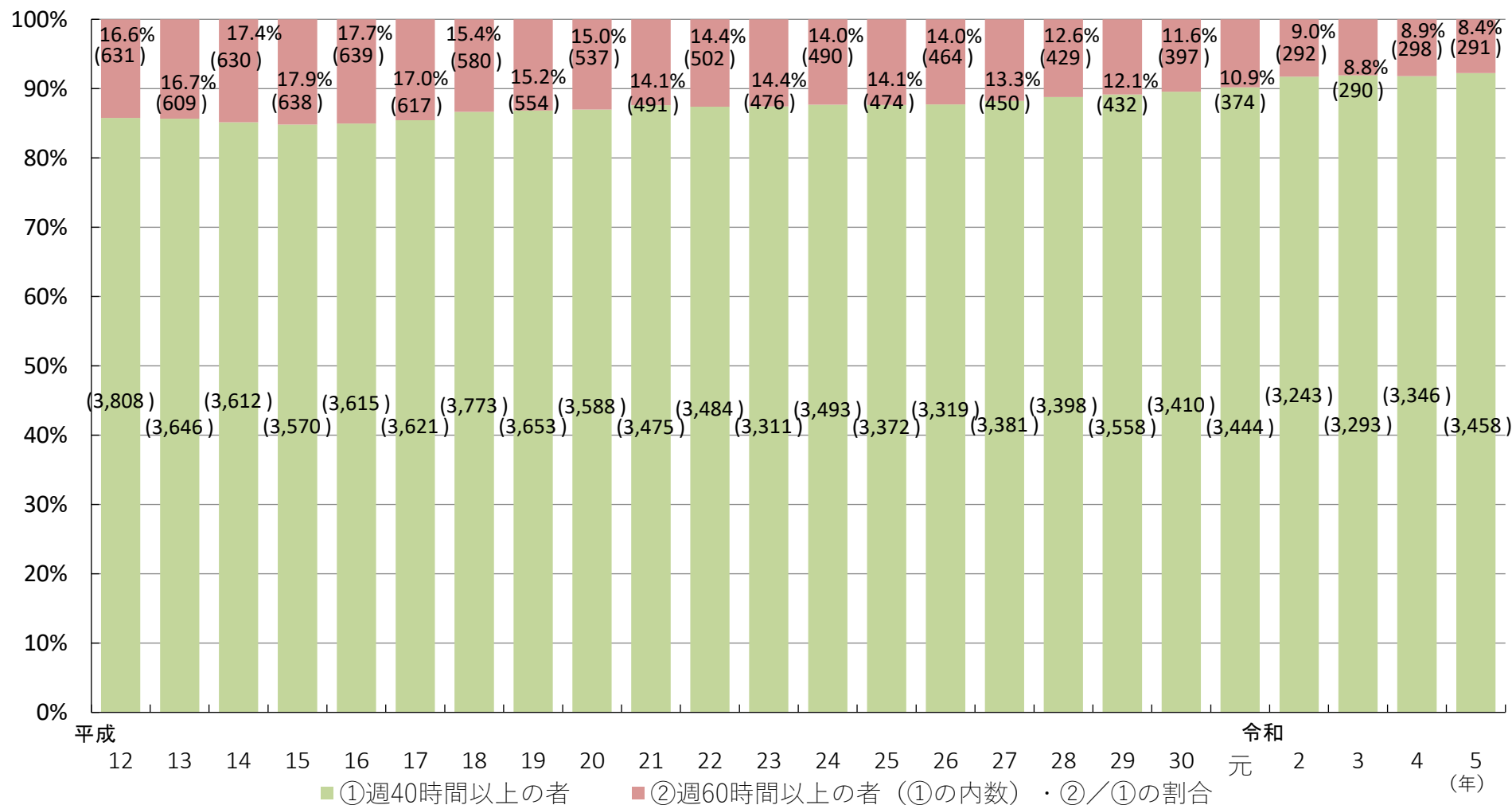
達成目標2

適正な労務管理下における良質なテレワークを地方部・中小企業を含め普及するとともに、定着を促進する。

7 テレワーク導入企業の割合（アウトカム）

8 テレワーク相談センターの相談件数（アウトプット）

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合（週間就業時間40時間以上の雇用に占める割合）と雇員数



