



# あいちテレワーク推進アクションプラン

～テレワークの導入・定着による企業の持続的発展と  
働く人のワーク・ライフ・バランスを実現～

2024年3月改正



## 目 次

|    |                       |    |
|----|-----------------------|----|
| 1. | テレワークの普及が求められる背景..... | 1  |
| 2. | テレワークの定義.....         | 1  |
| 3. | 現状.....               | 2  |
| 4. | 目指すべき姿.....           | 9  |
| 5. | 計画期間.....             | 9  |
| 6. | 目標.....               | 9  |
| 7. | 施策の方向性.....           | 9  |
| 8. | 具体的な施策.....           | 10 |

## 1 テレワークの普及が求められる背景

- 少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれる中で、企業が多様な人材の確保やその流出の防止、将来的な事業運営コストの削減と生産性の向上などの課題に対応するためには、労働者の働きやすい環境づくりが必要であり、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークは、その有効な手段となる。
- また、育児や介護を必要とする家族がいる従業員、高齢者、障害者など、働く時間や場所などに制約のある人材の一層の活躍が期待されている中で、そうした多様な人材の就業の継続を可能とする職場環境の整備につながるとともに、大規模な感染症の流行時や台風、洪水、地震などの自然災害発生時における事業継続性の観点からも有効である。
- アフターコロナにおいては、オフィス勤務とテレワークのメリットを組み合わせたハイブリッドワークが一つの勤務形態として定着しつつあり、また、副業・兼業、転職なき移住や二地域居住など、場所にとらわれない新たな働き方・暮らし方への志向の高まりも見られるようになった。
- こうした中で、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器の向上とともに、通信サービスについてもブロードバンドサービス（速度の速い通信回線と、その回線を利用して、大容量データを活用するさまざまなサービス）の普及により、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決しつつあり、これまでと比較してより低廉な投資により、テレワーク環境の整備が可能となっている。

## 2 テレワークの定義

I C T (情報通信技術) を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、次の3種類がある。

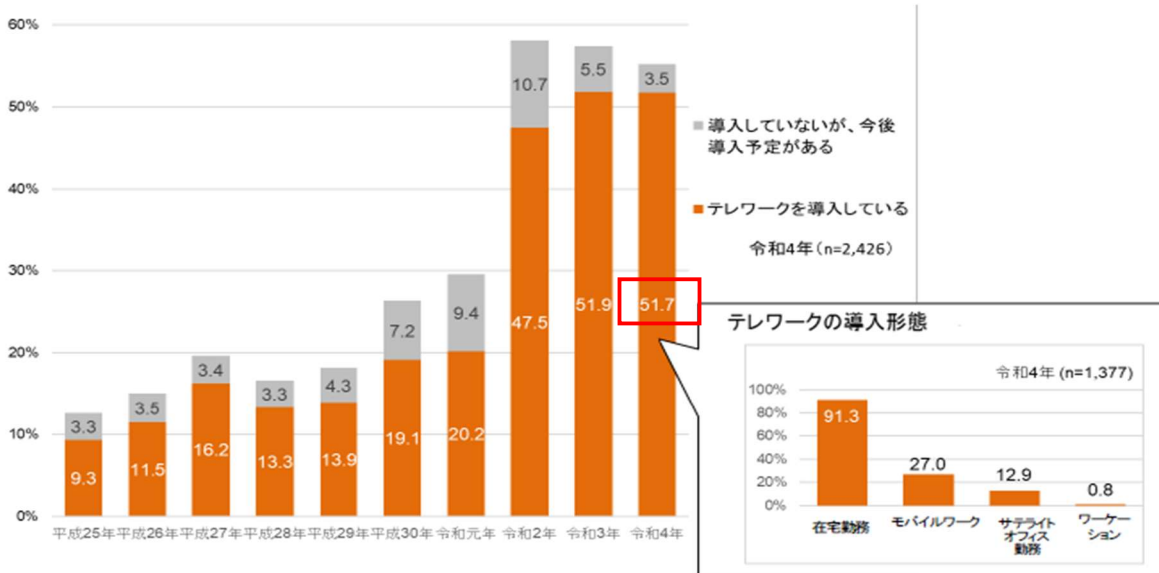
- ① 所属オフィスではなく自宅などのプライベート環境を働く場所とする「在宅勤務」
- ② 移動中の乗り物の中や顧客先、カフェなどを働く場所とする「モバイル勤務」
- ③ 所属オフィス以外で会社が準備した施設を働く場所とする「サテライトオフィス勤務」

