



感動のそばに、いつも。

国土交通省 委託調査事業
「二地域居住と企業での勤務との両立」に関する調査事業
業務報告書(匿名処理版)

2026年3月27日

株式会社JTB/東京中央支店

目次(大項目)	目次(小項目)	記載内容
第1章 調査概要	-	1. 調査背景・目的 2. アンケート設計(対象・設問構成) 3. ヒアリング設計(対象・聞き取り事項) 4. スケジュール・MTG一覧 5. 実施体制
第2章 調査報告	1節 経営企画・人事向けアンケート	1. 設問の単純集計 2. クロス集計(企業規模別・地方拠点有無別・業種別の傾向分析) 3. 総括 4. 回答企業一覧
第2章 調査報告	2節 従業員向けアンケート	1. 設問の単純集計 2. クロス集計(職種別・役職別・家族形態別の傾向分析) 3. 総括
第2章 調査報告	3節 ヒアリング	1. ヒアリング実施概要 2. 対象一覧 3. 意見交換対象サマリー
第3章 全体総括	-	1. 企業と連携した二地域居住促進の課題 2. 上記課題解決のための提言

国土交通省は「改正広域的地域活性化法」(令和6年11月施行)に基づき、二地域居住の推進を重要政策として位置づけています
官民連携の動きが加速する中、本事業は企業側の課題を明らかにする重要な役割を担います



令和6年5月

改正広域的地域活性化法
成立



令和6年11月

改正法施行
特定居住促進計画制度創設



令和7年1月

全国二地域居住等
促進協議会 設立



令和7年度(現在)

本事業:
企業における課題調査

本調査の位置づけ



企業(制度設計)と従業員(制度活用)の双方の視点から、二地域居住と勤務の両立に向けた課題を明確化し、今後の施策立案に資するエビデンスを提供します。

政策の成功に重要な企業人事の現状・課題を明らかにすることで、政策実現を加速化する

政策・事業
ゴール

企業・従業員が勤務と二地域居住を両立できる仕組みづくりへの貢献

調査の3つの柱



1. 企業側の課題把握

(制度設計の視点)

- ・ 労務管理、人事評価
- ・ 情報セキュリティ
- ・ 費用負担、組織風土
- ・ 法規制対応



2. 従業員側の課題把握

(制度活用の視点)

- ・ 経済的負担
- ・ 家庭との両立
- ・ 会社への支援要望
- ・ 地域コミュニティへの不安



3. 課題構造の整理と提言

(分析・アウトプット)

- ・ 定量分析(アンケート)
- ・ 定性分析(ヒアリング)
- ・ 課題の構造化
- ・ 施策への示唆導出

成果物

報告書(A4 10～20ページ程度) + 元データ一式(Word, PDF, Excel等)

Webフォームシステム(Microsoft Forms等)を活用し、回答負荷を軽減しながらリアルタイムな集計を実現



調査票①:企業経営企画・人事向け(制度構築目線)

対象	経営企画・人事部門の責任者・担当者
規模	全11問(5部構成)
時間	約10分
有効回答数	61社

主な把握内容

- 制度導入状況・関心度
- 導入における課題・障壁(6カテゴリ)
- 期待する効果
- 国・自治体への支援要望



調査票②:従業員向け(制度利用者目線)

対象	一般従業員(制度活用側)
規模	全18問(4部構成)
時間	約10分
有効回答数	118名

主な把握内容

- 二地域居住の認知度・実践意向
- 希望する地域・頻度
- 実践の課題(経済・家庭・仕事)
- 会社・国への支援要望

配信・回収方法



法人リレーション
活用



メール+回答URL
(担当者PUSH)



リアルタイム集計



設計方針:回答負荷を抑えつつ(所要時間 約10分)、制度設計に必要な情報を網羅的に収集する構成としました。

回答の前提(冒頭に明記)

「二地域居住」とは:二地域居住とは、主たる生活拠点とは別の地域に新たな生活拠点(ホテル等の一時滞在施設も含む)を設けて暮らすライフスタイルのことです。一部では「二拠点居住」や「デュアルライフ」とも呼ばれます。旅行や出張のような一時的な滞在とは異なり、日常的かつ定期的に都市部と地方を行き来して両地域で生活する点が特徴です。例えば、平日は都市で働きつつ週末は地方で暮らす、あるいは季節ごとに滞在先を変えるなど、個人の希望に応じた柔軟な暮らし方が可能になります。(全国二地域居住等促進官民連携プラットフォームより)

※制度がない場合:「リモートワーク」「ワーケーション」など、場所にとらわれない働き方の延長線上にあるものとして回答。

部	テーマ	設問数	主な内容
第1部	 貴社について	3問	業種、従業員規模、本社所在地
第2部	 二地域居住への関心・制度	2問	関心度、関連制度(リモートワーク等)の導入状況
第3部	 導入における課題・障壁	2問	6カテゴリの課題、特に解決困難な課題
第4部	 期待効果と国への要望	1問	二地域居住推進による期待効果
第5部	 自由記述	1問	その他ご意見・ご要望

第1章調査概要 【調査票①】企業人事向けアンケート:設問一覧



問番号	設問概要	回答形式	
問1	貴社の主たる事業内容(業種)	SA	単一回答
問2	貴社の常時雇用する従業員数	SA	単一回答
問3	貴社の本社所在地	SA	単一回答
問4	本社所在地とは異なる地域支店等の有無	SA	単一回答
問5	二地域居住への関心度	SA	単一回答
問6	場所にとらわれない働き方の制度導入状況	MA	複数回答
問7	導入における課題・障壁(6カテゴリ)	MA	複数回答
問8	特に解決が難しい課題(3つまで)	MA	複数回答(制限あり)
問9	推進による期待効果	MA	複数回答
問10	(運用のあり方を含む)制度の改善等において期待すること	FA	自由記述
問11	その他自由記述(ご意見・ご要望)	FA	自由記述



設計方針:問7の回答(実践意向)に応じた条件分岐を設定し、「実践してみたい」層のニーズを深掘りする構成としました。

i 回答の前提(冒頭に明記)

「二地域居住」とは:二地域居住とは、主たる生活拠点とは別の地域に新たな生活拠点(ホテル等の一時滞在施設も含む)を設けて暮らすライフスタイルのことです。一部では「二拠点居住」や「デュアルライフ」とも呼ばれます。旅行や出張のような一時的な滞在とは異なり、日常的かつ定期的に都市部と地方を行き来して両地域で生活する点が特徴です。例えば、平日は都市で働きつつ週末は地方で暮らす、あるいは季節ごとに滞在先を変えるなど、個人の希望に応じた柔軟な暮らし方が可能になります。(全国二地域居住等促進官民連携プラットフォームより)

※制度がない場合:「リモートワーク」「ワーケーション」など、場所にとらわれない働き方の延長線上にあるものとして回答。

部	テーマ	設問数	主な内容
第1部	 あなたご自身について	5問	年代、職種、役職、働き方、家族構成
第2部	 二地域居住への関心・意向	10問	認知度、実践意向、理由、希望地域、頻度 【分岐A】意向あり層:理由、希望地域、頻度 【分岐B】実践者層:動機、実態、成功要因、ハードル、今後
第3部	 課題と支援	2問	課題・障壁
第4部	 自由記述	1問	その他ご意見・ご要望

第1章調査概要 【調査票②】従業員向けアンケート:設問一覧



問番号	部	設問概要	形式	備考
問1-5	第1部	属性(年代、職種、役職、働き方、家族構成)	SA	
問6	第2部	「二地域居住」の認知度	SA	
問7	第2部	「二地域居住」の実践意向	SA	分岐元
問8	第2部-A	実践してみたい理由	MA	意向あり層
問9	第2部-A	希望する地域	MA	意向あり層
問10	第2部-A	希望する移動頻度	SA	意向あり層
問11	第2部-B	始めたきっかけ・動機	MA	実践者層
問12	第2部-B	実現できた最大の要因(成功要因)	SA	実践者層
問13	第2部-B	実際に直面したハードル	MA	実践者層
問14	第2部-B	今後の意向(継続・拡大・移住・中止)	SA	実践者層
問15-16	第3部	課題・障壁(3カテゴリ・具体例から選択)/	MA	全員回答
問17	第4部	(運用のあり方を含む)制度の改善等において期待すること	FA	全員回答
問18	第4部	自由記述(ご意見・ご要望)	FA	全員回答

アンケートの定量結果を踏まえ、実態や背景要因を深掘りするためのヒアリング対象として、類型1・2を対象に

類型1:先進企業

(既に制度あり・推進中)

目的: 成功要因とベストプラクティスの抽出

着眼点: 労務管理の工夫、費用負担のルール化、経営層のコミットメント、従業員のエンゲージメント向上効果の実態

類型2:課題直面企業

(関心はあるが未アクション)

目的: 導入を阻む具体的なボトルネックの解明

着眼点: どの課題が最もクリティカルか、どのような行政支援や外部サービスがあれば導入に踏み切れるか

類型3:未着手企業

(あまり関心がない)

目的: 潜在的なニーズの掘り起こしと啓蒙の方向性探求

着眼点: 二地域居住に対する誤解や懸念点、将来的な関心の可能性、柔軟な働き方に対する組織風土

アンケート結果から浮き彫りになった課題を深掘りするため、以下の3領域について定性的なヒアリングを実施

1. 回答結果について

Q.

貴社における二地域居住やその他リモートでの従業員様施策を推進する背景をお伺いさせていただきます。

Q.

従業員の二地域居住を認めるにあたり、課題・障壁になると想定されることはありますか？
でご選択いただきました、課題(特に上位3つ)の詳細をご確認させていただきますと幸いです。

Q.

その他、自由記載に関して内容をご質問させていただきます。

2. 貴社の取り組みについて (既に実施・検討されている場合)

Q.

貴社で推進する二地域居住・リモート施策について、ご教示頂きたく(なぜ、開始されたのか？どのような苦労があったか？経営や従業員様などからのご反応や創出されたアウトカムは？)

Q.

今後上記取り組みを継続予定でしょうか？

3. 今後の支援施策ニーズ

Q.

次ページに挙げる支援策について、共感できるものやできないもの、その理由についてご教示いただけますと幸いです。

Q.

その他、ご要望がございましたら、ぜひご回答いただけますと幸いです。

アンケート結果から浮き彫りになった課題を深掘りするため、課題に対応する施策例を提示

1.税制・コスト支援の拡充

- 二地域居住推進企業に対する法人税の優遇。
- 拠点間の交通費や滞在先の宿泊費に対する非課税枠の拡大。
- ふるさと納税・企業版ふるさと納税を財源とするふるさと住民活動費支援制度（活動結果報告・実績に対する還付方式、人材派遣型企業版ふるさと納税の拡充）

2.法制度の整備・明確化

- 複数拠点居住(居所・副業)を前提とした労働時間の把握方法や通勤手当の基準提示。
- 裁量労働制の適用拡大等により管理負担を軽減。遠隔地や移動中の労災認定基準を明確化し法的リスクを低減。

3.普及啓蒙・意識改革

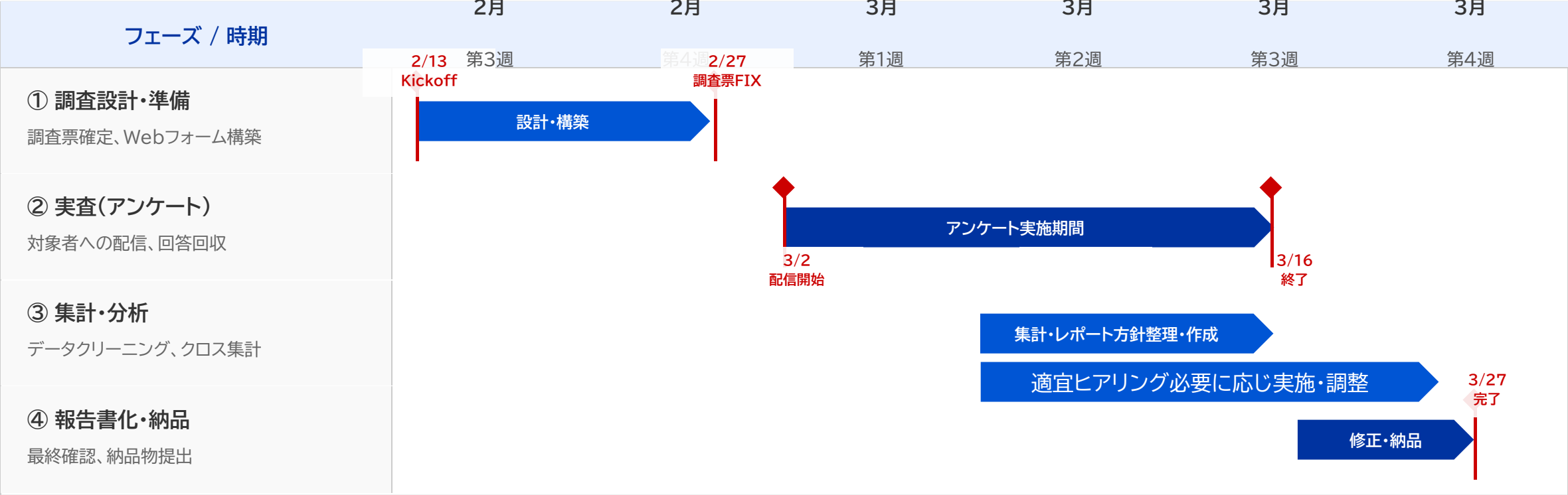
- 成功事例の横展開:先行企業のベストプラクティスをガイドライン化して共有する。(先導的企業表彰制度、入札案件での加点要素への追加)
- 経営層向けの意識改革:二地域居住がもたらすエンゲージメントや人材獲得の効果を可視化(実証)
- 包括連携協定の具体施策パッケージとして、企業版応援市民制度(仮)を導入

4.地域受入体制の整備

- インフラの拡充:自治体主体でサテライトオフィスやコワーキングを整備・提供する(既存の自治体コワーキングスペースの法人契約制度)。
- 地域コミュニティとの接続:地域住民や地元企業とのマッチング窓口を設ける。(企業間相互留学制度等構築)

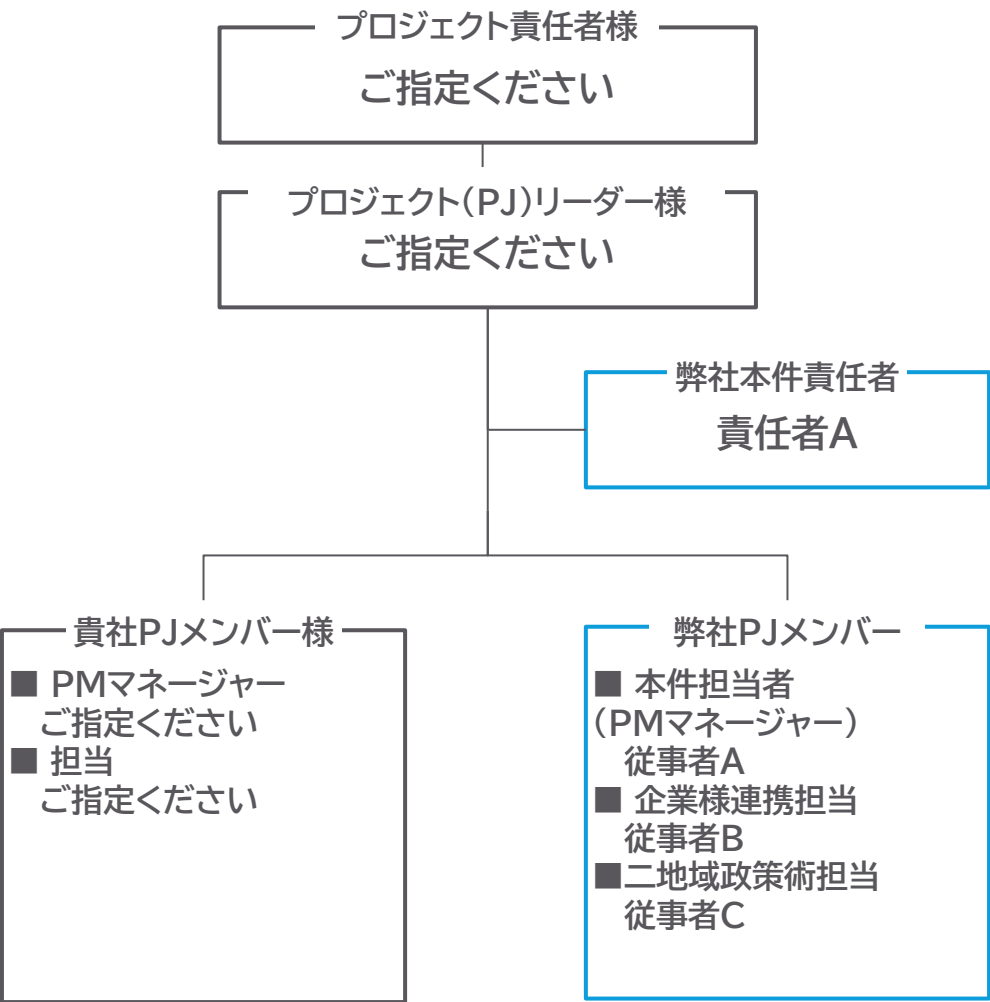
6ステップ・約6週間で年度内完了





実施期間 マイルストーン

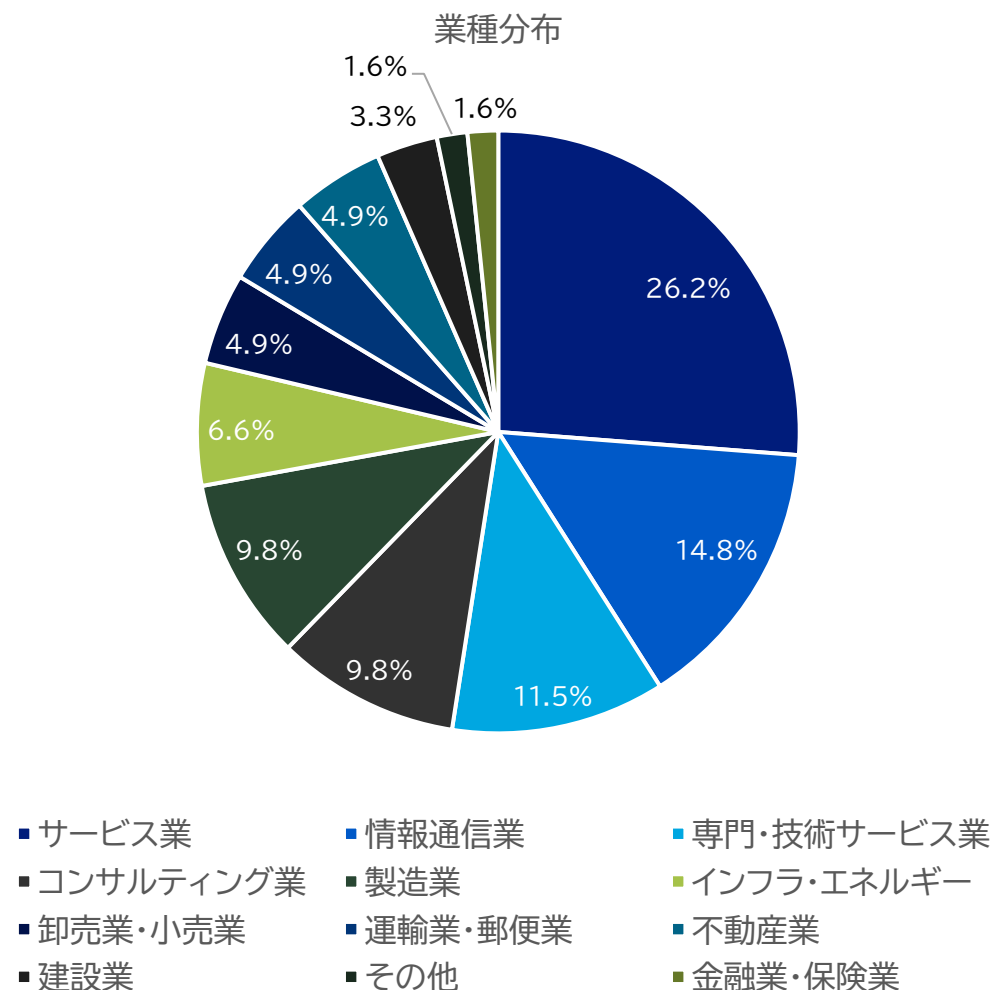
本体制で事業推進



役割	責任
プロジェクト責任者	本件事業の統括
PJリーダー	本件事業の実務部分における意思決定
貴社PJメンバー	本件事業の実務部分における実務担当 ※ヒアリング等にも参加
弊社責任者	本件事業における受託者統括
弊社PJメンバー	本件事業における実務担当者 (本件担当者をPMとし、企業・二地域政策担当)