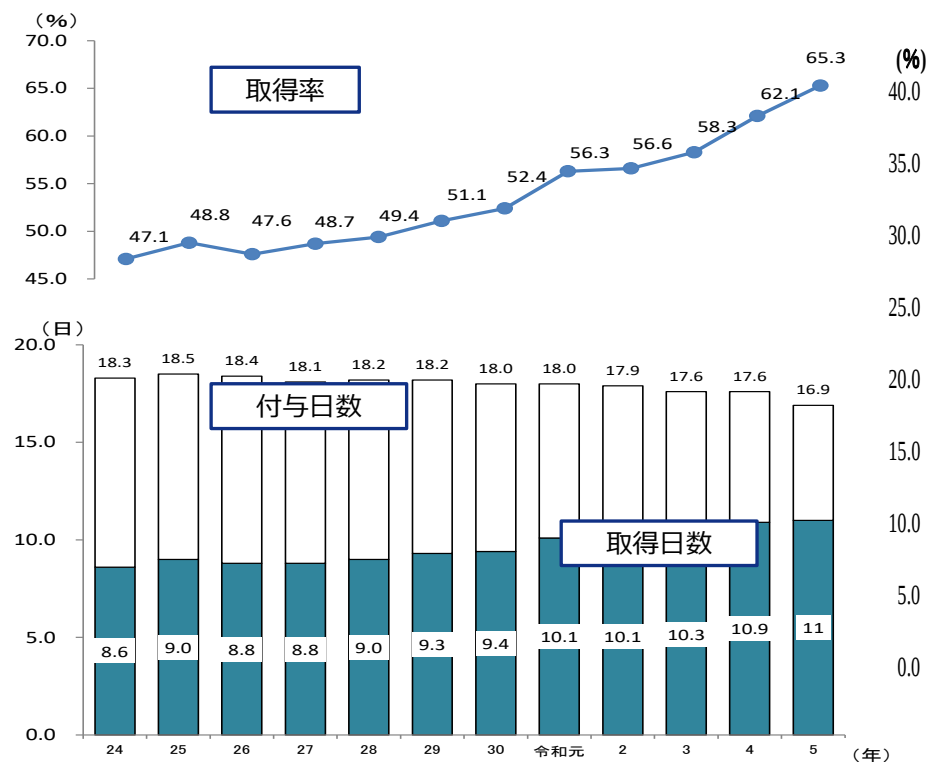
資料出所：総務省「労働力調査」

- (注) 1 数値は、非農林業就業者のもの。
 2 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない
 3 括弧内の数字は雇員数を表しており、単位は万人

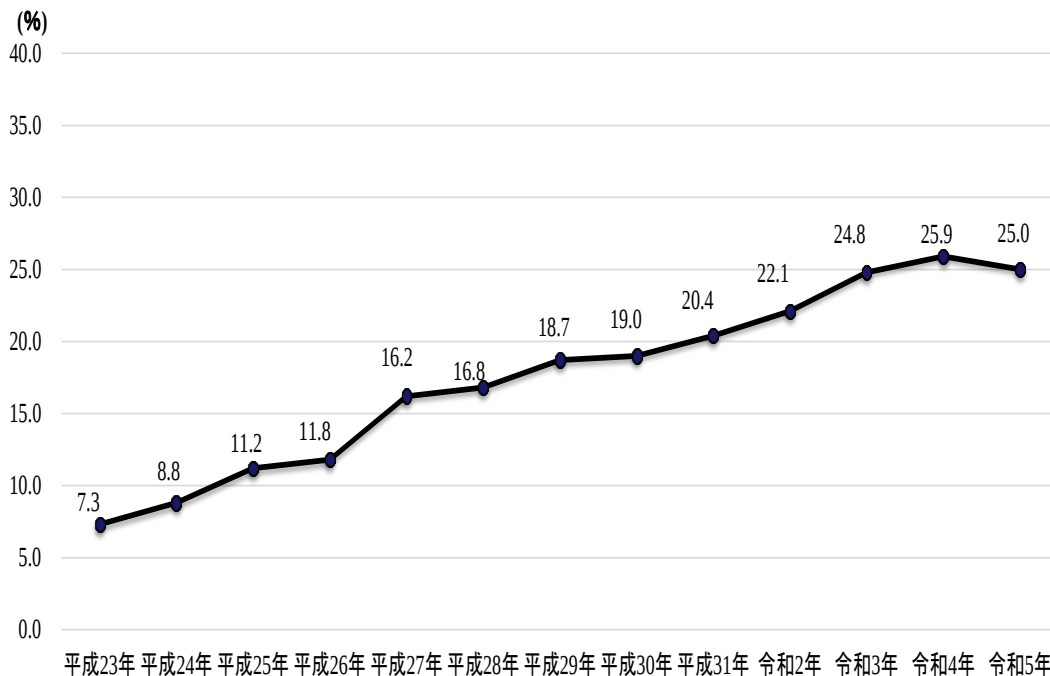
年次有給休暇の取得率・時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 令和5年の年次有給休暇の取得率は65.3%と、前年より3.2ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。
- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、上昇傾向にある。

