

男性の育児休暇やテレワークなど 多様な働き方の定着促進について

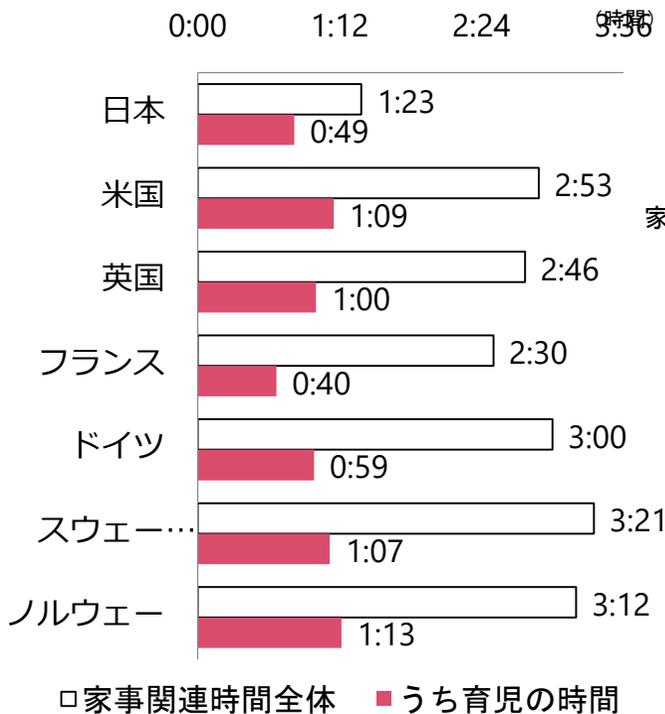
厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

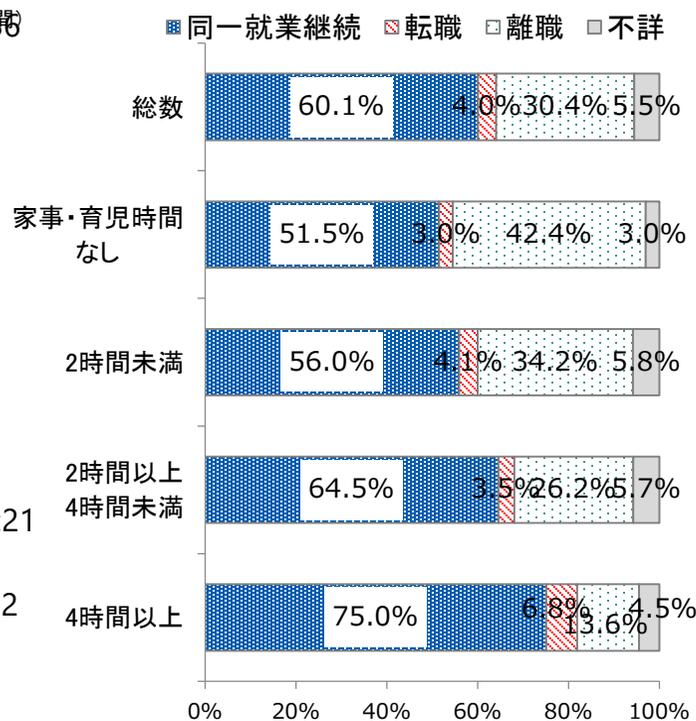
女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

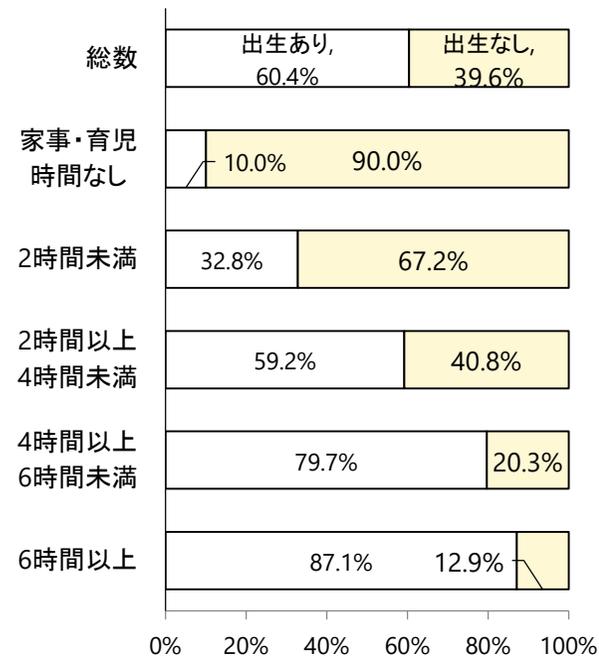
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月：2015年11月)より作成)

