

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。

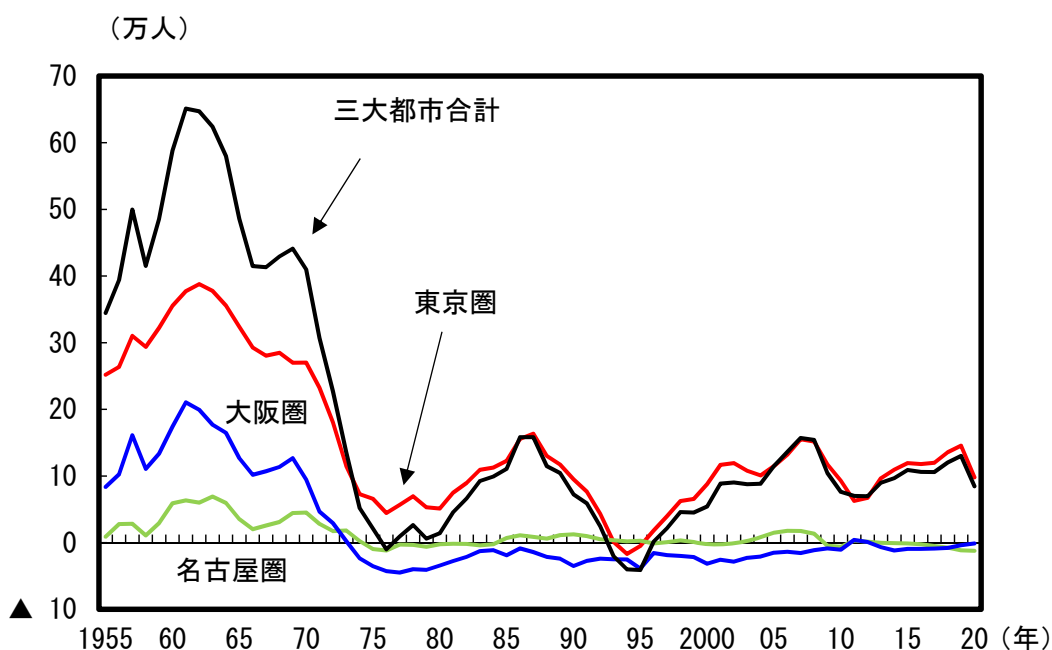
(2) 地方移住の動向と支援策

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)

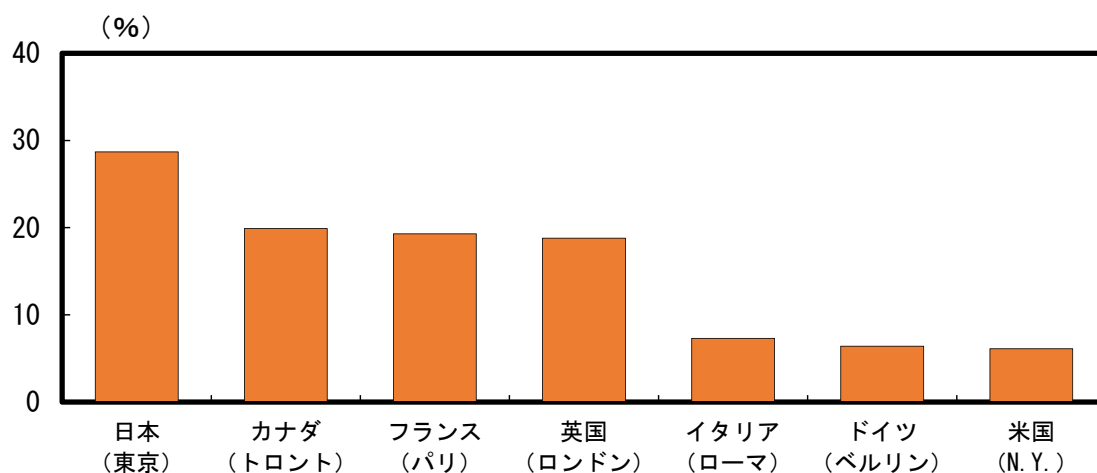
我が国の長期的な人口移動の動向をみると、東京圏への人口移動は1990年代半ばに一時的に転出超過となったものの、それ以外の時期は大幅な転入超過が続き、東京一極集中が進んできた(図表1-1-1)。また、他の先進諸国と比較しても人口の集中度は高い(図表1-1-2)。

