【資料５】

テレワーク人口倍増アクションプラン

平　成　１９年　５月　２９日
テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定

目　次

Ⅰ　基本認識・・・１

別添1（テレワークの意義・効果）・・２
別添1参考（テレワークの類型）・・３
別添2・・７

Ⅱ　目　標・・(1)

別添3（テレワーク人口倍増の実現に向けた工程表）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

Ⅲ　テレワーク推進に向けた施策の展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11

１　テレワークに必要な条件・基盤整備等
(1)情報通信システム基盤の整備等
(2)制度環境の整備・・・14
(3)テレワークの推進環境の醸成・・・15

２　テレワーク普及に向けた分野別普及推進施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
(1)雇用型テレワークの推進策・支援策
(2)自営型テレワークの推進策・支援策
(3)子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策・・・・・・・・・・・・17
(4)退職した団塊世代等高年齢者の就業機会の拡大に資するテレワークの推進策・支援策
(5)障害者の就業に資するテレワークの推進策・支援策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
(6)フリーター、ニート等の就業に資するテレワークの推進策・支援策・・・・・・・・・19
(7)UJIターンや二地域居住に資するテレワークの推進策・支援策

３　公務員テレワークの普及推進施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
(1)国家公務員テレワークの推進策
(2)地方公務員テレワークの推進策

テレワーク人口倍増アクションプランについて

Ⅰ　基本認識

テレワークは、情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方であり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とし、多様な就労機会や起業・再チャレンジ機会を創出するものである。

我が国においては、合計特殊出生率が２００５年時点で1.26と過去最低水準となるなど少子化が進む一方で、老年人口(６５歳以上)割合が２００５年で２０％を超えるとともに、本年からいわゆる団塊の世代が６０歳代となるなど高齢化が進展しており、労働力人口の減少が見込まれる。

こうした中にあって、テレワークのような働き方の推進は、個々人の置かれた状況に応じた多様で柔軟な働き方を可能とし、①「育児や介護」と「仕事」の二者選択の状況等の緩和を通じ、育児期の親、介護者、障害者、高年齢者等をはじめ、個々人の働く意欲に応え、また、子供を持ちたいという希望等に応えつつ、その能力を遺憾なく発揮し活躍できる社会の実現に資するとともに、②次代を担う子供たちを家族のより深いふれあいの中で育む環境の実現に寄与する。

また、③今後における人口構造の急激な変化の影響を克服し、企業活力や社会経済活力の維持・向上を図るとともに、グローバル化の中で国際競争力を確保していく上で重要である。

更には、④場所にとらわれない就労や起業を通じた地域活性化や、⑤交通代替によるＣＯ2削減等環境負荷の軽減にも資するものである。【別添1、別添2参照】

このため、政府を挙げて、また、産学官連携の下、テレワークの円滑な導入を促進するための施策を総合的、重層的かつ集中的に実施し、こうした働き方が可能な職場において所要の導入環境ができるだけ早期に確立され、今後、人口構成の急激な変化の中にあっても、将来世代をはじめ働く意欲を有する者が仕事と生活を両立させつつ、活き活きと活躍し能力を発揮できる、次世代の経済社会基盤や家庭、地域社会基盤の構築等に寄与することを目指す。

Ⅱ　目　標

人口構成の変化の影響が本格化する２０１０年代以前に、出来得る限り広く様々な職場でテレワークの導入環境が確立されるよう、２０１０年までを集中的な推進期間とし、「２０１０年までに２００５年比でテレワーカー人口比率倍増を図り、テレワーカーの就業者人口に占める割合2割を達成すること」を目指すこととする。【別添3参照】

テレワークの意義・効果

別添1

テレワークの意義・効果

■ 少子化・高齢化問題等への対応

・育児・介護と就労との両立が容易に
・女性・高齢者・障害者等の就業機会の拡大

◇ 人口構成の急激な変化の中で、個々人の働く意欲に応え、その能力を遺憾なく発揮し活躍できる環境の実現に寄与
◇ 「出産・育児」と「仕事」の二者選択を迫る状況を緩和
◇ 労働力人口の減少のカバーにも寄与

■ 家族のふれあい、ワークライフバランスの充実

・家族と過ごす時間、自己啓発などの時間の増加
・家族が安心して子どもを育てられる環境の実現

■ 地域活性化の推進

・UJIターン・二地域居住や地域での起業等を通じた地域活性化

■ 環境負荷軽減

・交通代替によるCO2の削減等、地球温暖化防止への寄与

テレワークの意義・効果

■ 有能・多様な人材の確保、生産性の向上

・柔軟な働き方の実現により、有能・多様な人材の確保と流出防止、能力の活用が可能に

■ 営業効率の向上・顧客満足度の向上

・顧客訪問回数や顧客滞在時間の増加
・迅速、機敏な顧客対応の実現

■ コスト削減

・スペースや紙などオフィスコストの削減と通勤・移動時間や交通費の削減等

■ 災害等に対する危機管理

・オフィスの分散化による、災害時等の迅速な対応

人口構成の急激な変化やグローバル化が進展する中で、企業の活力、生産性、国際競争力の向上等に寄与

（別添1－参考1） テレワークの類型 － テレワークによって実現する働き方

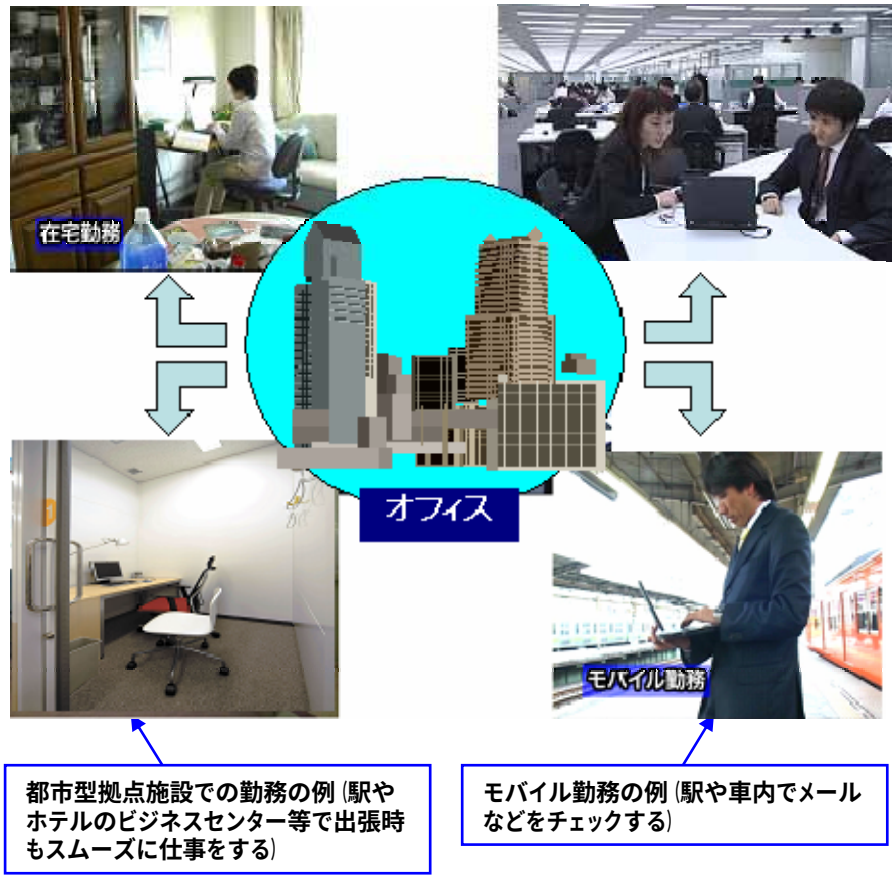
①会社員のワークスタイルの多様化

例）自宅（在宅勤務）や外出・移動中（モバイル勤務）等

[在宅勤務] 個人のワークライフバランスが向上し、多様な就業機会が実現するとともに、（企業にとって）人材の確保などが実現する。
[モバイル勤務] 営業効率の向上・迅速な顧客対応による顧客満足度の向上、オフィスの省スペース化が実現する。

