

政策課題分析シリーズ 20

新しい働き方と地方移住に関する分析

—コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに—

令和3年7月

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

要旨

新しい働き方と地方移住に関する分析 —コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに—

分析手法

- 移住実施者と東京圏在住者の双方にアンケート調査を実施（本年2月）。
 - ・ 移住実施者（478人）
 - 過去5年間に東京圏（1都3県）から移住を行い、現在も移住先に在住する者
 - 内、感染拡大前（20年3月以前）の移住者が263人、感染拡大後（20年4月以降）の移住者が215人
 - ・ 東京圏在住者（9,539人）
 - 現在、東京圏に在住する者
 - （さらに移住への関心度に応じて区別）
 - > 移住検討層（671人） 東京圏外への移住に関心があり、情報収集などしている者
 - > 移住関心層（2,389人） 東京圏外への移住に関心はあるが、特段の検討はしていない者
 - > 無関心層（6,479人） 東京圏外への移住に関心がない者
- テレワーク実施頻度、移住の関心のきっかけ、移住先選定にあたり重視する点、コロナ前後の変化などを相互に関連付けて、横ぐしで相関関係を分析。

主な分析結果

（移住実施者の特徴）

- ・ 移住実施者の多くは東京圏外の出身者で、移住先も出身地であることが多い。
- ・ 移住実施者は、東京圏在住者よりもテレワーク実施率が有意に高い。
- ・ 移住先選定にあたって、移住実施者は単なる関心層と比べ「地域の食・文化」を重視する程度が有意に強い（Uターンであっても、「地域の食・文化」を重視）。

（テレワークをきっかけとする移住の特徴）

- ・ 移住実施者の移住先選定にあたって「地域の食・文化」を重視する傾向がさらに強まる。
- ・ テレワークの実施頻度が高まるほど移住への関心が高まる。
- ・ テレワーク以外のことがきっかけの場合よりも転職なき移住や地域での副業への志向が強い。

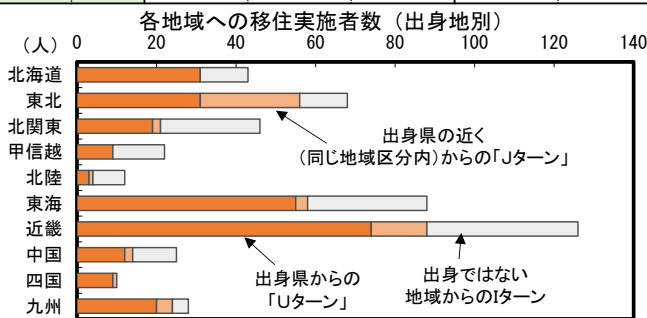
今後の政策面の課題

- ・ 企業のDXを後押しし、テレワーク可能な業務の洗い出し・テレワークの更なる普及を促進
- ・ 地域独自の魅力の発信、地域のワーケーション受入れ環境整備、関係人口の創出・拡大を支援
- ・ 東京圏外企業と都市部人材のマッチングを強化し、地域の担い手の確保や地方の副業を推進

1. 地方移住への関心の高まりと移住実施者の特徴

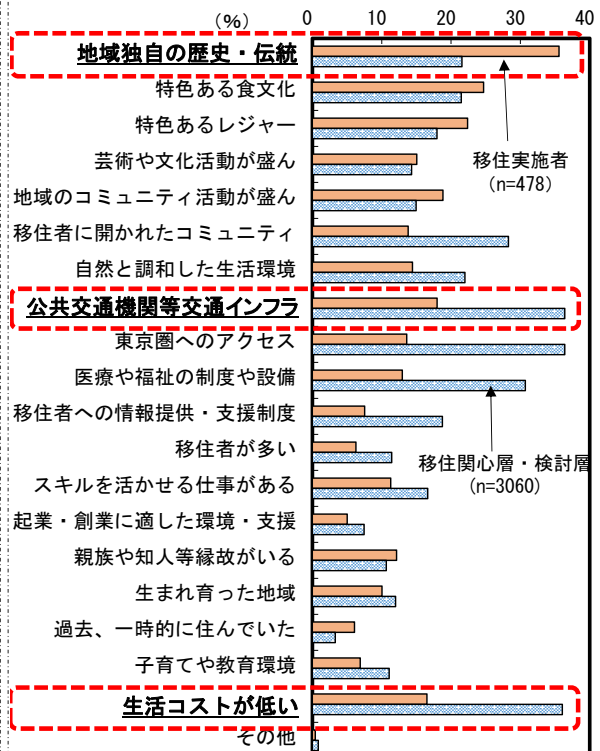
コロナ後はテレワークがきっかけの移住が増加
移住実施者はUターンのケースが多い

	東京圏在住者			移住実施者	
	移住検討	移住関心	無関心	コロナ前	コロナ後
平均年齢	39.9歳	44.8歳	46.2歳	37.6歳	36.6歳
東京圏出身者	67.7%	63.6%	72.0%	14.4%	10.2%
新しい働き方の実施率					
テレワーク	69.9%	57.6%	42.9%	65.0%	71.6%
副業	30.8%	9.5%	5.2%	36.5%	37.2%
ワーケーション	20.4%	2.6%	0.7%	18.6%	18.1%
移住に関心をもったきっかけ					
テレワーク導入	41.7%	28.1%	—	35.4%	47.9%
希望する移住先					
自身の出身県 (Uターン)	14.8%	15.4%	—	52.5%	60.9%



実施者は「地域独自の歴史・伝統」、関心・検討層は「交通インフラ」「生活コストが低い」を特に重視

移住先の選定において重視する点 (複数回答)



(注) 左上表は本文28ページ図表2-2-1、左下図は本文90ページ図表補2-2、右図は本文40ページ図表2-2-16より作成。

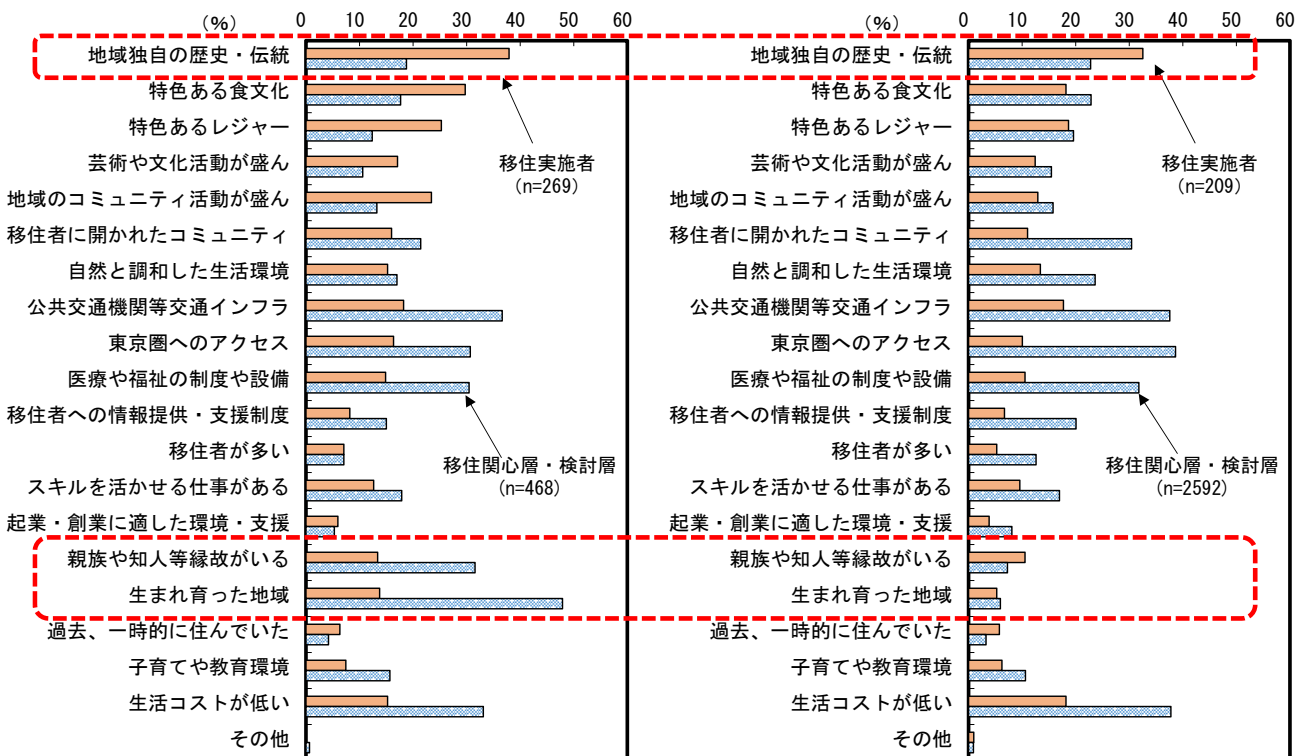
2. Uターン実施者の特徴

○ 移住実施者は移住先選定に当たって「地域独自の歴史・伝統」を最も重視しており、Uターンの場合でも出身地であることは一つの要素であって、決定的な要素ではないことが示唆される。

移住先の選定において重視する点 (複数回答)

Uターン実施・希望者

Uターン以外実施・希望者

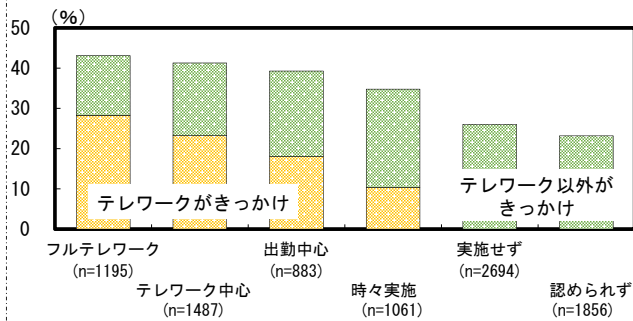


(注) 本文94ページ図表補2-5より作成。

3. テレワークをきっかけとした移住の特徴

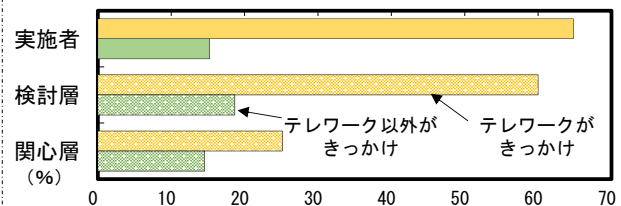
テレワークの頻度が高いほど移住への関心が高い

東京圏在住者に占める移住検討・関心層の割合

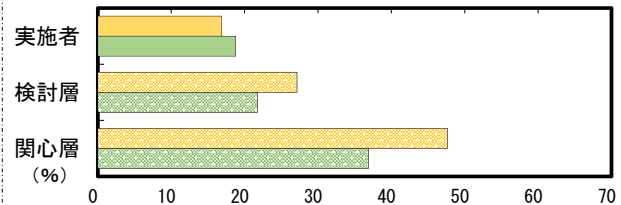


「地域独自の歴史・伝統」は、実施者・関心層・検討層ともテレワークがきっかけの者は重視度が高い

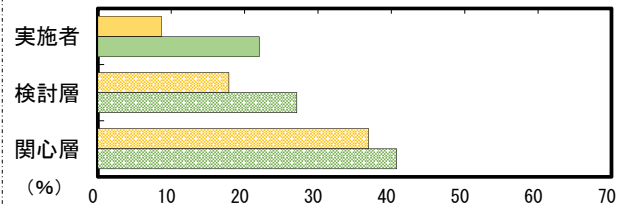
○ 地域独自の歴史・伝統が根付いていることへの選好
→ テレワークがきっかけの者の方が強い



○ 交通インフラが整っていることへの選好
→ 実際に地方移住を実施したものではありません

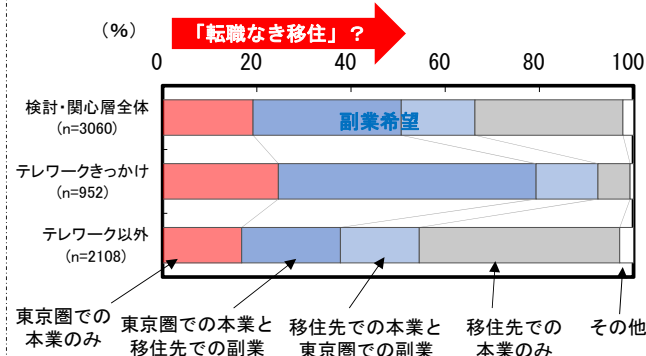


○ 生活コストが低いことへの選好
→ テレワークをきっかけとした者の方が弱い



テレワークがきっかけの移住は東京での仕事の継続を希望する傾向が強い

東京圏在住の移住検討・関心層が移住後に希望する就業形態



(注) 左上図は本文35ページ図表2-2-10、左下図は本文37ページ図表2-2-14、右図は本文41ページ図表2-2-17より作成。

4. 移住実施者が移住に当たって重視したこと

- 移住において重視する事項（20の選択肢から複数回答）の背後にある共通因子を統計的手法により抽出。
- いずれの共通因子についても、関心層は移住実施者と重視する程度に有意な差があるが、検討層は移住実施者と概ね同じ傾向（移住への支援については、検討層は移住実施者より重視する程度が強い）。
- 移住実施者のうち、テレワークがきっかけとなった者はそれ以外の者と比べて、地域の食・文化を重視する程度が有意に強い。

4つの共通因子の特徴 ※因子の個数は統計的に最適な値に設定

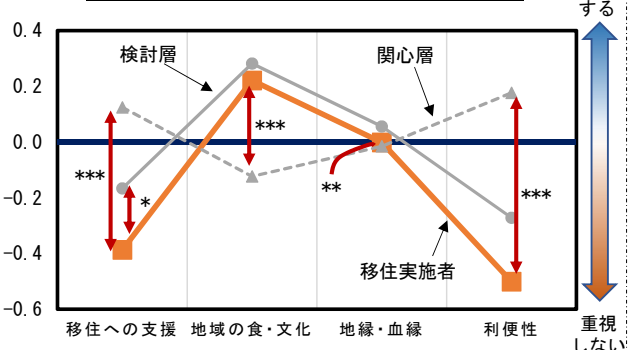
<各因子と相関の強い事項（アンケート調査の選択肢）>

⇒どのような分野か

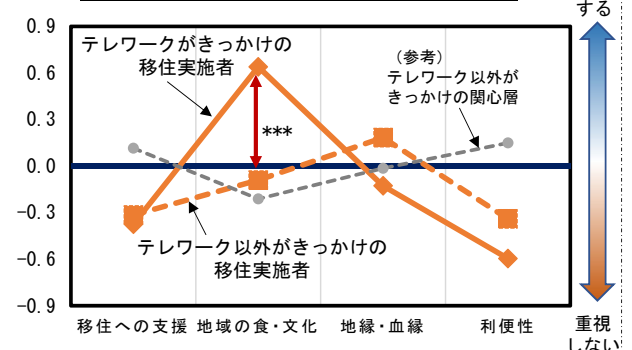
- 第1因子 移住・起業支援制度の充実、開かれたコミュニティ、生活コストが低い
- 第2因子 地域独自の歴史・伝統・食文化・シーズンスポーツ、芸術や文化活動等
- 第3因子 生まれ育った地域、過去の赴任先、親族や知人がいる等の縁故
- 第4因子 交通インフラ、医療・子育て・教育環境、東京圏へのアクセス

- 移住への支援
- 地域の食・文化
- 地縁・血縁
- 利便性

移住実施者は関心層の場合よりも地域の食・文化を重視する程度が強い



特に、テレワークがきっかけの移住実施者では地域の食・文化を重視する程度が強い

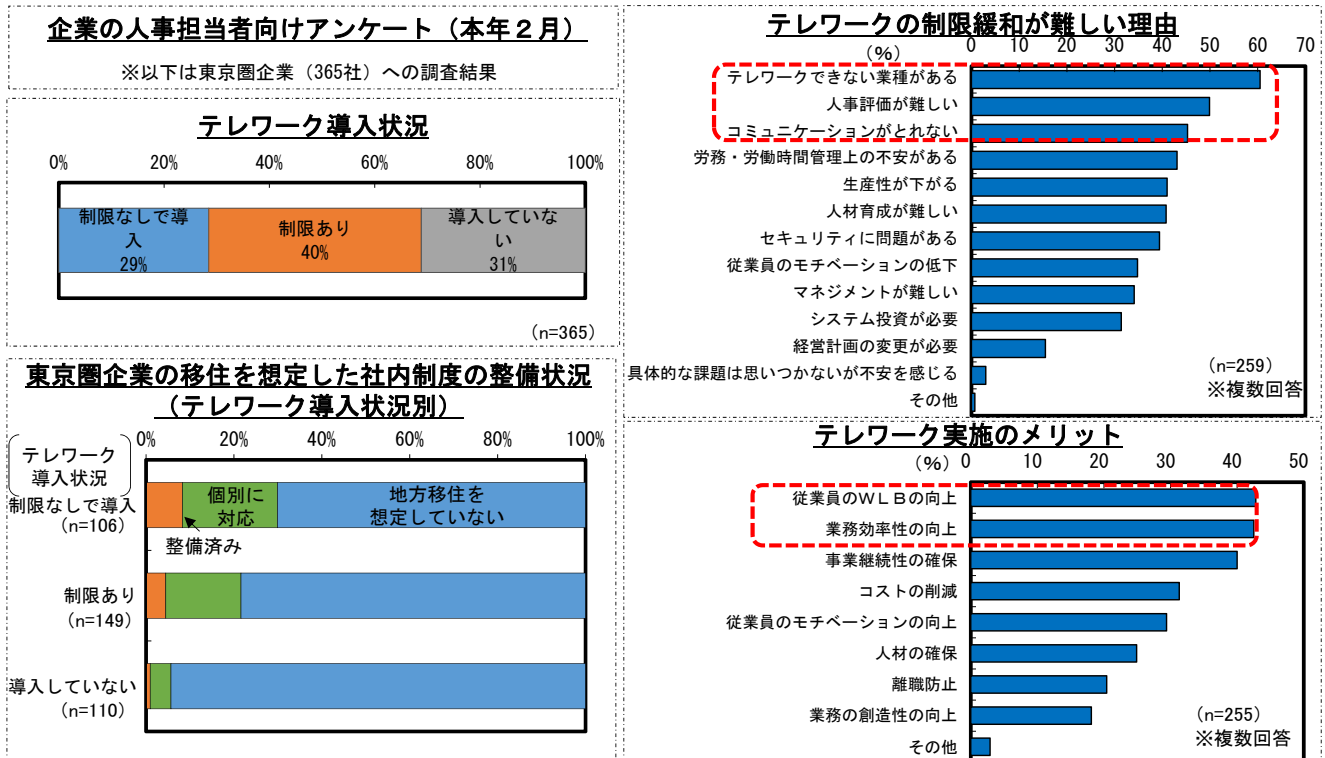


(注1) 左図は本文43ページ図表2-2-18、右図は本文43ページ図表2-2-19より作成。

(注2) 図表の縦軸は、アンケート調査の各選択肢と共通因子の相関度をグループ別に集計した値（平均0、標準偏差1で標準化）。***は1%、**は5%、*は10%有意水準。

5. テレワークをめぐる企業の取組状況

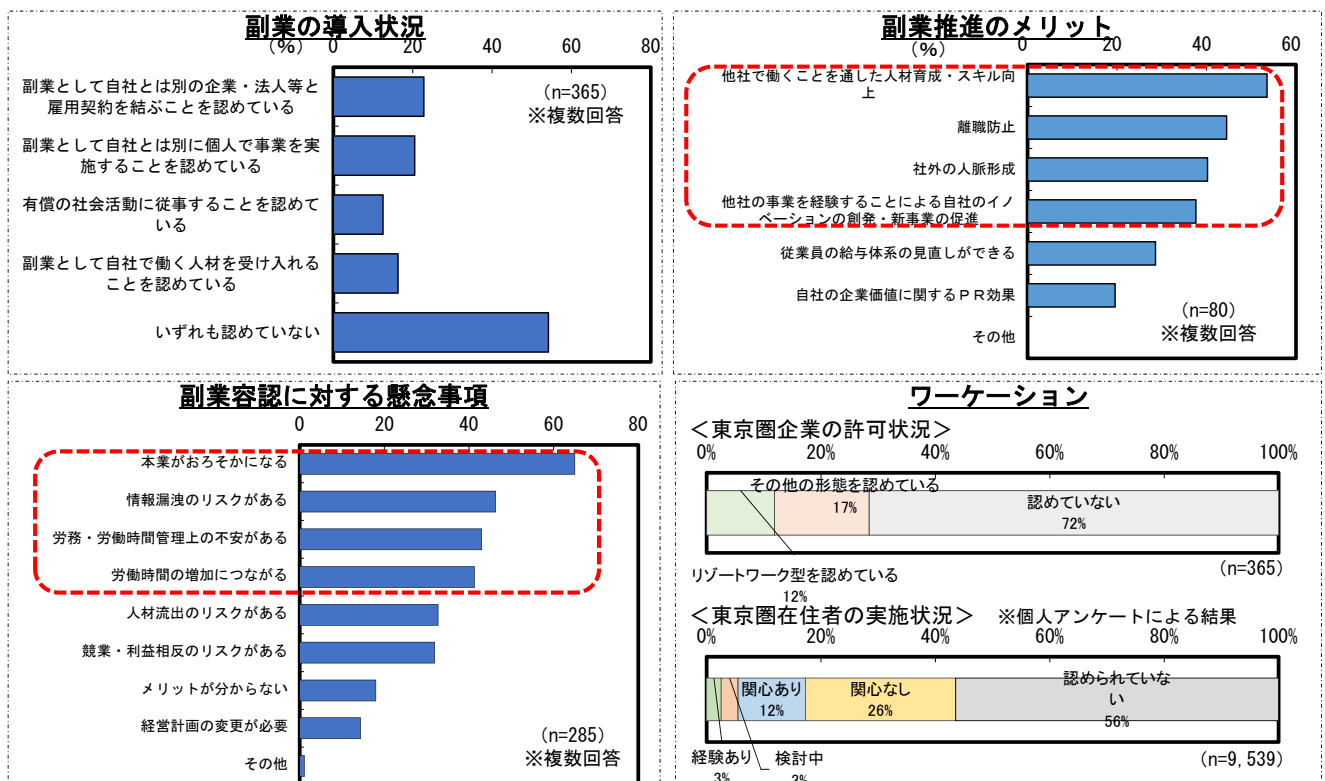
- テレワークできない理由としては、「業務や職種の性質上難しい」「人事評価が難しい」「コミュニケーションがとれない」などが多い。一方、メリットとしては「従業員のワークライフバランスの向上」のほか、「業務効率性の向上」も多く、企業にとって必ずしもコスト要因という面だけではなくなっている。
- 地方移住（通勤圏外への居住）を想定した社内制度の整備は進んでいない。
⇒業務の棚卸によりテレワーク可能な業務を洗い出すことが重要



(注) 左上図は本文56ページ図表2-2-32、左下図は本文63ページ図表2-2-40、右上図は本文57ページ図表2-2-34、右下図は本文54ページ図表2-2-30より作成。

6. 副業・ワーケーションをめぐる企業の取組状況

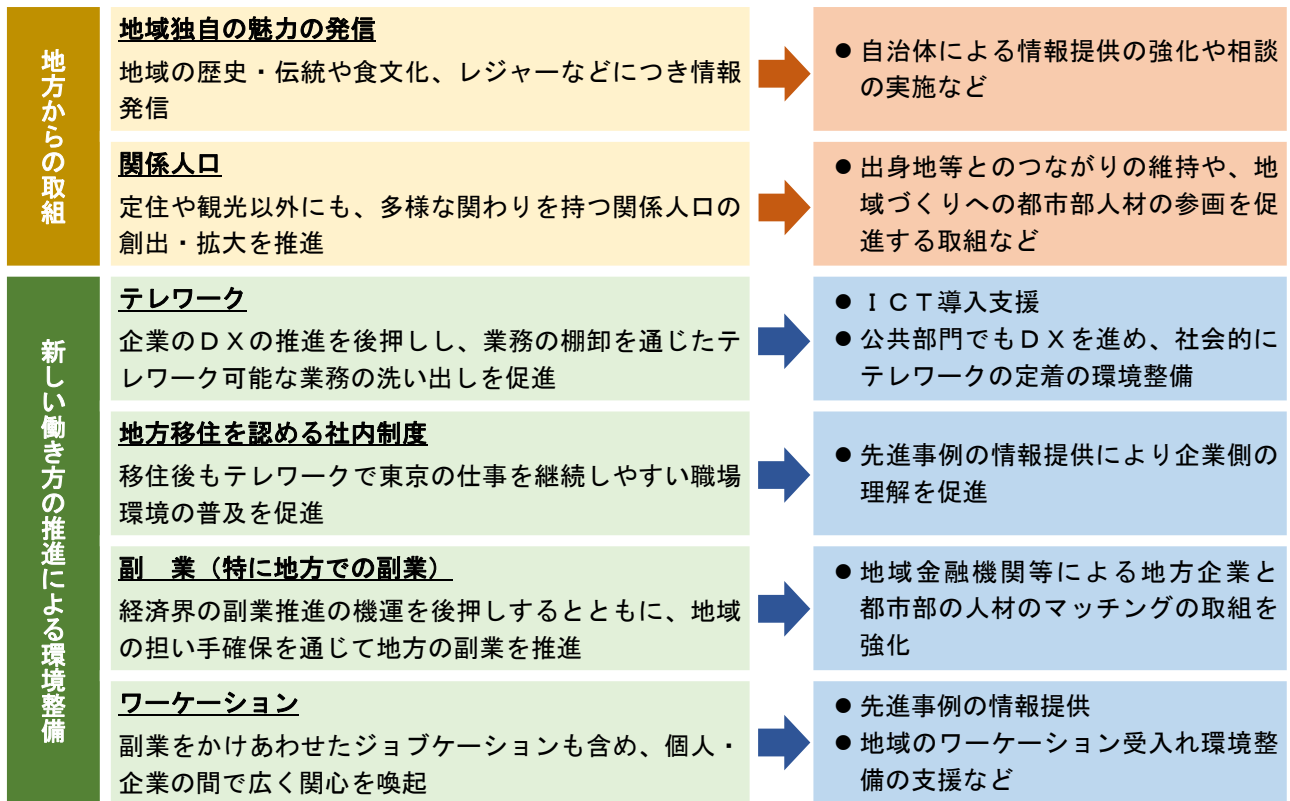
- 副業に関しては、本業がおろそかになることや情報漏洩、労務管理に対する懸念が強い一方、人材育成やイノベーション創発・新事業促進に効果があるとの声は多い。
- ワーケーションに関しては、まだ導入企業は少なく、個人の側も経験者は極めて少数。
⇒機運を高める・関心を喚起することが重要



(注) 左上図は本文69ページ図表2-2-48、左下図は本文70ページ図表2-2-51、右上図は本文71ページ図表2-2-53、右下図(上)は本文73ページ図表2-2-55、右下図(下)は本文75ページ図表2-2-58より作成。

7. 今後の政策面の課題

- コロナ禍で生じた地方移住への関心の高まりを実際の移住行動につなげていくため、地方から東京圏在住者への直接的な働きかけのほか、テレワーク、副業、ワーケーションといった新しい働き方を促進し、地方移住が可能となる環境整備を進める必要。



目次
政策課題分析シリーズ 20
新しい働き方と地方移住に関する分析
—コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに—

I. 導入	1
1. はじめに	1
(1) 問題意識と分析の目的	1
(2) 地方移住の動向と支援策	2
(3) 新しい働き方の動向と支援策	10
2. 既存研究	16
(1) 地方移住及び新しい働き方に関連する議論の整理	16
(2) 本稿における議論の方向性	20
II. 分析	21
1. 分析に用いたデータ	21
(1) 新しい働き方や地方移住の実施状況等の把握のためのアンケート調査	21
(2) 回答の整理	24
2. 新しい働き方と地方移住に関する分析	27
(1) 地方移住の実態	27
(2) テレワークをきっかけとする移住	34
(3) 地方移住と新しい働き方	44
III. 終わりに	77
1. 主な分析結果のまとめと政策の方向性	77
(1) 主な分析結果のまとめ	77
(2) 分析結果を踏まえた今後の政策課題	78
2. 今後の検討課題	80
参考文献	81
補論 1. 因子分析の方法	83
(1) 因子分析の趣旨	83
(2) 共通因子の抽出方法	84
(3) 因子得点の分析	86
補論 2. Uターンとして行われる移住	89
(1) Uターンとして行われる移住の実施や関心の状況	89
(2) Uターンとして行われる移住の特徴	92
(3) 政策的な課題	96
付表	

I. 導入

1. はじめに¹

(1) 問題意識と分析の目的

新型コロナウイルス感染症の拡大は、我が国経済が抱えてきた長年の諸課題を浮彫りにするとともに、働き方に関する人々の意識をはじめとして社会全体に意識・行動の変容をもたらしている。テレワークは柔軟な働き方の一つとしての取組が行われてきたが、感染拡大への懸念に伴い東京圏を中心に急速に普及が進んでいる。また、テレワークを活用した副業や、旅行先で仕事を行うワーケーションへの取組がみられるなど、仕事と暮らしへの考え方が大きく変わりつつある。そうした中で、人口密集によるリスクが顕在化したことも相俟って、地方移住への関心が高まりをみせている。

これまでも、地方移住の拡大に向けて、地方創生の一環として多くの施策が講じられてきたが、コロナ禍以前は、長年にわたり地方から東京圏への人の流れが止まらないという傾向に変化はなかった。今回の感染拡大局面における地方移住への関心の高まりを、地方へのひと・しごとの流れにつなげていくためには、ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ時代の地方移住への関心の動向を捉え、その特徴を明らかにした上で効果的な支援策を講じることが必要である。

コロナ禍における意識・行動変容については、公的機関や民間で各種のアンケート調査が行われているが、様々な要因をコントロールするなどの統計解析に基づき、働き方と地方移住を一体的にとらえた分析はほとんど行われていない。本稿では、移住実施者を含む個人と企業側の双方に行ったアンケート調査をもとに定量的な分析を行い、テレワークが地方移住を促進する可能性を確認するとともに、テレワークをきっかけとした地方移住の特徴を明らかにした。さらに、こうした動きを後押しし、地方の活性化につなげていくに当たって新しい働き方が果たす役割を指摘し、推進に当たっての課題を整理した。今回の調査分析の結果が更なる議論の一助となることを期待する。

¹ 本稿の分析に当たり、岡田豊氏（みずほ総合研究所株式会社政策調査部主任研究員（当時）、小豆川裕子氏（常葉大学経営学部経営学科准教授）、津田賀央氏（RouteDesign 合同会社代表）には調査、分析に係る貴重な御意見をいただいた。記して感謝申し上げたい。本稿は内閣府の公式見解を示すものではなく、文中に残された誤りは内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）の責に帰するものである。なお、本稿の執筆は石井達也（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当））、高橋真也（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付参事官補佐）、上沢瞳（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付政策調査員）、小林周平（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官）が担当した。

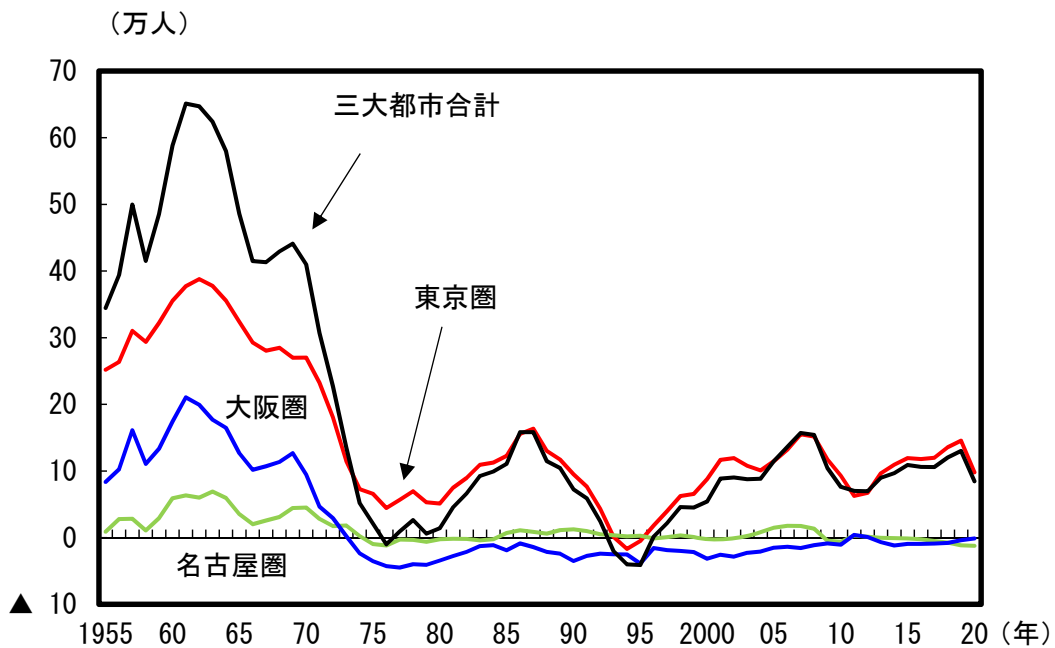
(2) 地方移住の動向と支援策

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、テレワークの導入による柔軟な働き方が広がるとともに、人口密集による感染リスクが顕在化したことで、地方移住への関心が高まっている。本項では、まず、人口の東京一極集中という従来の長期的なトレンドと、コロナ禍において生じている人口移動の変化、その背景にある地方移住への関心の高まりについてみていく。さらに、コロナ禍以前から進められてきた地方創生のための移住支援策など、関連する主な施策を紹介する。

(長期的な人口移動の動向)

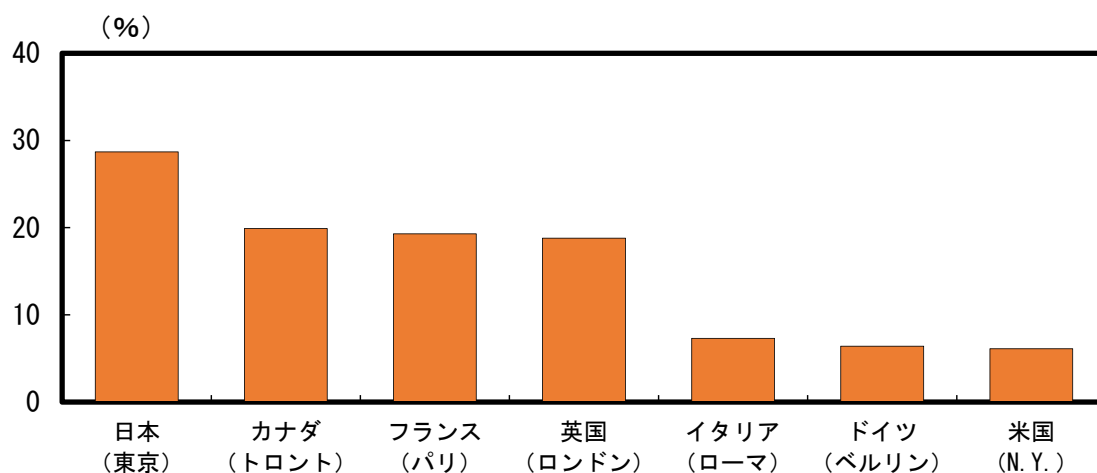
我が国の長期的な人口移動の動向をみると、東京圏への人口移動は1990年代半ばに一時的に転出超過となったものの、それ以外の時期は大幅な転入超過が続き、東京一極集中が進んできた(図表1-1-1)。また、他の先進諸国と比較しても人口の集中度は高い(図表1-1-2)。

(図表1-1-1 三大都市圏の転入超過数の推移(1955年～2020年))



(備考) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。東京圏は東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県を指す。

(図表 1-1-2 G7 諸国における最大都市圏への人口集中度)



(備考) OECD stat. より作成。2018 年時点。

(東京一極集中の要因とリスク²⁾)

東京一極集中の主な要因としては、進学・就職等のために若年層が東京に流入していることが挙げられる。東京圏への転入超過数を年齢階層別に分解すると、大学への進学や就職をする年代に当たる 15～19 歳、20～24 歳の寄与が大きい (図表 1-1-3)。地元を離れて東京圏に移住した理由を尋ねたアンケート調査によると、地元には適当な仕事や進学先がなかったことを理由に挙げる回答が多かった (図表 1-1-4)。その背景には、我が国においては、学生数や大企業の本社が東京圏に集中していること³、東京圏は地方に比べて給与の水準が高いこと、東京圏では他の地域と比べて専門的・技能的職業の労働需要が高いこと⁴などがある。その結果として、大卒相当以上の人の出身地・在住地の分布をみると、東京圏外で育ち東京圏で働く人が約 1 割に上る、ヨーロッパ主要国ではみられない傾向がみられる (図表 1-1-5)。

また、一度東京に来ると地方に移住しづらいといった事情もある。東京での暮らしを選択した理由としては、先述した仕事や進学先の事情以外にも、生活の利便性を求めたという声も多い。それは裏返せば、東京から地方への移住に際しては、生活の不便などが懸念されるということである。さらに、日本の企業では、従業員の勤続年数が長い傾向にある⁵など、一度東京に来ると、地方に移住しにくいことも指摘できる。

² 整理に当たっては企業等の東京一極集中に関する懇談会 (2021) を参考にした。

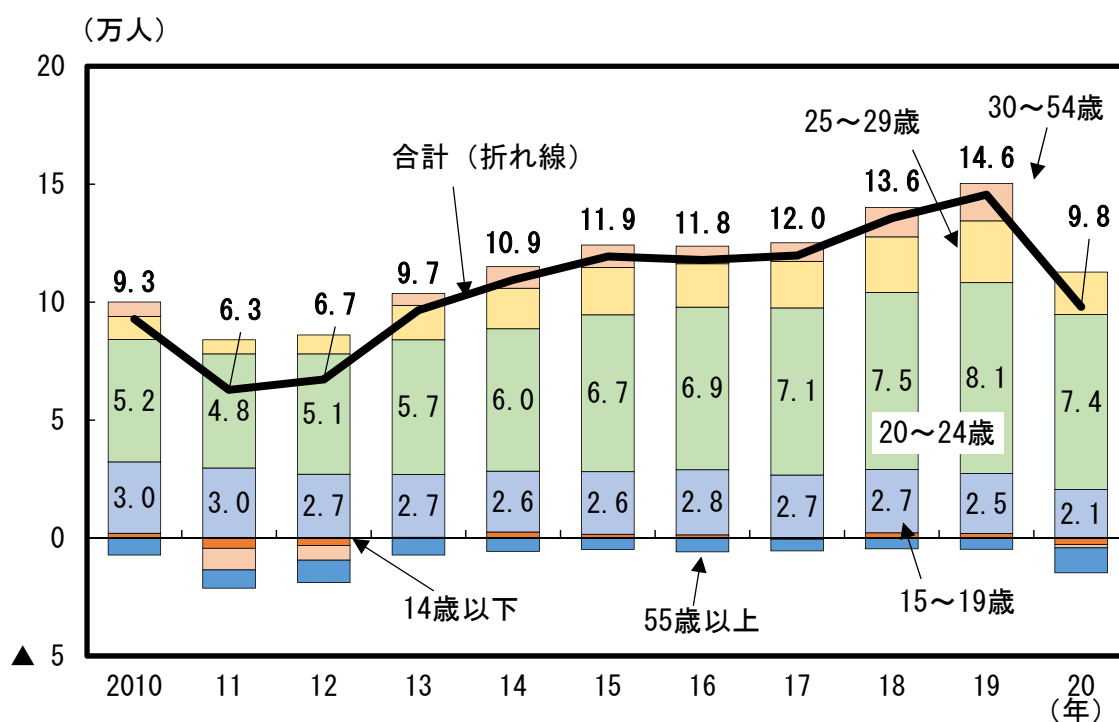
³ 東京圏への集中度は、学生数については 40.4% (文部科学省「令和 2 年度学校基本統計」)、資本金 10 億円以上の企業数については 59.3% (経済産業省「平成 28 年経済センサス—活動調査」)。

⁴ 田中・東・勇上 (2020) では、様々な観点から東京の労働市場について検討を行っている。東京都の賃金や所得は他の大都市と比べても突出して高いこと、産業や職業構造については、東京 23 区は知的集約型の産業や職業に相対的に特化していること等を指摘している。

⁵ 厚生労働省 (2013) など

一方、東京一極集中には様々なリスクが伴う。今般の新型コロナウイルス感染症の拡大に際しては、人口集中そのものへのリスクが強く意識された。また、各種政府方針においても、東京一極集中が進む中で、東京圏でひとたび巨大災害が起これば、直接的な被害が大きくなるだけでなく、日本経済・社会全体が大きなダメージを受けることになることが指摘されている⁶。一方、アンケート調査によると、居住地選択に当たって、災害リスクを把握、考慮した者は必ずしも多くない。また、東京都に本社を置く上場企業でも、特に従業員数の少ない企業はBCP（事業継続計画）を未策定・未検討であるものや災害時の代替・バックアップ拠点を未整備・未検討であるものの割合が高い⁷など、個人や企業は災害等のリスクを正しく認識していない可能性がある。

(図表 1-1-3 年齢階層別の東京圏への転入超過)



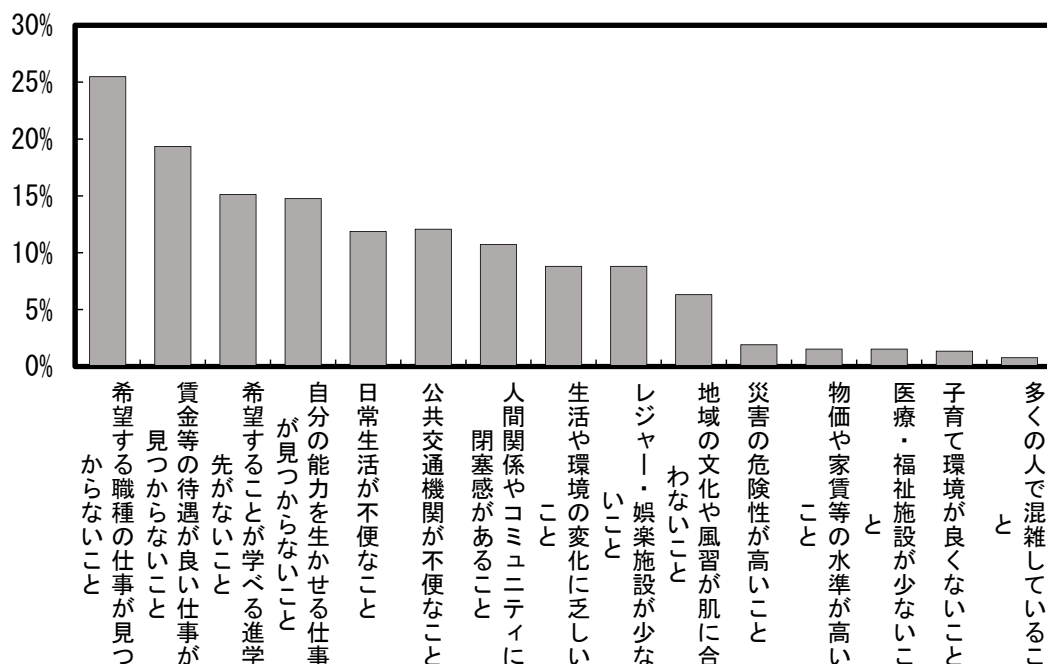
(備考) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。

⁶ 「第2期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』(2020改訂版)」令和2年12月21日閣議決定

⁷ 国土交通省「企業等の東京一極集中に係る基本調査(市民向け国際アンケート)」、「企業等の東京一極集中に係る基本調査(企業向けアンケート)」。

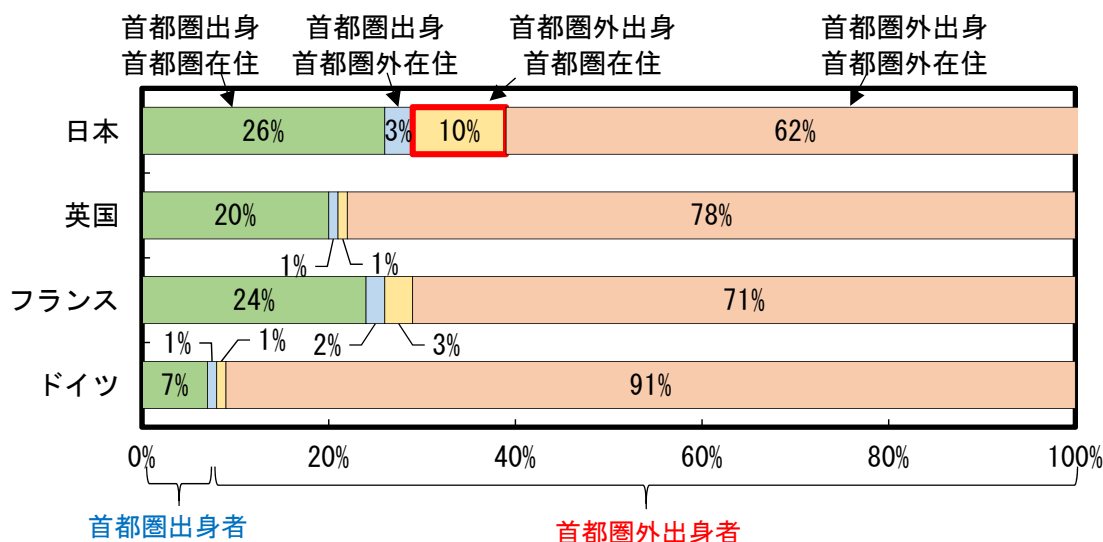
例えば、居住地の選択に当たっては約半数は地震災害のリスクを考慮していない。また、従業員100人以下の企業のBCP策定率は約3割にとどまる。

(図表 1-1-4 地元に残らず移住した理由)



(備考) 国土交通省「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」（2020年9～10月に実施）により作成。東京圏以外出身の東京圏在住者を母集団としている。出身地は「15歳になるまでに間最も長く過ごした地域」を指す。その他の回答を除く。

(図表 1-1-5 各国における大卒相当以上の高学歴者の出身・在住地)



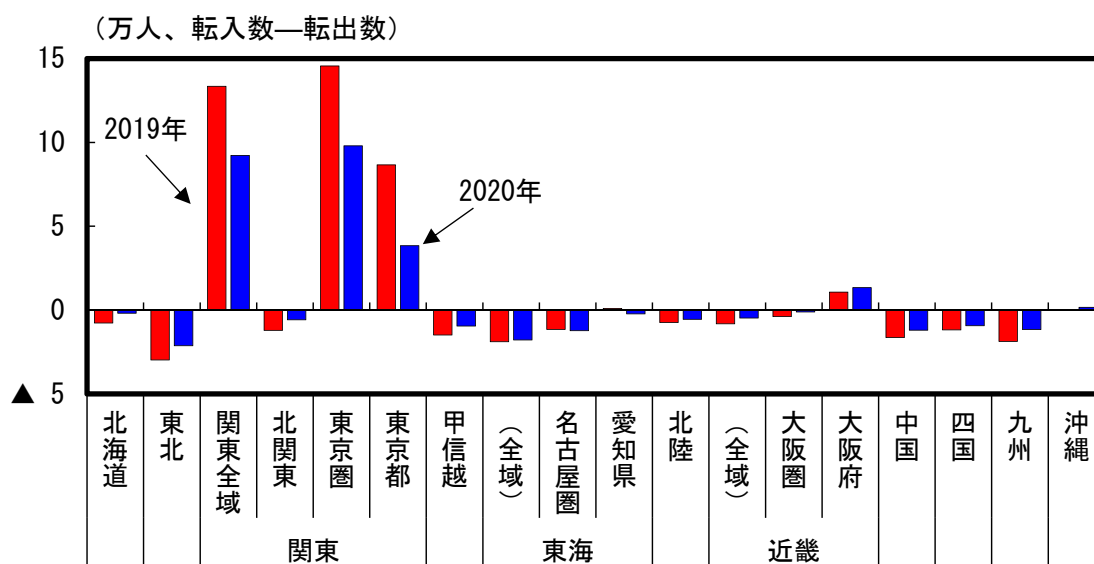
(備考) 国土交通省「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」（2020年9～10月に実施）により作成。首都圏は、日本は東京圏、イギリスはグレーターロンドン、フランスはイルドフランス、ドイツはベルリン・フランケンブルク大都市圏地域と定義。出身地は「15歳になるまでに間最も長く過ごした地域」を指す。

