

# 北海道におけるテレワーク推進 のための調査検討報告書



北海道の地域活性化を目指して！



平成20年3月  
「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会」

表紙・・・本別町ステラプラザ(旧ふるさと銀河線本別駅)  
(短期滞在型テレワーク実証実験実施場所)

## はじめに

情報通信技術が進展、高度化していくことにより、私たちの生活の利便性は向上し、双方向での情報のやり取りが容易になりました。SNSに代表されるインターネットを通じた新たなコミュニケーション手法が確立されたり、ブログサービスを利用することにより個人が簡単に情報発信をしたりすることが可能となりました。情報通信技術はさまざまな機会を増大させ、地域を越えた新たなコミュニティの誕生など、私たちに暮らしの質の面で大きな変化をもたらし続けています。

また、情報通信技術は私たちの働き方にも、大きな変化をもたらしています。情報のやり取りは紙から電子ファイルとなり、報告・連絡・相談については電子メール等を用いて行われるようになってきています。社内のネットワークが構築され、全ての情報を集約して管理することにより、ネットワークに接続できる環境さえあれば、いつでも、どこにいても同じ環境で仕事ができるといったことが技術的に可能となりました。

情報通信技術は私たちのライフスタイル、ワークスタイルの両方を大きく変えていくとともに、両者の効果を融合させることにより、どちらも充実させていくことが可能であり、期待されています。

本報告書は、情報通信技術を用い場所と時間にとらわれない柔軟な働き方を実現可能とするテレワークに着目し、現在北海道として積極的に取り組みを行っている移住・定住の推進と連携したテレワークの活用方策について検討することを目的に、調査検討会における議論だけではなく、北海道中川郡本別町において、東京に本社を持つ企業によるテレワーク業務の実証実験を実施し、自治体、企業、テレワーカー（移住・定住者）の立場からみたテレワークの有効性と課題について考察、整理し、北海道における地域活性化の一助としてのテレワークに今後期待される役割についてとりまとめたものです。

本報告書により、テレワーク導入を検討する企業の方、受入れ側となる自治体の方、移住やテレワークに関心を持たれる方にもご参考になるものと期待しております。

平成 20 年 3 月

「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会」  
座長 北海道大学大学院経済学研究科  
教授 関口 恭毅

## 目 次

はじめに

<b>第1章 調査検討会の概要</b> .....	<b>1</b>
1-1 調査検討会設置の背景と目的.....	1
1-2 調査検討項目.....	2
1-3 調査検討体制.....	2
<b>第2章 テレワークをとりまく現状</b> .....	<b>3</b>
2-1 現状認識.....	3
2-2 テレワークをめぐる情勢.....	5
2-3 テレワークの定義・類型.....	7
2-4 テレワークの意義・効果.....	10
2-5 北海道への移住・定住の現状.....	14
2-6 団塊の世代の動向.....	19
2-7 ワーク・ライフ・バランスという考え方.....	22
2-8 ブロードバンド環境の整備.....	25
<b>第3章 テレワーク導入の現状</b> .....	<b>29</b>
3-1 自宅でのテレワークの実践事例.....	29
3-2 企業のテレワークの実践事例.....	30
3-3 テレワークの先進的な実践事例.....	31
3-4 テレワークに活用されるICT.....	42
<b>第4章 北海道での短期滞在型テレワーク実証実験</b> .....	<b>45</b>
4-1 実証実験の概要.....	45
4-2 実証実験システムの構成及び設備の概要.....	48
4-3 実証実験実施結果.....	52
4-4 技術・施設面における課題.....	58
4-5 実証実験に関する考察.....	59
4-6 北海道型での短期のテレワークの効果と課題.....	62
<b>第5章 北海道の地域活性化に資するテレワーク推進に向けて</b> .....	<b>65</b>
5-1 北海道に適したテレワークとは.....	65
5-2 北海道ならではのテレワークスタイルの考察.....	67
5-3 北海道におけるテレワークモデル.....	69
5-4 北海道型テレワークの推進に向けて.....	71
<b>用語集</b> .....	<b>75</b>
<b>参 考 資 料</b> .....	<b>79</b>
「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会」構成員.....	79
「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会」.....	80
「北海道暮らし・フェア」によるアンケート.....	82
実証実験参加候補企業選定の際に実施した調査.....	92
調査検討会等の審議状況.....	96
テレビ、新聞による報道等.....	98

# 第1章

## 調査検討会の概要



# 第1章 調査検討会の概要

---

## 1-1 調査検討会設置の背景と目的

我が国において、世界最高水準のブロードバンド環境が整備されつつある現在、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方を実現可能とするテレワークが注目されているところである。

一方、いわゆる「2007年問題」と言われる団塊の世代の大量退職時代を迎え、退職後は都市部を離れて地方や生まれ故郷で暮らそうといった、移住・定住志向、第2の故郷探しといった動きが高まっている。加えて、現役世代の潜在的な「田舎暮らし」需要も少なくはない。

北海道は豊かな自然や恵まれた住環境から移住・定住先として高い人気を誇っており、道内の自治体においては、これまでも専用窓口を設けるなど受け入れ体制の整備や情報発信を積極的に取り組んでいるところである。

また、企業にとっては団塊の世代の退職により技術・技能の継承が断絶する懸念がある反面、意欲と技能を兼ね備えた有能で多様な人材を確保するチャンスでもあると考えられ、オフィスコストの削減、効率化の面から考えれば、育児・介護など、オフィスでの就業が困難な労働力を確保する観点からも、場所と時間を自由に使った就業スタイルであるテレワークは有効な手段として考えられる。

移住・定住者には、移住・定住後も生活資金にゆとりを持たせるために収入を得たいと考える人や、ニーズがあれば自分の経験等を活かしてみたいと考える人は多く、これら3者(企業、移住・定住者、自治体)それぞれのニーズを、テレワークを用いることでマッチさせることができれば、テレワークという働き方は地域活性化の推進に十分寄与することができる手段のひとつと考えられる。

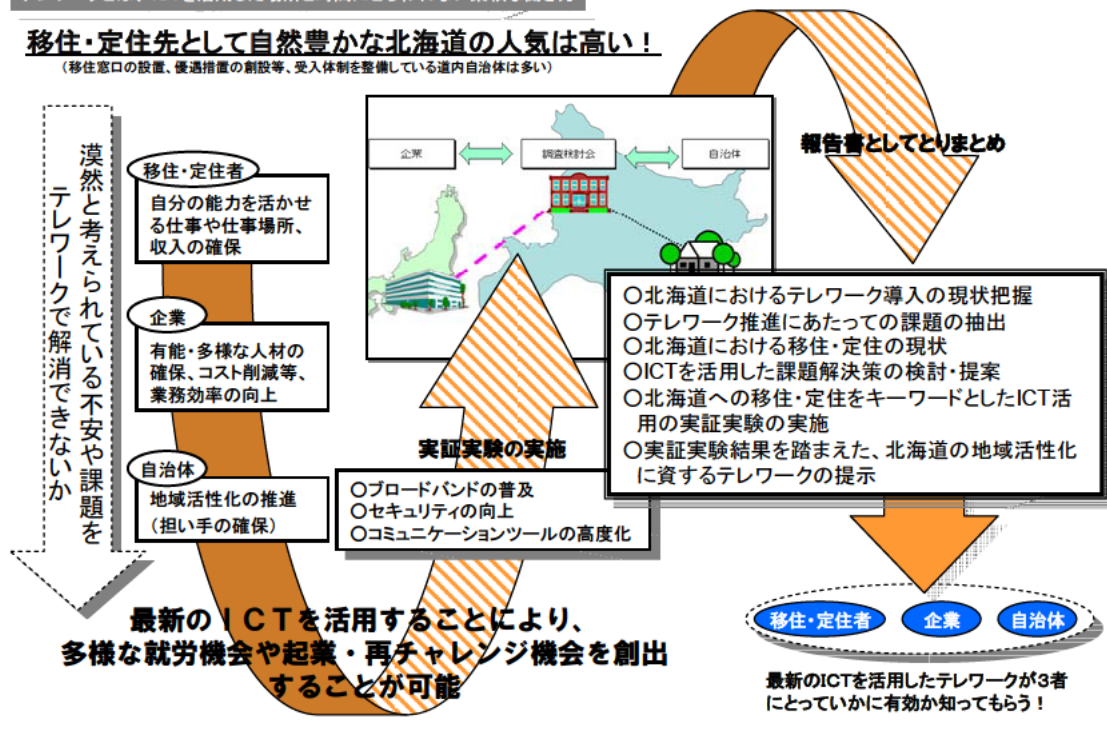
このような状況を踏まえ、各関係分野の専門家の方々にお集まりいただき、北海道の移住・定住の現状を把握しつつ、テレワークの導入事例、課題の検討、テレワークに資するための情報通信技術(ICT)とは何か、企業、移住・定住者、自治体の立場から見たテレワークの有効性について考察し、テレワークの推進がひいては地域活性化の一助になるとの考えの元、1-2に示す視点で調査検討を行い、北海道における地域活性化の一助としてのテレワークに今後期待される役割について検討することを目的とするものである。

## 北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会

テレワークとは、ICTを活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方

**移住・定住先として自然豊かな北海道の人気は高い！**

(移住窓口の設置、優遇措置の創設等、受入体制を整備している道内自治体は多い)



### 1-2 調査検討項目

本検討会においては、1-1で述べた背景及び目的に基づき、テレワークの現状把握、北海道への移住・定住の現状把握、テレワーク推進にあたっての課題等について調査検討を行った。

また、北海道への移住・定住におけるテレワークの活用を視野に入れた短期滞在型テレワークの実証実験を実施し、その可能性と課題について検討した。

主な調査検討項目は次のとおりである。

- 北海道におけるテレワーク導入の現状把握
- 北海道における移住・定住の現状
- テレワーク推進にあたっての課題の抽出
- ICTを活用した課題解決策の検討・提案
- 北海道への移住・定住をキーワードとしたICT活用の実証実験の実施
- 実証実験結果を踏まえた、北海道の地域活性化に資するテレワークの提示

### 1-3 調査検討体制

1-1の目的を達成するため、学識経験者、関係行政機関、地方自治体、関係企業、その他関係団体等に対して検討体制への参画を委嘱し、実証実験の実施も含め幅広く調査検討を行うこととした。

なお、調査検討会の構成員、設置要綱、審議状況等は参考資料のとおりである。



## **第2章**

# **テレワークをとりまく現状**



## 第2章 テレワークをとりまく現状

---

### 2-1 現状認識

我が国においては、少子化問題と高齢化社会が並存し、さらには「2007年問題」と呼ばれる、いわゆる団塊の世代のリタイアが始まることにより、今後は労働力人口が減少していくことが見込まれている。団塊の世代のリタイア後の動向については、社会的にも注目されているところである。彼らは主に仕事一辺倒であった自分たちのこれまでの人生を、リタイアを機にして生活の質を追及しようといった方向へそのベクトルを変えて行こうとする意思が明確にある。

こうした中でテレワークという働き方が注目されてきた背景には、テレワークが個々人の状況に応じた多様で柔軟な働き方を可能とすることができるという点があげられるのではないかと考えられる。

育児や介護などで、職場に常駐しての仕事が困難となったり、家庭の事情等の転居により、通勤が困難となってしまったりといった理由で、働く意欲はあったのに仕事を辞めざるを得ない状況となってしまった人は周りに大勢いるはずである。業種業態により違いはあるものの、基本的に仕事はオフィスに出勤して自分のデスクでするのが当たり前、という考え方は今なお主流である。

しかしながら、企業が業務をどんどんICT化していき、テレワークを導入することで、また、導入していることで、上述のような理由でやむなく仕事を離れた労働者は、仕事を辞めずに仕事と生活を両立することが可能となる。労働者は仕事を失うことなく、企業にとっては貴重な労働力を失うことがなくなる。少子高齢化社会で労働力人口が減少していく中で、労働者は企業にとって非常に貴重な存在であり、数少ない限りある優秀で有能な労働力を企業サイドの原因でみすみす失ったり、他社に奪われたりといったことは、企業の存続に直結する事態となる。

また、企業側が雇用者の福利厚生面から、テレワークという就業形態を選択肢として用意しておくことも考えられる。夏休みの1ヶ月間を気候のいい北海道でテレワークをしながら家族揃って楽しんでもらうような制度を企業内に整備しておくとか、受入れ可能な自治体との協力体制を構築しておくことで、魅力ある企業としてアピールができる。

地方の自治体にとっては、地元に来ることにより、人材交流や地元での消費等により地域活性化につながる。休暇だけでなく、短期間に集中して行うような業務や、メンタル面での静養をしてもらうとか、企業が業務のICT化を推進することにより、新たに導入できる制度が生まれる。ひいてはそれが企業の魅力に繋がり、また、それらを一括してコーディネートするような業種も成長する可能性がある。

将来的には、テレワークを導入しているか否かが就職活動の際にひとつの判断材料となる可能性もあり、中長期的にみれば有能な人材の確保や人材の流出防止への効果も期待できる。テレワークによる就業形態が広がれば、例えば自治体

にスキルバンク的なものを構築することにより、既にリタイアしている人材の再発掘も可能となる。また、自分の能力や技術を地域のために活かしたいと考えているが、その方法がわからないといった住民や移住者のための仕組みとしても有効と思われる。

特に高齢化の進んでいるような地域でも、例えばテレワークを導入している企業を誘致したり、気候のいい時期に短期的、またはある程度長期的に地域に居住をしたりしてもらうことで、直接的、間接的に地域活性化が期待できる。また、地域に雇用を発生することでUJIターンや地域での起業も期待できる。

企業を誘致しなくても、例えばコールセンターのような施設を提供することで、企業が地域の住民を雇用して、彼らを教育できるようなスタッフを派遣することで、人件費の軽減等による経費節約、スタッフのリフレッシュによる費用対効果が向上することも考えられる。

さらには、社会的にテレワークが進めば通勤事情も変化するため環境負荷の軽減や企業コストの削減も期待される。テレワークによりオフィスを分散、統合、そもそもオフィスを置かないという選択肢もあり、災害時などのリスク分散効果などにも十分に期待される。

このように、テレワークが社会的に実現すればその効果は絶大なものと考えられるが、テレワークに関わるプレイヤー全員の共通認識とその方向性が一致しなければならず、プレイヤー全員がそのメリット・デメリットをきちんと認識し、企業として、地域として、そして国として一体となった取り組みが求められる。

## 2-2 テレワークをめぐる情勢

### (1) なぜ今テレワークが注目されているのか

前述したように少子化や高齢化が進展し労働力人口の減少が見込まれる中、テレワークは、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)や個々人の置かれた状況に応じた多様で柔軟な働き方を可能とし、今後の人口構成の急激な変化に対応できる、次世代の経済社会基盤や家庭、地域社会基盤の構築等に寄与するものとして注目されており、政府としても様々な推進施策に取り組んでいる。

### (2) 政府のテレワーク推進施策

#### ① e-Japan戦略Ⅱ

平成15年7月に発表された「e-Japan戦略Ⅱ」においてIT利活用を先導的に進めていく分野として、「医療」「食」「生活」「中小企業金融」「知」「就労・労働」「行政サービス」の7つの分野が挙げられており、この中の『就労・労働』の分野で政府としてテレワークを積極的に推進することが述べられており具体的には以下の目標が示されている。

ITを活用し、国民がそれぞれの人生設計に対応した多様な就労形態を選択することにより、就業において、1人ひとりがより創造的な能力を最大の能率で発揮しうる社会を実現する。ひいては、就業と家事・育児・介護の両立が可能となるなど、男女が共同して参画する社会の実現に資する。2010年までに適正な就業環境の下でのテレワーカーが就業者人口の2割となることを目指す。

#### ② テレワーク人口倍増アクションプラン

平成19年5月にテレワーク推進に関する関係省庁連絡会議により決定され、IT戦略本部の了承を得た「テレワーク人口倍増アクションプラン」においては、2010年まで(集中的推進期間)に2005年比でテレワーカー人口比率倍増を図り、テレワーカーの就業者人口に占める割合2割を達成することを目標に掲げ、次ページに示す推進施策に取り組むこととされている。

### <参考>

「e-Japan 戦略Ⅱ」

(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/030702ejapan.pdf>)

「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/dai41/41siryou5.pdf>)

# テレワーク人口倍増アクションプランの概要

2010年までにテレワーク人口を倍増し、就業者人口の2割を達成するためのアクションプランを策定  
 (テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定、IT戦略本部了承(平成19年5月29日))

## テレワーク普及・推進施策

### 1 テレワークに必要な条件・基盤整備等

#### 情報通信システム基盤の整備等

- ・テレワーク共同利用型システムに関する実証実験
- ・テレワーク環境整備税制
- ・次世代高度テレワークシステムモデルの構築推進
- ・企業態様に応じたテレワークシステムのベストプラクティス共有による普及促進

#### (テレワーク普及にも資する)

#### 制度環境の整備

- 民間部門
  - ・在宅勤務ガイドラインの周知・充実
  - ・在宅勤務者に対する雇用保険の適用基準の見直し
- 公務員部門
  - ・「事業場外労働のみなし労働時間制」に相当する仕組みの導入
  - ・短時間勤務制度の導入(国・地方)

#### 推進環境の醸成

- ・テレワーク普及推進イベント等
- ・テレワーク表彰等
- ・テレワークサービス事業者支援
- ・テレワーク国際シンポジウム等

### 2 分野別普及推進施策

#### 企業

- ・企業テレワーク導入の総合的な支援
- ・テレワーク相談センターにおける相談・助言等
- ・地方におけるテレワーク窓口設置
- ・テレワークセンターに関する実証実験

#### 自営業者

- ・在宅就業者支援事業(スキルアップ支援等)
- ・在宅ワークガイドラインの周知・充実

#### 子育て女性

- ・子育て女性に対する再就職支援(マザーズハローワーク等における情報収集・提供)
- ・テレワークを含めた女性の起業支援事業(経営上のノウハウや諸問題のアドバイス提供)
- ・育児・介護と仕事の両立のため、事業主が講ずる働き方の措置として、テレワーク勤務の位置付け
- ・テレワークセンターと保育所等との連携

#### 高齢者

- ・シルバー人材センター事業
- ・「70歳まで働ける企業」普及・促進事業
- ・高齢者雇用に資するテレワーク活用の調査等

#### 障害者

- ・在宅就業障害者支援制度
- ・在宅勤務コーディネーター助成金
- ・在宅勤務障害者に関する助成措置の拡充
- ・在宅勤務の活用に関する普及・啓発

#### フリーター、ニート等

- ・テレワーク就労希望者への相談・援助

#### UJターン

- ・地方活性化に資するテレワークの活用
- ・農村コミュニティ再生・活性化支援事業

### 3 公務員テレワークの普及推進施策

#### 国家公務員

- ・全府省における試行実施(19年度中)
- ・短時間勤務制度とテレワークの併用

#### 地方公務員

- ・地方公共団体への周知(短時間勤務制度との併用、政府の事例等)

## 2-3 テレワークの定義・類型

テレワークは 1970 年代にアメリカに登場し、当時は「遠く離れたところ(tele)で仕事を行うこと(work)」を意味する新しい労働形態の概念として認識されていた。その効果と将来への期待については、すでに 40 年近くも数多く至る所で語られてきたことになる。しかしながら、我が国において現状をみると、SOHO と呼ばれる自営型のテレワークは各地で実施されているものの、企業のような組織におけるテレワークという就業形態が一般化しているとは言い難いのが現状である。

テレワークで働く人をテレワーカーと呼ぶが、その定義は「ITを活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週 8 時間以上する人」とされており、一般的にテレワーカーと聞いて思い浮かべるような、常にパソコンの前に座って仕事をしているといった就業形態とはかけ離れているものと感じられるのではないだろうか。

テレワークの定義について、最新のものを探してみると、

ITを活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方であり、企業等に勤務する被雇用者が行う雇用型テレワーク(例:在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスでの勤務)と、個人事業者・小規模事業者等が行う自営型テレワーク(例:SOHO、在宅ワーク)に大別される。

※テレワーカー

ITを活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週 8 時間以上する人と定義する。

※SOHO

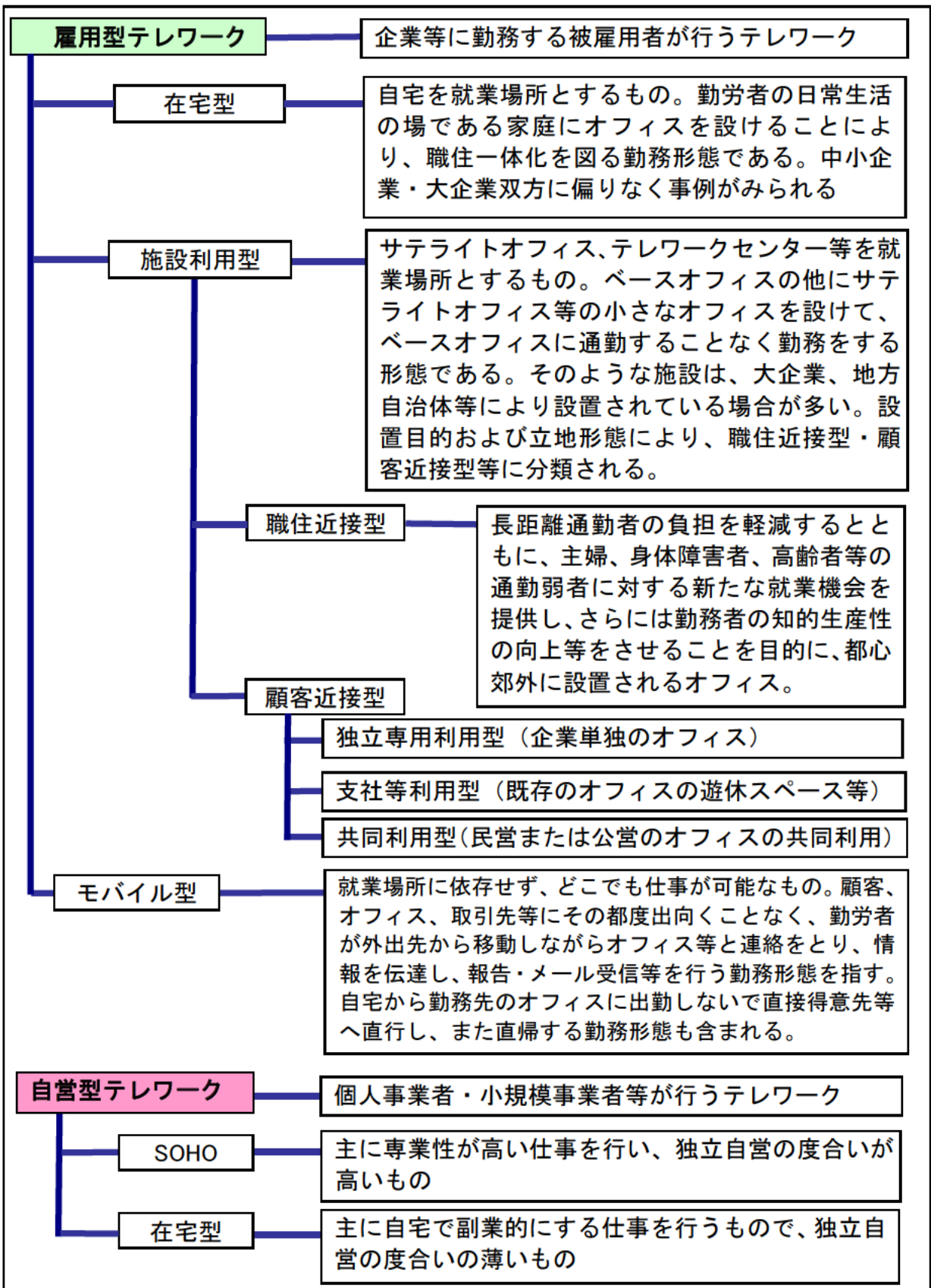
Small Office Home Office の略。個人事業者や小規模事業者等がITを活用し、自宅や小規模な事業所で仕事をする自営型のワークスタイルを指す。

出典:IT新改革戦略(平成 18 年 1 月 19 日 IT戦略本部)  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/060119honbun.pdf>)

テレワークは、情報通信技術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り、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とし、多様な就労機会や起業・再チャレンジ機会を創出するものである。

出典:テレワーク人口倍増アクションプラン  
(平成 19 年 5 月 29 日 テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

というように、情報通信技術、いわゆる ICT を用いることが前提となっている。これは当初の定義であった「遠く離れたところ(tele)で仕事を行うこと(work)」においても、電話や FAX を用いていたことを考えれば、定義自体に変わりはないが、むしろ ICT がより高度化し、様々なツールを提供、選択できるようになったことにより、テレワーク自体の可能性が大きくなったといえる。また、テレワークの類型については、おおむね次ページのような分類がされている。





これまでのテレワークの中心は、SOHOと呼ばれる自宅周辺の小規模オフィスや自宅などで、ICT を活用して仕事を行う自営型テレワークが主流であったが、最近になって注目されているのは大企業などが積極的に導入をし始めている「在宅勤務」や「遠隔勤務」と呼ばれる、企業に勤務する人が就業場所をオフィスに限らないで、働ける就業形態である。

北海道においても ICT の基盤整備が進められており、自営型、雇成型両方のテレワークの実施が可能な環境や施設が整備されつつある。

自営型テレワークである SOHO については、すでに社会的にも認知されているところであり、北海道においても一定程度普及してきており、SOHO 事業者を支援、サポートし、業務のコーディネイトを行う組織も設立されているところである。  
(第3章にその一例として協同組合アイ・ウェアの事例を紹介する)

一方で、企業等に勤務する被雇用者が実施する雇成型のテレワークについては、全国的にいくつかの大規模な導入事例が紹介され始めてきている段階であるものの、北海道においてはそのような実績に乏しく、また、テレワークをすることになるきっかけが、出産、育児、病気、オフィスへの出勤が困難となるなどの被雇用者側の事情によるところが大きく、主に在宅で、その事情が解決するまでの一時的なテレワークであることが多い。

そのような意味からも、企業が自らテレワークの意義や効果を認識して、テレワークを就業形態として正式に採用し、社内制度として整備する動きはこれから始まっていくのではないかと思われる。

本調査検討会では、既に北海道においても認知、実施されている自営型テレワークも意識しながら、今後、北海道にとってよりインパクトをもたらすであろう、雇成型テレワークを中心に議論をすることとした。

## 2-4 テレワークの意義・効果

前述したように、テレワークは私たちのライフスタイル、ワークスタイルの両方を大きく変えていく可能性を秘めており、その意義・効果については、前述のアクションプランによれば、

- 少子化・高齢化問題等への対応
- 家族のふれあい、ワーク・ライフ・バランスの充実
- 地域活性化の推進
- 環境負荷軽減
- 有能・多様な人材の確保、生産性の向上
- 営業効率の向上・顧客満足度の向上
- コスト削減
- 災害等に対する危機管理



(テレワーク人口倍増アクションプランより)

と整理されている。これらをさらに企業、テレワーカー、自治体の観点からより詳細に分類してみると次のとおりとなる。

(1) 企業からみた意義・効果

① 知的生産性の向上（有能・多様な人材の確保、生産性の向上）

自宅での勤務や職住近接のオフィスでの勤務によって、疲労やストレスが少なくなり、また、集中力を要するような仕事を行う場合に適していることから仕事に専念でき、個人の生産性の向上につながる。それらが総合的に企業全体の業務の生産性・効率性の向上に繋がる。

② 顧客サービスの向上（営業効率の向上・顧客満足度の向上）

営業担当者などが、オフィスに朝出勤してから顧客や取引先を訪問して夕方帰社してデスクワークを行うといった業務遂行パターンを行っていると、顧客や取引先への迅速なサービスの提供や臨機応変な対応に限界が生じる。テレワークにより、サテライトオフィスや自宅を利用することで、顧客により近いところで能率的に業務を行うことが可能となり、顧客対応時間の増大、顧客ニーズへの迅速な対応等の顧客サービスを向上させることができ、営業効率の向上と顧客満足度への寄与が期待できる。

③ 経営コストの削減（コスト削減）

在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務を本格的に導入することで、オフィスコストや駐車場費用、ペーパーレス化等の諸経費の削減に繋がる。また、就業場所を特定しないことから、離職率の低下への期待もでき、長期的にみて新規採用・訓練にかかるコストを軽減することにも繋がる。また、積極的にテレワークに取り組んでいるということが企業イメージの向上にも繋がる。

④ 労働力・専門技術の確保（有能・多様な人材の確保、生産性の向上）

育児・介護等の家族的責任のある就業者、障害者、高齢者及び配偶者の転勤等で退職を余儀なくされる就業者等、通勤負担の大きい者の新規雇用や雇用継続が可能となり、有能な人材を確保できることで、労働力・専門技術の獲得・確保・活用・継承に貢献でき、企業の持続的な成長にも繋がる。

⑤ 災害時の危機分散（災害等に対する危機管理）

平常時からテレワークが可能な体制を整えておくことで、災害時・緊急時に通勤等の物理的移動が困難になった場合においても、業務を遂行することが可能となり、社会的にも企業としての責任を果たすことができる。

⑥ その他

テレワークにより個人単位で仕事を行う場合は、就業者が自ら作業スケジュールを作り、計画的に仕事を進めていくといった自律的なワークスタイルが必要となる。またはチームやプロジェクト単位での業務となる場合にも、各人の責任や果たすべき役割がより明確になり、主体的・能動的に仕事に取り組む意識が生まれることが期待でき、企業内の意識改革にも繋がる。

## (2) テレワーカーからみた意義・効果

### ① 自由時間の増大（家族のふれあい、ワーク・ライフ・バランスの充実、地域活性化の推進）

テレワークによって通勤時間が短縮または無くなり、勤労者の自由裁量時間が増大する。これにより、家族と過ごす時間が増え、家庭生活の充実に繋がる。また、地域社会におけるボランティア活動、PTA 活動等への参加する機会が増加していくことで、地域の安全にも繋がる。その他、自己啓発活動に取り組むことができ、ワーク・ライフ・バランスを実現できる。