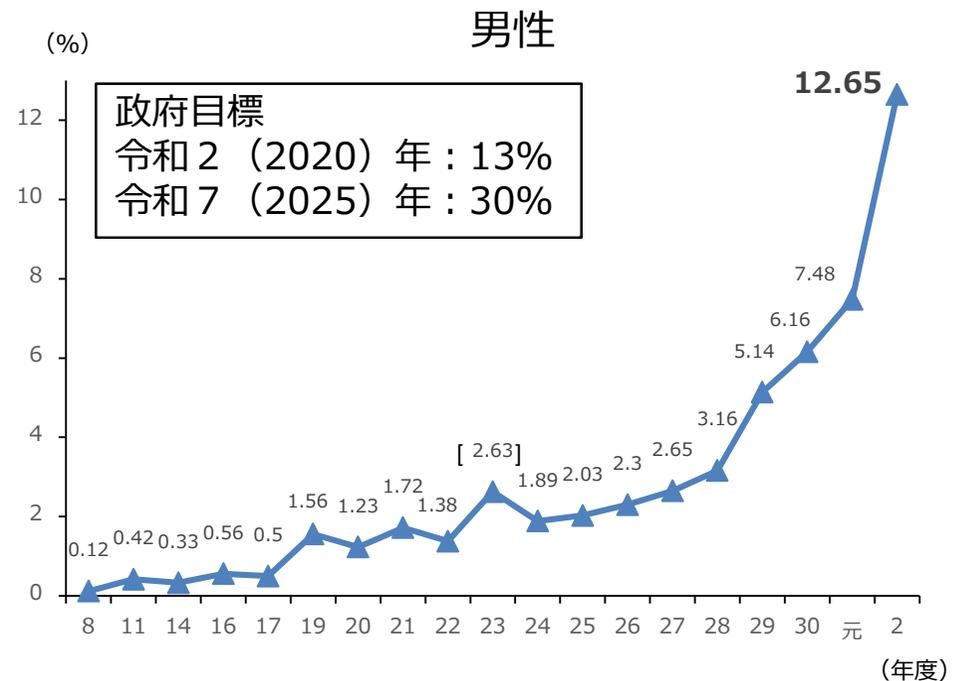
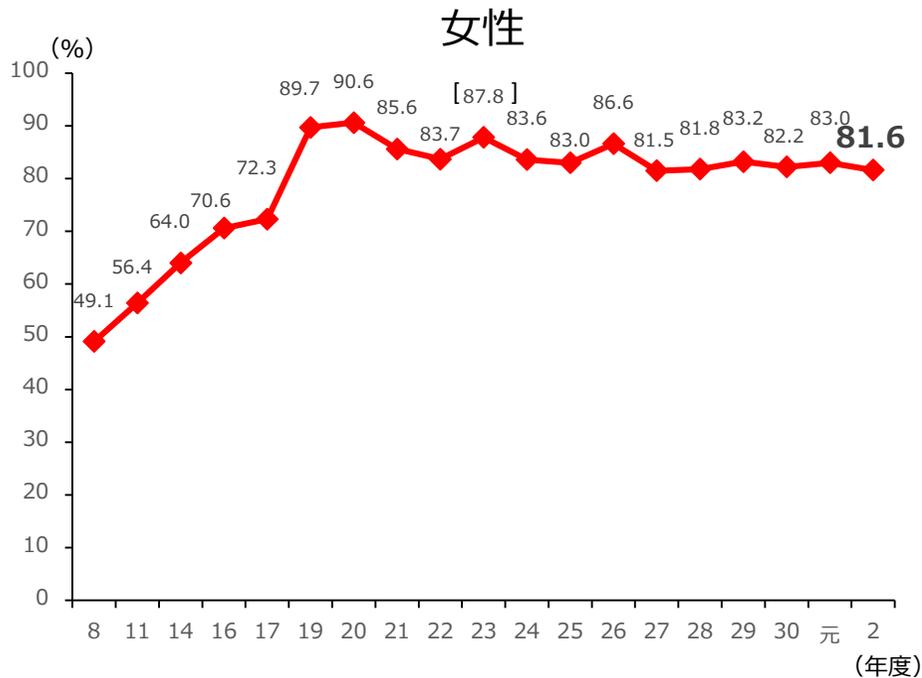
注：
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