(コロナ禍における地方移住への関心の高まり)

以上見てきたように、様々な構造的要因もあり、これまで一貫して東京一極集中の流れが続いてきたが、コロナ禍においてはこれまでとは違う動きも見られる。例えば2020年においては、東京都への転入超過数は前年に比べて縮小した一方で、北関東など周辺県をはじめ広い地域で転出超過数が前年比で縮小する動きが見られた(図表1-1-6)。

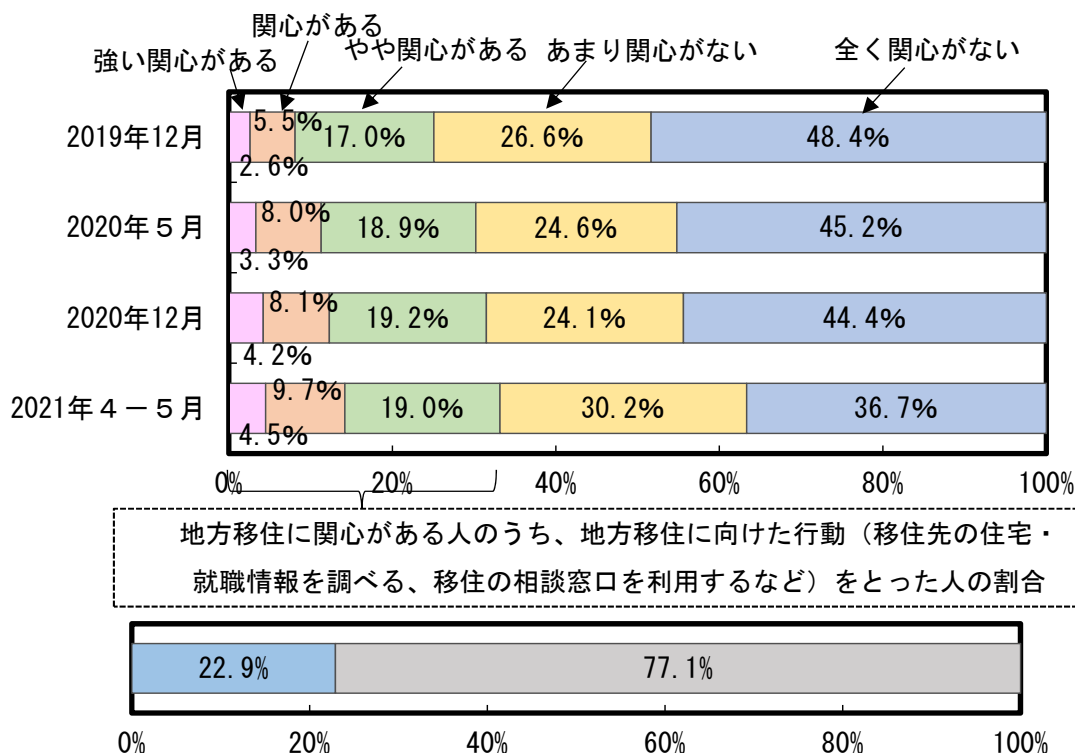
この新しい動きを人々の意識面からも確認したい。東京圏在住者の地方移住への関心を問うたアンケート調査によれば、2021年4-5月時点で「強い関心がある」、「関心がある」、「やや関心がある」と回答した者の割合は33.2%となり、コロナ禍以前となる2019年12月時点(25.1%)と比較して8%ポイント近く増加した。また、そのうち22.9%の者は2020年5月以降、実際に移住先での住宅や就職の情報を調べる、移住のための相談窓口を利用するなど、地方移住に向けた行動をとっている(図表1-1-7)。こうした地方移住への関心理由としては、「人口密度が低く自然豊かな環境に魅力を感じたため」、「テレワークによって地方でも同様に働けると感じたため」といった声も多く(図表1-1-8)、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、首都圏の人口の密集による感染リスクが顕在化したこと、またテレワークを背景とした働き方の柔軟性が生まれたことが、地方移住への関心の高まりの背景にあると示唆される。

(図表1-1-6 都道府県転入超過数(2019年、2020年))



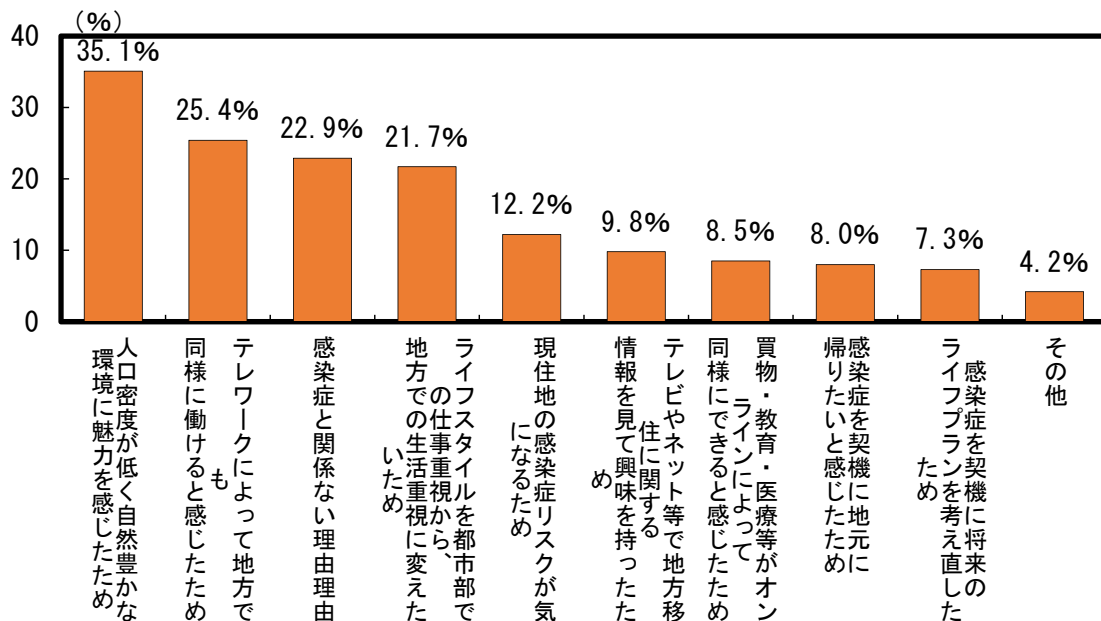
(備考) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。東京圏は東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県を指す。

(図表 1-1-7 地方移住への関心)



(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」により作成。

(図表 1-1-8 地方移住への関心)



(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4~5月に実施)により作成。東京圏在住で地方移住に関心がある人を対象としている。

（地方創生への取組）

地方創生は、出生率の低下によって引き起こされる人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持することを目的としており、地方移住の推進に当たっても、この中で様々な施策がとられている。

取組に当たっては、各地域の自主的・主体的な取組を基本としつつ、国も地域では対応しきれない面を支援することとしている。2019年に策定された「第2期「まち・ひと・しごと総合戦略」⁸においては、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立するとともに、その好循環を支える「まち」に活力を取り戻すことを基本的な考え方とした第1期総合戦略⁹を引継ぎながら、ワーケーションや二地域居住、地方での副業を行う関係人口の創出・拡大を目指すことや、地方サテライトオフィスの設置など必ずしも「しごと」を起点としない多様なアプローチを推進することとされた。さらに、2020年には改訂版¹⁰が策定され、新型コロナウイルス感染症の影響等を踏まえ、感染症による意識・行動変容を踏まえた地方へのひと・しごとの流れの創出等を目指す方向性が加えられた。また、骨太方針 2021¹¹においても、地方でテレワークを活用することによる「転職なき移住」を実現するため、サテライトオフィスの整備・利用促進、立地円滑化を推進することが盛り込まれたところである。

（地方移住の支援制度の例）

地方移住を推進するには、移住に対する直接的な支援制度の拡大だけでなく、移住者を含めて個々人がその能力を活かして多様な働き方を選択できる環境の整備も必要である。地方への人の流れを作り出すために多くの制度が設けられているが、以下ではそのうちのいくつかの取組を取り上げて紹介する。

移住に対する直接的な支援策としては、支援金制度などが挙げられる。「地方創生移住支援事業」¹²は、東京圏の者が東京圏外に移住し、中小企業等に就業するなどの条件を満たした場合、都道府県・市町村が共同で最大100万円（単身の場合は最大60万円）の交付金を支給する事業である。2021年度より新たにテレワークにより移住前の業務を継続する場合などにも対象が拡大された。また、「地方創生起業支援金」¹³は、東京圏以外で地域の課題解

⁸ 平成26年12月27日閣議決定

⁹ 令和元年12月20日閣議決定

¹⁰ 令和2年12月21日閣議決定

¹¹ 「経済財政運営と改革の基本方針2021」令和3年6月18日閣議決定

¹² 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局・内閣府地方創生推進事務局「移住支援金」(https://www.chisou.go.jp/sousei/ijyu_shienkin.html)を参照。

¹³ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局・内閣府地方創生推進事務局「起業支援金」(https://www.chisou.go.jp/sousei/kigyou_shienkin.html)を参照。

決に資する社会的事業を新たに起業するなどの条件を満たした場合、都道府県が選定する執行団体が、計画の審査や事業立ち上げに向けた伴走支援を行うとともに、起業に必要な経費の2分の1に相当する額（最大200万円）を交付する制度で、事業分野としては、子育て支援や地域産品を活用する飲食店、買い物弱者支援、まちづくり推進など地域の課題に応じた幅広いものが想定されている。地方創生移住支援事業と合わせれば最大300万円の支援を受けられる。

また、「地域おこし協力隊」¹⁴は、都市地域から過疎地域等の条件不利地域に移住して、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等の地域おこし支援や、農林水産業への従事、住民支援などの地域協力活動を行う取組で、最終的にはその地域への定住・定着の拡大が図られている。隊員は自治体によって募集され、活動内容や条件、待遇も自治体によって異なるが、国においても隊員数に応じた財政措置を講じている。2019年度までに累計10,351人が派遣されており、任期が終了した4,848人の内、約6割が任期終了後も同じ地域に定住している。今後も更なる拡大を目指し、2021年度からは隊員希望者が短期間、実際の隊員と同じ活動に従事する「地域おこし協力隊インターン」を創設するほか、任期後の定住・定着の支援策の拡充を行っている¹⁵。

また、地方での産業や研究の拠点を強化することで、魅力ある雇用を創出する施策も行われている。例えば、「地方拠点強化税制」¹⁶では、企業が東京23区にある企業の本社機能を地方に移転する場合や地方で企業の本社機能を拡充する場合に、建物の取得価額やその地域での新たに雇い入れる従業員数に応じて税制優遇措置を受けられ、事業拡大への対応や災害リスクへの備えなどとして活用されている。「地方大学・産業創生交付金」¹⁷は地方大学・産業創生法に基づき、産官学連携により、地域に特色のある研究開発や人材育成に取り組む地方公共団体を重点的に支援する交付金で、「キラリと光る地方大学づくり」を目指す。交付に当たっては計画を策定し認定を受ける必要がある。

また、地方創生に向けてはそれぞれの地域の実情に応じた施策が必要となる。各地域における地域課題の解決と地域活性化の取組に対して「地方創生推進交付金」、「まち・ひと・しごと創生事業費」といった財政支援を講じている¹⁸。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、「地方創生テレワーク」を推進する観点からも、上でも取り上げた地方創生移住支援事業の対象拡大を始め対応が図られている（後述）。

¹⁴ 総務省「地域おこし協力隊」(https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/02gyousei08_03000066.html)を参照。

¹⁵ 総務省(2021)を参照。新たな定住・定着支援策として、隊員が任期後に居住する空き家の回収に要する経費について新たに特別交付税措置を講じることとしている。

¹⁶ 坂本哲志臨時議員(2021)を参照。

¹⁷ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局・内閣府地方創生推進事務局(2020)「キラリと光る地方大学へー地方大学・地域産業創生交付金制度概要説明資料」

¹⁸ 「第2期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』(2020改訂版)」令和2年12月21日閣議決定

(3) 新しい働き方の動向と支援策

我が国では、新型コロナウイルス感染症の拡大以前から、働く人が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための「働き方改革」を推進してきたが、感染症の拡大を受け、テレワークを中心に取組の急速な推進が求められ、必要な環境整備も急ピッチで進められた。ここでは、テレワーク、またテレワークの普及に伴って注目を集めるワーケーションや二地域居住、さらに副業について、その定義や普及状況、政府の支援策などの取組について整理して紹介する。

(テレワーク)

一般的に「テレワーク」とは、ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことを指し、「在宅勤務」の他、「サテライトオフィス勤務」、「モバイル勤務」といった形態がある¹⁹。

近年我が国では働き方改革が推進される中で、テレワークは子育てや介護と仕事の両立を助け、多くの人材が能力を発揮できるようにする手段として位置付けられ²⁰、実施率も緩やかながら上昇してきた²¹。さらに、今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大局面では、感染拡大防止の観点からテレワーク実施者が大幅に増加し、非常時における事業継続性確保という面でも重要性が再認識された。アンケート調査をみても、緊急事態宣言下の2020年5月の全国のテレワーク実施率は27.7%、うち東京都23区の実施率は48.4%と、2019年12月の調査から大幅に高まった。その後の2020年12月の実施率は一時的に減少したものの、2021年4-5月の全国の実施率は30.8%、うち東京都23区の実施率は53.5%と再び増加傾向にある（図表1-1-9）。

テレワークの普及に向けては、テレワークのノウハウを有する専門家から無料でコンサルティングが受けられる「テレワークマネージャー事業」など相談窓口を設置する取組や、中小企業を対象にテレワーク環境の整備費用を補助する「働き方改革推進支援助成金」など資金面での支援策を始め、国や自治体で様々な支援策が実施されており、感染拡大を受けて新設・拡充された取組も多い²²。

一方、テレワークは柔軟な働き方を可能にする分、過度に長時間の労働を招く、育児や介護による仕事の「中抜け」が生じるなど適切な労働時間管理が難しいといったデメリットもある²³。政策的には、コロナ禍におけるテレワークの実施を経て明らかになった課題も踏ま

¹⁹ 総務省「Telework Net」(<https://telework.soumu.go.jp/>)を参照。

²⁰ 「働き方改革実行計画」平成29年3月28日働き方改革実現会議決定

²¹ 内閣府「第2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」。企業アンケートでの導入企業の割合は2015年度以前に2.0%だったが、2020年3月には11.1%に達した。

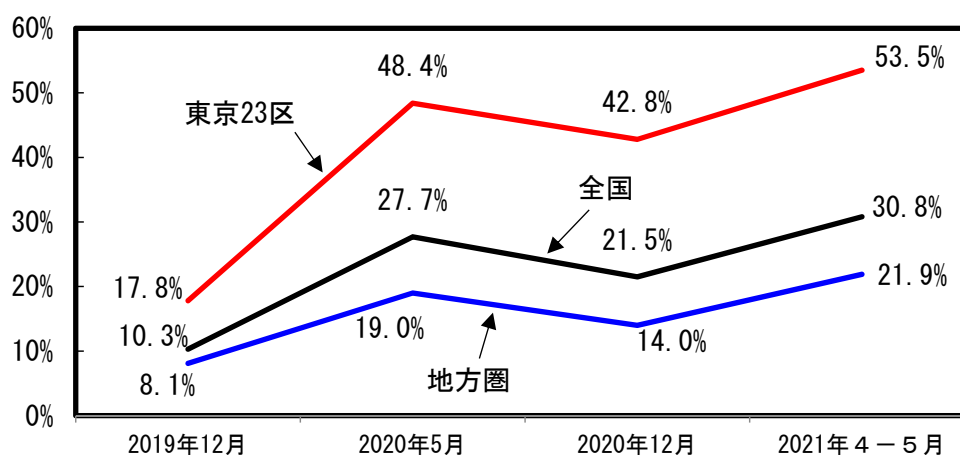
²² テレワーク・デイズ (<https://teleworkdays.go.jp/2020/public/>)を参照。

²³ 「働き方改革実行計画」平成29年3月28日働き方改革実現会議決定

えてガイドラインを改定²⁴し、労務管理全般について指針を示すなど、一層良質なテレワークの推進に向けた取組を進めている。

さらに、テレワークによって、地方に暮らしながら都市部と同じ仕事をする、都市部で暮らしながら副業・兼業により地方の仕事をする、あるいはワーケーション等で地方に一定の期間滞在するなど、居住、就業のあり方の可能性が広がる。従来から、地方への人の誘致（移住を促す）を実現する新たなテレワークとして「ふるさとテレワーク」の促進に向けた取組²⁵もあったが、テレワークの急速な普及は地方創生の方向性をより多様なものにしたと言え、地方でのサテライトオフィスの開設やテレワークを活用した滞在・移住を推進する地方自治体の取組を支援する交付金制度である「地方創生テレワーク交付金」²⁶や地方へのサテライトオフィス設置等を検討中の企業と、自治体からの情報の集約、マッチングを行う取組である「地方創生テレワーク推進事業」²⁷が導入された。

(図表 1-1-9 テレワークの実施状況)



(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」により作成。

(ワーケーション)

「ワーケーション」とは「Work=仕事」と「Vacation=休暇」を組み合わせた造語であり、観光地、リゾート地や地方など、自宅や勤務先とは異なる場所で余暇を楽しみつつ、テレワーク等を活用して仕事を行うことである。感染症の拡大以前から関係人口の創出を通して地方創生につながる取組として自治体関係者を中心に知られていたが、新型コロナウイルス感染症の拡大によりテレワークの普及が進んだこともあり、新しい働き方として関心が

²⁴ 「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」令和3年3月25日

²⁵ 例えば2016年度からは、地方自治体や民間企業等に対し、地方のサテライトオフィス等のテレワーク環境を整備するための費用の一部を補助する事業が行われている。

²⁶ 内閣府地方創生推進室(2021)

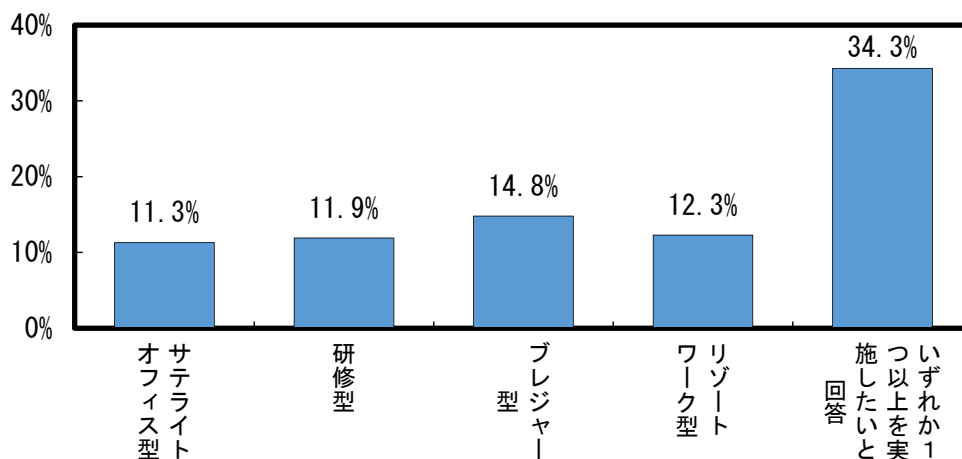
²⁷ 坂本哲志臨時議員(2021)を参照。

高まった。

ワーケーションの類型としては、出張先等で、滞在時間を延長して余暇を楽しむブレジャー型、旅費は自己負担で、休暇中にテレワークをするリゾートワーク型、企業が費用負担し、グループワーク等を行う研修型、地方のサテライトオフィス等で、通常の勤務時間に通常と同様の業務を行うサテライトオフィス型の4つのタイプが挙げられることが多い。ワーケーションに対する関心についてみると、類型にとらわれず、ワーケーションを実施したい者の割合が34.3%であった（図表1-1-10）。

観光関連産業は裾野が広く地域経済を支える産業であるが、政策面では、旅行需要平準化策としてワーケーションを位置付けており²⁸、ワーケーション受入環境の整備や制度を導入する企業へのQ&Aの提示などの取組を進めている²⁹。

（図表1-1-10 ワケーションの類型別の実施希望者率（2020年12月時点））



（備考）内閣府「第2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」（2020年12月実施）により作成。

（二地域居住）

都市と地域のそれぞれの拠点を行き来しながら生活する二地域居住についても、コロナ禍におけるテレワークの普及とともに毎日の通勤が求められなくなる中で、関心が高まっている。

二地域居住は、関係人口の創出という観点から定期的な帰省やホテル等への滞在も含めた意味で用いることもある³⁰が、これまでなじみのなかった地域に居住する場合に人間関係や生活環境等に不安がある者も、都会にも拠点を残すことで心理的なハードルが下がり、地域と関わりを持ちやすいという面がある。また、将来的な移住の準備としても、移住先が自

²⁸ 「経済財政運営と改革の基本方針2021」令和3年6月18日閣議決定

²⁹ 「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」令和2年12月8日閣議決定

³⁰ 国土交通省国土計画局広域地方整備政策課（2010）

分にあっているかを吟味し、移住までに準備しておくべきことを実感する機会にもなる。

政策面では、二地域居住を促進するために、保育・教育等の住民票・居住地と紐づいたサービスの提供や個人の負担の在り方を整理・検討し、地方自治体向けのガイドラインを策定するとともに、空き地・空き家バンクの拡大・活用等を推進することとしている³¹。

（副業）

従来のフルタイム、終身雇用の労働者が典型的という環境では、労使ともに副業は制限的に考えられてきた³²が、短時間労働者が増加するなど社会の状況が変化する中で、副業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効なものと考えられるようになるなど、その位置付けが変化しつつある。³³最近では、日本経済団体連合会においても自律的な働き方を支援することは社員の労働意欲を高め労働生産性の向上につながるとして、副業を認める企業が増加することに期待感を示す³⁴など、副業の普及に向けた機運の高まりもみられる。

総務省「就業構造基本調査」から副業保有の長期的な動向をみると、副業を希望する雇用者は増加傾向にあり、2007年に約299万人（雇用者に占める割合として5.2%）であったのが2017年には約385万人（同6.5%）に増加した一方、実際に副業を保有する者はそこまで増えていない³⁵（図表1-1-11）。また、企業に対する調査の結果でも、許可制度の導入率は近年増加傾向にあるが、水準として必ずしも高いとは言えない³⁶。

コロナ禍における副業の動向についてはまだ調査が少ないが、例えば総務省「家計調査」では、副業の保有率が2020年4月以降上昇していることを示している（図表1-1-12）。背景には、本業の収入が大幅に減少し、収入を補うために副業の必要が生じた人がいることに加え、テレワークの普及により、インターネットを通じて自分のスキルを活かした副業に取り組みやすい環境が整ってきたことから副業への関心が高まっていることも考えられる³⁷。

³¹ 「経済財政運営と改革の基本方針2021」令和3年6月18日閣議決定

³² 例えば、厚生労働省の定める「モデル就業規則」では労働者の遵守事項として「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」を挙げていた（2018年1月に当該規定は削除）。

³³ 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会（2019）、及び「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

³⁴ 日本経済団体連合会（2021）

³⁵ 実際に本業も副業も雇用者として働いている者については、2007年に約103万人（同1.8%）だったが2017年には約129万人（同2.2%）になっている。

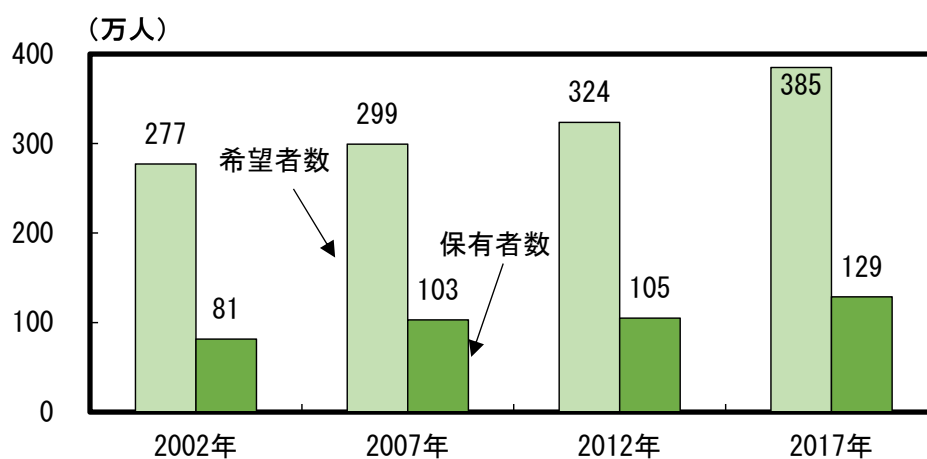
³⁶ 川上（2021）では東洋経済新報社「CSRデータベース」の集計を行っている。これによれば、副業・兼業許可制度を導入している企業の割合は2017年に18.7%であったのが、2019年には28.3%となった。なお、この調査の対象は上場企業と有力な非上場企業に限られる。

³⁷ 川上（2021）

副業は長時間労働を招きやすい点に対する懸念もあり³⁸、厚生労働省では労働時間管理や健康管理などの方針を示すガイドラインを作成する³⁹など、副業が適切に実施されるよう環境整備を進めている。

また、テレワークの普及により、都市部の人材がテレワークを活用して地方企業の仕事を副業として行うこと、あるいは地方へ移住後に都市部の仕事を副業として継続することが現実的な可能性となってきた。政策面でも、地方企業と都市部の人材をマッチングさせ、派遣を支援する取組を進めており、例えば、専門人材を地域の中小企業に派遣する「プロフェッショナル人材事業」については、副業を含めた多様な形態でのマッチング支援を行うため体制の強化が行われている⁴⁰。

(図表 1-1-11 副業の保有者数・希望者数 (長期))



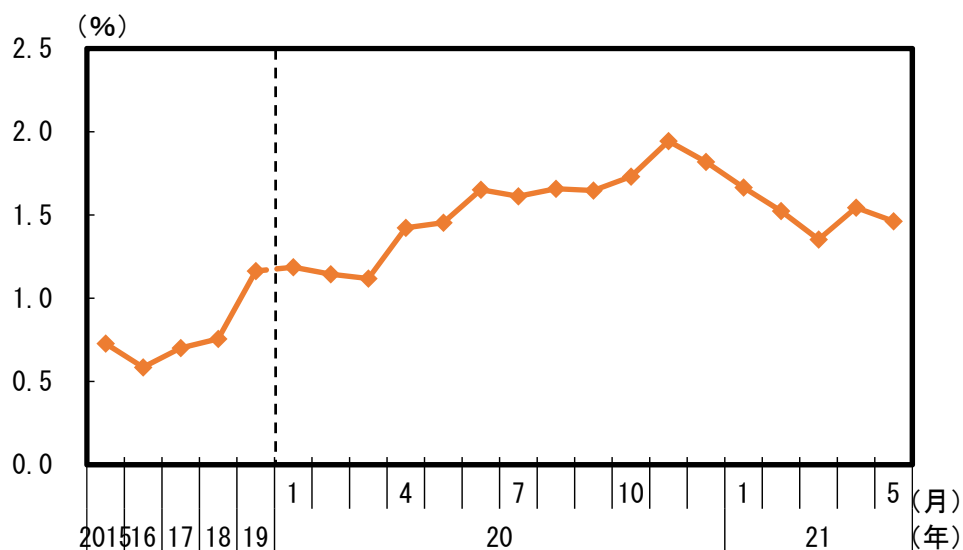
(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。副業の保有者数は、本業、副業ともに雇用者として働いている者の数。希望者数は追加就業を希望する雇用者数。

³⁸ 「働き方改革実行計画」平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定など

³⁹ 平成 30 年 1 月作成、令和 2 年 9 月改定

⁴⁰ 「第 2 期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』(2020 改訂版)」(令和 2 年 12 月 21 日閣議決定)。このほか、地方企業と都市部人材のマッチングを念頭に置いた事業として、経営幹部等のハイレベル人材を対象にした「先導的人材マッチング事業」、REVIC で管理する人材リスト通じ地域金融機関等によるマッチングを行う「地域企業経営人材マッチング促進事業」、企業が専門人材を地方自治体に派遣することで税の軽減を受けられる「企業版ふるさと納税 (人材派遣型)」など、様々な形態で行われている。これらの施策は、地方移住や関係人口の創出に結びつくだけでなく、中小企業における後継者不足が深刻になる中で、円滑な事業承継にもつながるとして期待されている。

(図表 1-1-12 副業の保有割合 (近年))



(備考) 総務省「家計調査」により作成。世帯主の職業別世帯数から世帯主が無職である数を引き、有業者世帯主の人数を計算し、その有業者世帯主数に占める「副業あり」と回答する割合を求めることにより求めている。作成に当たっては川上(2021)を参照した。「就業構造基本調査」の結果と比べると、集計の対象は二人以上世帯に限られる点、サンプルサイズが小さい点に注意が必要。

(ジョブケーション)

「ジョブケーション」とは、「ジョブ(仕事)」と「ワーケーション」を合わせた造語であり、自分の好きな場所でワーケーションをしながら、その地域での仕事にも副業として関わる、新しい働き方の一つである。ジョブケーションは、それを行う人にとっては、自分が魅力を感じる地域で仕事を通じて地域に貢献することができ、また、地域にとっては、ジョブケーションをする人との協働を通じて地域企業の経営改革やイノベーションの創出などの可能性が期待できるものである。現在、一部の自治体などによる取組がみられるが、今後の動向が注目される。

2. 既存研究

(1) 地方移住及び新しい働き方に関連する議論の整理

本稿のテーマに関係する、地方移住やテレワーク、副業について、包括的なサーベイや実証的な分析を行った研究を中心に紹介する。

(地方移住)

地方移住に関しては、移住先で第1次産業や社会貢献事業を行うような、長年行われてきたタイプの移住を研究テーマとして、聞き取り調査などの事例研究を実施したものが多く、作野(2016)では、都市住民が農村の潜在的な価値を再評価し、活用しようとする「田園回帰」現象について整理した上で、2000年頃からは都市部から地方の一部の過疎地域への移住が少しずつ増え始めてきたとしている。さらに、島根県における地区単位の人口動態の動向調査と移住実施者への聞き取りから、地方移住が見られるのは特定の自治体に偏っていること、移住実施者には20～30代の若者が中心で、Iターンのケースもみられることを指摘している。また、地方自治体において移住・定住推進施策が充実していることや、自治体職員や地域住民等との交流が地方移住を決断するきっかけとなるケースも多かったとしている。また、松永(2019)は、田園回帰に伴う移住は全国的な広がりがあり、山間部や離島などで顕著であるとする報告⁴¹を紹介しながら、人口の社会増がみられる地方自治体は定住支援と産業振興を同時並行で進めている点に着目し、自治体の政策が個人の働き方やライフスタイルの変化にマッチしたものであることが重要としている。

また、地方移住の実施者や検討者の特徴を定量的に観察した研究も行われている。大橋・湯原・神永・高森(2011)は移住に積極的に取り組む小規模な自治体⁴²への移住者を対象に「国民生活選好度調査」と同じ質問をし、結果を比較することで移住者の特徴を分析している。これによると、移住の検討に当たっては身近にやりがいのある仕事があること、地域住民と良好な関係を築けることが重視されていることが示唆されるとし、移住しやすいまちづくりのためには、これらに関する環境整備と情報提供が有効であるとした。包・服部(2017)は個人を対象としたインターネットモニター調査により首都圏在住の移住希望者の情報収集の実態を調査しており、移住希望者は地域の生活環境や地域住民についての情報を積極的に収集しており、これらへの関心が高いことを示している。また、同時に行政のホームページが情報収集ツールとしてよく利用されていることから、自治体のホームページにおいては、移住促進支援の取組に加えて、移住者向けに地域の生活環境に関する基礎情報をまとめて一括発信することが重要であると指摘している。佐藤・城所・瀬田(2014)では、東京

⁴¹ 国土審議会計画推進部会 住み続けられる国土専門委員会(2019)

⁴² 具体的には福島県小野市、鳥取県日南町、鹿児島県垂水市への移住者22名を対象にした。

都民を対象としたアンケートによって移住に関心を持つ層と経済的に移住が可能と判断している層を抽出し、関心層は暮らしの質を選好しているが、可能層はそれに加え働き方の質についても選好するというパターンがあることを見出し、可能層にも地方移住への関心を持ってもらうためにはこうした点を含め情報発信を行うべきであると指摘している。労働政策研究・研修機構（2011）では、地方移住を実現した者と希望や予定がありながらも実現していない者それぞれに対して行ったアンケート調査をもとに分析を行い、仕事の決定、引越しの決定の各段階における効果的な取組について検討を行い、移住を促進するためには自治体などによる良好な環境のアピールやきめ細かな情報提供、友人・知人を作らせるための交流促進が重要であるとした。李・杉浦（2017）では、青森県弘前市民を対象にしたアンケートをもとに、移住者の大宗を占めるのは「地元」へのU・Jターンであり、「住まい」としての「実家」の存在が最大のプル要因となっていること、また「実家」の存在を条件に移住した者は幸福度が高いことを示し、その地方の出身者を政策のターゲットとすることが効率的であると論じている。

移住者を雇用することになる地方企業を対象とした分析もある。労働政策研究・研修機構（2010）では、地方の中小企業を対象としたアンケートをもとに、地方企業全体の内40%以上が移住者特有の能力等を期待し、4社に1社以上は実際に役立っていると評価していると指摘し、地方企業の移住者に対する期待、評価は良好であるとしている。また、労働政策研究・研修機構（2011）では同じアンケートの結果を用いてどのような企業が移住者を評価し、今後採用したいと考えているのかを分析し、地方においては地元では得られないようなセンスや経験を持つ移住者が評価されていることを示した上で、移住者の育成支援や地方企業と移住者のマッチング等が必要であるとした。

新しい働き方と地方移住に関する研究はまだ少なく、多くは論点整理に留まっている。藤波（2020）では、各種アンケートの結果をもとにテレワークの普及とともに約50万人が地方移住への関心を有すようになったことを指摘し、この動きを地方創生につなげるにはフルタイムテレワーカーの拡大、企業と地方自体の関係強化、地方企業や地方自治体による都市人材の調達などが求められるとしている。

（テレワーク）

テレワークが生産性や賃金、幸福度などにもたらす様々な影響については、新型コロナウイルス感染症の拡大以前から多くの研究が行われてきた。森川（2020）はテレワークを含む柔軟な働き方が賃金に及ぼす影響について、①生産性が変化し賃金に影響すること、②就労条件の改善の補償として賃金が低下することの2つの経路によって変化する可能性を指摘した上で、それぞれの経路について国外での研究結果を中心にサーベイしている。これによれば、テレワークが生産性を高めるかどうかについては見解が分かれている一方、多くの研究でテレワークへの補償賃金が観察されていることから、テレワークの拡大によって賃金

の上昇率が抑制される可能性があるとしている⁴³。主観的な満足度に与える影響については、千野（2019）が2018年、2019年の2時点パネルデータを用いて分析を行っており、持帰り残業などの形で、在宅で業務を行いテレワーク制度が適用されない場合は幸福度にマイナス、テレワーク制度が適用されている場合はプラスの影響を与える可能性を示唆している。企業サイドから生産性を観察した内閣府（2020）では、2016～2018年度におけるテレワーク導入の全要素生産性への平均処置効果を測定しており、有意にプラスの効果が見られたとしている。特に、コロナ禍におけるテレワークの実施が収入や労働環境、不安感に与えた影響について、石井・中山・山本（2020）では、不安感への影響は見出せないものの、収入や労働時間の落込みはテレワークを実施した労働者の方が小さかったとした。

また、中小企業を中心に普及が進まなかった状況を踏まえ、小豆川（2018）では、テレワークを企業の人材確保等に資する有力なツールと位置付けた上で、2017年に企業に対して実施したアンケートをもとに、中小企業においてテレワーク等の普及や経営者の理解が進んでいないことを指摘し、地方自治体による支援策も活用しながら導入を進めるべきと指摘している。

さらに、今般のテレワークの急速な普及は、コロナ禍での事業継続性確保のために求められた面が大きいが、災害時などにおいてもその効果が期待される。吉見・藤田（2016）では、東日本大震災後にテレワークを実施した企業を対象にインタビューを行い、震災前からテレワークを行っていた企業ではいち早く在宅勤務への切替えができていたということに加え、クラウド型のツールを用いていたなど「大規模・一斉」の実施という災害時のテレワーク特有の問題に対応していたと指摘し、平時からこうした取組を進めるべきであるとした。

一方、コロナ禍においてテレワークがスムーズに導入できなかったというケースも多い。内閣府（2020）では、各種アンケート調査をもとに、業種や企業規模によってテレワークの実施率が大きく異なることを指摘している。さらに、石井・中山・山本（2020）では、こうした業務特性によるテレワークの行いやすさの違いをコントロールしてもなお、テレワーク実施率に違いがあることを指摘し、テレワーク実施率が雇用形態や収入、企業における人材マネジメントの善し悪しによって左右されることを明らかにした。内閣府（2020）においては、2020年5～6月にかけて実施したアンケート調査で、同じ職種や業種に就いていても、自らの仕事はテレワークできない、あるいは合わない職種と回答している割合がテレワーク実施者と非実施者の間で差が見られることに注目し、できないと想定しているにもかかわらず、実際にやってみれば対応可能な部分があった可能性があるとして指摘している。また、小豆川（2020）においては、デジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するとともに、ICT以外の組織の制度・ルールや組織文化等といった環境整備も重要であるとしている。

⁴³ ただし、賃金の低下は労働者の選好を反映したものであり、賃金のみで労働者の経済厚生を指標とするべきではないとしている。

(副業)

副業に関して包括的に議論を行った文献として、川上(2021)が挙げられる。ここでは、まず公的統計をもとに、副業の保有率は、本業の労働時間が短い、あるいは収入が低い者の他、高収入の者においても多く、副業の保有者が多様であることを指摘している。その上で、「就業構造基本調査」やアンケート調査の個票を用いて分析した結果、金銭的動機による副業の保有率は、収入が低く、労働時間が短い、あるいは介護世帯等において高まるのに対し、スキルの向上など非金銭的動機による副業の保有率は本業の環境などによらないとした。また、企業側の対応については、副業許可制度を含む人事関連施策導入状況に関する調査をもとに、副業許可制度を導入している企業では、並行して従業員の多様性に対して親和的な制度やインセンティブを高める制度を導入していることを指摘した。

副業の保有が本業の生産性に与える影響については、本業の賃金に与えるプラスの効果は、管理的職業や専門的職業といった分析的職業に就いている場合に限られるとした個人パネルデータによる分析を紹介した上で、スキルを得ることが副業の保有動機であることも要素であると指摘した。また、主観的な幸福度に対する影響についてもパネルデータをもとに検証しており、副業を希望するが保有できない状況は人々の幸福度を下げるが、実際に保有することで解消されると示した。以上の議論から、所得面や家庭環境から副業を保有せざるを得ない環境を放置することはあってはならないが、副業の「原則解禁」は、余暇の制約を解放し、より自由に自分の仕事を選択することを可能にしたという点においては望ましいと結論付けている。

また、アンケート調査から時間と場所のフレキシビリティが高まることで副業保有率が高まることを示した上で、コロナ禍においてさらに、副業の保有率が高まっており、これが休業者の増加などによるものなのか、テレワークの拡大によるものなのかわからないながら、雇用環境の変化が生じていることに違いはなく、今後もさらに副業を保有しやすくなるだろうと述べている。

(2) 本稿における議論の方向性

前項で見てきたように、地方移住及びテレワークや副業といった新しい働き方については、これまでも様々な観点から議論が行われてきた。しかしながら、地方移住と新しい働き方とを関連付けた、定量的な研究はほとんど行われていない。本稿においては、まず、今回の分析を行うために内閣府が実施したアンケート調査から、移住実施者が東京圏在住者と比べたときにどのような特徴があるのか概観した上で、テレワークの普及と移住との関係について考察する。各種アンケート調査においては感染拡大を背景にして移住への関心が高まっているとの傾向が示されているが、本稿においても、その関心の高まりにはテレワークの急速な普及が関係しさらに移住の推進に向けてはテレワークの拡大が鍵になることを確認する。その上で、テレワークをきっかけとした移住にはどのような特徴があるか整理、分析し、さらに、こうした新しい傾向への対応として、副業やワーケーションを推進することが重要であることを指摘する。さらに、移住しやすい環境整備を進める観点から、テレワーク、副業、ワーケーションといった新しい働き方の推進に当たっての現状と課題をまとめる。その際には、個人向けアンケートだけでなく、東京圏とそれ以外に所在する企業の人事担当者向けアンケートの結果も参照する。

分析に当たっては、必要に応じて回帰分析等を行い、統計的な裏付けのある分析を行うことを基本とし、ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ時代の地方移住に関する更なる議論の材料を提供していきたい。

Ⅱ．分析

1．分析に用いたデータ

(1) 新しい働き方や地方移住の実施状況等の把握のためのアンケート調査

内閣府は、2021年2月に、新しい働き方を契機とした地方移住の実施状況や課題の把握のため、①個人への実態把握調査、及び②企業の人事担当者への意識調査を行った。①については、東京圏在住者及び東京圏外への移住を実施した東京圏外在住者（移住実施者）、②については、東京圏に所在する企業及び東京圏以外に所在する企業を対象にインターネットでのアンケート調査を実施した。

(実態把握調査（個人）)

新しい働き方や地方移住に関する個人の実態把握を目的としたアンケート調査の対象は、全国20歳以上の男女とし、居住地が東京圏の者と及び東京圏外の者に区分して実施した。東京圏外を居住地とする者については、今回のテーマを踏まえ、過去5年以内に東京圏内から東京圏外への移住（二地域居住も含む）を実施した者（移住実施者）を調査対象としている。

調査は2021年2月にウェブアンケート方式で実施した。同時期は2回目の緊急事態宣言が東京圏等⁴⁴に発出されていた状況であった。なお、集計に当たっては、同一の回答番号が極端に連続しているものや、個々の設問で不自然な回答があるものについて除外するなどのデータ・クリーニングを実施し、最終的なサンプル数は計10,017である（単純集計表は付表を参照）。

⁴⁴ 当時、緊急事態宣言の対象となっていたのは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県及び福岡県の10都県。

(図表 2-1-1 実態把握調査の概要)

項目	内容
調査対象	20歳以上の男女（パート・アルバイト・非正規職員、学生、無職等を除く） （インターネットパネル登録モニター）
調査地域	<東京圏在住者> 東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県） <移住実施者> 東京圏（上記）から東京圏外（上記以外）に移住した者
調査方法	ウェブアンケート調査（委託調査）
調査時期	2021年2月12日～15日
回収数	10,017 （内訳） 東京圏在住者 9,539 地方移住実施者 478
質問数・項目	質問数：合計46問（質問が分岐するため、実質の質問数は増減する） 質問項目： ①基本的事項（回答者属性等）に関する質問 ②新しい働き方（テレワーク、副業、ワーケーション）に関する質問 ③移住行動と新しい働き方に関する質問 ④新しい働き方や地方移住実施後の変化に関する質問

(意識調査（企業の人事担当者）)

新しい働き方や地方移住に関する企業側へのアンケート調査（意識調査）の対象は、調査の趣旨を踏まえて全国の企業の人事担当者とした。サンプル数は計700とし、移住者を送り出す側の東京圏企業と受け入れる側の東京圏以外の企業の双方を含むよう考慮したほか、東京圏企業は大企業も一定数含むようサンプルの割付を行った。なお、本調査における大企業・中小企業は図表2-1-3のとおり、「製造業、その他」、「卸売業」、「小売業」、「サービス業」の4つの業種ごとに定義している。また、業種の分類は、日本標準産業分類を参考に、図表2-1-3のとおりとしてそれぞれの定義に当てはめている。

調査は、個人への調査と同様に、2021年2月にウェブアンケート方式で実施した。なお、同時期は新型コロナウイルスの感染拡大を受けて2回目の緊急事態宣言が東京圏等に発出されていた状況下であった。

(図表 2-1-2 意識調査の概要)

項目	内容		
調査対象	企業の人事担当者（インターネットパネル登録モニター）		
調査地域	全国 （東京圏企業（うち 30 社は大企業）及び東京圏外企業でそれぞれ同規模になるよう割付）		
調査方法	ウェブアンケート調査（委託調査）		
調査時期	2021 年 2 月 12 日～15 日		
回収数	700 （内訳）		
		大企業	中小企業
	東京圏	30	335
	東京圏外	335	
質問数・項目	質問数：合計 27 問（質問が分岐するため、実質の質問数は増減する） 質問項目： ①基本的事項（回答者属性等）に関する質問 ②新しい働き方（テレワーク、副業、ワーケーション）に関する質問 ③地方移住に関する質問 ④副業受け入れに関する質問（東京圏外の企業のみ）		

(図表 2-1-3 大企業・中小企業の定義及び業種の分類)

区分	大企業	中小企業	業種の分類
製造業、その他	資本金 3 億円超、かつ常時使用する従業員の数 300 人超	資本金 3 億円以下、または常時使用する従業員の数 300 人以下	農林水産業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業、金融業、保険業
卸売業	資本金 1 億円超、かつ常時使用する従業員の数 100 人超	資本金 1 億円以下、または常時使用する従業員の数 100 人以下	卸売業
小売業	資本金 5 千万円超、かつ常時使用する従業員の数 50 人超	資本金 5 千万円以下、または常時使用する従業員の数 50 人以下	小売業
サービス業	資本金 5 千万円超、かつ常時使用する従業員の数 100 人超	資本金 5 千万円以下、または常時使用する従業員の数 100 人以下	情報通信業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉、その他サービス業

(2) 回答の整理

分析を実施するにあたって上記のアンケート調査の回答を以下のとおり整理した。

(実態把握調査(個人)のデータ加工)

実態把握調査(個人)により得られた回答データを分析で利用できるよう整理するため、図表2-1-4に挙げたとおり変数を作成した。図表に挙げたもののほか、分析の用途に応じてダミー変数等を作成している。なお、プロビット分析における変数の組み合わせは、分析の内容に応じて適宜変更しており、それぞれ該当箇所で明示している。

(図表2-1-4 変数作成方法)

