

女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組

「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」（平成26年10月17日策定。平成28年1月28日一部改正）

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から推進する。

このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス（WLB）の実現が不可欠。各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

働き方改革

○意識の改革

- ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発出。
- ・WLB推進強化月間（7・8月）を設定。
- ・WLB実現の取組を人事評価に反映。

○職場における仕事改革

- ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が優良な職場を表彰。
- ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。

○働く時間と場所の柔軟化

- ・テレワークを本格的に活用。
- ・フレックスタイム制の拡充。

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

○男性の家庭生活への関わりを促進

- ・管理職員等の意識の啓発と両立支援制度の利用希望の把握。
- ・育児休業取得目標(13%)に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員の全員取得を目指す。

○子育てしながら活躍できる職場へ

- ・育休取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- ・育休中職員向けセミナーを新設。
- ・育休中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。

○保育の確保

- ・庁内保育施設の情報を各府省職員に提供。
- ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

女性の活躍推進のための改革

○女性の採用の拡大

- ・国家公務員採用試験に関し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。
- ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。

○女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。
- ・従来の慣行にとらわれず、女性が活躍する職域を拡大。
- ・出産・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化するとともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。
- ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。

○女性のキャリア形成支援、意欲の向上

- ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施
- ・中堅女性職員の支援による意欲、スキル等の向上。
- ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。

第4次男女共同参画基本計画における成果目標（平成27年12月25日閣議決定）

●男女共同参画社会基本法に基づき、政府は男女共同参画基本計画を定めている。

第4次男女共同参画基本計画（地方公務員関連部分）

<成果目標>（抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	35.1% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	31.7% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	22.6% （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	19.0% （平成30年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	10.5% （平成30年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	6.4% （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 34.0% 〔政令指定都市 25.8%〕 （平成30年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	市町村 28.5% 〔政令指定都市 21.8%〕 （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 16.7% 〔政令指定都市 15.8%〕 （平成30年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 8.8% 〔政令指定都市 9.5%〕 （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	9.4% （平成30年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注）	2.7% （平成30年度）	5% （平成38年度当初）
男性地方公務員の育児休業取得率	4.4% （平成29年度）	13% （平成32年度）

（注）消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

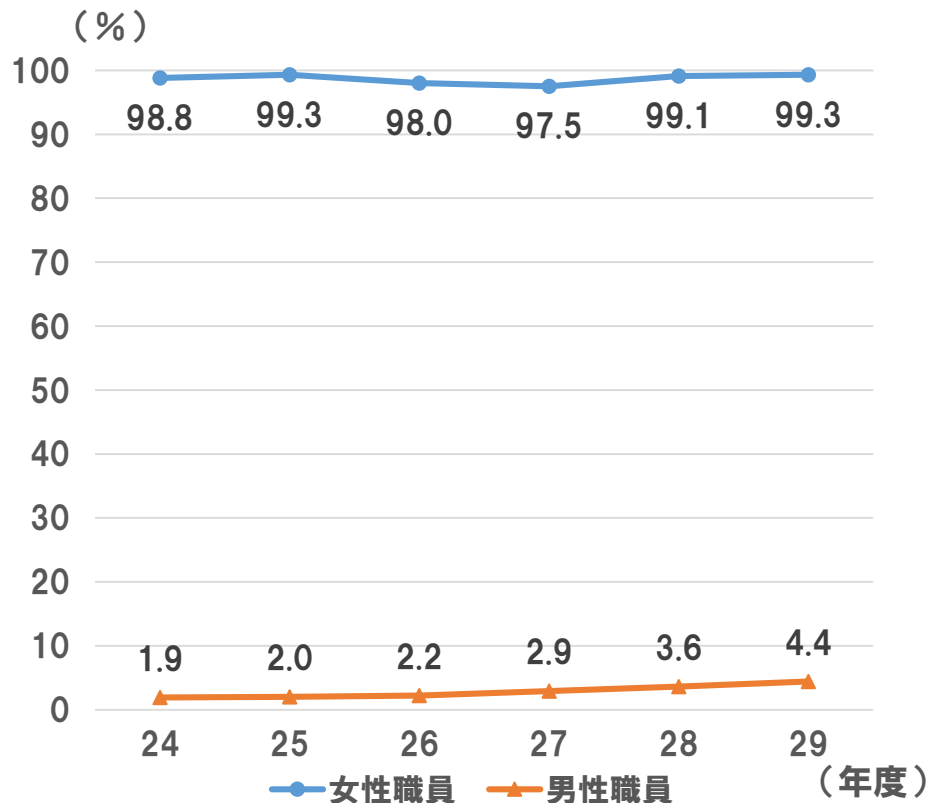
○「女性活躍加速のための重点方針2019」 （令和元年6月18日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定）

