

令和2年度内閣府委託事業

令和2年度地方移住に伴うテレワークに係る調査業務
【移住に伴うテレワークの促進に必要な項目の整理と提案】

2021年3月31日
株式会社NTTデータ経営研究所

1. 調査の目的	3
1-1 調査の目的	3
2. 検討方法	4
2-1 検討プロセス	4
2-2 「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型	5
2-3 個人・企業アンケート調査結果概要	7
2-4 企業・個人・地方自治体ヒアリング結果概要	14
3. 検討結果	16
3-1 「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと	16
3-2 企業、個人、地方自治体ごとヒアリングからの示唆	23
3-3 全体のまとめ	25

1. 調査の目的

調査結果の取りまとめ（報告書の作成）

本報告書は、地方移住に伴うテレワークに係る調査業務のうちの（3）移住に伴うテレワークの促進に必要な項目の整理と提案に関するものである。

移住を伴うテレワークの導入を促進

移住を伴うテレワークの導に関する企業側・働き手側の抱える課題の把握

（1）調査事業

移住を伴うテレワークの導入を促進するにあたり、企業側・働き手側の抱える課題の把握

- ・企業
- ・個人

（2）事例集の作成

すでに移住を伴うテレワークを導入・実施している企業や、移住を伴うテレワークを推進する施策を実施している自治体それぞれの取組を紹介する事例集の作成

（3）移住に伴うテレワークの促進に必要な項目の整理と提案

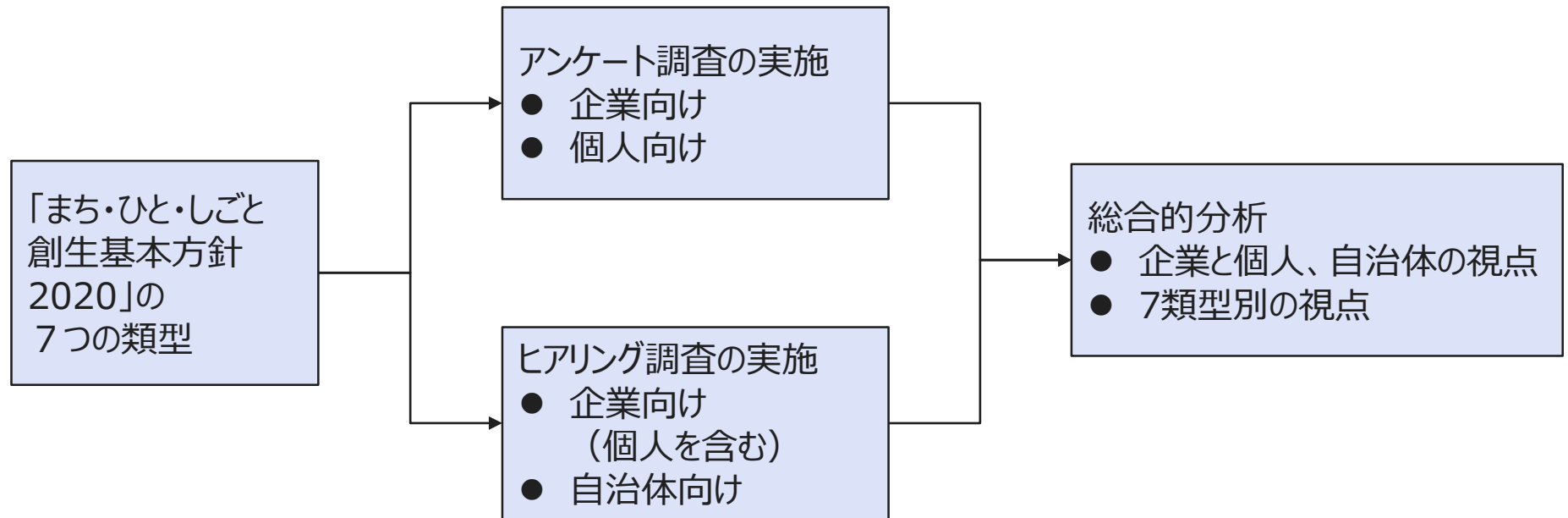
（1）及び（2）の調査を踏まえ、企業・個人・自治体向けにどのような指針を示すことで、移住を伴うテレワークが推進されるか提案を行う。

本報告書の対象テーマ

2. 検討方法

2-1 検討プロセス

- 以下のようなプロセスで検討を行った。



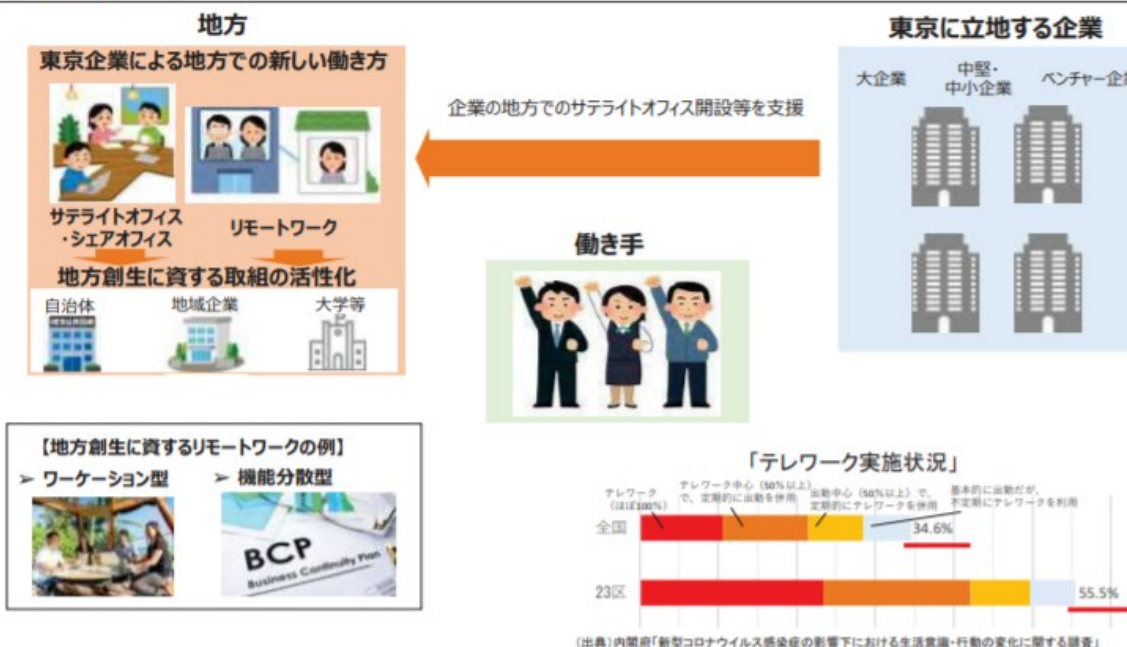
2. 検討方法

2-2「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型

- 「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」においては、以下のように、地方への移住・定着の推進（リモートワーク推進等による移住等の推進）が示され、例示的に「ワーケーション型」、「機能分散型」が示されている。