### ② 通勤ストレスからの解放（家族のふれあい、ワーク・ライフ・バランスの充実、環境負荷軽減）

長時間勤務・通勤混雑により疲労・ストレスを感じている勤労者は、テレワークを行うことで通勤ストレスから解放され、健康増進とゆとりある生活の実現に結びつく。ひいてはこのことが、仕事の生産性や効率性の向上に繋がる。

### ③ 仕事の継続、雇用機会の拡大（少子化・高齢化問題等への対応）

育児や家族の介護などを行う必要が生じた就業者、障害者や高齢者のように通勤が困難または通勤の負担が大きい者にとって、テレワークは雇用機会の増大や仕事の継続に結びつき、育児・介護と仕事の両立が可能となる。

### ④ その他

テレワークにより、実質的に通勤圏が拡大し、住環境の良い地域に住むことが容易になる。家庭の事情等により通勤が困難になった場合でも休まず勤務でき、住む場所についての選択の幅が広がることになる。

## (3) 自治体からみた意義・効果

### ① 人口流出の歯止め（地域活性化の推進、環境負荷軽減）

テレワークにより、仕事を遂行する上での場所、時間の制約が低減・解消され、地方に居住していても、都市の業務に従事することが可能となる。このことが、都市への人口集中を緩和し、交通渋滞や通勤混雑の改善にも貢献する。

### ② 環境問題への寄与、エネルギー消費の削減（環境負荷軽減）

通勤や業務上の移動が ICT で代替されることにより、大気汚染や二酸化炭素などの地球温暖化ガスの減少とエネルギー消費の削減が期待でき、環境に優しく、持続可能な成長を実現できる社会を構築する上での一助となる。また、ペーパーレス化が進展すれば、紙によるコミュニケーションが減少し、資源保護の観点からも有効である。

### ③ 地域経済・コミュニティ活動の活性化（地域活性化の推進）

場所にとらわれない生活が可能になり、地域経済の活性化、雇用機会の産出・増大に寄与する。また、個人の自由時間の拡大により、まちづくり・社会教育・社会福祉・自然保護等、さまざまな分野における地域活動の活発化が期待できる。北海道においても職を求めて札幌や東京へ移住することが顕著で

あるが、テレワークでどこでも仕事ができる環境にあれば、地元に戻りたいという需要にも対応可能である。

④ 障害者・高齢者・主婦等の雇用機会の増大（少子化・高齢化問題等への対応）

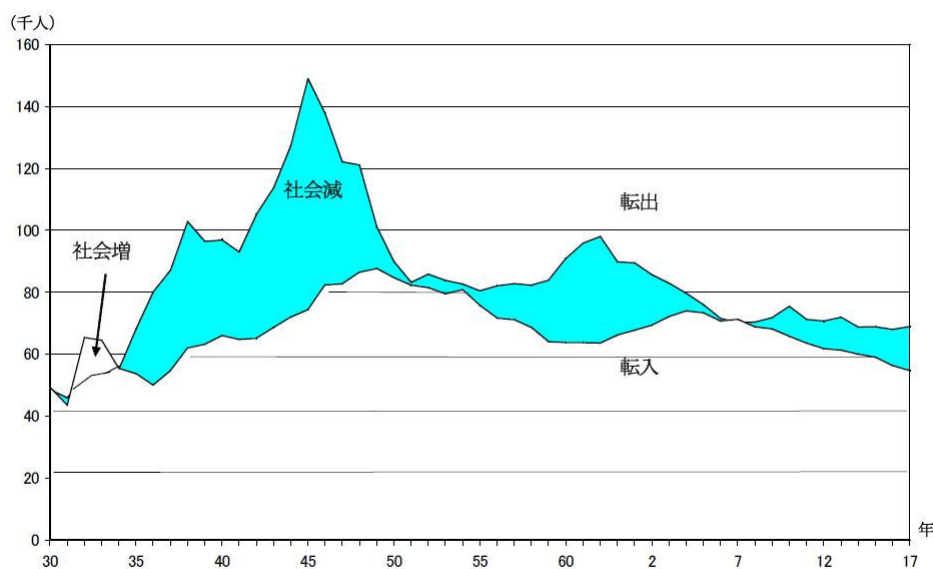
企業での勤務経験やノウハウを蓄積した高齢者、主婦、障害者、介護者等、通勤が困難または負担が大きい者に地域での雇用機会を提供することに貢献することができる。また、そのような住民の発掘、地域での活躍の場を提供することで地域活性化に繋がる。

このように、テレワークが実現することによる効果は計り知れない可能性を秘めているといえる。これらを理想だけで終わらせないためには、テレワークに関わるプレイヤー全員の共通認識の下で推進を図り、テレワークという就業形態が一般的なものと捉えなければ、これらの効果を多くの国民が享受できる社会の実現は難しい。

## 2-5 北海道への移住・定住の現状

北海道の人口は、昭和 30 年代前半までは社会増(転入が転出を上回っている状態)となっていたが、それ以降は平成 7 年を除き、社会減(転出が転入を上回っている状態)となっており、人口の流出が続いている。

### □ 転入・転出の推移



(注) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」による(都道府県間移動のみ)。

(北海道経済要覧 2007(平成19年)より)

また、平成 15 年からは自然減(死亡者数が出生者数を上回っている状態)となっており、社会減とあわせて人口は減少傾向にある。加えて、年少人口(15 歳未満)と生産年齢人口(15-64 歳)が減少しており、一方で高齢人口(65 歳以上)の割合が増加しているという傾向もある。

### □ 年齢別人口構成の推移

区分		総人口	年少人口 (15歳未満)	生産年齢人口 (15-64歳)	高齢人口 (65歳以上)	年齢 不詳	従属人口 指数(%)
北海道	2年	5,644	1,034(18.3)	3,925(69.5)	675(12.0)	10	43.5
	7年	5,692	899(15.8)	3,943(69.3)	845(14.8)	6	44.2
	12年	5,683	792(13.9)	3,833(67.4)	1,032(18.2)	26	47.6
	17年	5,628	719(12.8)	3,696(65.7)	1,206(21.4)	7	52.1
全国	2年	123,611	22,486(18.2)	85,904(69.5)	14,895(12.0)	326	43.5
	7年	125,570	20,014(15.9)	87,165(69.4)	18,261(14.5)	130	43.9
	12年	126,926	18,472(14.6)	86,220(67.9)	22,005(17.3)	229	46.9
	17年	127,768	17,521(13.7)	84,092(65.8)	25,672(20.1)	482	51.4

(注) 1 総務省「国勢調査」による。

2 年齢別人口の( )の数値は、総人口を100とする構成比(%)である。

(北海道経済要覧 2007(平成19年)より)

北海道では、人口の減少と高齢化が進行しているとともに、札幌への一極集中、北海道外への人口の流出など、地域の活力低下が連鎖的に起こることにより、北海道全体の元気が失われるということが懸念されている。この状況が進行すれば、地域における生活だけでなく産業活動が厳しくなることが予想される。

一方で広大な土地と恵まれた自然環境を有し、食材の宝庫である北海道では、各地域において、その地域ならではの魅力的な生活が営まれており、自然志向型の人々が求める多様なライフスタイルのニーズを満たすことができる環境を備えているのも大きな特徴である。

2005(平成 17)年 3 月に北海道庁が実施した「首都圏等から北海道への移住に関する意識調査」において、首都圏の 50～60 代、約 10000 人のうちの約 8 割が北海道への移住について、何らかの関心を持っているという結果が得られている。

北海道においては、従来からの完全移住の他、好きな季節の時期だけ北海道に来るシーズンステイ・ロングステイといった本州からの短期移住の需要が確実に高まっており、今後も需要が増大することが予想される。この短期移住については、人口減少社会の中での新たな地域再生策として地方の注目を集める中、これに対応した多様な受入れ体制が自治体や地元企業を中心に全国に先駆けて充実してきている。

現在、北海道及び道内自治体においては、こうした可能性を現実のものとするため、様々な移住対策を進めており、長期的な視点に立って移住を促進していくことが、将来の北海道にとって重要な課題のひとつと認識されている。

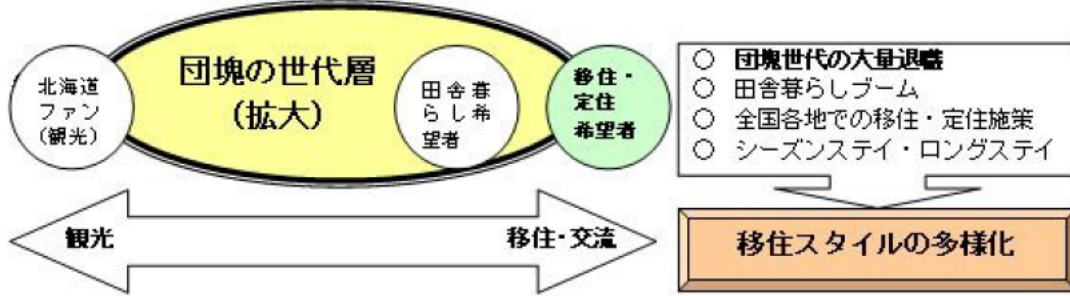
#### <参考>

「北海道経済要覧」

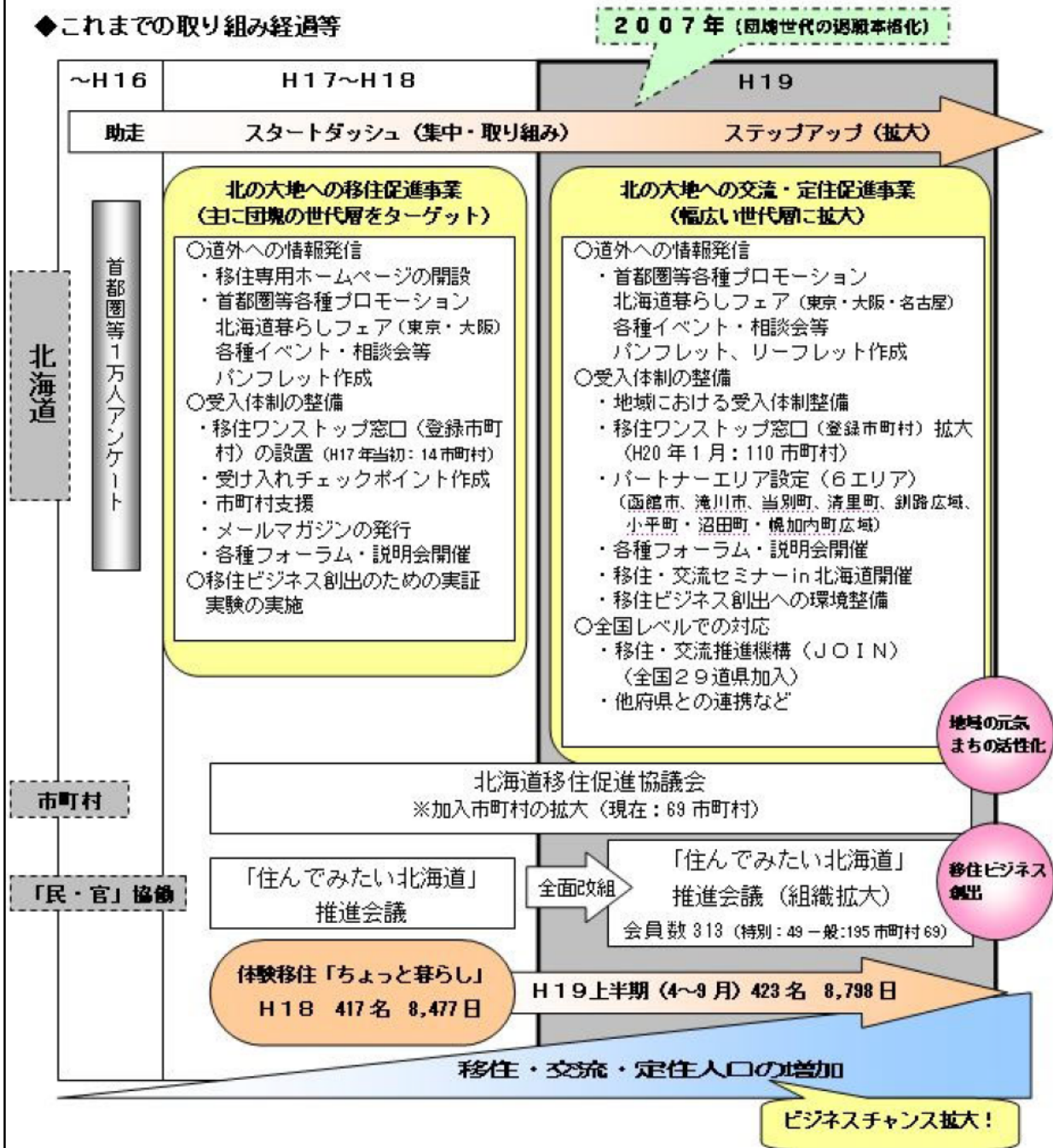
(<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/sk/ckk/kzc/youran/index.htm>)

# 北海道の移住・交流施策の概要

## ◆背景



## ◆これまでの取り組み経過等



(大山委員 提供資料)



# 体験移住「ちょっと暮らし」の実績の推移(平成19年12月末現在)

○平成19年度(4月～12月末現在)の実績

**43市町村 244件 544名 11,585日**

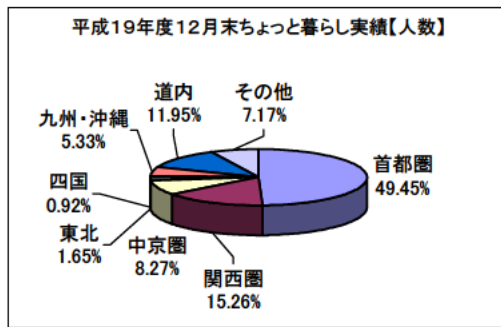
※登録市町村(110市町村)のうち51市町村で実施

【参考】平成18年度実績(1年間)

**37市町村 209件 417名 8,477日**

※(H19. 4～12までの内訳)

首都圏	125件	269名	5,685日
関西圏	42件	83名	1,755日
中京圏	20件	45名	1,189日
東北	6件	9名	213日
四国	2件	5名	26日
九州・沖縄	11件	29名	575日
道内	21件	65名	1,405日
その他	17件	39名	737日



◎実施上位10市町村(人数及び滞在日数実績)

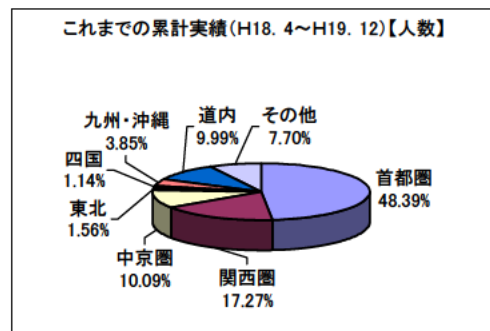
順位	市町村	人数	滞在日数
1	中標津町	65名	820日
2	函館市	50名	864日
3	黒松内町	37名	424日
4	伊達市	30名	1,032日
5	室蘭市	25名	236日
6	当別町	23名	558日
7	浦河町	22名	2,202日
8	紋別市	22名	881日
9	白老町	22名	704日
10	更別村	19名	194日

○これまでの累計実績(H18. 4～H19. 12)

**50市町村 453件 961名 20,062日**

※(内訳)

首都圏	227件	465名	8,917日
関西圏	84件	166名	3,142日
中京圏	46件	97名	2,159日
東北	9件	15名	239日
四国	4件	11名	80日
九州・沖縄	17件	37名	1,337日
道内	35件	96名	2,515日
その他	31件	74名	1,673日



◎実施上位10市町村(人数及び滞在日数実績)

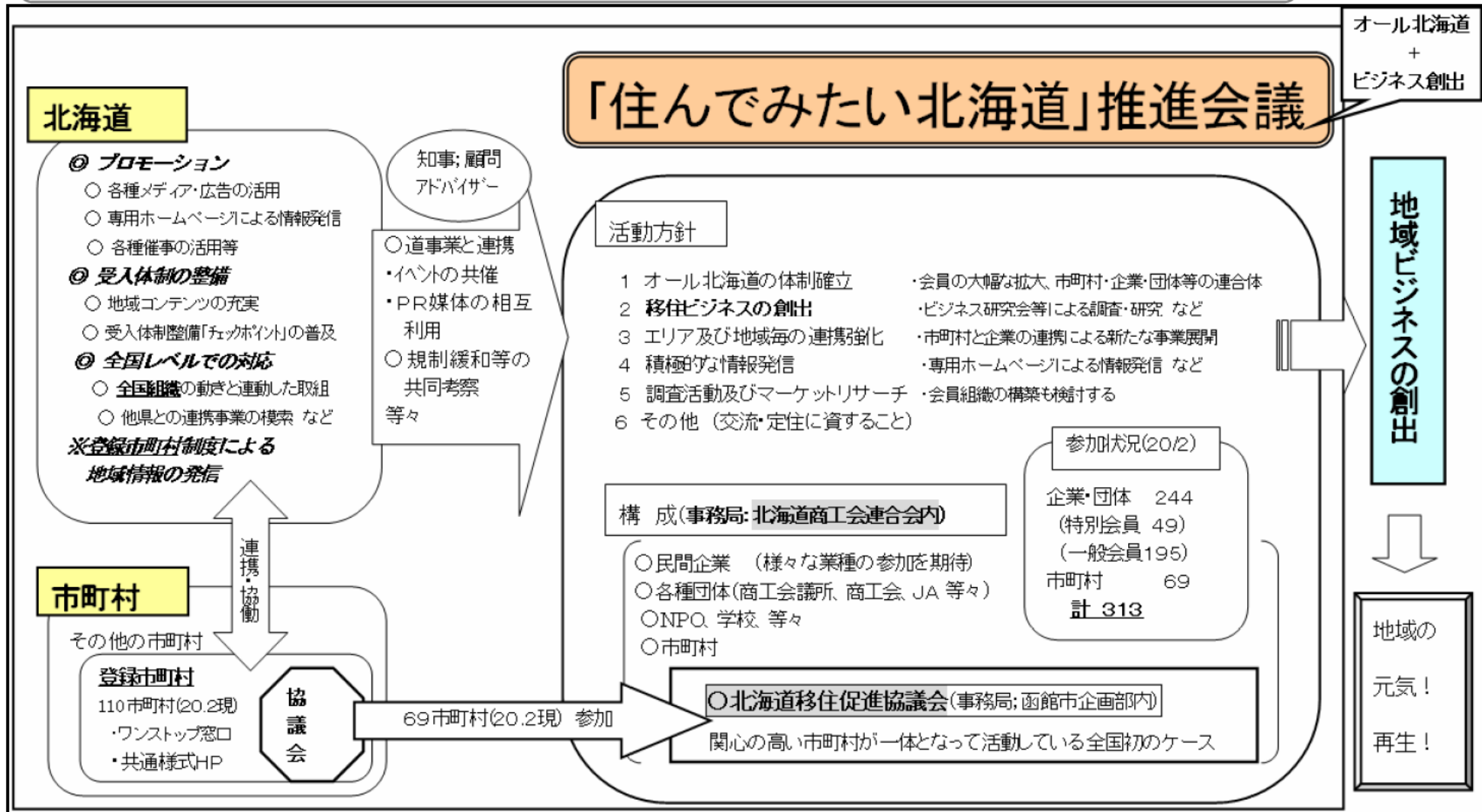
順位	市町村	人数	滞在日数
1	函館市	102名	1,485日
2	中標津町	88名	1,222日
3	室蘭市	78名	854日
4	伊達市	61名	2,991日
5	上士幌町	51名	951日
6	黒松内町	51名	582日
7	浦河町	42名	3,607日
8	当別町	42名	890日
8	紋別市	30名	1,034日
10	白老町	29名	859日

(集計の前提条件)

- ◆登録市町村としてのワンストップ窓口設置以降についてカウント
- ◆ちょっと暮らしは、H19.12月末で区切りH20.1月以降の日数についてはカウントしていない。
- ◆ちょっと暮らしの滞在日数については、延べ日数。
- ◆ちょっと暮らしについては、市町村の単独事業を含む。
- ◆人数について不明(件数のみの記載)のもの、期間等が未定のものについてはカウントしない。

(大山委員 提供資料)

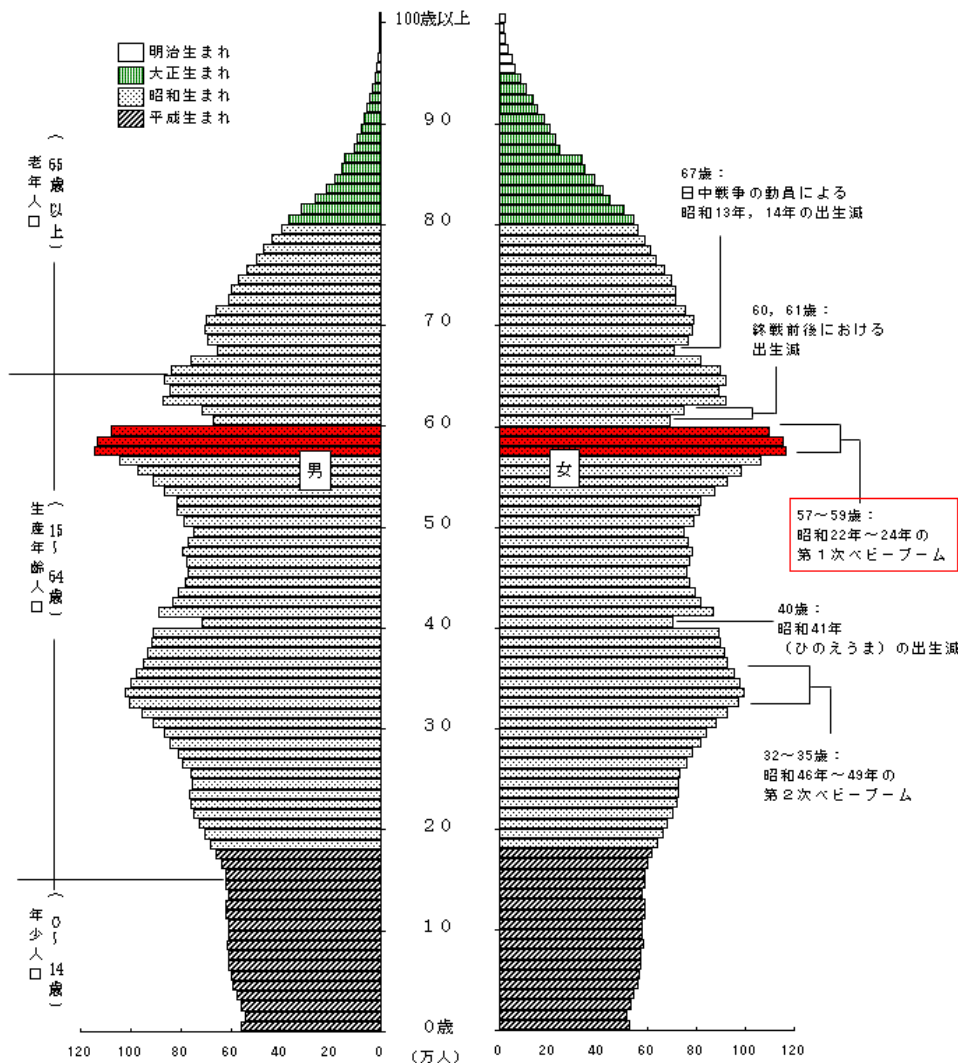
# 交流・定住の促進に向けたオール北海道としての推進体制について



(大山委員 提供資料)

## 2-6 団塊の世代の動向

1947(昭和 22)年から 1949(昭和 24)年に生まれ、現在 58~60 歳となる第一次ベビーブーム世代は「団塊の世代」と呼ばれ、2007(平成 19)年から 2010(平成 22)年にかけて約 680 万人(平成 18 年 10 月 1 日現在人口推計)が一斉に定年退職の時期を迎える。



(総務省 平成 18 年 10 月 1 日現在推計人口 より)

この一斉退職は、社会に大きな影響をもたらすことが予想されており、このことは、「2007 年問題」と呼ばれている。彼らは、企業において自身の経験やノウハウを膨大に蓄積しているものの、多くの場合、自身限りの情報として持っているため、企業が組織として知識や技能の伝承を進めさせるための配慮を検討しなければ、彼らの持つ知識や技能を後進に伝承することができず、彼らの莫大な財産が生かされないことになってしまう。

そのため、多くの企業では、熟練した労働者が不足してしまうことを回避し、技能継承を確実にを行うために定年を延長したり、再雇用したりといった方策を採用して乗り切ろうとしている。その一方で、彼らが所持している技術や能力、人脈を活用し

ようと積極的に新たな戦力として獲得しようとする企業も現れている。

この「2007年問題」が顕在化するのに先立って、首都圏等の大都市圏において、団塊の世代を中心に「第2の故郷探し」の動きが見られてきた。団塊の世代の多くは、職を求めて首都圏に移住をしてきた人たちであり、彼らの退職後の動向については様々な業界が注目し、ビジネスチャンスとしても期待が持たれている。「第2の故郷」として、団塊の世代を呼び込んで移住・定住をしてもらおうといったことを考える自治体においては、専用の窓口を設置したり、体験プログラムを準備したりと、受入体制の整備に余念がない。

厚生労働省が実施した「第1回中高年者縦断調査(2006年12月19日公表)」の調査結果によれば、60歳以降も「仕事をしたい」と回答した人は約7割となっている。また、「仕事をしたい」と回答した人の中で、いつまで仕事をしたいかをみると、「可能な限り仕事をしたい」と回答した人が64.4%と最も多く、具体的な年齢では、「65歳」が最も多くなっている。ほとんどの団塊の世代は、在職中にICTを用いた業務システムを活用して業務を遂行してきた経験があり、ICTに対する抵抗感は少ないと思われる。

性、年齢階級別にみた60歳以降の仕事の希望の有無

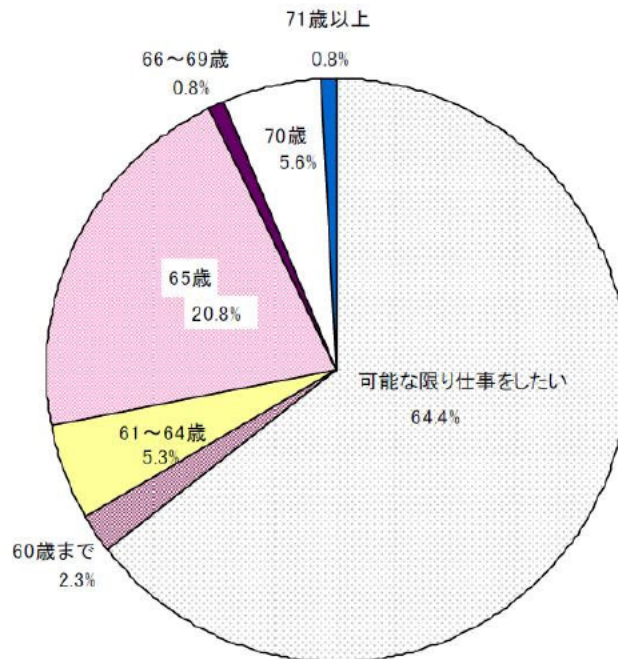
(単位:%)

	総数	仕事を したい	仕事は したくない	不詳
総数	100.0	70.9	24.4	4.6
50～54歳	100.0	71.2	24.4	4.4
55～59歳	100.0	70.7	24.5	4.8
男	100.0	82.1	14.0	4.0
50～54歳	100.0	82.0	14.1	3.9
55～59歳	100.0	82.1	13.9	4.0
女	100.0	60.4	34.3	5.3
50～54歳	100.0	61.0	34.1	4.9
55～59歳	100.0	59.9	34.5	5.5

(厚生労働省 第1回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)結果の概況より)

一方、企業では、定年後も嘱託契約などの制度を整備し、フルタイムではなくて、週3日勤務、午前中のみの勤務といったフレキシブルな対応がなされているものの、そのような人のために在宅勤務制度やサテライトオフィス勤務制度を整備しているケースは少なく、通勤時間をかけて職場に行かなければ仕事ができないという制約が存在している。

「仕事をしたい者」のいつまで仕事をしたいかの状況



注：集計対象は、60歳以降も仕事をしたい者である。

(厚生労働省 第1回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)結果の概況より)

このように、最近では定年制のある企業でも再雇用制度や勤務延長制度を整備していることが多く、また、小さな企業では定年制がないところも多い。これらのことから「2007年問題」において危機的な状況が生じることはなく、企業にとって短期的には団塊世代の退職の影響はそれほど感じられないという考え方もある。

むしろ、今後の問題としては、団塊世代の労働者の大量退職の影響というよりは、むしろ少子化により減少する若年労働者の確保、若年労働者の質的向上、女性労働力の活用をいかに図るかにあると考えられるのではないだろうか。

いずれにしても、今後数年間、仕事をリタイアした団塊の世代の動向には、社会的な注目が注がれることになり、これからは「移住ビジネス」といった、彼らのニーズとマッチする地域を探し出してコーディネートするようなビジネスが注目を浴びるかも知れない。

<参考>

「第1回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)結果の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou06/index.html>)

## 2-7 ワーク・ライフ・バランスという考え方

最近ワーク・ライフ・バランスという言葉をよく聞くようになってきたが、これは文字どおり、仕事と個人の生活を上手に調和させることによって、仕事も生活も充実させていこうという考え方である。

平成 19 年 7 月に内閣府の男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」が報告した「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」によれば、「ワーク・ライフ・バランス」とは、

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要である。

と述べられている。

我が国の現状を見ると、長時間労働や柔軟性に乏しい就業環境、不安定な雇用状況などの問題があり、個人が理想と考えるような形で多様な活動にかかわることが困難である。また、心身ともに疲弊する状況も見られ、そもそも仕事以外の活動に関わりたいという意欲すらわからないような状況の労働者もいる。このような影響が家庭や地域社会に対しても及んでおり、また、先に述べたとおり、労働力人口が減少していく中で、個々の企業にとっては、優秀な人材の確保が切実な課題となっており、そのために個人の様々な事情に即した柔軟な就業環境を提供できることが人材を呼ぶための必要不可欠な条件となってくると考えられている。

