

地方創生テレワーク 事例集



CONTENTS

■ 地方創生テレワーク推進事業の概要	p.03		
■ 自治体事例一覧	p.04	■ 企業事例一覧	p.12
鳥取県	p.05	株式会社メンバーズ メンバーズエッジカンパニー	p.13
山口県	p.06	キャップクラウド株式会社	p.14
山梨県	p.07	アクセントチュア株式会社	p.15
長野県塩尻市	p.08	富士通株式会社	p.16
北海道北見市	p.09	株式会社パソナグループ	p.17
徳島県三好市	p.10	株式会社ネットケアサービス	p.18
新潟県長岡市	p.11	NECソリューションイノベータ株式会社	p.19
		■ 働き手事例一覧	p.20
		森成人 株式会社リクルート	p.21
		高橋大就 オイシックス・ラ・大地株式会社	p.22
		今村茜 株式会社毎日みらい創造ラボ	p.23
		稲見益輔 中央会計株式会社	p.24
		徳見理絵 freee株式会社	p.25
		舩井優子 フソウホールディングス株式会社	p.26
		横山暁人 パーソルキャリア株式会社	p.27



働き方を変えると、生き方が変わる。

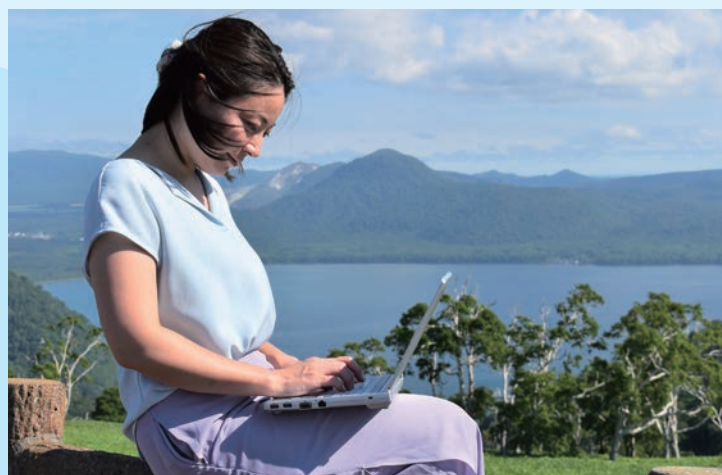
地方創生テレワーク

はじめに

地方創生テレワークとは

「地方創生テレワーク」とは、地方におけるサテライトオフィスでの勤務等の地方創生に資するテレワークであり、地方の活性化に貢献するものです。ICT(情報通信技術)を活用し時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方「テレワーク」が広がることで、今までと同じ仕事を今までと違う場所でできるようになります。

「地方創生テレワーク」は、会社を辞めずに地方に移り住む「転職なき移住」、ワーケーションなどによる「関係人口の増加」、東京圏企業による「地方サテライトオフィスの設置」など、「都市部から地方への人の流れ」を加速させ、「人口の流出防止」「地方での雇用」「新規ビジネスの創出」など、多様な形で地方の活性化に貢献します。



本事例集について

本事例集は「地方創生テレワーク」の先進的な取り組みを行っている「自治体」「企業」「働き手」の3者取材し、事例としてまとめたものになります。2020年の新型コロナウイルス感染拡大を機に、テレワークの普及が進み、その変化に合わせて「自治体」「企業」「働き手」の3者の取り組みも変わってきました。

「自治体」はサテライトオフィスの整備等を行い、東京圏などの企業の誘致やワーケーションの推進、企業に勤める働き手のテレワークなどを支援する取り組みを行なっています。「企業」は働き方やテレワークに関する独自の制度を設けて、社員の自律性やウェルビーイングを促進する取り組みや、官民連携による地方創生や新しいビジネスの創出、地方での新たな雇用の創出などの取り組みを行なっています。さらに「働き手」個人においては、東京圏の企業に勤めながら出身地や縁のある地域に移住や滞在をして、テレワークで仕事をしながら、その地域の活性化や復興などの取り組みを行なっています。

本事例集は地方創生テレワークの取り組みの「きっかけ」「内容」「結果」「今後の展開」の4つの構成で、全21件の取り組みを事例としてまとめました。多様な形で地方の活性化に貢献する先進的な取り組みをぜひご覧ください。

自治体事例

新潟県長岡市



新潟県長岡市
長岡市商工部
産業立地課 雇用促進担当 主事
佐野 裕文さん



株式会社 USEN-NEXT HOLDINGS 執行役員
コーポレート統括部長
住谷 猛さん

鳥取県



鳥取県
ふるさと人口政策課 関係人口推進室 室長
岡本 圭司さん

山口県



山口県
総合企画部 政策企画課 政策班 主査
吉山 功一さん

徳島県三好市



徳島県三好市役所
三好市 企画財政部 地方創生推進課
主任主査
藤原 晃さん



一般社団法人 三好みらい創造推進協議会
代表理事
丸浦 世造さん

北海道北見市



北海道北見市
北見市商工観光部工業振興課
工業係長
松本 武さん

長野県塩尻市



塩尻市役所
企画政策部官民連携推進課
課長補佐
太田 幸一さん

山梨県



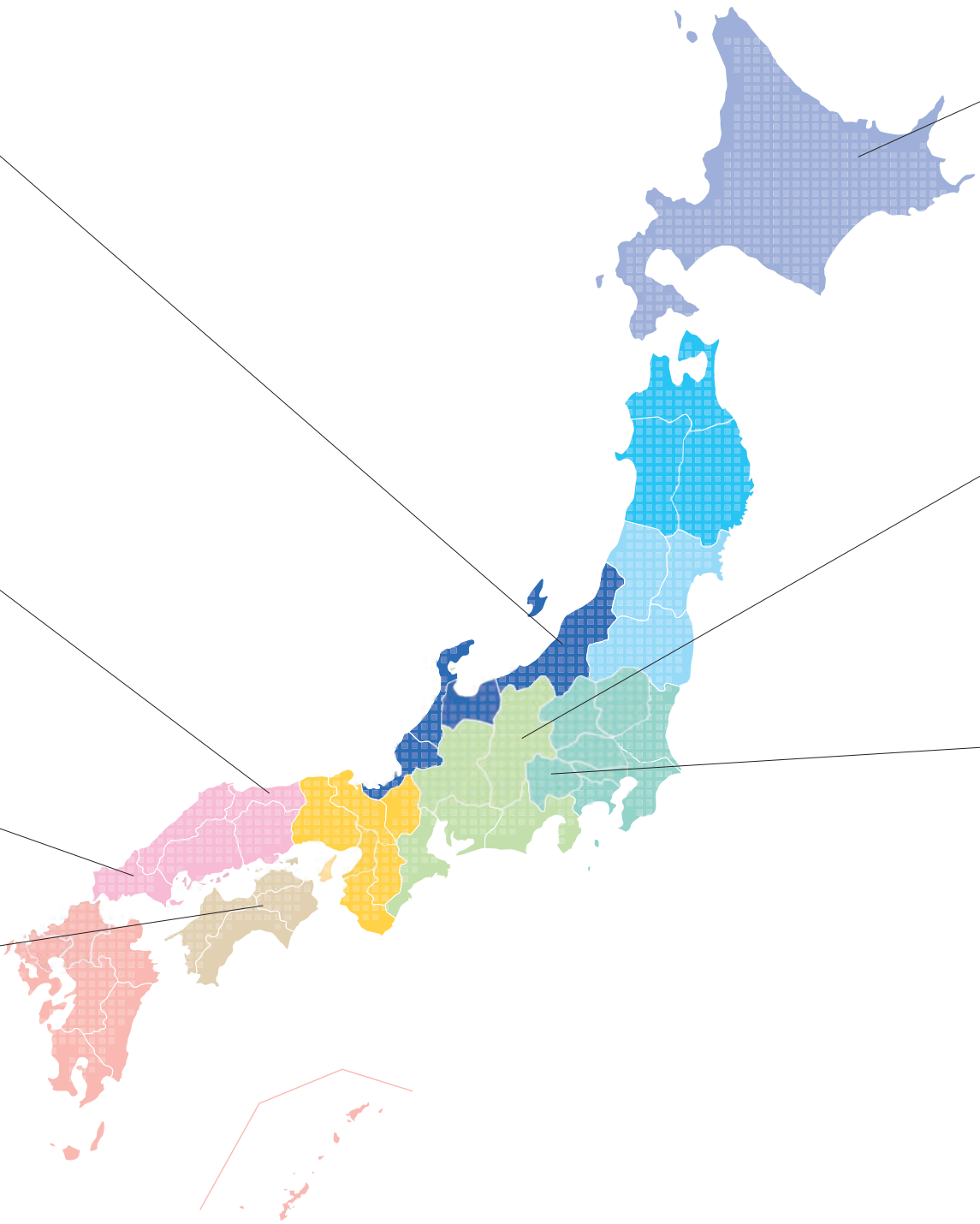
山梨県リニア未来創造局
二拠点居住推進課 課長
柏原 隆仁さん



移住・二拠点居住担当 主査
花輪 圭希さん



移住・二拠点居住担当 副主査
貫井 宙さん



所属は取材当時のものです

県一丸となって取り組み、副業・ワーケーションで選ばれる自治体に！

「テレワーク」を軸に都市部人材の副業やワーケーションに対する施策、関係人口創出、移住対応などを県主導で取り組み、成果が生まれている鳥取県。その取り組みの具体的な内容と成果の要因などを伺いました。



鳥取県

ふるさと人口政策課 関係人口推進室 室長 岡本 圭司さん

地域：鳥取県



鳥取県庁・ふるさと人口政策課関係人口推進室の初代室長である岡本 圭司さん



うさぎの形をした岩ー白兎海岸ー



多様な働き方に合わせた八頭町のシェアスペース「隼（はやぶさ）Lab.」

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

減り続ける人口と、不足するビジネス人材
そこで始まった「鳥取県で週1副社長」

鳥取県は全国で人口が最も少なく、約30年前から人口が減り続けています。60万人を下回った2010年以降、本格的に移住施策に力を入れ始めました。街がコンパクトで自然が近くにあることで仕事と生活が両立しやすい上に子育て施策も充実していることから、子育て世帯を中心に年々移住者が増え、5年前からは2,000人を超えました。しかし、転職等を伴う移住はハードルが高く移住者数は頭打ちになるとともに、県内企業の高齢化や後継者不足も深刻な状況となりました。

どうやって地域を元気にしていくかを考えた結果、「テレワーク」を軸として副業やワーケーションによる関係人口対策を行うことになり、対策の一つとして2019年に都市部のビジネス人材が県内の企業で副業・兼業を行う「鳥取県で週1副社長」が始まりました。普段はテレワークで副業をし、必要な時には鳥取県に来てもらって企業で働くという、オンラインとオフラインを組み合わせた取り組みです。

実際の取り組み内容

県内外と連携し、副業・兼業やワーケーションを通して
鳥取県で「働く・暮らす価値」をつくる

「鳥取県で週1副社長」は、初年度は県内企業14社の参加、人材1,363名の応募があり、この数字に大きな手応えを感じました。翌年には県内企業の参加は85社、人材の応募は1,239名となりました。募集開始直後にサーバーがダウンしたほどで、大きなニーズがあったと感じたため、これまで年1回の募集を今年は年4回の募集にしました。

2019年度から「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点」と「鳥取県立ハローワーク」が連携し、全国初のマッチングプラットフォームを構築したことが成果の要因です。都市部から移住した人材戦略マネージャーを中心に、県内企業へのヒアリングや副業・兼業人材のニーズの掘り起こしも行いました。その上で都市部の人材の方から多くの応募をいただき、実施企業が課題解決の手応えを実感していただいたことで、県内の参加企業は増えていきました。今年度からは都市部の企業の副業解禁が3割を超え、テレワークがさらに広がることを見越して、残りの7割の方を対象とした「とっとり翔ける福業」（一般的な「副」業ではなく幸福の「福」業）というボランティアや特産品を報酬とした多様な関わりができる企画を始めました。

関係人口創出の面でも、2019年からワーケーションの取り組みを始め、鳥取県はワーケーション自治体協議会で全国の自治体を引っ張る立場となっています。都市部の企業の声を直接聞くことができ、早い段階でワーケーション施策を観光再生に加えて、関係人口をつくる仕組みへ切り替えました。そこから「とっとり翔ける福業」や「ファミリーワーケーション」のアイデアが生まれました。県が推進する「ファミリーワーケーション」は片方の親が仕事をしている間、もう片方の親と子どもは観光をするのではなく、自然体験や地域の子どもたちとの交流等を行っています。参加者にとって「滞在するならいい場所」から、「そこで働く・暮らすのに価値がある場所」になることを目指しています。

さらに副業を推進する県立ハローワークなどの部局と、関係人口づくりをしている部局の連携によって「ふるさと来 LOVE(クラブ) とっとり」という会員制のコミュニティを立ち上げました。副業やワーケーションで鳥取に関わった人や、興味のある人を対象にオンラインとリアルのつながりをつくり、繰り返し鳥取に来てもらいながら、ゆくゆくは定着へと進んでいければと考えています。また、オンラインでの発信を増やしたことで、新しい副業という働き方やテレワークを使っている移住という成果が生まれていますので、PRもオンラインとオフラインを組み合わせるアプローチしていくのが、小さな自治体である鳥取県のベストなやり方であると考えています。

取り組みの結果

「鳥取県で週1副社長」企画は、2021年の前半2回の募集では、111社の求人に対して2,032人の応募がありました。また8月に開催した「とっとり翔ける福業」のイベントは、定員100名に対して170名の申込があり、今後開催する現地フィールドワークには予定の3倍の参加希望がありました。さらに企業単位で社員に県内で副業をしてもらいたいという声もあります。ワーケーション施設も県内に続々と増えていて、県内の過半数の13市町村がワーケーション推進を打ち出しています。まちや民間の拠点が独自に企業とモデル事業を進める動きもあり、理解が広がっていると感じています。

今後の展開

県内のテレワーク拠点の活用に向けてソフト面を充実させていきます。テレワーク拠点を副業者や転職なき移住者のいる拠点に、さらに地域人材のテレワークの拠点にもしていく予定です。都市部の人材と地域の人材が交わることで、そこに都市部の人材にとっての「地域の企業や地域に関わる価値」が生まれます。知事の「ポストコロナのふるさとに」という言葉の通り、観光して消費する価値だけでなく、その人が現地で体験する価値、具体的には働く・暮らすにつながる価値を示すことによって、関係人口を増やして地域を活性化していきたいと思います。

全国初！県庁内に地方創生テレワークのモデルオフィスを開設。「転職なき移住」の実現を

山口県は全国で初めて県本庁舎内に地方創生テレワークのモデルオフィスを開設し、市町や関係団体、民間事業者と連携しながら、県内全域において「転職なき移住」を実現すること目指しています。今回は本取り組みについて伺いました。



山口県

総合企画部 政策企画課 政策班 主査 吉山 功一さん

地域：山口県



「YY！SQUARE」が「働き方の新しいスタイル」を実現する場所になれば、と語る吉山功一さん



地方創生テレワークのモデルオフィスである YY! SQUARE は山口県庁本館棟 1 階に



明治維新の史跡や豊かな自然環境に囲まれている

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

地方移住の課題である転職をテレワークによって解決し「転職なき移住」の実現を目指す！

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、私たちの暮らしや仕事のスタイルが変化を余儀なくされる中で、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方が普及してきています。また、過密リスクの回避という新たな考え方も浸透し、2021年6月に内閣府がまとめた調査結果によると、東京圏の20代の4割以上が地方移住への関心を示しています。

地方移住の最大の課題は「転職」ですが、県ではこうした変化を絶好の機会ととらえ、テレワークで都会での仕事を続けながら地方での豊かな生活を楽しむ「転職なき移住」の実現を目指すこととしました。また、都市部の働き手の声取材する中で、「子育ては故郷で行いたい」、「定年前には故郷に戻りたい」、「テレワーク移住のため、自宅と別のリモートワーク環境が必要だ」という声を聞きました。こうした声を受けとめ、「地方創生テレワーク」のモデルオフィスを全国で初めて県庁内に設置しました。

