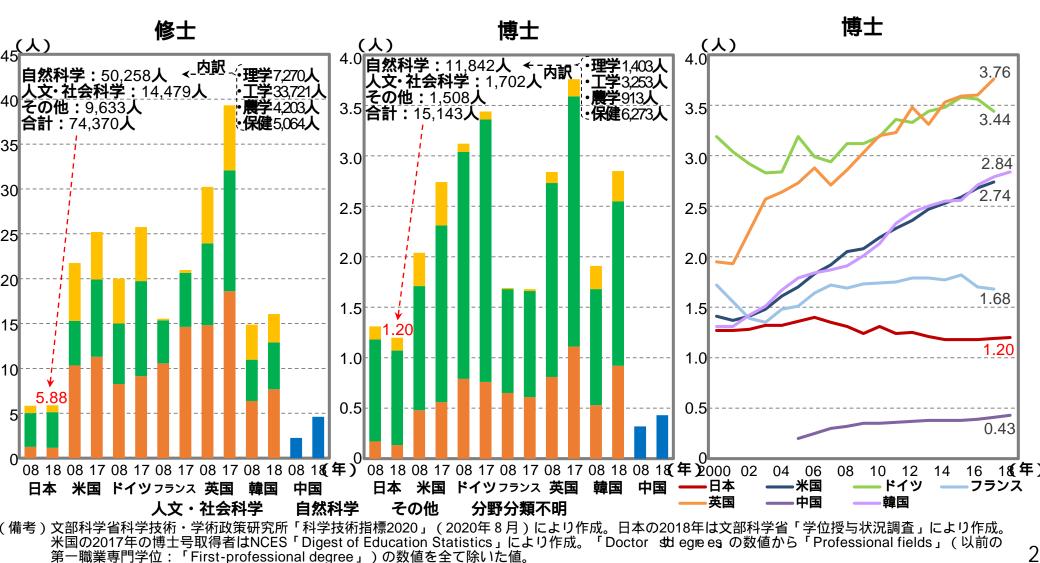
若者円卓会議 とりまとめ 参考資料

令和3年6月8日

学位取得者数の現状

我が国における修士号・博士号取得者の数は少なく、伸び悩んでいる。

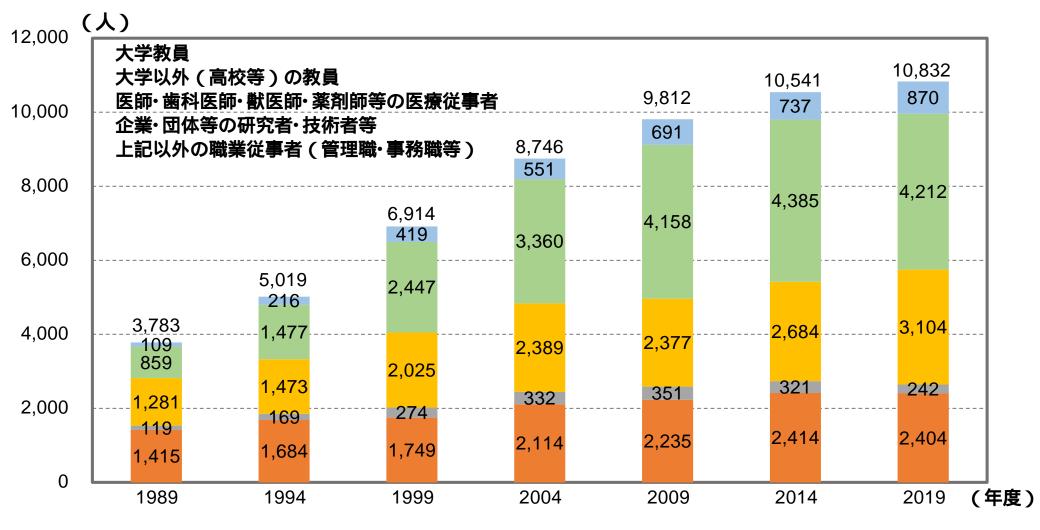
人口1万人当たりの学位取得者



博士課程修了後の職業の現状

博士課程修了後の就職先は、大学教員や医療専門職以外にも多様化。

博士課程修了者の職業の推移



創発的研究支援事業

予算額:令和2年度第3次補正133億5,400万円(令和元年度補正予算にて500億円の基金を造成)、令和3年度6,000万円(前年度同額)

既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的・融合的な研究を、研究者が研究に専念できる研究環境を確保しつつ長期的に支援 概要

│ 応募要件:大学等における独立した/独立が見込まれる研究者

博士号取得後15年以内(育児・出産・介護等のライフイベントへは別途配慮)

採択件数:250件程度/年×3回公募(計850件程度)

令和元年度補正予算(500億円)で予定していた計700件程度の採択に加え、令和2年度公募において 50件程度の採択件数増を図るとともに、令和3・4年度の公募においても同程度の採択件数増を想定。 当初予算では、新規公募に係る審査・採択等に必要な経費を措置

支援単価:700万円/年(平均)+間接経費

事務負担の軽減等による研究時間の確保に資する用途など、分野や研究者の置かれた環境に合わせて 機動的に運用(バイアウト制度(研究以外の業務の代行に係る経費を支出可能とする見直し)や、 直接経費から研究代表者の人件費(PI人件費)の支出について、先行的に導入)

支援期間:7年間(最長10年間まで延長可)

支援期間中、研究者が所属先を変更した場合も支援の継続を可能とし、研究者の流動性を確保

| 別途、大学等所属機関からの支援状況等に鑑み、研究環境改善のための追加的な支援を実施

研究の進捗状況等に対応し、独立した研究者の下で創発的研究を支える博士課程学生等へのRA支援を充実(800人分)

創発的研究の場を形成し、研究者同士がお互いに切磋琢磨し相互触発する機会を提供

事業スキーム

科学技術振興機構において基金を造成。創発運営委員会を通じて、研究者の採択や研究・環境整備の支援、評価を実施。

特徵

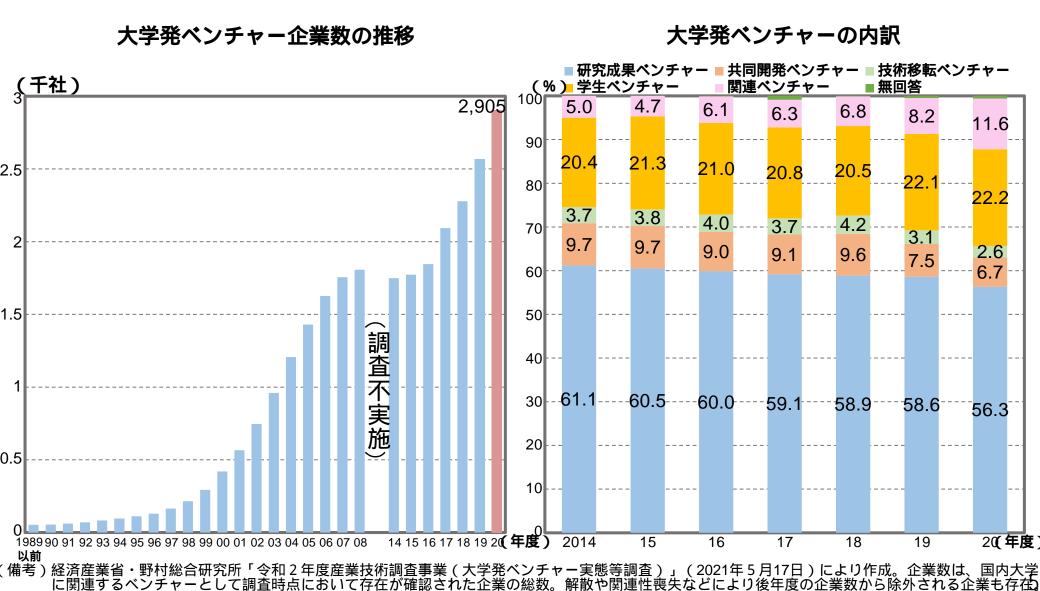
若手を中心とした多様な研究人材を対象に、<u>国際通用性・ポテンシャルのある研究者の結集と融合</u> 所属機関等からの支援の下、研究者が<u>創発的研究に集中できる研究環境を確保</u> 上記 を通じて、研究者が、活き活きと、<u>自ら定めた挑戦的な研究構想を推進</u>

