

国家公務員テレワーク・ロードマップ

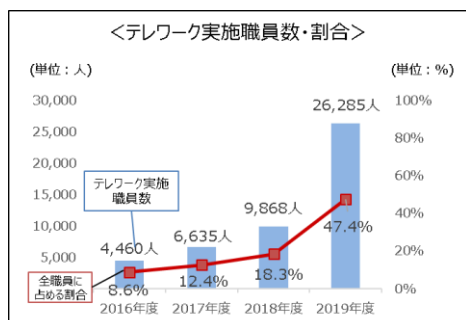
平成 27 年 1 月 21 日
各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定
令和 3 年 3 月 30 日
改定

1. 現状認識

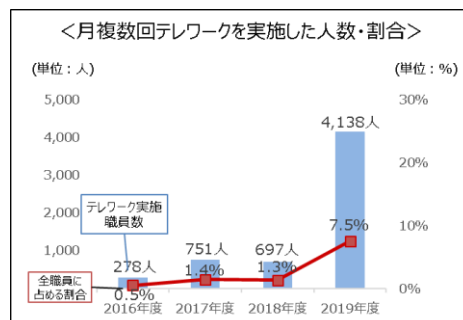
（1）2015 年版国家公務員テレワーク・ロードマップの実施状況

- ・国家公務員に係るテレワークについては、平成 27 年 1 月に各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議において、国家公務員テレワーク・ロードマップを策定し、「2020 年度までに、業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、テレワークが勤務形態の一つとして定着し、必要な者が必要な時に当該勤務を本格的に利用できるようにする」ことを目標に、国家公務員におけるテレワーク導入に関する、普及・制度面、システム・業務改革面での取組等を推進してきた。
- ・その結果、ほとんどの府省庁でテレワークに係る実施規定が整備され、特に本府省では、時間単位のテレワークの実施が可能となるなど、制度面での環境が整備されてきている。
- ・また、ほとんどの府省庁、特に本府省では、メール、共有サーバへのアクセス、在席確認、共有スケジューラ、ウェブ会議、チャット機能等の利用が可能となっており、チーム型のテレワークが実施可能なシステム面での環境も整備されてきている。
- ・令和 2 年 4 月に内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室及び内閣人事局が、国家公務員テレワーク・ロードマップに基づき共同で実施した令和元年度国家公務員テレワーク取組状況等調査では、本府省のテレワーク実施職員数は、26,285 人であり、職員総数に占める実施割合は 47.4%となった。10 府省庁等では実施割合が 50%を超えている。
- ・また、一か月当たりで複数回テレワークを実施した人数は 4,138 人であり、実施割合は 7.5%となった。

図表1 テレワーク実施職員数・割合（本府省）



図表2 一ヶ月あたり複数回実施人数・割合（本府省）



- ・他方、地方機関においては、ほぼ全ての府省庁で、実施職員数が大きく増加したが、テレワーク実施者数は、10,614人、実施割合は4.3%と本府省に比して低い水準であった。
- ・テレワークで実施された業務は、資料作成業務、調査・統計業務等が多いが、総括業務や会計業務など、関係者との調整が不可欠な業務も実施されている。
- ・テレワークを実施するに際して、制度やルール面、リモートアクセス環境などのシステム面、及び業務資料の電子化や会議実施方法等の業務改革に係る以下のような課題が指摘されている。

図表3 テレワーク実施の課題の例

・テレワーク実施・報告手続の簡素化	・サテライトオフィス等での自宅以外での実施
・勤怠管理	・行政文書の電子化
・コミュニケーションの取り方	・民間企業や他府省とのウェブ会議の実施環境
・電話通話料等の個人負担	・同時アクセス数の制限、端末数の制限
・地方における実施可能職員の拡大	・テレワーク時の生産性

（2）テレワークを巡る動向

①新型コロナウイルス感染症対策への対応

- ・新型コロナウイルスの感染が拡大する事態を受け、令和2年4月7日に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が発出された。東京都など7都府県において、人と人の接触機会を最低7割、極力8割削減することが目標とされ、テレワークを行うこと、時差出勤、人との距離を十分に取るなどの取組が求められた。
- ・国家公務員についても、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策 一第2弾一」（令和2年3月10日 新型コロナウイルス感染症対策本部決定）において、

国家公務員のテレワークに関しては、全省庁的に、必要な機器の増設等、テレワーク環境の整備を強力的に実施することとされ、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和2年3月28日 新型コロナウイルス感染症対策本部決定、令和2年5月14日・25日変更）を踏まえ、テレワーク、ローテーション勤務、時差出勤等の取組を実施した。

