

地方創生テレワークに関するアンケート 集計結果について

2020年10月22日

香川経済同友会

地方創生委員会

背景／アンケート調査の概要

香川経済同友会では、7月6日に提言書「With/Afterコロナ時代における『地方創生テレワーク』の実現について」を公表。「地方創生テレワーク」とは、首都圏等の大都市圏に居住する人が、勤務先企業や部署、役職等を変えずに全国各地に移住し、テレワークで業務を継続するもの。

提言書：香川経済同友会HP内「提言活動」参照
(URL <https://kagawadoyukai.or.jp/info/teigen44.pdf>)

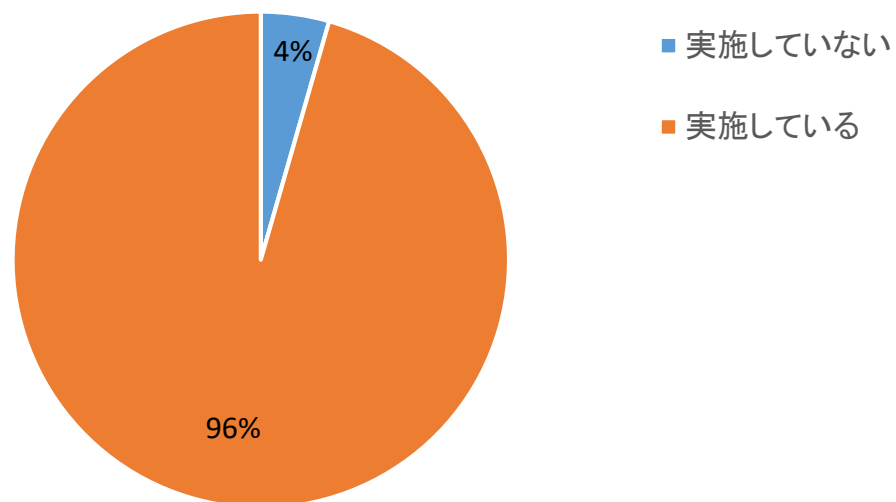
「地方創生テレワーク」を推進するためには、首都圏等の企業がテレワークを活用した従業員の地方移住を積極的に認めていくことが重要となるため、どういう施策を講じれば、「地方創生テレワーク」の流れが加速し、持続するののかについて会員を対象とし、アンケート調査を行ったもの。

- ・対象 : 香川経済同友会会員のうち首都圏等に本社がある企業の支社長・支店長(88人)を対象に回答いただいた。
- ・回答数 : 45名(回答率51.1%)
- ・調査期間 : 2020年9月

