

事務局説明資料

令和 2 年 1 2 月 9 日

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局

目 次

- 新型コロナウイルス感染症拡大以前における
「地方への新しいひとの流れ」創出に向けた取組 3

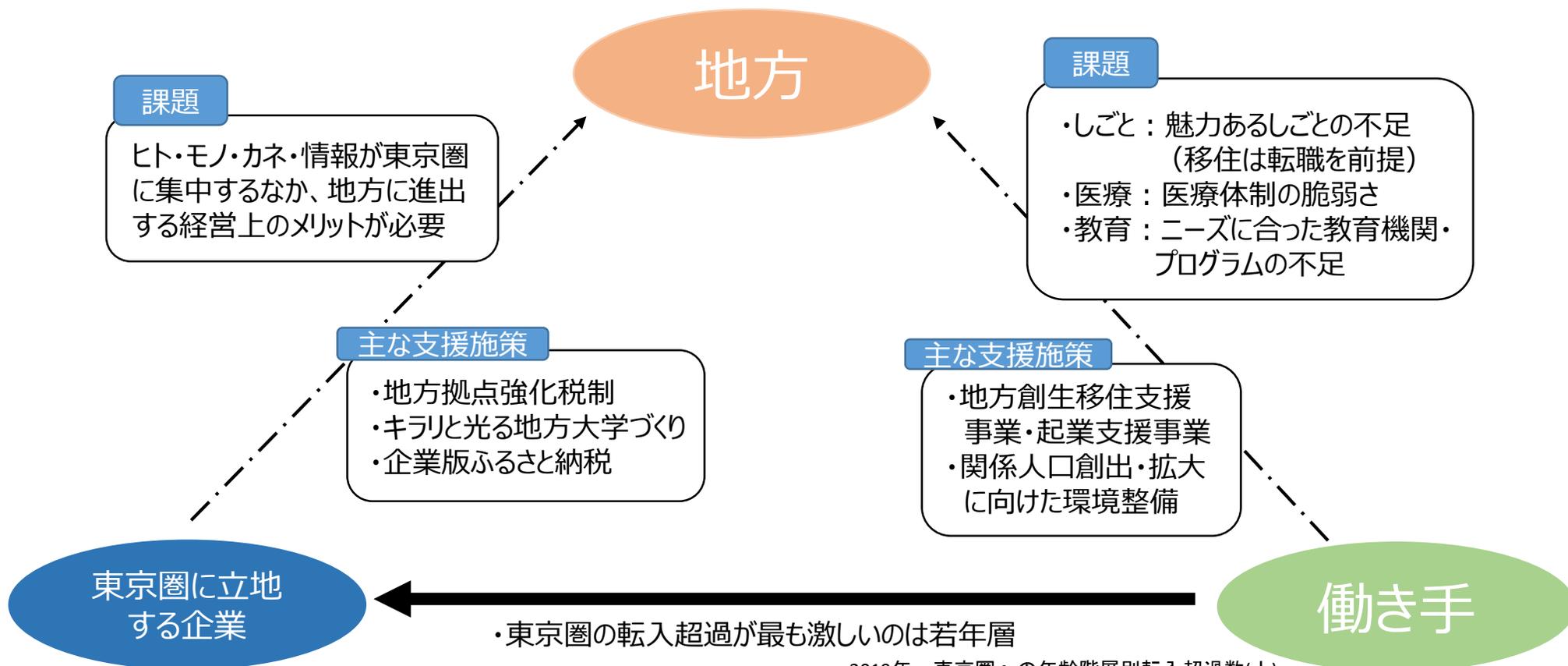
- 新型コロナウイルス感染症拡大による意識・行動変容
 - (1) テレワークの普及 7
 - (2) 「移転・移住」への関心の高まり 14

- 地方創生テレワークの推進について 23

新型コロナウイルス感染症拡大以前における 「地方への新しいひとの流れ」創出に向けた取組

新型コロナウイルス感染症拡大以前における「地方への新しいひとの流れ」創出に向けた取組

- 2019年には14万6千人の東京圏への転入超過を記録。転入超過数の大半は若年層であり、多くの若者が進学、就職の機会を捉えて東京圏に集まってきているものと考えられる。
- そのため、地方での魅力あるしごとや学びの場の創出に向けた取組を支援。
- 加えて、「地方とのつながりの構築」という観点から、関係人口及び地方への資金の流れの創出・拡大に向けた取組も支援。



2019年 東京圏への年齢階層別転入超過数(人)

| 15～19 | 20～24 | 25～29 | 全年齢計 |
|--------|--------|--------|---------|
| 25,371 | 80,985 | 26,192 | 145,576 |

(出典)総務省「住民基本台帳人口移動報告(2019年)」

⇒そのような状況のなか、新型コロナウイルス感染症拡大により、「テレワーク」の普及と「移住」への関心が高まる。

「地方創生テレワーク」という新たな働き方・暮らし方の推進

- 首都圏に居ながらの単なる「テレワーク」や、転職を前提とする「移住」の推進に留まらない、地方におけるサテライトオフィスでの勤務など地方創生に資するテレワーク（地方創生テレワーク）を、国としても推進し、東京圏への一極集中是正、地方分散型の活力ある地域社会の実現を図る。

従来の働き型

東京都心部への
出社が基本



Underコロナ

多くの働き手が
在宅テレワーク



With・Afterコロナ

地方も含め、あらゆる場所が働く場に
オフィス等が地方に分散化する可能性



都市

郊外

地方

「テレワーク」及び「地方創生テレワーク」の概念整理と関連施策の一例（案）

| | 定義 | 主な省庁 | 主な目的 | 関連施策の例 |
|-----------------|--|--|---|--|
| 地方創生 テレワーク | <ul style="list-style-type: none"> 地方におけるサテライトオフィスでの勤務など地方創生に資するテレワークのこと。 例として、 <ol style="list-style-type: none"> ①東京圏外に立地するサテライトオフィスや地元の自宅に拠点を移しながらも、所属は東京本社のまま従来通りの業務に従事するもの ②地方で採用され移住を伴わず東京本社の業務に従事するもの等を想定。 | <ul style="list-style-type: none"> 内閣府地方創生推進室 内閣府地方創生推進事務局 | <ul style="list-style-type: none"> 東京圏一極集中是正、地方分散型の活力ある地域社会の実現 | <ul style="list-style-type: none"> 地方創生テレワーク交付金、地方創生テレワーク推進事業 地方創生移住支援事業 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 総務省 | <ul style="list-style-type: none"> 地域活性化 | <ul style="list-style-type: none"> サテライトオフィス・マッチング支援事業 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 農林水産省 | <ul style="list-style-type: none"> 都市と農山漁村の関係人口の拡大（農山漁村でのワーケーション等） | <ul style="list-style-type: none"> 農山漁村振興交付金 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 観光庁 | <ul style="list-style-type: none"> ワーケーション | <ul style="list-style-type: none"> 「新たな旅のスタイル」の普及・促進 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 環境省 | <ul style="list-style-type: none"> 国立公園等の利活用 | <ul style="list-style-type: none"> 国立公園・温泉地等での滞在型ツアー・ワーケーション推進事業 |
| (一般的な) テレワーク | <ul style="list-style-type: none"> 「情報通信技術(ICT)を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。 具体的には、「在宅勤務」、「サテライトオフィス勤務」、「モバイルワーク」の3類型に分類される。 (令和元年版情報通信白書) <p>→例として、東京本社勤務の職員が都内に立地するサテライトオフィスや自宅で働くものを含むなど、対象を広く捉えた用語として解釈できる。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 内閣官房IT室 | <ul style="list-style-type: none"> テレワーク推進に関する政府目標設定 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 総務省 | <ul style="list-style-type: none"> ICTの活用による柔軟な働き方の実現、テレワークの全国的な裾野拡大 | <ul style="list-style-type: none"> テレワーク普及展開推進事業 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省 | <ul style="list-style-type: none"> 適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進 | <ul style="list-style-type: none"> テレワークガイドラインの周知広報、テレワーク相談センター |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 経済産業省 | <ul style="list-style-type: none"> テレワークに係る産業振興 | <ul style="list-style-type: none"> 中小企業デジタル化応援隊、IT導入補助金、地方版IoT推進ラボ |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 国土交通省 | <ul style="list-style-type: none"> 都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消 | <ul style="list-style-type: none"> テレワーク拠点整備等の支援 |

