

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も明示している。

(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。
ブレッジャー型	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。

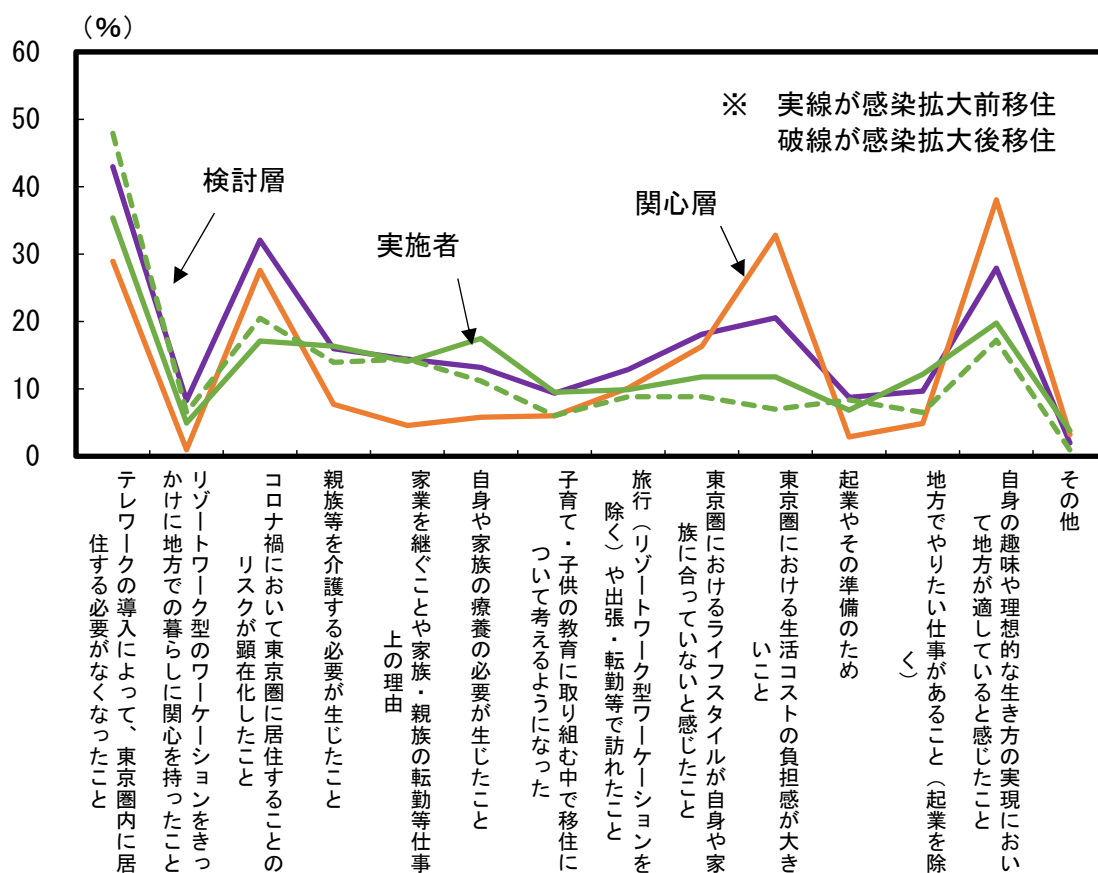
副業実施率は、「本業とは別の企業・法人等に雇用されている」、「本業とは別に個人で事業を実施している」を選択した者の割合。

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	

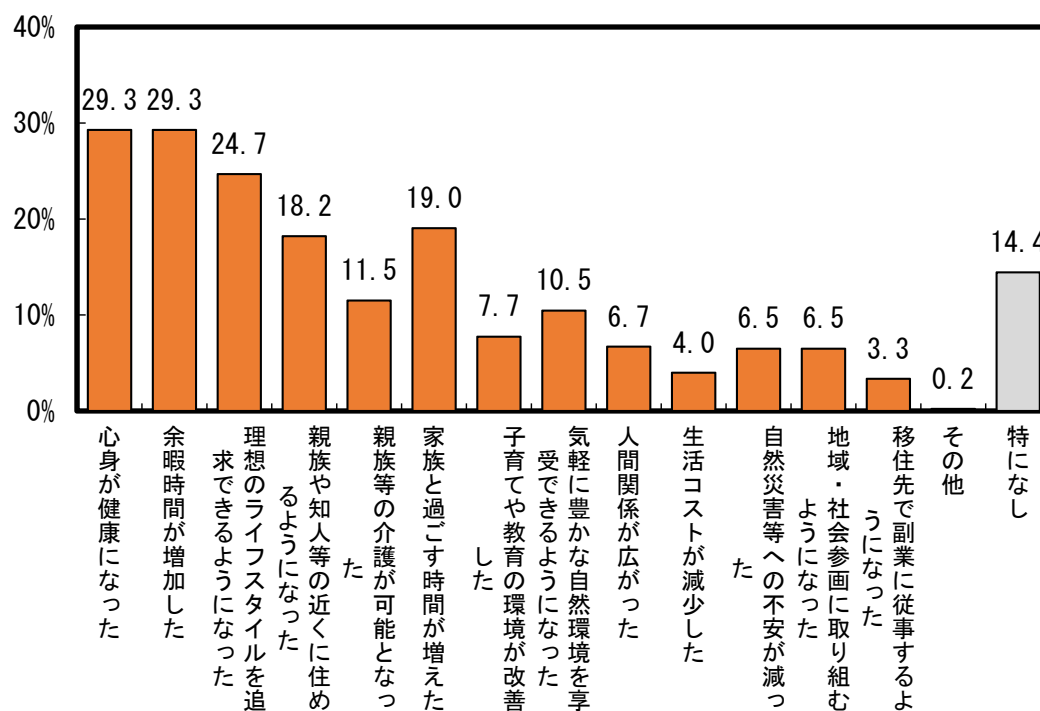
***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(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%	-

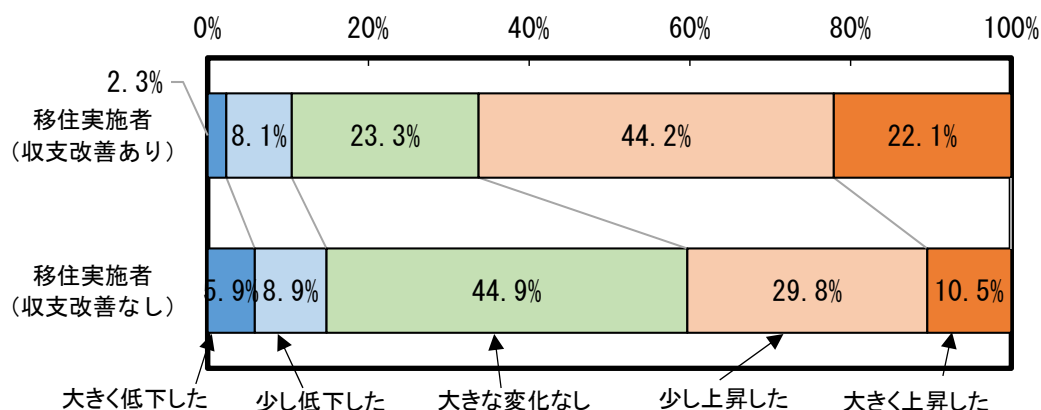
(備考) 移住実施者 478 名を対象。

(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)

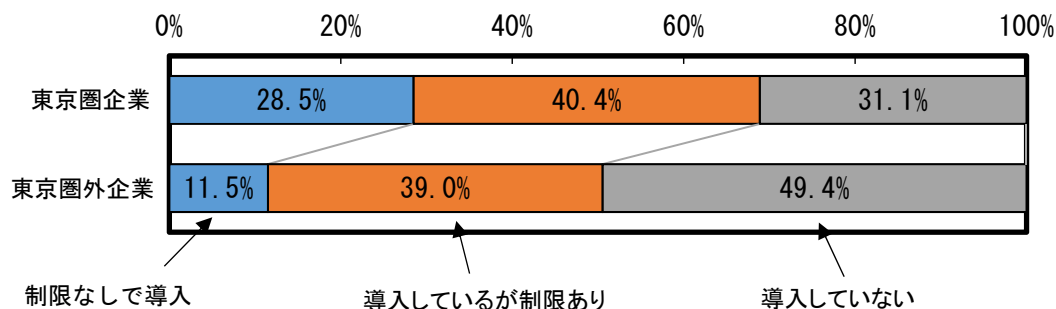
図表 2-2-1 からは、移住実施者はテレワーク実施割合が高いことがわかるが、これについて、プロビット分析を用いた検証を行う。被説明変数をテレワークの実施有無(実施=1、実施していない=0)、移住の実施有無を説明変数とし、性別(1=女性)、年齢、最終学歴(基準:中高卒)、主な仕事の職種(基準:民間企業の正社員(生産工程))、主な仕事の産業(基準:製造業)、一日当たりの平均就業時間(基準:7時間未満)、世帯年収(基準:100万円未満)をコントロール変数として分析したところ、移住者は有意にテレワーク実施割合が高いことがわかった(図表 2-2-7)。企業向けアンケートでは、東京圏外におけるテレワーク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)

	<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)
<説明変数>	
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)

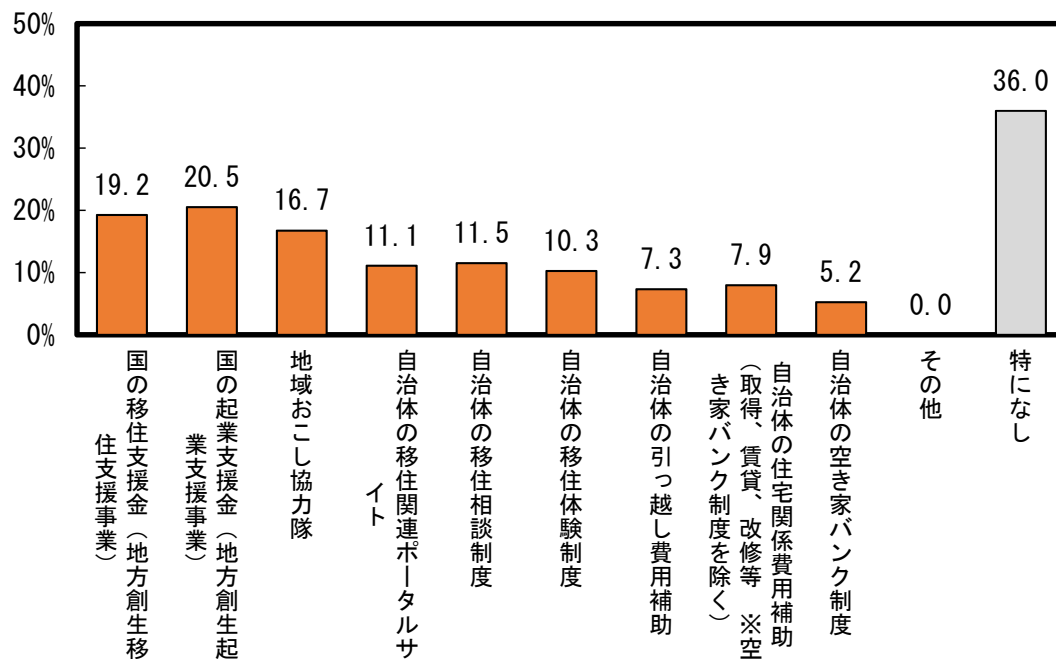


(備考) 東京圏所在企業 365 社、東京圏外企業 335 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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。

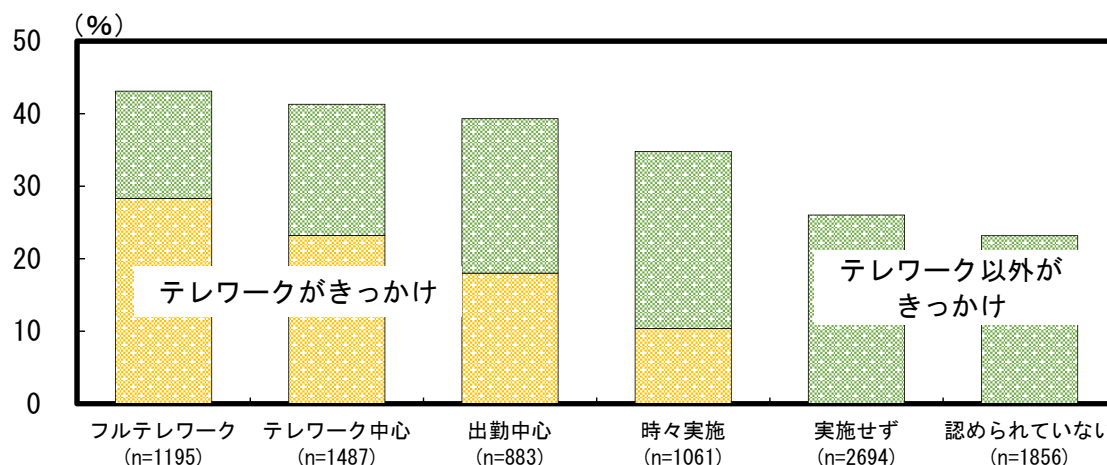
まず、東京圏在住者における検討層、関心層の占める割合をテレワーク実施状況別に示すと、テレワークの実施頻度が高いほど移住への関心が高まる姿が見て取れる(図表2-2-10)。また、検討層、関心層について、関心をいただいたきっかけとして「テレワークの実施」を挙げるかという点において区別すると、テレワークの実施頻度が高まるほどテレワークをきっかけとする者の割合が高くなる。この関係についても、プロビット分析によって関係性の検証を行いたい。東京圏在住者を対象として、テレワークをきっかけに移住に関心をいただいた(該当=1、非該当=0)及び、テレワーク以外をきっかけに移住に関心をいただいた(該当=1、非該当=0)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))