このように、大きく時代が変わっていく中で、これまでの働き方や考え方を改革しないままでは、労働者も企業も、ひいては社会全体が持続できなくなってしまうことも考えられる。

国民の中には、心の豊かさや自由な時間、社会貢献を大切にする考え方が広がり、地方への移住やスローライフ志向の高まりなど、価値観やライフスタイルが多様化している。また、多発する災害や犯罪等を背景に安全で安心な土地での暮らしを求める傾向が強まっている。

これまでのような仕事一辺倒な生き方から脱却して、もちろん仕事は仕事で一生懸命取り組んで、勤務時間が終わった後は、自分のことや家族のことに時間を費やしたいと多くの人が考え始めている。むしろこれからは生き方の質を大切にしていきたいという考えが強くなっていくのではないだろうか。働けば働くほど結果が出て賃金が上昇する時代が終わり、ICT を駆使して、いかに効率的に仕事を行い結果を出すかということが、評価の対象になるなど、就業者を取り巻く環境も変わってきている。長時間職場にいたことがよしとされる時代は終わったのかもしれない。

テレワークにより、通勤時間が短縮されたり無くなったり、通勤ラッシュの混雑に

よるストレスからの解放が実現するだけでも、自由になる時間も増える。また、ネットワークに接続できさえすればどこにいても仕事が可能となるため、在宅に限らず場所を選ばない就業が可能となる。例えば、旅行をしながら仕事をするとか、夏休み期間に家族で北海道に来て昼間は仕事をしつつ、アフター5 にレジャーを楽しむといったことが可能となる。

まさに、テレワークという就業形態は、ワーク・ライフ・バランスを実現するのに不可欠なものといえる。

かつて、労働者というものは、仕事が第一であり、家庭や地域等への活動に参加するといった責任はあまり考慮されてこなかったし、必要と考えられてもこなかった。そもそもそんな時間も取れなかったのかもしれない。しかし、時代の変化とともに、性別、仕事、家庭、地域等への関わり方、考え方は確実に変化してきているものの、現状、多くの人々は自分が理想と考えるようなワーク・ライフ・バランスを実現することが困難な状況にあることを実感している。

労働者にとって、子育て、介護といった、仕事以外の活動についても責任を持ち時間を割く必要が増えており、仕事とそれ以外の活動における理想のバランスを実現することが切実な課題となっており、その実現が、働く人々が心身ともに健康であることに繋がることを認識しなければならない。

これまでのように「女性は出産を機に退職して育児に専念すべき」と考える人の割合は少なくなり、「働き続けるべき」という意見が男女ともに高くなっている。これまでは仕事に専念していればいいと思われがちだった男性についても、家庭や個人生活へのウエイトの移動を考えている人は多い。しかしながら、現実には、子育て期の男性は長時間労働で帰宅は深夜といった状況にあるなど、実質的には仕事中心となってしまっている場合が多い。長期間にわたる長時間労働は、心身の健康に悪影響を及ぼしかねない。これは、本人や家族にとって不幸であるのはもちろん、長期的にみれば、社会的にも大きな問題となる。

また、結婚・出産の際に、仕事をそのまま続けたい、あるいは働き方を柔軟に変えたいという希望を女性が持っても、現実には企業の就業環境整備に柔軟性が乏しく、継続就業や希望する形での再就職が難しいのが我が国の現状となっている。人口減少時代を迎えた今、労働力の減少が本格化していく段階で、効率的で生産性の高い働き方が求められている。

少子化、高齢化、家族形態の変化、地域社会のつながりの希薄化などが進展する中で、子育て・介護・地域活動などへのかかわりの重要性が増しているのは、国民共通の認識である。労働者が意欲と能力を生かして希望に沿った形で様々な活動に従事できることは、社会の安定と活力にとって極めて重要であり、そのためにもワーク・ライフ・バランスの推進は不可欠であるといえる。

すでに団塊世代の大量退職が始まっている中で、人材の獲得をめぐる競争は今後長期的なスパンで激しさを増していくと考えられる。特に、人口が減少する若年

層人材の獲得や定着の重要性、現役世代の働く意欲や能力のある女性や高齢者の更なる活用の重要性が高まるはずである。長時間労働等により労働者が健康を害することは本人のみならず企業にとっても深刻な問題となってくる。多様な人材を生かして企業の競争力を強化するためには、個人の様々なニーズにある程度対応できて、心身の健康が維持できるような就業環境、就業形態を提供することである。それにより、労働者の意欲や満足度を高めることで優秀な人材を確保し、定着させることが可能となる。

特に仕事と生活の調和を重視する若年層や現役世代のニーズを尊重することが必要となる。子育て期の男女に対しては、仕事と家庭の両立を可能にする就業環境、就業形態の提供が重要であり、特に女性の活躍の促進にとっては不可欠である。また、今後介護ニーズの急増が見込まれる中で、介護を理由に仕事を続けることができなくなれば、企業にとっても経験豊かな中堅層の従業員を失うことになる。さらに、高齢者の能力を活用するためには、無理なく働ける就業環境、就業形態を提供することが必要である。

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスを推進することは、単なるコストの削減ではなく、将来の成長・発展につながるわけであるから、今後の経営戦略として重要な柱となるはずである。特に、中小企業やICT関連企業においては、人材獲得をめぐる状況が厳しい中、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、有能な人材を確保し定着させることは極めて重要である。逆に言えば、個々の従業員の事情を把握しやすく柔軟な対応が可能である等の利点があり、こうした利点を生かして、個々の企業の状況に合った取組を実施することが求められる。大企業と比べて相対的に女性比率が高く、女性の活躍を促進する観点からも、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことの意義は大きい。

ワーク・ライフ・バランスを推進することで目指す社会の姿は、国民一人ひとりが、職場、家庭、地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会である。また、企業・組織が、労働者一人ひとりの価値観、必要性、要望を尊重した形で、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高めて活動する活力に満ちた社会である。そこでは、国民が希望する形で家庭や地域社会にかかわることで、充実した家庭や地域社会がもたらされる。ワーク・ライフ・バランスの推進は、このように、多様性を尊重した活力ある社会を目指すものである。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、仕事のやり方をはじめとして、社会的にも様々な変革が必要となってくる。そのための大きなツールのひとつとして ICT を用いたテレワークが非常に大きな役割を担うということは、世界的にも認識されているところである。

#### <参考>

「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」

(<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf>)



## 2-8 ブロードバンド環境の整備

テレワークの実現にとって、テレワーカーと企業とのコミュニケーションの利便性は極めて重要である。コミュニケーションの利便性は、通信基盤の整備普及とそれを利用するコミュニケーションツール等の関連情報システムに大きく左右される。本節では、通信基盤の中心と考えられるブロードバンドについて、北海道管内の普及状況について紹介する。

### (1) ブロードバンドサービスとは

ブロードバンドサービスとは、ADSL や FTTH、CATV などに代表される数 Mbps ～百 Mbps の高速なインターネット接続サービスであり、高速・常時接続であることを活かし大容量データを短時間に送受信可能となり、IP 電話やテレビ会議システム等も安価に提供可能となることからテレワーク普及の重要なインフラとなっている。

### (2) 北海道におけるブロードバンドサービスの現状

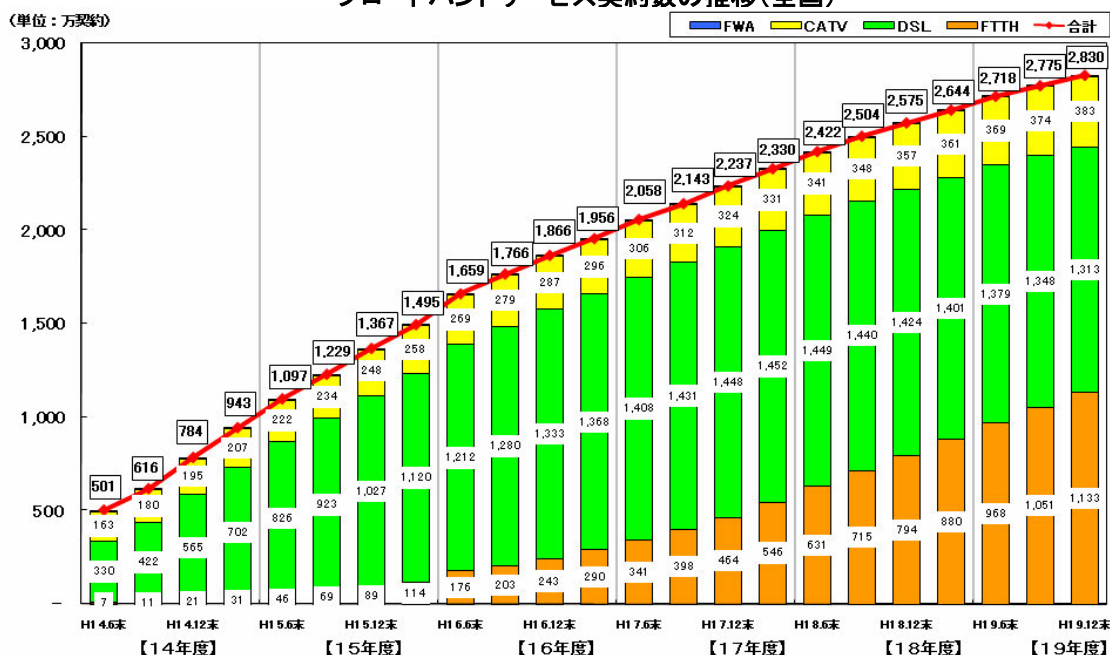
我が国では、2000 年頃から政府の e-Japan 計画策定もあり、定額・常時接続であるブロードバンドサービスが急速に普及してきており、特にここ数年は FTTH の普及が著しい。

北海道においても急速に普及してきており、平成 19 年 12 月末時点で契約数は 100 万件を超え、世帯普及率は 39.6% に達している。

ただし、この世帯普及率は全国平均に比べ、全体で 15.1 ポイント低い状況となっている。

ブロードバンドサービスが提供されている自治体数でみると、道内 180 市町村中 178 市町村においてサービスが提供されており、未提供の自治体数は 2 町村となっている。しかしながら提供されている自治体においても広大な面積を有する北海道においては、郊外地域ではブロードバンド未整備地区が多数存在しており、今後の解消が課題となっている。

ブロードバンドサービス契約数の推移(全国)

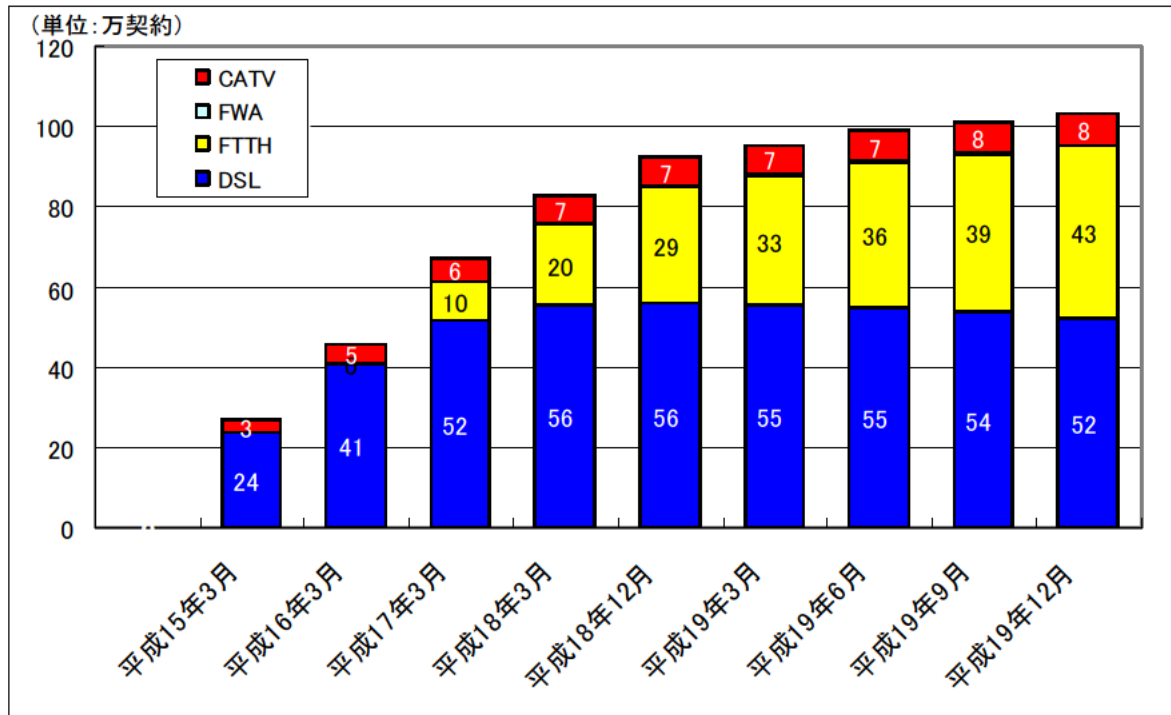


(注) 平成16年6月末分より電気通信事業報告規則の規定により報告を受けた契約数を、それ以前は事業者から任意で報告を受けた契約数を集計。

ブロードバンドサービス契約状況(平成19年12月末)

	北海道		全国	
	契約数	世帯普及率	契約数	世帯普及率
DSL	524,542	20.2%	13,133,113	25.4%
FTTH	427,637	16.4%	11,328,952	21.9%
FWA	2,119	0.1%	12,585	0.0%
CATV	76,347	2.9%	3,827,502	7.4%
合計	1,030,645	39.6%	28,302,152	54.7%

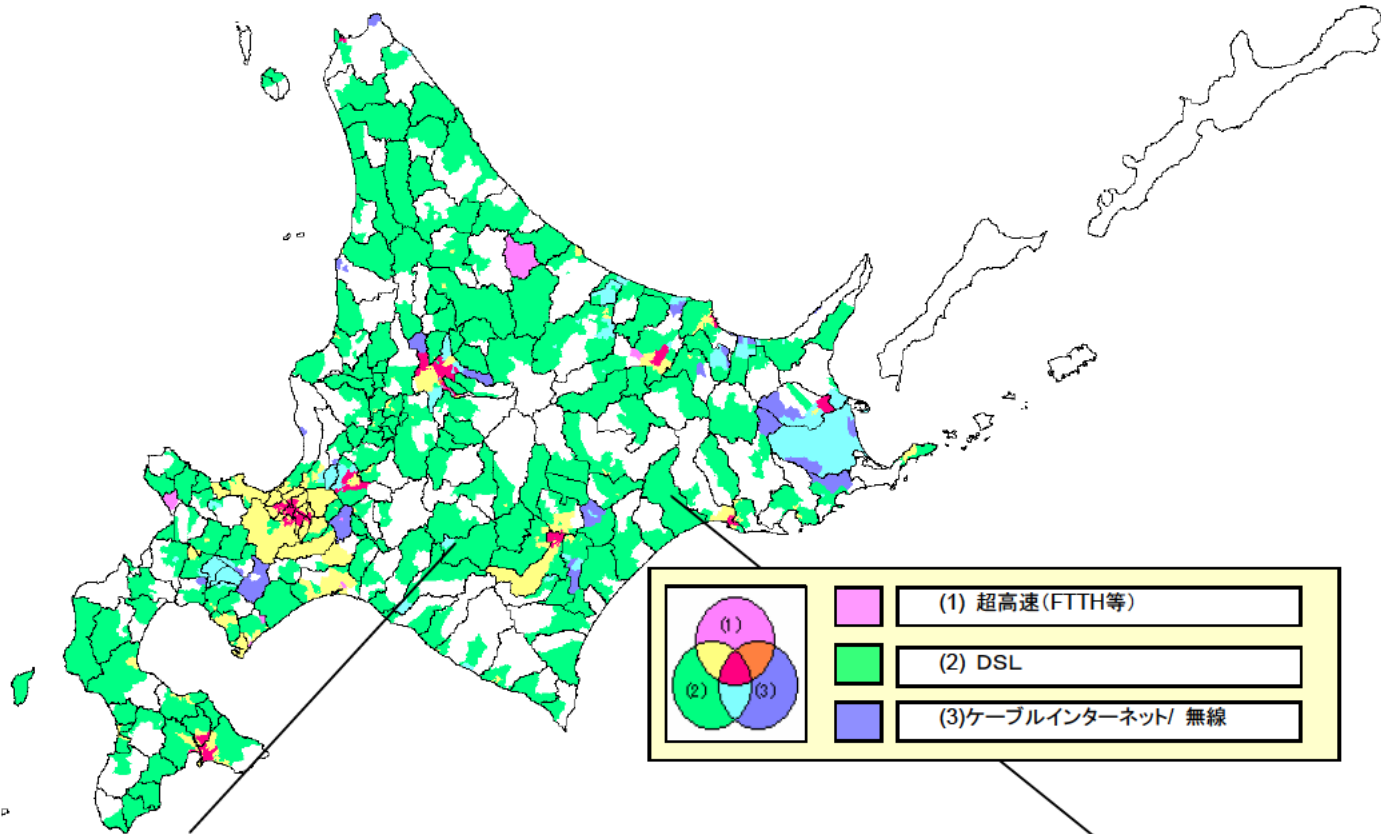
北海道管内ブロードバンドサービス契約数の推移



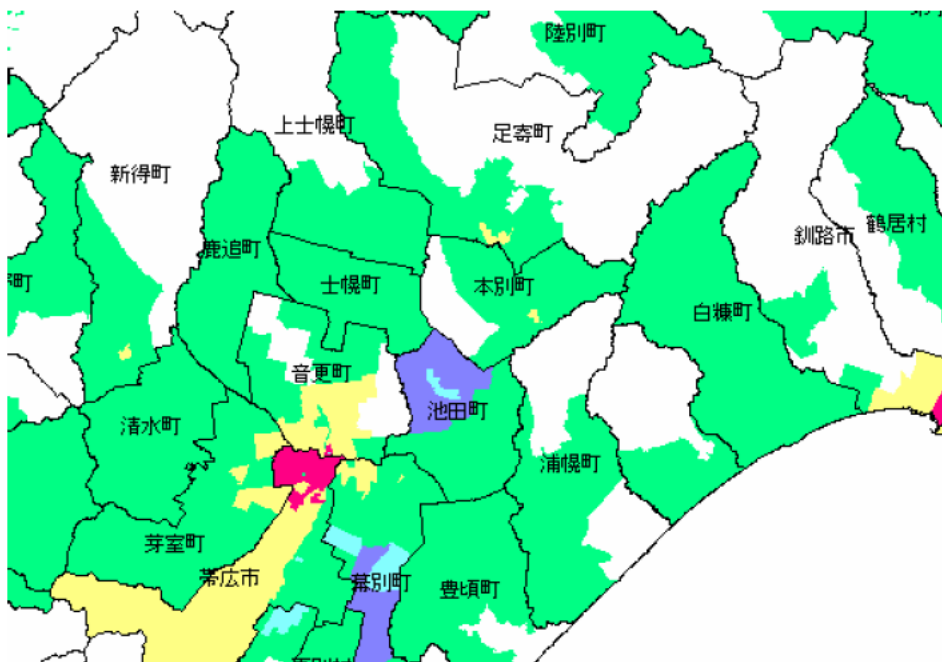
<参考>

「北海道のブロードバンドサービスの普及状況」(総務省北海道総合通信局)  
<http://www.hokkaido-bt.go.jp/2006/bbserv.htm>

北海道管内ブロードバンドサービスマップ(平成19年12月末)



実証実験実施場所である本別町周辺を拡大



※市町村の行政界は平成19年4月1日現在です。

※ブロードバンド・マップは、ブロードバンドサービス(FTTH、ADSL、ケーブルインターネット等)について、事業者情報等から、原則町丁目単位で利用可能の有無を区分し地図上に色塗りしており、色塗りした地域の全域でサービス提供されているとは限りません。

<参考>

「ブロードバンドサービス提供状況(北海道)」(総務省北海道総合通信局)  
(<http://www.hokkaido-bt.go.jp/H/bbmap/bbmap.htm>)

## **第3章**

# **テレワーク導入の現状**



## 第3章 テレワーク導入の現状

### 3-1 自宅でのテレワークの実践事例

#### (1) 育児・介護との両立への活用

#### 育児・介護等と就労との両立が可能

##### ○(株)ワイズスタッフ



家に居ながら全国の仲間と共に仕事し、出産や育児で退職した女性の能力を生かす。

##### ○総務省



在宅勤務を行う総務省職員。通勤時間を保育園の送迎、家事に充て、仕事との両立が可能に。

##### ○(株)ジャパンパーソナルコンピュータ



システム開発エンジニアとして在宅勤務で働く方。在宅勤務により子供達との関係がより深化。また 出産後も安心して職場復帰が可能に。

#### (2) 退職後の再就労への活用

#### 在職中に得たICT知識を生かし高齢者の再就労が可能。団塊世代の大量退職にも対応。

##### ○NTTコムチェオ(株)



在宅でコールセンター業務を行うシニア層の方。自分の経験を生かし、仕事量を調整しながら仕事と生活の双方を楽しんでいる。



同じくコールセンター業務を行うシニア層の方。スタッフの大半を主婦層が占めているが、最近シニア層のスタッフが増えている。訪問PC設定など業務の幅も広がっている。

### (3) 障害者の自立への活用

#### 通勤が困難な身体障害者の自立支援が可能

○社会福祉法人

東京コロニー 職能開発室



在宅でのIT講習事業を受け、7年間在宅で就労（ソフト開発）を実現しているAさん。

○社会福祉法人

プロップステーション



療護施設の自室にて仕事中のBさん。事故で負傷し、両下肢と右上肢の機能障害に。  
在宅でのIT講習等を受け、現在地元の療護施設の協力を得て、優秀なプログラマーとして働いている。

○㈱沖ワークウェル



鹿児島県在住で東京の同社へ就職したCさん。同社のICTを活用したテレワークシステムで、障害のある26名の在宅勤務社員と一緒にグループワークによるソフトウェア開発をしている。

### 3-2 企業のテレワークの実践事例

#### どこでもオフィス

##### モバイルワーク



移動時間を有効活用

移動中、顧客先、在宅での勤務が可能となり、業務の効率化、顧客満足度の向上が図られる。



自宅から顧客先へ直行し、プレゼンテーション

##### 在宅勤務



最も適した場所で働く

##### フリーアドレス (不動産管理)

コラボレーション的な働き方(他部門の人材や社外人材の活用)、オフィスの省スペース化が図れる。



ソフトバンクテレコム。個人専用のデスクを割り当てず、どの席にでも座って仕事ができる。

##### ペーパーレス (文書管理)

文書管理の最適化、紙の書類を保管するスペースの削減が図れる。



日立製作所。個人ロッカーを用意し、デスクには引き出し、キャビネット、ゴミ箱をがない。

※ 以上の資料はテレワーク推進地域セミナーin北海道(H20.3.25) 総務省講演資料より引用



### 3-3 テレワークの先進的な実践事例

SOHO事業者、企業においても様々な取組が進められており、ここでは本調査検討会委員からの情報提供を中心に先進的なテレワークの実践事例について紹介する。

#### (1) 自営型テレワークの実践事例

##### 協同組合アイ・ウェア

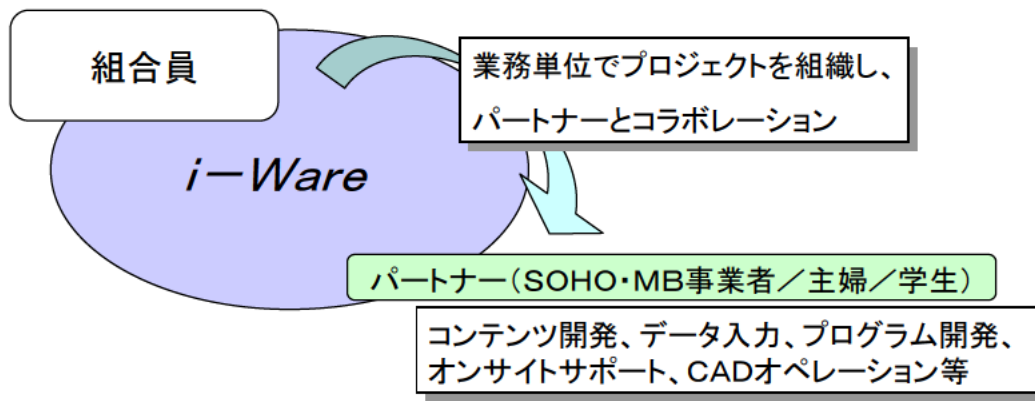
###### 1. アイ・ウェアの概要

協同組合アイ・ウェアは、北海道を基盤とするIT系企業13社が、共同受注と共同開発を目的として運営する、事業協同組合です。

本部事務局	札幌市中央区南4条西6丁目4番4号 札幌タイキビル2F
目的	・組合員の取り扱う情報通信技術に関連した製品、サービスの共同開発・受注 ・組合員の事業に関する経営及び技術の改善向上又は組合事業に関する知識の普及を図るための教育及び情報の提供 ・組合員の福利厚生に関する事業他
出資の総額	金200万円(平成18年12月31日現在)
代表理事	小山内 拓
設立認可の年月日	平成12年11月1日 (設立認可:北海道 石商労第2021-15号)
官公需適格組合証明	平成17年6月27日 (北海道第13号)
連絡先	電話/011-520-7006 メール/info@mx i-ware or jp
URL	<a href="http://www i-ware.coop/">http://www i-ware.coop/</a>

###### 2. SOHO/マイクロビジネスエージェントとしての取り組み

協同組合アイ・ウェアでは、「パートナーシップ制度」として、SOHO/マイクロビジネス事業者に登録いただいて、情報システム等の共同開発を行っています。登録料、年会費等は無料で運営しています。パートナーは組合運営上賛助会員として、共同事業に参画いただきます。



### 3. パートナーの概要

- パートナー数： 188名（平成19年12月末現在）
- 年齢構成： 20代／21%、30代／42%、40代／19%、50代以上、その他／18%
- 性別構成： 男性／42%、女性／55%、法人／3%
- 職種構成： 専業SOHO／10%、主婦／41%、学生／4%、その他（兼業、被雇用者等）／45%
- 最高発注額： 約150万円（プログラム開発）
- 継続契約件数： のべ12名（出来高～月額6万円程度）
- その他： 講習会の実施  
セキュリティに関するヒアリングの実施等

### 4. SOHO／マイクロビジネスエージェントのメリット

#### 発注企業のメリット

- ◆専門性の高い人材にアクセスでき、高い業務パフォーマンスを得ることができます
- ◆社内に人員を抱えることなく必要なときに必要なスキルをフレキシブルに利用できます
- ◆エージェントが窓口を一本化し、受注責任も負うため、最適なリスクマネジメントが可能です

エ  
ー  
ジ  
ェ  
ン  
ト

- ◆個人ではなかなかアクセスできない企業や官公庁、自治体等の業務に参加するチャンスがあります
- ◆発注企業との諸手続や与信調査等はエージェントが行うため、リスクなく業務に集中できます
- ◆講習会等の各種施策や交流会などを通じて、スキルアップとネットワーク作りが可能です

#### SOHO／MBのメリット

### 5. パートナー教習会・セミナーの様子



## 6. パートナー登録に当たって

### 登録のメリット

- 年会費、入会均等は一切無料
- 委託業務情報のほか、各種セミナー、施策等の情報がメールで配信
- 個人では入りにくい大手企業や自治体等の業務への参加のチャンス
- 受注先企業は当組合で与信調査済みなのでスキルレスで業務に集中可能
- 報酬の支払いも当組合が支払日を明確にした上で確実に実施

### 登録方法

- ホームページで「賛助会員規約」を承認
- パートナーシップ登録申込書(ホームページ上からダウンロード)の提出
- 本人確認資料と業務実績を示す資料、媒体等の提出
- 当組合から「パートナー登録完了通知」の発行を持って登録完了(約1週間程度)

(小山内委員提供資料)

## (2) 自営型、雇用型両方の側面を持つテレワークの実践事例

### 株式会社ワイズスタッフ

1998年に北海道北見市で設立以来、「ネットオフィス」をコンセプトに、全国各地のテレワーカーによるプロジェクト体制のもと、ホームページ制作、ネットプロモーションなど、さまざまな業務を行ってきた。

