

令和 6 年 12 月 5 日

東京都知事  
小池 百合子 様

一般社団法人日本テレワーク協会  
会長 栗原 博

## 要 望 書

拝啓 晩秋の候、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は弊協会の事業運営につきまして種々のご支援を賜り、厚くお礼を申し上げます。

弊協会は、「情報通信技術（ICT）を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方である「テレワーク」を、広く社会に普及・啓発することにより、個人に活力とゆとりをもたらし、企業・地域の活性化による調和のとれた日本社会の持続的な発展に寄与する」を理念としており、1991 年からテレワークの普及・啓発に携わって参りました。

新型コロナウイルス感染症対策で急速に導入した在宅勤務は、5 類移行後から職場回帰の動きが垣間見られます。大企業ではハイブリッドワークが定着しつつある一方で、中小企業のテレワーク導入は限定的ですその背景には、テレワーク＝在宅勤務という構図が固まってしまっており、本質的なテレワークのメリットの理解・促進も必要です。テレワークは「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」ですから、感染症が収束したからといって必要なくなるわけではありません。

テレワークは、未来の東京戦略にも記載いただいております通り、高い生産性とライフ・ワーク・バランスが両立できる、新しい時代の働き方です。誰もが自らの個性や能力を活かして輝き、就労を希望する全ての人が社会の担い手として活躍できる社会の実現に有効な手段です。来年度からは改正育児介護休業法の施行により、柔軟な働き方を実現するための措置が義務化されるなど、テレワーク導入は中小企業にとって必須課題であります。

50 年、100 年先も豊かさあふれる持続可能な都市である東京の実現に向け、なお一層のお力添えをいただきたく存じます。

敬具

# 日本テレワーク協会からの要望

## (1) テレワーク推進に向けた助成・補助の要望

テレワーク導入に必要な IT 化は進んでいるものの、中小企業では依然として「紙」でのプロセスが数多く残っております。本質的な課題解決に向け、業務改善が重要だと考えています。

中小企業では、テレワーク促進助成金（東京都）の他に、IT 導入補助金（中小企業庁）、人材確保等支援助成金\_テレワークコース（厚労省）などを活用して、売上拡大、コスト削減、生産性向上に取り組んでおりますが、これらの助成・補助のさらなる拡充を求めます。例えば、テレワーク導入に伴う PC や在宅勤務環境の備品のレンタル／リース費用の助成、フルリモートワーク人材の採用費用の助成などを含め、企業の課題に応じた支援策の拡大と事例の創出、情報発信を要望致します。

## (2) 「テレワーク支援人材」の育成

令和 7 年度からの育児・介護休業法改正により、3 歳未満の子どもを持つ労働者にはテレワークの努力義務化が、小学校就学前の子どもを持つ労働者にはテレワークを含む柔軟な働き方を実現するための措置が義務化されます。

中小企業がテレワークを推進するためには、上記（1）の助成・補助に加え、セキュリティを含む ICT 知識と、改正育児・介護休業法を社員就業規則に反映するための労務管理知識の両方を備えた人材が必要です。そのため、テレワークに関する幅広い知識を持つ「テレワーク支援人材」を育成し、中小企業をサポートできる体制（認定制度など）を整備することを要望致します。

## (3) 地方創生テレワークによる多摩島しょの活性化・人材確保

「未来の東京」戦略では多摩島しょの魅力創出として、「地域の持つ魅力やポテンシャルを活かし持続的発展につなげる」ことが掲げられています。テレワークを活用し本来の仕事を継続しながら一定期間を多摩島しょで過ごすワーケーションは、関係人口の増加や移住促進を目的とした地方創生テレワークに非常に効果的です。

今年度は、大島町、三宅村、新島村、檜原村、あきる野市にて「東京多摩島しょ地域交流ワーケーション体験ツアー」を実施していただき、ありがとうございます。多摩島しょにおいては、ドロップイン型コワーキングスペースにて高速 WiFi の充実が図られていますが、まだ認知が十分とは言えません。さらな

