

令和 8 年度厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)

議 題：労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策の推進  
(テレワーク普及促進等対策)

開催日時：令和 8 年 6 月 1 8 日(木) 1 3 : 0 0 ~ 1 3 : 4 3

開催場所：中央合同庁舎第 5 号館 専用第 1 5 会議室

出席者：伊藤委員、井野委員、上山委員、大屋委員、永久委員、寺田委員  
(五十音順)

○総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、よろしいでしょうか。行政事業レビューの 3 つ目の事業、「労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策の推進(テレワーク普及促進等対策)」を始めます。本事業の担当の委員の皆様、よろしくお願いいたします。それでは、担当部局から 5 分以内で簡潔に説明をお願いいたします。

○雇用環境・均等局

在宅労働課長の山田です。本日はありがとうございます。説明資料として、まず事業の概要が 2 枚あります。3 ページです。テレワーク・ワンストップ・サポート事業の目的は、テレワークに関する労務管理や情報通信技術をワンストップで相談できる窓口の設置などにより、適切な労務管理の下でのテレワークの導入・定着を図るものです。相談対応の実施方法は窓口、電話、電子メールです。テレワークマネージャーがコンサルティングを実施します。

次に 4 ページです。人材確保等支援助成金のテレワークコースは、制度を導入して 3 か月の評価期間に一定回数以上実施、又は延べ実施人数を増やした事業主等に助成をしております。その後の 2 枚は、テレワークについて書かれている政府の方針や計画をまとめたものです。

次に 9 ページを御覧ください。実態です。左上のグラフでテレワークの導入率を見ますと、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した後は下降傾向にあり、令和 6 年は 47.3%、令和 7 年は 50.1%でした。9 ページで続きますが、都市部で導入率が高く、ブロック別で見てもその傾向が見られます。

続いて 10 ページです。企業の従業員数別の導入状況を見ております。規模が大きくなるほど、導入割合は上昇する傾向にあります。

11 ページです。実際に雇用就業者のどのくらいがテレワークをしたことがあったのかを見たものです。こちらもコロナ禍で上昇した後は低下しておりました。ただ、直近の令和 7 年度では、割合が若干上昇している地域が多く、安定的に推移しております。

テレワークの実施頻度も重要です。12 ページの右にあります。今年 1 月の調査によりますと、テレワークの実施率は 15.4%で、併せて直近 1 週間の出勤日数は 5 日以上、3 ~ 4 日が約 3 割ずつ、1 ~ 2 日、0 日が約 2 割ずつと、テレワークの実施頻度にはばらつきがあります。

13 ページの左は、テレワークを導入した企業の導入目的です。コロナ禍後の令和 6 年は、感染症への対応(感染防止や事業継続)が高い割合ですが、次いで、勤務者のワークライフバランスの向上、労働生産性や業務の生産性の向上が、コロナ禍前と同様に高くなっています。

次の 14 ページでは、テレワークの支援に関する企業のニーズを見ています。行政に求める支援策については分散していますが、左から 2 つ目以降で、仕事と育児・介護等との両立支援などのための導入支援、好事例の情報提供、普及啓発や相談対応など、各社の状況に応じた個別支援にニーズがあることがうかがえます。

次に、事業の実績です。まずワンストップ・サポート事業です。16 ページです。こちらの下ではコンサルティングの流れを示しております。企業の必要に応じて、3 回まで無料で実施しております。典型的には現状把握、導入準備、導入後フォローを寄り添って行っています。なお、コンサルティングを受けた企業への任意のアンケート結果によれば、約 5 割が実際に導入又は規程の整備等を行っており、検討中も含めると、9 割近くの企業において導入に向けた前向きな対応がなされております。

次に、17 ページで予算額に対する執行額の割合を見ております。令和 7 年度は 55.4%でした。このうち相談センター事業だけで見た執行率は、約 9 割です。相談件数、コンサルティング回数、セミナー参加者数ともに、設定した目標を令和 7 年度に達成しております。コンサルティングを実施した企業は都市部で多く、地域によって実施状況にばらつきが見られます。