在宅勤務の例（一般的には週に1～2日自宅で仕事をする）

モバイル勤務の例（会社の他の事業所や取引先で仕事をする）



都市型拠点施設での勤務の例（駅やホテルのビジネスセンター等で出張時もスムーズに仕事をする）

モバイル勤務の例（駅や車内でメールなどをチェックする）

②育児・介護と仕事の両立

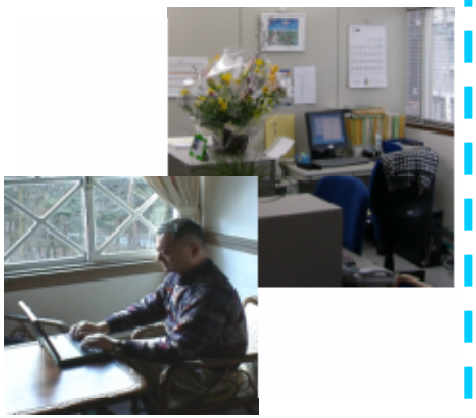
例）自宅、公共施設等に併設したテレワークセンター等

育児・介護と仕事が両立した生活が営める。

③SOHOによる起業促進

例）自宅、小規模事務所 等

自宅や小さな事務所で事業を起こすことが容易になる。



④高年齢者、障害者等の社会参加

例）自宅 等

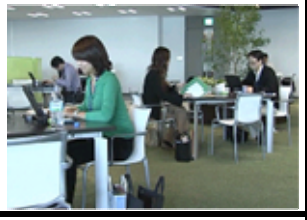
移動困難者が自宅で仕事ができる。

⑤地方（農山漁村）での就業機会の拡大

例）自宅、旅館 等

自然豊かな地方に住んでも仕事を継続できる。
長期休暇も取りやすくなる。

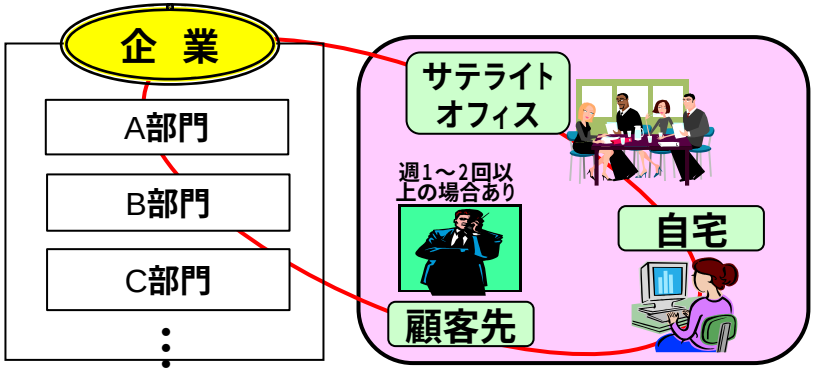
（別添１－参考２）　テレワークの主な形態

分類		概要	主な実施者・職種	実施例		
					効果	課題
雇用型	在宅型	従業員の自宅で仕事を行う働き方 	・通常雇用者 ・通勤困難者（身体障害者、育児・介護を担う者　等）など	・A金融サービス会社（人事・企画などの管理部門のスタッフが週１～２日実施） ・B電気メーカー子会社（身体障害者を在宅勤務を前提に雇用）	・優秀な従業員の確保（育児退社の防止） ・業務効率の向上 ・障害者雇用率向上 ・在宅勤務による障害者の業務効率向上	・費用対効果の定量的把握 ・セキュリティレベルと使い勝手のバランス ・仕事量の確保 ・障害者のビジネスマインド向上
	モバイル型	顧客先、移動中の車内などで仕事を行う働き方 	・営業職、サービス・メンテナンス職、SE職など、顧客訪問が多い職種が中心	・C情報通信サービス会社（本社オフィスにいなくても仕事ができるよう、営業スタッフがパソコンを常に携帯）	・社内外とのコミュニケーションの活性化 ・顧客への迅速な対応 ・ワークライフバランスの向上	・ワークスタイル変革の定量的効果測定
	施設利用型	サテライトオフィスなどの施設を利用して仕事を行う働き方 	・通常雇用者 ・自宅に適切な執務環境がない者	・Dコンピュータメーカー（郊外研究所及び顧客に近接した主要駅近くに自社専用サテライトオフィスを設置）	・時間・場所の自由度が向上 ・顧客面談時間の増加 ・臨機応変な顧客対応が可能になった	・若手については、対面でのアドバイスが必要
自営型		個人事業者や小規模事業者などがITを活用して行う働き方	・SOHO事業者（Small Office Home Office）	・全国に多数（システム開発、Webデザイン、入力業務、コールセンター業務など）	・IT活用による距離にとらわれない働き方が実現できる ・UJIターン・二地域居住にも資し、地域活性化に寄与	・営業力のあるエージェント（仕事の受発注の橋渡し役の事業体）の育成強化 ・IT機器などのコスト負担

（別添1－参考3）　企業等におけるテレワークの導入事例

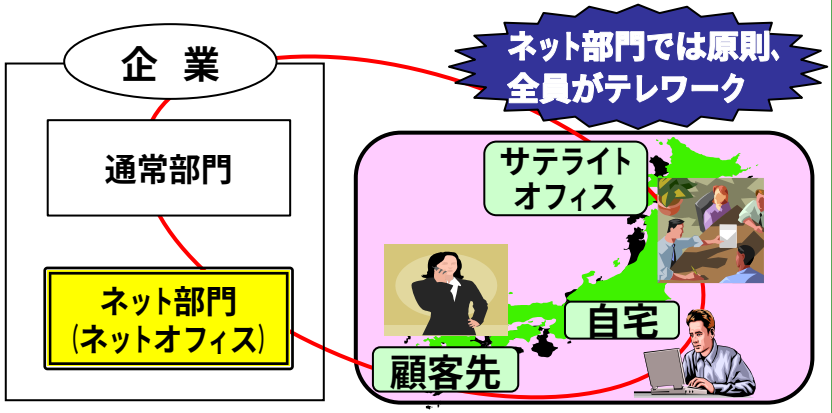
企業テレワーク（その1）

■企画部門等の間接部門の社員を中心に、週1～2回程度、テレワークを実施
■営業部門はモバイルテレワークを実施
■育児期間中の社員については、完全テレワーク又は部分テレワークを実施



企業テレワーク（その2）

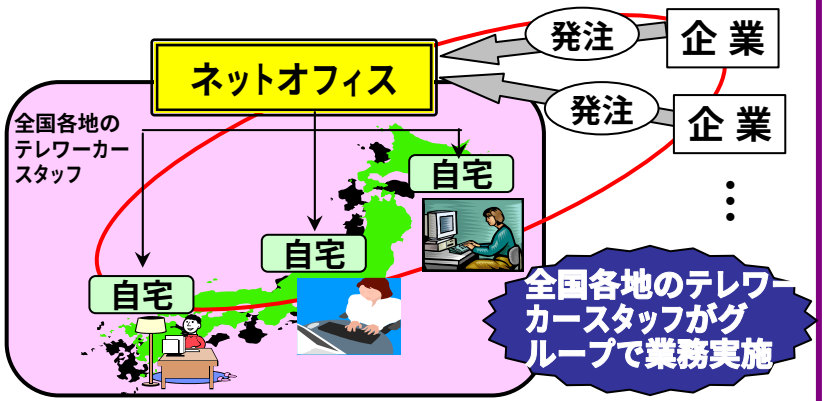
■企業内を通常部門とネット中心の部門に分け、ネット中心の部門に、企業内「ネットオフィス」を構築し、原則テレワークを実施（通常部門でもテレワークは実施）