奈良オフィス

北見オフィス

ネットオフィス

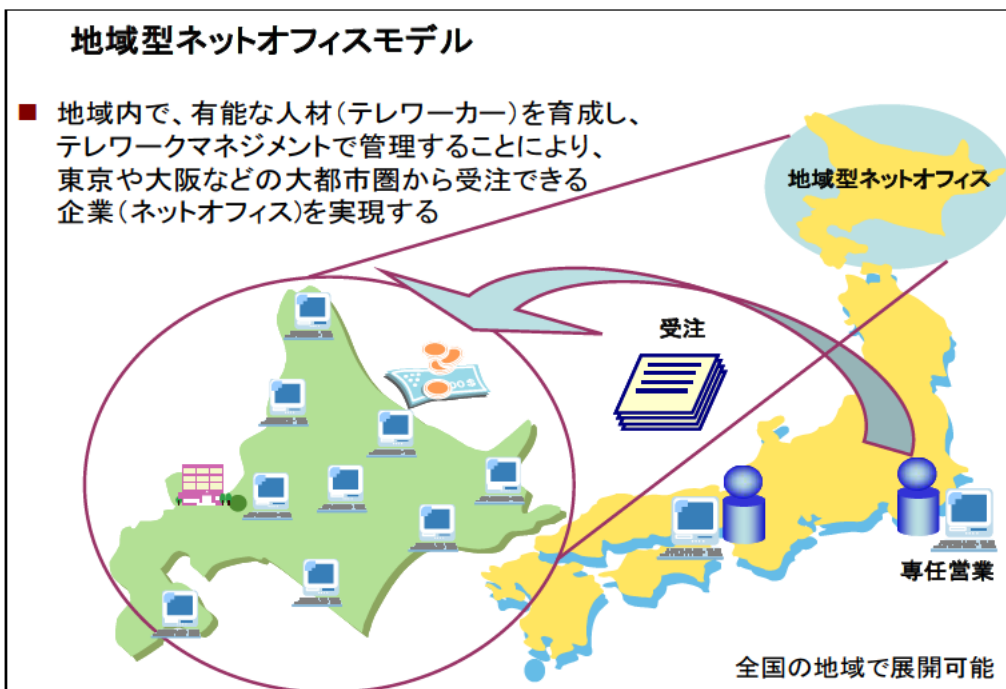
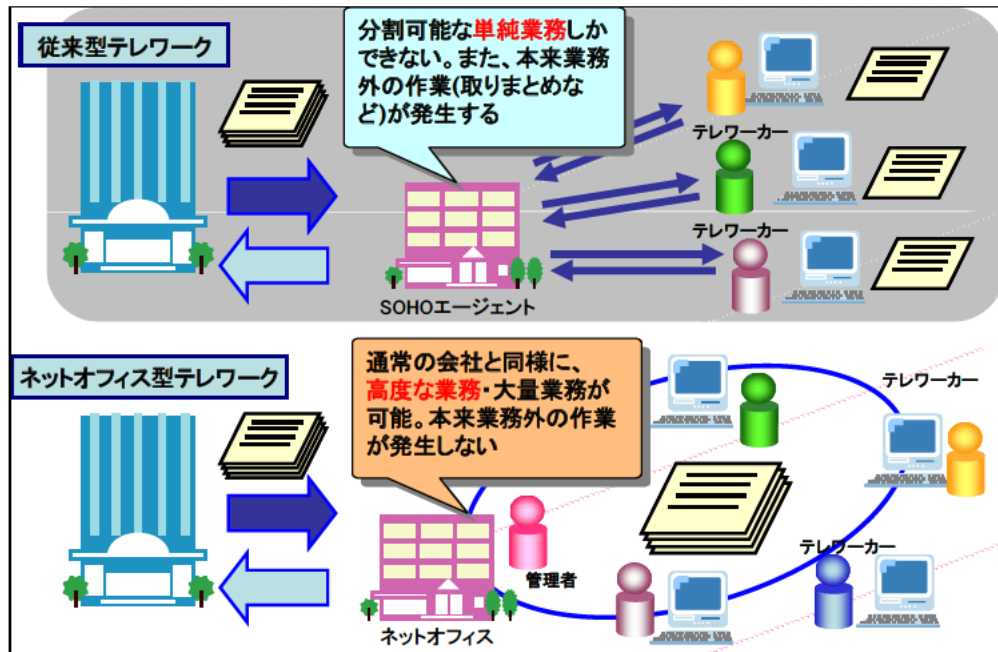
全国および海外在住の140名の  
テレワーカーがメインワーカー

場所を選ばず、広く人材を活用しながら、固定費を抑えることができるテレワークのメリットを生かし、大都市圏の企業から業務を受注している。テレワーカーは、現在、全国で135名、海外で6名、北海道で25名。ネットメンバーとして、メインの業務をチームで行っている。個々のテレワーカーは個人事業主としてワイズスタッフ基本契約を結び、業務成果に応じた報酬を得ている。

一方、北見を拠点として奈良にもあるオフィスでは、テレワーカーの業務サポート、およびネットオフィス環境の構築を行うことで北見は5~6名、奈良は3~4

名の雇用を創出している。また、「遠隔雇用」という形で、テレワークで勤務している札幌在住の従業員が1名いる。北見および奈良のオフィスでも、総務省によるテレワーク体験プログラムに参加するなど、被雇用者のテレワークの実施にも取り組んでいる。

テレワーカーは、一般的に「サブ」の労働力に考えられがちだが、ワイズスタッフでは、テレワーカーの選定、マインド教育からマネジメントまでを行い、さらに、ネット上にオフィス環境を再現するためのサービスやツールなどの業務環境を整えることで、高度な「メイン」のチーム業務を行うことを可能としている。

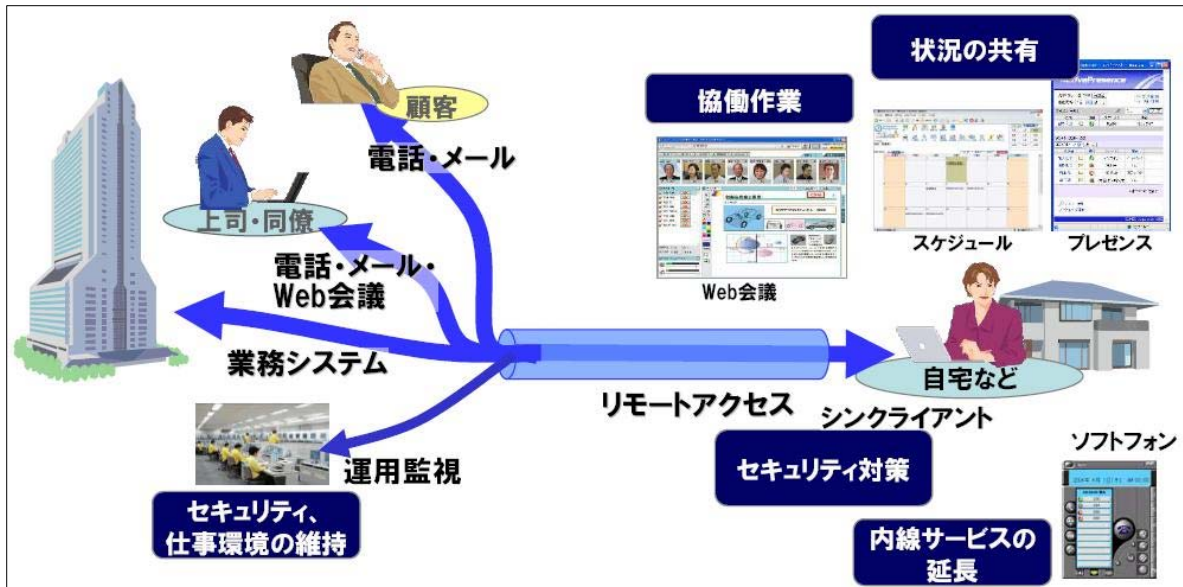


(田澤委員提供資料)

### (3) 雇用型テレワークの実践事例

#### ① 日本電気株式会社(NEC)

2006年7月から「どこにいてもオフィスと同じように業務を遂行・協働できるワークスタイル」をコンセプトに、社員2000人を対象として、職種や用途を限定しないテレワークのトライアル勤務を実施。



このトライアルのベースとなったのは、2002年から実施している、育児や介護を行っている社員を支援するために設けた在宅勤務制度。

NECでは、テレワークを“協働”のためのものにとらえ、「どこにいても、オフィスと同じように業務を遂行する」、「完全在宅勤務ではなく、状況によって働く場を使い分ける」ことを実現するためのものと定義している。

基本的に誰でも参加が可能。ただし参加要件として、上司が参加の承認を行っていること、部門およびグループがブロードバンドオフィス環境を整えていることが必要。

2007年4月には、「UNIVERGE ユビキタスワークプレイス」というコンセプトで、情報の共有化やコミュニケーションの活性化をオフィスからさまざまな現場に広げる4つのソリューションを発表。それが、「UNIVERGE 役員会議ソリューション」「同 モバイル文書閲覧ソリューション」「同 どこでも内線ソリューション」「同 テレワーク導入支援ソリューション」の4製品。

自ら実践した実績をもちながら、ソリューションを提供している。

(山本委員提供資料)

## ② 日本 IBM 株式会社

1997 年からオフィス以外の場所での勤務を認める制度を整備。顧客にもコンサルティング込みでソリューション導入を行っている。

IBM では、「業務効率の向上」「社員の働きやすい環境作り」という 2 つの視点から、積極的に新しいワークスタイルの実現を進めてきた。

### 業務効率の向上

1997 年からオフィス以外の場所での勤務を認める「モバイルオフィス」を制度として整備した。営業や SE など顧客と接する業務を行う社員に対し、できる限り客先に向かいやすい環境を整え、顧客満足度向上につなげることを想定して実施。しかしながらオフィスの実態は変わっていなかった。

2001 年から、テレワークを「e-ワークスタイル」と呼称し、モバイルオフィスを進化させたワーキングスタイルを取り入れ、営業部門などのオフィスは、昼間は在籍している社員の数が圧倒的に少ないことに着目し、オフィスの中の固定席を廃止した。

必要な情報に外出先でもすぐ取り出せるポータル・サイト(個人別にカスタマイズ可能)

製品情報

研修・営業資料 (e-ラーニング)

社内IT情報

人事福利厚生情報

重要ニュース

社員検索機能

さらに、サテライトオフィスを主要場所に開設し、会議室、電源、ネットワークの 3 点を準備し、必要に応じて自由に利用できる環境を整えた。これにより、オフィスに戻ることなく業務を遂行できる。

オンライン上で、人事・経理などのプログラムの検索・申請・承認が可能



e-ワーカーに必要な情報をイントラネット上で提供

e-ワークはじめる	PC ガイド & サポート
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ e-ワークスタート・ガイド</li> <li>◇ e-ワーク制度実施細則</li> <li>◇ e-ワーク制度利用申請書 (xls 20KB)</li> <li>◇ e-ワーク制度に関するQ&amp;A</li> <li>◇ e-ワーク制度活用例</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ NCO重要情報/ウイルス警報</li> <li>◇ NCO利用ガイド</li> <li>◇ NCO Links &amp; Tips</li> <li>◇ 社内ソフトのダウンロード (ISS)</li> <li>◇ アプリケーションFAQ</li> <li>◇ Internet SINE FAQ</li> <li>◇ VTS FAQ</li> <li>◇ 社内PCの修理</li> </ul>
勤務時間管理	PCセットアップ
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 就業規則 本則</li> <li>◇ 就業規則 解説集</li> <li>◇ フレックスタイム制勤務規定</li> <li>◇ 勤務時間および休憩時間</li> <li>◇ 時間外勤務</li> <li>◇ ノート勤務カード/勤務時間管理表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 社内LANに接続する (VTS)</li> <li>◇ 社内LANに接続する (SINE)</li> <li>◇ Netscape Communicator の</li> <li>◇ Internet Explorer の設定</li> <li>◇ Notesクライアントの設定</li> <li>◇ プリンタの設定 (Windows2000)</li> </ul>
安全衛生と健康	社内申請・精算ガイド
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ モバイルワーク・e-ワークの安全衛生</li> <li>◇ 安全衛生マニュアル・在宅勤務</li> <li>◇ VDT作業を快適に</li> <li>◇ 人間工学の自習トレーニングコース</li> <li>◇ Wellness ホームページ</li> <li>◇ 社員が事故にあったとき</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ DRAGON</li> <li>◇ EAGLES</li> <li>◇ PHENIX</li> <li>◇ REQ/CAT</li> <li>◇ TOPS</li> <li>◇ APS</li> </ul>

**NCOサービスデスク**  
(電話でのお問い合わせ窓口)

**サポート時間**  
平日 8:00~22:00  
土日休日 9:00~18:00

## 社員の働きやすい環境作り

1999年6月に、「育児・介護ホーム・オフィス制度」を整備。自宅での勤務が可能な職種に就く社員に対しては、育児あるいは介護と業務の両立を目的に、1日の勤務の一部分について、自宅で勤務することを認めている。

2000年4月からは、それをさらに進化させた「e-ワーク制度」を整備。前年度整備された制度に比べ、勤務場所や勤務形態がよりフレキシブルになり、社員が育児あるいは家族の介護と業務との両立を図るために適用を希望した場合に、上司の承認があれば、ITを活用した完全在宅勤務「e-ワーク」を認めている。

## オンデマンド・ワークスタイル

帰属するオフィスからチームワークの場へー  
必要な時に必要な人と最適な場所でのコラボレーション



(黒木委員 提供資料)



③ シスコシステムズ合同会社

シスコシステムズでは以下の主な理由により全世界の社員への共通の制度としてテレワークを導入している。

ア 優秀なタレントの獲得・維持

柔軟な労働環境で優秀なタレントを獲得・維持し、従業員の満足度を高めながら労働生産性を維持する

イ ダイバーシティ(ワークスタイルの多様化への対応)

私的な理由によって自宅で働かざるを得ない従業員に退職以外の選択肢を与え、かつ、そうした社員の生産性の低下を抑える

ウ ワーク・ライフ・バランス

オフィスと同等の労働環境を自宅に与えることにより、従業員のワーク・ライフ・バランス維持のための選択肢を提供する

エ シスコのビジョンの達成

自社のテクノロジーを用いて、自らが働き方を変え、その良さをお客様や社会に伝えるというシスコのビジョンを達成する。

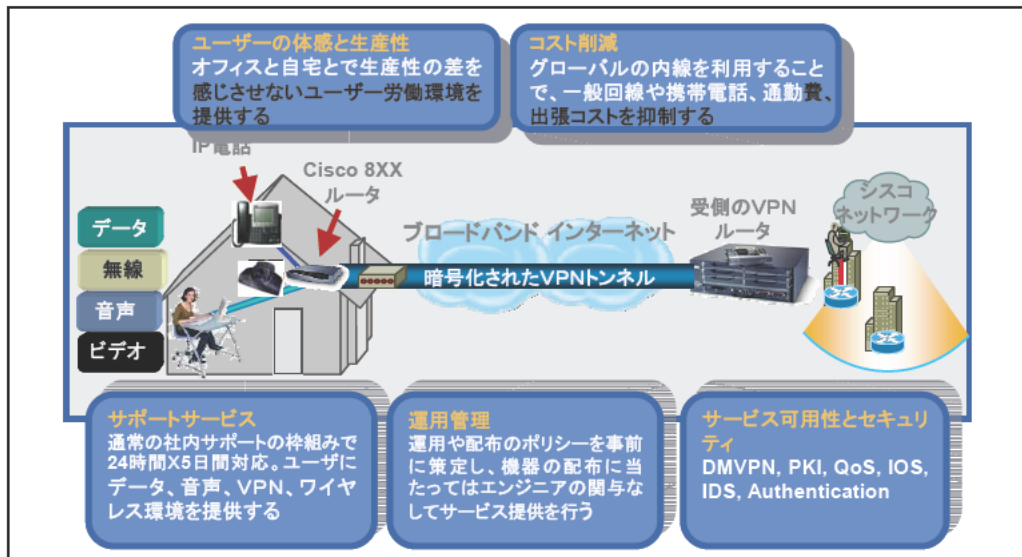
また、テレワークの対象者は特定の部門をそれとするのではなく、シスコシステムズの社員のうち、自宅に労働環境を持つことで、当人の業務遂行の生産性向上や従業員満足度の向上が見込めるものを対象とする。実際には従業員個々人の状況、業務、適正を上長が判断し、テレワークの可否を決めることにより運用されている。

(ア) 在宅型テレワーク

テレワークを行う従業員に対しては小型のルータ、IP 電話機などが貸与され、安全なネットワーク接続とともに、オフィスに出勤して業務を行うのと遜色のない環境が構築される。

また、ネットワーク接続上でデータ通信だけではなく音声通信、映像通信も可能となるため、自宅からでも会社の電話番号での内線、外線を使用することが可能となり、社内インフラで使用しているアプリケーションや PC 画面の共有などの Web 会議システムも統合して使用可能であるため、コミュニケーションも含めた円滑な就業環境を実現することができる。

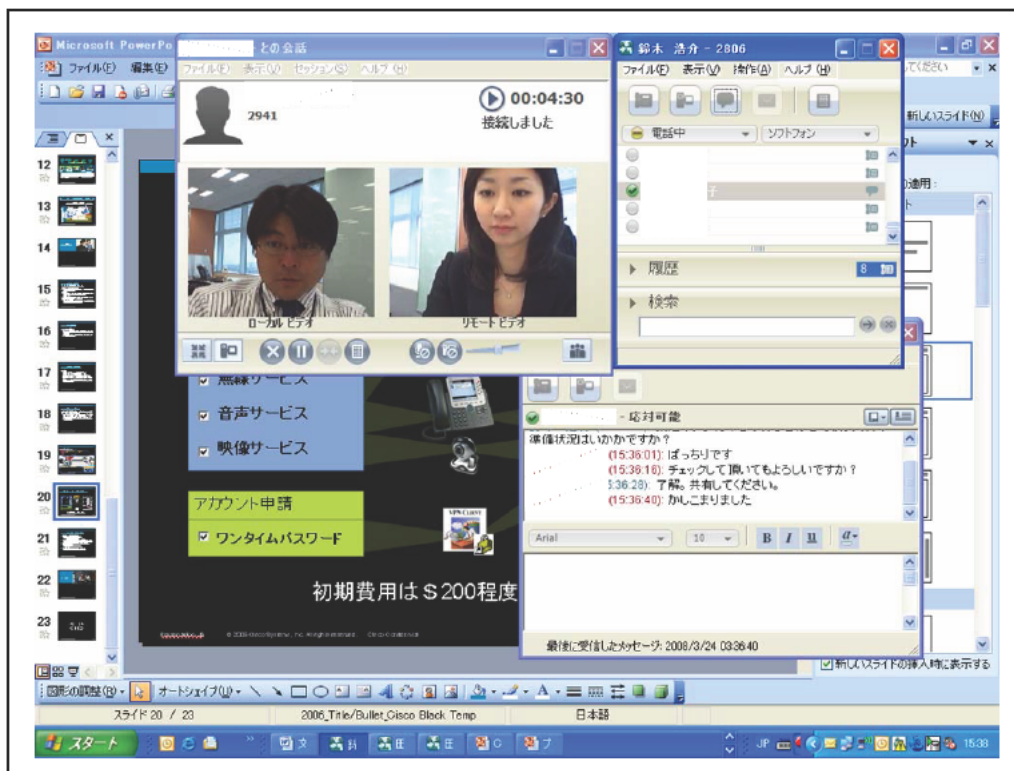
## シスコシステムズ テレワーク概念図



### (イ) モバイル型テレワーク

このようなテレワークの概念は在宅勤務だけではなくモバイル型テレワークの観点でも使用されており、新しいワークスタイルとして社外や自宅外においてもネットワークのアクセスがあれば業務が行える環境となっている。この場合は可搬性を意識して端末にソフトフォン、インスタントメッセージング、コミュニケーションツールを実装することによりリモートからの就業環境を実現している。

端末を携帯することによりすべての業務が可能となることから、移動時間などを削減し有効に活用することにより、業務効率を改善させ自分の時間を多く作るという形のワーク・ライフ・バランスの実現が可能となる。



このようにネットワークやブロードバンド環境を最大限活用することにより仕事のあり方を変革し、生活そのものを変えて向上させていく試みを、会社側と従業員側の双方にて行う形でのテレワークを実現している。

(ウ) 次世代のテレワークへの試行

テレワークおよびネットワークの活用の次世代の形として、ネットワークにより空間をシェアする技術もシスコシステムズ内で使用されています。

このテレプレゼンスと呼ばれるシステムは、3画面もしくは1画面の高精細ディスプレイと立体音響システムにより、遠隔地との会議を実物大の相手をみながらそのクオリティを低下させることなく行うことが可能です。本システムにより多地点に散らばる決裁者同士の会話を円滑に行え、迅速なビジネスの意思決定や会議による出張の削減などの波及効果が生まれている。

#### テレプレゼンスシステム



(鈴木委員 提供資料)

### 3-4 テレワークに活用されるICT

#### (1) テレワークを導入するにあたっての考え方

いわゆる企業のような組織がテレワークを導入、実施するためには、既存の ICT を組み合わせ、自らの業務にカスタマイズをし、利用することが不可欠である。元々テレワークの定義は、2-3で述べた通り、「遠く離れたところ (tele) で仕事を行うこと (work)」であり、仕事の拠点から離れたところで、電話や FAX、現在であればインターネットに接続し、メールなどを利用しながら、業務を遂行する就業形態である。すでに、技術的にはテレワークシステムの構築は可能であるし、技術的な面で大きな課題というものはないつつある。

しかし、更なるテレワークの普及のためには、「テレワーク」=「安い、下請け業務」というイメージではなく、通常のオフィスで行われている業務と同等であるとの認識の下で、「組織としての業務スタイル」、「業務の可視化 (見える化)」が重要となってくる。また、テレワークを実施する際に一番の問題となるのは、セキュリティとなってくる。企業にとっては最高レベルのセキュリティ対策を導入するのが最善といえるが、そのために利便性が失われたり、生産性や業務の効率性が犠牲になってしまったりしたのでは本末転倒である。

自らにふさわしいセキュリティレベルを見極め、過剰レベルとならないこと、導入当初だけではなく、継続的にセキュリティレベルを確保していくことが必要となってくる。すなわち、テレワークにおいても、これまでと同様の「仕事の品質」が保証され、「顧客」からの信用を得る必要があるわけである。

以下に、テレワークを導入するにあたって、考慮すべきポイントを考えてみる。

#### ① 組織としての業務スタイル

決定権や責任の所在が明らかであり、1 名が何らかの事情で業務を遂行できなくなってしまうとしても、他のメンバーが補完することができ、納期、品質の保証ができなければならない。また、テレワークを就業形態の1つとして、社内において明確に制度化をしておくことが必要である。

#### ② 業務の可視化 (見える化)

品質を保証するためには、業務の遂行上必要なコミュニケーションを遠距離においてでも実現できなくてはならない。また、可視化することで、進行状況の把握、問題点の早期発見なども可能となる。

#### ③ 仕事の信頼度の確保

組織としての業務スタイルを確立し信用度を確保した上で、さらに「個人情報」や「機密情報」の取り扱いなど情報セキュリティ対策を講じる必要がある。

## (2) テレワークを推進するために必要なICT

### ① 可視化(見える化)のためのICT(コミュニケーションツール)

組織としての業務スタイルを遂行するためには、複数の人間が業務に関わる必要があるため、密度の濃いコミュニケーションツールが必要となる。コミュニケーションツールを活用することにより、進捗管理だけでなく、業務の可視化やノウハウの蓄積にもつなげることが可能となる。コミュニケーションツールとして代表的なものには下記のものがある。

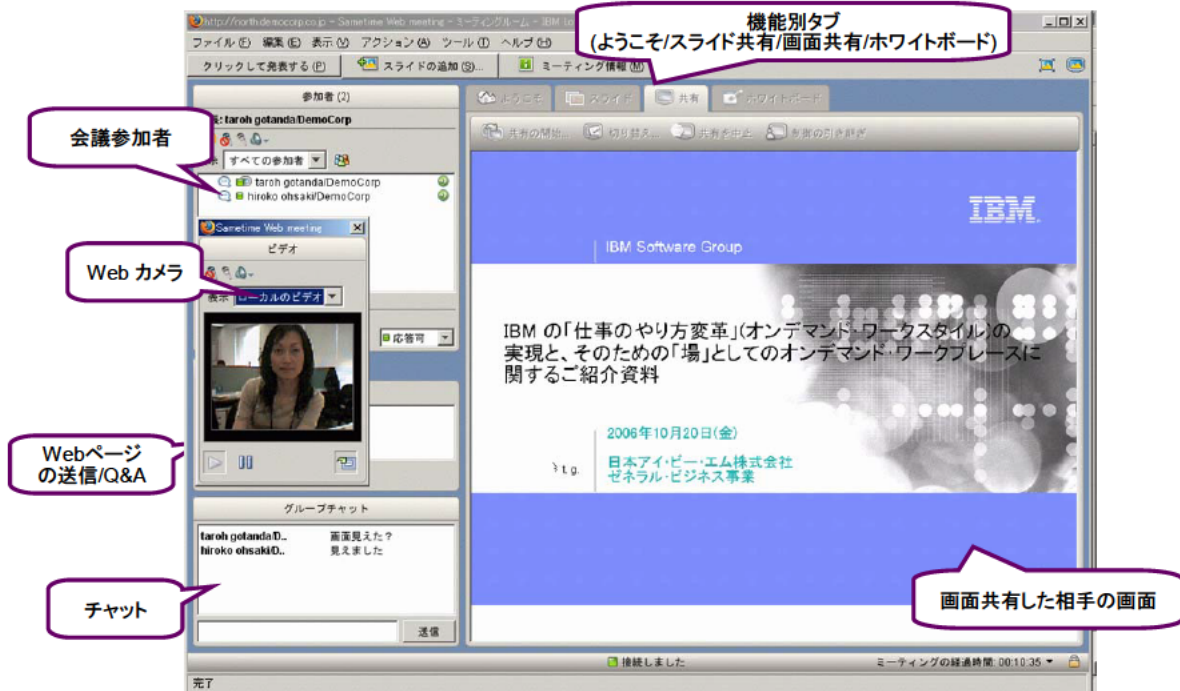
#### ア グループウェア

スケジュール管理、ライブラリ、ワークフロー、掲示板などの機能を持つシステム。従来はメール機能も併せ持った専用ソフトを利用したものが多かったが、最近では Web ベースのものが主流となりつつある。

より業務に特化したコミュニケーションツールも開発されている。

#### イ TV 会議システム

遠隔地と画像／音声を双方向で通信し、会議が可能となるシステム。従来は、画像／音声データを通信するには大容量の通信データとなるため、高額な専用装置を用いていたが、近年のブロードバンドの普及により、インターネット環境上で USB カメラとマイクをパソコンにつなげることで、安価にまた簡単にTV会議が実現できるようになった。



### ② 信頼度の確保のための技術(各種セキュリティ対策のための技術)

現在の社会においては「情報」というものの価値がより高くなり、多様な場面でネットワークやインターネットの利活用が行われるようになった。その結果、「情報」の入手が容易となった反面、「漏洩」の危険性が常に隣り合わせている。各企業は、「個人情報」や「機密情報」の安易な取り扱いによる損害を避け

るため、セキュリティ対策を慎重に行っており、テレワークを行う場合においてもより厳密な「情報管理」が求められる。セキュリティ対策のための技術としては下記のものがある。

ア VPN(Virtual Private Network)

公衆回線をあたかも専用回線であるかのように利用できるサービス。通常の光ファイバや DSL 回線を用いながら、企業内のネットワークとして利用することが可能となる。高価な専用線を利用せず、回線費用を安価に抑えることができる。

イ シンクライアント

利用者が使うコンピュータに最低限の機能しか持たせず、サーバ側でアプリケーションソフトやデータを管理するシステムの総称。クライアント側にデータを保存させず、企業内もしくは管理された場所にあるサーバにデータを保存しているため、クライアント側からの情報漏洩の危険性を抑えることができる。

ウ 認証技術

利用者の正当性を認証する技術。ユーザ名、パスワードで認証することが一般的であったが、金融機関を中心に、「なりすまし」のしにくい指紋、静脈、眼球の虹彩などの生体認証方式が採用され始めている。

また、認証局を利用した認証や、ユーザ管理を含めた認証サーバのアウトソーシングなども進んでいる。

③ インフラとしてのネットワーク

コミュニケーションツールをストレスなく利用し、各種のサービスをネットワーク上で実現するためには、高速なネットワーク網が必要である。ブロードバンドサービス(光ファイバ、DSL 回線など活用したネットワークサービスや CATV 網など)は、北海道内でも広まりつつあるが、一層のサービスエリアの拡大が期待される。

また、無線やモバイルネットワークなどのワイヤレスネットワークを活用することにより、場所を選ばず、移動中でもネットワークに接続することが可能となっている。

**第4章**  
**北海道での短期滞在型テレワーク**  
**実証実験**





## 第4章 北海道での短期滞在型テレワーク実証実験

### 4-1 実証実験の概要

本調査検討会では、検討会での審議を受け、北海道での短期滞在型テレワークの実証実験を実施した。概要については以下のとおり。



#### (1) 短期滞在型テレワーク実証実験実施場所

北海道中川郡本別町内の各施設を活用し実施した。

##### ① サテライトオフィス

本別町北3丁目 本別町ステラプラザ旧駅長室



本別町ステラプラザ(旧本別駅)外観



旧駅長室内部(サテライトオフィス)

② 短期滞在先  
本別町向陽町 町職員住宅



短期滞在先(町職員住宅)



住宅内部(生活用品完備)

実証実験を実施した十勝管内本別町の位置



(2) 実証実験実施期間

平成 20 年 2 月 15 日(金)～平成 20 年 2 月 24 日(日)  
(現地設置調整作業、撤去作業含む)

(3) 短期滞在型テレワーク実証実験参加者

今回の実験では、今回新たに構築したテレワークシステムを利用するテレワーカーと、既存の社内のテレワーク環境を利用するテレワーカーの 2 名により実証実験を実施した。