(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。

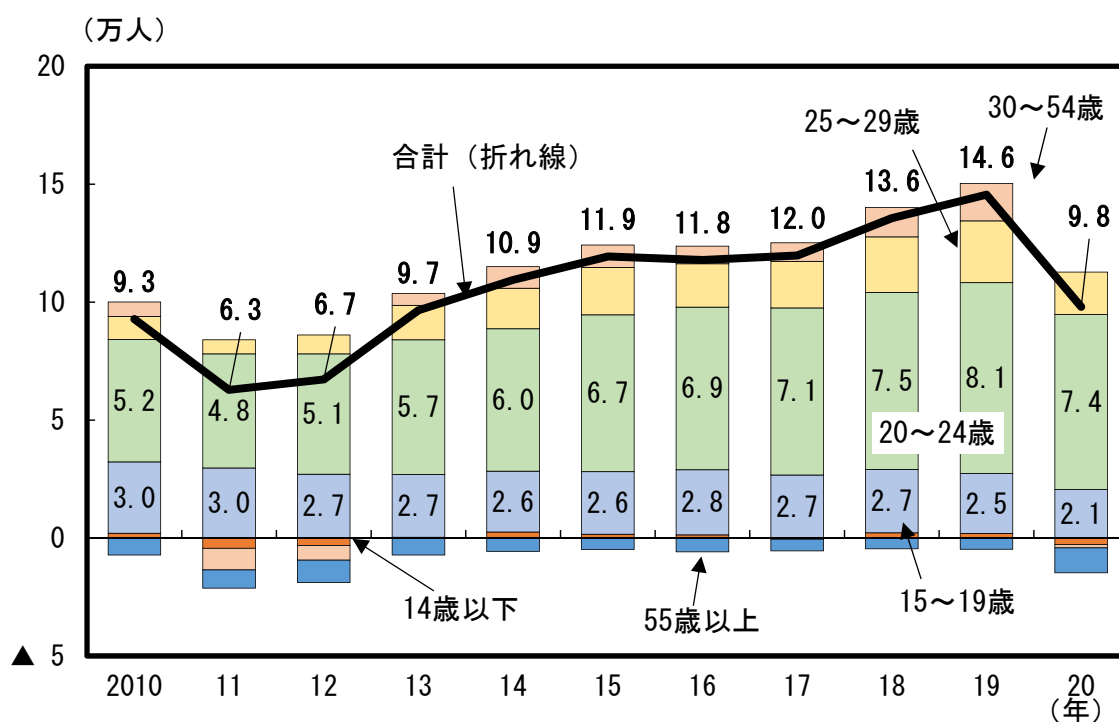
³ 東京圏への集中度は、学生数については 40.4% (文部科学省「令和 2 年度学校基本統計」)、資本金 10 億円以上の企業数については 59.3% (経済産業省「平成 28 年経済センサス—活動調査」)。

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)



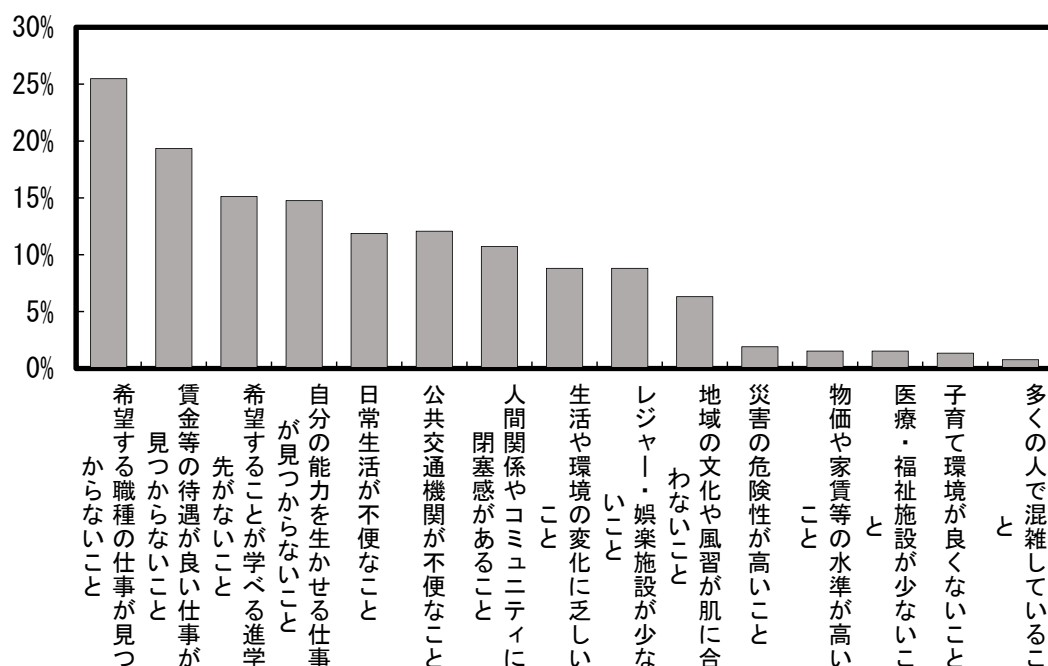
(備考) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。

