

# 都におけるテレワークを通じた 柔軟な働き方の推進について

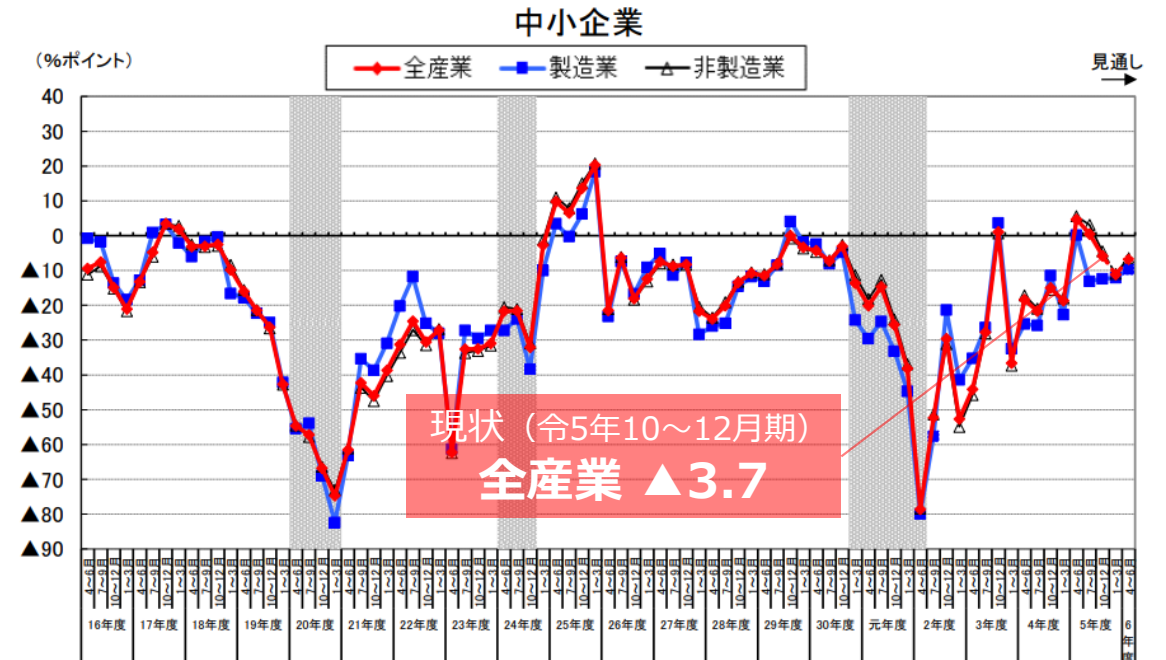
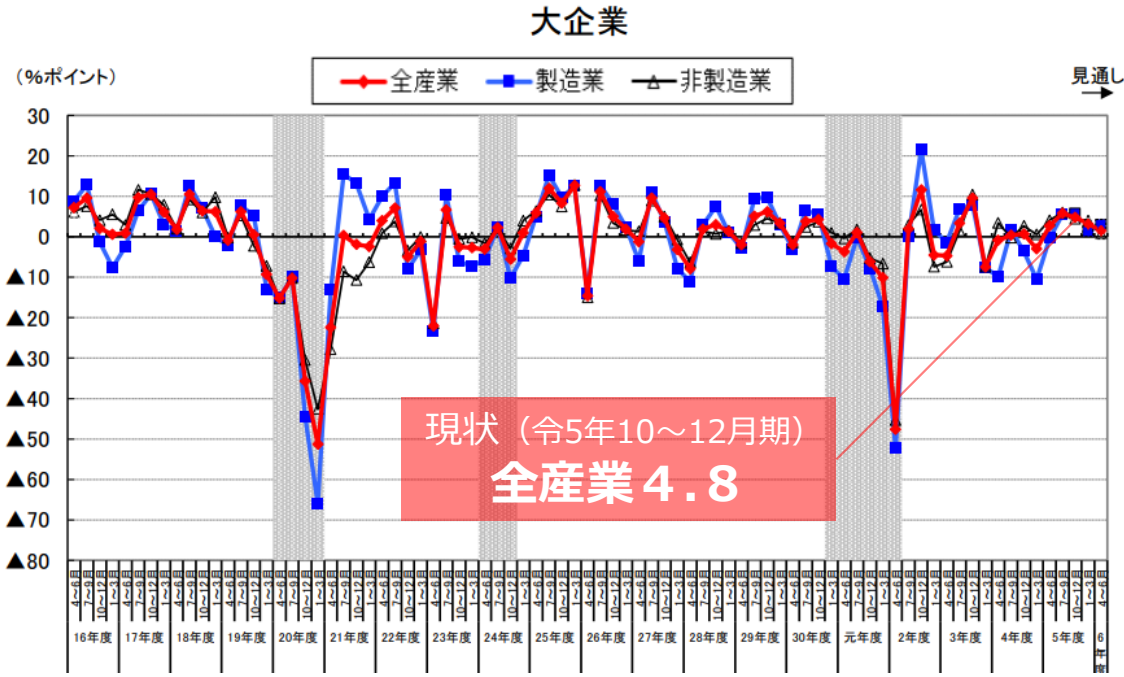
～人材確保や生産性向上の観点から～

