

第3節 コロナ禍で見えてきた「潜在的な地方テレワーカー」への対応

鈴木敦子（認定NPO法人環境リレーションズ研究所 理事長）

1. はじめに

コロナ禍で、テレワーク、時差出勤、デジタルツールによるコミュニケーション、eコマース、ネットバンキング、電子申請等が急激に普及し、人々の生活は急変した。通信環境さえ整えばどこに居ても、同じ物が買え、画面越しの対面が叶い、今迄通りの仕事ができる時代が到来した。

特に、国を挙げてテレワークが推奨されたお陰で、企業が積極的にその体制整備を進めた結果、移住やワーケーションという言葉が飛び交うようになった。

また、3. 11以降急速に整えられてきた日本企業のBCP（事業継続計画）においては、新型コロナ・パンデミックを契機に、生産拠点や営業拠点を再構築することの優先順位が益々上がっている。特に、人口密度の高い地域に在る事業所への危機感が高まり、大都市に集中する拠点の分散ポテンシャルは高い。

テレワーク導入率は、緊急事態宣言発令下やまん延防止等重点措置下にあるか否かによって上下を繰り返しているものの、生活者たちは明らかにニューノーマルなライフスタイルの在り方を意識し始めている。

実際に、株式会社リクルート住まいカンパニーが2020年5月に実施した「新型コロナ禍を受けたテレワーク×住まいの意識・実態調査²⁰」においては、「今後も（コロナ禍が終息した後も）テレワークを継続したい」テレワーカーの割合は84%にも上り、引き続きテレワークを行う場合、4人に1人が「今の家から住み替えを検討したい」と回答している。また、同社「デュアルライフ（2拠点生活）に関する意識・実態調査²¹」では、二拠点生活（デュアルライフ）意向者は、コロナ前（2018年11月時点）は14%であったのに対し、コロナ禍（2020年7月時点）では27.4%へと倍増している。

一方、コロナ前の我が国地方創生戦略におけるさまざまなシーンでも、都市部から地方への移住希望者は増えている、都市部住民の移住意欲が高まっている、という調査結果はいくつも示されてきた。例えば、2014年9月に「まち・ひと・しごと創生本部」が公表した「東京在住者の今後の移住に関する意向調査²²」の結果によれば、「今後移住する予定又は移住を検討したい」と回答している人（「今後1年」「今後5年をめぐり」「今後10年をめぐり」「具体的な時期は決まっていないが、検討したい」の合計）が、全体の約4割（40.7%）にも上っている。同調査報告書では、内閣府による「農山漁村に関する世論調査」の結果概要

²⁰ <https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruit-sumai/press/upload/799680d5e8e97fa1478bd10ee7bf1812.pdf>

²¹ <https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruit-sumai/press/2020/12/post-20.html>

²² <https://www.chisou.go.jp/sousei/meeting/souseikaigi/h26-09-19-siryoushou2.pdf>

も引用されており、そこでも「都市地域住民の農山漁村地域への定住願望が有る」と回答している人が、平成 17（2005）年 11 月時点で 20.6%、平成 26（2014）年 6 月時点で 31.6%もいることが紹介されている。

ところが、これらの結果は、実際の人口移動に表れていたとは言い難い。2017 年 9 月に株式会社クロス・マーケティングが実施した地方創生に関するアンケート²³では、単なる「願望」よりも踏み込んだ「地方移住・二拠点居住の実行」について訊ねているが、「既に行った（4.9%）」「今後行う予定がある（2.7%）」「検討している・検討したい（4.8%）」「関心があるが具体的には検討していない（17.3%）」となっており、移住や二拠点居住に関心がある層は 29.7%も居るものの、「既に行った」「今後行う予定がある」併せて「実際に動く（動いた）人」は 7.6%で、関心がある層の四分の一程度しか居ないことが示されている。

意識はあっても行動には結びつかないというのは、マーケティングの世界では定説になっている。

そこで、コロナ禍により地方が関係人口を増やすポテンシャルが今まで以上に高まっている今、行動に結びつけるためにどのようなアプローチが必要か、そのヒントを探る。

2. コロナ禍における実際の人口移動と移住予備軍

2020 年 5 月に東京都の人口移動が、現集計方法移行後初めての転出超過となった。2020 年 6 月には、内閣府から「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²⁴」の結果として、「テレワーク経験者の 24.6%が、地方移住への関心が高まった」と公表され、コロナ禍のピンチを DX や社会変革のチャンスと捉えた地方創生機運が再燃した。