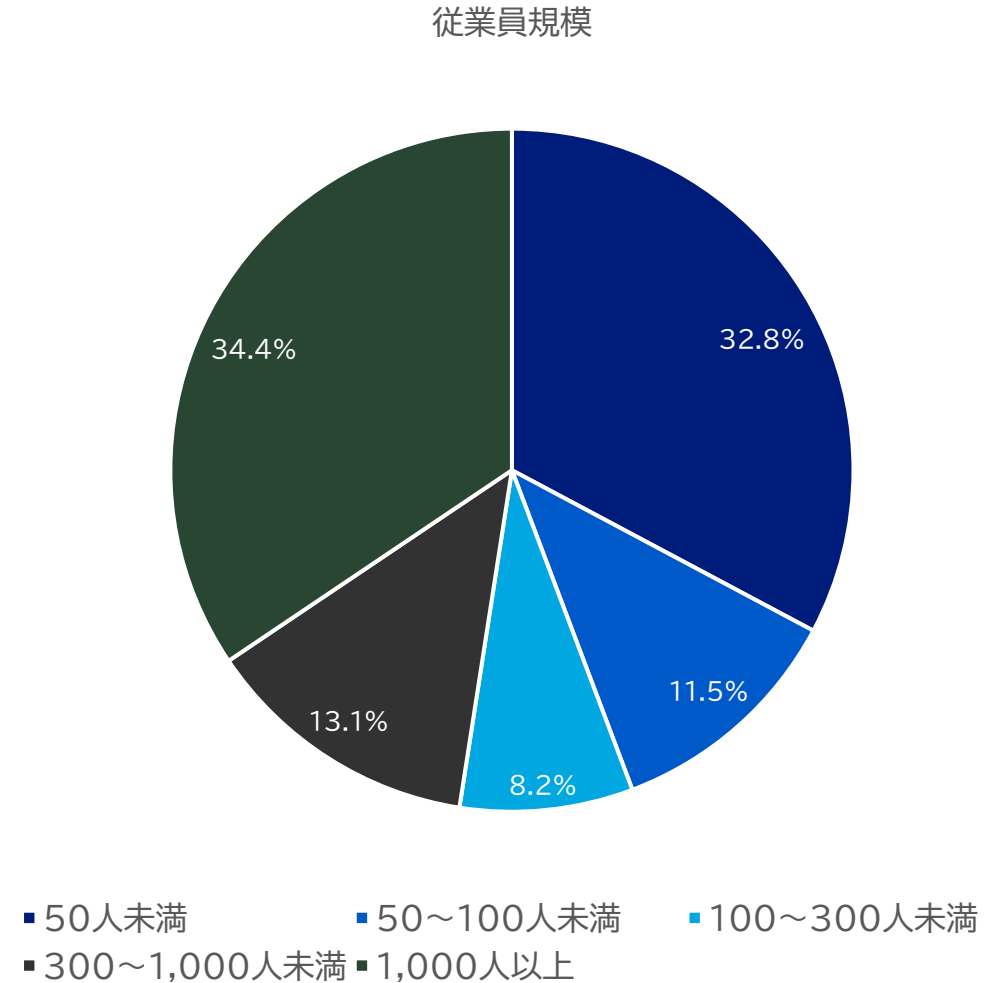
設問2:主たる事業内容(業種)を教えてください(単一回答)

回答	回答数	構成比
サービス業	16	26.2%
情報通信業	9	14.8%
専門・技術サービス業	7	11.5%
コンサルティング業	6	9.8%
製造業	6	9.8%
インフラ・エネルギー	4	6.6%
卸売業・小売業	3	4.9%
運輸業・郵便業	3	4.9%
不動産業	3	4.9%
建設業	2	3.3%
その他	1	1.6%
金融業・保険業	1	1.6%
合計	61	100.0%



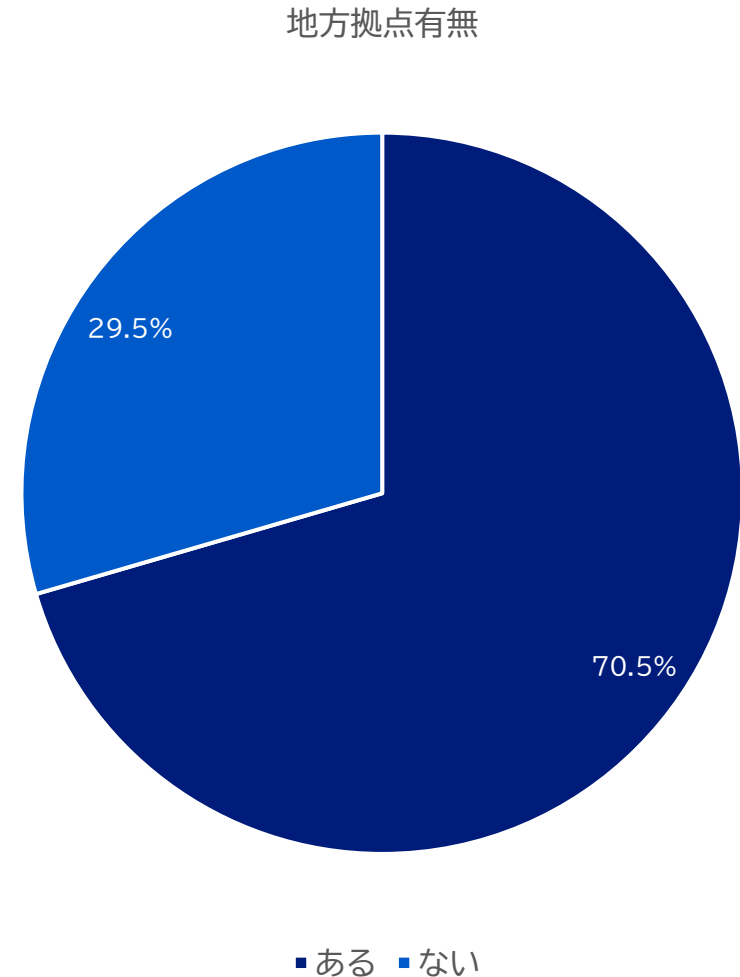
設問3:常時雇用する従業員数を教えてください(単一回答)

回答	回答数	構成比
50人未満	20	32.8%
50～100人未満	7	11.5%
100～300人未満	5	8.2%
300～1,000人未満	8	13.1%
1,000人以上	21	34.4%
合計	61	100.0%



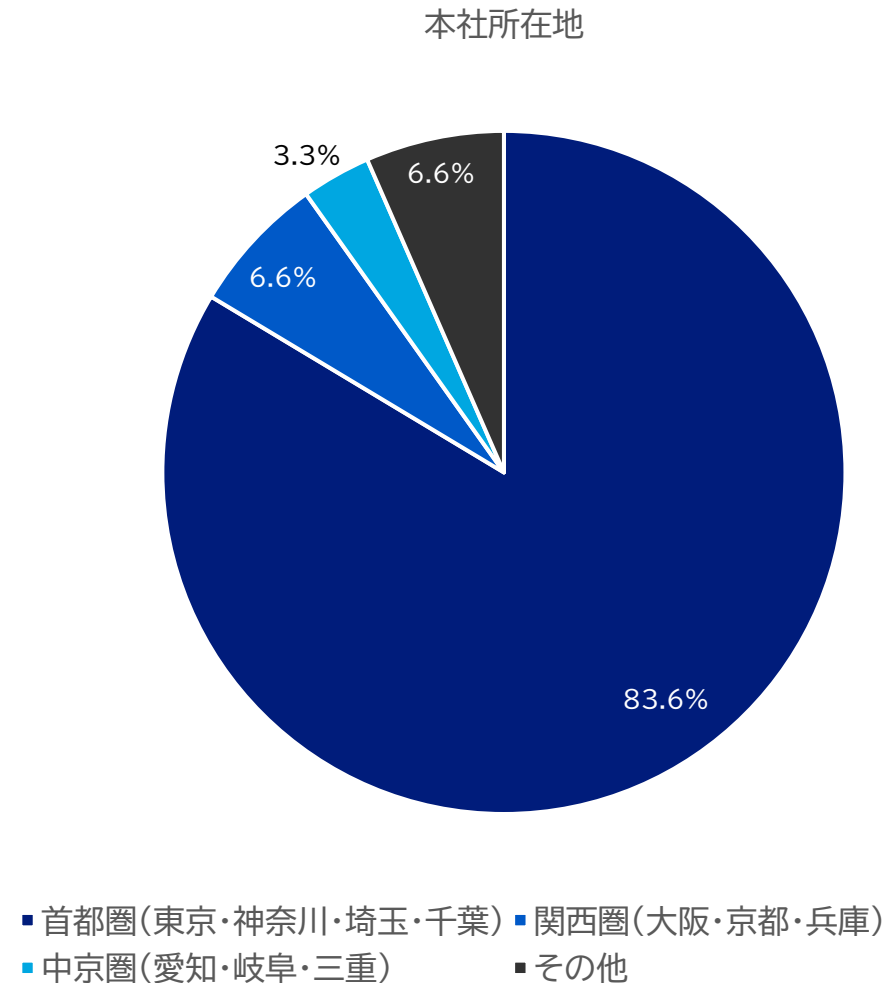
設問4:地方拠点の有無を教えてください(単一回答)※地方拠点とは、営業所・支社・支店・店舗等を指します

回答	回答数	構成比
ある	43	70.5%
ない	18	29.5%
合計	61	100.0%



設問5:本社所在地を教えてください

回答	回答数	構成比
首都圏(東京・神奈川・埼玉・千葉)	51	83.6%
関西圏(大阪・京都・兵庫)	4	6.6%
中京圏(愛知・岐阜・三重)	2	3.3%
その他	4	6.6%
合計	61	100.0%

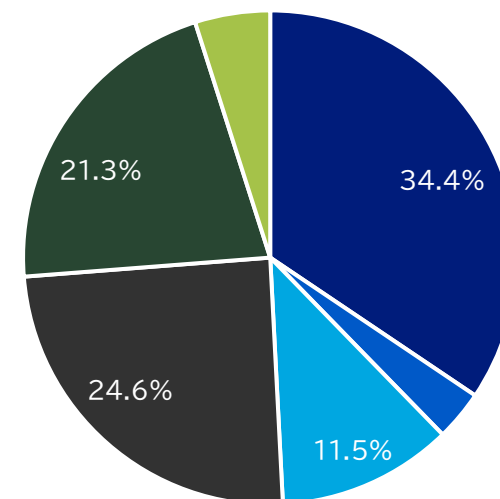


設問6:企業として従業員を対象とする「二地域居住制度」の検討・導入・実践に関心はありますか？(単一回答)

※二地域居住制度がない場合:「リモートワーク」「ワーケーション」など、場所にとらわれない働き方の延長線上にあるものとして回答ください。

回答	回答数	構成比
既に従業員が実践できる制度があり、推進している	21	34.4%
制度化を具体的に検討している	2	3.3%
関心があり、情報収集を行っている段階	7	11.5%
関心はあるが、具体的なアクションは起こしていない	15	24.6%
あまり関心はない	13	21.3%
まったく関心はない	3	4.9%
合計	61	100.0%

二地域居住制度への関心度

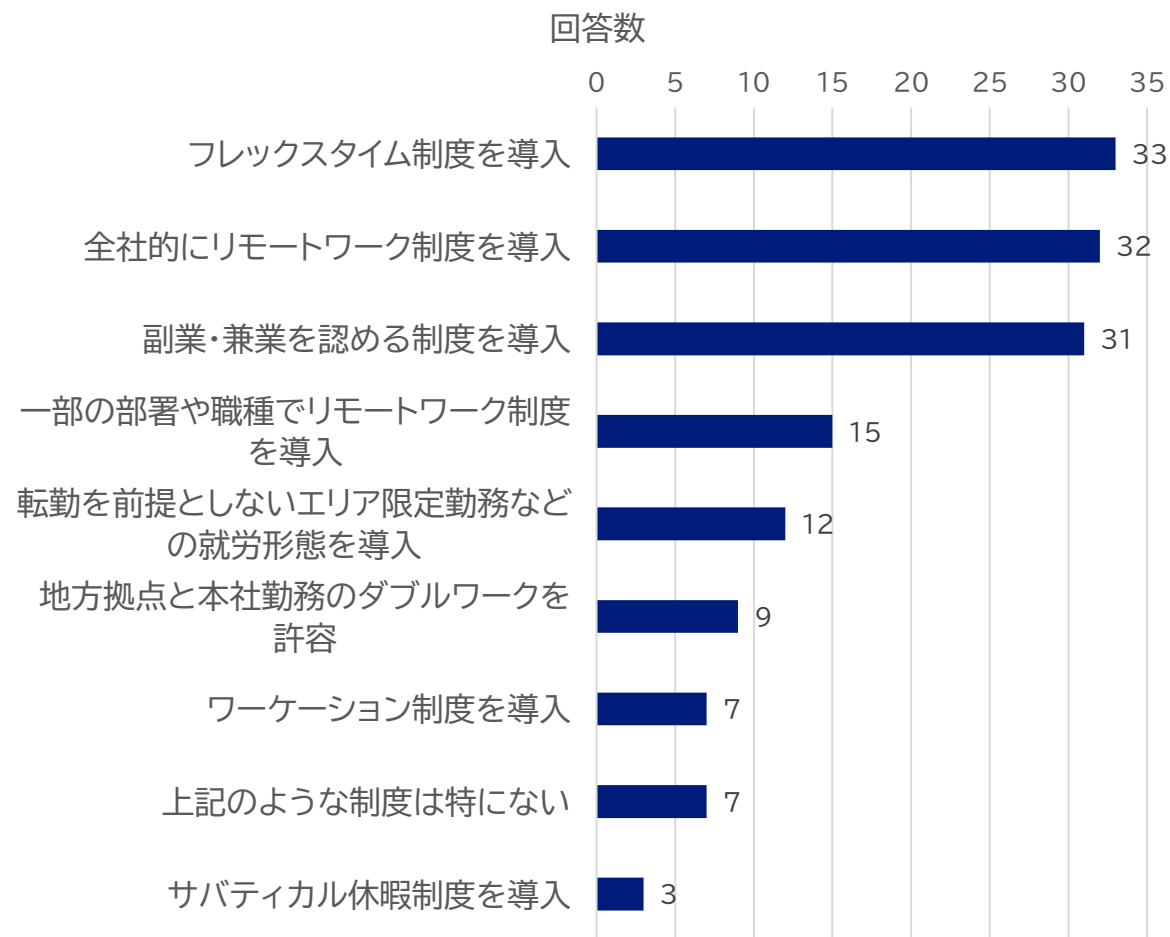


- 既に従業員が実践できる制度があり、推進している
- 制度化を具体的に検討している
- 関心があり、情報収集を行っている段階
- 関心はあるが、具体的なアクションは起こしていない
- あまり関心はない
- まったく関心はない

設問7:企業として、場所にとらわれない働き方の制度の導入状況を教えてください(複数回答)

※二地域居住制度がない場合:「リモートワーク」「ワーケーション」など、場所にとらわれない働き方の延長線上にあるものとして回答ください。

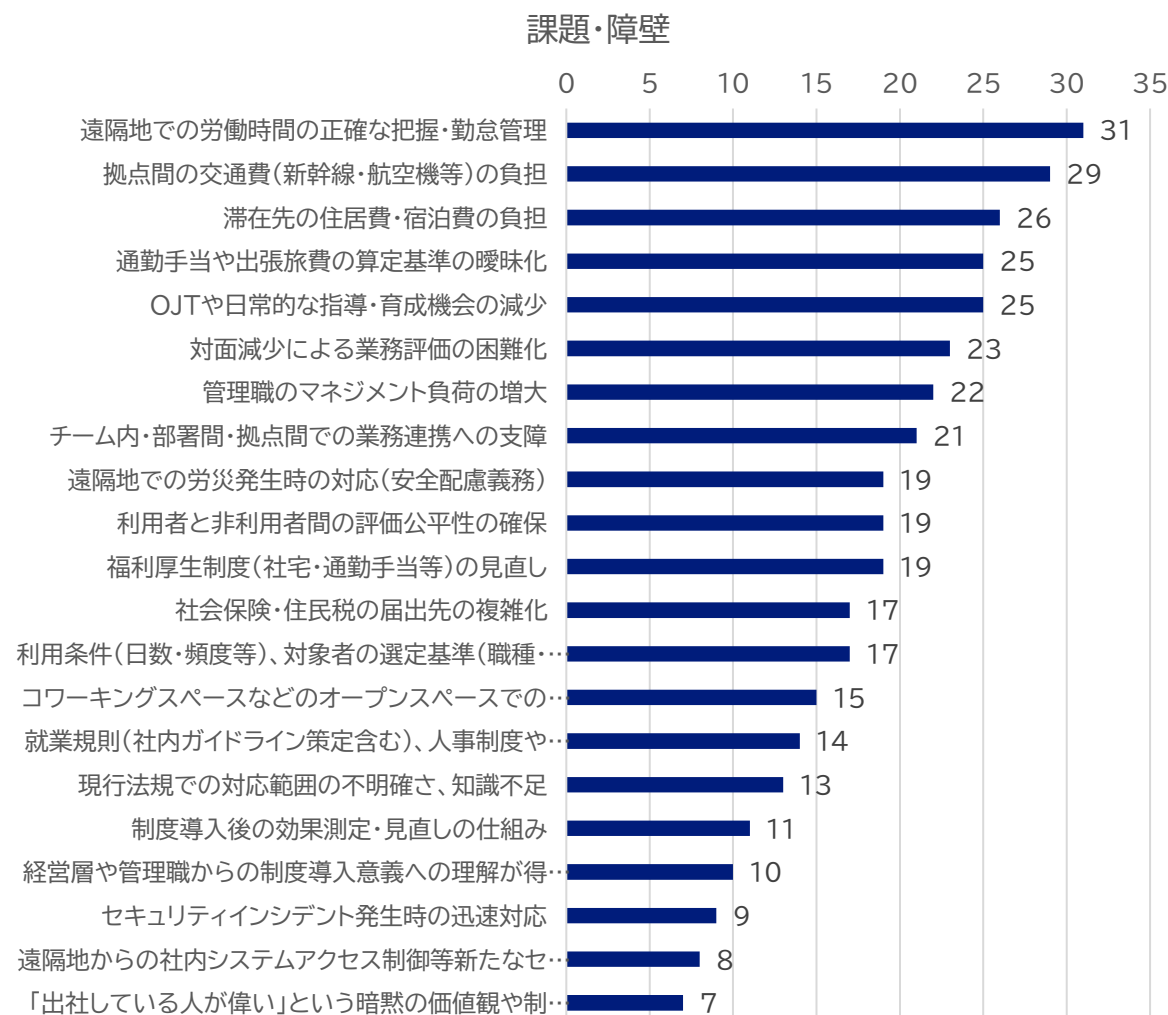
選択肢	回答数
フレックスタイム制度を導入	33
全社的にリモートワーク制度を導入	32
副業・兼業を認める制度を導入	31
一部の部署や職種でリモートワーク制度を導入	15
転勤を前提としないエリア限定勤務などの就労形態を導入	12
地方拠点と本社勤務のダブルワークを許容	9
ワーケーション制度を導入	7
上記のような制度は特にない	7
サバティカル休暇制度を導入	3
フレックスタイム制度を導入	33



第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート

設問8:従業員の二地域居住を認めるにあたり、課題・障壁になると想定されることはありますか？(複数回答)

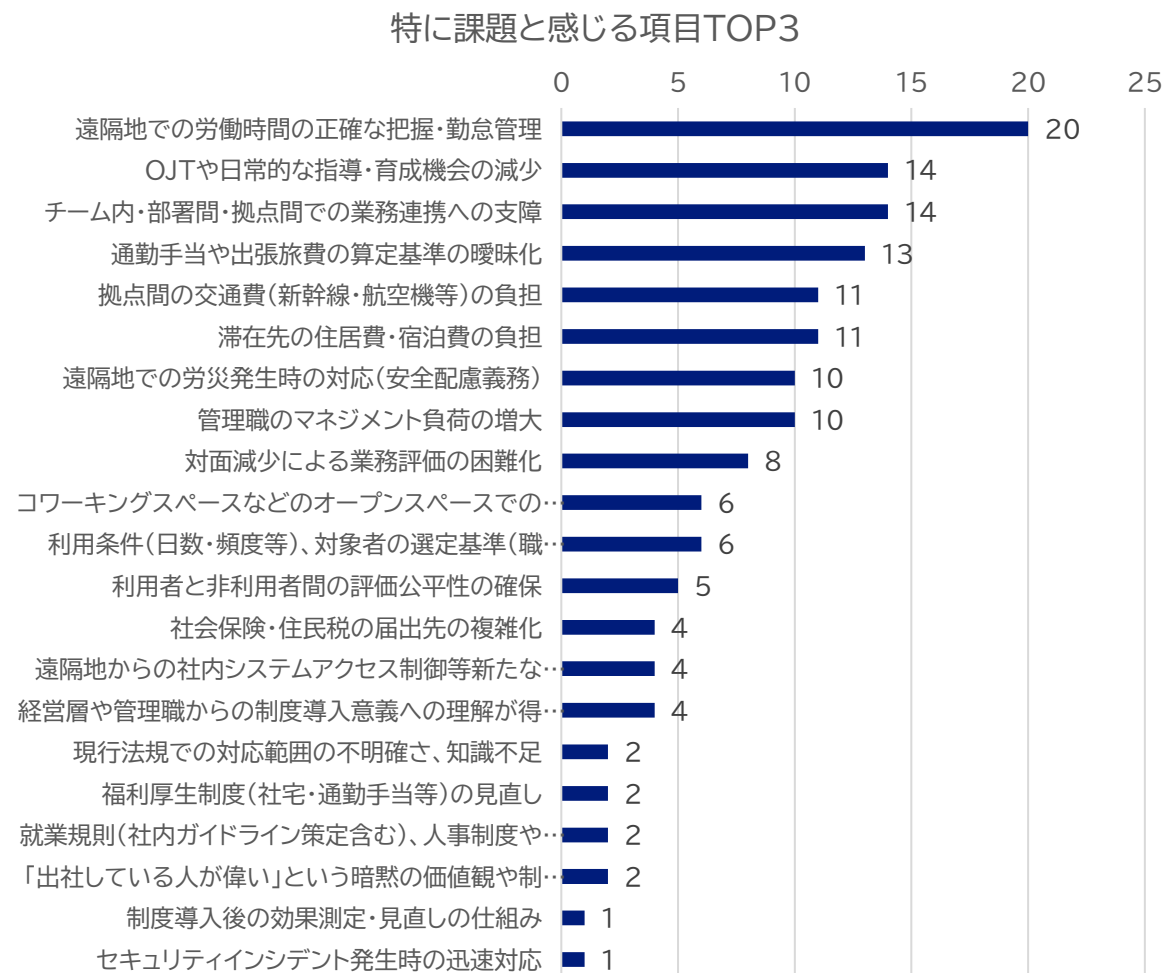
選択肢	回答数
遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理	31
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)の負担	29
滞在先の住居費・宿泊費の負担	26
通勤手当や出張旅費の算定基準の曖昧化	25
OJTや日常的な指導・育成機会の減少	25
対面減少による業務評価の困難化	23
管理職のマネジメント負荷の増大	22
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	21
遠隔地での労災発生時の対応(安全配慮義務)	19
利用者と非利用者間の評価公平性の確保	19
福利厚生制度(社宅・通勤手当等)の見直し	19
社会保険・住民税の届出先の複雑化	17
利用条件(日数・頻度等)、対象者の選定基準(職種・勤続年数等)の設定	17
コワーキングスペースなどのオープンスペースでの会話や公衆Wi-Fi等のセキュリティリスクが高い通信インフラ利用による情報漏洩・サイバーリスク	15
就業規則(社内ガイドライン策定含む)、人事制度や福利厚生制度(社宅・通勤手当等)改定の手間と時間	14
現行法規での対応範囲の不明確さ、知識不足	13
制度導入後の効果測定・見直しの仕組み	11
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	10
セキュリティインシデント発生時の迅速対応	9
遠隔地からの社内システムアクセス制御等新たなセキュリティ対応の増加	8
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	7



