

テレワークの普及促進について

厚生労働省 山口労働局

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

<就業場所による分類>

- ①自宅で仕事を行う**在宅勤務**、②出張時の移動中などに公共交通機関内やカフェ等で仕事を行う**モバイル勤務**、③共同のワークスペースなどを利用して仕事を行う**サテライトオフィス勤務**の3形態に分類

<就労形態による分類>

企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

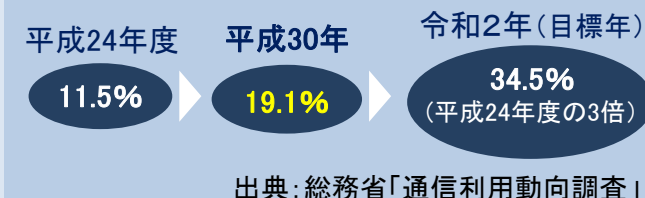
政府目標と現状

- 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）で政府目標を提示

政府目標①

令和2年までに
テレワーク
導入企業を
平成24年度比で3倍

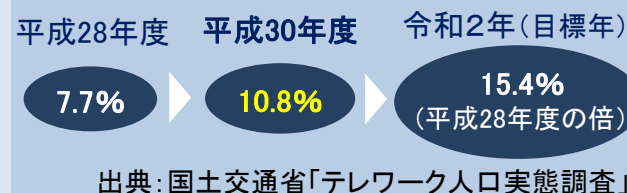
<テレワーク導入企業の割合>



政府目標②

令和2年までに
テレワーク制度等に
基づく雇用型
テレワーカーの割合を
平成28年度比で倍増

<制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合>



関係府省による連携

- テレワークは総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省の四省で連携して推進を図っている。
- 平成28年度より、4省副大臣による関係府省連絡会議を開催、連携の強化を図っている。

総務省（幹事省）

情報通信政策

テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

厚生労働省

労働政策

適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

国土交通省

国土交通政策

都市部への人口・機能の集中による弊害の解消と地域活性化等

経済産業省

産業政策

テレワークに係る産業振興

雇用型テレワークのメリット①

利用者の声

企業の方、従業員の方の双方から、様々な効果が報告されています。

企業
(経営者・推進担当者)
の感じる効果



- 効果 i 優秀な人材の確保や雇用継続につながった
- 効果 ii 従業員のワーク・ライフ・バランスの向上につながった
- 効果 iii 資料の電子化や業務改善の機会となった
- 効果 iv 通勤費やオフィス維持費などを削減できた
- 効果 v 非常時でも事業を継続でき、早期復旧もしやすかった
- 効果 vi 顧客との連携強化、従業員の連携強化になった
- 効果 vii 企業のブランドやイメージを向上させることができた

