

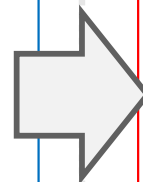
# 地方における就労機会の確保について

# 地方における就労機会の確保等に係る現状と課題、取組の方向性①

## (1) 地方における雇用のミスマッチの解消

### 現状と課題

- 地方圏での有効求人倍率は東京圏、大阪圏と遜色ない水準で推移(コロナ前は1.5を上回る水準)
- 一方で、地方では希望(給与・業種・職種等)にあった就労機会を確保できていない可能性(特に中核市以下の規模の市町村)
- 地域や職務を限定した正社員への希望は一定程度あるものの、十分には実現できていない
- Uターンに必要な就職先の情報等が不足(Uターン実現には地元企業の認知度が重要)



### 取組の方向性

- ①地域限定職の拡大等の雇用慣行の見直し
- ②地域からの雇用に係る情報の積極的な発信(東京圏等で離職した若年層向け情報発信など)
- ③地域における高賃金や魅力ある仕事の創出
  - ⇒ (2)就労機会の確保の前提となる地方の産業振興・生産性向上 へ
- ④地方にいながら東京等の企業への勤務(副業を含む)ができる環境整備
  - “働き方・暮らし方における都市と地方のベストミックスの実現”
  - ⇒ (3)テレワークにより地方でも東京等での仕事を行えるようにするための環境整備 へ

# 地方における就労機会の確保等に係る現状と課題、取組の方向性②

## (2) 就労機会の確保の前提となる地方の産業振興・生産性向上

### 現状と課題

#### ○地方圏では労働生産性が低い

- ・労働生産性の低い業種の割合が高い
- ・同一業種内でも東京と地方で労働生産性に差
  - 地方は中小企業を中心であることが一因か
    - 事業規模と労働生産性は正の相関
    - 中小企業はIT装備率が低く、生産性向上を阻害している可能性
- ・諸外国に比べ開廃業率が低い
  - 低生産性企業の新陳代謝が進まない

※ドイツでは、地方小規模都市でも大学と企業の連携による中小企業を中心とした産業クラスター形成等により、高い労働生産性を実現した事例

#### ○地域で所得の循環が実現できていない

- ・地域の産業で稼いだ所得が分配・支出の段階で地域外へ流出している地域が存在
- ・地方で生じた利益の多くが東京本社に流出

### 取組の方向性

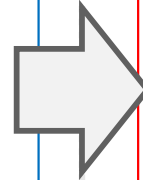
- ①地域経済の実態の的確な把握に基づく産業振興（得意分野の把握、所得循環の状況確認）
  - ・地域経済分析システム(RESAS)の活用等
- ②高生産性産業への特化
  - ・地域の大学や金融機関等と連携した特色ある産業の掘り起こし・高付加価値産業の創出、東京等の先端技術・人材の活用
- ③中小企業の規模拡大の促進
  - ・規模拡大に向けた支援や制度等の見直し等
- ④中小企業を中心としたIT化等の技術革新の促進
  - ・デジタル化を含む設備投資の促進等
- ⑤企業の新陳代謝の促進（高生産性企業へのシフト）
  - ・REVICの取組の地銀等への浸透・深化等
- ⑥地域内経済循環の確立に向けた魅力ある産業構造の構築

# 地方における就労機会の確保等に係る現状と課題、取組の方向性③

## (3)テレワークにより地方でも東京等での仕事を行えるようになるための環境整備

### 現状と課題

- 情報セキュリティの確保
- テレワーク可能な業務が限られている
- 紙の書類を前提とした行政手続き、押印
- 従業員間や取引先とのコミュニケーションが困難
- 労務管理の困難さ
- 職住近接を前提とした雇用慣行  
(就職先として若い世代にはテレワーク可能な会社等が人気)



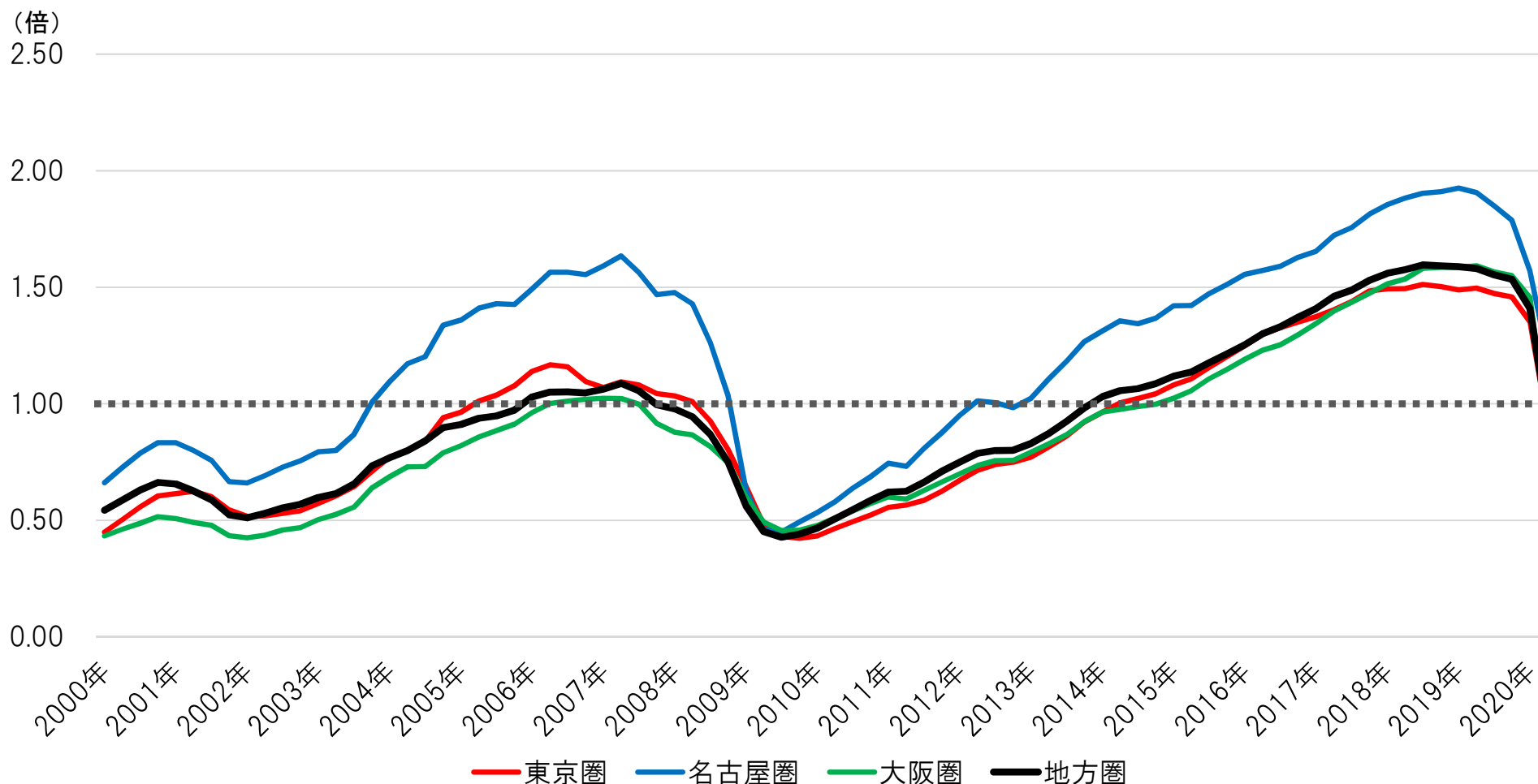
### 取組の方向性

- ①情報セキュリティ確保を含むシステム環境の充実
- ②行政手続きの電子化、押印の廃止等によるテレワーク可能な業務の拡大
- ③テレワークでもコミュニケーションや労務管理を適切に確保できるようにする工夫
- ④テレワークを前提とした雇用慣行への見直し
- ⑤家庭等での通信環境の改善や、スキルアップなど個々人のITリテラシーの向上
- ⑥サテライトオフィス等の地方におけるテレワーク環境の整備
- ⑦必要な際には容易に直接交流も可能とする利便性の高い交通体系の構築

# 地方における雇用のミスマッチの解消

# 有効求人倍率の推移(圏域別)

- 有効求人倍率は名古屋圏では高いが、東京圏や大阪圏では地方圏とほぼ同程度の水準で推移。
- リーマンショックの落ち込みを経て2010年代は地方圏も含めて全国的に上昇し、地方圏においても1.5倍程度の水準となっていた。
- 足下では新型コロナウイルス感染症の影響により、全国的に落ち込んできている。

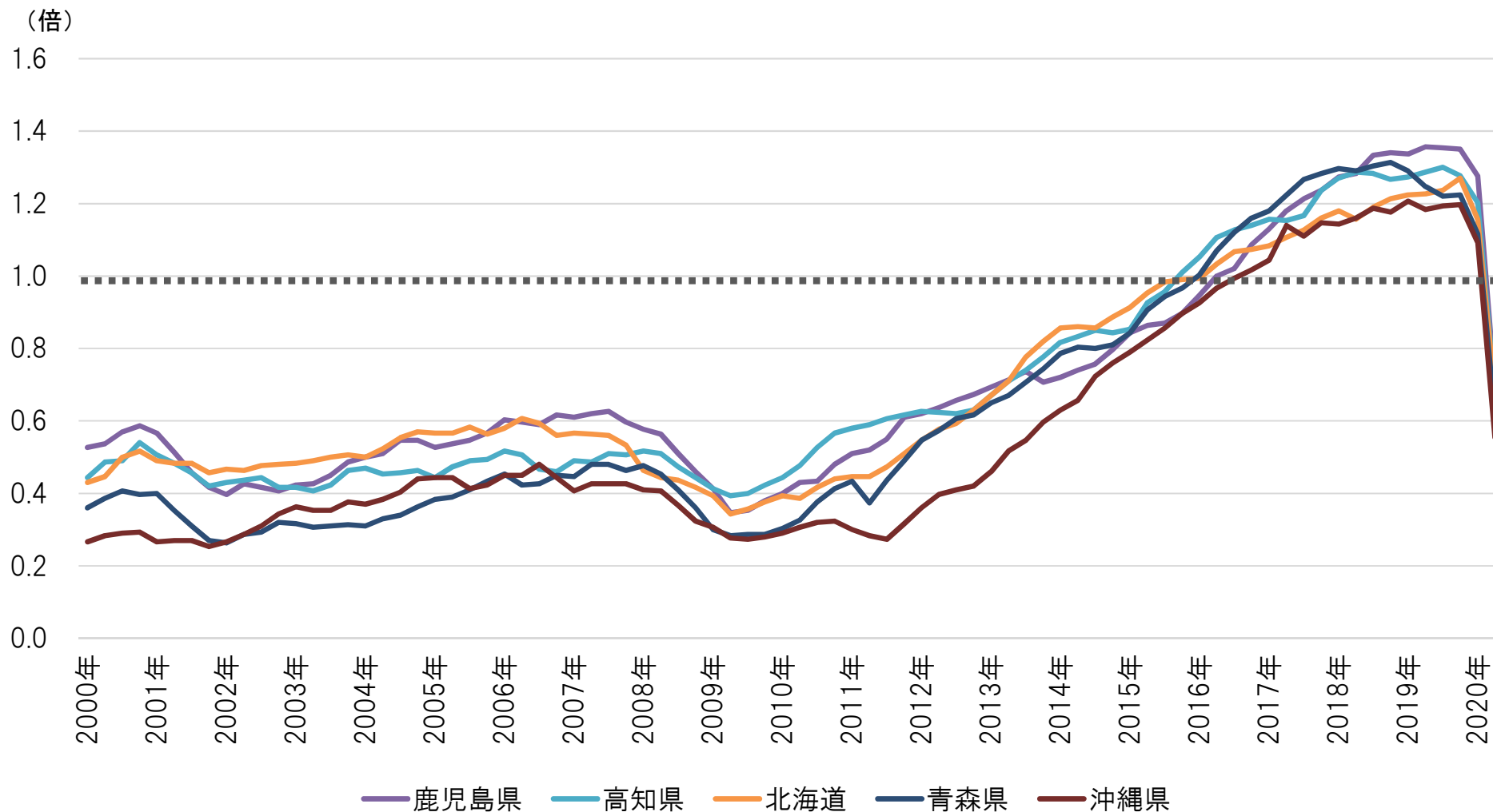


※東京圏:埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県 名古屋圏:岐阜県、愛知県、三重県、大阪圏:京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、地方圏:その他の都道府県  
 ※新規学卒を除き、パートタイムを含む。値は4半期ごとのもので、就業地別かつ季節調整値。

出典:厚生労働省「職業安定業務統計」より国土政策局作成

# 有効求人倍率(期間内平均下位5道県)

- 2000年から2019年までの間で有効求人倍率の平均が下位5道県の有効求人倍率の推移を見ると、2000年代は上昇していなかったが、2010年代は上昇し、2019年時点では1を超える状況だった。

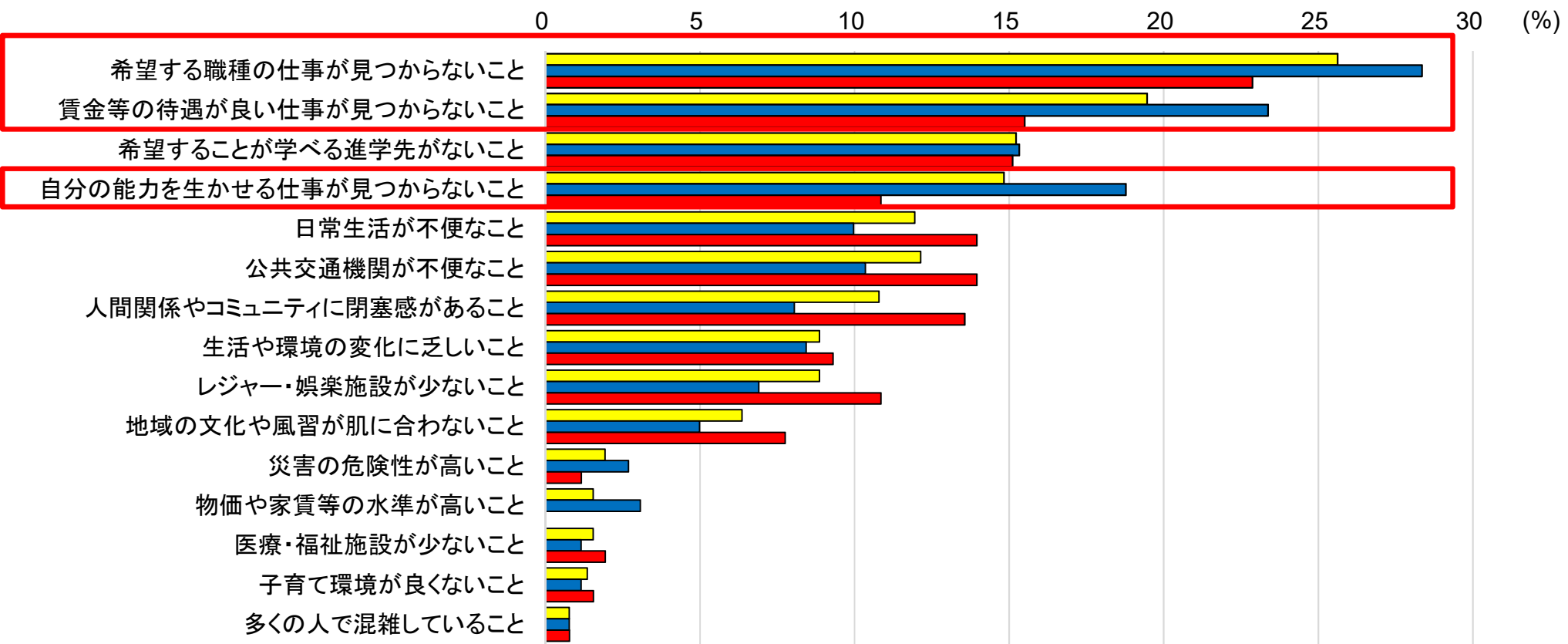


※新規学卒を除き、パートタイムを含む。値は4半期ごとのもので、就業地別かつ季節調整値。  
 ※2000年から2019年の四半期別有効求人倍率の平均値が47都道府県中下位5道県を抽出。

● 東京圏への流入者の移住の背景となった地元の事情としては、仕事関係のことを挙げる割合が高い。

Q あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。

※母集団：東京圏外出身の東京圏在住者



※「その他」の回答を除く。  
 ※出身地：15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域。  
 全体 (n=519) 男性 (n=261) 女性 (n=258)



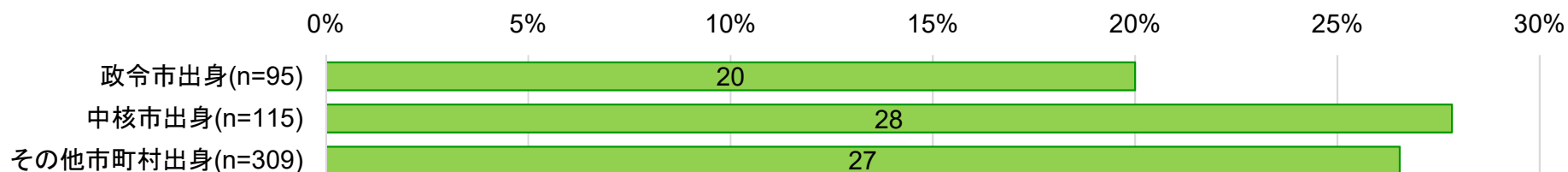
# 東京圏流入者が移住することを選択した背景となった地元の事情(出身自治体規模別)

- 東京圏への流入者の移住の背景となった地元の事情を出身市町村の規模別に見ると、特に中核市と中核市未満の市町村出身者で「希望する職種の仕事が見つからない」、「賃金等の待遇がいい仕事が見つからない」、「自分の能力を生かせる仕事が見つからない」の割合が高い。

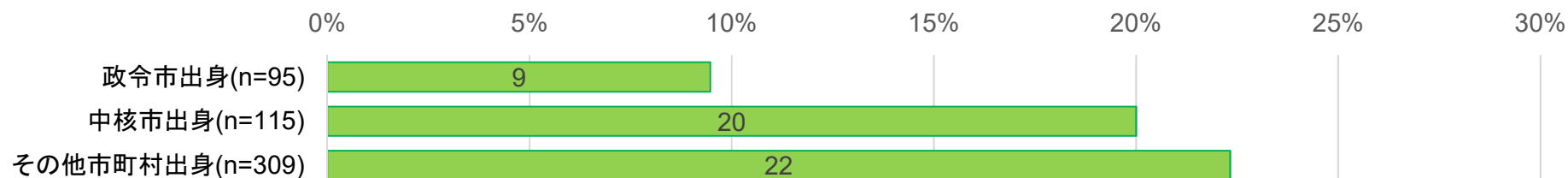
Q あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。

※母集団：東京圏外出身の東京圏在住者

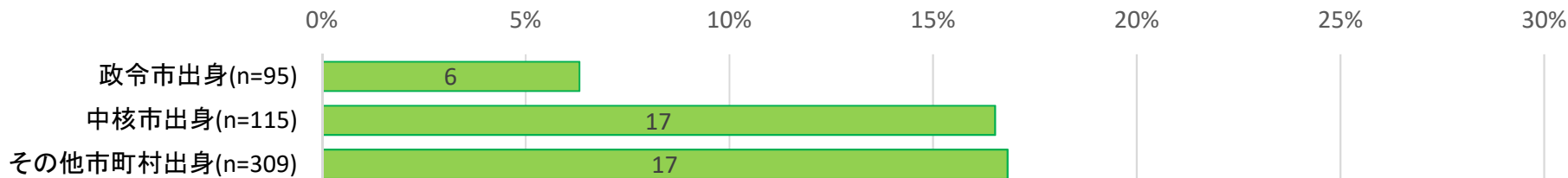
## 「希望する職種の仕事が見つからない」と回答した人の割合



## 「賃金等の待遇がいい仕事が見つからない」と回答した人の割合



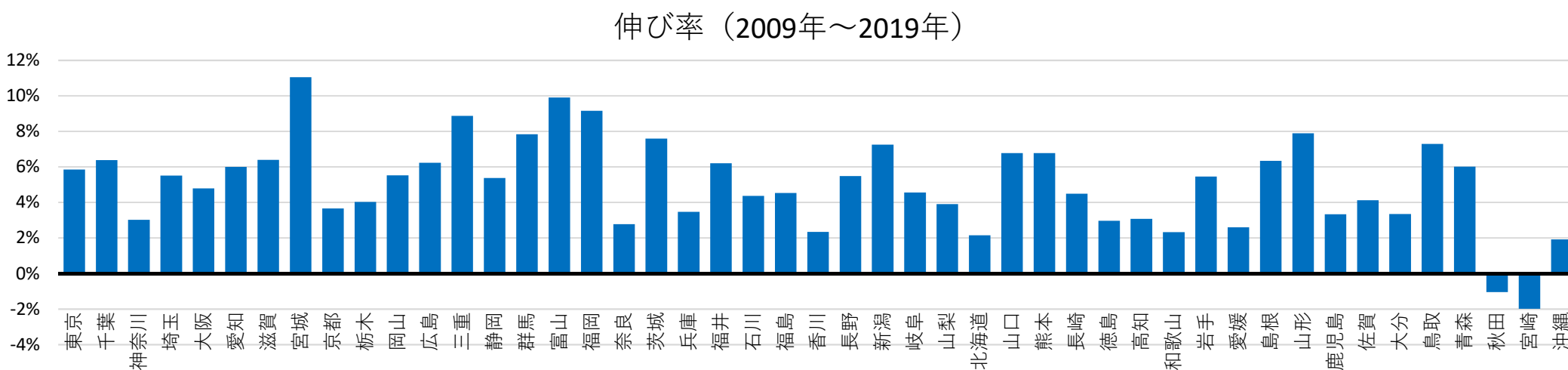
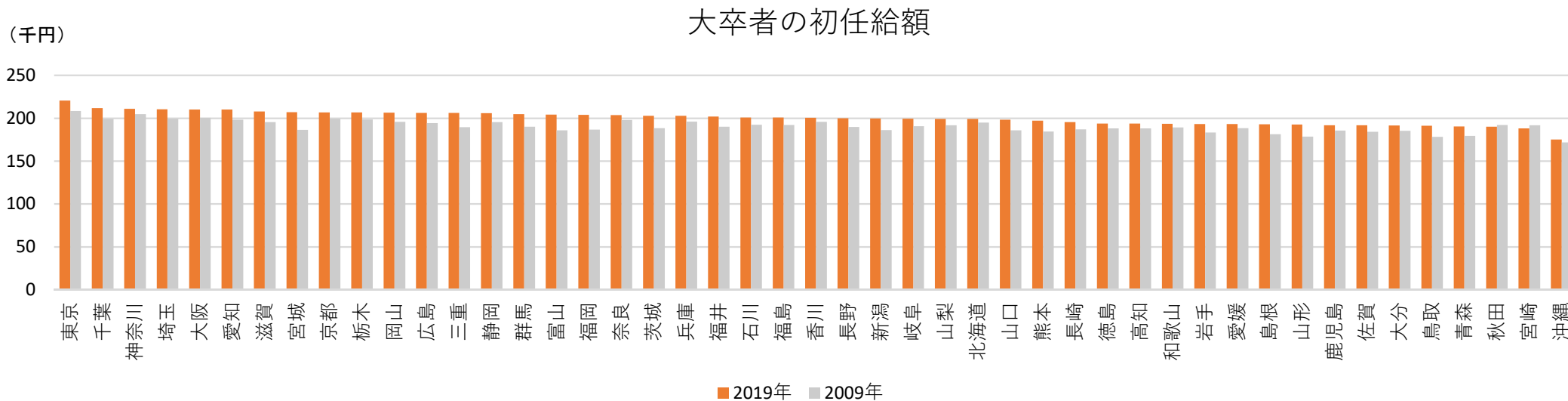
## 「自分の能力を生かせる仕事が見つからない」と回答した人の割合



