

新たな地方移住の可能性を探る

—テレワークを活用したライフスタイルの転換—

前田 誠彦

静岡市役所 企画局次長

(要旨) 静岡市は、政令指定都市20市のうち、人口が最少の都市である。1990年をピークに人口減少に転じており、2013年3月における国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口」では、2040年には558,931人と推計されている。

多くの政令指定都市が、自然減を社会増でカバーしているのに対し、本市は首都圏と近接していることもあり、首都圏に対する転出超過を主因に社会減の状況にある。

そこで、移住促進策に取り組み始めたが、移住希望者が移住に踏み切ることのできない主要因のひとつとして「仕事」があげられ、この解決が望まれるところである。

本稿では、この解決手法のひとつとして、近年のICTの発達を背景に、「テレワークを活用した地方移住」の可能性及び課題と今後の展望について考察する。

キーワード: 人口減少対策、移住支援、テレワーク

1. 「静岡市移住支援センター」設置と効果

本市は、2015年4月から、東京有楽町駅前から徒歩1分の東京交通会館内にある「ふるさと回帰支援センター」の中に、市町村単位では唯一「静岡市移住支援センター」を設置している。

本格的に移住を促進するにあたっては、何よりも現状把握が最優先、生の声を聴くことが重要であろうと考え、情報提供、相談機能を合わせ持つ窓口を新設した。

設置場所が都心の一等地であり、相応の経費がかかるのは当然であるが、前例のない新たな取組であり、設置に対し、費用対効果の点を心配する声は少なからずあった。

これらに対し、「闇雲に移住促進策を実施するのは、精密検査もせずに薬を投与するようなものであり、まずは実態を十分把握する必要がある。」と理解を求めた。

何のノウハウもなく、リスクを背負っての船出となったが、センターを設置した効果はただちに

現れた。

主な効果は二つあり、まずは「他自治体の取組に関する情報収集と本市への展開」であり、次に「移住を検討している方のリアルな悩みの把握」である。

前者は、「お試し住宅の設置」「移住体験ツアーの実施」「移住フェアへの出展」などの新たな事業へ結びつき、後者は、「ハローワーク等との連携強化」「移住希望者が知りたい情報の冊子製作」「空き家バンクの充実」などにつながった。

そして、相談件数が増えるにつれて、当初の想定とは異なり、若年層の移住希望者が多いこと、また、その層が移住に踏み切るに当たっては、「仕事」と「住まい」が特にネックとなることが明らかになった。

確かに、これまでの生活をすべてリセットして、新たな地で暮らす決断を下すには、相当な勇気があるであろうことは容易に想像でき、少しでもそのハードルを下げる検討を行う必要が生じた。

表1 静岡市移住支援センター相談件数・相談人数

年度	相談件数	相談人数
27年度	462件	595人
28年度	544件	707人
29年度	658件	776人
30年度	521件	631人
合計	2,185件	2,709人

※ 31年1月末時点

表2 静岡市移住支援センター相談者の年齢構成

年齢	人数	割合
10歳代	5人	0.2%
20歳代	415人	15.3%
30歳代	704人	26.0%
40歳代	513人	18.9%
50歳代	368人	13.6%
60歳代	297人	11.0%
70歳代	115人	4.2%
不明	292人	10.8%
合計	2,709人	100%

※ 31年1月末時点

表3 静岡市移住支援センター相談内容

相談内容	件数	割合
仕事	589件	27.0%
仕事（農業）	82件	3.8%
住居	398件	18.2%
交流・体験	249件	11.4%
一般説明	355件	16.3%
その他	510件	23.4%
合計	2,183件	100%

※ 31年1月末時点・相談の重複あり

2. テレワークの活用に向けた実証実験

昨今のICTの発達は見覚ましいものがあり、街中のサテライトオフィスを利用して、パソコンで仕事を行っていると思われられる会社員の姿を目にする機会も増えてきている。

「通勤電車で揺られて定時にオフィスに出勤し、

また通勤電車で揺られて帰宅する。」という働き方が、決して全てではない時代がやってきていると言えよう。

テレワークが十分に普及すれば、先ほどの「仕事」と「住まい」の課題のうち、「仕事」はこれまでと変える必要がなく、「仕事はそのまま、住まいは静岡市」というライフスタイルを確立し、移住促進につなげることができるのではないかと、この仮説を立てた。