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)」。

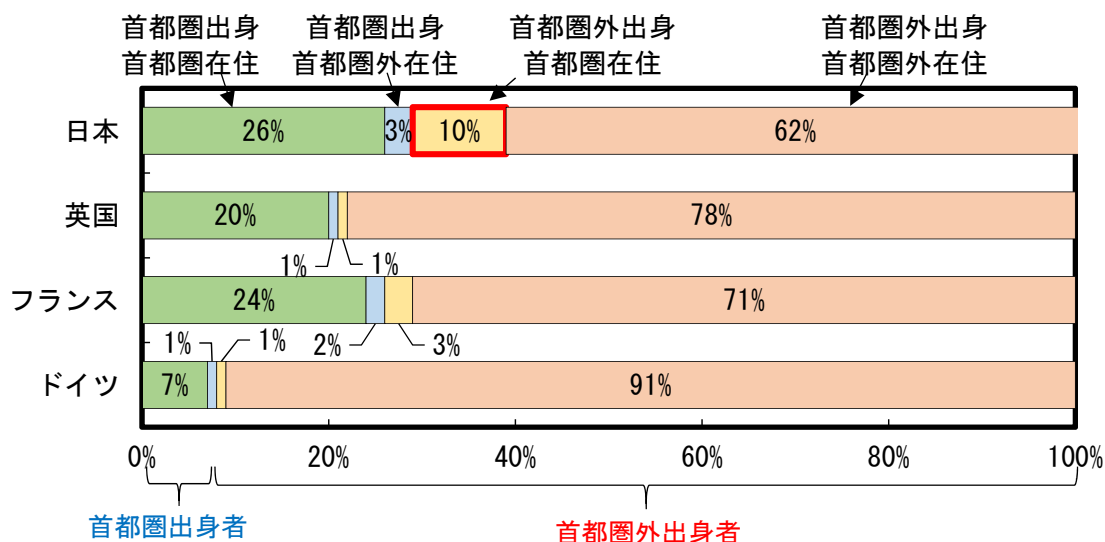
例えば、居住地の選択に当たっては約半数は地震災害のリスクを考慮していない。また、従業員100人以下の企業のBCP策定率は約3割にとどまる。

(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)



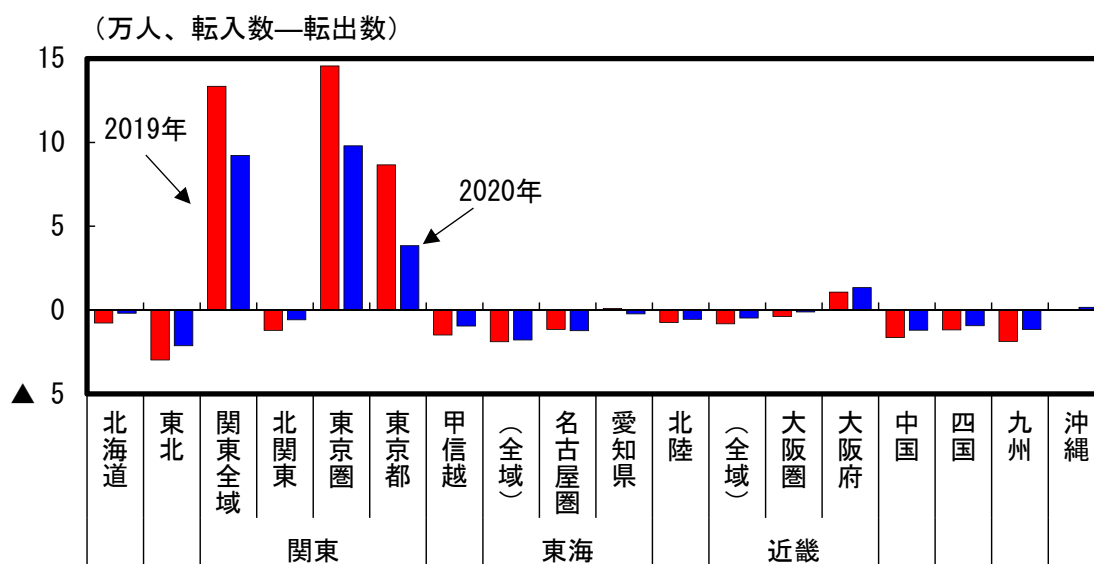
(備考) 国土交通省「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」（2020年9～10月に実施）により作成。首都圏は、日本は東京圏、イギリスはグレーターロンドン、フランスはイルドフランス、ドイツはベルリン・フランケンブルク大都市圏地域と定義。出身地は「15歳になるまでに間最も長く過ごした地域」を指す。