※ネットオフィス：ネットワーク上で運営するバーチャルの部門または会社

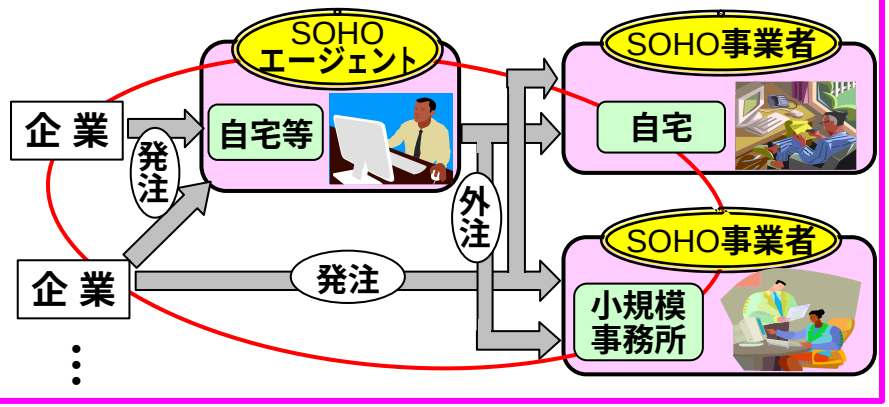
企業テレワーク（その3）

■「ネットオフィス」を構築し、テレワーカーを社員として、原則として、ネットワーク上で会社を運営
■企業から請け負った仕事、自らの事業をテレワークを基本として業務実施

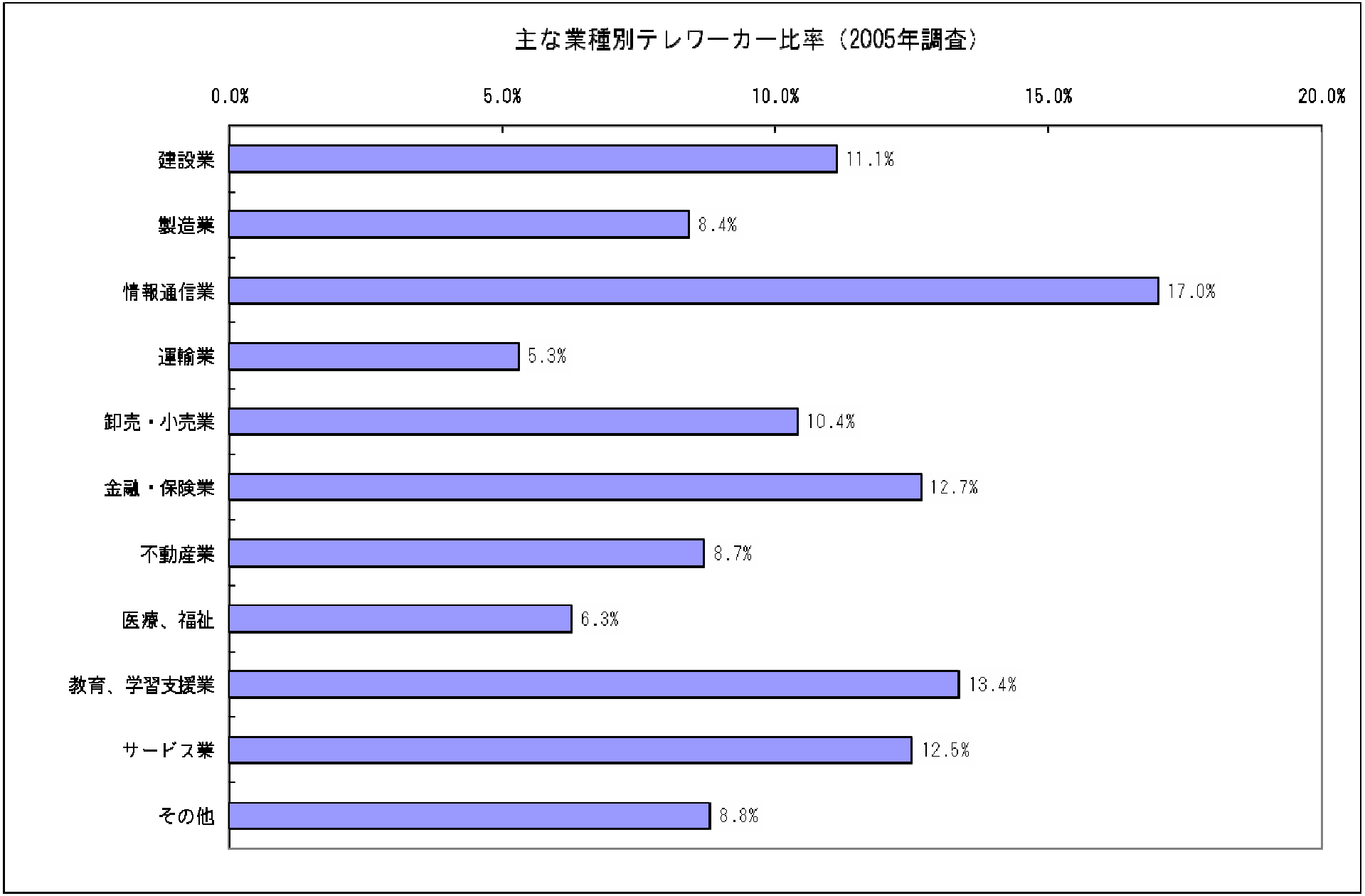


SOHO・SOHOエージェント（その4）

■個人等が自宅や小さな事務所で起業（テレワークを基本として業務実施）
■SOHOエージェントは、企業から請け負った仕事を上記SOHO事業者に外注



（別添１－参考４）　業種別テレワーカー比率



※1「平成17年度テレワーク実態調査（国土交通省）」により作成

※2 業種別テレワーカー比率＝業種別テレワーカー人口／業種別就業者人口

我が国の総人口と人口構成の将来推計について

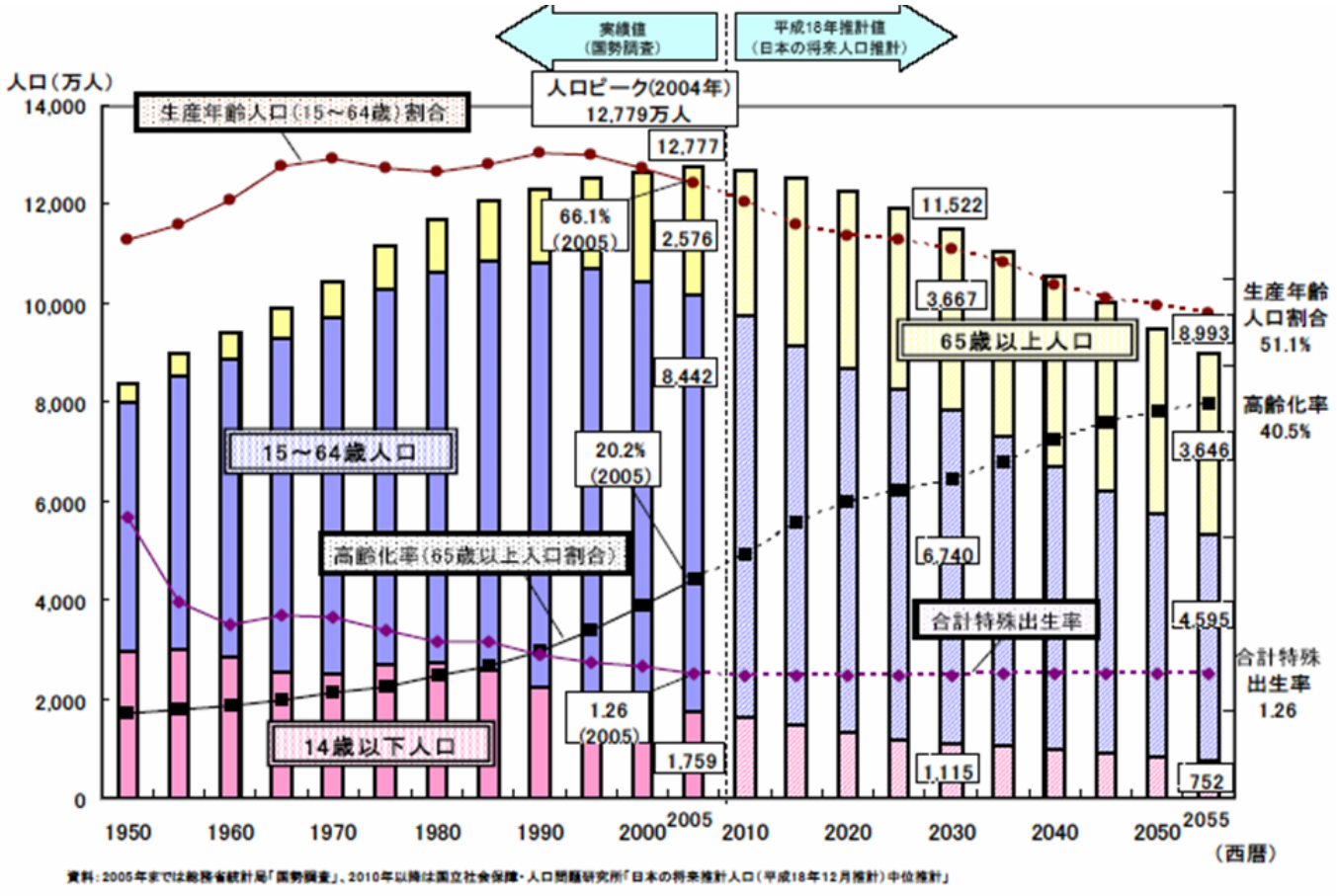
【将来推計人口（平成18年中位推計）（国立社会保障・人口問題研究所　平成18年12月20日）】