※出身地：15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域

# 大卒者の初任給(都道府県別)

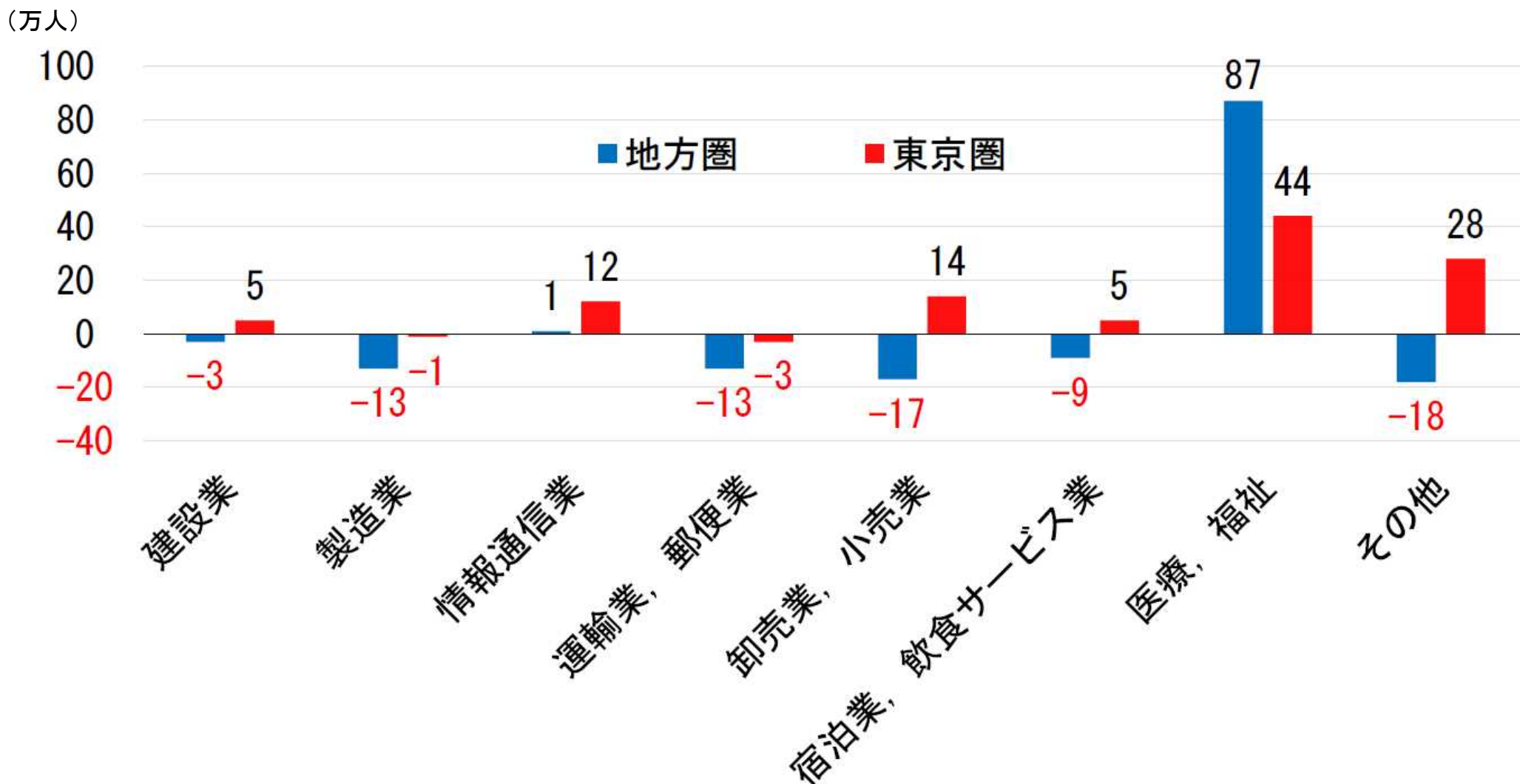
- 大卒者の初任給は、東京を中心に一都三県や大都市で高い水準となっている。
- 直近10年間の伸び率は地域によりばらつきがあるが、一都三県や大都市が特に高いというわけではない。



※新規大学卒者の初任給額で、対象は10人以上の企業。

# 業種別の就業者数の増減数

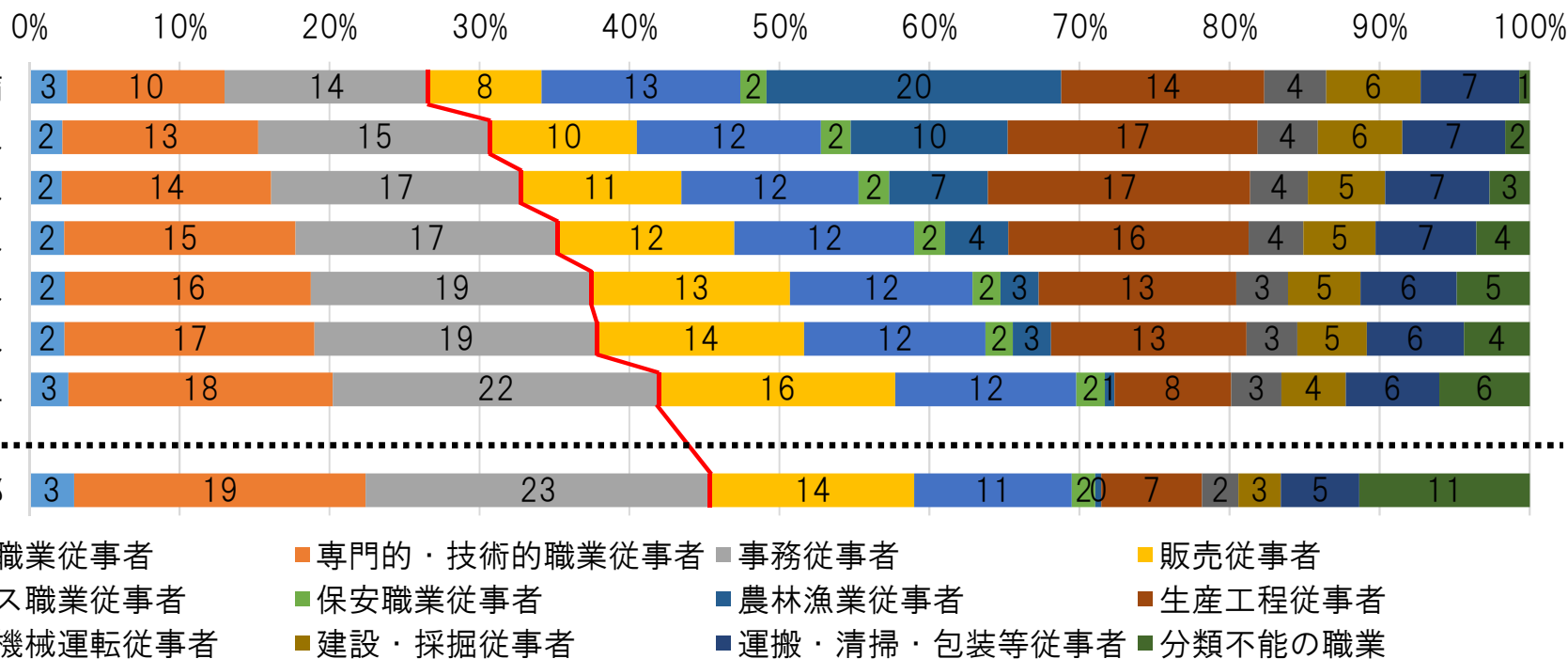
- 2010年から2015年にかけての、就業者数の増加(全国119万人)を産業別にみると、地方圏の増加はほぼ「医療、福祉」のみである一方、東京圏では「医療、福祉」に加えて「卸売業、小売業」「情報通信業」等も増加。



# 就業者の職種分布(市町村／規模別)

- 地方圏では、小規模な市町村ほど、大学卒・大学院卒者の就業割合が高い「管理的職業」、「専門的・技術的職業」、「事務」の職業の従事者が少ない。

## ○市町村規模別職種分布

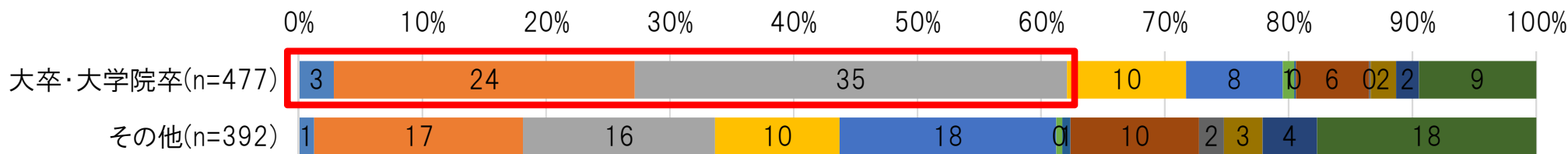


出典：平成27年国勢調査より国土政策局作成

※地方圏は三大都市圏以外。

## 【参考】学歴別 職種分布 (18~34歳の就業者)

※WEBアンケートによる抽出調査であるため、厳密には国勢調査と比較できない点に留意が必要

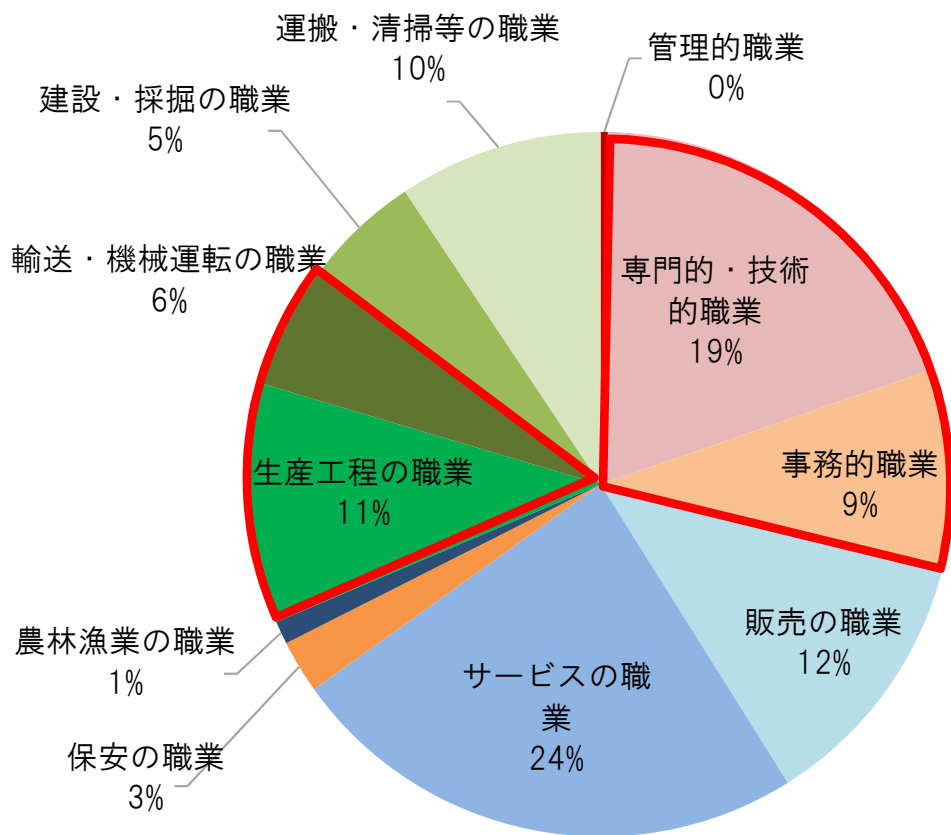


出典：国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査(企業向けアンケート)」(2020.11速報)

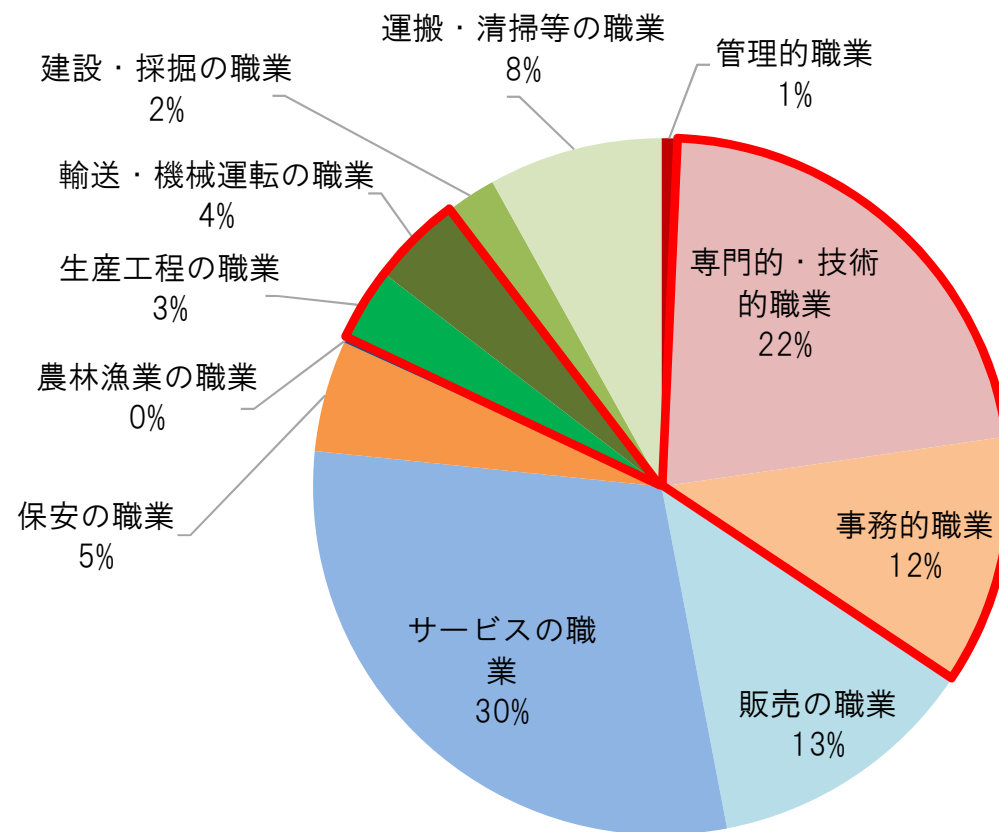
# 有効求人職の職種構成

- 有効求人職の職種別内訳を地方圏と東京都で比較すると、地方圏では「専門的・技術的職業」は19%、「事務的職業」は9%と割合が低い一方、「生産工程の職業」や「輸送・機械運転の職業」等の割合が高い。

## 地方圏



## 東京都



※2019年度の常用求人。

※常用求人は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4ヶ月以上の雇用期間が定められている仕事であり、パートタイムを含む。

# 地域・職務限定雇用の状況

- 全国的に展開している企業において、地域限定正社員、職務限定正社員を雇用する企業は15%前後。
- 地域限定正社員や職務限定正社員への応募意向がある学生数に対し、その就職予定の学生数は少なく、学生の希望との間でギャップが存在。

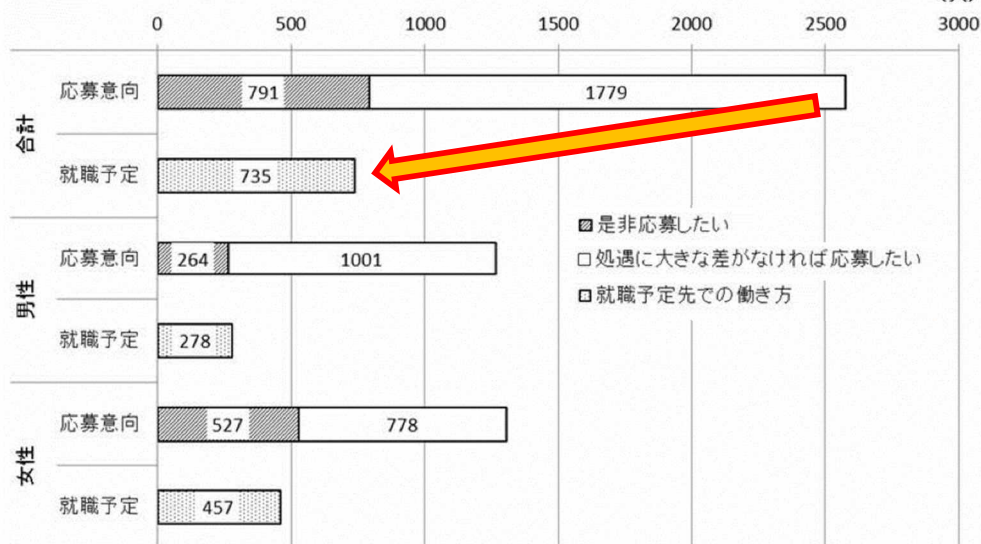
新規大卒採用において募集している雇用区分・雇用形態

	地域限定	職務限定	勤務時間	限定のな		無回答	N
	正社員	正社員	限定 正社員	契約社員	い一般の 正社員		
1事業所1企業	4.5	21.3	2.0	4.3	54.8	18.1	553
1都道府県のみを展開している企業	6.8	23.2	3.6	6.2	57.1	13.2	660
1つの地域ブロックのみを展開している企業	9.0	19.0	2.0	4.6	64.1	10.2	410
<b>全国的に展開している企業</b>	<b>14.3</b>	<b>16.6</b>	1.0	3.5	65.1	7.9	935
海外展開もしている企業	21.3	16.4	0.5	3.2	63.1	3.8	371
無回答	13.9	5.6	2.8	5.6	63.9	16.7	36
合計	11.0	19.1	1.9	4.4	61.0	10.9	2965

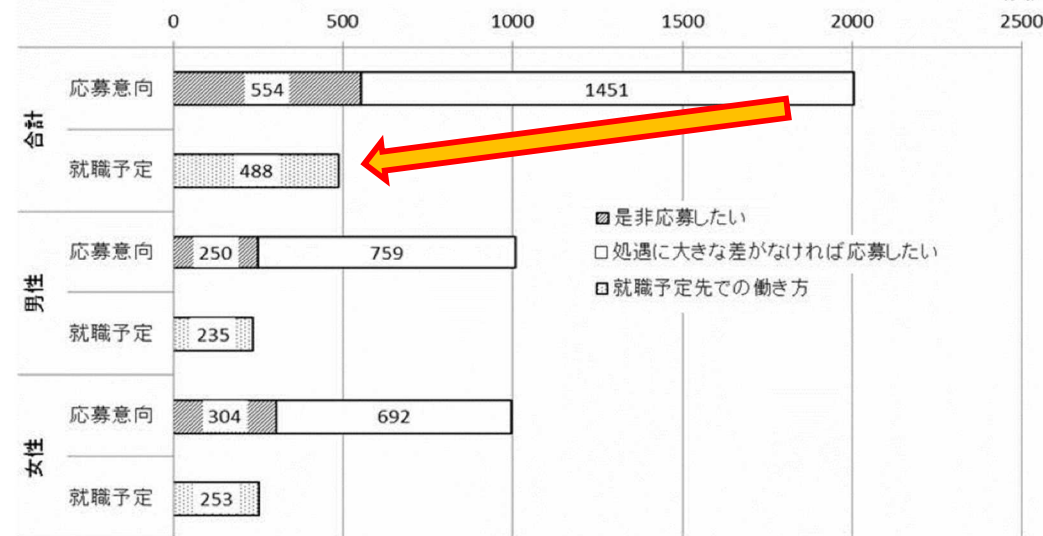
※全国の常用労働者30人以上を雇用している民営法人のうち農林漁業および公務を除く産業(業種)に属する20,000社に対して質問(回収数4,366(回収率:21.8%))

出典:労働政策研究・研修機構(JILPT)「企業の多様な採用に関する調査」(2017.12)

地域限定正社員への応募意向と地域限定正社員としての就職予定 (人)



職務限定正社員への応募意向と職務限定正社員としての就職予定 (人)



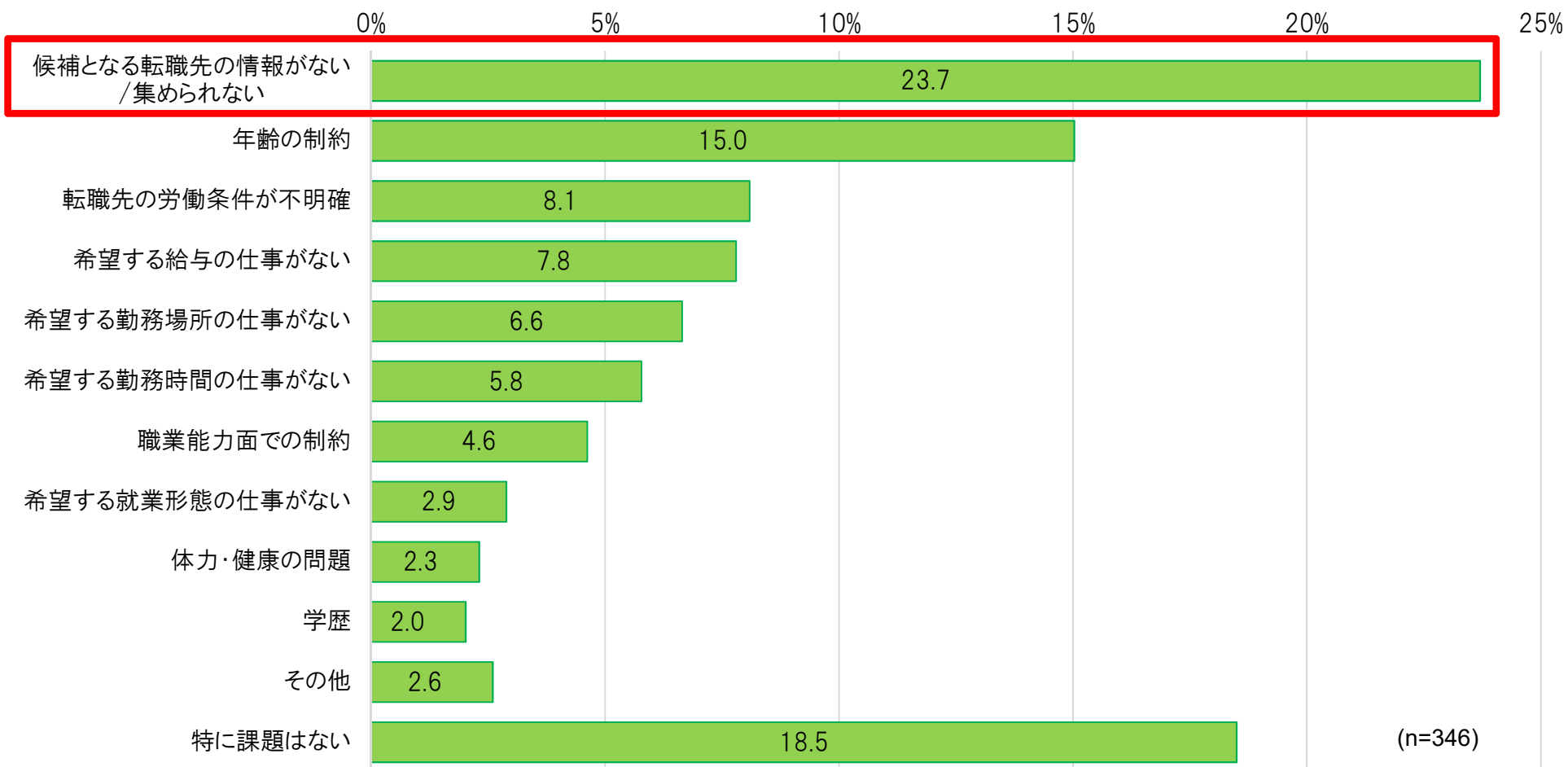
出典:労働政策研究・研修機構(JILPT)「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」(2018.3)より国土政策局作成