年次有給休暇の取得率の推移



時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移(企業規模別)



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

長時間労働の抑制と選択的週休3日制度等の普及促進に向けた支援

令和7年度予定額 6.5億円（6.5億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

1 事業の目的

ワーク・ライフ・バランスや労働者の健康保持に資する働き方を推進するため、企業の自主的な働き方・休み方の見直しに効果的な施策を行うとともに、それに向けた社会的機運の醸成を図る。

改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援

年次有給休暇、特別休暇、選択的週休3日制度等の好事例の収集・提供による休暇等の普及促進

企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業

- 過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方改革の目的タイプ別の取組事例を収集するとともに、骨太の方針等で普及に取り組むこととされていることから、選択的週休3日制度を導入している企業の事例についても事例収集を行う。また、これらの好事例を周知するとともに、働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」（ポータルサイトに掲載）の効果的な活用を図り、労働環境改善に向けた支援を行う（委託事業（民間団体））。
 - 過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う（委託事業（民間団体））。
- ※働き方・休み方改善ポータルサイトへのアクセス件数1,634,715件（令和5年度）

② 生産性が高く、仕事と生活の調和が取れた働き方の普及のためのシンポジウムの開催等

- 過労死大綱や少子化社会対策大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ライブ配信によるシンポジウムを開催する（委託事業（民間団体））。

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

- 過労死大綱で掲げられている「しわ寄せ」防止総合対策推進のため、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る（委託事業（民間団体））。

④ 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 少子化社会対策大綱等の数値目標ならびに各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する（委託事業（民間団体））。

⑤ 労働時間等見直しガイドライン等の周知

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布（委託事業（民間団体））。

⑥ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置。
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施。

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和7年度予算額 1.4億円（1.5億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

1 事業の目的

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」や「少子化社会対策大綱」等の政府目標で示された**2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上を達成**するため、労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業（民間団体））

「過労死大綱」で示された、年次有給休暇取得促進期間及び全国の労使団体や個別企業の労使への集中的な広報のため、以下の取組を実施する。

（1）年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
 - ◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
 - ◇年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施
- ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、新聞広告、インターネット広告を実施
- ※年次有給休暇取得促進ポスターの駅貼広告 733箇所（令和5年度）

（2）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

- 「第4次犯罪被害者等基本計画」で周知・啓発が求められている犯罪被害者等休暇のほか「労働時間等設定改善指針」に示されている「特に配慮を必要とする労働者」に対する休暇制度として、社会的関心が高い又は政府として導入促進が求められている休暇制度（ボランティア休暇、病気休暇、犯罪被害者等休暇、裁判員休暇など）の普及促進を図るため、以下を実施する。
- 特別休暇の普及に向けた検討会の開催
 - 特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成
 - ※特別休暇制度導入事例集制作部数 47,000部（令和5年度）
 - 特別休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成

【年次有給休暇取得促進ポスター】



【特別休暇制度導入事例集】



勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

令和7年度予定額 1.1 億円（1.3億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

1 事業の目的

勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバルは労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入が事業主の努力義務とされたところ（施行日：平成31年4月1日）。

令和3年7月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標**が掲げられ、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日閣議決定）、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（令和5年6月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議決定）及び「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）等では、「勤務間インターバル制度の普及を図る」とされた。

以上により、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となることから、勤務間インターバル制度導入促進に向けた効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

