

リモートワークの活用や本社機能の地方移転に向けた  
企業向けパンフレット

---

令和5年8月  
国土交通省国土政策局総合計画課

## ■ はじめに

### (リモートワーク・本社機能の地方移転を推進する背景)

- 我が国では、世界に類をみない急速なペースで人口減少・少子高齢化が進行しており、生産年齢人口の減少が、我が国の経済成長の制約になることが懸念されています。また、日本全体の人口が減少する中で、企業の本社立地は東京に一極集中する傾向が顕著であり、魅力的な仕事の東京への集中等により、地方から東京圏への若者、特に女性の流出は継続しています。その結果、地方では暮らしに不可欠な生活サービスの担い手不足や地域産業の弱体化等が大きな課題となっています。
- さらに、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）が拡大したことに伴い、観光業などの地方経済を支える産業への打撃や、地域コミュニティの弱体化等、地方の経済・社会は大きな影響を受けています。他方、感染症を契機にデジタル・オンラインの活用が進み、テレワークやワーケーションが推進されたことで、場所に縛られない暮らし方、働き方が可能となりました。
- 地方の活力を維持するために、若者世代、特に女性が働きたいと思えるような仕事の創出が急務となる中、地域産業の生産性向上や働き方改革が必要であり、そのためにはデジタル技術の活用が必須と言えます。
- 加えて、東京を始めとする大都市圏に集中する企業が地方に立地することで、地方における仕事の選択肢を広げることも重要です。こうした観点からは、本社機能の一部のみの移転についても、地方にとっては意味があるものと考えられます。一部機能のみの移転の場合には、移転しない部署と移転を行う部署とのコミュニケーションが重要になりますが、リモートワークの普及によりこうした選択も可能になりました。
- テレワークをはじめとするリモートワークの活用や、柔軟な働き方の導入は、時間に制約のある働き手の働く場の拡大にも寄与します。
- 地方における魅力的な仕事の創出と合せて、地方創生テレワークや副業・兼業による転職なき移住など、場所に縛られない暮らし方、働き方による地方への人の流れの創出・拡大を図るとともに、働きやすい環境を整えることも地方の担い手の確保の重要な手段となります。
- 首都直下地震や南海トラフ地震といった巨大災害のリスクが高まる中、地方へ本社機能の分散を図ることは、非常時の事業継続性を高めることにつながることから、企業にとってもメリットがあると考えられます。
- テレワークの普及を始め、デジタルの力で物理的距離がマイナス要素ではなくなりつつある中、地域でのデジタル実装が進み、東京・首都圏と地方との間でウィンウィンとなる関係性が構築されることで、多様な地域、企業、人材等がネットワーク内でつながり、付加価値を生み出す多極型の経済社会が作られていきます。このように、デジタルの力を活用して、東京圏への過度の一極集中の是正や多極化を図っていくことが、地方から全国へのボトムアップの成長につながっていきます。また、都会に住む人にとっても、地方創生テレワークやワーケーション等の取組を通じて、都市を拠点としながらも、ゆとりある生活や豊かな自然環境の下、地方の暮らしを体験できるようになるなど、デジタルの力を活用して地方創生を進めることは、極めて有意義なものです。都会に住む者がこうしたメリットを実感することができれば、地方への人の流れが創出されるなど、地方における社会課題の解決にもつながっていきます。
- 国土形成計画（2023年7月閣議決定）においては、こうした背景からテレワークや企業の移転を推進することとしています。本書では、国土形成計画に掲げるテレワークの導入及び企業の移転を進めるため、企業の経営者や人事、総務部門の皆様向けに、概要をご理解いただくとともに、実施に向けた参考としていただけるよう、実施の効果・メリット、導入企業の取組事例などの情報を整理しました。
- 是非、リモートワークの活用や本社機能の地方移転についてご理解を深めていただき、実施に向けてご検討をいただければ幸いです。

# ■ 目 次

はじめに (リモートワーク・本社機能の地方移転を推進する背景)	.....P.1
1. リモートワーク	
1-1 リモートワークの導入状況 (全体的な動向、地域別・産業別の特徴)	.....P.3
1-2 リモートワークの導入による効果	.....P.4
1-3 リモートワークの導入による効果を 最大化するためのポイント	.....P.5
2. 本社機能移転	
2-1 移転の実施状況 (全体的な動向、地域別・産業別の特徴)	.....P.6
2-2 移転による効果	.....P.8
2-3 本社機能移転による効果を 最大化するためのポイント	.....P.9
3. リモートワークや本社機能の地方移転に関連する支援策	.....P.10
<コラム> リモートワーク・本社機能の地方移転の事例	.....P.11

※国土交通省では、「令和4年度 デジタル技術を活用した国土の課題等への対応に係る検討調査」において本社機能の立地現況やリモートワークの導入状況、検討状況等を把握するために東京都、愛知県、大阪府、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、京都市、神戸市に本社をおく上場企業に対して調査を実施し、本書を作成しました。

※本書では、当該調査における整理を踏まえ、以下の用語については下記の意味として記載しています。

- 東京地域・・・東京都・さいたま市・千葉市・横浜市・川崎市・相模原市
- 愛知地域・・・愛知県
- 大阪地域・・・大阪府・京都市・神戸市
- 本社機能・・・企業本社における業務機能（全部又は一部）
- 移転・・・特記の無い限り、地方移転以外の移転を含む

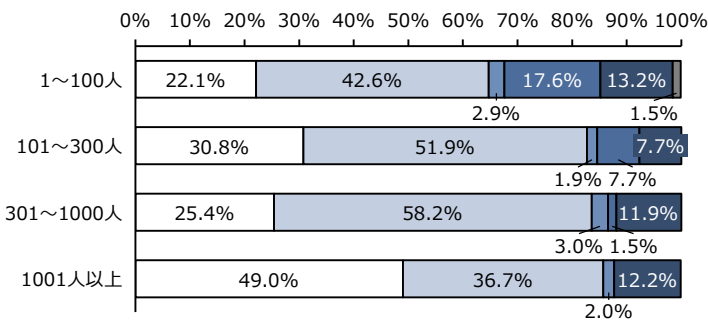
# 1. リモートワーク

## 1-1 リモートワークの導入状況

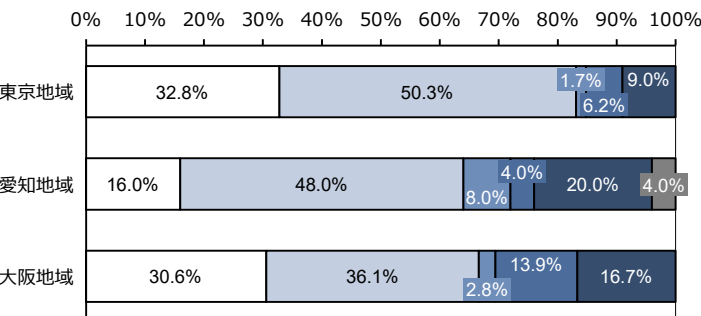
### ● 全体的な動向

- 感染症の影響により、社会経済活動は大きく変容しました。緊急事態宣言による外出自粛要請は、人々のライフスタイルだけでなくビジネスにもおよび、経済全体が新しい働き方への大きな変革を迫られています。各企業の皆様にはテレワークの強化が要請され、在宅ワークや出社をせずオフィス以外の場所で働くといった、柔軟な働き方のニーズへの対応が求められました。
  - こうした状況を踏まえて、テレワークは急速に普及し、テレワークの普及率は、「世界最先端IT宣言・官民データ活用推進基本計画」（平成29年閣議決定）において、KPIの1つとして令和2年度までに目指すこととしていたテレワーク普及に関する政府目標を上回ることとなりました。（企業のテレワーク導入率：47.5%（政府目標値34.5%）、雇用型テレワーカー※の割合：24.5%（政府目標値15.4%））。
- ※社内規定などでテレワーク等が規定されている、または会社や上司などからテレワーク等を認められている雇用型就業者のうち、テレワークを実施している人。
- 今回、企業に対してテレワークに関する調査を行ったところ、企業規模にかかわらず7割程度以上の企業がテレワークを導入していることがわかりました。背景には、感染症の影響があると考えられ、コロナ禍をきっかけに導入が大幅に進んだと考えられます。