○　総人口は2004年にピーク（12,779万人）を迎え、2005年に人口減少に転じた（12,777万人）

○　2005年の総人口に占める老年人口割合は20.2%、生産年齢人口割合は66.1%、年少人口割合は13.8%。
2030年の同割合の推計値は、それぞれ、31.8%、58.5%、9.7%、さらに、2055年は、それぞれ、40.5%、51.1%、8.4%。

○　この結果、人口ピラミッドも変化し、次ページ以下のとおり、65歳以上世代1人を支える20～64歳世代が2005年の3.0人から2030年には1.7人、更に2055年には1.2人となると推計され、労働力、世帯、地域等の「姿」も大きく変化する可能性

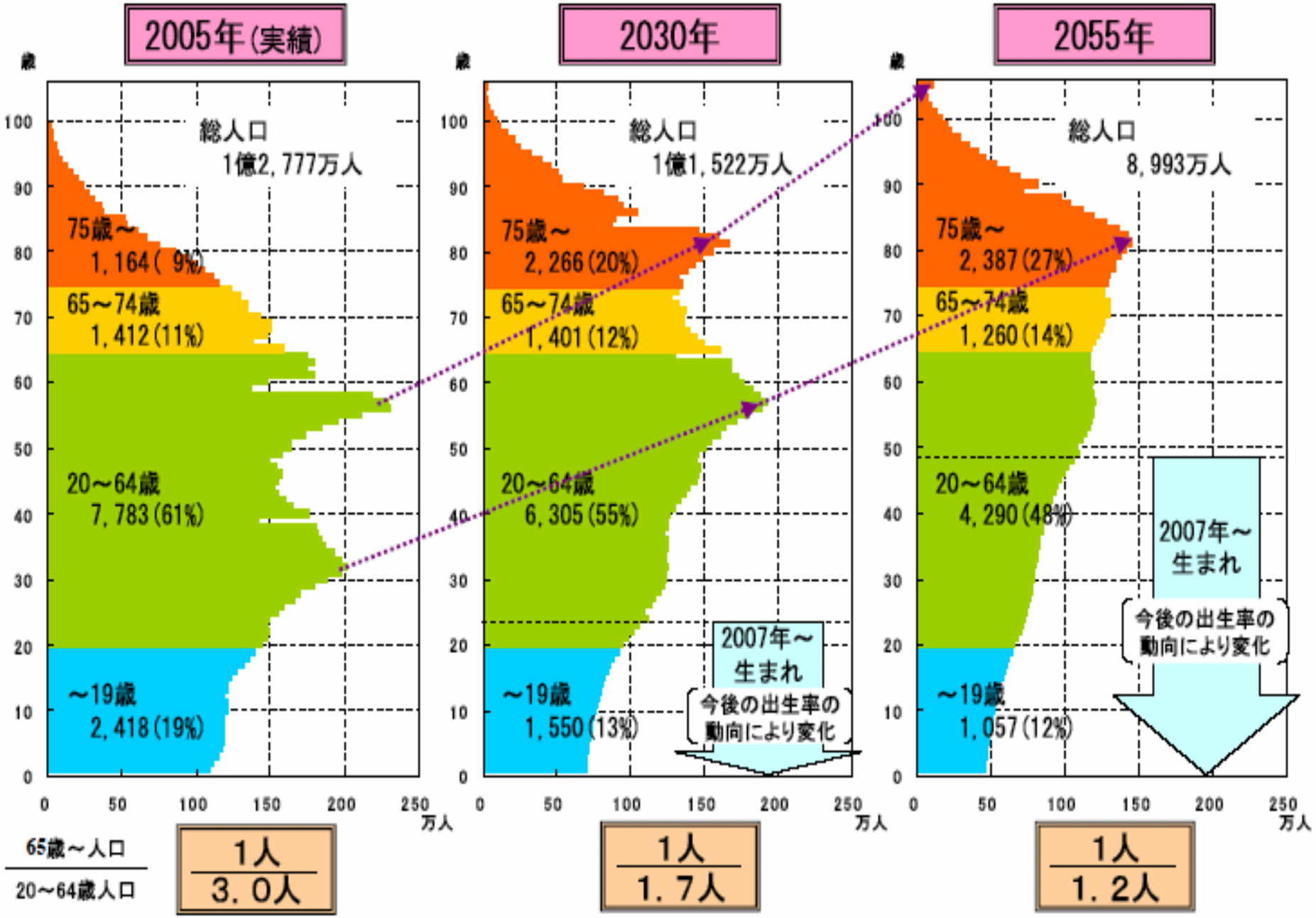
○　こうした今後の人口構成の急激な変化の中にあって、活力ある経済社会や家庭、地域社会を実現していく上で、個々人の働く意欲、子どもを持ちたいという希望等に応えつつ、その能力を遺憾なく発揮し活躍できる多様で柔軟な働き方を可能とする環境を速やかに構築していくことが不可欠



※グラフ出所：厚生労働省 社会保障審議会 人口構造の変化に関する特別部会（第3回）（平成18年12月）資料

別添２－２

人口ピラミッドの変化（2005, 2030, 2055） - 平成18年中位推計 -



注：2005年は国勢調査結果（年齢不詳按分人口）

※出所：内閣府「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議 基本戦略分科会（第1回）（平成19年2月）資料

人口構造の変化に関する特別部会「議論の整理」（平成19年1月26日）のポイント

別添２－３

人口構造の変化の影響

○　単純な人口規模の縮小ではなく、労働力・世帯・地域等の「姿」が大きく変化することに注目すべき

○　労働力人口：労働力率が現状のまま推移すれば、生産年齢人口減少に伴い減少

2030年まで：生産年齢人口は既にほぼ確定
→　若者、女性、高齢者の就労促進により、労働力人口減少の緩和を図ることが必要
2030年以降：生産年齢人口はこれから生まれる世代
→　効果的な少子化対策を強力かつ速やかに講じることが不可欠

○　世帯構成や地域の姿等：人口構造の変化により、生活の状況も大きく変化

2055年：50歳代は概ね4人に1人が未婚　→　約4割の世帯が「単身かつ無子世帯」
※　単身世帯は社会的リスクに弱く、可処分所得減少の影響を受けやすい
→　要支援世帯増大や負担能力減少など、社会全体に大きな影響を及ぼす懸念
2055年：出生数は50万人弱　→　地域社会で目にする子供数は大幅に減少
地域社会の支え手も相当部分が高齢者に

国・地方、経済界や労働界、地域社会において、将来の暮らしを守る観点からの少子化対策の必要性の認識について、機運の醸成も喫緊の課題

出生等に対する希望と実態との乖離の拡大

○　結婚や子ども数に対する国民の希望と、現実の少子化の進行状況とは大きく乖離
この３０年間、希望には大きな変化はないが、出生率は低下し、乖離が拡大し続けている

○　社会経済の発展に伴い、就労や社会参加等の個人の希望が拡大する中、結婚や出産・子育てと就労の両立にかかる社会的選択肢が拡大しないため、二者択一を迫られ希望の実現を犠牲に

