

## 地方創生テレワーク推進に向けた検討会議（第4回）議事要旨

1. 日時 令和3年3月15日（月）15:00～17:00
2. 場所 中央合同庁舎4号館11階 共用第1特別会議室
3. 出席者（敬称略）

### [委員]

石田 徹	日本商工会議所専務理事
岩本 秀治	全国銀行協会副会長兼専務理事
地下 誠二	(株)日本政策投資銀行代表取締役副社長
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
鈴木 英敬	三重県知事
田澤 由利	(株)テレワークマネジメント代表取締役
中島 みき	(株)カヤック ちいき資本主義事業部事業部長
根本 勝則	日本経済団体連合会専務理事
増田 寛也（座長）	東京大学公共政策大学院客員教授
室井 照平	福島県会津若松市長
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]

藤井 薫	(株)リクルートキャリア HR 統括編集長
宮下 雅行	厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課 課長
鴨志田 暁弘	文部科学省 初等中等教育局 初等中等教育企画課 教育制度改革室 室長補佐

[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  
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  
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  
鴨志田 暁弘 文部科学省 初等中等教育局 初等中等教育企画課 教育制度改革室  
室長補佐  
宮下 雅行 厚生労働省 雇用環境・均等局 在宅労働課 課長  
吉田 健一 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、各省からのプレゼンテーション【株式会社リクルートキャリア<sup>ふじい</sup>藤井様、厚生労働省<sup>みやした</sup>宮下課長、文部科学省<sup>かもしだ</sup>鴨志田室長補佐】
- ・地方創生テレワーク推進に向けた検討会議報告とりまとめ案【事務局説明】
- ・自由討議
- ・坂本まち・ひと・しごと創生担当大臣よりご挨拶

○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4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。

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、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、資料1から4までとなっております。

また、委員の皆様限りのものとして、第3回の会議における主な御意見等がございます。こちらは第3回で御議論いただいたものなどを事務局にて編集した暫定的なものでございますので、本日は委員の皆様限りとさせていただきます。

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。

御確認ありがとうございます。

なお、本日は井潤委員、岡野委員、小豆川委員が御欠席の御予定となっております。

また、今回についても、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、よろしく願いいたします。

○増田座長 それでは、早速、議事に入りたいと思います。

本日は、まず事務局から前回いただきました主な御意見等について御紹介をしていただいた後、リクルートキャリアの藤井編集長、厚労省の宮下課長、文科省の鴨志田室長補佐、お三方からそれぞれ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、事務局から本検討会議報告取りまとめ案につきまして10分程度説明していただきました後に、1時間強ぐらい時間が取れるのではないかと思いますので、自由討議のお時間を設けております。事務局からの説明、各プレゼン内容についての御質問などは、全てそちらでまとめてお願いできればと思いますので、よろしく願いいたします。

なお、坂本大臣でございますが、当初冒頭より御出席の予定だったのですが、国会の関係で御公務が入りましたので、遅れての参加になる予定とお伺いしております。

それでは、まず、事務局から説明をお願いいたします。

○野村参事官 それでは、事務局より、第3回における主な御意見等につきまして御説明いたします。

こちらでございますが、引き続き事務局としての暫定的な整理でありますため、委員の皆様限りとしております。あくまでも議論の材料、御参考になればとの位置づけでございますので、御了解をいただけますようお願いいたします。表現ぶりを含め、お気づきの点等ございましたら、事務局のほうにお教えいただけますと幸いです。

まず、上部でございます四角囲いの部分でございます。第3回の検討会議におきまして、地方創生テレワークにつながる先行的な取組としまして、株式会社リコーの山下社長、タイガーモブ株式会社の菊地社長、島田委員及び井潤委員から御紹介いただき、自由討議を

実施したところでございます。

地方創生テレワークの実現に向けた課題につきまして、第1回、第2回と同趣旨のものをなるべく除きまして、事務局として編集・整理したものでございます。

まず、働き手にとっての課題でございます。地域情報の分かりやすい形での情報提供など、移住希望者の皆様への支援があるとよいとの趣旨の御指摘があったかと存じます。

次に、企業の抱える課題としましては、労働法規に触れてしまうのではないかとといった課題があるため、ガイドラインのようなものの整備が必要ではないか。

あるいは製造現場のような一見進みにくい部門においても、業務プロセスの分解など知恵を絞ることでリモートワークの取組を進めることが可能ではないかとの御指摘。

あるいはトップダウンで仕組みをきっちり整備し、ミッションを明確にし、そこへ向かって意識・意欲を持てるようにすることが重要。

マネジャーによって運用が異なることもありますため、制度を実際に活用するマネジャーの教育が必要ではないかということ。

変化の定着にはリーダーの確保、あるいは実践的なリーダーシップが必要ではないかということ。

また、特に中小企業においては、大企業に比べて取組が難しいという論点もあることなどに鑑み、段階的に取組を進めることもできるということを示すことが重要ではないかといった趣旨の御指摘があったかと存じます。

また、自治体における取組についての課題としましては、企業誘致に加え、定着の観点も重要であり、地域の企業の結びつきをサポートすることが重要ではないかという御指摘。

あるいは地方自治体などの様々な移住支援策について連携が進むことで利用しやすい環境が整備されるのではないかとといった点。

また、企業の誘致に当たり、都市部とのつながりがなかったため、県との連携を進めながら取組を進めるという自治体の声。

あるいは補助金や交付金頼みでなく、自治体自らがよく考え、持続的な取組とする必要性。

最後でございますけれども、コワーキングスペースの有効活用などが重要といった趣旨の御指摘があったかと存じます。

最後にその他の部分でございます。先進的な事例、あるいは取組が外部から評価されますと、企業にとってモチベーションにつながるという点。そして、評価の裾野を広げ、取り組む決意を表明する企業も含め評価しまして、社会的な動きとしていくことの重要性といった点がございました。

また、各種の支援者が連携し、効果的に支援を行っていくことが重要であるという点や、現場の話が極めて大事でございますので、参考にしていくことの必要性といった趣旨の御指摘があったかと存じます。

なお、以降で第1回における主な御意見、第2回における主な御意見がございます。た

だ、これらは前回、前々回で御紹介したものと特段の変更はございませんので、お時間の関係上、説明は省略いたします。

簡単ではございますが、説明は以上でございます。

○増田座長 ありがとうございます。

ただいまの説明への質問は最後に設けております自由討議の場をお願いすることといたしまして、早速、プレゼンのほうをお願いしたいと思います。大変恐縮でございますが、議事進行の関係から、時間はそれぞれ10分ずつとさせていただきたいと思います。残り時間が少なくなりましたら、事務局から案内をいたしますので、御了承ください。

それでは、まず、リクルートキャリア、藤井HR統括編集長をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○藤井様 今回は貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。スライドを投影し10分ほど御紹介をさせていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

テレワークの現状と課題ということで、弊社リクルートグループでいろいろな調査等々をしておりますので、そのデータもお示ししながらお伝えできればと思っております。

まずは、コロナの前から始まっていた社会構造の変化を押さえておきたいと思っております。頭文字でSEPTember (セプテンバー) という5つのマクロの指標で物を見ていったときに、やはり働くというのは不可逆な変化があるのだ、そんなふうに唱えています。

まずは人口動態、とても大きいですが、ここに関しても多くの企業が次代のリーダーが足りない、人と企業の寿命が逆転していくということで、多様な才能を解き放つことが待ったなしの状態になっているというのが、今まで、コロナの前から始まっていた社会構造の変化だと思っております。

もう一つは、富の方程式も変わってきたということで、サービス経済化と言っていますが、ヒト・モノ・カネからヒト・データ・キカイに経営資源が変わっていく中で、24時間365日、ピアとケア、顧客の近くに寄り添って体験価値をどうやって向上するか、そんなビジネスの在り方と、それを加速する働き方が多く求められているのだなと思っております。そうした中で、テクノロジーによって、今もDXが叫ばれていますが、場所や時間、存在も含めて人間の能力をいかに拡張していくか、ということが大きな課題になっているのだと思っております。

当然、組織の統治方法に関しても、ティール組織などというものもありますが、まさにトライ・アンド・エラー・アンド・ラーン、失敗を許容していけるようなカジュアルでオープンでフラットな新しい組織のあり方も求められているのではないかと思います。当然、そこにはパンデミックや震災といった大きな社会変異を含めて、プラネタリー・バウンダリーという地球の環境限界をどう超えないように、未来の世代たちに引き継いでいくか。そのような企業の在り方や働き方が大きく求められているのではないかと思います。

テレワークは、単純な働き方のトレンドというよりは、社会全体の不可逆な動きとして、これは日本にとっても世界にとってもどうやってプラスに活用していくかというのが大き

な課題であり、機会ではないかなと捉えています。

そんな中で、弊社では今は、新しい「働く」の再発明の好機であるということで、後ほどもちょっと御紹介しますが、「クラシゴト改革」という新たなトレンドの発信もさせていただいています。会社を中心に働くのではなくて、生き方や人生を中心に、暮らしを中心に「働く」を変革する大きな転換点ではないかなと思います。

転職市場から見えてきているテレワークの実態を、ちょっと駆け足でデータ等々を御紹介できればと思っています。

私からは6つの視界でこんなふうに捉えています。企業と個人と企業と個人の関係の中で、転職市場というところと、もう一つは内部労働市場といいますが、働く職場のところでどんなことが起こっているのか。そんな変化を見ています。今日はちょっと時間の関係で、駆け足で3つほど御紹介できればと思うのですが、まずは個人の職業観や働くときの重視項目の変容というものを感じております。例えば、コロナ禍でテレワークを経験された方があつという間に多くなり、急速浸透と書いていますが、1月以降にテレワークを実施した方のうち、4月までの間に8割の方がテレワークを経験したということで、急速に混乱の中で経験したというのがちょうど1年前の動きだったと思います。そうした中で、実際に自分の判断で仕事の裁量権を持ってテレワークできる方は、その体験がとてもよかったのだと継続を求めている、これからもテレワークという働き方を実施したいと言っていらっしゃいます。一度カラーテレビを知ってしまった方はモノクロテレビには戻らないのと同じで、体験価値というのはなかなか後戻りしないのではないかなと感じています。