3（1）「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進 ②国・地方公共団体における取組の促進

- 男性地方公務員については、育児休業取得率13%（目標期限：令和2年）の目標達成等に向けて男性職員の育児休業取得や育児のための一定期間の休暇等の取得に向けた地方公共団体の取組を促進するため、**男性職員の育児休業取得率や育児参加のための休暇等の取得率が伸びている地方公共団体の取組事例や「イクメン」職員の育児参加に関する取組事例の情報収集・提供等により、育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援する。**
- また、**各種会議における地方公共団体への呼びかけやヒアリングを通じた取組状況の聴取及び助言等により、各地方公共団体に対する取組促進の働きかけを行う。**
- さらに、**関係省庁が連携し、地方公務員の職種別の状況把握や取組を通じた育児休業等の取得の促進を図る。**

地方公務員の育児休業等取得状況

育児休業取得率
(教員及び消防・警察職員を含む)

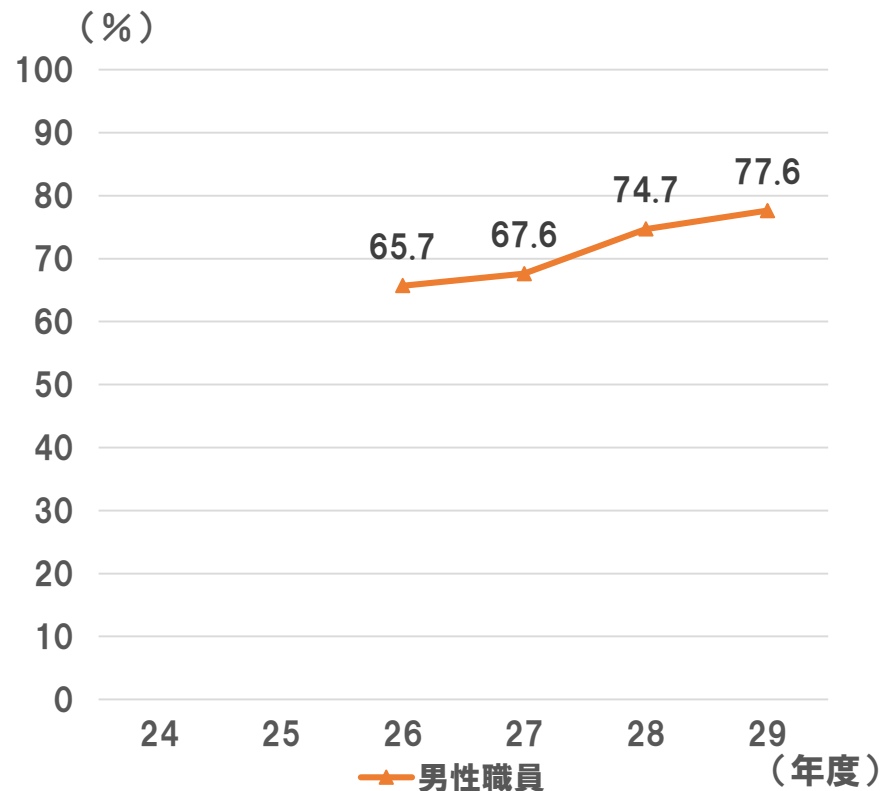


【参考】

国家公務員 10.0% (平成29年度)