東京都の人口移動は、その後も 2020 年 7 月から最新公表データである 2021 年 11 月までの間、季節的に転入超過数が多くなる 3 月、4 月以外の全ての月で転出超過となっている。国内で初めて感染者が確認された 2020 年 1 月以降の「住民基本台帳人口移動報告」を見ると、東京都における 2020 年 5 月と 7 月の転出超過については転入者の激減が転出超過に直結していることが明らかだが、その後は転入者数減少・転出者数増加ともに転出超過の要因となっていることが分かる。（図 1）

一方、東京都の転入超過数（転入者数から転出者数を差し引いた数）を東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）のそれと比較してみると、東京圏全体では転出超過よりも転入超過の傾向が強く表れている。（図 2）

総務省統計局の資料「新型コロナウイルス感染症の流行と 2020 年度の国内移

²³ <https://www.cross-m.co.jp/report/life/lc20171114/#>

²⁴ <https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/shiryo2.pdf>

動者数の状況（2021年4月）²⁵」によると、2020年4月から2021年3月までの国内人口移動は、「東京都以外の全ての道府県で鈍化、他県への人口流出が減少する一方で、東京都では都外への人口流出が増加」していることが、コロナ禍にあった2020年度の特徴であるという。具体的には、都道府県別の転入者数は前年度に比べ、長野県（+1047人）、和歌山県（+643人）、福井県（+615人）、山梨県（+428人）、高知県（+127人）の5県で増加しているが、東京都（-51,421人）を筆頭に、その他42都道府県では減少している。（図3）一方、同転出者数は前年度に比べ、東京都（+24,497人）のみ唯一増加している。（図4）

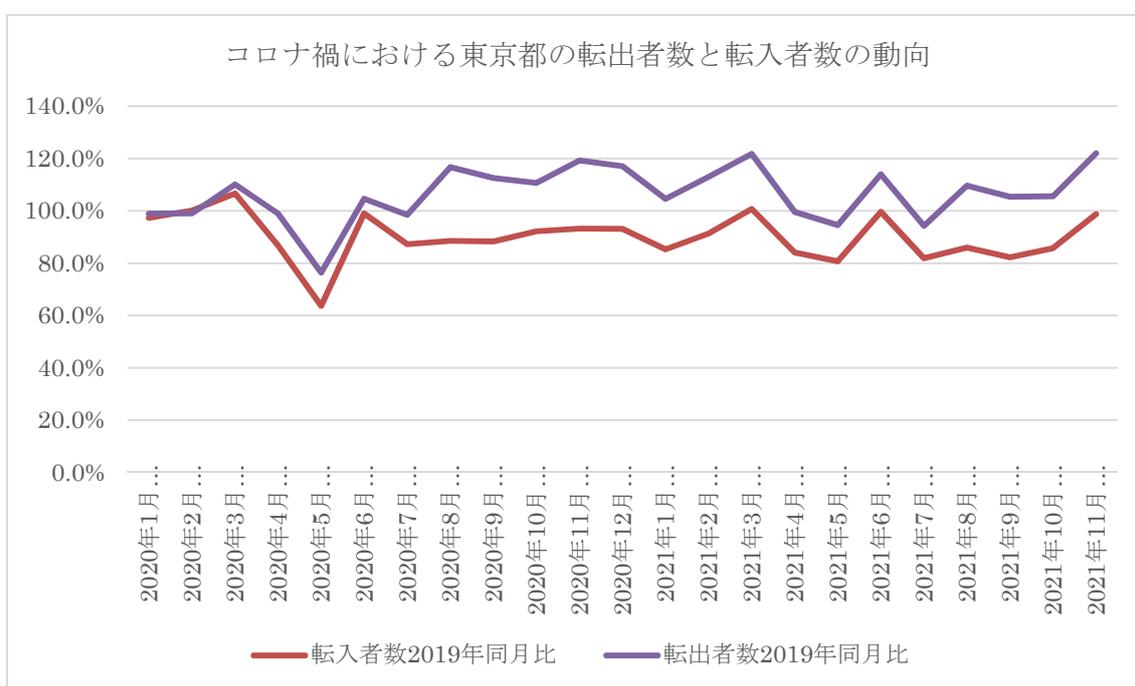


図1 コロナ禍における東京都の転出者数と転入者数の動向（総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成）