通勤や移動にかかる時間やコストを削減し、産み出した時間を自分の趣味や活動に充てて、今より充実した人生を送ることができる、一見もっともらしい説明であるが、このままでは単なる机上の空論であり、仮説を検証するため、実証実験に協力いただける企業を探すこととした。

(1) ネットワンシステムズ(株)との実証実験

協力企業の条件としては、①テレワークに関する理解があり、社内制度が整っていること、②テレワークを活用した移住可能性の調査に協力いただけること、③首都圏に本拠地を構える企業であること、を掲げた。

このような中、東京都千代田区に本社を置く「ネットワンシステムズ株式会社」と協議が進み、2017年8月に同社と「地方創生推進に向けた連携協定」を締結し、実証実験に取り組む運びとなった。

(a) 実証実験の概要

2017年9月7～27日にかけて、同社社員45人が市庁舎内に仮設したサテライトオフィスに勤務し、業務が円滑に実施できるか否かを検証するとともに、静岡市の移住先としての可能性についても検討をお願いした。

実験には、技術職、営業職のみならず、営業支援や経理関係など幅広い職種、また、役職も管理職から実働部隊まで入れ替わり立ち替わりしていただき、非常にバラエティに富んでいた。

筆者は、毎日様子を見に行ったが、技術系の男性社員のみの日と、営業系の女性社員のみの日、両者が混在している日では、オフィス自体の雰囲気は全く異なり、まるで別会社かと感じた。

また、大型のテレビ会議システムが持ち込まれ、それを駆使している姿や、実証実験中に一度もコ

ピー機を借りに来ることがなく、ペーパーレスが徹底されていることなど、参考になる部分も多くあった。

写真1 技術系社員によるテレワーク風景



写真2 テレワーク勤務を行う営業系の女性社員



(b) 実証実験の結果

3週間にわたる実証実験の結果、同社から「通常業務は実現可能」とする報告が、市長以下各局長までの市幹部で構成される地方創生推進本部会議に対してなされた。

また、「静岡市は、交通、生活環境、文化の面で他の地方都市に比べ優位性がある。」との被験者意見の取りまとめも報告された一方、認知度向上が課題との意見も示された。

余談ではあるが、同社は2017年度の総務省の「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」という全国で5社のみの表彰を受け、その受賞理由にこの実証実験が挙げられていたことは、本市にとっても大変な励みとなった。

(c) 実証実験後の課題

ネットワンシステムズ（株）との実証実験は、

大変意義深いものであったが、この結果から全てを判断することは早計であり、サンプルを増やす必要性を感じた。

また、被験者の年齢層が幅広かったことは、様々な観点から意見をいただけたという点では良かったが、反面、本市が重点的に移住促進を図りたい若年層のデータが少なかったという課題も残ったところであった。

さらに、ネットワンシステムズ（株）の社員からは、会社側の理解が得られ、移住につながるような仕組が構築されれば、移住も視野に入りたいとの意見が多かったが、これが同社社員のみ意向なのか一般的な意向なのかは判断できず、さらなる調査の必要も感じたところであった。

3. 大正大学地域構想研究所

そのような中、2018年3月に「企業支援による地方移住に関する調査」の調査結果がリリースされた。

筆者は、たまたま自宅TVでニュースを見ていたのだが、「企業の支援を得られるなら地方移住をしたい又は検討したい」と回答した社員が多かった、という報道に衝撃を受けた。

流し聞きしてしまっていたため、翌日、さっそく調べてみると「大正大学地域構想研究所」で行った調査であることがわかった。そこで、詳しい内容を聞きに伺いたい旨を連絡したところ、突然の申し出にもかかわらず、対応していただけることとなった。