従業員
(テレワーク実施者)
の感じる効果

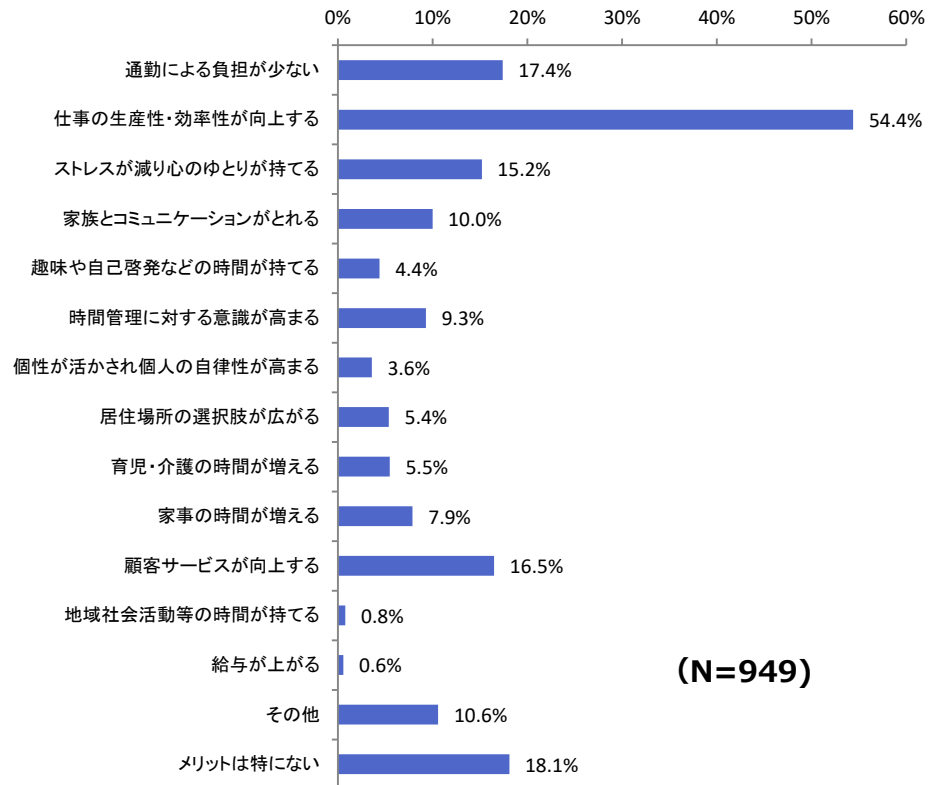


- 効果 i 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 効果 ii 育児や介護等と仕事の両立が可能となった
- 効果 iii 集中力が増して、仕事の効率が良くなった
- 効果 iv 自律的に仕事を進めることができる能力が強化された
- 効果 v 職場と密に連携を図るようになり、これまで以上に信頼感が強くなった
- 効果 vi 仕事の満足度が上がり、仕事に対する意欲が増した

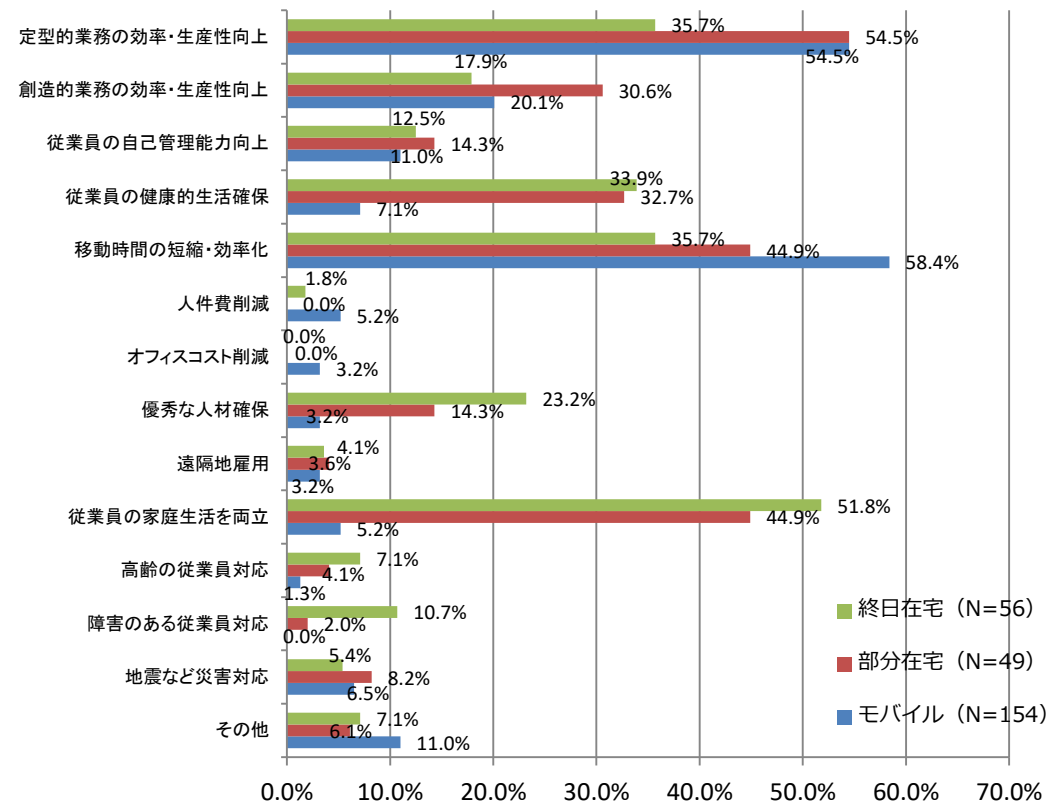
雇用型テレワークのメリット②

アンケート調査

実施のメリット(従業員調査)



実施の効果(企業調査)



【平成27年 JILPT 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査より】

雇用型テレワークのメリット③

企業からのヒアリング結果の紹介

ネスレ日本株式会社

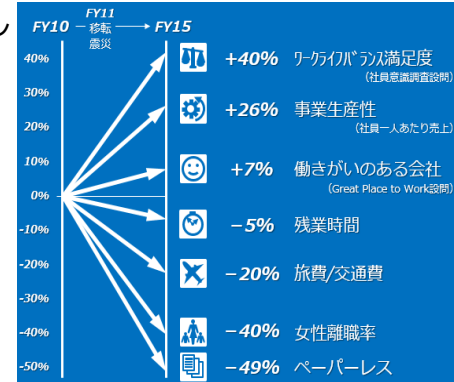
- ◆ 2016年1月より、原則全社員が利用事由や利用頻度の制限なく自宅等社外での勤務を可能とする新制度を導入し生産性向上を実現。2013年を100とした時の**社員1人当たりの売上高は15%増/時間外労働は40%減**。