優れた人材の意欲と研究時間を最大化し、破壊的イノベーションにつながる成果を創出

(備考)文部科学省公表資料により作成。

大学発ベンチャーの現状

大学発ベンチャー企業数は、増加傾向。



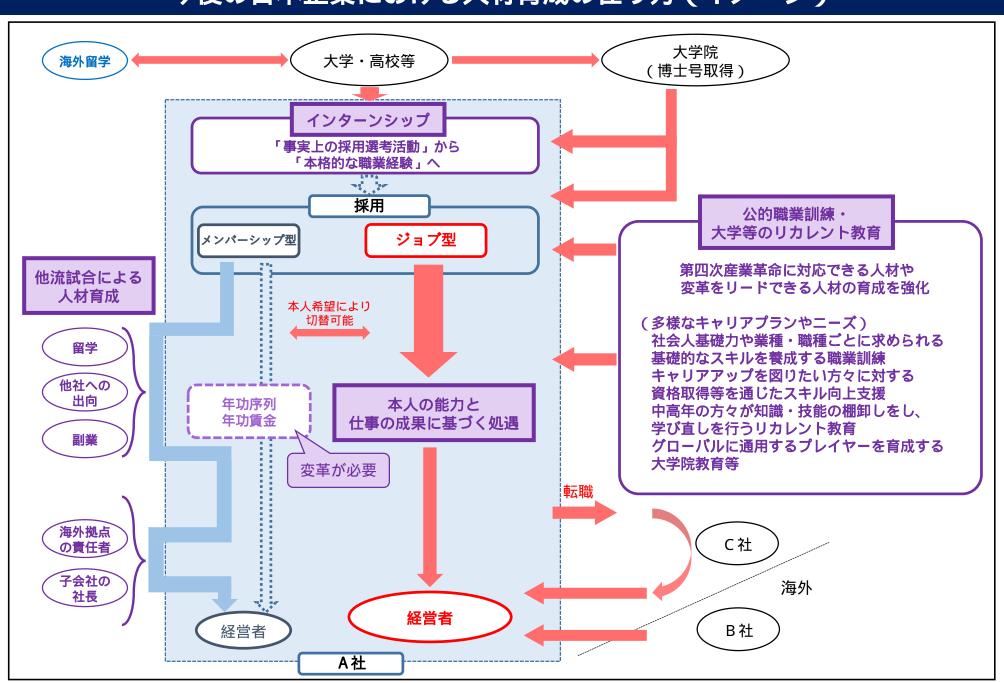
大学教員による営利企業の役員・従業員等との兼務について

	7 1 2 2 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7		
	現状	課題	考えられる対応の方向性
兼業	各大学がそれぞれ兼業に関する規定を作成。 技術移転事業者 や研究成果活用企業の役員等についてはその事業内容等を踏まえ、個別に審査。 ()大学の研究者の研究成果を特許化し、それを企業へ技術移転する法人一般的な営利企業については、監査役や社外取締役を兼業することが認められている。	大学によって 兼業に関する手続にばら つき があり、 判断基準も不明確 。 兼業による 利益相反 の発生 を懸念す 3大学が8割以上 。 ()例えば、兼業先の利益のために 大学のリソースを意図的に使って 研究開発を行うなど。	研究者が起業し、その役員を兼業する際の利益相反回避に関する 事例や留意
クロスアポイントメント	労働者が、大学等・企業の2つ以上の機関に雇用されつつ、それぞれの機関における従事比率に基づき給与や社会保険の支払額等を調整したうえで就労することを可能にする制度。(労働者でない役員は制度の対象外) 事前に、学内で規程を創設し、 <u>両機関(大学等・企業)間で従事比率や給与の支払い方法、保険・年金の扱いなどについて協定</u> を結ぶ必要あり。	手続が煩雑であり、両機関間の協定締結や雇用計画の調整などのコストや時間を必要。 研究者の給与に上乗せができる規定を整備した大学は全体の約4%、運用実績のある大学は全体の1%。研究者にとって、本制度を利用するインセンティブが乏しいとの指摘。 「大学等 企業」の制度利用は低水準(2017年度7人、2018年度17人)。	2020年6月に公表されたガイドライン ()に沿った取組の推進。 ()「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」)の追補版として、制度が有効なケースや制度の導入手順の補足・個別の手続の留意事項(協定書例や大学内手続の調整項目例)、活用事例などを整理。

主な大学における会社役員等の兼業ルールについて

	大学発 ベンチャー 企業数 (2020年度)	技術移転 事業者の 役員等	研究成果 活用企業 役員等	技術移転 関連事業 者役員等	国立大学 法人等 出資企業	株式会社 監査役	株式会社 社外 取締役	兼業先勤務時間	兼業手続	兼業期間	公表兼業件数
東京大学	323			0					概長が許可 	2年以内(監査役 は4年以内)、 更新可	74件 (2020年度 下半期)
京都大学	222				0			原則として 勤務時間外、 勤務時間内は 給与減額	闇盆 一般 一般 一般 一般 一般 一般 一般 一般 一般 一般 一般 一般 一般	任期等を考慮して 期限を定める	非公表
大阪大学	168			0	0			原則として 勤務時間外、 勤務時間内は 給与減額	兼業審査委員会で 審査と 国立大学法人等 国企業につい 資所属長が許可	2年以内(法令等 に定めがある場合 は5年以内)、 更新可	66件 (2019年度)
筑波大学	146							総勤務時間の3割 以内(年俸制職員 は4割以内)、 勤務時間内は 給与減額	兼業審査委員会で 審査し、 学長が承認	2年以内(法令等に定めがある場合はその任期)	62件 (2020年度)
東北大学	145								 必要に応じて 兼業審査会で	2年以内(法令等 に定めがある場合 は5年以内)、 更新可	67件 (2019年度 下半期)
九州大学	124						0	原則として 年360時間以内、 月45時間以内	INC. DC /3 HT 3	2年以内(法令等 に定めがある場合 は5年以内)、 更新可	29件 (2020年度 上半期)
名古屋大学	109							原則として 勤務時間外、 勤務時間内は 給与減額、 1週間20時間以内	兼業審査委員会で 審査し、東海国立 大学機構長が許可	役員等は任期を考慮、それ以外は 5年以内	58件 (2020年度)
東京工業大学	98	0	0			0	0	理事・副学長は 週4時間以内、 それ以外は 週8時間以内	兼業審査委員会で 審査し、 学長が許可	2年以内(法令等 に任期の定めが ある場合は4年 以内)	22件 (2019年度)
備考)経済産業 ていない	業省公表資料 1が照会に応	人、各大学公 して公表さ	表資料・聞 れているこ	き取り等に とを示す。	より作成。	()は数	値の時点。	は兼業規程等に明	記されていないこと、	、は大学のウェブサ	イトで公表され。 /

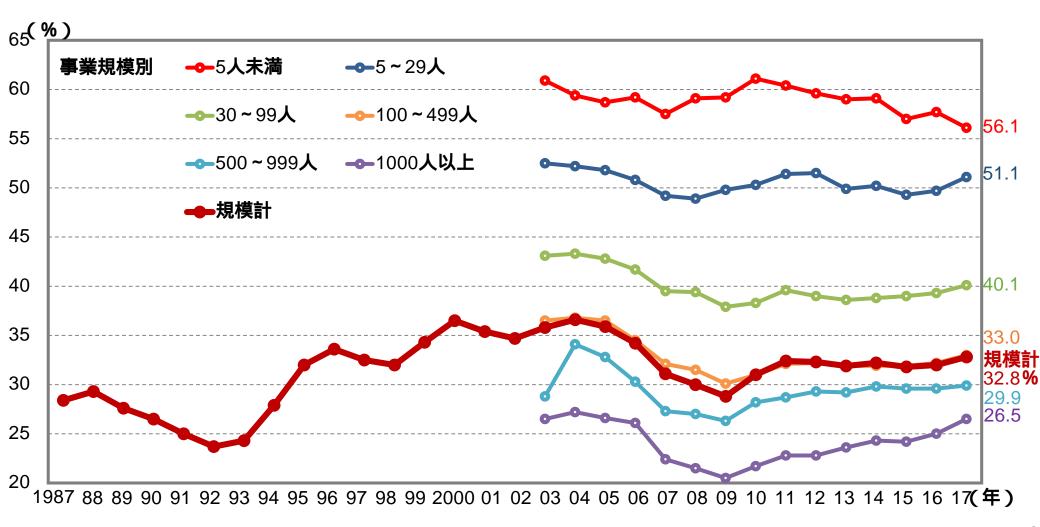
今後の日本企業における人材育成の在り方(イメージ)