(注)「関連施策の例」には、新規要求及び拡充要求中のものを含む。各府省の施策を例示しつつ、一覧性を重視して取りまとめたもの。

新型コロナウイルス感染症拡大による意識・行動変容

(1) テレワークの普及

新型コロナウイルス感染症拡大による意識・行動変容

(1) テレワークの普及

- 感染症拡大により、多くの人がテレワークを経験。
働き手はテレワークの効果を実感し、企業も導入や定着を進める流れが出始めている。
- 若い世代は、就職・転職の条件としてテレワークの実施可否を重要視しており、働き手・企業双方においてテレワークは重要なポイントになり得ると考えられる。

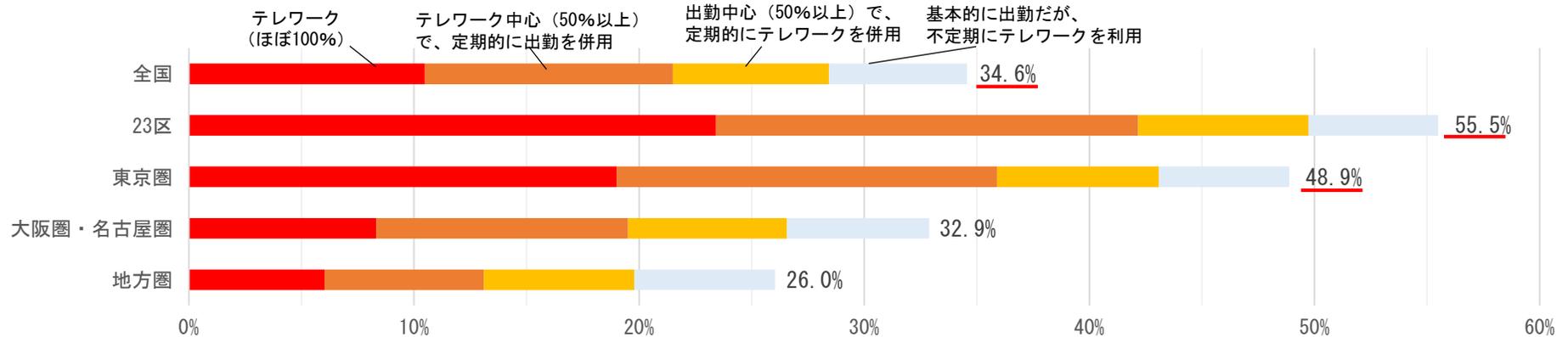
テレワークの実施率

多くの人が在宅勤務を経験。「オフィスに出勤せずとも仕事はできる」との認識が拡大。

質問 今回の感染症の影響下において、経験した働き方を全て回答してください。

| 回答者割合 | テレワーク (ほぼ100%) | テレワーク中心 (50%以上) | 定期的にテレ ワーク (出勤中心： 50%以上) | 基本的に出勤 (不定期にテレ ワーク) | 週4日、週3日 などの勤務日制 限 | 時差出勤やフ レックスタイム による勤務 | 特別休暇取得な どによる勤務時 間縮減 | その他 | いずれも実施し ていない |
|-------|-------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|------|-----------------|
| 全体 | 10.5% | 11.0% | 6.9% | 6.1% | 11.2% | 9.3% | 12.6% | 3.5% | 41.0% |

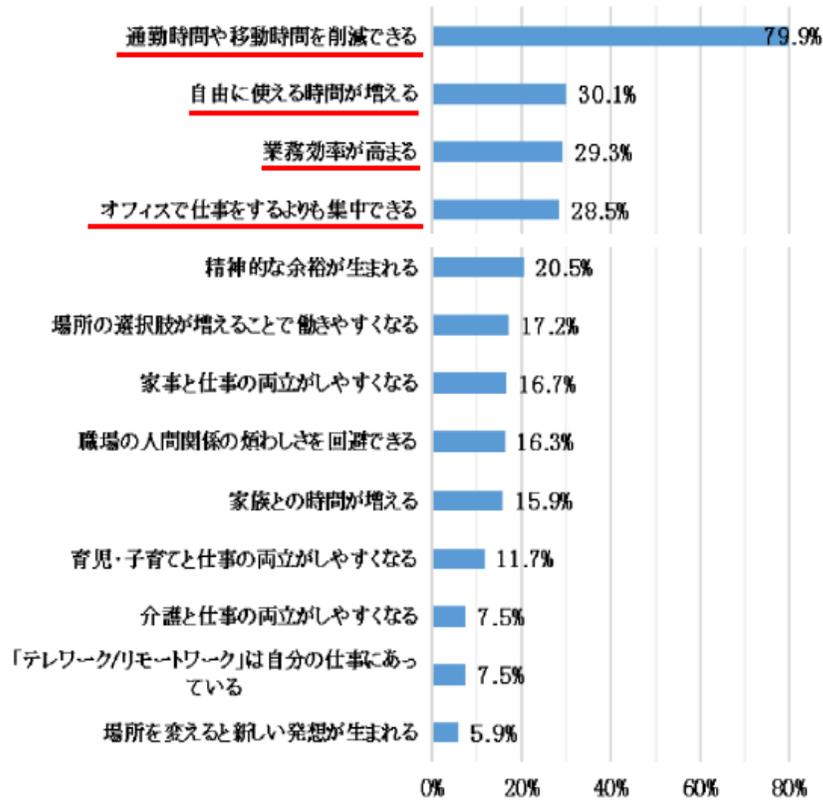
地域別



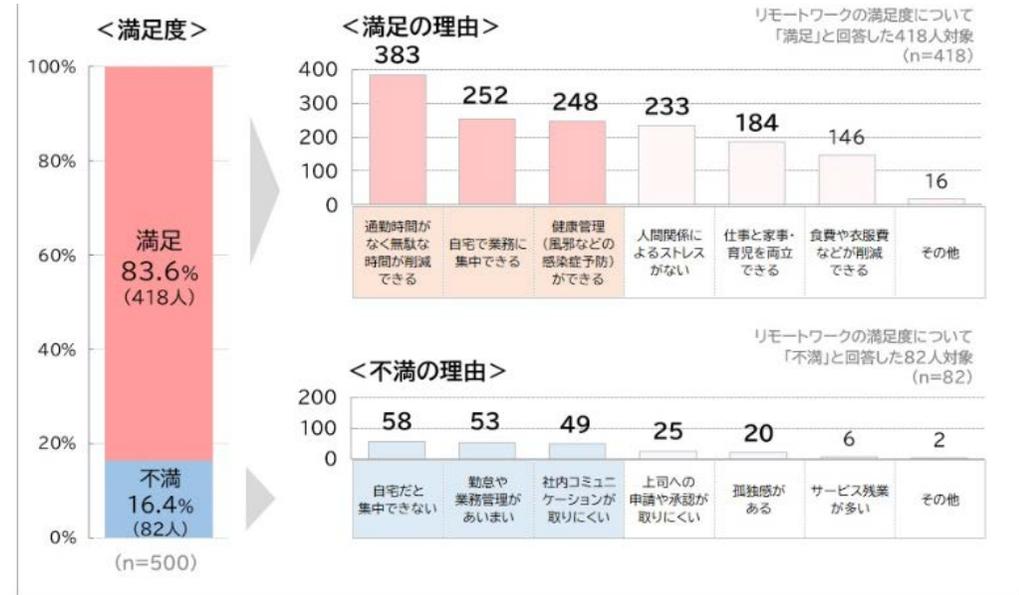
働き手における、テレワークの効果

テレワークの満足度は高く、理由として通勤時間やストレス軽減などの生活の質の向上が挙げられる。

テレワークを継続したい理由



リモートワークの満足度とその理由



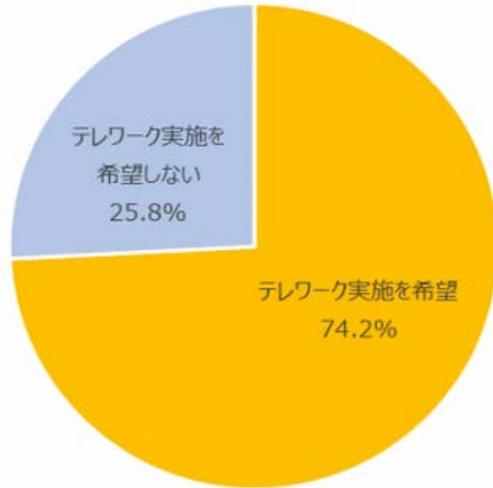
出典 NTT データ経営研究所ほか
「緊急調査：パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方」

