

テレワークに係る数値目標（改訂案）について

平成 29 年 6 月
内閣府仕事と生活の調和推進室

1. これまでの経緯

- 行動指針におけるテレワークの数値目標については、これまでの評価部会の議論の結果、以下のとおりとなっていたところ。
 - ・テレワークについては、引き続き推進する。また、テレワークに関する数値目標は、2015 年、目標終期を迎えるため、見直し。
 - ・2016 年以降の具体的な数値目標の設定については、「世界最先端 IT 国家創造宣言 工程表」に基づく KPI の再設定の検討状況を踏まえ、今後、改めて評価部会において議論の上、再度設定することとされた。
 - ・それまでの間、内閣官房における検討に当たっては、当部会の問題意識も踏まえたものとなるよう連携を図るとともに、当部会に状況を報告することとされ、第 40 回（2 月 21 日開催）に内閣官房より KPI の検討状況について報告済。

2. 前回評価部会以降の動き

- 「世界最先端 IT 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」において KPI が再設定。
「世界最先端 IT 国家創造宣言・官民データ活用推進計画」（平成 29 年 5 月 30 日閣議決定）（抄）

・ テレワークの普及

- テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、より具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。また、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、ガイドラインや表彰等の普及啓発の推進、サテライトオフィスの整備等を通じて、平成 32 年における KPI の目標値達成を図る。
- 働き方改革の一助となり、労働者、事業者、その顧客の三方にとって効率的な結果が得られ、ワークライフバランス、生産性、満足度等の向上を実現。

KPI（進捗）：平成 32 年には、テレワーク導入企業を平成 24 年度比⁶³で 3 倍、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⁶⁴で倍増

KPI（効果）：働く者にとって効果的なテレワークを推進

63 平成 24 年度のテレワーク導入企業率は 11.5%（通信利用動向調査）

64 平成 28 年度の雇用型テレワーカーの割合は 7.7%（テレワーク人口実態調査）

3. 数値目標（改定案）

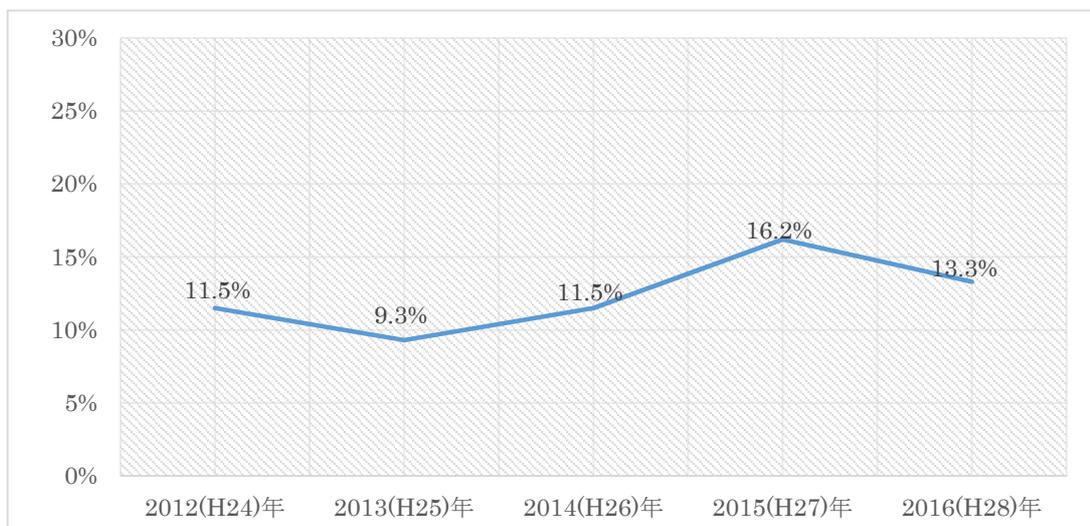
【改定案】

- ① テレワーク導入企業を平成 24 年度比で 3 倍（34.5%）（2020 年）
- ② 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（15.4%）（2020 年）

