

新たなテレワークの推進に向けた方策 (テレワーク等推進ワーキンググループ 最終報告)

1. テレワークの現状と課題
2. ふるさとテレワークについて
3. ふるさとテレワーク推進のためのモデル実証について
4. ふるさとテレワークの普及展開について
5. ふるさとテレワークの波及効果について

1. テレワークの現状と課題

(1) 地方への移住・定住を阻む要因について

①現在の地方への移住・定住願望について

現在の東京の一極集中を是正し、元気で豊かな地方を創生するためには、都市住民による地方への移住・定住を促進することが必須である。

実際のところ、都市住民の地方への移住願望については、内閣府世論調査によると、平成17年の20.6%から平成26年は31.6%へと大きく上昇している。また、まち・ひと・しごと創生本部が実施したウェブ調査によると、**東京在住者の40.7%が地方への移住を「検討している」又は「今後検討したい」と回答している。**

②将来の地方への移住・定住ニーズの高まりについて

現在日本においては、団塊の世代(1947年～1949年生まれ)が日本の総人口の5%を占めているが、約10年後にこの層が後期高齢者になり相当数の介護が必要になると想定されている。その際、親の介護のため、出身地での勤務を希望する団塊ジュニア世代の社員の急増が見込まれている。

また、現在、特別養護老人ホームの入所申込者は全国で52.4万人であり、東京都で4万人とされている等、大都市圏での入居待機者が多いところ(平成26年3月厚生労働省「特別養護老人ホームの入所申込者の状況」)。シニア自身の介護ニーズのため、今後、地方移住への希望を持つ者が増大していくと考えられる。

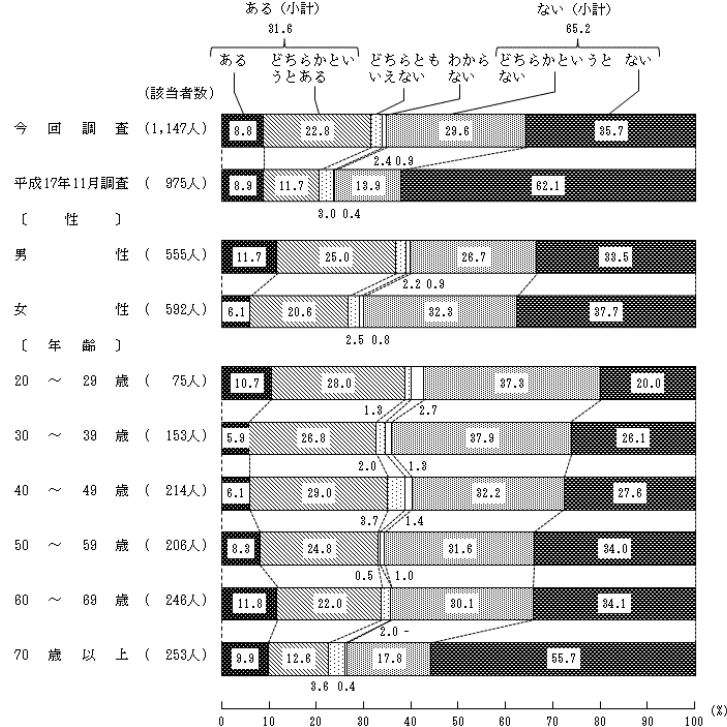
また、2020年のオリンピック・パラリンピック東京大会開催にむけ、今後海外から東京への投資の増加に伴い、東京の地価が上昇し、これに伴いオフィス賃料が急上昇することも想定されることから、東京における企業のオフィスの地方移転も想定される。

③地方への移住・定住を阻む要因について

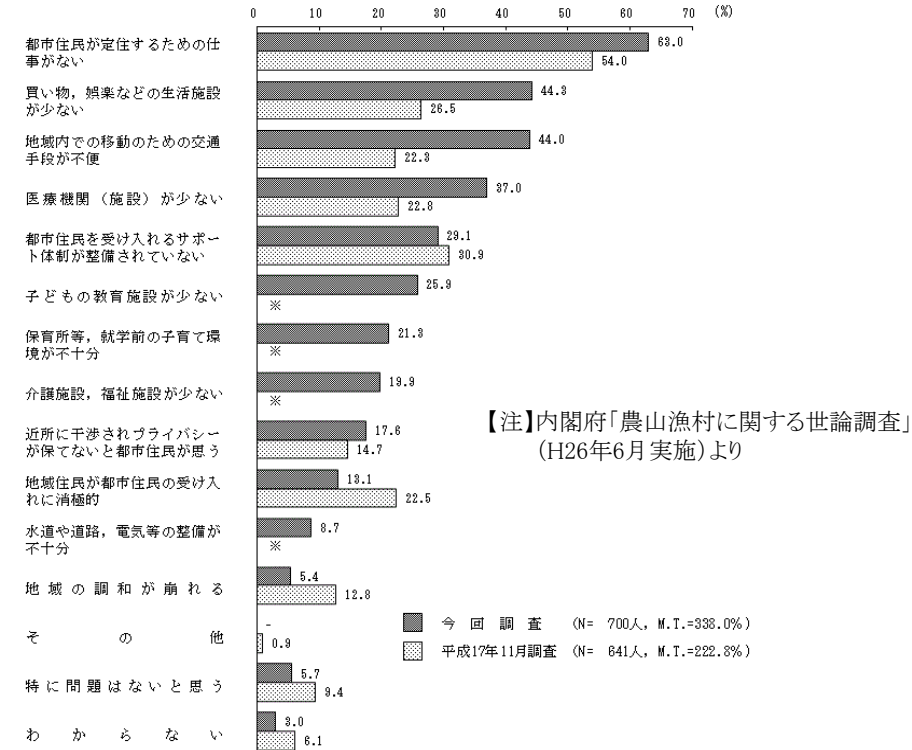
このような地方への移住・定住ニーズの高まりの一方で、同じ内閣府世論調査によれば、地方移住した場合の問題点として、大別して「**仕事がない**」、「**生活に直結したサービスへの不安**」(「交通手段が不便」「医療機関が少ない」「サポート体制が整備されていない」「教育施設が少ない」「子育て環境が不十分」)が挙げられている。