転職を検討するときの仕事の重視項目というのも変わっています。やはり時間や場所の自由度というのをとても重視する方が多くなっていて、そうではない企業との人材の求心力が大きく差が広がってゆくというのが転職市場でも見てとれます。

さらに個人のキャリア観の変化もあります。コロナ禍で将来のキャリアをもう一度セルフ・リフレクティングとって、自分自身を見詰め直す方々もとても増えていて、外形的な待遇条件を求めるだけでなく、自分自身が本当はどう生きたかったのか、そんなことを問いながらキャリアの相談をいただくようなシーンがとても増えてきました。

さらには、デュアルライフとか、デュアラーなどという言葉のリクルート住まいカンパニーからも発信しているのですが、都市と地方を両方行き来しながら二拠点生活をするという方々がとても増えてきていて、今までだと都市か地方かというどちらかという、Whichだったものが、Both、両方といった同時多重的な生活への意向が増えてきています。

そうした中で、先ほど来ちょっとお話しした、クラシを中心にシゴトをデザインする、「クラシゴト改革」という言葉もこの冬に発信させていただきました。右側に書いているように、多拠点生活をされる方や、東京で子育てをしながら長野でふるさと副業をするなどという方も増えていて、先ほど言ったWhichではなくて、Both両方とかデュアル、パラレルといったような方々、さらにマルチプルというような動きも少しずつアーリーアダプターから動き出しているのではないかなと感じています。

返す刀で今度は企業側の動き、求人活動の動きでライフフィット求人などと言っていますが、企業側もいろいろと呼応しています。

まずは、コロナ禍でも人材採用は止められないということで、円グラフのほうは弊社リクルートエージェントの御利用企業2,013社のデータですが、ちょうど1年前の1回目の緊急事態宣言のときにも、相変わらずずっと中途採用を続けているのだ、止められないのだという企業様がいっぱい御利用いただいています。左側のグラフですが、DI判断で業況感が落ちていく中でも、人材の過不足感は依然としてリーマンショックと同じ水準で、2014年ぐらいから業況感と人材の不足感が乖離し、相関もどんどんはなれているということであると、恒常的な人材不足というのは企業さんも非常に強く危機感を持っていらっしゃるということだと思っています。

さらに、リクナビNEXTの中で在宅勤務可能な求人というのが非常に2月からこの1月の間で7倍ありまして、そこに応募が殺到しているということで、ライフフィット、ライフに寄り添う企業とそうではない企業の間で求心力で二極化が進むのではないかと動きが出ています。

さらには、コロナ禍で新たな人事制度を急速導入される企業さんもあります。「いいえ」の回答の中にも、コロナ以前から、テレワークなどの新たな人事制度を導入している企業さんもいらっしゃるの、働く個人に寄り添っていくというような企業様もどんどん増えているのではないかとと思っています。

「クラシゴト改革」という動きの中で、2社御紹介させていただきたいのですが、JTBさんも1番に「ふるさとワーク制度」というのを書いていますが、居住地を登録しておく、例えばどこかに転勤したとしても、自分の居住地のままリモートワークで転勤先に働けるということで、家族がばらばらにならない、人間関係を壊さなくていいような働き方。2番目の勤務日を5日ではなくて1週間を2日とか、自分でデザインできることを支援しています。ヤフーさんに関しても、“どこでもオフィス”というのは以前からやっておりますが、リモートワークの回数制限を解除して、コアタイムも廃止して、さらには社外からの副業人材を開いて、開く経営をしています。

どちらも冒頭の2行目、3行目に書いていますが、単純に働き手のウェルビーイングの向上の推進だけではなくて、そのコインの裏表で、顧客体験や顧客のサービスを向上するためには、これは本当になくてはならないものなのだ。だからこそ合理性のあるウェルビーイングとかエンゲージメントの変革なのだとおっしゃっていました。企業としての合理性とちゃんとリンクしているということだと思っています。

最後に真ん中、仕事と能力の結びつき方というのも一気に変わってくるのではないかなと思っています。テレワークが浸潤していくと、テレワークのマネジメント力というのがとても問われていくと思っています。

仕事の環境整備だけではなくて裁量権がとても必要であったり、もう一つは、雑談みたいなものが実は疲れに対してとても効いてくるのだという調査もあります。

ちょっとこれは時間がないので進めさせていただきます。

才能開花へのループということで、テレワークの中ではどうやってゴールを明確にして、ルールを徹底して、達成支援のエールをしながら、トライ・アンド・エラー・アンド・ラーンで何が学べたかをどんどん回していく。ラグビーのワンプレーごとにこれをぐるぐる細かく回していくようなマネジメントがとても大事なのではないかなと思っています。

ということで、社会の構造が、働き方の主権が個人に移動していくと、転職市場でも大きな越境というのが起こってきて、先ほどのデュアルライフのような地域を越境したりする働き方みたいなものも起きています。そうすると、企業側のHRMもより小口化して、意味報酬、本当は意味があるのかということをちゃんと描き出しながら、インターネット・オブ・アビリティー、つまり、働く個人の能力に対してインターネットを介していつでも才能発揮できるようなマネジメントがとても求められていくのではないかなと思っています。

すみません。ちょっと駆け足になりましたが、私からのお話は以上にさせていただければと思っています。

トレイグジスタンス、遠くにいる存在に互いに深く働きかけられるかというのが、働き手と企業の間でのこれからの大切なチャレンジだと、そんなふうに思っております。

ありがとうございました。

○増田座長 藤井様、どうもありがとうございました。

それでは、次のプレゼンに移りたいと思います。

続いて、厚労省の宮下課長をお願いします。どうぞ。

○宮下課長 厚労省在宅労働課の宮下と申します。今日はお時間いただきありがとうございます。

政府では、テレワークの推進ということで厚労省以外にも国交省さん、総務省さん、経済産業省さんなどと一緒に連携を取りながらやってきました。労働政策として我々はテレワークを推進してきたわけでありますけれども、テレワークガイドラインの改定ということは今取り組んでございますので、今日はそちらについて御説明させていただければと思います。

資料を御覧いただきますと、経緯のところで記載しております。コロナの影響で緊急避難的に感染拡大防止のためにテレワークをやられた企業さんが多いわけでありますけれども、我々としては、ウィズコロナ・ポストコロナの中で新しい働き方、そういったものとしてテレワークを定着させていく必要があるだろうと考えています。労使で十分に話し合った上で、使用者が適切に労務管理を行う、また、労働者も安心して働くことができる、そういった良質なテレワークを導入実施、進めていくことが必要であろうという問題意識から、昨年検討会を開催させていただきました。その間、政府の成長戦略会議ですとか規制改革会議の関係でも御指摘をいただきまして、そういったものを踏まえまして、昨年12月に報告書を取りまとめました。

対応にございますように、検討会での御議論を踏まえて、平成30年2月に策定したガイ



ドラインを改定しようということで取り組んでおります。

併せて、チェックリストですとか企業様の取組を集めた好事例集、Q&A、そういったものもつくりながら取り組んでいきたいということでございます。

主な概要でございます。現在のガイドラインも「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」ということで非常に堅苦しい表現でございますので、今般、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」ということでタイトルから見直すということでございます。

留意点として、働き方改革の推進の観点にも配慮ですとか、従来の労務管理の在り方の見直しを行うことで、生産性の向上にも資するということで、労働者、企業、双方にメリットがあるものということで位置づけております。

そして、導入実施するに当たっては、労使で十分に話し合っただけでルールを定めておく必要がある。そういったことが重要であるということを書いてあります。

対象業務についても、実施することが難しい業種・職種があるということが各種の調査でも出ておりますが、個別の業務によっては実施できる場合がありますので、経営層ですとか管理職側の意識を変えること、業務プロセスの見直し、そういったことも検討することが望ましいということ。それから、オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、そういったことにも留意する必要があるということを書いております。

それから、対象者についてですが、正規雇用労働者はできて非正規雇用労働者はできないというような調査もございます。雇用形態の違いのみを理由として、できたりできなかったり、そういったことは駄目だと、留意する必要があるということを書いてあります。

また、在宅での勤務は集中できない。これはお子さんがいたり、家族の方がいらっしゃる方もいらっしゃいますので、サテライトオフィスですとかモバイル勤務、そういった利用も考えられる点。

それから、新入社員、中途採用で職場に新しく来られた方については、やはり入社をして同僚、上司とコミュニケーションを取ることが一定必要でございますので、そういった円滑化に特段の配慮をすることが望ましい、そういったことも盛り込んでおります。

それから、導入に当たって望ましい取組としまして、不必要な押印、署名の廃止、書類のペーパーレス化、そういった職場内の意識改革を進めていくこと。それから、労働者や企業の状況に応じたコミュニケーションを促進するための取組ですとか企業のトップ、経営層が理解し、企業が方針を示して、企業全体として取り組む必要があるということでまとめております。

続いて、次のページでございます。人事評価制度、費用負担、人材育成ということでございます。これまでのガイドラインは労働時間の観点を中心にまとめておりましたけれども、今般新たに労務管理上の留意点ということで、こちらについて新たに設けさせていただきました。人事評価で申し上げますと、例えばオフィスで勤務していることのみを理由として出勤している労働者を高く評価する。そういったものは適切な人事評価とは言えな

いですとか、評価をする側にも訓練の機会を設ける、そういった工夫が考えられる。あるいは時間外のメールに対応しなかった、そういったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切ではないということをまとめています。

費用負担の取扱いもいろいろな調査で各社によってばらばらでございます。そういった中で、労働者に過度な負担が生じることは望ましくないという表現で書かせていただきました。それから、費用負担についても労使で十分に話し合ってルールを定め、就業規則において規定しておくこと。在宅勤務に伴う費用、通信費ですとかそういったものが該当しますけれども、合理的、客観的に計算して支給する、そういったことも考えられるということ盛り込んでおります。