- ・また、令和3年1月7日には新型コロナウイルス感染状況及び医療提供体制・公衆衛生体制に対する負荷の状況を踏まえ、1月8日から東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県を緊急事態措置区域とする緊急事態宣言が再度発出された。1月13日には、栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県及び福岡県が緊急事態措置区域に加えられた。その後、2月7日をもって栃木県、2月28日をもって岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県及び福岡県が緊急事態措置区域から除外され、3月21日をもって全ての都道府県について緊急事態を終了した。緊急事態措置区域となった都道府県においては、飲食店などに対する営業時間短縮の要請や「出勤者数の7割削減」を目標とした出勤回避が求められ、当該地域の国家公務員については、新型コロナウイルス感染症対策に万全を期しつつ、必要な行政機能を維持することを大前提として、「出勤者数の7割削減」を目指してテレワーク、ローテーション勤務等による出勤回避の取組を実施した。また、緊急事態措置区域からの解除の対象となった地域においても、当面の間「出勤者数の7割削減」を目指してテレワーク、ローテーション勤務等による出勤回避の取組を実施することとした。

②デジタル改革の推進及び国家公務員テレワークに関する政府方針等

- ・令和2年7月に改定された「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2年7月17日 閣議決定）では、テレワークの一層の活用を促進することが、感染拡大の防止と経済社会活動の維持の両立、さらには今後発生しうる同様の緊急事態にあっても経済社会活動を維持し、成長を可能とするために求められており、緊急事態宣言下における国民・住民に対する行政機能の提供を維持する観点からも、企業のみならず国や地方公共団体におけるテレワーク利用環境整備が重要であるとした。
- ・令和2年12月には、「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」（令和2年12月25日 閣議決定）が策定され、今般の新型コロナウイルス感染症への対応において、国、地方公共団体のデジタル化の遅れや人材不足、不十分なシステム連携に伴う行政の非効率など、様々な課題が明らかになったことを踏まえ、デジタル社会の形成に関する施策を迅速かつ重点的に推進する新たな司令塔としてデジタル庁を設置することとされた。
- ・同時に改定された「デジタル・ガバメント実行計画」（令和2年12月25日 閣議決定）では、2025年度（令和7年度）までに、テレワークを活用することで、「新し

い日常」に対応し、いかなる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整備するとの目標が定められた。

- ・令和3年1月に改正された「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」（令和3年1月29日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会。以下「取組指針」という。）では、少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中、時間制約等の有無にかかわらずあらゆる職員が活躍できる職場環境の整備が急務であり、さらに、若手職員の離職意向の高まりなどを受けて、公務のサステナビリティ（持続可能性）維持のため、時間生産性と職員のエンゲージメント（自発的貢献意欲）の向上や、テレワークの一層の推進が必要であり、業務効率化・デジタル化やマネジメント改革等により、真のワークライフバランス実現のための働き方改革を推進することとした。

2. 基本的な方向と進め方

（1）基本的な方向

- ・これまでの国家公務員テレワーク・ロードマップの取組、新型コロナウイルス感染拡大防止と社会経済活動の両立の取組の中で、以下のような課題が明らかになった。
 - ①制度面では、テレワーク実績が増えたことによるテレワーク職員の勤怠管理の在り方、業務分担の適正化、テレワーク実施・報告に係る煩雑な手続、テレワーク実施日の変更や取消手続、地方機関の実施可能職員の拡大等
 - ②システム面では、各府省等において個別にLAN環境が構築されていることによる府省庁をまたぐウェブ会議の実施が困難、テレワーク可能な端末の数やリモートアクセス可能な回線数の制限、業務上の電話通話（以下「公用通話」という。）料金の個人負担等
 - ③環境面では、サテライトオフィスなどを活用した自宅外でのテレワーク実施等
 - ④業務改革面では、資料の電子化・ペーパーレス化が不十分、それらに伴うテレワーク時の生産性の低下等
- ・これらの課題等を踏まえ、テレワークを活用した柔軟な働き方の推進は、非常時における業務継続の観点に加え、育児、介護等のために時間制約がある職員、障害等のために日常生活・社会生活上の制約がある職員の能力発揮にも資するものであり、ワークライフバランスの観点からも重要であることから、国家公務員のテレワークを政府一丸となってより一層推進するための取組として、今般、国家公務員テレワーク・ロードマップを改定するものとする。
- ・国家公務員テレワーク・ロードマップの改定に当たっては、本府省・地方支分部局等とともに、必要な規模のテレワークを実施可能な制度・環境を整備し、2025年度（令和7年度）までに、テレワークを活用することで、「新しい日常」に対応し、い