### 3 現状

#### (1) テレワーク導入状況等

##### ア 企業におけるテレワーク導入状況（全国、企業）

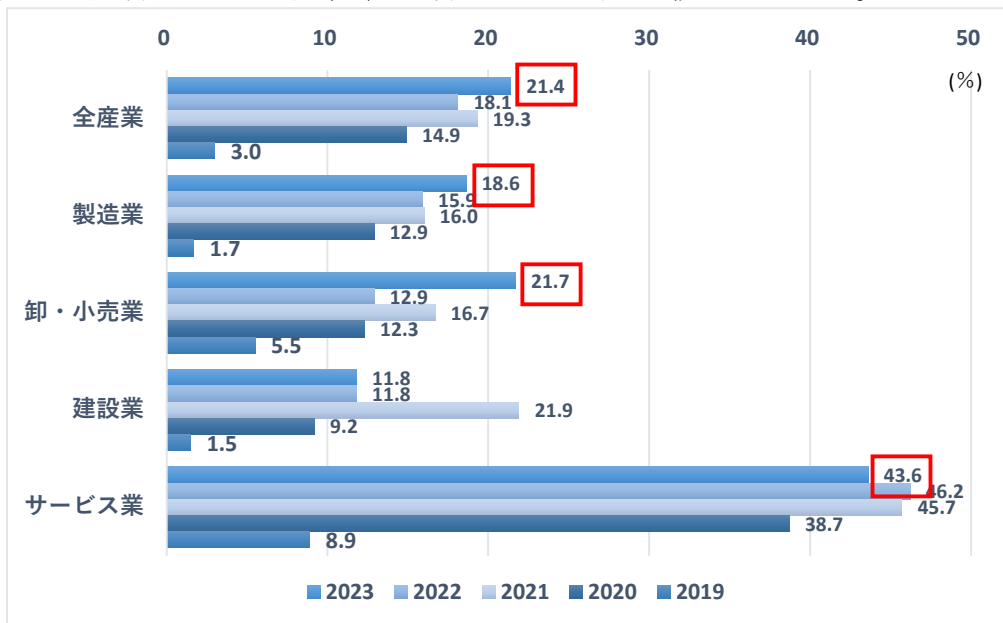
総務省の調査では、テレワークを導入している企業の割合は51.7%となっており、コロナ禍を経て一定程度定着している。



出典：総務省「令和4年通信利用動向調査」（2023年5月）

##### イ 中小企業におけるテレワーク導入状況（愛知県、企業）

愛知県の調査では、テレワークを導入している中小企業の割合は、全産業平均で21.4%となっており、サービス業が43.6%と最も多く、卸・小売業が21.7%、製造業が18.6%と続いている。



出典：愛知県「中小企業景況調査」（各年10-12月期）

ウ 有業者<sup>※</sup>におけるテレワーク実施率（全国・愛知県、就業者）  
 総務省の調査では、有業者のテレワーク実施率は全国平均19.1%  
 で、愛知県は18.3%と、全国で6番目となっている。

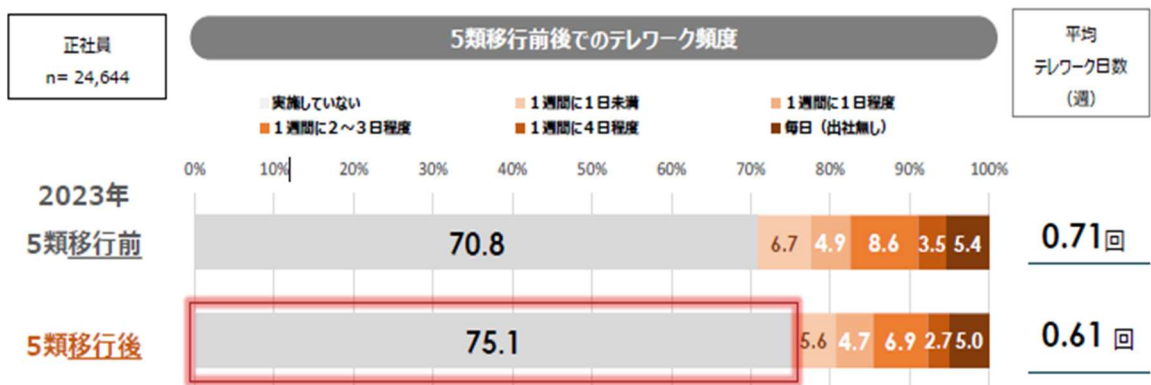
| 都道府県<br>(上位10位以上を抜粋) | 実数(単位:万人) |        |         | 有業者に占める割合(単位:%) |      |         |
|----------------------|-----------|--------|---------|-----------------|------|---------|
|                      | 総数        | 実施した   | 実施していない | 総数              | 実施した | 実施していない |
| 全国                   | 6706.0    | 1265.1 | 5370.8  | 100.0           | 19.1 | 80.9    |
| 東京都                  | 829.7     | 330.2  | 490.9   | 100.0           | 40.2 | 59.8    |
| 神奈川県                 | 511.5     | 153.6  | 354.2   | 100.0           | 30.3 | 69.7    |
| 千葉県                  | 336.8     | 80.6   | 252.8   | 100.0           | 24.2 | 75.8    |
| 埼玉県                  | 397.3     | 86.1   | 307.1   | 100.0           | 21.9 | 78.1    |
| 大阪府                  | 465.1     | 91.8   | 366.9   | 100.0           | 20.0 | 80.0    |
| 愛知県                  | 410.6     | 74.4   | 332.0   | 100.0           | 18.3 | 81.7    |
| 兵庫県                  | 275.2     | 48.8   | 223.6   | 100.0           | 17.9 | 82.1    |
| 京都府                  | 136.1     | 23.8   | 110.0   | 100.0           | 17.8 | 82.2    |
| 奈良県                  | 63.7      | 10.1   | 52.9    | 100.0           | 16.0 | 84.0    |
| 福岡県                  | 265.3     | 41.1   | 221.4   | 100.0           | 15.6 | 84.4    |

