

**全世代活躍まちづくりの推進に関する調査研究事業
報告書**

2020年3月

株式会社三菱総合研究所

目次

調査の概要.....	1
1. はじめに	9
1.1 背景・目的	9
1.2 基本的考え方	9
2. 調査研究の内容.....	11
2.1 研究会の実施	11
2.2 事例調査.....	13
2.3 試行事業の実施.....	19
2.4 Skill Shift 登録者に対するアンケート調査.....	33
3. 考察・まとめ.....	41
3.1 都市と地方の人材循環.....	41
3.2 官民連携のビジネスモデル	51
4. (参考資料 1) 試行事業の記録	56
4.1 北海道上士幌町、埼玉県秩父市、長崎県壱岐市での試行事業	56
4.2 岩手県八幡平市での試行事業.....	100
4.3 長野県駒ヶ根市での試行事業	103
4.4 ワークショップの実施記録	111
5. (参考資料 2) ワーキング・ヒアリング記録	115
5.1 日本 CCRC 協会	116
5.2 四條畷市 林有理副市長	117
5.3 法政大学 保井美樹教授	119
5.4 山万株式会社.....	120
5.5 エン・ジャパン株式会社	121
5.6 横浜市立大学 齊藤広子教授	122
5.7 株式会社ルネサンス	123
5.8 株式会社ビズリーチ	124

調査の概要

『全世代活躍まちづくりの推進に関する調査研究事業』の検討のポイント

(第1期の生涯活躍のまちづくり)

施設型CCRC(サ高住等) + アクティブシニア移住

(新たな課題、社会変化への対応)

取組分野の多様化

交流・居場所、住まい、活躍・しごと、健康、高齢者福祉、子育て支援等

より幅広い住民を対象とした
取組を推進

働き方改革やSociety5.0等による
都市と地方の人材循環の
機運の高まり

全世代・全員活躍型の生涯活躍のまちづくり

全世代・全員活躍に関わる多様・高度なサービスを、
より広い対象に持続可能な形で地域に提供する

地方と都市部企業の連携拡大

地域課題に寄り添いながら
企業経営改革、社会改革を推進
(事業展開、担い手、SDGs等)

民間主体の参画域の拡大

地域特性を踏まえて、民間事業の
成立可能性を高める支援や仕組みを工夫

一部重なり
ながら展開

一桁上のボリューム実現に向けた
企業を巻き込む人材循環

住民・事業者・行政「三方よし」の
官民連携ビジネスモデル

都市と地方の人材循環

「都市と地方の人材循環」に係る検討

- 「全世代・全員活躍まちづくり」の一環としての『都市と地方の人材循環』が担うべき人材交流とは何か。
- 現行制度下で来年度からでも『人材循環』を促進するために必要な機能とその実現方策は何か。

「全世代・全員活躍まちづくり」の一環としての『都市と地方の人材循環』が目指す姿

- ・ 広がりつつある「都市と地方の人材循環」を一桁上のボリュームの動きにしていくためには、**企業単位での取り組みの促進が重要**。
- ・ そのためには、企業が経営の一環として従業員等を地域に送り出し、それが地域の活性化や課題解決等に寄与する仕組みづくりを充実することが必要。

企業側の意向ーこれまでとこれからの展望

<意向の現状>

- ・ 経営幹部は「逆参勤交代」の実施に前向き。「セカンドキャリア型」、「ローカルイノベーション型」等に関心。但し、実現には費用対効果の明確化、人事制度上の位置づけ、交通費等の課題、執務環境も指摘。（アンケート結果等）
- ・ 丸の内プラチナ大学「トライアル逆参勤交代」も定着し、個人参加、企業参加が半々程度で、参加企業も広がりを見せている。

<意向のこれからの展望ー社会的要請・ニーズの高まり>

- ・ 今後、企業側の人材送り出しニーズの高まりが見込まれる。
特に、**企業とミスマッチを起こしているシニア人材等のセカンドキャリアの支援拡大**が見込まれる。
（人生100年時代、働き方改革の推進、人口減少・高齢化進展による社会的な人手不足、ICT等の技術革新、テレワーク・サテライトオフィス・ワーケーションによる地方就業の拡大等が背景）
- ・ Society5.0の実現に向け、地域における新たなビジネス開発や、実践的研修の場としての企業参画も期待できるのではないか。
- ・ また「**企業版ふるさと納税**」の**メリット拡充**により、地方との交流に前向きになる企業の拡大も期待される。
しかし、現状では交流先について具体的な探索手段が乏しい。（創業地や経営トップ縁故、立地先等の関係先以外を探すのは容易ではない）

<受け入れる地域側の状況>

- ・ 地域側は「関係人口」拡大に取り組む自治体も多く、人材受入には前向きである。
しかし、地域の活性化に寄与し、かつ企業・企業人材側もメリットを得られる受入プログラムについて不明である状況。
また、何を狙って企業人材受入に取り組めばよいかについての検討も不足。また、受入希望を広く周知する手段にも乏しい。

都市と地方の人材循環に係る、「企業側の目的」と「地域側の目的」

- 都市部企業と受入地域のマッチング拡大に向けて、双方の目的としては以下が挙げられる。

企業側の目的

目的	担当部署	地域への出向き方
企業価値向上	経営トップ	・SDGsへの貢献、健康経営、働き方改革等
既存事業推進	営業等	・地域活動・副業を支援しながら、自社商品の新たな販路拡大・ニーズ収集
新規事業開発 (イノベーション)	事業開発	・地域資源を活用した商品・サービス開発 ・サテライトオフィス（優れた環境での研究開発）
人材育成	人事	・課題解決力を高めるOJT ・若手社員の視野を広げるOJT
セカンドキャリア 形成支援	人事	・転職先探しの支援（見学・体験、スキル習得等）
福利厚生 ・働き方改革 ・リフレッシュ等	人事	・ワーケーション ・スキルアップ ・副業
SDGs	経営企画	・地域資源管理・保全の担い手 ・地域人材の育成（寄付講座）

地域側の目的

目的	具体的内容
地域企業の担い手 確保、事業発展	・地域に必要な新サービスの成立可能性 ・地元企業の事業承継実現 ・地元企業の経営力の向上（競争力、人手不足解消） ・地元企業の売上の増加 ・行政の補助・支援からの自立 等
地域消費の拡大・経済効果	・地元企業の売上の向上 ・ふるさと納税等による納税額の増加
地域活動への参加者確保	・イベントや地域保全活動実施のための人手の確保 ・イベントや地域保全活動の維持・存続 ・インフラ維持のための人手の確保
地域の雰囲気・機運醸成、住民の活動喚起	・地元の人・団体の活動に誇り ・地元地域に対する誇り醸成 ・地域資源の価値の見直し ・地元の人・団体の活動の質/種類の増加 ・地域活動に住民が参加するようになった ・住民発案の取組が行われるようになった

企業側の人材循環推進への主な課題

- ・費用対効果が見えない
- ・人事制度上との整合が必要
- ・交通費負担
- ・具体的な連携先が分からない
- ・地方における就業環境確保 等

地域側の人材循環推進への主な課題

- ・企業受入の具体的なイメージが分からない
- ・受入による地域活性化への活かし方が分からない
- ・企業へのPR、募集方法がない
- ・受入環境の整備 等

「人材循環」の拡大に向けて、地域と都市部企業双方で取り組む「人材循環」の重点イメージ

(1) 企業単位で参加する、人材循環（滞在）モデル

- 企業単位での全国的な人材循環の動きを形成する、地域での滞在イメージとその実現への進め方は以下の通り。

	概要	実施効果		実現への課題		実現への進め方		
		企業側メリット	地域側メリット	プログラムづくり、体制整備	マッチング	受入に当たって地元側の準備	企業へのアプローチ	
1	セカンドキャリア形成支援型	<ul style="list-style-type: none"> 企業のシニア社員等を対象にセカンドキャリアの形成を支援するもの。見学から1～2週間の体験就業など。 	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員のリフレッシュ（家族含むこと） △生産性向上 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域企業の担い手確保（事業承継実現） ○地域企業の経営力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ▲地域側の幹旋および受入れ体制の整備（各地の産業界、地銀、行政との仕組みづくりが必要） 	<ul style="list-style-type: none"> ▲地域企業側の受入れ手続き・体制整備のための人手・ノウハウに課題 ▲就労に至るまでの地域側での丁寧なフォローが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ●実際の就労にまで結びつけるには、相応のネットワーク・知見・労力が必要。 ●そのため、すでに受入れ素地となる就労支援、事業承継支援組織がある地域から推進することが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ●シニアのセカンドキャリア形成に関心のある企業コミュニティ ●各企業の人事部門担当者（シニア）
2	ワーケーション/サテライトオフィスの通年受入（シェア保養所）	<ul style="list-style-type: none"> ●福利厚生としての従業員のワーケーションや、良好な研究環境としてのサテライトオフィスに滞在。 ●民間企業とも連携して全国に滞在・働く場のシェア施設のネットワークを構築する。1～2週間程度滞在。 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域消費の拡大 ○地域活動への参加者確保 	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員のリフレッシュ（家族含むこと） △生産性向上 	<ul style="list-style-type: none"> ▲企業側のニーズに応える、質・量・時期の受け皿の充実 ▲地域メリットに資するプログラム △安定運営のための一定需要確保 	<ul style="list-style-type: none"> △地域と企業の豊富な登録・マッチングの場が必要（選択自体は容易） 	<ul style="list-style-type: none"> ●滞在施設・働く場の確保が必要。（遊休施設も活用しつつ、通信環境等企業側のニーズに応える必要） ●閑散期の人材呼び込みニーズが高い地域から推進することが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ●ワーケーションや「ホワイト企業（働き方改革・就労環境改善）」に関心のある企業コミュニティ ●各企業の人事部門担当者（若手人材確保・福利厚生） ●企業向けの福利厚生サービス事業者や定額制の住居サービス事業者と連携した利用者へのアプローチ

凡例 ○：実現可能性の高い効果 △：難易度の低い課題
●：実現可能性の低い効果 ▲：難易度の高い課題

(2) 企業人が個人参加する、人材循環（滞在）イメージ

- 企業人の個人参加についても人生100年時代の多様な働き方や社会貢献意欲をサポートするプログラムの提供で、更なる発展を図る。

	概要	実施効果		実現への課題		実現への進め方		
		企業人側メリット	地域側メリット	プログラムづくり、体制整備	マッチング	受入に当たって地元側の準備	企業人へのアプローチ	
3	自己研鑽・スキルアップ研修型	<ul style="list-style-type: none"> ●業務で得られない経験値の蓄積、異業種との関係構築、リフレッシュ等により「企業人」としてのパフォーマンスを向上させる取り組み。 ●語学や特定のスキル獲得、地域行事・作業等の手伝い、地域資源・課題の見える化、プロボノ等 	<ul style="list-style-type: none"> ○社員として働き続ける上での自己投資・リフレッシュ効果 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域行事・作業等の担い手獲得（短期的ニーズで出しやすい） ○地域資源・課題等の客観的（外部視点）での整理 ●機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> △地域側で地域行事・作業等の切り出し・受け入れ体制の準備が必要（現地実施に意義・必要性のあるプログラム） △宿泊先確保 	<ul style="list-style-type: none"> △関心層への案内とプログラムの多様性、量が確保できれば個々のマッチングは容易 △地域資源・課題等の「見える化」については、目的・留意点等の前置きが重要 	<ul style="list-style-type: none"> ●関心層のニーズに応えるプログラムの充実が重要。そのため、関連団体、メディア等の関心層のニーズに詳しい団体の知見も活用 	<ul style="list-style-type: none"> ●関心層への訴求するため、関連メディアでの発信や同志コミュニティ等のネットワークを活用 ●企業の人材育成の動きも活用するため、企業向け研修事業者のチャネルも活用 ●企業には人材育成の一環としての休暇付与、研修費助成等の整備で後押しを働きかけ
4	副業兼業・「2枚目名刺」充実型	<ul style="list-style-type: none"> ●より積極的なセカンドキャリア構築型（2枚目の名刺獲得のための探索）（探索期） ●短期・不定期に関心のある地域・取組を試す（試行期） ●より具体的な課題・ニーズ、実施する仲間が確保されたら、副業・ローカルイノベーションとして試行 	<ul style="list-style-type: none"> ○5～10年後に向けた2枚目の名刺の種の探索 ●副業、ローカルイノベーション 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域資源・課題等の客観的な認識（ある程度の準備が必要） ●事業承継・副業としての人員確保に繋がる可能性 ●事業発展 ○機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> △様々な地域・体験を試行するために複数の地域・複数メニューの整備が必要 ▲参加を重ねた人たちの活動を受け止められる地域側の窓口が必要 △宿泊先確保 	<ul style="list-style-type: none"> △関心層への案内とプログラムの多様性、量が確保できれば個々のマッチングは容易 ▲副業・ローカルイノベーションに至る仲間づくり、ノウハウ等の学びの場が都市側で別途必要 ▲その後の進展は個別折衝 	<ul style="list-style-type: none"> ●参加者の学びとなり、地域のパートナーとできるような地域活動団体、事業者等を巻き込んだプログラムの充実。 ●交流がステップアップした後の事業化なども踏まえた連携・支援体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ●関心層への訴求するため、副業兼業やローカルベンチャー等を支援する団体・企業のネットワークを活用 ●企業には働き方改革支援の一環としての休暇付与、参加費助成等の整備での後押しを働きかけ

凡例 ○：実現可能性の高い効果 △：難易度の低い課題
●：実現可能性の低い効果 ▲：難易度の高い課題

(3) 地域課題解決への企業参加ー「ローカルイノベーション型」の展開イメージ

「全世代・全員活躍のまちづくり」に取り組む地域の課題に対して、企業連携によりビジネスによる解決を図るタイプ。

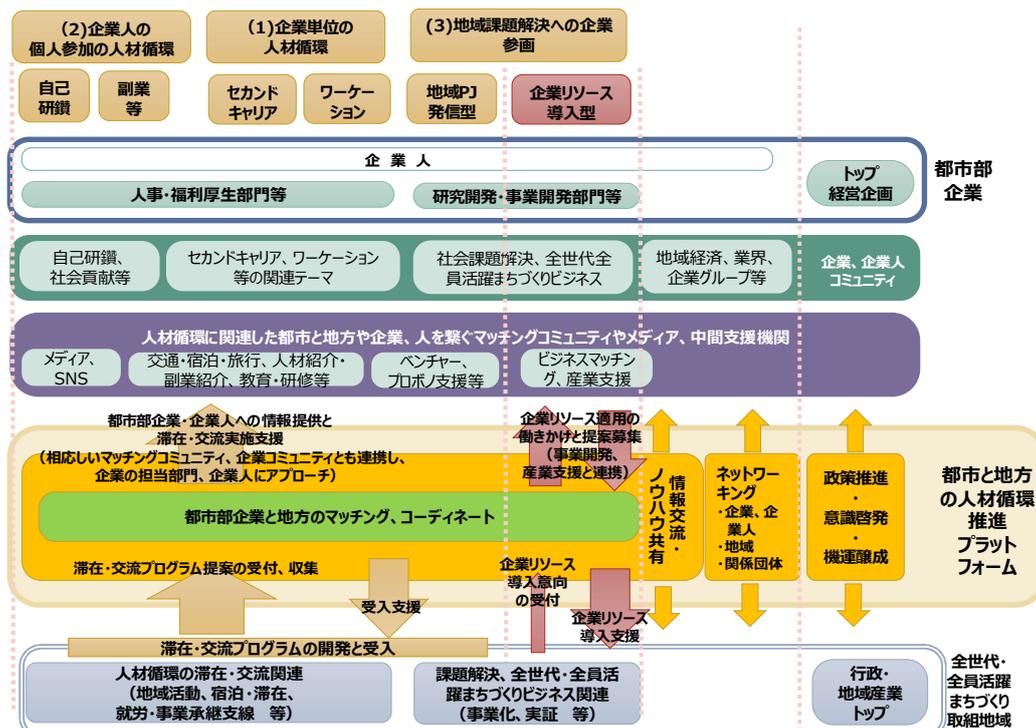
前述(1)(2)同様に地域プロジェクトを紹介するタイプの他、**事業開発に関心のある企業リソースの導入を図るタイプ**を設け、地元だけでは実現し得ないプロジェクトの立ち上げを目指す。

	概要	実施効果		実現への課題		実現への進め方		
		企業側 メリット	地域側 メリット	プログラムづくり、 体制整備	マッチング	受入に当たって 地元側の準備	企業へのアプローチ	
5	企業リソース導入型	<ul style="list-style-type: none"> 地域課題解決に関心のある企業に声掛けし、プロジェクトのタマ出しから参画を募るもの。 企業から地域への人材交流・訪問の前段階として、事業開発パートナーとしてのマッチングが重点。 	<ul style="list-style-type: none"> ○新事業開発 	<ul style="list-style-type: none"> ●新サービスの成立可能性 ○機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> - (地域として事業開発や実証に必要な環境や体制について、企業側の求める条件にえられるかを確認) 	<ul style="list-style-type: none"> ▲全世代・全員活躍のまちづくりに係る地域課題に関心のある、企業の事業開発・研究開発担当者に対してアプローチをし、その事業や実証に相応しい受入地域とマッチングを進める必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 都市部企業の事業開発・実証推進の視点から、地元関係機関と実施条件・環境整備等について繋ぐ案内人が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 全世代・全員活躍のまちづくりに係る事業に関心のある企業コミュニティ、企業の事業開発・研究開発担当者、関心地域・自治体リストを提示したり、「企業と自治体のフォーラム」等でマッチングを図る。 商工会議所、金融機関、VCなど産業支援機関とも連携
6	地域プロジェクト発信型	<ul style="list-style-type: none"> データ活用による健康増進、自動運転など、地域が重点的に取り組むプロジェクトを現場見学で紹介し、更なる企業参画を募るために、当該プロジェクトや地域の紹介を行うもの。 	<ul style="list-style-type: none"> ○新事業開発 ○実践型人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ●新サービスの成立可能性 ○機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> △対象となるプロジェクトの視察・見学、関係機関・事業者との交流を準備。 △滞在長期化の場合は、宿泊先とワーキングスペースの確保 	<ul style="list-style-type: none"> △全世代・全員活躍のまちづくりに係る事業に関心のある企業コミュニティ、企業の事業開発・研究開発担当者向けに、視察・見学訪問を案内 	<ul style="list-style-type: none"> 事業開発に関心のある企業と、地元関係企業等をつなぐ案内人が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 全世代・全員活躍のまちづくりに係る事業に関心のある企業コミュニティ、企業の事業開発・研究開発担当者、視察・見学訪問プログラムを案内。

凡例 ○：実現可能性の高い効果 △：難易度の低い課題
●：実現可能性の低い効果 ▲：難易度の高い課題

■「都市と地方の人材循環」推進の全体像のイメージ

- 「企業単位の人材循環」の推進に向けて、地方側、都市側、双方のマッチングの仕組みを強化し、一桁上の人材循環を目指す。特に自ら地域課題解決の糸口を見出せない地域に対して、企業リソース導入による活性化とビジネス発展を支援し、その企業と地域の繋がりを更なる人材循環拡大に結びつける。
- 都市側は人材循環の目的によって企業担当部門や有効なアプローチ方法が異なる。多様な人材循環を全体として推進していくため、それぞれの取組をサポートするだけでなく、我が国全体の動きとして推進していくための政策推進やネットワーキング（必要な機関の巻き込み）も含めたプラットフォーム機能構築を図る。



官民連携のビジネスモデル

住民、事業者、行政「三方よし」を実現する、官民連携ビジネスモデルの検討

- 全世代活躍のまちづくりが実現されるためには、健康で、生きがいを感じながら住み続けられるコミュニティ形成に向けた住民向けの多様なサービスを安定的・継続的に運営するための事業モデルが求められる。
- 市場規模の小さな地方部では一般にこうした事業が成立しにくいいため、事業環境を整え、採算性向上につながる行政支援により、民間参入を促し、地域特性に応じた住民・事業者・行政の三方よしの事業モデルを構築する。

「三方よし」事業モデル成立のための官民連携、異業種連携の視点

採算性を高める	取組のコストを下げる (効率的なサービス展開)	<ul style="list-style-type: none"> • 遊休資産の有効活用：行政の遊休資産を低価格・無償で貸与することで資産を持たずに初期費用を抑制（公民館等の貸与等）、空席・空きスペースの有効活用（航空機の空席の有効活用等） • 複合的な事業展開：小規模な複数事業を同時展開することで一人が2社、3社を兼務し人件費を削減（複数事業を同じスタッフが兼務、宅配スタッフが見守り業務も兼務 等）
	売上（単価×利用者数）の拡大	<ul style="list-style-type: none"> • 需要の確保：確実に集客が期待できる施設の運営と組合せ（役場庁舎・図書館等の建物内のスペースや隣接地の貸与、道の駅の施設運営を指定管理で委託 等） • 連携企業の顧客チャネルが活用可能な事業の組合せ：リフレッシュ型の事業を福利厚生関連事業者とコラボ、地域での副業・兼業促進を人材マッチングサイト運営事業者とコラボ 等
事業環境を整える	取組を民間のスキームに乗せやすくする	<ul style="list-style-type: none"> • 許認可・制度的な支援：地域再生推進法人・都市再生推進法人に位置づけ、随意契約による業務委託 等 • 行政施策との連携：エリア価値向上策としての事業の位置づけ（共通事業基盤への負担金・共益費徴収を前提とした事業の組み立て）、地域通貨・地域ポイント等との連携 等 • 合意形成の支援：事業用地等を行政がまとめて確保したうえで貸与、農地転換等の手続きの迅速化 等
	信頼を付与する	<ul style="list-style-type: none"> • 信頼の付与：住民向けに利用を推奨するサービスに位置づけ、認証マーク付与、SDGs登録制度 等

<事業モデル成立の主なポイント>

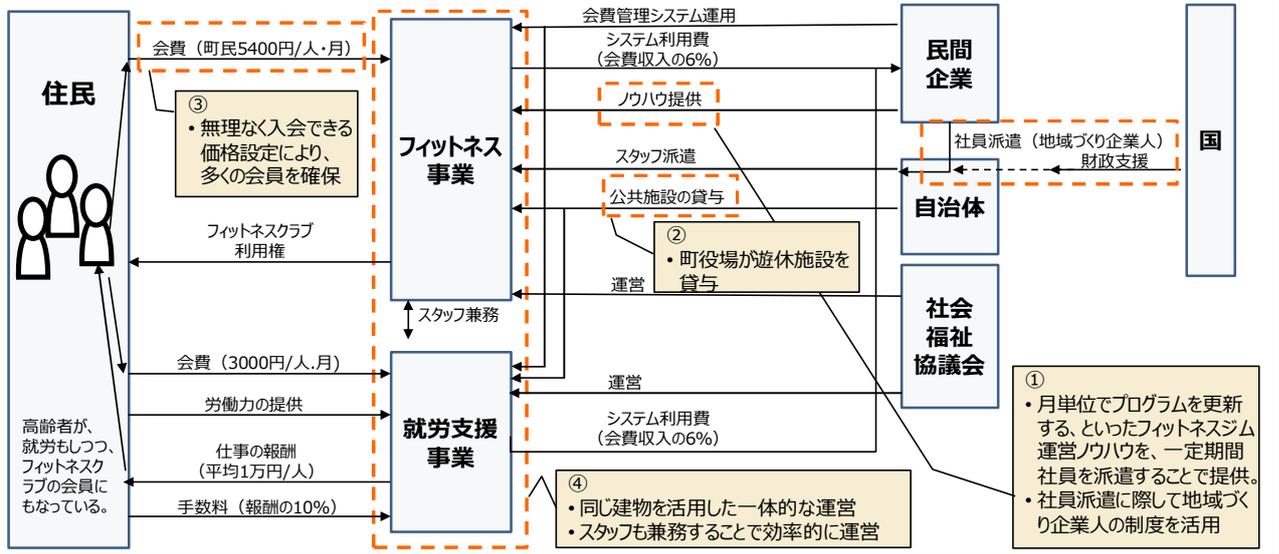
- 健康×活躍×居場所など全世代・全員活躍に係る機能の複合化により、需要確保と運営効率化を実現
- シェアリングエコミーなど住民自身の就労やリソース活用により、事業採算性向上と住民の活躍・収入獲得機会提供を両立
- 企業のノウハウ活用・付加価値創出による地域の暮らし向上を、行政の遊休資産活用・信用付与・就労支援との連携等で実現

例 1：自治体・社会福祉協議会と民間企業の連携による健康づくり・生きがい創出のための事業モデル

～フィットネス×就労支援で、人口の少ない地方部でも持続可能な健康づくり・生きがい就労を民間事業として実現する～

事業モデル成立のポイント

- ①民間企業が、地域づくり企業人の制度を活用して社員を派遣しフィットネス事業運営ノウハウを提供
- ②自治体が公共施設を貸与することで、施設整備に係る初期費用を抑制し低リスクで事業を立上げ
- ③フィットネス事業の会費は年金生活者でも支出しやすく、かつ事業採算性にも配慮した絶妙な金額に設定
- ④フィットネスと同じ建物で就労支援事業も実施、健康づくりと生きがい創出を併せて効率的に一体的に運営

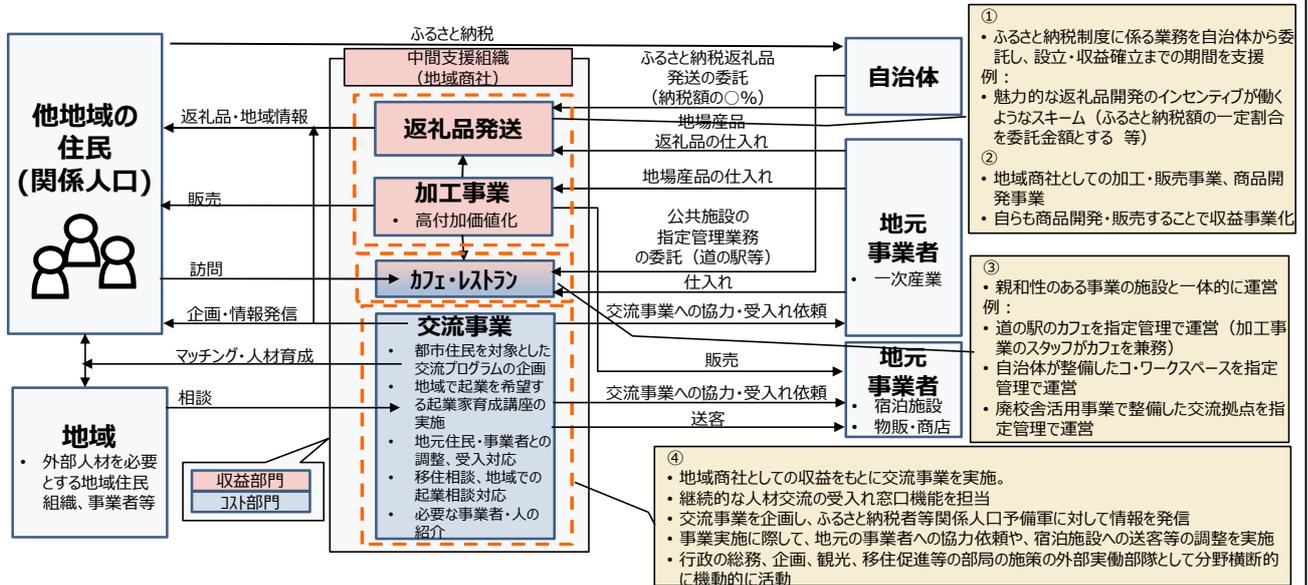


例 2：人材循環の取組を企画・運営する中間支援組織を地域商社として運営する事業モデル

～地域商社×交流事業で、自ら収益を上げつつ交流事業を展開、地域における起業・人材育成にも貢献する～

事業モデル成立のポイント

- ①ふるさと納税返礼品発送業務を自治体から受託することで立上げ当初の収入を確保しつつ、自ら収益を得て自立することを目指す地域商社を設立（ビジネス経験を有する人材を採用できるだけの収入を確保）
- ②地域で生産された農産物の加工・販売、商品開発、ブランド化等により民間事業者としての収益を確保
- ③道の駅の指定管理、廃校舎等遊休建物の貸与といった手段により、交流拠点となる施設を一体的に運営
- ④これらの事業による収益をもとに、都市住民を対象とした交流事業の企画・運営を実施

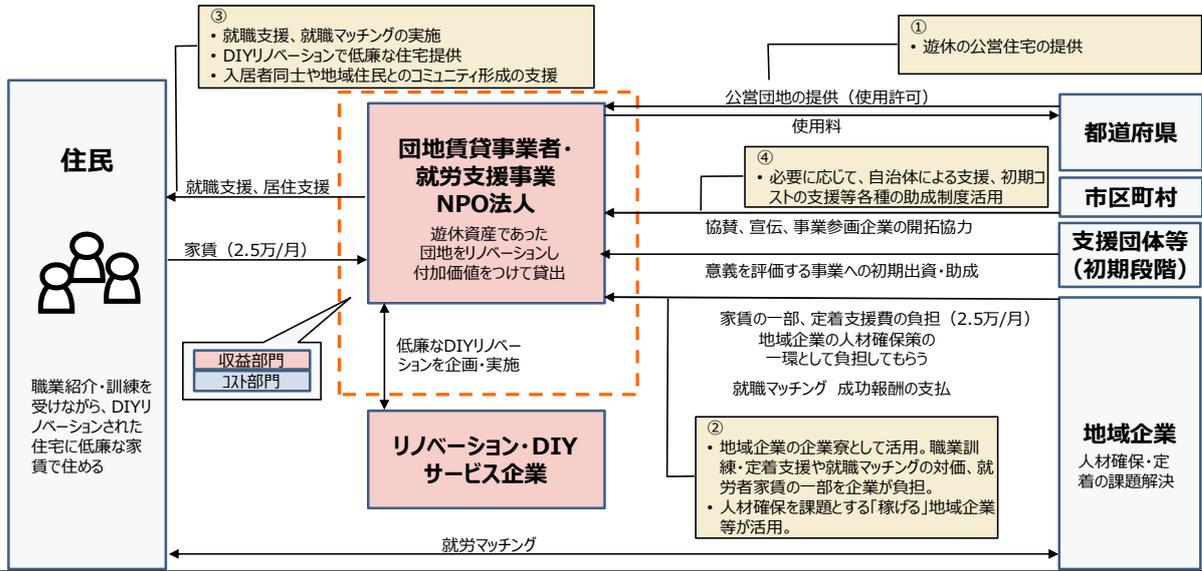


例3：団地再生・賃貸と企業への人材紹介を組み合わせる地域企業振興を推進する事業モデル

～地域企業の担い手確保を、若者の就職マッチングと住まい提供の組み合わせで推進～

事業モデル成立のポイント

- ① 公営の遊休団地を賃貸事業者に貸与
- ② 地域企業の企業寮として活用。職業訓練・定着支援や就職マッチングの対価、就労者家賃の一部を企業が負担
- ③ ②を原資として、就職マッチングとともに、就労者に安価なリノベーションによる低賃住宅を提供
- ④ 必要に応じて、自治体による支援、外部支援団体による事業立ち上げ支援等、各種の助成制度を活用

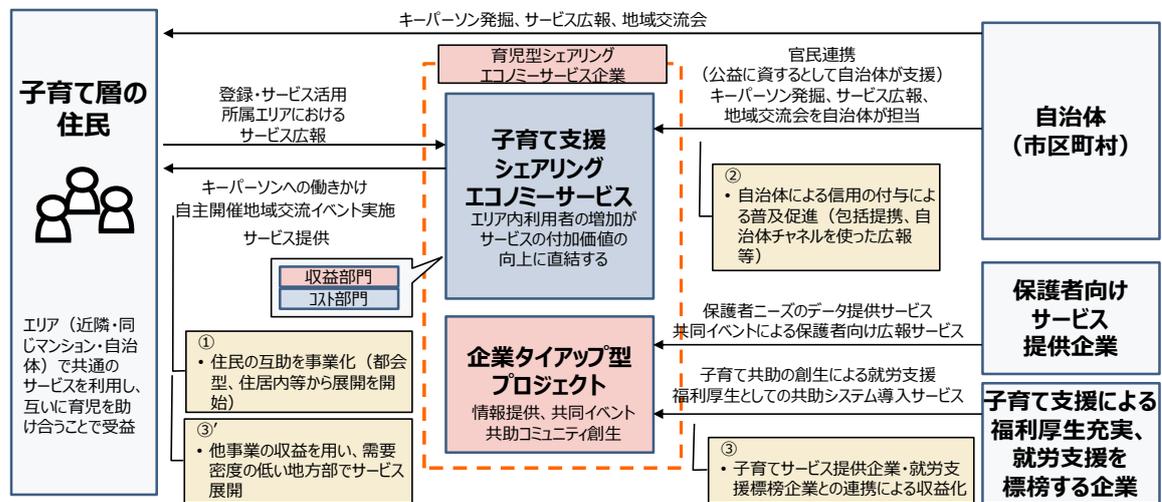


例4：シェアリングエコミーサービスへの行政支援・企業タイアップによる子育て環境向上の事業モデル

～企業とタイアップ型のプロジェクトを実施し収益を得ながら、地方部における住民互助の仕組みを持続的に運営する～

事業モデル成立のポイント

- ① 住民の互助を事業化する育児型シェアリングエコミーサービスの実施
- ② 自治体による信用の付与による普及促進
- ③ 子育てサービス提供企業・就労支援標榜企業との連携による収益化、収益を用いた需要密度の低い地方部でのサービス展開



1. はじめに

1.1 背景・目的

2020 年からスタートする次期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定に向け、全世代が活躍するまちづくりのあり方が課題となっている。これまでに、全国で 216 の地方公共団体に「生涯活躍のまち」に関する取組の推進意向があり、このうち、84 団体が既に「生涯活躍のまち」に関する構想等を策定し、取組を進めている。また、「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2018 改訂版）」においては、新たに「企業と連携し、現役世代を含めた新しいひとの流れの創出や安定的な事業経営の在り方など、各地方公共団体のこれまでの取組や課題を踏まえた「生涯活躍のまち」の今後の在り方について検討を行う」ことが追記された。

これらを踏まえ、「生涯活躍のまち」の現状と課題を整理し、その次のステージの検討を行うとともに、全世代が活躍できるコミュニティ・地域づくりの在り方についての調査研究を進める必要がある。

一方、地方公共団体における「生涯活躍のまち」の取組は、当初「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において「生涯活躍のまち」として定義された、移住者向けのサービス付き高齢者住宅整備を中核としたものにとどまらず、多様化してきている。住宅の対象年齢層をより幅広くしたものや、住宅新設に拘らず多世代共生のまちづくりの一環とするもの、地域内の住み替え推進を重視したもの等もあり、更に構想段階で事業が停滞した地方公共団体もある。多様化の背景には、各地域の抱える課題の他、地方公共団体での従前からの取組状況、所管部署等の推進体制、事業者参画や地元市民意向の状況等が影響しているとみられる。

本調査事業は、誰もが居場所と役割を持ち、すべての世代が地域の中で世代間交流を図りながら生涯現役で活躍するための手法について調査研究することを目的とする。特に

- ・ 企業との連携も視野に入れた「移住」「活躍」を推進する方策
- ・ 空き家等の既存ストックの活用も含めた「住まいの場」確保のための方策
- ・ 事業の中核的な受け皿となる法人による安定的かつ継続的な事業モデルの在り方
- ・ 仕事や社会参加活動を通じた効果的な健康維持に資するプログラム
- ・ こうした地域づくりに対する広域的な支援の在り方

等に焦点をあてた検討を行う。

具体的には、これまで全国各地域での市町村や事業主体の先進的な取組・事業の実践状況の現状・課題や対応策、今後の持続的な「全世代活躍のまちづくり」としての取組推進に向けた各地方公共団体や関係主体の意向等についての調査・分析を行い、その解決に当たったの対応策を報告書に取りまとめる。