18 ページは、3 回のコンサルティングを経て、テレワークの自社内での定着に取り組んだ事例です。

19 ページでは、テレワーク導入済みの企業が抱える課題への相談対応の状況を整理しています。相談があった例として、規程のアップデートや従業員の勤務時間管理の確認手段について、そしてコンサルティングについて、従業員の間での待遇面に配慮したテレワークの実施方法についての事例を挙げております。

20 ページは助成金の実績です。令和 2 年度に利用が急増した後、助成率や対象費用の絞り込みを行い、利用は減少しました。令和 7 年度に支給手続の簡素化などを行い、執行率は上昇しましたが、依然として 26.4%と低調となっています。

最後は、論点と見直しの方向性です。22 ページを御覧ください。論点は 2 つです。社会にテレワークが一定浸透してきたことを踏まえて、今後の社会的役割やより効果的に事業を実施する方法を考える必要があるのではないか、執行率が 39%にとどまっていることについて、要因の分析がなされているか、また、予算規模は適切なものとなっているかです。

見直しの方向性は、より効果的なテレワークの普及促進に向けた実施手法の見直しとしております。まず、現在に至る状況として、テレワークの導入は一定進展が見られる一方で、中小企業・小規模事業者や地方部の企業においては、導入が進んでいない状況も見られます。執行率は一定改善し、令和 7 年度に 55.4%

となったものの、助成金については依然として低調な状況と認識しております。また、個別企業の導入支援には役立つものの、社会全体への波及効果の観点で、効果は限定的と考えられます。

以上の認識に基づき、個別企業等への導入支援に当たっては、中小企業等が抱える多様な働き方のニーズに沿った丁寧な支援が重要と考えられます。また、費用対効果の観点から、支援結果が他の企業等へ波及するように事業を実施することが重要と考えられる点を踏まえて、支援の実施手法の重点化を図ることを検討することが必要と考えております。そしてその際には、中小企業・小規模事業者等の適切な労務管理の下におけるテレワークの推進・定着のため、相談対応等の事業について地域ごとの活用に差異がある現状も踏まえ、より多くの地域で活用されるよう、支援を効果的・効率的に実施する方策を検討することが必要ではないかと考えております。御説明は以上です。よろしくお願いいたします。

#### ○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。それでは、質疑応答に移ります。時間も限られておりますので、発言される方は挙手をお願いします。オンラインで御参加の委員におかれましては、挙手ボタンを押していただくようお願いいたします。こちらから指名しますので、指名されたら簡潔に発言をお願いいたします。なお、論点等説明シートにおいて本事業の個別の論点を示しており、担当部局より見直し案も示されておりますので、それを念頭に御議論をお願いいたします。また、コメントシートについては、議論の状況を踏まえ、適宜、記入をお願いします。1時25分頃に再度アナウンスをさせていただきます。それでは、質問や御意見の御発言をお願いいたします。伊藤委員、お願いします。

#### ○伊藤委員

伊藤です。よろしくお願いします。論点にも出ていますし、事前勉強会でも出ていたところですが、この事業の必要性というところは大きな論点になろうかと思っています。

テレワークを進めるということ自体、私は個人的にも必要だと思っています。アンケート調査にもあったように、コロナのときから今は状況が変わってきて、ワークライフバランス、働きやすい環境にするという意味で、「今日は家でやるよ」というような多様な働き方になることは、とても重要だと思っています。頻度の中で、週5日が良くて週1日が悪いということでもないし、それは企業ごとに決められるものだと思っています。

そういう前提の中で、行政として支援をいつまでするのかというところは、テレワークの必要性とは分けて考える必要があるだろうと思います。47%と若干下落傾向にあるとは言えども、半分が導入している。逆に半分で導入していない、その事業者の中には、そもそもなじまない企業もあると思いますし、ここから先については、個々の企業の中で考えていく部分も多くあるのではないかと考えているのですが、まずそこについてはいかがと思われますか。