(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)。

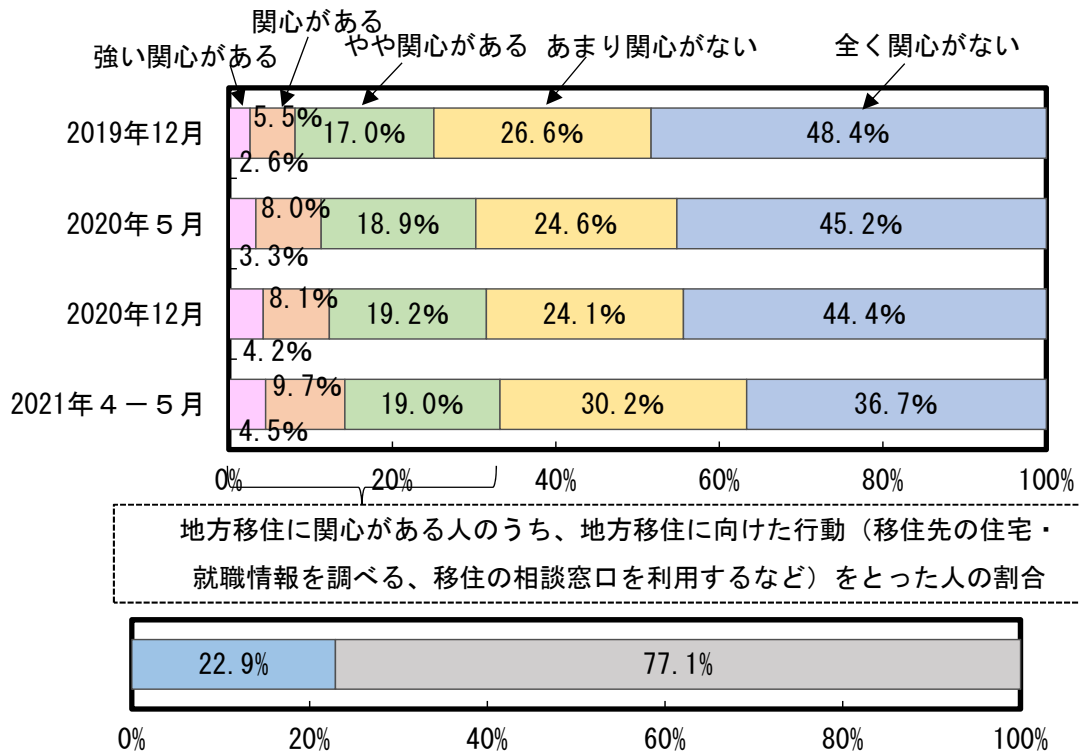
この新しい動きを人々の意識面からも確認したい。東京圏在住者の地方移住への関心を問うたアンケート調査によれば、2021年4-5月時点で「強い関心がある」、「関心がある」、「やや関心がある」と回答した者の割合は33.2%となり、コロナ禍以前となる2019年12月時点(25.1%)と比較して8%ポイント近く増加した。また、そのうち22.9%の者は2020年5月以降、実際に移住先での住宅や就職の情報を調べる、移住のための相談窓口を利用するなど、地方移住に向けた行動をとっている(図表1-1-7)。こうした地方移住への関心理由としては、「人口密度が低く自然豊かな環境に魅力を感じたため」、「テレワークによっ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))



