

令和3年度  
地域づくり人材の養成に関する調査研究会  
報告書

令和4年3月



## はしがき

総務省では、活力ある地域づくりに向け、様々な施策を通じて、地方自治体等の取組支援を行ってきた。特に、地域づくりにおいては、その中核を担う人材が不可欠であり、地域づくり人材の育成として「全国地域づくり人財塾」を開催し、地方自治体職員を中心に多くの人材を養成・輩出してきた。

東京一極集中の是正、地方回帰の更なる促進に向け、今後とも魅力ある地域づくりを進める必要がある。その中核となる人材の育成は、これまでも増して重要なことから、令和3年度、総務省に「地域づくり人材の養成に関する調査研究会（以下、「調査研究会」という。）」を設置し、地域づくり人材の確保・育成等の方策について審議、検討することとしたところである。

近年の働き方の変革の中での「副業・兼業」の緩和・促進という社会情勢の変化を背景に、多くの都市部企業人材等が、地方貢献や地域との関係づくりといった動機から、地域の中小企業や地縁団体などで、自らの知識、スキルを副業や兼業といった形で提供する事例が見られるようになり、一部の地方自治体においては、これらの取組を支援する動きも出ている。

そこで令和3年度の調査研究会においては、従前より地域づくりの一端を担うことが期待されてきた企業人材、とりわけ副業・兼業での地域への関わりや、貢献手法について取り上げることとし、地方自治体、活用企業・団体、そして副業・兼業実践者のそれぞれにヒアリングを実施し、実態や課題等の把握を通じ、今後の地域振興におけるこれら副業・兼業人材活用の可能性を検討する。

併せて、これら副業・兼業人材が、地域での副業・兼業活動を通じ、点としての一過性の地域振興ではなく、面的にも、また継続的な地域との繋がりが形成され、当該地域の更なる活性化に向けた、いわゆる地域での協働活動の担い手になり得るに必要な要素等について把握する。

今回、調査研究会の活動にご理解いただき、多大なるご協力を賜った、地方自治体、副業・兼業を活用された企業・団体、そして副業・兼業の実践者の各位、並びに同事業関係機関の各位に厚く御礼申し上げる次第である。

令和4年3月

地域づくり人材の養成に関する調査研究会



## もくじ

第1章 本調査の目的と構成	1
1 調査の背景・目的	1
2 研究会構成員及び開催日程	2
(1) 構成員名簿（敬称略）	2
(2) 開催日程	2
第2章 副業・兼業を巡る最近の動向	5
1 就業環境の変化	5
(1) モデル就業規則の改定	5
(2) 副業・兼業の促進に関するガイドラインの改定	6
2 地方創生の取組としての副業・兼業	6
3 マッチング支援機関等の取組	7
第3章 調査研究の進め方	12
1 調査対象の設定	12
2 地方自治体が主導する副業・兼業人材活用事業	12
第4章 事例調査	15
1 ヒアリング実施方法	15
2 「海の京都」未来共創ネットワーク（京都府北部5市2町）	16
3 和歌山県（県、わかやま産業振興財団、(株)南紀白浜エアポートとの連携）	17
(1) 和歌山県、わかやま産業振興財団、(株)南紀白浜エアポート	17
(2) 椿温泉旅館しらさぎ	19
(3) 口熊野かみとんだ山桃会	20
4 鳥取県（とっとり副業兼業プロジェクト）	21
(1) 鳥取県	21
(2) 株式会社 吉備総合電設	23
(3) 副業・兼業経験者 高橋 氏	24
5 富山県南砺市（『副業』応援市民プロジェクト）	25
(1) 富山県南砺市	25
(2) 株式会社 藤井組	27
(3) 副業・兼業経験者 齊田 氏	29
6 地域外企業による地域づくり事例	30
(1) 和歌山県白浜町（企業による地域貢献活動の受入れ）	31
7 調査のまとめ	32
(1) 事業の成否を握る推進役の存在	33
(2) 地方企業の経営強化に向けた一手	33
(3) 関係人口化への期待	34
(4) 地域の外部人材に対する理解促進	34
(5) 副業・兼業人材の地域への想い	35
(6) 和歌山県白浜町の取組	35
第5章 地域における副業・兼業人材活用について	37
1 今後望まれる視点	37

(1) 産業振興の視点と地域振興の視点の付加.....	37
(2) 副業・兼業人材の想いに応える.....	38
(3) 当地での活動を包摂する気運の醸成.....	38
2   具体的取組.....	39
(1) 推進役の設置.....	39
(2) 副業・兼業人材のきめ細やかな伴走支援.....	40
(3) 活用企業・団体の理解促進.....	40
(4) 地域の理解促進.....	41
(5) 公民連携のまちづくりの推進.....	42
(6) 本業従事先（企業等）の理解促進.....	42
3   外部からの支援.....	43
(1) 他の行政機関.....	43
(2) 地域.....	43
(3) 事業に関わる人材の意識を改変する研修事業の実施.....	43
第6章  まとめ.....	45
参考資料編.....	47
参考資料1.  研究会資料.....	47
1.  第1回.....	47
(1) 議事概要.....	47
(2) 資料.....	51
2.  第2回.....	88
(1) 議事概要.....	88
(2) 資料.....	92
3.  第3回.....	108
(1) 議事概要.....	108
(2) 資料(【資料2】報告書案は省略).....	114
参考資料2.  事例調査議事録.....	129
1.  地方自治体等.....	129
(1) 京都府舞鶴市.....	129
(2) 和歌山県白浜町.....	132
(3) 和歌山県、わかやま産業振興財団、南紀白浜エアポート.....	136
(4) 鳥取県.....	143
(5) 富山県南砺市.....	150
2.  活用企業・団体.....	154
(1) 椿温泉旅館しらさぎ.....	154
(2) 口熊野かみとんだ山桃会.....	157

(3)株式会社吉備総合電設 .....	159
(4)株式会社藤井組 .....	163
3. 副業・兼業経験者 .....	166
(1)高橋 氏 .....	166
(2)齊田 氏 .....	169
参考資料3. 事例調査先提供資料 .....	173
(1)和歌山県白浜町 .....	173
(2)南紀白浜エアポート .....	176
(3)和歌山県、わかやま産業振興財団 .....	192
(4)鳥取県 .....	196
(5)富山県南砺市 .....	200
(6)齊田 氏 .....	214

## 副業・兼業の定義

本調査で扱う「副業・兼業」とは、厚生労働省が『「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット』において示している「副業・兼業を行うということは、二つ以上の仕事を掛け持つことをここでは想定しています。副業・兼業は、企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート・アルバイトなど）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタントとして請負や委任といった形で行うものなど、さまざまな形態があります。」との概念によるものと位置づけることとする。



## 第1章 本調査の目的と構成

### 1 調査の背景・目的

総務省では、地域活性化を図るうえで、その担い手たる「人」が重要との認識から、「人材力活性化研究会」を設置し、人材力活性化の具体的な施策や人材力の相互交流とネットワーク形成の進め方等について検討し、同研究会成果の実践としての「全国地域づくり人財塾」といった取組を通じ、人材育成を展開、地域づくりを担う人材に対する支援を行ってきた。

また、「地域おこし協力隊」や「地域活性化起業人」等の施策を通じた、地方回帰の促進にも取り組んできたところである。これら制度における「地域（受皿）」は地方自治体等の公共部門であり、主に公共の立場から様々なまちづくり施策を担ってきたものである。

今後の更なる地方回帰の促進、都市から地方への流れの拡大には、地域を、地方自治体中心に狭義に捉えるより、地方自治体に加え、民間企業、NPO等の地域団体も含めた広義に捉えるのが望ましく、これら様々な活動主体に外部人材等が入り活躍する中で、各主体ががっちりスクラムを組んで地域を盛り上げていく、そのような取組が望まれるところである。

一方、近年の働き方の変化に注目すると、本業とは別に、週末や空き時間等を活用した「副業・兼業」が盛んに行われるようになり、既に一部の地域においては地方自治体が主導する形で、マッチング支援機関、地元商工会、金融機関と連携して、地域の中小企業の経営革新、底上げ、地域経済活性化を図るため、副業・兼業人材を活用する取組が進んでいる。

以上のような、今後の更なる地方回帰の促進といった社会的要請、近年の働き方改革による副業・兼業の拡大を背景に、本調査では、広義の地域で活躍する企業人材、その中でも、一部の地方自治体で取組が進む「副業・兼業人材」の活動の実態を明らかにし、今後の地域振興を図るうえで望まれる施策、あるいは、地域経済活性化の視点からの点としての一過性の産業人材から、面としての継続的な地域づくり人材に発展する方策等について検討を行う。加えて、企業単位で行う地域貢献方策にも視野を広げ、今後の企業人材活用に係る提言を行うものである。

## 2 研究会構成員及び開催日程

本調査の実施にあたっては、学識経験者、地域づくり関係者に加え、民間での人材育成、あるいは公民連携に精通する実践者にも参画のうえ、幅広い視点で調査研究を行った。

### (1) 構成員名簿（敬称略）

（五十音順、○：座長）

氏名	所属
○ 大杉 覚	東京都立大学法学部教授
小田 理恵子	一般社団法人官民共創未来コンソーシアム 代表理事
加留部 貴行	九州大学大学院統合新領域学府客員准教授
河井 孝仁	東海大学文化社会学部教授
島田 由香	ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス 株式会社取締役人事総務本部長
吉弘 拓生	一般財団法人地域活性化センター 新事業企画室長

### (2) 開催日程

令和3年12月2日（木）

#### 第1回 地域づくり人材の養成に関する調査研究会

##### 【議事】

- (1) 主催者挨拶
- (2) 開催要綱等説明
- (3) 座長挨拶
- (4) 審議
  - ①今年度ご審議いただきたい事項
  - ②地方企業×副業人材マッチング「Skill Shift」について
  - ③地域における副業・兼業人材活用事業
  - ④視察先候補について
  - ⑤その他
- (5) その他

令和3年12月22日（水）

**事例調査①**

**【地方自治体等】**

京都府舞鶴市（「海の京都」未来共創ネットワーク）

※舞鶴市を含む5市2町で実施

令和4年1月19日（水）

**事例調査②**

**【地方自治体等】**

和歌山県（副業兼業人材活用支援）

白浜町（企業による地域貢献の受入れ）

**【活用企業・団体】**

椿温泉旅館しらさぎ

口熊野かみとんだ山桃会

令和4年1月20日（木）

**事例調査③**

**【地方自治体等】**

鳥取県（とっとり副業兼業プロジェクト）

**【活用企業・団体】**

株式会社吉備総合電設

令和4年1月31日（月）

**第2回 地域づくり人材の養成に関する調査研究会**

**【議事】**

(1) 開会

(2) 審議

①事例調査中間報告

②報告書骨子案

③その他

(3) 連絡事項等

令和4年2月4日（金）

**事例調査④**

**【地方自治体等】**

富山県南砺市（『副業』応援市民プロジェクト）

【活用企業・団体】  
株式会社藤井組

令和4年2月8日（火）

事例調査⑤

【副業・兼業経験者】  
高橋 氏  
斉田 氏

令和4年3月1日（火）

第3回 地域づくり人材の養成に関する調査研究会

【議事】

- (1) 開会
- (2) 審議
  - ① 報告書案
  - ② 意見交換
  - ③ その他
- (3) 連絡事項等

## 第2章 副業・兼業を巡る最近の動向

### 1 就業環境の変化

#### (1) モデル就業規則の改定（厚生労働省、平成30年1月）

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている。そして、就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。

このため、事業所支援の観点から、厚生労働省において、標準的な条文等定めた「モデル就業規則」を作成・公表している。

従来「モデル就業規則」においては、「許可なく他の企業の業務に従事してはならない。」旨の規定があったが、平成30年1月のモデル就業規則の改定においては、「許可なく他の会社の業務に従事しないこと。」の規定が削除され、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」の規定が追加された。

#### モデル定款における副業・兼業の規定

##### (副業・兼業)

第68条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競争により、企業の利益を害する場合

## (2) 副業・兼業の促進に関するガイドラインの改定

(厚生労働省、令和2年9月)

厚生労働省では、平成30年1月、モデル就業規則の改定に合わせる形で、「副業・兼業」について、企業や働く方が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成した。

従前より、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、複数の事業所で働く人の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、労働時間管理及び健康管理の在り方等について検討を進めることとされていた。

これを踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会において、副業・兼業の場合における労働時間管理・健康管理について検討を行い、令和2年9月に改訂版を公表した。

改定版では、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールが明確化され、厚生労働省では、企業も労働者も健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図っていくこととしている。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」における副業・兼業の促進の方向性

### 2 副業・兼業の促進の方向性

(2) (前段略) 副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

## 2 地方創生の取組としての副業・兼業

まち・ひと・しごと創生法(平成26年法律第136号)に基づき、5か年の目標や施策の基本的方向等をまとめた、「まち・ひと・しごと創生総合戦略(2020改訂版)」(令和2年12月21日閣議決定)の基本目標2において、「副業・兼業で週末に地域の企業・NPOで働くなど、その地域や地域の人々に多様な形で関わる人々、すなわち「関係人口」を地域の力にしていくことを目指す。」とされた。

(2) 基本目標の見直し

(基本目標2：「地方とのつながりを築く」観点の追加)

地域に住む人々だけでなく、地域に必ずしも居住していない地域外の人々に対しても、地域の担い手としての活躍を促すこと、すなわち地方創生の当事者の最大化を図ることは、地域の活力を維持・発展させるために必要不可欠である。このため、地域外から地域の祭りに毎年参加し運営にも携わる、副業・兼業で週末に地域の企業・NPOで働くなど、その地域や地域の人々に多様な形で関わる人々、すなわち「関係人口」を地域の力にしていくことを目指す。

### 3 マッチング支援機関等の取組

働き方の改革の一環としての副業・兼業の促進、更なる地方創生の推進に向けた副業・兼業の活用など、これらの動きに呼応するかのようになり、日本各地において、地方自治体が主導する副業・兼業人材を活用する取組が実施されるようになった。

実施にあたり、副業・兼業を希望する者と外部の力を借りたい地方企業を結びつける「マッチング支援機関（以下、「支援機関」という。）」の存在は重要であり、現在多くの支援機関が、主に都市部の企業に勤める人材と、経営課題に直面している、あるいは商品開発・販路拡大等を試みる地方企業を結びつける取組を行っている。

本調査においては、各地で多くのマッチングを手がける支援機関の一つである（株）みらいワークスにヒアリングを実施、取組概況を把握した。

#### 【(株)みらいワークスの「Skill Shift」】

##### ① 事業概要

(株)みらいワークスが実施する事業は、都市向けと地方向けに分かれる。このうち地方向けのサービスの1つが「Skill Shift」であり、主に都市部の副業・兼業人材を地方企業とマッチングするサービスである。もう1つ「Glocal Mission Jobs」は、都市部からの移住を伴う転職を支援するマッチングサービスである。(株)みらいワークスでは、2つのサー

ビスを中心に、地方企業、自治体と連携しながら活動を進めている。

## ② 「Skill Shift」について

同社が手がける「Skill Shift」は、都市部のプロ人材を地方企業とのマッチングによって、地方企業の経営課題を解決し、引いては地域を活性化していくことを目標としている。下図は、「Skill Shift」で解決したい人材の領域であり、左側が現場に近い作業・人手の領域で、右側は経営に近い企画・戦略の領域となっている。縦軸は人材の費用感を示している。

「Skill Shift」は、右側の経営に近い企画・戦略の人材を企業に紹介している。通常、この種の領域は、顧問・コンサルといった形で存在するが、小規模の企業になるほど費用感が合わない。そこに対して副業・兼業という形で安価に、高度な技能を持っている人材を紹介している。

「Skill Shift」は「求人媒体型」となっており、掲載料という形で企業から費用を受領し、マッチングを進めている。

実績は、中小企業 1,060 社、都市部の副業・兼業人材 8,000 名が登録。求人応募率は 99%、つまり掲載したら、誰かしら、何かしらの応募があるという状況である。また 1 求人当り 18 名が応募し掲載したら 18 名の副業・兼業人材が集まるといった状況になっている。

副業・兼業人材の報酬は、月額で平均 3.4 万円、現在、45 都道府県、255 市町村の中小企業が利用しており、国内ではかなり大きな実績となっている。

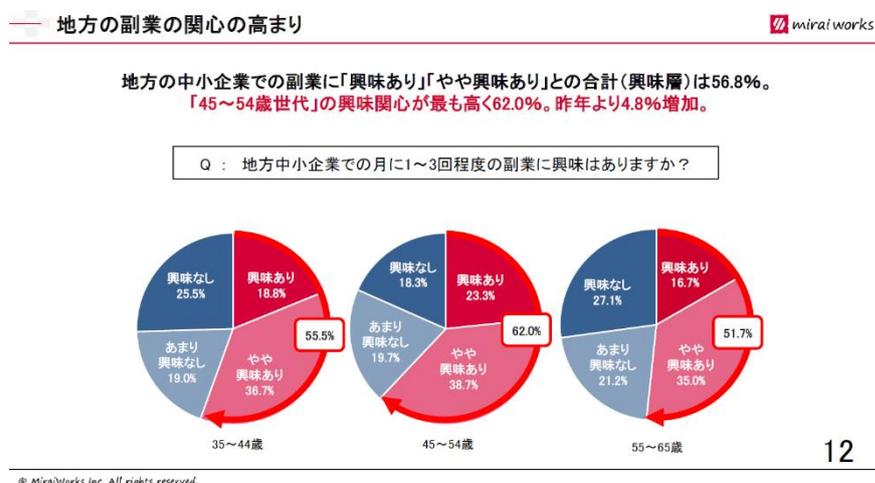


7

### ③ 副業・兼業者の状況

副業・兼業に対する関心の高まりがみられており、次図のとおり、地方の中小企業での副業に「興味あり」と「やや興味あり」の合計は56.8%。年代では45～54歳世代の興味関心が高い。

副業・兼業に携わる理由としては、スキルアップや、やりがい、地方創生、地方貢献が多く、副収入だけを目的というものではない。そのため先述のように月報酬3.4万円という費用感で、副業・兼業者がチャレンジしている状況である。



### ④ 関係人口創出への取組

関係人口の創出に向け、各地域では、移住を最初のコミュニケーションの発信の基点としているケースが多い。しかし、移住となるとなかなか手を挙げてくれる人もいない。このため、「Skill Shift」では、「副業という形で地域に貢献しませんか。」と提案し、地方自治体、金融機関、商工会議所、中小企業と密接に連携しながら関係人口の受皿をつくっている。

まず、地方自治体には、関係人口の創出や産業振興の観点で事業予算を計上してもらい、その予算から企業が負担すべき掲載料を代わりに支出する政策的配慮がなされている。このような形で、企業がチャレンジしやすい、副業・兼業人材をもっと活用したいという状況を創出、地域経済の活性化を促進している。

ただ、ノウハウのない地方の企業が副業・兼業人材の活用をイメージ

することは難しいので、まずはセミナーで、副業・兼業人材とはどういう人材なのか、副業・兼業人材を活用することで、自社の経営課題をどのように解決していくことができるのかといったことを紹介する。

セミナーを通じて企業が「ちょっとおもしろそう。副業・兼業人材を活用してみたい。」と考えたら、金融機関や商工会議所に地域の窓口になってもらい、副業・兼業人材の求人票の作成方法など募集や採用に関するフォローを行っている。こちらも最初は金融機関や商工会にノウハウが無いので、「Skill Shift」の持っている知見・知識を提供している。

この取組を複数年続けることで、地元企業が副業・兼業人材を活用して成功していく事例が数多く出てくる。また、金融機関、商工会議所は、副業・兼業人材の利活用の方法やポイントがわかってくる。

すると、仮に地方自治体の事業予算がなくなり、掲載料を自ら払ったとしても、副業・兼業人材を活用してみたいという自走化する環境をつくるのが可能になってくると考えている。

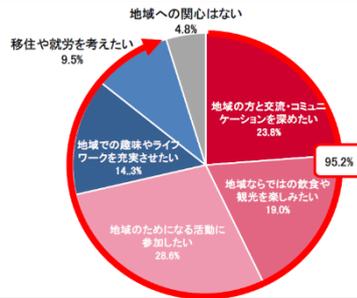
## ⑤ 今後の展望

地方自治体を中心に事業を推進しているが、一定数ある地元の旗振り役と呼ばれる企業の力も得ながら関係人口の創出、特に面としての広がり継続して進めていきたいと考えている。

そして、副業・兼業を通じて出会った地域とのさらなる関係性を探るため、副業・兼業を経験した者にアンケートを実施。アンケートから、地域ともっと関わりたいという声が圧倒的に多いことから、今後、地域に関わった副業・兼業人材を束ね、関係の深さをつくっていきたい。具体的には、地域コミュニティへの参加や観光との連携、地域の特産との連携、ワーケーション、また、地域おこし協力隊とも連携できるのではないかと期待ももっている。面としての動き、そして、深さとしての動き、この両軸を中心に、今後も事業を展開し、関係人口の創出と地域の活性化を推進していきたいと考えている。

## 「副業」を通じて出会った地域とのさらなる関係性

Q : 副業先の地域への関心について興味があることを教えてください



## 第3章 調査研究の進め方

### 1 調査対象の設定

先述のとおり、地域における副業・兼業人材の活用にあたっては、狭義としての地域、すなわち地方自治体での活用と、地方自治体の他に地方企業、NPO、任意団体等における活用も含む、いわゆる広義としての地域での活用が考えられる。

今後の地方回帰をさらに促進するうえでは、より大きな地域（受皿）が望ましい。既に一部先行する地方自治体においては、地元商工会や金融機関と連携し、先述の支援機関を活用しながら、地方企業における副業・兼業人材活用の事業が実施されているところである。

そのため本調査においては、このような地方自治体が主導する広義の地域における副業・兼業人材活用事業を対象とする。

なお、地方自治体自らが活用する副業・兼業については、公務員法制に基づく統一的な運用がなされていることから、本調査では取り扱わないこととする。

### 2 地方自治体が主導する副業・兼業人材活用事業

広義の地域における副業・兼業活用事業の実態については、次のとおり、各地域において、地域経済の活性化、さらには関係人口（※）の創出・拡大を図る目的で、地方自治体が主導する形で事業が実施されている。

実施主体は、広域行政機関である都道府県が実施するもの、基礎的自治体である市町村が行うもの、あるいは複数の市町村が連携して行うものなど地域の実情に応じた取組が行われている。

本調査では、様々な実施形態で行われている事例を調査対象として、第一段階として、インターネット、書籍等の文献を活用した調査により、各地で行われている「副業・兼業人材活用事業」を抽出。その事業群の中から、第二段階として、調査に協力いただける地方自治体を選定し、ヒアリングによる事例調査を実施した。

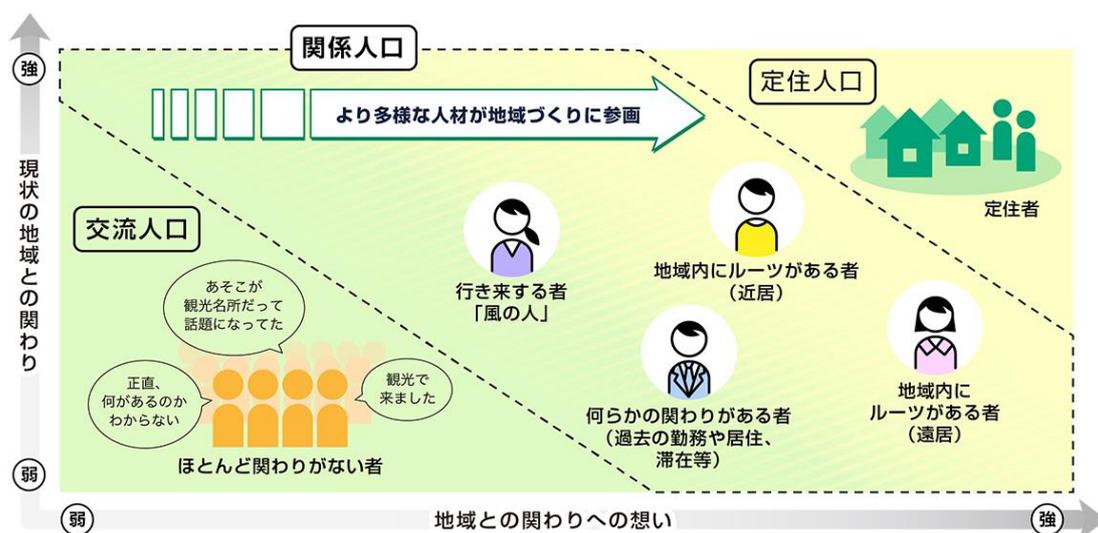
（※）関係人口とは

本書で扱う「関係人口」とは、移住した「定住人口」でもなく、観光

に来た「交流人口」でもない、地域と多様に関わる人々を指す言葉とされる。

地方圏は、人口減少・高齢化により、地域づくりの担い手不足という課題に直面している。地域によっては若者を中心に、変化を生み出す人材が地域に入り始めており、「関係人口」と呼ばれる地域外の人材が地域づくりの担い手となることが期待されている。

このように「関係人口」は幅広い概念であるが、各地域において、独自に定義を置き、取り組む事例も出てきている。例えば、山形県小国町の「協働人口」（「協働人口：小国の自然、文化、人などに魅了され、小国に関わり続けてくれる人々」）のように、「関係人口」の定義の範囲をより明確にして取り組む地域もある。



出典：総務省「関係人口ポータルサイト」

<https://www.soumu.go.jp/kankeijinkou/about/index.html>

各地で実施中の「地域における副業・兼業人材活用事業」（インターネット等公開情報より選出）

※ ○印のある事業は事例調査実施。

### 都道府県による広域的な取組

石川県（県、北國銀行との連携）

○和歌山県（県、わかやま産業振興財団、(株)南紀白浜エアポートとの連携）

○鳥取県（とっとり副業兼業プロジェクト）

広島県（県、広島銀行との連携）

#### **複数市町村連携による取組**

○「海の京都」未来共創ネットワーク（京都府北部5市2町）

熊本県八代市・人吉市・芦北町（熊本がまだす！副業プロジェクト）

#### **各市町村による取組**

群馬県富岡市（副業人材活用事業）

○富山県南砺市（『副業』応援市民プロジェクト）

長野県佐久市（市、JR東日本企画との連携）

愛知県豊田市（副業・プロボノ人材活用プログラム）

岐阜県養老町（町、商工会との連携）

兵庫県神戸市（求人ステーション KOBE）

鳥取県智頭町（兼業外部人材活用支援事業補助金制度）

佐賀県伊万里市（TSUNAGU 関係人口創出）

福島県いわき市（市と商工会議所、市内金融機関2行との連携）

## 第4章 事例調査

### 1 ヒアリング実施方法

第一段階として実施した文献調査の中から、第二段階として選定した事例調査対象についてヒアリング調査を実施した。ヒアリングの対象は、各地域事業を主導する地方自治体（公益法人、推進（旗振り役）企業含む）、副業・兼業人材を活用した企業・団体の2者を対象とすることとし、加えて、ヒアリング実施可能な場合にあつては、その事業に参加した副業・兼業経験者も加えた3者を対象とし、各主体の視点から多角的に分析を行った。

#### ヒアリング実施概要

地域・事業名	ヒアリング対象（敬称略）	実施日
「海の京都」未来共創ネットワーク（京都府北部5市2町）	京都府舞鶴市（京都府北部地域連携都市圏形成推進協議会会長市）、京都北都信用金庫	令和3年12月22日
和歌山県（県、わかやま産業振興財団、（株）南紀白浜エアポートとの連携）	・和歌山県、わかやま産業振興財団、（株）南紀白浜エアポート	令和4年1月19日
	椿温泉旅館しらさぎ 口熊野かみとんだ山桃会	
鳥取県（とっとり副業兼業プロジェクト）	鳥取県	令和4年1月20日
	（株）吉備総合電設 副業・兼業経験者 高橋氏	令和4年2月8日
富山県南砺市（『副業』応援市民プロジェクト）	富山県南砺市	令和4年2月4日
	（株）藤井組 副業・兼業経験者 齊田氏	令和4年2月8日

実施方法は、各主体別に用意した質問事項を基にした共通の聞き取りと、調査研究会の各構成員からの質問と2段階で実施することとした。また、都市部企業が主体となって取り組む地域貢献活動にも調査を広げ、個人単位で行う副業・兼業に加え、企業単位での活動・貢献手法について調査を実施した。その対象としては、昨年度の調査研究会（一般財団法人自治総合センター主催）でも取り上げた「ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス」における新たな働き方及び地域貢献プログラムである「地域 de WAA」とし、この実践地として、活動を受け入れている和歌山県白浜町とした。

## 2 「海の京都」未来共創ネットワーク（京都府北部5市2町）

**【事業名】**「海の京都」未来共創ネットワーク

**【実施主体】** 京都府北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市、他に福知山市、綾部市、宮津市、京丹後市、与謝野町、伊根町）、京都北都信用金庫

### **【実施経緯】**

近年の人口減少に歩調を合わせるかのように地場企業の担い手も減少、雇用の縮小も進み、今 15 万人といわれる生産年齢人口も、将来 1 / 3 まで減ると言われている。やはり地域が元気でないと、地域の将来はない。外からの刺激と言うことで外部人材の活用を模索し、当初は内閣府の「プロフェッショナル人材拠点事業（以下、「人材拠点事業」という。）」によって常勤者の採用を試みたが、成果があがらなかった。

一方、コロナ禍にあって、テレワークが一気に進み、地方自治体での副業・兼業活用も盛んになる中、地域内の宮津市が副業・兼業での行政人材の募集を実施した。これに対し、全国から 470 を超える応募があり、これらの応募者は、副業・兼業先が自治体でなくとも同地域で活動することに興味を持っているのではないかと考え、これらの経緯から本事業の開始に至った。

### **【準備状況】**

本事業は各市町の単独事業ではなく、5市2町の共同事業として実施。事業のスキームは、常在の広域連携機関である「京都府北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市、以下「協議会」という。）」で予算措置し、副業・兼業のマッチングを手がける(株)みらいワークスの「Skill Shift」に地元企業の募集情報を掲載。掲載料は協議会で負担する。

### **【実施状況】**

これから実際の運用が開始するところで、1つでも多くの成功例を作り出すべく、伴走支援を京都北都信用金庫（具体的には各市町の支店）が中心となって行っていくこととしている。人と人の話なので、何らかの軋轢は出てくるが、その辺りも十分考えながら、先進的な他地域事例なども参考に進めていく。

### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

今後の展開の中で、大いに期待すべき事項と考えている。関連した話として、地元ファンの獲得ということでは、先に実施した宮津市の副業・兼業人材事業で、副業・兼業人材の配偶者が非常に当地を気に入って、熱狂的な宮津ファンになったという事例がある。

### 【今後の展望】

当地の企業は、何かしなければならぬという危機感を持つてはいる。しかし何をして良いか分からない状況にある。副業・兼業人材には、経営者（社長）の壁打ち相手になってもらいたい。経営者は、副業・兼業人材との対話の中から多くの気づきを得てもらいたい。その先の展望については、経過を見る中で、地域へどのような効果が考えられるのかが見えてくるところがあると思う。

### 【外部からの支援】

地域等のその他の支援については、今後の経過の中で見えてくるところもあるのではと考えている。

## 3 和歌山県（県、わかやま産業振興財団、(株)南紀白浜エアポートとの連携）

### (1)和歌山県、わかやま振興財団、(株)南紀白浜エアポート

#### 【実施経緯】

和歌山県は、大学が少なく、また卒業生も東京、大阪などの都市部に出てしまいUターンも見込めない。そのような中、企画、経営面のスキルを持った人材が不足。

一方、働き方も近年大きく変化し、副業・兼業を是認する風潮も見られている。従前から実施していた内閣府の人材戦略拠点事業において、正規職員だけでなく副業・兼業人材でも活用することが可能となり、そのような後押しもあり事業着手に至った。

#### 【準備状況】

本事業を実施するにあたっての、地元経済界、金融機関との連携は、人材拠点事業において設置した協議会が機能した。さらに実際の準備段階においては、空港型地方創生を目指す(株)南紀白浜エアポートの多大

なる協力の下で、事業を実施した。

### 【実施状況、事業レビュー等】

大きくは「人材ニーズの掘り起こし」、「人材派遣会社への情報提供」、「補助金による支援」と3つのカテゴリで支援を行っている。本事業に特化したモニタリングは行っていない。しかしながら説明責任の観点からも計画と実績の乖離状況などの分析は行っている。

また、伴走支援的な取組として、県では活用企業に対し、旅費の補助を行っている。現状ではこの程度のことしかできていないが、一方、各市町村には移住に係る相談を受け持つ「ワンストップパーソン」がいるので、そういった各市町村の人材の協力も得ながら重層的な支援ができればと考えている。

事業実施にあたっては、(株)南紀白浜エアポートの協力が欠かせない。同社では首都圏からのアクセスの良さを前面に出し、様々な地域おこし策に取り組んでいる。この副業・兼業人材事業についても積極的に取り組んでもらっている。

### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

県庁内の別部署になるが、令和4年度より移住定住施策の強化を図ることとしている。各市町村の「ワンストップパーソン」とも連携して、地域と副業・兼業人材を結び付けていく取組やフォローアップにより関係人口形成につなげていきたい。また、和歌山県には、地域住民や先輩移住者で構成される「受入協議会」もある。そういったリソースも活用し、地域に入りやすい環境を形成していきたい。

### 【今後の展望】

地域経済の活性化を図るため、副業・兼業の件数をどんどん増やしていきたい。そのためには、需要の掘り起こしが大事で、経営者にわかりやすく事業の説明を行っていく。加えて、どの地域もそうなのかもしれないが、外からの者に対して殻を閉じてしまう傾向がある。そのような環境もこういった取組を更に推進していくことで変えていければと期待している。

### 【外部からの支援】

本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような継続的な支

援とともに、地域の外から来る者に対する発想を転換させる取組も、本事業を実施するうえでは期待をしたい。

## (2) 椿温泉旅館しらさぎ

### 【実施経緯】

椿温泉は、昔から湯治場として有名であったが、近年は活気がなくなり、多くあった宿も、数軒にまで減少してしまった。湯治場文化を未来に継承したい、地域の誇りを取り戻したい、こういった思いから、椿温泉の湯治場文化を広げていこうと「日本一女将のいる宿」という企画を立ち上げた。

SNSで「しらさぎのサポート女将」を募集、アイデアを募り、そこで出た様々なアイデアうち、どれから手をつけようか、頭の中で整理ができなかった。誰かに相談したいと思っていたところ、(株)南紀白浜エアポートから、県で副業・兼業人材の活用事業を行っているから使ってみてはとの勧めがあり、活用を即決した。

### 【委託する業務設定】

いろいろと取り組みたいことはあるが優先順位をつけられなかった。本来であれば家族に相談すべきであったが、皆、それぞれ仕事を持っている。そのような中、副業・兼業人材には様々な相談に乗ってもらいたい、いわゆる女将のパートナーになってもらいたいと思って業務を設定した。

### 【選考について】

当初1か月の募集期間が設定されたが、2週間で31人の応募があった。しかも素晴らしい経歴の方ばかりで、あまり多くなり過ぎると選考できないと思い、募集期間の満了の前ではあったが募集を停止した。

応募動機を基に半数に絞り、オンラインで面接を行い、自身の湯治場文化や椿温泉に持つ思い・情熱を語り、その返答や思いの中から、この人と思う人1人を選出した。

### 【副業期間中の関わり】

副業・兼業人材とは週1回2時間ペースで、オンラインでミーティン

グを実施。加えて、自身のアイデアが浮かんだ時、あるいは聞きたいことが発生した時など、メールや電話で適宜連絡をとる体制としていた。結果的に、電話は毎日しているような状況であった。現在も契約は継続中で、メディア等の取材対応も行っている。

#### 【副業・兼業人材の評価】

総じて活用して正解であったと思っている。

今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業人材の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらうことが必要。

周囲には個人事業主が多く、自分のような悩みを持った人もいて、きっとニーズは高いと思われる。ただ、副業・兼業人材がどんな人間なのかよく分からず、またオンラインミーティングなどとなると、古くからの経営者にはハードルが高い。自分も様々な機会に、副業・兼業の活用のメリットを訴えている。

#### 【外部からの支援】

現在、県の方で、旅費の補助をしていただいているが、例えば、1月間のお試し等で経験できれば理解も進むと思う。

### (3) 口熊野かみとんだ山桃会

#### 【実施経緯】

4年くらい前から、まちづくりの取組の一環として、近所の子育て世代の女性たちを中心に、上富田町の町木である山桃を使った商品開発や、上富田地域の情報発信、町の観光案内所の運営、イベント等を実施してきた。事業が大きくなる中、今後の経営やまちづくりに悩むようになり、相談する相手を探していた。椿温泉の女将さんの SNS で県の副業・兼業人材の活用事業を知り、活用を即決した。

#### 【委託する業務設定】

会員は会社勤務の経験はあるが、経営に関しては自信がなかった。どのように進めていくのが良いのかなど、経営指導がもらえるような副業・兼業人材を募集した。

### 【選考について】

募集に対し多くの応募があった。しかも素晴らしい経歴の方ばかりだった。提出いただいた書類を見て、自分の考えに合うと思う人 11 名に絞り、オンライン面談を行い 2 名採用した。

### 【副業期間中の関わり】

副業・兼業人材とは週 1 回の 1 時間のペースで、オンラインミーティングを実施。ただし、資料のやり取りは毎日行っている。

### 【副業・兼業人材の評価】

経営面から様々に助言をいただいた。副業・兼業というとコンサルタントのイメージで経費が高いという認識を持っていたが、今回の副業・兼業人材では、驚くほど安価で相談することができるので、ありがたい制度だと思う。

今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらうことが必要。

### 【外部からの支援】

1 月間のお試し等で経験できれば理解も進むのではないかと。

副業・兼業人材は、お金ではなく、やりがいを求めて、一緒に楽しみながら取り組んでくれる。その点、まだ地域には浸透していないと感じるので、こういった課題の解消が必要だと思う。

## 4 鳥取県（とっとり副業兼業プロジェクト）

### (1) 鳥取県

#### 【実施経緯】

鳥取県は、卸売業中心で、労働生産性が比較的低く、また地元企業の後継者不足という課題に直面していた。多くの企業で副業・兼業を可とする動きが見られるようになった近年の働き方見直しの流れを受け、特に、「大企業の 5 割が副業・兼業を解禁」という新聞報道から、副業・兼業をキーワードとした事業ができないかと発案し、県として取組に至った。

## 【準備状況】

特に新しい協議会などの設置に至っていないが、関係者間の連携は、人材戦略拠点の協議会を活用した。

事業を進めるにあたり、企業向けに「副業・兼業人材活用ハンドブック」を作成した。これにより企業の副業・兼業に対する理解や、企業と副業・兼業人材の円滑な関係構築に寄与できたのではと考えている。

また事業開始当初から、民間経験豊富な戦略マネージャーが参画し、副業・兼業人材のマインドに立った視点、あるいは地元経済の特性を的確に捉えて事業を主導。ハンドブックの作成も同マネージャーが行った。

## 【実施状況、事業レビュー等】

都市部のビジネス人材に関する情報発信、県内企業と都市部企業が意見交換を行うスタディツアー、個別訪問による県内企業サポートを実施。

本件が交付金を活用した事業であることから、定期的なレビューを実施している。毎年度末、副業・兼業を受け入れた企業に対してアンケート調査を実施しているほか、事例集を作成しており、その一環で、活用企業や副業・兼業人材の感想をフィードバックしている。副業・兼業人材の伴走支援として、交通費と宿泊費の補助を、活用企業に対し実施。

また、令和3年度より、県内募集に応募したすべての者に対し、関係人口施策として取り組んでいる「ふるさと来 LOVE とっとり」の会員証を交付。県内滞在中の各種メリット付与を通じた訪問インセンティブを醸成し、ファンづくりも並行して行っている。

## 【副業・兼業人材の地域との関わり】

最近、副業・兼業事業を実施したいという市町村が出てきている。中には副業・兼業人材を活用した企業に対して独自に助成制度をつくった自治体もある。自治体に対する事業に関する説明会を開催するなどを通じて、裾野を広げ、地域との関わりを深めていきたいと考えている。

## 【今後の展望】

今後の展望として、様々なニーズの掘り起こしが重要になってくる。その際、特に主眼に置いているのが2代目、3代目あたりの経営者。この層は、親から引き継いで、様々なことに取り組んでみたいと意欲的だが、何から取り組んで良いのかが明確でない場合が多い。そういった経

営者の相談、優先順位付けの相手として外部人材は効果的であり、実績としても出ている。

また、単にお手伝いということで、使って終わりということではなく、その後も継続的に連携し、これまでのフローからストックとしての活用もできるような環境を作っていきたいと考えている。

### 【外部からの支援】

本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような支援の継続は期待をしている。

## (2) 株式会社 吉備総合電設

### 【実施経緯】

会社は創立以来、地域に根差した活動を行ってきたが、顧客は地方自治体、企業など「B to B」がメイン。地域にもっと貢献したい、より直接に消費者とつながることができないかと、取引銀行に相談したところ、支店長より、県の副業・兼業人材活用事業を勧められた。早速、県に問い合わせたところ、県の担当者も親身に対応してくれたことから実施を決意した。

### 【委託する業務設定】

直接に消費者と接点を持ちたく、ネットショップを立ち上げようとしたが、社内にインターネットに精通した職員が見当たらず、そのネットショップ構築にかかる業務を委託業務とした。

### 【選考について】

募集をかけてすぐ反応があった。最初の2～3件の問い合わせに対応する中、自分の想いを伝え、相手のやりたいことを聞くプロセスに結構時間がかかり、自分の想いと相手のやりたいこととのミスマッチも感じた。そこでお願いしたい業務を文章にして送付し、その反応を元に候補者を選定することとした。その結果、難しい横文字ばかり使わず、同じ目線で話ができる1名を採用した。

### 【副業期間中の関わり】

副業・兼業人材とは随時オンラインでミーティングを実施。また来県

の際には、鳥取に対する愛着を持ってもらえればと、砂丘など鳥取の名所も案内した。

#### 【副業・兼業人材の評価】

自分が持っていない知識を様々に伝授してもらった。今回の活用は社長特命のような形であったが、今後は社員も交えて様々なことに取り組んでいければと考えている。

今後の広がりという点では、経営課題の解決に副業・兼業人材の活用が効果的であるが、副業・兼業というとネガティブなイメージもついてまわるので、県や金融機関など公信性の高い機関が前面に出ると良いのではないか。

#### 【外部からの支援】

副業・兼業人材活用の打診も、知っている人の紹介であれば取り組みやすい。また、県の事業ということも安心感につながる。さらに、担当者が事業内容について来社して説明してくれた。そのような親身な対応が大きな動機付けとなった。

### (3) 副業・兼業経験者 高橋 氏

#### 【副業を考えた理由】

もともと副業に興味をもっていた。学生時代からの経験もあり、本業以外の収入がある状態が当たり前となっていた。

Uターンで地元の中小企業に転職したが、副業・兼業をやりたいと思い、様々な支援機関に登録、これまで、広島県、熊本県、鳥取県で副業・兼業を行ってきた。現在も、「Skill Shift」を通じて副業・兼業を行っている。

#### 【応募に至ったきっかけ】

支援機関の募集要項を見て、自分に合いそうな企業に応募している。

地方での仕事をしたいとは考えていた。旅行好きなので、地方に行くのは楽しいし、人との出会いも楽しみである。

## 【業務について】

小売り関係のアドバイスのほか、SNSを使ったマーケティング、商品開発、イベント企画などを行っているが、ニーズがあれば何でもやっている。

勤務形態はフルリモート。訪問依頼があった場合は、初回や最後に訪問している。

## 【企業、地域との関わり】

副業・兼業を通じて、地域に対する愛着は出てくる。オンラインだけだと愛着がわくケースは少ないが、1回でも現地に行くと愛着が湧く。

鳥取県のケースは、1泊2日で訪問し、会議の後、現地を案内してもらった。鳥取県のファンとなり、ふるさと納税も行った。鳥取県と聞くと反応するようになった。地域の行事を紹介してもらえれば、ぜひとも参加したいとも思っている。

## 【今後の展望】

会社員は辞めるつもりはないので、できれば副業・兼業の形で今後も続けていきたい。

期間も半年が一つの目安だが、1年などの長期契約も結んでみたい。収入としては、会社の収入で生活基盤を安定させ、副業・兼業は文字通り副収入として位置付けているが、仕事としては、いずれも本業として取り組んでいきたい。

## 5 富山県南砺市（『副業』応援市民プロジェクト）

### (1) 富山県南砺市

#### 【実施経緯】

平成28年10月より、南砺市を応援する人を登録し、市内のイベント等にボランティアで参加する「南砺市応援市民制度」（令和3年4月末現在903人登録）において、応援市民の更なる創出を図りたいとの意向があった。

地元経済を顧みたときに、地元企業には、経営戦略や販路拡大などと

いった経営課題を解決する専門性のある人材がいないため、ビジネス面で応援市民を増やしたいということがあった。

そのような中、平成 30 年に副業・兼業が緩和され、また支援機関を通じ、副業・兼業人材が副業・兼業をする理由として自身のスキルアップのほか、地方貢献をしたいという意向を持っていることを知るに至ったことから、南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業を実施するに至った。

なお、当事業は、産業振興部門ではなく、主に移住・定住施策を担当する部門、「南砺で暮らしません課」が受け持ち、事業を推進している。

### 【準備状況】

平成 30 年 9 月 3 日に、市、南砺市商工会、(株)みらいワークスの 3 社で包括連携協定を締結。

市と南砺市商工会は、市内の企業に対し、副業・兼業人材を活用することのメリットについてセミナー等を通じて普及活動を行った。

(株)みらいワークスでは、副業のプラットフォーム「Skill Shift」を通じて人材募集・マッチングを実施。

また開始当初は、地元企業の経営課題発見や人材募集広告の掲載後の応募者とのやり取り等の伴走支援を、市内のコンサルタント会社に業務委託した。

### 【実施状況、事業レビュー等】

これまで副業・兼業人材の受入れに関するセミナー、市内企業の副業・兼業人材の活用の際しての各種サポートを実施。

令和 2 年 10 月に富山銀行と「地方創生に向けた SDGs（持続可能な開発目標）の推進に関する包括連携協定」を締結。協定では産業の振興や雇用の維持・拡大、移住・UIJ ターンの促進に関わることの協働が盛り込まれたことから、令和 3 年度から富山銀行が活用企業の伴走支援を行っている。

### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

移住促進も意識した取組の中で、副業・兼業人材の 1 名が移住に至った。

しかし、本事業では、企業と副業・兼業人材との関係はビジネス上の関係であるため、なかなか地域との関わり深めるというケースにまでは至っていない。

当初の目的は、関係人口の拡大に結びつけるというものであったため、現在、目的達成に向けどのような取組が効果的か模索している。

### 【今後の展望】

副業・兼業人材の取組動機に地方貢献があるので、活動終了後の地域とのつながり、すなわち「南砺市応援市民」への誘導の強化が今後の課題と認識している。

副業・兼業人材の活用によって、地元企業の魅力が向上している。今後、地元企業に UIJ ターンの雇用創出の場が創出されることを期待している。

### 【外部からの支援】

本事業は、地方創生推進交付金を活用し実施しているので、引き続き同交付金の活用を期待している。

## (2) 株式会社 藤井組

### 【実施経緯】

建設業の DX 化の流れの中で、会社でも社内・現場の ICT 化に取り組んでいる。

この流れの中で、社内システムの ICT 化に取り組むこととなり、まずは、勤怠管理システムのデジタル化を進めることになった。ただ、システムは色々あり、デジタルに精通した社員がいない中、どのシステムが建設会社に適したものかわからなかった。

このため、デジタル活用に関して相談できる人材を欲していたところ、取引銀行より副業・兼業人材の話を聞いて活用することとした。

### 【委託する業務設定】

先述のとおり勤怠管理システムの選定を一つの業務とした。

地方ではデジタルに精通した人材を採用したくてもできない状況にあ

ったため、良いつながりを楽しんでいた。

### 【選考について】

10人程度の応募があり、これ以上応募があっても選考しきれないと思い、募集期間途中で募集を停止。

書類選考で7名までにしぼり、オンラインで面談を行い、1名を選んだ。

人材選定では、経歴をみても判断がつかなかったため、地方でスキルを活かしたいという思いを持つ人材を重視した。

### 【副業期間中の関わり】

業務は、勤怠管理システムの導入までのアドバイスとした。

このため、オンラインで月1回2時間程度の打合せで十分に対応できると考えた。業務の終了期間は明確に定めず、事業の終了は会社の勤怠管理システムが確立されるまでとした。

副業・兼業人材とは、業務の中で、業界の話はしたが、南砺市の観光、魅力等の話題には至っていない。また、業務として重い作業ではなく、コロナ禍でもあるので、来訪までは求めなかった。

### 【副業・兼業人材の評価】

デジタル人材は、南砺市にはそうはいないので、そういった人材の力が借りられるこの取組は良い事業だと思っている。

副業・兼業人材の活用については無料でできたらありがたいが、重要な社内プロジェクトの場合なら費用がかかっても副業・兼業人材を活用したい。今回の活用で副業・兼業人材の効果やその活用の手順などが明らかになった。

### 【外部からの支援】

地域における副業・兼業人材の活用促進は引き続き行ってもらいたい。

1回使うと様子が分かるので、人材探しなども独自でできるかと思うが、初めて使う場合は勝手がわからないため、支援的なものがあつた方が良い。

### (3) 副業・兼業経験者 齊田 氏

#### 【副業を考えた理由】

令和元年より副業・兼業を行っている。

製薬会社に転職したが、転職先では残業時間が少なくなったことから、その時のスキルを活かす・伸ばせる場を探していた。

自分のスキルを向上させたいという思いや、収入的にも+αがあった方が良いと思っていた。特に、働き方改革が進む中で時間に余裕ができたことや、人生100年と言われる中で企業に勤め続ける以外の選択肢も視野にいれたいという思いなどにより、副業・兼業を行うに至った。

当初は地方ということには拘っていなかった。

#### 【応募に至ったきっかけ】

副業・兼業できる機会を探していたところ、主に地方企業での副業・兼業を扱った「Skill Shift」を見つけた。

#### 【業務について】

案件・条件、その会社経営者の考えに依るが、電車で行ける範囲（富山、群馬、秩父など）の案件は現地に訪れるケースが多かった。鳥取や山口の案件は基本オンラインでつながった。

頻度は案件により異なる（月1～数回程度）。時間にするとオンラインの場合は毎回1～1.5時間程度、現地の場合は数時間～1日程度。

#### 【企業、地域との関わり】

自身が単にその企業の改善だけでなく、地場産業全体の盛り上がり、関係人口を増やすための取組など、副業・兼業を通じた地域活性化に関心があった。

副業・兼業は、関係人口の入口と思っているが、一方で、契約の終了とともに関係も終わるケースが多くみられる。

同じような考えを持つ企業とは、委託元・先の関係というよりは仲間といった関係を築けており、愛着に繋がっていると思う。

その土地の文化・名所・おいしいお店・人々を紹介してもらおう中で、繰り返し訪れたい・誰かに紹介したいという思いになる。

## 【今後の展望】

その企業の成長の支援だけというよりは、地域活性（地場産業の活性化・関係人口創出）に繋がるかという視点で関わられる副業・兼業を志向したいと思っている。

これまでの経験を通じて感じるのは、この地域を好きになってもらいたい、関係人口になってもらいたいと思う地域や企業がある一方で、地元にはない人材に安い金額で仕事だけ手伝ってもらいたいと思っている地域や企業の二パターンあるように感じている。後者側だと安い価格で使われているだけに感じて、続けたいとか、その地域に対して深く入り込みたいという意識が薄れてしまうため、関係人口にはなりづらい。

## 6 地域外企業による地域づくり事例

ここでは、副業・兼業といった個人単位の取組から一旦離れ、企業単位での地域における活動について把握する。

今回、昨年度研究会（一般財団法人自治総合センター実施）においても取り上げたユニリーバ・ジャパン・ホールディングスの「地域 de WAA」の実践地である和歌山県白浜町の、企業による地域貢献の受入れについて調査を実施した。

これは、昨年度の継続調査との位置づけもさることながら、現在、主に個人単位で進められている副業・兼業活用事業が、今回の各地でのヒアリングにより、より副業・兼業人材を活用していきたいという声、あるいは経験者が増えることによって地域の意識も変わってくるのではとの声があったことを踏まえ、今後の拡大においては、副業・兼業人材の所属する企業の担うべき部分も大いにあるのではないかとの問題意識によるものである。

※「地域 de WAA」（「令和2年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会（一般財団法人自治総合センター）」より

平成28年から導入した「WAA（Work from Anywhere and Anytime）」を、働く場所・時間を社員が自由に選べる新しい働き方と地域貢献・地域活性化の実現のため、発展させた「地域 de WAA」を令和元年から導入している。

自治体とも連携して、社員が無料で仕事ができる「コ WAA キングス

ペース」を整備するとともに、自治体の設定する地域課題の解決に向けた活動や地域活動ができるよう支援。実施社員は、宿泊費が無料または割引となる。

人事部が連携地域を発信して社員が応募しマッチングしている。初回は、人事部と地域のキーパーソン（自治体職員やNPO等）とで日程や活動の調整を行う。

## (1)和歌山県白浜町（企業による地域貢献活動の受入れ）

### 【取組概要】

白浜町は、これまでふるさとテレワーク事業（総務省）や、耐災害ネットワーク実証実験（国立研究開発法人情報通信研究機構）への参画・整備等、様々に操業インフラ整備を進めるとともに、元来、企業の保養所だった施設をITオフィスに改修し、県とともにIT関連企業の誘致を進めるなどを通じ、地元雇用の拡大を図ってきた。

