

テレワークによる活力ある地域づくりの 構想

豊川 正人

Masato Toyokawa

早稲田大学大学院
国際情報通信研究科 修士課程2年

多くの地域では、過疎化や高齢化、地元経済の低迷と多くの問題を抱えており、都市と地域の格差が拡大している。このような問題を解決するひとつの方法として、テレワークが注目を集めている。近年、テレワークを用いたさまざまな地域活性化への取り組みが実施され、導入の成功事例として取り上げられている地域がある。本稿はテレワークによる地域活性化の効用を考察し、国内の他の地域でも同様に活用できる土台を提案していくものである。

本稿のねらいは3つである。第一は、地域におけるテレワークのメリットを明確にし、テレワークを活用した地域再生が実現することの意義を強調することである。第二は、都市部や他の地域の企業と労働者に対して、テレワークを活用した地域への進出を促す誘因となるもの（インセンティブ）を提示することである。第三は、テレワーク導入を検討する地域に対して、テレワークを基軸とした地域の魅力づくりにかかる具体的なアイデアを提示することである。

1 はじめに

現在、少子化の影響により日本の労働力人口は、急速に不足している。労働市場への参加が進まず、性、年齢別の労働力率が2006年と同じ水準で推移すると仮定した場合、労働力人口は2006年の6,657万人から、2030年には5,584万人と24年間で1,000万人以上の減少が推計されている。日本は労働力不足時代に突入している。

一方、地域では、この問題がより一層深刻となる。労働力人口の都市部への流出を抑えられず、人口減少が止まらず、地域経済の支えていくための労働力の不足がより顕著に表れてくる。多くの地域では、地域経済の低迷に頭を抱えており、都市との格差の拡大が懸念されている。

このような地域の問題の解決は急務であるが、その解決策として、テレワークが注目を集めている。テレワークとは「情報通信技術（IT）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」のことである。ITを使って空間的制約を緩和すれば、都市部に移らずとも、地域で仕事ができる。

本稿のねらいは3つである。第一は、地域におけるテレワークのメリットを明確にし、テレワークを活用した地域再生が実現することの意義を強調することである。第二は、都市部や他の地域の企業と労働者に対して、テレワークを活用した地域への進出を促す誘因となるもの（インセンティブ）を提示することである。第三は、テレワーク導入を検討する地域に対して、テレワークを基軸とした地域の魅力づくりにかかる具体的なアイデアを提示することである。

2 テレワークとは

本章では、テレワークの定義、分類、推移等の概観について説明を行う。

近年、テレワークという言葉を目にすることが多くなった。本来、テレワーク（telework）とは、「離れたところから（tele）仕事をする（work）」ことを示す造語であり、従来のオフィスから離れ、別の場所で働くことを意味する。テレワークの普及促進を目的として活動を続けている社団法人日本テレワーク協会は、「情報通信技術（IT）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義している。また、情報通信技術を使

表1 テレワークの主な形態

分類		概要
雇用型	在宅型	従業員の自宅で行う働き方
	モバイル型	顧客先、移動中の社内などで仕事を行う働き方
	施設利用型	サテライトオフィスなどの施設を利用して仕事を行う働き方
自営型		個人事業者や小規模事業者などがITを活用して行う働き方

出典：テレワーク人口倍増アクションプラン（2007）別添1－参考2より作成

表2 三友（1997）による雇用型テレワークの分類

	分類	勤務場所
雇用型 テレワーク	ホームオフィス	自宅
	モバイルオフィス	自動車、電車、飛行機など
	サテライトオフィス	サテライトオフィス、テレワークセンター等
	テンポラリーオフィス	ホテル、図書館、レストラン等
	地域型リゾートオフィス	リゾート地

出典：「テレワーク社会」（三友仁志、1997）より作成

って出勤に代替するという意味で、英語圏では、テレコ
ミュティング（telecommuting）とも呼ばれ、かつて
は日本でもテレワークよりこちらの名称を多く用いられて
いたこともあった。

