

## ～関西企業フロントライン～

### 第8回

# 関西企業を取り巻く「新しい働き方」普及の実態 ～IT系企業・外資系企業の先進的な取組が首都圏から関西へ～

平成30年7月18日

近畿経済産業局  
中小企業政策調査課

## はじめに

関西から首都圏への人材・企業の流出が進む中、首都圏の企業から、テレワークや副業・兼業に代表される「新しい働き方」が盛り上がり始めています。

今回の関西企業フロントラインは、このような「新しい働き方」の最新動向に着目し、首都圏に集積するIT系企業や外資系企業が、「新しい働き方」を選択肢の一つとして、社員に対して積極的に提供し始めていること。また、これらの企業の中には関西の拠点を強化し事業活動を活発化させ、同時に関西拠点においても「新しい働き方」を実践しながら優秀な人材確保に注力する動きがあることを明らかにしました。

一方、関西企業においてもテレワークや副業・兼業といった「新しい働き方」を、社員に対して積極的に提供する企業が出始めています。

本レポートでは、こうした取組が、①生産性向上に加えて、②社員のスキルアップや優秀な人材確保に効果を発揮し、③企業の魅力向上にもつながることを浮き彫りにしています。

## 構成

1. 関西から首都圏への人材・企業の流出の現状
2. 首都圏から関西への人材・企業の移動の可能性
3. 新しい働き方の最新動向
  - (1)「テレワーク」への気運の高まり
  - (2)スタートしたばかりの「副業・兼業」への取組
  - (3)テレワーク、副業・兼業に取り組む企業群と代表事例
4. 関西における首都圏のIT系企業や外資系企業の最近の動き
5. 関西企業における新しい働き方の実態(1)テレワーク(2)副業・兼業
6. まとめ

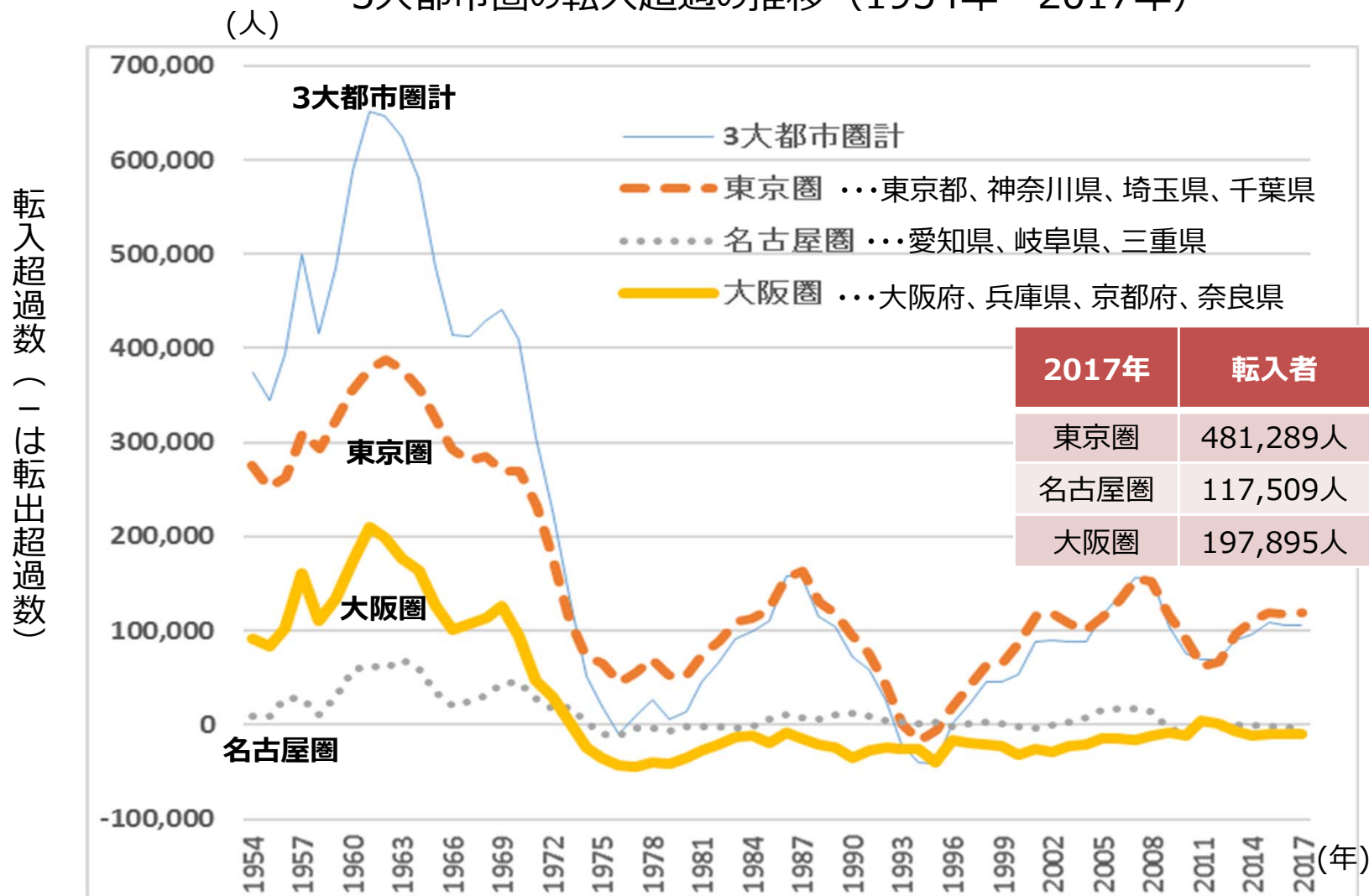
### ■ 本レポートのヒアリング対象

大企業・・・15社  
中小企業・・・23社  
支援団体等・・・10団体

# 1. 関西から首都圏への人材・企業の流出の現状～人口流出①～（東京圏は22年連続の転入超過）

- 東京圏は1996年以降、22年連続の転入超過。2017年の転入超過数は約12万人。一方、大阪圏・名古屋圏は、2013年以降、5年連続の転出超過。

3大都市圏の転入超過の推移（1954年～2017年）



※転入者数：各圏内に、他県から住所を移した者の数  
 ※転出者数：各圏内から、他県へ住所を移した者の数  
 ※転入超過数：転入者数から転出者数を差し引いた数。なお、転入超過数がマイナス（-）の場合は転出超過を示す。

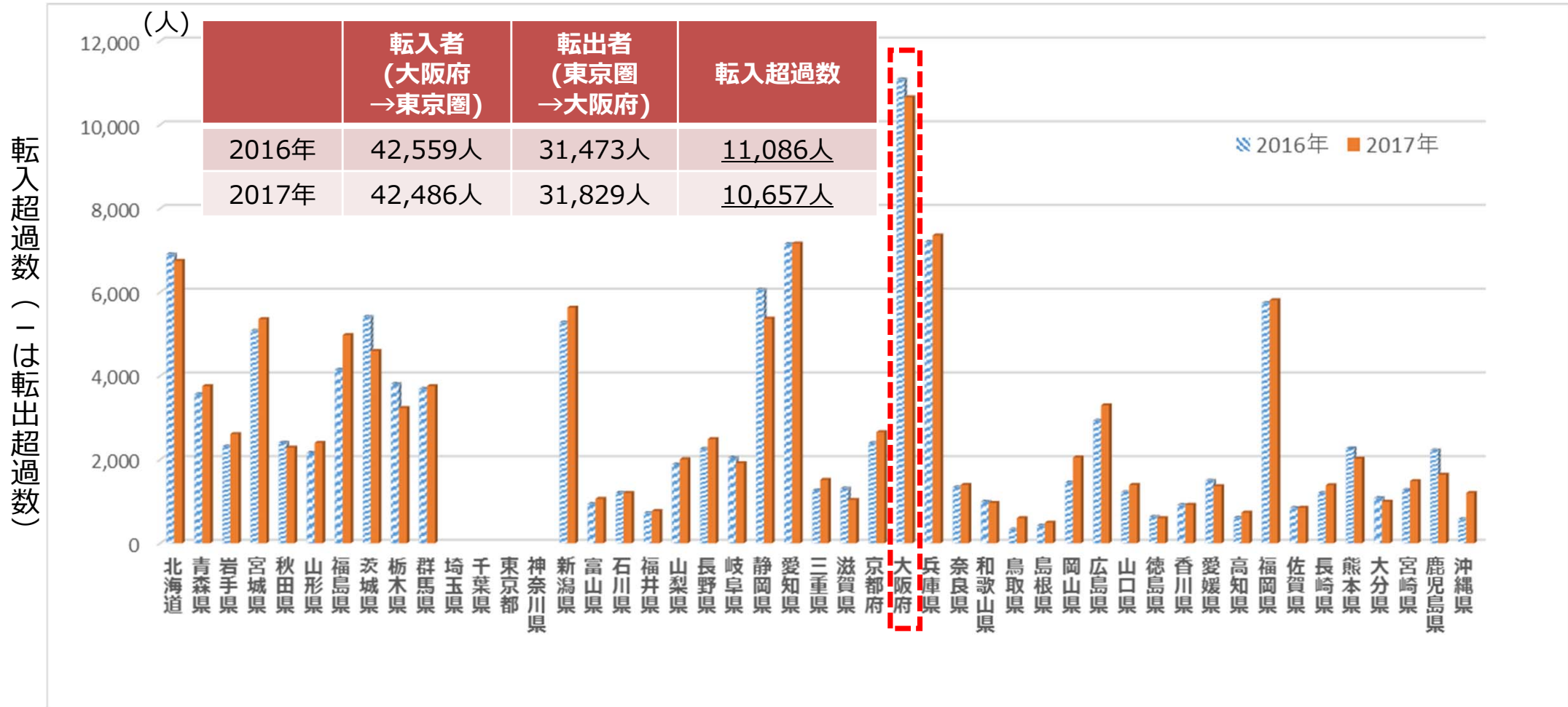
2017年	転入者	転出者	転入超過数 (▲は転出超過)
東京圏	481,289人	361,510人	119,779人
名古屋圏	117,509人	122,488人	▲4,979人
大阪圏	197,895人	206,720人	▲8,825人

出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（2017年）」を再編加工

# 1. 関西から首都圏への人材・企業の流出の現状～人口流出②～（東京圏の転入超過数は大阪府が全国最多）

- 東京圏（※東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）は、東京圏以外の全ての県との間で転入超過。特に、転入超過数は、「大阪府」が全国最多。一方、「大阪府」は、東京圏からの転出者数も約3万人超になる。

東京圏と他県との間の転入超過数（2016年、2017年）

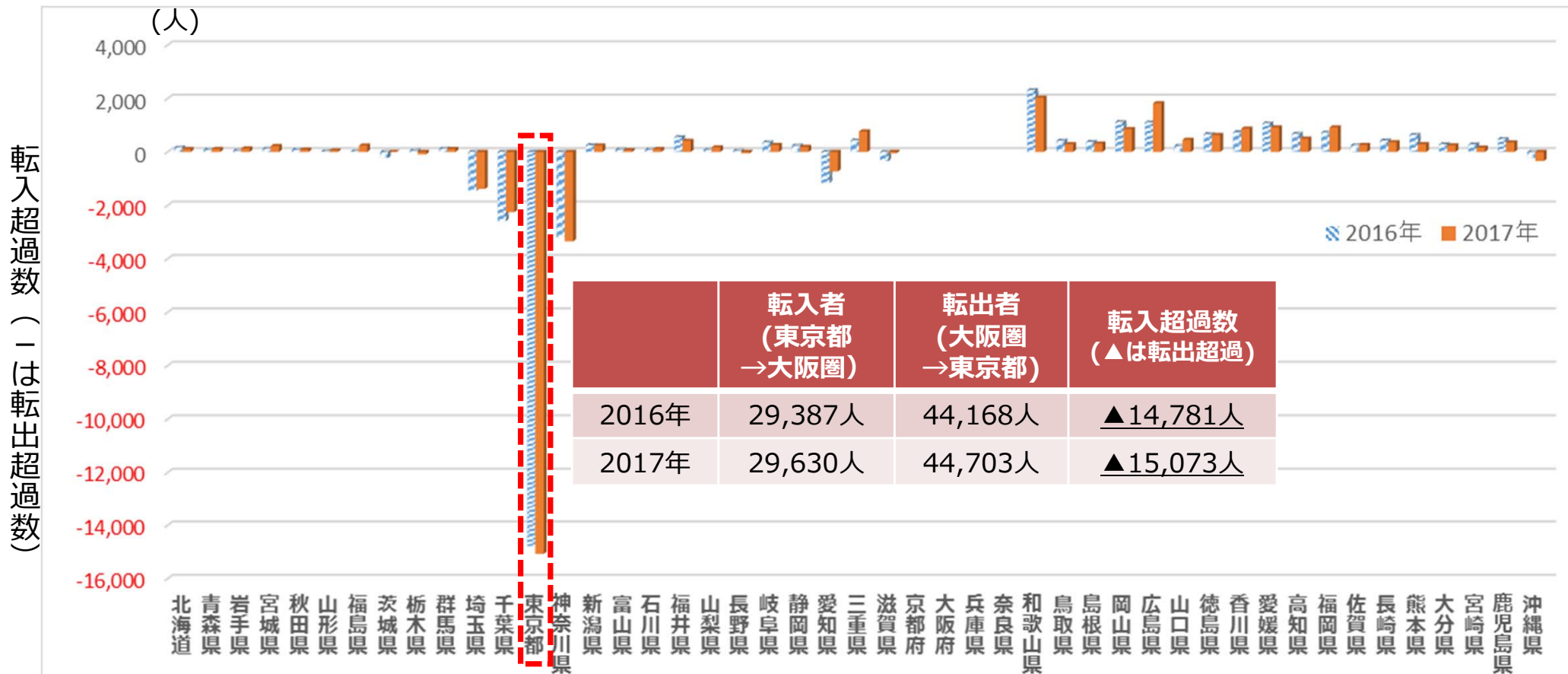


出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（2016年、2017年）」を再編加工

# 1. 関西から首都圏への人材・企業の流出の現状～人口流出③～（大阪圏は東京都への転出超過が突出）

- 大阪圏（※大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）と他県との間は、「東京都」への転出超過が突出（▲約1万5千人）。一方、「東京都」からの転入者も約3万人になる。

大阪圏と他の都県との間の転入超過数（2016年、2017年）



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（2016年、2017年）」を再編加工

# 1. 関西から首都圏への人材・企業の流出の現状～人口流出④～（大阪圏は若者の転出超過が目立つ）

- 総務省調査によれば、大阪圏（※大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）は、「20～30歳代」において、他県への転出超過が目立つ。  
 しかしながら、「20～24歳の女性」は、約2,500人の転入超過となっている。
- また、0～4歳においても、転出超過が多い。
- 一方、東京圏（※東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）は、若者の転入超過とシニア世代の転出超過が特徴。