第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート

設問9:設問8で選択した課題から特に課題と感じる項目を最大3つまで選択ください(複数回答)

選択肢	回答数
遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理	20
OJTや日常的な指導・育成機会の減少	14
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	14
通勤手当や出張旅費の算定基準の曖昧化	13
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)の負担	11
滞在先の住居費・宿泊費の負担	11
遠隔地での労災発生時の対応(安全配慮義務)	10
管理職のマネジメント負荷の増大	10
対面減少による業務評価の困難化	8
コワーキングスペースなどのオープンスペースでの会話や公衆Wi-Fi等のセキュリティリスクが高い通信インフラ利用による情報漏洩・サイバーリスク	6
利用条件(日数・頻度等)、対象者の選定基準(職種・勤続年数等)の設定	6
利用者と非利用者間の評価公平性の確保	5
社会保険・住民税の届出先の複雑化	4
遠隔地からの社内システムアクセス制御等新たなセキュリティ対応の増加	4
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	4
現行法規での対応範囲の不明確さ、知識不足	2
福利厚生制度(社宅・通勤手当等)の見直し	2
就業規則(社内ガイドライン策定含む)、人事制度や福利厚生制度(社宅・通勤手当等)改定の手間と時間	2
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	2
制度導入後の効果測定・見直しの仕組み	1
セキュリティインシデント発生時の迅速対応	1



設問10:運用のあり方を含む制度の改善等において国や行政へ期待することはありますか？自由にご記載ください(フリーコメント)

グループ	件数	代表的な回答
税制優遇・補助金・経済的支援	15	税制上のメリットや補助金の拠出／中小企業に対する補助金の充実／二拠点居住者の税優遇(固定資産税・住民税の軽減)
交通費・移動コスト支援	4	交通費への非課税枠の拡大、公共交通機関の二地域居住者向けサブスクリプション制度／移動にかかる個人負担の軽減
法制度・ガイドライン整備	6	労基法の時代に合った改正／税と社会保険と連動する政策立案／裁量労働制の拡充
情報発信・普及啓蒙・成功事例共有	5	ESG的な評価基準の策定／企業視点での意義の情報整理・発信／モデルケースの提示
地域インフラ・受入体制整備	4	地域の受入れ体制の整備と企業との連携／滞在エリアの地域情報共有／拠点のシェア利用の仕組み
二拠点居住の定義・制度設計の明確化	3	拠点定義の明確化・多様化／県内二拠点の可能性も含めた区別
地方創生・人材活用	3	地方の「良さ」の資料化・発信／空き家を活用した場所の整備／人材確保が優先
業種特性への配慮	2	サービス業(飲食業)での運用方法の指導／職種による導入困難さへの配慮
制度の柔軟性・継続性	2	ワーケーションのように声掛けだけで終わらず定着させてほしい／制度としての柔軟性
慎重意見	1	全面的な推進ではなく、対象者を見極めた推進を

設問11:その他、企業の視点から「二地域居住」の推進について、ご意見やご要望はありますか？自由にご記載ください(任意回答・フリーコメント)

グループ	件数	代表的な回答
経済的支援・税制優遇の要望	4	税制優遇／ふるさと納税的な優遇措置／中小企業の負担軽減
制度設計・法整備への要望	3	国の制度設計と同時進行で進めるべき／制度間の連動や複数利用のしやすさ
人事制度・マネジメントの課題	5	人事制度の根本的見直しの必要性／エリアフリー業種と出社前提業種の不公平感／安全管理の懸念
地方創生・地域活性化への期待	3	地域活性化に繋がる取り組み／関係人口増加や経済発展への期待
企業メリットの明確化・ビジネスインパクト	3	企業経営へのビジネスインパクトの検討／現時点でメリットが見えにくい
対象者の限定・慎重意見	2	一定の社会経験のある人に対しての推進が望ましい／権利主張のみの利用への懸念
既存制度との整合性	2	リモートワーク制度との棲み分け・整理が必要／労基法改正動向の注視

関心度×企業規模

選択肢	全体	50人未満 回答数	50人未満 構成比	50～100 人未満 回答数	50～100 人未満 構成比	100～ 300人未満 回答数	100～ 300人未満 構成比	300～ 1,000人未 満 回答数	300～ 1,000人未 満 構成比	1,000人 以上 回答数	1,000人 以上 構成比
既に従業員が実践できる制度があり、推進している	21	4	20.0%	3	42.9%	1	20.0%	2	25.0%	11	52.4%
制度化を具体的に検討している	2	1	5.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
関心があり、情報収集を行っている段階	7	3	15.0%	2	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.5%
関心はあるが、具体的なアクションは起こしていない	15	7	35.0%	0	0.0%	2	40.0%	2	25.0%	4	19.0%
あまり関心はない	13	2	10.0%	2	28.6%	1	20.0%	4	50.0%	4	19.0%
まったく関心はない	3	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	61	20	100.0%	7	100.0%	5	100.0%	8	100.0%	21	100.0%

制度導入状況×企業規模

選択肢	全体	50人未満 回答数	50人未満 MA%	50～100 人未満 回答数	50～100 人未満 MA%	100～ 300人未満 回答数	100～ 300人未満 MA%	300～ 1,000人未 満 回答数	300～ 1,000人未 満 MA%	1,000人 以上 回答数	1,000人 以上 MA%
全社的にリモートワーク制度を導入	32	11	55.0%	5	71.4%	0	0.0%	3	37.5%	13	61.9%
一部の部署や職種でリモートワーク制度を導入	15	2	10.0%	1	14.3%	2	40.0%	4	50.0%	6	28.6%
ワーケーション制度を導入	7	2	10.0%	1	14.3%	0	0.0%	1	12.5%	3	14.3%
フレックスタイム制度を導入	33	9	45.0%	5	71.4%	2	40.0%	5	62.5%	12	57.1%
副業・兼業を認める制度を導入	31	11	55.0%	4	57.1%	1	20.0%	4	50.0%	11	52.4%
転勤を前提としないエリア限定勤務などの就労形態を導入	12	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	12.5%	10	47.6%
地方拠点と本社勤務のダブルワークを許容	9	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	23.8%
サバティカル休暇制度を導入	3	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	1	4.8%
上記のような制度は特にない	7	4	20.0%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%	1	4.8%

第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート



課題・障壁×企業規模

選択肢	全体	50人未満 回答数	50人未満 MA%	50～100人未 満 回答数	50～100人未 満 MA%	100～300人 未満 回答数	100～300人 未満 MA%	300～1,000 人未満 回答数	300～1,000 人未満 MA%	1,000人以上 回答数	1,000人以上 MA%
遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理	20	9	45.0%	2	28.6%	2	40.0%	2	25.0%	5	23.8%
通勤手当や出張旅費の算定基準の曖昧化	13	2	10.0%	1	14.3%	1	20.0%	3	37.5%	6	28.6%
遠隔地での労災発生時の対応(安全配慮義務)	10	1	5.0%	2	28.6%	1	20.0%	1	12.5%	5	23.8%
OJTや日常的な指導・育成機会の減少	14	5	25.0%	0	0.0%	3	60.0%	2	25.0%	4	19.0%
社会保険・住民税の届出先の複雑化	4	1	5.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.5%
対面減少による業務評価の困難化	8	2	10.0%	1	14.3%	1	20.0%	2	25.0%	2	9.5%
利用者と非利用者間の評価公平性の確保	5	0	0.0%	2	28.6%	0	0.0%	1	12.5%	2	9.5%
コワーキングスペースなどのオープンスペースでの会話や公衆Wi-Fi等のセキュリティリスクが高い通信インフラ利用による情報漏洩・サイバーリスク	6	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
遠隔地からの社内システムアクセス制御等新たなセキュリティ対応の増加	4	2	10.0%	1	14.3%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)の負担	11	4	20.0%	1	14.3%	1	20.0%	1	12.5%	4	19.0%
滞在先の住居費・宿泊費の負担	11	5	25.0%	1	14.3%	1	20.0%	1	12.5%	3	14.3%
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	4	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	3	14.3%
管理職のマネジメント負荷の増大	10	2	10.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	12.5%	6	28.6%
現行法規での対応範囲の不明確さ、知識不足	2	0	0.0%	1	14.3%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
利用条件(日数・頻度等)、対象者の選定基準(職種・勤続年数等)の設定	6	1	5.0%	0	0.0%	1	20.0%	3	37.5%	1	4.8%
福利厚生制度(社宅・通勤手当等)の見直し	2	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
就業規則(社内ガイドライン策定含む)、人事制度や福利厚生制度(社宅・通勤手当等)改定の手間と時間	2	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	2	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	14	3	15.0%	3	42.9%	1	20.0%	2	25.0%	5	23.8%
制度導入後の効果測定・見直しの仕組み	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
セキュリティインシデント発生時の迅速対応	1	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート



期待効果×企業規模

選択肢	全体	50人未満 回答数	50人未満 MA%	50～100人未 満 回答数	50～100人未 満 MA%	100～300人 未 満 回答数	100～300人 未 満 MA%	300～1,000 人未 満 回答数	300～1,000 人未 満 MA%	1,000人以上 回答数	1,000人以上 MA%
優秀な人材の獲得・定着(採用競争力の向上)	30	7	35.0%	4	57.1%	3	60.0%	3	37.5%	13	61.9%
従業員のエンゲージメントや満足度の向上	37	10	50.0%	5	71.4%	2	40.0%	5	62.5%	15	71.4%
従業員の自律性や創造性の向上による生産性向上	19	7	35.0%	2	28.6%	2	40.0%	1	12.5%	7	33.3%
従業員のウェルビーイング(心身の健康)の向上	41	12	60.0%	6	85.7%	4	80.0%	4	50.0%	15	71.4%
企業の社会貢献・CSR活動としての地域活性化	9	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	23.8%
事業継続計画(BCP)対策としてのリスク分散	7	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	19.0%
地域との連携による新たな事業機会・イノベーション	18	9	45.0%	3	42.9%	1	20.0%	0	0.0%	5	23.8%
多様な働き方を認める企業文化の醸成	35	6	30.0%	5	71.4%	5	100.0%	4	50.0%	15	71.4%
地方拠点の維持	11	2	10.0%	2	28.6%	0	0.0%	2	25.0%	5	23.8%
特に期待する効果はない	6	3	15.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	25.0%	0	0.0%

関心度×地方拠点有無

選択肢	全体	ある 回答数	ある 構成比	ない 回答数	ない 構成比
既に従業員が実践できる制度があり、推進している	21	17	39.5%	4	22.2%
制度化を具体的に検討している	2	2	4.7%	0	0.0%
関心があり、情報収集を行っている段階	7	3	7.0%	4	22.2%
関心はあるが、具体的なアクションは起こしていない	15	12	27.9%	3	16.7%
あまり関心はない	13	8	18.6%	5	27.8%
まったく関心はない	3	1	2.3%	2	11.1%
合計	61	43	100.0%	18	100.0%

制度導入状況×地方拠点有無

選択肢	全体	ある 回答数	ある 構成比	ない 回答数	ない 構成比
全社的にリモートワーク制度を導入	32	20	46.5%	12	66.7%
一部の部署や職種でリモートワーク制度を導入	15	14	32.6%	1	5.6%
ワーケーション制度を導入	7	5	11.6%	2	11.1%
フレックスタイム制度を導入	33	22	51.2%	11	61.1%
副業・兼業を認める制度を導入	31	23	53.5%	8	44.4%
転勤を前提としないエリア限定勤務などの就労形態を導入	12	12	27.9%	0	0.0%
地方拠点と本社勤務のダブルワークを許容	9	9	20.9%	0	0.0%
サバティカル休暇制度を導入	3	3	7.0%	0	0.0%
上記のような制度は特にない	7	3	7.0%	4	22.2%

課題・障壁×地方拠点有無

選択肢	全体	ある 回答数	ある MA%	ない 回答数	ない MA%
遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理	31	24	55.8%	7	38.9%
通勤手当や出張旅費の算定基準の曖昧化	25	19	44.2%	6	33.3%
遠隔地での労災発生時の対応(安全配慮義務)	19	16	37.2%	3	16.7%
OJTや日常的な指導・育成機会の減少	25	18	41.9%	7	38.9%
社会保険・住民税の届出先の複雑化	17	13	30.2%	4	22.2%
対面減少による業務評価の困難化	23	18	41.9%	5	27.8%
利用者と非利用者間の評価公平性の確保	19	13	30.2%	6	33.3%
コワーキングスペースなどのオープンスペースでの会話や公衆Wi-Fi等のセキュリティリスクが高い通信インフラ利用による情報漏洩・サイバーリスク	15	11	25.6%	4	22.2%
遠隔地からの社内システムアクセス制御等新たなセキュリティ対応の増加	8	5	11.6%	3	16.7%
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)の負担	29	21	48.8%	8	44.4%
滞在先の住居費・宿泊費の負担	26	19	44.2%	7	38.9%
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	10	10	23.3%	0	0.0%
管理職のマネジメント負担の増大	22	19	44.2%	3	16.7%
現行法規での対応範囲の不明確さ、知識不足	13	11	25.6%	2	11.1%
利用条件(日数・頻度等)、対象者の選定基準(職種・勤続年数等)の設定	17	15	34.9%	2	11.1%
福利厚生制度(社宅・通勤手当等)の見直し	19	15	34.9%	4	22.2%
就業規則(社内ガイドライン策定含む)、人事制度や福利厚生制度(社宅・通勤手当等)改定の手間と時間	14	13	30.2%	1	5.6%
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	7	7	16.3%	0	0.0%
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	21	17	39.5%	4	22.2%
制度導入後の効果測定・見直しの仕組み	11	9	20.9%	2	11.1%
セキュリティインシデント発生時の迅速対応	9	6	14.0%	3	16.7%

期待効果×地方拠点有無

選択肢	全体	ある 回答数	ある MA%	ない 回答数	ない MA%
優秀な人材の獲得・定着(採用競争力の向上)	30	21	48.8%	9	50.0%
従業員のエンゲージメントや満足度の向上	37	26	60.5%	11	61.1%
従業員の自律性や創造性の向上による生産性向上	19	12	27.9%	7	38.9%
従業員のウェルビーイング(心身の健康)の向上	41	31	72.1%	10	55.6%
企業の社会貢献・CSR活動としての地域活性化	9	6	14.0%	3	16.7%
事業継続計画(BCP)対策としてのリスク分散	7	6	14.0%	1	5.6%
地域との連携による新たな事業機会・イノベーション	18	11	25.6%	7	38.9%
多様な働き方を認める企業文化の醸成	35	26	60.5%	9	50.0%
地方拠点の維持	11	9	20.9%	2	11.1%
特に期待する効果はない	6	5	11.6%	1	5.6%

第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート

関心度×業種

選択肢	全体	サービス業 回答数	サービス業 構成比	情報通信業 回答数	情報通信業 構成比	専門・技術サービス業 回答数	専門・技術サービス業 構成比	コンサルティング業 回答数	コンサルティング業 構成比	製造業 回答数	製造業 構成比	インフラ・エネルギー 回答数	インフラ・エネルギー 構成比	卸売業・小売業 回答数	卸売業・小売業 構成比	運輸業・郵便業 回答数	運輸業・郵便業 構成比	不動産業 回答数	不動産業 構成比	建設業 回答数	建設業 構成比	その他 回答数	その他 構成比	金融業・保険業 回答数	金融業・保険業 構成比
既に従業員が実践できる制度があり、推進している	21	6	37.5%	4	44.4%	3	42.9%	3	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%
制度化を具体的に検討している	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
関心があり、情報収集を行っている段階	7	2	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	2	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
関心はあるが、具体的なアクションは起こしていない	15	4	25.0%	2	22.2%	3	42.9%	1	16.7%	2	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
あまり関心はない	13	3	18.8%	1	11.1%	1	14.3%	1	16.7%	3	50.0%	2	50.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まったく関心はない	3	1	6.3%	2	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	61	16	100.0%	9	100.0%	7	100.0%	6	100.0%	6	100.0%	4	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%

第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート

制度導入状況×業種

選択肢	全体	サービス業 回答数	サービス業 MA%	情報通信業 回答数	情報通信業 MA%	専門・技術サービス業 回答数	専門・技術サービス業 MA%	コンサルティング業 回答数	コンサルティング業 MA%	製造業 回答数	製造業 MA%	インフラ・エネルギー 回答数	インフラ・エネルギー MA%	卸売業・小売業 回答数	卸売業・小売業 MA%	運輸業・郵便業 回答数	運輸業・郵便業 MA%	不動産業 回答数	不動産業 MA%	建設業 回答数	建設業 MA%	その他 回答数	その他 MA%	金融業・保険業 回答数	金融業・保険業 MA%
全社的にリモートワーク制度を導入	32	6	37.5%	8	88.9%	5	71.4%	3	50.0%	1	16.7%	3	75.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	1	50.0%	1	100.0%	1	100.0%
一部の部署や職種でリモートワーク制度を導入	15	3	18.8%	0	0.0%	2	28.6%	1	16.7%	3	50.0%	1	25.0%	3	100.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
ワーケーション制度を導入	7	3	18.8%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	1	16.7%	1	25.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
フレックスタイム制度を導入	33	8	50.0%	8	88.9%	4	57.1%	2	33.3%	2	33.3%	3	75.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	1	50.0%	1	100.0%	1	100.0%
副業・兼業を認める制度を導入	31	7	43.8%	5	55.6%	4	57.1%	3	50.0%	2	33.3%	2	50.0%	1	33.3%	3	100.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
転勤を前提としないエリア限定勤務などの就労形態を導入	12	5	31.3%	1	11.1%	1	14.3%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%
地方拠点と本社勤務のダブルワークを許容	9	2	12.5%	3	33.3%	1	14.3%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サバティカル休暇制度を導入	3	1	6.3%	1	11.1%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
上記のような制度は特にない	7	4	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート

課題・障壁×業種(1/2)

選択肢	全体	サービス業 回答数	サービス業 MA%	情報通信業 回答数	情報通信業 MA%	専門・技術サービス業 回答数	専門・技術サービス業 MA%	コンサルティング業 回答数	コンサルティング業 MA%	製造業 回答数	製造業 MA%	インフラ・エネルギー 回答数	インフラ・エネルギー MA%	卸売業・小売業 回答数	卸売業・小売業 MA%	運輸業・郵便業 回答数	運輸業・郵便業 MA%	不動産業 回答数	不動産業 MA%	建設業 回答数	建設業 MA%	その他 回答数	その他 MA%	金融業・保険業 回答数	金融業・保険業 MA%
遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理	31	8	50.0%	4	44.4%	5	71.4%	1	16.7%	4	66.7%	2	50.0%	2	66.7%	1	33.3%	2	66.7%	1	50.0%	1	100.0%	0	0.0%
通勤手当や出張旅費の算定基準の曖昧化	25	8	50.0%	4	44.4%	4	57.1%	2	33.3%	2	33.3%	2	50.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
遠隔地での労災発生時の対応(安全配慮義務)	19	4	25.0%	3	33.3%	3	42.9%	0	0.0%	2	33.3%	3	75.0%	1	33.3%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
OJTや日常的な指導・育成機会の減少	25	8	50.0%	2	22.2%	4	57.1%	2	33.3%	1	16.7%	2	50.0%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
社会保険・住民税の届出先の複雑化	17	5	31.3%	3	33.3%	3	42.9%	0	0.0%	2	33.3%	2	50.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
対面減少による業務評価の困難化	23	5	31.3%	3	33.3%	3	42.9%	1	16.7%	2	33.3%	3	75.0%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
利用者と非利用者間の評価公平性の確保	19	3	18.8%	3	33.3%	1	14.3%	1	16.7%	2	33.3%	4	100.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	1	50.0%	1	100.0%	0	0.0%
コワーキングスペースなどのオープンスペースでの会話や公衆Wi-Fi等のセキュリティリスクが高い通信インフラ利用による情報漏洩・サイバーリスク	15	4	25.0%	2	22.2%	1	14.3%	3	50.0%	2	33.3%	1	25.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
遠隔地からの社内システムアクセス制御等新たなセキュリティ対応の増加	8	3	18.8%	1	11.1%	1	14.3%	0	0.0%	2	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)の負担	29	6	37.5%	4	44.4%	5	71.4%	4	66.7%	2	33.3%	2	50.0%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
滞在先の住居費・宿泊費の負担	26	7	43.8%	2	22.2%	4	57.1%	4	66.7%	3	50.0%	0	0.0%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%