また、IT戦略本部（2007）によれば、テレワークは
その形態によって表1のように分類される。

まず、雇用されるか自ら事業を行うかによって雇用型
と自営型に分類される。

三友（1997）は雇用型テレワークを5つに分類して
いるが、これは施設利用型をさらに3つに細分化したも
のである（表2）。

国土交通省の調査によれば、テレワーカー（週8時間
以上情報通信技術を活用して、職場以外で勤務した人）
の就業者人口に占める割合は、2002年時点では6.1%
（約408万人）だったものの、2005年には10.4%（約
674万人）と1.65倍に増加しており、着実に拡がりをも
せていることがうかがえる。2003年7月策定の「e-
Japan戦略Ⅱ」によれば、2010年に日本の労働人口の
2割（約1,400万人）をテレワーカーとする目標が掲げ
られ、2007年5月にはその具体的な施策を「テレワー
ク人口倍増アクションプラン」としてまとめている。

テレワーク人口倍増アクションプランの中では、政府
が期待するテレワーク推進の意義と効果として、1）少
子化・高齢化問題等への対応、2）家族のふれあい、ワ

ークライフバランスの充実、3）地域活性化の促進、4）
環境負荷軽減、5）（企業の）有能・多様な人材の確保、
6）（企業の）営業効率の向上・顧客満足度の向上、7）
（企業の）コスト削減、8）災害等に対する危機管理、が
挙げられている。いずれも、就業者、企業および社会に
とって大きな意義があり、日本が抱える、さまざまな社
会問題に対するソリューションになり得るとして期待さ
れている。

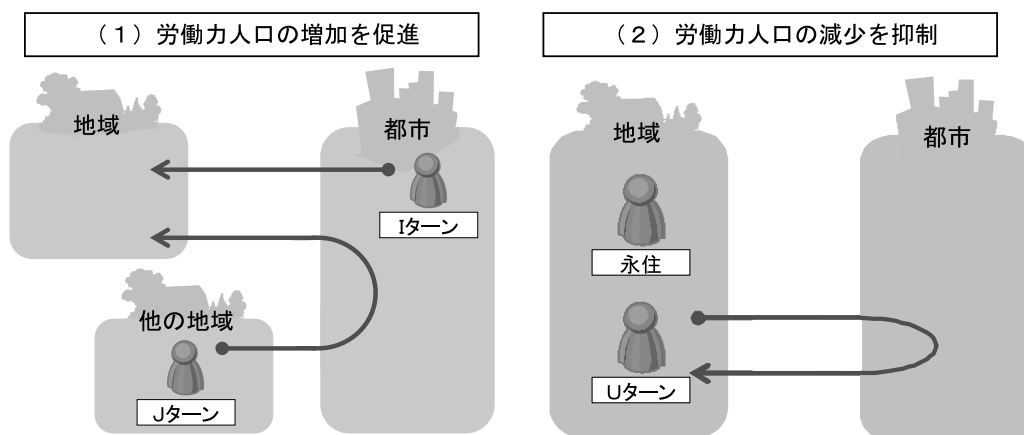
3 | 地域におけるテレワークの効果

IT戦略本部（2007）は、期待されるテレワークの意
義・効果を8つ挙げている。その中のひとつに「地域活
性化の促進」があり、具体例の第一としてUJターンを挙
げている。UJターンとは、進学や就職のため都会に出た
後、出身地や近隣地域に戻ることで、または出身地にか
わらず、住みたい地域を選択し移り住むことである。

1章で述べたように、現在地域において労働力人口が
不足してきているが、この問題の解決策は、単純に、増
加を促進するか、減少を抑制するかの2つしかない。つ
まり、（1）都市や他の地域からの労働力人口の流入を促
進する、（2）地域から都市への労働力人口の流出を抑制
する、ということである。それぞれにヒトの動きをあて
はめると図1のようになる。

前述のようにテレワークの効果として、UJターンに

図1 地域における労働力不足の解決策とヒトの動き



（筆者作成）

よる地域活性化が期待される。テレワークにより遠隔地での就業が可能となれば、都市や他の地域から労働力人口の流入が望める。また、テレワークにより地域での雇用が創出できれば、労働力人口が地域に永住あるいはUターンして戻ってくることが望める。