大阪圏における年齢別・男女別の人口移動の動向（2017年）

（人）

		0～4歳	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～79	80～84	85～89	90歳以上
他県からの 転入者	総数	12,259	6,682	3,389	13,252	42,204	32,798	23,285	16,263	13,381	10,257	7,112	4,725	3,184	2,804	1,609	1,390	1,341	1,225	735
	男	6,346	3,404	1,662	7,499	22,261	17,749	12,523	8,933	7,713	6,446	4,655	3,125	1,934	1,577	763	504	417	336	159
	女	5,913	3,278	1,727	5,753	19,943	15,049	10,762	7,330	5,668	3,811	2,457	1,600	1,250	1,227	846	886	924	889	576
他県への 転出者	総数	13,087	6,740	3,250	8,599	43,813	37,622	26,359	17,601	13,883	10,104	7,086	4,959	3,639	3,249	1,865	1,520	1,469	1,218	657
	男	6,632	3,440	1,611	5,343	26,422	20,594	14,082	9,532	8,097	6,422	4,629	3,128	2,199	1,865	880	591	447	315	144
	女	6,455	3,300	1,639	3,256	17,391	17,028	12,277	8,069	5,786	3,682	2,457	1,831	1,440	1,384	985	929	1,022	903	513
転入超過 数	総数	-828	-58	139	4,653	-1,609	-4,824	-3,074	-1,338	-502	153	26	-234	-455	-445	-256	-130	-128	7	78
	男	-286	-36	51	2,156	-4,161	-2,845	-1,559	-599	-384	24	26	-3	-265	-288	-117	-87	-30	21	15
	女	-542	-22	88	2,497	2,552	-1,979	-1,515	-739	-118	129	0	-231	-190	-157	-139	-43	-98	-14	63

（－は転出超過数）

（参考）東京圏（※東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）における年齢別・男女別の人口移動の動向（2017年）

（人）

		0～4歳	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～79	80～84	85～89	90歳以上
他県からの 転入者	総数	22,854	12,989	6,996	38,081	131,553	81,436	52,904	35,245	27,846	21,456	14,896	9,403	6,213	5,288	3,391	3,040	3,304	2,785	1,609
	男	11,726	6,691	3,479	21,355	69,556	44,668	28,351	19,441	16,141	13,383	9,544	6,053	3,673	2,791	1,511	1,074	1,020	758	414
	女	11,128	6,298	3,517	16,726	61,997	36,768	24,553	15,804	11,705	8,073	5,352	3,350	2,540	2,497	1,880	1,966	2,284	2,027	1,195
他県への 転出者	総数	25,675	12,374	5,272	11,368	60,700	61,667	48,727	34,872	26,594	19,704	14,595	10,919	9,070	7,745	3,973	3,035	2,423	1,793	1,003
	男	13,117	6,337	2,669	7,338	37,411	34,501	26,978	19,918	16,212	13,197	9,847	6,966	5,696	4,754	2,194	1,440	898	511	240
	女	12,558	6,037	2,603	4,030	23,289	27,166	21,749	14,954	10,382	6,507	4,748	3,953	3,374	2,991	1,779	1,595	1,525	1,282	763
転入超過 数	総数	-2,821	615	1,724	26,713	70,853	19,769	4,177	373	1,252	1,752	301	-1,516	-2,857	-2,457	-582	5	881	992	606
	男	-1,391	354	810	14,017	32,145	10,167	1,373	-477	-71	186	-303	-913	-2,023	-1,963	-683	-366	122	247	174
	女	-1,430	261	914	12,696	38,708	9,602	2,804	850	1,323	1,566	604	-603	-834	-494	101	371	759	745	432

（－は転出超過数）

出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（2017年）」を再編加工

# 1. 関西から首都圏への人材・企業の流出の現状～大学新卒者の流出～（大学新卒者が首都圏へ流出）

- 全国の大学生による首都圏への就職比率は、首都圏、北関東の大学生に次いで、関西の大学生の比率が33%と高い。一方、関西の大学生による地元（関西）への就職比率は、52.8%と全国の中でも低位である。

## 関西の大学生の就職先分布状況（2018年3月卒）

大学キャンパス所在地から見た地域別の就職先分布（大学生・就職先確定者/単一回答）（%）

首都圏への就職が多い順	n	就 職 地											
		北海道	東北	北関東	首都圏	北陸・甲信越	東海	関西	中国	四国	九州	海外	
大学キャンパス所在地	首都圏	880	0.7	1.0	2.6	<b>85.6</b>	2.2	3.1	3.0	0.8	0.3	0.6	0.2
	北関東	73	2.7	4.1	34.2	<b>43.8</b>	4.1	5.5	1.4	-	1.4	2.7	-
	関西	<b>710</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>33.0</b>	<b>1.6</b>	<b>6.1</b>	<b>52.8</b>	<b>1.4</b>	<b>2.1</b>	<b>1.6</b>	<b>0.1</b>
	北海道	88	55.7	-	2.3	<b>31.8</b>	1.1	4.5	3.4	1.1	-	-	-
	東北	179	3.9	55.9	3.4	<b>26.3</b>	2.8	2.8	3.4	0.6	1.1	-	-
	九州	255	1.2	-	-	<b>26.3</b>	0.4	1.2	4.7	2.4	-	63.9	-
	四国	79	-	3.8	-	<b>21.5</b>	1.3	2.5	12.7	12.7	41.8	3.8	-
	北陸・甲信越	164	0.6	0.6	1.8	<b>20.7</b>	61.6	10.4	3.6	0.6	-	-	-
	東海	405	-	0.5	0.5	<b>16.3</b>	1.5	74.8	4.6	-	0.2	1.5	-
	中国	155	0.6	0.6	-	<b>14.8</b>	0.6	2.6	11.0	52.3	7.7	9.7	-

大学と同地域への就職が多い順		就職地
		大学と同地域
大学キャンパス所在地	首都圏	85.6
	東海	74.8
	九州	63.9
	北陸・甲信越	61.6
	東北	55.9
	北海道	55.7
	<b>関西</b>	<b>52.8</b>
	中国	52.3
	四国	41.8
	北関東	34.2

関西：滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県

首都圏：埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県

北関東：茨城県、栃木県、群馬県

東海：岐阜県・静岡県・愛知県・三重県

出典：『大学生の地域間移動に関するレポート 2018』リクルートキャリア 就職みらい研究所調べ を再編加工

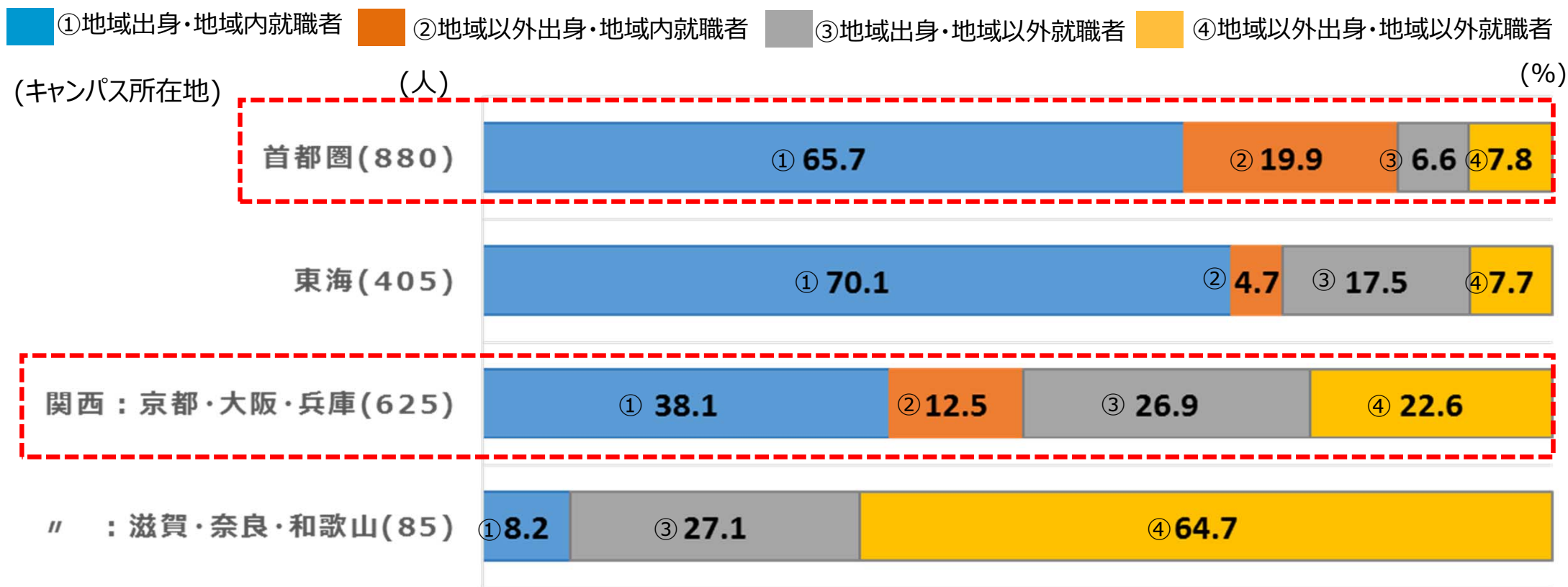


## (参考) 大学生の出身地・就職先の地域別分布状況

- 首都圏の大学生は、①地域出身・地域内就職者の割合が高く（65.7%）、②地域以外出身・地域内就職者（19.9%）を加えると、「**地域内就職者**」が**8割超（85.6%）**になる。
- 一方、関西（※京都府・大阪府・兵庫県）の大学生は、③地域出身・地域以外就職者（26.9%）と④地域以外出身・地域以外就職者（22.6%）を加えた「**地域以外就職者**」が**約5割（49.5%）**と高い。**大学生が関西に留まっていない傾向が読み取れる。**

### 大学生の出身地・就職先分布状況（2018年3月卒）

大学キャンパス所在地別の出身地・就職先分布（大学生・就職先確定者/単一回答）



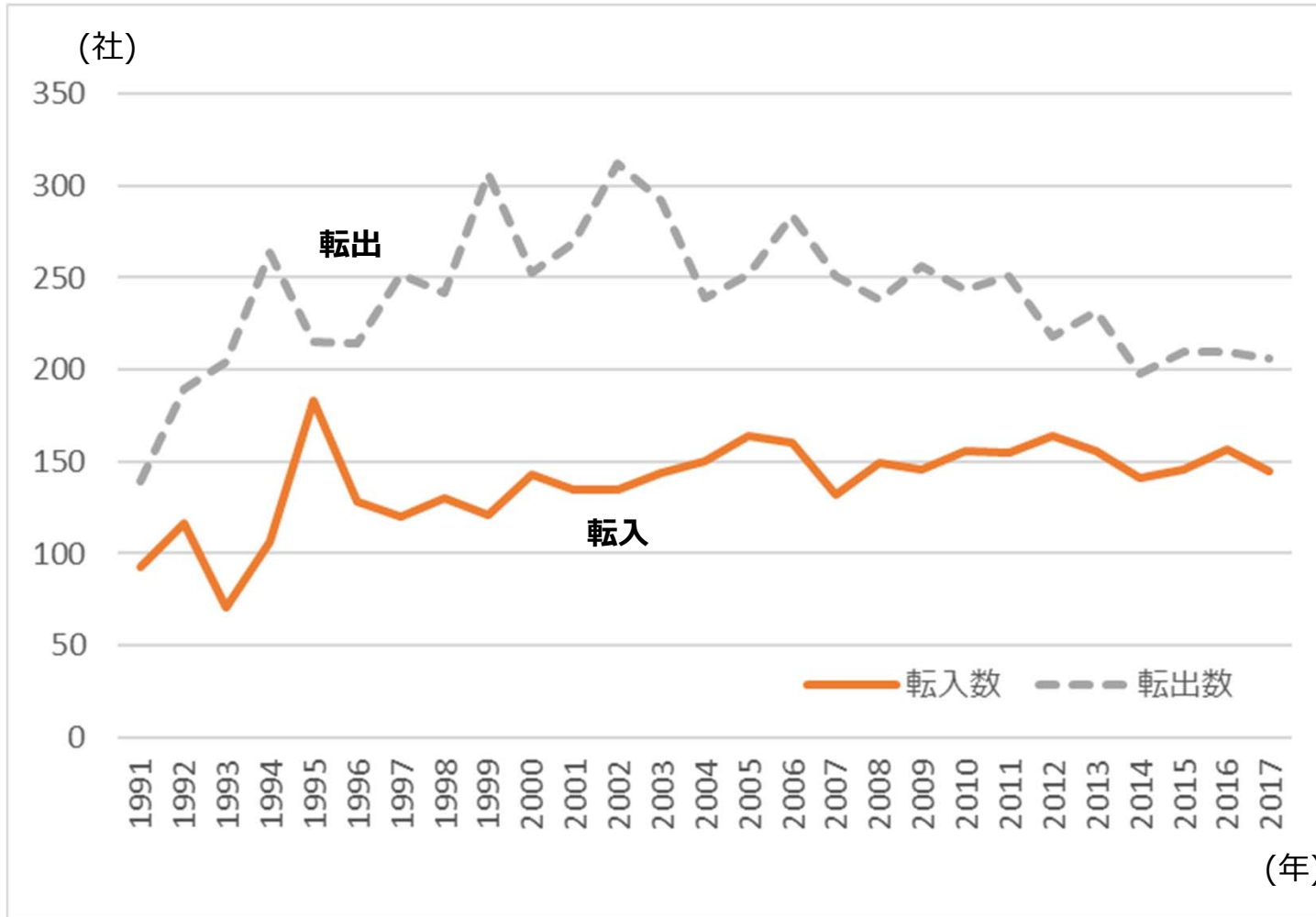
首都圏：埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県、東海：岐阜県・静岡県・愛知県・三重県

出典：『大学生の地域間移動に関するレポート 2018』リクルートキャリア 就職みらい研究所調べ を再編加工

# 1. 関西から首都圏への人口・企業流出の現状～企業の流出①～（大阪府企業の転出超過）

- 1991年～2017年の27年間に大阪府から本社所在地の転出企業は6,442社。2,696社の転出超過。

## 大阪府企業の転入・転出件数推移



年	転入数	転出数	転入-転出
1991	93	139	-46
1992	116	190	-74
1993	71	204	-133
1994	106	264	-158
1995	183	215	-32
1996	128	214	-86
1997	120	252	-132
1998	130	242	-112
1999	121	307	-186
2000	143	253	-110
2001	135	269	-134
2002	135	312	-177
2003	144	292	-148
2004	150	239	-89
2005	164	252	-88
2006	160	284	-124
2007	132	251	-119
2008	149	238	-89
2009	146	256	-110
2010	156	244	-88
2011	155	251	-96
2012	164	218	-54
2013	156	232	-76
2014	141	198	-57
2015	146	210	-64
2016	157	210	-53
2017	145	206	-61
計	3,746	6,442	-2,696