る周知活動をお願いするとともに、来年度以降も東京都によるワーケーション体験ツアーの拡充を要望致します。

#### (4) ABW 導入に向けた取り組みの支援

新しい働き方として注目されているのが、ABW (Activity Based Working) です。これは、業務内容やその日の気分に応じて、働く場所や時間を自由に選べる働き方を指します。従来の「オフィスに出勤し、決められた席で働く」という形式に代わり、ABW のような柔軟な働き方を取り入れる企業が増えています。コロナ禍で外出自粛が求められていましたが、5 類移行後から ABW の考え方は新たな働き方として徐々に浸透しつつあります。

ABW を導入するには、フリーアドレスのようなオフィス内の座席自由化だけでなく、自宅やコワーキングスペースなど多様な場所で働けるようにすること、社内のデジタル化を進めてペーパーレスを実現すること、オフィス以外で働いた社員の成果を評価する社内制度を策定することなど、様々な準備が必要です。導入目的を明確にした上で、ハード面だけでなく、社員の意識改革やコミュニケーションの活性化などソフト面の充実も必須です。

東京都には、テレワーク定着強化セミナー、先進企業の見学会、導入に向けた相談会、オフィス改革への助成金など、「働きやすい環境」に繋がる ABW 導入に向けた支援を要望致します。

#### (5) テレワーク導入実態の明確化と導入率の開示

東京都のテレワーク導入率は、「未来の東京」戦略政策ダッシュボードによると 60.1% (令和 5 年 11 月末) です。総務省の令和 6 年版情報通信白書によると、「我が国の企業のテレワーク導入状況」は 49.9% (令和 5 年) であり、その差は東京と全国の違いかもしれません。一方で国土交通省の令和 5 年度テレワーク人口実態調査によると、「雇用型テレワーカーの割合」は全国で 24.8% であり、民間調査 (パーソル総合研究所、2024 年 7 月) でも「従業員のテレワーク実施率」は 22.6% に留まっており、数値に大きな乖離が見られます。

この差は、企業がテレワークを導入していても実際に社員が活用できていないケースや、形式的な導入に留まっている可能性を示唆しています。企業のテレワーク導入が BCP 対策としてのものなのか、社員が恒常的に利用できる環境であるかを明確に区別することが重要です。

日本テレワーク協会より企業におけるテレワーク実施率の定義を提案させて頂きたく、ご支援をお願い申し上げます。また、まずは大企業からテレワーク実施率を開示させることを要望致します

## (6) 未来の働き方に向けた取り組み

遠隔医療、メタバース、生成 AI などの技術が急速に進歩する中、ICT を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方は、今後さらに多様化が進むと考えられます。そのため、現行の法律では対応が難しい事象が生じてくるものと思われ、例えば弊協会会員からも次のような要望が寄せられています。

- ・東京と地方での二拠点生活に伴う「関係人口」や「地方創生テレワーク」において、旅費・滞在費に対する補助
- ・テレワークを恒常的に定着させるため、企業が出社を求めた場合の通勤時間を労働時間に含めること

このような要望は国の制度に大きく影響を及ぼす内容であり、実現には多くの課題が伴います。しかし、将来の多様な働き方を実現するため、東京都から率先して課題提起から国への働きかけをお願いしたく存じます。

