

地方創生テレワーク推進に向けた検討会議（第2回）議事要旨

1. 日時 令和3年1月18日（月）13:00～15:00
2. 場所 中央合同庁舎4号館4階 共用第2特別会議室
3. 出席者（敬称略）

[委員]

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

[ゲストプレゼンター]

いのうえ たかし 井上 高志	(株)LIFULL 代表取締役社長執行役員
なかむら しょうじろう 中村 彰二朗	イノベーションセンター福島 センター共同統括 マネジング・ディレクター
まるやま ゆうすけ 丸山 侑佑	ポート(株)取締役副社長 C00

[政府側出席者]

(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
鎌田 篤	内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局次長
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
大島 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

- ・前回いただいた主なご意見について【事務局説明】
- ・ゲストスピーカー、有識者委員からのプレゼンテーション【アクセンチュア株式会
社中村様、株式会社 LIFULL 井上様、ポート株式会社丸山様、渡辺委員】
- ・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2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、御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

まずは、事務局より、本日の資料の確認をさせていただきます。

お手元に議事次第、配席図、地方創生テレワーク推進に向けた検討会議スケジュール、そして、資料1から資料4まで、参考資料1及び2となっております。

資料は、あらかじめ送付させていただいておりますけれども、何か不都合がございましたら、カメラに向けて挙手をお願いいたします。いかがでございますでしょうか。よろしいでしょうか。

御確認ありがとうございました。

なお、本日でございますけれども、鈴木委員が14時30分までの御出席、岡野委員が急遽別の用務が入り、御欠席の予定となっております。

また、前回の会議で御欠席でした室井委員が本日御出席でいらっしゃいますので、御紹介させていただきます。

今回につきましても、前回同様、委員の皆様のほかに関係各府省からもオブザーバーとして御参加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、議事に入りますので、増田座長、どうぞよろしくをお願いいたします。

○増田座長 座長の増田でございます。

今年になりまして初めての会議となります。通算では第2回目ということでございますが、どうぞよろしくをお願いいたします。

本日は、まず事務局から前回第1回目のときにいただいた主な御意見等について御紹介させていただきます。これは簡単に行いまして、その後、取組事例の紹介ということで、アクセンチュアの中村センター長、LIFULLの井上社長、ポートの丸山副社長、渡辺委員の4名の方からそれぞれ大体10分ほどのお時間でプレゼンを行っていただきます。その後、1時間程度時間が取れると思いますので、その時間で自由討議の時間を設けます。事務局からの説明、各プレゼン内容についての御質問も含めて、まとめてその場でお願いいたします。

それでは、こういう順序で進めてまいります。まず、事務局から前回の議論ということとでまとめをお願いします。

○野村参事官 それでは、事務局より第1回における主な御意見等について御説明いたします。

こちらは暫定的な整理でございますので、委員の皆様限りとしております。取り急ぎ事務局のほうで整理しており、さらに改善、精査の余地があるものと理解しておりますので、その点、御了解いただけますと幸いです。また、表現ぶり等に関するお気づきの点等、多々あるかと存じますので、ぜひ会議の終了後等にもお教えいただけますと幸いです。

まず最初に、第1回における主な御意見でございます。前回、3人の委員の皆様から貴重な御説明、そして、その後、委員の皆様からいただいた様々な御意見を、大きく申し上げまして働き手、企業及び自治体ごとに分けまして、第1回の際に御覧いただきましたメリット及び課題等を念頭に置きつつ、なるべく簡潔にということで整理をしたものでございます。

具体的には、働き手にとっての課題として、社内制度が未整備のため、実施できない。いろいろな動機はあるけれども、会社のスタンスに沿うのが基本的な姿勢といった点があるろうかと存じます。

また、企業の抱える課題は、前回いろいろと御指摘をいただいたと存じますけれども、人材確保などのメリットや必要性といったものを認識していない。企業が変わらなければ状況は変わらない。この点、地方創生テレワークと企業文化の融合、その共有等も重要といった点にもつながるかと思えます。あるいは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の共有が大事。テレワークでは仕事が制限されるとの考えもあるが、仕事の中身をもう少し分解すると見え方も違ってくる。コミュニケーションとマネジメントは非常に重要な課題。クラウド上などでのサービス等の活用も重要。生産性を下げずに実施するなどのため、特に中小企業に対するきめ細かなサポートが重要といった点があるろうかと存じます。

続きまして、自治体でございます。企業や個人が進出・移住する目的等を把握し、企業や人に選ばれる魅力的な地域づくりが重要。魅力あるまちづくりを自治体が進める際、国としても自治体が情報発信を行うためのプラットフォームなどを整備することが重要といった点があったかと存じます。

また、全体的な課題として、ソフト面での取組、あるいは在席型の出向、副業・兼業など、地域における人材交流の機会を増やしていこうなどの御指摘もあったかと思えます。

これらは、第1回でいただいた様々な御議論を踏まえまして、あくまでも事務局として暫定的に整理をしたものでございますので、さらにブラッシュアップが必要と考えております。会議の終了後等も活用しながら、御指摘等いただけますと幸いです。

続きまして、地方創生テレワークのメリット、課題、対応方針案でございます。

メリット及び課題の部分については、基本的な内容は第1回会議のものと同様でございますけれども、第1回での御議論等を踏まえ、対応の方向性というところにつきまして、議論の取っかかりとして整理を試みたものでございます。

まず働き手にとりましては、体験談を含むモデル事例の共有、一元的な情報共有プラットフォームの構築、社内外の労務環境等の制度整備、取組の見える化・可視化などの導入等が考えられるかと存じます。

次に、企業にとっては、働き手と同様の課題も多いかと思えますけれども、それらに加えまして、上から3番目でございますが、仮想オフィス等の活用によるコミュニケーションやマネジメント手法の展開といった点があるろうかと存じます。

自治体に関しましては、働き手、企業と同様のもののほか、魅力的なまちづくりの構築に向けた取組の支援といった点も重要になるかと考えております。こちらにつきましても、第1回の御議論を踏まえ、事務局として暫定的に整理しておりますので、今後さらに改善が必要と考えております。ぜひ会議の終了後等も活用し、コメント等いただけますと幸いです。

最後でございます。想定される地方創生テレワークの類型案でございます。こちら、第1回の際に御説明した内容とほぼ同じでございます。地方創生テレワークと一口に申し上げましても、大きく分ければ1から7、様々なタイプもあると思いますので、それも踏まえ、推進の在り方等を考えることが重要と考えております。

以上、簡単ではございますけれども、事務局より第1回での御議論の暫定的なまとめと、それを踏まえた対応の方向性等の暫定的な整理の状況を御報告いたしました。

なお、参考資料を本日つけておりまして、説明のほうは割愛いたしますけれども、政府のほうでも具体的な支援の取組を進めております。

参考資料1でございますけれども、これは私どものほうで取り組んでおります地方創生テレワーク交付金の創設ということで、今、第二次補正予算に100億円ということで入っているものでございます。

参考資料2のほうでございますけれども、テレワーク等に関する各省での様々な支援策もございまして、こういったものを参考として入れております。

最後でございますけれども、今、私が御説明した内容につきましては、御指摘あるいは今後の議論等を踏まえまして、さらにブラッシュアップをしていきたいと考えておりますので、何とぞよろしく願いいたします。

私のほうからは以上でございます。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、今の関係についての御質問等は最後にまとめてお願いするというので、早速ですが、委員あるいはゲストの皆さん方のプレゼンのほうに移っていきたくと思います。

4人の方にお願いをいたすのですが、議事進行の関係で、大変恐縮でございますが、目安ですけれども、お一方10分ずつという時間の中でプレゼンをしていただけますと幸いです。ここに書いてありますが、残り時間が少なくなってきた場合には事務局から案内をするということのようでございますので、御発表される方、どうぞ頭に入れていただければと思います。

それでは、初めにアクセンチュアの中村センター長からお願いしたいと思います。

中村さん、どうぞよろしく願いいたします。

○中村センター長 よろしく願いいたします。

アクセンチュアの福島の会津若松市に拠点がありますイノベーションセンター福島の中村です。

テレワークの我々の状況を御説明したいと思います。

多くのプロジェクトは会津若松市、地域の会津大学を含め、多くの産業とともに9年間やってきた内容になります。

何で会津にいるんだ、何で会津に移動するんだというところが非常に重要なわけですが、我々、意味づけとしては震災復興がきっかけでしたが、ナショナルアジェンダ、国が抱えている課題を会津というフィールドでデジタルという武器を使いながら、どんなまちづくりができるんだ、どんな産業振興ができるんだというようなフィールドにしようということで、そんなポジション、位置づけにしています。

ですので、テーマは最初、震災復興でした。2014年から地方創生の文脈が入って、どうしても地方の生産性は低いなということを言わざるを得なかったです。逆に言うと、ここを伸ばせば日本全体がもう一度浮揚するであろうという仮説の下に、地方の企業の生産性向上プロジェクトも重要だろうと。

この春からやはりコロナということで、本格的に分散に入らなければいけない。そんなことを今、社内でも意思決定をして、多くのパートナー企業とこういう方向で会津でプロジェクトを進めています。

本当に大きな方向転換になると思いますから、やはりデータに基づいてエビデンス、ファクトフルネスとかといいます。データに基づいていろいろな方を説得したり、いろいろな方に証明をしたりしながら世の中を動かしていく必要があるだろうということで、ビッグデータが中核にあります。そのデータの発生源の多くは市民なものですから、市民の多くの参加率というのが非常に重要ですが、そのためにスマートシティに参加いただいて、自分の家のエネルギーデータ、自分の健康データ、多くのデータを出していただきながら、自分の町を自分たちで一緒につくる。そんなプロジェクトを興したいということでスマートシティが中核にあります。

あと、多くの地域の産業、大学も含めですが、組織はつながって初めて情報共有できて地域全体を考えられるようになる。このためにデジタルというのは非常に有効な武器であるということで、Connected Industriesという考え方を入れています。

IoTプラットフォームですが、日本の多くが個別システムで今悩まされているわけですが、それでデジタル庁が共通化ということを進めるのだと思いますが、我々も9年前からつくるプラットフォームは全部標準である、共通化であると。あと、世界標準を絶対に外さないということで、皆さんとシェアできるような環境のプラットフォームをつくっていきましょう。

ここは、最後の行はエンジニアリングリソースですが、せっかく会津大学があるので、これから必要となるデジタル人材、特にデータサイエンティスト、APIベースの技術者、AI・RPAの技術者、分散化へのブロックチェーンの技術者を育成しつつ、その人材が会津大学で多く育てば、それも企業の呼び水になるだろうということで、この全体の方向性、どんなプロジェクトを行うか、どんなエンジニアリングリソースを必要とする、どんなエンジニアリングリソースがある地域にするかということを中心に進めてまいりました。

考え方としては、そろそろ一極集中からオープンにして、日本全国フラットにしてつないでいって、協業体制、コラボレーションして、最終的にはシェアできるような日本を目指したいというビジョンを皆で共有しながら進めてきています。