しかし、Jターンする人、Iターンする人、Uターンする人、また地域に永住する人、それぞれに対して、地域におけるテレワーク就業の付加価値を明確に用意しなければ、積極的に地域で働こうという人は増えない。本稿では、(1)労働力人口の増加を促進するIターンする人とJターンする人を新来民と呼び、(2)労働力人口の減少を抑制する永住する人とUターンする人を地元民と呼ぶ。次章以降では、テレワークを活用した地域再生に向けて、新来民と地元民それぞれに対して指針を提示していく。

4 | 新来民への地域進出インセンティブの整理

本章では、まず新来民（都市や他の地域からやってくる人々）に対して、地域への進出のインセンティブとなるものを整理していく。新来民の地域進出インセンティブ

を設計する上でキーワードとなるのが、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）である。1節では企業、2節では労働者のインセンティブを提示する。

(1) 企業の地域進出インセンティブ

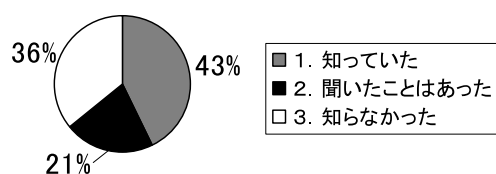
企業の場合、地域へのテレワーク進出を決めるのは、国でも自治体でもなく経営者である。よって経営上のインセンティブがない限り地域への進出は見込めない。近年の研究では、従業員のワークライフバランスを支援することが経営戦略としてさまざまな効果があるという見解がある。在宅勤務制度導入等の、従業員のワークライフバランス支援が、労働の品質向上に資するだけでなく、人材の獲得や確保にも効果があると考えられている。

①人材獲得のインセンティブ

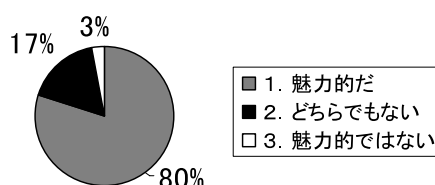
「若者はなぜ3年で辞めるのか？」というタイトルの新書がベストセラーになった。また、第二新卒というステータスが受け入れられやすくなっている背景からもわかるように、より良い就業体制を求めて若い世代の企業の出入りは激しくなっている。一方、近年は就職活動バブル期と呼ばれ、学生は新卒採用市場で企業から引く手あまたとなっているが、企業にとって優秀な新卒の人材を

図2 学生のワークライフバランスおよびテレワークに対する意識

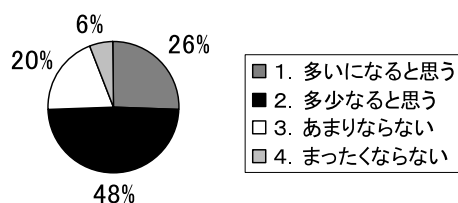
Q1 ワークライフバランスという言葉を知っていましたか



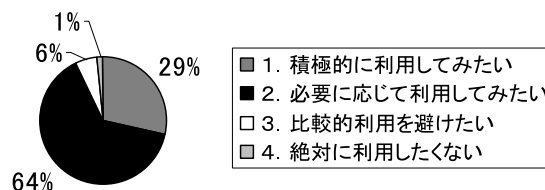
Q2 ワークライフバランスの実現に向けて取り組みを行っている企業は魅力的だと思いますか



Q3 企業がテレワークを実践しているということはあなたが就職活動で企業選択するうえでプラスの条件になりますか



Q4 あなたが入社した企業がテレワークを導入したら、テレワークで在宅勤務制度を利用してみたいですか



※アンケート調査は早稲田大学政治経済学部 に在籍する学部生70名を対象に実施
出典：『テレワーク導入のインセンティブに関する一提案』（豊川正人、筑島尊、浦野義頼、2008）

他社に獲得されることは損失である。

早稲田大学テレワーク研究プロジェクトでは、近い将来に企業の新しい人材となっていく大学生を対象にワークライフバランスとテレワークに関するアンケート調査をおこなった（図2）。

従業員のワークライフバランス実現に取り組んでいる企業は「1. 魅力的だ」という回答が8割だった。また、テレワークを実施していることが就職活動の企業選択においてプラスの評価になるか、という問いに対しては、全体の約3/4の学生が「1. 多いになると思う」か「2. 多少なと思う」の肯定的な回答を示した。これらの結果から、ワークライフバランスを実践している企業の評価は高く、新卒採用において有効に働くことがわかり、新しい人材獲得にも繋がることが期待できる。