人材育成ですが、オンラインでの利点、通信を使いまして遠隔地の方への教育も可能ですので、そういった工夫を行うこと。新規に導入した際にはITスキルの必要な研修を行うことですとか、自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが重要でありますので、管理職層に対するマネジメント能力向上に取り組むことも望ましいということ盛り込んでおります。

それから、ルールの策定と周知ということで、これは今までどおり労働基準法上の労働者については労働基準関係法令が適用されるということでございますので、就業規則にきちんと定めて、労働者に周知する。そういったことが望ましいということ盛り込んでおります。

労働時間制度の関係であります。既存の労働時間制度を活用することによってテレワークが可能であります。労働時間制度を変更する場合には、導入要件に合わせて変更することが可能ということを書いております。

通常労働時間、変形労働時間については、始業ですとか終業の時刻、所定外労働時間をあらかじめ定めるということ。それから、お昼を12時から13時に一斉に取る必要がないときは労働者ごとに自由度を認めることも考えられるという点。その他、フレックスタイム制ですとか事業場外みなし労働時間制、そういったものも使えるということを書いております。

労働時間管理の工夫ということで、情報通信技術を活用して円滑に行うことも可能である点。それから、既に「労働時間の適正な把握のための使用者の講ずべき措置に関するガイドライン」がございます。こちらに基づいてやっていただくのですけれども、パソコンの使用時間の記録、ログオフ、ログインの客観的な記録を基礎として、始業ですとか終業の時刻を確認すること。それから、労働者の自己申告により把握することについても記載をしております。自己申告に当たっては、適正な運用ですとか労働者による適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと、そういった留意点も盛り込んでいます。

それから、特有の事象の取扱いということで、中抜け時間、長時間労働になりがちなので、長時間労働対策についても盛り込んでいます。

中抜け時間についても、業務が終わったときに報告させることが考えられること。一々

細切れに10分とか30分単位で報告するのではなく、最後に報告することですとか、休憩時間として取扱い、終業時刻を繰下げたり、時間単位年休として取り扱うこともできるというようなことを盛り込んでいます。

長時間労働対策については、メール送付の抑制ですとかシステムへのアクセス制限、時間外・休日・所定外深夜労働についての手続ということで、労使の合意によりまして可能な時間帯とか時間数をあらかじめ設定しておくことを盛り込んでおります。

それから、安全衛生の確保でございます。距離がありますので、なかなか心とか体の変調に気づきにくいということも課題でありますので、それぞれ事業者向けのチェックリスト。労働者も自分の職場環境が、例えば明るさですとか、腰痛対策にきちんとした椅子を使っているのかどうかとか、自分で確認できるようなチェックリストも併せてお示しして、活用していただくということを考えております。

労災につきましては、業務上であれば労災給付の対象となります。仮にけがなどをした場合は客観的な記録を保存して、きちんと正確に把握できるようなこと。そういったものを行っていただきたいということを書いております。

それから、ハラスメントへの対応ということで、テレワークでもハラスメントは起こり得ますので、事業主には雇用管理上の措置を講じることが義務づけられているということ。労働者にもきちんと周知・啓発してくださいねということも盛り込んでいます。

それから、情報セキュリティーの関係であります。情報セキュリティーの観点からなかなか難しいという調査結果がありますけれども、解決方法の検討ですとか、業務ごとに個別に判断することが望ましいということも盛り込んでおります。

最後のページ、右側に現行のガイドラインと新しいガイドラインの比較ということでございます。御覧いただくと分かりますが、左側の新しいほうのガイドラインには、先ほど申し上げました労務管理上の留意点ですとかそういったものを新たに設けさせていただいているということでございます。

今日は参考資料に新しいガイドラインの本文を併せて提示させていただいております。そちらは今私が説明申し上げたものを盛り込んだガイドラインでございます。明日、関係の公労使からなる分科会に御報告し、それ以降、公表させていただくという段取りになっております。明日以降に通知をして、ホームページでも公表させていただきたいというようなことで取り組んでおります。

厚労省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、続きまして、文科省の鴨志田室長補佐にお願いいたします。よろしくお願ひします。

○鴨志田室長補佐 それでは、続きまして、文部科学省のほうから地方創生テレワーク推進に向けたこれまでの文部科学省の取組と、現在、文科省として進めておりますICT教育、とりわけ遠隔教育についてお時間をいただき、説明をさせていただこうと思っております。

それでは、お手元の資料の1ページ目を御覧ください。地方移住・二地域居住に係る区域外就学の活用についてという資料でございます。こちらにつきましては、平成28年12月に閣議決定されましたまち・ひと・しごと創生総合戦略において、地方への移住に伴う子供の就学手続について区域外就学制度が活用できることについて周知を促すということが明記されたことを受けて、文科省として取組を進めてきたところでございます。

下に書いている図のイメージを文章にして、平成29年7月に各教育委員会に通知を発出させていただきました。また、併せてその内容については文科省のホームページに掲載させていただいております。

では、区域外就学の手続がどういう形で行われるかというのを下の図を用いて簡単に説明させていただきます。

まず左側、A市に居住されている黄色枠で囲っている保護者の方がB町に地方移住したいというところで、お子さんが通う学校を変える手続を簡略化したところでございます。具体的には、まず①保護者からB町に向いている矢印でございますけれども、この保護者の方々が移住先のB町について区域外就学の申請をしていただきます。その後、もともと居住していたA市の教育委員会とB町の教育委員会で、この移住、区域外就学のことについて協議をしていただいて、要件が整っているようでしたら、B町の教育委員会からこの保護者に対して承諾がなされます。その後、関連の書類を保護者の方たちが現在お住まいのA市の教育委員会に提出していただいて、その後、最終的にはB町、移住先の教育委員会が設置する学校に区域外就学が可能となるという制度でございます。こちらについては、下の矢印に書いてありますように、住民票を移動せずに就学が可能という形になりますので、まさに地方に移住を考えている御家庭、御家族、そういった方たちが円滑に移住先の学校に通える制度として、こういう区域外就学というものがございます。今後、政府内の議論が活発化するにしたがって、文科省としてもこういった制度を教育委員会であったりとか、その他、教育関係者の方々に積極的に周知していきたいと考えているところでございます。

続きまして、2ページ目は、これまでの検討会議において、ICT教育または遠隔教育について話題が上がったというところで承知しております。遠隔教育の説明を具体的に申し上げる前に、現在、文部科学省が進めているGIGAスクール構想の状況について御説明をさせていただきます。

まず、文部科学省としては、下の都道府県別のグラフがございしますが、第3期教育振興基本計画というところで、緑枠囲いでございますけれども、端末の整備につきましては、目標値を3クラスに1クラス分程度というところで、これまでこの目標値に基づいて各地域の端末整備に取り組んできたところでございますが、令和元年度の補正予算から文部科学省としてGIGAスクール構想で、児童生徒1人1台の端末の環境整備、また、加えてネットワーク環境の整備、そういったことを目途にGIGAスクール構想を打ち上げてきました。

こちらは平均値というところで赤字で書いてある、1台当たり4.9人が使っているとい

うのが令和2年3月1日のデータでございまして、現状といたしましては、令和2年度末、令和3年3月31日までに文部科学省としては児童生徒一人一人の手元にタブレット端末、教育用のコンピューターが届くような形で取組を進めているところでございます。今後はこの1人1台端末を使って、また、高速ネットワーク環境を使って、いかに遠隔教育を進めていくかというのが非常に重要なフェーズになってきているところでございます。

続きまして、遠隔教育の話をする前に、いわゆる遠隔教育といっても、その使い方であったり教育目的によって多様に分類がされるところでございます。こちらは大きく遠隔教育の分類をA、B、Cに分けさせていただきました。まず、Aについては、多様な人々のつながりを実現する遠隔教育というところで、その場所にはない、別の場所にいる子供たち、また先生方、そういった方たちと共同的な学びをする、共同的な学習をするための使い方としてAを分類しております。

続きまして、Bは教科等の学びを深める遠隔教育というところで、教室の外にいる、またその場所にはない有識者、専門家の方たちから学びを深めるための指導を受ける、そういった目途のために使われる事業を遠隔教育として整理しております。

最後にCでございまして。こちらはクラスごとというわけではなくて、個々の子供たちの状況に応じた遠隔教育の活用手法というところで、例えばC3、C4、こういった形で学校に来たくてもなかなか学校に来ることが難しい不登校の子供たち。また、病気にかかって入院している子供たち。そういった子供たちに対して指導ができるように、遠隔教育の活用手法として事例を整理しているところでございます。

この中で現在行われている遠隔教育の類型の具体例をお示しさせていただきます。

まず、実践事例というところで、先ほどの類型で申し上げますとAの類型の遠隔交流学习でございまして。こちらの取組の目的といたしましては、離れた学校の児童生徒同士が交流して、互いの特徴や共通点、相違点などを知り合うということで、具体的にどういう場所と場所で行われていたかということ、沖縄県の宮古市の学校と栃木県の学校をつないで、渡り鳥の飛来地の学習について、それぞれの地域で分かっていること、分かっていること、また、地域による様子の違いなどをそれぞれ伝え合うことによって、本来なかなか教科書では学べないことを、別の地域にいる子供たちと学びを深めるためにこういう取組がなされているところでございます。

続きまして、もう一つの事例でございまして、こちらは教室の外にいる外部の有識者から指導を受けて、遠隔教育、遠隔学習をするということでございまして。こちらの取組の目的といたしましては、博物館や大学、企業等の外部人材等をつなぎ、専門的な知識に触れて学習活動の幅を広げるというところでございまして。特にこの博物館とか大学、こういった学校外の教育リソースは地域によってまちまちでございまして、そういう居住地、また学校が置かれている場所に限らず、多様な教育リソースを活用するための手法として、この遠隔合同事業というのは非常に有効だと思っております。

実際にこちらの事例は、岡山県の学校が遠隔合同授業を活用して、大学の先生から遠隔

オンラインを活用した指導を受けているというところで、こちらは右側に具体的な活用が書かれておりますが、こちらの画面に映っているのが大学の先生でございます。大学の先生がこういった指導をする中で、隣に立っている本来この教室の担任の先生が学習のサポートをする。そういった形でこの遠隔教育、遠隔学習が行われているところでございます。