自立分散型社会に向けたサイクルとしてなのですが、会津若松の現状を理解した上でありたい方向性、今、スーパーシティに向けても頑張っていますが、10年後ぐらいのありたい方向性を見ながら、9年前ですとスマートシティが日本でなかなか立ち上がっていませんでしたので、アムステルダムとかエストニアとかデンマークを参照しながら実証事業をスタートしました。

4番目のモデルというのが非常に重要なのですが、これは会津若松でつくったモデルを自分たちのものにせずに、できるだけ広く公開して、それに賛同する企業やエンジニアなどいろいろな方に集まっていたらいいということで、ここはオープンにしました。加えて、国の政策と連携しつつ、情報発信して、いろいろ多くの方々に来ていただいて関係人口をつくって、最終的には移転をしてもらう。これが各地で進めば自立分散社会が進むのだらうといった想定でプロジェクトを進めてきました。

全体図としてはこの絵になります。一番下に「首長のコミットメント・市議会の理解・産学連携体制」とありますが、それを前提として、地域の方々の信頼を得ながら行政のビッグデータを使う。あと、市民から市民の意思でデータを出すというオプトインという考え方が非常に重要なのですが、市民の意思で自分の家のエネルギーデータを出す、自分の健康データを出す。それによって地域がよくなるということがオプトインの考え方ですが、そのデータもこのビッグデータプラットフォームに格納されます。

この実データを使いながら、真ん中にあります大学と人材育成をする。このデータを活用して新しいサービス産業をつくりたい企業に会津に集まってもらう。それを行政としてはできるだけ全面的に御協力いただく。

この紫のところがいわゆるプラットフォーム、地域プラットフォームです。GAFGAのように巨大企業が運営するプラットフォームではなくて、地域が主導するプラットフォームというのが日本とかヨーロッパでは重要なのだらうと思います。あくまでも運営者は、ここは誤解なきようなのですが、アクセントゥアで構築はいたしましたけれども、アクセントゥアが運営するプラットフォームでもないし、アクセントゥアに市民のデータを集めようとは一切しておりません。あくまでも地域のローカルマネジメント法人が運営し、地域の人が地域のためにデータを出して、データに基づいたまちづくりをする。そういう考え方がスマートシティの正しい在り方だと我々は思っているのですが、このプラットフォームが用意されています。

その上に、何のためにこのプラットフォームがあるかというと、地域のモビリティ、フィンテック、教育、ヘルスケア、エネルギー、観光、食・農業、ものづくり、防災の9領域のデジタルトランスフォーメーションをするためにこのプラットフォームは存在する。そして、一番重要なことは、一番上に市民、観光客、移住者がいるということで、あくまでも市民

中心、地域中心のスマートシティというのが会津の特徴で展開されています。世界の事例には企業主導のスマートシティもあるのですが、我々はそういうデベロッパータイプのものは日本には多くは存在しないだろうと。どちらかという、現存する地域がスマート化してDXを使いながら魅力ある町にしていって、東京から人を集めたり企業を集めたり、そういった魅力を発信するのもスマートシティだと考えています。

そろそろ日本も東京一極集中からということで、これは我々2011年をきっかけに始めました。営業所を地方につくるとか、工場を地方につくるということも重要ですが、できれば本社機能の一部を地方に移転するという機能移転型のほうが社員はわくわくしながら地方に移転しますし、非常に意義、意味のあるプロジェクトを地方で行うこと自体が地方の産業の牽引役にもなるということで、そういう考え方で進めてきています。

この9年のアウトカムですけれども、スマートシティをはじめ、このコロナでちょっと中断しましたけれども、このビルが建ってから100団体の方が会津に来られ、会津大学と1,000名のデータサイエンティストを育て、32社の企業誘致が成功し、この企業と今度は地域のもともともある製造業とかの生産性を上げるプロジェクトに着手しているという現状です。

これが年表的になりますが、会津大学と会津若松市とともに地方創生、最初は復興ですけれども、その計画をつくり、この9年間実施してきて、地方創生予算を活用させていただいて、おとし、2019年4月によりやくAiCTというビルが竣工し、満室になることができて、多くの先端企業が会津でデジタルによる地域実証をしていると。そんな地域にまですることができました。その間はサテライトオフィス事業を行ったり、まずは会津に来てみてくださいというようなオフィスの誘致事業を行いながら、最終的に多くの人に来てくれるようになって、一緒にプロジェクトをやる会社が増えたのでビルを建てたということで、最初にプロジェクトありき、人の交流ありき、それでテストで入っていただくこともやりながら、最終的に誘致に成功したのが会津モデルだと思います。

この最終ページですけれども、19年4月に開業して、ようやく32社、東京からの移転と地元企業に入らせていただいて、地元企業の多くは会津大学の卒業生ベンチャーです。こういうベンチャーが大手企業とコラボレーションすることでベンチャーがさらに伸びるということも相乗効果で生まれているのではないかなと思います。

私からは以上でございます。

○増田座長 どうもありがとうございました。中村様からのプレゼンでございました。

冒頭申し上げましたように、質問等は最後にまとめてということで、早速次のLIFULLの井上様のほうに移っていきたいと思います。

それでは、井上社長、どうぞよろしくお願ひいたします。

○井上社長 今日は発表の機会をいただきまして、ありがとうございます。

LIFULLの代表をしております井上と申します。

アジェンダとして、弊社の取組事例と、あとは考察という形で進めさせていただきます。

まず簡単な自己紹介ですけれども、我々、およそ1,500名ぐらいの従業員がおります。うち、国内が1,100名ほどの会社でございます。

主力事業はLIFULL HOME' Sという国内最大級の不動産ポータルを運営しておりますが、それ以外にも地方創生事業を行ったり、あとはその隣の介護です。Living Anywhereというプロジェクトもやっておりますし、数時間で居住スペースをつくれるようなインスタントハウスというのも大学と連携しながら開発したりしています。

思いの部分は、我々不動産ポータルをやっている中で、今後の大きな社会課題としては地方を中心とした空き家がどんどん増えていくと。3軒に1軒は空き家になってしまうという未来をどうやったら解決していけるのだろうかということで、ネガティブに考えるのではなくてポジティブに考えて、空き家を利活用することで地域の活性化をしていこうということからアプローチをしています。ですので、伸び代しかないと考えております。

この空き家だけの問題ではなくて、地方、地域にヒト・モノ・カネ・チエを還流させていくということで、今、総合的に地方創生では取り組んでおります。人の部分は空き家の担い手とか、地域で活躍したい若い人たちの移住といったものを促進していきます。それから、国交省さんと一緒にやっている空き家バンクは今600以上の自治体に参加いただいています。それと、地方創生ファンドでお金を還流させるということで、我々自身が10億円拠出していますけれども、これは1号ファンドから次に2号ファンドへ30億、50億、100億と増やしていきたいと考えています。

空き家の利活用としては、買い取りまして民泊で運用して収益化するということもやっていますし、あとは多拠点Co-LivingのLiving Anywhere Commonsという拠点の開発も進めております。このLiving Anywhere Commonsというのは今全国で11拠点ございますが、今年度中に25拠点ぐらいまで広げていこうということで、こちらは月額2万5000円払っていただければ、1か月間その金額のままでいろいろな各地の拠点で生活することもできますし、テレワーク、ワーケーションといった活用ももちろんできるようになっています。

さらに、コロナの後にテレワーク、ワーケーションをみんなでもっと広げていきたいと思いますということでコンソーシアムをつくっているのですけれども、既に132団体の賛同企業がございます。大手さんとかベンチャー、地方の自治体も含めて合計130以上の団体が、それぞれ郊外とか地方にサテライトオフィスをどんどん増設して行って、そこでお互いの従業員がシェアできるようにしていきたいと思います。リビングもできますしコ・クリエーションもできるような場をつくることで、セレンディピティーやウェルビーイングの向上、BCPの観点だったり、地域の課題の解決に貢献していこうという動きをスタートさせています。

我々自身はどういう働き方を従業員に提供しているかということです。今、申請により大体1日から5日間は在宅勤務ができます。完全フリーアドレスにして、通勤交通費もなくして実費支給に切り替えております。今御紹介したこのLACのところで働いても、これは在宅勤務と承認します。ですので、これからどんどん拠点が増えていくということになります。

あとは、このコストカットができている部分も含めて、ベースアップとしては正社員の給与を10%増額して、家庭内、在宅で働く環境整備ももちろんですし、こういったLiving Anywhere Commonsを利用するときにも必要な機材を買ったりとかというのを自分でやってくださいということで提供しています。

実際に我々のグループ社員は日常的にワーケーションで使っております。こんな目的があるのですけれども、8月から12月で350人ぐらいが使っていて、家族と一緒にだったり友人と一緒に使っていて、4泊5日とか、最大1か月ずっとそのまま滞在したり、結構長い滞在をしています。写真を見ていただくと、これは全部弊社のグループ社員なのですけれども、これが仕事なのかというのは気になりますが、ウェルビーイングは大変高いという状態です。

社員のコメントを集めてみました。ざっと目で追っていただければなのですが、自然に囲まれた場所なので精神的に健康ですとか、業務の生産性の向上につながっていますとか、あとは考え方がポジティブになっていますとか、いろいろな方と交流が増えますので、そういうところがあります。あと、自分のライフスタイルとか生き方そのものを再考するきっかけになったり、人生の新たな刺激だったり、地元の課題や思いを知ったり、新たな仕事のアイデアが得られたとか、転職とか起業とかフリーランスというものはたから見ると結構大変なのだなという気づきもあったりしました。大きく自分自身の学びがありましたということです。

一方、弊社の役員とか会社側から見てどうかというコメントを集めてみました。当社の場合、「あらゆるLIFEを、FULLに。」ということ掲げて、社会課題の解決をしようということで、新規事業も次々につくり出しています。今、25ぐらいのいろいろな事業がありますけれども、そういう意味では、いろいろなセレンディピティーとかふだん自分が出会わない層の人と出会ったり地域に行ったりすることで発想が豊かになってきます。あとは、心身両面でプラスになっているよとか、地域との関わりで課題を理解して解決するソリューションの能力というの磨かれていくとか、魅力的な人・コミュニティーと出会って、自分自身の価値観、世界観を磨けている。あとは、こういう機会を提供している会社、LIFULLに対しての信頼とかロイヤリティーも増しているというのが実感でありますということです。

それから、受入れ側の地域の皆さんです。磐梯町の町長や、伊豆、下田のほうで一緒にやっている民間の建築会社の社長さんですとか、こちらも下田のほうですけれども、住民代表の方です。

まず町長のほうから、町のビジョンとか関係・交流人口の創出は重要ですということ、このLACがいろいろな人たちが来ることになって、フリーランスも来たりして、地元の方々と交わることで新しいプロジェクトが生まれています。

次に、LACを利用している人たちは未来を見据えていて、地方テレワークとして視野も広くて面白いことを求めている若い方なども多くて、地元の地域、企業にとってはこういう

