

## 地方創生テレワーク推進に向けた検討会議（第1回）議事要旨

1. 日時 令和2年12月9日（水）16:00～18:00
2. 場所 中央合同庁舎4号館12階 1214特別会議室
3. 出席者（敬称略）

### [委員]

いしだ 石田	とおる 徹	日本商工会議所専務理事
いたに 井潤	まこと 誠	和歌山県白浜町長
いわもと 岩本	ひではる 秀治	全国銀行協会副会長兼専務理事
おかの 岡野	さだひこ 貞彦	経済同友会常務理事
じげ 地下	せいじ 誠二	(株)日本政策投資銀行代表取締役副社長
しまだ 島田	ゆか 由香	ユニリーバ・ジャパンHD(株)取締役人事総務本部長
しょうずがわ 小豆川	ゆうこ 裕子	常葉大学経営学部経営学科准教授
すずき 鈴木	えいけい 英敬	三重県知事
たざわ 田澤	ゆり 由利	(株)テレワークマネジメント代表取締役
なかじま 中島	みき みき	(株)カヤック ちいき資本主義事業部事業部長
ねもと 根本	かつのり 勝則	日本経済団体連合会専務理事
ますだ 増田	ひろや 寛也	(座長) 東京大学公共政策大学院客員教授
わたなべ 渡辺	たかし 尚	(株)パソナグループ副社長執行役員

[政府側出席者]

(政務)

坂本 哲志 まち・ひと・しごと創生担当大臣

(事務局)

林崎 理 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局地方創生総括官

眞鍋 純 内閣府地方創生推進事務局事務局長

北村 知久 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局地方創生総括官補

新井 孝雄 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局次長

野村 栄悟 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官

(関係省庁)

平井 淳生 内閣官房 情報通信技術 (IT) 総合戦略室 参事官

飯倉 主税 総務省 情報流通行政局 情報流通振興課 課長

庄司 周平 総務省 情報流通行政局 情報流通振興課 情報流通高度化推進室  
室長

角田 秀夫 総務省 地域力創造グループ 地域自立応援課 課長

宮下 雅行 厚生労働省 雇用環境・均等局 在宅労働課 課長

大畠 学人 農林水産省 農村振興局 農村政策部 農村計画課 農村政策推進室  
室長

大西 啓仁 経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課 (IT イノベー  
ション課) 地域情報化人材育成推進室 室長

和賀 正光 国土交通省 都市局 都市政策課 都市環境政策室 室長

平泉 洋 観光庁 国際観光部 参事官 (MICE 担当)

熊倉 基之 環境省 自然環境局 国立公園課 課長

4. 議題

- ・地方創生テレワークの現状分析及び論点整理【事務局説明】
- ・有識者委員からのプレゼンテーション【中島<sup>なかじま</sup>委員、小豆川<sup>しょうずがわ</sup>委員、田澤<sup>たざわ</sup>委員】
- ・自由討議

○野村参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまより第1回「地方創生テレワーク推進に向けた検討会議」を開催いたします。

本日は、御多忙の中、御参集いただき誠にありがとうございます。

本日、司会進行を務めます内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局の野村と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

まずは、本日の資料の確認をさせていただきます。

議事次第、配席図のほか、資料1から資料5までございます。あらかじめ送付をさせていただいておりますけれども、何かございましたらカメラのほうに向けて挙手等でお願ひできればと思います。こちらで確認させていただき、指名をした上で適宜調整をさせていただければと思います。よろしいでしょうか。

なお、本検討会の座長につきましては、あらかじめ事務局より増田寛也委員を選任させていただいております。また、増田座長とも御相談し、地下誠二委員を座長代理としてあらかじめ指名させていただいております。

それでは、開会に当たりまして、坂本まち・ひと・しごと創生担当大臣から御挨拶を申し上げます。

大臣、どうぞよろしくお願ひいたします。

○坂本まち・ひと・しごと創生担当大臣 本日は御多忙の中、御参集いただき誠にありがとうございます。

まち・ひと・しごと創生担当大臣の坂本哲志でございます。

会議の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大の過程で、地域経済の状況や国民の意識・行動に変化が生じてきております。

例えば全国で3割以上、東京23区では5割以上の方々がテレワークを経験するとともに、移住への関心の高まりが見られるなど、国民の意識・行動も変容をしてきております。

この機会を逃すことなく、単なる首都圏の中でのテレワークにとどまらず、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を強力に推進していきたいと考えております。

このような「転職なき移住」による地方への新しい人の流れによりまして、本日、御参加いただいております関係省庁と連携しながら、「東京圏一極集中の是正」と「地方分散型の活力ある地域社会の実現」の達成を目指してまいります。

このため、今回新たに、「地方創生テレワーク推進に向けた検討会議」を設置し、取組等の方向性につきまして御議論をいただくことといたしました。

本検討会議におきましては、「地方創生テレワーク」の推進に当たり、企業、自治体、働き手それぞれが抱える課題や、先進的な取組を共有しつつ、地方創生テレワーク推進に向けて必要な取組等の方向性について、様々な観点から御議論いただけることと期待をいたしております。

御出席の皆様方には、ぜひ活発な御議論を賜りますようお願いいたしまして、私からの御挨拶に代えさせていただきます。

本日はありがとうございます。

○野村参事官 大臣、ありがとうございました。

続きまして、増田座長より御挨拶を賜ればと存じます。

増田座長、お願いいたします。

○増田座長 座長に指名いただきました。増田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私、この地方創生につきましては、2014年から会議に参加をしております。

ぜひ、東京一極集中を是正して、この地方創生がうまく実現できればと思ってきたわけですが、そのときに大変大きなネックは、地方に仕事の間を、雇用の場を、特に若年雇用の場をどうつくっていくのか。スタートアップのようなものが地方でできれば一番いいですし、もう一つは、やはり東京であまりにも集まり過ぎている企業に地方分散をしていただくということがその際に必要だと思っていたわけですが、今回、今の大臣のお話にもございましたとおり、テレワークをいやが応でも皆経験をして、4か月連続で東京都の人口の転出超過が続いているという、これまでの地方創生を始めてからも今まで経験したことのない全く新しい動きが出てまいりました。

したがって、今、大臣のお話にもございましたとおり、テレワークをしっかりと実現していく上で何がネックになり、どこをどうすればこれが定着していくのかということをお場でぜひ皆様方にいろいろ知見を御披露いただいて、まとめていきたいと思っております。

委員の皆様方の御協力を賜りながら、会議の運営に全力を尽くしてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上です。

○野村参事官 どうもありがとうございました。

それでは、プレスの方におかれましては、ここで御退室していただきますようお願いいたします。

(報道関係者退室)

○野村参事官 委員の御紹介につきましては、本来であればお一人ずつ御紹介すべきところではございますけれども、本日、会議の時間も限られているところでございますので誠に恐縮ではございますけれども、お配りしております資料1(別紙)にございます委員の一覧におきまして御確認をいただければと存じます。

なお、本日は室井委員が御欠席の御予定となっております。

また、委員の皆様のほかにも本日、関係各府省からもオブザーバーとして御参加をいただいておりますことを念のため申し添えます。

それでは、今後の議事運営につきましては、座長をお願いしたいと思います。

よろしく申し上げます。

○増田座長 それでは、議事に入ります。

本日は、まず第1回目ですので、初めに事務局から総括的な説明をしていただく。その後、今回の委員でもございます中島委員、小豆川委員、田澤委員からプレゼンをいただいて、その後、出席の全員の皆様方からコメントをいただく形で進めていきたいと思っております。それぞれの段階で順次指名していきませんが、よろしく申し上げます。

それでは、初めに事務局からまず説明をお願いいたします。

○野村参事官 事務局でございます。

それでは、資料1及び資料2に基づきまして、約5分で状況を御説明したいと思います。

まず、資料1を御覧いただければと存じます。お送りしているものは縦長のものがございます。

本会議の趣旨等について記載をしております。必要な取組の構成などについて、下の5ポツにございますとおり、今日に加えまして1月、2月及び3月の予定で会議を開催し、御議論をいただきました上、取りまとめできればと考えております。

続きまして、資料2-1でございます。事務局の方で主な現状認識、論点などをまとめました。パワーポイントの横長の資料でございます。

全体の構成の構成としては、スライド2でございます。

これまでの状況及び現状を踏まえた全体像、新型コロナウイルス感染症（以下コロナと申し上げます）の拡大による意識・行動変容。第3に地方創生テレワークの推進ということでございます。

まず、スライド3から6におきまして、これまでの「地方への新しいひとの流れ」創出に向けた取組、スライド4でございます。あるいは、コロナとともに生活する中で、例えば東京の中に勤めながら移住して仕事をすることも可能になる地方創生テレワークの重要性について、これはスライド5で記載しております。

続きまして、スライド6でございますけれども、これは一般的なテレワークと地方創生テレワークの考え方と、関係府省でも様々な取組がございますので、一覧性を重視しまして整理をしたものでございます。

続きまして、スライド7以降でございます。

コロナの拡大による意識・行動変容ということで、まずテレワークの普及についてでございます。

要点としては、スライド8でございます。

多くの人々が色々な形、状況下でテレワークを経験。あるいは、若い世代は就職・転職の条件としてテレワークなどを最重要視し、働き手・企業にとってテレワーク等が重要なポイントになるなどの点が注目点と考えております。

以後、データがございますけれども、説明は割愛いたしますが、例えばスライド11の右側でございますとおり、最近の調査でございますけれども、若い世代は就職等の条件としてテレワ

ークといったものを重視しているというデータがあるところがございます。

続きまして、スライド14以降でございます。移転・移住への関心の高まりについてという部分でございます。こちらも要点は、次のスライド15でございます。

若い世代の地方移住への関心が高まっているけれども、やはり魅力ある仕事の有無が障壁になっている。あるいは、企業では地方への機能移転、社員の移住促進への関心が高まっているということ。あるいは、地方自治体においても取組が増え始めている。オープンイノベーション等も期待されるということでございます。

関連して次のページ以降にいろいろなデータや取り組み事例もございますけれども、時間の関係で割愛をいたします。

続きまして、また飛びますけれども、スライド23以降でございます。地方創生テレワークの推進に当たりまして、働き手・企業・自治体の観点からのメリット、課題につきまして事務局のほうでヒアリング等をした上でまとめたものでございます。時間の関係上、こちらの詳細は省きまして、これらの声を事務局なりに整理をしたものが資料2-2「主な論点」でございます。

こちらのスライド2でございますけれども、主な論点といたしまして、上の部分でございますが、移住等を伴う「地方創生テレワーク」のメリットや課題の整理ということ、あるいは働き手・企業・自治体の三方にとってメリットがある類型として先行事例の紹介、取組の広げ方。3点目として、課題を踏まえた支援策などの整理などを挙げております。

また、地方創生テレワークのメリット、課題ということで、働き手・企業・自治体それぞれの立場でどういうメリット、課題があるのかということ事務局なりに整理をしております。

これらの点や今後の議論の中で出された論点などを踏まえまして、どのような取組が関係者にとって有効かというところの具体化が重要かと考えております。

次に、スライド3でございます。

こちらは地方創生テレワークというものの想定される様々な類型案でございます。それぞれの概要、状況を踏まえながら推進の在り方を考えることが重要ではないかと考えているところでございます。

