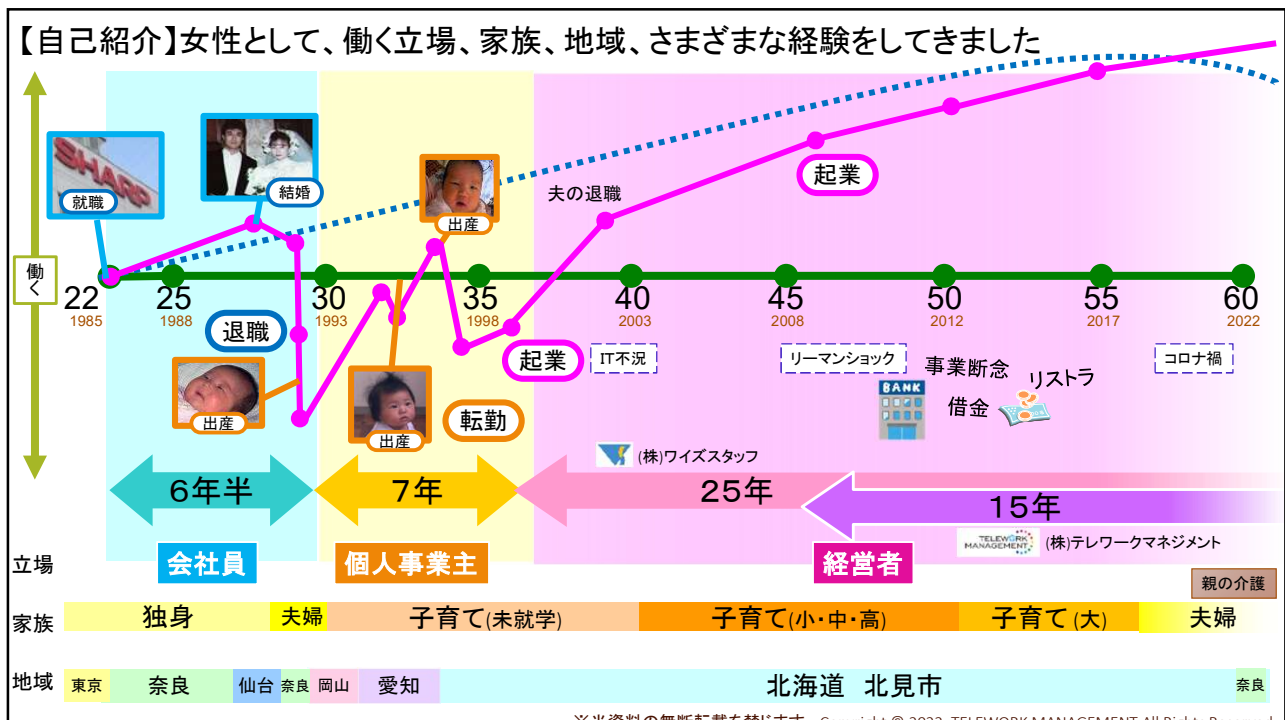


異次元の少子化対策 と テレワーク

株式会社 テレワークマネジメント
代表取締役社長 田澤由利

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

1



2

コロナ禍でテレワークは、 三歩進んで一歩下がっただけ



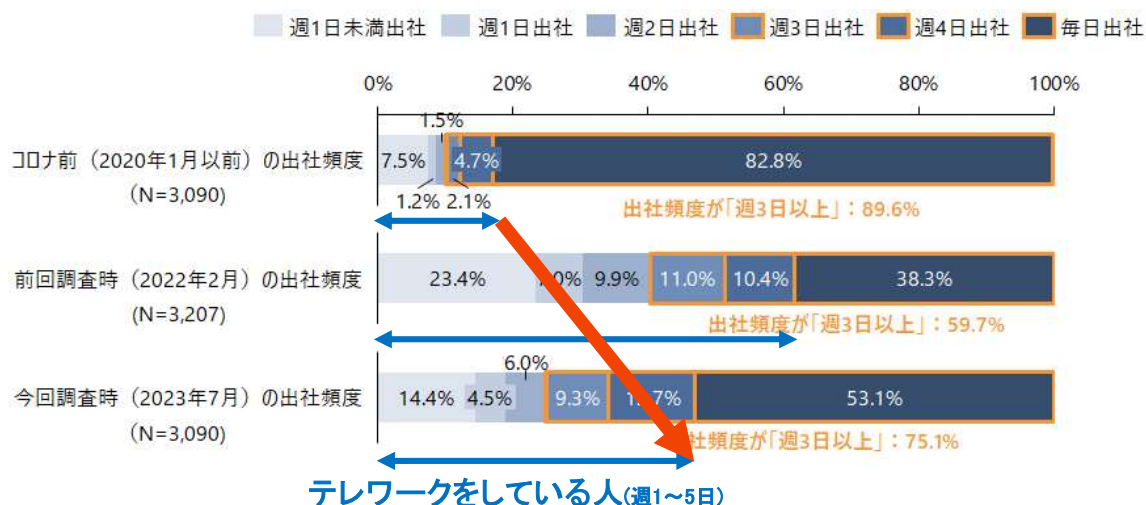
コロナ前に比べテレワークは、 二歩も進んでいる

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022. TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

3

野村総合研究所 都内の会社員を対象に「働き方と移住」のテーマで2回目の調査

https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/lst/2023/cc/1204_1



※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022. TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

4

(8)少子化対策としてのテレワーク推進における今後の展開

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

こども未来戦略方針

骨太の方針

育児介護休業法の改正へ

①3歳未満
・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加
・テレワークを努力義務とする

②就学前
・短時間/テレワーク/フレックスなど2つ以上を企業が選択可

○ こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。

○ また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（親と子のための選べる働き方制度（仮称））の創設を検討する。さらに、現在ではこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢の引上げを検討する。

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

（多様な働き方の推進）
時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進する
P6

5. 地域・中小企業の活性化

（個性をいかした地域づくりと関係人口の拡大）
人の流れを創出するため、若者の地方移住への支援を強化するとともに、地域と企業の連携を促進しつつ、地方拠点強化税制を活用し企業の地方移転を促す。関係人口の創出・拡大や、テレワーク活用による転居なき移住、二地域・多地域居住等の多様なライフスタイルの推進に向け、サテライトオフィス等の環境整備を進めるとともに、地域おこし協力隊等自治体への人的支援の充実や地域企業へのマッチング支援等により地域への人材還流を促す。

労働政策審議会が育児・介護休業法制度の拡充案を建議。法案要綱の諮問・答申を経て(1/30)、本通常国会での法案の提出と法案の成立が目指されている。