---

東京都雇用就業部労働環境課長 田中啓介

# 1. 企業を取り巻く現状と課題

## 「貴社の景況判断」 BSIの推移



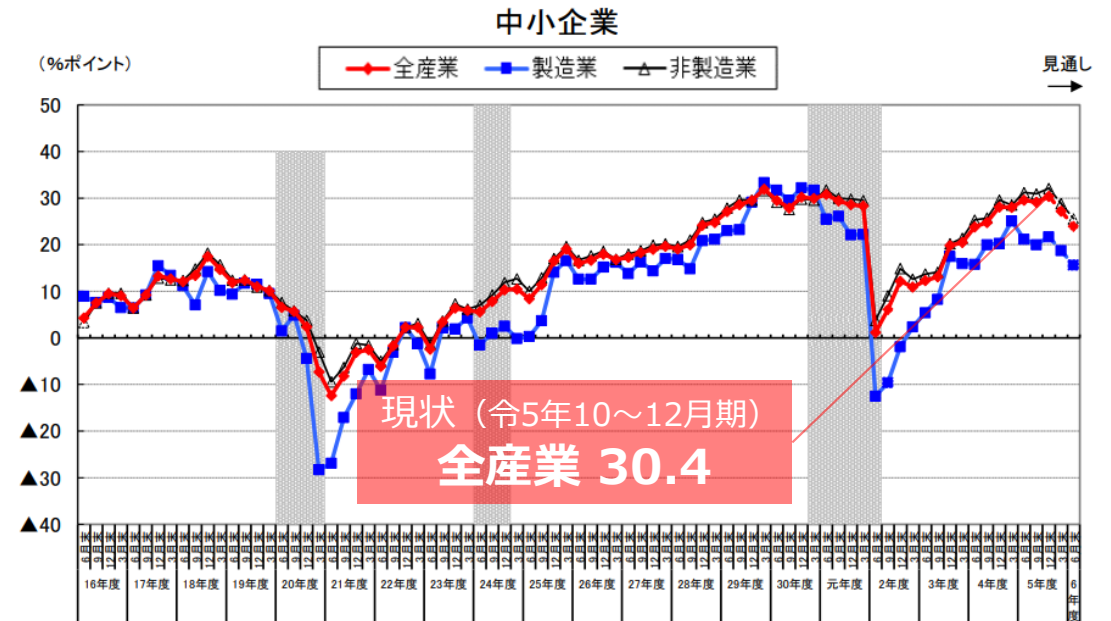
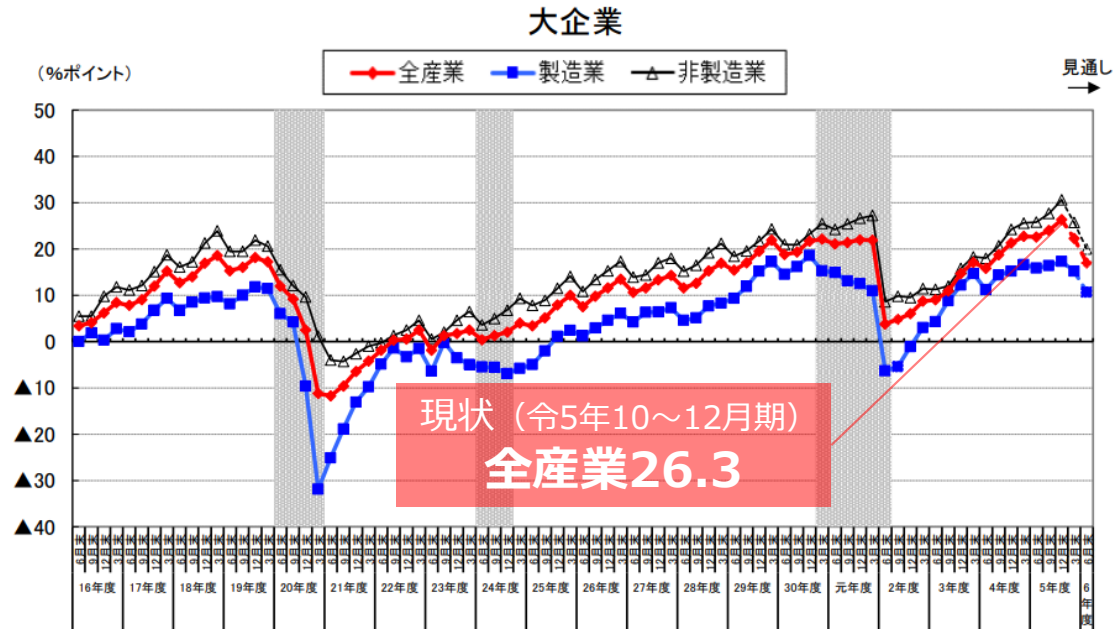
財務総合政策研究所「法人企業景気予測調査（令和5年10~12月期調査）」