最後、資料を移りまして資料2-3、お手元に縦長である資料でございます。

昨日、閣議決定されました「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」の中におきまして、テレワーク関連の記載を事務局で取り急ぎ抜粋したものでございます。

中身の説明は省略をいたしますけれども、私どもの関係におきましても、下のほうになりますけれども「3. 地域・社会・雇用における民需主導の好循環の実現」の(1)の②、新たな人の流れの促進等という部分でございますが、地方創生テレワーク交付金、あるいは地方創生テレワーク推進事業といった施策がございますので、しっかり取組を進めてまいりたいと考えております。

以上、駆け足の御説明になりました大変申し訳ございません。御議論いただく上での参考として、現状認識や主な論点等につきまして、事務局なりに整理しまして報告いたしました。

説明は以上でございます。ありがとうございます。

○増田座長 どうもありがとうございました。

何か質問等があるかもしれませんが、後ほど各委員を指名するときにコメントと同時に頂戴できればと思います。

それでは、委員の方々からのプレゼンを行っていただきたいと思いますが、本日は移住テレワークに知見を有していらっしゃる中島委員、小豆川委員、田澤委員から現状と課題等についてお考えを御説明いただければと思います。

そして、後ほどのコメントも委員の方が多くなっておりますので、大変恐縮ですが少し時間管理をさせていただいて、事務局側の資料によりますと議事進行の関係から時間は各委員それぞれ15分ずつとさせていただきますが、残り時間が3分になりましたら1分ごとに事務局より案内が行くということのようでございますので、少し念頭に入れておいていただいて話をまとめていただければと思います。大変恐縮でございます。

それでは、まずは中島委員にお願いしたいと思います。

どうぞよろしく申し上げます。

○中島委員 よろしくお願いたします。

初めまして。株式会社カヤックの中島と申します。よろしくお願いたします。

事務局の皆様、ドキュメントをまとめていただきましてありがとうございました。大変参考になりました。

私のほうから、先ほど座長からもお話がありましたけれども、都市生活者、地域、企業によるテレワークに向けた活動について、今の整理を私のほうでしてまいりましたので、御報告させていただきます。

なぜ、私がここにいるのかというところの説明になるのですがけれども、私たちカヤックという会社は鎌倉に拠点があります。鎌倉で事業をやっているのですがけれども、全国の皆様に対してSMOUTという移住と関係人口のスカウトサービス事業を2年前から民間として運営させていただいています。

今、登録いただいている方がここに記載のあるとおりで2万人いらっしゃって、さらに掲載していただいている地域の数が550近くになっていることと、登録いただいているこの2万人の方々のうちの約70%が20代から30代の方で、自分の自己実現、家族の実現を地域でどういうふうに生かすのかみたいな感じで、いろいろ考えていらっしゃる方々にたくさん御利用いただいております。

そして、都市部にお住いの生活者が約70%、80%を占めるということで、マッチングサービスという形にしているのですがけれども、今、非常に活発に御利用いただいております。

さらに、ここから何ページかは、このSMOUTにおけるコロナ前後の動向変化も少し御紹介したいと思います。

コロナになってから、この5月、少し人々が動き始めつつもなかなか難しいなという状態になってきた頃ぐらいから、登録していただく数が毎月450人から500人ペースだったところが、

9月の段階では月2,000人の方に御登録いただくということで、月間の登録者集が非常に増えてきております。

さらに、先ほど20代、30代の方が多いとお話をさせていただいたのですが、コロナ後の傾向としては30代と40代の方が増えてきております。

ここは、やはり単身者の方の登録が多かったところから、家族単位で御検討される方の生活の見直しが入ったことで登録が増えた、家族での御相談みたいなものを地域となされているケースが非常に増えてきたと見えます。

これはやはりリモートワーク推奨企業がぐっと増えた、さらに在宅勤務がベースになってきた企業が増えてきたところが影響しているのだろうなど見てとれます。

そして、先ほども都市部の方が非常に多いというお話はしましたが、さらにその率は高まってきております。

そんなユーザーの皆様、もともとSMOUTというサービスに登録いただいているのは移住に興味のある、もしくは地域に興味のある方々なのですけれども、この方々に何個かの質問を投げております。これがちょっと面白いので今日は御紹介したいなと思っています。

勤務スタイルが変更になったというのが、50%の方がいらっしゃった。何かしら会社に通うスタイルだったのが、勤務スタイルが変更になって、家でお仕事をするような形になったという方が半数いらっしゃるところでございました。

そして、その勤務スタイルはどんなパターンですかというところなのですけれども、意外だったのがオフィスに行ってお仕事をするのと在宅の勤務を例えば半々というハイブリッドのような形よりも、完全に出勤されるか、完全に在宅かという割合のほうが大きかったというのも結果として出てきております。

約77%の方が、もう既に移住していたり、移住を検討されている、もしくはワーケーションで別の拠点に行こうと考えていらっしゃる方が60%近くいらっしゃるところでございました。これは、SMOUTに登録いただいているところもあるので、ある意味当たり前で、少し高く数字としては出るかなというところではございますが、やはり過去よりはかなり高い傾向にあります。

そして、このスライドは、移住や引っ越しを考えてくださっている方々に、引っ越しや移住をした後も現在の会社に勤務しますかという御質問をさせてもらいました。そうしましたら、実はこれは私の思っていたのとは違う答えが返ってきてしまったのですが、現在の会社や団体を移住後はいつか退職することも考えている、70%を超える数の方々がそのように回答された。移住や引っ越しに伴って働き方も柔軟に変えていこうということで、働くということと暮らすということのもともとの境がかなりあったところから、ここの関係が働くと暮らすフラットになってきたのだろうということが想像できます。

さらに、先ほどの事務局の方のお話にもありましたけれども、仕事がないので移住はできないというお話があったのですが、仕事を持っていけるのであれば移住はしやすくなったところはやはり想像どおりなのですけれども、その後辞めてもいいかなと思って、新たな地域でのなりわいや、もしかしたら副業という形なのかもしれないのですが、暮らし方及び働



き方も考えてみようと思われている方が多かったとっております。

もともと私はこの結論は、できれば現在の会社に居続けるとしてくれることによって、都市部の企業のテレワークの率が高まるのではないかというのが念頭にあってこの質問をしたのですが、逆の答えが来たのです。逆を返せば、企業と社員との関係性が過去の在り方は変わって、非常にフラットになってきているという意味も含めると、すごく世の中の的にはいい傾向にあるのかなと思っております。

私たちSMOUTのサービスとして、今、テレワークや、テレワーク移住に関するプロジェクトがここにきて非常にたくさん上がってきております。一つ一つは非常に細かいですが、モニター募集とかお試しテレワーク、あとは実際にテレワークを地域でされている方々のレポートみたいなものが上がってきていて、実際にどんなものなのかは分からないと思った方々がそういう情報を見るだけでも一つ勉強になりますし、その先に、ではこの地域に行ってみよう、この人の話を聞いてみようというような流れが非常に活発になってきております。

赤い丸がたくさんついておりますけれども、ここは一つ一つのプロジェクトというものに興味がある、もしくは応募したいという形で、何かしら「いいね」というものを押してくれた人たちの数になります。大きく言うと200近く超えているものもありますし、30、50という数が本当に短期間の間に集まっているというのも最近のトレンドでございます。

次に、企業側のテレワークに関するお話も少しさせてもらいたいと思います。

私も、今SMOUTでの役割をさせていただきながら、いろいろな企業の人事の方々とも今後の在り方についてのお話もさせてもらっています。カルビーさん、さくらインターネットさん、ヤフーさん、PayPayさんというところでお話をしております。

皆様、いろいろ手探りながらも取組をされているところでございます。特に、PayPayなどで言うと、世界中のどこでもどんな時差でも働いてもいいよということで、最近では全国各地に社員が一つのプロジェクト単位でお仕事をしている状態もあると聞いております。

企業側のテレワークに関する方向性や取り組みというところを少しお話したいなと思います。

企業としてこれをなぜやるのかに関しては、いろいろな話を聞いている中で言うと、サービス利用者、企業側の利用者や顧客、クライアントに対するニューノーマルな世界に向けた新しい提案につながっていく。それを会社として体現していること。あとは優秀な人材を確保すること。社員の当事者意識を高めることも目的とされていると聞いております。

もちろん、オフィスの解約とか、設備投資のコストを圧縮するということも可能性としてはあると皆さんおっしゃっているのですが、今はちょうどその過渡期で、まだ具体的にどのぐらいのイメージがあるのかということとは試算の段階にあると聞いております。

どのように地域でのテレワークを推奨されているのか、どんな温度感で皆さん推されているのかということではあります。ただ、社員が選択するのであればそれはいいよという形で、働き方の選択肢として社員の判断に委ねていらっしゃる会社が非常に多いという印象があります。

例えば、企業の役員陣が全員地方移住をされていて、会社の経営会議がいろいろな地域から

今回の会議のような形で体现されていて、仕事でのパフォーマンスがどう変わっていくのかを上の方々が積極的にされているところがあれば、会社によっては地方移住を後押しして、引っ越し費用とか金銭的なサポートを積極的にされている企業さんなども私の近いところではございます。

さらに、推奨距離です。こちらは大分皆さん結果が出てきているなというところはあるんですが、大体150キロから200キロ圏内が多いなという印象です。ちなみに、私の今日のこの背景はバーチャル背景ではなくてリアルなのですけれども、熱海なのです。

1か月前から熱海に2拠点居住で暮らしております。夫がまさに勤務地から150キロから200キロ圏内であれば2拠点居住で移住してもいい会社に勤めておまして、ちょうど東京から熱海はその対象内に入っているということで、今、熱海にいて、この後ろが温泉も出る状態なので、非常に仕事もしやすいですし、通勤も品川まで40分ぐらいですので、非常に楽な状態になっているので、本当に新しくなってきたなと思います。

ただ、やはり今後の課題ですけれども、どうしてもこの150キロから200キロ圏内になってしまっている背景には、仕事のトラブルや何かしらの事故対応みたいなものがあつたときに、どうしてもオンラインで解決できない問題があるのではないかとということがまだまだ潜んでいるのではないかとというリスクを会社側は思っています。ですので、入社しなくても解決できるソリューションが出てくれば、これはもしかしたらもっと伸びていくのではないかなと感じております。

最後、地域でのテレワークのそれぞれの思いということで、3つの生活者と自治体と企業の今のスタンスをまとめております。

都市部の生活者はとにかく暮らしを変えてみたい、教育やちょうど親の介護もあつたと。ただ、会社のスタンスに沿っていこうと考えていて、圧倒的に内発的な動機というものがベースにあるなというところがございます。

地域側は、やはり東日本大震災のときにも移住のブームがありましたけれども、そこからの影響もあつてか、自分のところの地域が本当にテレワーク移住に適しているのだろうかということで、いろいろ探りながら取組をされているなというような形で、冷静で着実な考え方に向き合われているなと思います。

そして、今回の第三極の企業は、やはりいざというときに社出できる距離でないちょっと厳しいなとなっていますけれども、今後、このテレワークが事業にどのような影響を与えるのかまだ分からないという状況が、企業側の今のスタンスかなと思っております。