民間企業 5.14% (平成29年度)

特別休暇取得率※
(教員及び消防・警察職員を含む)



※配偶者出産休暇及び育児参加休暇のいずれか又は両方を取得した者の割合

【出典】総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

地方公務員の働き方改革・女性活躍推進に向けた総務省の支援

地方公務員の働き方改革・女性活躍推進に向けた戦略的広報・情報発信

○「女性活躍加速のための重点方針2019」（令和元年6月18日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性職員活躍等に係る先進的な取組事例を発信するほか、地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進する。

また、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」や女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究を踏まえ、本年3月に改訂したガイドブックの周知を行うとともに、引き続き、地方公共団体における取組状況のフォローアップ等を行う。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を始めとする、自治体への働き掛けを行う。

戦略的広報・情報発信の主な取組（令和2年度予算概算要求 15,752千円）

事業名称 いずれも仮称	事業概要	令和2年度予算
女性地方公務員活躍・働き方改革の推進に関する調査研究事業	民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的方策について調査研究（下記協議会と連携）	14,105千円
女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会	地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法等を検討する場	1,064千円
女性地方公務員活躍・働き方改革に係る先進事例集	地方公共団体における女性職員活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例や、仕事と家庭を両立しながら活躍するロールモデル職員を紹介する事例集	583千円

女性地方公務員等の人材育成・意識啓発に向けた取組

I 自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」

- 地方公共団体の幹部職員養成のための研修を行う自治大学校において、女性職員向け研修を実施（年2回）

II 自治大学校の下記研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施

- 都道府県・政令指定都市及び市区町村の①幹部職員向け研修、②幹部候補職員向け研修、③女性職員向け研修

地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック

- 平成29年度事業として、女性活躍や働き方改革について調査・分析等の実績がある民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的な取組方策について調査研究を実施
- 上記調査研究事業と連携して、地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体の取組事例や課題を共有するとともに、具体的・実践的な取組方策等について意見交換及び検討を行う協議会を開催
- 協議会での検討を反映し、上記事業の成果物として、ガイドブックを作成。平成30年度にはガイドブック改訂版を作成。

取組のステップ

Step 1 トップのコミットメント

- トップのコミットメント発信者の決定

Step 2 コアメンバーを決定

- トライアル推進担当者の決定
- モデル部署の選定 / コアメンバーの決定

Step 3 現場の声を聞く

- 働き方の課題について検討
- ヒアリング・アンケート調査等

Step 4 最初の取り組みを明確に

- 具体的な取組を設定

Step 5 全員でトライ

- 取組内容の周知・社員の巻き込み

Step 6 オープンに共有

- 前半で効果・課題を共有→追加策投入

Step 7 効果を検証

- 検証・結果のフィードバック発表

男性職員の育児参加促進に向けた取組手法

【トップのコミットメント】

- ◆ 子どもが生まれた男性に対し、首長から「お祝いメッセージ」を送付、トップ自ら育児休業取得を奨励
- ◆ 首長及び幹部職員による「イクボス宣言」
- ◆ 首長の関心が薄いと感じられる場合は、女性活躍の意義と合わせて男性の育児参加促進の意義をデータを用いて説明し、理解を促す

【男性職員の不安軽減】

- ◆ 特別休暇や育児休業の取得計画を記載した育児参加計画書を作成（所属長との面談を活用した作成が効果的）
- ◆ 給与シミュレーションにより育児休業取得に伴う収入額の変化を提示（休業中も育児休業手当金や共済掛金免除による収入保障）
- ◆ 育児休業を取得した男性職員の体験談を聞く場の開催（ランチ交流会や体験談をまとめた冊子の作成）

【日頃からの業務効率化、休暇取得促進】

- ◆ 担当者不在時のカバー体制の構築
- ◆ 係を超えた人員配置・応援態勢の構築
- ◆ 年次休暇の計画的な取得を可能とする職場環境づくり

10. 多様な働き方の実現

住みたい地域で豊かに暮らし、多様な働き方ができる社会の実現に資するテレワーク・サテライトオフィスの推進

(1) テレワーク・サテライトオフィスの推進

- ICTを利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方である「テレワーク」の全国的な普及展開を更に推進するとともに、地域のサテライトオフィス環境等の活性化により都市部から地域への人の流れを促進し、働き方改革を加速