#### ○雇用環境・均等局

伊藤委員、ありがとうございます。テレワークを進める必要があるというお言葉を頂きました。最後にお話のあった、なじまない部分もあるのではないかと思います。私どもも認識を持っております。先ほど説明を飛ばしてしまったのですけれども、例えば業種別に見ても、情報通信業ではとても進んでいる一方で、現業を中心に実施率が低い。ここは、正にそれぞれの働き方をお考えになっている中で、自分たちの所ではできるか、できるとすればどういった形で導入できるか、定着していけるか、こういったことを個々にお考えになっていくということが大事だと思います。ですので、伊藤委員が最後におっしゃった、個々で考えていくという重要性が更に増してきているという認識があります。このためにも、最後の見直しの方向性で申し上げた、個別の丁寧な支援を強めていくことで出てくるニーズにもお応えしていくことが必要ではないかと思っております。

#### ○伊藤委員

最後の問題意識のところは同じように思っているのですが、その問題意識をどう解決するかというところが、もしかしたら私は違うのかもしれない。コンサル費用などを出してくれるのだったらやろうという所（企業）もあるかもしれないし、先ほどの御説明にもあったように、コンサルが終わった後の相談もある、これもないよりあったほうが良いという所も当然あると思うのです。しかし、ここまで（進んで）きたのだから、あとは企業を含めた事業者側が考えて進めていく。逆に厚労省の立場からすると、お金という支援というよりも、多様な働き方という観点の中で、ちゃんと従業員側に立ったことをしてほしいという、飴ではなくて鞭ということも今後は考えていく必要があるのではないかと思います。最後は意見になりましたが、もし御意見があれば構いません。

#### ○雇用環境・均等局

それぞれの実情によって進めていくところであるというのは、もっともだと考えておりますし、最後のお金よりも多様な働き方という方向性についても、見直しの方向性で、テレワークをどのように政府でお支えしていくかという中で見ていきますと、やはり施策もそれに応じた全体を考えていかなければいけない。財源も限られている中ですので、実施手法をより効果的・効率的に行っていかなければいけない。ここを認識しながら、多様な働き方の1つの例として、とてもメリットがあるということが確認をされておりますので、ニーズのある所をお支えしていくということをやってまいりたいと考えております。ありがとうございます。

#### ○総括審議官(行政改革推進室長)

よろしいでしょうか。ほかに御発言はいかがでしょうか。では、オンラインの井野委員、よろしくお願いいたします。

○井野委員

御説明ありがとうございます。今回の視察では、ワンストップ・サポート事業のコンサルティングの業務を御紹介いただきました。テレワークマネージャーによる丁寧な伴走型支援が行われていると言いますが、手間が掛かっている割に、成果につながっていないのではないかという印象を受けています。先ほど伊藤委員もおっしゃっていたように、働きやすさや生産性の向上は、これから企業自身が考えていくもので、例えば、モデル規程などを参考にしながら、組織が自分たち自身に合った制度の設計を行っていくものだと思います。日本テレワーク協会の役割は重要だと思うのですが、テレワークが普及した現状では、相談受付、導入事例の紹介等の情報提供で十分ではないかという意見を持っています。相談コンサルタントの件数は増加傾向にあるようですが、予算全体の執行率は5割程度です。一方、サポートセンター運営費用の執行率は9割程度です。費用対効果を見極めて、センター運営費を事業実績に見合った規模にしていくなど、適正な予算額にしていいただければと思っております。以上です。

○総括審議官(行政改革推進室長)

お願いします。

○雇用環境・均等局

御指摘のあった視察ですけれども、テレワークマネージャーによるコンサルティングを活用した団体を視察していただきました。マネージャーが寄り添って支援を行った例ということで、丁寧な支援が重要だと考えております。今お話のあったセミナーや情報提供があり、それも参考にして、まずそこをやっていくというのも大事だと考えております。実は、今日、テレワークセミナーをやっております。今ちょうど始まっています。こういった所で情報をお知らせしていく。これに関心をお持ちになった方々は、より御自身で調べていくところもあるでしょうし、分からないところはちょっと聞きたいというところに寄り添ってお答えをしていく。こういった相談の対応や、更に進んで、自分の所をコンサルティングでどういうようにしていきたいといったニーズもあるのではないかと考えております。ただ、執行率のお話もありましたので、先ほどの伊藤委員へのお答えの中でも申し上げたように、お支えしていくテレワーク施策全体の中で、どのような形でより効果的・効率的に実施していくかということを考える必要があるというように認識しております。ありがとうございます。