※ 令和5年10-12月期までの数値は、各調査期における現状判断。令和6年1-3月期及び令和6年4-6月期の数値は、令和5年10-12月期調査時の見通し。シャドー部分は景気後退期を示す

- **大企業全産業**の景況判断指数（BSI）は**プラス4.8**と、3四半期連続の**プラス**。**中小企業**は**マイナス3.7**で「**下降**」超
- 今後は、大企業は「**上昇**」超で推移、中小企業は「**下降**」超で推移する見通し

# 1. 企業を取り巻く現状と課題

## 「従業員数判断」 BSIの推移



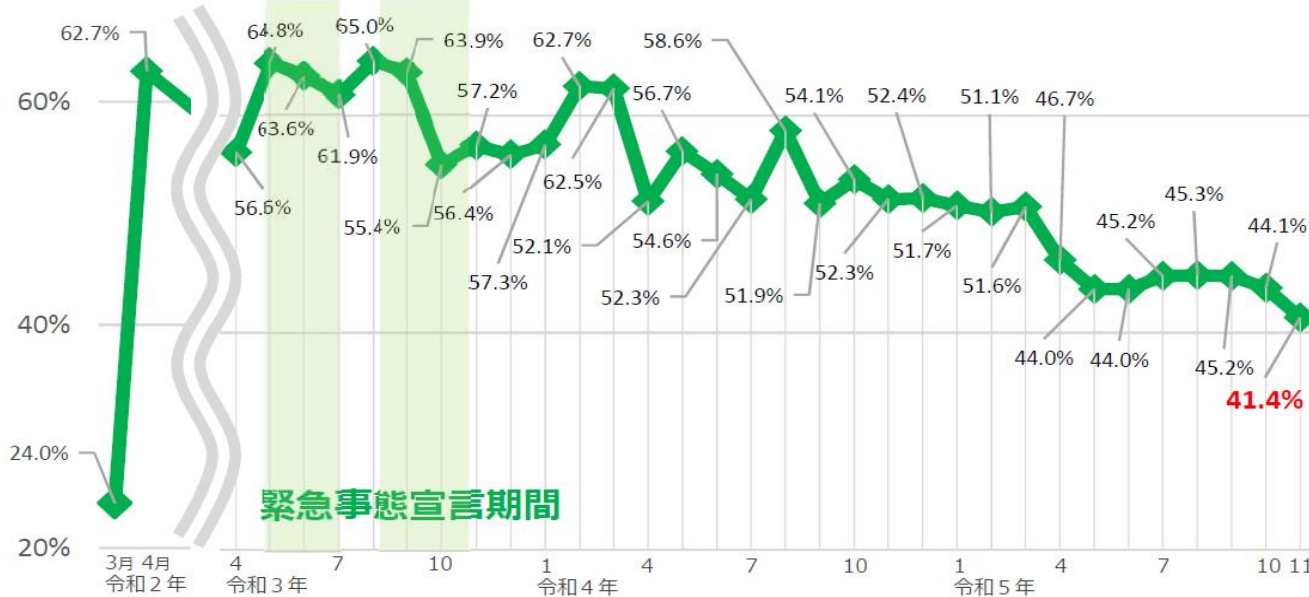
財務総合政策研究所「法人企業景気予測調査（令和5年10~12月期調査）」

※ 令和5年10-12月期までの数値は、各調査期における現状判断。令和6年1-3月期及び令和6年4-6月期の数値は、令和5年10-12月期調査時の見通し。シャドー部分は景気後退期を示す

