

概要（実績評価書（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

【概要】令和7年度実績評価書（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、長期的には減少傾向にあるものの、依然として政府目標（R10年までに5%）には乖離がある（R7年：7.7%）。
- ・ 勤務間インターバル制度の導入率は、増加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（R7年：6.9%（同年1月1日現在））。
- ・ 年次有給休暇の取得率は、着実に増加している状況（R6年：66.9%）。
- ・ 病気休暇の導入率は、近年は25%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）
- 4 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）
- 5 病気休暇に係る導入率（アウトカム）
- 6 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）
- 7 働き方・休み方改革シンポジウムにおける参加者数（アーカイブ配信の視聴回数を含む）（アウトプット）
- 8 働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング件数（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、R6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年に全国51.9%となり、その後、R6年に全国47.3%まで下がったが、R7年は全国50.1%（※）と上昇している。また、従業員別では300人未満の場合は44.3%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）：57.2%
地方部（南関東・近畿・東海地域を除く地域）：36.5%

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。

9 テレワーク導入企業の割合（アウトカム）

10 テレワーク相談センターの相談件数（アウトプット）

【概要】令和7年度実績評価書（案）（施策目標Ⅳ-3-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【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。】

指標1:△(達成率95%) 指標2:(○)(※達成率101%) 指標3:(△)(※達成率86%)

指標4:×(達成率64%) 指標5:(△)(※達成率95%) 指標6:○(達成率100%)

指標7:△(達成率98%) 指標8:△(達成率89%) ※直近実績値(R6年)に対する達成率

【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。】

指標9:△(達成率91%) 指標10:◎(達成率161%)

【目標達成度合いの測定結果】

④【進展が大きい】

【総合判定】

B【達成に向けて進展あり】

(判定理由)

- ・主要な測定指標以外の指標の一部の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満。
- ・以上より、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・指標3(勤務間インターバル制度を導入している企業の割合)については、目標未達となったが、その要因としては、超過勤務の機会が少なく、制度を導入する必要性を感じないとする企業が多いことが考えられる。
- ・指標4(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)については、目標未達となったが、その要因としては、特に中小企業における取組に遅れが認められることが考えられる。
- ・指標10(テレワーク相談センターの相談件数)が目標を大きく上回った要因として、テレワークの浸透、相談センターの周知等により相談先としての認知度が高まったことが考えられる。目標値は過去3年の相談件数の平均程度であり、実績を反映して設定しているもの。

《効率性の評価》

- ・指標3については、近年予算額が大きく変わっていない中、実績値は増加傾向にあり、概ね目標を達成していることから、事業を効率的に実施していると評価できる。
- ・指標4については、毎年度予算額に対しおおむね8割程度の額を執行しているほか、中小企業を対象とした取組も進めているものであり、事業を効率的に実施していると評価できる。

《現状分析》

- ・指標3については、目標未達となっているものの、勤務間インターバル制度の導入率は着実に増加していることから、引き続き、目標達成に向けて取り組んでいく必要がある。
- ・指標4については、目標未達となっているものの、事業は効率的に実施しているものであり、引き続き、中小企業における取組が進むよう、労働時間等見直しガイドラインの周知のほか、働き方改革推進支援助成金や働き方・休み方改善コンサルタントの活用を通じた取組を促進する必要がある。

次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直しについて)