※「有業者」：ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者。  
 出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」（2023年7月）

(2) アフターコロナにおけるテレワークの動向

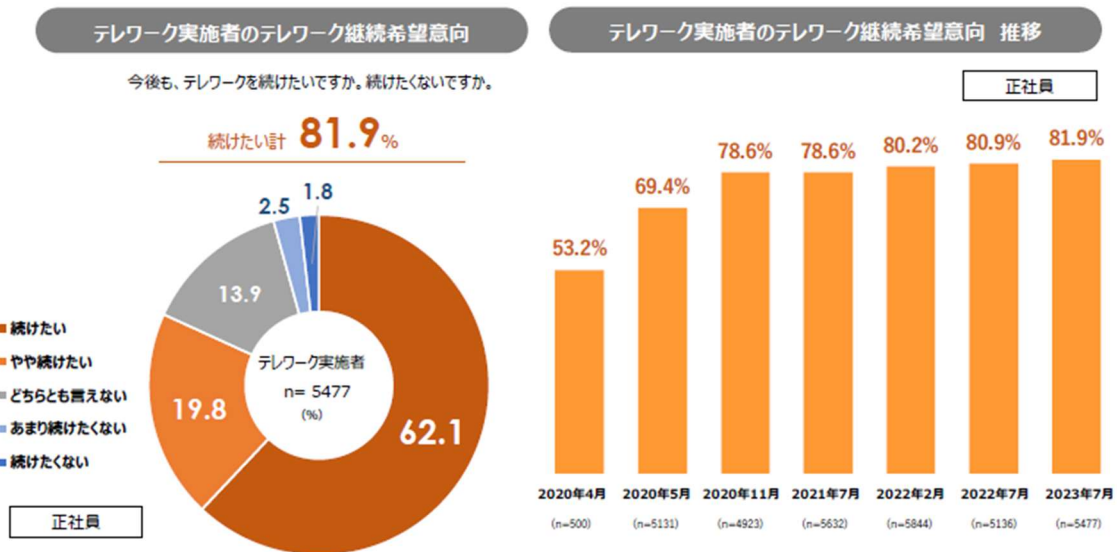
ア 5類感染症移行前後の変化（全国、就業者）

パーソル総合研究所が2万人規模の就業者に対して行った調査では、新型コロナウイルスの5類感染症移行後（2023年5月8日以降）、テレワークを実施していない者の割合が増加している。



出典：パーソル総合研究所「第八回・テレワークに関する調査」（2023年7月）

また同調査では、テレワーク実施者のテレワーク継続意向は81.9%と、2020年4月以降の同調査で年々その割合は増加しており、過去最高となっている。



出典：パーソル総合研究所「第八回・テレワークに関する調査」(2023年7月)

#### イ 今後のテレワークの実施について (愛知県、企業)

愛知県の調査では、現在テレワークを導入している企業のうち、現状と同程度を維持する企業の割合が67.8%、現状よりも縮小する企業の割合が4.8%、新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す企業の割合は4.1%となっている。

