

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 5								
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍									
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革									
小項目	(3) 場所の制約を受けない多様な働き方の推進									
細項目	<p>①ICT技術を活用したテレワーク等により、官民共にこれまで以上に柔軟で多様な働き方の促進を図る。サテライトオフィスの整備の拡大や昨年度までに行ったテレワークモデルの実証結果を踏まえた、テレワークモデルの構築及びその成果の普及等を通じテレワークを導入する企業を支援するとともに、地方創生の観点も踏まえ、中山間地域や地方都市などの企業等への専門家の派遣の積極的な実施や気運醸成に向けたフォーラムの全国展開を図る。</p> <p>また、政府共通プラットフォームのリモートアクセス環境提供サービスの利用拡大を図る等、在宅等でのテレワークを推進し、執務室勤務を前提としない働き方を積極的に導入することで、国家公務審のワークスタイルの変革を実現する。</p>									
該当施策名 (事業名)	<p>予算要求等して進めている施策はございません (参考) 国家公務員テレワーク取組状況等調査の実施</p>									
当該施策の背景・目的	<p>(参考) 多様で柔軟な働き方が選択できる社会、女性の活躍推進とその前提になるワークライフバランスの実現を図るため、その前提となるテレワークを社会全体へと波及させる観点から、国家公務員自らが率先してテレワーク導入に取り組む必要があり、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」(平成27年1月21日)により、各府省庁のテレワーク推進体制の整備がされたところ。</p>									
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正								
		税制改正要望								
		<p>予算</p> <table border="0"> <tr> <td>28年度当初予算:</td> <td>千円</td> </tr> <tr> <td>28年度一次補正予算:</td> <td>千円</td> </tr> <tr> <td>28年度二次補正予算:</td> <td>千円</td> </tr> <tr> <td>29年度要求予算:</td> <td>千円</td> </tr> </table>	28年度当初予算:	千円	28年度一次補正予算:	千円	28年度二次補正予算:	千円	29年度要求予算:	千円
	28年度当初予算:	千円								
	28年度一次補正予算:	千円								
28年度二次補正予算:	千円									
29年度要求予算:	千円									
	機構定員要求									
	<p>○ その他(具体的に)</p> <p>(参考) 国家公務員テレワーク取組状況等調査(「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づく各府省等で策定しているテレワーク推進計画のフォローアップも含む)</p>									
当該施策概要	<p>(参考) 「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づき、府省庁におけるテレワーク取組状況の実態調査(各府省庁の推進計画のフォローアップも含む)を実施し、取組事例とともにその結果を公表。</p>									
担当府省庁	内閣官房									
	IT総合戦略室									

国家公務員テレワーク・ロードマップ

平成 27 年 1 月 21 日

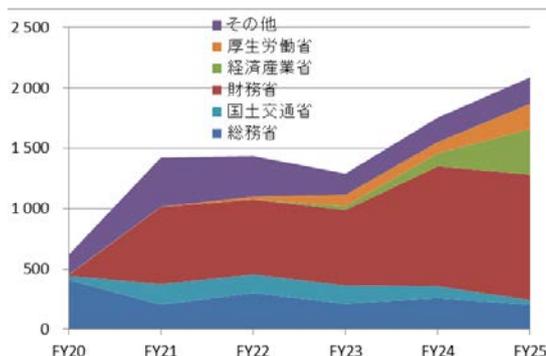
各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定