最後に、今後の可能性ということで、私の未来日記のような形でまとめておりますけれども、1年後どういうふうになっていくのかというのを少しストーリー立てで書いております。

結論を言いますと、企業側の事業効果の結果次第で、地域へのテレワークがもっともっと発展していこうと見ております。

事業効果は恐らく1年ぐらいの間で明確に出てくるでしょうし、オペレーションも多く取り入れられてDXも進んでいくのは確実だと思いますので、リモートでプロジェクトを実行するよ

うなことがスタンダードにもっとなっていくでしょう。

そうすると、企業によるテレワークの移住ももっとサポートされていくようになりますし、やはり都市部と地域部との行き来がさらに活発になることで意識的な距離は縮まると思っております。地域側も同じく、都市部と遜色ない環境が整っていくと思われまして、ここはやはり国の支援があつてこそと思っております。

こういった、箱ものの形でではなくて、コワーキングスペースの利用を企業が支援するなどすることによって、地域との関わりが増えて、地域内の活動人口がぐっと増えていくのではないかと考えております。こういう世界観は、やはり企業側の事業効果の結果次第ではないかなと今は考えております。

私の発表は以上となります。ありがとうございました。

○増田座長 どうもありがとうございました。

それでは、続けて発表をお願いしたいと思います。

小豆川委員、どうぞお願いします。

○小豆川委員 では、始めさせていただきます。

ただいま御紹介にあずかりました、静岡県にあります常葉大学経営学部の小豆川でございます。

このたびは、貴重な検討委員会にお声がけをいただきました。誠にありがとうございます。

本日は、私は学術分野で日本テレワーク学会の副会長としてお招きいただいたようですが、これからの話題提供は私個人の御紹介ということで御了承いただければと思います。

日本テレワーク学会は小さな学会なのですが、国土交通省で実施されているテレワーク人口実態調査のベースとなる枠組みを検討部会の中で作成し、その成果が毎年の調査につながっています。1999年に設立され、東京大学の名誉教授で都市工学の大西隆先生が発起人となり、学術分野、企業、NPOの会員などで構成する学会で、理論と実践の双方から調査、研究活動を行っております。

本日の構成は、こんな感じで進めたいと思っております。4ページは簡単な自己紹介です。様々な形でテレワークが「常態化」している中で、各省の検討委員会が開催されており、私も議論に参加させていただいております。

まずは現在のテレワークを少し振り返りたいと思います。

定義はもう皆さん御存じのところなのですが、テレワークはサテライトオフィス勤務、モバイルワーク、在宅勤務の総称ということになってはいますが、今は「3密」を避け、ソーシャルディスタンスを実現するということが在宅勤務にフォーカスが当たっています。ただし、その在宅勤務の「完全在宅化」が増えることで地方への移住にどんどん関心が寄せられている状況でございます。

6ページです。「新しい生活様式」の中にテレワークが組み込まれはじめています。コロナ禍前はなかなか認知度が上がらない状況が長い間続いております。そして、7ページです。効果に関しましても、社会と企業と個人でそれぞれ効果があると言われていたのですが、コロ

ナ後はBCPの確保が重点的になっています。そして、現在も働き方改革と地方創生がやはり両輪で進められている状況です。

9ページです。コロナ禍前、2010年以降のテレワークのトレンドを説明したものです。BCPの実践ということでは、2011年東日本大震災時に一気に進んだ状況もありましたが、当時実施した調査では、約2割に留まっていました。政府のIT総合戦略も2013年の「世界最先端IT国家創造宣言」から2019年の「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進計画」と変わるなかで毎年テレワークのKPIは明確に記載されており、今年（2020年度）が目標年度になっていました。また2015年より11月をテレワークの普及推進・イベント集中月間とする「テレワーク月間」が設けられました。

10ページです。KPIの基準年である2012年の企業のテレワーク導入率11.5%、今年度は34.5%が目標値でございました。ところが、直近の2019年では20.2%に留まっていました。人口ベースでは、雇用型テレワーカーの割合が2019年で9.8%でした。目標の基準年は7.7%ということで、今年度の目標値は15.4%でした。ということで、直前の2019年までは目標値に対して隔たりがあった状況でございます。

11ページです。そして、府省連携でテレワークが推進されてきました。特に目標設定、現状把握では、実態調査を毎年やっていくという面。また、環境整備というところでは、特に労働条件とかICT環境の整備といった形で検討が進められて、ガイドラインの改訂や周知などが行われました。また、普及展開というところでは、意識改革、ノウハウ支援、導入補助、周知・啓発ということで、既にいろいろな形で取組がなされてきました。

そして、去年はオリンピックに向けた国民運動として「テレワーク・デイズ2019」が実施され、3,000弱の団体と約68万人が参加しました。

テレワークの普及トレンドを見ましても、業種の拡大、全社員など対象の拡大が進んできました。それまでは育児とか介護を行う特定の層を中心にやってきたものが、できるだけ生産工程ラインですとか、限定されたところ以外を進めようという動きが進んできています。

また、サテライトオフィスの展開では、ワーケーションの取組も拡大してきました。

こういった取組の成果があって、特に推進してきた企業では緊急事態宣言前から多くの企業が速やかにテレワーク、在宅勤務にシフトしています。数千人、数万人レベルです。BCPの取組の効果はなかなか測ることは難しいですが、目的は異なりますが国民運動の成果が繋がったのだと思います。

16ページです。内閣府調査によると、3割以上がテレワークを実施、東京都に关しましては半数以上実施という結果です。

ただし右下のデータは、私がおります静岡県の例ですが、1割強に留まっており、首都圏と地方では非常に開きがあると感じております。

17ページです。こちらは日本テレワーク学会で帝京大学教授の中西穂高先生が発表されたいろいろな調査の比較です。調査主体や時期、実施方法は異なりますが、コロナ感染の再拡大以降、7月以降は20%から30%台で推移しているという状況です。

18ページです。厚生労働省が実施した調査では、7月時点で34.0%という形になっています。企業規模が大きいほど導入率が高いという傾向です。

そして、こちらはテレワークが「常態化」するところで、通常対面でやっていたコミュニケーションをオンラインでやる。この会議もそうですけれども、これが今まで踏み込めていなかった、例えば「オンライン営業」や、「顧客とのミーティングは必ずオンライン」などオンライン会議ツールは浸透していると感じております。

そしてコロナ禍後ですけれども、やはり通勤定期を廃止したり、単身赴任を削減するとか、常態化によっていろいろな動きが出てきております。

特に、オフィス面積を半減して、その代わりに在宅勤務補助月額ということで支給する企業もありますし、もう元の働き方には戻さないということで在宅勤務をベースとして企業全体を変えていく兆しも見えています。

また、住宅のプランということで、Zoom会議が始まった場合に家庭にいる人たちが、気兼ねしたり、ストレスを感じる状態もあるということで、住宅メーカーが様々なプランを提案しています。

また、オフィスの機能を車に搭載するオフィスカーの製作なども出てきています。

22ページです。地方創生とテレワークについて整理をしています。内発的発展によって地域振興が進むという大きなポイントを紹介しています。推進に当たっては企業のみならず自治体、地域、様々な多様な主体が参加するべきであると。それから、特定の企業に限定せずに産業関連構造を地域内で構成して、そしてその付加価値が地元にも帰属して循環するような地域経済、循環の仕組みが作り上げられることが重要だと。それから、地域のアメニティーや福祉・文化というものに発展する等の住民生活の発展に資するような地域振興をやっていく必要があるところです。こちらに対してテレワークが触発する可能性を持っているのではないかという認識でございます。

23ページです。日本テレワーク学会で10周年のときに会長が整理したものなのですが、歴史と文化の発掘・持続ですとか、都市と地方の融合、そして地域産業の創造に対してテレワークが触発する可能性があるという図になっております。

こちらは2014年に実施した調査で、人によっては「公私分離」したいという層と、「公私混合」したい層があるという仮説で、テレワーク実施者と非実施者を見てみると、テレワーク実施者は「公私分離」、「公私混合」の双方のニーズが2分されています。テレワーク非実施者は、「公私分離」したいというニーズが多く6割以上を占めました。

それぞれニーズに対応した仕組みとしましては、例えば公私分離ということではサテライトオフィス、コワーキングスペースは、自宅とは異なる場所で仕事をしたいというニーズに対応できると思いますし、「公私混合」ということではワーケーション、リゾートオフィスというような形で現在の様々な取組がこういったニーズに対応できているのかなと思います。

そして、こちらの地方移住への関心が高まっているという内閣府の調査になっております。

こちらはKDDI総合研究所さんの調査なのですが、移住関心層の移住先は東京圏と地方

圏が3割弱で高く、実際に計画している層は半数が東京圏だと。20代、30代は東京圏、地方圏が3割程度で高く、40代、50代は地方圏を志向している。具体的な移住候補先に関しましては、東京圏では千葉、神奈川で、地方圏は関東近郊。先ほど、100キロ圏とか150キロ圏というお話もありましたけれども、長野県、静岡県あたりが人気になっているというところがございます。

そして、求めるものに関しては、例えばおいしいものがあるとか、暮らしやすいというニーズがありますし、移住を意識したきっかけはやはり将来のライフプランを考えたこと、現在の生活や仕事の疲れ、リモートワークなどがあるということです。

28ページはスキップします。

29ページです。冒頭で座長が御紹介になりました、東京都が7月から転出超に転じている状況のデータです。

30ページです。ワーケーションに関しましては、様々な取組が今、始まっているところです。、ただしデータを取ってみるとなかなか難しいと。離れた場所に居住し、基本的にテレワークで勤務できる制度があるのは2.7%。ワーケーション、ブリージャー制度、これは1.2%にとどまっているということで、やはり企業を動かすにはいろいろな課題があるのではないのかと思います。

31ページです。そして、関係人口をつくるには、やはり産学官の取組が必要ではないかと感じております。

32ページです。私自身はこういった全体の仕組みや制度の整備をした上で、企業がBCPの確保、競争力の向上、そして個人を豊かな生活、人生を実現していく中で持続可能な個人、企業、社会の実現があるのではないかなと感じております。ワーケーション、お試し移住というのは、ABW (Activity Based Working) という、自由に場所を選択して働くことによってパフォーマンスを上げるといった価値観、仕組みを進めていくところの延長にあるのではないかということで、やはり企業のアプローチを強化していく必要があるのではないかと思います。

34ページです。簡単に静岡市の産学官の取組のご紹介をします。私のゼミでは、域内のテレワーク導入先進事例集をつくったり、あるいはコワーキングスペースを御紹介するというところで、移住促進センターやコワーキングスペースに配布するようなマップを学生と一緒に作りました。また、テレワークはSDGsの中でも明確な位置づけになる点がございます。

そして、静岡市の場合、「仕事はそのまま、住まいは静岡市へ」という取組をしており、実際に成果も出ております。平成30年から2年間ということで、進出企業ですけれども、特に今年の7月から11月の5か月におきましては、既に首都圏企業の2社のサテライトオフィスの進出が決定していて、非常に問い合わせも多いということです。上のエイ・アイ・エスという会社は、海運業に特化したERPパッケージを提供する企業ですが、12名の地元雇用を創出しています。