○民間セミナー講師に対する要請事業（新規）

企業の人事労務担当者や採用担当者が出席する民間セミナーにおいて、講師から勤務間インターバル制度が人材確保に資する旨の周知するよう、要請活動を行う。

○勤務間インターバル研修事業

産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させる。

○業種別導入マニュアルの作成

長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした業種別導入マニュアルを作成する。

※（令和5年度）業種別導入マニュアルの作成部数（宿泊業・飲食サービス業版） 48,000部

働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知

○シンポジウムの開催

有識者の講演や導入企業の先進的な取組事例の発表により、制度の重要性や導入のメリットを周知・啓発し、併せて助成金や導入マニュアル等の導入支援策も周知する。

○インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知

インターバル制度の導入を希望する企業向けに、企業の先進的な取組事例や制度導入の手順、留意点などを紹介した動画コンテンツを作成し、ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知・啓発する。



<導入マニュアル（全業種版）>

○雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発

事業主や企業の人事労務担当者向けの雑誌等を活用して、制度の周知・啓発を実施する。等

実施主体：委託事業（民間団体）

適切な労務管理のための労働契約等に関するルールの定着に向けた周知・啓発事業

1 事業の目的

働き方や休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルール、無期転換ルール及び副業・兼業の促進に関するガイドラインについて、中小事業主や労働者を対象としたセミナー等を開催する。

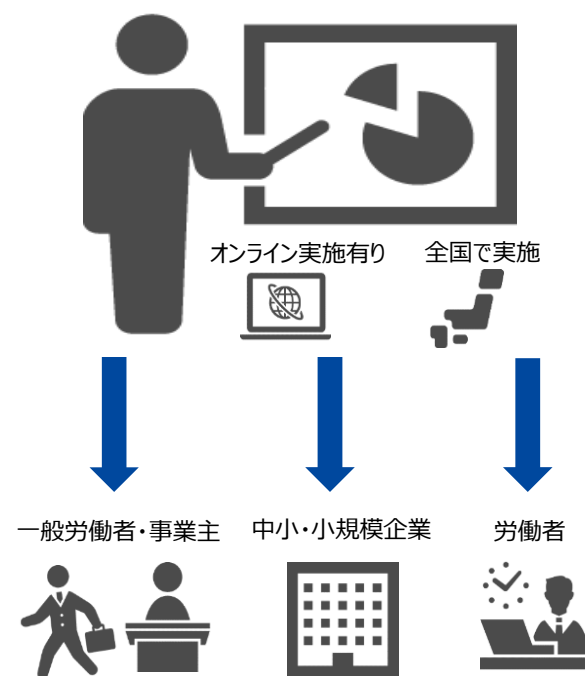


2 事業の概要・スキーム

裁判例等も交えながら解説するセミナーをオンライン形式等により開催する。セミナー終了後に個別相談コーナーを設け労働時間や労働契約等に関するルール、無期転換ルール、副業・兼業の促進に関するガイドライン等についての個別相談を実施する。

オンライン形式等により開催するセミナーと同様の内容について解説を行う動画を制作し、動画掲載サイト等に掲載する。

事業主体：受託者（株式会社等）



3 事業実績

令和6年度セミナー参加者（※）理解度 90.9%（速報値）

※ セミナーテーマについて「聞いたことはあるが内容は知らなかった」又は「このセミナーの案内を見るまで知らなかった」と回答した者

令和7年度当初予定額 92億円（71億円） ※（）内は前年度当初予算額

○実施主体：都道府県労働局 ○令和5年度支給件数 4,095件

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名		成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務	①～④の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師	①～④又は⑥の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	①～④又は⑦の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
	その他長時間労働が認められる業種	①～④の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）		① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）		新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）		事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は1,000万円）

○ 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新（※月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和）、⑥人材確保に向けた取組（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。