第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート

課題・障壁×業種課題・障壁×業種(2/2)

選択肢	全体	サービス業 回答数	サービス業 MA%	情報通信業 回答数	情報通信業 MA%	専門・技術サービス業 回答数	専門・技術サービス業 MA%	コンサルティング業 回答数	コンサルティング業 MA%	製造業 回答数	製造業 MA%	インフラ・エネルギー 回答数	インフラ・エネルギー MA%	卸売業・小売業 回答数	卸売業・小売業 MA%	運輸業・郵便業 回答数	運輸業・郵便業 MA%	不動産業 回答数	不動産業 MA%	建設業 回答数	建設業 MA%	その他 回答数	その他 MA%	金融業・保険業 回答数	金融業・保険業 MA%
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	10	3	18.8%	1	11.1%	2	28.6%	0	0.0%	3	50.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
管理職のマネジメント負荷の増大	22	5	31.3%	1	11.1%	4	57.1%	1	16.7%	3	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
現行法規での対応範囲の不明確さ、知識不足	13	3	18.8%	2	22.2%	2	28.6%	0	0.0%	1	16.7%	1	25.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
利用条件(日数・頻度等)、対象者の選定基準(職種・勤続年数等)の設定	17	6	37.5%	1	11.1%	2	28.6%	1	16.7%	1	16.7%	1	25.0%	2	66.7%	1	33.3%	1	33.3%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
福利厚生制度(社宅・通勤手当等)の見直し	19	7	43.8%	2	22.2%	2	28.6%	1	16.7%	0	0.0%	1	25.0%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%	1	50.0%	1	100.0%	0	0.0%
就業規則(社内ガイドライン策定含む)、人事制度や福利厚生制度(社宅・通勤手当等)改定の手間と時間	14	2	12.5%	3	33.3%	2	28.6%	1	16.7%	1	16.7%	1	25.0%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	7	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	50.0%	2	50.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	21	8	50.0%	2	22.2%	3	42.9%	2	33.3%	2	33.3%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
制度導入後の効果測定・見直しの仕組み	11	1	6.3%	3	33.3%	2	28.6%	1	16.7%	0	0.0%	1	25.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
セキュリティインシデント発生時の迅速対応	9	2	12.5%	1	11.1%	1	14.3%	2	33.3%	1	16.7%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

第2章調査概要 1節経営企画・人事向けアンケート

期待効果×業種

選択肢	全体	サービス業 回答数	サービス業 MA%	情報通信業 回答数	情報通信業 MA%	専門・技術サービス業 回答数	専門・技術サービス業 MA%	コンサルティング業 回答数	コンサルティング業 MA%	製造業 回答数	製造業 MA%	インフラ・エネルギー 回答数	インフラ・エネルギー MA%	卸売業・小売業 回答数	卸売業・小売業 MA%	運輸業・郵便業 回答数	運輸業・郵便業 MA%	不動産業 回答数	不動産業 MA%	建設業 回答数	建設業 MA%	その他 回答数	その他 MA%	金融業・保険業 回答数	金融業・保険業 MA%
優秀な人材の獲得・定着(採用競争力の向上)	30	6	37.5%	5	55.6%	4	57.1%	3	50.0%	4	66.7%	1	25.0%	2	66.7%	0	0.0%	2	66.7%	1	50.0%	1	100.0%	1	100.0%
従業員のエンゲージメントや満足度の向上	37	8	50.0%	6	66.7%	6	85.7%	4	66.7%	3	50.0%	3	75.0%	2	66.7%	1	33.3%	1	33.3%	2	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
従業員の自律性や創造性の向上による生産性向上	19	5	31.3%	1	11.1%	5	71.4%	2	33.3%	2	33.3%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
従業員のウェルビーイング(心身の健康)の向上	41	10	62.5%	5	55.6%	5	71.4%	4	66.7%	4	66.7%	4	100.0%	1	33.3%	2	66.7%	2	66.7%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
企業の社会貢献・CSR活動としての地域活性化	9	5	31.3%	0	0.0%	2	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事業継続計画(BCP)対策としてのリスク分散	7	3	18.8%	1	11.1%	2	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
地域との連携による新たな事業機会・イノベーション	18	5	31.3%	2	22.2%	3	42.9%	3	50.0%	1	16.7%	2	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
多様な働き方を認める企業文化の醸成	35	8	50.0%	5	55.6%	4	57.1%	3	50.0%	4	66.7%	4	100.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	66.7%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
地方拠点の維持	11	3	18.8%	2	22.2%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
特に期待する効果はない	6	1	6.3%	2	22.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

1. 回答者属性

回答企業の業種はサービス業(16社)、情報通信業(9社)、専門・技術サービス業(7社)が上位を占めた。企業規模では1,000人以上の大企業が21社(34.4%)と最多であり、50人未満の小規模企業が20社(32.8%)と続いた。地方拠点を「ある」と回答した企業は43社(70.5%)であった。本社所在地は首都圏が大半を占め、一部中京圏・関西圏・地方圏からの回答も含まれる。

2. 二地域居住制度への関心度

「関心はあるが、具体的なアクションは起こしていない」が15社と最多であり、「関心があり、情報収集を行っている段階」が7社、「既に従業員が実践できる制度があり、推進している」が21社であった。何らかの関心を示す企業は計45社(73.8%)に上り、二地域居住への潜在的ニーズの高さがうかがえる。一方、「まったく関心はない」「あまり関心はない」は計16社であり、業種や企業規模による温度差が確認された。

3. 制度導入状況の傾向

「全社的にリモートワーク制度を導入」「一部の部署や職種でリモートワーク制度を導入」が上位を占め、リモートワークが二地域居住の基盤となっていることが確認された。企業規模別クロス集計では、大企業(1,000人以上)ではフレックスタイム制度やワーケーション制度の導入率が高く、中小企業では「制度は特にない」の割合が相対的に高い傾向が見られた。地方拠点がある企業では、地方拠点と本社勤務のダブルワークを許容する割合が高い。

4. 課題・障壁

最も多く挙げられた課題は「遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理」(31社)、「拠点間の交通費(新幹線・航空機等)の負担」(29社)、「滞在先の住居費・宿泊費の負担」(26社)であり、コスト面と労務管理面の課題が上位を占めた。企業規模別では、大企業は「社会保険・住民税の複雑化」「労災対応」など法制度面の課題を重視する一方、中小企業は「経営層の理解」「コスト負担」を重視する傾向が見られた。地方拠点の有無別では、拠点が無い企業ほど「制度導入の手間」「効果測定の仕組み」を課題視する傾向がある。

5. 期待高価

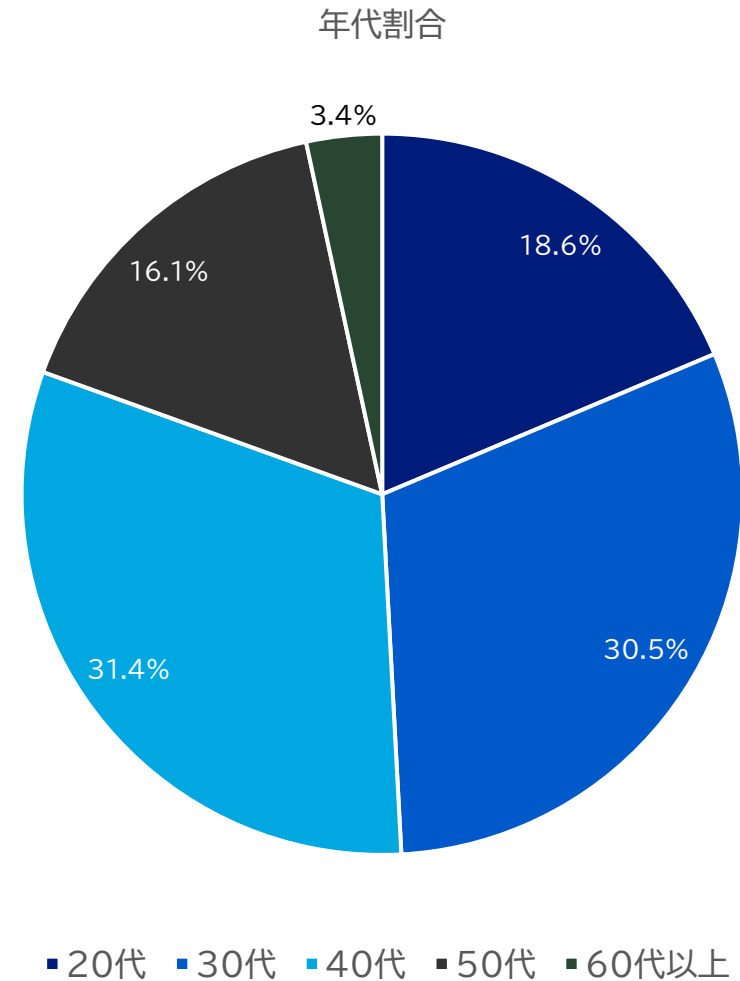
「従業員のウェルビーイング(心身の健康)の向上」(41社、67.2%)が最多であり、「従業員のエンゲージメントや満足度の向上」(37社)、「多様な働き方を認める企業文化の醸成」(35社)が続いた。人材面での効果に対する期待が高く、二地域居住が採用競争力やイノベーションにつながるとの認識が広がっている。企業規模別では、大企業ほど「地域との連携によるイノベーション」「BCP対策」への期待が高く、中小企業では「人材獲得・定着」への期待が相対的に高い。

7. 国・自治体への期待(自由回答)

「税制優遇・補助金・経済的支援」が15件(33.3%)と最多であった。具体的には、拠点間交通費の非課税枠拡大、法人税控除、導入企業へのインセンティブ等が挙げられた。次いで「法制度・ガイドライン整備」(6件)、「情報発信・普及啓蒙」(5件)が続き、企業が制度導入に踏み切るための環境整備を求める声が多い。Q12(その他意見・要望)では「人事制度・マネジメントの課題」(5件)が最多であり、人事制度の根本的見直しの必要性や業種間の不公平感への懸念が示された。

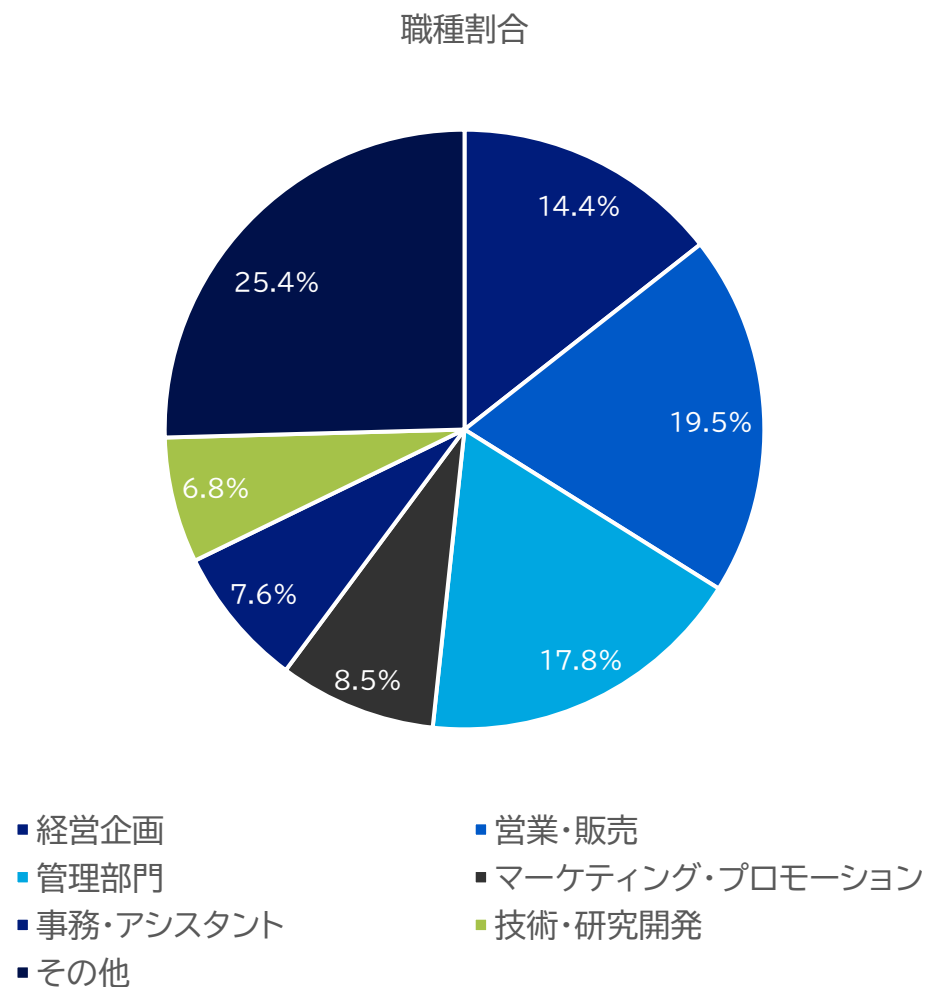
設問1:年代を教えてください(単一回答)

回答	回答数	構成比
20代	22	18.6%
30代	36	30.5%
40代	37	31.4%
50代	19	16.1%
60代以上	4	3.4%
合計	118	100.0%



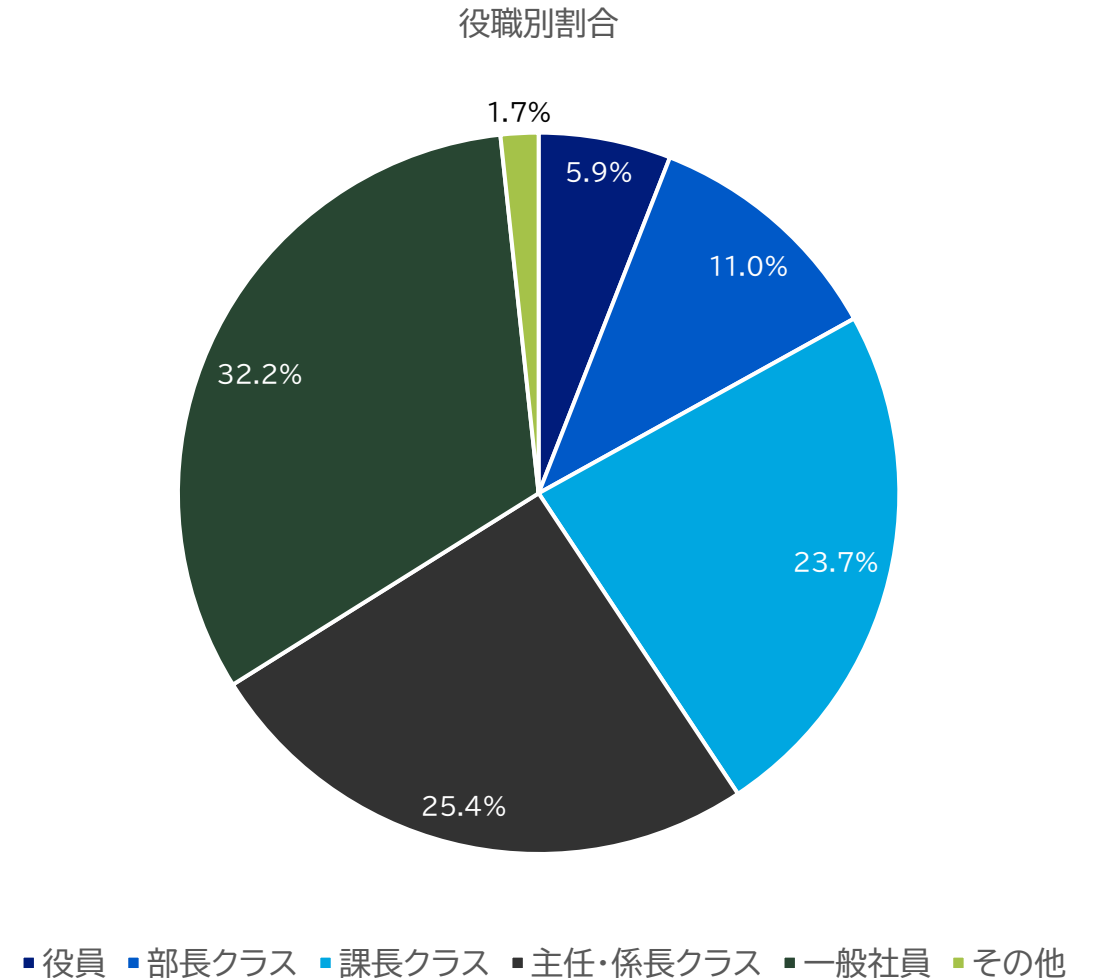
設問2:職種を教えてください(単一回答)

回答	回答数	構成比
経営企画	17	14.4%
営業・販売	23	19.5%
管理部門	21	17.8%
マーケティング・プロモーション	10	8.5%
事務・アシスタント	9	7.6%
技術・研究開発	8	6.8%
その他(クライアント向けサービス提供職等)	30	25.4%
合計	118	100.0%



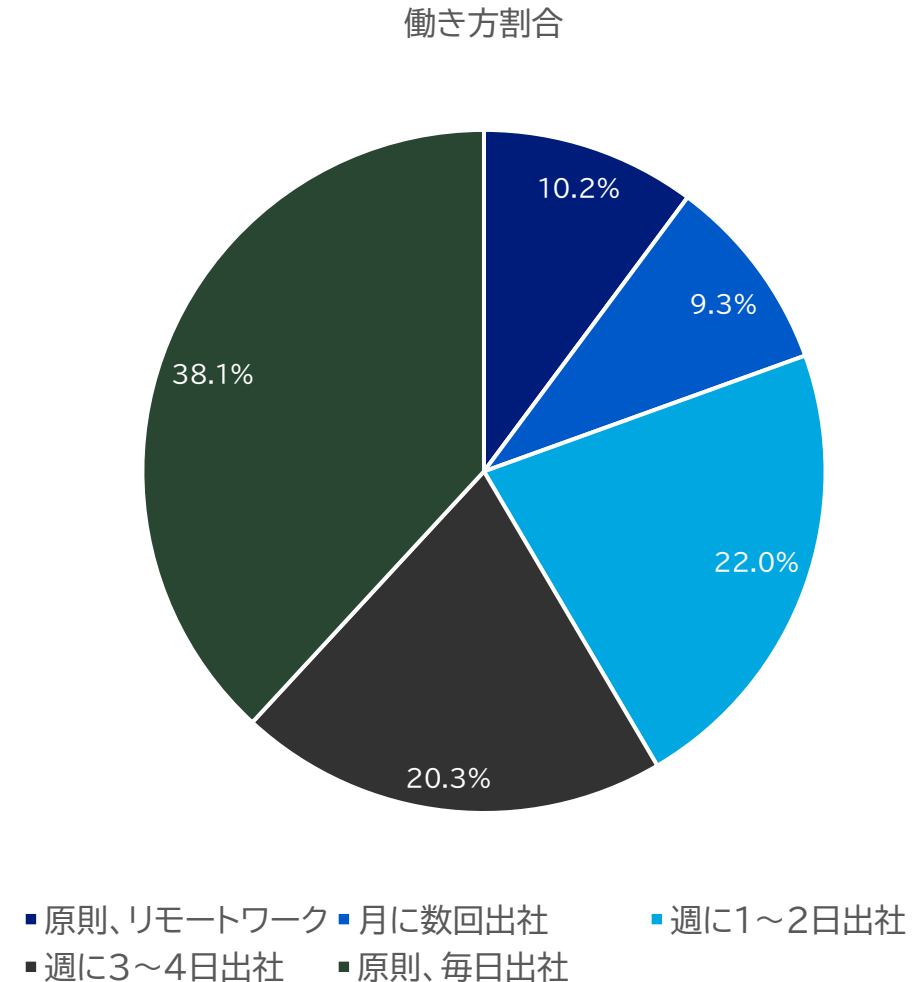
設問3:役職を教えてください(単一回答)

回答	回答数	構成比
役員	7	5.9%
部長クラス	13	11.0%
課長クラス	28	23.7%
主任・係長クラス	30	25.4%
一般社員	38	32.2%
その他	2	1.7%
合計	118	100.0%