### テレワークを認める社内制度を導入した時期（規模別）



### テレワークを認める社内制度を導入した時期（地域別）



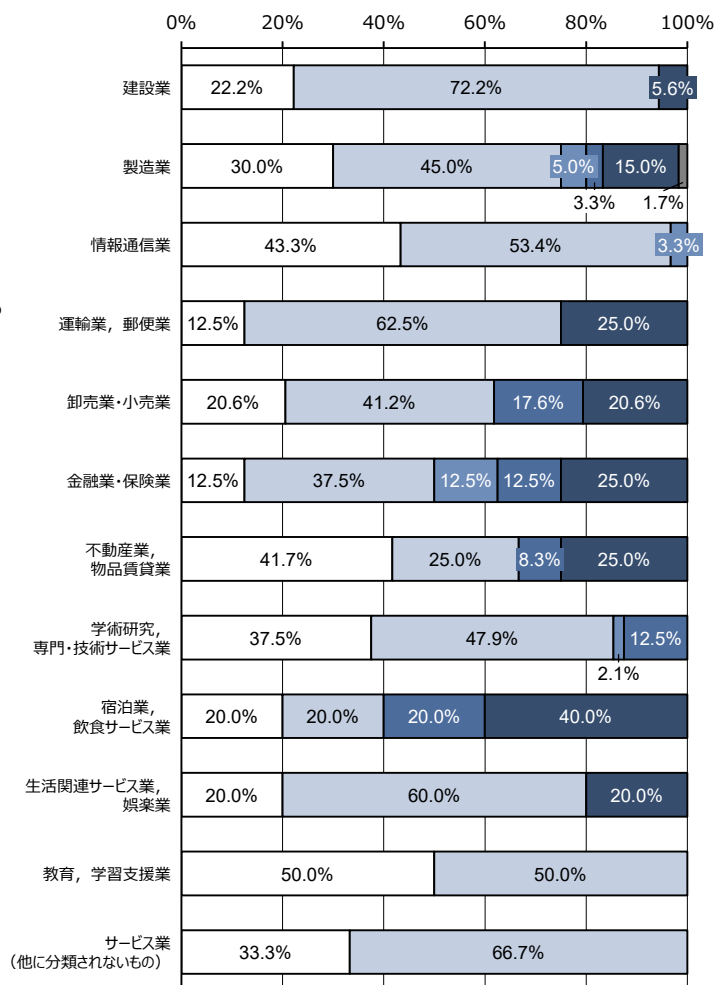
### ● 地域別の特徴

- 調査の結果、東名阪いずれの地域でも概ね7割以上の企業がテレワークを導入していることがわかりました。いずれの地域もコロナ禍の初期にテレワークを導入している割合が最も高いという結果となりました。
- また、東京地域及び大阪地域の企業は、3割程度がコロナ禍以前からテレワークを導入していることがわかりました。

### ● 産業別の特徴

- 業種別にみると、「教育、学習支援業」、「情報通信業」等は、コロナ禍以前にテレワークを導入している割合が高く、「建設業」、「運輸業、郵便業」等は、コロナ禍で導入した割合が高くなっています。一方で、「宿泊業、飲食サービス業」は、未導入率が最も高く、一旦導入したもののやめてしまった割合も一番高いことが分かるなど、産業ごとに違いが見られました。

### テレワークを認める社内制度を導入した時期（産業別）



□ 2020年3月以前 □ 2020年4月～2022年3月 □ 2022年4月～2022年9月 ■ 一旦導入したもののやめてしまった ■ 導入していない ■ 無回答

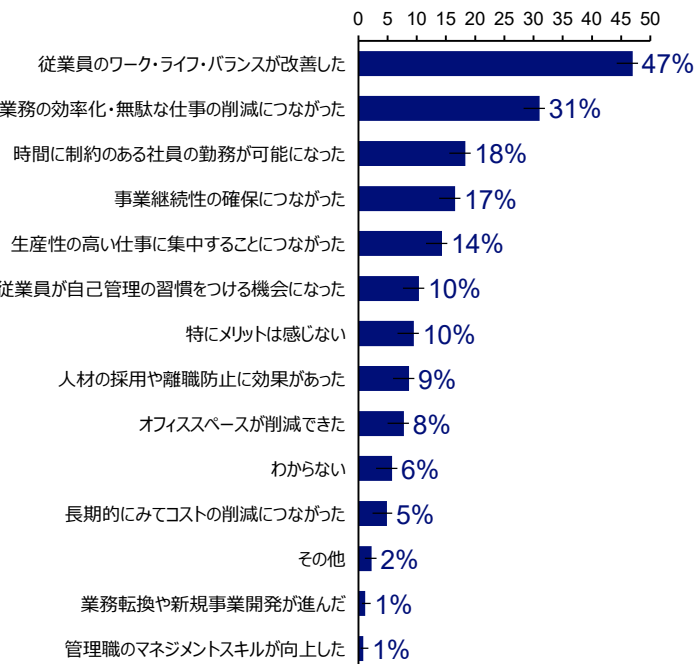
# 1. リモートワーク

## 1-2 リモートワークの導入による効果

- リモートワークの1つであるテレワークを導入することで、企業、従業員に加えて社会にとってもメリットがあると考えられています。
- まず企業側のメリットとしては、ペーパーレスな環境の整備等による業務の効率化や、通勤時間の減少等による生産性の向上が挙げられます。また、フレキシブルな働き方の実現によって、育児や介護などの理由で、通常のフルタイムでの出勤に制約がある人材の雇用が可能になるほか、柔軟な働き方を認める会社に魅力を感じる優秀な人材の確保にもつながります。さらに、交通費などの社員の移動に関する費用や、オフィス賃料、設備費用といった固定費などのコスト削減が考えられます。
- 次に、従業員側のメリットとしては、テレワークの活用によりオフィスに出勤する機会が減少することで、通勤時間を減らすことが可能です。満員電車や通勤時間の長さは多くの社会人のストレスの原因ですが、その減少が見込めます。加えて、余暇時間の増加によりプライベートを有効に使えることで、ワークライフバランスの充実に繋がり、QOL（Quality of Life）の向上が見込めます。
- さらに、地域側にとっても、テレワークにより地域外企業に勤める選択肢の増加や、テレワークをきっかけとして地域内企業の魅力が高まることにより、これまで雇用先を求めて域外に流出していた若い世代が地域に残る可能性が増え、人口流出の低減につながります。また、テレワークの導入を契機に柔軟な働き方が可能となることで、働く環境に制約のある従業員のさらなる活躍が期待でき、障がい者雇用の促進、介護離職防止、女性活躍の推進につながる可能性があります。