シスコシステムズ合同会社

- ◆ 2001年よりテレワークを実施、2014年に実施した社内調査の結果、テレワークの導入による**生産性向上効果約10億円**を得たとしている。また、**社員一人当たりの所定外労働時間が半減（年間518時間から266時間）**した。本社をアメリカに置く外資系企業ということもあり、テレビ会議だけで**出張費の削減等**も得たとしている。

日本マイクロソフト株式会社

- ◆ 全社員を対象にテレワークを実施し2010年度からの5年間で、社全体で、
 - ① **事業生産性の向上 (+26%)**
 - ② **残業時間の削減 (-5%)**
 - ③ **旅費/交通費の削減 (-20%)**
 - ④ **ペーパーレスによるコストカット (-49%)**
 - ⑤ **女性離職率の減少 (-40%)**など、定量的な効果を得ている。



サイボウズ株式会社

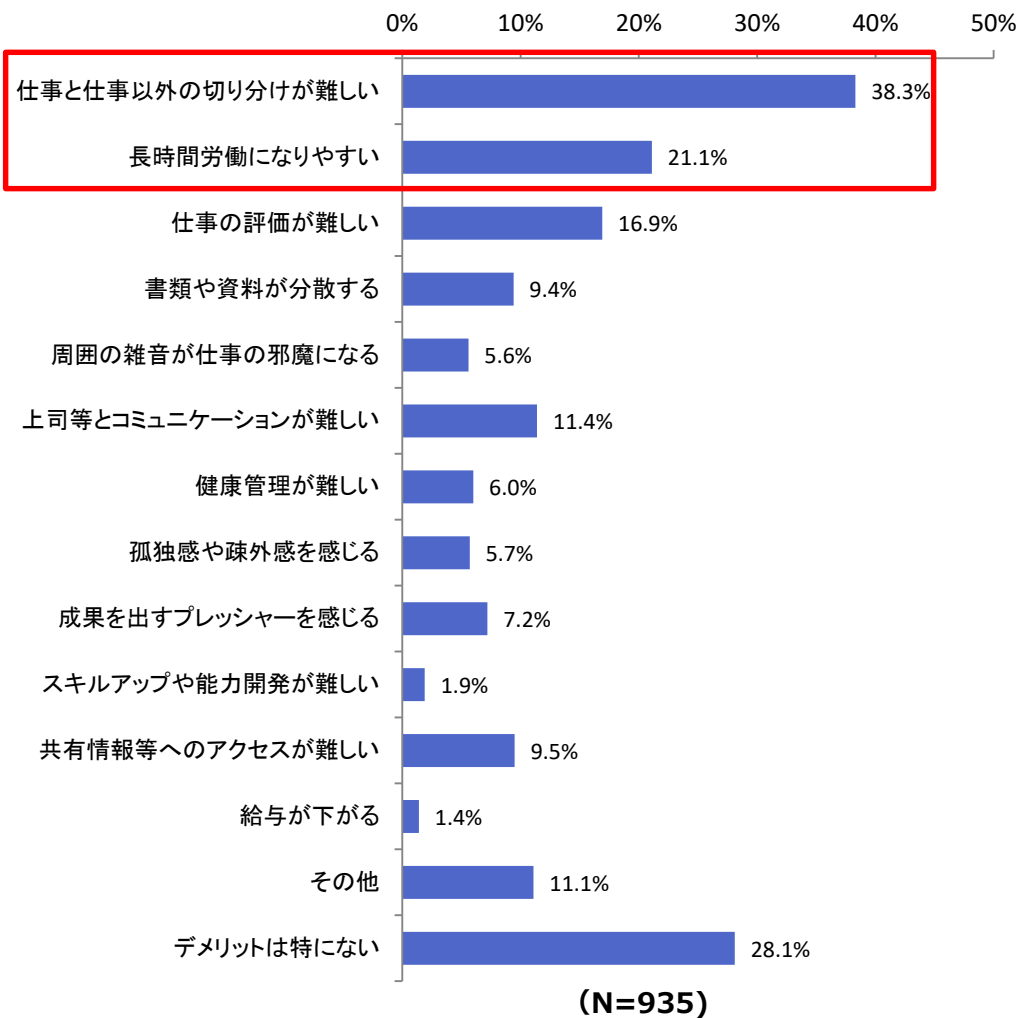
- ◆ 働く人がそれぞれライフスタイルに合わせて働き方を選択できるよう、ワークスタイル変革を実施、その一環としてテレワークを導入。その結果**平成17年時点で28%あった離職率が、平成27年には4%まで下がった**。