○井野委員

ありがとうございました。

○総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、上山委員、お願いします。

○上山委員

執行率のところをお聞きしたいのですが、相談センターの費用は執行率が高いという御説明を頂いているのですけれども、相談センターの費用の内訳というのは、どういう感じになりますか。

○雇用環境・均等局

運営経費になってまいりますと、テレワークマネージャーが令和7年度だと95名いらっしゃいまして、この方々が全国に配置されているという中で、依頼を受け取ったときに、それに対応したアウトリーチという形で、依頼を頂いた企業に赴いて、まず現状把握をしてコンサルティングを始めていくといったところがあります。こういった専門家の方々、マネージャーの方々に事業を実施いただいて、それに対する報酬というのがまずあります。

○上山委員

人件費が大きいということでしょうか。

○雇用環境・均等局

人件費が一番ということではありません。まず具体的な例として多いのは、この事業運営において必要なパンフレットの印刷等の経費です。次いで多いのが、講師等のための経費です。先ほど申し上げたセミナーを実施したりというところもあります。このための経費です。これも人に対するものということであれば、人件費と見ることもできますが。その後は運営経費ということです。実際にコンサルティングまで至らなくても、相談に対応するといったことも、テレワークセンターでは行っております。

○上山委員

気になっているのは、相談センターの費用が多いと言っても、その内訳が本当にどうなっているのかというところです。固定費の部分が多くなっているのであれば、ここでお金を使っても、必ずしも効率的に運営されているというような話にはならないと思うので、その辺のところが聞きたかったのです。

全体的に執行率が低いというのは、世の中の的に必ずしもニーズが高くないのではないかと考えています。確かにコロナの頃はニーズがあって、テレワークというのはいろいろな所で持てはやされていたと思うのですが、事前勉強会のときにも申し上げたのですが、最近ではむしろテレワークについて批判的な意見というのも結構多くの所で聞きます。そうすると、必ずしも全国民全員一致で進めているものでもない以上、国が費用を掛けてやる必要はないのかなという気が正直しています。各事業が、そのニーズに応じて、必要であれば採択すればいいし、非効率と思うのであれば採択しなければいいということで、それぞれで判断すればいいのかなと。もちろん、それについて支援をするのはいいと思うのですけれど

も、お金を掛けて援助する必要はないのではないかと思います。

#### ○雇用環境・均等局

上山委員、ありがとうございます。正にお話にあった、ニーズにおいて必要であればお支えしていくということで取り組んでできているところです。執行率の低さに関連して言えば、資料だと 17 ページに書かせていただきましたが、相談センターと助成金を合わせた執行率というのが、論点にもあるように令和 6 年度が 39%、令和 7 年度が 55.4%です。その中で、テレワークについての批判もあるというお話がありました。これもそのとおりと思っております。先ほど申し上げたことの繰り返しになりますけれども、ニーズに応じて必要な所をお支えするというスタンスの中で、実際にコンサルティングを受けたいのだからというアプローチを頂いた企業の方々には、まずは赴いて現状把握から取り組むという形で、やる所は臨機応変にというのは、より効果的・効率的に事業を実施するという観点からも重要と考えております。ありがとうございます。

#### ○上山委員

必ずしも全国民のニーズではないものに、国がお金を掛けていいのだろうかというのが気になるところです。必要な所もあるかもしれないので、それはそれであれですけれども、みんなが必要でもないときに、執行率を見る限り、そこまでのニーズもないときに、あえて更に国が後ろから押して、「やれやれ」と言う必要があるのかと。先ほども申し上げましたけれども、相談センターの費用が高いというのは、必ずしも効率的に回っているという話ではないのだろうという気がしているので、テレワークに関しては、今後、あえて国でプッシュしていく必要はないかと思います。