※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

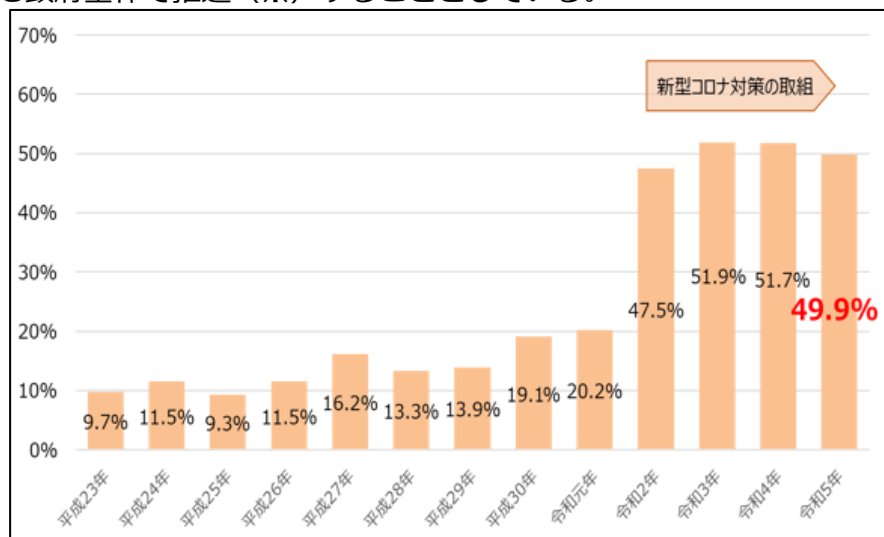
テレワークの推進

テレワークとは

ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。テレワークとは「tele＝離れたところで」と「work＝働く」をあわせた造語。

現状

- ・新型コロナウイルス感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加
- ・柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、働き方改革の促進等に資する他、地方創生、国土の有効利用、女性活躍など様々な観点から、コロナ後においても政府全体で推進（※）することとしている。



データ出典：総務省「通信利用動向調査」

※推進の記載がある主な政府文書 経済財政運営と改革の基本方針 2024（令和6年6月21日閣議決定）、デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和6年6月21日閣議決定）、デジタル田園都市国家構想総合戦略（令和5年12月26日閣議決定）

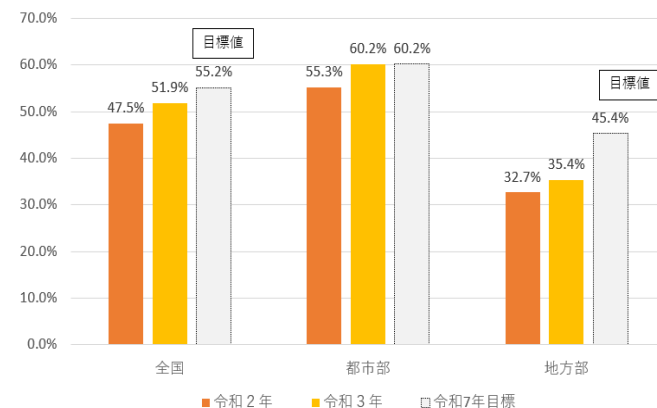
今後の方針

- 引き続き、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を促進する。
- 特に、コロナ禍で導入が進んだ企業等における継続・定着支援及び地方の企業等における一層の導入支援を実施する。

課題

デジタル社会の実現に向けた重点計画において以下のKPIが設定されており、達成に向けた施策を関係省庁において講ずることが必要。

- 2025年度（令和7年度）には、テレワーク導入企業の割合について、
 - 南関東・近畿・東海を除く地域では、2021年度（令和3年度）の35.4%から10ポイントの引き上げとなる45.4%を目指す。
 - 南関東・近畿・東海地域においては2021年度（令和3年度）の60.2%を維持。
 - これらにより全国では55.2%を目指す。（令和3年度の全国割合は51.9%）