1. 現状認識・課題

都市住民の農山漁村地域への定住願望の有無



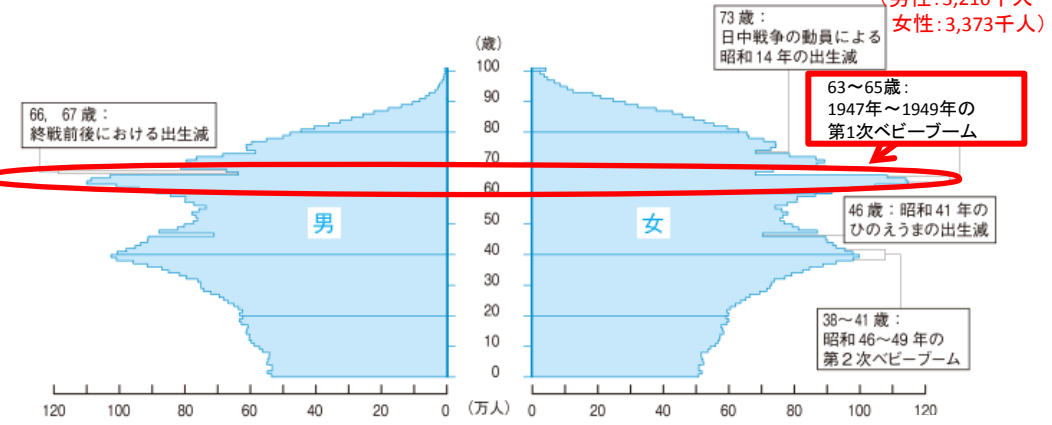
都市住民が農山漁村地域に定住する際の問題点 (複数回答)



【注】内閣府「農山漁村に関する世論調査」(H26年6月実施)より

「国勢調査」による人口を基礎とした推計人口 (平成24年10月1日現在) 「団塊の世代」

総数: 6,590千人
 (男性: 3,216千人
 女性: 3,373千人)



特別養護老人ホームの入所申込者の概況

地域	人数	割合 (%)
全国	523,584	100.0
三大都市圏	199,574	38.1
東京圏	107,450	20.5
名古屋圏	38,295	7.3
大阪圏	53,829	10.3
東京都	43,384	8.3
愛知県	11,261	2.2
埼玉県	16,937	3.2
岐阜県	16,794	3.2
千葉県	18,593	3.6
三重県	10,240	2.0
神奈川県	28,536	5.5
大阪府	12,269	2.3
京都府	6,541	1.2
兵庫県	28,044	5.4
奈良県	6,975	1.3

(注)平成26年3月集計。調査時点は都道府県によって異なる。要介護度別に把握できていない4府県(神奈川県、京都府、大阪府、鳥取県)は、前回調査時(平成21年度)の要介護度別の割合等を基に推計。

(出所) 厚生労働省平成26年3月25日発表「特別養護老人ホームの入所申込者の状況」

(2) テレワークにおける現状と課題

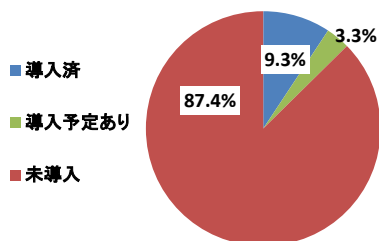
地方における「仕事がない」ということが、地方への移住・定住(地方からの人の流出防止を含め)を阻む大きな要因となっている。これまで、地域活性化施策は、地元産業の創生、企業誘致に焦点が当てられてきたが、東京一極集中を大きく改善するものとはなっていない。これからは「人を誘致する」という視点にパラダイムシフトしていくことが重要である。これを打開する可能性を秘めた一つのツールとして、時間・場所の制約に縛られずに仕事をする事ができる「テレワーク」が挙げられる。テレワークは工場のライン業務等、一部の現業職以外の幅広い職種において活用することが可能である。現に、クリエイティブワーカーがテレワークを大いに活用している事例が、ワーキンググループにおいて紹介されたところである。しかしながらテレワークには多くの課題が存在している。

① テレワークに関するアンケート調査(総務省「平成25年通信利用動向調査」)

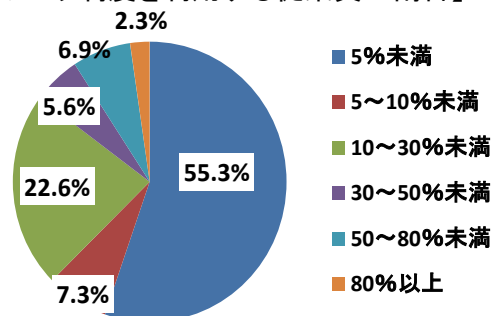
総務省が実施した「平成25年通信利用動向調査」によると、テレワークの導入企業は9.3%にとどまり、かつ導入企業においても、その55%はテレワークを利用する従業員が5%未満となっている。

テレワーク導入に当たっての阻害要因として、同調査によると、「テレワークに関する認識不足」(※)(テレワークに適した仕事がない、導入のメリットがよくわからない)、「セキュリティ」(情報漏洩が心配)、「マネジメント」(業務の進行管理が難しい、社内コミュニケーションに支障がある、社員の評価が難しい)等が挙げられており、これらの課題解決に向けた取組が必要である。

