

AIによる業務自動化が、 働き方や生産性を変える

日本テレワーク協会 事務局長 村田瑞枝



日本テレワーク協会
ンガちゃん

ICT(情報通信技術)を活用した
場所や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・地域が活性化できる
調和のとれた日本社会の持続的な発展に寄与する。

1991年に「日本サテライトオフィス協会」として設立され、2000年に現名称へと改称
30年以上の歴史と信頼

日本におけるテレワーク普及促進の中心的役割を担う

＜日本テレワーク協会の理念＞

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**

個人の働きやすい
働き方・幸せな働き
方の実現



生産性の向上・企業
者組織の業績アップ



持続的な社会の実
現



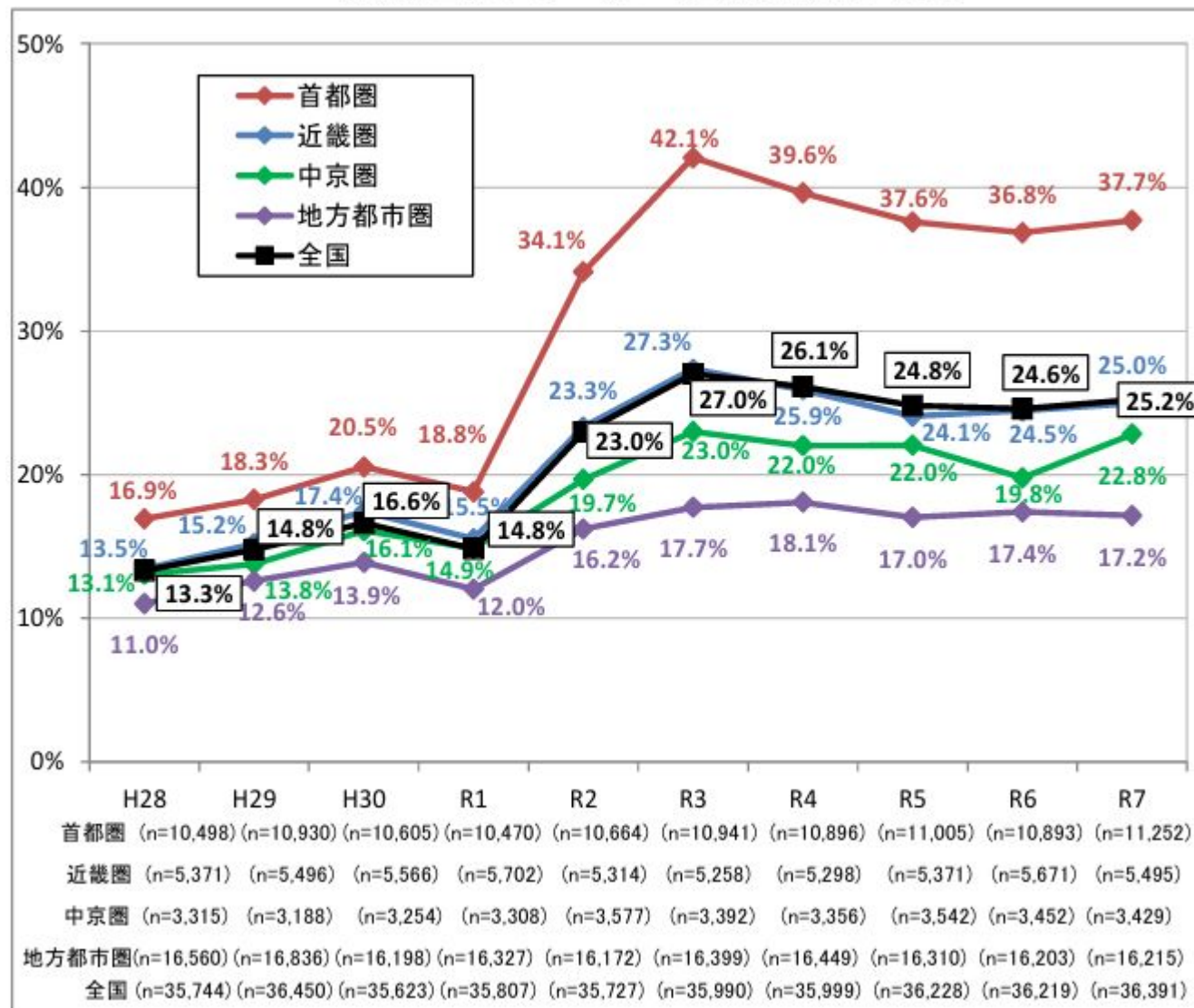
自己紹介させて下さい



- 宮崎県 の出身です。中央区日本橋に20年住んでいます。
- NTTに約30年勤めていました
- 得意分野は**WEBの法人向けソリューション** です(25年間やってきました)
- 中小企業診断士、ファイナンシャルプランニング技能士1級、最近はロングステイアドバイザーと取得し、今、社会保険労務士の勉強中です。資格は30代でとりましたが、**力不足で会社員に留まりました**。
- 趣味は**走ることと山登り** をすること、ゴルフはお付き合い程度。日本橋から新潟まで走っていったこともあります
- 日本テレワーク協会に来て一番良かったことは、ワーケーションついでに全国を旅し、山に登ったり走ったりできること
- 尊敬するタレントは増田明美さん

国土交通省 令和7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-R7】



国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり [n=5,672]

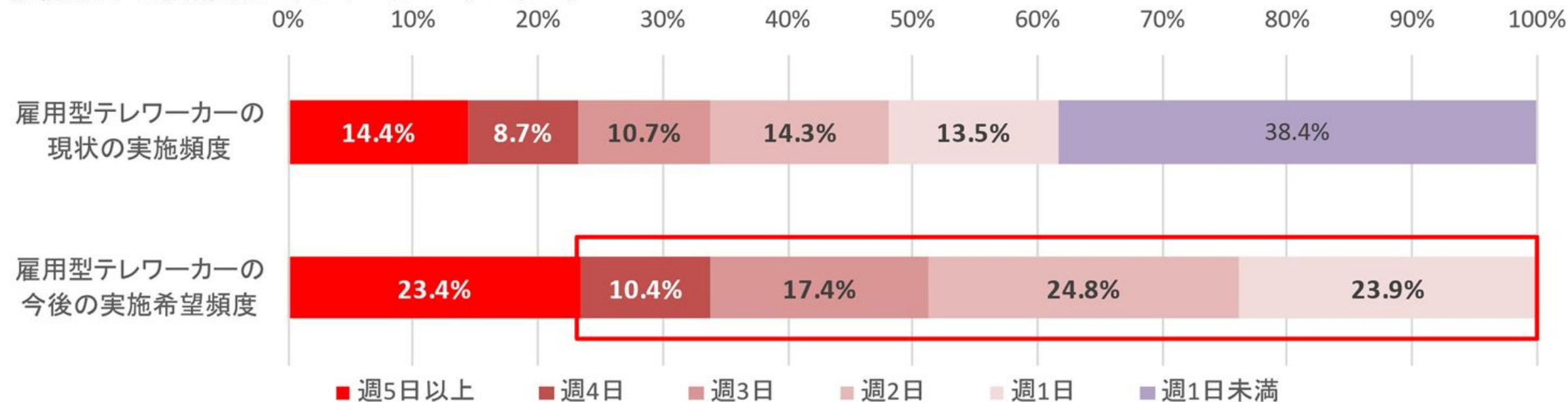
○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は、現状よりも高い。

○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は週2日が最も多く、次いで週1日、週5日以上が高い。
半数以上が週3日以上を希望。