なる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整備することを目指すものとし、国家公務員におけるテレワークの更なる推進に向けて、制度面・システム面・環境面・業務改革面にわたる総合的取組を進めるため、以下の進め方に沿って活動を促進していくものとする。

(2) 進め方

① 政府横断的な取組の推進

- ・ 今後設置される予定のデジタル庁（設置されるまでは内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室）及び内閣人事局は、本府省・地方支分部局等とともに、いかなる環境下においても生産性を保ち、必要な行政機能を維持する観点から、必要な規模のテレワークを滞りなく実施できるよう、制度面・システム面・環境面・業務改革面等での諸課題（例えば、各府省等テレワーク実施関連規定類の見直しに関する課題、勤怠管理に関する課題、テレワーク実施及び終了に係る報告手続等の簡素化に関する課題等）について、留意すべき事項を整理して共有することや、各府省等や民間企業等の先進的な取組事例を収集するなどして必要な助言等を行う。
- ・ 今後設置される予定のデジタル庁（設置されるまでは内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室）は、各府省等のモデルケースとなるよう、テレワークを柔軟に活用できるシステム整備、個々人のおかれた状況やニーズに合わせた働き方、デジタル・ワークスタイルの浸透等の先進的な取組を行う。
- ・ 内閣官房内閣人事局及び人事院は、民間企業におけるテレワークに対する経費の負担の状況を研究し、テレワークに関する国家公務員の経費の負担等の在り方を検討する。
- ・ 今後設置される予定のデジタル庁（設置されるまでは内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室）は、デジタル・ガバメント実行計画に基づき、行政の情報システム及びネットワークのうち、特に、基盤となるネットワーク環境について、クラウドサービス利用の本格化を踏まえ、行政全体の最適化や利便性とセキュリティの両立を前提に検討を進め、その整理・再構築に向けた取組を進める。

② 各府省等における取組の推進（各府省等テレワーク推進計画の策定）

①の政府横断的な取組を踏まえ、各府省等においては、働き方改革に加え、いかなる環境下においても生産性を保ち、必要な行政機能を維持する観点から、必要な規模のテレワークを滞りなく実施するため、2025年度（令和7年度）までを視野に入れ以下を盛り込んだ当該府省等におけるテレワーク推進計画を2021年度（令和3年度）前半までに策定し、取組を推進するものとする。

1) 基本理念・目標

・各府省等におけるテレワークに係る基本理念

上記の「デジタル・ガバメント実行計画」においては、デジタル技術を最大限活用して公務の高い生産性を実現するためには、既存のプロセスにまで踏み込んだ業務改革（BPR）を実施し、行政内部の業務を、エンドツーエンドでデジタルを前提としたものに改革していくとともに、自席や職場に限らずどこでも仕事ができ、職員同士のコミュニケーションの向上や新たなアイデアの創発を促進するような環境の整備や意識の醸成が必要であるとされた。また、今般の新型コロナウイルス感染症対応を踏まえると、正常時だけでなく非常時においても適切に行政サービスを提供できるようにするためにも、これらの取組は急務であるとされ、テレワークについては、2025年度（令和7年度）までに、テレワークを活用することで、「新しい日常」に対応し、いかなる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整備するとの目標が定められた。

各府省等は、現状（機器の整備状況、テレワーク実施率、職員の声など）を把握、分析し、目指すべき姿を検討して、今後5年間におけるテレワークに係る基本理念を記載する。

2) 具体的なテレワーク推進の計画（本府省、地方支分部局等の組織単位で作成）

2)-1 各組織におけるテレワーク利用環境の整備に係る基本方針

- ・テレワーク利用に係る考え方
- ・テレワーク対象業務（業務プロセスの見直し成果も含む。）
- ・テレワーク対象職員数

令和2年4月から5月にかけて発令された新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言下において、多くの職員がテレワークを実施したが、その際の課題等について内閣人事局が令和2年7月に行った職員アンケート調査の結果（以下「アンケート結果」という。）によると、本府省では約6割、地方支分部局等では7割強の職員が生産性の低下を感じていたことが明らかとなった。当該時点では、端末不足などハード上の制約やペーパーレス化の遅れからテレワークが実施できなかった職員ほど、生産性が非常に低いと回答した割合が高かった。