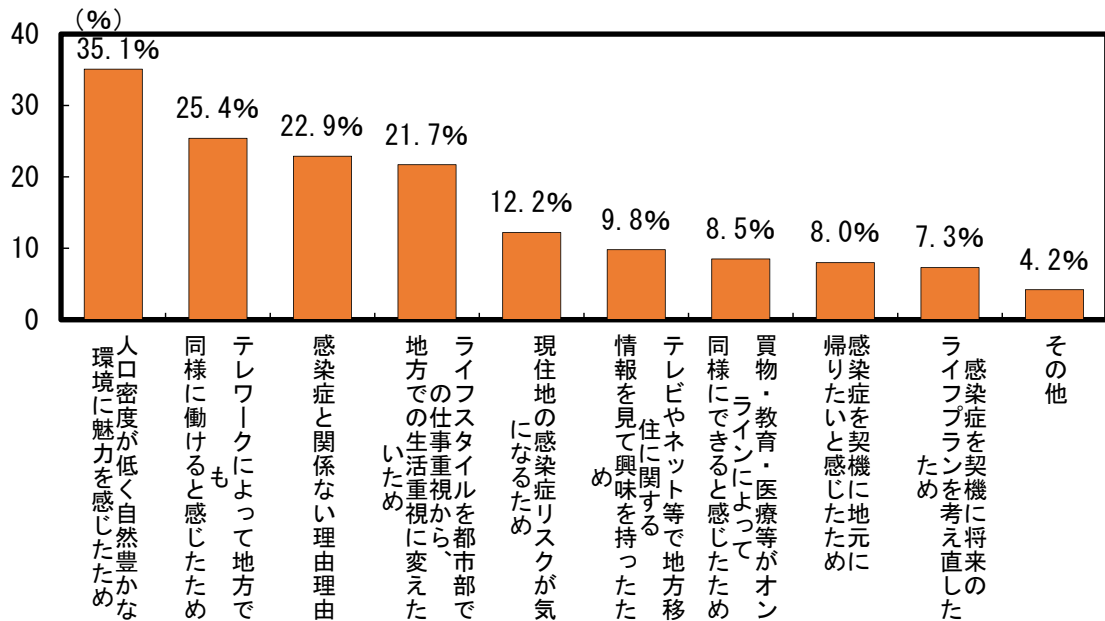
(備考) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。東京圏は東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県を指す。

(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。

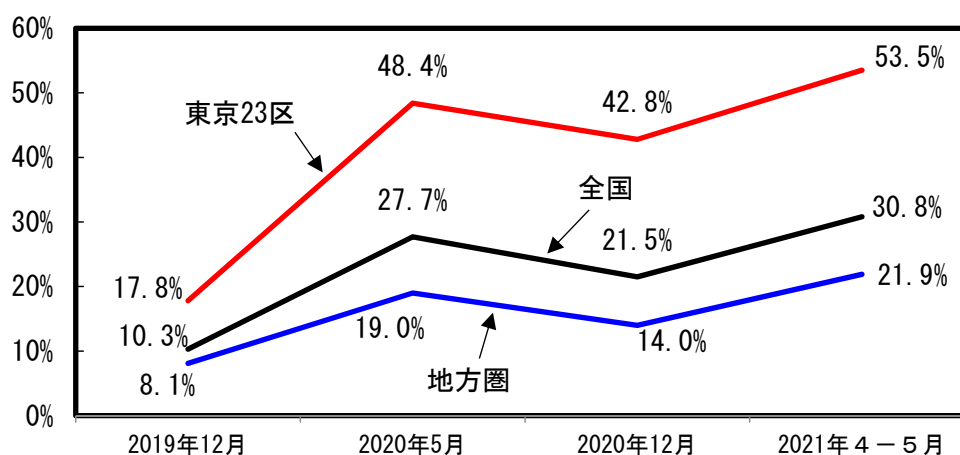
²² テレワーク・デイズ (<https://teleworkdays.go.jp/2020/public/>)を参照。

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)