① 大手チケット販売会社(本社東京都)ウェブディレクター

主な業務は、Web 広告進行管理、タイアップ広告の制作ディレクション等

② 大手情報システム販売、サービス会社(本社東京都)システムエンジニア

主な業務は、メールを利用した営業フォロー、提案書、設計書のドキュメント作成等

※ ②のテレワーカーについては、本実験で準備したテレワーク環境を使用せずインターネット回線により本社の既存テレワーク環境を活用し業務を実施したものの。

(4) 実証実験のポイント

① 参加企業としての観点

ア 地方都市の遊休施設の利便性

→業務設備環境、物理を含むセキュリティ環境、交通

イ 地方都市の職員住宅などの住居の利便性

→サテライトオフィスとの距離、衣食住環境、経費

ウ 業務の効率、ワーク・ライフ・バランスの実現性

→実際業務に耐えうるか、またワークとライフの切り分け、リフレッシュ効果

エ 参加企業がどのような点に地方都市のメリットを感じる事が出来るか？

→福利厚生に選ぶ観点、就業に選ぶ観点、環境、地域交流、など

オ 企業側として、テレワークを取り入れることで、メリットとなり得るか？

→テレワークを導入することで PR できるか、福利厚生になり得るか、関係部署の負担は？

② 受け入れの自治体としての観点

ア 地方都市の遊休施設の利活用

→利便性や採算性はどうか？

イ 地方都市の職員住宅などの住居の利活用

→利便性、サテライトオフィスとの併用での問題点、金額

ウ 遊休施設や住居の通信環境整備

→実際業務に耐えうるか、またそれに必要な環境を構築できるか、その採算性

エ 参加企業がどのような点に地方都市のメリットを感じる事が出来るか？

→福利厚生に選ぶ観点、就業に選ぶ観点、環境、地域交流、など

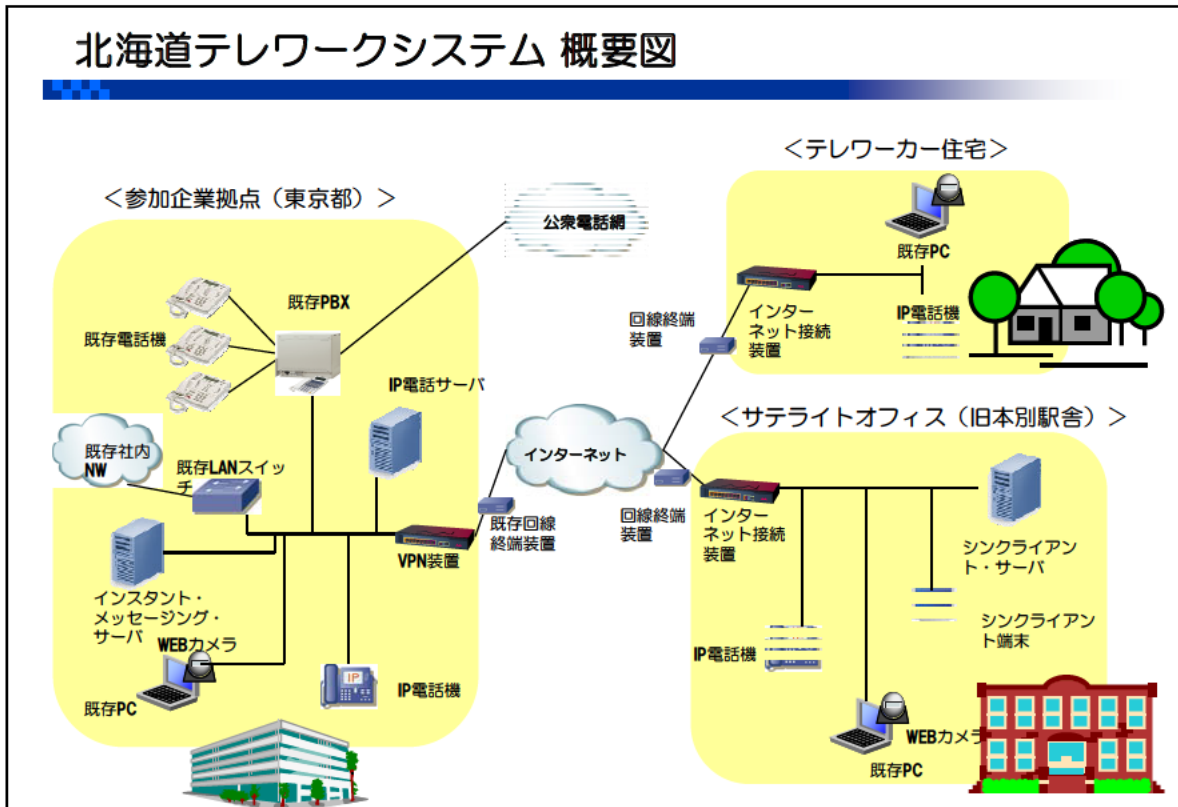
オ 地域活性化策の1つになり得るか？

→企業活動の一環として地方都市利用の可能性、移住のきっかけ作り、地場就労者の増加

## 4-2 実証実験システムの構成及び設備の概要

### (1) ネットワーク環境

今回の実証実験のネットワーク接続環境は下図のとおりである。



- ① サテライトオフィス（本別町ステラプラザ旧駅長室）  
NTT東日本のFTTH(光ファイバ)サービスであるBフレッツを活用した。  
本別町のサテライトオフィスと東京の本社間はVPN接続によるセキュリティに配慮した接続とした。
- ② 短期滞在先（本別町町職員住宅）  
NTT東日本のADSLサービスであるフレッツADSLを活用した。  
本別町のサテライトオフィスと東京の本社間はVPN接続によるセキュリティに配慮した接続とした。

### (2) 実証実験で提供したテレワーク機能

- ① 簡易操作のテレビ会議機能  
電話機で電話をかけると同時にパソコン上に映像がポップアップにて表示される。テレビ会議のための面倒な設定は不要。
- ② 電話番号ポータビリティによりどこにいても同一の電話番号の使用が可能。  
⇒テレワークで別の場所においても通常オフィスで使用する電話番号が使用可能。よって外部取引先等の電話相手にはテレワーカーの場所を気にするこ

となくいつもの電話番号でかけることが可能。

- ③ インターネット経由の通信によるコストメリット  
オフィスとテレワークを行う場所はインターネットにより接続されており、電話などの通信もそのネットワーク上で行うため、オフィスからテレワーク場所への電話転送などの追加コストは発生しない。
- ④ 安全な接続環境  
⇒テレワーク場所とオフィスは IPsec-VPN により安全に接続。
- ⑤ チャット機能  
⇒サーバ管理型のソフトによりチャット内容を管理者がモニター可能。
- ⑥ 画面共有機能  
⇒Web 会議では表計算ワークシートや 3D CAD ソフトなど、画面に表示できる。どんなアプリケーションでも、共有して会議を進めることが可能。また参加者による画面操作を利用した共同作業が可能となっている。
- ⑦ インスタントメッセージ機能  
⇒インスタントメッセージ機能により、即時コミュニケーションが可能。
- ⑧ リアルタイムコミュニケーション機能  
⇒即時に対応可能な相手の把握や、コミュニケーションしたい相手の在席状況を画面上で確認可能。
- ⑨ 優れた拡張性機能  
⇒Web 会議では、アクセスディレクトリ連携、Web 連携、グループウェア、HTML、各種アプリケーションへの機能の組み込み、携帯端末や IP 電話との連携・利用に対応しており、優れた拡張性を提供。

### (3) 実証実験で使用した機器の詳細

- ① インターネット接続装置（企業拠点、サテライトオフィス、短期滞在先）  
住居、サテライトオフィスに接続する際にインターネット経由の接続を提供。ルータ機能として IPsec VPN 機能を有し暗号化による安全な接続が可能。また、拡張機能を使用することにより端末上に仮想的なデスクトップ環境を構築し通信が終了された際にはその通信によって得られたデータを消去するよう設定が可能であり、この機能により情報漏洩リスクを軽減することが可能。
- ② IP電話サーバ（企業拠点）  
参加企業拠点、住居、サテライトオフィス間で使用する IP 電話の呼制御を行う。また参加企業の既存 PBX に接続することにより IP 電話による外線の発着信および既存電話との内線通信が可能である。また IP 電話機に PC 接続用のイーサネットポートがあるため既存環境においてあらたにポートを用意することなく IP 電話の接続が可能。

③ インスタントメッセージングサーバ(企業拠点)

遠隔地との資料共有による Web 会議環境(在席状態(ステータス)の変更、チャット、ボイスチャット、ファイルの送信、アナウンスの送信、インスタントミーティング)を提供。

サテライトまたは住宅と企業拠点間で、テレワーカーと拠点担当者、または別々の場所にいるテレワーカー同士がコミュニケーションをとるためのチャットツール機能を提供。グループウェアとの連携が可能で、将来スケジュール等の共有が可能。

④ IP電話(企業拠点、サテライトオフィス、短期滞在先)

ネットワークに接続し音声通話を提供。参加企業拠点、住居、サテライトオフィス間のインターネット接続を介しての通話となるため、別途の通話料金は発生しない。また IP 電話機に PC 接続用のイーサネットポートがあるため既存環境においてあらたにポートを用意することなく IP 電話の接続が可能。

⑤ Webカメラ(企業拠点、サテライトオフィス、短期滞在先)

PCに接続し電話をかけると同時に PC 上に相手と自分の映像が表示される。これにより電話の付加機能としてテレビ会議を行うことが可能。

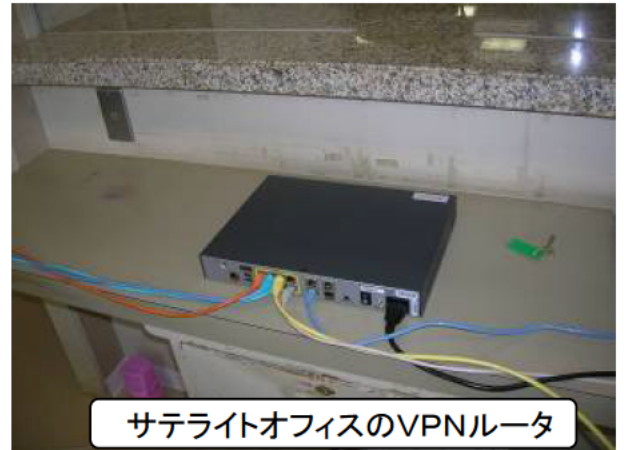


⑥ シンククライアント (サテライトオフィス)

テレワーク専用端末として、ネットワーク経由でシンククライアントサーバに接続して、業務を行える環境を提供。

OS やハードディスク、メモリなどのデバイスがないため、作業データは企業拠点にあるサーバに保存される。

端末認証には、カードで画面の起動から認証を行い、安全な環境を提供。万が一の端末盗難においても OS もないため、流用されることがない。



⑦ インスタントメッセージングクライアントソフト（サテライトオフィス、短期滞在先）

遠隔地との資料共有による Web 会議環境（在席状態（ステータス）の変更、チャット、ボイスチャット、ファイルの送信、アナウンスの送信、インスタントミーティング）を提供。

サテライトオフィスまたは住宅と企業拠点間で、テレワーカーと拠点担当者、または別々の場所にいるテレワーカー同士がコミュニケーションをとるためのチャットツール機能を提供。グループウェアとの連携が可能で、将来スケジュール等の共有が可能。

（4）実証実験で利用したテレワーク端末の類型

テレワークに利用される端末については、大きく3つの方式があるが今回の実証実験では、以下の2つの方式によりテレワークを実施した。

① 業務パソコン持ち出し型

モバイルアクセス型の接続で、既存環境にほとんど手を加えずに、環境構築が可能なシステム。

テレワーカー住宅やサテライトオフィスにて接続。

データは端末に残るため端末の運用、管理に関する規定などが整っていないと、セキュリティ上問題が発生するため参加企業の運用対策が必要。

② テレワーク専用端末利用型

画面転送型の接続で、カードでの認証を行い、データ自体は暗号化されたシンクライアント型の環境を実現。

端末には OS、その他のデバイスがないため、サーバ上で各種動作を行う。データは端末には残らないためセキュリティ面に優れた環境が実現する。

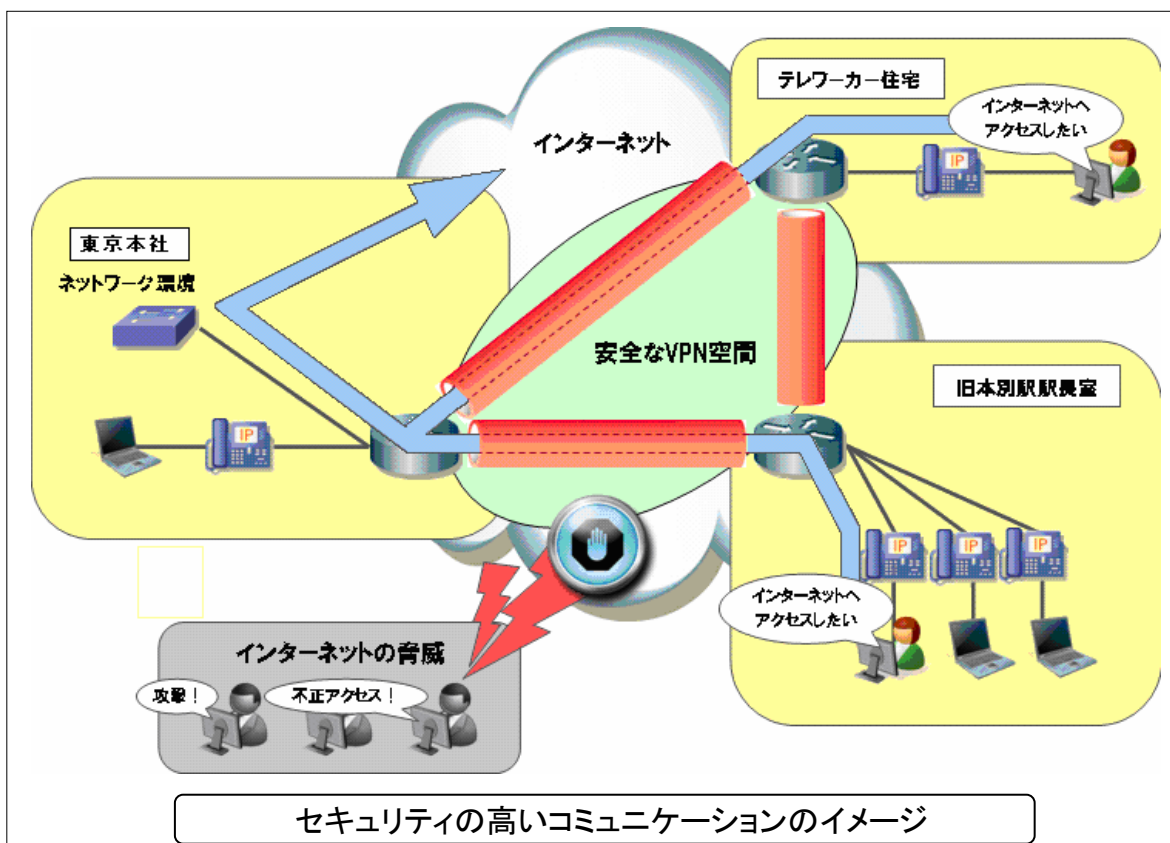
使用するソフトに制限があるため、既存環境と全く同様の環境がすぐに実現できないケースがある。

※ 他の一方式は「仮想画面型」といわれる方式で、端末には OS や必要なソフトが組み込まれているが、作業データ等はすべてサーバ上に保管され端末にはデータが残らない方式。

### 4-3 実証実験実施結果

#### (1) 情報漏洩等の問題（クライアントセキュリティの確保）

今回は、インターネット VPN 経由で社内 LAN の 1 つとしてサテライトオフィスを用意し本社で利用しているパソコンでテレワークを実施した事もありインターネットから脅威については、実験協力会社内のポリシーが適用されたため、テレワーク環境による不正アクセス、情報漏えい、コンピュータウィルスなどのクライアントパソコンをターゲットにした新たな脅威はないものと考えられる。



またもう一つの方式は、シンクライアントを導入したことで、オフィスのセキュリティが多少甘い地方の環境でも HDD やメモリ、OS がシンクライアントにそもそもないため、シンクライアント端末自体はセキュリティが保たれていることが実証された。またアクセスするには、カードと ID とパスワードの3つの認証が必要で、その点でもセキュリティは担保されていた。

USB ポートや外部デバイスポートもない為、データの持ち出しも出来ないことで、情報はセキュアに保たれていた。





## (2) システムの使い勝手（ユーザビリティ機能）

実証実験では当初用意した Outlook(メールクライアント)が動作せず、通常の業務に比べユーザビリティという面では低下した。ただし、通常サブ的に利用している Becky!(メールクライアント)を利用することで対応することが可能となり、ユーザビリティ低下を軽減された。

Outlook については、実験協力企業のセキュリティポリシーにより利用を禁止されており、社内の情報システム部によりアクセス制御されていたため動作しなかった。

短期滞在の場合は、既存のワークスタイルを代える環境では慣れに時間がかかるため不向きであることが考えられる、シンクライアントなどのセキュアなクライアントを利用する場合においても、既存のパソコンと同じものを用意し混乱なく業務遂行する必要がある。

容易に社内のパソコンをテレワーク環境に持ち出しが行えないようなセキュリティポリシーの企業の場合は、仮想化技術を利用してシンクライアント上に既存パソコンのコピーを用意して業務を行うなど IT インフラの工夫が必要と感じる。

## (3) 操作性とレスポンス

サテライトオフィスには、光ケーブルを用意できたことと、同時アクセスが 1 名であった事で Web カメラによるリアルタイム動画についても遅延することなく満足いくレスポンスが出ていた。ただし、たまに IP 電話単体利用時にブツブツ会話が途切れる場合や、ザーという雑音が入ることがあった。これは回線が光とはいえ他の回線の使用状況により速度が変動するベストエフォート(通信速度を速めることに最大限の努力をする、という契約)回線であった影響と思われる。

IP 電話自体は、アナログの電話(既存の電話)と同じか、それ以上の機能を提供でき、操作も IP 電話であることをユーザに意識させることなく、ストレスなく利用が可能だった。



短期滞在住宅の IP 電話と通信機器

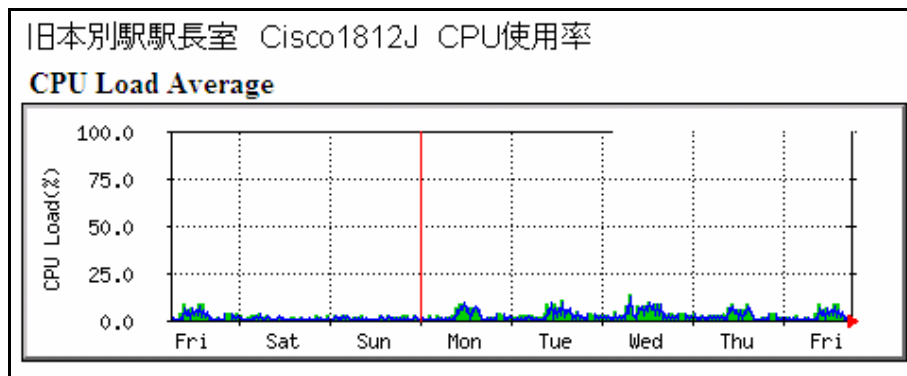
テレワークで利用したツール(インスタントメッセージ)は既存の業務環境で利用していないものであったため、操作への慣れと、利用する習慣がないため、電話不在時のメッセージ送信など最低限の利用に留まっていた。

しかしながら、チャット機能、Web カメラ機能などのコミュニケーションツールは、画像を含め快適に動作しており、慣れてしまえば有効なツールであるということがわかり、テレワーク業務において必要な機能であることを実証できた。

慣れない土地、環境でスムーズに業務に入れるためにも、コミュニケーションツールは必要不可欠であり、今回の実験においてもその機能を提供できたと考えが、一方で、使いこなしや利用場面をもう少し吟味する必要があると思われる。



インスタントメッセージツール画面(サンプル)



サテライトオフィスのルーターパフォーマンス (2/15~2/22)

(4) 導入の容易性

テレワーク環境で利用する端末を協力企業本社で利用しているパソコンを利用したため、コミュニケーションツールとして用意したクライアントソフトのインストールが必要となった。

新しくインストールしたソフトウェア

- ・ Cisco IP Phone、Web カメラ連携ソフト
- ・ インスタントメッセージソフト

ソフトウェアのインストールは事前に本社で実施し、テレワーク先で実施するネットワークの設定変更については手順書を用意することで東京から本別町に移動した2月16日(土)にパソコンを接続し、協力企業の社内システムの動作を確認し容易にテレワーク環境に参加することが出来た。

今回は、既存のパソコンを利用した環境であったため、導入は容易であり2月18日(月)からのテレワーク業務もスムーズに行うことが出来た。

一方、問題点もいくつか散見された。

- ・ Web カメラ連携ソフトなど一部のソフトでパソコンのスペック(OS や CPU 等)により、動作サポートしないケースがあり、要件を満たすパソコンに変更する必要があるがあった。
- ・ そのことから、ある程度パソコンのスペックは新しく、OS 等の個体差があまりない環境を構築している企業でないと対応が難しい面もあると考えられる。
- ・ 本社側のセキュリティポリシーにより各種設定されていることが、弊害となり通信の確立に手間取ることになった。
- ・ これは機器設定内容を全てにおいて本社システム管理側が把握していないことには起こり得る事象で、ほとんどの企業はこのような状況になると推察できることから、事前のシステム設計には時間をかけておく必要が必ずあると思われる。
- ・ テレワーク業務に何をを使うか、システム管理側とテレワーカー側で事前にすり合わせが出来ていないと、システム管理側で把握していないシステム(サーバ等)が出てきたりすることにより、接続に至らないことが考えられる。
- ・ これは全社で管理しているのではなく、部門等の単位で運用しているサーバで

あったりするため、接続形態が複雑で事前に構成を検討しないと難しいことになる。

#### (5) 安全対策

短期の実証実験ということで最低限の機器を使い実施したため、設備の二重化などの耐障害性については考慮されていない。

耐障害性という点では、冬の北海道-20度の世界に夜間暖房設備の無い環境下で正常動作しつづけるか懸念していたが期間中に一度-15℃まで冷え込んだが問題なく稼動しつづけることができた。

#### (6) コスト

今回の実証実験を通して参加企業に発生するコスト

- ・ 参加企業のネットワーク、電話(PBX, IP 電話)設定変更 約1日/1人
- ・ 旅費、滞在費、機器運搬費 参加人数分

少人数の場合は、短期滞在型テレワークによるコストメリットは少ない。例えば、規模の大きなプロジェクトのメンバーを遠隔地に派遣し、決められた期間テレワーク業務にあたるということであれば、都心のレンタルオフィスと比較することでメリットが発生する可能性がある。

測定不能な費用対効果を鑑みると、従業員のメンタル、フィジカル・サポートという部分などの福利厚生効果、社会貢献という観点での地域振興策への参加、衣食住の地域への還元などと複数の波及効果はあると考えられる。

その点から、規模にもよるが少人数のプロジェクトチームレベルであれば数百万円で一式が揃うことを考えると、目的と目標効果次第で採算性はあると考えられる。

#### (7) 短期滞在型というテレワーク

遠隔地で短期滞在型の業務を行う場合、環境の変化以上に業務で利用するシステムの変化の影響が一番大きい。短期で遠隔地で働く場合は如何に通常業務と変わらずかつセキュアな環境を提供するかが重要と考えられる。

今回のケースは、シンクライアントやIP電話、インスタントメッセージなどのテレワークツールを用意したが、テレワークツールに慣れるまでに時間を要する点とチャットなどの業務文化が無い企業ではわざわざ使わず電話で済ませる事が多い。

そのことから遠隔地とのコミュニケーションという観点では、各種のツールを駆使することよりも、使い慣れているツールまたは今までの職場環境とほぼ同様の環境がしっかり整備されているかどうか、大きなコミュニケーション要素となることがわかった。

使い慣れていないツールによるストレスと、あれば便利なツールのどちらが良いかは、参加する企業、参加者に依存しながら各々のパターンがあると考えられる。

今回は協力企業に機器を設置し、設定変更など社内のシステムをテレワーク用に設定したが、今後テレワークが一般化するための大きな壁がここにある事が考えられる。

なぜならば、オフィスセキュリティに対して関心を持つ企業が増えたことと、情報漏えい問題からセキュリティに高い関心を持つ企業が増えたことで、安易に遠隔地にサテライトオフィスを作ったり、環境があるにせよ社内システムへアクセスしたりするような環境構築はリスクが高い、と判断され利用されない可能性が高まると考えられるからである。

今後、テレワーク制度のある企業や、インターネット経由である程度業務が行える環境の構築が済んでいる企業などを対象にテレワークを進めるのであれば、短期滞在型のテレワークは導入しやすいと考えられるが、一方で制度やシステムの準備が整っていない企業を対象に考えるのであればシステムの仕組みや、テレワークというワークスタイルを明確にして、その指針を明確に打ち出すことが必要と考えられる。

#### (8) 本別町という実験場所（地域活性化、遊休施設の有効利用）

短期滞在型というケースにおいては、生活の基盤を移動できないため、食事は外食中心になる点と休日は観光目的になる点から十分な地域活性化効果はあったと考えられる。

今回の実証実験場所の本別町は、役場をあげての支援体制がとられ、地域の情報（昼食、晩御飯のお店、お土産、町、その他周辺地域）が十分に提供され、本別町への興味がより高められたと考える。

短期滞在型の場合は、短期的な活性に留まるため、本来考える移住や企業誘致に直接的に繋がらないという点がある。人口の増加や長期的な地域活性化を目指すのであれば、短期滞在型を継続できる仕組みであるとか、さらに期間を延ばした企業のトライアルを考える必要がある。

今回は実証実験ということで、一時的にサテライトオフィスを作ったが、今後は参加企業があればいつでも貸し出せるサテライトオフィス（旧本別駅駅長室など）を用意し、短期ではあるが多くの企業、多くのテレワーカーの利用、人の動きを創り出すことにより、長期的な地域の活性に繋がれば、本別町としては十分な効果が出てくると考える。

本別町は「十勝晴れ」と言われるほど1年を通して晴れの日が多く、冬は雪が少ない事から、雪を知らない地域で働く方の移住にとって、適した町であると考えられる。

#### 4-4 技術・施設面における課題

##### (1) セキュリティ対策への取り組み

今回の実証実験は既存パソコンを利用したが、参加企業のセキュリティポリシーの具体的内容について事前検討をできなかったため、当初の設計を変更することになり、設定に時間を要した。

複数の企業が参加した場合の、セキュリティポリシーのあり方の定義と設定をどのようにするか(複数のポリシーを用いて複数のシステムにするのか、ガイドラインを示し、そこに参加企業が合せるのか、など)検討の余地がある。

##### (2) ユーザビリティ(使い勝手)とレスポンス

既存パソコン環境のためユーザビリティについては問題なく(自社での業務と同じ環境の提供)、レスポンスについても、参加人数が少ないため快適な利用を確保できた。今回の実験では1拠点から同時に複数人の接続が行えなかったためテレワーカーが増えた際のレスポンスが心配される。

具体的には、回線の種別、本数、システム要件の拡大などの検討が必要となる。それには、提供できる回線インフラの状況や、システムの増加費用の捻出などを勘案し、レスポンスとの折り合いを考える必要がある。

##### (3) 導入の容易性

既存パソコンの設定変更のみで、導入が行えたことからパソコンへの深い知識がなくとも参加可能だった。

ただ、容易性はセキュリティと相反する部分があるため今後はセキュリティを高めつつ、今回と同様の容易性を確保するシステム作りが必要である。

##### (4) フレキシビリティ

今回の実験では実験協力企業と実証実験実施場所を結ぶネットワーク機器を設置し実施したが今後、参加企業を増やすために参加企業で既にネットワーク機器やリモートアクセス機器を設置している場合はその機器に接続できる柔軟なシステム環境の構築が求められる。また、耐障害性についても考慮する必要がある。

##### (5) 滞在先の情報

短期滞在する住居、オフィス内に常備されている設備の情報が不足している点から生活するうえで困ることが散見された。サテライトオフィスでは、プリンターやFAXの有無について、住居では、生活用品の有無について、事前にテレワーク参加者と自治体のコミュニケーションの場が必要と思われる。

また、事前に自治体の方とのコミュニケーションを多く取る事でテレワーク業務時の不安要素を解決する取り組みが参加者を増やす一因になると感じられた。

##### (6) オフィスセキュリティ

日本でも9.11事件を期にオフィス入退室への関心が高まり警備員の配備に始まり専用カード、生体認証などさまざまな形でオフィスへの入退室管理を行っている企業が多い中、今回の旧本別駅のように外から覗かれる、管理人による鍵の管理という環境になるため事前に参加企業への確認は必要と感じる。

## 4-5 実証実験に関する考察

今回の実証実験に参加した企業は、すでに社内でテレワークを実施している企業と、導入していなかった企業であった。すでにテレワークを行っている企業については、ネットワークに接続できる環境があれば、どこにいてもすぐに業務を遂行することができるため、実証実験において、なんら新しいものを構築することなく、持参のパソコンにより業務を遂行できた。また、テレワークを行っていないくとも、外部からのアクセスを可能とするようなサーバ等の設定変更を行うことにより、容易にテレワークシステムを構築することができることがわかった。

そういう意味では、技術面だけをみれば、インターネットに安定した品質で接続できる環境がある地域であれば、テレワークを推進することが可能であることが確認されたといえる。

以下に、実証実験実施場所、実証実験参加者(企業、社員)からみた、それぞれの観点での本実証実験についてのコメントを紹介する。

### (1) 実証実験実施場所の観点 (本別町担当者)

#### ア 効果

- 今回の実験が、総務省の事業として行われたことで、本別町として大きな経費の支出なく、終了することができた。
- 実験を本別町で行うことで、インターネット上で「本別」「テレワーク」と検索するだけで多くWebにヒットするようになりました。さらに、テレビ東京「ワールドビジネスサテライト」に取材を受け、本別の実験を放映いただいたことなど、知名度の低い本町にとっては、良い結果となりました。
- 町有の遊休施設を活用しての実験であり、施設を有効に活用することに気づいたとともに、今後の利活用の大きなヒントとなった。
- 地方への企業進出が進まない現在、テレワークによる企業、人材の誘致が地方の小さなまちにとって有効な方法だと確信することが出来た。
- 実験期間中、テレワーカーの2人をはじめ、多くの関係者が本町を訪れ、小さいが経済効果があった。さらに、期間中、異業種の方との交流が生まれ、今後の情報交換が楽しみである。

#### イ 課題

- 今回の実験を単なる実験だけに終わらせるのではなく、テレワークでの企業の進出、テレワークを活用し、地元の方の起業、雇用につながる必要があることである。

### (2) 実証実験参加者の観点

実証実験参加者の評価を一問一答形式で調査した。以下はその結果である。

#### ① 企業 (上司の意見)

テレワークを通じた仕事の成果は十分満足いくものだったか？

全くストレスもなく、しかも音声・画像ともクリアで十分満足のいくものだった。

コミュニケーションや仕事の進捗把握などテレワーク環境化で不便を感じた点  
自分のデスクでしか、仕事の指示ができないこと。会議室や打ち合わせスペースなど、環境の整っていないところでは利用できないこと。