38ページから40ページはスキップします。

41ページです。特徴的なところでは静岡の場合、WeWorkという東京でのコワーキングスパー

スに、自治体で初めて進出しました。現在は16の自治体が進出しています。こちらで、先進的な企業や移転に興味を持っていらっしゃる企業と面談をしております。3か月間で150社と面談をした上ともうかがっており、実際にお試しで来ていただいているようです。

42ページです。そして、静岡の場合、地域おこし協力隊の方が2地域居住で、しかもテレワーカーです。この方が地元との交流ですとか、それから首都圏では移住を考えている企業さんとのコンタクトを取りながら、実際にコーディネーターの役割を果たしながら移住・移転促進を進めています。

最後に46ページです。基本的にはいろいろなトレンドが出てきているのですが、企業のアプローチがやはり重要です。企業変革やDXをテレワークが先導している意義を訴求して各企業に実践してもらうことが必要ではないか。

そして、それぞれの地域の産業、地域資源の魅力訴求を積極的に行って、お試してから2地域居住というトレンドの機運づくりが重要ではないかということです。

3番目は、実際にWeWorkなどの企業さんのヒアリングをしてみますと、やはりワークルールが課題になっているとのこと。契約しているコワーキングスペースでの勤務や在宅勤務は許可するという制度はあるが、それ以外では許可されていないので広がらないことが課題となっています。

それから、流れの加速化のためには、地方における中小企業のテレワーク普及推進も併せてやる必要がある。地方におけるICTの再教育などに首都圏の企業が来ていただいて、交流を通じて地域のICTのレベルを上げるような施策も重要になってくるのかなと思います。

また、テレワークの「常態化」によって、企業内では求心力が低下している現象も起きており、企業の理念、ビジョンとか、組織文化の浸透、場の再設計というものが求められています。

チームビルディングの強化というところで、例えば地方にワーケーション、企業合宿を通じて企業におけるチームの競争力を上げていくという仕組みも必要になってくるのかなと思います。

そのほか、在籍型の出向ですとか、企業版の人材ふるさと納税のスキームをテレワーク人材に適用して、どんどん地方との交流を進めていってはどうかということところです。

最後なのですが、先ほどもおっしゃっていましたが、今まではハード面の助成が中心だったのですが、テレワークによる移住促進や地方創生コーディネーターの確保・育成、それから交流イベントの開催というような、ソフトのほうに施策の軸足を移していく時期に来ているのではないかと感じております。

駆け足で申し訳ございませんが、以上で私の発表を終了いたします。

どうも御清聴ありがとうございました。

○増田座長 どうもありがとうございました。

それでは最後になりますけれども、田澤委員からプレゼンをお願いしたいと思います。

田澤委員、よろしくお願ひします。

○田澤委員 田澤でございます。

「地方創生につながるテレワークの推進について」ということでお話をさせていただきます。

会社の概要は早くから、12年前からテレワークのコンサルティング会社を、初めてやっていますというくらいです。テレワークは、地方創生はもちろんなのですが、様々な分野で、様々なキーワードでいろいろなソリューションを出す、これからの時代の本当に必要な働き方であると思っております。

今回、テレワークが広がっている中で、それを地方創生につなげるためにどういうポイントがあるかということなのですが、まず都市部企業の行動を促す、地域の受入れ体制を構築する支援をするのです。そして、関係事業者、例えば今日の中島委員のお話しされたようなマッチングも含めたいろいろな支援をするところに支援をしていく形で、これからの国としての支援があるといいなと思って、項目を3つに分けて書いてみました。

ただ、私としては一番重要なのは、やはり企業ですね。企業の行動を促すような支援というもの。それは、助成金だったり、税の軽減だったり、いろいろなものがあるのですが、そういった単に建物ではないソフト面、先ほどもお話がありましたけれども、それをしっかり支援していかないと、サテライトオフィスとやらをつくただけで人が来ないということにならないようになってほしいというのが、長年テレワークをやってきていて、また今も、この背景は北海道のほうなのではございますけれども、今日も北見市から紹介させていただいていますが、一地方に住みながらテレワークを推進してきた者としての願いでございます。

なぜ、企業にこだわっているかということなのですが、日本の場合、雇用者、働く人の9割が企業に勤めています。ですから、そこを変えない限りはどんなに地方で暮らしたい人が増えても、そこは解決にならないと思っております。

自分は地方で暮らしたいのだけれども、企業が許さないということになると、せっかくのこの先ほどいろいろお話された機運が現実にならないこととなりますので、企業がいかにして動くかが重要になっていくと考えております。

実際に、コロナ禍がどうかという話は今までもありましたけれども、1つ私が注目しているのは、もちろん緊急事態宣言下では多くの企業がテレワーク、在宅勤務をされました。解除1か月後には減っているのですが、何と3か月後にはちょっと増えているという現象があります。これは、コンサルティングをしている中でも、あのときは大変だったから急にはできなかったけれども、必要性が分かったのでこれから変えていこうというところが多い。さらにはその前、ビフォーコロナに比べれば、かなりの企業が特に中小企業を中心にテレワークに取り組んでいる。これはすばらしいことだと思います。

ですから、ちょっとここは省略させていただきますけれども、企業としてはいろいろなメリット、また経営者としての、働く人としてのメリットもたくさん出てきております。

今のスライドは私の絵なのですが、これを裏づけるデータは厚生労働省さんのデータなのですが、もしよかったら後で資料を見てください。

そういう中でも課題がしっかり出てきております。

どういう課題かと言うと、今までは企業さんは人が1か所で働いていたのが、今回、無理や



りにでも離れることになったわけです。そうすると、たとえパソコンとインターネットとデジタル化とウェブ会議、チャットツールはあっても、何かやっぱりできないということが大きく聞こえてきました。

その問題の中心というのは、コミュニケーションとマネジメント。私的にはこの2つが一番大きな企業さんの課題だと思っております。それもいろいろなデータの中で、コミュニケーションとマネジメントが非常に重要であるという話は出てきております。

では、どうすればいいのか。コミュニケーションとマネジメントの問題を解決しなければ、コロナが収束した後はやはり会社に戻らなければという話になってしまうのです。なぜならば、こういったコミュニケーション、マネジメントというのは生産性に直結する部分でございますので、今は仕方ないけれど、と妥協しながらのテレワークだと、また戻ってしまうし、できないのだったらやはり地方にはいけないということになってしまう。それを何とかしたいという思いがございます。

どうするかというと、今まで会社というリアルな場所の中においてやっていたようなコミュニケーションやマネジメントをクラウド上、ネット上でできるようにしていく。そういうことができれば、オフィスも働く場所の一つになって、家でもいいし、サテライトオフィスでもいいし、スタバでもいいし、そういった場所でもいいのですが、オフィスはその一つであるという位置づけに、今後、アフターコロナのときになるべきではないかと考えております。

全部の会社ではないですけれども、そういう会社が増えていくことによって、では都市部で働いていてもいいし、地方にいたい人は地方で働いてもいいよねということになるのではないかと考えております。

そのためには、テレワークでは仕事が限られるだけではなく、テレワークでもできるように企業が全ての仕事を見直していくことが重要で、従来のビフォーコロナのテレワークは仕事を切り分けてやるタイプが多かったのですが、それだと先ほどの話だと都市部の近くだと何とか週1回とか通えるという話があったのですが、北海道は、週1回は通えないので、離れていてもきっちり仕事ができるように、仕事を切り分けるのではなく、目指すべきテレワークはクラウド上に仕事道具や仕事仲間があって、そして地方にいても普通にメインの仕事ができ、本社に負担をかけることがなくなって初めてそういったことができるのではないかと考えております。

クラウド上にオフィスを置くなどと言うと非常に分かりにくいので、今日は私のオフィスにこれから皆さんを御案内したいと思っております。私のオフィスは北見と東京と奈良にあるのですけれども、クラウド上にもございます。もし映っていなかったら、事務局さんお声がけください。

これが私のオフィスでございます。私は今、自分の部屋、社長室です。クラウド上なのでちょっと広い部屋をいただいております。

例えばこれは、うちの会社の今の状態なのですが、珍しく応接室に誰もいませんね。応接室にスタッフがいるとその人はお客様を対応していることになりまして、私はほとんど声をかけません。

またここにミワが、書いていないのですけれども、左下のほうは電話エリアなのです。在宅で電話がかかってきたらここに入るというルールにしているので、電話中の者には声をかけません。

ちなみに、この左側の島は東京の島です。真ん中は北海道の島。右が奈良の島になっております。リアルで言うと1,300キロぐらい離れているのですけれども、クラウド上のオフィスでは同じフロアで机を並べてみんなが一緒に仕事しているということを実現しています。

席についているものが実は少ないのです。我々のルールの中で、うちの会社は1月末からずっと全員在宅勤務なので、みんな別の場所なのです。それで自分の席で籠もっているとずっと一人になってしまうので、うちの場合はどうしても集中したい仕事があったら自分の席でやってね。でも、それ以外はみんなと同じ部屋で仕事しようというのがこの右側の辺りです。

今、この「テレマネ」と書かれている、言ってみればクラウド上のフリーアドレスの部屋みたいなところなのですけれども、ここに今8人入っています。みんなばらばらなので、同じ部屋でただそれぞれの仕事をしているだけです。この部屋は会議ではなくて仕事をする部屋です。

同じ部屋なので、例えばモリヤがナガサワに「ナガサワさん。あの件どうなった」と言ったらみんなに聞こえるわけです。これはリアルだったら当たり前ですよ。でも、なかなかテレワークだとできないのですが、聞こえるので、それに対してトミサワが「その件、私知っています」みたいな、そういう普通のやり取り、コミュニケーション、一緒に仕事をしている感覚を大事にしているところです。

今、8人ぐらいが一生懸命ここで仕事をしているところに、みんな一生懸命やっているはずですよ。そこに突然ドアが開いて上司が入ってきて、「おまえら仕事はどうだい」なんてよくある感じがしますよね。それを今からやりたいと思います。

私は今社長室にいますのですけれども、ここに入ります。入るのは簡単です。クリックをすると、今、入りました。これです。マイクをオンにします。普段はマイクをオンにしていなくて、カメラも普段はオンにしませんので、今、カメラをオンにしますが、ちょっと過激なのでぎくしゃくしたらごめんなさい。

(田澤委員クラウドオフィス通信開始)

○田澤委員 皆さん、お疲れさまです。

ちょっと今日は50人ぐらい霞が関の皆さんをお連れしております、カメラをつけられる人はつけていただけますか。仕事は忙しいと思いますけれども、ちょっとだけ顔を出してください。ありがとう。

ババさんお疲れさまです。ありがとうございます。モリヤさん、お疲れさま。ナガサワさん、お疲れさま。いっぱい出てきてくれてありがとう。よかったです。こんなにいっぱい出てきてくれてうれしいです。ありがとうございます。

というように、離れてはいるのですけれども、みんな一緒に仕事をするのが我々は大事に思っています。ですから、今日、ここに顔を出している者も、北海道もいれば東京もいるし、場所は関係なく普通に仕事ができるのが理想かなと思っています。

では、皆さんどうもありがとうございました。お疲れさまです。失礼します。

(田澤委員クラウドオフィス通信終了)