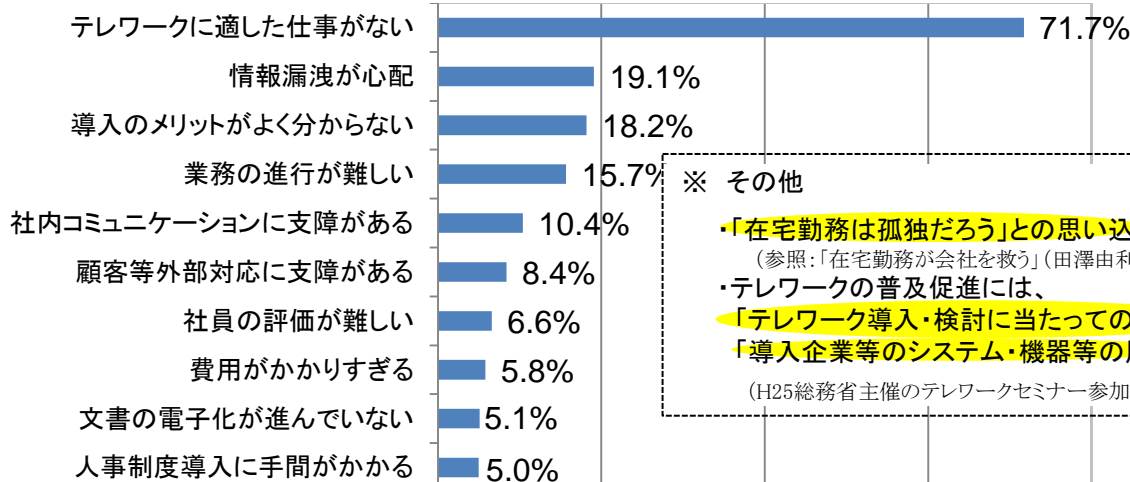
【テレワーク導入企業の割合】



【テレワーク制度を利用する従業員の割合】



【テレワークを導入しない理由】



※ その他

- 「在宅勤務は孤独だろう」との思い込みがある
(参照:「在宅勤務が会社を救う」(田澤由利著; 東洋経済新報社)
- テレワークの普及促進には、
「テレワーク導入・検討に当たっての人的支援」が必要
「導入企業等のシステム・機器等の周知」が必要
(H25総務省主催のテレワークセミナー参加者へのアンケート結果より)

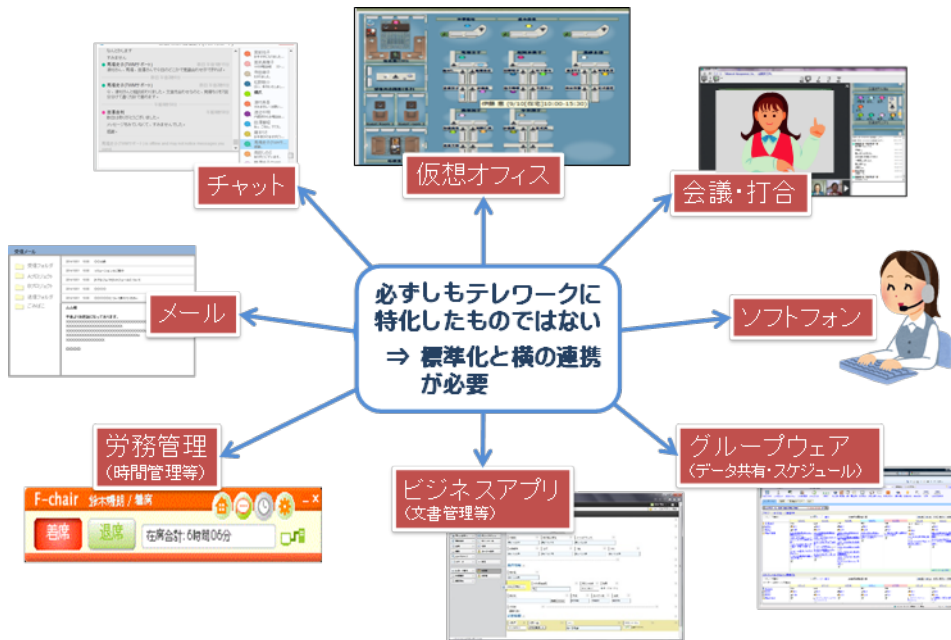
1. 現状認識・課題

② 技術面の動向

テレワーク普及にあたって考慮すべき点として、ICTの技術面の動向がある。特に近年のクラウドサービスの進展により、グループウェアやコミュニケーションツール等が登場し、低廉なテレワークの実現に向け機が熟しつつある。

しかし、**これらのサービスはテレワークに特化したものではないため、ストレスフリーなコミュニケーションや就業時間管理は難しい**。また、多種多様なサービスが複数の事業者から提供されているため、**各社のサービス間で連携がとれない**等の課題が存在する。このため、**テレワーク実施に必要となる機能の一定の標準仕様と横の連携が必要**である。

テレワークの各機能の連携



現在実施可能な テレワークに必要なとされる機能

分類	サービス	概要
コミュニケーション	TV会議	TVを使った会議専用システム
	Web会議	PCを使った会議サービス
	メール	メールでのコミュニケーション
	SNS	掲示板形式コミュニケーション
	仮想オフィス	仮想のオフィスでコミュニケーション
	チャット	チャットでのコミュニケーション
	ソフトフォン	PCを使ったIP電話
	ビジネスフォン	内線転送等の機能を持つIP電話
	総合ソリューション	電話、メール、チャット等の一元管理
業務環境	プロジェクト管理	全員の進捗を見える形で共有する
	Webデータベース	データベースをクラウド上で共有する
	ビジネスアプリ	文書管理やコミュニケーションを一元管理
	グループウェア	データやスケジュールを共有
	ストレージ	文書データをクラウド上で一括管理
	労務管理	就業時間管理

総務省のアンケートからは、テレワークを導入しない理由として「テレワークに適した仕事が無い」「孤独感」といった意識の問題や、勤務時間管理等のマネジメントの課題がある。この点、**あたかも自宅のPCにオフィス環境を再現し、意識せずに時間管理を行うことを可能とするバーチャルオフィス環境を整備していくことが効果的である**。

(3) 地方への人の移住促進の観点から見たテレワークの現状

徳島県神山町では、過疎地域にサテライトオフィスを整備し、ICTベンチャー系企業の誘致を推進した結果、人の移住と社会増を実現。地方への人の移住促進という新たな観点からのテレワーク活用の可能性を示した。

これまでのテレワークは、地方への移住促進の観点から活用されたことは少なく、テレワークの運用についても、対象者を育児・介護の必要があるものに限り、テレワークを週2回までとする例がある等、「限られた人が限られた時間だけ利用する」という限定的なものとなっている。ワーキンググループにおいても、いくつかのテレワーク導入の実例が紹介されたが、限定的な利用に留まるものであった。また、導入する企業側においても、経営戦略として浸透していない。(東日本大震災後はテレワーカーは増加しており、経営上必要となればテレワークは進展することを示している。)

一方、テレワークに関する企業ニーズと事業環境に変化の兆しが見られており、雇用の創出、人の移住受入れといった地域のニーズ、テレワーカーのニーズとマッチする可能性が高まっている。

(近年のテレワークに関する企業ニーズ)

→(特に中小企業の)地方における優秀な人材確保

→育児・介護離職による人材流出の防止

→災害時の業務継続性

→地域におけるビジネスチャンス拡大のための、低コストで試行的導入が可能なサテライトオフィス/テレワークセンター※の活用に対する機運の高まり

(企業、テレワーカー、地域のニーズをマッチングする仕組みを設け、テレワークを後押しする必要がある。)