4. 地方への移住・定着の推進－リモートワーク推進等による移住等の推進－

- 経済団体、東京の大企業等との連携の下、①地方、②東京に立地する企業、③働き手、にとってメリットのあるリモートワークやサテライトオフィスの在り方を検討するとともに、政府関係機関におけるリモートワークの方向性についての調査検討を進め、しごとの地方移転と社員等の地方移住を推進。



出所) http://www.city.seto.aichi.jp/docs/2020020700047/files/03-6_02sakutei_sanko3_kuni_2020houshin.pdf

2. 検討方法

2-2「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型

- より具体的には、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局による本事業の調査仕様書において、以下の「地方創生テレワーク」の7類型が示され、本調査のアンケートやヒアリングにおいても、この類型をベースに実施した。

想定される「地方創生テレワーク」の類型（案）

主なドライバー	類型案	概要
企業主導型 = 企業が経営戦略に基づき拠点を地方に設置・利用するもの	①地域プロジェクト推進型	例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組
	②機能分散型	首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組
	③人材確保型	都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署（非対面のインサイドセールス等）を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組
	④ワーケーション推進型	社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組
個人主導型 = 働き手が自己実現のため、東京本社業務をテレワークで継続しながら地方へ移住するもの	⑤地域貢献型	働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組
	⑥子育て型	主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組
	⑦実家型（介護等）	働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組

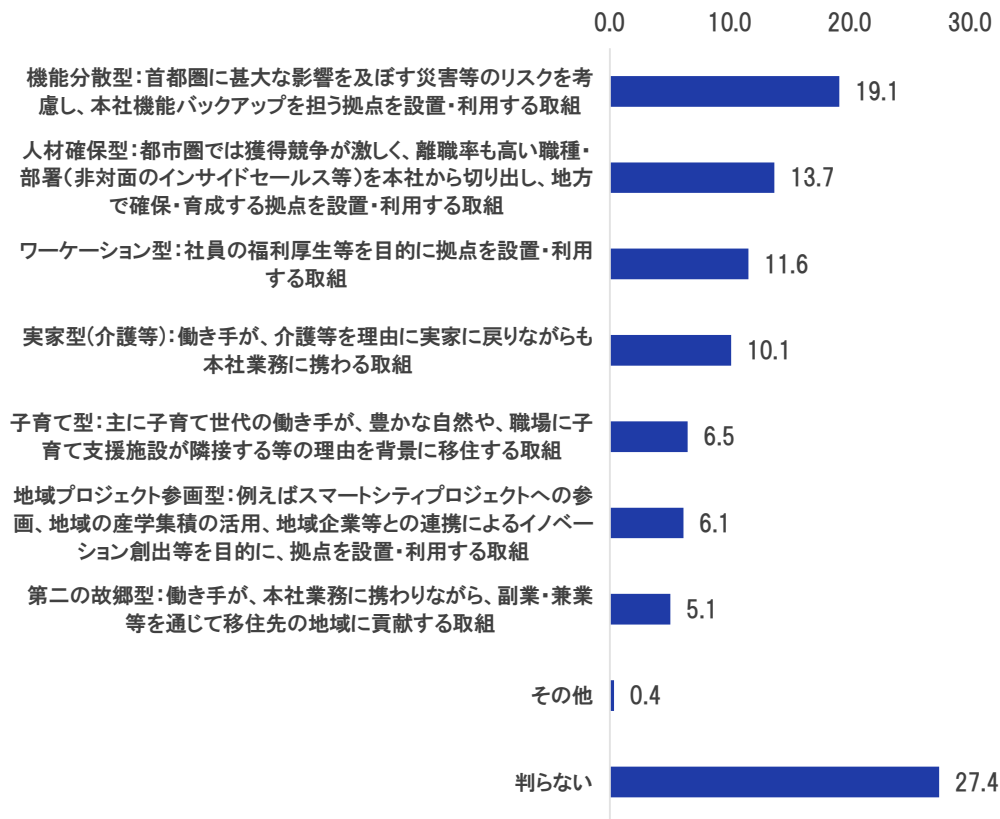
出所) https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/telework_suishin_kentoukaigi/pdf/201209shiryou2-2.pdf)

2. 検討方法

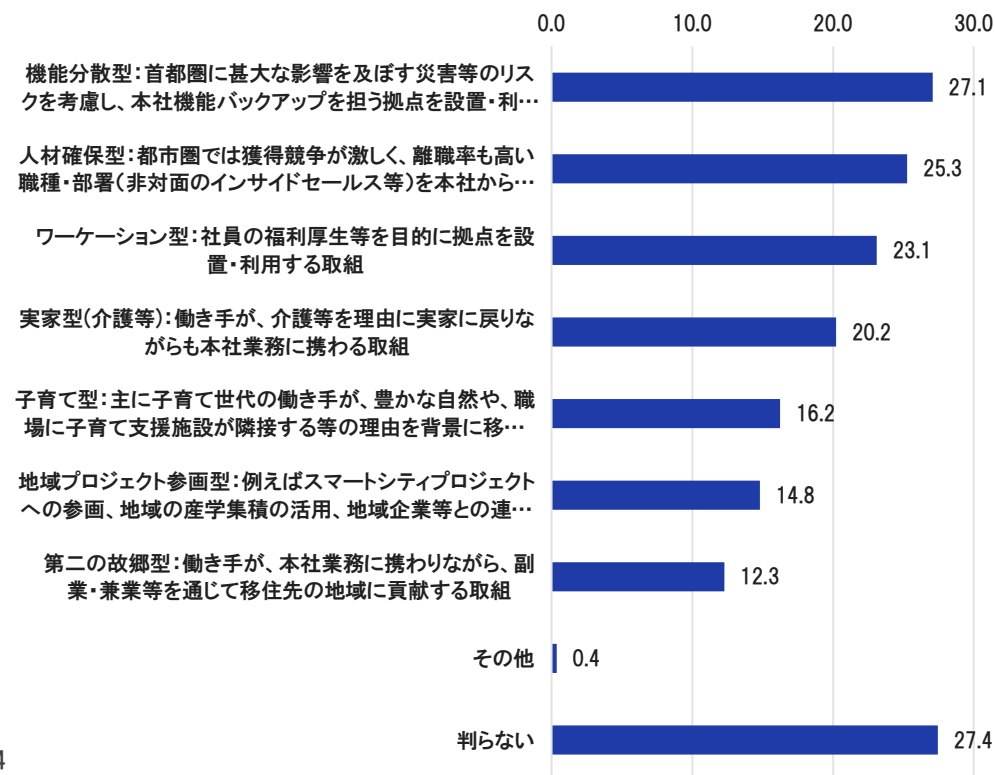
2-3 個人・企業アンケート調査結果概要

- 企業アンケート調査結果（地方移住を伴うテレワーク類型(n =277、%、複数回答））
 - 機能分散型、人材確保型、ワーケーション型の順に多く、企業主導型が中心である。
 - 個人主導では、実家型（介護等）、子育て型、第二の故郷型の順である。
 - 企業主導のうち、地域プロジェクト参画型の回答比率は他よりかなり低い。