1.2 基本的考え方

第 1 期の生涯活躍のまちづくりでは、サービス付き高齢者向け住宅（サ高住）等の施設型 CCRC やアクティブシニアの移住がメインテーマとなり広がってきた。その後、様々な地域で地域に即したあり方を検討していく中で、交流・居場所づくり、多様な住まい提供のあり方、活躍・しごとづくりの方策、健康づくり、高齢者福祉、子育て支援等というように、取組分野が多様化し、より幅広い住民を対象へと広がりを見せてきた。また、働き方改革や Society5.0 等による都市と地方の人材循環の機運も高まってきた。

このような取り組みへの見方、社会情勢の変化を踏まえて、本事業では、特に、全世代・全員活躍に関わる多様かつ高度なサービスを、より広い対象に持続可能な携帯で地域に提供するために、企業を巻き込む人材循環、住民・事業者・行政「三方よし」の官民連携ビジネスモデルについての検討を行った。

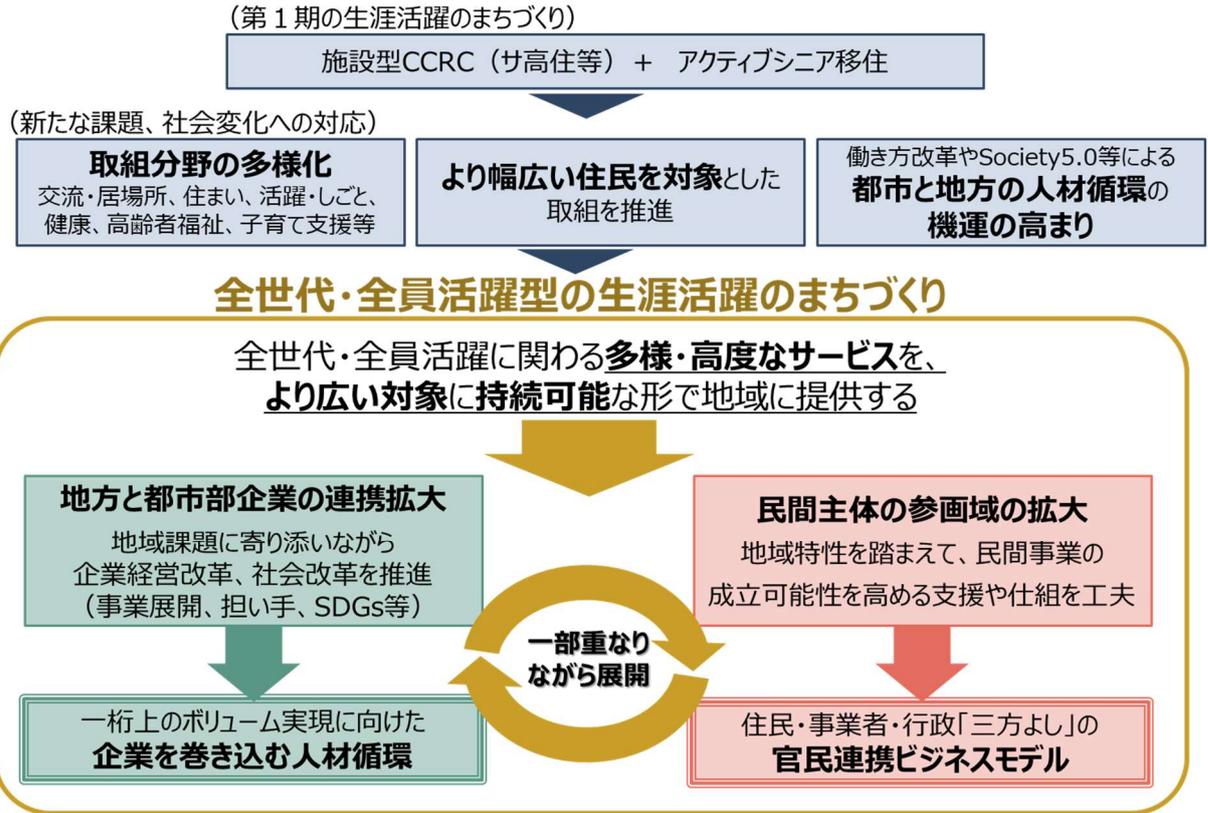


図 1-1 『全世代活躍まちづくりの推進に関する調査研究事業』の検討のポイント

2. 調査研究の内容

2.1 研究会の実施

2.1.1 委員

研究会は内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局様が指定する有識者（民間役員級及び部長級それぞれ半数程度）を以下の通り招へいし、研究会委員を構成した。また、オブザーバーとして内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局にも参加いただいた。

「生涯活躍のまち」ネクストステージ研究会 委員名簿（敬称略）

氏名	所属
五十嵐智嘉子	一般社団法人北海道総合研究調査会理事長
池本洋一	株式会社リクルート住まいカンパニーSUUMO編集長
一井暁子	一般社団法人つながる地域づくり研究所代表理事
岩田健	岩田健 社会保険労務士・FP事務所
雄谷良成	社会福祉法人佛子園理事長
大須賀豊博	社会福祉法人愛知たいようの杜理事長
大原裕介	社会福祉法人ゆうゆう理事長
竹中貢	北海道上士幌町長
芳地隆之	一般社団法人生涯活躍のまち推進協議会事務局長
堀田直揮	公益社団法人青年海外協力協会事務局長
松田智生	株式会社三菱総合研究所プラチナ社会センター主席研究員チーフプロデューサー
山口哲央	山梨県都留市総務部企画課長
吉野貴雄	東京海上日動火災保険株式会社 公務開発部長

2.1.2 研究会・ワーキングの開催

(1) 研究会・ワーキングの開催実績

研究会での全体方向性の議論の他、今後の都市と地方の人材循環、持続性のある事業モデルの形成等の政策提案につながる示唆を得られるように、先駆的な取組をしている有識者、実践者等を招へいしたワーキングも開催した。

表 2-1 研究会・ワーキングの開催実績

開催日	研究会	ワーキング（講師）
2019年7月1日		第1回 日本 CCRC 協会
2019年7月24日	第1回	
2019年10月21日		第2回 四條畷市 林有理副市長
2019年11月7日		第3回 法政大学 保井美樹教授
2019年11月12日		第4回 山万(株)
2019年11月27日		第5回 イン・ジャパン(株)
2019年11月29日		第6回 横浜市立大学 齊藤広子教授
2019年12月16日		第7回 (株)ルネサンス
2019年12月17日		第8回 (株)ビズリーチ
2020年3月23日	第2回	

(2) 研究会の主な議事

研究会では、研究の着手時ととりまとめにあたり、全体の方向性について議論いただいた。

1) 第1回 研究会

- ・ 今年度事業の趣旨・問題意識
 - 「まち・ひと・しごと創生基本方針 2019」より「3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる、誰もが活躍できる地域社会をつくる」
 - 「地方創生×全世代活躍まちづくり検討会」中間報告
- ・ 今年度事業の内容と進め方について
 - 研究会の開催、現地調査（ヒアリング調査、試行事業）、シンポジウム等の実施

2) 第2回 研究会

- ・ 第2期総合戦略における全世代・全員活躍型「生涯活躍のまち」の展開について
- ・ 事業報告
 - 全世代・全員活躍型「生涯活躍のまち」推進体制に関する調査研究
 - 「生涯活躍のまち」に取り組む地方公共団体や地域再生推進法人に対する 広域的支援に関する調査研究
 - 全世代活躍まちづくりの推進に関する調査研究
 - 「生涯活躍のまちアドバイザー」養成のための研修テキスト見直し等に関する調査研究
- ・ 委員報告
 - 都市と地方の人材循環～企業を動かす視点～（松田委員）
 - 持続可能なまちを目指して「生涯活躍のまち」と関係人口の取り組み（竹中委員）

2.2 事例調査

都市と地方の人材循環、持続的な事業実施に向けた官民連携事例について、上記のワーキング、文献調査等を実施した。

2.2.1 持続的な事業実施に向けたビジネスモデル

(1) 官民連携モデル

1) 住宅つき就職支援プロジェクト MODEL HOUSE（府営清滝住宅）（大阪府四條畷市）

- 大阪府・四條畷市・公益財団法人日本財団・NPO 法人 HELLOlife が連携し、築 50 年近い府営住宅の空室を活用した低廉な住宅を提供。家賃という生活の固定コストを下げ、就職支援も行うことで、不安定な就業を繰り返す若者の自立を促進している。
- 空室は基礎的なリノベーションを施した後、入居者による DIY も取り入れることで改修費用を抑制。
- 本事業の意義に共鳴した企業の合同就職説明会を経て就職した人が入居対象。採用企業は、希望人材の確保とともに、入居者の職場定着に係る研修費等を負担。
- 似た境遇の入居者が同じ団地で暮らすことで、悩みを共有したり支え合うことができるため入居者の孤立化を防ぐことができる。コミュニティスペースと呼ばれる共同スペースを活用したコミュニティ形成のサポート等も重要。

<事例の概要>

- ・ 事業の枠組みは以下のとおり（2019 年度）
 - NPO 法人 HELLOlife が、大阪府に入居戸数分の行政財産の使用許可を得て、サブリースする仕組み。
 - 入居時のリノベーションは、事業で開発した DIY「キット・レシピ」に基づき実施。
 - 入居者の費用負担は 2.5 万円/月（家賃 1 万円、プログラムサポート費 1 万円、共益費 5,000 円）。
 - 企業は HELLOlife に対して月々の定着費用を支払うことで、本事業経由で採用が決まった社員の定着研修や企業・入居者・HELLOlife の三者での面談などのサポートを受けることができる。
- ・ 四條畷市は協賛という立場でプロジェクト推進を支援（PR・既存住民との交渉・事業参画企業の開拓協力等）。
- ・ プロジェクト立ち上げ時には、日本財団の支援により入居者の費用負担はなかった。事業の継続性を検討した上で、3 年目に現在の枠組みに移行。

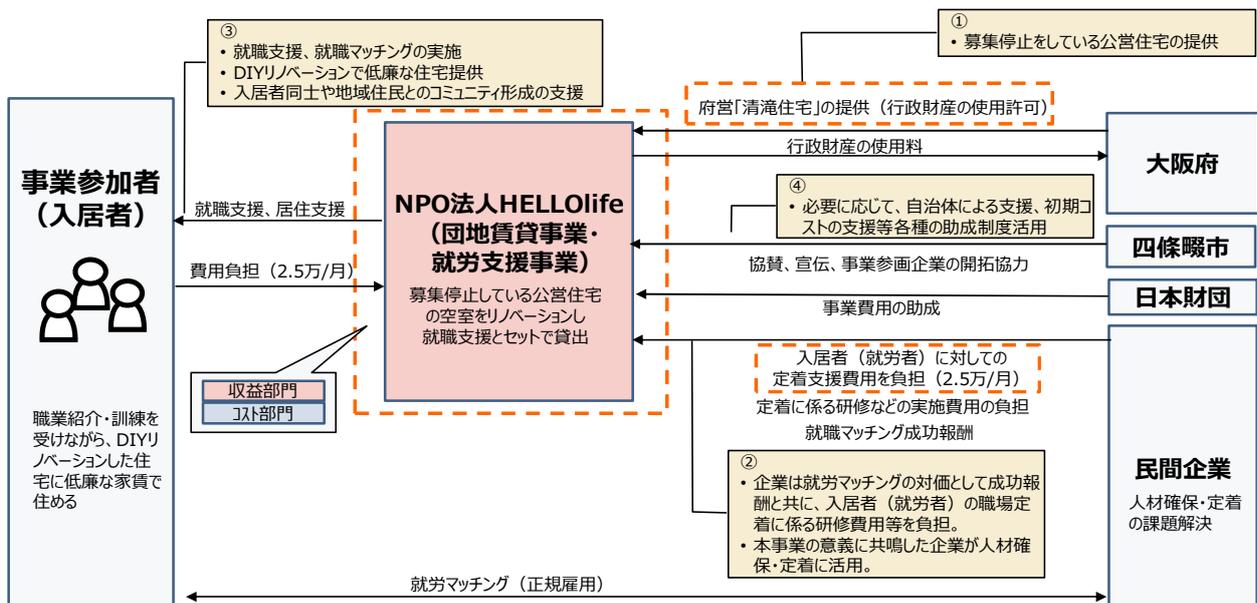


図 2-1 1) 住宅付き就労支援プロジェクト MODEL HOUSE（府営清滝団地）のスキーム図

出所：ヒアリング（ワーキング）記録等から作成

2) ほろ健康経営プロジェクト（島根県伯耆町）

- 島根県伯耆町では、株式会社ルネサンスが、自治体所有の空き施設を改修、ジム、カフェスペース、軽作業場などができる複合施設開設の支援を行った。社会福祉協議会が運営、ルネサンスは運営ノウハウ・プログラム等を提供している。
- 空きスペース、地域おこし企業人の仕組みを活用して初期投資を抑え、住民が無理なく負担できる利用料の設定を行い、新たなビジネスモデル(プロトタイプ)を創出した。他自治体に水平展開することで事業化を目指している。

<事例の概要>

現在の枠組みは以下のとおり。

- 施設運営は地元社会福祉協議会が行い、ルネサンスは調査、企画、スタッフの育成、ノウハウ・システムの提供をしている。
- ルネサンスは、フィットネス事業の「会費 5,400 円/人・月×会員数」、就労支援事業の「会費(3,000 円/人)×会員数」のうちの6%を運営支援料（収入）として得ているが、現在の収益構造では、伯耆町単体ではマネタイズできていない。他自治体に水平展開することで事業化を目指している。
- 初期投資の面では、施設は町の遊休施設を活用し、改修には過疎地交付金・過疎債等を用いた。また、社員派遣では地域おこし企業人の仕組みを活用した。

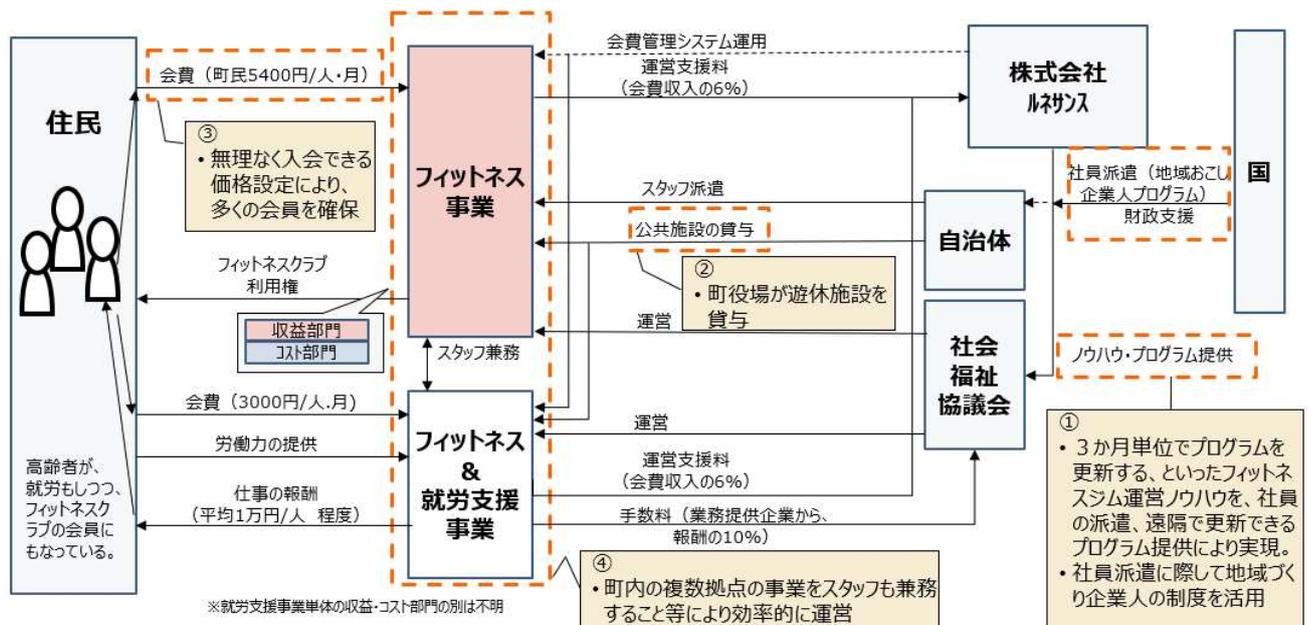


図 2-2 株式会社ルネサンスのスキーム図

出所：ヒアリング（ワーキング）記録から作成

3) 地域商社こゆ財団（宮崎県新富町）

- 一般財団法人こゆ地域づくり推進機構（以降：こゆ財団）は、2017年4月に新富町の観光協会を改組して設立された地域商社で、「世界一チャレンジしやすいまち」をビジョンに掲げ、農産物の加工品やブランド化で外貨を稼ぎ、事業の担い手となる人材の育成に投資をするというモデルで事業を展開している。
- ふるさと納税の返礼品発送業務を自治体から受託して基礎収入を確保しながら、地域商社として商品開発、加工・販売を行って事業性を確保している。得られた収益をもとに起業家育成、起業家への支援、交流事業の企画・運営等で地域の雇用創出に向けた投資を行っている。

<事例の概要>

【地域商社としての活動】

- 農産物の商品化やブランド化、販売を行うほか、新富町のふるさと納税の返礼品の発送業務も行っている。地元で生産されているライチのブランド化に取り組み、高級品は一粒1,000円で売れるまでになった。
- こゆ財団がふるさと納税の運営を開始して以降、寄附額は2年で約5倍に増加した。2017年度は、前年（2016年）の2倍となる9億3,000万円、2018年度は19億円となっている。

【人材育成・交流事業の例：宮崎ローカルベンチャースクール】

- 春と秋に東京において、起業家育成のための講座を実施している。定員は20名で参加費は無料としている。
- プログラムは全5回で、東京での座学を4回、新富町を訪問しての1泊2日のフィールドワークを1回実施している。受講生は講座を通じて起業家精神を養い、各自の内発的動機に立脚したビジネスプランを立案。最終回ではプレゼンテーションを行なっている。

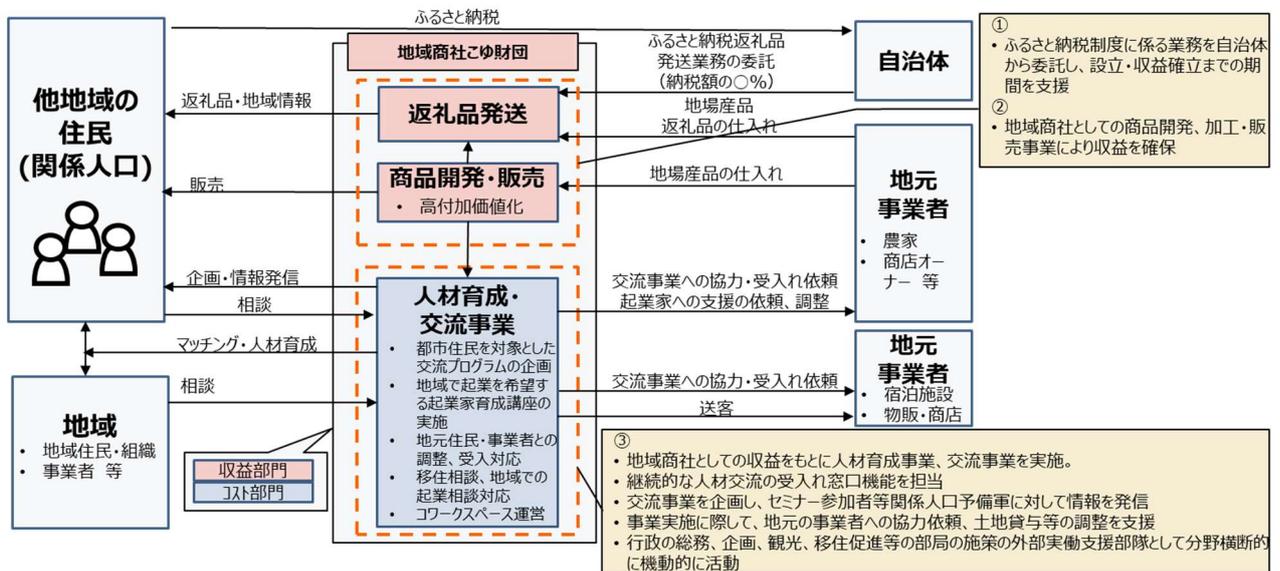


図 2-3 地域商社こゆ財団の取組

出所：ヒアリングをもとに作成

4) 株式会社 AsMama (富山県舟橋村、奈良県生駒市)

- 株式会社 AsMama はリアル・インターネットを活用した共助による送迎・託児支援サービスを提供する子育てシェアリングエコノミーサービス企業である。
- 自治体が AsMama を公益に資するサービスと位置づけることで、キーパーソン発掘、サービス・地域交流会の周知について自治体チャネルを活用でき、コミュニティの信用度の向上・拡大により、結果として地域交流事業・共助コミュニティ創生事業等の事業が効率的に進められ、経済性と社会性を両立した経営を実現している。

<事例の概要>

- ・ スキーム概要は以下の通りである。
 - 地域の顔見知り同士で送迎・託児、モノの貸し借りや譲り合い、一緒にお出かけと言った予定のシェアを相互に実施し、1時間 500-700 円の謝礼を支払う取り決めとする『子育てシェア』を提供。
 - 登録者同士の共助サービスに加え、地域ごとに有志の認定コミュニティリーダー（通称「ママサポ」または「シェア・コンシェルジュ」）が存在し、協働する自治体やパートナー企業のリファール（口コミや SNS 等）マーケティングや PR を実施。
 - 認定コミュニティリーダーは、情報発信や交流イベント実施のほか、託児研修を受講し、共助が難しい場合の支援の担い手役を担うこともある。
- ・ 収益事業は以下の2つである。全国にネットワーク化する 1000 名超の認定コミュニティリーダーと、独自開発するが、これらを可能にしている。
 - 地域交流事業：生活や子育てに役立つサービスやコンテンツを有する企業が、子育て世帯向けの PR やマーケティング、人材獲得等を希望する場合に、地域密着でのリファール（口コミ及び SNS 発信等）及びイベント・セミナー等を企画・実施
 - 共助コミュニティ創生事業：自治体や不動産、商業施設と協働し、対象エリアにおいて、コミュニティ形成の中核を担う人材育成を行い、コミュニティノウハウを伝授し、住人専用コミュニティシステムを実装させ、自立自走するコミュニティを形成することで、コミュニティの課題解決と価値向上を実現する

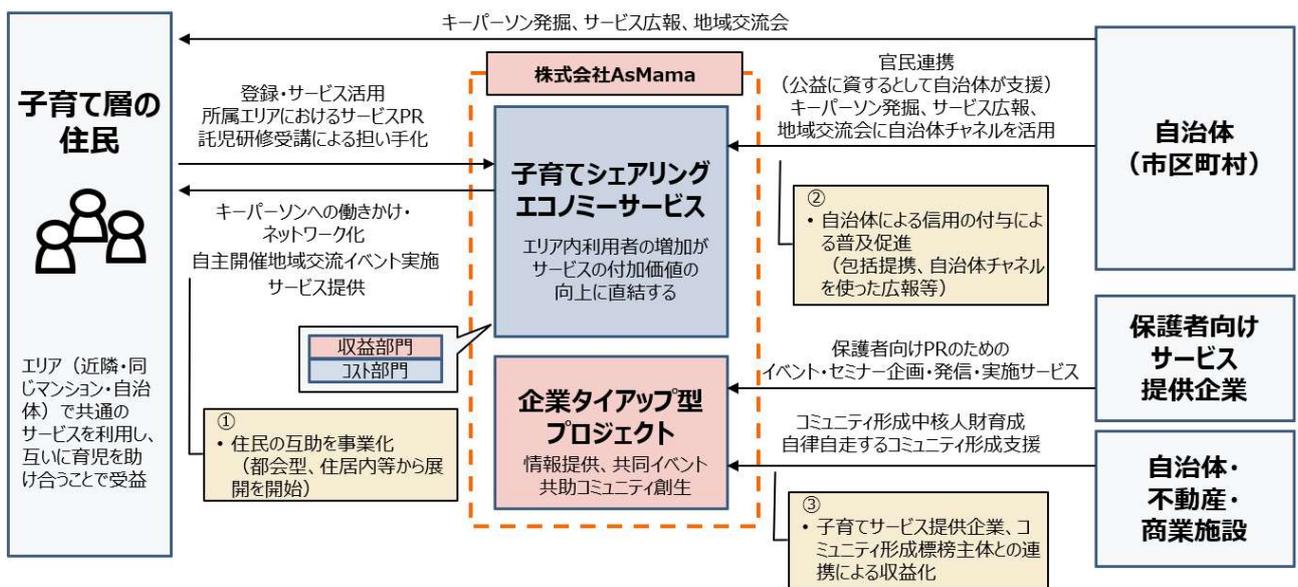


図 2-4 株式会社 AsMama のスキーム図

出所：文献調査等から作成

(2) エリアマネジメント、広域連携等による持続的な事業、まちづくり

持続的に発展するまちづくりに向けた、エリアマネジメント等の取り組み事例を下表に挙げた。

民間開発においても、単一施設ではないエリアマネジメントにおいては、多様な世代が利用する施設・機能の集約を通じた多世代交流の創出、地域内での住み替えの促進、コミュニティ拠点の形成等、持続的な投資による、エリア価値の維持・向上に取り組んでいる。

また、その実現に向けて理念を共有する仲間づくり、現場で伴走する人・組織の存在、都市計画・福祉・産業等の様々な分野や行政・民間それぞれの価値観を超えて全体を繋げるプロセス、調整が必要になる点が指摘された。

表 2-2 エリアマネジメント、広域連携等による持続的な事業、まちづくりの取り組み事例

事例	概要
ユーカリが丘（山万）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期間にわたって計画的に分譲、多世代の居場所・役割のあるコミュニティづくり、人の流れづくりを実践。 ・ 街のコンシェルジュによる住民の訪問等を通して住民と事業者の間の信頼関係が構築され、ニーズの情報共有ができています。 ・ 高齢者・福祉・子育て等の枠組みを取り払った合築による施設整備を通じ、コワーキング・シェアハウス・市役所出張所等、様々な機能が集約され、多様な交流が生まれる場を形成している。
私鉄（小田急）沿線開発の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 鉄道会社にとって沿線のエリア価値向上が収益につながっているのではないかと。そのためのシステムをどう創るかがポイントである。 ・ ホシノタニ団地：座間駅前の使っていなかった団地を再生。ランドリー付き地元コミュニティ型喫茶店を設置し、住民の交流も促進。 ・ ネスティングパーク黒川：黒川駅前のシェアオフィスを核とした複合施設開発事業（2019年5月開業）で、オープン型のコワーキングスペースがあり、住民の交流、地域のコミュニティ拠点を目指し、立地に新たな価値、新たな暮らしを付加している。
札幌駅前通地下歩行空間「チ・カ・ホ」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定管理者が事務局としてまちづくりを行っており、事業収益をまちづくりに還元するルールの下で、収益事業の実施を認めている。
日本 CCRC 協会	<ul style="list-style-type: none"> ・ オークフィールド八幡平、コミュニティライフすずいし、医療法人中庸会等、生涯活躍のまち（CCRC）の中核を担う岩手の地元事業者が連携して設立した協会。 ・ 生涯現役を掲げた施設整備・サービス提供等の輪の拡大を目指して、地域とのつながり、商工会等とも情報交換しながら、つながりをつくっている。 ・ 生涯現役型の CCRC の認知度および評価の向上が課題。また、自治体・大学等と協働し、まちづくりを包括的に進めなければ良いものではないと感じている。
リノベーションスクール	<ul style="list-style-type: none"> ・ 空き店舗等のリノベーション・アイデアを何日かかけて宿泊するプログラムで考えるもの。市や不動産所有者が危機感を持って進めており、参加者の熱量が高い。同様の枠組みで地方創生に若い世代を巻き込むことも考えられるのではないかと。

出所：ヒアリング（ワーキング）記録から作成

2.2.2 都市と地方の人材循環～都市人材の地方での就労マッチング関連

都市と地方の人材循環の成立条件の検討に向けて、人材マッチング事業を行っている企業、およびこれらの企業が提供するマッチングサービスを活用して地方勤務を行っている当事者に対してヒアリングを実施した。

人口、企業数が少ない地方部においては、そもそも人材マッチングの市場が小さいため、都市部で展開する人材マッチングのビジネスモデルは成立しないことから、人材マッチング企業は CSR、SDGs の観点ないし企業プレゼンス向上の観点から、都市部人材の地方における就労マッチングに取り組んでいることが確認された。他方、最近では、都市部人材のリカレント・ラーニングへのニーズ、地方部における人材ニーズの高まり等を背景として、都市部人材の地方での就労マッチングへのニーズも拡大しつつあることから、こうしたニーズに対応するため、各社とも IT プラットフォームを活用した非人工型のビジネスモデルを導入してきている。

都市部人材の地方部での就労マッチング推進に向けた課題およびその解決のために考えられる対応策としては下表の諸点が挙げられた。

表 2-3 都市部人材の地方での就労マッチングに向けた課題、考えられる対応策

課題	考えられる対応策
・ 地方部では、人口および人材マッチングに前向きな企業数が少なく、期待できる市場規模が小さいことから、都市部での人材マッチング事業が成立しない	・ IT を活用した非人工型のビジネスモデルの導入（付表「各社が提供する IT サービスの例」参照）
・ 地方での人材募集を告知しきれていない	・ インターネット経由で情報収集・応募でき、簡易な選考プロセスを踏めるようにする（特に基礎自治体等） ・ いろいろなメディアに募集を掲載させる、掲載方法についてコーチングする ・ 地域で募集する業種に関して、リモートワーク・副業 OK とする
・ 現時点では、都市部企業において本業への寄与を目指した地方出向は、人材マッチング事業における市場にはなっていない（需要が少ない）	・ 単なるアウトソーシングではなく、リカレント・ラーニングを意識して、二枚目の名刺、本業では味わえない経験を提供できるマッチング機会を提供し、その広報を行う ・ ボランティア的な価値貢献のプラットフォームと、収入・トラブル回避のために金銭授受を行う副業兼業のプラットフォームを分割する
・ 都市部と地方との給与格差が大きい	・ 地方側が採用したい人材を明確にし、それに見合った給与・採用手法を用意する。基礎自治体においても給与条件に一定の裁量が行えるようにする ・ 早期退職者を対象に、増加分の自由時間の見える化を行い、割増退職金との抱合せで金額を提示する

（付表 各社が提供する IT サービスの例）

企業名	サービスの例
エン・ジャパン株式会社	・ 求人サイト：エン転職、ミドルの転職、AMBI、エン派遣、エンバイト、エンウィメンズワーク 採用支援ツール：engage ・ 離職予防ツール：HR OnBoard ・ 採用管理ツール：Hirehub ・ ビデオ面接ツール：VideoIn
株式会社ビズリーチ	・ 人生 100 年：ビズリーチ、キャリアレ、ビズリーチ・キャンパス ・ 働き方改革：HRMOS、BizHint ・ 事業承継：ビズリーチ・サクシード
株式会社スキルシフト	・ Skill Shift（地域貢献副業プロジェクト）

出所：ヒアリング（ワーキング）記録から作成

2.3 試行事業の実施

都市部の企業と連携し、企業の社員を地方で勤務させながら社会貢献活動を実施する試行的な事業（以下「試行事業」）に関して、3種類の取組を行った。それぞれの概要（参加者属性、検証項目）は下表のとおりである。

表 2-4 今年度実施した試行事業の概要（参加者属性、検証項目）

	トライアル逆参勤交代： 都市部企業人材の地域フィールドワーク (3地域)	副業・兼業人材の地域貢献 (1地域)	ワーケーションと語学研修・地域貢献を 通した人材交流 (1地域)
参加者 属性	都市部企業人材 (社会人講座「丸の内プラチナ大学」受 講者)	地域における副業・兼業に関心のある 都市部人材 (副業人材マッチング会社スキルシフト のサービス登録者)	都市部人材を広く募集 (提携する英会話教室、3×3 lab future 等で PR)
検証 項目	・ 期間限定型リモートワークのアイデア 「逆参勤交代」に関する、都市部企 業、都市部人材、地域の期待・効 果、課題・解決策の整理と検証 ・ 既に実施が進む当該取組について、 今後より広げていくための方策の検討	・ 地元企業・市民の、副業人材の受入 れ・交流に関する理解促進、機運醸 成 ・ 地域における副業・兼業関心層およ び実践者が、企業活動を超えて地域 に関係を持つための方策の検討 ・ 上記2点を踏まえた、副業マッチング サービス登録者というチャネルを用い て、副業・兼業人材の地域への循環 を大きな流れにすることができるかの検 討	・ 語学研修というコンテンツをきっかけとし た地域人材交流の方法、および広げ ていくための方策の検討 ・ 都市部人材の交流による地域貢献 の方策の検討 ・ 都市部企業・人材のニーズとマッチし たワーケーションのあり方の検討

1 つ目の「トライアル逆参勤交代」は、三菱総合研究所と三菱地所が連携して運営する「丸の内プラチナ大学「逆参勤交代コース」」と連携した試行事業であり、北海道上士幌町、埼玉県秩父市、長崎県壱岐市の3地域において2019年7月～9月にかけて実施した。

なお、「逆参勤交代構想」とは、首都圏企業の社員が一定期間、地方で勤務しながら課題解決・地域交流・リフレッシュ活動等を実施する期間限定型リモートワークのアイデアであり、本業と地域貢献活動の両方を地方で行う新たなライフスタイルとして三菱総合研究所が提唱しているものである。企業側の目的によって主に対象となる社員や期間・業務内容によって次ページの表のようにローカルイノベーション型、リフレッシュ型、セカンドキャリア型など様々な展開が考えられる。「丸の内プラチナ大学「逆参勤交代コース」」は、そのトライアルとして実施しているものである。

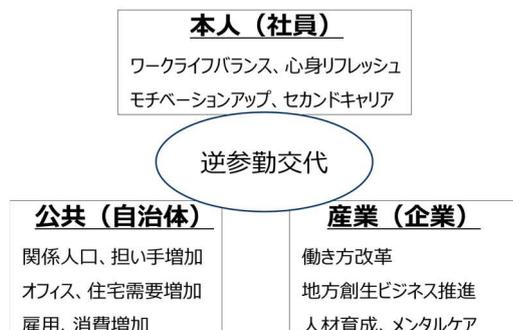


図 2-5 逆参勤交代構想

表 2-5 逆参勤交代の類型例

類型	ローカル イノベーション型	リフレッシュ型	武者修行型	育児・介護型	セカンドキャリア型
コア 年齢層	20~40代	20~60代	20~40代	20~60代	40~60代
概要	地域の課題解決 やベンチャー育成 の新規事業	メンタルヘル予防の 健康経営	若手や経営幹部 の人材育成	実家に戻り育児や 介護を対応	シニア社員のセカン ドキャリアに活用
期間・ 業務内容	1ヶ月~1年 週4日本業 週1日地方業務	数週間 週4日本業 週1日地方業務	1年 週1日本業 週4日地方業務	1~数年 週4日本業 週1日地方業務	1年 週4日本業 週1日地方業務
企業内での 募集方式	公募、指名	公募、指名	指名	公募	公募、指名

試行事業の2つ目は、副業・兼業を志向する都市部の企業人と地域における副業人材マッチング企業の参画のもと、岩手県八幡平市において2019年11月に実施した取組であり、地域における副業・兼業に関心のある都市部人材（地域副業人材）の地域へのかかわりしろについて検討したものである。

3つ目は、企業人向けの語学研修と地域との交流を組み合わせたプログラムにより都市部企業人の参加を募り、駒ヶ根市および公益社団法人 青年海外協力協会(JOCA)主催として、長野県駒ヶ根市において2020年2月に実施した取組であり、地域におけるワーケーションや、それに付随する語学研修・地域貢献といったコンテンツのあり方について検討するものである。