²⁵ <https://www.stat.go.jp/info/today/171.html>



図 2 東京都と東京圏の転入超過数推移（総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成）

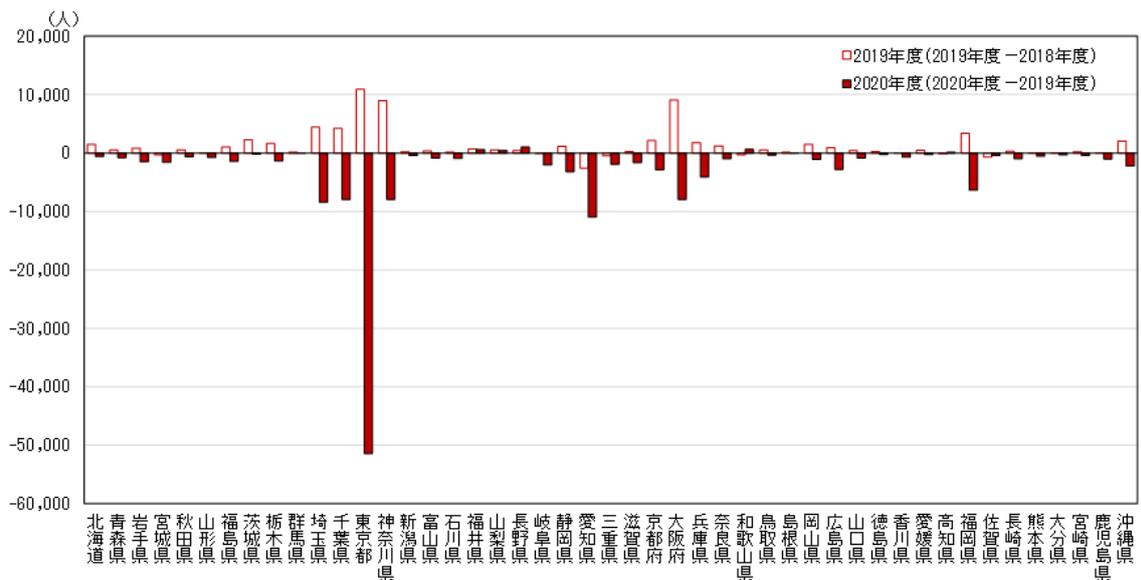


図3 都道府県別転入者数の前年度差（2019年度・2020年度）（出典：総務省「新型コロナウイルス感染症の流行と2020年度の国内移動者数の状況」）

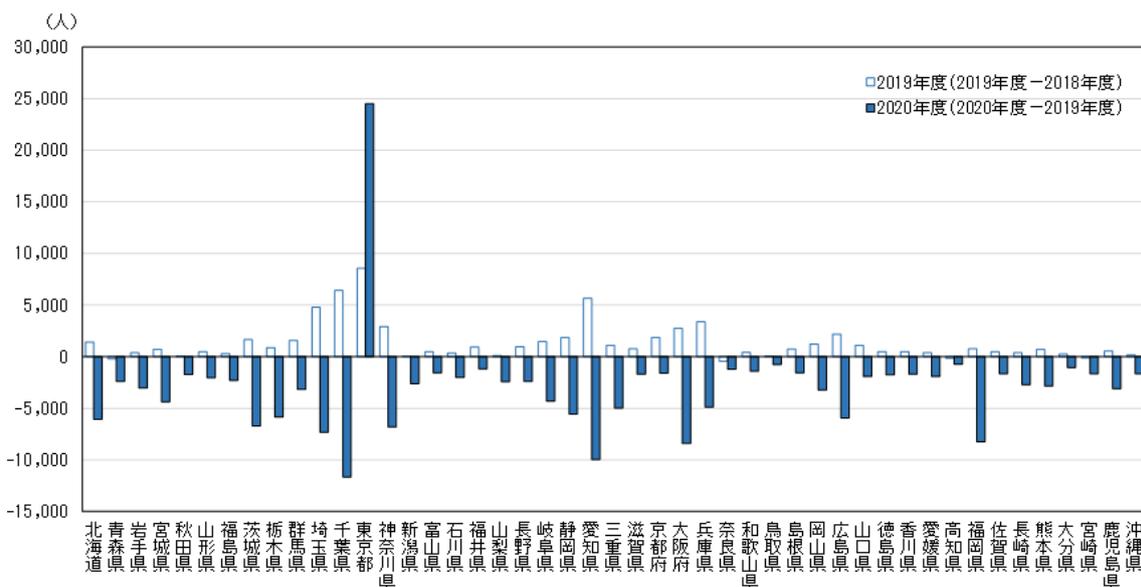


図4 都道府県別転出者数の前年度差（2019年度・2020年度）（出典：総務省「新型コロナウイルス感染症の流行と2020年度の国内移動者数の状況」）

2020年4月から2021年3月までの東京都の転入超過数は、前年度の1割にも満たず、近年突出して転入超過数が大きかった東京都は、その首位の座を神奈川県に譲り、2位埼玉県、3位千葉県、4位大阪府の次に順位を下げた。（図5）

年齢階級別の移動を見ても、20代、30代を中心に90歳以上を除く全ての年齢階級で、東京都への転入超過数は縮小している。

出超過数拡大の動きが止まりつつあるともいう。

都心への移住の最たる理由が、地元における仕事・収入や教育に関する課題の存在であるならば、都心回帰の流れが本格化する前に、地方が対応すべきことは限られているのではないか。

コロナ禍によりリモート環境に馴染んだ人たちが相当数増えている中、移住を伴わない就職・副業や進学、又は転職・転校を伴わない移住がかなり現実的になっており、サテライトオフィスやワーケーションの誘致活動が活発化している。サテライトキャンパスについても、従来の「地方から都心部へ」の流れが変わる可能性もある。これらを後押しする体制整備は確実に関係人口を育てることに繋がる。