質問1：貴社ではテレワークによる在宅勤務・サテライトオフィス勤務等が実施されていますか

- 9割以上の事業者がテレワークを実施していると回答している。

質問1



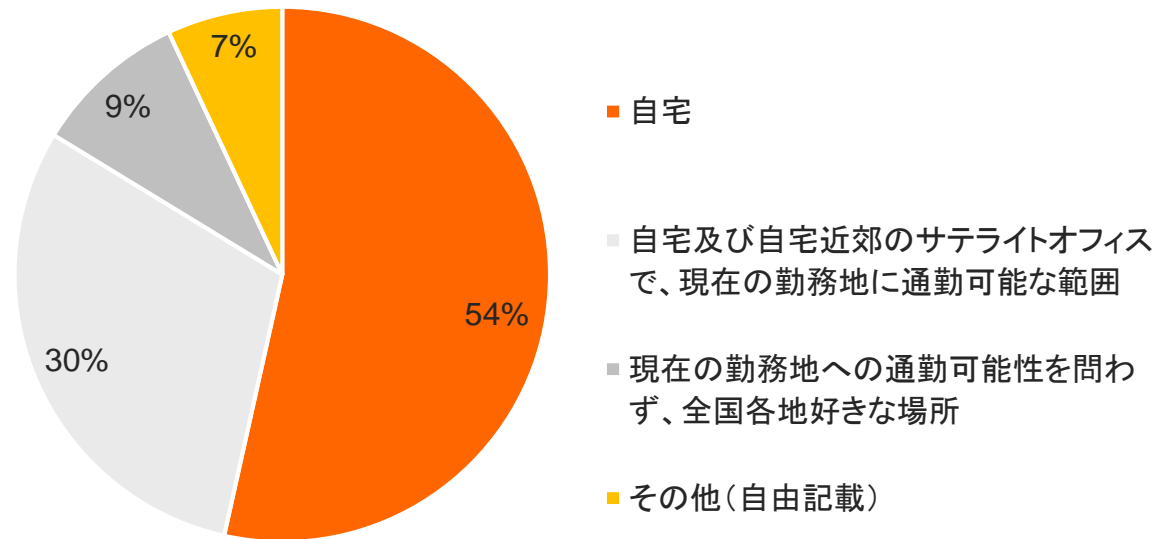
【参考】アンケート回答社の本社所在地

本社：東京	42
本社：大阪	2
本社：東京、大阪以外	1
合計	45

質問2:テレワークを行うに当たって、その実施場所はどの範囲で認められていますか？

- テレワークの実施場所として、現在の勤務地へ通勤可能な範囲(自宅を含む)という回答が8割以上であった。
- 一方で、全国各地好きな場所という回答も1割弱あった。

質問2



その他(自由記載)

コロナ禍では自宅のみ。通常では自宅、自宅及び会社近郊のサテライトオフィス

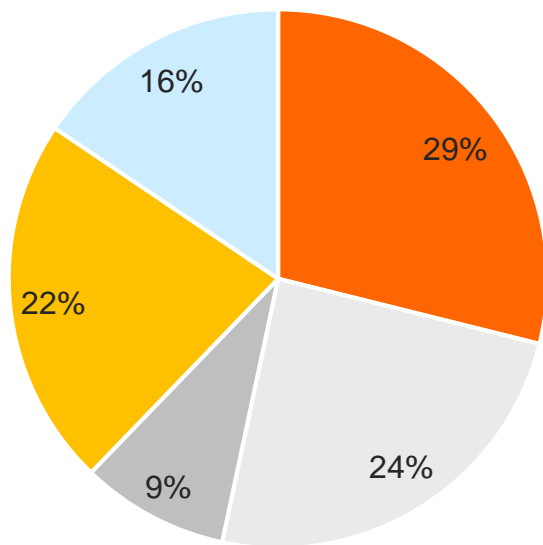
自宅、会社オフィス、協力会社等

自宅およびサテライトオフィス、実家など(セキュリティが整備された場所)

質問3: 貴社において、新型コロナウイルス感染症の感染リスク低減の観点から、テレワークを活用して「地方創生テレワーク」を実施しても良いとなった場合、貴社の従業員の反応はどのようなものが予想されるでしょう

- 「地方創生テレワーク」の活用が進む、という回答は5割以上となった。
- 加えて「その他」の中にも、「内勤者なら」「インフラが整えば」「地方に戻りたい方は」といった条件付きで活用されるだろうという回答が見られた。

質問3



- 出身地に関係なく「地方創生テレワーク」の活用が進むと思われる
- 地方出身者を中心に「地方創生テレワーク」の活用が進むと思われる
- 殆ど活用がないと思われる
- 想像がつかない
- その他(自由記載)

質問3の回答:その他(自由記載)の内容

その他(自由記載)

インフラさえ整えば、地方創生テレワークの活用は十分あり得ると思われれます。特に退職時期を意識する世代の専門職(法務・会計、その他の金融スキルを有する)にとっては、出身地に戻っても職を確保できるメリットは大きく、会社側にとっても人材の有効活用という観点で検討に値するのではないかと考えられます。

地方に戻りたい方には本施策に前向きな活用がみられるかもしれない。


当社は建設業のため、内勤と外勤があり、外勤は現地生産が原則なので難しい状況ですが、内勤者は対応可能と思われれます。

製造業のため現場があるので難しい職種も多いが事務系(内勤)については加速されると考える。

当社では当面の感染リスク低減の観点から、テレワークを実施しているが、生産拠点は都度設置される工事現場なので、完全に「地方創生テレワーク」を実施できる職種は極めて限られている。当社が「地方創生テレワーク」を導入する可能性は低いと思われる。