また、同局の別調査では、令和3年1月時点で、本府省のテレワーク機器（業務端末や回線）の整備は、全体としては本府省の職員数を上回る程度まで進展したことが明らかとなったが、府省庁によるばらつきがあることや、地方支分部局等では整備が進んでいない状況にある。また、更に詳しく見てみると、端

末の旧式化が進むこと、ペーパーレス化が進展していないことがテレワークの推進を阻んでいる面もある。

これらを踏まえ、令和3年1月26日の閣僚懇談会において、河野国家公務員制度担当大臣から各大臣に対し、必要な機器整備と使い勝手の向上について要請（以下「閣僚懇発言」という。）が行われた。

各府省等は、業務継続の観点から、それぞれの業務内容に基づき、業務の性質上、これまでテレワーク困難とされてきた業務についても、原則としてテレワークで完結できるようにするため、業務プロセスの見直し等を実施し、本府省、地方支分部局等の組織単位で、テレワーク対象となる業務やその対象職員数を設定し、記載する。

2)-2 テレワークに係る制度整備

- ・テレワーク時の勤務時間管理の在り方の適正化（超勤管理など）

厚生労働省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」の報告書（令和2年12月25日公表。以下「テレワーク働き方報告書」という。）では、「テレワーク中は、働く場所や時間を柔軟に活用することが可能であり、業務を効率的に行える側面がある一方、集中して作業に従事した結果、長時間労働になる可能性があり、過度な長時間労働にならないよう留意することが重要である」とされている。また、テレワーク時における勤怠管理・労働管理自体が、管理部門の業務増・負担増となる可能性がある。

各府省等は、システム化などにより勤務時間の「見える化」を進めることで、テレワーク時の勤務時間管理について、超過勤務も含めて適正化することが必要である。関連して、テレワーク実施の申請、業務内容の事前・事後報告等の手続の簡略化等、制度面での整備も検討し、記載する。

2)-3 テレワークに係るハード環境整備

- ・基盤システムの更改や機器の導入スケジュール

アンケート結果を踏まえると、テレワーク機器の不足が生産性の低下を招き、職員の不満の原因ともなっていることから、各府省等は、本府省・地方支分部局等とともに、いかなる環境下においても生産性を保ち、必要な行政機能を維持する観点から、テレワーク機器を整備することが求められる。

このため、必要な基盤システムやテレワークのハード環境整備を計画的に進めるため、各府省等は、デジタル・ガバメント実行計画に基づき、LAN更改等のタイミングも見据えながら、情報セキュリティ対策に留意しつつ、各組織のミッションに見合ったデジタル・ワークスタイルを実現する環境を整備することとし、そのスケジュールを検討して、必要事項を記載する。

2)-4 テレワーク実施環境の整備

- ・行政文書の電子化

アンケート結果によると、ペーパーレス化できていないと感じた職員ほど、生産性が非常に低いと回答した割合が高かったことから、行政文書の電子化を促進する。また、閣僚懇発言において、各府省等に対し、テレワークの使い勝手の向上について要請されている。

これらを踏まえ、各府省等は、必要事項を検討し、記載する。

- ・文書編集機能、ウェブ会議機能、チャット機能等の充実

職場と同等の勤務をテレワークで実施しようとする際、テレワーク時の使用端末に文書編集機能が搭載されていない場合には、文書の修正を職場で執務中の職員へメールや電話で依頼することとなったり、ウェブ会議機能やチャット機能がない場合、即時性の高い複数人での打合せが困難となるなど、いずれの場合も生産性を低下させることになる。また、閣僚懇発言において、各府省等に対し、テレワークの使い勝手の向上について要請されている。

これらを踏まえ、各府省等は、必要事項を検討し、記載する。

- ・業務上の通話料について職員の自己負担を求めない仕組み（モバイルアプリを含む。）の導入 等

テレワーク中に公用通話を行う必要がある場合、職員の私物の携帯電話端末等を用いることにより、通話料を個人負担しているケースがある。また、公用通話のために私物端末の電話番号を外部に伝えているケースもあり、プライバシー保護の観点からの懸念もある。これらの現状は望ましい状態とは言えない。