1. 背景と位置づけ

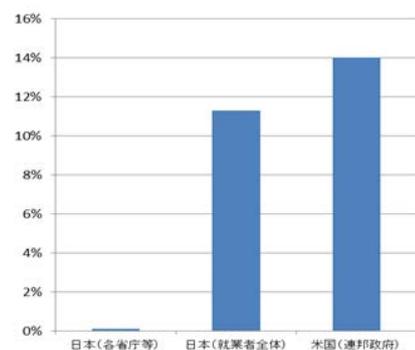
（1）国家公務員テレワークに係る経緯と現状

- 国家公務員に係るテレワークの推進については、約 10 年前に、IT 戦略本部における IT 戦略（e-Japan 戦略Ⅱ加速化パッケージ：2004 年 2 月）の一環として打ち出された。これを踏まえて、各府省等におけるテレワーク導入に向けた取組が推進されるとともに、人事院・総務省を中心に、現行制度下における指針の策定¹、勤務時間等の制度面での検討²などが進められ、その後 2008 年ごろから、各府省等における導入が進められてきた。
- このような流れの中、平成 26 年 4 月に内閣官房 IT 総合戦略室が実施した「国家公務員テレワーク取組状況等調査」によると、既に 22 府省等のうち 17 府省等においてテレワークに係る実施規程が整備されており、また、テレワーク実績（人日数）も年々着実に増加してきている。しかしながら、職員数に対するテレワーク実績人数の割合は、約 0.1% であり、就業者全体や米国連邦政府³などと比較すると、圧倒的に低いレベルにあるのが現状である【図表 1⁴、図表 2⁵】。

【図表 1 テレワーク実績（人日数）の推移】



【図表 2 テレワーク実績人数割合の比較】



¹ 「現行制度下でのテレワーク実施に関する考え方（指針）」（人事院・総務省）2004 年 7 月

² 「国家公務員のテレワークに資する勤務時間の在り方に関する研究会報告書」（人事院）2008 年 7 月。当時は、「当面は現行制度で対応」との結論となっている。

³ 米国連邦政府では、「2010 年テレワーク促進法」により、テレワークポリシーに係る各省庁の役割、責任、期待等が明確化（テレワーク可能な従業員の明確化、訓練・モニタリング・報告、テレワークマネージングオフィサー（TMO）の指名など）されている。また、その結果、2011 年以降、テレワーク実施者数は急激に増大しており、2013 年報告では従業員の約 14% がテレワークを行っている。

⁴ 「国家公務員テレワーク取組状況等調査」（平成 26 年 4 月、内閣官房 IT 総合戦略室）

⁵ 日本（就業者全体）については、平成 25 年の在宅型テレワーカー率（「平成 25 年度テレワーク人口実態調査」（平成 26 年 3 月、国土交通省より）。米国（連邦政府）については、連邦政府資料より（出典：telework.gov (http://www.telework.gov/reports_and_studies/annual_reports/index.aspx)）。

(2) テレワークを巡る最近の動きと本ロードマップの位置づけ

- ・ 2013年6月に閣議決定されたIT総合戦略本部の「世界最先端IT国家創造宣言」(以下、「創造宣言」という。)においては、「ITサービスを活用し、外出先や自宅、さらには山間地域等を含む遠隔地など、場所にとらわれない就業を可能とし、多様で柔軟な働き方が選択できる社会を実現するとともに、テレワークを社会全体へと波及させる取組を進め、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現する。」とされている。
- ・ 近年においては、社会全体において、女性の活躍推進とその前提となるワークライフバランスの実現について関心が高まってきており、その実現にあたって重要なツールとなるテレワークの導入についても関心が高まってきている。そのような中、テレワークを社会全体へ普及する観点から、国家公務員が、ワークライフバランスの実現や災害等の非常時における業務継続等に配慮しつつ、自らが率先的にテレワークの導入に取り組む必要が生じてきている。
- ・ このような中、2014年6月に閣議決定により改定された創造宣言においては、「行政機関としても、引き続き、テレワークを推進するなど、ワークスタイルの変革を進めることが重要である。」の記述に加えて新たに「2014年中に、2020年を目標年次とする国家公務員のテレワークに係るロードマップを策定し、テレワークを社会全体へと波及させる取組を進める。」と明記されたところである。
- ・ また、その後、2014年6月に設置された女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(以下、「取組指針」という。)が決定され(2014年10月)、この中で、「1. 働き方改革」の一項目として、「テレワークの推進」が明記されている。更に、2014年7月に総務大臣決定された「国の行政の業務改革に関する取組方針」においては、「無線LAN、Web会議、モバイル端末、リモートアクセス機能、BYOD機能などのICTを積極的に活用し、従来型の「紙の資料による会議」、「現地への出張」、「職場での執務」といった執務環境の改善に取り組み、ワークライフバランスに配慮した職員の多様で柔軟な働き方を可能としつつ、業務の効率化や生産性の向上を図る」とされている。
- ・ このような動きを踏まえ、国自らが率先的にテレワークを導入し、社会全体へ波及させる観点から、国家公務員のテレワークの推進に向け、国家公務員に係るテレワークの推進に政府が一丸となって取り組むための工程表として、本ロードマップを作成する。その際、国家公務員のテレワークの推進は、災害等の非常時における業務継続に配慮しつつ、ワークライフバランスの実現に向けた働き方改革の一環として、業務の効率化、生産性の向上といった業務改革の推進等の観点から行うものとする。