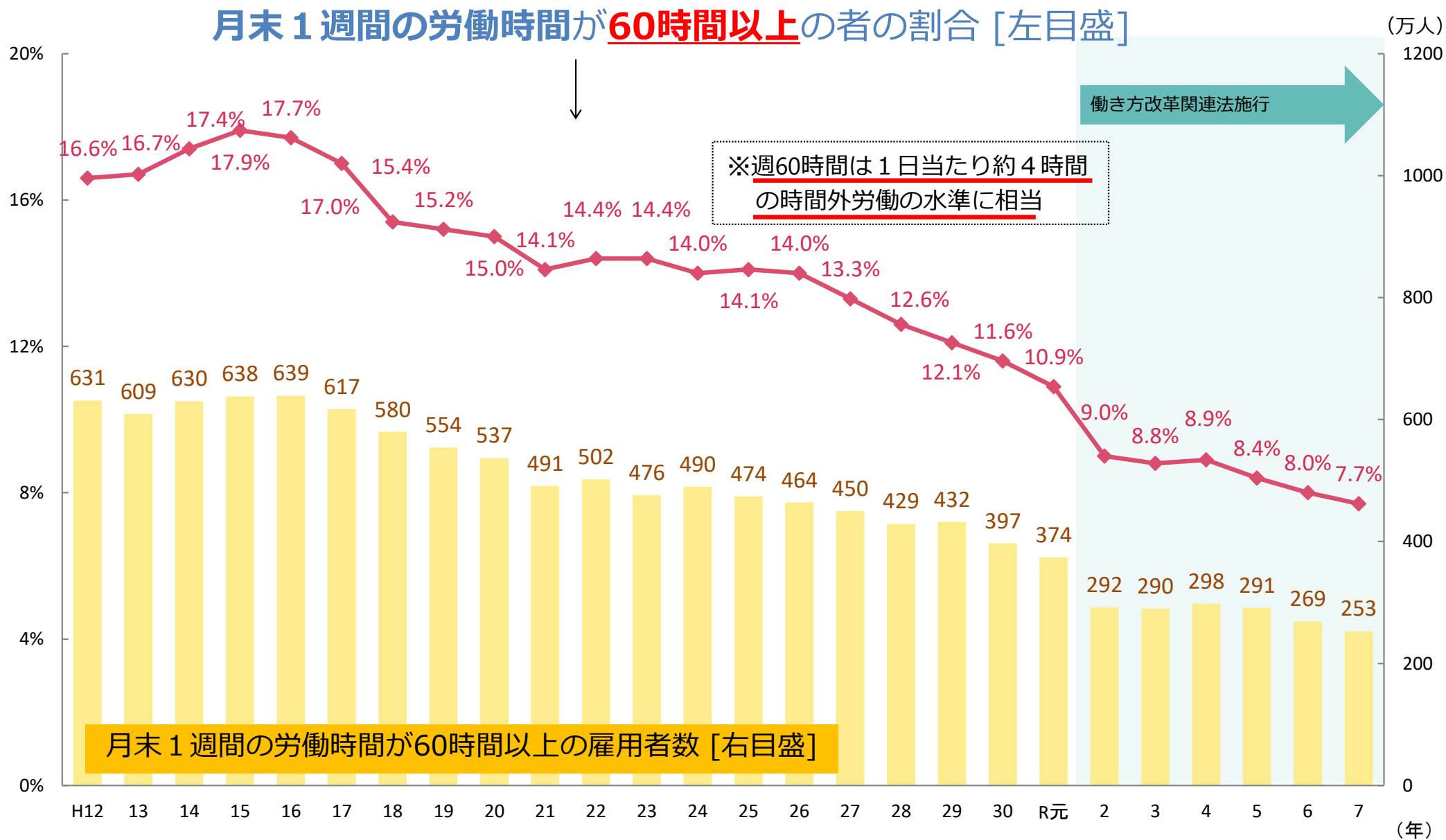
【達成目標1】

- ・指標1～3については、引き続き、政府計画等で定められた目標の達成に向け、着実に取組を進めていく。
- ・指標4については、引き続き、目標の達成に向け、特に中小企業における取組が進むよう、効果的に事業を実施していく。
- ・指標5～7については、引き続き、目標の達成に向け、着実に取組を進めていく。
- ・指標8については、本施策に係る支援実績をより適切に把握できる指標設定について検討する。

【達成目標2】

- ・指標9については、テレワークの導入状況及び政府計画を踏まえ、目標を「前年度以上」とすることを検討する。
- ・指標10については、相談件数の実績を踏まえ、テレワークの普及・定着に向けた相談支援等に着実に取り組む。

月末1週間の就業時間が週60時間以上の雇用者の割合 (週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合)