出典：株式会社帝国データバンク「大阪府・本社移転企業調査（2017年）」を再編加工

# 1. 関西から首都圏への人口・企業流出の現状～企業の流出②～（大阪府企業の東京への本社流出）

- 2017年の大阪府からの本社転出件数は206社で、転出先は「東京都」が60社で最多。
- 2014年から2017年までの累計では、大阪府からの本社転出件数は824社で、「兵庫県」への転出254社に続いて、「東京都」への転出は249社と多い。

## 大阪府企業の本社転出先

	2017年		
	都道府県	件数	構成比 (%)
1	東京都	60	29.1%
2	兵庫県	54	26.2%
3	奈良県	29	14.1%
4	京都府	16	7.8%
5	愛知県	6	2.9%
6	滋賀県	5	2.4%
6	和歌山県	5	2.4%
8	埼玉県	3	1.5%
8	神奈川県	3	1.5%
8	香川県	3	1.5%
	全国合計	206	

	2014年～2017年累計		
	都道府県	件数	構成比 (%)
1	兵庫県	254	30.8%
2	東京都	249	30.2%
3	奈良県	88	10.7%
4	京都府	62	7.5%
5	滋賀県	25	3.0%
6	愛知県	17	2.1%
7	和歌山県	14	1.7%
	全国合計	824	

出典：株式会社帝国データバンク「大阪府・本社移転企業調査（2016年、2017年）」を再編加工  
 ※2014年、2015年の件数は、構成比を基に算出した推計値

## (参考) 首都圏から関西への本社の転出

- 2017年の首都圏（※東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県）からの本社転出は279社で、「大阪府」への転出は茨城県に次いで39社。また、2014年から2017年までの累計では、大阪府が最多の122社となっている。

### 首都圏からの本社転出先

	2017年		
	都道府県	件数	構成比 (%)
1	茨城県	40	14.3%
2	大阪府	39	14.0%
3	愛知県	22	7.9%
4	福岡県	18	6.5%
5	静岡県	16	5.7%
6	栃木県	14	5.0%
7	北海道	11	3.9%
8	京都府	10	3.6%
9	山梨県	9	3.2%
9	長野県	9	3.2%
	全国合計	279	

	2014年～2017年累計		
	都道府県	件数	構成比 (%)
1	大阪府	122	12.3%
2	茨城県	115	11.6%
3	静岡県	75	7.5%
4	愛知県	70	7.0%
5	栃木県	56	5.6%
	全国合計	995	

出典：株式会社帝国データバンク「1都3県・本社移転企業調査（2016年、2017年）」を再編加工  
 ※2014年、2015年の件数は、構成比を基に算出した推計値

## 2. 首都圏から関西への人材・企業の移動の可能性①

- 首都圏勤務を経験後、関西で暮らす人材や企業から、関西は生活費が安く、暮らしやすい魅力ある地域との声が聞かれる。
- 首都圏本社の関西支社からも、関西でも首都圏と変わらない環境で仕事にチャレンジできるとの声が聞かれる。

### 首都圏から起業や転職で関西に暮らす人材・企業の声

- 売上は落ちるも、賃料が低い上に、**従業員の通勤手当が東京より3割程度下がり**、負担が少ない。  
(ベンチャー企業経営者)
- 同程度の給与で**東京より感覚的に1.2倍優秀な人材**を確保でき、満足。(ベンチャー企業経営者)
- 京都には深い人間関係、繊細さ、忍耐力など、**東京では得られない商売感覚が養われる**環境。(ベンチャー企業経営者)
- 東京は、スピードが早く、チャンスも多いが弱肉強食の社会。**大阪は、助け合う文化**があり、仕事を進めやすいのではないかと。(フリーランス人材)
- 東京では電車通勤だったが、**Uターン後は自転車通勤**となり、時間の縛りがなく、自由にどこにでも行けて良い。(ベンチャー企業社員)

### 首都圏本社企業の関西支社・支社勤務社員の声

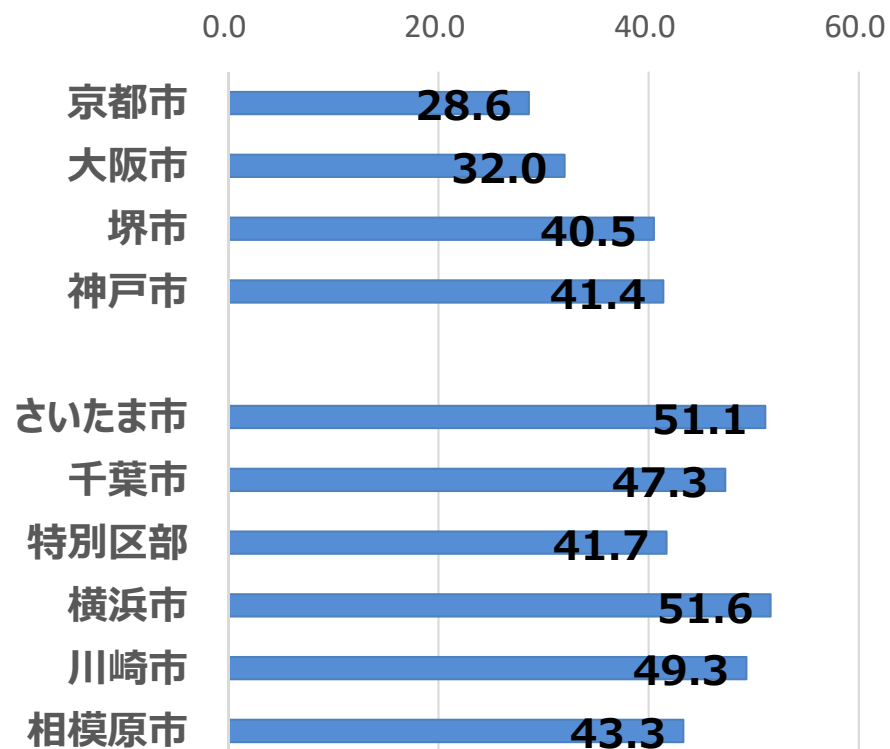
- **東京と変わりなく働ける環境**が整い、Uターンして、地元のオフィスで働きたい人が増えており、会社として対応する方針。(IT系企業)
- 大阪への**権限委譲も進んでおり**、東京へ行かずとも**しっかり働ける環境**が整っている。給料も変わらない。(IT系企業)
- 東京出身だが、**大阪に来てみると、物価も安く、満員電車もそれほどでもない**。ずっと大阪にいたい。(IT系企業)
- 京都に来て、**通勤時間が1/3**となり、**家族との時間**を持ち、健康的な時間の使い方ができるようになった。寺社仏閣が日常生活環境に溶け込んでいる点も魅力。(コンサルタント企業)
- **保育所も希望した場所に預ける**ことができ、生活面で満足。(コンサルタント企業)

## 2. 首都圏から関西への人材・企業の移動の可能性②

- 関西は、通勤時間が短く、生活に係るコストも安く、生活面でも暮らしやすい地域。

### 関西と首都圏の通勤時間の比較

通勤時間（分・中位数※）

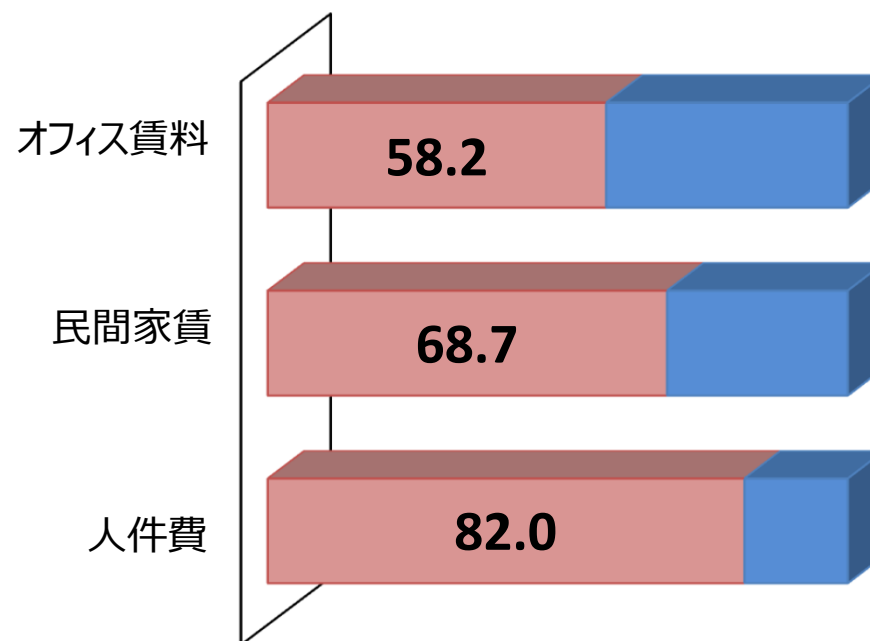


※中位数：資料を大きさの順に並べたとき、全体の中央にくる値。資料の個数が偶数のときは中央にある二つの値の平均値

出典：平成25年住宅・土地統計調査結果（総務省統計局）

### 東京と比較して生活に係るコストの安い大阪

東京を100とした大阪の比率（%）



出典：

CBRE「全国空室率・平均募集賃料」（2018年第1四半期）  
総務省統計局「小売物価統計調査（動向編）」（2018年3月）  
厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」平成29年平均  
（30人以上の事業所）を再編加工

## 2. 首都圏から関西への人材・企業の移動の可能性③

- 地下鉄ラッシュ時の混雑率は、首都圏と比較して関西の方が低い。

関西と首都圏の地下鉄のラッシュ時の混雑率の比較

地下鉄事業者	線名	区間		混雑率	
京都市	烏丸	京都	→	五条	115
	東西	山科	→	御陵	121
大阪市	御堂筋	梅田	→	淀屋橋	147
		難波	→	心斎橋	135
	谷町	東梅田	→	南森町	101
		谷町九丁目	→	谷町六丁目	111
	四つ橋	西梅田	→	肥後橋	94
		難波	→	四ツ橋	109
	中央	本町	→	堺筋本町	91
		森ノ宮	→	谷町四丁目	141
	千日前	鶴橋	→	今里	67
		鶴橋	→	谷町九丁目	108
	堺筋	南森町	→	北浜	96
		日本橋	→	長堀橋	107
	長堀鶴見緑地	谷町六丁目	→	玉造	79
		蒲生四丁目	→	京橋	130
今里筋	鳴野	→	緑橋	80	
	鳴野	→	蒲生四丁目	68	
神戸市	西神・山手	妙法寺	→	坂宿	134
	海岸	駒ヶ林	→	苅藻	103

地下鉄事業者	線名	区間		混雑率	
埼玉高速鉄道	埼玉高速鉄道	川口元郷	→	赤羽岩淵	123
東京地下鉄	日比谷	三ノ輪	→	入谷	155
		銀座	→	溜池山王	157
	丸の内	新大塚	→	茗荷谷	161
		四ツ谷	→	赤坂見附	157
	東西	木場	→	門前仲町	199
		高田馬場	→	早稲田	126
	南北	駒込	→	本駒込	153
	有楽町	東池袋	→	護国寺	159
	千代田	町屋	→	西日暮里	178
	半蔵門	渋谷	→	表参道	170
副都心	要町	→	池袋	146	
東京都	浅草	本所吾妻橋	→	浅草	131
	三田	西巢鴨	→	巢鴨	156
	新宿	西大島	→	住吉	158
	大江戸	中井	→	東中野	155
横浜市	1・3号	三ツ沢下町	→	横浜	132
	4号	日吉本町	→	日吉	163

出典：平成28年度鉄道関係情報・データ 混雑率（国土交通省）

注：混雑率は最混雑区間のラッシュピーク時間の乗車率

【混雑度の目安】

[100%] = 定員乗車（座席につか、吊り革につかまるか、ドア付近の柱につかまることができる）。

[150%] = 広げて楽に新聞を読める。

[180%] = 折りたたむなど無理をすれば新聞を読める。

## 2. 首都圏から関西への人材・企業の移動の可能性④

- ・ 関西は、労働時間が短く、働きやすい環境が整っている。

### 関西における労働時間の短さ

都道府県別一人当たり平均月間総実労働時間数  
(常用労働者(パートタイム労働者を含む))

※総実労働時間数 = 所定内労働時間数 + 所定外労働時間数

※常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている者、又は②1か月以上の期間を定めて雇われている者

※パートタイム労働者とは、「常用労働者」のうち、①1日の所定労働時間が一般労働者よりも短い者、  
又は②1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般労働者よりも少ない者

※一般労働者とは、常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた労働者

2017年	府県	時間	2016年	府県	時間	2015年	府県	時間	2014年	府県	時間	2013年	府県	時間	2012年	府県	時間	2011年	府県	時間
1	奈良	139.6	1	奈良	139.7	1	奈良	141.0	1	千葉	139.5	1	千葉	141.5	1	神奈川	143.6	1	埼玉	141.8
2	埼玉	140.9	2	京都	141.1	2	京都	141.7	2	埼玉	141.1	2	奈良	142.3	2	埼玉	143.7	2	奈良	142.1
3	京都	141.6	3	埼玉	141.2	3	埼玉	141.9	3	奈良	141.7	2	埼玉	142.3	3	京都	143.8	3	神奈川	142.3
4	兵庫	142.1	4	兵庫	142.4	4	兵庫	143.0	4	神奈川	142.0	2	神奈川	142.3	4	千葉	144.0	4	千葉	143.9
5	千葉	144.3	5	千葉	144.1	5	千葉	143.6	5	京都	142.2	5	京都	143.2	5	奈良	144.1	5	和歌山	144.7
6	神奈川	144.8	6	神奈川	144.9	6	神奈川	145.1	6	和歌山	145.8	6	和歌山	145.8	6	和歌山	146.8	6	京都	146.4
7	大阪	145.2	7	東京	146.6	7	大阪	146.6	7	兵庫	146.2	7	兵庫	146.0	7	兵庫	147.5	7	兵庫	146.8
8	和歌山	146.0	8	大阪	146.7	8	東京	147.7	8	大阪	147.1	8	大阪	146.4	8	大阪	147.8	8	三重	147.1
9	東京	146.7	9	滋賀	147.0	9	滋賀	148.0	9	滋賀	148.0	9	岐阜	149.5	9	岐阜	149.9	9	大阪	148.3
9	高知	146.7	10	高知	147.9	10	鹿児島	148.4	10	北海道	149.3	10	滋賀	149.6	10	広島	150.5	10	滋賀	149.3
...			...			...			...			...			...			...		
-	滋賀	147.5	-	和歌山	148.7	-	和歌山	149.8	-	福井	155.5	-	福井	155.0	-	滋賀	151.4	-	福井	155.8
-	福井	154.7	-	福井	154.7	-	福井	154.7							-	福井	155.7			
	全国	148.4		全国	148.6		全国	148.7		全国	149.0		全国	149.3		全国	150.7		全国	149.0

出典：厚生労働省 平成29年～23年 毎月勤労統計

「都道府県、産業別1人平均月間実労働時間数(30人以上の事業所)」を再編加工



## 2. 首都圏から関西への人材・企業の移動の可能性⑤

- 国立社会保障・人口問題研究所が全国約6万7千世帯に実施した調査によれば、「**現住東京都**」の約4割**(36.7%)**が「5年後に移動可能性が少しでもある」と回答し、移動先の都道府県としては、都内、首都圏内に次いで「**大阪府**」(第5位)が高くなっている。