活用は限定的だと考えます。現在の家族の生活の基盤がどこにあるかがポイントであると思います。

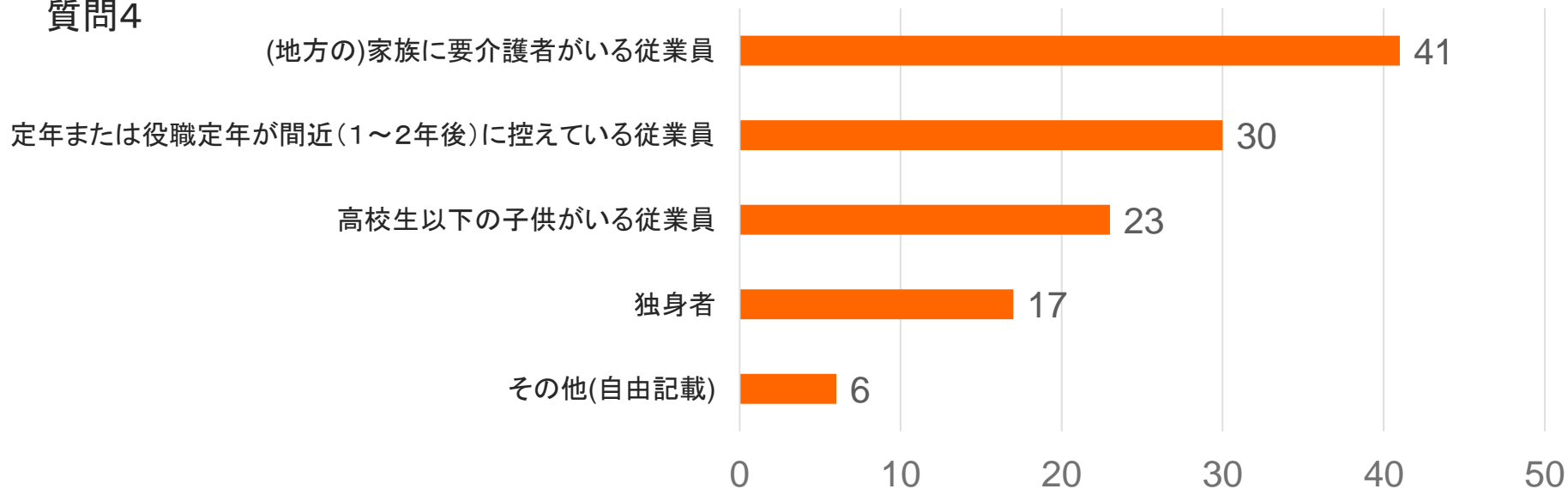
独身者、特定業務従事者(会社内部の間接業務従事者＝総務、人事、経理業務等従事者)を中心に活用が進むと思われる。

 自由意見では、職種により「地方創生テレワーク」の実施可能性に差があるとのことが多い。

質問4:「地方創生テレワーク」の利用が積極的に進むと考えられる属性の方についてどのようにお考え でしょうか(複数回答可)

- 家族の介護という事情で「地方創生テレワーク」が活用されるだろう、という回答が最も多い結果となった。
- 次いで、定年間近で「地方(地元)」へ帰るという意見が多かった。
- 高校生以下の子供がいる場合であっても、相応の利用可能性があることが分かった(独身者よりも高い回答数)。

質問4



質問4の回答:その他(自由記載)の内容

その他(自由記載)

当社には、未就学児を持つ親のIターン就職者が数名在籍しています。のびのびした環境で子育てをしたいというのがIターンの理由のようです。未就学児を持つ親世代は地方創生テレワークのターゲットになりえると考えます。