テレワークによる在宅勤務制度を利用してみたいか、という問いに対しては、約3割が「1. 積極的に利用したい」、6割以上の学生が「2. 必要に応じて利用したい」と回答し、肯定的な回答が多数を占めた。しかし、三菱UFJリサーチ&コンサルティングと学習院大学経済経営研究所（2008）の調査によると、約7割の企業が、在宅勤務がワークライフバランスの促進に「効果がある」、「ある程度効果がある」と肯定的に捉えているが、実際に在宅勤務制度を導入している企業は7.7%と1割にも満たなかった。都市企業の在宅型テレワーク導入はまだ進んでいない様子だ。調査の対象となっていたのは、都市部の企業であり、都市郊外における在宅勤務を主に想定されているが、テレワークによる就業は距離が関係ないため、この在宅勤務が地域に及んだとしても業務上の差異はない。全国展開を検討する企業にとって、自社の社員が全国に偏在することはメリットであるし、支社や事業所を遠方の地域に作るためのコストを考えれば、社員に地域のホームオフィス（自宅）から就業してもらうことはメリットが大きいといえる。

以上のように地域で就業するというワークスタイルのメリットが認識されれば、地域の優秀な人材を獲得したいというインセンティブが働き、地域進出が進む。

②人材確保のインセンティブ

労働力不足時代の中にいる日本企業は、優秀な社員が退社することは損失であると認識をするようになり、結婚や出産、夫の転勤等の理由での退社を防ぎ、リテンション（雇用継続）を可能にするテレワークが注目を集め始めている。

都市部に居住することはできなくても、テレワークによって地域で就業することができれば退職する社員は減るだろう。企業のテレワークによる遠隔地勤務が導入されれば、企業は優秀な人材を確保できる。この人材確保のインセンティブが企業の地域への進出を促す。

（2）労働者の地域進出インセンティブ

本節では、企業に雇用される人に限定せず、労働力人口としてカウントできるポテンシャルを持つ人を総じて労働者と呼ぶ。大西（2007）は、テレワークによってワークライフバランスが改善され、自由になる時間が増えても、それをどのように使うかについて個人がビジョンを持つことが重要であることを指摘している。

団塊世代のセカンドライフに関する意識調査は、さまざまな研究機関によって行われているが、定年退職後のビジョンについて、必ず上位にランクインするのが、「地域に住みたい」、「趣味に時間を使いたい」というものである。これらは、定年退職に至るまで都市での労働を強いられたことによる疲労の蓄積が表れている。しかし、テレワークの到来により、場所を選ばず就業できるようになった現代において、なにも定年まで耐えて都市に居住し続ける必要はない。若いうちから地域の発信する情報に耳を傾け、自分が魅力を感じた地域へ移って働くことができるのだ。また、これから就職を希望する学生たちも、都市の企業に就職するのが主流になっているが、地域で就業することも視野にいれて、進路を選択していくべきである。

魅力ある地域に住む、地域で働きながら自由時間を充実させるというインセンティブが、労働者の地域進出を進める。

5 | 地域の魅力づくり

前章では、新来民に対して地域進出のインセンティブを提示した。続いて本章では、地元民（その地域に由来から居住している人）が地域で働きたい、暮らしたいと思えるような、地域の魅力づくりについて指針を述べていく。

まず地域において雇用機会がないために、労働力人口が都市へ流出している現状に着目し、テレワークを基軸とした地域の雇用創出ができる環境づくりについて述べる。次に、地域愛を高めるための地域資源を活かした魅力づくりについて述べる。

（1）地域におけるテレワーク環境づくり

生まれ育った地に対する愛着は多くの人が持つものだろう。しかし、地域において就業機会に恵まれず、若い世代を中心とする労働力人口が都市へ出てしまっているのが、地域の現状である。しかし、地域に雇用機会が増えれば永住する人やUターンする人が必然と増える。

テレワークによる雇用創出は、都市と比べて交通の利便性が低く、資金の少ない地域において効果的であり、多くの可能性がある。しかし、潜在的な可能性がなかなか活きる形にならず、地域への導入は遅れている。

