

## 第2回「担い手・人材」部会MTG

参加者:

パソナJOBHUB 加藤様 西部様  
厚真町 江川様 小松様  
東京海上日動火災保険 野口様 北島様 岩本様  
三島信用金庫 齊藤様  
塩尻市 古畑様(NPO法人MEGURU 横山様 保延様)  
OWB株式会社 只野様  
佐渡市 石巻様  
ネットケアサービス株式会社 金子様  
キャップクラウド株式会社 萱沼様  
株式会社Another works 聲山・野上・杉浦

オブザーバー:

国土交通省 深堀様

### 全体要約

企業が二地域居住を推進する目的は、人材確保や定着、働き方の多様化、地域活性化、関係人口創出にある。しかし、交通費や宿泊費の負担、住居の確保、労務管理や情報管理のルール整備が大きな課題となっている。自治体は財政面から住宅費用の直接支援が難しく、公営住宅や空き家活用など間接支援を進めているが、十分とはいえない。今後は地域と企業のマッチング強化や制度の標準化などの支援が求められる。

### 1:企業が主体となって推進する二地域居住推進の目的

#### 最終整理

企業が二地域居住を推進する目的は、人材の確保や定着、社員の多様な働き方やライフスタイルの推進、地域活性化への貢献に加え、企業主体での二地域居住を通じて、地域の関係人口を創出することにもある。

#### ディスカッション内容

- ネットケアサービス株式会社 金子様
  - 現在私たちは高校生を採用していますが、自宅とそれ以外の場所という二拠点の形も可能性があるのではないかと考えています。これは特に「自立」を促す意味で、家を出て暮らすことに意義があると思っている。
  - この4月からは、住宅手当を「自立支援手当」のような形で導入し、誰でも二拠点生活を選択でき、自立を促進できる仕組みを整えていく予定。
  - こうした取り組みで、人材の確保や定着につながることや、高卒採用のような、自立を促すという点が、やはりメリットと考える。
- 東京海上日動火災保険 北島様
  - 弊社としましては、地域に深く関わり、地域の仕事を行うことが、中長期的には弊社と地域との関係性の強化につながっていくと考えている。
  - しかし、中長期的な視点について、企業側にどの程度ご理解いただけるかが課題となっています。
  - 特に目先の利益を追求するものではありませんので、営利企業として、この点をどこまで真剣に検討していただけるのかが一つの懸念事項。
  - 一方で、それ以外の企業側のメリットとしては、人材育成という側面が考えられ

- 各種の人事制度の中には、結婚などの理由で地域を離れる人や、逆に元々いた地域に戻りたい人に対応した制度も設けられており、そのような一定のニーズが存在することは把握しています。ただ、具体的にどの程度のニーズがあるかについては、潜在的なニーズが非常に多いと思われるため、現状ではまだ十分に把握しきれていない。
- キャップクラウド株式会社 萱沼様
  - 現在、日常型ワーケーション制度を実施しており、そのアンケート調査を実施しているところで、まだ回収段階ではありますが、この制度を利用して実際に移住や二地域居住を検討している社員がどの程度いるのかを把握したいと考えている。
  - 地方の活性化に貢献したいと考える社員は徐々に増えてきているように感じている。
  - 実際に移住や二地域居住までには至らなくても、「この地域に何か貢献できることはないだろうか」「この地域と一緒に取り組めることはないか」「地域の企業と何か連携できるのではないか」といった発想や会話が社内で増えていると感じている。
  - それが、ロイヤルティ向上につながっている
- 三島信用金庫 斉藤様
  - 企業が二地域居住を推進する目的としては、「人材の確保・定着」「社員の多様な働き方やライフスタイルの推進」「地域活性化への貢献」という三点に加え、地域の関係人口を創出することも挙げられる。
  - 企業が地域との関係性を構築し、地域への貢献活動を展開することによって、地域経済の活性化にもつながることが期待されている。

## 2:企業が主体となって推進する二地域居住推進の課題

### 最終整理

課題として最も重要なのは、二拠点居住やワーケーションに関する「ルール」の整備である。特に労務管理や情報管理のリスクがあり、企業として従業員を守るためには、通常業務以外の業務範囲や責任を明確化する必要がある。二拠点居住では、労災や勤務時間管理、災害対応など様々な課題が発生する可能性があり、現状、一定の制度整備は進んでいるものの、二地域居住者への具体的な適用には至っていない。ルール設定時は、ある程度浸透させるためにも緩和は一定数必要。