（参考：2015 年までの行動指針における数値目標） 在宅型テレワーカーの数 700 万人（2015 年）

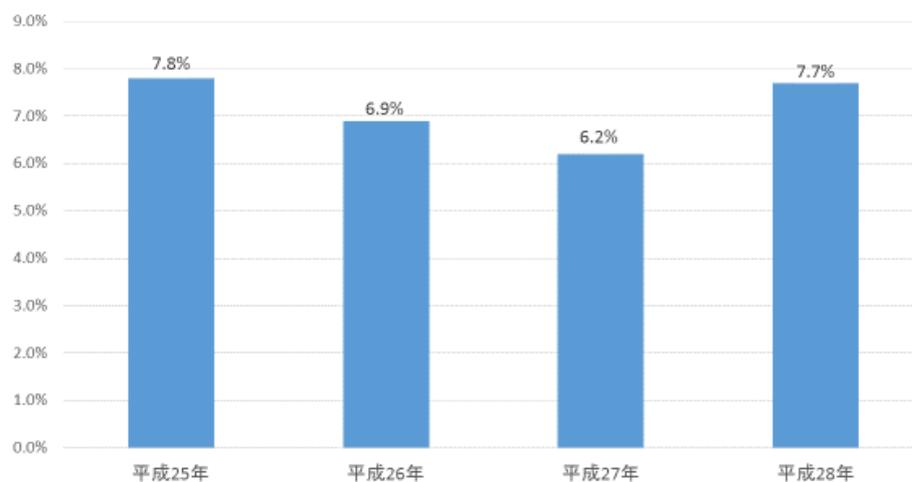
（現状）

①テレワーク導入企業の推移



（総務省「通信利用動向調査」）

②テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合



（国土交通省「テレワーク人口実態調査」）

【参考：各種政府決定文書におけるテレワーク関連指標に係る状況（時系列）】

計画名称・決定文書 (所管部局)	策定時期	指標・目標値
子ども・子育てビジョン (内閣府 政策統括官(共生社会 政策担当))	平成 22 年 1 月 29 日 閣議決定	在宅型テレワーカーの数 数値目標 700 万人(H27 年/2015 年) ※就労人口に占めるテレワーカー比率 20% (H22 年/2010 年)
新たな情報通信技術戦略 工程表 (内閣官房 IT担当室)	平成 22 年 6 月 22 日 高度情報通信ネットワーク社会推進 戦略本部	在宅型テレワーカーの数 数値目標 700 万人(H27 年/2015 年)
仕事と生活の調和推進のための 行動指針 (内閣府 男女共同参画局)	平成 22 年 6 月 29 日 仕事と生活の 調和推進官民トップ会議策定	在宅型テレワーカーの数 数値目標 700 万人(H27 年/2015 年)
第3次男女共同参画基本計画 (内閣府 男女共同参画局)	平成 22 年 12 月 17 日 閣議決定 (変更)	在宅型テレワーカーの数 数値目標 700 万人(H27 年/2015 年)
高齢社会対策大綱 (内閣府 政策統括官(共生社会 政策担当))	平成 24 年 9 月 7 日 閣議決定	在宅型テレワーカーの数 数値目標 700 万人(H27 年/2015 年)
世界最先端 IT 国家創造宣言 (内閣官房IT総合戦略室)	平成 25 年 6 月 14 日 閣議決定 平成 26 年 6 月 24 日 閣議決定(変 更) 平成 27 年 6 月 30 日 閣議決定(変 更) 平成 28 年 5 月 20 日 高度情報通信ネットワーク社会推進 戦略本部	2020 年までに テレワーク導入企業を 2012 年度比で3倍、 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 全労働者数の 10%以上 ※平成 28 年は閣議決定対象である本体ではな く「世界最先端 IT 国家創造宣言工程表」におい て規定
まち・ひと・しごと創生総合戦略 (内閣官房まち・ひと・しごと創生本 部事務局)	平成 26 年 12 月 27 日 閣議決定 平成 27 年 12 月 24 日 閣議決定	2020 年までに テレワーク導入企業を 2012 年度比で3倍、 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 全労働者数の 10%以上
少子化社会対策大綱 (内閣府 政策統括官(共生社会 政策担当))	平成 27 年 3 月 20 日 閣議決定	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 数値目標 10%(2020 年)
世界最先端 IT 国家創造宣言・ 官民データ活用推進計画 (内閣官房IT総合戦略室)	平成 29 年 5 月 30 日 閣議決定	KPI (進捗) :平成 32 年には、テレワーク導入 企業を平成 24 年度比で 3 倍、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 KPI (効果) :働く者にとって効果的なテレワ ークを推進

数値目標

	数値目標設定指標	現状（直近の値）	2020年	
Ⅰ 就労による 可能な社会 経済的 自立が	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	20～64歳 79.2%	80%	
		20～34歳 77.7%	79%	
		25～44歳 女性 72.8%	77%	
		60～64歳 63.6%	67%	
②	時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	0.9% (2006～2015年度の10年間平均)	実質GDP成長率に関する目標（2%を上回る水準）より高い水準（※）	
③	フリーターの数	約155万人	124万人 ※ピーク時比で約半減	
Ⅱ 健康で 豊かな生活 のための 時間	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	55.4%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	7.7%	5%
	⑥	年次有給休暇取得率	48.7%	70%
	⑦	メンタルヘルスクアに関する措置を受けられる職場の割合	59.7%	100%
Ⅲ 多様な働き方・ 生き方が 選べる社会	⑧ テレワーク	テレワーク導入企業 13.3%	2012年度比で3倍 (34.5%)	
		テレワーク制度等に基づく 雇用型テレワーカーの割合 7.7%	2016年度比で倍増 (15.4%)	
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	15.0%	29%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	42.7%（正社員） 16.1%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	53.1%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している数	認可保育所等（3歳未満児） 98万人	認可保育所等（3歳未満児） 116万人(2017年度)
			放課後児童クラブ 109万人	放課後児童クラブ 122万人(2019年度)
⑬	男性の育児休業取得率	2.65%	13%	
⑭	6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 67分	2時間30分	

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

- ①、③：「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日、閣議決定）
- ①、③、⑤、⑥、⑪、⑬：「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015改訂版」（平成27年12月24日閣議決定）
- ①、⑤～⑦、⑨、⑪、⑬、⑭：「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）
- ②、⑦、⑪：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
- ⑧：世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（平成29年5月30日閣議決定）
- ⑦、⑪：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
- ⑪～⑭：「少子化社会対策大綱」（平成27年3月20日閣議決定）

※「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」、「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

指標（現状値）の算定方法等

①就業率

【総務省「労働力調査」（平成28年平均）】

②時間当たり労働生産性の伸び率

【内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕】

時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者数×労働時間）として、2006～2015年度の平均伸び率を算出

③フリーターの数

【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成28年平均）】

15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計

④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

【厚生労働省「平成27年度 労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」】

企業規模 30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間、休日数、年次有給休暇の与え方などについて労働者と話し合う機会」を「設けている」と回答した企業の割合

注）「話し合う機会」とは、労働時間等設定改善委員会、労働組合との協議の場等をいう。

⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」（平成28年平均）】

非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合

⑥年次有給休暇取得率

【厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」】

常用労働者数が30人以上の民間企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

⑦メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

【厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（平成27年）】

10人以上規模事業所における「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

注）「メンタルヘルス対策」の取組内容としては、「労働者への教育研修、情報提供」、「事業所内での相談体制の整備」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

⑧テレワーク

テレワーク導入企業

【総務省「通信利用動向調査」（平成28年）】

テレワークには、在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワークを含む。

テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合

【国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成28年度）】

テレワーク制度等とは「社員全員を対象にテレワーク等が規定」「一部の社員を対象にテレワーク等が規定」「制度はないが会社や上司などがテレワーク等を認めている」「試行実験（トライアル）」をおこなっている場合をさす。