普及が遅れる中、近年、テレワークを用いた地域活性化への取り組みが先行的に実践され、導入の成功事例として取り上げられているモデル地域がある。筆者が所属する早稲田大学テレワーク研究プロジェクトは、モデル地域を対象に行ったヒアリング調査を行った。まず、筆者らがヒアリングに訪れた2つモデル地域を簡単に紹介する。

<高知県黒潮町：雇用促進協議会>

高知県でのテレワークの出発点となったのが黒潮町（旧：大方町）の取り組みである。河上修士氏を中心とする黒潮町雇用促進協議会は、2004年よりテレワーカーの育成および産業とのマッチングを行っている。テレワークを使った雇用促進という新たな

な取り組みが評価され、高知県より「テレワーク推進モデル地域」に選定され、高知県庁から行政業務のアウトソーシングを受けている。

また黒潮町では、Kochiくろしお学校というe-learningを活用した地域の人材育成事業が行われている。テープ起こしや、統計データ入力、手書き書類のデータ化、チラシ・ポスターなどの印刷物作成の講座が用意されている。

<福島県いわき市：いわきテレワークセンター>

福島県いわき市には日本のテレワークエージェンツの草分け的存在である、株式会社いわきテレワークセンター（以下、いわきTWC）がある。いわきTWCは1994年5月に設立した株式会社である。代表取締役である会田和子氏は2003年、政府が選定した「地域産業おこしに燃える人」の33人の1人である。

いわきTWCの業務は、①テレワークエージェンツ、②コールセンター運営、③人材育成コンサルティング、④ソフトウェア制作の大きく4つである。また、いわきTWCでは業務を遂行するために、テレワーカーに対し継続的な人材トレーニングを行っている。このような取り組みが、地域での雇用創出に大きく貢献している。

次に、以上のモデル地域でのヒアリング調査を通して見えた、地域におけるテレワーク環境づくりに必要な3つの必須要素とその秘訣を紹介する。

①エージェンツ機能

地域での雇用創出を目指し、テレワークを推進していく上で、運営主体となるエージェンツが重要な役割を果たしていた。黒潮町では雇用促進協議会、いわき市ではいわきテレワークセンターが、エージェンツ機能を持っている。受注してきた業務をスタッフに割り振り、地域の内外でコネクツ機能を果たしていた。エージェンツでの業務遂行にあたってそれぞれの機関では、運営に携わ

るもののマインドの共有ができていた。

また、それぞれの運営主体の中心となる人物がバイタリティに溢れ、好奇心、行動力、実践力に富んでいた。彼らの原動力となるものは、仕事に対するやりがいであると、共通して意見を得た。

②インフラ、施設

地域は、都市と比べてテレワーク導入のうえで前提となる情報インフラの整備が遅れている。テレワークの運営上、大容量の高速回線を安く利用できるブロードバンド環境は最低限の条件である。2008年における推計ブロードバンド世帯普及率は57.1%で着実に伸びている。しかしながら、設備あたりの加入者数が望めない過疎地域は、民間の通信事業者による不採算地域への積極的なインフラ整備の進出は期待できない。

高知県のブロードバンド・ゼロ世帯比率は19.5%（全国第45位）と全国平均を大幅に下回っている。黒潮町はブロードバンド・ゼロ市町村から脱しているものの、未だインフラは十分ではない。また、福島県ではブロードバンド・ゼロ地域は解消されたが、まだ12.3%の世帯ではブロードバンドが利用できない状況である。

両地域ともにテレワーク環境の実現に向けて積極的な取り組みがあり、その意識が重要であることはもちろんである。しかし、地域において限られたアクセスポイントを有効に使い、テレワークを推進してきたことの方が評価に値し、ノウハウを学んでいくことができる。その秘訣は、2章の表1、2で示した形態によるテレワークの分類の中の施設利用型、特に表2に示した三友（1997）による分類のサテライトオフィスにある。県内全域にブロードバンドが整備されていれば、ホームオフィスによる勤務が可能であるが、アクセスポイントの限られる地域においてすべてのテレワーカーが在宅勤務することは、現段階において夢に等しい。そこで、いわき市のテレワークセンターのようなサテライトオフィスが有効に機能した。自宅でインターネットが使えなくても近隣のテレワークセンターで働くことを可能にしたのである。