2. 基本的な方向

(1) 今後の基本的な方向

- ・ 今後、政府全体としては、国家公務員において、場所にとらわれない就業を可能とするテレワークの導入を計画的に推進するものとし、その結果、「2020年度までに、業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、テレワークが勤務形態の一つとして定着し、必要な者が必要な時に当該勤務を本格的に活用できるようにする」ことを目指す。その際、本取組は社会全体に波及させることも目的の一つとして行われることを踏まえ、少なくとも、政府全体として、国全体の雇用型在宅型テレワーカー比率に係る目標⁶と比較して遜色のないレベルに達することを目指す。
- ・ そのためには、まずは、職員のうち「必要な者が必要な時に」テレワークを勤務形態として利用できるような環境の整備を進めることが必要である。すなわち、多くの府省等において、既にテレワーク実施規程を設けるなど制度面では一定の整備が進んでいるが、今後は、各府省等において、テレワークを利用できる職員の対象の拡大を図るとともに、職員が必要な時にテレワークを行うことができるような職場環境整備に向け実効ある推進体制の整備を進めることが必要である。また、職員が柔軟にテレワークを利用することができるよう、勤務時間等に係る政府横断的な制度整備を進めることが必要である。
- ・ また、「テレワークの実施が不可能な業務を除き、テレワークを勤務形態の一つとして定着」させるためには、最近の情報通信技術（以下、「IT」という。）を活用し、「チーム型」の業務に対しても、テレワークを利用することができるように環境整備を行う必要がある。すなわち、現状においては、オフィスで働いている職員と必ずしも頻繁にやりとりをすることなく業務を行う「持ち帰り型」のテレワークが中心になっているが、今後は、オフィスで働いている職員と在宅等でテレワークをしている職員等とが、ITを活用することによりチームとしてコミュニケーションをとりながら業務を遂行できるような「チーム型」のテレワークの導入に向けて、システム面・業務改革面等での環境を整備することが必要である。

(2) 基本的な進め方

- ・ このような問題意識のもと、2020年度までの政府（国家公務員）におけるテレワーク導入の目標に向けて、上述の普及・制度面、システム・業務改革面での取組を進めるため、本ロードマップにおいては、以下の3つの方針の下で進めるものとする。

⁶ 世界最先端 IT 国家創造宣言改定版（2014年6月閣議決定）：「これらの取組などにより、2020年には、（中略）、週一日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者の10%以上にし、（以下略）。」。平成25年の全労働者数に占める週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の割合は、4.5%（「平成25年度テレワーク人口実態調査」（平成26年3月、国土交通省より））。

- ①より柔軟で、かつ、「チーム型」のテレワークが、各府省等において、容易かつ当然に取り組めるための政府横断的な制度・システムの整備を可能な限り速やかに進める。
- ②そのような政府横断的な制度・システムの整備を踏まえつつ、各府省等においては、できるところから、「チーム型」を含むテレワーク導入拡充に向けた段階的かつ計画的な取組を進める。
- ③これらの取組を政府全体として推進管理するための体制を整備する。
- ・ また、このような政府（国家公務員）におけるテレワークの導入の推進と並行しつつ、テレワークを社会全体へと波及させるための取組を推進する。