今までは例えば「週1、2日、限られた人が限られた期間にのみ行う」という形態であったが、**今後は「いつもの仕事をどこにい
てもできるテレワーク」が求められる。**

さらには、このような**地方への人の移住を促すという新たな観点を加えることによって、テレワーク全体の推進を図ることが可能**であると考えられる。

※ サテライトオフィス/テレワークセンターについて、本報告書では以下のとおり整理。

・サテライトオフィス: 企業または団体が、本拠地から離れた場所に設置する、自社専用の小規模オフィス

・テレワークセンター: テレワークを推進する地方拠点。共働利用型オフィス。

「共働スペース」だけでなく、「業務受託」「人材育成」「地域企業への普及」等の複数機能を持つ。

「ふるさとテレワーク」(後述)では、都心部企業や人材の受け入れも実施する。

2. ふるさとテレワークについて

2. ふるさとテレワーク

本WGにおいては、地方への人の誘致を実現する(移住を促す)新たなテレワークとして「ふるさとテレワーク」を提言

【ふるさとテレワークの意義】

ふるさとテレワークは、「週1、2日、限られた人が限られた期間のみ行う」という従来の限定的なものではなく、いつもの仕事があつてもでき、東京の仕事をそのまま地方で続けられるという、テレワーク本来の特性を最大限引き出すものであり、地方への人の誘致というパラダイムシフトを実現し、地方創生の先行的実施という観点からも重要。

【ふるさとテレワークの定義】

いつもの仕事をどこにいてもできるよう、バーチャルオフィス等の孤独感を感じさせないツールを活用し、地方へUターン(Iターン)しても、自宅やサテライトオフィス/テレワークセンターでの就労を可能とする雇用型・自営型テレワーク

【ふるさとテレワークの類型】

類型A: 地方のオフィスに、都市部の企業が社員を派遣し、本社機能の一部をテレワークで行う

類型B: 子育てや親の介護を理由に地方への移住を希望する社員が、テレワークで勤務を継続する。

類型C: クラウドソーシング等を利用し、個人事業主として、又は起業により、都市部の仕事をテレワークで受注する

類型D: 都心部の企業が、テレワークで働く人材を、新規に地方で採用する

※ ふるさとテレワークの形態を検討するに際しては、上記の形態の他、企業のモチベーション(人材確保への危機意識、企業イメージの向上等)にも配慮する必要がある。

ふるさと
テレワーク

【類型A】:

地方のオフィスに、都市部の企業が社員を派遣し、本社機能の一部をテレワークで行う

【類型B】:

子育てや親の介護を理由に地方への移住を希望する社員が、テレワークで勤務を継続する

【類型C】:

クラウドソーシング等を利用し、個人事業主として、又は起業により、都市部の仕事をテレワークで受注する

【類型D】:

都心部の企業が、テレワークで働く人材を、新規に地方で採用する

×

企業のモチベーション(人材確保への危機意識、企業イメージの向上等)

3. ふるさとテレワーク推進のためのモデル実証について

(1) モデル実証(ふるさとテレワーク推進事業)の意義

・ふるさとテレワークには、地方への移住を阻む「仕事がない」、「生活直結サービスに対する不安」という要因を解決する可能性がある。しかしながら、地方は人口規模、地場産業の状況、大都市からの遠近といった地理的状況、自然環境、インフラの状況等、様々な特色があり、これらの起因する課題は区々である。このため、ふるさとテレワークの推進にあたっては、以下の取組を進めることとする。

- ① 地域実証： 地域特有の各課題に対応したモデル構築のため、地域からの提案を公募し、地域での実証を行う。
- ② 共通基盤構築： 本実証の他地域への展開も視野に入れ、各モデルに共通する基盤を構築し、その検証を行う。

(2) 地域実証

i) 地域実証の内容

- ・前述のふるさとテレワークの類型を組み合わせて実証する。都市からの人の移動という地方創生の趣旨に鑑み、類型A又は類型Bの実証を必須とする。
- ・地方に整備したサテライトオフィス/テレワークセンターを拠点に、都市部の企業が人を派遣又は移住させ、都市部の仕事を都市部にいたときと同様に行うことができるテレワーク環境を構築・検証する。
- ・地域において不足している生活直結サービスをサテライトオフィス/テレワークセンターにおいて地域に提供する機能についても検証する。

ii) 地域実証の地域要件

- ・東京圏、中部圏中心部及び近畿圏中心部以外の地域にサテライトオフィス/テレワークセンターを整備し、設置される市町村には人の移動(移住、長期派遣等)を伴い、都市部の業務等をテレワークを活用して行うこと。

iii) 地域実証において想定されるモデル例

- ・地域の実情に応じ様々であるが、想定されるモデル例として以下に示す。

モデル1 (人口5万人以上の都市、類型A+類型B+類型D)

○帰省希望者が多く、一定規模の地元企業が存在。三大都市圏から遠い、または、近くても昼間人口の流出が多いものの一定の生活環境は整っているため、大企業のプロジェクトベースの試行的活用も可能。

【企業メリット】 育児・介護による人材流出防止、地方の優秀な人材の確保が可能となり、人材の多様性確保による生産性の向上が実現する。

【地域メリット】 地域の認知度が向上し、移住者が増加。地域住民に対する雇用も拡大。

モデル2 (人口5万人未満の都市、類型A+類型C)

○遠方のため他の都市へ通勤は不可能、地元企業も少ない。豊かな自然環境をもつ。

【企業メリット】 企業にとっては、業務委託による生産性向上やオフィスコストの削減を実現するとともに、ベンチャー企業の誘致モデルとして、社員のリフレッシュというニーズを充足。また大企業の社員へのメンタルサポートにも対応。

【地域メリット】 ベンチャー企業の誘致モデルとして地域の認知度が向上し、移住者が増加。特に自然の魅力を活かしてテレワーカーの誘致が可能。

iv) 地域実証において想定されるテレワークの機能の例示

1) 基本機能:

モデル実証においては、まずはバーチャルオフィス等のストレスフリーなテレワーク機能の検証を行うことが必要である。これは地域の実証のベースとなるもの。あわせて生活直結サービスについては、地域で必要となるサービスがクラウド上で円滑・効果的に提供可能であるかを検証。

2) テレワークの受入れ機能:

進出企業が円滑にサテライトオフィス/テレワークセンターを利用できるような施設管理、環境整備、社員の生活や地域へのとけ込み支援。

3) 啓発・導入支援機能:

サテライトオフィス/テレワークセンターの利用の裾野を広げるため、地域の他の企業に対するテレワーク導入支援。

4) 業務受託機能:

都市部企業の業務を受託し、自営型テレワーカーへの発注を円滑にする機能。具体的には、チーム体制の構築、業務の仕上がりの担保等。

5) 人材育成機能:

女性・障害者等を含む地域のテレワーカーとして育成する機能。具体的にはeラーニング等によるICTスキルの習得等。

(3) 共通基盤構築の内容

モデルの構築に際しては、すでに市場において様々なテレワークツール、生活直結サービスを提供するツールが存在するが、各地域の実情に応じて必要な機能を取捨選択できることが必要。そのため、各モデルに共通する基盤整備として、以下のような取組が求められる。

ーテレワーク及び生活直結サービスのクラウド提供を行う基盤(クラウド基盤)の構築及び運用

ー上記サービスの利用者をサポートするためのカタログサイト機能等の提供

＜機能例＞アプリケーションカタログ機能、口コミ、ランキング機能、各種お知らせ、参加企業間のコミュニケーション機能等

ー企業と自治体のニーズのマッチングも含めた、地域実証の各事業主体に対する「ふるさとテレワーク」のコンサルティングの実施

＜機能例＞「ふるさとテレワーク」実施にあたってのシステム面、労務管理等に関する課題に対する検討・提案、進出企業と受入れ自治体のマッチング推進のための情報共有の強化(地域経済グローバル循環創造事業の活用等)、各種の移住促進策(移住・交流情報ガーデン・全国移住ナビ等)の活用、地元のコミュニティとの連携ノウハウの提供、ふるさとテレワークを実施するための業務分析等

ー「ふるさとテレワーク」の共通仕様の策定や普及展開のための周知広報活動等の実施

ー地域実証の各事業の進捗管理、報告会(中間・最終)の開催等の実施

(4) 成果指標

- ・ふるさとテレワークは、都市から地方への人の移動を実現するためのツールであるとともに、テレワークという観点からすれば、企業にとってのメリット、就労者にとってのメリットという側面もあり、これらの観点から成果指標を設定することが求められる。
- ・このため成果指標としては、以下のような例が考えられる。

[地方創生の観点]

- －実証期間中における人の移動・定住・派遣がどの程度あったのか、地元における雇用がどの程度生み出されたか
- －地元産業への経済効果がどの程度生み出されたのか、地元資産(休眠施設等)の活用がどの程度なされたか

[テレワーク有効性の観点](企業、就労者)

- －業務の効率性はどの程度向上したか(営業件数の増加、社内コミュニケーションの効率化、残業時間の増減、離職率の低下等)
- －業務の創造性はどの程度向上したか(新しい製品・サービスの開発、製造、販売プロセスの改良等)
- －コスト削減はどの程度あったのか
- －外的評価の変化はどの程度あったか(人材の確保(応募者数増を含む)等)
- －就労者(テレワーカー)の柔軟な働き方は可能となったのか(家族との共有時間の増加等、家事・育児・介護と仕事の両立等)
- －社内の人事制度、賃金体系等のあり方はテレワークにおいても有効であったか

[サテライトオフィス運営ノウハウの観点]

- －進出企業に対する相談体制等は十全に機能したか(地域における各種サービスや支援策の紹介等)
- －プロモーション活動は有効に機能したか(参加自治体や企業等のモチベーション向上、他地域への波及効果等)
- －どの程度自立可能な体制を構築できたか

【想定されるモデル例】

地域実証 A市(人口5万人以上の都市)

帰省希望者が多く、一定規模の地元企業が存在。三大都市圏から遠い、または、近くても昼間人口の流出が多いものの一定の生活環境は整っているため、大企業のプロジェクトベースの試行的活用も可能。

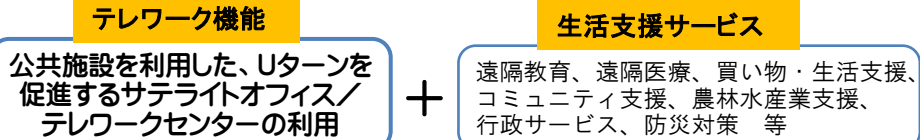
A市におけるニーズ
 地域：地域の認知度が向上し、移住者が増加。地域住民に対する雇用も拡大。
 企業：育児・介護による人材流出防止、地方の優秀な人材の確保が可能となり、人材の多様性確保による生産性の向上が実現する。



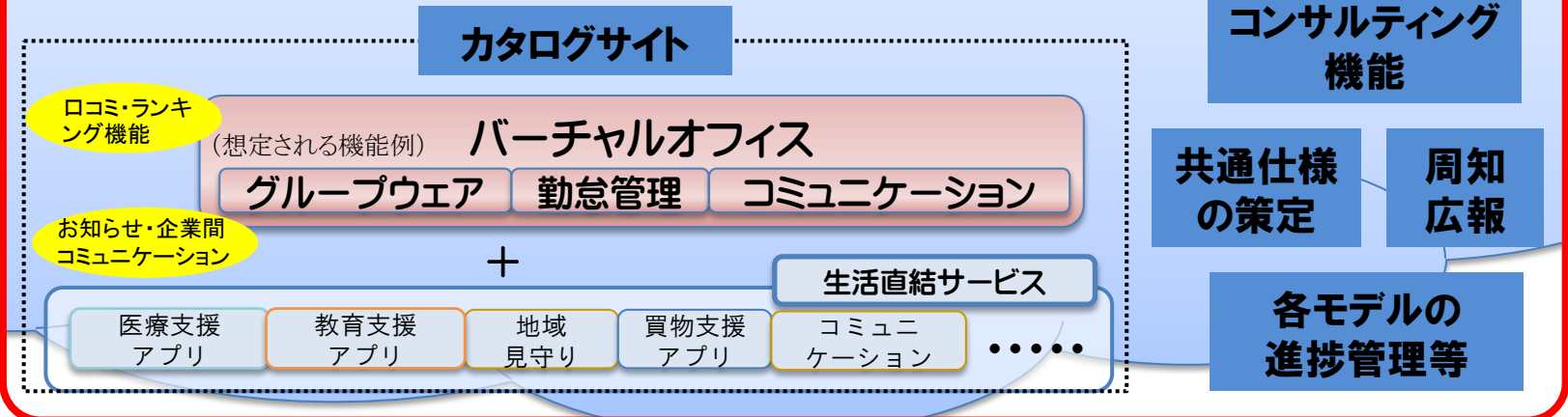
地域実証 B市(人口5万人未満の都市)