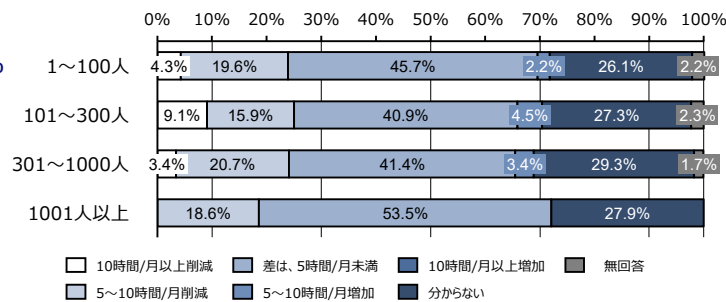
- 今回の調査では、テレワークを導入した際のメリットとして、従業員のワークライフ・バランスの改善、業務の効率化、時間制約のある社員の勤務が可能になる、といった社員の働き方に関するメリットを挙げる企業が多いことがわかりました。
- また、テレワークを導入する前と後で、社員の平均残業時間の変化を調べたところ、2割弱程度の企業が残業時間が減少しているという結果となりました。
- テレワークを導入する前と後で、オフィス関連コスト（賃料、電力）の変化について調査したところ、101～300人の規模の企業では、3割程度の企業が削減に繋がっており、次いで301～1000人規模の企業で1割強程度の企業がコストの削減につながっていることがわかりました。
- このほか、コロナ禍を経て、勤務地を問わない企業を就職先の選択肢に入れる学生や、地元での就職を希望する学生が増加傾向にあり、加えて「フルリモート」という働き方に魅力を感じている求職者も増加傾向にあります。企業においては、リモートワークを導入することで就職先としての魅力を高め、人材の確保につなげるという戦略も考えられます。

### テレワークを導入して感じたメリット

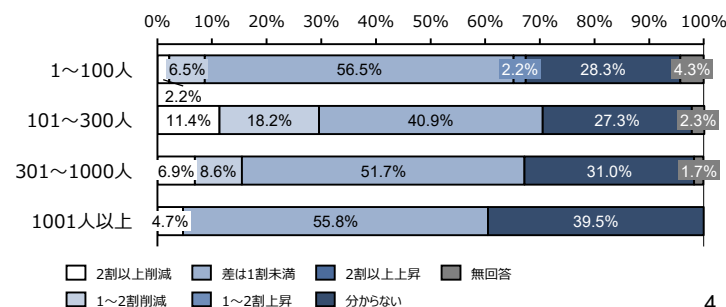


※無回答除いて作成している。

### テレワーク導入前後の社員1人・月あたりの平均残業時間



### テレワーク導入前後のオフィス関連コスト（賃料、電力）





# 1. リモートワーク

## ■ 1-3 リモートワークの導入による効果を最大化するためのポイント

### ● WLBの向上の効果を引き出すために

- リモートワークの導入を契機としたワークライフバランス（WLB）の向上に向けては、リモートワークの導入に合わせて、働き方や制度等も同時に見直すことで、より効果的にWLBの向上につながる可能性がある点に留意する必要があります。
- WLBが向上した事例では、リモートワークの条件を拡充したり、サテライトオフィスを導入するほか、フレックスタイムを拡張するなど働き方や制度をより柔軟に変更したことにより、時短勤務者がフルタイムワークに戻れるようになるなど、育児や介護をしながらでも長く働ける環境が整備されていました。また、これまでパートナーの転勤に帯同することによって退職を余儀なくされていた人が引き続き仕事を続けることができるケースも出てきており、リモートワークの導入をきっかけに社員の働き方全体を見直すことが重要となってくると考えられます。

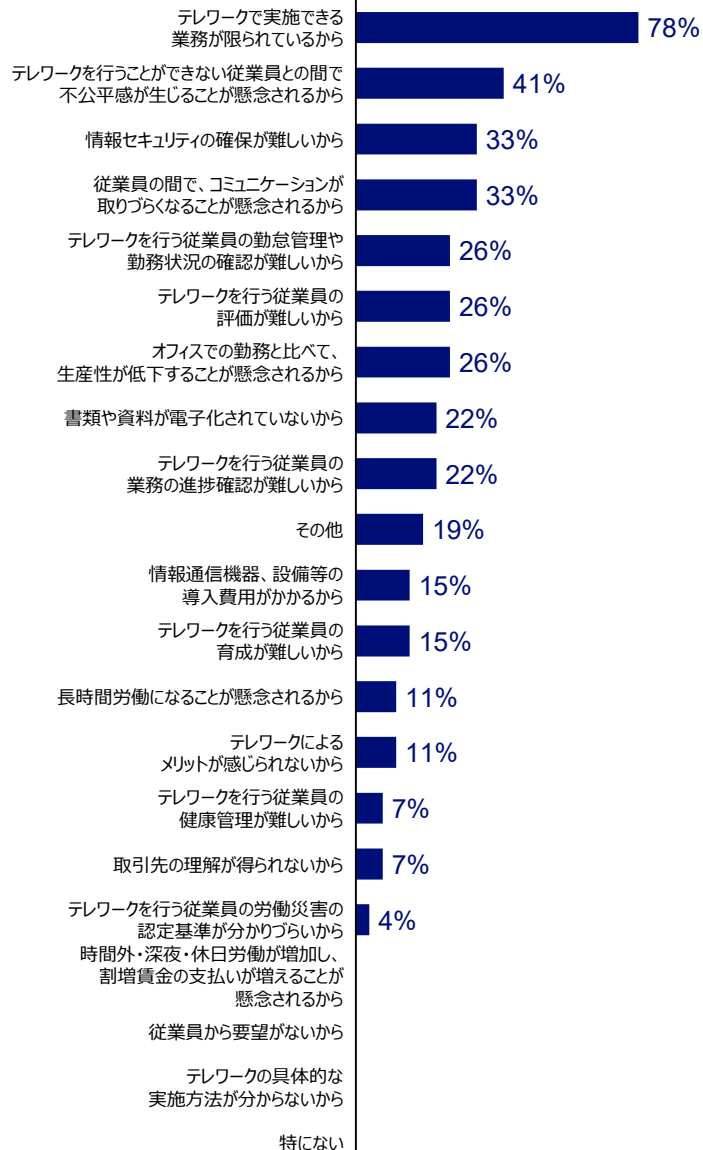
### ● 業務効率化・生産性向上の効果を引き出すために

- 業務効率化・生産性の向上に関しては、リモートワークの導入により、出勤する機会が減少することで対面でのコミュニケーションの機会が減少し、業務の実施に当たって支障が出る場合も想定されます。
- 生産性が向上した事例においては、定期的に直属の上司とコミュニケーションを取るために、「1 on 1」制度を導入し、週に1回30分程度会話をする取組が行われていました。このように、意図的にコミュニケーションの機会を設ける工夫が重要と考えられます。
- また、従業員の中には出社型の勤務を希望する人や、チームで一体感をもって働くことを望む人もいることから、企業側としては、リモートワークを導入しつつも、引き続き、出社勤務も可能とするような、いわゆるハイブリットワークを認める形も効果的と考えられます。
- このほか、新人の配属のタイミングや部署異動の際には、継続して同じ部署で働いている従業員と異なり人間関係の構築ができていないことから、特にコミュニケーションの工夫が重要となります。そのため、入社後の集合研修やオリエンテーションを行う際に数回はオフィスで実施し環境に慣れやすくすることや、新しいメンバーが加入した際のアドバイスや業務のコツをまとめ従業員間で共有すること、新人に対応する側の従業員も出社をしてしばらく対面で仕事をするとした工夫を行っている事例もみられます。