<①政府横断的な制度・システムの整備>

- ・ 内閣官房、人事院、総務省等が中心となり、テレワークに係る普及・制度面、システム・業務改革面等での環境整備を進めることにより、各府省等が、「チーム型」の業務を含む多くの業務に対して、より柔軟なテレワークを導入可能となるようにする。
 - **普及面・制度面**：企業、各府省等における先進的な取組を踏まえ、テレワークの実施にあたって留意すべき点等を整理することにより、各府省等でのテレワーク制度・システムの導入にあたって参考とすることができるようにする。
 また、取組指針においては、現行では連続するものとして運用されている勤務時間を弾力的に分割可能とするよう、人事院に対し、検討を要請することとしており、各府省等において柔軟なテレワークが可能となる制度を導入することができるようにする。
 - **システム面・業務改革面**：政府共通プラットフォームにおける外部アクセス機能の整備や、在席確認・共有スケジューラー・Web会議・チャット等の「チーム型」のコミュニケーションツール（ソフトウェア）を活用したテレワーク導入及び業務改革に係る府省等の取組を参照すべきモデル事例として共有することにより、各府省等において、テレワークに必要な外部アクセス機能やコミュニケーションツールの導入及びその活用にあたって参考とすることができるようにする。

<②各府省等における段階的取組の推進>

- ・ このような政府全体での横断的な取組を踏まえ、各府省等においては、各府省等におけるテレワークの本格的活用に向けて、原則、以下の3つのステップでの取組を段階的に行うことが求められる。具体的な取組内容・スケジュールは、各府省等の判断に任せられる。
 - **ステップ1**：まずは、各府省等内のテレワーク推進体制を整備するとともに、現行制度・システムの範囲内で、他府省等の先進的な取組を参照しつつ、可能な限り、積極的にその導入に向け取り組む。

- **ステップ2**：同時に、既に、外部アクセス機能やコミュニケーションツール等を既に整備している府省等を中心に、先行的に取り組む部局・課・係を選定し、働き方改革の一環として新たなテレワーク環境を導入し、かつ業務改革と併せて推進するための取組を実施する等、「チーム型」のテレワークについて試行を行う。
 一方、外部アクセス機能やコミュニケーションツール等を整備していない府省等においては、政府共通プラットフォームの整備状況や他府省等のコミュニケーションツール等を参考にしつつ、計画的にそれらの整備を進める。
- **ステップ3**：その上で、政府全体の制度面での検討等を踏まえ、また、ステップ2により得られた取組結果を参照すべきモデル事例として共有しつつ、組織的に拡充を進め、当該府省等における「チーム型」のテレワークの実現を含めたテレワークの本格的活用を図る。

＜③ 政府全体として推進するための管理体制の整備＞

- ・ 上記に係る取組を計画的に推進するため、各府省等においては、本ロードマップや各府省等の先進的な取組事例等を踏まえつつ、2020年度までを視野に入れた当該府省等におけるテレワーク推進計画を策定する。また、内閣官房では、これらの計画をとりまとめた上で、IT総合戦略本部ほかにも報告・公表するとともに継続的にフォローアップを行い、今後必要な方策について検討する。

3. 国家公務員のテレワーク導入に向けた具体的な取組

（1）政府横断的な制度・システムの整備

＜現行制度下における普及面での取組＞

- ・ 「現行制度下でのテレワーク実施に関する考え方（指針）」（2004年7月）（人事院・総務省）に加え、使用端末、セキュリティ、勤務実態の把握、効率的な手当等の関連事務の処理等、利用者の利便性及びシステムの安全性の確保に配慮したテレワークの実現に向け、企業、各府省等におけるテレワークの実施に係る先進的な取組を各府省等間で共有するとともに、その結果を踏まえつつ、テレワーク実施時に留意すべき事項について整理する。
 （IT総合戦略室、内閣人事局）
- ・ 各府省等におけるテレワークの進め方に関し、参考となる資料（国家公務員テレワーク取組状況等調査、国家公務員テレワークに関する関係府省庁等情報交換会資料等）をインターネット上に整備するとともに、関係府省等間の情報交換を促す。（IT総合戦略室、内閣人事局）

<制度面での取組>

- ・ テレワークを1日単位だけでなく、時間単位で利用しやすくするための措置とともに、テレワークを行う職員の勤務時間管理、サービス管理等の在り方、健康に配慮するための措置について、各府省等や職員団体等の関係者の意見を聴きつつ、検討することとしている。(人事院)
- ・ 毎年度初において、各府省等におけるテレワークに係る取組進捗状況について実態調査・フォローアップを実施し、必要に応じ制度面について各府省等から報告される政府横断的な課題についての対応に係る検討を関係府省等と連携して進める。(IT 総合戦略室)