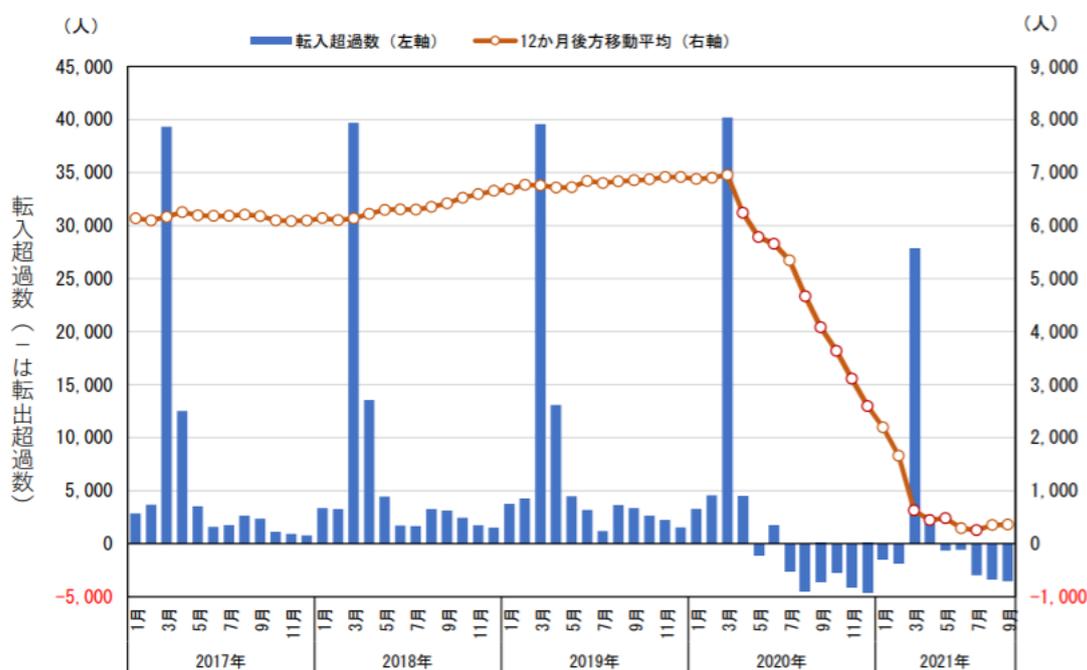


図6 東京都の転入超過数（2017年1月～2021年9月）（出典：総務省「年齢階級別にみた東京都の転入超過の状況」）

東京都が毎月実施しているテレワーク実施率の最新調査結果²⁷によれば、都内企業のテレワーク実施率は56.4%となっている。令和4年1月31日発行の東京の産業・雇用就業統計を基に労働者数に換算すると、約450万人がテレワークをしていることになる。前掲のさまざまな移住やデュアルライフに関するアンケート結果からは、「テレワークをしている人のおよそ25%が住み替えを検討したい」と思っていて、その内約25%が実際に動きそうな層であることが類推される。とするならば、都内就業者の内、「地方でのテレワークに関心の高そう

²⁷ <https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2022/01/07/06.html>

な移住予備軍」は約 28 万人と推計できる。コロナ禍において東京都からの人口流出のみが顕著であるとしても、少なくとも各地域にとっては、これだけのボリュームの潜在的関係人口が存在していると言える。

3. 実際の移住者ニーズ

コロナ禍において、東京都から他道府県へ「転出した人」たちの実際のニーズはどうなっているのか。

「移住したいと思っている人」の理由は調べていても、「実際に移住した人」の理由を調査している例は圧倒的に少ない。2020 年 1 月以降今迄に「実際に移住した人」の理由や背景をしっかりと分析しているデータは公表されていないが、2021 年 8 月に高知市が実施した全国の 20 代～60 代男女 1,766 名を対象にした地方移住への意識調査²⁸の中で、若干触れられている。そこでは、移住をした人の背景が伺える次のようなコメントが紹介されている。

「コロナ禍では、人との接触が少ないため地方移住は安心できる（鹿児島県、製造業、20 代男性）」

「地方でも可能な仕事をわざわざ都会で行う事はないと思う。職種にもよると思うが、経理等の仕事は地方で充分と思う（山口県、製造業、40 代男性）」