また、町では平成29年度から県と取組と連動し、町内でのワーケーション推進の取組を始めた。ワーケーションはワーク（Work）とバケーション（Vacation）を掛け合わせた造語で、主にテレワークを活用することで、リゾート地や温泉地等、普段の職場とは異なる場所で働きながら地域の魅力に触れることが出来る取組で、同事業を通じて、関係人口の創出・拡大を図ることとしている。

### 【地域貢献の受入れ】

町では、南紀白浜空港を核としたまちづくりを進める中、進出した企業、あるいはワーケーション活用企業などにも、まちづくりや地域貢献に参画をしてもらい、町を元気にしたいといった思いから、企業と包括連携協定を締結し、町内での様々な企業による地域貢献活動の受入れを行っている。

一例として、町に進出したIT企業の社員に町内小中学校に来てもらい、プログラミング教育を行うなど様々なCSR活動に取り組む。また、今回ヒアリングも実施したNECソリューションイノベータ（※）は、町の子育て、生活、防災等に関する情報アプリである町公式アプリの開発に携わる。

※NEC ソリューションイノベータ（ヒアリング実施企業）

- ・企業の保養所を改修して「白浜センター」を設立。
- ・白浜に拠点を置き、地域に根差した企業として、白浜町と連携した地域貢献への取組。
- ・白浜町との包括連携協定（平成30年7月締結）に基づく「白浜温泉街活性化構想推進計画」の具体化や地域総合戦略「白浜町・まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和3年3月）」に資するデジタル活用事業の推進など実施。

続いてワーケーション企業との協働事例として、町では、令和3年1月に、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングスと包括連携協定を締結し、同社の社員が自由に働く場所・時間を選択できる「地域 de WAA」の実施に協力する。毎年多くの社員が来町し、熊野古道の清掃活動（道普請）に取り組んでいる。

#### 【今後の展望】

引き続き観光の町としての施策を展開。その中でデジタル化を進め、例えば、顔認証サービス導入による現地決済の省略・回遊性の向上など訪問者の利便性向上を更に図っていく。

ワーケーションについても関係人口拡大の手法として促進を図っていききたい。とりわけワーケーション拡大には、コンテンツ（アクティビティ）の充実が必要であることから、進出企業等の意見も良く聞きながら拡充を図っていききたい。

## 7 調査のまとめ

地方自治体主導の副業・兼業人材活用事業について、その取組形態（都道府県（広域）、市町村（単独）、複数市町村（連携））の別に、また、実施主体（行政、企業、副業・兼業経験者）別に調査を行ってきた。

調査を通じて得られた、各事例に共通の事項や課題は次のとおり。

## (1) 事業の成否を握る推進役の存在

いずれの地域の事業においても、行政の実施を強力にサポートする推進役が存在した。

京都北部5市2町の事例にあつては、京都北都信用金庫（地元金融機関）が、将来の地域経済の危機的展望から、地元企業と行政を動かしたもので、今後の副業・兼業人材の活動中の伴走支援も同信用金庫が行うこととしている。

和歌山県の事例にあつては、民営化された南紀白浜空港を管理する（株）南紀白浜エアポートが、紀南地域の各地方自治体と連携した空港型地方創生の一環として、積極的に地元企業に副業・兼業を紹介、導入していこうと進めている。

鳥取県の事例にあつては、民間経験も豊富な「戦略マネージャー」が創設当初から参画。副業・兼業人材のマインドに立った視点、あるいは地元経済の特性を的確に捉える。また「ハンドブック」の作成も行い、事業を主導する。

富山県南砺市の事例にあつては、地元商工会、富山銀行と協定を締結、地元経済界とがっちりスクラムを組んで事業を実施している。

このように各地において様々に工夫を凝らし地元経済界等がリードする形で事業が実施されている。

一方、本事業を軌道に乗せるためには、地元経済界等の力だけではなく、当然、行政の取組も不可欠で、鳥取県の事例では、受入企業は県の職員の熱意に心動かされた、あるいは副業・兼業にネガティブなイメージも持っていたが、県が積極的に関与しているということで、その不安も解消できたという。

このように地域の中心たる地方自治体の真摯な姿勢も本事業の推進には不可欠で、地方自治体と推進役は両輪となって、事業の着実かつ強力な推進を図っている。

## (2) 地方企業の経営強化に向けた一手

地方企業においては、テレワークの推進や労働生産性向上といった社会的要請がある。あるいは代替わりによる二世、三世への事業継承など、経

営者は、多種多様な課題の中、社内外から意見を求めている。

その経営者の有形・無形のニーズに応える存在として、副業・兼業人材は有効な一手であることが分かった。物事着手の優先順位付け、経営コンサルティングといった無形のニーズ、一方で、地域資源の商品化・販路拡大、ネットショップサイトの立ち上げ、労務管理のIT化などの有形のニーズがあり、経営者のこれらニーズに応えてくれる副業・兼業人材の存在は、非常に有用で、かつ、財務基盤が強靱でない地方企業において、比較的安価に活用できる点は魅力であり、今後この分野が更なる発展拡大を見せる感触を得た。

### (3) 関係人口化への期待

いずれの事業においても、主導する地方自治体では、副業・兼業人材に、単に企業の経営改善等の一過性の関わりだけではなく、今後、関係人口として地域に関わりを持ってもらいたいとの思いがあることを確認した。

既に取組が数年に及ぶ鳥取県においては、県内求人に応募した者に対して、関係人口施策の一環である「ふるさと来 LOVE とっとり」の会員資格を付与し、県内滞在時の各種メリット付与等の取組を進める。

和歌山県においては、当該事業の所管は産業振興部門であるが、今後、移住・定住推進部門との提携を模索するとの方針も持っている。

富山県南砺市にあっては、事業推進を移住・定住推進部門が行っており、そもそもの事業創設のきっかけが関係人口創出拡大の一環であったというものであった。

### (4) 地域の外部人材に対する理解促進

これは、副業・兼業に限った話ではないが、外部から来る者に対する反応が、各地域においても今後の受入れ促進、および、その先の関係人口化を図るうえでの大きな要素であった。

地方には、その土地固有の風土があり、当然に閉鎖的な風土もある。そういった中で外部人材の導入を進めるに際しては、その地域の意識を変えてもらう必要がある。意識変革は一朝一夕にできるものではないが、本

業を着実に進め、外部人材の層を厚く、拡がりを見せることによって、少しずつではあるが意識変革は実現できる。

また、この課題は、広域の実施主体である都道府県から多く聞かれたところである。そのため、事業実施にあたって、住民に身近な市町村と連携することによって、地域、副業・兼業人材双方にきめ細かな対応を模索するといった話もあった。

#### (5) 副業・兼業人材の地域への思い

副業・兼業を希望する者は、その動機として、もちろん副収入を得ることが一義的であるが、それが最優先であれば、都市部における高収入の副業・兼業を選ぶ道が当然にある。しかしその道を選択せず、敢えて技術・スキルに比して安価とされる地方企業での副業・兼業を希望するのは、自らのスキル・技能をもって地域に貢献したい、地域と関わりを持ちたい、そういった思いからであるということが分かった。

この副業・兼業人材の思いを汲み取る企業・団体は、継続した関係性を有し、企業は引き続き助言を得ることが出来る。また、副業・兼業人材は、自らの活動経験を旅行に重ね合わせ、その地域の名を聞くだけで良い思い出が蘇るなど双方にとって望ましい結果をもたらしている。

一方、単に経営改善の一手としてのみ捉え、業務満了後は関わりを持たない活用企業・団体を経験した人材にあっては、その後の継続性も持つことが出来ず、また経験者もその地に何ら良い印象を持たずに終わってしまう結果となっている。

#### (6) 和歌山県白浜町の取組

企業人材の地域への関わりについて、個人単位の活動である副業・兼業ではなく、企業単位での地域貢献という観点から、和歌山県白浜町の取組を調査した。白浜町では、企業と「包括連携協定」を締結し、企業の地域貢献活動を通じて、企業人材と地域人材の関係づくりを推進してきた。

また、白浜町で展開されているユニリーバ・ジャパン・ホールディングスの「地域 de WAA」では、ユニリーバの社員の熊野古道の清掃活動への参加などを通じ、地域コミュニティとの結びつきが図られている。

このように当地の企業を歓迎する姿勢は、多様な企業人材を受け入れる土壌を作り上げている。企業人材がまちづくりに関わり、地域住民とともにその地を良くしていこうとするシビックプライドの醸成と、閉鎖的な風土を改善に繋げる取組であると感じたところである。

## 第5章 地域における副業・兼業人材活用について

### 1 今後望まれる視点

前章において、地域における副業・兼業人材活用の共通する課題・事項を見てきたが、この課題・事項から、副業・兼業人材の関係人口化、つまり地域づくりに関わりを持つ、ひいては地域づくり人材へと成長するに際し、望まれる視点について考察する。

#### (1) 産業振興の視点に地域振興の視点を付加

地域における副業・兼業人材の活用は、近年の労働法制の変化等の後押しもあって盛んになってきたところで、まだ日の浅い取組である。そのため、各地域においては、一部、地方自治体では関係人口を意識した取組を進めるも、未だ、地域経済の活性化、いわば産業振興としての視点が主となっている。一方、副業・兼業人材においても、地域貢献といった視点を持ちつつも、第一義的には、自分のやりたい、あるいは自分に適した仕事を行うため、各企業に応募している。

地域経済の活性化において、俗に「ヒト・モノ・カネ」が重要な要素であり、これらの組み合わせにより地域経済の好循環が創出されるが、この「ヒト」を外部人材に頼るための取組が本事業である。

しかしながら、事業で扱う外部人材は、「モノ」でも「カネ」でもなく、まさに「人」である。当然、感情も有するため、活用期間中、地域と関わりを持った中、様々な感情が形成され、その感情如何では、地域のファンとしての関係人口創出につながり、地域づくり人材に成長する可能性は大いにある。このため、各地で事業が進められるにあっては、当初の産業振興の視点を持ちつつも、先にあり得る地域振興、関係人口化も見据えた取組が望まれる。

一方、地元経済界においては、地元企業の活性化がひいては地域振興につながることに留意しつつも、副業・兼業人材と企業との関係づくりに配慮し、業務が終わったあとでも関係が続く工夫をすることにより、関わりをもつ副業・兼業人材の層を増やし、トータル的に地元経済界を活性化する土壌の形成が求められよう。活用する企業・団体においても、気軽に問い合わせができるブレーンの確保に向けて、業務が終わった後の関係の継続に留意する必要がある。

このような関係、すなわち縁の継続が、引いては地域ファンの形成につながり、関係人口化につながるものと考えられる。

## (2) 副業・兼業人材の想いに応える

副業・兼業人材は、全国の数ある求人の中から、自らの経験・スキルに照らし、また当該地域に対する様々な想いや諸般の要素を勘案し、いわば人生の大事な時間の一部を地域に捧げる覚悟を持って応募しているものと思料される。

そのような覚悟を持って飛び込んだ副業・兼業人材の想いに応える必要がある。「報酬が比較的安価だから試しに使ってみよう」という考え自体を否定するものではないが、活用する企業・団体及び事業を主導する地方自治体においては、その安価の背後にある副業・兼業人材の想いをしっかり受け止め、当地での活動が、有意義であった、地域と今後とも繋がっていたいと言わしめられるような取組が望まれる。

例えば、地方自治体においては、地域とつながりたいという副業・兼業人材の想いに応え、地域情報やイベント等の情報提供のほか、地域課題解決に向けた新たな活動の場の紹介などを行い、副業・兼業人材との関係継続を図る必要があるだろう。

一方、活用する企業・団体においては、現地訪問の機会を活かし、地域の名所・旧跡を案内したり、地域の美味しいものの紹介などを通じ、地域ファンになってもらえるような機会創出が考えられる。

## (3) 当地での活動を包摂する気運の醸成

副業・兼業人材は、都市部の企業勤務者のほか、フリーランスや個人事業主など多様な人材が応募してくるものと想定される。このため、価値観や生活信条など多種多様な人材が地域や企業と関わることとなる。また、現地訪問など見知らぬ人がその地域を訪れる機会も増えていくことが想定される。

このため、副業・兼業人材が活動していく中で、(2)のように企業・団体の心持ちはもちろんであるが、地域全体で副業・兼業人材を温かく迎えるといった姿勢も求められるのではないか。したがって、地域の牽引役とな

る地方自治体には、地域の各種団体や住民と連携して、副業・兼業人材と地域を結びつける関係づくりの推進役として期待するところが相当程度あると思われる。特に外部人材の受入に関し消極的な地域である場合は、地方自治体職員の関与が必要と考えられる。

例えば、副業・兼業人材に地域の人が挨拶をする、声をかけるというちょっとした取組や、地元のコミュニティと副業・兼業人材が交流できる機会の創出などが考えられよう。

そして、地方自治体職員や地域団体・住民が親身になり副業・兼業人材の伴走支援を行い、地域の情報を伝えていく。また副業・兼業人材との協働の中で、外から見た自地域の様子に触れ再発見する。

その発見を地域に還元、そのうえで強みはさらに伸ばし、改めるべきは真摯に向き合う。そういったプロセスこそが、「地域づくり」であり、地域づくり人材の養成につながっていくのではと考えるものである。

## 2 具体的取組

### (1) 推進役の設置

前章でも見たように、地方自治体主導であっても、実施にあたっては例えば、「海の京都」未来共創ネットワークの京都北都信用金庫、和歌山県の(株)南紀白浜エアポート、鳥取県の「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点」の戦略マネージャー、富山県南砺市では富山銀行などが強力に事業を推進しており、これら推進役の存在が、例えば、副業・兼業人材の活用に対するムーブメントの醸成のほか、活用企業・団体の不安解消や副業・兼業人材とのマッチングに対するサポートなど、安定的、継続的な事業実施を図るうえでも重要である。

本事業を構成する活用企業・団体と副業・兼業人材の両者の視点を十分に持ち得るのは、経験・知見豊富な金融機関なり専門家であろうと考えられる。そのため、事業の実施にあたっては、これら推進役の識見等も十分に活用しながら、地域の牽引役である地方自治体、特にその職員の熱意と真摯な取組の両者が相まることで、きめ細かな伴走支援も期待ができ、副業・兼業人材の活動の満足感や、地域での更なる取組等への深化が期待できるものと考えられる。このような理由から、事業実施にあたっては、強力な推進役が望まれるものである。

## (2) 副業・兼業人材のきめ細やかな伴走支援

副業・兼業人材の側から見ると、数ある求人の中から興味関心がある地域・会社を選択したとしても、やはり初めて訪れる地での活動に、当然不安はつきまとうものと考えられる。そのような不安解消の1つの手立てとしては、ある程度の年数を経て一定程度の実績を積み重ね、当該地域での経験者が増え、ストックとして知見の蓄積された際には、副業・兼業経験者によるサポートデスク的な機能を設け、事前、活動中、終了時とそれぞれの場面で副業・兼業経験者の相談に応ずるなども関係人口化に向けて効果的ではないかと考える。

これは、事業の円滑な実施に寄与するばかりか、その地に愛着のある経験者による助言であることから、活用企業・団体、行政に続く第3の「地域におけるサポート存在」ともなり得るものである。副業・兼業事業の直接的なネットワーク組織ではないが、和歌山県には、地域住民や先輩移住者で構成される「受入協議会」が設立され、外部人材が地域に入っていくやすい環境を創り出している。

## (3) 活用企業・団体の理解促進

副業・兼業人材及び活用企業・団体の双方が抵抗感無く事業に着手できる環境が大切であることから、現在、マッチング支援機関が中心となって、活用する企業等を対象としたセミナーを開催し、理解促進を図っている。

この取組を更に進め、具体的には一過性だけではなく継続性を有する取組が必要である。例えば、鳥取県の「副業・兼業人材活用ハンドブック」が挙げられる。これは事業の紹介から、求人広告の書き方、副業・兼業人材との接し方など、本事業で直面する各場面を詳しく紹介した冊子であり、ホームページでも閲覧が可能となっている。

もちろん実際の受入れ前のガイダンスに過ぎないが、活用企業・団体に対して、対処方針のヒントを与えるもので、副業・兼業人材との円滑な事業実施、円満な関係の構築にも寄与し、引いてはその後の地域との関わりにも大きく寄与するものと考えられる。

このような受入れ前の理解促進や準備は大いに参考となるものである。

#### (4) 地域の理解促進

繰り返しになるが、本事業を進める理由の1つに将来的な関係人口化というのがあり、本事業が展開される舞台である地域との関わりをどう副業・兼業人材に持たせるかといったことが論点となる。

まず、活用企業・団体であるが、(3)のように事業の趣旨等理解したうえで、副業・兼業人材に、地元を紹介する、あるいは近隣の名所を案内するといったことが、些細なことではあるが、関係人口化に向けた第1歩である。例えば、鳥取県で副業・兼業した高橋氏のケースでは、地元を案内してもらったことにより、自身が鳥取県の地域ファンになったとの発言があった。数ある求人の中から地域を選び、会社を選んだ訳であるから当然地域や企業等興味関心がある。その興味関心に真摯に応える姿勢を活用企業・団体に期待するものである。

次に行政であるが、まず、都道府県が実施する場合にあっては、どうしても地域との関係までに手が回らない。ヒアリングでは、実際に当地で仕事した者のおよそ3分の2がその後の関係形成に及んでいないとのことであった。

やはり地域となれば身近なのは市町村であり、市町村との連携策等を検討するのが望ましい。和歌山県のケースでは、今後、各市町村に配置されている「ワンストップパーソン」と連携して、地域と副業・兼業人材を結び付けていく取組やフォローアップにより関係人口形成につなげていくとし、鳥取県でも事業に取り組む市町村と連携を図るとしている。

一方、市町村が実施する場合にあっては、本事業の実施が産業振興担当部署で、地域振興の視点が及んでいない場合には、移住・定住担当部署と提携し、例えば、副業・兼業人材を移住・定住イベントに招待するといった連携を講じ、継続的な地域との付き合いに結びつけていくなどが考えられる。富山県南砺市のケースでは、移住・定住施策を担当している「南砺で暮らしません課」が副業・兼業事業を推進している。

また、副業・兼業人材や活用企業・団体にとって気軽な相談先として機能する体制づくりなど地域のコンシェルジュ的な機能の設置が望まれる。例えば、「海の京都」未来共創ネットワークでは京都北都信用金庫が、和歌山県では(株)南紀白浜エアポート、鳥取県では「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点」の戦略マネージャー、富山県南砺市では富山銀行が身近な相談役として機能している。

## (5) 公民連携のまちづくりの推進

以上のような取組を進めた結果、副業・兼業人材は、地域との繋がりを持ち、地域は関係人口創出の足がかりを得ることが可能となろう。その先の展望は、各地域実情に応じた展開となるだろうが、地域に共通することとしては、公民の連携による地域づくりに繋がるのではないかと考える。

例えば、和歌山県白浜町のケースでは、企業と「包括連携協定」を締結し、企業の地域貢献を通じ、企業人材と地域との関係づくりを奨励してきた。一例として、町に進出した IT 企業社員が町内小中学校でプログラミング教育を行うなどの取組を実施している。また、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングスの「地域 de WAA」では、ユニリーバの社員の熊野古道の清掃活動への参加などを通じ、地域コミュニティとの結びつきを図りながら、多様な企業人材を受け入れる土壌を作り上げている。

今回取り上げた副業・兼業人材活用は、個人単位の取組ではあるが、地方自治体が目指す関係人口化を考慮すれば、それは外部人材の地域貢献であり、従前からの企業単位の地域貢献と今回新たな個人単位の地域貢献が相まって、新たな局面が期待できるのではないかと考えられる。そして、企業人材と地域コミュニティとの関係づくりが図られれば、新しい公民連携のまちづくりも可能となると考えられる。また、副業・兼業の企業内での奨励と地域との関係づくりが融合することによって、新たな包括連携協定の締結など企業人材の地域貢献活動しやすい環境の形成も期待できると思われる。

今後、様々な形で企業人材の参画のもと、公民連携のまちづくりが進んでいくと思われる。

## (6) 本業従事先（企業等）の理解促進

今回、地域における副業・兼業人材の活用について様々に事例を見聞し、調査では、活動する地域（地方自治体、活用企業・団体）及び経験者に焦点をあてヒアリングを実施してきた。この活動が「副業・兼業」と言う以上、本業が存在し、人材が所属する本業従事先（企業・団体）があるはずである。

本取組の更なる推進には、この本業従事先の「副業・兼業」に対する理解が促進されることが望まれ、本取組の要であるマッチング支援機関の日

頃からの周知普及活動、あるいは副業・兼業を対象に加えることとした「プロフェッショナル人材拠点事業」などを通じた理解促進を図ることが望まれる。本業従事先の理解の上に立った本取組によって、地域との関係性の強化の結実である(5)でも述べた「包括連携協定」といった成果も展望できるものとする。

### 3 外部からの支援

最後に、これまでの調査を通じて効果的と考えられる、本事業を進めるにあたって実施主体を外から支援するものとして、「他の行政機関」と「地域」ほかを提案する。

#### (1) 他の行政機関

本事業に関係する商工行政、地域振興行政は、都道府県、市町村共に権能を有するものである。そのため各所での役割分担が必要で、例えば、都道府県が実施主体の場合には、先述のとおり活用企業・団体の所在市町村との連携や支援が必要であり、市町村が実施主体であれば、都道府県の「プロフェッショナル人材戦略拠点」との連携・協働により、活用企業・団体と副業・兼業人材の双方を支えることが必要である。

#### (2) 地域

本事業の調査を通じて、活動する地域の気風・風土というのが、事業の更なる広がりを見せるうえでの一つ重要な要素であることが分かった。気風・風土は一朝一夕に形成されるものではなく、繰り返しの取組が必要で、活用企業・団体や主導する地方自治体が様々な機会を捉えて、働きかけていくことが大事と思われる。

#### (3) 事業に関わる人材の意識を改変する研修事業の実施

以上のように、本事業を効果的に推進するためには、受入企業・団体と副業・兼業人材の双方を支える地方自治体の職員等の存在が必要となる。

このため、全国地域づくり人材塾などの機会を活用して、活用企業・団

体、副業・兼業人材の双方を支える留意点・ポイントなどに関する研修を実施し、活用企業・団体、副業・兼業人材を支える人材の意識改革を展開していく。それにより、外部人材等と関わる中で新たな気づきが生まれ、新たな地域づくり活動を内から醸成していくことが期待できる。

## 第6章 まとめ

今回、働き方改革の一環として緩和された副業・兼業。地方創生の1つの手法としての地域における取組ということで、地方自治体が主導する副業・兼業人材の活用について、行政、民間企業、副業・兼業人材とそれぞれにスポットをあてヒアリング、事例調査を行った。

なぜ、都市部ではなく、地方における副業・兼業人材の活用が盛んに行われているのか。調査研究会の疑問はそこにあった。それは、より高収入を得ようとするならば都市部の方が当然優位であって、敢えて地方に目を向ける必要が無いはずだからである。

それが調査を通じて、副業・兼業を希望する者が、単に自身のスキル・知見の対価を得ようとするだけでなく、自身の能力の研鑽であり、自らの能力で地域に貢献したい、さらには興味ある地域と繋がりを持ちたい、そのような感情的要因が相当に寄与し、地方へ誘導していることが分かった。

これはまさに関係人口の入口であり、本業もあって移住までは難しいが、地域と何らかの関わりを持ちたい、その地で自らの力を発揮したい、そういった関係人口の想いと合致をするもので、今後の更なる地方回帰を促進、地域の活性化を図る観点からもこの分野の取組は非常に有効であると思われる。

しかしながら現実には、本分野が新しい分野であるため、多くの地域が当然のごとく産業振興としての活用に残まっているが、ヒアリングを通じてどの地域も副業・兼業人材との一過性でなく継続的な関係構築を図りたい、その想いを有していることが確認できた。

本調査では、都道府県が実施するもの、市町村が実施するもの、あるいは複数市町村で連携して実施するものと実施団体別に、かつそのサポートを行う機関も金融機関や民間専門家など様々に、そして受け手である活用企業・団体や副業・兼業経験者にもヒアリングを実施、事業の全容のあぶり出しに努めた。

最後に本調査に御協力いただいた全ての団体・個人の皆様に、多大なる感謝の意を表すとともに、本調査結果が、現在取組を進める、あるいはこれから開始しようといった地域にとって参考となる、また国・県での地域振興施策検討の一助となることを期待するものである。



## 參考資料



## 1. 研究会資料



## 参考資料1 研究会資料

### 1. 第1回

#### (1) 議事概要

#### 「地域づくり人材の養成に関する調査研究会」

##### (第1回) 議事概要

#### ○日時

令和3年12月2日(木) 10:00~12:00

#### ○会場

総務省 合同庁舎2号館 地下2階 第1・2会議室

#### ○出席者

##### ・ 構成員

大杉座長、小田構成員、河井構成員、吉弘構成員

##### ・ 説明者

岩本(株) 未来ワークスマネージャー

(事務局)

田中人材力活性化・連携交流室長、甘利地域支援専門官、池田事務官

#### 【議事次第】

##### 1 開会

##### 2 主催者挨拶

##### 3 開催要綱等説明

##### 4 座長挨拶

##### 5 審議

① 今年度ご審議いただきたい事項

② 地方企業×副業人材マッチング「Skill Shift」について

③ 地域における副業・兼業人材活用事業

④ 視察候補先について

##### 6 閉会

#### 【議事概要】

○ 今回のテーマとなる副業・兼業による人材活用は、外部に限らず、内部からでも、副業・

兼業という切り口で携わっていく形を考えている。

- 求人数は、だいたい月に 30~40 ぐらいが平均である。登録者数に比べ求人数が少ないため、今後はチャレンジしてみたいという企業を増やしていくことが必要だと考えている。
- 求人先の掘り起こしに当たって、みらいワークスでは、地元企業に副業人材活用の理解を促すセミナー活動を中心に行っている。また、地域に根付いた金融機関や商工会議所、また、地域の人材会社などと連携している。
- 地域企業は、いきなり副業人材の活用は、なかなか難しいと考えており、伴走支援が必要だと考えている。地域プロジェクトマネージャー制度もあるので、そのあたりとの連携も必要ではないか。
- 個別の企業の利益向上だけではなく、実際に地域づくり人材になっていく可能性があるという点に非常に興味がある。
- 地域づくりに関しては、短期で答が出せるものではないと考えている。最終的に一番嬉しいゴールとしては、移住が目指すところではないかと思っている。副業人材に対するアンケートをみると、「今後、その地域に移住を考えるきっかけになりますか」、「地域に対して関係性をどのように持っていきたいですか」という問いに対してポジティブな回答が多くあった。そのあたりを定点的に観測し、実際の中長期的な動きを関連づけて、何かしらの指標で見えていくことが大切だと思っている。
- 副業人材の地域とコミュニケーションを深めたい、あるいは、地域活動に参加したいという思いを発現できるかどうかは、今度は地域側の体制が必要となり、このマッチングが大事だと思う。そして、その役割のどこをみらいワークスが担うのか、地方自治体がどこを担うのか、総務省がそれをどういう形で支援するのかというポジションが必要だと思う。
- 自治体が副業人材と地域貢献を絡めて関わっていこうとする中、現在、進められている事例の中で、自治体として何か地域貢献等の施策を打たれているところはあるか。
- 一部の自治体では、副業者に個別にアプローチしていると聞いている。ただ、コミュニケーションが単発で終わってしまうという話も聞く。みらいワークスとしては、コミュニケーションを取るハブになる役割を強化していきたいと考えている。
- Skill Shift について補足すると、副業人材の募集に際しては、企業には「求人内容に

細かい課題を書きすぎないでください。」と話している。理由は、企業の課題に対して応募者のアイデアをどんどん募っているからである。それが1求人あたり応募者18.8名に繋がっている。アイデアの目を潰したくないので、Skill Shiftでは、人材の登録要件を特段絞っているわけではない。

- 地域の旗振り役について、直接問い合わせをもらうケースのほか、行政からの紹介、金融機関からの紹介もあり、ケースバイケースである。
- このような取組を推進するにあたっては、地域企業に対する伴走支援がどうしても必要になってくるだろうと思う。報告事例をみると、みらいワークスが伴走支援をしていると理解しているが、株式会社が非常に手厚い伴走支援をし続けるのは難しいだろうと考えている。このため、伴走支援は、いずれ地域側に持っていかなないとなかなか持続しないだろうと思う。
- たとえば、副業人材が地域のお祭りの担い手などになるには、正直、役場の力が必要だ。そして、市町村の力を引き出すために総務省がある。ある意味、みらいワークスのようなビジネスベースでやられているところを、市町村役場がどうやったらうまく使うことができるのか、そして、そこに総務省がどういうインセンティブを与えられるのかという問題意識がある。
- 副業人材が地域づくりの担い手として関与していく環境を創り出すためには、受入地域側の自治体が、副業人材を雇用するための旗振り役になりたい企業をどれだけつくり出せるのかという仕掛けと、受入れる地域住民が、そうした取組を積極的にとらえられる仕掛けが、きっと大事なのではないかと思う。
- みらいワークスの取組は、まだ初期段階と言っても良い。このため、事業が拡大していく中、中小企業の経営課題を浮き彫りにするところに力を入れていくことになるかもしれないし、地域との繋がりをある程度押さえておかなければいけないというところにもシフトしていくのかもしれないなど、いろいろ可能性があると思う。
- 南砺市には、応援市民という制度があり、その中の1つとして副業人材を受け入れている。このため、副業人材のマッチングに留まらない形が南砺市では考えられている。それが成功しているのかなどについて話を聞きたいと思う。
- 非常によくできた事例は見に行きたいと思うが、やはり、これからこの取組を地域に展開していくとなると、ゼロから始めていかなければならない自治体が非常に多い。そこで

一番大事なのは、実は、事例を実現する前の組織づくり、人づくりといったところだ。このため、視察にあたっては、体制づくりを頑張ったケースを見るといいのではないか。

- 成功例より、うまくいっていないところも候補として挙げてはどうか。また、埼玉県北本市の「マーケットの学校」が積極的に頑張っている。今回のスキームに入らないかもしれないが、副業とは違う形で、新しく何かを起業したいといった人たちを Peer to Peer のような形で積極的に支援している。そして、単にその会社がうまくいったというだけではなく、地域に関わる意欲を高めているというところをデータでしっかり測っている。それが社会増に繋がっているという意味で、意外とおもしろい取組をしている自治体だという印象を持っている。
- 取組の中には、「実は」というところがけっこうある。そういう深掘りができると、より具体性があると思う。
- 広域での取組、県単位もあると思うが、そういう視点も 1 つあっていいと思う。また、それぞれの自治体で考えているスキームがどう進化しているのか、それに伴う苦労は何かを見てくることに意義があると思う。

以上

(2)資料

第1回  
地域づくり人材の養成に関する調査研究会  
議事次第

1 日時

令和3年12月2日(木) 10時00分～12時00分

2 会場

総務省地下一階第1・2会議室

3 出席構成員

大杉構成員(座長)、小田構成員、河井構成員、吉弘構成員

4 議事

(1)主催者挨拶

(2)開催要綱等説明

(3)座長挨拶

(4)審議

①今年度ご審議いただきたい事項

②地方企業×副業人材マッチング「Skill Shift」について

③地域における副業・兼業人材活用事業

④視察候補先について

⑤その他

(5)その他

【配付資料】

地域づくり人材の養成に関する調査研究会開催要綱

資料1(今年度ご審議いただきたい事項)

資料2(地方企業×副業人材マッチング「Skill Shift」について)

資料3(地域における副業・兼業人材活用事業)

資料4(副業・兼業人材のマッチング機関事例)

地域づくり人材の養成に関する調査研究会  
開催要綱

第1 目的

我が国は人口減少時代に突入しており、地域に住む人々が地域おこし協力隊や関係人口等の外部人材の活用も図りながら積極的に地域づくりに関わり、少子高齢化、地域経済、環境問題等の課題に対応していく必要がある。

激動する時代に即応し、課題に積極的に対応していける地域で活躍する人材を育成・確保するための方策について、テーマに沿って、地域における人材育成の実態等を把握するとともに、有効な地域づくり人材の育成・確保に関する調査研究を行うことを目的とする。

第2 構成員

地域づくり人材の養成に関する調査研究会（以下「研究会」という。）は別紙の構成員をもって構成する。

第3 座長

座長は会務を総理する。

第4 議事

- (1) 研究会は、座長が招集する。
- (2) 座長は、必要があると認めるときは、構成員以外の者に出席を求めその意見を聞くことができる。
- (3) 座長は、構成員以外の者が研究会を傍聴することを認めることができる。
- (4) 研究会は非公開とするが、研究会終了後に配付資料を公表するとともに、議事概要を作成し、公表することとする。ただし、配付資料については、座長が必要と認める時は非公開とすることができる。

第5 その他

- (1) 研究会の庶務は、総務省自治行政局地域自立応援課人材力活性化・連携交流室において処理する。
- (2) この要綱に定めるもののほか、研究会の運営その他研究会に関し必要な事項は座長が定める。

地域づくり人材の養成に関する調査研究会 構成員名簿

(50 音順、敬称略)

(座長) 大杉 覚	東京都立大学法学部教授
小田 理恵子	一般社団法人官民共創未来コンソーシアム 代表理事
加留部 貴行	九州大学大学院統合新領域学府客員准教授
河井 孝仁	東海大学文化社会学部教授
島田 由香	ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス 株式会社取締役人事総務本部長
吉弘 拓生	一般財団法人地域活性化センター新事業企画室長

## 令和3年度 地域づくり人材の養成に関する調査研究会について

### 1 課題認識

総務省では、地方回帰支援策として「地域おこし協力隊」や「地域活性化起業人」等の施策を実施、人材の地方への誘導を進めてきた。

これら施策に共通する点として、人材の受入先が地方自治体であり、一定数の受入れは可能であるものの、おのずとキャパシティにも限界がある。

今後の更なる誘導を図っていくには、受入先を地方自治体に限定せず、地場企業・NPO等の「民」も含めて面的に広く捉え地域全体として受け皿となる必要があり、そのためには、「正社員、フルタイム」と言った従来型の登用にこだわらず、「副業・兼業」といった形での登用もあり得るのではないか。

現在、労働法制は「副業・兼業」を奨励、促進する流れにあり、都市部企業人材と地場企業を結びつけるマッチング支援機関も複数存在。既に多くのマッチング実績をあげている。

一部、先行する地方自治体では地元金融機関やマッチング支援機関と連携して、副業人材の活動を支援する取組み等も行っている。

総務省としても、今後、企業人材、いわゆる都市部の専門的人材が地域での貢献や活躍、そして滞在を通じて、関係人口へ成長・発展する可能性について、その場合の地方自治体の関与、後方支援としての国や県の役割等について調査を通じて明らかにする。

### 2 調査・分析事項

#### (1) 現状把握（11月～12月：第1回）

- ・ 副業・兼業を取り巻く労働環境の変化
- ・ マッチング支援の現状（主要な支援機関の実績等の洗い出し）
- ・ 各地の地方自治体主導の副業人材活用事業の洗い出し

#### (2) 課題分析（12月～1月：第2回）

- ・ 主要マッチング支援機関への聞き取り
- ・ 地方自治体主導の副業・兼業人材活用事業の実地調査
- ・ 地方銀行等の地域金融機関の担うべき事項

#### (3) 提言取りまとめ（1月～2月：第3回）

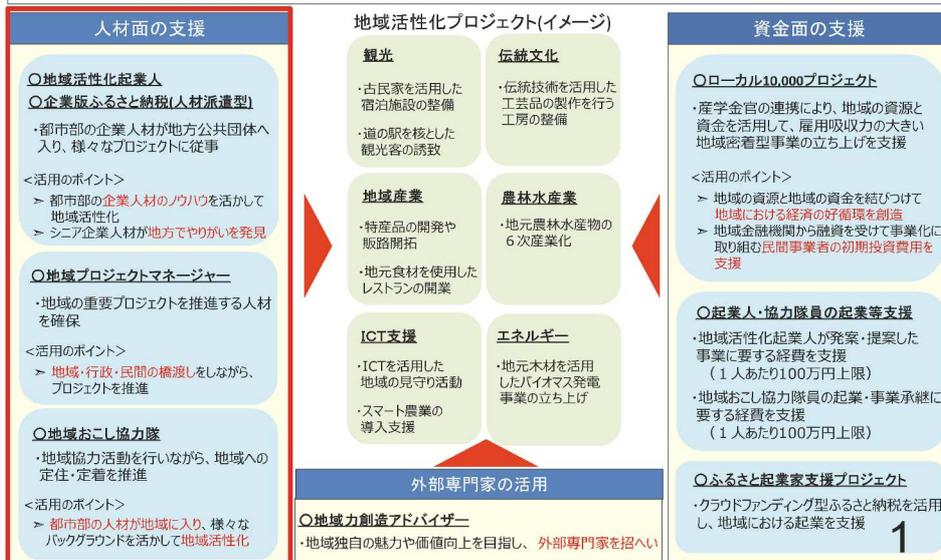
- ・ 今後の副業・兼業人材活用実施における留意事項等
- ・ 国が関与すべきことが望ましいと考えられる事項

# 資料1

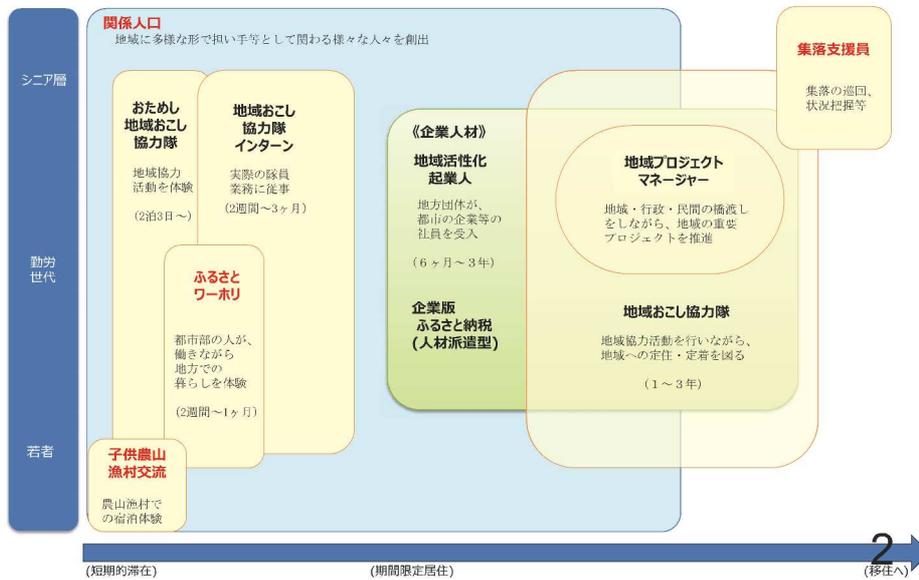
## (今年度ご審議いただきたい事項)

### 総務省地域力創造グループによる地方公共団体における地域活性化プロジェクトの支援

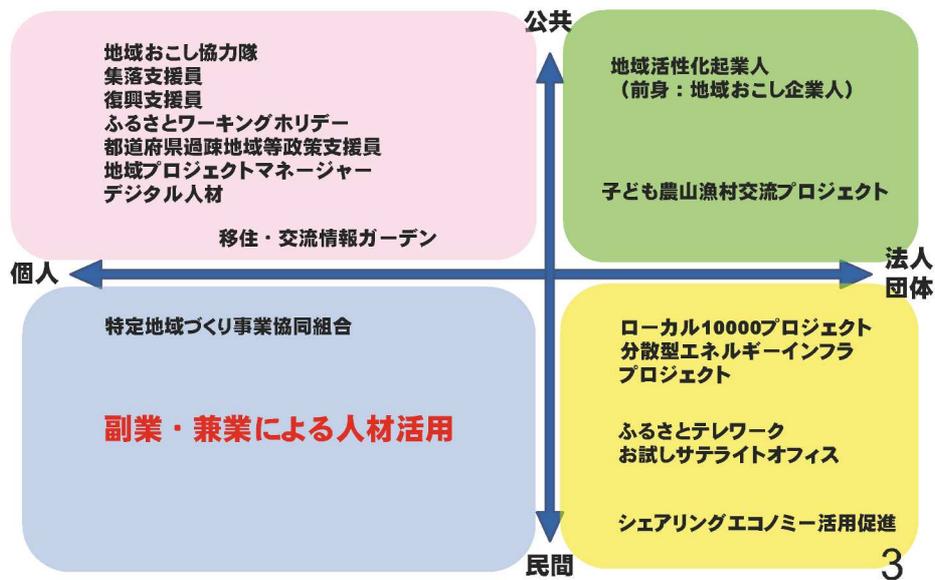
○ ポストコロナの社会を見据え、地域活性化につながるプロジェクトが全国各地で展開されることを目指し、そうした地域のプロジェクトに取り組む地方公共団体を人材面・資金面で支援



総務省地域力創造グループが行う地域を担う多様な人材に対する支援①



総務省地域力創造グループが行う地域を担う多様な人材に対する支援②



## 令和3年度 地域づくり人材の養成に関する調査研究会について

### 課題認識

- 総務省では、地域おこし協力隊や地域活性化起業人などの施策を通じ、人材を地方へと誘導する地方回帰の取組を行っている。しかし、現在の施策においては人材の受入先が地方自治体(市町村役場等)となっており、おのずと受入れのキャパシティにも限界がある。
- 受入先を地方自治体と限定せず、地場企業・NPO等の「民」も含めて面的に広く捉えることで、地域全体の受け皿を拡大することは可能ではないか。その際、地場企業に最初から正社員として入り込むのはハードルが高く、まずは副業や兼業といった形で地場企業に入り込むことが考えられる。主に都市部の企業人材を対象とした副業・兼業での地方への誘導は今後の有力な地方回帰の手段となり得るのではないか。
- 現在、「みらいワークス」などのマッチング支援機関を活用し、副業人材の地場民間企業への取り込みを始めている地方自治体もある。総務省としても、今後、企業人材、いわゆる都市部の専門的人材が地域での貢献や活躍、そして滞在を通じて、いわゆる関係人口へ成長・発展する可能性について、また、その場合の地方自治体の関与、後方支援としての国や県の役割等について調査を通じて明らかにすることとしたい。

### 調査・分析事項

- 現状把握(11月～12月:第1回)
  - ・副業・兼業を取り巻く労働環境の変化
  - ・マッチング支援の現状(みらいワークス等の主要なマッチング支援機関の洗い出し)
  - ・各地で実施中の地方自治体主導の副業・兼業人材活用事業の洗い出し
- 課題分析(12月～1月:第2回)
  - ・主立ったマッチング支援機関への聞き取り
  - ・地方自治体主導の副業・兼業人材活用事業の実地調査
  - ・地銀等の地域金融機関の担うべき事項
- 提言取りまとめ(1月～2月:第3回)
  - ・今後の副業・兼業人材活用実施における留意事項等
  - ・国が関与すべきことが望ましいと考えられる事項

### 構成員について(敬称略)

東京都立大学法学部 教授 大杉 覚

一般社団法人官民共創未来コンソーシアム 代表理事 小田 理恵子

九州大学大学院統合新領域学府 客員准教授 加留部 貴行

東海大学文化社会学部 教授 河井 孝仁

ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 取締役 人事総務本部長 島田 由香

一般財団法人地域活性化センター新事業企画室長 吉弘 拓生

4

## 参考資料

## 地域おこし協力隊について

### 地域おこし協力隊とは

○ **制度概要**：都市地域から過疎地域等の **条件不利地域に住民票を異動**し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊員」として委嘱。隊員は、一定期間、地域に居住して、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民の生活支援などの「**地域協力活動**」を行いながら、**その地域への定住・定着を図る**取組。

○ **実施主体**：地方公共団体  
○ **活動期間**：概ね **1年以上3年以下**

○ **地方財政措置**：

○ 地域おこし協力隊取組自治体に対し、概ね次に掲げる経費について、**特別交付税措置**

① 地域おこし協力隊員の活動に要する経費：隊員1人あたり470万円上限

(報償費等270万円(※)、その他の経費(活動旅費、作業道具等の消耗品費、関係者間の調整などに要する事務的な経費、定住に向けた研修等の経費など)200万円)

※ 隊員のスキルや地理的条件等を考慮した上で、最大320万円まで支給可能とするよう弾力化することとしている(隊員1人当たり470万円の上限は変更しない。)

② 地域おこし協力隊員の起業・事業承継に要する経費：最終年次又は任期終了翌年の起業する者又は事業を引き継ぐ者1人あたり100万円上限

※ 令和3年度限り、対象期間を最終年次又は**任期終了2年以内**へ延長

③ 地域おこし協力隊員の募集等に要する経費：1団体あたり200万円上限

④ 「おためし地域おこし協力隊」に要する経費：1団体あたり100万円上限

⑤ 「地域おこし協力隊インターン」に要する経費：1団体あたり100万円上限(プログラム作成等に要する経費)、1人・1日あたり1.2万円上限(活動に要する経費)

⑥ 任期終了後の隊員が定住するための空き家の改修に要する経費：措置率0.5

○ 都道府県が実施する地域おこし協力隊等を対象とする研修等に要する経費について、普通交付税措置(平成28年度から)

○ 都道府県が実施する地域おこし協力隊員OB・OGを活用した現役隊員向けのサポート体制の整備に要する経費について、普通交付税措置(令和2年度から)



### 地域おこし協力隊導入の効果

～地域おこし協力隊・地域・地方公共団体の「三方よし」の取組～



### 隊員数、取組団体数の推移

⇒ **令和6年度に8,000人を目標**

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人 (1,511人)	2,799人 (2,625人)	4,090人 (3,978人)	4,976人 (4,830人)	5,530人 (5,359人)	5,503人 (5,349人)	5,560人 (5,464人)
団体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体	1,065団体

※ 経務省の「地域おこし協力隊推進年報」に基づく隊員数

※ 平成26年度以降の隊員数は、名称を統一した「田舎で働き隊(農林水産省)」の隊員数(26年度：118人、27年度：174人、28年度：112人、29年度：146人、30年度：171人、令和元年度：154人、令和2年度：96人)と合わせたもの。カッコ内は、特別交付税措置定ベース。

隊員の約4割は女性

隊員の約7割が20歳代と30歳代

任期終了後、約6割が同じ地域に定住  
※ R2.3未調査時点 **6**

## 地域プロジェクトマネージャーの創設

※令和3年度より

○ 地方公共団体が重要プロジェクトを実施する際には、**外部専門人材、地域、行政、民間などが連携して取り組む**ことが不可欠だが、そうした関係者間を橋渡ししつつプロジェクトをマネジメントできる「**ブリッジ人材**」が不足。そこで、市町村がそうした人材を「**地域プロジェクトマネージャー**」として任用する制度を創設。

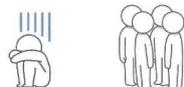
### イメージ

★ブリッジ人材が不在だと...

・コミュニケーション不足から混乱が生じ、関係者がお互いに不信感



・せっかく外部専門人材を招いてでも孤立



⇒プロジェクトの実があらぬ状態に

★地域プロマネ任用により...

・多様な関係者間を調整、橋渡し



・チームとしてプロジェクトを推進



⇒プロジェクトを着実に成果へつなげる!