人たちが来てくれるということは非常に大きいですねと。

それから、人材が不足しているような分野でも支援業務と一緒に携わってくれたりして頼もしいです。あとは、下田の場合は観光で成り立っているところですが、観光客も減少しているので、町の将来に不安があると。そんな中でLACに関わる人たちが多く来るようになって、観光客とか別荘族とはまた違う町との関わり方ということで空気が変わったような感じがしていますといったポジティブな御意見をいただけるようになってきました。

地方テレワークの効果としては、釈迦に説法ですけれども、8割若い方が多いので地方に若者が増えるとか、利用者の大多数はそもそもその地域とは縁がなかったので、他らしい方々が関係人口、交流人口として増える。あとは、地域の住民との交流を求めているので、先ほどの不足するリソースの補填につながったり、既にLACがある拠点では法人の設立をしたというケースが3件ほど発生しております、経済効果もこれから期待できるというような状態です。

ワーケーションに関しては、これまでのワークプラスバケーションというよりは、ワーケーション1.0、2.0、3.0で見ると、まずは地域、ロケーションと関わっていき、自分自身もウェルビーイングを上げていきながら、コミュニケーションが発生し、競争のコ・クリエーションが発生していくということが既にこの段階まで来ております。実績が出来上がってきています。

現状の課題としては、企業側はテレワークの対応が不十分で、どんなメリットがあるのかということで、この辺、企業の内部留保は475兆円と大変多くあります。これを制度設計しながらこういった拠点をどんどん開設し、従業員が働く場を増やしていく。BCPの観点からもプラスになる。地域側のほうも環境整備で、総務省も通信環境の整備で動いていただいています。こういったものを掛け合わせていくことで、地域活性化とか、ひいては空き家の問題というのも解消できるのではないかとということで、我々はリアルにやって手ごたえを感じているという状況です。

以上になります。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。

ただいまは井上様のプレゼンでございましたが、続きまして、丸山様からプレゼンをお願いしたいと思います。

それでは、丸山様、どうぞお願いいたします。

○丸山副社長 それでは、お時間をいただきましたので、続いて私のほうからお話をさせていただきます。

ポート株式会社という会社でございます。先ほどの皆様のお話を踏まえて、私たちはどういうポジションでお話をしていこうかなと思ったのは、宮崎の日南というところに実際にオフィスを建てた会社でございますので、そうやって実際に地方拠点を立ち上げた会社の苦難を切実にお話しできたらなと思っております。

私自身はポートという会社の取締役副社長をしております。簡単な自己紹介になりますが、この後、パソナさんのお話もあると聞いたのですが、私は兵庫県の淡路島出身でして、18まで淡路島で過ごし、大学卒業後東京に来て、今は東京に住みながら宮崎の日南のオフィスの運営と複数拠点を運営する形でやっております。また、個人的には、来年の春に長野県諏訪郡の原村というところに移住して、完全にテレワークでの会社経営を東京でやっていこうと思っている次第です。

私が所属するポートという会社はまだ創業して10年で、マザーズに上場しているいわゆるベンチャー企業だと思っていただけだと思います。会社の平均年齢は28歳、従業員が今ポート単体で200人、連結グループでいくと300人弱ぐらいの会社でございます。事業としてはインターネットのメディア業をやっております。

次のスライドでございますとおり、宮崎県の日南市、いろいろなところで取り上げられることも多い町なのであれなのですが、2016年4月にIT企業として初めて、いわゆる町からする企業誘致としてオフィス開設をいたしました。写真を御覧いただいているかと思いますが、いわゆるシャッター商店街で、油津商店街という言葉もなかなか有名にはなりましたが、商店街の中に第1号店としてオフィスを構えました。この場所自体はもともとはブティックだったように聞いています。なので、間口の非常に大きなガラス張りのところをお借りしまして、内装をリフォームして、2016年からここにいます。

私たちがもともと狙っていたのは、オレンジで書いていますが、若者が暮らしたい町で働くことができる社会づくり。これを実現したいと思っていました。とある人材会社によれば、就職活動をしている若い子たちの6割がゆくゆくは地元で働きたいといっているようなレポートもあります。実際にそれがかなわない理由は何かということ、やはりお仕事上の都合、自分がやりたいお仕事がその町にあるかどうかということが大きなポイントだと思っています。

昨今でいくと、地方においても有効求人倍率の回復が少しずつ見えるところもありますが、数字上というよりは、私たちがそうしたように、今の若い子たちも自分がやりたいお仕事があるかどうかだと思うのです。ですので、その町に住む、ないしはその町を出た若者たちにとって暮らしたい町が地元なのであれば、そこに彼らが望む仕事が1つ2つと増えてくれればいいなと。そうすることによって、仕事、キャリアを優先するだけではなくて、実際に暮らしたい町で働いていけるだろうと。

実際に、私たちが1号店と出てからは、最大でIT企業13社、13社の総雇用が130超と聞いています。一つのいい流れにはなったかなと思っています。

ここで我々がポイントとしたのは、下段に書いていますが、東京水準の仕事なのです。よく言葉尻だけかもしれませんが、地方でもできる仕事と、ある意味レベル感を落としたりしながら地方拠点を検討していくところが多いのですが、そうなってくると、先ほどの趣旨のとおり、この町に住みたいけれども、仕事がないから東京、大阪、福岡で働こうと。要は、レベルが高いといたらおかしいですけども、地方にはなかなかない仕事を目指

して町を出ていった若者たちにとっての有益な職場ではないと。なので、我々としては東京でやっているマーケティングの仕事を人口5万人の町に持っていきこうと。そうすることによって、そういった仕事を希望する人さえも動くのではないかと思います。

というのも、地方でもできる仕事とあまりブレイクダウンし過ぎると、地元の企業さんたちとの人材獲得競争を生むだけになってしまうので、我々がせっかくこういったもともと縁もゆかりもない町に出るからには、三方よし。我々にとっては人材を獲得できる。町にとっては若者が戻ってくる。若者にとっては暮らしたい町で働くことができる。この三方よしを生んでいくためには、我々としては仕事水準というのが非常に大事なかなと思って、当時も今もこだわっているところがあります。

実際の私たちポートにとっての効果は何かというと、一番は組織拡大です。一説によると、東京でのIT人材の有効求人倍率は10倍を超えてきたかもしれないと言われる中でいきますと、1人マーケティングの担当者を採るだけでも3か月4か月かかり、採用費用としても100万、200万とかかってくるこの東京の中においては、事業拡大をしたいと思ったときに有能な人材をすぐに獲得できるという体制は、我々のような成長企業には非常に重要だろうと。また、私たちも創業以来人材獲得というのは継続した経営課題でもありましたので、日南オフィスの開設によってマーケティングメンバーの採用スピードは格段に上がって、これが今の事業成長や上場というイベントまでを支えてきたかなと思っています。当時、日南市内の事務職の有効求人倍率はたしか0.2とかそんなレベルだったと思うのですが、5人に1人しかお仕事がないような状況でしたので、そこも、町の人たちを採用するわけではないのですが、ある意味リンクしてくるところかなと思っています。

2つ目のメリットは、リモート体制に向けた業務の標準化による効率化。ちょっと言葉はかぶりますけれども、今、コロナ禍でリモート体制、リモート体制という言葉が叫ばれているのですが、私たちの場合、下請としてのニアショアではなくて、例えば普通のマーケティング部だったら、そこにいる部長とかマネージャーのレポートラインにそのまま各拠点のメンバーたちがひもづいているのです。例えば社内BB0とかそういう形ではないので、日頃から連携が非常に多いのです。なので、最大で26名ほどおりましたが、日南で働くメンバーたちの上司はと言われると、全員が東京のスタッフなのです。もちろん向こうには拠点長がいますけれども、レポートラインはそれぞれにひもづいている。となってくると、やはり単なる地方拠点の設立で終わらずに、リモートでの協業体制をどうしていくかという検討は当時すごく必要でした。なので、標準化を行いました。おかげさまで、それをしていくと会社全体の業務の効率化というところにもつながったかなと思っています。

最後は自治体との連携を含む地方でのフィールドワーク機会が増えましたというところかなと思っています。

そういったメリットを出しつつ、コーポレートアクションとして取っていた地方との取組ということで、次のページにあります。単なるオフィス開設で満足せず、事業会社だからこそできる、全国の自治体とというよりは、日南市との取組として何ができるかとい

うところで模索していった結果、この5つの取組をしました。

1つ目は、外から来た会社だという扱いは非常に多いわけなのです。一般的にそうだと思うのです。我々の雇っている従業員たちは、日南の方々が育てた若者たちなのです。なので、我々経営者たちがよそ者なのです。ここに対して、あなたたちはいつか出ていくのだろうというような御懸念をお持ちの方も多かったので、よりここに根づいていこうという我々の意思をどういうふうに伝えていこうかというところで、まず一つは、地銀が持つ子会社からの出資を受けて株主になってもらうというところをやりました。これは首都圏のベンチャーキャピタルと同じようなファイナンスロジックの中で出資をしていただくというところで、株主と事業会社の関係性に地元となっていくというのが一つの取組でした。

2つ目は、ほかの進出企業さんたちの話を聞いていると、地方拠点というのは立てるに当たって幾ばくかお金が必要だと。もちろんそれは各自治体が助成金を整えてやっているのですが、皆さん御存じのとおり、助成金は12か月後ないしはもっと後に入ってくる上にキャッシュフローはそんなによくない。特にベンチャー企業が地方に進出するとなった場合は、数千万だとしても懸念する経営者たちは多いと。だとするならば、ある特定の条件を満たせば支払いいただける助成金、これをある種の返済原資としながら地元企業から融資を受けていくことでキャッシュフローの補填をしていこうと。それを促していくための第1号で我々がやっていこうというところで、地銀さんからの御融資も受けました。

事業開発としてやっておりますオンライン診療に関しても、実証事業としまして、平成の大合併で合併した地域にもともとあった診療所が最近閉じたということで、その診療所から地域の公的医療機関まで、遠いところだとバスで1時間弱ぐらいかかってしまうと。なので、そういうエリアにおいては、公民館にタブレットを置いて、そこに市の職員に来ていただきながら、おじいちゃんおばあちゃんたちがバスに乗って遠い医療機関に行かなくても定期診断を受けられるようなモデルができないかという実証実験は日南市とともにやりました。

あとは、IT企業をこんなに誘致するのであれば、人材輩出も地元の若者が転出しないための、誘致企業とのマッチングをさせるために、職業訓練等をやりましょうということで、こういった取組もやりました。

あと、ポートの持つノウハウを町の雇用改善にも生かせないかというところで、休眠労働力のポテンシャル調査とか人手不足の解消施策の導入というお手伝いをさせていただいたりもしました。