転勤を前提とする雇用形態の従業員(いわゆる総合職)が、十分な業務経験やスキルを確保している場合には、属性に拘らず一定のニーズがあると思われれます。

多様な価値観を持っている若手従業員、地元へ戻ることを希望している定年が近い従業員

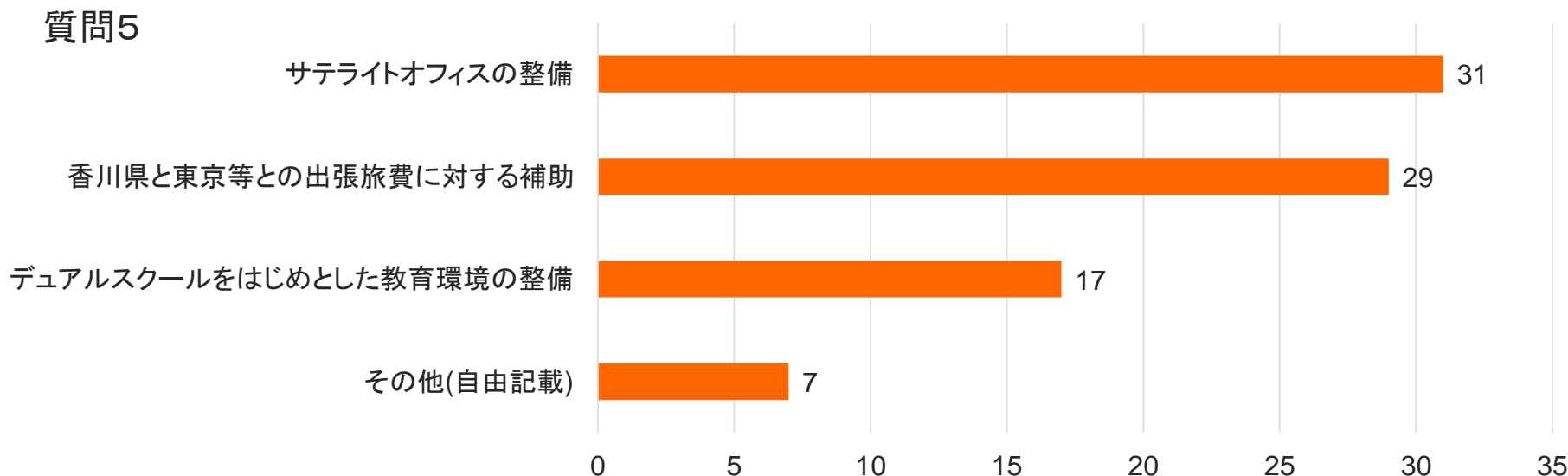
お客様を担当しない本部スタッフ

デスクワーク主体の業務に従事し、かつワークライフバランスの充実に高い関心のある従業員

「地方創生テレワーク」を利用する場合は自身又は配偶者の出身地を選択すると想像される。特に定年間近の方々は定年後のライフスタイルを想像できなければ、地方でテレワークするという選択はしないだろう。

質問5: 仮に貴社で「地方創生テレワーク」の導入を検討するとした場合、地方側(受入れ側)で取り組んでくれると有り難い施策にはどのようなものがあり得るでしょうか。(複数回答可)

- 「地方創生テレワーク」導入のために地方側に期待されることとして、「サテライトオフィスの整備」「都心との間の出張補助」という回答が多い結果となった。
- 「その他」として、地方側での「住環境整備(通信インフラ、家賃補助など)」「対象企業への税制優遇」といった回答が見られた。



質問5の回答:その他(自由記載)の内容

その他(自由記載)

地方(香川)における住環境の支援

出張旅費(←会社が負担)に対する補助よりも住まい(←個人が負担)への補助にニーズがあるのではないかと思います。(家賃補助のみならず、住みたいと思ってもらえる住宅や住環境の創出が必要だと思います)

香川県が衣食住の点で良い面が多いこと、ワークライフバランスで優れた場所であること、初めて住む人にも暮らしやすい場所であるなど、ソフト面で魅力のある場所であることを宣伝して欲しいです。