### 制度概要

★人物像

・地域の実情の理解、専門的な知識、仕事経験を通じた人脈、受入団体及び地域との信頼関係 etc  
⇒地域おこし協力隊OB・OG、地域と関係の深い専門家 等

★地方財政措置

・地域プロジェクトマネージャーの雇用に要する経費を対象に、650万円/人  
を上限に特別交付税措置  
・1市町村あたり1人、1人あたり3年間を上限

★地域要件

・3大都市圏内又は3大都市圏外都市地域から、条件不利地域へ住民票を異動(地域おこし協力隊と同様)  
・ただし、現地の協力隊から任用される場合には移住は求めない



7

## 地域活性化起業人（企業人材派遣制度）

○ 地方公共団体が、三大都市圏に所在する民間企業等の社員を一定期間受け入れ、そのノウハウや知見を活かしながら地域独自の魅力や価値の向上等につながる業務に従事してもらい、地域活性化を図る取組を特別交付税措置により支援。

**対象者** 三大都市圏に所在する企業等の社員（在籍派遣）  
※三大都市圏に本社機能を有する企業等については派遣時に三大都市圏に勤務することを要しない

**受入団体** ①三大都市圏外の市町村  
②三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組み市町村及び人口減少率が高い市町村 } 1,429市町村

**活動内容(例)** 地域活性化に向けた幅広い活動に従事  
 ○観光振興    ○地域産品の開発・販路拡大    ○ICT分野（デジタル人材）  
 ○地域経済活性化（中小企業のハンズオン支援）    ○中心市街地活性化    等

**特別交付税措置**  
 ○派遣元企業に対する負担金など起業人の受入に要する経費 上限額 年間560万円/人  
 ○起業人が発案・提案した事業に要する経費 上限額 年間100万円（措置率0.5）/人  
 ○起業人の受入準備経費 上限額 年間100万円（措置率0.5）/団体  
 （派遣元企業に対する募集・PR、協定締結のために必要となる経費）

**期間** 6か月～3年

**自治体**

民間のスペシャリスト人材を活用した地域の課題解決へのニーズ  
 ⇒ 民間企業において培った専門知識・業務経験・人脈・ノウハウを活用  
 ⇒ 外部の視点、民間の経営感覚・スピード感覚を得ながら取組を展開

**民間企業**

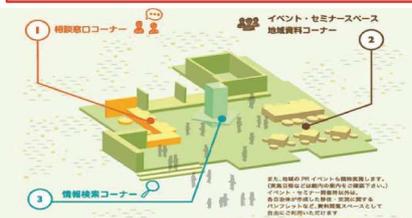
社会貢献マインド  
 人材の育成・キャリアアップなど  
 ⇒ 民間企業の新しい形の社会貢献  
 ⇒ 多彩な経験を積ませることによる人材育成・キャリアアップ  
 ⇒ 経験豊富なシニア人材の新たなライフステージを見

(協定締結)

## 移住・交流情報ガーデン

R3予算額:0.9億円

○ 居住・就労・生活支援等に係る情報提供や相談についてワンストップで対応する窓口「移住・交流情報ガーデン」を開設。  
 ○ 地方自治体や関係省庁とも連携し、総合的な情報提供を実施。  
 ○ 地方自治体等による移住相談会、フェア等の場として利用可能。



- 【①相談窓口コーナー（移住、就農、しごと）】
- ・地方への移住・交流に係る一般的な相談、問合せに相談員が対応。
  - ・しごと情報や就農支援情報などは、専門の相談員が対応。
- ※国の各府省とも連携  
 ・厚生労働省（しごと情報）・農林水産省（就農支援情報）
- 【②イベント・セミナースペース、地域資料コーナー】
- ・各地方自治体で作成した移住・交流に関するパンフレットを配架。
  - ・地方自治体等による移住相談会、フェア等の場として利用可能。
- 【③情報検索コーナー】
- ・情報サイトを利用して、自由に地方への移住・交流に関する情報を検索できるように、専用パソコンを設置。
- 【開館時間】（平日）11:00～21:00   （土日祝）11:00～18:00  
 【休館日】月曜（月曜が祝日の場合は翌営業日）、年末年始

○移住・交流情報ガーデンの来場者数・あっせん件数等実績

年度	来場者数(人)	あっせん件数(件)	イベント回数(回)
平成27年度	16,687	7,593	206
平成28年度	11,319	6,800	193
平成29年度	13,955	9,791	254
平成30年度	12,772	10,149	249
令和元年度	10,841	9,811	252
令和2年度	3,192	914	35

※平成27年度には、平成27年3月28～31日分を含む。



（移住フェアの様子）



【所在地】東京都中央区京橋1-1-6 葛前ビル  
 【アクセス】JR/東京駅（八重洲中央口）より徒歩4分  
 地下鉄/銀座線 京橋駅より徒歩5分  
 銀座線・東西線 都営浅草線 日本橋駅より徒歩5分

## サテライトオフィス・マッチング支援事業

R3予算額:0.1億円

- コロナ禍の中、テレワークやサテライトオフィスについて注目されていることを踏まえ、地方公共団体と企業とのマッチング機会を提供することにより、地方へのヒト・情報の流れの創出を更に加速。
- 地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスの設置数 654箇所(令和元年度末時点)



**三大都市圏企業**

- ・コロナを受けて、テレワーク等の働き方が一般化されつつあり多くの企業がサテライトオフィスに前向き
- ・令和元年度の同事業において57社が参加

**サテライトオフィス  
マッチングセミナー**

地方公共団体と民間企業との  
マッチング機会を提供





**地方公共団体**

- ・多くの地方公共団体が誘致に取り組む
- ・令和元年度の同事業において、43団体がセミナーに出展し、サテライトオフィス支援策をPR

### 「お試しサテライトオフィス」に係る特別交付税措置

- 地方公共団体による都市部企業等の社員の「お試し勤務」の受け入れを通じたサテライトオフィス誘致の取組に要する経費について特別交付税措置

対象経費: 都市部の企業のお試し勤務の誘引に要する経費(都市部におけるPR経費等)  
 ・お試し勤務環境の用意に要する経費(オフィスの賃料等(原則、ハード事業は対象外))  
 ・お試し勤務期間中の活動に要する経費(交通費、地元企業とのビジネスマッチングイベント開催費等)  
 ※ 対象経費の上限額: 1団体当たり1,000万円 ※ 措置率0.5×財政力補正

10

## 都市・農山漁村の地域連携による子供農山漁村交流推進事業

R3予算額:0.3億円

- 農山漁村での宿泊体験や自然体験を通じて、学ぶ意欲や自立心、思いやりの心、規範意識などを育み、力強い子供の成長を支えたとともに、受け入れ地域の活性化や交流による地域間の相互理解の深化に寄与。
- 子供の農山漁村体験交流の取組の拡大、定着を図るため、送り側・受け入れ側の地方公共団体双方が連携して行う実施体制の構築を支援するモデル事業を実施。また、継続的な実施体制の構築を目指す地方公共団体による「子供の農山漁村体験交流計画」策定を支援するモデル事業を実施。
- 特に来年度は、コロナ禍や、GIGAスクール・自治体DXによる情報通信環境整備の進展を踏まえ、感染防止対策に加え、対面での交流効果をより高めるためのオンライン交流を支援。
- 課題解消に向けた創意工夫の事例、国の支援施策等について情報を提供するとともに、関係者間のネットワークを形成するため、総務省、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、文科科学省、農林水産省、環境省の主催によるセミナーを開催。

### 送り側・受け入れ側が連携して取り組む実施体制の構築

小学校  
中学校  
高等学校

学校教育活動  
社会教育活動

**オンライン交流・農林漁業体験・宿泊体験活動**

- ◆ GIGAスクールの基盤を活かしたオンライン交流の実施
- ◆ コーディネート機能の活用
- ◆ 対面での交流効果向上を実現
- ◆ 地域の学生の動員等の支援体制の整備
- ◆ 課題解決に向けた研究と実践

農山  
漁村



**■ 子ども農山漁村交流プロジェクトセミナーの開催**  
 子供の農山漁村体験の取組を拡大、推進するため、先進事例や課題解消に向けた創意工夫の事例、国の支援施策等について情報を提供するとともに、関係者間のネットワークを形成するためセミナーを全国各地で開催。

**■ 体験交流計画策定支援事業**  
 長期間継続できる体制を構築するため、効果的な取組内容や、取組にかかる課題解決について研究・検討を行い、この活動に取り組む地方公共団体のモデルとなる「子供の農山漁村体験交流計画」策定を推進。  
 【モデル事業対象経費の例】  
 ・外部有識者等の旅費・謝金・研修・会議に要する経費・関係団体との調整に要する経費・外部研修受講に係る受講料、旅費・印刷製本費 等

**■ 子供の農山漁村体験受入先リスト事業**  
 送り側が交流先を検討する際に、子供の農山漁村体験交流計画の有無や農山漁村体験の内容など、受け入れに関する情報を一元的・総論的にした有益な情報を提供することにより、子供の農山漁村体験の取組をより一層推進する目的として公開。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000736869.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000736869.pdf)

送り側	受け入れ側
<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーディネートに要する経費</li> <li>・スタッフを含む宿泊・体験施設等の使用料</li> <li>・バス借り上げ等の移動経費</li> <li>・指導者への謝金</li> <li>・児童・生徒や指導者等に係る保険料</li> <li>・新型コロナウイルス感染症防止対策</li> <li>・オンライン交流に要する経費(調整費、運営費、謝金、特産品の交換) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・左記のほか、受け入れ体制の整備に係る経費 等</li> </ul>

## ふるさとワーキングホリデーの概要

R3予算額 0.3億円

○ 都市部の人たちなどが一定期間地方に滞在し、働いて収入を得ながら、地域住民との交流や学びの場などを通じて地域での暮らしを体感していただくもの。

### ふるさとワーキングホリデー

#### 地方自治体

- ✓ 地域の魅力を知ってほしい
- ✓ 交流人口を増やし消費を拡大したい
- ✓ 少しでも多く定住してほしい

滞在中、地域住民との交流や学びの場として地域の魅力・特色を活かした、その地域ならではのプログラムを参加者に提供。

#### 参加者

- ✓ 旅行では味わえない体験がしたい
- ✓ 地域との交流を深めたい
- ✓ 第二のふるさとが欲しい

地元農家や企業等の業務に従事し収入を得ながら、地域との関わりを深める取組を通じて地域での暮らしをまるごと体感。

これまでの実績 (R3.3時点)

ふるさとワーキングホリデー事業を通じて、約3,500人が地域での暮らしを体験。

実際にやってみると思った以上に新しい人々との出会いや刺激に溢れていました。帰国が待たずなる理由がなくても、ぜひ参加してほしいです。(大学4年生)

「ここ計」の歌や雪国での生活の知見、価値観の違いによる刺激などの楽しさなど、様々な人々との交流から多くのことを学びました。(大学1年生)

職の管理のために親の中に泊まることなどは、実際に運営で動かすのは想像でしかないものでとても良い経験となりました。(大学2年生)

※ ふるさとワーキングホリデーに要する経費について特別交付税措置 (対象経費の上限額 1団体あたり15,000千円+5千円×全参加者の延べ滞在日数)

### 広報支援 (総務省)

- ・専用のポータルサイトの運用
- ・SNS (Twitter, facebook) の運用
- ・インターネット広告の実施
- ・説明会の開催 等



### 企業向け説明会 (ブロック単位) の開催 (R3新規)

- ・地域企業の参加拡大と実施自治体増を図るため、企業及び未実施自治体を対象とした説明会を開催。
- ⇒ 従前、一次産業や観光業等での受け入れが多かったため、幅広い業種の企業へ参加を呼びかけ。
- ⇒ 未実施自治体にも参加を呼びかけ、裾野拡大を図る。

## 集落支援員について

### 集落支援員

地域の实情に詳しく、集落対策の推進に関してノウハウ・知見を有した人材が、地方自治体からの委嘱を受け、市町村職員と連携し、集落への「目配り」として集落の巡回、状況把握等を実施

※令和2年度 専任の「集落支援員」の設置数 1,746人 ※自治会長などの兼務の集落支援員の設置数 3,078人

〈専任の「集落支援員」の属性〉 約4割が60代、約5割が元会社員・元公務員・元教員、約9割がそれまで暮らしていた地方自治体で活動

・地方自治体⇒集落支援員を設置し、集落支援員と協力して集落対策を推進 (下記フロー図のとおり)

・総務省 →地方自治体に対して、財政措置(特別交付税措置)、情報提供等を実施

〈特別交付税措置〉

○措置額 … 集落支援員1人あたりの上限額 ・専任※ 430万円 ・兼任 40万円

※兼任の場合であって、集落支援員としての活動に従事する時間が週当たり15時間30分以上である旨を設置要綱等に規定して委嘱する場合を含む。

○対象経費… ①集落支援員の設置に要する経費、②集落点検の実施に要する経費

③集落における話し合いの実施に要する経費

④地域の实情に応じた集落の維持・活性化対策に要する経費

### 地方自治体の取組のフロー

#### ■集落支援員の設置

- ・地方自治体の委嘱により「集落支援員」を設置。
- ・集落支援員は、市町村職員とも連携し、集落への「目配り」として、集落の巡回、状況把握等を行う。

集落支援員による支援

#### ■集落点検の実施

- ・集落支援員は、市町村職員と協力し、住民とともに、集落点検を実施

#### ■集落のあり方についての話し合い

- ・住民と住民、住民と市町村との間で集落の現状、課題、あるべき姿等についての話し合いを促進 (「集落点検」の結果を活用)

《集落点検や話し合いを通じ必要と認められる施策》

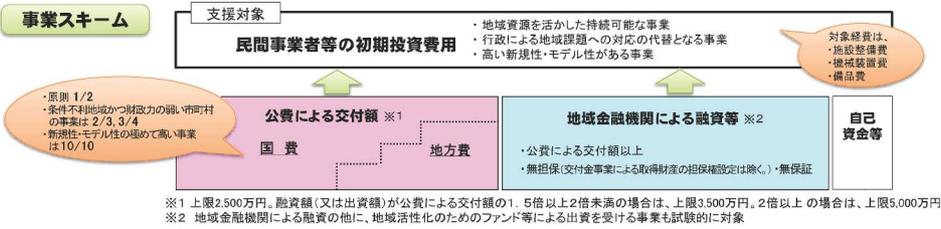
- ① デマンド交通システムなど地域交通の確保、② 都市から地方への移住・交流の推進、③ 特産品を生かした地域おこし、④ 農山漁村教育交流、⑤ 高齢者見守りサービスの実施、⑥ 伝統文化継承、⑦ 集落の自主的活動への支援 等

支援  
総務省

13

**ローカル10,000プロジェクト** R3予算額 地域経済循環創造事業交付金 7.0億円の内数

- 産学官の連携により、地域の資源と資金を活用して、雇用吸収力の大きい地域密着型事業の立ち上げを支援。
- 「ローカル10,000プロジェクト」の更なる展開を図るため、引き続き、国の重要施策と連動した事業の重点支援を行う。



**これまでの実績 (423事業、343億円)**

(事業数は交付決定数、金額は事業実績(見込み含む) (R2年度末時点))

公費交付額 122億円、融資額 169億円、自己資金等 52億円

**重点支援**

「生産性向上に資するデジタル技術の活用」に関連する事業等であって、全くの新規分野における事業の立ち上げであり、新規性・モデル性の極めて高い事業については、国費10/10により支援

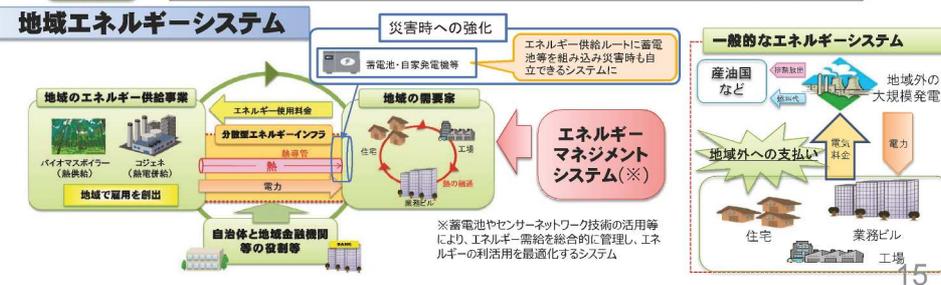
**分散型エネルギーインフラプロジェクト** R3年度予算 地域経済循環創造事業交付金 7.0億円の内数

- 地方公共団体を核として、需要家、地域エネルギー会社及び金融機関等、地域の総力を挙げて、地域ごとに最適化しながら、バイオマス、風力、廃棄物等の地域資源を活用した地域エネルギー事業を次々と立ち上げ、地域経済循環を創造する。
- 災害時も含めた地域エネルギーの自立を実現し、里山の保全、温室効果ガスの大幅削減も目指す。

○ マスタープランの策定段階から事業化まで、総務省に窓口を設け、関係省庁タスクフォース(農林水産省、資源エネルギー庁、国土交通省、環境省)と連携して徹底したアドバイス等を実施

<補助対象> 地方公共団体が定める地域の特性を活かしたエネルギー供給事業導入計画(マスタープラン)の策定費用  
 <補助対象額> 2,000万円(上限)。ただし、他の地方公共団体と共同実施する場合は原則4,000万円)  
 <補助率> 原則1/2。財政力指数0.5未満市町村は 2/3、財政力指数0.25未満市町村は 3/4  
 新規性、モデル性の極めて高い事業計画は 10/10 ※平成26~28年度は委託事業として実施

**これまでの取組** 平成26年度に14団体、27年度に14団体、28年度に11団体※、29年度に4団体、30年度に3団体、令和元年度に8団体、令和2年度に4団体 計58の団体がプランを策定



## 分散型エネルギーインフラプロジェクト 普及推進に向けた取組

- 複数のメリットを享受できる地域における分散型エネルギー事業だが、円滑に事業化を実現するためには自治体を中心となってマスタープランを策定しておくことが効果的。
- 総務省では地産地消のエネルギー事業の導入に取り組まれる自治体職員の皆様が効率よく導入に向けた検討を行えるよう、ハンドブックを作成。→ハンドブックURL [https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/g-gyousei/bunsan\\_infra.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/g-gyousei/bunsan_infra.html)
- 事業の実現に向けて関係省庁が全力で支援→①、②
- 事業化を実現した団体の人材活用策を参考に人材派遣制度を創設→③

### ① 各省補助金とマスタープランの連携強化

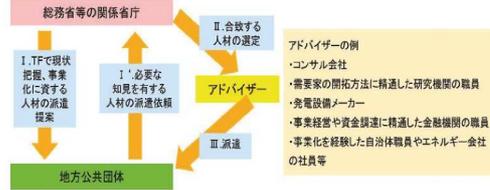
- マスタープラン策定済団体：関係省庁タスクフォース所管補助金で交付審査時の加点による優遇等を実施。
- マスタープラン未策定団体：補助事業が先行している団体については、新たにマスタープラン申請を優先採択。

### ② 事業化に向けた進捗状況の把握、助言機能の強化

- フォローアップ調査の結果について、関係省庁で共有・審議の上、事業化の実現に向け具体のアドバイスを実施。
- さらに、地方公共団体の事業化進捗状況に応じ必要となる専門人材の派遣提案を実施。

### ③ 専門人材の紹介

- 関係省庁と連携し、地方公共団体の事業化進捗状況に応じて必要となる各分野の専門人材を紹介。
- 毎年度のフォローアップ調査を踏まえ、適切と考えられる人材と当該団体とのマッチングを総務省が行う。
- リストは各省庁で共有し活用することで、各省庁事業の結びつきを強め、分散エネの普及を促進。



## 都道府県過疎地域等政策支援員について

- 過疎地域の持続的発展に資する多様な人材を確保・育成するため、都道府県が専門人材を雇用又は委託し、過疎地域等を支援する経費について特別交付税措置を講じる。

<b>対象団体</b>	都道府県
<b>対象経費</b>	都道府県過疎地域等政策支援員の活動に要する経費(報償費、旅費、委託費等)
<b>要件</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①過疎地域その他の条件不利地域(過疎、山村、離島、半島、奄美、小笠原、沖縄)を有する複数の市町村への支援が対象</li> <li>②市町村の施策の企画立案、指導・助言、関係者調整等の支援の業務に従事すること</li> <li>③都道府県の過疎計画に記載があること等</li> </ul>
<b>財政措置</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象経費の上限額 年間560万円/人 ・措置率0.5</li> <li>・財力補正あり</li> </ul>

【専門人材の活用イメージ】

#### 業務の例

- ◎産業振興(農林水産業)
  - …販路拡大、ブランド化、6次産業化、経営指導、スマート農林水産業、担い手確保 等
- ◎産業振興(商工業、その他)
  - …サテライトオフィス等の企業誘致、商品開発、創業支援、特定地域づくり事業協同組合支援 等
- ◎産業振興(観光)
  - …観光戦略、DMO支援、観光・宿泊施設の経営改革、インバウンド対策 等
- ◎地域における情報化
  - …情報通信技術の利活用 等
- ◎地域公共交通の確保
  - …地域公共交通網の維持・再編、新技術活用 等
- ◎生活環境の整備
  - …水道事業経営 等
- ◎高齢者等の保健・福祉
  - …地域包括ケアシステム、子育て支援 等
- ◎医療の確保
  - …医療政策支援 等
- ◎教育の振興
  - …ICT教育、農山漁村留学、外国語教育、キャリア教育 等
- ◎集落の整備
  - …集落対策、空家対策 等
- ◎地域文化の振興
  - …文化財保護 等
- ◎再生可能エネルギーの利用推進
  - …再生可能エネルギーの導入支援 等

## 特定地域づくり事業協同組合制度の概要

R3予算額 5.0億円  
(内閣府予算計上)

根拠法：地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和2年6月4日施行）

### 人口急減地域の課題

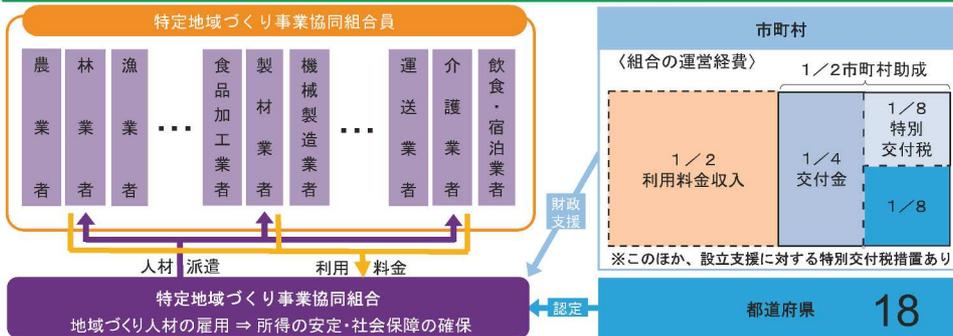
- ・事業者単位で見ると年間を通じた仕事がない
  - ・安定的な雇用環境、一定の給与水準を確保できない
- ⇒人口流出の要因、Uターンへの障害

### 特定地域づくり事業協同組合制度

- ・地域の仕事を組み合わせて年間を通じた仕事を創出
  - ・組合で職員を雇用し事業者に派遣  
(安定的な雇用環境、一定の給与水準を確保)
- ⇒地域の担い手を確保

### 人口急減法の概要

対 象：人口規模・人口密度・事業所数等に照らし、人材確保に特に支援が必要な地区として知事が判断  
※過疎地域に限られない  
認定手続：事業協同組合の申請に基づき、都道府県知事が認定（10年更新制）  
特例措置：労働者派遣法に基づく労働者派遣事業（無期雇用職員に限る）を届出で実施可能



# 資料2

(地方企業×副業人材マッチング「Skill Shift」について)

## 地方企業×副業人材マッチング 「Skill Shift」について

---

2021年12月2日

株式会社みらいワークス

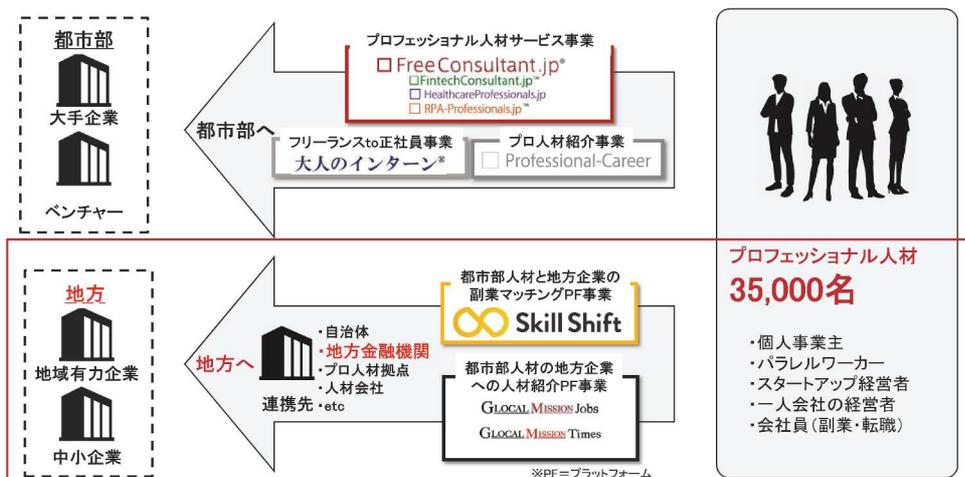
Skill Shift事業責任者 岩本大輔

1. 会社概要

- 2. Skill Shiftのサービスについて
- 3. 副業・兼業人材と事例について
- 4. 関係人口創出への取り組み
- 5. 今後の展望

会社概要 ～都市部から地方まで幅広くカバー

プロ人材が雇用形態・エリアに関わらず、活躍・挑戦するためのプラットフォームを展開している唯一の人材サービス会社です。



1. 会社概要
2. Skill Shiftのサービスについて
3. 副業・兼業人材と事例について
4. 関係人口創出への取り組み
5. 今後の展望

離職率が高いが、人事制度の見直しはままならない  
一つの事業に頼っている先行きが不安。新規事業を開拓したい

コロナで減収が免れない中  
営業戦略の見直しが急務

社内に経営課題を解決できる人材がいない

新しい販路の開拓が急ぎ必要

## 地方企業オーナーの悩み

人手がずっと足りない。このままのビジネスモデルでいいのだろうか

今後の稼ぎ方が正直、見えない。迷っている



離職率が高いが、人事制度の見直しはままならない  
一つの事業に頼っているが先行きが不安。新規事業を開拓したい

コロナで減収が免れない中  
営業戦略の見直しが急務

新しい販路の開拓が急ぎ必要

社内に経営課題を解決できる人材がいない  
**ほとんどが、**

**プロ人材がいれば**

人手がずっと足りない。このままのビジネスモデルでいいのだろうか

**解決できる問題では**

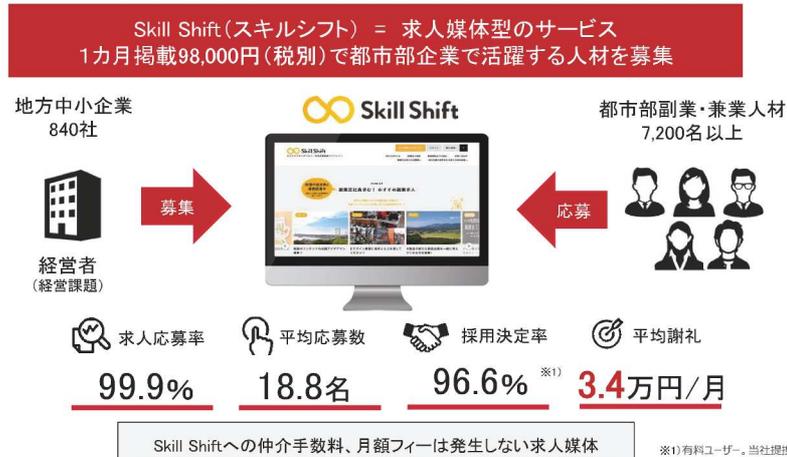
正直、見えない。迷っている



Skill Shiftで解決したい人材の領域



7



45都道府県(214市町村)の中小企業が利用  
小規模企業の経営課題領域の新たな人材活用として国内最大の実績値

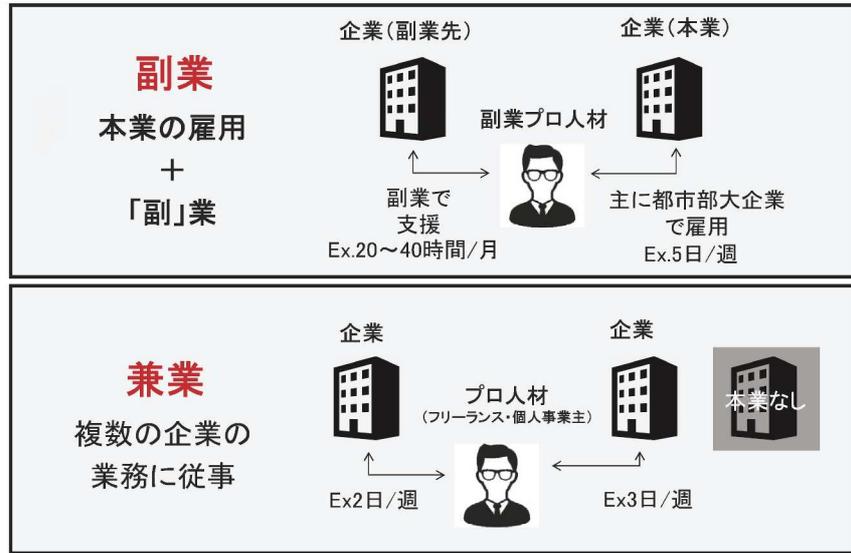
8

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.

1. 会社概要
2. Skill Shiftのサービスについて
3. 副業・兼業人材と事例について
4. 関係人口創出への取り組み
5. 今後の展望

9

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.



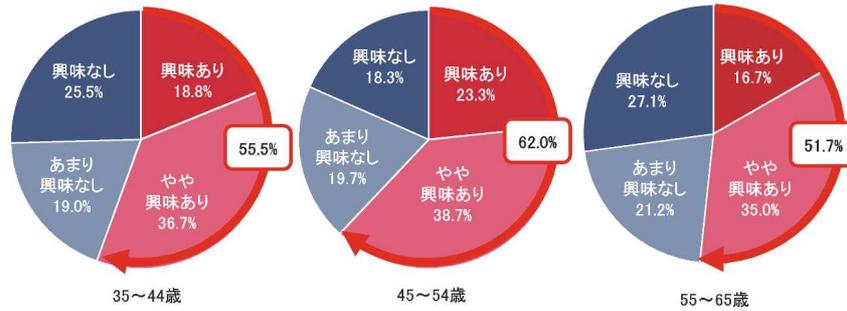
厚労省のモデル就業規則にて、原則「副業を容認する」ことが認められ、大手企業が続々と副業解禁を表明しており、製造業や、金融業も副業を解禁し始めている状況。



生産性向上を実現する優良企業群

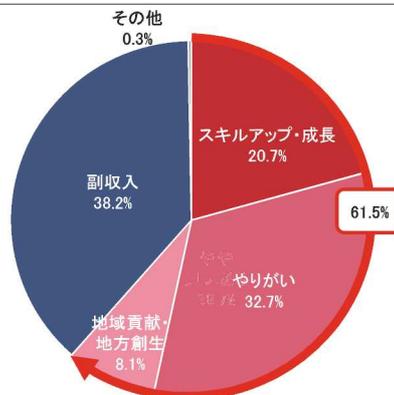
地方の中小企業での副業に「興味あり」「やや興味あり」との合計（興味層）は56.8%。  
 「45～54歳世代」の興味関心が最も高く62.0%。昨年より4.8%増加。

Q：地方中小企業での月に1～3回程度の副業に興味はありますか？



「副収入」目的だけではなく、  
 「やりがい」「成長の機会」「地方貢献」を求めている。

Q：地方中堅中小企業での副業に興味があるのはなぜですか？





**肥田 康宏 様 40代 群馬県出身**

本業：生命保険株式会社／マーケティング部長  
副業：グローリーハイグレイス有限公司(群馬県高崎市)／PR戦略

副業を始めたきっかけ：以前、広告代理店やPR会社に勤務していて、地元への貢献に加え、マーケターとしてのスキルを磨き続けたいと考えているが、金融機関のマーケティング手法は業法に従う必要があり、できることが限定される。インバウンドの仕事であれば「インスタ映え」など、最前線のマーケティング・PRのスキルを習得できるため、学びのために副業を実践している。



**斉田 雄介 様 30代 奈良県出身**

本業：外資系大手製薬メーカー／アウトソーシング戦略  
副業：株式会社ロンウッド(富山県南砺市)／事業承継のための中長期計画の作成

副業を始めたきっかけ：前職で外資系コンサルティング会社に勤務していて、そこで得たスキルがさびないようにしたいという思いで、自分のスキルを役立てられる場所を探していた。学生時代に野球をしていた経験があり、好きな野球に関わる仕事ができること、地方産業の活性化に貢献したいという思いもあり、地方での副業を実践した。



**松本 崇 様 30代 福岡県出身**

本業：大手不動産ディベロッパー／グループ会社のIR担当  
副業：三光ホールディング株式会社(鳥取県境港市)／ブランディング戦略  
いなばハウジング株式会社(鳥取県鳥取市)／SNSマーケティング戦略

副業を始めたきっかけ：人生100時代の中で長く、楽しく主体的に働く為に、スキルアップがしたいという思いで実践。中小企業診断士の資格も活用しながら、企業の経営企画・マーケティング・M&A支援等に幅広く取り組む中で、自分自身が地方出身であり地方に貢献したいという思いから、地方での副業も実践している。

14

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.

新商品開発、マーケティング、販路開拓、業務改善等の最新の情報や知見を持った副業・兼業プロフェッショナル人材が、さまざまな経営課題の解決をサポート。

<p>鹿児島県 オキス株式会社</p>  <p>鹿児島県鹿屋市の農業法人で、7名の副業人材を活用し、他社の業務ノウハウを取り入れ、ECサイトの強化、生産性向上・業務改善を行った結果、売り上げが120%アップ。</p> <p><b>副業・兼業人材</b> 7名</p> <p>Googleのマーケティング部長、Yahoo、メルカリ、金印、大阪在住公認会計士、都内ITベンチャー、海外在住フリーランス</p> <p><b>推進内容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・IT戦略の策定</li> <li>・ECサイトの強化</li> <li>・営業戦略の策定</li> <li>・人事制度設計</li> <li>・経営課題の見える化 等</li> </ul>	<p>山口県 山城屋酒蔵株式会社</p>  <p>山口県山口市の酒蔵で、新商品の発売を機に、若年層顧客の開拓とITを活用した販売戦略・広報戦略の策定を副業人材が推進。</p> <p><b>副業人材</b> 1名</p> <p>東京の大手IT系企業に勤めている、WEBマーケティングに詳しく、ITを駆使した販売戦略・広報戦略の立案を手掛けている20代後半の男性。経営者に近い立場で経験を積むために応募。</p> <p><b>推進内容</b></p> <p>6か月の契約期間、2か月に1回山口市に来訪し、それ以外は電話、メール、LINEでのやり取りでミーティングを実施し、自社のECサイトの立ち上げを支援し、販路拡大に貢献。</p>	<p>埼玉県 関根桐材店</p>  <p>埼玉県本庄市の桐製産販売店である関根桐材店は、元々、桐下駄、桐たんずの製造を専門としていたが、生活様式の近代化、家屋の洋風化に伴い、「桐素材の素晴らしさを活かした新しく売れる商品を開発したい」という経営課題があり、副業人材を募集。</p> <p><b>副業人材</b> 5名</p> <p><b>推進内容</b></p> <p>5名採用し、プロジェクトとして商品開発プロジェクトで新商品を開発。開発のみでなく、クラウドファンディングを利用した資金調達なども副業者起業にて実施し、新商品開発に貢献。</p>
---	---	---

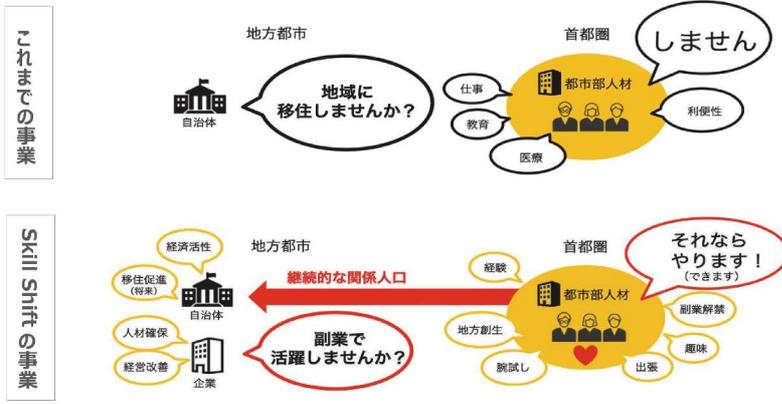
15

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.

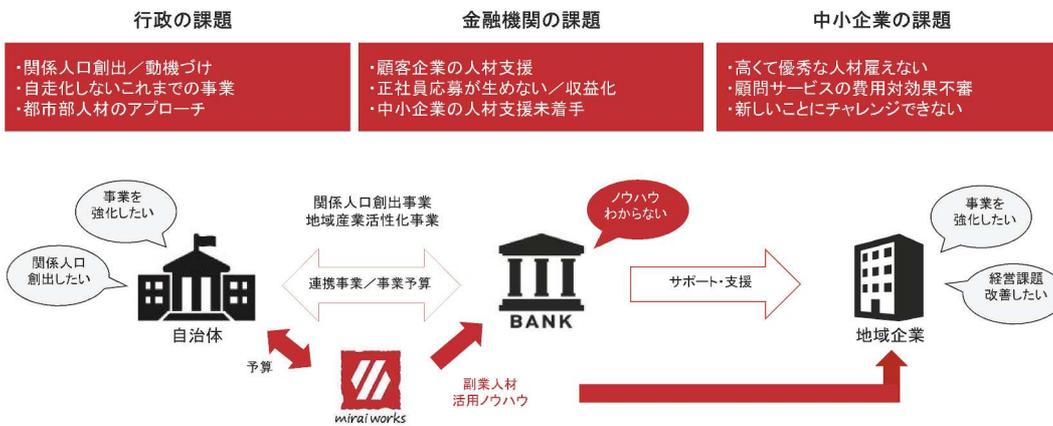
- 弊社にない知見・知識を提供していただき、実践面でも具体的に指導いただいている。
- 相談の結果、ITツール導入前に社内環境を整える方向にシフトすることができた。
- SNSのフォロワーが2.5倍に増加。それに伴い販促効果が飛躍的に上がった。
- 一部の幹部が駆け回って会社を回している中小企業にとって、この副業の方というのはとても力になっていただいています。1社でも多くの中小企業の経営者に副業の方と仕事をしていただきたいと思います。

1. 会社概要
2. Skill Shiftのサービスについて
3. 副業・兼業人材と事例について
4. 関係人口創出への取り組み
5. 今後の展望

地域企業を関係人口の受け皿として捉え、地域に関係人口を創出



地方自治体、地域金融機関/商工会議所等と連携し、地元企業での副業人材活用を推進



青森市と4金融機関にて提携し、青森市の企業の経営課題の解決やUIJターンの促進、関係人口の創出を強化



副業人材の活用を推進するため、1回の業務委託契約のなかで副業人材に支払う交通費や人件費など経費の半額(上限10万円)を市が助成

事業終了後も副業人材の活用に対する相談が、いつでもできる窓口創出。地域の自走化モデルを全国に展開しています。



副業人材活用について話が聞きたいけど、誰に聞けば良いのでしょうか…？



みらいワークスの地方自治体との副業人材活用連携実績

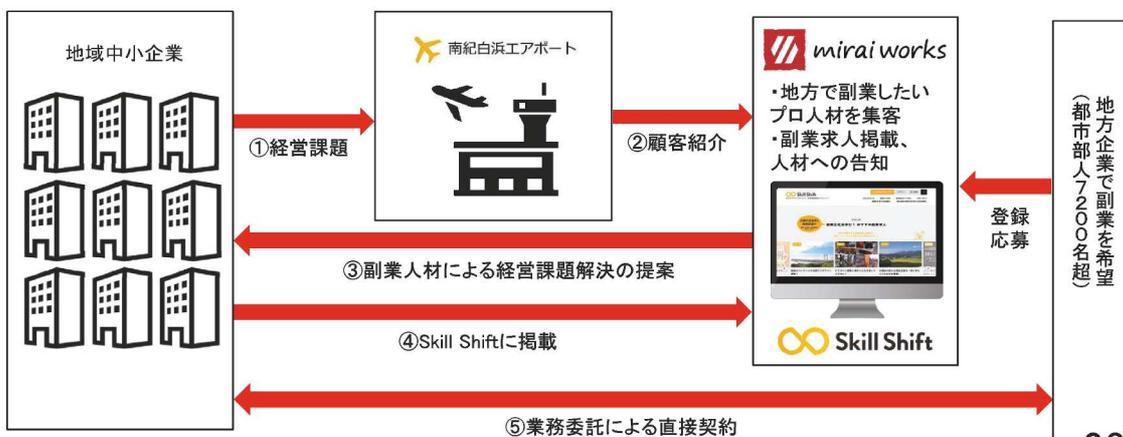


**5県、13市町村**と連携し、副業人材活用を推進  
**45都道府県**の中小企業が副業人材を募集

22

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.

地域に根付いた企業が「旗振役」となり地域の関係人口を創出



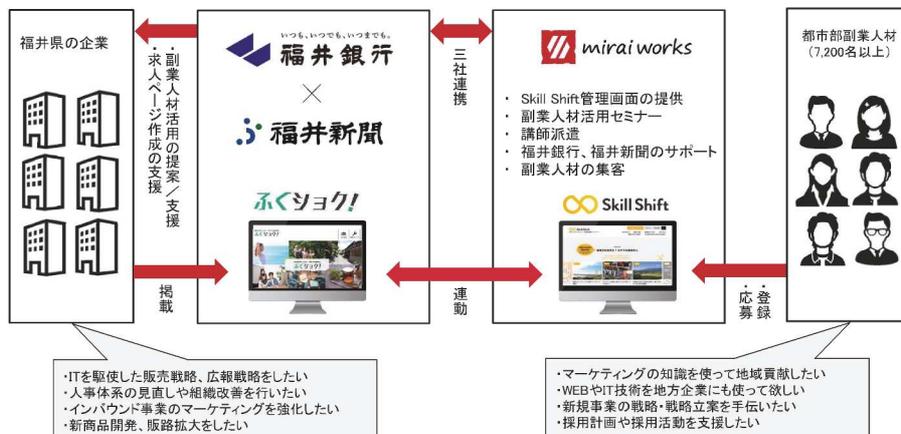
23

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.

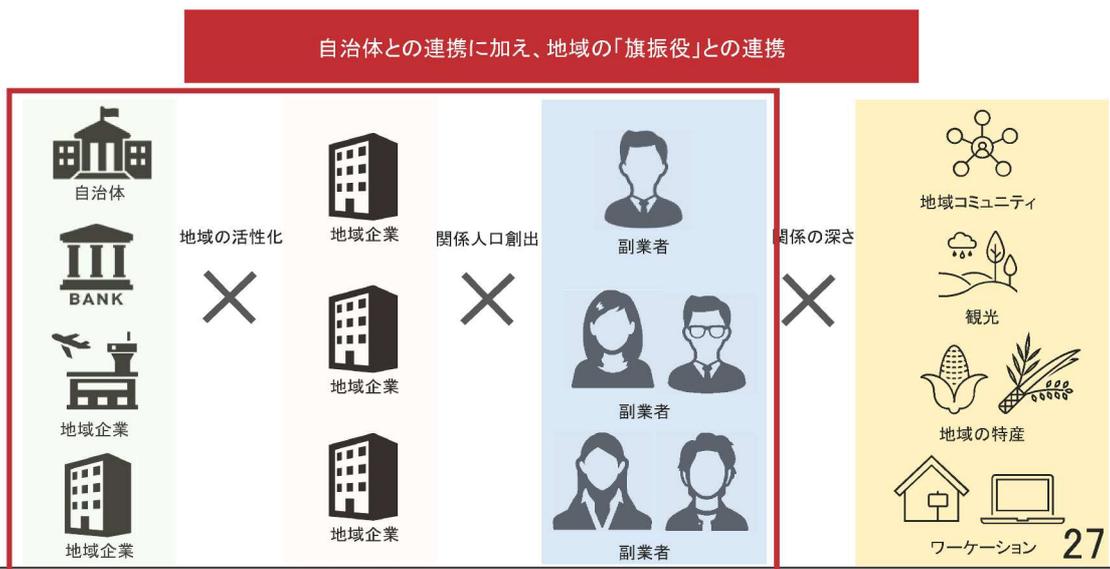
南紀白浜空港との提携により副業人材を実際に活用した  
「白浜の椿温泉 旅館しらさぎ」の女将が取り組みを広めるために登壇し、  
さらなる関係人口創出へ



地域金融機関、新聞社と連携し、地元企業での副業人材活用を推進

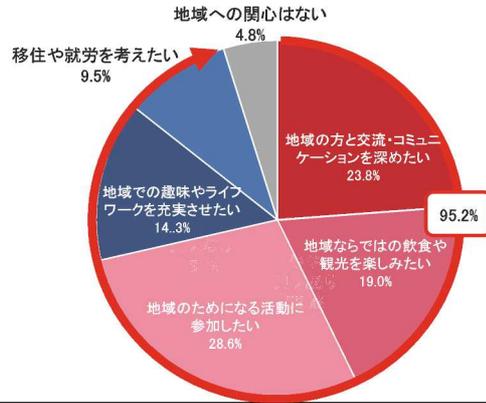


- 1. 会社概要
- 2. Skill Shiftのサービスについて
- 3. 副業・兼業人材と事例について
- 4. 関係人口創出への取り組み
- 5. 今後の展望



## 「副業」を通じて出会った地域とのさらなる関係性

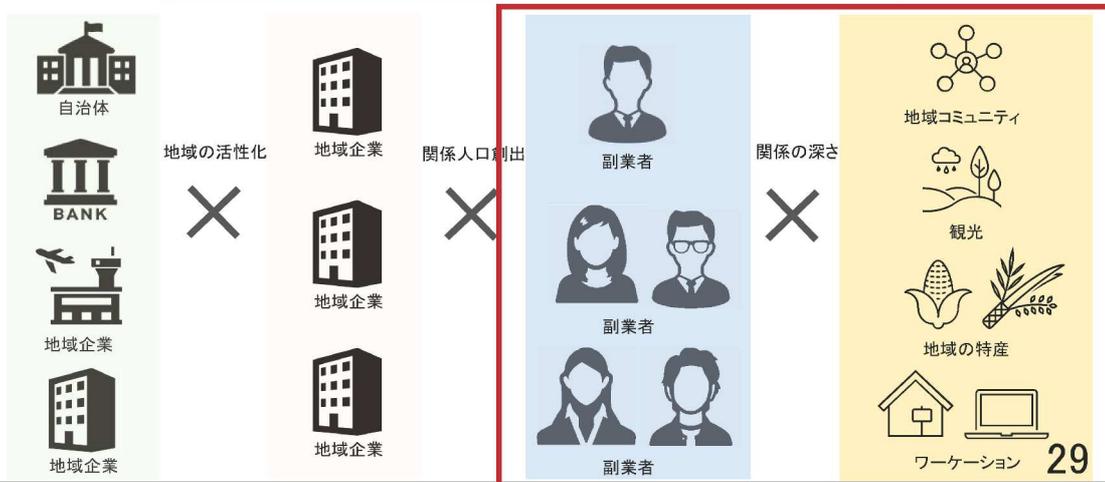
Q : 副業先の地域への関心について興味があることを教えてください



28

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.

点(企業×人)の接点から面(企業×人×地域)の接点へ



29

© MiraiWorks Inc. All rights reserved.

# 資料3

## (地域における副業・兼業人材活用事業)

※公開情報より作成

### 地域における副業・兼業人材活用事業①

内閣府プロフェッショナル人材戦略ポータルサイト

<事業概要>

- ・内閣府では、各道府県に「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置し、地域の関係機関等と連携しながら、「プロフェッショナル人材」の活用について、民間人材ビジネス事業者等を通じてマッチングをサポート。
- ・地域側の「プロフェッショナル人材」のニーズ開拓を、官が積極的に担うことで、「プロフェッショナル人材」が地方に還流するよう、民間転職市場の再構築することを狙い。
- ・本事業では、人材市場を活用するほか、地域企業のプロフェッショナル人材に対するニーズを、都市部大企業に提供することで、地域企業と都市部大企業との人材交流(出向・研修)を通じた地方創生の実現をサポート。
- ・都市部大企業のパートナーシップ企業数は、2021年9月28日現在でソニーなどの大手企業37社。
- ・各道府県の「プロフェッショナル人材拠点」には、「プロフェッショナル人材マネージャー」が置かれている。多くの拠点では、マネージャー含めて3～4名程度のスタッフが稼働。

プロフェッショナル人材のイメージ

人材タイプ	「経営革新」に対する貢献領域	例
経営人材・経営サポート人材	経営者を支える右腕として企業マネジメントに携わる人材(将来の経営幹部候補も含む)。	企業経営や大手企業での事業部管理等のマネジメント経験者等
新事業立ち上げ・販路開拓人材	新規事業や海外現地事業の立ち上げなど、企業にとって新たな事業分野や販路を開拓し、売上増加等の効果を生み出す人材。	商社等での営業や新規事業の立ち上げ経験者、海外事業企画等のグローバルビジネスのマネジメント経験者等
生産性向上人材	開発や生産等の現場で新たな価値(新たな製品開発、生産工程の見直し等)を生み出すことのできる人材。	大手企業の工場長等の経験者、技術者として開発リーダー等の経験者等

<出典>  
内閣府プロフェッショナル人材戦略ポータルサイト: <http://www.pro-jinzai.go.jp/about/scheme.html#scheme01>

## 地域における副業・兼業人材活用事業②

### 【実施背景】

- 地方における企業の都市圏人材ニーズはもともと高かったとされているが、生活の拠点を地方に移してまで転職を希望する人材は限られていた。
- 昨今の新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、テレワークが一気に拡大普及。移住しなくてもリモート環境で、地方企業において副業・兼業で働くことが可能となり、あるいは副業・兼業を促進する労働環境の変化等とも相まって、地方企業での副業求人は大幅に増加。

### 群馬県富岡市（副業人材活用事業）

#### <事業概要>

群馬県富岡市は、「自らのスキルを地域に生かしたい副業人材」と「副業人材を受け入れて課題解決したい市内中小企業」のマッチングを支援することで、課題解決を促進し、地域経済活性化と関係人口創出を図る、「副業人材活用事業」（補助事業）を2021年10月に展開。

マッチングには、市が業務委託したマッチング機関が連携し募集広告を掲載、手続きや副業人材との契約等に当たっては、事業連携する金融機関「しのめ信用金庫」のサポートも受けられる。

ただし、マッチングサイトに応募のあった副業人材との交渉は、地元中小企業が直接行う。

補助対象は、マッチングサイト掲載料（先着20社まで無料）、副業人材の交通費・宿泊費、副業人材1人当たり5,000円相当の商品券。



<出典>  
富岡市HP: <https://www.city.tamaki.lg.jp/www/contents/1627243745818/index.html>

### 富山県南砺市（『副業』応援市民プロジェクト）

#### <事業概要>

南砺市は2016年より、南砺市に関わる人を増やす「応援市民制度」を開始。2018年からは、副業人材を活用した関係人口の創出を目指し、南砺市商工会とマッチング機関が連携し、地元企業と都市部の副業人材をマッチングする「副業」応援市民プロジェクト事業を推進。

2018年度から2019年度にかけて、32社の募集に318人が応募し、2019年度までに15社が副業人材を受け入れた実績がある。

また、南砺市と富山銀行は、2020年10月、地域が抱える課題やニーズに対応した持続可能な地域社会の実現に寄与することを目的として、『地方創生に向けたSDGsの推進に関する包括連携協定』を締結。この協定のうち、「地域における産業の振興並びに雇用の維持及び拡大」と「移住及び定住並びにU/I/Tアンの促進」に関する取り組みとして、共働り「副業」応援市民プロジェクト事業を実施することとなり、富山銀行とマッチング機関で業務提携契約を2021年8月に締結。

この締結により、富山県南砺市と南砺市商工会、富山銀行、マッチング機関で、「副業」応援市民プロジェクト事業の推進を加速化。



<出典>  
南砺市HP: <https://www.city.nanto.toyama.jp/cms-syoher/www/info/detail.jsp?id=20125>  
<https://www.city.nanto.toyama.jp/cms-syoher/www/info/detail.jsp?id=22934>  
みらいワークス: [https://uploads.sai.webflow.com/5e930a8d9d4b1b65fd9e0628a1510b4d2e508123af3d2b8b4c\\_us\\_20210810.pdf](https://uploads.sai.webflow.com/5e930a8d9d4b1b65fd9e0628a1510b4d2e508123af3d2b8b4c_us_20210810.pdf)

2

## 地域における副業・兼業人材活用事業③

### 長野県佐久市（市、JR東日本企画との連携）

#### <事業概要>

2021年9月、長野県佐久市と株式会社JR東日本企画が推進する、地域活性化プロジェクト『Yoboze!』にマッチング機関が協力し、副業・兼業人材の活用による地域活性化と関係人口を推進する。

佐久市は、市内の中小企業の人口減少による人手・人材不足という課題に対し、この課題を含めた地方創生を推進するべく、2019年3月にJR東日本企画と地域創生に係る包括連携協定を締結し、佐久市のワーキング施設「ワークテラス佐久」を2020年4月1日に開館。新しい時代の働き方をするリモートワーカーを呼び込む等、地域活性化に取り組む。

佐久市とJR東日本企画は、移住者・関係人口などの副業・兼業人材を活用し、地域企業の課題を解決していくためのプラットフォーム『Yoboze!』を2021年9月開設。この『Yoboze!』とマッチング機関が連携し、都市部の副業・兼業人材と、佐久市の企業のマッチングを実施。



<出典>  
Yoboze! HP: <https://www.yoboze.jp/>  
みらいワークスHP: <https://www.mirai-works.co.jp/pressrooms/news/498>

### 石川県（県、北國銀行との連携）

#### <事業概要>

石川県は、首都圏大企業等で勤務しつつ、副業を希望する高度人材と県内中小企業とをマッチングし、当該人材の専門性の活用により、県産業の競争力強化に繋げることを目的に、2021年、マッチング機関2社に業務を委託し、副業人材の活用に向けた起業者向けセミナーを事業者毎に実施。

北國銀行は、取引企業の課題解決能力の向上をサポートすることを目的に、2020年1月より人材紹介業務を開始。北國銀行が窓口となり、取引企業のニーズに応じた適切な人材の紹介を通じ、正社員採用を支援。

一方で、マッチング機関1社と株式会社北國銀行は、人材支援による地域企業の事業強化を目的とした業務提携契約を2020年11月に締結。

北國銀行は、地方中小企業へ経営幹部や後継者として転職を希望する都市部人材約13,000名が登録する地方転職Webプラットフォームと、地方中小企業で副業を希望する都市部人材約4,000名が登録するマッチングサイトと提携することにより、北國銀行の取引企業の人材課題解決の強化を目指す。



<出典>  
石川県HP: <https://www.pref.ishikawa.lg.jp/yoko/fukugyou/seminar.html>  
みらいワークスHP: <https://www.mirai-works.co.jp/pressrooms/news/307>

3

## 地域における副業・兼業人材活用事業④

### 愛知県豊田市「副業・プロボノ人材活用プログラム」

#### <事業概要>

- ・豊田市は、市内中小企業の経営者が抱える商品開発、業態転換、DX化、カーボンニュートラル対応などに係る課題の解消に向けた支援策として、新たに「副業・プロボノ人材活用プログラム」を立ち上げた。コロナ禍で厳しい経営環境にある市内中小企業と、大手企業社員など専門的な知識・経験等を有する外部人材とをマッチングすることで、企業の課題解決を図るとともに、地域内外の人材交流を促している。
- ・企業の募集期間は、2021年8月18日～9月30日。
- ・対象は、外部人材の活用に意欲のある豊田市内の中小企業・個人事業主10社。
- ・副業・兼業マッチングサイト枠 8社:会員登録者数5,200人を抱える既存の人材マッチングサイトを活用し、30～40代の都市部在住者を中心にマッチング。
- ・トヨタ自動車株式会社人材育成研修(先進PT☆プロボノ)枠 2社:知識やスキルを無償提供して社会貢献するボランティア活動(プロボノ)を通じた人材育成に取り組むトヨタ自動車株式会社の社員とマッチング。
- ・プログラムの参加費は無料。ただしマッチングサイト枠の外部人材への報酬は、受け入れ企業が負担。
- ・詳細について、9月15日にオンライン説明会を開催。
- ・本事業は豊田商工会議所、豊田信用金庫との包括連携協定事業として実施。

本事業は、セミナーだけでなく副業・プロボノ人材とのマッチングまでをサポート

1. いるさと事業

2. トヨタ自動車・PTプロボノ

<出典>  
 豊田市HP: <https://www.city.toyota.aichi.jp/gijyousha/other/1045510.html>  
[https://www.city.toyota.aichi.jp/web/project/sis/tafut\\_exe/pdf\\_page\\_001/045/510/01.pdf](https://www.city.toyota.aichi.jp/web/project/sis/tafut_exe/pdf_page_001/045/510/01.pdf)

4

## 地域における副業・兼業人材活用事業⑤

### 岐阜県養老町(町、商工会との連携)

#### <事業概要>

- ・岐阜県養老町は、町内の中小企業が「攻めの経営」に転じていくために、都市部からの副業・兼業のビジネス人材を活用して、攻めの経営に取り組んでいくための意識啓発を図り、人材活用の新たな仕組みづくりにつなげる事業を展開。
- ・人材支援による地域企業の事業強化ならびに関係人口創出を目的に、岐阜県養老町と養老町商工会、マッチング機関は2021年10月に提携し副業・兼業人材の活用を推進。
- ・養老町は、事業推進のために、マッチング機関の利用にかかる求人掲載費用の全額と、地元企業が副業・兼業人材に支払う報酬、副業・兼業人材の交通費を半額負担。
- ・マッチング機関は、インターネットWEBの管理画面の提供、副業・兼業人材活用セミナーの開催、副業・兼業人材活性化のサポートを実施し、本仕組みの定着・自走化を進めていくための足掛かりとしてプロジェクトをサポート。
- ・第一弾の取り組みとして、2021年11月1日に地元企業に向けて、副業・兼業人材活用セミナーと相談会を実施。

<出典>  
 みらいワークスHP: <https://www.mirai-works.co.jp/pressrooms/news/503>

### 和歌山県(県、財団、南紀白浜エアポートの連携)

#### <事業概要>

- ・和歌山県は、県内の中小企業が、都市部からの副業・兼業のビジネス人材を活用して、攻めの経営に取り組んでいくための意識啓発と、人材活用の新たな仕組みづくりにつなげるために、2021年10月、マッチング機関と連携し、副業・兼業人材の活用を推進する。
- ・株式会社南紀白浜エアポートが、人材不足に課題を抱える企業に、『副業人材の活用』を紹介し、企業は経営課題を解決するための副業求人情報をマッチング機関の募集サイトに掲載。
- ・わかやま産業振興財団は、地元企業等への副業・兼業人材活用の提案や相談窓口となり、和歌山県は事業推進のために、本来、マッチング機関の募集サイト利用にかかる求人掲載費用を支援。
- ・マッチング機関は、和歌山県専用の特設サイトの開設、インターネットWEBの管理画面の提供、副業人材活用セミナーの開催、副業人材の集客、副業人材活性化のサポートを実施し、今後、本仕組みの定着・自走化を進めていくための足掛かりとして、プロジェクトをサポート。
- ・和歌山県内の企業は、副業・兼業人材を募集する費用が無料となる。
- ・第一弾の取り組みとして、特設サイトを作成し、副業・兼業人材の募集を実施。また、2021年10月18日に和歌山県内で副業・兼業人材活用を検討されている地元企業向けに、副業人材活用セミナー「もう悩まない! 副業人材と歩む明るい未来」を実施。