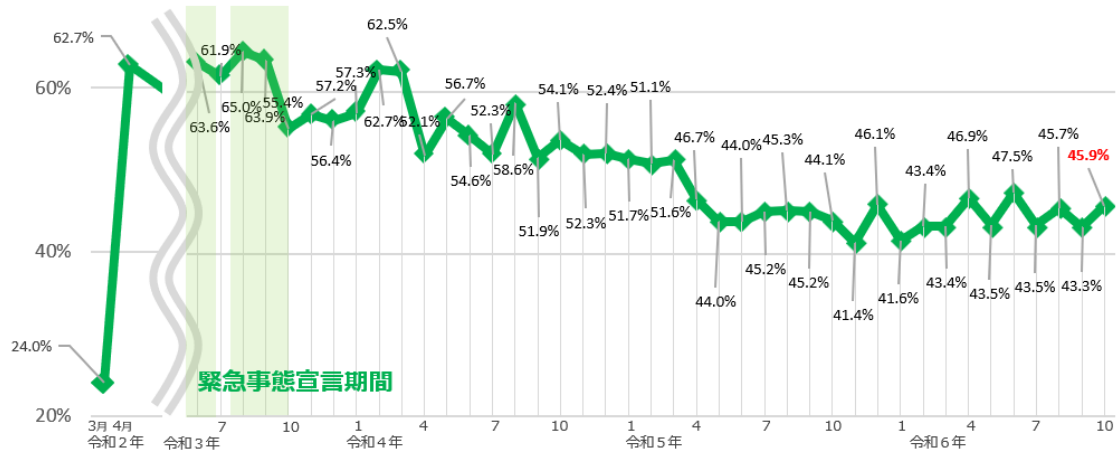
以上

東京都庁でもフリーアドレスが導入され、見た目は一変したように見えます。東京都の職員に対しても、さらなるテレワークの実施や都内コワーキングスペースを活用していただき、また多摩島しょを含めた様々な地方でのワーケーションを通じて、テレワーカーとの交流や地域の方々のお声を聞く機会を増やしていただけますようお願い申し上げます。

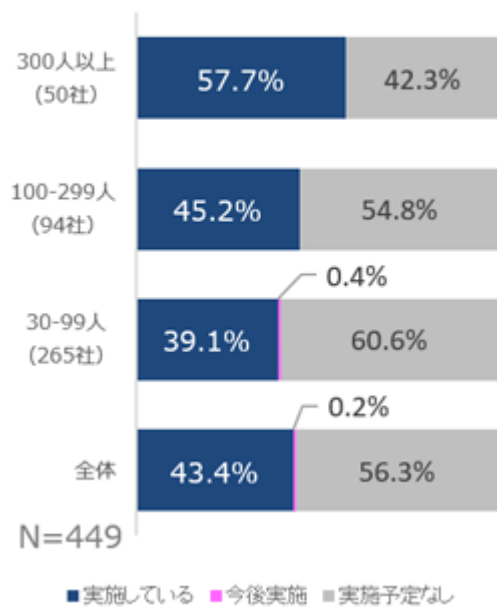
<以下参考>

令和6年10月の都内企業のテレワーク実施状況

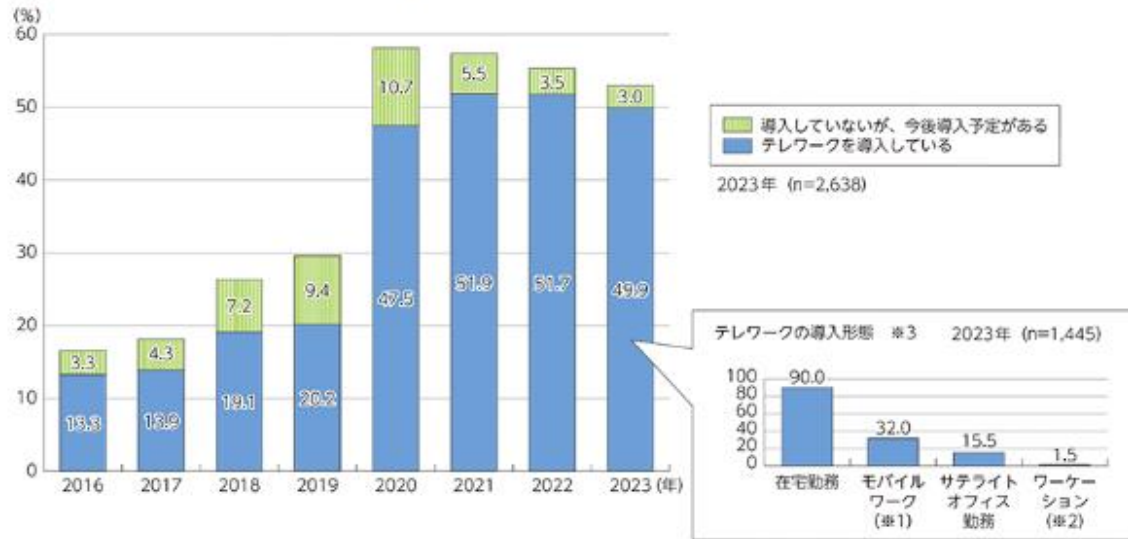
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/donyu/index.htm>  
[l#jisshiritsu](#)