ちょっと長くなってきたのでかいつまんでいきますが、進出の振り返りとして私たちは3つの難しさを感じていて、1つ目は拠点のマネジメント。もっと言うと、拠点長の輩出が何よりも難しい。私たちはいい人材と出会えたかと振り返っていますが、この拠点長の輩出ができた企業はうまくいき、そうでない会社はお悩みだと捉えています。

2つ目が組織マネジメント。ここに「首都圏との仕事観の違い」と書いていますが、我々

のようなベンチャー企業ないしはIT企業というのは、どんどん変化に対応していく。ないしは、我々から変化を生み出していこうとする。そうすると、お仕事内容をこころろ変えていったりもするわけなのです。そうしていくと、どんどん新しい仕事をしたいと思っている価値観の人もいれば、安定したお仕事をしたいと思っている人もいるのが事実で、私たちだけでいけば安定比率のほうが東京より若干高かったなと思っているのです。そうしていくと、先月覚えただけの仕事が今月になって変わりますと。こういうふうな新しい仕事をしてくださいという説明も含めて、組織のマネジメントというのは東京よりも少し力が要ったなと思っています。

最後は費用対効果です。私は個人的に、コストカットを目的にした地方進出はもうナンセンスで、これをやっている企業さんたちはほとんど続いていないと思っています。なぜかというと、我々の事業環境は都度変化していきますし、事業環境が変化すればオペレーションも変化するのに、コストメリットをずっと維持できるという考え方では難しいと思っています。ですので、この辺が継続しない要素でもあるのかなとやりながら思っていました。

ですので、大手を振ってすごくよかったですと。メリットもたくさんあったのですけれども、この3つのポイントが我々としては苦勞したなと思っています。

その次に、せっかく宮崎の日南に出ているいろいろな学びがあったのであれば、私たちの経験をほかの市区町村、ほかの自治体にサービスとして提供し、シェアをしていきたいというところで、私個人としても大体1,741のうち300自治体ぐらいは首長さんたちと意見交換をさせていただいた上で、年間30自治体ぐらいのお手伝いをさせていただくようになりました。特に企業誘致をどうするかというところがテーマだったのですが、その中で気づいたところが3点、釈迦に説法というかよく言われることかもしれませんが、1つ目はデータ検証の不足。データ検証の不足は、事実誤認さえも起こってしまっている領域が多いと思っています。なので、事実をどう捉えるか。それは感覚ではないというのはこの何年かでよく言われていることかもしれませんが、やはりこのデータの検証不足というところは拭えないなと思っています。

2つ目は、私が一番推したいのは雇用調査不足でして、町に住んでいる人、町の周辺に住んでいる人、町を出ていった若者を含めて、町が持っている雇用のポテンシャルは何なのかをとらえないと、誘致は絶対的に失敗すると思っています。例えば、その町には工業系の高校しかないのにIT企業の誘致をぼんぼんしても、それはミスマッチが起こるし、一方で、工場誘致をしているところ、中身を見てみると、一概には言えないですけども、進学校が多いエリアだとするとやはりマッチングが起こりづらいとか、その町が提供できる人材リソースとは何なのかというところは非常に重要ななと思っています。

かいつまんで、最後に行ってしまいますが、経営者の理解度です。私たちとしても、企業誘致をするだけでなくて地元の企業さんのお手伝いをというふうな、働き方改革や人手不足、いろいろなことの解消のためにやっといこうというところもありますが、やはり

ここの柔軟性というところはひとつ障壁があるなど捉えております。

私たちの経験を基に、今後、地方の移住と誘致を含めて広がっていくためには、私個人としては首都圏の経営者の地方移住の促進というところが一つ今後の起点になるのではないかなと思っています。今日のプレゼンの趣旨とは少しずれるので、資料共有だけとさせていただきます。

長くなりましたが、私のプレゼンテーションはこれで終わりにさせていただきたいと思えます。長時間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。丸山様からのプレゼンでございました。

それでは、最後になりますけれども、当検討会議の委員でもございます渡辺委員にプレゼンをお願いいたしたいと思えます。

では、渡辺さん、どうぞお願いいたします。

○渡辺委員 パソナグループの渡辺と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

ハイブリッドワークライフの推進ということで、地方都市へのワーケーションですとかサテライトオフィスをどう普及していくかということについて話をさせていただきます。

私の自己紹介なのですがすけれども、北海道出身でして、新卒でパソナに入りまして、1993年に再就職支援の事業を社内ベンチャーで興して、パソナキャリアという人材紹介や顧問サービスなどの会社なのですがすけれども、100人ぐらいの規模の会社にそれが育ちまして、2年ほど前から持ち株会社のほうに来ております。去年9月から本社機能の一部移転の本部長として淡路島に赴任しております。今日も淡路島から仕事をしております。

パソナの紹介なのですがすけれども、1976年に南部という創業者が立ち上げまして、「社会の問題点を解決する」ということと「人を活かす」。この2つのキーワードで人事や人材、地方創生を含めて様々な事業を展開しております。

テレワーク推進の取組はBefore及びWithコロナの時代から様々やっており、在宅派遣のサービス、テレワークで働くということに関する様々なコンサルの仕事、サテライトオフィスの展開、あと、社内でもテレワーク就業に関するいろいろな工夫をしている会社でございます。

テレワーク推進センターというものが東京とか京都とかいろいろな大きな都市にあるのですがすけれども、そこの業務も受託していて、実際にテレワークのノウハウのセミナーを行ったり、体験コーナーを運営したり、様々な相談に乗りましたり、テレワークの導入アドバイザーというのを企業に送り込んだり、企業がこのコロナで一気にテレワークを進めざるを得なくなりましたので、そのサポートを様々な都市で行っております。

これはテレワークが地方でいかに人が採れるかという例なのですがすけれども、当社のグループ会社にベネフィット・ワンという会社があって、四国の松山に大きなBPOセンター、コールセンターを持っています。ところが、松山の市のキャパからするとだんだん人が採れなくなり、ビルもいっぱいになって、周辺の2万人ぐらいの町にサテライトを出したらどうなるのかという実験をしたところ、本当に思いがけず地方都市でいい人が採れています。

大体10名から20名ぐらいの小規模のサテライトなのですけれども、先月までいわゆる第1次産業で働いていたような方や、なかなか仕事がなく家にはいたような主婦の方で、それなりのキャリア、学歴をお持ちの方が電話とか事務系、入力、いろいろな作業でオフィスワーカーとして来てくれて、しかも、周囲にほかにそういう仕事が少ないものですから、定着率も大変高いということで、現在、6か所に増えてきております。一つの成功例だと思います。

リモートワークに対する意識調査を人材紹介の東名阪の三大拠点で行い、約1,600名弱の方から御回答をいただきました。7割の方がリモートワーク制度というのは欲しいということで、転職先を選ぶ上での重要な事項になっていると。これは去年8月のデータで、今はもっと増えていると思います。週2日、3日程度リモートと出社のハイブリッドがいいと。全部リモートということではなく、やはり人と会うということも大事なのだなど。半々ぐらいが一番人気があるという結果です。地方に興味のある方はすごく多くて、アンケートの1,600名のうちの30%ぐらいが、今すぐにでもいい話があれば地方で就業したいという志向性を持っていることも分かってきております。

一方で、人材会社として地方の人材や仕事の課題を見てみますと、本当にホワイトカラー、総合職とか事務系の仕事が少ないのです。県庁や市役所、銀行ぐらいしかない。だから、大学を出たら出ていってしまう、戻ってこれられないみたいになります。あと、デジタル系の人材が本当に少ない。先ほどの会津若松は成功していますけれども、一般的にはみんな出ていってしまっていないものですから、地元の自治体とか地元企業のIT化が進んでいないのです。実際に1,600名の意識調査でも、地方就労の障壁というのは「年収が下がる」とか「キャリアを活かせる仕事がない」というのが圧倒的に高いというそれを裏づける結果になっております。

それを解決しようということで、去年10月にハイブリッドワークライフ協会というものを立ち上げました。これは元京都府知事の山田様を理事長にして、企業や自治体などいろいろなところに入っていただき、地方自治体と特に大手の企業をもっと結びつけていこうじゃないかという活動を開始しております。

こういうものがあつたらいいなと思っているのが、全国の自治体がふるさとラボみたいなサテライトオフィスを各地にどんどんつくっていただいて、我々人材の会社で大手企業等の人事と人脈というかつながりがあるものですから、新卒で一旦入社するのですけれども、1～2年就業してある程度働けるようになったら、出身地で働けるという新しい地方採用というか、本社で採用されるのだけれども地元のサテライトで働けるような人事制度を普及させていけないかなというのを今考えております。これは新卒だけではなく、例えば配偶者の転勤でやめざるを得ないなんていうのはうちの社員でも徹底的に出ていますし、親の介護の問題で本当に困っている方も多くて、仕事かプライベートかということではなく、両方成り立つような仕組みもこれで作れるのではないかなと。

ただ、悩みは、ここにいわゆるビジネスモデルがないものですから、民間企業である私

私たちは啓蒙活動をたくさんの方の企業に回って歩けるのですけれども、その原資が出てこないことなのです。ですから、何かこういうアイデアを大きくくりで国にまとめていただき、それを我々のような会社が啓蒙を、一社一社多くの会社の人事制度をつくっていくような、そういうところで何か助けていただくと地方貢献、地域貢献が大変できるのではないかなと考えております。

企業のサテライトを地方に誘致しようと思うと、やはり人の移住と同じようにいきなりは来ないのです。まずは旅行とか視察で少し様子を見て、じゃあ行ってみるかということでワーケーションで試し、その次に会員制のサテライトみたいなところで使った分だけ払うような形にして、いよいよここは大丈夫となってやっと移住みたいなサテライトをちゃんと自社で出す。大体こういう形の4ステップが必要だと考えています。

パソナグループも去年9月に、外から見ると突然淡路島への本社機能一部移転を発表したのですけれども、実は十数年前から淡路島で地方創生事業を展開していたのです。ですので、徐々にそこに社員も増え、多くの社員が出張や赴任を通して親しみを感じ、会社としても基盤ができて初めて発表があったと。やはり企業を呼ぶのには時間がかかるなと感じます。

弊社の淡路島の本社機能一部移転は、やはりコロナが大きかったです。一極集中は本当に危ないなと感じていて、BCPの観点から西と東で2つに分けていこう。あと、社員が働くということを考えると、都会だけではなくSmart Life Initiative、真に豊かな働きかというのを、都会がいい人、それとも地方がいい人とチョイスできるようにしていこうなんていうことで決断した次第です。

私の役割というのは本社機能一部移転、そして、新たな基幹事業を淡路島発でどうつくっていくか。地方における雇用の創出と拡大のモデルをつくろう。この3つに今取り組んでおります。

実際に来ていただくのは結構大変でして、東京と変わらないような、英語が習えたりバレエが習えたり、いろいろなことができる幼稚園・託児所。安く、東京の3分の1で住めるような社宅の確保。あとはワーケーションで行ったり来たりする社員も多いので、手ぶらで来られる家具つき住宅。カーリースの補助。あと、スマホでカチャッと開けて使えるカーシェアの仕組み。365日稼働している社内シャトルバスみたいに、あの手この手でいろいろなインフラをつくって、人もたくさん来るという状況になってきております。