<出典>  
 みらいワークスHP: <https://www.mirai-works.co.jp/pressrooms/news/500>  
 南紀白浜エアポートHP: <http://sarahama-airport.jp/application/files/5316/1232/1266/20210203.pdf>

5

## 地域における副業・兼業人材活用事業⑥

### 兵庫県神戸市(求人ステーションKOBET)

#### <事業概要>

- ・神戸市では、副業・兼業人材の活用の相談窓口「求人ステーションKOBET」を2021年10月に開設するとともに、セミナーの開催や、市内金融機関との連携によるフォロー体制の充実等を通じて、市内中小企業の成長を支援。
  - ・首都圏に多い副業・兼業人材と市内中小企業を繋げることで、神戸市への新たな関係人口の創出を図る。
  - ・この事業は、東京のフリーランサーカーを支援する団体への委託事業として実施。
- <求人ステーションKOBET>
- ・市内企業からの副業・兼業人材活用についての相談に経験豊富なコンシェルジュが対応し、課題整理や求人、マッチングを支援。電話やメールでの相談受付のほか、対面相談窓口も設置予定。
  - ・電話相談受付は、平日10時～17時まで。



<出典>  
求人ステーションKOBET HP: [https://jp.freelance-jp.org/kyu/in\\_station\\_kobe/](https://jp.freelance-jp.org/kyu/in_station_kobe/)  
神戸市HP: <https://www.city.kobe.lg.jp/a/14333/business/sangyo/sehko/shokogyo/venture/newindustry/press/058092562391.html>

### 鳥取県智頭町(兼業外部人材活用支援事業補助金制度)

#### <事業概要>

- ・鳥取県の「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点」の支援を受けていることを要件に、事業の拡大や事業性を高めるために外部人材を活用する町内事業所等に定額補助を行う制度を2021年7月に創設。
- ・補助額は、1年目は課題抽出や活動計画策定等に対して定額30万円、2年目以降は1年目で策定した具体的な取組に対して定額50万円。



<出典>  
智頭町HP: <http://chizu.samin.jp/chizu/kikaku/100/>

6

## 地域における副業・兼業人材活用事業⑦

### 鳥取県(とっとり副業兼業プロジェクト)

#### <事業概要>

- ・鳥取県は、県内中小企業が、都市部からの副業・兼業のビジネス人材を活用して、攻めの経営に取り組んでいくための意識啓発と、人材活用の新たな仕組みづくりにつなげるために、「とっとり副業兼業プロジェクト」を発足。
- ・この第一段として、2019年9月13日に鳥取県で副業を希望する都市部の副業・兼業人材向けに「副業兼業サミット〜選1で地方企業の副社長になる〜」を実施。サミットでは、鳥取県での副業・兼業の具体的な仕事を紹介し、県内で副業・兼業を希望するビジネス人材を募集する。
- ・マッチング機関は、鳥取県専用の特設サイトを開設し、鳥取県の企業で副業を希望するビジネス人材を募集。また、今後は、マッチング機関が有する地方中小企業と都市部の副業人材のマッチングにおける各種ノウハウや、注意点を共有し、鳥取県で本社組みの定着・自走化を進めていくための足掛かりとして、プロジェクトをサポート。
- ・鳥取県は、マッチング機関および人材紹介会社3社と連携して、プロジェクトを展開。

開催年月	開催プロジェクト
2019年11月	とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年8月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年7月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年6月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年5月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年4月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年3月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年2月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2019年1月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年12月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年11月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年10月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年9月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年8月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年7月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年6月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年5月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年4月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年3月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年2月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設
2018年1月	鳥取県ととっとりプロフェッショナル人材戦略拠点創設

<出典>  
ととっとり副業兼業プロジェクト: <https://www.tottori-kyo.com/tottori/>  
ととっとり副業兼業プロジェクト: <https://www.tottori-kyo.com/tottori/>  
ととっとり副業兼業プロジェクト: <https://www.tottori-kyo.com/tottori/>

### 広島県(県、広島銀行との連携)

#### <事業概要>

- ・広島県は、県内中山間地域において、人材不足などの課題を抱える中小企業が、外部人材を活用して自社の経営課題に継続的に取り組んでいくための意識啓発を図り、人材活用の新たな仕組みづくりにつなげることを目的に、マッチング機関と提携。2020年度より「中山間地域 外部人材活用支援事業」を実施。
- ・マッチング機関は、広島県専用の特設サイトを開設。中山間地域に立地する企業で副業を希望するプロフェッショナル人材を募集。
- ・また、中山間地域を有する19市町のうち、外部人材活用の意向を持つ各市町と外部人材活用支援機関を立ち上げ、実証事業を行う。この第一段として、2020年8月20日に安芸高田市の企業向けに「中山間地域外部人材活用セミナー」を実施。セミナー受講後、外部人材の活用を希望する企業に対しては、特設サイトへの求人情報の掲載を行う。
- ・一方で、マッチング機関は、株式会社広島銀行と人材支援による地域企業の事業強化を目的とした業務提携契約を2020年11月に締結。
- ・広島銀行は、取引先の課題解決能力の向上のサポートを目的に、2019年4月より人材紹介業務を開始。広島銀行が窓口となり、取引企業のニーズに応じた適切な人材の紹介を通じ、正社員採用を支援。
- ・このため、マッチング機関は、地方転職Webプラットフォームを通じ、正社員採用をするための支援を展開。



<出典>  
maraiワークスHP: <https://www.marai-works.co.jp/pressrooms/news275>  
maraiワークスHP: <https://www.marai-works.co.jp/pressrooms/news312>

7

## 地域における副業・兼業人材活用事業⑧

### 佐賀県伊万里市（TSUNAGU関係人口創出）

#### <事業概要>

- ・佐賀県伊万里市は、地元金融機関の伊万里信用金庫と、人材支援による地域企業の事業強化ならびに関係人口創出を目的とし、伊万里市「TSUNAGU関係人口創出」プロジェクトを推進。
- ・2020年12月、伊万里市と伊万里信金は、人口減少などの課題解決や産業、経済の活性化、地域活力の創出を協力して取り組むことを目的とし、「地方創生に関する包括連携協定」を締結。具体的な施策として、シニアロモーションや地域で人材が不足している医療・介護・福祉分野に進学する学生を対象とした、奨学ローンの創設による地元就職の促進、都市部副業人材の活用等を検討。
- ・2021年6月、伊万里市と伊万里信用金庫、マッチング機関の3者で包括連携協定を締結。
- ・伊万里信金が、人材不足に課題を抱える企業に、『副業人材の活用』を紹介し、経営課題を解決するための副業求人情報をマッチング機関求人サイトに掲載。
- ・伊万里市はプロジェクト推進のために、マッチング機関副業人材募集サイトの利用にかかる求人掲載費用の支援。

#### 伊万里市「TSUNAGU関係人口創出プロジェクト」体制図



<出典>  
伊万里市 HP: <https://www.city.imari.saga.lg.jp/17689.htm>  
みらいワークスHP: <https://www.mirai-works.co.jp/pressrooms/news444>

### 福島県いわき市（市と商工会議所、市内金融機関2行との連携）

#### <事業概要>

- ・福島県いわき市は、いわき商工会議所、市内に支店をもつ2金融機関（ひまわり信用金庫、いわき信用組合）、マッチング機関と、人材支援による地域企業の事業強化を目的として、『副業人材活用に関する連携協定』を2021年3月18日に締結。今後、本協定を通じて、いわき市の中小企業と首都圏「副業人材」をマッチングすることにより、いわき市の中小企業の経営課題を解決し、地域経済の活性化を目指す。
- ・協定では、  
1. 首都圏の副業人材の動向や傾向等の情報共有  
2. 市内企業への説明会等の開催  
3. 市内企業の副業人材活用ニーズ等の情報提供  
4. 市内企業と副業人材とのマッチングの推進  
5. 副業人材を通じた関係人口の創出。  
を実施。

#### 福島県いわき市「コロナ後を見据えたワークシフトプロジェクト」体制図



<出典>  
みらいワークスHP: <https://www.mirai-works.co.jp/pressrooms/news400>

8

## 地域における副業・兼業人材活用事業⑨

### 「海の京都」未来共創ネットワーク（京都府北部5市2町）

#### <事業概要>

- ・「海の京都」未来共創ネットワークは、外部人材（副業・兼業）の活用による、地域の中小企業の経営課題を解決するための支援プロジェクト。2021年度スタート。
- ・「海の京都」未来共創ネットワークの構成員は、京都府北部5市2町の商工会・商工会議所（福知山市商工会・京丹後市商工会・与謝野町商工会・伊根町商工会・舞鶴商工会議所・福知山商工会議所・綾部商工会議所・宮津商工会議所）と、京都府プロフェッショナル人材戦略拠点、京都北部信用金庫が連携協力する地域プラットフォーム。
- ・「海の京都」未来共創ネットワークでは、副業・兼業、リモートワーク等の柔軟な活用形態を取り入れることによって、プロフェッショナル人材の力を自社の経営課題解決に活かす方法の提供と、実際に「副業プロフェッショナル人材」を確保する支援を展開。

#### ・具体的には、

- ・連携するマッチング機関からの情報提供（副業・兼業人材活用のコラム）。
- ・副業・兼業プロ人材活用ワークショップの開催（2021年11月開催）。
- ・副業・兼業によるプロフェッショナル人材確保/活用推進セミナー（同時開催、中核人材確保支援事業エントリー企業募集説明会）の開催（2021年10月開催）。



<出典>  
「海の京都」未来共創ネットワークHP: <https://www.uminoakyoto-mirainet.go.jp/>

### 熊本県八代市・人吉市・芦北町「熊本がまだす！副業プロジェクト」

#### <事業概要>

- ・2020年7月豪雨被災地域である熊本県八代市、人吉市、芦北町と、地元金融機関である熊本中央信用金庫、肥銀オフィスビジネス株式会社、経済団体等（八代商工会議所、八代市商工会、一般社団法人八代圏域雇用促進センター、人吉商工会議所、芦北町商工会）とマッチング機関は、豪雨災害からの早急な「創造的復興」を目指し、「熊本がまだす！副業プロジェクト」～7月豪雨災害からの創造的復興～が2021年1月19日の発足。
- ・熊本中央信用金庫、肥銀オフィスビジネスが、被災地域の企業に、『副業人材の活用』を紹介し、副業求人情報をマッチング機関求人サイトに掲載。
- ・八代商工会議所、八代市商工会、一般社団法人八代圏域雇用促進センター、人吉商工会議所、芦北町商工会は、課題を抱える会員事業所に『副業人材の活用』を紹介し、連携先の熊本信用金庫ならびに肥銀オフィスビジネスを通じ、求人サイトへの掲載や掲載後のフォローアップを行い、会員事業所のサポート。
- ・マッチング機関は、プロジェクト推進のために、副業人材求人サイトの利用にかかる求人掲載費用を一定期間無償化し、支援ならびに、副業人材活用の説明会及び検証会を実施。

#### 「熊本がまだす！副業プロジェクト」～7月豪雨災害からの創造的復興～



<出典>  
みらいワークスHP: <https://www.mirai-works.co.jp/pressrooms/news358>  
熊本中央信用金庫HP: <http://www.kumachujin/ news/contents/10243.html>

9

# 資料4

## (副業・兼業人材のマッチング機関事例)

※公開情報より作成

### 副業・兼業人材のマッチング機関について

#### ふるさと兼業(NPO法人G-net)

##### <事業概要>

『ふるさと兼業』は、愛する地域や共感する事業にプロジェクト単位でコミットできる兼業プラットフォーム。都会で生活しながら地域に関わる、あるいは、大手企業で活躍しながらNPOや中小企業、ベンチャー企業に関わるなどといった新たな選択肢を提案。働き方も、リモートワーク中心や隙間時間の参画、二拠点ワークなどを選択することも可能。

NPO法人G-netは、2001年創業。岐阜、名古屋を拠点にチャレンジする若者と地域・地場産業をつなげるコーディネート機関として機能。大学生を対象とした実践型インターンシップやミギウデ人材の採用育成に特化した就職採用支援事業、兼業マッチング支援などを手がける。2018年よりふるさと兼業運営事務局を立ち上げ。

・地域パートナー制度：ふるさと兼業では、各地に根付いた地域パートナー制度を設置。募集プロジェクトの設計や、プロジェクトのフォローなどを地域パートナーが行う。地域パートナーがつなぎ役となって、受入団体・応募者をサポート。

・おためしプログラム：「いきなり兼業は難しい」、「他の実践者の声も聴きたい」などという人向けのお試しプログラムを用意。また、オンラインでの情報収集や交流ができるサロン、短期間地域を訪問できるツアー型のプログラム、3ヶ月限定で兼業・プロボノ体験ができるプログラムなども用意。

・応募の流れ：募集プロジェクト一覧から関心のある地域やテーマを探す→応募フォームよりエントリー→事務局コーディネーターによるキャリア面談→企業・団体による面接→面接で内定(プロジェクト参加の決定)。

・企業・団体の採用までの流れ：問い合わせ→ふるさと兼業の詳細説明(コスト等)→実施時期や形式についてすりあわせ→募集記事作成とプロジェクトの設計→応募者のマッチング支援(応募者との調整やマッチングに向けたサポート)→プロジェクト伴走支援(コーディネーターが兼業者のフォローやプロジェクトの継続的な伴走コーディネート)。

<出典>  
ふるさと兼業HP: <https://furusatokenavo.jp/>

1

YOSOMON ! (NPO法人ETIC)

- <事業概要>
- ・YOSOMON!は、自分のスキルや経験を活かし、会社を辞めずに地方企業の課題解決に参画できるプロジェクト紹介サイト。移住や定住の必要はなく、好きな場所から地域に関わることが可能。副業による週末だけの就業やリモートワーク、プロボノなど新しい地方との関わり方を提案。
  - ・NPO法人ETICは、1993年創業。ETICが実施する実践型インターンシップや起業支援プログラムへの参加を通して1600人以上が起業。ETICは、多様なセクターと連携しながら、実践型インターンシップや起業支援プログラム、先輩起業家や事業パートナーと繋がるコミュニティ、キャリアに関する情報発信などの機会提供を行っている。
  - ・事務局コーディネーター：求人案件の設計からマッチングまでの間を事務局コーディネーターがサポート。また、人材に想いが伝わる求人票の作成や、面談を通じた双方の期待値調整なども、経験豊富なコーディネーターが丁寧に対応。
  - ・応募の流れ：スキルの登録→募集プロジェクト一覧から関心のある仕事を探す→応募フォームよりエントリー→プロジェクトリーダーによる面談→企業・団体による面接→面接で内定(プロジェクト参加の決定)。
  - ・企業・団体の採用までの流れ：問い合わせ→電話等による打合せ(サービスの説明や求人方法等の打合せ)→サービス申し込み→プロジェクトページの作成(企業が原稿を作成。原稿完成後、事務局コーディネーターと一緒にブラッシュアップ。別途オプション契約で事務局が代筆。)->プロジェクトの掲載開始→応募者のマッチング支援(応募者との1次面談をETICにて実施。募集企業に繋ぐ。)->プロジェクト伴走支援(別途オプション契約で、ETICが人材と募集企業をサポート)。

<出典>  
YOSOMON ! HP: <https://yosomon.jp/>

2

すごい旅人求人サイトSAGOJO (株式会社 SAGOJO)

- <事業概要>
- ・旅先で「シゴト」をすることで、クライアント(企業・地域)から「リターン」を受け取りながら旅することができる「すごい旅人求人サイト」。
  - ・主な仕事は、記事執筆、SNSインフルエンサー、写真、情報提供・レビュー、体験モニターなど。仕事のリターンは、「旅の資金」、「航空券」、「宿泊費」、「交通費」、「旅で使えるアイテム」など募集ごとに異なる。
  - ・「SAGOJO」から「すごい旅人」に認定されると、SAGOJOが旅人の活動のマネジメント・サポートを実施。仕事の選考に通過しやすくなり、クライアントから直接スカウトが届いたりする。
  - ・株式会社 SAGOJOは、2015年12月設立。すごい旅人求人サイト「SAGOJO(サゴジョ)」の企画・運営を実施。
  - ・応募の流れ：仕事を探す(地域や職種からも検索可)→応募フォームより応募(プロフィールや熱意を記入)→面談→準備(合格したプロジェクトの実施に向け旅の準備)→旅先での仕事の実施→SAGOJOおよびクライアントの成果確認→報酬の授受。受け渡しの方法は報酬により異なる。
  - ・企業・団体の採用までの流れ：問い合わせ→ヒアリング/企画提案(サービスの説明や求人方法等の打合せ)→旅人募集→旅人の選考→仕事の実施・納品。
  - ・初期費用：10万円相当。
  - ・旅人登録：21,739人。

<出典>  
すごい旅人求人サイトSAGOJO HP: <https://www.sagojo.link/>

3

おてつたび(株式会社おてつたび)

<事業概要>

- ・地域の短期的・季節的な人手不足で困る自治体・事業者と、「知らない地域へ行きたい」、「仕事をしながら暮らすように旅したい」と思う地域外の若者をマッチングするプラットフォーム。
- ・お手伝いの作業期間は、4日～10日ほど。
- ・応募の流れ:「新規登録」よりアカウントを作成→「マイページ」にてプロフィールの記入と本人確認書類を提出→募集申し込み→申し込みから5営業日以内に成立・不成立の結果→受入先とのチャット連絡→初めての参加者には、おてつたびスタッフより事前説明→仕事の実施→報酬の振り込み。
- ・企業・団体の採用までの流れ:事業者登録→ヒアリング・企画提案(サービスの説明や求人方法等の打合せ)→旅人募集→旅人の選考→仕事の実施・納品。
- ・企業・団体、参加者の登録費・掲載費は0円。

<出典>

おてつたびHP: <https://otetsutabi.com/corp/>



4

## 2. 第2回

### (1)議事概要

#### 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、こちらからの問に対して、なしのつぶてということが、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、地域の人に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ありますよと言える。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、どこかで事例と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いだけでやるなら、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

(2)資料

第2回  
地域づくり人材の養成に関する調査研究会  
議事次第

1 日時

令和4年1月31日（月）16時30分～18時00分

2 会場

オンライン

3 出席構成員

大杉構成員（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

4 議事

(1)開会

(2)審議

①事例調査中間報告

②報告書骨子案

③その他

(3)連絡事項等

【配付資料】

議事次第

資料1（事例調査について～中間報告～）

資料2（報告書骨子案について）

# 資料1

## (事例調査結果～中間報告～)

### 副業・兼業活用に関する事例調査について

#### 趣旨

現在、地方自治体が主導する形で行われている「副業・兼業人材活用事業」について、その実態や課題等を明らかにし、今後の調査研究会の検討に資する基礎資料を作成するため、各事業実施主体に対するヒアリング調査を実施する。

#### 実施方法

・訪問ないしオンラインにより、事前に準備した「質問事項」により順次質問。※一部質問事項に依らなかったヒアリングあり

#### ヒアリング先(敬称略)

##### 地方自治体(事業名)・実施日

京都府舞鶴市(「海の京都」未来共創ネットワーク※舞鶴市を含む5市2町で実施)・令和3年12月22日  
和歌山県(副業兼業人材活用支援)、白浜町(企業による地域貢献の受入れ)・令和4年1月19日  
鳥取県(とっとり副業兼業プロジェクト)・令和4年1月20日  
富山県南砺市(『副業』応援市民プロジェクト)・令和4年2月4日実施予定

##### 活用企業・団体等・実施日

椿温泉旅館しらすぎ・令和4年1月19日  
口熊野かみとんだ山桃会・令和4年1月19日  
株式会社吉備総合電設・令和4年1月20日  
株式会社藤井組・令和4年2月4日実施予定

##### 副業・兼業経験者・実施日

高橋氏  
斉田氏  
両名とも令和4年2月8日実施予定

1

## 質問事項（地方自治体等）

地域づくり人材の養成に関する調査研究会現地調査

訪問日 令和4年〇月〇日

訪問先 ●●●●

ご教示いただきたいこと（地方自治体等様）

- 1 実施に至ったきっかけ。  
地元商工会や金融機関からの要望、または貴団体の関係人口拡大方針の一環、あるいは地域経済活性化、雇用拡大を図るなど、本事業を実施するに至ったきっかけをご教示ください。
- 2 事前の準備（予算措置、協議会構成、機運の醸成など）  
事業開始にあたっての予算（財源）措置の状況や、実施に向けての協議会・コンソーシアムの編成、あるいは地元の経済界等への副業活用に向けた機運醸成の取組などをご教示ください。
- 3 実施状況（定期的なモニタリング、連携体制など）  
モニタリング制度の導入や、連絡会議の設置など、事業開始後の事業運営の定期的な状況把握の方法につきご教示願います。併せて、副業人材との関わり（伴走支援等）の取組がありましたらご教示願います。
- 4 事業のレビュー（2年目以降実施団体のみ）  
年間の事業サイクルを通じたPDCA、また成果指標の設定がある場合、その達成状況、次年度に向けた改善、また実績について、議会、住民等からの指摘、意見等ありましたらご教示願います。

以上

### 5 副業人材の地域との関わり

副業人材が、企業人材にとどまらず、地域づくり人材として、地域活動等に関わっている状況について、具体的な活動状況や貴団体としての支援方策、またその際の課題等について、ご教示願います。

### 6 今後の展望

例えば、外部人材の活用を通じて、地元企業の収益力向上、雇用の拡大が図られた。あるいは副業人材の地域への愛着形成が図られ関係人口拡大が図られた。など本事業を通じた政策効果。今後、更なる効果の増大に向けて、どのような考えをお持ちでしょうか。ご教示願います。

### 7 外部からの支援

本事業を継続していくうえで、例えば、国、県といった外部から支援があるとすればどんな支援が望ましいとお考えですか。また関係人口拡大の観点から受入れ企業、副業人材、地域（コミュニティ等）に希望することはありますか。ご教示願います。

### 8 その他参加委員より

当日参加した研究会構成員より上記質問に関連した、あるいは各構成員ご関心の内容について質問をさせていただきます。差し支えない範囲で結構ですので、ご協力願います。

2

## 質問事項（活用企業・団体）

地域づくり人材の養成に関する調査研究会現地調査

訪問日 令和4年〇月〇日

訪問先 ●●●●

ご教示いただきたいこと（活用企業・団体様）

- 1 活用に至ったきっかけ。  
セミナーや説明会に参加されて、または、貴社の経営課題の解決に外部人材の知見が必要との観点から、あるいは取引金融機関からの勧めによって、など、副業人材を活用するに至ったきっかけをご教示願います。
- 2 委託業務（内容）の設定  
貴社にどういった経営課題があって、その課題のどの部分の解決に副業人材を活用されたのか。委託業務（内容）の設定につきご教示願います。
- 3 選考について  
貴社の副業募集に対し、どの程度の応募がありましたか。差し支えない範囲でご教示願います。また複数応募があった際の選考について、どのような観点に配慮されましたか。併せてご教示願います。
- 4 副業期間中の関わり  
副業開始後の副業人材との関わり方について、どの程度の頻度で成果チェック等、進捗把握を行っていたか。貴社におけるプロジェクト進行の方法につきご教示願います。併せて、業務外の何らかの交流活動等、あればご教示願います。

以上

### 5 業務終了後の関わり

例えば、契約期間満了後も、契約更新し、継続した関係構築を図っているなど、副業終了後の副業人材との関わりについて、差し支えない範囲でご教示願います。

### 6 副業人材活用の評価

副業人材を活用された、全般的な感想をお聞かせいただけますでしょうか。また、今後更に活用の拡がりを見せるためにはどのような視点が必要と思われるでしょうか。

### 7 外部からの支援

今後、副業人材を活用していくうえで、外部（行政等）からの支援があるとすればどのような支援が望ましいでしょうか。

### 8 その他参加委員より

当日参加した研究会構成員より上記に関連した、あるいは各構成員ご関心の内容について質問をさせていただきます。差し支えない範囲で結構ですので、ご協力願います。

3

## 質問事項（副業・兼業経験者）

地域づくり人材の養成に関する調査研究会現地調査

訪問日 令和4年〇月〇日

訪問先 ●●●●

ご教示いただきたいこと（副業・兼業経験者様）

### 1 副業をお考えになった理由

本業だけでなく、副業を行ってみようと思った理由につきまして、差し支えない範囲でご教示願います。

### 2 応募に至ったきっかけ。

セミナーや説明会に参加されて、また、ご自身の技能やスキルの向上を目的に、あるいは地域にゆかりがある。など地方企業の副業募集に応募するに、決め手となった一番の要因をご教示願います。

### 3 業務について

業務は、テレワークがメインですか。現地在りメインですか。また、副業の頻度どの程度（月〇日程度）でしたか。これら従事条件は副業しやすい条件でありましたか。お考えをご教示願います。

### 4 企業、地域との関わり

副業を経験されて、地域が気に入った。これからも協力したい。といった、企業なり地域なりへの愛着は持ち得ましたでしょうか。また、あるとすれば、その愛着はどのような出来事（地域活動等）を通じてでしょうか。ご教示願います。

### 5 今後の展望

今後、地方での副業につき、どのような展望をお持ちでしょうか。拡がりを見せるに際し、企業なり従事者が留意すべき点、あるいは地域、行政が配慮すべき点などありましたらご教示願います。

### 6 その他参加委員より

当日参加した研究会構成員より上記に関連した。あるいは各構成員ご関心の内容について質問をさせていただきます。差し支えない範囲で結構ですので、ご協力願います。

以上

4

## 副業兼業人材活用事例 ヒアリング結果

5

## 【地方自治体①】京都府北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市）

【事業名】「海の京都」未来共創ネットワーク

【実施主体】京都府北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市、他に福知山市、綾部市、舞鶴市、宮津市、京丹後市、与謝野町、伊根町）  
京都北都信用金庫

### 【実施経緯】

近年の人口減少に歩調を合わせるかのように地場企業の担い手も減少、雇用の縮小も進み、今15万人といわれる生産年齢人口も、将来1/3まで減ると言われている。やはり地域が元気でないと、地域の将来はなく、外からの刺激と言うことで外部人材の活用を模索し、当初は常勤の内閣府の「プロフェッショナル人材拠点事業」を活用したが、なかなか成果があがらなかった。

一方、コロナ禍にあって、テレワークが一気に進み、地方自治体での副業・兼業活用も盛んになる中、地域内の宮津市が副業での行政人材の募集を実施。これに対し、全国から470を超える応募があり、これらの応募者は、副業先が自治体でなくとも同地域で活動することに興味を持っているのではないかと、そう考えたところ。これらの経緯から本事業の開始に至ったもの。

### 【準備状況】

本事業は各市町の単独の事業ではなく、地域内5市2町の共同事業として実施。事業のスキームは、常在の広域連携機関である「京都府北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市、以下「協議会」という。）」で予算措置し、副業・兼業のマッチングを手がける（株）みらいワークスの「Skill Shift」に地元企業の募集情報を掲載。その掲載に係る経費を協議会で負担。

### 【実施状況】

これから運用が開始するところで、1つでも多くの成功例を作り出すべく、伴走支援を京都北都信用金庫（具体的には各市町の支店）が中心となって行っていく予定。人と人の話なので、何らかの軋轢は出てくるが、その辺りも十分に考えながら、先進的な他地域事例なども参考に進めていく。

### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

今後の展開の中では、大いに期待すべき事項と考えている。関連した話ではあるが、地元ファンの獲得ということでは、先に実施した宮津市の副業・兼業人材事業で、副業・兼業人材の配偶者が非常に当地を気に入り、熱狂的な「宮津ファン」になったという事例がある。

### 【今後の展望】

当地の企業は、何かしないといけない危機感を持っているものの、何をしても良いか分からない。副業・兼業人材には、経営者（社長）の壁打ち相手になってもらい、その中から経営者に多くの気つきを得てもらいたい。その先の展望については、経過を見ながら、地域へどのような効果が考えられるのかが見えてくるところがあると思う。

### 【外部からの支援】

地域等のその他の支援については、今後の経過の中で見えてくるところもあるのではと考えている。

6

## 【地方自治体②】和歌山県、南紀白浜エアポート（副業・兼業人材活用支援）

【事業名】副業兼業人材活用支援

【実施主体】和歌山県、わかやま産業振興財団、南紀白浜エアポート

### 【実施経緯】

和歌山県は、大学が少なく、また卒業生も東京、大阪などの都市部に出てしまいうターンも見込めない、そういった中で企画、経営面のスキルを持った人材が不足。一方、働き方も近年大きく変化し、副業・兼業を是認する風潮もでてきた。従前から実施していた内閣府の「プロフェッショナル人材戦略拠点事業（以下、「人材拠点事業」という。）」においても、正規職員だけでなく副業・兼業でも活用することが可能となり、その後押しもあって事業着手に至った。

### 【準備状況】

本事業実施にあたっての、経済界、金融機関との連携は、人材拠点事業において設置した協議会が機能した。さらに実際の準備段階においては、空港型地方創生を目指す（株）南紀白浜エアポートの協力の下で、事業を実施。

### 【実施状況、事業レビュー等】

大きくは「人材ニーズの掘り起こし」、「マッチング支援機関への情報提供」、「補助金による支援」の3つのカテゴリの支援を行っている。特段のモニタリングは行っていない。しかしながら、説明責任の観点から計画と実績の乖離状況などの分析は行っている。

また伴走支援として、県では活用企業に対し、旅費の補助を行っている。それ以上の関与は県としては難しいと思うが、各市町村に移住専属相談員の「ワンストップパーソン」がいる。そういった各市町村の協力も得て支援できればと考えている。

事業実施に当たっては、（株）南紀白浜エアポートの協力が欠かせない。同社では首都圏からのアクセスの良さを前面に出し、様々な地域おこし策に取り組んでもらっている。この副業・兼業人材事業についても積極的に取り組んでもらっている。

### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

令和4年度より移住定住施策の強化を図ることとしている。先ほどの各市町村の「ワンストップパーソン」とも連携して、地域と副業・兼業人材を結び付けていく取組やフォローアップにより関係人口形成につなげていきたい。また、和歌山県には、地域住民や先輩移住者で構成される「受入協議会」もある。そういったリソースも活用し、地域に入りやすい環境を形成していきたい。

### 【今後の展望】

地域経済の活性化を図るため、副業・兼業の件数をどんどん増やしていきたい。そのためには、需要の掘り起こしが大事で、経営者にわかりやすく事業の説明を行っていく。加えて、どの地域もそうであるかもしれないが、外からの者に対して殻を閉じてしまう傾向がある。そのような環境もこういった取組をどんどんと進めることで変えていければと期待している。

### 【外部からの支援】

本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような継続的な支援とともに、地域の外から来る者に対する発想を転換させる取組も本事業を実施するうえでは期待をしたい。

7

### 【地方自治体③】鳥取県（とっとり副業兼業プロジェクト）

【事業名】とっとり副業兼業プロジェクト

【実施主体】鳥取県

【実施経緯】

鳥取県は卸売業が中心で、労働生産性が比較的低く、また地元企業の後継者不足という課題に直面していた。多くの企業で副業・兼業を可とする動きが見られるようになった近年の流れをうけ、特に、「大企業の5割が副業・兼業を解禁」という新聞報道から、副業・兼業をキーワードとした事業ができないかと発案し、県としての取組に至ったもの。

【準備状況】

特に新しい協議会などの設置には至っていないが、関係者間の連携は、プロフェッショナル人材戦略拠点の協議会を活用した。

事業を進めるにあたり、企業向けに「副業・兼業人材活用ハンドブック」を作成した。これにより副業・兼業に対する理解や、企業と副業・兼業人材の円滑な関係の構築に寄与できたのではと考えている。

また開始当初から、民間経験豊富な戦略マネージャーが参画し、副業・兼業人材のマインドに立った視点、あるいは地元経済の特性を的確に捉え事業を主導した。ハンドブックの作成も同マネージャー監修で行った。

【実施状況、事業レビュー等】

都市部のビジネス人材に関する情報発信、県内企業と都市部企業が意見交換を行うスタディツアー、個別訪問による県内企業サポートを実施。

交付金を活用した事業のため、定期的なレビューを実施。年度末、副業・兼業を受け入れた県内企業に対してアンケート調査を実施しているほか、事例集を作成しており、その一環で、活用企業や副業・兼業人材の感想などをフィードバック。副業・兼業人材の伴走支援として、交通費と宿泊費の補助を活用企業に対し実施。

また、令和3年度より、県内募集に応募したすべての者に対し、関係人口施策として取り組んでいる「ふるさと来LOVEとっとり」の会員証を交付、県内滞在中の各種メリット付与を通じたインセンティブを醸成し、ファンづくりも並行して行っている。

【副業・兼業人材の地域との関わり】

最近、この副業・兼業事業を実施したいという市町村が出てきている。中には副業・兼業人材を採用した企業に対し独自に助成する制度を創設した自治体もある。こういった自治体に対し、事業に関する説明会を開催するなど裾野を広げ、地域との関りを深めていきたいと考えている。

【今後の展望】

様々なニーズの掘り起こしが重要になってくる。その際、特に主眼に置いているのが2代目、3代目あたりの経営者。この層は、親から引き継いで、様々に取り組んでみたいと意欲的だが、何から取り組んで良いのかが明確でない場合が多い。そういった経営者の相談、優先順位付けの相手として外部人材に頼るのは効果的であり、実績としても出ている。

また、単にお手伝いということで、使って終わりということではなく、その後も継続的に連携し、これまでのフローからストックとしての活用もできるような環境を作っていきたいと考えている。

【外部からの支援】

本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような支援の継続は期待。

8

### 【活用団体①】椿温泉旅館しらすぎ様（和歌山県白浜町）

【活用事業】和歌山県「副業兼業人材活用支援」

【活用分野】商品開発、情報発信

【実施経緯】

椿温泉は、昔から湯治場として有名であったが、近年は元気がなく、多くあった宿も、数軒にまで減少してしまった。湯治場文化を未来に継承したい、地域の誇りを取り戻したいという想いから、椿温泉の湯治場文化を広げようという「日本一女将のいる宿」という企画を立ち上げ、SNSで「しらすぎのサポート女将」と題してボランティアの女将さんを募集、アイデアを募った。

そこで出た様々なアイデア。どれから手をつけようか頭の中で整理ができなかった。そこで誰かに相談したいと思っていたところ、(株)南紀白浜エアポートから、県で副業・兼業人材の活用事業を行っているから使ってみてはとの勧めあり、活用を即決した。

【委託する業務設定】

いろいろとやりたいが優先順位をつけられなかった。本来であれば家族に相談すべきであったが、皆、仕事も持っている。副業・兼業人材には様々な相談に乗ってもらいたい。いわゆる女将のパートナーになってもらいたいと思って業務を設定した。

【選考について】

当初1か月の募集期間が設定されたが、2週間で31人もの応募があった。しかもすごい経歴の方ばかり。あんまり多過ぎると選考できないと思い、募集期間の満了の前ではあったが募集を停止した。

応募動機を基に半数に絞り、オンラインで面接を行い、湯治場文化や椿温泉に対する自身の想い・情熱を語り、その返答や想いの中から、この人と思う人1人を選出した。

【副業期間中の関わり】

副業・兼業人材とは週1回2時間のペースでオンラインでミーティングを実施。加えて、アイデアが浮かんだ時、あるいは聞きたいことが発生した時など、メールや電話で適宜連絡を取る体制としていた。結果、電話は毎日しているような状況であった。現在も契約は継続中で、メディア等の取材対応もしている。

【副業・兼業人材の評価】

総じて活用して正解であったと思っている。

今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらうことが必要。

周囲には個人事業主が多く、きっとニーズは高いのだろうと思う。ただ、副業・兼業人材がどんな人間なのかよく分からない。また、オンラインのミーティングなどとなると古くからの経営者にはハードルが高い。自分も様々な機会に、副業・兼業の活用のメリットを訴えている。

【外部からの支援】

現在県の方で、旅費の補助をいただいているが、例えば、1月間のお試しなんかで経験できれば理解も進むと思う。

9

## 【活用団体②】口熊野かみとんだ山桃会様（和歌山県上富田町）

【活用事業】和歌山県「副業兼業人材活用支援」

【活用分野】経営指導

### 【実施経緯】

4年くらい前から、まちづくりの取組の一環として、近所の子育て世代のママさんを中心に、上富田町の町木である山桃を使った商品開発や、上富田地域の良さのPR、あるいは町の観光案内所の運営、イベント等を実施を行ってきた。事業が大きくなる中、今後の経営やまちづくりに悩むようになり、相談相手を探していた。椿温泉の女将さんSNSで副業・兼業人材を知り、活用を即決した。

### 【委託する業務設定】

会社勤務経験等はあるけれど、経営に関しては自信がなかった。どのように進めていくのが良いのかなど、経営指導がもらえるような副業・兼業人材を募集した。

### 【選考について】

募集に対し多くの応募があった。しかもすごい経歴の方ばかり。提出いただいた書類を見て、自分の考えに合うと思う人を11名に絞り、オンラインで面談を行い2名採用した。

### 【副業期間中の関わり】

副業・兼業人材とは週1回の1時間のペースで、オンラインでミーティングを実施。ただし、資料のやり取りは毎日行っている。

### 【副業・兼業人材の評価】

経営面から様々な助言をいただいた。副業・兼業というコンサルタントのイメージで経費が高いという認識を持っていたが、今回の副業・兼業人材は、驚くほど安価で相談ができるので、ありがたい制度だと思う。

今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらう必要がある。

### 【外部からの支援】

1月間のお試しで経験できれば理解も進むのではないかと。

副業・兼業人材は、お金ではなく、やりがい求めて、一緒に楽しみながら取り組んでくれる。その点、まだ地域には浸透していないと感じるので、こういった課題の解消が必要だと思う。

10

## 【活用団体③】株式会社吉備総合電設様（鳥取県鳥取市）

【活用事業】鳥取県「とっとり副業兼業プロジェクト」

【活用分野】販路拡大等

### 【実施経緯】

会社は地域に根差した活動を行ってきたが、顧客は地方自治体、企業など「B to B」がメイン。地域にもっと貢献したい、より直接に消費者とつながることができないかと、取引銀行に相談したところ、支店長より県の副業・兼業人材活用事業を勧められた。早速、県に問い合わせたところ、親身に対応してくれたことから実施を決意した。

### 【委託する業務設定】

直接に消費者と接点を持ちたく、ネットショップを立ち上げようとしたが、社内にインターネットに精通した職員が見当たらず、そのネットショップ構築に係る業務を委託業務とした。

### 【選考について】

募集をかけてすぐ反応があった。最初の2～3件の問い合わせに対応する中、自分の想いを伝え、相手のやりたいことを聞くプロセスに結構時間がかかり、自分の想いと相手のやりたいこととのミスマッチも感じた。そこでお願いしたい業務を文章にして、その反応を元に候補者を選定することにした。その結果、難しい横文字ばかり使わず同じ目線で話ができる1名を採用した。

### 【副業期間中の関わり】

副業人材とは随時オンラインでミーティングを実施。また来県の際には、鳥取に対する愛着を持っていただければと、砂丘など鳥取の名所も案内した。

### 【副業・兼業人材の評価】

自分が持っていない知識を様々なに伝授してもらった。今回の活用は、社長特命のような形であったが、今後は社員も交えて様々なことに取り組んでいければと考えている。

今後の広がりという点では、経営課題の解決に副業・兼業人材の活用は効果的であるが、副業・兼業にはネガティブなイメージが付きまとうので、県や金融機関など公信性のある機関が前面に出ると良いのではないかと。

### 【外部からの支援】

副業・兼業人材活用の打診も、知っている人の紹介であれば取り組みやすい。また、県の事業ということも安心感につながる。さらに、担当者が事業内容について来社して説明してくれた。そのような親身な対応が大きな動機付けとなった。

11

### 今後のヒアリング予定

令和4年2月4日

- 富山県南砺市 『副業』応援市民プロジェクト
- 株式会社藤井組様(活用団体)

令和4年2月8日

- 副業経験者へのヒアリング
- 高橋 氏
- 斉田 氏

12

## 企業人材活用事例 ヒアリング結果

13

## 和歌山県白浜町（企業による地域貢献活動の受け入れ）

### 【取組概要】

- ・ 白浜町は、これまでふるさとテレワーク事業（総務省）や、耐災害ネットワーク実証実験（国立研究開発法人情報通信研究機構）への参画・整備等、様々な操業インフラ整備を進め、元来企業の保養所だった施設をITオフィスに改修し、県とともにIT関連企業の誘致を進めるなどを通じ、地元雇用の拡大を図ってきた。
- ・ また、町では平成29年度から県の取組と連動し、町内でのワーケーション推進の取組を始めた。ワーケーションはワーク（Work）とバケーション（Vacation）を掛け合わせた造語で、主にテレワークを活用することで、リゾート地や温泉地等、普段の職場とは異なる場所で働きながら地域の魅力に触れることが出来る取組で、関係人口の創出・拡大を図ることとしている。

### 【地域貢献の受け入れ】

- ・ 町では、南紀白浜空港を核としたまちづくりを進める中、進出した企業、あるいはワーケーション活用企業などにも、まちづくりや地域貢献に参画をしてもらい、町を元気にしてもらいたいとの想いから、企業と包括連携協定を締結し、町内での様々な企業による地域貢献活動の受け入れを行っている。
- ・ 一例として、進出のIT企業社員に町内小中学校に来てもらい、プログラミング教育を行うなどの取組を実施するなど様々なCSR活動に取り組む。また、NECソリューション・イノベータには、町の子育て、生活、防災等に関する情報アプリである町公式アプリの開発に携わる。
- ・ 町では、令和3年1月に、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングスと包括連携協定を締結し、同社の社員が自由に働く場所・時間を選択できる「地域 de WAA」の実施に協力。毎年多くの同社社員が来町し、熊野古道の清掃活動（道普請）に取り組んでいる。

### 【今後の展望】

- ・ 引き続き観光の町としての施策を展開。その中でデジタル化を進め、例えば、顔認証サービス導入による現地決済の省略・回遊性の向上など訪問者の利便性向上を更に図っていく。
- ・ ワーケーションについても関係人口拡大の手法として導入の促進を図っていききたい。とりわけワーケーション拡大には、コンテンツ（アクティビティ）の充実が必要であることから、進出企業等の意見も良く聞きながら拡充を図っていききたい。

### 進出企業の取組例（NECソリューションイノベータ）

- 企業の保養所を改修して「白浜センター」を設立。
- 白浜に拠点を置き、地域に根差した企業として、白浜町と連携した地域貢献への取組
- 白浜町との包括連携協定（2018年7月締結）に基づく「白浜温泉街活性化構想推進計画」の具体化  
地域総合戦略「白浜町・まち・ひと・しごと創生総合戦略（2021年3月）」に資するデジタル活用事業の推進 等実施  
（NECソリューションイノベータHPより）

# 資料2

## (報告書骨子案について)

### 令和3年度 地域づくり人材の養成に関する調査研究会 報告書目次案

序章 はしがき

第1章 本調査の目的と構成

- 1 調査の背景・目的
- 2 研究会構成員及び開催日程

第2章 副業・兼業を巡る最近の動向

- 1 就業環境の変化
- 2 地方創生の取組としての副業・兼業
- 3 マッチング支援機関等の取組

第3章 調査研究の進め方

- 1 調査対象の設定
- 2 地方自治体主導の副業兼業活用事業

第4章 事例調査

- 1 ヒアリングの実施方法
- 2 地方自治体
- 3 活用団体
- 4 副業経験者
- 5 地域外企業による地域づくり事例
- 6 調査のまとめ

第5章 地域における副業・兼業人材活用について

- 1 今後望まれる視点
- 2 具体的取組
- 3 外部からの支援

第6章 まとめ

【参考資料】事例調査結果

- 1 全体概要
- 2 地方自治体
  - (1)京都府舞鶴市
  - (2)和歌山県、白浜町
  - (3)鳥取県
  - (4)富山県南砺市
- 3 活用団体(敬称略)
  - (1)椿温泉旅館しらすぎ(和歌山県)
  - (2)口熊野かみとんだ山桃会(和歌山県)
  - (3)株式会社吉備総合電設(鳥取県)
  - (4)株式会社藤井組(富山県)
- 4 副業経験者
  - (1)高橋 氏
  - (2)齊田 氏

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案①

### 第1章 本調査の目的と構成

#### 1 調査の背景・目的

総務省では、地域活性化を図るうえで、その担い手たる「人」が重要との認識から、人材力活性化研究会を設置し、同研究会成果の実践としての「全国地域づくり人材塾」といった取組を通じ、人材育成を展開し、地域づくりを担う人材に対する支援を講じてきた。

また、「地域おこし協力隊」や「地域活性化起業人」等の施策を通じた、地方回帰の促進にも取り組んできたところ。これら制度の受け皿は地方自治体等の公共部門であり、主に公共の立場から様々なまちづくり施策を担ってきたものである。

今後の更なる地方回帰の促進、都市から地方への流れを太くしていくためには、地域を、地方自治体中心に狭義に捉えるより、地方自治体に加え、民間企業、NPO等地域団体も含めた広義に捉えるのが望ましく、その意味においては、これら様々な主体に外部人材等が入り込み活躍する中で、各主体ががっちりスクラムを組んで地域を盛り上げていく、そういった取組が望まれるところである。

一方、近年の働き方の変化に注目すると、本業とは別に、週末、空き時間等を活用した「副業・兼業」が盛んにおこなわれるようになり、既に一部の地方自治体においては、専門のマッチング機関、地元商工会、金融機関と連携して、地域の中小企業の経営革新、底上げ、地域経済活性化を図るため、副業兼業人材を活用する取組も進んでいる。

以上のような、今後の更なる地方回帰の促進、近年の働き方改革の一環からの副業兼業の拡大を背景に、本調査では、広義の地域で活躍する企業人材、その中でも、一部の地方自治体で取組が進む「副業兼業人材」の活動の実態を明らかにし、今後の地域振興を図るうえで望まれる施策、あるいは、地域経済活性化の視点からの一過性の産業人材から継続的な地域づくり人材に発展する方策等について検討を行う、加えて企業人材の地域貢献方策にも視野を広げ、今後の企業人材活用に係る提言を行うものである。

#### 2 研究会構成員及び開催日程

省略

2

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案②

### 第2章 副業・兼業を巡る最近の動向

#### 1 就業環境の変化

##### (1)モデル就業規則の改定(厚生労働省、平成30年1月)

従来「モデル就業規則」においては、「許可なく他の企業の業務に従事してはならない。」旨の規定があったが、平成30年1月のモデル就業規則の改定においては、「許可なく他の会社の業務に従事しないこと。」の規定の削除。また「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる(第14章第67条)」の規定が追加された。

##### (2)副業・兼業の促進に関するガイドラインの改定(厚生労働省、令和2年9月)

平成30年1月、副業・兼業について、企業や働く方が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成。さらに、企業も働く方も安心して副業・兼業を行うことができるようルールを明確化するため、令和2年9月にガイドラインを改定。

##### 2 副業・兼業の促進の方向性

(2) (前段階) 副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

3

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案③

### 第2章 副業・兼業を巡る最近の動向

#### 2 地方創生の取組としての副業兼業

「まち・ひと・しごと創生総合戦略(2020改訂版)」(令和2年12月21日閣議決定)抜粋

第2章 第2期における施策の方向性

(2)基本目標の見直し

地域に住む人々だけでなく、地域に必ずしも居住していない地域外の人々に対しても、地域の担い手としての活躍を促すこと、すなわち地方創生の当事者の最大化を図ることは、地域の活力を維持・発展させるために必要不可欠である。このため、地域外から地域の祭りに毎年参加し運営にも携わる、副業・兼業で週末に地域の企業・NPOで働くなど、その地域や地域の人々に多様な形で関わる人々、すなわち「関係人口」を地域の力にしていくことを目指す。

#### 3 マッチング支援機関等の取組

副業・兼業が地方創生につながる取組との認識から、地方企業と副業・兼業人材を結びつけるマッチング支援機関が多くの活動を実施。

地方における副業・兼業の大きな特徴の一つとして、要求される知識・スキル水準に対し、その報酬が安価に設定。それにもかかわらず、多数の応募が集まる。この一種異様な市場構造は、通常の価格メカニズムではなく、自らの知識・スキルで地方に貢献したい。地域と関わりを持ちたいという副業・兼業人材の心情が、この市場の「支え」になっているものである。

4

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案④

### 第3章 調査研究の進め方

#### 1 調査対象の設定

地域における副業・兼業の活用は、狭義としての地域、つまり地方自治体における活用と、地方自治体の他に企業、NPO、地域団体等も含む、いわゆる広義としての地域での活用も考えられる。

先述のとおり、今後の地方回帰をさらに進めるうえでは、受け皿はより大きいことが望ましく、このため本調査では広義の地域における副業・兼業人材を取り扱うこととし、地方自治体における活用については、公務員法制に基づく統一的な活用がなされていることから、本調査では取り扱わない。

#### 2 地方自治体主導の副業兼業活用事業

広義の地域における副業・兼業人材活用の実態について、各地域においては、地域経済の活性化を図るべく、地方自治体为主导する形で副業・兼業人材を活用した事業が実施されている。

実施主体は、広域行政機関たる都道府県が実施するもの、基礎的自治体である市町村が行うもの。あるいはいくつかの市町村が連携して行うもの。など地域の実情に応じた取組が行われており、本調査では、様々な実施主体の事例を抽出、調査を実施。

5

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案⑤

### 第4章 事例調査

#### 1 ヒアリングの実施方法

事例に関するヒアリングは、主導する地方自治体(公益法人、推進機関含む)と副業・兼業人材を活用した企業・団体、そして副業・兼業の経験者と3者を対象とする。

実施方法は、各主体ごとに用意した共通の質問事項を基にした聞き取りと、調査研究会各構成員からの興味関心に応じた質問と2段階で実施することとする。

また、個人単位の副業・兼業活用に留まらず、企業単位での地域における企業人材の活用にも視野を広げ、昨年度調査研究会でも取り上げたユニリーバ・ジャパン・ホールディングス社の新たな働き方及び地域貢献プログラムである「地域 de WAA」の実践地であり、かつ多様な企業の地域貢献活動を受け入れる和歌山県白浜町も調査の対象とする。

#### 2 地方自治体

それぞれの地方自治体が主導する副業人材活用事業の概要紹介と、ヒアリング概要を掲載。

- (1)京都府舞鶴市
- (2)和歌山県、白浜町
- (3)鳥取県
- (4)富山県南砺市

6

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案⑥

### 第4章 事例調査

#### 3 活用企業・団体

それぞれの活用企業・団体の人材活用の概要紹介と、ヒアリング概要を掲載。

- (1)椿温泉旅館しらすぎ(和歌山県)
- (2)口熊野かみとんだ山桃会(和歌山県)
- (3)株式会社吉備総合電設(鳥取県)
- (4)株式会社藤井組(富山県)

#### 4 副業・兼業経験者

それぞれの副業・兼業経験者のヒアリング概要を掲載。

- (1)高橋 氏
- (2)齊田 氏

7

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案⑦

### 第4章 事例調査

#### 5 地域外企業による地域づくり事例

昨年度調査研究会でも取り上げた、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス社の「地域 de WAA」の実践地である和歌山県白浜町の取組についてのヒアリング概要を掲載。

#### 6 調査のまとめ

各運用主体ごとに共通する取組や課題を整理。

また地域特有の事項について抽出

副業人材(産業人材)を地域づくり人材(関係人口)発展させる可能性は、あるとすればどのような方策が求められるのか。

一例として、鳥取県における関係人口拡大施策としての「ふるさとLOVEとっとり」の会員資格の付与などが繋がり維持の方策として有効ではないか。

8

## 令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案⑧

### 第5章 地域における副業・兼業人材の活用について

#### 1 今後望まれる(留意すべき)視点

##### ①産業振興の視点から地域振興視点への切り替え

副業・兼業人材活用は、近年の労働法制の変化等によって盛り上がりを見せたものであり、まだ日の浅い取組である。一部地域では関係人口拡大の切り口から取り組む事例も見られるが、全体としては未だ、地域経済の活性化、いわば産業振興としての視点が主である。

地域経済の活性化において、俗に「ヒト・モノ・カネ」が重要な要素であり、これらの組み合わせにより地域経済の好循環が創出される。この「ヒト」を外部人材に頼るための取組が本事業である。

しかしながら、本事業で扱う外部人材は、「モノ」でも「カネ」でもなく、まさに「人」である。当然、感情も有するわけで、活用期間中、地域と関わりを持った中、様々な感情が形成され、その感情如何で地域のファンとしての関係人口創出につなげていく可能性は大いにあると思われる。

##### ②副業兼業人材の想いに応える

副業・兼業人材は、全国の数ある求人の中から、自らのスキルに照らし、また当該地域に対する様々な想いや諸般の要素を勘案し、いわば人生の大事な一時間を地域に捧げる覚悟を持って応募しているものと思料される。

そのような覚悟を持って飛び込んだ副業・兼業人材の想いに応える。「報酬が比較的安価だから試しに使ってみよう。」その考えを否定するものではないが、活用する企業・団体、事業を主導する地方自治体は、その安価の背後にある副業・兼業人材の想いを受け止め、当地での活動が、有意義であった、地域と今後とも繋がってほしい。と言われしめられるような取組が望まれる。