### ● リモートワークの導入に向けた留意点

- 今回の調査では、リモートワークを導入していない企業では、テレワークを実施できる業務が限られていること、テレワークを行うことができない従業員との間での不公平感が懸念されること等が課題となっていることがわかりました。
- これらの課題に対しては、マネジメント業務として、テレワーク勤務者の就業時間や仕事の分量・進捗状況を管理するための勤怠管理ツールの導入、業務の進捗を共有するルール作り、評価基準の明確化、業務の電子化によるリモートワークが可能な業務の拡大、部下とのコミュニケーション機会の確保、オフィス勤務者の気持ちをくみ取り負担を公平化することなどが重要と考えられます。

## テレワークを導入していない理由



## 2. 本社機能移転

### 2-1 移転の実施状況

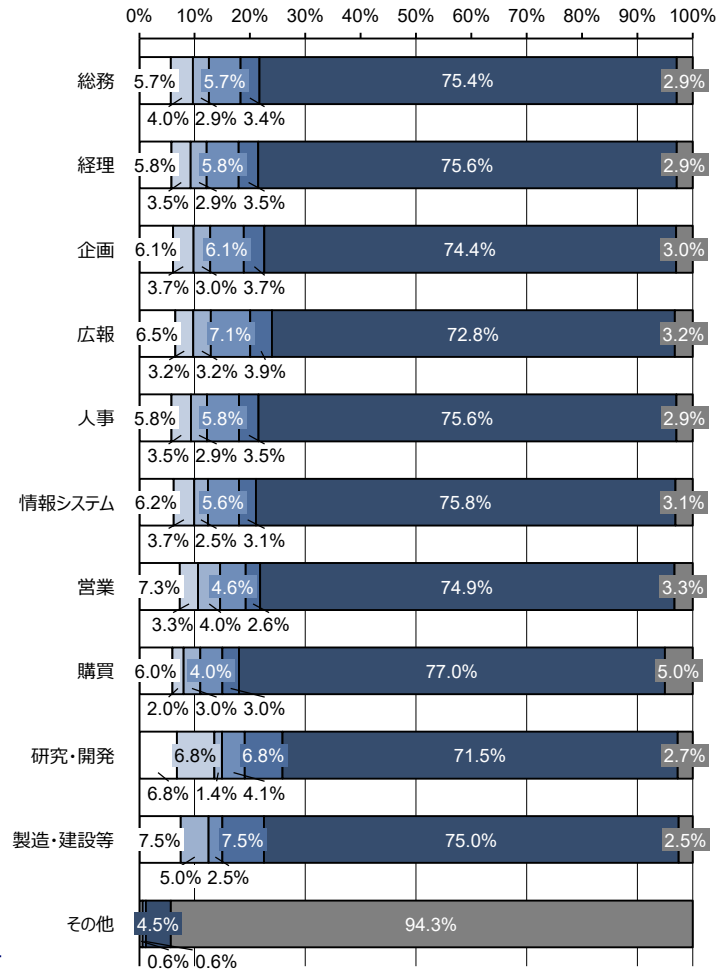
#### ● 全体的な動向

- 感染症拡大の影響により、本社機能が首都圏のみに集中することの脆弱性が改めて認知されました。足元では、リモートワークが定着するなか、本社など主要拠点を都市部から地方に移転・分散する動きが急速に進みました。サテライトオフィスやリモートワークを活用し、郊外部と都心部に企業機能を分散させる事例も増加しており、今後は、地方に居住し、関東近郊の企業で勤務する形態が増加する可能性も高いとみられています。
- 一方で、今回の調査では今後の移転（以下、「移転」には地方移転以外の移転を含む）の意向について調査したところ、現時点で何らかし移転を検討・検討を始めている企業は全体の1割以下程度にとどまり、東京地域の企業が移転先として検討する地域は都心に集中する結果となりました。

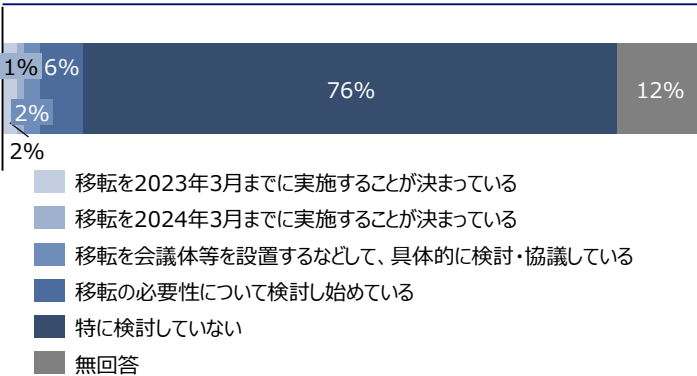
#### ● 地域別の特徴

- 今回、本社事業所に所在する部門・部署について、2018年4月以降の移転（一部機能の移転を含む）の実績を調査したところ、東京地域の企業では、ほぼすべての部門・部署において凡そ2割程度が、移転を実施していることがわかりました。また、大阪地域の企業や愛知地域の企業と比べると、東京地域の企業は早い時期に移転を実施している結果となりました。

本社事業所に所在する部門・部署の移転の実施状況（東京地域）

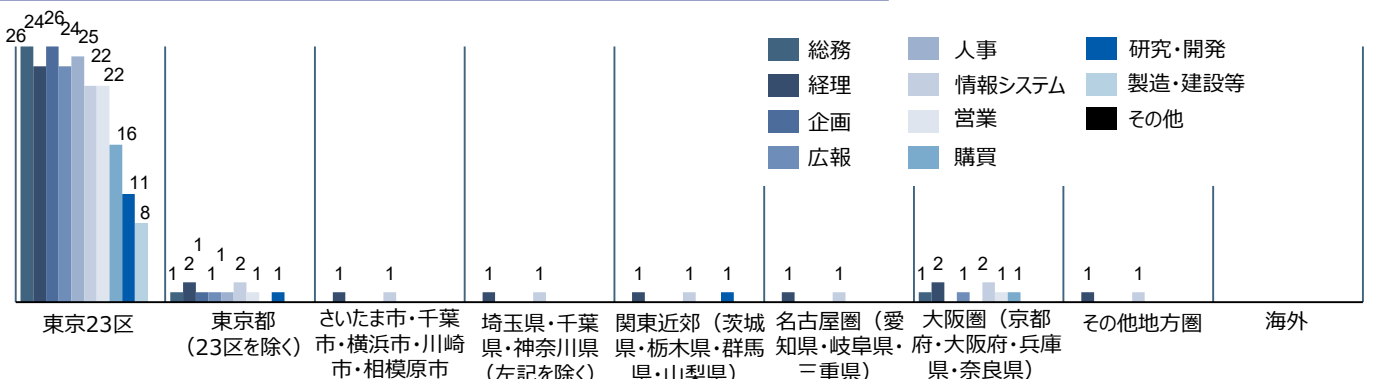


本社事業所に所在する部門・部署の移転の検討状況



- 2018年4月～2019年3月までに実施
- 2019年4月～2020年3月までに実施
- 2020年4月～2021年3月までに実施
- 2021年4月～2022年3月までに実施
- 2022年4月～2022年9月までに実施
- 2018年4月以降に実施した実績はない
- 無回答