テレワーカーは、これまでICT等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがあると回答した人（在宅型テレワーカー、サテライト型テレワーカー、モバイル型テレワーカーを含む）をいう。

雇用型とは、民間会社、官公庁、その他の法人・団体の正社員・職員、及び派遣社員・職員、契約社員・職員、嘱託、パート、アルバイトを本業としてしていると回答した人をいう。

⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成27年度）】

「短時間正社員制度」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務する制度のことをいい、①フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）、②正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又は期間を定めずに短くして働く場合、③パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になる場合がある。

⑩自己啓発を行っている労働者の割合

【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成26年度）】

常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合

注）能力開発基本調査における用語の定義

正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

非正社員：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。

- ⑪第1子出産前後の女性の継続就業率
【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成28年）】
2005年から2009年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫保育等の子育てサービスを提供している数－保育サービス（3歳未満児）－
【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成28年4月分概数）】
注）認可保育所等とは、認定こども園、認可保育所、地域型保育事業、地方自治体が一定の施設基準に基づき運営費支援等を行っている認可外保育施設等をいう。目標値は定員数、最新値は利用児童数。
保育等の子育てサービスを提供している数－放課後児童クラブ－
【厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」（平成28年）】
- ⑬男性の育児休業取得率
【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成28年度）】
5人以上規模事業所における2014年10月1日から2015年9月30日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2016年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
【総務省「社会生活基本調査」（平成23年）】
「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間。時間は、該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間

(参考)

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」数値目標の見直しについて

平成 28 年 6 月
仕事と生活の調和連携推進・評価部会

- 行動指針の数値目標は、政労使がそれぞれの立場を代表して合意したもので、特段の期限が明記されているものを除き 2020 年度を目標年次として取組を進めるためのものであることから、2020 年度の前年度頃から見直しの議論を開始することとし、それまでは原則として行動指針の数値目標は変更しない。

- ただし、2020 年度より前に期限を迎える数値目標がある場合には、その期限の前年度頃から、当該数値目標の在り方についての議論を評価部会で行い、必要に応じ見直しをすることとなることから、他の数値目標についても、そのタイミングに合わせ、政府が閣議決定等で設定した関連する数値目標等を踏まえ、見直しの要否について検討を行う。

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第41回） 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議 議事録（抄）

（平成29年6月27日（火）15:00～17:00）

4 議事録（テレワーク関係を抜粋）

○樋口部会長

はじめに、総務省情報通信経済室の佐野課長補佐から企業におけるテレワークの導入状況を、情報流通高度化推進室の橋本室長補佐からテレワークの関連施策について、説明をお願いいたします。

○佐野課長補佐 御紹介にあずかりました佐野から、平成28年度通信利用動向調査の概要について、お話をさせていただきます。

私の部署は総務省のテレコム部門における統計を調査する部門でございます。去る6月8日に発表しました当調査の中で、テレワーク関係について抜粋して説明させていただきます。

まず、同調査の概要でございますけれども、通信利用動向調査は、世帯及び企業を対象として、統計法に基づく一般統計調査として実施しております。調査時期につきましては、平成28年11月～12月、こちらに書いてございませんが、調査時点は同じく9月。世帯調査につきましては、20歳以上の世帯主がいる世帯及びその6歳以上の構成員を対象として約4万世帯、また、企業調査につきましては、公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業を対象に約5,000社、それぞれ郵送で行っている調査でございます。

2ページ目以降に、この結果について書いてございますけれども、こちらは企業関係のテレワーク関係の間につきましては、問6に貴社におけるテレワークの導入状況についてという問いがございまして、その中で（1）で貴社ではテレワークを導入されていますかと。選択肢の中で、導入しているならば、在宅勤務かサテライトオフィスかモバイルワークか。また、（2）以下で関連の間を聞いておりまして、そちらの結果が書いてございまして、結果としましては、テレワークを導入している企業の割合は13.3%。

また、導入しているテレワークの形態につきましては、モバイルワークの割合が63.7%と最も高くなっている。また、テレワークを利用する従業員の割合は、5%未満が45.4%と最も高くなっている。

概要は以上でございます。詳細につきましては、資料にございますので、そちらを御覧いただければと思っております。

（略）

○樋口部会長 よろしいですか。

それでは、続いて、国土交通省の植田都市環境政策室長から、テレワーク人口実態調査について説明をお願いします。

○植田室長 御紹介いただきました、国土交通省の植田でございます。

私からは、国土交通省で行っておりますテレワークの人口実態調査の概要を御説明させていただきます。

お手元の資料2-2を御覧ください。

2ページ、調査の概要というか、目的と体制であります。私どもは、テレワークの実態をインターネットを使ったウェブアンケート調査で概略を把握して、それを施策に役立てようという目的で調査を実施しております。調査の体制でありますけれども、日本学術会議会長の西先生に座長をお願いしております検討会を設置しまして、有識者、箱の下に書いております関係府省が集まった検討会の場で、調査の設計あるいは結果の分析、そういうことを進めながら取り組んでおります。

3ページ目に、「用語の定義」と書いてございます。調査を行う上で、便宜上、こういう形でテレワークなりテレワーカーを定義しております。テレワークというのは、ICTなどを活用して、普段仕事を行う場所とは違う場所で仕事をする。これはこの後に説明します設問が、こういうことをやったことがありますかという設問をして、それに「はい」と答えた方をその次にあるテレワーカーという形にしております。テレワーカーも3つの分類、「在宅型」、「サテライト型」、「モバイル型」と書いております。従前は専ら在宅型をターゲットに調査をしておりましたけれども、昨年、一昨年ぐらいからいろいろなICTの発展に伴いまして働き方が多様化しているということで、在宅型にとらわれず、実態をまずはきちんと把握すべきであるという御指摘も多方面から承っておりますので、昨年度調査では、これもこの後に御説明しますが、場所を少し丁寧に質問して、在宅型、サテライト型、モバイル型、このような分類に分けております。それから、そのサテライトを実施する者が雇用者であるのか、あるいは自営でやっているのか、そういったことについても聞けるような設計をしております。