# UIJターンを伴う転職にあたっての情報収集の課題

- UIJターン転職をした人が転職先を見つける際に感じた課題としては、「転職先の情報が無い・集められない」が最も多い。

UIJターン転職の経験者が転職先を見つける際に感じた課題

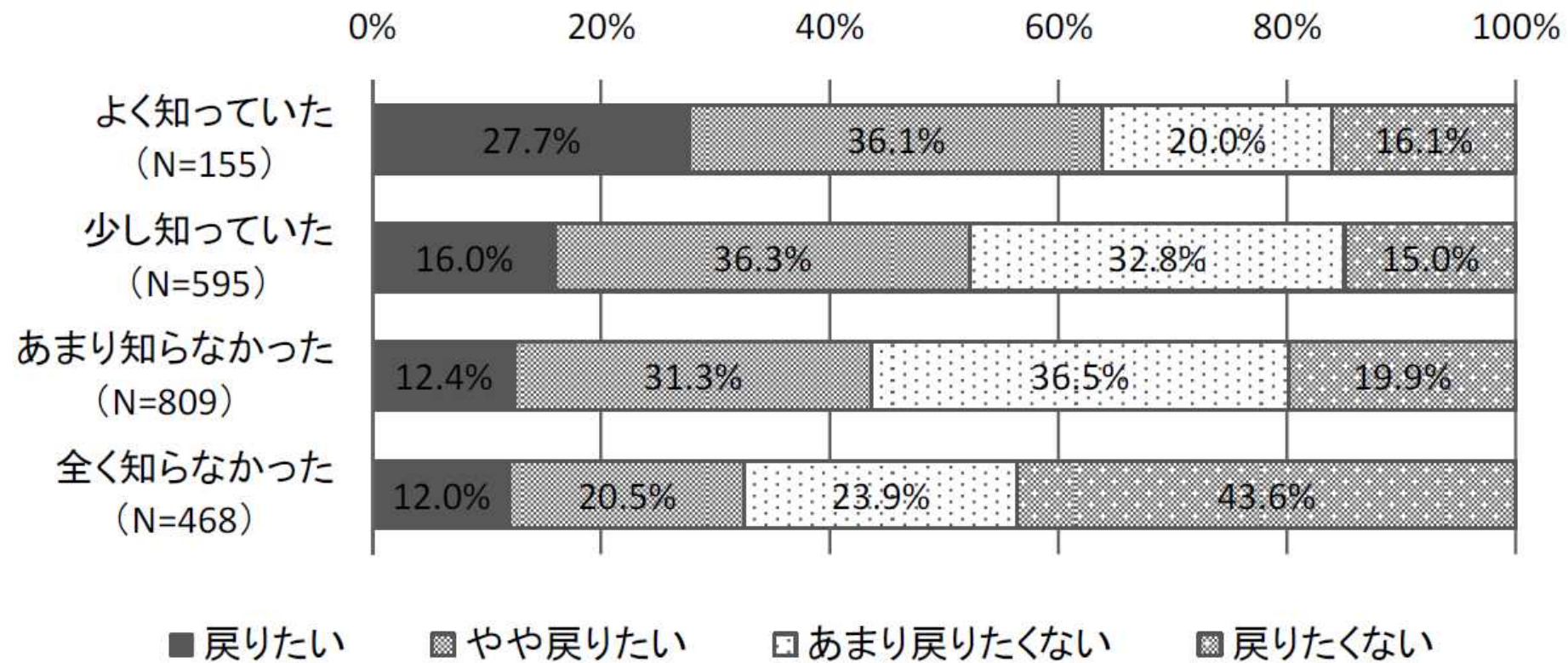


※「その他」には「就職の方法が分からない」、「就職活動に関する金銭面の負担が大きい」を含む。

※転職先を見つける際の課題について1位から3位の回答を求めた中で、1位として回答されたものを集計。

● 地方出身者で地元を離れている若者のうち、高校時代までに地元の企業のことをよく知っていたという人は出身市町村へUターンしたいと考える割合が高い。

出身市町村へのUターン希望(高校時代までの地元企業の認知度別)  
(三大都市圏外出身で、出身県外居住者)



※25～39歳で現在就業している者に対象を限定したインターネットアンケート調査による(2016年1月実施)

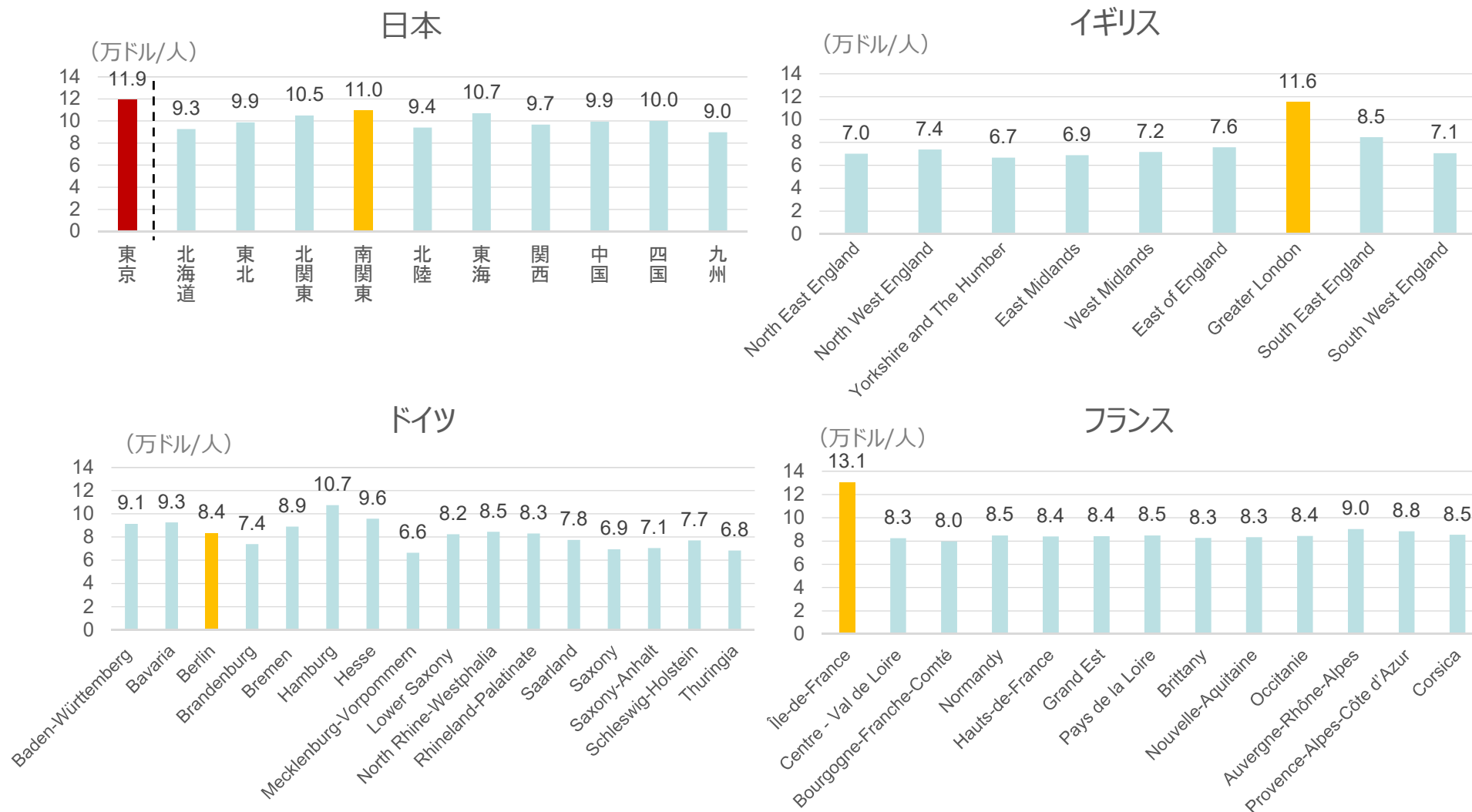


# 就労機会の確保の前提となる 地方の産業振興・生産性向上

# 地域別の労働生産性の比較

- 日本では、東京都の一人当たり労働生産性高い。
- イギリス、フランスでは首都の生産性が高いが、ドイツは首都であるベルリンよりも、他都市の生産性が高い。

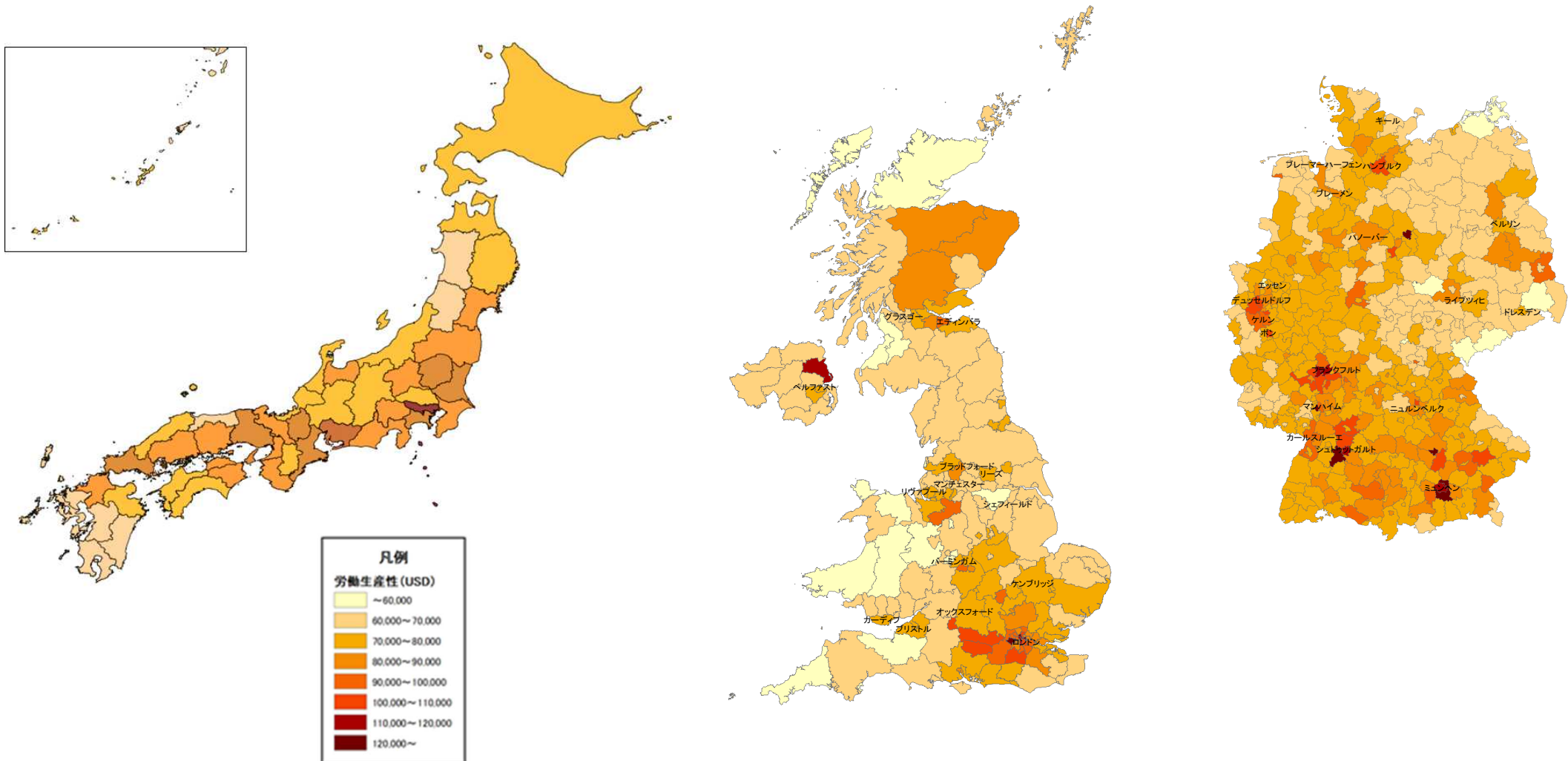
## 労働者一人当たり名目GDP



出典：OECD.statより国土政策局作成。

注：購買力平価ベース。日本、イギリス、ドイツは2016年、フランスは2017年の値。日本の図において、新潟県は北陸に、長野県、山梨県は北関東に含まれる。

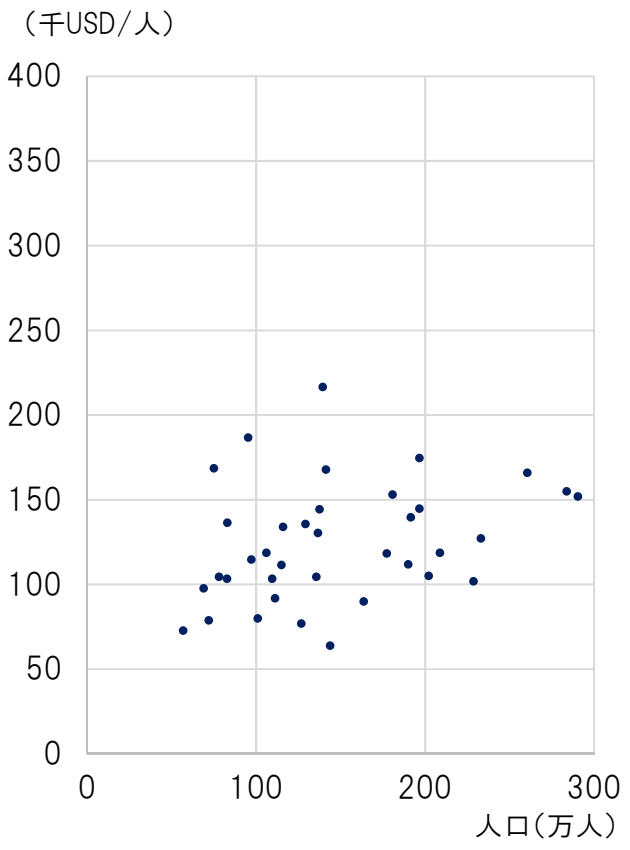
- ドイツは地方部においても労働生産性が高い地域が存在。



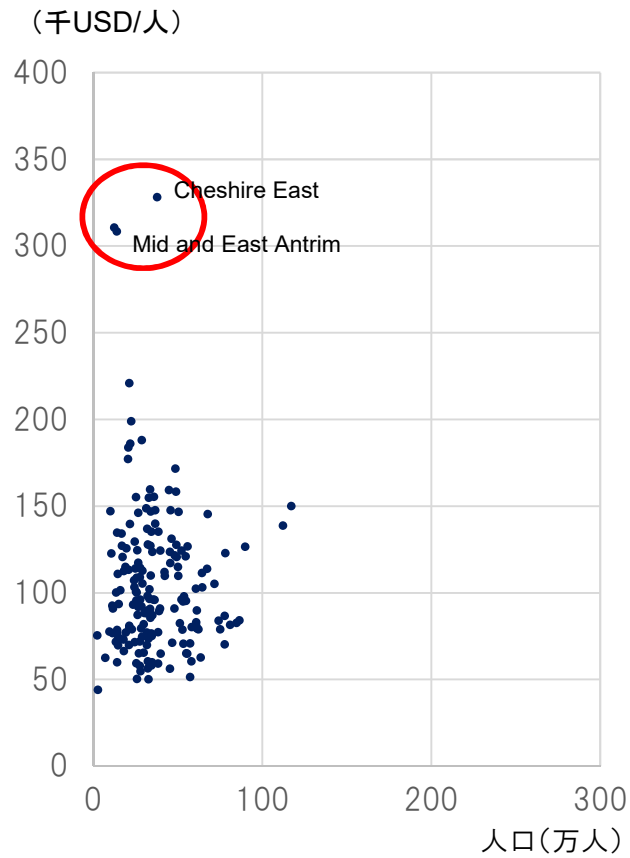
# 人口規模別の労働生産性の国際比較(製造業)

● 製造業において、イギリスとドイツは人口規模が小さい圏域においても高い労働生産性を上げている地域が存在。

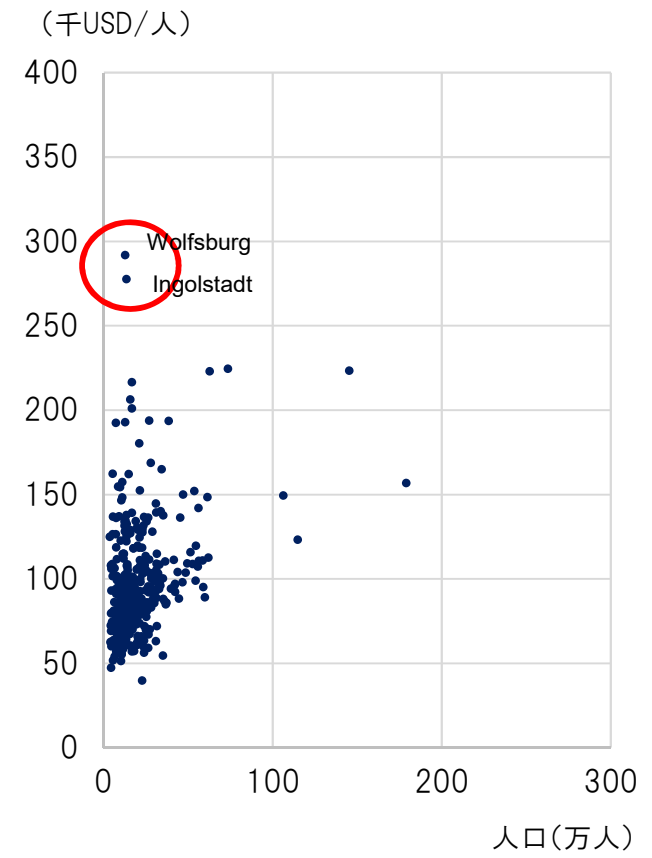
日本



イギリス



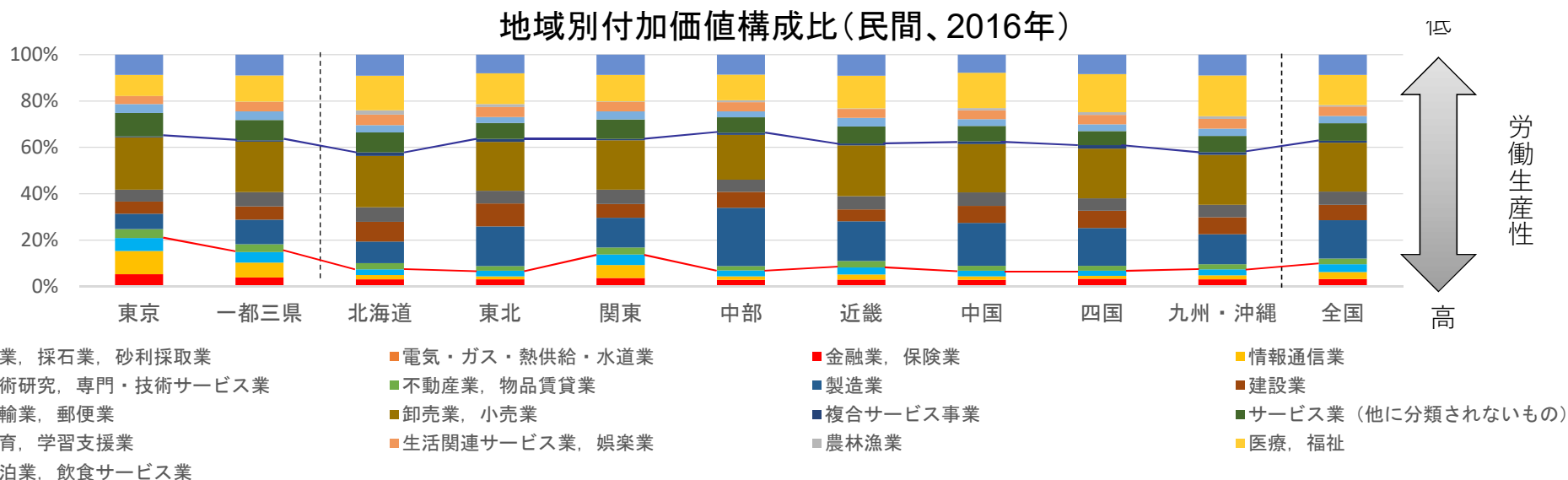
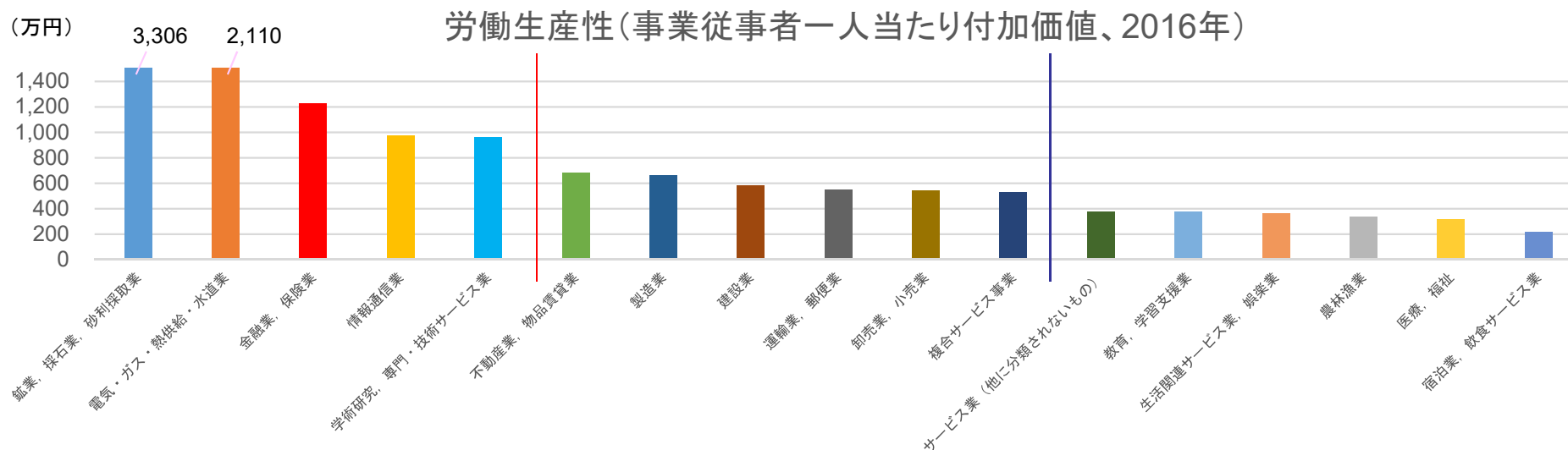
ドイツ



出典: OECDstat(2016)より国土政策局作成 注: 地域区分は次の通り。日本: 都道府県、ドイツ・イギリス: NUTS3。人口300万人以下の地域を抽出