いわゆる遠隔教育、遠隔学習の使い方といたしましては、やはり距離的な制約を解消することができるというところが非常に大きなメリットでございまして、こちらは参考事例ですけれども、その遠隔教育を行う範囲といたしましては、別に国内に限った話ではなくて、例えば高知県であればフィリピンの英会話講師から授業を受けたりとか、また、大阪府の取組としてはペルー在住のJICAの職員から話を受けたりとか、そういった形で使い方は多様でございます。また、特に海外とつなぐという意味では、通常の授業に限らず、例えばオリパラ教育であったりとか、そういうことを通じて海外の子供たちとつながる活動をしている学校もございます。

最後の資料でございまして、今回、GIGAスクール構想で達成できる1人1台環境、また高速ネットワーク環境を活用して、今後、日本の教育、令和の日本型学校教育をどう進めていくべきかというところを文部科学大臣の諮問機関でございまして中央教育審議会でも2年弱検討してきたところでございまして、1月26日に答申という形でお示しいただいたところでございます。こちらに記載がございましてICTを活用した今後の学びのイメージでございまして、ポイントといたしましては、小学校、中学校、高校とそれぞれの発達段階に適した指導方法や教育の目的は異なりますので、そういう発達段階に応じてICTを活用する。そのときにおいては、やはり教師の対面指導であったりとか、今申し上げました遠隔・オンライン教育等を使いこなすこと、ハイブリッド化という表現を使っておりますが、ハイブリッド化することで、それぞれの児童生徒に個別最適な学びと、児童生徒が様々な形で関わり合う、触れ合う、協働的な学びを展開する、こういったことを文部科学省としては進めていきたいと思っております。

これまで1人1台、また、高速ネットワーク環境が担保できなかったがゆえに遠隔教育が実施できないという地域もございました。こういった課題については、先ほど申し上げているように、GIGAスクール構想を今年度末までに完成させることによって、先ほど来申し上げてきた様々な遠隔教育の事例を全国に展開して、居住地に限らず、全国どこにいても質の高い教育を受けられる環境、そういったことを文部科学省として目指していきたいと考えております。

以上、雑駁ではございましたが、文部科学省からの説明でございました。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、最後に事務局のほうから資料について御説明をお願いします。

○野村参事官 それでは、事務局より、資料4につきまして10分程度で御説明をしたいと思います。

こちらでございますけれども、これまでの御議論を基に、本検討会議の取りまとめ案となることを想定しまして策定をしています。何人かの委員の皆様から事前にコメントなどもいただいております、こういったものにつきましても、本日の御議論と併せまして精査の上、反映の検討を行えればと存じますので、御理解をいただけますと幸いです。

まず1枚目、地方創生テレワーク推進を取り巻く現状と基本的な考え方（暫定版）でございます。

上の枠囲いの部分でございますけれども、東京都23区で4割以上の方々がテレワークを経験。地方移住や兼業・副業、ワーク・ライフ・バランス充実への関心の高まりといった国民の意識・行動の変容。この機会を逃すことなく、地方創生テレワークを推進し、地方分散型の活力ある地域社会の実現、東京圏への一極集中是正を図るための方策の検討について、この検討会議を立ち上げ、議論を行ったこと。

以下にあるような基本的な考え方や施策提案を踏まえ、政府として地方創生テレワークを推進することにおいて提言といった前提、経緯、総論について触れております。

その上で、次の枠囲い、新型コロナウイルス感染症拡大を受けた国民の意識・行動の変容におきまして、左側でございますけれども、テレワーク実施率。この会議で御紹介があった件も含み、幾つかの地方自治体における先進的なお取組。真ん中でございますけれども、働き手の地方都市での就労への関心の大きさ。そして、これもこの検討会議で御紹介いただきましたけれども、東京圏の企業、皆様における先進的なお取組。右側に移りますけれども、地方への転職を検討する際の障壁。

最後にデータの御紹介ということでございますが、東京圏からの転入超過人数が増加している地方自治体の存在といったデータ、取組事例を記載しております。

その上で、1枚目の下3分の1でございますけれども、地方創生テレワーク推進に向けた基本的な考え方につきまして、検討会議での様々な御議論を踏まえつつ、まとめております。

まず、全体にわたる考えといたしまして、自治体、企業、働き手、いずれにとってもメリットの大きい三方よしの取組であること。また、働き方改革を通じ、個人の生産性や豊かさの向上、地域の活性化のみならず、企業の実業性や付加価値の向上が期待されるものであることを社会全体で共有すべきということ。

また、きっかけづくりからアフターケアに至るまでの様々な状況、段階に応じ、関係者が連携をして取組を進めることの必要性。そして、いわばこのような国民的な運動を進めていくため、必要に応じ、各種制度の見直し・明確化が重要ということを記載してございます。

そして、その次が自治体、企業、働き手のポイントということで整理をしています。

まず左側、自治体でございます。ポイントとしましては、誘致から定着までの各段階を視野に入れた取組の重要性。そして、取組を進める際のポイント紹介や自治体の情報発信

支援。また、様々な状況をきちんと把握した上で、トップのコミットメントの下、各関係者と連携した魅力的な地域づくりの重要性。一元的な情報発信プラットフォーム整備、相談対応などの取組支援や自治体の総合的な魅力向上のための地域づくりへの支援の重要性といった点がございます。

次に、企業についてでございます。ポイントとしては、まず企業のトップをはじめ管理職、従業員等へも我が事として動いていただくため、生産性の向上や人材確保などのメリットの発信。単に事業継続等の観点もあるかとは存じますが、こういうことや具体的な取組を進める上での様々な情報の提供の実施。

また、2番目として、特に経営者の方々のコミットメントが第一であり、それに加えまして、現段階で明示的に記載できておらないところがございますので、要検討と考えておりますけれども、趣旨としては、社内でこういった取組が大事であるという価値観をきちんと共有した上で、それを大前提としまして取組を進める企業がよい企業だという認識を共有していくため、取組を進める企業を何らかの形で見える化していくといった点がございました。

続いて3番目として、国の制度の明確化等。4番目として、仕事の中身の分解等、工夫しながらの取組や段階的取組の実践、きめ細かなサポートの実施といった点がございます。

最後に右側、働き手でございます。ポイントとしては、移住後も様々な不安特に対応するため、移住後の生活イメージにつながる情報提供を分かりやすい形で実施。そして、柔軟な働き方が実現され、働き方改革の実現に資するものであることが分かるよう、情報提供。また、地域情報の分かりやすい形での提供など、移住希望者の方への支援の実施。最後に、必要に応じた関連制度の整備・明確化といった点がございます。

続きまして、2枚目、地方創生テレワーク実現に必要な施策提案でございます。

こちらでは3本柱、第1に情報提供、個別相談対応、第2に自己宣言制度・表彰制度、第3に環境整備という整理で取り組むべき施策の提案について記載をしております。

初めに情報提供、個別相談体制でございます。資料の左側の部分になりますけれども、自治体、企業、働き手の様々な状況に応じまして、入口の段階、最初の段階から具体的な取組、そして、受入れ後の定着、アフターケア段階に至るまで、ホームページなどを活用して一元的に情報提供する仕組みの創設が重要というものでございます。

具体的には、自治体向けにモデル事例の紹介やマニュアル、留意事項を提供するとともに、自治体の発信情報が企業や働き手の方々に届きやすくするよう、横断的な情報発信の場を整備することが重要ということでございます。

また、企業向けとしては、経営層の理解促進や会社全体としての価値観共有に向け、メリットの提供などを行うとともに、実際に御担当者の方が効率的に取り組むための社内制度マニュアル、ガイドラインや具体的なマネジメントツール、自治体が発信している情報等の提供が重要というものでございます。

働き手向けとしては、様々な段階に応じてモデル事例の紹介等、一元的な情報提供が重



要ということがございますけれども、特にこの部分、移住関連等様々なお取組が既にあるということがございますので、十分な連携が重要という形でまとめております。

一方、右側の部分でございます。情報提供だけではなく、自治体や企業の状況に応じた具体的な相談対応の実施が重要というものでございます。まず自治体向けでございます。各地域の状況は様々でございますので、それぞれの具体的な状況に応じ、戦略の策定等に関する個別の相談対応が重要としております。

また、企業向けとしましては、個別の状況を踏まえた移転・進出先の相談対応が重要としております。さらに、自治体と企業につきましては、両方の御相談に乗りながら両者をマッチングするといったことの必要性についても書いております。

一方、働き手につきましては、既存の移住相談窓口等が精力的に活動されておりますので、地方創生テレワークに関する取組を活用しながら連携することが重要としております。

次に、真ん中の自己宣言制度・表彰制度の部分でございます。

まず、左側でございますが、地方創生テレワークといった取組は、トップのコミットメントの下、明示的な記載がございませんので要検討と思っておりますけれども、社内で価値観が共有された上で、幅広く行われることが重要という問題意識の下、企業の取組を見える化するため、自己宣言制度を創設し、取り組む企業を後押しするというものでございます。その際、企業にメリットのある制度ということが重要でございます。

また、よいモデルを世に訴え、地方創生テレワークの実績を増やすため、右側でございますが、表彰制度を創設しまして、トップ層の引き上げ、優良事例の横展開等を促進していくとしております。この際、企業に加え、自治体も表彰するような形にしつつ、自己宣言制度と同様にメリットを感じられる制度設計とすることが必要としております。

そして、両制度にまたがるものとして、企業などと密接に連携しておられます中間支援団体、仮称としておりまして、名称は要検討と思っておりますけれども、中間支援団体との連携も取組を進める上では大変重要ということでございます。

会員の皆様へのPRという意味では、経済団体の方々。具体的なメリットという意味では、特にこの会議でも何度か議論に出ております人材会社の皆様の取組との連携が重要ということでございます。

2枚目の最後、3. 環境整備でございます。

この地方創生テレワークを進める上では、関係省庁が様々な形で連携し、いろいろな分野での取組を進めることが重要というものでございます。今回、関係省庁の皆様にもこの会議に御参加いただいておりますので、まさにこれを貴重なきっかけとしまして、基盤整備、企業への働きかけ、国としての基本姿勢といった点で連携していくことが重要という問題意識でおります。