注：
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和2年度：12.65%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

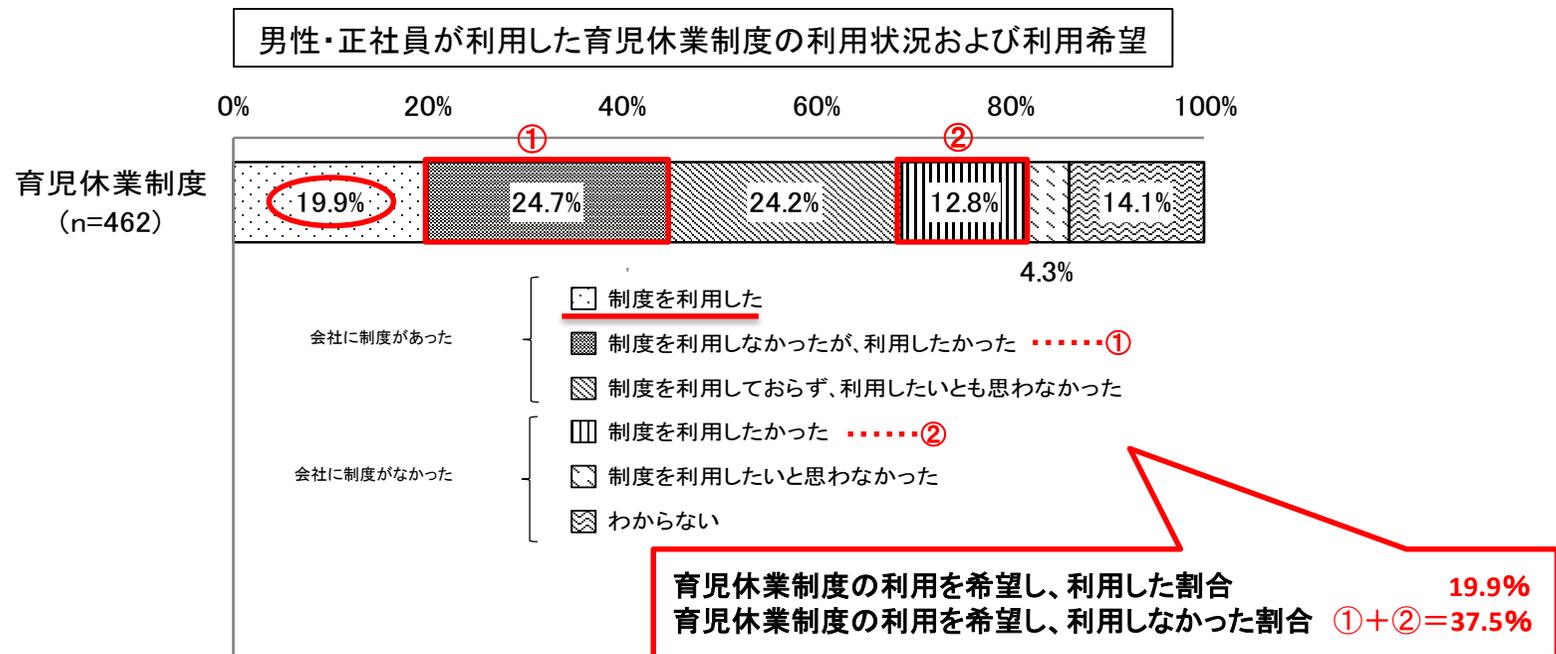
(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