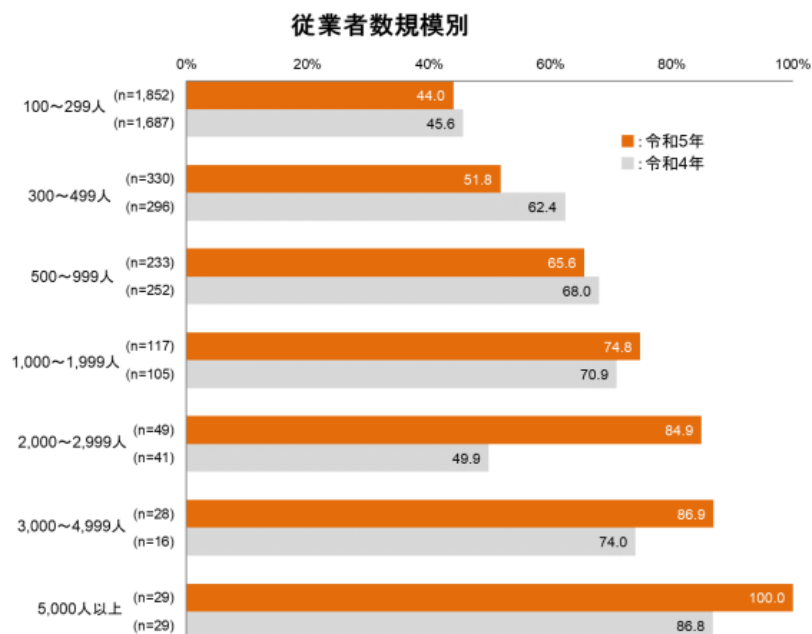


データ出典：総務省「通信利用動向調査」

テレワーク導入率の推移

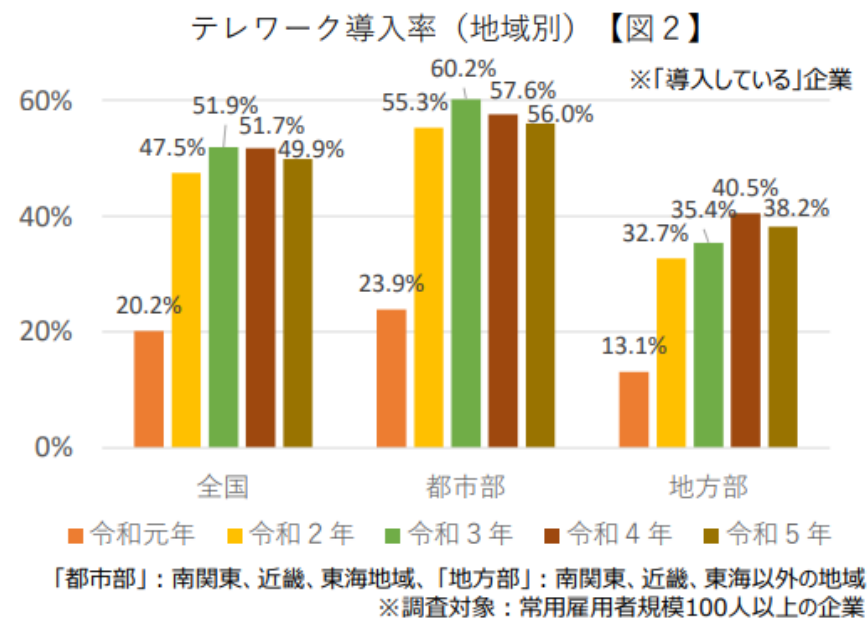
従業員別導入率

従業員別では300人以下の場合には44%に止まっており、企業規模が大きくなるにつれ、導入率も概ね向上している。



地域別導入率

増加傾向にあった地方部も減少局面に転じており、依然、都市部との差は大きくなっている。



データ出典：総務省「通信利用動向調査」

令和7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セミナー・表彰や、ワンストップでの相談窓口の設置、テレワークを制度として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

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の周知

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を、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、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

- ・ テレワーク相談センターを設置し、無料相談・コンサルティング等導入支援を実施。特にアウトリーチ型コンサルティングを実施。
- ・ 働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。
- ・ 関係省庁と連携し、労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

テレワークを制度として導入し、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助成を行う。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介等

セミナーの開催

総務省と連携し、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セミナー等を開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、表彰企業等の取組を幅広く周知。

令和7年度予定額 1.3億円 (1.4億円) ※ () 内は前年度当初予算額。令和6年度国家戦略特区のテレワークに関する援助分を含む。

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
1/2	1/2			

1 事業の目的

- テレワークに関する労務管理やICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口の設置等により、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を図り、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の定着・促進を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- 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を設置し、一体的な支援を実施

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理やICT（情報通信技術）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。特に、テレワークの普及が進んでいない地方圏・業種等に対してアウトリーチ型のコンサルティングを実施

③ 全国セミナー・個別相談会の開催

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）。管理職向けのテレワークマネジメントスキル向上のためのセミナーやテレワーク対象労働者向けのITリテラシー向上のためのセミナーを実施

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・統合した総合ポータルサイトを引き続き運営し、利用者目線に立ったサイトを運営

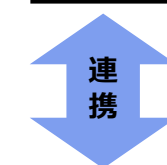
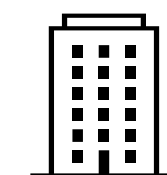
※令和5年度におけるポータルサイトからの資料ダウンロード件数：14,090件