3枚目でございます。参考としてでございますけれども、地方創生テレワーク推進に向けた取組の論点ということでございます。

こちらは自治体、企業、働き手ごとにそれぞれにとってのメリット記載をしまして、一

番上にございますけれども、基本的な構成としましては、上の部分については入口段階ということ。下のほうに行くにつれまして取組がだんだん進んでいく形としながら、それぞれの段階での課題及び対応策についてまとめております。

お時間の関係上、詳細は省略をしたいと思いますけれども、先ほど2枚目で触れたような様々な施策を各段階に応じまして、各府省が適切に役割分担をしながら取組を進めていくことが重要との基本的な考え方を記載しております。

簡単ではございますが、説明は以上でございます。

○増田座長 ありがとうございます。

一番最後の資料、資料4になりますが、こちらは取りまとめ時までは対外非公開とさせていただきます。よろしく願いいたします。

これでプレゼン等は終わりましたので、この後、残された時間、1時間程度を自由討議といたしたいと思っております。それぞれの御発表に対してコメントを委員の皆様からいただければと思っております。なお、取りまとめ案について、資料4については既に何人かの委員から事前に御意見を頂戴しております。これらについては精査の上、最終的に取りまとめに反映させたいと存じます。まだ今日お配りした資料4の段階では反映をきちんとされておられませんけれども、最終的にそれを反映させたいと存じますが、委員の皆様方には、特にこの場で強調したい意見、または事前にいただいたもの以外の意見がございましたら、ぜひお願いをしたいと思います。

それから、事務局から説明のあった前回、第3回の主な意見に関する資料ですが、特に1枚目の書きぶりに関する技術的な御指摘については、後ほど事務局のほうにお伝えいただければと思っております。

それでは、御意見を頂戴するわけですが、まず、本日御欠席の経済同友会の岡野委員から御意見を事前にお預かりしておりますので、事務局から代読をしていただきたいと思います。それでは、事務局、どうぞお願いします。

○野村参事官 それでは、事務局より代読いたします。

地方創生テレワーク推進に向けた検討会議（第4回）、「地方創生テレワーク実現に必要な施策提案」に関する意見。公益社団法人経済同友会常務理事、岡野貞彦。

誠に恐縮ではありますが、所用のために、地方創生テレワーク推進に向けた検討会議（第4回）に出席することができません。つきましては、下記の通り、書面にて意見を申し上げます。

まず、地方創生テレワークは、企業にとっても、生産性向上や人材確保、ファミリー・フレンドリー・エンプロイメントの推進など、様々な観点でメリットがある重要な取組と思料いたします。本会としても、地方創生委員会（委員長：山下良則リコー取締役社長執行役員CEO、東和浩りそなホールディングス取締役会長）を中心に、地方自治体や各地の経済同友会と連携しながら、地方創生テレワークの普及に努めていく所存です。

一般に、テレワークの拡大には、企業経営者の率先垂範が重要であると言われており、

トップ自らのコミットメントを引き出す上で、「自己宣言制度」は有効な施策であると考えます。宣言を通じて、企業の具体的な行動を促す効果が期待できるとともに、取組の見える化により、人材確保効果の増大や、国民的な運動への盛り上がりも期待されます。

また、さらなる普及には、地方創生テレワークに取り組む企業の裾野を拡大していく必要があります。前回の検討会議において、「地方創生テレワークを推進するメリットを企業がどう感じるかが重要であり、表彰制度は有効な施策の一つである」と申し上げました。今回、施策提案の中に盛り込んでいただいたことを感謝いたします。

今後は、表彰制度の具体的スキームを検討していく必要もあります。企業に関する表彰制度には、本会などの経済団体が企業を推薦するものがあります。（例．女性が輝く先進企業表彰）。この仕組みでは、本会内の選考委員会が独自の診査基準に基づく厳正な議論を行い、役員会で推薦企業を決定しております。その過程では、当該企業を推薦する理由について議論を重ねており、こうした議論を通じて先進的な取組に対する他社の理解が深まり、横展開にもつながる好循環が生まれております。今回の地方創生テレワークに関する表彰制度においても、経済団体などが中間支援団体として関わるスキームを構築いただければ、本会としても一層の協力が行えるものと考えております。

以上。

代読は以上でございます。

○増田座長 それでは、こちらのほうから名簿順に指名をしていきますので、それぞれ御発言をいただきたいと思っております。名簿順というのは50音順になっております。その順で指名します。また、大変恐縮ですけれども、時間の制約上、お一方3分以内で発言をまとめていただけますと幸いです。

それでは、まず、石田委員から御発言をよろしく願いいたします。

○石田委員 どうもありがとうございます。日本商工会議所の石田でございます。増田座長、事務局の皆様、これまでのすばらしい事例の発表であるとか議論を分かりやすく整理していただいて、大変ありがとうございます。私から申し上げました移住など関連支援窓口の連携・拡充やワンストップ化などを盛り込んでいただき御礼申し上げます。商工会議所としましても、この機を捉えて地方創生テレワークへの取組を推進してまいりたいと考えています。

私からは、事務局の取りまとめ案に関して2点申し上げたいと存じます。

1点目は、自己宣言制度に関連して地方創生テレワークの取組を進める企業がよい企業であるとの価値観に関してであります。よい企業とは何かというのはいろいろな御意見が当然あるかと思いますが、これまでこの会議でも事例紹介、あるいは議論を伺って感じましたのは、地方創生テレワークに取り組むに当たって、前提として経営理念あるいは会社が何のために存在しているのかということを経営理念を社内全体で共有し、会社と社会との関わりを従業員一人一人が十分に認識をするというのが非常に重要だということであり、資料にはトップのコミットメントの下、進めていくという記載がございますけれども、単に

地方創生テレワークの仕組みを社内に導入しているからよい企業ということではなく、こうしたベースになる考え方が極めて重要だということをより明確にする必要があるのではないかと考えます。

加えまして、先月、東京商工会議所が行いましたアンケートでは23区の中小企業、昨年の緊急事態宣言下と同程度の66%がテレワークを実施しています。従来困難ではないかと考えられていた従業員29人以下の企業なども実施率が増加しているということで、テレワークの裾野が広がっているわけですが、一方でテレワークを実施していない企業の最大の理由というのは、テレワーク可能な業務がないということです。規模や業種などの実態も踏まえつつ、地方創生テレワークに取り組まない企業はよい企業ではないという変な誤解につながることはないよう工夫していただく必要があるのではないかと考えます。

2点目は各地域の受入れ体制への支援についてであります。取りまとめ案、2ページの施策提案の自治体向けにあります地域の強みの活用法、あるいは企業側のニーズについて一例を紹介させていただきます。四国のほぼ中央にあります徳島県三好市の阿波池田商工会議所の例ですけれども、非常に面白い独自のワーケーションに取り組んでいます。ここでは通常のワーケーションというよりは研修型のワーケーションとしてモデル化を進めようとしています。2017年から東京の企業がサテライトオフィス兼宿泊所として社員を継続的に派遣してきたということで、その理由を分析していく中で、この地域住民との交流とか、あるいは非日常の中での高齢化あるいは鳥獣被害など、地域の課題解決のためのいろいろな経験が人材育成につながるということで、これを生かして現在、プログラムの整備であるとかサポート人材を集めて関西圏の企業への営業を行っているという状況です。

申し上げたいことは、東京から地方への人の流れはまだ決して大きなものではありませんし、一挙に移住まで進むということでも必ずしもないと思います。いろいろな地域で多様な工夫をするということが重要だと思います。国においても、こうした地域や企業の多様な取組を促進し、広く移住への関心を高めていくということが非常に重要だと考えます。

私からは以上です。どうぞよろしく願いいたします。

○増田座長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、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。

本日のプレゼンも大変参考になりました。リクルートキャリアの藤井様のプレゼンを伺って、改めて、コロナがなくても働き手の意識の変化ないし企業を選ぶ判断基準が大きく変化してきているということを認識できたと思います。

それから、以前、例えば企業の社員が家族と一緒に地方に移住しようとするときに、子供の教育環境、都市圏との格差が気になるというお話をさせていただいたのですが、本日の文部科学省さんのICTを活用した取組については、非常によい取組だと思います。

それから、これも前回、御質問させていただいたのですが、テレワークを社員に多く使わせるに当たっての労働時間管理、労働法制との兼ね合いがどうなるのかがいま一

つ分からないという企業、私どもの会員行にございます。そういった声に対しては、本日のプレゼンにありました厚生労働省さんのガイドラインの策定も大変有効な取組だと思います。これからもこういったよい取組につきまして、周知・広報あるいは好事例の発信を積極的に進めていただければと思っております。

銀行界の現状につきましては、以前も申し上げましたけれども、銀行側はリモートでの取引とかができる環境を用意していても、お客様側がそれについてきていないという現状がございます。例えば、どうしても来店をして対面でいろいろな銀行取引をしたい、銀行サービスを受けたい、あるいは足繁く通ってくる銀行の営業マンじゃないと信用できないといったような事業者の声がまだ引き続き残っております。こういった状況に対して、広く一般的なITリテラシーの向上、IT利用環境、セキュリティーの向上、こういったものも進めていただければと思っております。

今後も銀行をはじめいろいろな業界、それぞれの実情や意見を聞いていただきまして、様々な施策を進めていただければと思います。

なお、最後に事務局の方から御説明のありました取りまとめの方向感につきましては、特段の異論はないのですけれども、細部につきまして何か意見がございましたら、後ほど事務局へ申し上げたいと思います。

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。意見等はまた後ほどよろしく願いいたします。

それでは、続きまして、地下委員、お願いいたします。

○地下委員 日本政策投資銀行の地下でございます。発言の機会をいただきましてありがとうございます。

事務局の取りまとめの方向性については、全体的に異論はありません。その上で、今まで議論に参加させていただいて、3点ほど重要なところをこの機会に説明させていただけたらと思います。