4ページ目に、大まかな調査の流れを記しております。表とフローがありまして、下のフローで簡単に御説明いたしますと、まず、先ほど申しましたように、この調査自体がウェブアンケート調査でございます。そういう調査会社に登録されている方の中から、性別とか年齢構成には配慮しながら、任意に、約29万人の抽出をして、基礎調査を行っております。後ほど説明しますが、テレワークをやったことがありますか、ありませんかといった基本的なことを聞いております。その結果として、大体4万人の方々から御回答をいただいております。結果的に、テレワーカーは5,673人という結果でありました。その上で、この時点では、1回だけやったことがありますとか、5分だけやったことがありますとか、いろいろな方がいらっしゃるのですけれども、週1日以上やっている比較的高頻度でやっておられる方に対しては、右側にありますサテライト型・モバイル型テレワーカー調査ということで、在宅の方々に関しましては、先ほど申し上げましたように、前年度にも聞いておりましたが、このサテライト型とかモバイル型の方々については、詳しいデータがありませんでしたので、昨年度は更に詳しく、どういった場所でやりましたかとか、どういう環境を望まれますかとか、満足度はどうでしたかといったことも設問をし

ているという全体の構造でございます。

5 ページ、6 ページ、7 ページに、具体的な設問の内容の代表的なものを示しております。

まず、5 ページが、まさにあなたはテレワークをやったことがありますか、どうですかという設問でありまして、先ほど言いました赤字で示しておりますテレワークの定義とこの調査の上で置いてありますもの、こういったことをやったことがありますかと。具体例として、皆様にイメージを持ってもらえるように、我々が想定するテレワークの形態をいくつかお示しております。

ここで「はい」と答えていただいた方には、次のページで更に少し詳しく聞いておりまして、下に箱がありますけれども、左から、場所、頻度、仕事をした時間、最後に右端が仕事の内容、こういったものを少し詳しく設問をしております。

7 ページ目でありますけれども、これはテレワークをやっている、やっていないにかかわらず、あなたが所属する会社、企業等には、テレワークという制度はありますかという設問をしております。これも後ほどまたKPIの設定のところでも言いますけれども、テレワーク自体を把握するためにはテレワークの質といいますか、良質なテレワークなのか、サービス残業みたいなものなのか、そういったものもきちんと見分けられるようにするべきではないかという御指摘もありましたので、なかなかその実態をどこまでこのウェブアンケート調査という形で把握できるかというのは難しいのですけれども、先ほど言った検討会の場などで議論をいたしまして、とりあえずそれぞれの会社に制度があつて、その下でやっているものは、そんなにおかしなテレワーカーではないのではないかという認識の下に、こういう設問を加えております。

8 ページ目に、結果の概要でございます。一覧表にしておりますけれども、まず、場所は、在宅型、サテライト型、モバイル型と3つに分けたときに、それぞれどのぐらいの割合でやっているのか。分母は先ほど言った五千数百人いたテレワーカーの方々でありますけれども、その人たちにどこでやりましたかという設問をしますと、こうです。

これが足して100になりませんのは、その次の9 ページにベン図をつけておりますけれども、必ずしも在宅のみでやっている人とか、モバイルだけという人ではなくて、モバイルでやったり、在宅でやったり、あるいはサテライトオフィスでもやるしモバイルでもやっているとか、いろいろな方がいらっしゃいますので、重複が出てまいりますとこのような形になってまいります。ここでは在宅型と同程度の頻度、割合でサテライト型とか、モバイル型とか、そういったテレワーカーもいらっしゃる事が分かってきております。

平均仕事時間、2つ目の段でありますけれども、やはりサテライト型のオフィスでは比較的じっくり腰を据えてやっているのに対して、モバイル型、これでも2.2時間。これは喫茶店とか、ホテルとか、そういったところもありますので、2時間程度にはなっておりますけれども、相対的にはモバイル型では時間が短いのだなど。仕事の内容について見ますと、顕著な差は出ておりませんが、モバイル型であると資料作成という業務は相対

的には少なくなってきましたし、一方でメールとかスケジュールの確認などというのは、どこでも皆さんかなりの割合でやられているといった実態が分かってきております。

最後に、10ページでございますけれども、先ほど申しました制度の有無に応じて、テレワーカーというのはどういう実態になっているのかということを少し分析した結果をお示ししております。まず、左の円グラフでありますけれども、これはあなたの会社にはテレワークという制度はありますかという設問に対して、この赤囲みにしています、きちんと制度が規定されている方々から始まりまして、試行的にやっているところまでが会社の制度としてやっておられる方と捉えた場合、これはテレワークをやった人、やっていない人にかかわらずですけれども、全体は先ほど言った4万人の方々のうち、14%ぐらいの方々は自分の会社にそういう制度がある、あるいは試行的にやっているという方々であります。右側の棒グラフでは、そのテレワーカーと呼んでいる人たちのうち、この制度がある人とならない人はどのぐらいのシェアなのかということを見てもみますと、全体4万人のうち、冒頭に申し上げました五千数百人がテレワークをしております、これが13.3%に相当するわけですが、その中を見てもみますと、半分強、6割ぐらいの方は制度に基づいてテレワークをやっておられる。一方は、赤い部分、42%、4割ぐらいの方々は、会社に制度がない、あるいは分からないという中でテレワークを実施している方々もいらっしゃるという実態でございます。左下は、今度は制度がある人とならない人でテレワークの実施率はどうかと見ますと、制度があると答えた方々は半分ぐらいがそれを御活用なさっている。一方で、制度はないのだけれども、テレワークをやっておられるという方も、比率的には1割弱ではありますが、これはそもそもの母数が、サンプル数が5,000と3万という形で、数にしますと、まさに右側の棒グラフの内訳と同じ程度で、そういう制度に基づかずにテレワークをやっている方々もいらっしゃるという実態が分かってきたところでございます。