移転を検討している・するとした場合に移転先となりうる場所（東京地域）



## 2. 本社機能移転

### ● 産業別の特徴

- 産業別（総務部門）の移転実績をみると、「生活関連サービス業、娯楽業」では全体の4割程度、「金融業・保険業」及び「不動産業、物品賃貸業」では全体の3割程度が直近5年以内に移転を実施しており、他の産業と比べて移転を実施した企業の割合が比較的高い結果となりました。
- 移転の時期についてみると、「金融業・保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」等はコロナ禍以前に移転を行った割合が他業種と比べて高く、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「学術研究、専門・技術サービス業」等はコロナ禍に移転を行った割合が他業種と比べ比較的高い※ことが分かりました。

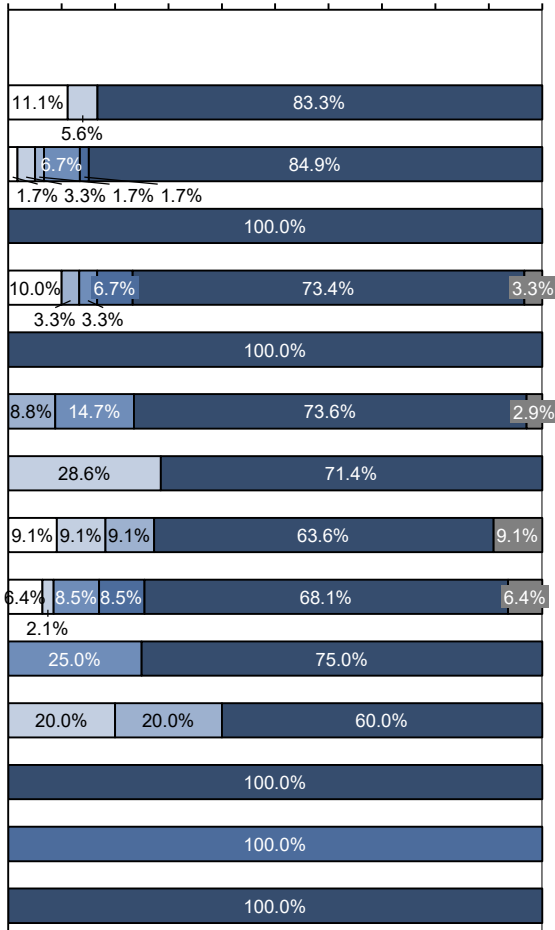
※回答企業数は業種によって異なる

- 移転の検討状況については、「金融業・保険業」や「学術研究、専門・技術サービス業」では全体の1割程度がすでに移転を決定していると回答しており、他の産業と比べて、移転が決まっている割合が高い結果となりました。
- また、「学術研究、専門・技術サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」等で移転の検討を行っている企業の割合が高いことがわかりました。
- 移転の実績と検討状況を踏まえると、産業間で差があることが分かり、「金融業・保険業」や「生活関連サービス業、娯楽業」など、これまでに移転を実施した企業の割合が高い産業では、移転の検討状況も他産業と比べ進んでいる傾向があるという結果となりました。

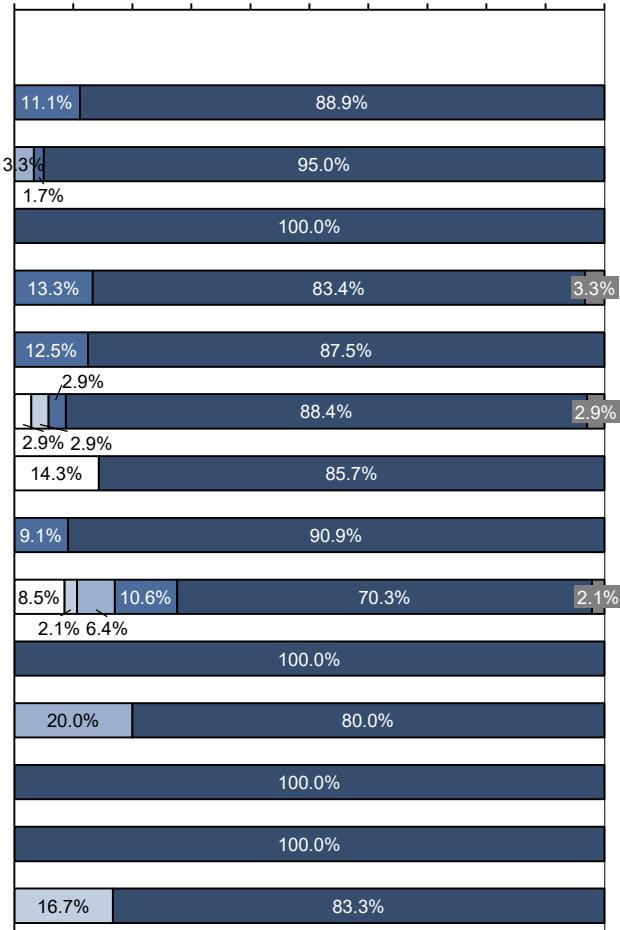
本社事業所に所在する部門・部署の移転の実施状況

本社事業所に所在する部門・部署の移転の検討状況

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



- 2018年4月～2019年3月までに実施
- 2019年4月～2020年3月までに実施
- 2020年4月～2021年3月までに実施
- 2021年4月～2022年3月までに実施
- 2022年4月～2022年9月までに実施
- 2018年4月以降に実施した実績はない
- 無回答

- 移転を2023年3月までに実施することが決まっている
- 移転を2024年3月までに実施することが決まっている
- 移転を会議体等を設置するなどして、具体的に検討・協議している
- 移転の必要性について検討し始めている
- 特に検討していない
- 無回答