新卒就職者の離職状況

就職後3年以内に3割の新卒者が離職している。

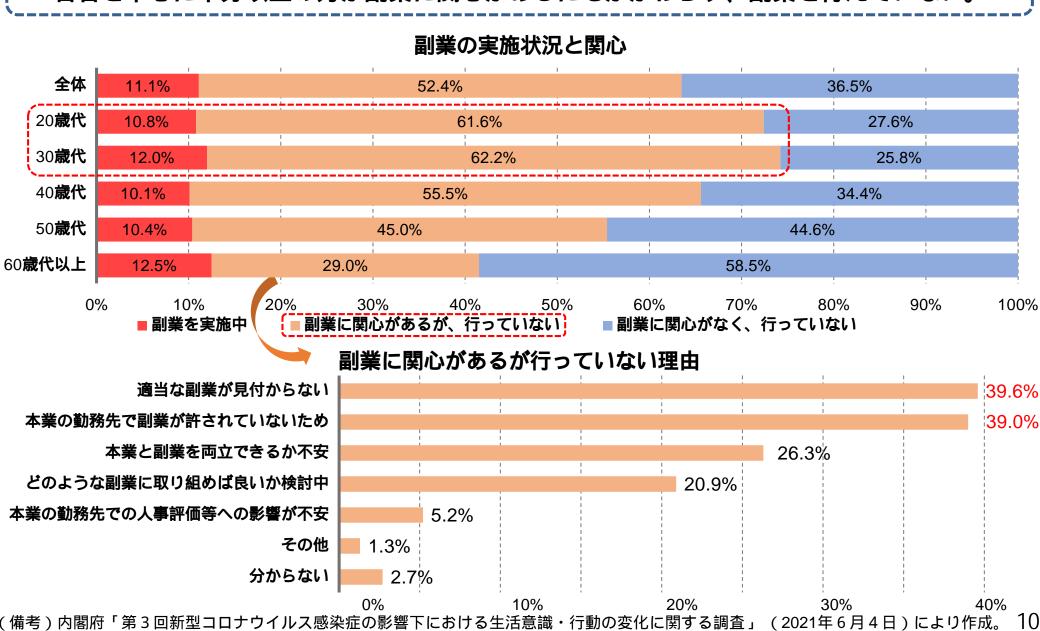
大卒者 就職後3年以内離職率の推移



(備考)厚生労働省「新規学卒者の離職状況」により作成。雇用保険適用事業所について、被保険者資格の取得及び喪失状況から離職率を算出。9

副業への意識

若者を中心に半分以上の方が副業に関心があるにもかかわらず、副業を行えていない。



IT人材のITスキルレベル (ITスキル標準)について

ITスキル標準(ITSS)は、情報サービス産業従事者のスキルレベルを示すものとして、情報処理推進機構が策定。 11職種、35分野それぞれについてレベル(1~7)を判断するための具体的な基準が定められている。

下表の特定の分野、特定のレベルに対応する様々な認定試験や資格が存在しており、民間の教育訓練機関においては 各分野・レベルに応じたコースが用意されている。

- 7 プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内外において、テクノロジやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードするレベル。 市場全体から見ても、先進的なサービスの開拓や市場化をリードした経験と実績を有しており、世界で通用するプレーヤとして認められる。
- 6 プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内外において、テクノロジやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードするレベル。 社内だけでなく市場においても、プロフェッショナルとして経験と実績を有しており、<mark>国内のハイエンドプレーヤ</mark>として認められる。
- 5 プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内においてテクノロジやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードするレベル。社内において、プロフェッショナルとして自他共に経験と実績を有しており、企業内のハイエンドプレーヤとして認められる。
- プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、自らのスキルを活用することによって、<mark>独力で業務上の課題の発見と解決をリード</mark> 4 するレベル。社内において、プロフェッショナルとして求められる経験の知識化とその応用(後進育成)に貢献しており、ハイレベルのプレーヤとして認められる。スキル開発においても自らのスキルの研鑽を継続することが求められる。
- 3 要求された作業を全て独力で遂行する。スキルの専門分野確立を目指し、プロフェッショナルとなるために必要な応用的知識・技能を有する。スキル開発においても自らのスキルの研鑽を継続することが求められる。
- 2 <mark>上位者の指導の下に、要求された作業を担当</mark>する。プロフェッショナルとなるために必要な基本的知識・技能を有する。スキル開発におい ては、自らのキャリアパス実現に向けて積極的なスキルの研鑽が求められる。
- 1 情報技術に携わる者に<mark>最低限必要な基礎知識を有する</mark>。スキル開発においては、自らのキャリアパス実現に向けて積極的なスキルの研鑽が 1 求められる。

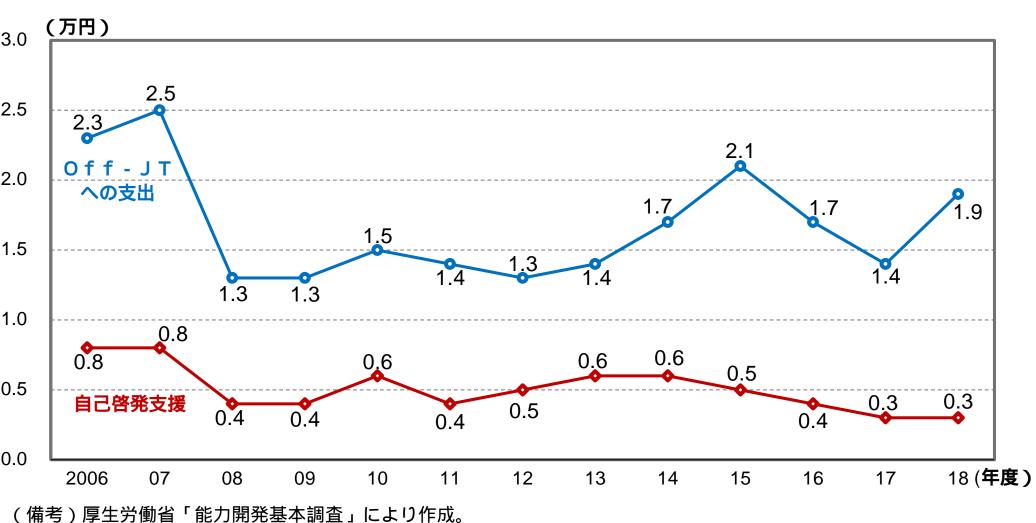
												_															_			_					
聯種	φ.	· 5 · 5 ·	ルク		e-s	-2	32t	11.5	пэ	- 41	+51-		705 745	シェクト			л	n-de	92	41		775 21 2/45 2	シャラ	9'14	フトウェ	だト	カスク	979	-tz		πυ マ#:	ーピス		1 %	ay-
専門分野	マーケティングできジメント	販売手でネル戦略	アーケットのペリケーション	時間製みを小さいクセールへ	時間聖製品を一ル人	さまず2利用型ヤールズ	インながくとり	ピジネスプアングション	アプリケーションテーキテクチャ	インテクレーションアーキテクチャ	インプラストラクチャア・キテクチャ	ンスティ朝発	+アクトソーシング	ポットウーのサービス	ソフトウェア製品開発	プラットフォーム	およりーク	データベース	アプリケーション会通帯整	システム管理	を考えります	業務システム	業務パッケージ	泰本ソフト	ミトルラト	塩用ンプト	ハードウェア	ソトラテ	マンロのであるがくと	運用管理	システム管理	オペレーション	サービベデスの	研修企画	インストラクション
レベル7																																			
レベル6																																			
レベルち					Г																														
レベル4																																			
レベル3																																			
レベル2																																			
レベル1																																			

(備考)上の表において空白となっているマスは、プロフェッショナルとして価値を創出するに至らない下位のレベル、または価値を創出するために必要なスキルの上限以上のレベルを指す。11