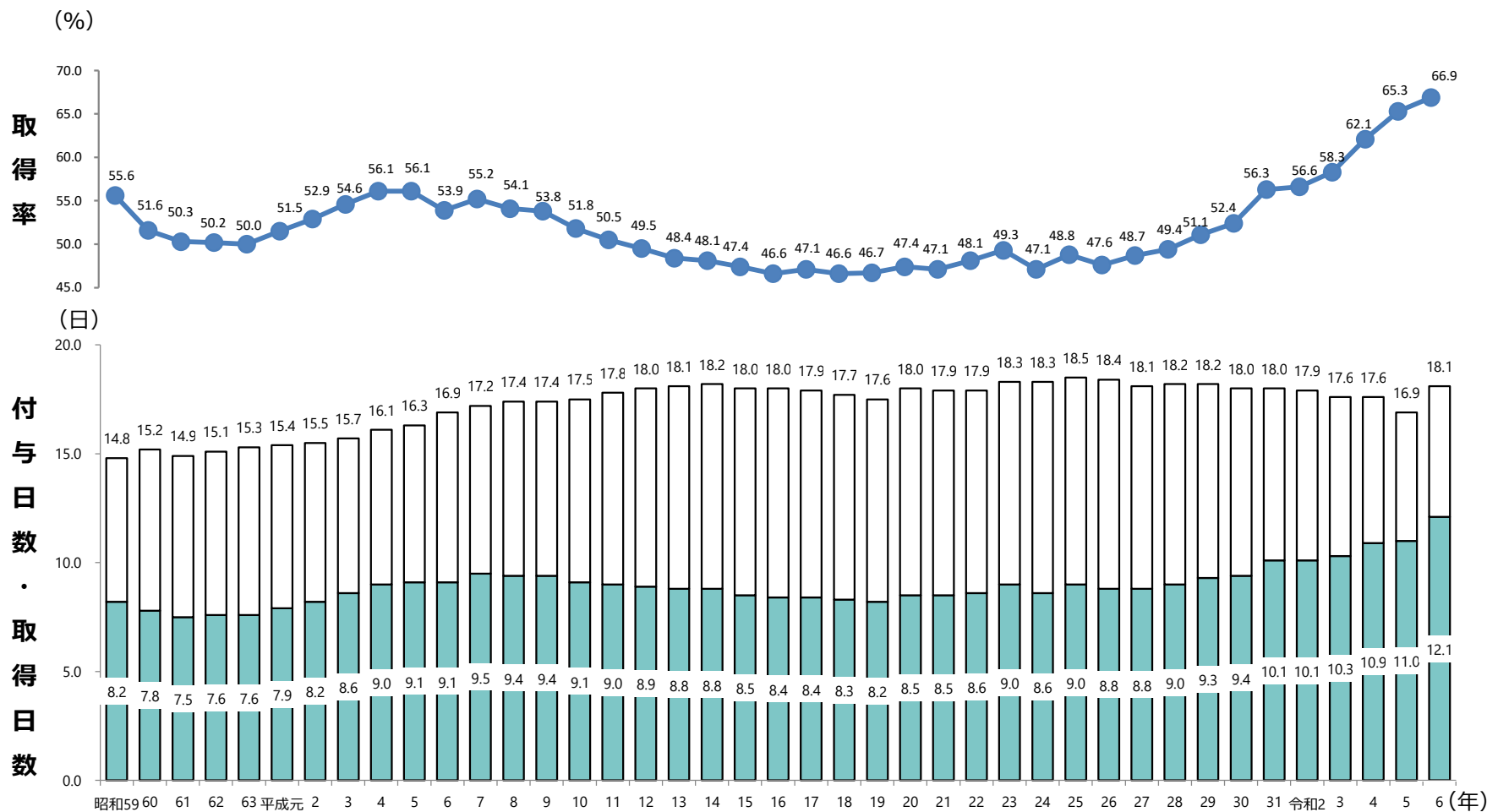


資料出所：総務省「労働力調査」

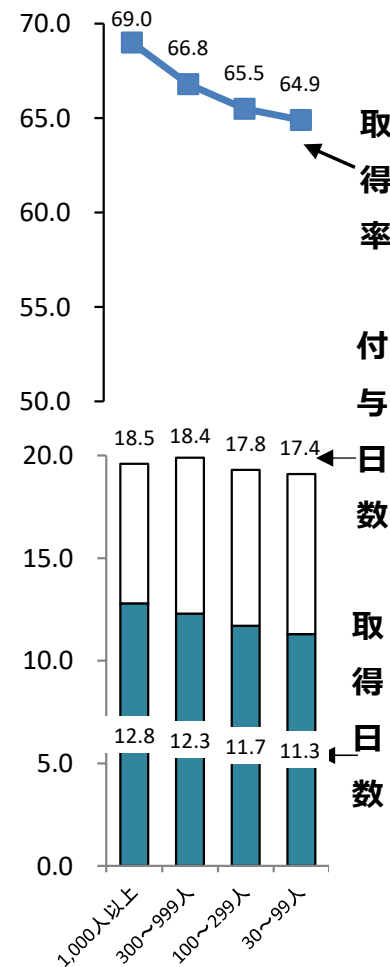
(注) 資料は非農林業雇用者数により作成。平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和6年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、前年より1.6ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、政府目標である70%は未達成の状況である。