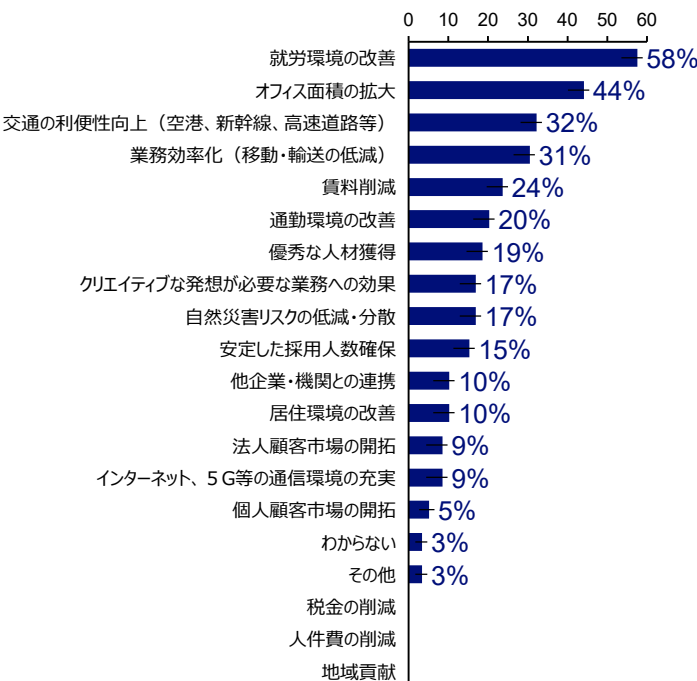


## 2. 本社機能移転

### 2-2 移転による効果

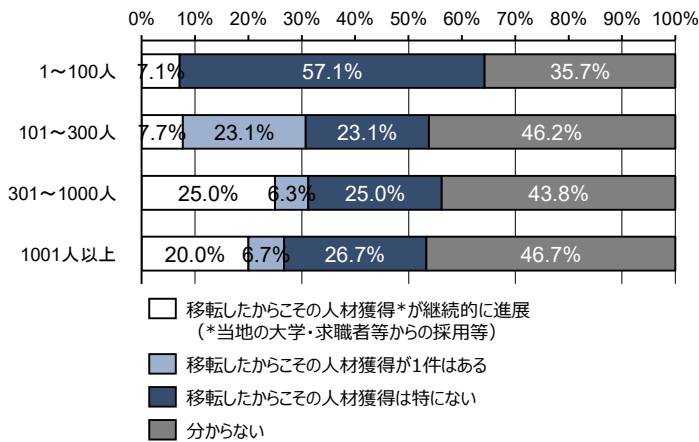
- 今回の調査によると、移転した際のメリットとして、就労環境の改善、交通の利便性向上といったように社員の働き方に関するメリットを挙げる企業が多いことがわかりました。
- また、移転を行う前と後で人材獲得の増減の状況を比較したところ、規模が301人以上の中規模程度以上の企業では、人材獲得に繋がっている割合が高い結果となりました。
- 移転の前後の1人・日あたりの通勤時間の増減の状況については、いずれの規模でも短縮を実感している企業が1割程度存在し、特に、301～1000人規模の中規模の企業では、他の規模に比べて通勤時間の短縮につながっている割合が高いことがわかりました。
- 上記の調査結果は近隣への移転も含む結果ですが、企業の本社機能の地方への移転は、企業、従業員に加えて社会にとってもメリットがあると考えられます。
- まず企業側のメリットとしては、都市圏よりも家賃などが低い地方にオフィスを構えることで、オフィス賃料、設備費用のほか、交通費などの人材の移動に関する費用などのコスト削減につながる可能性があります。また、地方への移転に当たっては、様々な税制によりオフィスなどに関する減税を受けることができます。また、地方の自然豊かな環境で働くことにより業務の効率化、生産性向上につながると考えられます。また、大都市圏における大規模な自然災害や感染症の流行は事業継続の妨げとなり、程度によっては経営悪化に繋がる可能性があります。BCP対策として地方に新たにオフィスを構え万が一の災害等に備える動きは、感染症の影響によって加速しています。

### 移転を行った後に感じたメリット

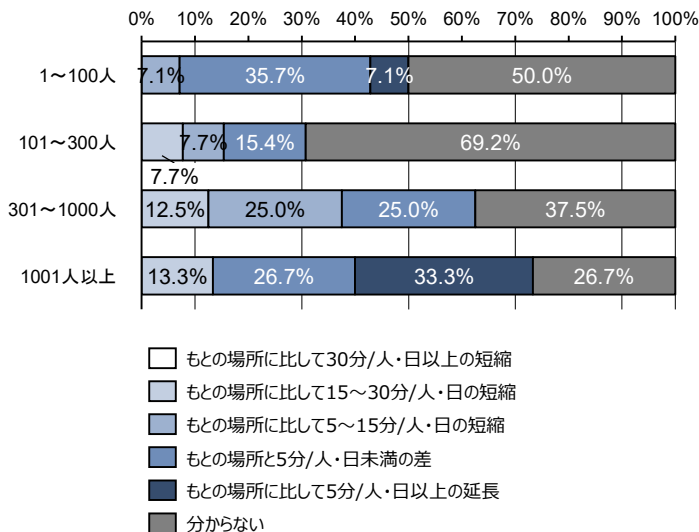


- 地方の求職者の中には「関東には行きたくないが、やりがいある仕事やクリエイティブ系の仕事をしたい」というニーズもあり、大都市圏での人材獲得競争が厳しさを増す中、賃金等の雇用条件や業務の内容が魅力あるものであれば、地方移転が人材獲得に繋がる可能性があります。
- 次に、従業員側のメリットとしては、地方移住後に従業員の通勤時間が短縮されることで、通勤時のストレスが軽減することや、家族と共に過ごせる時間が増え、子育てに力を入れたり余暇を楽しんだりすることができるようになることから、QOLの向上に繋がると考えられます。
- さらに、地域側にとっても、企業が地方に移転することで、その地域の雇用や地方税の増収などにつながるほか、人口流出に歯止めをかけ、経済を活性化することにつながります。
- 企業による地域貢献活動は、地域のためになることにより、「社会貢献をしている会社」というイメージアップもつながり、ESG投資において近年企業に求められている新しい価値の創造も可能です。

### 移転の前後の人材獲得の増減の状況



### 移転の前後の1人・日あたりの通勤時間の増減の状況



## 2. 本社機能移転

### ■ 2-3 本社機能移転による効果を最大化するためのポイント

#### ● 移転によるオフィス賃料の増減

- 今回の調査によると、本社事業所に所在する部門・部署の移転の前と後で比較した場合の、オフィス賃料全体※の単価を比べると、移転したことによりオフィス賃料が増加したと回答した企業の割合が最も高い結果となりました。

※移転した部門・部署だけではなく、移転していない部門・部署も含めた企業全体オフィス賃料

- 他方で、同調査によると、オフィス単価が下がったとの回答も1～3割程度ありました。特に、企業規模が101～300人規模の企業では、全体の3割の企業が移転後にオフィス賃料の削減につながったと回答しており、さらに、移転前より5割以上の削減につながったと回答した企業が約15%を占めるなど、一定のコスト削減効果が見られました。このように移転がコスト削減につながる可能性も十分あると考えられます。

#### ● 地方移転後の人材獲得

- 特に地方への移転に当たっては移転先での人材確保がポイントとなります。移転先で人材獲得を行った事例においては、現地での採用や人材育成に関して、地方部と東京で作業のスピードや業務への慣れ方に違いがあったことから、スキルを獲得するためのプラットフォームを整備し、従業員の自己研鑽の支援を行うことで、業務に必要な人材を確保するといった取組を実施していました。このように、移転先で採用した人材のスキル獲得の仕組みを作ること、人材確保につなげる取組も有効だと考えられます。
- また、他の事例では、業務をフルリモートに対応させることで、いつでもどこでも勤務できる状態を作り、ほとんどの職種で地域を限定せずに採用を実施しているケースもありました。こうした取組により、コロナ禍を経て増加しつつある、地元で働きたいという人材の獲得にもつながると考えられます。