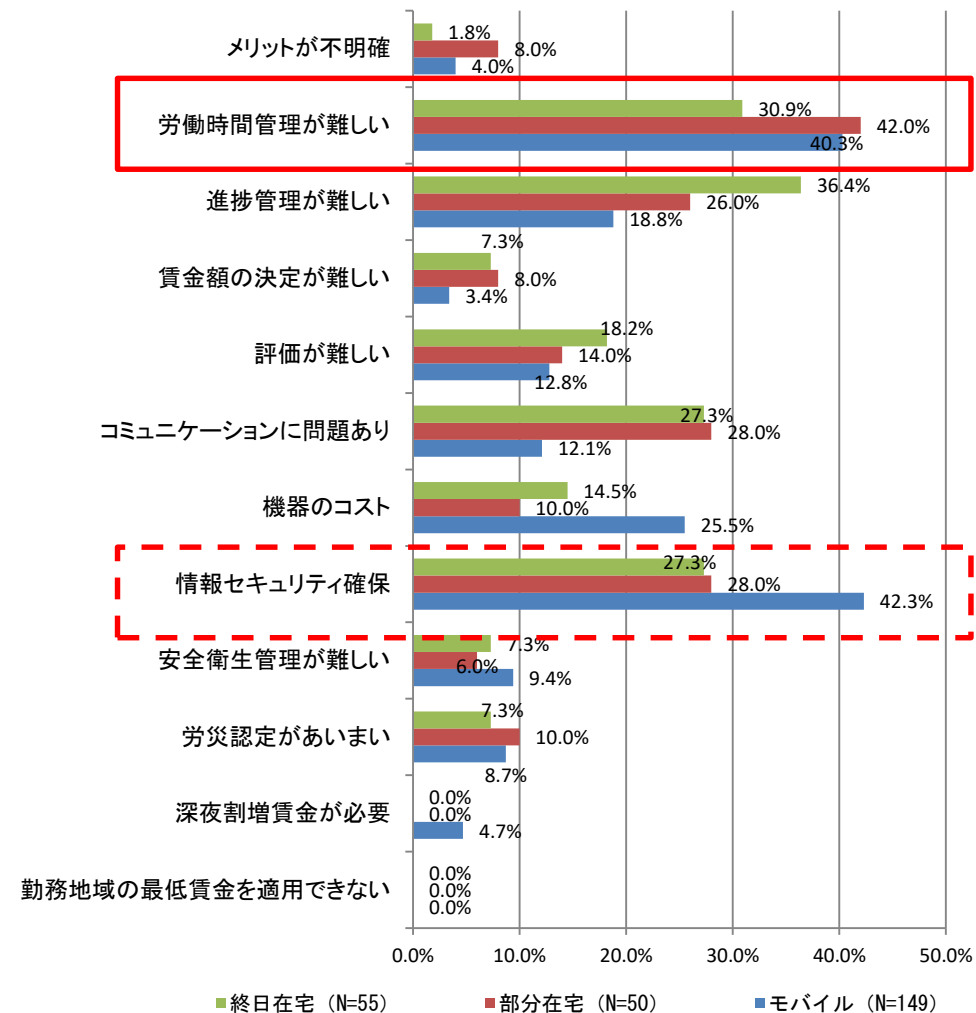
雇用型テレワークの課題

労務管理等から導入が難しい

テレワークのデメリット（労働者調査）



テレワーク実施の問題・課題（企業調査）



それぞれの課題に対応するために

テレワークにおける
長時間労働を防止
するために

- 適切な労務管理が必要！
- 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(平成30年2月策定)
⇒テレワーク実施時の労働時間管理の仕方などについて解説したもの

情報セキュリティを
確保するために

- 情報セキュリティ対策が必要！
- 「テレワークセキュリティガイドライン(第4版)」(平成30年4月総務省公表)
⇒テレワークにおける情報セキュリティ対策について解説したもの

情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン<概要>

- 「働き方改革実行計画」(平成29年3月8日働き方改革実現会議決定)を受け、平成30年2月に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定(「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定)
- 雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態(モバイル・サテライト)についても対応。