住宅の家賃補助

自宅の通信労働環境整備への補助

東京一極の是正を政策として推進していくという立場に立てば、テレワーク(在宅、サテライトオフィス)を一定の要件で実施した企業には税制上の優遇措置を行う、ことも有効かと思われます。

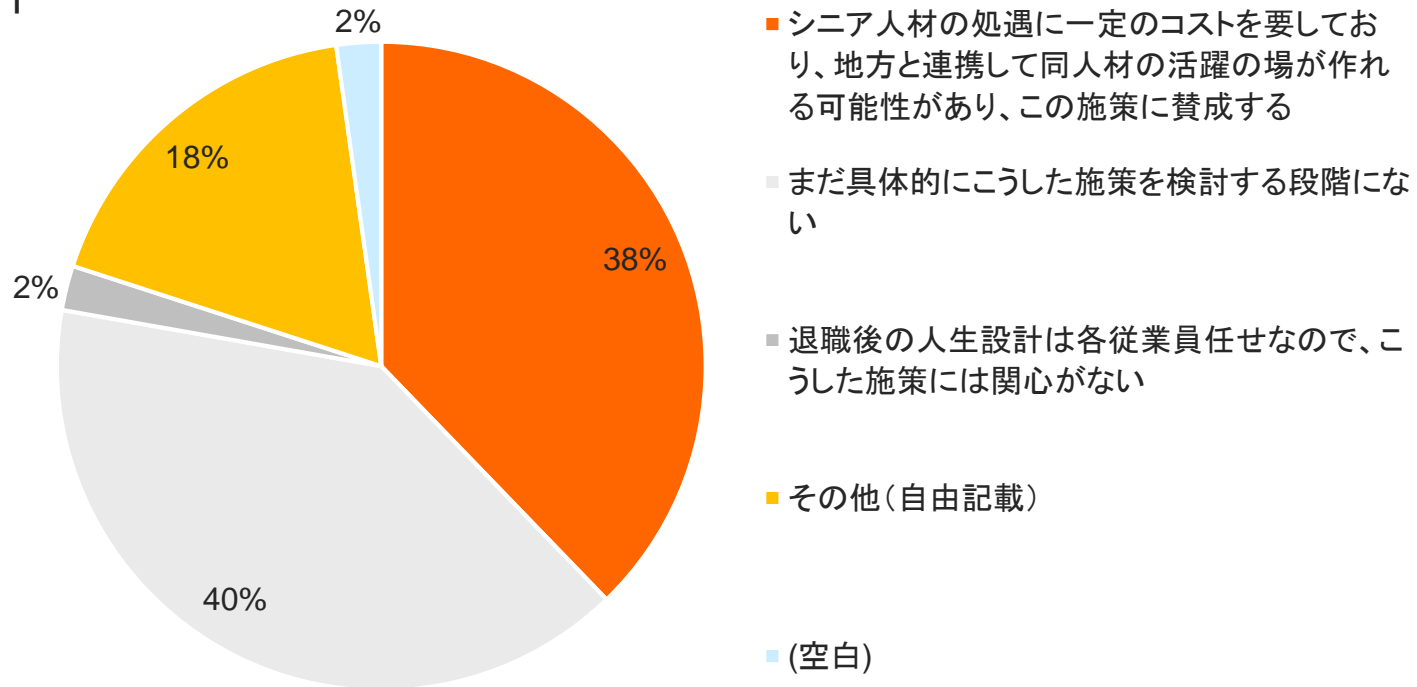
当支店としては、テレワークが活用できる業種でなく、特にありません。

⇒ 自由意見では、移住先の住環境(家賃補助等)の充実が大切であるとのことが多い。

質問6-1:定年退職前1~2年の従業員について「地方創生テレワーク」を活用して退職までの期間を地方に住んで従来通りの部署の仕事を行いつつ、自治体、経済団体の協力を得ながら退職後の転職先を決めていくという施策が「地方創生テレワーク」促進に有効ではないかとの仮説があります。
上記施策を貴社の人事部門に提案した場合にどのような反応が予想されますか。