- 「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



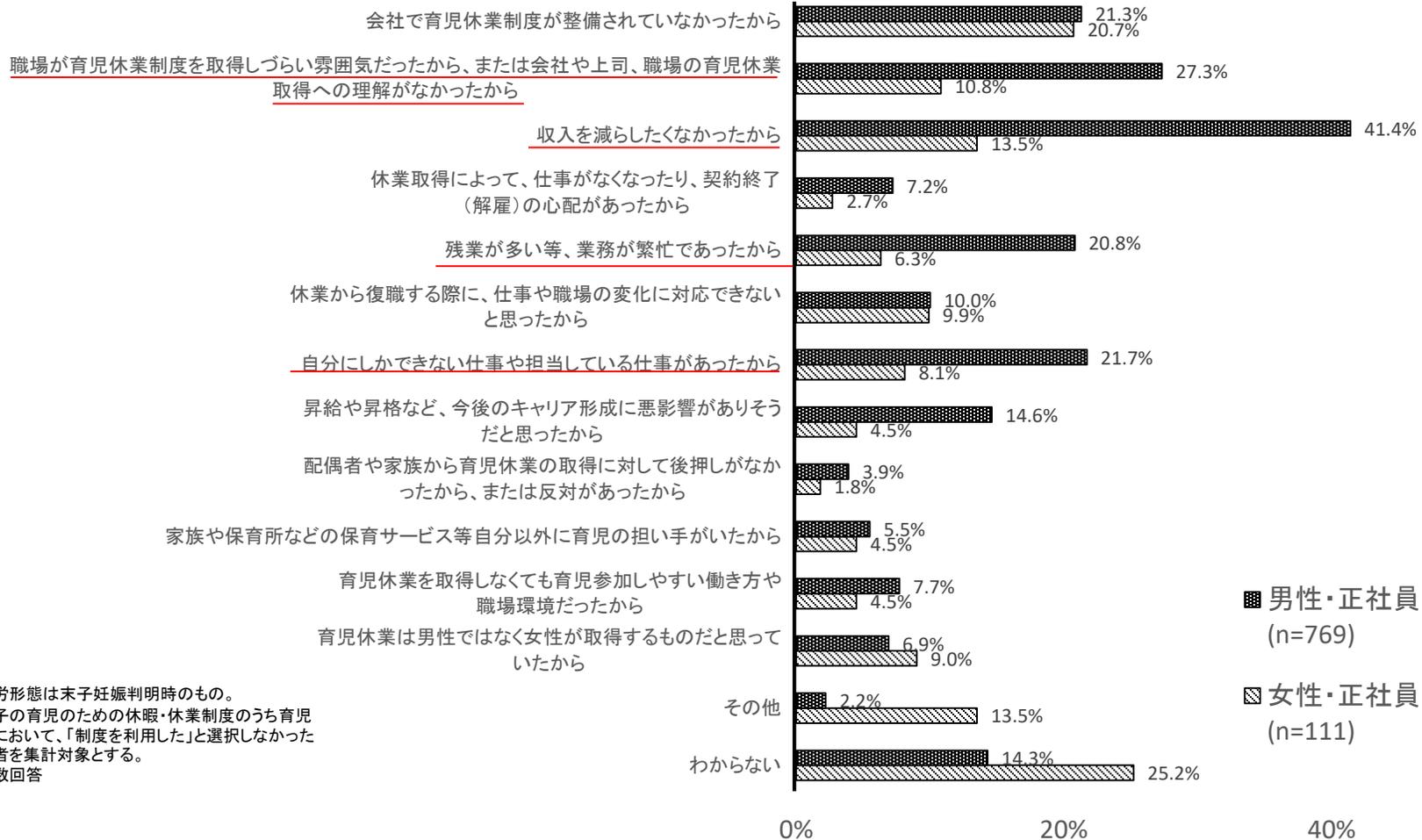
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

育児休業制度を利用しなかった理由

○「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



※就労形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。
 ※複数回答

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

育児休業を取得しやすい雇用環境整備 及び 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

改正後の制度の概要

1. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。（→p20参照）

| | |
|--------------|---|
| 周知事項 | ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか |

注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。（→p21参照）

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置等**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、 育児休業の分割取得