【予算】テレワーク普及展開推進事業 4億円（元年度 1.8億円）

サテライトオフィス環境整備については「地域IoT実装・共同利用総合支援施策」 9.8億円の内数（元年度 3.5億円の内数）

地方公務員の働き方改革・女性活躍の推進に向けた戦略的広報・情報発信 0.2億円（元年度 0.2億円）

- 地域や中小企業におけるテレワーク導入促進に向けて関係団体等と連携し「テレワークサポートデスク(仮称)」による普及展開
- 「テレワーク・デイズ」の実施による全国的な働き方改革の推進や2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の交通混雑緩和に向けた集中的テレワーク実施の呼び掛け
- 専門家派遣、先進事例収集・表彰等を通じた普及啓発活動等
- 先駆的なテレワーク・サテライトオフィスのモデル構築のための調査研究
- 地域課題解決に資するテレワーク環境実現のためのサテライトオフィス整備等への支援

テレワーク



※テレワーク:「tele=離れたところ」と「work=働く」をあわせた造語

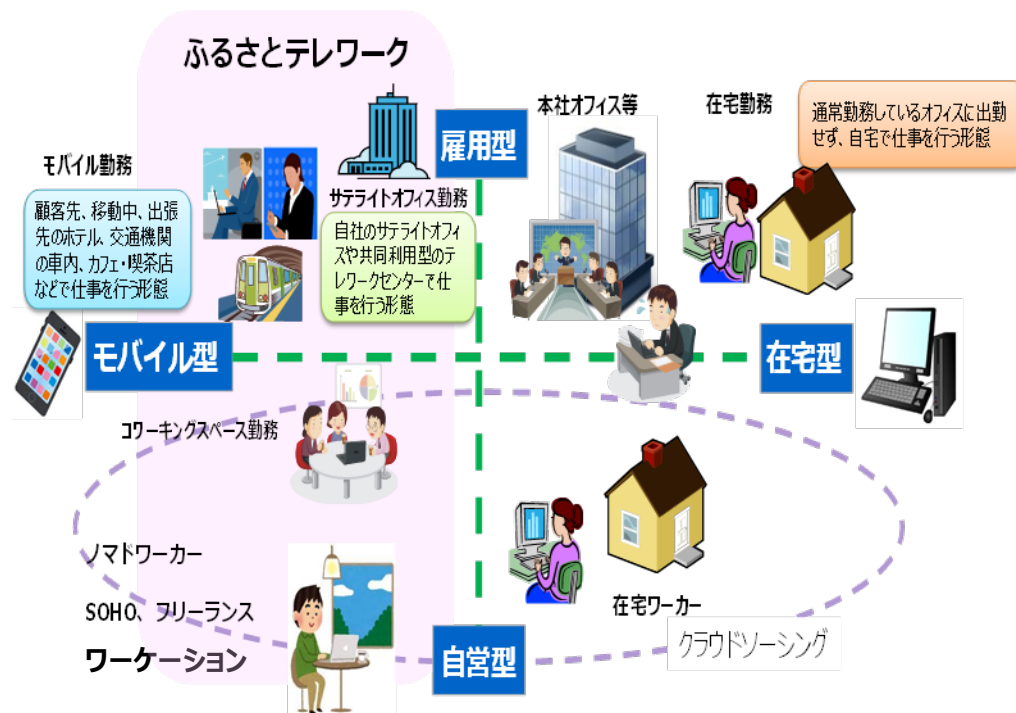


・ 語源は、T e l e (遠い・離れて：ラテン語) とW o r k (働く・仕事)