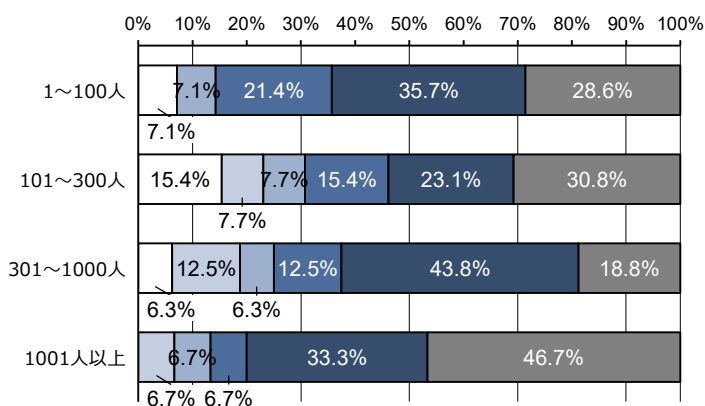
#### ● 業務効率化

- 単に移転をするだけではなく、移転をきっかけに重複する業務の整理、業務の非属人化を行うことで、業務が効率化される可能性があります。
- 移転に際して業務効率化を行った事例では、移転をきっかけとして本社機能の業務改革、業務マニュアルの再整備、重複する業務の整理等を実施した結果、業務効率化と人材の最適な再配置を実現することができました。同時に、会社全体の販管コストの減少にもつながりました。このように、移転と合わせて業務を整理する方法も有効と考えられます。

#### ● 地方移転の際の意思決定

- 地方への移転に当たっては、移転の意思決定がネックとなる場合があります。ある事例では、テレワークを一定期間実施することにより、リモートでの業務運営が可能な状態かどうかを検証した上で、都心部以外でも業務の実施が可能かどうかについて、試行的に一部の機能を移転させることで1年程度かけて検証し、実際に移転の可否を検討するといった取組を実施していました。
- また、同様に他の事例でも地方への移転を複数回に分けて実施し、1段階目で零細な機能の一部を移転し、一定程度業務運営が可能かどうかを検証した上で、コアとなる機能を移転させるケースもありました。
- このように、地方への移転にあたっては、試行的に一部機能を移転し、段階的に移転を実施するといった取組も参考になると考えられます。
- 加えて、地方への移転に際して従業員の転勤が必要になった事例では、転勤希望の確認や、転勤の交渉が丁寧に行われていました。移転の決定はトップダウンで行われることが多い一方で、実行に際しては社内の調整を丁寧に行うことが重要になります。

本社事業所に所在する部門・部署の移転の前と後で比較した場合の、オフィス賃料全体の単価（円/m<sup>2</sup>）の増減の状況



- もとの場所に比して5割以上の割引
- もとの場所に比して2～5割の割引
- もとの場所に比して1～2割の割引
- もとの場所と1割未満の差
- もとの場所に比して1割以上の単価増
- 分からない

### 3. リモートワークや本社機能の地方移転に関連する支援策

分類	施策名	施策内容	活用目的	担当省庁等 (URLは施策のHP)
情報支援・相談対応	地方創生テレワーク推進事業	地方への移転や社員の移住等を伴う「地方創生テレワーク」の導入に向けて、サテライトオフィス利用、社内制度の整備等に関する相談対応やセミナーを実施	「地方創生テレワーク」の実施に当たり、経営層や社内への理解促進、取組推進に活用可能な支援策	内閣府 <a href="https://www.chisou.go.jp/chitele/index.html">https://www.chisou.go.jp/chitele/index.html</a>
相談対応	テレワーク・ワンストップ・サポート事業	テレワークを導入する上で、多くの企業等に共通して課題となるICT（情報通信技術）と労務管理の双方をワンストップで相談できるテレワーク相談センターをはじめ、全国各地に地域窓口を設置 また、企業等からの要望に応じ、専門的知識を有するテレワークマネージャーが具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施	テレワーク導入を検討中の企業において活用可能な支援策	総務省 厚生労働省
補助金	地方創生移住支援事業	東京23区に在住または通勤する方が、東京圏外へ移住し、起業や就業等を行う場合に移住支援金を支給	東京での仕事をテレワークにより続けながら、自己の意思により移住する場合に活用可能な支援策	内閣府 <a href="https://www.chisou.go.jp/sousei/ijyu_shienkin.html">https://www.chisou.go.jp/sousei/ijyu_shienkin.html</a>
補助金	IT導入補助金	中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を補助	中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）を導入する場合に活用可能な支援策	中小企業庁
補助金	人材確保等支援助成金（テレワークコース）	テレワークを導入する中小企業が、テレワーク用通信機器等を購入したり、就業規則を作成・変更したりする際の費用の一部を助成	中小企業において制度としてテレワークを導入する際に活用可能な支援策	厚生労働省 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunituite/bunya/telework_zyosei_R3.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunituite/bunya/telework_zyosei_R3.html</a>
税制	中小企業経営強化税制	中小企業等経営強化法の認定を受けた経営力向上計画に基づき、一定の設備を取得や製作等した場合に、即時償却又は取得価額の10%の税額控除（資本金の額等が3,000万円超1億円以下の法人は7%）が選択適用できるもの業務のデジタル化（テレワーク等）を促進するために、遠隔操作、可視化、自動制御化のいずれかを可能にする投資計画を達成するために必要不可欠な設備も対象	中小企業におけるテレワークを含む業務のデジタル化を実施する際に活用可能な支援策	中小企業庁
税制	地方拠点強化税制	地域再生法に基づく地方活力向上地域等特定業務施設整備計画の認定事業者が、東京23区から地方移転または地方拠点を拡充する場合、建物等の取得価額や、新たに従業員を雇い入れる場合の増加数に応じて、法人税の税額控除等を行う。 本税制以外にも、日本政策金融公庫の融資制度等を措置。一部の地方公共団体では固定資産税等の減免措置を実施。	オフィス・研究所・研修所を移転または拡充した場合、法人税の減税等の優遇措置を活用可能	内閣府 <a href="https://www.chisou.go.jp/tiiki/tiikisaisei/sakusei.html">https://www.chisou.go.jp/tiiki/tiikisaisei/sakusei.html</a>

※掲載情報は、2023年7月時点のものです。最新の情報については各省庁のHP等をご参照ください。

※自治体独自の補助制度等については、所在地の自治体のHPをご参照ください。



## ■ Yahoo! JAPAN

- Yahoo! JAPAN（ヤフー株式会社）は2014年に、オフィス以外も含め、働く場所を自由に選択できる「どこでもオフィス」というリモートワークの制度を設けました。2020年には月5回までという制限を解除して無制限とするなど、時間と場所に捉われない「新しい働き方」を推進しています。
- 2022年4月1日より、「どこでもオフィス」を拡充し、社員約8,000人がそれぞれの事情にあわせた働き方をこれまで以上に柔軟に選択できるよう、通勤手段の制限などを緩和し、居住地を全国に拡大しました。
- 制度の拡充後、2022年8月には、130名以上の社員が飛行機や新幹線での通勤圏へ転居したことや、東京オフィス所属の社員のうち約400名が一都三県以外の地域へ転居し、社員それぞれがウェルビーイング（幸福）を向上しパフォーマンスを最大化できる場所や環境を選択していることがわかりました。さらに、中途採用の応募者数が1.6倍に増加。中でも一都三県以外の地域からの応募が増加し、6月には応募総数の35%になりました。