こうした希望が実現できるよう社会的選択肢を拡大する視点が重要

（注）人口構造の変化に関する特別部会：　厚生労働省 社会保障審議会 人口構造の変化に関する特別部会

※出所：内閣府「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議 基本戦略分科会（第1回）（平成19年2月）資料

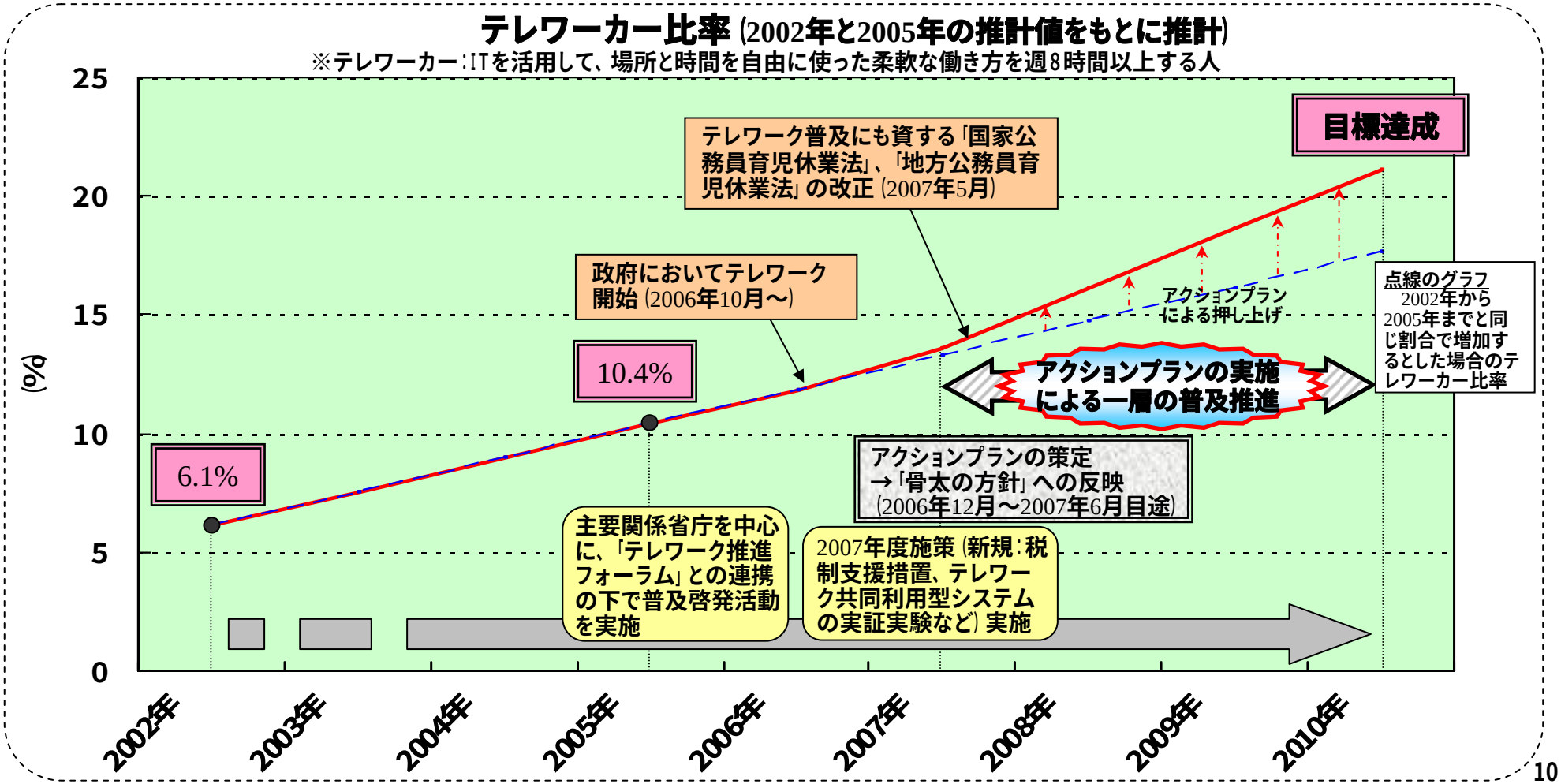
テレワーク人口倍増の実現に向けた工程表

別添３

○ 現状、2005年時点でテレワーカー比率（就業者人口に占めるテレワーカーの割合）は１０．４％。

○ テレワークの一層の普及を図るため、産学官（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）から成る「テレワーク推進フォーラム」を設立し（2005年11月）、普及啓発活動を実施。2007年度から税制支援措置（テレワーク設備（シンクライアントシステム等）への投資に対する特例措置）やテレワーク共同利用型システムの実証実験を開始。

○ さらに、テレワーク普及を底上げし、テレワーカー人口比率倍増を図り、2010年のテレワーカー比率２割の実現を目指すべく、テレワーク人口倍増アクションプランをＰＤＣＡサイクルの下、着実に実施していく。



III テレワーク推進に向けた施策の展開

我が国におけるテレワーカーの就業者人口に占める割合は、2005年時点で10.4%と推計されている。既に現行制度のもとでテレワークの実施は可能な状況にあり、所要の情報通信システムの構築に必要な一定の基盤の整備も行われているが、本アクションプランの目標を実現するためには、仕事の仕方に関する意識改革、必要な職場環境の醸成等の促進を含むより円滑なテレワーク導入に資するための必要な条件整備や企業雇用者、自営業者、育児後の再就職希望者、高年齢者、障害者、フリーター・ニート、UJIターン・二地域居住希望者等の各々ごとのきめ細かい推進策等の総合的な展開が必要である。

このため、以下の取組みを総合的、重層的かつ集中的に展開する。

1 テレワークに必要な条件・基盤整備等

(1) 情報通信システム基盤の整備等

テレワーク勤務時において通常勤務時と同等の業務効率を確保するため、自宅等から社内システムに接続して、業務データを入手したり、書類を作成しつつ業務を実施する場合に必須となる情報漏えい等の危険に対する高度なセキュリティ対策が可能なテレワークシステム（シンクライアントシステム）の普及に向けて、テレワーク共同利用型システムに関する実証実験、テレワーク環境整備税制の創設といった取り組みを19年度から開始する。

さらに、今後導入が始められる次世代ネットワークを利活用したより高度なテレワークシステムの構築に向けた検討を進めていく。

ア）テレワーク共同利用型システムに関する実証実験（平成 19 年度予算）

【総務省、厚生労働省】

安心、安全で容易にテレワークの導入が可能となる共同利用型の以下のモデルシステムの実証実験を通して、中小企業者等へのテレワーク普及を促進し、女性、高齢者、障害者等の再チャレンジを支援する。

①テレワーク試行・体験プロジェクト（公募（6 月予定）により多数の企業等で実施）

中小企業等がテレワークを試行・体験できるシステムを構築し、公募により、多数の企業等においてテレワークを試行・体験。

②先進的テレワークシステムモデル実験（5 カ所程度で実施）

最先端の技術・サービスを活用したテレワークモデルシステムを検証するとともに、これらの検証を通じて、テレワークによる女性・高齢者・障がい者等の再チャレンジ機会の創出、自治体や企業等の業務をテレワークでアウトソーシングすることによる地域活性化などを提示・啓発。

- ●IPv6活用型先進的テレワークシステム
- ●テレワーク活用型アウトソーシングシステム（エージェント、ASP・SaaS等サービス利用型テレワークシステム）

イ) 平成 19 年度税制「テレワーク環境整備税制」創設 【総務省】

テレワーク関係設備の導入を行う者に対し、税制対象設備取得後5年度分について固定資産税の課税標準を3分の2とする税制支援を実施し、テレワーク関係設備の円滑な導入を促進する。

ウ) 次世代高度テレワークシステムモデルの構築推進 【総務省】

今後、テレワークが様々な職場により深く浸透し、普及していくためには、今後導入が始められる NGN や次世代モバイル等次世代ネットワーク等の利活用により、より強固でフレキシブルなセキュリティ対策、QoS の確保、ユビキタス環境への対応等が可能となり、かつ、実際の就労環境により適応したテレワークシステムが、より安全・安価で容易に実現することが期待されるところである。