実際の取り組み内容

関連施設と連携しながら都市部へのプロモーション活動を行い、県全体へ人の流れを呼び込む！

山口県では、都市部のテレワーカーを積極的に受け入れる先導的・中核的施設として、2021年7月27日に、「地方創生テレワーク」のモデルオフィス「やまぐち創生テレワークオフィス YY！SQUARE（ワイワイ！スクエア）」を県庁（1階県民ホール内）に設置しました。この施設を核として、県内類似施設とも連携しながら、都市部での新しい働き方の普及や地方移住への関心の高まりを、本県への新たな人の流れの創出と拡大につなげていくこととしています。

このモデルオフィスは、県外に勤務されている方には計画的に安心して利用してもらえるよう、2ヶ月前からWEBで制限なく予約できるようにしました。例えば、仕切りのある半個室のデスクを半年間連続して予約することも可能です。また、県庁内の施設という利点を活かして、オフィスにコンシェルジュを2名配置し、利用者からの移住や企業進出等の相談に即時対応できる体制を整えました。また、県内に勤務されている方には、遠距離通勤による出社を減らしたり、出張の合間の時間を有効に活用するなど、「働き方の新しいスタイル」を実践する場として気軽に利用していただきたいと考えています。

本県は中核都市が点在する分散型都市構造であり、県内各地域で「転職なき移住」が実現できるよう、モデルオフィスを中心に市町や民間が運営するテレワーク関連施設のネットワークを構築・拡大しながら取り組みを全县に広げています。8月には山口宇部空港にコワーキングスペースとしても活用可能なワーケーションの総合案内拠点を新設するとともに、テレワークやワーケーションが行える県内施設を検索できる「山口県テレワーク・ワーケーション総合案内サイト」を構築し、都市部の企業や働き手へのプロモーション活動を行っています。関連施設の運営者からは、県・市町や民間事業者で一体的に行う情報発信は個々で行うよりも効果的であるとの声をいただきました。県内のテレワーク関連施設を一覧で見られるサイトも少ないので、利用者の実用性が高いサービスであると考えています。また、連携施設が相互にPRリーフレットを配置するなど、利用者の周遊性も高めています。

多くの方が場所をイメージしやすい県庁にモデルオフィスを設置することで、先導的・中核的な役割を効果的にPRすることが可能となり、県内の各市町、関係団体、関連施設等との連携がスムーズに進むなど、県全体で「地方創生テレワーク」を推進し、新たな人の流れを呼び込むという気運が高まっていると感じています。

取り組みの結果

2021年7月に新設したモデルオフィスの利用者は、設置した40席に対して1日平均約20名、そのうち1/4の約5名が県外勤務者となっています。利用されたテレワーク移住者や2地域居住者等からは、「重要なWEB会議に参加可能となり滞在期間が延びた」、「帰省中にリモート勤務が可能となり、実家の両親と子が触れ合う時間が増えた」、「自宅との併用で仕事の能率が高まった」という声をいただきました。また、「県庁にこんな場所があると県が本気で移住を歓迎している感じがする」という声もあり、実際にテレワーク移住の相談に来られた方もいらっしゃいました。

今後の展開

本県に所縁のある企業・団体へのアプローチが効果的であると考えられるため、まずは、都市部の県進出企業や同窓会組織等へのPRを強化していきます。都市部の人材と県内の経営者・キーマン等のマッチングが実現すれば、本県でのビジネスの可能性も見出せると考えています。さらに、航空会社とタイアップしたモニターツアーの実施など、ワーケーションの推進と一体的なPRも行う予定です。今後は、「地方創生テレワーク」の環境を更に充実させ、山口県からのリモートワークによって、都市部の方々が充実した地方ライフを実現できる機会を創っていききたいと考えています。

取材日：2021年10月8日

地域特性を活かした新たな企業誘致のカタチ！二拠点居住で選ばれる県へ

東京から近く自然豊かな環境という大きな利点のある山梨県。コロナ禍のテレワークの普及をきっかけに、山梨県にも拠点を置く企業の新たなビジネスの創出を支援する取り組みについて、二拠点居住推進課の方々にお話を伺いました。



山梨県リニア未来創造局
二拠点居住推進課
課長
柏原 隆仁さん
地域：山梨県



移住・二拠点居住担当
主査
花輪 圭希さん



移住・二拠点居住担当
副主査
貫井 宙さん



山梨県リニア未来創造局二拠点居住推進課の花輪圭希さん、柏原隆仁さん、貫井宙さん



忠霊塔からの富士一春一



山梨県甲府市のシンボル武田信玄公銅像

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

テレワークの普及をきっかけに
「二拠点居住」を推進

山梨県は新型コロナウイルスの感染拡大によってテレワークが普及したことで、人の流れが変わってきたことをきっかけに、「移住・定住」に「二拠点居住」を加えた取り組みを推進しています。山梨県は元々、別荘地が多いこともあって、東京圏在住の方などが週末に山梨に来るという二地域居住が多かったのですが、テレワークの普及によって平日に仕事の拠点を山梨に置き、必要に応じて東京圏の拠点に戻るという方が個人単位では増えています。

そのような中で県では、個人だけでなく企業へのアプローチを積極的に行い、二拠点居住を推進しています。東京からも距離が近く、自然も豊かな環境の山梨県で、ワーケーションツアーや県内の企業の方との交流などを通じて、まずは山梨県の魅力を肌で感じていただきたいという思いの下、東京の企業を中心に山梨県へのサテライトオフィスなど様々な形での進出、そして二拠点居住を促進しています。

実際の取り組み内容

ワーケーションツアーやテストベッドを中心に
東京の企業へ山梨での二拠点居住を推進

2021年4月に東京事務所内に、「山梨県二拠点居住推進センター」を設け、専任の職員を配置しました。テレワークを積極的に導入する企業やスタートアップ企業などを訪問して、山梨県の地域特性や魅力をPRしています。そこで興味を持っていただいた企業には、「山梨県サテライトオフィス等お試し体験事業費補助金」等の県の制度を活用してもらい、セミナーやワーケーションツアーなどのコンテンツを組み合わせ、現地訪問していただいています。企業単位での二拠点居住の可能性を広げるためには、山梨に進出すれば何か新しいビジネスができる、課題解決につながると感じていただくことが肝であると考えています。

また、個人の方が山梨県に来ていただくだけでなく、部署やチームなど企業単位で来ていただき、より地域に定着してほしいと考えています。ただ、県が箱となる施設を設置するだけでは、一度テレワーク体験をして終わりとなってしまいます。そこで県では山梨に来ていただいた企業と、県内の企業や地域の人たちをつなげるコーディネーターの役割を担う地域コア人材の育成を進めており、関係者と先進的

な活動事例を共有しています。また、サテライトオフィスを設置している各市町村の取り組みについて、情報交換会を定期的に開催しています。さらに県ではワーケーションツアーやテレワーク体験だけでなく、クリーンエネルギーやスマート農業、モビリティなどの新技術の実証試験のサポート事業を実施していて、新たなビジネスの可能性を追求しています。具体的には、8社の新たなプロジェクトが進行しており、「テストベッドの聖地」として注目していただいているところです。県は市町村や金融機関、県内の企業、大学、病院などと連携した体制づくりを軸に実証実験をサポートしています。

また、山梨県は水素や燃料電池の有用性に早くから着目し、研究開発の拠点化を全国に先駆けて推進しており、その結果、本県には山梨大学をはじめとした世界的な水素・燃料電池に関連する多様な研究開発拠点が集積しています。そこに、日本を代表する燃料電池の評価機関である技術研究組合 FC-Cubic さんが研究拠点を山梨県に全面移転することが決定しました。山梨という地域特性や東京から近いという利点に着目していただいたことが大きいと思います。二拠点居住を推進する県としては、進出していただく企業に対して施設の支援だけでなく、従業員の方の住居など生活面のサポートも全力で取り組んでいきたいと考えています。

取り組みの結果

これらの活動を通じて 30 社以上の企業が山梨県を訪れ、その中で実際に拠点を構えた企業もあり、さらにプロジェクトが現在進行形で動いています。お試しで来ていただいた企業は情報通信やサービス業などテレワークに積極的な企業が多く、何かあった時に電車で都内まで 1 時間半ほどで一時的に戻る点は非常に安心できるというお話をいただきました。また、県としてはテレワークの普及をきっかけに、ただ企業がサテライトオフィスに進出するだけでなく、個人と個人のつながりや、そこから新たなビジネスを創出するという視点でしごと移転を推進することができました。

今後の展開

山梨県の地域特性や新技術を使った実証実験といった新たなチャレンジができる環境を軸に、引き続き企業への働きかけを行い、本県の優れた環境を体験・体感していただく機会を増やしていきます。ワーケーションツアー等でつながりができた企業へのフォローアップを行い、より企業の課題やニーズを汲み取り、支援していく体制を整えていきます。企業によってビジネスの領域や課題が異なりますので、県内の各市町村と連携して、その企業に最適な環境を整備し、県内の企業や地域の人たちをつなげる体制づくりにも力を入れていきたいと考えています。

地方創生テレワークと DX 戦略を組み合わせ、企業から選ばれる都市へ

長野県塩尻市は、自営型テレワーク推進事業「KADO」をフックに企業と関係性を構築し、サテライトオフィスへの誘致や、官民連携による地域 DX 事業を推進しています。実際の取り組みやどのように企業との関係を発展させているかを伺いました。



塩尻市役所
企画政策部官民連携推進課 課長補佐 太田 幸一さん
地域：長野県塩尻市



「KADO」を立ち上げた後も関わり続け、現在は官民連携推進課の太田幸一さん



周りには 10 室のワークスペースが広がる「KADO」内のラウンジ



子育て中の女性が「KADO」のワーカーとして高精度 3 次元地図などを作成

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

「地方創生テレワーク」で 地域の人材不足の解消を目指す！

2010 年、地域で時短でしか働けない人に向けた就労の機会をつくるため、時短就労者を対象とした自営型テレワーク推進事業「KADO」を立ち上げました。厚生労働省の「ひとり親家庭等の在宅就労支援事業」として始まり、その後、市の施策として子育て中の女性へ対象を広げ、最終的には地域の“働きたいけど、働けない人すべての人”へと、10 年かけて広がっていきました。

地方は都市部に比べて、育児・介護、障がいなどで時間に制約のある方が就労可能な時短の仕事が不足しています。その状況で求職者を就業に結びつけても、時間の制約、スキル・自信のなさにより、求職者も企業側もお互い不幸になると感じました。その状況を回避するため、「KADO」で働くことを第一チャレンジとして経験や自信をつけてもらい、第二チャレンジとして就業を目指してもらうことで地域の人材不足の解消を目指す仕組みをつくりました。

実際の取り組み内容

「地方創生テレワーク」で 地域と企業が課題を解決し合うパートナーに！

現在「KADO」では約 250 名の自営型テレワーカーが就労しています。テレワーカーのために、休みをとりやすくすることや、ナレッジシェアをして成長を促進する目的でチームを組むようにしています。また、チームをとりまとめるスタッフとしてテレワーカーからキャリアアップしたディレクターがいて、クライアントとチーム間の課題認識、ギャップを埋めるための業務分析、業務を円滑に進める為のマニュアル作成、テレワーカーのメンタルケアや成長支援をしています。さらに専門的な知識や技術が必要な部分や各プロジェクトの生産性向上や高度なチームビルディングは民間のプロ人材と連携しています。

「KADO」における塩尻市の役割は、ワークスペースや機器の整備、運営サポートが主となります。それらに加えて、公的与信や事業の社会的意義等、「KADO」が業務を受注する上で重要となるクライアント企業との関係性構築に寄与しています。また、クライアント企業との関係性が深化することによって、受注業務が拡大するだけでなく、ワーケーションやサテライトオフィスの設置等、地域の活性化につながる新たな展開も生まれつつあります。

これらの展開を加速するためには、「企業のビジョンや課題解決が塩尻と連携することで叶えられる」という付加価値を提案する必要がありますが、その付加価値の一つとして DX 関連事業が挙げられます。例えば、2020 年度から本格化した「塩尻 MaaS プロジェクト」は、塩尻市における地域 DX の中核事業であり、塩尻をテストベッドに国内最先端の自動運転技術の実証実験などを行っています。ここで「KADO」の役割は、実証実験の様々なサポートと自動運転に用いる高精度 3 次元地図の製作です。実際に塩尻市内を走る自動運転車両の制御には「KADO」のテレワーカーが作製した高精度 3 次元地図が使われており、『「KADO」』と協業することで事業が加速する」という価値を提供しています。

このように「KADO」はこれからのデジタル社会においてなくてはならない社会機能として、常に新規性や市場性、クラウドソーシングで今後どのような仕事が出てくるだろうということを予測し、専門のスキルを持ったチームをつくって柔軟に対応していくことが重要だと考えて、人材育成や企業との協業に注力してきました。クライアント企業が目指しているところと、私たち自治体が目指しているところが合致した上でアライアンスを組むということが大切で、いかに良好なパートナー関係が築けるかが、クライアント企業にとっても塩尻市にとっても肝なのだと思います。

取り組みの結果

2011 年度の「KADO」の売上は約 200 万円でしたが、2020 年度には 100 倍の約 2 億円となりました。特に立ち上げ期は十分な量の業務の受注が困難でしたが、テレワーカーの皆さんやスタッフの地道な努力により、今では「KADO」のクライアント企業 6 社が市内にサテライトオフィスを構えるまでになり、そこにテレワーカーが現地社員として就職し始めるという新たな展開も生まれています。さらに、クライアント企業との官民連携によって地方創生関連の新たなチャレンジが始まり、現在は DX 領域や障害者雇用にも広がり、官民連携による地方の課題解決が拡大しています。

今後の展開

これまでの経験をもとに、移住・複業希望の方に新しい仕事を提供できないかと考えています。特に地方では新たな就業者が一次産業である農業や林業単体で安定した収入を得ることは難しいため、「KADO」の仕事と組み合わせたいと考えています。また、「KADO」をフックとして企業や地方都市と関係性をつくり、「スマートシティ」を形成するために必要となる新しい社会機能の創出につなげていきたいと考えています。「KADO」は単なるアウトソーシングを受けるだけでなく、自治体や企業の DX パートナーや需要が高まる DX 人材を育成する場としてさらなる成長を目指します。

企業誘致は人材誘致の時代に！全国初！「サケモデル」での U ターンでデジタル人材の集積を

企業誘致から U ターン人材へのアプローチなど、テレワークを軸とした取り組みを約 9 年間続けてきた北海道北見市の松本さん。事業を進めていく中で出てきた課題や、そこで生まれた北見独自のモデルについて、お話を伺いました。



北海道北見市
北見市商工観光部工業振興課工業係長 松本 武さん
地域：北海道北見市



2021 年第一回地方創生テレワーク推進セミナーにも御登壇頂いた北見市生まれの松本武さん



大自然での生活とテクノロジー→ IT× 北見＝サテライトオフィス北見



ぬくもりのある広々としたワークスペース

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

市の弱点と特徴から導き出したのは
IT 企業の誘致

北海道北見市は東西の距離が約 110km と日本一長く、オホーツク海に面していますが、苫小牧や室蘭などの国際拠点港湾より物流の面でハンデがある地域です。そのため、どうしても製造業などの二次産業が弱く、一次産業が中心となります。そこで製造業といっても物流のハンデがない IT 産業に目をつけて、北見の特徴を活かした IT 企業の誘致に取り組んできました。

北見市は今後 30 年以内に震度 6 弱以上の地震の発生確率が 0.8% と低く、台風もほとんど来ない地域のため自然災害のリスクが低いことや、女満別空港から市内まで車で 30-40 分と非常にアクセスが良いことが特徴です。さらに、国立の北見工業大学があるため、優秀な理系人材がいることを IT 企業に PR しようと、年間 50 社ほど東京の IT 企業を訪問しました。そこで北見への進出に興味を持っていた企業と、地元北見に残りたい学生をマッチングする就職イベントを開催しました。

実際の取り組み内容

「テレワーク」の普及により U ターン人材へアプローチ
企業から個人向けの取り組みへ

誘致企業と学生との就職イベントを行って、マッチングの成果は出たのですが、企業側には採用した新入社員を北見の拠点で育成することができ、中堅の IT 人材がいないという大きな課題に直面しました。私は当初、企業が市内に事業所やサテライトオフィスを開設し、新卒採用するのに合わせて本社の中堅人材が転勤してくる展開を想定していましたが、実際に中堅人材が転勤してくるのはハードルが高いことに気づきました。