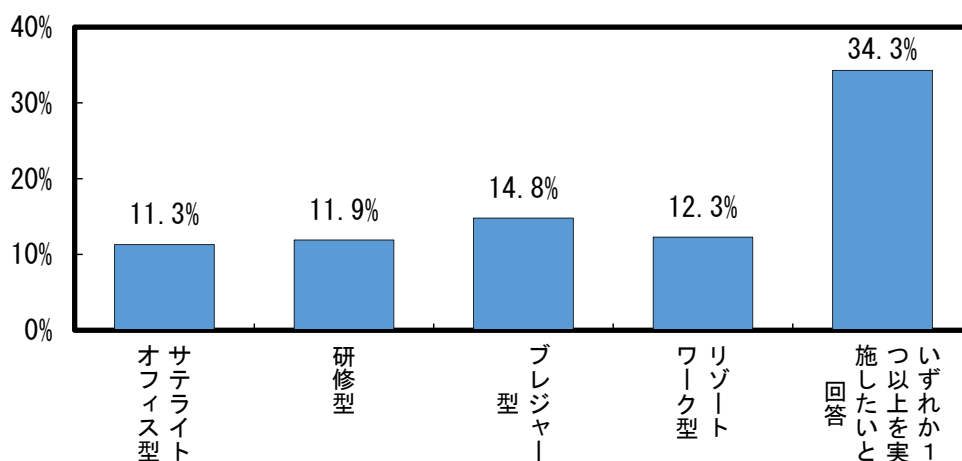
²⁷ 坂本哲志臨時議員(2021)を参照。

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。

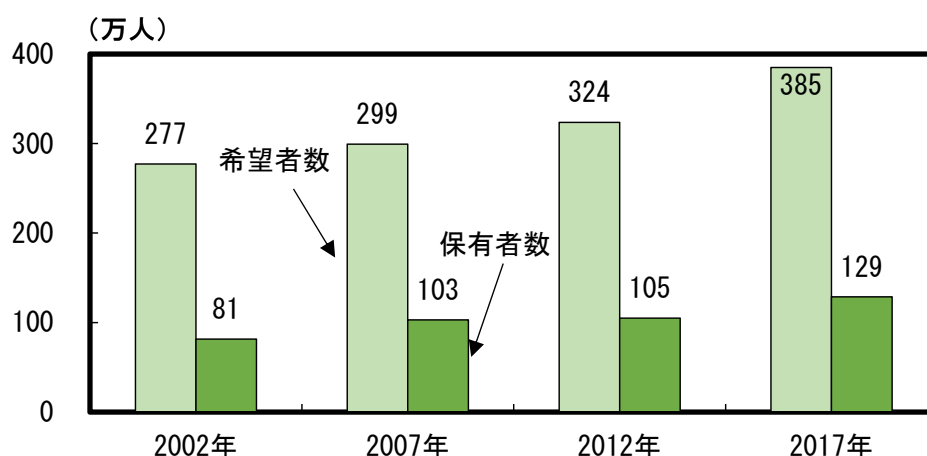
³⁶ 川上（2021）では東洋経済新報社「CSRデータベース」の集計を行っている。これによれば、副業・兼業許可制度を導入している企業の割合は2017年に18.7%であったのが、2019年には28.3%となった。なお、この調査の対象は上場企業と有力な非上場企業に限られる。

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))



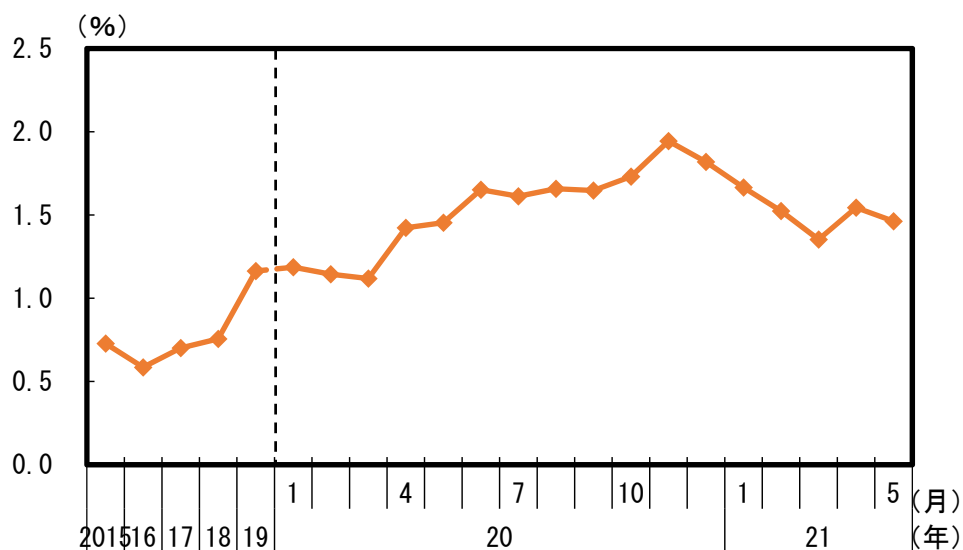
(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。副業の保有者数は、本業、副業ともに雇用者として働いている者の数。希望者数は追加就業を希望する雇用者数。

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、移住者の大半を占めるのは「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ても、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。