「自然が好きで人混みが嫌いなのでとても居心地良いです。都会にも魅力はありますが、都会には無い豊かさがあるのに気づけて良かったです（奈良県、製造業、30 代女性）」

「田舎暮らしは目的があれば充実した生活が楽しめると思う。自分の価値観に合うかどうか、十分にリサーチして決定すべきだ。私にとってはこの田舎はとても恵まれた環境だと満足している（岐阜県、医療福祉、60 代女性）」

また、少し古いが、国土交通省が 2015 年 2 月に実施した、20 歳以上 3,000 人を対象とした web アンケートによる国民意識調査²⁹における「移住実践者（I/J ターン者）」の回答（n=190）に注目してみると、移住先を選ぶにあたって、1) 自然環境、2) 都市部から遠すぎない、3) 自然災害リスクが低い、4) 医療体制が充実、5) 生活費が安い、6) 気候、7) 広々とした居住環境、などが魅力となっていることが伺える。

移住・定住に際し重視した条件としては、1) 日用品の買い物環境、2) 交通インフラの充実度、3) 地域固有の魅力、4) 病院の近接性、5) 居住環境、6) 職業確保、7) 治安・防災 と続く。

現在の地域（移住先）に居住している理由については、1) やりたい仕事があるから居住している、という回答が突出して多く、次いで 2) 住環境に魅力を感

²⁸ <https://www.digital-gyosei.com/post/research-kochi-emigrationdate/>

²⁹ 出典：国土交通白書 2015（国土交通省、平成 27 年 6 月）

じたから、3) 通勤・通学に便利だから、となっている。

「意識」と「行動」には必ずギャップが存在するのだから、本来はこのような「実際に動いた人の理由や背景」を調べることが対策の材料として有用だ。東京一極集中を是正し地方創生を目論むのであれば、意識調査ばかりではなく行動調査データの充実が望まれるが、少なくとも上掲のような移住者ニーズを満足させられる体制をすぐに整え、移住生活のお試し機会をたくさん提供できれば移住予備軍を動かすには効果的、と言えるのではないか。