このため、我が国の世界トップレベルのネットワーク環境を用いて、就労環境により柔軟に適応した、また、安心・安全な次世代の高度テレワークシステムモデルの構築に向けた実証実験等を今後新たに推進していくことを検討する。

(例) 次世代ネットワークを活用した一層の利便性向上が見込まれる例

・就労者の状態を認識し、最適な通信が可能となるシームレス・コミュニケーションシステム

・シンクライアントシステムにおける Web 会議、内線電話の転送システム

エ) 企業の態様に応じたテレワークシステムの構築例の検討 【経済産業省】

産学官 (総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省) 共同でテレワークの一層の普及促進を図ることを目的とする「テレワーク推進フォーラム」(2005 年 11 月設立) の取組と連携しつつ、規模や業態等企業の態様に応じたセキュリティポリシー、ITツール等のテレワークシステムの構築例について検討する。ベストプラクティスの共有を通じて、テレワークの普及を促進する。

（参考） セキュリティを確保した有効なテレワークシステム

社内システム接続型のテレワーク（自宅等から社内システムに接続して、業務データの入手、書類の作成を実施）は、テレワーク勤務時の業務効率を大いに向上させるが、特に情報漏えい等の危険性を回避するため、強固なセキュリティ対策が必要

ブロードバンドの普及

シンクライアントシステムが有効

端末の紛失・盗難・不正操作防止等の対策が容易に実現可能。
すべての端末のセキュリティレベルを均一に維持できる。

（1）ブロードバンドの普及
◆2010年度までに
－ブロードバンド・ゼロ地域を解消
（IT新改革戦略　平成18年1月IT戦略本部）
－超高速ﾌﾞﾛｰﾄﾞﾊﾞﾝﾄﾞの世帯ｶﾊﾞｰ率を90%以上
（ICT政策大綱　平成17月8月総務省）
－モバイル分野のブロードバンド化の推進
（2）ネットワークの高度化
より強固でフレキシブルなセキュリティ対策（ｵﾝﾃﾞﾏﾝﾄﾞVPN等）、QoSの確保、ユビキタス環境等への対応のため、さらに高度化したネットワークが求められる。

ネットワーク

現　在		次世代	
ﾍﾞｽﾄｴﾌｫｰﾄ		ﾍﾞｽﾄｴﾌｫｰﾄ（ｻﾎﾟｰﾄ付き）	
インターネット（by IPv4）	plus	インターネット（by IPv6 with SIP(NNI)）	
IP-VPN		品質保証 NGN	

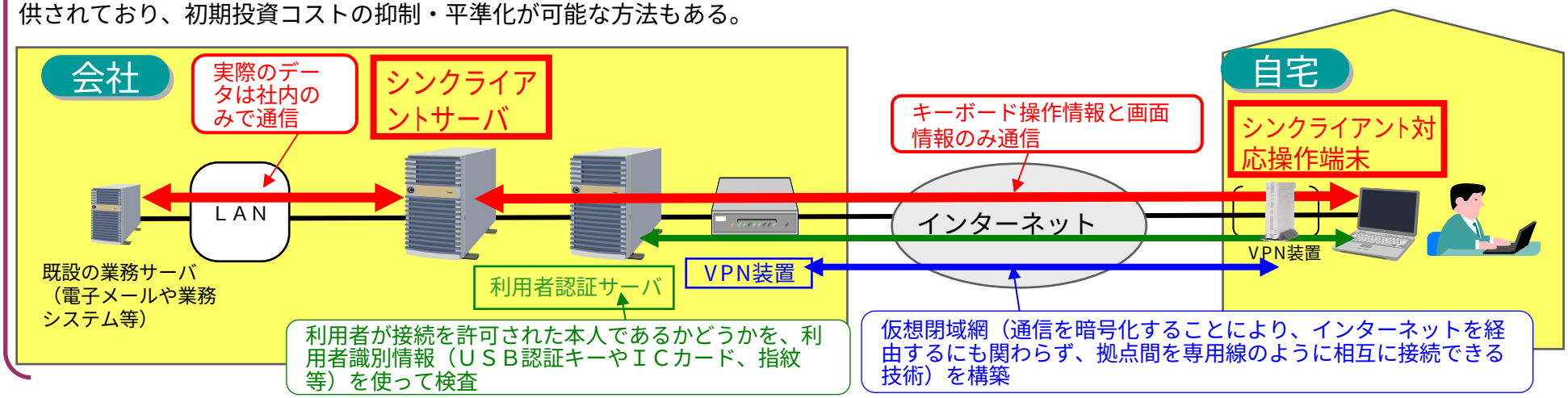
システム

（1）シンクライアントシステムの普及
－テレワーク環境整備税制
（2）コミュニケーションシステムの高度化
－シンクライアントシステムにおけるWeb会議、内線電話の転送システム
－就労者の状態を認識し、最適な通信が可能となるｼｰﾑﾚｽ・ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝｼｽﾃﾑ

【シンクライアントシステムの概要】

会社に設置するシンクライアントサーバと、自宅に設置するシンクライアント端末（ハードディスクの有無に関わらず、データが残らない端末）により構成。シンクライアント端末はシンクライアントサーバと一体となって動作するもので、キーボード操作情報、画面情報のみを通信し、情報処理はすべてシンクライアントサーバで行う。また、VPN装置、利用者認証システムと連動させることにより、一層強固なセキュリティ対策が可能。

なお、シンクライアントサーバを設置せずに、会社の自席パソコンに外部のインターネット利用端末から接続するシンクライアントサービスも提供されており、初期投資コストの抑制・平準化が可能な方法もある。



(2) 制度環境の整備

民間部門及び公務員部門ともに、それぞれの関係制度の下でテレワーク実施は可能であるが、より一層の円滑な導入に資するため制度環境整備を進めていく。

＜民間テレワーク＞

平成16年3月、厚生労働省において、在宅勤務に伴う労務管理上の様々な問題を解消するため、労働時間、賃金、安全衛生、労働災害等の労働基準関係法令上の取扱いを明確にした「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」（以下「在宅勤務ガイドライン」という。）を策定したところであるが、さらに以下の取り組みを推進する。

ア）在宅勤務ガイドラインの周知・充実 【厚生労働省】

在宅勤務者が安心して働け、また、企業が適切に労務管理ができるよう在宅勤務ガイドラインの周知・啓発を図る。また、今後も引き続き事例の収集により在宅勤務の実態把握に努め、必要がある場合には見直しを行うなど、在宅勤務ガイドラインの充実に努める。

イ）在宅勤務者に対する雇用保険の適用基準の見直し 【厚生労働省】

在宅勤務者に関する雇用保険の適用基準の見直しを検討する。

＜公務員テレワーク＞

平成16年7月、人事院と総務省の連名で「現行制度下でのテレワーク実施に関する考え方（指針）」を発出したところであるが、さらに以下の取組みを推進する。

ア）国家公務員の短時間勤務制度の導入 【総務省】

少子化対策として育児と仕事の両立を支援するという観点から、国家公務員の育児のための短時間勤務制度を導入すべく、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の改正案を今国会に提出し、成立したところ。この短時間勤務制度とテレワークを組み合わせていくことで、育児に係るより多様で効果的な働き方の実現を図る。

イ）地方公務員の短時間勤務制度の導入 【総務省】

国家公務員の短時間勤務制度の導入と同様に、地方公務員についても、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の改正案を今国会に提出し、成立したところ。

ウ）「事業場外労働のみなし労働時間制」に相当する仕組みの導入 【人事院】

国家公務員テレワークの推進の観点から、労働基準法第38条の2に規定するいわゆる「事業場外労働のみなし労働時間制」に相当する仕組みを導入することについて検討を進める。

(3) テレワークの推進環境の醸成

テレワーク推進フォーラムの下で、テレワークのセミナー・シンポジウムを開催し、テレワークの意義やメリットを広く浸透させ、導入の機運を醸成するとともに、新しいニーズや課題について議論を行う取組を開始したところであるが、その一層の実施を図るとともに、以下の取組を行う。