出典 まねーぶ
「【働き方改革 意識調査】オフィスワークとリモートワーク、仕事効率が良いのは？」

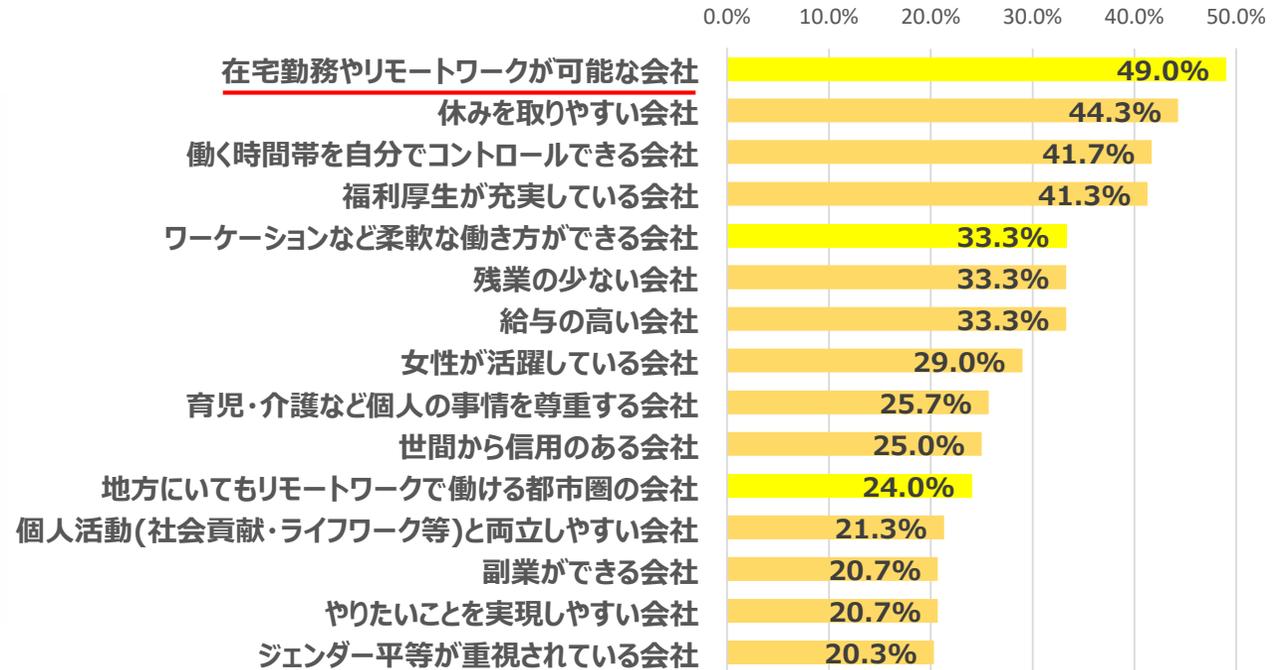
働き手における、テレワークへの期待

若い世代は就職・転職の条件として「テレワーク実施が可能か否か」を重要視している。

(質問) テレワークを実施したいですか。



(質問) あなたが働きたいと思う会社について



20代学生 (n=300) 複数回答
※上位15位を抜粋

(出典) 株式会社学情「Re就活登録会員対象 20代の仕事観・転職意識に関するアンケート調査(テレワークについて2)」2020年6月版

(出典) BIGLOBE「ニューノーマルの働き方に関する調査」第3弾
(2020年9月10日～9月14日にインターネット調査を実施)

企業における、在宅勤務（テレワーク）制度導入・定着に向けた動き

ニューノーマルな働き方として、在宅勤務（テレワーク）制度適用範囲を拡大する企業も増え始めている。

（例）

● 麒麟ホールディングス（東京）

2020年7月より原則在宅勤務に移行。9月には主に営業職のニーズを受けて首都圏の勤務者を対象にシェアオフィス制度を導入、10月よりその他大都市にも拡大。

● カルビー（東京）

ニューノーマルの働き方「Calbee New Workstyle」を2020年7月より開始。テレワーク勤務を無期限延長かつ原則とした。

● 日立製作所（東京）

2020年4月より原則在宅勤務に移行。2021年4月から、社員3万3000人の約7割を週に2～3日は在宅勤務にすると発表。

● チューリッヒ保険会社（東京）

2010年代初頭より在宅勤務制度をスタート。2020年4月より全部門でのテレワーク化を進め、情報管理上困難とされてきたコールセンターを中心に在宅勤務率95%を実現。

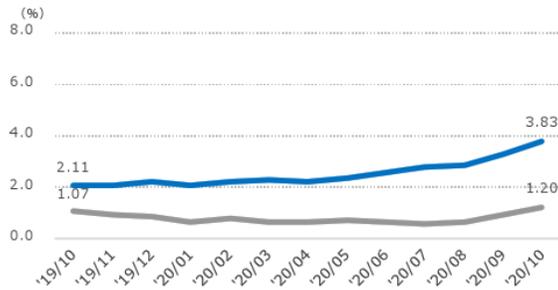
企業における、テレワーク普及によるオフィス削減の動き

都心5区のオフィス空室率は上昇傾向にある。
IT企業やベンチャー企業が集積するとされる港区・渋谷区における動きが先行気味。

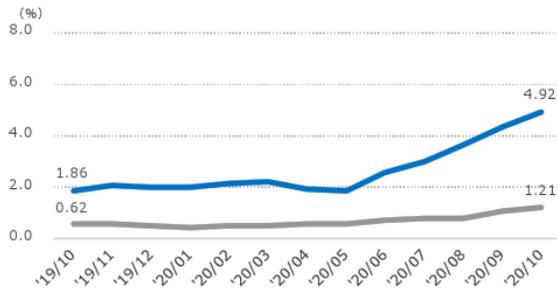
東京都心5区 空室率 & 潜在空室率 (区別)