そこで北見工業大学と連携し、「北見に戻って来たいという学生に東京の本社で数年勤務してもらい、その人材が中堅人材になったタイミングで北見市に戻ってきてもらう」という 5 年先を見越して人材が回帰する「サケ（鮭）モデル」を始めました。実際に今では東京勤務で経験を積み、中堅の社員となって北見に戻ってきたほか、その社員が北見にすることで、最初から北見で働ける新卒者も生まれてきました。その後、平成 27 年に「ふるさとテレワーク地域実証事業」を行い、約半年間で 9 社延べ 180 名が市内のワーキングスペースでテレワークを体験しました。当時は「ワーケーション」という言葉がなく、「はたらく」と「あそぶ」で「はたらぶ」と名付け、実証事業以後も北見市でのテレワーク推進を

継続しました。具体的には、実証事業参加企業から講師を招いた東京での PR セミナーや、地方でのテレワークに興味を示した首都圏の企業による合同視察ツアーの実施、商店街の空き店舗を改装した「サテライトオフィス北見」の整備等を行いました。その頃から首都圏で働く北見出身者に対するテレワーク U ターンの PR も始めました。とはいえ首都圏にいた北見出身者を探すのは難しいので、地元にいる親御さんに向けて、お盆や正月前に「会社を辞めずに北見に帰っておいで」というセミナーを開催したり、北見出身の東京の大学生が帰省した際に地元でテレワークを体験するインターンシップも行いました。

ここ 1-2 年はテレワークが普及し個人が「働く場所」と「住む街」を自由に選べるようになったので、企業向けだったパンフレットやサイトを家や子育て情報、移住者の体験談などの個人向けに一新しました。パンフレットは U ターンを考えるきっかけとなる病院（里帰り分娩など）、葬儀場や火葬場などにも置いています。昨年 10 月からは全国の自治体で初となる企業誘致の補助金を 1 名の移住者から対象とし、すでに 2 社から申請をいただきました。企業誘致をしていた時は、1 社で 20 名程度の雇用創出と考えていましたが、テレワークの普及によって 20 社 20 名の時代だという考え方に変わりました。

取り組みの結果

「サケモデル」と「ふるさとテレワーク地域実証事業」に参加した 3 社の IT 企業が市内にサテライトオフィスを開設し、北見市と地方創生プロジェクトを行う連携協定を結びました。その 3 社が北見工業大学、地元企業など連携し、市役所窓口での RPA の活用や、道路点検システムの実証実験、カーリング競技の共同研究などの ICT 産業創出プロジェクトが動き出しました。また、「サテライトオフィス北見」は年間延べ 3,500 人の利用者となり、U ターンした人の利用も増えています。これまで地道に取り組んできた結果、個人と企業が次々と集まって地域が活性化し始めています。

今後の展開

テレワークが普及したとはいえ、北見に縁がない人に U ターンしてもらうのはハードルが高いので、今後も U ターン人材を中心に PR をしていきます。ハードとソフトの両面を充実させ、テレワークをきっかけに「人と企業が集まってイノベーションが起きるような地域」をつくりたいと考えています。北見市が抱える課題を、IT を活用して一緒に解決すること、個人や企業に理解いただければ「北見に住みたい」、「北見に進出したい」という動機になります。現在取り組んでいる ICT 産業創出プロジェクトをより発展させ、先端技術と大自然が混ざり合う北海道の IT 都市「オホーツクバレー」を構築していきたいと考えています。

官民連携の三好モデル！「地方創生テレワーク」で、都市部企業で活躍する人材との関係人口を創出する

今年から都市部企業との2つの大きなプロジェクトが始まり、テレワークを駆使して企業人材との関係人口創出を行っている徳島県三好市。官民両方の視点で、三好市役所地方創生推進課の藤原さんと、一般社団法人三好みらい創造推進協議会代表理事の丸浦さんにお話を伺いました。



徳島県三好市役所
三好市 企画財政部 地方創生推進課
主任主査 藤原 晃さん
地域：徳島県三好市



一般社団法人 三好みらい創造推進協議会
代表理事 丸浦 世造さん
地域：徳島県三好市



廃校を活用した「ウマバ・スクールコテージ」の体育館にて。丸浦さんと市役所の皆さんと共に。



徳島県三好市地域交流拠点施設「真鍋屋」築100年以上の旧真鍋家の商家



四国のへそと呼ばれる三好市。築70年の日本家屋で宿泊とお食事が出来る heso camp

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

移住施策から「産業の担い手」となる 都市部企業の人材との関係人口づくりへ！

藤原さん：三好市はこれまで人口減少対策として移住支援に力を入れていましたが、実際に移住はハードルが高いと感じていました。その中で「関係人口」という言葉が出てきて、私たちはこれを「地域課題の解決につながるような産業に貢献する担い手」と定義しました。移住だけでなく、Uターンやこの地域を出ていく予定の人が留まるような人口流出の抑制等も対象にしながら、テレワークを活用しながら三好市で産業を成長させることができる人材を増やす方向に事業領域を拡大しました。また、当時「地方消滅」という言葉が全国で騒がれて、三好市が「消滅都市」の一例としてテレビに映った影響もあり、行政だけでなく民間にも危機意識が広がりました。そこで「官民一緒にやっていかないといけない」と、丸浦さんたちの地域再生推進法人が立ち上がりました。その当時から三好市は「官だけでは限界がある、民だけがやるのも難しい、だから双方の良いところを活かしながら一緒にできれば」という考え方を持っていました。

実際の取り組み内容

民間主導で、都市部企業で活躍する人材を集める 3つの型を取り入れた三好モデルをスタート

藤原さん：2015年頃から移住支援を目的としたハードの施策が始まり、実際に2018年と2019年にそれぞれ2つの地域交流の拠点施設をオープンしました。1つはまちの中の人と外の人と交流する場として、築100年の古民家を改修した「真鍋屋」。もう1つは子育て支援や生涯学習など地域住民を含め、移住後の活動拠点としても利用できる施設です。「真鍋屋」は地域の方と交流をして移住につなげていくというコンセプトで運営していて、そのための滞在拠点として「お試し住宅」を設置し、生活を体験するため滞在してもらう時間を増やしました。ただ、「交流」といっても単発のイベントだけでは三好市に興味を持ってもらうのは難しいため、さらに関係性をつくる施策が必要でした。

そこでワーケーションやテレワークを切り口に、市内の廃校を利用した「ウマバ・スクールコテージ」を今年オープンしました。その他にも住宅オフィスの整備、アクティビティ面では自然豊かな特徴を生かして、吉野川のウォータースポーツ体験を組み合わせた企業研修プログラムの確立等を行っています。

丸浦さん：ワーケーションが和歌山県白浜等で始まった時は、リゾート地がワーケーションのメインになるのかと思いましたが、実際に企業の声を聞くと、「ワーク」ができる環境を重視していることがわかりました。そこで、ワークを中心として、都市部で活躍する人材を集めるのが三好モデルだと3つの方向性を決めました。1つ目は同じ徳島の神山町のようなサテライトオフィス型で、都市部の企業が地域に拠点をもちテレワークで仕事をつくること。2つ目は人材開発研修型で、都市部では得られない体験を地域で行うこと。例えば地域の課題解決を、都市部の企業人材と地域の企業、市民や高校生と一緒に考えるプログラムです。実際に今年12月から都市部企業による人材開発プログラムが本格開始します。

三好市をフィールドにして四国の企業も入って、3週間単位のプログラムを今年度実施する予定です。そして3つ目は、都市部企業の新規事業等の実証実験型です。この実証実験を行うためには、その地域の官民両方が応援しないと成り立ちませんが、三好市は地域全体で応援する土台ができていました。実際に、都市部企業と「脱炭素社会」と環境配慮型のワーケーションの共創プロジェクトが開始しました。このプロジェクトは現在、複数の都市部企業や四国の企業が参加し取り組んでいます。回を重ねるごとに参画する企業もどんどん増えていきます。

取り組みの結果

丸浦さん：地域交流拠点の「真鍋屋」は、初年度の利用者が約1.8万人でした。その後、廃校を活用した研修施設兼サテライトオフィスの開設に広がり、そこから都市部企業との2つの共創プロジェクトが立ち上がり、さらに新しい地域再生推進法人も立ち上がって関係人口創出の成果が少しずつ出てきました。藤原さん：この数年で官民一緒に取り組んでいくんだという機運を醸成することができ、実際にプロジェクトも始まり、やっとスタートラインに立てたと思います。民を主導にして行政がバックアップする体制にしたことで、丸浦さんたち民間が自分ごとになってプロジェクトが推進されたと感じています。

今後の展開

丸浦さん：来年度にはリモートワークに対応した宿泊施設が8戸できる予定で、新たな企業との出会いを期待しています。現在行っているプロジェクトがさらに広がる、新しいプロジェクトが生まれる。三好モデルで関係人口を増やしていきたいと思っています。藤原さん：市としてはプロジェクトの支援に加えて移住支援の窓口設置や廃校施設の貸し出し等の取り組みを行い、より三好市に根付いてもらうような動きを考えています。まずは現在行っていることを全体的に底上げしていきたいと思っています。

首都圏企業、大学、行政、地域をつなぐコミュニティづくりで選ばれる地方都市へ

新潟県長岡市は 2021 年から企業誘致の新しい取り組みとして、長岡に暮らしながら首都圏本社の仕事を完全テレワークで行う「NAGAOKA WORKER（ナガオカワーカー）」の取り組みをはじめました。その経緯や意気込みなどを伺いました。



長岡市商工部
産業立地課 雇用促進担当 主事
佐野 裕文さん
地域：新潟県長岡市



株式会社 USEN-NEXT HOLDINGS 執行役員
コーポレート統括部長
住谷 猛さん
地域：新潟県長岡市



豊かな自然に恵まれた長岡で働くことの魅力を語る市役所の佐野さんと（株）USEN-NEXT HOLDINGS の住谷さん



最先端の店舗 DX が体験できるショールーム併設型オフィス兼コワーキングスペース「USEN SQUARE NAGAOKA」



市役所と 5000 人収容のアリーナが一体となった全国初の複合型施設である隈研吾氏設計「アオーレ長岡」

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

首都圏企業の誘致と学生の地元定着という課題を
官民連携の新しいワークモデルで解決する

佐野さん：2020 年から地方分散の受け皿をつくるために、製造業や流通業等の企業誘致だけでなく、首都圏 IT 企業等のサテライトオフィス誘致を始めました。ただ、具体的に首都圏のどのような企業に、どのようにアプローチするかの情報が少なかったため、新潟県出身の企業誘致アドバイザーの方と連携して、企業誘致を推進しました。その中で USEN-NEXT HOLDINGS 社とご縁をいただきました。長岡市は東京から新幹線で約 90 分という立地に、4 大学 1 高専、15 の専門学校がある学園都市で、人口 27 万人の市に約 1 万人の学生がいるのですが、学生の多くが市外に就職して、なかなか地元に着しないという課題を抱えていました。そこで長岡に暮らしながら首都圏の企業の仕事を完全テレワークで行うことができるワークモデルをつくらうと、USEN-NEXT HOLDINGS 社と「NAGAOKA WORKER」という取り組みが始まりました。

実際の取り組み内容

生活環境とイノベーション拠点の整備を図り
持続可能な未来をデザインする地方都市へ

住谷さん：私たちは約 4 年前からテレワークを始めていましたが、さらに多様なワークスタイルで働くことができる環境を実現したいと考えていました。その中で地域特性をよく知っている企業誘致アドバイザーから長岡市のサテライトオフィス進出のお話をいただきました。市から学生の就職後の地元定着の課題をお聞きした時、ただ補助金などで働く場所をつくっても、そこで活躍する人材が集まらなと持続的な取り組みにならないと思いました。そこで長岡で専門性を高めた学生が長岡で働けるようなワークモデルをつくる取り組みを一緒にやりましょうという話になりました。

佐野さん：2021 年 1 月に USEN-NEXT HOLDINGS 社と協定を締結し、新しいワークモデルとなる「NAGAOKA WORKER」の取り組みが始まり、その後、持続的な発展のためのコミュニティ「NAGAOKA WORKER 協議会」を立ち上げました。協議会は過去にサテライトオフィスへ誘致した企業を中心に声かけをして、さらに本取り組みに賛同いただいた企業から他の企業に声かけをしていただき、現在 16 社が正会員となっています。ここに地元の商工会議所なども入って推進会議を実施しています。

住谷さん：現在、すでに入社済みの「NAGAOKA WORKER」が 1 名、また 4 月には 6 名の「NAGAOKA WORKER」の入社を迎えます。その内 3 名は東京の大学からの U ターンなのですが、彼らや長岡の人たちと接していると郷土愛の強さを感じます。だからこそ、長岡にいながら首都圏の本社と同じ仕事を同じ待遇でテレワークできるように就業機会をつくることに価値があります。この取り組みが始まってから、私たちは「USEN SQUARE NAGAOKA」という拠点をつくりました。そこで新卒や中途採用などの雇用創出、「NAGAOKA WORKER」に賛同いただく仲間を増やし、長岡市の活性化や地域企業の DX 推進などを進めています。

磯田達伸長岡市長より
長岡市はこれまで福祉・健康・医療・教育分野に力を入れてきました。「NAGAOKA WORKER」のようなテレワークで働くモデルを実現するためには、こうしたベーシックな生活環境を整えて、その上で首都圏の企業が長岡で働くための理由をつくることが重要であると考えています。長岡市は留学生が多い国立の長岡技術科学大学や「デザイン思考」を全学生が学んでいる市立の長岡造形大学を中心とした 4 大学 1 高専に多くの優秀な人材がいて、さらに各校の研究機関とつながることもできます。そこに首都圏の企業の方々や地元の企業も入って、オープンなイノベーション拠点となるコミュニティへ発展させることで、持続可能な未来をデザインする地方都市を目指しています。

取り組みの結果

住谷さん：昨年末からエンジニアの中途採用を「NAGAOKA WORKER」で募集したところ、想定以上の応募がありました。その半数以上が長岡市や新潟県に縁もゆかりもない方で、この取り組みは地方で暮らしながらテレワークしたい方のニーズとも合っていると感じました。
佐野さん：「NAGAOKA WORKER」の取り組みに賛同いただいた企業を中心に、まち全体を活性化していく基盤が整ったのではないかと思います。実際に雇用が創出され、企業間のつながりや行政とも近い距離感で顔を合わせられる関係性が構築できたと思います。

今後の展開

佐野さん：2023 年度オープン予定の産官学連携拠点の「米百俵ブレイス ミライエ長岡」を中心に、オープンなコミュニティを形成していきます。「NAGAOKA WORKER」がブランドになって、地元の学生や U ターンしたい若者が「長岡にいれば何かできる」と思えるまちにしたいと思います。
住谷さん：今後は「NAGAOKA WORKER」内の企業に転職するなど、このコミュニティをより持続性のある循環型の取り組みにしていきます。さらに、産官学連携で長岡市の「まちの DX 化」を推進し、より長岡で働くことの魅力や理由を発信していきたいと思っています。