4. 移住予備軍の潜在ニーズに応え得る企業の取り組み事例

株式会社リクルートキャリアによる「新型コロナウイルス禍での仕事に関するアンケート³⁰」結果（2020年9月）によると、新型コロナウイルス禍の影響を受けて、入社時と比べ仕事選びで重視する項目に変化があった上位3位は、「給料が高い」、「テレワークが認められている」、「副業が認められている」となっている。また、「地域で働きながら、働きたい企業等（都内）で働ける選択肢があった場合、働き方を変えたい」という意向がある人は71.7%も居り、「転職が伴う場合」でも59.0%が意向ありと回答している。

このような就業者意識の変化は、行政の働き方改革施策と相俟って、多くの企業において「働き方の多様化」推進のためのプレッシャーになっている。先進的な企業は、既にコロナ以前から働き方の多様化に向けた対応を進めており、これらの前例はコロナ禍の今、とても参考になる。

① ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社「地域 de WAA」

2016年に、「WAA」(Work from Anywhere and Anytime)という人事制度を導入したユニリーバ・ジャパンでは、働く場所と時間を、基本的に従業員が自由に選択、業務上の支障がなければ、会社以外の場所で働くことができる。

更に働く場所の選択肢を広げるため、2019年7月にはワーケーション制度「地域 de WAA」を導入し、自治体との包括連携協定の下、その地域の施設をコワーキングスペースとして社員が無料で利用できる制度を整えた。業務外の時間を使って地域のイベントやアクティビティに参加し、自治体の指定する地域課題の解決に貢献する活動を行うと、提携する宿泊施設の宿泊費が無料または割引となる。

働く場所の選択を任せることで、何をするのか、何のために行くのか、をしつかり考えるようになり、効率が上がったという社員の声もあるという。

2020年3月より感染拡大防止のために本制度は休止中だが、2021年2月現在、次の8自治体と連携済みで、連携先についてはCSRコンサルタントからの

³⁰ https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/20200909_01wth5k.pdf

アドバイスに拠る。

北海道下川町、宮城県女川町、山形県酒田市、福井県高浜町、静岡県掛川市、和歌山県白浜町、山口県長門市、宮崎県新富町

「地域 de WAA」が再開されれば、これらの地域に関係人口を派遣し続けることになり、移住生活のお試し実践に繋がる取組みと言える。

② 株式会社セールスフォース・ドットコム「白浜サテライトオフィス」

クラウドアプリケーションを提供するセールスフォース・ジャパンは、2015年に総務省「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」に採択された「白浜町におけるクラウドサービスを利活用した先進的テレワーク及び生活直結サービス構築・検証事業」として、和歌山県白浜町にサテライトオフィスを開設。主に内勤営業を行い、「クラウドを利活用すれば、日本中どこへ行っても、東京本社とまったく同じ仕事をする事ができる」ことの実証の場としている。色々な場所を吟味した結果、白浜町を選んだ着眼点は次の3点。

- 1) 羽田空港からの直行便があり、空港から市街地までタクシーで約5分という交通アクセスの利便性。
- 2) 温暖な気候と美しい景勝に加え、美味しい食事を楽しめる店も多いことによる社員のモチベーションアップ。
- 3) 観光地の多くで既に防災用に Wi-Fi 無料接続体制が整えられていたこと等、テレワーク拠点としての受け入れ体制。

オフィスの広さは約100坪で、社員の内、オフィス長は家族を連れて東京から現地へ移住した。他のメンバーは東京本社から3ヵ月単位のローテーションで、サテライトオフィス勤務中は会社の用意した宿舎に滞在する形をとっており、独身者が中心だが、家族連れで行く社員も居る。

実際にここで勤務する社員のモチベーションは上がり、白浜オフィスで従事する業務内容は、従来の東京オフィスとまったく同じだが、一月あたりの商談件数はおよそ20%増えている。

また、創業以来展開している「1-1-1モデル（就業時間の1%を社会貢献活動に、株式の1%、製品のライセンスの1%をNPO団体に提供する）」によって、元々社員の社会貢献意欲の高い同社では、白浜オフィスでも海岸の清掃活動や地域の子どもたちのためのプログラミング教室の開催など、メンバー全員がなんらかの地域貢献活動を行っている。

これらの地域コミュニティへの貢献と、サテライトオフィスにおける定量的データに基づく生産性向上実績とが相俟って、「働き方の多様化」推進を進めるさまざまな主体を白浜町に引き寄せているという。転職を伴わない移住の好例である。