— 潜在空室率 — 空室率

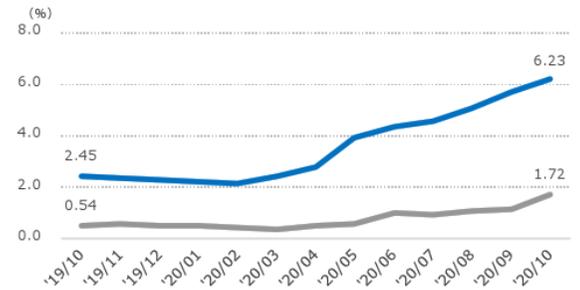
千代田区



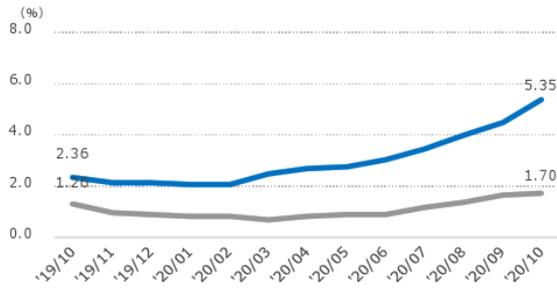
中央区



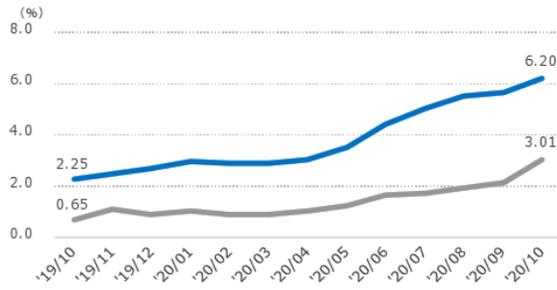
港区



新宿区



渋谷区



空室率：
貸付総面積に対する「現空面積」の割合。「現空面積」は既存ビルにおいて現在テナントが入居しておらず、契約後、即入居可能な面積の合計

潜在空室率：
貸付総面積に対する「募集面積」の割合。募集面積は既存ビルにおいて募集が公開されている面積の合計で、テナント退去前の面積を含む

(出典) 株式会社オフィスビル総合研究所
「オフィスマーケット空室率レポート」2020年11月号

新型コロナウイルス感染症拡大による意識・行動変容

(2) 「移転・移住」への関心の高まり

新型コロナウイルス感染症拡大による意識・行動変容

(2) 「移転・移住」への関心の高まり

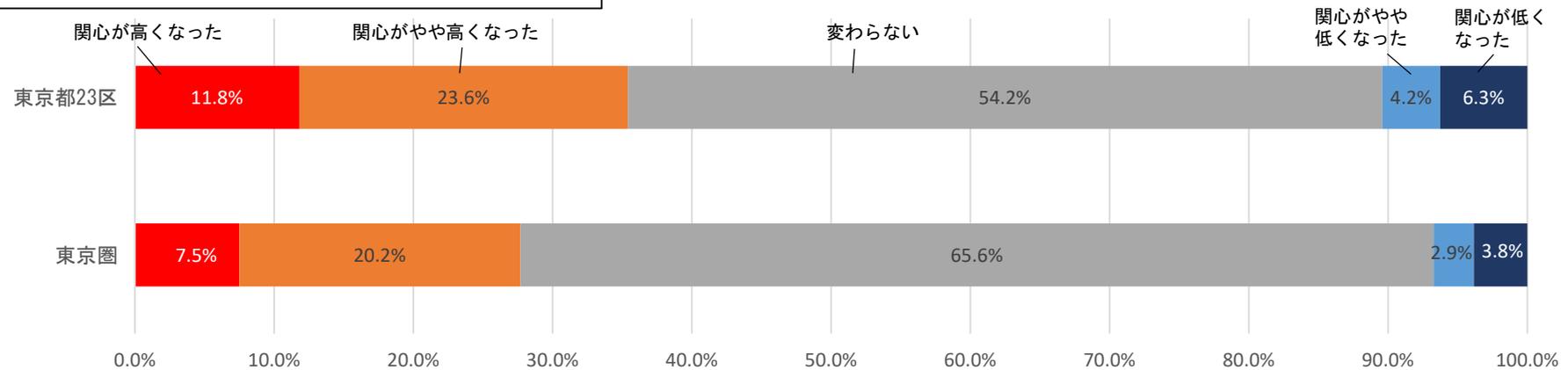
- 感染症拡大により、若い世代の地方移住への関心が高まっている。他方、地方就労に対し、魅力ある仕事の有無が障壁になっていると考えられる。
- 企業においては、地方への機能移転や社員の移住促進への関心が高まっている。
- 地方自治体においては、移転・移住誘致へ取り組む事例が増え始めている。
- 移住者が地域で企業等と交流することにより、オープンイノベーション等にも貢献。

働き手における、地方移住への関心の高まり

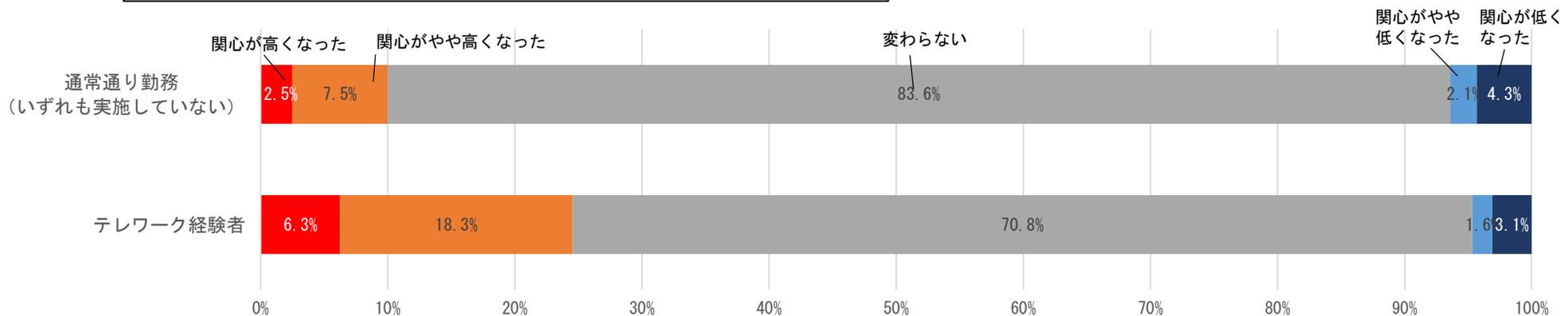
東京23区の20歳代の地方移住への関心が増大。
また、テレワーク経験者の方が、地方移住に関心がある割合が高い。

質問 今回の感染症の影響下において、地方移住への関心に変化はありましたか。

東京23区の20歳代の地方移住への関心が増大



テレワーク経験者の方が、地方移住に関心がある割合が高い。



東京圏からの転入超過の実現

東京圏からの転入超過数が増加している地方自治体も多く存在。

| | 2019年4月～10月 | 2020年4月～10月 | 増加人数 |
|-----|-------------|-------------|---------|
| 北海道 | -1,857 人 | 1,455 人 | 3,312 人 |
| 大阪府 | -5,535 人 | -2,688 人 | 2,847 人 |
| 茨城県 | -2,961 人 | -176 人 | 2,785 人 |
| 福岡県 | -2,966 人 | -627 人 | 2,339 人 |
| 兵庫県 | -4,375 人 | -2,088 人 | 2,287 人 |
| 静岡県 | -2,604 人 | -597 人 | 2,007 人 |
| 栃木県 | -2,121 人 | -155 人 | 1,966 人 |
| 愛知県 | -5,713 人 | -3,814 人 | 1,899 人 |
| 長野県 | -1,126 人 | 738 人 | 1,864 人 |

※数字は「転入者数－転出者数」、マイナスの場合は転出超過を示す

(出典) 住民基本台帳人口移動報告(月報)、移動者(外国人含) (令和元年(2019年)4月結果～令和2年(2020年)10月結果)

(注) 東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

東京都からの転入超過の実現

東京都からの転入超過数が増加している地方自治体も多く存在。

| | 2019年4月～10月 | 2020年4月～10月 | 増加人数 |
|------|-------------|-------------|---------|
| 神奈川県 | -423 人 | 5,597 人 | 6,020 人 |
| 千葉県 | -216 人 | 4,149 人 | 4,365 人 |
| 埼玉県 | 4,392 人 | 7,829 人 | 3,437 人 |
| 大阪府 | -4,203 人 | -1,878 人 | 2,325 人 |
| 北海道 | -1,584 人 | 271 人 | 1,855 人 |
| 福岡県 | -2,094 人 | -445 人 | 1,649 人 |
| 茨城県 | -1,080 人 | 389 人 | 1,469 人 |
| 愛知県 | -3,651 人 | -2,242 人 | 1,409 人 |
| 兵庫県 | -2,799 人 | -1,466 人 | 1,333 人 |
| 静岡県 | -1,506 人 | -351 人 | 1,155 人 |
| 栃木県 | -863 人 | 279 人 | 1,142 人 |
| 長野県 | -561 人 | 556 人 | 1,117 人 |

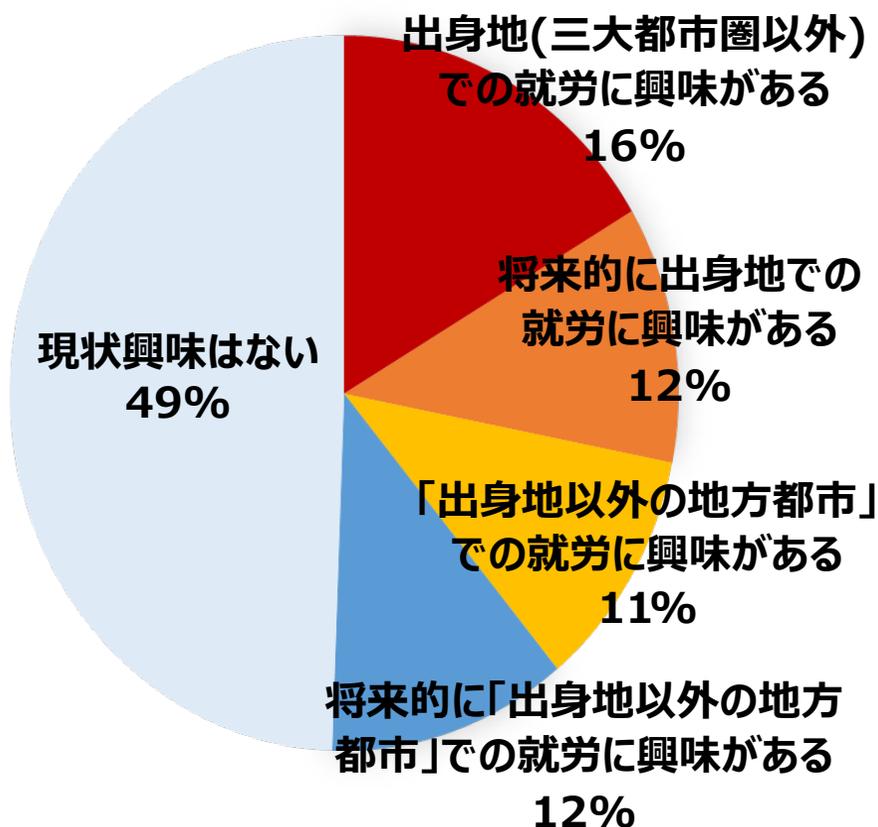
※数字は「転入者数－転出者数」、マイナスの場合は転出超過を示す

(出典) 住民基本台帳人口移動報告(月報)、移動者(外国人含)(令和元年(2019年)4月結果～令和2年(2020年)10月結果)