企業事例

東京・福井県鯖江市 他



株式会社メンバーズ
常務執行役員
メンバーズエッジカンパニー社長
塚本 洋さん

兵庫県淡路市



株式会社パソナグループ
常務執行役員、CBO (Regional Advantage)
伊藤 真人さん

山口県萩市



株式会社ネットケアサービス
代表取締役
金子 竜二さん

大分県



富士通株式会社
Employee Success 部
Employee Relation 統括部 労務プロフェッショナル
深町 弘明さん

福島県会津若松市



アクセンチュア株式会社
アクセンチュア・イノベーションセンター福島
センター共同統括 マネジング・ディレクター
中村 彰二朗さん

山梨県富士吉田市

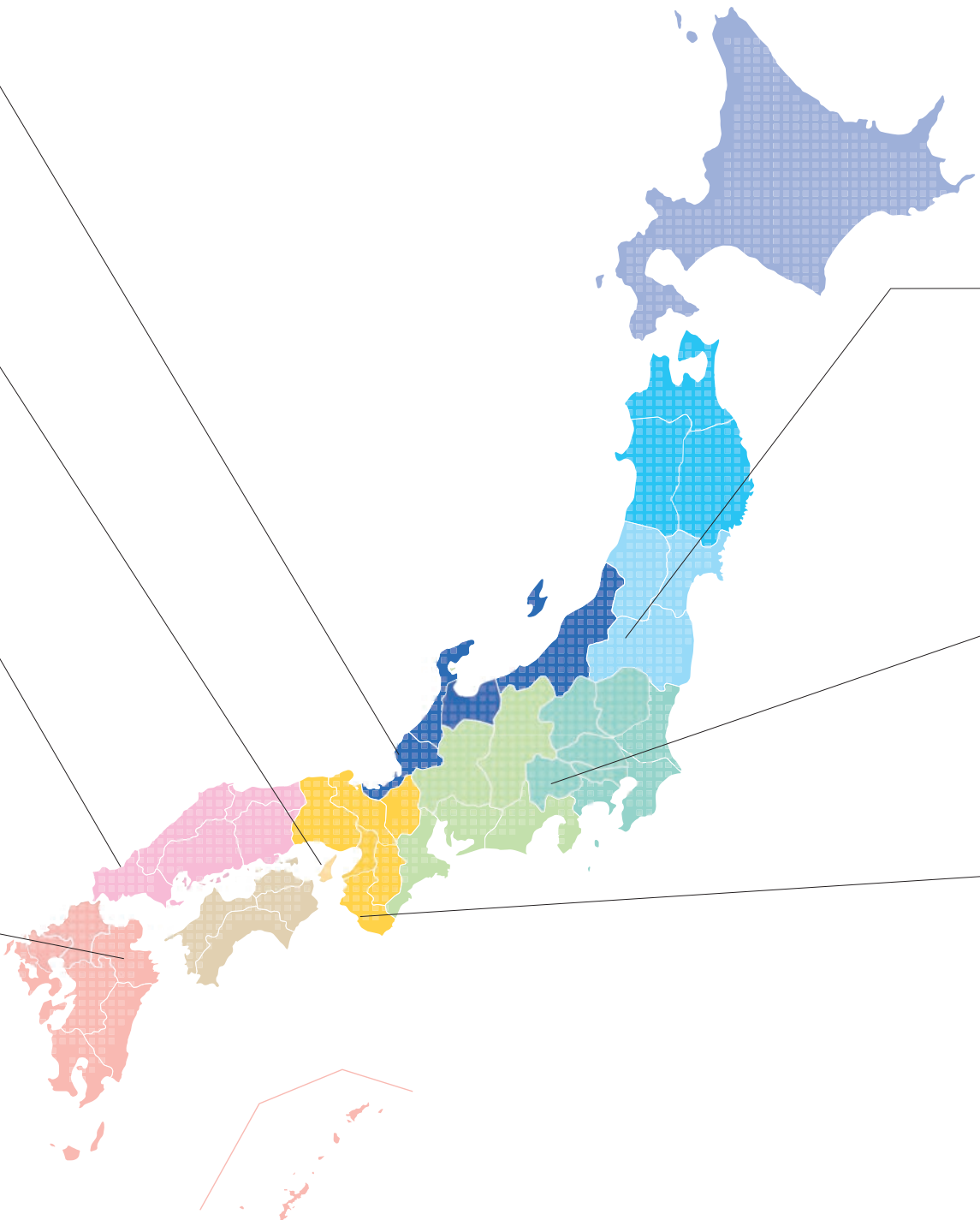


キャップクラウド株式会社
代表取締役 CEO
萱沼 徹さん

和歌山県白浜市



NEC ソリューションイノベータ株式会社
イノベーション推進本部
プロフェッショナル 白浜センター長
阪口 信吾さん



所属は取材当時のものです

東京、地方、在宅関係なく「日本全国」で採用する。社員の7割が地方在住！

コロナ前から「日本全国」での採用を実施していたメンバーズエッジカンパニー。全国での採用を始めたきっかけや、出社・在宅問わずにどこでも働けるようにするための工夫などを伺いました。



株式会社メンバーズ
常務執行役員、メンバーズエッジカンパニー社長 塚本 洋さん
地域：東京オフィス（本社）、さとやまオフィス鯖江、その他札幌・仙台・神戸・北九州・福岡 等



鯖江ブランドのフレームがお似合いの塚本洋さん



本社は晴海。東京湾が一望できる



旅館として使用されていた空き物件を活用した福井県鯖江市のオフィス

「地方創生テレワーク」に取り組む背景

3つの課題を解決するために選んだのが地方での採用！

メンバーズエッジカンパニーは2017年にメンバーズグループの子会社として設立され、当初からグループと同じ東京、仙台、北九州に拠点がありました。そこから採用拡大を目的として独自で福井県鯖江や福岡にオフィスを出していきました。地方での採用を行なった理由は3つあります。まず1つ目は能力の高い人材が地方にもいるのだから、東京だけで採用するのはもったいないという採用戦略です。2つ目は社会課題の解決です。IT業界はピラミッド構造になっている傾向があり、特に地方では二次、三次の賃金が安い仕事を請けて、やりがいのある仕事が見出しにくいという格差が生じています。事業を通してそういった社会課題を解決したいという想いから、地方で採用した人材にも、地方在住のまま東京採用の人材と同じ仕事を同じ条件で任せています。そして3つ目がエンジニアの求人不足です。地方ではエンジニアの仕事が少なく、他の仕事をせざるを得ないという実態があることに気づきました。

実際の取り組み内容

日本中どこでも働ける組織づくりは地方創生にもつながる！

地方の拠点で採用していく中で、「現地で採用するだけでなく、東京から地方に移住をするのも面白いよね」という話があり、自然豊かな里山オフィスを全国で探しました。そこで福井県鯖江市と出会い、オフィスを出すことになりました。福井県は幸福度や教育レベルが高く、鯖江市はオープンデータを活用した取り組みが面白いということに加え、市の担当者が物件と一緒に探してくれたり、採用イベントに出してくれたり、箱を用意するだけでなく情熱を持って一緒に取り組んでくれた姿勢が鯖江市を選んだ理由でした。実際に鯖江のオフィスで働いているエンジニアの太友さん（社内のベストクリエイター賞を受賞）は、大阪からUターン転職をしました。前職では出張が多くストレスを抱えることもありましたが、現在は自宅から車通勤で、海外のお客さんともリモートで対応できる働き方にシフトしました。

私たちはアジャイル開発という手法を取り入れて、離れた拠点のメンバーとチームを組んで開発を行なっているので、拠点でも自宅でも業務への影響はないのです。2018年から「日本全国」を対象にフル在宅の社員も採用し始めました。その際に、オフィスにいる社員が多く、

1人だけリモートで仕事をしている「大勢：1人」という状況をつくらず、「オフィス：リモート：自宅＝1：1：1」でどこにいても全員がリモートで、個としてつながっている状態を工夫してつくっています。アジャイルはそういうフラットな思想であり、私たちのカルチャーにも通じています。

また、チーム以外のメンバーとのコミュニケーションをとるために、毎朝のラジオ体操や勉強会、コーディング大会などをオンラインで開催しています。仕事以外のコミュニケーションを促すのには、日頃の感謝を伝えるピアボーナスの「Unipos」というサービスを導入しています。社員の利用率は約80%と、利用企業の中でも上位の方です。コロナ前では全社員が集まる総会を実施して、リモートとリアルをバランスよく組み合わせっていました。

私たちは日本全国フラットに、生涯成長し続けるキャリアをつくり、エンジニアの価値を高めて、幸せに働けるプロのエンジニア集団をつくっています。私たちが成功している姿を示せば、同じような方法を選択する企業が増えていきます。そして、同じような働き方が広がり、働き方の選択肢が増えて、地方におけるキャリアが構築され、最終的には地方創生につながるのではないかと考えて取り組みを推進しています。

取り組みの結果

現在、オフィスは札幌から福岡までの7拠点になりました。完全フルリモートの社員もいて、地方在住者は社員約150名の7割に達しました。会社の移住支援制度を活用して、札幌の郊外に移住し、趣味として農業を楽しみながら働く社員もいます。また、自分の希望する場所で働けると通勤ストレスが減るため、子育て中の女性エンジニアの採用も増えました。その結果、昨年度の離職率は3%と、IT業界の中ではかなり低い数値だと思っています。

今後の展開

アフターコロナを想定して、年に1回、好きな場所出張扱いで合宿できる制度を作りました。普段は分散型で働き、時にぎゅっと濃く集まれるような環境をつくります。「日本全国」で採用することは、働き方の選択肢を増やし、東京の一極集中を解消できます。また、地方創生テレワークは、無理矢理に地方を打ち出すとか、戻らないといけない理由をつくるのではなく、どこでも働けるようにすることが一番の近道です。ただ、現状は一部の優秀なエンジニアの選択肢が増えたに過ぎません。社会課題解決という点では他の職種にも広げることが重要で、メンバーズとして新しい事業をつくり、このモデルを横展開し、どんな職種でも地方での働き方をつくっていききたいと思っています。

「働き方、パーソナライズ」を掲げ「働く場所と時間」の選択肢を拡げ続ける！

企業の生産性向上を実現するサービスを展開するキャップクラウド株式会社は、2018年に山梨県富士吉田市にサテライトオフィス兼コワーキングスペース「ドットワーク富士吉田」を開設しました。その取り組み内容や成果について萱沼社長にお話を伺いました。



キャップクラウド株式会社
代表取締役 CEO 萱沼 徹さん
地域：山梨県富士吉田市



萱沼徹さんが運営するのは働き方改革と地方創生をテーマにしたコワーキングスペース



3面ガラス張りの眺めのいい場所で心地よく働くことができる



富士山の麓にある絶好のロケーションを持つコワーキングスペース「ドットワーク富士吉田」

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

IT技術者を採用する時、 他社との差別化は「働き方の選択肢」

2018年にドットワーク富士吉田を開設する前は本社が東京・渋谷にあり、周りには多くのIT企業がありました。その環境下で、IT技術者を採用したい時に、私たちのどこに魅力を感じてもらうか、人材採用面で課題がありました。サテライトオフィスをつつたきっかけは、私の出身地である富士吉田市に何か恩返しをしたいという思いからでしたが、渋谷本社もしくは富士吉田に加えて自宅という働く場所の選択肢を提示できれば、採用面において差別化になると思いました。

基本的に勤務地がどこであっても同条件で求人を出すので、地方で働くことを選択すると社員は可処分所得が上がります。また、会社としてもオフィスにかかるコストが下がるため、経済合理性で考えても、同じパフォーマンスを発揮する人材であれば、渋谷より富士吉田で採用の方が生産性やコストパフォーマンスが高いという効果があります。会社にとっても、働き手にとっても、働き方の選択肢をつくることが重要であると思いました。

実際の取り組み内容

最終的に辿り着いたのは「働き方、パーソナライズ」 地域貢献、そして日本の人口減少への打ち手に

地元の友人たちと地元で貢献したいという話をしたことがきっかけで、経営者である私が市に直接連絡を入れたのがはじまりでした。後日、市のまちづくり戦略課から返事をいただき、話し合いをする中で「人口減少に対して何かしら手を打つ必要がある」という共通認識ができました。ただ、これまで行政が行ってきた工場や支店開設といった企業誘致はハードルが高いため、まずは「ここに関わると、こんないいことがある」と関心を持ってもらうアクションが必要でした。そのステップとして、コワーキングスペースが有効であると市に提案したところ、市から「じゃあキャップクラウドさんお願いします」と、私たちがコワーキングスペース開設を推進することになりました。

物件は市の空き家バンクにて富士山が一望できる空き家が紹介されていて、開設にあたっては東京理科大学さんの協力をいただきました。一方で、まだまだ地方においてコワーキングスペースで仕事をする働き方や、働き方がより多様化するといった変化にリアリティがないと感じたので、市とは開設後のビジョンを資料にまとめて何度もお話しして今後の展開を共有することで、本格的に動き出すことができました。

数年前から日本の人口減少問題に強い危機感を持っていて、人口減少に伴うGDPの下げ幅を抑えるには、「生産性の向上」と「働ける人を増やす」という2つのかけ算が必要だと思い、私たちは企業の生産性向上をテーマにしたサービスを開発・提供してきました。さらに、「今まで社会で活躍できなかった人が活躍できる世の中にする」と位置づけて、既に展開する事業とかけ合わせてサービス展開ができないかと考えました。それが「働く場所」と「働く時間」の選択肢を増やすことでした。ここに私たちが貢献するために、コワーキングスペースや、サードプレイスオフィスのシェアリングサービス、クラウド型出退勤打刻管理サービスをこれまでに展開しました。

働き方の選択肢を用意したことで多様な人材を採用できました。強制ではない選択肢があることで、働き方を自ら選択することができる。実際に勤務地を途中でシフトしながら働くメンバーもいます。私たちは採用時に話し合いをして、一人ひとりがカスタマイズした働き方で契約を行います。私がメンバーによく言うのは、「公平は担保するけど、平等ではない」ということです。それをメンバーが体感しているので、自分の思う働き方が実現できる。すべては弊社の理念である「働き方、パーソナライズ」につながっています。

取り組みの結果

ドットワーク富士吉田を開設後、2年間で移住者は10名、関係人口としては宿泊者237名、宿泊数788泊となりました。自社メンバーの働き方は、メインは自宅勤務、残り10名程度が富士吉田での勤務、東京は2名だけになっています。採用面では、これまでエントリーがなかった経験値や高い能力を持った人材がジョインしました。また、経験・能力だけでなく、子育てでフルタイム勤務が難しい方や、コロナ禍で働き方を見直し家族との時間を優先する生き方を選択した方も採用できました。働く場所と時間を柔軟にしたからこそその結果であると思います。

今後の展開

自社サービスの「anyplaceパスポート」の開発・提供によって、現在、全国約300箇所です仕事ができる環境を整えてきましたが、これをより拡大していきます。例えば病院や介護施設など、これまで働くイメージがなかった場所でも働ける環境にできれば、その場に用があって行くだけでなく、仕事をする時間がつくれます。つまり、「働く場所」「働く時間」、それぞれの選択肢を拡張することができます。私たちが実践し発信していくことで、さまざまな環境にいる人が自らの選択で仕事ができるようにしたい。今後も「生産性向上」「働ける人の増加」のために貢献していきます。

会津若松でオプトイン社会を実現し、市民中心のスマートシティを全国へ展開！

2011 年の東日本大震災の後、福島県会津若松市に拠点を置いたアクセンチュア。震災復興をきっかけにスマートシティへの取り組みを 10 年間推進してきました。その内容や成果について、拠点立ち上げから関わる中村彰二郎さんにお話を伺いました。



アクセンチュア株式会社
アクセンチュア・イノベーションセンター福島
センター共同統括 マネジング・ディレクター 中村 彰二郎さん
地域：福島県会津若松市



会津発での地方創生モデル構築・成功事例の全国展開に取り組む中村彰二郎さん



会津地方を象徴する赤べこはオフィスの至る所に鎮座



スマートシティ AiCT のオフィス棟に隣接する交流棟は市民や学生が交流できる多目的空間

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

地方から全国展開を目指して 国の問題を会津で実証して解決する

東京一極集中の是正や分散社会の実現を目指して地方拠点を探していたところに東日本大震災が起き、「震災復興」をテーマに復興に時間のかかる福島に拠点を置くことになりました。震災後に会津若松市を訪問した際、旅館をすべて開放して大熊町の住民約 1 万人を受け入れている行動に感動しました。震災のような非常事態の際でも受け入れができる市民性は、オプトイン社会を実現できる可能性が高く、受け入れを決めた市長の決断力はイノベーションを起こすために重要であると思いました。

会津若松市の人口は約 12 万人で、日本全国の 1/1000、東京の 1/100 という実証実験をするに適正な数です。まずは会津で、市民中心のスマートシティ実現のために市民の方に生活をより良くするデータの還元をしていきますが、会津のためだけでなく、国全体の課題を会津というフィールドで実証実験し、成果が出たものを全国展開することをミッションとしています。

実際の取り組み内容

市民がデータ提供に同意したオプトイン方式で 10 年かけて形成した市民中心のスマートシティ構想

2011 年 7 月に会津若松市、会津大学、アクセンチュアの 3 者協定が締結し、その中核に「スマートシティ」が入った復興計画の素案をつくってプロジェクトが始動したのが 12 月でした。福島は原発の電力問題があったので、まずは省エネの実証実験から始めました。オプトイン方式で約 100 世帯の家の分電盤に装置をつけて、リアルタイムで電気の使用料を見えるようにしたことで、電気を使用する時間を減らす動きが出ました。市全体では約 27% の電力量を削減し、市民一人ひとりは約 1/3 電気代が下がる成果となりました。