また、これらの事業への参加者や地域の関係者を集めたワークショップを2019年12月19日に東京において実施し、各プログラム参加者および受入自治体間で意見交換を行うことで、プログラム間の共通点・相違点について検討し、今後の都市と地方の人材循環のあり方について調査した。

以上の試行事業を通じて、都市部人材の想いやニーズ、人材交流プログラム参画に際しての課題、及び、地域側の人材交流への期待と受入れのための課題を分析した。

2.3.1 実施までの準備

企業と連携した新しい人の流れづくりのためには、企業と地方の win-win の関係が不可欠である。試行事業では、将来的に都市部企業の社員が定常的に地方で一定期間勤務するという人の流れを生むことで企業と地方の win-win の関係を目指す取組として、都市部の企業勤務の人が、地方で勤務もしながら地域と関わる活動も実施する取組を実施した。

(1) 仮説設定

試行事業で実施した取組が次年度以降も継続すること、さらには、そうした取組が他地域でも実施され、普及・促進されることが重要である。そのため、下表のように企業が地域に社員を送り込むことに関する課題を主な関係主体ごとに整理し、これらについて試行事業を通じて分析・検証した。

表 2-6 企業が地域に社員を送り込むことについての主な関係主体ごとの課題

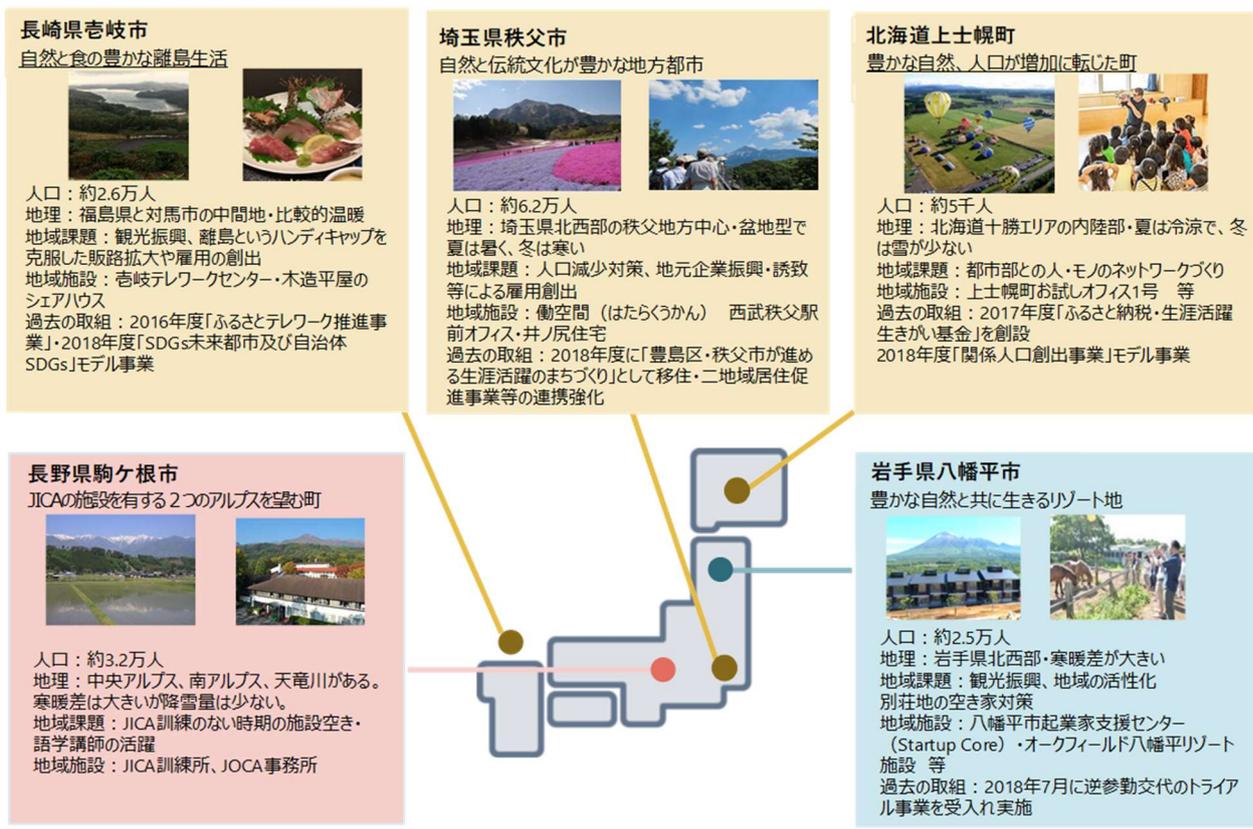
主 体	課 題
参加者 (どのような条件が整うと参加しやすいか、地域貢献のために赴きやすくなるか)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務としての参加を前提とする場合、<u>プログラムの内容が会社に業務として参加することを認めさせられる内容であること</u>（「研修」の名目が立つ内容であること、<u>本業との関係性が説明しやすい</u>、<u>自社事業への貢献が期待できること</u>、会社の人事制度に組み込まれている 等） ・ 現職のまま、<u>副業として地域で貢献できるようになること</u> ・ テレワークを実施する場合、<u>業務上の情報セキュリティ環境があること</u> ・ 参加のための費用を個人で負担する場合は、<u>費用負担が過大でないこと</u> ・ 地域の人とつながることができること ・ 地域の課題解決の取組への<u>きっかけが見つけやすいこと</u>（単なる観光情報ではない<u>地域課題解決に係る情報に触れられる媒体があること</u>）
企業・団体 (どうすれば社員を地方に行かせやすくなるか)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員を地域に送り込むことによる<u>会社としてのメリットが明らかになること</u>（スキルアップ、事業への貢献、モチベーション向上 等） ・ <u>人事制度・労務管理上の問題がクリアになること</u>（テレワークが制度化される、遠隔地もテレワーク可能な場所として明示的に規定されること 等）
地域 (受入環境整備に向けた取組課題)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安定して活用可能な宿泊場所、ワークスペースの確保（いずれも <u>wifi 環境があることが望ましい</u>） ・ 参加者に解決してもらいたい課題を適切に設定すること ・ 都市部からの来訪者と地域の事業者や課題解決に取り組もうとしている人と適切にコーディネートすること、またこうしたコーディネートできる人が複数いること（行政担当者以外に<u>いることが望ましい</u>）

出所：平成 30 年度多様な主体の協働による都市と地方の対流促進に関する調査報告書（国土交通省）、プラチナ社会研究会逆参勤交代分科会ワークショップ（三菱総合研究所）より作成

(2) 実施地域の選定

試行事業においては、都市部から地方に試行的に滞在する人が、地域貢献活動に関与する仕掛けを用意できるかが重要であり、このためには地域側の協力者の存在と、地域貢献活動につながる環境の準備が不可欠である。こうした受け入れ環境が確実に準備できないと、単に地方部を訪問してテレワークを実施するだけの取組となってしまうことが懸念される。試行事業の実施地域の選定に際しては、今回の試行事業の目的・趣旨を共有可能な協力者が存在し、地域側での受け入れ環境整備が可能な地域として以下の 5 箇所を選定した。

丸の内プラチナ大学「逆参勤交代コース」のフィールドワークの 3 箇所、「副業と地域コミュニティ」をテーマに岩手県八幡平市、「ワーケーション」をテーマに長野県駒ヶ根市でそれぞれ開催した。



秩父市画像出典：<http://www.chichibuji.gr.jp/events/>

図 2-6 対象地域の概要

(3) 地域側の受け入れ態勢の確保・調整

上記の各地域における協力者に対し、今回の試行事業についての協力依頼を行うとともに、地理的特徴や地域の主な課題、都市部人材への期待（今回の試行的事業において参加者に貢献を期待する事項）、主な地域資源や、今回の試行事業で利用可能と考えられる施設・設備等について整理した。

表 2-7 協力依頼先

地域名	協力依頼先窓口
北海道上士幌町	上士幌町企画財政課
埼玉県秩父市	秩父市市長室 地域政策課
長崎県壱岐市	壱岐市企画政策課
岩手県八幡平市	八幡平市企画財政課 地域戦略係
長野県駒ヶ根市	駒ヶ根市地域振興課、公益社団法人青年海外協力協会 開発事業部 地域連携課

具体的な依頼事項は、以下のとおりである。

- ・ 試行的事業の受入れ（組織としてのオーソライズ）
- ・ 試行的事業の実施日程の調整
- ・ 受入れ準備への協力（打合せ実施、地域の課題設定、関連事業者やキーパーソンの紹介、宿泊施設の紹介、活動場所（会議室やワークスペース等）の手配、地域内の移動手段の確保等）
- ・ 試行的事業当日の協力（同行、関係者との面談アattend等）
- ・ アンケートへの協力（受け入れ自治体、受け入れ事業者としての回答）

特に、プログラム作成に際しては、参加者が地域の課題解決に取り組むきっかけづくりが、重要な要素となる。滞在時間が長期間であれば参加者が自ら課題を探することもできるが、短期間のプログラムではそれができないため、コミュニティ形成の課題（イベント開催、コミュニティ活動等）、事業者の課題（生産の課題、マーケティング・販売の課題、担い手不足等）等、より具体的な課題設定を行った。なお、試行事業参加者の交通費は基本的に自己負担とした。

2.3.2 開催概要（日時・場所・参加者・募集方法など）

上記準備・調整・募集等を経て、以下のとおり5箇所での試行事業を実施した。

表 2-8 丸の内プラチナ大学「逆参勤交代コース」と連携して実施した3箇所の試行事業

	北海道上士幌町	埼玉県秩父市	長崎県壱岐市
実施期間	2019年7月26日（金） ～7月28日（日）	2019年9月6日（金） ～9月8日（日）	2019年9月27日（金） ～9月29日（日）
都市側の参加者	16名	8名	10名
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ・シェアオフィス活用、企業連携した現役世代の移住促進 ・バイオガスプラントの廃熱利用、廃校跡地の利活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・街なかの賑わい創出 ・移住者、関係人口の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・神々の島・壱岐の活性化
概要	<ul style="list-style-type: none"> ・十勝の大自然の恩恵を受けた農業、日本一広いナイタイ高原牧場や家畜ふん尿を利用したバイオガスプラントなどのフィールドワーク ・多世代交流、新エネルギー、廃校跡地の活用等、町の地方創生について、参加者・地元キーパーソンと一緒に討議、町長向けにプランを発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・市内散策、世界的なウイスキー「イチローズモルト」蒸留所や秩父産ブドウでつくる「兎田ワイナリー」を見学 ・地域課題である高齢化、人口減少、教育、交通、観光消費額等について、参加者・地元キーパーソンと一緒に討議、町長向けにプランを発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・心身のリフレッシュをしながら離島版逆参勤交代を体験 ・高齢化、人口減少、教育、交通等の地域課題について、地元の方、移住者、外国人等のキーパーソンとの討議で理解を深め、参加者同士で課題解決プランを検討、市長向けに課題解決プランを発表
募集方法	丸の内プラチナ大学を通じて募集		
参加費	3万円（税別）プログラム費、宿泊費込み、交通費別途		

出所：丸の内プラチナ大学「逆参勤交代コース」資料より作成

表 2-9 その他の2箇所の試行事業

	岩手県八幡平市	長野県駒ヶ根市
実施期間	2019年11月29日(金)～12月1日(日)	<地域貢献コース> 2020年2月20日(木)～2月23日(日) <語学貢献コース> 2020年2月20日(木)～2月23日(日)
都市側の参加者	3名	5名 (地域交流コース3名、語学速習コース2名)
地域側の参加者	・副業受入れに関心のある地元企業 ・個人/法人問わず、八幡平市内で自身の関心・スキルを活かして独自の活動をしている人	<地域貢献コース> ・地域おこしプロジェクト『こまがねテラス』メンバー <語学速習コース> ・JICA 訓練所において指導経験のある(株)パークレーハウスの英語講師
テーマ	・地域側における、都市部からの副業受入れの拡大 ・副業先企業以外の地域コミュニティへの入り込み	<地域貢献コース> ・都市部のワークを実施しながら駒ヶ根を歩き、人々と交流することで、駒ヶ根ワーケーションのよりよいあり方について検証 <語学速習コース> ・駒ヶ根におけるワーケーションの可能性および課題の検証 ・JICA 訓練所を活用した、都市部企業人材を対象とした語学速習および地域活性化プログラムの検証
概要	・地元の企業や活動家たちとの、八幡平市におけるさまざまな交流・体験 ・どうすれば副業で来た人たちが受入れ企業以外で地元との交流・活動が活発になるか意見交換 ・都市部人材を副業で受け入れたり、一緒に活動したりするイメージの具体化	<地域貢献コース> ・まちなか歩き・キーパーソンとの交流 <語学速習コース> ・JICA の訓練所にて英語の速習講座を受講 ・駒ヶ根におけるワーケーション事業の可能性と課題についての英語プレゼン発表 <共通> ・郷土文化体験、地元薬用酒工場・地元ウイスキー工場等の見学
募集方法	(株)スキルシフトを通じて SkillShift 登録者を対象に募集	(公社)青年海外協力協会を通じて募集
参加費	参加費無料、交通費・宿泊費実費支給	地域貢献コース：18,900円 語学学習コース：18,900円 (いずれも交通費・一部食費含まず)

2.3.3 試行事業の実施結果の概要

(1) トライアル逆参勤交代に参加した都市部人材アンケートの結果

トライアル逆参勤交代に参加した都市部人材を対象としたアンケートについての結果は表 2-10 の通りとなった。全体を通して、44.8%が業務の一環として参加、24.1%について参加費の補助があったとしており、「本業と地域貢献活動の両方を地方で行う」という、本プログラムを本業に位置づけることに関する成果は一定程度得られたといえる。また、参加後の実感として、地域及び異業種都市人材との交流への満足感が示され、「ひと」との交流の重要性が示された。さらにプログラムに参加した結果として、地域課題解決のための取り組みへの前向きな思いが報告された。

参加者として今後期待するプログラムに関して、ローカルイノベーション型の逆参勤交代への期待度が高いことが報告された。

他方、参加にあたっての課題として、リモートワーク・情報セキュリティの仕組みの整備、副業・兼業制度の整備、上司・同僚の理解が必要であるとされた。

表 2-10 トライアル逆参勤交代に参加した都市部人材アンケートの結果概要（3地域合計、n=29）

質問項目	回答状況
所属先等における逆参勤交代プログラムへの参加の位置づけや支援の有無（複数回答）	1位 業務の一環として参加（44.8%） 2位 有休休暇として参加（34.5%） 3位 参加費の補助があった（24.1%）
参加後に実感できたこと（複数回答）	1位 異業種の参加者と交流ができる（100.0% ※参加前 82.8%） 2位 地域の人と交流ができる（96.6% ※参加前 82.8%） 2位 観光と学びを兼ねられる（96.6% ※参加前 86.2%） （上位3つ）
参加してみて、今後、地域課題解決のための取り組みをしていきたいと思うか（択一）	思う（93.1%）、やや思う（6.9%）
逆参勤交代プログラムへの参加にあたり、所属先などにおいて整ってほしい条件（複数回答）	1位 訪問先に、テレワークの仕組み等、業務上の情報セキュリティ環境が整備されること（69.0%） 2位 現職のまま、副業として地域で貢献できるようになること（62.1%） 3位 勤務先（上司・同僚等）の理解を得られること（48.3%）
今後有望な逆参勤交代のモデル（複数回答）	1位 ローカルイノベーション型（72.4%） 2位 リフレッシュ型（48.3%） 3位 セカンドキャリア型（41.4%）

なお、3地域の間でも、若干の回答傾向の違いが見られた。

図 2-7 に示す参加目的・参加後の実感について、全体的な傾向は概ね同じであったが、都市部近郊型についてはリフレッシュへの期待が低い等の差が見られる。

プログラム内で最も興味深かった内容については、立地により、地域の魅力・課題を自分で見て回ることの魅力、または現地の人と交流して地域を深く知ることの魅力のうち高く評価されるものが変化した。

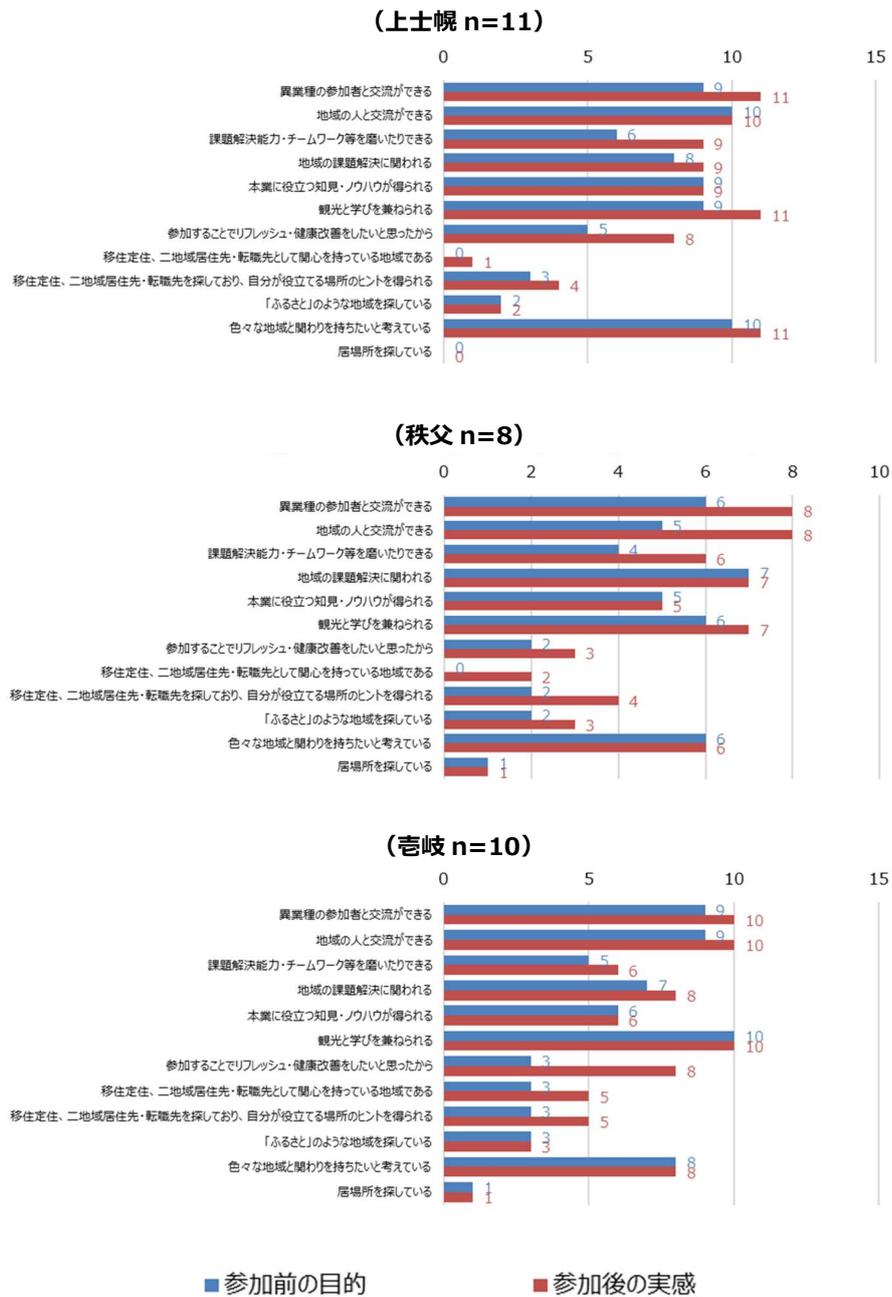


図 2-7 トライアル逆参勤交代 3 地域の地域別参加目的・参加後の実感

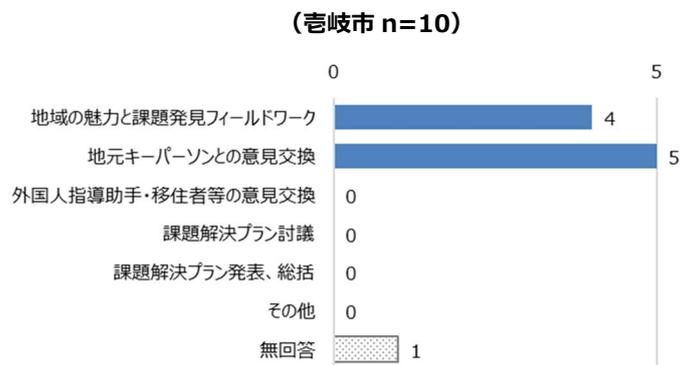
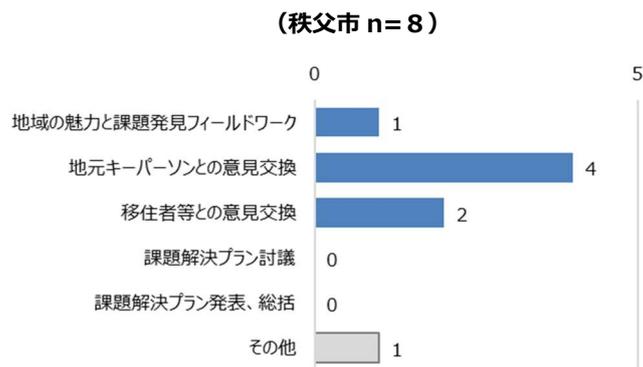
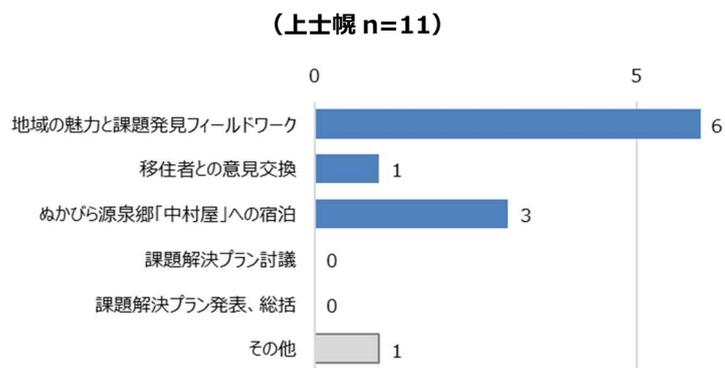


図 2-8 トライアル逆参勤交代3地域の地域別最も興味深かった内容

(2) 地域における副業・兼業に関心のある都市部人材（地域副業人材）のプログラム参加感想

岩手県八幡平市で開催した地域における副業・兼業に関心のある都市部人材（地域副業人材）を対象としたプログラム内で、どのようにすると都市部人材と地域が繋がることができるかについて、参加者から意見の聴取を行った（表 2-11）。

都市部人材と地域がつながるためには、地元企業が課題を共有することで活躍の機会を得られること、または地域コミュニティとつながりの深いキーパーソンが都市部人材と地域のつなぎ役となるよう期待する声が多かった。

また、つながり・活動が継続されるための条件として、その地域内に自身が貢献できることや成長できることがあることが重視する声が多くみられた。

表 2-11 都市部人材と地域が繋がる方策に関する、地域副業人材の意見

	①地域へやってきた外部の方（副業者など）が、地域のコミュニティ・人とつながるには？		②つながった先を継続的な関係性を築き、活動に参加したり新たな担い手になったりするには？		
	あなたは、どのようなきっかけから地域とつながりそうですか。	そのようなきっかけは、誰が、何をしたら、生まれると思いますか。	あなたにとって、何が「ここにまた来たい」と思う要素になりますか。 ⇔ どうであると「一度きりの訪問」で終わってしまうと思いますか。	あなたが、もう一度地域を訪れるために必要な条件はありますか。 あるとしたらどんなものですか。（施設・制度・店…）	あなたと地域とのつながりや、あなたの活動が、地域に何らかの貢献できるきっかけ・条件はどのようなことですか。 ⇔どうすれば「お客さん」が、「仲間」に変わると思えますか？
A氏	・手伝うことの+α学べる、スキルがつくというのがあるとそこでの仲間が増えるのかなと思いました。それは、地域とつながるきっかけづくりにもなることです。またセミナーをすることでその人のことを知ってもらうきっかけにもなるなどおもいます。	地域の民間企業が望ましいです。イベントは費用も掛かるので地域を盛り上げる・または一体となる企業が積極的に参加することが望ましいです。特に社長様です	結局は自分の向上かなと思いました。マンネリにならないように、だけでも地域創生・活性化ということを目的に、活動できるきっかけがあると理由がありまた来たいと思います。例えば、イメージとしてはタッシュ村みたいな感じです。	他地域でも使える能力・資格を取得できることです。	自分の能力が活かせるということ、今にはない能力を身に付けられるということがその過程で仲間づくりにつながると思います。
B氏	仕事。自分のやりたいことが実現できそうか。	課題を抱えている企業が見つかったとき。都市部の人材も、地域に強いこだわりが無い場合を除き、自分のやりたいことにマッチするか？を優先しそう。抱えている課題を発信することは、仕事から関係人口をつくる重要な要因になり得るのではないのでしょうか。	仕事のつながりがある。ライフスタイルと一貫している（自分の場合はサーフィン）→観光で訪れた場所が一度で終わると同じで、仕事や趣味等が無いと来る理由が無くなりそう。	仕事がある。仕事のつながりがある。ライフスタイルと繋がっている。（施設や制度、店は関係なさそう。何もなくても上記のどれかがあれば行く）	はじめに関わった企業が重要であると感じました。→はじめに関わった企業を通じて地域に溶け込むこと。その回数と頻度を増やし、地域活動に参加することで地域の方から認知されること。
C氏	・その地域での仕事が増えればと地域との繋がりは自然に深くなる ・仕事以外では、その地域の関係人口、移住者とのコミュニティがあればつながるかも。 →いきなり地元コミュニティに入るのはハードルが高い。似たような境遇の方（副業者などの関係人口、都会からの移住者）とならコミュニティを築きやすいのでは。	関係人口間のネットワークを地元企業や地元の団体がサポートする →スパルタキャンプの卒業生（＝関係人口）のネットワークを市や地元企業がサポートするイメージ。	・また仕事がある ・会いたい人がいる ・行きたい場所がある・食べたいものがある（観光） ・その地域でしか得られないがある、と思えること。 →言ってしまうと、都市部人材にとって地方は（最初のうちは）どこも似たようなもの。その土地に行くための投資（時間・お金）と得られるもの（仕事・報酬・経験・体験・感動・満足感・やりがいなど）が見合うかどうか。	前に同じですが強いと言うと、人（仲間・友人）でしょうか	その地域との接点を増やすこと。時間をかけること。多くの人と触れ合うこと。その土地に愛着を持ち、仕事の付き合いだけでなくプライベートな付き合いができる人が増えればその地域への関係人口度合いが高まり、「行って帰るだけの副業」から「地域への貢献活動」に活動の幅が広がると思う。
D氏	コミュニティを作りたいと思っている地元の外部受入れ度が高そうな人々を繋げる	行政、コアなコミュニティ主催者とオンライン/オフラインでつながる	目的(を最大化できること)、想い、満足 ⇔自分自身が時間を切り売りしているという意識がある限り、一度きりの訪問で終わる	人、思い出（地元の方々と一緒に成しえたこと）	有識者やアシストしてくれる環境を推進してくれる人とつながる

(3) ワークーションと語学研修・地域貢献を通じた人材交流プログラム参加感想

長野県駒ケ根市で開催したワークーションと語学研修・地域貢献を通じた人材交流プログラムにおいては、語学速習コースと地域貢献コースを設け、合計5名が参加した。

うち4名が参加後の実感として「本業に役立つ知見・ノウハウが得られる」「観光と学びを兼ねられる」「地域の人と交流ができる」を挙げているように、参加者からはプログラムの方向性には賛同が得られた。

その上で、今後の取組推進に向けては、「「ワークーションプログラム」という枠組みだと、都市側の時間管理で動くことがどうしても必要となるため、時間割（のうち、業務ができる自由時間）が予告通りあると、参加にあたってハードルが低くなると感じました」との意見の他、「参加者を呼び込むためには、きめ細かなマイクロマーケティングが必要。特に社会人についてはワークーションに参加し得る制度を有する会社を抽出しプロモーションをかける必要がある」など、都市部企業におけるワークーションの取組状況に応じたプログラムとプロモーションの必要性も指摘された。

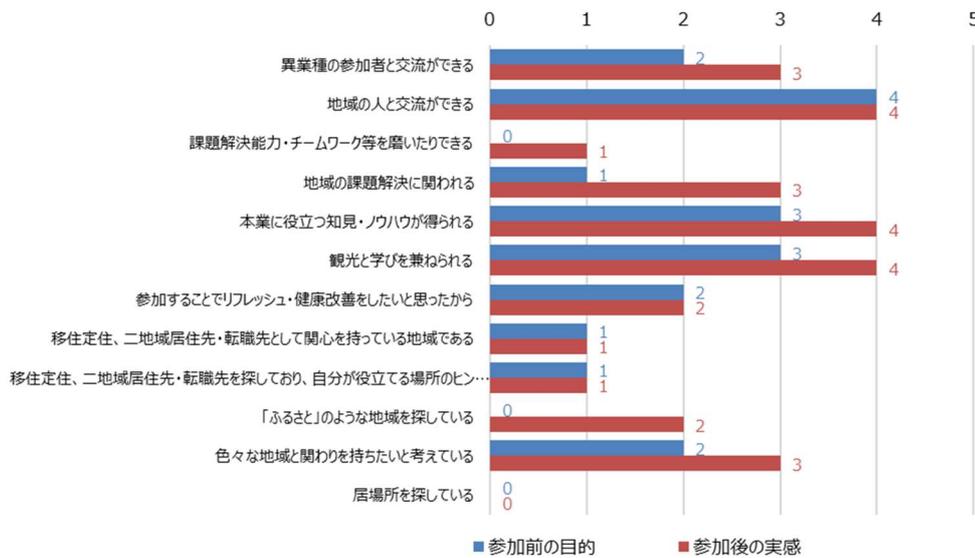


図 2-9 長野県駒ケ根市プログラム参加者5名の参加理由・参加後の実感

2.3.4 課題の分析

(1) 都市部人材のニーズと参画に係る課題の分析

3 種類、5 地域の試行事業及びワークショップへの参加者や関係者との意見交換、アンケートを通じて把握された都市部人材のニーズや、プログラム参画に際しての課題、企業としての参画に係る課題について整理した。

表 2-12 都市部人材のニーズと参画に係る課題の整理

試行事業の種類	都市部人材のニーズ	参画に際しての課題（企業としての課題も含む）
トライアル逆参勤交代 （北海道上士幌町、 埼玉県秩父市、長崎 県壱岐市）	・参加者が今後有望と考えた逆参勤交代のモデルは、上位から「ローカライノベーション型(72.4%)」、「リフレッシュ型(48.3%)」、「セカンドキャリア型(41.4%)」であった。	・企業としての参画を促すために必要なものとして挙げられたのは、上位からリモートワーク・情報セキュリティの仕組み(69.0%)、地域貢献する副業・兼業制度の整備(62.1%)、上司・同僚の理解を得られること(48.3%)が必要。
副業・兼業を志向する 企業人による交流 （岩手県八幡平市）	・副業している人自体がまだ世の中で少ないこともあり、地域での副業経験者同士の交流ニーズは高い。 ・地方での副業兼業を志向する人の約 4 割は地域貢献意欲を持っている。	・はじめに副業先として関わった企業が、都市部人材と地域とのつなぎ役となることが重要。 ・都市部人材が貢献または活躍できる仕事が続続的にあることが重要。報酬額はあまり関係ない。
ワーケーション・企業人 向け語学研修と組み合 わせた地域交流 （長野県駒ヶ根市）	・地域住民・キーパーソンとの交流プログラム、参加者間交流プログラムなど「ひと」との関わりが、押しつけにならない程度にあるとよい。 ・ワーケーションの場合、ツアー形式でテレワーク場所を巡ると良い。	・都市部の仕事を地域で実施する場合、スケジュールを事前に組むため、プログラム詳細（時間割・場所）の前もった確定・連絡が必要。 ・テレワークをするための覗き見づらいワークスペースや、電話ができるスペースが必要。
ワークショップ	・魅力よりも課題の提示が欲しい。 ・企業側が副業を認めていればやりたい人や非常に多いと思われる。 ・プログラム終了後の参加者同士の集まりがあると喜ばれる。	・プログラム実施後の継続的な地域情報の発信があると地域との関係が継続しやすい。 ・副業解禁・テレワーク制度の整備、休暇の取得のしやすさ等の企業としての制度整備が必要。 ・本業に通じるようなプログラムの実施が求められる。

地域側のやりたいこと・ニーズだけでプログラムを企画するのではなく、都市部人材の目的・ニーズ・参加スタンスをとらえた企画が求められる。参加者のニーズをとらえることで、集客も効果的にできるものと考えらえる。

逆参勤交代について、都市部参加者が主体的に地域と交流し、地域に役割を持つことができるプログラム（ローカライノベーション型）が参加モチベーションを高める。また、企業側が地域に循環させたい人材層は、プログラムによってセカンドキャリアを探索してほしい人材である。

副業人材について、近年の地方創生や副業希望者増加の流れもあり、地方における副業を希望する人は増加するものと考えられる。彼らに対しては、だれでもできるような簡単な作業・業務ではなく、彼ら自身の成長や今後のキャリアに資するような要素が求められる。

地域との交流にあたっては、特にキーパーソンや参加者間での交流プログラムといった「ひと」との関わりが重要である。

また、こうした人材循環を進めるためには、地域においてリモートワークを実施しやすいスペースや、都市部人材が関与しやすい「しごと」の整備が必要であるほか、企業側においても副業解禁・テレワーク制度の整備・休暇制度整備などが求められる。

(2) 地域側のニーズと受入れに係る課題の分析

3種類、5地域の試行事業への関係者との意見交換を通じて把握された地域側の受入れ自治体、民間、個人のニーズや、プログラム受入れに際しての課題について整理した。

表 2-13 地域側のニーズと受入れに係る課題の整理

試行事業の種類	人材交流プログラムに対する地域の期待	受入れのための課題
トライアル逆参勤交代 (北海道土士幌町、 埼玉県秩父市、長崎 県壱岐市)	<ul style="list-style-type: none"> 自分の地域における取組について、都市部の人の意見を聞きたい。 関係人口創出にどのような取組が寄与するか検討したい。 プログラムにより、関係人口を創出したい。 地域の課題について、移住者を含めた都市部の人の目線から新しい発見をしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・どうい人が入ってくるかがわからないと、活動・プログラムを検討できない。 ・プログラム中の過ごし方が事前によりわかっていなかったため、移住者、地域住民への説明が不足していた。ある地区にフォーカスするタイプのプログラムになると地区住民への説明は必要になる。 ・行政の関わり方をもう少し変え、自分たちだけでなく、もっと下の立場の職員に関わらせたい。また、市の職員全般に、地域の声を聞くためプログラムを受講してほしい。
副業・兼業を志向する 企業人による交流 (岩手県八幡平市)	<ul style="list-style-type: none"> ・地元企業における副業を通じた地元経済活性化だけでなく、地域交流にも参画していただけるのは大変ありがたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・一度に多くの人に来て地域側で受け止めきれない。 ・市役所では様々な人材交流の取組を実施しているが、担当部署が個別に実施していて横のつながりが無い。 ・副業受入れ企業を中心に、都市部人材と地域を結ぶ機能や仕組みの導入が必要。 ・都市部人材が貢献または成長できるような仕事が継続的に必要。
企業人向け研修と組み 合わせた交流 (長野県駒ヶ根市)	<ul style="list-style-type: none"> ・JICAの訓練所が使われていない期間、施設や訓練の講師の有効な活用方法を見出したい ・サテライトオフィスを整備したこともあり、ワーケーションができる地域としてブランディングしていきたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般的な語学学習は都市部でもできるため、よりその地域ならではのコンテンツを磨くことが必要 ・ターゲット、広報・募集について改善が必要
ワークショップ	<ul style="list-style-type: none"> ・都市部人材と地域住民が対話することで、地域住民側に良い気づき・影響が多かった。 ・地域資源を見直す機会となった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都市部人材側の主体性等、参加スタンスを事前に把握し、それに合わせてプログラムを企画する必要がある。 ・家族も一緒に参加できるプログラムや支援制度が求められる。