#### ○雇用環境・均等局

御指摘ありがとうございます。御説明したスライドの中で、少しページがばらけてしまっておりますが、令和 7 年度の執行率は 55.4%でした。そのうち、相談センターが 86.9%、助成金が 26.4%ということで、トータル 55.4%となっています。みんなが必要でないものを政府でお支えしていくことに必要性があるのかというのは、私どもが今回御説明申し上げているテレワーク政策に限らないところなのかもしれません。テレワークについては、駆け足で御説明いたしました、実際のところ育児・介護との両立支援や通勤負担の軽減、生産性の向上、加えて、コロナ禍でやむにやまれず、一気にテレワークを導入されてきたと、これが一定定着している。こういった状況に応じて、変わってきている支援のニーズというものがある。それをしっかりと把握することが、私どもとしても大事だと考えております。

その上で、テレワークについて「一步踏み出してみたいのだから」と言ってきている所には、全部フルスペックで最初からというのではなく、セミナーの機会なども活用して、あと、今はテレワークポータルというものがありますので、これ

で情報発信もしている。更に加えて、個別に専門家の御知見ももらいたい、そして、自分たちの導入につなげていきたいという方に対しては、コンサルティングを。ここは引き続きニーズがあるのではないかという認識があります。ただ、御発言いただいたように、テレワーク全体の施策を考えていく中で、助成金も含めてどういった形でお支えしていくか、より効果的・効率的な実施手法を考える必要があると認識しております。ありがとうございます。

#### ○上山委員

1つだけ確認させていただきたいのですが、効率性が上がっているというエビデンスは、どこかにあるのですか。

#### ○雇用環境・均等局

先ほど申し上げた育児・介護の両立支援などは、人材の確保・定着にもつながっていきます。定量的にということではありませんが。例として少し申し上げると、そういったところが、ひいては、これまで活躍されてきた人材の定着によりつながっていくというところも期待できます。また、通勤の負担が軽減することで、業務の生産性が向上するし、両立支援もあるだろうと。

さらに、感染症対策として、テレワークという形が導入できていれば、そういった対応が柔軟にできる。例えば先日台風があったときにも、取組としてテレワークに踏み切った所も多かったと思います。こういったところも含めた仕組みとして導入しておくことが、定量的に今何パーセントかということではないのですが、ひいては人材の活躍につながっているということが言えるのではないかと考えております。

#### ○上山委員

台風のような、継続的でない、非日常的なことののためにというのは、理屈としてはおかしいだろうと思っています。今おっしゃった理由というのは、多分、テレワークに関していろいろな所で縷々言われているところかと思うのですが、ただ、本当に生産性の向上につながっているかどうかというのは、そういったものを数字で示したものはないと思っているのですが、違いますか。先ほど挙げられたお話の中でも、テレワーク以外の手段で対処すべきものも結構入っているような気がしているので。

いいですよ、もちろん、テレワークでそういうことを考慮するという所があっても、それは企業の裁量なのでいいとは思っています。ただ、先ほど来申し上げているとおり、必ずしも効率的ではないのではないかということで、反対の意見も出ているというのが現状かと思っています。そういった意味でいくと、それ以外の理由のところというのは、テレワークでなくても別の事業でカバーすべきものもあるかと思うのです。ですから、繰り返しになりますけれども、こちらの事業に関しては、今後、国の事業としてやるのはどうかなというように思います。

○総括審議官(行政改革推進室長)

何か説明があれば、どうぞ。

○雇用環境・均等局

御意見ありがとうございます。スライドは後ほど御覧いただければと思います。今日御説明申し上げたスライドの 12 ページの調査では、今年 1 月、自宅での勤務(在宅勤務)をすることで効率が上がった、やや上がったという方が 80% というデータがあります。ただ、実際の把握に難しいところがあるのはそのとおりですし、働き方もテレワークに限らない多様な働き方があり、これを選んでいけるようにする、そういう認識であるということだと思っております。テレワーク以外で対処する部分もあると思います。そういった多様な働き方の中で、テレワークというものを必要とされている所をお支えしていく、こういうところをやっていきたいというのが私どもの考えです。

○総括審議官(行政改革推進室長)

委員の方には恐縮ですが、並行してコメントシートの記入を進めていただければと思います。あと 10 分ほどでとりまとめに入らせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。もちろん、その間も審議は続けていただければと思います。先に、永久委員、よろしいですか。