働き手における、地方都市での就労への意識

地方都市での就労への興味関心は一定程度認められるが、魅力あるしごとがあるか否かが障壁になっている。

(質問) 地方都市(東名阪エリア等の三大都市圏以外)での就労希望についてお聞かせ下さい。



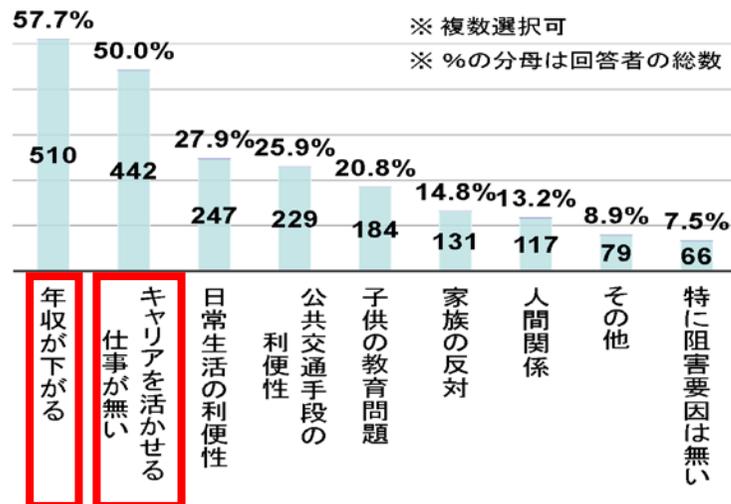
(出典) パソナ「リモートワークと地方就労に関する意識調査」
(2020年8月11日～8月20日にインターネット調査を実施)

Q 地域で働きながら、働きたい企業等(都内)で働ける選択肢があった場合、働き方を変えたいと思いますか?
(単一回答マトリクス集計 n=947)



(出典) リクルートキャリア「新型コロナウイルス禍での仕事に関するアンケート」
(2020年8月7日～8月10日にインターネット調査を実施)

(質問) 地方都市への就労の障壁になっている点についてお聞かせ下さい



企業における、地方への機能移転や社員の移住促進に向けた先進的な取組

感染症拡大以前より一部で先進的な取組が見受けられたが、
感染症拡大をきっかけに、東京圏の企業において、移転・移住へ取り組む事例が増え始めている。

(感染症拡大以前の例)

| 企業名 | 取組内容 |
|-----------------|--|
| <p>アクセンチュア</p> | <p>2019年4月「イノベーションセンター福島」を福島県会津若松市のAiCTに移転する際に、<u>首都圏で行っていたシステム開発やテスト事業などの一部の業務を同センターに移管。</u>同市のスマートシティの実現にも貢献。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> |
| <p>セールスフォース</p> | <p>2015年に和歌山県白浜町にサテライトオフィスを整備。<u>ワーケーションを機に移住した2名</u>と、3か月間のワーケーションを実践する9名の社員が内勤営業を実施。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> |
| <p>ふくおかFG</p> | <p><u>東京と福岡それぞれにサテライトオフィスを設置し、双方向の人の流れを結ぶ。</u>入居者のプロフィールは、ベンチャー企業のサテライトオフィス、地場大手企業のDX拠点、地方自治体のUターン相談拠点など。2020年11月現在で40者が利用。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> |

(注) 企業及び自治体の取組事例 (p 20~22) は、ヒアリングや公開情報等を元に、事務局においてまとめたもの。

企業における、地方への機能移転や社員の移住促進に向けた先進的な取組

(感染症拡大以降の例)

| 企業名 | 取組内容 |
|--------|--|
| パソナ | <p>働く人々の「真に豊かな生き方・働き方」の実現と、グループ全体のBCP対策の一環として、主に東京の本部機能業務を兵庫県淡路島の拠点に分散し、2020年9月から段階的に移転を開始。</p>  |
| リコー | <p>全国どこでも住むことが可能な制度を実施。実家へ帰る例や、静岡や群馬へ移住する例はすでに見られているところ。</p> |
| アフラック | <p>首都圏以外転勤のない社員が居住地を変えず、本社業務に常時リモートで勤務する「リモートキャリア制度」の2021年からの本格運用を予定。</p>  |
| タイガーマボ | <p>代表が自ら北海道へ移住しワークライフバランスが向上。フルリモート勤務へ移行し2020年7月に本社オフィスを撤去。</p>  |
| 沼津信用金庫 | <p>2020年7月に旧支店ビルを活用し、「ぬましんCOMPASS」を設置。起業家等の集積・コラボレーションを促し地域活性化や産業振興を企図。</p>  |
| 京都信用金庫 | <p>2020年11月にサテライトオフィス「QUESTION」を設置。起業家や学生等様々なジャンルの人材が集う交流の場などを備える。</p>  |

地方自治体における、移転・移住誘致に向けた先進的な取組

感染症拡大以前より一部で先進的な取組が見受けられたが、
感染症拡大をきっかけに、移転・移住誘致へ取り組む事例が増え始めている。

(感染症拡大以前の例)

| 企業名 | 取組内容 | |
|---------------|---|---|
| 会津若松市 | ICT企業に働きやすい魅力的なオフィス環境を提供することを目的にAiCTを整備。 スマートシティの実証事業の参画等を狙うIT企業が進出。 また、 歴史的建造物である建物を市が回収し、 体験型サテライトオフィスとしてオフィス移転を検討している企業に対して貸し出し。 |  |
| 白浜町 | 保養所等をサテライトオフィスに改修し、企業誘致。 東京圏の10社が活用。 ※2017年～2019年で80社781名が利用。入居者はテレワークを行いながらワーケーションを実施。 |  |
| 北九州市 | 九州圏の国立高専12校とのネットワークを構築。 理工系人材の獲得を求めて、18社のIT関連企業が進出。 | |
| 北見市 | 個人等テレワーカーのワーキングスペース及び地元学生や起業家との交流拠点として、 「サテライトオフィス北見」を設置。 |  |
| ワーケーション自治体協議会 | 長野県・和歌山県がワーケーションの普及促進を目的に2019年11月設立。 2020年11月現在127自治体が参加。 | |