○ 労働基準関係法令の適用

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。

○ 労働基準法の適用に関する留意点

労働条件の明示	労働者がテレワークを行うことを予定している場合も、テレワークを行うことが可能である勤務場所を明示することが望ましい。
労働時間制度の適用と留意点	<ul style="list-style-type: none"> • 労働時間の適正な把握 使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても適正に把握する責務を有する。 • いわゆる中抜け時間 労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合、休憩時間や時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。 • 通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク 使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時間に該当する。 • 勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等 使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障されている場合は、労働時間に該当しない。 • フレックスタイム制 テレワークもフレックスタイム制を活用可能。あくまで始業・終業の時刻を労働者に委ねる制度のため、労働時間の把握が必要。
通常労働時間制度	使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、事業場外みなし労働時間制が適用。 具体的には、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと が必要。 労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、実態に合ったみなし時間となっているか確認し、実態に合わせて労使協定を見直すこと等が適当。
事業場外みなし労働時間制	裁量労働制の要件を満たし、制度の対象となる労働者についても、テレワークを活用可能。 労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、労働者の裁量が失われていないか等を労使で確認し、結果に応じて、業務量等を見直すことが適当。
裁量労働制	労使協定により休憩時間の一斉付与の原則を適用除外可能。
休憩時間	

時間外・休日労働の労働時間管理

法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い等が必要となることから、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましい。

○ 長時間労働対策

長時間労働等を防ぐ手法として、①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制限、③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、④長時間労働等を行う者への注意喚起 等の手法を推奨。

○ 労働安全衛生法の適用及び留意点

安全衛生関係法令の適用

過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う労働者の健康確保を図ることが重要。

作業環境整備

テレワークを行う作業場が自宅等である場合には、情報機器ガイドライン等の衛生基準と同等の作業環境とすることが望ましい。

○ 労働災害の補償に関する留意点

テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

○ その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての留意点等

労使双方の共通の認識

あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。
テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。

円滑な遂行

業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。

業績評価等

業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。

費用負担

テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちらが負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい。

社内教育

労働者が能力開発等において不安に感じる事の無いよう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。

労働者の自律

労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

- 最近の社会や技術の変化（クラウドサービスやSNSの普及等）、新たなセキュリティ上の脅威（無線LANの脆弱性、ランサムウェアや標的型攻撃の登場等）などを踏まえた改定を実施。〔前回改定：平成25年3月29日〕

テレワークセキュリティガイドライン（第4版）構成

目次

はじめに ※セキュリティ対策の必要性や本ガイドラインの位置付け等を記載

1. テレワークにおける情報セキュリティの考え方

- (ア) 「ルール」「人」「技術」のバランスがとれた対策の実施
- (イ) テレワークの方法に応じた対策の考え方
- (ウ) 経営者、システム管理者及びテレワーク勤務者それぞれの立場

2. テレワークセキュリティ対策のポイント

- (ア) 経営者が実施すべき対策
※セキュリティポリシーの策定・見直し、教育・啓発活動の実施を促す等
- (イ) システム管理者が実施すべき対策
※アクセス制御等の技術的対策を講じる等
- (ウ) テレワーク勤務者が実施すべき対策
※利用者認証情報の適正な管理、電子データ送信の際の暗号化等

3. テレワークセキュリティ対策の解説

- (ア) 情報セキュリティ保全対策の大枠
 - (イ) マルウェアに対する対策
 - (ウ) 端末の紛失・盗難に対する対策
 - (エ) 重要情報の盗聴に対する対策
 - (オ) 不正アクセスに対する対策
 - (カ) 外部サービスの利用に対する対策
- ※「2. テレワークセキュリティ対策のポイント」で明示した内容について、対策分野ごとに詳細に解説

用語集

参考リンク集

【第4版における主な改定のポイント】

- 会社の端末に加えて**私用端末（BYOD）**を利用する場合や、**クラウドサービス**を利用する場合の留意点を追加

- 第3版で33項目（経営者：3、システム管理者：14、テレワーク勤務者：16）だったポイントについて、**無線LANの脆弱性対策（VPNの利用、https接続の利用等）、SNS利用の留意事項等**を追加するなどして、計43項目に再編。

- 「**実施すべき基本的な対策**」（基本的対策事項）と、「**実施することが望ましい対策**」（推奨対策事項）に分けて解説
- テレワークに関する「**トラブル事例や対策**」及び「**コラム**」を追加
- **クラウドサービス等の利用にあたっての対策**を追加

- 本ガイドライン以外に参考となる情報を「**参考リンク集**」にまとめ、概要とURLを**新たに紹介**

令和元年度 雇用型テレワーク普及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普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援を行うとともに、引き続き、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成やサテライトオフィスの活用方法の検証等を実施する。

1. 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入支援

テレワークガイドラインの周知啓発

- 平成29年度に刷新したテレワークガイドラインについて、一層の活用を図るため周知啓発を実施。

テレワーク相談センターの設置・運営

- 東京に相談センターを設置、専門の相談員により、企業等へのテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- 企業に対する訪問コンサルティングを実施。