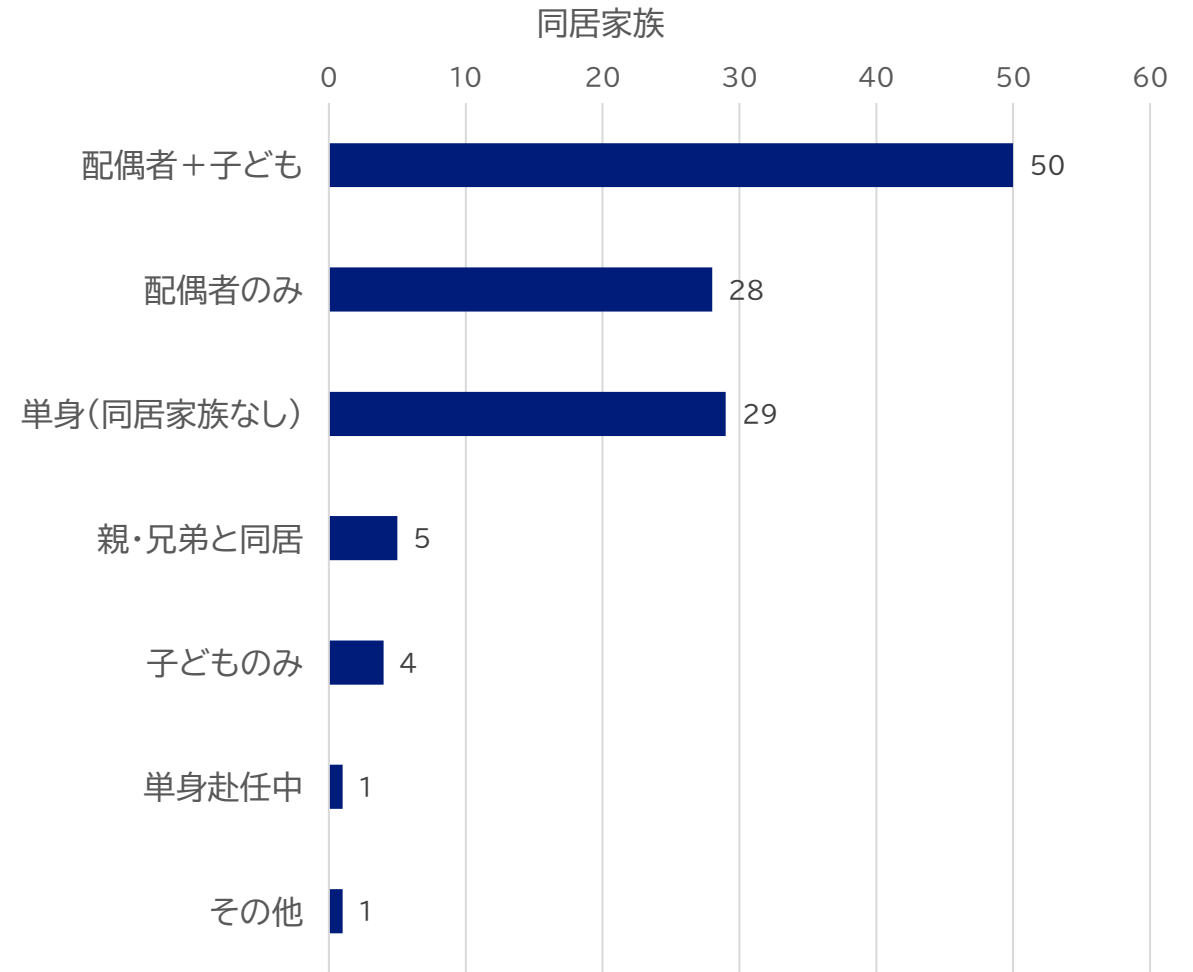
設問4:現在の働き方を教えてください(単一回答)

回答	回答数	構成比
原則、リモートワーク	12	10.2%
月に数回出社	11	9.3%
週に1～2日出社	26	22.0%
週に3～4日出社	24	20.3%
原則、毎日出社	45	38.1%
合計	118	100.0%



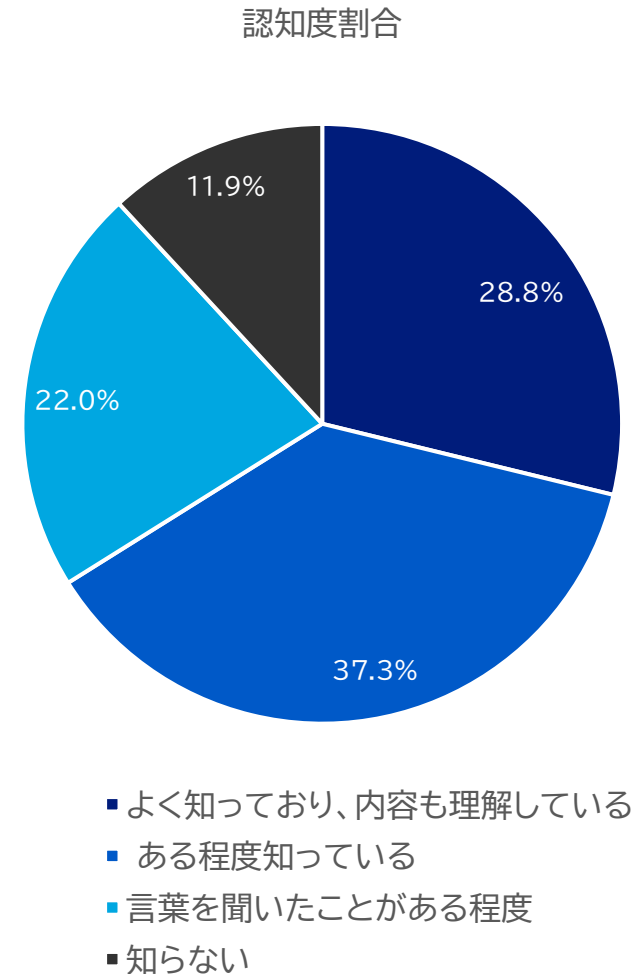
設問5:同居家族(複数回答)

選択肢	合計
配偶者＋子ども	50
配偶者のみ	28
単身(同居家族なし)	29
親・兄弟と同居	5
子どものみ	4
単身赴任中	1
その他	1
合計	118



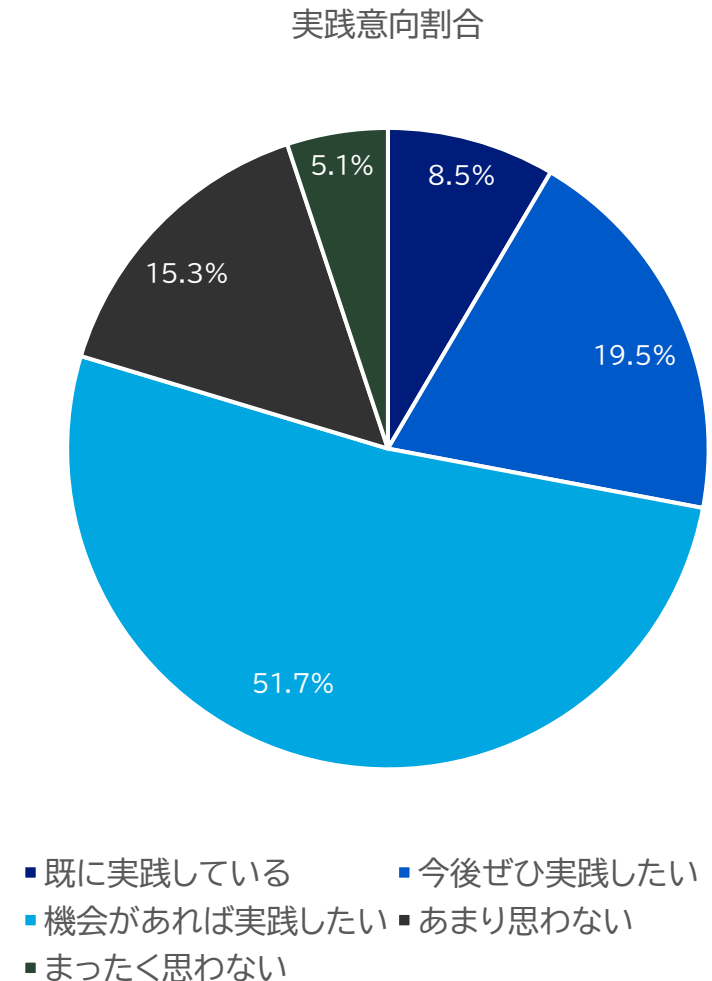
設問6:「二地域居住」という働き方・暮らし方を聞いたことがありますか？(単一回答)

回答	回答数	構成比
よく知っており、内容も理解している	34	28.8%
ある程度知っている	44	37.3%
言葉を聞いたことがある程度	26	22.0%
知らない	14	11.9%
合計	118	100.0%



設問7:現在の会社で勤務しながら二地域居住をしてみたいと思いますか？(単一回答)※分岐設問

回答	回答数	構成比
既に実践している	10	8.5%
今後ぜひ実践したい	23	19.5%
機会があれば実践したい	61	51.7%
あまり思わない	18	15.3%
まったく思わない	6	5.1%
合計	118	100.0%



第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

設問8:始めたきっかけ・動機を教えてください(複数回答)※構成比は実践者総数10名を分母とする

実践者

選択肢	回答数
家族(介護・教育)との時間	4
気分転換・リフレッシュ	2
地域貢献・副業	2
出身地・ゆかりのある地域での滞在	1
子育て	1
自然環境・趣味の満喫	1
単身赴任先と帰郷地の両方で働いている	1
車の保有ができる環境と電車の環境	1
結婚した人が別荘を持っていた	1
将来的な移住の準備	1



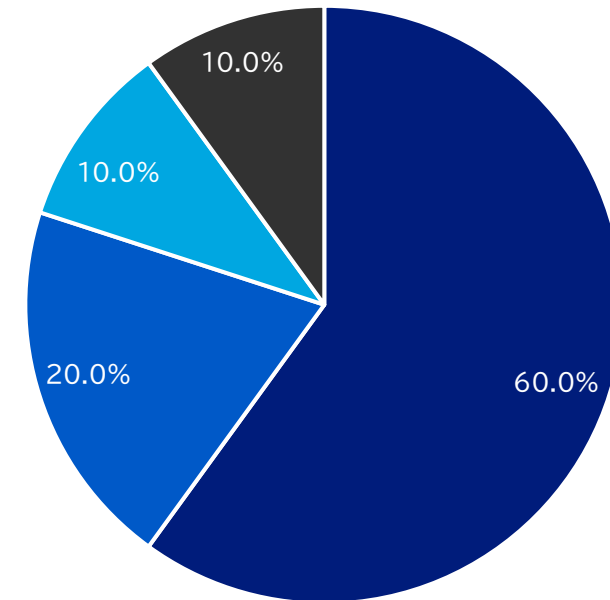
第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

設問9:実現できた最大の要因を教えてください(単一回答)※構成比は実践者総数10名を分母とする

実践者

回答	回答数	構成比
会社のテレワーク制度・柔軟な勤務制度	6	60.0%
上司や同僚の理解・協力	2	20.0%
家族の理解・協力	1	10.0%
距離が遠くない	1	10.0%
合計	10	100.0%

成功要因割合

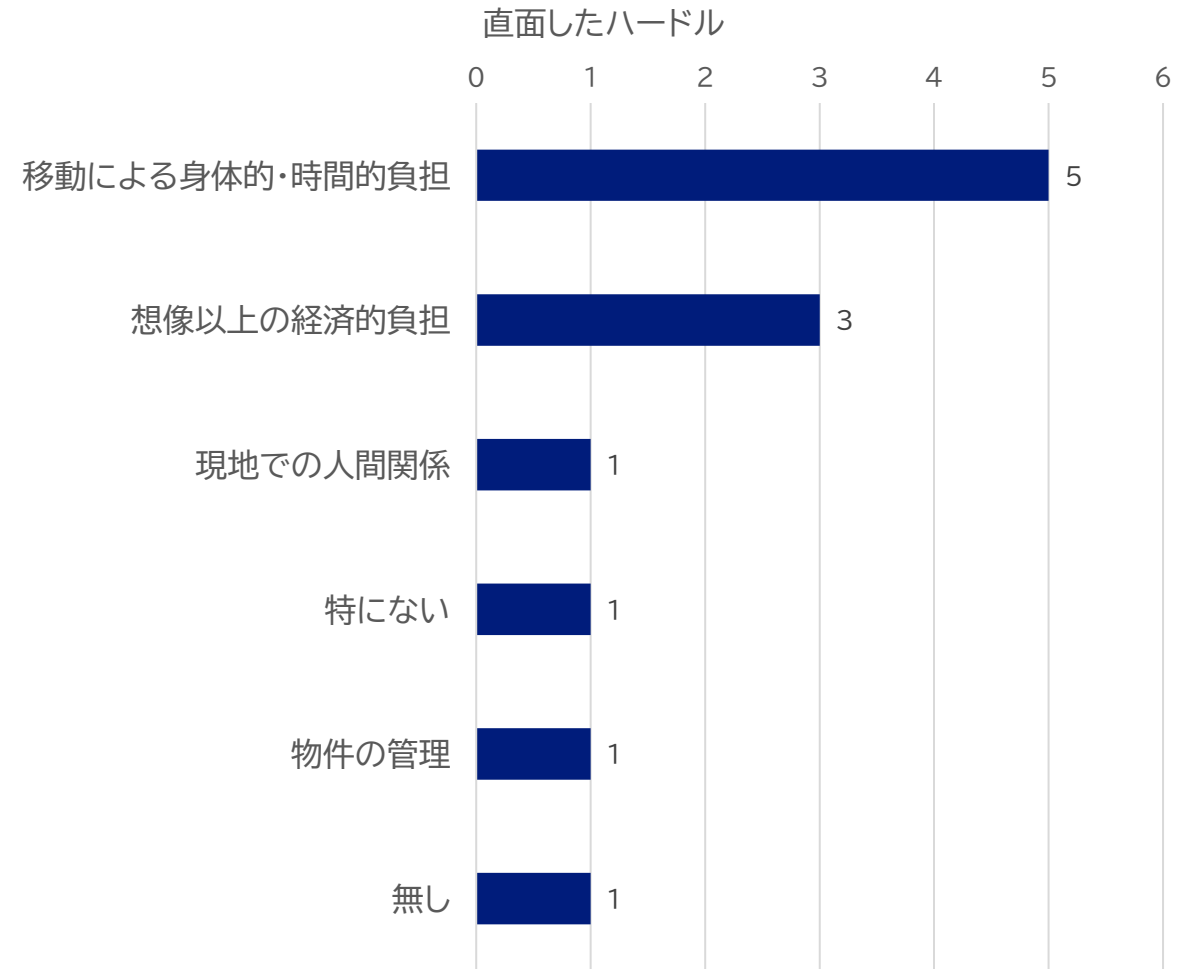


- 会社のテレワーク制度・柔軟な勤務制度
- 上司や同僚の理解・協力
- 家族の理解・協力
- 距離が遠くない

設問10:実際に直面したハードルを教えてください(複数回答)※構成比は実践者総数10名を分母とする

実践者

選択肢	回答数
移動による身体的・時間的負担	5
想像以上の経済的負担	3
現地での人間関係	1
特にない	1
物件の管理	1
無し	1

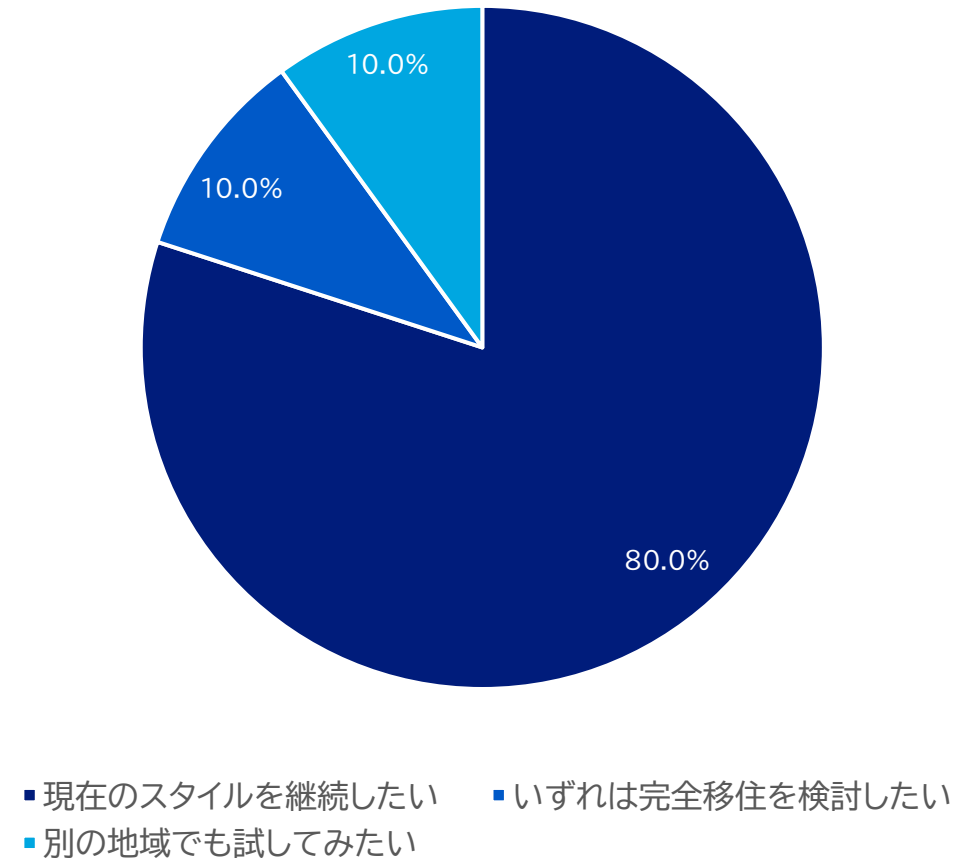


設問11：今後、二地域居住を継続したいと思いますか？※構成比は実践者総数10名を分母とする

実践者

回答	回答数	構成比
現在のスタイルを継続したい	8	80.0%
いずれは完全移住を検討したい	1	10.0%
別の地域でも試してみたい	1	10.0%
合計	10	100.0%