(1) 調査の概要

調査を行った塚崎裕子教授から、直接お話しを伺うことができた。調査の目的は、企業と地方自治体による地方創生の可能性について探ることにあり、「新たな暮らし方・働き方を求めて」という副題は、正に本市の方向性と合致していた。

東京、大阪、愛知に居住し、従業員300人以上の大企業に勤務する30代～50代の男女正社員を対象に、インターネット調査で行われていた。

回収サンプルは、男性870人、女性185人の合計1,055人で、想像よりはるかに多く、信頼度が高い

ものと感じた。

調査結果によると、驚いたことに地方移住に関心がある、との回答が4割を超え、年代が若いほど関心が高い、という結果も意外であった。

移住したい理由は、「豊かな自然」が第1位で、以下「老後の移住視野」「安価な生活費」「ゆったりとした暮らし」と続き、都会のせわしない生活に疲れているのかもしれないと想像した。

また、移住先の条件としては、「首都圏と簡単に行き来」が第1位で、以下「日常生活が便利」「生活コスト安い」が続いた。

東京駅から「ひかり」で1時間の都市である静岡市は、この条件に沿っている。また、海拔3,000mの南アルプスから水深2,500mの駿河湾までの多様な自然、冬でも雪の降らない温暖な気候、毎日富士山を眺めながらのゆったりとした暮らしは、潜在的な移住希望者に対し、魅力としてアピールできるのではないかと。何だか勇気が湧き、希望の光が見えてきた気がした。

(2) 調査結果の活用

この調査結果を活用させていただき、関係部局や市幹部に説明を行い、「お試しテレワーク」という新規事業を立案した。

調査結果で「移住に関心がある」と回答した方も、きっかけがなければ、漠然とした思いだけにとどまってしまうことであろう。

企業が静岡市でのテレワークを試みてくれれば、移住に関心を持つ社員が参加してもらえるのではないかと、との仮説のもとに、協力企業に対し、交通費、シェアオフィスの施設利用料を自治体で負担する仕組みを新設した。

この仕組みを作る際に、大都市圏の大企業で働く社員にも、移住に関心のある方は少なからずおり、潜在的なニーズがある、という説明資料として今回の調査結果が大変に役立った。改めて感謝の意を表したい。

4. お試しテレワーク

このように、「お試しテレワーク」事業を新設したものの、協力していただける企業が現れなければ意味がない。

しかし、首都圏企業に特別なネットワークがあるわけでもなく、困っていたところ、大正大学で3月下旬に行われる民間企業と大学、自治体が集う場でプレゼンをしてはいかがかと、という誠にありがたい申し出があった。

プレゼンの席上では、静岡市の現状を率直に伝え、「お試しテレワーク」の利用依頼を行ったが、会社としてこのような新たな取組に踏み切るのには、それなりにハードルがあるであろうことは容易に想像が付き、正直なところ難しい話だろうと考えていた。

(1) (株)内田洋行との包括連携協定

ところが、大正大学でのプレゼン後、参加企業であった(株)内田洋行から詳しい話を聞きたい、との打診が大学経由でなされた。

(株)内田洋行といえば、従業員は3,000人を超える大企業であり、「働き方改革」にも従前より取り組んでいる先進的な会社である。

前述のネットワンスシステムズ(株)は、本社にイノベティブオフィスを設けているが、(株)内田洋行のオフィスを参考にさせていただき、と述べていたので、オフィス改革では先んじていたと言える。

このような企業に、果たして静岡市を相手にしてもらえるのか、という疑念を持ちつつ、ご担当者と打合せを行ったのだが、結果として、これまで首都圏で行っていた新人研修を新たに静岡市で実施し、テレワークの実証実験を行っていただくこととなった。

さらに、厚かましくもオフィス改革という市内部での課題についても協力をお願いしたところ、引き受けていただけることとなり、2018年9月には双方で「地方創生に向けた包括連携協定」を締結する運びとなった。