企業規模別（令和6年）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」）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18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」

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」

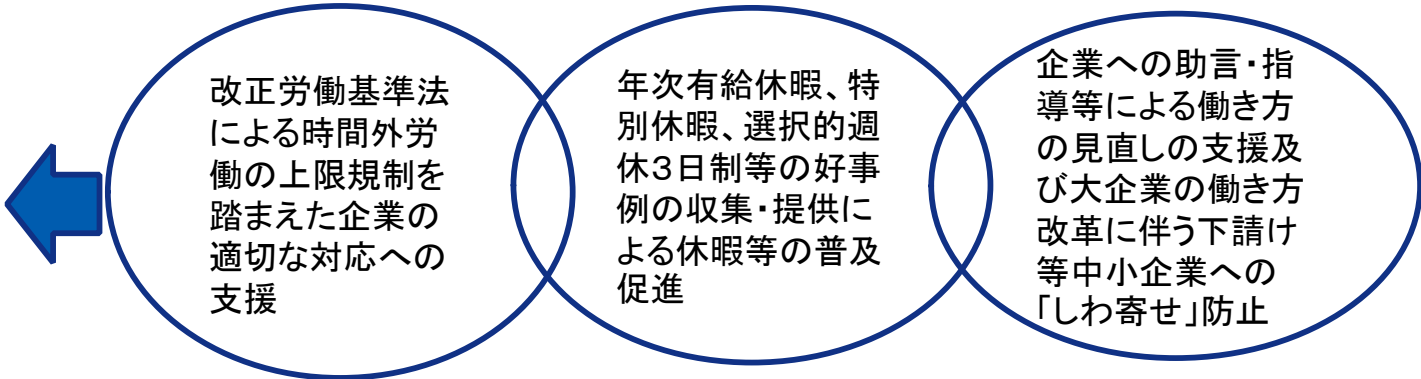
平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

令和8年度予算額 6.7億円（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 会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

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。



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（選択的週休3日制を導入している企業の事例を含む。）を収集・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2,926,972件（令和6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

令和8年度予算額 1.3 億円（1.4億円） ※（ ）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

年次有給休暇は、各種政府決定において取得促進を図ることとされており、特に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で示された**2028年（令和10年）までに取得率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 725箇所（令和6年度）

【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】

（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 38,000部（令和6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