今後の継続意向割合

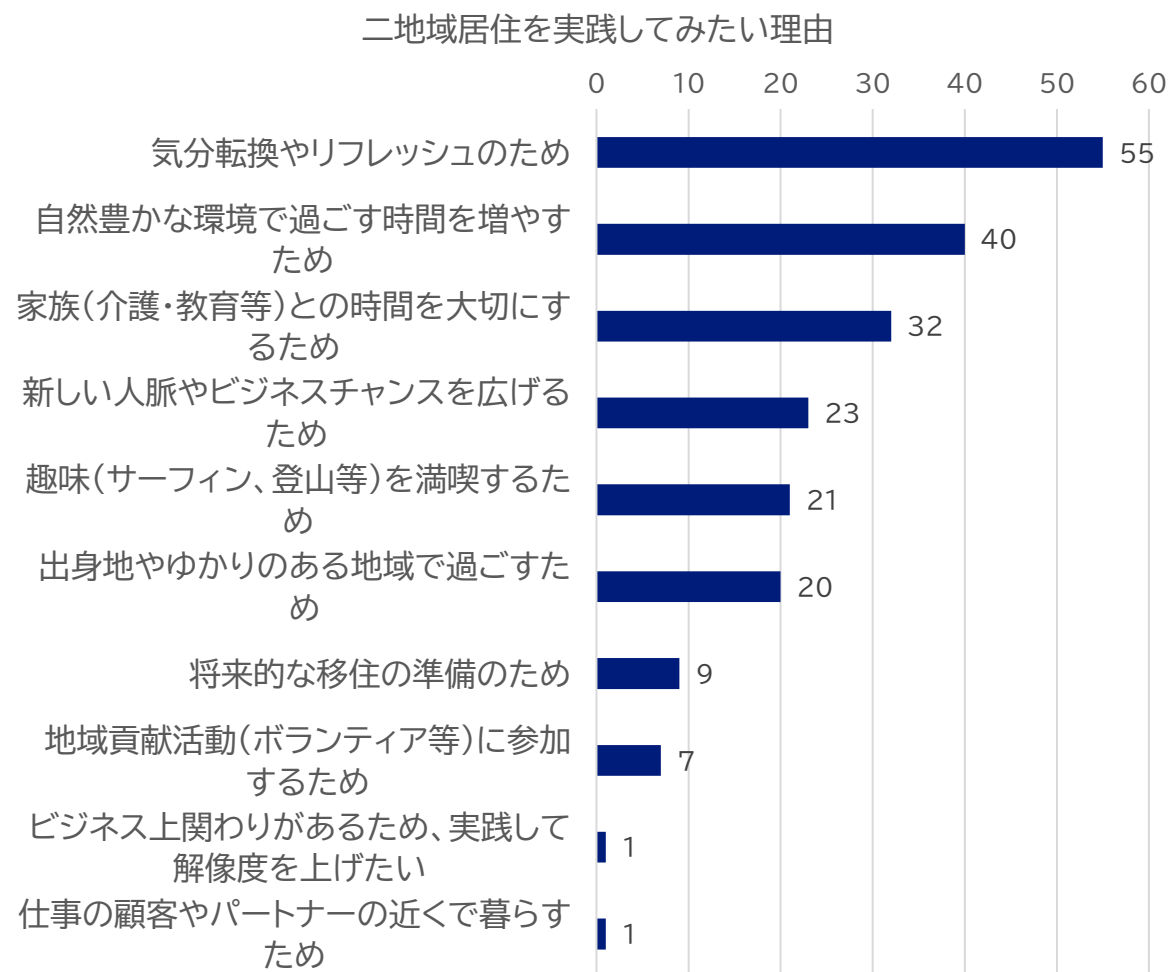


第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

設問12:二地域居住を实践してみたい理由を教えてください(複数回答)※構成比は実践者総数84名を分母とする

意向者

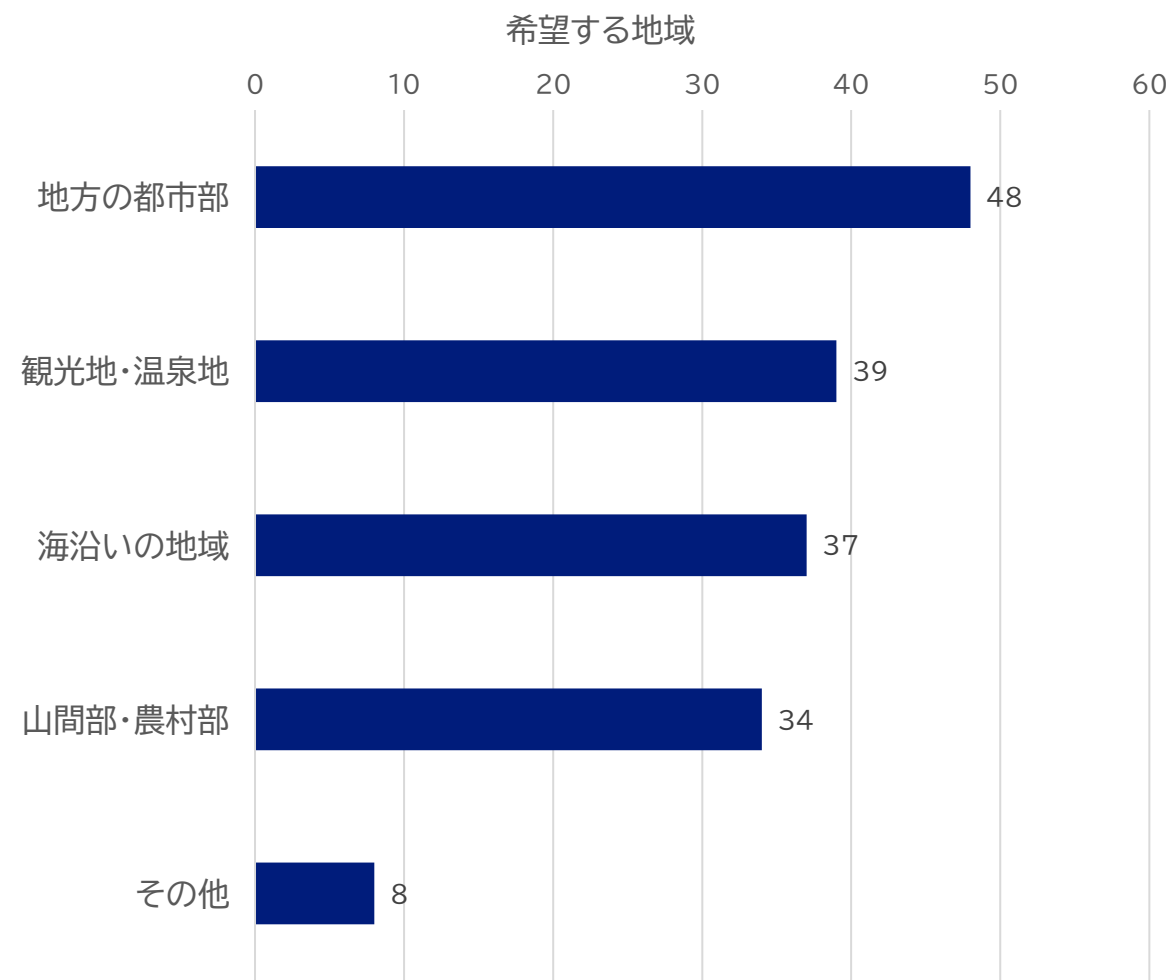
選択肢	回答数
気分転換やリフレッシュのため	55
自然豊かな環境で過ごす時間を増やすため	40
家族(介護・教育等)との時間を大切にするため	32
新しい人脈やビジネスチャンスを広げるため	23
趣味(サーフィン、登山等)を満喫するため	21
出身地やゆかりのある地域で過ごすため	20
将来的な移住の準備のため	9
地域貢献活動(ボランティア等)に参加するため	7
ビジネス上関わりがあるため、実践して解像度を上げたい	1
仕事の顧客やパートナーの近くで暮らすため	1



設問13:希望する地域はありますか？(複数回答)※構成比は実践者総数84名を分母とする

意向者

選択肢	回答数
地方の都市部	48
観光地・温泉地	39
海沿いの地域	37
山間部・農村部	34
その他 (大阪の都市部、都心から1時間等アクセスがよく行きやすい場所、 都心、出身地、家族の赴任先、特になし)	8

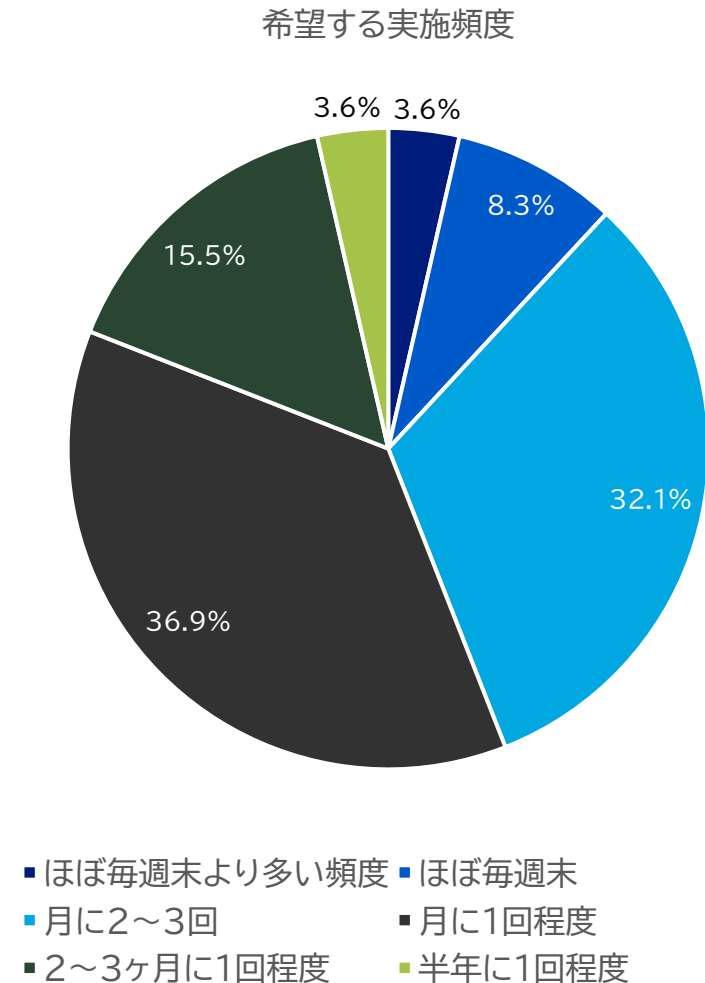


第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

設問14:希望する実施頻度を教えてください(単一回答)※構成比は実践者総数84名を分母とする

意向者

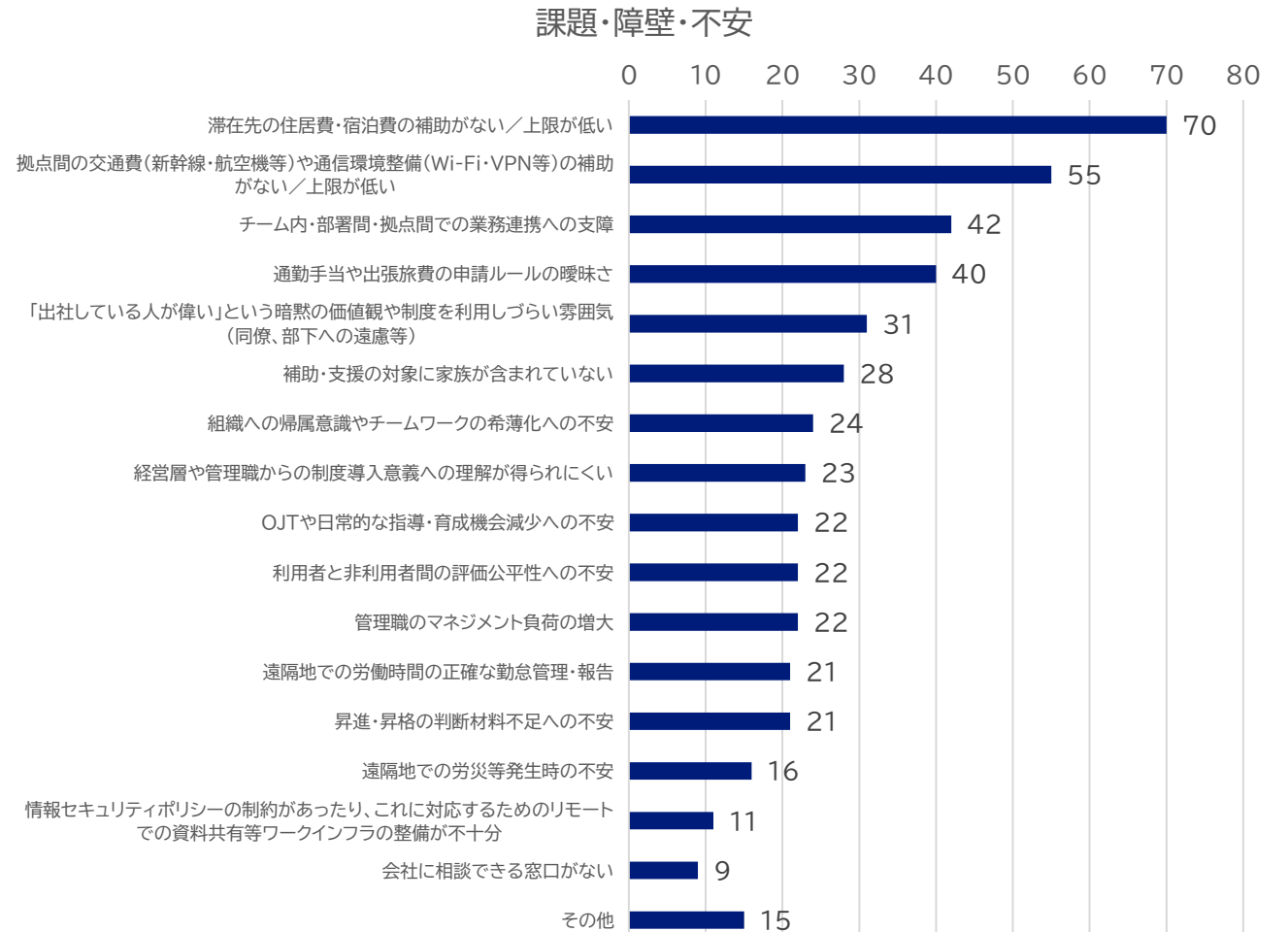
回答	回答数	構成比
ほぼ毎週末より多い頻度	3	3.6%
ほぼ毎週末	7	8.3%
月に2～3回	27	32.1%
月に1回程度	31	36.9%
2～3ヶ月に1回程度	13	15.5%
半年に1回程度	3	3.6%
合計	84	100.0%



第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

設問15:二地域居住の実践にあたり、課題・障壁・不安を感じる事柄はありますか？

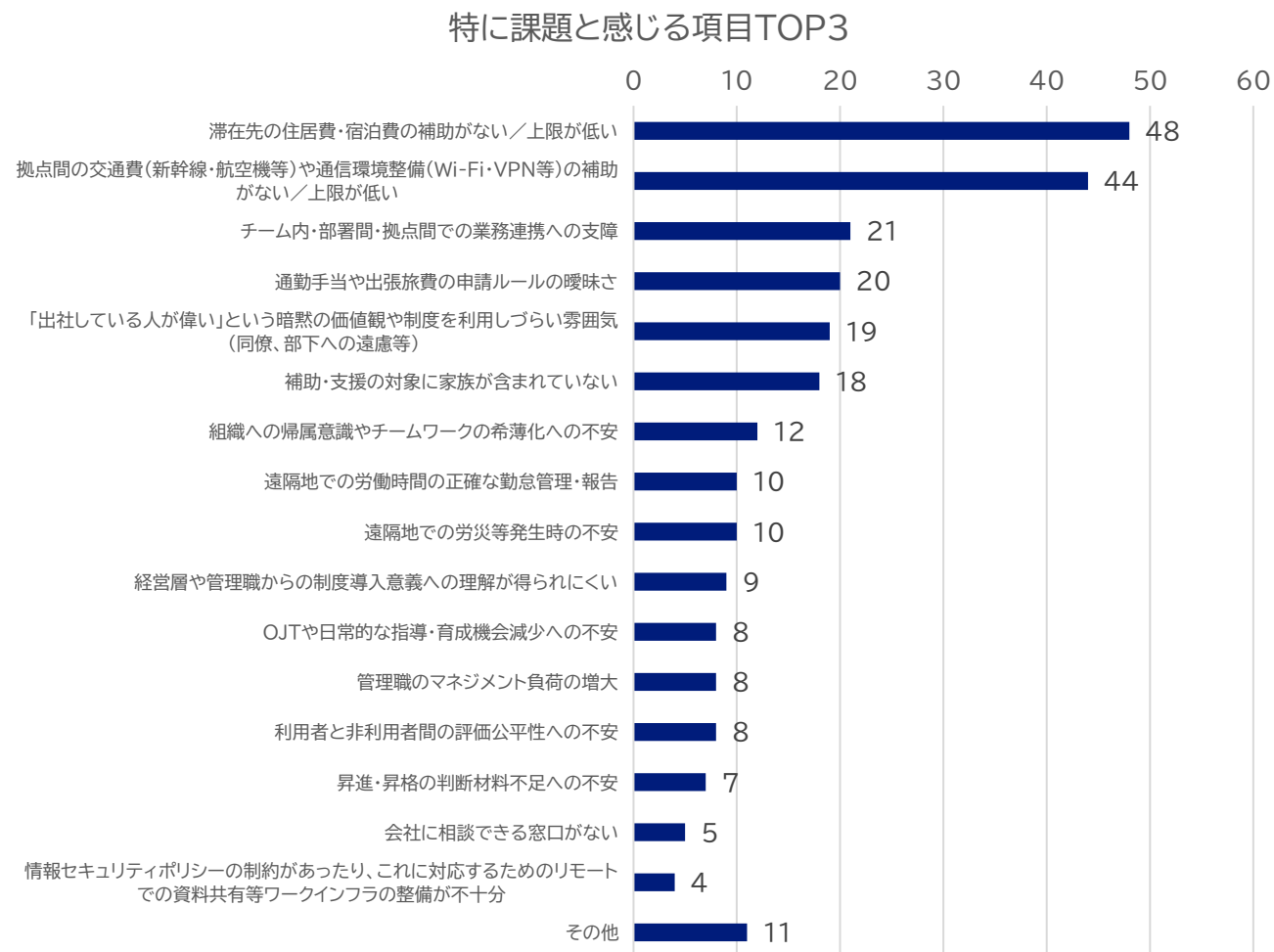
選択肢	回答数
滞在先の住居費・宿泊費の補助がない／上限が低い	70
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)や通信環境整備(Wi-Fi・VPN等)の補助がない／上限が低い	55
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	42
通勤手当や出張旅費の申請ルールの曖昧さ	40
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	31
補助・支援の対象に家族が含まれていない	28
組織への帰属意識やチームワークの希薄化への不安	24
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	23
OJTや日常的な指導・育成機会減少への不安	22
利用者と非利用者間の評価公平性への不安	22
管理職のマネジメント負担の増大	22
遠隔地での労働時間の正確な勤怠管理・報告	21
昇進・昇格の判断材料不足への不安	21
遠隔地での労災等発生時の不安	16
情報セキュリティポリシーの制約があったり、これに対応するためのリモートでの資料共有等ワークインフラの整備が不十分	11
会社に相談できる窓口がない	9
その他	15



第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

設問16:設問15で選択した課題から特に課題と感じる項目を最大3つまで選択ください(複数回答)

選択肢	回答数
滞在先の住居費・宿泊費の補助がない／上限が低い	48
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)や通信環境整備(Wi-Fi・VPN等)の補助がない／上限が低い	44
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	21
通勤手当や出張旅費の申請ルールの曖昧さ	20
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	19
補助・支援の対象に家族が含まれていない	18
組織への帰属意識やチームワークの希薄化への不安	12
遠隔地での労働時間の正確な勤怠管理・報告	10
遠隔地での労災等発生時の不安	10
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	9
OJTや日常的な指導・育成機会減少への不安	8
管理職のマネジメント負荷の増大	8
利用者と非利用者間の評価公平性への不安	8
昇進・昇格の判断材料不足への不安	7
会社に相談できる窓口がない	5
情報セキュリティポリシーの制約があったり、これに対応するためのリモートでの資料共有等ワークインフラの整備が不十分	4
その他	11



運用のあり方を含む制度の改善等において会社へ期待することはありますか？自由にご記載ください(フリーコメント)

グループ	件数	代表的な回答
費用・経済的支援	24	2拠点目からの交通費の補助
制度設計・規定整備	19	2地域住居について、社内規定・制度に織り込んだ内容としてほしい(現時点ではなっていない)
環境整備	19	どこに住んでいても働ける環境を用意してほしい
リモートワーク・働き方	12	東京の本部主導ではなく、それぞれの地域に合わせて多様な働き方を受け入れる会社の理解を期待する。日本社会に対して、社員個人が自主的な活動を通じて働き方を選ぶことがエンゲージメントを上げることになると思
地域・自治体支援	8	2地域居住に適する業種・役職の見極め
家族・教育	2	現在のライフスタイルにおいて、必要性は感じておりませんが、今後、子供が成長し家を出ていったときは、活用できれと思います。
評価・キャリア	2	私は既に働きやすく問題ないが、社会的な前提として会社への入社頻度は評価に関係しない前提整理が定められると、実はやってみたかったが増えるのではないのでしょうか。
企業メリット・推進	2	どのようなケース・条件であれば両立可能となるのか、具体的な成功事例が提示されるとありがたいです。
コミュニケーション・組織	1	管理職側のマネジメントが難しいという問題があると思いますが、積極的な推進を期待しています。

その他、企業の視点から「二地域居住」の推進について、ご意見やご要望はありますか？自由にご記載ください(任意回答・フリーコメント)

グループ	件数	代表的な回答
地域・自治体支援	12	受け入れ先自治体における居住開始時の支援があるとよい(子供の病院や地域ならではのインフラ整備など)
費用・経済的支援	7	例えば商業施設やホテルの現地スタッフとして働く方などにはいい制度だと思う。主住居からサブ住居(働く場所の近く)への移動の費用負担などしてくれればよいのではないかなと思う。ただどちらかというと、二地域居住
リモートワーク・働き方	6	自社より、リモートのミーティング等が多くなることに対するお客様からの理解を得られるかどうかの方が重要(≡ハードル)
制度設計・規定整備	4	社内規定・制度のモデルケースを提示してほしい
他企業連携など	3	サブの居住地に所在する企業とのコラボレーション/協業などができる環境が整備されるとより検討がしやすいのではと考える。
評価・キャリア	1	社員の公平性に欠ける気はしますし、二地域居住すると就ける職種も限定されるため、人事配置等はこれまで以上に労力がかかると思います。また、権利主張型の社員も出てくる可能性があり、職種が多様な企業は対応に苦
企業メリット・推進	1	モデルケースを称賛、ムーブメントをつくっていく。同時に生産性が上がっている事例を出していく
家族・教育	1	家庭生活の観点だが、休日の子供の習い事など各々の予定を考えると家族ぐるみの行動が難しく、有効活用できるイメージが沸きにくい

職種別 × 二地域居住の実践意向

職種	既に実践している	今後ぜひ実践したい	機会があれば実践したい	あまり思わない	まったく思わない	合計
経営企画	1	6	10	0	0	17
営業・販売	2	9	9	1	2	23
管理部門	1	0	11	7	2	21
マーケティング・プロモーション	1	2	5	1	1	10
事務・アシスタント	1	1	5	1	1	9
技術・研究開発	2	0	4	2	0	8
その他	2	5	17	6	0	30
合計	10	23	61	18	6	118

第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

職種別×二地域居住の実践にあたり、課題・障壁・不安(設問15の回答からその他を除き集計)

選択肢	経営企画	営業・販売	管理部門	コンサルティング	マーケティング・プロモーション	事務・アシスタント	技術・研究開発	その他	合計
滞在先の住居費・宿泊費の補助がない／上限が低い	12	8	9	18	6	4	4	9	70
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)や通信環境整備(Wi-Fi・VPN等)の補助がない／上限が低い	12	7	7	13	1	3	4	8	55
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	9	9	10	3	1	5	4	1	42
通勤手当や出張旅費の申請ルールの不透明さ	8	4	4	9	2	6	4	3	40
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	4	7	3	4	4	4	3	2	31
補助・支援の対象に家族が含まれていない	4	5	3	7	2	4	2	1	28
組織への帰属意識やチームワークの希薄化への不安	3	5	4	2	2	4	2	2	24
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	6	3	5	2	2	2	1	2	23
OJTや日常的な指導・育成機会減少への不安	3	7	3	2	3	1	2	1	22
利用者と非利用者間の評価公平性への不安	4	5	6	2	2	2	0	1	22
管理職のマネジメント負担の増大	3	7	6	1	2	2	1	0	22
遠隔地での労働時間の正確な勤怠管理・報告	4	5	5	0	0	5	2	0	21
昇進・昇格の判断材料不足への不安	4	3	3	4	2	2	2	1	21
遠隔地での労災等発生時の不安	2	2	3	4	1	3	0	1	16
情報セキュリティポリシーの制約があったり、これに対応するためのリモートでの資料共有等ワークインフラの整備が不十分	3	0	3	0	1	2	1	1	11