改正前後の制度の概要

| | 産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能 | 育休制度 (R4.10.1～) | 育休制度 (現行) |
|----------------|--|----------------------------------|------------------------|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 (←p27) | 原則子が1歳 (最長2歳) まで | 原則子が1歳 (最長2歳) まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで (←p26) | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) (←p27) | 分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出) | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 (←p28,29) | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の 延長 | | 育休開始日を柔軟化 ※1 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の 再取得 | | 特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2 | 再取得不可 |

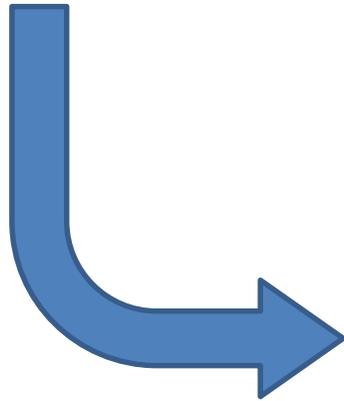
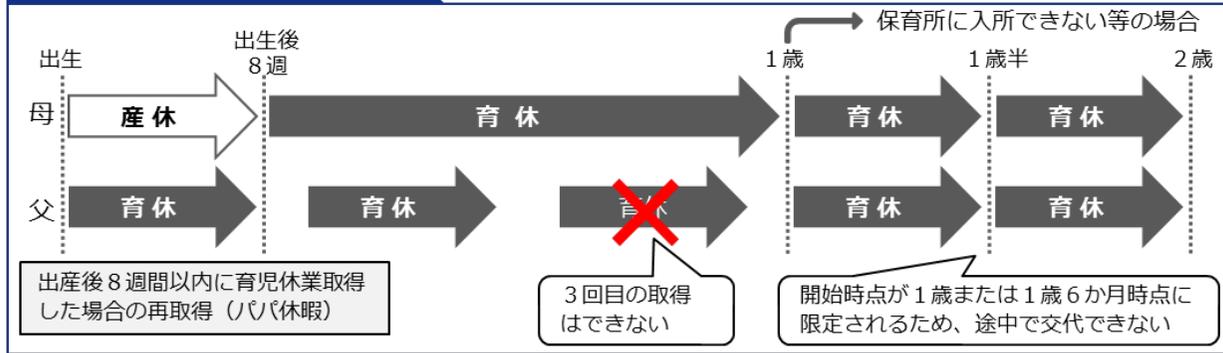
雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

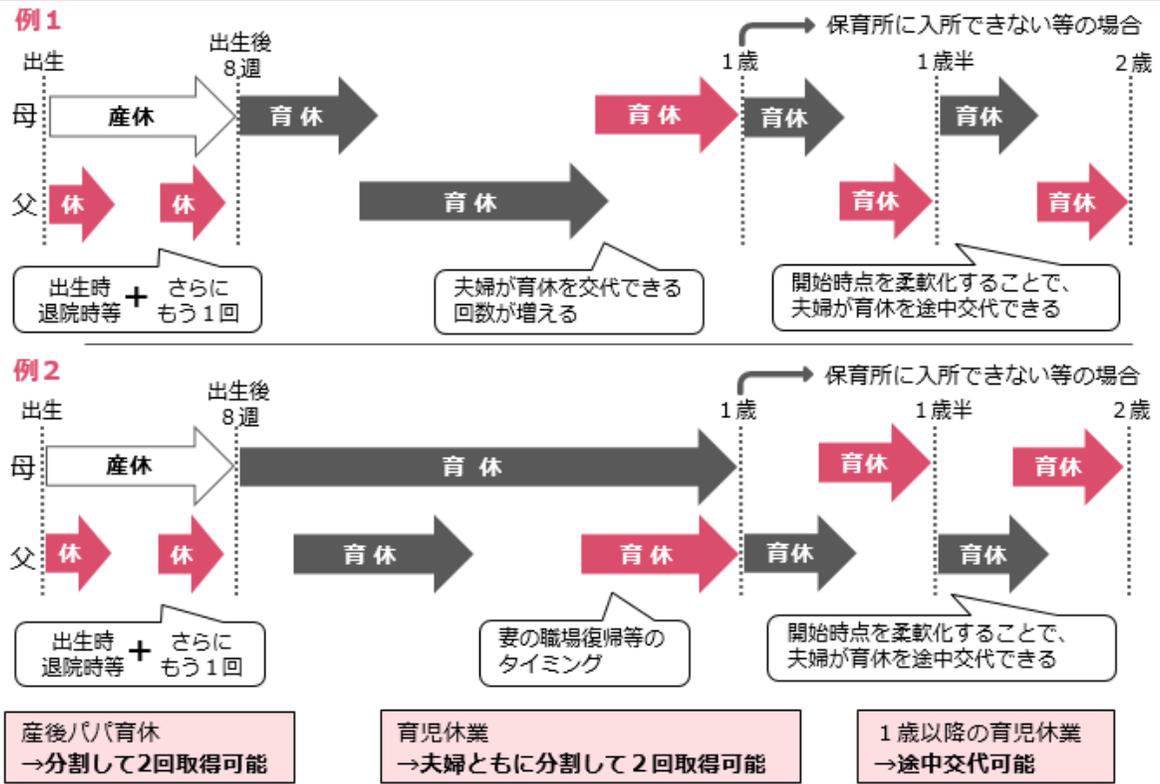
※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）