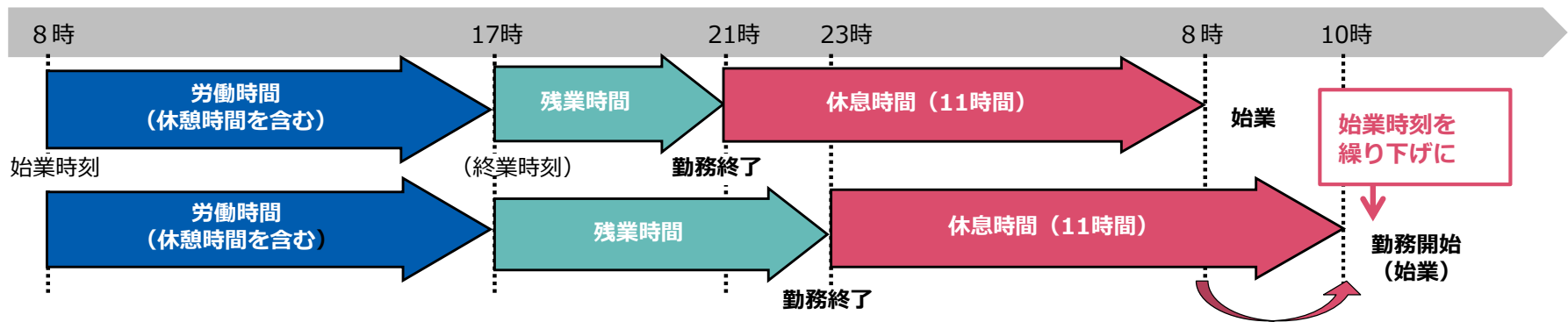


勤務間インターバル制度について

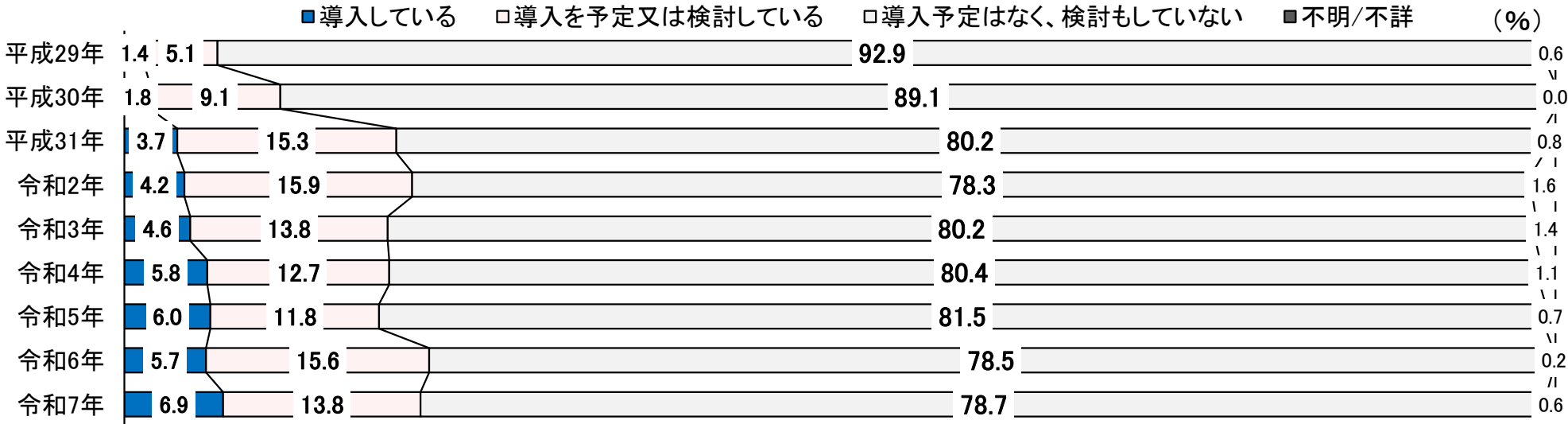
1 制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入状況



令和8年度予算額 1.1 億円（1.1億円）※（ ）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6年8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、**2028年（令和10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、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13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

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6年度）業種別導入マニュアルの作成部数（医療業版） 50,550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）

働き方改革推進支援助成金

令和8年度当初予算額 101億円（92億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

○実施主体：都道府県労働局 ○令和7年度支給件数 3,228件

- 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

※ 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。

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	①～⑥の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に9時間（※）以上の勤務間インターバル制度を導入 ※ 自動車運転の業務、医業に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①：250万円（月80H超→月60H以下）等 ②：100万円（10H以上）等 ③：25万円 ④：25万円 ⑤：170万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 150万円（11H以上）等 ※建設事業、砂糖製造業、その他 ⑥：100万円（4週4休→4週8休）等 ⑦：50万円
	自動車運転の業務	①～⑤の何れかを1つ以上		
	医業に従事する医師	①～⑤又は⑦の何れかを1つ以上		
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	①～⑤の何れかを1つ以上		
	その他長時間労働が認められる業種	①～⑤の何れかを1つ以上		
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）		①～③の何れかを1つ以上	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	①：150万円（月80H超→月60H以下）等 ②：25万円 ③：25万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主にに対し助成）		9時間以上の勤務間インターバル制度の新規導入・適用範囲拡大・時間延長		勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9～11H：100万円 11H以上：150万円
取引環境改善コース （荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成）		荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること		上限額：100万円
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

- 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、⑥人材確保に向けた取組（取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 等）（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）

- 加算制度あり（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）
＜賃金引き上げ＞ 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（3%以上：6万円～最大60万円、5%以上：24万円～最大480万円、7%以上：36万円～最大720万円）。
＜割増賃金率引き上げ＞ ①割増賃金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。
② 1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