○7割以上は週1以上の出社と組み合わせたハイブリットワークを希望

継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状の実施頻度

継続意向のある雇用型テレワーカー (n=5,672)



株式会社パーソル総合研究所 第十回・テレワークに関する調査より

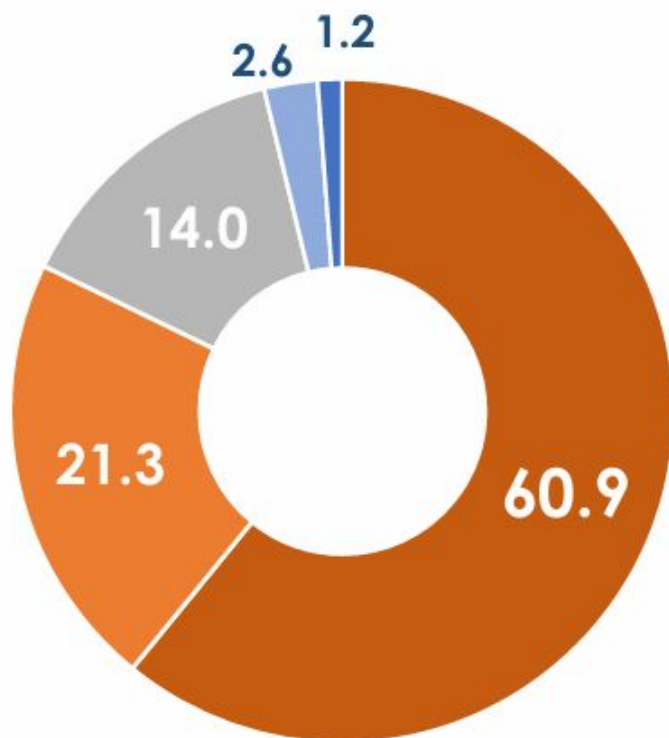
テレワーク継続希望意向 (%)

今後も、テレワークを続けたいですか。続けたくないですか。

正社員
n=5917

続けたい計 **82.2%**

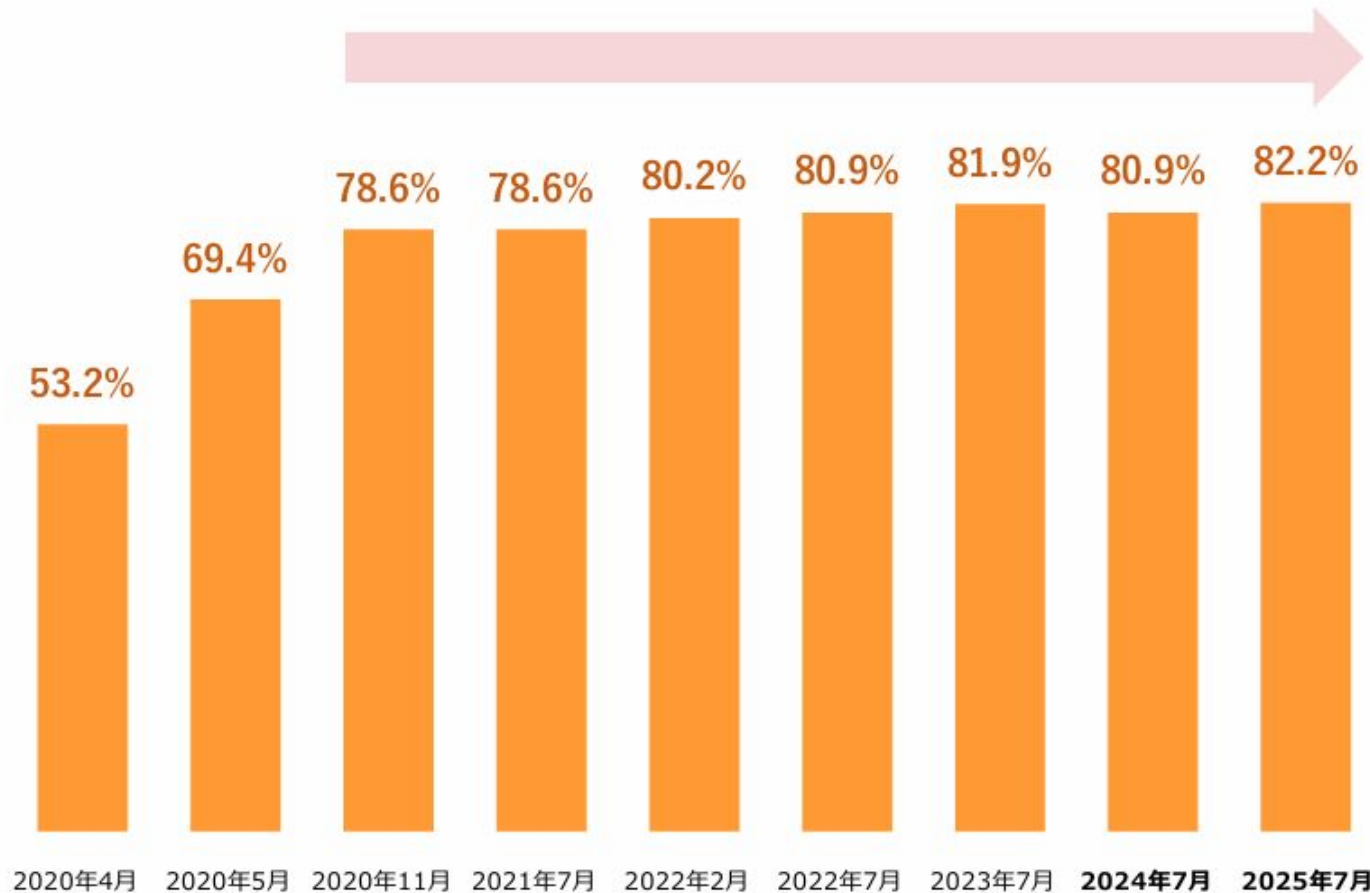
- 続けたい
- やや続けたい
- どちらとも言えない
- あまり続けたくない
- 続けたくない