社会人の教育訓練の実態

企業が支出した労働者1人当たりの0FF-JTの費用は、2万円前後で概ね横ばい。

労働者1人当たりの年間教育訓練支出額の推移



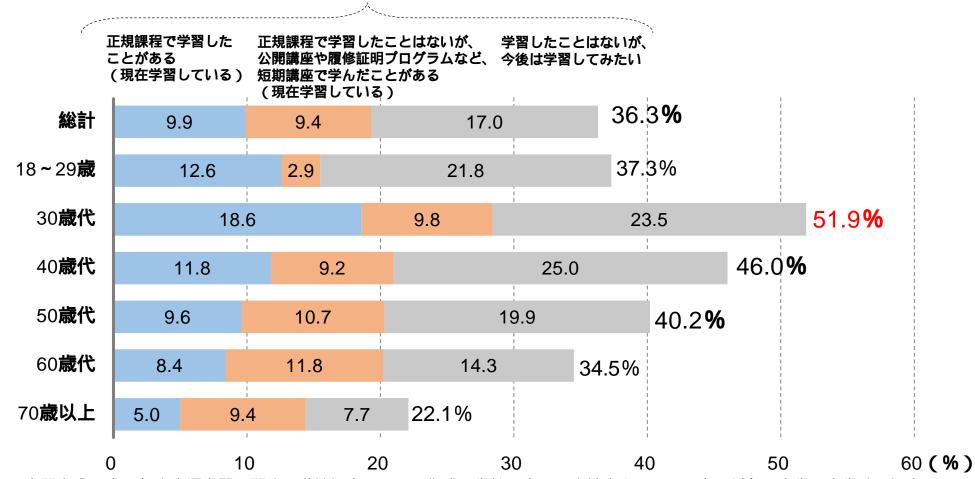
Off-JT及び自己啓発支援のために企業が労働者1人当たりに支出した平均額

リカレント教育への意識

30歳代を中心に、リカレント教育へのニーズは高い。

大学・大学院等での学習に対する社会人の意識

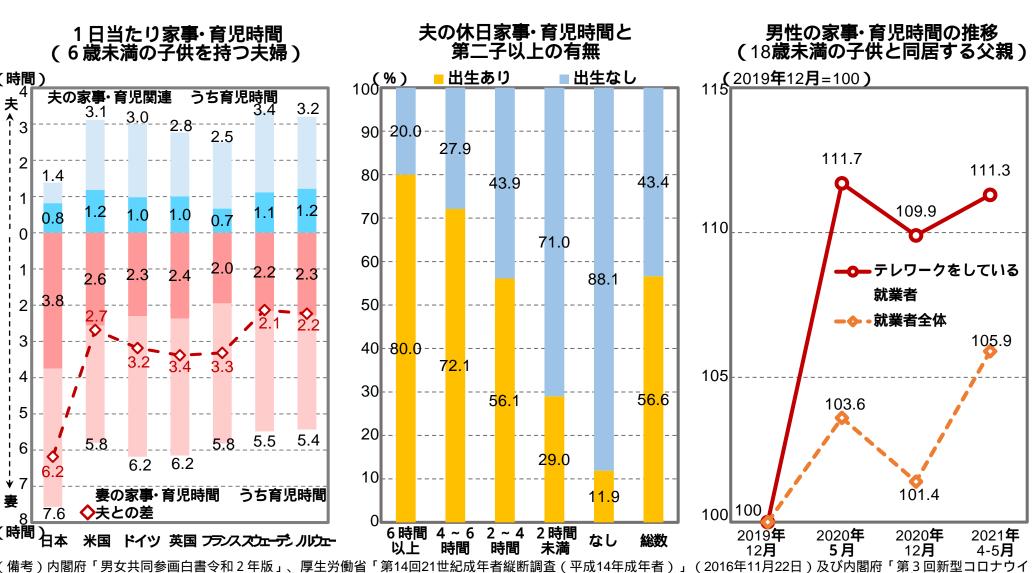
学習したことがある(現在学習している)、学習してみたい(小計)



(備考)内閣府「平成30年度生涯学習に関する世論調査」により作成。学校を出て一度社会人となった者を対象に大学、大学院、短大、 専門学校などの学習状況や学習希望を調査。有効回答総数は1,710人。

男性による家事・育児の現状

第二子以上の出生に寄与する夫の家事・育児時間は国際的に少ないが、新型感染症の下で変化が見られる。

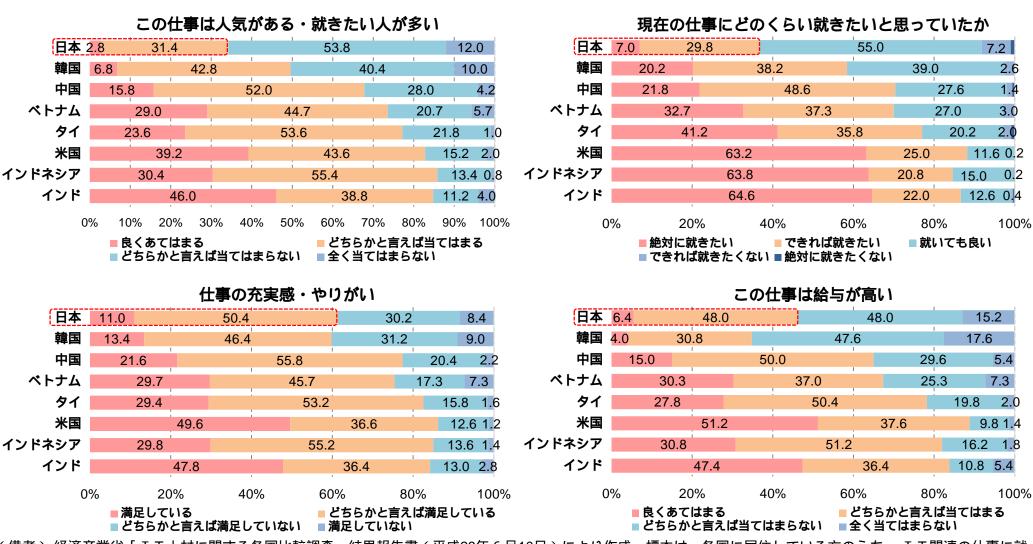


"サイドの間が、アススの影響下における意識・行動に関する調査」(2021年6月4日)により作成。左図:家事・育児時間とは「家事」「介護・看護」「育児」及び「買い物」の合計時間 中図:集計対象は、2002年10月末時点で20~34歳であり、2014年11月まで毎年計14回の調査に夫又は妻が回答し、2014年11月の時点で子供を持つ夫婦。「出生あり とは、2002年以降に第2子以上が生まれたことを指す。「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

イノベーションへの意識

我が国のIT人材は、海外と比べて、給与水準や満足度も低く、職業としての人気も低い。

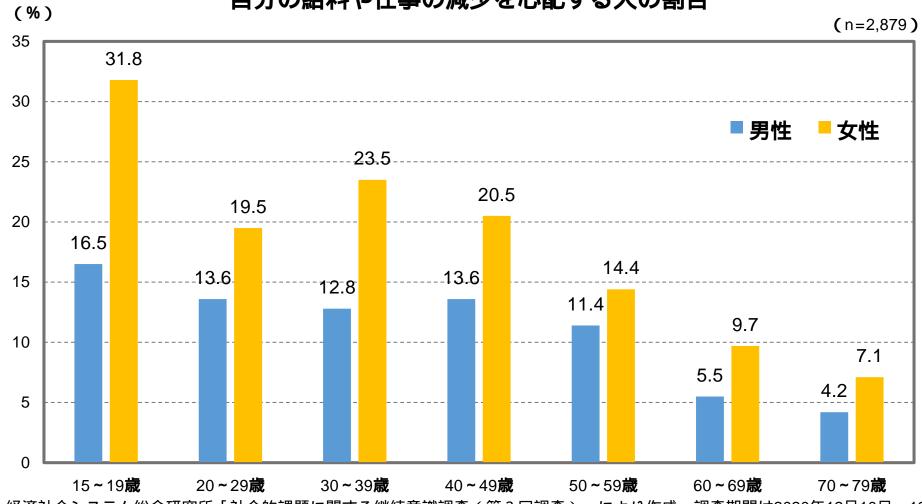
IT人材の意識



イノベーションへの意識

若者や女性は、近年の急速なイノベーションへの不安感が根強い。

近年のAIやロボットなどのイノベーションに対して、 自分の給料や仕事の減少を心配する人の割合

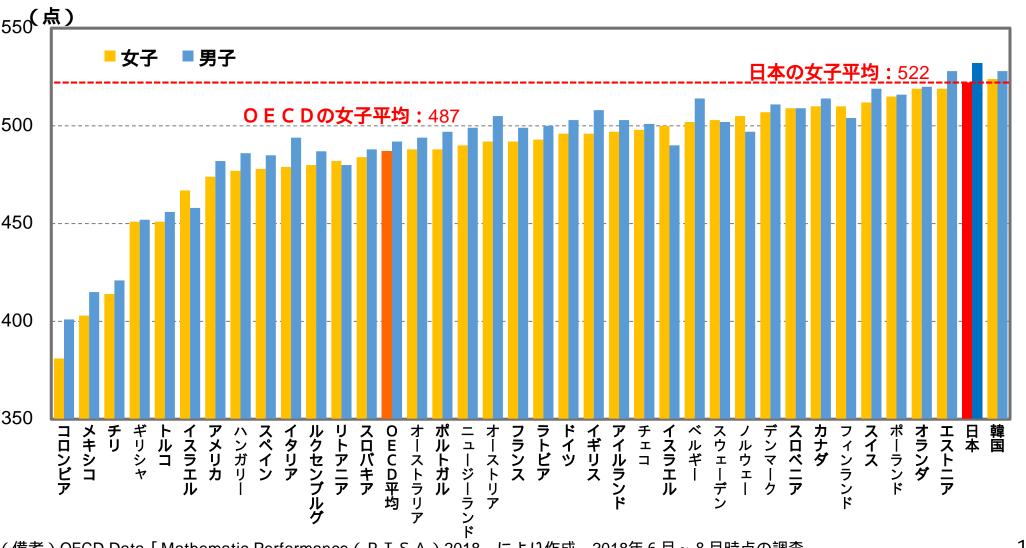


(備考)経済社会システム総合研究所「社会的課題に関する継続意識調査(第2回調査)」により作成。調査期間は2020年12月10日~12月15日。 他回答の選択肢は「経済や社会の効率化を期待」「より良いモノやサービスの提供を期待」「より良いビジネスの機会の提供を期待」 「プライバシーの侵害を心配」「あてはまるものはない」。

