

地域づくり人材の養成に関する調査研究会
(第2回) 議事概要

○日時

令和4年1月31日(月) 16:30~18:00

○会場

オンライン

○出席者

・ 構成員

大杉座長、小田構成員、加留部構成員、河井構成員、島田構成員、吉弘構成員
(事務局)

甘利地域支援専門官、池田事務官

【議事次第】

1 開会

2 審議

①事例調査中間報告

②報告書骨子案

3 連絡事項等

4 閉会

【議事概要】

○ 副業人材の活用が各地域で上手くいっているポイントの共通事項としては、まず、どの地域もしっかりと自分の地域の今の状況、具体的には経済状況を捉えていること。そのうえで、何かをしなければいけないと考え、それを外からの刺激に見出している点が共通しているところではないかと思っている。また、副業人材を活用する事業者に対して熱心なアプローチをし、マッチングにあたってのフォローを行っている点だ。

○ 副業人材の活用が上手くいっていることの共通点は、地元とのつながりだ。

南紀白浜では南紀白浜エアポート、鳥取では戦略マネージャーという外部の人材が地域の企業とつながっている。地元企業とのつながりがある中、副業人材の活用というスキームが入って来たところが共通点としてあり、これは大きい要素ではないかと思っている。また、そういう意味で言うと、地ならしと言うか、先に外部から入って来た人材が地域のなかで活動していて、受け入れる素地が醸成され、このスキームが活きたというイメージだ。

- 副業人材は、お金というよりは、貢献したい、何か役に立ちたいという気持ちがすごく強い。そこを上手く伝えてマッチングができると、いろいろなところで良い事例が出て来るのではないかと感じた。
- 知り合いの企業が副業人材を応募した時の状況を聞くと、応募者は、フリーランスや個人事業主も非常に多く応募している。そして、中には、とにかく端から応募して、返事が返って来た企業の中から選ぶというケースがかなりあるそうだ。そのため、こちらからの間に対して、なしのつづてということが、かなりあったらしい。そういうケースが散見されているので、運用面で留意が必要ではないかと思う。
- 副業人材を選ぶなか、関わるなかでより良い関係になっていくことが大事だ。選ぶときにすごく困るのは、どう履歴書や経歴書を見たらいいかわからないという話もあるので、そういう意味でのサポートは必要ではないか。採用のとき、大事なポイントやテクニックを伝えられる場があるとよい。また、最初の体験がすごく大切なので、初めての人が本当に安心してやれるように、双方のマッチングに、地域のコンシェルジュがいれば良いと思う。
- 反対に、上手くいかない点も明確にする。上手くいった話ばかり聞いていると、何もしなくても上手くいきそうな気がしてしまう。また、先ほどの素地の問題は、最初に外部人材が要る。そこで最初の外部人材がうまくいった例はなぜなのか。恐らく多様性のある人の受入に積極的であるとか、失敗をあまり恐れないなどの地域性があるのだろう。それをしっかり培わないままだ

と、専門家を安く雇える制度のような話になってしまう。地域の受入がすごく大事で、地域における多様性の尊重、リスクテイクが取れる状況などをどうやって培うのかという議論も併せて行わないと、ずれてしまう印象がある。

- 地域が変化するには、地域の今の状態を変えよう変えたいと思っている人と外部人材が融合したときに、やはり変化が起きている。その意味では、各自治体職員の方は副業人材にもっとフォーカスを当てるべきだと考えている。特に自治体の皆さんは、地元のことを本当によく知っているし、いろいろな課題も理解している。どんな人がどこで何をやっているかもわかっているなかで、いちばんの案内人だと思うので、自治体職員が副業人材とのマッチング役を勤めることも大切だろう。ただ、マッチングにあたり、例えば、副業に対する知識や、副業人材の選び方、一般的な面接でのポイント、マッチングの後のコミュニケーションの取り方、何か問題があったときの相談先など、様々な体制を整えていくことも大切だろう。
- 自治体職員もこの副業兼業にしっかりフォーカスしていかなければいけないということは私も感じている。ただ、やったことがない場合は、変なハードルがあったり、誤解がある。既に先行している自治体があるので、そこから広がっていくことが大事だろう。その結果、地域づくり人材にも、いろいろな副業兼業が広がっていき、多様性のなかでの関係づくりも広がっていくと思う。
- 実は、地域の方は自分の地域やその課題をそんなに知らない。また、地域を変えたいと熱心に思う人はいるが浮いてしまって、積極性はあるが「変わった人だよ」で終わってしまうケースが多い。地域を変えるには、自分の地域について、こういう特徴があってこういう魅力があってと具体的に述べられるようにする。このベースを並行して作る必要がある。特徴や魅力を具体的に言えば、アプライできる人はこんなにいますよと言える。反対に言えないと、副業で行く人は、どうすればいいのという気になる。このため、地域側も自らの発見を並行して行うことの重要性を指摘する必要がある。

- 地方でいろいろな事例を見ていると、成功した事例を形式的に真似て上手くいかないというケースがあらゆる分野で起こっている。今回の事例に関しても、制度とフレームワークだけ渡しても、なかなか上手くいかないケースが出て来ると思う。地域の合意形成のキーマンは、地域によって全然違う。首長の場合や、やる気のある職員だったり、地域の独自性がある。そのなかでこの取組をどう広めていくのかという視点も、今後考えていくといいと思う。また、何か伴走して、どこかで事例を一緒に作っていくことなども検討すると良いと思う。

- 副業兼業人材の活用と似た制度としては、地域おこし協力隊が挙げられるが、この協力隊で起こっていることと同じことが起こるのではないかと思う。協力隊では、地元が受け入れきれないとか、非常勤職員が1人増えたぐらいの感覚でやっているところもあれば、きちんと受け入れて定住率が非常に高いところもある。やはり地元の受け入れ方や姿勢が非常に大きな差だと強く感じている。他所から他人を入れることはどういうことなのかを、ちゃんと考える必要がある。そのときに、行く本人が気持ちよく行けるかどうか、けっこう大事なところだ。処遇だけではなく、例えば自分の立ち位置は確かなものか。派遣元の職場の上司や同僚からやっかみで潰されるケースがたくさんある。だから副業を送り出す側が気持ちよく送り出せる組織かということも、けっこう大きな話だと思う。企業のバックボーンがなく、本人の個人的な時間と思っただけでやるなら、尚のこと、その思いをきちんと受け止められる地域であるかが大事なところだ。その立ち位置をわかりやすく表現することも必要だと思う。また、関係人口という言葉が出て来ているが、関係人口という言葉は軽いか重いかよくわからない。今回は副業兼業、仕事レベルなので、ちょっと知り合いがいます、ときどき来ていますという軽い関係ではない。その関係性を表現することも必要ではないか。

- 次回の第3回が最終回となるが、この研究会のテーマ自体は、最終回を迎えて終わるというよりは、引き続き考えていかなければならない。今回の出

された意見も、今年度の研究会で全て決着をつけるのではないとしても、引き継がれていくような形で活かしていきたいと考えている。

以上