テレワーク継続希望意向 推移

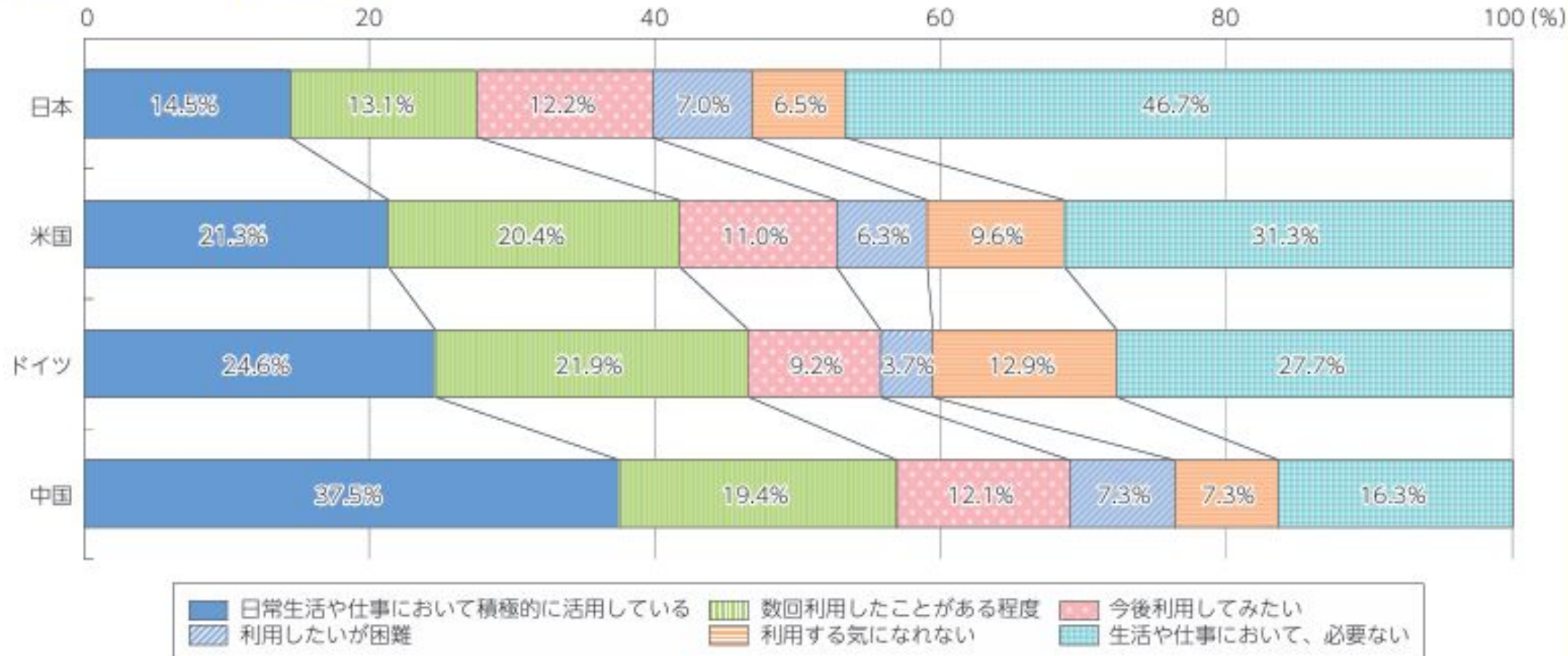
正社員

続けたい+やや続けたい計 (%)



総務省 令和7年版 情報通信白書

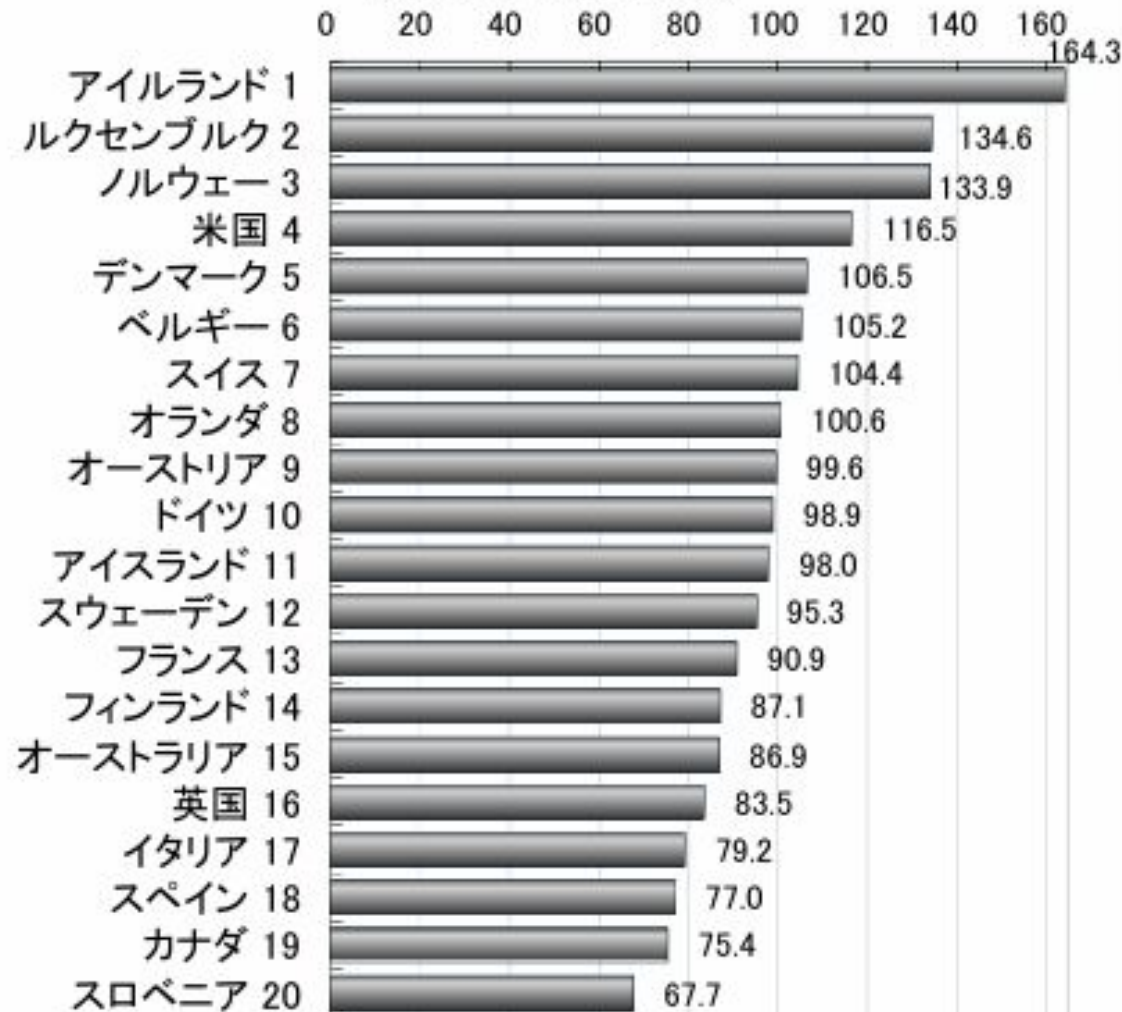
テレワーク・オンライン会議の利用状況(個人・国際比較)



(出典) 総務省 (2025) 「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

時間あたり労働生産性(日本生産性本部)

OECD加盟諸国の時間あたり労働生産性
(2024年/38カ国比較)