# 地域別付加価値構成比と労働生産性の関係

- 東京都では、金融・保険業や情報通信業、専門・科学技術サービスといった高生産性産業が多く、地方では、比較的労働生産性の低い産業の割合が高い。



出典: 総務省・経済産業省「平成28年経済センサス - 活動調査」より国土政策局作成

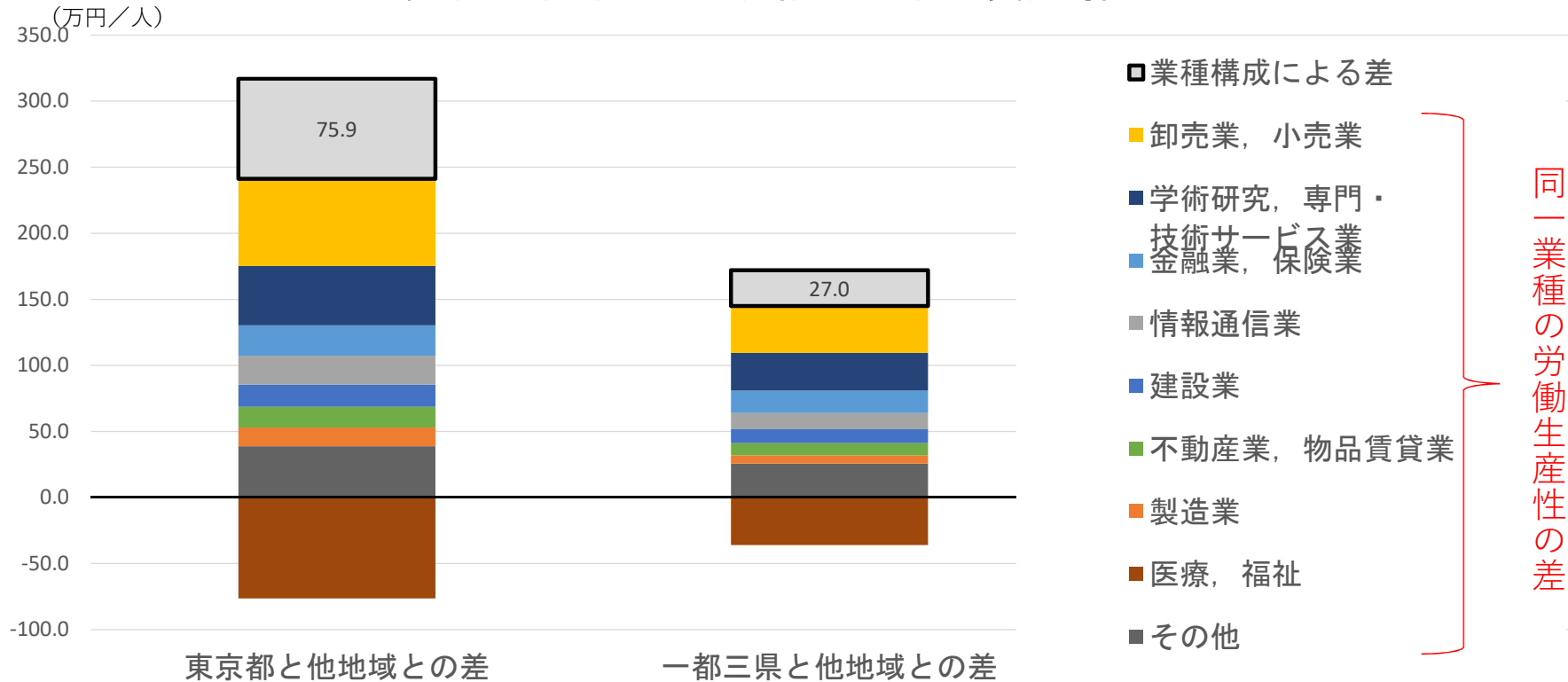
注: 上段の図は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」について、一部グラフを省略している。

注: 下段の図は、全国の労働生産性をもとに並べたものであり、地方ごとの労働生産性の順番は異なる場合がある。

# 労働生産性の地域格差

- 東京都及び一都三県とそれ以外の地域の労働生産性の差を寄与度分解すると、業種構成による差よりも同一業種の労働生産性の差が大きい。

## 労働生産性の地域格差(寄与度分解)



出典: 総務省・経済産業省「平成28年経済センサス - 活動調査」より国土政策局作成。

注) 寄与度は以下の通り計算し、第1項を同一業種の労働生産性の差の寄与、第2項を業種構成による差とした。

$$P^p - P^{\bar{p}} \approx \sum^i \frac{w_i^p + w_i^{\bar{p}}}{2} (P_i^p - P_i^{\bar{p}}) + \sum^i \frac{P_i^p + P_i^{\bar{p}}}{2} (w_i^p - w_i^{\bar{p}})$$

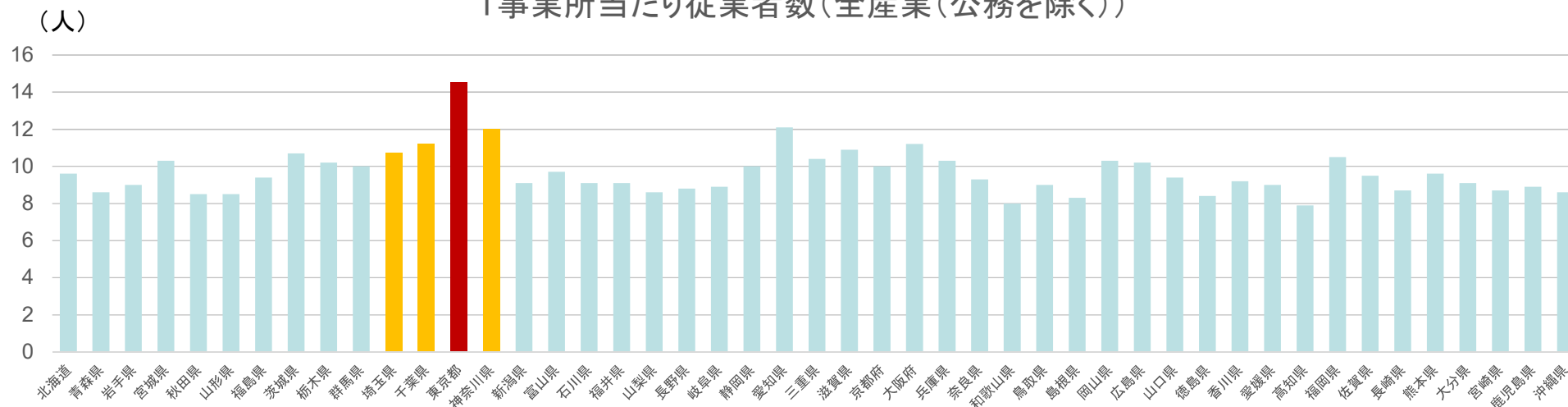
$P^p$ : p県の事業従事者一人当たり付加価値、 $w_i^p$ : p県のi産業の事業従事者比率、 $P_i^p$ : p県のi産業の事業従事者一人当たり付加価値、  
 $\bar{p}$ : p県を除く全国

凡例の「その他」は農林漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、複合サービス業の合計。医療、福祉は東京に本部を置く健保の赤字が反映されている可能性がある。

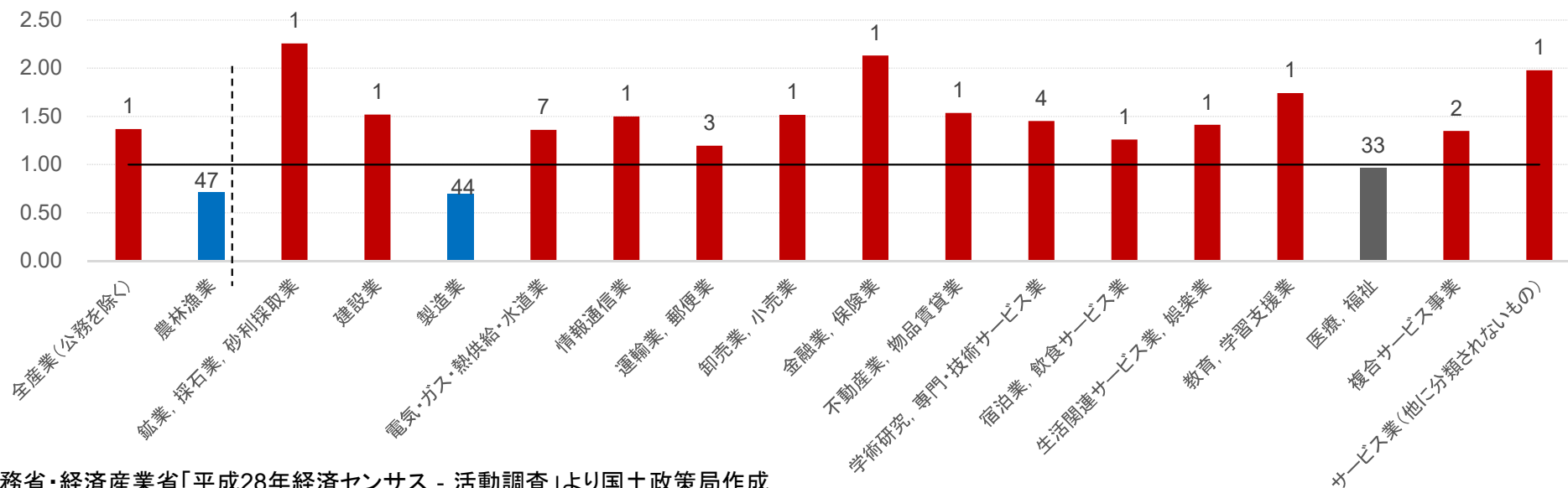
# 都道府県別1事業者当たり従業員数

- 東京都(圏)では、他地域に比べ1事業所あたりの従業員数が多い。
- 東京都では多くの業種で1事業所あたりの従業員数がトップ。

1事業所当たり従業員数(全産業(公務を除く))



東京都の1事業所当たり従業員数(対全国平均比)

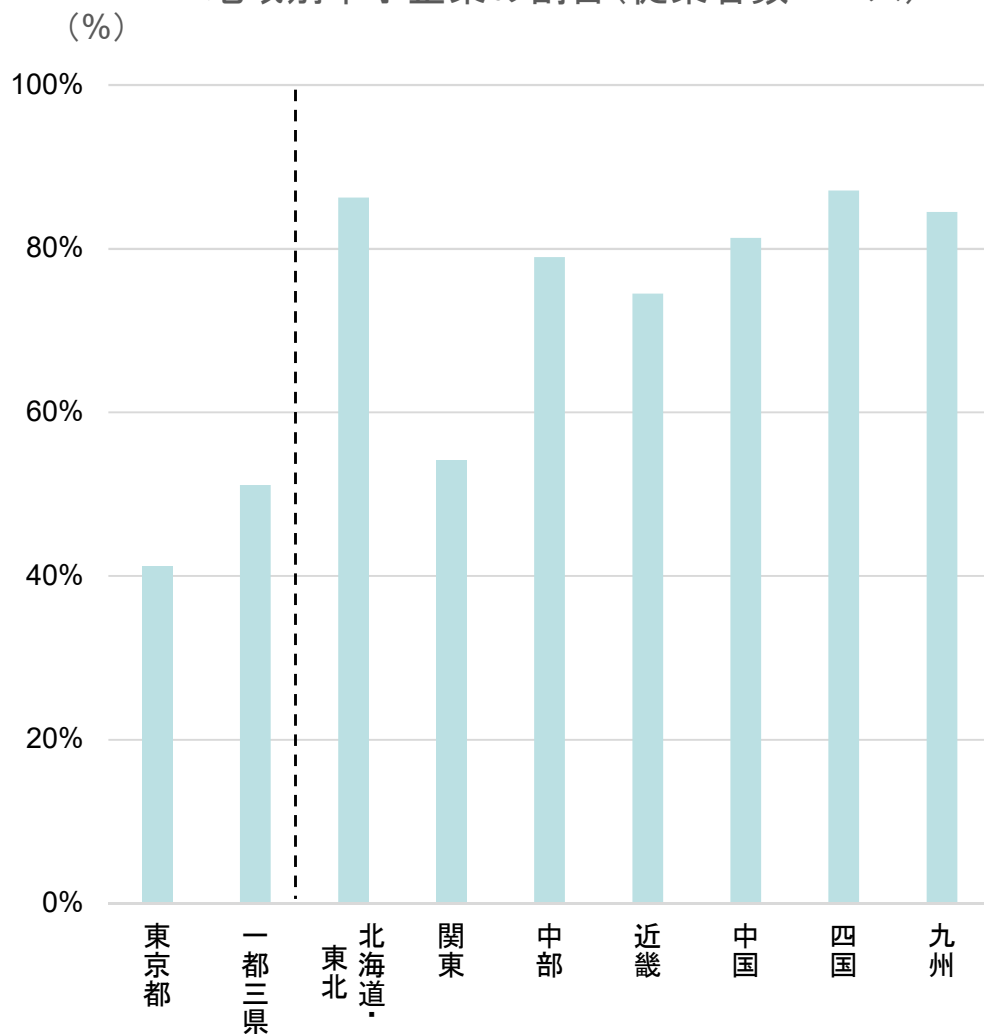


出典:総務省・経済産業省「平成28年経済センサス - 活動調査」より国土政策局作成  
(備考)下段の図の数字は都道府県別順位

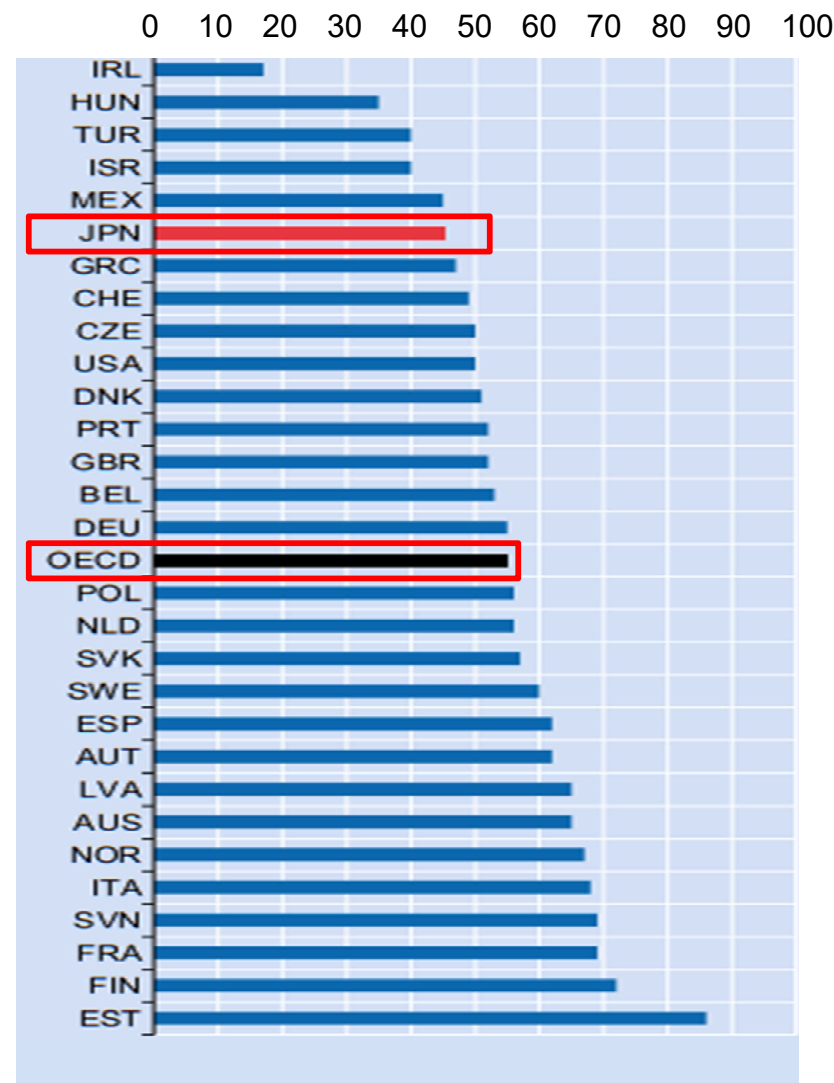
# 地域別の中小企業の割合

- 地方圏の企業は中小企業の割合が高い。
- 一定規模(従業員250名以上)の企業に対する小規模事業者(従業員10~49名)の生産性の比率で、日本はOECDの平均を下回る。

地域別中小企業の割合(従業者数ベース)



小規模事業者の生産性の比較



出典: 中小企業庁統計データ(2016.6月)より国土政策局作成  
 ※各地域に本社がある企業の割合

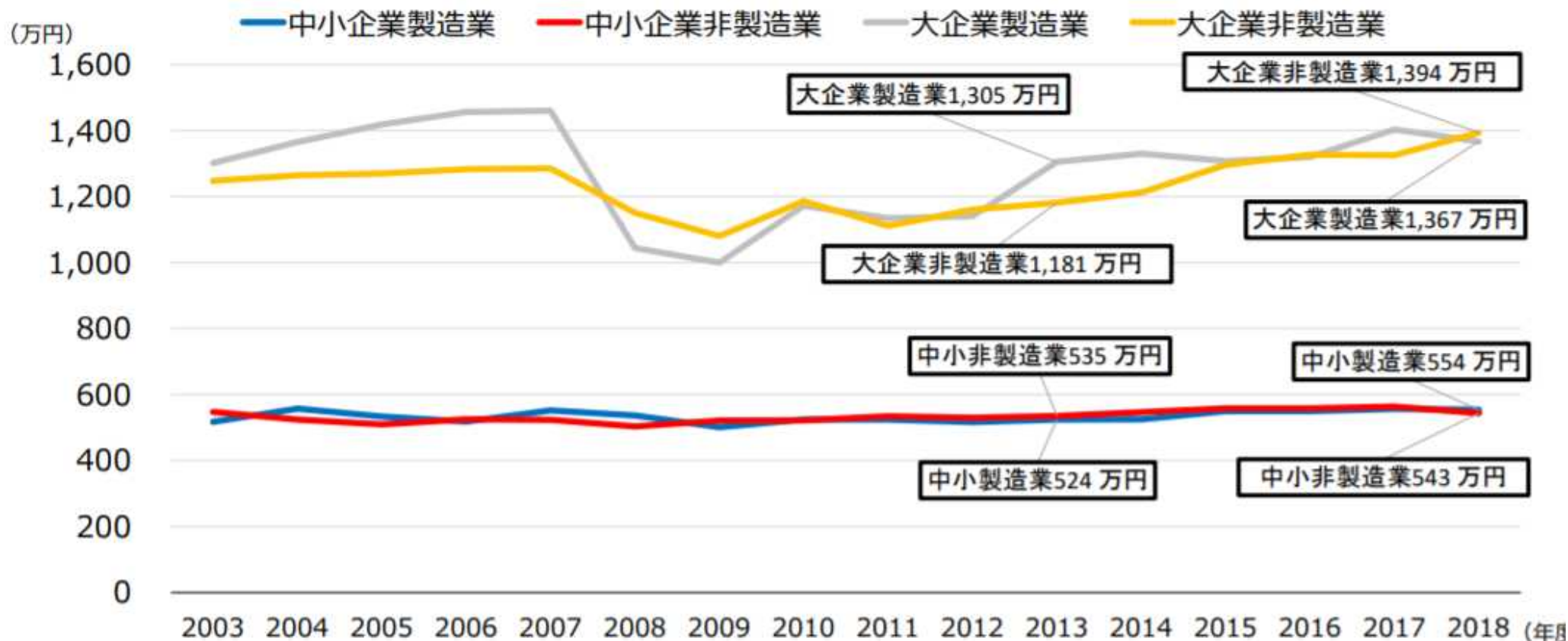
出典: OECD「日本: 高齢化社会における包摂的な成長の促進」(2018年4月)



# 企業規模別の労働生産性

- 製造業、非製造業ともに、大企業に比べ中小企業は労働生産性が低い。
- 中小企業の労働生産性は長らく横ばい傾向が続いており、大企業との差が徐々に拡大している。

## 労働生産性の推移（2003年度～2018年度）



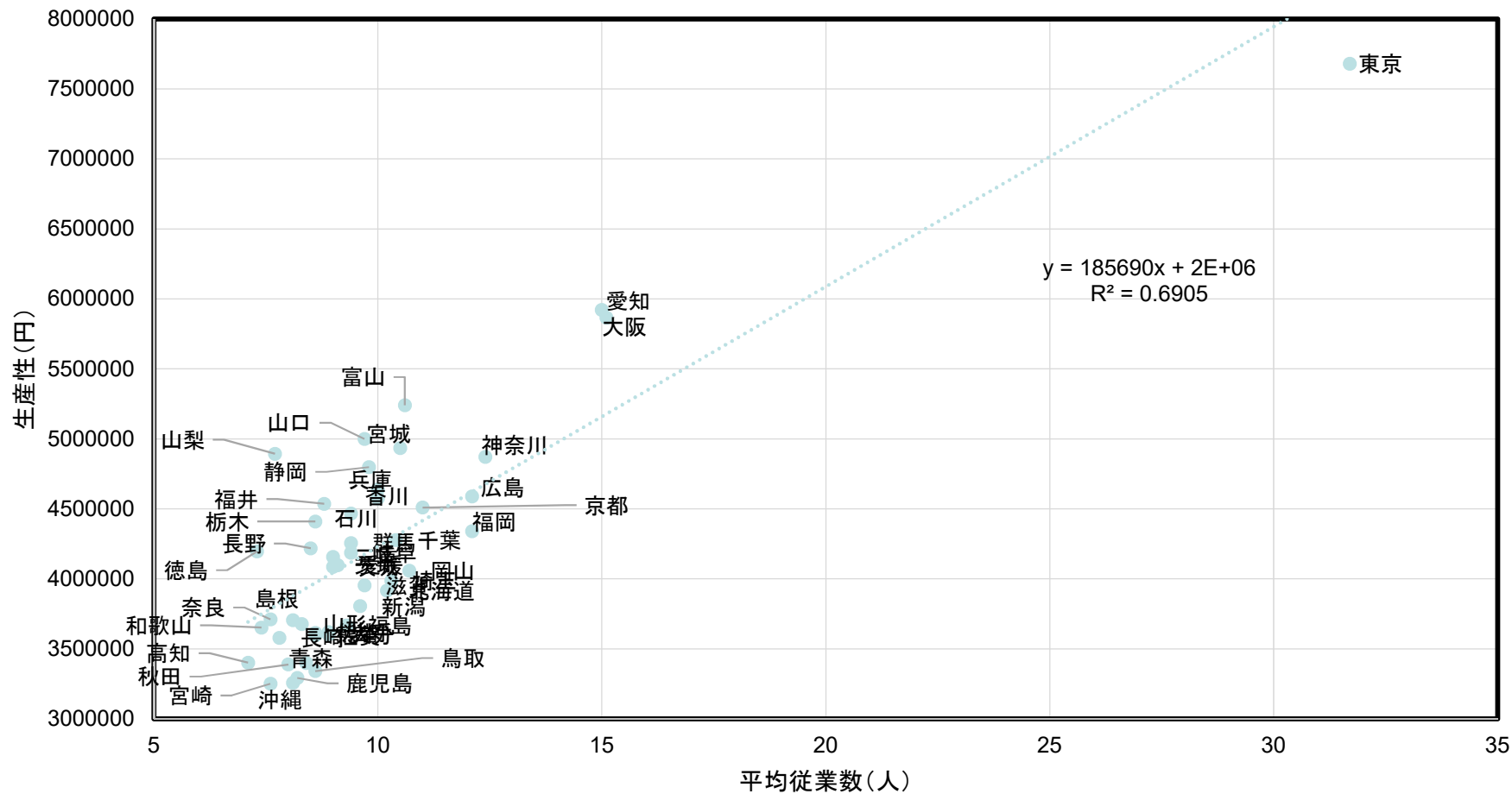
※ 1 大企業は資本金10億円以上の企業、中小企業は資本金1億円未満の企業としている。

※ 2 平成18年度調査以前は付加価値額 = 営業純益（営業利益 - 支払利息等） + 役員給与 + 従業員給与 + 福利厚生費 + 支払利息等 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課とし、平成19年度調査以降は、これに役員賞与、及び従業員賞与を加えたものとしている。