○永久委員

私はコメントしかないです。

○総括審議官(行政改革推進室長)

では、寺田委員、お願いします。

○寺田委員

御説明ありがとうございました。テレワークのセンターのようなものは、一応使われているという話ですけれども、このセンターに、企業側への御説明が多いような理解なのですが、労働者側から、テレワークは認められなかったとか、テレワークしたいのにやらせてくれないとか、そういう相談ができるようになっていのでしょうか。そういう相談とか、例えば簡単な紛争解決の教示とか、そういうことをされているのかどうかを教えてください。

○雇用環境・均等局

テレワークという形で働かれる方々が、実際にやろうというときに、何か問題があったりするときには、都道府県労働局のほうで相談にお答えするという対応をやっているところです。この事業でやっている中に、テレワークに関するポータルサイトがあります。この中で、テレワークに関するガイドライン、適切な労務管理の下で普及していただくというガイドラインは用意しております。こう

いったものを働く方々に御覧いただくことで、こういったことが自分の働いている企業ではどうなっているのかを確認する機会にもなっていると思いますが、実際の基本的な対応は、最初に申し上げた労働局でお受けしているということが言えると思います。

○寺田委員

では、労働局に案内するということはしてないのですか。

○雇用環境・均等局

テレワークの相談センターに御相談があったときには、適切に、お住まいの労働局を御紹介するというのもやっております。つなぐというのも大事な機能だと思っております。

○寺田委員

分かりました。「テレワーク」という名前が付いている場合、むしろ労働局よりもそちらに行ってつながれる機能があるというのは、割といいのではないかなと思うので、今の形態を続けるかどうかは難しいかもしれませんが、完全な廃止と言うよりは、労働者の方々がそれなりにテレワークの導入企業での問題を相談できる場所というように機能するのであれば、何らかの価値はあるのかなと思いました。

○総括審議官(行政改革推進室長)

では、永久委員、お願いします。

○永久委員

私はコメントだけです。国というのはお節介だと思っています。そもそもテレワークの必要性や価値というのは、業種、規模、地域あるいは働く者の属性や経営者の方針によって異なるものですから、国がこれの目標値を設定するというのはなじまないと、上山委員がおっしゃったとおりだと思います。業務の効率化のためにテレワークを早々に導入している所は、自分のお金で導入しているわけであって、これは当然必要に応じてやっているわけです。必要があるにもかかわらず導入していない企業があったら、それは経営者の能力の問題であって、それにわざわざ助成をする必要などないと思います。それで経営が悪くなったらその経営者の問題だし、その経営者に対して働く者が何もクレームをしないとしたら、それはその企業の問題だろうと思います。

また、20万円ほどの助成をもらって、「それだったらやろうかな」などと言う所は、そもそも必要がない。必要だったら、当然ながら、もっとお金を掛けてやりますよ。なので、この20万円を何がしかでもらうというのは、ナイストゥーハブの人たち、そういう企業だろうと思います。

さらに、コンサルの話が出ていますけれども、ググればすぐにテレワークのコ

ンサルというのが山ほど出てきます。ですので、国がわざわざそこでコンサルをする必要もないというように、私は認識しています。以上です。

#### ○雇用環境・均等局

寺田委員、永久委員、御意見をありがとうございます。正にうまく関係機関とつながっていったら、その中でこの事業が役割を果たしていくというのが大事だと認識しております。永久委員から最後にコンサルティングについてのお話がありました。先ほど少し説明を割愛させていただいたかもしれませんが、実際のテレワークセンターの中での相談の約3割が、テレワーク導入済みの方や企業からの相談となっております。つまり、導入してみたけれども、職場のためにもっと良くできないかというところでの相談も一定あるのではないかとというのがあります。ただ、実際にほかにもいろいろ便利なツールが山ほど出来てきた、情報も手に入りやすくなっているという認識はもちろんあります。しかし、こういう中であるからこそ、なおのこと、テレワークマネージャーという、この事業の中で活躍する方がいらっしゃると思いますが、こういった方々が専門性を発揮していくというところは、より効果的・効率的に実施していくためにも、必要ではないかという認識があります。