現行



令和4年10月1日～



ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

改正後の制度の概要

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、**育児休業等の取得の状況**を年1回公表することが義務付けられます。
- 具体的には、以下の**①または②のいずれかの割合**を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように**公表**してください。

①育児休業等の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

または

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数 **及び** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる**育児を目的とした休暇制度**（※3）を利用したものの数の**合計数**

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

※1 **公表前事業年度**： 公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

※2 **育児休業等**： 育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業** 及び **法第23条第2項**（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）又は**第24条第1項**（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の**規定に基づく措置**として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

※3 **育児を目的とした休暇**： 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、

子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

くるみん認定・プラチナくるみん認定の改正及び新たな認定制度の創設について

NEW (マーク追加)

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん (共通)

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん



◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上 → **10%以上**
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上 → **20%以上**

◆ 男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」

(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)
で公表すること (新規)。

※「両立支援のひろば」では、両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

プラチナくるみん



◆男性の育児休業等取得率
育児休業 13%以上 → **30%以上**
又は
育児休業 + 育児目的休暇
30%以上 → **50%以上**

◆女性の継続就業率
出産した女性労働者のうち、子の1歳時点
在職者割合 90%以上 (変更なし)
又は
出産した女性労働者及び出産予定だったが
退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在
職者割合 55%以上 → **70%以上**

◆プラチナくるみん認定後、男女の育児休業
等取得率など「次世代育成支援対策の実施
状況」を毎年公表しなければならない (変
更なし)。

トライくるみん (創設)



◆男性の育児休業等取得率
育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上

新たに、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

くるみんプラス



プラチナくるみんプラス



トライくるみんプラス



中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業など

- ◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」策定・利用を支援

あなたの会社の **魅力** UP!!

特に中小企業の皆様

無料支援
訪問または
Web

従業員も **パパとママ!!**
従業員の育休を
応援できる会社!!
ずっと働きたくなる会社!!

育児・介護休業法が改正され、雇用環境整備、個別の周知・意向確認等が事業主の義務になります。仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、育休取得・復帰環境整備をお手伝いします。

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

仕事と家庭の両立支援プランナーが貴社へ訪問し、ご担当者様に対し、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスをいたします。育休制度を整備し、「長く働き続けられる会社」となるよう企業と従業員双方にとってよりよい職場環境づくりをお手伝いします。

出産予定の女性従業員の産休・育休のフォローをし、円滑に復帰してもらいたい

男性従業員も育休を取得しやすい環境にしたいが、どのように職場で対応してよいか分からない

女性正社員の育休取得は多くなってきたが、有期パート従業員から育児休業の取得希望が初めて出た。

支援のお申込み

<https://ikuji-kaigo.com/>

イクブラ



『仕事と家庭の両立支援プランナー』

による支援の流れ

～育休取得から復帰まで～



仕事と家庭の両立支援プランナーによる支援を受ける

従来までの訪問支援に加え、「Zoom」や「Teams」を利用したオンライン支援も可能です。日程調整の難しい方や、在宅勤務している方も利用しやすくなりました。

◆ ハローワークにおける求人者支援員による支援など **NEW**

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。

求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。

求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/houkou_roudou/koyou/h-hello-work/whereishellowork