現住都道府県別、5年後の移動先都道府県 (2016年)

	現住都道府県	移動可能性が少しでもある人の割合 (%)	移動先都道府県				
			1位	2位	3位	4位	5位
首都圏	東京都	36.7	東京都	神奈川県	千葉県	埼玉県	大阪府
	神奈川県	34.4	神奈川県	東京都	千葉県	外国	茨城県
	埼玉県	28.5	埼玉県	東京都	神奈川県	千葉県	福岡県
	千葉県	26.2	千葉県	東京都	神奈川県	埼玉県	福岡県
関西の府県が3位以上の県	石川県	23.8	石川県	東京都	大阪府	富山県	外国
	愛知県	25.9	愛知県	東京都	大阪府	岐阜県	神奈川県
	三重県	18.7	三重県	愛知県	大阪府	東京都	兵庫県
	鳥取県	17.7	鳥取県	大阪府	東京都	島根県	兵庫県
	徳島県	18.6	徳島県	大阪府	東京都・香川県		愛媛県
	香川県	21.1	香川県	大阪府	愛媛県	東京都	兵庫県
	高知県	20.7	高知県	大阪府	香川県	東京都・愛媛県	
	福岡県	28.3	福岡県	東京都	大阪府	神奈川県	鹿児島県
	宮崎県	22.3	宮崎県	福岡県	東京都・大阪府		鹿児島県
	沖縄県	26.0	沖縄県	東京都	大阪府	福岡県	長崎県
関西	福井県	15.2	福井県	東京都	京都府	大阪府	愛知県
	滋賀県	26.3	滋賀県	京都府	大阪府	東京都	神奈川県
	京都府	32.2	京都府	大阪府	兵庫県	東京都	滋賀県
	大阪府	27.7	大阪府	東京都	兵庫県	京都府	外国
	兵庫県	30.9	兵庫県	大阪府	東京都	京都府	外国
	奈良県	22.2	奈良県	大阪府	京都府	兵庫県	東京都
	和歌山県	17.6	和歌山県	大阪府	東京都	兵庫県	京都府
全国	26.9	東京都	神奈川県	大阪府	北海道	埼玉県	

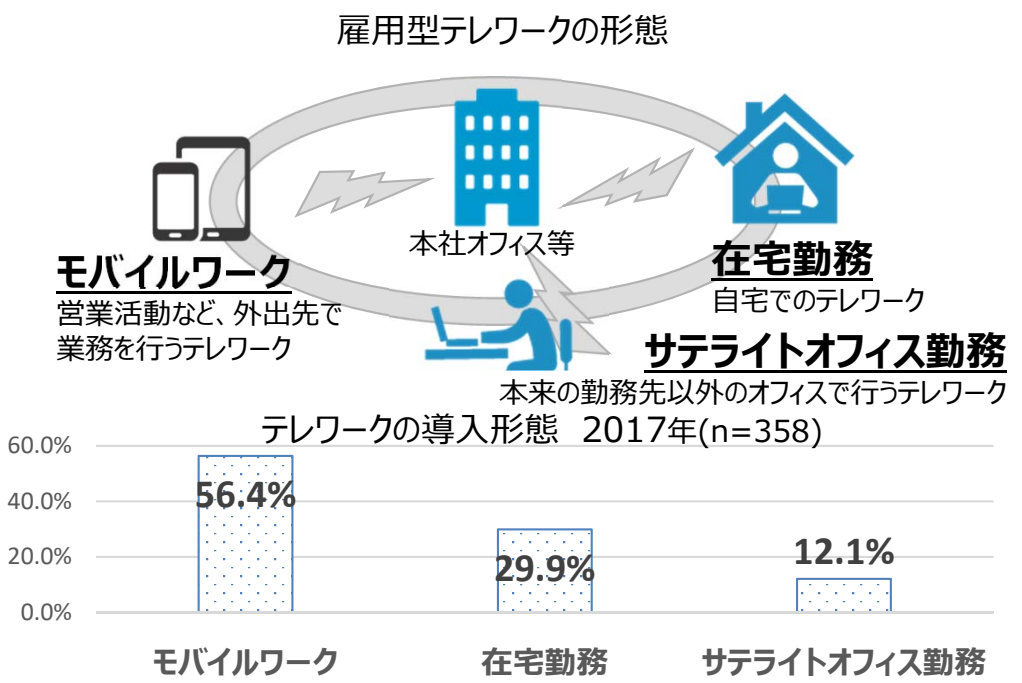
※対象世帯数  
 全国：67,098世帯  
 うち、東京都：3,118世帯  
 ※5年後に移動可能性が少しでもある人  
 5年後の移動可能性が「大いにある」、「ある程度ある」、「あまりない」と回答した人の合計

### 3. 新しい働き方の最新動向 (1)「テレワーク」への気運の高まり①

- 「オフィスでの勤務」といったこれまで常識であった働き方を、変化させる「テレワーク」とは、ICT（情報通信技術）を活用して、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことである。
- 企業における導入率は近年緩やかな増加傾向にあり、2017年では13.9%の企業が導入している。

#### 「テレワーク」とは？

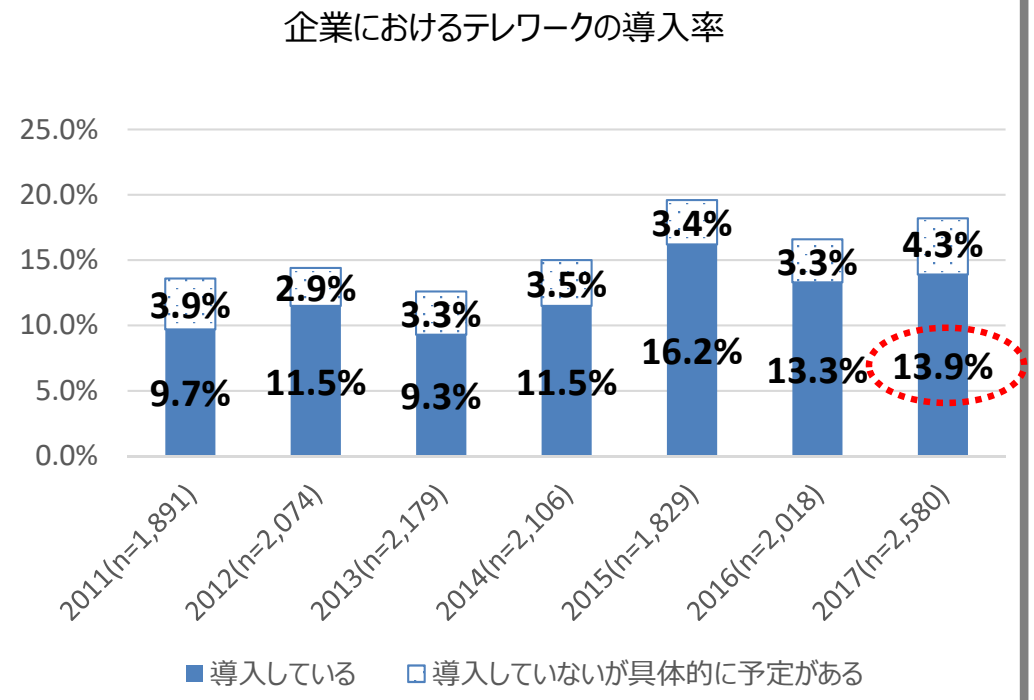
- テレワークとは、**ICT(情報通信技術)を活用して、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方**
- テレワークの分類には雇用関係の有無により「雇用型テレワーク」「自営型テレワーク」に分類。さらに雇用型テレワークは企業が用意した働く場所の違いにより「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」に分類。



出典：総務省「通信利用動向調査（平成29年）」を再編加工

#### テレワーク導入企業の割合

- ダイバーシティ経営**や**働き方改革**の気運の高まり等により、テレワークが注目を集めている。
- テレワークを実施している企業は近年緩やかな増加傾向。



出典：総務省「通信利用動向調査（平成29年）」、総務省「情報通信白書（平成29年度・30年度）」を再編加工

### 3. 新しい働き方の最新動向 (1)「テレワーク」への気運の高まり②

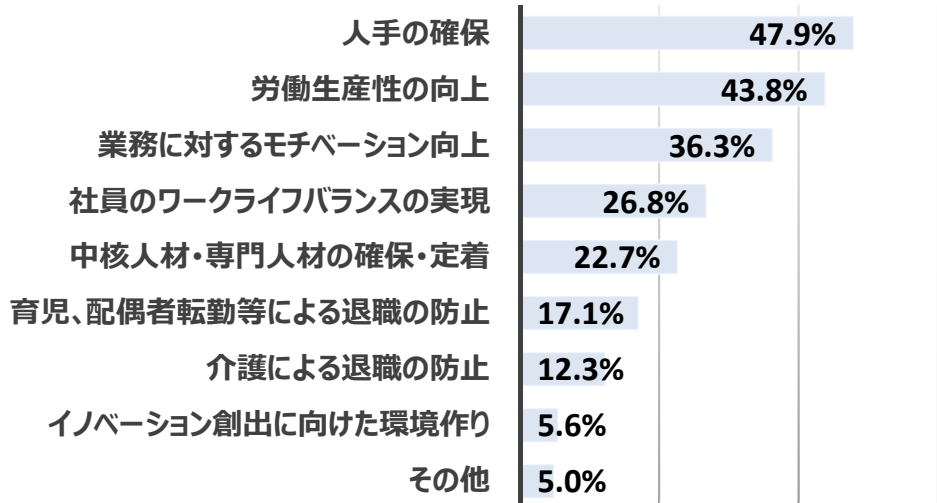
- テレワークによる場所にとらわれない自由な働き方が人材確保に資することが推測される。
- 生産性向上を目的でテレワークを導入する企業の約8割以上から、「目的とする効果を得た」との回答がある。

#### なぜ、テレワークなのか？（テレワークに取り組む背景）

- 人手不足感が強くなる中、従業員の確保、労働生産性を高めることを働き方改革の目的としてあげる企業が多い。

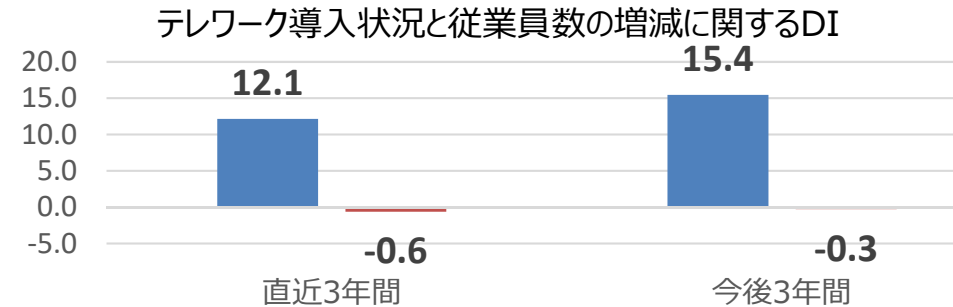
働き方改革に取り組む目的（複数回答）（n=2730）

0.0% 20.0% 40.0% 60.0%



出典：総務省「ICT利活用と社会的課題解決に関する調査研究」（平成29年）

- テレワーク導入済企業と未導入企業、それぞれ従業員が増加傾向と答えた企業の割合から減少傾向と答えた企業の割合を引いたDI（Diffusion Index）を計算すると、導入済企業は直近3年間および今後3年間の両方において10ポイント以上のプラス。一方、未導入の企業はいずれもマイナス。

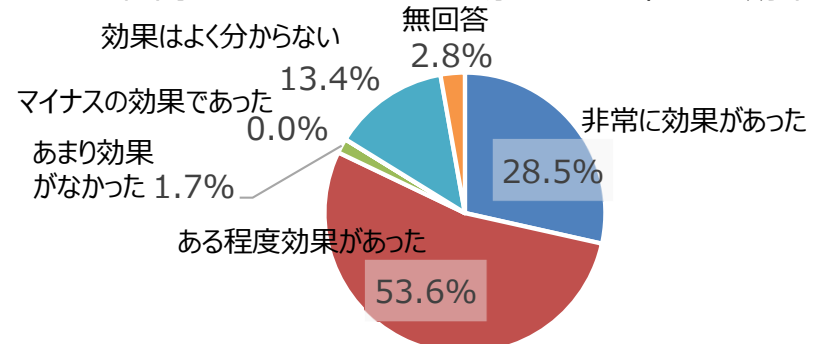


■ テレワーク導入 (n=140) ■ テレワーク未導入 (n=2,970)  
出典：総務省「ICT利活用と社会課題解決に関する調査研究(平成29年)」

#### 労働生産性向上に資するテレワーク

- 2017年調査では、50.1%の企業が「**労働生産性向上**」をテレワークの導入目的としてあげている。
- 労働生産性向上を目的としてテレワークを導入した企業のうち、**8割以上**の企業が「目的とする効果を得た」と回答。

生産性向上目的でテレワークを導入した企業による効果の認識



出典：総務省「平成29年通信利用動向調査」（2018）

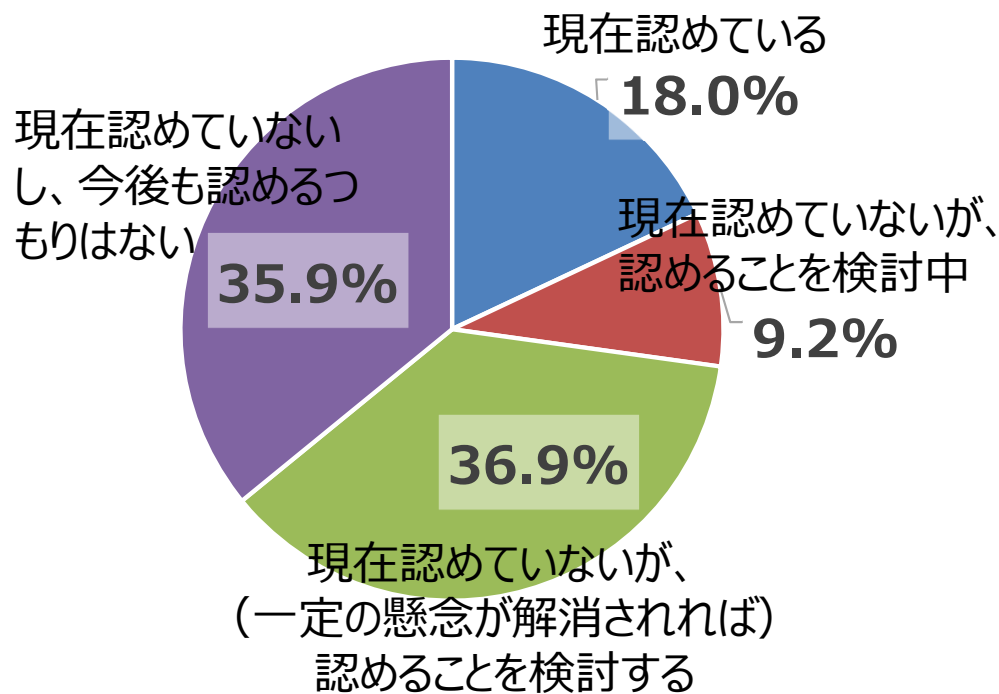
### 3. 新しい働き方の最新動向 (2)スタートしたばかりの「副業・兼業」への取組①