#### ○永久委員

問合せをした企業は、そちらだけにしか問合せをしていないのでしょうか。多分、いろいろな所に問い合わせをしている。このセンターの助言が決定的だったかどうかは分かりません。さらに、どのくらいの件数があつたらこれ続ける必要があるのだろうかという点も分かりません。あつたからというのなら、1つでもあればそれを続けるということでしょうか。あるいは、何件あつたら続けるということでしょうか。それに代替するものが民間にあるはずですが。実際にあります。なくても困らないわけです。さらに、そうしたコンサルにお金を掛けたくないというのなら、それはその企業の経営方針ですから、それに関して管理する必要はないだろうと思います。以上です。

#### ○雇用環境・均等局

御意見ありがとうございます。おっしゃるとおり、このテレワーク相談センターでの機能がどこまで決定的であるかといったデータは、今手元にないところです。ただ、そういうたくさんの方々のいろいろな便利なツールがある中で、このテレワーク相談センター、ワンストップセンターで専門家の方も含めて活躍している機能というのが、どこまでニーズのある方々のお役に立っているのか、これを把握していくことは、とても大事というか、基本的であるべき観点だと思っておりますので、事業の上ではしっかり認識していかなければいけないというように考えております。直接のお答えにはなっておりませんが、そういう認識を改めて持ったところです。ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

では、大屋委員、お願いします。

○大屋委員

慶應義塾の大屋です。御説明ありがとうございました。永久委員は御自身も経営側なので、多分、観点が厳しいのだと思います。世の中、そこまでパーフェクトな経営者ばかりではない。また、ちょっと言いにくいけれども、コンサルもピンキリであって、信頼のできるコンサルティング業者がちゃんと選べるかという観点では、特に中小事業者の方からすると、ハードルの高いところがあるでしょう。そういう意味では、やはり国が設置して、こういうアドバイザーをちゃんと用意しておりますという制度を作っておくことの意義というのは、私はそれなりにあると思っています。そのこと自体は、相談部分、コンサル部分については、やはり利用量も多いし、予算執行率もいいというところで、結構見えているような気がします。

他方で、補助金部分については、永久委員のおっしゃることももっともかなと思うところがあります。費用対効果で賄えるものであったら、企業というのはちゃんと自分でお金を払ってやるだろうというところがあるわけですね。ある意味、テレワークというのは、巨大な社会実験を我々は1回やったわけですね。やらざるを得なくなって、COVID-19のときに無理矢理やった。無理矢理やってみたところ、これは案外良かったといって定着した所もあると思いますし、ちょっとデメリットもあったという揺り戻しも出ているということ自体は、テレワーク導入率のグラフにも出ているところだと思うのです。そうすると、これ以上の伸びしろが本当にあるのかということが、大きな問題になってくると思います。伸びしろがあるとなったときに、あるのであれば、逆に向こうから相談に来ないかなと待っているだけではなく、こういう業種にはまだ伸びしろがあるのに伸びてないから、国として積極的な手段を打って、助成もそういう所を狙い撃ちにしていっていきましょうというような制度設計をされるのがいいと思うのです。

その意味で、相談やアドバイス部分については、私自身は大きな問題はないのではないかと考えているのですけれども、その次のステップについては、もう一度考え直していただいたほうがいいのかなというような印象を持っております。コメントなので、特にお答えがなければそれでも結構です。

○雇用環境・均等局

ありがとうございます。最後のお話は、実施手法というところでも、より一層考えていかなければいけないという御意見ということで受け止めております。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ほかに委員のほうで御発言はいかがでしょうか。上山委員、お願いします。

○上山委員

繰り返しになって恐縮ですが、相談センターが本当に機能しているのかというのは、すごく気になるのです。費用が 80%とか 90%と言っているけれども、何に使っているのか。仮にこの事業を続けられるのであれば、ここについてはより細かく、何に費用が使われているのか、要は、本当に相談を推進するための費用なのか、人件費あるいは施設代のような固定費などが多く、結果的に底積みの部分が多くなっているだけではないのか、そのところは細かに精査していただければと思います。