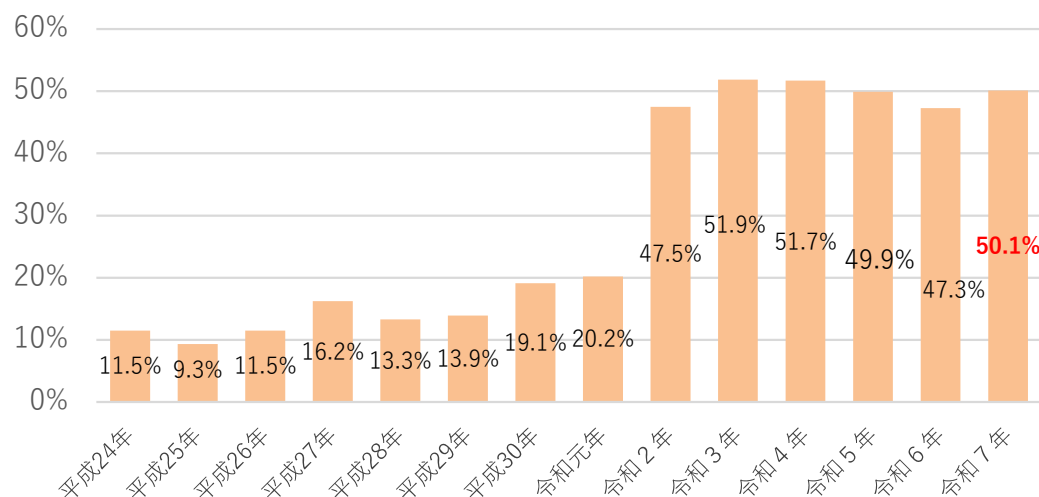
テレワークの推進

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、コロナ禍後においても政府全体で推進することとしている（※）。



※推進の記載がある主な政府文書

第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）、デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和7年6月13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）

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

課題

◆第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）により、以下のKPIが設定されており、その達成に向け、関係府省が連携して施策を講じていく。

●令和8年度から令和12年度までの毎年度、テレワーク導入企業の割合を前年度以上とする。

（目標値の算出根拠）
コロナ禍以降、導入企業割合が減少傾向にあることを踏まえ、現在の数値を維持する目標値を設定。

今後の方針

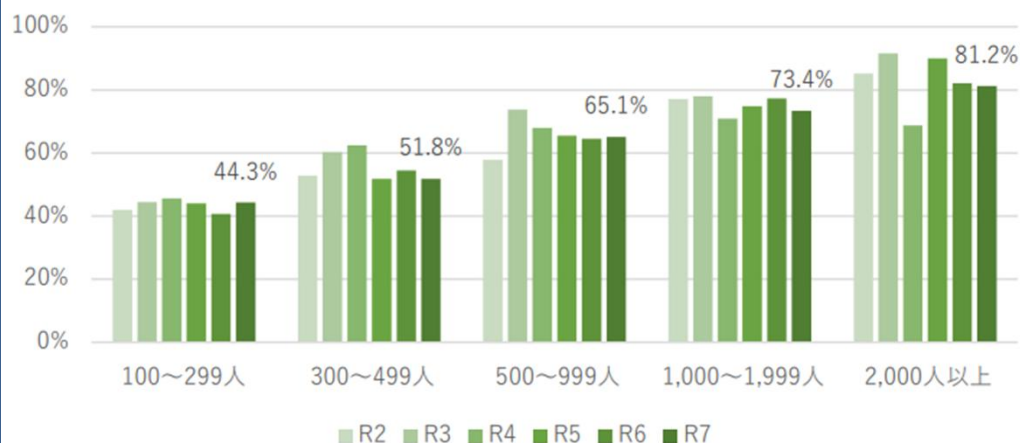
- 引き続き、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を促進する。
- 特に、中小企業、地方企業等に対して一層の導入支援を実施し、テレワークの導入拡大を目指す。