都市部住民の呼び込みは専ら関係人口作りにより実施されているが、それ以外にも都市部住民から見た地域の姿について知る、都市部住民と地域住民との対話により双方に気づきを生む等、知的対流の側面も報告された。

他方、受け入れにあたっては、事前にどのような目的を持った人がどれくらいやってくるかについて把握できていなければ、都市部人材に地域に関わってもらうための適切なプログラムを組むことが難しいことが報告された。また、自治体の担当部署が直接受け入れを行う現在の体制では、多くの人に来て場合地域で受け止めきれない現状がある。自治体内で人材循環に携わる人を増やす、都市部人材と地域を結ぶ機能・仕組みを導入する等の方策が必要であることが述べられている。

2.4 Skill Shift 登録者に対するアンケート調査

2.4.1 実施概要

(1) アンケート実施概要

地方における副業が、受け入れ先企業の所在する地方におけるコミュニティ活性化にどの程度寄与しているか、また寄与するポテンシャルがあるかについて検証するため、(株)スキルシフトが運営する地方における副業マッチングプラットフォーム「Skill Shift」への個人登録者に対してウェブアンケートを行った。アンケートの実施概要は以下の通り。

- ・ 回答期間：2020年1月29日～2020年2月16日
- ・ 調査対象者：「Skill Shift」への個人登録者2,631名
- ・ 配布方法：メール
- ・ 回答数：116名
- ・ 主な調査項目：副業期間中の現地での交流状況、現地での交流のきっかけ、副業終了後の地域への訪問頻度

地方における副業経験の有無を問い、1回でもある人については現地での交流状況やそのきっかけについて調査を行った。また、終了した副業案件がある人に対しては、その後の地域への訪問頻度・目的について調査した。

(2) 結果概要

アンケート実施結果の概要は以下の通り。

- ・ 地方における副業に関心のある人達は、副業を通じた自身の本業やキャリアへの効果を求めている人が多い。
- ・ 副業受入れ先以外における現地の人やコミュニティに溶け込みたいと思っている人も一定数見受けられる。
- ・ 副業先において、副業受入れ企業以外の地域と交流のきっかけとしては、副業受入れ企業の人による案内がもっとも多かった。
- ・ 副業後も訪問している方の理由は、「特定のお店を訪れるため」「現地の知人に会いに行くため」が4名ずつで最多。

2.4.2 アンケート実施詳細

(1) 質問項目

質問アンケート項目（アンケート回答画面）を以下に示す。



Skill Shiftご登録者向け 地方とのつながりに関するアンケート

アンケート回答入力

以下の項目に必要事項をご記入後、「次へ」ボタンをクリックしてください。
※印の項目は入力必須項目です。必ずご記入ください。

勤務先の都道府県※	<input type="text"/>
年齢※	<input type="text"/> (歳)
雇用形態※	<input type="text"/>
業種 (最も近いものを1つ) ※	<input type="text"/>
職種 (最も近いものを1つ) ※	<input type="text"/>
1. 副業先を選挙上で最も重視するものは何ですか※	<input type="text"/>
2. 副業活動以外で現地に期待することは何ですか (複数選択可) ※	<input type="checkbox"/> 1.とくに希望はなかった <input type="checkbox"/> 2.地元のお店での食事(全国チェーン店を除く) <input type="checkbox"/> 3.地域における友人・人脈づくり <input type="checkbox"/> 4.地域のイベントへの参加 <input type="checkbox"/> 5.地域のコミュニティ活動への参加 <input type="checkbox"/> 6.自身の仕事づくり (本業に活かす、起業等) <input type="checkbox"/> 7.移住に関する情報収集
3. Skill Shiftを通じた副業で現地訪問した回数をご記入ください (複数社と契約している場合はもっとも回数が多い案件についてご記入ください) ※	<input type="text"/> (回) →1回以上の場合は、以下の設問にもお答えください →0回の場合は以下の設問にはお答えいただく必要はございません
4. 副業期間中の現地での交流状況について当てはまるものを全てお選び下さい (複数選択可)	<input type="checkbox"/> 1.ほとんどなかった <input type="checkbox"/> 2.地元のお店で食事をした(全国チェーン店を除く) <input type="checkbox"/> 3.地域に友人ができた <input type="checkbox"/> 4.地域のイベントに参加した <input type="checkbox"/> 5.地域のコミュニティ活動に参加した <input type="checkbox"/> 6.自身の仕事につながるヒントを見つけた <input type="checkbox"/> 7.移住に関する情報を得た
5-1. (問4で1をご回答の方) どのようなきっかけ・要素があれば参加していたと思いますか。	<input type="text"/> (例：現地の人からの誘い、ネット等でのイベント情報、延泊できる時間的余裕、現地での移動手段,,etc)
5-2. (問4で2~7をご回答の方) そのきっかけは何でしたか	<input type="text"/>
6. (終了した副業案件のある方) 副業"終了後"の地域の訪問頻度について当てはまるものをお選びください	<input type="text"/>
7-1. (問6で1~4をご回答の方) 訪問目的について当てはまるものを全てお選びください。	<input type="checkbox"/> 1.特定のお店を訪れるため <input type="checkbox"/> 2.地域のお祭り運営等の活動に協力するため <input type="checkbox"/> 3.地域のサークル・コミュニティ活動に参加するため <input type="checkbox"/> 4.地域でできた友人に会うため <input type="checkbox"/> 5.特に目的なし <input type="checkbox"/> 6.その他
7-2. (問6で5をご回答の方) どのような状況であれば/要素があれば、副業終了後も地域に訪問したいと思いますか?	<input type="text"/>
8. (問7-1で「6.その他」をご回答の方) 具体的に何を目的にされていましたか。	<input type="text"/>

図 2-10 アンケート回答画面

(2) 回答結果

回答結果を以下に示す。

(i) 勤務先の都道府県

回答者の勤務先がある都道府県としては、東京都（65人）と最も多く、次いで大阪府（8人）、神奈川県（5人）、福岡県（5人）、京都府（4人）と続く。仙台圏や名古屋圏の人は少なかったが、およそ大都市圏の中心となっている都道府県の登録者が多かった。

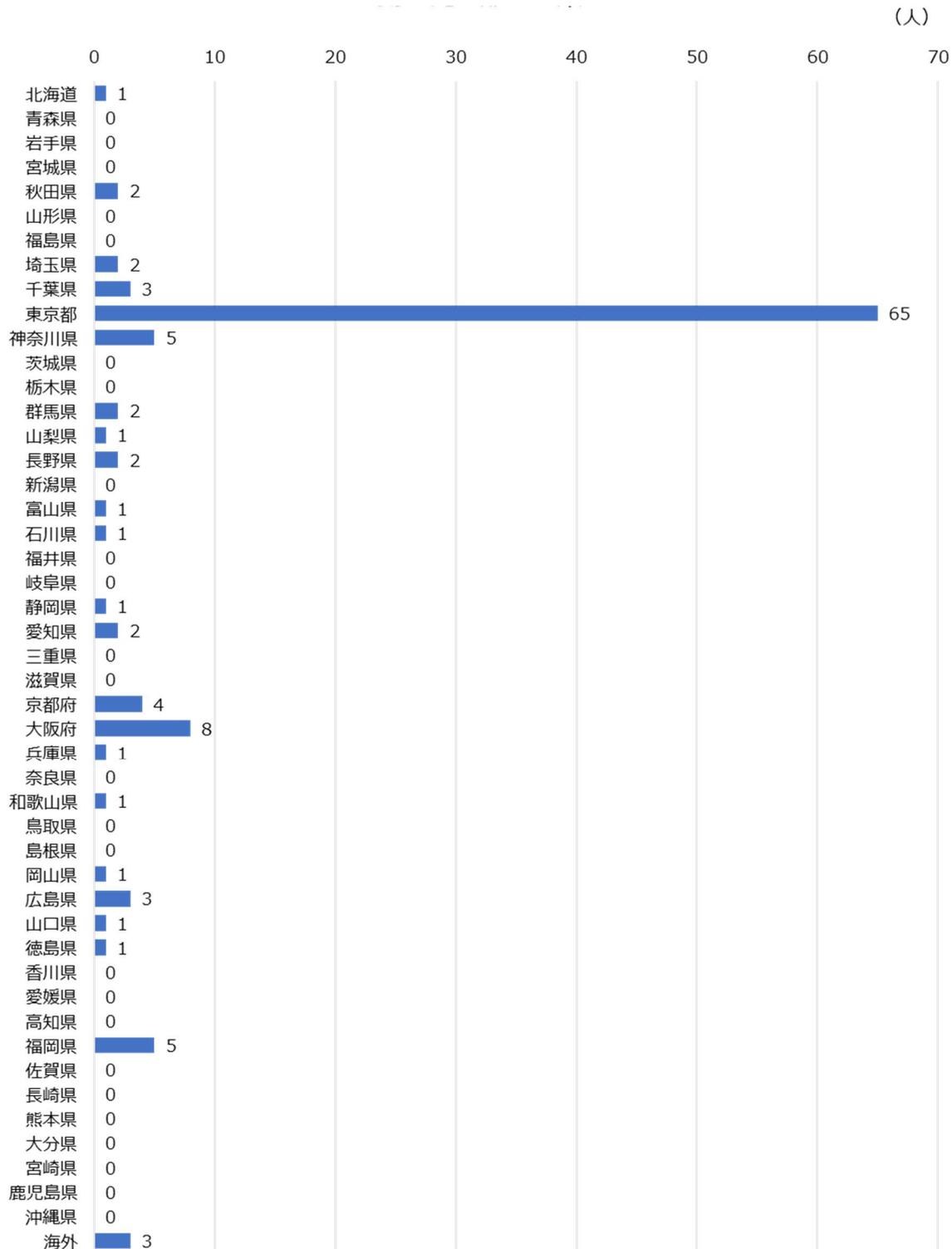


図 2-11 勤務先の都道府県 (n=116)

(ii) 年齢

年齢は30代、40代がそれぞれ約4割であり、合計で全体の約8割を占めた。60代以上は7.8%となっており、ベテラン層よりも若手～中堅層の人材が多いことが伺える。

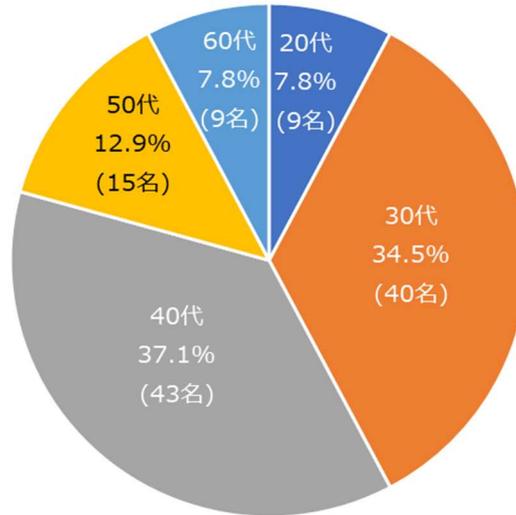


図 2-12 年齢 (n=116)

(iii) 雇用形態

雇用形態としては正社員(61.2%)が最も多く、次いでフリーランス(16.4%)が多かった。役員は6.0%に留まった。

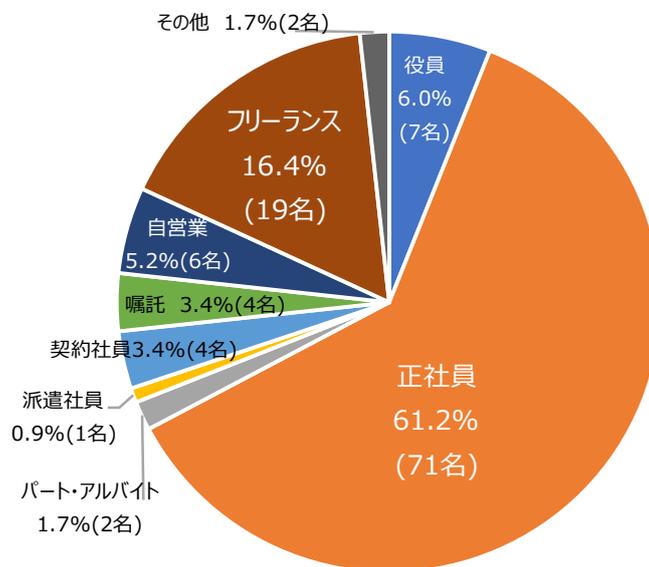


図 2-13 雇用形態 (n=116)

(1) 副業先を選ぶ上で最も重視するものは何ですか（単一選択）

副業先を選ぶ上で最も重視するものとしては、「スキルアップ・仕事づくり」が 48.3%と半数近くを占め、次いで「地方・地域創生」（42.2%）が多かった。「お金」を最も重視する人は 6.9%に留まり、副業による金銭的な報酬よりも、自身のスキルアップや今後の仕事づくりといった成長のため、または地方・地域への貢献といった自身の活躍を重視している人が多いことが伺える。

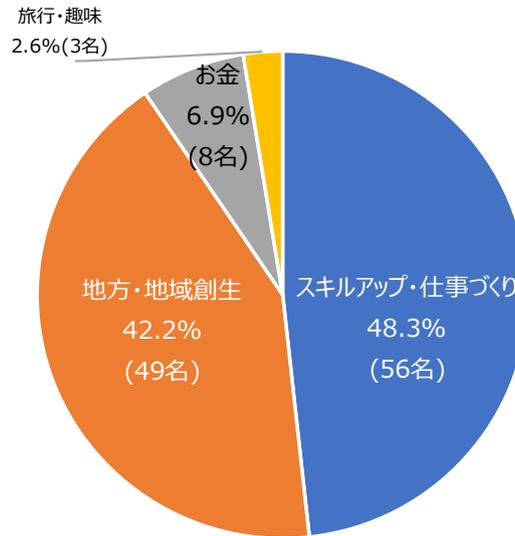


図 2-14 最も重視するもの (n=116)

(2) 副業活動以外で現地に期待することは何ですか（複数選択可）

副業活動以外で現地に期待することとして、「自身の仕事づくり（本業に活かす、起業等）」を挙げた人が 85 名と最も多かった。（1）にも記載したように、副業を通じて自身の本業やキャリアに効果があることを求めている人が多いことが伺える。一方で、「地域における友人・人脈作り」（59 名）や「地域コミュニティ活動への参加」（32 名）を挙げている人も多く、金銭的報酬や業務的なメリットとは関係なく、現地の人やコミュニティに受け入れたいと思っている人も一定数いると考えられる。

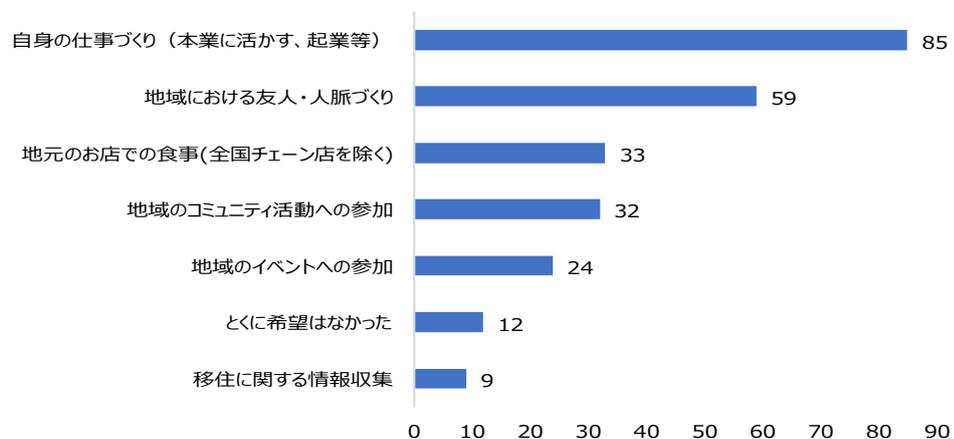


図 2-15 副業活動以外で現地に期待する内容

(3) Skill Shift を通じた副業で現地訪問した回数をご記入ください（複数社と契約している場合はもっとも回数が多い案件についてご記入ください）

Skill Shift を通じた副業で現地訪問した回数は「0回」が96名と最も多い。これは回答者の約83%を占め、地方への副業に関心があってもなかなか実践できていない人が多いことが伺える。ただし、実践できていない理由が登録者側にあるのか、受入れ企業側にあるのか等は不明である。

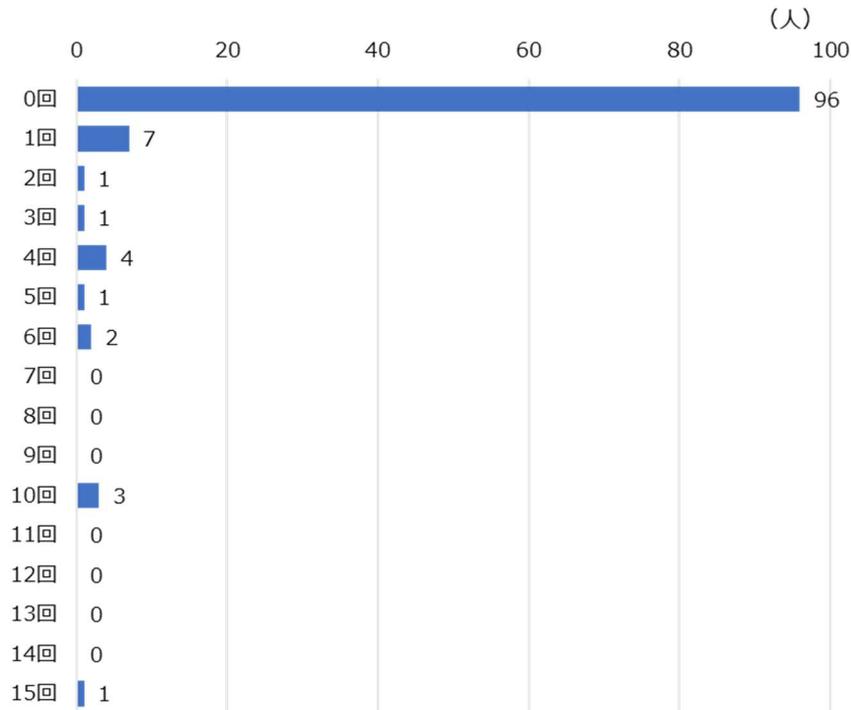


図 2-16 現地訪問回数 (n=116)

(4) 副業期間中の現地での交流状況について当てはまるものを全てお選び下さい（複数選択可）

副業期間中の現地での交流状況としては、「地元のお店で食事をした(全国チェーン店を除く)」が17名と最も多く、次いで「自分の仕事につながるヒントを見つけた」(10名)、「地域に友人ができた」(5名)が多かった。

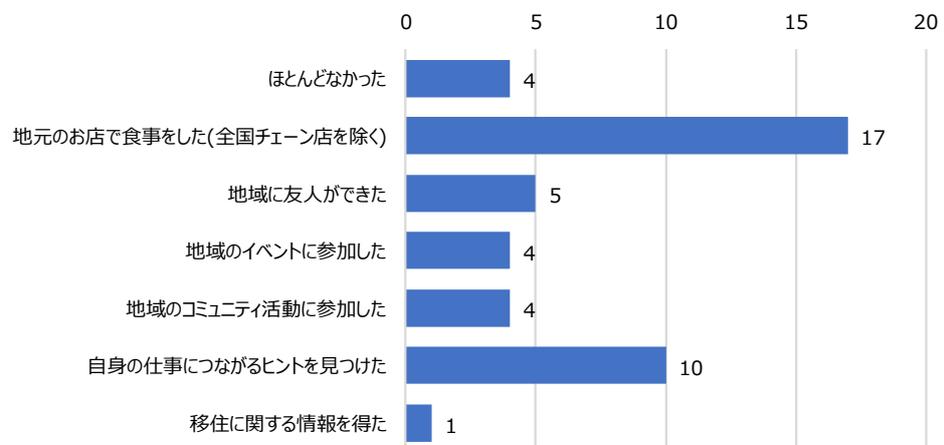


図 2-17 現地での交流状況 (n=45)

(5-1) (問4で「ほとんどなかった」をご回答の方) どのようなきっかけ・要素があれば参加していたと思いますか(自由記述)

現地での交流につながるきっかけ・要素として考えられるものとしては、現地での仕事等のある程度の強制力があるものや、メールによる事前の情報提供等、こまめな現地とのやりとりが挙げられた。

回答内容(一部抜粋)
仕事で呼ばれる
現地で行う必要のある仕事
メールによる事前の情報提供
まとまった時間の確保
副業先との継続的な連絡・やりとり

(5-2) (問4で「ほとんどなかった」以外をご回答の方) そのきっかけは何でしたか

現地での交流につながるきっかけ・要素としては、副業先による誘い・懇親会を挙げる人が多く、副業実践者が必ず関わる副業受入れ企業が、地域への入口として彼らを地域につなぐかどうか、現地での交流状況を大きく左右すると考えられる。

回答内容(一部抜粋)
副業先による誘い・懇親会※
副業内容が、地域の魅力や取組について知っておく必要があったため
昔ながらの店構え
通りがかり
いわゆる聖地巡礼

※有効回答20件のうち12件が回答

(6) (終了した副業案件のある方) 副業"終了後"の地域の訪問頻度について当てはまるものをお選びください

副業終了後の現地の訪問状況としては、「訪問しない」が10人と最も多く、次いで「年1回程度」(3名)、「年2回程度」(2名)となった。全体として、副業終了後は地域とのつながりは無い、もしくは希薄となっている様子が見える。副業の契約が終了しても継続的に地域に関わり再訪してもらうためには、副業の契約・枠にとらわれずにその地域のコミュニティ等とつながるための仕組み等が求められる。

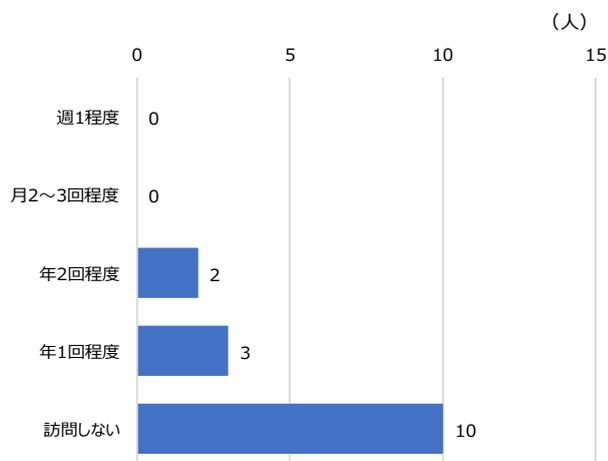


図 2-18 副業後の訪問回数(n=15)

(7-1) 訪問目的について当てはまるものを全てお選びください。(複数回答可)

地域を再訪する目的としては「特定のお店を訪れるため」および「地域でできた友人に会うため」が4人ずつで最多となった。特定の「地域でできた友人」ができることで、「地域のお祭り運営等の活動」との接点も増えることも期待される。

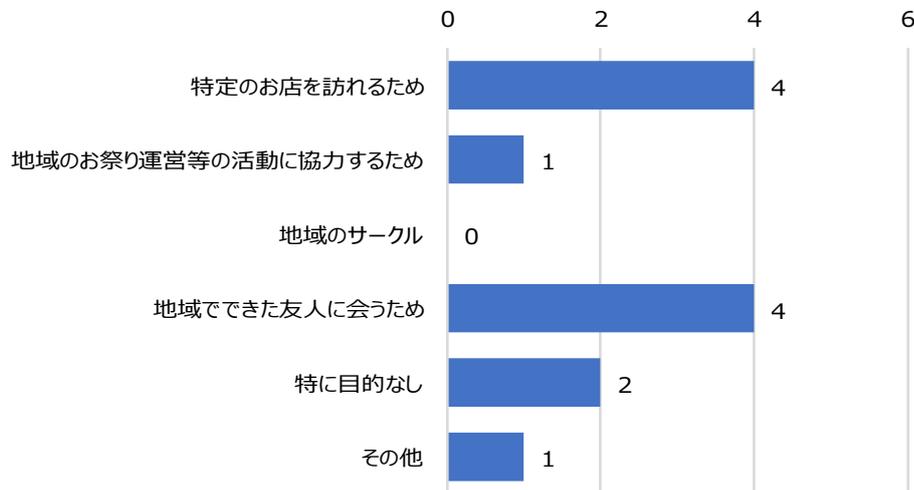


図 2-19 地域への再訪目的(n=12)

(7-2) どのような状況であれば/要素があれば、副業終了後も地域に訪問したいと思いますか？

副業終了後も地域に再訪するための状況/要素としては、新しい仕事や現地の人との継続的なつながりが挙げられた。これは設問(2)「副業活動以外で現地に期待すること」の結果とも合致するものであり、自身の仕事やキャリアへの効果が求められていると考えられる。

回答内容 (一部抜粋)
新しい仕事、自分がやりたいこと
現地の人との継続的な繋がり、訪問したいような催し
親しくなった現地の人との観光など
子供がもう少し大きくなったら再訪したい

3. 考察・まとめ

3.1 都市と地方の人材循環

3.1.1 「都市と地方の人材循環」推進に向けた考え方

都市部の住民個人が、地方へ出向き地域課題解決・地域活性化に取り組む事例は着々と積み重ねられてきている。調査研究の結果を踏まえ、こうした取り組みを「全世代・全員活躍のまちづくり」の一環として、一定のボリュームのあるムーブメントとして起こしていくための方策について検討を行った。

今後、企業経営層はセカンドキャリア型・ローカルイノベーション型に関心が高い（次ページ参照）一方で、その実現に向けては、費用対効果が不明確、人事制度上の課題があり、企業人の個人参加がメインになっているのが現状である。シニア人材の活用は企業側のニーズとして高くなり、若年層も含めて地方との関わり方が変わり、企業はフィールドを求めて地域に関わろうと動いているが、いずれもどの地域とどのように繋がって良いのかが見えていない。受け入れる側の地域の立場としても、「都市部の住民・企業のどのような力が、地域に活かせるのか」というイメージが希薄であり、結局「おもてなし」で終わっている状況もある。

「都市と地方の人材循環」に係る検討

- 「全世代・全員活躍まちづくり」の一環としての『都市と地方の人材循環』が担うべき人材交流とは何か。
- 現行制度下で来年度からでも『人材循環』を促進するために必要な機能とその実現方策は何か。

「全世代・全員活躍まちづくり」の一環としての『都市と地方の人材循環』が目指す姿

- 広がりつつある「都市と地方の人材循環」を一桁上のボリュームの動きにしていくためには、**企業単位での取り組みの促進が重要**。
- そのためには、企業が経営の一環として従業員等を地域に送り出し、それが地域の活性化や課題解決等に寄与する仕組みづくりを充実させることが必要。

企業側の意向—これまでとこれからの展望

<意向の現状>

- 経営幹部は「逆参勤交代」の実施に前向き。「セカンドキャリア型」、「ローカルイノベーション型」等に関心。但し、実現には費用対効果の明確化、人事制度上の位置づけ、交通費等の課題、執務環境も指摘。（アンケート結果等）
- 丸の内プラチナ大学「トライアル逆参勤交代」も定着し、個人参加、企業参加が半々程度で、参加企業も広がりを見せている。

<意向のこれからの展望—社会的要請・ニーズの高まり>

- 今後、企業側の人材送り出しニーズの高まりが見込まれる。
特に、**企業とミスマッチを起こしているシニア人材等のセカンドキャリアの支援拡大**が見込まれる。
（人生100年時代、働き方改革の推進、人口減少・高齢化進展による社会的な人手不足、ICT等の技術革新、テレワーク・サテライトオフィス・ワーケーションによる地方就業の拡大等が背景）
- Society5.0の実現に向け、地域における新たなビジネス開発や、実践的研修の場としての企業参画も期待できるのではないかと。
- また「**企業版ふるさと納税**」の**メリット拡充**により、地方との交流に前向きになる企業の拡大も期待される。
しかし、現状では交流先について具体的な探索手段が乏しい。（創業地や経営トップ縁故、立地先等の関係先以外を探索するのは容易ではない）

<受け入れる地域側の状況>

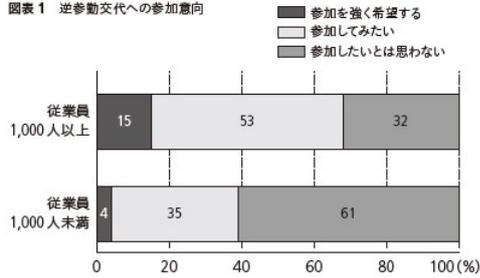
- 地域側は「関係人口」拡大に取り組む自治体も多く、人材受入には前向きである。
しかし、地域の活性化に寄与し、かつ企業・企業人材側もメリットを得られる受入プログラムについて不明である状況。
また、何を狙って企業人材受入に取り組めばよいかについての検討も不足。また、受入希望を広く周知する手段にも乏しい。

図 3-1 「都市と地方の人材循環」の現状・課題

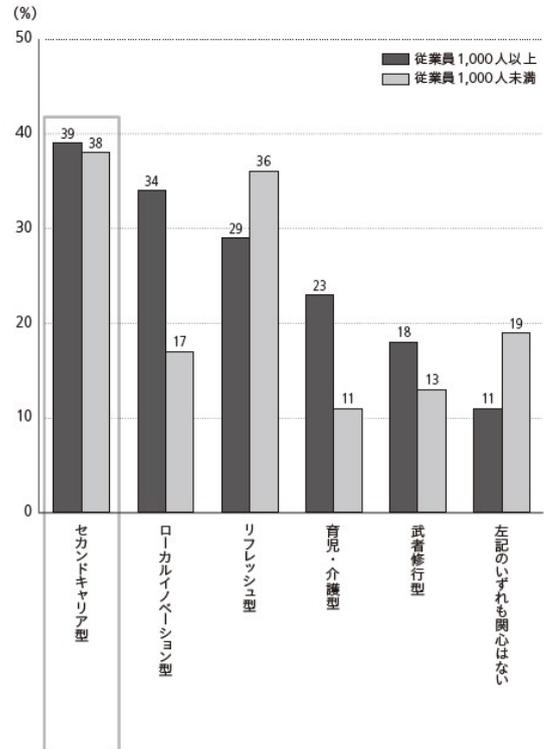
(参考) 企業経営幹部アンケートにみる、「逆参勤交代」の意向と実現への課題

- ・経営幹部は「逆参勤交代」の実施に前向き。ローカルイノベーション型、セカンドキャリア型等に関心。
- ・実現には費用対効果の明確化、人事制度上の位置づけ、交通費等の課題、執務環境も指摘。

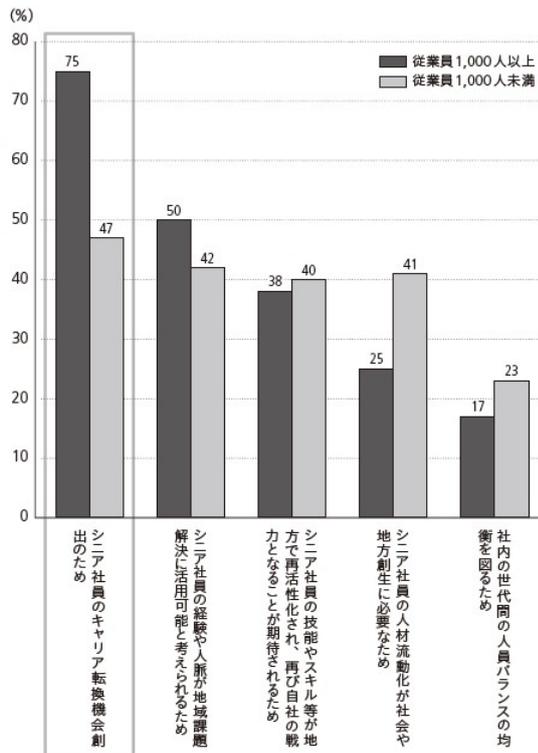
図表1 逆参勤交代への参加意向



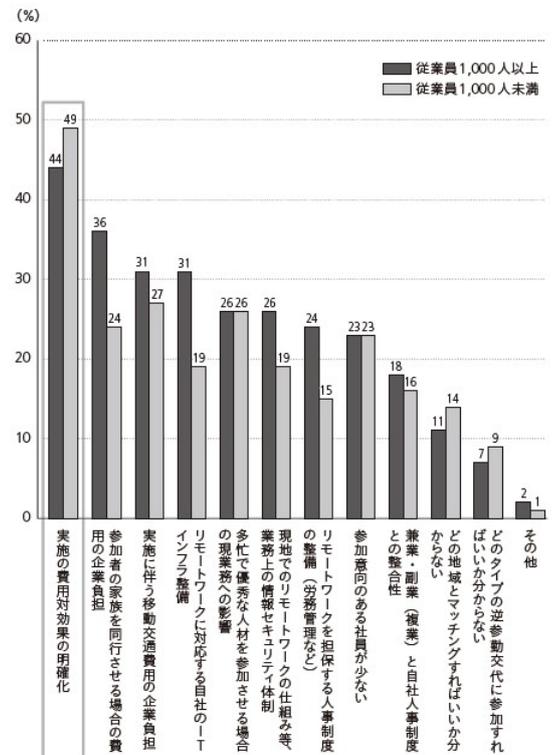
図表3 関心のある逆参勤交代タイプ (複数回答)



図表4 「セカンドキャリア型」の逆参勤交代に関心がある理由 (複数回答)
注: セカンドキャリア型に関心があるとした回答者のみを対象にした設問



図表9 逆参勤交代推進にあたっての課題 (複数回答)



下図は、企業側が地域へ人材を派遣する目的、地域側が都市部からやってくる人材に期待する役割・目的をそれぞれに整理したものである。

企業側では、企業価値向上（SDGs への貢献・健康経営・働き方改革等）、既存事業推進、新規事業開発、人材育成、セカンドキャリア形成支援、福利厚生等の目的がある。また、こうした目的での人材循環を推進する上での課題は、費用対効果が見えない、人事制度との整合が必要、交通費負担、具体的な連携先としての地域の見つけ方、地方における就業環境の確保等が挙げられる。

地域側では地域企業の担い手確保・事業発展、地域消費の拡大・経済効果、地域活動への参加者確保、地域の雰囲気・機運醸成、住民活動喚起等の目的が挙げられる。また、課題としては、企業受け入れの具体的なイメージが分からない、受け入れによる地域活性化への活かし方が分からない、企業への PR・募集方法がない、受け入れ環境の整備等が挙げられている。

都市と地方の人材循環に係る、「企業側の目的」と「地域側の目的」

■都市部企業と受入地域のマッチング拡大に向けて、双方の目的としては以下が挙げられる。

企業側の目的			地域側の目的	
目的	担当部署	地域への出向き方	目的	具体的内容
企業価値向上	経営トップ	・SDGsへの貢献、健康経営、働き方改革等	地域企業の担い手確保、事業発展	・地域に必要な新サービスの成立可能性
既存事業推進	営業等	・地域活動・副業を支援しながら、自社商品の新たな販路拡大・ニーズ収集		・地元企業の事業承継実現
新規事業開発（イノベーション）	事業開発	・地域資源を活用した商品・サービス開発 ・サテライトオフィス（優れた環境での研究開発）		・地元企業の経営力の向上（競争力、人手不足解消）
人材育成	人事	・課題解決力を高めるOJT ・若手社員の視野を広げるOJT		・地元企業の売上の増加
セカンドキャリア形成支援	人事	・転職先探しの支援（見学・体験、スキル習得等）		・行政の補助・支援からの自立 等
福利厚生・働き方改革・リフレッシュ等	人事	・ワーケーション ・スキルアップ ・副業		地域消費の拡大・経済効果
SDGs	経営企画	・地域資源管理・保全の担い手 ・地域人材の育成（寄付講座）	地域活動への参加者確保	・イベントや地域保全活動実施のための人手の確保 ・イベントや地域保全活動の維持・存続 ・インフラ維持のための人手の確保
			地域の雰囲気・機運醸成、住民の活動喚起	・地元の人・団体の活動に誇り ・地元地域に対する誇り醸成 ・地域資源の価値の見直し ・地元の人・団体の活動の質/種類の増加 ・地域活動に住民が参加するようになった ・住民発案の取組が行われるようになった