こういった実態を踏まえまして、この後、内閣官房IT総合戦略室さんからも御紹介がありますけれども、関係府省で議論をしながらKPIを設定しているということでございます。

私からは、以上でございます。

(略)

○樋口部会長 ありがとうございます。

この後、KPIについて御議論いただきたいと思いますが、その前に、ここままで、御質問、御意見がございましたら、お願いしたいと思います。

安永委員。

○安永委員 ありがとうございます。連合の安永でございます。

御説明いただいた内容はそれぞれ興味深い内容でございます、非常に勉強になります。

その中でも、資料2-2の3ページで、用語の定義をしていただいております。これは非常にきちんと定義をされていると思っております、ぜひ政府統一で、様々な施策を打ったり調査をしたりされる時に同一の定義で今後も実施していただきたいと思っております。それがまずは1点目でございます。

2点目として、この定義を用いてお話をさせていただくと、国が目標を定めて推進をしていくというのは、このうち雇用型テレワーク、その雇用型のうちの在宅であったり、サテライトであったり、モバイル型であったりということになるかと思います。昨今、私も連合に労働相談が寄せられているのが、この自営型を活用して、テレワークという言葉が悪用というか、悪乗りして使って、君もそろそろ独立しないかと優しい言葉をかけて、結局、社員を請負にしてしまう。会社は社会保険を支払いたくないため、手取りが増えるからと説得する。本人も社会保障を自分で負担しなくてはいけないことに後で気づいて、仕事もだんだん減少させられて労働相談になっている件もありますので、テレワークに悪い印象を持たせないためにも、そのようなことはあってはならないということの問題意識を、ぜひ共有させていただきたいと思っております。雇用型テレワークを推進するためにもそういったことの共有が必要だと思います。

以上でございます。

○樋口部会長 御意見として承りたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。

権丈委員。

○権丈委員 資料2-2のテレワーク人口実態調査ですが、今までに比べて詳しい調査をしていただき、ありがとうございました。

この資料に関してですが、テレワークの頻度についての調査なども詳細にされているところですが、その結果についてもう少し教えてください。今回、良質なテレワークということを強く意識されていて、働き過ぎにならないよう、ワーク・ライフ・バランスにとっても良い、そういったテレワークを進めたいということだと理解しております。重要なことだと思います。

その際に気になりますのは、きちんと制度に基づき、労働時間をカウントされているテレワークなのかという点です。例えば、この調査では、制度に基づいたテレワーク利用を、直接調べるというよりは、テレワークを利用しているかどうかということと、それから、制度の有無ということをかけ合わせる形でとろうとしているということだと思います。

そうしますと、例えば、会社に制度があるけれども、実はサービス残業みたいな形のものが入っている可能性もあると思います。

8ページに、在宅型等の平均仕事時間、1日当たり何時間テレワークをしているかを出していただいております。また、調査結果では、週1日以上テレワークを実施しているテレワーカーの比率というものも出ていたかと思います。1日当たりに典型的には何時間の方が多いか。つまり、終日8時間くらいの方は多いか、そういう方とわずかな時間利用する方の組み合わせで平均して2、3時間になっているのか、それとも、平均程度の方が多いか、そうした分布なども分かると、テレワークの実態がよりつかめるように思います。調査はされていると思いますが、公表はされているのか、あるいはお手元に資料があるのかといったところをお願いいたします。

○植田室長 国土交通省でございます。

今日は、お手元に資料を用意しておりません。私も持ってきてはいませんけれども、先ほどの設問の6ページの表の形でお一人お一人に伺っておりますので、平均値以外にも最頻値とかその分布状況とかは把握はできております。今日は用意しておりません。記憶でありますけれども、感覚的にですけれども、若干高いほうの時間に引っ張られて平均値が上がっているのかなという感覚はあって、もう少し下のところにあったかと思えます。

後ほど整理してまた内閣府さんに御提供させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○権丈委員 お願いいたします。ありがとうございます。

○樋口部会長 ほかによろしいでしょうか。

このモバイル型で、通勤中、移動中といいますか、括弧の中で電車内、通勤と書いてありますが、ここでやっている仕事と言おうか、これは労働時間に入っていないと思うのですけれども、これもモバイルテレワークに入ってくるのですか。

○高橋課長補佐 今おっしゃった電車の中でのモバイルワークを各企業がどう認識しているかという部分に関しましては、正直なところ、私どもも把握していないところでございますが、ガイドラインをつくる際に、企業から何社かヒアリングをした上で、そういった実態をどう取り扱っているかということも把握した上で、ガイドラインにそこら辺の取扱いについて記載できればしたいと考えているところでございます。

○樋口部会長 少なくとも厚生労働省のほうは、通勤中のあれは労働時間ではないですね。

○高橋課長補佐 例えば、通勤時間と称しても使用者の指揮命令のもとでやっているという形になれば労働時間ということも考えられますし、通勤時間で自主的にやっているということであれば、それは通勤時間の話ということで、労働時間にはならないのだろうと思えますが、そこは個別具体的にその状況を判断することかと思っております。

○樋口部会長 残業とかのときに、それを調べるというか、どう管理しているのかということですね。

○高橋課長補佐 はい。

○樋口部会長 分かりました。

そういうこともガイドラインには入ってくるのですか。

○高橋課長補佐 ガイドラインにおきましては、そういったグレーな部分も整理できるものに関してはしたいと思っております。ですが、どこまでガイドラインに盛り込めるかどうかは、今後、いろいろ議論しながら決定していきたいと思っております。