変数	作成方法
性別	女性=1、男性=0とするダミー変数
年齢	20~87歳。1年ラグ
最終学歴(基準: 中学校・高等学校卒)	中学校・高等学校卒、専修学校・高等専門学校・短期大学卒、大学・大学院卒
婚姻関係の有無	婚姻関係有=1、無=0とするダミー変数
子供の有無	子供有=1、無=0とするダミー変数
主な仕事の職種 (基準: 民間企業の正社員(生産工程従事))	民間企業の正社員(管理)、民間企業の正社員(専門・技術職)、民間企業の正社員(事務)、民間企業の正社員(販売・営業)、民間企業の正社員(サービス)、民間企業の正社員(生産工程従事)、民間企業の正社員(輸送・機械運転)、民間企業の正社員(建設・採掘)、民間企業の正社員(運搬・清掃・包装等)、民間企業の正社員(その他)、公務・団体の正規職員、会社・法人経営、自営業・個人事業主
主な仕事の週間出勤日数(基準: 1日)	1日、2日、3日、4日、5日、6日、7日
主な仕事の一日当たりの平均就業時間 (基準: 7時間未満)	7時間未満、7時間~8時間未満、8時間~9時間未満、9時間~10時間未満、10時間~11時間未満、11時間~12時間未満、12時間以上
世帯年収 (基準: 100万円未満)	100万未満、100万~200万未満、200万~300万未満、300万~400万未満、500万~600万未満、600万~700万未満、700万~800万未満、800万~900万未満、900万~1,000万未満、1,000万以上
住まいの形態 (基準: 戸建て(持ち家))	戸建て(持ち家)、戸建て(借家)、分譲マンション、賃貸マンション・アパート、社員寮・社宅・学生寮、その他

(意識調査(企業の人事担当者)のデータ加工)

回答結果の分析にあたっては、実際の日本の企業の母集団分布を反映させるため、経済産業省「平成 28 年経済センサス活動調査」の企業数データ⁴⁵を用いて割り戻し(ウェイトバック)を行っている。

また、実態把握調査(個人)と同様に、調査で得られた回答データを分析で利用できるよう整理するため、図表 2-1-5 に挙げたとおり変数を作成した。図表に挙げたもののほか、分析の用途に応じてダミー変数を作成するなどの加工を行っている。

(図表 2-1-5 変数作成方法)

変数	作成方法
資本金(基準:5,000万円以下)	5,000万円以下、5,000万円超1億円以下、1億円超3億円以下、3億円超
従業員数 (基準:50人以下)	1人以上50人以下、51人以上100人以下、101人以上300人以下、301人以上
産業 (基準:農林水産業)	農林水産業、鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業、小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉、その他サービス業、公務、その他

(用語の定義等に関する留意点)

以下においては、本レポートにおいて使用する用語の定義等に関する留意点を記載する。

○ 「東京圏」の定義について

アンケート調査及び本稿でいう「東京圏」とは、東京都、埼玉県、千葉県、及び神奈川県を指す。

○ 「移住」の定義について

アンケート調査及び本稿でいう「移住」は住居を伴う移住・東京圏外との二地域居住のいずれも含み、自身が勤めている企業の転勤による移住は除く。なお、二地域居住とは、東京

⁴⁵ 「平成 28 年経済センサス活動調査 企業等に関する集計 産業横断的集計」の「企業産業(小分類)、企業常用雇用者規模(11区分)、資本金階級(10区分)別会社企業数、事業所数、男女別従業者数及び常用雇用者数—全国、都道府県、大都市」データを用いて、企業規模(大企業・中小企業)別及び地域(東京圏・東京圏外)別に企業数を集計しウェイトバック値を算出した。

圏と東京圏外に2つの拠点をもち、定期的に東京圏外でのんびり過ごしたり仕事をしたりする新しいライフスタイルの1つを指す。

○ ワークেশョンの定義と分類について

アンケート調査及び本稿ではワークেশョンを4つに区分して図表2-1-6のとおり定義している。

(図表2-1-6 ワークেশョンの4つの分類)

類型	定義
リゾートワーク型	旅費は自己負担で、休暇中にテレワークをする。
ブレジャー型	出張先等で、滞在時間を延長して余暇を楽しむ。
研修型	企業が費用負担し、グループワーク等を行う。
サテライトオフィス型	地方のサテライトオフィス等で、通常の勤務時間に通常と同様の業務を行う。

2. 新しい働き方と地方移住に関する分析

前節において紹介した個人及び企業向けのアンケート調査の結果をもとに、地方移住の促進に向けた課題について、テレワークを中心に新しい働き方との関係の視点から整理する。

(1) 移住の実態

今回のアンケート調査においては、移住に関心を持つ者だけでなく、実際に移住を経験した者のサンプルを一定数確保することができたことに大きな特徴がある。まずは、東京圏在住者と比較したときに移住実施者にどのような特徴があるのか概観したい。図表2-2-1⁴⁶では、今回調査の対象とした、過去5年以内に東京圏から東京圏外へ移住した者（以下、移住実施者という）と現在東京圏に在住する者のそれぞれについて、特に、移住実施者についてはその実施時期別（2020年4月の緊急事態宣言発出前後（以下、感染拡大前後という））で、東京圏在住者については移住への関心度別に集計している。

まず、コロナ禍における移住への意識変化を確認するため、移住に関心があり、情報収集など具体的な検討をしている層（以下、検討層という）、関心はあるが具体的な検討をしていない層（以下、関心層という）のそれぞれについて移住に関心を抱いた時期または具体的な検討を開始した時期をみると、半数近くの者が感染拡大以降に関心を抱いたまたは検討を開始したと回答しており、感染拡大を契機に移住への関心が高まったことが確認できるほか、移住実施者についてもサンプルの半数程度は感染拡大後に移住を実施した者であり、感染拡大を契機に移住を実施した者も一定数存在すると考えられる。

このほか、移住実施者の特徴としては、5年間の生活満足度の上昇度が比較的大きいことが挙げられる。また、テレワーク等新しい働き方を実施している者が東京圏在住者と比べて多いことも興味深い。移住に関心をいだいたきっかけを集計しても、移住実施者や検討層では「テレワークの実施」との回答が最も多く、関心層においても高い回答率となっている（図表2-2-2）。さらに、移住実施者について「テレワークの実施」をきっかけとして挙げる割合を移住の実施時期別にみると、テレワークが普及した感染拡大後においては半数近くの者が挙げるまでになっていることから、移住とテレワーク等の新しい働き方が親和的な関係にあることが示唆される。

⁴⁶ 図表2-2-1は調査結果の全体を俯瞰し、議論の出発点とする趣旨で掲載するものである。調査は前節において紹介した方法で実施したものであり、各統計量は母集団の分布を再現することを念頭に置いて記述するものではないことに注意されたい。

(図表 2-2-1 移住実施者の特徴)

	東京圏在住者				地方移住実施者			差 E-A	
	A	検討層 B	関心層 C	無関心層 D	感染拡大前 E	感染拡大後 F	感染拡大後 G		
基本属性									
人数	9539	671	2389	6479	478	263	215		
男性の割合	58.6%	63.0%	61.6%	57.0%	65.1%	68.1%	61.4%	+6.5%pt	
平均年齢	45.4歳	39.9歳	44.8歳	46.2歳	37.2歳	37.6歳	36.6歳	-8.2歳	
既婚者の割合	41.1%	42.3%	41.8%	40.7%	46.0%	46.8%	45.1%	+5.0%pt	
子どもがいる割合	43.2%	45.5%	41.6%	43.5%	49.8%	51.0%	48.4%	+6.6%pt	
東京圏出身者の割合	69.6%	67.7%	63.6%	72.0%	12.6%	14.4%	10.2%	-57.0%pt	
大卒以上の割合	66.5%	76.8%	71.6%	63.6%	61.1%	63.5%	58.1%	-5.4%pt	
一人暮らしの割合	28.9%	32.6%	30.8%	27.8%	33.1%	38.8%	26.0%	+4.2%pt	
持家率	59.2%	54.4%	54.0%	61.7%	54.8%	58.2%	50.7%	-4.4%pt	
労働環境									
職種	事務職	66.6%	77.9%	68.6%	64.7%	76.2%	74.9%	77.7%	+9.6%pt
	現業職	11.7%	8.3%	11.2%	12.2%	10.5%	11.0%	9.8%	-1.2%pt
	公務員	8.1%	4.0%	7.8%	8.7%	6.1%	6.5%	5.6%	-2.0%pt
	自営業等	13.6%	9.7%	12.5%	14.5%	7.3%	7.6%	7.0%	-6.3%pt
業種	第1次産業	0.5%	2.7%	0.3%	0.3%	5.4%	5.7%	5.1%	+4.9%pt
	第2次産業	21.7%	24.9%	21.6%	21.5%	37.2%	36.9%	37.7%	+15.5%pt
	第3次産業	77.8%	72.4%	78.1%	78.2%	57.3%	57.4%	57.2%	-20.4%pt
平均世帯年収	688.6万円	723.5万円	702.7万円	679.7万円	588.7万円	571.3万円	610.0万円	-99.9万円	
平均週当たり稼働日	4.9日	4.7日	4.9日	4.9日	4.5日	4.5日	4.5日	-0.4日	
平均労働時間	8.2時間	8.5時間	8.3時間	8.1時間	8.4時間	8.3時間	8.4時間	0.2時間	
新しい働き方									
テレワーク実施率	48.5%	69.9%	57.6%	42.9%	68.0%	65.0%	71.6%	+19.5%pt	
副業実施率	8.1%	30.8%	9.5%	5.2%	36.8%	36.5%	37.2%	+28.7%pt	
ワーケーション実施率	2.5%	20.4%	2.6%	0.7%	18.4%	18.6%	18.1%	+15.9%pt	
満足度									
5年間の変化	+0.05	+0.06	+0.07	+0.04	+0.27	+0.29	+0.23	+0.22	
地方移住への希望									
感染拡大後に関心	46.5%	50.8%	45.3%						
Uターン希望・実現の割合	15.3%	14.8%	15.4%		56.3%	52.5%	60.9%		
希望する (実際の) 移住先 (Uターン除く)	1位	沖縄県	長野県	沖縄県	大阪府	大阪府	宮城県		
	2位	長野県	沖縄県	静岡県	愛知県	愛知県	京都府		
	3位	静岡県	北海道	長野県	京都府	北海道	大阪府		
	4位	北海道	静岡県	山梨県	北海道	茨城県	茨城県		
	5位	山梨県	山梨県	北海道	茨城県	兵庫県	群馬県		

(備考) 持家率は、「戸建て(持家)」及び「分譲マンション」を選択した者の割合。

平均世帯年収は、100万円単位で示された選択肢の中央値を代表値として扱い平均した。先行研究に倣い、100万円未満は50万円、1,000万円以上は1,300万円を代表値とした。

事務職は「民間企業の正社員(管理)」、「民間企業の正社員(専門・技術職)」、「民間企業の正社員(事務)」、「民間企業の正社員(販売・営業)」、現業職は「民間企業の正社員(サービス)」、「民間企業の正社員(生産工程従事)」、「民間企業の正社員(輸送・機械運転)」、「民間企業の正社員(建設・採掘)」、「民間企業の正社員(運搬・清掃・包装等)」、「民間企業の正社員」、公務員は「公務・団体の正規職員」、自営業等は「会社・法人経営」、「自営業・個人事業主」。

第1次産業は「農林水産業」、第2次産業は「鉱業・採石業・砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、第3次産業はその他の産業。

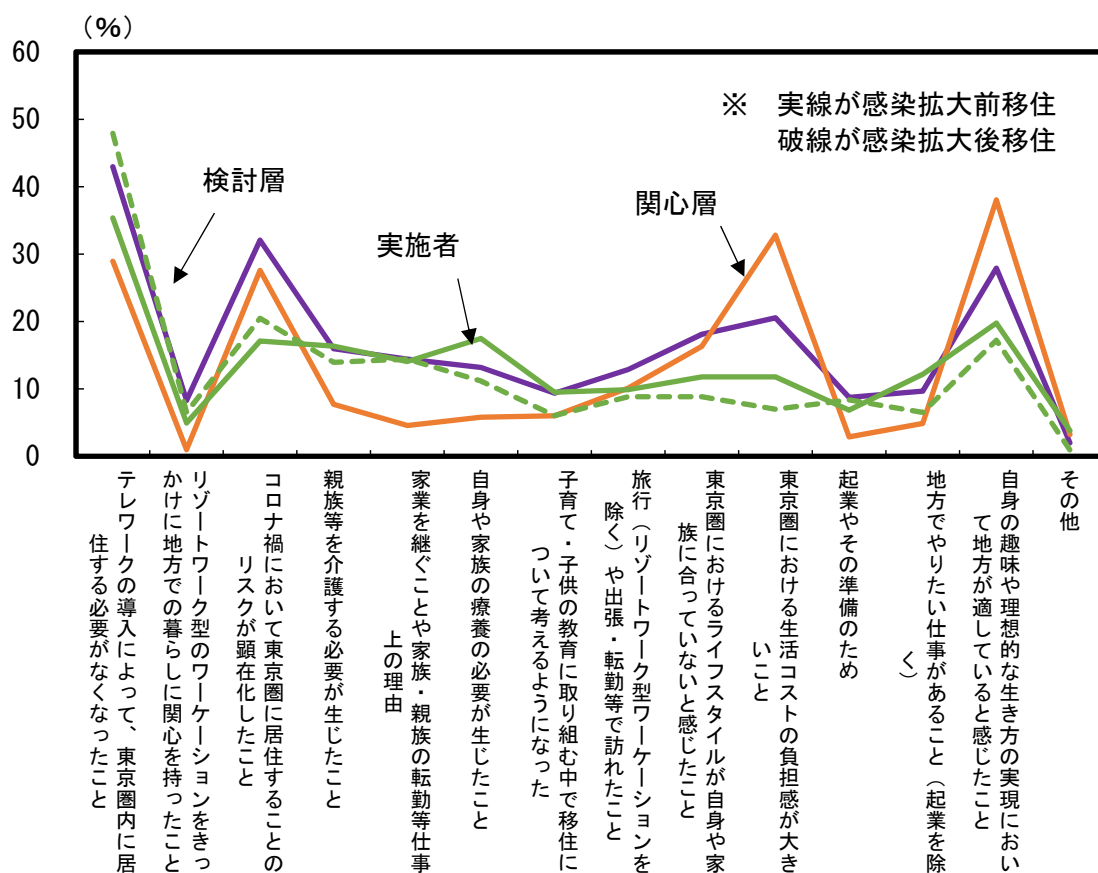
副業実施率は、「本業とは別の企業・法人等に雇用されている」、「本業とは別に個人で事業を実施している」を選択した者の割合。

平均労働時間は、1時間単位で示された選択肢の中央値を代表として扱い平均した。7時間未満は5時間、12時間以上は13時間を代表値とした。

5年間の満足度の変化は10段階で回答を得た5年前の満足度と現在の満足度について差分をとった平均。

東京圏在住者によるUターン希望は出身都道府県と移住を希望する道府県が同じであること、移住実施者によるUターン実施は出身都道府県と現在居住する都道府県が同じであることをもって定義した。出身都道府県は18歳までに最も長く過ごした都道府県として尋ねている。

(図表 2-2-2 移住に関心をいだいたきっかけ)



(備考) 移住実施者 478 人、検討層 671 人、関心層 2,389 人を対象。複数回答。

(生活の満足度)

先にみたように、5年前と比べた満足度の上昇幅は、移住実施者の方が大きい。一方で、東京圏在住者と移住実施者ではその他の属性も大きく異なるので、これが移住を経験したことによる差であるのか検証するために、プロビット分析を行う。被説明変数を5年前と現在の生活満足度の変化(改善した=1、変わらない・悪化した=0)、地方移住、テレワークの実施有無を説明変数とし、性別(1=女性)、年齢、最終学歴(基準:中高卒)、主な仕事の職種(基準:民間企業の正社員(生産工程))、主な仕事の産業(基準:製造業)、一日当たりの平均就業時間(基準:7時間未満)、世帯年収(基準:100万円未満)をコントロール変数として分析したところ、移住実施者は満足度の上昇確率が有意に高いことが明らかになった(図表2-2-3)⁴⁷。

生活の満足度の変化の背景を探るために、移住実施前後における金銭面のゆとりの変化

⁴⁷ ここでの分析においては、5年前の就業状態などはコントロールできていないことに留意が必要。

についてみると、支出、収入ともに大きな変化なしという回答が最も多いほか、増減について特段の傾向は読み取れない（図表2-2-4）。一方、移住の実施によって得られた変化について具体的に尋ねた項目では、「生活コストが減少した」との回答は4%にとどまるものの、8割以上の移住実施者が何らかのメリットを挙げており、心身の健康や理想のライフスタイルの実現、余暇時間や家族と過ごす時間の増加など生活上のゆとりが増えたとの回答が目立つ（図表2-2-5）。地方移住の実施による生活満足度の変化を家計の黒字が増えるという意味で収支の改善した者とそうでない者で分けてみると、収支が改善した者は生活満足度が上昇したと回答する割合が約7割となっているが、そうでない者でも約4割が満足度の上昇を感じている（図表2-2-6）。

以上より、移住が生活コストの低下などによる金銭的なゆとりをもたらすことは多くないものの、様々な経路で個人の満足度の上昇に寄与していると考えられる。移住のハードルを下げ、その実現を手助けすることは、国土政策上の観点だけでなく、個人の希望する生き方を実現し、主観的な満足度を高めるためにも重要な取組であると言える。

（図表2-2-3 生活全体の満足度と移住の関係）

	＜被説明変数：5年前と現在の生活満足度の比較＞	
	（改善した=1、変わらない・悪化した=0）	
＜説明変数＞		
移住（実施した=1）	0.260***	(0.0658)
テレワーク実施有無 （実施している=1、していない=0）	0.393***	(0.0327)
定数項	-1.107***	(0.166)
サンプル数	10,017	
疑似決定係数	0.0316	

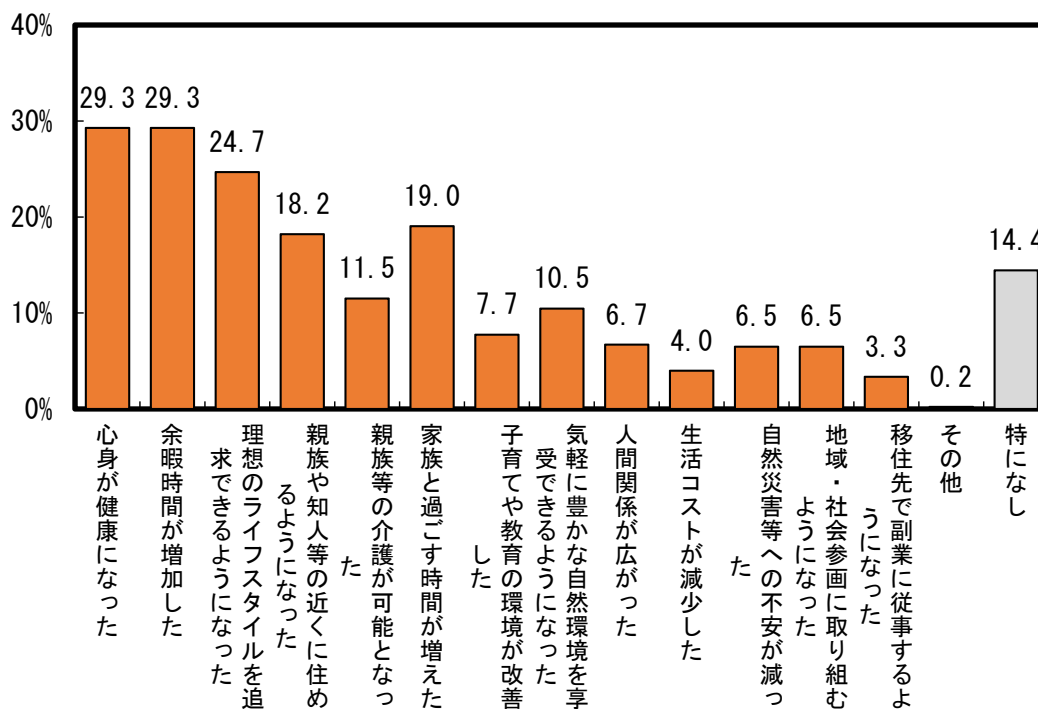
***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(図表 2-2-4 移住実施者の収入及び支出の変化 (構成比クロス表))

		収入						計	
		30%以上減少	20%程度減少	10%程度減少	大きな変化なし	10%程度増加	20%程度増加		30%以上増加
支出	30%以上減少	3.1%	0.2%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.6%	4.8%
	20%程度減少	0.2%	1.3%	1.5%	1.0%	0.4%	0.2%	0.2%	4.8%
	10%程度減少	0.6%	1.0%	4.4%	3.6%	1.0%	0.4%	0.0%	11.1%
	大きな変化なし	0.8%	1.3%	3.8%	34.3%	3.1%	1.0%	0.6%	45.0%
	10%程度増加	0.8%	0.2%	3.1%	2.1%	6.7%	0.6%	1.0%	14.6%
	20%程度増加	0.6%	0.4%	0.6%	1.0%	0.4%	4.8%	1.5%	9.4%
	30%以上増加	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.4%	8.6%	10.3%
計		6.7%	4.4%	13.4%	43.3%	12.1%	7.5%	12.6%	-

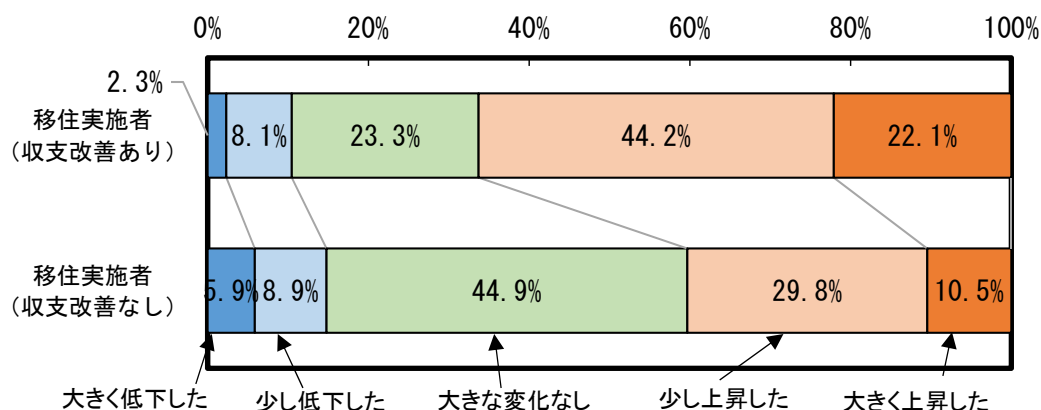
(備考) 移住実施者 478 名を対象。

(図表 2-2-5 移住の実施によって得られた変化)



(備考) 移住実施者 478 名を対象。複数回答。

(図表 2-2-6 移住実施前後における生活満足度の変化)



(備考) 移住実施者 478 名を対象。ここでの収支改善とは、地方移住の実施前後において、収入の増加割合が支出の増加割合を上回ることをもって定義した。

(テレワークの実施状況)

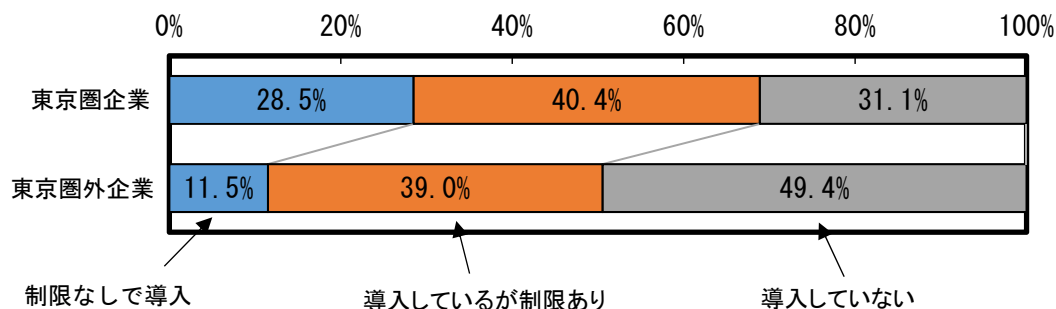
図表 2-2-1 からは、移住実施者はテレワーク実施割合が高いことがわかるが、これについて、プロビット分析を用いた検証を行う。被説明変数をテレワークの実施有無 (実施 = 1、実施していない = 0)、移住の実施有無を説明変数とし、性別 (1 = 女性)、年齢、最終学歴 (基準: 中高卒)、主な仕事の職種 (基準: 民間企業の正社員 (生産工程))、主な仕事の産業 (基準: 製造業)、一日当たりの平均就業時間 (基準: 7 時間未満)、世帯年収 (基準: 100 万円未満) をコントロール変数として分析したところ、移住者は有意にテレワーク実施割合が高いことがわかった (図表 2-2-7)。企業向けアンケートでは、東京圏外におけるテレワークの浸透度は東京圏と比べて低いことが示されている (図表 2-2-8) ことも踏まえれば、ここでの分析結果は移住の実施とテレワークの実施が親和的な関係にあることを改めて示唆するものである。

(図表 2-2-7 テレワーク実施状況と移住経験の関係)

<説明変数>	<被説明変数: テレワーク実施状況>	
	(実施している = 1、していない = 0)	
移住 (実施した = 1))	0.459***	(0.676)
定数項	-1.154***	(0.155)
サンプル数	10,017	
疑似決定係数	0.1975	

***, **, * はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10% 未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(図表 2-2-8 企業のテレワーク導入状況)

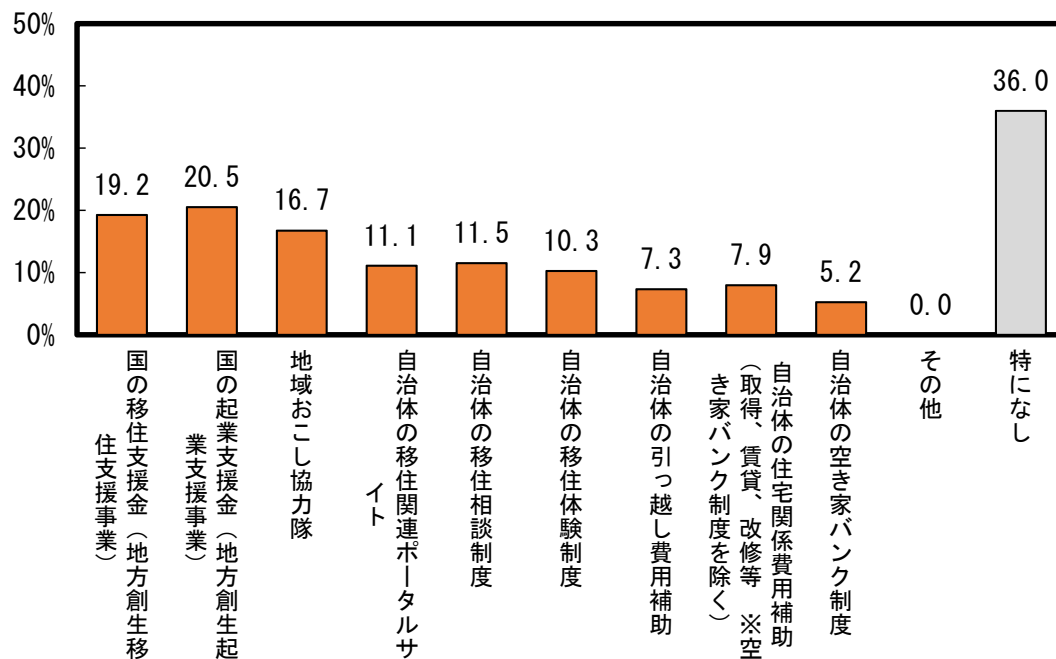


(備考) 東京圏所在企業 365 社、東京圏外企業 335 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(利用した支援制度)

アンケート調査では、移住実施者が移住を実施する際に利用した制度についても尋ねている。「地方創生起業支援事業」、「地方創生移住支援事業」、「地域おこし協力隊」等が活用されている状況がわかるが、最も割合が高いのは「特に制度を利用していない」との回答である(図表 2-2-9)。今般の感染拡大の影響を踏まえれば、支援策、あるいはその周知の方法をアップデートしていく必要もあるだろう。

(図表 2-2-9 移住実施者が利用した制度)



(備考) 移住実施者 478 名を対象。複数回答。

(2) テレワークをきっかけとする移住

前節においては移住とテレワークとの親和性について議論したが、本節では両者の関係について掘下げて分析するとともに、「テレワークをきっかけとする移住」がそうでない移住と比較してどのような特徴があるのか検討したい。

(テレワークをきっかけとする移住の動向)

前節では、移住実施者、検討層、関心層のいずれについても、移住に関心をいただいたきっかけとして「テレワークの導入」を挙げる声が多いことを指摘した(前掲図表2-2-2)。ここでは、このようなテレワークをきっかけとする移住の動向と今後の展望について議論したい。

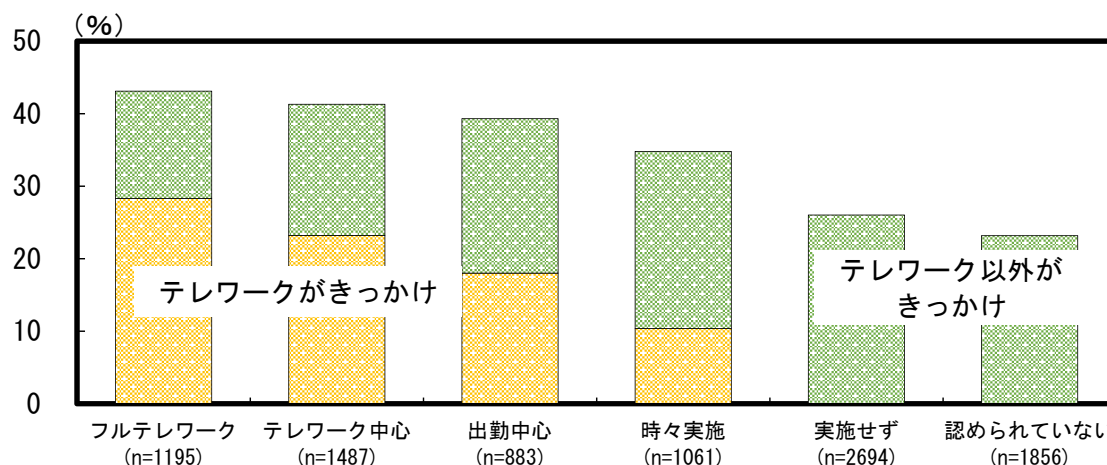
まず、東京圏在住者における検討層、関心層の占める割合をテレワーク実施状況別に示すと、テレワークの実施頻度が高いほど移住への関心が高まる姿が見て取れる(図表2-2-10)。また、検討層、関心層について、関心をいただいたきっかけとして「テレワークの実施」を挙げるかという点において区別すると、テレワークの実施頻度が高まるほどテレワークをきっかけとする者の割合が高くなる。この関係についても、プロビット分析によって関係性の検証を行いたい。東京圏在住者を対象として、テレワークをきっかけに移住に関心をいただいた(該当=1、非該当=0)及び、テレワーク以外をきっかけに移住に関心をいただいた(該当=1、非該当=0)を被説明変数、テレワークの実施頻度を説明変数(テレワーク率ほぼ100%、60%以上、30%以上、その他の別、その他を基準)、性別(1=女性)、年齢、最終学歴(基準:中高卒)、主な仕事の職種(基準:民間企業の正社員(生産工程))、主な仕事の産業(基準:製造業)、一日当たりの平均就業時間(基準:7時間未満)、世帯年収(基準:100万円未満)をコントロール変数とする分析を行ったところ、テレワークの実施頻度が高まるほど、テレワークをきっかけに関心をいづく確率が高まっていく一方で、それ以外をきっかけに移住に関心を持つ確率は逆に低くなるという姿が浮かび上がり、図表2-2-10において示された関係が確認できる(図表2-2-11)。

さらに、移住に無関心な層(以下、無関心層という)にも注目したい。無関心層には「東京圏での生活に満足しているから」移住に関心を持たないというような、その人が生来持ち合わせている居住地への選好に応じて地方への移住を希望しないという者ももちろんいるが、「勤務している企業が、通える範囲内に居住することを前提としているから」というように現在の働き方を踏まえれば、移住を現実的なものとして考えることができないという回答も多くあった(図表2-2-12)。これについても、テレワークの実施頻度別に回答を集計し、さらに関心をいだかない理由別に区別すると、テレワークが認められていない者や実施頻度の低い者については、実施頻度が高い者と比べて、移住を想定した社内制度がないといった「現在の職場の事情」を理由とする割合が高い(図表2-2-13)。こうした無関

心層についても、テレワークが普及していく中では、移住を現実的なものとする考えが増えていくだろう。

このように、テレワークが普及していく中で、「テレワークをきっかけに」移住への関心が高まっていくことが期待できる。

(図表 2-2-10 検討層、関心層の構成比 (テレワーク実施頻度別))



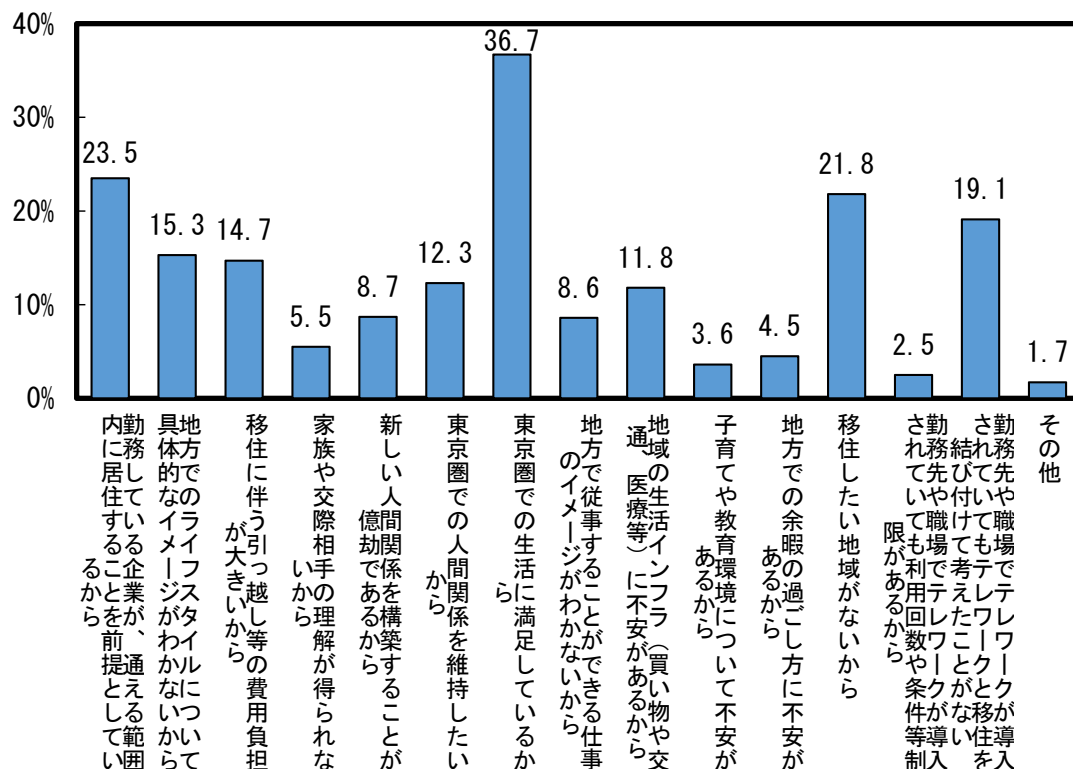
(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。移住に関心をいだいたきっかけ (複数回答) として、「テレワークの導入によって東京圏に居住する必要がなくなったこと」を回答した者を「テレワークがきっかけ」、それ以外を回答した者を「テレワーク以外がきっかけ」として集計。

(図表 2-2-11 テレワークをきっかけに移住に関心をいだく確率)

<説明変数>	<被説明変数: 移住への関心>	
	テレワークがきっかけ	テレワーク以外がきっかけ
テレワーク実施状況 (基準: テレワークを未実施、30%未満)		
テレワーク率ほぼ100%	1.450*** (0.061)	-0.319*** (0.052)
テレワーク率60%以上	1.264*** (0.058)	-0.183*** (0.045)
テレワーク率30%以上	1.071*** (0.067)	-0.068 (0.053)
定数項	-1.898*** (0.281)	-0.842*** (0.161)
サンプル数	9,424	9,539
疑似決定係数	0.2386	0.0201

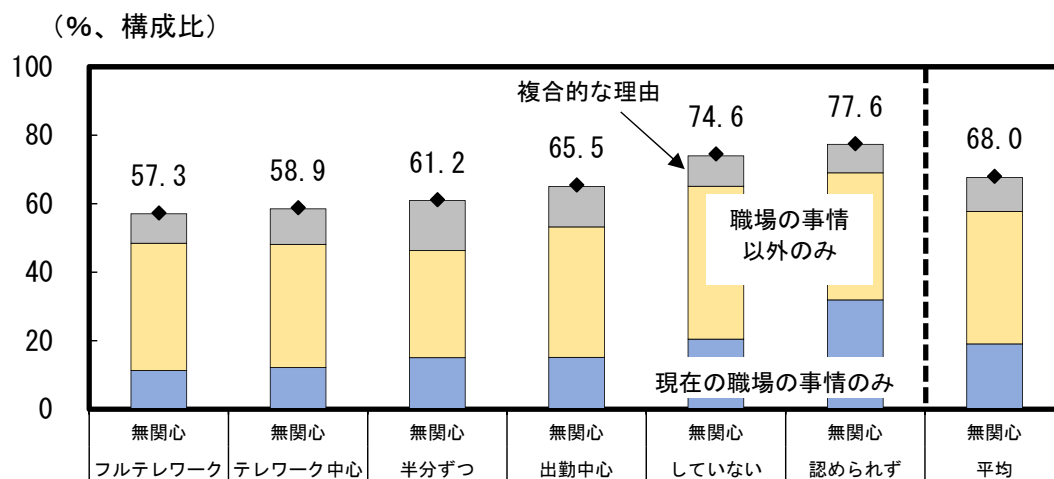
***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(図表 2-2-12 移住に関心を持たない理由)



(備考) 無関心層 6,444 名を対象。複数回答。

(図表 2-2-13 無関心層の構成比 (テレワーク実施頻度別))

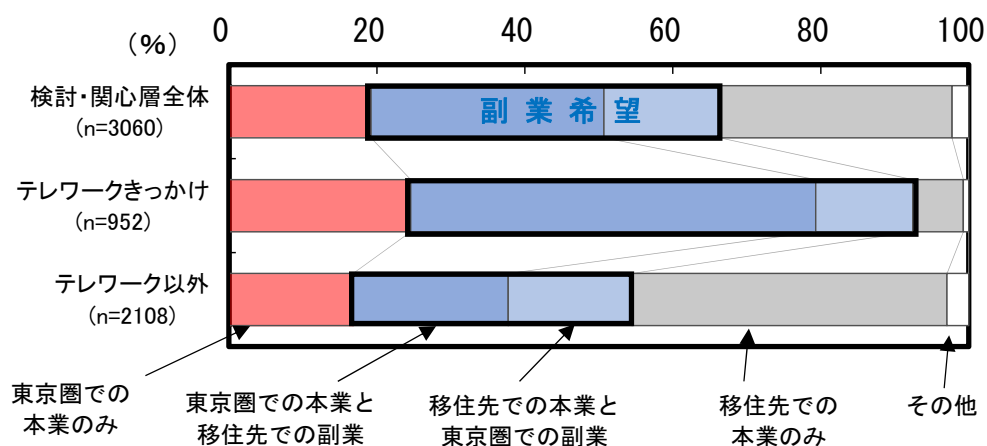


(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。移住に関心を抱かない理由として、複数回答で「勤務している企業が、通える範囲内に居住することを前提としているから」、「勤務先や職場でテレワークが導入されているから」、「勤務先や職場でテレワークが導入されているから」のみを挙げた者を現在の仕事のみを理由として関心を抱かない者、その他の選択肢のみを挙げた者を現在の仕事以外のみを理由として関心を抱かない者、双方にまたがって挙げた者をその他の者として分類した。

(移住先で希望する就業形態)

テレワークを利用して東京の仕事を継続したまま地方移住を行う、転職なき移住が注目を集めているが、これまで分析を行ってきたテレワークをきっかけとした移住は、転職なき移住として行われることも多くなるだろう。今回の調査では、社内制度などの障壁がなかった場合、移住後に東京圏での仕事と移住先での仕事をどのように組み合わせて働くことを希望するかを尋ねているが、予想どおり、テレワークをきっかけに移住に関心をいただいた層では特に、東京圏での本業を行うことを希望する者が多いという結果となった(図表2-2-14)。また、東京圏での本業と移住先での副業、あるいは、移住先での本業と東京圏での副業と言うように、東京の仕事と地方での仕事を掛け持ちすることを希望する回答が検討層、関心層の半数近くにも上ったことも注目すべき点である。東京での本業のみに従事する場合でも地域において需要を拡大し地域経済に貢献することは間違いないが、さらに、就業等⁴⁸を通して人手不足にある地域の担い手となっていくことができれば、供給面からも地域経済を下支えできることになる。こうした意味において、移住者が希望に基づいて副業を持つことができるようにすることは望ましいと言えよう。

(図表2-2-14 移住に関心をいただいたきっかけと希望する就業形態)



(備考) 東京圏在住者の内、検討層、関心層の3,060人を対象。

(移住先として希望する地域)

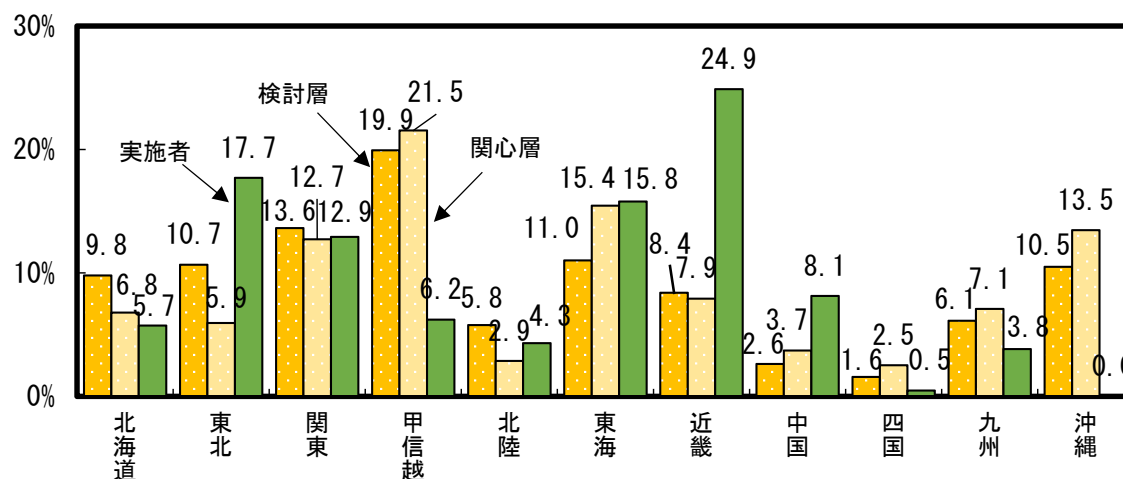
ここまで、今後、テレワークが更に普及することにより、テレワークをきっかけとした移住や転職なき移住への関心の高まりが予想されることについて述べてきたが、東京での仕

⁴⁸ 言うまでもないが、地域への貢献は自治活動への参加やボランティア活動など幅広い形態を通して成し遂げられるものであるが、ここでは一例として就業を取り上げる。

事を継続することと対応して移住先の選択がどう変化するか考えると、仕事の支障を来さないように東京へのアクセスを重視し、東京近郊や交通の便の良い地域を移住先として選ぶようになることも考えられる一方、オンラインで東京圏での仕事や人間関係が維持されることから、逆にアクセスを気にせず安心して、純粋に住みたい地域を移住先として選ぶようになる可能性もある。

移住先の選定で重視する事項についての検討に先立って、移住実施者の実際の移住先、関心層や検討層が移住を希望している地域の集計結果を見てみたい。希望は道府県単位で尋ねており、実施層、検討層、関心層の別に、Uターン希望者⁴⁹を除いた上で集計⁵⁰したところ、関心層、検討層では東京圏の近隣となる関東地方や甲信越の回答率が最も高く、観光地としても人気の高い沖縄県、北海道の回答割合が一定数を占めている。また、移住実施者では近畿地方や東北地方が多い（図表 2-2-15）。

（図表 2-2-15 移住希望先の状況（移住への関心別））



（備考）検討層 572 名、関心層 2,020 名、移住実施者 209 名を対象。

⁴⁹ 出身者の多寡が集計結果に影響を及ぼすことを避けるために、移住先として出身地（18歳までに最も長く過ごした都道府県）を希望する者をUターン希望者と定義して除外した。

⁵⁰ 移住先希望地域は、下記の通り区分した。

北海道（北海道）、東北（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）、関東（茨城県、栃木県、群馬県＜埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県は含まない＞）、甲信越（新潟県、長野県、山梨県）、北陸（富山県、石川県、福井県）、東海（静岡県、岐阜県、愛知県、三重県）、近畿（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）、中国（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）、四国（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）、九州（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県）、沖縄（沖縄県）

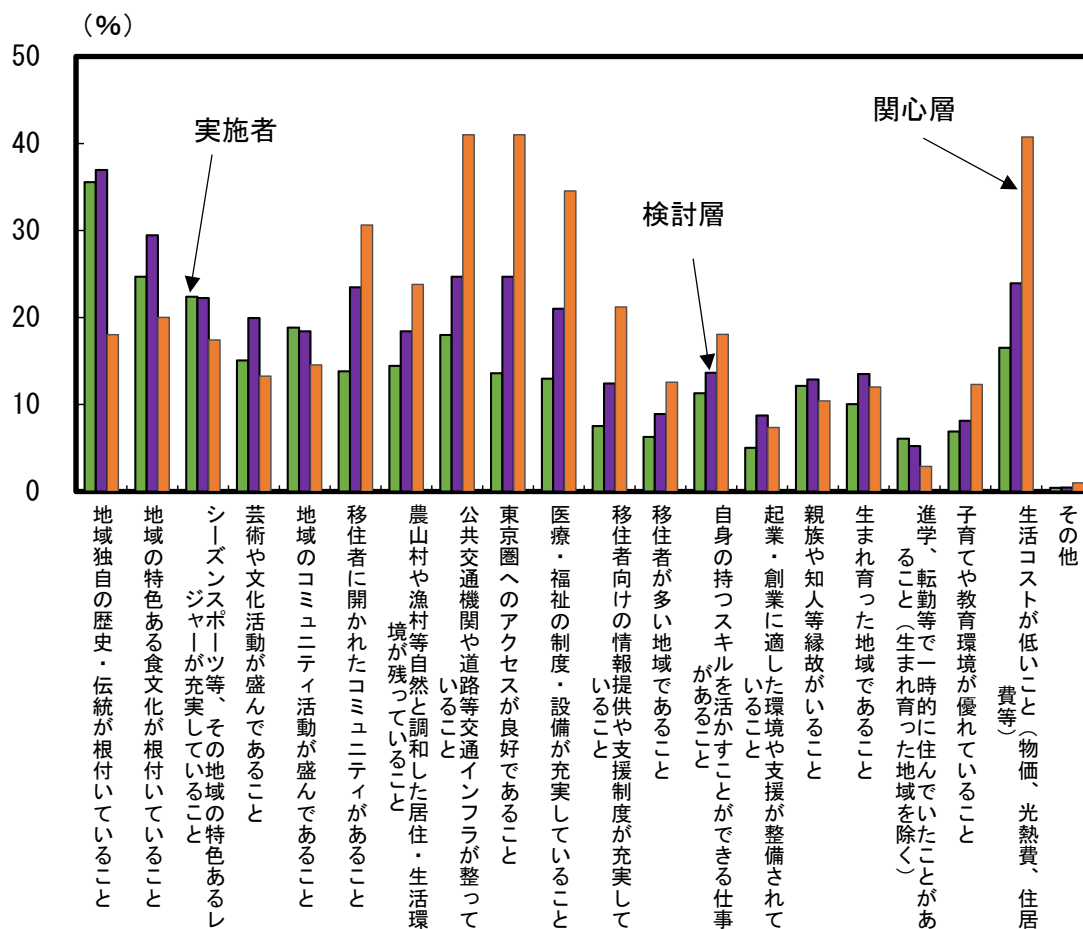
(移住実施者、検討層、関心層の選好)