遠方のため他の都市へ通勤は不可能、地元企業も少ない。豊かな自然環境をもつ。

B市におけるニーズ
 地域：ベンチャー企業の誘致モデルとして、地域の認知度が向上し、移住者が増加。特に自然の魅力を活かしてテレワーカーの誘致が可能。
 企業：企業にとっては、業務委託による生産性向上やオフィスコストの削減を実現するとともに、社員のリフレッシュというニーズを充足。また大企業の社員へのメンタルサポートにも対応。



「ふるさとテレワーク」を実現する共通基盤



4. ふるさとテレワークの普及展開について

(1) ふるさとテレワークの推進

- ・ふるさとテレワークの推進のためには、まず、モデル実証で得られた課題や成果を共有することが重要である。このため前述した成果指標に基づき実証結果の分析が求められる。
- ・さらに、ふるさとテレワークの推進にあたっては、公的支援のみならず、センターの運営ノウハウの蓄積・共有やテレワーク導入にかかるコンサルタントを行う人的支援メニューの充実、地域と企業のマッチング機能の検討、国や自治体、関係団体による普及啓発が必要である。
- ・これらの取組にあたっては、国・自治体・企業の連携のもとに行われることが必要である。
- ・ふるさとテレワークを推進しようとする地域・企業にあっては、これらの普及展開策に留意し、自立モデルを構築することが求められる。

【取組項目別】

① サテライトオフィス／テレワークセンターの運営

- ・サテライトオフィス／テレワークセンターの運営は企業、自治体、NPO法人が担うことが考えられるが、自立的な運営を可能とすることが必要である。
- ・この点、本WGにおいては神山町の例としてNPO法人グリーンバレーの取組が報告された。徳島県や神山町においては、自立的運営に不可欠な企業誘致の取組として以下のものが行われている。

ープロモーション会議

進出企業、NPO、行政関係者等サテライトオフィス関係者同士の情報共有のためのテレビ会議。進出企業の日頃の悩みの解決の場としても活用されている(カーシェアリングが生まれている)。また、会議をオープンにしプレスリリースを用意することで情報発信の場としても活用。

ー広報・周知の手段

広報、周知の手段として、視察ツアーの実施、お試し滞在や大都市圏の企業に対する広報イベントを実施し、テレワークの可能性をアピール。こうした取組の中では視察者等の口コミ効果が大きいとの報告もあった。

ーINAKAオフィス・コンシェルジュ事業

進出企業の相談窓口の設置やホームページ等によるサテライトオフィスの魅力発信

- ・このような成功事例をもとにサテライトオフィス／テレワークセンターの運営主体は、企業誘致や進出企業のよろず相談、情報発信に取り組むことが求められる。

② 人的支援

- ・テレワークについては、既に国の事業として専門家派遣や相談センターの運営が行われるとともに、民間のコンサルタントビジネスも出現しているが、これらの取組は、未だ十分な規模には至っていない。
- ・テレワーク導入のコンサルタントにあたっては、ICTシステムに関する知識、労務管理方法に関する知識、執務環境に関する知識、テレワーク導入事例、テレワーク関連の助成金に関する知識等、多岐にわたる知見が必要であり、このような知見を持つ人材を養成する必要がある。
- ・このため、こうしたテレワークに関する専門家を養成するためのガイドブックの作成や研修メニューの充実等を行う必要がある。
- ・将来的には、ふるさとテレワークの基盤を運営する主体と連携して、このような人的支援を円滑に行うことが望ましい。

③ マッチング機能

- ・上述のサテライトオフィス/テレワークセンターの運営主体においては、プロモーション会議や広報イベントを通じて様々な人的コネクションを形成し、こうした活動を通じてマッチング機能を各運営主体が担うことが期待される。
- ・サテライトオフィス/テレワークセンターの利用企業からは、どの地域でどのような支援が受けられるのか支援メニューの一覧が存在せず、進出先検討にあたってのハードルを上げているとの意見もあった。このような各地域ごとの支援メニューの一覧化もマッチング機能を支えるものと考えられる。
- ・また、ある地域の支援メニューの一覧化のみならず、これら各地域の支援メニュー一覧をデータベース化し、将来的にはふるさとテレワークの基盤を運営する主体が、このようなデータベース作成・維持、企業からの問い合わせに答える役割を担うことも考えられる。
- ・企業による優秀な人材確保も非常に重要であると考えられるため、地方における大学と運営主体の連携も今後は予想される。

④ 公的支援

- ・サテライトオフィス/テレワークセンターを自立的に運営するためには、自治体の支援が不可欠である。
- ・サテライトオフィス/テレワークセンターの運営にあたっては、利用主体である進出企業やUターン（Iターン）希望者の把握などが必要であり、この点、首長のトップセールスなど自治体の役割は不可欠である。
- ・サテライトオフィス/テレワークセンターの施設運営に対する補助が課題となるが、この点、神山町では、徳島県がサテライトオフィス開設事業者向けの補助金、県外のクリエイター等を誘致する際のサテライトオフィス向けの家屋の改修費用に対する補助金、移住者向けの移住予定住宅の耐震改修工事費用への補助金等を用意している（次々頁参照）。このような進出企業支援、移住支援のメニューの充実が必要である。その際、移住支援策や進出企業支援策の充実のみならず、これら施策を連携して実施することが重要である。
- ・国は、テレワークを導入する企業に対する専門家派遣、助成金の交付等の支援を行っており、今後ともこれらの施策は重要である。

④ 公的支援(続き)

・「平成27年度税制改正の大綱」(平成27年1月14日 閣議決定)等によれば、企業の地方移転に関し、地方拠点強化税制が創設されることとなり、自治体による地域再生計画の策定(国による認定)及び企業による地方拠点強化実施計画の策定(知事による承認)を条件として、東京23区から東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部以外の地域に本社機能に移転する場合、オフィス減税として建物の取得額の25%の特別償却又は7%の税額控除が受けられ、増加雇用者一人あたり最大80万円の税額控除が受けられるようになることとされている。

また、東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部以外の地域の本社機能の拡充の場合、オフィス減税として建物の取得額の15%の特別償却又は4%の税額控除が受けられ、増加雇用者一人あたり50万円の税額控除が受けられるようになることとされている。