<システム面での取組>

- ・ テレワークにおいて必要となる外部からの政府システムへのアクセスに関し、政府共通プラットフォームにおいて外部アクセス機能を提供するにあたっては、提供先となる各府省等と必要な調整を行いつつ、計画的にシステムの整備を行う。2014 年度内に一部府省等向けに機能の提供を開始する。(総務省行政管理局)
- ・ また、上述の制度面での取組と併せて、毎年度初において、各府省等におけるテレワークに係る取組進捗状況について実態調査・フォローアップを実施し、必要に応じシステム面について各府省等から報告される政府横断的な課題についての対応に係る検討を関係府省等と連携して進める。(IT 総合戦略室)

<業務改革面での取組>

- ・ 既に外部アクセス機能及びテレワークに係るコミュニケーションツール(ソフトウェア)を整備している府省等と連携し、当該コミュニケーションツールの活用による業務改革と併せた「チーム型」のテレワークに係る取組の当該府省等による試行を推進し、各府省等が参照すべきモデル事例として共有する。(IT 総合戦略室、総務省行政管理局、関係府省等。2016 年度末目途)。

(2) 各府省等における段階的取組の推進

ステップ1：府省等内推進体制の整備と現行制度・システム下での取組推進

- ・ 各府省等においては、取組指針において、大臣、事務次官等のリーダーシップの下、女性職員活躍・ワークライフバランス推進に係る体制を整備(女性職員活躍・ワークライフバランス推進に関する事務の中核を担う担当官の設置を含む。)するとされていることから、その体制の下で、テレワークに係る制度担当及びシステム担当を含めた府省等内テレワーク推進体制を明らかにしつつ、テレワークの推進に取り組む。

- ・ 企業、各府省等におけるテレワーク実施に係る先進的な取組等を参照しつつ、現行制度・システム下において、テレワーク導入に向けて当面行うべき対応について明確化する。その上で、制度の周知徹底・率先導入も含めて、種々の取組を着実に推進する。当面行うべき対応は、各府省等において判断されるものであるが、例えば、テレワーク実施対象者に係る要件の拡大、手続き面の簡素化・体制面を含むテレワーク実施規程の見直し、職員に対する周知徹底、幹部・上司等に対する意識改革・研修に係る取組などが考えられる。

ステップ2：システム面の整備と「チーム型」のテレワークの試行

- ・ 各府省等においては、外部接続が明示的に禁止されているシステムを除き、既存システムの更改時期等を踏まえ、セキュリティの確保された、より使い勝手の良い外部アクセス機能を計画的に整備し、強化を図る。その際、必要に応じて、政府共通プラットフォームの外部アクセス機能を活用するものとする。
- ・ テレワーク実施者に対して、専用端末を貸し出している場合には、対象職員が必要な時に実施できるよう、計画的に専用端末を整備する。

(参考) 各府省等における外部アクセス機能整備の考え方と政府共通プラットフォームが提供する外部アクセス機能の概要について

(各府省等における外部アクセス機能整備の考え方)

- ・ 多くの府省等では、これまで、独自に各府省等サーバーへの外部アクセスの仕組みを構築し、独自ルール・セキュリティ基準により、運営を行っているところ。
- ・ 今後、各府省等においては、各府省等における既存システム及びその外部アクセス機能の現状を評価し、政府共通プラットフォームが提供する外部アクセス機能の活用可能性を含め、セキュリティの確保された、より使い勝手の良い外部アクセス機能の整備・強化を行うものとする。

(政府共通プラットフォームが提供する外部アクセス機能の概要)