行政のスピード感のなさは、たびたび指摘されるところではあるが、本件に関してはその指摘は当たらないであろう。

(2) 実証実験の概要

2018年9月28日、(株)内田洋行の新入社員のうち16人が静岡駅に降り立った。

参加者には、前回の実証実験とは異なり、あらかじめ「静岡市移住支援センター」で、静岡市に関する予備知識を伝えた。

また、市内のホテルではなく、市の用意した「お試し住宅」での生活を体験してもらい、研修期間に挟まれた休日には「市内まち歩きツアー」に参加して率直な意見、感想をもらうという初めての試みも用意した。

さらに、市職員との意見交換会や現場視察も研修メニューに加え、内田洋行にとっても新たなチャレンジということであった。

新入社員は全てシステムエンジニアということであったが、女性の比率が高いと感じた。どうやら、意図的にバランスを考えて採用しているようで、このような面からも時代に先駆けた経営を意識している企業であることが推測された。

写真3 テレワークによる新人研修風景



写真4 協定締結により実現した新聞広告



(2) 実証実験結果

実証実験後、被験者からアンケート回答をいた

だいた。回答者は全員20代で、我々の欲しかった若年層の意識調査という点で、非常に貴重な結果を得ることができた。

回答者の属性であるが、出身地が首都圏以外の者は9人であったが、うち3人は静岡県出身であった。このこともあってか、静岡市へ来たことがある、との回答が6人居たのは予想外であった。新幹線で通過したことはあるが、降り立ったことはないという人ばかり、というのが静岡市役所内での定説である。

さらに、将来的に、仕事はそのままで地方都市への移住を考えているか、という設問にも、4人に1人が「はい」と答えていた。

入社間もない新入社員が、既にそのような考えを持っているとは思っても寄らず、「若者は刺激の多い都会に憧れを持ち、地方での生活など視野に入っていない。」と決めつけることは、どうやら早計のようである。

移住を希望する理由は、通勤ラッシュ、人の多さから逃れたい、もっと自然環境、子育て、教育環境がいいところへ移りたい、ということであった。

移住を希望しない理由には、首都圏の利便性の良さ、首都圏での生活に満足している、ということで、こちらは想定した回答であった。

うれしかったのが、今回の実証実験で「移住しない」という考えから「移住もいいかな」に変わったという回答者が3人居たこと、静岡市を田舎と回答した人はゼロ、まちの雰囲気がいい、中心市街地がにぎわっているとの回答者が10人も居たことで、今後の施策立案のヒントになりそうであった。

20代の若者であっても、会社がテレワーク勤務の要件を満たした時、子育てなどライフステージが変わる時などに移住を検討したい、との回答があり、「仕事はそのまま、住まいは静岡市へ」というテレワーク移住の可能性は十分あるのではないか、と感じた。

5. 中小企業におけるテレワーク調査

ここまで実証実験に協力いただいた企業は、い

ずれも大企業であり、また、職種がIT業と偏っている。さらに、テレワークに取り組む企業姿勢があり、素地ができあがっていたと考えられる。

しかしながら、国内の大半を占める中小企業においては、まだまだテレワークが浸透しているとは言い難い状況である。

そこで、中小企業でテレワークに取り組み、成果を上げている企業に訪問調査を行った。

(1) (株)石井事務機センター

(株)石井事務機センターは、岡山県岡山市に所在する事務機販売業、従業員数は29人の企業である。「働く」に笑顔を！をモットーに、「ワクスマ」という事業ブランドを立ち上げ、そのツールとしてテレワークを活用し、2017年の一般財団法人ブランド・マネージャー認定協会主催によるブランディング事例コンテストで、事例発表を行っている。

訪問したオフィスは、ブランドイメージの赤がふんだんに使われ、何より従業員がよい顔つきで働いており、会社全体の雰囲気もよく、活気にあふれている感じがした。

石井代表取締役から直接話を伺うことができたが、明確なビジョンのもとでテレワークの導入を進めたことがよくわかった。

中小企業の経営者という立場から、中小企業ならではの悩みをよく理解しており、テレワーク導入の壁になるインシヤルコストや勤怠管理などの運用コストについても、低コストで実現する方法を採用していた。