9

## 第5章 地域における副業・兼業人材活用について

### 2 具体的取組

1の視点に立った具体的な取組として

- ① 本事業には、民間経験豊富な人材あるいは地元の金融機関など企業に身近な推進役が相当に関与し、事業を主導することが、効果的、円滑な事業運営に必要ではないか。
- ② 副業・兼業人材、活用企業・団体の双方が抵抗感無く事業に着手できる環境が大切。  
例えば、鳥取県では「副業・兼業人材活用ハンドブック」を作成し、活用企業・団体に同事業のガイダンスを行っている。副業・兼業人材との円満な関係構築は、その後の地域との関りにも大きく寄与することから、このような事前の取組は参考になる。
- ③ 実施主体が身近な市町村となれば、活用企業・団体との距離も近く、日ごろからの情報共有も可能となり、より副業・兼業人材に寄り添った形での対応が可能となるのではないかと。そのため、都道府県等が実施主体の場合には、活用企業・団体の所在市町村と連携をとり、副業・兼業人材のフォローアップを行う取組が大切。
- ④ 副業・兼業人材の側から見ると、初めて訪れる地での活動に不安を抱える点もある。例えば実績を積み重ね、当該地域での経験者が増えてきた際には、フローではなくストックとして知見の蓄積、紹介等の取組が人材の活動の一助となるのではないかと。

10

## 第5章 地域における副業兼業活用について

### 3 外部からの支援

外部からの支援として、主に2つが想定されるか。

- ① 他の行政機関  
例えば、都道府県が主体の場合には、先述のとおり活用企業・団体の所在市町村の支援であったり、市町村が主体であれば、都道府県の「プロフェッショナル人材戦略拠点」と連携するなどの協同により、活用企業・団体と副業・兼業人材の双方を支えるなどの取組があらうのではないかと。
- ② 地域  
本件調査を通じて、活動する地域の気風というのが、本件更なる広がりを見せるうえで一つの重要な要素であることが分かった。気風は一朝一夕に変えられるものではなく、繰り返しの取組が必要で、活用企業・団体や主導する地方自治体が様々な機会を捉えて、働きかけていくことが大事ではないかと。

11

## 第6章 まとめ

本調査を行ったうえで、研究会としての提言  
調査に協力してくれた各団体・個人に感謝の意

### 【参考資料】事例調査結果

ヒアリング議事録  
ヒアリング先提供資料を掲載

### 3. 第3回

#### (1)議事概要

#### 地域づくり人材の養成に関する調査研究会 (第3回) 議事概要

##### ○日時

令和4年3月1日(火) 10:00~12:00

##### ○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)

田中室長、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事例調査報告

###### ②令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書案

###### ③次年度調査研究テーマについて

###### 3 連絡事項等

##### 【議事概要】

###### ①事例調査報告

###### ②令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書案

○ この報告書がどのような形で展開され、誰に届けたいのかを考える必要がある。そして、報告書が送られた、報告したことで終わってしまうのは大変もったいない。そこで、フォローアップ的なセッションを行うのもいいのではないか。

○ せっかく報告書をまとめたので、有機的に関連付ける場を考える必要がある。たとえば、全国地域づくり人材塾のカリキュラムに反映していくことも直接的にはある。また、地域活性化センターが主催するセミナーなどにも反映させていくことも当然あるだろう。

○ 「まとめ」で気になっているのは、送り出し側の視点。例えば、社員が副業・兼業を行おうとした場合、上司の理解がないと、副業・兼業の時間を確保できない。そこで、送り出し側の企業や団体の理解促進、具体的に言えば上司や職場が、副業・兼業に対して「いいね」と言う環境を作るといった視点が抜けているかもしれない。できれば、送り出し側と受入れ側の良い関係を作り、本人だけではなく「ありがとう。おたくの社員はさすがですね。」という感謝の気持ちがあれば、地域と企業の関係性も、より良くなっていくのではないかと思う。

○ 副業・兼業人材を関係人口化することが、今回の研究会の重要なところだ。このため、段階を設定し、その都度の状況を可視化することが必要ではないか。最初に Skill Shift などの支援機関を使って副業・兼業人材を招聘する。しかし、これで留まると、関係性が終わってしまうので関わってもらえる「関与の窓」を可視化する。可視化しているだけではなかなか動かないので、それを繋げる人を用意する。これを実現することで、地域が期待する関与行動が実現されるのではないか。

これに留まらず、その人たちに当事者意識をつくると、自治体の期待を超えるような関与行動が実現されるのではないか。そうしたとき、地域の状況に応じた関係人口化ができる。これは報告書を我々が読むときの参照軸、また、この報告書を理解してもらうためのパネルディスカッションなどを行うときに、この参照軸を持ちながら読むと、よりわかりやすくなるのではないかと思う。

○ この報告書を自治体が見たとき、恐らく自治体は、副業・兼業人材、産業振興、移住、観光など全部を盛り込んで施策をつくと思う。このため、それを今後どうしていくのか、どこが、どうやっていくのかということは今後、研究していくのも 1 つのあり方だと思う。自治体は、投じた予算をなかなか活かし切れていない実態もあるので、そのあたりをガイドや仕組みにしていけるのが今後の検討だと思う。うまく自分たちで戦略を練って地域に合った形にビルトインできる自治体と、そうではないところがあり、まだ後者のほうが多いと思う。

もう 1 点は、企業側の視点について。今はまだ地方に行かれる方は少なく、それをマジョリティまで持っていこうとすると、企業との連携がどうしても必要になってくる。その際、企業視点でのメリットを今後、研究していく必要があると思っている。

○ 日本をより良く、より強くしていくことを考えると、全てのプレイヤーが少しずつでも動いていくことが重要なことで、企業が持っている役割は大きいと感じている。いろいろな考え、いろいろな立場があるが、それらを超えてものが考えられる企業の仲間たちは、実はたくさんいる。ここで思ったのが、副業・兼業というキーワードでやっている地域人材たちが、具体的にはどんな良いことをもたらしたか。たとえば、アイデアの数が増えた

とか、関係している人が増えたとか、地域の副業・兼業人材が、ある一定期間、ビフォー・アフターで、どんな効果をもたらしたのかというところを今後、盛り込んでいくと、それは説得力になるのではないかと思う。

### ③次年度調査研究テーマ

○ 個人的に大変興味があり、これは絶対にやるべきではないかと思ったのは、「地方自治体職員の人材育成（研修カリキュラムの検討）」と「地域住民の地域づくり参画の促進」だ。特に自治体職員の育成、これは本当に急務のことだと思う。自治体の人事制度やさまざまなトレーニングの方針は、民間とは大きく違っている。人事院も頑張っているが、さまざまな制度の制約から、やっていることが的を射ていないと感じている。民間でやっている最先端のものを伝える機会も増えているので、ここに関わっていけたら良いと思っている。自治体職員の、いい意味での質やマインドが、より広がり深まっていくことは、住民にも当然影響するので、大変いいことなのではないかと思う。

○ 私も「地方自治体職員の人材育成（研修カリキュラムの検討）」に関心がある。人材育成基本計画や指針をつくって10年ほど経ち、今、見直しの時期に入っている。特に、状況が10年前とははるかに変わってきている。作戦をどう立てていくかを人事研修部門がしっかり取り組んでいかないと立ち行かなくなる。一方、私は「地元率」と言っているが、その地に住んでいないという自治体職員がずいぶん増えている。しかし、新規職員研修などのプログラムを見ても、地元を学ぶ要素がほとんどない。地元のことを地元が語っていないということには危機感を持つ。研修を何のためにやっているかを理解しないまま、総務の担当がついでにやっている状況が多い。日時と会場、講師の手配はするが、中身はお任せだという話も多くある。

オンラインなどの状況の変化もあり、改めて都道府県域でやっている研修所が、どのような役割を果たすのかということが非常に重要なポイントであり私の関心事だ。現在、私は、厚労省の生活困窮者自立支援の国主催研修を担当しているが、2020年度から都道府県に実施主体が移管され、都道府県域研修も実施されている。そのとき、受け入れる側の研修担当者がうまく機能しないと良くないので、研修担当者に対する研修を積み重ね、研修実施のための手引きも作成・改訂し、各都道府県域に研修企画チームをつくることとした。そのメンバーも自治体だけではなく、社会福祉協議会や社会福祉法人などさまざまな団体が構成した。つまり、地域のことは地域がよく知っている。このあたりのこともあるので、「地域住民の地域づくり参画の促進」というテーマも抱き合わせて検討できるのではないか。

○ 総務省でも、自治体職員の人材育成のあり方については、別の部署の研究会で新しい考

え方を出している。ただ、その自治体職員が地域人材としてどうなのかというところまでは十分に踏み込めていない。その部分をしっかり考えていくことが、われわれの研究会ではないか。このため、「地方自治体職員の人材育成（研修カリキュラムの検討）」は次年度のテーマになるのではないか。そのときに、「地域住民の地域づくり参画の促進」や学生を絡めることも出てくると思う。その意味でも、「地方自治体職員の人材育成」は非常に重要なテーマだと思う。

- 地方公務員をどうやって地域人材化するのかという問題意識は、たとえば、立川市では、それぞれの仕事の事務分掌において、対象となった人の地域に関わる意欲を、どう高められるかという問題意識を問いかけている。そうすると、いろいろなことを思いつく。また富士市では、新規職員研修で自分たちの地域の魅力を1人30個だし、それを使って地域に関わる希望を実現できるストーリーをつくっている。似たようなことは八王子市や埼玉県北本市なども行っている。いろいろな事例もあるので、「地方自治体職員の人材育成」や「地域住民の地域づくり参画の促進」の検討が可能だ。また、そのカウンターパートとしての、行政ではない地域団体が公務員を育てるようなことがあるはずなので、そこへの目配りもおもしろいと思う。一方で、そもそも地域人材育成の評価の仕掛けがないのに、人材が育成された、されないという議論自体が納税者に納得してもらえるのだろうか。そこも重要な問題意識として持つ必要はある。
- 人材育成は、私も非常に興味がある。一方で、今、基礎自治体はどこでも、人はどんどん減っているし、お金もどんどんなくなり、さらに今、コロナで、本当に体力がない。皆アップアップだ。そこも加味して考えなければいけない。個人的に興味があるのは、広域自治体のあるべき姿だ。広域自治体は地域のこともわかっており、まだ体力がある。そういう意味で、今、市町村と連携して人材育成を担っていくことについては、重要な役割を担えるのではないか。テーマ案の「都道府県等が広域で行う地域づくり人材育成手法について調査」に興味がある。
- 各構成員からも発言のあったとおり、今、行政だけではもう、いろいろなことがやれないようなフェーズに来ている。パラダイムシフトが起きている中で、研修のための研修をもう一度し直す必要があるのではないか。一方、地域は、今、どんどん高齢化だけが進んでいき、担っていく人たちがいなくなってきた。だからこそ、今回の副業・兼業人材との連携は必要なのではないかと現場感でひしひしと感じている。そういう意味で、いろいろな関わりしろを持つ必要がある。もう1つ、全国市町村国際文化研修所（JIAM）、市町村中央職員研修所（JAMP）といった研修所があるので、今日お揃いの皆さんが講師になり、研修を行ってみてもいいのではないかと思う。

- 今、地域に関わる企業がどう地域人材をつくり出していくのか、その場合、地域に関わる企業にとって何がプラスになるのかを考えることは、自走する仕組みづくりのためには大変重要だと思う。特に、地域に関わる企業が、積極的に地域に関わる人を増やしていく仕掛けは、非常に重要だと思う。その意味で一番わかりやすいのは、信用金庫のような地域の金融機関が関わるケースだ。それ以外にも地銀が行っている事例もある。一方、ある流通事業者は、今までは商店街の敵という話があったが、近年では地域の中で自分たちがどう生きていこうかという形で、地域ごとに全く違う形のオペレーションをしている。そうしたところにしっかり目を付けていくと、自走する地域人材育成ができるのではないか。非常に興味深いと思う。
  
- ある関西の会社では、ずいぶん前から社員の地域でのボランティア活動を応援し続け、地域のさまざまな活動を支援している。財団や研究所などもつくり活動を支え続けてきた。その積み上げがあったため阪神・淡路大震災のときに、壊滅的な打撃を受けた中でも、お客様からの支えで事業を回復することができた。何か事が起ったとき、地域の企業は、いかにお客様という名の地域住民に日頃から支えられているかを実感する。これは多分、儲かる儲からないの話とは違う、われわれはこの地域にいていいのか、いてはいけないのかということにもつながる。特に、地場企業はそのあたりを強く感じることもある。
  
- 公務員のなかには、ボランティア活動をしなくていい存在だと思っている人がいる。つまり、社会貢献やボランティアは、すでに公務員であることでしているのだと考えている人がいる。もちろん公務員は民間企業と違うポジションなのだが、しかし1つの職業としてだけでなく、ボランティア活動をするか、しないかとは別の話のはずだ。たしかに、災害が起きれば、献身的にボランティアレベルでいろいろなことをしなければいけないということはある。しかし、公務員だから普段はボランティアに関わらなくても良いという発想はどうなのかと感じている。間違えているとは直ちに言うつもりはないが、地域への関わり方、考え方の違いをしっかりと見ておかないと、いろいろなことをやっても効果が上がらない、すれ違ってしまふところが必ず出てくると思う。
  
- 一方では逆の発想もあって、「お前は公務員だから、当然、タダで地域のことをやるのだろう」となる。特に小さな自治体だと、それはすごく強い。どこまでが仕事かわからない、24時間仕事をしているようになる。それが地域に関わりたいという自分の意欲に基づいて行われるのであれば成果が上がるのだが、「お前は公務員だから」と言われて、やっている限りは成果はあまり上がらない。その意味では、意欲レベルの発想がすごく大事だと思う。まず地域に関わりたいという意欲をつくり出した上で、その意欲の発現として行われる仕掛けが、地域人材には必要だと思っている。

- 地域人材として、地方自治体の職員を地域担当職員という制度をつくって無理やり関わらせる話がある一方で、そうでないとやらないという話もある。どちらが先なのかはわからないが、今、分けるところと、繋ぐところをどう考えるかがポイントだと思う。自治体職員と民間人との違いがあり、それによって、意欲やコミットメント、エンゲージメントが違ってくる。そこをしっかりと見極めて考えることが、「地方自治体職員の人材育成」を考える上では一番重要なところではないかと思う。
  
- 中間層も増えてきている。特に民間から転職して公務員になった人たちが、今、ボリュームゾーンになってきている。いい意味での公務員らしさが抜けがちになってきたのではとも言われている。組織内に多様な人材がいるからこそ、いろいろなフォローの仕方が増えてきている。気持ちの部分も大事だが、行動レベルも大事だということを、どういうバランスで伝えるかというところについて、何か明らかにできるといいと思う。これは決して自治体だけではなく、企業でも、今、高まってきているところがある。働き方も含めて、その多様性にどう向き合えるかを考える必要があると思う。

以上

(2)資料

第3回  
地域づくり人材の養成に関する調査研究会  
議事次第

1 日時

令和4年3月1日（火）10時00分～12時00分

2 会場

オンライン

3 出席構成員

大杉構成員（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

4 議事

(1)開会

(2)審議

①事例調査報告

②令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書案

③次年度調査研究テーマについて

(3)連絡事項等

【配付資料】

議事次第

資料1（事例調査について～報告～）

資料2（令和3年度地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書骨子案）

資料3（来年度調査研究テーマについて）

# 資料1

## (事例調査結果～最終報告～)

### 副業・兼業活用に関する事例調査について

#### 趣旨

現在、地方自治体が主導して行われている「副業・兼業人材活用事業」について、その実態や課題等を明らかにし、今後の調査研究会の検討に資する基礎資料を作成するため、各事業実施主体に対するヒアリング調査を実施する。

#### 実施方法

・訪問ないしオンラインにより、事前に準備した「質問事項」により順次質問。※一部質問事項に依らなかったヒアリングあり

#### ヒアリング先

##### 地方自治体(事業名)・実施日

京都府舞鶴市(「海の京都」未来共創ネットワーク※舞鶴市を含む5市2町で実施)・令和3年12月22日  
和歌山県(副業兼業人材活用支援)、白浜町(企業による地域貢献の受入れ)・令和4年1月19日  
鳥取県(とっとり副業兼業プロジェクト)・令和4年1月20日  
富山県南砺市(『副業』応援市民プロジェクト)・令和4年2月4日

##### 活用団体等・実施日

椿温泉旅館しらすぎ・令和4年1月19日  
口熊野かみとんだ山桃会・令和4年1月19日  
株式会社吉備総合電設・令和4年1月20日  
株式会社藤井組・令和4年2月4日

##### 副業・兼業経験者・実施日

高橋 氏  
斉田 氏  
両名とも令和4年2月8日実施

1

## 質問事項（地方自治体等）

地域づくり人材の養成に関する調査研究会現地調査

訪問日 令和4年〇月〇日

訪問先 ●●●●

ご教示いただきたいこと（地方自治体等様）

- 1 実施に至ったきっかけ。  
地元商工会や金融機関からの要望、または貴団体の関係人口拡大方針の一環、あるいは地域経済活性化、雇用拡大を図るなど、本事業を実施するに至ったきっかけをご教示ください。
- 2 事前の準備（予算措置、協議会構成、機運の醸成など）  
事業開始にあたっての予算（財源）措置の状況や、実施に向けての協議会・コンソーシアムの編成、あるいは地元の経済界等への副業活用に向けた機運醸成の取組などをご教示ください。
- 3 実施状況（定期的なモニタリング、連携体制など）  
モニタリング制度の導入や、連絡会議の設置など、事業開始後の事業運営の定期的な状況把握の方法につきご教示願います。併せて、副業人材との関わり（伴走支援等）の取組がありましたらご教示願います。
- 4 事業のレビュー（2年目以降実施団体のみ）  
年間の事業サイクルを通じたPDCA、また成果指標の設定がある場合、その達成状況、次年度に向けた改善、また実績について、議会、住民等からの指摘、意見等ありましたらご教示願います。

以上

### 5 副業人材の地域との関わり

副業人材が、企業人材にとどまらず、地域づくり人材として、地域活動等に関わっている状況について、具体的な活動状況や貴団体としての支援方策、またその際の課題等について、ご教示願います。

### 6 今後の展望

例えば、外部人材の活用を通じて、地元企業の収益力向上、雇用の拡大が図られた。あるいは副業人材の地域への愛着形成が図られ関係人口拡大が図られた。など本事業を通じた政策効果。今後、更なる効果の増大に向けて、どのような考えをお持ちでしょうか。ご教示願います。

### 7 外部からの支援

本事業を継続していくうえで、例えば、国、県といった外部から支援があるとすればどんな支援が望ましいとお考えですか。また関係人口拡大の観点から受入れ企業、副業人材、地域（コミュニティ等）に希望することはありますか。ご教示願います。

### 8 その他参加委員より

当日参加した研究会構成員より上記質問に関連した、あるいは各構成員ご関心の内容について質問をさせていただきます。差し支えない範囲で結構ですので、ご協力願います。

2

## 質問事項（活用企業・団体）

地域づくり人材の養成に関する調査研究会現地調査

訪問日 令和4年〇月〇日

訪問先 ●●●●

ご教示いただきたいこと（活用企業様）

- 1 活用に至ったきっかけ。  
セミナーや説明会に参加されて、または、貴社の経営課題の解決に外部人材の知見が必要との観点から、あるいは取引金融機関からの勧めによって、など、副業人材を活用するに至ったきっかけをご教示願います。
- 2 委託業務（内容）の設定  
貴社にどういった経営課題があって、その課題のどの部分の解決に副業人材を活用されたのか。委託業務（内容）の設定につきご教示願います。
- 3 選考について  
貴社の副業募集に対し、どの程度の応募がありましたか。差し支えない範囲でご教示願います。また複数応募があった際の選考について、どのような観点に配慮されましたか。併せてご教示願います。
- 4 副業期間中の関わり  
副業開始後の副業人材との関わり方について、どの程度の頻度で成果チェック等、進捗把握を行っていたか。貴社におけるプロジェクト進行の方法につきご教示願います。併せて、業務外の何らかの交流活動等、あればご教示願います。

以上

### 5 業務終了後の関わり

例えば、契約期間満了後も、契約更新し、継続した関係構築を図っているなど、副業終了後の副業人材との関わりについて、差し支えない範囲でご教示願います。

### 6 副業人材活用の評価

副業人材を活用された、全般的な感想をお聞かせいただけますでしょうか。また、今後更に活用の拡がりを見せるためにはどのような視点が必要と思われるでしょうか。

### 7 外部からの支援

今後、副業人材を活用していくうえで、外部（行政等）からの支援があるとすればどのような支援が望ましいでしょうか。

### 8 その他参加委員より

当日参加した研究会構成員より上記に関連した、あるいは各構成員ご関心の内容について質問をさせていただきます。差し支えない範囲で結構ですので、ご協力願います。

3

## 質問事項（副業・兼業経験者）

地域づくり人材の養成に関する調査研究会現地調査

訪問日 令和4年〇月〇日

訪問先 ●●●●

ご教示いただきたいこと（副業経験者様）

### 1 副業をお考えになった理由

本業だけでなく、副業を行ってみようと思った理由につきまして、差し支えない範囲でご教示願います。

### 2 応募に至ったきっかけ。

セミナーや説明会に参加されて、また、ご自身の技能やスキルの向上を目的に、あるいは地域にゆかりがある。など地方企業の副業募集に応募するに、決め手となった一番の要因をご教示願います。

### 3 業務について

業務は、テレワークがメインですか。現地在りメインですか。また、副業の頻度どの程度（月〇日程度）でしたか。これら従事条件は副業しやすい条件でありましたか。お考えをご教示願います。

### 4 企業、地域との関わり

副業を経験されて、地域が気に入った。これからも協力したい。といった、企業なり地域なりへの愛着は持ち得ましたでしょうか。また、あるとすれば、その愛着はどのような出来事（地域活動等）を通じてでしょうか。ご教示願います。

### 5 今後の展望

今後、地方での副業につき、どのような展望をお持ちでしょうか。拡がりを見せるに際し、企業なり従事者が留意すべき点、あるいは地域、行政が配慮すべき点などありましたらご教示願います。

### 6 その他参加委員より

当日参加した研究会構成員より上記に関連した。あるいは各構成員ご関心の内容について質問をさせていただきます。差し支えない範囲で結構ですので、ご協力願います。

以上

4

## 副業兼業人材活用事例 ヒアリング結果

5

## 【地方自治体①】京都市北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市）

【事業名】「海の京都」未来共創ネットワーク

【実施主体】京都市北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市、他に福知山市、綾部市、舞鶴市、宮津市、京丹後市、与謝野町、伊根町）  
京都北都信用金庫

### 【実施経緯】

近年の人口減少に歩調を合わせるかのように地場企業の担い手も減少、雇用の縮小も進み、今15万人といわれる生産年齢人口も、将来1/3まで減ると言われている。やはり地域が元気でないと、地域の将来はなく、外からの刺激と言うことで外部人材の活用を模索し、当初は常勤の内閣府の「プロフェッショナル人材拠点事業」を活用したが、なかなか成果があがらなかった。

一方、コロナ禍にあって、テレワークが一気に進み、地方自治体での副業・兼業活用も盛んになる中、地域内の宮津市が副業での行政人材の募集を実施。これに対し、全国から470を超える応募があり、これらの応募者は、副業先が自治体でなくとも同地域で活動することに興味を持っているのではないかと、そう考えたところ。これらの経緯から本事業の開始に至ったもの。

### 【準備状況】

本事業は各市町の単独の事業ではなく、地域内5市2町の共同事業として実施。事業のスキームは、常在の広域連携機関である「京都市北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市、以下「協議会」という。）」で予算措置し、副業・兼業のマッチングを手がける（株）みらいワークスの「Skill Shift」に地元企業の募集情報を掲載。その掲載に係る経費を協議会で負担。

### 【実施状況】

これから運用が開始するところで、1つでも多くの成功例を作り出すべく、伴走支援を京都北都信用金庫（具体的には各市町の支店）が中心となって行っていく予定。人と人の話なので、何らかの軋轢は出てくるが、その辺りも十分に考えながら、先進的な他地域事例なども参考に進めていく。

### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

今後の展開の中では、大いに期待すべき事項と考えている。関連した話ではあるが、地元ファンの獲得ということでは、先に実施した宮津市の副業・兼業人材事業で、副業・兼業人材の配偶者が非常に当地を気に入り、熱狂的な「宮津ファン」になったという事例がある。

### 【今後の展望】

当地の企業は、何かしないといけない危機感を持っているものの、何をしても良いか分からない。副業・兼業人材には、経営者（社長）の壁打ち相手になってもらい、その中から経営者に多くの気つきを得てもらいたい。その先の展望については、経過を見ながら、地域へどのような効果が考えられるのかが見えてくるところがあると思う。

### 【外部からの支援】

地域等のその他の支援については、今後の経過の中で見えてくるところもあるのではと考えている。

6

## 【地方自治体②】和歌山県、南紀白浜エアポート（副業・兼業人材活用支援）

【事業名】副業兼業人材活用支援

【実施主体】和歌山県、わかやま産業振興財団、南紀白浜エアポート

### 【実施経緯】

和歌山県は、大学が少なく、また卒業生も東京、大阪などの都市部に出てしまいうターンも見込めない、そういった中で企画、経営面のスキルを持った人材が不足。一方、働き方も近年大きく変化し、副業・兼業を是認する風潮もでてきた。従前から実施していた内閣府の「プロフェッショナル人材戦略拠点事業（以下、「人材拠点事業」という。）」においても、正規職員だけでなく副業・兼業でも活用することが可能となり、その後押しもあって事業着手に至った。

### 【準備状況】

本事業実施にあたっての、経済界、金融機関との連携は、人材拠点事業において設置した協議会が機能した。さらに実際の準備段階においては、空港型地方創生を目指す（株）南紀白浜エアポートの協力の下で、事業を実施。

### 【実施状況、事業レビュー等】

大きくは「人材ニーズの掘り起こし」、「マッチング支援機関への情報提供」、「補助金による支援」の3つのカテゴリーの支援を行っている。特段のモニタリングは行っていない。しかしながら、説明責任の観点から計画と実績の乖離状況などの分析は行っている。

また伴走支援として、県では活用企業に対し、旅費の補助を行っている。それ以上の関与は県としては難しいと思うが、各市町村に移住専属相談員の「ワンストップパーソン」がいる。そういった各市町村の協力も得て支援できればと考えている。

事業実施に当たっては、（株）南紀白浜エアポートの協力が欠かせない。同社では首都圏からのアクセスの良さを前面に出し、様々な地域おこし策に取り組んでもらっている。この副業・兼業人材事業についても積極的に取り組んでもらっている。

### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

令和4年度より移住定住施策の強化を図ることとしている。先ほどの各市町村の「ワンストップパーソン」とも連携して、地域と副業・兼業人材を結び付けていく取組やフォローアップにより関係人口形成につなげていきたい。また、和歌山県には、地域住民や先輩移住者で構成される「受入協議会」もある。そういったリソースも活用し、地域に入りやすい環境を形成していきたい。

### 【今後の展望】

地域経済の活性化を図るため、副業・兼業の件数をどんどん増やしていきたい。そのためには、需要の掘り起こしが大事で、経営者にわかりやすく事業の説明を行っていく。加えて、どの地域もそうであるかもしれないが、外からの者に対して殻を閉じてしまう傾向がある。そのような環境もこういった取組をどんどんと進めることで変えていければと期待している。

### 【外部からの支援】

本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような継続的な支援とともに、地域の外から来る者に対する発想を転換させる取組も本事業を実施するうえでは期待をしたい。

7

### 【地方自治体③】鳥取県（とっとり副業兼業プロジェクト）

【事業名】とっとり副業兼業プロジェクト

【実施主体】鳥取県

#### 【実施経緯】

鳥取県は卸売業が中心で、労働生産性が比較的低く、また地元企業の後継者不足という課題に直面していた。多くの企業で副業・兼業を可とする動きが見られるようになった近年の流れをうけ、特に、「大企業の5割が副業・兼業を解禁」という新聞報道から、副業・兼業をキーワードとした事業ができないかと発案し、県としての取組に至ったもの。

#### 【準備状況】

特に新しい協議会などの設置には至っていないが、関係者間の連携は、プロフェッショナル人材戦略拠点の協議会を活用した。

事業を進めるにあたり、企業向けに「副業・兼業人材活用ハンドブック」を作成した。これにより副業・兼業に対する理解や、企業と副業・兼業人材の円滑な関係の構築に寄与できたのではと考えている。

また開始当初から、民間経験豊富な戦略マネージャーが参画し、副業・兼業人材のマインドに立った視点、あるいは地元経済の特性を的確に捉え事業を主導した。ハンドブックの作成も同マネージャー監修で行った。

#### 【実施状況、事業レビュー等】

都市部のビジネス人材に関する情報発信、県内企業と都市部企業が意見交換を行うスタディツアー、個別訪問による県内企業サポートを実施。

交付金を活用した事業のため、定期的なレビューを実施。年度末、副業・兼業を受け入れた県内企業に対してアンケート調査を実施しているほか、事例集を作成しており、その一環で、活用企業や副業・兼業人材の感想などをフィードバック。副業・兼業人材の伴走支援として、交通費と宿泊費の補助を活用企業に対し実施。

また、令和3年度より、県内募集に応募したすべての者に対し、関係人口施策として取り組んでいる「ふるさとLOVEとっとり」の会員証を交付、県内滞在中の各種メリット付与を通じたインセンティブを醸成し、ファンづくりも並行して行っている。

#### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

最近、この副業・兼業事業を実施したいという市町村が出てきている。中には副業・兼業人材を採用した企業に対し独自に助成する制度を創設した自治体もある。こういった自治体に対し、事業に関する説明会を開催するなど裾野を広げ、地域との関わりを深めていきたいと考えている。

#### 【今後の展望】

様々なニーズの掘り起こしが重要になってくる。その際、特に主眼に置いているのが2代目、3代目あたりの経営者。この層は、親から引き継いで、様々に取り組んでみたいと意欲的だが、何から取り組んで良いのかが明確でない場合が多い。そういった経営者の相談、優先順位付けの相手として外部人材に頼るのは効果的であり、実績としても出ている。

また、単にお手伝いということで、使って終わりということではなく、その後も継続的に連携し、これまでのフローからストックとしての活用もできるような環境を作っていきたいと考えている。

#### 【外部からの支援】

本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような支援の継続は期待。

8

### 【地方自治体④】富山県南砺市（南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業）

【事業名】南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業

【実施主体】富山県南砺市

#### 【実施経緯】

平成28年10月より、南砺市を応援する人を登録し、市内のイベント等にボランティアで参加する「南砺市応援市民制度」（令和3年4月末現在903人登録）において、応援市民の更なる創出を図りたいとの意向があった。

地元経済を顧みたとときに、地元企業には、経営戦略や販路拡大などといった経営課題を解決する専門性のある人材がいない、ビジネス面で応援市民を増やしたいということがあった。

そんな中で、平成30年に副業・兼業が緩和され、また支援機関を通じ、副業・兼業人材が副業・兼業をする理由として自身のスキルアップのほか、地方貢献をしたいという意向を持っていることを知るに至ったことから、南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業を実施するに至った。

なお、当事業は、産業振興部門ではなく、主に移住・定住施策を担当する部門、「南砺で暮らしません課」が受け持ち、事業を推進している。

#### 【準備状況】

平成30年9月3日に、市、南砺市商工会、(株)みらいワークスの3社で包括連携協定を締結。

市と南砺市商工会は、市内の企業に対し、副業・兼業人材を活用することのメリットをセミナー等を通じて普及活動を行った。

(株)みらいワークスでは、副業のプラットフォーム「Skill Shift」を通して人材募集・マッチングを実施。

また開始当初は、地元企業の経営課題発見や人材募集広告の掲載後の応募者とのやり取り等の伴走支援を市内のコンサルタント会社に業務委託した。

#### 【実施状況、事業レビュー等】

これまで副業・兼業人材の受入れに関するセミナー、市内企業の副業・兼業人材の活用の際に際しての各種サポートを実施。

令和2年10月に富山銀行と「地方創生に向けたSDGs(持続可能な開発目標)の推進に関する包括連携協定」を締結。協定では産業の振興や雇用の維持・拡大、移住・U/Iターンの促進に関わることの協力が盛り込まれたことから、令和3年度から富山銀行が活用企業の伴走支援を行っている。

#### 【副業・兼業人材の地域との関わり】

移住促進も意識した取組の中で、副業・兼業人材の1名が移住に至った。

しかし、本事業では、企業と副業・兼業人材との関係はビジネス上の関係であるため、なかなか地域との関わり深めるというケースにまでは至っていない。

当初の目的は、関係人口の拡大に結びつけるというものであったため、現在、目的達成に向けどのような取組が効果的か模索している。

#### 【今後の展望】

副業・兼業人材の取組動機に地方貢献があるので、活動終了後の地域とのつながり、すなわち「南砺市応援市民」への誘導の強化が今後の課題と認識。

副業・兼業人材の活用によって、地元企業の魅力が向上している。今後、地元企業にU/Iターンの雇用創出の場が創出されることを期待している。

#### 【外部からの支援】

本事業は、地方創生推進交付金を活用し実施しているため、引き続き引き続き同交付金の活用を期待。

9

## 【活用団体①】椿温泉旅館しらすぎ様（和歌山県白浜町）

【活用事業】和歌山県「副業兼業人材活用支援」

【活用分野】商品開発、情報発信

### 【実施経緯】

椿温泉は、昔から湯治場として有名であったが、近年は元気がなく、多くあった宿も、数軒にまで減少してしまった。湯治場文化を未来に継承したい、地域の誇りを取り戻したいという思いから、椿温泉の湯治場文化を広げようという企画を立ち上げ、SNSで「しらすぎのサポート女将」と題してボランティアの女将さんを募集、アイデアを募った。

そこで出た様々なアイデア。どれから手をつけようか頭の中で整理ができなかった。そこで誰かに相談したいと思っていたところ、(株)南紀白浜エアポートから、県で副業・兼業人材の活用事業を行っているから使ってみてはとの勧めあり、活用を即決した。

### 【委託する業務設定】

いろいろとやりたいが優先順位をつけられなかった。本来であれば家族に相談すべきであったが、皆、仕事も持っている。副業・兼業人材には様々な相談に乗ってもらいたい。いわゆる女将のパートナーになってもらいたいと思って業務を設定した。

### 【選考について】

当初1か月の募集期間が設定されたが、2週間で31人もの応募があった。しかもすごい経歴の方ばかり。あんまり多過ぎると選考できないと思い、募集期間の満了の前ではあったが募集を停止した。

応募動機を基に半数に絞り、オンラインで面接を行い、湯治場文化や椿温泉に対する自身の思い・情熱を語り、その返答や思いの中から、この人と思う人1人を選出した。

### 【副業期間中の関わり】

副業・兼業人材とは週1回2時間のペースでオンラインでミーティングを実施。加えて、アイデアが浮かんだ時、あるいは聞きたいことが発生した時など、メールや電話で適宜連絡を取る体制としていた。結果、電話は毎日しているような状況であった。現在も契約は継続中で、メディア等の取材対応もしている。

### 【副業・兼業人材の評価】

総じて活用して正解であったと思っている。

今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらうことが必要。

周囲には個人事業主が多く、きっとニーズは高いのだろうと思う。ただ、副業・兼業人材がどんな人間なのかよく分からない。また、オンラインのミーティングなどとなると古くからの経営者にはハードルが高い。自分も様々な機会に、副業・兼業の活用のメリットを訴えている。

### 【外部からの支援】

現在県の方で、旅費の補助をいただいているが、例えば、1月間のお試しなんかで経験できれば理解も進むと思う。

10

## 【活用団体②】口熊野かみとんだ山桃会様（和歌山県上富田町）

【活用事業】和歌山県「副業兼業人材活用支援」

【活用分野】経営指導

### 【実施経緯】

4年くらい前から、まちづくりの取組の一環として、近所の子育て世代のママさんを中心に、上富田町の町木である山桃を使った商品開発や、上富田地域の良さのPR、あるいは町の観光案内所の運営、イベント等を実施を行ってきた。事業が大きくなる中、今後の経営やまちづくりに悩むようになり、相談相手を探していた。椿温泉の女将さんSNSで副業・兼業人材を知り、活用を即決した。

### 【委託する業務設定】

会社勤務経験等はあるけれど、経営に関しては自信がなかった。どのように進めていくのが良いのかなど、経営指導がもらえるような副業・兼業人材を募集した。

### 【選考について】

募集に対し多くの応募があった。しかもすごい経歴の方ばかり。提出いただいた書類を見て、自分の考えに合うと思う人を11名に絞り、オンラインで面談を行い2名採用した。

### 【副業期間中の関わり】

副業・兼業人材とは週1回の1時間のペースで、オンラインでミーティングを実施。ただし、資料のやり取りは毎日行っている。

### 【副業・兼業人材の評価】

経営面から様々な助言をいただいた。副業・兼業というコンサルタントのイメージで経費が高いという認識を持っていたが、今回の副業・兼業人材は、驚くほど安価で相談ができるので、ありがたい制度だと思う。

今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらうことが必要。

### 【外部からの支援】

1月間のお試しで経験できれば理解も進むのではないかと。

副業・兼業人材は、お金ではなく、やりがい求めて、一緒に楽しみながら取り組んでくれる。その点、まだ地域には浸透していないと感じるので、こういった課題の解消が必要だと思う。

11

### 【活用団体③】株式会社吉備総合電設様（鳥取県鳥取市）

【活用事業】鳥取県「とっとり副業兼業プロジェクト」

【活用分野】販路拡大等

#### 【実施経緯】

会社は地域に根差した活動を行ってきたが、顧客は地方自治体、企業など「B to B」がメイン。地域にもっと貢献したい、より直接に消費者とつながることができないかと、取引銀行に相談したところ、支店長より県の副業・兼業人材活用事業を勧められた。早速、県に問い合わせたところ、親身に対応してくれたことから実施を決意した。

#### 【委託する業務設定】

直接に消費者と接点を持ちたく、ネットショップを立ち上げようとしたが、社内にインターネットに精通した職員が見当たらず、そのネットショップ構築に係る業務を委託業務とした。

#### 【選考について】

募集をかけてすぐ反応があった。最初の2～3件の問い合わせに対応する中、自分の想いを伝え、相手のやりたいことを聞くプロセスに結構時間がかかり、自分の想いと相手のやりたいこととのミスマッチも感じた。そこでお願いしたい業務を文章にして、その反応を元に候補者を選定することとした。その結果、難しい横文字ばかり使わず同じ目線で話ができる1名を採用した。

#### 【副業期間中の関わり】

副業人材とは随時オンラインでミーティングを実施。また来県の際には、鳥取に対する愛着を持っていただければと、砂丘など鳥取の名所も案内した。

#### 【副業・兼業人材の評価】

自分が持っていない知識を様々に伝授してもらった。今回の活用は、社長特命のような形であったが、今後は社員も交えて様々なことに取り組んでいければと考えている。

今後の広がりという点では、経営課題の解決に副業・兼業人材の活用は効果的であるが、副業・兼業にはネガティブなイメージが付きまとうので、県や金融機関など公信性のある機関が前面に出ると良いのではないかと。

#### 【外部からの支援】

副業・兼業人材活用の打診も、知っている人の紹介であれば取り組みやすい。また、県の事業ということも安心感につながる。さらに、担当者が事業内容について来社して説明してくれた。そのような親身な対応が大きな動機付けとなった。

12

### 【活用団体④】株式会社藤井組様（富山県南砺市）

【活用事業】富山県南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業

【活用分野】社内の勤怠管理システムの導入

#### 【実施経緯】

建設業のDX化の流れの中で、会社でも社内・現場のICT化に取り組んでいる。

この流れの中で、社内システムのICT化の取り組みこととなり、まずは、勤怠管理システムのデジタル化を進めることに、ただ、システムは色々あり、社員がデジタルに精通していない中、どれが建設会社に適したものかわからなかった。

このため、デジタル活用に関して相談できる人材を欲していたところ、取引銀行より副業・兼業人材の話聞いて活用することとした。

#### 【委託する業務設定】

先述のとおり勤怠管理システムの選定を一つの業務とした。

地方ではデジタルに精通した人材を採用したくてもできない状況にあったため、良いつながりを欲していた。

#### 【選考について】

10人程度の応募があり、これ以上応募があっても選考しきれないと思い、募集期間途中で募集を停止。

書類選考で7名までにしぼり、オンラインで面談を行い、1名を選んだ。

人材選定で重視した点は、経歴をみても判断がつかなかったため、地方でスキルを活かしたいという想いを持つ人材を選定。面談を実施、1名を選考した。

#### 【副業期間中の関わり】

業務は、勤怠管理システムの導入までのアドバイスとした。

このため、オンラインで月1回2時間程度の打合せで十分に対応できると考えた。業務の終了期間は明確に定めず、事業の終了は会社の勤怠管理システムが確立されるまでとした。

副業・兼業人材とは、業務の中で、業界の話はしたが、南砺市の観光、魅力等の話題には至っていない。また、業務として重い作業ではなく、コロナ禍でもあるので、来訪までは求めなかった。

#### 【副業・兼業人材の評価】

デジタル人材は、南砺市にはそうはいないので、そういった人材の力が借りられるこの取組は良い事業だと思っている。

副業・兼業人材の活用についてはタダにこしたことはないが、重要な社内プロジェクトの場合なら費用がかかっても副業・兼業人材を活用したい。今回の活用で副業・兼業人材の効果やその活用の手順などが明らかになった。

#### 【外部からの支援】

地域における副業・兼業人材の活用促進は引き続き行ってもらいたい。

1回会うと様子が分かるので、人材探しなども独自でできるかと思うが、初めて使う場合は勝手がわからないため、支援的なものがあっても良い。

13

## 【副業・兼業経験者①】 高橋 氏

【副業をした地域】石川県、鳥取県、広島県、山口県、福岡県、熊本県

【副業分野】ECサイト構築、SNSマーケティング支援など

### 【副業を考えた理由】

もともと副業に興味をもっていた。学生時代からの経験もあり、本業以外の収入がある状態が当たり前となっていた。

Uターンで地元の中小企業に転職したが、副業・兼業をやりたいと思い、様々な支援機関に登録、これまで、広島県、熊本県、鳥取県で副業・兼業を行ってきた。現在も、Skill Shiftを通じて副業・兼業を行っている。

### 【応募に至ったきっかけ】

支援機関の募集要項を見て、自分に合いそうな企業に応募している。

地方での仕事をしたいとは考えていた。旅行好きなので、地方に行くのは楽しいし、人との出会いも楽しみ。

### 【業務について】

小売り関係のアドバイスのほか、SNSを使ったマーケティング、商品開発、イベント企画などを行っているが、ニーズがあれば何でもやっている。

勤務形態はフルリモート。訪問依頼があった場合は、初回や最後に訪問している。

### 【企業、地域との関わり】

副業・兼業を通じて、地域に対する愛着は出てくる。オンラインだけだと愛着がわくケースは少ないが、1回でも現地に行くと愛着が湧く。

鳥取県のケースは、1泊2日で訪問し、会議の後、現地を案内してもらった。鳥取県のファンとなり、ふるさと納税も行った。鳥取県と聞くと反応するようになった。地域の行事を紹介してもらえれば、ぜひとも出たいとも思っている。

### 【今後の展望】

会社員は辞めるつもりはないので、できれば副業・兼業の形で今後も続けていきたい。

期間も半年が一つの目安だが、1年などの長期契約も結んでみたい。収入としては、会社の収入で生活基盤を安定させ、副業・兼業は文字通り副収入として位置付けているが、仕事としては、いずれも本業として取り組んでいきたい。

14

## 【副業・兼業経験者②】 斉田 氏

【副業をした地域】群馬県、埼玉県、富山県、奈良県、鳥取県、山口県

【副業分野】中期戦略の策定、営業・マーケティング支援など

### 【副業を考えた理由】

令和元年より副業・兼業を行っている。

製菓会社に転職したが、転職先では残業時間が少なくなったことから、その時のスキルを活かす・伸ばせる場を探していた。

自分のスキルを向上させたいという思いや、収入的にも+αがあった方が良いと思っていた。特に、働き方改革が進む中で時間に余裕ができたことや、人生100年と言われる中で企業に勤め続ける以外の選択肢も視野にいれたいという思いなどにより、副業・兼業を行うに至った。

当初は地方ということには拘っていなかった。

### 【応募に至ったきっかけ】

副業・兼業できる機会を探していたところ、主に地方企業での副業・兼業を扱ったSkill Shiftを見つけた。

### 【業務について】

案件・案件、その会社経営者の考えに依るが、電車で行ける範囲(富山、群馬、秩父)などの案件は現地に訪れるケースが多かった。鳥取や山口の案件は基本オンラインでつながった。

頻度は案件により異なる(月1~数回程度)。時間にするとオンラインの場合は毎回1~1.5時間程度、現地の場合は数時間~1日程度。

### 【企業、地域との関わり】

自身が単にその企業の改善だけでなく、地場産業全体の盛り上がり、関係人口を増やすための取組など、副業・兼業を通じた地域活性化に関心があつた。

副業・兼業は、関係人口の入口と思っているが、一方で、契約の終了とともに関係も終わるケースが多くみられる。

同じような考えを持つ企業とは、委託元・先の関係というよりは仲間といった関係を築けており、愛着に繋がっていると思う。

その土地の文化・名所・おいしいお店・人々を紹介してもらおう中で、繰り返し訪れたい・誰かに紹介したいという思いになる。

### 【今後の展望】

その企業の成長の支援だけというよりは、地域活性(地場産業の活性化・関係人口創出)に繋がるかという視点で関わられる副業・兼業を志向したいと思っている。

これまでの経験を通じて感じるのは、この地域を好きになってもらいたい、関係人口になってもらいたいと思う地域や企業がある一方で、地元にはいない人材に安い金額で仕事だけ手伝わってもらいたいと思っている地域や企業の二パターンあるように感じている。後者側だと安い価格で使われているだけに感じて、続けたいとか、その地域に対して深く入り込みたいという意識が薄れてしまうため、関係人口にはなりづらい。

15

# 企業人材活用事例 ヒアリング結果

16

## 和歌山県白浜町（企業による地域貢献活動の受け入れ）

### 【取組概要】

- ・ 白浜町は、これまでふるさとテレワーク事業（総務省）や、耐災害ネットワーク実証実験（国立研究開発法人情報通信研究機構）への参画・整備等、様々な操業インフラ整備を進め、元来企業の保養所だった施設をITオフィスに改修し、県とともにIT関連企業の誘致を進めるなどを通じ、地元雇用の拡大を図ってきた。
- ・ また、町では平成29年度から県の取組と連動し、町内でのワーケーション推進の取組を始めた。ワーケーションはワーク（Work）とバケーション（Vacation）を掛け合わせた造語で、主にテレワークを活用することで、リゾート地や温泉地等、普段の職場とは異なる場所で働きながら地域の魅力に触れることが出来る取組で、関係人口の創出・拡大を図ることとしている。

### 【地域貢献の受け入れ】

- ・ 町では、南紀白浜空港を核としたまちづくりを進める中、進出した企業、あるいはワーケーション活用企業などにも、まちづくりや地域貢献に参画をしてもらい、町を元気にしてもらいたいとの想いから、企業と包括連携協定を締結し、町内での様々な企業による地域貢献活動の受け入れを行っている。
- ・ 一例として、進出のIT企業社員に町内小中学校に来てもらい、プログラミング教育を行うなどの取組を実施するなど様々なCSR活動に取り組む。また、NECソリューション・イノベータには、町の子育て、生活、防災等に関する情報アプリである町公式アプリの開発に携わる。
- ・ 町では、令和3年1月に、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングスと包括連携協定を締結し、同社の社員が自由に働く場所・時間を選択できる「地域 de WAA」の実施に協力。毎年多くの同社社員が来町し、熊野古道の清掃活動（道普請）に取り組んでいる。

### 【今後の展望】

- ・ 引き続き観光の町としての施策を展開。その中でデジタル化を進め、例えば、顔認証サービス導入による現地決済の省略・回遊性の向上など訪問者の利便性向上を更に図っていく。
- ・ ワーケーションについても関係人口拡大の手法として導入の促進を図っていききたい。とりわけワーケーション拡大には、コンテンツ（アクティビティ）の充実が必要であることから、進出企業等の意見も良く聞きながら拡充を図っていききたい。

### 進出企業の取組例（NECソリューションイノベータ）

- 企業の保養所を改修して「白浜センター」を設立。
- 白浜に拠点を置き、地域に根差した企業として、白浜町と連携した地域貢献への取組
- 白浜町との包括連携協定（2018年7月締結）に基づく「白浜温泉街活性化構想推進計画」の具体化
- 地域総合戦略「白浜町・まち・ひと・しごと創生総合戦略（2021年3月）」に資するデジタル活用事業の推進 等実施（NECソリューションイノベータHPより）

17

## 調査結果のまとめ①

地方自治体主導の副業・兼業人材活用事業について、その取組形態(都道府県(広域)、市町村(単独)、複数市町村(連携))の別に、また、実施主体(行政、企業、副業・兼業経験者)別に調査を行ってきた。

調査を通じて得られた、各事例に共通事項や課題は次のとおり。

### (1) 事業の成否を握る推進役の存在

いずれの地域の事業においても、行政の実施を強力にサポートする推進役が存在した。

京都北部5市2町の事業にあつては、京都北部信用金庫(地元金融機関)が、将来の地域経済の危機的展望から、地元企業と行政を動かしたもので、今後の副業・兼業人材の活動中の伴走支援も同信用金庫が行うこととしている。

和歌山県の事例にあつては、民営化された南紀白浜空港を管理する(株)南紀白浜エアポートが、紀南地域の各地方自治体と連携した空港型地方創生の一環として、積極的に地元企業に副業・兼業を紹介、導入していこうと進めている。

鳥取県の事例にあつては、民間経験も豊富な「戦略マネージャー」が創設当初から参画。副業・兼業人材のマインドに立った視点、あるいは地元経済の特性を的確に捉える。また「ハンドブック」の作成も行い、事業を主導する。

富山県南砺市においては、地元商工会、富山銀行と協定を締結、地元経済界とがっちりスクラムを組んで事業を実施している。

このように各地において様々な工夫を凝らし地元経済界等がリードする形で事業が実施されている。

一方、本事業を軌道に乗せるためには、地元経済界等の力だけではなく、当然、行政の取組も不可欠で、鳥取県の事例では、受入企業は県の職員熱意に心動かされた、あるいは副業・兼業にネガティブなイメージも持っていたが、県が積極的に関与しているということで、その不安も解消できたという。

このように地域の中心たる地方自治体の真摯な姿勢も本事業の推進には不可欠で、地方自治体と推進役は両輪となって、事業の着実かつ強力な推進を図っている。

18

## 調査結果のまとめ②

### (2) 地方企業の経営強化に向けた一手

地方企業においては、テレワークの推進や労働生産性向上といった社会的要請がある。あるいは代替わりによる二世、三世への事業継承など、経営者は、多種多様な課題の中、社内外から意見を求めている。

その経営者の有形・無形のニーズに応える存在として、副業・兼業人材は有効な一手であることが分かった。物事着手の優先順位付け、経営コンサルティングといった無形のニーズ、一方で、地域資源の商品化・販路拡大、ネットショップサイトの立ち上げ、労務管理のIT化などの有形のニーズがあり、経営者のこれらニーズに応じてくれる副業・兼業人材の存在は、非常に有用で、かつ、財務基盤が強靱でない地方企業において、比較的安価に活用できる点は魅力であり、今後この分野が更なる発展拡大を見せる感触を得た。

### (3) 関係人口化への期待

いずれ事業においても、主導する地方自治体に、副業・兼業人材に今後、関係人口として地域に関わりを持ってもらいたいとの想いがあることを確認した。

既に取組が数年に及ぶ鳥取県においては、県内求人に応募した者に対して、関係人口施策の一環である「ふるさと来LOVEとっとり」の会員資格を付与し、県内滞在時の各種メリット付与等の取組を進める。

和歌山県においては、当該事業の所管は産業振興部門であるが、今後、移住・定住推進部門との連携を模索するとの方針も持っている。

富山県南砺市にあつては、事業推進を移住・定住推進部門が行っており、そもそもの事業創設のきっかけが関係人口創出拡大の一環であったというものであった。

19

### 調査結果のまとめ③

#### (4) 地域の外部人材に対する理解促進

これは、副業・兼業に限った話ではないが、外部から来る者に対する反応が、各地域においても今後の受入れ促進を図るうえでの大きな要素であった。

地方には、その土地固有の風土があり、当然に閉鎖的な風土もある。そういった中で外部人材の導入を進めるに際しては、その地域の意識を変えてもらう必要がある。意識変革は一朝一夕にできるものではないが、本事業を着実に進め、外部人材の層を厚く、拡がりを見せることによって、少しずつではあるが意識変革は実現できる。

また、この課題は、広域の実施主体である都道府県から多く聞かれたところである。そのため、事業実施にあたって、住民に身近な市町村と連携することによって、地域、副業・兼業人材双方にきめ細かな対応を模索するといった話もあった。

#### (5) 副業・兼業人材の地域への想い

副業・兼業を希望する者は、その動機として、もちろん副収入を得ることが一義的であるが、それが最優先であれば、都市部における高収入の副業・兼業を選ぶ道が当然にある。しかしその道を選択せず、敢えて技術・スキルに比して安価とされる地方企業での副業・兼業を希望するのは、自らのスキル・技能をもって地域に貢献したい、地域と関わりを持ちたい、そういった想いからであるということが分かった。