# 事業規模と生産性の関係

- 都道府県別にみると、全産業平均で従業員規模と生産性は正の相関。

1社当たり平均従業員数と一人当たり付加価値



出典: 中小企業白書2019 付属統計より国土政策局作成

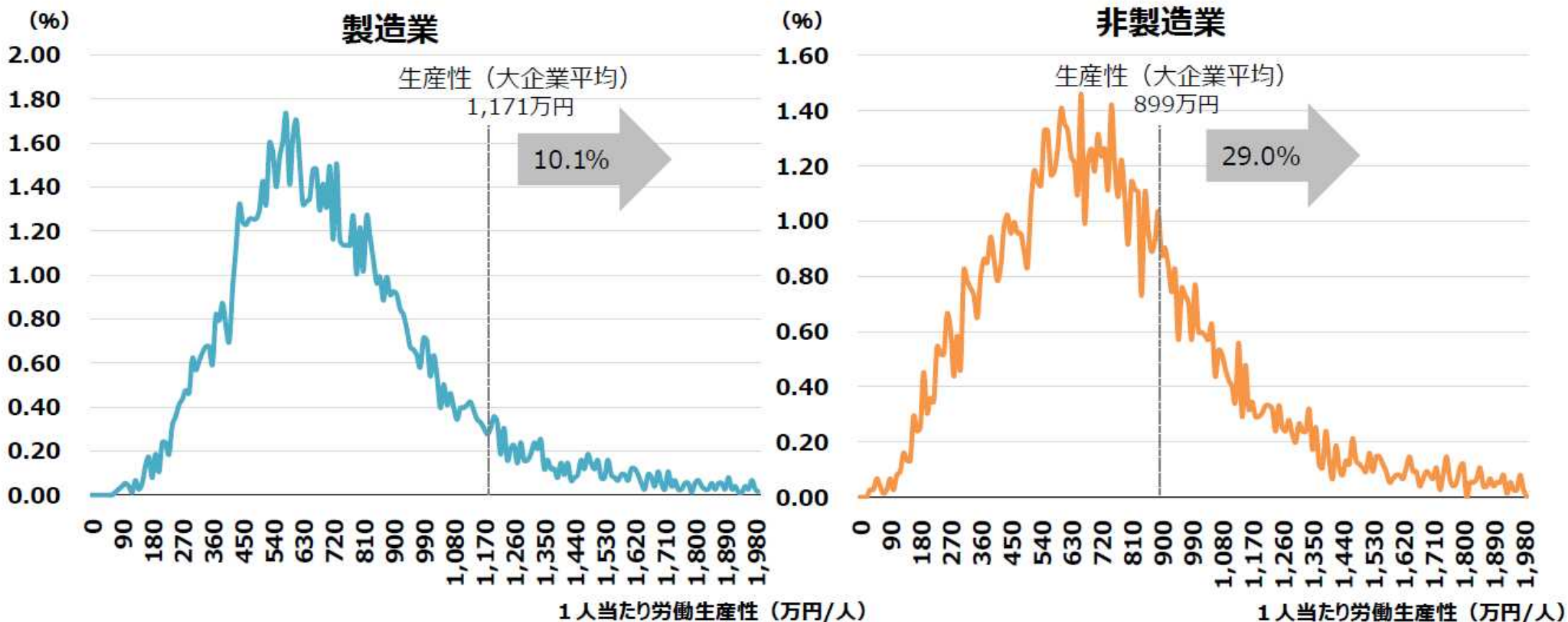
※生産性＝都道府県別規模別付加価値額÷都道府県別規模別従業者総数

平均従業員数＝都道府県別規模別従業者総数÷都道府県別規模別企業数

# 中小企業の労働生産性の分布

- 製造業の1割、非製造業の3割の中小企業は、大企業平均よりも労働生産性が高い。

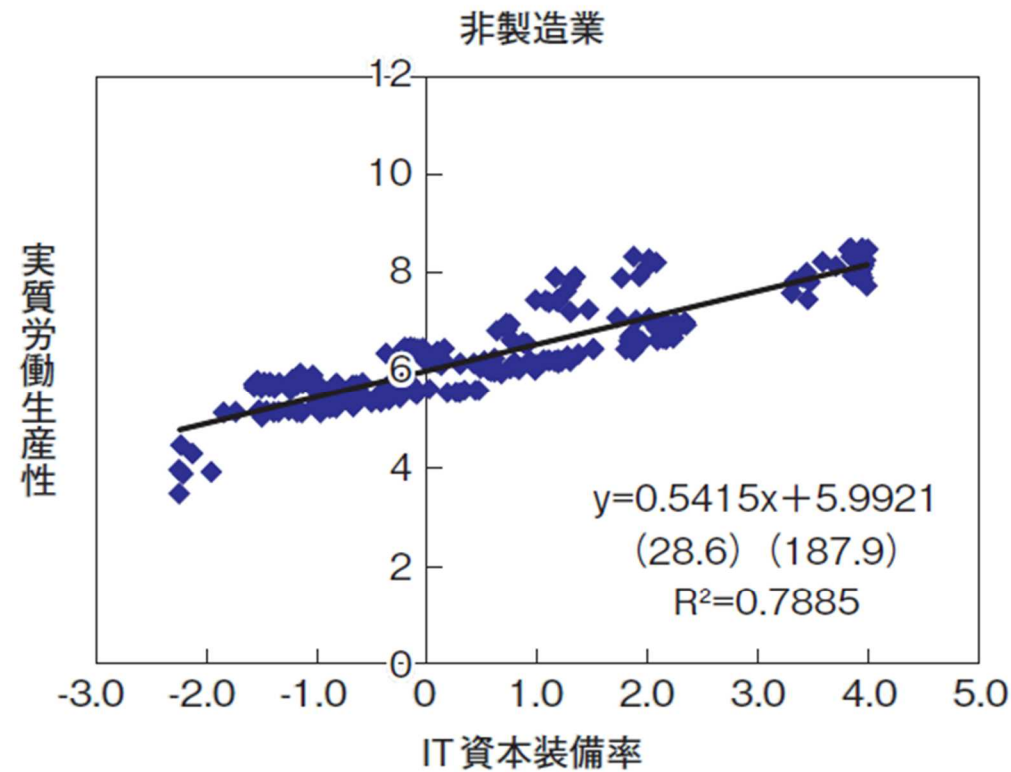
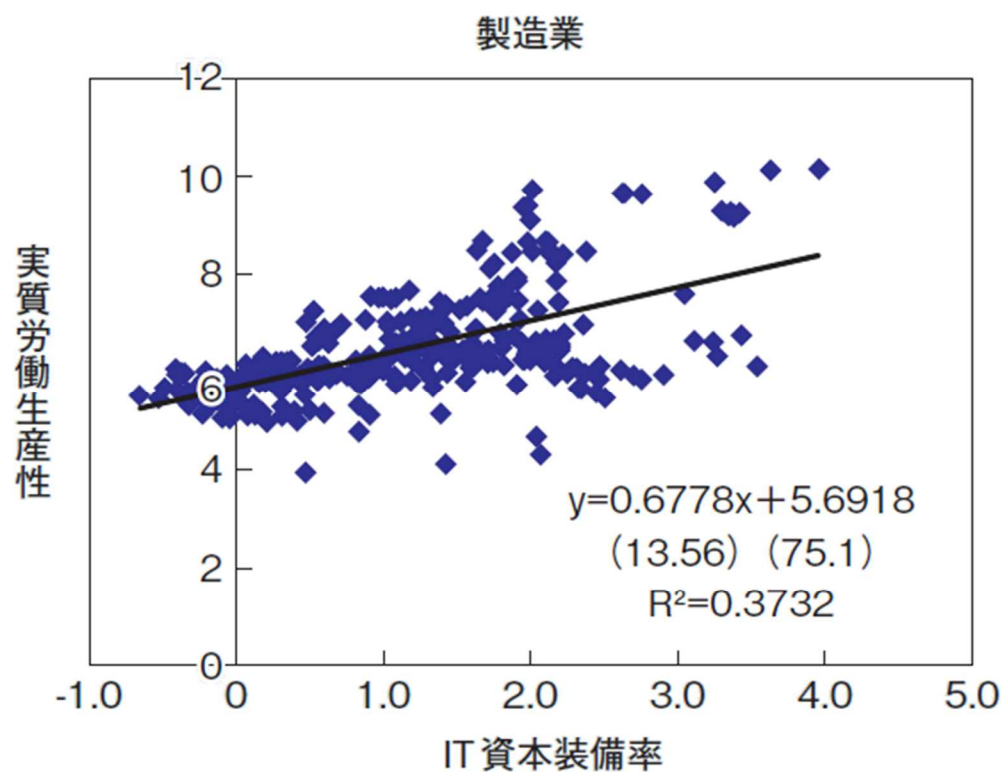
## 中小企業の労働生産性（従業員1人あたり付加価値）の分布（2014年）



（注） 経済産業省「平成26年企業活動基本調査」を用いた分析。このため、従業員数50人未満または資本金3,000万円未満の会社は含んでいない。

# IT設備率と労働生産性の関係

- 製造業、非製造業ともに、IT設備率が上がるほど労働生産性が高くなる傾向がみられる。



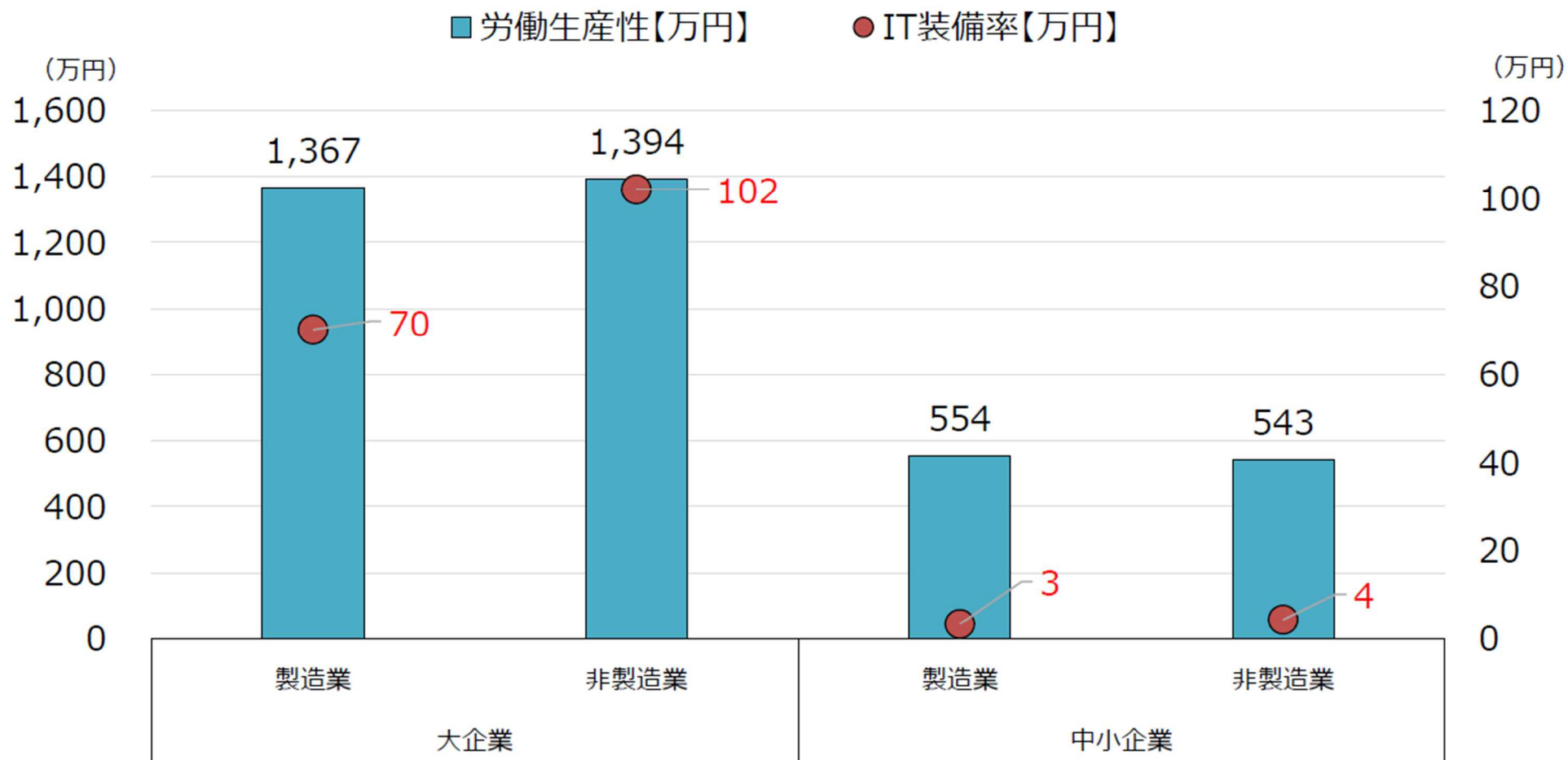
- ※1 図は、(独)経済産業研究所「日本産業生産性(JIP)データベース2013」を基に作成されている。
- ※2 産業分類8-59を製造業、60-97を非製造業(データが使用できない72住宅を除く)としている。
- ※3 実質労働生産性は、実質付加価値(100万円)/マンアワー(1000人×総実労働時間)で算出し、対数変換している。
- ※4 IT資本設備率は、IT資本ストック(有形固定資産含む)(100万円、2000年価格)/従業者数(人)で算出し、対数変換している。
- ※5 データは、2005年から2010年までプールしたもの。
- ※6 ( )内はt値。



# IT設備率の企業規模別比較

- 製造業、非製造業ともに、中小企業は大企業と比べるとIT設備率が著しく低い。

## IT設備率・労働生産性（2018年度）



※1 IT設備率=IT資本ストック(無形固定資産ソフトウェア)÷従業員数

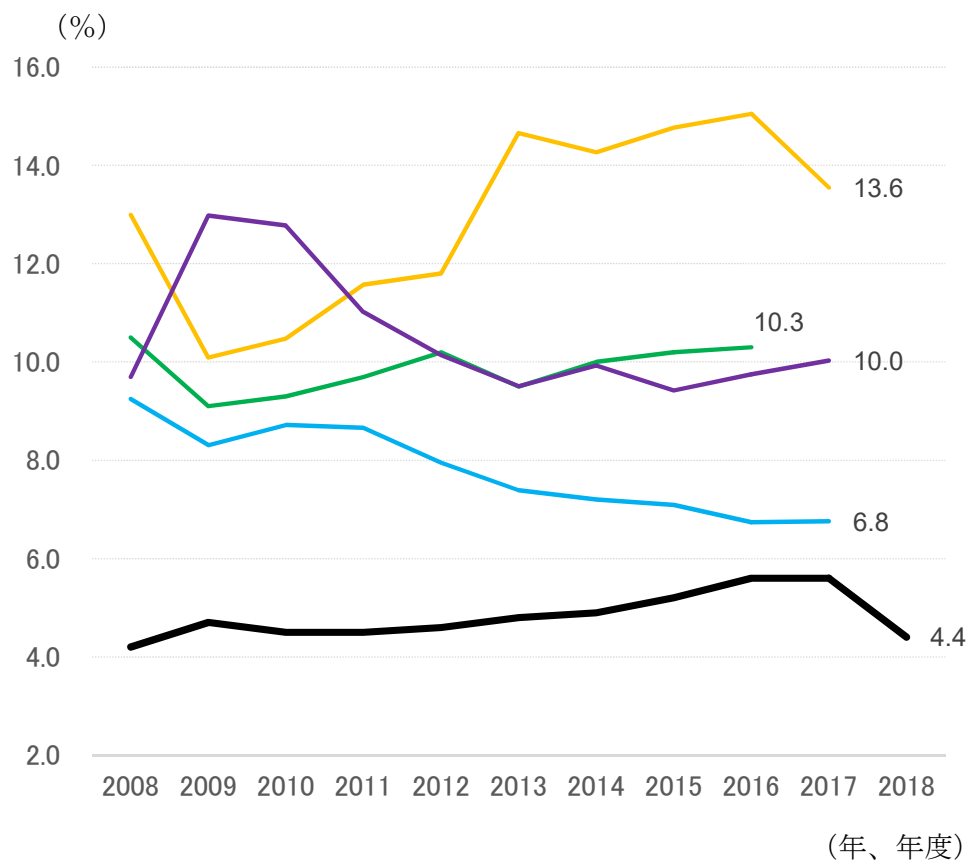
※2 大企業は資本金10億円以上の企業、中小企業は資本金1億円未満の企業としている。

(出典)財務省「法人企業統計(金融保険業、農林水産業を除く全産業)」を基に作成

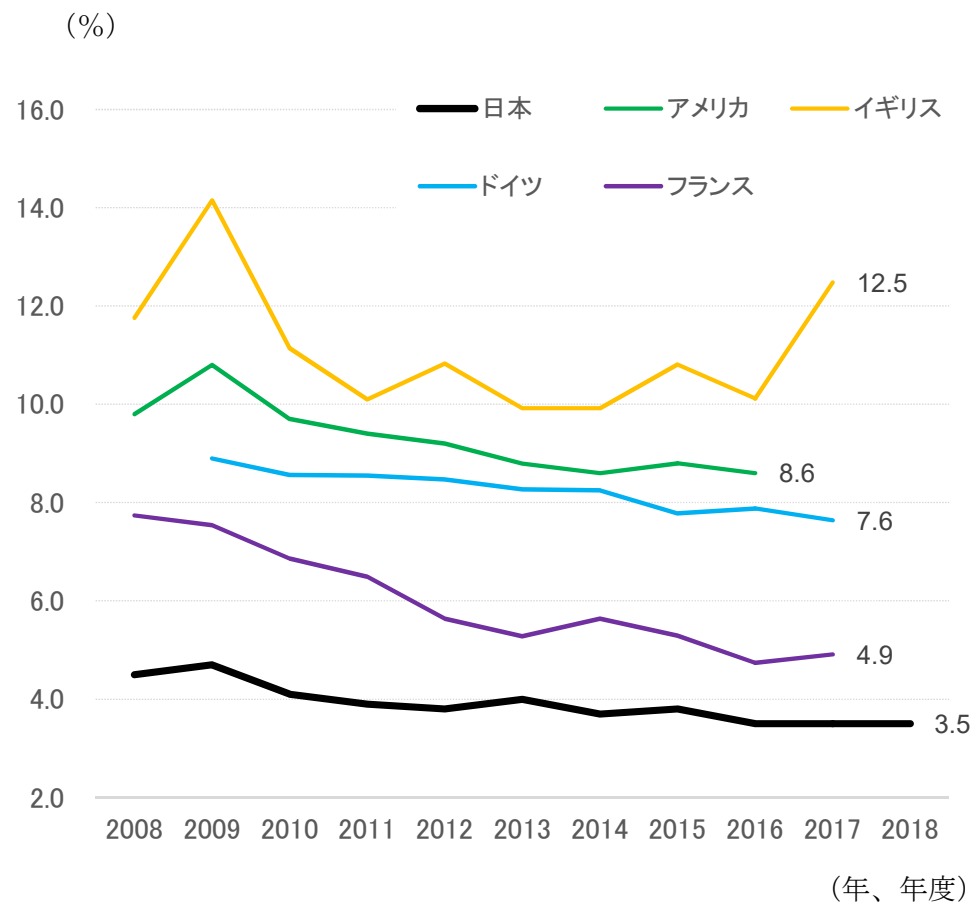
# 開・廃業率の国際比較

- 日本の開・廃業率は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスと比較して低い水準で推移しており、企業の新陳代謝は活発でない。

### 開業率



### 廃業率

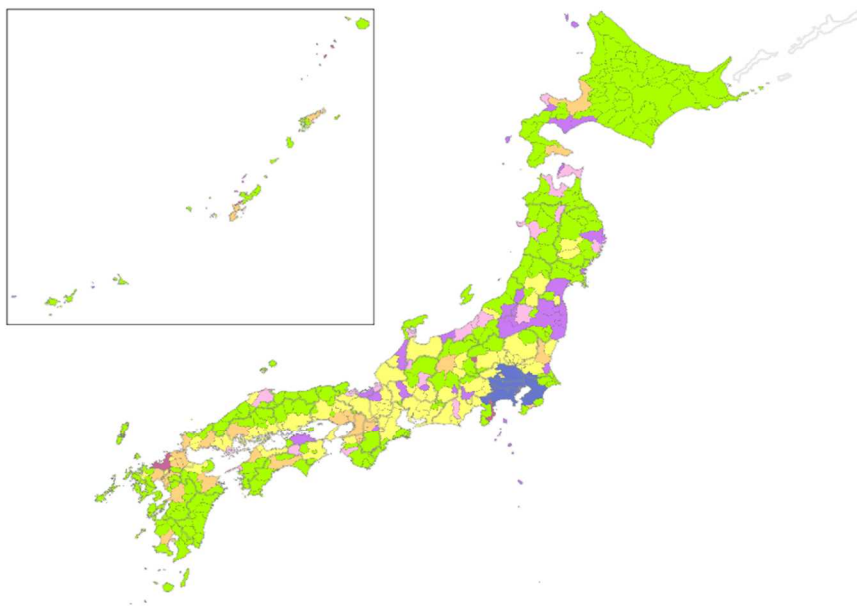


出典：中小企業庁「中小企業白書（2020年）第1部第3章中小規模・小規模事業者の新陳代謝」より国土政策局作成  
 ※国によって統計の性質が異なるため、単純に比較することはできない。開業率、廃業率は1月から12月までの開業数、廃業数をその期間活動しているすべての企業数で割ることで計算

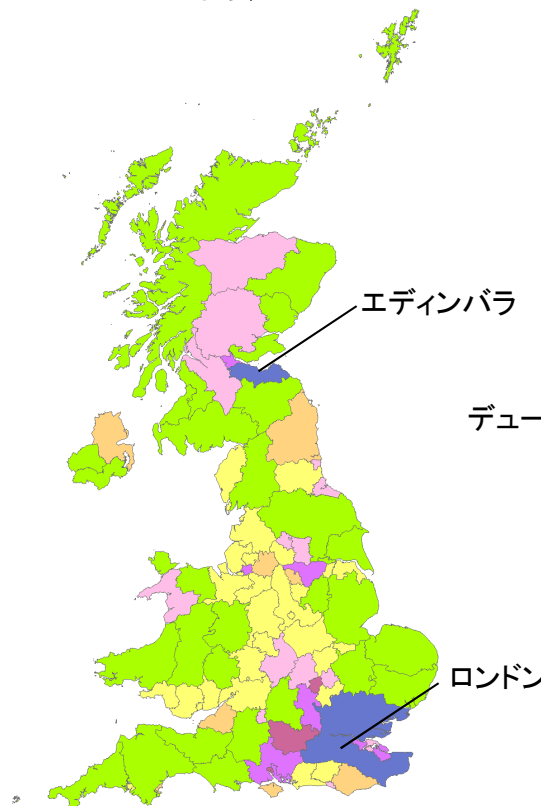
- 日本は人口規模の小さな圏域では農林漁業、製造業、建設業の特化係数が高い。イギリス、ドイツは地方部においても金融業・保険業、学術研究等の特化係数が高い地域が存在。
- 都市部は3カ国とも金融業・保険業、学術研究等の特化係数が高い。

## 特化係数(付加価値額)が最も大きな産業分類

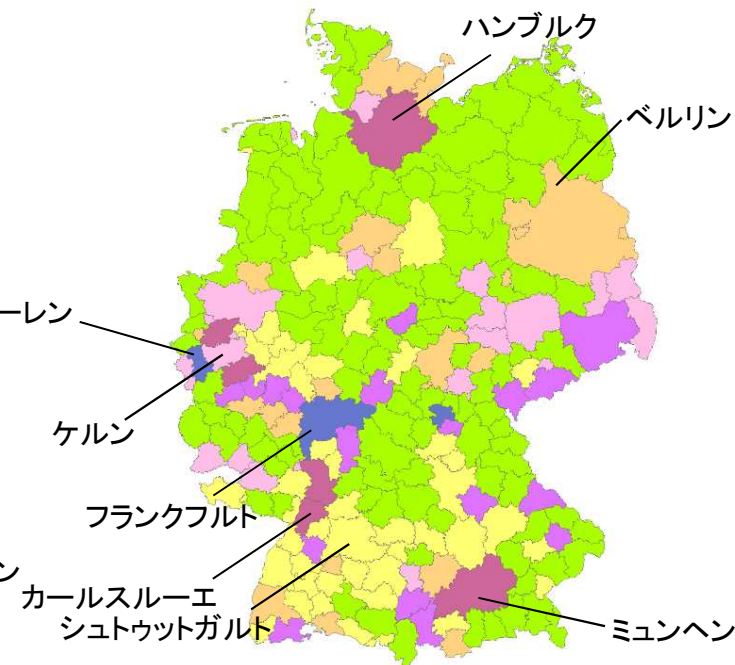
<日本>



<イギリス>



<ドイツ>



凡例

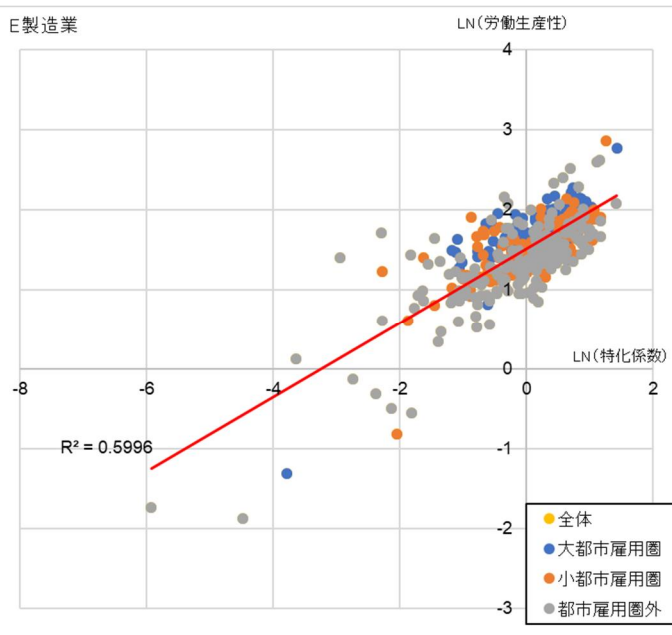
- 01) 農林漁業
- 02) 建設業
- 03) 製造業
- 04) 鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業等
- 05) 卸売業・小売業、運輸業、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業等
- 06) 金融業・保険業、不動産業、学術研究・専門・技術サービス業、複合サービス事業等
- 07) 生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、サービス業等