○樋口部会長 分かりました。

ほかにどうでしょうか。

榊原委員。

○榊原委員 ありがとうございます。

テレワーク・デイについて、1つ教えてください。

資料2-1の10ページ、11ページのところで御説明いただいて、11ページのところに、ロンドンの大会のときには成果につながったという報告があると紹介していただいています。日本での7月24日を働き方改革のテストケースとしてテレワークにつなげていこうという試みはとてもおもしろいと思うのですが、せっきやく登録400企業と一緒にやってみようというのだったら、その測定可能な成果をどういうものを想定していらっしゃるのか。そういうものも、ここをやってみて成果がこうでしたということを、事前に2020年より前にもしやっていくのだとしたら、測定可能な成果をどのように事前に設定し、事後にどう公表していこうと思っていいらっしゃるのか。そこのところを教えてくださいたいと思いました。

○橋本室長補佐 ありがとうございます。総務省です。

この10ページの取組例として、テレワークを導入した大企業は100人規模での一斉のテレワークというところがあると思うのですが、ここに関しては効果測定をお願いしております。要は、100人以上でやって、こういう成果がありましたという形で、我々で様式を示させていただいております。その様式は、基本的には電車に乗ったかとか、あるいは電力量がどうかとか、あるいは購買行動がどうかとか、いろいろなワーク・ライフ・バランスというものは独自でつくっていただくとか、そういう形で様式を示させていただいた上に、終わった後にそのことを報告いただく。その報告いただいたことを一応我々でまとめて、8月ぐらいに報道、公表していきたいと考えておりまして、その結果をまた見ていきたいと思っております。

○樋口部会長 よろしいですか。

○榊原委員 ぜひ効果的になるように、ある程度絞り込んでやっていただいたほうが、絞り込み過ぎる必要はないのですけれども、メッセージ性のあるような測定の仕方をぜひ工夫してやっていただけたらと思いました。

以上です。

○樋口部会長 ほかになければ、KPIの設定の考え方について、内閣官房IT総合戦略室の上村参事官から、「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ利用推進基本計画」に盛り込まれておりますが、これについて説明をお願いいたします。

○上村参事官 ありがとうございます。

資料2-4に基づいて御説明いたしたいと思えます。

まず、これまでのKPIにつきましては、平成25年6月に閣議決定をしております。いわゆる政府のIT戦略、「世界最先端IT国家創造宣言」におきまして、平成32年には、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型で在宅型のテレワーカー数を全労働者数の10%以上を掲げておりました。ただ、この週1日以上、ここは1日に限らず時間単位であったり、あるいは在宅だけではなくてサテライトあるいはモバイルなど働き方が多様化している中で、このKPIを見直すべきではないかとしておりました。

こうした流れを受けて、先ほどの国土交通省さんのテレワーク人口実態調査、あるいは

総務省さんの通信利用動向調査などの、今、使えるデータも踏まえて、昨年の暮れぐらいから関係省庁、先ほどの厚生労働省、総務省、国土交通省、経済産業省、内閣府及び内閣官房で論議を重ねてまいりまして、今般、平成29年5月30日付で閣議決定をいたしました

「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」、いずれもいわゆるIT基本法・官民データ活用推進基本法という法律に基づく計画でございますが、この中の一環としてテレワークの普及という項目も入れておりますが、その中で、KPIとして、平成32年には、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍、雇用者のうちテレワーク制度等に基づく雇用型のテレワーカーの割合を、平成28年度比で倍増、以上を通じて働く者にとって効果的なテレワークを推進としてございます。

この3倍ということについては、24年度は11.5%でございます。これは100人以上の企業での調査で11.5%でございますので、中小企業まで全てはカバーできていませんが、そうした中で、まずは、これを3倍、したがって、約34.5%にしようと。これについては、足元でも、このKPIの議論のときにはたしか16.2%という状況で、34.5%には全く至っていない状況でしたので、ここは目標KPIを維持しております。

一方で、週1日以上終日在宅というところについては、ここはより間口を広げるということで、週1日以上終日在宅を外しております。一方で、隠れ残業とかではなく、適切な制度に基づくテレワークを推進したいということ。

先ほどのテレワーク人口実態調査でも、テレワークの制度があるという場合でのテレワークの実施は数が相対的に多いということがありますので、そこでテレワーク制度等に基づく雇用型のテレワーク、施策としては、自営型も大事なのですが、まず、雇用型のほうが施策的な効果を見やすいだろうということで、雇用型テレワークの割合ということで、今回は見直しますので、足元が28年度になりますから、そこでは今は7.7%、下に注がついておりますが、これを倍増、約15.4%まで持っていこうということでもあります。

まず、導入企業を3倍にすることについて、足元で大体16.2%ぐらいということでありますので、それを34.5%まで、24年度の11.5%を34.5%にするには、まずは倍増しなければいけない。そういう意味では、今回新しく見直した雇用型テレワーカーの割合についても同じように倍増することにしています。

議論としてはいろいろやりましたけれども、大体実情としてその下にある大体7%ぐらいで雇用型テレワーカーの数が推移をしております、これは10%という目標もあるかもしれないという議論もありました。一方で、いろいろ試算をすともう少し高目の数字というのもあり得るのではないかと。また、テレワークの普及という観点から考えると、これを10%とか、15%とか、2割にしてくださいというよりは、今、あなたの会社が1人やっていれば2人、3人なら6人、倍にしてくださいという言い方のほうがやりやすいのではないかとということも加味して、論議の結果としてこの倍増とさせていただきます。