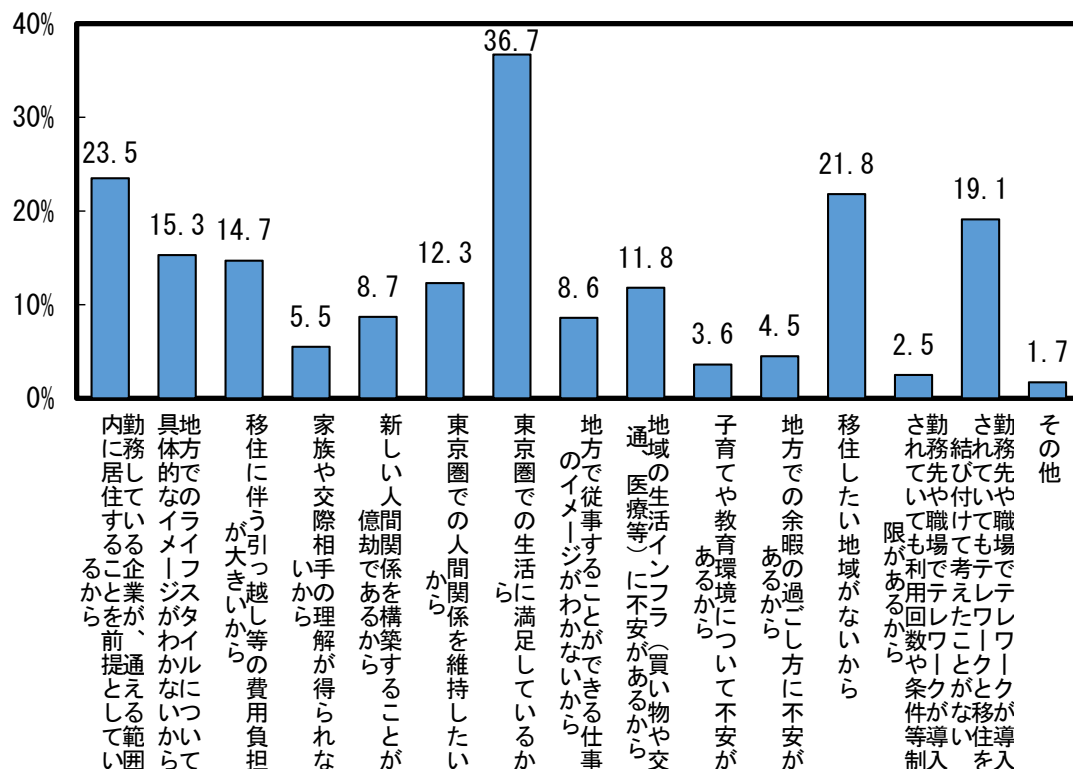
(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。移住に関心をいだいたきっかけ (複数回答) として、「テレワークの導入によって東京圏に居住する必要がなくなったこと」を回答した者を「テレワークがきっかけ」、それ以外を回答した者を「テレワーク以外がきっかけ」として集計。

(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

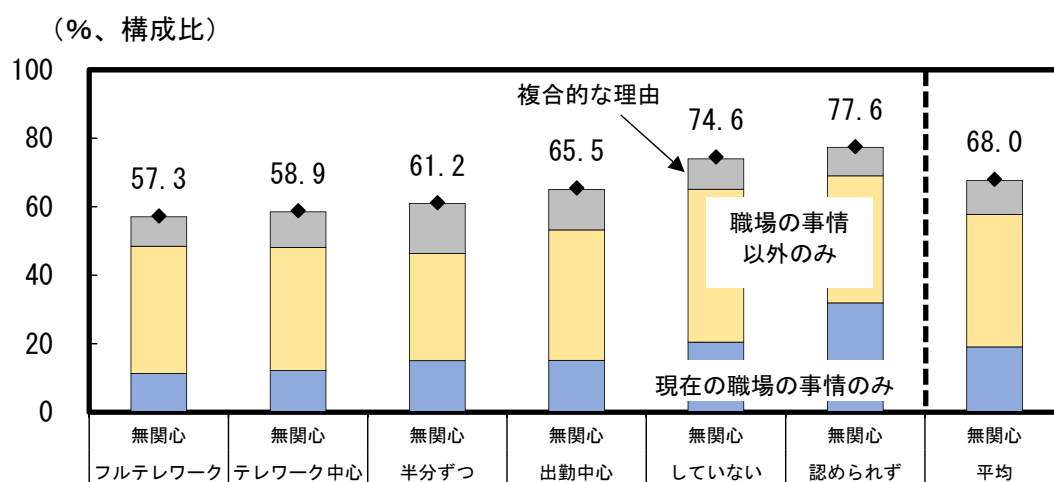
***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(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))

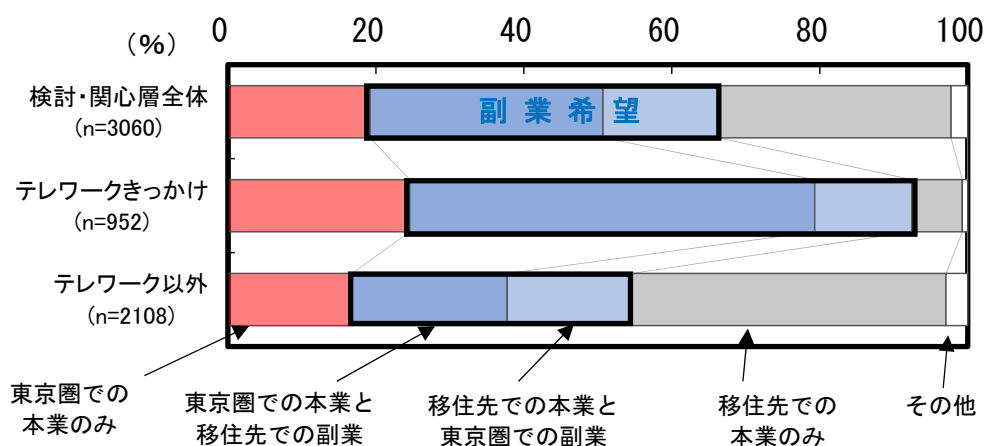


(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。移住に関心を抱かない理由として、複数回答で「勤務している企業が、通える範囲内に居住することを前提としているから」、「勤務先や職場でテレワークが導入されているから」、「勤務先や職場でテレワークが導入されているから」のみを挙げた者を現在の仕事のみを理由として関心を抱かない者、その他の選択肢のみを挙げた者を現在の仕事以外の理由として関心を抱かない者、双方にまたがって挙げた者をその他の者として分類した。

(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)

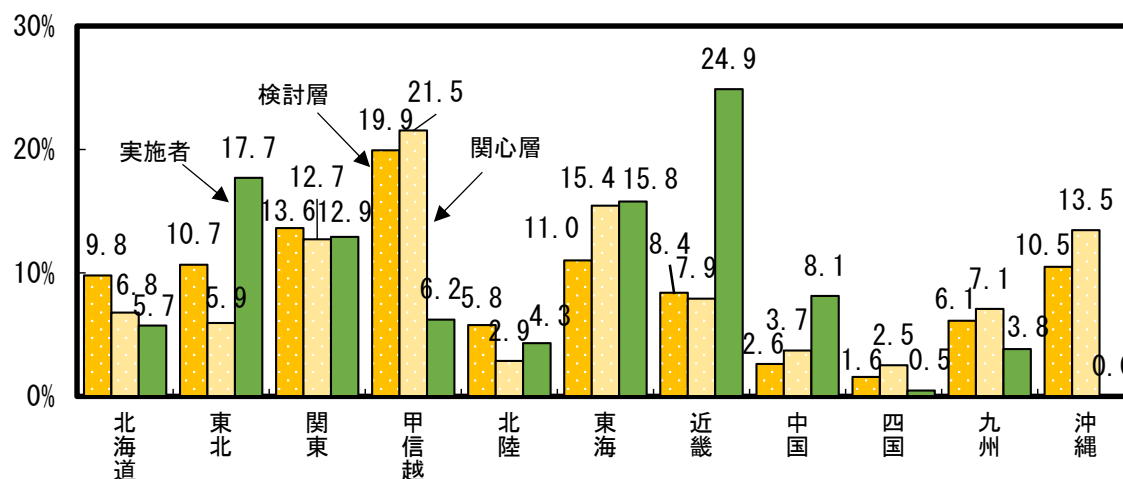
ここまで、今後、テレワークが更に普及することにより、テレワークをきっかけとした移住や転職なき移住への関心の高まりが予想されることについて述べてきたが、東京での仕

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）

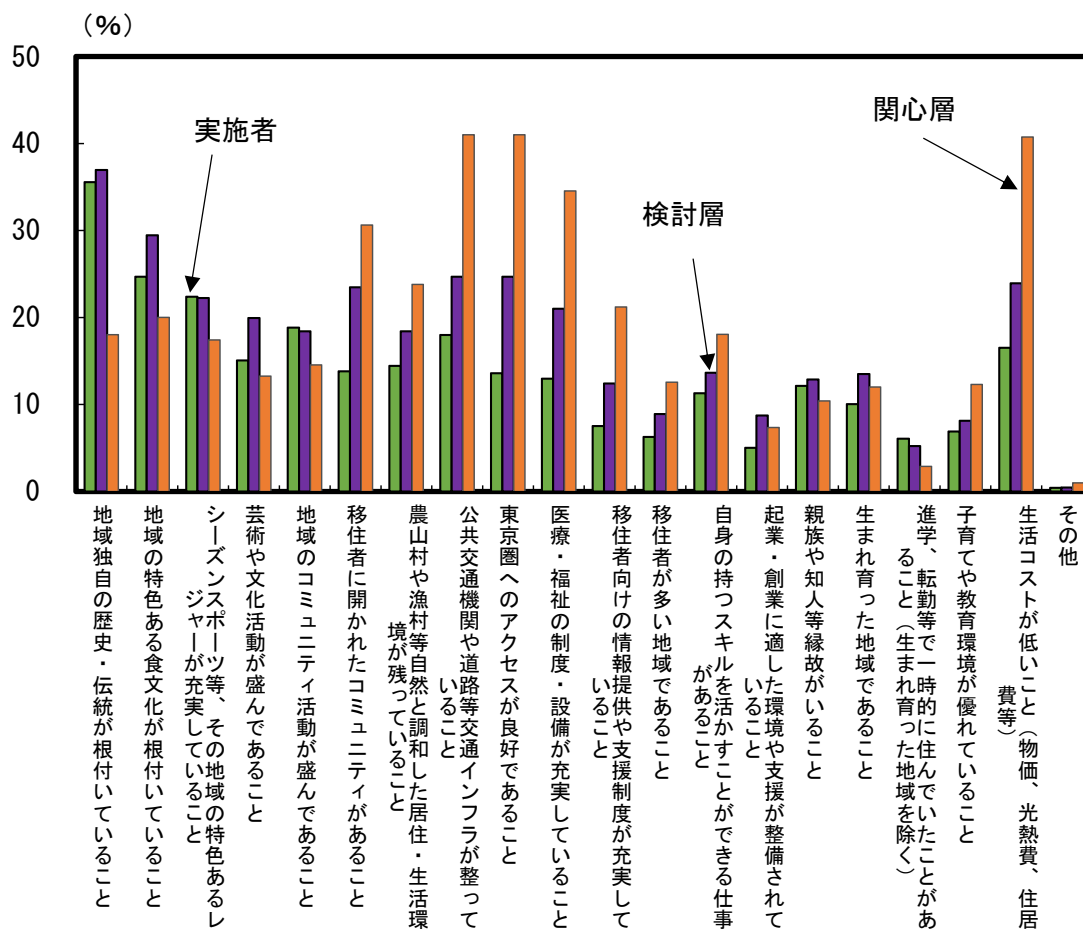
(移住実施者、検討層、関心層の選好)

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ものに対して、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。

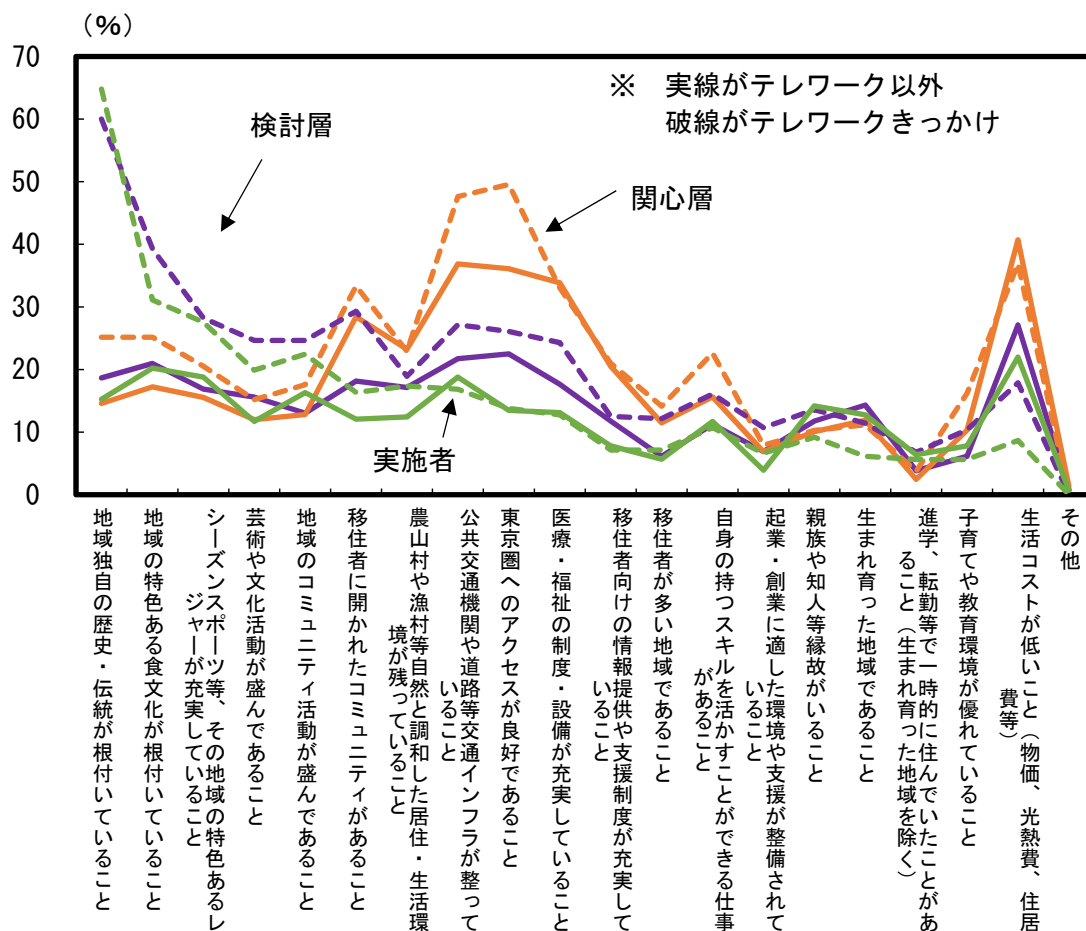
⁵¹ この結果は単に関心を持つ段階から実際の移住行動まで検討が進むにつれて重視する点が変わっていくとの解釈も可能だが、最終的に移住を実現できる者は関心層とは大きく異なっているという可能性もある。