ア) テレワーク普及推進イベント等の実施 【国土交通省等】

企業・団体によるテレワークの導入、自営業者のテレワーク環境の整備等を促進するため、テレワーク推進フォーラムとも連携し、情報通信機器等の展示、企業・団体によるテレワーク実施事例の紹介を行うイベント等を実施し、テレワークの現状・効果、それを支える各種ツールを広く一般に紹介することを検討し、テレワークの周知・広報の充実を図る。また、テレワーク普及にも資する民間事業者等の住宅・建築に関する先導的な技術開発を支援する。

イ) テレワーク表彰等の実施

【内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

テレワーク実施を啓発する観点から、テレワーク導入に取り組み、それによって業務効率向上や社会貢献など顕著な功績を上げた個人又は企業を表彰するとともに、テレワークの普及による、子育て、心身の障害等、様々な事情・困難を抱える人の在宅勤務等の促進については再チャレンジ支援功労者の総理大臣表彰の対象となりうることから当該表彰制度も活用する。併せて、表彰された個人又は団体の取り組み事例をテレワーク推進フォーラムなどを通じて広く周知することを検討し、テレワークの幅広い浸透を図る。

ウ) サービス業としてのテレワーク支援 【経済産業省】

テレワーク推進フォーラムとも連携し、関係機関の協力を得て、地域に設置するテレワークオフィス等、サービス業としてテレワークを推進する事業者への情報提供やアドバイス等を行う事を検討する。

エ) テレワーク活用方策の普及啓発 【総務省】

企業におけるテレワークシステム導入の円滑化を図るべく、テレワーク推進フォーラムとも連携し、テレワーク共同利用型システムの実証実験にあわせた各地域でのセミナー、諸外国からも講師を招聘し「テレワーク国際シンポジウム」を開催する等普及啓発を実施する。

2 テレワーク普及に向けた分野別普及推進施策

(1) 雇用型テレワークの推進策・支援策

企業におけるテレワークの普及を図るため、平成 16 年度、総務省において、企業による情報セキュリティ水準の高いテレワーク環境の導入を支援するための「テレワークセキュリティガイドライン」を作成し（平成 18 年 4 月改訂）、また、平成 17 年 8 月、関係省庁（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）において連携し、テレワークを導入する企業などが参考とするための「テレワーク導入・運用ガイドブック」を作成したところであるが、さらに以下の取組みの充実及び推進を図る。

ア）テレワーク相談センターにおける相談等の実施 【厚生労働省】

適正な労務管理の下でのテレワーク普及を図るため、テレワーク相談センターに専門相談員を配置し、センター利用者の相談、センターホームページへの電子メールやセンターへの電話等による問い合わせに対する相談・助言等を実施する。

イ）地方におけるテレワーク窓口設置 【厚生労働省】

地方の企業におけるテレワーク普及を図る観点から、専門的知見を有する団体に委託して、テレワーク実施相談業務を実施することを検討する。

ウ）企業テレワーク導入の総合的な支援

【内閣官房、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

我が国の就業者人口の約 85%を雇用者が占める中で、企業におけるテレワークの円滑な導入を推進するため、関係団体等と連携し、企業の経営者及び管理者を対象としたセミナーやテレワーク実施に際して必要となるマネジメント等に関する講習を実施するとともに、これらを含め、広くテレワークを導入する企業に対する支援策を検討する。

エ）テレワークセンターに関する実証実験 【国土交通省】

セキュリティの確保などテレワークを実施する環境の整ったテレワークセンターの実証実験を通じ、自宅以外でテレワークができる環境整備の必要性、課題などを検討し、テレワークの円滑な導入を促進する。

(2) 自営型テレワークの推進策・支援策

個人事業者、小規模事業者などにおけるテレワークの普及を図るため、平成16年度、総務省において、企業による情報セキュリティ水準の高いテレワーク環境の導入を支援するための「テレワークセキュリティガイドライン」を作成し（平成 18 年 4 月改訂）、また、平成17年8月、関係省庁（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）において連携し、テレワークを導入する企業などが参考とするための「テレワーク導入・運用ガイドブック」を作成したところであるが、さらに以下の取組みの充実及び推進を図る。（一部再掲）

ア) 在宅就業者支援事業 【厚生労働省】

テレワークを活用した働き方である在宅就業を良好な就業形態とするため、在宅就業者支援事業（スキルアップ支援、相談体制整備、情報提供等）を委託事業として実施する。

イ)「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・充実 【厚生労働省】

在宅就業の適正化を推進するため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。また、在宅就業の実態把握を行い、ガイドラインの見直しを含め、必要な施策の検討を行う。

(3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策

女性が「出産・育児」と「仕事」の両立を希望しても、二者択一を迫られどちらか一方をあきらめざるを得ない、また、子どもが大きくなり、再就職を希望しても就業することが難しい中、テレワークにより、子育てを行う者の希望に応じた多様な働き方を実現し再就職等を促進するため、以下の取組みを実施する。

ア) 子育て女性に対する再就職支援 【厚生労働省】

マザーズハローワーク、マザーズサロンにおいて、関係機関と連携して、テレワーク雇用を実施している企業の情報を収集し、提供する。

イ) 女性の再チャレンジ支援のための起業支援事業 【厚生労働省】

子育てする女性を含めた女性の起業支援のための総合的情報提供を行う専用サイトの運用や、経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）の紹介サービス事業を実施し、テレワークを含めた女性の起業を支援する。

ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進 【厚生労働省】

育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

エ) 子育て世代による自宅外におけるテレワークの推進 【国土交通省】

テレワークによる仕事と育児の両立をより一層促進する観点から、一時的に子供を預けてテレワークを行う場合の課題を整理し、テレワークセンターと保育所等との連携方策について検討する。

(4) 退職した団塊世代等高年齢者の就業機会の拡大に資するテレワークの推進策・支援策

テレワークは、高年齢者・障害者に対して、通勤負担等の軽減により、在宅勤務、自宅・職場以外の場所における勤務を可能とするとともに、高年齢者・障害者の知見、ノウハウの有効活用に資するものである。このため、以下の取組みにより、高年齢者・

障害者のライフスタイルに応じた就業（起業）機会の拡大、再チャレンジ支援を推進する。

ア）シルバー人材センター事業の推進　【厚生労働省】

シルバー人材センター事業において、会員である高齢者及び発注者双方のニーズに応じ、テレワークの形態となる場合も含め、臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会の提供を図る。

イ）「70 歳まで働ける企業」普及・促進事業　【厚生労働省】

「70 歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議において、テレワークを活用した就業等についても検討し、「70 歳まで働ける企業」の普及・促進を図る。

ウ）高年齢者雇用に資するテレワーク活用の検討　【厚生労働省】

高年齢者の多様な雇用形態に関する調査等を通じて、高年齢者雇用に資するテレワークの活用についても検討する。

（5）障害者の就業に資するテレワークの推進策・支援策

テレワークは、高年齢者・障害者に対して、通勤負担等の軽減により、在宅勤務、自宅・職場以外の場所における勤務を可能とするとともに、高年齢者・障害者の知見、ノウハウの有効活用に資するものである。このため、以下の取組みにより、高年齢者・障害者のライフスタイルに応じた就業（起業）機会の拡大、再チャレンジ支援を推進する。（再掲）

ア）在宅就業障害者支援制度　【厚生労働省】

平成 18 年 4 月から、事業主が、在宅就業障害者に仕事を発注する場合や、在宅就業支援団体（※）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合に、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給することとしており、本制度がさらに活用されるよう、企業等に対する周知を図るとともに、在宅就業支援団体への登録を勧奨する。

※　在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人。
（平成 18 年 12 月末日現在登録団体数　15団体）

イ）在宅勤務コーディネーター助成金　【厚生労働省】

企業が、在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理を行うとともに、在宅勤務障害者を考慮した就業規則の整備、作業環境の整備等を行うことを支援するため、在宅勤務コーディネーター助成金を支給することにより、在宅勤務の形での障害者の雇用機会の拡大を図る（平成 17 年 10 月より実施）。