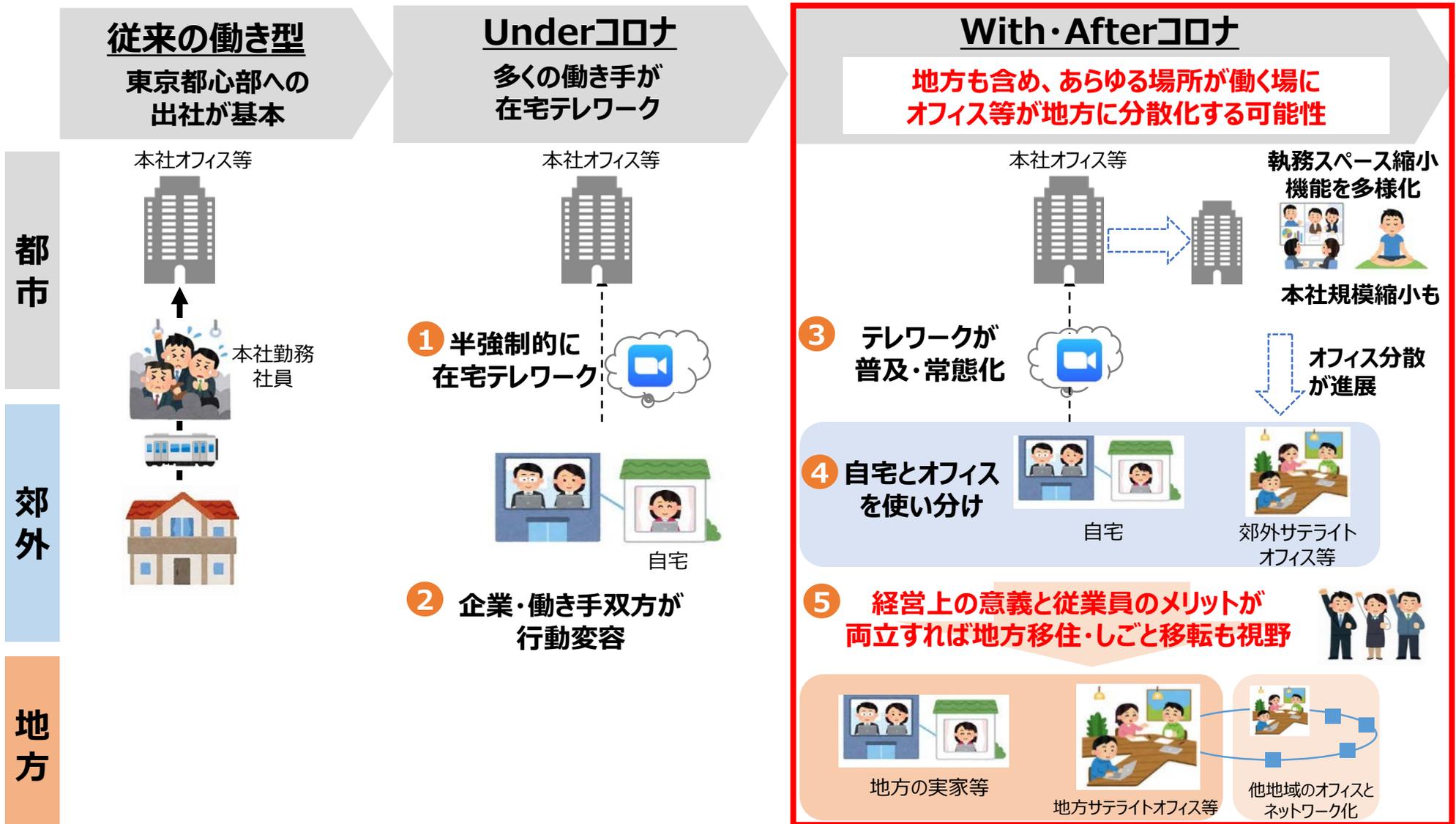
(感染症拡大以降の例)

| 企業名 | 取組内容 |
|----------|--|
| 秋田県 | 上場企業など約4,000社を対象に リモートワークの導入状況等のウェブアンケート調査を実施。 社員の秋田移住の可能性有と回答した企業に対しては更に訪問調査を実施予定。 |
| 香川県経済同友会 | 2020年7月に提言書「With/Afterコロナ時代における『地方創生テレワーク』の実現について」を公表し、 地域経済界を上げて地方創生テレワークの取組を推進。 |
| 複数自治体 | サテライトオフィスを設置する 県外企業やシェアオフィスを新設する事業者等に対して、財政支援を実施。 |

地方創生テレワークの推進について

「地方創生テレワーク」という新たな働き方・暮らし方の推進【再掲】

- 首都圏に居ながらの単なる「テレワーク」や、転職を前提とする「移住」の推進に留まらない、地方におけるサテライトオフィスでの勤務など地方創生に資するテレワーク（地方創生テレワーク）を、国としても推進し、東京圏への一極集中是正、地方分散型の活力ある地域社会の実現を図る。



地方創生テレワークを実現するメリット - 働き手 -

子育てや介護との両立、ワークライフバランスの実現等柔軟かつ豊かな働き方を実現可能。

(主なメリット事例)

●子育て

- ・北海道に移住し、自然豊かな環境での育児、テレワークによる業務遂行を両立。(人材業)
- ・女性社員に留まらず、男性社員の育児参加が増加。(製造業)

●介護

- ・東京本社の仕事が地方で行う制度を新設。介護を理由に希望する社員が想定以上に多かった。(保険業)

●地域貢献

- ・地方勤務の社員は、地域課題の解決に向けた活動を積極的に行い、様々なものを得ている。(製造業)

●余暇

- ・テレワーク拡大により、余暇に当てる時間が増加。(図1)

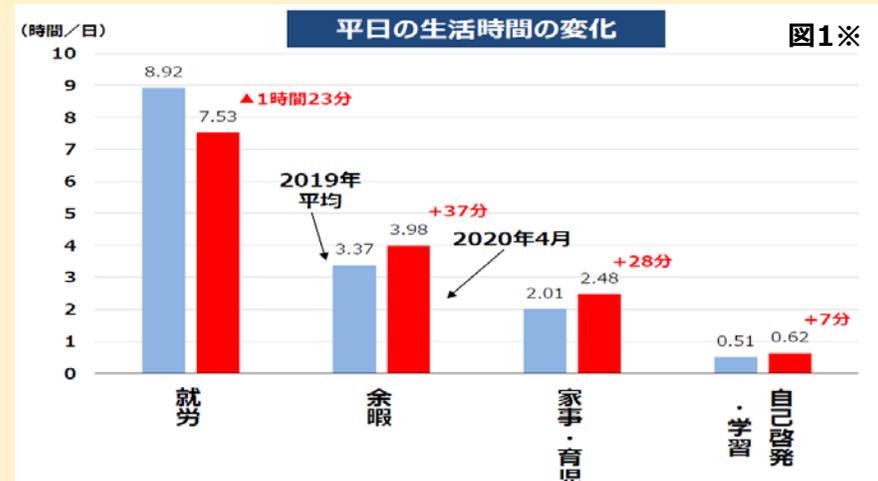
●通勤

- ・満員電車から解放され、朝から集中して働ける。
- ・通勤に当てていた時間を有効活用できている。
(複数の地方創生テレワーク実践者)

●ワークライフバランス

- ・社員から「オンオフのメリハリが促され、効率的な仕事が可能。
心身のストレスも低減。」との声が多数。(情報通信業)

(注) p25~33までの事例は、ヒアリングや公開情報等を元に、事務局においてまとめたもの。



※ (注) 2020年4月14-16日に就業者に対して実施した調査 (回答数4,363人)
(出所) 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢野行行「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」(2020年5月8日公表)を基に作成。

地方創生テレワークを実現するうえでの課題 – 働き手 –

地方創生テレワークに対する興味関心や理解の度合に応じて、様々な課題があるのではないか。

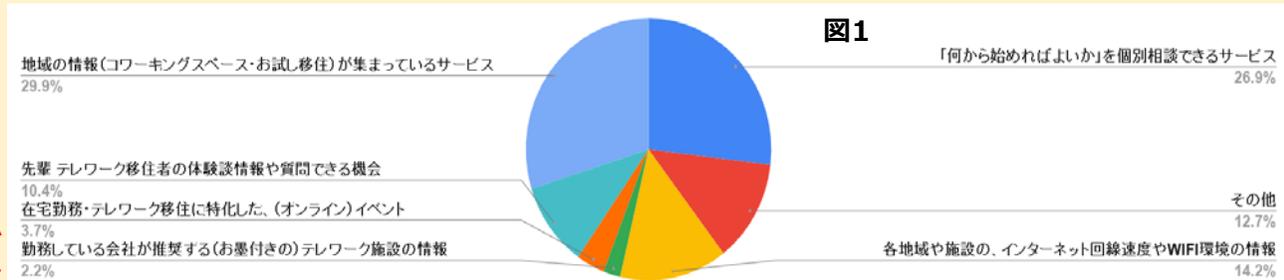
(主な課題事例)

●興味関心が湧かない

- 地方への興味関心が湧かない理由として、**日常生活の利便性が良くなさそう。収入が下がる気がする。医療・福祉サービスの水準が低下しそう。といったネガティブなイメージが存在。**（内閣官房調査）