最もあてはまるもの（%）



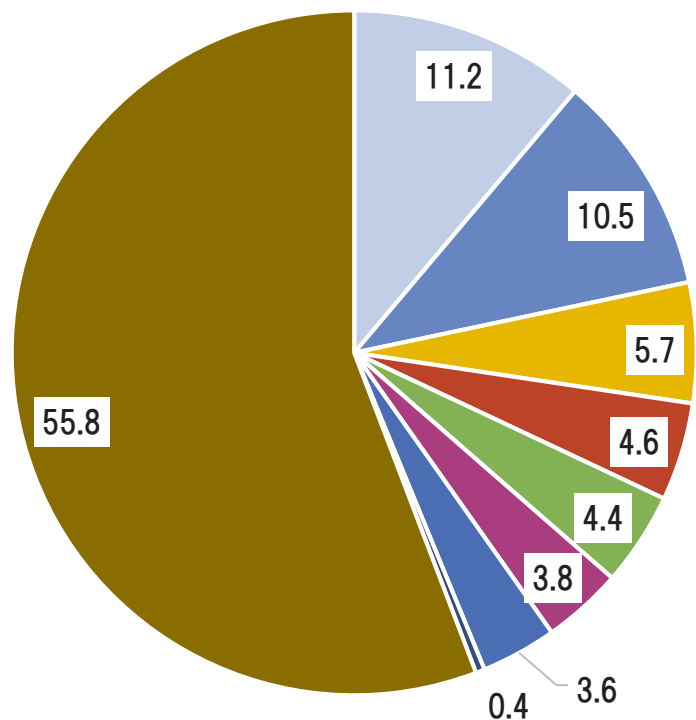
あてはまる全て（複数回答、%）



2. 検討方法

2-3 個人・企業アンケート調査結果概要

- 個人アンケート調査結果（所属する企業・組織における地方移住を伴うテレワークの類型、n=475、%）
 - ・ 機能分散型が最も多いのは企業向けアンケートと同じ。
 - ・ しかし、ワーケーション型が10%以上でこれに次ぎ、その次が実家型（介護等）となり、この2つは企業アンケートより相対的に順位が高く、個人視点では多くなっている。
 - ・ 他の類型は、企業アンケートの結果と類似している。

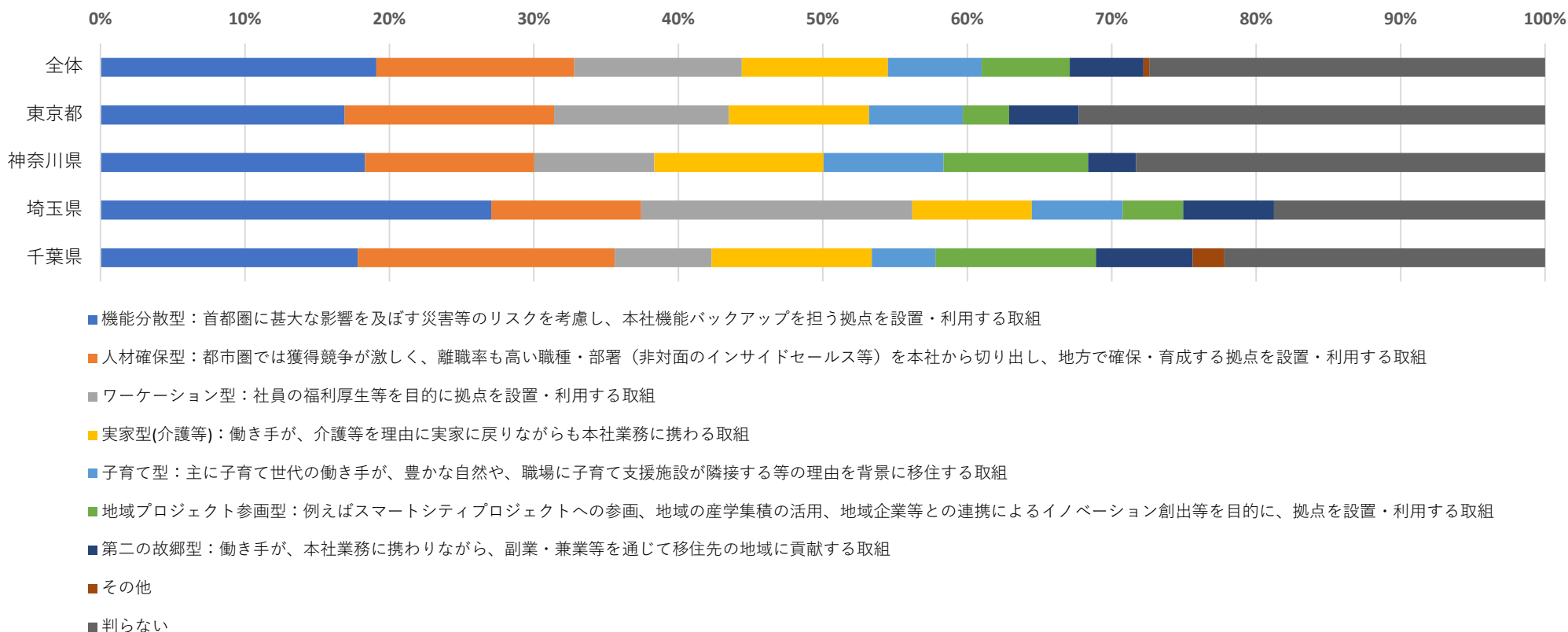


- 機能分散型: 首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組
- ワーケーション型: 社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組
- 実家型(介護等): 働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組
- 人材確保型: 都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署(非対面のインサイドセールス等)を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組
- 子育て型: 主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組
- 地域プロジェクト参画型: 例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組
- 第二の故郷型: 働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組
- その他
- 判らない・地方移住を伴うテレワークの制度はない

2. 検討方法

2-3 個人・企業アンケート調査結果概要

- 企業アンケート調査結果（1都3県別所属する企業・組織における地方移住を伴うテレワークの類型（最もあてはまるもの、n=277、%）
 - 「機能分散型」の比率が最も高いことは全県で共通で、埼玉県で特に高い。
 - 全般に傾向が類似するが、「地域プロジェクト型」は神奈川県、千葉県で高く地域差大。

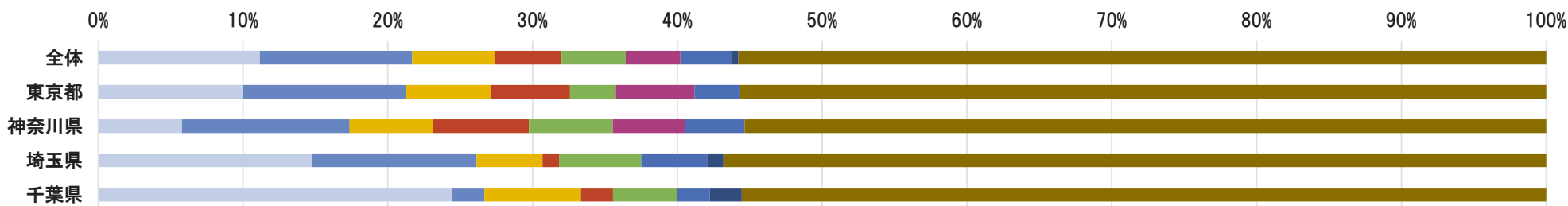


2. 検討方法

2-3 個人・企業アンケート調査結果概要

● 個人アンケート調査結果（1都3県別所属する企業・組織における地方移住を伴うテレワークの類型（最もあてはまるもの、n=475、%）

- 「機能分散型」が全体で10%以上だが、千葉県は24%強、神奈川県が6%弱と顕著な差。
- ワーケーション型も全体で10%以上だが、千葉県では2%強と顕著に少ない。
- 他の類型では、人材確保型、地域プロジェクト参画型が、神奈川県、東京都で多い。
- 企業アンケートに比べて、全般に地域特性が明確に現れ、居住地域は類型化に重要。