(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。

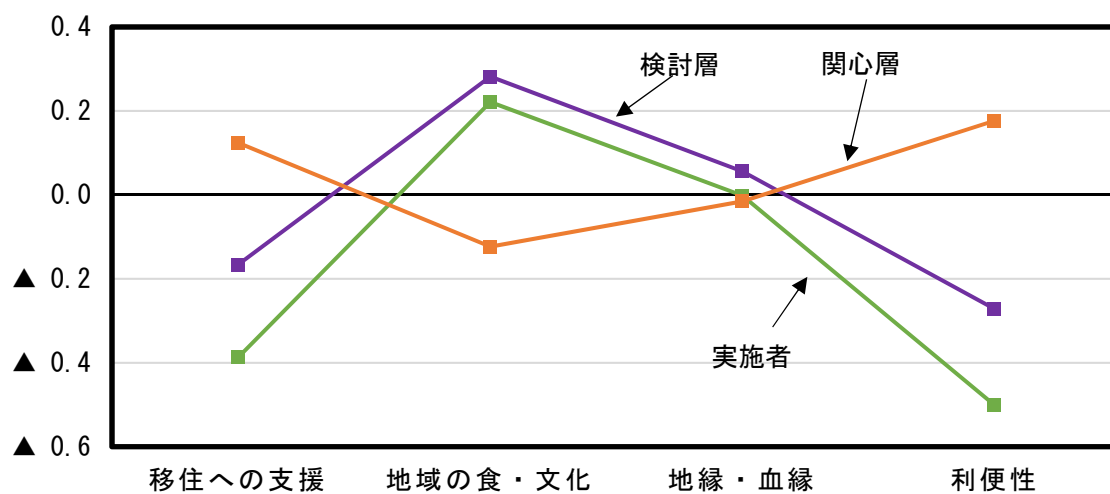
⁵³ 分析においては、「その他」の選択肢は除外している。

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。

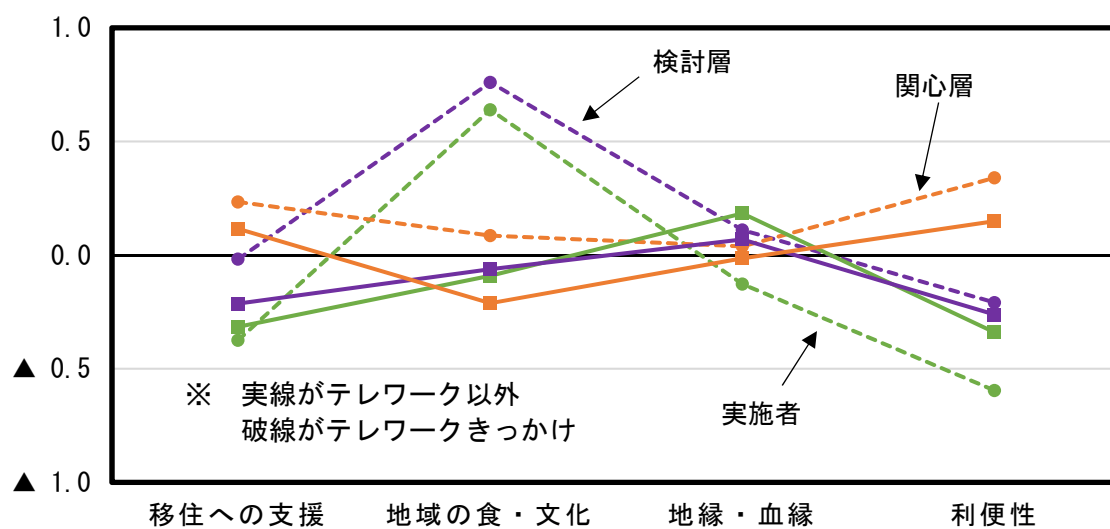
以上より、今後、テレワークをきっかけとした移住が広がっていく中では、移住先の選択に当たって、より地域の魅力が重視されるようになっていくことが想定される。他方、今回の結果からは、移住先として東京からのアクセスがよい地域が選ばれやすくなるという仮説は、特に移住実施者や検討層においては支持されなかった。これらの結果を踏まえれば、東京圏からのアクセスが良好でなくても、その地域の魅力をアピールする機会を充実させれば、テレワークが普及する中においても移住者を誘致することは可能であると言えよう。各地域においては、その魅力を広くアピールしていくことがこれまで以上に重要になっていくと考えられるが、その意味ではワ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）。

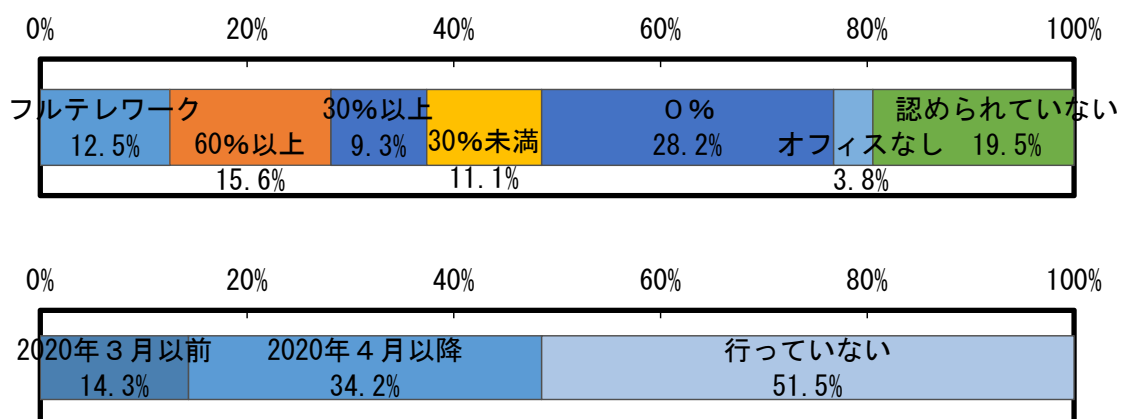
また、テレワーク開始時期を尋ねたところ、現在の実施者の内7割は2020年4月の1回目の緊急事態宣言後に初めてテレワークを実施したと回答しており、各種調査でも明らかになっているように、感染拡大を受けてテレワークが大きく普及した実態がうかがえる（図表2-2-20下）。

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。

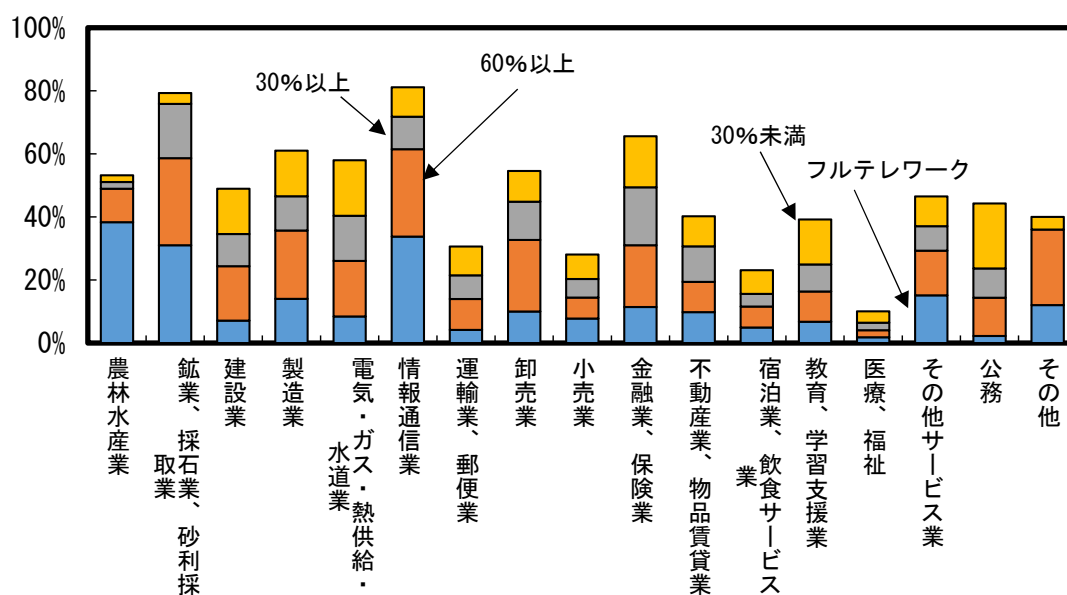
(図表 2-2-20 個人のテレワーク実施頻度とテレワークの開始時期)



(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

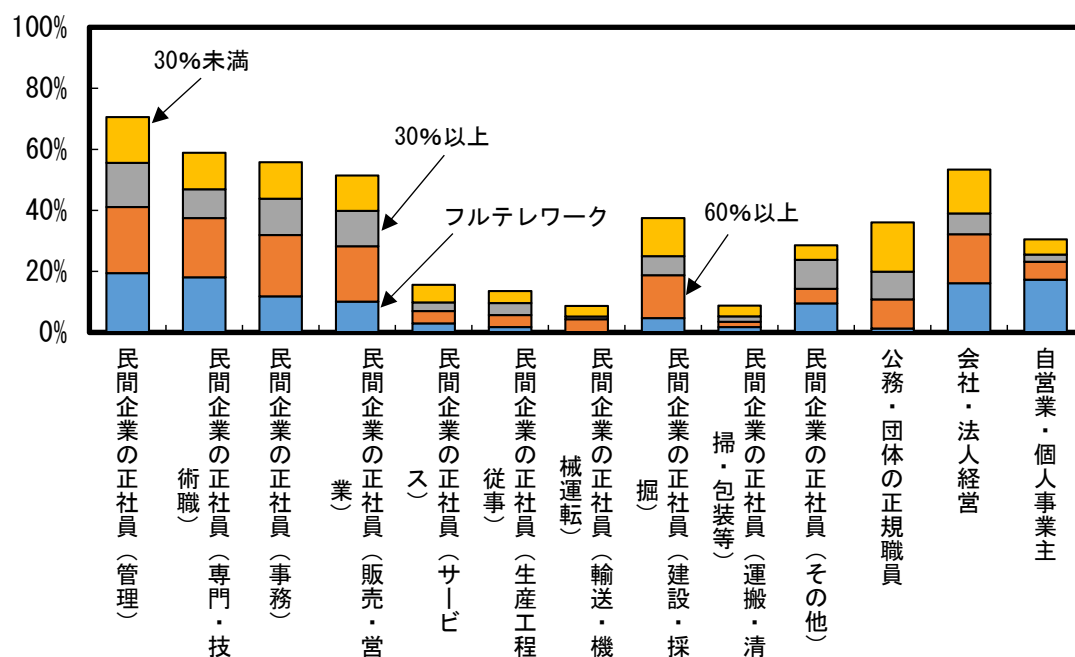
(図表 2-2-21 テレワーク実施割合)

(業種別分布)



(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

(職種別分布)



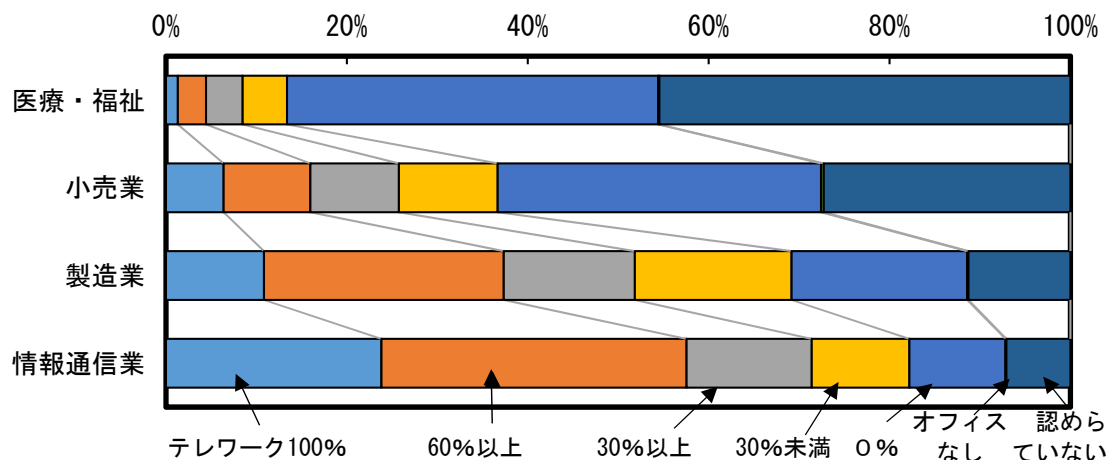
(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

(図表 2-2-22 テレワーク実施状況)

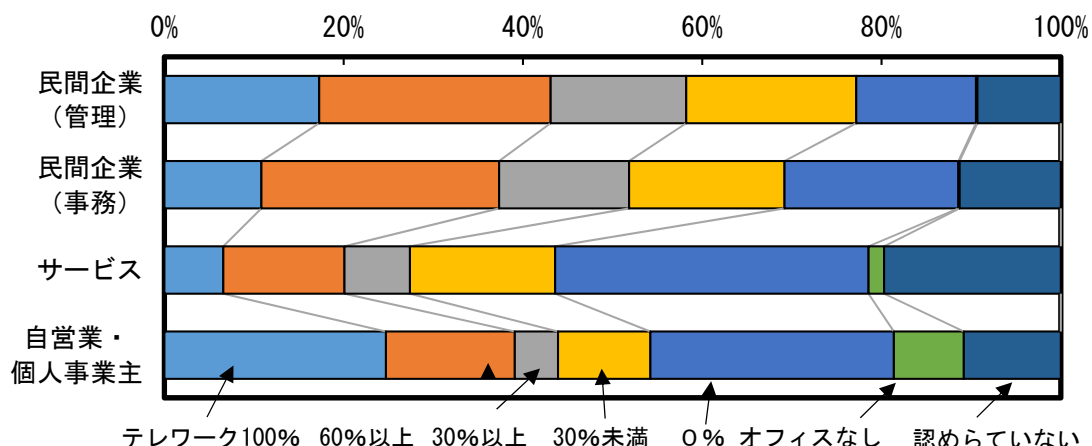
	＜被説明変数:テレワーク実施状況＞						
	テレワーク 100%	テレワーク 60%以上	テレワーク 30%以上	テレワーク 30%未満	テレワーク 0%	特定オフィ スが無い	テレワーク が認められ ていない
＜説明変数＞							
主な仕事の職種(基準:民間企業の正社員(生産工程))							
民間企業の正社員(管理)	2.961*** (0.53)	2.416*** (0.373)	1.983*** (0.378)	2.275*** (0.375)	基準	-1.842*** (0.633)	-0.19 (0.207)
民間企業の正社員(専門・技術職)	2.66*** (0.525)	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)