時間外労働等改善助成金（テレワークコース）

- テレワークに取り組む事業主に、テレワークの導入や拡充に要した経費を助成。
- 1企業当たり、最大150万円を助成。

国家戦略特別区域における導入支援

- 国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した導入支援を実施。

2. テレワーク普及にかかる気運の醸成

企業向けセミナーの開催

- 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を開催。

労働者向けイベントの開催

- 労働者に対して直接、テレワークのメリットを訴えるためのイベントを開催し、その認知度を向上させる。

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、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

テレワーク宣言応援事業

- 新たにテレワークに取り組む企業において、企業トップによるテレワーク宣言を実施し、テレワーク活用の取組を周知し、他社への導入を促す。

3. テレワークの活用方法に係るモデル事業

サテライトオフィスモデル事業

- 保育施設に近接した場所にサテライトオフィスを設置し、有効な活用方法の在り方を示すためのモデルを構築。
- 平成29年度から平成31年度まで実施予定。首都圏、近畿圏、中京圏に設置予定。

【概要】

- 東京都内に、テレワーク相談センターを設置
(委託先:一般社団法人日本テレワーク協会)
- 全国の企業が対象
- 主な業務内容は以下のとおり
 - ①テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等について、窓口相談の他、電子メールや電話での相談対応
 - ②専門の相談員が企業を訪問して具体的な導入支援を行う訪問コンサルティングを実施
 - ③専用Webサイトを運営し、テレワークの導入・実施時のQ&Aパンフレット等の資料や導入事例を掲載
 - ④時間外労働等改善助成金(テレワークコース)の申請受付等を実施

【相談窓口】

- 開設時間:平日9:00~17:00
- 住所:東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館303
一般社団法人日本テレワーク協会内
- 電話番号:0120-91-6479
- URL:<https://www.tw-sodan.jp/>

【テレワーク相談センターWebサイト】

厚生労働省
テレワーク相談センター
テレワーク(在宅勤務やモバイルワーク)の導入・推進の企業への相談窓口

関連情報 リンク 無料相談(問合せメール)

HOME テレワークとは? 効果・効用 導入方法 導入事例 Q&A 関連資料

在宅勤務者とのコミュニケーションが課題なのですが…

テレワークに関する各種ご相談は
0120-91-6479
sodan@japan-telework.or.jp
相談は無料です!

テレワーク時の労働時間や業務の管理方法は?

各地のサテライトオフィスの効果的な活用方法は?

システム環境は何か良いですか?

時間外労働等改善助成金テレワークコース
補助率最大3/4、上限150万円(国庫補助)

厚生労働省 テレワーク宣言応援事業
企業10社の取り組みの様子をご紹介します

厚生労働省事業
テレワーク導入予定企業に
労務管理の専門家を無償で派遣

東京都の皆様
東京都の皆様のご相談はこちらへ(相談は無料です)
東京テレワーク推進センター
相談コーナー: 0120-970-396 suishin@japan-telework.or.jp

施策紹介② テレワーク宣言応援事業

【概要】

○企業のトップが、テレワークによる働き方の実現を宣言（「テレワーク宣言」という。）し、企業のテレワークの実施内容とそのメリットを発信していくことで、更なるテレワークの普及を図る。

○テレワーク宣言を行う企業

テレワークの普及拡大が期待される企業や、新たにテレワークを開始した企業の中から、テレワーク宣言を実施し、テレワークに取り組む企業を選定。

令和元年度テレワーク宣言企業

株式会社荏原精密
社会保険労務士法人SaLac（サラック）
住友電気工業株式会社
SBテクノロジー株式会社
株式会社ディノス・セシール
株式会社はたらクリエイト
八尾トーヨー住器株式会社

○ URL: <https://www.sengen7.com/>
(テレワーク相談センターWebサイト内ページ)



- ・上記URLにおいて、テレワーク導入の取組内容の記事や動画を掲載することで情報発信。
- ・宣言企業の関連企業や取引先等に対して、宣言企業の取組を積極的に紹介する等、テレワークの導入を促す。

○テレワークセミナー(企業向け)

- ・テレワークを導入するに当たって、必要な労務管理、テレワークの活用方法、導入企業の事例等を説明
- ・11月は名古屋で開催
日時:11月1日(金) 13:00～15:45 ※開場12:30
会場:ウインクあいち 愛知県産業労働センター 901会議室