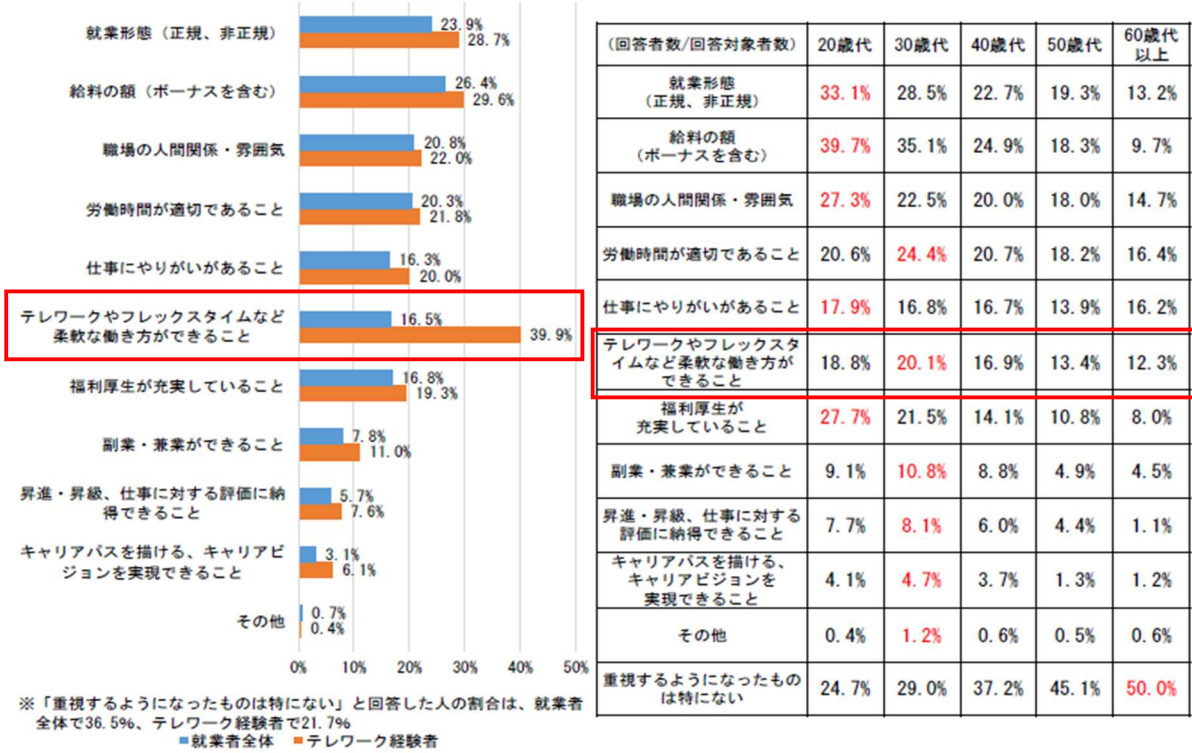
| 年度    | 現状よりも拡大する | 現状と同程度を維持する | 現状よりも縮小する | 新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す | 分からない |
|-------|-----------|-------------|-----------|---------------------------|-------|
| 2023年 | 6.2%      | 67.8%       | 4.8%      | 4.1%                      | 17.1% |
| 2022年 | 7.1%      | 54.0%       | 8.1%      | 10.1%                     | 20.7% |
| 2021年 | 7.0%      | 48.0%       | 15.2%     | 12.3%                     | 17.5% |

出典：愛知県「労働条件・労働福祉実態調査」(各年2月)

(3) 働き方・暮らし方に関する考え方

ア 就業者が働く上で重視するもの（全国、就業者）

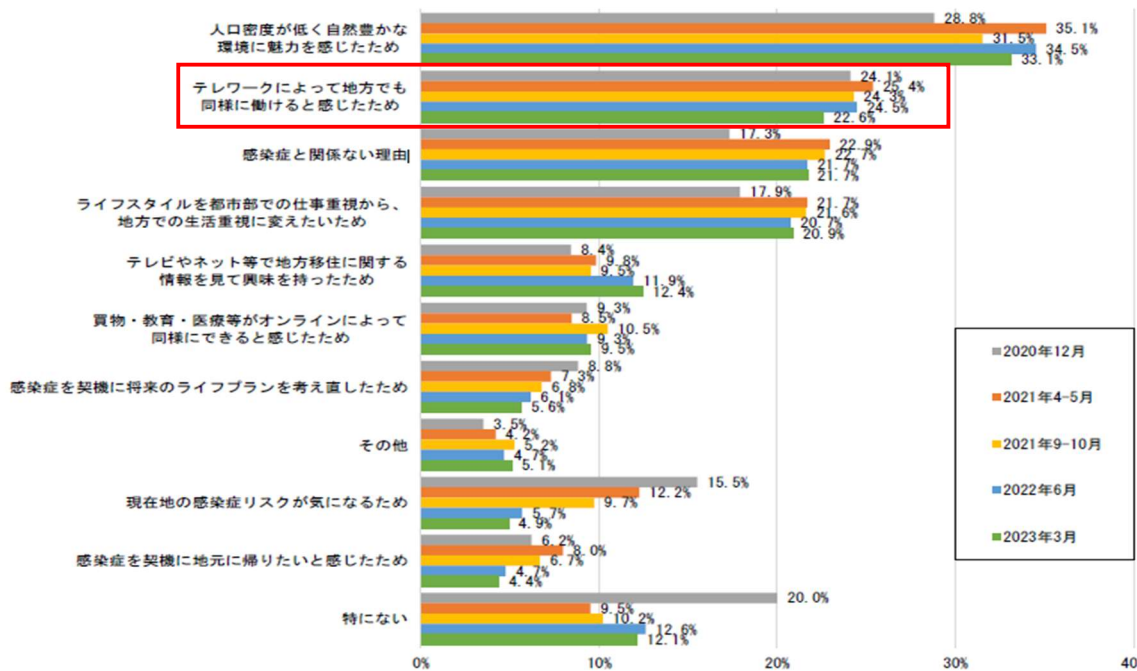
内閣府の調査では、「テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方ができること」を重視する者の割合が、テレワーク経験者で39.9%と最も高くなっており、若年世代でも高い傾向にある。