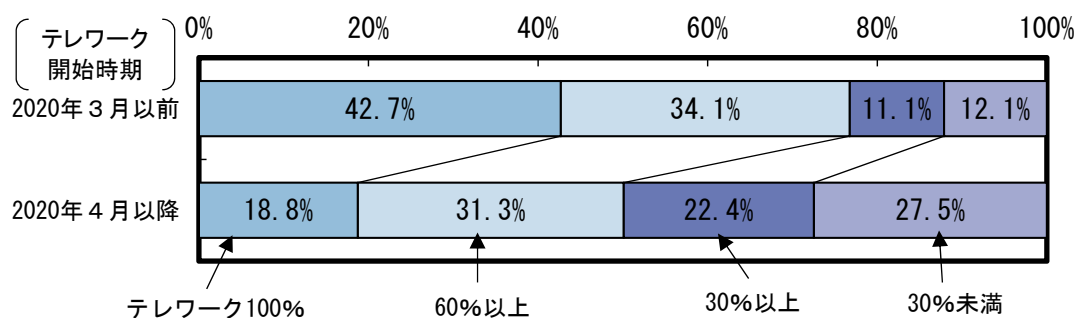


(備考) 個人の属性は男性、30歳、大学・大学院卒、事務職従事者、週5日・1日8~9時間の労働、世帯年収500~600万円ケースの試算。



(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)



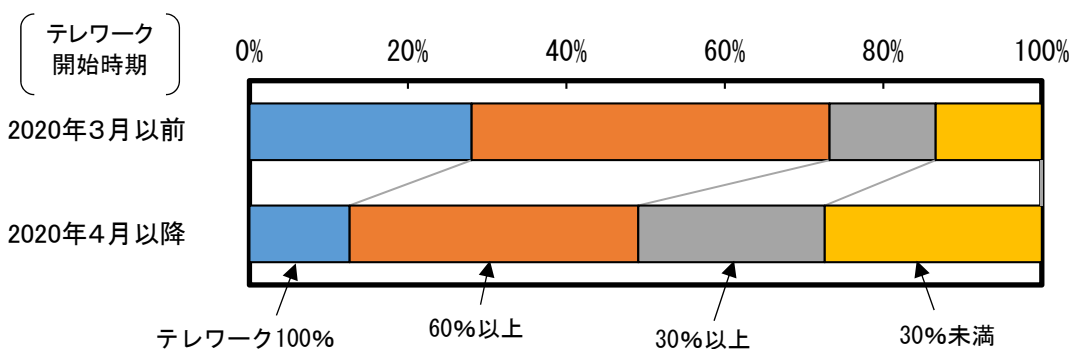
(備考) 東京圏在住者からテレワークを実施していないと回答した者を除いた4,626名を対象。

(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のがわかる(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）。

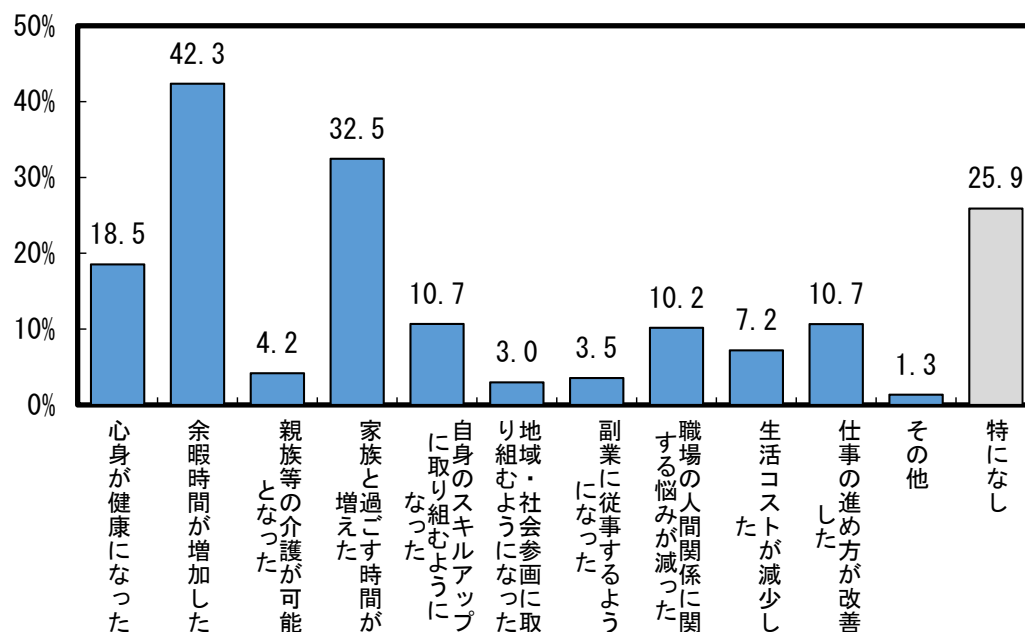
（図表2-2-25 生活全体の満足度とテレワークの関係）

	＜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。

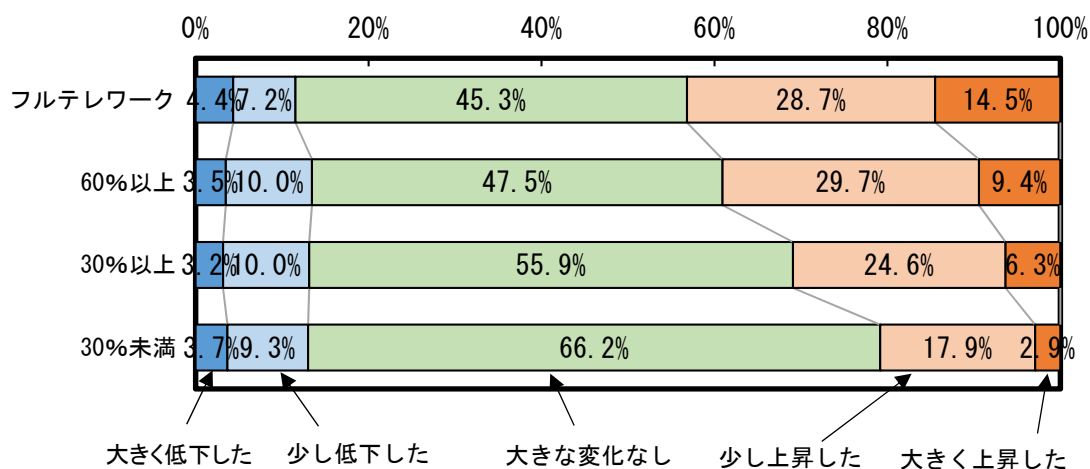
⁵⁵ ここでの結果は業種や職種、家族構成など個人の属性をコントロールしたものではなく、当然ながら因果関係を意味するものでもないことに注意が必要である。

(図表 2-2-26 個人がテレワーク実施で感じたメリット)



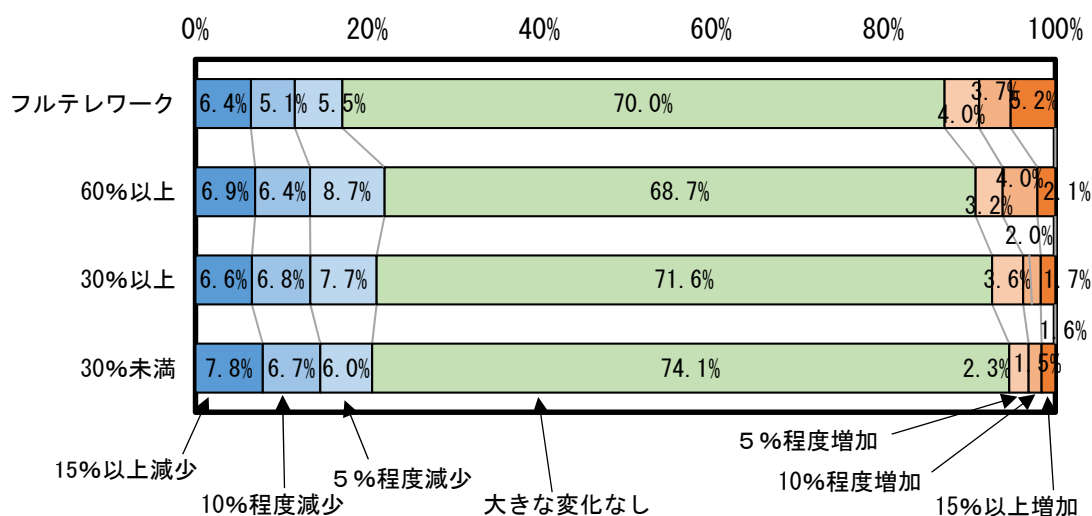
(備考) 東京圏在住のテレワーク実施者 4,626 名を対象。複数回答。

(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)



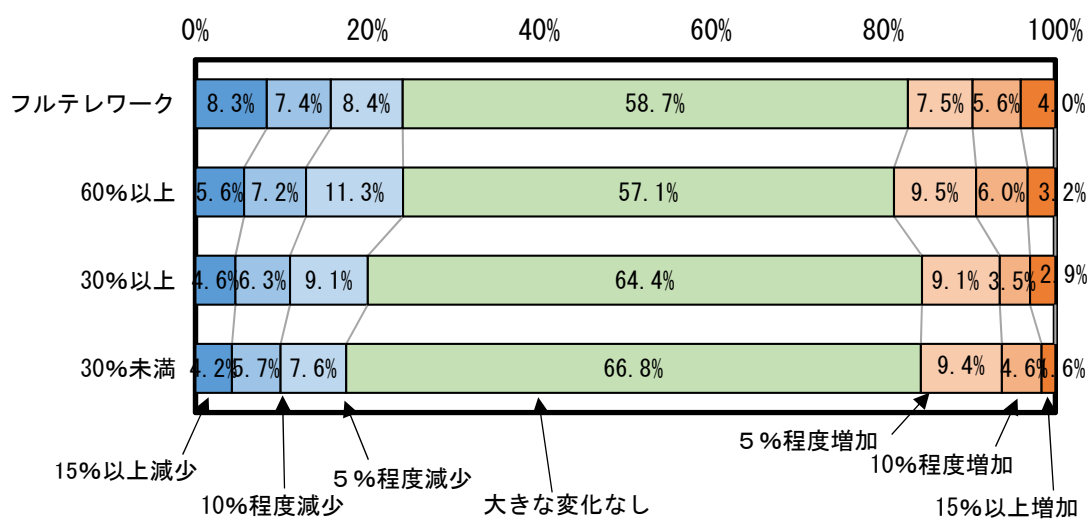
(備考) 東京圏在住者の内、テレワークを実施している 4,626 名を対象。

(図表 2-2-28 テレワーク実施前後における収入の変化)



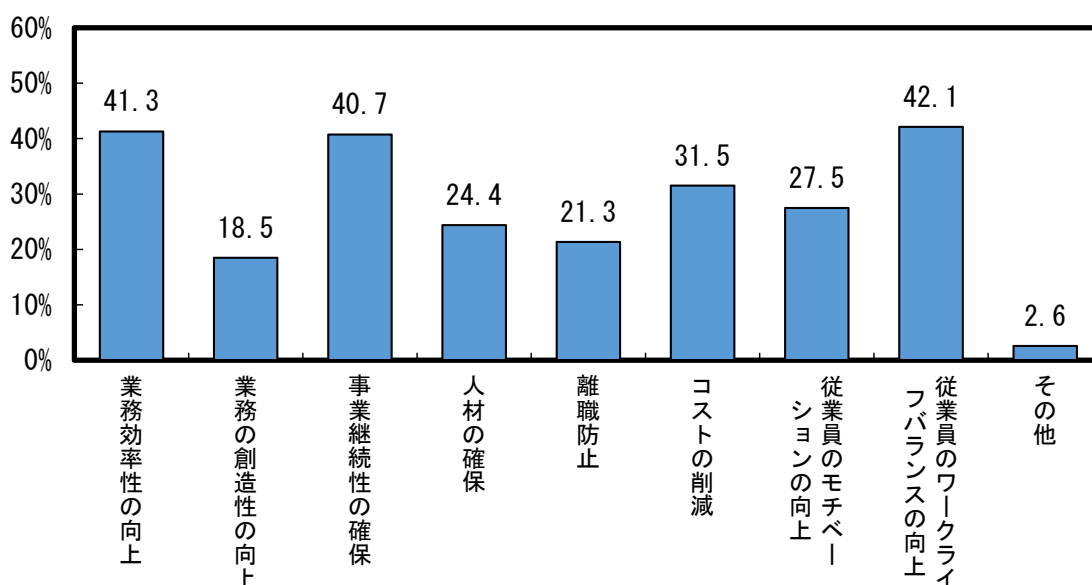
(備考) 東京圏在住者の内、テレワークを実施している 4,626 名を対象。

(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。

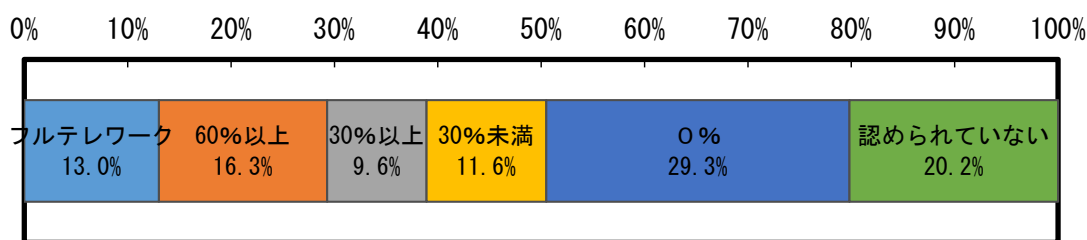
⁵⁷ ここでは、制限なしのテレワークを実現する条件について検討するが、実施の有無を説明変数にした場合も同様の結果が得られる。