さらには、先ほど論議がありましたように、クラウドソーシングとか、フリーランスとかも含めて、働く方々が適切な形でテレワーク等を使って働くことは極めて大事なので、

いきなりそこまではなかなか書き込めませんでした。まずは雇用型の中でも、働く者にとって効果的と、そこは少し思いを込めて「働く者にとって」と書いてございます。

裏が、実際の「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」における書きぶりになっておりますが、Ⅱ－１－（９）という項目で、人材育成とか普及啓発というくくりの中でテレワークも書かせていただいています。テレワークは働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つである。具体的かつ効果的に普及が進むことが大事だ。そのために、先ほど来、少し関係省庁からも御紹介があったようなガイドライン、あるいは表彰制度、シンポジウム等を含めて普及啓発、サテライトオフィスなど、ハードも整備をしてしっかりやっつけていこう。

ちなみに、国家公務員についても、平成32年度までに必要な者が必要なときにテレワークできるようにする。それから、リモートアクセス機能を全省で導入することを掲げています。その上で、働き方改革の一助、労働者の方々、事業者の方、さらにはそれによって顧客サービスも充実するという意味で、三方良しと、生産性、ワーク・ライフ・バランス、様々なものが加味されると思うのですが、中でも最終的なところでは、KPI、その下のところに書いてございますが、働く者にとって効果的というところを特に強調する形でまた書かせていただいたという状況になっております。

一番下のところは、テレワークの用語の定義としまして、ICTを活用して、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方である、雇用型、自営型がありますという形で整理をさせていただきます、決定し、公表しているところであります。

以上です。

○樋口部会長 続きます。事務局から我々の数値目標について、説明をお願いします。

○大隈参事官 それでは、資料2-5を御覧いただければと思います。

行動指針に定めます数値目標の中のテレワークでございますけれども、「1. これまでの経緯」ですが、1つ目のポツにありますように、テレワークに関する数値目標は2015年で目標終期を迎え、見直しの作業を行ってまいりました。2016年以降の数値目標の設定については、この「世界最先端IT国家創造宣言」に基づくKPIの再設定の検討状況を踏まえて、改めて評価部会で議論の上、再度設定するというところで、これまで議論をしてきたわけでございます。この間、内閣官房における検討に当たりましては、この評価部会の問題意識も踏まえたものとなるよう、事務局同士、連携を図ってまいりました。また、当部会において内閣官房からも、KPIの検討状況について、また、本日はKPI設定の状況について御報告をいただいたところです。

その御報告のとおり、「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」においてKPIが再設定されたということですので、それを受けまして、事務局からの御提案としましては、2ページ目の一番上を御覧いただければと思いますが、テレワークの数値目標としましては、2つございますが、「テレワーク導入企業」を「平成24年度比で3倍」とし、広く関係者に分かりやすくするために、「（34.5%）」と数値を追加した形として

おります。もう一つは、「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」、これも分かりやすくするために「(15.4%)」ということで数値を追加したものとしております。

4ページを御覧いただければと思いますけれども、これが現在の行動指針に定める数値目標です。テレワークの部分⑧として追加をしてはいかがかということを事務局として御提案させていただきます。なお、この数値目標の改定の手続ですが、この後に御議論いただく保育の数値目標が今年度末に期限を迎えることなどもありますので、年度末を目途に一括して手続を行ってはどうかと考えておりますので、その点も併せて提案をさせていただきます。その点も含めて御議論をお願いいたします。

事務局からは、以上です。

○樋口部会長 ただいま御説明のありましたテレワーク関係の数値目標について、資料2-5のとおりと設定するとともに、その改定手続については、ほかの指標についても今後、検討する必要があることから、年度内を目途に一括して行ってはどうかという考えです。

これについて、どうぞ。

佐藤委員。

○佐藤委員 数値はこれで良いと思うのですが、資料2-5の2ページのところで、先ほども御説明があったのですが、改定案の導入企業のほうは、御説明があったように、民間の100人以上ですね。②のほうは、企業規模関係なく、民間だけでなくパブリックセクターが入っているのだよね。だから、これは①と②は厳密には対応しないのです。ただ、これは読み手からすると対応しているように誤解するので、私はこれが悪いという意味ではないのですが、5ページのところに注がありますね。でも、これはそのことがないのだよね。赤いところは、読み手からすると、①は企業で②は個人と思って、多分対応して考えてしまうかなと思うので、これは政府が決めたことなので悪いというわけではないのだけれども、ただ、範囲が明らかに違うのです。それはそれで良いのですが、分かるようにしてほしいというのが一つです。

もう一つ、先ほど御説明があって、個人のほうはテレワーク人口実態調査ですね。これはモニター調査でやっているのです。これは多分29万人を登録しているモニター会社を使ったのだと思うのですが、これは会社を変えると別の結果が出てくるのです。このモニター登録者は何かコントロールをしたのですか。就業構造基本調査か何かでしているのかな。していれば良いのだけれども。

○植田室長 国土交通省でございます。

ウェブアンケート調査会社には、100万人規模の登録者がいます。その中からランダムに抽出はしておりますけれども、男女の構成比とか年齢の構成比は実態を反映できるように、同じ比率で案分して、結果的に29万人です。

○佐藤委員 例えば、先ほどのこれで言うと、大事なのは男女と雇用者と自営ぐらいだけれども、それはコントロールをしているのね。何を言いたいかということ、29万人をやる必

要はないのだけれども、調査対象は、何か分かりませんが、例えば、就業構造基本調査か何か合うようにして抽出して調査している。

○植田室長 はい。雇用実態とか、年齢構成とかを反映させています。

○佐藤委員 分かりました。それなら良いと思うのです。ただ、それがどこかにあるほうが良いな。こちらに当然あったほうが良いなという気はします。ただ、①と②の違いが分かるように言っていただくと良いかなと。

○樋口部会長 前者については、記述をということで御要望を聞きました。詳細については、ちょっと。

○佐藤委員 やっていただければ、問題ないです。

○樋口部会長 どうぞ。

○飯田委員 飯田でございます。

これ自体に異存があるわけではないのですけれども、テレワークは、特に重要性が高い大都市圏と車で20、30分以内に通勤できるような地方とでは重要性にかなり違いが出るのではないかと思いますので、その違いが把握できるような調査をやっていただくと今後のために有用性があるのではないかと思いますので、御検討いただければと思います。