③ ヤフー株式会社「どこでもオフィス」

ヤフー株式会社は、2014年にオフィス以外の好きな場所で働ける「どこでもオフィス」というリモートワーク制を導入している。2020年10月からは、リモートワークの回数制限およびフレックスタイム勤務のコアタイムを廃止し、時間と場所にとらわれない働き方を実現。副業人材の募集も開始している。更に、2022年4月からは社員の要望に応え通勤手段の制限を緩和し、居住地を全国に拡大できるなど、社員一人ひとりのニーズにあわせて働く場所や環境を選択できる人事制度として拡充する。

具体的には、電車や新幹線、路線バスなどに限定していた通勤手段について、その他特急や飛行機、高速バスの利用も可能とし、毎月15万円を上限に通勤手当を支給する。社員約8,000人がパフォーマンスを最大限発揮できる環境や場所を自ら選ぶことで、より生産性高く創造性を発揮できるようにする狙いがあると同時に、居住地域に左右されない優秀な人材の採用も目論んでいる。

「どこでもオフィス」が定着し今ではその役割を終えているが、かつてヤフーは、2012年の宮城県石巻市「ヤフー石巻復興ベース」を手始めに、オフィスでも自宅でもないコワーキング拠点「ベース (BASE)」を地方で展開。2014年に長野県白馬村にあったオリンピック記念館跡地に「ヤフー白馬ベース」、2015年には北海道美瑛町の旧旭小学校に「ヤフー美瑛ベース」を設置し、ワーケーションを実践していた。いずれも同社公共サービス事業の流れの中で立ち上がっており、地元にとって優良な関係人口の一画を担ってきたことで、正にWin-Winの関係が構築されている。これらの関係性が「どこでもオフィス」の誘致にも活かせることが期待されている。

5. アフターコロナに向けて

DXの流れの中でテレワーク拠点としての体制構築には、今やさまざまな制度が準備されており、サテライトオフィス需要は益々高まることが期待されている。2017年4月に総務省が公表した「「サテライトオフィス」設置に係る民間企業等のニーズ調査 (分析概要)³¹」によれば、サテライトオフィスに前向きな企業(3,008社)が、全体(10,955社)の27.5%、働き方改革に前向きな企業(3,447社)で見ると、実にその87.3%にも上る。「働き方の多様化」に向けたプレッシャーがこれまでになく高まっている今、更に増えていることが推測される。

企業との連携強化を進めようとしている自治体は既に多い。サテライトオフィスやワーケーション受け入れ施設の整備をはじめ、企業との連携を強めるこ

³¹ https://www.soumu.go.jp/main_content/000484657.pdf

・三大都市圏に所在する企業60,000社を対象に郵送等により調査(H29.1.20-H29.2.28)
・10,955社から有効回答を分析したもの

とで関係人口を創出する動きが活発化するとされている。特に、関係人口維持拡大に向けた強力なツールであるサテライトオフィス誘致は、移住政策への近道であるが故、交通アクセスや地域資源等地元の持つ基本的なメリットについて客観的に見直し、上手く訴求し続けるという地道な努力を続けなければ、誘致合戦の中で埋もれてしまう。

人口減少は衰退に直結するものではなく、生物学的には自然とバランスした結果であり、人の転出入を国内で競うほど馬鹿らしいものはない。基本的に、人・物・金・情報が上手く循環し続けていれば、国や地域の活力は衰えない。各地域を人が循環する仕組みを構築すべきであり、そのためには仕事の確保とテレワーク環境の整備が大前提である。

他のどの国よりも急速に少子高齢化が進む日本が、世界のモデルとなるべく「活力ある未来社会」を実現するため、「如何に人を循環させていくか？」各地の知恵の出どころだ。

はっきりと言えることは、次の2点。

- 1) コロナ禍を経験し、移住予備軍や長期滞在予備軍は明らかに増えている
- 2) その対策には、“実際に動いた人（企業）”の理由や背景に、有用なヒントがある

アフターコロナの時代、企業も就業者も必ず、長期短期問わず地方勤務を考える機会が増える。「その時すぐに思い出して貰えるか？」そのための関係性を構築すべきチャンスである。