テレワーク導入率の推移

従業員規模別導入率

従業員規模別では100～299人以下の場合44.3%に止まっており、企業規模が大きくなるにつれ、導入率が高くなる傾向がみられる。

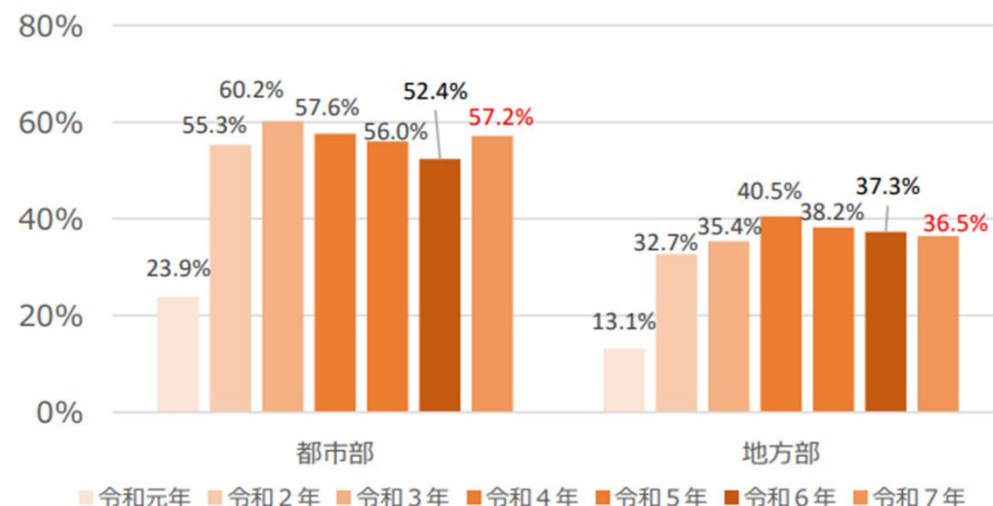
従業員数別のテレワーク導入率



地域別導入率

地方部よりも都市部の方が導入率が高い傾向がみられる。

図2【テレワーク導入率（都市部・地方部）】



※調査対象：常用雇用者規模100人以上の企業＜導入していると回答＞
※「都市部」：南関東、近畿、東海地域、「地方部」：南関東、近畿、東海以外の地域とする。

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

令和8年度予算額 1.1億円 (1.3億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
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、適切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を実施

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

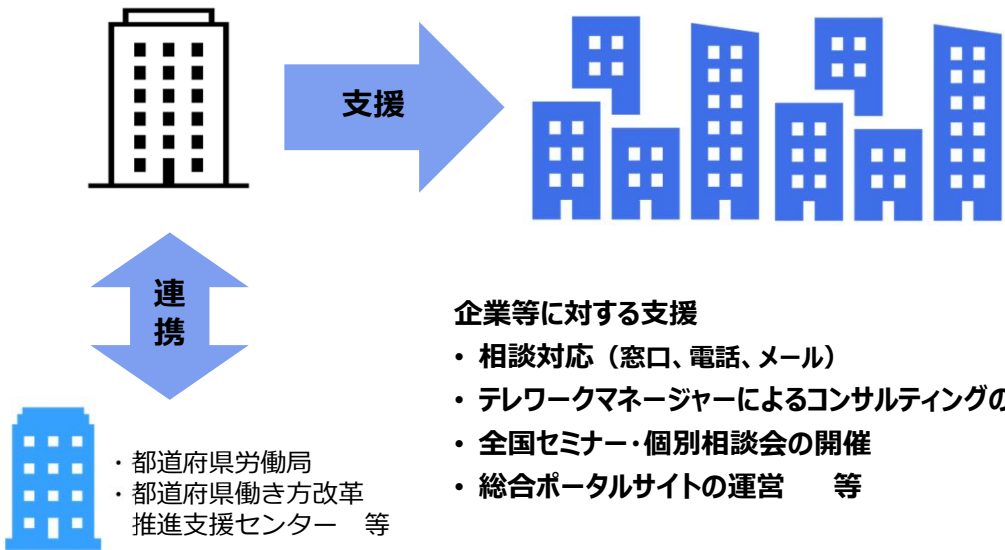
中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）。管理職向けのテレワークマネジメントスキル向上のためのセミナーやテレワーク対象労働者向けのITリテラシー向上のためのセミナーを実施

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

実施主体：民間事業者等

適切な労務管理下におけるテレワークの実施
テレワーク相談センター



令和8年度予算額 1.4億円（1.4億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

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、適切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、適切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年度から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