### 従業員規模別実施率（2月）



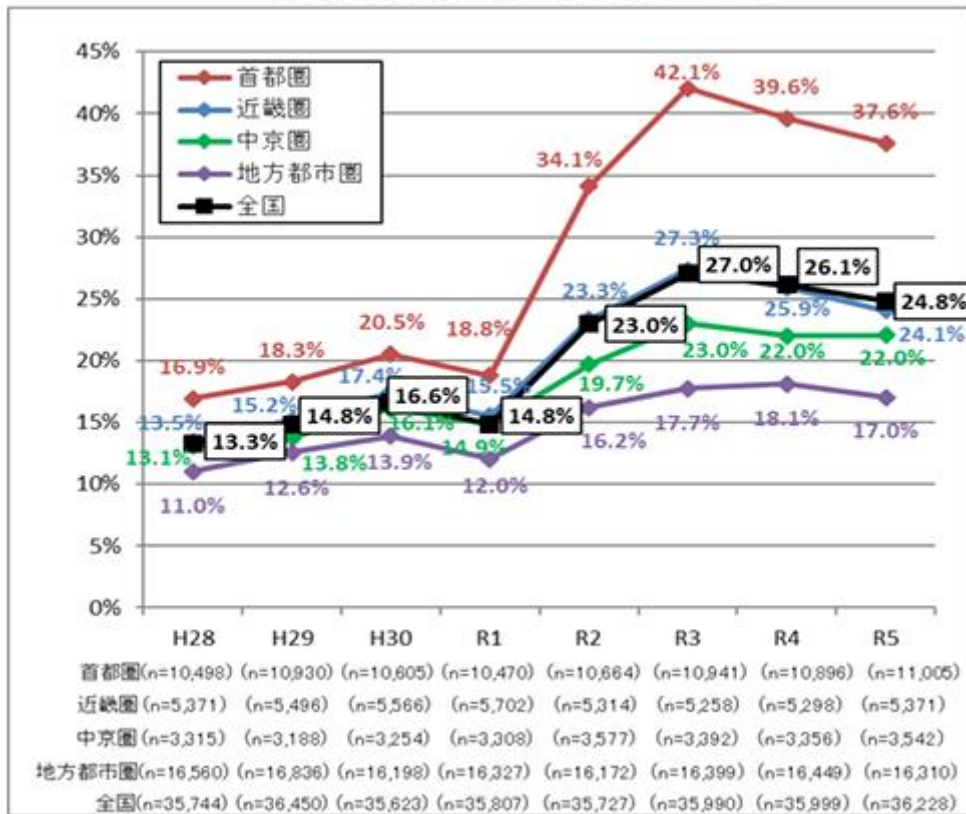
図表Ⅱ-1-11-19 テレワーク導入率の推移



※1 営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。  
 ※2 テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。  
 ※3 導入形態の無回答を含む形で集計。

国土交通省 令和5年度テレワーク人口実態調査

雇用型テレワーカーの割合【H28-R5】



株式会社パーソル総合研究所 第9回・テレワークに関する調査  
<https://rc.persol-group.co.jp/news/202408221000.html>