STEAM教育と女性活躍

我が国の女性の数学的リテラシーのスコアは、大半の先進国の男女よりも高い。

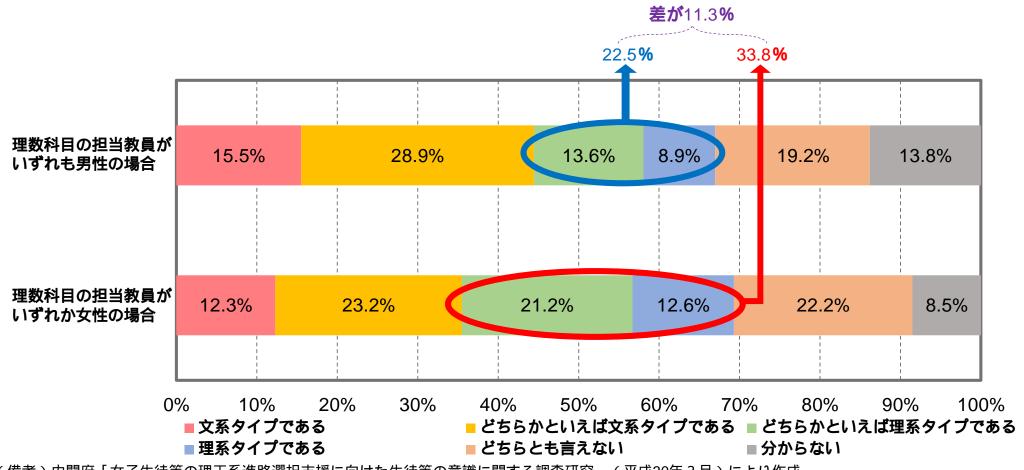
15**歳男女の数学的リテラシーの平均スコア (**2018年)



身近なロールモデルが女子生徒の進路に与える影響

理数系科目の教員の性別は、中学・高校の女子生徒自らの文理タイプの認識に 影響を与えている可能性がある。

自分を文系・理系どちらのタイプと考えるか(理数科目教員の数別)



(備考)内閣府「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」(平成30年3月)により作成。 理数科目いずれも女性教諭の場合は、調査対象が1学級しか該当がなく、参考値のため載せていない。

身近なロールモデルが女子生徒の進路に与える影響

中学及び高校の女性教員では理数系科目の免許を持つ教員の割合が男性に比べて少ない。

理数系科目の免許を持つ女性教員の割合

中学校

	J 1/	•																	12 XX II II / (//																						
Σ	☑ 分	围	語	社	会	数	学	理	科	音	楽	美	術	保健体育	技術・家庭	英	語	他外国語	その他																						
	男	8.4			5.0		3.8		1.4	1.		2.8		12.4	6.7	9	.6	0.0	47.1																						
	女	16.		4		8	.3	7	1		6	4.9	^	7.2	7.9	18.2																18.2								0.1	46.1

- (注)1.2教科以上担任している教員はそれぞれの教科に計上した。
 - 2.「道徳」(「宗教」をもって「道徳」に代える場合を含む。)、「総合的な学習の時間」及び「特別活動」(学級活動(学校給食に係るものを除く。)に限る。)は「その他」に計上した。
 - 3.中学教諭全体で226,961人(男性教員129,409人、女性教員97,552人)と、男性教員54.7%、女性教員45.3%なっている。

数学、理科などの科目については、男性教員 の割合が高くなっている。

高校

																										(122		<u> </u>
区分	国語	地理・歴史	公民	数 学	理科	保健体育	芸術(音楽)	芸術(美術)	芸術(工芸)	芸術(書道)	外国語(英語)	外国語(独語)	外国語(仏語)	外国語(その他)	家庭	農業	工業	商業	水産	看護	理数	体育	音楽	美術	英語	情報	福祉	その他
男	9.0	11.6	6.9	15.8	11.9	12.3	8.0	0.9	0.1	0.5	9.9	-	0.0	0.0	0.3	1.7	8.8	3.7	0.3	0.0	0.5	1.2	0.2	0.2	1.4	3.9	0.2	30.6
女	19.2	4.5	2.4	5.9	6.5	6.3	2.4	1.2	0.1	1.2	18.9	0.0	0.0	0.2	9.4	0.6	1.1	2.6	0.1	1.4	0.3	0.6	0.6	0.3	2.3	2.3	1.1	32.9

- (注)1.2教科以上担任している教員はそれぞれの教科に計上した。
 - 2.「特別活動(ホームルーム活動に限る。)」及び「総合的な学習の時間」は,「その他」に計上した。
 - 3. 高校教諭全体で224,038人(男性教員152,446人、女性教員71,592人)と、男性教員68.0%、女性教員32.0%となっている。

(複数回答)(%)

(複数回答)(%

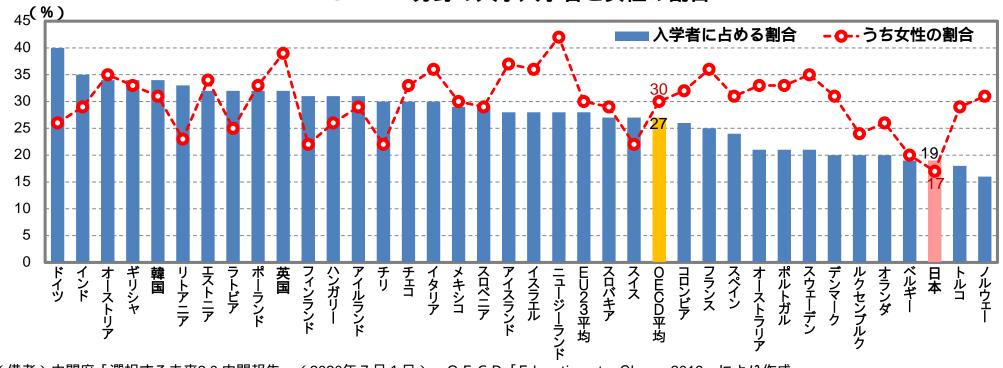
理工系女子の育成強化(地方国公立大学、高等専門学校)について

「選択する未来2.0 中間報告」(令和2年7月1日)(抜粋) 選択すべき未来の実現に向けた主な方策

〇変化に対応でき、課題設定・解決力や創造力ある人材の育成、人材投資の拡大

博士号取得者の育成強化に向けて、大学における若手研究員の研究力・教育力を高めていくことが求められる。運営費交付金が削減される中で若手研究員の雇用が任期付きや非常勤に移行している現状を改革していく必要がある。また、OECD諸国の中で最低水準にある大学入学者に占めるSTEM分野の割合を引き上げていく必要がある。大学の経営力や実績等に基づき選択と集中を進めていき、**意欲ある地方の国公立大学を中心に理工系女子をはじめSTEAM人材の育成をさらに強化**すべきである。大学間での単位互換の拡充や大学へのインセンティブ付与を通じ、大都市圏の有力な大学の授業を全国で受けられる環境を整備していくことも必要である。**急速なAIxデータ社会への変革の下、大学や高等専門学校(高専)といった高等教育**に加え、農業高校、工業高校、商業高校においても、学際的な教育内容の提供、データサイエンス教育、アントレプレナー教育等の充実により学生の未来の開拓を後押しすることが求められる。

STEM分野の大学入学者と女性の割合



(備考)内閣府「選択する未来2.0 中間報告」(2020年7月1日)、OECD「Education at a Glance 2019」により作成。

理工系女子の育成強化(地方国公立大学、高等専門学校)について

「選択する未来2.0 中間報告」(令和2年7月1日)(抜粋)

選択すべき未来の実現に向けた主な方策

〇地方発の特色ある企業の創出 ~ A I × ものづくりで強みを活かす~

Society 5.0では様々な産業でAIとの組合せが起こると考えられる。日本の強みの一つであるものづくり分野の人材・技術の蓄積とAIを結び付け、組み立て加工など様々な作業の自動化を実現していくべきである。その際、UI(ユーザー・インターフェース)やUX(ユーザー・エクスペリエンス)が十分に考えられ、利用者目線に立ったサービスが提供される必要がある。優良なものづくり企業は地方に多い。地方の高専は、電気・機械等のものづくりに必要な技術を学ぶことができ、AIとの親和性も高い。大学との連携等によりこれらの地域資源を最大限活用し、AIとものづくりを組み合わせることでイノベーションを地方から起こしていくことが可能となる。例えば、香川高専の学生は東京大学の支援を受け、あおり運転の検知などAIを活用したシステムの研究・開発を行う企業を2019年12月に設立した。