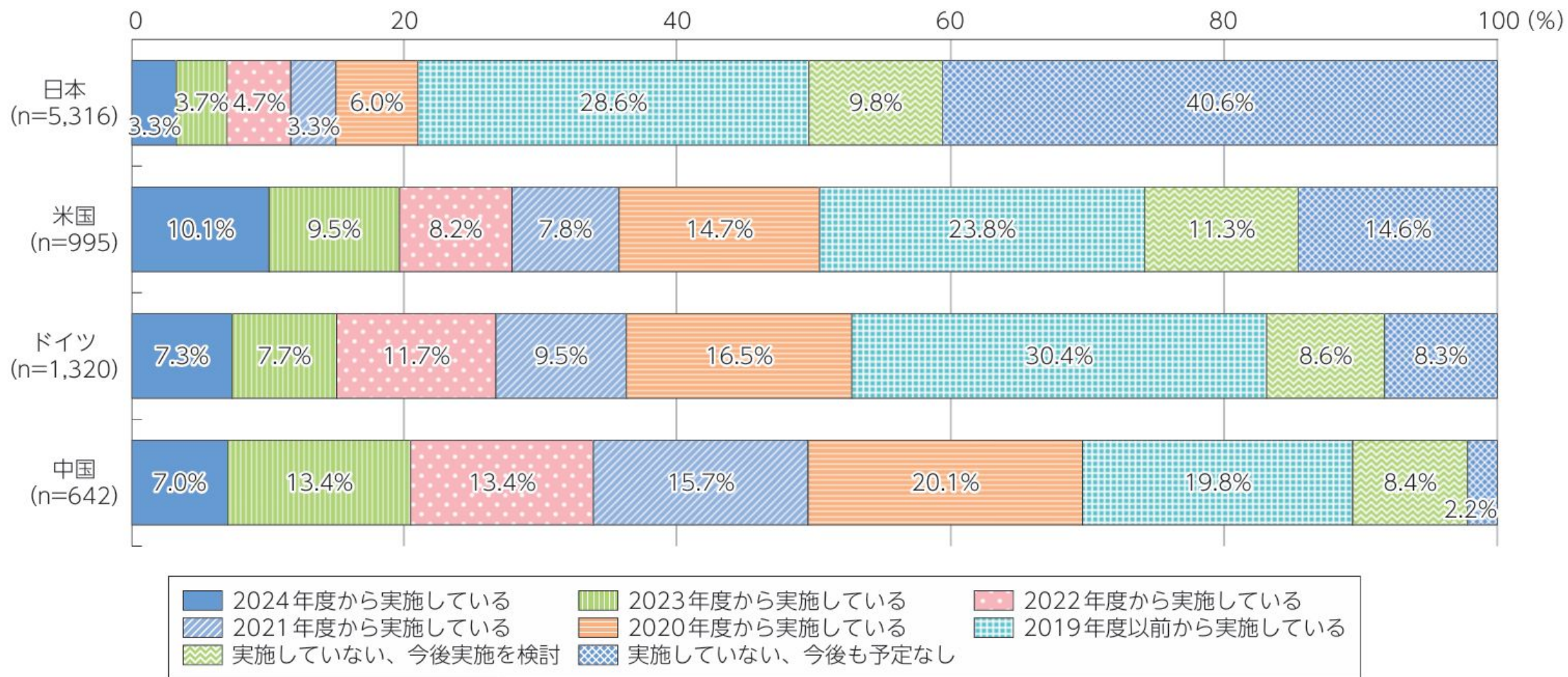


2023年に人口3／4のドイツにGDPを抜かれる



総務省 令和7年版 情報通信白書

デジタル化の取組状況(各国比較)



※ デジタル化に取り組んでいる企業を抽出するためのスクリーニング調査の結果に基づく

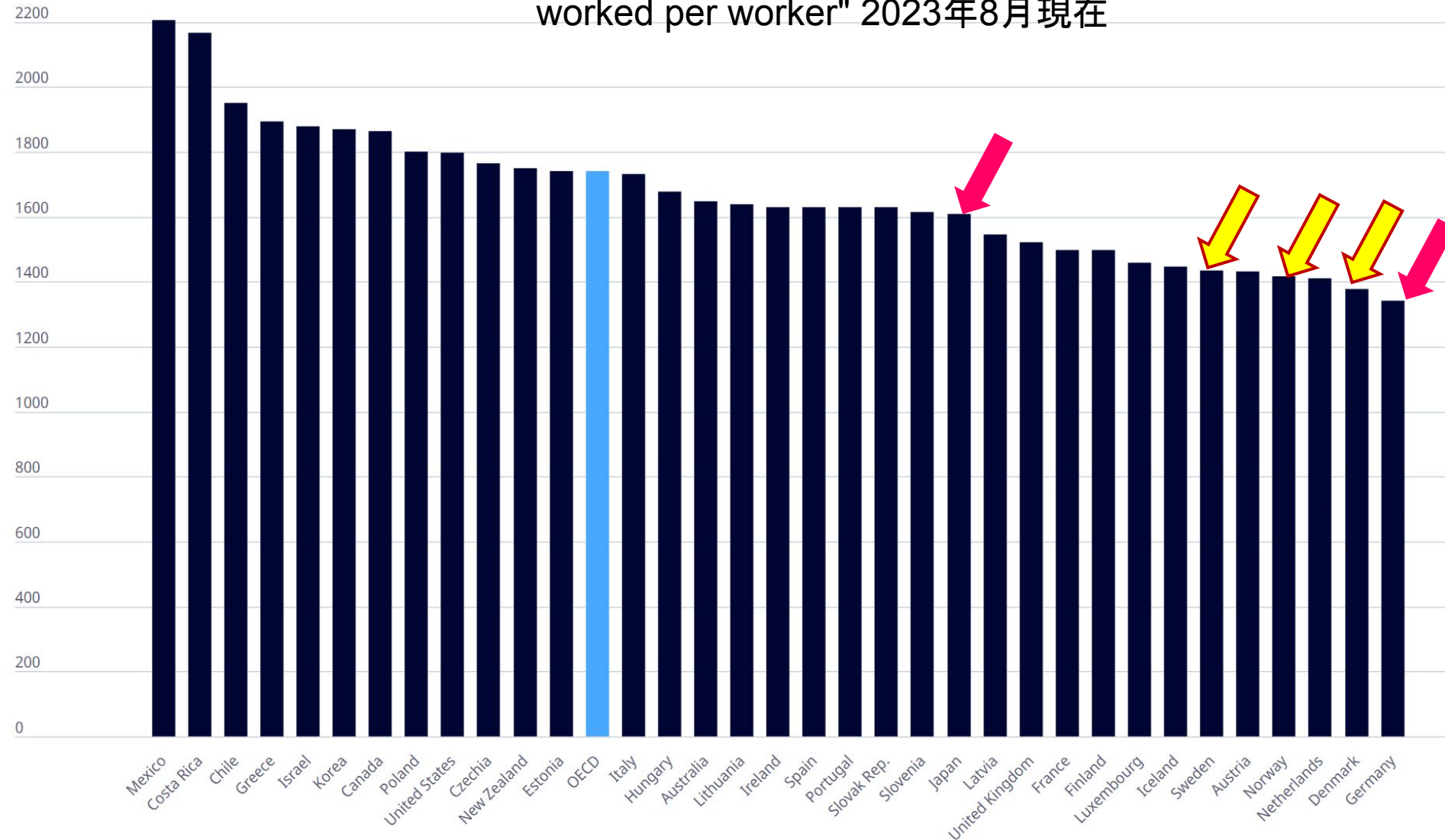
(出典) 総務省 (2025)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

年間労働時間(国別)