出典: 総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」、Eurostatより国土政策局作成  
 ※イギリス・ドイツはEurostatのNUTS3レベルのゾーンで分割  
 ※日本は2015年基準の都市雇用圏を基本として全国を408ゾーンに分割

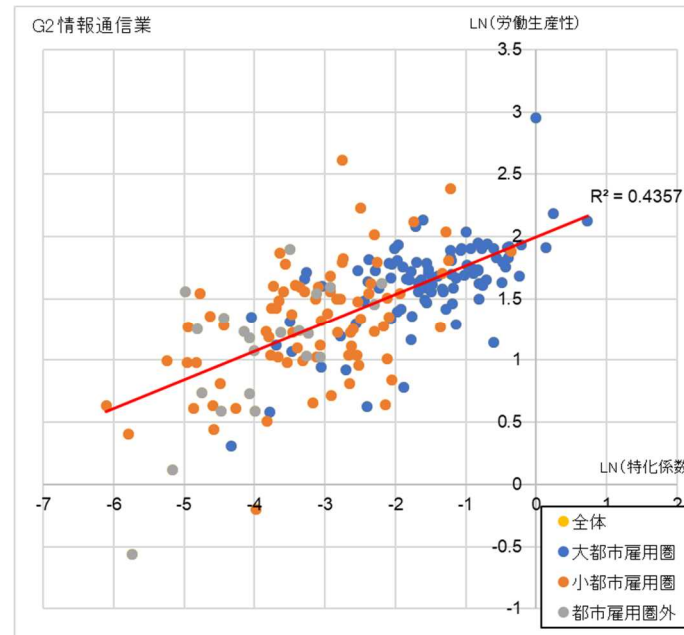
# 主要産業の特化係数(付加価値額)と労働生産性の関係

- 製造業、情報サービス業・インターネット附随サービス業、農林漁業のいずれについても、それぞれの産業の特化係数と労働生産性にはある程度の正の相関がみられる。

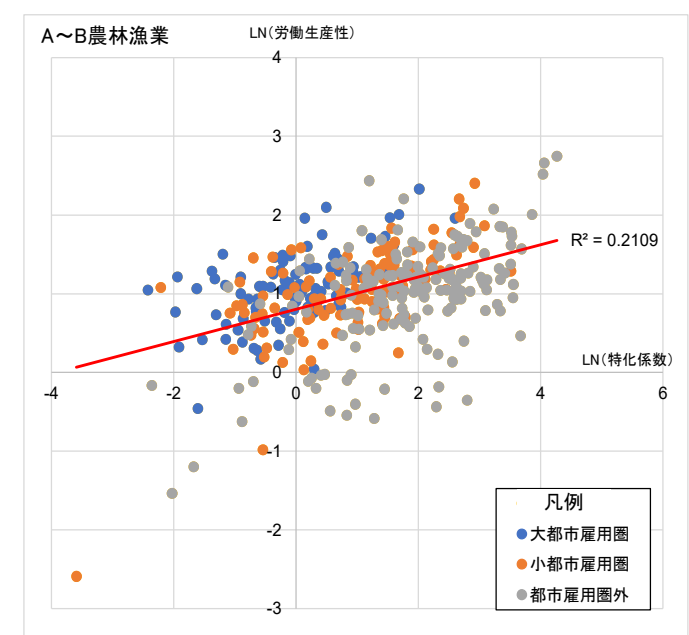
## <製造業>



## <情報サービス業・インターネット附随サービス業>



## <農林漁業>



### 注釈)

大都市雇用圏: DID人口が5万人以上の市町村を中心都市とし、中心都市への通勤率が10%以上の市町村を郊外都市とした雇用圏。

小都市雇用圏: DID人口が1~5万人以上の市町村を中心都市とし、中心都市への通勤率が10%以上の市町村を郊外都市とした雇用圏。

(いずれも同一都市圏内に複数の中心都市が存在することを許容)

平成27年国勢調査に基づく都市雇用圏は、大都市雇用圏が100ゾーン、小都市雇用圏が122ゾーン。いずれの都市雇用圏にも属さない187ゾーンを都市雇用圏外とした。

※特化係数は付加価値額の修正特化係数

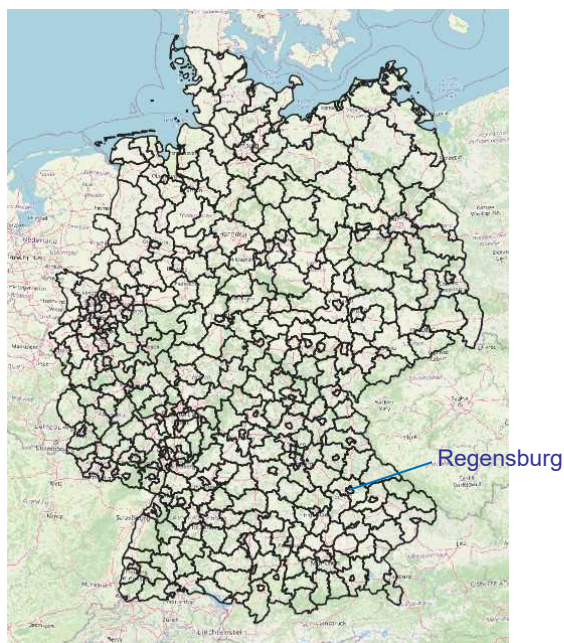
出典: 総務省・経済産業省「平成28年経済センサス - 活動調査」より国土政策局作成



## <バイエルン州レーゲンスブルク>

### 地域経済の特徴:

- ・人口わずか15万人の市政府が20数年間で作り上げた近代的工業都市・輸出基地
- ・家族的経営の中小企業が地域経済の中核
- ・製造品の約60%を海外に輸出
- ・戦火を受けることなく残った古い旧市街地が2006年に世界遺産に登録
- ・1人当たりGDPがドイツ国内8位(401地域中)の豊かさを実現(バイエルン州内1位)



### 成功の要因:

○1962年、バイエルン州4番目のレーゲンスブルグ大学・工科大学設置

→優秀な卒業生・研究者を地域の比較優位な資源として最大限有効活用(市政府の方針)

○産業クラスターにおけるクラスターマネジャーの設置

→クラスターマネジャーが大学人材と中小企業人材の間に立ち、コミュニケーションを円滑化することにより中小企業の新製品の企画、開発、設計を大学の研究者と共同で実現。中小企業をHidden Championに育成。

○大手自動車会社のサプライヤーの研究開発部門の集積

→多くの人材がスピンオフし創業、産業集積

○市内の研究機関がベンチャー企業や中小企業の研究開発を支援

○市政府・経済振興公社が地元企業を率いて海外の展示会に度々出展

→製品開発、市場ニーズ把握の絶好の機会を市政府・経済振興公社が提供

○レーゲンスブルグ大学敷地内の医学部に隣接してBio-Park設置

→今の繁栄が永続的ではないという認識の下バイオ産業を育成



# ドイツの労働生産性が高い地域(ライプチヒ)

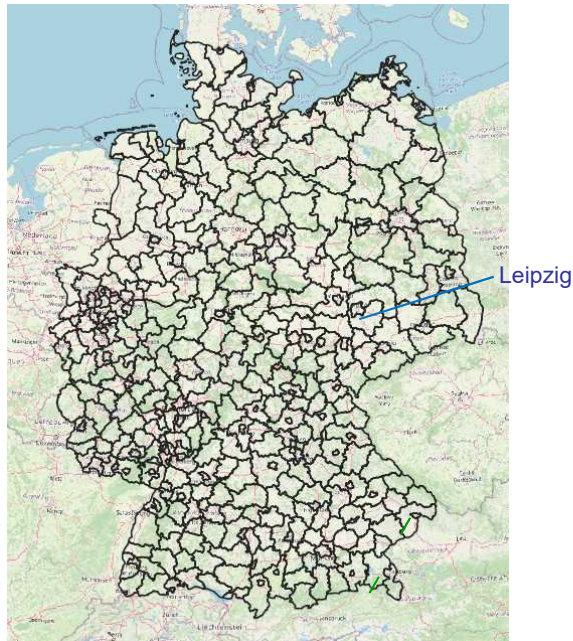
## ＜ザクセン州ライプチヒ＞

### 地域経済の特徴:

- 1933年以来、人口が減少、東西統一で急激・大量の失業、その後人口増に転換
- 依然経済状況が厳しい旧東独のなかで、10数年で経済復興に成功

### 成功の要因:

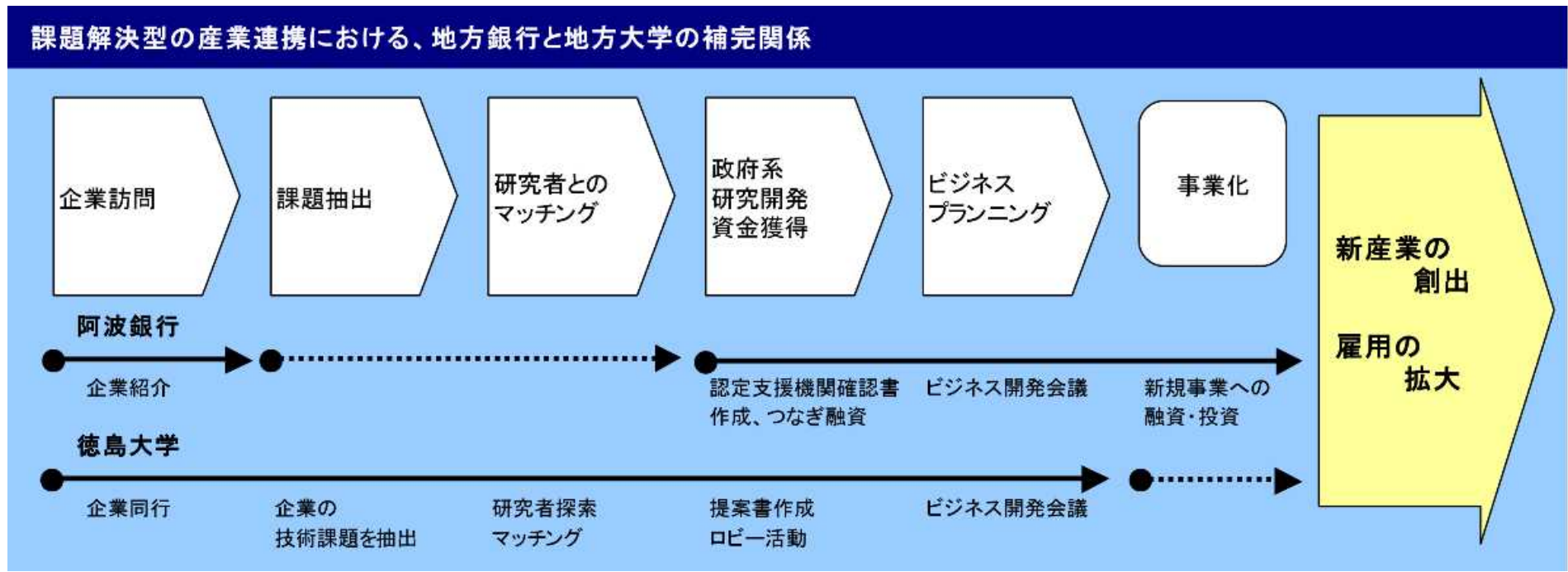
- 欧州大陸の好位置にあることが比較優位性のある最大の地域資源
  - 貨物が行き交う「物流ハブ拠点」こそ、ライプチヒが競争力を有するEU全体に拡張された空路、鉄路、道路をシームレス、効率的、大量の貨物輸送を可能とする交通ネットワークを整備
    - 2000年にライプチヒ・ハレ空港を整備
    - 航空機の誘導路の下を高速道路と鉄道が通る極めて珍しい形態
    - 道路・鉄路で空港に届いた貨物がそのまま空路で飛び立つシームレス型
- ライプチヒ大学を始めとする多くの大学が優秀な人材を供給
  - DHL, Amazon, AeroLogic, Lufthansa, Cargo, Future Electronic, CargoBeamer, CEVA Logistics, DB Schenker, Logistics Center for BMW などが立地
- 産業クラスター形成により地元中小企業を振興



ライプチヒ ハレ空港



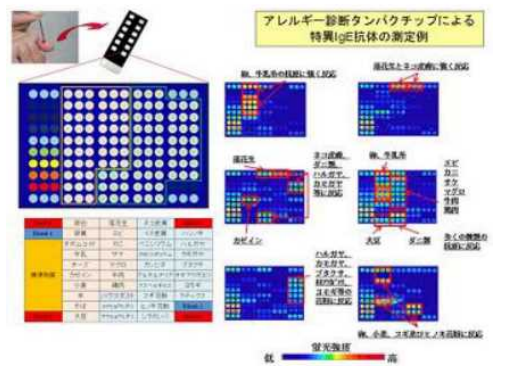
- 阿波銀行と徳島大学が、阿波銀行の顧客108社(平成25年から3年間の実績)を引き合わせ、銀行及び大学の得意分野を活かして企業の抱える課題を抽出し、課題解決へ取り組んだ。
- 本取組開始後、23件の共同研究を実施し、うち2件が商品化、1件が開発終了し耐久試験中。



《事例1》  
 湿式ステンレス研磨装置  
 (石原金属株)  
 ・従来の手法では困難な、歪の少ないステンレス研磨を実現。  
 ・企業紹介からビジネスプランニングまで、一貫した支援を実施。



《事例2》  
 アレルギー診断タンパクチップ  
 (応用酵素医学研究所株)  
 ・徳島大学発のベンチャー企業。  
 ・大学から紹介を受け、政府系研究開発資金獲得と融資で支援。



- 商店街の商業機能が相対的に低下した結果、全国的にシャッター街が増加。空き店舗の増加は、地域コミュニティや住民のニーズに的確に答えてこれなかったことの結果でもある。
- 一方、地域コミュニティや住民のニーズは変化。社会課題への対応やコミュニティの生活支援といった機能・役割を望む声が大きくなっている。
- 近年では、全国各地で、若年者が希望する就業機会(IT企業誘致)や、高齢者からニーズのある医療・介護関連の機能を提供するなど、住民のニーズに対応した取組事例も見られる。

あぶらつ

## 油津商店街（宮崎県日南市）

- ・若年者の働く場作りや消費人口拡大のため、IT企業（システム開発）のサテライトオフィス等を空き店舗に誘致（SNS広告、ゲーム制作等の8社）。
- ・空き地・空き店舗での飲食・物販店舗など、若年者の出店・創業を支援。
- ・保育園・子育て支援施設建設を商店街内に整備し、IT企業等での子育て世代の雇用も獲得。



(出所)各商店街等ヒアリング結果に基づき中小企業庁作成

## 高松丸亀町商店街（香川県高松市）

- ・地権者が共同出資会社を設立し、土地を借り上げ。再開発した建物の運営を「まちづくり会社」に委託し、エリア一体のマネジメントで土地を有効活用（所有と経営の分離）。
- ・「車に依存しない、歩いて事足る街」をコンセプトに、商業・医療・住居（マンション）が一体となった複合施設では、在宅医療等を提供し、高齢化社会に対応。

【取組の成果】  
(平成21年 → 平成30年)

<商店街の売上高>  
134億円 → 156億円に増加

<1日あたり来街者数>  
1.5万人 → 1.6万人に増加





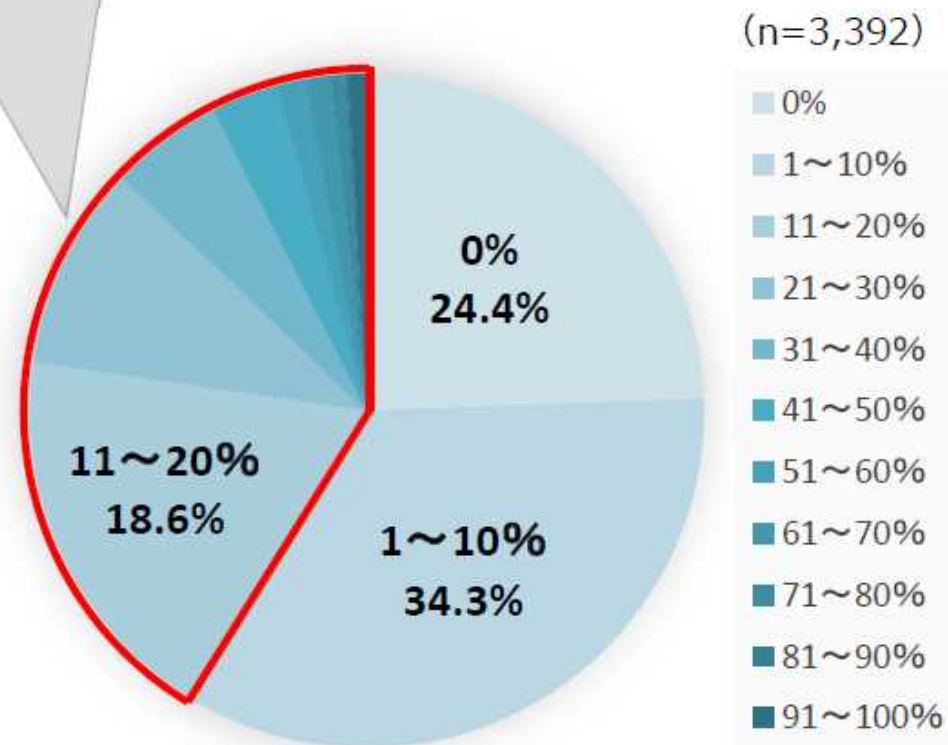
- 商店街の空き店舗率は増加傾向にあり、1商店街あたりの平均店舗率は13.8%。
- 心理学的に「廃れている」と感じる境界とも言われる「空き店舗率10%」を超える商店街は全体の40%に達している。

### 商店街の平均空き店舗率の推移



全体の4割が空き店舗率10%以上

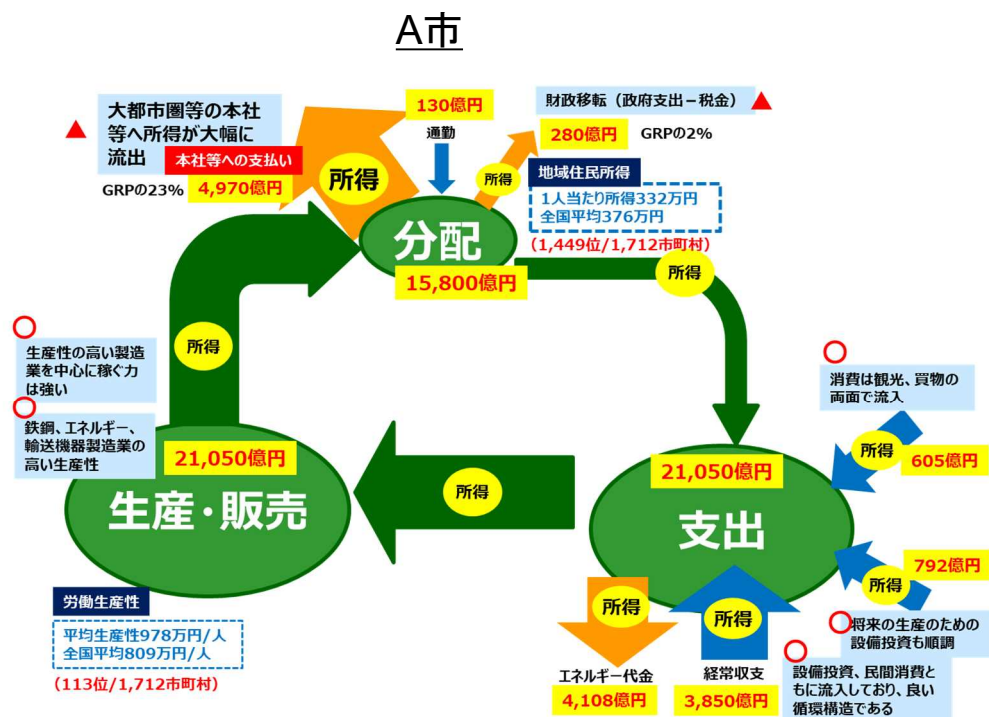
### 空き店舗率ごとの商店街数の分布



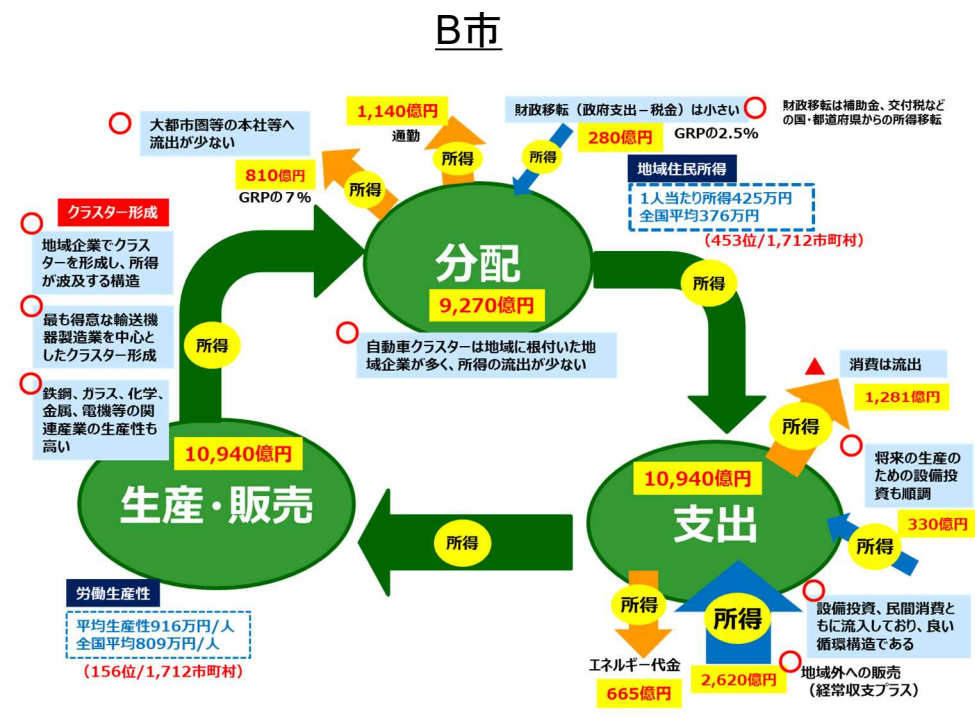
# 地域経済循環分析について

- 地域の比較優位な産業を分析し、地域の核となる産業を成長させることに加え、所得の循環構造を構築することが地域経済の発展や地域内の所得向上のために重要。
- 地域において生産、分配、支出の3面で多くの所得が循環している地域では、住民所得も高い傾向。