企業側の人材循環推進への主な課題	地域側の人材循環推進への主な課題
<ul style="list-style-type: none"> ・費用対効果が見えない ・人事制度上との整合が必要 ・交通費負担 ・具体的な連携先が分からない ・地方における就業環境確保 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業受入の具体的なイメージが分からない ・受入による地域活性化への活かし方が分からない ・企業へのPR、募集方法がない ・受入環境の整備 等

図 3-2 企業側の目的、地域側の目的

3.1.2 「都市と地方の人材循環」の重点モデル

以上のような企業側・地域側双方の目的・課題を踏まえ、相互の目的・課題解決に役立つ「人材循環」のパターンを「重点モデル」として挙げた。

これらの「人材循環」のパターンを企業側・地域側双方が共通のイメージとして持つことにより、地域側にとっては、自らの地域のリソースがどのような「人材循環」パターンに対応でき、かつ、地域課題の解決に活かすための滞在プログラムを組み立てて企業側に提案することができる。また、企業側は、地域から提案されたプログラムから、より自らの目的実現に役立つプログラムを選択していくことで、双方の課題解決に資する「人材循環」の拡大を目指すものである。

(1) 企業単位で参加する人材循環（滞在）モデル

1 つ目は、企業単位で参加する人材循環（滞在）モデルである。

セカンドキャリア形成支援、ワーケーション・サテライトオフィスの通年受け入れ等が想定される。実現に向けて進めていく上では、地域の担い手確保に生かしていくための就労支援、事業承継の仕組みとの連携等、いかに地域にメリットがある形にしていけるか、そのために必要な関係機関との連携体制を構築できるかが大事になる。

	概要	実施効果		実現への課題		実現への進め方		
		企業側 メリット	地域側 メリット	プログラムづくり、 体制整備	マッチング	受入に当たって 地元側の準備	企業へのアプローチ	
1	セカンドキャリア形成支援型	<ul style="list-style-type: none"> 企業のシニア社員等を対象にセカンドキャリアの形成を支援するもの。見学から1～2週間の体験就業など。 	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員 のセカ ンドカ リア 展開実 現 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域企業 の担い手 確保（事 業承継実 現） ○地域企業 の経営力 の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ▲地域側の幹 旋および受入 れ体制の整備 （各地の 産業界、地 銀、行政との 仕組みづくり が必要） 	<ul style="list-style-type: none"> ▲地域企業側の 受入れ手続き・ 体制整備のため の人手・ノウハウ に課題 ▲就労に至るまで の地域側での丁寧な フォロー必要 	<ul style="list-style-type: none"> • 実際の就労にまで 結びつけるには、相 当のネットワーク・知 見・労力が必要。 • そのため、すでに受 入れ素地となる就 労支援、事業承継 支援組織がある地 域から推進すること が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> • シニアのセカンドカ リア形成に関心のある 企業コミュニティ • 各企業の人事部門 担当者（シニア）
2	ワーケーション/サテライトオフィスの通年受入（シェア保養所）	<ul style="list-style-type: none"> • 福利厚生としての従業員 のワーケーションや、良好な研 究環境としてのサテ ライトオフィスに滞在。 • 民間企業とも連携 して全国に滞在・働 く場のシェア施設の ネットワークを構築 する。1～2週間 程度滞在。 	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員 のリフレ ッシュ（家 族含むこ とも） △生産性 向上 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域消費 の拡大 ○地域活動 への参加 者確保 	<ul style="list-style-type: none"> ▲企業側の ニーズに応え 得る、質・量・ 時期の受け 皿の充実 ▲地域メリ ットに資するプ ログラム △安定運営の ための一定需 要確保 	<ul style="list-style-type: none"> △地域と企業の豊 富な登録・マッ チングの場が必要 （選択自体は容 易） 	<ul style="list-style-type: none"> • 滞在施設・働く場 の確保が必要。 （遊休施設も活用 しつつ、通信環境等 企業側のニーズに 応える必要） • 閑散期の人材呼び 込みニーズが高い地 域から推進すること が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> • ワーケーションや「ホ ワイト企業（働き方 改革・就労環境改 善）」に関心のある 企業コミュニティ • 各企業の人事部門 担当者（若手人材 確保・福利厚生） • 企業向けの福利厚 生サービス事業者や 定額制の住居サー ビス事業者と連携し た利用者へのアプ ローチ

凡例 ○：実現可能性の高い効果 △：難易度の低い課題
●：実現可能性の低い効果 ▲：難易度の高い課題

図 3-3 企業単位で参加する人材循環（滞在）モデル

(2) 企業人が個人参加する人材循環（滞在）モデル

2 つ目は企業人が個人参加する人材循環（滞在）イメージである。これから企業人の働き方も変わっていく中で、現在の会社にとどまりながらのスキルアップ、2 枚目の名刺、副業兼業等、様々なあり方がより身近になっていくことが想定されることから、そうしたニーズに対応する人材循環モデルである。

実現への進め方では、地域側で如何に関心層のニーズに応えるプログラムを企画するか、交流からステップアップした時の事業化等を視野に入れた連携・支援体制の構築が課題となる。

特に、個人単位での関心層にアプローチするには、都市部では企業向け研修・副業兼業等の目的に応じて適切なチャネルの活用、企業側での人材育成・働き方改革の一環としての休暇付与・助成金等の人事制度でのバックアップ等が挙げられる。

	概要	実施効果		実現への課題		実現への進め方		
		企業人側 メリット	地域側 メリット	プログラムづくり、 体制整備	マッチング	受入に当たって 地元側の準備	企業人へのアプ ローチ	
3	自己研鑽・ スキルアップ 研修型	<ul style="list-style-type: none"> 業務で得られない経験値の蓄積、異業種との関係構築、リフレッシュ等により「企業人」としてのパフォーマンスを向上させる取り組み。 語学や特定のスキル獲得、地域行事・作業等の手伝い、地域資源・課題の見える化、ロボノ等 	<ul style="list-style-type: none"> 社員として働き続ける上での自己投資・リフレッシュ効果 地域行事・作業等の担い手獲得（短期的ニーズで出しやすい） 地域資源・課題等の客観的（外部視点）での整理 ●機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> △地域側で地域行事・作業等の切り出し、受け入れ体制の準備が必要（現地実施に意義・必要性のあるプログラム） △宿泊先確保 	<ul style="list-style-type: none"> △関心層への案内とプログラムの多様性、量が確保できれば個々のマッチングは容易 △地域資源・課題等の「見える化」については、目的・留意点等の前置きが重要 	<ul style="list-style-type: none"> 関心層のニーズに応えるプログラムの充実が重要。そのため、関連団体、メディア等の関心層のニーズに詳しい団体の知見も活用 	<ul style="list-style-type: none"> 関心層への訴求するため、関連メディアでの発信や同志コミュニティ等のネットワークを活用 企業の人材育成の動きも活用するため、企業向け研修事業者のチャネルも活用 企業には人材育成の一環としての休暇付与、研修費助成等の整備で後押しを働きかけ 	
4	副業兼業・ 「2枚目名刺」 充実型	<ul style="list-style-type: none"> より積極的なセカンドキャリア構築型（2枚目の名刺獲得のための探索）（探索期） 短期・不定期に関心のある地域・取組を試す（試行期） より具体的課題・ニーズ、実施する仲間が確保されたら、副業・ローカルイノベーションとして試行 	<ul style="list-style-type: none"> 5～10年後に向けた2枚目の名刺の種の探索 ●副業、ローカルイノベーション 	<ul style="list-style-type: none"> 地域資源・課題等の客観的な認識（ある程度の準備が必要） ●事業承継・副業としての人員確保に繋がる可能性 ●事業発展 ○機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な地域・体験を試行するために複数地域・複数メニューの整備が必要 ▲参加を重ねた人たちの活動を受け止められる地域側の窓口が必要 △宿泊先確保 	<ul style="list-style-type: none"> △関心層への案内とプログラムの多様性、量が確保できれば個々のマッチングは容易 ▲副業・ローカルイノベーションに至る仲間づくり、ノウハウ等の学びの場が都市側で別途必要 ▲その後の進展は個別折衝 	<ul style="list-style-type: none"> 参加者の学びとなり、地域のパートナーとできるよう、地域活動団体、事業者等を巻き込んだプログラムの充実。 交流がステップアップした後の事業化なども踏まえた連携・支援体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 関心層への訴求するため、副業兼業やローカルベンチャー等を支援する団体・企業のネットワークを活用 企業には働き方改革支援の一環としての休暇付与、参加費助成等の整備での後押しを働きかけ

図 3-4 個人参加する人材循環（滞在）イメージ

(3) 「ローカルイノベーション型」の展開イメージ

3 つ目は「ローカルイノベーション型」、即ち、地域での新たなビジネス開発に関わるものであり、これにはこれまでの(1)、(2)のモデル同様、地域起点で人材循環・滞在モデルを提案する「地域プロジェクト発信型」に加えて、企業リソース導入に向けて取り組む地域課題解決を企業側から提案するモデルが考えられる。全世代・全員活躍まちづくりには多分野の高度なノウハウが期待される。例えば、健康・ウェルネス、仕事づくり等の新しいビジネス課題・社会課題解決に取り組む企業に、地域のまちづくりに参加してもらおうという考えである。SDGs、Society5.0 の実現など、ビジネスを通じて社会課題解決に取り組む企業や企業コミュニティも形成されている。

そこで、まずはこうした社会課題解決に取り組む企業に対して、「ローカルイノベーション型」の地域づくりに関心をもつ地域・自治体リストを提示したり、「企業と自治体のフォーラム」等でマッチングを図ること、商工会議所・金融機関・VC など産業支援機関と連携する、視察・見学訪問プログラムを案内すること等が求められる。

さらに、地域側においては、都市部企業の事業開発・実証推進の視点から地元関係機関との実施条件・環境整備等についてつなぐ案内人が必要である。

	概要	実施効果		実現への課題		実現への進め方	
		企業側メリット	地域側メリット	プログラムづくり、体制整備	マッチング	受入に当たって地元側の準備	企業へのアプローチ
5	企業リソース導入型	<ul style="list-style-type: none"> ○新事業開発 	<ul style="list-style-type: none"> ●新サービスの成立可能性 ○機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> - (地域として事業開発や実証に必要な環境や体制について、企業側の求める条件に応えられるかを確認) 	<ul style="list-style-type: none"> ▲全世代・全員活躍のまちづくりに係る地域課題に関心のある、企業の事業開発・研究開発担当者に対してアプローチをし、その事業や実証に相応しい受入地域とマッチングを進める必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都市部企業の事業開発・実証推進の視点から、地元関係機関と実施条件・環境整備等について繋ぐ案内人が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全世代・全員活躍のまちづくりに係る事業に関心のある企業コミュニティ、企業の事業開発・研究開発担当者、関心地域・自治体リストを提示したり、「企業と自治体のフォーラム」等でマッチングを図る。 ・商工会議所、金融機関、VCなど産業支援機関とも連携
6	地域プロジェクト発信型	<ul style="list-style-type: none"> ○新事業開発 ○実践型人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ●新サービスの成立可能性 ○機運醸成 	<ul style="list-style-type: none"> △対象となるプロジェクトの視察・見学、関係機関・事業者との交流を準備。 △滞在長期化の場合は、宿泊先とワーキングスペースの確保 	<ul style="list-style-type: none"> △全世代・全員活躍のまちづくりに係る事業に関心のある企業コミュニティ、企業の事業開発・研究開発担当者向けに、視察・見学訪問を案内 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業開発に関心のある企業と、地元関係企業等をつなぐ案内人が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全世代・全員活躍のまちづくりに係る事業に関心のある企業コミュニティ、企業の事業開発・研究開発担当者、視察・見学訪問プログラムを案内。

図 3-5 「ローカルイノベーション型」の展開イメージ

(参考) 社会課題を解決するビジネス開発に取り組む企業コミュニティの例—未来共創ネットワーク

未来社会共創ネットワーク (INCF、事務局) では、我が国で解決に取り組むべき「社会課題」を共有し、ビジネス開発に取り組んでいる。

目指すべき未来社会の姿として「100 億人が豊かに暮らせる持続可能社会」を掲げ、SDGs なども参考に、課題先進国である我が国における社会課題の解決を目指し、重点的に取り組む分野をウェルネス、水・食料、エネルギー・環境、モビリティ、防災・インフラ、教育・人材育成に設定。

各分野においてどのような社会問題があり、どこから着手すべきか (問題の特定)、それらを放置した場合の社会的影響、これに基づきどのような切り口・方向から解決を図るのか (課題の設定) を明確にしていくという手順をとり、社会課題のポテンシャルインパクトが大きく、かつビジネスでの解決が期待される領域に着目して、解決すべき社会課題の優先順位を検討。

分野	問題	課題	分野	問題	課題
ウェルネス	生活習慣病による健康長寿の阻害	予防把握・予防による健康の維持・増進	エネルギー・環境	エネルギー供給の持続可能が不十分	「3 E + S」に資する総合的な対策の推進
	医療・介護サービスへのアクセスが不十分	あらゆる地域での質の高い医療・介護サービスの提供		省エネが不十分	民生・産業部門の省エネを促すソリューション創出
	自立維持が可能な高齢者の増加	認知症予防と自立サポートの手段充実		資源のリサイクル、有効利用が不十分	リサイクルや未使用資源活用、循環型社会形成
	地球規模での感染症の拡大	予防・拡大防止及び公衆衛生への対応		環境の汚染・破壊、生物多様性の損失	大気・水質・土壌汚染対策、生態系の保全
水・食料	食品事故・事件等の対策コストが増大	サプライチェーン全体を通じた信頼性向上	モビリティ	慢性的に交通渋滞が発生	ICT活用による交通流の最適化
	担い手不足による農業経営の困難	生産性向上による農業の産業化、人材マッチング		交通弱者に対する公共交通サービスが不十分	移動の自由度を確保する交通システムの浸透
	人口増に伴う食料調達困難	グローバルな食料需要増に対応した供給確保		交通事故がなくなる	安全に移動できる交通システムの確保
	食品ロス・食料廃棄の弊害が深刻化	食料生産・供給・消費の高効率化、廃棄物の削減・活用		需要増加に物流キャパシティが追いつかない	物流の効率を向上する仕組みの実現
利用可能な水資源の不足	水インフラ機能の確保・機能向上	防災・インフラ	自然災害に対する備え、対策が不十分	リスク予測に基づく防災力の強化	
			インフラ老朽化への対策の遅れ	インフラ長寿命化、狂人な社会の構築	
		教育・人材育成	環境による教育機会の格差	すべての子どもが享受できる教育機会・学びの場の提供	
			リカレント教育の機会が不足	時代に適合したリカレント教育機会・学びの場の提供	

図 3-6 未来共創ネットワークの

「100 億人が豊かに暮らせる持続可能社会」に向けた社会課題一覧表 (2019 年版)

3.1.3 「都市と地方の人材循環」推進に向けた仕組み・機能と実現方策

これらを推進していくためには、地域側、都市部企業側、それぞれの仕組みづくりが必要となる。

(1) 個々の地域での取組体制整備

- 上記 4 モデルのプログラム実現に必要な機能を有する地域資源、関係機関の連絡体制
 - 例えば、地域の就労支援や事業承継に係る機関、特徴的な地域事業会社、地方大学等、「都市と地方の人材循環」受入のために必要な資源や機関等の連絡・協働体制の構築。
- 「都市と地方の人材循環」に係る諸事業の企画・運営（上記資源・機関との連携・調整含む）
 - 上記地域資源とのつなぎ・調整。自治体と連携、協働しやすい地域づくりに係る会社・団体（関係人口の取組み団体等）
- 「都市と地方の人材循環」受入プログラムへの取組みについての都市側への情報発信
 - ふるさと納税（企業版含む）、関係人口等、都市と地方の交流に係る情報発信との連携（特に企業向け）
- 「都市と地方の人材循環」受入プログラムをより良いものとしていくためのノウハウの学び
 - 人材循環を都市側、地方側双方にとってより効果的・効率的なものとしていくための実践的ノウハウについて、取組地域間での共有や、関連民間サービス事業者との連携。

(2) 都市部企業と地方のマッチング促進

- 全国各地の地域側「都市と地方の人材循環」受入プログラムの、都市部企業への提供
 - 「都市と地方の人材循環」ポータルサイトなど、それぞれの地域が受入プログラムを登録し、都市部企業が情報収集できるもの
- 「都市と地方の人材循環」プログラムの企画・運営
 - 都市部企業側の目的意識を起点にプログラムを企画、実施する（例えば、経済団体、業界団体等で関心をもった企業が共同で実施する。地方側が受入プログラムを提案する先となる。東京圏以外にも地域ブロック単位で、都市部と地方の組み合わせも考えられる。）
- 「都市と地方の人材循環」に関連する民間との連携
 - 「都市と地方の人材循環」の実現に必要な 移動・交通・旅行、宿泊・滞在、人材紹介、教育・研修、福利厚生、情報通信等のサービス・ノウハウを効率的に活用し、サービス企業の事業発展にも資するものとしていくため、関連する民間との連携ネットワークを構築する。
 - 都市部企業への受入プログラム紹介の際にも、各企業が有する企業とのチャネルを活用することも可能。

(3) 周知促進、機運醸成、裾野拡大（都市側、地方側双方）

- 「都市と地方の人材循環」の典型モデルの共有
 - 都市部企業側、地方側双方にとって、「都市と地方の人材循環」の具体的イメージ、典型モデルが確立されていない。そこで、上記 4 モデルを典型例として認識共有を図る。
- 効果検証、成果の蓄積と共有
 - 企業側からは費用対効果が分かりにくいことが課題として挙げられており、4 つのモデル等について企業側のメリットについて検証し、効果を共有していく。モデル事業等の実施により成功例を積み重ね、その効果を PR することで参加企業と取組地域拡大を図る。

- 自治体の企業とのチャンネルづくりの促進
 - 移住促進、関係人口は、主に個人を対象とした取組であるのに対して、「都市と地方の人材循環」は企業を対象としている点が特徴。企業を対象にすることによりローカルイノベーション実現や受入にあたっての PR・事業実施における効率・効果の向上も期待される。企業版ふるさと納税の活用促進との相乗効果も期待。
- 企業の人事制度等の見直し促進
 - 企業の働き方改革、生産性向上や、人生 100 年時代の生涯現役の実現に向けたスキルアップ、キャリアアップ、健康経営の一環として「都市と地方の人材循環」を活用しやすくするよう、リモートワーク、ワーケーション、副業・兼業の推進やセカンドキャリア形成支援等に向けた企業の人事制度等の見直しを促進する。そのため、経営トップの理解獲得に向けたセミナー開催も考えられる。
- 取組み促進に向けた制度的な優遇措置の利用促進
 - 企業版ふるさと納税や地方創生に係る制度的優遇措置についても周知を図り、賢く利用することを促進する。加えて、更なる取組推進に向けては表彰制度や、税制、財政面での優遇措置の拡充なども考えられる。

(4) 地方と都市部企業を結び、全体を動かしていくための推進プラットフォーム

以上のような政策推進・機運醸成から、個々の「人材循環」のマッチングやそのベースとなる企業と地方の交流推進を全体的に推進していくためのプラットフォームが必要になる。

下図は上段が都市側、中段の黄色い部分がプラットフォーム、下半分が地域側である。

この仕組みにより、「企業単位の人材循環」の推進に向けて、地方側、都市側、双方のマッチングの仕組みを強化し、一桁上の人材循環を目指す。特に自ら地域課題解決の糸口を見出せない地域に対して、企業リソース導入による活性化とビジネス発展を支援することで、その企業と地域の繋がりを更なる人材循環拡大に結びつける。

都市部企業側は人材循環の目的によって企業担当部門や有効なアプローチ方法が異なることが想定される。多様な人材循環を全体として推進していくため、それぞれの取組をサポートするだけでなく、我が国全体の動きとして推進していくための政策推進やネットワーキング（必要な機関の巻き込み）も含めたプラットフォーム機能構築を図ることが必要である。

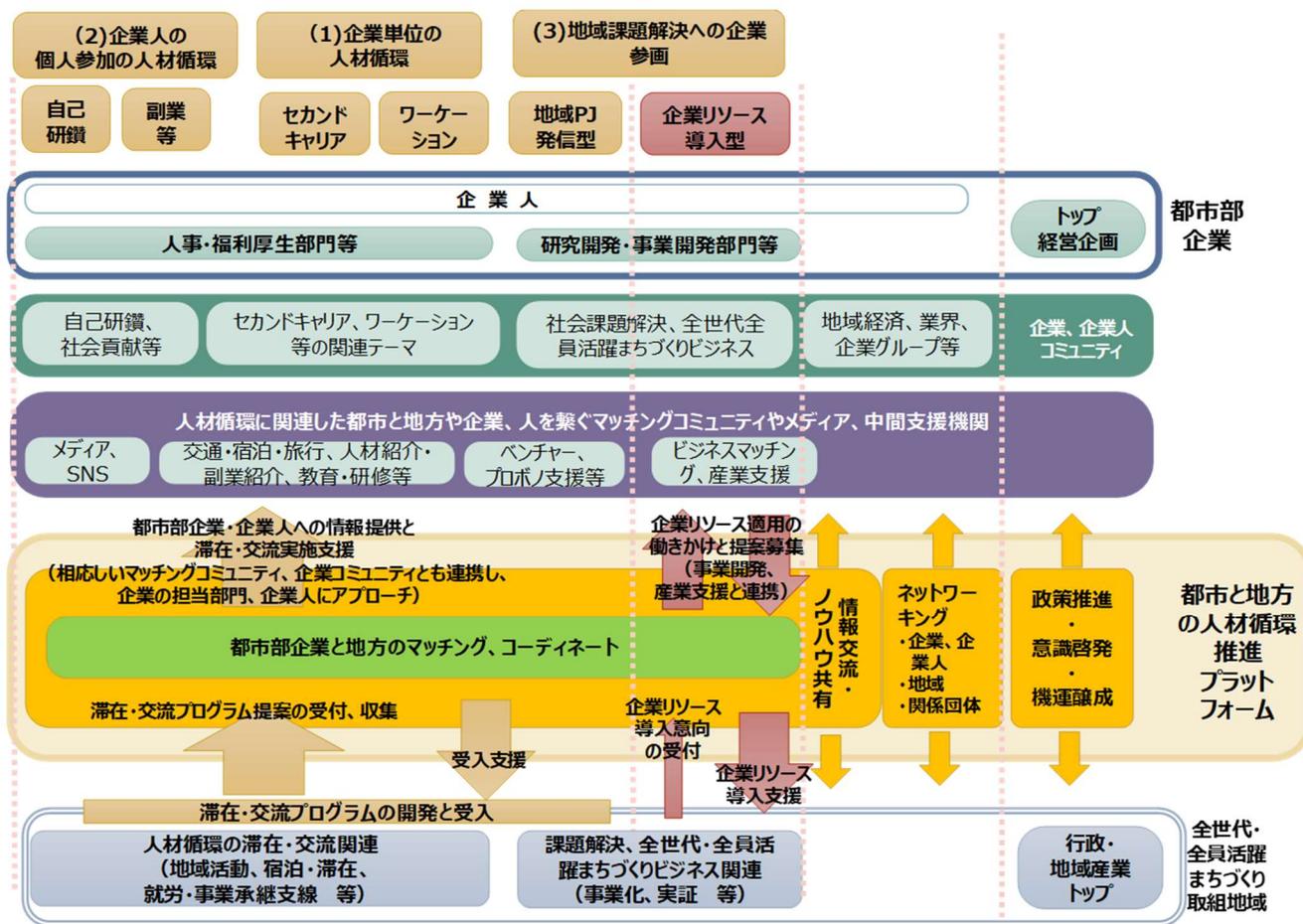


図 3-7 「都市と地方の人材循環」推進の全体像のイメージ

3.2 官民連携のビジネスモデル

3.2.1 官民連携のビジネスモデルの基本的な考え方

全世代活躍のまちづくりが実現されるためには、健康で、生きがいを感じながら住み続けられるコミュニティ形成に向けた住民向けの多様なサービスを安定的・継続的に運営するための事業モデルが求められる。

特に市場規模の小さな地方部では一般にこうした事業が成立しにくいいため、事業環境を整え、採算性向上につながる行政支援により、民間参入を促すことで、地域特性に応じた「住民・事業者・行政の三方よし」の事業モデル構築を目指す必要がある。

採算性を高めるには、官民連携や異業種連携により、遊休資産の有効活用により取組のコストを下げる、公共施設集客との連携による需要確保による売上の拡大等が実現でき、また、事業環境を整えるためには、地域再生推進法人等への位置づけ、合意形成支援により、民間の持続的な事業参画をしやすくしたり、行政連携を示すことによる信頼の付与等が考えられる。

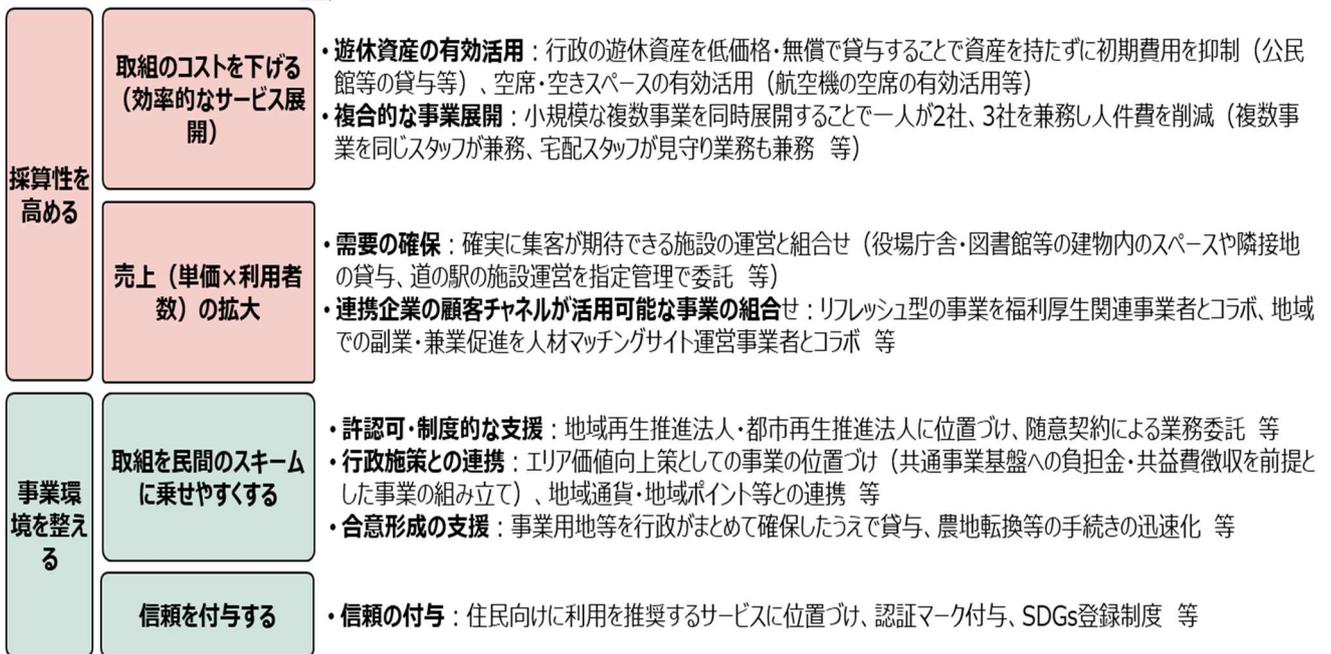


図 3-8 住民・事業者・行政「三方よし」事業モデル成立のための官民連携、異業種連携の視点

3.2.2 「全世代・全員活躍まちづくり」推進下の官民連携のビジネスモデルのポイント

上記を踏まえると、主なポイントとしては以下が挙げられる。

- ・健康×活躍×居場所など全世代・全員活躍に係る機能の複合化による需要確保と運営効率化を実現
- ・シェアリングエコミーなど住民自身の就労やリソース活用による事業採算性向上と住民の活躍・収入獲得機会提供の両立
- ・企業のノウハウ活用・付加価値創出による地域の暮らし向上を行政の遊休資産活用・信用付与・就労支援との連携等で実現

自治体が「全世代・全員活躍のまちづくり」の位置づけの下に、分野横断の取り組みを官民連携で持続的に進めることにより、民間の高度なノウハウや人材、資金等の多様なリソースを活用することが期待できる。

3.2.3 ビジネスモデル例

以上のポイントを踏まえた、ヒアリング・事例調査等をもとにした官民連携、分野連携の具体的な事業モデルを4つ提示する。

(1) 自治体・社会福祉協議会と民間企業の連携による健康づくり・生きがい創出のための事業モデル

1つ目は自治体・社会福祉協議会と民間企業の連携による健康づくり・生きがい創出のための事業モデルである。民間企業が、地域づくり企業人の制度を活用して社員を派遣しフィットネス事業運営ノウハウを提供し、自治体が公共施設を貸与することで、施設整備に係る初期費用を抑制し低リスクで事業を上げることができる。また、フィットネス事業の会費は年金生活者でも支出しやすく、かつ事業採算性にも配慮した金額に設定することで利用者を増やし、フィットネスと同じ建物で就労支援事業も実施、健康づくりと生きがい創出を併せて効率的に一体的に運営しようというものである。

例1：自治体・社会福祉協議会と民間企業の連携による健康づくり・生きがい創出のための事業モデル

～フィットネス×就労支援で、人口の少ない地方部でも持続可能な健康づくり・生きがい創出を民間事業として実現する～

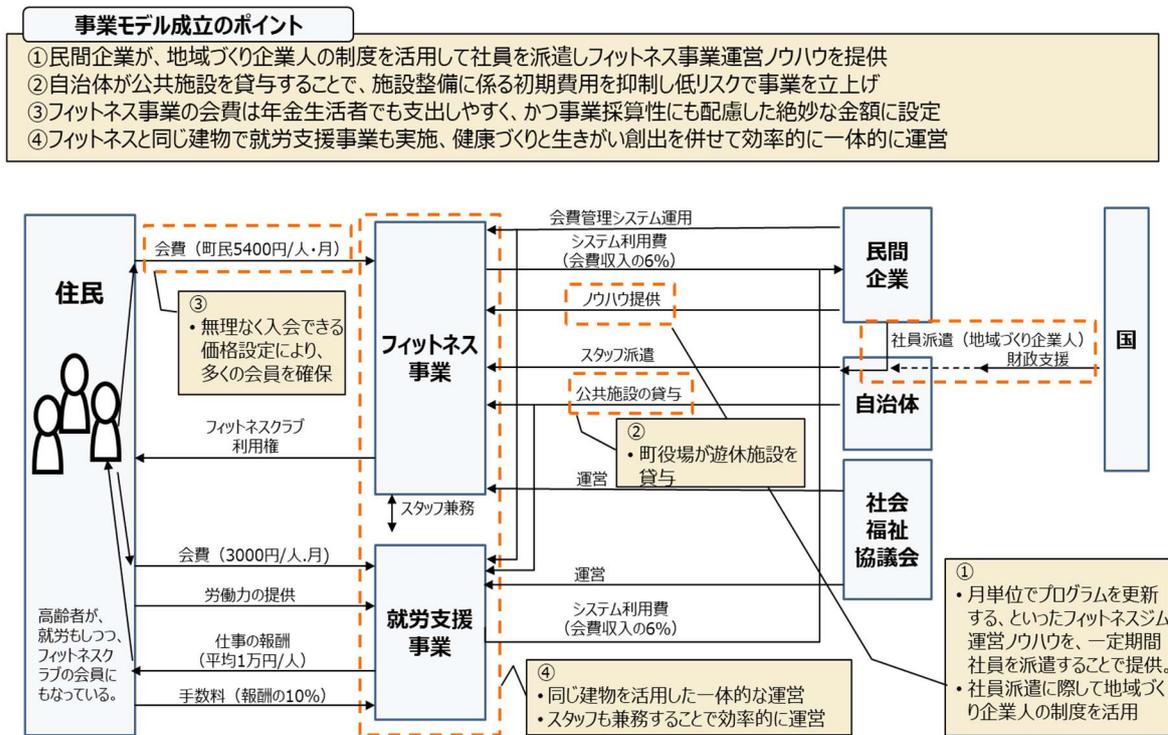


図 3-9 自治体・社会福祉協議会と民間企業の連携による健康づくり・生きがい創出のための事業モデル

(2) 人材循環の取組を企画・運営する中間支援組織を地域商社として運営する事業モデル

2つ目は、人材循環の取組を企画・運営する中間支援組織を地域商社として運営する事業モデルである。ふるさと納税返礼品発送業務を自治体から受託することで立上げ当初の収入を確保しつつ、自ら収益を得て自立することを目指す地域商社を設立し、地域で生産された農産物の加工・販売、商品開発・ブランド化等により民間事業者としての収益を確保する。また、道の駅の指定管理、廃校舍等遊休建物の貸与といった手段により、交流拠点となる施設を一体的に運営し、これらの事業による収益をもとに、都市住民を対象とした交流事業の企画・運営を実施しようとするものである。

例 2：人材循環の取組を企画・運営する中間支援組織を地域商社として運営する事業モデル

～地域商社×交流事業で、自ら収益を上げつつ交流事業を展開、地域における起業・人材育成にも貢献する～

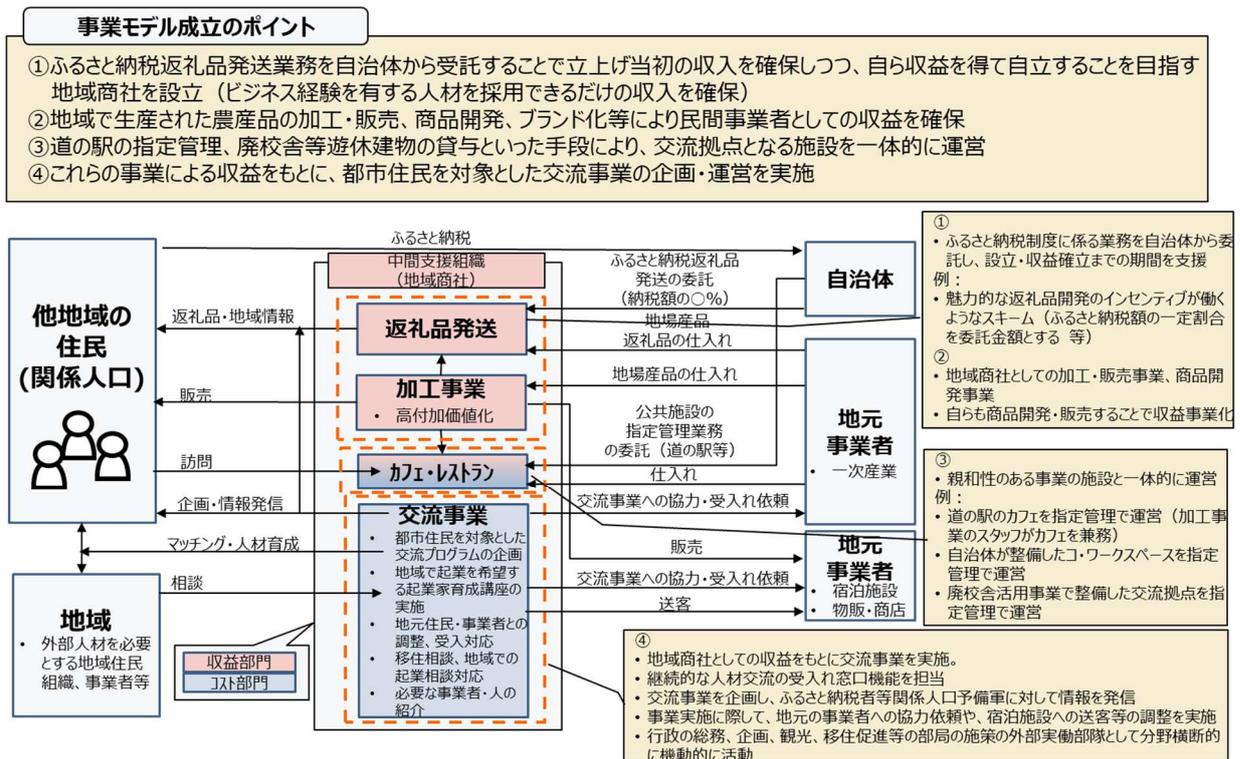


図 3-10 人材循環の取組を企画・運営する中間支援組織を地域商社として運営する事業モデル

(3) 団地再生・賃貸と企業への人材紹介を組み合わせる地域企業振興を推進する事業モデル

3 つ目は、団地再生・賃貸と企業への人材紹介を組み合わせる地域企業振興を推進する事業モデルである。公営の遊休団地を賃貸事業者に貸与し、地域企業の企業寮として活用。人材活用のための職業訓練・定着支援や就職マッチングの対価、家賃の一部を企業が負担する。「稼げる」地域企業の人材確保と、若者はじめ地域住民の就労支援の相乗効果を図る。就職マッチングとともに、安価なリノベーションによる低廉な住宅を提供する。必要に応じて、自治体による支援、外部支援団体による事業立ち上げ支援等、各種の助成制度を活用なども考えられる。