出典：内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2023年4月）

イ 地方移住への関心理由（全国、就業者）

内閣府の調査では、東京圏在住で地方移住に関心がある人の地方移住への関心理由として、「テレワークによって地方でも同様に働けると感じたため」が22.6%と、2番目に高くなっている。

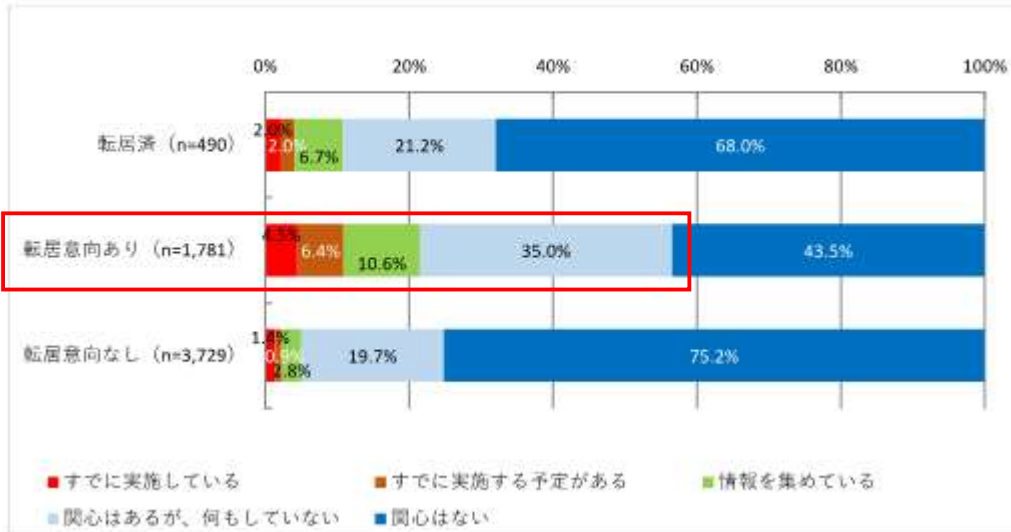


出典：内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2023年4月）

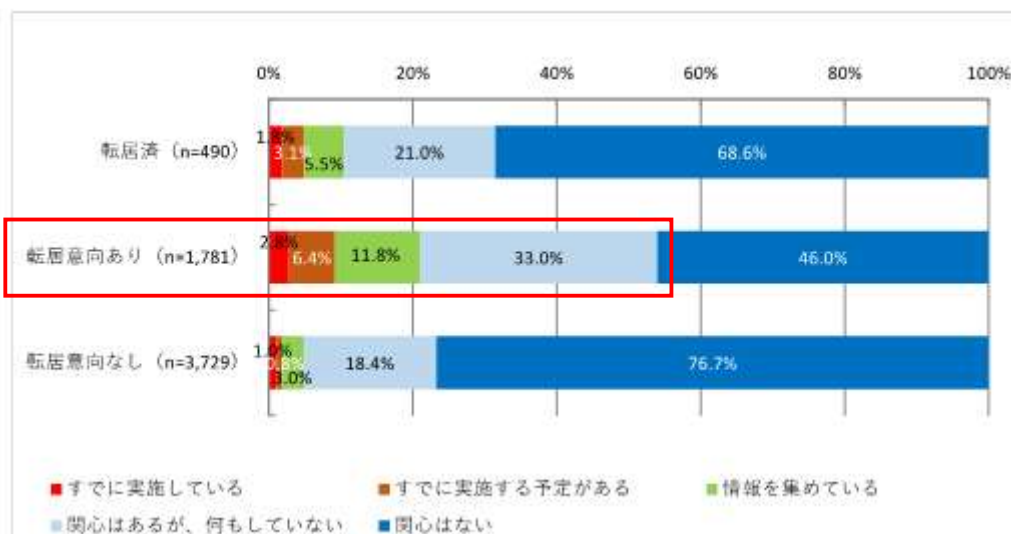


ウ ワークেশョン・二地域居住の実施・検討状況（全国、就業者）  
 国土交通省の調査では、首都圏居住者で転居の意向がある者は、ワークেশョンや二地域居住に対する関心が高くなっている。