○樋口部会長 それはよろしく願いいたします。

○上村参事官 はい。

○樋口部会長 何かありますか。

○上村参事官 また次の調査をどうしていくのか関係省庁で検討いたしますので、実は今回も地域性を把握できないかという論議はしましたが、今の設計だとなかなかそれはすぐには難しいところがあったので、また御指摘いただきましたのでしっかり考えたいと思いますし、サテライトオフィスとか事業もいろいろやっておりますので、その利用状況から何か得ることがないのかとか、そこはまとめ役のIT室としても主体的に考えて、より良いものにしていきたいと思います。

ありがとうございます。

○樋口部会長 この調査は、毎年なさっているのですか。国土交通省のテレワーク人口実態調査というのは、毎年ですか。これは政府統計としては出していないのかな。承認統計で出しているのかどうか分かりませんが、先ほど、最初の調査、通信利用動向調査については、要は総務省に提出して政府統計という形で承認されている統計だと思うのですが、こちらは説明がなかったのですが、これはどうなのですか。

○植田室長 こちらの調査は、テレワークの概況を知るという目的でやっておりますので、事実といたしましては、統計局等との調整はいたしておりません。

○樋口部会長 そうですか。これに基づいてKPIを立てたときに、調査方法が変わったり調査が中断されたりすると、チェックのしようがないのです。フォローアップができないということになりますので、何らかの形で考えてもらったほうが良いかと思います。

○植田室長 毎年関係府省が集まって調査の設計をしておりますので、その時々の特

ドによっていろいろな調査項目をつけ加えてはおりますけれども、御心配のような連続したものはしっかりとれるように、これはこういう関係府省が集まった場でも確認しながらまた進めていきたいと思っております。

○樋口部会長 ぜひ政府統計としてほしい。そうしないと、本当に予算の関係でなくなったりしますし、そのときによってワードが変わったりしていくとことがありますので、KPIで使う以上はぜひチェックできるようにということはお願いしたいと思います。

どうでしょうか。

どうぞ。

○権丈委員 非常に細かいところで恐縮なのですが、またこの数値目標としての設定に何かあるわけではないのですが、資料2-2のテレワーカーの定義として「これまで、ICT等を活用し」とあるのですが、これまでということですので、これは累積されたものが出てくるデータと理解してよろしいでしょうか。

○植田室長 設問の仕方としてはまさにこのとおりでありますので、受けとめる方によるのでしょうかけれども、過去にやった方もいらっしゃると思います。一方で、その次の質問で、頻度とか時間とかを聞いておりますので、余り2、3年前にやった方々というのは、頻度的には出てこないの、振り返ってまた除かれていくのではないかと考えております。

○権丈委員 ありがとうございます。

2、3年前くらいなら答えそうな気もしないでもないのですが、そこあたりは頻度が高い方が多ければ問題ないのかもしれないという理解になるのでしょうか。

○植田室長 6ページの設問Q7-1で、頻度が週に何日程度から年に何日程度という形で書かせていただいておりますので、ここでお答えになる際に、3年前に1回やったとかという方は、自分は該当しないのだなと気づいていただけるかと思っております。

○権丈委員 3年前には利用していたけれども、その後、止めたという方もいらっしゃるかもしれないのですが、例えば、震災の年にテレワークがちょっと広がりまして、その後減少したということがありました。もう震災の年は大分前ではありますが、今後も、何らかの理由で過去に利用したことはあるが、今は利用していないという場合もでてくると思います。データの取り方が少し気になりましたので、確認です。

○植田室長 ありがとうございます。

確かに、4、5年前に高頻度でやっておられて、最近はやっていない方というのは、ここに出てくるかもしれません。そういった方々の取扱いをどうするのか。また、それを指標に含めるのかどうかということは、関係府省で議論しながら適切に対応したいと思えます。

○権丈委員 ありがとうございます。

○樋口部会長 ほかにどうでしょうか。

榊原委員。

○榊原委員 テレワークのこうした数値目標の設定は賛成です。

その上で、それをどのようにワーク・ライフ・バランス推進の中に位置付けるかという目標の置き方なのですけれども、このKPIの再設定のところで引いておられる基本計画の中のテレワークの普及の中では、2つ目のポツのところのですけれども、「働き方改革の一助となり、労働者、事業者、その顧客の三方にとって」というところの「三方にとって」のメリットが整理されていると思うのですが、社会のメリットも入れる必要があるのではないかと。先ほどのテレワーク・デイも、混雑緩和とかオリパラの人たちの満足度を高めるとかという社会全体の利益を視野に入れていて、何もこういったことをやってくれている企業に勤めている人だけのメリットではないことが分かるように出していくことも必要ではないかと。「三方」という言葉があって、三方良しの三方から来ている気がして、近江商人は、手前良し、相手良し、世間良しと最初から世間を入れているところがものすごく視野が広いんですね。世間が落ちているなという感じがしまして、事業者、労働者は手前、顧客が相手だとしたら、そこにもう一つ社会というものをに入れて三方にしたほうが、社会性が高くなるというか、アピールできるのかなと思いました。

以上です。

○上村参事官 御指摘ありがとうございます。

全くおっしゃるとおりかと。ここに書いた思いも、働く人のワーク・ライフ・バランスだけではない、供給者側だけではない、全体だというイメージで書きましたが、御指摘されると、確かにこれだと社会というのは、入っていますと言うことはできますけれども、読みにくいというのは御指摘のとおりです。これは決定しているのでこれ自身はあれですが、とにかく説明するときとか普及啓発のときには、この意味は世の中全部ですと、そこはちゃんと留意をしたいと思います。

○樋口部会長 これは5月30日の閣議決定ということですからね。

よろしいでしょうか。

よろしければ、テレワーク関係の数値目標について、この改定手続も含め、御了解いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、そのようにさせていただきます。