○田澤委員　ということで、私は今、自分の席に戻りましたということでございます。時間がないのにすみません。

それでは、さっきの話に戻りたいと思います。

あとの時間は、地域における受入れの話を見せていただきます。

今、ここまでしたかったのは、企業が変わらないと駄目。企業も、ただ単にちょっと在宅勤務ができるよね、だけだったら駄目であると。そういった、どこでもできる企業をいかに増やしていくか。これが地方創生につながる。ここが一番のポイントではないか。在宅勤務を導入する企業が増えただけで喜んではいけないのではないかとということです。

さらに、地域における受入れ態勢の構築もすごく重要でして、たまたま私は平成27年度から総務省さんがされた「ふるさとテレワーク」というものを一生懸命御一緒していました。まさに、地方創生テレワークの原型みたいなところですよ。

どういうことをやっていたかというタイプが4つありまして、都市部の企業が地方にサテライトオフィスを置くというのが1つ。次が、ふるさとに帰りたい人たちがUターンのような形で1人ぽんと帰るような感じ、タイプBというものがありません。そして、タイプCというのが、会社を辞めて地域で起業したり、東京の仕事を地域でやるみたいなタイプでございます。もう一個は、地域で雇用するという雇用創出のページがあったのですが、抜けてしまいました。すみません。この4つをふるさとテレワークでは推進してきました。

今回、ここ1年、2年で、こういった経済活性化、Uターンとか雇用創出に対して、いわゆるワーケーションに関係人口が加わり、またより広がってきた中で、今回のコロナ禍で企業のテレワーク普及、そして若者の地方志向というのが出てきて、これは本当に今が力の入れどきである。さっきの企業とともに地域に対しても力を入れどきであるということで、あと私が知っている地域事例を少しお話しさせていただきたいと思います。

今、私がまさにいる北見市もふるさとテレワーク事業に早くから参画いただきまして、さっきお話したタイプAからB、C、D、全部実践しました。数は少ないのですけれども、企業さんがサテライトオフィスを置き、出ていった人が帰って来てそのまま、また東京で仕事をゲットした人が地域に帰って仕事をし続ける。全く関係ないですけれども、ジモティーさんがなぜか北見にサテライトオフィスをつくって雇用をつくってくださっているみたいに、かなりいろいろやってきました。

その中で、つい最近出されたのがこの左下の「全国初！移住者1人から企業立地補助金」。こう言うと難しいのですが、つまり「僕は北見がふるさとだから帰りたいんです」と社長に言うのと、「なんでおまえ、大変じゃないか。遠すぎるじゃないか。でもテレワークでもいいのだけれども、月1来てもらうとお金がかかるよね」などというときに、「いや大丈夫です。北見市が企業に支援、補助金を出してくれます」と言えば、すごく行きやすくなりますよね。そういう補助金でございます。やはり、企業にメリットを出すことが地域にとっても重要なことで

あると考えております。

斜里町では、地元で知床スロウワークスという地域の団体の人たちが、この4、5年の間いろいろな人を受け入れては、毎日みんなで仲良くしていると本当に仲良くなってしまって、たくさんの企業さんと仲良くなり、今はできないのですが、東京で斜里町飲み会をやったら何と100人近く集まるみたいな、人と企業、人と企業人のつながりをつくってきた事例がございます。

全部北海道ばかりですみません。また、富良野市は、今年度モデルをつくるに当たってモニターを呼ぶだけではなく、地域で受入れの研究会を地域の人たちつくって進めていってほしいです。

こういったソフトがすごく重要である。また、先陣を切った自治体のノウハウというのをしっかりと受け継いで、来年度、いろいろなことが全国で起こればいいなと思っております。

企業や人の受入れ地域、地域側に求められることは、ワークスペースはもちろんですから、これはぜひあるといい。ただ、新築するとそこに人をずっと置かなければいけないとかいろいろあるので、遊休施設だったり誰かがいる場所をうまくつかったりすること。そして、滞在施設や休暇要素というのは、恐らくこれまで地域が持っていた様々なそれぞれの地域のメリットがあるわけです。北見だったら工大がある。斜里町だったら世界遺産がある。富良野だったらスキー場があって観光地として有名みたいなこと。その上で、地域支援の体制づくりが非常に重要なのではないかと。そして、個人が帰る目的、企業の目的をちゃんと把握していくべきではないかなと思っております。

こちらは企業さんの事例です。どこで働いてもいいよと。また、企業がCSRとして何か地域にしたいところをぜひ強くアプローチしていく。さくらインターネットさんも、こういった形で今、社長が沖縄にいるそうですけれども、様々な施策をしていく企業が先陣を切って好事例をつくってほしいなと。

また、先ほど御紹介した仮想オフィスですけれども、うちのオフィスだけではなくて世の中ですごく今、盛り上がっているのです。たくさんのサービスが登場してしまっていて、そういった中でより多くの企業がどこでもできるテレワークをやってもらい。それが重要かなと思っています。海外でも物すごく需要が増えています。やはりコロナのせいでしょうか。実際に年間売上が1億円以上の会社さんでは、オフィスがあるロケーション以外での採用を目的とされている。日本は、コロナが落ち着いたら多分、人材不足が大きな問題になりますので、そのソリューションとしてなり得るのではないかとということです。

最後です。ただ、デスクワークしかできないのではないかと話があるのですけれども、やはりロボットってこれからすごく期待したいところですし、かといってこんなロボットって大変なのですけれども、これは全日空さんから出られたベンチャー企業さんがやっているアバターインというロボットを借りることによって、事例として大分の商店街で買い物をしたり、水族館へ子供たちが修学旅行で行ったり、それから学校の勉強とかも含めて地域と都市部企業を結ぶというのはまだまだいろいろな可能性があると思っています。

私、実はこのアバターインで昨日、大分県のお寺さんで北見市から座禅をしていました。そ

ういうことがつながっていくと、面白い世の中になっていくかなと思っております。

私からの話は以上です。どうもありがとうございました。

○増田座長 田澤委員、どうもありがとうございました。

ちょうど3人のプレゼンが終わったところでございます。

それでは、これから冒頭の事務局説明、そして3人の方の説明に対してのコメント、あるいはそれ以外のことで結構ですけれども、何かコメントを頂戴できればと思います。

今のところちょうど予定どおりの時間で進んでおりますが、大変恐縮でございますが、時間も限られておりますので、3分以内で発言をまとめていただければ幸いです。

まず、プレゼンをしていただいた方以外の方から指名をいたしまして、その後プレゼンの3名の方にも話していただくという順番で行きたいと思っておりますので、名簿順で石田委員からお願いしたいと思います。

石田委員、よろしくお願いたします。

○石田委員 増田座長、ありがとうございます。

日本商工会議所専務理事の石田でございます。こうした検討会に加えていただきまして、ありがとうございます。

また、有識者委員の非常に先進的なテレワークに関するお話や事例など、非常に刺激を受けました。

コロナ禍の中、今は全国515の会議所の現場には中小企業から本当に悲鳴に近い声が寄せられているわけですが、一方で今回の危機を契機にいたしまして地方創生の取組を加速しようという前向きな声も上がり始めているところであります。

そうした声を踏まえまして、この機会に3点、申し上げたいと思っております。

1点目は、中小企業のテレワークの可能性であります。

東京商工会議所が都内23区の中小企業を対象に、テレワークについて10月に調査を実施しております。テレワークを経験した企業が75.2%に上ったわけですが、一方で継続をしている企業は53.1%と少し下がっております。これをどう見るかということでもありますけれども、テレワークの実施によって働き方改革が進んだ、あるいは業務プロセスの見直しができたという効果を感じる企業が多い一方で、一時期実施していたけれども取りやめたという企業は、業務の内容によって生産性が下がることを一番の理由に挙げています。

この生産性を下げずにテレワークを活用するためには、先ほども田澤委員のお話の中にもありましたけれども、社内外のコミュニケーションをいかに向上させるか。あるいは、労務管理をどうやって実現していくか。ハードの機器やネットワーク整備の問題とソフトの問題と両方あるかと思いますが、特に中小企業に対してはきめ細かいサポートの必要性があるのかなと考えます。

ただ、この地方創生テレワークの推進に向けて、中小企業にも貢献し得るポテンシャルは大いにあるのではないかと思います。

2点目は、受入れ側の課題であります。

東京から地方への移住については、地方サイドから見れば地域間の競争になるわけですが、そうした観点から受入れ側も企業や人に選ばれる魅力的な地域づくりが重要だと考えます。

まちづくり、子育てのしやすさ、医療や教育等に加え、自然災害への対応やとりわけデジタル基盤の整備が必要ではないかと考えます。各地が自ら魅力を磨き上げるとともに、国としてはそうした地域の前向きな取組を支援すること。あるいは、そうした地域の情報を発信するためのプラットフォームや相談窓口の整備といった施策が必要になってくるのではないかと考えます。

最後に、個々の社員の地方移住ということだけではなく、既にお話にも出ていますが、企業の一部部門の地方移転、サテライトオフィスのものも含めてでございますが、これを促進するということが非常に有効だと考えます。

企業は東京一極集中のリスクについて、今回のコロナ禍で改めて非常に意識をしておりますし、BCPの観点はもちろんのこと、事務局の資料にもございましたが、優秀な人材の確保といったようなメリットもいろいろあるということで、様々な政策手段を使ってこうしたことを促進していただきたいと考えます。

私からは以上でございますが、このコロナを契機とした地方創生の在り方について、皆さんとともに検討していきたいと考えますので、どうぞよろしく願いいたします。

○増田座長 石田委員、どうもありがとうございました。

続きまして、井濶委員にお願いしたいと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

○井濶委員 皆さんこんばんは。

ただいま御紹介にあずかりました温泉とパンダの町、和歌山県白浜町長の井濶でございます。

本日は、「地方創生テレワーク推進に向けた検討会議」の開催にお招きをいただきまして、誠にありがとうございます。

私からは、まず白浜町が今日まで取り組んできた中身と、それから少しこれからの在り方とございますか、この流れに沿ってどういうことをしていきたいかをお話したいと思います。

まず、白浜町といたしましては、ICT企業のサテライトオフィスが今12社進出いただいております。これは平成16年ぐらいからずっと企業誘致に取り組んできたのですけれども、なかなかうまくいかなかったのです。平成26年ぐらいからようやく本格化しております。和歌山県と本当に連携した中で御支援をいただきまして、現在12社ということで企業誘致が進んでおります。

その中で特に今、力を入れているのはワーケーションの事業でございます。ワーケーションの受入れというのは、この和歌山県白浜町は観光リゾートでございますので、それとまた東京から飛行機で60分ちょっとで非常にアクセスがいいということで、非常に受け入れやすい環境でございますので、今日までワーケーション事業も和歌山県と一緒に取り組んでまいりました。その中で、環境が整っているということで、私はこの温泉地白浜町というのはワーケーション

にはぴったりではないかなと感じております。

これまで、人口減少が著しく、なかなか増えなかったのですけれども、少しでも人口減少に歯止めをかけるべく、IターンあるいはUターンも含めてテレワークですとかワーケーション事業に積極的に取り組んでいるところでございます。とにかく仕事ができる環境、コワーキングスペースとか、あるいは民間企業の力を借りながら移住・定住も含めてこれから取り組んでいきたい。