これは私の執務デスクなのですけれども、海辺のリゾートオフィスみたいなところになって、下がカフェでして、これはもしかしたらワーケーションなのではないかとある日気がついて、そこで淡路島にいっぱい来てもらおうじゃないかという聖地みたいになりたいと考えております。

そのためには、今紹介した当社の社内インフラを全部提供してしまおうと。オフィスも今3か所使えるところがあり、保育園もあつたり、衣食住、レストランから住居から移動から、全部うちのインフラをワーケーションやサテライトで来た方は使えるようにいたし

ます。託児所もありますので、ひと夏子連れで家族みんなでリゾートオフィスで仕事ができて、お父さんは夜とか週末遊んでみたい、そういう人事制度を一緒につくりませんかという提案をこれから東京の会社を中心に行っていく予定です。

コロナ以前から「JOB HUB WORKATION」「旅するようにはたらく」というキーワードで、企業と地域とのマッチングを行ってきております。この「旅するようにはたらく」として、全国約40か所の自治体とパイプを持ってワーケーションの紹介を行っています。大きな航空会社のようなパートナーだけではなく、地域のワーケーションコーディネートを行うローカルパートナーの皆さんとも組んで、きめ細かなサービスを提供していきたいと。

実際にワーケーションは地域課題、社会の理解を深めたいというアンケート結果が非常に多いので、人が行くというとその企業に必ずいろいろな人材の知見が落ちていきますので、とにかく関係人口をつくるというのは大変大事だと感じます。

あとは、副業と地域企業とのマッチングも重要でありますので、副業人材と地方自治体、企業を結びつけるサービスも強化したいと考えています。今、この副業人材に関しては全国10拠点ぐらいで地域副業の活動が始まりつつあります。

今まではステイホームでコロナだから仕方なくという守りのテレワークだったのですが、これからはAnywhere office、LIFULLさんが行っていたようなどこでもオフィスがあるみたいな形だと思っていて、自分から攻めで、東京に閉じこもっていないで活動的にいろいろなエリアで生活をし仕事をする。そんな時代を送るために我々は施策を打っていきたくと思っています。

最後に、「クリエイティビティは移動距離に比例する」という言葉があります。ですので、やはり東京とか大阪とか大都市部にこもっていずに、いろいろな遠隔地に社員なり経営者が行くことで（接続不良）。

私の発表は以上です。どうもありがとうございました。

○増田座長 渡辺様、どうもありがとうございました。

ちょうど4人の方のプレゼンが終わりまして、残り1時間はないのですが、大体1時間弱自由討議の時間が取れましたので、ここからは各委員からの自由討議となります。中身としては、委員の皆さん方から今日のプレゼンを聞いてコメントをいただきたいということと、事務局から説明のありました点に対しての御質問もこの場でお受けしたいと思えます。それから、事務局のほうの説明の中で、前回第1回のときの御発言を主な意見ということでまとめてございますけれども、こちらについての書きぶりなど、細かな技術的な御指摘につきましては、後ほど事務局のほうにお伝えいただければと思いますので、よろしく願います。

それでは、発言の順番ですけれども、実は前回室井委員は御欠席でございましたので、まず室井委員から。それから、鈴木委員も最後のほうで御退席なさるということでございますので、室井委員、鈴木委員から初めにコメントを頂戴し、それ以外の方はこちらのほうに合図していただければ、順次私のほうから指名をしたいと思えます。

大変恐縮ですけれども、お一方大体3分程度で御発言をまとめていただければと思います。

それでは、室井委員、どうぞ。御発言をお願いします。

○室井委員 会津若松市の室井でございます。

委員として参加させていただきましたが、今回は本会議中ではございましたので参加できませんでした。改めてこういう機会をいただいて、感謝申し上げます。

また、本日スピーカーの皆様から様々な立場の新しい知見をいただいて、また新たな刺激を受けた次第であります。

会津若松市の取組は、いろいろ一定の評価をいただいているのですが、実は、平成23年、2011年の震災以降の新たな地方創生の取組ということでスタートしたのが現実的な話であります。毎年一つ一ついろいろな分野での取組を進めていくことによって、現在のまとまった形になっているわけであります。

当初、なぜ会津でということWhy 会津とよく言われたことを今思い出しております。また、会津若松市は地方都市ですので、人口12万弱、なおかつ、歴史、文化、観光の町でもあります。レトロフィットな中でいかにITを生かしていくかということを考えてときに、おかげさまで会津大学がございましたので、そちらとどう連携していくかというような課題もございました。

私が就任するちょっと前に、アクセントさんがイノベーションセンターとして拠点を会津に置いていただいたということも大きなスタートの起点になっているかなと思います。

おかげさまで、昨年の暮れに、ちょっと御覧いただけますでしょうか。これは市政だよりと言いまして、スーパーシティに挑戦ということで、スマートシティから新たなステージへということで、こういうものを市民の皆さん全戸に配布させていただきました。ここに至るまでなかなかスマートシティの理解は難しかったわけですが、結果的に2020年のアンケートによって、スマートシティの取組を知っている、または、スマートシティの名前は聞いたことがある、という方が95.6%という形で認知していただくような流れになってきたということでございます。現在、スーパーシティの連携事業者の公募も終わりました、今度は市民の皆さん、そして、議員の皆さんにスーパーシティの事業案をお知らせする段階になっています。

この間、AiCTという建物ができて、会津に幾つかの企業が来てくださっているわけですが、東京でなくてもできる仕事はありませんかということもずっと問いかけてきたつもりです。それに沿って様々な実証事業を多くの分野でやれたのが、実は市民の皆様への認知度を深めた大きな要因の一つかなと思います。これからも首都圏等の一部の地域に企業等が集中していくリスク、分散しないことのリスクは、内陸部の地方都市であります、会津若松市としても訴えてまいりたいと思いますし、AiCTという大規模なオフィスビルができる前はサテライトオフィス、これも地方創生の交付金をいただきましてつくる

ことができましたが、お試し入居ということも経て今に続いていると思います。

あと、今後ということになります。当然、スーパーシティへの挑戦ももちろんですが、やはり民間の皆さんにとって興味のあるテーマ、もっと言えば、もっといろいろ取り組んでみたいというテーマを我々がしっかり受け止めて、行政の立場から民間企業の皆さんとともに、ある意味標準といえますか、横展開ができるようなモデルをしっかりとつくっていくことが大事なのかなと思います。

前回参加できなかったものですから、併せてお話をさせていただきました。以上でございます。

○増田座長 室井委員、どうもありがとうございました。

続きまして、鈴木委員から御発言、コメントを頂戴したいと思います。よろしくお願います。

○鈴木委員 三重県の鈴木です。

このような機会をいただきまして、ありがとうございます。

今日は以前からお世話になっている中村さんや井上さん、パソナさんのお話をお伺いしまして大変刺激を受けました。また、ポートの丸山さんのお話を聞いて、僕は崎田市長と一緒に日南の事務所にお邪魔させていただいたことがありまして、すぐ近所に保育園もあって、ポートの皆さんが日南を大きく変えている様子を垣間見させていただいたので、今日のプレゼンは大変刺激を受けました。どうもありがとうございました。

私のほうからは宣伝と、3点申し上げたいと思います。

まず、三重県では、この4月からデジタル社会推進局という知事直轄の事務局を設けて、それを主導するCDO（最高デジタル責任者）を置きます。現在、CDOを公募しておりますが、デジタル社会推進局は兼業で民間から来ていただいてもいいようにしますので、皆さんお知り合いがいらっしゃいましたら、ぜひお声がけいただければと思っています。

次に3点、今回の議論のことで申し上げたいと思います。

1点目は今回の第3次補正で、地方創生テレワーク交付金を100億確保していただきました、本当にありがとうございます。これから国会審議になりますけれども、ぜひ地方自治体が使いやすい柔軟な制度になるように、これからもぜひ御指導のほど、内閣府の皆さんにはお願いしたいと思います。それが1点目です。

2点目、前回は簡単に申し上げたのですが、私も含めた全国の有志の知事のメンバーで将来世代応援知事同盟というものをやっております。その場で山梨県の長崎知事のリーダーシップで、二地域居住の研究会をやり始めています。

本年5月にも議論を取りまとめて、6月にも国への提言を行いたいと思っていますのですが、テレワークはテクノロジーや人材も重要ですが、制度も重要です。例えば二地域居住した場合の学校ですね。地域の市町村の教育委員会が認めたら2地域で学校に行くことができることにはなっているものの、実際の運用はかなり厳格でなかなかうまくいかないというようなことがあったりするので、このような制度上の課題を内閣府さんにお届

けしたいと考えていますので、ぜひ省庁横断でテレワークや地方創生の観点の二地域居住を進めるということで、制度改正も御理解いただければと思います。

他にも、今、河野大臣にお願いしているのですけれども、自動運転のレベル3をやろうと思っても、二種運転免許を持っている人でないと乗れないということがあります。自動運転なのだから必要ないだろうと思うのですが、そういう話が結構あります。だから、テレワークをやろう、二地域居住をやろうと思っても、支障となる制度があったりするので、内閣府さんにそのあたりの課題を取りまとめて、6月に持っていくつもりでいますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

最後に、テレワークはどちらかというと都市部にある企業に地方に行ってもらってテレワーク的な話が多いのですけれども、我々地方からすると、地域の中小企業がもっとテレワークをいろいろできるようになると、全国で中小企業が人材確保できるようになると思っています。

そこで、本県で今年度中にやり始めようと思っているのは、大学入試が変わると高校教育が変わるように、地域の金融機関の皆さんが地域の中小企業とやり取りをするときの会計や財務の資料などがデジタル化されていくと、徐々に中小企業の仕事、実務自体がデジタル化していき、テレワークもできるようになってくると思っています。繰り返しになりますけれども、大学入試が変わると高校教育が変わるように、金融機関とのやり取りが変わってくると、中小企業も変わってくる、より中小企業の仕事の中身自体がデジタル化してテレワークもやりやすくなったり、人材の育成にもつながったりすると思っています。本県でそういったモデル事業をやっているかと思っておりますので、金融機関の皆さんからのいろいろな中小企業への働きかけもぜひお願いできればと思います。これは公助というよりは共助に近いと思っておりますけれども、よろしくお願ひいたします。

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。

あと、ほかの委員の皆さん方からコメントを頂戴したいと思うのですけれども、こちらにつきましては、画面で挙手していただければこちらから御指名しますので、どうぞお願ひします。

それでは、合図をさせていただいているようでございますので、ユニリーバの島田委員、どうぞお願ひいたします。

○島田委員 ありがとうございます。

今日も貴重な機会をありがとうございます。

話したいことはいっぱいあるのですけれども、手短かに。皆様のプレゼンテーション、一つ一つ、本当に楽しく、それから、いろいろ考えさせられました。私も日頃お世話になっている方からのプレゼンテーションがいっぱいあったので、いろいろと自分が考えていること、それから、なるほどということがいっぱいありました。