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。

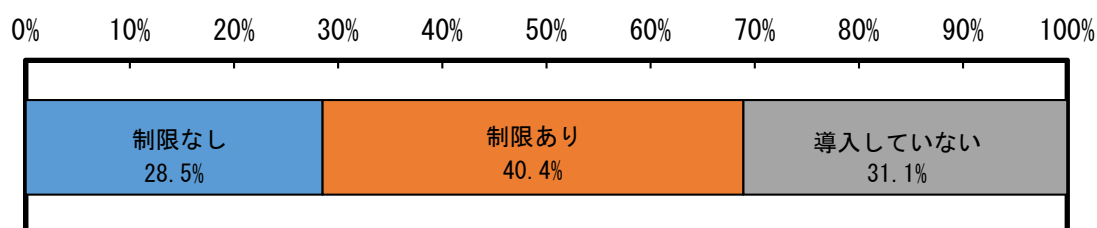
⁶⁰ ここでは副業の許可という新しい働き方への取組の一つの発露に着目したため、ここで得られる結果が実際の業務改善による効果の大きさがどれほどのものであるかまでも示すものではないことに留意が必要。

(図表 2-2-31 個人のテレワークの実施状況)



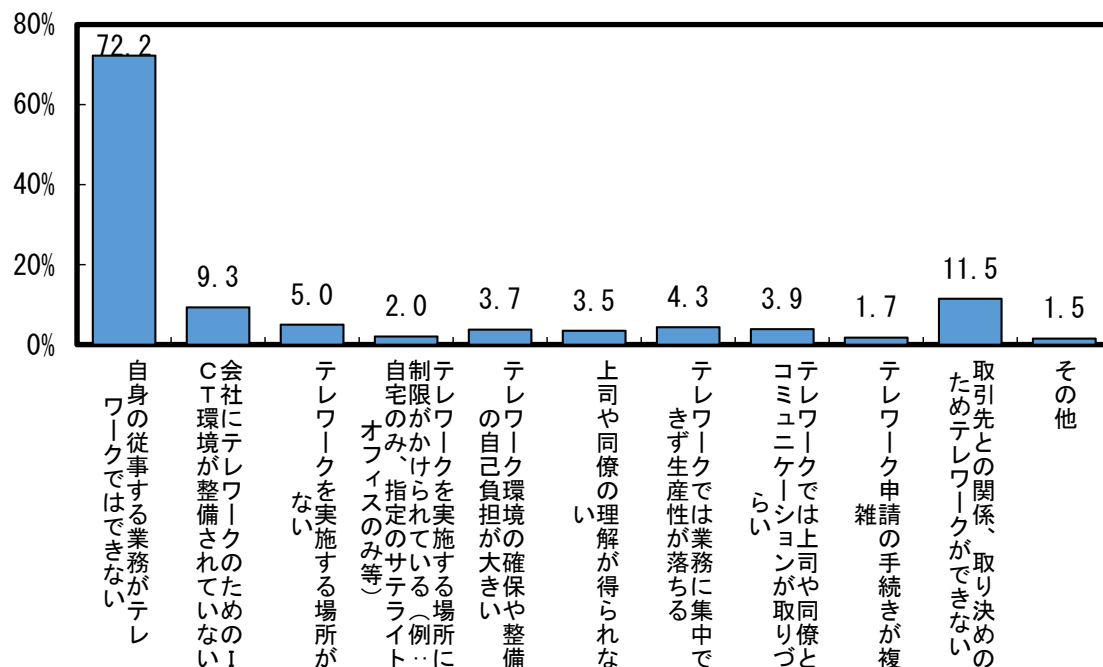
(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。

(図表 2-2-32 企業におけるテレワークの導入状況)



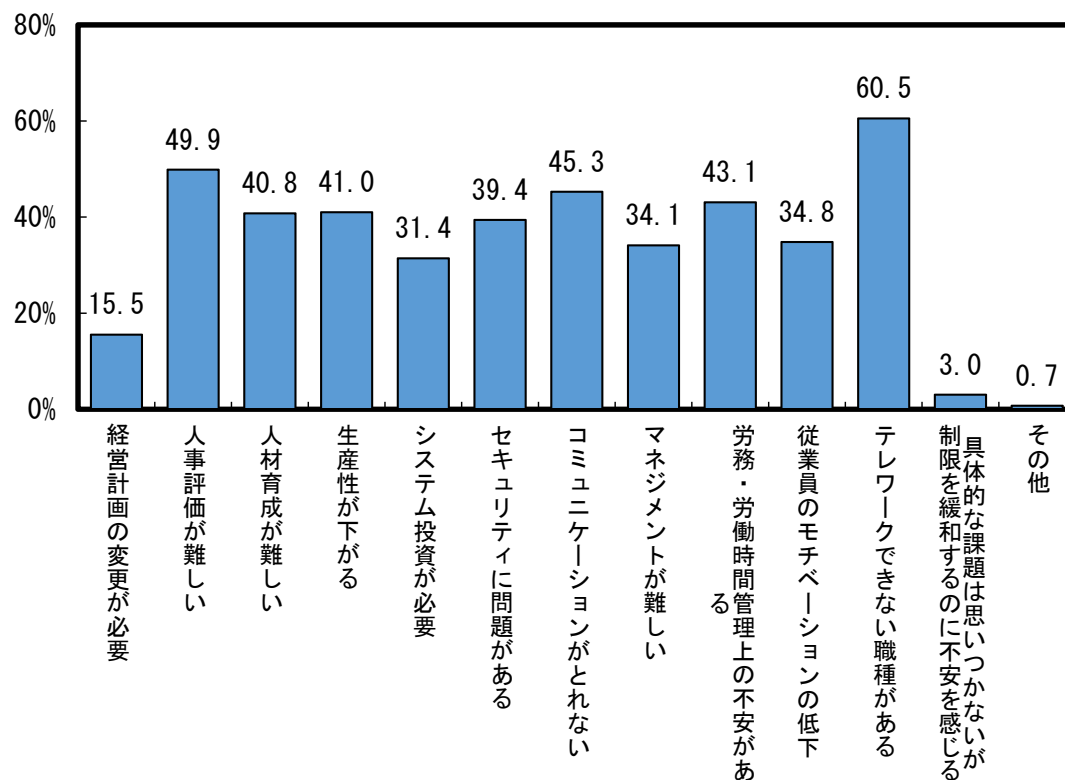
(備考) 東京圏所在企業 365 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)

＜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)		＜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)	
	-	51人以上100人以下	-0.406* (0.219)
建設業	-0.667 (0.98)	101人以上300人以下	-0.429* (0.243)
製造業	-0.368 (0.956)	301人以上	-0.556** (0.225)
電気・ガス・熱供給・水道業	0.284 (1.055)	資本金(基準:5,000万円以下)	
情報通信業	0.609 (0.983)	5,000万円超1億円以下	0.37* (0.211)
運輸業、郵便業	-1.014 (1.023)	1億円超3億円以下	0.408 (0.252)
卸売業	-0.380 (0.978)	3億円超	0.519* (0.29)
小売業	0.101 (1.014)	定数項	-0.350 (0.972)
金融業、保険業	-0.460 (0.987)	サンプル数	364
不動産業、物品賃貸業	-2.231** (1.041)	疑似決定係数	0.153
宿泊業、飲食サービス業	-0.807 (1.043)		
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)		

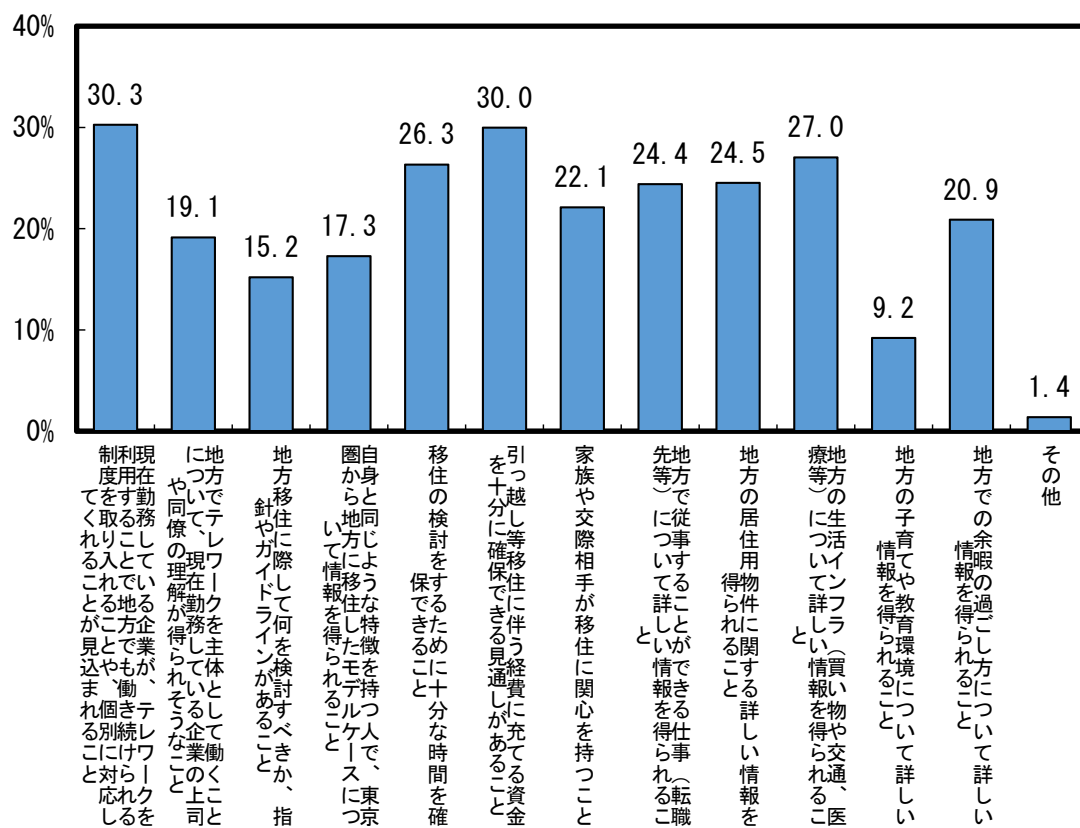
***, **, * はそれぞれ有意水準1%、5%、10%未満を示す。括弧内の数値は標準誤差。

(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）。

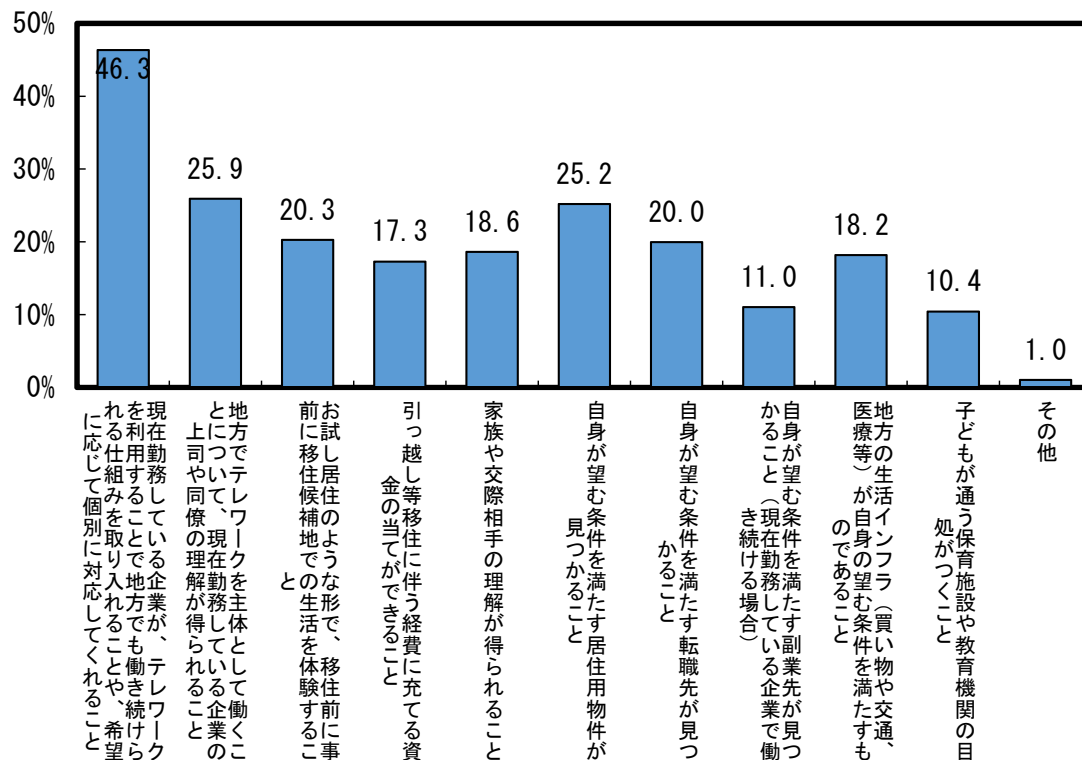
一方、移住を想定した社内制度の整備状況をみると、テレワーク実施に制限を設けていない企業においても、社員の移住を想定した社内制度が整っている企業は極めて少ない（図表2-2-40）。移住を想定した社内制度を整備する上での課題・懸念としては、「急な出勤に対応できない」、「マネジメントが難しい」といった声が多い（図表2-2-41）。テレワークを制限なしに導入している企業では、制限を設けている企業よりも全般的に課題・懸念への回答率が低いことから、これらの課題は一定程度、ICTの一層の活用により解消できる部分もあると考えられるが、個々の労働者の希望に応じて移住を容認するような新たな就業のモデルケースの提示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