そしてまた、2拠点居住といいますか、こういった複住生活の発信もしていきたいと思っております。

いずれにしても、これからは正念場だと思いますし、このコロナ禍にありまして、和歌山県白浜町から世界中にこの白浜という地をアピールして、そしてまたぜひ受入れをしていきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○増田座長 どうも井濶委員、ありがとうございました。

それでは、岩本委員、どうぞお願いいたします。

○岩本委員 全国銀行協会の岩本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の事務局の方から御説明いただいた資料、並びにプレゼンターの方のそれぞれのプレゼンの内容は、地方創生に業界を挙げて取り組んでおります私ども銀行業界にとっても大変参考になるものと考えております。

私どもの加盟銀行のうち、とりわけ地方銀行、第二地方銀行という地域に密着した銀行は全国に約100行あるわけでございますが、それぞれの地元の人口減少でありますとか、地場産業の後継者不足による廃業等で経済規模が縮小している現状に非常に危機感を持っておりまして、それに対しまして、例えば地場産業の事業承継に関わる人材の紹介ですとか、銀行同士の取引先や情報ネットワークを生かしたサプライチェーン拡大の支援、あるいは観光資源の活性化等の支援を行ってきているところであります。こうした取り組みの多くは、まち・ひと・しごと創生本部の大臣表彰もいただいているところではあります。

今般のテレワークの広がりというのは、地方における勤労者人口の増加になるというものに結びつくと、大変期待しているところであります。

一方で、銀行自身のテレワークがどうかということではありますが、本日配付された資料の中の先進的な事例というところにも銀行がほとんど登場しておりませんように、店舗での営業が中心の事業形態のため、まだまだ限定的なところがございます。コロナ禍におきましては、本部の行員はテレワークを実施したというところが多いわけでございますが、銀行員のほとんどは本支店勤務でありまして、やはり社会インフラとして、営業店に出勤をして預金、融資、決済等の必要不可欠な業務を維持しなければならない。あるいは、お客様との取引に関わる機微な情報を扱うだけに、在宅での仕事が難しいというのが現状であります。メガバンクにおきましてもワーケーションの試行でありますとか、REVICを通じた地方への人材派遣などを始めているところであります。

いずれにいたしましても、この検討会議の議論を参考にいたしまして、銀行業界もさらに地方創生に取り組んでまいりたいと考えております。

私からは以上であります。

○増田座長 岩本委員、どうもありがとうございました。

続きまして、岡野委員、どうぞお願いします。

○岡野委員 経済同友会の岡野と申します。よろしくお願ひいたします。

今日はテレワークの実態ですとか先進事例を勉強させていただきまして、ありがとうございました。

経済同友会では、2015年から地方創生委員会を立ち上げまして、国や地方自治体への政策提言や企業経営者自らの実践活動を展開しております。

今年度は、委員長はリコーの山下社長とりそなホールディングスの東会長なのですがけれども、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた今後の地方の在り方や、総合戦略へ盛り込むべき諸政策等の調査、研究を進めておりまして、この10月に地方創生のさらなる推進に向けて、地方自治体と企業との協働メニューを発表しました。

その中で、テレワークの推進による地方への人や仕事の分散をはじめとして、自治体や地域企業への専門人材の派遣、地域企業の経営人材の育成など7つのメニューを掲げております。

現在21の自治体と、このメニューに基づいて協働に向けた協議を始めておりまして、その中でメニューとして最も多いのがテレワークの推進による地方への人や仕事の分散でありまして、既に18の自治体から具体的なプランの提供をいただいております。まさに、これからそれをどのように企業と自治体との協働プロジェクトとして実践していくかという段階にあるところがあります。

ビフォーコロナの時代には、地方創生の取組はどちらかというと東京が地方を助けるという観点だったような気がするのですがけれども、ウィズアフターコロナの時代には、密で困っている東京を地方が助けるのだという視点が重要ではないかというのが委員会での合い言葉になっておりまして、密な東京から地方へ人や仕事を分散する流れをどうつくるのかということが必要であると考えております。

例なのですが、山下委員長の所属するリコーさんでは、技術系子会社がビフォーコロナの時代から既に各地域に拠点を分散し、地元大学を卒業した優秀な技術系人材を核として、上司はリモートで部下をマネジメントする働き方を推進していたようです。

今回の新型コロナによる働き方の変容を受けて、リコーさんでは単身赴任の解除も可能なように、居住地を選ばない働き方の社内制度を変更したところ、横浜から自宅のある鳥取へ居住地変更されて、鳥取から部下をマネジメントするという働き方も出てきているようです。

こういった動きを踏まえながら、もう少し広く考えると親の介護や子育てなど、ファミリー・フレンドリー・エンプロイメントの観点から、企業でテレワークの活用が進むにはどうしたらいいかを検討していきたいと思っております。

一方、会員所属企業へヒアリングを行うと、本日の資料の「主な論点」にもありますように、



必要性やメリットが分からないとか、社内制度が未整備のため実施できないといったテレワークに関する声も非常に多く聞かれております。

そこで、東京の会議室で議論していてもしょうがないので、地方創生委員会ともう一つ私どもワーケーションについて調査、研究を進めている観光再生戦略委員会というのがありまして、その2つの委員会で今月から来月にかけてテレワークやワーケーションの実証実験を計画しております。実証実験の中で、働き手、企業、地域、自治体などの視点で、メリットやデメリット、利用拡大に向けた課題や要望を洗い出して、来年3月に報告書を公表する予定としております。

この実証実験で見えてきた課題や、国、自治体への要望などについて、この検討会議でも共有し、報告書の取りまとめに生かしていただければと考えております。

よろしく願いいたします。以上です。ありがとうございました。

○増田座長 岡野委員、ありがとうございました。

それでは、地下委員、どうぞ。お願いいたします。

○地下委員 地下でございます。発言の機会をいただきありがとうございます。

私、日本政策投資銀行という特殊な金融機関で役員をしております。

実は今日も、岩本委員に外部有識者として入っていただいて、非常に我々にとって重要な会議があるのですが、それもウェブで対応しました。また、この12月には、いわゆるテレワークの機器に全面的に入れ替えまして、私どもは預金とか個人のお取引がないものですから、法人取引と貸金、出資という資金管理なので、いわゆる勘定系と言われる決算資料に関わるものも全て在宅でできる形に切り替えます。

何を意味しているかというと、もう設備投資をしてしまったので、後はそれをどう使うかという局面にきています。その観点から言いますと、今日田澤さんがおっしゃったコミュニケーションとマネジメントという問題に直面してしまっていて、やはりまだテレワークというものの自体に慣れていない。それに基づく経験値の不足であるとか、人事評価の問題。あと職員の孤立を防ぐとか、休憩時間もなくてのべつ幕なしに働くようなリスクもあるので、特に上下のコミュニケーションだけではなくて、横のコミュニケーションをどう構築するのかと考えております。

ですので、地方創生テレワークを有効に推進するためには、まずテレワーク自体と企業部文化の融合のモデルケースをもう少し政府のお力も借りて共有する必要があるのかなと思っております。

そういう意味では、これまた田澤さんのバーチャルオフィスというのは非常に参考になりました。ただ、一方でこういう情報を把握している企業人というのもまだ一部にとどまると思いますので、ぜひこういう会議を契機に一種のムーブメントといいますか、機運の盛り上げをお願いしたいと。

幸い、委員の方には主要な経済団体の方も入っていらっしゃいますので、我々接客商売もありますので、企業同士の面談とかもウェブでできるというある程度の慣行ができると、より地方創生に寄与するテレワークが実現するのかなという感じがします。

ただ、一方で気になっていますのは、先ほど言いましたように決済系がどこでもできるということは、例えば今まで我々は四国の支店は高松に置いていて、高松の現地でないといわゆる記帳作業であるとか事務作業ができなかったことが、逆に高松の仕事が東京でもできるということもインプリケーションとしてはありますので、逆にその分、地方のほうで東京に負けない魅力づくりをより努力しなければいけない局面にもあるのかなと思っています。

とりあえず、以上でございます。

○増田座長 地下委員、どうもありがとうございました。

若干出席が遅れると聞いていましたけれども、島田委員はもうおいでになっていますのね。

○島田委員 はい。最初から参加しております。

○増田座長 失礼しました。ありがとうございます。

それでは、島田委員、どうぞお願いいたします。

○島田委員 ありがとうございます。皆様、ユニリーバの島田と申します。よろしく願います。

私は今、ワーケーションということに関して、特に自分からの発信もそうですし、会社としましても力を入れております。

ユニリーバとしましては2016年7月からWAAをいう仕組みを入れておりまして、Work from Anywhere and Anytimeの頭文字を取っております。どこで働いてもいいし、いつ働いてもいいし、基本的には夜は脳を休めてほしいので寝てくださいということで、そういった制度、結果さえ出せばどこでもいいというのは、もう5年も前に入れていますので、実は今回のコロナウイルスの影響というのは、働き方といった点ではほとんど受けておりません。

また、今年の夏から「地域 de WAA」という名前で、今のワーケーションとほぼ同じ制度を導入いたしました。場所がどこでもいいのであれば、地域活性とこの働き方はすごく親和性が高いだろうということで進めてきた背景がありました。そのこともありましたので、今回このような機会にお呼びいただけたのではないかと思います、大変光栄に思っております。

企業の観点から申し上げますと、私としてはウェルビーイングというものが、地方創生テレワークと呼ばれるものもそうですし、特にワーケーションは物すごく企業にとっても地域にとっても大切なポイントになってくると思っておりますので、今後の委員会の中ではこのウェルビーイングという観点から、私自身が個人として勉強してきていること、それから企業としてやっていること、これらの知見と情報、それからつながりをぜひここにどんどんと展開をしまして、使っていただけるものや知っておいていただけるものに関してふんだんに御提供できたいなと思っています。

お三方からのプレゼンテーションが大変興味深くて、中島さんがおっしゃられた1年後どうなっているかと考える思考はすごく大切だなと思いました。

特にこの事業効果によることに関して申し上げたいとすると、やはり事業効果を何で測るのかといったところに新しい視点があってもいいと思っています。その一つが必ずしも売上げや利益ではなく、幸せ度というのですかね、ウェルビーイング度合いが上がったので、それが

売り上げにつながっているだとか利益につながっている。もしかしたら、イノベーションの数ですね。アイデアの数の出方。ミーティングの数は減っているのだけれども、新しい施策は増えているとか、新しい形の調査みたいな、KPIみたいなものが出てくるといいのかなと思いました。

それから、小豆川さんがおっしゃられた内発的発展といった点に関しては大変共感をいたします。もしかしたらちょっと反する行為になってしまうかもしれませんが、必ずしも企業が誘致されなければいけないとか、サテライトオフィスがなければならないということでもないと思っています。そうではなくて例えば副業というものをもっと活用したり、ユニリーバも今年からスタートしていますが、ユニリーバの仕事をどこでもやれるという、副業でユニリーバの仕事をやっていただける仕組みをスタートしたりしています。

こういったものを地域でもどんどん展開することによって、もしかすると移住もいいのだけれども、移住しなくてもできるとか、地域にいらっしまったまま東京の会社の仕事ができるという機会も増やしていけるといいのかなと思いました。