この副業・兼業人材の想いを汲み取り活用する企業・団体は、継続した関係性を有し、企業は引き続き助言を得ることが出来る。また、副業・兼業人材は、自らの活動経験を旅行に重ね合わせ、その地域の名を聞くだけで良い思い出が蘇るなど双方にとって望ましい結果をもたらしている。

一方、単に経営改善の一手としてのみ捉え、業務満了後は関わりを持たない活用企業・団体を経験した人材にあっては、その後の継続性も持つことが出来ず、また経験者もその地に何ら良い印象を持たずに終わってしまう結果となっている。

#### (6) 和歌山県白浜町の取組

企業人材の地域への関わりについて、個人単位の活動である副業・兼業ではなく、企業単位での地域貢献という観点から、和歌山県白浜町の取組を調査した。白浜町では、企業と「包括連携協定」を締結し、企業の地域貢献活動を通じて、企業人材と地域人材の関係づくりを推進してきた。

た、白浜町で展開されているユニリーバ・ジャパン・ホールディングスの「地域 de WAA」では、ユニリーバの社員の熊野古道の清掃活動への参加などを通じ、地域コミュニティとの結びつきが図られている。

このように当地の企業を歓迎する姿勢は、多様な企業人材を受け入れる土壌を作り上げている。企業人材がまちづくりに関わり、地域住民とともにその地を良くしていくとするシビックプライドの醸成と、閉鎖的な風土を改善に繋げる取組であると感じたところである。

20

## 次年度調査研究テーマについて

- 1 地方自治体職員、地域住民など地域づくりの実施主体に着目し、その実施主体の意欲向上、育成等をテーマとした調査研究

## 【テーマ案】

## ○地方自治体職員の人材育成（研修カリキュラムの検討）

地域づくりの主要な担い手である自治体職員について、自地域の実情を把握・分析し、地域の魅力向上をどう図っていくか。自治体職員等を対象に毎年実施している「全国地域づくり人財塾」の研修カリキュラム等、望ましい研修内容の検討

## ○地域住民の地域づくり参画の促進

地元名士等、有力者のみが担う過去と異なり、現在は、移住者等も含む様々な地域住民が自地域の運営を担うことが望ましく、その様々な地域住民が地域運営という共通の目標に向かって活動するための必要な取組について検討

## ○学生等の参画による地域づくりの推進

包括連携協定等に基づく大学と地方自治体の協働、地元高等学校の地域貢献活動など地域に存する若者のまちづくり参画事例に焦点をあて、安定的かつ継続的な取組に必要な要素等を検討

- 2 様々な地域づくり人材の育成機関に着目し、それぞれの優位性や連携・補完の手法等について調査研究

## (前提)

地域づくりを担う人材の養成は、一義的には住民に身近な市区町村が行うが、市区町村をサポートする他の養成機関必要性や優位性を調査するもの

## 【テーマ案】

### ○都道府県等が広域で行う地域づくり人材育成手法について調査

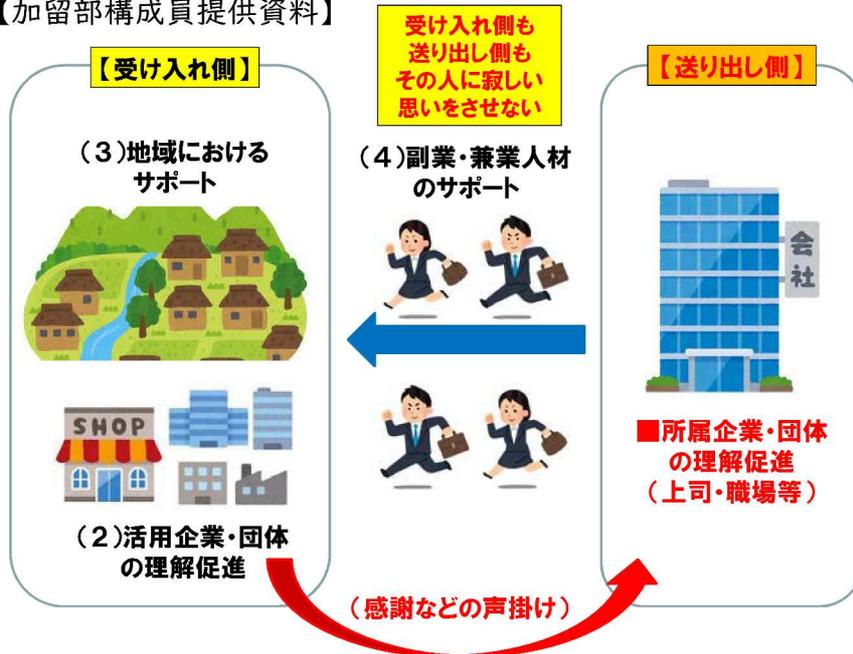
都道府県等が行う人材育成事例に焦点をあて、基礎的自治体が担う育成手法との比較から広域行政機関が担うことの優位性等検討

### ○地域団体等の行政以外が行う地域づくり人材育成手法の調査

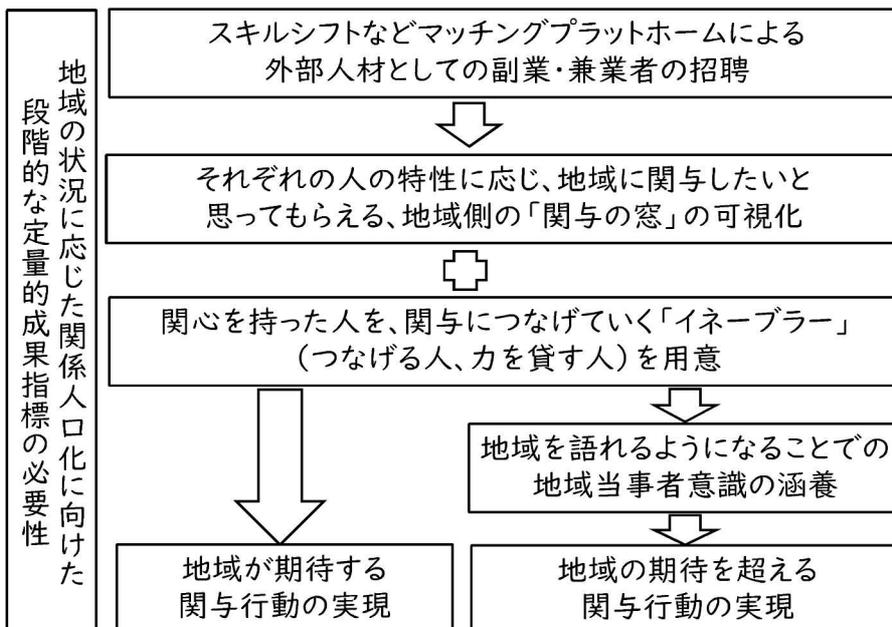
地域運営組織や中間支援組織等の地域団体が行う人材育成の取組に焦点をあて、地域自立に向け、地域団体が行う人材育成の優位性或課題等を調査し、今後の推進に向けた方策を検討

各構成員からの提供資料

【加留部構成員提供資料】



【河井構成員提供資料】



## 2. 事例調査議事録



## 参考資料2 事例調査議事録

### 1. 地方自治体等

#### (1)京都府舞鶴市（「海の京都」未来共創ネットワーク）

##### ①実施に至ったきっかけ

- ・京都北都信用金庫（以下、「信金」という。）は、京都府北部地域（主に5市2町※）の主要な金融機関として活動してきた。近年の人口減少に歩調を合わせるように地場企業の担い手も減少、雇用の縮小も進み、今15万人といわれる生産年齢人口も将来1/3減ると言われている。

※福知山市、綾部市、舞鶴市、宮津市、京丹後市、与謝野町、伊根町

- ・やはり、地域が元気でないと、将来はない。外からの刺激とすることで外部人材の活用を模索し、内閣府の「プロフェッショナル人材拠点事業」を活用したりもしてきた。
- ・しかしながら、同事業で常勤者の採用を試みたが、成果があがらなかった。募集を何社かでかけるも、うまく行かなかった。また採用にこぎ着けても1ヶ月程度で終わってしまう。理由としては、やはり移住・定住への壁が高かったと。
- ・それではと、次に京都府内の企業に出向人材という形で当地に入り込まないかと仕掛けてみたが、これもなかなかうまくいかなかった。
- ・一方、コロナ禍にあって、テレワーク等も一気に進み、ロート製薬などの近隣の大企業でも副業を勧めるなどの動きが出てきた。また、これも近隣の能勢町では、行政に副業人材を活用する動きもでてきた。
- ・そこで、域内の宮津市が行政の副業人材として3名募集することとなり、これに対し、全国からなんと470人が応募、書類選考やオンライン面接を経て、最終的には7名の採用となったわけだが、これらの応募者については、同地域内で活躍したいという思いがあるのではないかと考え、地元企業と副業人材をマッチングさせる事業を受諾し、3社5名の副業人材採用につながったもの。

##### ②事前の準備（予算措置、協議会構成、機運の醸成など）

- ・本事業は各市町の単独事業ではなく、5市2町の共同事業として実施。
- ・事業のスキームは、常在の「京都府北部地域連携都市圏形成推進協議会（会長市：舞鶴市、以下「協議会」という。）」で予算措置し、副業・兼業のマッチングを手がけるみらいワークスの「Skill Shift」に地元企業の募集情報を掲載。掲載料は協議会で負担する。
- ・これまでの経過としては、

- 宮津市の副業人材の行政・地域企業での活用
- 中小企業庁モデル事業の採択
- 協議会産業部会での事業承認
- 地元企業向けセミナー、ワークショップの開催
- みらいワークス「Skill Shift」への募集情報の掲載

### ③実施状況（定期的なモニタリング、連携体制など）

- ・まさにこれから開始する事業、1つでも多くの成功例を作り出すため、伴走支援を信金（具体的には各市町の支店）が中心となって行っていくこととしている。
- ・人と人の話なので、何らかの軋轢は出てくるだろう。その辺りは十分に考えて、やっていけないとは考えている。この点、鳥取県の取組みが進んでいると聞いたので話を聞いたりしている。

### ④事業のレビュー（2年目以降実施団体のみ）

- ・これから着手する事業、ただし予算事業なので当然何らかの検証は必要と考えている。協議会では産業部会が本件担当しており、今後、当部会が中心となってレビュー等を実施していくことになるだろう。

### ⑤副業・兼業人材の地域との関わり

- ・今後の展開の中で大いに期待すべき事項と考えている。関連した話として、地元ファンの獲得ということでは、先に実施した宮津市の副業人材事業で、副業人材の配偶者が非常に当地を気に入って、熱狂的な宮津ファンになったという事例がある。

### ⑥今後の展望

- ・この地域の企業は、何かしないといけないという危機感を持つてはいる。しかし、何をすれば良いか分からない状況にある。
- ・副業人材には、まずは経営者（社長）の壁打ち相手になってもらう。経営者は、副業人材との対話の中から多くの気づきを得てもらいたい。そういったことではないかと考えている。
- ・その先の展望については、経過を見る中で、地域へどのような効果が考えられるのかが見えてくるところがあると思っている。

### ⑦外部からの支援

- ・本事業スキームで先述のとおり、協議会の募集掲載料負担の直接経費分と、加えて、セミ

ナ―他ワークショップの開催、専門家へのコンサルなど間接経費は、中小企業庁のモデル事業（実施主体：人材ニュース株式会社）を活用している。

- ・地域等のその他の支援については、今後の経過の中で見えてくるところもあるのではと考えている。

#### ⑧その他参加委員より

- ・ヒアリングを行い、本事業の先に2つの成果が期待できると感じた。
- ・1つは、外部人材活用による経営改革、それに伴う収益力の向上、引いては雇用の拡大。これによって地方回帰としての受け皿の拡大に資するだろう。
- ・もう1つが、関係人口づくり、人が地域に入り込むので、そこでは様々な経験があるだろう。経験の機会をいかに提供できるか、そして愛着心が形成できるか。
- ・単に産業振興としての効果だけでなく、関係人口獲得も追求することで、継続的な振興、キーパーソンの育成にもなり得るのではと感じた次第。

## (2)和歌山県白浜町

### ①白浜町概要

- ・和歌山県の南西部、紀南地方に位置する人口約 20,700 人の町。人口減少が続いており、人口ビジョンでは、令和 40 年には 15,000 人になると予測されている。
- ・15 年前、白浜町と日置川町が合併し、現在の形となった。
- ・観光業を主産業とする白浜地域と、農業・漁業を主産業とする富田地域、農業や林業を主産業とする日置川地域の 3 地域で構成されている。
- ・県内唯一の「南紀白浜空港」があり、羽田空港間を 1 日 3 便運航。約 60 分で結ぶ。空港から観光地である白良浜やアドベンチャーワールドなどの主要な場所まで車で 5~10 分で行ける環境となっている。
- ・「南紀白浜空港」は、令和元年 4 月、県営から民営に移行。
- ・年間観光客数は約 330 万人。うちインバウンドは東アジア中心に年間約 10 万人。
- ・ワイキキビーチと町内にある白良浜は姉妹浜協定を締結。また、ワイキキビーチがあるホノルル市と姉妹都市協定を締結している。このため、夏場、町役場職員や JR、空港、銀行、郵便局のスタッフがアロハシャツを着て、観光客をお出迎えしている。
- ・国立研究開発法人情報通信研究機構 (NICT) と協定を結び、「耐災害ネットワーク」(Nerve Net) の実証実験を数年前から実施。平時はフリーWi-Fi (Shirahama Beach Wi-Fi) として開放 (町内 14 箇所) している。この Wi-Fi 環境は人口あたりの Wi-Fi 数は全国 2 位となっている。このため、どこでも Wi-Fi がつながる環境となっている。

### ②企業誘致の動向

- ・白浜町は、これまでふるさとテレワーク事業 (総務省) や、耐災害ネットワークの実証実験への参画・整備等、様々に操業インフラ整備を進め、元来企業の保養所だった施設を IT オフィスに改修し、県とともに IT 関連企業の誘致を進めるなどを通じ、地元雇用の拡大を図ってきた。
- ・町内にある南紀白浜空港、この空港を核としたまちづくりを進める中、進出した企業にも、まちづくりであったり、地域貢献に参画してもらいたいとの思いから、町内で様々な企業による地域貢献が展開されている。
- ・企業誘致は、何とか人口減少を食い止めたいと思い、取組を開始した。特に、高校卒業後の県外進学率が全国一位で、県外進学後に地元で働く魅力的な職場がない状況にあり、企業誘致を通じて、U ターンを促進を進めようと考えた。
- ・当時、先進的な「IT」が今後あらゆる分野・産業で活用が進むことが予想されたことから、IT 関連企業の誘致を行うことになった。

- ・また、IT 関連企業の誘致のねらいとしては、通信環境と PC さえあれば場所を選ばない通信関連作業に注目した。
- ・きっかけは、和歌山県の施策「IHS 構想」（平成 13 年～）。「IHS 構想」は、イノベーション（Innovation）と温泉（Hot Spring）を掛け合わせた造語。県内唯一の空港がある白浜町と近隣の田辺市を情報通信関連企業の集積地とする構想。
- ・白浜町のサテライトオフィスに入居する企業や白浜町に進出した企業の地元雇用は約 100 人となっている。
- ・白浜町は、関西の企業の保養所が集積していたが、そこが空き施設となっていた。それを町が買い上げて IT オフィスとして活用して企業誘致をしている。これまで 3 つを整備し、現在、空室は 1 室のみとなっている。このたび 4 つめを空港に開設する。
- ・また、町では平成 29 年度から県と取組と連動し、町内でのワーケーション推進の取組を始めた。ワーケーションはワーク（Work）とバケーション（Vacation）を掛け合わせた造語で、主にテレワークを活用することで。リゾート地や温泉地等、普段の職場とは異なる場所で働きながら地域の魅力に触れることが出来る取組で、関係人口の創出・拡大を図ることとしている。
- ・白浜町では、ワーケーションを関係人口創出の手段として取組、白浜町に企業の集積を図ることを目的としている。
- ・和歌山県と連携し、企業型ワーケーションを通して関係人口の創出を目的に実施している。

### ③企業連携の状況（包括連携協定）

- ・町では、南紀白浜空港を核としたまちづくりを進める中、進出した企業、あるいはワーケーション活用企業などにも、まちづくりや地域貢献に参画をしてもらい、町を元気にしたいといった思いから、企業と包括連携協定を締結し、町内での様々な企業による地域貢献活動の受入れを行っている。
- ・一例として、町に進出した IT 企業社員に町内小中学校に来てもらい、プログラミング教育を行うなど様々な CSR 活動に取り組む。
- ・町では、令和 3 年 1 月に、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス（以下、ユニリーバという）と包括連携協定を締結し、同社の社員が自由に働く場所・時間を選択できる「地域 de WAA」の実施に協力。毎年多くの同社社員が来町し、熊野古道の清掃活動（道普請）に取り組む。
- ・「地域 deWAA」とは、働く場所・時間を社員が自由に選べる新しい働き方「WAA」（Work from Anywhere and Anytime）の地域版で、働く場所の選択肢をより一層広げ、普段とは違う場所・環境で人々と交流し、ユニリーバと地域の双方がそれぞれの強みや経験を活かし、新

しいイノベーションやビジネス創出、ウェルビーイングの向上を目指すもの。

- ・特に、「地域 deWAA」では、地域課題の解決も目的にしており、提携地域からは地域課題の提示を求め、その課題解決にユニリーバ社員が関与している。その課題解決に必要な宿泊費が無料になるよう町から補助を受けている。
- ・令和3年1月19日に協定を締結し、令和3年度に地域貢献活動を開始した。昨年、「道普請」として熊野古道でユニリーバ社員による清掃活動を実施。世界遺産でもある熊野古道の課題としては、台風や強風のたびに土砂が崩れ、通行に影響を及ぼし、景観も悪くなっていた。また、熊野古道は、白浜町の管理であるが、清掃活動等の人員確保が定期的に行うことが難しい状況にあった。
- ・今後、ユニリーバに対しては、継続的な地域貢献活動を依頼し、「道普請」以外の町の課題についても伝えていきたいと考えている。ただし、地域課題のリストは現在作成中。
- ・また、他の企業に対しても地域課題を提示して、その解決を図る取組を行っている。
- ・その他、進出 IT 企業が様々に CSR 活動に取り組む。たとえば、NEC ソリューション・イノベータには、「白浜リンク」という町の子育て、生活、防災等に関する情報を簡単に調べることができる白浜町公式アプリを開発してもらった。
- ・また、サテライトオフィスに入居している IT 企業のうち、白浜町を第二の拠点として考える企業も存在する。特に、IT 企業においても人材確保が課題であり、東京の場合、育てた人材が転職する状況がみられている。このため、職業の選択の幅が狭い地方で人材を養成し、転職による流出を防ごうという動きがある。
- ・町では、今後とも更なる企業のワーケーションを促し、持続あるまちづくりを進めることとしている。

#### ④今後の展望

- ・引き続き観光の町としての施策を展開。その中でデジタル化を進め、例えば、顔認証サービス導入による現地決済の省略・回遊性の向上など訪問者の利便性向上を更に図っていく。ワーケーションについても関係人口拡大の手法として導入の促進を図っていききたい。とりわけワーケーション拡大には、コンテンツ（アクティビティ）の充実が必要であることから、進出企業等の意見も良く聞きながら拡充を図っていききたい
- ・白浜町には空港があるので、空港を核として取組を推進していきたい。
- ・ワーケーションについても、関係人口を増やすため、活用していきたい。現在、IT 企業の15社が進出しているが、今年の6月に完成する空港施設にワーケーションオフィスが7部屋ほどできるので、この入居を促進していきたい。
- ・また、和歌山県はワーケーションが最適だと言われることから、白浜町としても全国・世界に発信して、ワーケーションを推進していきたい。特にワーケーションの中身、コンテ

ンツを充実させることが必要になることから、そのコンテンツの検討を議論していきたい。

- ・コロナ前は約 330 万人の観光客がいたが、コロナにより令和 2 年度は 237 万人に減少している。この観光客をどう誘致していくのかが問われることになる。現在、紀南では自転車ツーリズムを推進していることから、この自転車をツールとして全国から観光客を呼び込みたい。
- ・また、白浜町では、キャンプやグランピングに力を入れている。今後、アクティビティを豊富にする必要があると考えている。新しい観光スタイルとして、これまでの物見遊山的な観光から選ばれる観光地づくりを推進していきたい。
- ・インバウンドについても、コロナ後、すぐには元に戻らないと思うが、少し時間をかけて、どうすればインバウンド客が来てもらえるか、和歌山県とともに考えていきたい。
- ・林業については、日置川地域で盛んであったが、現在、後継者不足等で低迷している。ただし、現在、地元木材の活用を模索しており、間伐材をサウナに活用するなどをしている。そのようなイベントで地域木材を使って、観光客に来てもらう仕組みを模索している。現在、観光協会と連携して検討している。

#### ⑤その他参加委員より

- ・町としては、企業とのマッチングに力を入れている。ただし、町のワーケーションの予算は 0 となっている。そういった状況の中で、町としてできることとしては、町を訪れた人と地元の人とマッチングさせる、知り合いづくりを推進している。また、南紀白浜エアポートの職員とも協働してマッチングの取組も推進している。
- ・白浜町とユニリーバの連携のきっかけは、委員個人の関係性からスタートしている。初めて来たときの体験が重要で、その体験が充実していればしているほどリピートの可能性が高くなる。マッチングでは、誰が窓口になって、どんな一日を過ごさせるのかという受入環境が大切なことから、これに留意したマッチングを心掛けている。
- ・来ていただいた人と地域の交流としては、町内中学生を対象に企業見学を行ってきたが、現在は、修学旅行の際、企業の本社を訪問して見学を行っており、若者の IT 企業に対する理解が醸成されている。
- ・NEC ソリューション・イノベータと、今年の 7 月を目途に、デジタル人材の派遣について協議し、地域活性化起業人制度の活用を考えている。

### (3)和歌山県（和歌山県、わかやま産業振興財団、南紀白浜エアポート）

#### ①実施に至ったきっかけ

- ・平成 27 年 12 月 1 日に、「和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点」を開設。
- ・拠点では、「プロフェッショナル人材」（経営人材、新事業立ち上げ・販路開拓人材、生産性向上人材など）の正規雇用（受入企業・プロフェッショナル人材の掘り起こしやマッチング）をメインに事業を行っているが、令和 2 年度から副業・兼業人材のマッチング等の取組も行うようになった。
- ・特に、和歌山県は、大学が少なく、また卒業生も東京、大阪などの都市部に出てしまい U ターンも見込めない。そういった中で企画、経営面のスキルを持った人材が不足。このため、県では、外部人材を県内に誘致することは、地元企業の活性化につながると考え、多様な雇用形態で外部人材を誘致するスタイルをとっている。
- ・働き方も近年大きく変化し、副業・兼業を是認する風潮も見られている。従前から実施していた内閣府の「プロフェッショナル人材戦略拠点事業」においても、正規職員だけでなく副業・兼業でも活用可能との話があり、その後押しもあって事業着手に至ったもの。

#### ②事前の準備（予算措置、協議会構成、機運の醸成など）

- ・和歌山県庁企業振興課：県内の中小企業の支援を行うための事業の企画立案。
- ・わかやま産業振興財団：県内の中小企業者等へ総合的な支援を行うことで、地域産業技術の振興を図ることを目的に設立された公益財団法人。和歌山県内唯一の総合支援機関であり、中小企業支援法に基づき県から指定を受けた中小企業支援センター、国からの認定を得た経営革新等支援機関。県の事業を執行する位置づけ。県とは、連携を密にしており、車の両輪として機能している。「和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点」を運営。
- ・本事業実施にあたっての、経済界、金融機関との連携は、人材拠点事業において設置した協議会が機能した。さらに実際の準備段階においては、空港型地方創生を目指す(株)南紀白浜エアポートの協力の下で、事業を実施した。
- ・協議会では、年 2 回、協議会を開催し状況の共有。
- ・令和 2 年度から副業・兼業人材活用支援を実施。
- ・サブマネージャー及び事務員の 2 名を増員し体制拡充。（拠点全体で 5 名）

<参考>和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点（平成 27 年 12 月 1 日開設）

#### 【目的】

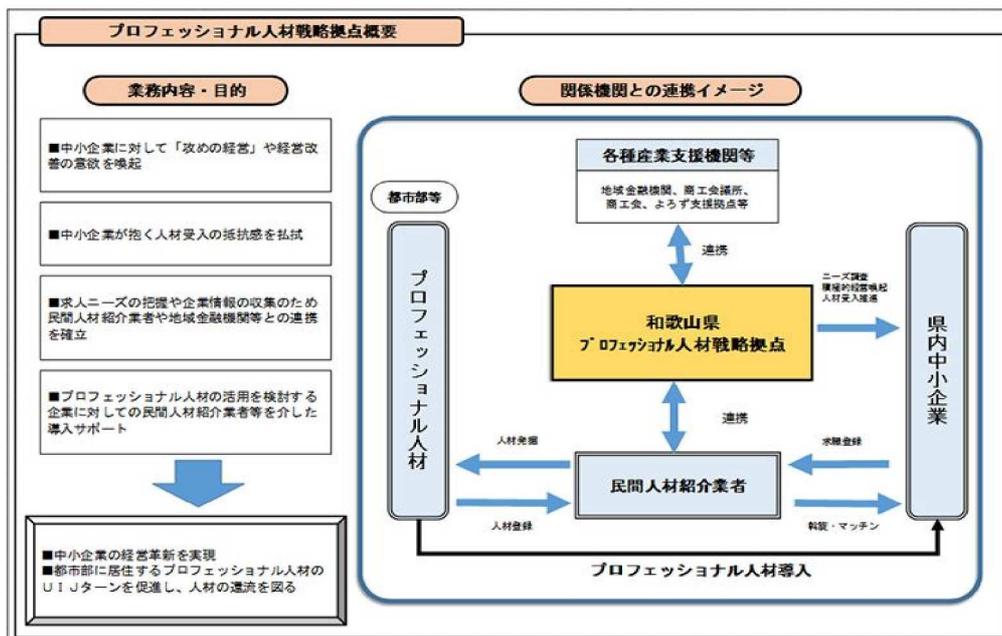
地域の中小企業に対して「攻めの経営」や経営改善の意欲を喚起し、新規事業の創出、既存事業の拡大及び生産性の向上などをリードすることができる「プロフェッショ

ナル人材」の中小企業への活用を推進し、中小企業の成長戦略と経営革新を実現。

【主な事業内容】

- ・ 地域金融機関や商工会議所等の産業支援機関等と連携し、潜在的成長力のある中小企業を発掘。当該企業に対し、新事業や新たな販路の開拓など、「攻めの経営・経営改善」への意欲を喚起し、プロフェッショナル人材のニーズを有する企業を掘り起こす。
- ・ 民間人材紹介会社と連携し、中小企業とプロフェッショナル人材のマッチングを支援。
- ・ 地域金融機関や産業支援機関、民間人材紹介会社等との連携を強化し、本事業を浸透させ、効果的なものとしていく観点から、和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点協議会を開催。
- ・ 県内の中小企業を対象に、成長戦略とプロフェッショナル人材の必要性について、マインド醸成のためのセミナーを企画し、定期的開催
- ・ 相談業務

【概要図】



③実施状況（定期的なモニタリング、連携体制など）

- ・ 大きくは、「人材ニーズの掘り起こし」、「人材派遣会社への情報提供」、「補助金による支援」の3つのカテゴリーの支援を行っている。

・「人材ニーズのほりおこし」

個別相談対応	遠方の企業からの相談にも柔軟に対応するため、田辺・新宮商工会議所と連携し、月1回の出張相談を実施。
セミナー	月1回のペースでセミナーを開催。リアル、オンラインの両方で実施している。当日のセミナー内容はプロ拠点HP上で閲覧できるようにし、広く普及啓発。
担当者向け説明会	金融機関や経済団体の担当者向けに副業・兼業市場動向や活用事例を紹介する説明会を実施。

・「人材派遣会社への情報提供」

企業情報シート	県内企業の求人相談をプロフェッショナル人材戦略拠点が受け、詳細をヒアリングの上、人材紹介会社向け（プロ人材での登録企業40社、副業・兼業人材での登録企業7社）の企業情報シート作成支援を行う。
富士通㈱	令和3年10月15日に和歌山県と富士通が『ワーケーション・移住に関する連携協定』を締結。副業・兼業の求人案件を富士通㈱に連絡し、グループ会社を含めた周知を行う。

・「補助金による支援」

プロ人材紹介手数料補助	人材紹介会社への紹介手数料を支援。 補助率：2/3以内、補助金：上限100万円
副業・兼業人材旅費補助	副業・兼業人材が企業を実際に訪れて業務に従事する場合の移動に要する費用を補助。企業に対する補助。 補助率：1/2以内、補助金：上限15万円

・実績：令和2～3年度：相談21件、成約8件、取次中8件

令和2年度	セミナー	5回（コロナの影響で10月以降に開催）
	副業・兼業成約件数	2件
令和3年度	セミナー	8回（リアル兼オンラインで開催）
	副業・兼業成約件数	6件

・副業・兼業トライアル業務（令和3年10月～令和4年3月）

<p>「副業・兼業」の普及と活用事例の創出を目的に、(株)みらいワークスの副業・兼業プラットフォーム「Skill Shift」を活用し、(株)南紀白浜エアポート・(株)ウイングの協力も得ながら、副業・兼業人材活用支援の取組を開始。</p> <p>支援内容：</p> <p>①「Skill Shift」内に和歌山県特設ページを開設</p>
--

②取組期間内において掲載料（98 千円）を無料化

③セミナーの開催（みらいワークス主催のセミナーを定期開催）

- ・特段のモニタリングは行っていない。しかしながら当然、県の費用投入もあるので、説明責任の観点から計画と実績の乖離状況などの分析は行っている。
- ・また伴走支援的な取組として、県では活用企業に対し、旅費の補助を行っている。それ以上の関与は県としては難しいと思うが、各市町村に移住専属相談員の「ワンストップパーソン」がいる。そういった各市町村の人材の協力も得ながら重層的な支援ができればと考えている。
- ・事業実施にあたっては、(株) 南紀白浜エアポートの協力が欠かせない。同社では首都圏からのアクセスの良さを前面に出し、様々な地域おこし策に取り組んでもらっている。この副業・兼業人材事業についても積極的に取り組んでもらっている。

#### ④事業のレビュー（2年目以降実施団体のみ）

- ・事業成果のモニタリングについては特段をおこなっていない。ただし、県の費用投入もあるので説明責任の観点から、計画と実績の乖離状況などは分析。毎年計画の更新をする中、KPI を含めた計画内容の見直しを行っている。
- ・戦略拠点の運営費は5,000 万円で、そのうち半分は人件費（戦略拠点運営のために人員を雇用している。）、残り半分が事業費となっている。事業費としては、プロ人材雇用のための人材紹介会社への手数料（約1,000 万円）、セミナー開催費、会場費、講師謝金、副業・兼業広告の掲載料、移動費補助などとなっている。
- ・成果目標の設定としては、今年度プロ人材が年間35人、副業・兼業が年間15人としている。プロ人材については、開設7年たっていることから、ここ数年毎年KPIは達成しており、右肩あがりとなっている。ただし、副業・兼業人材については、実施後2年ということから認知度が低く、目標達成はこれからと認識している。

#### ⑤副業・兼業人材の地域との関わり

- ・企業振興課としては企業支援がメインであり、地域づくりに関しては、移住定住推進課や地域政策課がメインとなる。
- ・令和4年度より移住定住施策の強化を図ることとしている。先ほどの各市町村の「ワンストップパーソン」とも連携して、地域と副業・兼業人材を結び付けていく取組やフォローアップにより関係人口形成につなげていきたい。
- ・また、和歌山県の立地や環境の良さを活かして、二拠点居住など転職なき移住をアピールすることをイメージしている。副業・兼業は、それとの親和性が高いことから、連携を想定している。

- ・「ワンストップパーソン」は、移住に関するあらゆる相談を一手に引き受ける担当職員で県内全市町村に配置。移住後も希望や困りごとを聞いて解決に導くことを役割としており、この「ワンストップパーソン」が副業・兼業人材を含めて移住希望者と地域を結び付けていくことやフォロー、関係人口形成につなげていくことをイメージしている。地域住民や先輩移住者で構成される「受入協議会」もあるので、地域に入っていくやすい環境にあると考えている。和歌山県としては、副業・兼業人材を移住の足掛かりの一つとして考えている。

## ⑥今後の展望

### 【課題】

- ・多様な働き方に対する理解不足：事例が少ないため、副業に対する理解が不足。また、副業より正規雇用にこだわる。
- ・人事制度に対する理解不足：県内企業の多くは就業規則が整備されておらず、副業・兼業人材の受入体制が整っていない。
- ・既存従業員との関係性構築：週1回のオンライン勤務で、既存の従業員との関係性が構築できない。社員からネガティブな反応。
- ・外部人材活用のノウハウが不足：業務課題の見える化がなされておらず、外部人材に依頼する業務が具現化できていない。
- ・副業・兼業人材に対する不安：新商品の開発や企画に対する情報漏洩や副業・兼業人材の能力に対する不安。

### 【今後の展望】

- ・地域経済の活性化を図るため、副業・兼業の件数をどんどん増やしていきたい。
- ・そのためには、需要の掘り起こしが大事で、経営者にわかりやすく事業の説明を行っていく。加えて、どの地域もそうなのかもしれないが、外からの者に対して殻を閉じてしまう傾向がある。そのような環境もこういった取組を更に推進していくことで変えていければと期待している。
- ・経営者のマインドや組織づくりの問題があり、一朝一夕で解決する課題ではないことから、引き続き、県やプロフェッショナル人材戦略拠点が、機運醸成・啓発を行っていく必要がある。地道な活動が中心となるが、好事例を数多く創出することで、副業・兼業人材活用の需要を創出し横展開を図る。
- ・令和3年10月、わかやま産業振興財団と、県内3金融機関（紀陽銀行、きのくに信用金庫、新宮信用金庫）と『副業・兼業人材の活用支援に関する覚書』を締結。セミナーの共催や求人案件のさらなる掘り起こしを図る。以前より連携はしていたが、覚書を交わすことにより、より深い連携を可能とする体制となった。

- ・観光 DMO や県内の産地組合等の事業者が参画している組織に対して、周知活動を進め経営者層への認知を図る。
- ・商工会・商工会議所と連携を密にし、会員へのセミナー誘致や出張相談を行い人材活用の理解を深める。
- ・和歌山県のワーケーション事業の取組実績（H29～R2）として 118 社 1,069 名がワーケーションを体験。都市部の IT 企業を中心に県内サテライトオフィスに 35 社が提携。
- ・副業・兼業人材については、まだ企業に活用不安があり、そのハードルを下げるのが行政の役割と考えている。好事例を示しながら、活用のメリットを分かりやすく説明していくことが必要と考えている。
- ・コロナの影響か、現在買い手市場となっており、副業・兼業人材プラットフォームには人材が出てきている。また、現在、国の支援が受けられている。このため、環境が充実している今の段階で企業の認知度を上げ、活用が一般的になるように努力したいと思う。
- ・現在、紀南地域などにおいては、外部人材受入れにネガティブな発言をする人が多いと感じているが、外部人材が増え、外部人材を受け入れる企業や地域が増えていけば、必然的に地域で活躍する人材も増えてくると思う。一方で、現在、和歌山県では移住者が増えており、移住者のコミュニティもできつつある。副業・兼業人材も、そのコミュニティを通じて地域に入ってくれば地域に溶け込みやすいのではないかと考えている。
- ・受入企業に対しては、人材を受け入れるにあたって、社員とのコミュニケーションの場、社員間の風通しを良くする環境づくりに配慮して欲しいと考えている。

#### ⑦外部からの支援

- ・本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような継続的な支援が必要。
- ・地域の外から来る者に対する発想を転換させる取組も、本事業を実施するうえでは期待をしたい。

#### ⑧その他参加委員より

- ・県南の金融機関と連携して、地元企業を集めてもらって開催した副業・兼業に関する勉強会で好事例を紹介したことが好評で、活用に関しての相談等がみられた。このため、金融機関や商工会と連携して勉強会を開催したいと考えている。
- ・好評だった事例としては、紙製ドラム缶製造の国内トップメーカーで、IT や画像処理に造詣が深い副業・兼業人材に、製品検査をするシステムを考えてもらった結果、検品コストの削減と信頼性向上が図れたという。この事例を勉強会で解説した結果、活用イメージの醸成が促進された。具体的な事例が出ると経営者の活用イメージが促進される。
- ・今のところ、地元のニーズとしては、副業・兼業人材より正規雇用に対するニーズが高い。

特に、比較的規模が大きな企業では正規雇用に対するニーズが多い。一方で、規模の小さな企業や個人事業主では、雇用のハードルが高いため、副業・兼業のニーズが高い。

- ・県職員で副業・兼業を活用する方向はない。
- ・やって良かったことは、プロ人材にしても副業・兼業人材にしても、企業の足りない部分を埋める人材を企業が採用したことが良かった点だと考えている。また、採用した企業はリピーターとなる傾向もあり、広がりが見られていると感じている。
- ・フォローアップができていない点は、副業・兼業人材に対するフォローで、特に県という立場では手が回っていない。ただ、地域には「ワンストップパーソン」が活動し移住関係等をフォローしているため、そこと連携してサポートができたかと考えている。
- ・また、他のできていないことは、2年ほど前、正規雇用について追跡調査をしたところ、1/3が辞めたことが明らかになった。理由についてヒアリングできていないので、今後、ヒアリングを実施し、定着率を高めるための改善に活かしていきたい。
- ・こうなったら良いと思うことは、やはり長く定着してもらうことだ。このため、各地域で地元の人との交流や地域活動への参画する環境があれば、定着する確率も上がるのではないかと。県には移動費補助があるので、副業・兼業人材が来県するタイミングで企業が地域活動等に取り入れたりすれば良いのではないかと。このあたりの企業サポートもしていければと思う。

#### (4)鳥取県

##### ①実施に至ったきっかけ

- ・鳥取県は卸売業（約 20%）が中心で、労働生産性が比較的 low、また、地元企業の後継者不足という課題に直面していた。特に生産性については外部人材の手を借りて活性化する必要を感じていた。
- ・平成 27 年 11 月 26 日に「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点」を開設。
- ・その拠点で「プロフェッショナル人材」を活用した地域の中堅・中小企業の新規事業や販路開拓など「攻めの経営」への転換を促しながら、人材の地方還流を推進している。
- ・地方分権活動の改正によって地方版ハローワークを自治体が設置できるようになり、そこで県立ハローワークを平成 29 年 7 月に開設した（米子、境港、東京、関西）。そして平成 30 年 4 月に倉吉、平成 30 年 6 月に鳥取を開設した。
- ・そこで県の産業施策や移住施策と一体となって就業相談を行うようになった。
- ・令和元年に、県立ハローワークとプロフェッショナル人材戦略拠点を一体化させて、それをきっかけに新たな人材誘致の事業を始めようということで、副業・兼業人材の誘致を行うようになった。
- ・副業・兼業人材誘致のきっかけは、多くの企業で副業・兼業を可とする動きが見られるようになった近年の副業・兼業緩和の流れをうけ、特に、「大企業の 5 割が副業・兼業を解禁」という新聞報道から（令和元年 5 月 20 日の日本経済新聞）、副業・兼業をキーワードとした事業ができないかと発案し、県として取組に至ったもの。
- ・令和元年度に都市部で鳥取県での移住就職や副業を募るセミナーを開催したり、web サイトで試行的に副業・兼業人材を募集したところ、大きな反響があったため、年々力を入れて募集するようになった。

##### ②事前の準備（予算措置、協議会構成、機運の醸成など）

- ・令和 3 年度の予算額は約 2,700 万円で、主な事業としては情報発信である「鳥取副業・兼業サミットの開催」で 5,445 千円、マッチングである「とっとり副業兼業プロジェクト「鳥取県で週 1 副社長」」で 20,730 千円、「大企業・県内企業コミュニケーションツアー」で 1,210 千円となっている。
- ・このほか、とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点運營業務委託 約 30,000 千円（人件費、事務費）となっている。

<参考>とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点（平成 27 年 11 月 26 日開設）

【目的】
------

中堅・中小企業が販路開拓や海外展開等の取組など、自社の新たな成長に向けて必要な人材ニーズを明確にし、それを実践できる「プロフェッショナル人材」の活用による成長戦略の実現をサポート。

【主な事業内容】

・情報発信

都市部のビジネス人材にまずは鳥取県を知ってもらうキッカケとして、様々な角度から情報発信を行う。また、副業に関する情報発信を積極的に行っている。

・体験ツアー

副業を解禁する都市部大企業（人事部）と連携し、社内向けの副業セミナー等の企画運営を行う。都市部大企業の人事部やこれから副業にチャレンジしようとする社員（企業単位）と副業・兼業人材の受け入れを検討している県内企業が意見交換等を行うスタディツアーを実施。

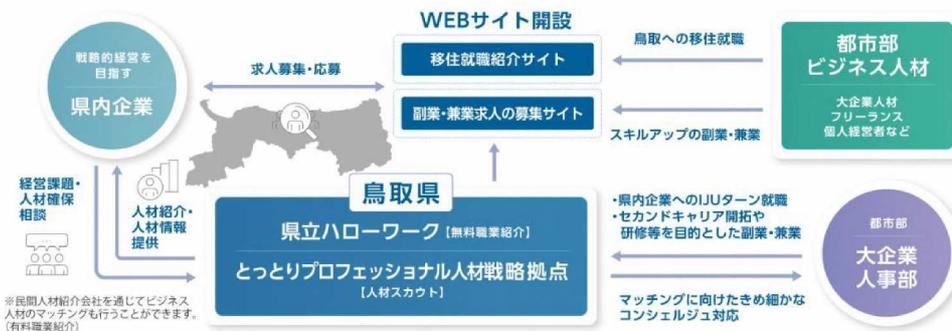
・大企業連携

セカンドキャリア支援制度や副業・兼業制度がある都市部の大企業人事部と連携、社内向け研修やケーススタディ、希望に添った移住就職や副業・兼業案件をタイムリーに紹介し、マッチングから就業までをワンストップで支援。また、ビジネス人材と県内企業の双方に対して、面談日時や求人条件等の調整など個別のコンシェルジュ対応や、就業後のヒアリング、フィードバックなど要望に応じた継続的な支援も実施。

・県内企業サポート

経験豊富な戦略マネージャー等が、都市部大企業のビジネス人材の活用を普及するため県内企業を訪問し、事業説明や経営相談等を行う。実際に移住就職や副業・兼業等で都市部のビジネス人材を受け入れる際には、懇切丁寧にアドバイス等を行い、円滑なマッチングをサポート。

【概要図】



・特に副業だからといって、特に新しい協議会などの設置に至っていないが、関係者間の連携は、プロフェッショナル人材戦略拠点の協議会を活用した。そこに活動の報告などは行

っている。その協議会には、商工会や地元金融機関、鳥取県産業振興機構などがメンバーとなっている。

- ・事業を進めるにあたり、企業向けに「副業・兼業人材活用ハンドブック」を作成した。ハンドブックでは、副業・兼業を活用するメリットや、募集・選考・契約・受入（活動）の各ステップで必要となる注意事項・ポイント、副業・兼業を受け入れた企業経営者の声などを紹介・解説をしている。これにより副業・兼業に対する理解や、企業と副業・兼業人材の円滑な関係構築に寄与できたのではと考えている。
- ・また事業開始当初から、民間経験豊富な戦略マネージャーが参画し、副業・兼業人材のマインドに立った視点、あるいは地元経済の特性を的確に捉えて事業を主導した。ハンドブックの作成も同マネージャーが行った。

### ③実施状況（定期的なモニタリング、連携体制など）

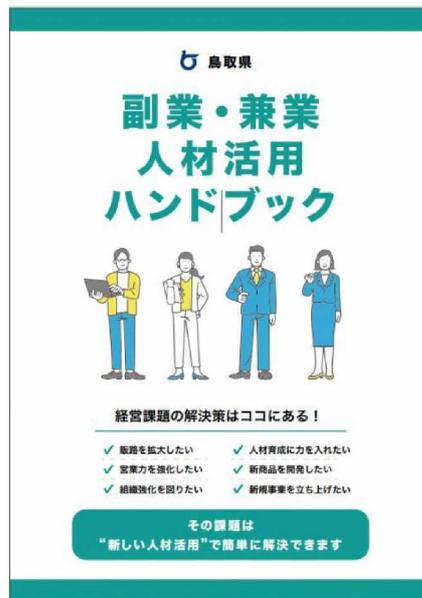
- ・都市部のビジネス人材に関する情報発信、県内企業と都市部企業が意見交換を行うスタディツアー、個別訪問による県内企業サポートを実施。
- ・プロフェッショナル人材戦略拠点が都市部の人材に鳥取県の副業・兼業をPRするようなセミナーを直営で開催している。令和2～3年度はオンライン形式で開催した。そこから求人載せているサイトに誘導した。
- ・県内企業には、プロフェッショナル人材戦略拠点が開拓しながら事業概要について、個別に説明を行っているとともに、地元金融機関からの紹介で個別説明を行っている。
- ・企業の募集や応募状況は以下のとおり。

年度	求人募集の企業数	応募者数	採用数
令和元年度	14社	1,363人	25人
令和2年度	85社	1,239人	93人
令和3年度 (12月末時点)	152社	1期：00958人 2期：1,074人 3期：00801人	177人

- ・現在、副業・兼業人材の成果等について口コミが結構広まり、金融機関からの紹介も多くなっている。初年度は企業募集に苦労したが、現在は募集企業の拡大がみられている。
- ・副業・兼業人材に対する意識が広まるよう、プロフェッショナル人材戦略拠点では、令和2年度に副業・兼業人材のマッチングの事例集を作成し、それをホームページに載せている。
- ・本件が交付金を活用した事業であることから、定期的なレビューを実施している。取りまとめ課が設置している有識者会議に年1回報告をしている。
- ・また、プロフェッショナル人材戦略拠点では、年度末、副業・兼業を受け入れた企業に対

してアンケート調査を実施しているほか、事例集を作成しており、その一環で、活用企業や副業・兼業人材の感想のフィードバックをとっている。

- ・アンケートでは、副業・兼業人材の活躍動向や企業の課題解決など、その効果等を把握している。このアンケートの結果は、「副業・兼業人材活用ハンドブック」に掲載している。
- ・ハンドブックは、プロフェッショナル人材戦略拠点で作成した。
- ・副業・兼業人材の伴走支援として、交通費と宿泊費の補助を活用企業に対し実施している。
- ・反対に、令和3年度より、県内募集に応募したすべての者に対し、関係人口施策として取り組んでいる「ふるさと来 LOVE とっとり」の会員証を交付。県内滞在中の各種メリット付与を通じたインセンティブを醸成し、ファンづくりも並行して行っている。
- ・「ふるさと来 LOVE とっとり」に登録すると、鳥取の魅力を発信する情報誌『とっとりNOW』や、鳥取県内の施設を対象とした割引特典などがついた観光パスポートの送付、要件を満たせば航空賃の助成制度を活用して来県などの特典が受けられるようになっている。
- ・副業・兼業の経験者が、他の応募者や副業・兼業者に対してアドバイスを行うなどといった動きには至っていない。
- ・受入企業の業種は、第一次産業から製造業、サービス業など特に偏りなく万遍ない状況となっている。
- ・募集の業務内容としては、マーケティングや商品開発、経営企画、営業企画、人事や人材開発といったところとなっているが、増えていっている業務内容としては販路開拓やマーケティングだ。また、コロナ禍の影響かSNSなどの情報発信関係の業務が増えている。
- ・副業・兼業人材の伴走支援として、交通費と宿泊費の補助を活用企業に対し実施（往復の旅費が1万円未満は対象外）。助成については、年額500万円の予算を確保している。
- ・また、企業には、副業・兼業人材募集に係る広告掲載料の支援を行っている。この支援については1社あたりの上限はなく、何回でも利用できるようになっている。
- ・求人にあたり、経営課題の明確化や必要となる人材像を明らかにする作業は、プロフェッショナル人材戦略拠点のサブマネージャーが経営者と話を丁寧に詰め、整理するようにしている。



#### ④事業のレビュー（2年目以降実施団体のみ）

- ・ 交付金を活用した事業であることから、定期的なレビューを実施している。
- ・ 前述のとおり、プロフェッショナル人材戦略拠点では、年度末、副業・兼業を受け入れた企業に対してアンケート調査を実施しているほか、事例集作成のおり、その一環で、副業・兼業人材に対してインタビュー調査を行い、活用企業や副業・兼業人材の感想をフィードバックしている。また、それらを踏まえ、事業の見直し等を行っている。
- ・ 副業・兼業人材の伴走支援として、交通費と宿泊費の補助を活用企業に対し実施。副業・兼業人材が来県した際には空港まで迎えに行き、歓迎の意を表すよう受入企業にはアドバイスをしている。
- ・ しかしながら、現在は、副業・兼業者とのつながりのほとんどは、オンラインとなっており、面談もリモートとなっている。

#### ⑤副業・兼業人材の地域との関わり

- ・ 鳥取県商工労働部としては、まずは地元企業の活性化が第一義である。企業の活性化した結果、副業・兼業人材が地域に関わるが増えるかもしれないが、現在のところ、我々の関心は企業の活性化となっている。
- ・ 現在、副業・兼業人材の取組は3年目であるが、副業・兼業人材が移住まで至ったケースはない。副業・兼業をしたから直ぐに移住という具合にはならないと思うので、この点については長い目で見ると必要があると考えている。
- ・ 鳥取県内では、鳥取市など因幡地方は閉鎖的、米子市など伯耆地方は新しいもの好きなどと言われるが、副業・兼業人材の受入はいずれの地域でも抵抗なく受入れてもらっている。
- ・ 最近、この副業・兼業事業を実施したいという市町村が出てきている。中には副業・兼業人材を採用した企業に対して独自に助成する制度をつくった自治体もある。こういった自治体に対し、事業に関する説明会を開催するなど裾野を広げ、地域との関わりを深めていきたいと考えている。

#### ⑥今後の展望

- ・ まずは鳥取県の企業に興味を持ち、鳥取県を知る人材を増やしていきたい。
- ・ 副業・兼業人材の取組を令和元年に検討したとき、ペルソナを企業経営者の二代目だと考えた。そして、地元金融機関と一緒に、跡継ぎに対する勉強会（15社から20社が集まった）を開催した。そこで副業・兼業の取組を紹介して、企業課題の伴走支援相手として副業・兼業人材を採用してはと提案した。すると若手の経営者なので、新しいことを吸収し、それが次年度への評判となった。70代、80代の経営者にいくら副業・兼業人材

の良さをPRしても中々進まない。であれば、若い世代に火付け役になってもらいたいと考えた。また、副業・兼業人材の良いところは数万円でできるので先代の許可も得やすいところにある。

- ・今後の展望として、様々なニーズの掘り起こしが重要になってくる。その際、特に主眼に置いているのが2代目、3代目あたりの経営者。この層は、親から引き継いで、様々なことに取り組んでみたいと意欲的だが、何から取り組んで良いのかが明確でない場合が多い。そういった経営者の相談、優先順位付けの相手として外部人材に頼るのは効果的でもあり、実績としても出ている。
- ・また、単にお手伝いということではなく、その後も継続的に連携し、これまでのフローからストックとしての活用もできるような環境を作っていきたいと考えている。
- ・定住セクションではワーケーションの取組を推進していることから、副業・兼業に限らずワーケーション、特にファミリーワーケーションの取組を推進して関係人口を増やしていきたいと考えている。
- ・副業・兼業人材は、関係人口を増やす足掛かりと理解している。
- ・地域に対する期待としては、外部人材の視点や感覚を感じてもらい刺激を受けてもらえれば、地域の活性化につながると考えている。

#### ⑦外部からの支援

- ・本事業の半分は国の事業費で成り立っている。このような支援の継続は期待をしている。

#### ⑧その他参加委員より

- ・他団体からのよくある質問としては、人数、年代、業務内容などを聞かれるケースが多い。現在の副業・兼業人材は、30代、40代、50代が3割ずつとなっている。業務内容については、マーケティングや企画系業務が多い。
- ・副業・兼業経験者のネットワークはできていないし、インフルエンサーは出てきていないと思う。反対にインフルエンサーが出ることはマイナスに作用すると思う。何故ならば、インフルエンサーの技量に引っ張られて応募を躊躇してしまう人が増えることへの心配がある。
- ・鳥取県内の副業・兼業の動きについては、銀行やIT系の企業で副業・兼業を解禁している動きがある。銀行員がコワーキングスペースを運営しているケースもある。IT系の社員が副業でカヌー教室を開催しているケースがある。
- ・副業・兼業のキャッチフレーズ「週1で地方企業の副社長になる」のコンセプトについては、新しい視点を持ち込む意識や丁寧な対話を心掛ける姿勢を象徴的に表して、かつ都市

部のビジネス人材が興味を持つフレーズにしたかった。

- ・プロフェッショナル人材戦略拠点（鳥取のハローワーク）にあり、米子、境港、倉吉には、副業・兼業人材募集のチラシを置き、企業から要望があった場合は、拠点につなぐ。また企業訪問は必要に応じて一緒に行っている。
- ・事業承継に希望がある企業については、鳥取県産業振興機構が運営する「鳥取県事業承継・引継ぎ支援センター」に繋いでいる。
- ・潜在的に地域に貢献したいという人は若者（中高生～30代、40代の人）にも広がってきている。ただし、自分が中心となって事業を推進しようという人は少ない。このような状況は鳥取県内各地にみられており、その場合、やる気に火をつける人材を副業・兼業人材から刺激を受けて欲しいと考えている。