1点目は、当たり前ですけれども、テレワークが緊急避難的ではないと、恒久的に意味のあることなのだというのを社会全体として共有するのが重要だと思います。恐らく本会合でいろいろ意見陳述されていた情報を知っていれば、世の中の経営者は、今日の藤井さんのお話にあったように、もう世の中が変わったのだなと思われると思いますけれども、経営者の方がこういう情報を全て把握するというのは現実的ではありませんので、やはり国であるとか経済団体でそういう雰囲気醸成して、みんなで分水嶺を越えていくというのが非常に重要だと思います。そういう意味では、本会合がその背中を押すというのは非常に重要なファクターではないかと思えます。

2点目は、テレワークを地方創生に生かすためには、私どももそうですけれども、事業所概念というものから解放されないといけない。実は以前も岩本さんがおっしゃったような労働時間であるとか労働法制の問題が気になりますねという御説明をして、今日は宮下課長の御説明で随分その辺がすっきりとまとまってきたなというので、よかったなと思っ

ているのですが、従来のガイドラインを拝見すると、事業所で勤務するのが前提で、例外的にテレワークがある。それと、やはりテレワークの中で、私の読み込みが足りなかったかもしれませんが、在宅勤務というのが前面に出てきて、事業所外で自由闊達に働くというところがちょっと不足していたので、地方創生とのマッチングがいま一つかなと思っていたのですけれども、新しいガイドラインを拝見するに受けて、事業所概念からもっと自由というところは出てきたかなと思います。

とはいえ、労働法制というのは常にこれから試行錯誤的に見直さなければいけないと思いますので、厚労省においてもガイドラインを今後の進展に合わせてまた改定していただくとかいうのも考えていただけたらと思います。

3点目は、ガイドラインにも関連するのですが、働き手の生産性の向上というところを起点に考えたほうがいい気が段々してきまして、企業としての生産性の向上は、働き手の生産性向上の結果を一部受け取るということですし、地方創生テレワークでも、企業側へのアプローチも重要だと思うのですが、働き手がその地方で働きたいというところをまず起点にしたほうがいいのかというのを皆さんのいろいろな意見を聞きながら思うようになりました。そういう意味だと、ガイドラインの中で働き手がテレワークをしやすという観点が割に前面に出てきたのは非常にいいことかなと思います。

以上、雑駁でございますけれども、一回総括しますと、やはりテレワークの有用性を社会的に共有することが重要だということと、企業人の事業所概念から解放されるというのを、これまた政府を含めて後押ししていただきたいということと、働き手の生産性の向上をまず起点に、みんなが幸せになって地方創生にもつながるという観点が重要かなと思います。

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。

それでは、続きまして、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。島田でございます。本日も皆様のプレゼンテーションは本当に興味深く、大変勉強になりました。一つ一つに申し上げていくと時間がなくなってしまうかもしれないので、簡単にお話ししたいと思います。

藤井さんのお話は、首を縦にぶんぶん振りながら私は聞いておりまして、本当にこの変化というものを、単に企業だけではなくて国全体として理解をして活性化していくことが本当に必要だなと、改めて企業の一員としてその責任というのを深く感じている、そんなふうに思いました。

厚労省、文科省の方のそれぞれのガイドラインであったりだとか、現在の制度に対しての取組、ここにすごくたくさんアップデートがあったことがとてもうれしいなと感じて聞いていました。

最終的に、これは私たちは何のためにやっているのだろうということを突き詰めると、やはり働き手とか企業とかも関係なく、国民一人一人の幸せというものが高まっていくと

いうことに尽きるわけで、したがって、英語で言うところのハピネスですね。幸福、ハピネス、この間御説明した点なのですけれども、ハッピーという感情の部分と、それからウェルビーイングという中長期的な状態。この2つを併せたハピネスということがいかに深まっていくのか。ですから、制度を入れることが目的でもないし、ただ、制度を入れたり改定したことによって、一人一人そう感じる人が増えていく結果として、生産性は上がってしまうものなので、生産性を上げよう、上げようというふうにならないというところも必要なと。

そんなふうにごこの場が大きな意味でのパーパス、つまり大いなる目的のところ为抓手した上で、皆さんが本当に取り組んでくださっている制度というのがよりよく、段階的であったとしても変わっていくというのが非常に素晴らしいことだと思いました。

ちなみに、ハッピーである、ハピネスがあるということではいろいろなデータがあって、この間も申し上げましたけれども、クリエイティビティーが3倍とか、生産性も30%上がるとか、実は変化への適応度合いがハッピーな人は45%高いというものがあります。それから、実はハッピーな人だとバーンアウト、つまり、鬱ですとか体を壊す率が4倍減るですとか、欠勤率が4割減る。退職率は6割減ったり、もしくは事故も7割減る。生産、メーカー、製造というのが多い私たちの国でもすごく大事なことなのではないかと思っています。

地域、自治体においては、今日のまとめてくださった内容を見ていて本当にそうだなと思ったのですが、1つだけ加えるとすると、テレワークもしくはワーケーション、本当の働き方というところに自治体の中で真剣にパッションを持って取り組んで、わくわくしながらこれをやっていく人を見出していくことと、そういった方とつながりながら、本当に三方よしという形で進めていけるということがすごく必要だなと思っています。

事業所だけではなくて在宅がオーケーになって、さらには本当にどこでも働けるというワークの考え方がより広がっていく価値というものが非常にあるなと思っています。

以上でございます。どうも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。

続いて、小豆川委員が今日は御欠席でございますので、飛んで、鈴木委員にお願いしたいと思います。鈴木委員、どうぞお願いいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます。三重県の鈴木です。

増田座長、それから内閣官房、内閣府の皆さんも取りまとめありがとうございました。取りまとめの段階になってきていますので、少し具体的なことも含めてお話をしたいと思います。簡潔に4点申し上げます。

まず1点目は、今日文科省さんから御説明いただきました区域外就学の件なのですけれども、制度があっても、あまり使われていないこともあるので、こちらで調べてみたのですけれども、全国でトータルではどれぐらい使われているか分からないようですが、徳島県さんがすごく一生懸命やっていて、9家族17件の区域外就学の実績があるようです。

制度上はやれるのに実績が積み上がっていないということは、ニーズがないか、知られていないか、運用面にハードルがあるかの3つだと思うのです。徳島県さんは17件やっていて、かつ受入れ学校に非常勤のデュアルスクール派遣講師というのを配置して、デュアルでやっている子の学習や学校生活の支援等、都市部の学校との連絡調整業務をやったりしているそうです。ですので、今回、区域外就学を進めていくためにも、文科省さんあるいは内閣府において、実態把握をしてほしいということと、先ほど文科省さんが一層の周知をとおっしゃっていた、それはまさにそのとおりで、大変ありがたいことを言っていたので、一層の周知をお願いしたい。また、先ほどの徳島県のデュアルスクール派遣講師のような、自治体が実施する取組に対する財政支援も考えていただけるとありがたいというのが1点目。

2点目は二地域居住に関してです。私も含めた17人の有志の知事で構成する将来世代応援知事同盟というところで、二地域居住の勉強会をやっています。近く春ぐらい、5月ぐらいになると思うのですが、政府にも要望に行きますので、今回の取りまとめの中にはテレワークとかワーケーションはあるのですが、二地域居住がキーワードとしてないので、どこかに記載しておいていただけるとありがたいと思います。また、3月9日に国交省さんで全国二地域居住等促進協議会というものをつくっていただいて、会長は長野県知事で、36道府県が参加し、市町村もたくさん入っていますので、ぜひ二地域居住という考え方も入れていただきたいというのが2点目。

3点目は、この提案取りまとめに書いていただいている提案をやり切るには、財源を確保しないといけないと思います。今回、3次補正でテレワーク交付金を100億円確保していただきまして、本当に感謝しています、ありがとうございます。一方で、テレワークはこの3次補正で終わるものではないので、次の予算に向けて財源の確保、支援の充実、そういうことについてしっかり明記をしてほしいと思います。

また、交付金は非常にありがたいのですが、本県においても本交付金の活用を検討しましたが、例えばサテライトオフィスへの補助は個別企業へのものはいけないとか、あるいはソフト事業の上限額がちょっと低いとか、あるいは4分の3の補助のときはKPIが厳しいとか、地方から見ると使い勝手が微妙なところもあるので、そういう要件の見直しとか緩和、使いやすいようにしていくということも触れていただくとありがたいと思います。

最後4点目です。先ほど島田委員からおっしゃっていただいたとおり、やはりこの提言の全体を取りまとめるビジョンというか、キャッチフレーズみたいな、例えば本県で言うと、三重県版デジタル庁、デジタル社会推進局をこの4月からスタートするのですが、民間からのCDOを選任しました。「あったかいDX」を掲げてくれています。デジタル庁のワーキングにも参加させていただいたので、誰一人として取り残さない、人に優しいデジタル化」というのがあったので、この地方創生テレワークも何か一言、ビジョンとかキャッチフレーズみたいなものがあるといいなと思いました。さっきの島田



さんの幸せのこともそうだと思います。

以上です。

○増田座長 どうもありがとうございました。

続きまして、田澤委員、どうぞお願いいたします。

○田澤委員 ありがとうございます。テレワークマネジメントの田澤です。皆様のお話、とても興味深く聞かせていただきました。ありがとうございます。

どこからいこうかということなのですが、まずは事務局さんの資料で石田委員が、よい企業というのが誤解されてはいけないのではないかと御意見がありまして、確かによい企業と言ってしまうと、ちょっと誤解を生む。いろいろな取り方ができるので、今回の視点からいうと、やはり良質なテレワーク。先ほど厚生労働省様も良質という言葉をお使いになっていましたけれども、どこでもしっかりと仕事ができる。地方に行ったら単純な仕事というのが、もし地方創生テレワークで主流になってしまうと、これは工場は地方というのと同じ話になってしまいます。ですから、中央と同じ仕事ができる良質なテレワークをきっちりやっている企業掛ける地域貢献なり社員の幸せといったビジョンをしっかり持っているところが、この中での表彰されるような基準であるということをおある程度明確にした上で、表彰なりをしないといいなと思っております。