### 新制度の概要 ※2022年時点

- ✓ **居住地の選択肢を拡大**
  - ・ 働く場所に制限なし。居住地は入社指示があった際に午前11時までに入社できる範囲に限定
    - 日本国内であればどこでも居住可
- ✓ **通勤手段の制限を撤廃**
  - ・ 電車や新幹線、バスのみ
    - 特急や飛行機、高速バスでの入社も可能に
- ✓ **交通費の片道上限を撤廃**
  - ・ 交通費の上限は、片道6,500円/日、15万円/月
    - 片道上限の6,500円/日を撤廃
- ✓ **「どこでもオフィス手当」の増額**
  - ・ 「どこでもオフィス手当」を1,000円増額し、毎月最大10,000円の補助（どこでもオフィス手当5,000円+通信費補助5,000円）を支給
- ✓ **希望者へのタブレット端末の貸与**
  - ・ 希望する正社員に対し、業務用PCとは別に新たにタブレット端末を貸与
  - ・ 社員の業務スタイルやニーズにあわせて最適なデバイスを選択可能
- ✓ **懇親会費の補助**
  - ・ コミュニケーションの活性化を目的に、社員間で行われる懇親会の飲食費用を、1人あたり5,000円/月まで補助

<対象>

全国の正社員、契約社員、嘱託社員 約8,000名

## ■ NTT

- NTTグループは、afterコロナの時代を見据えて、さまざまな業務変革やDXを推進するとともに、さまざまな制度見直しやIT環境の整備を進めることで、リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革を図っています。
- コロナの感染防止対策をきっかけとして、「分散型ネットワーク社会を目指していくことがNTTのミッションである」という思いから、トップダウンの意思決定によりリモートワークを基本とする経営スタイルを導入しました。
- リモートワークの推進に当たって、設備・環境整備を進めるとともに、リモートワークの条件を拡充するなど人事制度の改革や、リモートワーク下でもコミュニケーションが活性化するようにハイブリットワークを指針とするなど工夫も行いました。
- また、リモートワーク運用を1年間実施する中でリモートでの業務は充分可能と判断し、新しい経営スタイルの検討が始まり、その中ではレジリエンス向上も考慮した本社機能の一部分散も試行的に進めることとなりました。

### これまでの制度見直し

#### ✓ リモートワークの推奨

在宅勤務（回数制限あり） → リモートワーク（回数制限なし）  
 通勤費（固定払い） → 通勤費（実績払い）  
 在宅勤務時の手当無し → リモートワーク手当の新設  
 フレックス（コアタイム有） → スーパーフレックス（コアタイム無）

### 今後の取組み・直近の成果

転勤・単身赴任不要  
リモート前提社員の採用  
(2022年度～)

組織（本社・間接部門を含む）を地域へ分散  
(2022年度～)

(2022年7月～)  
3～4万人の社員を対象に、新たに日本全国どこからでもリモートワークにより働くことを可能とする制度（リモートスタンダード）を導入

(2022年10月～)  
群馬県高崎市及び京都府京都市に組織（本社・間接部門等）の分散拠点を設置（社員約200名が対象）

サテライトオフィスの拡大  
(2022年度末時点で500拠点以上)

オフィス環境の見直し  
出社一人あたりスペースを1.5倍に拡大、アイデア創出・共創の場を充実  
(2022年度～)

## ■ ジャパネットホールディングス

- ジャパネットホールディングスは、コロナ禍における従業員のワークライフバランスの見直しを契機として、2020年に人事、経理、経営管理といったホールディングス機能を東京都から福岡市に移転しました。
- 創業地・長崎県での事業展開にあたり、多彩な人材確保が可能で、首都圏と比較して通勤時間短縮されることが決め手となり福岡を選択しています。

### 移転の契機

- ✓ コロナ禍による従業員の通勤時間等ワークライフバランスの見直し
- ✓ 創業地・長崎での事業展開推進

### 移転時の課題

- ✓ 以下の細かな課題・障壁はあったものの、移転を遂行するのに大きな課題はなかった。
  - 各社員の移転有無の管理・調整や、一部メンバーに対して転勤を交渉する作業。
  - 移転者に移転先の業務や体制に慣れてもらうこと。
  - 現地採用した人材で移転前と同じクオリティで業務をこなすための現地採用人材の育成。

### 移転の効果

- ✓ 採用の応募数が増加し、現地で優秀な人材を150名採用。「九州・福岡から離れたくないが、やりがいのある仕事をしたい」、「フルタイムは難しいがビジネスの一線に戻りたい」というニーズが求職者にはあった。
- ✓ 地方への貢献という社会課題解決によって、企業価値を発揮し他社と差別化を図ることができた。

## ■ IDホールディングス

- IDホールディングスは、セキュリティ、システム基盤開発構築、ソフトウェア開発、システムの運営管理等に携わっており、2020年から2年かけて東京から鳥取県米子市へ一部機能を移転しました。
- 2020年7月に新プロジェクトが立ち上がり、そのプロジェクトの中で、コロナ禍で浮き彫りになった東京への本社機能の一極集中によるリスクを分散することを目的として、本社機能のうちほぼすべての部署の一部の機能（人事、経理、総務、経営企画、採用、情報システム、営業事務、購買等）、及びグループ事業会社の契約事務の移転を検討することになりました。

### 移転時のポイント

- ✓ トップダウン型の意思決定で迅速に移転を決定。
- ✓ 本社機能をただそのまま移転するのではなく、移転をきっかけとして本社機能の業務改革、業務マニュアルの再整備、重複する業務の整理等を実施。

### 移転時の流れ

- ✓ 移転の1ステップ目として、2020年に10月、本社機能のうち特に零細な業務を移転。
- ✓ ある程度機能することが確かめられた段階で、移転の2ステップ目として、経理・人事等のコア業務を移転。
- ✓ 2年間かけて移転をした中で、2年目には経理・人事等のコア業務に携わる人員の採用を実施。現在は、東京での機能が止まったとしても企業全体では、機能を継続できる状態に。

### 移転の効果

- ✓ 移転をきっかけに重複する業務の整理、業務の非属人化を行い、業務が効率化されたほか、それによる人材の最適な再配置を実現することができた。
- ✓ 採用面では、東証一部上場の企業で働くことを希望する地方の人材の採用に繋がった。
- ✓ 賃料の削減につながった。
- ✓ 以下の従業員側のメリットも実感。
  - 会社の近くに住むことができるため、時間的な余裕が生まれた。残業時間の削減にもつながった。
  - 電車通勤ではなく、歩いて出勤することも可能になり、通勤ストレスの軽減につながった。
  - 都心部と比べ、人口も少ない上に、車社会であるため、人と接触する機会が減少し、コロナの不安が軽減された。

## 移転先ビル「天神ビジネスセンター」