## (5)富山県南砺市

### ① 実施に至ったきっかけ

- ・「南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業」の担当課である「南砺で暮らしません課」は、住民自治、移住定住、婚活支援を事業の3本柱としている。
- ・平成28年10月より、南砺市に住んでいないが、南砺市が好きで、南砺市を応援する人を登録し、市内のイベント等にボランティアで参加する「南砺市応援市民制度」（令和3年4月末現在903人登録）を開始している中、関係人口の更なる創出を図りたい意向があった。
- ・現在、南砺市が行っている関係人口の創出事業は、以下のとおりとなっている。

### ターゲットとする“関係人口”



- ・「南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業」を行うに至った理由は、地元企業には、経営戦略や販路拡大などといった経営課題を解決する専門性のある人材がいないため、ビジネス面での応援市民を増やしたいということがあった。
- ・また、平成30年に副業・兼業が緩和され、また、副業・兼業人材が副業・兼業をする理由として自身のスキルアップのほか、地方貢献をしたいという意向を持っていることを知るに至ったことから、事業着手に至った。
- ・現状、副業・兼業人材をマッチングするシステムがないため、市役所が先導して事業を行うことで関係人口の創出を図ることとした。

### ②事前の準備（予算措置、協議会構成、機運の醸成など）

- ・令和3年度の予算は275万円。平成30年度より事業を実施しているが、平成30年は市単独予算、令和2年度からは地方創生交付金を活用している。

- ・体制としては、平成30年9月3日に、市、南砺市商工会、(株)みらいワークスの3社で包括連携協定を締結した。
- ・市と南砺市商工会は、市内の企業に対し、副業・兼業人材を採用することのメリットについてセミナー等を通じて普及啓発活動を行った。(株)みらいワークスでは、副業のプラットフォーム「Skill Shift」を通じて人材募集・マッチングを行った。また、地元企業の経営課題発見や人材募集広告の掲載後の応募者とのやり取り等の伴走支援を、市内のコンサルタント会社に業務委託をした。

### ③実施状況（定期的なモニタリング、連携体制など）

- ・令和2年10月に富山銀行と「地方創生に向けたSDGs（持続可能な開発目標）の推進に関する包括連携協定」を締結。協定では産業の振興や雇用の維持・拡大、移住・UIJターンの促進に関わることの協働が盛り込まれたことから、「南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業」で連携するとし、令和3年度から富山銀行が企業の伴走支援を行っている。
- ・企業の身近な相談役である富山銀行が入ることにより、企業の経営課題抽出などの伴走支援体制が手厚くなり、企業は副業・兼業人材の募集や採用により安心して取り組めるようになった。
- ・副業・兼業人材の採用状況は以下のとおり。

年度	求人募集の企業数	応募者数	採用数
平成30年度	16社	97人	12人
令和元年度	16社	221人	5人
令和2年度	1社	31人	0人
令和3年度	10社（予定）		

- ・令和2年度は、新型コロナウイルスの影響で募集企業が少なく、また、採用には至らなかった。
- ・令和3年度は、1月末現在、5社が募集し1社が採用、4社が面談中となっている。年度末までに10社程度が募集する予定となっている。
- ・令和3年度では、「販売拡大×事業強化に効く！～すぐできる中小企業の新たな人材活用術～」、「副業人材活用術」と銘うったセミナーを2回行った。

### ④事業のレビュー（2年目以降実施団体のみ）

- ・議会や市民からの指摘事項として、コロナ禍では、オンラインを活用した事業実施を望む声が挙がっている。

#### ⑤副業・兼業人材の地域との関わり

- ・移住促進も意識した中で、1名が移住に至った。
- ・しかし、本事業では、企業と副業・兼業人材との関係はビジネス上の関係であるため、中々地域との関わり深めるといったケースには至っていない。
- ・当初の目的は、関係人口の拡大に結びつけるというものであったため、現在、副業・兼業での雇用関係から関係人口に結びつける点が課題となっている。

#### ⑥今後の展望

- ・日の出屋製菓(株)のケースでは、経営課題を EC サイトの多言語化対応とし募集。4名の応募者の中から富山県出身で海外留学や事業立案の経験者を採用。当初の業務としては EC サイトの運営サポートのみを対応する予定だったが、海外在住という強みを活かして、現地のマーケット情報の収集や展示会の提案等も担当。結果、当初の想定以上に活躍できたという評価となった。
- ・木製バットの製造・販売をする(株)ロンウッドのケースでは、経営課題を次世代を担う後継者問題・事業継承とし、事業継承や中長期計画づくりを業務内容として募集。9名の応募者の中から、野球が好きな外資系コンサルティング経験者を採用。約1年、中長期計画づくりのほか、社内のコミュニケーションを良くするためグループディスカッションの導入等を行い、たいへん効果があったという評価となった。
- ・福光タクシー(株)のケースでは、経営課題を観光企画や多言語スキルに関する人材不足とし、タクシーを活用した観光企画の立案を業務内容として募集。12名の応募者の中から、大手食品メーカーで商品企画・広告戦略を担当した経験がある海外駐在経験者を採用。いくつかのツアー企画のほか、ホームページサイト更新のアドバイスをを行い、様々な効果があったという評価となった。
- ・このように様々な効果があった「南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業」であるが、副業・兼業人材の意向に地方貢献があるという状況であり、副業・兼業が終わった後の地域とのつながり、すなわち「Skill Shift」から「南砺市応援市民制度」への誘導の強化が今後の課題と認識している。
- ・副業・兼業人材の活用によって企業自体の魅力が向上している。このため、受入企業においてはUIJ ターンの雇用創出の機会が生まれてこないかと期待している。

#### ⑦外部からの支援

- ・財政面については、引き続き地方創生推進交付金の活用を期待している。
- ・事業のねらいが関係人口の拡大であるため、業務契約の期間が終わったら関係の終了ではない。企業側にもその主旨を十分に理解してもらおうようセミナー等で啓発していきたい。

- ・副業・兼業人材のスキルが企業に加わると、企業の活気が生まれてくる。また、一度でも南砺市に足を運んでもらえれば、相当意識が変わり、より深い関係が生まれる。現在、コロナの関係で実現できないが、そのあたりの支援を行いたい。

#### ⑧その他参加委員より

- ・副業・兼業人材も南砺市になんらかの関心をもって応募してきていると考えられることから「南砺市応援市民制度」にシフトさせたいと考えている。現在、企業と副業・兼業人材との関係については、オンラインが中心となるが、コロナ前は月1回の訪問というスタイルであった。訪問の場合は他の社員との関係が構築できたと聞いている。何かしらのきっかけで訪問を促すようなメニューを準備したいと考えている。
- ・副業・兼業人材の採用にあたっては、地方貢献という意欲を採用条件とするケースは少なく、企業課題の解決に資することが大きな条件となっている。市としても企業に対して地方貢献意欲を採用条件とするような依頼はしていない。
- ・副業・兼業人材は受入企業では大変感謝されているが、地域における副業・兼業人材の認知度は低いと思われる。
- ・令和2年度に募集企業が減った理由は、やはりコロナ禍感染拡大が急激に増えたことに対する不安のほか、オンラインで業務が遂行できるのかという不安、また、コロナによる売上減など企業業績が下がり副業・兼業人材の採用まで気が回らなかったなどの理由が挙げられる。令和3年度に増えた理由は、オンラインに対する理解が深まり対面でなくても業務が進められるとわかった点と、(株)富山銀行のサポートがあった結果と考えている。
- ・富山銀行との連携のきっかけは、銀行担当者が富山大学出向時に個人的な付き合いがあり、そこで相談を受けたことに始まる。富山県内に地方銀行が3つある中、県内最大手の銀行が副業を始めていないときに弊行が行う意義を内部から問われたが、地域の活性化がないと地方銀行も持続しないと説得し容認してもらった。また、人材紹介業務は本業として行っている経緯もあり、副業・兼業事業に取り組むことになった。
- ・南砺市商工会では、2代目3代目が集まる青年部が積極的に関わってくれている。また、セミナーでは受入企業の発表の時間を設け、そこから効果を他の企業に伝えている。
- ・南砺市では移住定住の推進のために「(一社)なんと未来支援センター」を設置し、移住支援を行っている。その中で、ゲストハウスの開設など地域で活躍している移住者が存在している。
- ・当初、南砺市、南砺市商工会、みらいワークスの3者でスタートした際、伴走支援を地元コンサルタント会社に依頼したが、そのコンサルタント会社は企業やマッチングの伴走支援だけでなく、3者をコーディネートする役割を担っていた。これが事業推進の大きな原動力となった。

## 2. 活用企業・団体

### (1) 椿温泉旅館しらさぎ（和歌山県）

#### ① 活用に至ったきっかけ

- ・南紀白浜エアポートの岡田社長からの声掛けで、副業・兼業人材の活用を即決させていた  
だいた。
- ・椿温泉は、昔から湯治場として有名であったが、近年は活気がなくなり、多くあった宿も、  
老舗旅館は自分のところ一軒しかなくなった。
- ・全盛期 20 施設あったが、現在は 6 施設まで減少し、女将さんの数も減り、また、地域の  
人たちの元気もなくなっていた。
- ・しかし、湯治場文化を未来に継承したいという思いや、地域の誇りを取り戻したいという  
思いがあった。
- ・その際、地域の人たちの元気がなかったら、外からの人材の力を借りて進めていきたいと  
いう考えが生まれた。
- ・椿温泉の湯治場文化を広げていこうと「日本一女将のいる宿」という企画を立ち上げた。  
しらさぎのサポート女将と題して、ボランティアの女将さんを SNS を通じて全国から募  
集した。この結果、東京、大阪、千葉、長野など全国から 8 名の女性の応募があった。そ  
して、このボランティア女将と一緒に、外から椿温泉の湯治場文化を広げていこうという  
取組を行った。
- ・この企画に TV 局や新聞社の取材が殺到するなど、盛り上がりを見せた。
- ・そこで出た様々なアイデアうち、どれから手をつけようか頭の中で整理ができなかった。  
そこで誰かに相談したいと思っていたところ、(株)南紀白浜エアポートから、県で副業・  
兼業人材の活用事業を行っているから使ってみてはとの勧めがあり、活用を即決した。

#### ② 委託業務（内容）の設定

- ・当時、私の中で、取り組みたいことや企画がどんどん湧いてくる状況であったが、どれか  
ら手をつけて良いものかを悩んでいた。
- ・特に、いろいろと取り組みたいことがあるが優先順位をつけられなかった。本来であれば  
家族に相談すべきであったが、皆、それぞれ仕事も持っている。そのような中、副業・兼  
業人材には様々な相談に乗ってもらいたい、いわゆる女将のパートナーになってもらい  
たいと思って業務を設定した。
- ・このため、副業・兼業人材には、その優先順位はどうか、どれを長期的に取り組むべき  
なのか、どれを短期的に取り組むものなのかなど、その必要性や優先順位について整理し

てもらった。

- ・この結果、効率的に考えることができるようになり、私自身の考える時間も余裕ができるようになった。
- ・また、湯治場文化の継承は長期的な取組となるが、そのやるべきことなどをまとめた計画を作ってもらった。

### ③選考について

- ・当初1か月の募集期間が設定されたが、2週間で31人の応募があった。しかも素晴らしい経歴の方ばかりで、あまり多くなり過ぎると選考できないと思い、募集期間の満了の前ではあったが募集を停止した。
- ・メールで応募書類が届くが、皆、経歴が立派すぎて経歴では選べない状況であった。このため、31人の応募動機などその人の想いを声に出して読み上げ、自分の心に響いた人半分くらいを選出した。
- ・応募動機を基に半数に絞り、オンラインで面接を行い、自身の湯治場文化や椿温泉に持つ想い・情熱を語り、その返答や想いの中から、この人と思う人1人を選出した。

### ④副業期間中の関わり

- ・副業・兼業人材とは週1回2時間ペースで、オンラインでミーティングを実施。
- ・加えて、私自身のアイデアが浮かんだ時、あるいは聞きたいことが発生した時など、メールや電話で適宜連絡をとる体制としていた。結果、電話は毎日しているような状況であった。
- ・現在も契約は継続中で、副業の業務以外では、メディア等の取材対応も行っている。副業の取組に対する取材依頼があったとき（明後日はNHKの取材がある）は、副業・兼業人材に取材を受けていただくよう協力依頼をしている。
- ・反対に、副業・兼業人材から、女将さんの想いを語って欲しいなどの依頼があった場合は、それに応じるようにしている。
- ・お互いこの副業・兼業の素晴らしさを感じているので、その普及の場で語るなどの機会があったときは、お互い協力するようにしている。
- ・副業・兼業人材は47歳。

### ⑤業務終了後の関わり

- ・副業は現在も継続中。

#### ⑥副業・兼業人材活用の評価

- ・総じて活用して正解であったと思っている。
- ・これまで気軽に相談できるパートナーがいなかったため、悩みが解決できたとともに、副業・兼業人材からいい意味で刺激をもらっている。精神面でも楽になった。
- ・今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらうことが必要。周囲には個人事業主が多く、きっとニーズは高いと思われる。ただ、副業・兼業人材がどんな人間なのかよく分からず、またオンラインミーティングなどとなると、古くからの経営者にはハードルが高い。自分も様々な機会に、副業・兼業の活用のメリットを訴えている。

#### ⑦外部からの支援

- ・現在、県の方で、旅費の補助をいただいているが、例えば、1月間のお試し等で経験できれば理解も進むと思う。
- ・また副業・兼業人材のことを知ってもらうことが大事だと思う。セミナーもチラシなどを配布するだけでなく、直接声をかけ、副業・兼業の素晴らしさを伝えてセミナーに来てもらう環境が大切。また、大きな会場より少ない人数でじっくり説明してもらう環境も大切だろう。
- ・個人企業や中小企業は、悩みがあっても副業・兼業人材を活用する一歩が踏み出せない。その理由としては、オンラインというものにハードルを感じている。60代・70代の経営者にはオンラインはハードルが高い。たとえば、ネット環境を整えるなどのサポートやオンラインを体験できる場があれば良いと思う。

#### ⑧その他参加委員より

- ・人選にあたっては、仲間をつくるというイメージで人選するのが上手くいく秘訣だと感じた。
- ・ネット環境に不慣れな人に対するサポートが有効であると感じた。
- ・副業・兼業人材を活用していくメリットや楽しさを周りでシェアされることが必要だと感じている。また副業・兼業人材のネガティブな思い込みの解消も必要だと感じた。それには実例を知ることが有効だと思うため、このようなサポートは大切だと思う。
- ・副業・兼業人材は、良きパートナーであり、伴走者であると感じた。

## (2)口熊野かみとんだ山桃会（和歌山県）

### ①活用に至ったきっかけ

- ・4年くらい前から、まちづくりの取組の一環として、近所の子育て世代の女性たちを中心に、上富田町の町木である山桃を使った商品開発や、上富田地域の情報発信、あるいは町の観光案内所の運営、イベント等を実施してきた。
- ・事業が大きくなる中、今後の経営やまちづくりに悩むようになり、相談相手を探していた。椿温泉の女将さん SNS で副業・兼業人材を知り、活用を即決した

### ②委託業務（内容）の設定

- ・会社勤務経験等はあるけれど、経営に関しては自信がなかった。どのように進めていくのが良いのかなど、経営指導がもらえるような副業・兼業人材を募集した。
- ・特に収支をみながらの経営やマーケティングなどに悩みをもつようになっていたことから、これに対するアドバイスが欲しかった。
- ・また、まちづくりの中で山桃をどうやって絡めていくべきなのかといったアドバイスも欲しいと思っていた。

### ③選考について

- ・募集に対し多くの応募があった。しかも素晴らしい経歴の方ばかりだった。提出いただいた書類を見て、自分の考えに合うと思う人11名に絞り、オンラインで面談を行い2名採用した。

### ④副業期間中の関わり

- ・副業・兼業人材とは週1回の1時間のペースで、オンラインでミーティングを実施。
- ・ただし、資料のやり取りは毎日行っている。
- ・2名のうち1名は山桃の収穫時期に合わせて、南紀白浜を訪問してくれた。もう1名はコロナの影響で訪問は実現していない。

### ⑤業務終了後の関わり

- ・副業は現在も継続中。

### ⑥副業・兼業人材活用の評価

- ・経営面から様々に助言をいただいた。副業・兼業というとコンサルタントのイメージで経費が高いという認識を持っていたが、今回の副業・兼業人材では、驚くほど安価で相談す

ることができるので、ありがたい制度だと思う。

- ・今後の更なる広がりに向けては、経営課題の解決に副業・兼業の活用が効果的であることを、より多くの人に知ってもらうことが必要。

#### ⑦外部からの支援

- ・1月間のお試し等で経験できれば理解も進むのではないかな。
- ・また、周りには従業員10名程度の小企業の経営者と話す機会が多いが、その人たちは副業というイメージで経費が高いという認識を持っている。また、東京の人が地域の商売のやり方を理解せず上から目線でアドバイスをする等の誤解があり、活用に至っていないと感じる。
- ・副業・兼業人材は、お金ではなく、やりがいを求めて、一緒に楽しみながら取り組んでくれる。その点、まだ地域には浸透していないと感じるので、こういった課題の解消が必要だと思う。
- ・万が一、合わない副業・兼業人材とマッチングした場合のフォローがあると、安心して活用できるのではないかな。

#### ⑧その他参加委員より

- ・人選にあたっては、仲間をつくるというイメージで人選するのが上手くいく秘訣だと感じた。
- ・ネット環境に不慣れな人に対するサポートが有効であると感じた。
- ・副業・兼業人材を活用していくメリットや楽しさを周りでシェアされることが必要だと感じている。また副業・兼業人材のネガティブな思い込みの解消も必要だと感じた。それには実例を知ることが有効だと思うため、このようなサポートは大切だと思う。
- ・副業・兼業人材は、良きパートナーであり、伴走者であると感じた。

### (3)株式会社吉備総合電設（鳥取県）

#### ①活用に至ったきっかけ

- ・会社は地域に根差した活動を行ってきたが、顧客は地方自治体、企業など「B to B」がメイン。
- ・地域にもっと貢献したい、より直接に消費者とつながることができないかと、取引銀行に相談したところ、支店長より県の副業・兼業人材活用事業を勧められた。早速、県に問い合わせたところ、親身に対応してくれたことから実施を決意した。
- ・そして、Skill Shift の担当者を紹介してもらい、色々と細かな説明を受けた。電話やメールで頻繁に連絡を取り合い、まずは募集登録を行った。

#### ②委託業務（内容）の設定

- ・直接に消費者と接点を持ちたく、ネットショップを立ち上げようとしたが、社内にインターネットに精通した職員が見当たらず、そのネットショップ構築にかかる業務を委託業務とした。

#### ③選考について

- ・募集をかけてすぐ反応があった。最初の2~3件の問い合わせに対応する中、自分の想いを伝え、相手のやりたいことを聞くプロセスに結構時間がかかり、自分の想いと相手のやりたいこととのミスマッチも感じた。そこでお願いしたい業務を文章にして送付し、その反応を元に候補者を選定することとした。その結果、難しい横文字ばかり使わず同じ目線で話ができる1名を採用した。
- ・やはり負担に感じたのは、問い合わせで自分の想いを伝え、相手の思うところを聞くというプロセスが、社長業で多忙の中、日中やりくりし時間を確保するのが負担を感じた。
- ・副業希望者に依頼内容を詳細に記した文章を送ったことにより、相手からもプレゼン資料が送られてくるようになった。そして、その資料を読み、合いそうな人と面談した。面談の人数を絞りこむことにより、自分の負担を減らした。
- ・応募は10人くらいで止めてしまった。採用した高橋さんでピンときたため、それ以降はなしにしてもらった。
- ・やはり大変だったのは、経歴書の読み込むことと、面談に時間をとられること。特に面談30分という短い時間の中で判断しなければならないことが大変だった。
- ・高橋さんの決め手は、話をして一緒に仕事をしてみたいと思ったから。話をしてみても印象や話ずりリズムの良さなどの感覚だった。スキルより感覚を大切にした。

#### ④副業期間中の関わり

- ・副業・兼業人材とは随時オンラインでミーティングを実施。また来県の際には、鳥取に対する愛着を持っていただければと、砂丘など鳥取の名所も案内した
- ・採用する前、最終候補者の北九州の高橋さんは、会って状況の確認や話がしたいという希望があり、鳥取に来てもらった。
- ・来県にあたり交通費については、県の補助を活用した。
- ・色々と話をする中、業務の進め方はメール、オンラインで連絡をとるが、連絡の頻度は決めずにスタートした。
- ・報酬の決め方もわからなかったので、Skill Shift に相談して、相場である月額3万円でスタートした。
- ・月額3万円は安いと思ったが、お互い負担にならない形でどこまでできるのかを試すつもりでスタートした。このため、期限も決めなかった。
- ・ネットショップの立ち上げも、無料で簡単に立ち上げられる仕組みがあるので、それを活用してみませんかと高橋さんから提案を受けたので、それを試すことにした。
- ・3万円という安い金額なので、ダメもとのつもりで気軽に試すことにした。
- ・ネットショップは2か月ほどで立ち上がったが、これで契約終了となるのは、もったいないと思い、私から吉備総合電設のオリジナル商品となる非常用持ち出し袋を作ってみませんかと提案し、3~4か月の期間、一緒に考えてもらった。
- ・ただし、そのプロジェクトは中々進まなかった。アイデアをもらっても、商品を揃えたり、カタログを調べて取り寄せたり、入れる袋を選んだりなどの自分の作業の時間がとれずにいた。サンプルまでは作ったが、仕入れや値付けの問題を考えなくてはならないため、サンプルづくりでトータル半年が経過したため一旦契約終了とした。
- ・高橋さんが鳥取に来たのは、面談の時だけで、業務中には来県しなかったが、面談のとき、地域を案内した。その際、地域に関心をもって来て、また来たいと言っていた。

#### ⑤業務終了後の関わり

- ・SNS でつながっている。

#### ⑥副業・兼業人材活用の評価

- ・自分が持っていない知識を様々に伝授してもらった。今回の活用は社長特命のような形であったが、今後は社員も交えて様々なことに取り組んでいければと考えている。
- ・今後の広がりという点では、経営課題の解決に副業・兼業人材の活用が効果的であるが、副業・兼業にはネガティブなイメージがつきまとうので、県や金融機関など公信力のある機関が全面に出ると良いのではないかと。

- ・ネットショップは2か月ほど立ち上がったが、今までの販売実績は2件。
- ・ただし、自分としては販売実績をつくるというよりは、副業・兼業人材の人とネットショップを立ち上げられれば良いという軽い気持ちであったため、まずは目標を達成し、道筋ができたということで成功と考えている。
- ・それから先は、副業・兼業人材でやるのか、社内体制を整備して行うのかを、これから決める必要がある。
- ・副業・兼業人材には、自分がない知識やノウハウがあり、それを聞ける人とつながりてできたことが良かった。色々なところから、顧問契約を結びませんかという話があるが、その場合だと結構コストがかかる。副業・兼業人材は安くすむので良いと思う。何かあったとき、気軽に相談できる人ができて良かったと思う。

#### ⑦外部からの支援

- ・副業・兼業人材活用の打診も、知っている人の紹介であれば取り組みやすい。また、県の事業ということも安心感につながる。
- ・さらに、担当者が事業内容について来社して説明してくれた。そのような親身な対応が大きな動機付けとなった。
- ・頼む側もやることを明確しないと上手くいかない。受ける側も自分のスキルを役に立てたいと思いがあがるが、その押し売りでは上手くいかない。最初のお互いの意思の疎通が大切だ。このため、その意思疎通におけるフォローがあると良いと思った。

#### ⑧その他参加委員より

- ・副業という話を聞いて、何だろうと思ったし、すぐには理解できなかった。また、副業・兼業禁止等の状況もあり、あまりイメージが良くなかった。このため、金融機関の進めや県の事業ということが信用の担保となった。
- ・特に同業者に副業・兼業人材活用の話をしたことはなかったが、会社の SNS で発信したり、メディアの取材を受けたりした。取組が広がっているという実感があった。
- ・社内の評判については、特にアナウンスをせず、対応も他の社員に頼むことなく、全て自分自身で対応してしまった。このため、社員においては社長が何かやっているという理解ではないだろうか。
- ・社員に副業・兼業をさせてみたいという意識はないが、副業・兼業で何ができるかが理解できたし副業・兼業を使ってみようという意識にはなった。別の地方銀行の提案で、デジタル化などの業務の効率化にプロジェクトチームをつくり取り組んでいる。それに社内での女性メンバーと女性銀行員2人にリーダーとなってもらい改善に取り組んでもらっている。ある意味、副業・兼業人材を使ってみた結果、そのような取組方で改善ができると

理解できたから、今回の取組を試してみようと思った。

- ・社員に副業・兼業をさせることは現状では難しいと思う。
- ・地域貢献をしたいと思うきっかけは、創業者である祖父が、防災で地域に豊かで安心安全という地域貢献を掲げており、自分が社長になったおり、その意思を引き継ぎたいと思ったからだ。

#### (4)株式会社藤井組（富山県）

##### ①活用に至ったきっかけ

- ・本業は建設業で、建設業のDXの流れの中で、会社でも社内や現場のICT化に平成29年から取り組んでいる。この流れの中で、社内システムのICT化の取り組むこととなり、まず、それまで紙で集計していた勤怠管理システムのデジタル化を進めることになった。ただ、システムは色々があり、デジタルに精通した社員がいない中、どのシステムが建設会社に適したものかわからなかった。
- ・このため、デジタル活用に関して相談できる人材を欲していたところ、富山銀行より副業・兼業人材の話聞いて活用することとした。
- ・市が行っていたセミナーには参加したことはなかった。ただ、副業活用の話は、市が行っていたことは知っていたし、活用した企業からその様子も聞いていた。しかし、その時は使おうとは思わなかった。使おうと思ったきっかけは、やはり、デジタル人材がいないという社内課題が明確となり困っていたから。そのようなときに活用のアドバイスをもらえたことによる。

##### ②委託業務（内容）の設定

- ・勤怠管理システムの選定を一つの業務とした。
- ・地方ではデジタルに精通した人材を採用したくてもできない状況にあったため、良いつながりを欲していた。

##### ③選考について

- ・募集後、10人程度の応募があり、これ以上は選考しきれないと思い、募集期間途中で募集を停止した。
- ・書類選考で7名にしぼり、オンラインで面談を行い、1名を選んだ。
- ・採用した人材は、東京出身で東京在住の40代後半の人。
- ・人材選定では、経歴をみても判断がつかなかったため、地方でスキルを活かしたいという想いを持つ人材を重視した。その中から自分のスキルを地方創生に活かしたいという想いが強い人を選定するに至った。

##### ④副業期間中の関わり

- ・業務は、勤怠管理システムの導入までのアドバイスとした。このため、オンラインで月1回2時間程度の打合せで十分に対応できると考えた。
- ・話し合った結果、業務の終了期間は明確に定めず、事業の終了は会社の勤怠管理システム

が確立されるまでとした。

- ・色々な取組の結果、勤怠管理システムは、既存のシステムを導入する形ではなく、オリジナルで作ることになった。
- ・副業・兼業人材との関わりの中で、建設業界の話はしたが、南砺市の魅力等は伝えていない。
- ・業務として重い作業ではないため、コロナ禍でもあるので、訪問は依頼しなかった。
- ・今回の業務は2人で行ったため、他の社員との関わりはなかった。ただ、システムを導入するときには社員に対して説明が必要となるため、他の社員との関わりが生じてくるものと思う。社員への説明については業務内容として盛り込んである。
- ・また、業務内容が現場の声を聞く必要がある場合などは、他の社員の関与が必要な状況となる。

#### ⑤業務終了後の関わり

- ・現在も契約は継続中。
- ・現在、次の業務について明確に決まっているわけではないが、社内のDX化は勤怠管理だけではないので、業務終了後も何等かの形でつながっていければと考えている。
- ・ただし、業務内容によっては、今回の人材に依頼するのではなく、新規募集で対応するかもしれない。

#### ⑥副業・兼業人材活用の評価

- ・デジタル人材は南砺市にはいないので、そういった人材の力が借りられるこの取組は良い事業だと思っている。

#### ⑦外部からの支援

- ・この事業を継続してもらいたい。
- ・1回使うと様子が分かるので、人材探しなども独自でできるかと思うが、初めて使う場合は勝手がわからないため、支援的なものがあつた方が良いと思う。

#### ⑧その他参加委員より

- ・今後の事業の在り方として、副業・兼業人材が1人で対応するのではなく、チームで対応するなどの形も面白いかもしれない。
- ・今回の効果等については、市や銀行が主催するセミナーで話をさせてもらっている。また、知り合いの企業に副業の話をしたこともある。
- ・人材選定で重視した点は、経歴をみても判断がつかなかったため、書類に地方でスキルを

活かしたいという想いを書いてある人材をセレクトし面談した。面談でも、自分のスキルを地方創生に活かしたいという想いが強い人を選定するに至った。

- ・副業・兼業人材の活用については無料でできたらありがたいが、重要な社内プロジェクトの場合なら費用がかかっても副業・兼業人材を活用したい。今回の活用で副業・兼業人材の効果やその活用の手順などが明らかになった。
- ・初めて使う場合、SNSで悩んでいる場合、人材募集で悩んでいる場合、商品のブランディングなどといった身近な課題の解決が副業・兼業人材で解決できるということが見えると、他の人も活用しやすいのではないか。

### 3. 副業・兼業経験者

#### (1)高橋 氏

##### ①副業をお考えになった理由

- ・もともと副業に興味をもっていた。
- ・25年前の学生時代、アルバイトをしつつフリーマーケットに出店しており、学生+アルバイト+フリーマーケットの3足の草鞋を履いていたため、本業以外の収入がある状態が当たり前となっていた。
- ・関東での就職後は、副業・兼業は実施していなかったが、30歳のとき、同僚が脳梗塞で倒れ、収入が一つであることに不安を覚え、副業・兼業をやりたいと思い、本やネットで調べるようになった。ただ、その時は上手くいかなかった。
- ・2～3年後、北九州にUターンをし地元の中小企業に転職したが、副業・兼業をやりたいと思い、グランドワークス、ランサーズ、ビザスクに平成25年ごろ登録。以来、収入は0円の月も多かったが、まれに月2～3万円稼げる月もあった。
- ・平成28年ごろ、Skill Shiftに登録をして、広島県の小売りのコンサルタントの副業・兼業を半年間行い、月1回程度現地に行っていた。
- ・その後、Skill Shiftを通じて、熊本県など4～5件程度の副業・兼業を行い、鳥取県の吉備総合電設にお世話になった。
- ・現在もSkill Shiftを通じて副業・兼業を行っている。

##### ②応募に至ったきっかけ

- ・マッチング支援機関の募集要項を見て、自分に合いそうな企業に応募している。
- ・他社のマッチング支援機関に掲載されている企業の募集要項は仕事内容が細かく設定されているのに対し、Skill Shiftに掲載されている企業の募集要項は、企業課題が掲載されている。他社は細かい設定のため、その条件に合致しないと仕事はできないが、Skill Shiftの場合は、企業との話し合いの中で自分から業務内容を提案できる。その意味でSkill Shiftは自分に合っており使いやすい。
- ・仕事では収入もそうだが、それ以外に自分のスキルアップや、人のつながりを大切にしたいと考えている。
- ・地方での仕事をしたいとは考えていた。自分は旅行好きなので、地方に行くのは楽しいし、人と会うのも楽しみだ。

### ③業務について

- ・業務は、小売り関係のアドバイスのほか、SNSを使ったマーケティング、商品開発、イベント企画などを行っているが、ニーズがあれば何でもやっているのが現状だ。
- ・働き方は多様だが、月 10 時間で 3 万程度と考えている。たとえば、SNS の場合は毎日発信するので 15 分×30 日+ミーティング 1 回だったり、月 1 回のミーティングの場合はその他作業を週 1 回行い成果を渡したり、毎週 1 回ミーティングを行い進捗報告を行うケースもある。
- ・時間を越えそうになった場合は話し合っ作業を止めるケースや、報酬を上乗せしてもらい作業を続けるケースもある。
- ・勤務形態はフルリモート。訪問依頼があった場合は、初回や最後に訪問している。

### ④企業、地域との関わり

- ・地域に対する愛着は出てくる。オンラインだけだと愛着がわくケースは少ないが、1 回でも現地に行くと愛着がわく。
- ・鳥取県の吉備総合電設のケースは、1 泊 2 日で訪問し、会議の後、現地を案内してもらい、鳥取県のファンとなり、ふるさと納税も行った。鳥取県と聞くと反応するようになり、自分は関係人口になったと実感している。
- ・地域の行事を紹介してもらえれば、参加したいと思っている。
- ・副業・兼業人材を増やすことによって、市場が広がるので、可能性が広がると思っている。たとえば、企業も働く人も新卒一括の働き方から多様な働き方に変わっていくと思っている。
- ・行政や商工会の強みは、ネットワークと信頼。このため、企業と副業・兼業者の間に入ってもらえると、求人信頼性が増し、活動がしやすくなる。ブログを書いているが、それを行政に推薦してもらっただけで、信頼性が増す。企業も副業・兼業人材に対して人柄やスキルに対して不安を持っている。これをブログを通じて解消できるのではないかと思うので、発信のお墨付きを与えると良いと思う。
- ・企業に対する旅費補助については、企業にとってはありがたい制度だと思うが、企業も覚悟をもって人材募集をしてもらいたいので、補助はない方が良いと思う。

### ⑤ 今後の展望

- ・会社員は辞めるつもりはないので、できれば副業・兼業の形で今後も続けていきたい。
- ・期間も半年が一つの目安だが、1 年などの長期契約も結んでみたい。
- ・収入面では会社づつめの収入で生活基盤を安定させ、副業・兼業は文字通り副収入として位置付けているが、仕事としては、いずれも本業として取り組んでいきたい。

#### ⑥その他参加委員より

- ・ Skill Shift というマッチング支援機関が合わない人は、報酬を第一に考えている人。また、仕事を楽しまたい、現地に貢献したいという気持ちがない人とは合わないような気がしている。
- ・ 副業者は東京の人は多いが、自分は北九州であるため、近県の企業にすぐ行けるという状況は逆に強みだと思っている。
- ・ 副業・兼業者が東京に多い理由は、副業・兼業を可とする企業が多いからだと思う。また、情報のキャッチアップする人材が東京に多い感じがする。
- ・ 今勤めている会社は副業・兼業はOKを出しているし、ワーケーション制度も導入し月2万円補助を出している。ワーケーションには興味がある。現在、本業では人事の仕事をしているが、旅する人事と銘打って、全国を周りながら採用活動や人事を切り口にした業務を行いたいと思っている。
- ・ 現在、北九州市の子ども子育て会議の委員となっている。このほか、男女共同参画の委員、地域福祉の委員も行っていた。これらは公募だったので応募した。また、ファザーリング・ジャパン九州という団体の理事も務めている。
- ・ 自分は就職氷河期世代だが、学生時代から仕事の一つというのはオカシイと思っていた。当時、アルバイトを掛け持ちしたり派遣社員登録をして様々な仕事を経験した。また、祖父が60代で税理士に転身し80代まで働いていた。それを見て60代定年もオカシイと思っていた。仕事には年は関係ないし世の中には色々な職業がある中で色々経験してみるべきだという志向になっていた。
- ・ 副業・兼業人材は、特殊なスキルをもってそのスキルを活かして働く人ではなく、色々なことに興味があり色々と世界を広げたいと思う人が副業・兼業人材になっているように感じる。
- ・ 自分は様々なキャリアを有しているが、リスクヘッジのため、一番良い状況としては常に3箇所転職できる先がある状態だ。転職や地域活動、副業・兼業、その他のアルバイトを通じて、そのような状況は創り出している。40代までこのような働き方をして、自分の経験を還元するため50代になったら大学の教員になってみたいと考えている。このため、近いうちに博士課程に入学しようと考えている。
- ・ 副業・兼業は、本業の人事の業務に影響はないが、スキルであった商業関係には色々良い影響を与えてもらった。特に副業・兼業は時間が限られている中で成果を出さなくてはならないため、集中力は高まる。また、モチベーションは上がる。副業・兼業は楽しいしワクワク感がある。

## (2)齊田 氏

### ①副業をお考えになった理由

- ・令和元年より副業・兼業を行っているが、副業・兼業自体はその2~3年前から取り組めないかと考えていた。
- ・平成27年までは戦略コンサルティング会社で働いていたが、平成28年に製菓会社に転職した。転職先では残業時間が少なくなったことから、その時のスキルを活かす・伸ばせる場を探していた。また、自分のスキルを向上させたいという思いや、収入的にも+αがあった方が良いと思っていた。特に、働き方改革が進む中で時間に余裕ができたことや、人生100年と言われる中で企業に勤め続ける以外の選択肢も視野にいれたいという思いなどにより、副業・兼業を行うに至った。
- ・当初は地方ということには拘っていなかった。

### ②応募に至ったきっかけ

- ・副業・兼業できる機会を探していたところ、主に地方企業での副業・兼業を扱ったSkill Shiftというサービスをネットで見つけた。
- ・企業の求人広告を見た中で、木製バット工場@富山県南砺市の中期経営戦略立案という案件があった。子供のころから野球が好きで、戦略立案の経験もある自分にとって、ふさわしい案件ではないかと心から思い応募した。
- ・富山県には縁はなく、これまで訪れたこともなかったが、その点は全く気にしなかった。自分が地方出身（奈良県）、富山出身の友人がいるなどでなんとなくのイメージを持っていたからかもしれない。

### ③業務について

- ・案件・条件、その会社経営者の考えに依るが、電車で行ける範囲（富山、群馬、秩父など）の案件は現地に訪れるケースが多かった。鳥取や山口の案件は基本オンラインでつながった。
- ・富山県南砺市のロンウッズの案件は、毎月1回、新幹線に乗り、日帰りで現地に行っていた。その場合は本業は有休ととっていた。それ以外の時間はメールや電話で連絡をとっていた。
- ・会う頻度は案件により異なる（月1~数回程度）。時間にするとオンラインの場合は毎回1~1.5時間程度、現地の場合は数時間~1日程度。1か月の稼働時間は1案件あたり10~30時間程度。
- ・時間的には、元々通勤に充てていた時間+αくらいの時間。特に、本業が時間・場所の制

約がなくなったことも大きい。

#### ④企業、地域との関わり

- ・私自身が単にその企業の改善だけでなく、地場産業全体の盛り上がり、関係人口を増やすための取組など、副業・兼業を通じた地域活性に関心があった。
- ・副業・兼業は関係人口の入口と思っているが、一方で、契約の終了とともに関係も終わるケースが多くみられる。
- ・同じような考えを持つ企業とは、委託元・先の関係というよりは仲間といった関係を築けており、それが愛着に繋がっていると思う。
- ・また、その土地の文化・名所・おいしいお店・人々を紹介してもらおう中で、繰り返し訪れたい・誰かに紹介したいという思いになる。
- ・富山県南砺市は全く行ったことは無かったが、社長から土地の名産品やおいしい食べ物などを教えてもらい、また、自身が旅行好きでもあったので、半分、旅行気分楽しみながら現地に行っていた。
- ・副業を通じて、新しく関係をもつ場所ができたということが嬉しいものであった。
- ・副業・兼業は関係人口の入口と思っているが、一方で、契約の終了とともに関係も終わるケースが多くみられる。企業側も自社の課題解決が主目的となってしまう、関係人口化までの意義を認識できていない。
- ・全国各地でコワーキングスペースが整備されているが、一度は訪れるものの、定期的に繰り返し訪れる環境になっていない。このため、そのスペースで新しい人と出会える、新しい仕事があるなどの仕組みが必要ではないかと思う。
- ・また、南砺市の場合、企業も行政も welcome の状況であったが、地域で見ると、よそ者に厳しい感じがする。地域に Welcome の人が多かたり、役所の人フォローしてくれるような地域は、来訪を歓迎されているような感じがして、再度訪れるインセンティブになる。しかし、実際には人口が減っている地域でも、よそ者を歓迎する環境が整っていない、人が来ると構えてしまう地域がある。

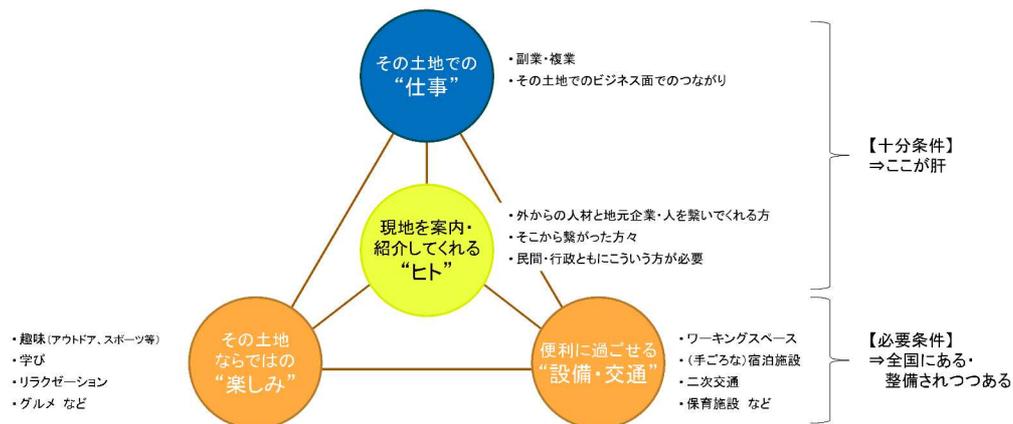
#### ⑤今後の展望

- ・その企業の成長の支援だけというよりは、地域活性（地場産業の活性化・関係人口創出）に繋がるかという視点で関われる副業・兼業を志向したいと思っている。副業・兼業の比率が高まれば、他拠点生活や法人設立なども考えたいが、他拠点生活は特に子供の学校などでのハードルが高そうだ。
- ・前述のとおり、副業は関係人口の入り口ではあるが、「契約の切れ目が関係の切れ目」になっているのが多くの副業・兼業案件かと思う。

- ・関係人口化に必要な要素としては、たとえば、趣味や学び、グルメなどのその土地ならではの楽しみや、コワーキングスペースや手頃な宿泊施設など便利に過ごせる設備・交通は、現在、各地に整備されているが、そのような場所は各地で見られるようになっているので、基盤整備だけでは関係人口化には至らないと思う。

### 関係人口化に必要な要素

以下の要素がすべて満たされた方は関係人口になってくれる可能性が高まる



- ・リピートするためには、やはり仕事が必要だと思うし、仕事以外にも、その土地で出会った人々が大切になると思う。関係人口化するには、その土地の仲間づくりが必要だと感じている。仲間が増えると訪れる頻度が高まるように思う。
- ・現在、埼玉県秩父市で副業・兼業をしているが、色々な人と交流を深めている最中である。
- ・これまでの経験を通じて感じるには、この地域を好きになってもらいたい、関係人口になってもらいたいと思っている地域や企業がある一方で、地元にはいない人材に安い金額で仕事だけ手伝ってもらいたいと思っている地域や企業の二パターンあるように感じている。後者側だと安い価格で使われているだけに感じて、続けたいとか、その地域に対して深く入り込みたいという意識が薄れてしまうため、中々関係人口にはなりづらいと思う。
- ・委託先の企業は、いい人に巡り合ったら、地元で愛着を持ってもらえるよう案内をする、他の案件や仕事に繋がらなくても地元の面白い人を紹介する、一緒に飲みに行くなど関係人口で居続けてもらうためには大事なことかと思うので、その辺りの意識を持って委託するのが良いのではないかと。
- ・副業・兼業者の観点では、仕事だけで終わらせてしまうともったいないので、その地域を訪れた際は、その地域のことを知る時間も持てるとういと思う。ただ、どうしても滞在費が掛かるので、地方の空き家・古民家やテレワーク施設などを副業者には安く提供できるようなサービスがあるとよいのではないかと。
- ・行政については、副業・兼業やワーケーションなども含め、外から来る方を本気で関係人

口化したいという熱意・姿勢が大切だと思う。

- ・地域と副業・兼業人材を繋げるヒトとしては、地域の青年団体が期待できる。青年団体は、二代目三代目の経営者が多く、色々な人のネットワークもあり、自身の企業だけではなく地域の活性化にも関心が高い。このような人がキーマンになると副業・兼業人材の人間関係作りに有効だと思う。
- ・いくつかの地方自治体を訪れた際、外の人に対して Welcome か否かは意外とすぐ伝わるように思う。その熱意がある自治体はそこに行くとは色々サポートしてもらえそうという安心感が持てるので、何かしら協力したいと思える。
- ・今後、副業・兼業を続けていきたい。たとえば、自身のスキルアップやサラリーマン以外の選択肢の拡大、定年後を見据えて地方で仕事ができる状況をつくっておきたいなどの希望がある。また、副業・兼業先の地域の体験を家族にもさせている。特に子どもにとっては地方に友人ができる等の良い関係づくりができています。長い目で見れば、関係人口も子どもを対象にすることは有益だと思う。

#### ⑥ その他参加委員より

- ・埼玉県秩父市の副業・兼業も Skill Shift で経由している。南砺市の仕事をしていた時、関係人口やワーケーションという言葉を知った。秩父の仕事はワーケーションを盛り上げるもので、やってみたいと思い、熱い想いで応募した。業務は、宿やコワーキングスペースを運営している企業の支援で、副業・兼業者がチームで対応していた。そこで地元の人、副業・兼業者でバックグラウンドがバラバラな人たちと知り合うことができた。また良く飲みに来て行ってもらい人間関係も構築できた。この結果、関係が深くなり、たびたび訪れる関係が出来上がっている。
- ・富山県南砺市のケースは契約の終了で関係性が切れてしまい、その後、南砺市を訪れるに至っていないが、副業・兼業の最初の一件が富山県南砺市でロンウッドとは良い関係が築けたので、双方に対しポジティブな感情を持っている。ただし、定期的に再訪するには、次の仕事の紹介や多様な人材の紹介が必要のように思う。
- ・副業・兼業の本業への効果については、本業では経営者と話す機会が少ない中、経営者の視点を知ることができた。本業ではその部署の業務しか行わないが、副業・兼業では営業から経営まで幅広い業務の体験ができる。
- ・副業・兼業をしていると、SNSなどで副業者同士、緩くつながるケースも増えてくる。

### 3. 事例調査先提供資料



## 参考資料3 事例調査先提供資料

### (1)和歌山県白浜町

#### 白浜町の概要

和歌山県の南西部（紀南地方）にある人口約22,000人の町

観光業を主産業とする白浜地域、農業・漁業を主産業とする富田地域、日置川地域の3地域

県内唯一の南紀白浜空港があり、羽田空港間を1日3便運航（約60分）

2019年4月、県営から民営に移行

年間観光客数は約330万人 うち、インバウンドは東アジア中心に年間約10万人

ワイキキビーチと町内にある白良浜は姉妹浜協定を締結

国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT）と協定を結び、「耐災害ネットワーク」（Nerve Net）の実証実験を実施

平時はフリーWi-Fi（Shirahama Beach Wi-Fi）として開放



1

#### 白浜 × 企業誘致

高校卒業後の県外進学率が全国一位

県外進学後に地元で働く魅力的な職場がない

「IT」が今後あらゆる分野・産業で活用が進むことが予想された

通信環境とPCさえあれば場所を選ばない通信関連作業に注目

きっかけは、和歌山県の施策「IHS構想」（H13～）

※「IHS構想」

イノベーション（Innovation）と温泉（Hot Spring）

県内唯一の空港がある白浜町と近隣の田辺市を情報通信関連企業の集積地とする構想

1

## ワーケーション

### Work（仕事）+Vacation（休暇）

ワークとバケーションを掛け合わせた造語で、テレワークを活用することで、リゾート地や温泉地等、普通の職場とは異なる場所で働きながら地域の魅力に触れることのできる取り組み

和歌山県と連携し、**企業型ワーケーション**を通して**関係人口の創出**を目的に実施

**ユニリーバ**様との出会いへ

1

## 包括連携協定

白浜町とユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社は、甲におけるワーケーション事業への取り組みと乙が企業理念としているサステナビリティの取り組み（地域deWAAを含む）との協働・展開を通じ、新しい働き方を推進するため、協定を締結する。

### 地域deWAAとは

働く場所・時間を社員が自由に選べる新しい働き方「WAA」（Work from Anywhere and Anytime）の地域版。

働く場所の選択肢をより一層広げ、普段とは違う場所・環境で人々と交流し、ユニリーバと地域の双方がそれぞれの強みや経験を活かし、新しいイノベーションやビジネス創出、ウェルビーイングの向上を目指すもの。

令和3年1月19日に協定を締結し、令和3年度に地域貢献活動を実施

1

## 道普請@熊野古道

(課題)

世界遺産でもある熊野古道だが、台風や強風のたびに土砂が崩れ、通行の際に影響を及ぼし、また、景観も悪い。白浜町の管理であるが、人員の確保の面でも定期的に行うことが難しい。

作業風景



作業前



作業後



1

## (2)南紀白浜エアポート



### ✈ そもそも南紀白浜ってどこ？

1



✓ 紀伊半島南西部

✓ 大阪から車・電車で  
**約3時間**  
でも、東京からは  
**フライトで1時間**

✓ 日本三古湯である  
**温泉・ビーチリゾート**

✓ 背後には世界遺産  
**熊野**の山々

- ✓ 民営化（2019年4月）した南紀白浜空港の空港運営会社
- ✓ 「**空港型地方創生**」をコンセプトに地域活性化に取り組む



- ✓ 旅行会社「**紀伊トラベル**」として地域への受け入れも担う
- ✓ 和歌山県「総合コンシェルジュ」登録／地域連携DMO候補登録

- ✓ 3密センサーの設置（実証実験）
- ✓ 地域の各施設にも展開予定



- ✓ 「和歌山丸ごと抗ウイルスコーティング大作戦」の展開
- ✓ 空港をはじめ、地域で約30カ所



## ✈️ 笑顔で除菌：空港から町役場、銀行へリレー

15



## ✈️ 地域の課題：「空港型地方創生」の原点

16

白浜町：年間観光客数340万人を誇る観光地ながら、、、

- ✓ 人口減少（現在約2万人）
  - ✓ 和歌山県 ▲0.96%（47都道府県中**41位**の増加率\*1）
- ✓ 低い平均所得：約243万円（1741市区町村中**1535位**\*1）
- ✓ 偏り気味の観光客\*2
  - ✓ **74%が関西**から（関東5%、海外5%）→「関西の奥座敷」
  - ✓ **夏季**に集中（8月は1月の1.7倍）
  - ✓ **4割が日帰り**（和歌山県全体だと85%が日帰り）

出所：\*1:総務省統計局 2018年 \*2:和歌山県観光客動態調査

旅行者にとっての旅行プロセス全体



**認知度の課題**

- ✓ 優れた観光資源や白浜空港の存在が知られていない

**計画・購買の課題**

- ✓ 移動が困難なため、モデルコース作りが難しい
- ✓ 飛行機プランが売られていない

**現地受入体制の課題**

- ✓ 顎定枕（食・移動・宿泊）の質が十分でない
  - ✓ 個人旅行・出張ビジネスマン対応が不十分（シングル利用、食事なし、長期滞在対応が望まれる）
- ✓ 言語対応、キャッシュレス対応、食事対応などインバウンド対応が不足気味

- ✓ 旅行誌ロンリープラネット「訪れるべき世界の地域2018」
- ✓ 紀伊半島(Kii Peninsula)が**世界5位**に選出



- ✓ 宿泊施設予約サイトAirbnb「2019年に訪れるべき19の観光地」
- ✓ 和歌山県が**日本で唯一**選出



出所：和歌山県記者発表(平成29年10月26日)「ロンリープラネットBest in Travel 2018において訪れるべき世界の10地域のベスト5に紀伊半島が選ばれました！」  
和歌山県記者発表(平成30年12月18日)「Airbnb「2019年に訪れるべき19の観光地」の1つとして和歌山県が日本で唯一選ばれました」

世界遺産・ミシュラン3つ星でパワースポットの熊野古道をはじめ、歴史・文化・自然・食・体験を楽しめる



- 「空港型地方創生」：地域経済の活性化への貢献
  - 付加価値の創出を目指します
  - 安全品質の低下や経済規模の縮小につながるコスト削減は致しません

基本的価値観に基づく方針

- ✓ 観光資源の磨き上げ
- ✓ 国内外から新たな交流人口の呼び込み
- ✓ 多様な産業に新たな需要を創出



- ✓ 労働生産性向上、賃金上昇を実現
- ✓ 地域活性化のモデル的存在に



南紀白浜エアポート  
 (第2種旅行業登録) が  
**紀南12市町村及び3DMO**と  
 連携し、紀南広域での  
 地域マネジメントに取り組む  
 (エリアもさらに拡大方針)

「地域連携DMO」としての  
 連携エリア  
 (人口20万人/観光客  
 年間1500万人)

- ✓ 伊豆や軽井沢より  
**圧倒的に近い**
- ✓ 飛行機移動による  
**非日常感・リセット感**
- ✓ 世界**5位**の素晴らしい  
 観光資源



「関西の奥座敷から、日本の白浜、世界のKiiへ」

### 観光

- ✓ 首都圏：近郊の温泉リゾートやアクティビティを楽しむ富裕層、ファミリー層、サイクリスト
- ✓ 欧米豪露：熊野古道をはじめとした歴史文化・観光資源と親和性の高い知的富裕層
- ✓ 東北：温暖な気候に魅力を感じる顧客層

### ビジネス

- ✓ ワークेशन推進企業／副業人材
- ✓ IoT関連企業：「IoTの聖地化」
- ✓ 熊野古道（修験道）での精神修養も含めた幹部・社員研修やリゾートMICE\*の誘致