- 想定される人事部門の反応として、「この施策に賛成する」可能性があると考える意見が4割弱見られた。
- 一方で、最も多い回答は、「まだ検討段階にない」とするものであった。

質問6-1



質問6-1の回答:その他(自由記載)の内容

その他(自由記載)

当社はシニア活用を推進していますが、家庭の事情により、退職して地方に帰らなければならない者には、この施策には有効と思われます。

会社としてどこまで関与するかは予想出来ない。(他社員との平等性の確保等)

会社がどこまで検討しているのかわからない。

施策には賛成ですが、全国で一定程度同様の取り組みが無いと進展させていくことは難しいと感じます。

退職後の移住には一定のニーズがあると思いますが、地方再生の観点では若い世代の移住促進に力を入れるべきではないかと考えます。

定年が近づくと本人の本拠地での勤務となる制度が既にあるため、重複した制度となるものと思われる。

当社の場合、定年(60歳)で退職後も、大半の方が65歳まで再雇用で当社で勤務している。それ以降については各従業員任せとしている。

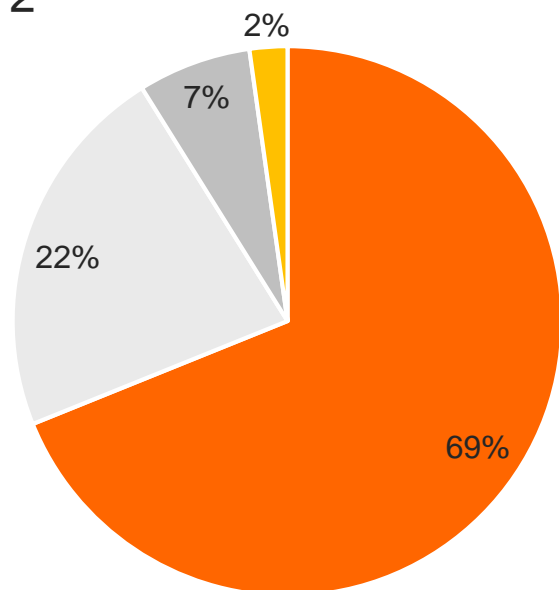
弊社内にも雇用延長施策制度(派遣部門)があり、人事としてはその企業に属した者を雇用する方法を優先するのではないかと考えます。但し、地方との連携がスムーズに行えるのであれば、検討する可能性はあると思う。

労務管理問題

質問6-2: 上記施策が貴社に導入された場合、貴社の従業員はどのような反応をされると予想されますか。(選択の理由については14~16頁参照)

- 約7割の事業者が、「地方創生テレワーク」が導入されたら活用する従業員がそれなりにいると考えている。
- 「その他」の中にも、「事情があれば」「専門性を有する人材は」「地方を希望する人は」活用するだろうという回答が見られた。

質問6-2



- この施策を活用してみようという従業員がそれなりにいると思う。
- あまり活用されないと思う。
- その他(自由記載)
- (空白)

質問6-2の回答:その他(自由記載)の内容

その他(自由記載)

「地方創生テレワーク」とは別な論点になってしまいますが、シニアワーカーと企業のマッチングを図っていくことは必要なことだと思います。

「地方創生テレワーク」を実施できる職種は限られているので、当社では対象になる従業員はきわめて少ないと思われる。また自ら「地方創生テレワーク」を選択することで、昇進コースから外れることを危惧して、あまり活用されないのではないか。選択肢にあったように、地方に要介護者がいるなど特別な事情がある従業員は活用するかもしれない。

ある程度の専門性を有する人材にとっては、動意があると思われます。

定年後に地方に住みたいと希望する(理由は様々)人に限定されるので、どのくらい該当者がいるのか想像が難しい。故郷意識と現在の生活基盤のどちらを優先するのか個人によって大きく異なる。