導入後の成果は、働き方の効率化、従業員満足度、業績向上のいずれにもつながり、営業利益はブランディング後に前年比30.1%の向上を見せており、会社にとっても大きなメリットが上がっているとのことだった。

そして、2017年の岡山県内の大学生らの就職希望先ランキングでは、並み居る地元有名企業と肩を並べ、圏外からいきなり12位にランクインする快挙を成し遂げた。

内定辞退者ゼロ、入社後退職者ゼロというのは、人材確保が何よりも重要な中小企業にとって、素晴らしいことである。

代表取締役からは、少人数の募集に対し、あまりに多くの応募があり驚いた、本当に我が社でよいのかと思うような優秀な人材もおり、採用の苦労はなくなった、とのコメントがあった。

確かに、数千人規模の従業員を擁する大企業と数十人規模の中小企業では、ひとりの重みが違うと考えられる。

また、教育コストをかけて育てた人材の離職の影響も、大企業とは比べものにならないくらい大きいと想像できる。

「優秀な人材確保」と「継続雇用」の観点からも、中小企業のテレワーク導入の意義は高いことを考えさせられた。

(2) 向陽電機土木(株)

向陽電機土木(株)は、神奈川県横浜市に所在する電気設備業、従業員数は34人の企業である。テレワーク先駆者百選に選ばれているほか、横浜型地域貢献企業、横浜グッドバランス賞などの表彰も受けている。

訪問したオフィスでまず感じたのは、女性従業員が多いことであった。33名中11名が女性とのことで、約3割を超えている。建設業における女性従業員の割合は、一般的に10%程度と言われているようで、かなり多いとのことであった。オフィス自体も整理整頓が行き届き、清潔感あふれ、会社全体の雰囲気が筆者の持つ建設業のイメージとはかけ離れたものであった。

広報部の横澤氏から直接話を伺うことができたが、テレワークはワークライフバランス推進の一環として進めてきたとのことであった。

社長から、働きやすい環境作りを任せられ、従業員との対話を重ねながら、改善を積み重ねてきて現在に至っており、テレワークはあくまでツールであるという考えであった。

建設業だからテレワークには向かないという方もいるが、現場が変わるので現場への直行直帰を可能にして移動コスト縮減につなげることができ、もともと〇〇さんでなければ、といった職人気質が強い業態だが、可視化できるようになって共有化が図れたなど、むしろ建設業はテレワークに向いているのではないかと、とのことであった。

さらに、従業員満足度も着実に高くなり、離職者はゼロ、採用をかけると応募倍率が600倍となり、ハローワークから苦情を受けた、というエピソードも紹介された。

また、昨今では珍しい「社員運動会」や「社員旅行」といったレクリエーション行事も残っており、中小企業ならではのきめの細かいコミュニケーション活性化が図られていた。

これらは、もちろん義務ではないが出席率はほぼ100%で、従業員間の人間関係を良好にするのに一役買っているとのことだった。

写真5 女性や若手社員が多く活気がある職場



写真6 「17:30退社宣言」のプレートが掲げられたPC



(3) 調査結果

中小企業の現場を調査させていただいたが、テレワークを上手に使いこなして、従業員満足度の向上、生産性の向上、人員確保といった経営課題をクリアしていることを感じた。

両社から同じこと、制度から始めるテレワークはうまくいかないだろう、形から入るのは失敗の元という話を聞かされた。

(株)石井事務機センターでは、女性従業員の休職問題から、向陽電機土木(株)では、社長からの従業員の働きやすい環境づくりから、と出発点は異なるものの、従業員目線からスタートした点は共通しており、これが順調に進んだ理由であろう。

実際に、訪問調査時に、経営者ではなく従業員にも直接話を聞かせていただいたが、テレワークに対して非常に好意的で、会社に感謝しているという声が多く聞かれた。

経営側の考えと現場の感じ方に齟齬はなく、いわゆる「愛社精神」「帰属意識」といったものをひしひしと感じた。

向陽電機土木(株)で伺った社員には4種類あるとの話もユニークであった。

- ① 人罪・・・居るだけで会社に罪な人
- ② 人在・・・ただ会社に在るだけの人
- ③ 人材・・・会社にとって人的材料になる人
- ④ 人財・・・会社にとって財産となる人