- **大企業全産業**で、従業員が「不足気味」と答えた企業の割合から「過剰気味」の割合を引いた従業員数判断指数は**プラス26.3**となり、**統計上最も高く（「不足気味」超）**
- **中小企業も「不足気味」超**

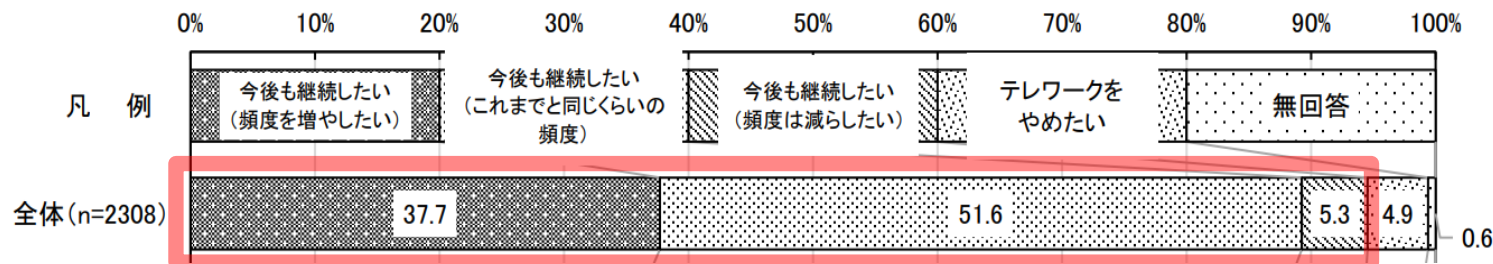
## 2. テレワークの実施率と従業員等の意向

### 都内企業のテレワーク実施率推移



東京都産業労働局「テレワーク実施率調査結果（令和5年11月の調査結果）」


### テレワークを実施した都内企業従業員の継続意向



東京都産業労働局「令和4年度 多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）報告書」

- 都内企業（従業員30人以上）のテレワーク実施率は**41.4%**となり、コロナの5類移行に伴い、一部で**出勤回帰の動きも**
- 一方、テレワークを実施した従業員の**9割超は今後も継続したい**（「頻度を増やしたい」「これまでと同じくらいの頻度」「頻度は減らしたい」の合計）との意向を示している

# 3. 経営戦略と人材戦略

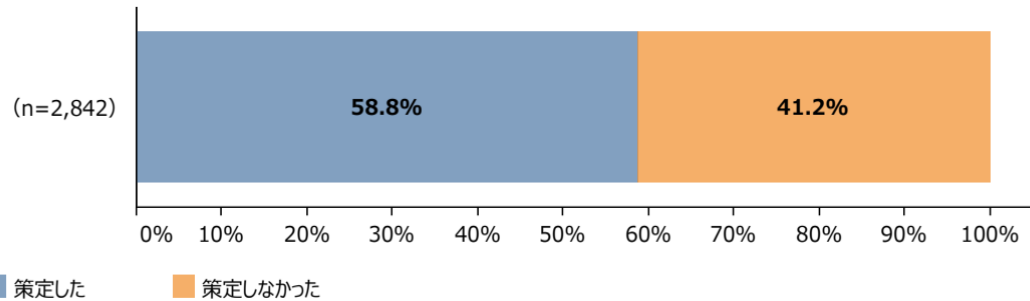
 経済産業省  
Ministry of Economy, Trade and Industry