- ・ 政府共通プラットフォームが提供する外部アクセス機能においては、技術的には、府省等から貸与された PC 等だけでなく、府省庁支給以外の端末の利用 (BYOD) も可能である。ただし、府省庁支給以外の端末の利用に対応した情報セキュリティポリシーを有していない府省等は、「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準」(平成 26 年 5 月 19 日情報セキュリティ政策会議)⁷の関係部分等を参照しつつ情報セキュリティポリシーを適切に定めた上で、テレワークの対象とする業務の性質等に応じた情報セキュリティ対策を実施する必要がある。
- ・ Windows OS を利用する場合、メール利用、各府省等のサーバーへのアクセスだけでなく、各府省等の各種システム (文書管理など) も各府省等のポリシーと設定次第で利用可能となる。(ただし、各府省等固有の個別システムへのアクセスについては、各府省等のアクセス制限に依る。)

⁷ 「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準 (平成 26 年度版)」

<http://www.nisc.go.jp/active/general/kijun26.html>

- ・ また、これに加え、各府省等において、テレワークの実施が不可能な業務を除き、「チーム型」のテレワークが当たり前に行われるような環境を整備するため、「チーム型」のコミュニケーションツール（ソフトウェア）を計画的に導入する。
- ・ その際、既に外部アクセス機能及びテレワークに係るコミュニケーションツールを整備している府省等を中心に、当該コミュニケーションツールの活用による業務改革と併せた「チーム型」のテレワークに係る取組を、各府省等が試行する。これにより、各府省等が参照すべきモデル事例として共有する。（再掲。IT 総合戦略室、総務省行政管理局、関係府省等。2016 年度末目途）。
 - その際、単にソフトウェアの導入に留まらず、働き方改革の一環として、可能な範囲で災害等の非常時における業務継続に配慮しつつ、業務改革の推進と併せて、実施するものとし、また、それらによる効果の検証も行うものとする。

(参考) 「チーム型」のテレワークに向けたコミュニケーションソフトウェアの整備と業務改革

- ・ テレワークが当たり前に行われる環境を整備するためには、在宅等でテレワークを実施する職員だけではなく、「チーム型」の業務に係わる職員全員が、原則コミュニケーションツールを使って業務を行うとともに、当該取組が業務改革と併せて取り組まれることが必要。このため、各府省等においては、その「チーム型」のコミュニケーションツールとして、概ね、以下の2つの機能を有するソフトウェアの導入を計画的に進めるものとする。また、コミュニケーションツールの一つである電話についても、在宅等でテレワークを実施する職員と在庁職員等のコミュニケーションを向上するとともに、在庁職員の電話応対に係る負担軽減に配慮する観点から、PHS 内線や IP 電話の必要性及び固定電話台数の縮減可能性について検討を行う。
 - 在席確認・共有スケジューラー：上司を含むチームの全員が、PC の作動状況等を踏まえ、各職員（チームメンバー）の在席・不在やスケジュール等を確認できるもの。上司等による勤務管理ができるものもある。
 - Web 会議・チャット：例えばクリック一つで、特定のメンバー（複数も可能）とオンライン上で画面を通じた会話、チャット等を行えるもの。
- ・ 現在、いくつかの先進的な府省等では、既にこれらに係るソフトウェアを導入しているところ。今後、他の未整備の府省等においても、先進的な府省等の取組等を参考にしつつ、導入に向けて検討を進めるものとする。
- ・ なお、これらのソフトウェアの整備にあたっては、各府省等のシステムにおける外部アクセス機能を通じて利用できることはもちろん、政府共通プラットフォームが提供する外部アクセス機能を利用する場合においては同機能を通じて利用できるようにするものとする。また、各府省等におけるソフトウェアの調達にあたっては、創造宣言の記載を踏まえ、原則として、パッケージソフトウェアの利用が望まれる。ただし、ユーザーインターフェース（UI）などに関

しては、一定の要件を課しつつも、各ベンダーにおける創意工夫を促すことも検討することも可能とする。さらに、必要に応じ、府省等間を跨いだチームでも、コミュニケーションを行うことができるよう、他の府省等の職員等についても、招待する等してコミュニケーションに参加できるような仕組みを設けるものとする。