また資金が少なくサテライトオフィスを作ることすら

難しい地域において、良いヒントを与えてくれるのが、黒潮町のテレキューブである。テレキューブは県立大方高等学校の空き教室をコンバージョンし、テレワーカーの教育と、インキュベーション用に6部屋を提供している。少子化の進行に従って、全国的に地域の学校の統廃合が行われる中、地域にとって廃校そのものが大きな負担となっているが、テレワーク用の施設としてコンバージョンすることで、地域活性化に向けて有効に再利用できる。

また都市では、施設利用型のテンポラリーオフィスとして図書館が利用されている事例がある。東京都千代田区に位置する千代田区立図書館では、セカンドオフィスと名付ける無線LAN接続の利用できるフロアを一般開放し、多くのテレワーカーが訪れている。このような公的機関において、アクセスポイントをテレワーカーに提供していくことは、地域においては有効性がより高く、参考にすべき事例とえる。

③教育

Selwyn（2003）は、インターネットを例にICTを利用していない人々の多数は、そもそもそれへのニーズがないという研究結果をまとめ、情報インフラを用意する前に、ニーズの掘り起こしに力を注ぐべきだと説いた。地域においてICTに対する需要を持った人たち、つまり潜在的テレワーカーに対して、教育を行っていく必要がある。

黒潮町では、もともと町民のパソコン利用率が低かった。そこでまずパソコン講座から初めて根気強くITの利便性を町民に広めていった結果、テレワークに挑戦する人が増えたと言われている。現在は、Kochiくろしお学校でのテレワーカー向けのスキルアップ講座の提供、テレキューブでのテレワーカー訓練等、テレワークへのニーズを高めるさまざまな施策が行われている。

いわき市においては、市と連携し新産業を担うICT人材の育成事業を展開し、1999年より5年間で延べ3,000人以上の人材育成を実施した実績がある。現在もさまざまな機関と連携し人材育成の支援を行っている。

代表の会田氏は、人材育成は永遠のテーマであると語る。いわきTWCの教育は、すでに能力のある人のスキルアップではなく、能力を眠らせている人たちを押し上げていくようなトレーニングを常に意識している。

教育は、両地域とも啓発活動に加え、潜在的なIT人材への能力開発を積極的に行っている。

（２）地域資源を活かした魅力づくり

テレワークによって地域での就業が可能となっても、地域愛がなければ、地元民は便利な都市の生活を求めて出ていってしまう。地域の魅力を再確認する、ないしは新しく創っていく必要がある。大切なことは、都市と差別化された地域の資源を活かした魅力を打ち出していくことである。その取り組みが地元民の地域愛を高めるだけでなく、4章2節で述べた都市の労働者に対して地域の魅力を伝え、労働力人口の流入を促す。

高知県黒潮町では、ゴールデンウィークになると、初夏の風物詩として定着した「Tシャツアート展」が開かれる（図3）。4キロにおよぶ美しい砂浜を美術館に見立て、全国から集まる作品を展示している。この美しい砂浜に飾られたTシャツを見るために、毎年多くの人がこの地を訪れる。筆者は、この「砂浜美術館活動」を行っている地域の人々と食事をする機会を得たが、会話を通して、彼らの地域に対する愛情は底知れないものであることがわかった。「砂浜美術館の哲学」を共有する人々が、テレワークを用いた地域再生プランを構想し、それが内閣府の地域再生認定を受けている。

黒潮町では美しい砂浜であったように、都市にはない地域の資源を活かして魅力を打ち出していくことが重要である。海に近い地域ならダイビングや海水浴を魅力として打ち出せばよい。山間部で空気のきれいな地域ならヨガの聖地として、川に近い地域なら川釣りの名所として、雪の降る地域なら氷細工やスキーの街として打ち出せばよい。あたりまえに思われている地域の資源が、実は都市にはない価値を持っている。それをどう魅せていくかが課題である。

図3 黒潮町砂浜美術館 Tシャツアート展



（撮影：西田みつ恵、2007）

6 | 最新の地域活性化プロジェクト

4章、5章では、新来民と地元民それぞれに指針を提示した。最後に本章では、最新の地域活性化プロジェクトの事例を紹介し、新来民と地元民がどう連携して地域を活性化できるかアイデアを提示したい。