テレワークを終えた社員を見て、参加前後で変化はありましたか？

北海道という土地柄もあったのか、東京にいる時と比べて非常に生き生きしていた。また、業務自体はそもそも自宅でもできるものなので、そんなに驚きはなかったように見受けられるが、テレビ電話での会話等は思っていた以上にクリアだったので、それに関しては新鮮だったように思っていた。

## ② 実験参加者（社員の意見（2名分をまとめたもの））

今回のテレワークでどのような仕事をしたのか

参加者 A

web 広告進行管理、タイアップ広告の制作ディレクションなど

参加者 B

メールを利用した営業フォロー、設計書・提案書などのドキュメント作成

今回のテレワーク環境で業務において十分な効果は得られましたか？

完全に通常と同じ状態ではありませんでしたが、問題なく進行できました

上司や同僚とのコミュニケーションはテレワーク環境で如何でしたか？

コミュニケーションというよりは、報告という感じがして十分ではない

住居、サテライトオフィスでの仕事とプライベートの切り替えは行えましたか？

はい、できました

システム面の利用について

おおむね満足だが、IP 電話を使用中、たまに雑音が入ったり、音声が聞こえにくくなったりする点が気になりました。強いて言えばオフィスが暖まるまでの寒さです。

オフィスワークに戻り今回のテレワークを周りの方に推薦できますか

推薦できる点

○今回の本別町でいいますと、自然が多く静かな場所で業務が出来る環境と、同じ業務をこなしていても環境が違うだけでストレスをあまり感じないということ。

○決められた仕事を期日までに実施するような業務を持った方に紹介は出来ると感じました。

推薦できない点

○外部や他部署とのコミュニケーションを取りながらの業務に関しては多少やりにくい部分がありましたので、業務内容によってテレワークは難しいとのではということ(例えば、紙資料のやり取りを生じるような業務の場合には仕事の進め方を変えたりすることで、顧客に迷惑がかかる



ことも想定される)。  
○人と会う仕事や複数人で仕事している人には難しいかもしれない。

**テレワーク環境(住居)として気付いた点があれば教えてください**

良かった点

○とても暖かく、快適に過ごすことができました。

悪かった点

特にありません

**テレワーク環境(サテライトオフィス)として気付いた点があれば教えてください**

良かった点

○とても快適でした。きちんとオフィス化すればもっと快適に業務をこなせるスペースになると思います。

○静かで仕事が行いやすい点

悪かった点

○今回は無かったのですが、PC の環境上(完全に通常の状態ではなかったため)トラブルが起きた場合早急に対応できるのかどうかという点で多少の不安はありました。

**テレワーク環境(本別町)として気付いた点があれば教えてください**

良かった点

○やはり都会とは違う環境が良かったと思います。電車通勤しなくても良いなど。また、規則正しい生活ができ、有意義なテレワーク生活を送らせていただきました。さらに、北海道で生活するにあたっての知識を学ぶことができとても良かったです。

○町の人のかさを感じ取れ仕事の励みになった点

悪かった点

特にありませんでした。

## 4-6 北海道型での短期のテレワークの効果と課題

今回の実証実験では、1週間という短期の期間ではあったが、自治体は多くの報道機関に取り上げられるとともに、取材を受けたり、見学会の開催で外から多くの人たちが来たりといった宣伝効果があったと思われる。また、実験参加者は東京にいるのと変わらずに業務を遂行することができるとともに、周辺の観光や地域の方との交流など、非常に滞在期間を楽しめたとのことであり、好印象であったと思われる。

企業は、業務を変わらずに遂行できたし、スタッフが元気になって帰ってきたと、一定の効果を認めているようである。

ここでは短期での北海道でのテレワークにおける効果と課題について考える。

### (1) 効果

- ① 参加者が非常に滞在を楽しむことができた
- ② 東京にいるのと変わりなく仕事を遂行できた
- ③ 多くの方を地域に呼び込む、来てもらうことで、口コミ効果、報道による宣伝効果が得られる。また、外部の人が来てくれることによる地元の人が知らないような、新しい地域の魅力の再発見に繋がる。
- ④ 現状のICT技術を活用することで北海道の一地域であっても、ブロードバンド環境が整備されていれば、必要な機器を用意することでテレワーク環境を提供することができた(今回はシンクライアント、VPN、Webカメラ、IP電話、インスタントメッセージングを利用)。

### (2) 課題

- ① 受け入れ側の体制と気持ち(ホスピタリティー:もてなしの心)  
本別町では、今回の参加者の空港までの送迎、仕事の後のおつきあいなど、参加者を非常に暖かく迎えた。参加者が滞在を楽しんだ要因はここにあり、移住型のテレワークにおいては、受け入れ側が「ホスピタリティー」を発揮できるかが非常に大きなポイントといえる。
- ② 参加する動機  
1週間という短期で今回のようなイベントであれば気軽に参加してもらえが、1ヶ月もしくは半年、1年という滞在型を意識する場合、介護や療養という必要性が無い人にも訴求できるような魅力のアピールや宣伝方法などを検討する必要性がある。
- ③ 企業側のメリット  
企業内にいるのと変わらず仕事ができるというだけでは、わざわざ宿泊や

環境構築のコストをかけてまで遠隔地に従業員を派遣し、テレワークを実施するというメリットは、業務面だけみれば薄いと思われるかもしれない。

しかし、近年の考え方の多様化から、従業員は企業に必ずしも定年まで属するという考え方を持たなくなってきた。そのため、企業側では従業員満足度の向上にも力を入れるようになりつつある。2-7で述べたように「ワーク・ライフ・バランス」という考え方とテレワークの組み合わせを、企業に訴えていく必要がある。

#### ④ テレワーク環境の導入における課題

今回、実験参加者は社内で自らが使用しているパソコンを利用したため、システムの構築は容易であった。ただし、テレワーカーとシステム担当者との事前打ち合わせが不足し、通信の確立にはやや時間を要した。シンクライアント環境やIP電話の環境の構築等で数百万円のコストがかかったが、企業内ネットワークにVPNで社内パソコンを利用して接続するということであれば、比較的低コストでテレワーク環境の構築は可能である。

このように、セキュリティポリシーがある程度確立され、システム部門も持っているような企業では、テレワーク環境の構築は容易であるが、そのようなシステムや体制が整っていない企業に対しては、共通ポリシーの策定やASP・SaaS等のシステムなど、支援体制が必要である。

また、システム的なセキュリティだけではなく、物理的なセキュリティに関しての配慮も必要である。本別町に構築したサテライトオフィスは、そもそも駅長室としてきっぷの販売等に使用されていた場所であり、窓が多く、回りからもオフィス内が覗き込めるような環境であった。もちろん、公共の施設であり侵入対策などはされていたが、外からパソコンやサーバなどのシステム機器が視認できるような状況とならない配慮なども必要となってくるかもしれない。

ただし、そのような施設を使用せざるを得ない場合でも、シンクライアントシステムを採用すればよく、テレワークを導入する際には、総合的に利用環境を検討する必要がある。



旧本別駅の朝



サテライトオフィス(旧駅長室)



実証実験見学会の様子(平成20年2月20日)



余暇を楽しむテレワーカーの2人



本別町の夕日

## **第5章**

# **北海道の地域活性化に資する テレワーク推進に向けて**



## 第5章 北海道の地域活性化に資するテレワーク推進に向けて

### 5-1 北海道に適したテレワークとは

最初に述べたとおり、テレワークとは「情報通信技術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。そういう意味では、企業を誘致したり、人を呼び込むためには、「なぜ北海道なのか?」「なぜ北海道じゃなきゃダメなのか?」をアピールすることが非常に重要なポイントとなる。

そもそもテレワークという働き方自体が「時間と場所にとらわれない働き方」と定義されているのに「北海道における」ということ自体、矛盾を感じるわけではあるのだが、逆に「北海道だけの」付加価値を見つけること、産み出すことができれば、「北海道だからできるテレワーク」が自ずと見い出せるはずである。

テレワークを用いて、北海道の地域活性化を考える場合「北海道だからできるテレワーク」「わが町のテレワーク」といった地域の特色のあるテレワークの形態を洗い出し、見つけ出し、積極的にアピールをすることが必要である。

テレワークを推進するために、最大の課題は、そもそもの前提条件として通信環境が整備されていることにある。生活するには魅力的な地域であっても、実際に仕事をすることを考えた時に、都市部ではすでに整備されているブロードバンド環境がなければ、就労環境を低下させることとなり、同一の環境での業務という大前提が崩れてしまう。すでに業務遂行にあたって不可欠となっているインフラ環境を同一レベルで提供できることが、テレワークを推進するにあたっては欠くことのできない条件となってくる。

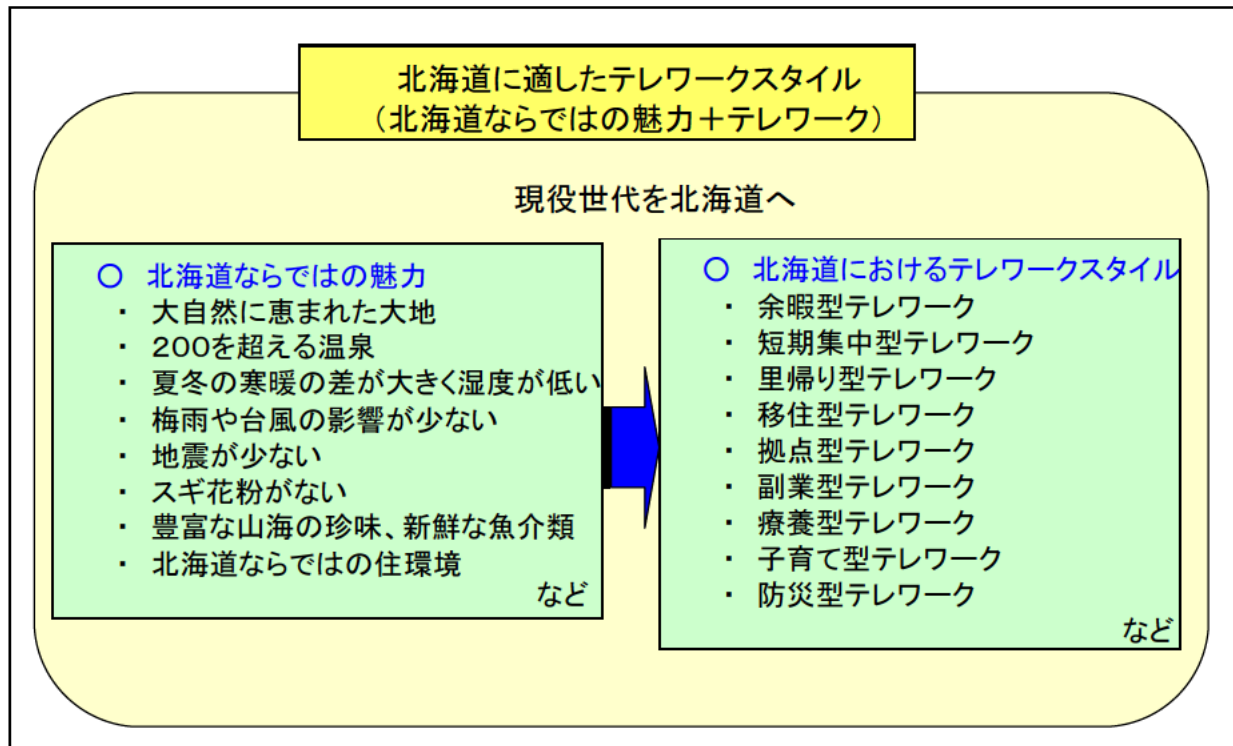
そういう意味では、現在環境が整備されていない地域においても、通信環境を整備することによって、新たなビジネスや産業が生まれる可能性が十分にあるということである。また、そのような環境を整備することで住民や地域からの情報発信が活発化することにより、新たな人の交流が生まれ、地域に変化が生まれてくることが考えられる。

テレワークに適しているかどうかは、業種業態ではなく、職種・業務内容・業務の流れによるところが大きいと考えられ、もちろん全ての業務が電子化できるわけではない。しかしながら、データ処理、データ整理、帳票処理、ブレンスティング、スタッフ業務、臨時業務、ライン外業務、教室型人材育成など、テレワークにそもそも適していると考えられる業務が多く存在するのも事実である。その意味では、地域で自分たちの地域に適する業務を発掘するためのマーケット調査であるとか、マーケットインの努力など、需要を掘り起こす努力が必要となってくるかもしれない。

テレワークにアピールする北海道の魅力については、大自然に恵まれた土地であるとか温泉が多いなどの北海道に抱くイメージのほかに、当然ながら地域間で様々な魅力があるが、例えば、美味しい水が飲める、空気が清浄である、海の幸、山の幸、食べ物が美味しい、花粉が少ない、梅雨がない、夏は冷涼である、台風の影響が少ない、冬は室内の居住環境がよい、雪が降る、道路が空いている、ハ

イキングコースがある、好適な釣り場がある、スキーができる、山菜取りができる、自然を満喫できる体験学習ができるなど、多くの特徴が見つかるはずである。地域の魅力を見直し、地域の魅力をどう生かすか、もしくは地域間での連携など、まずは北海道に興味を持ってもらえる仕掛け作りが重要となってくる。

もちろん、企業サイドにとっても、トラブルや故障時の対応や、労働法上の問題などをクリアする必要があり、今回本調査検討会で実施した実証実験のような、短期間でのトライアルを複数回実施することも必要となってくるであろう。



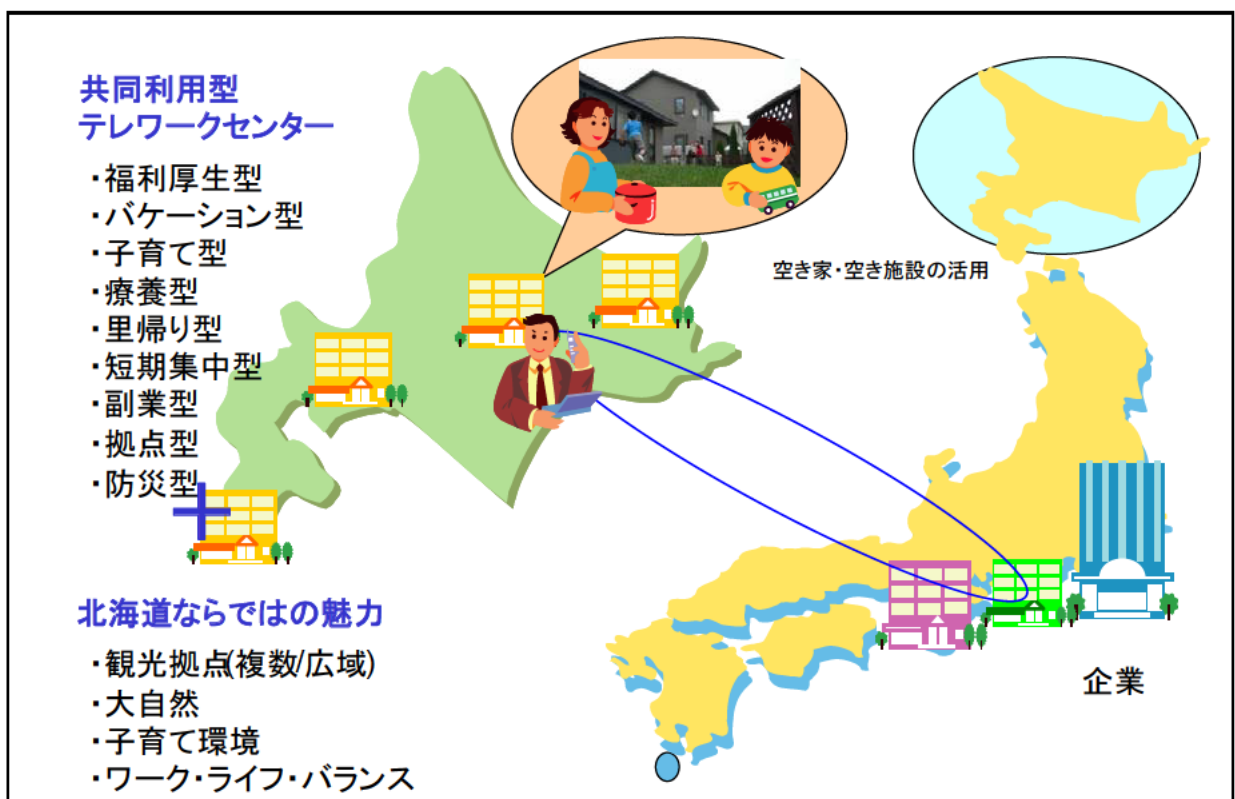


## 5-2 北海道ならではのテレワークスタイルの考察

北海道で考えられるテレワークを活用したワークスタイルの形態を雇用型に絞っていくつか考えてみる。基本的なイメージは以下のとおりである。

テレワークの実施場所としては、例えば地域に設置されている公共のテレワークセンターであるとか、環境の整った賃貸オフィスなどが考えられる。また、そのような既存の施設がなくとも、地域の遊休施設を有効利用し、環境を整備することで十分なテレワーク環境が整う。また、住居においてテレワーク環境が整うのであれば、住居においてテレワークを実施することも可能である。

### 北海道におけるテレワークイメージの一例



(株式会社 ワイズスタッフ提供資料をもとに一部追記)

以下、考えられるテレワークの形態を述べる。

### 福利厚生型テレワーク

企業の制度として、北海道の地域とタイアップした休暇制度を設ける。社員は北海道の複数の地域から、自分の希望する地域で一定期間テレワークをしながら、生活する。その期間は、通勤時間が無くなり、業務が終了すれば直ちに自分の時間となる。また、フレックスな勤務体系が可能であれば、仕事を夕方から行い、日中を地域での自分の活動に充てるなど、休暇と組み合わせたりすることにより、職員の心身のリフレッシュに繋がる。

### **余暇型テレワーク**

休暇と併用して、家族等と一緒に自然を満喫し、北海道でリフレッシュ。

例えば、夏休みなどの長期休暇期間に、ひとりでまたは家族等と一緒に涼しい北海道に滞在、テレワークをしつつ、休日や業務終了後には地域の活動や趣味に興じて心身ともにリフレッシュする。

地域は施設の提供と生活面でのバックアップを実施、企業においては、テレワーク勤務制度を整備すると共に福利厚生面からのサポートを実施する。

### **子育て型テレワーク**

出産から子育ての時期を、環境のいい北海道の土地で家族一緒に過ごす。該当の社員だけではなく、家族全員を対象とし、地域とのタイアップ、連携により、住居や生活面のサポートをしてもらう。5～10年くらいの長期間の移住となるが、そのまま定住に繋がることも考えられる。

### **療養型テレワーク**

例えば、花粉が飛び散るような時期に、花粉の影響がほとんどないとされている北海道に来て、テレワークを実施する。

### **里帰り型テレワーク**

やむを得ず、短期間実家に帰って仕事の手伝いなどが必要な時に、行うテレワーク。親の介護等さらに長期にわたる里帰り型テレワークも考えられる。

### **短期集中型テレワーク**

ある期間(例えば一ヶ月)だけに集中して業務が発生するような場合に、その担当グループ、チームなどをオフィスから離れた、業務に専念できるような環境に派遣し業務にあたらせるもの。業務が短期集中的に密度高く行われるために、北海道の自然と食、温泉地などを選択することで、リフレッシュ効果でモチベーションの維持と業務効率の向上が期待できる。

### **副業型テレワーク**

北海道で酪農、農業などを副業(趣味)としながら、本業をテレワークで行うといったもの。

### **拠点型テレワーク**

ある拠点を中心に周辺地域での活動などを伴ったテレワーク。例えば、北海道地域の取材活動や調査活動などを実施する場合において、ある地域をテレワーク拠点とし、活動をするもの。

例えば、日中は取材をし、その報告を夜まとめて報告する、動画、画像などのデータを送信する場合など、各地の宿泊施設などを転々とする方法もあるが、インターネット接続環境の有無、回線速度の確認の必要性や、経費の問題も発生することから、あらかじめ、拠点となりそうな地域で設備、環境が整っている施設を継続的に利用するようなテレワーク。

## 防災型テレワーク

平常時からテレワークが可能な体制を整えておき、北海道各地にオフィス、社員を分散しておくことで、結果的に災害時においても、業務を遂行することが可能となり、社会的にも企業としての責任を果たすことが可能となる。

### 5-3 北海道におけるテレワークモデル

5-1でも述べたとおり、北海道には多くの特徴があり、5-2で紹介したような北海道の特徴を活かした様々なテレワークスタイルを考えることができる。

現在の日本では企業に勤める人が、1ヶ月程度の長期休暇を取得することは事実上困難である。これは日本のワークスタイルによるものといえ、長期休暇を取得する際には、「会社の同僚への影響を考えた遠慮」などがあり、長期休暇を取得している間、仕事からまったく離れてしまうことに漠然とした不安を抱いてしまう、そのまま仕事が積み残されて休暇明けの負担が増えるなど、様々な理由があると思われる。

そういった意味では、企業が社内制度を整備しテレワークという勤務形態を認めるとともに、例えば5-2に述べたような北海道ならではのテレワークを利用した就業形態というものを、北海道の地域が企業に対して提案していくということも必要となってくるはずである。

北海道の魅力を考えた際には、観光でもそうだが、数日の短期滞在ではなく1ヶ月程度の長期滞在で家族とともに過ごし、子供に都会では味わえない体験をさせたいとか、本州が花粉の多い時期に北海道に来たい、新人研修期間やプロジェクトのある一定の期間を北海道で行いたいなどのニーズは、十分考えられる。

このような多くのニーズへの解決策としてテレワークは有効に活用できると考えられる。例えば、1ヶ月間の家族との北海道の滞在を単なる旅行ではなく短い期間の北海道生活と位置づけると、北海道滞在中であっても親はテレワークで仕事を行いつつ生活をしていくといった形態が考えられる。このような形態では長期休暇の取得が可能となり結果として家族での北海道短期移住を体験することができる。

このようなテレワークモデルを考えたときには、少なくとも次の観点から考察し、必要な対策を講じることが必要と考えられる。

#### (1) 短期移住家族の生活面の観点

短期とはいえ家族を含めての生活を考えると単なる宿泊施設ではなく生活のための住居をいかにして探し、確保するかが重要となる。北海道においては移住促進の観点から『北海道コンシェルジュ』などの団体があり、候補地の紹介などを希望者の要望を取り入れながら行うなどの活動を行っている。これは希望者にとっては、短期移住の行き先の選択肢を多く得られることにより、ニーズにあった短期移住生活を送れる可能性を高めるものである。また、北海道ではこのような取り組みにより移住希望者の費用の軽減にも貢献している。

## (2) 仕事環境の整備面

家族での短期移住期間中を完全な休暇とすることが許される人間に限られることを考えると、仮に休暇の形をとっていたとしても必要に応じて出勤しているときと同じクオリティの仕事が行える環境の整備が重要な課題となる。その方策として、テレワークが有効であるが移住中のテレワークに必要な要件として、滞在中の住居での仕事環境の整備のみならず住居の近くにサテライトオフィスがあり、住居以上の仕事環境（コピー機の提供など）が提供されるなどがあげられる。また、移住者がテレワークを行うにあたり勤務する企業のテレワークに対応するインフラ整備状況が懸案事項となるが、短期移住というスタイルのハードルを下げるためには、テレワークに必要なサービスを提供する共同利用センターを構築するなどの方策を考える必要がある。このような共同利用センターの活用により、移住中に別のエリアに移動しても均一の仕事環境が実現できるなどのメリットが考えられる。

## (3) 休暇を認める企業の観点

このような短期移住をしながらの業務を認める場合、企業でのメリットを考える必要がある。第一には、リフレッシュ期間と位置づけるなどの福利厚生充実が従業員に対する会社の魅力を増すための大きなメリットとなる。また、このようなワークスタイルを体験することは、企業として新たな就業環境を模索することとなり、その波及効果として従業員が何らかの理由で都心部での勤務が困難となった場合でも、貴重な人材を手放すことなく雇用の継続が可能になるなどが考えられる。

もちろん、このような場所にとらわれない働き方を採用することにより、地域エリアへの進出をリスクを軽減しながら行えるなど、経営課題の解決の一助となることも期待できる。

## (4) 受け入れ地域の観点

受け入れ地域としては前出の3点を踏まえ、どのような体制、準備を行うかが重要となる。リーズナブルな価格での住居やサテライトオフィスとして使用可能な施設の提供が前提となる。さらなる短期移住の家族へのサポートとしては、地域住民と短期移住者との交流などが考えられる。これにより移住家族のよりよい滞在だけでなく、地域の方にとっても有効な体験となると考えられる。

このような観点をクリアし、テレワークを活用することにより、よりよい移住体験をプロデュースすることが可能となると考えられる。今後、テレワークという新しい働き方の普及が期待されるが、移住体験の経験者の増加とテレワーク普及の相乗効果として北海道でより豊かな暮らしを送りながら場所にとらわれず、会社に勤務していくという調和の取れたワーク・ライフ・バランスの実現が可能となる。

## 5-4 北海道型テレワークの推進に向けて

北海道型テレワークとしては、まず1ヶ月～1年の短期移住型のテレワークの推進を進めていくことを考えたい。また、今回は雇用型テレワークを意識した実現に向けて、下記項目を今後の検討課題として提言したい。

### (1) 企業に対する啓発活動

雇用型を考えた場合、企業側がテレワークの必要性やメリットを認識する必要がある。テレワーク人口が増えているとはいえ、テレワークで生計を立てることができている人はその中のごく一部である。企業でも「テレワーク」を導入しているのは一部の大手IT企業にとどまり、しかもまだ試験的であるのが実態である。

しかし、課題においても述べたように、これからの企業は、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを意識した従業員との関係を築いていく必要がある。特にテレワークになじみやすいと考えられるIT関連企業や、デザイナーを抱える企業などを中心に、「北海道型テレワーク」が従業員に与える有効性を訴える活動が必要と考える。

花粉症対策、シックハウス対策、山村留学、北海道での子育て、近年増えているうつ病対策としての短期テレワークなど、5-2で述べられている北海道ならではのテレワークスタイルを従業員満足度向上策のひとつとして利用してもらう啓発活動が必要である。もちろん、そのためには自治体をはじめとする受入れ地域の関係機関の連携が必要となってくる。

### (2) テレワーカーを募集するための活動と受入自治体のホスピタリティーの養成

企業側に従業員満足度の向上のためのテレワークを訴えることができたとしても、実際に北海道に住んでみたいという人を発掘し、また、北海道の魅力をどんどん発信して、住んでみたい人を増やしていかなければならない。

今回、東京、大阪、名古屋で開催された「北海道暮らしフェア」で行ったアンケートの結果、北海道に住んでみたいかという質問に対し、205名中117名が肯定的な回答を寄せている。すでに北海道では、それらの潜在的な需要に応えるため、移住体験や見学ツアーなどを積極的に展開し、多くの道内自治体には移住に関する専用の相談窓口が設けられている。北海道のこのような動きは、全国的にも先駆けているものである。

また、自治体側は、移住体験や見学会で、参加者により住んでみたいと思ってもらうために、関係機関や住民を巻き込んでの「ホスピタリティー」の精神を養成し、継続的に暖かく移住者を迎え続けることが必須となる。そのような継続的な取り組みが、口コミ効果やリピータの獲得、そして完全移住へのきっかけとなっていくと考えられる。

### (3) 共通セキュリティポリシーの策定

すでにテレワークが導入されていて、テレワークすることを想定した社内制度やセキュリティポリシーが策定されている企業であれば、本実証実験のように導入は安価で容易であることが確認された。

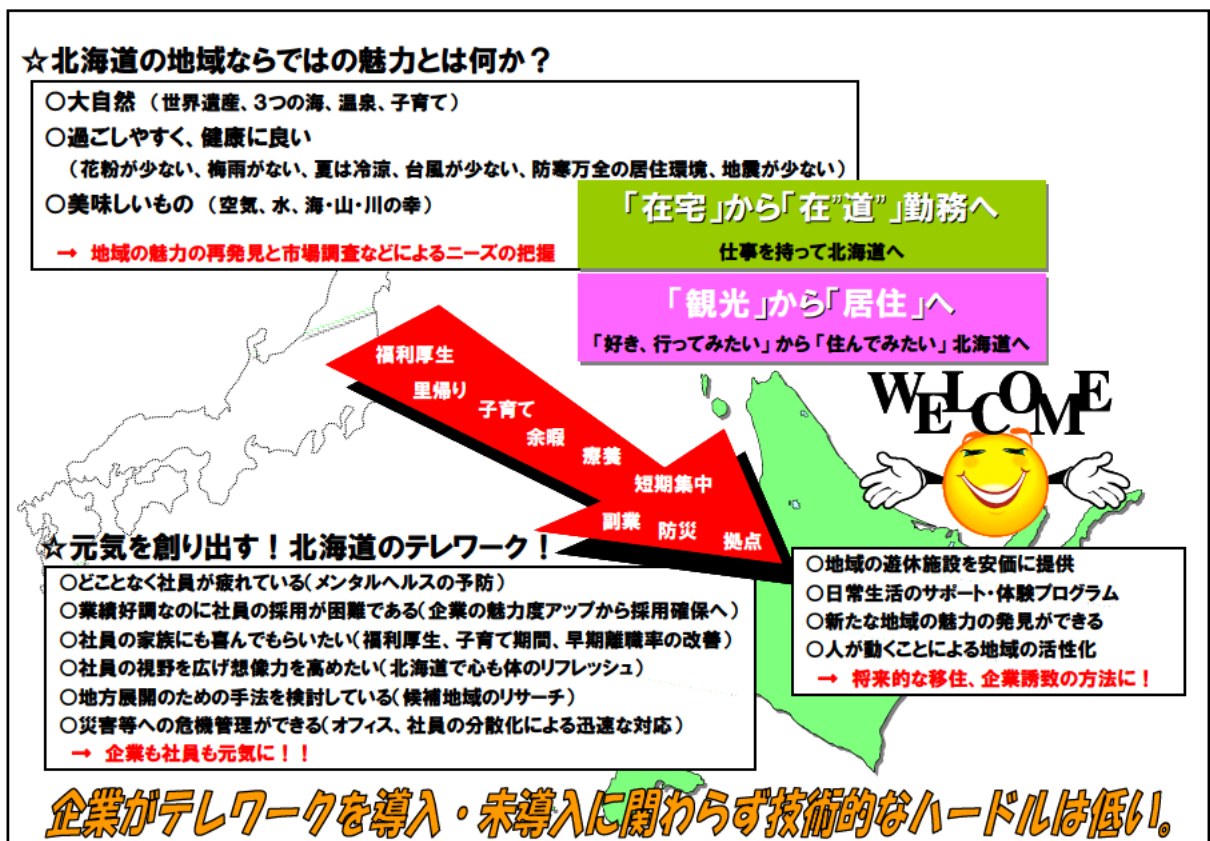
しかしながら、テレワークの推進にあたっては、テレワークを導入していない企業や組織に対しても積極的にテレワークを導入してもらうために、容易に安価に安全なテレワーク環境を構築できることが必須条件となる。

そのためには、政府などがテレワークを導入する際のガイドライン的な共通セキュリティポリシーを策定し、企業、自治体はそのポリシーに基づいたネットワーク環境やシステムを準備、構築、提供することにより、テレワーク導入を考える企業が増え、また、誰もが参加できるような擬似的な体験システムを構築し、そこでトライアル的にテレワークを実践してみるなどを行うことで、テレワークのすそ野を少しずつ拡大していくことができれば、有効なテレワークの推進に繋がっていくと考えられる。

### (4) ブロードバンド環境

今回の実証実験においても、技術面では、ブロードバンド環境が整備されている地域であれば、テレワークを推進することが可能との確認ができたが、北海道の地方においては中心市街地を除きブロードバンド環境の普及が進んでいない現状にあり、今後の解消に向けての取り組みが重要である。

### 北海道におけるテレワークイメージ図



### ○福利厚生型

企業の制度として、社員を北海道の地域でタイアップ！！

### ○余暇型

休暇にテレワーク勤務を加えて、夏休みなどに家族で北海道に来てませんか？

### ○子育て型

子育て期間を、環境のいい北海道に家族揃って来て、テレワーク、場合によっては定住も！！

### ○療養型

花粉症の時期、精神的なリフレッシュのためにテレワーク

### ○里帰り型

実家に帰って仕事の手伝いなどをしながら、テレワーク

### ○短期集中型

プロジェクトチームなど、仕事に集中できる環境とリフレッシュできる環境で能率UP！

### ○副業型

酪農、農業などを副業(趣味)としながら、本業はテレワーク

### ○拠点型

拠点を定めて、周辺地域で活動。拠点でテレワーク

### ○防災型

オフィス、社員を分散化して、災害時の迅速な対応！！

他にもまだまだあるはず、...