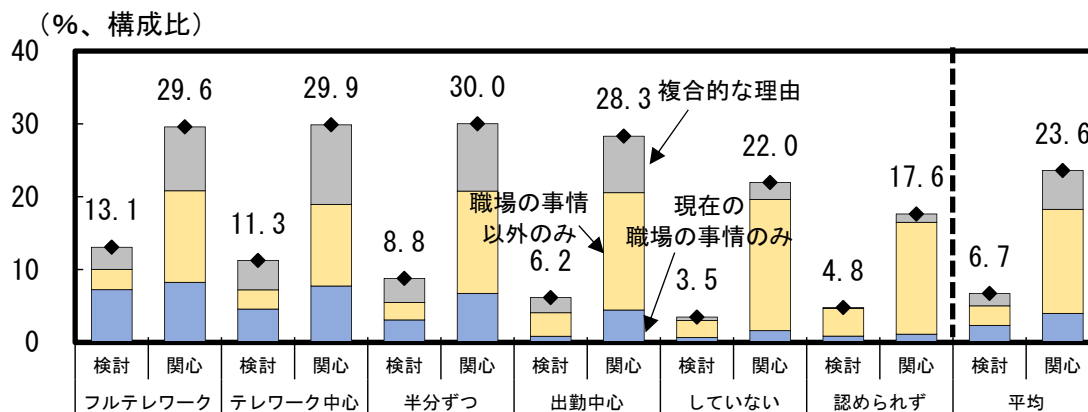
(備考) 移住に関心はあるが、具体的検討はしていない東京圏在住者 2,389 名を対象。複数回答。

(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)



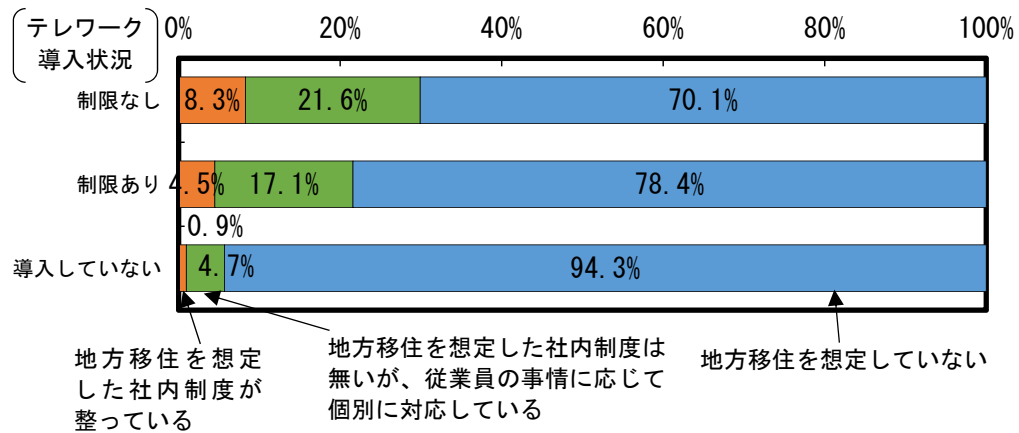
(備考) 移住について具体的な検討をしている東京圏在住者 671 名を対象。複数回答。

(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))



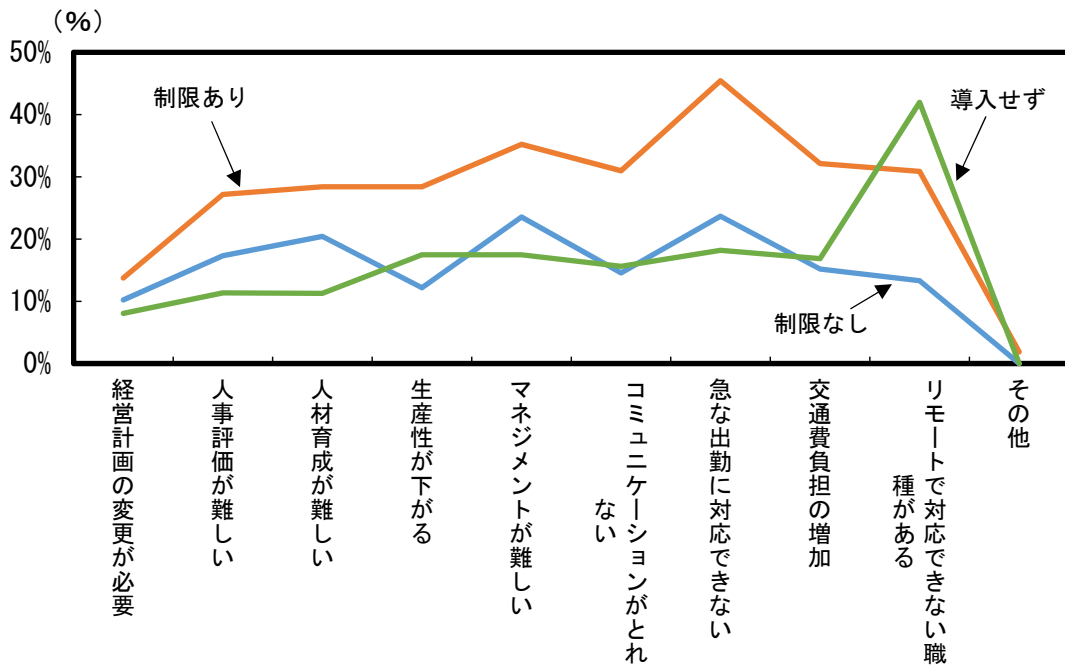
(備考) 東京圏在住者から「もともと特定のオフィスがない」と回答した者を除いた 9,112 名を対象。関心層については、具体的な検討に移るために必要な条件として、「現在勤務している企業が、テレワークを利用することで地方でも働き続けられる制度を取り入れることや、個別に対応してくれることが見込まれること」、「地方でテレワークを主体として働くことについて、現在勤務している企業の上司や同僚の理解が得られそうなこと」のみを挙げた者を現在の仕事のみを理由として検討を行わない者、その他の選択肢のみを挙げた者を現在の仕事以外の理由として検討を行わない者、双方にまたがって挙げた者をその他の者として分類した。検討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

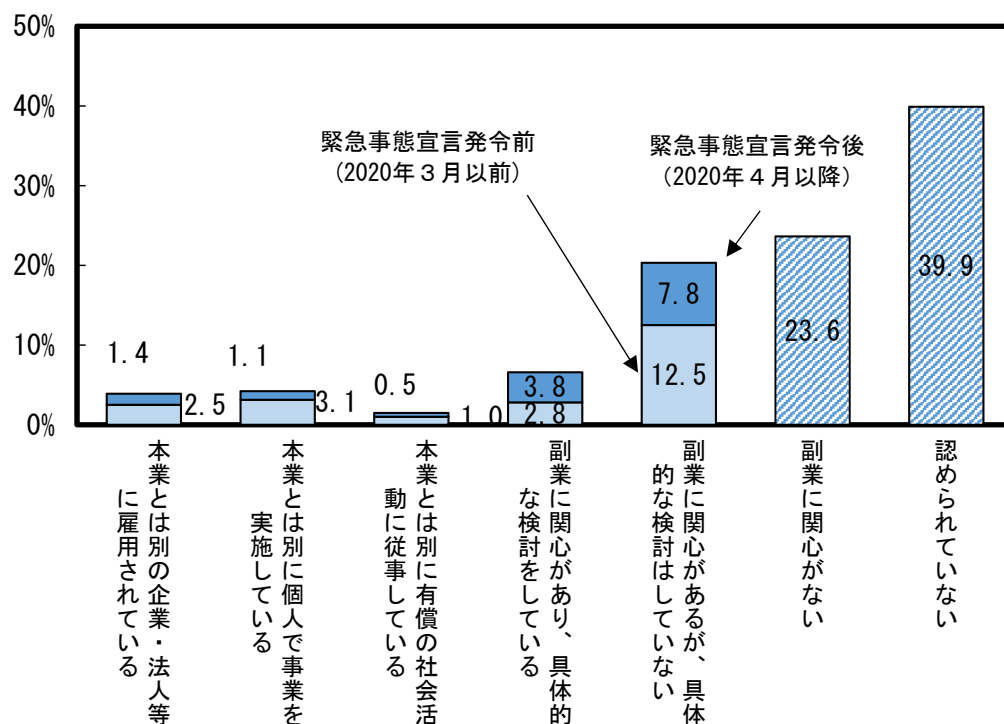
前項でみたように、テレワークをきっかけとして移住に関心をいただいた者の中には、東京での本業を持ちつつ、地方での副業（あるいは東京での副業と地方での本業）も行うことへの希望が少なからずある。労働政策研究・研修機構（2010）や労働政策研究・研修機構（2011）においても指摘されているように、地方企業において地元では得られないセンスや経験を持った人材への需要は強く、移住者がその地域における副業を持つことで、地域活性化につながることを期待される。

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）。

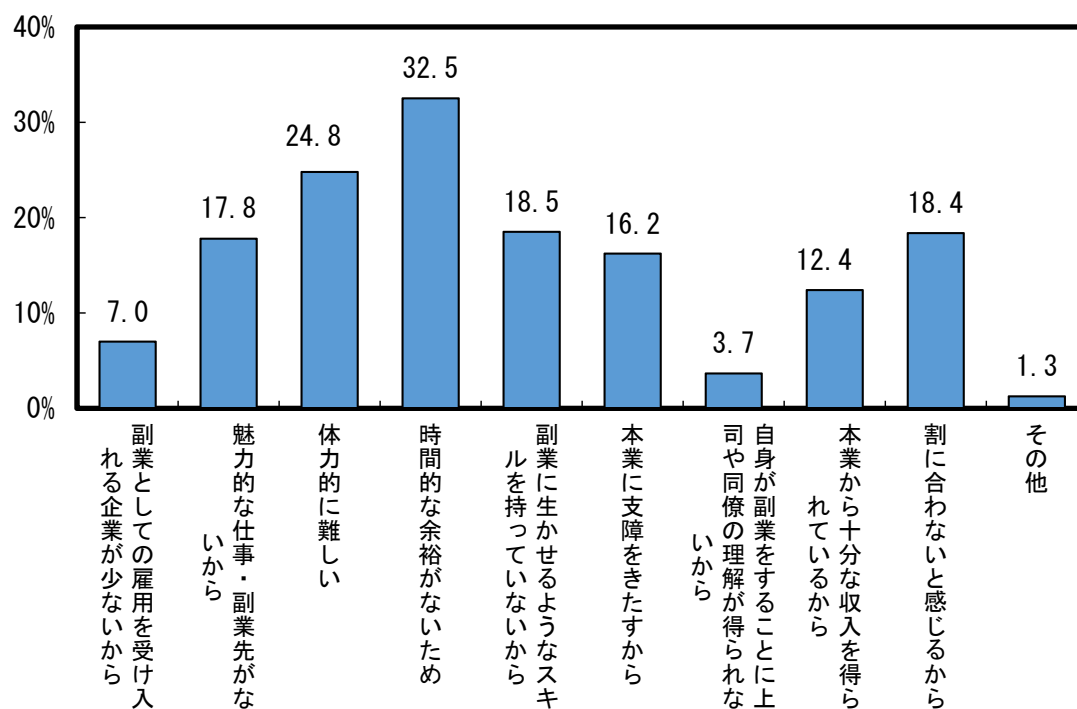
⁶¹ なお、移住実施者においては、副業が認められている内の6割弱が副業を行っており、東京圏在住者と比べると多いことは注目に値する。

(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。

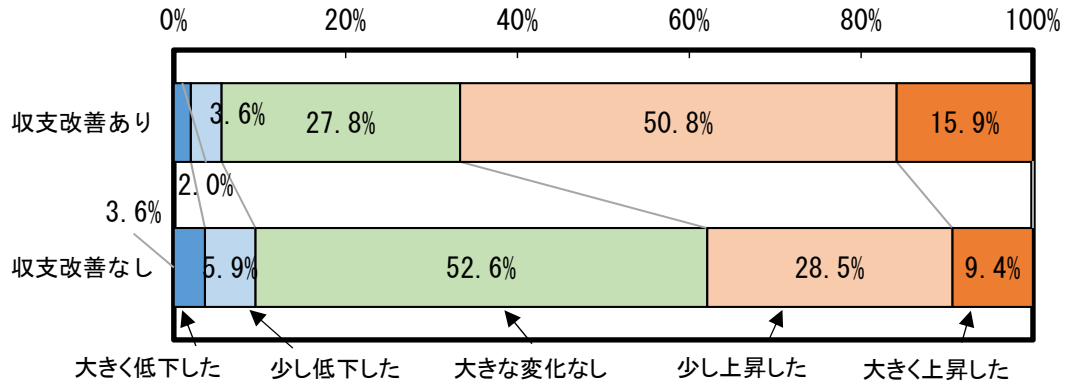
他方で、副業実施が生活満足度に与える影響については、確かに収支が改善した者においてはそうでない者より満足度が上昇したと回答する割合が高くなっているものの、収支が改善していない者でも生活満足度が上昇したとの回答が低下したとの回答より多く、金銭的な効果の実感がない場合でも生活の満足度の高まりを感じられる場合も少なくないことが示唆される(図表2-2-45)。また、具体的に得られた変化についての回答をみても、収支が改善していない場合は特にメリットがないとの回答が多いものの、収支の改善状況によらず、一定の具体的なメリットが実感される傾向にあることがわかる(図表2-2-46)。さらに、移住実施者においては「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

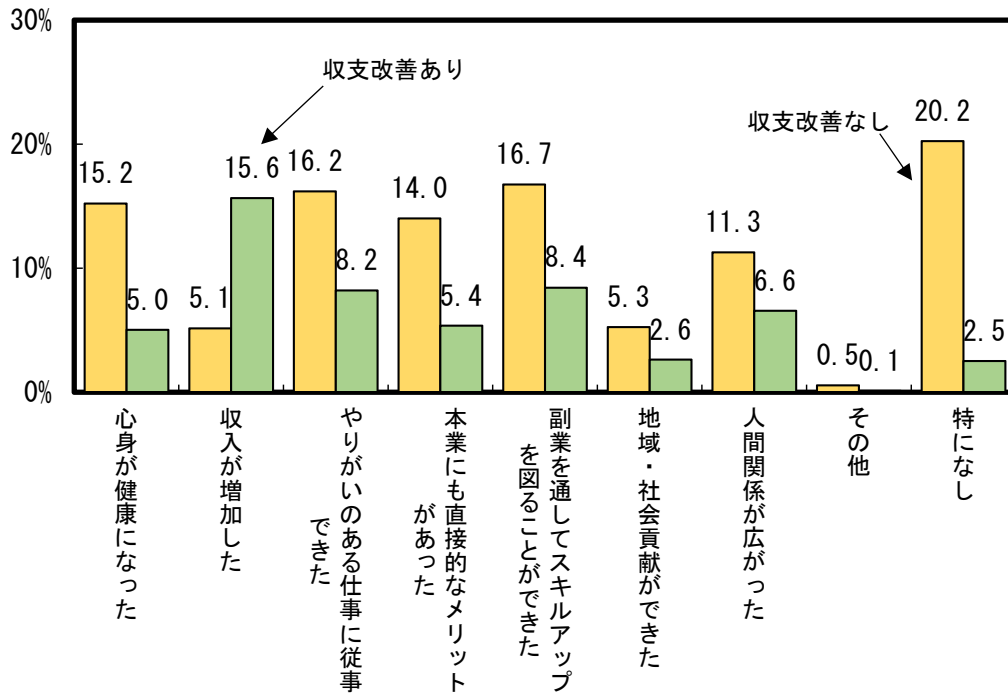
(備考) 東京圏在住者の内、副業を実施している 914 名を対象。

(図表 2-2-45 副業実施前後における生活満足度の変化)