- 「1社のみでの就業」といったこれまでの常識であった働き方を、変化させるものとして、「副業・兼業」という新しい働き方を実践する企業が出てきている。
- 副業・兼業を容認する企業の割合は増加傾向にある。

#### 副業・兼業に対する企業のスタンス

- 副業・兼業を認めている企業は18.0%
- 懸念が解消されれば認めることを検討する企業が36.9%

#### 兼業・副業に対する考え方(n=206)



出典：「働き方改革に関する企業の実態調査」(平成28年度経産省委託事業)  
調査対象：経営事業部長、経営層 (CEO等)  
調査時期：平成28年12月

#### 【参考】リクルートキャリアの調査 (n=1,147)

- 兼業・副業を「**推進**」0.3%  
「**容認**」22.6%
- 平成26年度の調査(\*)では、「容認」が14.7%であり、**2年で8%増加。**

\* 中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取組実態調査事業」

出典：株式会社リクルートキャリア「兼業・副業に対する企業の意識調査」(平成29年2月)

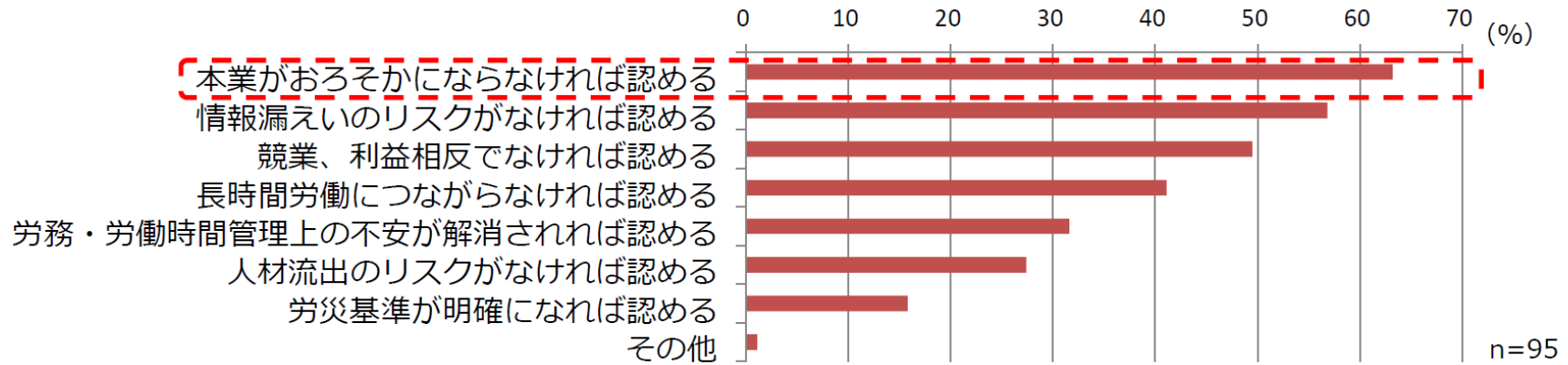
調査対象：ランダム抽出した企業(社員規模10名以上)  
調査企業：平成29年1月

### 3. 新しい働き方の最新動向 (2)スタートしたばかりの「副業・兼業」への取組②

- 副業・兼業については、本業がおろそかにならなければ認めるといふ企業が多く、副業・兼業経験者からは、スキルが高まる、視野が広がったなど、本業にプラスとなったとの回答する人が多い。

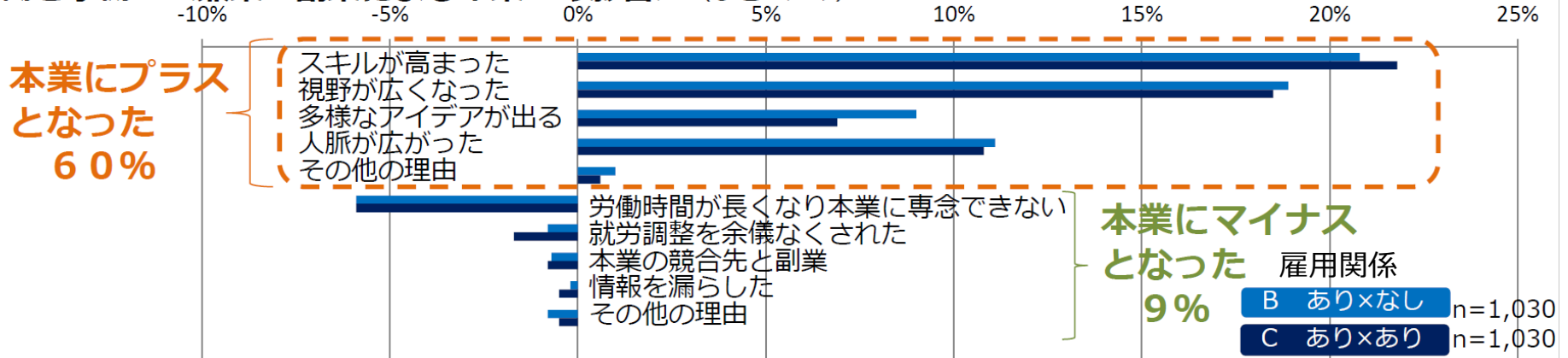
従業員のスキルを高め、本業への影響もプラスになる副業・兼業

企業側：＜兼業・副業を認めるにあたっての課題・懸念＞ (いくつでも)



(出典) 働き方改革に関する企業の実態調査 (平成28年度経産省委託事業)

働き手側：＜兼業・副業による本業への影響＞ (ひとつだけ)



出典：新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査を元に経済産業省作成資料 (平成28年度経産省委託事業)

### 3. 新しい働き方の最新動向 (3)テレワーク、副業・兼業に取り組む企業群と代表事例①

- 「テレワーク」、「副業・兼業」といった新しい働き方は、多くのIT系企業や外資系企業において取組が進んでいる。

テレワークや副業・兼業に取り組む企業群の例

IT系企業（情報・通信業）

外資系企業

インフォテリア ■  
 SCSK ■  
 NECネットエスアイ ■  
 エヌ・ティ・ティ・データ ■  
 NTTドコモ ■  
 クラウドワークス ◆  
 KDDI ■  
 サイボウズ ■ ◆  
 さくらインターネット ■ ◆  
 システムインテグレータ ■  
 ネットワンシステムズ ■  
 ブイキューブ ■  
 日本ユニシス ■  
 日本電信電話 ■  
 富士ソフト ■

シトリックス・システムズ・ジャパン ■  
 セールスフォース・ドットコム ■  
 日本オラクル ■  
 日本マイクロソフト ■  
 マイクロソフトディベロップメント ■  
 ヤフー ■

アクセンチュア ■  
 MSD ■  
 カルビー ■  
 日産自動車 ■  
 富士ゼロックス ■  
 日本スターウッド・ホテル ■  
 日本ヒューレット・パッカード ■  
 レノボ・ジャパン ■  
 ユニリーバ・ジャパン・グループ ■

■ テレワーク  
 ◆ 副業・兼業  
 詳細は出典欄参照

その他業種  
 エフアンドエム ■  
 都築電気 ■  
 東京急行電鉄 ■  
 日本航空 ■  
 日本取引所グループ ■  
 日本電気 ■  
 パナソニック ■  
 日立製作所 ■  
 富士通 ■  
 ソニー ◆  
 明豊ファシリティワークス ■  
 森永製菓 ■  
 ロート製薬 ◆

出典：

- 総務省テレワーク先駆者、テレワーク先駆者百選掲載企業(158社)の内、  
 主な東証上場企業（29社、18.4%）【情報・通信業16社、主な上場企業に占める割合55.2%】  
 主な外資系企業（15社、9.5%）

\* なお、複数回選定を受けている企業があるため、総務省発表の受賞企業数と一致しない。

◆ 中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集」において、企業事例として紹介もしくは、個人事例として紹介された方が勤務する名称が明らかになっている29社・者の内、主な上場企業は5社。【うち情報・通信業3社、主な上場企業に占める割合60%】

\* 外資系企業：外資比率20%以上の企業、外資系企業の日本支社など

出典：日本取引所グループ「東証上場銘柄一覧」、東洋経済新報社「外資系企業CD-ROM」(2016)

### 3. 新しい働き方の最新動向 (3)テレワーク、副業・兼業に取り組む企業群と代表事例②

- 首都圏のIT系企業や外資系企業では、柔軟性の高いテレワークや副業・兼業といった新しい働き方を社員に提供することで、本業のサービス改善や社員の能力開発につなげている。

#### 首都圏A社（外資系企業）

- 2016年より、ワークスタイル変革に向け、就業規則を変更し、**テレワーク制度**を導入。

##### ➤ テレワーク勤務制度

- 勤務場所を自宅のみから、**国内の適切な場所**へ拡大。
- 週3回までの制限をなくし、**最大週5日まで**利用可能に。
- 利用期間は、3ヶ月以上の連続利用に限られていた制限を撤廃。**短期の利用も可能に。**
- 利用単位も1日単位から、**1日の業務時間の内、必要なだけ可能に。**
- 利用申請については、**2週間前まで**のツールで申請・承認からツール申請・承認不要へ。**前日までに**メールで上長へ申請・承認。

- フレックスタイムもコアタイムを廃止している。

#### 首都圏B社（IT系企業）

- 全ての正社員を対象とした**副業・リモートワーク**（テレワーク）・フレックスタイム制度を2016年から導入。

##### ➤ 副業・テレワーク

- 正社員の約1割**が個人事業主として副業実践。
- 副業をやって当たり前**という風土が拡大。
- 副業と同時に**リモートワーク（テレワーク）**・**フレックスタイム制度**をスタート。社員が兼業・副業の時間を作りやすいようサポート。

##### ➤ メリット

- 従業員の**約6割が「生産性が向上した」と**回答。
- 本業の**サービスの改善、能力開発**に対する従業員の意識が高まる。

- 本業のITツールを活用して、副業を行う社員も。**副業で仕事をする度、本業のユーザーが拡大。**

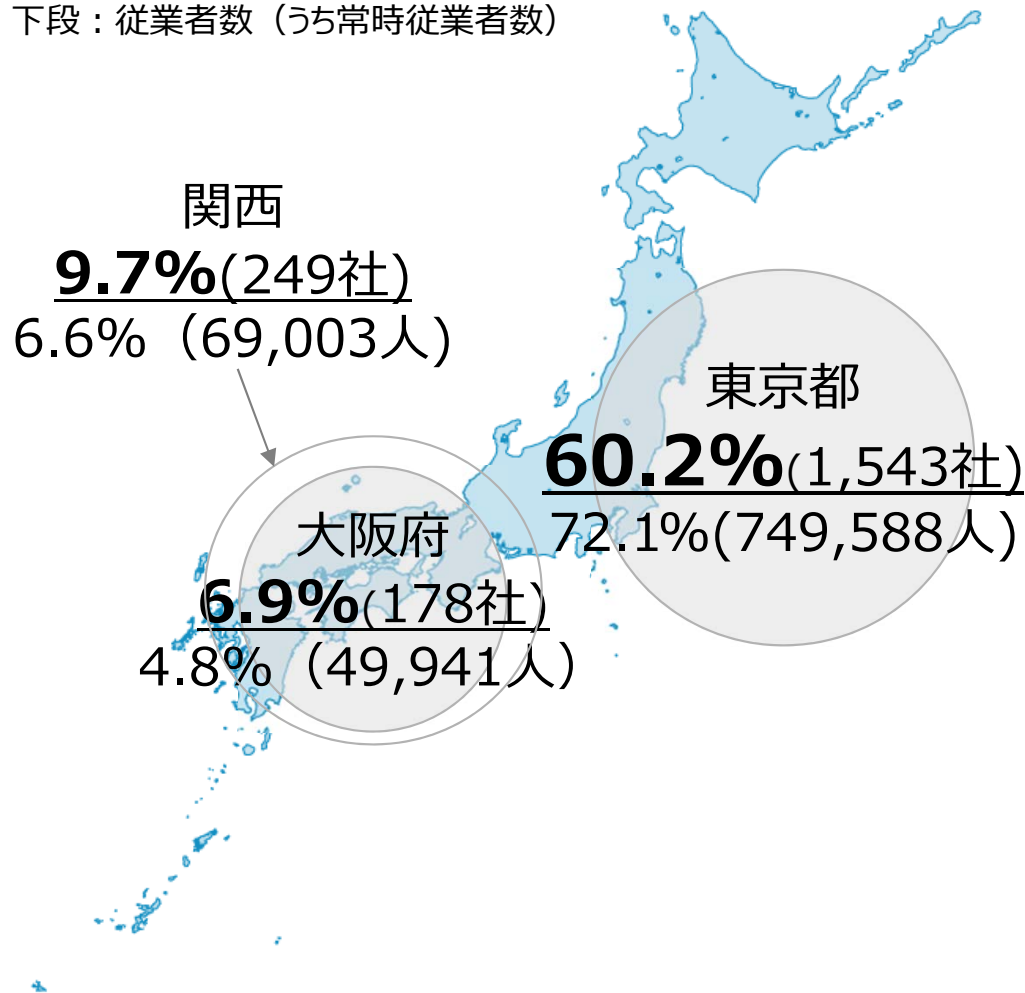
## (参考) IT系企業の集積

- IT系企業（※情報通信業）は、企業数ベースで約6割（60.2%）、従業員数ベースで約7割（72.1%）が東京都に集中。新しい働き方を行う企業の母集団は東京都に集積。

### 情報通信業が多い東京

上段：企業数

下段：従業員数（うち常時従業員数）



情報通信業における都道府県別、企業数、従業員数

	企業数		常時従業員数	
	社数	割合	人数	割合
東京都	1,543	60.2%	749,588	72.1%
大阪府	178	6.9%	49,941	4.8%
神奈川県	152	5.9%	74,358	7.2%
愛知県	88	3.4%	28,134	2.7%
福岡県	70	2.7%	16,403	1.6%
北海道	51	2.0%	10,094	1.0%
千葉県	37	1.4%	10,155	1.0%
静岡県	31	1.2%	5,048	0.5%
京都府	28	1.1%	9,317	0.9%
兵庫県	25	1.0%	7,643	0.7%

...