### ディスカッション内容

- 東京海上日動 北島様
  - 我々が一番課題として認識しているのは、ルールの部分。労務管理などに関するリスクがある。
  - 企業として従業員を守る義務がある以上、通常業務の範囲を超えた業務とどのように連携し、それを明確化していくかが重要なポイントになる。これは労務管理にとどまらず、情報管理の観点でもお互いにしっかりと整備する必要があると考えている。
  - 逆に、そうしたルールや制度が弊社や他の企業でも整備され、それが日常的で当たり前の仕組みになれば、多くの企業が抵抗なく導入し、社員も自然と受け入れていくようになると思う。
  - 二拠点居住になると、二拠点ワークという働き方が生じるため、労災や労働時間管理、災害時の対応など、さまざまな問題が出てくる可能性がある。現状では、

そういった課題への対応に向けて制度の整理はある程度進んでいますが、二地域居住者向けに実際に適用できるところまではまだ整備されていない。

- キャップクラウド株式会社 萱沼様
  - 制度やルールについてですが、先ほどお話しした「日常型ワーケーション」を利用する際には、「スポット勤務地申請」という手続きを行うことを必須にしている。
  - 会社のルールとしては、通常勤務している場所と同等以上の仕事環境を整えることを前提としており、その条件さえ満たしていれば、どこで勤務を行っても構わないという規定で進めている。ただ実際のところ、地方ではそうした環境が整備されている場所が非常に少ないのが現状。
  - 制度が浸透しないことを心配するよりも、多少ルールを緩和してでも、まずはいろいろな場所に行ってみて様々な体験をしてもらい、社員に知見を積んでもらう方がよいのではないかと考えている。そのため、制度のハードルを下げてもまずは活用してもらうことを優先して進めた結果、比較的スムーズに制度の適用が進んだのではないかと感じている。

### 3: 企業が主体となって推進する二地域居住推進の施策

#### 最終整理

標準化されたモデルを作り、労務管理などのリスクを軽減することが重要である。また、企業が地域の課題を社内外で公募し、社員が自発的に地域貢献できる仕組みを整えることが有効だと考えている。業務体験型の取り組みを、リモートワークから二地域居住へと発展させ、副業などを通じて地域を訪れる意義を明確に発信することが求められる。二地域居住はあくまで目的達成のための手段であり、その具体的な意義や目的を示すことが重要である。

#### ディスカッション内容

- 東京海上日動 北島様
  - 標準化されたモデルをしっかりと構築し、それを導入すれば、労務管理を含め一定のリスクを排除できることを示すことが重要だと考えている。
  - 私たち企業は現在、地方にさまざまな視点を持っていますので、地域の課題を見つけ、それを社内公募のような形で共有し、「こういった課題がある自治体がありますが、取り組みたい方はいませんか？」というように、関心のある社員が自発的に応募できる仕組みを作ることができるのではないかと考えている。
  - 社内だけでなく、社外にも広げてマッチング的に進めれば、全国的に地域貢献を促す仕組みが作れるかもしれない。
  - 東京にある部署の業務の一部を切り出して、「この業務を体験したい方はいませんか？」と限定的に募集して一緒に取り組むこともありますが、これは二地域居住というより、むしろリモートワークなどの観点に近い仕組みになると思います。これを二地域居住より進めたいと考えている。
- キャップクラウド株式会社 萱沼様
  - 副業のような形で地域を訪れることの必要性や意義をどのように発信できるかが重要だと考えている。先ほど東京海上さんがおっしゃったように、地域貢献のテーマを公募するという方法は非常に良いアイデアだと思っている。
  - 二地域居住自体は目的ではなく、何かを実現するための手段ですので、二地域で生活することが必要になる具体的な目的や意義を明確に与えられるようにすることが大切だと考えている。

## 4: 企業が主体となって推進する二地域居住推進の支援

### 最終整理

企業は、二地域居住にかかる移動費・宿泊費などの「費用負担」や「住居の確保」、また「地域との繋がりがづくり」への支援を求めている。

しかし自治体側は、住宅費用を直接補助することは財政的に難しく、公営住宅や空き家活用など間接的な支援策を進めている。地域課題と企業人材のマッチングについても、ニーズの把握や調整が難しく、体制整備に課題がある状況である。