○ テレワークは、「**I T (情報通信技術)**を活用して、**時間や場所にとらわれない柔軟な働き方**」。就労形態の多様化や、国民の多様なニーズ、情報通信技術の進展などを背景に、働き方改革の重要な手段と政府で位置づけ、その普及を目指している。

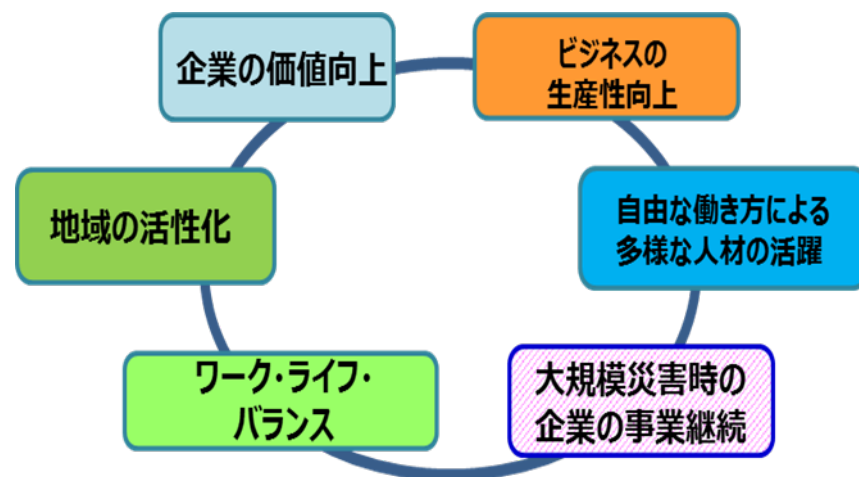
・ テレワークは、企業の価値向上、ビジネスの生産性向上、多様な人材の活躍、大規模災害時の事業継続、など、様々な用途に応じて、多様に活用が期待されている。

テレワークの形態分類



テレワークの可能性

- テレワークはそれ自体は働き方の一つの形態ですが、**企業の価値向上**や**仕事の生産性の向上**、**地域の活性化**、自由な働き方による**多様な人材の活躍**、**ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活との調和)**、大規模災害時の**企業の事業継続**など、様々な可能性が期待されている。



「テレワーク・デイズ2019」の実施について

- テレワークを活用した働き方改革の全国展開及び東京2020大会の交通混雑緩和にも寄与するよう一斉にテレワーク実施を行う国民運動。
- 2020年東京大会前の本番テストとして、**7月22日（月）から9月6日（金）の約1ヶ月間**を「テレワーク・デイズ2019」を実施。7月24日がコア日。
- 2020TDM※推進プロジェクト（交通需要マネジメント）**、東京都のスムーズビズとも連携して実施。
※TDM＝Transportation Demand Management（交通需要マネジメント）
- 約1か月の期間中、**全国で3000団体、延べ60万人の参加が目標。**



● 世耕経済産業大臣

24日午前

- 大臣執務室から、テレワークを活用し、西日本豪雨災害3地域（広島県、岡山県、愛媛県）で被災者や被災企業への支援に対応中の経済産業省幹部職員（自動車移動中、県庁滞在中、地方局滞在中）から、被災の現状報告を聴取。大臣から引き続き対応を要請。同企業等への伴奏型の支援等を指示。



被災地から報告を受ける世耕大臣

■ 行政手続利便性向上に向けた中小企業と意見交換 (7月26日午前)

- テレワーク・デイズの機を捉えて、中小企業等による補助金申請手続きシステム化・簡素化し、企業側の生産性向上を実現するため、必要なインターフェース等について中小企業者と世耕大臣とで議論。



中小企業者と意見交換を行う世耕大臣

● 経済産業省職員

■ 組織全体でのテレワーク参加

(7月24~27日)

- 7月24日（火）と27日（金）の2日間をテレワーク推進日を位置づけ。緊急対応者を除く、4,000人以上の職員が参加。
- テレワークを通じた多様で柔軟な働き方を追求し、時間単位での実施も含め、職員の状況に応じて柔軟に取得を容認。

■ 地方出張を兼ねたテレワークの実施

(7月24~27日)