皆さんに一言ずつ申し上げて、自分の課題も伝えたいのですけれども、中村さんのはや

はりすごくほかの地域でのモデルになるなということと、でも、言うは易しで長い間どれだけ頑張ってやってこられたのかなということを感じました。実は福島というのは勝手にワーケーションの聖地と私が勝手に名づけて、これからスマートシティとともにスマートワークというような形でぜひ活性化していきたいなと思っているので、その裏にやる地元根差しているというところ、首長ももちろんそうですが、市民の方というところがすごいのだなと感じました。

井上さんは本当にいつもお世話になっております。私は今年、LACが2倍以上になるんだ、なんて楽しみなことだろうと思いましたし、あと、やはり使っている社員の方の声、会社の視点、しかも、部署の違う人の立場の声、それから、地域の方がどう思っているか。これは物すごく大事な資料だと感じます。やはり全部がそろわないといけないのだなということの大切さを感じました。

丸山さんは、私は初めてお目にかかりますが、実際にビジネスを地域でやられた方の大変さと、だからこそ分かるというところは、私は経営とか会社の立場ではあるけれども、その点、個人としても非常に関心があるので勉強になりました。特に最後、あまりおっしゃらなかったけれども、首都圏の経営者の移住が鍵であるといった点や、経営者の方の理解度というところは、人事や組織、それから、心理学、リーダーシップという観点を専門にしている立場としては、本当に大きなところだなと感じています。

渡辺さんのパソナは、実は私が一番最初に勤めた会社でもございまして、いろいろなことを変わらず元気にやっていたらしゃる会社だと思います。今、ワーケーションの聖地と言っているところが3つ、福島と福井県の高浜町というところと、あと、実は白浜なのですが、淡路島も聖地になるくらい、整っているということと、広げていける。でも、淡路島はすごいんだなと思って、いろいろな企業と人事制度を一緒につくられるということを考えているというのは非常に面白いなと思いました。

今後、やはり副業の点だったり、企業の雇用というものもどんどん変わっていくし、人事制度は一社だけのものではなくて、これは鈴木知事がおっしゃられたこととも非常に関係するのですが、実は国にある仕組みがもっともっとフレキシブルにと思ったときに邪魔になるものがいっぱいあって、これらを行政にいらっしゃる皆さんから変えていこうとされている姿が見られるのはすごくエネルギーをもらえるなと思いました。特にデュアルスクールと私たちも呼んでいるしくみについては是非取り入れていただきたい。ワーケーションをしたくても、あるいは二拠点をしたくても、子供のことで本当にできなくなります。私のチームですらそれを言うのです。なので、教育のところは本当にそうですし、あと、医療など、この辺りができていったらすごくいいなと。改めて思ったことは、それは誰かだけがやるのではなくて連携してみんなですることなのだということ、この場の意義を改めて感じています。

最後になりますが、私自身は何が貢献できるのだろうと考えたときに、人間の意識やマインドセットなど、どうやってポジティブティティーを出していけるのか、よりよくしていく

のかみたいなところは、やはりどんな組織であっても課題があるのだと思うので、ここに尽力したいなと改めて思いました。

どうもありがとうございます。以上になります。

○増田座長 どうもありがとうございました。島田委員でした。

続きまして、岩本委員から発言の御希望がありますので、岩本委員、どうぞお願いします。

○岩本委員 全銀協の岩本でございます。

本日も大変先進的な事例を御紹介いただきまして、私ども銀行業界にとっても非常に参考になったと思っています。

私からは3つの視点でコメントをさせていただきたいと思います。

1つ目は、銀行自身の業務として、地元の産業育成や人材の呼び込みに係る、地元の事業に対して銀行が人的あるいは資金的な支援を行っていくということが求められているのだらうと思いますが、既にこれに関しましては、特に地方銀行におきましては、例えば政府系の金融機関さんとの共同のファンド等を通じて、創業期の企業に対する資金的な支援をしている事例がだんだん増えてきている。それから、複数の銀行のアライアンスによりまして、県外からの企業誘致や地元企業の販路拡大、ビジネスマッチング、人材マッチングといったものも広域的にやるような仕組みができてきているということ。もう一つは、人的な支援という意味では、地元の自治体や地域振興を推進する組織に対して行員を派遣するなど、いろいろ支援をする。こういったことが既に広がってきていると認識しております。本日御紹介いただきました会津若松や日南の事例につきましても、恐らくそれぞれ地元の地銀が何らかの支援をしていると思いますが、こういった動きはさらに広がっていくのではないかなと思っています。

2つ目は、銀行員自身のテレワークの推進はどうかということであります。前回も申し上げましたけれども、銀行員、特に営業店に勤務する銀行員の場合は、いまだに来店されて対面での手続や相談をしたいというお客様が依然として多く、こういう現状ではなかなかテレワークやサテライトオフィスからのリモート対応というのは難しい現状にございます。また、預金・融資といった機微な顧客情報を取り扱うということから、セキュリティー面でも課題がございます。こうした課題に対しましては、例えば中小企業や高齢のお客様もITを使った非対面の銀行取引に対応できるようにするため、銀行自身も努力をいたしますけれども、地域全体のITリテラシー、DXの推進といったものが必要なかなと思っています。それから、銀行員自身のリモートワークにつきましても、やはりセキュリティー環境が整った、例えば会員制のサテライトオフィスの整備ですとか、セキュリティーが確保されたテレワーク環境を整えるためのいろいろな公的支援、今回、地方創生テレワーク交付金という御紹介もありましたけれども、こういった公的支援があればありがたいという声がございます。

3つ目でございます。銀行、特に大都市圏の大手銀行の行員が地方へ移住することを推進するというのも課題としてあるのだろうな、期待されているのだろうなと思うのですが、最近ではメガバンクの中でも兼業・副業を幅広く認めたり、あるいは週3日、4日といった勤務制度の導入というようなことが続いておりまして、行員の就業意識の変化や家庭の事情等に応じた弾力的な勤務形態を導入する銀行が増えてきています。これによりまして、大都市圏の大手銀行に勤務する銀行員が、例えば自分の出身地の地域振興に関わる仕事を兼務するといったことがこれからだんだん増えてくるのではないのかなと期待しているところであります。

ただ、このときに1つ問題なのは、家庭、特に子供のいる家庭を持っている銀行員の場合は、家族全員が移住するに当たって、教育面での地方の受入れ体制が非常に気になるという声を聞いております。今回、いろいろな省庁のテレワークに関する予算関係の御説明資料がございますけれども、例えば文部科学省さんでは、GIGAスクール構想として学校教育のICT化を推進して、生徒1人に1台パソコンを与えるということを推進されていると伺ったのですが、これを利用したリモート授業などによりまして、地方に行っても大都市圏の同等の教育が受けられるというような環境整備も重要なのではないかなと思っ

ている次第であります。

私からは以上になります。ありがとうございました。

○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、田澤委員、石田委員、根本委員と、お三方、この順番で御発言をお願いしたいと思います。

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。

皆様のお話、とても興味深く、そして勉強になりました。

実際にお話を聞いてすごく思うことは、やはり企業側がどこでも通常の仕事ができるテレワークというものを進めることの重要性を再認識した次第でございます。でないと、結局、地方はサブの仕事ということになって、お話の中でも出てきたように、やりがいがあって地域でもやりたい仕事を出すというのは、ないとは全然思わないのですけれども、難しいし、地域とバッティングしてしまうということが起こるのだろうなと感じました。

ただ、どこでも仕事ができるという状況になれば、なぜそこなのかという問題がその次に出てまいります。そのときに、これまでだったら施設があるからとか、受け入れる人たちがいるからという理由があったかもしれませんが、今回地方創生テレワークで予算を取っていただいて、全国の自治体が大きく動き出す中で、どうやってアピールしていくかです。サテライトオフィスもWi-Fiもあるよだけでは駄目ということも同時に考えていかなければいけない。そんな中で、私が今一番思っているのは、やはりその地域でなければいけないと思うのは、ふるさとだからではないかなと思っています。ふるさとだけではなくい

ろいろな要素がありますが、ふるさとは全国にありますので、自分が生まれ育ったところに戻りたい、それが経営者だったらすばらしいですし、そういう考え方の中で組み立てていかないと、ちゃんと施設があるから来てねというのはなかなか難しいのかなとちょっと感じました。

また、お話にもちょっと出ていました教育面なのですけれども、デュアルスクールというのは私も本当に必要だなと思うのですが、北海道の教育委員をやっていたときにそれを推進しようとしたら、学校の進捗とか教科書といったものが違う中で、果たして都心の子供、あるいは親がそれを望むのかという問題に当たってしまったのです。考え方を考えてみると、地域の学校で学ぶのではなくて、地域にいてもいつもの東京の学校の授業を逆に受けられるという方向性もあり得るのではないかな、なんて思いました。

最後、各社さん、発表いただいた方に質問だけさせていただきます。

アクセントさんに質問なのですが、オフィス進出された24社さんというのは、社員さんが移住されたのですか。それとも、地域雇用とどちらが多いのでしょうかという質問です。

LIFULLさん、社員さんのワーケーションでいろいろなメリットがあるということなのですけれども、通常の実業務とバケーション部分というのはきっちり分けられているのでしょうか。それとも、バケーション部分も仕事という認識で行かれているのでしょうか。これが2つ目です。

次に、ポート株式会社の丸山様、とても興味深いお話をいただきました。地域進出といういい話ばかりが出がちなのですけれども、ちゃんと課題を言っていて、私も今は経営者ですが、北海道の北見におりまして、全然問題なく会社が回っております。そういう意味では、そういうのを増やしていくというのはすごく重要なところかなと思っています。

多分これまで何度も聞かれた質問かもしれませんが、なぜ丸山さんは日南だったのかということ聞かせてください。

最後、渡辺様、いろいろと本当にすごい動きをされていて、特に一番気になったのが、出身地で働ける新しい地方採用という話で、実は私がいる北見市も東京の企業と連携して、一旦東京の企業に地域の北見工大の出身者が就職した後、戻ってこられるという企画というか施策をされました。サケモデルと名前はダサいのですけれども、出ていったけれども帰ってくるみたいな。ですから、こういったものを進めていくというのはすごくすばらしいと思いました。これは質問ではなくて賛同でございました。

以上でございます。

○増田座長 ありがとうございます。

質問のほうは最後にまとめて時間がある中でお答えいただきたいと思います。

それでは、石田委員、どうぞお願いいたします。

○石田委員 ありがとうございます。

今日プレゼンテーションをいただいた4名の方、本当に示唆に富んだお話で、お話を伺って、本当にこのテレワークあるいはリモートワークのポテンシャルの大きさを改めて実感いたしました。課題についてもお触れいただきましたけれども、課題を解決していくことで、この動きが非常に大きなものになっていくのではないかと期待を抱かせるに十分だったと思います。