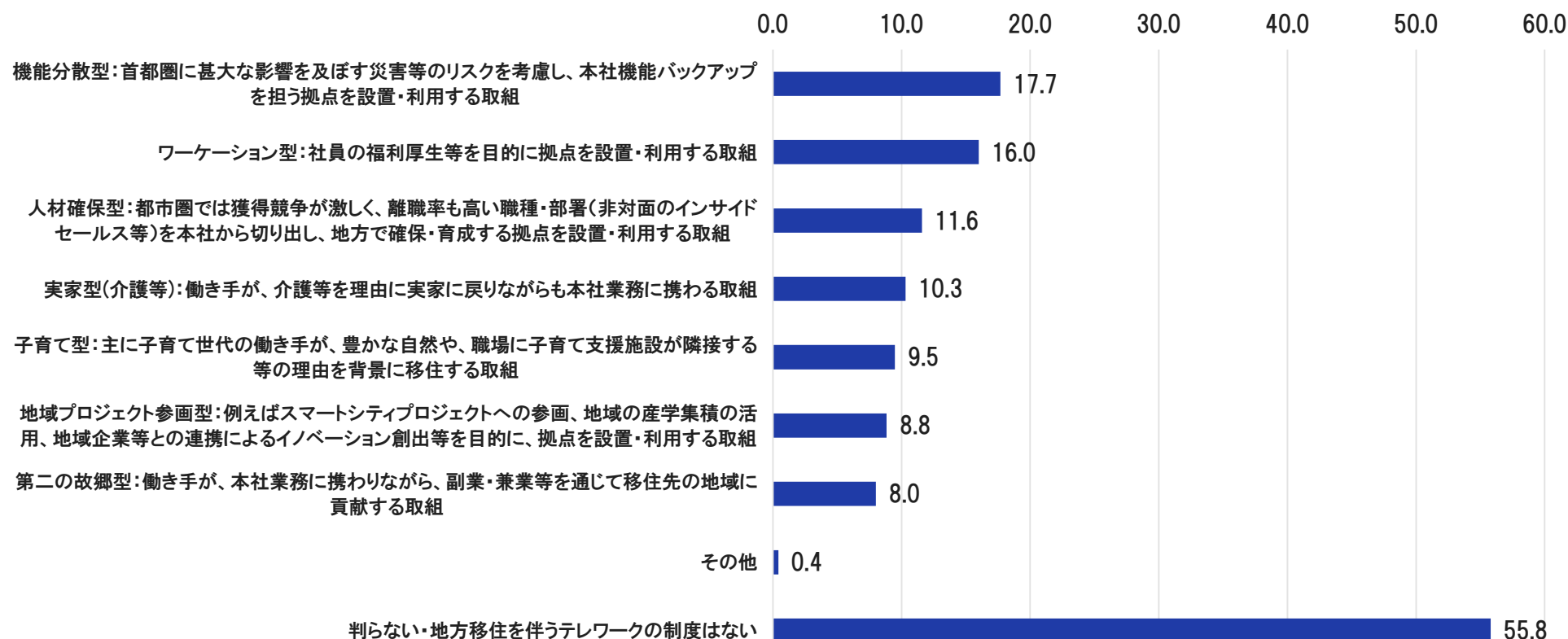


- 機能分散型: 首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組
- ワーケーション型: 社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組
- 実家型(介護等): 働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組
- 人材確保型: 都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署(非対面のインサイドセールス等)を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組
- 子育て型: 主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組
- 地域プロジェクト参画型: 例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組
- 第二の故郷型: 働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組
- その他
- 判らない・地方移住を伴うテレワークの制度はない

2. 検討方法

2-3 個人・企業アンケート調査結果概要

- 個人アンケート調査結果（所属する企業・組織における地方移住を伴うテレワークの類型、複数回答、n=475、%）
 - ・ 以下は複数回答での結果であり、この場合は前ページの結果と比べて、人材確保型と実家型（介護等）が逆転し、企業主導型の類型が上位に来る。
 - ・ ただし企業アンケート結果と比較してワーケーション型の順位が上位の点は同様。



2. 検討方法

2-3 個人・企業アンケート調査結果概要

- 企業アンケート調査結果(地方移住を伴うテレワーク類型別後押しとなる行政支援策、%複数回答)
 - ・ 類型に係わらず、全般的に行政の支援策に対する要望比率は高い。
 - ・ 類型別の相違はあるが、「補助金、財政投融资、税制上の優遇策」、「テレワークの労務管理のあり方提示」への要望比率が高いが、「成功事例集の提示」、「テレワークのモデル規程への提示」への要望比率も多く多くの類型で40%以上と高い。

		1	2	3	4	5	6
	全体	補助金、財政 投融资、税制 上の優遇策	成功事例集 の提示	テレワークの モデル規程 の提示	テレワーク の労務管理 のあり方提 示	その他	判らない・特 にない
1	地域プロジェクト参画型:例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組	(41) 51.2	34.1	34.1	26.8	0.0	17.1
2	機能分散型:首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組	(75) 40.0	38.7	37.3	41.3	2.7	12.0
3	人材確保型:都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署(非対面のインサイドセールス等)を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組	(70) 41.4	44.3	44.3	40.0	2.9	12.9
4	ワーケーション型:社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組	(64) 46.9	40.6	46.9	53.1	1.6	7.8
5	第二の故郷型:働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組	(34) 44.1	50.0	50.0	52.9	0.0	5.9
6	子育て型:主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組	(45) 57.8	31.1	40.0	57.8	2.2	8.9
7	実家型(介護等):働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組	(56) 48.2	42.9	48.2	37.5	1.8	10.7
8	その他【【Q15S1_8FAの選択内容】】	(1) 0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

2. 検討方法

2-3 個人・企業アンケート調査結果概要

- 個人アンケート調査結果(地方移住を伴うテレワーク類型別後押しとなる行政支援策、%複数回答)
 - ・ 全般に行政の支援策に対する要望比率は高い。特に、「テレワークのモデル規程の提示」への要望比率が高く、この点は企業アンケートの結果とやや相違がある。
 - ・ 他の支援策への要望も多く、この点は企業アンケートの結果とほぼ同様である。

	1 補助金、税制 上の優遇策	2 成功事例集の 提示	3 テレワークの モデル規程の 提示	4 テレワークの 労務管理のあ り方提示	5 その他	6 判らない・特 にない	全体 (回答 件数)
1 地域プロジェクト参画型:例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組	52.4	42.9	52.4	35.7	2.4	7.1	(42)
2 機能分散型:首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組	38.1	45.2	46.4	46.4	1.2	15.5	(84)
3 人材確保型:都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署(非対面のインサイドセールス等)を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組	45.5	34.5	47.3	52.7	1.8	12.7	(55)
4 ワークेशन型:社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組	32.9	38.2	48.7	35.5	5.3	21.1	(76)
5 第二の故郷型:働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組	52.6	42.1	63.2	42.1	2.6	7.9	(38)
6 子育て型:主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組	46.7	35.6	51.1	46.7	2.2	17.8	(45)
7 実家型(介護等):働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組	28.6	28.6	32.7	36.7	2.0	38.8	(49)
8 その他	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	(2)