ただ、表彰も既に厚生労働省さん、総務省さんといくつもありますので、やはりばらばらではなくて、テレワークがこれだけ知られるところになりましたので、大きい中で、地方創生部門とか、障害者雇用部門とか、あるいは生産性部門とか、そういう中で省庁さんが協力し合って大きく打って出ただけだと非常にいいのかなと思えました。

それから、教育につきまして、私からとても思いがございます。昨年10月に退任したのですが、北海道教育委員を2期8年やってまいりまして、その中でもデュアルスクールというのは私も何回か話をしたのですが、先ほど三重県知事からお話があったように、現実的にやりにくいのですね。もちろんみんなが知っているとかニーズとかいうのもあるのですが、やはり学校の進み具合が違う、教科書が違うという中で、一律的に来るということは、親はやはりいいほうに向けばいいのですけれども、そうではなくて、学習が遅れるようになってしまうととても不安になるというような課題が確実にございます。

そういった現場の課題とかにもぜひと思っておりますし、私は実は、やはり北海道は本当に学校がなくなって、近くに通える学校がないから、もう高校から遠くへ離れてしまうという子供たちが多いのです。そういう中で、今一番理想としているのは、ネット上で通える学校。そういうと、N高とかそういった通信制に行きやすいのですが、そうではなくて普通高校でちゃんと通える。しかも、自分と同じレベルの人たち、先生とか、それぞれ行きたい方向のいろいろな分野の学校がクラウド上ならつくれるはず。そういった中で、例えばそこに通っている子であれば、テレワークできる会社の親と一緒に、どこでも学べる子供が親と一緒に地方に来たりとか、そういう理想的なものが将来的にあってほしいと思っております。クラウド上の学校、教室。それを実現するためには、やはり

普通科における遠隔の単位認定の仕方、いま一度見直していただく必要があるのではないかと考えております。単に離れているだけではなくて、オンラインで、こういう運営をしたらちゃんと単位認定できるよというような基準を決めていただけるといいかなと。

私はなかなか文科省様のいらっしゃるところで話す機会がなかったので、ちょっとすみません。ついつい熱くなってしまいました。

ということで、良質なテレワークをしっかりと企業さんにやってもらうために、メリットもそうですし、課題解決もしっかり提案していけるような地方創生テレワークであってほしいなと考えております。

最後になりますけれども、工場とか現業のある人たちができないという話については、この間知ったのですけれども、とある工場の会社さんが、テレワークできる人はしているのですけれども、工場の人ができないからといって、どうしようと考えた結果、週休3日にしたのです。アメリカでコンプレストワークといって、8時間のところを10時間働いて4日間で仕事を終えて、3日間休むというのがあります。それでかなり不公平感がなくなったという話を聞いております。つまり、3日間休みになったら地域でワーケーションもできるだろうしという発想もできますし、できないではなくて、どうやったらできるかということをぜひ今回、いろいろな施策の中でアドバイスできるようなものになればいいなと考えております。

あと、最後に1つだけ。私が最近考えているのは、定年年齢が上がってくる中で、高齢になった方が会社を辞めてから地方移住というのが今までのパターンでしたけれども、これからはテレワークで会社を辞めないで定年前の5年間ぐらい、10年間か分からないですけれども、定年前にもう地域に行って、テレワークで働きながら地域との関係をつくっていくみたいな、突然仕事がなくに行くのではなくて、仕事を辞めて行くのではなくて、そういうものができてくると、また広がりも出てくるのかな、などと思いました。

以上でございます。どうも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。

それでは、中島委員、どうぞお願いいたします。

○中島委員 よろしくお願いいたします。今日も取りまとめをどうもありがとうございました。

私のほうから、まず厚労省さんからの発表の件についてのガイドラインの改定された内容を拝見しまして、非常に次の新しい時代に向けた内容で、ぜひ浸透するようになったらいいなと一番思ったところです。

企業にこういった情報を伝えていくことのほかに、働き手自身がこれをちゃんと理解することが情報の共有という意味で言うとすごく大事なことなのかなと思っています。なので、企業だけではなくて働き手側にも浸透させていくための何かしら方法が必要だなというところが1つ。併せて、理解度も含めて様々ありますので、そういったことの相談先のようなことも、会社以外のところに相談できる方法みたいなものがあると、さらにいいの

ではないかなと思いました。

事務局に取りまとめでいただきました資料の件で2点ほど私のほうからお話ししたいと思っています。1つ目が1ページ目の自治体の方々へのやっていただきたい部分というお話の下のほうの部分になるかと思うのですけれども、この中に可能であれば加えていただきたいなと思っているのは、地域側、自治体側の方々都市部の方を迎える役割だけではなくて、たくさん造られるテレワーク施設であったりとか、この働き方や暮らし方の体験を地域の方々もぜひやっていただく必要があるのではないかと考えています。

私は関係人口の取組も一緒にやらせていただいています、関係人口も地域の人と都市部の方が関わり合うような中間支援施設みたいなものがたくさんありますけれども、都市部の方々だけが使うという定義にしてしまうと、日中誰も使わず、誰も通わない場所になっていってしまうというのが事例としても上がってきています。関係人口の中では、そういう場所を地域の方が日常使いしていて、そこに都市部の人たちが関わっていくということで、場の環境もどんどん磨かれていくということが証明されていますので、このテレワーク施設においても、地域の方も利用できるようにするというようなこともやっていけたらいいなと思っています。

2つ目が企業側のメリットというところで、主に2ページ目、3ページ目にかかわってくるかなと思いますが、人材確保であったりBCP対策はもちろんのことなのですが、先ほど厚労省さんの中にもありましたが、テレワークを実施することによってペーパーレス化が進んで、デジタル化やクラウド化が進んで、業務の属人化のようなものが一緒に解決していくと見ております。属人化が解消すると、その事業の拡張性がより広がっていくのではないかと思います。こちらがまず入れておいていいかなとされているところです。

さらに、私が一番大切だなと思っているのは、やはり会社がこういった働き方だったりテレワークを推進していくということで、社員がそれを実行していくことによって新規事業であったりとか、新しい投資に向けた物事が進めやすくなっていくという土壌づくりになっていくのではないかと考えています。どちらかというポジティブ投資というか、企業にとってポジティブに投資をし、未来をつくっていくための礎になっていくのが今回の地方創生テレワークであるというようなことを言うことも大変必要なのではないかと思いますし、一部、内部留保が高まっているというお話もありますけれども、こういった部分の対策にもなっていくのではないかと考えています。

既にこの会の2～3回前から各企業さんでの取組をたくさん御報告いただいていると思うのですが、既にその事例があり、各企業さんのほうで新たなビジネスが生まれ始めているということも事例としてありますので、そういった事例とともにお話を入れていけたらいいなと考えております。

以上です。

○増田座長 ありがとうございます。

続きまして、根本委員、どうぞお願いいたします。

○根本委員 ありがとうございます。

まず、今日のプレゼンテーション及び事務局の取りまとめの方向性について、非常に御苦労いただきましたことを感謝申し上げたいと思います。全体の方向感としましては、テレワークの重要性は言わずもがななところがございますし、時代の流れという認識の共有をさせていただいているところでございます。

その上で、御提示いただいた取りまとめの方向のところでは幾つか気になる点だけ申し上げさせていただきたいと思います。事前にも多少お伝えしたところがあるのでございますけれども、1点目が、EBPMのお話を随分言われるのですが、内閣府さんの調査を基にされたのだと思いますが、テレワークの経験者の表をどんと載せておられるのですが、全国で2割の人がという1200万人以上とか、東京23区で4割の方がという単純に計算しても500万人以上の方がテレワークを経験しましたよというデータをここにぼんと載せる妥当性があるかどうか。ちょっと私どもが調査したのとかけ離れた数字になっているような気がいたしまして、ここはもう一度精査をいただいたほうがよろしいかもしれないなと思ってございます。それが1点目です。

2点目でございます。これは石田委員からも御指摘があった、よい企業と言い切ってしまうところについては、これは多様な価値観があり、様々なビジネスのオペレーションの仕方があるわけがございますので、一刀両断にしてしまうような表現はできれば避けさせていただきたいと考えてございます。

3点目でございますけれども、テレワークといっても実はステージがいろいろございます。私どものほうで今、ワーケーションの議論もかなりやらせていただいておりますし、移住までいなくてもいろいろできるお話がございますので、全てのカテゴリーを含むような形でいろいろ取りまとめをいただくような形がよろしいのではないかと考えてございます。

今日の御議論に合うのかどうか分からないのですが、そのうちの一つのカテゴリーとして、私どもでよく出てくるのは、地方で東京の仕事をするというのは当たり前議論として俎上にのぼるわけがございますが、東京で地方の仕事をするというテレワークが実はたくさんございまして、それを否定してしまうのはちょっとまずい気がいたしますので、そういうのも評価される余地を少し残しておいていただけるとありがたいかなと思ってございます。

最後でございます。労働法制のお話、ガイドラインの改定ということで、かなりいろいろ前に進めるようなことになろうかと思っておりますけれども、どうしても法律は一番最後にしかついでまいりませんで、言葉を選ばずに申し上げると、足を引っ張る方向にしかいかないケースがこのようなケースではございます。ぜひ前に前に進めるような形でやりますと、社会がどんどん遅れていくという形になってしまいますので、ここの見直しというのは、法律どおりやれば何でもいいですよというお話では済まないことなのだという

ところで検討をお願いできればと思っております。

最後、個人的な感想でございますけれども、文科省さんの御説明がございました。私もEdTECHの検討をしてみましたときに、日本の教室の風景というのは100年前の写真と今の写真が変わりません。世界でこの国だけがそういう景色を持っているという、早くこれを直したいということを個人的な感想として申し上げさせていただきたいと思っております。

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。

それでは、室井委員、どうぞお願いいたします。

○室井委員 それでは、発言させていただきます。

今日もいろいろな御意見をいただき、本当に勉強になりました。ありがとうございます。また、取りまとめ案のほうも非常に分かりやすく、現状やこれからの取組について表しているものだったと思っております。地方への人の流れが今できつつありますので、これを一過性にとどめることなく、ぜひとも地方への定住や交流が増えるような形になってほしいなと思っております。