このようにオプトイン方式で市民からデータを提供いただくことで、パーソナライズされた情報を市民に返すことができ、行動変容を促せます。市内全体の電力使用量が見えるだけではなかなか個人が動くことはありませんが、自分の家の使用量が見えれば何かしらアクションします。その合算が地域・社会の成長や復興につながります。このようなオプトイン社会を 10 年かけて形成してきました。スマートシティはそこに住んでいる市民のためのシステムであり、市民を中心にした考え方で市民が幸せになることが重要なポイントです。

現在、「スーパーシティ構想」に挑戦するために、ICT（情報通信技術）を活用した医療改革を申請しているのですが、そのためには体温や脈拍などのバイタルデータだけではなく、DNA 情報も必要となります。昨年、まずは約 30 名の方を集めて説明会を開催した時、「何のために使うのですか？」という質問が出ました。この問いがすでにオプトイン社会が形成できている証拠だと感じました。市と共に 10 年かけて市民の方々と実績と信頼を築いてきたこと、また、データの預け先が企業ではなく、スマートシティ会津という地域団体というのが今の状況を生んでいると思います。

アクセンチュアの会津若松拠点では、スマートシティという最先端分野に携わっているので、ここで働きたいと希望する人がとても多いです。会津の他にも、北海道、関西や福岡・熊本など会社として地方に機能分散をしているため、それぞれの拠点が特色を持っており、社員はテレワークも取り入れながら仕事をすることができます。単純に同じ仕事の地方版であれば、働く人材は本社を目指しますが、最先端分野が地方に機能分散すると自然と社員も分散していきます。さらに、都市部に行かずに地方で最先端分野の仕事がテレワークでできれば、地域の学生の受け皿になります。実際に IT の単科大学である会津大学の学生にヒアリングすると、「行きたい企業が東京にしかないから東京を選んでいるだけで、それが会津にあれば残ります」と。これが地方創生であると思います。

取り組みの結果

2019 年に産官学民が集まる拠点として「スマートシティ AiCT」が完成しました。市と共に企業を誘致して、約 200 社の応募があり、スマートシティの取り組みについて話し合いを重ねた結果、現在は満室の 37 社が入居、合わせて約 420 名が在籍しています。観光、農業、教育、ヘルスケア、モビリティなどの領域で担当を分けて取り組んでいます。市民のためとなる目指すオプトイン社会の実現に向けて、スマートシティ AiCT に入居する企業や地元企業、行政、大学と連携してスマートシティプロジェクトを推進しています。

今後の展開

私たちのミッションは日本全体をデジタル化して分散社会をつくることです。現在、地方自治体は約 1,750 ありますが、これを約 300 の生活圏として地域を捉え直したいと考えています。会津若松市の人口は 12 万人ですが、生活圏である周辺の市町村を入れると約 30 万人になります。生活圏単位で地域を捉えて、会津はスマートシティ、農大がある福島はスマートアグリといったイメージで、300 の地域それぞれでプロジェクトを起こしていく。はじめは関係人口が増えて、プロジェクトが進めば移住者が出てきて人の分散が進む社会が実現できると考えています。

DX 企業として社員のウェルビーイングと持続可能な地域社会の実現を目指す

IT 企業から DX 企業への変革を目指し、「Work Life Shift」というコンセプトを打ち出した富士通株式会社。約 1 年かけて実行してきた 3 つの柱と、そこから生まれた地方自治体との持続的な地域社会の実現を目指した取り組みについて伺いました。



富士通株式会社

Employee Success 部 Employee Relation 統括部 労務プロフェッショナル 深町 弘明さん

地域：大分県



社内の新しい働き方、更には社会全体の働き方のモデルケースになれば、と語る深町弘明さん



湯治宿をリノベーションした鉄輪（かんなわ）温泉の coworking スペース a side 満寿屋



湯けむり展望台から別府八湯のひとつ、鉄輪温泉を望む

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

IT 企業から DX 企業へ ニューノーマル時代の社会のモデルケースに

私たちは 2017 年から働き方改革をスタートし、ワークライフバランスを意識してテレワークデイズや朝活、フレックスタイム制の見直しなどの取り組みを行ってきました。その後、富士通の「パーパス」を実現するため、「IT 企業から DX 企業へ」変革することを掲げました。2020 年、新型コロナウイルス感染拡大によって半ば強制的に働き方が変わりましたが、私たちはこれまで柔軟な働き方をしてきたことからスムーズにテレワークすることができました。

2020 年 7 月には、新しい働き方のモデルケースとなるべく「Work Life Shift」というコンセプトを打ち出しました。これは「リアルとヴァーチャルの双方で常につながっている多様な人材がイノベーションを創出し続ける状態をつくるニューノーマルな世界において、『働く』ということだけではなく『仕事』と『生活』をトータルにシフトし、ウェルビーイングを実現する」と定義しました。

実際の取り組み内容

テレワークを基本に社員の自律的な働き方と 持続可能な地域社会の構築を目指す

「Work Life Shift」の柱は「Smart Working」「Borderless Office」「Culture Change」の 3 つです。1 つ目の「Smart Working」は、時間と場所をフレキシブルに活用していくことです。以前までのフレックスタイム制のコアタイムを撤廃して、5 時～22 時までフレキシブルタイムとし、仕事の中断・再開も個人の裁量に任せるようにしました。また、テレワークを基本とする中で、単身赴任をする社員や家族事情（介護、配偶者の転勤など）を抱える社員向けに家族がいる自宅等で働くことができる「遠隔勤務」という制度を設計しました。これによって例えば、勤務先が東京で自宅が大分の場合、東京の事業所には出張として月に 1,2 回程度行き、それ以外は自分の自宅でテレワークが可能となります。この「遠隔勤務」を活用している社員は約 1,500 人に上ります。

2 つ目の「Borderless Office」は、テレワークでどこでも働ける環境になった時、事業所「何のために行くのか？」が重要になります。通常業務や打ち合わせはテレワークで十分可能です。そこで事業所を社員が新しいアイデアを発想したり、コラボレーションする場所にしようと、「ハブオフィス」という呼び方に変え、フリーアドレスやソ

ファー席、立ちスペース、カフェスタイルのスペースなどを導入して、社員が自分たちで考えて目的に合わせた環境で仕事ができるようにしています。

3 つ目の「Culture Change」は、従業員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現することを目的に、1on1 会議や心身の健康サポートなどに取り組んでいます。また、より社員が自律的に働くことや固定された場所や時間にとられない働き方を実現するために、ルールを定めたガイドラインだけでなく、事例等を示した「プレイブック」も公開して、自分なりに働き方を考えて実行できるようにしています。

2021 年 3 月には、大分県と地域課題の解決を図り、持続可能な地域社会の構築を目指して包括連携協定を締結しました。締結後には地方創生や地域活性などの目的で大分県に移住した社員は 11 人になります。その中で、IT を使って地域の障害者雇用をどう生み出すかというプロジェクトを行なっている社員がいます。このような「地方創生を目的とした移住の実現」を大分県と一緒にモデルケースをつくることは、社員にとっても、富士通グループ全体にとっても、地域社会にとっても意味があると考えています。

取り組みの結果

現在、社内のテレワーク率は約 8 割になりました。社員に「Work Life Shift」に関するアンケートを実施したところ、コロナ前と比べて、生産性を維持、または向上していると回答した社員が 75% に上りました。さらに、通勤時間は月平均 30 時間減少し、社員の健康診断等の結果からテレワーク率が高まるほど睡眠時間が増えていることがわかりました。また、大分県との取り組みでは、ワーケーション施設を確保している県内温泉地の情報を社内に公開し、社員が自由に場所と時間を選んで働きながら地域と接点を持つことが可能になりました。

今後の展開

2021 年 10 月に DX 企業としての働き方において、ワークとライフのバランスを取るだけではなく、時間や場所も自分で選ぶことでワークとライフでシナジーを出していこうという「Work Life Shift2.0」を打ち出しました。より社員一人ひとりが自分の働きがいを考えながら仕事することで、ウェルビーイングを実現する取り組みをしていきます。また、大分県などの地方自治体と一緒に持続可能な地域社会を構築していきます。社員が自発的に地域の企業やコミュニティと協働して社内実践やボランティア活動、副業などを通して、地域の課題解決に取り組んでいきたいと思っています。

淡路島への地方移転が社員、地域、企業の課題を解決する

2020 年、本社機能の一部を淡路島へ移転した株式会社パソナグループ。最終的に 1,200 名のポストを準備するための新規雇用や人材育成、都市部とは異なる環境整備などの取り組みを伺いました。



株式会社パソナグループ
常務執行役員、CBO（Regional Advantage） 伊藤 真人さん
地域：兵庫県淡路市



「人を活かす」企業理念を軸に地方創生事業に動める伊藤 真人さん



阪神淡路大震災の震源地の近くに位置する野島小学校をリノベーションした「のじマスコーラ」



神戸と淡路島を繋ぐ世界最長の吊橋—明石海峡大橋—

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

地域の社会課題解決と「人を活かす」企業としてモデルケースへのチャレンジ

パソナグループは「社会の問題点を解決する」という企業理念のもと、「人を活かす」ことで人材サービスの事業を行っています。その中で、地方の就業人口減少や人口流出という課題に対して、私たちは地方に魅力的な仕事をつくることにずっと取り組んできました。その上で 2020 年のコロナ禍で、地域をまたいだテレワークの実施に本格的に舵を切り、同年 9 月に本社機能の一部を淡路島に移転しました。

移転を決めた理由は 2 つあり、1 つはいわゆる「BCP の対策」として、コロナ禍において本社機能を東京に密集させずに分散するべきだと考えました。この時期にテレワークを実施したことで、「東京でなくてもできる仕事はある」ということに気がつきました。もう 1 つは、「人を活かす」働き方、暮らし方、オフィスの在り方を私たち自らチャレンジをし、モデルケースをつくっていかうと考えました。

実際の取り組み内容

開始 3 ヶ月で 120 名の社員が移住！ 地方の環境をいかした新しい雇用創出も

私たちは 2008 年から淡路島で農業や、廃校のリノベーション、県立公園のテーマパークといった観光事業を始めました。BCP の対策としては、東日本大震災後に東京の本社機能を大阪に分けるという対応は既に実施しており、今回のコロナ禍でさらに 1 歩進んだ対応をすることになりました。その上で今回、パソナグループのコーポレート部門、インサイドセールスやコールセンターといった本社機能の一部を淡路島に移し、2020 年 9 月からの約 3 ヶ月間で 120 名が淡路島に移住しました。現在、最終的には 1,200 名分のポストをつくらうと、働く場所や住む場所を整えています。

私たちはただ社員が移住するだけでなく、このロケーションや環境を活かした新しい雇用を増やすことに挑戦しています。その 1 つがシングルマザーの雇用で、職住近接で託児の環境を整備することや、都心部と比較して生活コストが抑えられるため、働きやすい、移住しやすい場所になるように取り組みを進めています。その他に、保育園や小学校が終わる時間に、会社のマイクロバスで拠点内の託児所の保育士が親の代わりに迎えにいき、仕事が終わるまで託児所に子どもを預

かっています。他にもコロナ禍で、交通や観光に従事されていた方の企業間出向を通して、地方で働くことや移住の体験をしていただく実証の場にもつなげています。

一方で、都市部との違いとして公共交通機関が少ないため、車を必要とする点や手段の確保が難しい点が実際に移住した社員からの声で上がりました。交通の問題に対しては、拠点間を巡るバスを定期的に運行したり、トヨタさんの仕組みを使って社用車をスマホで予約したり、カーシェアをしたり、車のリースを行う際の半額補助などを導入しました。

また、自治体からの協力も受けていて、補助金だけでなく家族で移住する社員のための環境整備のサポートをしていただいています。地域の保育園や小学校などでの子どもの受け入れや社員が生活する上での環境整備、兵庫県の公共の回線を利用できる通信整備をしていただきました。現在も自治体と継続的に環境整備について協議を重ねて、よりよい環境づくりを一緒に行っています。公共交通機関が少ない、働き方の環境が異なるなどのギャップを、どのように会社として福利厚生や自治体と連携して解決していくのが今までにないケースだと思っています。

取り組みの結果

コストの観点では、東京のオフィス家賃はコロナ前に比べて約 1/3 程度に減少しました。今後、東京の家賃は 1/5 程度まで落とし、その分淡路島に拠点を増やしていきますが、家賃相場が東京と比べて約 1/10 であるため、削減効果は大きいと考えています。広報の観点では、このような取り組みをしている企業が少ないため、私たちの取り組みがモデルケースとなり、他の企業や自治体の方が視察に来ており、社会的な認知も上がったと実感しています。そして、何より社員にとって働きやすい、暮らしやすい、健康により場所を企業として提供できつつあると感じています。

今後の展開

淡路島の拠点数は現在 3 箇所から、2022 年までに 6 箇所に増やす予定です。1 箇所は自社ビルを建設し、残り 2 箇所は現在の 3 箇所と同様に、使用されなくなった遊休施設をリノベーションすることで、働く場所をつくっていきます。そして、働き方の新しい取り組みとして「ハイブリッドワーク」を推進します。淡路島内で農業や観光事業を実施していることを活かして、例えば、昼間はオフィスで働き、隙間時間で農業をするなど、職種をまたいで社内の別の仕事を行う取り組みに挑戦し、地域の過疎化・人口減少という課題の解決への一助となることを期待しています。

産官学連携で地域の IT リテラシー向上とまちの活性化を目指す

山口県萩市にサテライトオフィスを開所し、地元の高校生の採用や IT 人材の育成に力を入れている株式会社ネットケアサービス。その取り組みは産官学連携でまちづくりへと広がっています。萩市への進出の背景から人材育成の取り組みなどを伺いました。



株式会社ネットケアサービス
代表取締役 金子 竜二さん
地域：山口県萩市



萩は歴史的に「学ぶ」文化がある、教育に適した町だと語る金子竜二さん



世界遺産に登録された萩城下町は現在も武家屋敷の町並みを残す



松下村塾で多くの維新志士たちを育てた吉田松陰を祭神とする松蔭神社

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

都市部での採用や IT 人材の育成の課題を 地方への進出と高校生に目を向けて解決する

2012 年頃から都市部で IT 人材を採用することが難しくなり、さらに採用後の人材育成にも時間がかかることに課題がありました。どうすれば良い人材を確保できるか、優秀な IT 人材を育成することができるかを考えている中で、「都心部には行きたくない」「地元に残りたい」という地方出身者もいることを知り、私の出身地である萩にサテライトオフィスを開設しようと決めました。

地方は大学が少ないので、採用は高校生に目を向けました。新卒で会社に利益を生む人材になるまでに、私たちの経験上 4 年程度はかかりました。そうすると大学生の場合、22 歳で入社して 4 年後は 26 歳ですが、高校生の場合は大学生が新卒入社する 22 歳の段階で即戦力となっています。また、地方では都市部に比べて IT 企業も少なく、人材の流動性が低いこともメリットで、仮に転職しても活躍できる期間が長いため、高校生の採用と人材育成に投資する選択をしました。

実際の取り組み内容

高校生の積極採用と若者を中心とした ボトムアップ型でまちの IT リテラシー向上を

萩市に進出しようと決めた頃に山口県や萩市の方でも企業進出の補助金の整備が始まり、2016 年に萩テクニカルセンターを開所し、2017 年より事業をスタートしました。高校生の採用も 2017 年から始めましたが、最初は卒業後の進路に IT 業界で働くという選択肢がなく、地元企業でもないため、高校生へのアプローチはうまくいきませんでした。偶然、とある高校の先生とご縁があり、実際に会社の説明をさせていただいて、その高校から 2 名を採用することができました。現在までにその高校から計 6 名を採用し、今年 4 月にも新しく 2 名が入社する予定です。

採用した高校生の育成は、はじめはソフトウェア開発のリーダーに大阪から転勤してもらって行い、また、テレワークを前提とした働き方ができるようにしたいとも考えていたので、遠隔での育成も行いました。私たちは「職人を育てる」という考えで人材育成を行っていて、ネットワークからサーバーまで全部わかっていて、お客様から「この人に任せておけば大丈夫」と言われるような人材を目指しています。ソフトウェアの設計・構築のノウハウを持った人材が長く所属するこ