ワークেশョンの実施・検討状況（転居意向別）



二地域居住の実施・検討状況（転居意向別）

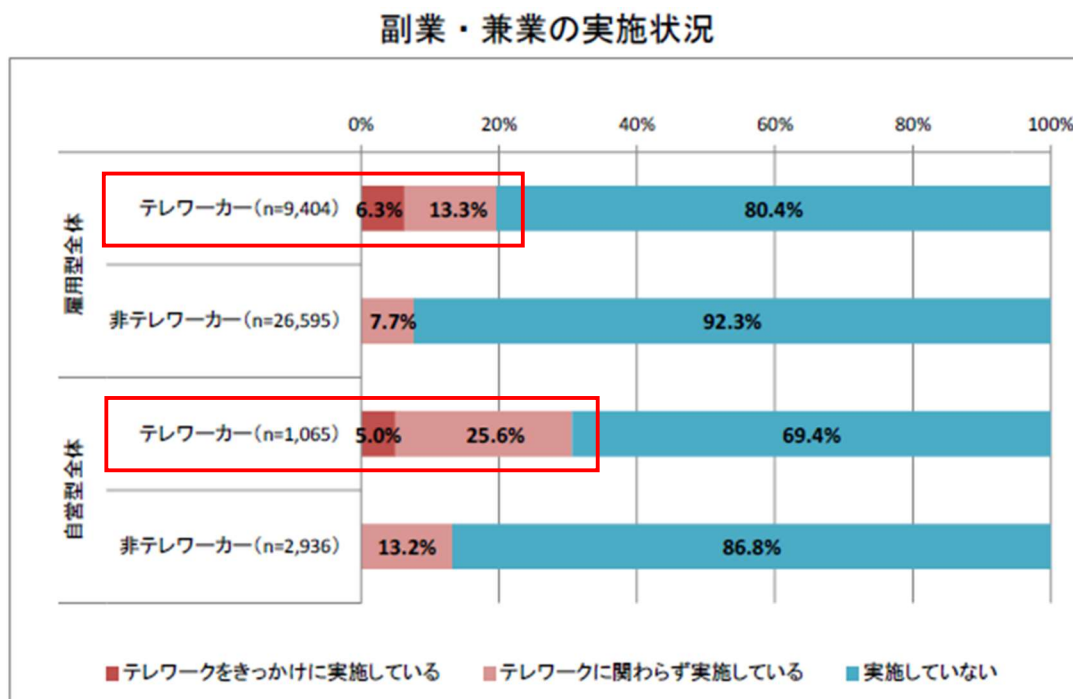


出典：国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」（2023年3月）



## エ 副業・兼業の実施状況（全国、就業者）

国土交通省の調査では、テレワーク実施者は、副業・兼業の実施率が高くなっている。

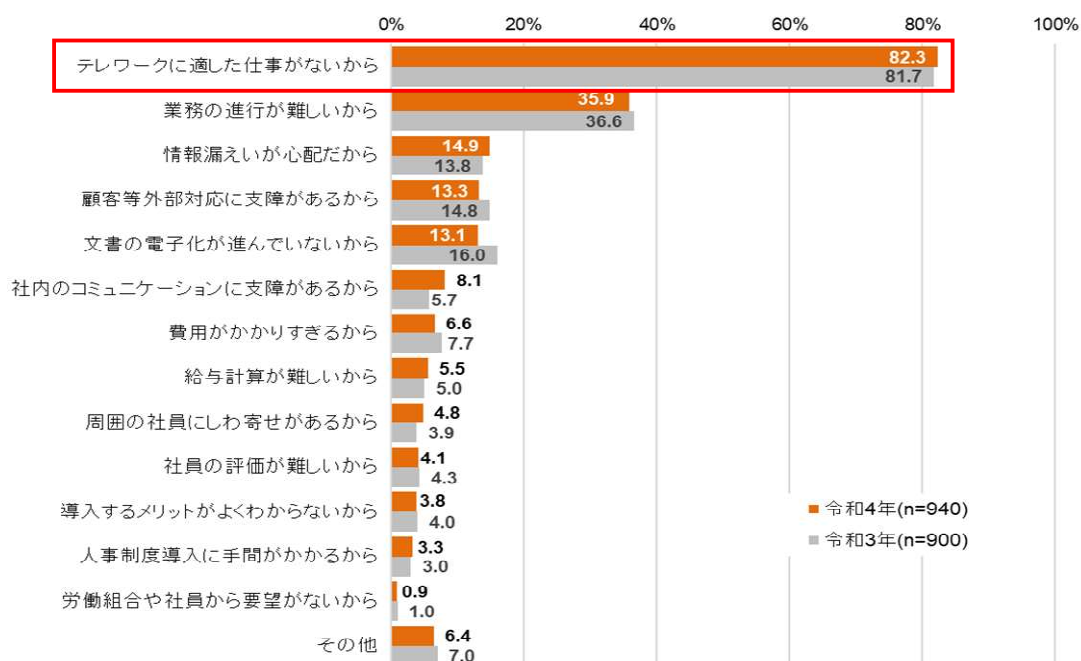


出典：国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」（2023年3月）

## (4) テレワーク導入における課題

### ア テレワークを導入しない理由（全国、企業）

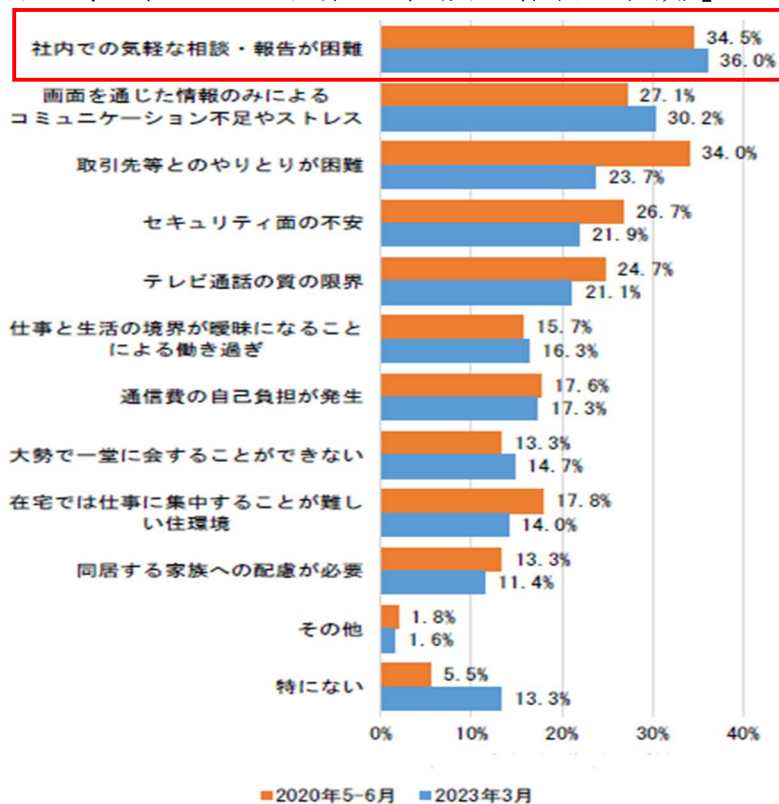
総務省の調査では、企業がテレワークの導入予定がない理由として、「テレワークに適した仕事がないから」の割合が最も多い。



出典：総務省「令和4年通信利用動向調査」（2023年5月）

## イ テレワークで不便な点（全国、就業者）

内閣府の調査では、テレワークをする就業者にとってテレワークで不便な点は、「社内での気軽な相談・報告が困難」が最も多い。



出典：内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2023年4月）

## ウ テレワークを導入しない理由（愛知県、企業）

愛知県の調査では、中小企業がテレワークの導入予定がない理由として、「対象業務が限定的」の割合が最も多い。

| 年度     | 順位          | テレワークの導入について、「予定なし」と回答した理由 | 割合    |
|--------|-------------|----------------------------|-------|
| 2023年度 | 1位          | 対象業務が限定的                   | 46.6% |
|        | 2位          | 適正な労務管理                    | 16.8% |
|        | 3位          | 導入効果                       | 13.2% |