その関係で2点申し上げたいと思います。

一つは、今日のお話にも皆さん共通している部分があると思いますが、民間企業の知恵と工夫はそれぞれ大変なものがあると思うのですが、これを生かすためにも、結局、受入れ地域側のステークホルダーの問題意識とベクトルの方向が一致すると非常に大きな力になるのではないかと考えています。前回も申し上げたのですが、やはり受入れ側として魅力ある地域をどうやってつくって売り込んでいくかという点で、まちづくりであるとか子育て環境でありますとか、あるいは教育、医療、さらにはデジタル環境といったところの整備は当然必要になってくると思います。

昨年夏に全国515の商工会議所でアンケート調査を行っておりますけれども、定住の促進とリモートワークの環境整備に取り組んでいる地域は22.2%に上がっています。今後そういった施策を検討したいという地域が52.5%ということで、そういう意味では取組の意識はかなり高まっているのかなと思います。

今日のお話の中でも、例えばアクセントの中村さんのお話、先ほど室井さんのお話もございましたけれども、やはり首長のコミットメントは非常に大きいと思うのです。この首長のコミットメントもまた前提として、丸山さんのお話の中にもありましたけれども、やはりデータに基づく地域経済の分析、どういうところに課題がある、あるいはどういうところが売りにできるのかというようなところのデータに基づく分析も大変重要だと思います。そういう意味では、RESASも大分活用されてきていますけれども、こういったもののさらなる充実というのも国の側でも重要なのかなと思いました。

この自治体、経済界、あるいは大学などがうまく連携をして、魅力ある地域をどうやって民間企業と一緒につくっていくかという視点が大変重要だと思います。

2点目は、全体についてリモートワーク等を推進する上での国の施策ということですが、やはりワークスペース、あるいはネットワーク環境整備に対する支援というようなことは自治体だけではできないところもありますので、国の財政的あるいは制度的な支援が重要になってくるのではないかと思います。

働き方についても、自由な働き方、労働時間であるとか、あるいは勤務場所にとらわれないような柔軟な働き方ができるような企画業務型の裁量労働制の拡大というようなことも一つの大きなテーマになってくるのではないかと思います。副業等のやりやすさ、拡大、機会の増大というようなことも必要なのではないかと思います。

私からは以上でございます。どうぞよろしくお願いします。

○増田座長 石田委員、ありがとうございました。

それでは、根本委員、どうぞ。御発言をお願いします。

○根本委員 ありがとうございます。

大分重なるところもあるのですが、今日プレゼンテーションをいただいた皆様の先行事例は、非常に役に立つすばらしいものばかりだったかと思います。

ただ、1点気になりましたのが、パソナさんのデータの中にあっただと思うのですが、就職された方のうち、半分くらいは関心がないみたいなデータも出ておりましたし、なおかつ、最近の論調ではテレワークそのものの対象にならない方のほうが大多数であるという傾向がございます。したがって、全国的にやっているボリューム感といいますか、今、どれぐらいの分量の話をしているのかなという観点を忘れないようにしたいなと思っております。ただ、進めなければいけない、あるいは進めたほうが良いということについては当然の前提であるということで、今のことも御理解をいただければと思います。

それから、今、RESASの話が石田委員のほうから出ましたけれども、実は最近V-RESASのデータをよく見させていただくのですが、全世界のデータ等と見ておりましたが、やはり日本のデータというのは出てくるのが物すごく遅いのです。正直に言いますと、2か月前とかそういうようなデータを見ても間に合わないよというお話が結構ございますので、データをとにかく早くアップする。あるいは集める、使うというような体制ができないと非常に難しいなという気がいたします。データに基づいた様々な分析をやっていくのがテレワークの観点からも難しいなという気がいたします。

さらに、今、方向性として、東京の需要をどういうふうに地方で消化するかという議論になっておろうかと思いますが、ローカルの需要をローカルで消費する、あるいは、先ほどちょっと出ておりましたが、ローカルの需要を東京でどうやって消化するかというような傾向も分析の対象、あるいは促進の対象にしていかないと、全体感としてもまずいのではないかという気がいたしました。

あと、現地で色々働いていただくに際しましては、指摘が2～3既に出ておりますとおり、労働法を全面的に見直していただかないと、今のままでは掛け声倒れに終わるなという気がいたしておりますので、その点はぜひ事務当局におかれまして推進をしていただけたらと思っております。

加えまして、中小DXのお話が鈴木委員のほうからございました。こちらにつきましては、2年後でございますか、消費税のインボイスが全面義務化されるということがございますので、中小といえども例外なくDX対応が求められるというのが目の前に来ておりますので、これもローカルのベースラインをそろえるという意味でぜひ進んでいただきたいなと思っております。

最後に、アクセンチュアさんに質問的なこととなります。ローカルプラットフォームでやっていかれるのはもちろん大事なのでございますけれども、横への接続性といいますか、拡張性のところをどういうふうに工夫されているのかだけ教えていただけたらと思います。

以上でございます。

○増田座長 根本委員、どうもありがとうございました。

続きまして、合図がございましたので、地下委員、どうぞ御発言をお願いします。

○地下委員 発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

今日のプレゼンも4件ともリアルにやられているので、非常に参考になりました。どこでも働ける状況がこれからビジネス上の大きな変革をもたらすのだなということは実感できました。

私の論点は前回ほとんど申し上げてしまったのですが、先ほどの各委員の御意見の中で非常に同感するものを申し上げたいと思うのですが、岩本さんがおっしゃった教育です。東京レベルの仕事をどこでもやってくれというときに、できれば家族を帯同して行っていただきたいと。そういう場合、やはり教育問題が支障になって、それがないと単身赴任になってしまうので、本当の意味での地方に根差した生活というのは難しいのかなというのが1点です。

2点目は、先ほど根本さんから労働法規の問題もありましたけれども、やはり労働法規の改正も要ると思うのですが、それ以前に、経団連さんが出すのがいいのか、政府が出したほうがいいのか分かりませんが、例えば労働法上、ないしは労働契約上、こういうことに気をつけたほうがいいのかというようなガイドライン的なものがないと、例えば休憩時間の取り方とかというの、ひょっとしたら四六時中働いている職員が出てきてしまうかもしれないとか、法規制でいうと、例えば深夜に就労すると、ともかく割増給与を払わざるを得ないのだけれども、そうすると、深夜に働くなと言わないといけないとか、テレワークの実情と労働法の実情、例えば労災の適用についても、テレワークの場合、多分あまり前例がないので、そういうものをどう考えるかというのも一つのガイドラインでいいのかなど。

それと、施設要件についても、ある一定のガイドラインが必要かなと思っているのが、例えば井上さんのプレゼンの中でLiving Anywhere Commonsとあって、私も非常に興味があったのですが、ただ、うちの会社で使えるかどうかというのは、そこのセキュリティーがどうなっているとか、隔壁がちゃんとあってパソコンがのぞかれないようにしているかどうかとか、岩本さんが気にされていたように、金融機関の場合、情報セキュリティーの問題が非常に高いので、そういう施設要件であるとか、労働要件のところについて共通の目安というのを、法改正に至る前に、暫定的でもいいので共有できると、より皆さんが紹介していただいたようなものが促進されるのかなという気がしました。

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。

続いて、中島委員、小豆川委員の順番で御発言をお願いしたいと思います。

中島委員、どうぞお願いいたします。

○中島委員 よろしく申し上げます。面白法人カヤックの中島でございます。

今日は4名の皆様、発表を本当にありがとうございました。

私のほうからは、今日発表いただいた皆様の話はすごくわくわくして面白くて大変勉強になったのですが、四者の皆様に共通するところとして、まず皆さんが実践者であり、会社としてもそういう制度を設けていらっしゃる、実際にそれを御利用される社員の方々だったりがある。もしくは、それを経て御自身のそれぞれの会社の事業展開が行われているというところが共通項としてあるなと思いました。

私は、テレワークをする企業がどのようにしたら増えていくのだろうかというところをずっと考えてきていたわけなのですが、今回の4つの企業さんの話を受けて感じたところとしては、私たちはこれからウィズコロナだったりポストコロナという中で、新しい生活様式に向けたイノベーションであったり、新しいサービス展開というところにもっと企業も各団体もフォーカスしていく必要があるなと思っています。

それを実現していく上では、やはり実践者として自ら率先して取り組んでいくということが何よりも動機につながっていくのではないかなとも思います。先ほど地下委員もおっしゃられたように、細かないろいろな課題はあるかなと思うのですが、ここを経営陣や経営者が決断し、目をつぶれるところをつぶっていくであったり、できることからやっていくことが必要だと思います。会社、企業がこれから事業フォーカスする領域を検討する中で、必ずこの新しい生活様式というところに日が当たっていくのは間違いないですし、それを実現していくための最初の取りかかりが自分たちの会社の中でのテレワークであったり、社員を巻き込んでのそういった体験をしていくということがすごく重要になってくるのではないかなと。それが多分次の未来をつくっていくことですし、会社全体でそれをどう考えていくのかを話すいい機会にもなっていくのだろうなと今回のお話を伺ってすごく思いました。

パソナの渡辺さんが、最後にクリエイティビティは移動距離に比例するというお話をされていましたが、まさにそのシフトが大きな変化をもたらして、いいものづくりにつながっていくだろうということは、私自身もいろいろ体験をしている中で感じているところなのですが、今回そういった気づきを多くいただくお話をたくさんいただけたなと思いました。ありがとうございます。

以上でございます。

○増田座長 中島委員、ありがとうございました。

続きまして、小豆川委員、どうぞお願いいたします。

○小豆川委員 常葉大学の小豆川です。

本日は、コロナを忘れるぐらいのダイナミックでリッチないろいろなケースを聞かせて頂き、本当にありがとうございます。

前回地方創生を進めるためには内発的発展、つまり、地元の住民が積極的、主体的に参画して、まちづくりなり地域全体のことを考えるような仕組みが重要というお話をしたのですが、まさに今日の事例は皆さんそういう形で進められていると思います。ひょっとしたら最初は眠っていた地域のポテンシャルを引き出したケースなのかなと感じております。

今、私も静岡におりますが、街全体をDX化するとか、自治体のDX化に始まって、今までのやり方を根本的に変えなければいけないという時代を迎え、農工商など、テレワークと遠い距離にあるような産業とITとの掛け合わせの事業が非常に必要になってきています。それに対応する人材不足が大きな課題だと思います。

特に地方に関しましては、中小企業のこういったITに対する取組を底上げすることで地元経済の基盤をつくり、首都圏などからの企業との交流を促進する際に重要です。その辺りはパソナの渡辺さんが、「地方の仕事や人材の課題」というところで、まず「ホワイトカラーの仕事がない」、「デジタル系の人材がない」とご指摘になりました。人材がすぐに育成されるわけではないという中で、例えば首都圏との交流を通じて、地元の人材を育てていくような人材育成のプラットフォームづくりのようなことも重要になってくるのかなと思います。