\*Meeting（会議・研修・セミナー）、Incentive tour（報奨・招待旅行）、Convention（大会・学会・国際会議）、Exhibition（展示会）

新型コロナウイルスの影響で観光需要が低迷するなか、菅官房長官は感染対策を行ったうえで「Go Toキャンペーン」の活用を呼びかけるとともに、**観光や働き方の新たな形として休暇を楽しみながらテレワークで働く「ワークेशन」の普及に取り組む考えを示しました。**（2020年7月27日）



菅官房長官 「ワークेशन」普及で観光促進を

出所： <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200727/k10012534331000.html>

WORK



VACATION



地域に根差した旅行会社であり、県「総合コンシェルジュ」登録の空港が、目的に合わせたプログラムを企画・運営

●目的

- 働き方改革・生産性向上
- エンゲージメント強化
- 人材育成
- CSR・SDGs



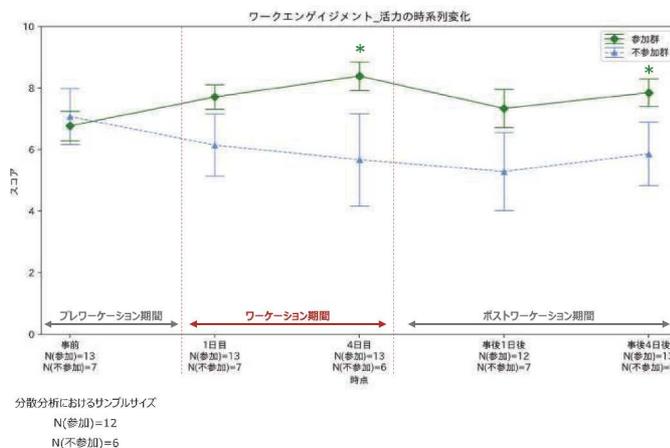
●実施プログラムの例

- リゾートシェアオフィス利用（通常業務）
- プロジェクト合宿 / オフサイト会議
- 親子ワークेशन（自然体験。IT・語学へも拡充予定）
- リーダーシップ人材開発（地域課題解決）

歴史文化や地域産業、海山川の自然を生かしたプログラム



株式会社南紀白浜エアポート、TIS株式会社、株式会社NTT データ経営研究所で、新しい仕事のスタイルである「ワーケーション」と在宅リモートワーク(東京)の比較検証の実証実験を実施



ワーケーション参加群において、ワークエンゲージメントの「活力」(仕事をしている際に活力がみなぎるように感じる程度)がワーケーション前と比べてワーケーション4日目に**23.9%程度**向上し、ワーケーション終了4日後にも**15.9%ほど**向上していました。この結果は、ワーケーションへの参加によって**ワーケーションが終わるころには仕事への活力が充填されていること**、**ワーケーション終了後少し時間を置いてからも改めて活力を感じるようになること**を示唆しています。

出所：南紀白浜エアポートプレスリリース2021年6月22日

## ✂ ワークーションの一步先へ：副業支援会社と提携

30

副業支援のみらいワークスとの提携。都市部の人材を和歌山へ呼び込み、関係人口を創出と地域企業の生産性や活性化を目論む



出所：紀伊民報(2021年02月03日)

## ✂ 和歌山での募集実例：あっという間に嬉しい悲鳴

31



白浜の椿温泉 旅館しらすぎ

経営課題

「日本一女将のいる宿」企画を推進したい

月額 3 万円

+ 出社時の交通費

→ 31名の応募、1名の採用  
12日間で募集終了



プラム食品株式会社

経営課題

ウイスキーの世界への販路を拡大したい

月額 3 万円

+ 出社時の交通と宿泊費

→ 28名の応募、1名の採用  
8日間で募集終了



熊野かみとんだ山桃会

経営課題

「やまもも」を通じた町づくりの事業展開を推進したい

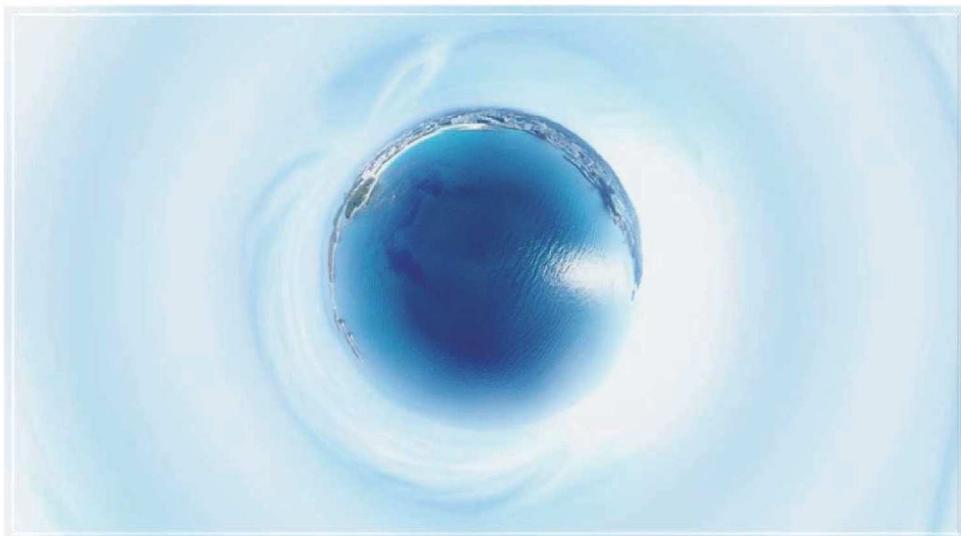
月額 3 万円

+ 出社時の交通費

→ 33名の応募、2名の採用  
12日間で募集終了

出所：みらいワークス資料

ビーチ・温泉は、「手ぶら、顔パス、キャッシュレス」で



出所： <https://youtu.be/88UhoCEAQm8>

南紀熊野スーパーシティ構想：和歌山県・すさみ町の共同提案



出所：提案資料より抜粋



世界初？「格納庫でのクラシックコンサート」を開催。  
地域の皆様に**無料招待**



和歌山大学との産学連携。  
長期持続的な活性化に向け、  
**地域人材を育成**



パワーアシストスーツを活用した「**紀南の1次産業の活性化**」に向けた連携協定を締結

- 東京理科大発のベンチャー「イノフィス」
- 南紀白浜エアポート
- 地元のお米屋さん「たがみ」



「南紀白浜ビジョンミーティング」  
モデレーター

アドベンチャーワールド  
を運営する(株)アワーズ  
の山本社長



南紀白浜エアポート  
森重地域活性化室長



- ➔ 地域ビジョンを共有し、関係者を束ねる、地域プラットフォーム
- ➔ 月1開催。これまで12回で累計約1,000名が参加  
(10～70代：町長・一般町民・地域事業者・首都圏企業・学生・先生など)



和歌山県より「サイクリストに優しい空港」に認定



社殿の千木を表現

創建2050年・世界遺産の  
熊野本宮大社からの寄贈。  
宮大工特製の自転車ラック

出所：紀伊民報、和歌山県提供



すさみ町・上富田町・古座川町と  
南紀白浜エアポートが連携協定

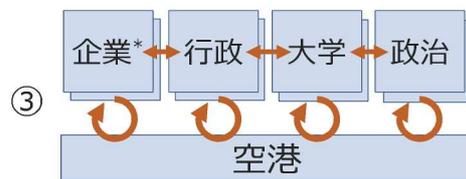


出所：紀伊民報



白浜町も追加参加し、  
連携エリア拡大

「地域活性化」の仕組み



②行政による環境整備

①恵まれた観光資源

- ✓ 空港が「都市OS」的連携プラットフォーム
- ✓ 「仲間」との圧倒的に密なコミュニケーションでムーブメントを起こす

- ✓ 企業誘致、ワーケーション、ホテル、サイクリング、空港民営化、ロケット

- ✓ 熊野古道をはじめとする歴史・文化、自然、ビーチ、食、体験など

\*進出した民間企業、エアライン、地域の事業者・組織（宿泊、交通、観光、飲食など）等



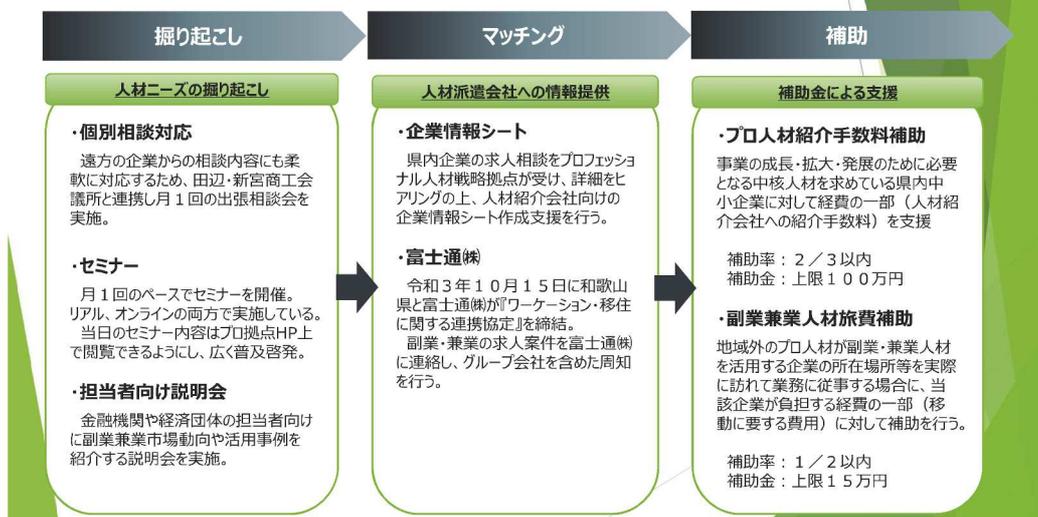
ご清聴ありがとうございました

## 和歌山県における 副業兼業人材活用について

和歌山県 商工観光労働部 企業政策局 企業振興課  
公益財団法人わかやま産業振興財団  
和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点

### 和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点

- ▶ 県内中小企業の成長に必要な人材ニーズを掘り起こし、高度な専門知識・経験を有するプロフェッショナル人材や副業兼業人材とのマッチングを実施。
- ▶ 平成27年12月1日に開設。累計成約件数173件（全国36位）うち、副業兼業8件（全国32位）。



## 副業兼業人材活用支援内容

- ▶ 令和2年度から副業兼業人材活用支援を実施。
- ▶ サブマネージャー及び事務員の2名を増員し、体制拡充。(拠点全体で5名)

【令和2年度】

セミナー実績 : 5回開催(コロナの影響により10月以降にセミナー開催)

副業・兼業成約件数: 2件(内容については次頁参照)

【令和3年度(12月末時点)】

セミナー実績 : 8回開催(リアル兼オンラインで開催)

副業・兼業成約件数: 6件(内容については次頁参照)

### ○副業・兼業トライアル業務(令和3年10月~令和4年3月)

「副業・兼業」を県内企業に普及させ、活用事例の創出を行うことを目的として、新たに、株式会社みらいワークスの副業・兼業プラットフォーム「Skill Shift」を活用し、地元企業の株式会社南紀白浜エアポート及び株式会社ウイングの協力も得ながら、副業・兼業人材活用支援の取組を開始。

- 支援内容: ①「Skill Shift」内に和歌山県特設ページを開設  
 ②取組期間内において掲載料(98千円)を無料化  
 ③セミナーの開催(※みらいワークス主催のセミナーを定期開催)

\*特設ページ



## 副業兼業人材活用支援実績

- ▶ 令和2年度成約実績: 2件(下記No.2、4)
- ▶ 令和3年度成約実績: 6件(下記No.5、10、14、15、16、17)

≪和歌山県の副業相談・取次の状況≫			2021.12月10日
No.	企業	事業内容	主な副業相談内容
1	A社	梅干しの加工販売	新規事業開発、マーケティング戦略、ネット販売強化。
2	B社	自動車整備、中古車販売	一人用キャンピングカーのマーケティング戦略、首脳層での営業人材。
3	C社	ビジネスホテル	新規事業開発、マーケティング戦略、人事戦略(組織体制の整備)
4	D社	アロマ関連商品の販売	首都圏でのマーケティング戦略、販路開拓の戦略立案、営業人材など。
5	E社	パイル織物製品の製造販売	パイル織物を用いた新製品(バッグ、財布等)の立案・企画の人材。
6	F社	運送業、倉庫業	関東地方でのマーケティング戦略
7	G社	旅館業	マーケティング戦略、宣伝・広告戦略
8	H社	革小物(バッグ、財布等)の製造・販売	高品質レザー製品の製造・販売。配信動画編集、マーケティング戦略、販売戦略立案、バイヤー(デパート、展示会等)。
9	I社	旅行業	①人事戦略(採用・研修) ②IT(システム改善)
10	K社	ファイバードラム、産業用包装資材の製造販売	製造工程の検品作業のAI化の支援人材
11	L社	電気・通信・管工事	開発した機器の販売戦略
12	M社	木製建具(障子・扉)、神具等の総合木工メーカー	新商品の立案・企画の人材
13	N社	バス・トイレ等の生活用品の製造・販売	製品品質基準を明確に決定し、仕組み作りを実施できる副業人材
14	O社	菓子・土産の販売	SNSマーケターとしてECサイトを通じた売上げ拡大
15	P社	果物を使った商品販売	果物を使った新商品開発と自社商品の拡販。
16	Q社	観光業	観光案内所運営など村おこしの企画等。
17	R社	スーパーマーケット	①HPの見直し、EC販売の強化。 ②惣菜の開発。
18	S社	食品卸売り	既存商品の販売強化、新規商品の企画
19	T社	酒類販売	ネット販売強化
20	V社	ビジネスホテル	今後の経営戦略
21	U社	電機工事業	海外向け製品製造に対するアドバイス

19/21件 (■:成約、●:取次・入選中、□:相談)

## 副業兼業人材活用支援実績（具体例）

▶ 実際に副業人材を活用し成功している事例を紹介（下記事例2）

- ・経緯  
湯治文化を広めるため、『日本一女将のいる宿』を企画したところNHKをはじめとした取材依頼が殺到し、サポートしてくれる人材が必要と考え副業人材活用に至る  
→30名を超える副業人材が応募があり、募集期間前に切上げて1名を採用
- ・副業人材の属性  
埼玉県在住48歳、旅行会社社長
- ・成果  
管理負担が少ない新たな予約サイトと提携し、効率的な予約客の増加に繋がるビジネス客の取込みに成功し、課題であった平日の稼働率が向上

### 和歌山県の副業・兼業プロ人材の活用事例

事例1	<b>産業用包装資材製造・販売会社</b> 福製ドラム缶の国内トップメーカー。従来、自閉型の良否を目標で検査していたため、検査コストの負担が課題だった。信頼性向上と検査コスト削減のため、画像認識による検査システムの導入を担当していただく。	<b>副業プロ人材</b> 30歳代男性。 メディカル機器メーカーの生産部門に勤務。
事例2	<b>温泉旅館業</b> 湯治文化を伝承する温泉旅館。湯治文化を未来へ継承するための企画「日本一女将のいる宿」のサポート。コロナ禍の新たな当番の経営戦略をサポートしてほしい。また、売上向上のアドバイスもしてほしい。	<b>副業プロ人材</b> 40歳代男性。 企業、自治体、スポーツ団体向けにブランド戦略やチャネル開発を行なう。
事例3	<b>自動車整備・販売会社</b> 全国チェーンのフランチャイズ自動車整備店。新規事業としてWEBマーケティングのノウハウを活かした斬新なアイデアでサポート。軽キャンピングカーや電動キックボードといったマイクロモビリティの販売に向け、動画配信やSNSの発信を通じた新たなプロモーションを担当していただく。	<b>副業プロ人材</b> 40歳代男性。 妻年収1000万円、大森屋会社の広告宣伝PRプロモーション部門にて約15年従事。
事例4	<b>食品製造・販売会社</b> 和歌山県の豊かな自然に恵まれた福みかん、梅などを使用した観光みやげ品の製造販売企業。地域No.1ブランドを目指し、SNSマーケティングとして認知向上やECサイトへの集客、マーケティング戦略の企画立案を担当していただく。	<b>副業プロ人材</b> 40歳代男性。 現年収800万円、「人材教育事業」と「販促マーケティング支援事業」を軸に8年前に起業。WEBやSNSを活用した販促コンサルティングに従事。

## 副業兼業人材活用における課題

▶ 副業人材の活用支援を進めている中で見えてきた主な課題

- 1. 多様な働き方に対する理解の不足**  
経営者が『副業』に対する知識に欠け、周辺にも副業を活用している企業は少ない
  - 2. 人事制度に対する理解の不足**  
県内中小企業は就業規則が整備されていない企業が多く、経営者自身も含めた受入れ体制が整っていない
  - 3. 既存従業員との関係性構築**  
副業人材との打合せは週1回、2回でオンラインが多いため、既存従業員との円滑な関係構築が困難
  - 4. 外部人材活用ノウハウ**  
業務の見える化がなされておらず、外部人材に依頼する業務が具体化できない
  - 5. 副業・兼業人材に対する不安**  
新商品の開発や企画に対する情報漏洩や副業人材の能力に対する不安
- ⇒総じて、経営者のマインドや組織づくりの問題であり、一朝一夕で解決する課題ではない  
引き続き、県やプロ拠点が、機運醸成・啓発を行っていく必要がある

## 副業兼業人材活用における今後の取り組み

▶ 副業・兼業人材の活用を推進するべく下記取組を実施

### ○金融機関との連携

令和3年10月、わかやま産業振興財団（プロ拠点和歌山県内に事業基盤を置く3金融機関（㈱紀陽銀行、きのくに信用金庫、新宮信用金庫）と『副業・兼業人材の活用支援に関する覚書』を締結セミナーの共催や求人案件のさらなる掘り起しを図る

### ○民間団体との連携

観光DMOや県内の産地組合等の事業者が参画している組織に対して、周知活動を進め経営者層への認知を図る

### ○経済団体との連携

商工会・商工会議所と連携を密にし、会員へのセミナー誘致や出張相談を行い人材活用の理解を深める

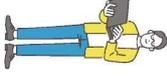
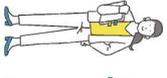
### ○ワーケーション、移住との連携

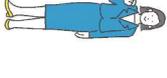
和歌山県のワーケーション事業の取組実績（H29～R2）として118社1,069名がワーケーションを体験  
都市部のIT企業を中心に県内サテライトオフィスに31社が提携

⇒地道な活動が中心となるが、好事例を数多く創出することで、副業兼業人材活用の横展開を図る

## (4)鳥取県

# 副業・兼業 人材活用 ハンドブック



**経営課題の解決策はココにある！**

- ✓ 販路を拡大したい
- ✓ 人材育成力を高めたい
- ✓ 営業力を強化したい
- ✓ 新商品を開発したい
- ✓ 組織強化を図りたい
- ✓ 新規事業を立ち上げたい

その課題は  
“新しい人材活用”で簡単に解決できます

## はじめに



### 鳥取県内企業の経営課題解決を支援

鳥取県では、県内企業の経営戦略立案や経営課題解決のために、都市部ビジネス人材が関係人口として副業・兼業でプロジェクト的に参加し、高度で専門的なスキルを発揮する動きを推進しています。

2020年度は「一鳥取県で週1副社長—とっとり副業・兼業プロジェクト」というタイトルで求人特集を組み、求人掲載85社103求人に対し、約1,200件の応募があり、60社90名以上が成約しました。

2021年度はパーソルインバージョン株式会社が運営する地方特化型副業マッチングプラットフォーム「Loino (ロイノ)」内に鳥取県企業の特集ページを設置して副業・兼業求人を掲載します。なお、求人掲載は無料、成約した場合もマッチングフィーや成功報酬等の費用は一切発生しません。

さらに、県内企業をサポートする取り組みとして、県内企業が負担する副業・兼業人材の移動に関する費用(交通費・宿泊費)の一部を県が補助します。(補助金は企業負担額の1/2、上限50万円、その他の定める規定による)

是非、この機会に都市部のビジネス人材を副業・兼業で活用し、自社の経営課題の解決にお役立てください。

## 副業・兼業人材の活用

### ？ 副業・兼業の現状は

国立社会保障・人口問題研究所が発表した日本の人口推計では、2008年をピークに人口減少が始まり、これに加えて地方では人口流出や高齢化が加速的に進んでいます。つまり、未来においては、いま以上に人材採用が難しくなることがほぼ確定しています。

その一方で、最新の業務ツール、成功や失敗体験、市場情報、競合他社の動向、技術、業務ノウハウ、人脈…ビジネス領域の「情報」は都市部ビジネス人材が保有しています。こうしたビジネス情報・経験を持つ人材を採用する方法として、副業・兼業がクローズアップされています。

### ！ 経営課題=社内に専門人材がないことに起因

経営課題の多くは、専門的な人材が社内にいないことに起因します。経験豊富な人材の採用が必要不可欠なです。自分たちだけで考えることは限界があります。

経営課題を解決するにはどうすればいいの？ その答えは簡単です。外部の専門人材の力を借りるのです。

経路  
拡大

採用  
強化

広域  
移住

海外  
移住

生活  
向上

業務  
改善

人材  
育成

経営  
戦略

これらの経営課題は、経験のない人は解決できない…

### ？ 副業・兼業人材とは

都市部大企業等に勤めるビジネス人材が副業・兼業で地方企業の経営課題を解決。  
→「雇用」に限らず優秀な人材の力を得られます！

### ！ 正社員採用やコンサルとの比較

↑

副業  
兼業

↓

正社員採用

↑

コンサル

↓

経営課題解決に寄与するような経験豊富で優秀な人材は、例外なく都市部の大手企業等に現役で勤めており、公共職業安定所・人材紹介・求人広告などの既存の採用手法で採用することは難しくなっています。

一方でコンサルタントや顧問の活用は費用が高く、地方企業にとっては簡単には着手できません。

副業・兼業人材の活用であれば、費用を抑えながら経営課題解決に寄与できる専門的な人材を活用することが可能です。

## 副業・兼業人材の活用

### 副業・兼業の目的

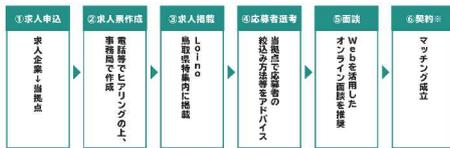
これまでの副業・兼業は、本業以外で収入を得ることを目的としていたことが多かった。しかし、2018年の副業・兼業調査から、有名ベンチャーや大手企業で副業経験が進み、それらの企業で活躍する人材は既に高い収入を得ており、**副業・兼業の対価としてお金よりも地域貢献やスキルアップなどの経験機会を求めています。**



### 副業・兼業人材を採用するメリットは

- ✓ 今までになかった案でいいね!**  
 こんな案に活用してみたいかならうか?
- ✓ 都市部の優秀な人材を活用できる**  
 副業・兼業を解禁＝都市部の大企業やIT企業、ベンチャー企業中心です!
- ✓ 必要なタイミングでスピーディーに**  
 通常の採用は3～4カ月程度、副業・兼業人材であれば最短2週間程度でマッチングが可能です!
- ✓ 費用対効果に優れている**  
 ビジネス経験が豊富でスキルを持つ正社員なら月に50万円以上、副業・兼業人材であれば3～5万円で活用が可能です!

### 副業求人申込～マッチング成立までサポート



※契約について一人企業兼業と兼業、複数契約や兼業利用は承れません。期間的副業・兼業人材の契約は「兼業契約」のみが出来ます。

4

## 実践編 | 募集

# 01

### ✓ 1課題1求人に設定する

折角の副業・兼業人材、沢山求めてしまう気持ちも分かります。しかし、活動できる時間制限される副業・兼業人材には、全てを求めず、**まずは1課題1求人に絞って募集しましょう。**勿論、複数課題に渡って複数求人募集することも可能です!

### ✓ 企画系・成長領域の仕事に任せる

副業・兼業人材の強みは、培ってきた「スキル・ノウハウ」にあります。また、「本業」があるため時間のコントロールが思うようにできない副業・兼業人材には、全ての専門性を活かすような領域での戦略・戦術の企画での活用が最適です。  
 また「緊急な仕事」よりも、「**緊急ではないが重要な仕事**」(＝経営者がやりたくても中々着手できていない仕事)が特に向いています。会社の成長のためには確実に必要だけど、緊急でないため日々の業務に追われて取り組めない仕事、ありませんか?

### ✓ 副業・兼業人材への課題のNG例

- ✗ 「作業」や「成果物の提出」のみのタスク**  
 副業・兼業人材は外部募集ではありません。会社の業務を担う一人のメンバーとして、自社の「課題」を担い出して、企業様とご一緒に仕事をします。
- ✗ 時間的な拘束が多い**  
 リモートでも時間的な拘束のある副業・兼業人材には、顧客対応などの時間的な拘束のある仕事は向いていません。
- ✗ 社長もやりたい事のイメージがない**  
 社長や経営者もやりたい事のイメージが無い場合は、副業・兼業人材では集まりにくく、期待やコンプライアンスへの懸念が生まれる可能性があります。「やりたい事はあるが、やり方が分からない・手が届かない」などの仕事を依頼しましょう。

### ✓ 経歴よりも、自社の課題解決に寄与できるか

これまでの正社員採用では「過去の経験」と、自社の「事業や業務内容」を照らし合わせたうえで人材を決定してきました。副業・兼業人材の採用は全く違います。経歴や経歴、あるいは将来の課題についての知見を借りるわけですから、何らかの仮説やアイデアを持つ人材でなければなりません。**経歴よりも、その人材が持つ課題解決の提案内容やスキル・ノウハウが重要になります。**



貴社で力を発揮する人材を見極めましょう!

5

## 実践編 | 選考

# 02

### ✓ 面談で話しておきたいことチェックリスト

- 自社の状況**  
 会社の業務内容・社風・応募者が一緒に働く社員のこと...etc
- 副業人材に頼みたい業務の背景**  
 関係圏での効果拡大をしたいが人材がいない、ネット売上を増加させたいがうまくいっていない...etc
- 自社の課題、目指したいこと、解決策について**  
 抱えている課題、解決して目指したいことを伝えましょう。解決策についてお互いに話し合います。
- 活動期間**  
 課題を解決する期間について互いの認識を合わせます。応募者のスキルにより変わってくることもあります。
- 報酬金額、交通費等について**  
 まずは3～5万円/月程度、双方納得する条件を交渉します。  
※「高収入ビジネス人材募集」事業は同業他社(個人企業への委託業務)があります。詳しくは本欄の「お断り」をご覧ください。
- 働き方のイメージ**  
 報告頻度、週1回はオンラインミーティングをしたい、月に一回は訪問してほしい...etc

### ✓ マッチング成立に向けた8つのポイント

- 掲載開始後から応募者のメールが直接届く
- 多い時で1週間以内に20件程度の応募が届くことも  
 ▶ 構でない、焦らない、放置しない  
 応募者は、選考状況がわからず不安です。回答未出のメールは必ず返信をお願いします。返信連絡をすることがとても大切です。◎応募者の立場になって考えましょう。
- 書類だけで応募者全員を不採用にすることはNG  
 ▶ 実際に面談しないとわからないことも多い。有益な情報が得られる場合も  
 書類では読み取れない、長所や強みがあるかもしれません。一緒に課題を解決するパートナーだからこそ、面談だけで判断することはやめましょう。
- 応募者に完全を求めない(≠正社員採用)
- 掲載開始後、1週間の時点で3～5名程度に絞り込む
- 応募者が数名の場合は全員と面談する
- 面談後、合否に迷ったら複数名を採用する
- お断りの連絡は迅速丁寧に  
 ▶ 将来のビジネスパートナーになる可能性も



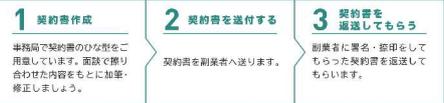
6

## 実践編 | 契約

# 03

### ✓ 契約の流れ

必ず契約書を作成(企業様対応)し、副読者と書面で契約を交わしましょう。



### ! 契約形態は「雇用契約」または「業務委託契約(※)」で!

副業・兼業人材との契約は、「業務委託契約」も活用できます。業務委託契約の場合、契約の見直し(契約解除)が可能です。  
 副業・兼業人材も、「長期間(フォーマンスが出るのか?)」「本業が忙しくなったらどうするのか?」など、長期の契約は不安なものです。**1か月の自動更新方式などは双方にメリットがあります。**

### ※ 業務委託契約とは

発注者から委託された業務の処理を約束する契約となります。「成果物の提出」ではなく、「業務の内容」に対して報酬を支払うこととなります。  
**専門的な知識やノウハウをもつ、貴重なサービスを提供することを目的とした契約を指します。**



### ! 契約の注意点(無報酬、書面のない契約、口約束はやめましょう)

「無料でもいいからやりたい」「口頭の約束でもお手伝いします」という都市部ビジネス人材の声も、中にはあると思います。  
 しかし、無料や契約がないということは責任が発生しません。ビジネスでの関係性のため、最低限、相手に責任感を持ってもらう意味でも、有償での契約を締結しましょう。



7

▼ 副業人材活用時の社内の反応を知る



❗ 失敗する経営者

折角やる気になった優秀な人材を採用できたとしても、上手に事業改善に反映できないケースがあります。副業・兼業者を外部署者のように扱ったり、放置したり、現場の従業員だけで実態と乖離した戦略を立ててしまったり...

従業員を巻き込むことも重要ですが、最も大切なことは経営者自らのコミットです。



これではうまくいきません...

▼ 課題を伝え、提案を受け入れる

副業・兼業人材の力を最大限に活用するためには、細かく指示をするよりも、ざっくりとした課題感を伝え、提案を受け入れるというやり方が向いています。自社のやりたくでもできていないことなどの課題感を伝え、積極的に副業・兼業人材の知見を活かした提案を受け入れましょう。



▼ コミュニケーション方法

重要なやり取り

日常の業務やり取り



無料のコミュニケーションツール

副業・兼業人材は、普段は都市部の大企業等で働いているため遠隔地にいます。急な質問で連絡を取ろうと思っても、会議や移動中だったり、思うように連絡が取れない可能性があります。意思疎通し、スムーズな連携を行うためにも、まずはリモートでできるコミュニケーションツールを導入しましょう!

▼ 定期的な情報共有を

自社の環境は逐一変わっていくと思えます。日頃会社にいるわけではない副業・兼業人材には、なかなか会社の変化が伝わっていないものです。

定期的（月に数回など）に面談の時間を設けるなどして、副業・兼業人材と近況の共有をし合う時間を作りましょう。

こういった小さなコミュニケーションの積み重ねが、お互いの想いのミスマッチの解消にも繋がります。



副業・兼業人材を受け入れた企業アンケート



副業・兼業人材を受け入れた経営者の声をご紹介します

2019年度および2020年度に副業・兼業人材を受け入れた県内企業46社にアンケートを行いました。多くの企業で副業人材とのマッチングによって経営課題が解決に向かうなど、効果が出始めています!



## (5)富山県南砺市



# 南砺市の紹介



本市は、富山県の南西端に位置し、面積は668.86平方キロメートル(東西約26キロメートル、南北約39キロメートル)で、そのうち約8割が白山国立公園等を含む森林であるほか、岐阜県境に連なる山々に源を発して庄川や小矢部川の急流河川が北流するなど、豊かな自然に恵まれています。

北部は砺波市と小矢部市、東部は富山市、西部は石川県金沢市と白山市、南部は1,000メートルから1,800メートル級の山岳を経て岐阜県飛騨市や白川村と隣接しており、市北部の平野部では、水田地帯の中に美しい「散居村」の風景が広がり、独特の集落景観を形成しています。



## 2004年（H16.11.1）に8町村が合併!!



## 南砺市の地方創生の事例①「持続可能な地域づくり」

（課題への対応に地域住民と行政とが一体となった取組）

- ・高齢者が住みなれた地域で安心して暮らせる「地域共生社会」を、地域包括ケアシステムの構築により実現する。
- ・市域全体の住民自治組織を再編し、小規模多機能による「市民が主体」の地域課題解決型の自治活動へ取り組む。
- ・「なんと未来支援センター」「南砺幸せ未来基金」を設立し、地域課題解決の取組やコミュニティビジネスを支援する。



持続可能な地域へ（SDGs未来都市選定）

## 南砺市応援市民制度の概要



応援市民とは

平成28年10月より登録開始

市外に住みながらも、「南砺が大好きである」「南砺を愛してる」など、南砺の応援団として活動していただける方を「応援市民」として募集します（南砺市税関係人口創出事業として実施中）。  
 応援市民は、市民とともに南砺市を支え、盛り上げていただく大切なパートナーとなります。登録制度とすることで、南砺市への愛着、応援をさらに深めていただくとともに、市からも特典の提供、地域と応援市民の想いやスキルとのマッチング促進などで応援活動をお手伝いしていきます。

### 制度概要



ふるさとチョイス

地域の現状課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・祭り、イベントなどの担い手不足</li> <li>・高齢化等による草刈り、除雪などの担い手不足</li> <li>・もった地域に活力、元気がほしい</li> </ul> など	応援市民の活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域を元気にする活動の企画、実施</li> <li>・ボランティア、イベント参加</li> <li>・二地域居住</li> <li>・南砺市の情報発信</li> <li>・南砺市への情報提供</li> <li>・南砺市への意見・提言</li> <li>・ふるさと納税</li> <li>・副業</li> <li>・クラウドファンディング</li> <li>・地域産品購入</li> </ul> など	効果
応援市民の想い・スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市外に住んでいるが・・・</li> <li>・南砺が好き</li> <li>・ふるさと南砺が懐かしい、心配だ。</li> <li>・南砺をもっと元気にしたい。</li> <li>・南砺の役に立ちたい。</li> </ul> など		<ul style="list-style-type: none"> <li>・南砺への関心、愛着の高まり</li> <li>↓</li> <li>・応援による地域課題の解決、地域の賑わいの創出</li> <li>・地域に継続的に関わる人（関係人口）の増加</li> <li>↓</li> <li>・移住・定住の検討までの高まり</li> </ul>	

### 制度特典



- ・南砺市が「登録者のふるさと」に
- ・登録証を交付
- ・オリジナルデザインの応援市民名刺を交付（名刺を使って南砺市をPR！！）
- ・自分の想いやスキルを、南砺市のための活かせる
- ・応援活動をサポートする情報の提供
- ・地域と、応援市民の想い、スキルのマッチングサポート
- ・登録費、会費無料

### 登録者数



令和3年4月末日現在  
登録者数 903人

※南砺市人口ビジョンでは、2060年の人口目標を30,000人としていますが、2060年には多くの応援市民が、市民とともに南砺市をまもり、盛り上げていくパートナーとして活躍していることを目標としています。

## 南砺市『副業』応援市民プロジェクト について

## ターゲットとする“関係人口“

地域団体の課題に対して、中長期に渡る関係性を南砺に興味のある人を創出します。



## 南砺市における地元企業の課題



経営課題全般は**専門性のある人材がない**ことに起因

募集しても応募がない

地域に専門人材いない

# ビジネス面での応援市民を増やしたい！

Confidential © 2020 for Skill Shift, Inc. All Rights Reserved



## 首都圏の人材ターゲットを調査



2018年副業解禁

地方での副業目的



副業希望者は  
今後広がりを見せるのでは…？



首都圏の副業解禁企業に勤める人材＝優秀な人材  
地方企業で副業したい人材登録者多数！

Confidential © 2020 for Skill Shift, Inc. All Rights Reserved



## 持続可能性に向けた南砺市の状況



実現したいこと

1. 地域経済の活性化
2. 関係人口の創出・拡大



当時の課題

1. 人材確保の支援施策ない
2. 地域の受け皿がない

実現したいこと

1. 経営課題の解決
2. 専門人材の採用



地域企業の課題

1. 地域に人材不在
2. 応募がない
3. 高待遇・給与

実現したいこと

1. 新たな経験機会
2. 副業・兼業



都市部人材の課題

1. 受け入れ先不在
2. やりがいのある副業

関係人口も、副業希望も受け皿がないと成立しない…

➡ 地域企業に副業人材活用メリットを啓発

Confidential © 2020 for Skill Shift, Inc. All Rights Reserved



# 南砺市『副業』応援市民プロジェクト概要



南砺市商工会  
Nanto City Society of Commerce and Industry

南砺市  
NANTO CITY

Skill Shift  
(副業プラットフォーム「Skill Shift」)

<p><b>南砺市企業の課題</b></p> <p>事業拡大のノウハウやスキルを持つ高度人材が地域に少ない。また、それら人材を継続雇用する企業体力も不足。</p>	<p><b>南砺市の課題</b></p> <p>リターン促進につながる良質な関係人口の創出。継続的に南砺市と関わり、南砺市のファンとなる応援市民を増やす。</p>	<p><b>都市部人材（正社員）</b></p> <p>キャリアアップや良質な経験機会を得たい都市部人材と、人材不足の地方企業を「副業」でマッチングするサービス。</p>
---	---	---



Confidential © 2020 for Skill Shift, Inc. All Rights Reserved



## 平成30年9月3日(※) 南砺市×南砺市商工会×(株)grooves3社包括連携協定式



(※) 合併会社に伴い2021年現在は株式会社みらいワークスにて事業



## 平成30年度実績

NO.	事業者名	募集タイトル	ジャンル	対応内容	応募者数	採用人数
1	日の出屋製菓産業(株)	老舗米菓「しろえびせんべい」の越境EC運営サポート	営業企画	海外事業および海外ECサイトの運営に関する相談内容について募集	3名	1名
2	石崎家具(株)	<木工の町の家具メーカー>営業戦略の強化をお願いします！	営業企画	B2Bの営業戦略・企画および店長クラスの人材 育成をしてくれる人を募集	7名	1名
3	福光タクシー(株)	タクシーなどの輸送サービスを活用した企画案大募集！	営業企画	タクシーを活用した観光企画を一緒に考えてくれる人を募集	12名	1名
4	(株)ロンウッド	木製バットビジネスの経営企画者を募集	営業企画	営業および社内人材育成などの計画を作成するために、経営企画を考えてくれる人を募集	9名	1名
5	オカダ電装	車好き生まれ！自動車整備工場の経営戦略サポート！	営業企画	今後の経営計画・事業計画について考えてくれる人を募集	4名	1名
⋮					⋮	⋮
	<b>合計 16社</b>				<b>合計 97名</b>	<b>合計 12名</b>

## 令和元年度実績

NO.	事業者名	募集タイトル	ジャンル	対応内容	応募者数	採用人数
1	ねこのくら工房	世界遺産五箇山でつくる豆腐商品のECサイトの強化を求む！	マーケティング	ECサイトの強化を提案していただける人材の募集を行った。	25名	1名
2	(一社)南砺市観光協会	観光インバウンドのコンテンツづくりをサポートしてください！	商品開発	城端別院・善徳寺の宿坊を活用した外国人向けのコンテンツ開発に力を貸してくれる方を募集。	13名	1名
3	民宿中の屋	【農業×どぶろく酒】を生産する山の民宿の経営強化を求む！	経営企画	農業・民泊・どぶろく酒造などを組み合わせて発展的経営を一緒に考えてくれる方を募集。	20名	1名
4	(株)インテリワークス	不動産業で培った技術を他業種で活かすアイデアを募集！	新規事業企画	不動産業で培ったノウハウを、別事業の立ち上げに生かすためのアイデアを提案してくれる方を募集。	15名	1名
5	㈱池田組	自社の人事労務の改善アドバイザーを募集！	営業企画	今後の経営計画・事業計画について考えてくれる人を募集	4名	1名
⋮					⋮	⋮
	<b>合計 16社</b>				<b>合計 221名</b>	<b>合計 5名</b>

## 令和2年度実績

NO.	事業者名	募集タイトル	ジャンル	対応内容	応募者数	採用人数
1	日の出屋製菓産業株式会社	SNSを活用し名菓「しろえびせんべい」直営店への集客増加を！	マーケティング	・実店舗への集客実績やアイデアのある方を募集。 ・SNSコンテンツの運用経験がある方、活用提言のできる方を募集。	12名	
2	日の出屋製菓産業株式会社	富山名菓「しろえびせんべい」営業マネジメントを改善したい！	人事・組織開発	・営業人材育成やプロセスマネジメントの経験がある方を募集。	19名	
					合計 31名	

※新型コロナウイルス感染拡大の影響のため募集企業、採用企業ともに大幅減。

令和3年度

令和3年1月末日現在

現在までの掲載数

5社

副業人材採用企業

1社

その他4社に関しては、現在副業人材と面談中

年度末まで10社程度掲載予定

## 地方創生に向けたSDGsの推進に関する南砺市と株式会社富山銀行との包括連携協定について

### 協定締結の趣旨

- ・富山銀行は、経営理念に基づきSDGsの達成に向けた取組みを進めており、重点項目として「持続可能な地域社会の実現」、「健全な経営管理態勢の確立」、「働きがいのある職場環境創り」を推進している。
- ・南砺市は、令和元年7月に国からSDGs未来都市に選定され、SDGsの達成に向けた取組みを推進している。
- ・富山銀行と南砺市は、これまでもコミュニティファンドの運営について協力するなど、様々な施策で連携してきた。
- ・今般、SDGsの推進に関する包括連携協定締結を機に、相互に緊密な連携と協力を図りながら、富山銀行が持つ「知見」「情報」「ネットワーク」「資金」などの資源をさらに活用し、地域が抱える課題やニーズに対応することで、持続可能なまちづくりの実現につなげていく。

### 主な実施事項

(1) 地域における産業の振興並びに雇用の維持及び拡大に関する事項  
 県外、海外などからの誘客や地産外消の推進

(2) 起業支援による地域経済の活性化に関する事項  
 経済活性化に資する融資、リース等の金融支援及び販路開拓支援

(3) 金融、融資に関する情報提供に関する事項  
 金融講座の企画実施や情報提供

(4) 地域企業の事業継承及び事業支援に関する事項  
 ソリューションサポート全般によるコンサルティング支援

(5) 移住及び定住並びにU・I・Jターンの促進に関する事項  
 職業紹介所許認可取得済みの富山銀行による、外部提携機関との連携による人材支援

(6) 結婚、出産及び子育ての切れ目のない支援並びに人材の育成及び確保に関する事項  
 南砺市が実施する婚活、子育て支援等の連携協力

(7) その他、目的の達成に向けた連携及び協力に関する事項



コミュニティファンド  
運営での連携



地域通貨研究への参画



南砺市版SDGsロゴマークの募集



令和2年10月16日 協定式



＝ 令和3年度 南砺市『副業』応援市民プロジェクト概要 ＝

副業を通じた良質な継続的な関係人口・将来的な移住定住の促進及び地域経済の活性化を図る。



Press Release



令和3年6月11日

各報道機関担当 様

令和3年度 南砺市「副業」応援市民プロジェクト概要について

日頃から、南砺市政に積極的ご理解とご協力いただき、誠にありがとうございます。本事業は、平成30年度より、南砺市、南砺市商工会、南砺市VPO-ワズの3社包括連携のもと進めているところです。このたび、令和2年10月16日に株式会社富山銀行と締結した『地方創生に向けたSDGsの推進に関する包括連携協定』のうち、  
 ・「地域における雇用の拡大及び拡大に向けた『地方創生に関する事項』」  
 ・「移住及び定住並びにUターン・Uムーブの促進に関する事項」  
 にかかわる取組として、皆様でプロジェクトを実施する運びとなりました。つきましては、本プロジェクトの開始にあたり、下記のとおりセミナーを開催しますので案内します。

記

1. セミナータイトル 雇活促進×事業強化に強く！  
～すぐできる中小企業の新たな人材活用術～
2. 日 時 令和3年7月9日(金) 14時00分から
3. 場 所 南砺市地域包括ケアセンター 2階多目的研修室



【お問い合わせ先】  
 南砺市商工会  
 TEL: 0763-23-2037  
 FAX: 0763-82-0170

令和3年度 南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業

販路拡大×事業強化に効く！  
～すぐにできる中小企業の新たな人材活用術～

参加  
無料

日時 7月9日(金) 14:00～15:00  
※13:30受付開始

会場 南砺市地域包括ケアセンター  
2階多目的研修室  
南砺市北川1-66-1

定員

50名程度  
1社につき2名まで

こんな悩みをもつ経営者にオススメです！

- 経営戦略を強化したい…！
- ITで販路拡大をしたいけど…！
- 業務改善・事業強化に着手したいけど…！

いままでの方法では、もう欲しい人材は採用できないから…  
**人材は雇用から活用の時代に！**  
年収800万円で活躍する人材を副業で迎える！  
それも、平均3.4万円/月で！



お名前	お名前
事業所名称	担当名称
電話番号	FAX番号

お問い合わせ、応募に關しては、南砺市内の富山銀行支店もしくは下記連絡先へお問い合わせ。  
富山銀行企業営業部 TEL:0766-27-0164 FAX:0766-28-3608

※応募期間は7月18日(土)12:00まで



令和3年度 南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業  
**副業人材活用術**

正社員ではなく月額報酬3万円から副業人材として採用できます。

都市部に勤務する専用スキルを持った人材を、

参加  
無料

日時 1月19日(水) 14:00～15:00  
※13:30受付開始

会場 南砺市地域包括ケアセンター  
2階多目的研修室  
南砺市北川106-1

定員

15名程度

講師

- ・株式会社みらいワークス
- ・株式会社藤井組
- ・株式会社国際有機公社



正社員採用に替わる、  
新しい人材確保、はじまる！

お名前	お名前
事業所名称	担当名称
電話番号	FAX番号

お問い合わせ、応募に關しては、南砺市内の富山銀行支店もしくは下記連絡先へお問い合わせ。  
富山銀行ソリューション営業部 TEL:0766-27-0164 FAX:0766-28-3608

※応募期間は1月14日(土)まで





**会社概要**  
 会社所在地：富山県南砺市  
 従業員：360名(2019年2月現在)  
 創業年：1924年

**事業内容**  
 米菓製品の製造・卸売り・販売

**会社の強み**

- 1.創業90年の歴史と信頼
- 2.「しろえびせんべい」等のヒット商品を生む企画力

**社風**

創業の精神 品づくりの理念  
 人づくり品づくり 類ありて比なし

**経営理念**

**「絆の経営」**

地域に根差して、地域に貢献できる企業でありたい。  
 地域の豊かな自然と環境を守りたい。  
 人や自然、農業や食文化、都会と田舎など、さまざまなものを結び付ける媒体として当社の商品や店舗などが存在し、皆さまのお役にたつて欲しいという気持ちが込められています。

**経営の課題**

- ・利用し始めた越境ECサイトのメール運営（多言語対応）
- ・自社製品の海外展開に対する情報不足、戦略立案

## Skill Shiftでの副業人材活用



**【求める人材】**  
 海外事業に詳しく、ECの運営サポート・アドバイスをいただける方

**【募集期間】**  
 2018年7月13日～2018年8月3日

**応募人数** ..... 4名

- 応募者**  
 (海外在住,30代女性)
- 1.地元・富山県出身
  - 2.海外留学やB2Cの経験を活かしたい
  - 3.子どもの頃から馴染みのある商品に関わりたい

最初は越境ECの運営サポートのみをお願いする予定でしたが、海外現地にいる強みを活かし、現地のお菓子のマーケット情報や展示会の情報提供・提案等の募集時想定以上の活躍をいただきました。  
 自社にはいない人材に関わっていただくことで、海外ビジネスの戦略策定が進みました。

## 株式会社ロンウッド

**会社概要**  
 所在地：富山県南砺市  
 従業員：11名  
 創業年：1965年4月  
 売上高：160百万円（2019年7月）

### ロンウッドの精神

“人々の心のフォトを増やす”

**事業内容**  
 1.木製バットの製造・卸売り  
 2.グレートボールスティック・ゴルフ用品の製造・販売

### 経営理念

**会社の強み**  
 1.全国一の野球木製バットの産地で培われた製造技術力  
 2.バットの製造技術を活かした他スポーツ用品への展開力  
 3.素材と商品への深い知識  
 4.新素材の追求・探求

1.私たちは「アスリートサポーター」としてアスリートの躍動するステージを通じ、感動を創出していきます  
 2.私達はスポーツを通じて「爽快な社会づくり」に貢献します  
 3.私達は「協働」し、心の充足とともに反映を分かち合います

### 経営の課題

1. 次世代を担う後継者問題・事業承継
2. 木製バット事業をベースとした中長期戦略の立案

## Skill Shiftでの副業人材活用



木製バットの名産地！木製バットビジネスの経営企画者を募集！

株式会社ロンウッド  
 所在地  
 富山県  
 〒920-0000

応募人数  
 募集完了！

**【求める人材像】**  
 地域資源を活かした経営企画と一緒に考えてくれる方

**【掲載期間】**  
 2018年11月6日 → 2018年12月14日



応募人数

..... **9名**



副業者  
 (東京在住30代男性)

- 1.野球が大好きで関わりたい
- 2.外資系コンサルティングの経験
- 3.社員に寄り添い毎月提案・訪問

事業承継および中長期の経営計画作りで約1年間活躍いただきました

※新しい働き方・人材活用事例として、地元テレビ局（富山テレビ）、日本経済新聞社で弊社の副業活用を取り上げていただきました



**会社概要**  
 会 社 所 在 地：富山県南砺市  
 従 業 員：31名(バス部門を含む)

**事業内容**  
 ・タクシー業  
 ・観光タクシー業  
 ・介護・コミュニティバス等の運送業

**会社の強み**  
 1. 地元で長年根付く歴史と信頼  
 2. 様々な用途に対応できるタクシー車両の所有  
 3. エリア他社に先んじて観光事業にも着手・強化中

会社のビジョン

地域に愛されるタクシー会社を目指して

お客様とのありたい関係

1. 日常も特別な日も観光も様々シーンに寄り添って
2. 日常を快適サポートするビジネスやおでかけに
3. 南砺・金沢をめぐる旅のコンシェルジュ

経営の課題

- ・観光企画や多言語スキルに関する人材不足
- ・新規事業の立ち上げ経験不足

## Skill Shiftでの副業人材活用

見どころいっぱい  
南砺・砺波をめぐる  
旅の足として。

**【求める人材】**  
 タクシーを活用した観光企画の立案を考えられる方

**【募集期間】**  
 2018年10月19日 → 2018年12月14日

応募人数 ..... **12名**

副業者  
(大卒在住30代男性)

1. 複数の大手食品メーカーで  
商品企画・広告戦略等を担当
2. 過去に海外駐在経験あり
3. 日本の地方の良さを世界に広めたい!

- ・海外駐在経験で気づいた日本の良さを、地方の観光企画で活かせると思い、応募。
- ・南砺市近隣で外国人旅行者が多い金沢駅を出発地点とする英語でのツアー企画およびモニターツアーを実施していただき、英語での動画やロゴマークもデザインしていただいた。
- ・上記の企画をきっかけに、市内の観光モデルコースを回る「ビヨンドツアー」の新規事業が生まれた。

## (6) 齊田 氏

### 関係人口化に至らないケースとそうならないための方策

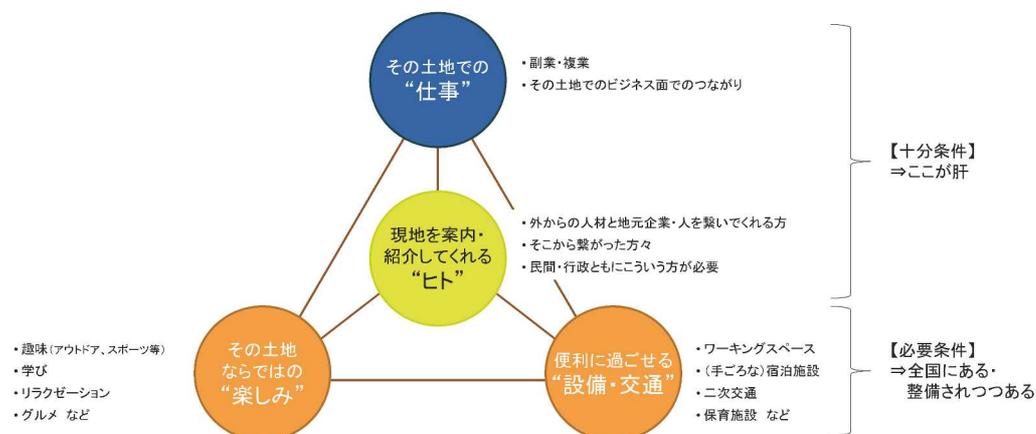
ありがちなケース	なぜおきるのか	重要な取り組み
地方副業の契約終了と共に関係も終わり	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業者がその企業としか繋がっていない</li> <li>企業は自社の課題解決以上のこと（その人の関係人口化）まで認識できていない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他の地域企業を紹介する</li> <li>いい事例を発信する</li> </ul>
コワーキングスペースなどハコは用意したが利用が少ない	<ul style="list-style-type: none"> <li>その場所を利用する価値が少ない（全国のコワーキングスペースと差別化が弱い）</li> <li>そもそも知られていない（PR不足）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>そのスペースで人と出会う仕組みを作る</li> </ul>
ごく一部の民間企業・市役所の方だけが熱心	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般的に地方は“よそ者”にきびしい               <ul style="list-style-type: none"> <li>関係人口誘致に取り組む人が少ない</li> <li>地域の理解が弱いと関係人口にならない</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政・民間を巻き込む</li> <li>多くの地域の方や移住者等と対話できる機会を増やす</li> </ul>

最終的には“人”とのつながり。行政・民間が関心を持って入ってきてくれた方を繋いでいくことが重要

1

### 関係人口化に必要な要素

以下の要素がすべて満たされた方は関係人口になってくれる可能性が高まる



2