ここでは、アンケート結果をもとに移住先の選択に当たって、どのような事項が重視されているか定量的に把握したい。まず、移住実施者、検討層、関心層に分けて比較すると、移住実施者や検討層が「地域独自の歴史・伝統が根付いていること」などを重視する傾向が強いに対して、関心層は「東京圏へのアクセスが良好であること」や「生活コストが低いこと」などを重視する傾向にあるなど、全体として検討層の選好の分布は関心層よりも移住実施者に近いことが見て取れる⁵¹ (図表2-2-16)。

さらにテレワークをきっかけとする移住の性質を捉えるために、移住実施者、検討層、関心層のそれぞれを、テレワークをきっかけとして移住に関心をいだいた者とそうでない者に分けて集計すると、図表2-2-17 のようになる。上で指摘した3項目についてみると、「地域独自の歴史・伝統が根付いていること」については、テレワークをきっかけとする者で特に重視されており、その傾向は移住実施者や検討層でより強まること、「東京圏へのアクセスが良好であること」については、関心層ではテレワークをきっかけとする者により重視されているが移住実施者や検討層ではその傾向も弱くなること、「生活コストが低いこと」の重視度は実施層や検討層ではテレワークをきっかけとする者で弱くなることわかる。

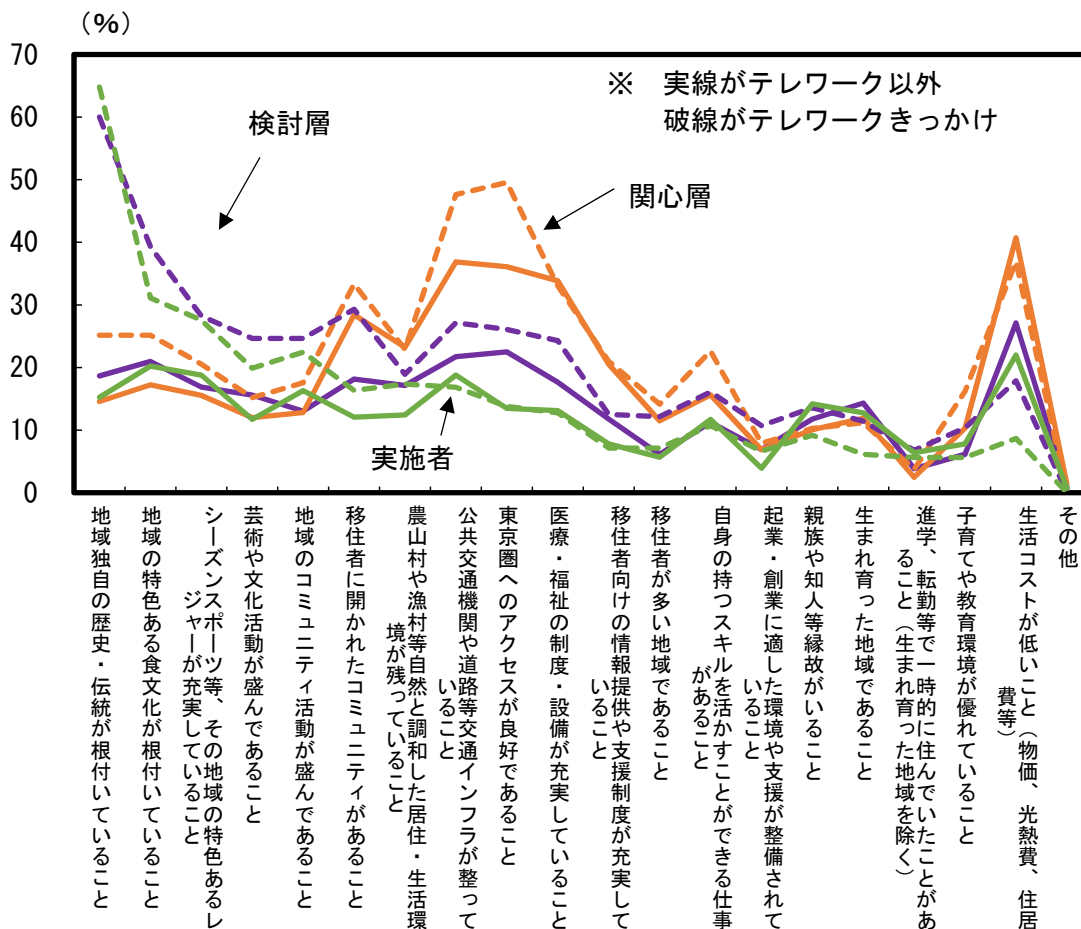
⁵¹ この結果は単に関心を持つ段階から実際の移住行動まで検討が進むにつれて重視する点が変わっていくとの解釈も可能だが、最終的に移住を実現できる者は関心層とは大きく異なっているという可能性もある。

(図表 2-2-16 移住先の選定に当たって重視すること)



(備考) 移住実施者 478 人、検討層・関心層 3,060 人を対象。複数回答。

(図表 2-2-17 移住に関心をいだいたきっかけと重視する点)



(備考) 移住実施者 478 人、検討層・関心層 3,060 人を対象。複数回答。

(因子分析)

ここでは、単純集計から得られた示唆を因子分析の手法を用いて確かめたい⁵²。アンケート調査において移住先の選定に当たって重視する事項として提示した、19の選択肢⁵³を束ねる共通因子を抽出したところ、「生活コストが低いこと」等との相関が高い因子、「地域独自の歴史・伝統が根付いていること」等との相関が高い因子、「生まれ育った地域であること」等との相関が高い因子、「東京圏へのアクセスが良好であること」等との相関が高い因子が見いだされた(以下では、順に「移住への支援」因子、「地域の食・文化」因子、「地縁・血縁」因子、「利便性」因子と呼称する)。その上で、各回答者が選択肢のどれを選択するかによって算出されるスコア(因子得点)を移住実施者、関心層、検討層、さらにそれぞれをテレワークによって関心をいだいた者とそうでない者に分けた計6グループについて集計、

⁵² 分析の詳細については、補論1を参照されたい。

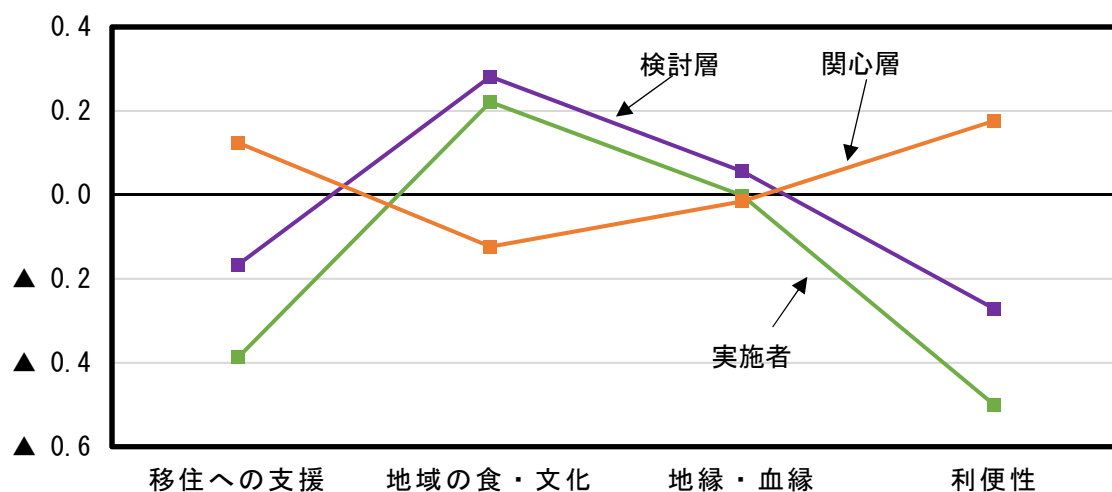
⁵³ 分析においては、「その他」の選択肢は除外している。

標準化し、図表2-2-18及び図表2-2-19に図示した。さらに、それぞれのグループ間でスコアに差があるか、各グループに属する個人の属性もコントロール変数に加えて重回帰分析を用いて検証した（補論1を参照）。

ここからわかるように、移住実施者と検討層とでは選好についておおむね同じ傾向を持つが、関心層の選好の傾向とは異なることが確かめられ、具体的には移住実施者や検討層においては移住者への支援や利便性への重視度は低く、地域の食・文化への重視度は高い。また、テレワークをきっかけとするかに注目すると、地域の食・文化への重視度について、移住実施者、検討層、関心層いずれにおいてもテレワークをきっかけとする者の方が高いが、移住実施者、検討層においてその傾向がより顕著であること、移住者への支援や利便性について、関心層においてはテレワークをきっかけとする者において重視度が高いが、実施層になると差ははっきりとわからなくなることがわかる。このようにして、単純集計における示唆が裏付けられた。

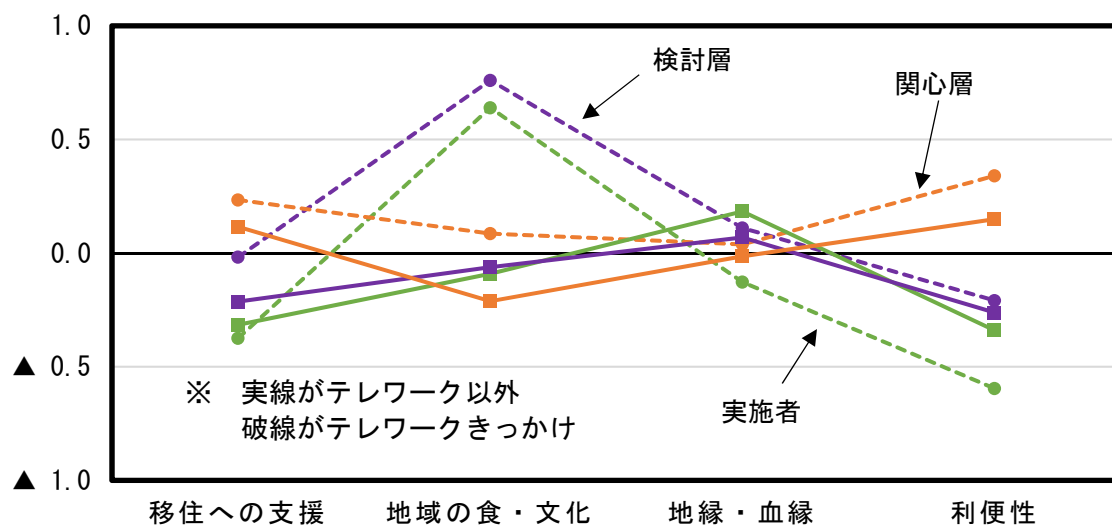
以上より、今後、テレワークをきっかけとした移住が広がっていく中では、移住先の選択に当たって、より地域の魅力が重視されるようになっていくことが想定される。他方、今回の結果からは、移住先として東京からのアクセスがよい地域が選ばれやすくなるという仮説は、特に移住実施者や検討層においては支持されなかった。これらの結果を踏まえれば、東京圏からのアクセスが良好でなくても、その地域の魅力をアピールする機会を充実させれば、テレワークが普及する中においても移住者を誘致することは可能であると言えよう。各地域においては、その魅力を広くアピールしていくことがこれまで以上に重要になっていくと考えられるが、その意味ではワーケーションも東京圏在住者が仕事をしながら地域に一定期間滞在し、文化等にふれる絶好の機会となることから、働き方として積極的に取り入れることが期待される。また、多様な関わりを持つ関係人口の創出・拡大を図ることも、地域の魅力をアピールする取組の一つとして位置付けることができよう。

(図表 2-2-18 移住先について重視する点 (移住実施者、検討層、関心層の別))



(備考) 縦軸は、アンケート調査の各選択肢と共通因子の相関度をグループ別に集計した値 (平均0、標準偏差1で標準化)。

(図表 2-2-19 移住先について重視する点 (移住に関心をいただいたきっかけ別))



(備考) 縦軸は、アンケート調査の各選択肢と共通因子の相関度をグループ別に集計した値 (平均0、標準偏差1で標準化)。

(3) 地方移住と新しい働き方

前項においては、今後テレワークが拡大していく中での地方移住の将来像について考察した。主要な結論は、①テレワークが拡大していく中で地方移住への関心が高まっていくと考えられること、②テレワーク拡大により転職なき移住への関心が高まる一方、東京での仕事とは別に地方での副業（あるいは東京での副業と地方での本業）を持ちたいと考えている者も一定数いること、③テレワークをきっかけとした移住者はより地域の魅力を重視して移住先を決定する傾向にあることである。これを踏まえて本項では、移住しやすい環境整備を進める観点から、テレワーク、副業、ワーケーションといった新しい働き方の推進に当たっての現状と課題をまとめる。

① テレワーク

(感染拡大とテレワークの実施状況)

前項において、テレワークの普及は移住拡大の鍵となることをみたが、ここではまず、テレワークの実施状況について確認する。

調査時点（2020年2月）は東京圏等に2度目の緊急事態宣言が発出され、感染防止策としてテレワークの実施等による出勤の削減が要請されていた時期にあたる。東京圏在住者のテレワーク実施割合をみると5割程度で、その内ほぼ100%テレワークで業務を行うフルテレワーク実施者は4分の1程度に留まる一方、テレワークは認められているもののテレワークを実施していない者の割合が全体の約3割、勤務先・職場等にテレワークが認められていない者の割合が約2割という状況であった（図表2-2-20上）。

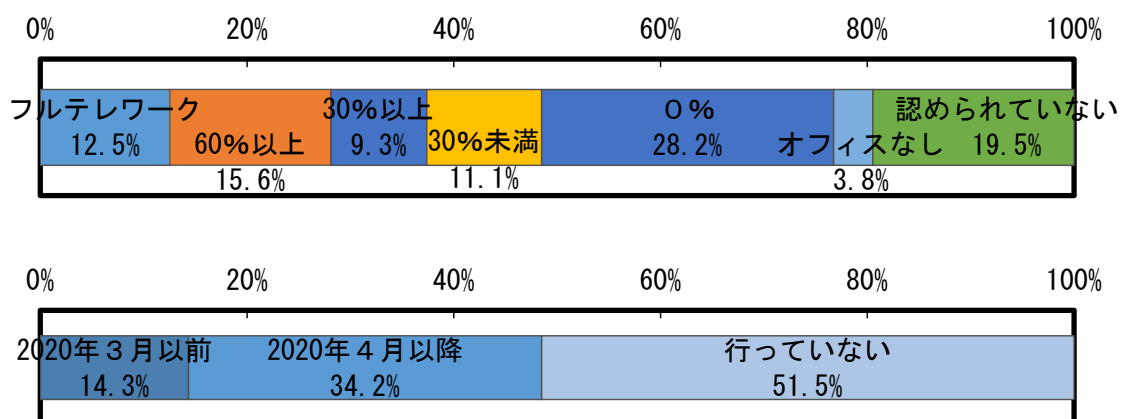
また、テレワーク開始時期を尋ねたところ、現在の実施者の内7割は2020年4月の1回目の緊急事態宣言後に初めてテレワークを実施したと回答しており、各種調査でも明らかになっているように、感染拡大を受けてテレワークが大きく普及した実態がうかがえる（図表2-2-20下）。

次に、業種別にテレワークの実施状況をみてみると、情報通信業の実施率が最も高く、医療・福祉や宿泊・飲食サービス業、小売業、運輸・郵便業などの対人サービス産業の実施率が低い傾向が見て取れる（図表2-2-21上）。また、職種別に実施状況をみると民間企業の管理、専門・技術職、事務、販売・営業のほか、会社・法人経営の実施割合が高く、民間企業の輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等、生産工程従事、サービスの実施割合が低い状況がみてとれ、職種によってもテレワークの実施状況に違いがあることがわかる（図表2-2-21下）。より精確に業種及び職種による違いをみるため、多項ロジット分析を用いて検証してみたい。東京圏在住者を対象とし、テレワーク実施状況を被説明変数、性別（1＝女性）、年齢、最終学歴（基準：中高卒）、主な仕事の職種（基準：民間企業の正社員（生産工

程))、主な仕事の産業(基準:製造業)、一日当たりの平均就業時間(基準:7時間未満)、世帯年収(基準:100万円未満)を説明変数とした(図表2-2-22)。産業別にみると、一般にエッセンシャルワーカーとされる医療・福祉等は「テレワークが認められていない」に正の相関がみられる一方、例えば情報通信業はテレワークを高頻度で実施している確率が高いこともわかり、業種によってテレワークの行いやすさが大きく異なることが確認できる。また、職種別にみると、テレワークが認められているかという点では、生産工程などで認められていない確率が高いが、デスクワークの職種の中では目立った傾向はみられない。一方、フルテレワークの実施確率をみると、民間企業の管理や自営業・個人事業主等では民間企業の事務職などと比べて高く、業務のスケジュールを自身でマネジメントしやすい立場であれば高頻度でのテレワーク実施が可能になるが、マネジメントされる側にあたる立場ではテレワークは認められても、フルテレワークの実施は難しい様子が見えてくる。

さらに、テレワークの開始時期別にテレワーク実施頻度をみていくと、2020年4月の緊急事態宣言以前からテレワークを実施している者は、フルテレワーク及び実施頻度60%以上の者が比較的多いことがみてとれる一方、新型コロナウイルスの感染拡大を受けてテレワークを実施した者でフルテレワークを行った者は多くはない実態がみえてくる(図表2-2-23)。この傾向を上で見たように業種や職種によるテレワークの行いやすさの違いを考慮した上で確かめたい。東京圏在住者を対象に、被説明変数をテレワーク実施頻度、説明変数をテレワーク開始時期(基準:緊急事態宣言の発令前(2020年4月以前))、コントロール変数を性別(1=女性)、年齢、最終学歴(基準:中高卒)、主な仕事の職種(基準:民間企業の正社員(生産工程))、主な仕事の産業(基準:製造業)、一日当たりの平均就業時間(基準:7時間未満)、世帯年収(基準:100万円未満)として多項ロジット分析を行ったところ、緊急事態宣言前からテレワークを実施している者は、フルテレワーク(実施率100%)及び実施率60%以上のテレワーク中心である確率が高く、反対に、緊急事態宣言後に初めてテレワークを実施した者はテレワーク実施率30%以上及び30%未満の出勤中心となる確率が高いという結果となった(図表2-2-24)。このことからコロナ禍で初めてテレワークを実施した場合、テレワーク中心の生活には移行できず出勤とのハイブリッド型で対応している者が多いことが読み取れる。

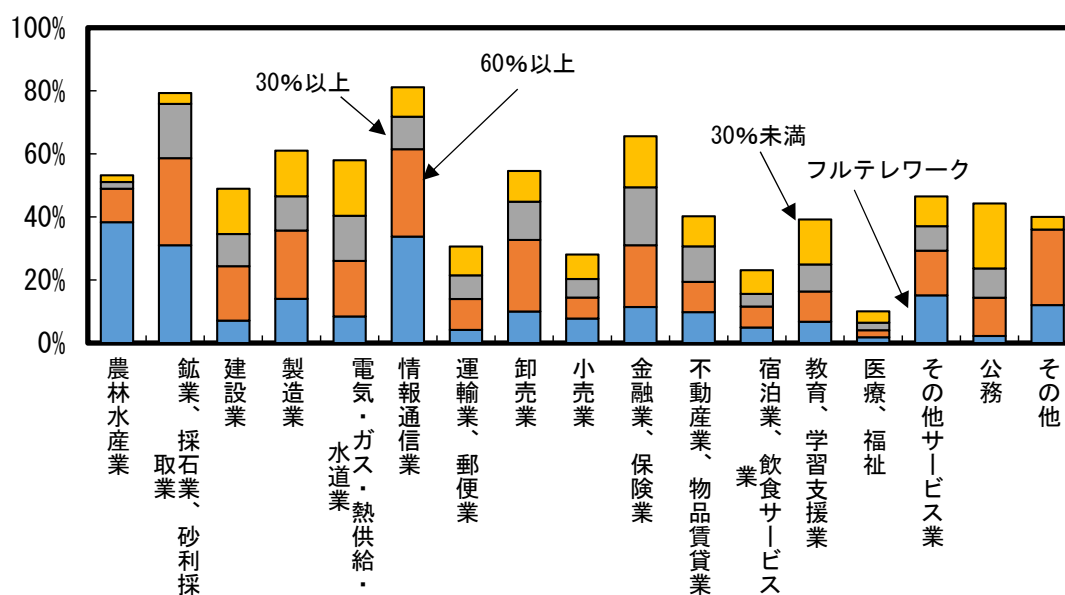
(図表 2-2-20 個人のテレワーク実施頻度とテレワークの開始時期)



(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

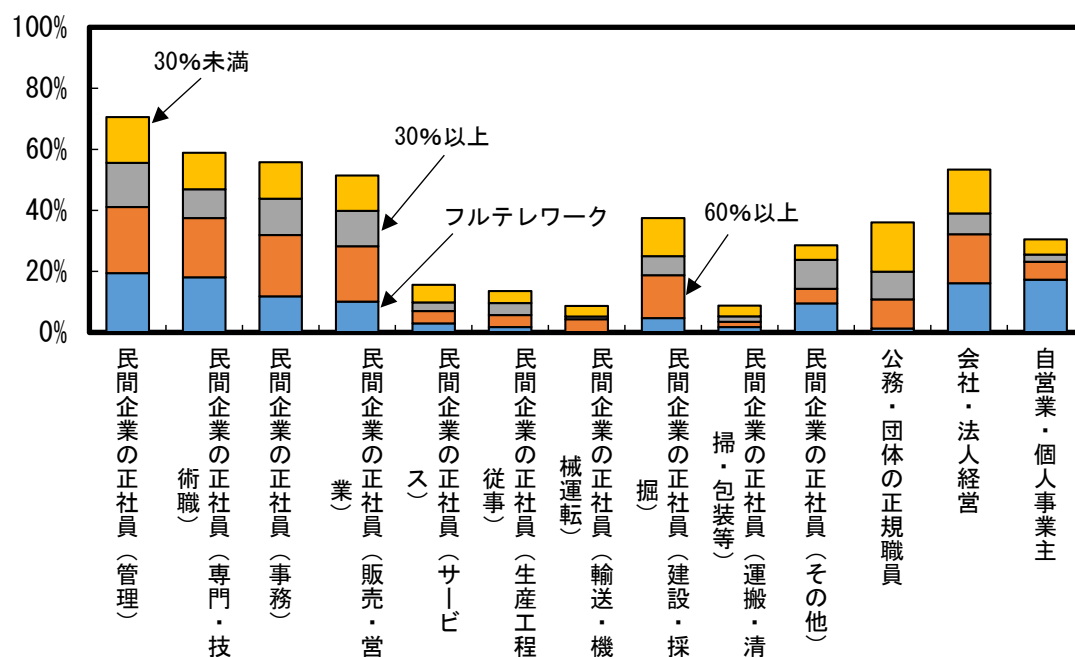
(図表 2-2-21 テレワーク実施割合)

(業種別分布)



(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

(職種別分布)



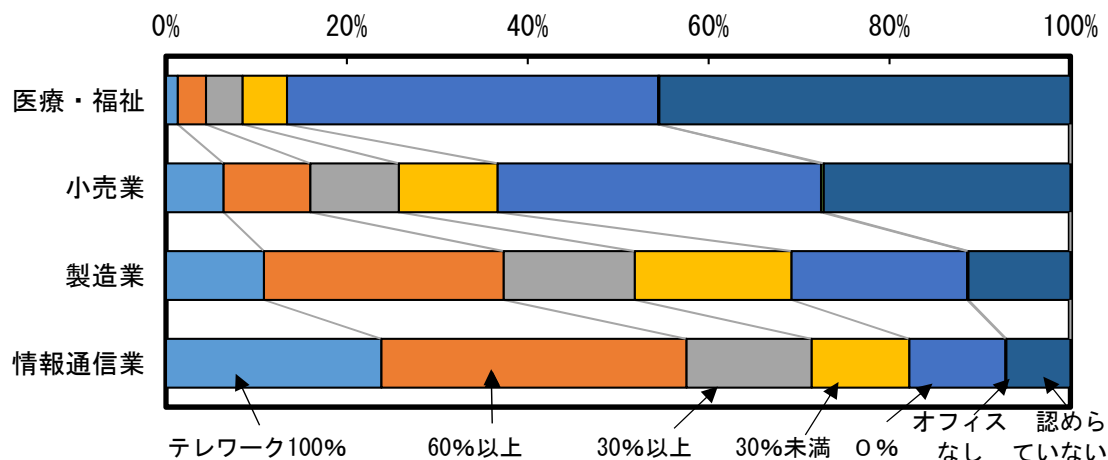
(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

(図表 2-2-22 テレワーク実施状況)

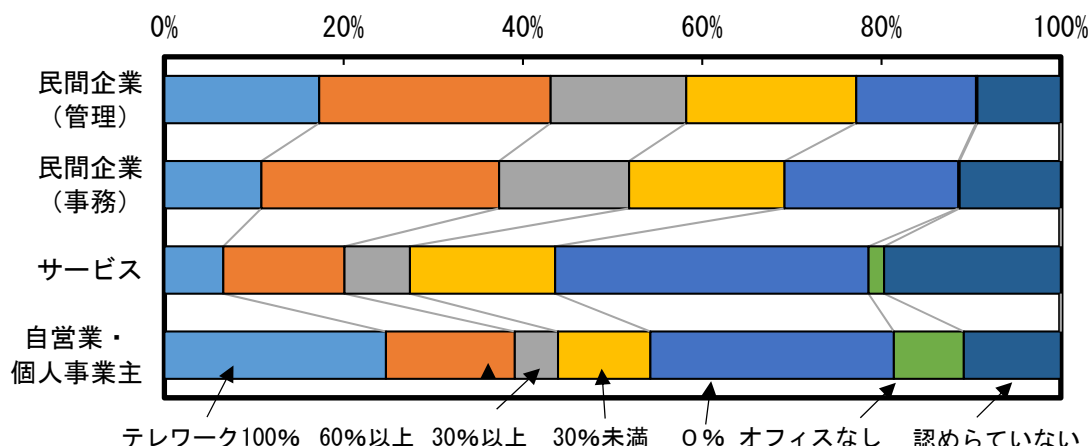
	＜被説明変数：テレワーク実施状況＞						
	テレワーク 100%	テレワーク 60%以上	テレワーク 30%以上	テレワーク 30%未満	テレワーク 0%	特定オフィ スが無い	テレワーク が認められ ていない
＜説明変数＞							
主な仕事の職種(基準：民間企業の正社員(生産工程))							
民間企業の正社員(管理)	2.961*** (0.53)	2.416*** (0.373)	1.983*** (0.378)	2.275*** (0.375)	基準	-1.842*** (0.633)	-0.19 (0.207)
民間企業の正社員(専門・技術職)	2.66*** (0.525)	2.17*** (0.366)	1.501*** (0.371)	1.949*** (0.367)		-1.176** (0.459)	-0.368* (0.188)
民間企業の正社員(事務)	2.119*** (0.525)	2.068*** (0.365)	1.567*** (0.369)	1.811*** (0.367)		-2.322*** (0.506)	-0.372** (0.184)
民間企業の正社員(販売・営業)	2.071*** (0.535)	1.993*** (0.374)	1.398*** (0.381)	1.691*** (0.378)		-1.087** (0.484)	-0.351* (0.201)
民間企業の正社員(サービス)	1.032* (0.584)	0.806* (0.428)	0.292 (0.453)	1.154*** (0.412)		-0.387 (0.469)	-0.402** (0.204)
民間企業の正社員(輸送・機械運転)	-13.047 (654.515)	0.505 (0.607)	-1.532 (1.084)	0.026 (0.646)		-0.736 (0.693)	-0.279 (0.293)
民間企業の正社員(建設・採掘)	1.444* (0.83)	1.537*** (0.548)	0.536 (0.666)	1.357** (0.558)		-0.51 (0.752)	-0.461 (0.411)
民間企業の正社員(運搬・清掃・包装等)	0.685 (0.896)	-0.178 (0.812)	-0.55 (0.813)	0.304 (0.638)		-0.413 (0.626)	-0.149 (0.278)
民間企業の正社員(その他)	2.111** (0.978)	0.759 (1.143)	1.206 (0.889)	0.716 (1.13)		-14.556 (1255.645)	-0.467 (0.568)
公務・団体の正規職員	0.048 (0.663)	1.234*** (0.425)	1.324*** (0.431)	1.53*** (0.415)		-1.655** (0.782)	-0.169 (0.228)
会社・法人経営	2.548*** (0.566)	1.922*** (0.421)	1.003** (0.464)	1.929*** (0.423)		0.447 (0.478)	-0.848*** (0.3)
自営業・個人事業主	2.609*** (0.534)	1.119*** (0.392)	0.132 (0.425)	0.953** (0.396)		1.363*** (0.404)	-0.749*** (0.209)
主な仕事の産業(基準：製造業)							
農林水産業	0.961** (0.48)	-0.263 (0.609)	-1.317 (1.084)	-1.548 (1.08)		2.063*** (0.634)	0.066 (0.604)
鉱業・採石業・砂利採取業	1.536** (0.703)	1.23* (0.713)	1.485* (0.768)	-0.421 (1.174)		-14.044 (1942.868)	0.297 (0.828)
建設業	-0.91*** (0.213)	-0.396** (0.165)	-0.191 (0.196)	-0.251 (0.176)		0.663* (0.351)	0.11 (0.177)
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.257 (0.403)	0.119 (0.327)	0.587* (0.348)	0.479 (0.326)		1.151** (0.575)	0.65** (0.319)
情報通信業	1.393*** (0.147)	0.845*** (0.143)	0.558*** (0.172)	0.131 (0.169)		0.465 (0.387)	0.137 (0.187)
運輸業・郵便業	-1.149*** (0.265)	-0.811*** (0.2)	-0.373* (0.222)	-0.546*** (0.207)		0.601 (0.401)	0.06 (0.174)
卸売業	-0.661*** (0.202)	-0.262 (0.163)	-0.141 (0.195)	-0.649*** (0.2)		-0.084 (0.453)	0.234 (0.177)
小売業	-1.141*** (0.22)	-1.628*** (0.226)	-1.003*** (0.243)	-1.073*** (0.218)		0.191 (0.343)	0.272 (0.166)
金融業・保険業	-0.361** (0.18)	-0.269* (0.157)	0.424** (0.169)	0.072 (0.167)		0.088 (0.439)	0.212 (0.176)
不動産業・物品賃貸業	-1.124*** (0.215)	-1.214*** (0.209)	-0.219 (0.209)	-0.799*** (0.213)		0.463 (0.324)	0.045 (0.192)
宿泊業・飲食サービス業	-1.345*** (0.348)	-1.182*** (0.308)	-0.961** (0.38)	-0.843*** (0.296)		-0.48 (0.45)	0.194 (0.202)
教育・学習支援業	-1.266*** (0.238)	-1.285*** (0.214)	-0.837*** (0.239)	-0.577*** (0.2)		-1.185** (0.473)	-0.044 (0.182)
医療・福祉	-2.861*** (0.288)	-2.891*** (0.257)	-2.023*** (0.26)	-2.01*** (0.22)		-0.91** (0.428)	0.645*** (0.135)
その他サービス業	-0.102 (0.127)	-0.39*** (0.119)	-0.273* (0.144)	-0.449*** (0.132)		0.307 (0.283)	0.352*** (0.126)
公務	-0.723* (0.437)	-0.506* (0.274)	-0.627** (0.298)	0.049 (0.251)		-0.251 (0.832)	0.141 (0.214)
その他	-0.294 (0.732)	0.397 (0.183)	-42.059 (933000000)	-1.102 (1.088)		1.123 (0.711)	-0.134 (0.712)
サンプル数	9,539						
疑似決定係数	0.1345						

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(多項ロジットモデルによる、ある個人属性の者についてのテレワーク実施状況の試算)

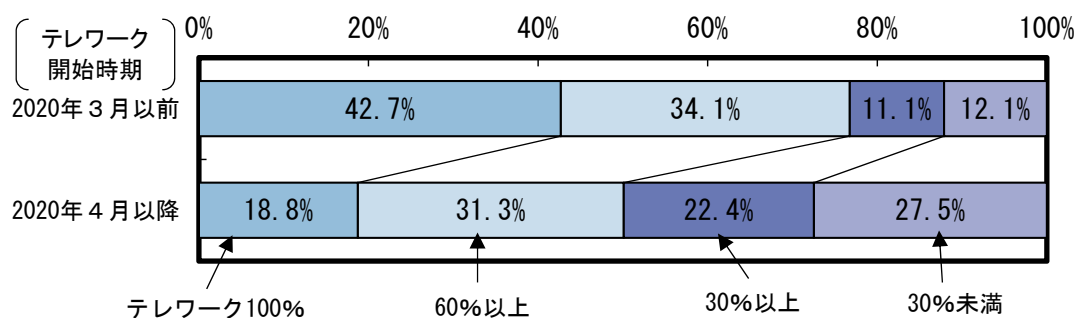


(備考) 個人の属性は男性、30歳、大学・大学院卒、事務職従事者、週5日・1日8~9時間の労働、世帯年収500~600万円ケースの試算。



(備考) 個人の属性は男性、30歳、大学・大学院卒、製造業、週5日・1日8~9時間の労働、世帯年収500~600万円ケースの試算。

(図表 2-2-23 テレワーク開始時期とテレワーク実施頻度)



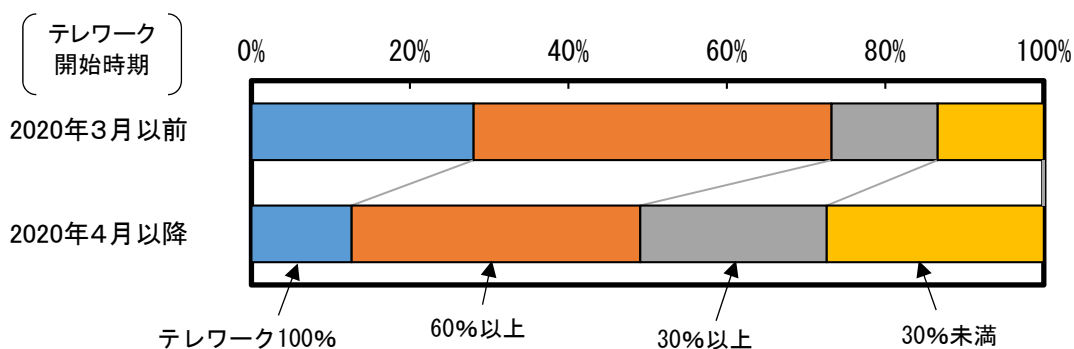
(備考) 東京圏在住者からテレワークを実施していないと回答した者を除いた4,626名を対象。

(図表 2-2-24 テレワーク開始時期とテレワーク実施頻度 — 多項ロジットモデル)

<説明変数>	<被説明変数:テレワーク実施状況>			
	テレワーク 100%	テレワーク 60%以上	テレワーク 30%以上	テレワーク 30%未満
テレワーク開始時期 (基準:緊急事態宣言発令前(2020年3月以前))	-1.361*** (0.113)	-0.779*** (0.109)	基準	0.151 (0.126)
サンプル数	4626			
疑似決定係数	0.0875			

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(多項ロジットモデルによる、ある個人属性の者についてのテレワーク実施頻度の試算)



(備考) 個人の属性は男性、30歳、大学・大学院卒、製造業、事務職従事者、週5日・1日8～9時間の労働、世帯年収500～600万円ケースの試算。

(テレワークのメリット)

ここでは、テレワークを推進することの意義を確認したい。まず、最近5年間の満足度の変化をプロビット分析によって確認する。5年前と現在の生活満足度の変化(改善した=1、変わらない・悪化した=0)を被説明変数、テレワークの実施有無(実施している=1)を説明変数とし、性別(1=女性)、年齢、最終学歴(基準:中高卒)、主な仕事の職種(基準:民間企業の正社員(生産工程))、主な仕事の産業(基準:製造業)、一日当たりの平均就業時間(基準:7時間未満)、世帯年収(基準:100万円未満)をコントロール変数として分析を行ったところ、テレワークの実施者において満足度が上昇する確率が高くなることかわかる(図表2-2-25)⁵⁴。

⁵⁴ ここでの分析においては、第1項で指摘したように5年前の就業状態などをコントロールできていないことに留意が必要である。また、テレワークの開始時期については必ずしもこの5年間に限られないが、各種アンケート調査からもテレワークが普及したのはごく近年であることから、この問題は無視できると判断した。

この背景を探るために、テレワーク実施によるメリットについての調査結果をみると、およそ4分の3の者がなんらかのメリットを挙げていることがわかる（図表2-2-26）。また、テレワーク実施による生活満足度の変化を実施頻度別にみると、テレワーク実施頻度が高い者ほど生活満足度が上昇したと回答する割合が大きくなる傾向にある（図表2-2-27）。また、テレワーク実施前後の金銭面のゆとりをみると、まず、収入面ではテレワーク実施頻度が高い者ほど収入が増加したとの回答の割合が大きくなる傾向にあり、テレワークは残業代などの支給が減ることで収入の減少につながるとの指摘もあるが、ここではこうした傾向は読み取れない（図表2-2-28）。他方、支出面については、テレワーク実施頻度が高い者ほど支出が減少すると回答する割合が高い傾向にあり、テレワークを行うと、自宅で仕事をするための設備の購入や光熱費など自己負担となる支出が増える可能性も指摘されているが、調査では、必ずしもこうした傾向は読み取れず、例えば、衣料品などへの支出が減少しているというような要因も考えられる⁵⁵（図表2-2-29）。

個人側とは別に、テレワーク実施の効果について企業側の回答を確認すると、従業員のワークライフバランスの向上や業務効率性の向上についても肯定的な評価がされる場合が多くなっており、感染症や災害対応のためにやむを得ない措置としてではなく、従業員の福利厚生や生産性向上のために必要な施策として捉えている企業も少なからずあることがわかる（図表2-2-30）。

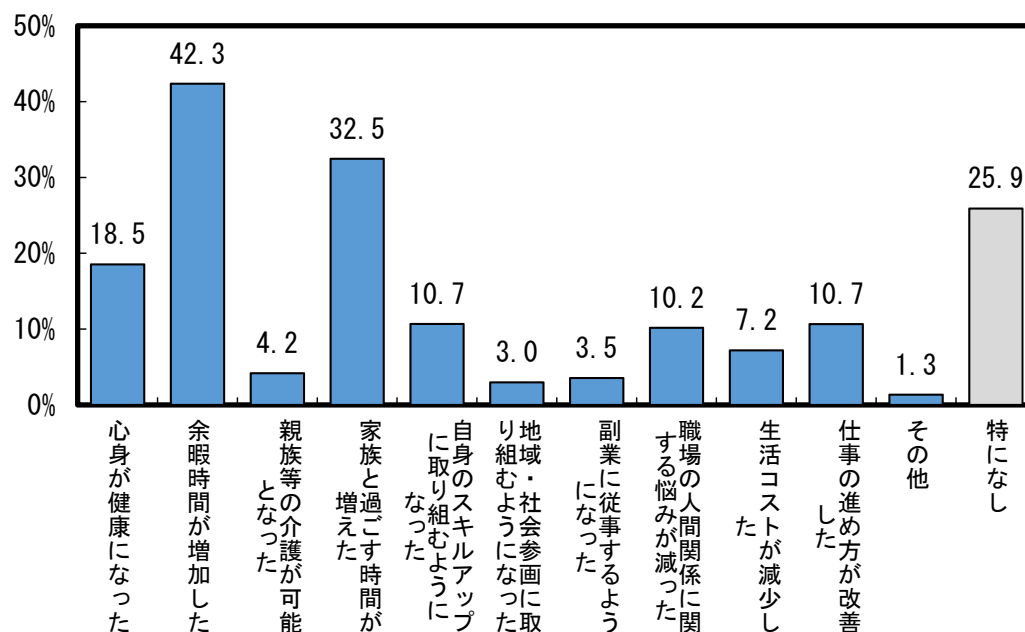
（図表2-2-25 生活全体の満足度とテレワークの関係）

	＜被説明変数：5年前と現在の生活満足度の比較＞
	（改善した=1、変わらない・悪化した=0）
＜説明変数＞	
テレワーク実施有無 （実施した=1、していない=0）	0.414*** (0.0338)
定数項	-1.089*** (0.173)
サンプル数	9,539
疑似決定係数	0.0308

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

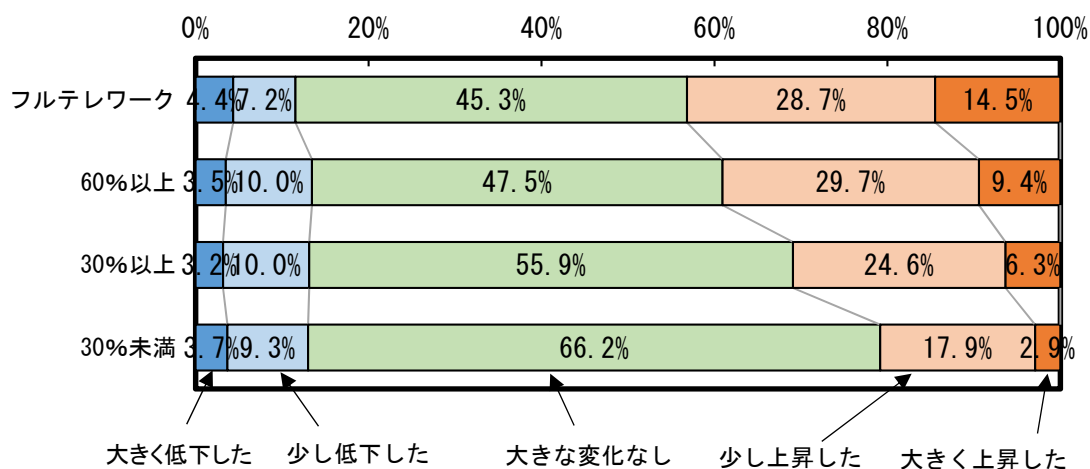
⁵⁵ ここでの結果は業種や職種、家族構成など個人の属性をコントロールしたものではなく、当然ながら因果関係を意味するものでもないことに注意が必要である。

(図表 2-2-26 個人がテレワーク実施で感じたメリット)



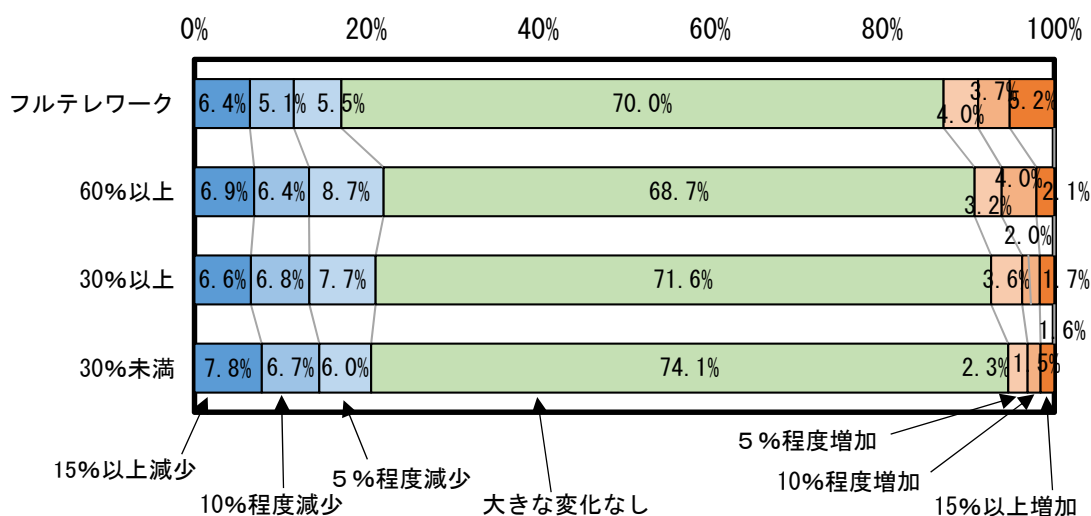
(備考) 東京圏在住のテレワーク実施者 4,626 名を対象。複数回答。

(図表 2-2-27 テレワーク実施前後における生活満足度の変化)



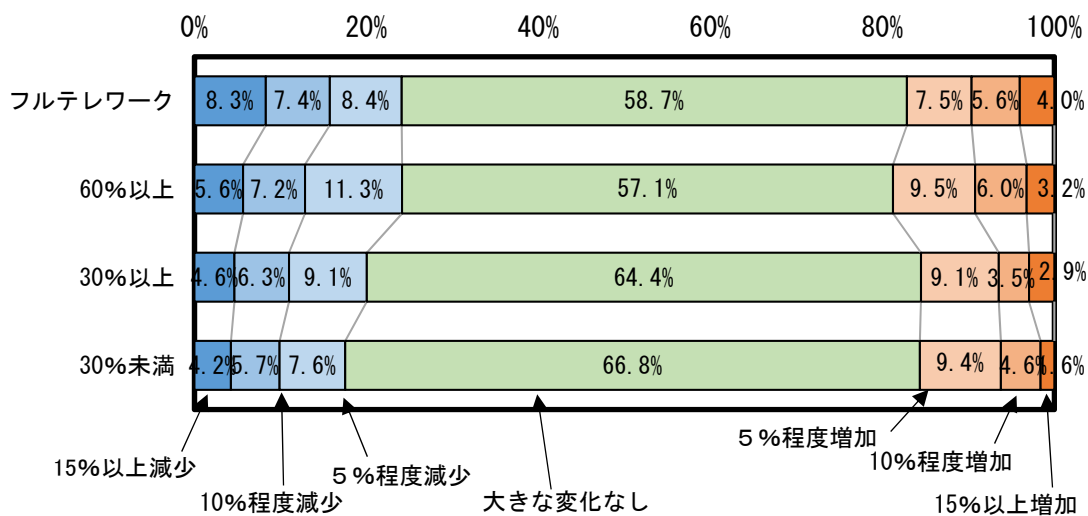
(備考) 東京圏在住者の内、テレワークを実施している 4,626 名を対象。

(図表 2-2-28 テレワーク実施前後における収入の変化)