2. 検討方法

2-4 企業・個人・地方自治体ヒアリング結果概要

● 企業へのヒアリング結果

- ・以下は企業へのヒアリング結果のまとめであるが、対象3社はいずれもテレワークの先進企業。
- ・移住には至らないにせよ、ワーケーションや多地域との係わりを含む事例や社員の活動も多い。
- ・ユニリーバとリコーは、地域課題解決を含むワーケーションを実施、社員の個人主導の動向は十分にとらえきれていないが、子育て、介護等への利用はかなりされているとみられる。
- ・メンバーズについては、会社として人材確保が重要だが、個人で子育て型への活用を行う具体的事例が存在。

類型		説明	ユニリーバ	リコー	メンバーズ
企業主導	地域プロジェクト参画型	例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組	●「地域de WAA」(自治体との連携による地域課題の解決)	・自治体との連携によるコワーキング施設設立支援(リコージャパン) ・地方拠点での産学連携(リコーITソリューションズ)	
	機能分散型	首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組		・災害発生時の大阪池田事業所の活用	
	人材確保型	都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署(非対面のインサイドセールス等)を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組		・地域の優秀な人材の活用(リコーITソリューションズ、リコージャパン)	●最も多く重要(地方採用、地方で働いて住む人が多く、類型の中で最も多い。)
	ワーケーション型	社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組	●「地域de WAA」(自治体と連携) ・社員の自主的行動(コロナ禍で自粛)	●ワーケーション推進(島根県海士町でのトライアル、友会の実証実験、リコージャパン等で実施) ・社員の自主的行動(コロナ禍で自粛)	・若手独身で札幌、北海道に行きたいといったワーケーション型的な移住(社員の自主的行動)
個人主導	第二の故郷型	働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組			
	子育て型	主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組		・子育て世代の勤務場所選択肢拡大	・個人での事例あり(対象地域は地元で、会社から2時間圏内、地域の支援制度あり)
	実家型(介護等)	働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組	・あり	●単身赴任の解除等(一時的にテレワーク実施等、勤務場所の選択肢を拡大)	
その他			・配偶者の地方転勤や離婚による		

2. 検討方法

2-4 企業・個人・地方自治体ヒアリング結果概要

● 地方自治体へのヒアリング結果

- ・以下は自治体へのヒアリング結果のまとめだが、大別して都市機能のある自治体（北九州市、静岡市）とその他の地域は分けることができる。人材確保は地域人口や雇用確保からの点でどの地域でも重要だが、ワーケーション、地域課題解決を含む地域プロジェクト参画型、子育て型への取組が3地域以上であった。
- ・なお、7類型以外では、ビジネスエリア・市場としての展開等の回答があった。

類型	説明	和歌山県白浜町	北九州市	徳島県神山町	静岡市	広島県
企業主導	地域プロジェクト参画型	例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組	●多い(3密を避けるセンサの実証実験、シェアサイクルの関係等)	●重視(新しいコワーキングスペースを活用した産学連携、5Gを活用するオープンイノベーション、国家戦略特区の活用)	●重視 ・コロナ禍後1社 ・常葉大学との連携	・地域課題解決
	機能分散型	首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組		●多い(東日本大震災後、本社から遠い地方にデータやサーバー、バックアップ機能)	・コロナ禍前1社	
	人材確保型	都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署(非対面のインサイドセールス等)を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組	●多い(近隣の田辺市等を含む地域雇用)	●最も多い(IT企業等の若い人材雇用とその支援、地元の大学や専門学校とも連携)	●多い(コロナ禍前はなかったが、コロナ禍以後で3社)	●重視IT企業等がターゲット)
	ワーケーション型	社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組	●重視(和歌山県とのワーケーションプロジェクトの実施)	・お試しサテライトオフィス事業の延長で、経済同友会、リコーと検討	●多い(若い単身者の移住で多い)	●重視(「お試しテレワーク事業」の対象に追加、コロナ禍前1社、コロナ禍後1社)
個人主導	第二の故郷型	働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組		●若い人のパターン(地方に何となく興味がある、友達存在、仕事はついで、他にも移りやすい) ・シニアも存在(CCRC、お試し居住の延長)		●実績(「ひろしま里山ウェーブ」事業による地域課題解決、移住施策でないが、200人中14人移住)
	子育て型	主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組	・小学校高学年以上で学校の問題(デュアルスクール等検討)	●重視(女性活躍を目指し、コワーキングと組み合わせ)	●重視(子育て世帯向け住宅により増加、若い単身世帯に次いで移住が多い)	
	実家型(介護等)	働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組		・シニアのUターンは存在		
その他			・多地域居住、定住・移住ではないが関係を継続		・営業拠点拡大、市場として展開 ・海外企業の研究拠点として進出	

3. 検討結果 3-1「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと

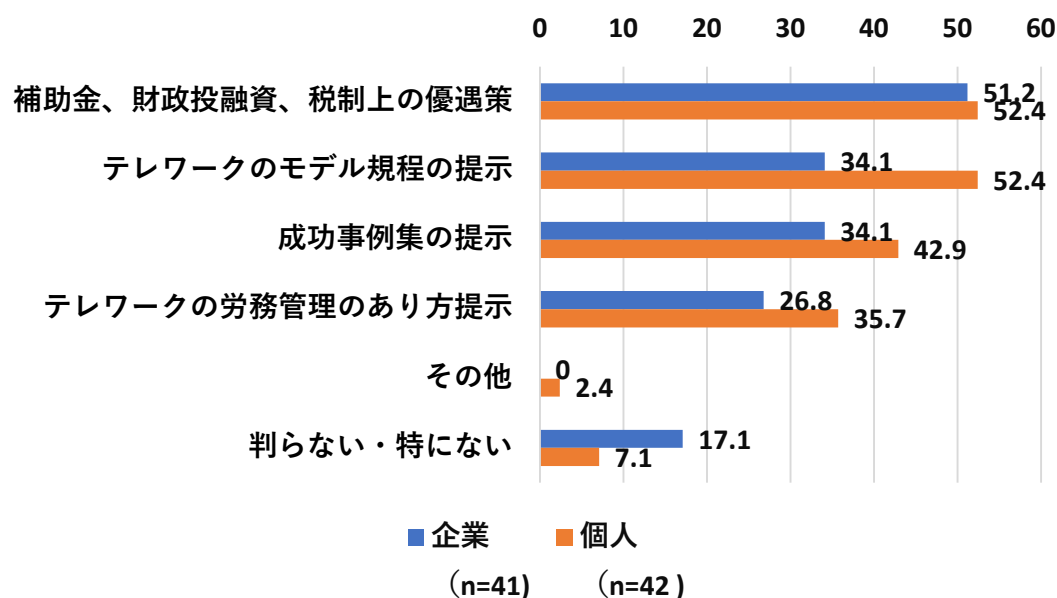
● ①地域プロジェクト参画型

- ・ 企業や個人へのアンケートでは現在の実施比率は多くないが、ヒアリングをした先進事例の企業や自治体では重視している、もしくは今後重要との見方が多い。
- ・ 基本的には企業主導といえるが、地域課題解決に対する強いモチベーションをもつ個人主導で行い、移住や対象地域との関係継続につながる場合がある。
- ・ 求められている行政支援策は、アンケートでみると、補助金・税制優遇は多いが、個人ではテレワークのモデル規程や成功事例集、労務管理等で、企業より高い比率で、行政支援策への要望がある。