高専学生によるスタートアップの例

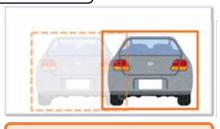
あおり運転検知方法

速度の計測



検出ボックスのサイズ変化

蛇行の計測



検出ボックスの移動量

平均検知速度

mAP:0.5048383 ms

'。精度の向上を目指す

車の検出結果

KITTIデータセットの静止画に対し車の検出を行った



平均検知速度

0.5048383 ms

'。リアルタイム検出可能



(備考)内閣府「選択する未来2.0 中間報告」(2020年7月1日)、松尾豊委員提出資料(第4回選択する未来2.0(2020年4月9日))を受けたPanda 株式会社提供資料により作成。mAPとは、クラスごとの平均適合率の平均。

理工系学部における女子推薦枠

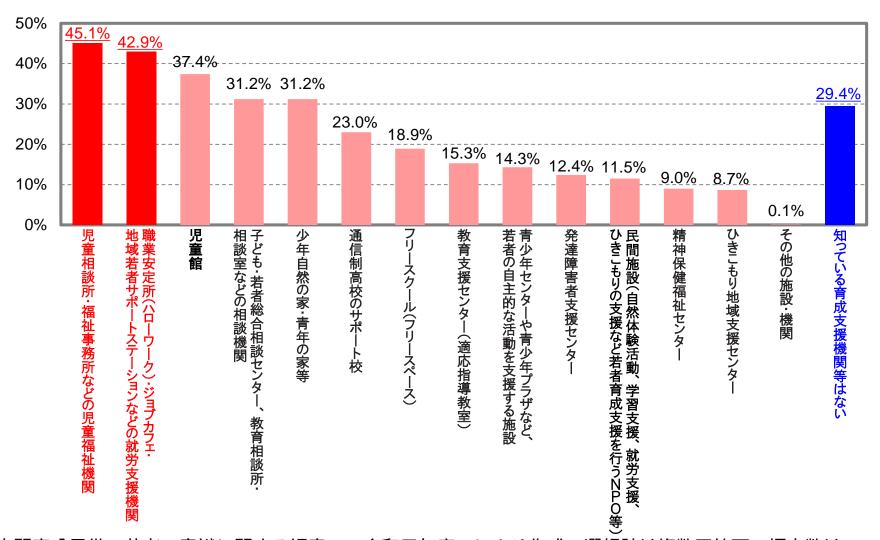
地方大学を含めた複数の大学の理系学部では、 女子学生の推薦枠を設けて女子学生を積極的に募集している。

2020年度入試において女子学生の推薦枠を設けた工学部・学科の例

大学名	学科	全推薦枠数	うち女子推薦枠数	(参考)全入学者数
神奈川大学 工学部	電気電子情報工学科	15 名	5名	162名
名古屋工業大学 工学部	電気・機械工学科	20 名	20 名	203名
	電気学科	70 名	4名	287名
	応用化学科	33 名	4名	144名
愛知工業大学 工学部	機械学科	66 名	4名	262名
	土木工学科	31 名	4名	129名
	建築学科	62 名	10名	247名
	電気電子情報工学科	18 名	5名	127名
兵庫県立大学 工学部	機械・材料工学科	18 名	5名	132名
	応用化学工学科	16 名	5名	107名

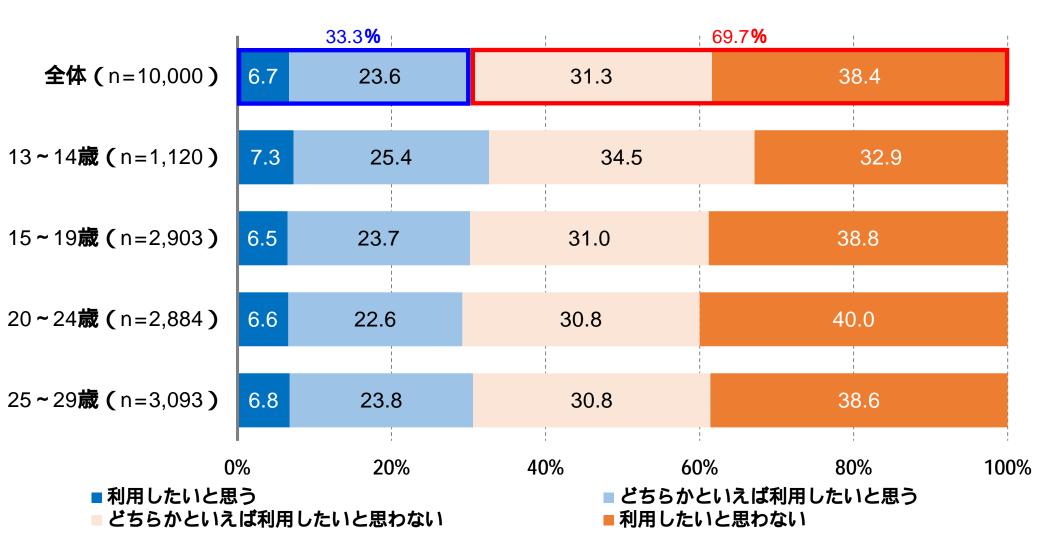
児童福祉機関や就労支援機関の認知度が4割強である一方、知らないという回答が約3割。

子供・若者を対象とする育成支援機関等の認知度



利用を希望する者が約3割、希望を希望しない者が約7割。

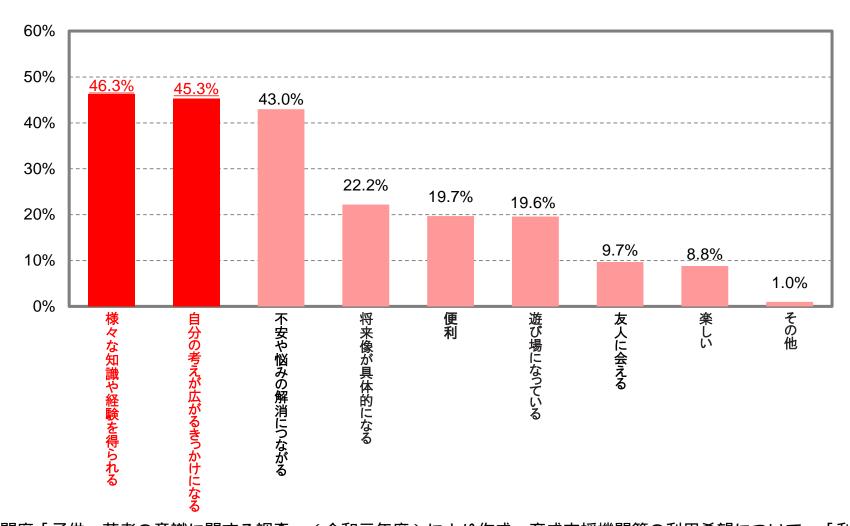
子供・若者を対象とする育成支援機関等の利用希望



(備考)内閣府「子供・若者の意識に関する調査 」(令和元年度) により作成。 n は標本数。

利用を希望する理由として、自らの知識や経験、考えが広がることなどを挙げる方が多い。

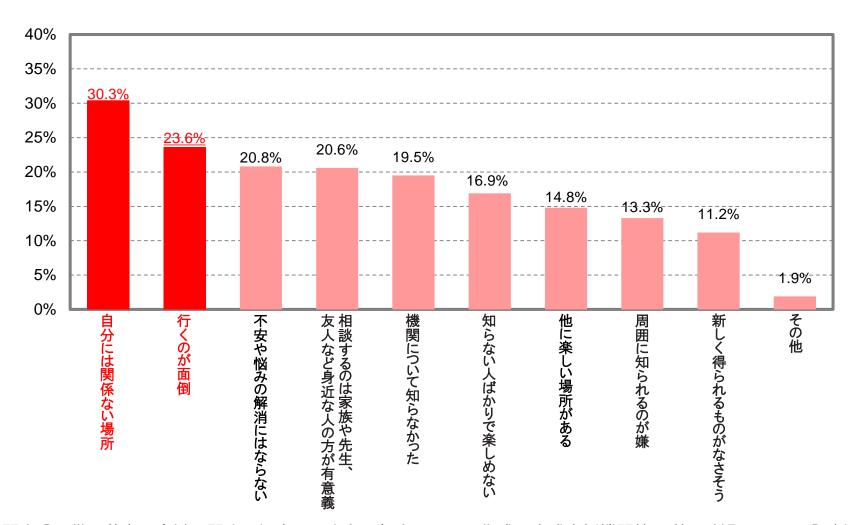
子供・若者を対象とする育成支援機関等の利用を希望する理由



(備考)内閣府「子供・若者の意識に関する調査」(令和元年度)により作成。育成支援機関等の利用希望について、「利用したいと 思う」「どちらかといえば利用したいと思う」と回答した者のみ回答。選択肢は複数回答可。標本数は3,032。