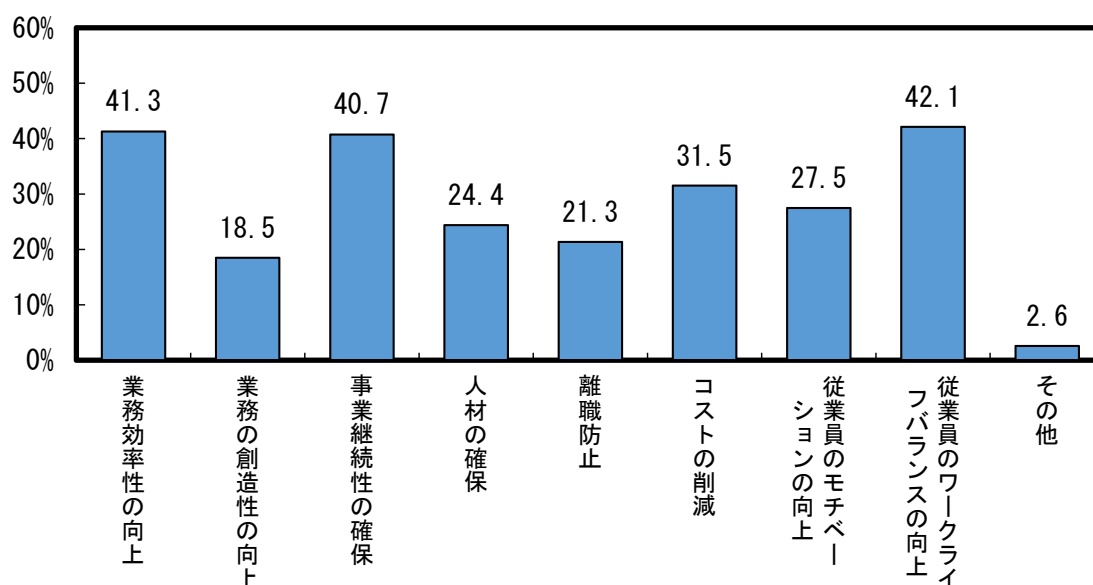
(備考) 東京圏在住者の内、テレワークを実施している 4,626 名を対象。

(図表 2-2-29 テレワーク実施前後における支出の変化)



(備考) 東京圏在住者の内、テレワークを実施している 4,626 名を対象。

(図表 2-2-30 企業がテレワーク導入によって感じたメリット)



(備考) 東京圏所在企業でテレワークを導入している 255 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(テレワーク実施率を高める上での業務や働き方の見直しの重要性)

今回の調査においても、テレワークを実施していない個人、また、テレワークが導入されていない企業が一定数存在することが確認できた(図表 2-2-31、2-2-32)。上でもみたように、テレワークを実施できない業種、職種はあり、制度上テレワークできるのにテレワークしていない理由としても「従事する業務がテレワークではできない」との回答が最も多い(図表 2-2-33)。また、企業側もテレワークの制限を緩和する上での課題・懸念点として「テレワークできない職種がある」との回答が最も多くなった(図表 2-2-34)。一方で、個人、企業双方とも、制度の不備や設備の問題を挙げる回答も一定数あり、こうした点を改善することでテレワークの実施率を上昇させうると考えられる。また、内閣府(2020)等でも指摘されているように、ある業務についてテレワークで行うことができないと考えていても、実際にやってみると対応可能な場合や部分がありうる。すなわち、テレワークの実施率は個人、企業の双方において、業務や職種といった要因のみによって左右されるのではなく、職場全体の柔軟な働き方への取組状況によっても影響を受けると考えられる。

こうした可能性を裏付ける一つの材料として、石井・中山・山本(2020)を参考に定量的な分析を試みる。石井・中山・山本(2020)では、勤務先の人材マネジメントの善し悪しなどがテレワーク実施率に影響を及ぼすことを指摘している。ここでは、人材マネジメントの善し悪しを間接的に表すものとして勤務先が副業を許可しているかに着目してフルテレワーク(ほぼ 100%テレワークによる業務実施)の実施率との関係性をみてみたい。副業の許可

制度が導入されていることは直接的にテレワークの実施しやすさに結びつくものではないが、副業の許可制度の導入に当たっては、就業規則の見直しや職務内容の整理等が行われていると想定され、業務プロセスの改善や働き方を見直しなどを通してフルテレワークの実施率にも影響する可能性がある⁵⁶。そのため、もし副業の許可状況の影響が有意に正に推計されれば、業務プロセスの改善等がフルテレワーク実施率の向上にも貢献することが示唆されることになる。

まず、個人を対象としたプロビット分析では、フルテレワーク実施の有無（フルテレワーク実施＝1、その他＝0）⁵⁷を被説明変数、性別（1＝女性）、年齢、最終学歴（基準：中高卒）、主な仕事の職種（基準：民間企業の正社員（生産工程））、主な仕事の産業（基準：製造業）、一日当たりの平均就業時間（基準：7時間未満）、世帯年収（基準：100万円未満）、テレワークの開始時期（緊急事態宣言前から＝1、その他＝0）、及び勤め先で副業が認められているか（認められている＝1）を説明変数とした（図表2-2-35）。その結果、職種、業種など個人が行っている業務内容そのものを表す変数、また、テレワークの開始時期など、テレワークをしやすい業務であるかどうかに関連する変数とともに、勤め先における副業の許可状況についても有意に推計された。

同様に、企業側の対応についても検討したい。フルテレワーク許可状況（制限なしで許可＝1、その他＝0）⁵⁸を被説明変数、資本金（基準：5,000万円以下）、従業員数（基準：50人以下）、業種（基準：農林水産業）、及び副業の許可状況（受け入れ、送り出しの少なくとも一方を許可＝1、その他＝0）を説明変数とするプロビット分析⁵⁹を行った（図表2-2-36）。その結果、ここでも副業の許可状況が有意に推計された。

このように、個人及び企業側の双方からのアプローチで副業の許可制度の導入状況によりテレワーク実施状況に有意な差が生じることが示された⁶⁰。今回の結果は業務プロセスの改善等が進むことでフルテレワークや副業の普及に影響していることを示すものであり、テレワークできないと思われていた業務についてもテレワークを拡大する可能性が示唆される。今後とも、企業において業務の棚卸によりテレワーク可能な業務を洗い出すことが重要であり、ICT導入支援策などDXを後押しする政策的支援も活用しながら、仕事のやり方や働き方全般の見直しを進めていくことで、テレワークのさらなる拡大につながることが期待される。

⁵⁶ 川上（2021）でも多様な人材の活用や従業員のインセンティブを高める制度とも軌を一にしていると指摘された。

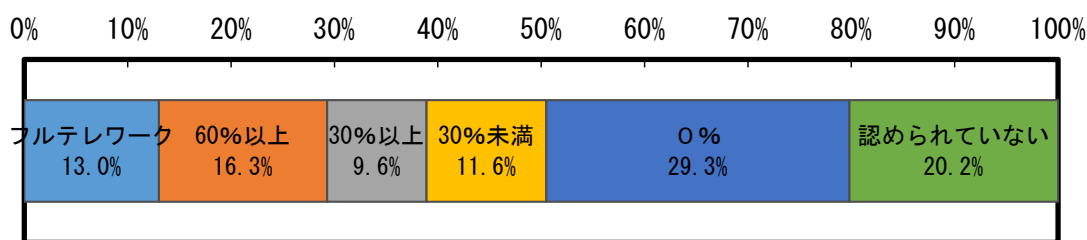
⁵⁷ ここでは、制限なしのテレワークを実現する条件について検討するが、実施の有無を説明変数にした場合も同様の結果が得られる。

⁵⁸ ここでも、制限なしのテレワークについて検討するが、導入状況を説明変数にした場合も同様の結果が得られる。

⁵⁹ 実際の企業分布に合わせるためにウェイト付けを行った。

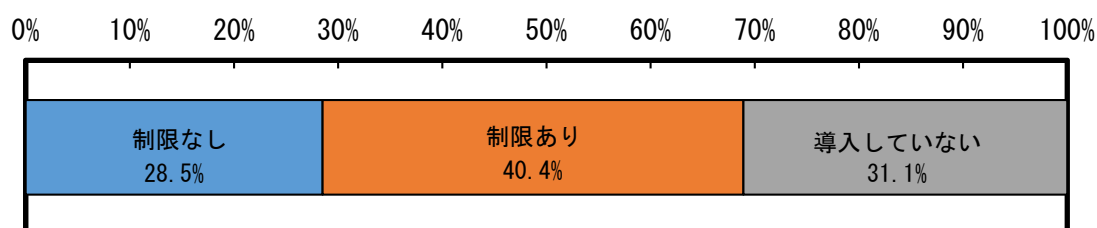
⁶⁰ ここでは副業の許可という新しい働き方への取組の一つの発露に着目したため、ここで得られる結果が実際の業務改善による効果の大きさがどれほどのものであるかまでも示すものではないことに留意が必要。

(図表 2-2-31 個人のテレワークの実施状況)



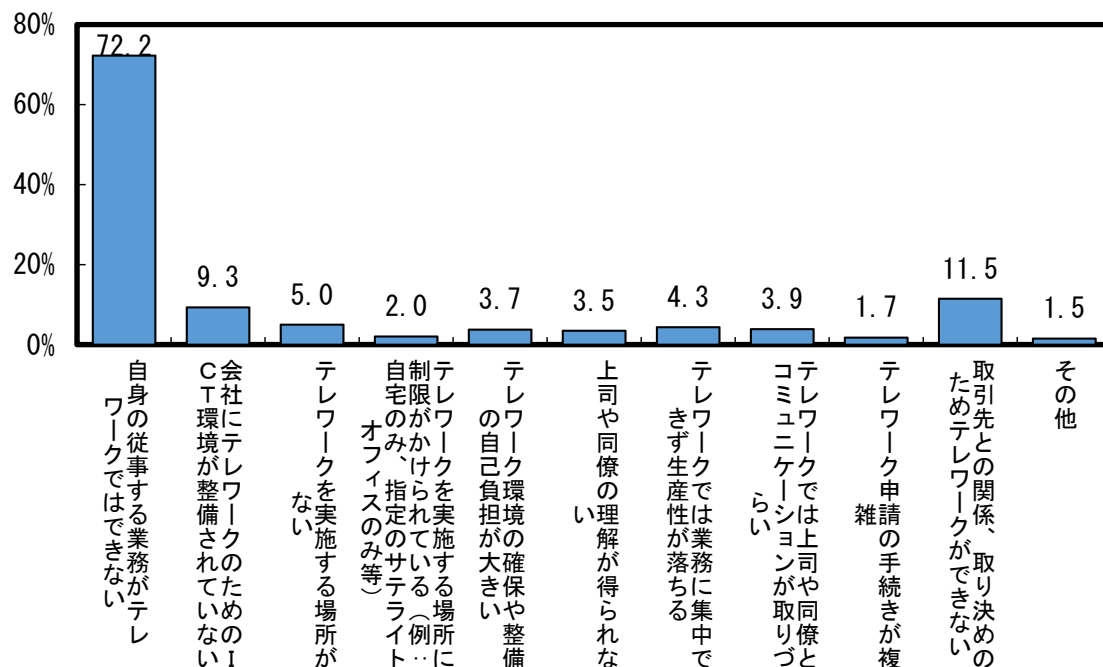
(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。

(図表 2-2-32 企業におけるテレワークの導入状況)



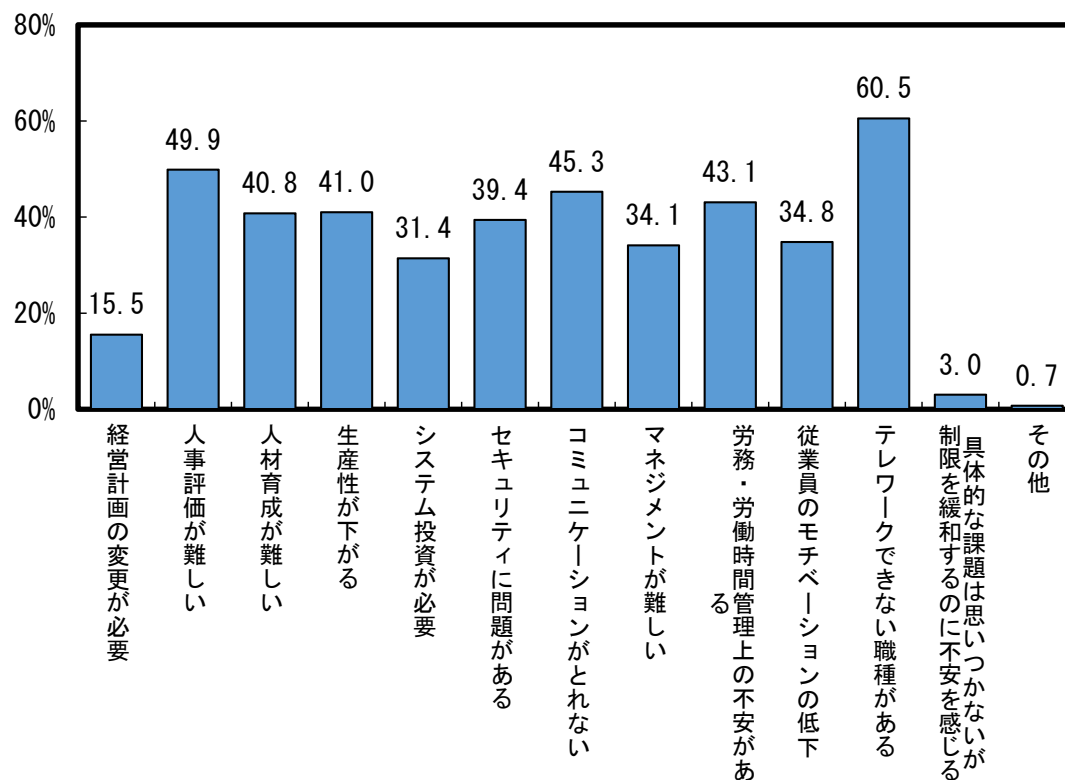
(備考) 東京圏所在企業 365 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-33 個人がテレワークが導入されていてもテレワークを実施しない理由)



(備考) 東京圏在住者の内、「テレワークを実施していない」と回答した 2,694 名を対象。複数回答。

(図表 2-2-34 企業がテレワークの制限を緩和する上での課題・懸念点)



(備考) 東京圏所在企業の内、制限付きテレワークを導入していると回答した 259 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-35 個人のテレワーク実施の要因分析)

＜説明変数：テレワーク実施状況＞ (テレワーク100%=1、その他=0)		＜被説明変数：テレワーク実施状況＞ (テレワーク100%=1、その他=0)		＜被説明変数：テレワーク実施状況＞ (テレワーク100%=1、その他=0)	
＜説明変数＞		主な仕事の産業(基準:製造業)		主な仕事の一日当たりの平均 就業時間(基準:7時間未満)	
テレワークの開始時期	1.057*** (0.043)	農林水産業	0.557** (0.217)	7時間～8時間未満	(0.072)
勤務先の副業の許可状況	0.257*** (0.043)	鉱業・採石業・砂利採取業	0.459* (0.262)	8時間～9時間未満	-0.207*** (0.075)
性別(1=女性)	0.221*** (0.045)	建設業	-0.305*** (0.105)	9時間～10時間未満	-0.213** (0.088)
年齢	-0.006*** (0.002)	電気・ガス・熱供給・水道業	-0.264 (0.183)	10時間～11時間未満	-0.284** (0.112)
最終学歴(基準:中高卒)		情報通信業	0.564*** (0.063)	11時間～12時間未満	-0.108 (0.164)
専門短大専修卒	-0.046 (0.078)	運輸業・郵便業	-0.385*** (0.132)	12時間以上	-0.157 (0.149)
大学大学院卒	0.194*** (0.063)	卸売業	-0.191* (0.098)	世帯年収(基準:100万円未満)	
結婚(1=している)	-0.031 (0.057)	小売業	-0.254** (0.113)	100万～200万未満	-0.134 (0.173)
子ども(1=いる)	-0.006 (0.054)	金融業・保険業	-0.114 (0.084)	200万～300万未満	-0.110 (0.145)
主な仕事の職種(基準:民間企業 の正社員(生産工程))		不動産業・物品賃貸業	-0.316*** (0.11)	300万～400万未満	-0.115 (0.142)
民間企業の正社員(管理)	0.754*** (0.226)	宿泊業・飲食サービス業	-0.359** (0.174)	400万～500万未満	-0.025 (0.138)
民間企業の正社員 (専門・技術職)	0.8*** (0.224)	教育・学習支援業	-0.236* (0.12)	500万～600万未満	-0.041 (0.14)
民間企業の正社員(事務)	0.564** (0.224)	医療・福祉	-0.867*** (0.128)	600万～700万未満	0.086 (0.142)
民間企業の正社員(販売・営業)	0.559** (0.23)	その他サービス業	0.077 (0.062)	700万～800万未満	0.140 (0.141)
民間企業の正社員(サービス)	0.294 (0.252)	公務	-0.035 (0.206)	800万～900万未満	0.072 (0.145)
民間企業の正社員 (輸送・機械運転)	-	その他	-0.143 (0.348)	900万～1000万未満	-0.003 (0.147)
民間企業の正社員(建設・採掘)	0.313 (0.388)	週当たりの労働日数(基準:1日)		1000万以上	0.149 (0.134)
民間企業の正社員 (運搬・清掃・包装等)	0.177 (0.385)	2日	-0.176 (0.183)	住居(基準:戸建て(持家))	
民間企業の正社員(その他)	0.711 (0.515)	3日	-0.116 (0.158)	戸建て(借家)	-0.154 (0.143)
公務・団体の正規職員	-0.226 (0.287)	4日	-0.487*** (0.162)	分譲マンション	0.069 (0.051)
会社・法人経営	0.753*** (0.249)	5日	-0.237* (0.136)	賃貸マンション・アパート	0.055 (0.049)
自営業・個人事業主	1.091*** (0.220)	6日	-0.594*** (0.167)	社員寮・社宅・学生寮	-0.182 (0.132)
パート・アルバイト・非正規職員	0.805*** (0.231)	7日	-0.163 (0.182)	その他	-0.747* (0.436)
				定数項	-1.768*** (0.295)
				サンプル数	9,424
				疑似決定係数	0.236

***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(図表 2-2-36 企業のテレワーク導入の要因分析)

＜被説明変数：テレワーク導入状況＞ (制限なし=1、その他=0)		＜被説明変数：テレワーク導入状況＞ (制限なし=1、その他=0)	
産業(基準：農林水産業)		副業の許可	0.461*** (0.165)
鉱業、採石業、砂利採取業	- -	従業員数(基準：50人以下)	
建設業	-0.667 (0.98)	51人以上100人以下	-0.406* (0.219)
製造業	-0.368 (0.956)	101人以上300人以下	-0.429* (0.243)
電気・ガス・熱供給・水道業	0.284 (1.055)	301人以上	-0.556** (0.225)
情報通信業	0.609 (0.983)	資本金(基準：5,000万円以下)	
運輸業、郵便業	-1.014 (1.023)	5,000万円超1億円以下	0.37* (0.211)
卸売業	-0.380 (0.978)	1億円超3億円以下	0.408 (0.252)
小売業	0.101 (1.014)	3億円超	0.519* (0.29)
金融業、保険業	-0.460 (0.987)	定数項	-0.350 (0.972)
不動産業、物品賃貸業	-2.231** (1.041)	サンプル数	364
宿泊業、飲食サービス業	-0.807 (1.043)	疑似決定係数	0.153
教育、学習支援業	0.636 (1.05)		
医療、福祉	-1.083 (0.982)		
その他サービス業	-0.323 (0.957)		

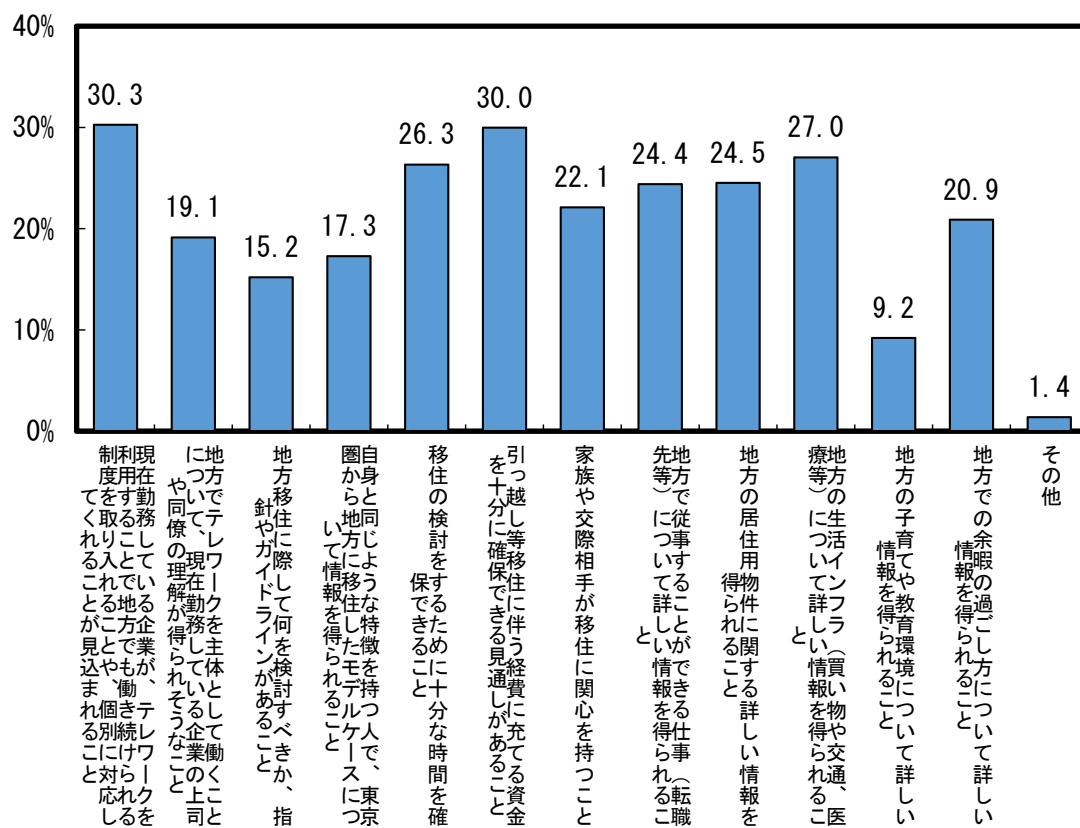
***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(移住に向けて次のステップに進むための条件（関心層・検討層）)

ここまで、テレワークの現状とさらなる推進に当たっての課題を検討してきたが、ここで、再び地方移住との関係に視点を戻したい。検討層が実際に移住行動をとるための条件、関心層が移住の具体的検討に入る条件をテレワークの実施状況別にみると、テレワーク実施頻度が高い者は、テレワークを活用して移住しても働き続けられる社内制度や個別の対応、上司・同僚の理解といった「現在の職場の事情」を事由とする割合が多い。こうしたことから、移住を想定した社内制度や、移住後もテレワークで東京の仕事を継続しやすい職場環境の普及を進めることが求められていることがわかる（図表2-2-39、全体の集計結果は図表2-2-37、図表2-2-38）。

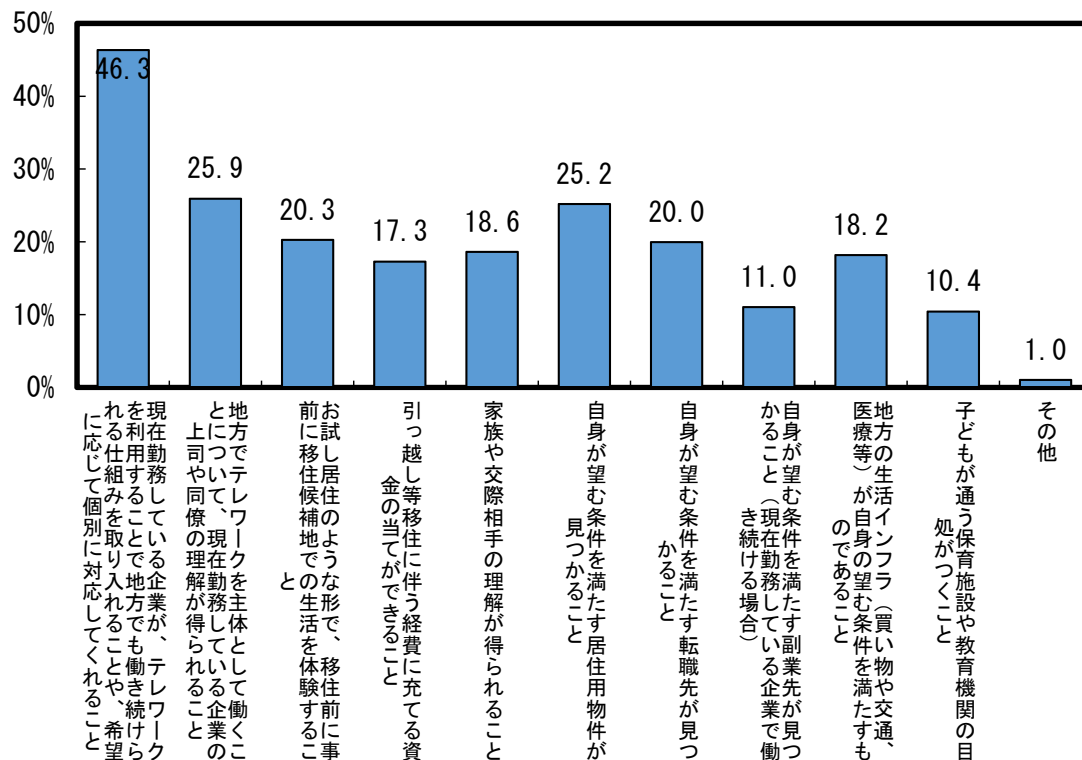
一方、移住を想定した社内制度の整備状況をみると、テレワーク実施に制限を設けていない企業においても、社員の移住を想定した社内制度が整っている企業は極めて少ない（図表2-2-40）。移住を想定した社内制度を整備する上での課題・懸念としては、「急な出勤に対応できない」、「マネジメントが難しい」といった声が多い（図表2-2-41）。テレワークを制限なしに導入している企業では、制限を設けている企業よりも全般的に課題・懸念への回答率が低いことから、これらの課題は一定程度、ICTの一層の活用により解消できる部分もあると考えられるが、個々の労働者の希望に応じて移住を容認するような新たな就業のモデルケースの提示などにより、企業側の理解の促進を図ることも重要と思われる。

(図表 2-2-37 移住の具体的検討に入る条件)



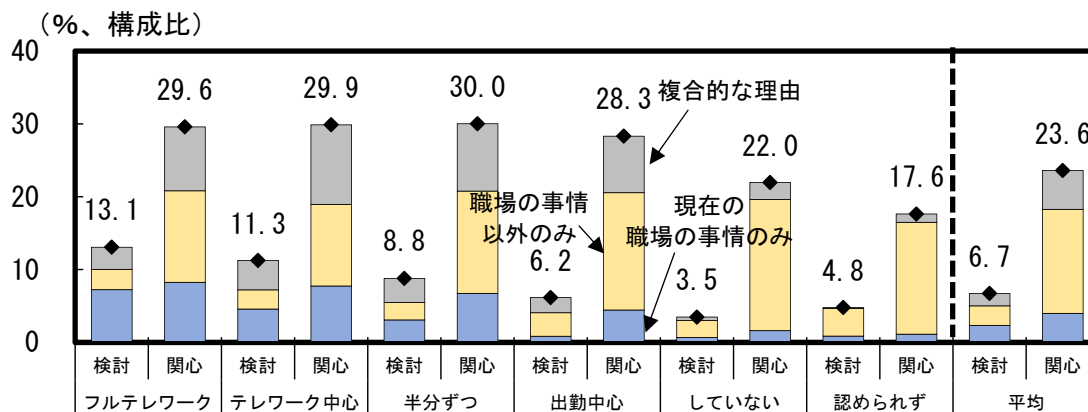
(備考) 移住に関心はあるが、具体的検討はしていない東京圏在住者 2,389 名を対象。複数回答。

(図表 2-2-38 移住検討層が実際に移住行動をとるための条件)



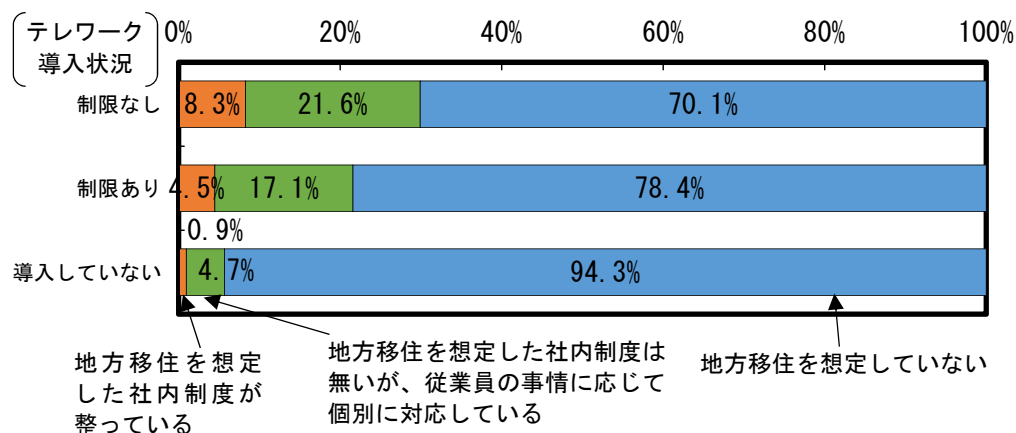
(備考) 移住について具体的な検討をしている東京圏在住者 671 名を対象。複数回答。

(図表 2-2-39 移住検討層・関心層の構成比 (テレワーク実施頻度別))



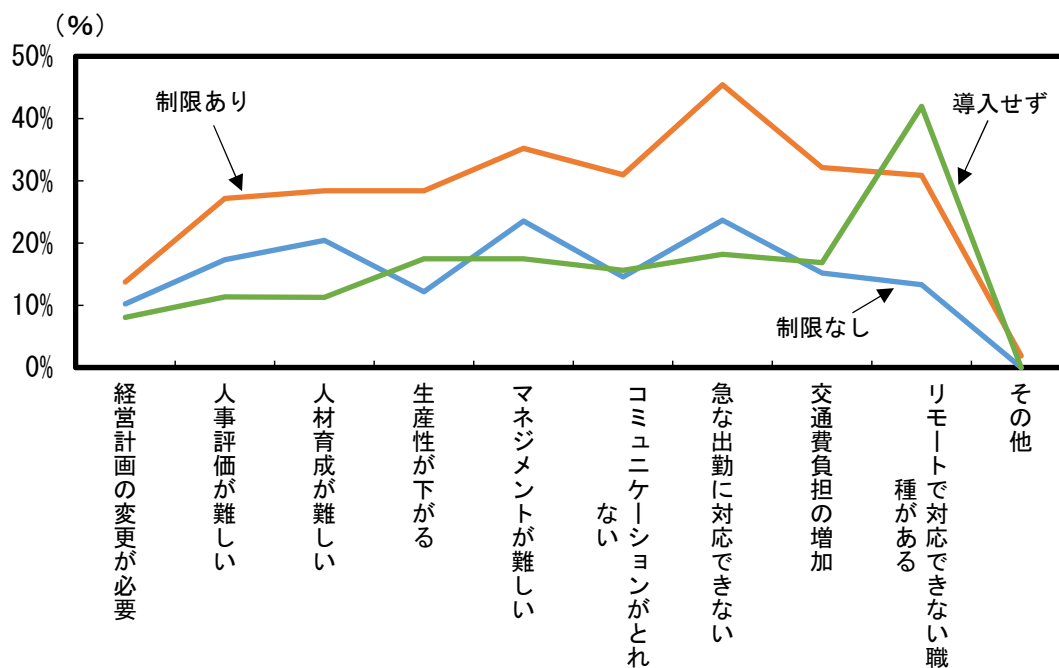
(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。関心層については、具体的な検討に移るために必要な条件として、「現在勤務している企業が、テレワークを利用することで地方でも働き続けられる制度を取り入れることや、個別に対応してくれることが見込まれること」、「地方でテレワークを主体として働くことについて、現在勤務している企業の上司や同僚の理解が得られそうなこと」のみを挙げた者を現在の仕事のみを理由として検討を行わない者、その他の選択肢のみを挙げた者を現在の仕事以外のみを理由として検討を行わない者、双方にまたがって挙げた者をその他の者として分類した。検討層については、「現在勤務している企業が、テレワークを利用することで地方でも働き続けられる仕組みを取り入れることや、希望に応じて個別に対応してくれること」、「地方でテレワークを主体として働くことについて、現在勤務している企業の上司や同僚の理解が得られること」のみを挙げた者を現在の仕事のみを理由として実施しない者、その他の選択肢のみを挙げた者を現在の仕事以外のみを理由として実施しない者、双方にまたがって挙げた者をその他の者として分類した。

(図表 2-2-40 東京圏企業の移住を想定した社内制度の整備状況)



(備考) 東京圏所在企業 365 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-41 従業員の移住を想定した社内制度を整備する上での課題・懸念点)



(備考) 東京圏所在企業の内、移住を想定した社内制度が整っていない 349 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

② 副業

(副業の実施状況)

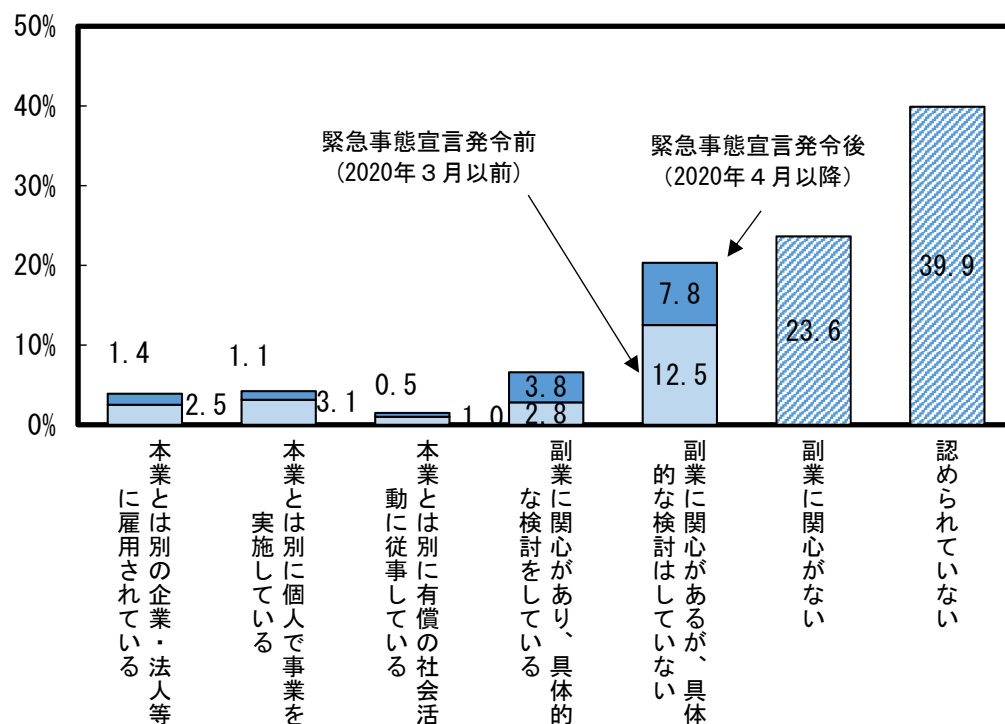
前項でみたように、テレワークをきっかけとして移住に関心をいただいた者の中には、東京での本業を持ちつつ、地方での副業（あるいは東京での副業と地方での本業）も行うことへの希望が少なからずある。労働政策研究・研修機構（2010）や労働政策研究・研修機構（2011）においても指摘されているように、地方企業において地元では得られないセンスや経験を持った人材への需要は強く、移住者がその地域における副業を持つことで、地域活性化につながることを期待される。

副業の実施状況については、調査時点において、東京圏在住者の4割が勤務先・職場等で副業が認められていないと回答しており、副業が認められている中でも実際に副業（別法人で雇用、個人で事業、有償の社会活動）を行っている者はそのうち2割弱に留まるなど、取組が広がっているとは言い難い（図表2-2-42）⁶¹。一方、副業を開始した、または関心を持ち始めた時期別に回答を集計すると、1回目の緊急事態宣言後の短い期間で副業への関心が高まった様子が浮かび上がる。こうした動きの要因は複合的なものであることが考えられるが、川上（2021）でも指摘されたように、テレワークなど新しい働き方の導入も一定程度寄与している可能性が考えられる。

副業が認められていても副業をしていない理由としては、時間的な余裕のなさや体力的な難しさ、本業への支障など、副業以外の生活行動（本業等）に関係したものが多く挙げられたほか、生かせるスキルがないことや魅力的な仕事がないこと、割に合わないと感じることも一定数挙げられており、副業が制度的に認められている場合であっても、副業を実際に行うに当たっては、本業との折り合いをつけることや自身のスキルや関心に合った副業を見つけることなどいくつかの障壁を乗り越える必要があることが確認できる（図表2-2-43）。

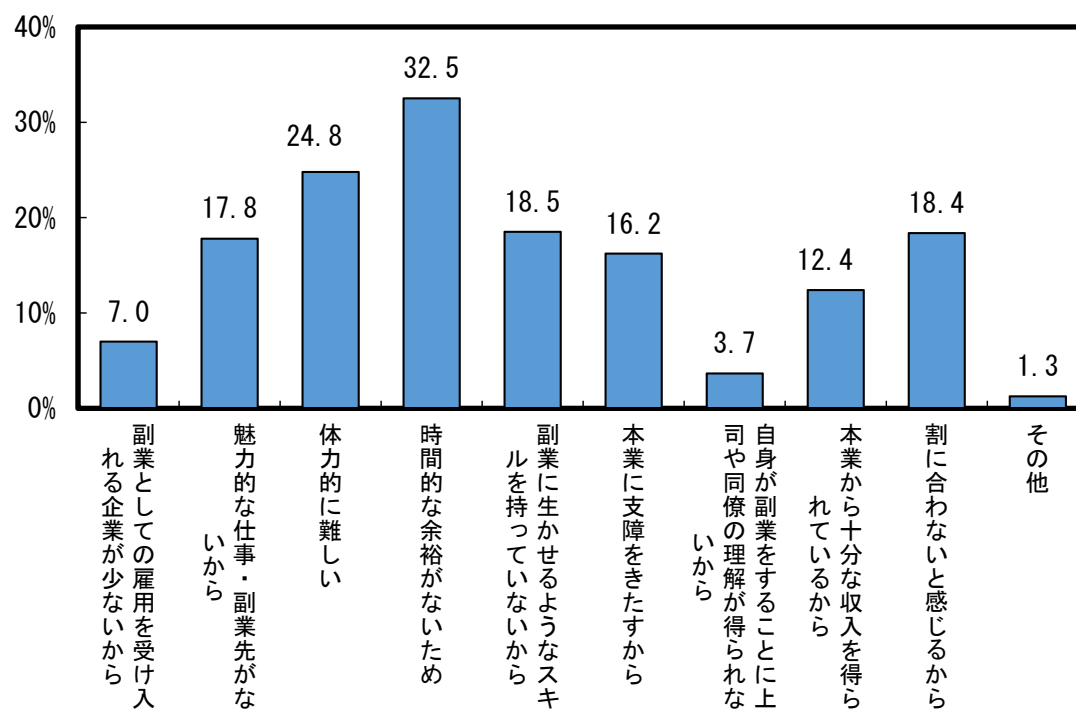
⁶¹ なお、移住実施者においては、副業が認められている内の6割弱が副業を行っており、東京圏在住者と比べると多いことは注目に値する。

(図表 2-2-42 副業開始時期と副業実施状況)



(備考) 東京圏在住者 9,538 名を対象。

(図表 2-2-43 副業をしていない理由)



(備考) 副業を実施していない東京圏在住者 4,191 名を対象。複数回答。

(副業による生活の満足度やゆとりの変化)

副業の実施者はまだ限られている中ではあるが、実際に実施した者がどのような効果を実感しているかを確認したい。まず初めに、副業実施による収入の変化に注目すると、最も多いのは大きな変化なしという回答だが、約4割は増加したと回答している(図表2-2-44)。一方で、支出とのクロス集計を確認すると、支出も収入と同程度増加したとの回答が得られる傾向にあることから、副業の実施が家計の黒字が増えるという意味での収支の改善や金銭的なゆとりにつながっているとは言い難い。

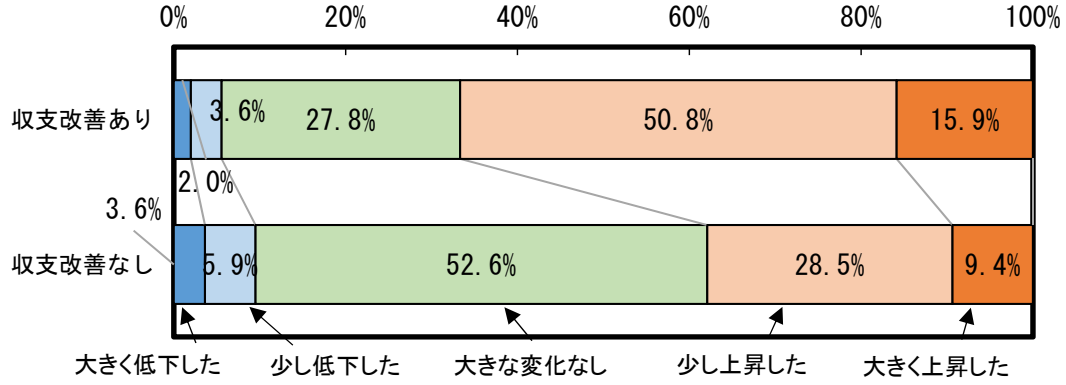
他方で、副業実施が生活満足度に与える影響については、確かに収支が改善した者においてはそうでない者より満足度が上昇したと回答する割合が高くなっているものの、収支が改善していない者でも生活満足度が上昇したとの回答が低下したとの回答より多く、金銭的な効果の実感がない場合でも生活の満足度の高まりを感じられる場合も少なくないことが示唆される(図表2-2-45)。また、具体的に得られた変化についての回答をみても、収支が改善していない場合は特にメリットがないとの回答が多いものの、収支の改善状況によらず、一定の具体的なメリットが実感される傾向にあることがわかる(図表2-2-46)。さらに、移住実施者においては「やりがいのある仕事に従事できた」「スキルアップを図ることができた」など、非金銭的な面での効果を実感しているケースが多いこともわかる(図表2-2-47)。

(図表2-2-44 副業実施による収入及び支出の変化(構成比クロス表))

		収入							計
		30%以上減少	20%程度減少	10%程度減少	大きな変化なし	10%程度増加	20%程度増加	30%以上増加	
支出	30%以上減少	2.0%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.0%	0.4%	3.3%
	20%程度減少	0.0%	0.7%	0.2%	0.2%	0.0%	0.1%	0.4%	1.6%
	10%程度減少	0.3%	0.7%	2.3%	2.1%	1.2%	0.1%	0.5%	7.2%
	大きな変化なし	0.4%	0.4%	1.2%	43.5%	8.5%	4.4%	2.5%	61.1%
	10%程度増加	0.4%	0.5%	1.0%	2.3%	5.5%	2.7%	1.9%	14.3%
	20%程度増加	0.1%	0.4%	0.3%	1.0%	0.8%	2.8%	1.3%	6.8%
	30%以上増加	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.4%	4.8%	5.7%
計		3.5%	3.1%	5.3%	49.5%	16.2%	10.6%	11.9%	-

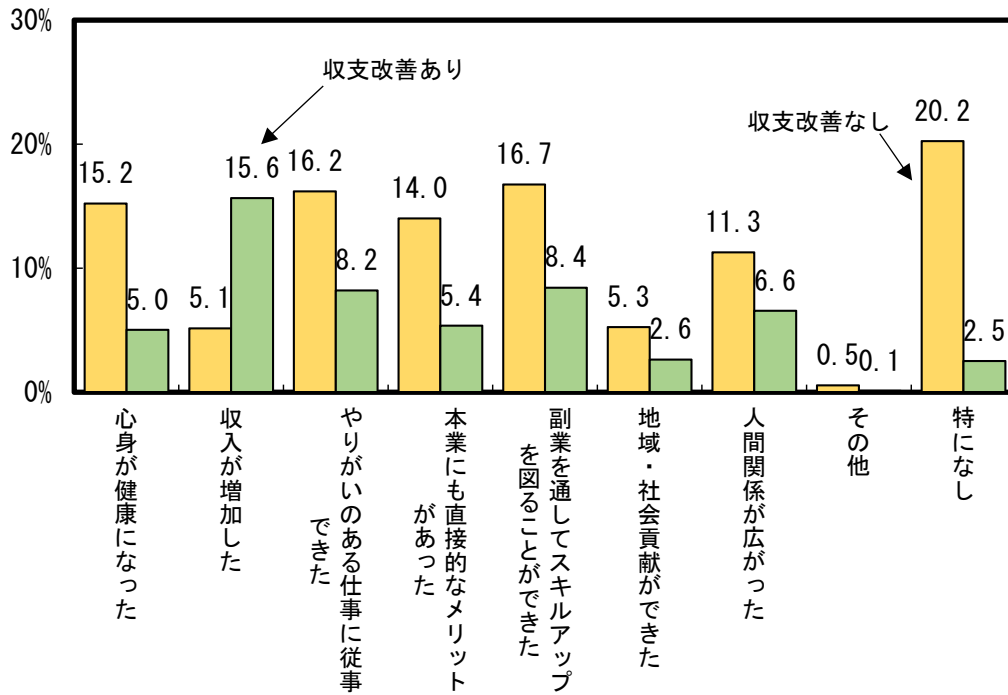
(備考) 東京圏在住者の内、副業を実施している 914 名を対象。

(図表 2-2-45 副業実施前後における生活満足度の変化)



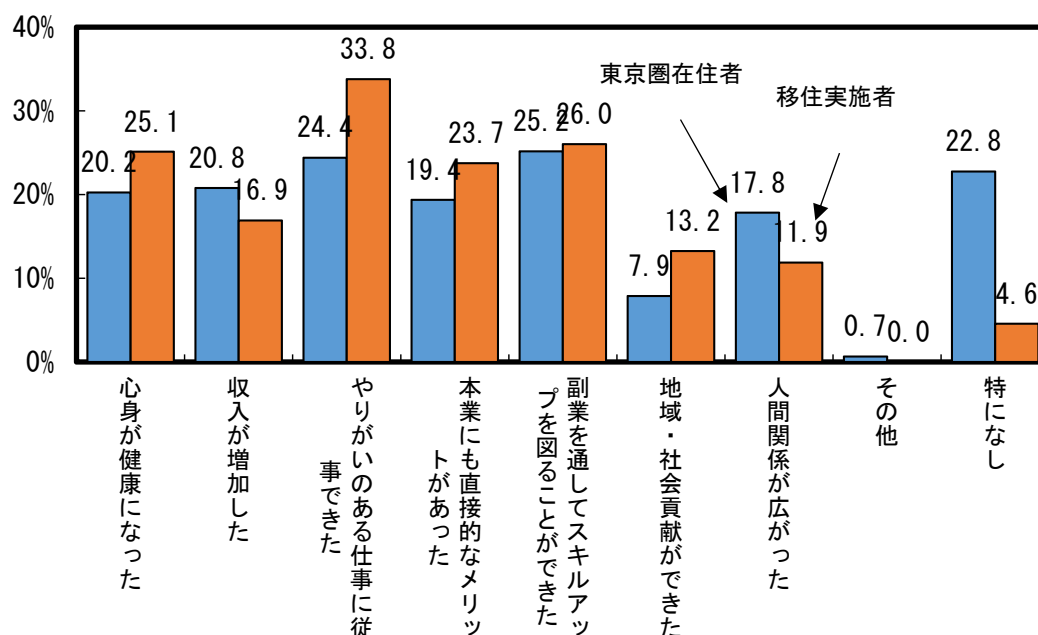
(備考) 副業を実施している東京圏在住者 914 名を対象。ここでの「收支改善」とは、副業の実施前後において、収入の増加割合が支出の増加割合を上回ることをもって定義した。