⑤ テレワークの労務管理に関する総合実態調査

適正な労務管理下におけるテレワークの普及のため、今後における適切な施策の展開に必要な実態調査を実施

実施主体：民間事業者等

テレワーク相談センター



・都道府県労働局
・都道府県働き方改革推進支援センター 等

支援

適正な労務管理下におけるテレワークの実施



企業等に対する支援

- ・相談対応（窓口、電話、メール）
- ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施
- ・全国セミナー・個別相談会の開催
- ・総合ポータルサイトの運営 等

令和7年度予定額 **1.3億円** (2.2 億円) ※ () 内は令和6年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

- 多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要。
- このため、適正な労務管理下におけるテレワークを導入し、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。

2 事業の概要

○令和7年度は制度導入助成及び目標達成助成に重点化

制度導入助成 下表のテレワーク制度導入要件とテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

支給要件	支給額
【新規導入企業】 ○テレワーク制度導入要件 ・就業規則におけるテレワーク制度の整備 ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（3か月）に一定回数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 【テレワーク導入済み企業】 ○テレワークの実施拡大に関する要件 ・就業規則の見直し等のテレワーク制度の拡充（そのためのコンサルティングを含む） ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（3か月）における延べテレワーク実施人数を評価期間前の実績値から25%以上増加	20万円

目標達成助成 下表の離職率及びテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

支給要件	支給額
・評価期間後の離職率が30%以下かつ評価期間前を上回っていないこと ・評価期間後のテレワーク実施率が評価期間中の実績を下回っていないこと 等	10万円＜※15万円＞ ※左記に加え賃上要件達成時

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） 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

- 業務を行う場所に依りて、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務に分類される。

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であり、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のできる良質なテレワークとすることが求められる。
- 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、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
- テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するに当たっては、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である。

テレワークの対象業務	● 一般に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り、テレワークに向かないと安易に結論づけるのではなく、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。 ● オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。
テレワークの対象者等	● 実際にテレワークを実施するに当たっては、労働者本人の納得の上で対応を図る必要がある。 ● 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テレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。 ● 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、業務を円滑に進める観点からコミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。
導入に当たっての望ましい取組	● 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である。 ● 職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方、見直しに取り組むことや、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。 ● また、企業のトップや経営層がテレワークの必要性を十分に理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

労務管理上の留意点

テレワークにおける人事評価制度	● 人事評価は企業が労働者に対してどのような働き方を求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。 ● 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は適切な人事評価とはいえない。 ● 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も、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。
テレワークに要する費用負担の取扱い	● 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。 ● 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、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。 ● 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。
テレワーク状況下における人材育成等	● テレワークを推進する上で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である。 ● 労働者が自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

テレワークのルール策定と周知

- 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- テレワークを円滑に実施するためには、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。
- 労働者に対し就労の開始日からテレワークを行わせることとする場合には、「使用者が許可する場所」も含め、自宅やサテライトオフィスなどテレワークを行う場所を明示する必要がある。
- 労働契約等において定められている勤務場所等の範囲を超えて使用者が労働者にテレワークを行わせる場合には、労働者本人の合意を得た上での労働契約の変更が必要であることに留意する必要がある。

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、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、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、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、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となる。（※このほか、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

テレワークにおける労働時間の把握	● 労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」も踏まえ、次の方法によることが考えられる。 ・ パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、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（※実際に労働時間を管理する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）
テレワークに特有の事象の取扱い	● 中抜け時間（※把握方法・把握する場合／しない場合の取扱いを記載） ● 長時間労働対策（※テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法を記載） ・ 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や時間数をあらかじめ使用者が設定することも有効

テレワークにおける安全衛生の確保

- 自宅等においてテレワークを実施する場合においても、事業者は労働安全衛生法等の関係法令等に基づき、労働者の安全と健康の確保のための措置を講ずる必要がある。
- 事業者は「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。
- 事業者はテレワークを行う労働者に教育等を行い、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又は自宅以外の場所（サテライトオフィス等）の活用を検討することが重要。

テレワークにおける労働災害の補償

- 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。

テレワークの際のハラスメントへの対応・セキュリティへの対応

- 事業主は、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等を行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、その防止対策を十分に講じる必要がある。
- 情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。