例 3 : 団地再生・賃貸と企業への人材紹介を組み合わせる地域企業振興を推進する事業モデル

～地域企業の担い手確保を、若者の就職マッチングと住まい提供の組み合わせで推進～

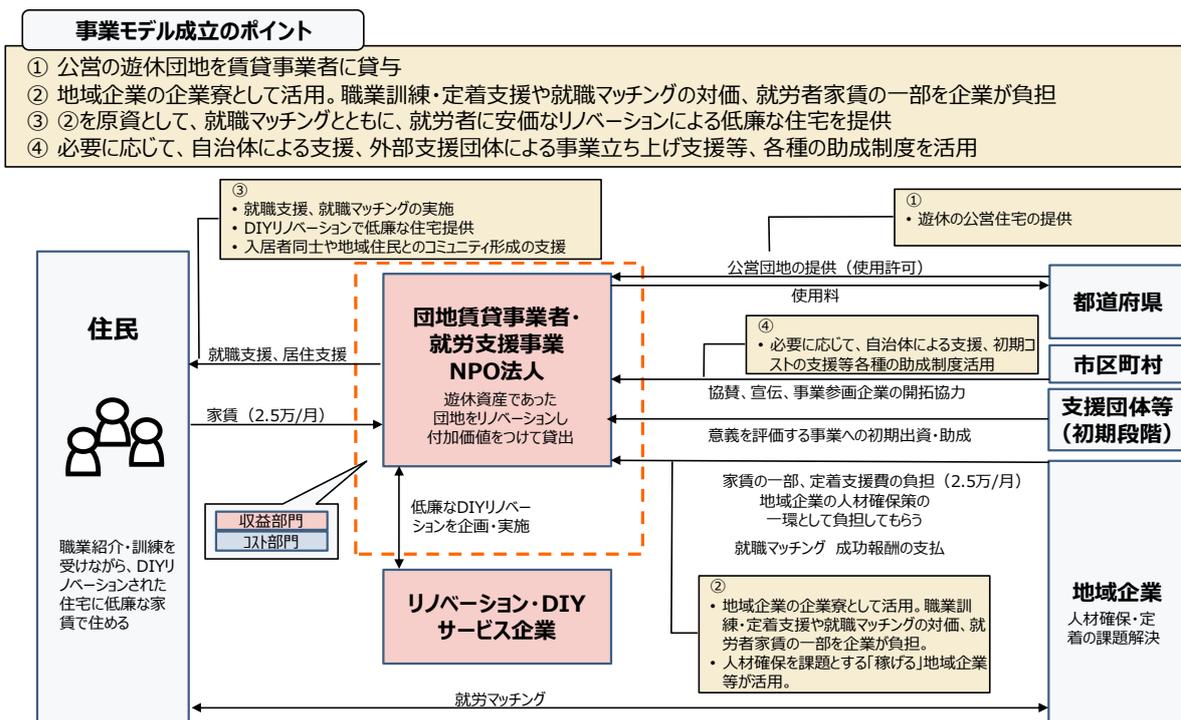


図 3-11 団地再生・賃貸と企業への人材紹介を組み合わせる地域企業振興を推進する事業モデル

(4) シェアリングエコミーサービスへの行政支援・企業タイアップによる子育て環境向上の事業モデル

4つ目は、シェアリングエコミーサービスへの行政支援・企業タイアップによる子育て環境向上の事業モデルである。自治体による信用の付与による普及促進を実現することで、シェアリングエコミーサービスの付加価値を向上させながら、住民の互助を事業化する子育てサービスを実施する。また、子育てサービス提供企業・就労支援標榜企業との連携による収益化し、収益を用いて、需要密度の低い地方部でもサービスを展開することが考えられる。

例 4 : シェアリングエコミーサービスへの行政支援・企業タイアップによる子育て環境向上の事業モデル

～企業とタイアップ型のプロジェクトを実施し収益を得ながら、地方部における住民互助の仕組みを持続的に運営する～

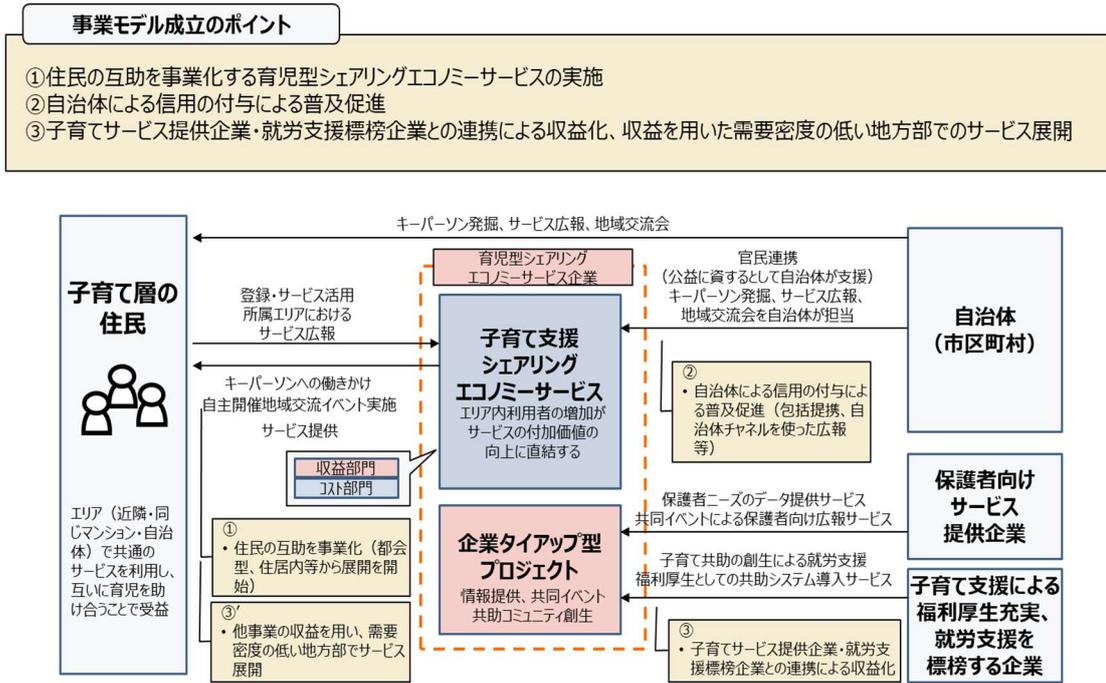


図 3-12 シェアリングエコミーサービスへの行政支援・企業他イップによる子育て環境向上の事業モデル

4. (参考資料 1) 試行事業の記録

4.1 北海道上士幌町、埼玉県秩父市、長崎県壱岐市での試行事業（トライアル逆参勤交代）

「トライアル逆参勤交代」は、「丸の内プラチナ大学「逆参勤交代コース」」と連携した試行事業であり、北海道上士幌町、埼玉県秩父市、長崎県壱岐市の3地域において2019年7月～9月にかけて実施した。

4.1.1 北海道上士幌町

(1) 実施行程

以下のプログラムで実施された。

表 4-1 実施されたプログラム行程

日付	時間	プログラム
7月26日 (金)	7:55	羽田空港発
	9:30	帯広空港着
	11:00	上士幌町着 オリエンテーション
	12:45	地域の魅力と課題発見フィールドワーク① ナイトイ高原牧場、上音更バイオガスプラント、上音更小学校跡地、移住体験住宅（旧上音更小学校教員住宅）、町認定こども園（10年間無料化）
	15:00	移住者との意見交換（認定こども園に配属している国際交流推進員（日本語堪能な米国人女性））
	17:00	地域課題の整理、明確化
	18:00	ぬかびら源泉郷「中村屋」着
7月27日 (土)	8:00	課題解決フィールドワーク② 農業法人ドリームヒルにてロータリーパーラー、バイオガスプラント、廃熱を利用した栽培ハウスの視察、役場の新エネルギー担当職員からの取り組み説明
	12:00	ふるさと納税型クラウドファンディングにより資金を調達し、開業したそば屋で昼食
	13:00	課題解決フィールドワーク③ 上士幌シェアオフィスの建設予定地を視察、役場担当職員からの取り組み説明
	14:00	課題解決プラン討議
	18:00	ぬかびら源泉郷「中村屋」着
7月28日 (日)	8:00	リフレッシュ・フィールドワーク： ぬかびら源泉郷、旧国鉄士幌線跡地を散策（コンクリートアーチ橋見学）
	12:00	昼食
	13:00	課題解決プランまとめ
	16:00	町長への課題解決プラン発表、総括
	20:00	帯広空港発
	21:45	羽田空港着



図 4-1 プログラムの様子

(2) 参加者の提案内容

トライアル逆参勤交代では、フィールドワークを経て参加者が課題解決プランを提案した。各提案は What、Why、Who、Whom、How で構成されている。

提案のテーマ（What）は以下のとおりである。

表 4-2 参加者提案のテーマ一覧

No	提案のテーマ（What）
1	オフィスで部活?! 合宿プロジェクト
2	ワーケーション促進プロジェクト ～素敵で便利な上士幌～
3	SDGs エコツアーによる上士幌町の PR と国内強じん化
4	安全、安心上士幌!!（災害に対して安全でレジリエントな上士幌に）
5	ナイト高原牧場ムーンライトウォーキング
6	世界中の子どもが学び遊ぶプロジェクト ～子ども主役のまちづくり世界一の上士幌町へ～
7	『泊まって応援!!青春若がりプロジェクト』廃校を宿泊施設として利用した地域活動参加型モデル事業
8	コンテンツアーカイブプロジェクト 廃校活用
9	廃校活用による課題解決
10	1. 再生エネルギーを地域で消費 PJ 2. 施設整備
11	廃校を利用した"ふるさと納税ファクトリー"解説のご提案
12	かみしほろ塾"逆参勤コース"拡大プロジェクト
13	応援人口 FULL 活躍プロジェクト
14	上士幌廃校ヘルスツーリズムプロジェクト
15	上士幌、100 の動く町プロジェクト…総勢 100 台の動く町を実現する
16	逆参勤交代ゲストティーチャー制度子ども参勤交代

表 4-3 参加者提案内容詳細

	1	2	3	4
What	オフィスで部活?! 合宿プロジェクト	ワーケーション促進プロジェクト ～素敵で便利な上土幌～	SDGs エコツアーによる上土幌町のPRと国内強じん化	安全、安心上土幌!! (災害に対して安全でレジリエントな上土幌に)
Why	企業：健康経営促進/育休取得率 up 個人：心身リフレッシュ/コミュニティ拡大 自治体：食・住の面の収入/廃校利用	コンパクトシティ化が成功し、住民満足度の高い上土幌。一時的に来る訪問者が便利に使える交通手段や滞在施設、支援施設などのインフラ整備が進まなければ魅力にたどりつけない。	・SDGs の取り組みをPRしてエコツアー人口を増やす ・エコツアーにより、国土強じん化する(エコツアー客はみづばしの役割、上土幌の花粉を日本各地に受粉させる)	子どもから老人まで全ての人が安心して暮らせるため。
Who	プロジェクト最初の利用者/社内広報で10名/年のプロジェクト参加者を募る	営業マンとして仕組みづくりとパートナー探し、契約までを行い具現化させる	広報、営業	(想定災害) 十勝平野断層帯地震-震度6強 (過去災害) 台風、水害-直近H28.8 台風
Whom	首都圏で働くジム幽霊会員100万人	ビジネスマンとファミリー(20～30代)	国内の他自治体	町民全員
How	・2週単位で企業から定員20名募集 ・リノベーションした廃校をオフィスにランド・体育館を整備し、17:00～19:00を「部活の時間」とし、参加メンバーで毎日異なる競技で汗を流す、かつ2weekの中に有給を必ず1回以上取得とする	・公営住宅、公共施設群内のカーシェア化、eバイクシェア⇔co-working シェアオフィス ・駅、空港からの交通ターミナルまでの移動手段整備 ・Maas 連携 ・中期滞在施設、co-working ・こども園、学童などの一時利用	①SDGs アワードの応募(2018、下川町が総理大臣賞受賞) ②SDGs 未来都市への応募(2018、北海道、札幌市、ニセコ、下川町が該当) ※下川町と同等以上の取組と成果をあげているので受賞可能性大。	上土幌町「地域防災計画」改定と上土幌町BCP作成 ①子ども向けの防災教育の充実-教育マニュアル改定 ②町民の防災意識向上、災害ボランティアネットワーク ③中小企業のBCP作成-商工会 ④財務補填-CATボンドの利用

	5	6	7	8
What	ナイトハイ高原牧場ムーンライトウォーキング	世界中の子どもが学び遊ぶプロジェクト ～子ども主役のまちづくり世界一の上士幌町へ～	『泊まって応援!!青春若がえりプロジェクト』 ・廃校を宿泊施設として利用した、地域活動参加型モデル事業	コンテンツアーカイブプロジェクト 廃校活用
Why	・The 北海道 ・夜の上士幌町を楽しみたい ・極寒体験がしたい	「認定こども園」「加配教員」など次々と子ども向け施策を推進してきた。このイメージと機能を活用しつつ、既存資源とのシステム統合することで「子ども中心主義」の新たな交流モデルを構築することで先行者利益を得る	・廃校の活用 ・人材不足の解消（Sunclover等） ・都市と地方の対流 ・関係人口の創出	アニメの原画等は多くが廃棄され実は保管されていない アニメ制作会社の多くは保管費用がないため
Who	営業（父と母を連れて行く） 広報 3×3lab future	<事業開発> 資源の掘りおこし、仮説構築、定住定量調査 プログラム開発、商品造成、流通開発（観光・教育チャネル）	・プロジェクト人の参加者 ・地方と都市をつなぐマッチングサイト「SMOUT（スマウト）」を運営している代表の紹介	コーディネーター 聖地巡礼プロデューサー、アニメ制作会社アーカイブ担当
Whom	・開放感を味わいたい人 ・極寒体験をしたい人 ・アウトドア好き	世界中の子ども（～12歳）、及びそのファミリー。 メインターゲット：北海道、東京、名古屋、長崎就航便のあるエリア、中国、韓国、香港、台湾など東アジア圏	・会社員、学生、若者 ・地方公務員	アニメ制作会社、漫画家、芸術家
How	・私がアテンドする ・ナイトハイ高原牧場の夜間開放	メンバー有志とコンソーシアム組織を設立。上士幌町にも町、町民による組織を立ち上げ、「共創」しながらプロジェクトを推進していく。	・人材不足で悩んでいる企業をマッチングサイトに登録することで学生・若者・会社員を募集	十勝ゆかりの作品の資料を預かる原画展等を開催

	9	10	11	12
What	廃校活用による課題解決	1. 再生エネルギーを地域で消費 PJ 2. 施設整備	廃校を利用した"ふるさと納税ファクトリー"解説のご提案	かみしほろ塾"逆参勤コース"拡大プロジェクト
Why	上士幌の娯楽・雇用・名産品の産業を作る、体験、興味・観光から移住者増を狙う	1. 再エネの活用、北電の送電網が弱い地域で消費 2. 市街地の宿泊施設の不足	①ふるさと納税は全国に上士幌ファンを育てる強カテゴリー。 ②農産品以外にも上士幌ブランドを育てるべき!! ③究極のふるさと納税開発(企画,デザイン,広報)には拠点が必要(廃校は最適な基地)	上士幌町は地方創生のすべてがコンパクトに詰まっている先導的モデルとして全国の地域の自治体・事業者に知ってもらい、実際に来て学んでもらいたい
Who	F 氏：広報、営業、ネットワーク活用 K 氏：上士幌で逆参勤交代	1. データセンター企業への誘致の営業 2. 宿泊施設の整備、運営企業の誘致もしくは地元企業	東京側から『梶工場長（ファクトリー社長）』を支える企画、営業部長（東京支社）	沿線・自治体や事業者と上士幌町に来て地方創生を学び、各地域にフィードバックをしていきたい
Whom	住民-雇用、娯楽 訪問者-観光、体験→居住	1. データセンター運営企業 2. 観光客、ビジネス客	(ToC) ふるさと納税が多いエリアに上士幌ブランドを PR (ToB) 地方創生に悩む自治体に"上士幌ふるさと塾"を推薦	地方創生に取り組んでいるが、あまりうまくいっていない地域
How	出資者の公募 支援スポンサー	1. データセンターの誘致、町有地の無償提供 2. 町による一部借上	①既ふるさと納税者（30 万人）に"ファクトリー開設"を発表、様々な役割のスタッフを公募 ②既存返礼品の見直し、新商品（製品、体験メニュー等）開発、"なつぞら"バックなどセット商品開発 ③"上士幌モデル"に関心のある全国自治体から職員受入"廃校ホテル"でノウハウ修得	視察的なものが増えると受け入れ側も大変である。パッケージにして旅行代理店等が手配役どりを行い、研修費用として役場にお金が入る仕組み。

	13	14	15	16
What	応援人口 FULL 活躍プロジェクト	上土幌廃校ヘルスツーリズムプロジェクト	上土幌、100 の動く町プロジェクト…総勢 100 台の動く町を実現する	逆参勤交代ゲストティーチャー制度子ども参勤交代
Why	全国にたくさんいる寄附者、応援人口を活かしきれていない気がしたため。他の市町村の関係人口プロジェクトをいろいろ見たため。	廃校の利活用	デメリットである「長い移動時間」を「アクティビティ時間」に変えメリットにする	・未来人材育成 ・シニアも若者も学力アップ ・高校も地元に残るため
Who	スキーム構築&実際の応援人口として現地に活躍にきます!!	企画兼営業	・基地（廃校、キャンプ場）の運営、マネジメント ・遊牧民たちの 1 人として生活（ギター弾きます）	学長、講師、プロデューサー 道内学力 10 位アップ
Whom	ふるさと納税寄附者、感謝祭来訪者、今回参加者 その他上土幌を応援したくてウズウズしている人たち	移住希望・検討者、健康経営推進企業 学生（ゼミ・サークル）合宿、地元住民・学生をまきこむ	・游牧スタイルの居住に興味を持った来訪者 ・移動を行う人々（居住者、観光者）	町の中学生、高校生
How	別途・図で表現	今回の逆参勤交代のイメージで、廃校を拠点に健康プロジェクトを実施する。 廃校の固定利用ではなく、拠点としての利用。	ビジネスモデル ①モビリティの利用料、店の売上 ②拠点の駐車料（サブスクリプションモデル） ③キャンピングカーレンタル（同） 人員 →仕事 ・各廃校マネジメント（5 人×校） ・Maas、キャンピングカーの位置マップ運営 →動く人 ・事務作業をしたい移住者 ・遊牧民（期間限定勤務）	・年 2 回の実施 ・逆参勤交代社員のなかでのキラリと光る人材、または“しくじり”先生の失敗論の講座 ・年 1 回子どもインターンシップ「子ども参勤交代」で東京訪問

(3) 受け入れ側の感想

受け入れ側の地域関係者の感想としては以下が挙げられた。

1) 本プログラムの政策（生涯活躍のまち構想等）における位置づけ

- ・ 最も大きいのは都市部の人の意見を聞くため。また、移住者を増やすための取り組みの一環。

2) プログラムに期待していたこと

- ・ 都市部の人の意見・感想を聞く。
- ・ 東京の人が上土幌を知り、移住者が増えるきっかけとなる。
- ・ Wework ができたら就業体験もする。また、宿泊施設は課題である。今回は試験的な位置づけ。

3) プログラムで扱われた地域課題の解決策への感触・感想

- ・ 初心者多数の中で、町の課題・資源を積極的に生かそうとしてくれた。今日の提案の1つでも2つでも実行に移せるとよい。職員にもこの資料をみていただきたい。事業としての実効性も還元したい。

4) 本企画を開催するにあたり、負担した経費

- ・ 公用車3日 + 人員2～3人
- ・ 企画財政課の方がとにかく頑張った。
- ・ 宿はかなり前に抑えた。そのキャパシティに合わせて参加上限を決めた。

5) 住民説明を行った場合、よそもの（受講者、メインプレーヤー等）が入ってくることにに対するリアクション、印象

- ・ 北海道は開拓地なのでヨソモノに寛容な風土がある。
- ・ 参加者のフェイスシートが事前に分かっていたら、合わせて活動・プログラムを検討できた。

6) その他関係人口に期待するものについて

- ・ 土業不足。例えば、弁護士は町でお金を支払って外部から呼んでいる。そういう人に週1～2で活躍してほしい。
- ・ 何をしてもらってもいい。

4.1.2 埼玉県秩父市

(1) 実施された行程

以下のプログラムで実施された。

表 4-4 実施されたプログラム行程

日付	時間	プログラム
9月6日 (金)	10:00	西武秩父駅集合 (8:30 池袋発特急で 9:52 西武秩父着)
	10:15	秩父市役所着 オリエンテーション
	10:45	地域の魅力と課題発見フィールドワーク 東町通り、買継商どおり、秩父ふるさと館東町通り、買継商通り、秩父ふるさと館
	12:00	昼食 (秩父ふるさと館：そばの杜)
	13:00	宮側商店街、秩父神社、秩父まつり会館 番場通り商店街、秩父ビジネスプラザ
	15:00	地元キーパーソンとの意見交換 (経済界、産業界、商店街等)
	16:30	地域課題の整理・明確化
	17:30	宿泊先「みやびホテル」着
9月7日 (土)	8:50	「みやびホテル」発
	9:30	地域の魅力と課題発見フィールドワーク 世界一のウイスキー蒸留所見学
	10:30	地域経済循環想像事業交付金を活用したワイナリー視察 移住者が開業した「やまなみチーズ工房」へ
	11:30	ワイナリーに併設したレストランで昼食
	13:00	ちちぶミュージックパーク展望台から秩父市を一望
	14:00	二地域居住が可能な市有井ノ尻住宅を見学 お試し居住住宅「絆」を見学
	15:00	移住者等と意見交換 地ビール：二地域居住、グラフィックデザイナー：Iターンその他、Uターン移住者等
	16:30	地域課題の整理・明確化
9月8日 (日)	9:00	課題解決プラン討議、まとめ
	12:00	昼食
	13:00	課題解決プランまとめ
	14:00	市長への課題解決プラン発表、総括
	15:30	終了
	16:25	西武秩父駅発



図 4-2 プログラムの様子

(2) 参加者の提案内容

トライアル逆参勤交代では、フィールドワークを経て参加者が課題解決プランを提案した。各提案は What、Why、Who、Whom、How で構成されている。

提案のテーマ（What）は以下のとおりである。

表 4-5 参加者提案のテーマ一覧

No	提案のテーマ（What）
1	ご近所学び場 秩父 SCHOOL 構想
2	CBS (Chichibu Business School) の立ち上げ 起業家育成コミュニティを目指して
3	CC2H (秩父ロングステイ PJ) cf.MM2H
4	「みっちー増産プロジェクト」 みっちーこと三ツ井さんのような秩父市の人、モノ、歴史、プチ情報を知っており、かつ、その情報を発信できる人を増やす
5	西部 旅するレストラン 5 2 席の至福 特別貸切プロジェクト
6	私のなりたい「Story」プロジェクト 地元の若い人たちに、秩父での生活や将来を具体的に想像してもらえるような取組（秩父には何があって、名産は何で、こんな仕事があるというのを知ってもらうことで、具体的なストーリーとして想像できるのではないか）
7	秩父人つながりプロジェクト ・地元“案内人”と一緒にまちを巡り、人と会う（まずは観光から） ・何度も来るうちに、いつのまにかコミュニティとつながり、関係人口になっているというプロジェクト
8	シビックプライド育成プロジェクト
9	総勢 300 人の秩父お掃除バトルプロジェクト ～街づくりは掃除からはじまる～
10	若者から秩父 LOVER に！！「秩父スタータープロジェクト（案内人）」 ①若者目線で秩父を楽しむ（若い人は若い人同士） ②“秩父名物人”地元のヒーロー／ヒロイン発掘&活躍

表 4-6 参加者提案内容詳細

	1	2	3	4
What	ご近所学び場 秩父 SCHOOL 構想	CBS (Chichibu Business School) の立ち上げ 起業家育成コミュニティを目指して	CC2H (秩父ロングステイ PJ) cf.MM2H	「みっちー増産プロジェクト」 みっちーこと三ツ井さんのような秩父市の人、モノ、歴史、プチ情報を知っており、かつ、その情報を発信できる人を増やす
Why	秩父の強み（都内からアクセス〇）を活かしつつ、ビジネスを切る口に関係人口を増やせる	くり返し訪れる→〇〇で“食って行ける”場所でありたい	シニア世代は 2H を求めている	“知らなければいけないと同じ”人、スポット、店、取組、イベント・・・etc 秩父にはいい人、いいスポット、いい店、いい取組、いいイベント、いいこといっぱい、こうしたいい情報を秩父市内外の多くの人を知ることにより、地域活性化につながる。
Who	企業向けの研修プログラム立ち上げ、売り込み（副業ベースで）	会長	広報宣伝	一秩父ファンとして、身近な人にいい情報だけでなく悪い情報（寒暖差、朝食無等）も合わせて伝え、新たなファンを増やしていく。 また、本受講生グループのクラス委員として、このつながりを継続させていく
Whom	都内企業の従業員	①現役ビジネスマン（拡散力のある意識高い層） ②学生—大学生（産学官連携）学生—中高生（地元周辺学生の早期育成）	家族・友人・知人・仲間を通じてシニア世代に広める	家族、友人、同僚
How	都内企業から新規事業担当者が秩父に向け何度も研修で往復。都内企業はヒントや人的ネットワークを獲得し、地域行政は関係人口増、起業家はビジネスチャンスを得る。立地を活かし、「ちょっと学びに秩父、行こう」を実現したい。	■可能な限り、今あるもののリユース、リニューアル→雇用 ■高額な講師招聘→〇ボランティア講師 ✕学びたい人 ※「秩父で起業すると、他でするより良い」を準備することが大事！	SNS.FB.HP (2987 名) の活用 セミナー講師、パネラー等に参加（伝道師）	もっと秩父のいいところ悪いところを見つけるために、12 月の夜祭り、4 月頃の芝桜を見に行き秩父知識を深めたい。 また、本受講生グループのつながりをしっかりと継続させていくため、年 2 回（東京・秩父）は招集する。

	5	6	7	8
What	西部 旅するレストラン 5 2 席の至福 特別貸切プロジェクト	私のなりたい「Story」プロジェクト 地元の若い人たちに、秩父での生活や将来を具体的に想像してもらえるような取組 秩父には何があって、名産は何で、こんな仕事があるというのを知ってもらうことで、具体的なストーリーとして想像できるのではないか	秩父人つなぎプロジェクト ・地元“案内人”と一緒にまちを巡り、人と会う（まずは観光から） ・何度も来るうちに、いつのまにかコミュニティとつながり、関係人口になっているというプロジェクト	シビックプライド育成プロジェクト
Why	5 2 席の至福の平日の稼働率が低いので、リーズナブルな料金で貸切列車を運行させることができるかもしれない	秩父を思い出したいと思っている人や、出て行ったきりで戻ってこない人に秩父での具体的なライフプランや仕事を知ってもらうことで、秩父で働きたいと思う若者や、いつか帰ってきたい！！と思う人を増やすため	■秩父には、神社やまつり、お酒、アニメ聖地など新旧の魅力的なコンテンツがすでにある。しかし、地元の人に教えてもらわないと、全然知らなかったことばかり ■秩父の良さはコミュニティがしっかりしていること。他方でこれは閉鎖的であるということでもある。 新しい人を呼びこんだり、戻ってもらうには、コミュニティの中の人の紹介で、コミュニティとつながることが Point	市民の方々との意見交換で「若者の流出」が課題に挙がったから（宮崎も同じ）
Who	西武鉄道勤務の知人からの情報入手プロジェクト関係者のコーディネート	秩父出身ではない交流関係人口になる私から見た秩父の良さや魅力を子ども達に伝える	■まずは自分がプログラムの利用者となる。利用者をつれてくる（営業・広報） ■地元の方などと知り合う中で、新ビジネスをしたいというニーズがあれば契約書をつくるとか何か役に立てることを見つけて実行する	3×3 Lab Future での広報、イベントの開催
Whom	秩父市と深い関係性を築きつつある人々→さらに秩父市のファンになってもらう列車内でイベント等を開催	秩父に住む若い人たち（小～高） →まだ具体的に「働く」という事を考えてみた事がない人達 →考えて悩んでいる人達	東京、埼玉の都市部に在住の高校生、大学生、現役世代 秩父の強みは東京からの近さ！交通費も安いので、気軽に何度でも高校生でも来ることができる	地元の小・中・高生、その両親
How	西武鉄道と秩父市の深いつながりをきっかけに新しいアイデアを実現できる場を設ける	今回の逆参勤のような人達や、秩父に観光、出張で訪れる人達と、地元の子供達との交流をする 交流会は秩父のソウルフードや名産、秩父で仕事をしている人（ベンチャーウイスキー、デザイン、ホルモンなど）の食べ物をメインとしてラブに変更をする（おしつけでない、教育でないことが大切）	①“案内人”を育成する。まずは知り合いレベルから小さくスタートする ②「お試し居住」体験者や本プログラム参加者とその友人など。まず“案内人”と行く秩父ツアーに参加する（有料+実費負担）→ブラッシュアップ ③案内人の育成のしくみをつくり、“案内人”を増やす。 ④“案内人”それぞれが個性とネットワークを活かしたプログラムを開発して売って稼げるようにする	手段①：子供町案内、祭り 手段②：子供両親向け企業説明会

(3) 受け入れ側の感想

受け入れ側の地域関係者の感想としては以下が挙げられた。

1) 本プログラムの政策（生涯活躍のまち構想等）における位置づけ

- ・ 今まで移住メインで施策を進めていたが、今回の逆参勤交代は関係人口がメインになっているように見える。
- ・ H29 から移住相談センターを構えているが、移住というのはハードルが高い中で、移住と観光との間を埋める位置づけが欲しかった。関係人口について議会でも質問を受けるようになり、逆参勤交代はちょうどいい位置づけのものとなった。

2) プログラムに期待していたこと

- ・ 関係人口について、具体的にどういう状態を指すのかイメージしづらかったため、関係人口創出の具体的な取り組みとして逆参勤交代プログラムによって知り、自分たちが取り組みを進めるヒントとしたかった。

3) (期待に対して) 期間・プログラムが適正だったか

- ・ 最初は2泊3日でちょうどいいと思っていたが、終わってみるとあっという間であった。今回見せられたものについて、山間部は秩父の光の部分であるが、中心市街地はカゲの部分であり、さらに奥の影の部分も存在する。そこまでは見せることができなかった。高校に関する取り組みも始めており、そのようなまた別の観点を紹介することはできなかった。
- ・ もう1日あっても良かったとは思いますが、参加しやすさを考えると2泊3日が良かったのではないかと思う。
- ・ 都心の人は、地元の人と違う目線で秩父を見ており、質問を受けたりすると、違う切り口を持っていることに気づく。例えば、街をあるいているときに、自分は川越のように観光地が集まっているのが良いと考えていたが、参加者はお店が点在しているから良く、しかしそれらをどうにかして結びつけることを考えたい、と言っていたので、なるほどと思った。自分たちは秩父に慣れているので、それが魅力的だとわからなかった。今後の露出・PRの方針の参考になる。
- ・ 移住者の反応は自分も面白く感じ、センター職員とは日常的に話す、移住者と逆参勤交代プログラム参加者が話すと、ヨソモノ同士になり、移住者も良いところ悪いところが話しやすかったのだと思う。

4) プログラムで扱われた地域課題の解決策への感触・感想

- ・ 提案については、3日間ではなかなか実用的なものは出てこないと思う。今回は「はじまり」としての位置づけであり、続けないと意味はないと考えている。プレゼンの3分という時間も短かった。

5) 本企画を開催するにあたり、負担した経費

- ・ 移住相談センターが移住者向けツアーを参考に、店の予約、プログラム作成は受け入れ担当課で実施。
- ・ 経費負担は開催費用のみである。

6) 今後同じような取り組みを続けていく際、どのような所が負担だと、または、民間団体に任せたい部分だと感じるか

- ・ 逆参勤で来てくれる人にどう2泊3日してもらうかのイメージが事前にわからなかった。良い所だけを見せるなら簡単だが、良い所・悪い所を見せるバランスが難しかった。
- ・ 移住される方、商店街の方への説明するための情報が不足していた。ただし、今回のディスカッションでは事前に座学があったため、参加者は趣旨をよく分かってくれていたし、普段、行政と地元以外の外の人々と話す機会はないため、新鮮に感じ楽しんだと言ってくれた。
- ・ 地元の人と話すプログラムは90分だと足りなかった。次回は2時間くらいあっても良いと感じた。

- ・ 継続するとしたら、開催費用はもう少し抑えられると良い。ただし、参加者への還元が積極的にされていたのが良かった。今度は最初からその還元される旨がよく見えると良い。

7) 住民説明を行った場合、よその（受講者、メインプレイヤー等）が入ってくることにに対するリアクション、印象

- ・ 住民説明は行っていない。ただし、商店街には、プラチナ大学の取り組みを行うという事は話した。
- ・ 例えば、ある地区にフォーカスしてそこを回るタイプのプログラムであれば地区の住民への説明は必要だし、商店街の課題解決などテーマが今より絞られた形になるのであれば、商店街の説明・理解を得て、考えてほしいこと、解決してほしいことを検討してもらおう必要があるだろう。

8) その他関係人口に期待するものについて

- ・ 副業ベースの関係人口について、秩父では企業支援センターが地域の各企業と付き合いがあり、そこで話をすれば東京の人が1か月働く方法等の紹介はできるかもしれない。ただし、そのような取り組みに手をあげる事業者がどれほどいるかは未知数である。