(図表 2-2-46 副業の実施によって得られた変化 (收支改善状況別))



(備考) 副業を実施している東京圏在住者 914 名を対象。收支が改善した者は 662 名、そうでない者は 252 名。複数回答。ここでの「收支改善」とは、副業の実施前後において、収入の増加割合が支出の増加割合を上回ることをもって定義した。

(図表 2-2-47 副業の実施によって得られた変化 (東京圏在住者・移住実施者別))



(備考) 東京圏在住者、移住実施者の内、副業を実施しているそれぞれ 914 名、219 名を対象。複数回答。

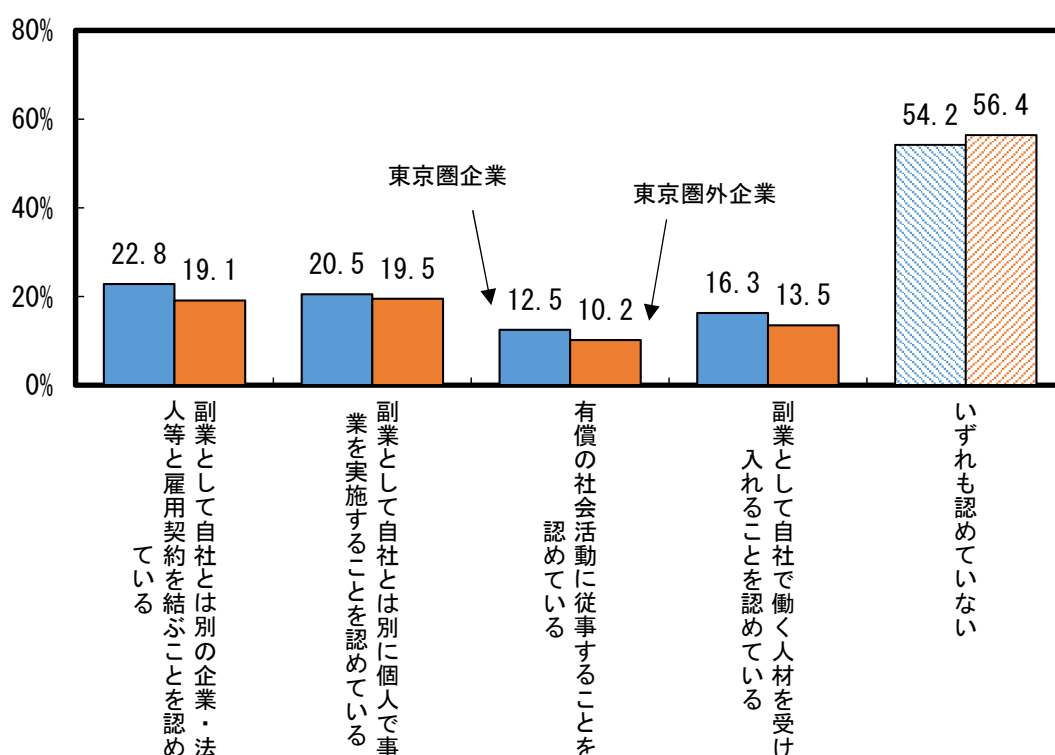
(地方での副業の推進)

次に、企業における副業許可制度の導入状況を見てみると、現状として、半分以上の企業が副業の許可制度を導入していない。また、地域の担い手確保という観点から、東京圏の企業は副業人材を送り出し、東京圏外企業は受け入れるに当たっての今後の意向を確認しても、東京圏企業において他社との契約関係を認めること、東京圏外企業において東京圏企業の副業人材の受け入れることのいずれについても、積極的な意向を示す企業は少ない (図表 2-2-48、2-2-49、2-2-50)。東京圏企業が慎重な理由としては、本業がおろそかになるという懸念のほか、情報漏洩のリスクや労務管理上の不安等が多く挙げられている (図表 2-2-51)。東京圏外企業においても同様に、情報漏洩のリスクや労務管理上の不安等が多く挙げられている (図表 2-2-52)。

他方で、実際に副業許可制度を導入した企業について見てみると、企業側における副業許可のメリットもみえてくる。人材を送り出す側となる東京圏企業では、従業員が他社との雇用契約を結ぶ副業許可制度の導入により、人材育成・スキル向上や離職防止、人脈形成などの効果があったと回答しており、主に人材マネジメントの観点から効果を感じていることが見受けられる (図表 2-2-53)。また、人材を受け入れる側となる東京圏外企業で感じている効果は、人材の確保や従業員の人材育成・スキル向上、イノベーションの創発等が多く挙げられており、地方における人手不足が深刻化する中で副業人材がその解消に貢献する可能性が見て取れる (図表 2-2-54)。

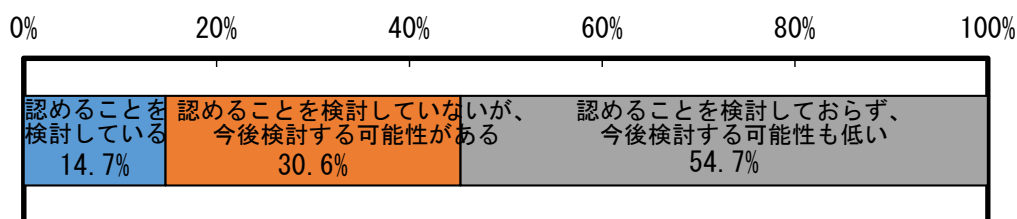
以上でみてきたように、送り出す企業側には人材マネジメントの向上、受け入れる企業側には必要な人材の供給拡大という意味で意義があることが示唆された。副業の許可制度の普及はあまり進んでいないのが現状であり、地方での副業を拡大させる上では、企業側の懸念を軽減しつつ、副業希望者個人と東京圏外企業のマッチングの取組を強化することも求められよう。

(図表 2-2-48 企業における副業許可制度の導入状況)



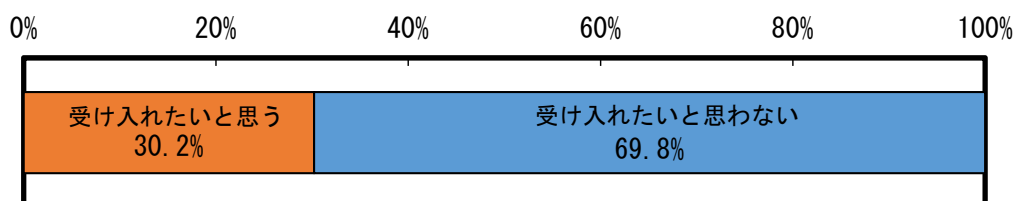
(備考) 東京圏所在企業 365 社、東京圏外所在企業 335 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-49 東京圏企業における他社との契約関係を認める副業許可制度の導入意向)



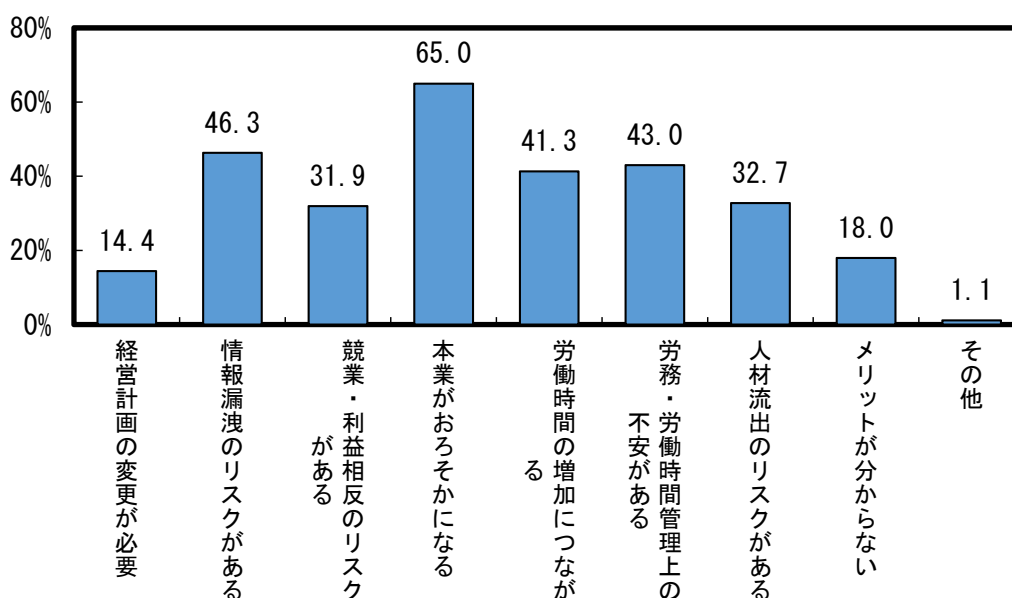
(備考) 東京圏所在企業の内、他社との契約関係を認めていない 285 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-50 東京圏外企業における東京圏企業の副業人材の受け入れ意向)



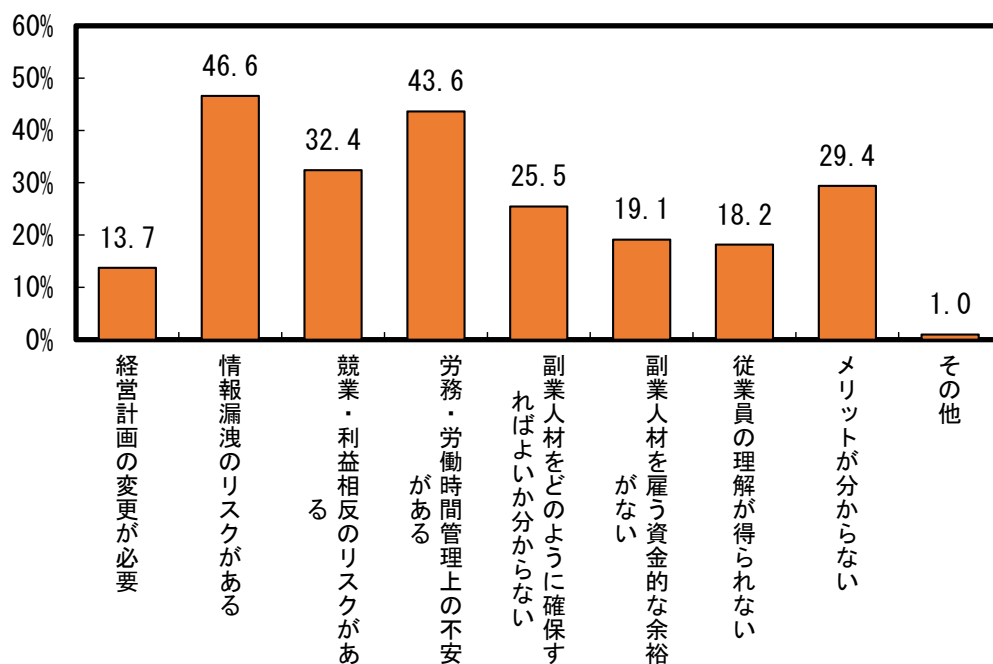
(備考) 東京圏外所在企業 335 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-51 東京圏企業における他社と雇用契約を結ぶ副業許可制度を導入する上での課題・懸念点)



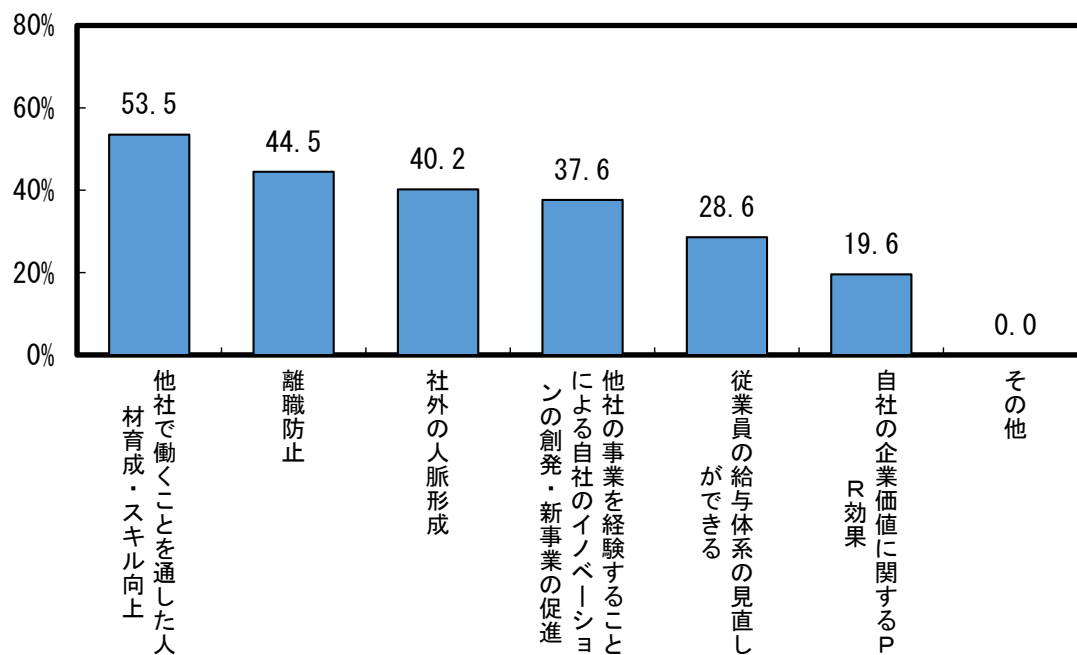
(備考) 東京圏所在企業の内、他社との契約関係を認めていない 285 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-52 東京圏外企業が副業人材を受け入れる上での課題・懸念点)



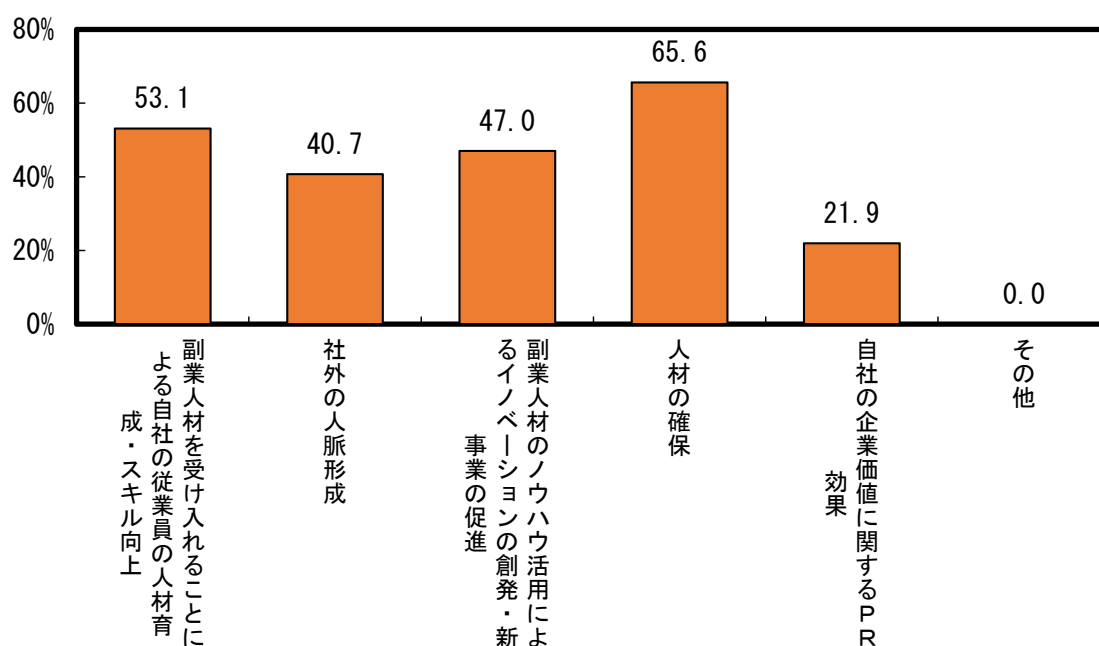
(備考) 東京圏外所在企業の内、副業として自社で働くことを認めていない 293 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-53 東京圏企業が副業を許可することによる効果)



(備考) 東京圏所在企業の内、副業として他社と雇用契約を結ぶことを認めている 80 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-54 東京圏外企業が副業人材を受け入れることによる効果)



(備考) 東京圏外所在企業の内、副業人材を受け入れをしている 42 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

③ ワークেশンの推進

前項の分析から、テレワークをきっかけに移住に関心を持った者は、地域の食・文化が根付いているといった、住んで楽しい地域への選好が強いことが明らかになったことから、今後とも、各地域の魅力をアピールし移住者を取り込んでいくことが重要であるといえる。ここでは、移住候補地で過ごすお試し移住として活用することもでき、地方移住実施の契機ともなり得るワークেশン、特にリゾートワーク型のワークেশンの実態についてみていく。

まず、企業におけるワークেশンの導入状況についてしてみると、容認していない、取入れていないとの回答が約 7 割を占めている (図表 2-2-55)。容認できない理由としては、労務管理上の懸念が大きい (図表 2-2-56)。他方で、リゾートワーク型のワークেশンを容認している企業では、採用活動等の人材確保の面での効果のほか、業務の創造性の向上やモチベーション向上という回答も半数を超えている (図表 2-2-57)。実際の業務や人材マネジメントの観点からも効果を感じていることが示唆される結果であり、導入を拡大するためにはこのような企業側の効果やメリットも発信していく必要がある。

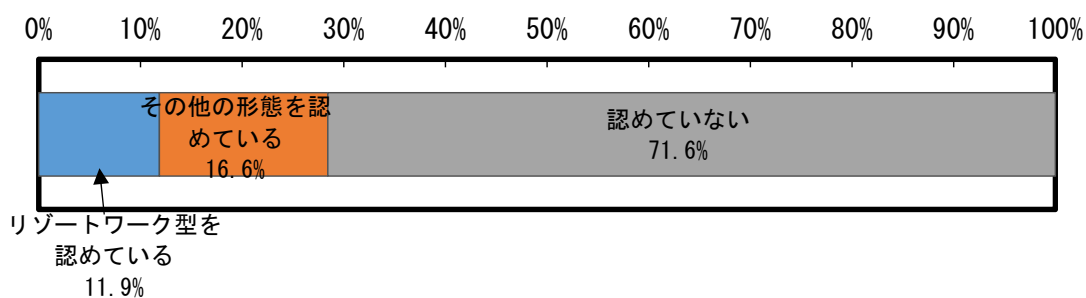
また、個人についても、半数以上で認められていない上に、職場がリゾートワーク型のワークেশンを認めていても、その約半分は関心が無いと回答している (図表 2-2-58)。職場でワークেশンが認められているが行わない理由についてみると、「自身の従事

する業務を旅先で実施することは難しいから」が多く、テレワークと同様に自分の業務では難しいという固定観念が影響している可能性もうかがえる（図表2-2-59）。

実際に、ワーケーションを経験したことを移住に関心を抱くようになったきっかけとして挙げる者も、ワーケーションの普及実態を考えれば多い（前掲図2-2-2）。新しい働き方としてのワーケーションそのものが未だ広く認知されていない可能性もある中で、ワーケーションに関する積極的な情報発信などにより、個人と企業の双方の関心を喚起することが重要である。

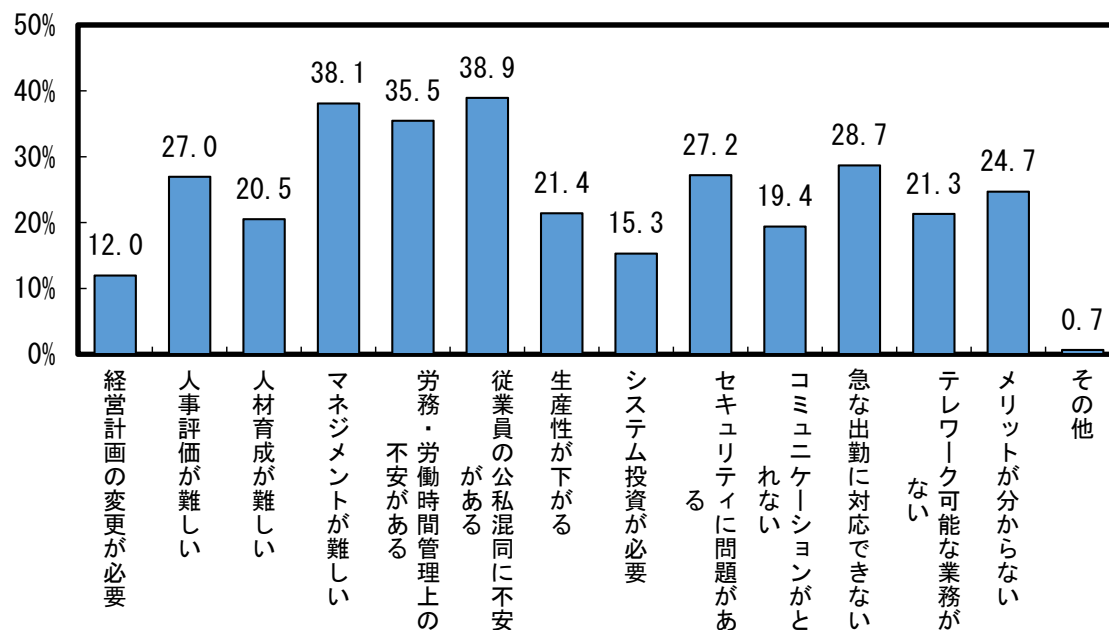
なお、リゾートワーク型のワーケーションについては、その前提としてテレワークで業務が遂行できることが必要となると考えられる。実際、リゾートワーク型のワーケーション実施状況とテレワーク実施状況との関係についてしてみると、テレワーク実施者におけるリゾートワーク型ワーケーション実施者の割合は、テレワークを実施していない者よりも大きい（図表2-2-60）。また、テレワークを実施していない者ではワーケーションが認められていない割合がより高い。このようにリゾートワーク型のワーケーションの拡大に向けては、テレワークの普及とも関連付けて検討していくことが必要である。

（図表2-2-55 東京圏企業におけるワーケーション容認状況）



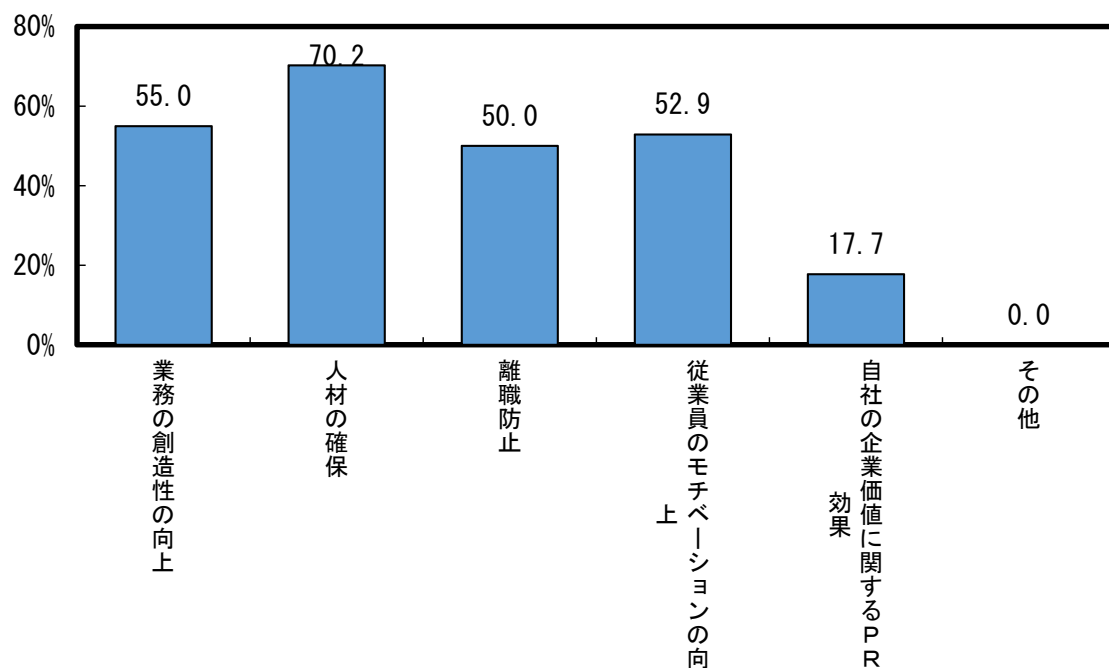
（備考）東京圏所在企業 365 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-56 リゾートワーク型ワーケーションを容認する上での課題・懸念点)



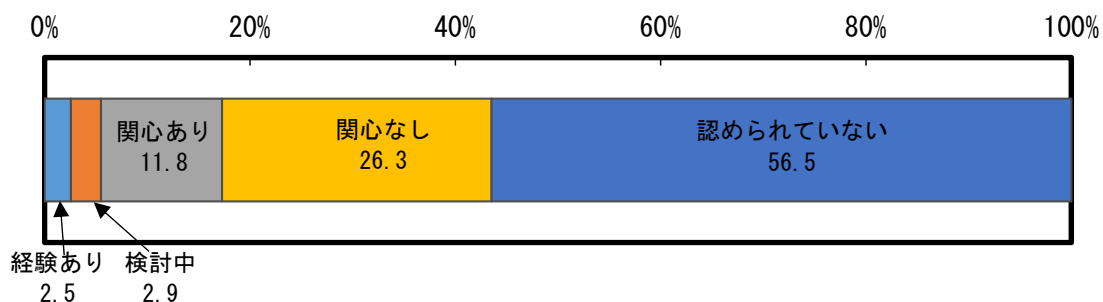
(備考) 東京圏所在企業のうち、リゾートワーク型のワーケーションを容認していない 323 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-57 リゾートワーク型ワーケーションを容認したことによる効果)



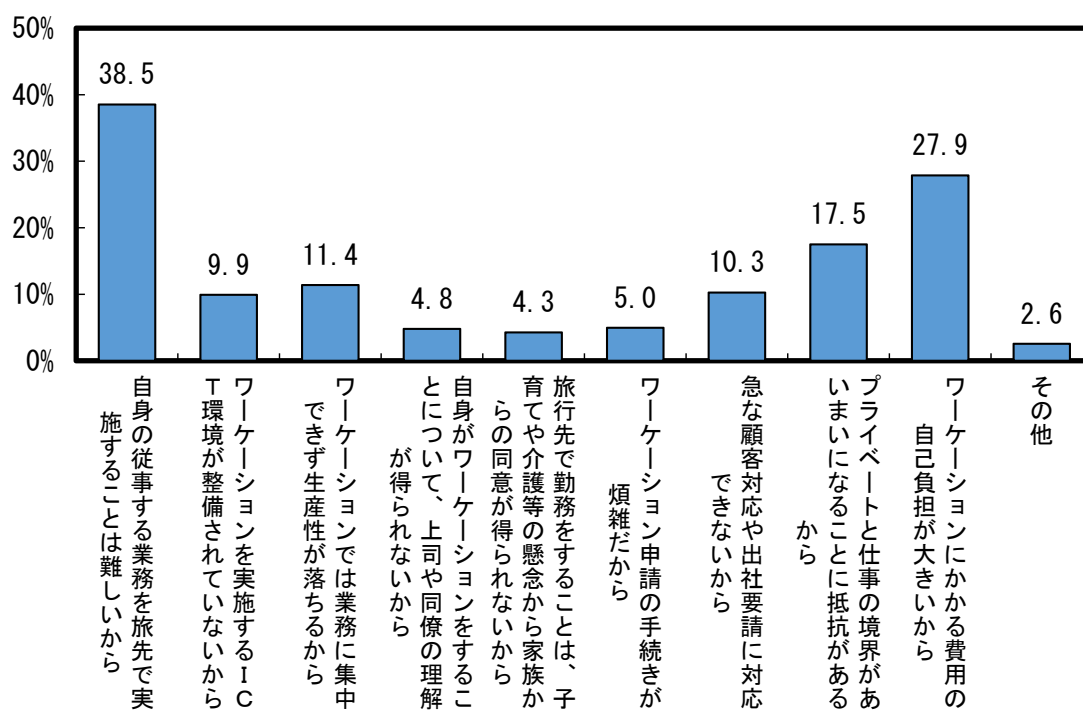
(備考) 東京圏所在企業のうち、リゾートワーク型のワーケーションを容認している 42 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(図表 2-2-58 東京圏在住者のリゾートワーク型のワーケーション実施状況)



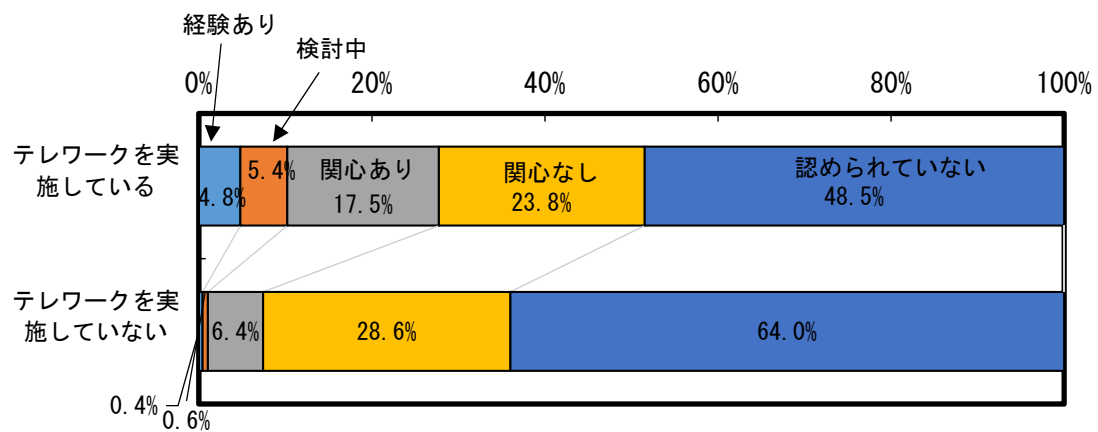
(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

(図表 2-2-59 職場でリゾートワーク型のワーケーションが認められていても実施しない理由)



(備考) 東京圏在住者の内、ワーケーションを認められていても実施していない 3,628 名を対象。

(図表 2-2-60 東京圏在住者のリゾートワーク型ワーケーション実施状況 (テレワーク実施別))



(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

Ⅲ. 終わりに

1. 主な分析結果のまとめと政策の方向性

本稿では、今後、テレワークの普及が地方移住を後押ししていくのか、テレワークをきっかけとした地方移住にはどのような傾向があるのか、という点について考察を行った上で、地方移住しやすい環境整備を進める観点から重要となる、テレワーク、副業、ワーケーションといった新しい働き方の推進に当たっての現状と課題をまとめた。

分析にあたっては、潜在的な地方移住者たる東京圏在住者及び東京圏からの移住実施者を対象とした実態把握調査及び企業の人事担当者を対象とした意識調査を実施した。以下においては、主な分析結果のまとめと今後の政策課題について述べる。

(1) 主な分析結果のまとめ

第Ⅱ章においては、まず、移住実施者においてテレワークの実施割合が有意に高いことをみた上で、東京圏在住者においてもテレワーク実施頻度が高まるほど、移住への関心が高まることを指摘し、テレワークの普及に伴ってテレワークをきっかけとした移住への関心の高まりが期待されることをみた。こうしたテレワークをきっかけとして移住に関心を持った者の特徴を見ると、第一に、転職なき移住を志向する傾向が強いことが指摘できるが、その中でも地方での副業を持つことを希望する者も多く存在し、地域の担い手確保の観点からも副業許可制度の普及が重要である。第二に、地域独自の文化や伝統への関心が高いことがあげられるが、ワーケーションの推進や関係人口の拡大を通じて、地域の魅力を発信していくことが重要であろう。

また、テレワークについては業種や職種に応じて難しいケースがある中でも、業務の棚卸を通じてテレワーク可能な業務を洗い出すことで、さらなる普及が期待されるとともに、移住の拡大に向けては、単なるテレワークの導入、拡大にとどまらず移住を認める社内制度や職場の環境整備が重要である。また、副業の許可制度については企業側の懸念を軽減すること、ワーケーションについては個人、企業の双方で関心を喚起していくことが重要である。

(2) 分析結果を踏まえた今後の政策課題

上で述べたように、コロナ禍で生じた地方移住への関心の高まりを実際の移住行動につなげていくためには、地方からの情報発信や支援策のように関心者に直接働きかける施策のほか、環境整備として新しい働き方を普及させていくことが重要である。本項では、こうした今後の政策面の課題について、さらに具体的に述べることとする。

(地方からの取組)

今回の分析においては、テレワークをきっかけに移住に関心を持った者は、地域独自の食や文化などを重視する傾向があることがわかったが、各地方自治体などにおいて地域の歴史・伝統や食文化、レジャーなどについて情報発信することや相談体制を強化することはこれまで以上に重要になっていくと考えられる。また、定住や観光以外にも、多様な形で地域との関わりを持つ関係人口の創出・拡大に向けて、出身地等とのつながりの維持に資する取組や、地域づくりへの都市部人材の参画を促進する取組は、後述する副業やワーケーションが普及していく中で、さらに有効性が高まるだろう。

(テレワーク)

テレワークについては各種の個人向けアンケート調査と同様に、今回の調査においても主観的な満足度を高める効果が示唆されたほか、企業側においてもテレワークの導入は従業員の福利厚生改善にとどまらず、生産性についても肯定的に評価される場合もあることが示された。また、テレワーク実施割合はコロナ禍において全体として大きく上昇したが、業務プロセスの改善等を進めていくことで、テレワークできないと思われていた業務についてもテレワークを拡大する可能性も示唆された。今後とも、企業において業務の棚卸によりテレワーク可能な業務を洗い出すことが重要であり、ICT導入支援等のテレワーク環境整備の支援策のほか、DXを後押しする政策的支援も活用しながら、また、先行事例も参考にしつつ、テレワークをさらに拡大していくことが期待される。

また、テレワークに関する課題を各企業における制度や職場環境の問題としてのみ捉えるのではなく社会的課題としてとらえ、社会全体の取組として新たな働き方を促進することも重要である。多くの企業の関係先として、国や地方自治体など公共部門において、申請、届出や打合せ等でオンライン化やテレワーク導入を積極的に行っていくことは、民間部門における取組を加速させ、社会全体のDXに貢献すると考えられる。

(移住を認める社内制度)

移住を検討している東京圏在住者においては、フルテレワークを実施している者であっても社内制度や職場環境を理由として移住に踏み切れないという声が多く、企業側でも、移住を想定した社内制度の導入は進んでいない。移住後もテレワークで東京の仕事を継続しやすい職場環境の普及を進めることが重要であり、先進事例やモデルケースの情報提供により企業側の理解を促進していくことが有用であろう。

(副業（特に地方での副業）)

副業については、テレワークをきっかけに移住に関心をいただいた者の中にも、東京での仕事をテレワークで続けるだけでなく、地方での仕事にも従事したいと考えている者が多くいることが示唆された。企業側の姿勢を見ると、東京圏企業による副業人材の送り出し、あるいは東京圏外企業による副業人材の受け入れのいずれについても普及が進んでおらず、背景には、本業がおろそかになることや情報漏洩、労務管理に対する懸念が強いことがある。一方、実際に副業許可制度を導入している企業においては、人材育成やイノベーション創発等のメリットを実感する声も多く、経済界の副業推進の機運を後押ししていくことが重要であろう。また、地域の担い手を確保するためにも地方での副業を推進することが必要であり、地域金融機関等による地方企業と都市部人材のマッチングの取組の強化をはじめ、人材を送り出す企業や受け入れる企業の懸念を軽減していくことが有用と思われる。

(ワーケーション)

ワーケーションについては、制度を導入している企業は少なく、個人の側も、勤務先でワーケーションが認められていたとしても関心がない者も多く、まずは広く関心を喚起することが重要である。先行事例の情報提供や、地方の受け入れ環境整備の支援等が有用と思われる。また、リゾートワーク型のワーケーションの場合は、前提としてテレワークで業務ができることが必要となることから、テレワークの普及とも関連付けて推進していくことが期待される。

2. 今後の検討課題

本稿では、地方移住とテレワークを中心とする新しい働き方の関係について考察した。今回のアンケート調査は東京圏を含め、各地で2度目の緊急事態宣言が発令されているなかで行われたものであり、東京圏においても感染拡大防止の観点から営業自粛要請やテレワークの実施要請がなされるなどの状況下にあった。このため、今回の調査によって明らかとなった地方移住への関心の高まりは、感染拡大や緊急事態宣言に伴い行動制約等が生じる中で東京圏での生活の魅力が著しく損なわれたことを背景として盛り上がったものではないかとの指摘もあろう。本稿の分析においては、地方移住と新しい働き方の関係性に注目して回帰分析による統計的な処理を行うことにより、テレワーク等の新たな働き方がさらに普及・定着していく中で、地方移住への関心が高まる傾向は持続する可能性が高いことが明らかになったが、今後の経済社会情勢等の変化については十分注意してみる必要があり、感染収束後に改めて、追加的な検証がなされることが期待される。

また、今回の分析は、潜在的な地方移住者たる東京圏在住者及び東京圏からの移住実施者を対象とした実態把握調査、及び企業の人事担当者を対象とした意識調査をもとに、新しい働き方と地方移住とを一体的にとらえて定量的な分析を行ったものであるが、今回浮かび上がった課題について、因果関係の識別も含めてより詳細な調査、分析を行うことで、より具体的な政策面の検討も可能となろう。また、副業やワーケーションについては設問数の制約や実施者が少ないこと等もあり、普及が進んでいないことを明らかにするに留まっており、より充実した調査が望まれる。さらに、今回は1度限りの調査を実施して分析を行ったが、パネル調査により分析を行うことができれば、より有益な結果が得られるだろう。

参考文献

- 石井加代子・中山真緒・山本勲（2020）「コロナ禍における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」ディスカッションペーパー No. DP2020-025
- 大橋幸子・湯原麻子・神永希・高森秀司（2011）「地方部への移住者の価値観の特徴に関する研究」『土木学会論文集 F4（建設マネジメント）』2011年 67 巻 4 号 p. I_47-I_56
- 川上敦之（2021）『「副業」の研究』慶応義塾大学出版会
- 企業等の東京一極集中に関する懇談会（2021）「企業等の東京一極集中に関する懇談会とりまとめ」
- 厚生労働省（2013）『平成 25 年版 労働経済の分析』
- 国土交通省国土計画局広域地方整備政策課（2010）「平成 21 年度二地域居住推進施策のための基礎的調査報告書」
- 国土審議会計画推進部会 住み続けられる国土専門委員会（2019）「住み続けられる国土専門委員会 2019 年とりまとめ」
- 坂本哲志臨時議員（2021）令和 3 年第 3 回経済財政諮問会議 資料 4
- 作野広和（2016）「地方移住の広まりと地域対応—地方圏からみた「田園回帰」の捉え方—」『経済地理学年報』2016 年 62 巻 4 号 p. 324-345
- 佐藤遼・城所哲夫・瀬田史彦（2014）「地方への移住関心層と移住可能層との間での地方移住生活イメージに対する選好パターンの違い—移住先地域での暮らし方・働き方の質に関するイメージに着目して—」『都市計画論文集』2014 年 49 巻 3 号 p. 945-950
- 小豆川裕子（2018）「中小企業の経営課題解決におけるテレワークの意義」常葉大学経営学部紀要 第 5 巻第 1・2 号 2018 年 2 月 p. 131-147
- 小豆川裕子（2020）「BCPとテレワーク：事業を継続するための環境整備」『情報の科学と技術』2020 年 70 巻 9 号 p. 447-451
- 総務省（2021）『令和 3 年版地方財政白書』
- 総務省「地域おこし協力隊」
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/02gyousei08_03000066.html（2021 年 5 月 15 日現在）
- 総務省「Telework Net」
<https://telework.soumu.go.jp/>（2021 年 5 月 15 日現在）
- 田中喜行・東雄大・勇上和史（2020）「労働市場「東京」の特徴」『日本労働研究雑誌』2020 年 5 月号（No. 718）
- 千野翔平（2019）「テレワークが従業員に与える影響についての予備的研究」『Works Discussion Paper Series』No. 25
- テレワーク・デイズ
<https://teleworkdays.go.jp/2020/public/>（2021 年 7 月 19 日現在）

- 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局・内閣府地方創生推進事務局（2020）「キラリと光る地方大学へー地方大学・地域産業創生交付金制度概要説明資料」
- 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局・内閣府地方創生推進事務局「移住支援金」
https://www.chisou.go.jp/sousei/ijyu_shienkin.html （2021年5月15日現在）
- 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局・内閣府地方創生推進事務局「起業支援金」
<https://www.chisou.go.jp/sousei/kigyoushienkin.html> （2021年5月15日現在）
- 内閣府（2020）『令和2年版 経済財政白書』
- 内閣府地方創生推進室（2021）「令和2年度補正予算（第3号）地方創生テレワーク交付金の創設について」
- 日本経済団体連合会（2021）『経営労働政策特別委員会報告』経団連出版
- 包薩日娜・服部俊宏（2017）「首都圏在住の移住希望者の移住情報収集行動ー移住希望者のwebアンケートに基づいてー」『農村計画学会誌』2017年 36巻 Special Issue号 p.209-216
- 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会（2019）「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告」（2019年8月8日）
- 藤波匠（2020）「アフター・コロナを見据えた地方創生のあるべき姿ーニューノーマルを地方創生の追い風にするためにー」『JRI レビュー』 Vol.11, No.83
- 松永桂子（2019）「新しい働き方と地域経済ーローカル志向や田園回帰から考えるー」『地域経済学研究』2019年 37巻 p.55-68
- 森川正之（2020）「柔軟な働き方は賃金をどう変化させるか」『日本労働研究雑誌』2020年 62巻 10号 p.82-91
- 吉見憲二・藤田宜治（2016）「通勤困難な状況下でのテレワーク実施を可能とする要因に関する一考察」『情報通信政策レビュー』第12号 2016年3月
- 李永俊・杉浦裕晃（2017）「地方回帰の決定要因とその促進策ー青森県弘前市の事例からー」『フィナンシャル・レビュー』平成29年第3号（通巻第131号）
- 労働政策研究・研修機構（2010）「中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査」『JILPT調査シリーズ』No.76
- 労働政策研究・研修機構（2011）「非三大都市圏へのU・Iターンの促進とU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究」『労働政策研究報告書』No.134

補論 1. 因子分析の方法

本論においては、移住先への選好を明らかにするため、移住への関心層、検討層及び移住実施者を対象とした因子分析を実施した。ここでは、具体的な因子分析の方法について補足的に説明していきたい。

(1) 因子分析の趣旨

今回の分析は、個人への意識調査において、東京圏在住者のうち関心層及び検討層並びに移住実施者を対象に移住先を選ぶときに重視する（した）ことを尋ねた質問の結果⁶²を観測変数として用いた。同設問では、重視する事項について計 20 の選択肢の中からあてはまるものを回答（複数回答可）することとしており、多岐にわたる選択肢の中から選ぶことになる。そのため、個別に各選択肢の傾向をみていくことは可能だが、選択肢間の相関など細かい関係性を直感的に把握することは難しい。さらに、移住先に関する選好については個人の価値観に依存することから、当該設問の回答の際にはどの選択肢を選ぶか（どれを選ばないか）という選択はその個人が持つ潜在的な価値観に影響されることが考えられる。このため、設問への回答の裏側にある価値観（共通因子）を因子分析により探り出すことで、移住への関心層・検討層及び移住実施者の傾向がより明確に把握できる可能性がある。

⁶² 選択肢のうち、「その他」については本分析からは除外している。また、当該設問に未回答の者についてもサンプルから除外している。

(2) 共通因子の抽出方法

第一に、共通因子の抽出のプロセスを説明する。抽出に当たっては、MAP（最小平均偏相関）基準、BIC（ベイズ情報量基準）、平行分析といった因子数の選定に関する基準を参考に因子数を仮定し、共通因子の抽出作業を繰り返すことで適切な因子数を探索した。その結果、解釈可能性等も考慮して因子数を4つに設定した。

因子分析⁶³により算出された因子負荷量が高いものから各因子に割り当てたところ、図表補-1に示す結果となった。因子負荷量は共通因子と各設問との相関の度合いを示す数値であり、相関係数と同様に-1から1の間をとり、1に近づくほど当該設問が当該因子と正の相関、-1に近づくほど負の相関が強くなることを意味している。このような因子負荷量の情報をもとに相関の強い設問の内容から、当該共通因子がどのような因子か検討し、適切な因子名を付与する。

まず第1因子については、移住者向けの情報提供や支援制度の充実と最も結びつきが強く、移住者が多い地域や移住者に開かれたコミュニティなど移住者の受け入れに関する項目が目立つ。このことから当該因子を「移住者への支援」因子とした。次の第2因子については、地域の特色ある食文化や芸術・文化活動、独自の歴史・伝統といった地域の特性との結びつきが強い因子であることから、「地域の食・文化」と呼称することとした。また、第3因子については、生まれ育った地域や親族や知人等の縁故、一時的に住んでいたといった選択肢と結びつきが強いことから、「地縁・血縁」因子とした。最後に、第4因子については、交通インフラの整備や東京圏へのアクセスなどと結びつきが強いことから、「利便性」と呼ぶこととする。本論においてはこのような手順により名称を付した4つの因子を分析に活用している。

⁶³ 分析はRのpsychパッケージにおける関数faによる。対象となるデータが2値順序変数となるため、テトラコリック相関係数を用いている。なお、累積寄与率は51%である。

(図表補－1 因子の抽出結果)

■因子分析結果(全体)：4因子指定
 質問30 移住先を選ぶ際に重視する(移住実施者の場合は重視した)事項について、
 あてはまるものをすべてお答えください。

選択肢(複数選択可)	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	共通性	
移住者向けの情報提供や支援制度が充実していること	0.89	-0.07	-0.07	0.02	0.42	「移住者への支援」
移住者が多い地域であること	0.65	0.11	0.06	0.03	0.46	
移住者に開かれたコミュニティがあること	0.53	0.16	-0.10	0.15	0.29	
起業・創業に適した環境や支援が整備されていること	0.53	0.24	0.25	-0.01	0.52	
農山村や漁村等自然と調和した居住・生活環境が残っていること	0.48	0.13	-0.01	-0.02	0.48	
自身の持つスキルを活かすことができる仕事があること	0.46	0.04	0.22	0.15	0.46	
生活コストが低いこと(物価、光熱費、住居費等)	0.44	-0.35	0.06	0.16	0.26	
地域の特色ある食文化が根付いていること	0.02	0.67	-0.02	-0.01	0.74	「地域の食・文化」
芸術や文化活動が盛んであること	-0.02	0.67	-0.01	0.23	0.43	
地域独自の歴史・伝統が根付いていること	-0.05	0.64	-0.03	-0.19	0.61	
地域のコミュニティ活動が盛んであること	0.28	0.55	0.02	0.01	0.76	
シーズンスポーツ等、その地域の特色あるレジャーが充実していること	0.11	0.49	0.02	-0.01	0.53	
生まれ育った地域であること	-0.06	-0.09	0.86	-0.03	0.45	「地縁・血縁」
親族や知人等縁故があること	0.00	-0.03	0.83	-0.01	0.53	
進学、転勤等で一時的に住んでいたことがあること (生まれ育った地域を除く)	0.08	0.34	0.59	0.11	0.68	
公共交通機関や道路等交通インフラが整っていること	-0.01	-0.01	-0.01	0.87	0.70	「利便性」
東京圏へのアクセスが良好であること	0.01	0.04	-0.02	0.65	0.62	
医療・福祉の制度・設備が充実していること	0.37	-0.07	0.04	0.49	0.38	
子育てや教育環境が優れていること	0.1	0.03	0.34	0.36	0.35	