質問6-2:活用してみようという従業員がそれなりにいると思われる理由

活用してみようという従業員がそれなりにいると思われる理由

定年しても年金支給が不透明の中、60歳定年になっても働かなければならない状況です。どうしても出身地に帰らなければならない者にとっては有効だと思います。

地方出身の従業員を多く抱えている、実家に高齢の父母がいる、共働きをしたいが子を預ける先がない、等々の悩みを抱える従業員が一定数いると思われるため。

55歳で役職定年もあり、そのレイヤーの社員は基本的に地方支社(営業主体の拠点のため)にはおらず、東京本社・大阪支社など大規模都道府県に集中しているため、地方出身者には一定の需要があると思われれます。

8月末に退職した香川県出身の弊社社員が9月から香川県で職業訓練校を経て就職活動をする予定という話がありました。こういう方が他にもいると思われれます。

あくまで「個人的な想い」だが、弊社の現状制度では、定年後の人生設計を行いにくく、自ら行動するしかないと考えているため。そのような想いを抱いている者は大なり小なり存在するであろうし、そういった者は、このような制度があれば活用を考えるとと思う。

業務効率化及びコロナウィルス感染予防対策の為

元々、地方に移住希望のあった社員や、子世帯の近くに移住希望のあった社員、老親介護が必要な社員は一定数活用されると考えます。また、会社や行政からの家賃補助があるのであれば、リゾートでのワーケーション的な活用者も出てくるのではないかと考えます。

現在、高松勤務であるが、高松(四国)は素晴らしいところであり、積極的に東京に帰りたくない気持ちもある。こちらで、仕事があるのであれば、有力な選択案になると思う。

現在は60歳定年であり、雇用延長制度でも65歳までとなっている。この年齢でもまだまだ働けることから、人生設計の一環として活用が見込めると思います。

高松市の住みやすさ。魅力的企業の多さ。

質問6-2:活用してみようという従業員がそれなりにいると思われる理由

活用してみようという従業員がそれなりにいると思われる理由

試行段階ではあるが、単身赴任者を基本的になくしていこうとする動きがある中で、上記の施策も受け入れられると考えられる。
人生の選択肢が拡大すると考える
退職後に出身地、ゆかりのある地方(過去に住んだことがある地方、配偶者の出身地など)に住みたいと考えている人はそれなりにいると思われる。
大都市偏重の居住希望の考え方は変化していくと考えます。パソナの淡路島への本社移転のような事例が今後増加させることが国力増強に結び付くため。
地方に本拠地がある場合現状定年後の職務に関しては非常に選択肢が狭い。
地方出身者や、定年後は都会を離れた生活を望む方にとっては、地方で生活をしながら定年後の暮らしを実際に体感しながらイメージができ、魅力的と思われるため
定年後の継続雇用に応じない方も一定数おり、その理由として故郷リターンもあることから。
定年後故郷に帰りたい社員、定年後今までと違った過ごし方をしたい社員は一定数存在する。
定年退職後のことは従業員任せになっており、出身地での再就職はなかなかうまくいかない現状であり、このような施策を企業と地方自治体、経済団体が連携して実施することは大変意義があると感じるから。
定年退職後の第二の人生を自然と共生し、豊かに過ごしたいと考える人が増えてきているから。
当社は全国規模の企業でありながら、地域密着型である為。

質問6-2:活用されないと思われる理由

活用されないと思われる理由

ヘッドオフィス以外にすでに地方勤務の社員も多いため
テレワークを活用できる業種でない。
定年が近づくと本人の本拠地での勤務となる制度が既にあるため、重複した制度となるものと思われる。
定年前の従業員は、基本的に地元での勤務をすでに実施しているので。
定年退職前の社員は営業現場に配属されているケースが多いため、テレワーク自体が馴染まない。
定年退職前の従業員についても各地域で生活基盤が出来ているケースが多いので、多くの活用は望めないと感じます。
定年退職直前の社員は、テレワークに対し抵抗のある方が多い様に思います。居住地を変えるのは、利用者にとって負担にもなりますし、利用に慎重になるのではないかと考えます。
当社社員は45歳までの持ち家取得が推奨されており、地方出身者も45歳時点での勤務先や子女の教育に便利な首都圏や近畿圏での持ち家取得が多数のため。