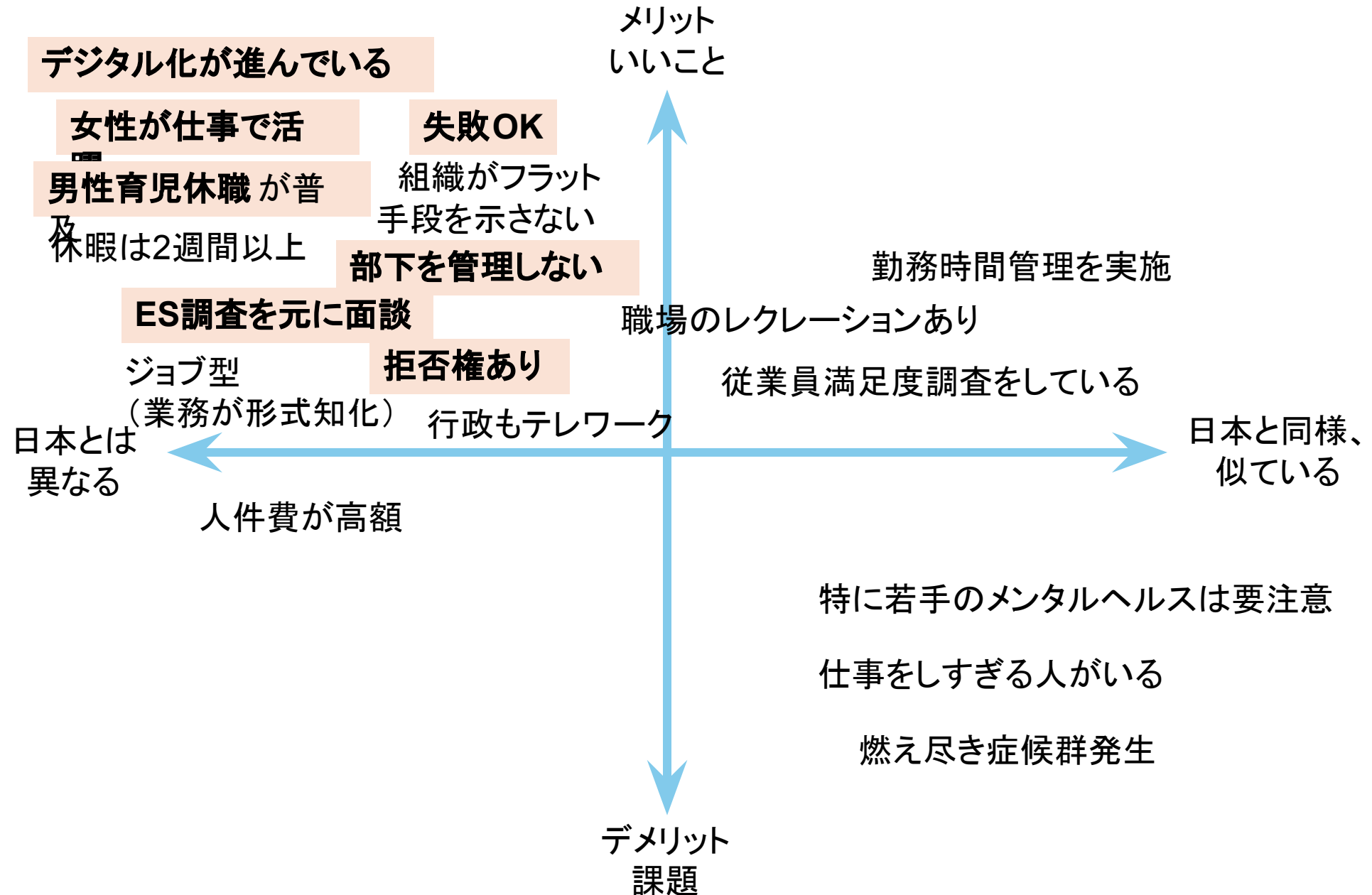
Hours worked

Hours/worker
2400

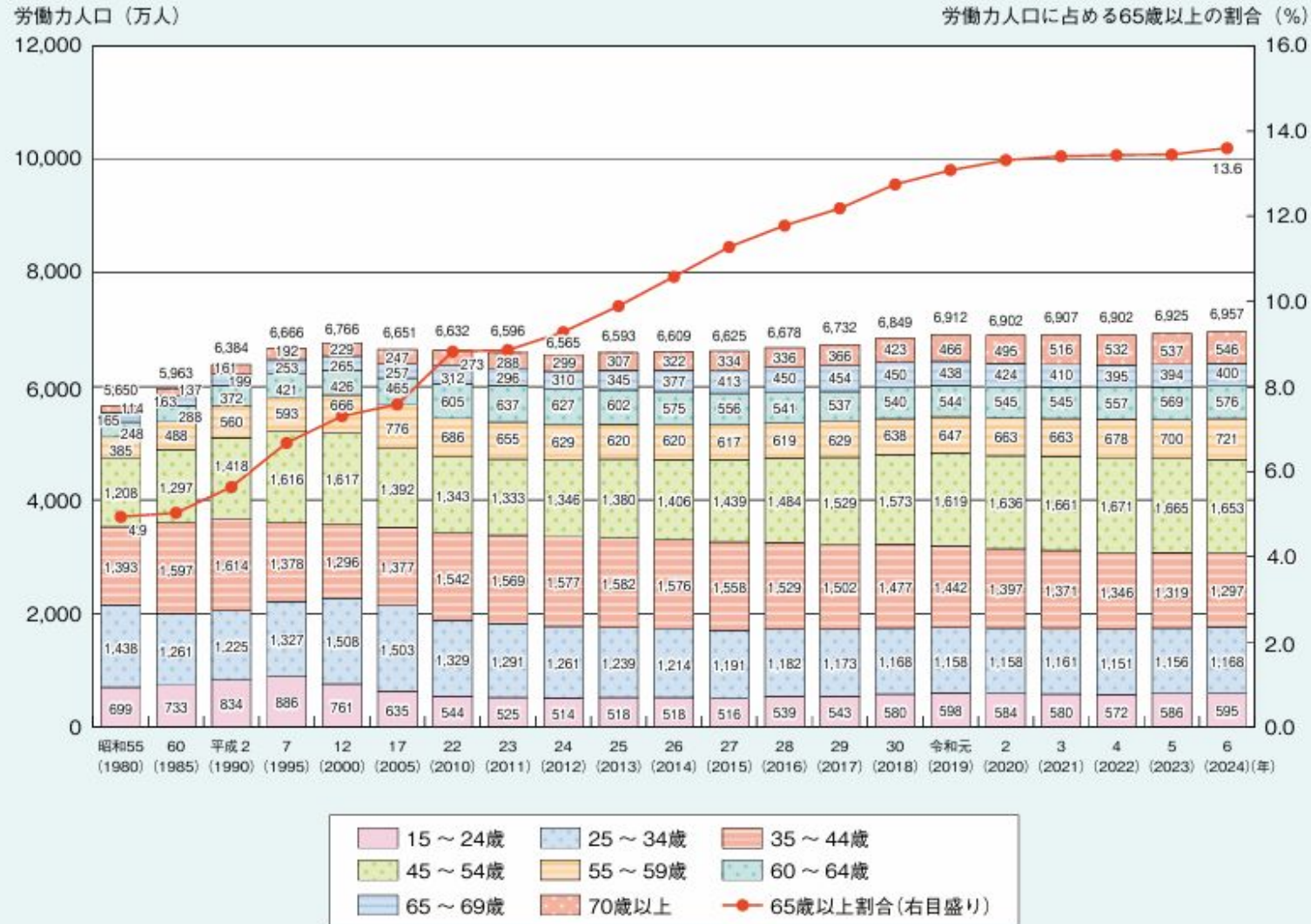
出典: OECD (<https://stats.oecd.org/>) "Average annual hours actually worked per worker" 2023年8月現在