福井県	10	0.4%	1,429	0.1%
滋賀県	4	0.2%	673	0.1%
和歌山県	3	0.1%	X	X
奈良県	1	0.0%	X	X

【参考】

全国	2,564	100.0%	1,039,949	100.0%
関西	249	9.7%	69,003	6.6%

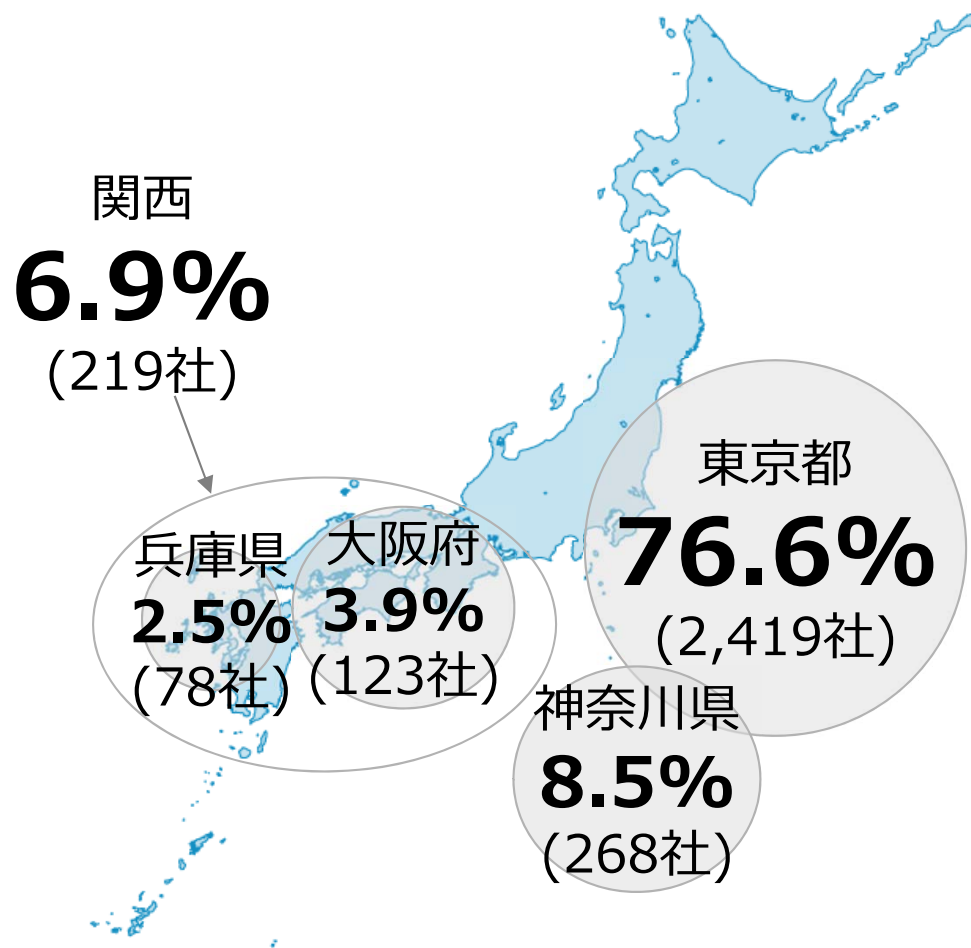
出典：経済産業省「平成28年企業活動基本調査確報」第16表  
調査対象：従業員50人以上かつ資本金額又は出資金額3,000万円以上



## (参考) 外資系企業の集積

- 外資系企業は約4分の3（76.6%）が東京都に集中。IT系企業と同様、外資系企業においても新しい働き方を行う企業の母集団は東京都に集積。

### 外資系企業が多い東京



都道府県別、外資系企業数

都道府県	社数	割合
東京都	2,419	76.6%
神奈川県	268	8.5%
大阪府	123	3.9%
兵庫県	78	2.5%
千葉県	44	1.4%
埼玉県	42	1.3%
愛知県	35	1.1%
静岡県	15	0.5%
茨城県	13	0.4%
...		
滋賀県	9	0.3%
京都府	7	0.2%
福井県	2	0.1%
【参考】		
全国	3,158	100.0%
関西	219	6.9%

出典：東洋経済新報社「外資系企業CD-ROM」(2016)  
外資比率20%以上の企業、外資系企業の日本支社など

## 4. 関西における首都圏のIT系企業・外資系企業の最近の動き①

- ・ テレワークや副業・兼業に積極的に取り組む首都圏のIT系企業や外資系企業が、関西拠点を強化している。
- ・ 優秀な人材確保を目的に、同拠点において働く環境を整備し、新しい働き方を実践する動きが広がりつつある。

IT系企業、外資系企業が関西拠点を増強する最近の目立った動き

2017年 10月	ヤフー株式会社が <b>エンジニア採用</b> 開始に伴い、 <b>大阪オフィスを増床</b> 。
2018年 1月	サイボウズ株式会社が西日本開発部を設立。採用を強化し、3年後までに <b>エンジニア数3倍増</b> を目指す。
2月	アクセンチュア株式会社が関西オフィスを増床、刷新。 <b>新卒・中途採用を加速し、2年間で1000名体制</b> に。
6月	LINE株式会社が京都に <b>国内第3の技術開発拠点</b> を新設。 <b>エンジニア職を積極採用</b> 。
10月	株式会社メンバーズが大学・専門学校等が多く <b>優秀人材の確保</b> が見込める神戸に <b>国内4拠点目</b> となるWeb拠点を <b>新設</b> 。

各社プレスリリースより作成

### 優秀な人材の確保

- ・ 東京でIT人材の獲得競争が激化。特にプログラマーが不足。**関西を離れたくない優秀な新卒・中途人材を積極採用**していく。(IT系企業)
- ・ **東京では良い人材が採れなくなっており、地方に住む人材を採用**していく。東京から地方へのIターン、Uターンも狙っている。(IT系企業、外資系企業)
- ・ 東京で**快適なオフィス環境が、格段にスキルの高い人材確保**につながった。大阪でも、オフィス環境を整え、良い人材を確保していく。(外資系企業)

### 東京と同じように働ける環境整備

- ・ 日常的に東京とWEB会議で打ち合わせしている。**開発部署は、常時東京と接続**している。(IT系企業)
- ・ 関西の新卒採用は東京勤務が原則だったが、今後は関西で働くプランも。**東京と関西で同じように働ける環境が整っている**。(IT系企業、外資系企業)

## 4. 関西における首都圏のIT系企業・外資系企業の最近の動き②

- 首都圏企業が地方部のサテライトオフィスで新しい働き方を実践。月60時間以上の余暇を創出し、社員のモチベーション向上や生産性の向上に取り組んでいる。

### 首都圏C社関西オフィス（IT系企業）

- ①働き方改革の実践、②社員のリフレッシュ・モチベーション向上、③地元雇用確保を目的に2015年にサテライトオフィスを設置。

#### ➤ サテライトオフィス

- 通勤時間が減少、チームワークが高まるなど在宅勤務・オフィス勤務両方のいいとこ取りが可能。
- 1人あたり月60時間以上の余暇を創出。商談件数2割、契約金額3割増。
- 地域の子供達へのプログラミング教室を通じて、地域に顔を覚えてもらえ、社員のモチベーションが上がり、生産性が向上。
- 社内SNSを積極活用する社風で、全社員のコミュニケーション・業務の見える化が進んでいる。

### （参考）サテライトオフィス 【白浜町ITビジネスオフィス】

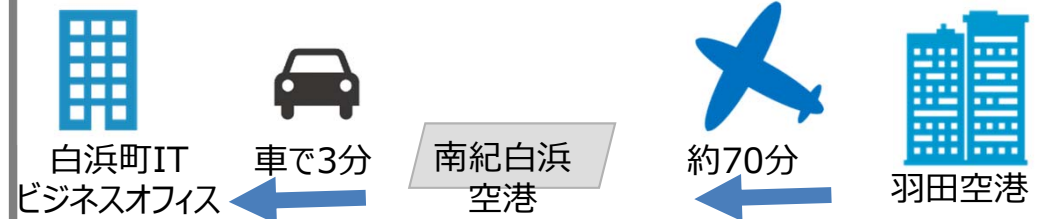
- 和歌山県白浜町ITビジネスオフィス（10室）は、南紀白浜空港からは車で約3分と好アクセスの立地。
- 首都圏に本社を構えるIT系企業を中心に計10社が入居。オフィスが満室となり、第2白浜町ITビジネスオフィス（4室）を整備し、更なるIT系企業誘致に取り組んでいる。
- オフィスからの海の眺めは抜群で、ソフトウェア開発等に最適の環境。

白浜町ITビジネスオフィス

事業主体	白浜町
竣工	平成16年
導入希望業種	IT関連業

第2白浜町ITビジネスオフィス

事業主体	白浜町
竣工	平成30年
導入希望業種	IT関連業



## 4. 関西における首都圏のIT系企業・外資系企業の最近の動き③

- 首都圏の外資系企業やIT系企業は、関西拠点においても東京と同様に、テレワークや副業・兼業をはじめ、枠にとられない、多様な働き方を選択肢の一つとして社員に提供し、新しい働き方を実践している。

### 首都圏D社関西オフィス（外資系企業）

- 社員が仕事と私生活のバランスを取りながら、**多様な働き方**ができる仕組みを整備。

#### ➤ テレワーク

- 全社的に在宅勤務が広まり、**いまや在宅勤務は当然**。フリーアドレスで自由な雰囲気のおフィスだが、従業員が常駐することはほとんどない。

#### ➤ 副業・兼業

- 業務時間内のパフォーマンスが明確に出ているなら、**業務時間外は自由**。
- 週末に**趣味で収入**を得たり、**個人でWEBビジネス**をやったり、**広告収入**を得ている社員も。

- 効率的かつ自分らしく働けるよう**週3回1日7時間勤務**などの勤務時間選択も可能。
- 働く場所としての**関西への転籍も推進**。

### 首都圏E社関西オフィス（IT系企業）

- **勤務時間の長短**や、**働く場所**や**暮らす場所**など、**一人ひとりが望む働き方**を、適切に、チームにとっても分かりやすい形で**宣言**し実行する働き方を実践。

#### ➤ テレワーク

- 中国地方で**在宅で働きながら、週1回**、リアルコミュニケーションのため大阪に**出社**する人材も。

#### ➤ 副業・兼業

- ちょっとした副業でアフィリエイトを行っても、**事務管理能力**や**マーケティング**の知識が身につく、**本業で生きてくる**。禁止しないメリットは大きい。
- **週1回、学校での講義を続ける前提**で、大阪で**採用**した人材も。

- 働き方改革においては、**「幸福度の向上」**や**「楽しさ」**も重要と考えている。

## (参考) 東京都で不足するIT系人材

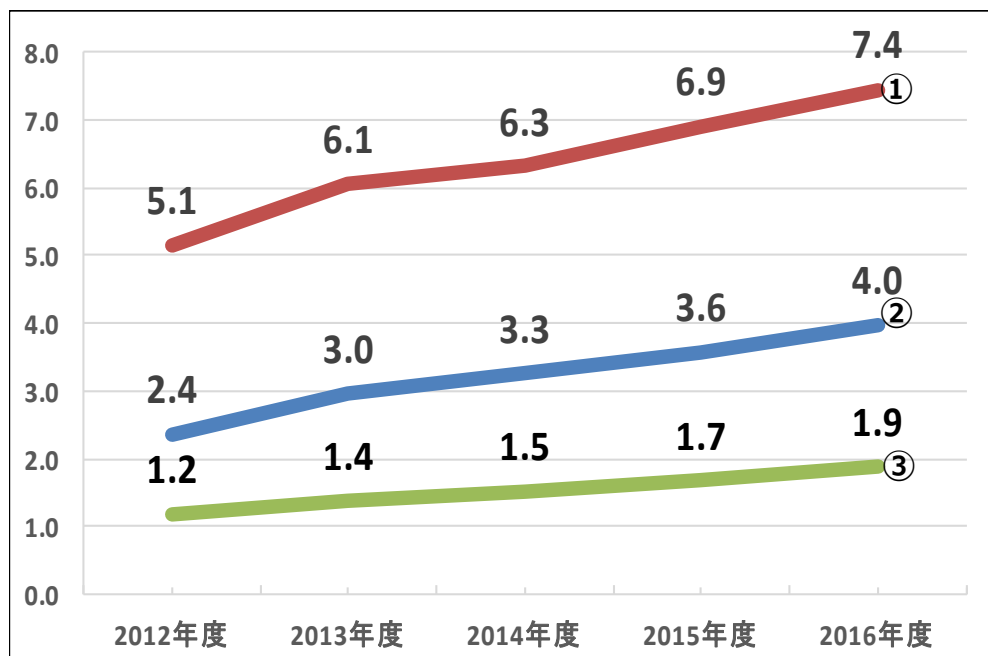
- IT人材は、全国的に不足しており、特に「東京都」での不足が顕著。

### IT系人材の雇用状況

※情報処理・通信技術者の数値を用いる。常用労働者（パートタイム労働者を含む）

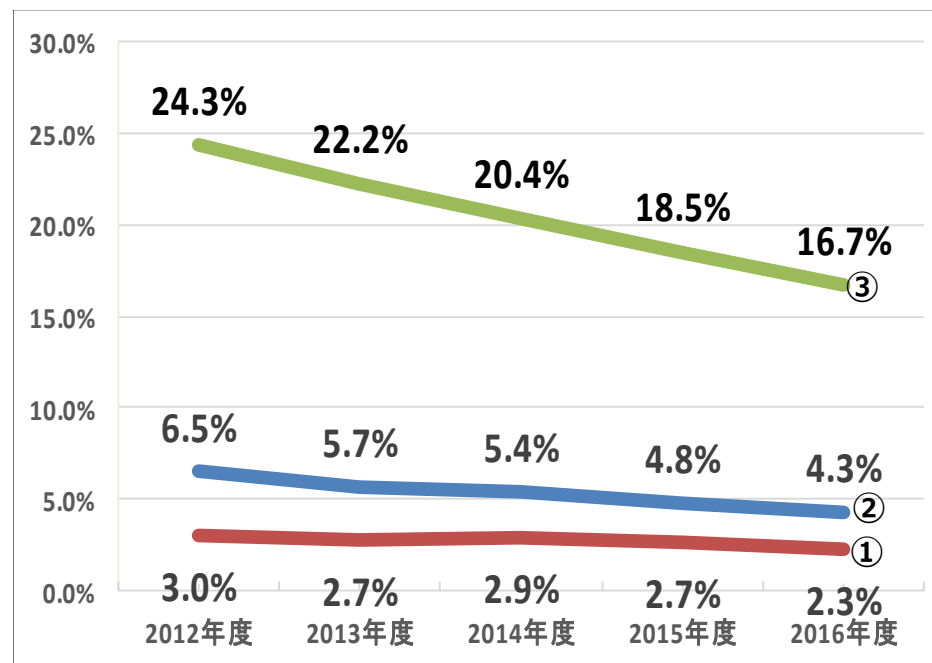
①東京都 ②全国 ③(全国・全職業計)

#### 【新規求人倍率の推移】



・新規求人倍率：「新規求人数」／「新規求職申込件数」

#### 【充足率の推移】



・充足率：求人数に対する充足された求人の割合。  
「就職件数」／「新規求人数」

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（2012年度、2013年度、2014年度、2015年度、2016年度）」を再編加工