●移住・滞在先が分からない

- 移住検討者に「最初に欲しいサービス」についてアンケートした結果、**「地域の情報（コワーキングスペース等）が集まっているサービス」を求める声が全体の3割と最も多かった。**（図1）



※ 2020年9月8日～9月13日、SMOUT調べ（対象：SMOUT登録ユーザー）

●社内外の労務環境等の制度の未整備

- 地方創生テレワークが認められておらず、対応する社内制度になっていない**、という声をよく聞く。（情報通信業）
- 通勤手当や労災等に関する社内制度について、参考となる先進事例や目安が必要。**（製造業）
- 就業規則を変更する必要がある。**（裁量労働制への移行、自宅通信費や光熱費等の扱い等）（保険業）

●社内文化として推奨されていない

- 「制度はあるが、利用し難い雰囲気がある。制度を利用すると公平な評価をされないのではないか」といった声があり、社内文化の改革の必要性を感じている。**（コンサル業）
- 頑張っている企業に**表彰などのお墨付きがあると、企業としてアピールになる。**（情報通信機器販売業）

地方創生テレワークを実現するうえでのメリット – 企業 –

SDGsやCSRといった観点のみならず、例えば人材獲得等、経営戦略上も極めて重要なメリットが得られるのではないか。

(主なメリット事例)

● 地方の市場・人材獲得

- ・首都圏に比べ、**地方では優秀な人材の獲得が安定的に実現できる。**(コンサル業他)
- ・**転職市場や就活生からの反応が良好。**自社のイメージ向上にもつながる。(保険業)
- ・就職・転職の条件に、**テレワークを前提とした、柔軟な働き方**を求める人が増えている。(情報通信業)
- ・統計的にも、**地方での人材獲得は経営上大きなメリットとなる**ことが見て取れる。

(出典) 令和元年度都道府県別職業別有効求人倍率 (厚労省)

| 全国計 | 東京 | 福岡 | 長野 | 静岡 | 北海道 | 兵庫 |
|------|-------------|------|------|------|------|------|
| 2.16 | 2.39 | 1.86 | 2.18 | 2.27 | 1.81 | 1.85 |

※専門的・技術的職業抜粋

(出典) 産業別所定内給与額及び年間賞與其他特別給与額 令和元年賃金構造基本統計調査 (厚労省)

| 全国計 | 東京 | 福岡 | 長野 | 静岡 | 北海道 | 兵庫 |
|--------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 5776.9 | 6075.2 | 5018.6 | 5323.9 | 5466.0 | 4935.7 | 5386.5 |

※情報通信業抜粋

単位 (千円)

● BCPの確保

- ・**東京の本社機能業務を地方拠点に分散することで、BCP対策**を実現。(人材業他)

● 地方の主体との連携による企業価値の向上

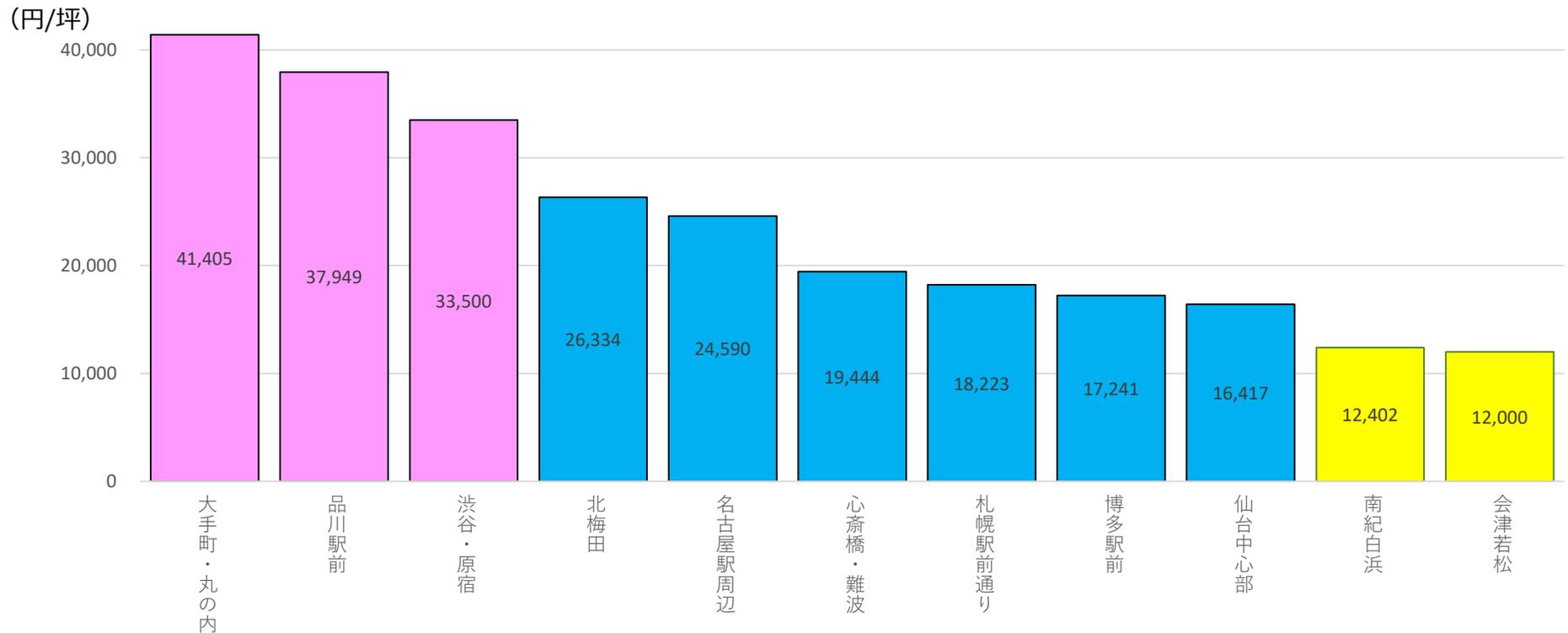
- ・地域での事業展開により、顧客の生声を吸い上げやすくなり、**現場のノウハウが蓄積された。**(コンサル業)
- ・地域貢献活動を通じ、**課題解決の方向やコミュニケーション手段を収集するパイプができた。**(情報通信業)

● 社員の生産性向上

- ・**社員のアウトプットを増やす効果が顕在化。**地域との関わりも増え、得た気づきが仕事にも活かせる。(製造業)
- ・地方でのワーケーションにより、**商談件数20%増かつ契約金額31%増という成果を実現。**他方、勤務時間は短縮され、生産性が大きく向上。(情報通信業)

地方創生テレワークは企業のオフィス代削減にも寄与

東京23区のオフィスワーカーは1人当たり3.71坪を使用している（ザイマックス不動産総合研究所の調査）。大手町・丸の内エリアの推定成約賃料は約41,000円である。当該エリアでオフィスワーカー1人を働かせるためには、毎月15.4万円の賃料負担が必要だという計算になる。大手町・丸の内のオフィスを会津若松のICTオフィスで代替すれば、1人当たり毎月10.9万円（年間131万円）を削減することができるため、地方創生テレワークは企業のオフィス代削減にも寄与する。



(出典) ビルディンググループ『全国6大都市圏オフィスビル市況調査』より作成。数値は300坪以上の大型物件を対象とした2020年10月の数値。

南紀白浜は、2020年10月13日の(株)オーエスのプレスリリースより、ANCHOR(アンカー)の平均賃料の数値。

会津若松は、「スマートシティICT」の賃料の数値。

※ 数値は全て税抜き、共益費込みの金額

地方創生テレワークを実現するうえでの課題 — 企業 —

地方創生テレワークに対する興味関心や理解の度合に応じて、様々な課題があるのではないかと。成功に向けて、特にコミュニケーション及びマネジメント手法をアップデートすることが求められるのではないかと。

(主な課題事例)

● 必要性やメリットが分からない

・地方移転は、企業側のメリットを考えると難しい。地方に行きたくなる動機付けをすることが重要。（製造業）

● 社内外の労務環境等の制度の未整備（移住を許可・推進する働き方の未導入等）※一部再掲

- ・本社移転にあたり、社内ルール的大幅な見直しやインフラ整備、人事評価の見直し等が特に大変。（人材業）
- ・地方創生テレワークが認められておらず、対応する社内制度になっていない、という声をよく聞く。（情報通信業）
- ・通勤手当や労災等に関する社内制度について、参考となる先進事例や目安が必要。（製造業）
- ・就業規則を変更する必要がある。（裁量労働制への移行、自宅通信費や光熱費等の扱い等）（保険業）