利用を希望しない理由として、自分には関係ない場所、行くのが面倒などと挙げる方が多い。

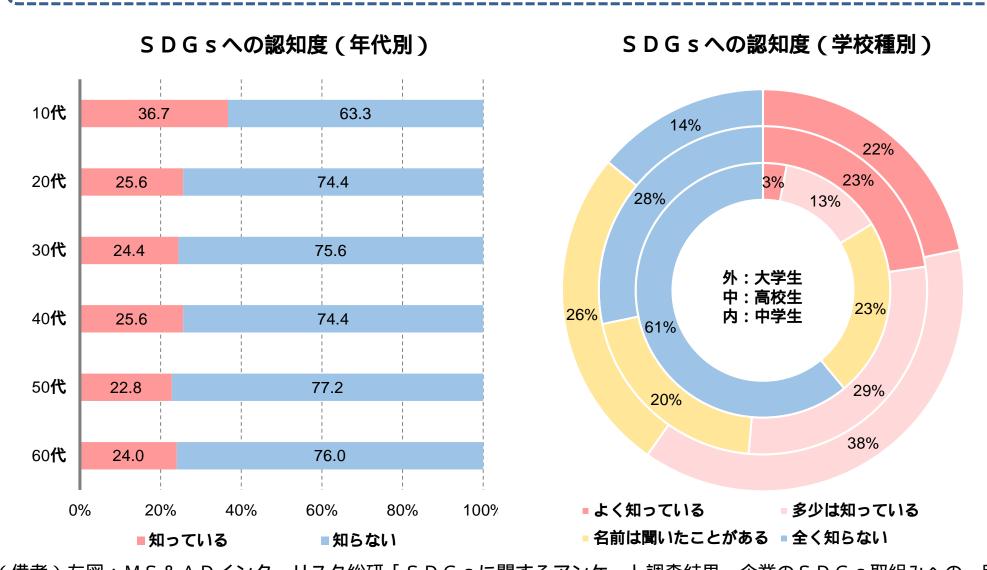
子供・若者を対象とする育成支援機関等の利用を希望しない理由



(備考)内閣府「子供・若者の意識に関する調査」(令和元年度)により作成。育成支援機関等の利用希望について「どちらかといえば 利用したいと思わない」「利用したいと思わない」と回答した者のみ回答。選択肢は複数回答可。標本数は6,968。 26

社会的課題への意識

全体としてはSDGsへの認知度はいまだ低いが、学生を中心として若者世代での認知は進む。

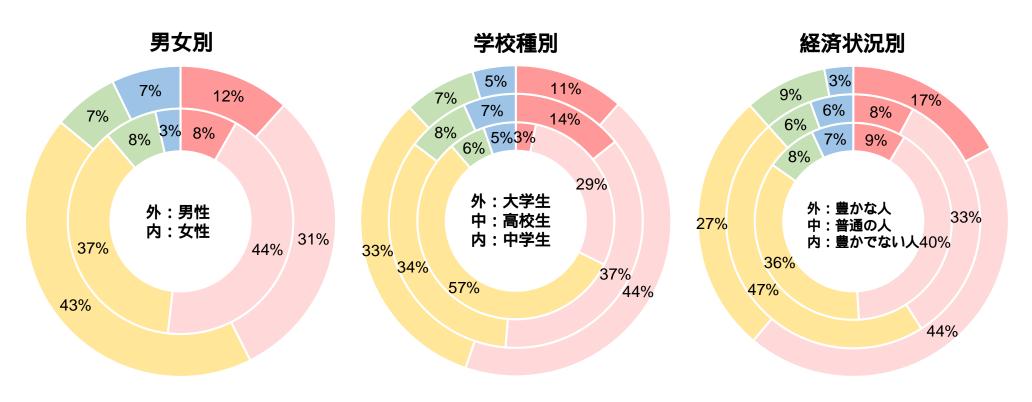


(備考)左図:MS&ADインターリスク総研「SDGsに関するアンケート調査結果~企業のSDGs取組みへの一助と して~」により作成。総回答数:1,000。右図:日本総合研究所「若者の意識調査(報告) ESGおよびSDG s、キャリア等に対する意識 」により作成。総回答数:1,000(中学生300人、高校生300人、大学生400人) 2

社会的課題への意識

現在の学生には、環境問題や社会的課題に取り組んでいる企業で働く意欲がある者が多い。

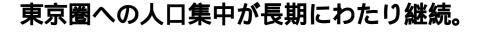
環境問題や社会的課題に取り組んでいる企業で働く意欲

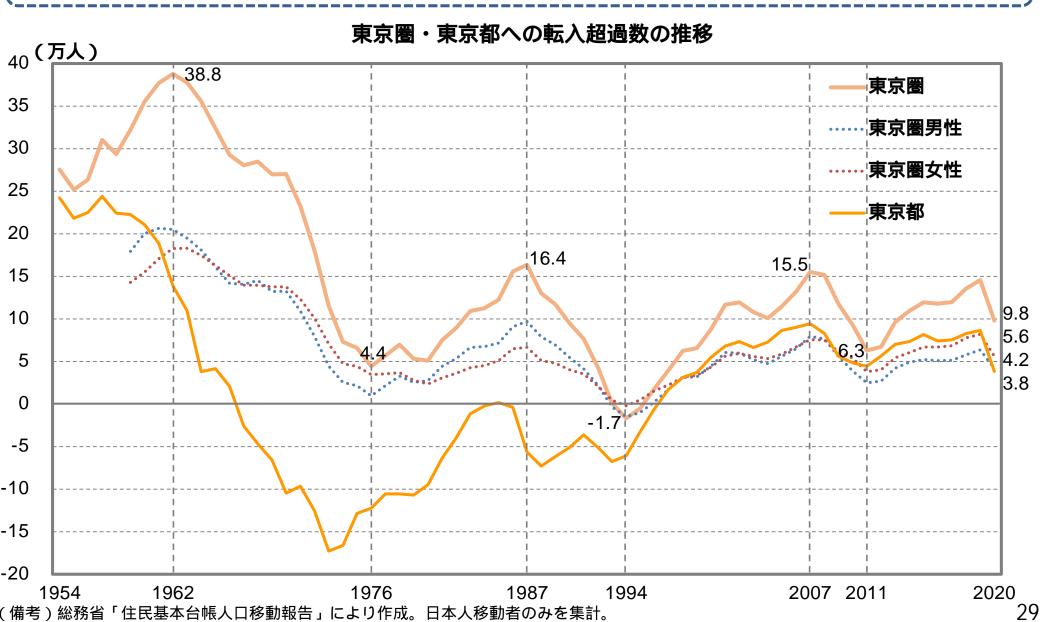


とてもそう思う ややそう思う どちらとも言えない あまりそう思わない 全くそう思わない

(備考) 日本総合研究所「若者の意識調査(報告) ESGおよびSDGs、キャリア等に対する意識 」(2020年8月13 日)により作成。総回答数:1,000(男性=500人・女性=500人、中学生300人・高校生300人・大学生400人、豊 かな人=198人・普通の人=527人・豊かでない人275人)。