とで、継続的にお客様の課題を解決することができますし、そのノウハウが社内に蓄積していくことも重要だと考えています。

2020 年からは行政と学校、萩市に進出した他の IT 企業と一緒に「萩グローバル IT 人材育成協議会」を立ち上げ、IT の実践基礎知識を無料で学ぶことができる E ラーニングカリキュラム「萩 IT 松下村塾」を始めました。きっかけは、高校生などの新卒を育成することができる中堅の IT 人材がいないため、企業誘致やテレワークで働く環境づくりが進まないという萩市の課題がありました。この協議会は萩市全体の IT リテラシーを向上させる実証実験でもあり、高い IT スキル人材を育てることを目標に、現在は IT 入門や IT パスポート資格などの学習コンテンツを萩市に住む方にも無料で提供しています。

私たちが萩市の課題に取り組む理由は、専門分野が異なる多様な IT 企業が萩市に集まることで、学生などの働く人の将来の選択肢を増やし、また、企業間の横のつながりから新しい価値をつくるためです。そのため、私たちはネットワークやソフトウェア開発を行う企業ですが、例えば e コマースを行っている企業やクラウド系のアプリ開発をしている企業、ハードウェアをつくっている企業など、異なる分野の IT 企業を行政と連携して誘致しています。萩はまだ IT リテラシーが高くなく、未開拓の地でもあるので、実証実験や新しいビジネスを積極的に展開しやすい環境だと思います。

取り組みの結果

採用面は地元の高校生を中心に安定的に人材を採用できていて、当初、人が集まらなかった会社説明会は、今では多くの高校生に来ていただいています。また、行政も昨年 7 月に DX 推進課が立ち上がり、産官学でよりデジタルを中心としたまちづくりを行う体制が整ってきました。その成果として、萩 IT 松下村塾は協力企業が増えたことで E ラーニングのコンテンツが増えました。さらに、行政の協力のもと、多くの企業に萩市への視察を勧め、これまでに弊社の取引先だけでも 10 社以上に来ていただき、実際に IT の実証実験の場を探していた企業と行政をつなげる機会ができました。

今後の展開

都心部では比較的年齢の高い方でも IT リテラシーが高くトップダウン型で IT リテラシーを上げるスタイルが可能です。地方では IT 教育を受けた若い世代が、上の世代に広めていくボトムアップ型で、まちの IT リテラシーを向上させていきたいと考えています。また、その若い世代が一度萩を出て、多様な経験をする機会もつくり、そこでやっている仕事を萩に戻ってテレワークで行うような取り組みもまちの将来には必要だと考えています。そのために、行政や学校、他の企業と一緒にデジタルを活用したまちづくりに取り組み、雇用の創出や新たなビジネスの展開に今後より力を入れていきます。

地域との「共創」と社員の「働きがい」を追求！白浜からイノベーション人材の発掘を

2016年に和歌山県白浜町にサテライトオフィスを開設した NEC ソリューションイノベータ株式会社。地域と関わってきた約6年間で拠点の果たす役割が変わっていきました。白浜センター長の阪口さんに地域との取り組み内容についてお話を伺いました。



NEC ソリューションイノベータ株式会社
イノベーション推進本部 プロフェッショナル 白浜センター長 阪口 信吾さん
地域：和歌山県白浜町



阪口信吾さんは白浜町の新たな可能性を引き出し、地域と共にイノベーションを創出する



白浜の海と空を望む、地域発のイノベーションを創出する「白浜 IT ビジネスセンター」



広い岩畳を思わせる大岩盤「千畳敷」は南紀白浜の有名な観光スポット

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

拠点開設当初はクラウドサービスを活用した新しいテレワークモデルの検証が命題に

2015年の「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」において、私たちが幹事企業として関わり、その中で白浜町にクラウドサービス事業を展開する企業が拠点開設をしました。その後、当社役員がその拠点を視察して、クラウドサービス事業であれば白浜町で展開できると判断し、私たちも拠点をつくることになり、2016年11月に「南紀白浜サテライトオフィス（現：白浜センター）」を開設しました。開設当初はクラウドサービス事業の展開をメインに、「都市部でやっている業務を地方でもできるか？」という命題で、クラウドサービスを活用したテレワークモデルの検証やテレワークオフィスの整備を行ってきました。その後、白浜町という地域により貢献できることはないかと、白浜町とお話をさせていただく中で、2018年に包括協定を締結しました。そこから地域の方との意見交換や実証実験などの地方創生の取り組みがスタートしました。

実際の取り組み内容

地域の方との関わりから見えた気づきによって「ソリューションの提供」から「地域課題の解決」へ

白浜町と「新たなワークスタイルの推進活動に関する包括協定」締結した後、行政から地域の事業者などを紹介いただき、住民向けのIT勉強会や小学生向けのプログラミング教室、まちのイベントへの協賛、農家さんの収穫の手伝いなどを行いました。そして、このような地域の方との交流や意見交換を通じて、地域のリアルな課題が見えてきました。例えば、都市部で導入しているITソリューションを白浜町に持ってきて、企業規模や事業内容、事業者の考え方は異なるので、簡単には導入できないことがわかりました。そこで2019年から行政や観光協会などと一緒にワークショップを実施して、地域課題を見つける共創活動を始めました。

共創活動を通じて、地域の方と一緒に汗をかき、地域の方の思いに寄り添い、その地域の生活やビジネスを知ること、地域のリアルな課題を見つける感性が磨かれるのだと気づきました。また、その課題を社員一人ひとりが「自分のスキルを活かしてどのように課題を解決するのか」を主体的に考えることが必要だと気づきました。そのため、白浜からイノベーションそのものが生まれるかはわかりませんが、

白浜からイノベーションを起こせるような人材を育成することはできるのではないかと考えています。

拠点を開設してから NEC グループ全体で、これまでに約750名が白浜町でテレワークを実施しました。その中で、地域の課題解決の活動だけでなく、自分たちの「働きがい」を考える機会として、「白浜町である理由」を言語化するワークショップを実施しました。そこで社員が白浜町の方々にインタビューしたり、フィールドワークをする中で、「自分は何のために働いているのか」や「自分はこういうことをしたいんだ」という気づきが生まれました。都市部で働くだけでは得られない体験価値がこの拠点には存在するのだと気づきました。

社員が働きがいを考えることで、自分のベクトルと会社のベクトルを合わせることができ、自分の役割やスキルを最大限に活かすためにどうしたら良いのかと考える機会になります。これは会社が伝えてできるのではなく、社員一人ひとりの自律性があるこそだと思います。NEC グループ全体でも昨年11月に、社員の自律的な働き方によるハイブリッドワークを定着させ、働きがいの実感を高めていく「Smart Work 2.0」を本格展開すると発表しました。私たちのこれまで取り組んできた「共創」や「働きがい」を考える活動はその実現の一つであると思います。

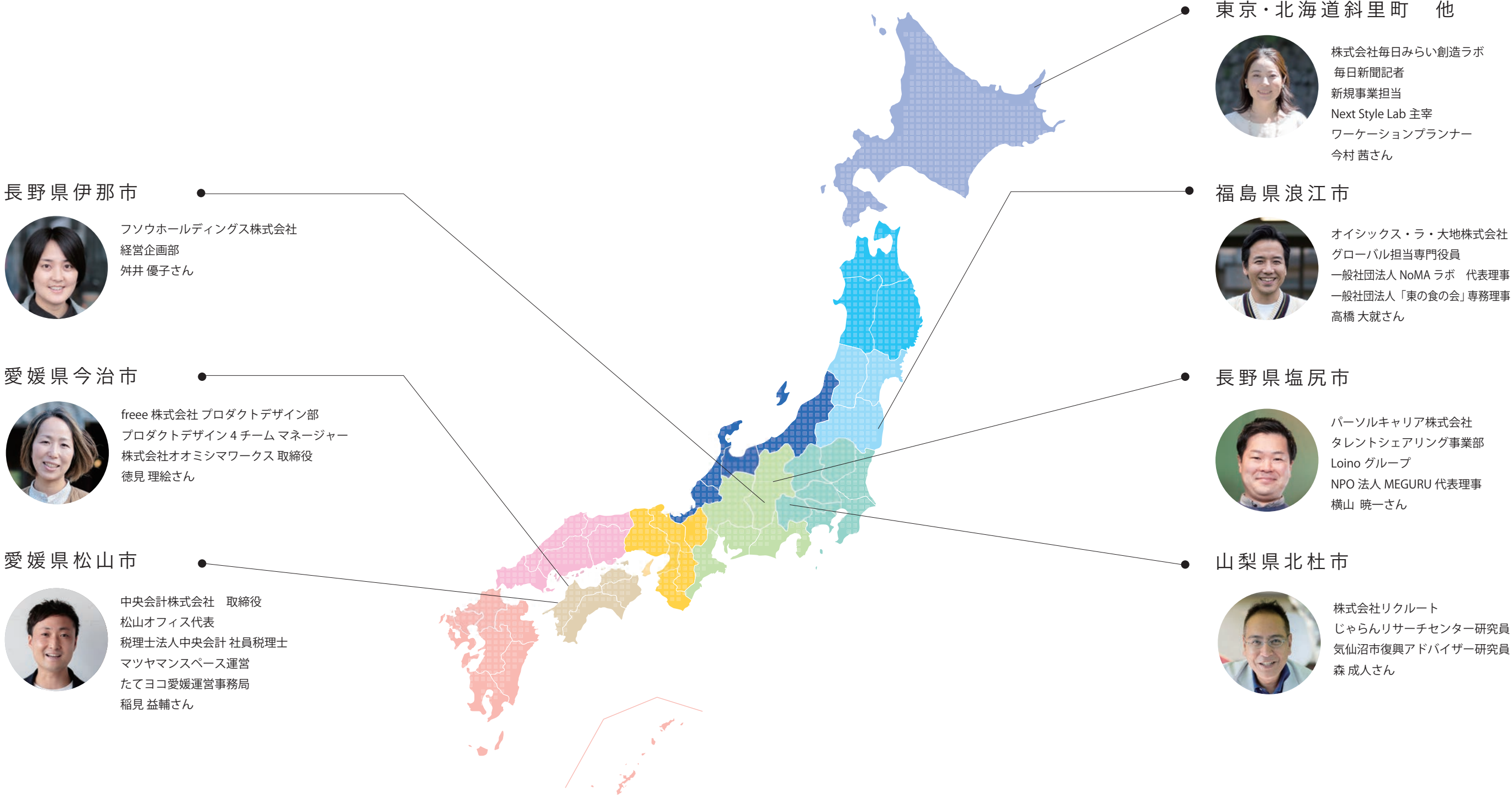
取り組みの結果

これまでに白浜センターには、全国の行政や企業などが実証実験の視察やワーケーション等で約800名を超える人が訪れました。また、白浜町と地域課題を見つける共創活動においては、白浜温泉街の活性化を目的に、観光情報を発信するアプリの開発や小型モビリティの導入、キャッシュレス等の実証実験を行い、結果としてまちの周遊性や消費拡大の成果が生まれました。さらに、ワークショップを通じて培った「デザイン思考」という考え方をお客様にも提供し、良い反響をいただいたことで、今後展開する地域の共創活動や人材発掘にも活かせる道筋が見えてきました。

今後の展開

来年度、白浜町の第二センターとなる新しいオフィスを開設する予定です。この拠点は地元企業や住民の方々とワークショップを行い、地域課題の解決と一緒に考えたり、県外企業や団体と事業デザインを実験する「共創」の場にしたいと考えています。また、デザイン思考を活用して地域のリアルな課題を発掘し、ソリューションを提供する能力を持った人材を育成していきます。当社には約1.2万人の社員がいて、様々なスキルや経験を持った人材がいます。白浜町からイノベーションを起こせる人材を発掘・育成し、より地域に、社会に貢献していきたいと思っています。

働き手事例



所属は取材当時のものです

ハケ岳にお試し移住から完全移住！「消費だけ」の生活から「生産もする」生活へ

コロナや災害をきっかけに自給自足生活を始めようと、仕事はそのまま、2020 年 4 月からハケ岳にお試し移住をはじめ、1 年後には完全移住した森成人さん。移住までの流れや移住後の変化などを伺いました。



株式会社リクルート

じゃらんリサーチセンター研究員／気仙沼市復興アドバイザー研究員 森 成人さん

地域：山梨県北杜市



保育園帰りのお子さんにすぐ「おかえり」と言える幸せ



森さんお手製の積み木



仕事場の近くには大自然が広がる

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

自給自足の生活を求め
お試しから本格移住へ

2020 年春、新型コロナの感染が拡大し、東京では地震もありました。当時子どもが 2 歳だったこともあり、このまま複合災害が起きたらまずいのではと感じました。断水や停電を心配し、防災グッズなどを買い込みましたが、「必要なことはそんなことではないのでは？」と思うようになりました。そこで東京から出て、水や電気などのエネルギーを自給自足できる生活を始めようと決めました。

親族がハケ岳に持っている別荘が使われていなかったの、まずはそこに 6 ヶ月暮らしてみました。すぐに「移住」と決心がつかなかったの、ハケ岳にウェイトを置きつつ、東京にある家を残して、もし生活するのが難しければ東京にまた帰ろうという気持ちでゆるく始めました。勤務する会社は完全にテレワークに移行していたのと、私自身は地方への出張が多い仕事なので、仕事自体の変化はありませんでした。

実際の取り組み内容

環境が変わったことで
人生の価値観が大きく変わった

親族の別荘にお試しで住み始めてからすぐに緊急事態宣言が出て、「今後どうなるかはわからないけど、コロナが落ち着いたら東京に帰る選択は本当に良いのか？」と考えるようになりました。地方出張の仕事はキャンセルになりましたが、かわりに時間ができたので、こちらの不動産屋をまわり始め、4 月末には家購入を決めました。当時、「この辺りはあなたの父親世代が建てた別荘が多数余っていて、買い手がつかないほど」と不動産屋の方から稀有な目で見られることがありました。ただ私が購入してすぐ、40 年近く買い手がつかなかった別荘が全部売れたそうです。私と同じように移住を考える人がこのタイミングだったのだと思います。

購入後には、北杜市の補助金もあって築 40 年の家のリフォームを行い、水やエネルギーの自給自足体制を整え、約 1 年後の 2021 年の 3 月末から完全に住み始めました。はじめは妻が教育の問題や虫の問題などで移住に難色を示していたのですが、実際に住み始めると、「もう東京の家はいらないのでは？」と言うほどこちらの生活に慣れていきました。子どもがこちらの保育園に入れたため、子育てでお休みしていたパン教室を再開し、それを通したコミュニティをつくりはじめ

ていて、とてもいきいきしています。

私は完全な都会人間で、エクセルやパワポしかできない人間です。でも、もしもの時に電気と水と場所だけあってもダメで、自分が変わらないといけないなと思いました。そこで DIY や畑といった自給自足に取り組もう、自身が楽しみながらやっていこう、と思い、現在、畑や庭の整備を手探りしながら始めています。先日は仕事終わりに、自分で庭に造ったかまどで料理を作って家族と外で食事をしたり、子どもの誕生日プレゼントに木を切って色をつけてオリジナルの積み木を作ったりしました。本当に何気ないことですが、このような時間はこれまでの生活では考えられなかったものです。東京にいた頃は、仕事や飲み会などで家にいて子ども接する時間も少なかったのですが、環境が大きく変わったことで、家族との時間も増え人生に対する価値観が大きく変わりました。

また、私は観光振興や地方活性の専門家ですが、その身分はこちらでは明かさず、イチ住民として暮らしていようと思っていました。ただ、全くこの辺りに知り合いがいませんでした。そこで 2021 年に入って流行った音声 SNS でハケ岳コミュニティを探していたら、ハケ岳周辺の観光地域づくり法人（DMO）のメンバーと知り合うことができました。今後はこれまでの経験や知識を生かしながら、住民として相談に乗るといった新たな関わり方をしていきたいと考えています。

取り組みの結果

パソコンで資料をつくることしかできなかった人間が、コロナや災害がきっかけで、エネルギーの自給自足生活を始め、そこからリフォーム、DIY、ガーデニング、畑、と手作りの取り組みを広げてきました。そして自然豊かな環境で生活をしている中で、今までは消費しているだけの生活だったことに気づき、持続的な生活をするためには、自分が生産する側にならないといけないと思いました。それを実現するにはハケ岳の生活はぴったりで、庭にある不要な木からウッドチップをつくることや、畑で野菜をつくることなどもそうですが、自ら生産し始めると、その中に新たな楽しみや発見があることを実感しています。