4.1.3 長崎県壱岐市

(1) 実施行程

以下のプログラムで実施された。

表 4-7 実施された行程

日付	時間	プログラム
9月27日 (金)	9:45	博多港集合 (10:30 発ジェットfoil)
	11:35	芦辺港着、昼食
	13:15	地域の魅力と課題発見フィールドワーク 日本のモンサンミッシェル・小島神社
	13:40	オリエンテーション (壱岐市概要、SDGs、テレワーク等)
	14:30	外国指導者助手 (ALT) との意見交換 海外からみた壱岐の魅力と課題
	15:45	たちまち・芦辺浦活性化、街なみ視察 地元キーパーソンとの意交換 地域課題の整理・明確化
	17:30	宿泊先
	18:00	夕食・懇親会
9月28日 (土)	9:30	一支国博物館視察
	10:40	地域おこし協力隊、IKI Biz 等 I ターン者との意見交換 都市部からみた壱岐の魅力と課題
	12:00	昼食
	13:30	辰の島遊覧船
	14:40	イルカパーク (移住者による施設活性化) イルカトレーナー体験
	15:15	ディスカッションと課題解決プラン検討
	19:00	夕食・懇親会
9月29日 (日)	9:20	こころ医療福祉専門学校
	10:30	猿岩視察
	11:00	市長プレゼン準備
	12:00	昼食：今回の振り返り討議
	13:00	市長プレゼン実施、市長からの講評



図 4-3 プログラムの様子

(2) 参加者の提案内容

トライアル逆参勤交代では、フィールドワークを経て参加者が課題解決プランを提案した。各提案は What、Why、Who、Whom、How で構成されている。

提案のテーマ（What）は以下のとおりである。

表 4-8 参加者提案のテーマ一覧

No	提案のテーマ（What）
1	滞在型企業研修の島プロジェクト
2	いき小麦プロジェクト 「いきなり出張パン教室」「いき小麦塾」→小麦畑で自分たちの小麦をつくる
3	ショートステイ、ワーケーション環境の充実→育休男子支援プログラム
4	神主さん・お坊さん観光ガイド、地域コーディネータ化プロジェクト
5	「探して」「集めて」「つながって」+「伝えて」プロジェクト
6	壱岐でゆる〜く生きてみたいプロジェクト ～夜の関係人口を2倍に増やして壱岐を知る～
7	一次産業 イキイキ P J
8	イキ壱岐セカンドホーム プロジェクト cf.MM2H（マイマレーシア セカンドホーム）
9	イキイキ・つなげる・プロジェクト（壱岐・活き）～ワーケーションで関係人口拡大へ～
10	■神の島 千社デジタル化→千社巡礼（滞在人日倍増） オリンピック疎開地プロ：東京の交通渋滞緩和のためテレバケーション。イルカパークでパブリックビューイング→DN 東京数名参加 （島民と諸サービスのつなぎを良くする ICT プラットホーム：DN ライブビジョン→別途ご説明）
11	壱岐国4つの電動自転車関所プロジェクト
12	ニッポンみらい創りサミット
13	イルカと壱岐マンマが子育ての負の連鎖を“好い”連鎖に

表 4-9 参加者提案内容詳細

	1	2	3	4
What	滞在型企業研修の島プロジェクト	いき小麦プロジェクト 「いきなり出張パン教室」「いき小麦塾」→小麦畑で自分たちの小麦をつくる	ショートステイ、ワーケーション環境の充実→育児男子支援プログラム	神主さん・お坊さん観光ガイド、地域コーディネータ化プロジェクト
Why	吉岐の良さは、豊かで、観光も生活もすべて島内で完結すること。 →一定期間、滞在することでこそ吉岐の良さが伝わる。働きつつレクリエーション →ワークが将来の移住、起業、二拠点移住、テレワーク etc のきっかけに。	新たな吉岐ブランドの確立 全て吉岐の食材を使用したパンをブランディングすると共に子供たちにパンづくりを学ぶ場と食育を提供	■吉岐の魅力を知るにはユルく長期（ワーケーション・ショートステイ）が向いていると感じた ■シングル、シニア、子育て世代とそれぞれに過ごしやすい土地だが育児男子支援は社会全体で不十分なので、ポテンシャルはあるのでは。	神主さん・お坊さんの話は面白い、ためになるので再訪する要因となる。地域の名士なので移住者やリピーターと地域の人達との橋渡しやトラブル発生時の調整役として適任である。
Who	営業→所属会社、個人のネットワーク（人材系やリーガルのネットワーク） 実施段階では→参加企業側のツアコン、法務コンプラ、コンテンツの講師などできることをやります。	パン教室の講師・主催・レシビ提案、イベント開催	■広報（人事部へ連携など） 今回の訪問でポテンシャルの高さは強く感じたが確証には至らず →友人にすすめるには説明責任が私に生じるので、まずはもう一度訪問して検証します。	プロジェクト企画、コーディネーター（外部講師等を紹介）
Whom	東京、福岡の会社の管理職研修（初めて管理職になる方向け） →大企業&中小企業（→まずは自分の所属会社） 法律事務所など専門職の事業者	吉岐の子供たち（小中学生）又はその親子、パン屋さん、生産者さん	育児休暇中の夫婦 ある程度 個人の裁量で仕事できる立場の夫婦（←が整備される＝他のターゲット環境も整備）	アグレッシブ、柔軟な神主さん・お坊さん
How	■イルカパークや博物館などを使って、企画されている研修プログラムを売り込みます。 ■自分の会社かネットワーク先で実施する場合、一緒に吉岐に来てできることをやります。 ・宿泊：公園でキャンプ／市内のゲストハウス ・研修：イルカパーク、海、博物館の会議室 ・レクリエーション：海、食べ物、古墳？終了式は、博物館を使ってパーティー	テレワークセンター内にキッチンスタジオを作り、食育（学び）の場として（又は空き家リノベーション） 通常は、郷土料理教室などを開催し、年に何度かイベントで出張パン教室を開催。地域と交流、情報発信すると共に「いき小麦プロジェクト」を立ち上げ、小麦畑から製パンまでのプロセスを通じ、吉岐ブランドとしてのパンを広める。	プログラムの充実 ■家族向けショートステイ施設 ■過度に仕事できる環境 ■イルカ飼育の応用→育児（虐待予防） ■移動手段	住民の対話の会等のテーマとして取り上げてもらう。外部講師セミナー等による啓蒙。

	5	6	7	8
What	「探して」「集めて」「つながって」「伝えて」プロジェクト	吉岐でゆるーく生きてみたいプロジェクト ～夜の関係人口を2倍に増やして吉岐を知る～	一次産業 イキイキ P J	イキ吉岐セカンドホーム プロジェクト cf.MM2H (マイマレーシアセカンドホーム)
Why	吉岐の「人の良さ」「観光」が伝わり切っていない (そもそも良さを知り切っていない・良さを知る機会が少ない)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 現地の方と来訪者の方の交流の場 ■ すぐに移住ができなくても、お試しの暮らしの為の情報を得られる ■ 都会で働き、疲れた単身者が気楽に移住体験できる仕組み 	島でとれる食べ物の種類が豊富で、どれも美味しかったため。 吉岐の農業の宣伝と一次産業の価値を上げるため。 作り方も最新技術を取り入れており、収穫する過程も知りたいため。	<ul style="list-style-type: none"> ① 老後をおもしろく、楽しく生きたい中高年は多い ② 一支国博物館、辰之島、イルカパークは凄い! ③ 島内移動の改善 (レンタカー、ウーバーの充実)
Who	プロジェクトマネージャー (または社長)	店舗の運営 ■ 私自身の宿命星が・・・	広報・企画	広報、引率 (旅行)
Whom	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「探して」「集めて」「つながって」面 (A) ・ 子供～高校生 (小学校～高校) ・ 高齢者 ・ 全世代 ■ 「伝えて」面 (B) ・ 移住者 ・ シニアボランティア ・ 若者Uターン 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域に住む人 (憩い場) 来訪者 ■ 都会 (吉岐に住んでいない人) からの来訪者には、レジャーだけではなくお試しの料理教室や飲食店をしてみたい人 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 学生 (高校・大学) ■ 企業 	中高年の友人・知人
How	新しく作るのではなく「ある物」「ある人」を生かして、「島民が改めて『良さ』を探す」「観光者が良さを知るきっかけを増やす」コーディネーターを民営化する。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 空き店舗・空き飲食店を借りる・・・予定有り? ■ 一緒に活動してくれる仲間を見つける (市役所・観光課、山内さんは飲食経営者、梅田さんは求人のプロ) ■ 外部への広報活動 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 学生：学校の先生 (父・弟) に修学旅行先としておすすめする。 ■ 企業：コワーキングスペースをリノベーション 来ている人、島の人が交流をもてる空間に (ガラスの間仕切り、移動本屋) ランチの提案 (外でも食べられる) 家族でも来れる宿泊施設/農業体験 (会社で田畑を所有) できるプラン 	<ul style="list-style-type: none"> ① ホームページに記載 (FBも) ② セミナー (パネラー、講師) 参加

	9	10	11	12
What	イキイキ・つなげる・プロジェクト（壱岐・活き） ～ワークショップで関係人口拡大へ～	<ul style="list-style-type: none"> ■ 神の島 千社デジタル化 → 千社巡礼（滞在人口倍増） オリンピック疎開地プロ：東京の交通渋滞緩和のためテレパケーション。イルカパークでパブリックビューイング → DN 東京数名参加（島民と諸サービスのつなぎを良くする ICT プラットホーム：DN ライフビジョン → 別途ご説明） 	壱岐国 4 つの電動自転車 関所プロジェクト	ニッポンみらい創りサミット
Why	壱岐の良さを民間企業・自治体 それぞれをつなぐことで伝えていきたい	<ul style="list-style-type: none"> ■ 圧倒的に多い神社を観光リソースとしてフル活用（島民でも知らない社、多数） ■ 島来訪者が滞在日数、回数を増やすモチベーションをつくるため ■ 島民がもっと壱岐を知り愛するため（島づくりへの参加、世界一の巡礼） 	現在の壱岐は車での移動がメインになるため「通り過ぎるだけの町」が多くなる。 気軽に移動し、寄り道できて、坂道もへっちゃらな電動自転車を壱岐に普及させる。レンタルステーションは町と町の間立地させ、それぞれの人や名産・文化が交わる関所とする。	地域住民とヨソモノによる対話会を通じてあらたな価値の発見・想像を目指す
Who	① 店内掲示板の掲載 ② 店内制度化、沖縄県ワークショップコラボ（連携）、P 大・三菱グループさんとの連携	<ul style="list-style-type: none"> ■ QR 御朱印システム 並びにデジタル千社マップ作成インフラ開発 ■ 神社プロットボランティア 	関所その1「勝本・芦辺関所」の運営と広報	企画・調整、広報、会場の提供
Whom	① ワークショップを体験したい従業員（個人） ② 働き方改革を推進する企業（従業員）	<ul style="list-style-type: none"> ■ 歴史、神社、仏閣 ■ 地域づくりに参画したい人々 ■ 島民 	（市）町民、旅行者（のうち自転車に乗れる人） 町民は、自転車レンタルだけならタダ	壱岐市のみなさん、宮崎県椎葉村のみなさん 丸の内プラチナ大学受講生をはじめとする 3×3 Lob Future のメンバー
How	① 1 対 1：壱岐ワークショップ・パッケージツアー（気軽に手軽にお試し） ② N 対 N：ワークショップポータルサイトの構築（民間による自治体連携）	<ul style="list-style-type: none"> ■ システム開発はミニマムコストで DN 開発 ■ スタンプラリーのインセンティブは、市の観光振興の一つとして ■ 参道整備はボランティア中心で 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 施設は地方創生関係交付金（勝本-芦辺） ■ ランニングコストは旅行者への自転車レンタル料、カフェ、店舗出展料でまかなう ■ 順次他地域にも施設を展開 	各拠点をテレビ会議形式で繋ぎワークショップを開催

13	
What	イルカと壱岐マンマが子育ての負の連鎖を“好い”連鎖に
Why	壱岐が育んできた力を、島と日本の未来に還元×C C R C
Who	<ul style="list-style-type: none"> ■プランニングチームとして企画・設計 ■スポンサー探し（島外、主に首都圏） ■広報サポート
Whom	<p><島外> 幼児～中学生の子供がいる家庭</p> <ul style="list-style-type: none"> ■子育てをひとりでがんばっている親子 ■子供との対話に悩みを感じている親子／その周りの方 ■↑こういった社員を応援し、戦力にしたい企業 <p><島内></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地元のマンマ（育児を終えた方）ex）婦人消防団 ・イルカパーク、その他フィールドプレイスになる地（博物館、商店、神社等）
How	<ul style="list-style-type: none"> ■STEP1：企画と協力者集め ①イルカパークとメソッド作り ②壱岐マンマ探し ③視野里村氏のような壱岐の魅力を知る地元の方々とトレーニング場検討 ④プロトタイププログラム参加者（親子）探し ■STEP2：PR活動（地元メディア、全国メディア、海外メディア） ■STEP3：STEP2の検証（企画ブラッシュアップ→プロジェクト化） ■STEP4：本格実施→レビュー・プロジェクト提案拡大（協力者拡大）

(3) 受け入れ側の感想

受け入れ側の地域関係者の感想としては以下が挙げられた。

- 1) 本プログラムの政策（生涯活躍のまち構想等）における位置づけ
 - ・ 吉崎市は CCRC の構想において、アクティブシニアだけでなく若い層の活躍も標榜していた。
 - ・ 関係人口の創出という目標もあり、それらの入り口として本プログラムを実施した。
- 2) プログラムに期待していたこと
 - ・ 目標のため、外部の人に吉岐を訪れてもらい、短い期間でも吉岐の魅力を感じてもらいたい。
 - ・ 都市部での吉岐の話題・認識の広がりを期待している。関係人口創出のきっかけとなってほしい。
- 3) （期待に対して）期間・プログラムが適正だったか
 - ・ 議員からは一週間はなければ吉岐についてなんかわかるわけがない、という意見があったが、私としては、参加のしやすさを考えれば適正であり、長くて3泊4日だと思う。プログラム内容も良いと思う。
 - ・ プログラムに関して、I ターン者、U ターン者にゆっくり意見を聞く場があったのは良かったと思った。プログラム期間が限られており取舍選択が難しい。
- 4) 本企画を開催するにあたり、負担した経費
 - ・ もともと地域振興推進課でプログラムの概要が考えられており、その後私が引き継いだので、内容はある程度固まっていた。その他は、店の予約等で大きな負担ではなかった。
- 5) 今後同じような取り組みを続けていく際、どのような所が負担だと、または、民間団体に任せたい部分だと感じるか
 - ・ 行政としては今回くらいの携わりは必要だと感じている。
 - ・ プログラム内容については、今回のようなもの以外にも、プラチナ大学吉岐分校として高校生相手の講義を実施するようなやり方があると思う。
 - ・ もっと若い行政職員に関わらせたいと思った。特に市の職員は地域の声をあまり聞いていない現状がある。市の職員にも受講者としてプログラムを受講させ、都市部からの人々と議論をさせたいと感じた。
- 6) 住民説明を行った場合、よそものが入ってくることにに対するリアクション、印象
 - ・ 住民への周知はなかったが、その中で LAMP を見に行った時に隣の原田酒造の方が快く中を見せてくれて、試飲まで応じてくれるように、フランクに対応してくれる。移住者も多く入ってきているため、抵抗はないようだ。
 - ・ 吉岐の人は地域課題に慣れてしまい「課題」と感じなくなっている部分もある。その点、移住者の方が客観的だと思う。
- 7) その他関係人口に期待するものについて
 - ・ 吉岐は企業がないため、高校生が企業や仕事についての理解をほとんどしていない。高校生にそういう視点を導入するきっかけが欲しい。

4.1.4 3地域の参加者アンケート結果

逆参勤交代トライアルの試行事業の3地域（北海道上士幌町(n=11)、長崎県壱岐市(n=8)、埼玉県秩父市(n=10)）の参加者アンケートの結果は以下の通り。

回答者基本データ

- 業種

業種については「その他」と回答した参加者が約4割いたものの、全体としては運輸業や公務員がそれぞれ10.3%と最も多かった。

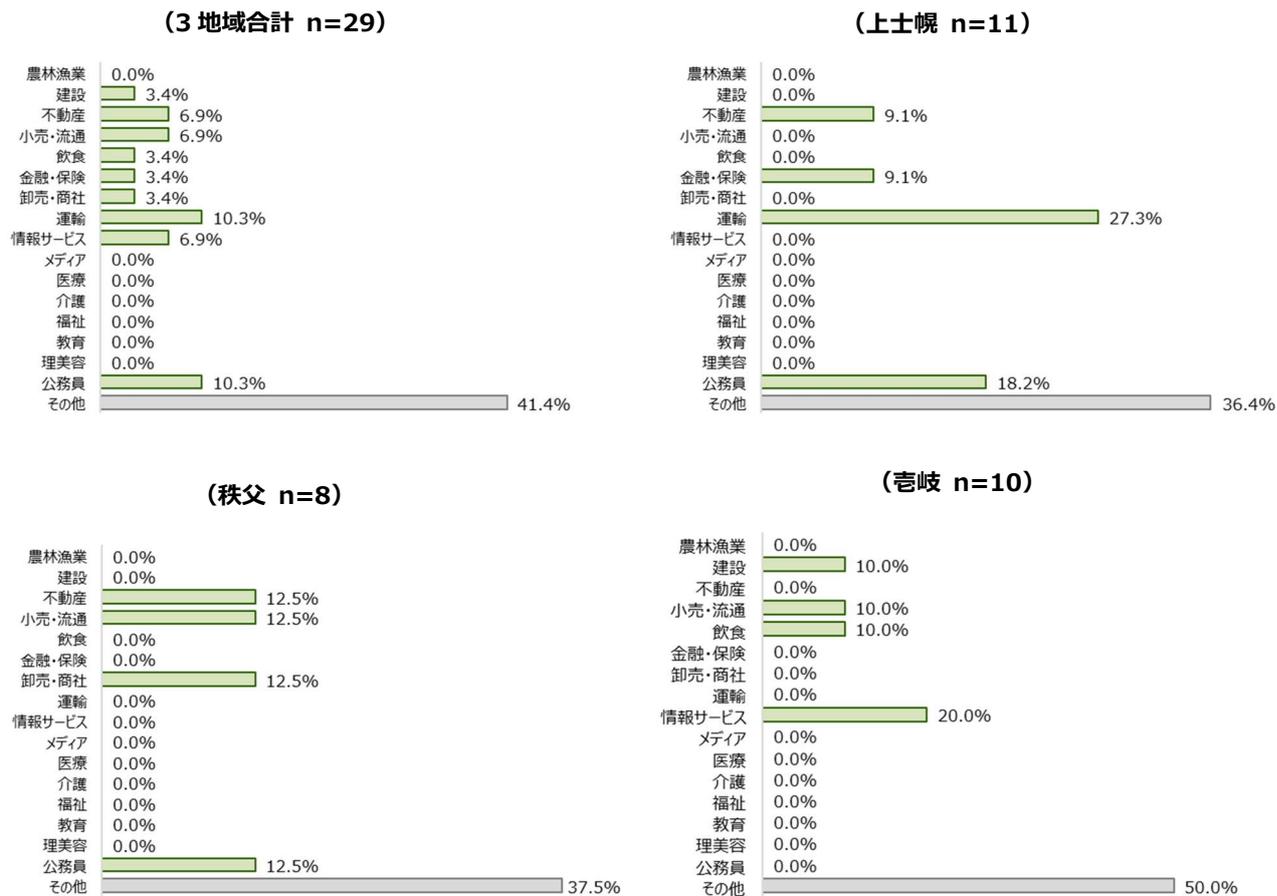


図 4-4 業種

● 年齢

3地域全体では30代（27.6%）と40代（34.5%）の参加者が約6割を占め、企業で言えば中堅層にあたる年代の参加者が多かった。一方50代（24.1%）、60代（6.9%）も一定の数を占め、幅広い年代から参加があった。各地域における一番参加者が多い年代としては、秩父が30代、上士幌が40代、沓岐が50代と、地域ごとに差が出た。

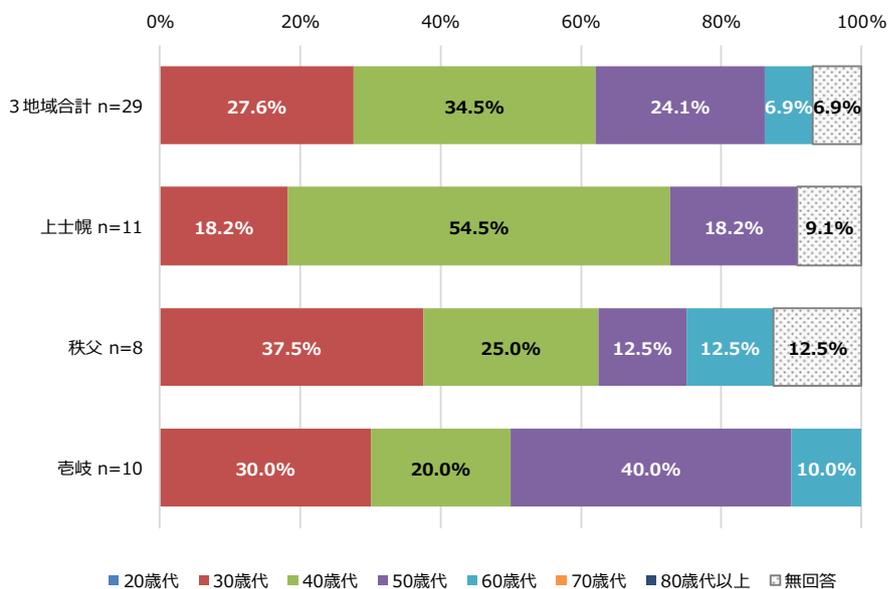


図 4-5 年齢

● 性別

参加者の性別に大きな偏りはなかった。

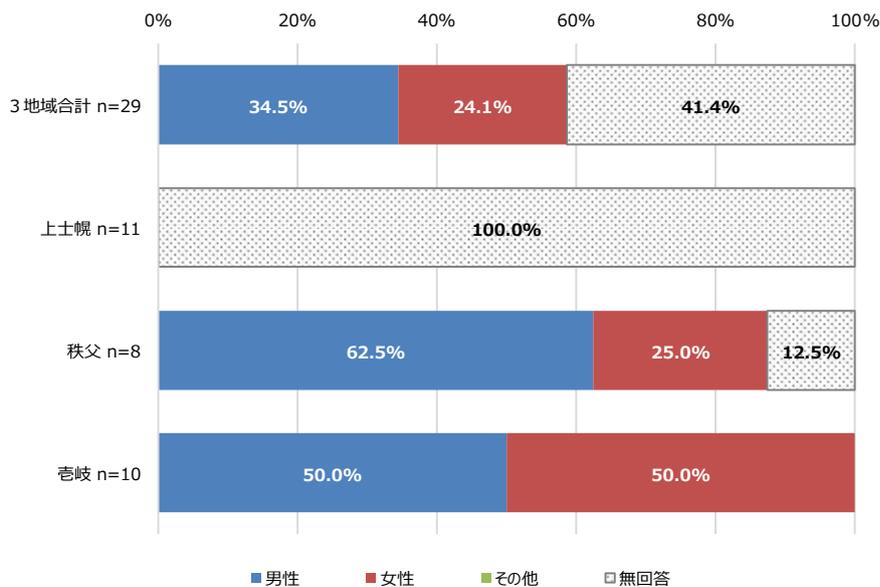


図 4-6 性別

● 世帯構成

世帯構成としては「夫婦」および「親子（自分が親）」がそれぞれ 34.5%ずつと大きな割合を占めた。吉岐は独身の参加者比率が 30%と、3 地域の中で最も高かった。

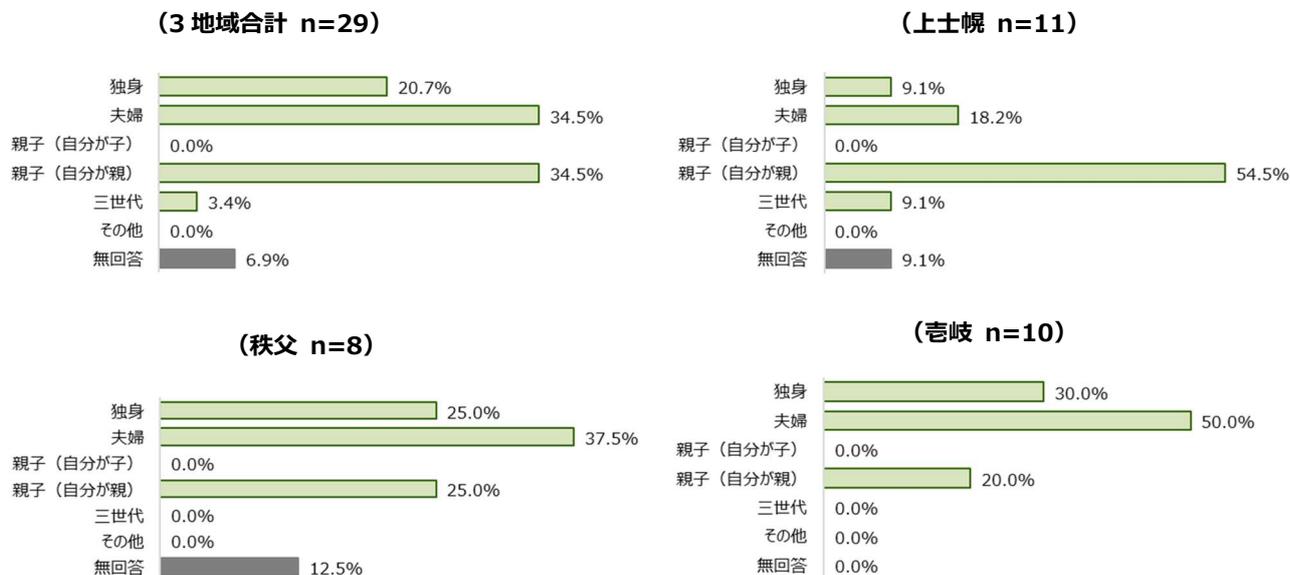


図 4-7 世帯構成

I. 今回の「トライアル逆参勤交代」への参加理由と参加してみたの感想について

- 本プログラムの実施について、どのように知りましたか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

プラチナ社会研究会からの紹介や知人からの紹介による参加が多かった。会社から案内があったという参加者もいた。

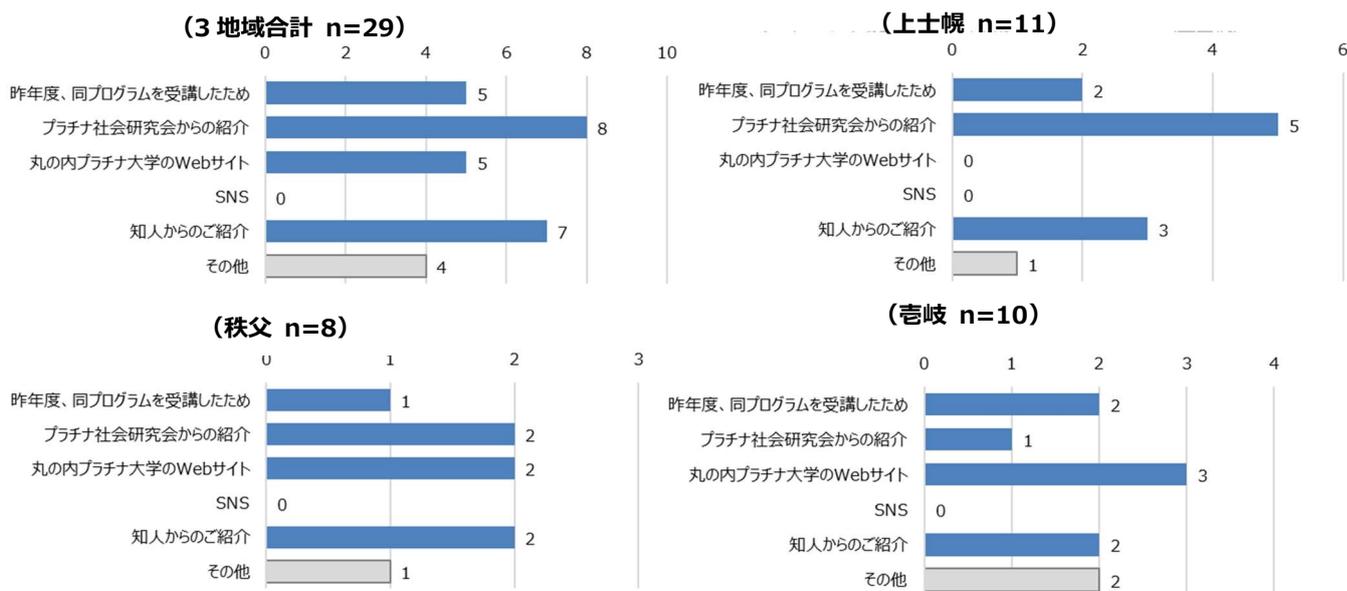


図 4-8 プログラムの実施を知った経緯

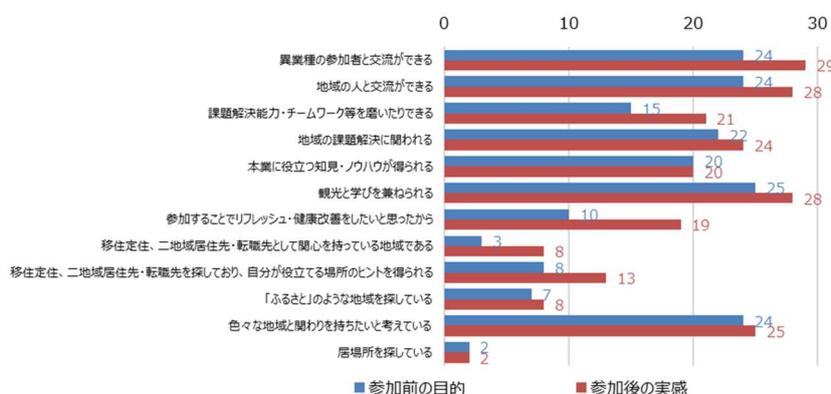
- その他
 - (上土幌)
 - ・ 社内で参加者募集の案内があったため
 - (秩父)
 - ・ 会社からの紹介
 - (吉岐)
 - ・ 会社より案内があったため。
 - ・ 松田さんのパネルディスカッションを聴講したのがきっかけ

- 「トライアル逆参勤交代」に参加することに決めた理由（きっかけ、決め手等）、および参加後に実感できたことについて、それぞれ当てはまるものすべてにそれぞれ○をご記入ください。

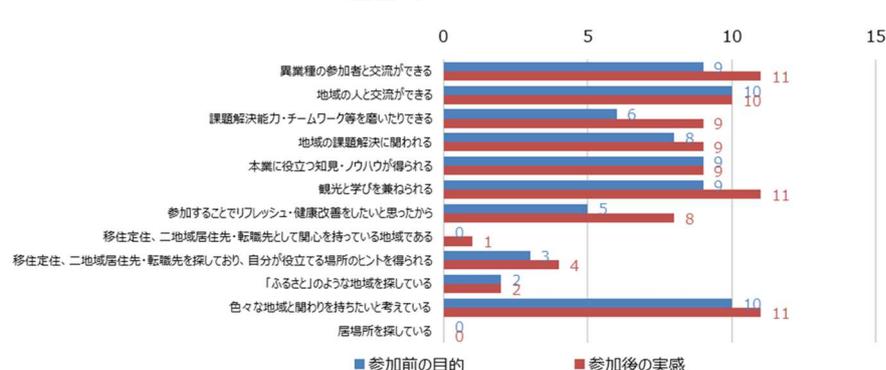
参加目的と参加後の実感のポイントの差が最も大きいものは「参加することでリフレッシュ・健康改善をしたいと思ったから」（9ポイント）であり、次いでポイントの差が大きいのは「課題解決能力・チームワーク等を磨いたりできる」（6ポイント）、「異業種の参加者と交流ができる」（5ポイント）、「移住定住、二地域居住先・転職先を探しており、自分が役立てる場所のヒントを得られる」（5ポイント）となっており、自身のキャリアアップ・成長の機会として捉えることができることに気づいた参加者も多かった。

一方「『ふるさと』のような地域を探している」や「移住定住、二地域居住・転職先として関心を持っている地域である」などは参加目的、参加後の実感ともに低く、地方移住のきっかけとなるような側面はあまりなかった。

(3 地域合計 n=29)



(上土幌 n=11)



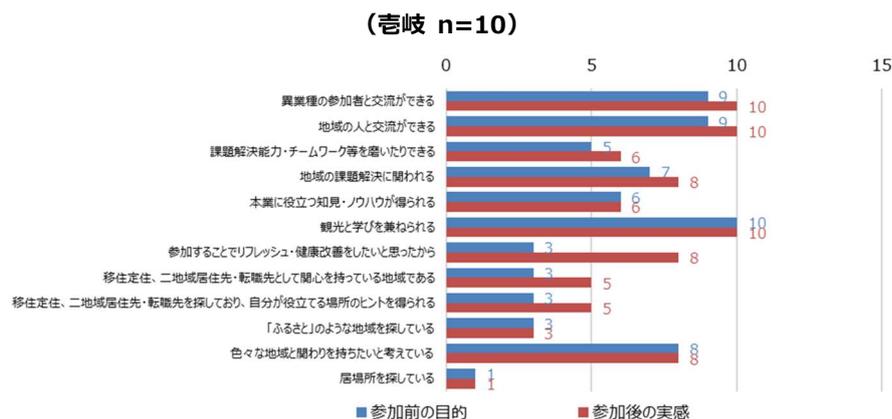
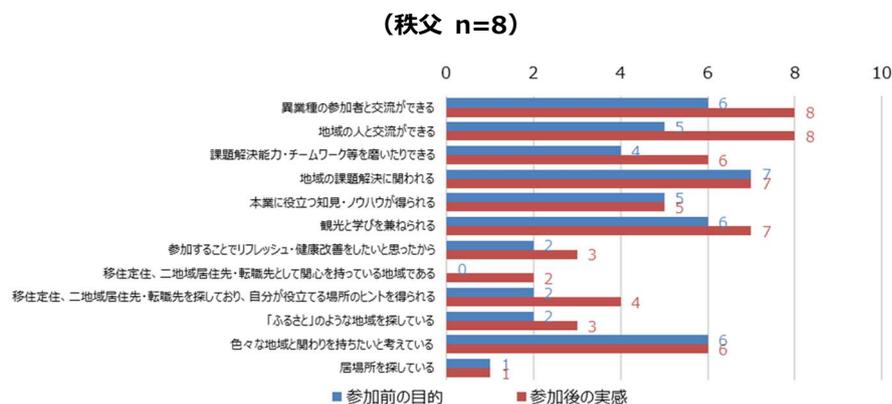
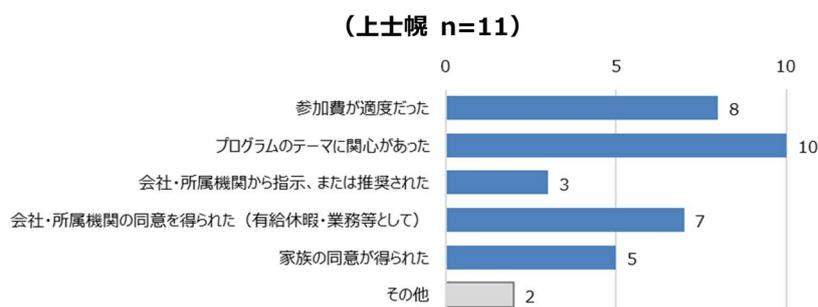


図 4-9 参加目的と参加後の実感

- 前の質問にてお伺いした事項以外に、「トライアル逆参勤交代」にご参加いただくにあたり影響した事柄があれば、いくつでも〇をご記入ください。

参加を後押しした要因としては、「プログラムのテーマに関心があった」、「参加費が適度だった」が多かった。「会社・所属機関からの指示、または推奨された」は低く、自らの意思で参加した人が多かったことがうかがえる。