第2章調査概要 2節従業員向けアンケート



役職別 × 二地域居住の実践意向

役職	既実践している	今後ぜひ実践したい	機会があれば実践したい	あまり思わない	まったく思わない	合計
役員	1	3	3	0	0	7
部長クラス	1	1	5	4	2	13
課長クラス	3	5	13	5	2	28
主任・係長クラス	3	6	16	5	0	30
一般社員	2	7	24	3	2	38
その他	0	1	0	1	0	2
合計	10	23	61	18	6	118

第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

役職別 × 二地域居住の実践にあたり、課題・障壁・不安(設問15の回答からその他を除き集計)

選択肢	役員	部長クラス	課長クラス	主任・係長クラス	一般社員	その他	合計
滞在先の住居費・宿泊費の補助がない／上限が低い	6	7	15	17	24	1	70
拠点間の交通費(新幹線・航空機等)や通信環境整備(Wi-Fi・VPN等)の補助がない／上限が低い	4	5	13	14	18	1	55
チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障	1	5	12	8	16	0	42
通勤手当や出張旅費の申請ルールの曖昧さ	1	1	6	15	16	1	40
「出社している人が偉い」という暗黙の価値観や制度を利用しづらい雰囲気(同僚、部下への遠慮等)	1	3	8	6	13	0	31
補助・支援の対象に家族が含まれていない	3	4	5	9	7	0	28
組織への帰属意識やチームワークの希薄化への不安	0	1	6	7	9	1	24
経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい	1	3	7	6	6	0	23
OJTや日常的な指導・育成機会減少への不安	1	4	5	6	6	0	22
利用者と非利用者間の評価公平性への不安	0	2	6	4	10	0	22
管理職のマネジメント負担の増大	1	2	6	8	4	1	22
遠隔地での労働時間の正確な勤怠管理・報告	0	2	3	7	9	0	21
昇進・昇格の判断材料不足への不安	1	0	5	3	12	0	21
遠隔地での労災等発生時の不安	1	1	1	2	11	0	16
情報セキュリティポリシーの制約があったり、これに対応するためのリモートでの資料共有等ワークインフラの整備が不十分	0	0	4	3	4	0	11

家族形態別 × 二地域居住の実践意向

家族形態	既に実践している	今後ぜひ実践したい	機会があれば実践したい	あまり思わない	まったく思わない	合計
配偶者＋子ども	3	12	25	8	2	50
配偶者のみ	1	4	12	8	3	28
単身(同居家族なし)	4	6	18	1	0	29
親・兄弟と同居	1	0	3	0	1	5
子どものみ	0	0	3	1	0	4
単身赴任中	1	0	0	0	0	1
その他	0	1	0	0	0	1
合計	10	23	61	18	6	118

第2章調査概要 2節従業員向けアンケート

家族形態別×二地域居住の実践にあたり、課題・障壁・不安(設問15の回答からその他を除き集計)

選択肢	配偶者＋子ども	配偶者のみ	単身(同居家族なし)	親・兄弟と同居	子どものみ	単身赴任中	その他	合計
気分転換やリフレッシュのため	22	10	18	2	2	0	1	55
自然豊かな環境で過ごす時間を増やすため	17	6	13	1	2	0	1	40
家族(介護・教育等)との時間を大切にするため	16	7	6	1	2	0	0	32
新しい人脈やビジネスチャンスを広げるため	14	5	3	0	0	0	1	23
趣味(サーフィン、登山等)を満喫するため	9	5	6	1	0	0	0	21
出身地やゆかりのある地域で過ごすため	8	6	6	0	0	0	0	20
将来的な移住の準備のため	3	2	3	0	1	0	0	9
地域貢献活動(ボランティア等)に参加するため	4	3	0	0	0	0	0	7
ビジネス上関わりがあるため、実践して解像度を上げたい	1	0	0	0	0	0	0	1
仕事の顧客やパートナーの近くで暮らすため	0	0	1	0	0	0	0	1

1. 回答者属性

本調査は、国土交通省「二地域居住と企業での勤務との両立」に関する調査事業の一環として、従業員向けアンケートを実施したものである。

有効回答数は118件であり、回答者の年代は30代・40代が中心(各約30%)、職種は営業・販売、管理部門が上位を占める。

2. 二地域居住の認知度と実践意向

認知度について、「よく知っており、内容も理解している」が28.8%、「ある程度知っている」が37.3%であり、約66%が一定以上の認知を有している。

実践意向では、「既に実践している」が8.5%、「今後ぜひ実践したい」が19.5%、「機会があれば実践したい」が51.7%であり、約80%が前向きな意向を示している。

一方、「あまり思わない」「まったく思わない」は合計20.3%にとどまる。

3. 職種別の傾向

経営企画・コンサルティング職は「今後ぜひ実践したい」の割合が高く、二地域居住への積極性が顕著である。

管理部門は「あまり思わない」の割合がやや高く、業務特性上の制約が影響していると考えられる。

営業・販売職は「機会があれば実践したい」が多く、条件次第で前向きな層が多い。

4. 役職別の傾向

役員クラスは全員が前向きな意向を示しており、経営層の理解度の高さがうかがえる。一般社員は「機会があれば実践したい」が最多(63.2%)であり、潜在的なニーズが大きい。

部長クラスは「あまり思わない」「まったく思わない」の割合がやや高く、管理職としての責任感が影響している可能性がある。

5. 家族形態別の傾向

「配偶者＋子ども」世帯は「家族との時間を大切にするため」が実践理由の上位に入り、家族との時間確保が重要な動機となっている。

「単身(同居家族なし)」は「気分転換やリフレッシュ」「自然豊かな環境」が上位であり、ライフスタイルの充実を志向している。

「配偶者のみ」世帯は比較的バランスの取れた動機分布を示している。

6. 課題・障壁

最大の課題は「拠点間の交通費・通信環境整備の補助がない／上限が低い」(73件)であり、経済的負担が最大のハードルとなっている。

次いで「滞在先の住居費・宿泊費の補助がない／上限が低い」(69件)、「経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい」(48件)が続く。

組織文化面では「出社している人が偉いという暗黙の価値観」(38件)や「組織への帰属意識の希薄化への不安」(41件)も無視できない。

7. 会社への期待(自由回答)

最も多い要望は「費用・経済的支援」(24件)であり、交通費・住居費の補助拡充が求められている。

次いで「制度設計・規定整備」(19件)が多く、二地域居住を前提とした社内制度の整備が期待されている。

「リモートワーク・働き方」関連(12件)では、勤務地に縛られない柔軟な働き方の推進が求められている。

ヒアリング概要

対象企業	航空業界某社
二地域居住 制度導入意向	類型1:先導企業 既に従業員が実践できる制度があり、会社でも推進している
アンケート・ インタビュー活用	アンケート:企業名については、公開を控えて欲しい インタビュー:企業名については、公開を控えて欲しい
今後について	✓ ワークेशन・サテライトオフィス社員制度を継続推進 ✓ 調査終了後レポート共有や今後情報があれば受領したい
開催	非公表
回答者	非公表
実施者	非公表

二地域居住への関心度と検討背景

【現状】アンケートでは「すでに従業員が実践できる制度があり、会社でも推進」と回答。コロナ後ワークेशन制度を導入済み。地域創生事業を推進する企業として、社員自らワークेशनを実践する方針。リモートワーク制度に加え、サテライトオフィス社員制度も導入し、東京所属のまま地方勤務が可能。

【背景】地域創生事業を推進する立場として、社員にもワークेशनを活用してもらう方針。全国転勤がある企業特性上、単身赴任者の働きやすさ向上や、介護等のライフイベントへの対応が求められていた。

【方針】ワークेशन制度・サテライトオフィス社員制度を継続・推進。地方人材の活用を通じた業務拡大機会の創出と、多様な働き方による社員満足度向上を図る。

導入済み関連制度の詳細

リモートワーク (テレワーク)	導入済み。出社要請に応えられる範囲での自宅勤務が可能。当日の出社要請にも対応する前提。
ワークेशन	2021年より導入。出社要請に応えなくてもよい形態として運用。休暇先でのリモートワーク、帰省先での勤務(介護等)に幅広く活用。
副業制度	グループ内副業も実施 ※グループ外副業先の把握はしていないが、上記は通算管理
サテライト オフィス社員	東京の部署に所属しながら福岡・大阪等の地方拠点で勤務可能な制度。上司が遠隔地にいる形態。
交通費等の支援	航空優待制度を福利厚生として活用。直接的な交通費・宿泊費の補助は特になし。

組織構造と課題の背景

- ✓ 全国に拠点を持ち全国転勤がある企業。コロナ時に機能を集約・スリム化した経緯あり。地方にも優秀な人材が存在し、活用が課題。
- ✓ サテライトオフィス社員制度により、東京所属のまま地方で勤務する社員が存在。上司と部下が遠隔地に分かれるケースが発生している。
- ✓ ワーケーション制度は「出社要請に応えなくてよい」という点でリモートワークと明確に区別。遠隔地での勤務を制度的に許容している。

二地域居住やリモートワーク推進における課題

遠隔地での勤怠管理	チャット等で出退勤報告はしているが、日中の業務効率や仕事の進め方の適切性を細かく把握することが困難。 (特段リモート専用の業務管理手法は整備していない) ※リモートだけ管理を増やすのは、不公平でもある
対面減少による業務評価の困難	同じ勤務地で働く部下と遠隔地の部下との間で平等な評価が課題。近くにいる者の方が親密になりやすい問題も発生。
拠点間の業務連携	上司が遠隔にすることで、指導の深さ・やり方に差が生じる懸念。遠隔勤務者向けの特別なマネジメントルールは未整備。
マネジメントの属人化	遠隔マネジメントの方法が部署ごとに異なり、統一的なガイドラインが存在しない。各部署の裁量に委ねられている状況。

課題解決に向けた現在の取り組み

- 定期的な対面機会の創出:年3～4回の「集合日」を設け、全員で顔を合わせる機会を確保。部署単位で対面でのコミュニケーション機会を意図的に創出。
- 朝礼・夕礼の定例化:オンラインで毎日顔を合わせる時間を必ず設定。遠隔地の社員も含め、チーム全体での情報共有と一体感の醸成を図る。
- 常時オンライン接続:隣にいる者と変わらない環境を作るため、常時オンラインでつないでおく部署もあり。すぐに話しかけられる環境を構築し、雑談も可能に。
- 制度の継続方針:来年度も全制度を継続予定。特に大きな問題は発見されておらず、現行制度の運用を維持しながら改善を図る方針。

導入済み制度(ワーケーション・リモートワーク)の効果

- 働き方の多様化:社員の働き方が大きく改善。介護需要への対応、単身赴任者の働きやすさが向上。多様な働き方に対する社員の意識も変化。
- 業務拡大機会の創出:地方勤務でも東京の仕事を経験でき、キャリア機会が拡大。福岡にいながら東京の部署の業務に従事することが可能に。
- 本業(地域創生)への貢献:ワーケーション制度を活用し、地域のお祭り参加等を通じた地域理解の深化。地域創生事業の推進に直結する効果。
- 地方人材の活用:東京一極集中の中でも、地方にいる人材を活用できる仕組みとして機能。人材獲得競争における優位性を確保。

人事政策としての二拠点勤務の意義

- **地方人材の活用と業務機会の拡大:**東京に機能を集約した後も地方に優秀な人材が存在。サテライトオフィス社員制度により、地方在住のまま東京の業務に参画でき、人材の有効活用と社員のキャリア拡大を同時に実現。
- **従業員のライフイベント対応:**介護や育児等のライフイベントに柔軟に対応可能な制度基盤を整備。帰省先での勤務や単身赴任者の自宅勤務など、多様なニーズに応える仕組みとして機能し、人材定着に寄与。
- **地域創生事業との相乗効果:**ワーケーション制度の活用を通じ、社員が地域の文化・イベントに参加することで地域理解が深化。本業である地域創生事業の推進力を高め、企業価値の向上にもつながっている。

国・行政への要望

税制・コスト 支援の拡充	二地域居住やリモートワーク推進に対する補助金・税制上のメリットの拡充を希望。企業が制度導入に踏み切るインセンティブとなる施策を期待。
地方人材活用 の支援	地方にいる人材を活用するための支援やベストプラクティスの共有を希望。コスト面での経営課題への接続が重要。
普及啓蒙・ 意識改革	先行企業の成功事例を広く共有し、未導入企業の意識改革を促進する取り組みを期待。業界横断的な情報共有の場の創出。
調査結果の共有	本調査の成果物(レポート・公表資料)の共有を希望。4月上旬の取りまとめレポート送付を歓迎。社内施策検討の参考にしたい。

ヒアリング概要

対象企業	通信産業某社
二地域居住 制度導入意向	類型1:先導企業 既に従業員が実践できる制度があり、会社でも推進している
アンケート・ インタビュー活用	アンケート:企業名については、公開を控えて欲しい インタビュー:企業名については、公開を控えて欲しい (事前相談により、対応可能な可能性もあり)
今後について	✓ リモートな働き方を継続推進 ✓ 調査終了後レポート共有や今後情報があれば受領したい ✓ 二地域居住指定法人取得やグループ人事と具体施策について議論していきたい
開催	非公表
回答者	非公表
実施者	非公表

二地域居住への関心度と検討背景

【現状】グループ全体でリモートワーク・ワーケーションを推奨しており、「リモートな働き方制度」を導入済み。本人が希望する居住地で働くことが可能で、遠隔地からの出社交通費も支給される。出社の強制力はない。ヒアリング担当者を含め、大阪本社×地方プロジェクト推進地域の二地域居住者は一定数いる。

【背景】通信企業たるグループでは、「リアルサイト」にとらわれない、柔軟な働き方を推進すべき(率先して自社が模範に)方針のもと、リモートな働き方制度を導入しており、先進性は高い。

【方針】リモートな働き方制度を継続・推進。副業・兼業についても本業に影響を与えない範囲での実施を推奨。柔軟な働き方を通じた社員エンゲージメント向上を。

導入済み関連制度の詳細

リモート スタンダード制度	本人が希望する居住地で勤務可能。遠隔地からの出社交通費は会社が支給。出社の強制力はなく、柔軟な勤務地選択が可能。
ワーケーション	グループ全体で推奨。リモートな働き方制度の一環として、休暇先等での勤務も許容されている。
副業・兼業	本業に影響を与えない範囲での実施を推奨。ただし厳密な労働時間管理ができていないことが課題。なお、副業の就労形態(業務委託や雇用)に制限はなく、他社の状況管理はしていない。
勤怠管理	非公表
リモートスタン ダード制度	本人が希望する居住地で勤務可能。遠隔地からの出社交通費は会社が支給。出社の強制力はなく、柔軟な勤務地選択が可能。

組織構造と課題の背景

- ✓ グループ全体でリモートワーク・ワーケーションを推奨。「リモートな働き方制度」により希望居住地での勤務が可能。
- ✓ 支店勤務者は毎日出社している実態があり、単身赴任の管理者も多い。制度の浸透度には部署間・職種間で差が存在。
- ✓ 副業・兼業の労働時間管理が課題。管理方法として①管理しない、②事前申請制、③業務委託・請負推奨等の企業例が挙げられた。

二地域居住やリモートワーク推進における課題

遠隔地での勤怠管理	非公表
OJT・指導育成の不足	優秀な社員は自らコミュニケーションを取るため問題ないが、一人立ちできていない社員への対応が課題。遠隔での指導に限界がある。
情報セキュリティリスク	遠隔地での勤務拡大に伴い、情報セキュリティリスクが増大。社外での業務環境における情報管理の徹底が求められている。
組織力・ロイヤリティ	会社へのロイヤリティや組織力の発揮といった面で、企業DNAが失われているとの意見あり。遠隔勤務による帰属意識の希薄化が懸念。
副業の労働時間管理	副業・兼業における厳密な労働時間管理ができていない。本業への影響把握と適切な管理体制の構築が課題。

課題解決に向けた現在の取り組み

- 希望居住地での勤務を認め、遠隔地からの出社交通費を支給。柔軟な働き方リモートな働き方制度の継続運用:の基盤として制度を維持・推進。
- 副業管理方法の検討:①そもそも管理しない、②事前申請制で管理する、③業務委託・請負を推奨する等、複数の管理手法を比較検討しているが、現状副業従事者はそれほど多くないため、問題が表面化していない。
- 施策のROI検証:育児休暇取得の増加や家庭内コミュニケーションの増加といった好影響を認識。制度の効果を可視化し推進力に活用したい。他方で、現時点では、人事制度やリモート・多拠点生活など柔軟な働き方の定量的な評価ができていない。人事交流会などで、他社と情報交換を行うも、ほぼすべての企業で同様の悩みを聞く。サーベイを実施している企業でも、個別施策のROIは測っておらず、因果関係の証明が困難な状況(従業員満足度調査のように一括リサーチ程度の内容把握にとどまる。また総労働時間・勤続年数・求職者数など、他の要素も大いに絡むものであるため、人事制度による効果と言及しづらい。特に人事制度は、導入～浸透～効果発揮まで一定期間を要するため、単純に導入前・後のような比較もふさわしくないのではないか。)

人事政策としての二拠点勤務の意義

- **社員エンゲージメントの向上:**リモートな働き方制度により育児休暇取得の増加や家庭内コミュニケーションの増加等、社員の生活の質向上に寄与。エンゲージメントへの好影響を実感している。
- **多様な人材の確保・定着:**希望居住地での勤務を認めることで、地理的制約による人材流出を防止。単身赴任の解消やライフイベント対応を通じた人材定着効果。定量的な効果は検証できていないが、実際に所属事業部のメンバーで退職を取りやめた事例もある。
- **地域との共生・受援力の向上:**地域の実情に合わせた支援が重要。地域側の「受援力」を高め、相互理解を深めるための勉強会やマッチングのメソッド化が必要。例えば、北陸支店では、出身者などを配属しており、特に地域課題解決関連のプロジェクト受注に好影響(例:北陸地方の某市のシティプロモーション業務などは、北陸出身者が開拓～受注～業務提供を実施しており、満足度も高い)

国・行政への要望

税制優遇・コスト支援	二地域居住やリモートワーク推進に対する税制優遇・コスト支援の拡充を希望。企業の制度導入を後押しする施策を期待。
裁量労働制の適用拡大	遠隔勤務における労働時間管理の課題に対応するため、裁量労働制の適用拡大を要望。柔軟な勤務形態に合う制度整備。
法的リスクの明確化	労災認定基準の明確化等、遠隔勤務に伴う法的リスクの整理・明確化を希望。企業が安心して制度を運用できる環境整備。
普及啓蒙	成功事例の横展開、企業表彰、入札加点等による普及啓蒙を期待。先行企業の取り組みを広く共有する仕組みの構築。
効果可視化の実証	二地域居住・リモートワークの効果を可視化する実証事業の実施を希望。定量的なエビデンスに基づく政策推進を期待。

ヒアリング概要

対象企業	出版産業某社
二地域居住 制度導入意向	類型1:先導企業 既に従業員が実践できる制度があり、会社でも推進している
アンケート・ インタビュー活用	アンケート:企業名については、公開を控えて欲しい インタビュー:企業名については、公開を控えて欲しい
今後について	✓ ワークेशन・サテライトオフィス社員制度を継続推進 ✓ 調査終了後レポート共有や今後情報があれば受領したい
開催	非公表
回答者	非公表
実施者	非公表

二地域居住への関心度と検討背景

【現状】全社的にリモートワーク制度およびフレックスタイム制度を導入済み。二地域居住については、認知しており、リモートワーカーとしての働き方が定着しつつある。

【背景】応募者のうち7～8割がリモートワークを希望しており、人材エージェントからもリモート対応を推奨されている状況。採用競争力の観点からリモートワーク制度は既に不可欠な位置づけ。

【方針】リモートワーク制度を継続推進。事業部ごとに運用を判断する方針。特に管理職層にとってのメリット(退職防止、評価向上)を認識しており、生産性向上にも寄与。

※実際に退職阻止実績も数件表面化している。

導入済み関連制度の詳細

フルリモートワーク 制度	全社的にリモートワーク制度を導入。リモートワーカーとしての働き方が定着。事業部ごとに運用を判断する柔軟な体制。従業員より管理職にメリットが大きい。退職防止効果や評価向上の実績あり。
フレックスタイム 制度	フレックスタイム制度を導入済み。柔軟な勤務時間設定により、多様な働き方を支援。

組織構造と課題の背景

- ✓ 従業員50～100人未満の中小企業。本社は首都圏、地方拠点はなし。
- ✓ 全社的にリモートワーク制度・フレックスタイム制度を導入済み。事業部ごとに運用を判断する柔軟な体制。
- ✓ 管理職が遠隔地から勤務しており、退職防止や評価向上に寄与。リモートワークのメリットを実感。

二地域居住やリモートワーク推進における課題

遠隔地での 勤怠管理	遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理が課題。リモートワーク環境下での労働時間の可視化が求められている。 ※なお、現在は副業は認めておらず、予定はない
OJT・育成 機会の減少 (主に非管理職側)	リモート環境下でのOJTや日常的な指導・育成機会が減少。若手社員の成長支援が課題。
福利厚生制度 の見直し	社宅・通勤手当等の福利厚生制度の見直しが必要。二地域居住に対応した制度設計が求められている。
管理職の 負荷増大	対象者の選定如何では、生産性が低下する。現在、リモート可否はチームにゆだねているが、管理手法の確立が必要。

