

「テレワークトップランナー2023」審査基準について

■認定・審査基準

(以下に記載する「テレワーク」は在宅勤務・モバイル勤務・サテライトオフィス勤務等のすべてを含む。)

■応募要件

(1) 過去1年での労働関係法令等の重大な違反がない

過去1年間、行政機関(労働基準監督署等)から行政指導(是正勧告書の交付等)や労働関係法令違反での書類送検がない

(2) テレワークによる勤務の明文化

以下①～③のいずれかを満たす

- ① テレワークによる勤務が就業規則の本則や細則に定められ、テレワークを行っている
- ② 就業規則にテレワークによる勤務についての定めはないが、労基署に届け出済のテレワーク勤務規程(※1)があり、テレワークを行っている

※1 テレワーク勤務規程の仕様は厚生労働省作成「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」P30-31記載の「モデル「テレワーク就業規則」(在宅勤務規程)」を基準とする

<https://telework.mhlw.go.jp/info/doc/>

- ③ 上記①、②に該当しないが、以下に定めた内容(※2)を含むガイドライン等の社内ルールを作り、従業員に周知したうえでテレワークを行っている

※2 社内ルールにテレワークに関する以下が明記されていること

1. 実施対象者、2. 利用方法、3. 勤務時間と場所、4. 始業や業務報告、5. 利用機器に関するルール

■以下の審査項目において、(1)～(3)について十分な実績があり、加えて(4)について優れた取組を行っている企業・団体 → 「[テレワークトップランナー2023](#)」に選定

(1) テレワーク対象従業員の割合

常時雇用する人の内、テレワーク勤務の対象となる従業員(※3)の割合

※3 従業員数が10名以下の企業等については、役員又は業務委託契約を締結した個人事業主、若しくはその両方を含めた取組として応募したい場合は、分母、分子ともに人数に含めて

計算しても構わない。この場合、分母にはテレワーク実施者のみでなく、非実施者も加算すること。

(2)対象従業員のテレワーク実施者割合

テレワーク勤務の対象となる従業員等のうち、過去1年以内にテレワークを実施した従業員の割合

(3)テレワーク実施者の実施頻度

テレワーク実施者における、過去1年間の月当りのテレワーク平均日数

(4)以下の①～③に該当する取組

① テレワークの活用による経営効果の発揮

(例) テレワークの積極的な導入・活用による、生産性向上や、従業員エンゲージメントの向上、離職率低下、求人への応募者増、残業時間短縮やオフィス移転によるコスト縮減など

② テレワーク時のコミュニケーション・マネジメント面の課題解決

(例) ICT ツールの積極的な導入・活用による、社内コミュニケーションの円滑化やマネジメント面の取組強化など

③ 地域産業の活性化や地域情報化の推進等の地域課題解決への寄与につながる取組

(例) 地域の IT 人材育成、地域産業の活性化、地域の情報化の推進など

※(1)～(3)の審査項目については、必要に応じ、業界・業種によるテレワーク勤務の対象となりうる業務の量・比率の差異を考慮して評価する。

【注意事項】 記載内容に虚偽があった場合、応募を取り消す場合があります。

以上