定義	例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組
具体例 (ヒアリング)	● 自治体との連携による地域課題の解決 ● コワーキングスペース等を生かした産学連携プロジェクト ● 地域住民、観光客等に対する実証実験



アンケートによる後押しとなる行政の支援策（複数回答、%）



3. 検討結果 3-1「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと

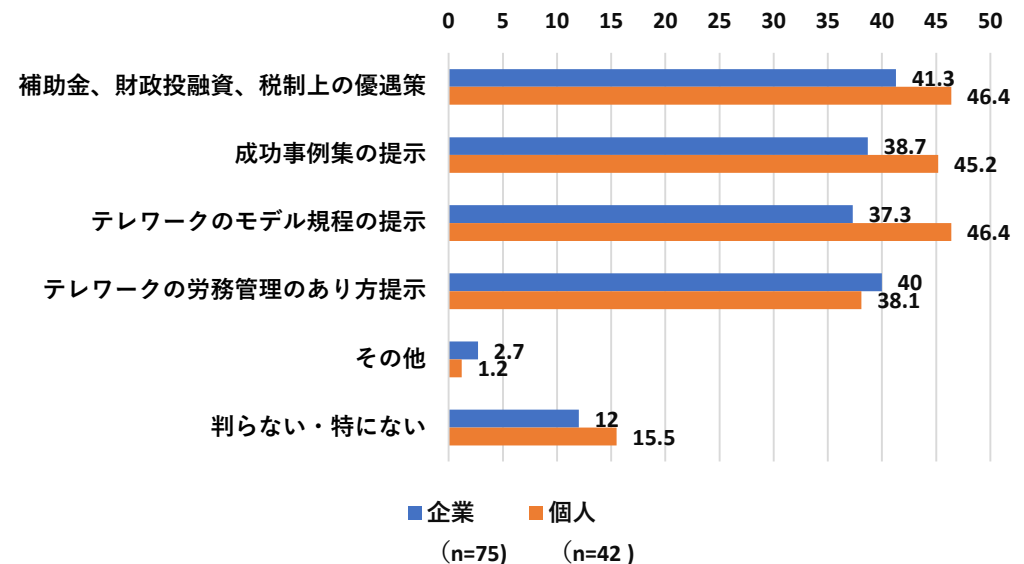
● ②機能分散型

- ・ 震災等の災害対応、増加するデータのサーバー等の新規分散整備等であり、企業、個人向けのいずれでも最も多いとされた類型である。
- ・ 第二本社の機能であれば都市部に必要だが、データサーバー等の情報通信インフラでは災害リスクが低ければ、中山間地等での立地、展開も考えられる。
- ・ 後押しとなる行政支援策は、補助金・税制優遇が最も高い比率であるが、他も拮抗している。

定義	首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組
具体例 (ヒアリング)	● 首都圏以外での、データサーバー等の拠点整備(震災対応) ● 災害発生時の第二本社の拠点



アンケートによる後押しとなる行政の支援策（複数回答、%）



3. 検討結果 3-1「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと

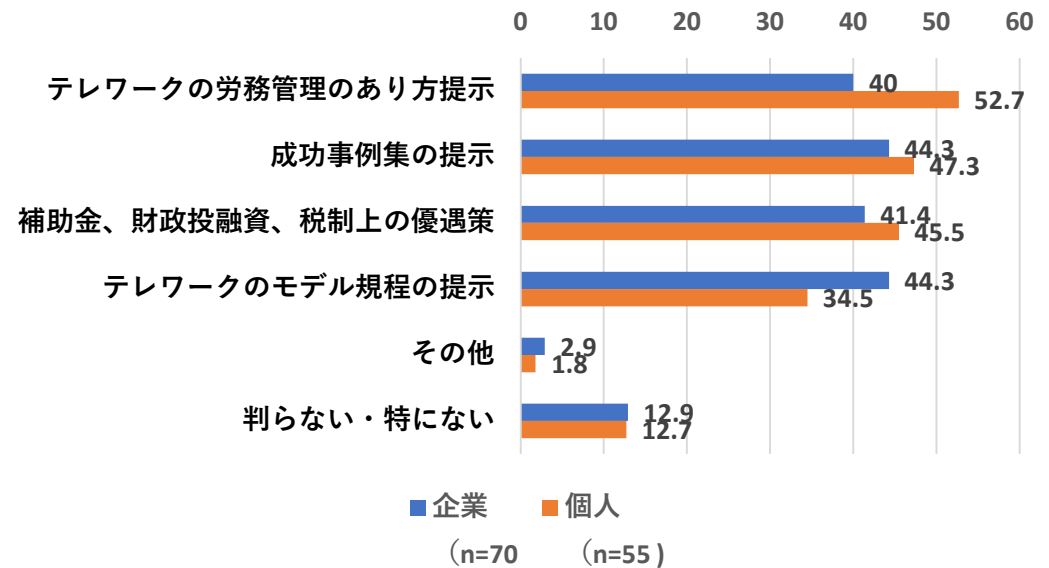
● ③人材確保型

- ・ IT企業等では都市部で優秀な人材確保が難しい面があり、同時に地方でもテレワークでも首都圏の顧客等に対しても事業ができることから、対象企業、またその企業の進出を望む自治体の双方にニーズがある。
- ・ オペレータ的な業務で地域での雇用、企業側は低コスト化にマッチする例もある。
- ・ 後押しとなる行政の支援策としては、個人ではテレワークの労務管理のあり方提示、企業では成功事例集の提示の比率が高いが、他の項目も高い。

定義	都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署（非対面のインサイドセールス等）を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組
具体例（ヒアリング）	● IT企業のweb関連業務等を行うデジタル人材確保 ● 地域の大学や高専からの採用 ● 採用後も地域で定住して業務を実施