● 移転先候補や支援施策が分からない

- ・どのような移転先や支援があるかの情報が一元化されてほしい。（情報通信業）
- ・地方では人材の雇いやすさ等の利点があるが、どの地域が優れているかは不明。（不動産業）

● コミュニケーション及びマネジメントが困難

- ・業務の切り出しや1on1ミーティング、マネジメント能力がセットになると求心力、離職率防止につながり、相当な差が出てくる時代。制度を作るのみならず、運用もしっかり合わせてやらないと難しい。（人材業）
- ・体調・メンタルヘルスマネジメントが困難。移住しても月に一度は本社に出勤し、上司と面談する。（保険業）
- ・当社は違うが、慣行的な新卒一括採用・メンバーシップ型雇用では、「どこでもテレワーク」のようなものはマネジメントが困難と推測。（情報通信業）
- ・コロナ禍の際は「信頼貯金」があったのでテレワークでも業務を継続できたが、今後時間が経過し部署移動や新入社員の加入等を経ても、組織として継続的に一体感を醸成できるか不安。（情報通信業）

(参考) テレワークに関する主な先行研究 – メリット –

同じ場所で働くことから得られる交流、情報の共有といった「ワイガヤ」のシナジー効果はテレワークでは発揮できないという通説は崩れつつある。

(主な先行研究事例)

● ジャネット・ブロジック教授 (独デュイスブルク・エッセン大学)

- ・情報伝達手段がチームプレーに及ぼす効果を実験で検証。対面接触で行った場合に比べ、顔が見えない電話会議では協調達成は低かったが、ビデオ会議の場合は対面接触と遜色がないという結果。顔が見えリアルタイムでやりとりのできる**ビデオ会議は、対面接触と変わらない**ことを示唆。

● バーンスタイン准教授 (ハーバード・ビジネス・スクール)

- ・2020年3月以降、米国で働くホワイトカラー680人 (40%がマネジャー職) を2週間ごとに調査。テレワークへの移行で、ストレスや仕事からみの対立は減少し、いずれも減少幅は少なくとも10%に達した。同時に自己効力感や仕事への集中力が10%ほど高まった。コロナ禍で、**リーダーたちが心配するほど仕事の成果は損なわれていない**と指摘。

● 鶴光太郎教授 (慶應大学)

- ・テレワークが「対面主義」を打ち壊すならば、地方移住しても大都市圏の企業で働くことが可能に。これと同様に大都市圏在住・勤務の従業員が地方企業に対し副業・兼業としてテレワークを行うことも可能に。**ビデオ会議を使う側の意識改革が重要**。(2020年9月16日：日経新聞)
- ・テレワークはこれまで、通勤難の解消や、育児・要介護者を抱えた社員のワーク・ライフ・バランス向上に効果があるとの受け止め方が多かった。企業側も本音ではハンディを抱えた社員に向けた制度と感じていたように思える。しかし、**ホワイトカラーの仕事は基本的にすべてテレワークで可能と考える**。(2020年4月17日：日経新聞)

(参考) テレワークに関する主な先行研究 — 課題 —

テレワークが広く浸透する中で、これまで意識されることがなかった労務面の課題（労働時間の増加）も認識されるようになってきている。

(主な先行研究事例)

●ブルーム教授（スタンフォード大学）

- ・コールセンターの従業員の協力を得て在宅勤務の有効性を検証。（コールセンターのように創造性が求められない職種の場合）**在宅勤務による生産性上昇の効果はあまり大きくない**という含意。

●バーンスタイン准教授（ハーバード・ビジネス・スクール）

- ・テレワークによって仕事の成果は損なわれていないが、**仕事時間は従前より平均10～20%伸びる傾向**にある。**テレワークは、新人研修、緩やかな結びつき（セレンディピティ）の生成などには向かない。**

●シンガー＝ベルシュ氏（マイクロソフト社）

- ・コロナ禍で在宅勤務が標準化されたことで、ランチタイムも夜もスクリーンから離れられなくなり、**従業員の「夜間シフト」が定着**してしまった。ただし、**マネジャーによる一対一ミーティングは部下の在宅勤務時間削減に効果**があった。

●鶴光太郎教授（慶應大学） & 滝澤美帆教授（学習院大学）

- ・日本を対象とした数少ない実証研究。テレワークしている営業職は残業時間が低下するものの、管理職は残業時間が多くなる傾向にあると指摘。**在宅勤務する人間を管理する上級職の労働時間が増加**するという示唆。

●これらを踏まえて

- ・ウィークのワークプレイス戦略担当ヴァイスプレジデントのリズ・ブロウは、**「リモートワーク責任者」を任命し、バーチャルワーク環境での生産性向上を助けることに注力してもらうのが重要な一歩**と指摘（ハーバード・ビジネス・レビュー2020年11月号）。このような責任者の任命により、管理職の負荷(労働時間増加)軽減が期待。

地方創生テレワークを実現するうえでのメリット – 自治体 –

経済活性化や人口増の実現等、多様なメリットがあるのではないか。

(主なメリット事例)

●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）

- 首都圏等から移転するICT業を対象としたオフィスビル「スマートシティAiCT」を整備。現在25社かつ約200人が入居。
入居企業間や地元企業とのコラボレーションなど、新規ビジネスの創出に寄与。（福島県会津若松市）
- IT企業の誘致に力を入れ、2014年度以降**延べ50社の誘致に成功、200人超の雇用を創出。**今後、首都圏企業を対象としたお試しテレワーク事業等を実施予定。（福岡県北九州市）
- 進出企業が空き店舗を改修し、サテライトオフィスを設置。市は企業が負担した施設整備等の一部を補助。結果、**15社のIT関連企業誘致に成功し、地域の雇用増に貢献。**（宮崎県日南市）
- 徳島県による通信環境整備やオフィス開設費用の補助等を活用し、**企業のサテライトオフィス整備を促進。**
町内にIT企業14社進出、27名2019年時点)の移住者の増加につながった。（徳島県神山町）
- 商店街の空き店舗を改修し、「サテライトオフィス北見」を設置。**都内IT関連企業5社のほか年間延べ3,000人が利用。進出企業と地元大学の連携も創出。**（北海道北見市）
- 保養所等を改装したサテライトオフィスが三か所設置され、**複数企業の入居により白浜における取組が広まる**とともに、**企業にとっても知名度あるオフィスに入居することで宣伝となる相乗・集積効果が発生。**（和歌山県白浜町）
- 地方創生テレワークは、**都会から地元に戻りたいと考える世代や、親の介護・定年退職に関わる世代に訴求力がある。**ワークライフバランス実現や人材不足解消の観点からも、社会的価値は極めて高い。（香川経済同友会）

地方創生テレワークを実現するうえでの課題 – 自治体 –

地方創生テレワークに対する理解の度合に応じて、様々な課題があるのではないか。

(主な課題事例)

● 働き手と企業の誘致のノウハウがない

・ 自治体側は、働きかける企業について、ターゲティングする必要があるのではないか。(経済団体等)

● 移転・移住・滞在した者を定着させるための施策が分からない

・ 企業を誘致するにあたり、誘致後にどのように定着してもらうかまで考えることが必要。地元企業との接続や市民への説明など、自治体に求められる役割を考えなければ結局出ていかれてしまう。(白浜町)

・ 家賃補助等の制度の良し悪しよりも、目標となるような人がその地域にいる等が移住の理由になり、そこで生きるリアリティを実感したところに住む場合が多い。だから、“地方が苦しんでいるので助けてください”では誰も来ない。

役所とは違う考え方をもつ支援組織の人材や、よそ者でも入りやすいコミュニティが必要。(情報通信業)

● 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)

・ サテライトオフィス誘致においては、前向きな企業に目星を付けて営業を掛けるのが極めて重要かつ最大の課題である。当市は長年取り組んでおり、それなりのノウハウはあるが、他の自治体が独力で取り組んで一朝一夕に身につくものではないと思う。(地方自治体)

・ 最大の課題は、企業へのアプローチチャネルの確保。関連の事業を実施しても、来訪している企業担当者に果たして決定責任があるのか疑わしく感じられるケースもある。(官公庁)