- テレワークデイズ期間中に、全国6県8地域※に出張中の本省職員33名が、地方部局、自治体運営のサテライトオフィス等を活用。テレワークを実施。
- 出張テレワーク中の職員が横浜市内で開催されたセミナーでリモートで挨拶を実施。

※ 6県8地域：北海道（北見市、斜里町、士幌町）、福島県（会津若松市）、石川県（加賀市）、和歌山県（白浜町）、福岡県（福岡市）、沖縄県（那覇市）



地方のサテライトオフィスでテレワークする職員（石川県加賀市）



東京の企業とリモートで意見交換する職員（北海道北見市）



経済産業省職員（北海道北見市、出張テレワーク中）がリモートで横浜市内のセミナーで挨拶

※1) 「テレワーク・デイズ2018」期間中の中央省庁全体での実施状況は、延べ人数 7,877人（本府省等：5,931人、地方機関等1,946人）

※2) 2018年度に中央省庁全体で9,868人（人日ベースでは42,988人）がテレワークを実施（うち、経産省2,650人。全体の約27%（人日ベースでは9,859人））。 4

第4次男女共同参画基本計画における成果目標（平成27年12月25日閣議決定）

●男女共同参画社会基本法に基づき、政府は男女共同参画基本計画を定めている。

第4次男女共同参画基本計画（地方公務員関連部分）

<成果目標>（抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	35.1% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	31.7% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	22.6% （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	19.0% （平成30年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	10.5% （平成30年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	6.4% （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 34.0% 〔政令指定都市 25.8%〕 （平成30年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	市町村 28.5% 〔政令指定都市 21.8%〕 （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 16.7% 〔政令指定都市 15.8%〕 （平成30年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 8.8% 〔政令指定都市 9.5%〕 （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	9.4% （平成30年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注）	2.7% （平成30年度）	5% （平成38年度当初）
男性地方公務員の育児休業取得率	4.4% （平成29年度）	13% （平成32年度）

（注）消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

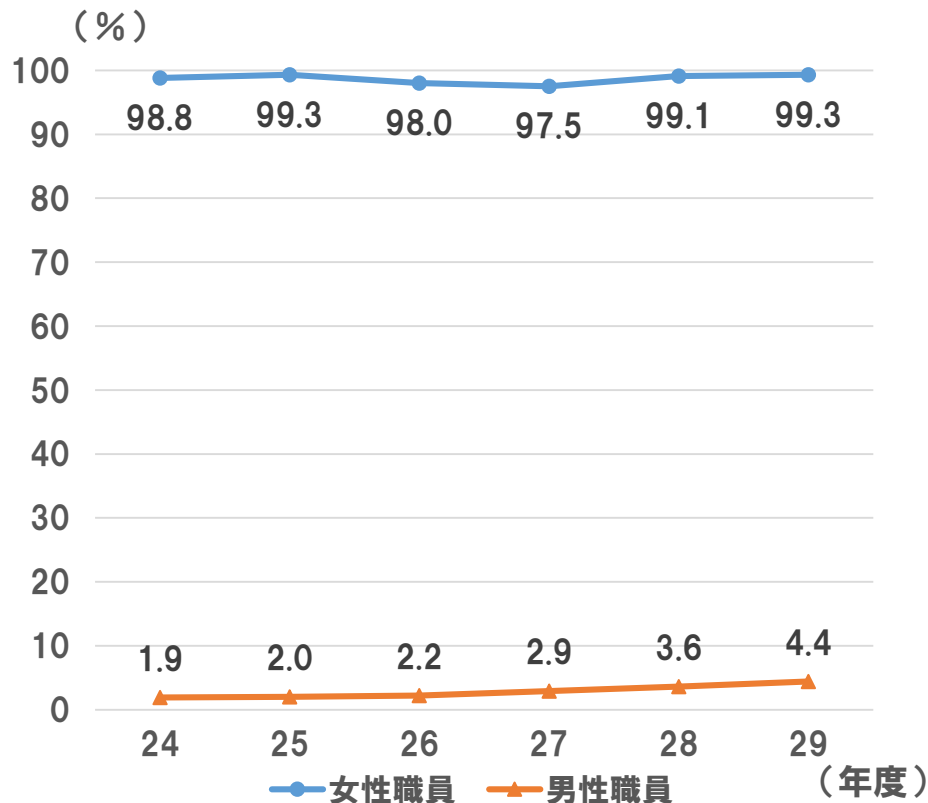
○「女性活躍加速のための重点方針2019」 （令和元年6月18日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