因子抽出法：最尤法 回転法：オブリミン回転

(3) 因子得点の分析

次に前項の方法で抽出した4因子について、回帰推定法により各個人の因子得点を推定した。因子得点は各個人における各因子の影響度合い⁶⁴を表し、因子得点が高い者は当該因子をより重視する傾向にあることを示すものである。

本論においては、算出した因子得点を用いて、関心層、検討層、移住実施者という3区分やテレワークが関心のきっかけか否かといった視点でグループ分けを行い、因子得点の平均値を算出して大まかに各グループの相対的な傾向を分析した（前掲図表2-2-19及び図表2-2-20参照）。その結果、各グループの間で各因子の選好に差がみられることが明らかとなったところであるが、本項ではさらに算出した各グループの平均因子得点の差が意味のあるものであるかどうかについてより精確に統計的に検証していきたい。

具体的には、因子得点を被説明変数として、各グループダミーを説明変数、性別（1＝女性）、年齢、最終学歴（基準：中高卒）、婚姻関係の有無、子供の有無、主な仕事の職種（基準：民間企業の正社員（生産工程））、主な仕事の産業（基準：製造業）、主な仕事の週間出勤日数（基準：1日）、一日当たりの平均就業時間（基準：7時間未満）、世帯年収（基準：100万円未満）、住まいの形態（基準：賃貸マンション）、テレワークきっかけダミー（1＝テレワークが移住への関心のきっかけ）、関心をいただいた時期ダミー（1＝2020年4月の緊急事態宣言発出後）をコントロール変数とした回帰分析を行うことで、各グループ間に統計的に有意な差が生じているかどうかを検討した。すなわち、説明変数としたグループごとのダミーの回帰係数に関して有意な結果が得られれば、基準となるグループと当該グループとの差に意味があると考えることができる。

まずは、関心層、検討層、移住実施者の3区分（基準：関心層）での回帰分析の結果を図表補-2のとおり示す。本文で示した通り、関心層と検討層及び移住実施者との間で大きく傾向の差があるが、回帰分析においても「移住への支援」及び「利便性」については回帰係数が負の値で有意水準1%において有意、「地域の食・文化」は正の値で有意水準1%において有意、「地縁・血縁」については正の値で有意水準5%において有意という結果となり、本文における議論を裏付ける結果が示唆された。すなわち、関心層を基準として考えると、移住実施者や検討層においては移住者への支援や利便性への重視度は低く、地域の食・文化への重視度は高いことが示された。

また、分析結果からは、テレワークが移住への関心のきっかけである場合に「移住への支援」「地域の食・文化」、及び「利便性」において正值で有意（有意水準1%）であることが分かる。テレワークが移住への関心のきっかけであったか否かによっても傾向の違いが生じていることを示唆するものであり、さらに詳細にサンプルをグループ分けして傾向を見ていきたい。上記の3区分に加えてテレワークが移住への関心のきっかけであったか否か

⁶⁴ 理論上、サンプル全体で平均0、標準偏差1となるよう標準化されている。

で区分した計6区分での回帰分析の結果（各区分ダミーの回帰係数）を図表補-3のとおり示す。移住への支援については、テレワークきっかけの者と比較すると、関心層と検討層及び移住実施者との間では有意水準1%において有意な差が生じている一方で、テレワーク以外をきっかけとする者はその差が縮小している。検討層ではテレワークきっかけの者では有意な差が生じているが、それ以外の者では差が有意でなくなるなど差が縮小している。この傾向は利便性においても同様にみられるものである。ここからは、テレワークをきっかけとする者においては、関心層では移住への支援や利便性をより重視する傾向にあるが、検討層、移住実施者では重視する傾向が薄れていくことが伺える。また、「地域の食・文化」への重視度については、移住実施者、検討層、関心層いずれにおいてもテレワークをきっかけとする者を基準にするとそれ以外のきっかけの者を示すダミーの回帰係数は負の値で有意水準1%または5%において有意となっている。このことは、総じてテレワークをきっかけとする者がそれ以外の者よりも地域の食・文化を重視する傾向を表していると考えられ、テレワークをきっかけとするタイプの移住の特徴であるといえる。また、基準となる区分と比べて当該区分ではどのくらい因子得点に変化するかを表す回帰係数の値をみると、移住実施者、検討層においてテレワーク以外をきっかけとする者のダミーがより負の値が大きく、地域の食・文化への選好が移住実施者、検討層においてより大きい傾向にあることも分かる。

このように、多岐にわたる質問の選択肢の回答傾向から、その裏側にある価値観（因子）を抽出して、関心層、検討層、移住実施者、及びテレワークが関心のきっかけというテレワークの普及により今後増えていくと見込まれる新しいタイプの者について、それぞれの集団にどのような特徴があるのか、因子分析を用いて情報を整理して明確化した。

(図表補-2 因子得点の回帰分析の結果)

	＜被説明変数：因子得点＞			
	移住への支援	地域の食・文化	地縁・血縁	利便性
＜説明変数＞				
サンプル区分(基準：関心層)				
検討層	-0.234*** (0.0542)	0.321*** (0.0503)	0.123** (0.0527)	-0.388*** (0.0491)
移住実施者	-0.365*** (0.0661)	0.243*** (0.0613)	0.144** (0.0642)	-0.474*** (0.0598)
テレワークがきっかけ	0.203*** (0.0472)	0.488*** (0.0437)	0.0482 (0.0458)	0.141*** (0.0427)
関心、検討又は移住実施の時期 (基準：緊急事態宣言発令前(2020年3月以前))	-0.112*** (0.0427)	-0.0256 (0.0396)	-0.100** (0.0415)	-0.00457 (0.0386)
定数項	-0.597** (0.271)	-0.190 (0.251)	-0.168 (0.263)	-0.545** (0.245)
サンプル数	3,377	3,377	3,377	3,377
決定係数	0.062	0.092	0.038	0.107

***, **, *はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(図表補-3 各層及びテレワークきっかけで区分した分析結果(回帰係数))

(1) 移住への支援

		関心層		検討層		移住実施者	
		T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ
関心層	T以外		-0.251***	0.276***	-0.0591	0.320***	0.200**
	Tきっかけ	0.251***		0.527***	0.192**	0.571***	0.451***
検討層	T以外	-0.276***	-0.527***		-0.335***	0.0443	-0.0764
	Tきっかけ	0.0591	-0.192**	0.335***		0.380***	0.259**
移住実施者	T以外	-0.320***	-0.571***	-0.0443	-0.380***		-0.121
	Tきっかけ	-0.200**	-0.451***	0.0764	-0.259**	0.121	

(2) 地域の食・文化

		関心層		検討層		移住実施者	
		T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ
関心層	T以外		-0.325***	-0.149**	-0.921***	-0.121*	-0.825***
	Tきっかけ	0.325***		0.176**	-0.596***	0.204***	-0.500***
検討層	T以外	0.149**	-0.176**		-0.772***	0.0282	-0.676***
	Tきっかけ	0.921***	0.596***	0.772***		0.800***	0.0957
移住実施者	T以外	0.121*	-0.204***	-0.0282	-0.800***		-0.704***
	Tきっかけ	0.825***	0.500***	0.676***	-0.0957	0.704***	

(3) 地縁・血縁

		関心層		検討層		移住実施者	
		T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ
関心層	T以外		-0.103*	-0.0804	-0.245***	-0.188**	-0.0975
	Tきっかけ	0.103*		0.0229	-0.142*	-0.0847	0.00588
検討層	T以外	0.0804	-0.0229		-0.165*	-0.108	-0.0171
	Tきっかけ	0.245***	0.142*	0.165*		0.0573	0.148
移住実施者	T以外	0.188**	0.0847	0.108	-0.0573		0.0905
	Tきっかけ	0.0975	-0.00588	0.0171	-0.148	-0.0905	

(4) 利便性

		関心層		検討層		移住実施者	
		T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ	T以外	Tきっかけ
関心層	T以外		-0.249***	0.370***	0.187***	0.386***	0.412***
	Tきっかけ	0.249***		0.618***	0.436***	0.635***	0.661***
検討層	T以外	-0.370***	-0.618***		-0.183**	0.0165	0.0424
	Tきっかけ	-0.187***	-0.436***	0.183**		0.199**	0.225**
移住実施者	T以外	-0.386***	-0.635***	-0.0165	-0.199**		0.0259
	Tきっかけ	-0.412***	-0.661***	-0.0424	-0.225**	-0.0259	

(備考)「Tきっかけ」は、テレワークが移住へ関心を持つきっかけと回答した者を指し、「T以外」はそれ以外の者を指す。

***, **, *はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。

補論 2. Uターンとして行われる移住

本論において移住実施者の特徴をみたが、今回の調査では移住先として自身の出身地を選んだケースが半数以上を占めた（前掲図表 2-2-1）。各自治体が行っている移住促進策においても、その地域の出身者をターゲットにした取組例もみられるところであり、こうしたUターンとして行われる移住の特徴には、そうでない移住と比べてどのような違いがあるのか検討したい。

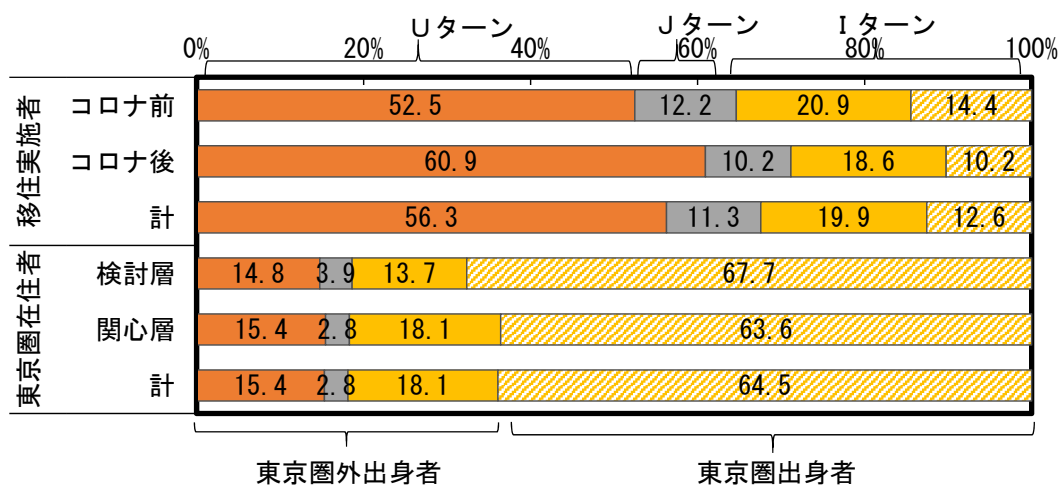
（1）Uターンとして行われる移住の実施や関心の状況

まず、移住実施者の実際の移住先（現在の居住地）、東京圏在住者の希望する移住先について、出身地との関係から整理したい。図表補 2-1 は、自身の出身地の道府県に移住した（希望している）場合を「Uターン」、自身の出身地の近隣（同一地域区分⁶⁵内）の道府県に移住した（希望した）場合を「Jターン」、それらに該当しない場合を「Iターン」として集計し、さらにIターンについては東京圏出身者と東京圏外出身者に区別している。また、これらの構成比の地域ごとの傾向を見るために、地域区分ごとの移住実施者の数、移住先として希望している検討層、関心層の数を、図表補 2-1 における区分に倣って集計すると、図表補 2-2 のようになる。

これらを見ると、移住実施者において、Uターンの割合が特に高いことを改めて確認できるが、検討層、関心層には東京圏出身者が多いことを考慮するために東京圏外出身者に占める割合をみると、それでも移住実施者の方がUターンの割合が高いものの、半数弱はUターンを希望していることがわかる。また、地域別にみてもその傾向に大きな変わりはない。

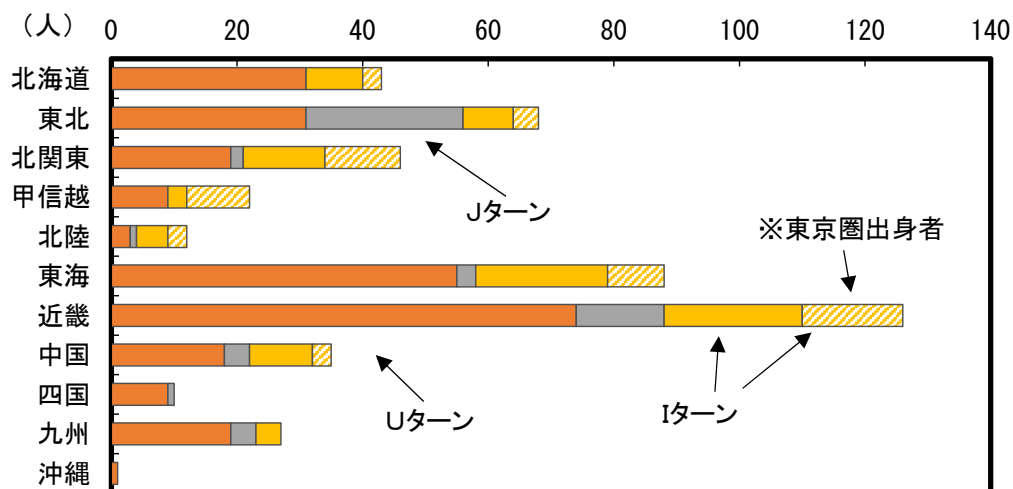
⁶⁵ 地域区分は脚注 51 を参照。

(図表補 2 - 1 出身地と移住形態)



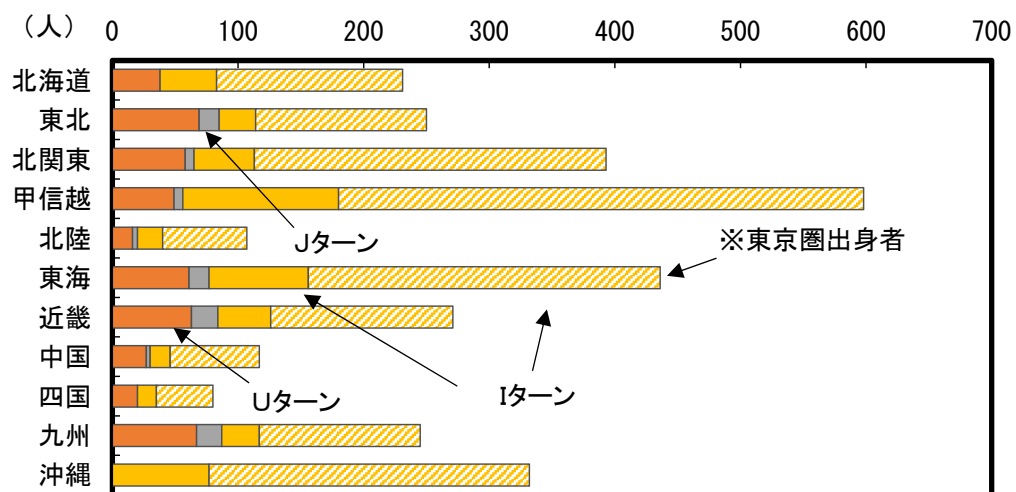
(備考) 移住実施者 478 名、東京圏在住者の内、検討層、関心層 3,060 名を対象。

(図表補 2 - 2 各地域への移住実施者数)



(備考) 移住実施者 478 名を対象。

(図表補 2 - 3 各地域への移住希望者数)



(備考) 東京圏在住者の内、検討層、関心層 3,060 名を対象。

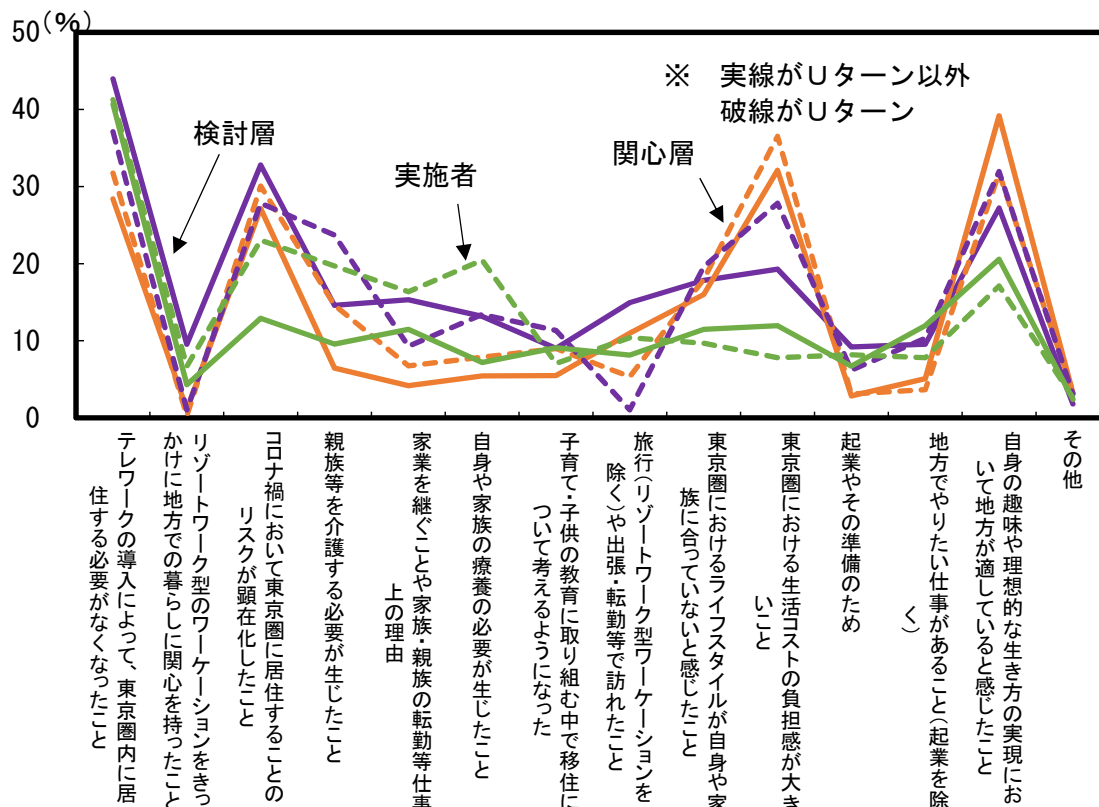
(2) Uターンとして行われる移住の特徴

前項でみたように、実際の移住行動をみると、東京圏外への移住の多くを出身地へのUターンが占めている。移住の推進策を検討する上でも、こうしたUターン実施者、あるいはUターンとして行われる移住を希望する者の特徴を把握することは重要であると思われ、以下でみていくこととする。

(Uターンのきっかけ)

まず、移住に関心をいだいたきっかけをみる。図表補2-4では、移住に関心をいだいたきっかけを、Uターン実施、希望者とそうでない者で区別して示しているが、Uターン実施、希望者では、親族等の介護などをきっかけとして挙げる者が多いほかは、両者に大きな違いはみられない。特に本論で詳細に検討した、テレワークをきっかけに関心をいだく割合についてもほぼ同水準であるなど、テレワークはUターンとして行われる移住も後押ししていると考えられる。なお、Uターン実施者ではコロナ禍におけるリスクの顕在化をきっかけとして挙げる者が比較的多いが、ここからは感染拡大後の移住の中には、感染を恐れて縁のある出身地に緊急避難として行われたケースがあることがうかがわれる。

(図表補 2-4 移住に関心をいだいたきっかけ)



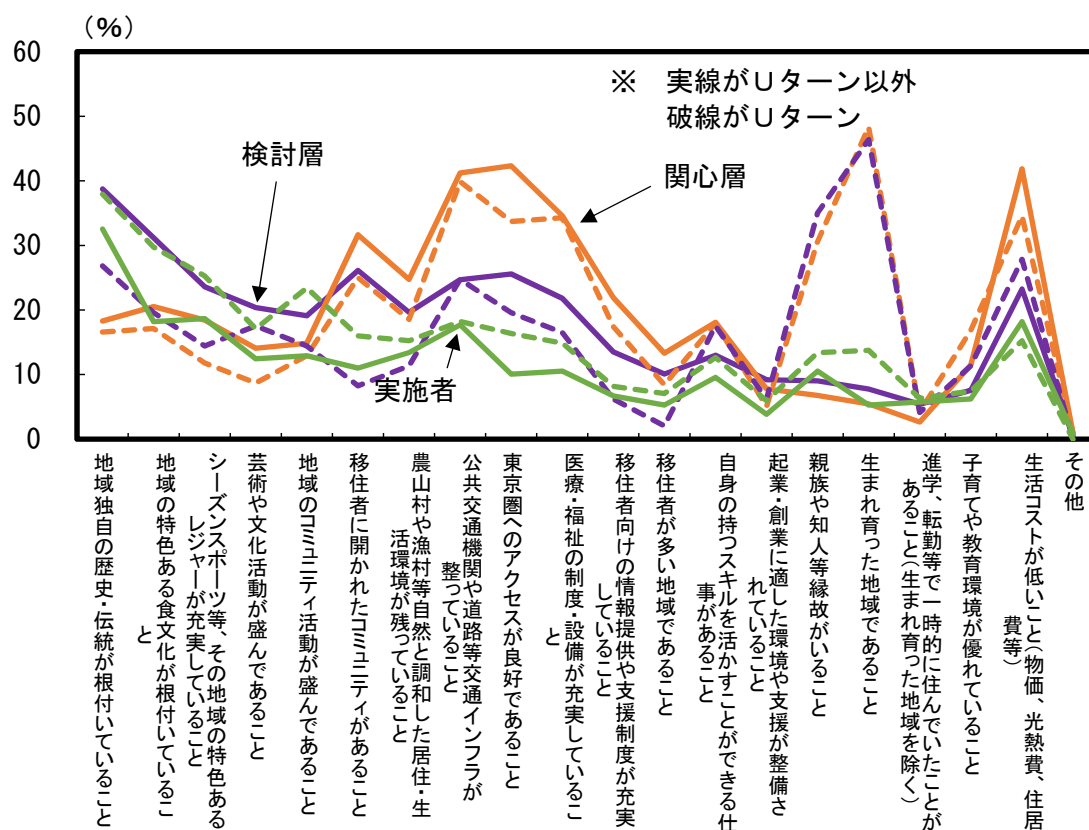
(備考) 移住実施者 478 名、東京圏在住者の内、検討層、関心層 3,060 名を対象。複数回答。

(Uターン実施者、希望者の選好)

次に、Uターン実施者、希望者の選好をみたい。図表補2-5では、Uターン実施者、希望者とそれ以外の者、それぞれについて移住先の選定に当たって重視する点を示したが、Uターンの希望者では、縁故がいることや生まれ育った地域であることへの重視度が非常に高く、こうした地縁や血縁を重視している者はUターンとしての移住を実施、希望する傾向にあることがわかる。一方、移住実施者についてみると、地縁や血縁を重視する程度は、Uターンとそれ以外で差が小さくなっており、むしろ地域独自の歴史・伝統などを重視する傾向が強い。なお、本論に倣って、これらをさらにテレワークをきっかけとする場合とそうでない場合にわけて示したが、両者の間に特段の違いは見られなかった(図表補2-6)。

以上の結果からは、Uターン実施者については、希望者と異なり、出身地であるという理由だけで出身地を移住先に選定しているのではなく、出身地の有する歴史や食、文化などの魅力を重視して移住に踏み切ったケースが多いことがうかがわれる。

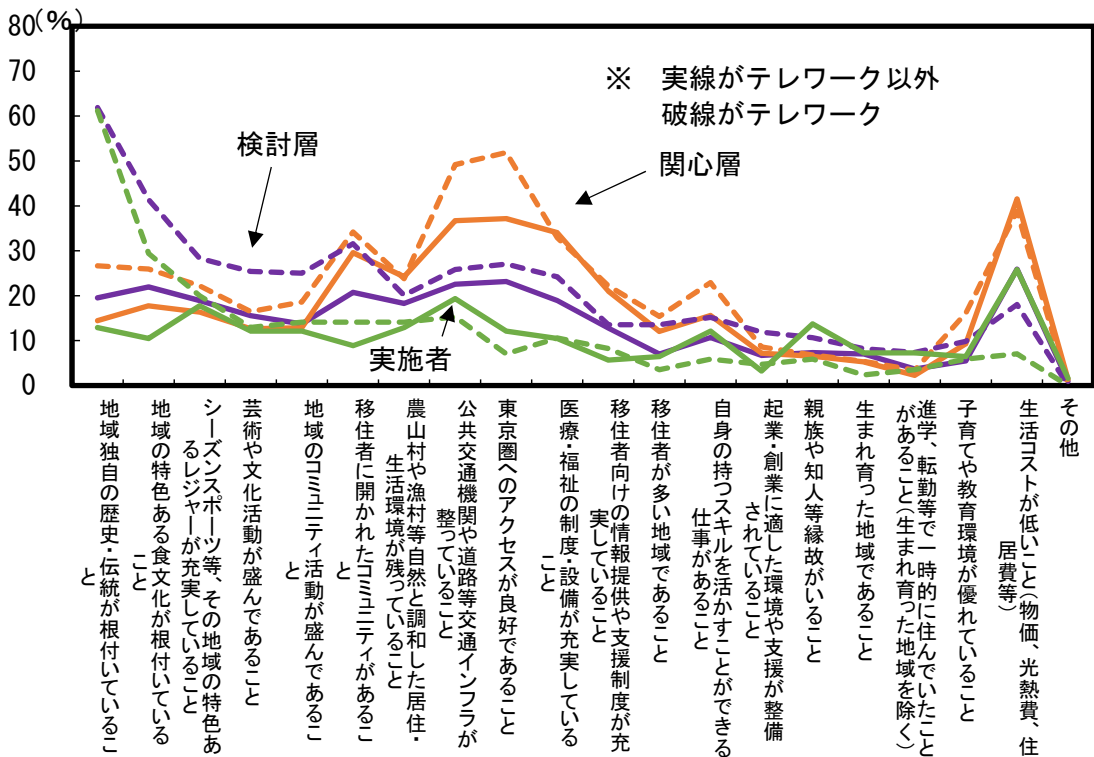
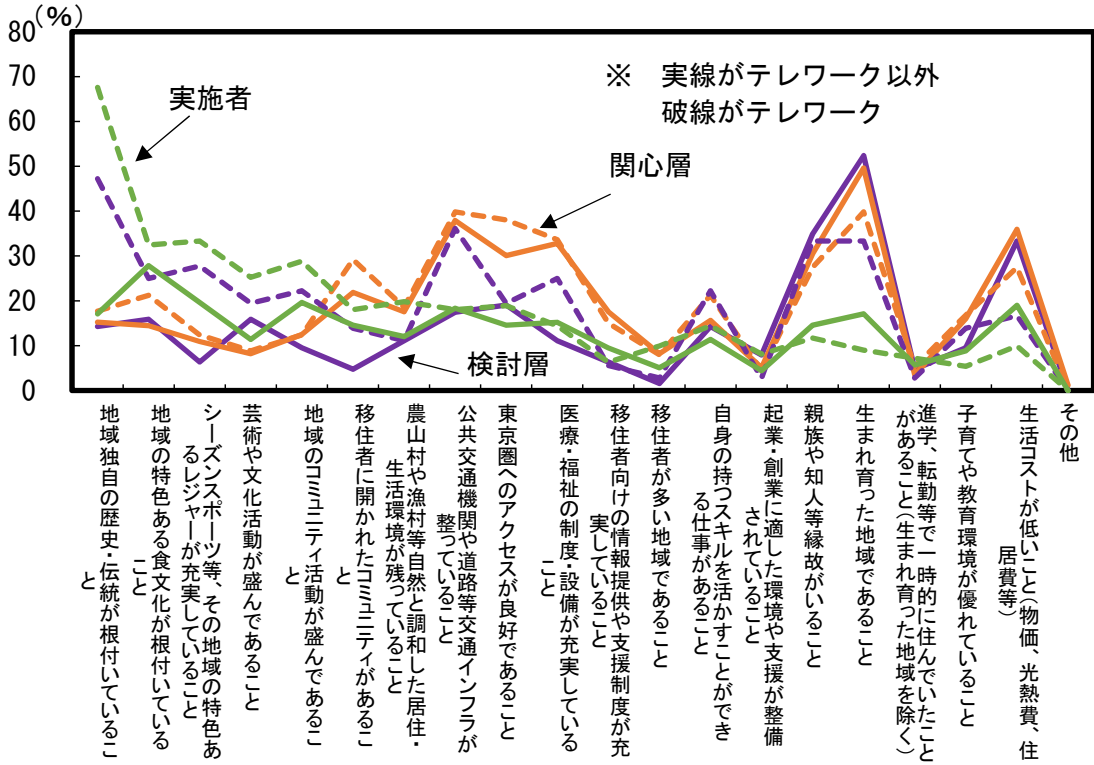
(図表補2-5 移住先の選定に当たって重視する点)



(備考) 移住実施者 478 名、東京圏在住者の内、検討層、関心層 3,060 名を対象。複数回答。

(図表補 2-6 移住先の選定に当たって重視する点 (移住に関心をいただいたきっかけ別))

(上: Uターン実施者、希望者 下: Uターン以外実施者、希望者)



(備考) 上は移住実施者、検討層、関心層の内、Uターンを実施・希望しているそれぞれ 269 名、468 名、下はそれ以外のそれぞれ 209 名、2,592 名を対象。複数回答。

(3) 政策的な課題

上述のとおり、Uターン実施者の多数派は、出身地であるからというだけでそこに移住したのではなく、出身地の歴史や食、文化などの魅力を認識して結果的に出身地への移住に踏み切った者であると考えられることから、Uターン実施を促進する上でも、本論で明らかになったように、マクロ的には新しい働き方の推進による環境整備を行いつつ、移住者を誘致する地方からの取組の観点では、地域独自の魅力の発信や関係人口の創出・拡大が、Uターン以外の移住だけではなく、Uターンとして行われる移住も後押しするだろう⁶⁶。

もちろん、このことは各自治体が移住推進施策を展開するに際し、移住誘致の対象者がUターンかそれ以外かを踏まえた対応をすることに意味がないということではない。実際の移住行動の少なからぬ割合はUターンによって占められており、また、検討層、関心層においても東京圏外出身者についてはUターンを希望するケースが多い。Uターン希望者を念頭に、例えば、出身者が自身の出身地とのつながりを感じられるようなコミュニティの形成、維持を助け、地域の魅力を再認識してもらうよう積極的なアピールを行うことは効果的であるといえよう。

⁶⁶ 今回の調査においては、出身地、移住先ともに都道府県単位で質問しているため、都道府県単位の移住の動向が明らかになったが、例えば、移住先として出身県を回答している場合であっても、実際には出身地からは距離の離れた県庁所在地へ移住しており、回答の整理に当たって便宜的に定義したUターンが本人の感覚としてUターンであるとは限らないといった可能性などには留意が必要である。

(付表)

1. 実態把握調査(個人)

■サンプル

		全体	構成比
全体		10,017	100.0
1	東京圏在住者	9,539	95.2
2	移住実施者	478	4.8

質問1 あなたの性別を選択してください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	男性	5,589	58.6	311	65.1
2	女性	3,950	41.4	167	34.9

質問2 あなたの年齢をお答えください。

		東京圏在住者	歳	移住実施者	歳
全体		9,539	—	478	—
1	最小値	—	20	—	20
2	最大値	—	87	—	78
3	平均値	—	45.40	—	37.15
4	標準偏差	—	13.76	—	13.12

質問3 あなたの主な居住地(都道府県)を選択してください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	北海道	—	—	43	9.0
2	青森県	—	—	5	1.0
3	岩手県	—	—	10	2.1
4	宮城県	—	—	21	4.4
5	秋田県	—	—	9	1.9
6	山形県	—	—	7	1.5
7	福島県	—	—	16	3.3
8	茨城県	—	—	23	4.8
9	栃木県	—	—	10	2.1
10	群馬県	—	—	13	2.7
11	埼玉県	1,519	15.9	—	—
12	千葉県	1,304	13.7	—	—
13	東京都	4,457	46.7	—	—
14	神奈川県	2,259	23.7	—	—
15	新潟県	—	—	9	1.9
16	富山県	—	—	6	1.3
17	石川県	—	—	3	0.6
18	福井県	—	—	3	0.6
19	山梨県	—	—	4	0.8
20	長野県	—	—	9	1.9
21	岐阜県	—	—	11	2.3
22	静岡県	—	—	16	3.3
23	愛知県	—	—	52	10.9
24	三重県	—	—	9	1.9
25	滋賀県	—	—	4	0.8
26	京都府	—	—	24	5.0
27	大阪府	—	—	61	12.8
28	兵庫県	—	—	28	5.9
29	奈良県	—	—	6	1.3
30	和歌山県	—	—	3	0.6
31	鳥取県	—	—	3	0.6
32	島根県	—	—	4	0.8
33	岡山県	—	—	10	2.1
34	広島県	—	—	12	2.5
35	山口県	—	—	6	1.3
36	徳島県	—	—	1	0.2
37	香川県	—	—	3	0.6
38	愛媛県	—	—	2	0.4
39	高知県	—	—	4	0.8
40	福岡県	—	—	13	2.7
41	佐賀県	—	—	0	0.0
42	長崎県	—	—	2	0.4
43	熊本県	—	—	5	1.0
44	大分県	—	—	3	0.6
45	宮崎県	—	—	3	0.6
46	鹿児島県	—	—	1	0.2
47	沖縄県	—	—	1	0.2

質問4 あなたの現在の婚姻状況についてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	未婚	3,917	41.1	220	46.0
2	既婚(離別・死別含む)	5,622	58.9	258	54.0

質問5 あなたはお子様がいらっしゃいますか。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	はい	4,119	43.2	238	49.8
2	いいえ	5,420	56.8	240	50.2

質問6 あなたの従事している主な仕事の職種をお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	民間企業の正社員(管理)	1,132	11.9	115	24.1
2	民間企業の正社員(専門・技術職)	1,834	19.2	128	26.8
3	民間企業の正社員(事務)	2,445	25.6	74	15.5
4	民間企業の正社員(販売・営業)	939	9.8	47	9.8
5	民間企業の正社員(サービス) ※例:理美容、飲食、介護、接客等	570	6.0	16	3.3
6	民間企業の正社員(生産工程従事)	229	2.4	18	3.8
7	民間企業の正社員(輸送・機械運転)	115	1.2	5	1.0
8	民間企業の正社員(建設・採掘)	64	0.7	7	1.5
9	民間企業の正社員(運搬・清掃・包装等)	114	1.2	3	0.6
10	民間企業の正社員(その他)	21	0.2	1	0.2
11	公務・団体の正規職員	774	8.1	29	6.1
12	会社・法人経営	236	2.5	6	1.3
13	自営業・個人事業主	1,066	11.2	29	6.1
14	パート・アルバイト・非正規職員	—	—	—	—
15	学生	—	—	—	—
16	その他	—	—	—	—
17	働いていない	—	—	—	—

質問7 東京圏から東京圏外に移住することについて、あなたご自身にあてはまるものを一つお答えください。
なお、ここでいう「移住」は住居を伴う移住・東京圏外との二地域居住もいずれも含み、自身が勤めている企業の転勤による移住は除きます。

		東京圏在住者	構成比
全体		9,539	100.0
1	東京圏外への移住について具体的な検討をしている	671	7.0
2	東京圏外への移住について関心はあるが、具体的な検討はしていない	2,389	25.0
3	移住に関心はない	6,444	67.6
4	その他	35	0.4

質問8 質問7で「東京圏外への移住について具体的な検討をしている」または「東京圏外への移住について関心はあるが、具体的な検討はしていない」と回答した移住はどのような形態ですか。当てはまるものをお答えください。

		東京圏在住者	構成比
全体		3,060	100.0
1	東京圏内から東京圏外への住居の移動を伴う移住	1,580	51.6
2	東京圏内と東京圏外との二地域居住	880	28.8
3	住居の移動を伴う移住と二地域居住のいずれも	590	19.3
4	その他の形態	10	0.3

質問9 過去5年以内に東京圏内から東京圏外への移住を実施しましたか。
なお、ここでいう「移住」は住居を伴う移住・東京圏外との二地域居住もいずれも含み、自身が勤めている企業の転勤による移住は除きます。

		移住実施者	構成比
全体		478	100.0
1	東京圏内から東京圏外への住居の移動を伴う移住を実施した	215	45.0
2	東京圏内と東京圏外との二地域居住を実施した	132	27.6
3	住居の移動を伴う移住と二地域居住のいずれも実施した	131	27.4
4	移住を実施していない	—	—

質問10 あなたの出身地(18歳までに最も長く住んでいた地域)をお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	北海道	178	1.9	43	9.0
2	青森県	59	0.6	13	2.7
3	岩手県	58	0.6	7	1.5
4	宮城県	88	0.9	17	3.6
5	秋田県	59	0.6	12	2.5
6	山形県	59	0.6	9	1.9
7	福島県	122	1.3	21	4.4
8	茨城県	139	1.5	18	3.8
9	栃木県	93	1.0	5	1.0
10	群馬県	93	1.0	7	1.5
11	埼玉県	1,159	12.2	5	1.0
12	千葉県	959	10.1	8	1.7
13	東京都	2,930	30.7	32	6.7
14	神奈川県	1,589	16.7	15	3.1
15	新潟県	107	1.1	8	1.7
16	富山県	38	0.4	4	0.8
17	石川県	30	0.3	2	0.4
18	福井県	18	0.2	4	0.8
19	山梨県	42	0.4	2	0.4
20	長野県	109	1.1	4	0.8
21	岐阜県	64	0.7	8	1.7
22	静岡県	159	1.7	13	2.7
23	愛知県	165	1.7	40	8.4
24	三重県	45	0.5	5	1.0
25	滋賀県	26	0.3	5	1.0
26	京都府	79	0.8	13	2.7
27	大阪府	177	1.9	55	11.5
28	兵庫県	137	1.4	24	5.0
29	奈良県	29	0.3	3	0.6
30	和歌山県	11	0.1	1	0.2
31	鳥取県	14	0.1	4	0.8
32	島根県	18	0.2	3	0.6
33	岡山県	46	0.5	8	1.7
34	広島県	90	0.9	11	2.3
35	山口県	52	0.5	5	1.0
36	徳島県	24	0.3	3	0.6
37	香川県	35	0.4	4	0.8
38	愛媛県	35	0.4	2	0.4
39	高知県	18	0.2	4	0.8
40	福岡県	155	1.6	10	2.1
41	佐賀県	22	0.2	2	0.4
42	長崎県	46	0.5	4	0.8
43	熊本県	46	0.5	5	1.0
44	大分県	29	0.3	5	1.0
45	宮崎県	36	0.4	3	0.6
46	鹿児島県	38	0.4	1	0.2
47	沖縄県	14	0.1	1	0.2

質問11 あなたの従事している主な仕事の業種をお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	農林水産業	47	0.5	26	5.4
2	鉱業、採石業、砂利採取業	29	0.3	46	9.6
3	建設業	521	5.5	46	9.6
4	製造業	1,524	16.0	86	18.0
5	電気・ガス・熱供給・水道業	119	1.2	18	3.8
6	情報通信業	1,017	10.7	32	6.7
7	運輸業、郵便業	480	5.0	24	5.0
8	卸売業	471	4.9	19	4.0
9	小売業	438	4.6	13	2.7
10	金融業、保険業	648	6.8	18	3.8
11	不動産業、物品賃貸業	408	4.3	9	1.9
12	宿泊業、飲食サービス業	225	2.4	12	2.5
13	教育、学習支援業	429	4.5	22	4.6
14	医療、福祉	838	8.8	29	6.1
15	その他サービス業	1,868	19.6	58	12.1
16	公務	452	4.7	19	4.0
17	その他	25	0.3	1	0.2

質問12 あなたの世帯年収について、最も近いものをお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	100万未満	202	2.1	20	4.2
2	100万～200万未満	282	3.0	43	9.0
3	200万～300万未満	781	8.2	44	9.2
4	300万～400万未満	1,103	11.6	57	11.9
5	400万～500万未満	1,235	12.9	74	15.5
6	500万～600万未満	1,050	11.0	53	11.1
7	600万～700万未満	863	9.0	34	7.1
8	700万～800万未満	833	8.7	35	7.3
9	800万～900万未満	673	7.1	30	6.3
10	900万～1000万未満	653	6.8	22	4.6
11	1000万以上	1,864	19.5	66	13.8

質問13 あなたの従事している主な仕事について、週当たりの就業日数をお答えください(平日5日間の場合)。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	1日	148	1.6	17	3.6
2	2日	163	1.7	36	7.5
3	3日	328	3.4	44	9.2
4	4日	443	4.6	41	8.6
5	5日	7,638	80.1	298	62.3
6	6日	643	6.7	29	6.1
7	7日	176	1.8	13	2.7

質問14 あなたの従事している主な仕事について、一日当たりの平均就業時間をお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	7時間未満	1,058	11.1	42	8.8
2	7時間～8時間未満	3,242	34.0	148	31.0
3	8時間～9時間未満	3,254	34.1	157	32.8
4	9時間～10時間未満	1,094	11.5	72	15.1
5	10時間～11時間未満	474	5.0	36	7.5
6	11時間～12時間未満	170	1.8	10	2.1
7	12時間以上	247	2.6	13	2.7

質問15 あなたの最終学歴をお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	中学校・高等学校卒業	1,511	15.8	74	15.5
2	専修学校・高等専門学校・短期大学卒業	1,683	17.6	112	23.4
3	大学・大学院卒業	6,345	66.5	292	61.1

質問16 あなたが現在同居している方について、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	一人暮らし	2,755	28.9	158	33.1
2	配偶者(事実婚含む)	4,874	51.1	229	47.9
3	子ども	3,035	31.8	157	32.8
4	親(義理の親含む)	1,736	18.2	86	18.0
5	祖父母(義理の祖父母含む)	89	0.9	15	3.1
6	孫	39	0.4	5	1.0
7	きょうだい	525	5.5	23	4.8
8	友人・知人	11	0.1	5	1.0
9	交際相手	145	1.5	8	1.7
10	その他	25	0.3	2	0.4

質問17 あなたのお住まいについて、あてはまるものをお答えください。
なお、複数所有の場合は主な拠点としているものについてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	戸建て(持ち家)	3,580	37.5	215	45.0
2	戸建て(借家)	203	2.1	38	7.9
3	分譲マンション	2,070	21.7	47	9.8
4	賃貸マンション・アパート	3,352	35.1	156	32.6
5	社員寮・社宅・学生寮	297	3.1	22	4.6
6	その他	37	0.4	0	0.0

質問18 テレワークの実施状況について最もあてはまるものをお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	テレワークを実施している(テレワーク率ほぼ100%)	1,195	12.5	86	18.0
2	テレワーク中心だが出勤もしている(テレワーク率60%以上)	1,487	15.6	110	23.0
3	出勤中心で定期的にテレワークを利用している(テレワーク率30%以上)	883	9.3	64	13.4
4	基本的に出勤だが不定期にテレワークを利用している(テレワーク率30%未満)	1,061	11.1	65	13.6
5	テレワークを実施していない(テレワーク率ほぼ0%)	2,694	28.2	92	19.2
6	もともと特定のオフィスがない	363	3.8	6	1.3
7	勤務先・職場等がテレワークを認めていない	1,856	19.5	55	11.5

質問19 副業の実施状況について最もあてはまるものをお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	本業とは別の企業・法人等に雇用されている	371	3.9	91	19.0
2	本業とは別に個人で事業を実施している	403	4.2	85	17.8
3	本業とは別に有償の社会活動に従事している	141	1.5	43	9.0
4	副業に関心があり、具体的な検討をしている	628	6.6	66	13.8
5	副業に関心があるが、具体的な検討はしていない	1,937	20.3	57	11.9
6	副業に関心がない	2,254	23.6	38	7.9
7	勤務先・職場等が副業を認めていない	3,805	39.9	98	20.5

質問20 リゾートワーク型のワーケーションの実施状況について、お答えください。
 なお、リゾートワーク型のワーケーションとは、普段働いている場所とは異なる観光地や地方等で、働きながら休暇を取得したり、休暇の合間に働いたりすることを指します。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	リゾートワーク型のワーケーションを実施したことがある	243	2.5	88	18.4
2	リゾートワーク型のワーケーションに関心があり、具体的な実施の検討をしている	281	2.9	96	20.1
3	リゾートワーク型のワーケーションに関心があるが、具体的な実施の検討はしていない	1,124	11.8	88	18.4
4	リゾートワーク型のワーケーションに関心がない	2,505	26.3	61	12.8
5	勤務先・職場等がリゾートワーク型のワーケーションを認めていない	5,386	56.5	145	30.3

質問21 リゾートワーク型以外のワーケーションの実施状況について、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	プレジャー型(出張先等で滞在を延長する等して旅行・レジャーを楽しむこと)のワーケーションを実施したことがある	413	4.3	126	26.4
2	研修型(所属している組織の研修として、地方や観光地でグループワーク等を実施すること)のワーケーションを実施したことがある	371	3.9	139	29.1
3	サテライトオフィス型(所属している組織が持つ地方等のサテライトオフィス等で通常勤務を行うこと)のワーケーションを実施したことがある	444	4.7	104	21.8
4	どれも実施したことはない	8,521	89.3	186	38.9

質問22 勤務先にテレワークが導入されていても(自営業等でルールがない場合でも)、テレワークを実施していない理由について、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		2,694	100.0	92	100.0
1	自身の従事する業務がテレワークではできない	1,946	72.2	46	50.0
2	会社にテレワークのためのICT環境が整備されていない	251	9.3	9	9.8
3	テレワークを実施する場所がない	134	5.0	14	15.2
4	テレワークを実施する場所に制限がかけられている(例:自宅のみ、指定のサテライトオフィスのみ等)	54	2.0	11	12.0
5	テレワーク環境の確保や整備の自己負担が大きい	101	3.7	6	6.5
6	上司や同僚の理解が得られない	93	3.5	6	6.5
7	テレワークでは業務に集中できず生産性が落ちる	117	4.3	5	5.4
8	テレワークでは上司や同僚とコミュニケーションが取りづらい	104	3.9	3	3.3
9	テレワーク申請の手続きが複雑	47	1.7	3	3.3
10	取引先との関係、取り決めのためテレワークができない	309	11.5	8	8.7
11	その他	41	1.5	0	0.0

質問23 勤務先に副業を認める制度が導入されていても(自営業等でルールがない場合でも)副業を実施しようと思わない理由について、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		4,191	100.0	95	100.0
1	副業としての雇用を受け入れる企業が少ないから	293	7.0	6	6.3
2	魅力的な仕事・副業先がないから	746	17.8	12	12.6
3	体力的に難しい	1,039	24.8	22	23.2
4	時間的な余裕がないため	1,363	32.5	26	27.4
5	副業に生かせるようなスキルを持っていないから	776	18.5	21	22.1
6	本業に支障をきたすから	680	16.2	17	17.9
7	自身が副業をすることに上司や同僚の理解が得られないから	153	3.7	8	8.4
8	本業から十分な収入を得られているから	520	12.4	16	16.8
9	割に合わないと感じるから	770	18.4	13	13.7
10	その他	53	1.3	1	1.1