### 企業のメリット

☆これからは企業にとって、有能な人材を失うことが最大の損失となる。そのために業務の電子化を推進し、テレワークという勤務形態を整備しておくことで、人材の確保や新たな人材の獲得が可能となる。社員の企業満足度を上げることは、企業の成長に繋がっていく。

☆北海道は世界的な観光地の1つであり、そこで働けるということ自体が企業ステータスの向上に繋がる。

(課題)→社内制度の整備と各地でのトライアルの実施

### テレワーカーのメリット

☆往復の通勤時間が限りなくゼロに近づくことから、自分の自由な時間が増え、仕事と北海道を満喫といった、生活に対するメリハリができる。生活も規則正しくなり、健康面での増進効果が期待できる。

☆仕事が続けられることが最大のメリットである。

(課題)→トラブルの際、ある程度の対応ができる知識が必要。

### 地域のメリット

☆遊休施設を利用することで大きな財政支出なく、最大限の効果が得られる。テレワーカーやその家族を受け入れることについても、移住者専用窓口を設置している地域にとっては通常業務であり、大きな負担増とはならない。

☆地域外から人が来ることで、地域が刺激され地域活性化に繋げることができる。

(課題)→地域の魅力の発信、通信環境の整備、市場調査に基づく体験プログラムの実施

## 北海道型テレワークの推進に向けて

### 1 企業に対する啓発活動

- ・ まだまだ一般にはテレワークはなじみが薄い。企業がテレワークの必要性やメリットを認識する必要があり、「北海道型テレワーク」の有効性を訴える活動が重要。

### 2 テレワーク募集活動、受入自治体のホスピタリティの養成

- ・ 北海道の魅力をどんどん発信し、北海道に住みたいという人を増やす必要がある。また、受入自治体にも暖かく移住者を迎え入れる「ホスピタリティ」の精神の養成が重要。

### 3 共通セキュリティポリシーの策定

- ・ テレワークの推進にあたっては、テレワークを導入していない企業や組織に対しても積極的に導入してもらうため、容易・安全・安価にテレワーク環境を構築出来ることが必要であり、導入に当たってのガイドライン的なセキュリティポリシーの策定が求められる。

### 4 ブロードバンド環境

- ・ テレワークの推進にあたってはブロードバンド環境の整備が不可欠であり、今後の更なる普及に向けた取り組みが重要。

(事務局作成)

## 【参考文献】

- 『テレワーク白書 2007』(2007 社団法人日本テレワーク協会)  
『THE Telework GUIDE BOOK』(2005 社団法人日本テレワーク協会)  
『テレワークの推進のための調査研究報告書』(2007 社団法人日本テレワーク協会)
- 『北海道暮らしの促進に向けて』(2007「住んでみたい北海道」推進会議事務局)  
『交流・定住の促進に向けて《概要版》』(2007 北海道知事政策部)  
『首都圏等からの北海道への移住に関する意識調査報告書(概要版)』  
(2005 北海道知事政策部)
- 『北海道の将来展望等に関する検討会報告』  
(2006 北海道の将来展望等に関する検討会)
- 『北海道暮らし・北の大地への誘い』(2006 北の大地への移住促進戦略会議)  
『人口減少社会を福となす』(2006 人口減少自治体の活性化に関する研究会)

## 【参考資料】

- 「e-Japan 戦略Ⅱ」  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/030702ejapan.pdf>)
- 「テレワーク人口倍増アクションプラン」  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/dai41/41siryou5.pdf>)
- 「IT新改革戦略」(平成 18 年 1 月 19 日 IT戦略本部)  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/060119honbun.pdf>)
- 「北海道経済要覧」  
(<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/sk/ckk/kzc/youran/index.htm>)
- 「第 1 回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)結果の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou06/index.html>)
- 「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」  
(<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf>)
- 「北海道のブロードバンドサービスの普及状況」(総務省北海道総合通信局)  
(<http://www.hokkaido-bt.go.jp/2006/bbserv.htm>)
- 「ブロードバンドサービス提供状況(北海道)」(総務省北海道総合通信局)  
(<http://www.hokkaido-bt.go.jp/H/bbmap/bbmap.htm>)
- 「北の大地への移住情報ホームページ」(北海道庁)  
(<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/sk/ckk/uiturn/iju-soku.htm>)
- 「くらすべ北海道」  
(<http://www.kurasube.com/>)



# 用語集



## 1 ネットワークの高速化、信頼性向上技術

### (1) NGN(Next Generation Network)

今年から一部地区でサービスが開始される新しいネットワークであり、一般的には、「IP 技術をベースとした通信・サービス事業者の次世代ネットワーク」とされており、既存の電話網を、IP 技術を活用した新たなネットワークに置き換えるということにとどまらず、企業のビジネスモデルの変革や新たな融合サービスを実現すると同時に、より便利で快適な個人の生活を実現するものとして期待されている。

### (2) ワイヤレスネットワーク

無線を使ったネットワークであり、近年高速化、高度化、高信頼化が進んでおり、ホテルのロビー、駅、街頭などで高速インターネット接続が可能となってきている。

今後さらに各種無線規格の制定が進んでおり、現状では10M、54Mといった通信速度もさらなる高速化が期待されている。

## 2 セキュリティの向上に資する技術

### (1) シンククライアント

企業の情報システムにおいて、ユーザが使うコンピュータ(クライアント)に最低限の機能しか持たせず、サーバ側でアプリケーションソフトやファイルなどの資源を管理するシステムの総称。

クライアント端末には基本的にユーザが利用可能な記憶領域を持たせず、アプリケーションとデータをすべてサーバが持つことにより、アプリケーションのバージョン管理などが一括して行える。ユーザ固有の端末が不要で、どの端末からでも自分のデータにアクセスできるなどの利点がある。

### (2) ASP・SaaS

ASPは、Application Service Provider(アプリケーション・サービス・プロバイダ)、SaaSは、software as a service(ソフトウェア・アズ・ア・サービス)の略語。

これまでは、使用したいソフトウェア(アプリケーション)を必要な分だけ購入し、パソコンにインストールして使うのが一般的であったが、ASP・SaaSでは、インターネットを通じて、ソフトウェアだけでなくそれに付随するサービス(ソフトウェアの更新やデータの管理などの運用管理)を利用できるのが特徴。

### (3) VPN(virtual private network)

公衆回線をあたかも専用回線であるかのように利用できるサービス。企業内ネットワークの拠点間接続などに使われ、専用回線を導入するよりコストを抑えられる。

特定のユーザのみに通信のセキュリティを確保した状態で公衆回線を利用するための技術で、情報の安全性を高め、物理的に遠くに存在するマシンを企業内ネットワーク内に存在するように見せかけることができる。

### (4) IPSec-VPN(IP Security - Virtual Private Network)

通信の途中での盗聴や改ざんなどを防ぐためのセキュリティ技術。暗号化通

信方式の標準規格である IPSec というセキュリティ技術を使って、あらゆる通信を IP レベルから暗号化することで、専用線並みの安全な通信環境を実現することができる。

(5) IPv6 (internet protocol version 6)

アドレス資源の枯渇が心配される現行のインターネットプロトコル(IP)IPv4 をベースに、管理できるアドレス空間の増大、セキュリティ機能の追加、優先度に応じたデータの送信などの改良を施した次世代インターネットプロトコル

(6) 認証技術

正当性を検証する技術。利用者を識別してユーザごとに異なるサービスを提供するために利用される。認証の際に用いられる情報(ユーザ名やパスワードなど)が他人に発覚すると不正利用が行われてしまう恐れがある。

最近では、暗証番号やパスワードなどに比べ、原理的に極めて「なりすまし」にくい認証方式である、指紋や眼球の虹彩、声紋などの身体的特徴によって本人確認を行なう生体認証方式に関心が高まっている。

(7) QOS (Quality of Service)

特定用途の通信のための帯域を確保することで、一定の通信速度やサービス品質を保証するサービス。ネットワークを介した動画のリアルタイム配信やテレビ電話などの通信の遅延や停止が許されないサービスの提供や、通信量が増えた場合でも緊急通報の保証などを可能とするための重要な技術

(8) IMS (IP Multimedia Subsystem)

固定網や移動体通信、放送などで提供されているサービスを IP 技術で融合し、新たなマルチメディアサービスを実現するための仕様。主な例として、携帯電話をトランシーバのように同時に複数の人と音声通話ができるプッシュ to トークや、利用者がいる場所や現在の状況に応じたサービスを提供するプレゼンス機能などのほか、スケジューラやクレジットカード決済などのデータベース機能やセキュリティ機能が統合されたサービスが挙げられる。現在、日本だけでなく、欧州などの主要な移動体通信サービス事業者が IMS 基盤のフィールド評価に取り組んでいる。

(9) 動作環境保全技術

ウイルス発見プログラムやOSなどに対する各種パッチが正しく導入されているか確認し、不適切な場合は自動的に導入するしくみ。組織のネットワークに接続している端末(PC)は、すべてが同一の環境にある事が望ましいが在宅など、端末の管理を個人に任せる場合各種パッチの導入など適宜行われない事が、容易に想像できる。ネットワーク内にセキュリティ上の不備のあるPCが接続されていると、そこからウイルスなどの進入を許し、ネットワーク全体に広がる可能性がある。このような事態を未然に防ぐためにも、すべての端末を自動的に同じ構成にする必要がある。

### 3 コミュニケーションツールの高度化

#### (1) SNS(social networking service)

人と人とのつながりを促進・サポートする、コミュニティ型の Web サイト。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校、あるいは「友人の友人」といったつながりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供したりする、会員制のサービスのこと。人のつながりを重視して「既存の参加者からの招待がないと参加できない」というシステムになっているサービスが多いが、最近では誰も自由に登録できるサービスも増えている。

#### (2) Web 会議システム

公衆回線や専用線など利用して、遠隔地にいる相手と顔を見ながらリアルタイムに会議が出来るシステム。出張・外出などのコストや移動時間の削減、スピードを要求されるビジネスにおいて迅速に意思決定が可能。

#### (3) IP電話

インターネットで利用されるパケット通信プロトコルの IP(Internet Protocol)を利用して提供される電話サービス。音声を電話機でデジタルデータに変換し、パケットと呼ばれる単位に分割した上で、IP ネットワーク上を通話相手まで送ることで音声通話を行なう。

途中のネットワークが通信事業者のネットワークなのか、インターネットを経由するのか、電話機を使うのかパソコンを使うのかなど、一口に IP 電話サービスといっても様々な形態がある。特定のプロバイダ間では無料で通話ができたり、一般の電話への長距離通話や国際電話も格安で利用できたりするなど、コスト面のメリットが大きい。

#### (4) ビジネス IM

IM(インスタントメッセージ)は、あらかじめメッセージをやりとりしたい相手を登録しておき、その相手がインターネットに接続しているかどうか一目で分かり、リアルタイムなメッセージのやりとりが可能なアプリケーションの総称。

即時性が高い「電話」と、やりとりの記録が残せる「電子メール」の両方の利点を兼ね備えた画期的な通信手段である。多人数での会話やファイル転送も手軽に行うことができる。

ビジネス IM では、独自のサーバ、クライアント、通信プロトコルを開発することなどにより、一般的な IM よりもセキュアな環境下で利用するもの。

高い管理・運用監視機能サーバ/クライアントシステムを構成することで、管理・運用監視を容易にし、私的利用を防いだり、企業内の情報共有力やコミュニケーション力を高めたりすることができ、問題解決や意思決定のための時間を大幅に短縮することが可能となる。

#### (5) グループウェア

情報を共有する仕組みや事務処理の申請、承認などの手続、あるいは他人の予定表を閲覧・管理するなど、おおよそ物理的組織内で行われる各種業務を

1つのプラットフォーム上で構成し、組織員全員で使用するアプリケーションの総称。特に、情報共有の仕組みは、セキュリティポリシーを個別に設定することにより、業務関係者のみに開示する事ができるなど、柔軟な対応が可能。Web ブラウザーやビジネスIMとリンクさせることにより、さらに高度な機能を提供することが可能となる。1つのプラットフォーム上で各種、アプリケーションが動作可能なため、オフィス内、在宅といった、物理的に固定された場所以外(いわゆるモバイルワーク)でも、オフィスと同等な業務環境を提供できる。

#### (6) 電子化された電話帳

組織内で人を探す場合、名簿・電話帳など紙をベースにした名簿等が広く使われてきた。昨今の個人情報漏洩問題で、紙をベースにした名簿の利用は減少する方向であれが、その反面、「担当者が分からない」、「連絡先が不明」といった、業務上本質的な問題に直面しているケースが増加傾向にある。代替手段として、個人で名簿を作成しているケースもあるが、情報漏洩や情報の鮮度といった問題が付きまとう。電話帳を電子化し、検索手段を提供する事により、電話帳そのものの流出が防げ、かつ最新の情報を利用者に提供することが可能となり、業務効率の向上が図られる。

# 参 考 资 料





## 「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会」構成員

(氏名:五十音順 敬称略)

### 座長

関口 恭毅(せきぐち やすき)

北海道大学大学院 経済学研究科  
会計情報専攻経営情報学 教授

### 副座長

赤羽 幸雄(あかばね ゆきお)

戦略経営ネットワーク協同組合 理事長

赤根 敏文(あかね としふみ)

「住んでみたい北海道」推進会議事務局長

大山 慎介(おおやま しんすけ)

北海道企画振興部地域振興・計画局地域づくり支援室  
移住・交流グループ 主幹

小山内 拓(おさない たく)

協同組合アイ・ウェア 理事長

黒木 健司(くろき けんじ)

日本アイ・ビー・エム株式会社  
開発製造・サービスイノベーション研究所  
先進ビジネスソリューション・ソリューションビジネス推進  
担当部長

鈴木 浩介(すずき こうすけ)

シスコシステムズ合同会社公共営業  
官公庁第一営業本部 第一営業部

田澤 由利(たざわ ゆり)

株式会社ワイズスタッフ 代表取締役

野沢 美保(のざわ みほ)

富士通株式会社北海道営業本部  
文教・産業・流通営業部 担当課長

野津原 壮夫(のづはら たけお)

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社  
エンタープライズビジネス第2本部企画開発部  
企画推進課

見付 均(みつけ ひとし)

東日本電信電話株式会社 北海道支店法人営業部  
e-Japan 推進室総合プロデュースグループ  
マネージャー

武藤 光海(むとう みつみ)

北海道総合通信網株式会社営業ソリューション部  
公共営業グループリーダー

山本 俊哉(やまもと としや)

日本電気株式会社 北海道支社 支社長代理

# 「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会」 設置要綱

## 1 名称

本調査検討会は、「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会（以下「検討会」という。）」と称する。

## 2 目的

我が国において、世界最高水準のブロードバンド環境が整備されつつある現在、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方を実現可能とするテレワークが注目されているところである。

一方、いわゆる「2007年問題」と言われる団塊世代の大量退職時代を迎え、退職後は都市部を離れて地方や生まれ故郷で暮らそうといった、移住・定住志向、第2の故郷探しといった動きが高まっている。加えて、現役世代の潜在的な「田舎暮らし」需要も高まってきている。

北海道は豊かな自然や恵まれた住環境から移住・定住先として高い人気を誇っており、道内各自治体においては、専用窓口を設けるなど受け入れ態勢の整備や各地域のコンテンツ発信に積極的に取り組んでいるところである。

このような状況を踏まえ、各関係分野の専門家の皆様にお集まりいただき、北海道の移住・定住の現状を把握しつつ、テレワークの導入事例の調査、テレワークに資するICTの現状把握、自治体、企業、移住・定住者の立場から見たテレワークの有効性と課題について考察し、北海道における地域活性化の一助としてのテレワークに今後期待される役割について検討することを目的とするも。

## 3 調査検討事項

- (1) 北海道におけるテレワーク導入の現状把握
- (2) テレワーク推進にあたっての課題の抽出
- (3) ICTを活用した課題解決策の検討・提案
- (4) 北海道への移住・定住をキーワードとしたICT活用の実証試験の実施
- (5) 実証試験結果を踏まえた、北海道の地域活性化に資するテレワークの提示

## 4 組織

- (1) 検討会に座長と委員数名を置く。
- (2) 座長は、北海道総合通信局長の委嘱を受けた委員の互選により選出する。
- (3) 座長は、委員の中から副座長を指名することができる。
- (4) 検討会での審議を効果的に進めるため、必要に応じ作業班を置くことができる。
- (5) 作業班には座長の指名により作業を統括する主査を置く。
- (6) 作業班の構成員は主査が決定し座長の承認を得るものとする。
- (7) 検討会に必要な応じて専門家の参加を認めることができる。

## 5 運営

- (1) 検討会は、座長が招集し主宰する。
- (2) 作業班の開催は、主査が召集し主宰する。
- (3) 作業班の活動方針等は検討会において定める。
- (4) 検討会及び作業班での審議は、必要に応じ電子メールによることができる。
- (5) この要綱に定めるもののほか、その他運営に関して必要な事項は検討会において定める。

## 6 設置期間

設置の日から、平成20年3月31日までの間とする。

## 7 その他

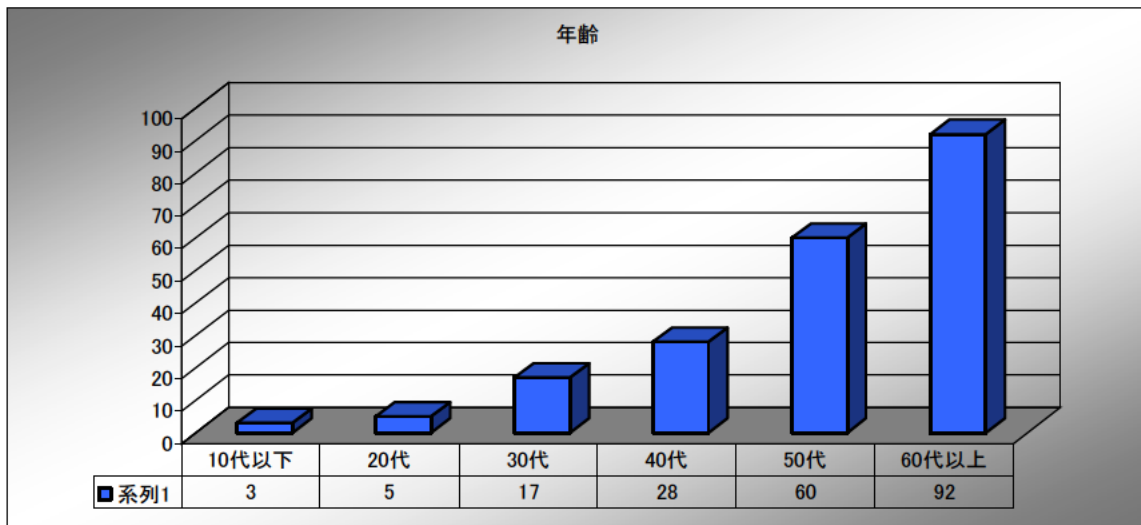
- (1) 本検討会の報告書は原則として一般公開の扱いとする。
- (2) 本検討会の報告書の内容について二次利用する際には、予め総務省北海道総合通信局の承認を得るものとする。
- (3) 検討会の審議内容は事務局において議事要旨として作成し、検討会における承認を経て北海道総合通信局において一般公開する。
- (4) 検討会の事務局は、北海道総合通信局情報通信部電気通信事業課に置く。

## 「北海道暮らし・フェア」によるアンケート

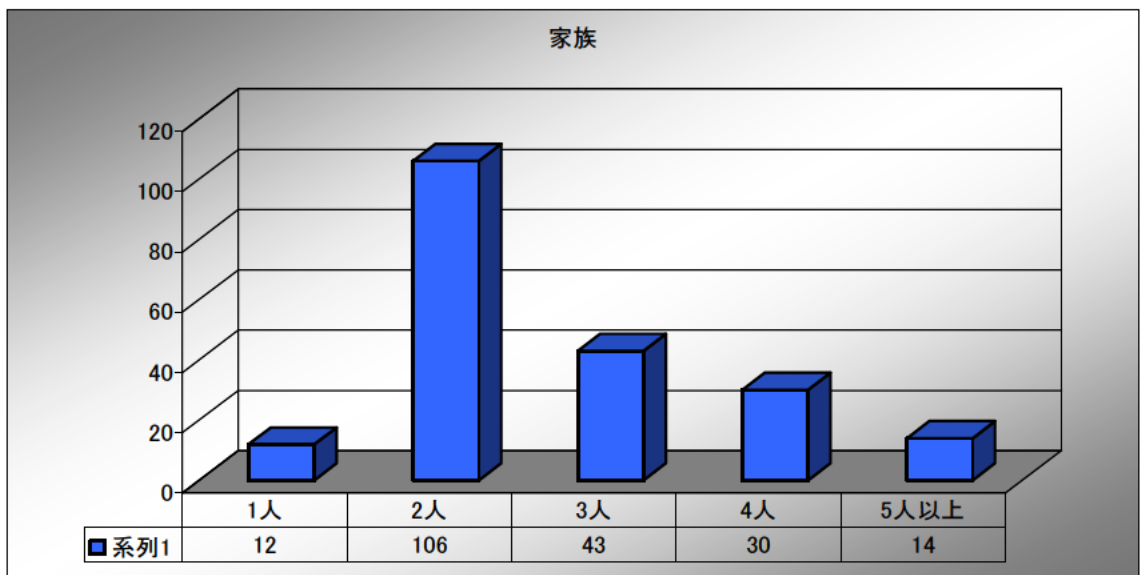
東京、大阪、名古屋で来場者に対しテレワークと本検討会で実施した実証実験についてアンケートを実施した。3ヶ所合計で約200人からの回答を得た。

### <全体的な特徴>

世代で見ると、40代以上が約9割を占めていた。また、60代以上だけをみても約45%となっており、北海道は、リタイア後のことを考え始める現役世代から、リタイア後の世代まで、広く人気があることがうかがえた。

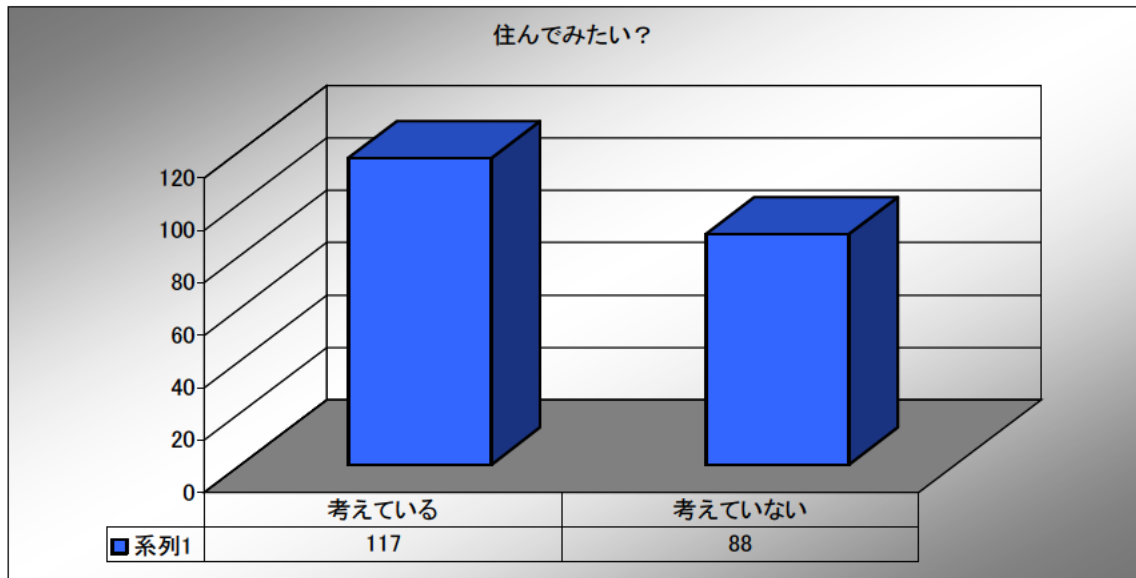


家族構成を見ても、半数近くが2人となっており、老後を2人だけで暮らしているといった状況が確認された。

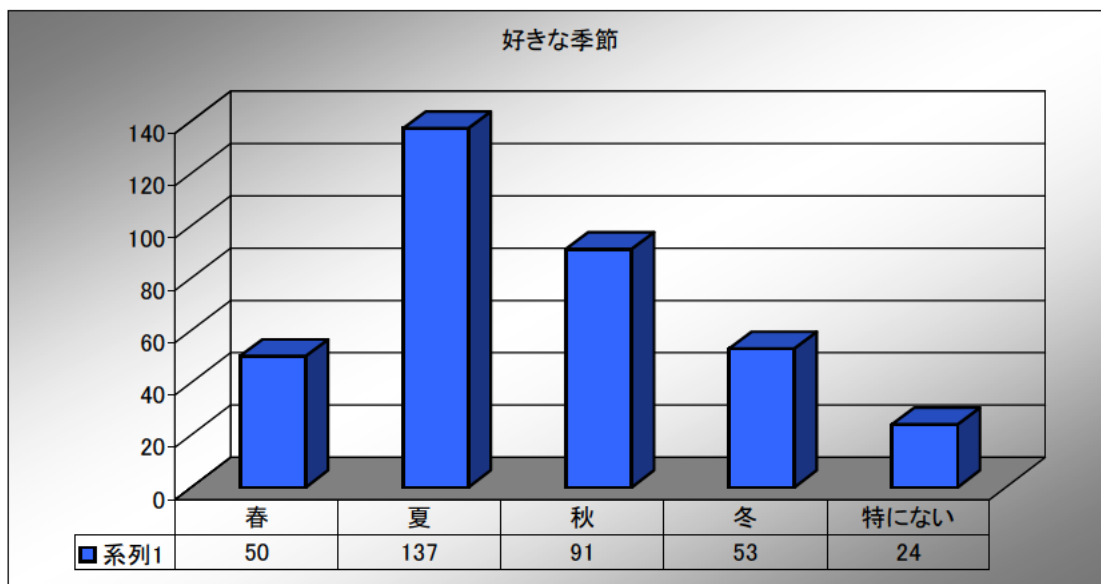


そもそもが北海道に興味のある来場者からのアンケートという事であるにせよ、将来的に北海道に住んでみたいと考えている回答者が半数を超えるという結果が得られた。回答者のほとんどが40代以上ということを考えると、リタイア前の世代からリタイア直後の世代からの北海道への人気・興味が感じられた。第2の故郷探しや田舎暮らしを現実