北欧の働く環境、日本との比較



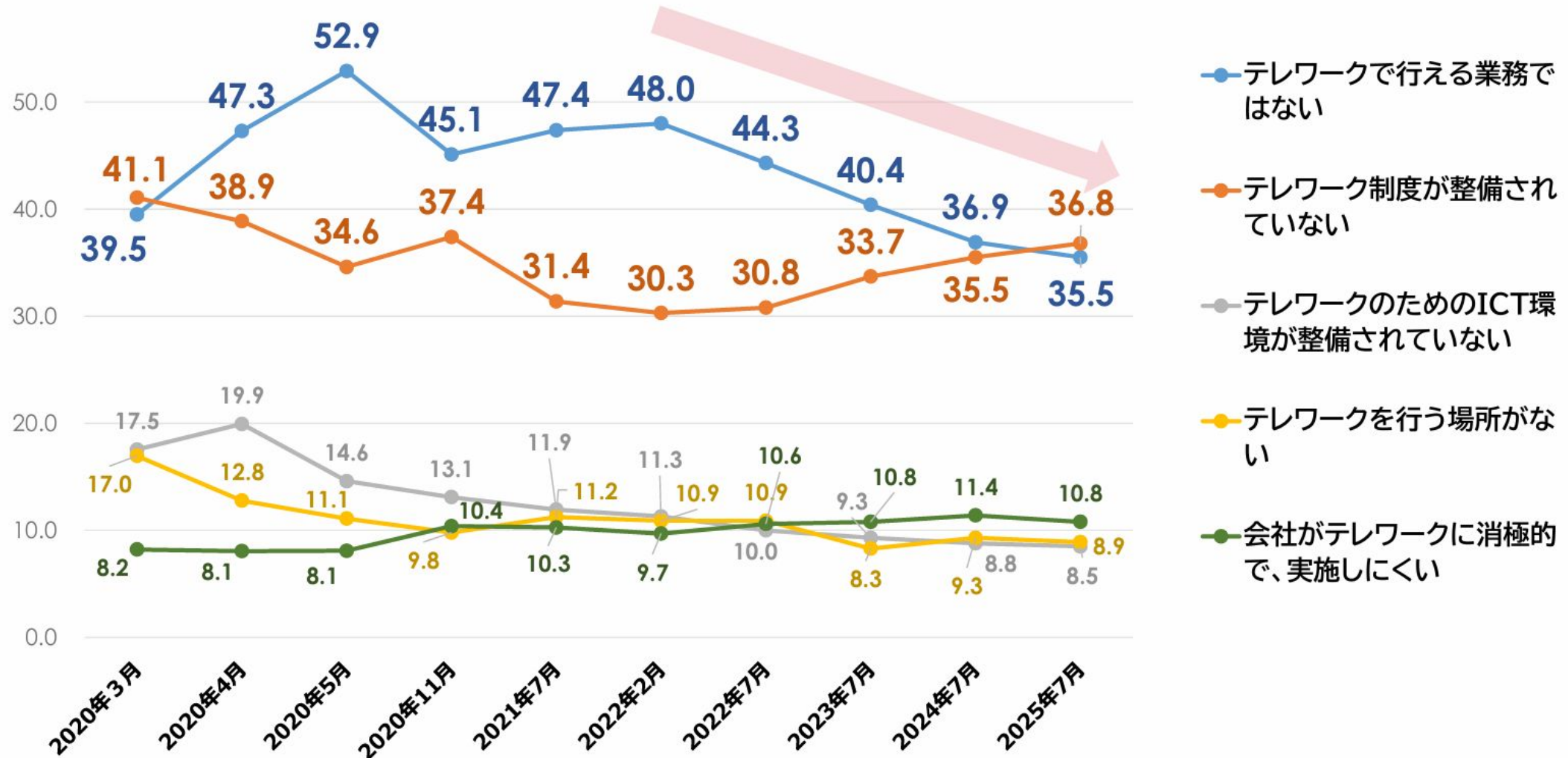
内閣府 令和7年版高齢社会白書



[令和7年版 高齢社会
白書\(全文\)\(PDF版\)](#)

株式会社パーソル総合研究所 第十回・テレワークに関する調査より

テレワーク非実施理由の推移 [正社員ベース] (%)



働き方イノベーション部会 検討状況

1. 【伝わらない不安】ハイブリッド時代のコミュニケーションと未来



2. 【守れない不安】多様な働き方を支えるセキュリティと未来



3. 【見えない不安】テクノロジーがもたらす新しいマネジメントと生産性



3. 【見えない不安】テクノロジーがもたらす新しいマネジメントと生産性



【報道発表】働き方イノベーション部会
「出社回帰」の先にある、テクノロジーが導く未来の働き方についてホワイトペーパーを発行！ | お知らせ | 日本テレワーク協会

テレワーク導入プロセス

概ね半年から1年間かけて本格導入

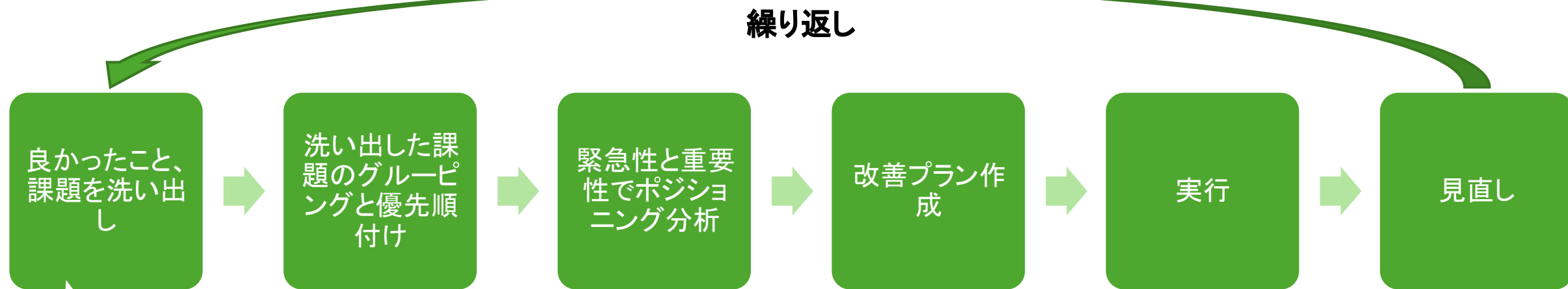


1. 導入範囲(対象者)
2. 形態(在宅／モバイル／サテライトオフィス)
3. 労務管理制度の見直し
4. 社内制度・ルールの整備
5. システムの準備(セキュリティ)
6. 文書の電子化
7. 執務環境の整備
8. 教育・研修(意識改革)

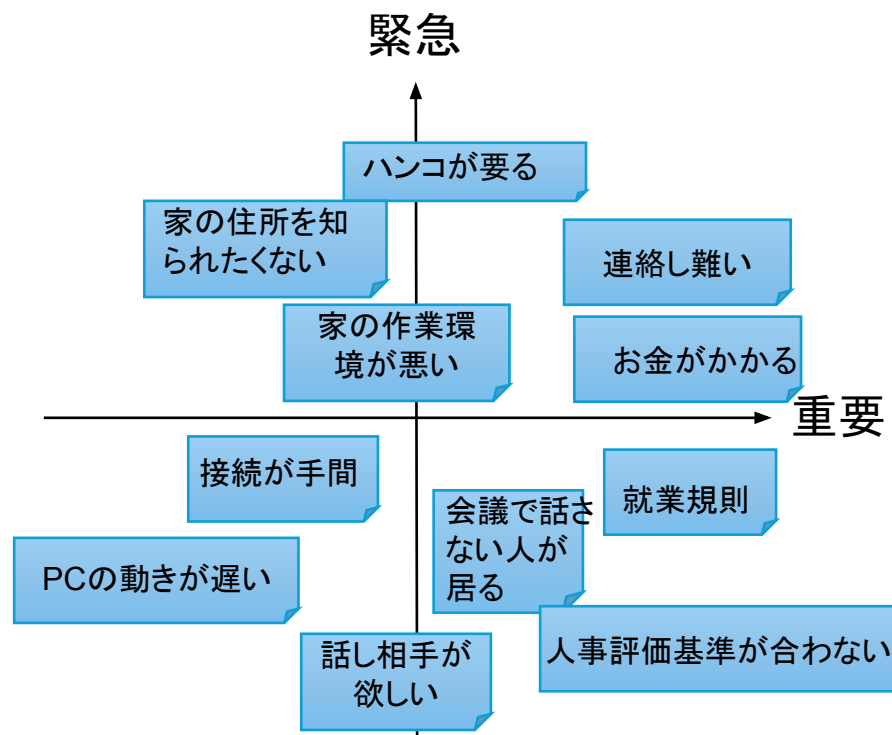


かつては
コロナ禍で
いきなり！も。

テレワークを急遽やったが、成果が・・・という場合



経営者層、管理職、担当者、それぞれの立場で、**フラットに良かった点、悪かった点を洗い出して**ください。立場によって見方が異なるのは当然ですので、**あらゆる意見を否定せず**、まずはできるだけたくさんの意見を集めるようお願いします。