3（1）「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進 ②国・地方公共団体における取組の促進

- 男性地方公務員については、育児休業取得率13%（目標期限：令和2年）の目標達成等に向けて男性職員の育児休業取得や育児のための一定期間の休暇等の取得に向けた地方公共団体の取組を促進するため、**男性職員の育児休業取得率や育児参加のための休暇等の取得率が伸びている地方公共団体の取組事例や「イクメン」職員の育児参加に関する取組事例の情報収集・提供等により、育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援する。**
- また、**各種会議における地方公共団体への呼びかけやヒアリングを通じた取組状況の聴取及び助言等により、各地方公共団体に対する取組促進の働きかけを行う。**
- さらに、**関係省庁が連携し、地方公務員の職種別の状況把握や取組を通じた育児休業等の取得の促進を図る。**

地方公務員の育児休業等取得状況

育児休業取得率
(教員及び消防・警察職員を含む)

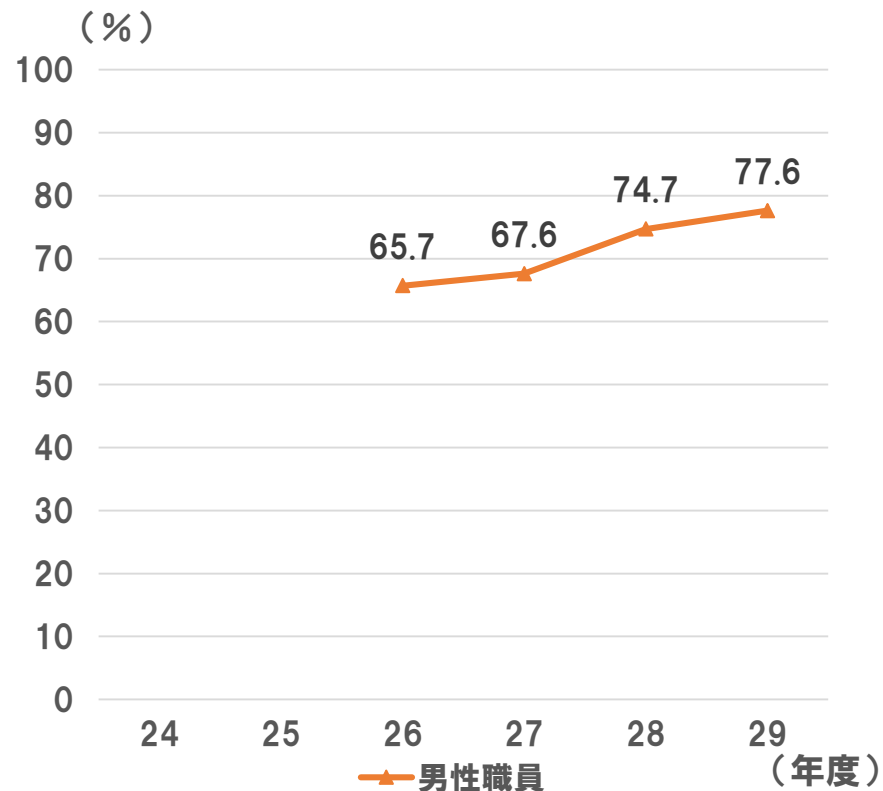


【参考】

国家公務員 10.0% (平成29年度)

民間企業 5.14% (平成29年度)

特別休暇取得率※
(教員及び消防・警察職員を含む)