の4分類であるが、近年は採用倍率が高いことから「人財」しか入社してこないとのことだった。

テレワーク移住の可能性についての見解を尋ねたところ、たとえば、静岡市出身者で首都圏に居住する優秀な「人財」がいると仮定し、その方が親の介護で離職しなければならないような局面を迎えた場合、テレワークを駆使すれば離職せずにすむだろう、十分可能性はあると思う、とのことだった。

横澤氏自身が、子育て、介護、闘病のトリプルケア状態とのことで、経験から話される内容には説得力があり、中小企業であってもテレワーク移住の可能性はあるものと考えます。

6. 今後の課題と展開

ここまでテレワークを活用した移住可能性について述べてきたが、引き続き取り組むべき課題は残っている。

まず、実証実験がまだまだ十分ではなく、サンプル数が少ないため、継続する必要があることを感じている。

これについては、幸いにして財政当局も市上層

部も理解を示し、来年度も予算措置がなされる見込みのため、改めて首都圏企業に対し、実証実験への協力を求めていると考えている。

また、国は、2014年に策定した総合戦略の中で、当時年間10万人が東京圏へ転入超過となっている状況を問題視し、「東京一極集中の是正」を掲げ、転出入の均衡を目指したが、残念ながら直近では年間13万人の転入超過と歯止めがかかっていない。

テレワークを活用した移住は、東京から地方への人の流れを作る大きな可能性を秘めていると考えるので、国との連携を密にして、取り組んでいきたい。

国も、東京五輪を見据えてテレワークの推進に力を入れていることは心強く、追い風になるものとする。

6. おわりに

テレワークを活用した移住が軌道に乗ってくるということは、どこに住居を構えても働けるということである。

つまり、「仕事はそのまま、住まいは静岡市へ」のキャッチフレーズの「静岡」の部分、どこの自治体でも適応できるということである。

テレワークを活用したいいつでもどこでも仕事ができるような柔軟な働き方が一般化してきた際に、あえて「静岡市」を選んでもらえるようなまちづくりをしていくことが、我々が果たすべき責務であると考えている。

一時期、「移住」自体がブームになり、様々な自治体が様々な知恵を絞り、様々なインセンティブを考案したが、そのような争いには参加しないというのが、本市の基本的スタンスである。

これは、移住に関する第一人者であるふるさと回帰支援センターの高橋理事長から、「誰でもいいから来てください。」という政策は打つべきではない、地域を混乱させるだけである、逆にどのような方に移住してきてほしいかを考えるべき、との助言をいただいたからである。

条件闘争はとかくエスカレートしがちであり、

条件で移る人は、さらなる好条件を示されれば、そちらに移ってしまう可能性が高い。

それよりも、まちの魅力を高めることに取り組み、選ばれるまちとしていくことが、たとえ一朝一夕に実現できないとしても、長期的に見れば最善だと考える。

まちの魅力を高めるというだけでは抽象的であり、具体的なキーワードは「文化」だと考えている。仮に、テレワーク移住の移住先を考える場合、今より文化的な生活が待っているということは、大きな誘因になるのではないだろうか。

テレワークは、これまで通勤や移動に要していた時間を短縮でき、働き方を変えることができる。ということは、人生の限られた時間をより有効に使えることとなる。

人は生まれた瞬間から死に向かって歩き続けるわけだが、少しでも満足度の高い人生を送るためには、文化度の高いまちが望まれるのではないかとというのが、本市の考えである。

このような考えのもと、静岡市は現在「五大構想」に取り組んでいる。「歴史文化の拠点づくり」「海洋文化の拠点づくり」「教育文化の拠点づくり」「健康長寿のまち」「まちは劇場」の五つであるが、健康長寿のまち以外は、全て文化力を向上させていくことを目的としている。

いずれも取組を始めて日が浅いため、現時点で語れるものはないが、着実に準備を進めているところである。

近い将来、静岡市への移住がステータスと言われる日を夢見て、日々努力をしていきたい。