## <地域経済循環の例>



労働生産性は高いが、分配過程で大都市等の本社へ所得が20%以上流出し、住民所得も低い水準。

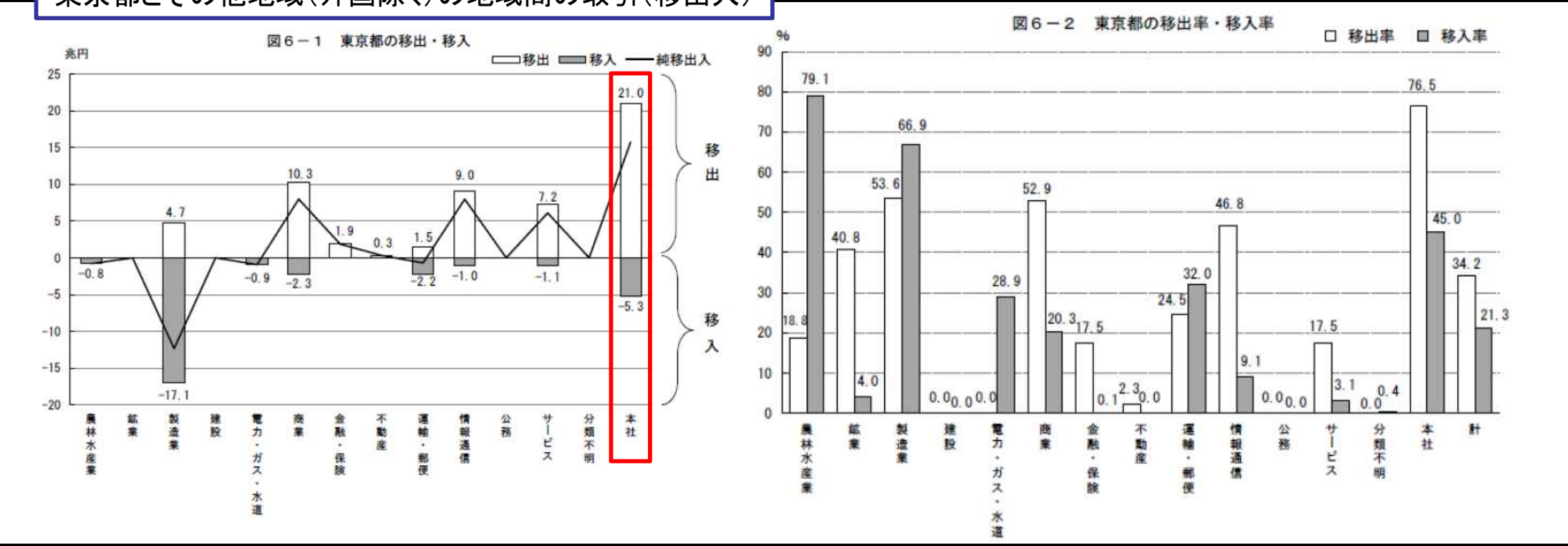


地域企業で構成されたクラスターにより、所得の流出が少なく、所得循環構造が確立しており、住民所得も全国平均に比べて高水準。

出典: 価値総合研究所資料を元に国土政策局作成。  
 地域経済循環率・・・RESAS(地域経済循環図;2015)、人口・・・国勢調査(総務省;2015)、付加価値額、従業者数・・・総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」

- 東京都と他の地域との地域間取引を見ると、東京から地方への移出は「本社機能」であり、地方で発生した利益の多くが東京に吸い寄せられていることがわかる。

## 東京都とその他地域(外国除く)の地域間の取引(移出入)



(注) 本社生産額の推計方法は、本社従業者数を「本社建物で勤務する者のうち管理活動等に係る従業者数」と定義し、従業者数と「企業の管理活動等に関する実態調査」で得た「管理活動に従事する1人あたり本社経費」の積とされている。

出典：内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「地域魅力創造有識者会議」(H30.9)第2回資料  
 これからの地域再生(飯田泰之)、平成23年(2011年)東京都産業連関表より国土政策局作成



- 地方創生のデータ利用の「入口」として、地域経済に関する官民の様々なデータを、地図やグラフ等で分かりやすく「見える化」した地域経済循環システム。
- 勘や経験や思い込み(KKO)ではなく、地域の実情の把握、KPIの設定、PDCAサイクルの確立などデータに基づく政策立案(EBPM: Evidence-Based Policy Making)を可能とする。

## 地域経済循環システム(RESAS)マップ (全81メニュー)

1. 人口マップ
2. 地域経済循環マップ
3. 産業構造マップ
4. 企業活動マップ
5. 観光マップ
6. まちづくりマップ
7. 雇用/医療福祉マップ
8. 地方財政マップ



## 地域の取り組み例

### <福岡県うきは市>

- ・地方版総合戦略の策定や、創業支援等の具体的な施策展開において、RESASを積極的に活用。
- ・中学校においても、RESASのデータを用いて身近な地域を調査する授業を実施。

### <島根県松江市(2県5市にまたがる広域観光連携の分析)>

- ・RESASの観光データ分析を活用しつつ、2県5市の広域観光連携を推進。

### <多摩信用金庫>

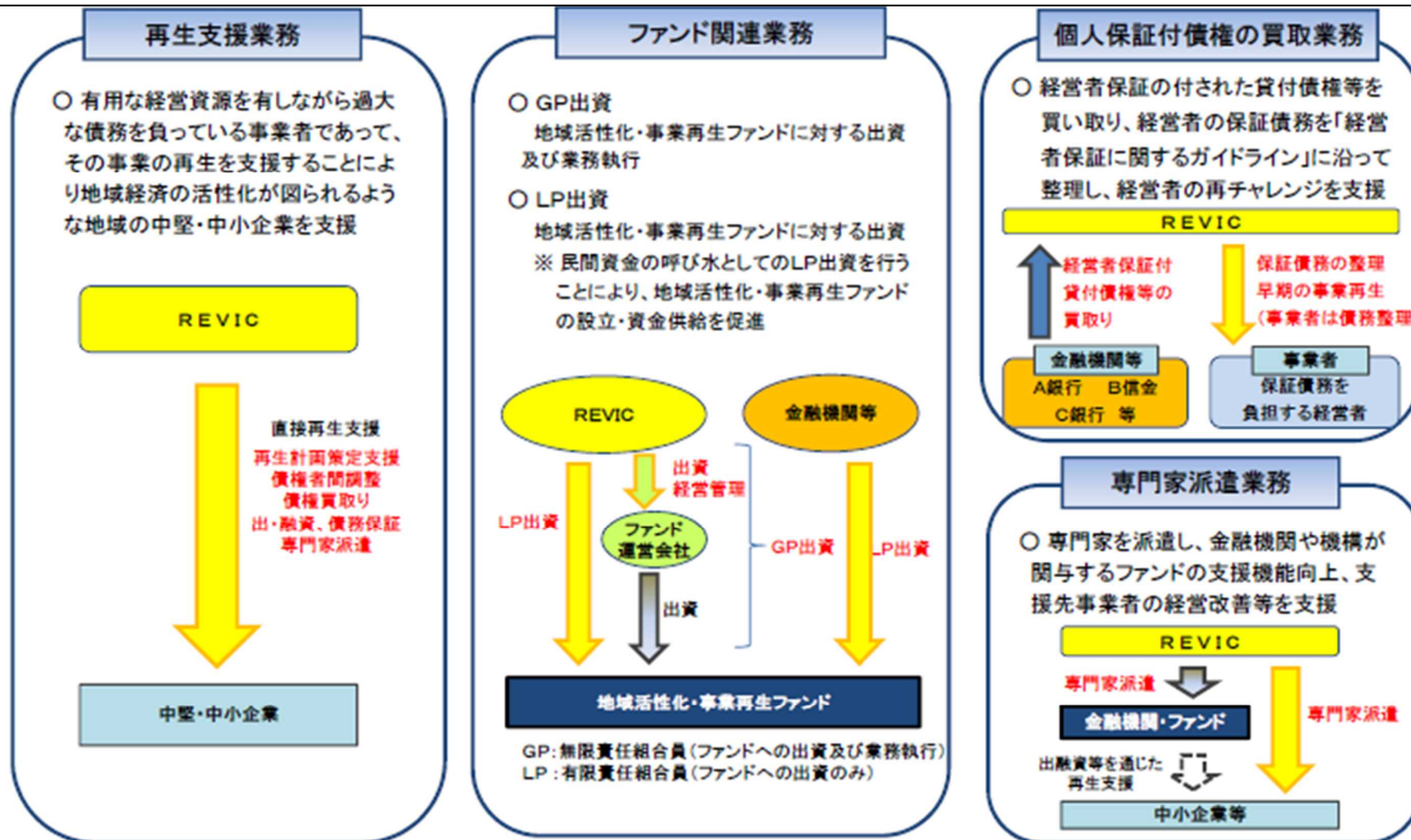
- ・市民レベルの地方創生の取組の活性化のため、NPOとも連携しながら、RESASを活用したセミナー・イベントを継続的に実施。
- ・首都大学東京と連携し、自治体職員を対象として、地方創生についてのデータ解析や事業企画提案など学ぶ講座を開講。



# 地域経済活性化支援機構(REVIC)の取組

- 平成25年3月、企業再生支援機構を「地域経済活性化支援機構(REVIC)」に抜本的改組し、従来の企業の再生支援に加え、地域活性化・事業再生ファンドの運営、専門家派遣等の機能を拡充。
- 機構は時限措置(※)とし、地域において持続的な取り組みが継続するよう、地域金融機関へ地域活性化・事業再生等のノウハウを移転。

※支援・出資決定期限は令和8年3月末、機構の業務完了期限は令和13年3月末。



我が国における急速な少子化の進行及び地域の若者の著しい減少により地域の活力が低下している実情に鑑み、地域における若者の修学及び就業を促進し、地域の活力の向上及び持続的発展を図るため、内閣総理大臣による基本指針の策定及び地域における大学振興・若者雇用創出事業に関する計画の認定制度並びに当該事業に充てるための交付金制度の創設等の措置を講ずる。

## (1) 地域における大学振興・若者雇用創出のための交付金制度（キラリと光る地方大学づくり）

- 地方公共団体は、内閣総理大臣が定める基本指針に基づき、地域の中核的産業の振興や専門人材育成等に関する計画を作成し、内閣総理大臣の認定を申請。



- 地方公共団体は、計画の案の作成等について協議するため、大学及び事業者等と地域における大学振興・若者雇用創出推進会議を組織。

日本全国や世界中から学生が集まる  
キラリと光る地方大学づくり

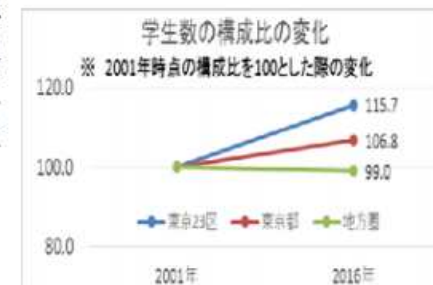
- 国は、計画の認定を受けた地方公共団体に対し、交付金(※)を交付。

(※)文科省計上分を合わせ国費97.5億円(H31年度予算額)  
(H30年度95億円)

## (2) 特定地域内の大学等の学生の収容定員の抑制

- 大学等の設置者又は大学等を設置しようとする者は、特定地域内(※)の大学等の学部等の学生の収容定員を増加させてはならない(10年間の時限措置)。

(※)学生が既に相当程度集中している地域等として東京23区を政令で規定。



- 例外事項の具体例

- ・スクラップアンドビルドによる新たな学部等の設置
- ・留学生や社会人の受入れ
- ・夜間・通信教育を行う学部・学科を設置する場合
- ・収容定員増等について、投資・機関決定等を行っている場合
- ・専門職大学等の設置(5年間の経過措置)

## (3) 地域における若者の雇用機会の創出等

- 国は地方公共団体と連携して地域における若者の雇用機会の創出等の必要な施策を講ずるよう努める。

### 【主な施策】

- ①地元中小企業等でのインターンシップ、②プロフェッショナル人材、③奨学金返還支援制度

### 目標

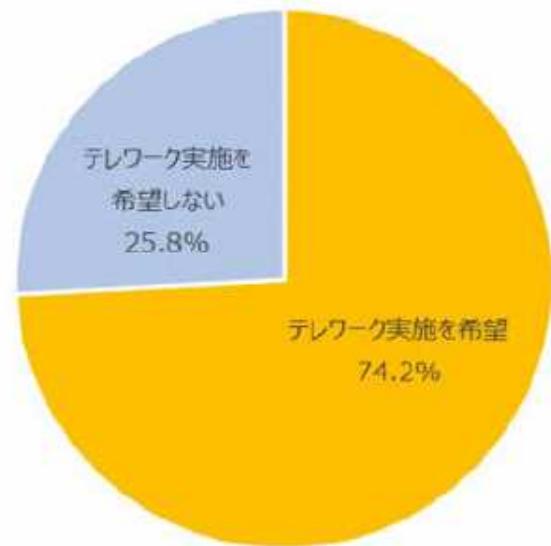
東京一極集中是正に向けた他の施策と合わせ、2020年時点で地方・東京圏の転出入均衡を目指す。  
(参考:2017年時点の東京圏への転入超過数は約12万人。(2018年時点で約13.6万人))

# テレワークにより地方でも東京等での 仕事を行えるようにするための環境整備



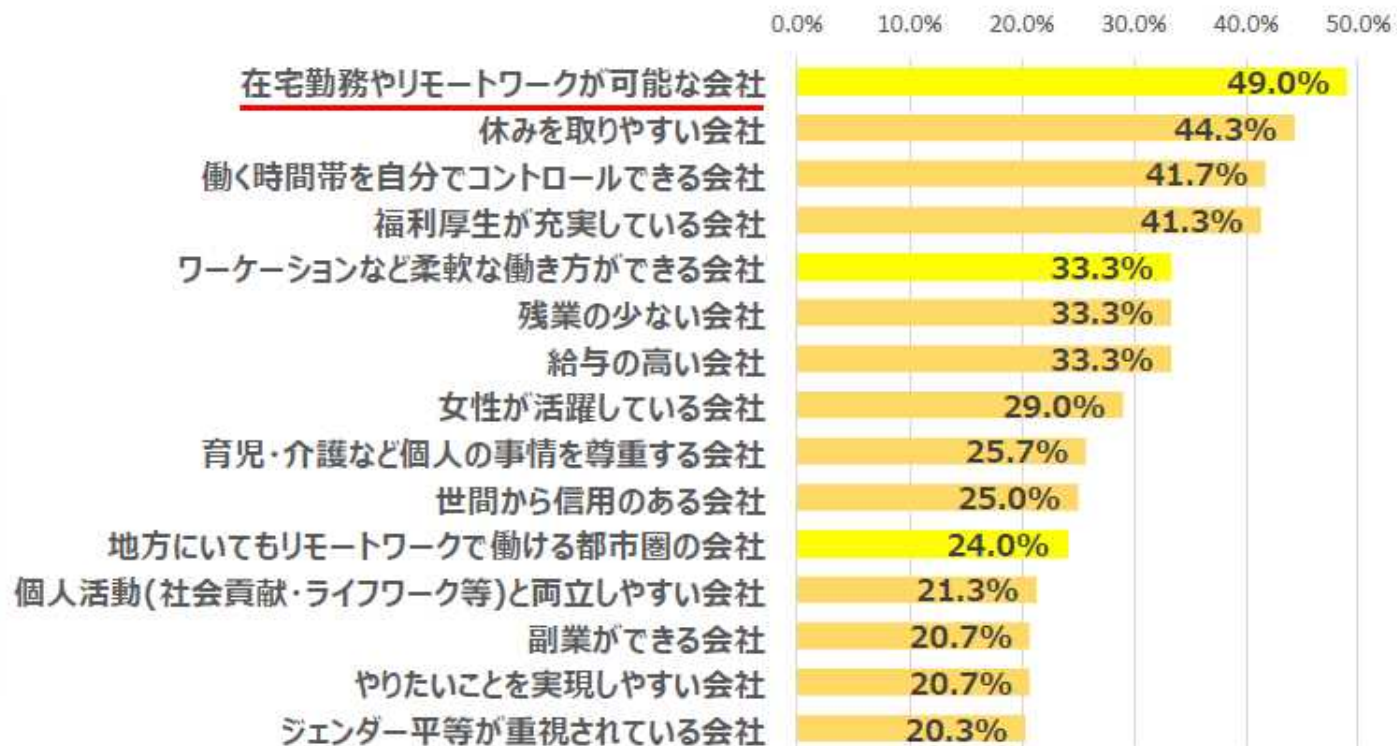
● 若い世代は就職・転職の条件として「テレワーク実施が可能か否か」を重要視している。

(質問) テレワークを実施したいですか。



(出典) 株式会社学情「Re就活登録会員対象 20代の仕事観・転職意識に関するアンケート調査(テレワークについて2)」2020年6月版

(質問) あなたが働きたいと思う会社について



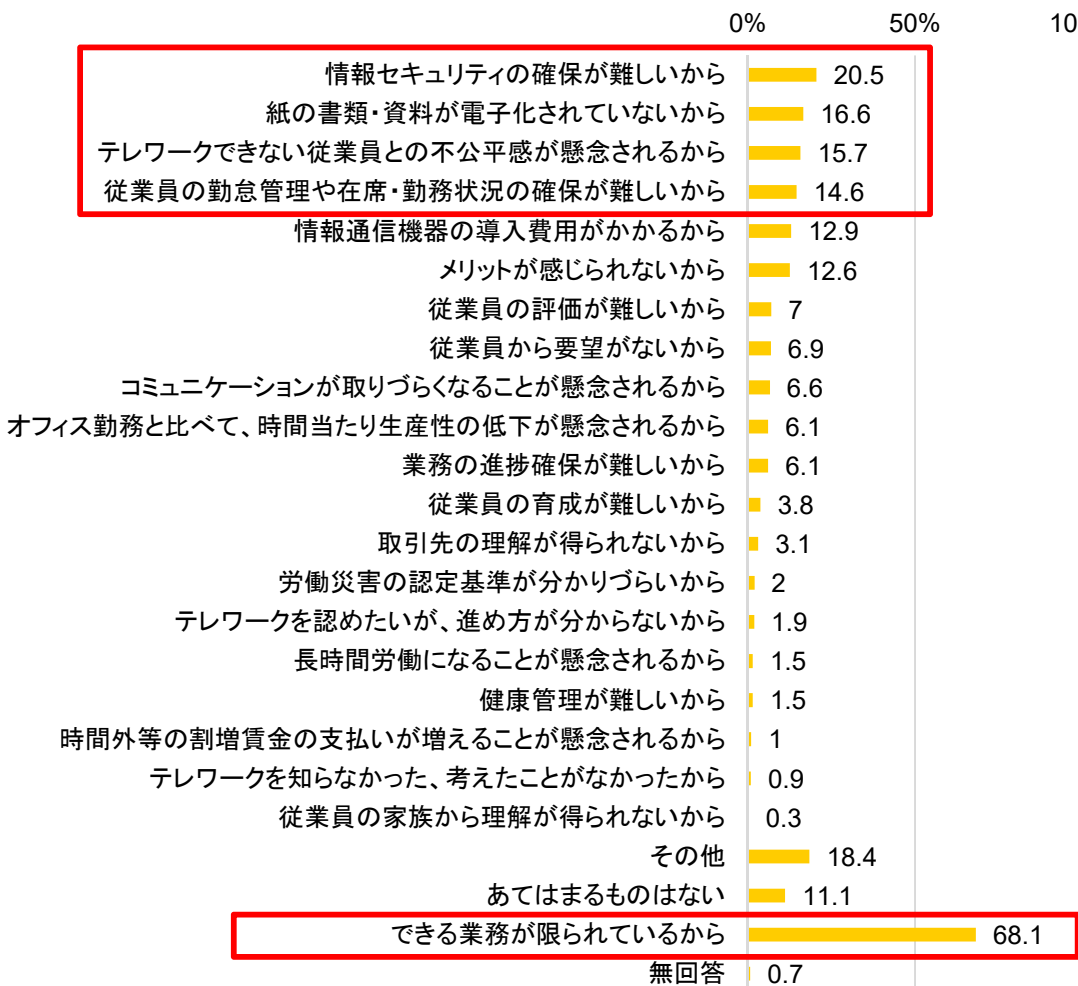
20代学生(n=300)複数回答  
※上位15位を抜粋

(出典) BIGLOBE「ニューノーマルの働き方に関する調査」第3弾 (2020年9月10日～9月14日にインターネット調査を実施)

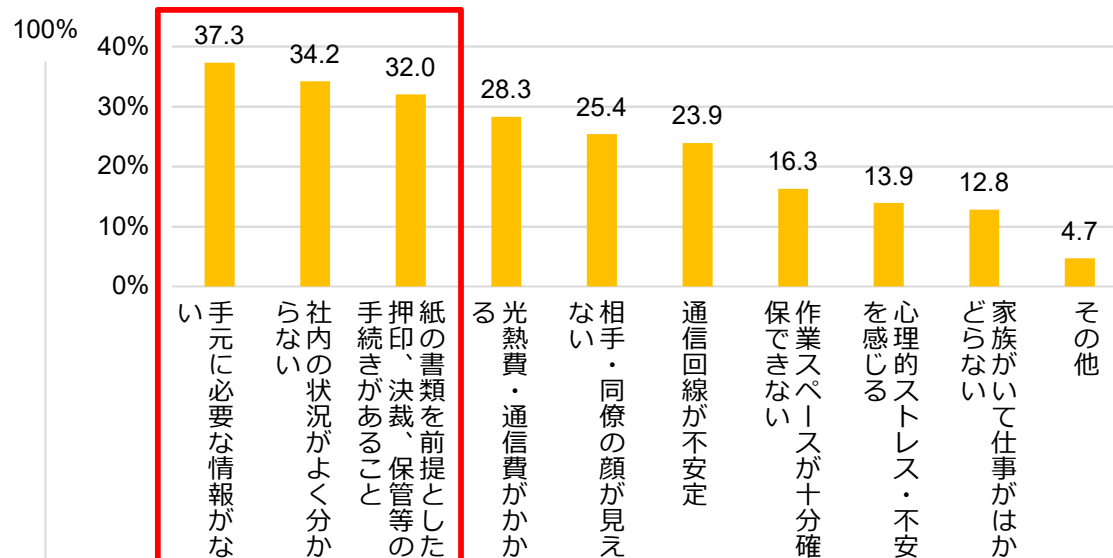
# テレワークを実施していない理由等①

- テレワークを実施していない理由や継続実施する上での課題としては、「できる業務に限られる」、「情報セキュリティの確保」、「紙の書類を前提とした手続き」、「社内及び取引先とのコミュニケーションの取りづらさ」、「労務管理の難しさ」などが挙げられた。

テレワークを導入・実施していない理由(テレワーク非実施企業)



テレワークで感じたボトルネック(テレワークを実施した就業者)



出典:NTTコム リサーチ・NTTデータ経営研究所「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言前後におけるテレワークの実施状況に関する調査」(令和2年9月15日)より国土政策局作成

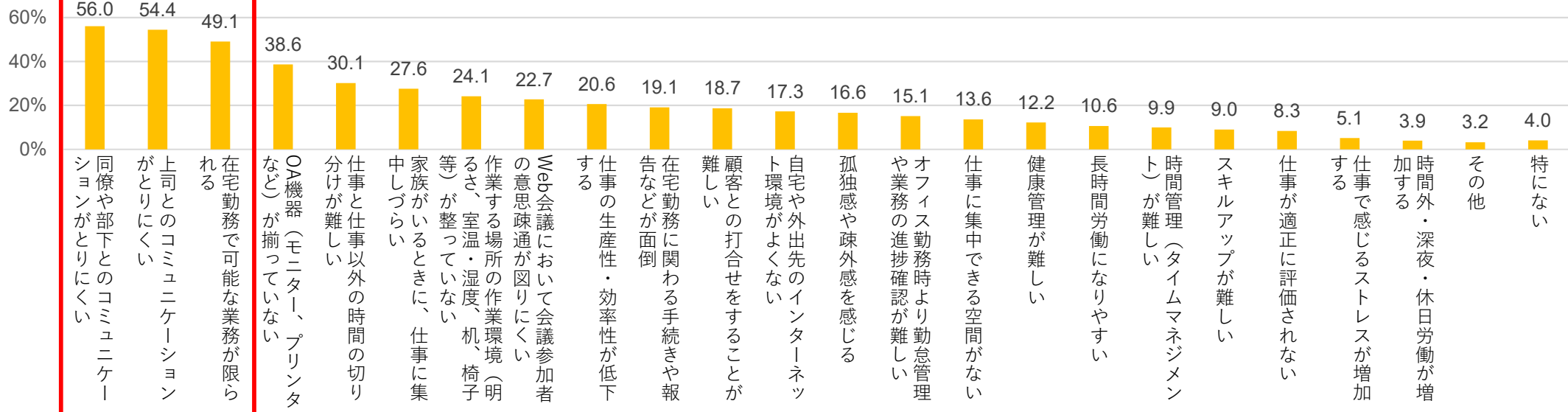
テレワークを継続実施する上での課題(テレワーク実施企業)