- ・ これらのソフトウェアの試行導入にあたっては、単にテレワークを行う人のみに導入するのではなく、チーム全体として導入することを基本とする。また、試行においては、単に現行の業務手順を置き換えるだけでなく、業務の効率化、生産性の向上を行う観点から、公務員の業務改革と併せて、導入を図るものとする。具体的には、例えば、以下の通りであるが、試行結果を踏まえ必要に応じ見直すものとする。
 - 各チームにおける、資料作成・配布・管理等の日常的な業務処理手順の見直し
 - 紙決裁の見直しによる電子決裁の推進
 - 文書の共有ルールの整備、過去の文書も含む行政文書のデジタル化の推進
 - 原則紙の資料による会議から、原則電子資料に基づく Web 会議への移行 など

ステップ3：本格的活用

- ・ 各府省等においては、政府横断的な制度の見直しの動向に加え、上記に係る自府省等における外部アクセス機能やコミュニケーションツール（ソフトウェア）の整備や、同ソフトウェアを活用したテレワークに係るモデル事例を踏まえ、2020年に向けた、より柔軟で「チーム型」も含む全府省等的なテレワークの導入・拡大に向けて、計画的に取り組むものとする。
- ・ その際、テレワークの導入対象範囲の拡大の方針としては、各府省等の判断にゆだねられるものの、原則としては、まず、先行的に取り組む本府省等内の局課室から本府省等内へ拡充し、また、本府省等内から地方部局も含めた府省等全体に拡充することを基本とする。

(3) テレワークの社会全体への波及に向けた取組

- ・ 本ロードマップの作成は、テレワークに関し、社会全体への波及を図ることを一つの目的としていることを踏まえ、これまで行っている社会全体におけるテレワークの推進に係る取組（取組事例の共有、普及啓発事業等）と連携しつつ、以下のような取組を行う。
 - 政府におけるこのようなテレワーク導入に向けたロードマップ作成に係る取組を、社会に公表・アピールすることにより、企業、地方自治体等における意識改革を推進する。（内閣官房等）
 - 政府における取組を含め、社会全体でのテレワークの認知度を高めるために、世間にテレワークを広くPRし、企業・就業者等に働き方を考えるきっかけを与えるため、テレワークデイ又はテレワークウィークの実施を、関係機関とも連携しつつ、検討する。（IT 総合戦略室、関係4省）

4. 政府全体として推進するための管理体制

- ・ 各府省等においては、各府省等におけるテレワーク導入を計画的に推進するため、大臣、事務次官等のリーダーシップの下、本ロードマップや各府省等の先進的な取組事例等を踏まえつつ、2020年度までを視野に入れた当該府省等におけるテレワーク推進計画を、平成27年度初めまでに策定する。なお、その内容については、取組指針に基づく取組計画との整合を図るものとし、状況の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとする。
- ・ なお、テレワーク推進計画の内容は、各府省等のそれぞれの実情を踏まえて創意工夫し、記載されるものであるが、制度の見直しを見据えたテレワーク実施規程の見直し、外部アクセス機能の整備・強化、「チーム型」のコミュニケーションツールの導入などに係るスケジュールなどが含まれる。具体的には、以下の通り。

(参考) 各府省等のテレワーク推進計画に記載が考えられる事項

1. 基本理念・目標
 - (1) 2020年度末における府省等でのテレワークに係る基本理念（もしあれば）
 - 「2020年度までに、業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、テレワークが勤務形態の一つとして定着し、必要な者が必要な時に当該勤務を本格的に活用できるようにする」ことを基本。（それに加え、各府省等として追加すべき理念があれば、記入。）
 - (2) 府省等におけるテレワーク実施率に係る目標（当面、2020年度）（もし可能であれば）
2. ステップ1：府省等内推進体制の整備と現行制度・システム下での取組推進
 - (1) 府省等内におけるテレワーク推進体制の整備
 - 府省等内におけるテレワーク推進体制
(2015年3月までに行った、あるいは、当面行う体制整備の内容を記載。)
 - 各府省等内におけるPDCAサイクル体制 など
 - (2) 現行制度・システム下での取組推進
 - テレワーク導入に向けた積極的取組
 - その他府省等内での普及に向けた取組
 - より使い易くするための制度面での見直し など
3. ステップ2：システム面の整備と「チーム型」のテレワークの試行
 - (1) システム面での整備スケジュール
 - 現行の府省等内LAN等の更改スケジュール
 - 外部アクセス機能の整備・強化の検討
 - 「チーム型」のコミュニケーションソフトウェア等の整備 など
 - (2) 「チーム型」のテレワークの試行 ※対象府省等の場合
 - 「チーム型」のテレワークの導入に係るモデル試行
4. ステップ3：本格的活用
 - (1) 全職員への試行・拡充
 - 実施規程におけるテレワーク対象者の拡大 など
 - (2) 「チーム型」のテレワークの導入
 - 「チーム型」のテレワークを含む府省等内全体への拡充方針 など