Action

Plan

Check

Do

仕事はどう変わっていくのか



AI・ロボットの労働市場への影響

“将来、人はロボットを使う側とロボットに使われる側に
分かれる”

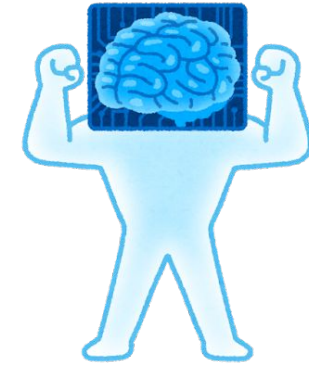
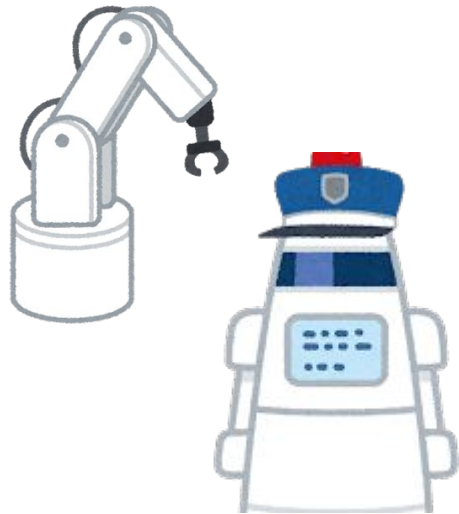
By Peter F. Drucker

- ・IMF試算：先進国の約60%の雇用がAIの影響を受ける可能性
- ・米国研究：約80%の労働者が何らかの影響（約20%は半分以上の業務で影響）
- ・スキル格差：AIを使える人材は需要・賃金増、使えない層は賃金停滞・排除リスク

日本企業における導入障壁：

DX化の遅れ、レガシーシステム、意思決定の遅さ、終身雇用的文化、解雇規制の強さ、

サーバーセンターで作業をするとしたら



テレワーク導入事例では、
不可欠な業務とそうでない業務をふりわけること
は大きな果に！

①現状業務の整理



②AI適用対象の選定



③PoC(試験導入)



④業務プロセス設計(人×AIの役割分担)



⑤本番導入



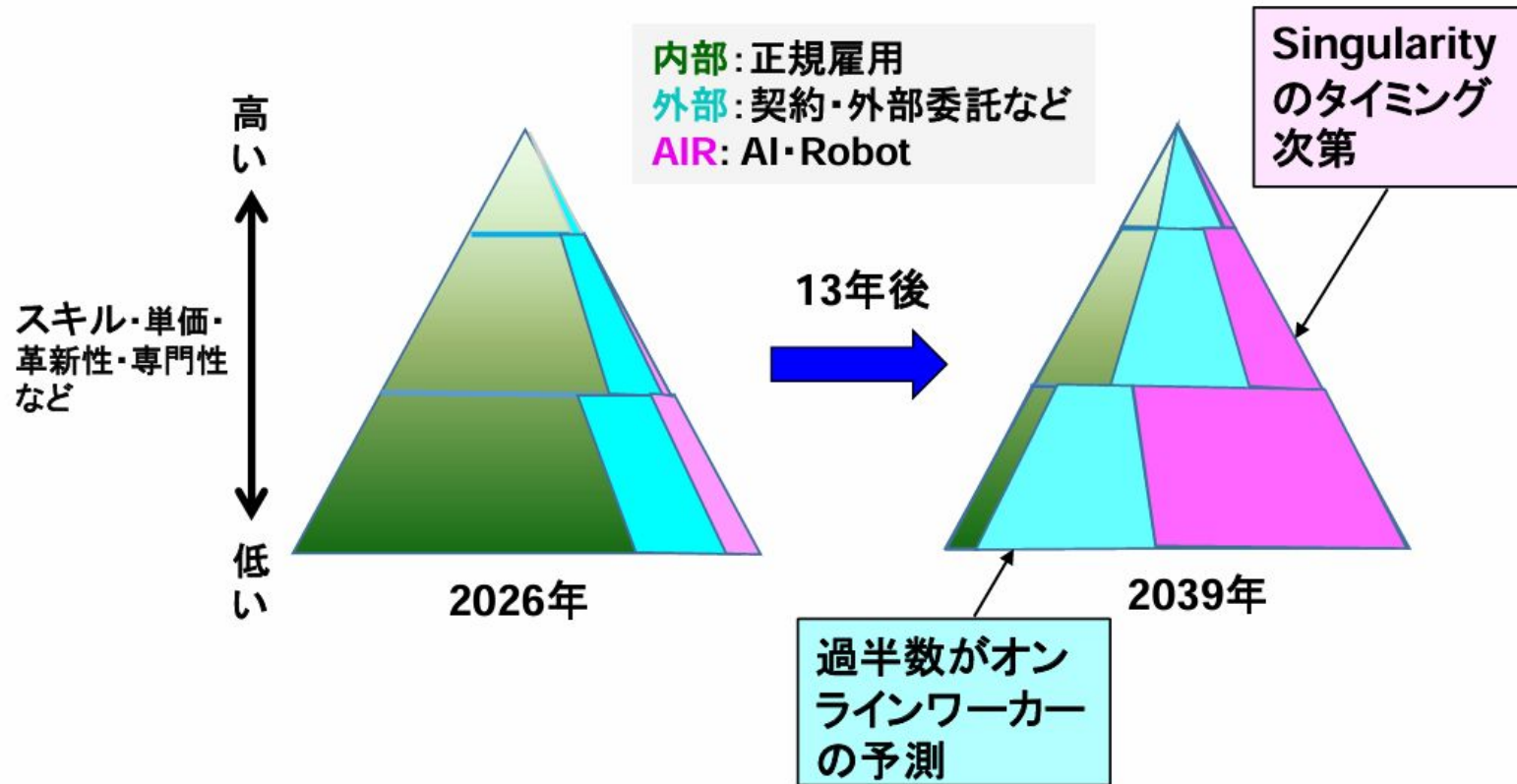
⑥運用・改善(継続的チューニング)