サテライトオフィスによる進出の際も、これらの条件を満たせば、地方拠点強化税制の対象となり得る。

・テレワークの実施にあたっては光ファイバ等の情報通信基盤が不可欠である。このため、特に過疎地等の条件不利地域については情報通信基盤の整備に関する公的支援が必要となる。

⑤ 普及啓発

・企業及び個人向けのセミナーの開催、相談センターの運営等を通じた普及啓発を行う必要がある。

・ふるさとテレワークの趣旨に鑑み、これらのセミナー、相談センターの運営にあたっては、サテライトオフィス/テレワークセンターの運営ノウハウなど自治体への普及啓発もあわせて行う必要がある。

・テレワークの推進には企業の経営層の意識に訴えることが不可欠である。この点、経済産業省においては「ダイバーシティ企業100選」を創設し、ダイバーシティ経営をしている企業の顕彰を行っているところである。テレワークにおいても、例えば、時間や場所にとらわれない働き方を支える人事制度やICT環境、ライフイベントによらず継続就労を実現した取組、地方への人の移動を実現した取組、これらによる経営上の効果等の観点からテレワークを推進する企業100選のような取組を行い(取組案：次々頁参照)、企業の経営層の意識改革を促すことが重要である。

【徳島県によるサテライトオフィスへの支援制度一覧】

	支援制度	支援対象	補助内容
サテライトオフィス 開設事業者向け	ふるさとクリエイティブ・SOHO事業者誘致事業補助金	クリエイティブ事業者、SOHO事業者	県内の過疎市町村でクリエイティブ事業又はSOHO事業を営もうとする事業者に対して、事務所の運営費用等必要な経費を助成
	情報通信関連事業立地促進補助金	情報通信関連事業者	県内に情報通信関連事業所を設置する企業に対して、新規地元雇用者及び開設費用等必要な経費に対する助成
市町村向け	ふるさとクリエイター・テレワーク施設等導入促進整備事業補助金	過疎町村	過疎町村が、県外のクリエイターやSOHO事業者等を誘致するために、サテライトオフィス等として貸与する家屋・廃校舎等の増改築等に要する経費を補助
耐震化・リフォーム 工事向け	住まいの安全・安心なリフォーム支援事業補助金	県内に居住しようとするもので、移住予定住宅の耐震改修工事(簡易な耐震改修、併せて行うリフォームを含む)を行う者	大地震における住宅の倒壊等による被害の軽減を図ることを目的とし、県民が木造住宅の耐震化工事若しくは耐震化工事と併せて行うリフォーム工事(住まいの安心・安全なリフォーム支援事業に限る)を実施する場合に、その経費の一部を補助 ※平成24年度から、県外からの移住の為にを行う工事も補助対象に
	徳島県木造住宅耐震改修支援事業補助金	県内に居住しようとするもので、移住予定住宅の耐震改修工事を行う者、または移住予定者の移住の用に供する目的で所有する住宅の耐震改修工事を行う者	

テレワークを推進する企業100選(案) <新しいワークスタイルを実現する会社100選>

タイトル	(ICTを活用した)場所や時間にとらわれない新しいワークスタイルを実現する会社 100選	
目的	企業における、場所や時間にとらわれない新しいワークスタイルの実現への積極的な取組を評価し、ベストプラクティスとして発信することで、様々な規模・業種における新しいワークスタイル実現を加速させる。	
概要	ICTを活用した場所や時間にとらわれない新しいワークスタイルを実現する会社を表彰する。 「ICTを活用した場所や時間にとらわれない新しいワークスタイルを実現する会社」とは以下のようなものを想定。 <ul style="list-style-type: none"> • 育児・介護・ケガ・病気等によって現在の職場に出勤することが困難な従業員の継続雇用を実現する企業 • (サテライトオフィスや在宅で)地方に居ながらにして働く人を採用・雇用する企業 • 地方に暮らし起業等を行うことで都市部の業務を遠隔で受注する企業 • 上記の企業に対し業務を発注する都市部の企業 	
評価項目	(1)環境整備面 <ul style="list-style-type: none"> • 時間や場所にとらわれない働き方を支える人事制度の整備状況 <例>フレックスタイム制度、裁量労働制度、在宅勤務制度等 • 時間や場所にとらわれない働き方を支えるICT環境整備状況 <例>業務電子化(電子決済、ノンペーパー等)、会議や在席管理の電子システムの導入(TV会議システム、コミュニケーションシステム等)等 	制度や環境の有無、適用範囲、活用度合いで判断
	(2)取組面 <ul style="list-style-type: none"> • 地方創生に貢献した取組 <例>本社・支社等の地方移転、地方のサテライトオフィス等を活用した地方雇用 • ライフイベントによらず継続就労を実現した取組 <例>育児や介護等で通勤困難な社員への取組、配偶者の転勤や介護等で移住せざるを得ない社員への取組 	取組の主旨との一致、取組の実践性・新規性、それぞれの目的へのインパクトで判断
	(3)経営面 <ul style="list-style-type: none"> • 上記取組によってもたらされた経営上の効果 <例>売上・利益向上、コスト削減、新事業・新商品開発、人材確保、離職率の低下 等 	
評価方法	応募書類をもとに、有識者で構成される委員会で審査し、受賞企業を決定。書面による一次審査とヒアリングによる二次審査を設定。	

5. ふるさとテレワークの波及効果について

(1) 波及効果の指標

- ・ふるさとテレワークの波及効果については、様々な観点からこれを捉えることが可能であるが、都市からの人の移動の促進、地元雇用の創出、地域の活性化といった地方創生の趣旨を踏まえ、「移住人口」、「地元における雇用効果」、「地場産業の活性化」の3つの指標を掲げる。

① 移住人口

- ・都市からの人の移動を端的に示す指標であり、受入れ市町村の実情や人口規模に応じ、以下の波及方法に基づく推計を行った。
 - 1) 小規模市町村(人口～5万人)においては、神山町のように自然の魅力、育児・介護等を目的とし、中小ベンチャー企業が本社機能の一部を移転するようなふるさとテレワークを想定(神山町モデル)
 - 2) 中規模市町(人口5万人～20万人)においては、一定水準以上の生活環境が整っていることから、都市の大企業を含めたプロジェクトベースのふるさとテレワークを想定(沖縄IT津梁パークモデル)