○申込み・詳細はこちらから テレワークセミナー

<https://kagayakutelework.jp/seminar/>

体験型イベント

<http://teleworkevent.jp/>

お問い合わせ

一般社団法人日本テレワーク協会

TEL : 03-5577-4572 E-mail : seminar@japan-telework.or.jp

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YWCA会館

○テレワークに関する体験型イベント(労働者向け)

- ・テレワークに係る労働関係法令についての解説や、パソコンを用いての体験等を実施
- ・11月は以下の3会場で開催

■大阪

日時:11月7日(木)

午前の部10:00～12:30 (開場9:30)

午後の部14:00～16:30 (開場13:30)

会場:富士ゼロックス Document CORE Osaka

(〒541-0053 大阪府大阪府中央区本町3-5-7)

■新潟

日時:11月15日(金)

午前の部10:00～12:30 (開場9:30)

午後の部14:00～16:30 (開場13:30)

会場:朱鷺メッセ

(〒950-0078 新潟市中央区万代島6番1号)

■福岡

日時:11月22日(金)

午前の部10:00～12:30 (開場9:30)

午後の部14:30～17:00 (開場14:00)

会場:富士ゼロックス DOCUMENT HUB Square Fukuoka

(〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前1-6-16)

※各会場とも定員は30人

【概要】

- 無料で利用できる共用型サテライトオフィス(※)を設置。
(※複数の企業の労働者が利用でき、テレワーク専用の作業スペースが設けられたオフィスをいう。)
- 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、京都府内に合計8か所。
- 住居地に近いサテライトオフィスでの働き方は、通勤時間が削減され、労働に係る総拘束時間が減少するため、育児の時間を必要とする子育て世代にとって(併せて、身近に要介護者を抱えている労働者や自身が病気やけが等のために通院を要する労働者にとって)は、仕事との両立が図られるだけでなく、肉体的負担の軽減につながるとともに、在宅でのテレワークと比べると労働者にとって勤務のオン・オフにメリハリを付けることができる働き方となり、企業側にとっても労務管理を的確に行うことができるといったメリットがある。
- 本サテライトオフィスの利用対象者は、利用登録を事前に行っている企業の労働者。
(つまり、企業からの事前の利用登録が必須。)
- 設置場所の詳細、問い合わせ先は次のスライド参照。



サテライトオフィス内イメージ

サテライトオフィス設置場所

1. サテライトオフィス草加松原
(獨協大学前駅 徒歩2分)
住所: 埼玉県草加市栄町3-4-3 東武松原ビル2 3階
2. サテライトオフィスふじみ野ナーレ
(ふじみ野駅 直結)
住所: 埼玉県富士見市ふじみ野東1-1-1 ふじみ野ナーレ4階
3. テレワーク・オフィス千葉サテライト
(千葉駅 徒歩8分、京成千葉・千葉中央駅 徒歩5分)
住所: 千葉県千葉市中央区新田町6-6 荒井ビル2階A室
4. サテライトオフィス多摩センター
(多摩センター駅 徒歩5分)
住所: 東京都多摩市落合1-46-1 ココリア多摩センター7階
5. サテライトオフィス横浜
(横浜駅 徒歩10分)
住所: 神奈川県横浜市西区北幸2-10-27 東武立野ビル6階
6. テレワーク・オフィス川崎サテライト
(川崎駅 徒歩6分、京急川崎駅 徒歩8分)
住所: 神奈川県川崎市川崎区宮本町6-1 高木ビル801
7. テレワーク・オフィス岐阜サテライト
(名鉄岐阜駅 徒歩1分、JR岐阜駅 徒歩6分)
住所: 岐阜県岐阜市長住町2-3 岐阜ビルディング5階
8. テレワーク・オフィス京都サテライト
(阪急烏丸駅 徒歩4分、地下鉄四条駅 徒歩8分)
住所: 京都府京都市中京区泉正寺町328 西川ビル4階

※営業時間は全て平日8:30~17:30

問い合わせ先

- 1、2、5について
(委託先) 東武ビジネスソリューション株式会社
電話 03(3624)3820
メールアドレス satellite@tsol.co.jp
ホームページ <http://www.tobu-satellite.jp/>

- 3、6~8について
(委託先) ランゲート株式会社
電話 075(741)7862
ホームページ <http://www.langate.co.jp/1719/index.html>