課題解決に向けた現在の取り組み

- **事業部ごと基準の策定や目的の啓蒙**:当該企業では、リモートワークを何のため推進するかを経営・管理職・現場で目線合わせをしている。一般的には、福利厚生などある種、従業員の権利として理解されるケースも多い。もちろん、その側面もあるが、「リモートワークをした方が生産性・業務効率向上に繋がるか？」をより優先する共通判断軸としておいており、その可否は事業部長判断としている。このため、不公平という主張はあまり上がっておらず、権利と義務表裏一帯とした啓蒙が功を奏しているように思う。
- **成功事例の蓄積と普及(現在の仮説:管理職の方が成果が出やすい)**:遠隔地から管理職が勤務。退職防止効果や評価向上の実績があり、管理職にとってのメリットを実感。なお、当該社員は、リモート制度がなければ、退職予定であった(実際に、退職相談があった)。ため、結果的に社員の定着に価値があったと認識している。また、リモートワークは、管理職との相性がよく、実際にリモートへの切り替え後、人事評価が上昇している。
(仮説であるが、管理職は自律的に動く素養を持つこと、またそもそもメンバー管理・コミュニケーションが仕事である。対面で、「いつも接している・自分は見ている」という根拠のない自信が、リモートでは発生しないので、対応を丁寧に行っている印象。部下からのFBも良好)

人事政策としての二拠点勤務の意義

- **優秀な人材の獲得・定着**:求職者の7~8割がリモート希望という市場環境において、リモートワーク制度は採用競争力の源泉。エージェントからもリモート対応を推奨されており、人材獲得に不可欠な施策。
- **管理職の退職防止と評価向上**:旭川、九州、四国等の遠隔地からの管理職勤務を実現。退職防止効果に加え、評価向上の実績もあり、従業員より管理職にメリットが大きいことを実証。
- **多様な働き方を認める企業文化の醸成**:リモートワーク・フレックスタイム制度の導入を通じ、場所にとらわれない多様な働き方を認める企業文化を醸成。従業員のウェルビーイング向上にも寄与。

国・行政への要望

税制支援	リモートワーク・二地域居住推進に対する税制支援を希望。中小企業にとって制度導入・維持のコスト負担軽減が重要。
勤怠管理の制度整備	遠隔地での労働時間把握に関する法的枠組みの整備を期待。正確な勤怠管理を支援するガイドラインの策定。
評価制度のガイドライン	対面減少に伴う業務評価の困難化に対応するため、成果ベースの評価制度に関するガイドラインの提供を期待。
採用市場への情報発信	リモートワーク推進企業の好事例を広く共有し、中小企業の取り組みを後押しする普及啓蒙活動を期待。
福利厚生制度の指針	二地域居住に対応した福利厚生制度(社宅・通勤手当等)の見直しに関する指針の提供を希望。

ヒアリング概要

対象企業	交通産業某社
二地域居住 制度導入意向	類型2：課題直面企業 関心があり、情報収集をおこなっている段階
アンケート・ インタビュー活用	アンケート：企業名については、公開を控えて欲しい インタビュー：企業名については、公開を控えて欲しい
今後について	✓ 二地域居住導入について関心がある ✓ 調査終了後レポート共有や今後情報があれば受領したい
開催	非公表
回答者	非公表
実施者	非公表

二地域居住への関心度と検討背景

【現状】アンケートでは「関心があるが、情報収集段階」と回答。制度としての二地域居住は未導入だが、単身赴任等で実質的に二地域居住状態の社員は存在。リモート勤務やワーケーション等を含む柔軟な労働体系全体に関心があり、情報集収集中。

【背景】若手・共働き世代を中心に転勤へのネガティブな意識が顕著で、転勤を理由とした離職も発生。

【方針】転勤負担を軽減する制度（二地域居住、リモートワーク等）を整備し、「この条件なら転勤も受け入れられる」という余地を広げ、社員の定着率向上を図る。

導入済み関連制度の詳細

リモートワーク (テレワーク)	全社員利用可能。時差通勤にも対応しており、テレワーク対応の環境整備済み。
副業・兼業	制度あり(休暇制)。個人事業主型(起業・専門家としての受託等)のみ認可。雇用型は未認可だが、法改正の動向を見ながら今後拡大を検討。 ※副業先の把握はしていない
モバイルワーク	実質運用中。社内では「モバイルチーム」と呼称。休暇先でのテレワークも一定の条件(日数制限・情報管理)のもとで可能。
ワーケーション	制度名称はないが実質許容。「ワーケーション制度」としてのチェックは入れなかったが、制度上は許容している。
サバティカル休暇	名称としてはないが、長期休暇に類する運用が存在。

組織構造と課題の背景

✓ 非公表

二地域居住やリモートワーク推進における課題

現場との不公平感	本社・支社は活用可能だが、現場事務所は対面業務中心。「自分たちは使えない」との不満が深刻。会社として現場が中心であるため重大な課題。
マネジメント負荷	部下不在で進捗や状態把握が困難。突発事象（通行止め等）時、遠隔では切迫感が共有されず、管理職が業務を代行するケースが増加。
OJT・教育の困難さ	リモート環境下では現場での実地教育が行いにくく、経験の浅い若手へのきめ細やかな指導が困難に。
業務の属人化	ファイル命名や文書作成が個人依存で代理対応が困難。業務標準化が求められるが個人差が大きく統一が難しい。
現場の消極姿勢	現場での緊急対応（事故等）安全性確保・顧客対応を理由に、現場管理職が導入に消極的。最初の一步を踏み出せていない拠点が多い。
内部統制上の懸念	無秩序な拡大は情報管理・顧客対応・安全面でルール逸脱のリスクがある。

課題解決に向けた現在の取り組み

- **成功事例の全社共有**：リモートワーク活用の成功事例を収集し全社発信。堅い通達形式ではなく、AIを活用した写真入りの軽いタッチの資料で受け入れやすい形に工夫。
- **業務標準化の推進**：テレワークに馴染む業務標準を本社で策定し現場へ展開。文書の作り方・根拠の整理方法等を統一。コロナ以降徐々に積み重ね、180度やり方が変わった業務もある。
- **スケジュール可視化**：社員の1日のスケジュールを可視化するツールを導入し、管理職がリモート環境下でも部下の状況を把握しやすくする。
- **表彰制度の活用検討**：働き方改革の取り組みを社内表彰の対象とすることを検討中。ただし業績成果と同じ土俵に乗りにくい点や部署間の公平性が課題。外部からの客観的評価があれば推進力になるとの認識。
- **同業他社の事例学習**：同じインフラ管理企業の先行事例を参考に。代表者を派遣して学ばせる社員研修としての活用も視野に。

人事政策としての二拠点勤務の意義

- **技術職の高齢化と専門人材の不足**: 高度な専門知識を有する社員が高齢化し、若手は経験が浅くスキルの幅が狭い(深いが狭い)ため、各現場に均等に一定スキルの社員を配置することが困難に。
- **上部機関への集約と遠隔指導**: 一定以上のスキルを持つ社員を本社・支社等に集約し、複数の現場を遠隔で指導する運用が増加。二拠点勤務やリモートワークはこの人材配置戦略を実現する手段として重要。
- **業務継続性の確保**: 災害対応や突発事象への対応力を維持するため、人材の面的な配置と冗長性の確保が重要。隣接拠点の社員がカバーできる体制を構築し、面的な安全性を高める。

国・行政への要望

補助金・税制優遇	二地域居住やリモートワーク推進に対する補助金・税制上のメリットの拡充を希望。現状は中小企業向けが中心で大企業が活用できる施策が少ない。
大企業向け施策	大企業が率先して取り組むことでグループ会社や社会全体への波及が期待できる。「大企業こそ支援すべき」との意見。
外部表彰制度	行政主導の客観的な表彰(対企業・社員)制度があれば、社内の不公平感を軽減でき、企業ブランド力・イメージ向上につながる。
導入メリットの提示	会社として動くために、補助金や企業イメージ向上など、企業価値向上につながる具体的なメリットが見える必要がある。
調査結果の共有	本調査の成果物(レポート・公表資料)の共有を希望。今後の社内施策検討の参考にしたい。

ヒアリング概要

対象企業	マーケティング・プロモーション産業某社
二地域居住 制度導入意向	類型2：課題直面企業 関心があり、情報収集をおこなっている段階
アンケート・ インタビュー活用	アンケート：企業名については、公開を控えて欲しい インタビュー：企業名については、公開を控えて欲しい
今後について	✓ 二地域居住導入について関心がある ✓ 調査終了後レポート共有や今後情報があれば受領したい
開催	非公表
回答者	非公表
実施者	非公表

二地域居住への関心度と検討背景

【現状】二地域居住制度について、ニュース等を通じて制度を認知していた。関心はあるが、具体的なアクションには至っていない。現状、東京と京都の2拠点体制で運営しており、コロナ禍以前からリモートワーク制度は存在していたが、コロナ禍で本格運用を開始した。副業・兼業：容認しており、ダブルワークも可能である。

【背景】最大株主の就業規則を参考に、プラスアルファの独自制度を構築しているが、これは転勤や拠点移動がある企業特性から、従業員の多様な働き方への対応として、リモートワーク・副業兼業を推進ニーズを満たすためである。

【方針】今後のトレンドが現場中心になることは考えづらく、また求職者ニーズもリモート中心であるため、課題はあるが継続的に推進する想定である。

導入済み関連制度の詳細

リモートワーク・ フレックス (拠点フリー制度)	コロナ禍以前から制度化、コロナ禍で本格運用済み。 なお作業場所について、在宅勤務を基本とし、東京・京都いずれの拠点でも勤務可能としている。
交通費補助制度	リモートワーク適用者の移動について、会社都合(出張・会議等業務命令)がある場合は、居住地から拠点への交通費・日当を支給することとしている。
副業・兼業制度	勤務時間外での実施を前提に許可制で導入している。他社での就労状況は現時点で未確認であり、この方針を維持する。

組織構造と課題の背景

✓ 非公表

二地域居住やリモートワーク推進における課題

社会保険・住民税
の届出先の複雑化

二拠点居住時の住居費負担(東京vs地方)の最適化が、事業者・従業員目線で最適か不明確(知識不足)である。

グループ各社との
制度整合性

✓ 非公表

遠隔地からのアク
セス・セキュリティ
対策

在宅勤務時は会社携帯のテザリングを使用しており、通信の安全性が十分に検証できていない
経費精算システムが社内LANのみ対応で、リモートから精算申請・承認ができない。

機運

リモートの時も、どちらから言えば現場よりも上役の率先的な実施で動いた感がある(どうしても上に気を遣う文化がある)。役員や役職者による率先垂範が重要だが、現状は多くない。

課題解決に向けた現在の取り組み

- **評価制度の工夫**: 成果+プロセス評価: 定量的成果KPIに加え、プロセスの達成状況(何をしたか)を重視しており、場所やコミュニケーション比重による感覚的な評価を極力排除している。
- **みなし労働時間制と性善説**: 労働時間の厳密な管理を不要としており、また見えない不安(所謂、サボリ)対策については、「オフィスでもサボる人はサボる」との考えから、リモート時の報告書等は不要とし、性善説で取りやすい空気を作る。
- **環境づくりのため外部リソースの活用**: 社外打ち合わせの合間に利用できるワーキングスペースを活用
- **システム改善要望**: 経費精算システムの社外アクセス対応を親会社に要請中。

人事政策としての二拠点勤務の意義

- **従業員エンゲージメント向上**:従業員(ヒアリング対応者自身も適用)が関西と東京を柔軟に行き来でき、ワークライフバランスの調整が容易になり、モチベーションが向上している。従業員のエンゲージメント調査では、リモートワーク導入に対する好意的回答が多数を占める(競争優位というよりは、既に競争等位的な要素になっているのではないか)。
- **工数確保・業務の継続性向上**:例えば体調不良時に無理に出社せず、リモートで対応可能である。従来は、病院に行くために、全休・半休取得が一般的であったが、フレックス的な中抜けにより、業務停滞リスクが低減している印象を受ける。二地域でも、介護などの理由に対して、オールオアナッシング的にならず、オプションがつくことにより、工数確保に繋がり、且つ従業員満足に繋がると期待している。

国・行政への要望

税制・コスト 支援の拡充	二拠点居住制度導入企業への税制優遇や宿泊費・家賃補助の非課税枠拡大を希望する。 また、当該支出が、会計上どのような扱いになるか相談できる窓口が欲しい。(例：家賃補助が課税対象かなど)
労働法制の明確化	移動中の労災認定基準の明確化: 二拠点間移動や在宅勤務中の労災認定基準など労務事故の責任範囲を明確化して欲しい。 また裁量労働制の導入拡大: 柔軟な働き方を担保して欲しい。
省庁間連携での ワンストップ化	様々な省庁が、政策を推進しているが、多くの場合、縦割りが強く一元的な窓口整備をお願いしたい。

ヒアリング概要

対象企業	製造業・IT産業某社
二地域居住 制度導入意向	類型2：課題直面企業 関心があり、情報収集をおこなっている段階
アンケート・ インタビュー活用	アンケート：企業名については、公開を控えて欲しい インタビュー：企業名については、公開を控えて欲しい
今後について	✓ ローカルキャリア構想の具体化を検討 ✓ 調査終了後レポート共有や今後情報があれば受領したい
開催	非公表
回答者	非公表
実施者	非公表

二地域居住への関心度と検討背景

【現状】全社的にリモートワーク制度およびフレックスタイム制度を導入済み。二地域居住については「関心はあるが、具体的なアクションは起こしていない」段階。過去に実施した東北での復興支援活動に若手社員から多数の応募があり(倍率10倍以上)、地域貢献への社員の関心の高さを認識。

【背景】東北復興支援の経験を通じ、若手社員の地域貢献意欲の高さを実感。これを契機に「ローカルキャリア」の構築を検討中。特に能登復興が新たなきっかけとなりうる形で、企業版ふるさと納税等をベースにした取り組みを模索。

【方針】リモートワーク・フレックスタイム制度を基盤に、ローカルキャリア構想の具体化を検討。企業版ふるさと納税を活用した地域貢献と社員のキャリア開発を両立させる新たな枠組みの構築を目指す。

導入済み関連制度の詳細

リモートワーク 制度	全社的にリモートワーク制度を導入。場所にとらわれない働き方の基盤として運用。情報通信業の特性を活かした柔軟な勤務体制。
フレックス タイム制度	フレックスタイム制度を導入済み。リモートワークと組み合わせた柔軟な勤務時間設定が可能。
【時限制度】 復興支援活動	復興支援を実施。若手社員から多数の応募があった。地域貢献への社員の高い関心を確認。
副業・兼業	申請方式で、週3時間程度の上限(目安)を設け、許可をすることで、労働基準法を守る工夫をしている。また他企業と相互副業連携(副業先を明確にする)で、管理を容易にする工夫も。

組織構造と課題の背景

- ✓ 本社は首都圏、地方拠点あり。全社的にリモートワーク・フレックスタイム制度を導入済み。
- ✓ 復興支援に若手社員から多数応募(倍率10倍)。地域貢献への社員の関心が極めて高く、これを「ローカルキャリア」として制度化する構想。
- ✓ 別地域の復興を一つのきっかけとして、企業版ふるさと納税等をベースにした二地域居住・地域貢献の枠組みを検討中。

二地域居住やリモートワーク推進における課題

遠隔地での 勤怠管理	遠隔地での労働時間の正確な把握・勤怠管理が課題。大企業ならではの統一的な管理体制の構築が求められる。
交通費・ 住居費負担	拠点間の交通費(新幹線・航空機等)および滞在先の住居費・宿泊費の負担が特に大きな課題。コスト面の障壁が高い。
経営層の 理解獲得	経営層や管理職からの制度導入意義への理解が得られにくい。投資対効果の可視化が必要。
評価公平性 の確保	利用者と非利用者間の評価公平性の確保、対面減少による業務評価の困難化が課題。
制度設計の 複雑さ	就業規則改定、利用条件設定、効果測定 of 仕組み構築等、制度設計に多大な手間と時間が必要。
業務連携 への支障	チーム内・部署間・拠点間での業務連携への支障、管理職のマネジメント負荷増大が懸念。

課題解決に向けた現在の取り組み

- **ローカルキャリア構想の検討**:復興支援(倍率10倍)の実績を基に、社員の地域貢献意欲を「ローカルキャリア」として制度化する構想を検討中。地域での業務経験をキャリア形成に組み込む。
- **企業版ふるさと納税の活用検討**:復興地への企業版ふるさと納税等をベースにした地域貢献・二地域居住の枠組みを模索。税制メリットを活用した持続可能なモデルの構築。
- **リモートワーク基盤の活用**:全社的に導入済みのリモートワーク・フレックスタイム制度を基盤として、二地域居住への段階的な移行を検討。
- **グループ全体での社会貢献活動**:グループとして教育支援や地域貢献活動を積極的に展開。社員から人気の高い社会貢献プログラムの実績あり。

人事政策としての二拠点勤務の意義

- ローカルキャリアの創出：復興支援への若手社員の高い応募倍率（10倍）が示すように、地域貢献を通じたキャリア形成への社員ニーズは極めて高い。二拠点勤務を「ローカルキャリア」として制度化することで、社員の成長機会と地域貢献を両立。また転勤を嫌う若手が増え、実際に退職もあった。
- 復興支援を契機とした地域共生モデル：能登復興をきっかけに、企業版ふるさと納税等を活用した地域共生モデルの構築を検討。災害復興支援から恒常的な地域貢献・二地域居住への発展を目指す（特に復興地域のインフラ開発に関心があり、過去の震災復興支援での成功体験を地域インフラ営業のモデルにしていきたい）。
- 多様な働き方を認める企業文化の醸成：リモートワーク・フレックスタイム制度を基盤に、二拠点勤務を含む多様な働き方を認める企業文化を醸成。従業員のウェルビーイング向上と企業の社会的価値向上を同時に実現。

国・行政への要望

税制優遇制度	「二拠点居住生活を推進する企業に対しての優遇制度（税制上等）があると非常に検討しやすい」（アンケート自由記述）。企業版ふるさと納税の拡充も期待。
交通費・住居費支援	拠点間の交通費（新幹線・航空機等）および滞在先の住居費・宿泊費の負担軽減策を希望。コスト面の障壁解消が制度導入の鍵。
法規制の明確化	現行法規での対応範囲の不明確さが課題。二地域居住に関する法的枠組みの整理・明確化を期待。
効果測定の支援	制度導入後の効果測定・見直しの仕組み構築を支援する指針やツールの提供を期待。
経営層向け啓蒙	経営層や管理職への制度導入意義の理解促進。成功事例の共有や投資対効果の可視化を支援する情報提供を希望。

企業・従業員双方に高い関心、経済的負担と制度整備が最大の課題

調査概要

本調査は改正法(令和6年11月施行)を背景に、二地域居住に関する企業側と従業員側の課題を整理するため実施。手法は、企業向けアンケート(61社)、従業員アンケート(118名)、先進企業・課題企業へのヒアリング(複数)の3本柱。調査期間は2026年2～3月。

企業アンケート主要結果

- 関心度は**73.8%**、うち**34.4%**が「既に推進中」。
- 期待効果は従業員のウェルビーイング向上(67.2%)、エンゲージメント向上(60.7%)。
- 課題は勤怠管理(50.8%)、拠点間交通費(47.5%)、住居・宿泊費負担(42.6%)。

従業員アンケート主要結果

- 実践意向は**約80%**が前向き(既に実践8.5%等)。
- 動機は気分転換・自然環境・家族時間の確保。
- 課題は交通費・通信環境(61.9%)、住居・宿泊補助(58.5%)、経営理解不足(40.7%)。

ヒアリング結果概要

- 先進企業:ワーケーションやサテライト制度を導入し、対面機会や常時オンラインで対処。
- 課題企業:現場との不公平感やマネジメント負荷が導入障壁で、段階的に推進中。

課題構造と今後の施策への示唆 — 「コスト」「制度」「文化」の3層で課題を解消

課題の3層構造

¥ 第1層: 経済的負担(最大の障壁)

企業・従業員双方が最大の課題として挙げる。企業側は拠点間交通費(47.5%)・住居費(42.6%)の負担を、従業員側は交通費補助不足(61.9%)・住居費補助不足(58.5%)を課題視。

📄 第2層: 制度・労務管理(実務的障壁)

遠隔地での勤怠管理(企業50.8%)、OJT・育成機会の減少(企業41.0%)、業務評価の困難化など。先進企業でも統一的なマネジメントガイドラインは未整備。

👥 第3層: 組織文化・意識(根源的課題)

「出社している人が偉い」という暗黙の価値観(従業員32.2%)、帰属意識の希薄化への不安(従業員34.7%)、現場との不公平感など、制度導入だけでは解消困難な課題。

企業・従業員の要望

💡 示唆1: 経済的支援の拡充

拠点間交通費の非課税枠拡大、二地域居住導入企業への法人税控除・補助金制度の創設など、大企業も活用可能な支援策の整備が求められる。

💡 示唆2: ガイドライン・モデル制度の整備

二地域居住に対応した勤怠管理・業務評価・労災対応等のガイドラインを国が策定・提示することで、企業の制度設計コストを低減。業種別・規模別のモデルケース提示も有効。

💡 示唆3: 普及啓蒙と成功事例の発信

先進企業の成功事例を業界横断的に共有する場の創出、行政主導の表彰制度による企業の取り組み可視化、推進プラットフォームを通じた情報発信の強化が重要。

💡 示唆4: 段階的導入の推奨

全社一律導入ではなく、リモートワーク→ワーケーション→二地域居住と段階的に制度を拡充するアプローチが現実的。柔軟な働き方の基盤整備が先行して必要。



感動のそばに、いつも。