両立支援等助成金（令和4年度予算の主な内容）

NEW

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

| | | |
|-----|-----------------|---|
| 第1種 | 育児休業取得 | 20万円 |
| | 代替要員加算 | 20万円(3人以上45万円) |
| 第2種 | 育児休業取得率の30%以上上昇 | 1年以内達成:60万円<75万円> 2年以内達成:40万円<65万円> 3年以内達成:20万円<35万円> |

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

| | | |
|-------------------|------------|--------------|
| ①介護休業 | 休業取得時 | 28.5万円<36万円> |
| | 職場復帰時 | |
| ②介護両立支援制度 | | 28.5万円<36万円> |
| ③新型コロナウイルス感染症対応特例 | (労働者1人あたり) | |
| | 5日以上10日未満 | 20万円 |
| | 10日以上 | 35万円 |

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主に支給する。

- ①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

| | | |
|------------------------------|---|---|
| ①育休取得時 | 28.5万円<36万円> | ※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回) |
| ②職場復帰時 | 28.5万円<36万円> | |
| ③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで | ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円> イ 手当支給等※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円> | |
| ④職場復帰後支援 | 28.5万円<36万円> | A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助 |

令和4年度予算での変更点は赤字部分です。

- ・出生時両立支援コースについては法改正を踏まえて全体的に内容が変わり、
- ・育児休業等支援コースでは③の「業務代替支援」を創設し、代替要員の確保の支援を強化します。

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」を合わせた造語

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

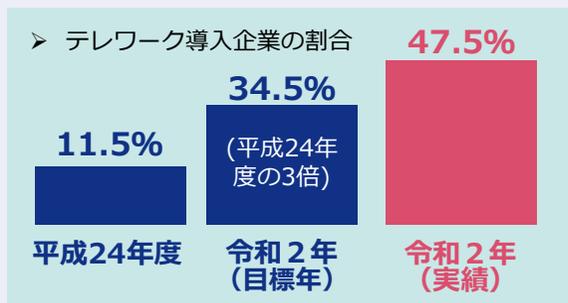
- 企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

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→目標達成

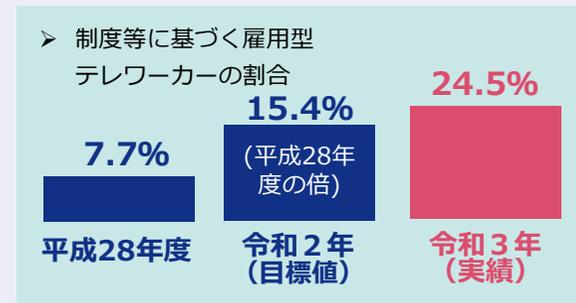
令和2年までに
テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍



出典：総務省「通信利用動向調査」

政府目標②→目標達成

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



出典：国土交通省「テレワーク人口実態調査」

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・機能の過度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

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（令和3年3月） 主な概要

趣旨

- テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要。
- 本ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものである。本ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待される。

テレワークの形態

- 場所に応じて、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務に分類。

テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるもの。
- あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要。

| | |
|--------|--|
| 対象業務 | テレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合がある。管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。 |
| 対象者等 | 正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として対象者から除外することのないよう留意。 |
| 望ましい取組 | 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効。 |

労務管理上の留意点

| | |
|----------|---|
| 人事評価制度 | 時間外、休日又は所定外深夜のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うこと、テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等は、適切な人事評価とはいえない。 |
| 費用負担の取扱い | テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。 |
| 人材育成等 | 社内教育等もオンラインで実施することが有効であり、オンラインでの人材育成ならではの利点を活かす工夫をすることも有用。 |

テレワークのルールの策定と周知

- テレワークを行う場合も、労働基準法等の労働基準関係法令が適用。使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。フレックスタイム制は、テレワークになじみやすい。事業場外みなし労働時間制は、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をとする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能。（事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化等）

テレワークにおける労働時間管理の工夫

| | |
|-----------|--|
| 労働時間の把握 | <p>適正把握ガイドラインを踏まえ、次の方法によることが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PCの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とし、始業及び終業の時刻を確認すること等 ・労働者の自己申告により把握すること（労働時間管理者に対して自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行う等の留意点を記載） |
| 特有の事象の取扱い | <ul style="list-style-type: none"> ● 中抜け時間（把握する方法・取り扱いを記載） ● 長時間労働対策（メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限、時間外・休日・所定外深夜労働についての手続（労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯等をあらかじめ使用者が設定することなどを記載）） |