各府省等は、公用通話について職員の自己負担を求めない仕組み（モバイルアプリの導入等を含む。）の導入を検討し、記載する。

2)-5 マネジメント改革の推進

- ・テレワーク中の職員と出勤した職員の業務分担の適正化

アンケート結果によると、職場に出勤している職員への業務集中などテレワーク時における業務分担というマネジメント上の課題が明らかになった。

各府省等は、実情を踏まえ、必要な業務分担適正化のための方策を検討し、記載する。

- ・テレワーク実施職員のメンタルヘルスの確保

テレワーク働き方報告書では、「在宅勤務の場合、日常生活を行う場で仕事を行うこととなるため、職員は心身にストレスを感じるのではないか」との指摘があるほか、「対面の場合と比較してコミュニケーションが取りづらい場合があるため、業務上の不安や孤独を感じる事等により、心身の健康に影響を与えるおそれがある」とされている。

また、テレワーク実施中にも、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等が起きることがあり、メンタルヘルスにも影響する問題である。

各府省等は、テレワーク中のメンタルヘルスの確保の方策について検討し、記載する。

- ・幹部説明のオンライン化などコミュニケーション手法の見直し等

アンケート結果によると、テレワーク中のコミュニケーションに課題を抱える職員ほど、生産性が低い傾向にある。また、幹部説明等を出勤・対面で行うことを前提としているため、テレワークができないとの事例もあった。

各府省等は、テレワーク中のコミュニケーション手法の見直しについて検討し、記載する。

2)-6 サテライトオフィスの整備等

- ・自府省の職員のテレワーク時の執務環境や単身赴任等の実態把握
- ・サテライトオフィスの設置等

内閣人事局が令和元年9月に行った職員アンケート調査の結果によると、自宅でのテレワーク環境が不十分とした職員が3割を超えており、サテライトオフィスの設置により改善が期待される。

各府省等は、職員のテレワーク時の執務環境の違い、単身赴任等を理由とした実家付近の職場での勤務希望、地方支分部局の執務スペースの活用可能性など、サテライトオフィスの在り方について検討し、記載する。

2)-7 テレワーク実施状況のモニタリングと課題の把握

- ・テレワーク集中検証期間の設定
- ・情報システムの課題検証
- ・実施職員の満足度等のモニタリングと改善策の検討 等

新型コロナウイルス感染症対応として本格化した各府省等のテレワーク実施については、まだ発展途上にあると言える。このため、システムの動作状況や職員の生産性等のテレワーク勤務中の課題などについて、合理的根拠（エビデンス）に基づく検討と改善を継続的に実施していくことが重要である。

各府省等は、「テレワーク・デイズ」や「テレワーク月間」といった機会を活用しつつ、各府省等にとって適切な検証期間を設定し、検証と改善を実施することについて検討し、記載する。

③テレワークの社会全体への波及に向けた取組

これまで行ってきた社会全体におけるテレワークの推進に係る取組（取組事例の共有、普及啓発事業等）と連携しつつ、以下のような取組を行う。

- ・ 今後設置される予定のデジタル庁（設置されるまでは内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室）、総務省、厚生労働省、経済産業省及び国土交通省は、こうした政府におけるテレワークの更なる推進に向けたロードマップ作成に係る取組を、社会に公表・アピールすることにより、企業、地方自治体等における意識改革を推進するとともに、社会全体でのテレワークの定着を図るため、テレワーク・デイズ、テレワーク月間といった機会にあわせて積極的に取組む。

3. 政府全体として推進するための管理体制

- ・ 各府省等において定めたテレワーク推進計画については、取組指針に基づく取組計画及びデジタル・ガバメント実行計画に基づく各府省等の中長期計画との整合を図るものとし、推進状況や社会状況の変化等を踏まえ、必要に応じた見直しを行うものとする。
- ・ 今後設置される予定のデジタル庁（設置されるまでは内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室）は、各府省等のテレワーク推進計画をとりまとめ公表する。また、毎年度初において、各府省等におけるテレワークに係る取組進捗状況について実態調査・フォローアップを実施し、全体の進捗状況等と併せて個別府省庁ごとの数値等も公表する。さらに、各府省等からの横断的な課題についての対応に係る検討については、関係府省等と連携して進める。
- ・ 本ロードマップは、これらの推進状況等を踏まえつつ、必要に応じて改定するものとする。