持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会  
報告書  
～ 人材版伊藤レポート ～

※ 令和2年9月策定

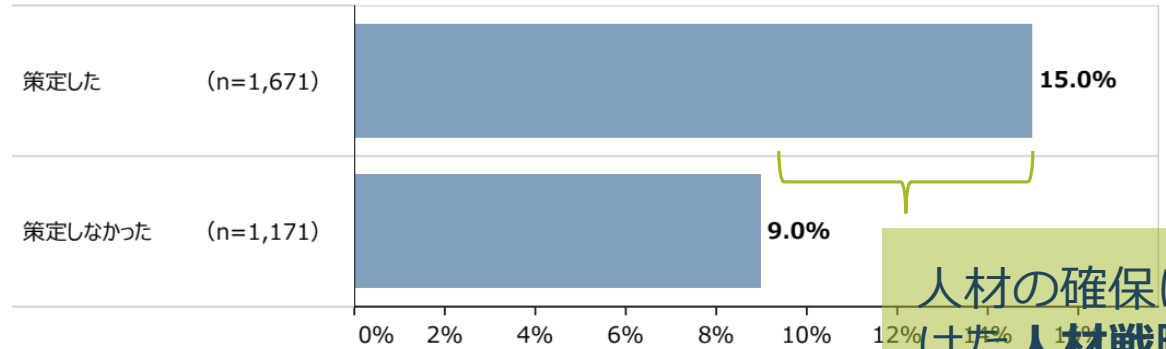
企業や個人を取り巻く変革のスピードが増す中、持続的な企業価値の向上を実現するためには、**ビジネスモデル、経営戦略と人材戦略が連動**していることが不可欠

直近10年間における人材戦略の策定状況



資料：(株) 帝国データバンク「中小企業の成長に向けたマネジメントと企業行動に関する調査」

人材戦略の策定状況別に見た、従業員数増加率の水準（中央値）



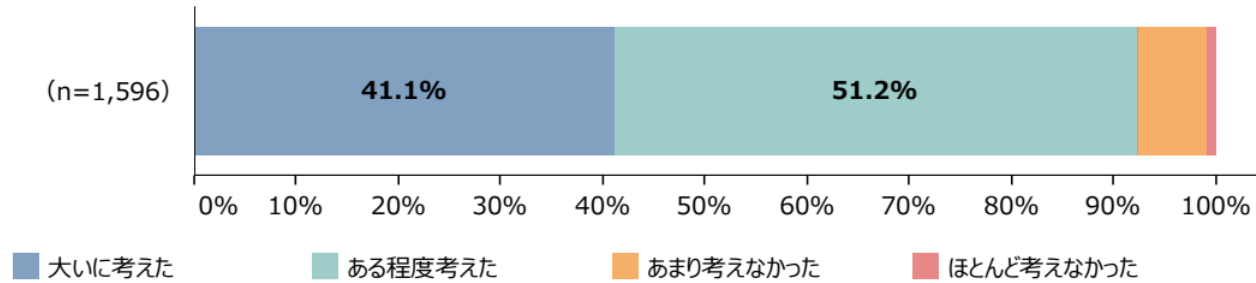
資料：(株) 帝国データバンク「中小企業の成長に向けたマネジメントと企業行動に関する調査」  
(注) 従業員数増加率は2016年と2021年を比較したものである。

人材の確保に向けた**人材戦略の重要性が示唆**



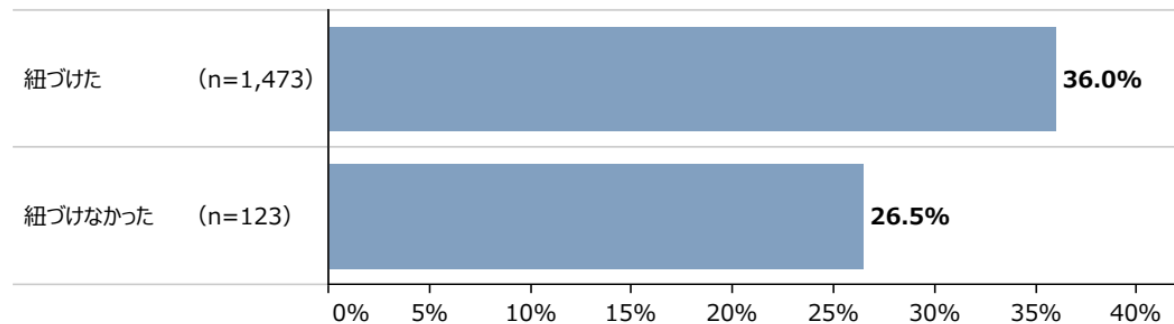
# 3. 経営戦略と人材戦略

## 経営戦略と人材戦略の紐づけ状況



資料：(株)帝国データバンク「中小企業の成長に向けたマネジメントと企業行動に関する調査」  
(注)直近10年間における人材戦略の策定状況について、「策定した」と回答した企業に聞いたもの。