そして、田澤さんのクラウドオフィスというのはすごく面白かったですし、最後に企業の行動を促す支援といった点では大変共感をいたします。やはり思い込みがみんなありますので、何かサボっているのではないかとか、そういうものではなくて、結果がきちんと出ていさえすれば、私たちは自由にもっと楽しく楽に働くことができ結果が出る。そのようなきっかけにこのテレワークというのはなると思っていますので、その点では私もできる限り貢献したいと思っています。

どうぞ引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございます。

○増田座長 島田委員、ありがとうございました。

それでは、鈴木委員、どうぞお願いいたします。

○鈴木委員 三重県の鈴木です。

私は全国知事会の地方創生対策本部長を務めておりますので、全国知事会の立場から制度的な部分を中心にいろいろお話をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

まず、坂本大臣、林崎総括官をはじめ、まち・ひと・しごと創生本部事務局の皆さんには今回の補正予算により、地方創生臨時交付金：1.5兆円を確保していただきました。我々が要望してきた以上に確保していただきましたので、改めて御礼申し上げます。

また、増田座長をはじめ委員の皆さんや事務局の皆さんは、私が以前から存じ上げている皆さんですので、この検討会には楽しく参加させていただけるので大変うれしく思うところです。

それでは、簡潔に5点申し上げたいと思います。

まず、1点目、テレワークについてです。

簡潔に言うと、地方でテレワークを進めるときに、人材と相談体制を充実させるための支援などの取組が必要だということです。先ほど、田澤さんから4つのA、B、C、Dのふるさとテレワークの類型をご紹介いただきましたけれども、それぞれ地域の事情によって、あるいは企業の事情によって、個人の事情によってテレワークの仕方が違うし、違うものが認められて

いくべきなので、そういうものの相談体制の充実。あるいは、そういうものを支援できる人材を地方でもっと確保できていかなければいけないということが1点目。

2点目は、テレワークにおけるロボットの活用です。

先ほど田澤さんからお話をいただきましたが、実は田澤さんには9月27日に本県で開催した、重度脳性麻痺などの人たちが家からでも分身ロボットOriHimeを使ってカフェの接客ができるという、そういうロボットを活用したテレワークを紹介するシンポジウムに参加していただきました。

地方創生においては、雇用のパイを増やすだけではなくて、働き方の質を上げていくことが必要と考えています。ですので、今まで働きたかったけれども働けなかった障がい者の方々も働けるチャンスができる。子育て中の人たちも高齢者の人たちも働くチャンスができる。地方創生においては、雇用のパイだけではなくて質も高めるということが重要ですから、そういう意味でのテレワークでは、分身ロボットの活用により働き方の質の向上につながっていくテレワークであるべきですし、そのための支援が必要だということです。

3点目は、ワーケーションです。

イノベーションと言うと、東京とかでベンチャー企業とか、あるいはバイオ系企業とか、イノベーションは都会から始まるみたいなイメージがあるのですが、ワーケーションは地方発のイノベーションだと考えています。地方から生まれるイノベーションだと思うので、これはまさに地方創生に適した話だと思っています。

中島さんがおっしゃっていただいたような家族単位の話、三重県はファミリーワーケーションというのを非常に重視しているのに加えて、三重県のワーケーションは面を大切にしています。ある空き家を直してゲストハウスにして、そのレストラン機能は近くのホテルの奥伊勢フォレストピアを使い、バケーションの部分は近隣で環境学習をやっているNPOが担うなどして、面でワーケーションをやるというのを重要視して、そういうところから地方発のイノベーションが生まれてくるのではないかなと思っています。

三重県庁ではワーケーションを取り組むにあたって、9部局17課の連携体制を既につくっておりますけれども、そういう意味で国においても、今日もたくさん省庁の方に来ていただいておりますけれども、坂本大臣のところのまち・ひと・しごとの会議の下に置いていただいてもいいのですが、政府として省庁横断で取り組む機能というものがワーケーションについて必要だと思います。空き家のことで国交省さん、国立公園のことで環境省さん、農泊のことで農水省さんとかいろいろあると思いますので、そういう横断的にできる、それを応援できる政府の体制もぜひつくっていただくことをお願いします。

4点目は、二地域居住について、山梨の長崎知事からの提案で、有志の知事が集まって二地域居住を進める場合の教育環境とか税とか、制度面に関する研究会を近々立ち上げる予定ですので、またそういう取り組みについてもこの場でも紹介させていただいて、テレワークとの関係で進めていければと考えています。

最後に5点目です。

地方創生テレワーク交付金について、これは大変ありがたいことです。ただ、先ほど小豆川先生もおっしゃっていただいたようにハードの整備も重要です。

やはり、利用者数の増減が大きくて収益が安定しないために、ハード整備のハードルが高いという事業者もいるので、ハードの支援とソフトの支援と、地方の実情に合わせて柔軟に使える制度にさせていただきたいですし、加えて安定的に継続的に財源を確保させていただきたいということです。

私からは以上です。

○増田座長 鈴木委員、どうもありがとうございました。

続きまして、根本委員、どうぞお願いいたします。

○根本委員 御指名ありがとうございます。根本でございます。

経団連で地方創生のお話は、本部が出来上がってからずっと担当させていただいております。実はその前から各班のプロジェクトを様々やって、七転八倒してきた経験が今、脳裏をよぎったような状態でございます。

事務局からも説明ございましたとおり、今回のコロナを契機に働き手の皆さんの地方居住への関心が高まっていることは我々もひしひしと感じてございますし、東京をはじめとする大都市への過度な人口の集中が、地方の活性化のボトルネックとなってきたということも認識をしております。ただ、そういった事態には新しい変化が生まれてきていることを感じているということです。

私どもの調査でも、テレワークに必要な通信費、機材等の購入補助をいろいろやってきたと回答した企業の合計が7割弱ぐらいございました。また、地方への移住、定着といったものがキャリア上不利にならないように配慮する。あるいは、逆に東京への単身赴任制度の見直しを今後検討する可能性があるかと回答をした企業も少なくありませんでした。こうした動きは地方創生に資するテレワークの推進を後押しするものになると考えてございます。

いろいろな過程で、企業の本社機能移転のことでございますとか、地方拠点をもっと整備しろというような意向が政府からもいろいろ示されてきたわけでございますけれども、5年ほど前に調査をしたときと比べますと、実は地方でのサテライトオフィスの整備といったものが今はどんどん先行をしていて、働き手の地方への移住、定着を後押しするような実際の状況が出てきていると、データも示していると思っております。

ただ、先ほどの有識者プレゼンテーションのデータにもございましたように、テレワークができる労働者の割合というのはむしろ少数派でございます。そのうち、地方に行っても仕事ができる人の割合はさらに比率が小さくなります。

一部報道にもございますとおり、実は2極分化しておりまして、テレワークを始めたので都心に回帰するという流れも出てきております。それぞれ多様な働き方、多様な考え方、多様な成果の出し方というのがございますので、一概にどれがいいということは言えないわけございまして、地方への人の流れを今回のテレワークの流れで創出できるかということ、一方向の矢印ではない、それほど甘いものではないと考えてございます。もちろん努力はするわけでござ

いますけれども、そういう現実があるということ認識をしながら前に進まなければいけないと考えてございます。受入れ側となります地方の皆様が、人を引きつける地域であることがまず第一だろうと思います。

経団連といたしましては、ちょうど先月改めて、地域資源とかデジタルを生かした特色ある地域づくりの推進、こういったものをやろうということで提言をまた取りまとめをさせていただいております。

この中では、地方自治体がテーマに応じて自発的に広域で連携すること、地域支援に通じる地元の企業、大学、スタートアップ等々の多様な主体、こういった方々と大企業とがともに創造性を発揮することによりまして、ヒト・モノ・カネ、情報が循環する自律的な経済圏を構築していく。つまり、地方でエコシステムが機能するようにしていくことが重要だという認識を改めて述べているところでございます。

私どもといたしましても、政府、地方自治体、業界団体等々、さまざまな担い手の皆様と連携を強化しながら、地方への人の流れの創出、あるいは様々な経済の活性化策に取り組んでまいる所存でございますので、またこの場でも皆様と意見交換をさせていただきながら前に進みたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。私からは以上です。

○増田座長 根本委員、どうもありがとうございました。

それでは、渡辺委員、どうぞお願いをいたします。

○渡辺委員 渡辺と申します。パソナグループでございます。

マスコミ等でも発表されましたが、今年の9月に本社機能の一部を移転しようということで、私自身も兵庫県淡路島に来ております。今日は日が暮れてしまって、皆様に景色を御覧いただけて残念なのですけれども、実際に今、私がいるオフィスを開けますと、外はこういう感じの海辺のビーチリゾートみたいなところであって、下がカフェになっており、この3か月間ずっとワーケーションしているようなところで仕事をさせていただいております。

実際、東京のメンバーはかなり在宅勤務をしているのですけれども、実は淡路島のメンバーはほとんど会社に出社をしております。やはり、地方に来ると、在宅勤務をするモチベーションがあまりないというか、車で5分から15分ぐらいで、電車に乗らず、複数分かれているオフィスのどこかには必ず着いてしまいますし、人と会うことによる活性化みたいなものもすごくあって、ですのでリモートと実際に人と人が顔を合わせることをうまく織り交ぜていくのはすごく大事だと考えております。

弊社の場合には、4年かけて1,000名強の人材を東京や大阪の都心部から淡路島に持ってきて、機能の一部をここでやろうと考えております。それは、給与計算ですとか請求書発行、契約書のような事務的なものだけではなくて、今は営業の一部がインサイドセールスでお客様先に行かなくてもオンラインで商談ができるようになってきましたので、営業部門の一部もこちらに移してこようと。

実際に、管理部門だけではなく、そのような稼げる部門をつくり、アウトソーシングで様々

な企業のもを受託していこうというのを進めつつあります。

実際に弊社では、日本企業の海外での現地法人の給与計算代行みたいなものを北米とか中国で受けているのですが、この状況の中で海外拠点のお客様の給与計算代行を随分淡路島のほうにも移してきて、日本人だけではなく外国籍の元いる社員も含めて営業での業務というのも随分増えてきているところでございます。

今回、カヤックさん、中島委員の発表したSMOUTの仕組みも以前から注目しておりましたけれども、すごくいい取組だと思っておりますし、田澤委員の発表したクラウドオフィスの常時接続でそこにいるような気持ちを味わえるということで、すごく参考になりました。

実際に、新人の育成みたいところが、いわゆる在宅勤務中心ですとなかなか思ったようにいかないということで、弊社でも悩みを抱えていて、そういう事例などがあれば様々な方から伺いたいと考えております。

このたび、政府が大きな交付金をつけていただいたのは本当にありがたいと思っていて、私どももワーケーションをもっと広げていこう。せっかく淡路島に本社機能を一部移したからには地域に貢献もしたいので、当社のオフィスの一部を各企業のワーケーションですとかサテライトに使えるように開放していこうではないか。

あとは、実際に社員がシェアリングカーの仕組みをつくってございまして、スマートフォンで鍵を開けてシェアリングカーを自由に、実際に出勤とか仕事での移動に乗れるのですが、そういったものもワーケーション等に来た方々に提供していこうではないか。