| 2022年度 | 1位          | 対象業務が限定的                   | 37.4% |
|        | 2位          | 社員間のコミュニケーション              | 9.4%  |
|        |             | 適正な労務管理                    | 9.4%  |
| 3位     | 情報セキュリティの確保 | 9.1%                       |       |
| 2021年度 | 1位          | 対象業務が限定的                   | 40.1% |
|        | 2位          | 導入効果                       | 9.8%  |
|        | 3位          | 情報セキュリティの確保                | 7.6%  |
| 2020年度 | 1位          | 対象業務が限定的                   | 57.1% |
|        | 2位          | 導入効果                       | 21.4% |
|        | 3位          | その他                        | 19.5% |

出典：愛知県「中小企業景況調査」（各年10-12月期）

## 4 目指すべき姿

「テレワークの導入・定着により企業の持続的発展と働く人のワーク・ライフ・バランスを実現する」

【企業】生産性の向上、人材の確保・離職防止、コストの削減（ペーパーレス等）、事業継続性の確保（BCP）

【就業者】多様で柔軟な働き方の実現、仕事と育児・介護・治療の両立、障害者等の就業機会の拡大、通勤時間の削減

## 5 計画期間

2021年度から2025年度まで

## 6 目標

中小企業のテレワーク導入率を30%とし、テレワークの導入と定着を図る。

## 7 施策の方向性

### （1）中小企業及び就業者への普及啓発

「対象業務が限定的」、「導入効果が不明」等の理由により、導入を躊躇している中小企業が多いことから、様々な業種での導入事例を紹介するほか、実際に体験する機会を設けるなどにより、テレワークの有用性を発信していく必要がある。また、就業者についても、個々の事情に応じた働き方の選択肢を提供できるようにする必要がある。