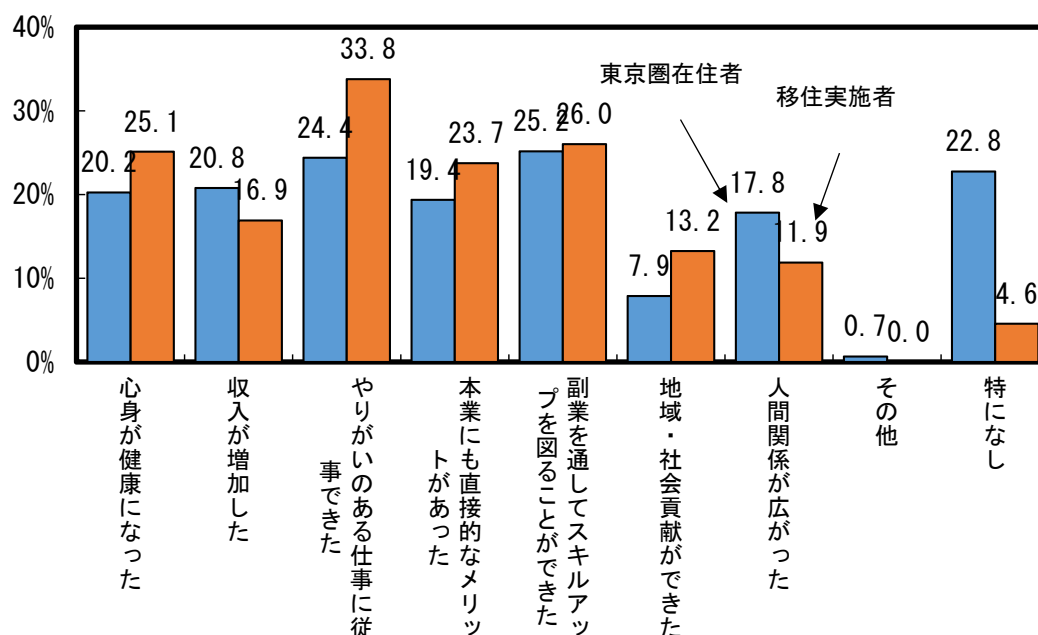
(備考) 副業を実施している東京圏在住者 914 名を対象。ここでの「收支改善」とは、副業の実施前後において、収入の増加割合が支出の増加割合を上回ることをもって定義した。

(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。

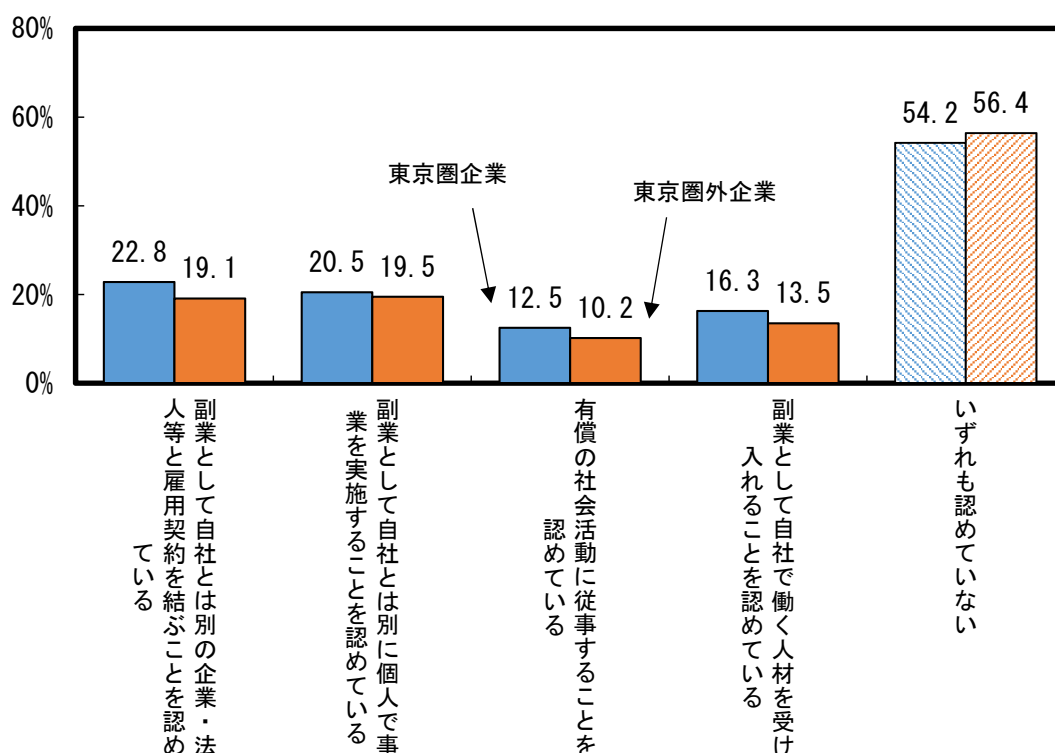
(地方での副業の推進)

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)。

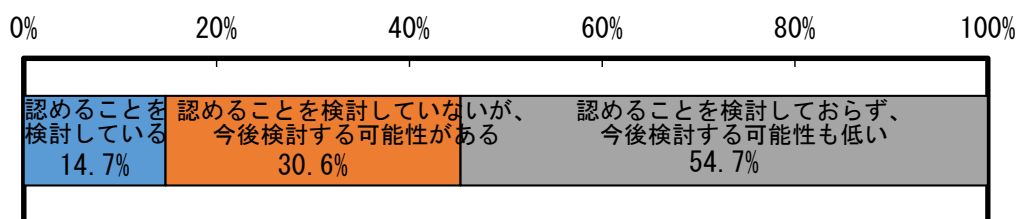
以上でみてきたように、送り出す企業側には人材マネジメントの向上、受け入れる企業側には必要な人材の供給拡大という意味で意義があることが示唆された。副業の許可制度の普及はあまり進んでいないのが現状であり、地方での副業を拡大させる上では、企業側の懸念を軽減しつつ、副業希望者個人と東京圏外企業のマッチングの取組を強化することも求められよう。

(図表 2-2-48 企業における副業許可制度の導入状況)



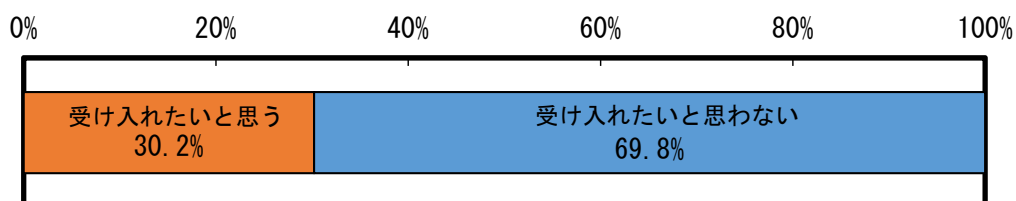
(備考) 東京圏所在企業 365 社、東京圏外所在企業 335 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)



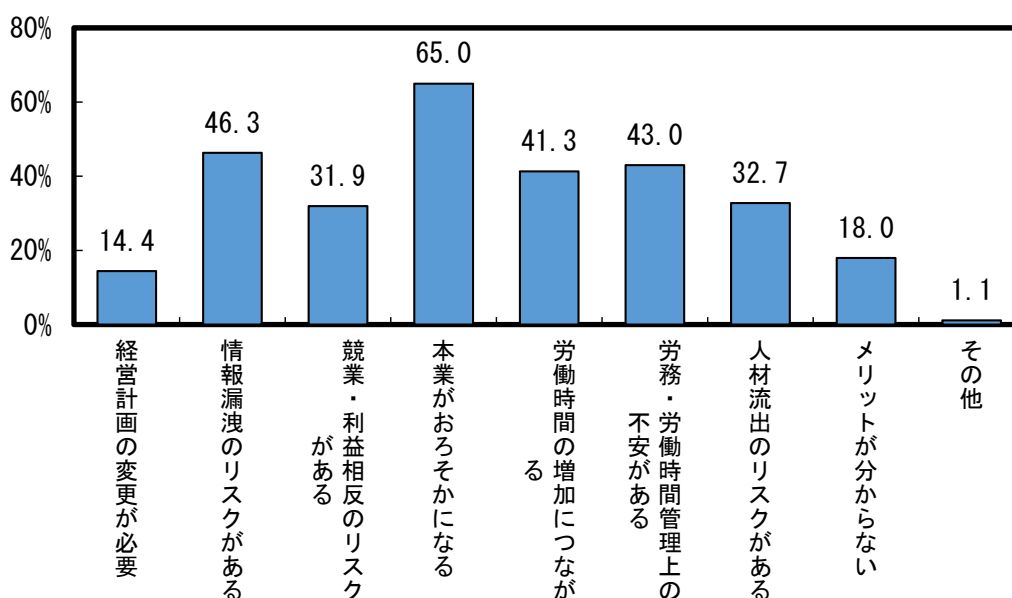
(備考) 東京圏所在企業の内、他社との契約関係を認めていない 285 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)



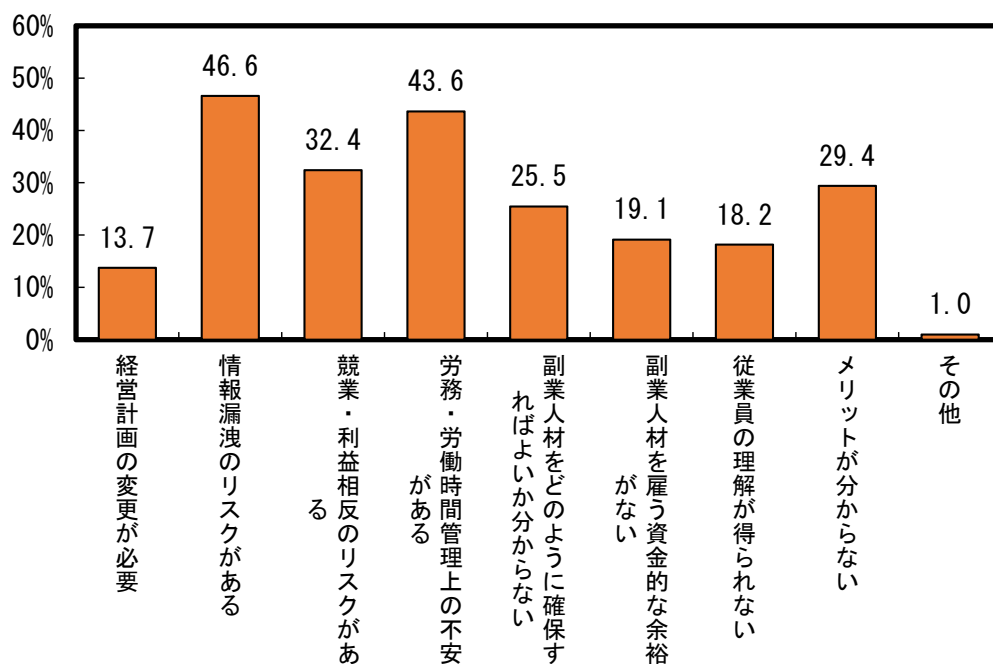
(備考) 東京圏外所在企業 335 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)



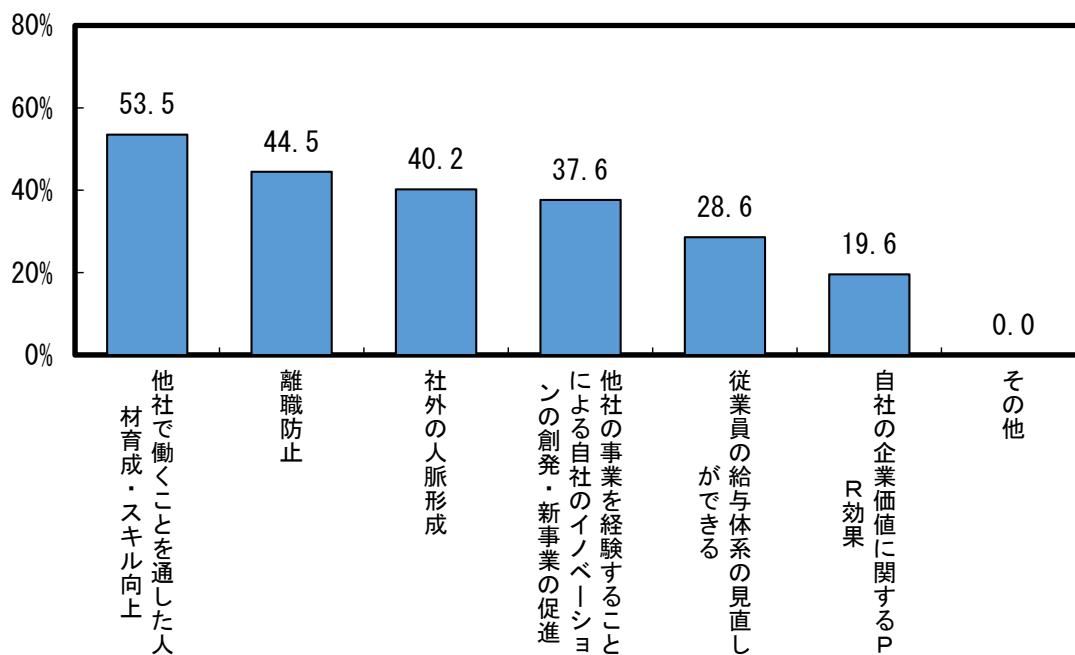
(備考) 東京圏所在企業の内、他社との契約関係を認めていない 285 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)