○雇用環境・均等局

ありがとうございます。事業の実施という中では、費用対効果ということをし、より一層認識してやっていかなければいけないと思っております。

○総括審議官(行政改革推進室長)

永久委員、お願いします。

○永久委員

それこそオンラインでしたけれども、現地視察に参加させていただいて、社労士の方が、自分の仕事の 1 つの部分として、テレワークのお話をしていると御説明されていきました。こうした相談を私は全然否定しているわけではありません。ただ、社労士の仕事の中の 1 つとして出てきて当たり前のことなので、このことだけ特に取り上げて、1 つの事業とする必要は全くないだろうという意見です。

○雇用環境・均等局

御意見ありがとうございます。適切な労務管理というところでやっていくことだと、先ほど労働者に関するお問合せという御質問も頂きましたけれども、正に働く方々をお支えするための様々な法令とか、こういったことの理解というのがありますが、加えて、テレワークとなってくると、コミュニケーションの問題や安全衛生や労働時間といったところで、プラスアルファと申しますか、テレワーク特有の部分もあると思いますので、仕事の 1 つとして、それも含めて働き方ということにはなると思います。

テレワークの部分についての専門性を発揮されているマネージャーがいらっしゃるというのも、視察いただいた中で御確認いただけた部分であるかと思っております。また、そういった専門性を発揮していくというのが、やはり事業をやっていく上では大事な観点だと思いますので、より効果的・効率的な手法という中で、その点もしっかり頭に入れていきたいと思っております。

○総括審議官(行政改革推進室長)

そろそろ時間も来ましたので。コメントシートを提出いただきました。あと、今、様々な御議論がありまして、それらを踏まえて、事務局と大屋委員とでとりまとめの作業と作成を並行してさせていただきました。よろしいですか。案がま

とまりました。では、その案を申し上げたいと思います。

とりまとめコメント。事業名「労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策の推進(テレワーク普及促進等対策)」です。本事業は、テレワークの普及を図るため、企業からの相談対応やテレワーク制度導入等への助成等を行うものであるが、コロナ禍を契機としてテレワークの普及が大きく進んでいる現状においては、企業が判断すべきで、引き続き国が費用を掛けてテレワークの導入を支援することの必要性を検証し、廃止を含め十分に検討すべきである。

その上で、今後、更にテレワークの導入を支援すべき事務・事業がどの程度存在するのか、伸びしろについて改めて検証を行い、国として推進していく理由があるか、あるとしても、事業規模をそれに対応したものへと見直すことを検討すべきである。その際、伸びしろの部分について、なお導入が進んでいない要因についての検証を十分に行う必要がある。

相談件数、コンサルティング件数は、その機能を果たしていると認められるが、コンサルティングを受けた企業が、実際にテレワークの導入・定着に結び付いているか、生産性向上に結び付いているかなどを定量的に把握することを検討すべきである。特に人材確保等支援助成金(テレワークコース)については、支給実績が低迷しており、テレワーク制度導入へのインセンティブとなっているか懸念があるため、令和7年度における支給要件の見直し等の効果について速やかに評価を行った上で、縮小・廃止を含めた抜本的な見直しを検討すべきである。

加えて、そもそもテレワークが本当に効率性の向上につながるのかも不明であり、基本的に各企業のニーズに合わせてその採否を各企業が判断すべきであり、必ずしも全国民のニーズに合っているものではなく、国の事業として積極的に進めるべきものではないと思われるとの意見があった。以上です。

細かい文言などは、最後に大屋委員と調整が必要な部分もあり得るかもしれませんが、今の内容に関して、委員の皆様、いかがでしょうか。御意見はありませんか。ありがとうございました。それでは、最後に申し上げたとおり、公表に当たっての具体的な記載ぶりについては、大屋委員に御一任いただけますか。ありがとうございます。では、以上をもちまして本事業については終了といたします。部局の皆様、お疲れさまでした。委員の皆様は引き続きお願いいたします。

それでは、10 分間休憩を取らせていただきますので、よろしくお願いいたします。

(休憩)