今年度、総務省による「短期移住型テレワーク」実証実験が実施されている。これは、釧路や函館など北海道内六市町で、北海道外の企業の社員や家族に協力を求め、短期移住型テレワーク（在宅勤務）の実証実験を行うものである。実証実験のねらいとして、ワークライフバランスの実現、心身の充実、家族とのつながりの強化を挙げている。いつもとは違う自然あふれる場所で、家族と長期間過ごすことによる情操効果が期待されている。また、短期移住の受け入れによる地域の活性化も期待されている。北海道からスタートする今年の在宅勤務の実証実験には、パナソニックと富士通ワイエフシーの社員とその家族が参加する。

今回の実証実験で社員およびその家族のワークライフバランス実現やメンタル面での有効性が証明されれば、今後、都市から地域への短期的なテレワーカーの流入が進められる。地域でもこうした都市からの短期移住型テレワーカーの受け入れ体制を整える必要があるが、その整備・推進においてリゾート開発等の大きなビジネスチ

ヤンスが眠っている。2章の表2で示した分類の「地域型リゾートオフィス」である。テレワークによって働くことができるリゾート地を開発すれば、短期移住型テレワーカーに都会とは違う日常を提供できる。短期移住型テレワーカーに向けた新しいサービス産業が創造できるのだ。こうした地域型リゾートオフィスでの受け入れは、日本人に限定することもない。テレワーク先進国ある、アメリカやEU主要国からのテレワーカーも積極的に受け入れていけば、地域の国際性も高まっていくだろう。

4章で述べたように、企業が人材を獲得・確保するうえで従業員のワークライフバランスを支援することは重要である。こうした「地域型リゾートオフィス」での勤務制度を導入することが、社員や社会からの評価を高めると考える。

7 | おわりに

本稿では、テレワークを活用した地域活性化の実践に

関する事例の紹介と提案を行った。潜在的な可能性は大きいですが、地域においてテレワークは発展途上である。これから種々の調査や実証実験により、地域におけるテレワークの光と影が明らかになっていくだろう。地域再生に向けて前向きに、テレワークの課題に対応していくことを望んでやまない。テレワークを活用して、新たな価値を創造していける魅力的な地域が登場することを期待している。

謝辞

本稿は、研究を目的としたヒアリング調査に快く応じてくださり、ご多用の中で時間を割いてくださった黒潮町雇用促進協議会の河上修士氏および、株式会社いわきテレワークセンター代表取締役の会田和子氏のおかげで執筆できた。ここに深く御礼を申し上げたい。

【参考文献・URL】

- ・労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」2007。 <http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2008/documents/034.pdf>
- ・社団法人日本テレワーク協会「テレワーク白書2007」p.2, 2007.
- ・IT戦略本部「テレワーク人口倍増アクションプラン」2007。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/others/telework.html>
- ・三友仁志「テレワーク社会」p.5, 1997.
- ・豊川正人、箴島専、浦野義頼「テレワーク導入のインセンティブに関する一提案」FIT2008 第7回情報科学技術フォーラム 講演論文集 第4分冊, pp.397-398, 2008.
- ・「日経産業新聞」2008.3.10、夕刊.
- ・大西隆「テレワークの現状と課題」新都市、No.7, Vol.61, pp.9-15, 2007.
- ・Kochiくろしお学校 <http://www.kochi-kuroshiogakko.com/>
- ・TWC-いわきテレワークセンター <http://www.iwaki-twc.co.jp/>
- ・財団法人インターネット協会「インターネット白書2008」2008.
- ・総務省「次世代ブロードバンド戦略2010」2006。 http://www.hokuriku-bt.go.jp/img/resarch/non_bb/secondmeeting/nnbb2-6.pdf
- ・N.Selwyn, "ICT FOR ALL? Access and use of public ICT sites in the UK", Information, Communication & Society, No.3, Vol.6, pp.350-376, 2003.
- ・下崎千代子、小島敏宏「少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出」pp.202-203, 2008.

※上記URLは、2008年9月16日現在、存続を確認。