今後の展開

仕事仲間や友人たちから「ハケ岳に行ってみたい」「移住の相談をしたい」という声をもらっているの、自宅の裏庭にツリーハウスのワーケーション施設をつくろうと考えています。実際に作る時はお手伝いを募集して、私の自宅や周辺施設でリモートワークをしながら施設づくりに参加してもらうことで、この場所を中心としたコミュニティがつくれるのではと考えています。また、僕らの世代が「地方創生テレワーク」を先行してやり、実践する姿を若い世代に伝えていきます。都会人だった私が変わったので、私と同じように変わる人がこれから増えていくのを楽しみにしています。

「まちづくり」の当事者になるために移住。豊かさに人口は関係ない！

企業の海外展開、東北の食産業という2つの分野で活躍する高橋大就さん。興味はよりローカルに向かい、福島県浪江町での「まちづくり」の当事者としてよりコミットするために移住。移住後の仕事や生活について伺いました。



オイシックス・ラ・大地株式会社 グローバル担当専門役員
一般社団法人 NoMA ラボ 代表理事
一般社団法人「東の食の会」専務理事 高橋 大就さん
地域：福島県浪江町



東日本大震災後、東北の復興に尽力してきた高橋大就さんは元外交官



専務を務める「東の食の会」によるコミュニティ実験農場「なみえ星降る農園」開園式



県内有数の好漁場を沖合いに持つ請戸漁港の夜明け

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

震災を機に東北で活動して10年！
より深く当事者になるために浪江町へ移住

震災後から10年近く、「東北の食産業」という切り口で活動をしてきている中で、南相馬や浪江を車で通ることもありました。ただ「東北で活動しています」と言いながら、一番難しいエリアから逃げているという思いが常にありました。やはりここで何かをやらないといけないが、今まで東北でやってきた食産業より前に「まちの再生」をやらないとここには貢献できないと、一般社団法人「NoMA ラボ」を2019年に立ち上げました。

そして今年、震災から10年が経ち、今後自分がどうしていくかを考える節目でした。そんな時、前向きにまちづくりに取り組んでいる浪江町の方々の姿を見て、自身も当事者としてまちづくりにより深くコミットしようと思い、浪江町に4月に移住しました。もともと海外事業と東北がフィールドの仕事はテレワークで、東京の組織がやっているという働き方だったので、仕事上で移住の影響はありませんでした。

実際の取り組み内容

当事者としてより深くまちへコミット
視点はよりローカルに

NoMA ラボの最初の活動拠点は、南相馬市の小高というところで、ここは住民の方がとてもがんばっていて、いい状況になってきていました。その隣の浪江町では、市内の大部分がまだ帰宅困難区域となっており、住民は約1,600人と震災前の1/10以下という状況でした。そこで知り合いを通して浪江町のフィールドワークに参加し、地元の方々とお会いしました。非常に前向きでオープンな方々がまちづくりに取り組もうとしていることがわかり、「ここで当事者になりたい」「一緒にやっていきたい」と思い移住先に決めました。

移住してからは、浪江のまちづくりの仕事が増えました。将来的には浪江町に移住希望の方に選んでいただける町にしたいですが、その前にまず「住民の方々が戻れる町、戻りたい町」にすることが大事です。そこで懸念されていることが文化や歴史の断絶です。町にあった文化や歴史がなくなった状態で新しくまちづくりを行うと、それは町をハイジャックすることになり、違う町になってしまいます。そこで、町の記憶や伝統、文化をつないでいく活動として、町中に昔あった建物やお祭りや文化をアートという見える形で残すような「まちのこし」

の活動を始めています。そのほか、町役場での復興計画などの会合にも呼んでいただけていて、当事者として参加している意識が強くなりました。

浪江の方々はとてもオープンで、もともとそういう文化があるのだと思います。私がいろいろアイデアを出して、相談すると、どんどんやってくださいという感じで接してくれます。そこは他の町と状況が違って、ここは自分たちでつくっていかなくちゃと思っている方々がたくさんおられます。実際に物事を進める上で時間がかかることはありますが、こういう人たちと一緒にやりたくて来たんだと、すごくポジティブな気持ちでいます。

生活面では、東京では出勤の際には満員電車での通勤でしたが、それがないだけでも身体的にも楽ですし、精神的にも開放されて、QOLが圧倒的に上がりました。仕事も自宅、コワーキングスペースや、山や海、車で移動中にもできて、自然もあって非常に快適で生産的です。さらに、地域での活動をより増やしていきたいので、ここで消防団に入りたいと思っています。東京に住んでいた頃には、東北のこと、国のことなどは考えていましたが、自分の住んでいるローカルなことはすっぱり抜け落ちていたなと思います。

取り組みの結果

こちらに来て、とても豊かな暮らしができていていると思っています。そして豊かさは、結局「人」だと思えるようになりました。東京の人口は約1,400万人、浪江町は約1,600人ですが、人口が多い少ないは関係なく、自分がいい関係を持てている人数。こちらでは会えば挨拶して、気持ちよく会話をする人がたくさんいます。東京では友達はいませんが、住んでいる地域でそういう関係を持てる人はいませんでした。そういう意味でも、この町の方々と一緒に豊かなまちを再生していきたいと思うようになりました。

今後の展開

今、福島では地域を超えて広域でつながりができてきて、各地域の土着のキーパーソンたちがつながってきているので、とても面白いです。その一つとして、今後、実験農場を始めます。東北中の一流の農家の方々に集まっていただき、この地に適した農作物を見つけて、それを横展開していく予定です。地方がベンチャー化して、よりよくなるための挑戦や競争が起これば、イノベーションがたくさん起こると思います。浪江町の役場にもそういう意識の方が多いです。私は浪江町に骨を埋める覚悟で来ているので、これからはここでなんの制約もかけずにできることはなんでもやっていきたいです。

これからは子どもの関係人口！ 親子ワーケーションで第二の故郷づくり

3人の子供と親子ワーケーションで全国を訪れている今村茜さん。そこで痛感したことは子供の受け皿が足りないこと。親子ワーケーションを広めるために新規事業を立ち上げました。実際の取り組みや課題などを伺いました。



株式会社毎日みらい創造ラボ／毎日新聞記者
新規事業担当／Next Style Lab 主宰／ワーケーションプランナー 今村 茜さん
地域：北海道斜里町、岩手県山田町、埼玉県小鹿野町、千葉県南房総市、鳥取県大山町・南部町 等



親子ワーケーションを経て、いつか多拠点居住をしてみたいと話す今村茜さん



子ども達にとって大自然と向き合える機会は貴重な経験



株式会社毎日みらい創造ラボのオフィス

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

「また会いたい」と考える人との出会いが
ワーケーションの醍醐味に

2017年、私が毎日新聞の経済部の記者だった時に、日本航空株式会社がワーケーションを導入しました。その記事を書きながら、「なんて面白い働き方だろう。私もやってみたい」と思うようになったものの、夫は多忙で子どもは小学生と保育園児なので行くとしたら自分1人で子どもを連れて行くしかなく・・・。

翌年の夏休みに和歌山県で親子ワーケーションが初めて開催されたので参加しました。親がリモートワークをしている間、子どもたちは水族館などに県の方が連れて行ってくれ、親子とも楽しい経験となりました。そして次はテレワーカーの子どもが地元の学童に行けるという、知床がある北海道の斜里町へ。ここでは町の方が子どもたちを親戚の子のように受け入れてくれて、それが親として嬉しくて、第二の故郷のように感じられ、子どもが「また会いたい」と思う人があるのがワーケーションの醍醐味だなと。それでいろいろなところでやるようになりました。

実際の取り組み内容

子どもと一緒に地域と交流できる未来に向けて
親子ワーケーションを事業に！

これまで個人的に20箇所行きましたが、子どもの受け皿がなかなか見つからず。ないなら自分でつくろうと思い、2019年秋から毎日新聞の新規事業として開始し、毎日新聞が創業支援をするためにつくった「毎日みらい創造ラボ」に出向して、事業を行なっています。毎月オンラインでイベントを行い、親子ワーケーションのイベントに200人の方が申し込んでくれて、需要があると感じました。また情報を得られる場所がないという意見があり、Facebookグループを立ち上げ、600人（2021年10月現在）が参加しています。

そこから実際に親子ワーケーションの企画・運営をはじめ、今年の春休みは、茨城や京都など3箇所で開催を行いました。色々な自治体・事業者の方からお声がけいただき、コロナで延期になっているものもありますが、親子ワーケーションの企画・運営やオンラインでの情報発信、検証やアドバイザー事業を行なっています。テーマも色々で、食育や女性がまちにくるきっかけづくりなど、親子ワーケーションという切り口から、新しい人の出会いや関係人口が創出できるのだと思います。

関係人口づくりでワーケーションを始めている自治体も多いですが、子どもを巻き込むことで長い付き合いが生まれます。その子にとって第二の故郷になり、将来移住の選択肢になるかもしれません。短期的なメリットとしても単純に1人より家族で行く方が人数面で効果も大きい。ただ親子ワーケーションが普及するためには、いくつか課題もあり、まず未就学児の預かり先として地域の保育サービスが使えたらと思います。次に小学生以上では欠席扱いとなるため、長期休みしか行けないという制限がある。ここを現地の学校に体験入学で出席扱いとなれば、時期の制限もなくなるだけでなく、双方の子どもにとって世界が広がる経験になると思います。

実際、昨年リモートで岩手県山田町の小学生と地域活性化策を考えるプログラムを実施しました。リモートの参加者は大人でしたが、現地の子どもたちが外からの視点で地域の価値に気づき、「最初私は山田町への好き度は全然なかったけど、今は好き度100%です」という感想を言ってくれました。これが実際に子どもたち同士の交流になったら、より双方にいい影響があると思います。さらに、社内の反応もコロナをきっかけにリモートワークが浸透して、ずっと在宅をしているなら環境がいいところもありだよねという声が増えてきました。新規事業を推進している身としては、社内の理解や応援は親子ワーケーションの成果に欠かせない要素であると思います。

取り組みの結果

うちの子どもたちは旅行よりワーケーションの方が楽しいと、「あのおじちゃんに会いたい！また行きたい！」ということで和歌山、知床には3～4回行きました。再訪するかどうかは現地の人のつながりが大切な要素になります。事業面では先日、「鳥取県ファミリーワーケーションプランナー」に就任しました。また、北海道富良野市や埼玉県小鹿野町、新潟県糸魚川市や長崎県の各市町などとも一緒に事業を推進しています。様々な事業者や自治体からお声をいただく機会が増え、親子ワーケーションの可能性を実感しています。

今後の展開

実際に自分が企画する側になって、親が仕事に集中できる環境をつくることの大変さを実感しました。そこで必要なのは子どもの見守り要員です。ただ、地域だけでは必要人数確保が難しく、東京から連れていくとコストがかかる。そこで地域での複業と組み合わせ、親は地域企業で複業を行い、そこで得られるスポンサー費を子どもの見守り費に回す取り組みができなかと考えています。また地域の子どもたちとの交流を増やしたいと考えていて、体験入学で仲良くなるとそのまま大人も交流するきっかけになる。子どもの教育にとっても、関係人口づくりという点でも、メリットが大きいので、受け入れ側の学校との取り組みを進めていきたいと思っています。

故郷の愛媛を盛り上げたいと移住！地域コミュニティをつくり起業を活性化

自らの出身地である愛媛県を盛り上げたいと、6年前に大阪から「転職なき移住」を行った税理士の稲見益輔さん。移住をして地域の人たちや情報のハブとなるコワーキングスペースやオンラインコミュニティの運営の取り組みについてお話を伺いました。



中央会計株式会社 取締役 松山オフィス代表
税理士法人中央会計 社員税理士 マツヤマンスペース運営／たてヨコ愛媛運営事務局 稲見 益輔さん
地域：愛媛県松山市



起業支援や会計税務のことなどを幅広く相談できる代表の稲見 益輔さん



マツヤマンスペースのほっこりとしたアイコンでお出迎え



立地はみかん色の市電も行き交う松山市駅前徒歩1分の好アクセス！

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

愛媛県を盛り上げるために転職なき移住を実現
地域の人と情報のハブになる！

2014年に「地方消滅」という本を読んで、「このままでは地方がまずいのでは？」と問題意識を持ちました。当時は大阪で働いていたのですが、地方に関する情報を収集する中で、故郷である愛媛県を何か盛り上げる活動がしたいと思うようになり、愛媛県に移住する決意をしました。そこから約1年間は準備期間として、地域の人とのつながりをつくらうと何度か松山に訪れて、起業関連のイベントや交流会などに参加しました。

会社に移住の相談をしたら、「じゃあ支店をつくってみれば？」と提案してもらい、1人松山オフィスとして転職なき移住をしました。愛媛県を盛り上げるためには「人と情報のハブになること」が必要だと思い、そのつながりの場として松山オフィスにコワーキングスペースを設置して、起業支援の会社も設立しました。税理士の仕事とコワーキングスペースの運営は相乗効果も生み出せると考えていました。

実際の取り組み内容

自分が行動を起こせば地域が変わる！
地域の人とのつながりをつくり、地域課題を解決する

松山に移住した後、所属する会社では大阪の仕事をテレワークで行っていましたが、移住する前からチャットツールでコミュニケーションする働き方だったので、特に支障はありませんでした。ただ社内でも一人テレワークのため、月に1回は大阪へ行って直接コミュニケーションをするようにしていました。移住から6年が経過した現在、愛媛でのつながりで生まれた仕事が増えて、松山オフィスも3名体制となりました。それでもこちらだけでは対応しきれず、大阪のメンバーにテレワークで対応してもらおうという当初とは逆の状況になりました。

コワーキングスペースの運営は、はじめは月に10回程度、交流会やゲストを呼んでのイベントを行って、地域の人とつながる場として認知を上げていきました。最初のイベントは参加者3名ほどでしたが、そこから約1年で延1,200名を超える人が参加してくれるようになりました。イベントをやり続けたことでコワーキングスペースの認知度が上がり、現在はweb検索などで来ていただく方も増え、120名の会員がいます。その中にはフリーランスの方や転職なき移住をした方も増えています。

そのほかに、会社設立や起業支援を月に1件程度行っています。この仕事は自分の能力を最大限活かすことができ、愛媛を盛り上げることにもつながるので、今後もっと増やしていきたいと思います。現在、世界中で開催されている「Startup Weekend（スタートアップ・ウィークエンド）」の愛媛版の開催を行っていて、実際に起業をした方も生まれています。

コロナ禍でコミュニケーションがオンライン中心となり、愛媛にいながら県外の人たちとつながる機会が増えたことをきっかけに、オンラインコミュニティで松山を盛り上げることができると思いました。そこで企業経営をされている方や会社員、公務員などいろんな人たちが集まる、広くてゆるいつながりのコミュニティ「たてヨコ愛媛」を昨年つくりました。はじめは地元企業の役員の方と情報感度の高い方を集めようと、最新の情報を深掘りする会からはじめました。そこから愛媛の地域課題をメンバーで解決しようと、アイデアソンを実施して10のプロジェクトが生まれました。2020年4月末には、コロナ禍で経営が大変になっている飲食店の料理をタクシーが運ぶという「宅タク便」というプロジェクトを立ち上げて、10名のメンバーで商工会議所と協力して地元企業などから協賛金を集めて、10日間でサービスを立ち上げました。約2ヶ月間で2,000弱の配送をすることができ、「地域の人たちがつながることによって地域課題の解決ができるんだ」と実感しました。

取り組みの結果

「たてヨコ愛媛」のコミュニティメンバーは現在570名で、アクティブ率は約95%となっています。コロナ禍でオンラインでのつながりが増えたこともあって、県外の方が約30%の172名参加しています。地元である愛媛に移住して自分が行動を起こすことで地域課題を何か解決できるという意識が生まれたことは大きな変化でした。人口規模で都市部1,000人に対してこちらは10人くらいの感覚なので、行政や企業の方との距離が近く、プロジェクトを早く実行でき、自分が行動を起こすインパクトはより大きく感じることができています。