アンケートによる後押しとなる行政の支援策（複数回答、%）



3. 検討結果 3-1「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと

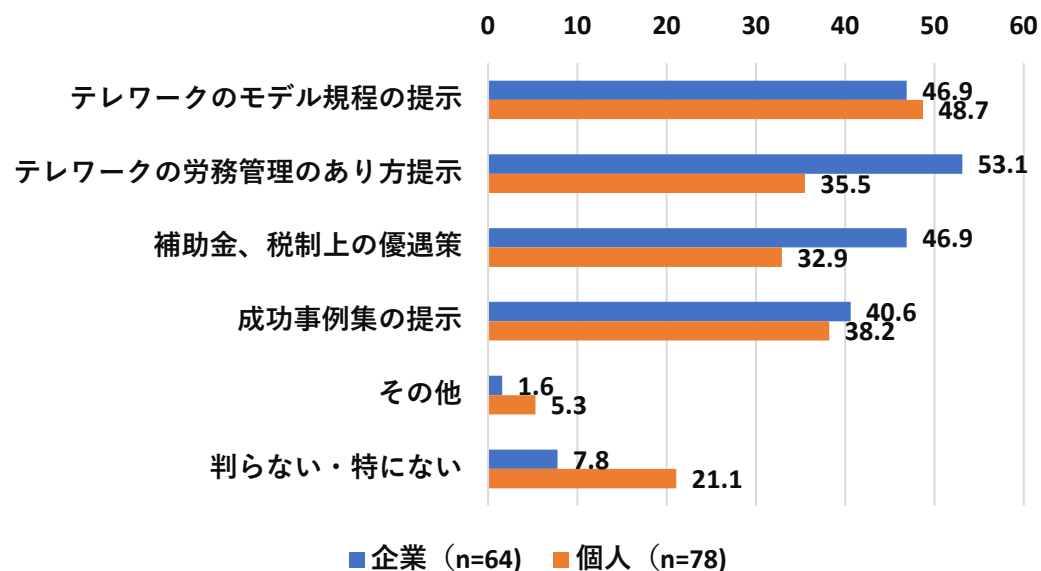
● ④ワーケーション型

- ・ 企業主体で実施される場合と、個人主体で行う場合がある。（本アンケートの定義は基本的に前者）
- ・ ヒアリングを行った企業の複数社で、自治体と連携し地域課題解決と組み合わせたプログラムがあった。
- ・ また企業側で実数は把握していないが、コロナ禍でなければ個人主体でかなり実施されているとしている。
- ・ 行政の支援策としての要望は、全般に個人より企業で比率が高く、労務管理は半数以上の比率。
- ・ 一方、個人は判らない、特にないの回答が、他の類型より高く、行政支援策がなくても実行する者も含まれると推定される。

定義	社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組
具体例 (ヒアリング)	● 自治体と連携して、地域の課題を解決（企業主導） ● 旅行等をしながら業務を実施（個人主導、上記定義にはあてはまらない）、



アンケートによる後押しとなる行政の支援策（複数回答、%）



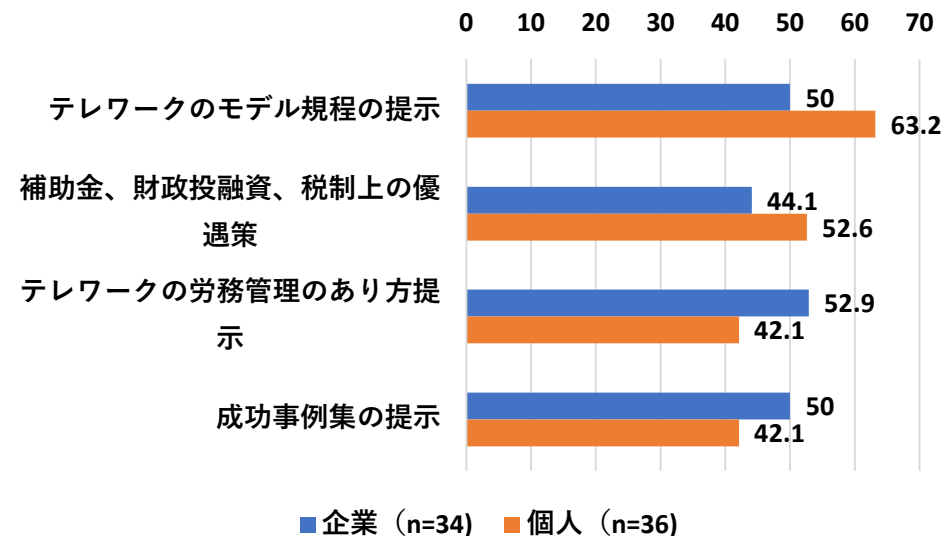
3. 検討結果 3-1「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと

● ⑤第二の故郷型

- ・ アンケートでは、このタイプでの回答者は、企業、個人ともに少なかった。一因として、定義がかなり限定的になっていることが考えられる。
- ・ ただし、UターンやIターンしたシニア等の取組以外に、移住先や勤務先を継続的固定的に捉えない若い層での働き方が合致するとの見方もヒアリングであった。
- ・ 行政支援策の要望は、企業でも個人でも50%を超える項目が多く、対象者は多くなくても副業・兼業を含む新しい働き方として、対象者には強いニーズや支援要望がある可能性が存在する。

アンケートによる後押しとなる行政の支援策（複数回答、%）

定義	働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組
具体例 （ヒアリング）	● お試しの滞在の後に、地域に愛着を感じて移住する人 ● 現在の勤務先から遠方に居住し、テレワークと地域での副業を実践する人



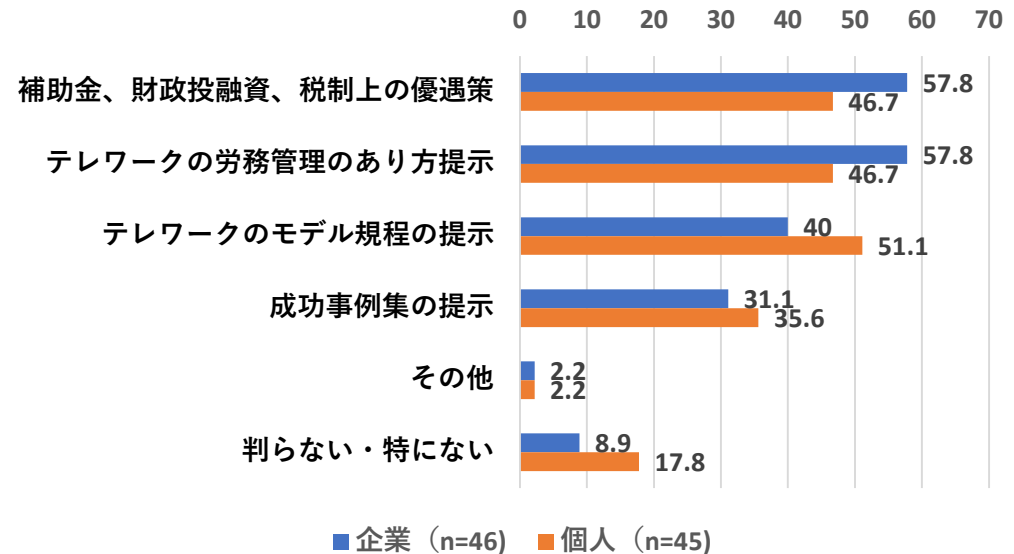
3. 検討結果 3-1「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと

● ⑥子育て型

- ・ ターゲットは明確であるが、現在の職場に勤めながら移住する場合と、転職で移住する場合が考えられ、ヒアリングでも前者による個人の選択の例、後者に係わる自治体の支援策を含む例があった。
- ・ いずれの例でも、国や自治体による支援（資金、住宅）が得られる可能性がある。
- ・ アンケートによる行政支援策への要望をみると、企業で補助金・税制優遇、個人でテレワークのモデル規程への要望が多いという結果になっていることが注目される。