東京一極集中の現状

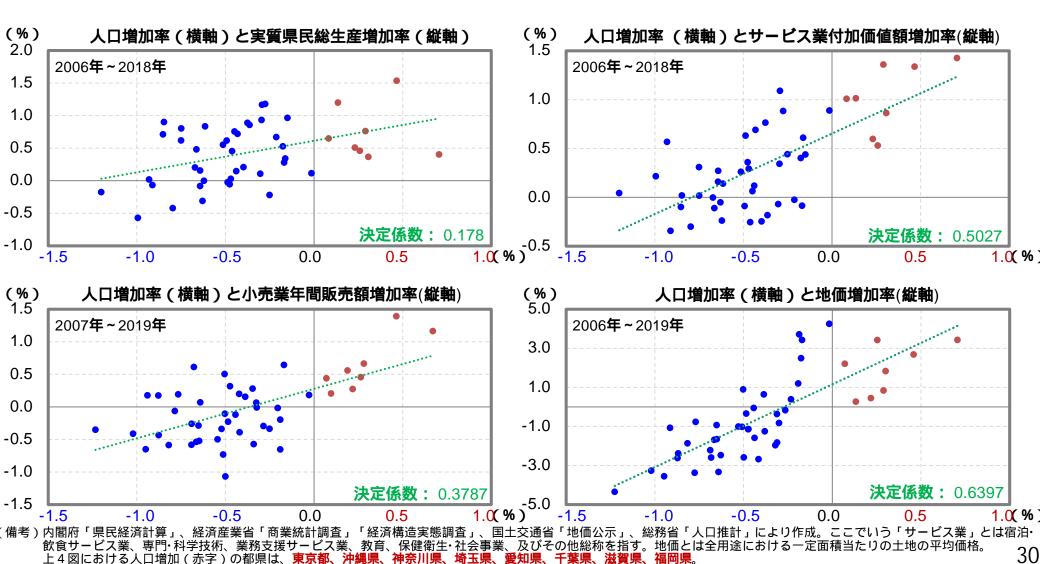




地域経済の現状

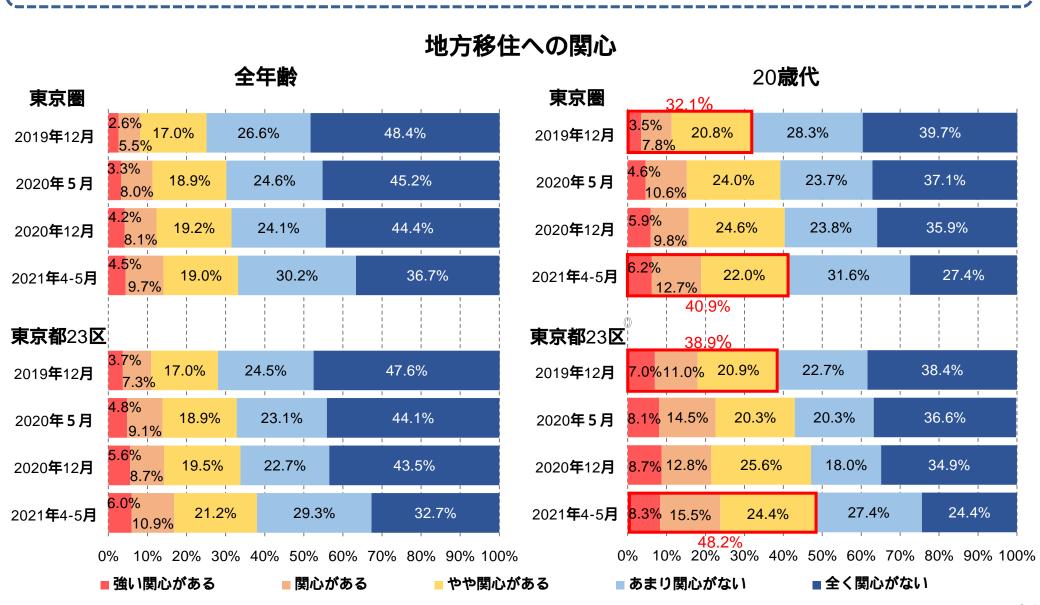
人口減少が進む地方では、地域経済・社会の活力が低下。

各都道府県の人口や主な経済指標の伸び(年率平均)の関係



地方移住への意識

新型感染症の下で、地方移住への関心は拡大。20歳代では4割以上が関心を持つ。

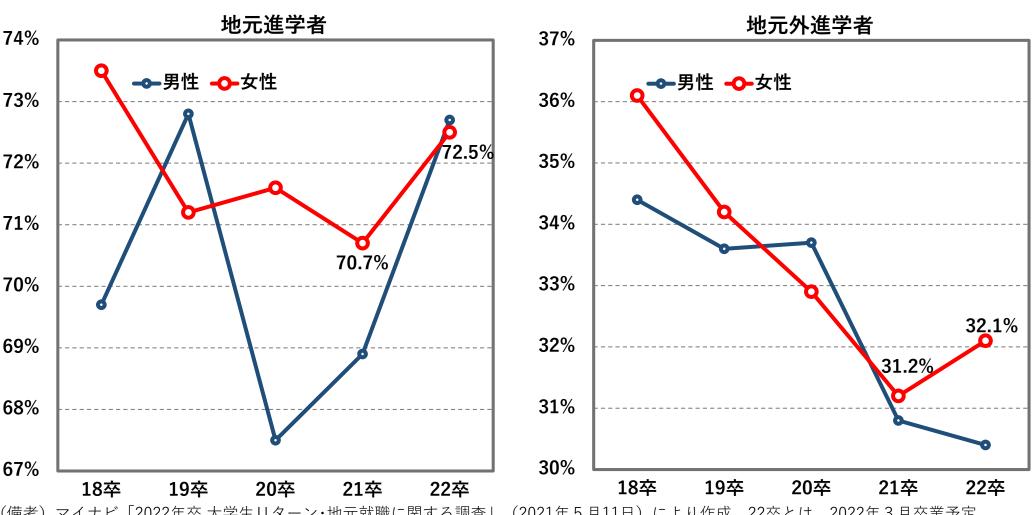


〔備考)内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2021年6月4日)により作成。

女性の地元志向の高まり

地元に進学した女性の中で、地元就職を希望する者の割合は増加に転じている。

地元就職を希望する者の割合



(備考)マイナビ「2022年卒 大学生 U ターン・地元就職に関する調査」(2021年 5 月11日)により作成。22卒とは、2022年 3 月卒業予定。 調査対象者は、2022年3月卒業予定でのマイナビ会員の大学生・大学院生。調査期間は2021年 3 月18日~ 4 月 6 日。 地元進学とは、卒業高校都道府県と進学大学都道府県が一致。地元就職希望とは、最も就職したい都道府県と卒業高校都道府県が一致**32**

企業による地方移転の取組

新型感染症の下で、東京の本社機能等の地方移転や社員の地方居住に取り組む企業が見られる。

企業の地方移転や社員の地方居住への取組例

	企業	取組内容
	ルピシア (小売)	東京に業務が集中することによる新型感染症や災害のリスクの高さを踏まえ、 2020年 7 月に、 東京の本社機能 を 北海道ニセコ町に移転 。
	タイガーモブ (職業紹介)	代表が自ら 北海道へ移住 し ワークライフバランス が向上。 フルリモート勤務 へ移行し、 2020年7月に、 東京本社オフィスを撤去 。
企業の数	森田薬品工業 (医薬品製造)	<u>新型感染症による働き方の変化</u> により、都心に本社を置く必要性が薄れたとして、 2020年8月に、 東京の本社機能 を創業地である 広島県福山市に移転 。
地方移転	パソナ (労働者派遣)	働く人々の <u>「真に豊かな生き方・働き方</u> 」の実現と、グループ全体の <u>B C P 対策</u> の一環として、 2020年 9 月より、主に <u>東京の本社機能</u> を <u>兵庫県淡路島に移転</u> する取組を段階的に実施。
	アミューズ (芸能事務所)	2021年7月に、 東京の本社機能 を、 山梨県富士河口湖町 の富士山麓にある旧ホテルを改装した新拠点に 移転予定 。
	ジャパネット (通信販売)	<u>新型感染症を契機とした働き方の見直し</u> により、 2021年冬を目途に、人事・経理など 東京の主要機能 の一部を 福岡市に移転 予定。
社員の地方居住	リコー (電気機器製造)	2020年10月より、 全国どこでも住むことが可能な 制度を実施。 実家に転居する事例や静岡・群馬などに移住する事例あり。
岩居住	アフラック (生命保険)	2021年1月より、 地方採用の社員が居住地を変えずに 、 東京本社などの大都市の拠点にリモート勤務 する「リモートキャリア制度」を本格的に実施。

(備考)内閣官房「地方創生テレワーク推進に向けた検討会議」第1回会議資料及び各企業公表資料により作成。

地方自治体が取り組むサテライトオフィス設置による企業誘致

先行事例 北海道北見市

市が商店街の空き店舗を改修し、「サテライトオフィス北見」を設置。床面積約300㎡。平成29年6月開所。

- ' 市が都市部からのUターン移住者や企業に提供 するサテライトオフィス。 在京の I T 関連企 業 5 社のほか、年間で延べ3,000人が利用。
- ' 進出した企業と地元大学が連携し、ITイベント「ハッカソン in 北見」を開催。
- ' 在京企業による子供向けプログラミング講座や、 テレワークに特化したインターンシップを実施。

先行事例 宮崎市日南市



東京からの進出企業が空き店舗を改修し、サテライトオフィスを設置。その多くが油津商店街に集中。

- ' クラウドソーシング企業等と協業し人材育成を 図るとともに、市は企業が負担した施設整備等 の一部を補助し、スタートアップを支援。
- '民間からスカウトした市の専門官により、 企業との効果的連携で企画を実施。
- ' その結果、コールセンター 2 社を含む15社の IT関連企業誘致に成功**。**