改めて、今、会津若松市の現状をご報告させていただきますと、ICT関連企業集積の拠点として2019年に開所した、いわゆるAiCT（アイクト）という施設でありますけれども、これがほぼ満室になりまして、今度は次の流れをどうしようかということになっております。ただ、なかなか新しい建物をまた整備することは難しいわけでありまして、今回、移住相談窓口を強化するということで、定住コネクトスペースというものをサテライトオフィスの一部を改造して造ることにいたしました。地域の人テレワークであったり企業の人、そして、そういう人たちの接点をつなぐ場所になったらいいなということで、コワーキングスペースの増設も行いたいと思っております。ちなみに、こちらについては地方創生推進交付金を使わせていただいて、2分の1補助でありますけれども、進めさせていただいております。

このような流れになってきたのは、既にAiCTに来ていただいている皆さんといろいろお話ししますと、日常生活のお話であったり、自治体との絡みの中で様々な事業をさらにしてみたい、実証してみたい、いろいろな御相談があります。そういうものを受け止められるように、いろいろな人が交流することで次のステージに進めるのではないかなと思っております。ワンストップで受け止められるようなスペースというのは地方創生の流れの中で、そしてこのテレワークの中で、地方に移住する人たちにとって必要なと思っております。

先ほど田澤さんから、以前は地方へ移住する人は年配の人が多くというお話もあったかと思っております。近年、実は移住相談、会津若松市では個人レベルだと若い人が、どんな仕事がありますかということ聞いてこられます。ですから、これは企業だけではなくて、若い人たちも地方回帰というのが起きているのかなというのが我々の実感であります。実際、地方は後継者がいなくて廃業するケースもあるわけでありまして、様々なチャンスが地方にもあるのだらうと思っておりますので、地方への流れを我々はしっかり受け止めて、進めて

いきたいなと思っています。

いずれにしても、この取りまとめについては、本当に的を射たものだと思いますし、これが結果になって、地方への新しい人の流れであったり、都市圏の一極集中がさらに是正されて、日本全体で活気が蘇る、そんな地方をつくりたい。そんな思いで会津若松市でこれからも頑張っていきたいと思います。本日は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。

続いて、渡辺委員なのですが、急用がございまして、途中で退席をされました。その際、メールで御意見いただいておりますので、事務局から代読をいたします。それでは、事務局、お願いします。

○野村参事官 事務局のほうから、渡辺委員よりお預かりしておりますコメント2点、申し上げます。

①地方創生テレワークの推進は、これからの企業の人材採用、人材育成、定着のための施策として非常に有用な施策である。

②弊社パソナグループとしても、地方創生テレワークの推進を力強く応援していくとともに、地域、組織、職種などを越えたハイブリッドな働き方、暮らし方を推進、実現していく取組を様々な企業や地域と連携、協力しながら進めていく。

という所感、コメントを預かっております。

以上でございます。

○増田座長 ありがとうございました。

各委員からそれぞれ御発言いただきました。最後に私からも、ダブる部分がありますがけれども、申し上げたいと思うのですが、今回の地方創生テレワークによって、働き方の選択肢が従来にも増してぐっと広がるというところに大変大きな意味があるのではないかと思います。もう既に各委員のほうからも御指摘がございました、この地方創生テレワークが企業の生産性をぐっと上げるために、とにかくこれをやっていくのだということよりも、むしろ組織にとらわれず、そこにいらっしゃる一人一人、個人の方が、より生活も含めて様々な選択肢を得ることによって幸せにつながっていくと。そういうことの積み重ねが、あるいはそのトータルが、企業にとっても生産性向上につながっていくのだらうと思います。

従来はそこがなかなか難しかったのですが、幸いにしてテクノロジーが大幅に進んできて、これから5G等も入ってきますので、そうすると、より多様な働き方が可能になってくる。こういうことでございますので、都市と地方の問題等々も含めて、様々な面でこれから大きく我々自身も意識を変えて取り組んでいかなければいけない。そういうことがこの間の地方創生テレワークのこの検討委員会の中で、各種ヒアリング等を通じて明らかになってきたのではないかと思います。

一方で、やはりまだまだ制度自身が以前の働き方に基づいた制度があり、そして、企業をはじめ、自治体もそうですけれども、まだまだこれまでのルールなどが大きく残ってい

るわけでありますので、ここはそれぞれの立場で、それぞれの知恵で解決をしていかなければいけない。また、政府のほうからそうした点についていろいろお取組をいただいて、政府のほうでも解決をしていただかなければいけない問題が多々あると思いますので、地方創生テレワークについて、まさにこれからが本当の意味で動かす意味での本番なのだという意識で、各方面への周知も必要だろうと思いますし、これから気を引き締めて取り組んでいく必要があると思います。

そういうことからいいますと、今日の取りまとめの事務局での考え方がございましたが、これは次回、最終的に取りまとめということになるわけですけれども、その後の周知等々が大変重要になってきますので、次回に向けて案を取りまとめるということだけではなくて、その後のどう生かしていくのかについてもいろいろ御意見をいただければと思ったところでございます。

それでは、各委員からも御発言、コメントがございましたので、お一方、プレゼン発表していただきましたリクルートキャリアの藤井編集長さん、委員からのコメント等をお聞きになって、最後に改めて一言いただければと思います。藤井編集長さん、よろしくお願ひします。

○藤井様 今日貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。委員の皆様がおっしゃられたとおり、まさにこれからだと思ひますし、それが日本全体の、島田さんがおっしゃったようにハピネスにもつながっていったり、さらには良質な関係ということも、もう一回みんなが見つめるという、田澤先生がおっしゃったような、そういうとても良き機会だと思ひています。

「働く」の中で1つだけ最後にお伝えしたいと思ひるのは、漢字を見ると、人を重ねる力というふうになっていて、働くというの、やはりたった一人ではできないことを、多くの人たちがいい重なり方をすることによって、一人ではできないような力を発揮する営みだと思ひています。まさに日本は今、「働く」の再発明のチャンスなのだと思ひています。

その中で、再発明という、iPhoneが音楽シーンという人々の生活を再発明したのですが、何といたってもレコード会社が全てのアルバムの順番や曲を決めていたのが、今度は一人一人が、選択肢が多くなっただけではなくて、自己編集できるようになった。それによって自分たちがどんな幸せ、目的に向かって、今、何が編集できるのかということが実現できるようになりました。さらに今では、相互編集ということまで、Spotifyみたいな、恋人同士で好きな音楽の曲順をお互いに編集し合うみたいなこともできるようになりました。「働く」に関して、これから自己編集とか相互編集ということがどんどん広がって、それが最終的に個人のハピネスになって、企業のプロダクティビティー、生産性とかウェルビーイングとかいろいろなものにつながっていくと思ひます。音楽そのものを働くに直接アナロジーできるかわかりませんが、再発明の良きお手本として、とてもチャンスなのではないかなと、そんなふうにお思ひしております。

今日はありがとうございました。

○増田座長 藤井編集長様、大変お忙しい中、プレゼン、そしていただいたコメント、どうもありがとうございました。

それでは、議事内容につきましては、時間の制約もございますので、ここで切り上げたいと思います。

なお、御意見ですとか取りまとめ案についての修正等々ございましたら、可能な限り今週の木曜日、18日までに事務局へ御連絡をいただきますようお願いいたします。

そして、既にいただいておりますが、さらに追加でいただいた御意見、あるいは今日の御発言を含めて、事務局で再整理をいたしまして、今日お示しした資料4は暫定版でございますが、次回、事務局から再整理したものを御説明いただくという段取りで進めたいと思います。どうぞよろしくをお願いします。

それでは、最後になるのですが、実は坂本大臣でございますけれども、大変お忙しい中、国会での用務が終わりまして、途中でこちらのほうに駆けつけていただきまして、ずっと議事の模様をお聞きいただいたところでございます。最後になりまして大変恐縮でございますが、坂本まち・ひと・しごと創生担当大臣から御挨拶を頂戴したいと思います。大臣、よろしくをお願いいたします。

○坂本大臣 皆さん、こんにちは。担当大臣の坂本哲志でございます。参議院の予算委員会が開かれておりまして、途中からの出席となりました。御容赦いただきたいと思っております。

第1回目は出席させていただきましたけれども、第2回目、第3回目、これも国会の関係で欠席をしました。しかし、その後、DVDを取り寄せまして、皆さん方から出された意見を拝見、拝聴させていただきました。本当に珠玉の言葉といたしますか、様々なアイデアが散りばめられて、私も本当に目からうろこのような気がいたしました。早速、仲がいい熊本市長とか私の町の町長あたりに電話をして、ぜひこれを聞いてくれということで、いずれこの4回の会合がコンパクトなDVDみたいになって、各自治体とか企業さんに御披露できればなというようなことも思っているところでございます。

テレワークにつきましては、もう論をまちません。いろいろ難しいところもあると思います。しかし、ここはこれからの企業文化を変える、あるいは働き方を変える、そういう思いを持ちながら、脱炭素、5G、デジタルの中で、テレワークというものを推進していかなければいけないと思っておりますし、一つの国民運動にもしていきたいと思っておりますので、ぜひ皆さん方の御協力をお願いいたしたいと思っております。

できるだけ早急に、この4回の皆さん方の御意見を取りまとめまして、そして、これからの中央と地方の在り方、一極集中から地方分散へということのモデルとなるようなものにしてまいりたいと思っておりますので、どうかよろしくお願いを申し上げたいと思っております。

長時間にわたりまして、ありがとうございました。

○増田座長 大臣、どうもありがとうございました。大臣から大変力強いお言葉を頂戴いたしました。



ということで、次回、この検討会議としてしっかりと成果を取りまとめて、今、大臣からお話がありましたとおり、今度は国民皆さん方にきちんとそれをお伝えするということになってきます。

次回の検討会は、3月29日月曜日を予定しております。詳細は事務局からまた後日連絡をいたしますので、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、大変ありがとうございました。

大臣もまたありがとうございました。