アンケートによる後押しとなる行政の支援策（複数回答、%）

定義	主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組
具体例（ヒアリング）	● 地方でテレワーク可能な地域での子育てができる住宅等を整備し人材誘致 ● 現在の職場に勤めながら、テレワークと子育てができる環境に移住



3. 検討結果 3-1「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」の7つの類型ごと

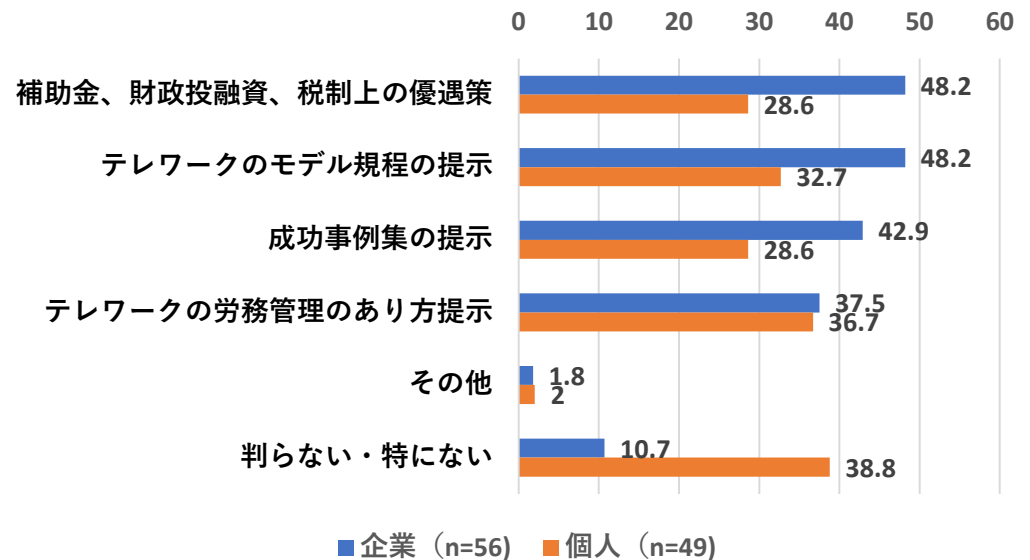
● ⑦実家型(介護等)

- ・ 定義のとおり、介護等を行いつつ実家でテレワークする以外に、本来なら単身赴任を行うが、テレワークで実家にとどまったり、勤務地から離れた居住地選択を行う場合等が含まれる。
- ・ アンケートによる行政の支援策への要望では、全般に企業の方が個人より要望率が高く、企業に対する支援施策が望まれている。
- ・ 個人の「判らない・特にない」という回答は4割近いが、施策が必要がない、もしくは自身に関係がなく判らないと考えられるが、本類型を選択していることから施策よりは自身の判断とみている可能性がある。

定義	働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組
具体例 (ヒアリング)	● 週末に介護等で実感に帰っていた人が、実家でテレワークを実施 ● 単身赴任の解除(一時的にテレワーク実施等、勤務場所の選択肢を拡大)



アンケートによる後押しとなる行政の支援策（複数回答、%）



3. 検討結果 3-2 企業、個人、地方自治体ごとヒアリングからの示唆

①企業ヒアリングからの示唆

- ・今回の対象は、いずれもテレワークの先進企業であり、それが結果として移住を含めた多様な居住地選択を与えていることがわかった。
- ・また、業種としてはIT系企業が移住を伴うテレワークの重要なターゲットだが、それ以外の業種でも多くの職種にその可能性があることが示唆され、工場や生産部門もその中に含まれることがわかった。
- ・7 類型は、いずれの類型でも実施例はあるが、必要とされる国や企業の施策は相違することがわかった。

②個人ヒアリングからの示唆

- ・本調査での個人ヒアリングは、企業ヒアリングと連動した一例のみであったが、企業の視点と個人の視点の双方で捉えられた。アンケートでも、同一項目での企業と個人の視点が比較できるのと同じである。
- ・また、直接的なヒアリングはできなかったが、強いモチベーションで地域課題を解決する人が移住につながったり、若い人で仕事や居住地を固定化しない層がそれなりに存在し、移住を伴うテレワークの重要ターゲットであることも示唆された。同様に特定のシニア層も有力なターゲットになることがわかった。

3. 検討結果 3-2 企業、個人、地方自治体ごとヒアリングからの示唆

③地方自治体ヒアリングからの示唆

- ・地方自治体のヒアリングは5つの対象で行ったが、都市機能のある地域とそれ以外の地域で、テレワークさらに移住を伴うテレワークの方向性、投入できるリソース（予算等）、施策は異なっていた。
- ・ただし、多くの事例で、民間との連携は重要であり、実質的な施策の遂行は、大手企業のみでなく、NPO法人等が重要な役割を果たしていた。企業のみでなく、地域を紹介したり、産学官連携等を行う人材も重要であり、地元の出身者が、企業誘致や施策の成功に重要な役割を果たしている例も多かった。
- ・また、移住の概念を広くとらえ、複数地居住や、居住しなくてもテレワークで貢献してくれる人等、関係人口を増やし地域を活性化する視点が、複数の自治体で指摘された。

3. 検討結果 3-3 全体のまとめ

以下のような方策が考えられる。

項目	働き手(個人)	企業	自治体
メリット	● 子育て・介護と仕事の両立が可能 ● 地元や地域への貢献が可能 ● 余暇の時間増 ● 通勤時間の削減・満員電車の回避 ● ストレス低減などワークライフバランスに寄与	● 地方の市場・人材獲得 ● BCPの確保 ● 地方の主体との連携による企業価値の向上 ● 社員の生産性向上 ● オフィス代の削減	● 経済活性化や人口増の実現（地域の雇用、地域企業での副業・兼業を通じたノウハウの移転・共有）
課題(案)	● 興味関心が湧かない ● 移住・滞在先が分からない ● 社内外の労務環境等の制度未整備 ● 社内文化として推奨されていない	● 必要性やメリットが分からない ● コミュニケーション及びマネジメントが困難 ● 移転先候補や支援施策が分からない ● 社内外の労務環境等 ● 制度の未整備（移住を許可・推進する働き方の未導入等）	● 働き手と企業の誘致のノウハウがない ● 働き手と企業への情報提供方法が分からない（情報提供の内容や手法、企業へのアプローチ方法） ● 移転・移住・滞在後の受け入れ体制の整備方法が分からない
本調査の知見	● 移住を伴うテレワークの有望ターゲットの明確化 ● 段階的な手順、プロセスの必要性	● 業種、職種に応じた対応の必要性 ● 類型別の対応が必要 ● 企業と個人の役割分担	● 民間との連携の必要性 ● 地域特性、地域の強みの活用 ● 移住を広くとらえ、関係人口拡大という視点が必要
提案等	● 有望ターゲット別の戦略の明確化 ● 7類型の複合化	● 海外における先進事例と日本への示唆 ● 業種、職種別の戦略、マニュアル作成 ● 短期、中期、長期の時間軸での展開（ロードマップの作成）	● 7類型別のモデル事業 ● 民間連携の具体化 ● 関係人口増加等の効果の定量化

出所) https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/meeting/telework_suishin_kentoukaigi/pdf/201209shiryou2-2.pdf を活用して作成