## 経営戦略と人材戦略の紐づけ状況別に見た、売上高増加率の水準（中央値）



資料：(株)帝国データバンク「中小企業の成長に向けたマネジメントと企業行動に関する調査」  
(注) 1.直近10年間における人材戦略の策定状況について、「策定した」と回答した企業に聞いたもの。  
2.「紐づけた」は、直近10年間における経営戦略と人材戦略の紐づけ状況について、「大いに考えた」、「ある程度考えた」と回答した企業の合計。「紐づけなかった」は、直近10年間における経営戦略と人材戦略の紐づけ状況について、「あまり考えなかった」、「ほとんど考えなかった」と回答した企業の合計。  
3.売上高増加率は、2016年と2021年を比較したものである。

- 人材戦略を策定している企業の多くが、**経営戦略と人材戦略を一体的に構想**している様子が伺える
- また、一体として考えることで、戦略の実行に必要な人材の確保が進み、**結果として業績の向上にもつながっている可能性**が示唆

ここでいう人材戦略とは「人材を重要な経営資源として捉え、採用・配置、教育、評価及び報酬などの人事施策を構築・運用するための戦略」を指す

(中小企業白書2023)

# 3. 経営戦略と人材戦略



(株) RECOMO 代表取締役社長  
橋本 祐造 氏

## 採用が上手くいかない中小企業の特徴

### 「採用難」と言う前に「できること」をやり尽くしているか

求人サイトに募集情報を掲載した。求人票を作って人材紹介会社に連絡をした。しかし応募者はほとんど来ない、という状況を多く見ます。「採用が難しくなった」という声を耳にするようになり、つられて「うちも採用が難しくなった」と嘆く会社も増えてきました。

しかし、本当にそうでしょうか。求人票を書いて出せば応募があると思ってはいないでしょうか。応募する側からすると、今は会社を「選べる」立場にあります。求人情報も様々なメディア、ツールで見ることができます。その中で選んで、会

社に応募してきてくれるわけです。求人票を書いて出すのは、まだスタートラインに立っただけで、そこから「やるべきこと」「できること」はたくさんあります。まずそれらをやり尽くすことに集中するのはいかがでしょうか。「やるべきこと」「できること」をやり尽くしてもなお採用が難しい状況ならば、それは本当にそうかもしれません。ただ、実際には多くの会社は求職者目線を意識した採用活動に至っていないので、やり尽くすことに舵を切っただけでも選ばれる存在になれるチャンスを得ることができます。

出典：中小企業人材確保総合サポート事業  
「令和3年度 人材確保コンサルティング好事例集」

# 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

## テレワークの具体例

### 自宅での週1日や1時間の就業

※1週間のうちの何日か、1日のうちの数時間だけの就業でも構いません。



### 自社が設置したサテライトオフィスでの就業



### 民間のコワーキングスペースでの就業

※シェアオフィス、サテライトオフィスなど呼び方が様々あります。



### テレワークブースでの就業



### タブレット端末等を用いて現場で業務実施

※タブレットで図面などを見ながら業務を行う、報告書を作成するなど、出社、帰社しなくても業務ができ、直行直帰が可能な働き方です。



### 旅行先での就業



### メタバース空間上のバーチャルオフィスで自宅や外出先から就業



### WEB会議ツール等を用いた遠隔での業務実施（診療や業務監視など）



- テレワークは、1日単位で行う在宅勤務だけでなく、**時間や場所にとらわれない柔軟な働き方**を言い、**上記の例**も含まれる



# 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

## 東京テレワーク推進センター



### 支援の概要

- 本センターでは、**テレワークに関連する機器**や**最新ツール**を常設展示し、**実機を使った体験**ができるほか、**テレワークの推進に役立つセミナー**を毎月実施
- テレワークの導入・運用に取り組む企業と在宅勤務等で働きたい方を**マッチング**する**就職面接会**や**先進的なテレワークを実践する企業の見学会**も開催