※配偶者出産休暇及び育児参加休暇のいずれか又は両方を取得した者の割合

【出典】総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

地方公務員の働き方改革・女性活躍推進に向けた総務省の支援

地方公務員の働き方改革・女性活躍推進に向けた戦略的広報・情報発信

○「女性活躍加速のための重点方針2019」（令和元年6月18日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性職員活躍等に係る先進的な取組事例を発信するほか、地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進する。

また、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」や女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究を踏まえ、本年3月に改訂したガイドブックの周知を行うとともに、引き続き、地方公共団体における取組状況のフォローアップ等を行う。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を始めとする、自治体への働き掛けを行う。

戦略的広報・情報発信の主な取組（令和2年度予算概算要求 15,752千円）

事業名称 いずれも仮称	事業概要	令和2年度予算
女性地方公務員活躍・働き方改革の推進に関する調査研究事業	民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的方策について調査研究（下記協議会と連携）	14,105千円
女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会	地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法等を検討する場	1,064千円
女性地方公務員活躍・働き方改革に係る先進事例集	地方公共団体における女性職員活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例や、仕事と家庭を両立しながら活躍するロールモデル職員を紹介する事例集	583千円

女性地方公務員等の人材育成・意識啓発に向けた取組

I 自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」

- 地方公共団体の幹部職員養成のための研修を行う自治大学校において、女性職員向け研修を実施（年2回）

II 自治大学校の下記研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施

- 都道府県・政令指定都市及び市区町村の①幹部職員向け研修、②幹部候補職員向け研修、③女性職員向け研修

地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック

- 平成29年度事業として、女性活躍や働き方改革について調査・分析等の実績がある民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的な取組方策について調査研究を実施
- 上記調査研究事業と連携して、地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体の取組事例や課題を共有するとともに、具体的・実践的な取組方策等について意見交換及び検討を行う協議会を開催
- 協議会での検討を反映し、上記事業の成果物として、ガイドブックを作成。平成30年度にはガイドブック改訂版を作成。

取組のステップ

Step 1 トップのコミットメント

- トップのコミットメント発信者の決定

Step 2 コアメンバーを決定

- トライアル推進担当者の決定
- モデル部署の選定 / コアメンバーの決定

Step 3 現場の声を聞く

- 働き方の課題について検討
- ヒアリング・アンケート調査等

Step 4 最初の取り組みを明確に

- 具体的な取組を設定

Step 5 全員でトライ

- 取組内容の周知・社員の巻き込み

Step 6 オープンに共有

- 前半で効果・課題を共有→追加策投入

Step 7 効果を検証

- 検証・結果のフィードバック発表

男性職員の育児参加促進に向けた取組手法

【トップのコミットメント】

- ◆ 子どもが生まれた男性に対し、首長から「お祝いメッセージ」を送付、トップ自ら育児休業取得を奨励
- ◆ 首長及び幹部職員による「イクボス宣言」
- ◆ 首長の関心が薄いと感じられる場合は、女性活躍の意義と合わせて男性の育児参加促進の意義をデータを用いて説明し、理解を促す

【男性職員の不安軽減】

- ◆ 特別休暇や育児休業の取得計画を記載した育児参加計画書を作成（所属長との面談を活用した作成が効果的）
- ◆ 給与シミュレーションにより育児休業取得に伴う収入額の変化を提示（休業中も育児休業手当金や共済掛金免除による収入保障）
- ◆ 育児休業を取得した男性職員の体験談を聞く場の開催（ランチ交流会や体験談をまとめた冊子の作成）

【日頃からの業務効率化、休暇取得促進】

- ◆ 担当者不在時のカバー体制の構築
- ◆ 係を超えた人員配置・応援態勢の構築
- ◆ 年次休暇の計画的な取得を可能とする職場環境づくり

令和2年度概算要求 テレワーク導入に向けた支援 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を実施する。

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。

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。

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。

テレワークモデル就業規則の作成

○テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

テレワークの労務管理に関する総合的な実態調査研究

○テレワークを導入するに当たっての課題等を分析するため、ヒアリングやアンケート調査を実施する。