## 5. 関西企業における新しい働き方の実態 (1)テレワーク①

※総務省「通信利用動向調査（平成29年）」

- 大阪商工会議所の調査によれば、「テレワーク導入企業」は約1割（11.2%）【※全国は13.9%】、導入検討を含め約2割（21.1%）となる。導入の目的は、「通勤・移動時間の短縮」、「生産性向上・業務の効率化」、「ワークライフバランスの実現」。

### 【大阪商工会議所】

「働き方改革実行計画に関するアンケート調査（2017年6月公表）」

※調査対象2,261社（有効回答数213社）

#### ①テレワークの導入について（単数回答）

- 全体の11.2%（24社）が導入済み。

【うち「全従業員対象」は2.3%、「一部従業員対象」は8.9%】

- 「導入検討中」は9.9%（21社）、「導入予定なし」は75.6%（161社）。

	(55社)	(38社)	(62社)	(16社)	(42社)
（業種の内訳）	製造業	サービス業	卸売・小売業	建設業	その他
導入済み	11%	15.8%	11.3%	18.8%	4.8%
導入検討中	9.1%	13.2%	8.1%	18.8%	7.1%
導入予定なし	78.2%	65.8%	77.4%	62.5%	83.3%

	(97社)	(80社)	(36社)
（企業規模の内訳）	50人未満	50人以上300人未満	300人以上
導入済み	9.3%	15.0%	8.3%
導入検討中	8.2%	7.5%	19.4%
導入予定なし	81.4%	73.7%	63.8%

#### ②テレワーク導入による効果・目的について（複数回答）

- 「従業員の通勤・移動時間の短縮」（55.6%）、「生産性の向上・業務の効率化」、「従業員のワークライフバランスの実現」（いずれも53.3%）と続く。

（参考）【関西経済同友会】の提言

“ホンモノ”の「働き方改革」への挑戦～目指すべきは労働時間短縮だけではなく持続的成長～（2018年4月）【抜粋】

＜経営者への提言＞・副業・兼業等、異業種や企業外部へのアクセスでオープンイノベーション実現

・IT技術の進歩に伴うテレワーク、モバイルワークの実践 等

＜働き手への提言＞・副業・兼業や新しい働き方が自らにメリットをもたらすことを理解すべき 等

＜国への提言＞・副業・兼業、フリーランサー等が活躍できる社会制度、社会保障の枠組み 等

（参考）【関西経済連合会】の提言

実効性ある働き方改革の実現に向けての提言（2017年2月）【抜粋】

＜関西経済界の積極的な取り組み＞

関西経済界として積極的に取り組む姿勢を示すとともに、各社の状況にあわせて選択的あるいは段階的に検討する項目を例示し、会員企業の積極的な対応を呼びかける。

（長時間労働是正のために）【各社の状況にあわせ選択的・段階的な検討を呼びかける項目の例示】

・在宅勤務や朝型勤務、フレックスタイム制などの制度導入等

## 5. 関西企業における新しい働き方の実態 (1)テレワーク②

- 関西のテレワーク導入企業からは、カフェなどでも働けるので創造性が高まる、硬直した勤務管理をやめることで使いやすい制度になったとの声が聞かれる。
- また、IT系企業が、テレワーク推進で地方部のサテライトオフィスを活用し、地方創生につなげている事例もある。

### 関西A社 (IT系企業)

- 2017年にテレワーク制度を拡大。

#### ◆テレワーク

- 以前は、自宅で電話に出ないだけで怒られた硬直した運用のテレワークを、カフェなど、どこでも働ける柔軟性の高い制度に改正。  
本来業務に集中できる環境で創造性が高まる。
- テレワークの成果報告は1日単位で求めている。半年単位の業績で確認。
- 自宅からの当日申請でも利用可能。出勤、退勤もPCから簡単に報告できるツールを導入。
- 社内に内線電話がなく、チャットでのコミュニケーションが基本。テレワークも普段と同じやりとりで問題ない。

### 関西B社 (IT系企業)

#### ◆テレワーク

- 会社設立時(2003年)からテレワークを推進。
- 事業拡大に伴い人材不足に。都市部で働く地方出身者確保のため、四国にサテライトオフィスを設置。
- サテライトオフィス近隣に東京本社のIT系企業が多数拠点を設けており、意外に情報収集面でメリット。
- 地方の雇用創出により、地方創生にも貢献。
- 社員はフリーアドレス制を導入し、大阪、神戸、東京、四国のサテライトオフィスから働く場所を自由に選ぶことができる。

## 5. 関西企業における新しい働き方の実態 (1)テレワーク③

- 会社外で働くスタイルが日常化するほど、テレワークをフル活用する社員が存在する関西の製造業が存在。
- また、IT系業種以外でも、テレワークを積極活用する企業も存在し、様々な業種で、テレワーク導入・活用の可能性が高まっている。

### 関西C社（製造業）

- テレワークや副業を認めている。  
制度活用社員の事例

#### ◆テレワーク

- 会社には週数時間しかおらず、普段は外出先やシェアリングオフィス、新幹線の車内で、週末朝はカフェで仕事をしている。
- 会社にはコミュニケーションをとるために出社。出社時は歩きながら様々な人と話し、仕事をする時は外出。
- 外出先からチャットやスカイプで社内コミュニケーションを補完している。

#### ◆副業

- 副業は常識。経験が広がると考え、会社に申請の上、余った時間を1時間単位で副業に充てている。

#### ◆新しい働き方の普及

- 異業種の人事担当者が集まる関西の勉強会等において、自らの働き方を情報発信。
- 他社に入り込んで働き方改革の支援も行っている。

### その他IT系業種以外の業種におけるテレワークの活用

- 時間や場所の制約から高齢のベテラン社員から若手への技術伝承にテレワークを積極活用。短期間でレベルの高い人材を育成。（内装業）
- テレワーク導入企業に勤務する社員から自宅での保育サービスの依頼が増加。在宅勤務の浸透を実感するとともに、対応した保育サービスの必要性を認識。（保育）
- ビジネスチャットを社員のテレワークに加え、顧客とのコミュニケーションにも利用。オフィスに集まらなくとも情報共有が効率的に実施でき、生産性が向上。（土業）
- 自然災害の影響で交通機関が乱れた日をテレワークに切り替えることで、業務の継続が可能（BCP）。（製造業）



# (参考) テレワーク・デイズにおける関西企業の参加状況

- 働き方改革の国民運動である「2018年テレワーク・デイズ（7月23～7月27日）」に、関西から71企業・団体が参加（本社所在地ベース：7月17日時点）。

2018年テレワーク・デイズの本社所在地別実施企業・団体数及び実施する関西企業・団体一覧（7月17日時点）

	本社所在地	実施企業・団体数	全国比
1	東京都	484	51.4%
2	大阪府	37	3.9%
3	神奈川県	36	3.8%
4	愛知県	32	3.4%
5	石川県	31	3.3%
6	宮城県	29	3.1%
7	新潟県	22	2.3%
7	沖縄県	22	2.3%
9	北海道	21	2.2%
10	長野県	19	2.0%
-	福井県	10	1.1%
-	京都府	8	0.8%
-	兵庫県	6	0.6%
-	奈良県	5	0.5%
-	和歌山県	3	0.3%
-	滋賀県	2	0.2%
	関西	71	7.5%
	全国	942	

企業・団体名	業種
1 アイエム翻訳サービス(株)	学術研究、専門・技術サービス業
2 actuarise(株)	情報通信業
3 イカリ消毒(株)	サービス業
4 (株)池田泉州銀行	金融業
5 岩井コスモ証券(株)	金融業
6 エスアールジータカミヤ(株)	サービス業
7 社会保険労務士法人 NSR	学術研究、専門・技術サービス業
8 (株)FM.Bee	情報通信業
9 (株)FPI (おむすびーズ)	サービス業
10 大阪ガス(株)	ガス供給業
11 (一財)関西情報センター	サービス業
12 関西電力(株)	電気供給業
13 (株)かんでんC Sフォーラム	電気供給業
14 (株)キッズ・コーポレーション	サービス業
15 (株)近畿日本ツーリスト関西	サービス業
16 さくらインターネット(株)	情報通信業
17 住友電気工業(株)	製造業
18 センコー(株)	運輸業、郵便業
19 センコー情報システム(株)	情報通信業
20 (株)創造舎	情報通信業
21 (株)ダイセル	製造業
22 大日本住友製薬(株)	製造業
23 (株)高島屋	卸売業、小売業
24 高橋秀彰総合会計士事務所	学術研究、専門・技術サービス業
25 (株)竹中工務店	建設業
26 西日本電信電話(株)	情報通信業
27 日本ペイントホールディンググループ	製造業
28 社会保険労務士法人ハーネス	学術研究、専門・技術サービス業
29 パナソニック(株)	製造業
30 日立造船(株)	製造業
31 フジ住宅(株)	不動産業
32 富士ゼロックス西日本(株)	卸売業、小売業
33 富士通関西中部ネットテック(株)	情報通信業
34 (株)ボラリス・セクレタリーズ・オフィス	サービス業
35 (株)間口	サービス業
36 (有)ユー・プランニング	サービス業
37 (株)ワークアカデミー	教育、学習支援業

企業・団体名	業種
1 (株)永和システムマネジメント	情報通信業
2 (株)オーカワパン	製造業
3 銀扇福井(株)	建設業
4 さかいケーブルテレビ(株)	情報通信業
5 鯖江市	公務
6 (株)システムエルフ	情報通信業
7 福井ケーブルテレビ(株)	情報通信業
8 福井市	公務
9 ミネインターネット(株)	情報通信業
10 (株)嶺南ケーブルネットワーク	情報通信業

企業・団体名	業種
1 (株)神戸デジタル・ラボ	情報通信業
2 (株)ジェエオ	情報通信業
3 (株)三協パーツ商会	卸売業、小売業
4 東洋ゴム工業(株)	製造業
5 (株)ミユキト	卸売業、小売業
6 WLBC関西	学術研究、専門・技術サービス業

企業・団体名	業種
1 クオリティソフト(株)	情報通信業
2 (株)サイバーリンクス	情報通信業
3 (株)システムキューブ	情報通信業

(五十音順)

企業・団体名	業種
1 (株)アドインテ	情報通信業
2 弁護士法人古家野法法律事務所	学術研究、専門・技術サービス業
3 (株)島津製作所	製造業
4 日本電産(株)	製造業
5 日本ルナ(株)	製造業
6 (株)堀場製作所	製造業
7 (有)丸重屋	分類不能
8 (一社)Your choice	サービス業

企業・団体名	業種
1 しゅうおう行政書士事務所	サービス業
2 奈良県	公務
3 奈良県三郷町	公務
4 奈良県天理市役所	公務
5 (株)ワイズスタッフ	サービス業

企業・団体名	業種
1 大津市	公務
2 草津市役所	公務

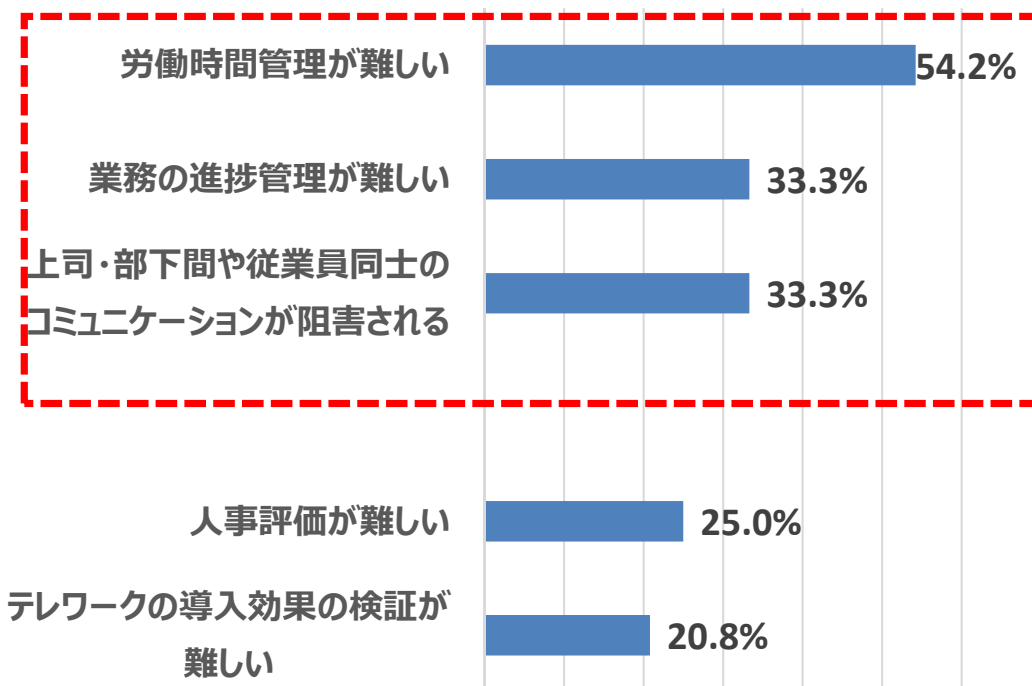
## 5. 関西企業における新しい働き方の実態 (1)テレワーク④～テレワークに対する課題～

- 大阪商工会議所の調査によれば、テレワーク導入・運用の課題は、「労働時間管理が困難」が5割以上。「業務進捗管理が難しい」、「上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションが阻害される」との声が多い。
- 首都圏よりも取組が遅れているとの声や、テレワークの運用面で試行錯誤する声もある。

### テレワークに対する課題

テレワーク導入・運用についての課題 上位5位(n=24)

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0%



出典：大阪商工会議所「働き方改革実行計画に関するアンケート調査」(2017年)

### テレワーク導入の関西企業から見た課題

- 東京でテレワークは当たり前。関西企業は関心が希薄。「アピアイン」「Skype」を知らない経営者が多い。(IT系企業)
- 育児中社員が午後から夜中まで、テレワークが長時間労働につながり中断。条件を見直して再開。(IT系企業)
- テレワークはコミュニケーションが希薄となりがちなので、工夫が必要。(製造業)
- 大阪は東京より柔軟に仕事ができる共用のサテライトオフィスが少なく家か会社で仕事をするしかない。(製造業)
- 家での仕事はダイバーシティの観点から良いが、生産性が下がってしまう。(製造業、外資系企業)
- 物理的な作業が必要で、テレワーク不可の社員との不公平感は、その社員が、会社に来ることも含めて、職務として理解、納得しているかどうか。(IT系企業)

## 5. 関西企業における新しい働き方の実態 (2)副業・兼業①

- IT系企業を中心に、社員のキャリア形成や成長を狙って、副業・兼業を含む社外活動を認め、推進する関西企業が出現。
- これら企業では、社員のスキルアップや成長により、会社の魅力が向上し、結果として、人材確保につながっている。

### 関西D社 (IT系企業)

- 業務時間中に毎月最大20時間を、副業や社外活動など自由に使える制度。**社員からの提案で2016年に制度化。
- どんな職種であれ、**社外での経験は必ず仕事につながっていく**との考え方。**本人のスキルアップ**に役立つ取組であることが基本条件。