### 基本のテレワーク

#### 「テレワークの基礎」

- リモート/仮想デスクトップ
- ウィルス対策
- ペーパーレス化
- Web会議/環境機器

#### 「コミュニケーション」

- チャット
- クラウドワークスペース
- グループウェア
- 共同作業

### アクセス

### ACCESS

東京都文京区後楽二丁目3番28号 K.I.S飯田橋ビル6階  
営業時間：平日9時～17時（国民の休日、年末年始を除く）  
TEL 03-3868-0708  
Mail info@tokyo-telework.jp

### より快適な テレワーク

#### 「業務効率化」

- 勤怠管理
- 業務管理
- 人事課/総務、経理

#### 「障害者支援」

- 視覚障害者支援
- 聴覚障害者支援

### 未来のテレワーク

#### 「先進技術」

- VRヘッドセット
- 分身ロボット
- スマートグラス
- 仮想オフィス
- バーチャルテレワーク
- 推進センター

# 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

## 東京テレワーク推進センター

### テレワーク求人マッチングイベント



- ・ テレワークの導入・運用に取り組んでいる企業を対象に、テレワークや在宅勤務等の求人での人材確保を支援するため、**マッチングイベント**を開催

#### 求職者向けセミナー

テレワークでの働き方の基礎や働く際の注意点などが分かるセミナー  
多様で柔軟な働き方ができることを理解し、就業意欲を高めます

#### 企業説明会

参加企業様のPRを行っていただき、テレワークで働くシーンや業務内容などを求職者にご説明いただく時間となります

#### 就職面接会

求職者との1対1の個別面談の場となります。企業説明会では説明しきれなかった事項を伝えたり、求職者の適正の見極め等の場としてご活用ください

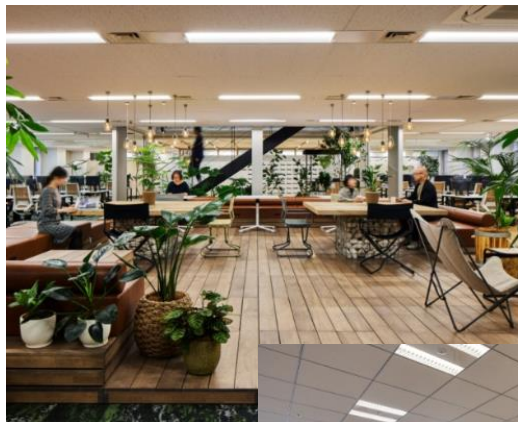
マッチングイベントへ参加されたい方はこちらよりエントリーください



## 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

### 東京テレワーク推進センター

#### 先進的テレワーク実践企業見学会



- 先進的なテレワークを行う企業の運用のノウハウに加え、オフィスの環境整備等について知ることができる見学会を全10回開催

#### これまでの見学先企業

富士フイルムビジネスイノベーション  
ジャパン、コクヨ、NTTコミュニケーションズ、ジョイゾー、PHONE APPLI、  
NECネットエスアイ、イトーキ

見学会へ参加されたい方はこちらよりエントリーください



# 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

## テレワーク導入ハンズオン支援助成金

### 支援の概要

都が実施するテレワーク導入に係るハンズオン支援コンサルティングを受けた中小企業等を対象に、そのテレワーク環境構築の取り組みに係る経費を助成

費用  
無料

01 申込み

ホームページから申し込み



02 事前ヒアリング

テレワーク診断員が訪問し、現状や課題、専門家に相談したい内容をヒアリング

03 コンサルティングの実施

専門家が訪問等によりコンサルティングを実施  
(業務の洗い出しや導入機器選定のほか、テレワーク規程の整備に関する提案等)

04 テレワーク導入ハンズオン支援助成金の活用

コンサルティングを受けた企業に対し、テレワーク導入に必要な経費を助成

### 助成対象の経費

※以下に示す機器等は一例

- ▶ ノートパソコン
- ▶ タブレット
- ▶ スマートフォン
- ▶ VPN ルーター



- ▶ モニター
- ▶ プリンター
- ▶ スキャナー
- ▶ ウェブカメラ



- ▶ 業務ソフトウェア
- ▶ クラウドサービス
- ▶ アプリケーションソフト
- ▶ 業務システム導入 (構築・改修等)



| 常時雇用する労働者数 | 助成金の上限 | 助成率 |
|------------|--------|-----|
| 30人～999人   | 250万円  | 1/2 |
| 2人～29人     | 150万円  | 2/3 |