労働力構造はようになっていく

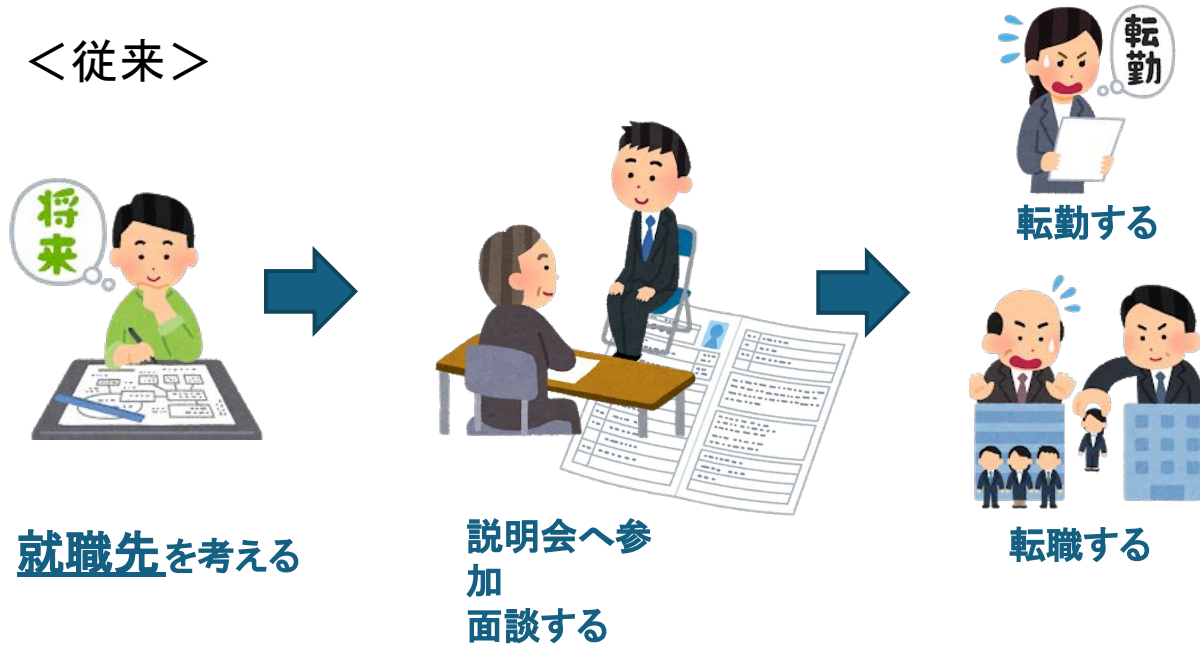


13年後の労働力構造の予想 (労働集約型を除く)



【考察】テレワーク社会で就業がどう変わるか

<従来>



<テレワーク社会:一億総活躍社会>



働き方の多様性に対応するため



どうしても必要な人

短時間で効率的に仕事をする人

ほど、専属雇用で(き)なくなる

働き方の多様性に対応するため



Blue Collar Millionaire

★
SKILLED WORK. SMART CHOICES.
FINANCIAL FREEDOM.



LEARN A SKILL



LIVE BELOW YOUR MEANS



INVEST CONSISTENTLY

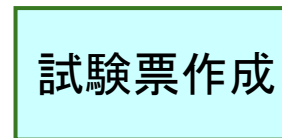
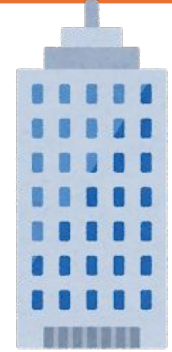


BUILD LASTING WEALTH

【考察】業務の範囲



1社だけの案件



複数社の案件



時代の変化を客観的に見てみよう

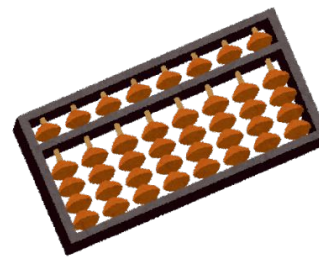


Industrial Policy for the Intelligence Age: Ideas to Keep People First

April 2026

OpenAI

AI's impact on work is often measured by the time required for tasks that systems can reliably complete.



企業のHRに求められること



AIを使える人材を育てるには

注:ここでのAIは、生成型AIを指します

多くの日本企業が抱えている問題:

- ・AIを使うグループの存在→全社的AI人材育成を遅らせる
- ・効果の薄いAI教育→AIの使い方やプロンプト文の作り方にフォーカス

近い将来起きる問題:

- ・AIに丸投げする→AIは嘘をつく
- ・AIに頼り過ぎる→人材として成長しない

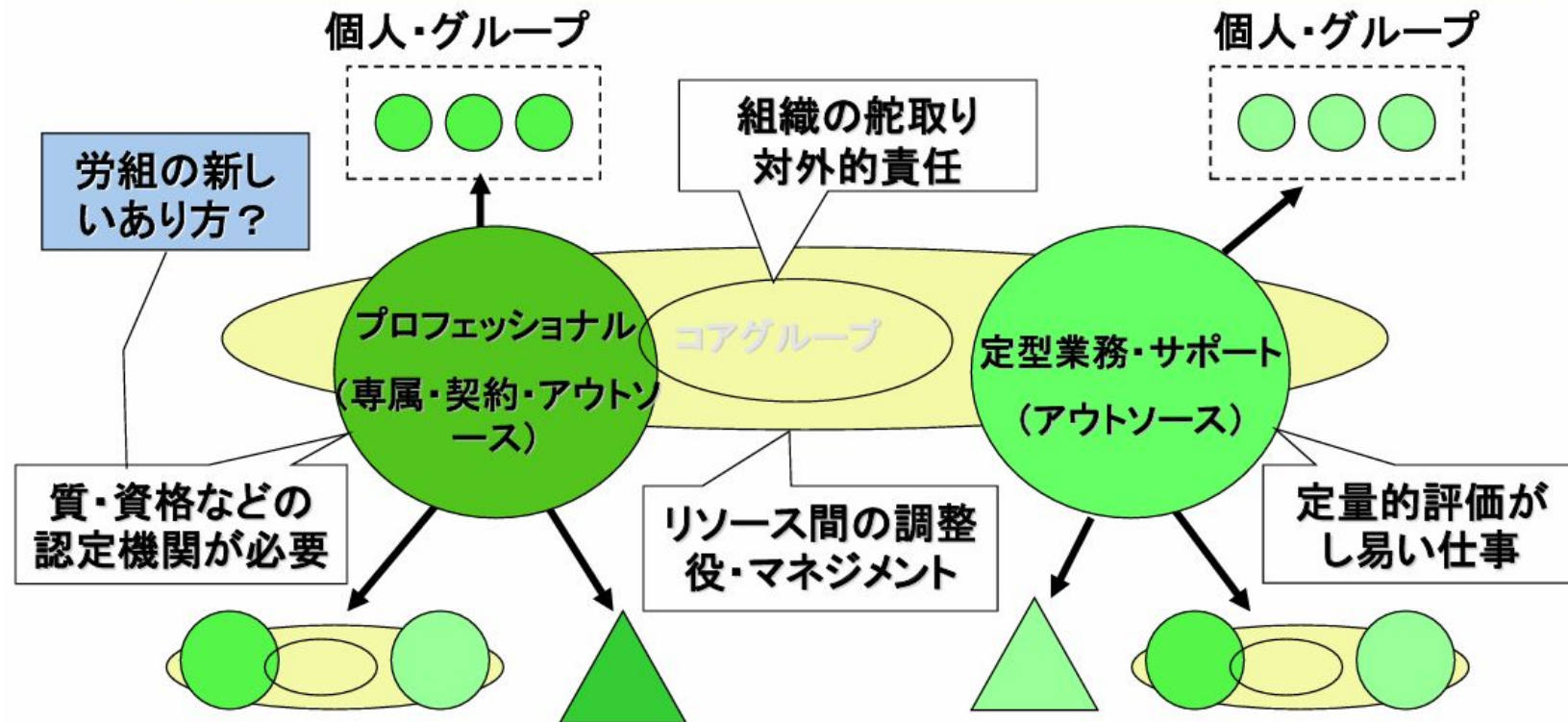
やるべきこと:

- ・AI教育を全社的な戦略とする→分野・人材の優先順位を決めて実行
- ・効果のあるAI教育→Outputではなく、Outcomeで測る。つまり、何人AI教育を受けたかではなく、目的に沿ったAIの使い方ができる人材が何人育ったかで測る





ハイブリッド組織構造 (マトリックス型Xネットワーク型の組織)



外部リソースを如何にテレワークで管理(テレマネジメント)出来るかが鍵

自分の働き方について考えよう



はたらく人の幸せの7因子