	全体 (n=566)	発令前より実施 (n=281)	発令以降から実施 (n=272)
1位	社内のコミュニケーション 57.9%	書類への押印対応 61.6%	社内のコミュニケーション 57.4%
2位	書類への押印対応 56.7%	社内のコミュニケーション 58.4%	書類への押印対応 51.5%
3位	労務管理・マネジメント 51.6%	労務管理・マネジメント 54.4%	PC等の機器やネットワークの整備 51.1%
4位	ペーパーレス化 45.0%	ペーパーレス化 45.2%	労務管理・マネジメント 48.9%
5位	PC等の機器やネットワークの整備 43.4%	取引先とのコミュニケーション 38.4%	情報セキュリティ体制 44.5%

出典:東京商工会議所「テレワークの実施状況に関するアンケート」(令和2年11月14日)より国土政策局作成

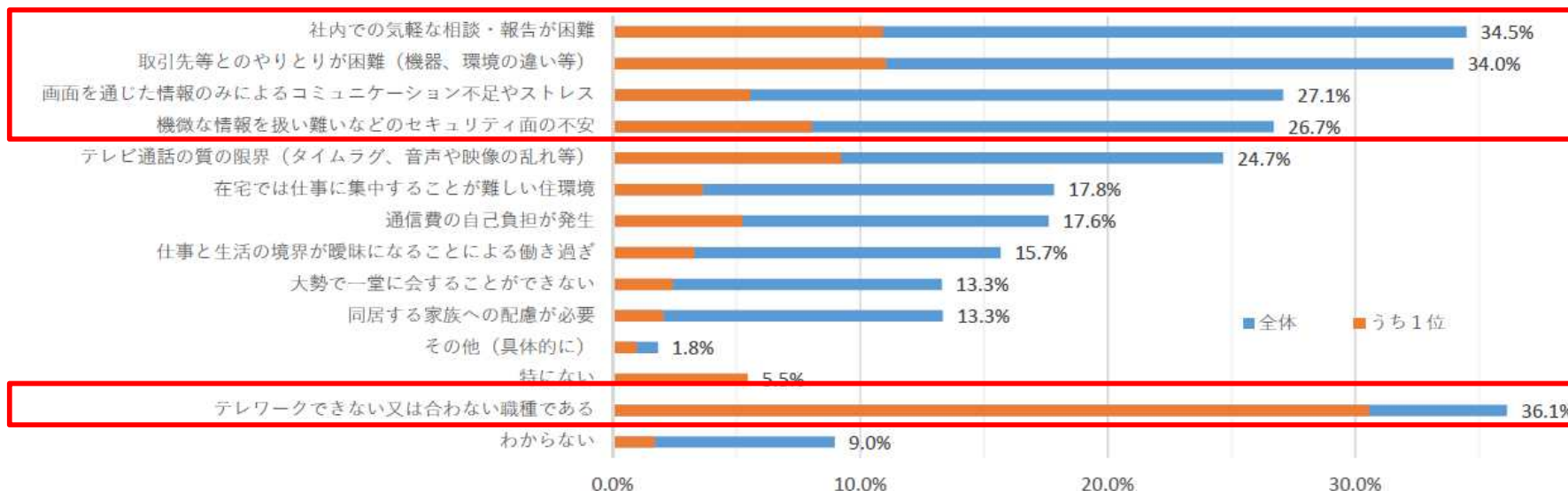
出典:厚生労働省「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(令和2年11月16日)より国土政策局作成

## テレワーク（在宅勤務）のデメリット（テレワークを実施した就業者）



出典：厚生労働省「テレワークの労務管理等に関する実態調査」（令和2年11月16日）より国土政策局作成

## テレワークの不便な点（テレワークを実施した就業者）

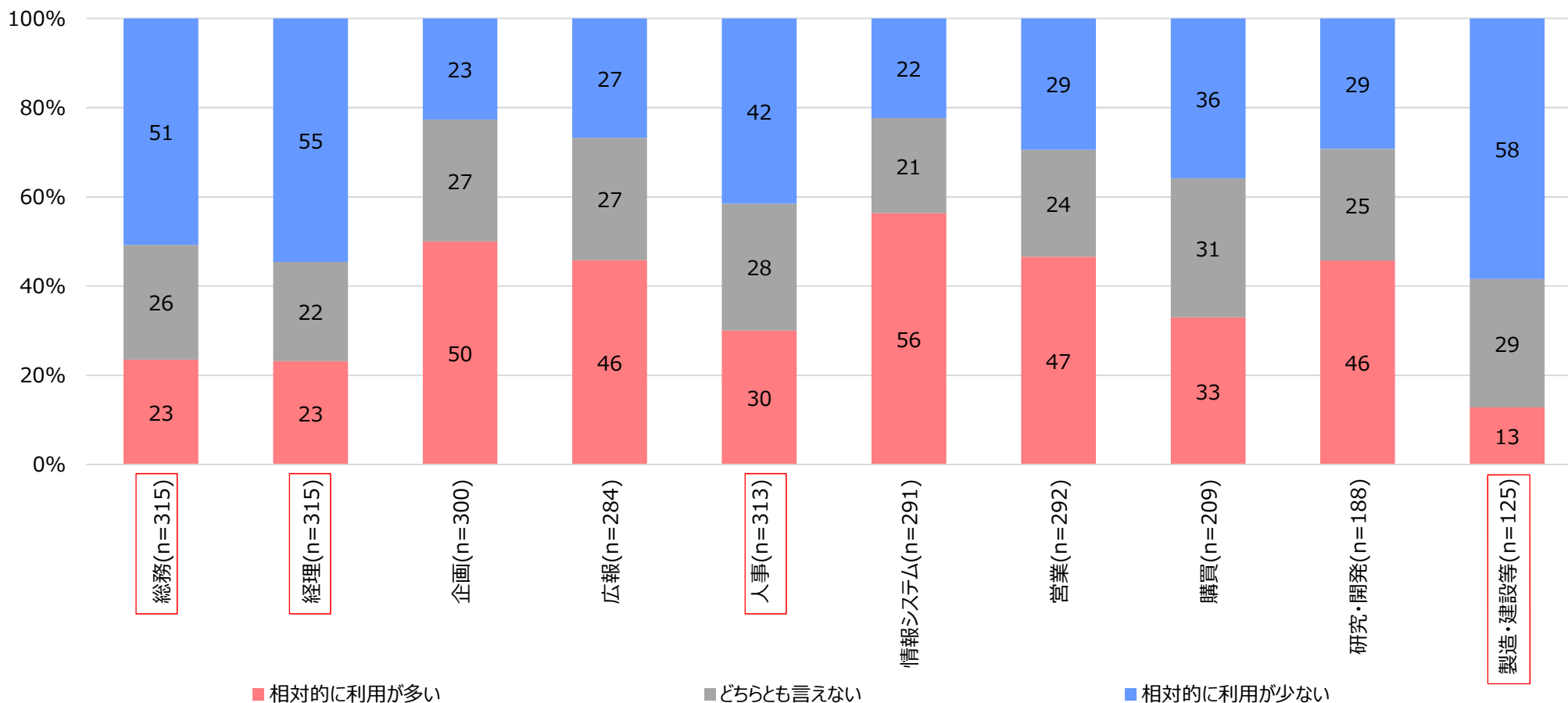


出典：内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和2年6月21日）より国土政策局作成



● 「製造・建設等」、「総務」、「経理」、「人事」等の部門・部署では、テレワークがあまり利用されていない。

Q. 東京本社事業所全体のテレワーク利用状況を基準とした、部門・部署別の相対的なテレワークの利用状況を教えてください。



※東京都に本社を置く上場企業を対象

出典：国土政策局「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）」(2020.11速報)

- 総務は建物管理等業務で出社している人の管理のため出社が必要。経理はコミュニケーションの問題で、指揮命令等のしやすさから、出社した方が早く仕事が終わるという現実あり。
- 経理は会社に請求書が送られてきて伝票処理をする必要。データチェックは複数人による共同作業。集中的な処理が必要な期間も。(企画は共同作業が少ないのでテレワークをしやすい)
- 紙で印刷するものが多い。外部から来る書類等を全てテレワークで閲覧できるシステムになっておらず、社外からアクセスが困難。(社内SEはテレワークしやすい)
- セキュリティや社内システムへのアクセスはクリアしているが、残るところが伝票や契約書といった紙の業務。(エンジニアはテレワークしやすい)
- 社内システム、セキュリティ等は既に対応しているのでテレワークの問題はないが、紙の処理が残っているため、精算、財務報告等を変えられない部分がある。(外部との関わりがある業務が主)
- 紙のやり取りがあり電子化されていない。セキュリティも課題。(営業はテレワークしやすいが、工場、研究部はテレワークできない)
- 国・地方自治体に対しての押印、紙書類提出が課題。(営業はテレワークをしやすいと言えるが、クライアントの許可が必要)

● テレワークにおける勤怠管理やコミュニケーションの課題を解消するには、ICTツールと適切な運用が重要。

### 会社概要

- 北海道北見市を拠点に、日本で最初のテレワーク専門コンサルティング会社として、2008年に設立。
- これまでに380社以上の企業に導入支援。

### テレワーク導入に向けた注意点

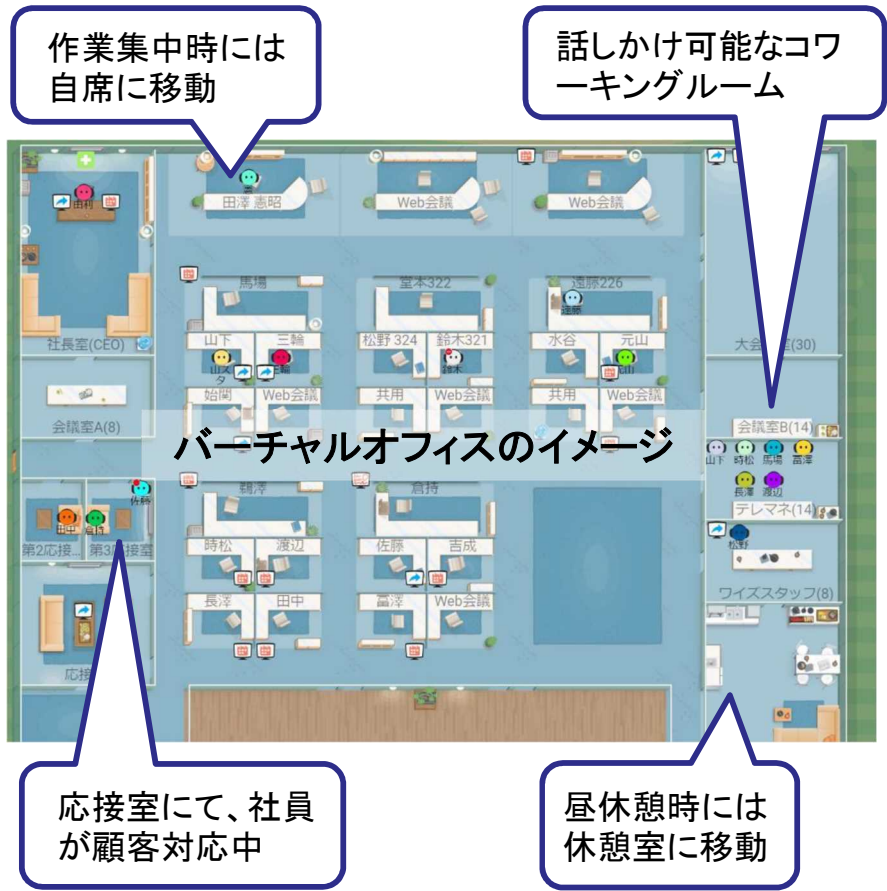
- テレワークできる一部の業務のみを切り出すのではなく、クラウドでやり取りし、いつもの仕事の一環としてテレワークでも業務をできるようにすることが重要。
- Web会議やチャットなどのツールを整備しただけでは、勤怠管理やコミュニケーションの課題解消は困難。
- テレワークでは勤怠管理がしにくい、プロセスが見えにくいと、安易に裁量労働制や成果主義を導入するのは良くない。

### 勤怠管理

- 社員の間で不公平感や不満が生まれないように、総労働時間を確保させている。
- 日中の仕事の中断は許容しており、仕事タイマーの「ON」と「OFF」を切り替えることで総労働時間と今仕事をしているかを把握可能。
- 人が着席中(仕事をしている)としている間のみ、パソコンの画面をランダムに保存し、上司が確認できる。(上司の確認は必須でなく、確認しうる状況が重要)

### コミュニケーションの課題解消

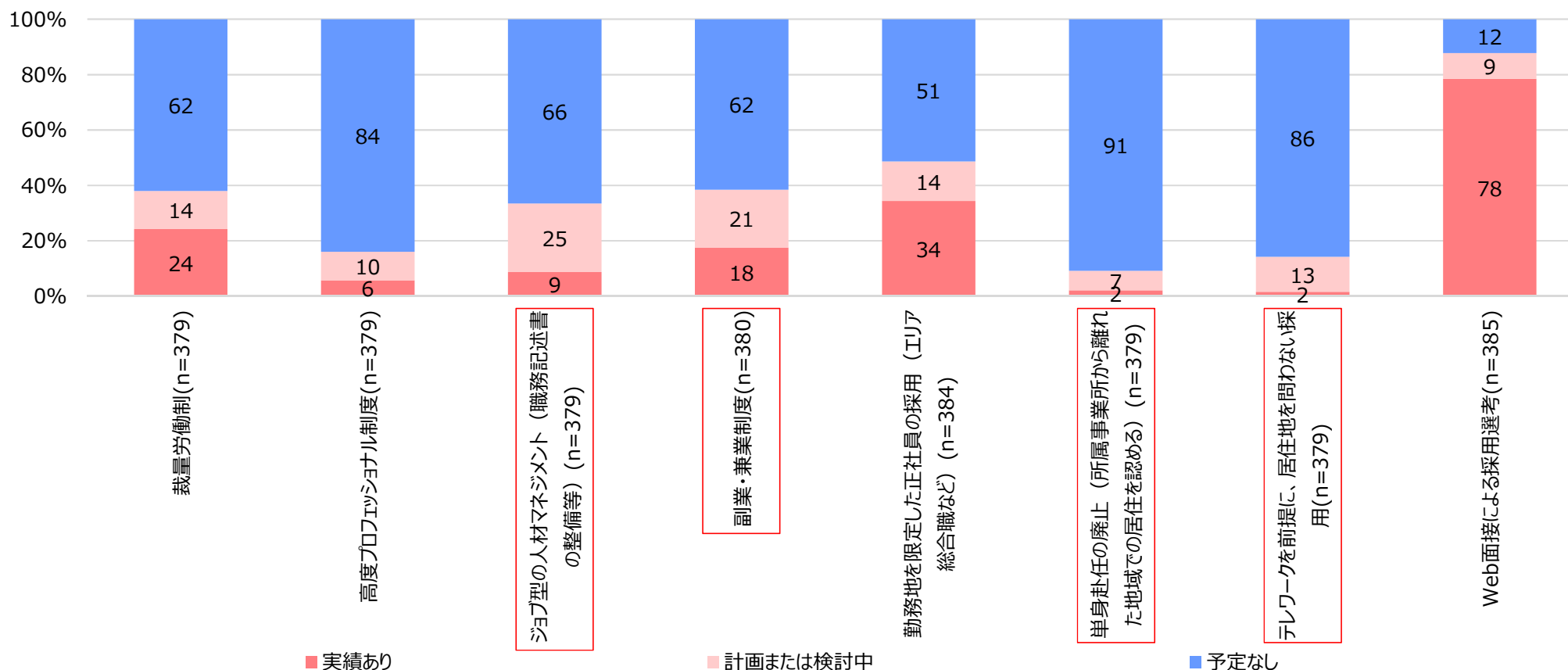
- クラウド上のバーチャルオフィスを活用。基本的に同じ部屋(コワーキングルーム)で仕事をするため、テレワークでも気軽に話しかけ、雑談ができる。集中時は自席、来客があれば応接室に移動する等の運用をしている。



出典：(株)テレワークマネジメント資料より国土政策局作成

- 「ジョブ型の人材マネジメント」や「副業・兼業制度」を実施または計画・検討中の企業は3割以上。
- それぞれ1割前後ではあるものの、「単身赴任の廃止」や「テレワークを前提に、居住地を問わない採用」を実施又は計画・検討中の企業がある。

Q これまでに以下の人事制度を導入もしくは計画・検討したことはありますか。



※東京都に本社を置く上場企業を対象

出典：国土政策局「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)」(2020.11速報)

- 居住地を問わない勤務形態の先行事例についてヒアリング。ヒアリングした2社では部門や社員区分の制限は置かず、ケースごとに適用を判断。いずれもフルリモートではなく月数回の出社を想定。
- 社員の労働・生活環境改善が主目的であり、地域限定社員の本社登用の道が開けるなどキャリアアップの可能性も拡大。また、一部コスト削減にも若干の寄与。
- 2社ともテレワーク環境の整備やジョブ型の働き方などを通じ、生産性の高いテレワークを実現。

## JTB(2020年12月1日実施)

### 制度の概要と導入状況

- 令和2年10月より、「居住登録地」でのテレワークを基本とする働き方を導入し、単身赴任の解除や遠隔地勤務を推進。
- 現在は社員1人に適用。現時点で利用申請は多く、今後の人事異動のタイミングで増加する見込み。

### 制度導入の背景

- コロナの影響を受けたコスト削減が目的でなく、働く場所の選択肢を増やすなど働き方の多様化を目的として導入。
- すでにテレワーク勤務メインの働き方も当たり前となっており、実家や他支社のサテライトオフィスからの勤務も可能。
- コロナ後の全社員アンケートで、在宅勤務経験者の内73%が「生産性が高まった、又は低下しない」と回答。

### 効果と課題

- ワークライフバランスを考慮した選択肢を実現。また、転居・転勤のない区分の社員も本社勤務可能となり、キャリアアップの道が開けた。
- 出張時の費用はかかるが、別居手当、帰省旅費(年12回)や社宅の経費が軽減され、若干コストの削減が見込まれる。
- 制度理解に向け転居転勤がない社員区分との整理が必要。

## 富士通(2020年12月1日実施)

### 制度の概要と導入状況

- 令和2年7月より、コアタイムの撤廃、通勤定期代支給の廃止、単身赴任の解消等からなる“Work Life Shift”を実施。
- 単身赴任解除希望者は1ヶ月間のトライアル期間で審査。
- 単身赴任者のうち、約3割がすでに単身赴任解消、もしくは解消に向けたトライアルを実施中。
- 単身赴任解除者は月2回程度出社を想定(実費支給)。

### 制度導入の背景

- ワークライフバランス向上とBCP対応が目的。
- テレワーク勤務により全社員の6割以上の社員が「仕事と生活のバランスがよくなった」、3割強の社員が「生産性が高まった」と回答(「低下した」は2割程度)。

### 効果と課題

- 経営層は概ねポジティブ。社員アンケートでも9割が好感。
- 通勤手当の廃止よりテレワーク手当(5,000円/月)の負担大。出張が減少しているため、総コストは減少しているが、それ以上にオフィスのリノベーション費用をかけている。
- 経理、財務部門のテレワーク拡大の為には、原本管理義務等、法律の縛りがネック。



# 地方のサテライトオフィス整備に関する取組

- 地方におけるサテライトオフィスの整備等により、良好な環境や都心からのアクセスを生かした企業誘致、都市部の仕事の受注による地元人材の育成・活用などに取り組む事例が見られる。

## 【和歌山県白浜町の事例】

- 元保養所だった施設に白浜町ITビジネスオフィスを開設し、都心のIT企業などが入居。南紀白浜空港から車で約5分で東京とのアクセスも便利。(平成27年度に総務省のふるさとテレワーク推進事業を活用)
- 進出企業と地域住民の交流の場を設け、子どもや先生向けのプログラミング教室を開催し、地元の子どもたちに「IT関連の仕事は東京に行かなくても、地元で続けていける」という感覚を持ってもらうことも期待。
- 平成30年6月に町営の公園内に第2オフィスを開設(地方創生拠点整備交付金等を活用)し、第1オフィスとともに満室。令和2年11月には県と白浜町の補助により、初の民設民営となる第3オフィスが開業。

白浜町第2ITビジネスオフィス



## 【長野県塩尻市の事例】

- 塩尻市振興公社が運営するKADOが、働ける場所と時間に制約がある人への新しい就業の提案・支援、業務の受注やテレワークセンターのマネジメントなどを実施。
- 平成28年度に総務省が実施した「ふるさとテレワーク推進事業」に塩尻市と松本市は共同で参加し、「長野県中信地域ふるさとテレワーク推進コンソーシアム」を組織。両市のテレワーク拠点をネットワークで結び、効率的なワークシェアなどで仕事の受注量増加にも対応。
- コンソーシアムでは個人事業主や起業を考えている人を対象にしているが、出産や育児で大手メーカーを退職した有能な人も多く、複雑な仕事でスキルがある人に活躍してもらうことも考える必要。

テレワークセンターしおじり  
(大型商業施設の建物の3階に入居)



コワーキングスペースKnower(s)  
(JR松本駅から徒歩7分の好立地)





# 【参考】地方創生テレワーク等に関連する施策例

	定義	主な省庁	主な目的	関連施策の例
地方創生 テレワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方におけるサテライトオフィスでの勤務など地方創生に資するテレワークのこと。</li> <li>例として、               <ol style="list-style-type: none"> <li>①東京圏外に立地するサテライトオフィスや地元の自宅に拠点を移しながらも、所属は東京本社のまま従来通りの業務に従事するもの</li> <li>②地方で採用され移住を伴わず東京本社の業務に従事するもの等を想定。</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内閣府地方創生推進室</li> <li>内閣府地方創生推進事務局</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>東京圏一極集中是正、地方分散型の活力ある地域社会の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方創生テレワーク交付金、地方創生テレワーク推進事業</li> <li>地方創生移住支援事業</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>総務省</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サテライトオフィス・マッチング支援事業</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>農林水産省</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>都市と農山漁村の関係人口の拡大（農山漁村でのワーケーション等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>農山漁村振興交付金</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>観光庁</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーケーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「新たな旅のスタイル」の普及・促進</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>環境省</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国立公園等の利活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国立公園・温泉地等での滞在型ツアー・ワーケーション推進事業</li> </ul>
(一般的な) テレワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>「情報通信技術(ICT)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。</li> <li>具体的には、「在宅勤務」、「サテライトオフィス勤務」、「モバイルワーク」の3類型に分類される。 (令和元年版情報通信白書)</li> </ul> <p>→例として、東京本社勤務の職員が都内に立地するサテライトオフィスや自宅で働くものを含むなど、対象を広く捉えた用語として解釈できる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内閣官房IT室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワーク推進に関する政府目標設定</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>総務省</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICTの活用による柔軟な働き方の実現、テレワークの全国的な裾野拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワーク普及展開推進事業</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークガイドラインの周知広報、テレワーク相談センター</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>経済産業省</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークに係る産業振興</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業デジタル化応援隊、IT導入補助金、地方版IoT推進ラボ</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>国土交通省</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワーク拠点整備等の支援</li> </ul>

(注)「関連施策の例」には、新規要求及び拡充要求中のものを含む。各府省の施策を例示しつつ、一覧性を重視して取りまとめたもの。

出典：内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「地方創生テレワーク推進に向けた検討会議（第1回）」資料（令和2年12月）より国土政策局作成