- ・以下に掲げる波及方法の考え方に基づき推計した結果、

移住人口(年間)は、①小規模市町村では1.3万人、②中規模市町では2.4万人、合計で3.7万人。

※移住人口の推計については、あくまで地域のインフラ、地域団体の誘致に関する取組等を前提としたものであることに留意が必要。

【波及方法の考え方】

①小規模市町村(人口～5万人) [移住モデル:神山町]

ふるさとテレワークの類型: 自然の魅力、育児・介護等を目的としたUJIターン、業務受託環境整備を目的としたふるさとテレワーク

- 神山町(人口6,000人)では、人口に対して0.45%/年が移住
- 対象となる市町村(人口5万人未満)の全人口は約2,040万人
- これらのうち、「気概のある」市町村を抽出する。
 - 総務省の調査結果(※)に基づき、地場産業のICT利活用促進に
 - ・積極的な市町村(10.6%)では、神山町の2分の1の実現率
 - ・やや積極的な市町村(34.1%)は、神山町の4分の1の実現率で人口移住が生ずると想定。

※「地域におけるICT利活用の現状及び経済効果に関する調査研究」(H24)における、自治体への「今後、地場産業のICT利活用促進に取り組もうと思うか」という質問に対する回答

- 以上より、移住人口(年間)は、
 $2,040万人 \times 10.6\% \times 0.45\% \div 2 + 2,040万人 \times 34.1\% \times 0.45\% \div 4$
 $\cong 1.3万人/年$

②:中規模市町(人口5～20万人) [移住モデル:沖縄IT津梁パーク]

ふるさとテレワークの類型: 一定規模の人口の誘致を目的とした、プロジェクトベースのふるさとテレワーク

※沖縄IT津梁パークは沖縄県が国内外の情報通信関連産業の一大拠点の形成を目指すプロジェクトであり、IT関連企業を誘致している。ふるさとテレワークの導入事例ではないが、中規模都市のIT企業誘致の事例として、雇用効果・移住効果の数値を転用したもの。

- 対象となる市町(人口5万～20万人)は429市町、全人口約4,060万人
- ①における市町村の「気概」を考慮。
- うるま市(人口11.6万人)がICT産業拠点の形成により8,000人の雇用を目標
- 雇用目標の4分の1である2,000人が5年間で移住するとして、
 $429市町 \times 2,000人 \times 10.6\% \div 2 + 429 \times 2,000人 \times 34.1\% \div 4$
 $= 11.9万人$
- 従って、この場合の移住者数(年間)は、**2.4万人/年**

→上記の各数値には、当該地域における地場産業の活性化状況(地域中核企業の存在)が大きく影響すると考えられる。

② 地元における雇用効果

・ふるさとテレワークにおいては、都市からの人の移動に加え、サテライトオフィス/テレワークセンターの開設等により地元での雇用創出効果も見込まれることから、神山町の事例を基に以下の推計を行った。

<地元における雇用創出効果>

- 神山町における直接の地元雇用数
⇒ 2014.10.28時点で29名
- 周辺の産業における雇用効果
⇒ 飲食店・ゲストハウス等、5店舗で各4人として20名
⇒ 20+29=合計49名
- 神山町の移住人口の合計81名に対して49名
- 前頁の年間3.7万人として、 $3.7万 \times 49 / 81 =$ **2.2万人(年間)の地域雇用効果**

③ 地場産業の活性化

・ふるさとテレワークによる人の移住、地元雇用の創出が実現されれば、そこに経済効果が生まれ、地場産業の活性化という形で地域経済に波及することが見込まれることから、神山町の事例を基に以下の推計を行った。

<地場産業に与える経済波及効果>

- 神山町においては、サービス産業(飲食店等)が活性化
- 外食等の飲食
⇒ 一人当たりの消費支出を1日あたり2,000円と設定(外食+食費等)⇒年間73万円
- さらに、住居費用等として月5.5万、光熱費用2万として、年間90万円
- 前頁の年間3.7万人として、年間で、 $(73万円+90万円) \times 3.7万人$ ⇒ **約603億円**

※ この他、医薬品、教育等の支出を踏まえると、この金額以上の効果を想定

- 介護ニーズにより、都市圏から地方に移住する人口を推計。
- これによると、2020年までに三大都市圏(東京圏、大阪圏及び名古屋圏)で86万人の地方への移住ニーズがあると推計。
- 具体的には、それぞれの都市圏のうち、今後両親の介護ニーズが発生する地方出身者の人数と、各世代の介護発生率を踏まえ推計。

推計方法: 都市圏からの地方への移住ニーズの潜在的なポテンシャルを、介護ニーズにより推計

- 三大都市圏に住む、45歳から59歳の人(親の年齢が現在70歳から85歳で、5年後には75歳以上になる世代)の中で、三大都市圏以外出身の人で、介護ニーズが発生する人口を推計

(算式)
 都市圏から地方への潜在的移住人口
 = 世代別人口 × 三大都市圏以外出身者の割合 × 世代別介護発生比率

- 以上によると、三大都市圏で合計86万人の地方への移住ニーズがあると推計。

推計結果	
	都市圏から地方に移住する推計人口
東京圏	56万人
名古屋圏	10万人
大阪圏	20万人
計	86万人

(例) 東京圏の場合の推計結果

- 東京圏における、世代別(45歳から59歳)人口(国勢調査における東京都の各世代の人口を基に、東京都の人口と東京圏の人口の割合から推計。)
 → 45-49歳⇒258万人、50-54歳⇒209万人、55-59歳⇒183万人
- 東京圏における、三大都市圏以外出身者の割合
 → 27.7%
- それぞれの世代における介護発生比率
 → 45-49歳⇒13.5%、50-54歳⇒28.4%、55-59歳⇒58.4%
- 東京圏における地方における介護ニーズが発生する規模
 → 45-49歳⇒258万人×27.7%×13.5%、
 50-54歳⇒209万人×27.7%×28.4%、
 55-59歳⇒183万人×27.7%×58.4%
 ⇒ 合計:56万人の地方への移住ニーズがあると推計。

東京圏における三大都市圏以外出身者割合と世代別介護発生比率

三大都市圏以外出身者割合	45-49歳人口【介護発生比率】	50-54歳人口【介護発生比率】	55-59歳人口【介護発生比率】
27.7%	258万人【13.5%】	209万人【28.4%】	183万人【58.4%】

※介護発生比率は、厚生労働省「介護給付費実態調査月報(平成24年3月)」及び総務省「人口推計月報(平成24年3月)」から算出。名古屋圏、大阪圏の場合も同じ比率を使用。