### ディスカッション内容

- 東京海上日動 北島様
  - 費用負担の問題が非常に大きいと考えています。例えば、従業員が二地域居住をして、社外副業や社内副業などを希望した場合に、一番ネックになるのは移動費や宿泊費といった追加費用になる。
  - 企業側でこれらの費用を全額負担する場合は、追加コストが非常に大きく、多くの企業にとって負担が重くなると思います。一方で、従業員側に費用負担を求めると、企業として推奨しづらくなってしまいます。
  - 地域とのコネクションについては、そもそも自治体との繋がりが少ない企業も多いと思います。難しい部分もありますが、どの自治体がどのような課題を抱え、どのような人材を求めているのかをマッチングできる仕組みが必要だと感じている。
- キャップクラウド株式会社 萱沼様
  - 二地域居住を考える上では、やはり住居とそのコストが最も大きな課題になると感じている。
  - 自社の制度を確認したところ、弊社では年間6回までの費用を会社が全額負担することになっています。ただ、年間6回という回数は、二地域居住というよりはその橋渡しの段階に過ぎず、十分とは言えない。この回数を超えたサポートがあると非常にありがたい。
- ネットケアサービス株式会社 金子様
  - 地方においては、住居の問題が非常に重要。最近はホテル代も高騰しており、地方支援において交通費よりもホテル代が高額になることも多くなっている。また、地方では地元の紹介がなければ住居を貸してもらえないという文化もあるため、地域内での橋渡し役が重要になると考えている。
- 佐渡市
  - 現在、多くの空き家が存在しており、そのうち一部は能登半島での取り組みと同様に空き家バンクを活用し、オフィスや住宅として再利用。
  - しかし、古い空き家では耐震性の問題が深刻になっている。そこで来年度は、比較的築年数の浅い平成以降に建てられた物件の掘り起こしを行い、あまり費用をかけずに改修したうえで、企業向けの貸し出しや購入後の自由なりノベーションなどを促進する形で、空き家の利活用を積極的に進めていきたいと考えている。
- 塩尻市・MEGUMI
  - 中心市街地の活性化という観点では、空き店舗が多数存在している。最近では、それらをゲストハウスやシェアオフィスに活用しようとする民間の動きが出てきていますので、行政としても補助金制度の拡充など、側面的な支援策を検討している。すぐ実現するのは難しいものの、気軽に宿泊できる場所を整備することは必須だと感じている。
  - 副業というキーワードがよく話題に出ますが、現在関わっている企業の多くは副

業というより、本業レベルで地域と連携した事業を展開している。例えば自動運転プロジェクトや、竹中工務店とも協働している二地域居住プロジェクトなどがあり、むしろ深く地域に入り込んで取り組むイメージが強い。

- ただし、そうした深い連携に至るまでには試行錯誤の段階があり、むしろ二地域居住はその手前のフェーズに合致するのではないかと考えている。そのため、行政としても、地域の課題や具体的に取り組んでもらいたい内容を明確に提示するなど、十分な準備を行う必要があると認識している。
- 業務に加えて、地域の人々やキーマンとの繋がりを築くことができれば、その後も二地域居住や移住に繋がりがやすくなる。実際に、そうした関係構築を通じて移住したメンバーもいるため、企業側でも業務プラスアルファの要素を設計することが重要ではないかと感じている。
- 実際に家を塩尻に購入した事例もでている。

- 厚真町

- 住宅に関する費用を町が補助するのは、なかなか難しい状況ですが、空いている公営住宅を二地域居住者として認定された方が利用できるようにするというアイデアもでている。(住宅として、一部屋に最大2人ずつ、合計6人程度まで入居できる施設を現在整備している。)
- 労務管理の面では、企業派遣型の地域活性化起業人や、その他の制度、あるいは制度を使わず町に滞在している方々がいる。これらの方々の勤務管理としては、タイムカードや自己申告による日報提出など、さまざまな方法が採用されている。

- OWB株式会社 只野様

- 福島は人口が流出してしまったからこそ、移住政策をはじめ、それに関連する様々な取り組みに対し、どのような関わり方が可能かを試行錯誤しているのが特徴的。
- それに伴い様々な予算が配分されていることから、異なるセクターが似通った政策を展開し、やや混乱した状況も見られる。特にコーディネートや副業支援に関しては、県や民間がそれぞれ実施しているため、需要と供給が適切にマッチしているかが課題になっている。