質問24 勤務先でリゾートワーク型のワーケーションが認められていても(自営業等でルールがない場合でも)実施しようと思わない理由について、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		3,628	100.0	149	100.0
1	自身の従事する業務を旅先で実施することは難しいから	1,398	38.5	39	26.2
2	ワーケーションを実施するICT環境が整備されていないから	360	9.9	30	20.1
3	ワーケーションでは業務に集中できず生産性が落ちるから	413	11.4	35	23.5
4	自身がワーケーションをすることについて、上司や同僚の理解が得られないから	174	4.8	25	16.8
5	旅行先で勤務をすることは、子育てや介護等の懸念から家族からの同意が得られないから	155	4.3	23	15.4
6	ワーケーション申請の手続きが煩雑だから	180	5.0	15	10.1
7	急な顧客対応や出社要請に対応できないから	372	10.3	14	9.4
8	プライベートと仕事の境界があいまいになることに抵抗があるから	635	17.5	20	13.4
9	ワーケーションにかかる費用の自己負担が大きいから	1,011	27.9	18	12.1
10	その他	93	2.6	3	2.0

質問25 テレワークの開始時期についてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		4,626	100.0	325	100.0
1	緊急事態宣言の発令以前(2020年3月以前)	1,368	29.6	136	41.8
2	緊急事態宣言の発令後(2020年4月以降)	3,258	70.4	189	58.2

質問26 副業に関心があるが検討はしていない方にお聞きします。関心を抱いた時期についてお答えください。副業を具体的に検討している方にお聞きします。検討開始時期についてお答えください。副業を実施している方にお聞きします。実施開始時期についてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		3,483	100.0	342	100.0
1	緊急事態宣言の発令以前(2020年3月以前)	2,096	60.2	185	54.1
2	緊急事態宣言の発令後(2020年4月以降)	1,387	39.8	157	45.9

質問27 移住に関心がある方にお聞きします。関心を抱いた時期についてお答えください。移住を具体的に検討している方にお聞きします。検討開始時期についてお答えください。移住の実施者にお聞きします。実施時期についてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		3,060	100.0	478	100.0
1	緊急事態宣言の発令以前(2020年3月以前)	1,636	53.5	263	55.0
2	緊急事態宣言の発令後(2020年4月以降)	1,424	46.5	215	45.0

質問28 移住について関心を持つようになったきっかけについて、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		2,940	100.0	438	100.0
1	テレワークの導入によって、東京圏内に居住する必要がなくなったこと	952	32.4	196	44.7
2	リゾートワーク型のワーケーションをきっかけに地方での暮らしに関心を持ったこと	77	2.6	27	6.2
3	コロナ禍において東京圏に居住することのリスクが顕在化したこと	850	28.9	89	20.3
4	親族等を介護する必要が生じたこと	283	9.6	73	16.7
5	家業を継ぐことや家族・親族の転勤等仕事上の理由	200	6.8	68	15.5
6	自身や家族の療養の必要が生じたこと	221	7.5	70	16.0
7	子育て・子供の教育に取り組む中で移住について考えるようになったこと	201	6.8	38	8.7
8	旅行(リゾートワーク型ワーケーションを除く)や出張・転勤等で訪れたこと	319	10.9	45	10.3
9	東京圏におけるライフスタイルが自身や家族に合っていないと感じたこと	497	16.9	50	11.4
10	東京圏における生活コストの負担感が大きいこと	896	30.5	46	10.5
11	起業やその準備のため	124	4.2	36	8.2
12	地方でやりたい仕事があること(起業を除く)	176	6.0	46	10.5
13	自身の趣味や理想的な生き方の実現において地方が適していると感じたこと	1,066	36.3	89	20.3
14	その他	88	3.0	12	2.7

質問29 移住について関心を持つようになったきっかけとして最も影響が大きかったものを一つお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		3,060	100.0	478	100.0
1	テレワークの導入によって、東京圏内に居住する必要がなくなったこと	692	22.6	156	32.6
2	リゾートワーク型のワーケーションをきっかけに地方での暮らしに関心を持ったこと	174	5.7	53	11.1
3	コロナ禍において東京圏に居住することのリスクが顕在化したこと	388	12.7	35	7.3
4	親族等を介護する必要が生じたこと	95	3.1	23	4.8
5	家業を継ぐことや家族・親族の転勤等仕事上の理由	55	1.8	28	5.9
6	自身や家族の療養の必要が生じたこと	72	2.4	20	4.2
7	子育て・子供の教育に取り組む中で移住について考えるようになった	89	2.9	20	4.2
8	旅行(リゾートワーク型ワーケーションを除く)や出張・転勤等で訪れたこと	100	3.3	7	1.5
9	東京圏におけるライフスタイルが自身や家族に合っていないと感じたこと	164	5.4	8	1.7
10	東京圏における生活コストの負担感が大きいこと	337	11.0	14	2.9
11	起業やその準備のため	30	1.0	9	1.9
12	地方でやりたい仕事があること(起業を除く)	55	1.8	20	4.2
13	自身の趣味や理想的な生き方の実現において地方が適していると感じたこと	725	23.7	64	13.4
14	その他	84	2.7	21	4.4

質問30 移住先を選ぶ際に重視する(移住実施者の場合は重視した)事項について、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		3,059	100.0	478	100.0
1	地域独自の歴史・伝統が根付いていること	660	21.6	170	35.6
2	地域の特色ある食文化が根付いていること	657	21.5	118	24.7
3	シーズンスポーツ等、その地域の特色あるレジャーが充実していること	550	18.0	107	22.4
4	芸術や文化活動が盛んであること	438	14.3	72	15.1
5	地域のコミュニティ活動が盛んであること	458	15.0	90	18.8
6	移住者に開かれたコミュニティがあること	865	28.3	66	13.8
7	農山村や漁村等自然と調和した居住・生活環境が残っていること	673	22.0	69	14.4
8	公共交通機関や道路等交通インフラが整っていること	1,114	36.4	86	18.0
9	東京圏へのアクセスが良好であること	1,114	36.4	65	13.6
10	医療・福祉の制度・設備が充実していること	940	30.7	62	13.0
11	移住者向けの情報提供や支援制度が充実していること	574	18.8	36	7.5
12	移住者が多い地域であること	350	11.4	30	6.3
13	自身の持つスキルを活かすことができる仕事があること	509	16.6	54	11.3
14	起業・創業に適した環境や支援が整備されていること	228	7.5	24	5.0
15	親族や知人等縁故がいること	326	10.7	58	12.1
16	生まれ育った地域であること	367	12.0	48	10.0
17	進学、転勤等で一時的に住んでいたことがあること(生まれ育った地域を除く)	101	3.3	29	6.1
18	子育てや教育環境が優れていること	339	11.1	33	6.9
19	生活コストが低いこと(物価、光熱費、住居費等)	1,103	36.1	79	16.5
20	その他	26	0.8	2	0.4

質問31 移住先を選ぶ際に重視する事項について、最も重視するものを1つお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		3,059	100.0	478	100.0
1	地域独自の歴史・伝統が根付いていること	267	8.7	111	23.2
2	地域の特色ある食文化が根付いていること	161	5.3	51	10.7
3	シーズンスポーツ等、その地域の特色あるレジャーが充実していること	147	4.8	35	7.3
4	芸術や文化活動が盛んであること	84	2.7	26	5.4
5	地域のコミュニティ活動が盛んであること	74	2.4	25	5.2
6	移住者に開かれたコミュニティがあること	222	7.3	16	3.3
7	農山村や漁村等自然と調和した居住・生活環境が残っていること	216	7.1	16	3.3
8	公共交通機関や道路等交通インフラが整っていること	305	10.0	27	5.6
9	東京圏へのアクセスが良好であること	376	12.3	14	2.9
10	医療・福祉の制度・設備が充実していること	192	6.3	14	2.9
11	移住者向けの情報提供や支援制度が充実していること	90	2.9	4	0.8
12	移住者が多い地域であること	33	1.1	4	0.8
13	自身の持つスキルを活かすことができる仕事があること	120	3.9	18	3.8
14	起業・創業に適した環境や支援が整備されていること	30	1.0	5	1.0
15	親族や知人等縁故がいること	107	3.5	21	4.4
16	生まれ育った地域であること	155	5.1	23	4.8
17	進学、転勤等で一時的に住んでいたことがあること(生まれ育った地域を除く)	11	0.4	14	2.9
18	子育てや教育環境が優れていること	75	2.5	10	2.1
19	生活コストが低いこと(物価、光熱費、住居費等)	367	12.0	42	8.8
20	その他	27	0.9	2	0.4

質問32 最も移住したい都道府県を一つあげるとしたらどこですか。なお、移住を実施された方は移住先をお答えください。

		東京圏在住者	構成比
全体		3,060	100.0
1	北海道	231	7.5
2	青森県	17	0.6
3	岩手県	29	0.9
4	宮城県	73	2.4
5	秋田県	32	1.0
6	山形県	35	1.1
7	福島県	64	2.1
8	茨城県	127	4.2
9	栃木県	142	4.6
10	群馬県	124	4.1
11	新潟県	71	2.3
12	富山県	37	1.2
13	石川県	55	1.8
14	福井県	15	0.5
15	山梨県	187	6.1
16	長野県	340	11.1
17	岐阜県	22	0.7
18	静岡県	340	11.1
19	愛知県	60	2.0
20	三重県	14	0.5
21	滋賀県	13	0.4
22	京都府	97	3.2
23	大阪府	64	2.1
24	兵庫県	57	1.9
25	奈良県	17	0.6
26	和歌山県	23	0.8
27	鳥取県	10	0.3
28	島根県	18	0.6
29	岡山県	36	1.2
30	広島県	39	1.3
31	山口県	14	0.5
32	徳島県	11	0.4
33	香川県	17	0.6
34	愛媛県	29	0.9
35	高知県	23	0.8
36	福岡県	132	4.3
37	佐賀県	13	0.4
38	長崎県	19	0.6
39	熊本県	12	0.4
40	大分県	15	0.5
41	宮崎県	27	0.9
42	鹿児島県	27	0.9
43	沖縄県	332	10.8

質問33 移住に関心を持たない理由について、あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比
全体		6,444	100.0
1	勤務している企業が、通える範囲内に居住することを前提としているから	1,512	23.5
2	地方でのライフスタイルについて具体的なイメージがわからないから	986	15.3
3	移住に伴う引っ越し等の費用負担が大きいため	946	14.7
4	家族や交際相手の理解が得られないから	356	5.5
5	新しい人間関係を構築することが億劫であるから	561	8.7
6	東京圏での人間関係を維持したいから	794	12.3
7	東京圏での生活に満足しているから	2,364	36.7
8	地方で従事することができる仕事のイメージがわからないから	552	8.6
9	地域の生活インフラ(買い物や交通、医療等)に不安があるから	763	11.8
10	子育てや教育環境について不安があるから	233	3.6
11	地方での余暇の過ごし方に不安があるから	292	4.5
12	移住したい地域がないから	1,408	21.8
13	勤務先や職場でテレワークが導入されていても利用回数や条件等制限があるから	158	2.5
14	勤務先や職場でテレワークが導入されていてもテレワークと移住を結び付けて考えたことがない	1,231	19.1
15	その他	110	1.7

質問34 移住に関心を持っているが具体的な検討はしていない方にお聞きします。移住について具体的な検討に移るために必要なことや条件はなんですか。あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比
全体		2,389	100.0
1	現在勤務している企業が、テレワークを利用することで地方でも働き続けられる制度を取り入れることや、個別に対応してくれることが見込まれること	723	30.3
2	地方でテレワークを主体として働くことについて、現在勤務している企業の上司や同僚の理解が得られそうなこと	457	19.1
3	地方移住に際して何を検討すべきか、指針やガイドラインがあること	363	15.2
4	自身と同じような特徴を持つ人で、東京圏から地方に移住したモデルケースについて情報を得られること	413	17.3
5	移住の検討をするために十分な時間を確保できること	629	26.3
6	引っ越し等移住に伴う経費に充てる資金を十分に確保できる見通しがあること	716	30.0
7	家族や交際相手が移住に関心を持つこと	528	22.1
8	地方で従事することができる仕事(転職先等)について詳しい情報を得られること	583	24.4
9	地方の居住用物件に関する詳しい情報を得られること	586	24.5
10	地方の生活インフラ(買い物や交通、医療等)について詳しい情報を得られること	646	27.0
11	地方の子育てや教育環境について詳しい情報を得られること	220	9.2
12	地方での余暇の過ごし方について詳しい情報を得られること	499	20.9
13	その他	33	1.4

質問35 移住について具体的に検討している方にお聞きします。移住を実行するために必要なことや条件は何ですか。あてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比
全体		671	100.0
1	現在勤務している企業が、テレワークを利用することで地方でも働き続けられる仕組みを取り入れることや、希望に応じて個別に対応してくれること	311	46.3
2	地方でテレワークを主体として働くことについて、現在勤務している企業の上司や同僚の理解が得られること	174	25.9
3	お試し居住のような形で、移住前に事前に移住候補地での生活を体験すること	136	20.3
4	引っ越し等移住に伴う経費に充てる資金の当てができること	116	17.3
5	家族や交際相手の理解が得られること	125	18.6
6	自身が望む条件を満たす居住用物件が見つかること	169	25.2
7	自身が望む条件を満たす転職先が見つかること	134	20.0
8	自身が望む条件を満たす副業先が見つかること (現在勤務している企業で働き続ける場合)	74	11.0
9	地方の生活インフラ(買い物や交通、医療等)が自身の望む条件を満たすものであること	122	18.2
10	子どもが通う保育施設や教育機関の目処がつくこと	70	10.4
11	その他	7	1.0

質問36 移住に関心を持つ方と移住の検討をしている方にお聞きします。移住後に東京圏内で働きながら移住先で副業することが可能であるとした場合、あなたご自身に最もあてはまるものを一つお答えください。

		東京圏在住者	構成比
全体		3,060	100.0
1	テレワーク等を利用して東京圏内の企業等で本業として働きながら、移住先で副業したい	963	31.5
2	テレワーク等を利用して東京圏内の企業等で本業として働き続けたいが、移住先で副業はしたくない	588	19.2
3	移住先での仕事を本業とするが、テレワーク等を利用して副業として東京圏内の企業等で働きたい	478	15.6
4	移住先での仕事を本業として、東京圏内の企業等では働き続けたくない	962	31.4
5	その他	69	2.3

質問37 テレワーク実施後の生活のゆとり(金銭面でのゆとり)の変化について最も近いものをお答えください。
【収入】

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		4,626	100.0	325	100.0
1	15%以上減少	321	6.9	27	8.3
2	10%程度減少	287	6.2	21	6.5
3	5%程度減少	327	7.1	28	8.6
4	大きな変化なし	3,277	70.8	116	35.7
5	5%程度増加	151	3.3	42	12.9
6	10%程度増加	138	3.0	34	10.5
7	15%以上増加	125	2.7	57	17.5

質問38 テレワーク実施後の生活のゆとり(金銭面でのゆとり)の変化について最も近いものをお答えください。
【支出】

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		4,626	100.0	325	100.0
1	15%以上減少	269	5.8	16	4.9
2	10%程度減少	312	6.7	17	5.2
3	5%程度減少	429	9.3	32	9.8
4	大きな変化なし	2,829	61.2	109	33.5
5	5%程度増加	412	8.9	57	17.5
6	10%程度増加	236	5.1	45	13.8
7	15%以上増加	139	3.0	49	15.1

質問39 移住実施後の生活のゆとり(金銭面でのゆとり)の変化について最も近いものをお答えください。
【収入】

		移住実施者	構成比
全体		478	100.0
1	30%以上減少	32	6.7
2	20%程度減少	21	4.4
3	10%程度減少	64	13.4
4	大きな変化なし	207	43.3
5	10%程度増加	58	12.1
6	20%程度増加	36	7.5
7	30%以上増加	60	12.6

質問40 移住実施後の生活のゆとり(金銭面でのゆとり)の変化について最も近いものをお答えください。
【支出】

		移住実施者	構成比
全体		478	100.0
1	30%以上減少	23	4.8
2	20%程度減少	23	4.8
3	10%程度減少	53	11.1
4	大きな変化なし	215	45.0
5	10%程度増加	70	14.6
6	20%程度増加	45	9.4
7	30%以上増加	49	10.3

質問41 副業実施後の生活のゆとり(金銭面でのゆとり)の変化について最も近いものをお答えください。
【収入】

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		914	100.0	219	100.0
1	30%以上減少	32	3.5	5	2.3
2	20%程度減少	28	3.1	8	3.7
3	10%程度減少	48	5.3	21	9.6
4	大きな変化なし	452	49.5	72	32.9
5	10%程度増加	148	16.2	41	18.7
6	20%程度増加	97	10.6	27	12.3
7	30%以上増加	109	11.9	45	20.5

質問42 副業実施後の生活のゆとり(金銭面でのゆとり)の変化について最も近いものをお答えください。
【支出】

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		914	100.0	219	100.0
1	30%以上減少	30	3.3	2	0.9
2	20%程度減少	15	1.6	8	3.7
3	10%程度減少	66	7.2	18	8.2
4	大きな変化なし	558	61.1	92	42.0
5	10%程度増加	131	14.3	42	19.2
6	20%程度増加	62	6.8	21	9.6
7	30%以上増加	52	5.7	36	16.4

質問43 テレワーク実施によって、得られた変化についてあてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		4,626	100.0	325	100.0
1	心身が健康になった	857	18.5	77	23.7
2	余暇時間が増加した	1,959	42.3	119	36.6
3	親族等の介護が可能となった	193	4.2	71	21.8
4	家族と過ごす時間が増えた	1,502	32.5	101	31.1
5	自身のスキルアップに取り組むようになった	494	10.7	72	22.2
6	地域・社会参画に取り組むようになった	138	3.0	37	11.4
7	副業に従事するようになった	164	3.5	28	8.6
8	職場の人間関係に関する悩みが減った	471	10.2	37	11.4
9	生活コストが減少した	333	7.2	13	4.0
10	仕事の進め方が改善した	493	10.7	29	8.9
11	その他	62	1.3	1	0.3
12	特になし	1,198	25.9	27	8.3

質問44 移住の実施によって、得られた変化についてあてはまるものをすべてお答えください。

		移住実施者	構成比
全体		478	100.0
1	心身が健康になった	140	29.3
2	余暇時間が増加した	140	29.3
3	理想のライフスタイルを追求できるようになった	118	24.7
4	親族や知人等の近くに住めるようになった	87	18.2
5	親族等の介護が可能となった	55	11.5
6	家族と過ごす時間が増えた	91	19.0
7	子育てや教育の環境が改善した	37	7.7
8	気軽に豊かな自然環境を享受できるようになった	50	10.5
9	人間関係が広がった	32	6.7
10	生活コストが減少した	19	4.0
11	自然災害等への不安が減った	31	6.5
12	地域・社会参画に取り組むようになった	31	6.5
13	移住先で副業に従事するようになった	16	3.3
14	その他	1	0.2
15	特になし	69	14.4

質問45 副業の実施によって、得られた変化についてあてはまるものをすべてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		914	100.0	219	100.0
1	心身が健康になった	185	20.2	55	25.1
2	収入が増加した	190	20.8	37	16.9
3	やりがいのある仕事に従事できた	223	24.4	74	33.8
4	本業にも直接的なメリットがあった	177	19.4	52	23.7
5	副業を通してスキルアップを図ることができた	230	25.2	57	26.0
6	地域・社会貢献ができた	72	7.9	29	13.2
7	人間関係が広がった	163	17.8	26	11.9
8	その他	6	0.7	0	0.0
9	特になし	208	22.8	10	4.6

質問46 移住実施の際利用した支援制度・サービスについて、あてはまるものをすべてお答えください。

		移住実施者	構成比
全体		478	100.0
1	国の移住支援金(地方創生移住支援事業)	92	19.2
2	国の起業支援金(地方創生起業支援事業)	98	20.5
3	地域おこし協力隊	80	16.7
4	自治体の移住関連ポータルサイト	53	11.1
5	自治体の移住相談制度	55	11.5
6	自治体の移住体験制度	49	10.3
7	自治体の引っ越し費用補助	35	7.3
8	自治体の住宅関係費用補助(取得、賃貸、改修等 ※空き家バンク制度を除く)	38	7.9
9	自治体の空き家バンク制度	25	5.2
10	その他	0	0.0
11	特になし	172	36.0

質問47 テレワーク実施前後における、あなたご自身の生活の満足度の変化についてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		4,626	100.0	325	100.0
1	大きく低下した	171	3.7	15	4.6
2	少し低下した	421	9.1	29	8.9
3	大きな変化なし	2,443	52.8	123	37.8
4	少し上昇した	1,191	25.7	119	36.6
5	大きく上昇した	400	8.6	39	12.0

質問48 副業実施前後における、あなたご自身の生活の満足度の変化についてお答えください。

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		914	100.0	219	100.0
1	大きく低下した	29	3.2	3	1.4
2	少し低下した	48	5.3	20	9.1
3	大きな変化なし	418	45.7	76	34.7
4	少し上昇した	317	34.7	82	37.4
5	大きく上昇した	102	11.2	38	17.4

質問49 移住実施前後における、あなたご自身の生活の満足度の変化についてお答えください。

		移住実施者	構成比
全体		478	100.0
1	大きく低下した	25	5.2
2	少し低下した	42	8.8
3	大きな変化なし	196	41.0
4	少し上昇した	155	32.4
5	大きく上昇した	60	12.6

質問50 あなたはご自身の生活にどの程度満足していますか。5年前と現在についてあてはまる番号を一つ選んでください。
【現在】

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	不満	557	5.8	59	12.3
2	2	324	3.4	53	11.1
3	3	675	7.1	68	14.2
4	4	776	8.1	40	8.4
5	5	2,410	25.3	84	17.6
6	6	1,309	13.7	45	9.4
7	7	1,377	14.4	58	12.1
8	8	1,259	13.2	30	6.3
9	9	359	3.8	23	4.8
10	満足	493	5.2	18	3.8

質問51 あなたはご自身の生活にどの程度満足していますか。5年前と現在についてあてはまる番号を一つ選んでください。
【5年前】

		東京圏在住者	構成比	移住実施者	構成比
全体		9,539	100.0	478	100.0
1	不満	511	5.4	47	9.8
2	2	319	3.3	72	15.1
3	3	627	6.6	70	14.6
4	4	753	7.9	54	11.3
5	5	2,630	27.6	89	18.6
6	6	1,485	15.6	52	10.9
7	7	1,362	14.3	39	8.2
8	8	1,105	11.6	29	6.1
9	9	303	3.2	14	2.9
10	満足	444	4.7	12	2.5

2. 意識調査(企業の人事担当者)

■サンプル

		全体	構成比
全 体		700	100.0
1	東京圏企業(大企業)	30	4.3
2	東京圏企業(中小企業)	335	47.9
3	東京圏外企業	335	47.9

(備考) 質問9以降は、実際の企業分布に合わせて、企業規模(大企業・中小企業)別及び地域(東京圏・東京圏外)別にウェイト付けをしているため、上記の内訳の企業数とは一致しない(ウェイト/バック値の算出方法は本文注46を参照)。

質問1 あなたの性別をお知らせください。

		全体	構成比
全 体		700	100.0
1	男性	561	80.1
2	女性	139	19.9

質問2 あなたの年齢をお知らせください。

		全体	歳
全 体		700	—
1	最小値	—	21
2	最大値	—	80
3	平均値	—	49.96
4	標準偏差	—	10.62

質問3 あなたのお住まい(都道府県)をお知らせください。

		全体	構成比
全 体		700	100.0
1	北海道	31	4.4
2	青森県	3	0.4
3	岩手県	4	0.6
4	宮城県	10	1.4
5	秋田県	5	0.7
6	山形県	2	0.3
7	福島県	3	0.4
8	茨城県	8	1.1
9	栃木県	5	0.7
10	群馬県	5	0.7
11	埼玉県	58	8.3
12	千葉県	47	6.7
13	東京都	162	23.1
14	神奈川県	84	12.0
15	新潟県	7	1.0
16	富山県	6	0.9
17	石川県	4	0.6
18	福井県	3	0.4
19	山梨県	3	0.4
20	長野県	5	0.7
21	岐阜県	11	1.6
22	静岡県	8	1.1
23	愛知県	42	6.0
24	三重県	5	0.7
25	滋賀県	9	1.3
26	京都府	12	1.7
27	大阪府	52	7.4
28	兵庫県	30	4.3
29	奈良県	3	0.4
30	和歌山県	4	0.6
31	鳥取県	2	0.3
32	島根県	0	0.0
33	岡山県	5	0.7
34	広島県	10	1.4
35	山口県	7	1.0
36	徳島県	0	0.0
37	香川県	2	0.3
38	愛媛県	5	0.7
39	高知県	1	0.1
40	福岡県	27	3.9
41	佐賀県	0	0.0
42	長崎県	2	0.3
43	熊本県	2	0.3
44	大分県	0	0.0
45	宮崎県	2	0.3
46	鹿児島県	3	0.4
47	沖縄県	1	0.1

質問4 あなたは企業の人事担当者(正社員)ですか。

		全体	構成比
全 体		700	100.0
1	はい(企業の人事担当者である)	700	100.0
2	いいえ	—	—

質問5 本店の所在地をお知らせください。

		全体	構成比
全 体		700	100.0
1	北海道	31	4.4
2	青森県	3	0.4
3	岩手県	2	0.3
4	宮城県	11	1.6
5	秋田県	5	0.7
6	山形県	1	0.1
7	福島県	1	0.1
8	茨城県	7	1.0
9	栃木県	5	0.7
10	群馬県	4	0.6
11	埼玉県	32	4.6
12	千葉県	22	3.1
13	東京都	255	36.4
14	神奈川県	56	8.0
15	新潟県	6	0.9
16	富山県	6	0.9
17	石川県	4	0.6
18	福井県	3	0.4
19	山梨県	4	0.6
20	長野県	4	0.6
21	岐阜県	12	1.7
22	静岡県	7	1.0
23	愛知県	42	6.0
24	三重県	3	0.4
25	滋賀県	5	0.7
26	京都府	10	1.4
27	大阪府	64	9.1
28	兵庫県	23	3.3
29	奈良県	3	0.4
30	和歌山県	2	0.3
31	鳥取県	2	0.3
32	島根県	0	0.0
33	岡山県	4	0.6
34	広島県	12	1.7
35	山口県	7	1.0
36	徳島県	0	0.0
37	香川県	2	0.3
38	愛媛県	6	0.9
39	高知県	1	0.1
40	福岡県	23	3.3
41	佐賀県	0	0.0
42	長崎県	2	0.3
43	熊本県	2	0.3
44	大分県	0	0.0
45	宮崎県	2	0.3
46	鹿児島県	3	0.4
47	沖縄県	1	0.1

質問6 貴社の業種をお知らせください。

		全体	構成比
全体		700	100.0
1	農林水産業	2	0.3
2	鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.4
3	建設業	56	8.0
4	製造業	152	21.7
5	電気・ガス・熱供給・水道業	14	2.0
6	情報通信業	52	7.4
7	運輸業、郵便業	47	6.7
8	卸売業	45	6.4
9	小売業	27	3.9
10	金融業、保険業	40	5.7
11	不動産業、物品賃貸業	27	3.9
12	宿泊業、飲食サービス業	22	3.1
13	教育、学習支援業	19	2.7
14	医療、福祉	80	11.4
15	その他サービス業	114	16.3
16	公務	—	—
17	その他	—	—

質問7 貴社の従業員数をお知らせください。

		全体	構成比
全体		700	100.0
1	1人以上50人以下	251	35.9
2	51人以上100人以下	110	15.7
3	101人以上300人以下	146	20.9
4	301人以上	193	27.6

質問8 貴社の資本金をお知らせください。

		全体	構成比
全体		700	100.0
1	5,000万円以下	360	51.4
2	5,000万円超1億円以下	127	18.1
3	1億円超3億円以下	85	12.1
4	3億円超	128	18.3

質問9 貴社におけるテレワークの導入状況についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		211	100.0	489	100.0
1	テレワークを導入しており、制限(回数・時間・場所・職種・有事の際・出産・育児・介護の際等)はない	60	28.5	56	11.5
2	テレワークを導入しているが、回数や時間の制限がある	30	14.5	56	11.5
3	テレワークを導入しているが、場所の制限がある(自宅のみ、特定の場所等)	33	15.8	77	15.7
4	テレワークを導入しているが、職種の制限がある	32	15.0	96	19.6
5	テレワークを導入しているが、有事の際にしか利用できない	16	7.7	35	7.2
6	テレワークを導入しているが、出産・育児・介護の際にしか利用できない	1	0.3	4	0.9
7	テレワークを導入していない	66	31.1	242	49.4

質問10 貴社におけるテレワークの今後の導入意向についてお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		66	100.0	242	100.0
1	テレワークの導入を検討している	2	3.8	17	6.8
2	テレワークの導入を検討していないが、今後検討する可能性がある	13	20.3	39	16.2
3	テレワークの導入を検討しておらず、今後検討する可能性も低い	50	75.9	186	76.9

質問11 テレワークを導入する上での課題や懸念点についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		66	100.0	242	100.0
1	経営計画の変更が必要	9	14.5	21	8.5
2	人事評価が難しい	16	24.7	50	20.5
3	人材育成が難しい	11	17.2	41	17.1
4	生産性が下がる	14	21.9	48	19.6
5	システム投資が必要	18	27.9	62	25.7
6	セキュリティに問題がある	19	28.7	52	21.4
7	コミュニケーションがとれない	21	31.5	56	23.1
8	マネジメントが難しい	14	21.9	52	21.4
9	労務・労働時間管理上の不安がある	17	25.8	54	22.2
10	従業員のモチベーションの低下	12	18.3	43	17.9
11	テレワーク可能な業務がない	45	69.3	161	66.7
12	その他	0	0.0	6	2.6

質問12 テレワークを導入する上で最も課題や懸念点であると感じているものについて選択してください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		66	100.0	242	100.0
1	経営計画の変更が必要	3	4.7	6	2.6
2	人事評価が難しい	4	6.6	4	1.7
3	人材育成が難しい	2	2.8	10	4.3
4	生産性が下がる	3	3.9	16	6.8
5	システム投資が必要	6	8.7	15	6.0
6	セキュリティに問題がある	4	5.8	10	4.3
7	コミュニケーションがとれない	2	2.8	2	0.9
8	マネジメントが難しい	2	3.8	10	4.3
9	労務・労働時間管理上の不安がある	2	3.8	8	3.4
10	従業員のモチベーションの低下	1	0.9	4	1.7
11	テレワーク可能な業務がない	37	56.1	149	61.5
12	その他	0	0.0	6	2.6

質問13 テレワークの制限を緩和する上での課題や懸念点についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		85	100.0	191	100.0
1	経営計画の変更が必要	13	15.5	50	26.1
2	人事評価が難しい	42	49.9	96	50.0
3	人材育成が難しい	35	40.8	79	41.3
4	生産性が下がる	35	41.0	83	43.4
5	システム投資が必要	27	31.4	71	37.0
6	セキュリティに問題がある	34	39.4	94	49.0
7	コミュニケーションがとれない	39	45.3	93	48.9
8	マネジメントが難しい	29	34.1	71	37.0
9	労務・労働時間管理上の不安がある	37	43.1	61	31.7
10	従業員のモチベーションの低下	30	34.8	56	29.3
11	テレワークできない職種がある	51	60.5	118	62.0
12	具体的な課題は思いつかないが制限を緩和するのに不安を感じる	3	3.0	12	6.5
13	その他	1	0.7	2	1.1

質問14 テレワークの制限を緩和する上で最も課題や懸念点であると感じているものについて選択してください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		85	100.0	191	100.0
1	経営計画の変更が必要	2	2.9	8	4.3
2	人事評価が難しい	11	12.5	25	13.1
3	人材育成が難しい	8	9.5	12	6.5
4	生産性が下がる	9	10.3	23	11.9
5	システム投資が必要	2	2.9	15	7.6
6	セキュリティに問題がある	9	10.3	17	8.7
7	コミュニケーションがとれない	8	9.0	11	5.5
8	マネジメントが難しい	5	5.8	4	2.2
9	労務・労働時間管理上の不安がある	4	5.1	12	6.5
10	従業員のモチベーションの低下	1	1.6	4	2.2
11	テレワークできない職種がある	24	28.6	58	30.4
12	具体的な課題は思いつかないが制限を緩和するのに不安を感じる	1	0.7	0	0.0
13	その他	1	0.7	2	1.1

質問15 テレワークを導入したことによる効果(今後導入を検討している企業は期待する効果)についてあてはまるものを全て選択してください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		148	100.0	264	100.0
1	業務効率性の向上	61	41.4	110	41.7
2	業務の創造性の向上	27	18.6	69	26.0
3	事業継続性の確保	59	40.0	89	33.9
4	人材の確保	36	24.4	89	33.9
5	離職防止	31	21.0	62	23.6
6	コストの削減	46	31.4	95	36.2
7	従業員のモチベーションの向上	40	27.0	75	28.3
8	従業員のワークライフバランスの向上	62	41.8	100	37.9
9	その他	4	2.5	2	0.8

質問16 貴社における副業制度の導入状況についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		211	100.0	489	100.0
1	副業として自社とは別の企業・法人等と雇用契約を結ぶことを認めている	48	22.8	93	19.1
2	副業として自社とは別に個人で事業を実施することを認めている	43	20.5	95	19.5
3	有償の社会活動に従事することを認めている	26	12.5	50	10.2
4	副業として自社で働く人材を受け入れることを認めている	34	16.3	66	13.5
5	いずれも認めていない	114	54.2	276	56.4

質問17 副業として自社の従業員が他社で雇用されて働くことについて今後の容認意向についてお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		163	100.0	396	100.0
1	認めることを検討している	24	14.7	50	12.6
2	認めることを検討していないが、今後検討する可能性がある	50	30.6	112	28.3
3	認めることを検討しておらず、今後検討する可能性も低い	89	54.7	234	59.1

質問18 副業として貴社の従業員が自社とは別に個人で事業を実施することについて今後の容認意向についてお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		167	100.0	394	100.0
1	認めることを検討している	26	15.7	52	13.1
2	認めることを検討していないが、今後検討する可能性がある	52	31.2	112	28.5
3	認めることを検討しておらず、今後検討する可能性も低い	89	53.1	230	58.4

質問19 副業として自社で働く人材を受け入れることについて今後の容認意向についてお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		176	100.0	423	100.0
1	認めることを検討している	32	18.3	81	19.1
2	認めることを検討していないが、今後検討する可能性がある	49	28.0	100	23.6
3	認めることを検討しておらず、今後検討する可能性も低い	95	53.6	243	57.3

質問20 副業として自社の従業員が他社で雇用されて働くことを認める上での課題や懸念点についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		163	100.0	396	100.0
1	経営計画の変更が必要	23	14.4	50	12.6
2	情報漏洩のリスクがある	75	46.3	187	47.1
3	競業・利益相反のリスクがある	52	31.9	118	29.9
4	本業がおろそかになる	106	65.0	249	62.8
5	労働時間の増加につながる	67	41.3	153	38.7
6	労務・労働時間管理上の不安がある	70	43.0	153	38.8
7	人材流出のリスクがある	53	32.7	145	36.6
8	メリットが分からない	29	18.0	93	23.5
9	その他	2	1.1	6	1.6

質問21 副業として自社の従業員が他社で雇用されて働くことを認める上で最も課題や懸念点であると感じているものについて選択してください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		163	100.0	396	100.0
1	経営計画の変更が必要	11	6.5	14	3.7
2	情報漏洩のリスクがある	21	13.2	79	19.9
3	競業・利益相反のリスクがある	15	9.3	17	4.2
4	本業がおろそかになる	58	35.9	126	31.9
5	労働時間の増加につながる	10	6.3	37	9.4
6	労務・労働時間管理上の不安がある	21	12.8	29	7.4
7	人材流出のリスクがある	9	5.6	27	6.8
8	メリットが分からない	15	9.3	62	15.7
9	その他	2	1.1	4	1.0

質問22 副業として貴社の従業員が自社とは別に個人で事業を実施することを認める上での課題や懸念点についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		167	100.0	394	100.0
1	経営計画の変更が必要	23	14.0	42	10.5
2	情報漏洩のリスクがある	59	35.1	147	37.4
3	競業・利益相反のリスクがある	53	31.5	114	28.9
4	本業がおろそかになる	98	58.6	251	63.7
5	労働時間の増加につながる	61	36.6	143	36.3
6	労務・労働時間管理上の不安がある	61	36.3	157	40.0
7	人材流出のリスクがある	38	22.4	124	31.5
8	メリットが分からない	29	17.4	89	22.6
9	その他	1	0.7	4	1.0

質問23 副業として貴社の従業員が自社とは別に個人で事業を実施することを認める上で最も課題や懸念点であると感じているものについて選択してください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		167	100.0	394	100.0
1	経営計画の変更が必要	13	7.5	14	3.7
2	情報漏洩のリスクがある	19	11.4	66	16.8
3	競業・利益相反のリスクがある	11	6.4	23	5.8
4	本業がおろそかになる	66	39.3	158	40.0
5	労働時間の増加につながる	11	6.7	13	3.2
6	労務・労働時間管理上の不安がある	19	11.3	37	9.5
7	人材流出のリスクがある	10	5.7	21	5.3
8	メリットが分からない	18	11.0	60	15.3
9	その他	1	0.7	2	0.5

質問24 副業として自社で働く人材を受け入れることを認める上での課題や懸念点についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		176	100.0	423	100.0
1	経営計画の変更が必要	28	16.0	58	13.7
2	情報漏洩のリスクがある	82	46.3	197	46.6
3	競業・利益相反のリスクがある	63	35.6	137	32.4
4	労務・労働時間管理上の不安がある	82	46.6	185	43.6
5	副業人材をどのように確保すればよいか分からない	30	17.0	108	25.5
6	副業人材を雇う資金的な余裕がない	31	17.3	81	19.1
7	従業員の理解が得られない	36	20.5	77	18.2
8	メリットが分からない	43	24.3	124	29.4
9	その他	2	1.1	4	1.0

質問25 副業として自社で働く人材を受け入れることを認める上で最も課題や懸念点であると感じているものについて選択してください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		176	100.0	423	100.0
1	経営計画の変更が必要	13	7.4	19	4.4
2	情報漏洩のリスクがある	44	25.1	118	27.9
3	競業・利益相反のリスクがある	17	9.6	35	8.4
4	労務・労働時間管理上の不安がある	42	23.6	87	20.6
5	副業人材をどのように確保すればよいか分からない	6	3.5	33	7.8
6	副業人材を雇う資金的な余裕がない	13	7.4	19	4.4
7	従業員の理解が得られない	12	6.7	12	2.9
8	メリットが分からない	28	15.6	95	22.5
9	その他	2	1.1	4	1.0

質問26 副業制度(自社の従業員が他社で雇用されて働くこと)を導入したことによる効果(今後導入を検討している企業は導入する上で期待する効果)についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		72	100.0	143	100.0
1	他社で働くことを通じた人材育成・スキル向上	35	48.8	69	47.9
2	離職防止	32	44.7	68	47.8
3	社外の人脈形成	26	36.5	54	37.8
4	他社の事業を経験することによる自社のイノベーションの創発・新事業の促進	24	34.0	56	39.2
5	従業員の給与体系の見直しができる	23	32.1	54	37.7
6	自社の企業価値に関するPR効果	12	16.5	21	14.5
7	その他	0	0.0	0	0.0

質問27 副業制度(自社の従業員が個人で事業を実施すること)を導入したことによる効果(今後導入を検討している企業は導入する上で期待する効果)についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		70	100.0	147	100.0
1	個人で事業を実施することを通じた人材育成・スキル向上	38	54.4	89	60.6
2	離職防止	31	44.1	56	38.1
3	社外の人脈形成	29	41.7	56	38.2
4	他の事業を経験することによる自社のイノベーションの創発・新事業の促進	28	40.6	58	39.6
5	従業員の給与体系の見直しができる	24	34.3	37	25.4
6	自社の企業価値に関するPR効果	10	14.5	23	15.5
7	その他	1	0.9	2	1.4

質問28 副業制度(副業として自社で働く人材を受け入れること)を導入したことによる効果(今後導入を検討している企業は導入する上で期待する効果)についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		67	100.0	147	100.0
1	副業人材を受け入れることによる自社の従業員の育成・スキル向上	34	50.7	85	57.8
2	社外の人脈形成	25	38.2	56	38.1
3	副業人材のノウハウ活用によるイノベーションの創発・新事業の促進	29	43.9	62	42.3
4	人材の確保	37	56.1	77	52.2
5	自社の企業価値に関するPR効果	9	13.2	19	12.8
6	その他	1	0.9	0	0.0

質問29 貴社におけるワーケーションの容認・取り入れ状況についてあてはまるもの全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		211	100.0	489	100.0
1	リゾートワーク型のワーケーション(普段働いている場所とは異なる観光地や地方等で、働きながら休暇を取得したり、休暇の合間に働いたりすることを認めている	25	11.9	48	9.8
2	プレジャー型のワーケーション(出張先等で滞在を延長する等して旅行・レジャーを楽しむこと)を認めている	22	10.5	44	8.9
3	研修型のワーケーション(研修で地方や観光地でグループワーク等を実施すること)を取り入れている	18	8.6	50	10.2
4	サテライトオフィス型(地方等のサテライトオフィスで通常勤務を行うこと)を認めている	26	12.3	58	11.9
5	いずれも容認していない・取り入っていない	151	71.6	367	74.9

質問30 貴社におけるリゾートワーク型のワーケーションの今後の容認意向についてお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		186	100.0	441	100.0
1	リゾートワーク型のワーケーションを認めることを検討している	6	3.4	14	3.3
2	リゾートワーク型のワーケーションを認めることを検討していないが、今後検討する可能性がある	35	18.6	71	16.0
3	リゾートワーク型のワーケーションを認めることを検討しておらず、今後検討する可能性も低い	145	78.0	356	80.7

質問31 リゾートワーク型のワーケーションを容認する上での課題や懸念点についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		186	100.0	441	100.0
1	経営計画の変更が必要	22	12.0	35	8.0
2	人事評価が難しい	50	27.0	108	24.5
3	人材育成が難しい	38	20.5	71	16.0
4	マネジメントが難しい	71	38.1	127	28.7
5	労務・労働時間管理上の不安がある	66	35.5	137	31.0
6	従業員の公私混同に不安がある	72	38.9	147	33.4
7	生産性が下がる	40	21.4	118	26.8
8	システム投資が必要	28	15.3	73	16.4
9	セキュリティに問題がある	50	27.2	122	27.7
10	コミュニケーションがとれない	36	19.4	85	19.3
11	急な出勤に対応できない	53	28.7	95	21.6
12	テレワーク可能な業務がない	40	21.3	122	27.7
13	メリットが分からない	46	24.7	118	26.8
14	その他	1	0.7	10	2.3

質問32 リゾートワーク型のワーケーションを容認する上で最も課題や懸念点であると感じているものについて選択してください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		186	100.0	441	100.0
1	経営計画の変更が必要	9	5.1	12	2.8
2	人事評価が難しい	8	4.1	29	6.6
3	人材育成が難しい	8	4.4	8	1.9
4	マネジメントが難しい	21	11.3	23	5.2
5	労務・労働時間管理上の不安がある	21	11.2	39	8.9
6	従業員の公私混同に不安がある	22	11.8	50	11.3
7	生産性が下がる	5	2.7	41	9.4
8	システム投資が必要	4	2.1	12	2.8
9	セキュリティに問題がある	16	8.5	21	4.7
10	コミュニケーションがとれない	6	3.3	4	1.0
11	急な出勤に対応できない	8	4.4	14	3.3
12	テレワーク可能な業務がない	26	13.9	83	18.7
13	メリットが分からない	31	16.6	93	21.1
14	その他	1	0.7	10	2.3

質問33 リゾートワーク型のワーケーションを容認したことによる効果(今後容認を検討している企業は容認する上で期待する効果)についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比	東京圏外	構成比
全体		31	100.0	62	100.0
1	業務の創造性の向上	16	50.2	44	70.1
2	人材の確保	19	60.4	44	70.0
3	離職防止	14	45.9	25	40.2
4	従業員のモチベーションの向上	17	54.1	29	46.8
5	自社の企業価値に関するPR効果	4	14.2	13	20.2
6	その他	0	0.0	0	0.0

質問34 貴社ではテレワーク等の新しい働き方を実践することで、従業員が地方移住(通勤可能圏外に居住)することを想定した社内制度を整備していますか。なお、ここでいう「移住」は住居を伴う移住・東京圏外との二地域居住もいずれも含み、転勤による移住は除きます。

		東京圏	構成比
全体		211	100.0
1	地方移住を想定した社内制度が整っている	9	4.5
2	地方移住を想定した社内制度は無いが、従業員の事情に応じて個別に対応している	31	14.5
3	地方移住を想定していない	171	81.0

質問35 従業員が地方移住(通勤可能圏外への居住)することを想定した社内制度の整備意向についてお答えください。

		東京圏	構成比
全体		201	100.0
1	整備を検討している	10	4.8
2	整備を検討していないが、今後検討する可能性がある	34	17.0
3	整備を検討しておらず、今後検討する可能性も低い	158	78.3

質問36 従業員が地方移住(通勤可能圏外への居住)することを想定した社内制度の整備を行う上での課題や懸念点についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比
全体		201	100.0
1	経営計画の変更が必要	32	15.9
2	人事評価が難しい	56	27.7
3	人材育成が難しい	60	29.8
4	生産性が下がる	58	28.8
5	マネジメントが難しい	76	37.9
6	コミュニケーションがとれない	61	30.4
7	急な出勤に対応できない	87	43.4
8	交通費負担の増加	64	31.9
9	リモートで対応できない職種がある	86	42.8
10	その他	2	0.9

質問37 従業員が地方移住(通勤可能圏外への居住)することを想定した社内制度の整備を行う上で最も課題や懸念点であると感じているものについて選択してください。

		東京圏	構成比
全体		201	100.0
1	経営計画の変更が必要	18	9.0
2	人事評価が難しい	15	7.2
3	人材育成が難しい	15	7.5
4	生産性が下がる	14	7.2
5	マネジメントが難しい	28	14.0
6	コミュニケーションがとれない	8	3.7
7	急な出勤に対応できない	30	14.7
8	交通費負担の増加	14	6.9
9	リモートで対応できない職種がある	59	29.1
10	その他	1	0.6

質問38 従業員が地方移住(通勤可能圏外への居住)することを想定した社内制度を整備したことによる効果(今後整備を検討している企業は整備する上で期待する効果)についてあてはまるものを全てお答えください。

		東京圏	構成比
全体		19	100.0
1	従業員のモチベーションの向上	13	66.3
2	業務効率性の向上	10	53.8
3	業務の創造性の向上	6	30.9
4	社会的責任(社会課題の解決)	4	21.1
5	事業継続性の確保	6	30.9
6	自社の企業価値に関するPR効果	4	21.1
7	人材の確保	8	40.2
8	離職防止	5	23.9
9	コスト削減	4	20.6
10	その他	1	3.3

質問39 東京圏の人材が東京圏で働きながら副業として地方で働くことが可能となった場合、貴社ではそうした人材を受け入れたいと思いますか。

		東京圏外	構成比
全体		489	100.0
1	受け入れたいと思う	148	30.2
2	受け入れたいと思わない	342	69.8