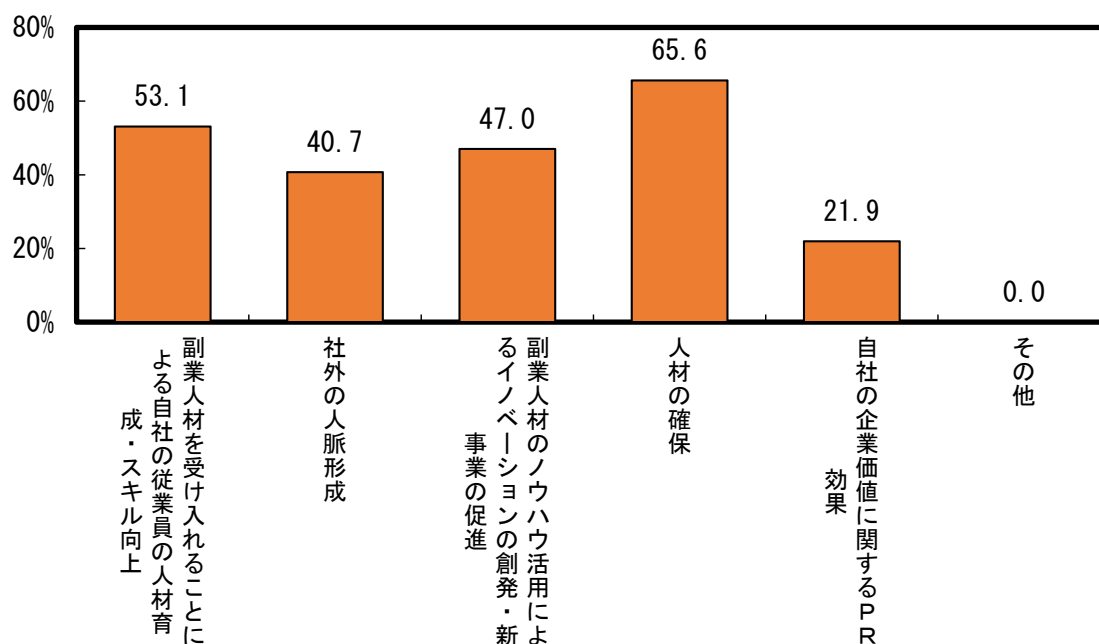
(備考) 東京圏外所在企業の内、副業として自社で働くことを認めていない 293 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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、副業人材の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ョンの推進

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ョン、特にリゾートワーク型のワークেশョンの実態についてみていく。

まず、企業におけるワークেশョ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ョ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。

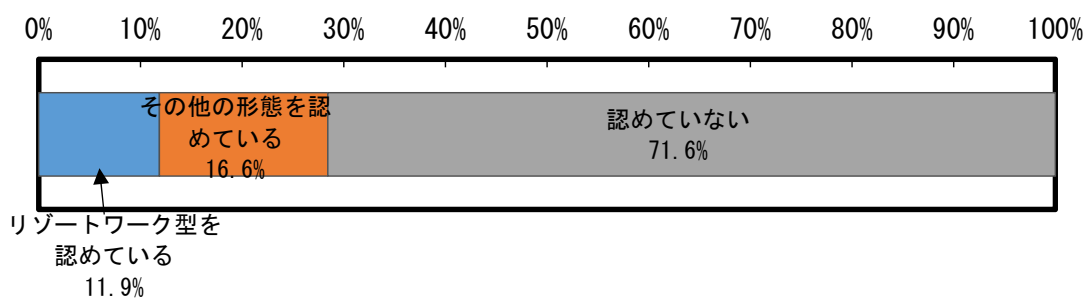
また、個人についても、半数以上で認められていない上に、職場がリゾートワーク型のワークেশョンを認めていても、その約半分は関心が無いと回答している(図表2-2-58)。職場でワークেশョンが認められているが行わない理由についてみると、「自身の従事

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。

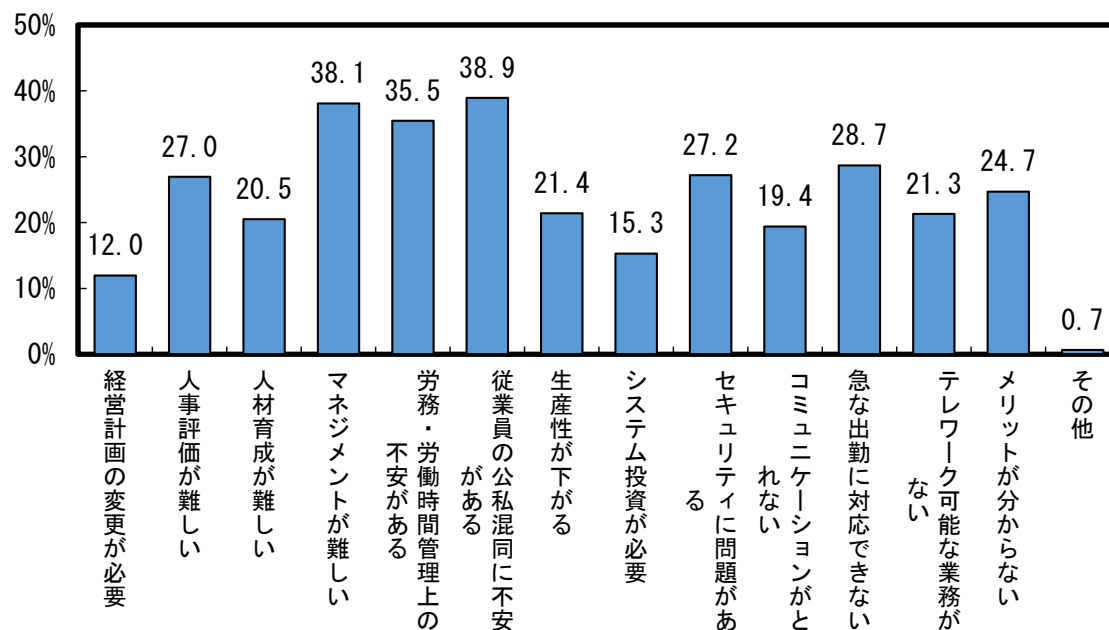
なお、リゾートワーク型のワーケーションについては、その前提としてテレワークで業務が遂行できることが必要となると考えられる。実際、リゾートワーク型のワーケーション実施状況とテレワーク実施状況との関係についてしてみると、テレワーク実施者におけるリゾートワーク型ワーケーション実施者の割合は、テレワークを実施していない者よりも大きい（図表2-2-60）。また、テレワークを実施していない者ではワーケーションが認められていない割合がより高い。このようにリゾートワーク型のワーケーションの拡大に向けては、テレワークの普及とも関連付けて検討していくことが必要である。

（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）



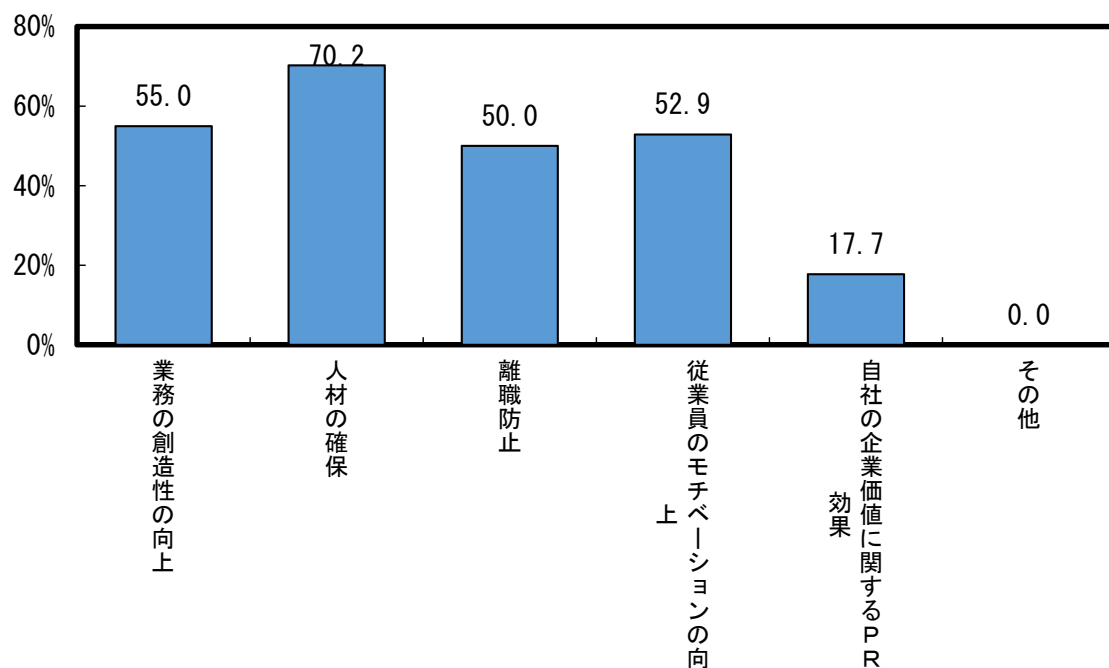
（備考）東京圏所在企業 365 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)



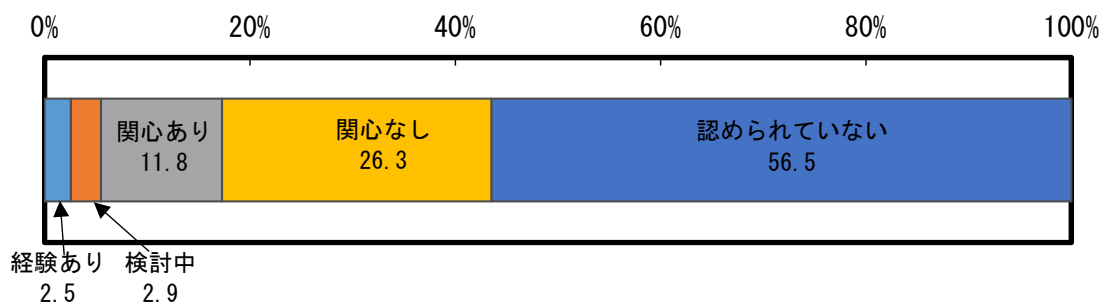
(備考) 東京圏所在企業のうち、リゾートワーク型のワーケーションを容認していない 323 社を対象。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)



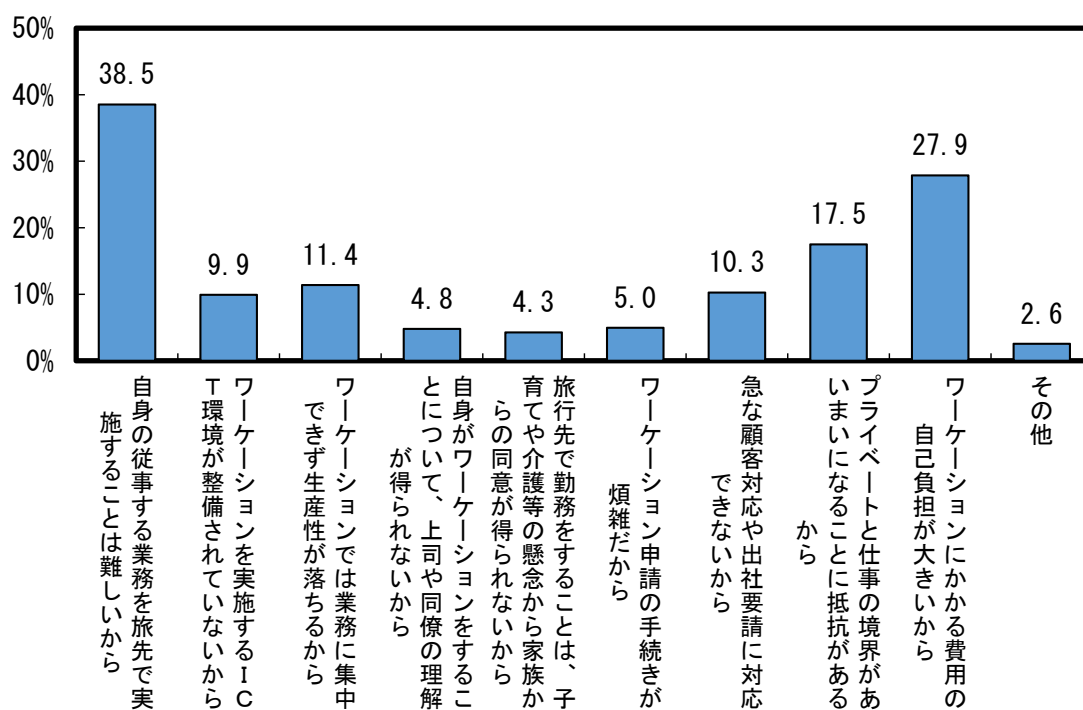
(備考) 東京圏所在企業のうち、リゾートワーク型のワーケーションを容認している 42 社を対象。複数回答。実際の企業分布に合わせてウェイト付けをしている。

(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)



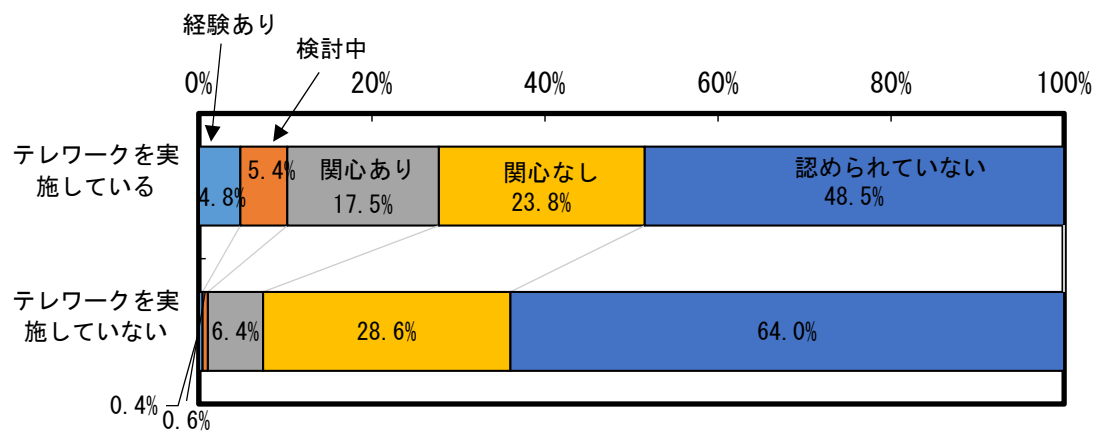
(備考) 東京圏在住者 9,539 名を対象。

(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。