- 4について
(委託先) 株式会社キャリア・ママ
電話 042(400)6975
ホームページ <http://mhlw.c-mam.co.jp/>

【概要】

- 平成29年6月16日に成立した改正国家戦略特別区域法において、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の活用のための事業主等に対する援助」が新たに規定され、同法に基づき、国家戦略特別区域内において、国と地方自治体がそれぞれの強みを活かして、テレワークに係る相談対応や助言等の援助を行うこととされた。
- こうした状況を踏まえ、東京都と国が連携し、東京都内の企業に対して、テレワーク導入に係る情報提供、相談、助言等の援助をワンストップで行う窓口として、「東京テレワーク推進センター」を設置。
- 東京都は、テレワークの体験ができるコーナーの設置や、働き方改革の有識者による講演、テレワークの基礎知識や導入方法、労務管理、活用ツールの紹介など、多様なテーマでセミナーを開催。そのほか、テレワークの導入・運用に取り組んでいる企業とテレワークでの勤務を希望する方のマッチングイベントも開催。
- 国はセンター内に、「テレワーク相談コーナー」を設け、東京都内に事業場を有する企業を対象に、テレワーク導入・活用に関する相談に無償で対応。また、無料の訪問コンサルティングも実施。

○開設時間：平日9:00～17:00

○住所：東京都文京区後楽二丁目3番28号
K.I.S飯田橋ビル6階

○URL:

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/madoguchi/telework-center/#center>

(東京都TOKYOはたらくネット内の紹介ページ)

<https://tokyo-telework.jp/>

<センター内 テレワーク相談コーナー>

○電話番号：0120-970-396

○メール：suishin@japan-telework.or.jp



常設展示コーナーで、機器やツールを体験できる

施策紹介⑥ 時間外労働等改善助成金（テレワークコース）

交付申請の締切は
12月2日(月)

対象事業主

1 テレワークを新規で導入する中小企業事業主 または
※ 試行的に導入している事業主も対象

2 テレワークを継続して活用する中小企業事業主
※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能

助成内容

1 支給対象の取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施いただき、取組に要した費用を助成。

テレワーク用通信機器の導入・運用 <small>(例) web会議用機器、社内のパソコンを遠隔操作するための機器など</small>	就業規則・労使協定等の作成・変更 <small>(例) テレワーク勤務に関する規定の整備</small>
保守サポートの導入	労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
クラウドサービスの導入	外部専門家(社会保険労務士など)による導入のためのコンサルティング

2 成果目標

以下の「成果目標」をすべて達成することを目指して実施（達成状況に応じて支給額が変化）。

①	評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
②	評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする
③	年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる 又は 所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる

3 評価期間

「2. 成果目標」の達成の有無は、事業実施期間（交付決定の日から各年度の2月15日まで）の中で、1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断。

※評価期間は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します

4 支給額

「1. 支給対象の取組」の実施に要した経費の一部※を、「2. 成果目標」の達成状況に応じて支給します。
※以下の「対象経費」に該当する費用が対象

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費 <small>(注) 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「3.評価期間」を超える契約の場合は、「3.評価期間」の間の経費のみが対象</small>	対象経費の合計額 × 補助率 (上限額を超える場合は 上限額 ※) <small>※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額</small>

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	20万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

<支給例>

① 総務、経理部門5人でテレワークを実施、200万円の機器を導入し、成果目標を達成した場合

$$\begin{aligned}
 A: & \text{導入経費 } 200\text{万円} \times \text{補助率 } 3/4 = 150\text{万円} \\
 B: & \text{1人当たりの上限額 } 20\text{万円} \times \text{実施人数 } 5\text{人} = 100\text{万円} \\
 C: & \text{1企業当たりの上限 } 150\text{万円} \\
 & \rightarrow A \cdot B \cdot C \text{で一番低い額を支給} \Rightarrow 100\text{万円を支給}
 \end{aligned}$$

11月はテレワーク月間です

【概要】

○総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省と産業界、学識者の産学官で構成される「テレワーク推進フォーラム」では、11月を「テレワーク月間」とし、テレワークの活用によって働き方の多様性を広げる運動を推進しています。

〈厚生労働省における「テレワーク月間」の主な取組〉

- ・テレワークの活用によってワーク・ライフ・バランスの実現において顕著な成果を上げた企業や個人を表彰
- ・企業向けセミナーや労働者向け体験型イベントの開催
- ・「『働く、が変わる』テレワークイベント」の開催
(本イベントにおいて、総務省と合同で表彰式を実施するほか、表彰企業の取組紹介、パネルディスカッションなどを実施)

テレワーク月間専用サイト

<http://teleworkgekkan.org/>



- ・テレワークに関する活動を実施している企業や個人の情報、テレワーク月間に関するイベントの情報などを掲載
- ・テレワークに関する活動を実施している個人や企業を募集
- ・専用サイトから参加登録すると、参加証としてテレワーク月間のロゴマークが配布され、ホームページや名刺に掲載するなど、自由にご利用いただけます。



テレワーク月間のロゴマーク