# 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

## テレワーク定着促進 **フォローアップ** 事業



### 支援の概要

テレワーク導入後の運用に課題を抱える中小企業等を対象に、「課題診断」「専門家によるオンライン助言」「ツール等の導入助成」により支援

### POINT 01



課題診断で貴社の  
**テレワーク課題を  
明確化**

- 課題診断ツールを使用して、**貴社のテレワーク課題を把握・分析**し、メールで診断レポートを送付

### POINT 02



専門家から課題解決に向けた  
**アドバイスと  
活用できる助成金の紹介**

- **ICT等の専門家**が診断レポートに基づきオンラインで課題に対する**今後の取組やツール活用**を助言
- テレワーク課題の解決に必要な**ツール等の導入経費**を助成（希望企業のみ）

助成金の上限額  
**100**万円  
助成率 **1/2**

### POINT 03



さらに半年後を目安に  
専門家が  
**フォローアップ!**

- オンライン助言（1回目）から6か月後を目安に、**ツール導入後のテレワークの実施状況や運用上の課題**をお聞きし、**定着に向けた助言**を実施

## 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

# サテライトオフィス設置等補助金 (民間コース)

### 支援の概要

職住近接を実現する**多摩地域・島しょ部**の働く場づくりを応援するため、都内の**市町村部**に、複数の企業の労働者が利用できる**共用型サテライトオフィス**を設置し運営する企業等を対象に補助を実施

最大  
**3600万円**



### 補助対象経費



#### 整備 改修費

工事費、施工監理費、建物・施設取得費、賃借料、  
備品費、広告費  
【最大2,000万円】

#### 運営費

人件費、備品費、賃借料、建物管理委託費、  
広告費  
【最大800万円/年×2年間】



※ その他、ミニワーケーションコースあり

※ 上記の最大補助額は、それぞれ、補助事業者が保育所を併設または利用者のスキルアップ等を図る事業等を実施する場合やサテライトオフィス整備推進地域に設置する場合

## 4. 東京都におけるテレワーク推進施策

---

### テレワーク・ワンストップ相談窓口

テレワークの導入・運用時における様々な疑問や課題について、**社会保険労務士**や**I C T等の専門家**が電話またはオンラインで**相談**に対応



### テレワーク課題解決コンサルティング

都内企業等のテレワーク定着・活用拡大を推進するため、**専門のコンサルタント**が企業を訪問し、**課題解決**などの**支援**を無料で実施



### TOKYOテレワーク・モデルオフィス

**府中・東久留米・国立**の3カ所に、都がモデル的に**サテライトオフィス**を設置。平日9時～19時（土日・祝日、年末年始を除く）、6カ月間**無料**で利用可能



## 5. 最後に

東京都では、この他にも**多くのテレワーク推進に向けた施策**を展開しています。こうした情報は「**東京都テレワークポータルサイト**」において**発信**しています。御社の発展のため、ぜひ**ご活用**ください！

**テレワークの導入や定着に役立つ情報を発信！**



このほか、東京都の雇用就業施策については「**TOKYOはたらくネット**」に掲載されています ⇒



※ 本資料に掲載されている内容は令和6年1月12日現在の情報及び事業概要であり、支給要件等の詳細は必ず各事業の募集要項等でご確認ください



## Ⅱ 必要な措置の具体的内容

### 1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

#### (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

- テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。
- 短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、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テレワークを追加する。

#### (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

- 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(※)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、労働者はその中から1つ選べることとする。  
(※) 始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与
- 労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限(残業免除)を請求できることとする。

#### (3) 子の看護休暇制度の見直し

- 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加(子の入園式、卒園式及び入学式を対象)にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。

#### (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

#### (5) 心身の健康への配慮

### 2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

#### (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

#### (2) 育児休業取得状況の公表

- 男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。

### 3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法を令和17年3月末まで延長する。
- 企業の取組促進のため、一般事業主行動計画について、男性の育児休業取得率や時間外労働に関するPDCAサイクルの確立や数値目標の設定を義務付ける。
- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、一般事業主行動計画策定指針を見直す。
- 「くるみん」などの認定基準を見直す。

### 4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
  - ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
  - ・ 介護に直面するよりも早期(40歳等)の情報提供
  - ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備
- 介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

### 5 個別のニーズに配慮した両立支援

- 子に障害がある場合等の要介護状態の判断基準について今後さらに検討する。
- 事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付ける。

### 6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備(プライバシーへの配慮等)

等