介護

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

5

note

ードや作者名で検索

<https://note.com/tazawayuri/n/n165aa424fad1>

テレワークの努力義務化へ、大きな一歩

厚生労働省「第66回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会」

▼ 目次

子が3歳になるまで、テレワークを事業主の努力義務化とする

短時間勤務制度の代替措置として、テレワークを追加する

子が小学校就学前までの新たな仕組みの中で「テレワーク」を選択肢とする

心身の健康への配慮として、テレワークでの労働時間を適正に把握する

親の介護期においても、テレワークを努力義務とする

テレワークゆり物語 (167) 「テレワークの努力義務化」だけでない、大きな一歩

♡ 19

田澤由利

2023年12月26日 17:59

2023年12月26日 厚生労働省「第66回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会」において、「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）」が合意され、武見厚生労働大臣に建議することが決まった。

第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.html

（参考資料1－1）仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001200621.pdf>

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

6

3

子が3歳になるまで、テレワークを事業主の努力義務化とする

資料の3ページめ、「必要な措置の具体的な内容」に、最初から登場する。

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

① テレワークの活用促進

- テレワークは、子が3歳になるまでの両立支援としても活用できるように促進することが適当であり、テレワークを事業主の努力義務とすることが適当である。
- テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととすることが適当である。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P3)

ふたつめの○には、「難しい場合には、職種や配置転換などまでは企業に求めない」という記載はあるものの、逆に言えば「可能な職種は、努力してください」ということである。

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

7

短時間勤務制度の代替措置として、テレワークを追加する

「努力義務」に隠れてしまいがちであるが、私は長年、これを願ってきた。義務である「短時間勤務制度」が難しい場合の措置として、従来は「フレックス制度」「出勤・退社時間の繰り上げ・繰り下げ」「保育施設の設定」などがあるものの「テレワーク」は無かったのである。