制度利用人数：約20名

活動の例：家業の手伝い、ECショップ運営、農業、大学へ通学、銅版画制作、英会話教室など

### 制度利用者の声、メリット

- 本業でも生かせるスキル、経験ができた。**
- フリーランス人材が**中途入社するきっかけ**になった。
- 新卒採用でも予定人数を上回る内定**を受けてもらえた。
- この制度を通して、お互いを助け合える文化が育ってくる。

### 関西E社 (IT系企業)

- 1分単位で残業の理由を求める管理・効率化の雰囲気では社員が「働きがい」を感じられないとの反省から、**会社が社員を全面的に信頼し、社員は「働きがい」を追求**できる多様な働き方を認める方向へ転換。
- 副業を含む社外活動に挑戦**できる制度を2017年に制度化。
- 社員の創造性を高めている。**

制度利用人数：約50名

活動の例：データ分析で起業、NPO、ボランティアなど

### 制度利用による効果・メリット

- 1年休職し、副業先で役員としてフルコミットで経営**に携わることで、**一社員では経験できない視点、知見**が得られる。
- 働き方の選択肢を増やすことが**企業としての魅力を高め**、結果として**採用希望者の増加と離職率の低下**に効果が出ている。

## 5. 関西企業における新しい働き方の実態 (2)副業・兼業②

- IT系企業以外の製造業においても、社員の成長のため、兼業・副業を認める先進企業が出始めている。
- 社員の成長ありきで働き方の選択肢を増やすことにより、会社と社員の信頼関係が深まり、結果として、良い人材の確保につながっている。

### 関西F社（製造業）

- **業務時間外・休日に兼業を認める制度**を社内プロジェクトからの提案で2016年に制度化。
- 企業の枠を超えた働き方、社外の人と共に働くことで、**社内では得られない大きな経験**ができ、**本人の成長**につながる。人の成長に重きをおくことが、会社と社員の信頼関係を深め、**良い人材が集まってくる。**

制度利用人数：約70名

兼業の例：自社製品販売企業での勤務、ライター、デザイン  
会社設立、NPO法人参画、大学非常勤講師

### 制度活用社員の事例

- **製造現場での経験を活かして**、地域を盛り上げたいとの思いから**飲料ビジネスを立ち上げ**。
- 経営やマーケティングは兼業だからこそその経験。クラウドファンディングを活用し、資金集めも。

### 制度利用者の声

- **自分の視野と人脈が広がった。**
- 自社では味わえない刺激と緊張感がある。

### 一歩先を行く！関西の副業・兼業実践企業の声

- **同業他社の兼業も明示的に禁止していない。**  
機密ルールを守ってもらえば問題ない。(IT系企業)
- **人材流出もやむなし。**会社と社員の信頼関係が深く、成長後の再入社もあり得る。(IT系企業、製造業)

## (参考) 関西において古くから取り組まれてきた副業・兼業の例

- ・ 主に中世～近世にかけ、神事、農業、漁業等本業の傍ら、副業で生計を立てる者が存在。
- ・ 企業に雇用される働き方が一般的になったのはここ数十年であり、明治後期～大正初期にかけ、政府が農閑期の副業を奨励。関西でも副業として始まった産業が、今や地域を代表する産業となっている。

### 福井県・鯖江の眼鏡産業



農業

#### 眼鏡枠

- ・ 明治38年（1905年）、創始者と呼ばれる増永五左衛門が農閑期の副業として、少ない初期投資で現金収入が得られる眼鏡枠作りに着目。当時眼鏡作りが盛んであった大阪や東京から職人を招き、近在の弟子に眼鏡の製造技術を伝えたことが始まりといわれている。当初は、「帳場」とよばれる各職人グループごとに眼鏡が作られており、その帳場ごとに職人が競い、腕を磨くことで分業独立が進み、現在のような一大産地が形成された。

出典：鯖江市HP「鯖江・眼鏡の歴史」 <https://www.city.sabae.fukui.jp/jiman/sangyo/megane/syousai/rekishi.html>

### 滋賀県・甲賀の製薬産業



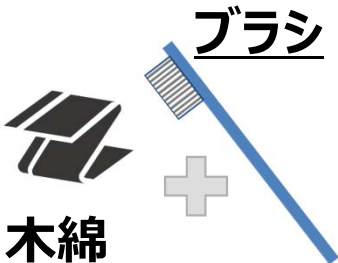
忍者

#### 薬

- ・ 戦国期、甲賀忍者たちは薬草を育て、常備薬や敵を眠らせる薬を作り、忍（しの）びと言われる者は全国でその薬を売って歩いて生計を立てていたと伝わっている。飲めば水代わりとなり、飢えをしのぐことができる薬の処方が記録に残っているという。
- ・ 旧甲賀町（現甲賀市）史によると江戸末期に渡辺家が農閑期の副業として売薬を営んだのがきっかけで盛んになったとされている。

出典：滋賀県HP「甲賀・日野製薬」 <http://www.pref.shiga.lg.jp/f/shinsangyo/jibasan/medicine/>

### 大阪府・八尾の歯ブラシ



木綿

#### ブラシ

- ・ 河内地方は1700年頃から綿花の生産とそれを原料にした河内木綿の生産で盛隆をきわめていたが、明治時代に入ると衰退の傾向をみせはじめた。農家が新しい副業を求めた時期に、大阪のブラシ工業から農村の安価な労働力に対する需要が高まったため、双方が手を結んで一大産地となった。
- ・ 現在も歯ブラシの出荷額は全国トップシェアである。

出典：全日本ブラシ工業協同組合HP「歯ブラシの歴史」<http://www.ajbia.or.jp/dentalcarehistory.html>

## 5. 関西企業における新しい働き方の実態 (2)副業・兼業③～副業・兼業に対する課題～

- 副業・兼業制度の導入が困難と考える企業や、他社の動向を静観する関西企業も多く存在。
- 副業・兼業を解禁した先進的な関西企業からは、もっと社員に制度を活用し、成長につなげてほしいとの声もある。

### 首都圏IT系企業・支援団体からみた関西企業の意識

- 関西中小企業は、事業承継を契機にIT化から働き方改革をスタートしたところ。副業・兼業は、様子見。(IT系企業)
- 関西企業は特に伸びない、伸びそうにない企業ほど、人を困い込みがちで、副業・兼業を認めない。(IT系企業、支援団体)

### 関西企業からみた自社の取組状況

- 本業がおろそかになる副業は認めない。同業種は人材流出の懸念があり、長時間労働になる。(IT系企業)
- 副業は他社動向を見ながら静観対応。(卸売)
- 副業は、残業代をどちらが払うか整理されていないため、実施していない。(製造業)

### 副業・兼業を解禁した関西企業から見た課題

- 制度活用者を半数程度に増やしたい。(IT系企業)
- 忙しく時間がとれない社員の生産性向上、何をしたらよいか分からない社員の後押し、制度活用の雰囲気づくりに取り組む。(IT系企業、製造業)
- 制度活用は20代～30代の若手中心。40代以上も自主的に制度を活用してほしい。(製造業)
- 目的は従業員のスキルアップ。時代の流れや、求人・離職防止目的は難しいのではないかと。(IT系企業)
- 副業の効果として、利益増加を期待するも、そこまでの成果はまだ出ていない。(IT系企業)

### その他、新しい働き方

- 本業のスキル・経験を活かして、NPO等の支援を行うプロボノ活動への従業員参加を促進している。(次ページ) (製造業)

## (参考) プロボノという働き方

- ・ 関西においても、企業で身につけた経験やスキルをプロボノで活かす動きが盛り上がり始めている。
- ・ プロボノは、副業・兼業と違って収入が発生しないものの、社外でチームを組んで、自らのスキルを活かしながら他流試合を実践する経験に本業への相乗効果が期待される点が、副業・兼業と類似していると思われる。

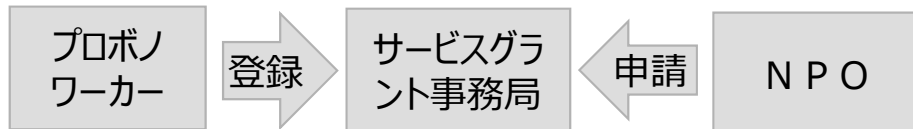
### プロボノとは

- ・ プロボノとは、「公共善のために」を意味するラテン語「Pro Bono Publico」が語源。
- ・ 社会的・公共的な目的のため、**職業上のスキルや専門的知識を生かしたボランティア活動。**

### 関西でプロボノを推進する団体の事例

#### 認定NPO法人サービスグラント

- ・ スキルや専門知識を活かして、社会課題解決に取り組む非営利組織の基盤強化を「プロジェクト型」で支援。



- ・ **2011年から関西エリアで本格的にプロジェクトがスタート。**
- ・ **関西においても、年々、件数が増加。**

- ・ 4000名以上のプロボノワーカーが登録、うち約850名が関西での登録者
- ・ 社会人経験6～15年の世代の登録者が約半数

### 具体的なプロジェクトイメージ：

- ・ 都心部近郊のNPOが抱える課題解決のため、情報発信のホームページを作成。
- ・ マネジメント人材2名、調査・分析人材2名、IT人材2名がチームを編成。
- ・ 週5時間×6ヶ月程度の期間、チーム活動を行う。



認定NPO法人サービスグラントへのヒアリング、資料をもとに作成。

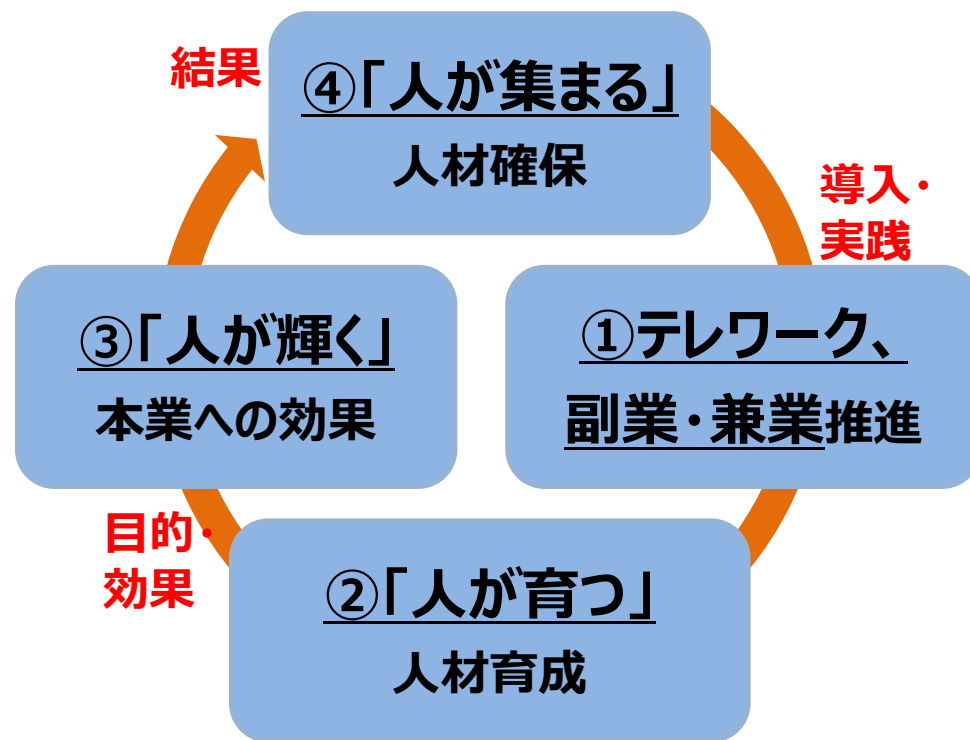
### 支援団体に関わった企業人等の声

- ・ **転職せずに別組織で働ける。**ワーカーは一生、1社で勤務できる時代は終わったと気づき、**自分へのリスクヘッジのため参加**している。（支援団体）
- ・ 首都圏では、**社外のネットワークが自身の企画力やマーケティング力の向上につながる**と気づいた会社員が、**スキル交換目的**で参加。（支援団体）
- ・ ミドル・シニア層には、**セカンドキャリアを考える**ため参加する人も。（支援団体）

## まとめ①【ポイント】

「新しい働き方」の導入・実践により、期待される「人が育つ」「人が輝く」「人が集まる」好循環

～考え方のベースに、「人」は企業経営の最優先事項という考え方～



<ベースとなる考え方>

- 社員に新しい働き方を選択肢として提供すること、
- 社員が社外で経験を積むことは、**社員自身（企業）の成長**につながる。

「もともと暮らしやすい環境」にある関西企業が  
「新しい働き方」においても日本をリードし、企業の魅力を更に高めていくことが重要！



## まとめ②

本レポートでは、「新しい働き方」という切り口で、IT系企業や外資系企業を中心に首都圏から関西へ普及し始めている「テレワーク」や「副業・兼業」の最新の取組状況を取りまとめました。

これまで関西は首都圏に「大学新卒者を含む20～30歳代の働き盛りの人材」を中心に送り出してきました。しかしながら、人材不足の環境下にある関西の企業こそ、「人」を企業経営の最優先事項と捉え、「新しい働き方」を積極的に導入・実践して、魅力ある職場環境づくりに取り組むことが重要と考えます。

関西企業においても、「テレワーク」の推進や、一定のルール下で「副業・兼業」解禁といった新しい働き方を、積極的に導入・実践する企業が出始めています。本レポートでは、このような働き方を社員に一つの選択肢として提供することが、①生産性の向上、②社員のスキルアップや優秀な人材確保に効果を発揮し、③企業の魅力向上につなげている実態を確認できました。

多くの関西の企業経営者には、「もともと暮らしやすい環境」にある関西企業が、「新しい働き方」においても日本をリードしていただき、関西企業の魅力を更に高めていただくことを期待しています。

最後になりましたが、ヒアリングにご協力いただきました企業、支援団体等の皆様に、心より御礼申し上げます。

～これまでの「関西企業フロントライン」の調査項目～

**第1回：大手家電・電機メーカーの構造変化を受けた関西中小企業の事業転換の実態**  
(公表日：平成29年6月30日)

**第2回：関西長寿企業に学ぶ中小企業の持続的成長**  
(公表日：平成29年9月13日)

**第3回：関西中小企業の事業承継時におけるM&Aの活用の実態**  
(公表日：平成29年10月19日)

**第4回：関西ベンチャー企業の創業・成長環境における資金調達の実態**  
(公表日：平成30年1月17日)

**第5回：人手不足下における関西中小企業の人材確保の実態**  
(公表日：平成30年2月21日)

**第6回：関西中小企業における外部人材の要職への活用実態**  
(公表日：平成30年3月28日)

**第7回：関西中小企業における売上拡大を目指す設備投資の原動力の実態**  
(公表日：平成30年5月16日)

※各レポートは、当局ホームページからご覧頂けます。

<http://www.kansai.meti.go.jp/1-9chushoresearch/report.html>

平成30年7月

近畿経済産業局 総務企画部 中小企業政策調査課

TEL.06-6966-6057