- ・ 内閣官房（IT 総合戦略室）は、これらの各府省等のテレワーク推進計画をとりまとめ、IT 総合戦略本部ほかその他の適切な会合に報告・公表する。また、毎年度初において、各府省等におけるテレワークに係る取組進捗状況について実態調査・フォローアップを実施し、各府省等の事情等と併せて個別府省等ごとの数値等を公表する。各府省等から指摘される政府横断的な課題についての対応に係る検討を関係府省等と連携して進める。
- ・ これらの推進状況等を踏まえつつ、本ロードマップについては、必要に応じて改訂するものとする。

5. ロードマップ

- ・（別紙参照）

（以上）

国家公務員テレワーク・ロードマップ(ロードマップ部分)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
政府横断的な取組 普及・制度面 システム・業務改革面 ステップ1 (府省等内体制整備、現行制度下での推進) ステップ2 (システム面の整備と「チーム型」の試行) ステップ3 (本格的活用)	先進的な取組の共有・留意事項の整理等(IT室、内閣人事局等) 時間単位で利用しやすくするための措置等の検討(人事院) 政府共通PF外部アクセス(総務省行管局)(運用) 「チーム型」のテレワーク試行実施(IT室、総務省行管局、関係府省等) 府省等内推進体制の整備(各府省等) 現行制度・システム下での導入推進	(随時見直しを実施) (実施・必要に応じて拡大)					
	※連携 外部アクセス機能、「チーム型」のコミュニケーションソフトの計画的導入 「チーム型」のテレワーク試行実施(IT室、総務省行管局、関係府省等)						
	※システムの整備・本格的活用のスケジュールは、府省の実情によって異なる。 より柔軟で「チーム型」を含むテレワークの全省における本格的活用(地方部局を含む)						
	モデル事業、普及啓発事業等の実施(関係4省) 企業、自治体等における意識改革の推進(内閣官房等)、 テレワークデバイス又はウィークの実施検討(IT室、関係4省)						
	取組計画策定・公表 テレワーク推進計画の策定(各府省等)						
社会全体への波及に向けた取組 政府全体 各府省等	実態調査・公表(IT室) 推進計画とりまとめ・IT本部報告(IT室)						
政府全体としての推進管理体制	(必要に応じて見直し)						

平成27年度国家公務員テレワーク実績等の結果

- 平成27年度の国家公務員のテレワーク実績（本省分）は、**対前年比で約3倍に増加**（1,592人、6,841人日）。
- しかしながら、職員全体に占める実施割合は**3%強**であり、今後とも、府省間における情報共有等を進め、更なる向上を目指す。

<概要>

- ✓ 各府省庁において、ワークライフバランス推進強化月間（7・8月）におけるテレワークの取得奨励、活用事例の共有、制度の周知等を実施
- ✓ 22府省庁等全てが、実施規程を整備（うち、試行段階：13府省庁）
- ✓ 人日数：前年度比2.7倍（本省）
2,533人日⇒6,841人日（全体では3,817人日⇒9,352人日）
- ✓ 実施者数：前年度比2.8倍（本省）
561人⇒1,592人（全体では、587人⇒1,841人）
職員に対する割合 1.2%⇒3.3%

<参考：共通の目標>

- 2020年度（平成32年度）までに、
- 業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、テレワークが勤務形態の一つとして定着し、必要な者が必要な時に当該勤務を活用できるようにすることを目指す
 - 国全体のテレワークカー比率に係る目標（雇用者の10%以上がテレワーク実施）と比較して遜色のないレベルを目指す