あとは、ハイブリッドで東京と淡路島と両方で仕事をするような社員も多くて、寮や社宅も家具つきにして、着替えだけ持ってきたらすぐに住めるようなホテルみたいな仕様にしてありますので、そういったものも外部の企業の方々に提供して行って、せっかくこの淡路島に来た以上はどんどんワーケーションに来てもらったりサテライトをつくってもらったり、やはり賑わいを出していこうと。

先ほど100キロ、200キロ圏内の話がありましたけれども、人の思考の活性化というのは移動距離に比例する面も大変大きいと思いますので、首都圏の企業にもぜひ来ていただきたいと考えております。

私自身が実証実験というか、北海道出身でずっと東京で三十数年仕事をして、今こちらに移っておりますので、この委員会でも様々な体験を話させていただければと思っております。

どうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

○増田座長 渡辺委員、どうもありがとうございました。

私も、最後に1点だけです。

テレワーク、特に地方創生テレワークを、ぜひこれを機会に広げていく可能性を確定できればと思っているのですが、先ほど私も各委員のプレゼンを聞いて、それぞれ皆様方ずっと前から存じ上げて実践してこられている方々ばかりで、まずはそのとおりだなと思って聞いていたのですか、たしか島田さんが今コメントで、テレワークによってウェルビーイング度合いが上昇するという話がありました。個人の働き方を中心にやはりこれから日本社会というのが出来

上がっていくべきであって、その企業の中の一員、例えば労使、労働組合の中の一員という大きな組織の中の一員というよりも、むしろ個人の選択肢がうんと拡大して行って、そういう広がっていく個人の選択肢の中でそれぞれが自分たちに合った、家族とともに合った生き方を選択できて、それによって日本の社会、経済が成り立っていくような社会というのがこれからは大事ではないか。そのためにも、テレワークあるいはリモートワークというものが個人の選択肢を物すごく広げていくことにつながっているのではないかと、そんなふうに思っております。

それから、私が今、勤めている会社の中だと、例えば郵便局などはなかなかテレワークに向かない部分もあるのですが、ただエッセンシャルワーカーと言われる人たちも随分多いのですが、そのエッセンシャルかどうかというものも、仕事をいろいろ分解すると、考えようによってはテレワークでもできる部分と、やはり実際に最後お客様にラストワンマイルでお届けするところはいきなりロボットというわけにはなかなかいかない部分があって、ただ、日々変わってきていますので、リモートワークでできる部分をきちんと仕事の中身を分解していけば、仕事の見え方も違ってくるのではないかと、そんなことを思っております。

そのほか、皆様方のおっしゃるところで大変同感するところが多々ございました。

極めて限られた時間になりますけれども、プレゼンをしていただいた中島委員、小豆川委員、田澤委員から、もし何かほかの皆さん方のコメントに対しての御意見ですとか、あるいは追加で何かあれば最後に承っておきたいと思えます。

中島委員から3人を御指名しますので、何かあれば一言ずついただければと思います。

中島委員、何かございますか。お願いいたします。

○中島委員 ありがとうございます。

今日の皆様の御意見も含めて、大変勉強になりました。

小豆川委員のスライドの中にもございましたけれども、地方のDX化の加速も必要であり、そのICTの再教育みたいなところの話もあって、そこは本当におっしゃるとおりだなと思っております。

私はよく地方大学の方々ともやり取りをするのですが、地方大学の活用、その産と民と官の連携というところでの解決みたいなものも可能性がありそうだなというアイデアを持ちました。

田澤委員のコミュニケーションの課題というところは、私もテレワークをずっと続けていますけれども、社内でもそういう話をよくしております。

この話は、島田委員のお話だったり、増田座長のお話にもありますが、私もやはりテレワークを実現することだけではなくて、そこを通して新しい世界に行くところにすごく未来を感じています。

例えば、コミュニケーションの問題も、恐らく会社その方法をお仕着せでこういうふうにするのですとするのではなくて、働いているそれぞれの人たちがどういうふうになればいいのだろうということを提案して会社に持ち込んでいくぐらいの世界観がこれから来なければいけないし、そういう時代がきっと楽しいと思っております。



ですので、令和はぜひ自発的に一人一人が暮らしと働くことを考える時代になっていく。その一つのきっかけがテレワークというのは本当にぶれないなと思っておりますし、そこに期待をして私たちもこれからやっていきたいと思っております。

ありがとうございます。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、小豆川委員、コメントはございますか。

○小豆川委員 本日はありがとうございました。

大きく2点述べさせていただきます。

まずコロナ禍後では、特に中小企業で本来あるべきテレワークの導入ステップを踏まずに、強制的に始めてしまった企業が多いと思っております。

テレワークの制度やルール、労務管理制度、情報セキュリティ環境、そして企業風土の問題もありますけれども、改めて苦痛なく快適にスムーズにテレワークをするための中小企業の支援というのが重要であると思っております。

また、首都圏の視点だけではなく、地方における中小企業のレベルアップを通じて首都圏のワーケーションを推進する企業との交流も深まっていくのではないかと思います。

2点目は、企業行動をどう変えるかです。

今は分散環境で、しかもソロワークが増加し、そして非同期のコミュニケーションが中心となっており、企業における求心力の低下が想定されます。

改めて、企業の一体感、チーム力の醸成が重要で、やはり組織メンバーが協働して一つの価値観を共有し働きやすい環境をつくっていく。例えばワーケーションを通じて対面のコミュニケーションをどんどん活性化しましょうと進めるのも、一つの企業行動を変える方法ではないかと思います。そして、「地方創生テレワーク推進企業」が「よい企業」、「選ばれる企業」という価値観を共有し皆さんで進めていくことが大事かと思っております。

先ほどもどなたかおっしゃいましたけれども、働き方、生き方の多様な選択肢から個人が選択できるということ、それはフリーランスであっても企業人であっても同様です。それによって企業、個人、そして地域社会全体が持続可能な発展が遂げられるような仕組みづくり、そして機運づくりを行っていくことが大事かと思っております。

以上となります。本日はありがとうございました。

○増田座長 ありがとうございました。

それでは、田澤委員、どうぞ。お願いいたします。

○田澤委員 田澤です。機会をいただきましてありがとうございます。

今、皆さんのお話を聞きながら、私は本当にこの場に入れてうれしいというか幸せだなと思っております。

思い出せば、13年前、私が住むオホーツクの近くの清里町に当時の増田総務大臣がいらっしやって、車座の懇談会に私は出席させていただいて、そのときにもテレワークの話が私が力強く言っていたらとても真剣に聞いてくださって、それが10年以上たってこういう場がある、し

かもオンラインでというのはすごく幸せに思います。ありがとうございます。

先ほどの話でコミュニケーションの大事さもそうですが、今日はマネジメントの話をしていなかったのですが、働き過ぎていないかとか、サボっていないかとか、あるいはワーケーションだと遊んでいるのではないかというのがやはり企業側の課題としてあります。ですから、地方創生、コミュニケーションとマネジメントということで、先ほど地下委員がおっしゃっていたみたいいろいろな解決策がありますので、それを知らせるということをぜひこの場にいらっしゃる皆様にも御協力いただければと思っております。

最後に、渡辺委員がおっしゃった新人教育の件なのですが、うちは今日は来ていないのですが、今年10月に採用した中途採用の30歳前後の男性がいるのですが、私はほとんど会ったことがなかったのです。この前にあった地方創生有識者会議で初めて会ったという変なことなのですが、彼をどうやって新人教育をしていくかという過程の中で、先ほどのクラウド上の仮想オフィスはとても役立ちましたし、もう一つ面白い企画がバーチャルかばん持ちということをやりました。何かと言うと、持つかばんはないのですが、私の全ての会議、取材、講演に連れ回したのです。リアルだったら絶対に連れ回せないのですが、こういう環境だからこそできることもあるのではないかと。今はもうばりばり働いておりまして、今日は私のかばん持ちをしないと行って、ほかの仕事をしておりまして。

以上でございます。ありがとうございます。

○増田座長 どうもありがとうございました。

各委員、最近コロナでお目にかかれなくて、今日はオンラインでいろいろな方にお話のできたので、本当は個別にもっといろいろ話したいところはあるのですが、時間の関係もございまして、第1回目ということもありますし、ここで切り上げさせていただきたいと思っております。言い足りないことがございましたらぜひ事務局のほうに御連絡をいただきまして、それについては次回の会議で御紹介をさせていただきたいと思っております。

最後に、大臣、もし何かございましたらお願いいたします。

○坂本まち・ひと・しごと創生担当大臣 いろいろありがとうございました。

本当にテレワークによる地方創生会議にふさわしい、充実した2時間だったと思います。

大臣というポストも、陳情を受けたり、会議に出席したり、行事で挨拶したりですので、これはワーケーションでもできるな、各都道府県に毎日行ってできるなという思いをしたところでございます。

それから、地方創生テレワーク推進交付金はしっかり第三次補正で取れておりますので、これは皆さんたちのいろいろな御要望、御意見を聞きながら有効に使えるようにしていきたいと思っております。

今日はありがとうございました。お世話になりました。

○増田座長 大臣、どうもありがとうございました。

予算も間もなく政府のほうで決まるようなので、またいろいろ今のお話ですと大変うれしいであろう御報告が頂戴できるのではないかと思います。大臣、ありがとうございました。

それでは、本日の予定された議事は全て終了いたしましたので、進行は事務局にお返ししたいと思います。

どうも皆さんありがとうございました。

○野村参事官 どうもありがとうございました。

皆様、御熱心に御議論いただきまして本当にありがとうございました。

それでは、最後に事務局を代表しまして林崎地方創生総括官から閉会の御挨拶をお願いいたします。

○林崎総括官 地方創生総括官の林崎でございます。

本日は2時間、限られた時間でありましたけれども、先ほど大臣からの言葉もありましたが、本当に充実した議論がいただけたと思います。

委員の皆様方同士の間でも非常に役に立つ、参考になるようなお話をそれぞれ聞かれたかと思ひますし、実はこの会議は、先ほど鈴木知事からもお話があったものに関連しますが、関係省庁もみんなこれに加わっております。画面には出ておりませんが、各省庁の担当の課室長がこの議論を聞いております。非常に参考になったのではないかと思います。

我々政府としてもしっかりと各省庁連携をして、そして有機的ないわば施策のつながりを持ちながら全力で進めていきたい。田澤委員のおっしゃった力の入れどきというのがまさに今だろうと思ひますので、政府一丸となって進めていきたいと思ひます。

本日は中島委員、小豆川委員、田澤委員から貴重なお話をいただきましたし、また次回、第2回、第3回に向けまして具体的な事例について御紹介することを予定しておりますので、委員の皆様におかれましては様々な観点からまた御議論をいただくようお願いを申し上げます。

御礼を申し上げて、私からの御挨拶といたします。引き続き、よろしくお願いいたします。

○野村参事官 ありがとうございました。

最後、次回の検討会でございますけれども、来年、令和3年の1月18日月曜日を予定しております。

詳細はまた後日、御連絡したいと思いますので、御参加のほどよろしくお願いいたします。

本日は長時間にわたり御審議いただきまして、ありがとうございました。