資料には、代替措置として「テレワークを追加することが適当」と記載されているのだ。

- 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に関する仕組みを維持することが適当である。

また、現行の子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）において、業務の性質及び実施体制に照らして短時間勤務制度の対象とすることが困難と認められる業務として示しているものはあくまで例示であり、当該例示以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、当該例示であれば困難と認められる業務に該当するものではないとされている旨を周知することが適当である。

- 上記の代替措置に、テレワークを追加することが適当である。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P3-4)

子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充 ① 柔軟な働き方を実現するための措置

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

8

子が小学校就学前までの新たな仕組みの中で「テレワーク」を選択肢とする

さらに、「子3歳になるまで」だけではない。

資料には、子が「小学校就学前まで」として、新たな仕組みについて記載されている。

- 措置の内容
- i 各職場の事情に応じて、事業主が、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢として、以下の中から、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者は事業主が選択した措置の中から1つ選べることを適当である。
- a) 始業時刻等の変更
 - b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの）
 - c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）
 - d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）
 - e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P3)

ここで重要なのは、「所定労働時間を短縮しないもの」である。

保育園のお迎えなどのために勤務時間を短縮するのではなく、テレワークにより(通勤時間を削減できて)フルタイムで働くことを推奨している。

これにより、男女がかわらず、子育て中の社員が、戦力ダウン(給与もダウン)せずに働き続けることができる。

なお、このテレワークの頻度の基準として「勤務日の半数程度」と明記しつつ、より高い頻度が望ましいとしている。

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

9

- b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの）
- ・ 頻度等に関する基準を設けること。仕事と育児の両立の観点から合理的なものとして、「共働き・子育て」を可能にする勤務日の半数程度（週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日）の基準を設けつつ、さらにこの基準を柔軟に運用することも可能とすること。また、この基準は措置が講じられたと認められる最低限の基準であり、基準より高い頻度でのテレワークを認める措置が望ましい旨、指針で示すこと。
 - ・ 時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。
 - ・ テレワーク等により通勤時間が削減されることで所定労働時間を短縮せずに勤務が可能となることを期待するものであることから、この措置におけるテレワーク等の実施場所については、自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等とし、所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であることが必要であること。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P5)

また、フルタイムでのテレワークを推奨しつつ、短時間勤務においてもテレワークも望ましい、としている。

- vii 例えばiiのb)テレワーク等は、所定労働時間を短縮しない労働者が利用できるようにすることが求められるが、c)の短時間勤務制度を利用する労働者もテレワークが利用できるようにすることが望ましい。そのため、法を上回るものとして、短時間勤務制度の利用者にもテレワークが活用できることとするなど、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P6)

2 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

10

心身の健康への配慮として、テレワークでの労働時間を適正に把握する

テレワークにより、夜間の勤務や長時間労働が発生し、心身の健康の不調が生じないよう、テレワークでの労働時間の適正な把握について、
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
を参照するよう記載されている。

(5) 心身の健康への配慮

- 仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、育児負担と相まって、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、育児期の労働者について、事業主が配慮を行うことや、労働者にセルフケアを促すことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。この場合、例えば、テレワークでの労働時間の適正な把握（「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」等を参照とすること。）、面談による労働者の健康状況への配慮、勤務間の休息時間（いわゆる勤務間インターバル）の設定等とすることが適当である。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P8)

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

11

親の介護期においても、テレワークを努力義務とする

最近「ビジネスケアラー」という言葉をよく耳にする。介護をしながら働く人が増えているからだ。

「少子化対策」として注目されているが、基本となる法律は、「育児・介護休業法」である。

なんと、介護についても「テレワークの努力義務を適当」としている。
時短やフレックスなどの選択的措置の選択肢には入らないものの、とても重要な部分である。

(4) 介護期のテレワーク

- テレワークは、通勤時間の削減や、遠隔地に住む家族の家からの業務実施が可能となり、フルタイムで働く日を増やすことも可能になる効果が期待される。一方で、介護中の労働者がテレワークを行うことにより、労働者本人に負担が生じることも想定されることを考慮し、テレワークについては選択的措置義務とはせず、努力義務とすることが適当である。
- テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととすることが適当である。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(P13)

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

12