こちらは質問なのですが、ポートの御発表の中で、地方進出の振り返りということで、拠点のマネジメント長が非常に課題になってくるということでした。次にどのようなスペックの方が拠点長につかれればプロジェクト全体がうまくいくのかということをお聞きしたいなと思っています。

今日のお話、本当にテレワークにとどまらず、大きなお話、ダイナミックなお話ということで大変勉強になりました。ありがとうございます。

○増田座長 小豆川委員、どうもありがとうございました。

あと、井濶委員、何か御発言はございますか。

それが終わりましたら、御質問についての御回答をお願いしたいと思います。

それでは、井濶委員、どうぞお願いします。

○井濶委員 皆さん、こんにちは。

今日、こういった機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日のプレゼンテーション、4人とも非常に参考になりました。勉強させていただきました。

白浜町は現在コロナ禍の中でありまして、やはり大変経済的にも、あるいは観光のお客様が減ったり、大きな影響を受けております。その中で、東京の羽田から白浜便ということで日本航空さんが1日3便飛ばしてくださっていたのですが、それも搭乗率が下がっている中で1便減りまして、今、2便ということで減便となっております。そういう非常に苦しい状況の中にあるのですが、ここはピンチはチャンスにということで、このコロナ禍を何とか乗り切って、また白浜町の再生、創生に結びつけていきたいと考えております。

先ほどからいろいろなお話をいただきましたので、多々感じる場所はあるのですが、今、白浜町にも企業さんが進出いただいております。特にIT企業さんに多く進出いただいております。12社プラス、もともとこちらにあった企業さんで東京の本社を白浜に移していただいた企業さんを入れますと13社ほど、サテライトオフィスをつくっていた

だいたり、進出していただいております。

その中で、先ほどポートの丸山さんから日南市のほうの御説明がございましたけれども、東京水準の仕事ができることが非常に大事ではないかなというお話があったと思います。私もそれはそのとおりだと思いますので、今、御存じのように、特に和歌山県といいますと、高校の卒業後の県外進学率が全国でも1位、2位なのです。地元和歌山県には大学が非常の少ないということと、どうしても都会の大阪や関西、東京のほうに出ていってしまうということで、なかなか呼び寄せられない、Uターンにつながっていないという現状があると思います。ですから、これを増やすためにも、東京水準の仕事ができるようなものがあるとUターンにもつながるでしょうし、人口の減少に少しでも歯止めがかかるのではないかなと思っております。特に先ほどいろいろな御意見をいただきましたけれども、地元で人材教育ができるかという視点も雇用の調査が必要だということもありましたので、そこも参考にさせていただきますして、これから取り組んでいきたいなと思っております。

パソナの渡辺さんからも、ホワイトカラー系ですとか、あるいはデジタル系の人材が少ないということもあって、地方には優秀な人材が集まらないということもあると思うのですけれども、ぜひ東京あるいは大阪だけではなくて、全国から採用された方が少しでも地元でテレワークできるような採用ができる体制を取ってもらったらありがたいなと思っております。

いずれにしましても、白浜町といたしましても、テレワーク、ワーケーションというのが今見直されておりますし、全国的にも注目されておりますので、コロナ禍の中にあって何とかピンチをチャンスに結びつけて、関係人口の創出も行っていきたいと思っております。

最後に、二地域居住といったものの推進もしていきたい。二拠点居住というものもこれからますますはやってくるのではないかなと思いますので、そこも力を入れてまいりたいと思っております。

私のほうからは以上でございます。ありがとうございました。

○増田座長 井濶委員、どうもありがとうございました。

それでは、プレゼンされた方に若干質問がございましたので、時間の関係もございましたので、お答えのほうはごく簡潔にお願いしたいと思うのですが、プレゼンの順番に、中村様、井上様、丸山様、渡辺様の順番で一言ずつお願いしたいと思います。

中村様、どうぞお願いします。

○中村センター長 田澤委員からの御質問が、東京からどれだけ移動したのかということと、地元採用の比率でしたけれども、我々の会社の200名のうち、東京から150名の移動、地元採用50名の席をつくって会津大学からの雇用を進めているところです。まだ満杯ではないのですが、あえて場所をつくったのは地元雇用の枠です。現在でいうと170名の拠点なのですが、そのうち地元が20名ぐらいになっていると思います。

根本委員からの御質問は、ローカルプラットフォームの横展開の話がありました。昨年

度内閣府とスマートシティの標準化を行いました。ということで、横展開を既に始めております。今日現在10地域に展開が始まっておりますから、どんどん標準のものを地域でつくって、同じような課題を抱える地域に横展開するというのが正しいのではないかなと思います。

その前提で、二拠点居住のときに、我々も今進めようとしているのは、複数拠点になったときに住民税の分納体制というのが今後日本に必要なのではないかなということで、拠点はワーケーションとかで二拠点になっても、一方の住民票があるところにだけ住民税が納税されると、これは複数拠点になったときに分納体制をどうやっていくんだという議論が今後日本全体で語られていくべきではないかなと思います。

以上です。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、井上様、どうぞお願いいたします。

○井上社長 ありがとうございます。

先ほど田澤さんからLIFULLのバケーションは勤務時間に入るのかという御質問がありましたけれども、これはノーです。含めておりません。

ただ、時間管理をきちんとしなさいねということで、我々の場合、日時採算システムを導入していますので、1日当たりどの時間に何の業務をしたのか記録されています。ですので、その中で業務と非業務というふうに分けていますけれども、大前提としては性善説でやっていますので、基本的には今の裁量労働制に近い形にしたいと思っています。ただし、今の労働法制ではそれはままならないので、労働法制には準拠させながら、基本的には成果で評価します、性善説で見えています。なので、結果的にバケーションでやっていたとしても、それをとがめるというよりは、それもクリエイティビティにつながっているのだろうという理解をしながら、時間管理はしているというスタンスでやっております。

以上です。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、丸山様、どうぞお願いします。

○丸山副社長 私にいただいたのが、拠点長に求められるスペックの話と、日南市への進出理由だったかと思しますので、順番に行きます。

まず拠点長に求められるスペックに関してですが、私たちは個人的に、拠点長の輩出というのは早期の段階から地元出身者にすべきという考えを持っています。というのは、地域との密着性、ないしは継続的にそのオフィスの価値を考えていくところからいくと、地元出身の地元で在席する人間が拠点長をやっていくべきだろうというところから、オフィス設立2年目からは地元の人間にしています。

この観点においては、拠点長の仕事としては大きく4つあると思っていまして、人員の採用、広報、総務、採用とセットになります。この辺が含まれてくるかと思っております。ですので、通常の業務では取り扱わないような専門性、法律、こんなものを扱っているケ

ースが多いかなと思っています。

スペックに関しては、私なりに整理してみると3つありまして、1つ目がスペックというところとちょっと語弊があるかもしれませんが、1つ目は会社員のロイヤリティーです。物理的に距離を置いて一緒になってやっていくわけですから、会社に対するロイヤリティーが非常に重要だろうと。

2つ目が向上心です。これは難しいのが、労務とか広報、総務というのはなじみのない人にとっては新しい勉強しなければいけない。というところからすると、学んでやるようになるという向上心を伴わないと難しいかなと思っています。

最後はコミュニケーション力です。これは会社の顔として広報業務、採用業務をやっていただくのでコミュニケーション力と。

この3つを合わせるとなると、先ほどのとおりですが、採用の難易度というのは格段に上がってしまうかなと思っています。

2つ目、日南への進出理由ですが、これは私からのプレゼンテーションと関連してくるところですが、幾つかの理由はあれども、端的に一番のことを言えば、雇用課題への不安払拭の姿勢が最も高かったというところがありました。というのは、行ったとて人を採用できなかったら我々としては失敗になりますし、継続的に採用できなかったら失敗になります。ただ、これに関してはやってみなければ分からないという議論を始めると話が前に進まないと思うのです。ですので、仮説の仮説の中で日南市の職員の方々が私たちの会社の採用担当かと誤認するぐらい非常にシミュレーションとか戦略を考えていただいたというところが、企業が進出するときの一番の不安といいますか、元も子もなくなってしまうのは雇用なので、そこに対する一緒になってやっていく姿勢だったかなと思います。

以上です。

○増田座長 ありがとうございます。

最後になりますけれども、渡辺委員、今日全体を通じて何かコメントがありましたら、どうぞお願いいたします。

○渡辺委員 アクセンチュアの中村様、LIFULLの井上様、ポートの丸山様、本当に素晴らしいプレゼンをありがとうございました。

一言だけ申し上げると、会ってゆっくり話したいなとか、同じ地方創生業界とかそういう仕事をしていますので、お互い決してライバルではなくて、新しいムーブメントを社会に起こすためにいろいろ協力し合い助け合っていければなと今日は感じた次第です。

以上です。

○増田座長 どうもありがとうございました。

時間等もほぼ参っておりますので、今日の議論はここで切り上げさせていただきたいと思います。

何かまた御意見等関わる事がございましたら、事務局のほうまで連絡をぜひお寄せい

ただきたいと思います。いただきますれば、次回第3回の会議で御紹介をさせていただきます。

最後になりますが、事務局を代表して林崎地方創生総括官から閉会の御挨拶をお願いしたいと思います。

それでは、お願いします。

○林崎総括官 地方創生総括官の林崎でございます。

本日は、実際に地方創生テレワークにつながるような取組を進めていただいている皆様から貴重なお話をいただきました。心から感謝申し上げます。

地方創生総括官としては、わくわくするようなうれしいお話をたくさんいただきまして、幾つか課題の御指摘もございましたけれども、中島さんも言われていたと思いますが、可能なものからどんどん進めていくという気持ちが大事なのだなと感じた次第でございます。

政府全体としてもテレワークに力を入れております。本日の総理の施政方針演説の中でもテレワークを取り上げております。また、この会議自体、関係省庁はオブザーバーとして本日のお話も聞かせていただいております。引き続き委員の皆様には御議論いただきまして、我々事務局として今後の方向性、検討会議としての提言、施策の方向性につきましてたたき台をつくらせていただきたいと思いますので、また御議論を深めていただきたいと思いますと思っております。

各府省、オブザーバーは聞いておるとは思いますけれども、文科省は今回参加しておりませんが、厚労省さんも聞いていただいていると思いますし、課題についてはしっかり勉強を進めていただきたいと思います。我々政府としてもしっかり進めていただきたいと思います。

また、運営、資料に関する御意見等ございましたら、今、増田座長のほうからお話がありましたけれども、事務局までいただければと思います。

これからもまたよろしく願いいたします。本日は本当にありがとうございました。

○増田座長 ありがとうございます。

次回の検討会ですが、2月8日月曜日を予定しております。詳細は事務局から後日連絡いたしますので、御参加のほど、よろしく願いいたします。

本日は長時間にわたりまして御審議いただき、ありがとうございました。

これで閉会とさせていただきます。どうも失礼します。ありがとうございました。