### （2）個々の導入状況に合わせた中小企業への伴走支援

中小企業は、テレワークの運用に当たって「労務管理」、「コミュニケーション対策」「情報セキュリティ」等の悩みを抱えている。このため、企業に対して、個々の企業の活動に合わせたテレワークの活用方法や労務管理規程の整備等について、寄り添った支援を進めることが重要である。

### （3）場所にとらわれない働き方・暮らし方への対応

自宅では仕事の環境が確保しづらい就業者にとって有用なサテライトオフィスの活用、仕事と休暇を融合させたワーケーションや副業・兼業などの新たな働き方を推進するとともに、転職なき移住や二地域居住などの新たな暮らし方についても対応していく必要がある。

## 8 具体的な施策

3つの柱で施策を展開する。

### (1) 中小企業及び就業者への普及啓発

導入が進んでいない企業や、テレワークでの勤務に不安を抱える就業者に対して、テレワークの体験、セミナー等を通じて、テレワークの効果や活用方法を普及啓発する。

《主な取組》

- テレワークの導入・定着に関する相談対応、機器操作体験、情報発信等をワンストップで実施する拠点「あいちテレワークサポートセンター」をあいち労働総合支援フロアに設置し、企業や就業者に対して総合的な支援を実施する。
- サポートセンター内に、テレワーク体験ブースを設置する。
- SNSやWeb上での広報を実施して、サポートセンターの利用促進を図る。
- サポートセンターの利用促進に向けて、市町村、経済団体、労働団体に対して協力依頼する。
- テレワークで働くことを希望する就業者や求職者を対象に、講座を聞きながら実際にテレワークツールの体験ができるセミナーを開催する。
- 様々な先進事例・好事例をWeb上やセミナー等により広く情報発信する。
  - ・ 製造業や建設業など現場業務が多い業種における事例
  - ・ テレワークを活用した障害者の就業事例
  - ・ サポートセンターで支援した企業の事例 など
- 11月の「テレワーク月間」に啓発活動を実施し、テレワークの普及啓発を図る。
- 中小企業等が参加するイベント等（メッセナゴヤ等）への相談ブースの出展やセミナーにおいて、テレワークを体験するコーナーを設け、企業等へのPRを行う。

### (2) 個々の導入状況に合わせた中小企業への伴走支援

個別相談や専門家の派遣、セミナー等を通じて、テレワークに適した業務の選定や情報セキュリティ等の課題を洗い出し、個々の企業の実情を踏まえた支援を行うことにより、導入・定着を促進する。

#### 《主な取組》

- サポートセンターにおいて、導入期の企業における課題等に対して専門相談員がワンストップで相談できる体制を整備する。
- 社会保険労務士やICTの専門家をアドバイザーとして企業に派遣し、課題の洗い出し、導入に向けてのコンサルティングを実施する。また、必要に応じて、テレワーク関連機器の貸出しや社内研修を実施する。
- 育児や介護、障害や高齢等の理由から働く場所や時間に制約がある従業員が、実際にテレワークで活躍している企業の事例を紹介するセミナーや、労務管理など実際の課題を解消するセミナーを開催する。

### (3) 場所にとらわれない働き方・暮らし方への対応

サテライトオフィスの活用やワーケーション、副業・兼業などの新しい働き方や、オフィス勤務とテレワークのメリットを組み合わせたハイブリッドワークを推進する。また、転職なき移住や二地域居住など、新たな暮らし方についても対応する。

#### 《主な取組》

- サテライトオフィスを有効活用している企業の事例や、県内のサテライトオフィスに関する情報を収集し提供する。
- テレワークの導入を担当する企業担当者を対象に、サテライトオフィスの活用を提案するセミナーを開催する。
- ワーケーションに係る実証事業の実施や、出張客等に向けた情報発信などを通じ、ワーケーションやブレジャーの浸透・推進を図る。
- 市町等と連携を図り、あいちの離島（佐久島・日間賀島・篠島）の実情に沿ったワーケーション等を推進するため、各島の特性を生かしたモニターツアー等を実施する。
- 市町村を通してテレワーカーを対象とした移住支援金を支給することで、県内への移住・定住を促進する。
- テレワークを利用した副業・兼業人材の活用について周知する。
- 市町村等と連携を図り、都市部に近い三河山間地域ならではの特性を活かしたワーケーションのあり方について、実証実験等を行う。（2023年度終了）

# あいちテレワーク推進アクションプラン

～テレワークの導入・定着による企業の持続的発展と  
働く人のワーク・ライフ・バランスを実現～

2024年3月

〒460-8501 名古屋市中区三の丸3-1-2  
愛知県労働局労働福祉課