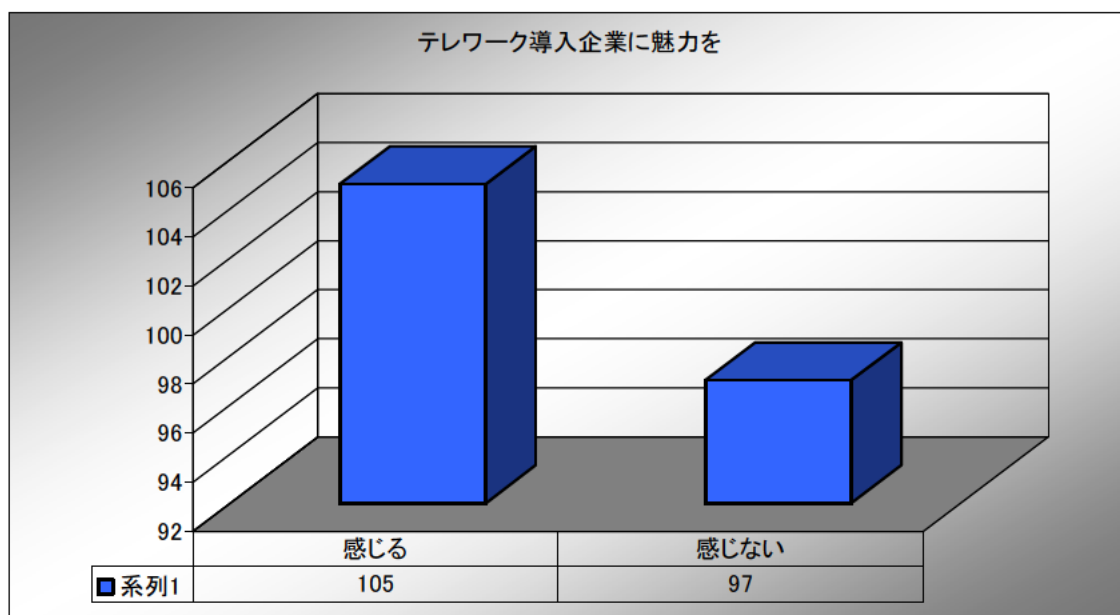
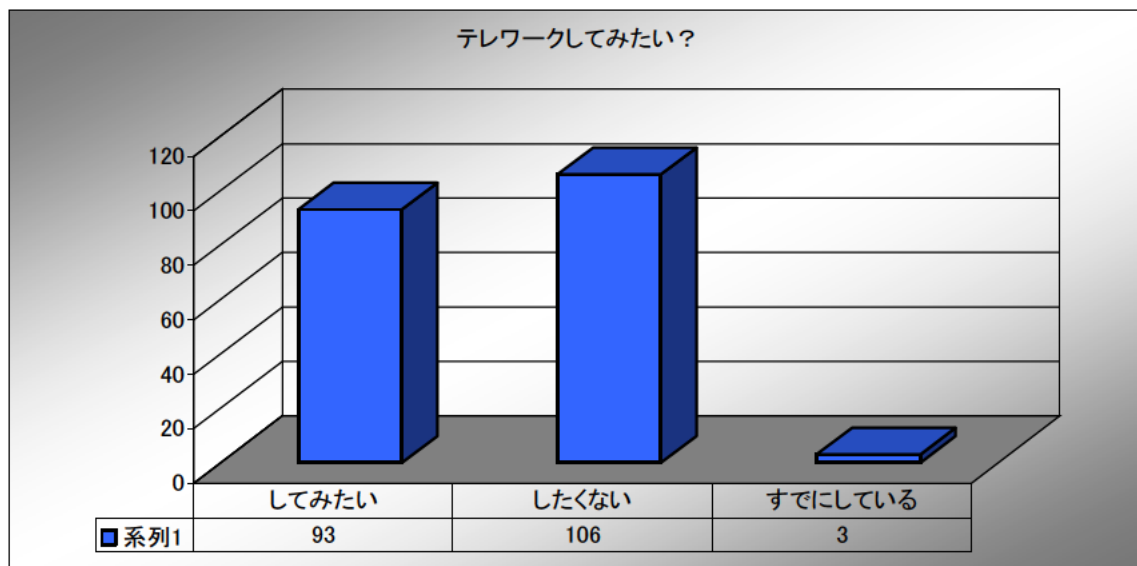
的に考え始める世代は、これらの世代であるとも考えられ、ターゲット層として第一に考えられるのではないか。



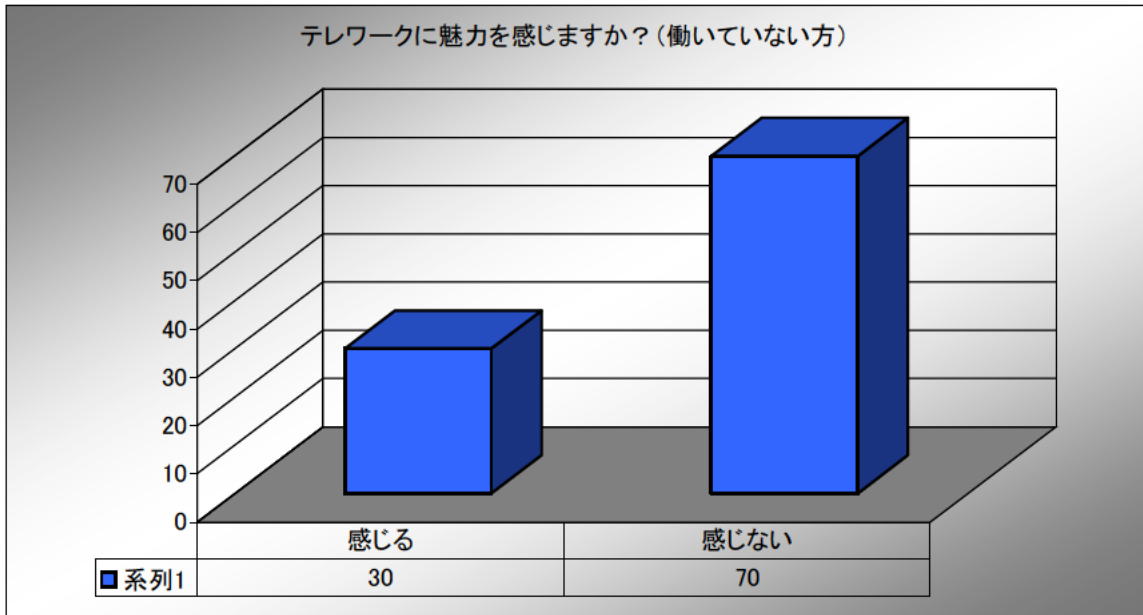
また、北海道の好きな季節(複数回答)については、やはり冷涼な夏の人気が高いものの、実際には四季全てに一定の人気があることがわかった。短期移住の体験プログラムや、企業のトライアル、移住ビジネスなどは、夏と秋の雪のない時期と春と冬の雪のある時期を分けて考える必要があるかもしれない。



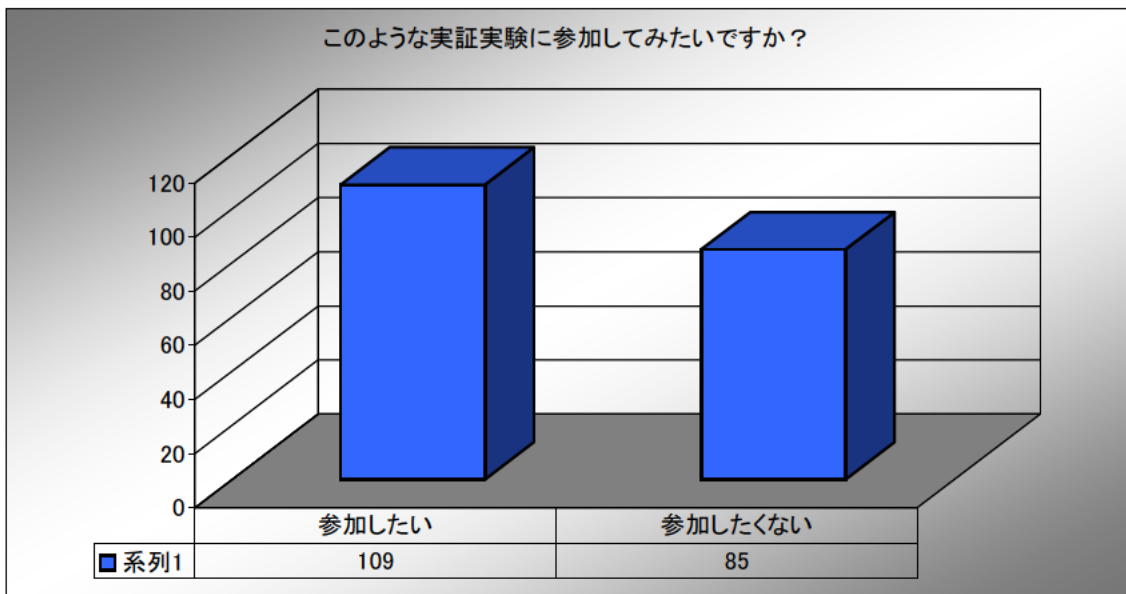
最後にテレワークについてみてみると、テレワークをしてみたいという設問については、してみたくないという回答が上回っている。これはそもそもテレワーク自体への理解や周知啓発が不十分であることも関係していると思われる。今後もテレワークを推進するための活動が必要と思われる。一方で、テレワークを導入している企業に魅力を感じるという回答が半数を超えており、やはりテレワークという雇用形態、働き方を準備しておくことは、企業の魅力にも繋がっていくだろうことも予想される。



また、働いていない方に、テレワークという働き方に魅力を感じるかどうかを聞いたところでは、感じるという回答が3割もあり、潜在的に働きたいと思っている方がテレワークによって貴重な労働力となる可能性がある。地域においても隠れた労働力の発掘にも、テレワークは貢献できるかもしれない。

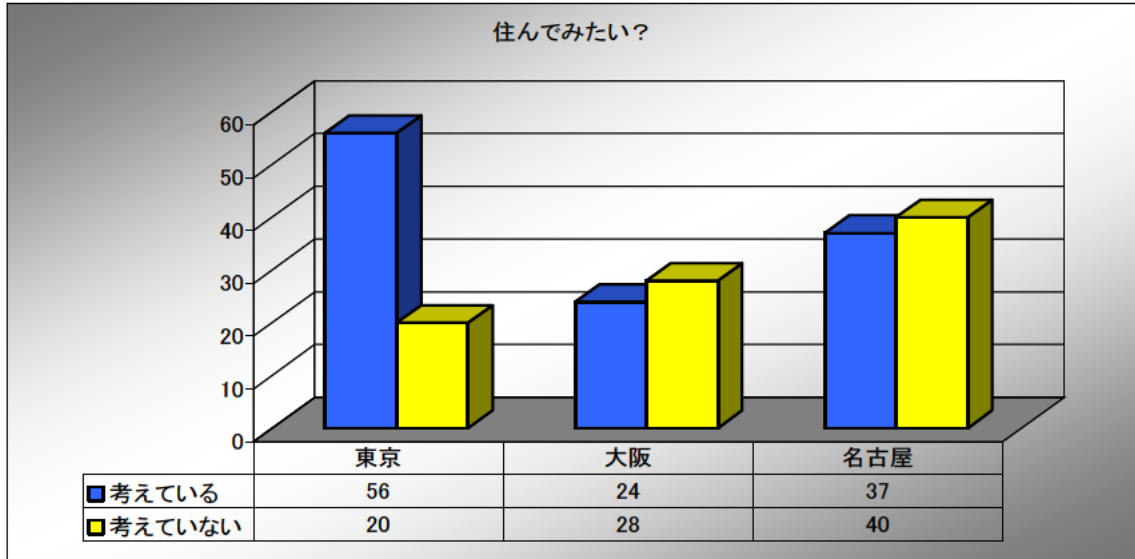


最後に、本検討会で実施したような実証実験に参加したいかどうかを聞いたところでは、参加したいとの回答が半数を超えており、このような明確なニーズを地域のチャンスとして捉え、道内関係機関が連携をして継続的に推進をしていく必要がある。このようなニーズは北海道の「ちょっと暮らし」の取り組みをみても、年々増加しており、これからも増加していくことが予想される。



<地域的な特徴>

地域的な特徴が顕著に現れたのは、将来北海道に住んでみたいかという設問に関してであった。東京以外がほぼ半々であったのに対して、東京だけが、考えているとの回答が考えていないという回答を2倍以上上回った。



このことについて、ひとつ考えられるのは、第2章でも述べた団塊の世代の退職に伴って、職を求めて東京に出てきた世代が、第2の故郷として北海道をその候補に考えている割合が非常に高いということではないだろうか。

ただし、大阪、名古屋についても半数は将来的に北海道に住むことを考えているわけであるから、今回は東京の企業からの実験を実施したわけであるが、全国各地から北海道を舞台にした、実証実験や体験プログラムを継続し、成果を積み上げていくことが重要である。



【本アンケートの趣旨】

◇このアンケートは、総務省北海道総合通信局が北海道におけるテレワークの推進が北海道における地域活性化の一助となり、生涯にわたり意欲と能力に応じた働き方ができるような施策を立案・展開するための基礎資料を得ることを目的に実施するものです。

◇ここにご記入いただいた情報を、上記目的の他に利用することは一切ございません。

【ご注意事項】

◇本アンケートの回収は、総務省北海道総合通信局の委託を受け、株式会社北海道コンシェルジュが担当しております。

【ご回答いただく方についての質問です】

1. 性別を教えてください  
(男性、女性)
  
2. 年齢を教えてください  
(10代以下、20代、30代、40代、50代、60代以上)
  
3. ご家族は何人ですか  
(            人)
  
4. 現在はどちらにお住まいですか(都道府県名、市区町村名を自由記入)  
(            )
  
5. 出身地はどちらですか(都道府県名、市区町村名を自由記入)  
(            )
  
6. 現在働いていますか  
(働いている・働いていない)
  
7. 6で「働いている」とお答えの方、現在の雇用形態について教えてください  
(正社員・パート、アルバイト・嘱託職員・その他(            ))
  
8. 北海道の好きな季節はありますか(複数回答可)  
(春・夏・秋・冬・特にない)
  
9. 将来、北海道に住んでみたいと考えていますか  
(考えている・考えていない)

(裏面もあります。ご協力をお願いします。)

テレワークという「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」があります。例えば職場から離れた場所においても、インターネットに接続できる環境があれば、パソコンなどから職場のネットワークに接続して、職場にいるのと同様な環境で仕事をする事ができるというものです。

10. テレワークをしてみたいと思いますか  
(してみたい、したくない、すでにしている)
11. テレワークを導入している企業に魅力を感じますか  
(感じる、感じない)
12. 現在、働いていない方にお聞きします。テレワークによる働き方に魅力を感じますか  
(感じる、感じない)

## 北海道での短期滞在型テレワーク

- 心身のリフレッシュに
- 北海道で子育て
- 休暇と合わせて家族サービス
- 少し長めの里帰り

地域のテレワークセンター

休日やアフター5は趣味やレジャーを満喫

地域の短期の滞在施設や実家で

現在、総務省北海道総合通信局では、このような実証実験を計画しています。

13. 上図のような北海道に短期間滞在し、自然を満喫しながら仕事をするといった実証実験に参加してみたいと思いますか  
(参加したい、参加したくない)

アンケートは以上です、ありがとうございました。

## 東京会場でのアンケート結果

【日時】2007年12月23日(日)10:00～17:30

【会場】東京交通会館(ダイヤモンドホール)

有効回答者数76人(来場者数約1000人)

1.性別を教えてください

男性(44人)・女性(32人)

2.年齢を教えてください

10代以下(0人)・20代(1人)・30代(9人)・40代(16人)・50代(29人)・60代以上(21人)

3.ご家族は何人ですか

1人(8人)・2人(35人)・3人(16人)・4人(12人)・5人以上(5人)

4.現在はどちらにお住まいですか

東京都(42人)・千葉県(16人)・埼玉県(7人)・神奈川県(7人)・北海道(2人)・茨城県(1人)・静岡県(1人)

5.出身地はどちらですか

東京都(23人)・千葉県(11人)・北海道(9人)・神奈川県(4人)・埼玉県(2人)・その他(24人)

6.現在働いていますか

働いている(42人)・働いていない(34人)

7.(6)で働いてとお答えの方、現在の雇用形態について教えてください

正社員(24人)・パート(4人)・アルバイト(5人)・嘱託職員(3人)・その他(6人)

8.北海道の好きな季節はありますか(複数回答可)

春(9人)・夏(40人)・秋(30人)・冬(22人)・特にない(13人)

9.将来、北海道に住んでみたいと考えていますか

考えている(56人)・考えていない(20人)

10.テレワークをしてみたいと思いますか

してみたい(40人)・したくない(31人)・すでに行っている(2人)

11.テレワークを導入している企業に魅力を感じますか

感じる(43人)・感じない(30人)

12.現在、働いていない方にお聞きします。テレワークによる働き方に魅力を感じますか

感じる(9人)・感じない(25人)

13.このような実証実験に参加してみたいと思いますか

参加したい(39人)・参加したくない(26人)

## 大阪会場でのアンケート結果

【日時】2008年2月9日(土)10:00～17:00

【会場】なんばプレイス『難波御堂筋ビルディング』

有効回答者数52人(来場者数約700人)

1.性別を教えてください

男性(37人)・女性(15人)

2.年齢を教えてください

10代以下(0人)・20代(0人)・30代(2人)・40代(3人)・50代(11人)・60代以上(36人)

3.ご家族は何人ですか

1人(1人)・2人(31人)・3人(9人)・4人(9人)・5人以上(2人)

4.現在はどちらにお住まいですか

大阪府(10人)・大阪市(7人)・奈良(6人)・兵庫(6人)・西宮(3人)・箕面(2人)・滋賀(2人)・京都(2人)・その他(14人)

5.出身地はどちらですか

大阪府(12人)・大阪市(5人)・兵庫(5人)・奈良(3人)・岡山(3人)・京都(3人)・神戸(2人)・その他(19人)

6.現在働いていますか

働いている(22人)・働いていない(30人)

7.(6)で働いてとお答えの方、現在の雇用形態について教えてください

正社員(14人)・パート(3人)・アルバイト(0人)・嘱託職員(2人)・その他(3人)

8.北海道の好きな季節はありますか(複数回答可)

春(20人)・夏(40人)・秋(25人)・冬(10人)・特にない(5人)

9.将来、北海道に住んでみたいと考えていますか

考えている(24人)・考えていない(28人)

10.テレワークをしてみたいと思いますか

してみたい(21人)・したくない(31人)・すでにしている(0人)

11.テレワークを導入している企業に魅力を感じますか

感じる(24人)・感じない(28人)

12.現在、働いていない方にお聞きします。テレワークによる働き方に魅力を感じますか

感じる(12人)・感じない(18人)

13.このような実証実験に参加してみたいと思いますか

参加したい(24人)・参加したくない(28人)

## 名古屋会場でのアンケート結果

【日時】2008年2月23日(土)10:00~17:00

【会場】名古屋市中企業振興会館『吹上ホール』  
有効回答者数77人(来場者数約1500人)

- 1.性別を教えてください  
男性(55人)・女性(22人)
- 2.年齢を教えてください  
10代以下(3人)・20代(4人)・30代(6人)・40代(9人)・50代(20人)・60代以上(35人)
- 3.ご家族は何人ですか  
1人(3人)・2人(40人)・3人(18人)・4人(9人)・5人以上(7人)
- 4.現在はどちらにお住まいですか  
名古屋市(38人)・知多市(4人)・常滑市(2人)・春日井市(6人)・愛知県(11人)・三重県(4人)・岐阜県(2人)・その他(14人)
- 5.出身地はどちらですか  
名古屋市(40人)・常滑市(2人)・愛知県(12人)・岐阜県(5人)・三重県(3人)・東京都(3人)・その他(12人)
- 6.現在働いていますか  
働いている(41人)・働いていない(36人)
- 7.(6)で働いてとのお答えの方、現在の雇用形態について教えてください  
正社員(26人)・パート(5人)・アルバイト(3人)・嘱託職員(2人)・その他(5人)
- 8.北海道の好きな季節はありますか(複数回答可)  
春(21人)・夏(57人)・秋(36人)・冬(21人)・特にない(6人)
- 9.将来、北海道に住んでみたいと考えていますか  
考えている(37人)・考えていない(40人)
- 10.テレワークをしてみたいと思いますか  
してみたい(32人)・したくない(44人)・すでにしている(1人)
- 11.テレワークを導入している企業に魅力を感じますか  
感じる(38人)・感じない(39人)
- 12.現在、働いていない方にお聞きします。テレワークによる働き方に魅力を感じますか  
感じる(9人)・感じない(27人)
- 13.このような実証実験に参加してみたいと思いますか  
参加したい(46人)・参加したくない(31人)

## 実証実験参加候補企業選定の際に実施した調査

本調査検討会では、実証実験の企業を選定する際に、首都圏に本社を持つ企業に対してテレワークに関する意識調査及び今回の実証実験に関するアンケートを実施した。

回答数が10社と少ないため、あくまで参考データであるが、その結果と考察を以下に示す。

### (1) テレワークの認知度及び導入状況

テレワークという働き方を知っているという企業は既にテレワークを実施している4社のみであった。

今回は、既にテレワークを導入している企業にもあえてアンケートを依頼したための結果であり一般企業におけるテレワークの認知度はまだまだ非常に低いようである。

### (2) テレワークによる効果について

既に導入している3社については、効果があがっていると回答している。

既に導入している他の1社については現在試行のため効果評価中としている。

具体的な効果については以下のような回答があった。

- ・通勤時間が有効に生かせるようになった。特にラッシュの時間帯を避けることが体力的に非常に有効。
- ・どこに居ても、必要な情報を入手し業務に役立てることが可能になった。外回りが主な仕事の日には会社に戻ることなく、報告等が行える為、業務効率が上がった。

### (3) テレワークについて思うこと

既に導入している企業から以下の回答があった

- ・まだ、「テレワーク」という言葉が、何か特別な働き方と感じ取られる。
- ・「テレワーク」を「在宅勤務」と解釈している人も多いと感じられる。会社内（構内）において、自席から離れてもPCを使って業務が出来るのであれば、それは立派なテレワークであるが、それを認識している人は少ないと思われる。
- ・会社内で自由に動き回れて、業務が遂行できるのであれば、あと少しのインフラの増強（セキュリティ対策など）で、社外でも同じことが出来る。この辺の考え方がもっと深く浸透すれば、テレワークは日常一般的な働き方となると思われる。
- ・社員は時間、場所にとらわれない働き方として使ってはいるがその分勤務時間帯が深夜になってしまったり個人の時間管理のスキルに依存する部分が多い。今後はワーク・ライフ・バランスの観点で個人個人が自分の勤務状況のマネジメントが必要である。
- ・現役世代を想定した企業参加型のテレワークでは、福利厚生として普及させないと難しいと思われる。それも、CSRなどの対外的アピールを含む手段の一つにしないと、採用企業は増えないと思われる。それを鑑みると、福利厚生としての取り扱いには、税制優遇などの処置などの企業メリットを出さないことには難しいと思われる。つまり、システム購入による税制優遇もさることながら、先に、仕組み（福利厚生）などの導入（ルール）に対する優遇策がないと、システム購入までは行き着かないのではないかと思う。

### (4) 今回実証実験を行った短期滞在テレワークについて

興味があると回答した企業は既にテレワークを導入している4社の他、テレワークを知らないと回答した2社も興味ありとしている。

しかし参加可能な期間はいずれも1～2週間程度と短い期間であった。

なお、他のテレワークを知らないと回答した企業については、そもそも考えられないといった否定的な回答であった。

## (5) 今回実証実験を行った短期滞在テレワークの実現に向けて

### ① 社内制度など

- ・勤務時間の管理制度、労災に対する対応、育児介護の制度との組み合わせ。
- ・社内ルールにて、福利厚生としての活用の指針が必要。
- ・出張扱いでの業務を認めるルールが必要。(評価を含む)

- ・テレワークを導入する際には特定の部門を対象にするのではなくすべての社員を対象にし、その管理者である中間管理職クラスがテレワークの可否を判断すべきと思う。

### ② 住環境

- ・ADSL、FTTH などの高速回線、PC 用サプライ店が近くにあるとほしい。
- ・家族で行く場合は、家族だけで不便さを感じない交通手段、日用品や宿泊施設が必要。個人では良いものの、家族とゆっくりしたいと考えると、色々な人が回りに常にいる環境では、ゆっくり出来ないと思われる。ホテルのような気楽さが必要かも。  
また単身で行く場合は、交通手段、日用品関係の充実で対応可能と思われる。)
- ・就業に耐えうる環境を整備する必要があると思う。しかしそれを会社が補助するのも難しいと思われるためインターネット接続費用の補助などが必要と思われる。

### ③ 設備面

- ・テレワーク導入を機会として社内での情報の格付けなどのセキュリティ対策が必須と思われる。
- ・プリンターは必須で、仕事場のセキュリティは確保されている必要がある。
- ・また、物理装置として、NAT 機能および VPN 機能を持ったブロードバンドルーターは必須。

### ④ 候補地

- ・治安の良いところ。緊急呼び出しなど、有事の際に交通手段が確保されている場所。
- ・また、北海道や沖縄など一般的な日本の風土と異なる非日常的な感覚を味わえるところが良いとの意見もあった。



## ⑤ 期間

業務命令ではなく、本人の希望を重視すべき。休暇であれば、1週間が限度であると思われる。そのため、1週間の中であわただしく仕事をするにならない環境作りが重要。

## ⑥ その他

- ・テレワーク実施者は、セキュリティポリシーの観点から極力会社支給のPCを使うべき。
- ・現役世代では短期間での業務が想定され、それに対応するシステムを考えるとシステムの中心となるサーバ類は、毎年継続して使用できるテレワーク共同センターのようなものが常に稼動している状態がないと難しいと思われる。
- ・そのセンターでは、参加する企業への認証、通信の振り分け、基本的な業務アプリ（OS や MS-Office、メーラー、インスタントメッセージャー、IP 電話装置、シンクライアントサーバ等）を用意しておいて、テレワーク用設備として共通化しておく必要があると思われる。そうすることで、短期間で構築する必要は最小限（参加企業別の固有の設定）で、かつ参加する企業のコスト負担が少なく、メリットが出ると思われる。これがないと、受入自治体と参加者（個人）のみしかメリットがないという部分（企業のメリットが少ない）を補えないと思われる。

## (6) アンケート結果の考察

やはり社会全体では「テレワーク」の認知度が非常に低く、一部の大手IT企業等以外はまだまだ「テレワーク」という言葉自体知らないという現実があり、今後の周知啓発活動が非常に重要である。

また、今回実証実験で行った短期滞在型テレワークについては、メリットが見えやすい参加者（個人）や受入自治体の他、いかに参加企業に対してメリットを示すことができるかが重要である。

## 調査検討会等の審議状況

### 【第1回会合】

日時 平成19年10月3日(水)16:00～

場所 北海道総合通信局 特別会議室

議題

- (1)調査検討会の設置について
  - ① 開催趣旨の確認
  - ② 開催要綱(案)
- (2) 座長選出、副座長確認
- (3) 検討会の進め方について
  - ①全体スケジュール
  - ②検討事項の整理について
- (4)その他

※ 第1回会合の前段に以下の勉強会を実施

「北海道における移住・定住推進の取り組み」

講師 北海道 企画振興部 地域振興・計画局地域づくり支援室  
移住・交流グループ 主幹 大山 慎介 氏

「地域活性化施策としてのテレワーク」

講師 株式会社ワイズスタッフ代表取締役 田澤 由利 氏

### 【第2回会合】

日時 平成19年12月11日(火)14:00～

場所 北海道総合通信局 特別会議室

講演 テレワークに関する最新動向報告

「総務省におけるテレワーク推進の取り組み」

総務省 情報流通高度化推進室 内海主査

「テレワーク普及のための方策」

シスコシステムズ合同会社 鈴木委員

議題

- (1) 第1回検討会の議事要旨について
- (2) 実証実験の概要について
- (3) 報告書作成にあたっての考え方について
- (4) 今後のスケジュールについて

### 【実証実験見学会】

日時 平成20年2月20日(水)15:30～17:00

場所 (1)概要説明 本別町ステラプラザステラホール  
(2)実証実験見学 本別町ステラプラザ旧駅長室

参加者 約50名参加

### 【第3回会合】

日時 平成20年3月17日(月)15:30～

場所 北海道総合通信局 特別会議室

議題

- (1) 第2回検討会の議事要旨について
- (2) 実証実験の結果報告について
- (3) 報告書(案)について
- (4) その他

## テレビ、新聞による報道等

### 【テレビ報道】

- ・「ワールドビジネスサテライト」テレビ東京系列 全国放送  
平成20年1月14日（月） 23：00～  
「1本の回線で地域活性化～廃線となった鉄道の駅が、ハイテクオフィスに。都市と地方の格差を縮めるのは1本の光回線だ。テレワーク（遠隔地勤務）の可能性を探る。」  
(<http://www.tv-tokyo.co.jp/wbs/highlight/080114.html>)

### 【新聞報道】

#### 1 実証実験の実施に関して

- ・「日本経済新聞」全国版  
平成19年12月24日（月） 11面  
「北海道で東京の仕事～総務省遠隔勤務実験」
- ・「十勝毎日新聞」  
平成20年1月3日（木） 1面  
「通信ネット利用し遠隔勤務～本別で実証実験へ」
- ・「北海道新聞」全道版  
平成20年1月23日（水） 11面  
「銀河線駅で遠隔勤務実験～企業誘致に活用」
- ・「読売新聞」道内版  
平成20年2月13日（水） 32面  
「IP電話やテレビ会議活用～本別で「東京の業務」」

#### 2 実証実験の様態、見学会の様態等

- ・「十勝毎日新聞」  
平成20年2月19日（火） 3面  
「テレワークの可能性探る～旧本別駅で東京企業の2人実践」
- ・「十勝毎日新聞」  
平成20年2月22日（木） 16面  
「遠隔地勤務形態に関心～旧本別駅拠点滞在型テレワーク」
- ・「北海道新聞」帯広・十勝版  
平成20年2月21日（木） 27面  
「東京と連絡円滑に～旧銀河線本別駅テレワーク実証実験」
- ・「電波新聞」  
平成20年3月6日（木） 9面  
「本別町でテレワーク実証実験～業務効率とセキュリティ検証」

平成20年3月

「北海道におけるテレワーク推進のための調査検討報告書」

発行 北海道におけるテレワーク推進のための調査検討会

連絡先 北海道総合通信局 情報通信部 電気通信事業課  
〒060-8795

札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎

電話 (011) 709-2311 (内4703)

FAX (011) 709-2482

HP : <http://www.hokkaido-bt.go.jp/>