4. ロードマップ

- ・ 別紙参照
- ・ 各取組については、別紙のスケジュールに基づき計画的に進めることとする。

（以上）

国家公務員テレワーク・ロードマップ(ロードマップ部分)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
政府横断的な取組	諸課題、留意事項整理・共有、先進事例収集及び各府省等へ助言等【IT室、内閣人事局】	各府省等との情報共有等の場を活用し実施				
	経費負担等の在り方の検討【内閣人事局、人事院】	民間企業の負担の状況研究 → → → 経費負担等の在り方の検討				
	基礎ネットワーク環境の行政全体の最適化や利便性とセキュリティの両立を前提とした検討、整理、再構築【IT室】	モデルネットワーク環境の整備検証、令和4年度以降の各府省ネットワーク環境の更迭等を契機に統合を原則として検討・対応				
	テレワーク時の勤務時間管理の在り方の適正化(超勤管理など)	勤怠管理システム化等検討、申請・報告手續き等簡素化の検討 → → → 可能なものから実施	実施状況モニタリング等の状況により必要に応じて見直し・改善			
	テレワークに係るハード環境整備(LAN更改等のタイミミングも見据え)	LAN更改等のタイミミングを見据え計画的に実施				
	行政文書の電子化	「行政文書の電子的管理」についての基本的な方針」等に基づき適切に実施				
	文書編集機能、ウェブ会議・チャット機能等の充実	課題の検証、ニーズ把握等に基づき検討 → → → 可能なものから実施	実施状況モニタリング等の状況により必要に応じて見直し・改善			
	職員の自己負担なしの通話の仕組み(モバイルアプリを含む。)の導入 等	課題の検証、ニーズ把握等に基づき検討 → → → 可能なものから実施	実施状況モニタリング等の状況により必要に応じて見直し・改善			
	テレワーク中の職員と出勤した職員の業務分担の適正化	実情の調査・把握 → → → 実情を踏まえ適正化のためのの方策を検討しマネジメントを推進				
	テレワーク実施職員のメンタルヘルスの確保	実情の調査・把握 → → → 実情を踏まえメンタルヘルス確保の方策を検討しマネジメントを推進				
各府省等における取組	幹部説明のオンライン化などコミュニケーション手法の見直し等	課題の検証、ニーズ把握等に基づき検討 → → → 可能なものから実施	実施状況モニタリング等の状況により必要に応じて見直し・改善			
	サテライトオフィスの整備等(勤務環境や単身赴任等の事態把握、サテライトオフィスの設置)	実態把握、ニーズ把握等に基づき方針等検討		サテライトオフィス設置の検討		
	テレワーク実施状況のモニタリングと課題の把握(テレワーク集中検証期間の協定、情報システムの問題検証、実施職員の満足度等のモニタリングと改善策の検討 等)	モニタリングと課題の把握 → → → 改善策の検討				
	テレワーク推進に係る取組との連携【IT室、総務省、厚生労働省、経済産業省及び国土交通省】	テレワーク・デバイス、テレワーク月間等を活用した取組のPR等				
	各府省等テレワーク推進計画の策定【各府省等】	計画策定	計画の進捗状況、社会状況の変化等により必要に応じて見直し			
	各府省等テレワーク推進計画の取りまとめ・公表【IT室】	取りまとめ・公表				
	各府省等取組進捗状況の実態調査・フォローアップ・公表【IT室、内閣人事局】					
	社会全体への波及にむけた取組					

(参考)

各府省等のテレワーク推進計画記載項目

1. 基本理念・目標

(1) 各府省等におけるテレワークに係る基本理念

2. 具体的なテレワーク推進の計画（本府省、地方支分部局等の組織単位で作成）

(1) 各組織におけるテレワーク利用環境の整備に係る基本方針

- ・テレワーク利用に係る考え方
- ・テレワーク対象業務（業務プロセスの見直し成果も含む）
- ・テレワーク対象職員数

(2) テレワークに係る制度整備

- ・テレワーク時の勤務時間管理の在り方などの適正化（超勤管理など）

(3) テレワークに係るハード環境整備

- ・基盤システムの更改や機器の導入スケジュール

(4) テレワーク実施環境の整備

- ・行政文書の電子化
- ・文書編集機能、ウェブ会議機能、チャット機能等の充実
- ・業務上の通話料について職員の自己負担を求めない仕組み（モバイルアプリを含む。）の導入 等

(5) マネジメント改革の推進

- ・テレワーク中の職員と出勤した職員の業務分担の適正化
- ・テレワーク実施職員のメンタルヘルスの確保
- ・幹部説明のオンライン化などコミュニケーション手法の見直し等

(6) サテライトオフィスの整備等

- ・自府省の職員のテレワーク時の執務環境や単身赴任等の実態把握
- ・サテライトオフィスの設置等

(7) テレワーク実施状況のモニタリングと課題の把握

- ・テレワーク集中検証期間の設定
- ・情報システムの課題検証
- ・実施職員の満足度等のモニタリングと改善策の検討 等