今後の展開

「たてヨコ愛媛」のメンバー数は、現在のアクティブ率などコミュニティの質を保ちながら2,000名を目指しています。また、その中に起業コミュニティをつくり、他の地域からも「愛媛が盛り上がっている」と、愛媛県内での起業を活性化したいと考えています。地方で起業する際の課題として、人口規模が少ない点がありますが、オンラインを上手に活用することで、愛媛での起業に対して都市部の方が「移住なき協力」として参加することができるので、「関係人口」を増やして起業を活性化していきたいと考えています。

地域に根付くために選んだ島暮らし。夫婦でテレワークをしながらゲストハウス運営で地方創生を

5年前に大阪から愛媛県の大三島に夫婦で転職なき移住を行なった徳見さん。移住して見えてきた島の過疎化に向き合うために、副業でゲストハウスの事業をはじめました。テレワークをしながら夫婦で事業を始めるきっかけや地域での取り組みなどを伺いました。



freee 株式会社 プロダクトデザイン部 プロダクトデザイン 4 チーム マネージャー
株式会社オオミシマワークス 取締役 徳見 理絵さん
地域：愛媛県今治市大三島



大三島の良さを肌で感じてもらい、仲間を増やしたい、と話す徳見理絵さん



宿泊者は無料で利用できる、みかん小屋を改装したコワーキングスペース



しまなみ海道の真ん中に位置する大三島は絶景スポットなど見どころ満載

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

地方に移住したい気持ちを夫婦で確認して
転職なき移住を実現！

結婚した年に私が仕事で開発していた「理想の暮らしを考えるワークショップ」を夫婦で実施した時に、「自分たちが元気で生活の基盤をつくれるうちに地方に移住したいね」という話になりました。地方でも縁のある地域が良かったので、夫の祖父母が暮らしている大三島への移住を決めました。夫はプログラマーで、私は UI/UX デザイナーなのですが、島で転職先はなかなか見つけられないので、転職せずに移住ができないかと上司に相談しました。2015 年頃は「働き方改革」が話題になっていたことや、私自身 10 年以上働いていて会社との関係性もできていたので、「業務に支障がないならいいよ」と言ってもらえました。ただ、いきなり移住するのではなく、まずは夫が週 1 で在宅勤務を行い、その後、島で 1 ヶ月間働いてみて問題がないかを確認しました。私は当時、遠隔で仕事をするのが難しい業務だったので、会社に相談して部署異動を行って 2016 年に移住が実現しました。

実際の取り組み内容

暮らししてみて実感した過疎化の現実！
暮らし続けるために夫婦で始めたゲストハウス

島での暮らしを始めてみて、仕事はテレワークで問題なく進めることができました。リアルでコミュニケーションが取れないこともあり、アウトプットのクオリティを上げることに集中できた結果、生産性や効率も上がりましたし、テレワークがしやすいからと異動した部署から元の仕事に近い部署に異動しました。その後、ご縁があって夫が先に今の会社に転職したのですが、夫から会社のことを聞いていて素敵な会社だと思い、私も同じ会社に転職をしました。コロナ禍だったこともありますが、転職してから基本、テレワークで仕事をしています。

大三島でテレワークをしてみて、「地方に仕事を持って来て働くスタイルは素晴らしい」と率直に感じています。犬を飼い始めて、朝、海岸を散歩しながら一日の仕事の予定を立てたり、朝早くに仕事をして午後は好きなことをする生活に変わりました。一方で、まちは過疎化が進み、周りで亡くなる人がいる、それに伴って空き家になった家が朽ちていくという現実を目の前にして、「この地域から人がいなくなってしまうのでは」と危機感を感じました。そこで人が集まれる場所をつくろうと、2017 年に古民家を購入してゲストハウスの事業を

夫婦で始めました。「一生、大三島で暮らしたい」という気持ちなので、同年代の方や気軽に会って話せる友達も増えていくといいなと思っています。ゲストハウスは最終的に島への移住を目的に、私たちのようなテレワーカーが働きながら滞在できるワークスペース付きの宿にしました。1 棟目はリビング兼ワークスペースと寝室が同じ建物だったのですが、中期滞在を目指していたので宿泊スペースと仕事の空間を分けたいと考えていました。そんな時、県や市からコワーキングスペースをつくってテレワーカーを誘致する制度を始めると声をかけていただき、補助金や物件探しのお手伝いをしていただきました。たまたま 1 棟目の近くに理想の物件が見つかり、今年から 2 棟目とコワーキングスペースの運営も始まりました。

テレワークでの働き方によって通勤ストレスがなくなったことや、島暮らしなので休日も近所で楽しめる状況になったこと、さらに私の親も島に移住して子育てを手伝ってくれて時間に余裕ができたことで、夫婦で新しいことに挑戦できたのだと思います。ただ、本業もある中で私たちだけで事業運営はできないため、アルバイトの方を採用しています。その方はご夫婦で数年前にうちの宿に泊まったことがきっかけに大三島に移住したのですが、こういった方を一人でも多く増やしていきたいと思っています。

取り組みの結果

移住する前は近所の人と仲良くしようとか、地方を盛り上げるために何か行動しようという地域活性に対する想いは正直ありませんでした。ただ、実際に島で暮らしてみると地域の課題が目前にあり、「なんとかしたい」と課題に正面から向き合ってゲストハウスの運営などを始めて、自分の気持ちの変化を感じました。また、以前から人生 100 年時代に会社員だけをしていることに不安があり、自分で生活の糧を得られるようになりたいと考えていました。移住と絡めてとは考えていなかったですが、結果として自分たちの事業を始めたことで実現しつつあると思います。

今後の展開

私たちが島の仕事をしなくても、テレワークで稼いだお金を島で消費することで島の方の生活に貢献できると感じました。そのため、私たちのようにテレワークができる、特に IT 関連の方に来ていただいて IT 村をつくりたいと考えています。ワーケーションや企業研修として利用していただき、島暮らしを体験しながら地方でも仕事ができると感じてもらい、地域のことを一緒に考えてくれる方と出会いたいです。今後は 1 ヶ月以上のお試し移住ができるようなシェアハウスをつくって、島暮らしに興味のある方が着実に次のステップに進めるようにチャレンジしていきます。

海外に向いていた視点が地域に。自分らしい地域との関わり方を見つける

青年海外協力隊でスリランカでの勤務経験がある舩井優子さん。2年前に長野県伊那市に移住したことで地域の困りごとに目が向くようになりました。東京の会社でテレワーク勤務をしながら地域活性につながる活動や、地域の人との関わり方についてお話を伺いました。



フソウホールディングス株式会社
経営企画部 舩井 優子さん
地域：長野県伊那市



東京からの1ターン、伊那市で暮らすことの良さを優しく語ってくれる舩井優子さん



花の丘公園から望む伊那の街並みと中央アルプス



伊那市駅前商店街の雑貨屋ワイルドツリーさんと知り合ったのがきっかけで地域の人との交流が増えた

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

長野への移住を考えている中で
出会った会社のテレワーカー第一号に！

前職の時に長野県安曇野市に住んでいたことがあり、長野は自然豊かな環境で住み心地が良く、いつか長野に住みたいと思っていました。夫に、「そろそろ東京での暮らしをやめて、長野に行きたいと思っている」と伝えたとこ、ご縁があって夫が長野県の会社へ転職することが決まり、転職先近くの伊那市への移住が決められました。

私も伊那市に来る前に前職の先輩から現在の会社の方を紹介していただき、長野への移住や、今後は時間と場所に縛られずに働きたいこと、副業や自分で仕事をつくることなど、やりたいことやチャレンジしたいことを率直に話しました。東京に本社を置く70年の歴史がある会社でしたが、ちょうど変革のタイミングということもあって、社内第一号のテレワーカーとして入社することになりました。そこからテレワークで仕事をしながら伊那での地域活動にも目が向くようになりました。

実際の取り組み内容

社会情勢から仕事のエリアがスリランカから伊那市に！
住民目線で地域と向き合う

新卒で青年海外協力隊となり、計4年間スリランカに滞在しました。現在の会社もスリランカへの事業展開を考えているということで紹介していただきました。ただ、入社直前にスリランカでテロが起きて、現地への派遣が難しい状況となりました。入社する前に「会社の新規事業として既存の水の事業に縛られず、自由な発想で取り組んでほしい」という言葉もいただいていたこともあって、このような状況になった時も「せっかく伊那にいるし、地域で何かやりたいことを考えてみたら」と提案していただきました。

そうすると自宅で仕事をしていても誰にも出会えないので、まちに出るようにしました。ただ、はじめはどこに行っても初対面で「私はこの者です」と話すことにエネルギーがいり、ストレスも感じました。そのため、数回通って顔見知りになってから話しかけてみるなど、焦らずに自分のペースで進めるようにしたら、結果的に地域の人とつながる機会が増えました。また、市の商工観光課の方にテレワークができる場所を問い合わせしたら、商店街にあるコワーキングスペースを紹介していただき、そこから商店街の方とご縁が生まれました。月

に一度開催している「ローカルベンチャーミーティング」という集まりに呼んでいただき、職種も年齢も様々な方と出会う機会がありました。そのつながりから今は商店街のイベントのお手伝いや、朝マルシェの運営、公園の整備活動などに参加しています。

仕事に関しては、はじめは私だけがテレワークだったので、メールや電話で社内コミュニケーションを取っていましたが、コロナ禍ではweb会議が当たり前になったことでコミュニケーションが取りやすくなりました。また、上司やチームメンバーが忙しいだろうと報告書を簡潔に書いていましたが、それでは相手に何も伝わっていないと思い、今は自分の行動の意図や思い、困っていることなども記載するようにして伝え方を変えました。

さらに地域と関わる中で「どんな困りごとがあるのか？」を住民目線で感じたことや、地域の人からアドバイスや教えてもらったことも会社と共有しています。ただ、強引に会社の事業と結びつけるのではなく、まずは地域の人たちとの関係構築を大事に、提案できることを考えています。会社としてもお客様、社員、地域の方の幸せのためにという理念があり、私のこうしたいという想いと、会社のこうありたいという理念が合っている状態で今は地域と関わることでできています。

取り組みの結果

生まれ故郷である広島にいた時も、安曇野に住んでいた時も、地域のために何かをするという視点は持っていませんでした。自分の顔や身分を明かさず、隣の人のことも知らずに普通に暮らせます。それは楽なことなのですが、一歩踏み出してみると顔と顔が見えるつながりを感じることができましたし、そのつながりから新しいことにチャレンジすることができました。伊那に来てから出会った人たちは大事にしていることが明確な人が多いので、自分も何を大事にしたいかを考える時間を持つようになって、今は楽しみながら地域の中で活動を広げていけたらと思っています。

今後の展開

以前はスリランカに行きたい気持ちばかりでしたが、伊那の暮らしは居心地が良く、ここでの人との関わりも大切にしたいと思うようになりました。そのような変化から、自分の日常とスリランカの日常をつなげることがしたいと考えています。以前、スリランカの紅茶を商店街のクリスマスイベントで地域の人たちに振る舞いました。コロナ禍で物理的にも精神的にも海外と距離ができて遠くの世界のように感じますが、紅茶を通じて地域の人に向こうの日常を感じてもらえたらと思いますし、会社も応援してくれているので、会社の事業にも少しずつ貢献していきたいです。

本業は「全国」、副業は「ローカル」で！地域ではたらく人たちを応援する

パーソルキャリア株式会社に所属しながら、副業で2019年4月から長野県塩尻市で地域おこし協力隊を始めた横山暁一さん。その後も地域をより良くしていきたいと自らNPO法人を立ち上げました。約3年間の地域での取り組みについてお話を伺いました。



パーソルキャリア株式会社 タレントシェアリング事業部 Loino グループ
NPO 法人 MEGURU 代表理事 横山 暁一さん
地域：長野県塩尻市



塩尻の「はたらく」を応援する「地域の人事部」を立ち上げた横山暁一さん



全国から社会・地域課題を解決したい起業家が集う、市民（シビック）の革新（イノベーション）の拠点「スナバ」



塩尻市は自然に囲まれた環境で、市内のあちこちから北アルプス穂高連峰を眺めることができる

「地方創生テレワーク」を始めたきっかけ

当事者としてより地域と関わりたい 副業で地域おこし協力隊にチャレンジ

地域に関わるきっかけは、鳥取県智頭町に訪れた時に当事者として地域を良くしようと活動している人たちとの出会いでした。当時、私は名古屋に住んでいたのですが、会社と自宅を行き来する生活で、地域に対して思いを持ったコミュニティが身近になく、サードプレイスを持つ人生の豊かさに憧れを抱くようになりました。

その後、長野県塩尻市のシビック・イノベーション拠点スナバの地域おこし協力隊の募集を見つけて、これは面白そうだと応募して市とご縁ができました。ただ、その募集はすぐに塩尻に移住する必要があり、会社との調整もあったので諦めたのですが、市から別のポジションの打診を頂きました。その後、会社の地域活動に参加するために時短勤務ができる制度や副業・リモートワークができる制度を活用して、2019年4月より地域おこし協力隊として副業が始まりました。

実際の取り組み内容

本業と副業の相乗効果によって自分ごと化した 「自分が地域をどうしていきたいのか」という思い

地域おこし協力隊の活動は塩尻商工会議所に席を置き、主に地域の中小企業の支援をしています。例えば、塩尻市内の中小企業に対して副業人材の活用を促進するプロジェクトや総務省の関係人口創出事業、首都圏での移住転職セミナー開催などを担当してきました。また、本業で培った人材業界の知見やプロジェクトの進め方などの経験を活かして、所属する会社と一緒に地域をフィールドにした実験的な事業を行ってきました。

一方で、塩尻での副業人材活用のプロジェクト経験が本業でも活かせる機会もあり、会社で「地方副業」のマッチングサービスが立ち上がる際に、部署を異動して現在はそのサービスを全国に広めています。地域おこし協力隊では会社で培った経験を塩尻に持ち込んで「ローカル」で活かし、そこで得た経験を今度は会社を持ち込んで「全国」で活かすという、本業と副業を越境して相乗効果をつくることができました。

「当事者として地域に関わりたい」という思いで塩尻に移住しました

が、徐々に「自分がその地域をどうしていきたいのか」という思いが強くなりました。ここまで自分ごと化されると地域の課題が自分の人生と重なるようになり、将来、自分の子どもたちが「このまちで育ってよかった」と思える、持続的なまちをつくっていきたいという思いにつながりました。そして、移住して2年目の2020年11月に、地域の人材課題を「民間」で「持続的」かつ「専門性」を持って解決する組織として、「NPO 法人 MEGURU」を立ち上げました。「塩尻の人事部」というテーマで行政や商工会議所などと連携しながら、主に地域の企業に対して外部人材活用や人材採用・定着支援や、学生から社会人に対してその人らしいキャリアを歩む支援などを行っています。様々な働き方やライフスタイルに合わせて活躍できる場をつくることで、人と企業・地域が持続的に成長していく循環を生み出したいと活動しています。

そして、この地域に関わる活動は本業がテレワークだからこそ実現できています。移住した当初は週に2日程度、名古屋に通勤していたのですが、時間的にも家庭的にも大変でした。そこに会社メンバーの理解があり、会社の制度を活用して塩尻でテレワークできたからこそ、地域の一員として地域の企業や働く人たちを支援する活動ができています。働く場所と時間が自分で選択できるテレワークによって、自分らしいキャリアをつくることができたと思います。

取り組みの結果

約3年間の活動で、行政や地域企業と実施した副業人材活用のプロジェクト数は約30件、マッチングした人材は56名になります。この中からスナバの会員になった方や塩尻に移住した方など、自分ごと化して地域のために行動する人が増え、地域に関わるきっかけをつくることができました。また、プロジェクトを通して、行政や地域企業などに「人に投資をする」という考え方が根付いて、持続的に地域を良くしていこうといった機運が高まったと感じています。MEGURUの活動に協力してくれる方々も増え、行政や商工会議所などと連携して事業展開が進んでいます。

今後の展開

今年3月で地域おこし協力隊は卒業となりますが、今後も塩尻を拠点に本業とMEGURUの活動を続けていきます。さらに、今年1月に「ながの人事部」という長野県内で想いを持って活動する企業や人との出会いの創出をテーマにしたメディアを立ち上げました。長野県にエリアを広げて、この活動も「人と地域が持続的に成長していく循環をつくる」ためのもので、長野に関わる人や移住のきっかけをつくっていききたいと考えています。本業は「全国」、MEGURUは「ローカル」で自分らしいキャリアを構築しながら、地域にいる人たちがいきいきと働くことができる活動を行っています。