テレワークにおける安全衛生の確保

- チェックリスト等を用いて、自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備やメンタルヘルス対策等に事業者・労働者が協力して取り組むことが重要。

その他

- 事業主の支配下で生じたテレワークにおける災害は労災保険給付の対象。
- 事業主はテレワークの際にも、関係法令等に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止対策を十分に講じる必要。

テレワーク・ワンストップ・サポート事業

- ▶ 多様な働き方と企業の成長を実現する良質なテレワークを一層推進するため、これまでの厚生労働省のテレワーク関連事業（「テレワーク相談センター事業」及び「適正なテレワークの導入・定着促進事業」）と総務省のテレワーク関連事業（「テレワークマネージャー相談事業」及び「テレワーク・サポートネットワーク事業」）を統合し、再編・整理した上で、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支援を行う。

事業内容

- ▶ 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情報通信技術（ICT）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

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

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）

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、新たな総合ポータルサイトを設置、より利用者目線に立ったサイトを運営

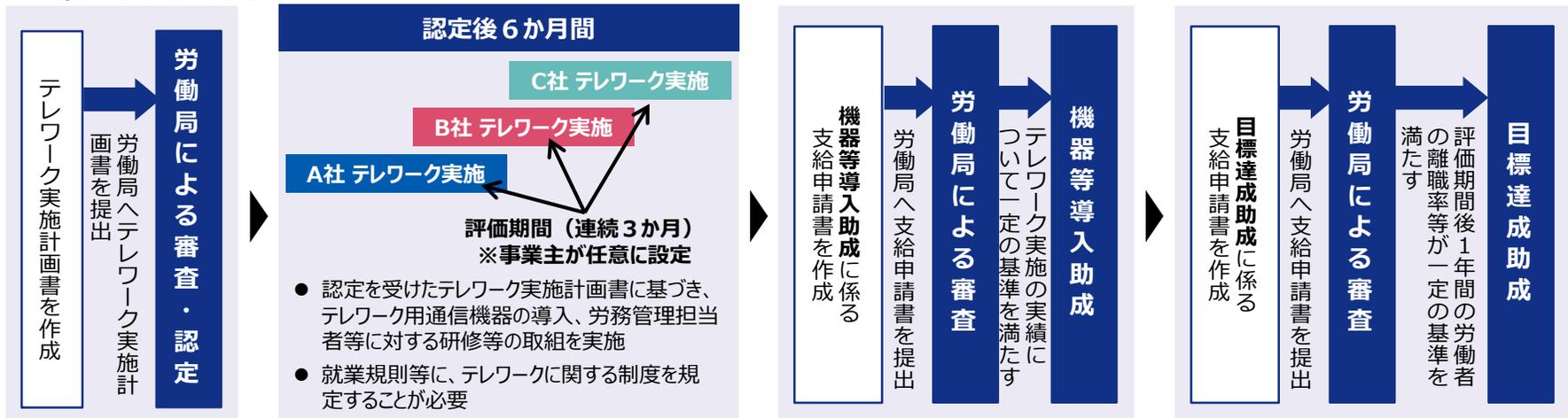
テレワーク相談センター



人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質な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。（令和3年度補正予算（制度要求）により、テレワーク勤務を新規導入する場合のほか、「試行的に導入している又は導入していた場合」も助成対象とするとともに、助成対象となる取組におけるテレワーク用通信機器等の導入について「テレワーク用サービス利用料」を追加した。）

取組・支給の流れ



機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、試行的に導入している又は導入していた事業主も助成対象）

| テレワーク実績基準 | 助成率、上限 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間（3か月）に1回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 | <p>助成率30% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限</p> |

目標達成助成 下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

| 離職率目標、テレワーク実績基準 | 助成率、上限 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上 | <p>助成率20%（35%） ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限</p> |

助成対象となる取組

- 就業規則等の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器等の導入
（テレワーク用サービス利用料も助成対象）
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

助成額

生産性要件を満たした場合は<>の割合を支給