ウ) 在宅勤務障害者に関する助成措置の拡充 【厚生労働省】

在宅勤務による障害者の雇用機会の拡大を図るため、障害者納付金制度に基づく作業施設の設置等に係る助成金の支給について、拡充を検討する。

エ) 在宅勤務の活用に関する普及・啓発 【厚生労働省】

通勤が困難な障害者等について、企業が在宅勤務を活用しつつ、その雇用を進めていくよう、在宅勤務に関する支援策や事例について、普及・啓発を行う。

(6) フリーター、ニート等の就業に資するテレワークの推進策・支援策

ITを活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方であるテレワークにより、在宅などでも、各人が能力を発揮して就業することが可能となることから、テレワークも活用して、フリーター、ニートの就業を促進するため、以下の取組みを実施する。

ア) フリーター、ニート等に対する相談・援助 【厚生労働省】

テレワーク就労を希望するフリーター、ニート等に対して、ハローワーク、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等フリーター、ニートの就労・自立支援を行う機関と、テレワーク就労を支援する機関等が密接に連携し、必要な相談・援助を行う。

(7) UJIターンや二地域居住に資するテレワークの推進策・支援策

テレワークの活用により、企業に勤務しながら全国各地に在住したり、あるいは、移住先で起業することなどが可能となることから、以下の取組みにより、各人の多様なライフスタイルの実現を推進する。

ア) 地方活性化に資するテレワーク活用の検討 【国土交通省】

UJIターンや二地域居住を支援する観点から、大都市において就労してきた労働者が地方において就労を継続できる環境構築の可能性を検証するなど、地方活性化に資するテレワークの活用を検討する。

イ) 農村コミュニティ再生・活性化支援事業 【農林水産省】

団塊世代をはじめとする都市住民等が企業に在籍したまま農山漁村での長期滞在を実現するため、農山漁村と都市部の企業・行政機関等との連携による、テレワーク等を活用した中長期滞在プログラム策定に対して支援する。

3 公務員テレワークの普及推進施策

⑴ 国家公務員テレワークの推進策

国家公務員テレワークについては、19 年度中に全府省で試行実施することとし、その成果を踏まえて、順次本格導入を目指すこととして、以下の取組みを実施する。

ア) 19 年度中の試行実施の実現等 【全府省】

19 年度中の試行実施に向けて、各府省（既に実施及び試行実施している府省を除く）においては、テレワークに際して必要となる実施要領の作成、システム方式の決定などに早急に取り組むこととし、また、既にテレワークを実施及び試行実施している府省においては、その拡大を目指すとともに、より効果的なテレワークの活用方策について検討を実施する。

さらに、既にテレワークの本格導入を開始している府省などにおいて蓄積されたノウハウや有効なテレワークシステムなどについて、「テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議」の下、全府省で一層の情報共有化を図り、円滑な導入を推進する。

イ) 国家公務員の短時間勤務制度とテレワークの併用 【全府省】（一部再掲）

少子化対策として育児と仕事の両立を支援するという観点から、国家公務員の育児のための短時間勤務制度を導入すべく、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 109 号）の改正案を今国会に提出し、成立したところである。

この短時間勤務制度とテレワークを組み合わせていくことで、育児に係るより多様で効果的な働き方が実現するとともに、テレワークの一層の普及が期待されるところであり、本制度とテレワークの有効な併用に努める。

また、その併用の取組状況等について、「テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議」の下、全府省で一層の情報共有化を図り、円滑なテレワーク導入を推進する。

⑵ 地方公務員テレワークの推進策

地方公務員についても、地方公共団体におけるテレワーク導入の検討を助けるために、以下の取組みを実施する。

ア) 地方公共団体への周知 【総務省】

国家公務員と同様に、地方公務員についても、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）の改正案を今国会に提出し、成立したところ。地方公共団体におけるテレワーク導入の検討に資するため、短時間勤務制度との併用をはじめ、政府におけるテレワークの実施事例（形態、環境、課題、成果など）や取組について、情報提供等を行う。

(参考)　国家公務員テレワーク取組状況(19年4月)

		テレワーク実施人数・実施時期	テレワークの形態	テレワークの成果又は今後の取り組み
実施	人事院	公務員研修所職員3名 18年4月～／週1日-2日	サテライトオフィス勤務 [人事院本院にサテライト・オフィスを設置。院内LANにアクセス可能]	[成果] ・遠距離通勤の緩和、本院勤務による研究のための情報収集等にメリット
	総務省	育児・介護に携わる本省職員8名 18年10月～／原則週1日以上 (平成19年5月より対象を本省(中央合同庁舎2号館)全職員に拡大予定)	在宅勤務 [インターネットVPN、シンクライアントシステムにより、安全に省内LANにアクセス可能。電話は携帯電話を利用]	[成果] ・育児・介護に役立った ・通勤時間削減により空いた時間を育児や家事、自己啓発に充てることができ、家族と過ごす時間が増加。 ・業務への集中時間が増加、業務を計画的に行うようになった ・対象を拡大すべき [今後の取り組み] ・効率的、効果的なテレワークを実現する新たなシステムの検討
試行実施(予定を含む)	法務省	本省職員1名 19年2月／週1日	サテライトオフィス勤務 [場所：さいたま市内の法務省所管官署]	[成果] ・通勤の負担軽減　・仕事と家庭の両立 ・煩雑な必要資料のデータ化　・突発的な事案への対応ができない ・業務が限定される　・職員とのコミュニケーション不足
	財務省	育児に携わる国税庁の一部地方機関の職員4名 17年8月～／週2日-3日	在宅勤務 [庁内LANへのアクセス不可。公衆回線網(インターネット)は利用]	テレワーク試行中
	文部科学省	本省職員2名 18年11月～12月／週1日	在宅勤務 [省内LANへのアクセス不可。公衆回線網(インターネット)は利用]	[成果] ・通勤時間の軽減などのメリットがあった一方、作業環境の整備をさらに改善する必要
	経済産業省	育児・介護に携わる本省職員3名 17年12月～18年8月／週1日	在宅勤務 [IP-sec-VPN、シンクライアントシステムにより、安全に省内LANにアクセス可能、IP電話(テレビ電話機能付)等も利用]	[成果] ・通勤負担の軽減により家族と一緒に過ごす時間の増加 ・業務への集中力の向上 ・職場に置いてある紙の書類を参照できないことによる業務への制約 ・通常勤務と比して、課内とのコミュニケーションの低下
		育児に携わる本省職員2名 19年1月～／週1日	在宅勤務 [1回目の試行と同様のシステム]	テレワーク試行中
	国土交通省	本省職員4名 18年1月～2月／週1日-2日	在宅勤務 [IP-VPN、シンクライアントシステムにより、安全に省内LANにアクセス可能。携帯電話等も利用]	[成果] ・勤務時間等の人事面の課題やセキュリティ面での課題を整理
		育児に携わる本省職員5名 19年1月～3月／週1日-2日	在宅勤務 [インターネットVPN、シンクライアントシステムにより、安全に省内LANにアクセス可能。携帯電話等も利用]	[成果] ・育児への有効性、業務効率向上等について整理 ・テレワークによる負担増減に関する課題と解決策を整理
	環境省	本省職員5名(育児中の職員含む) 18年10月～12月／週1日-2日	在宅勤務 [SSL-VPNにより、安全に省内LANにアクセス可能。オフィス用スカイプ(テレビ電話、チャット機能等)も利用]	[今後の取り組み] ・19年度後半に、(第2回目の)テレワーク試行予定 ・19年11月に、環境省のネットワークシステム(LAN等)更改(23年度最終年度)にあわせ、最大70人程度テレワーク可能な環境及び機器を整備予定(現在調達中)
	厚生労働省	省内に検討会を立ち上げ、19年度からの試行に向けて検討を行っているところ ※方針：出張時等で利用しているモバイルパソコンの活用、通常の公衆回線網経由でセキュリティを確保した上で省内LANに接続　等		
その他の府省		テレワークが可能な職種(対象となる業務)、勤務場所、経費、セキュリティの確保等必要な環境整備について検討		