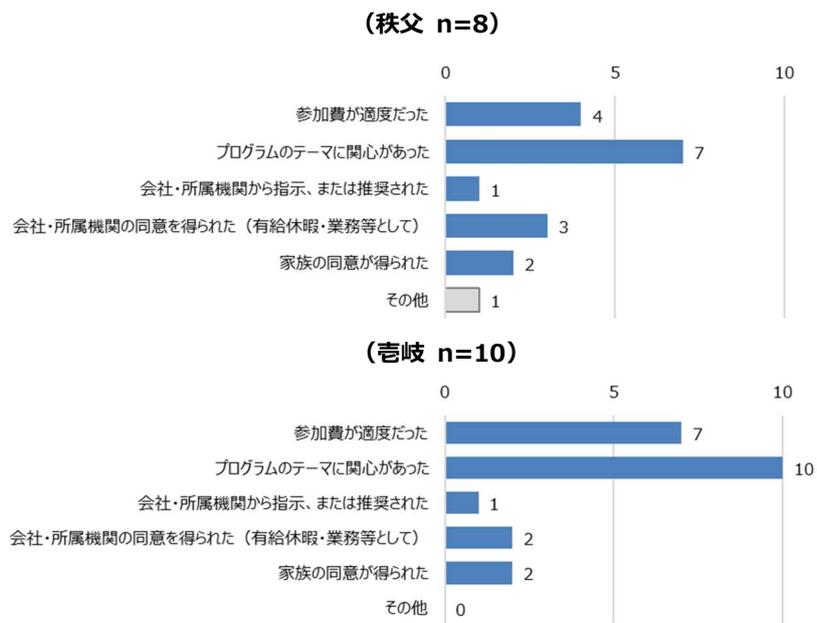


図 4-10 参加を後押しした要因

➤ その他

（上土幌）

- ・ 自分の業務に関わる近しい取組だった
- ・ 十勝に興味があった

（秩父）

- ・ 出身地が近く、なじみのある土地だった

Ⅱ. 本プログラムにおける地域課題解決活動について

- 今回のプログラムで取り組んだ地域課題のテーマはいかがでしたか。
(対象を絞りすぎている) 1 — 2 — 3 — 4 (課題が広くぼんやりとしている)

地域課題のテーマとしては「課題がやや広くぼんやりとしている」は 58.6%と最も多く、逆に「対象をやや絞りすぎている」と答えた人は 34.5%だった。

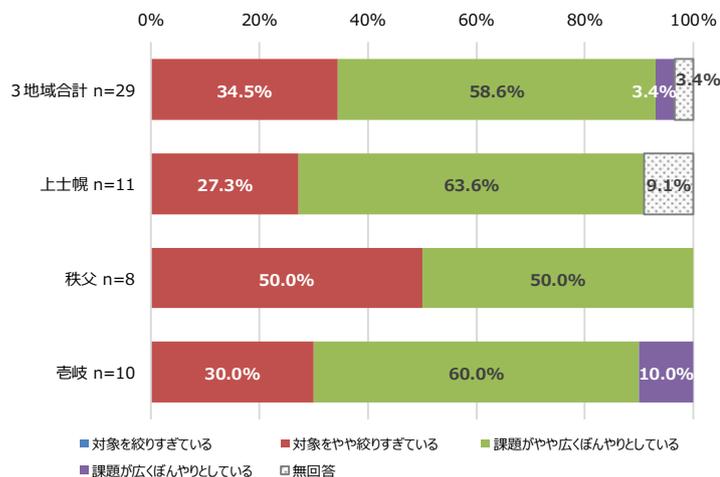


図 4-11 プログラムの地域課題のテーマ

- プログラム中でご提案いただいた内容は、地域課題解決にどの程度貢献できると思いますか
(できないと思う) 1 — 2 — 3 — 4 (できると思う)

自身の提案内容の地域課題解決への貢献については、3地域合計では「できると思う」が 20.7%、最も多い「ややできると思う」の 58.6%と合わせると8割は貢献できるとの回答になっている。なお、地域別にみると、沓岐は「ややできないと思う」が 30%と他地域に比べ高い。

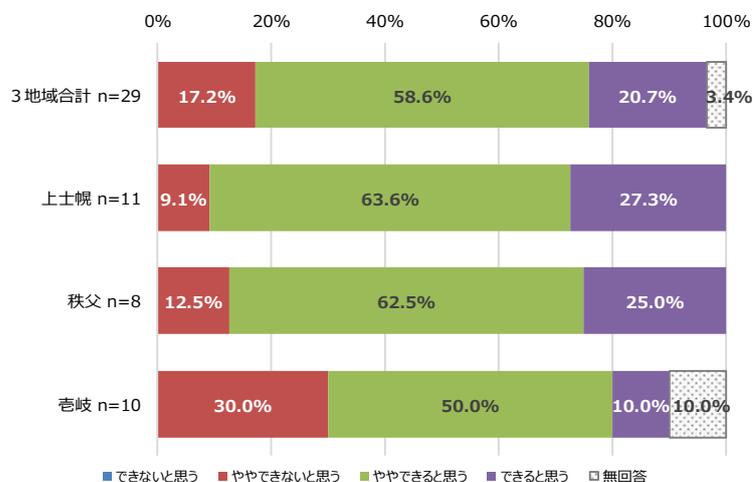


図 4-12 自身の提案内容の地域課題解決への貢献

● 地域課題解決により貢献するためには、プログラムをどのようにしたら良いと思いますか。（自由記述）

地域課題解決により貢献するための改善案として、上土幌では「一方的に提案するだけでなく、双方向の対話でなにか新しい動きにつながると良いと思う。」、「移住者の声だけでなく元々の住民の声や、学生などの声、幅広い年代層の声を聞く時間がほしい。」等、地元の人たちとの意見交換・コミュニケーションをより多く求める声が見受けられた。

秩父では「地域の方とパートナーを組み実践できる場（今後も関われる場）を設ける」、「一度訪問するだけで終わらせず、テレワークの実施体験や継続した提案が出来るが良い」等、本プログラム後も現地と継続的につながる取組の必要性が提示された。

吉岐では「プログラムの目的を“地域課題解決への貢献”をもっと前面に出す方が良いと思いました」、「いいところを中心に見学させていただいており、本当の課題・現実をもう少し目の当たりにしたかった。」等、より課題ベースのプログラムを求める声が見受けられた。

これらのことから、課題の見せ方の工夫・現地の人とのコミュニケーションといった現地で行えることに加え、プログラムをやっ

て終わりにするのではなく、その後も何かしらの形で現地をつなげる仕組みが重要であると考えられる。

（上土幌）

- ・ 対象を絞るパターンもあっても良いのでは
- ・ より多くの現場に案内していただいたのが良かった。色々な側面があるので現場の方が良い
- ・ 一方的に提案するだけでなく、双方向の対話でなにか新しい動きにつながると良いと思う。
- ・ 3日間の体験の後、希望者に1週間の体験滞在をしてもらう
- ・ 移住者の声だけでなく元々の住民の声や、学生などの声、幅広い年代層の声を聞く時間がほしい。
- ・ 地域の人達とも一緒に考える機会があればもっといいと思った。
- ・ 持続して取組み、ファンを増やしていくこと。
- ・ 現地視察会の前や後で、東京での（We Work 等）フリーディスカッション
- ・ PDCAをしっかりと回すこと。
- ・ 現地のパートナーと共創できるグループでの対話の場を設ける
- ・ 町民・企業のディスカッションを増やすと良いと思います。

（秩父）

- ・ 回数をかさねることが必要だと思います。大きなテーマはかえずに、切り口をかえて、細く長く続けることがいいのではないかと思います。
- ・ 家族・知人・仲間に広める（FB・SNS・等）
- ・ 繰り返すことが必要だと思います
- ・ より多くの地域の方々との交流、特に行政の立場の方との交流の時間を増やし、“生の声”を聞く機会をさらに増やす。
- ・ 地域の方とパートナーを組み実践できる場（今後も関われる場）を設ける
- ・ 一度訪問するだけで終わらせず、テレワークの実施体験や継続した提案が出来るが良い

（吉岐）

- ・ プログラムの目的を“地域課題解決への貢献”をもっと前面に出す方が良いと思いました
- ・ 日数が短く感じた。
- ・ 実践するため地域のパートナーと協同する
- ・ 各自の関心事に合わせた訪問先を1ヶ所だけでも選択できたら良いと思う
- ・ 現状のプログラムのままで良い
- ・ いいところを中心に見学させていただいており、本当の課題・現実をもう少し目の当たりにしたかった。
- ・ 複数回に分けて訪問する
- ・ 取組を数年継続する

- 今後、地域課題の解決のための取り組みをしていきたいと思いませんか。当てはまる数字を○で囲んでください。（活動地域は問いません）

（思わない） 1 — 2 — 3 — 4（思う）

上士幌、秩父に関しては参加者全員が、苫岐も8割の参加者が今後も地域課題の解決のための取り組みをしていきたいと回答。地域課題への取組意欲は非常に高い結果となった。

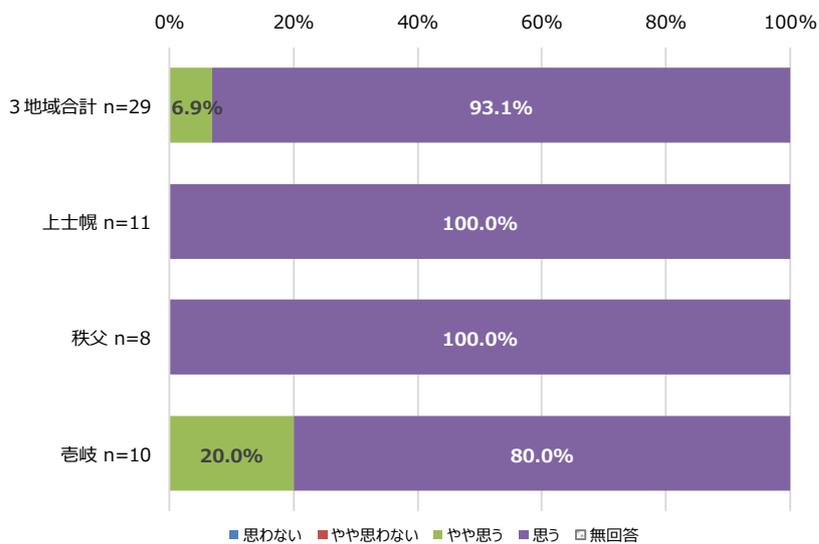


図 4-13 今後の地域課題解決への取組意向

- 今回のプログラムの中で、最も興味深かった内容と、その理由について教えてください。

プログラムの中で、最も興味深かった内容としては、「地域の魅力と課題発見フィールドワーク」が最も多く、次いで「地元キーパーソンとの意見交換」が多かった。メディア等で地域課題を見聞きしたり都市人材同士で議論するだけでなく、実際に自分で足を運び生の声を聴くことが、参加者の満足度をあげるのに効果的だったことがうかがえる。

理由としては、「足を運ぶ事でアイデアも生まれてくるから」、「前日の地元の方々との交流では、“移住者にも比較的オープン”という印象を抱いていたが、実際の移住者の方の話を伺うと、“まだまだ閉鎖的なところがある”というギャップが見えてきたため」、「代表の方の真剣な取組みの姿勢と、スタッフの方々とのチームワークの素晴らしさ、現在地点から目標までを明確に知らせてくれた。」など、個別具体的話・体験が強く印象に残ったためと推察される。また、「新しい人々の交流ができ、また会える機会が楽しみとなった。」、「かなり久しぶりに船に乗った。気分がリフレッシュできた。」といったリフレッシュ・楽しみといった要素をあげる参加者もいた。

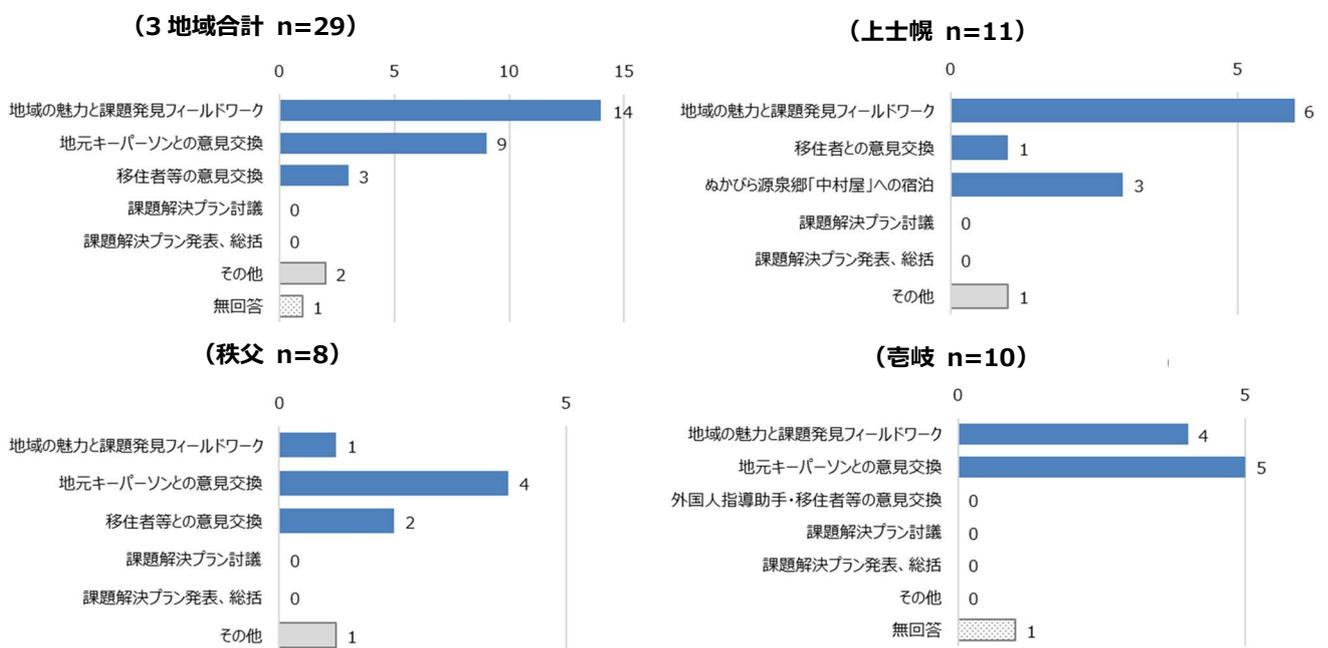


図 4-14 最も興味深かった内容

- 1.地域の魅力と課題発見フィールドワーク（行き先：）
 - （上土幌）
 - ・ 上土幌町(1)
 - ・ ナイタイ牧場(1)
 - ・ 廃校(3)、廃校活用(1)、廃校利用(1)
 - （秩父）
 - ・ ベンチャーウイスキー(1)
 - （吉岐）
 - ・ イルカパーク(2)
 - ・ 辰の島クルーズ(1)
 - ・ 吉岐市(1)
- その他
 - （秩父）
 - ・ 事務局や市役所の方たちのホスピタリティ

➤ 選んだ理由：

(上士幌)

- ・ 色々な取組みを知ることが出来た。色々な資源があり、活かされている
- ・ 実際に現場を見る事で感じる事が多かった。良い面とまっとうしたら良いのでは？足を運ぶ事でアイデアも生まれてくるから
- ・ 廃校を職員住宅・校庭とセットで一般活用されているのは興味深い。役所の方が熱心にリーシングされている点も関心した。
- ・ 帯広からも遠く、決して便利ではない場所にあるにもかかわらず、心配りあるおもてなしと人気の宿であるから
- ・ 数ある廃校について何とかできないかと感じた
- ・ 一連の説明のなかで一番地域が固まっていると思った。校舎も新しいので、活用することが多いと感じた。
- ・ たくさんの廃校を見て回れる事自体が新たな体験として良かった。小学校として使われていたままの姿、新たに使われている姿、北海道特有の施設構成（教員住宅群など）見て感じるだけでなく、月 10 万利用を考える事も面白い経験となった。
- ・ 老朽化した温泉ホテルの生き残り策の一つだと思った。人材不足が顕著な中で、“ホテルを愛する人々”で支えられている事が素晴らしい
- ・ 国の担当者が参加されたことにより、国の政策と結びついた重要なフィールドワークであるという認識が強まった。
- ・ 特徴的な部屋、食事を体験できた
- ・ 移住者の生の声や課題を確認できたためです。

(秩父)

- ・ 今回のようなプログラムでなければ、意見交換できないような方々とお話できた。地元キーパーソンと移住者等の両方の意見をあわせていくことによって、秩父という地域のことがより立体的・具体的に理解できた。
- ・ ベンチャーウイスキーの三澤ベンダーとの会話（技術情報共有の思想）
- ・ web で公開される情報にない地域での暮らしの実状が聞けること
- ・ 前日の地元の方々との交流では、“移住者にも比較的オープン”という印象を抱いていたが、実際の移住者の方の話を伺うと、“まだまだ閉鎖的なところがある”というギャップが見えてきたため
- ・ 率直な意見を聞くことができ、地域課題を深堀ることができたため
- ・ 観光で、自ら来ないような場所を見学や、お話を聞くことができ、ネットで調べてもわからない、オフィスにいても分からないような事を発見することができたように感じました。
- ・ 新しい人々の交流ができ、また会える機会が楽しみとなった。
- ・ 親近感を持って交流していただいたおかげで、一人だったら行かなかった場所に行ったり、知りえなかったことを教えてもらえたりと大変心強かった。また、事務局の方達の好奇心や探求心にとっても刺激を受けました。

(壱岐)

- ・ キーパーソンの思いや考え方を直接伺うことができたから
- ・ 他の地方との差別化を意識した意見が多かったので
- ・ かなり久しぶりに船に乗った。気分がリフレッシュできた。
- ・ 地域住民が自らの課題解決として、居場所づくりを「センス良いライフデザイン」として成立させていること、民間の地域活性化の成功例として参考になったから。
- ・ 代表の方の真剣な取組みの姿勢と、スタッフの方々とのチームワークの素晴らしさ、現在地点から目標までを明確に知らせてくれた。
- ・ 生まれて初めての離島。遠方ながら古代から現代まで歴史探訪可能。コンパクト City 且つ地域活性化モデル市。
- ・ 移住者の方々の想い、ワークスタイルに触れることができ、地域への関わり方は、個人のいごちの良さ、楽しいことをベースに広げてきているため、粘り強く積み上げてきてくれることが、わかったこと。肩に力が入りすぎていない、ある種のさすがしさ。
- ・ 壱岐を選び、活動されている方の話はとても刺激をうけた。役所の方やパンフレットに載っている加工された情報ではなく、生の声をきき、意見交換できたことがとても良かった。

- 今回のプログラムに参加してみて、意識が変わったり、感じたりしたことはありましたか。自由にお考えをお書きください。

(上土幌)

- ・ 上土幌町のみなさんが、外部の人のもてなしや、受け入れが非常に良かった。
- ・ どの地方も似たような悩みを持っているが、町ならではの魅力がたくさんあり、もっともっと活用できる事があると感じた
- ・ 上土幌町はリソースの活用方法が非常に上手。全国の地域で参考になるはず。
- ・ 上土幌という町がイメージしていた田舎町ではなかったこと。移住された方々が、決して不便さを感じていなかったこと。こうした地域に出会えることは将来の暮らし方のヒントになりました。
- ・ 先進的な取組を続ける上土幌に何の課題があるのかと思っていたが、先進的であるが故の課題があることがわかった。
- ・ 地域のために色々考えているが、結果的に自分のためにもなることが実感できた。
- ・ コンパクトシティの実現と、行政サービスのマッチングによって、これほど移住された方々が満足している事を知り得て、地方まちづくりの未来を感じた。
- ・ 地方の（規模の小さな）自治体でも、最先端の取り組みができる→ふるさと納税は地方を変える起爆剤になりえる
- ・ 地方創生の必要性について、さらに意識が高まった。
- ・ 上土幌町がふるさと納税で財政が良くなり様々な施策を実行していることを実感できた。
- ・ 町民の意識が高いと町は変わると感じました。施策も重要ですが、腹落ち感があってのものだと思います。

(秩父)

- ・ 普段の業務では、基本的に主語は会社か、クライアントであり、自分”が何ができるか、自分がどうするかという考え方で物事にあたることがなかったのですが、今回のプログラムでは、私がどうするかとか何ができるかという意識で物を見聞きして、とても新鮮に感じました。ただ、とても難しいなと思いました。
- ・ 生き方考え方の多様性を学べた。若い方との交流ができた（ベンチャー企業経営者等）
- ・ “現状に赴く”ことの意義は想像以上に大きい
- ・ 地域創生に興味を持って参加したが、やはり現地に行かないと分からない”地域の良さ””課題”はなかなか見えてこないと感じた。
- ・ 地域資源やキーコンテンツも大事だが、結局は人、コミュニティが重要だと感じた。
- ・ 最初、会社として、と考えていましたが、実際に行ってみて、自らの事におきかえて考える事が多く、自分がどうしたいのか？と考えるようになりました。様々な業種の方と意見交換ができるという事も新鮮で、新しいコミュニティができたように、仲良くなれたのでとてもよかったです。絶対に、次も参加したいです！！
- ・ 横瀬町のキーパーソンが秩父の人達と思っていたより交流していることを知ることができた。醸造所・蒸留所が旧吉田町に集積してつながりがあることを知ることができた。
- ・ 今までは周囲から秩父の話の聞いたり勧められたりしてもあまり関心が向かなかったが、「秩父」ワードに意識が向くようになりました。修学旅行と同じで、聞くのと見るのとでは全く意識が変わった。短い時間で地域の魅力を、居住・観光・産業など多方面から知れて貴重な体験となりました。

(壱岐)

- ・ 介護施設（教育・寮も含む）の問題が深刻だと改めて感じました。これまで自分の身近な保育・医療ばかり目がいってました。
- ・ キーパーソンの方々が意外に地方創生の為にというよりも、自分がやりたい事をやって結果的に貢献されているという事がわかり、自分のハードルが下がりました。
- ・ 思っていたより旧町の違いが大きかった。知人が共同運営しているコミュニティハウスを見ることができた。→活動場所の状況を知ることができた
- ・ 初めての訪問地であり、日常では得られない情報を得ることができた。離島というさびれた感じはなく、壱岐は美しく設備されていて住みやすい街でした。
- ・ 地方創生が日本の大問題と実感できた（再確認）。地方（壱岐市役職員、移住者、まちおこし推進メンバー、教育者、博物館員 etc.）住民の熱い思いを実感できた。
- ・ もっと地域との関わり方の意識のハードルを下げる。もっと多くの人に地域の魅力を知ってもらうこと
- ・ 日常では接することのできないような方と接点をもつことができ、今後の働き方や人生に対する意識がポジティブな方向に変化しました。

Ⅲ. 地方での地域課題解決活動に参加しやすくなるための仕組み・支援について

- 逆参勤交代コースの参加費・日程確保について、どのような位置づけ・支援がありましたか。当てはまるものすべてに○を記入してください。

業務の一環として参加した人が 44.8%として最多である、有給休暇として参加した人の割合 34.5%よりも高かった。地方へ行き現地の魅力や課題、課題の解決方法を考えるプログラムに参加することの意義を何らかの理由で認めている企業が多いと考えられる。

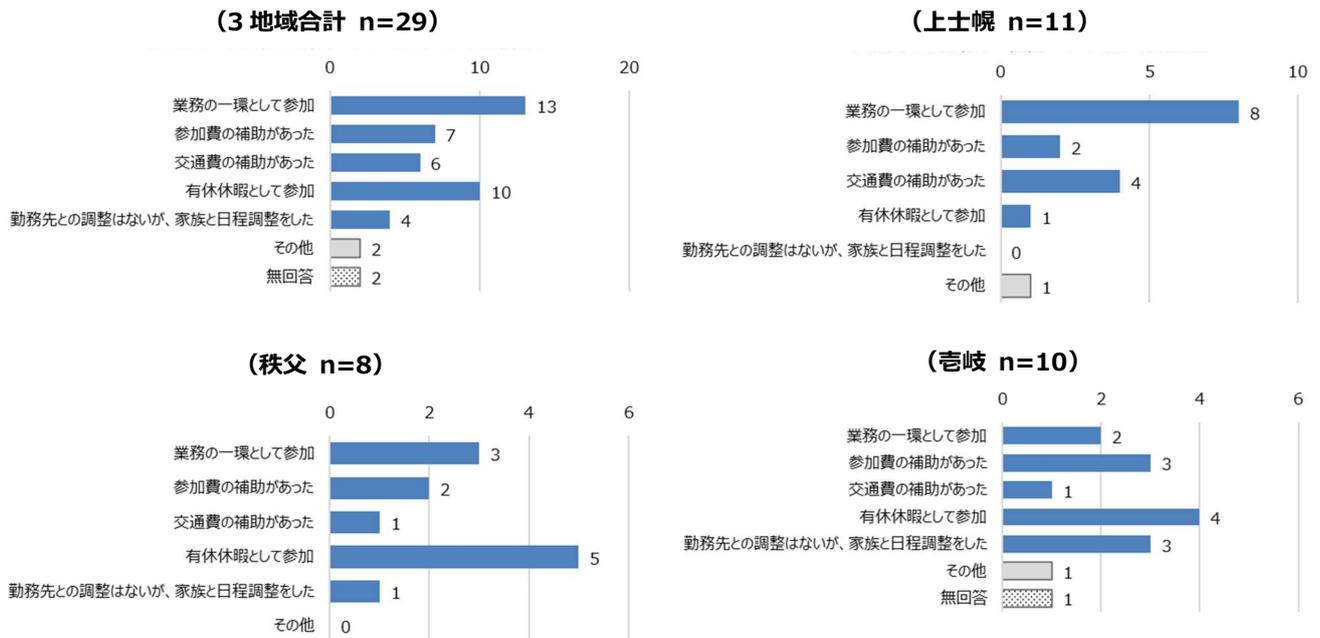


図 4-15 参加費・日程確保の位置づけ・支援

- その他
 - (吉岐)
 - ・ 博多出張と日程調整できた

- 今回の参加にあたり、ご自身で負担された費用（会社からの補助を**含まない**）をお知らせください。

参加費 _____円 交通費 _____円 その他費用合計（食費、お土産など） _____円

→内容：_

<参加費>

参加費の自己負担額は「3 万円以上～5 万円未満」が 55.2%と最多だったが、一方で自己負担額が 0 円という人も 17.2%いた。

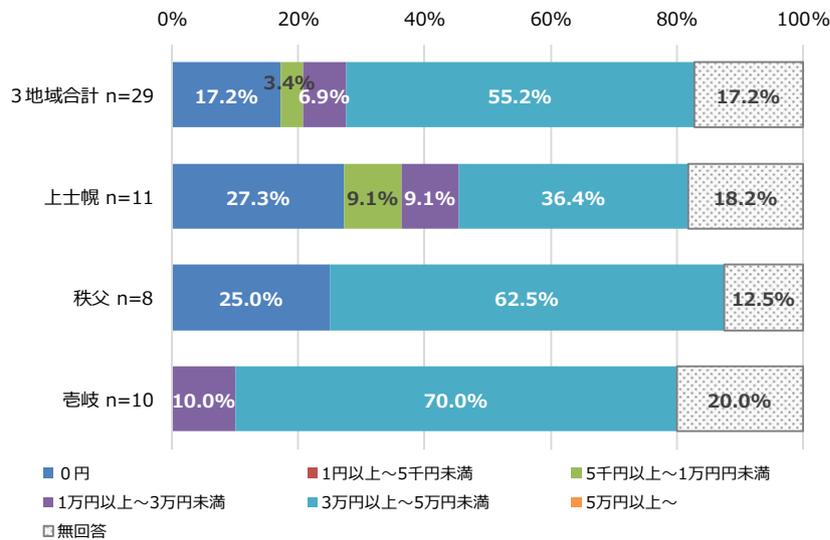


図 4-16 自身で負担された費用<参加費>

<交通費>

参加費の自己負担額は「3 万円以上～5 万円未満」が 24.1%と最多で一方で自己負担額が 0 円という人も 17.2%いたが、地域による違いが大きい。秩父は、東京から近いことから「1 円以上～5 千円未満」が 50%が最多である一方、吉岐は「3 万円以上～5 万円未満」が最多となっている。

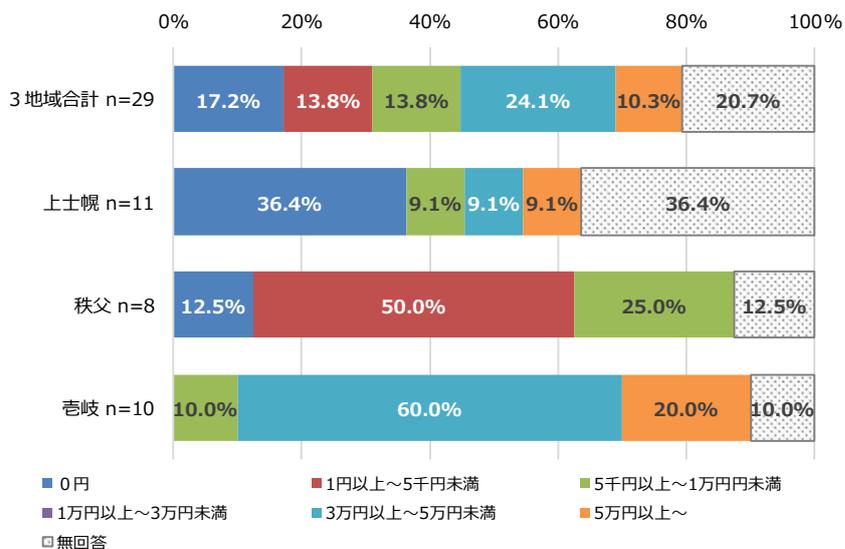


図 4-17 自身で負担した費用<交通費>

<その他費用合計（食費、お土産など）>

その他費用の自己負担額は「1万円以上～3万円未満」が41.4%と最多で、自己負担額が0円はいなかった。支出内容としては、食費、お土産の他、前後泊の宿泊費が挙げられた。

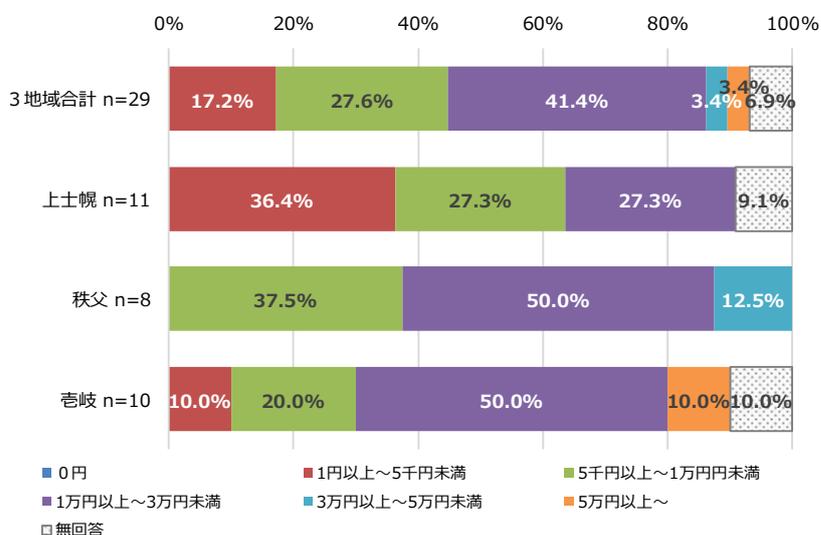


図 4-18 自身で負担された費用 <その他費用合計（食費、お土産など）>

➤ 内容

（上土幌）

- ・ お土産
- ・ 食費・お土産
- ・ おみやげ代
- ・ 前後泊の食費と土産代
- ・ 食費、お土産
- ・ 期間中の飲食 10,000、お土産 5,000
- ・ お土産、飲食
- ・ 食費、おやつ
- ・ ソフトクリーム×2、はちみつ、飲み物

（秩父）

- ・ お土産、温泉入浴料、飲食費
- ・ お酒/チーズ
- ・ 食費、土産、銭湯など
- ・ 二次会代、ウイスキー代
- ・ 2次会等
- ・ お土産、温泉など

（壱岐）

- ・ 壱岐の土産（焼酎、雑誌）、連泊する際の宿泊費
- ・ 土産
- ・ 様々
- ・ 71,000
- ・ クッキー、書籍
- ・ 前泊費用、食事代

- 今後、所属先の業務として本プログラムに参加していただくにあたり、必要になりそうだと考えられる要素すべてに○を記入ください。

今後、業務として参加するために必要な要素としては、「本業との関連性」「本人の関心・意欲」「自己研鑽としての位置づけ」が地域を問わず、上位に挙げられた。

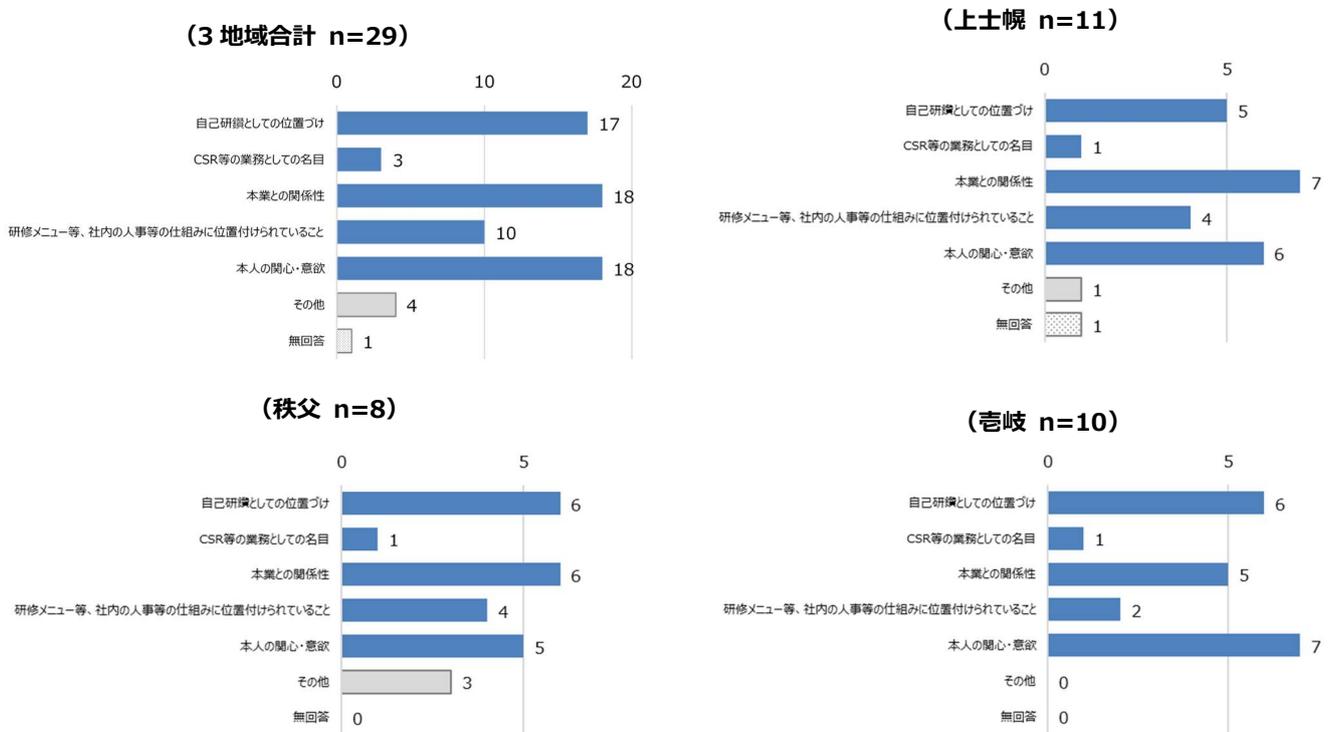


図 4-19 業務として参加するために必要な要素

➤ その他

(上士幌)

- ・ 今の部署だと業務として参加するのは難しい

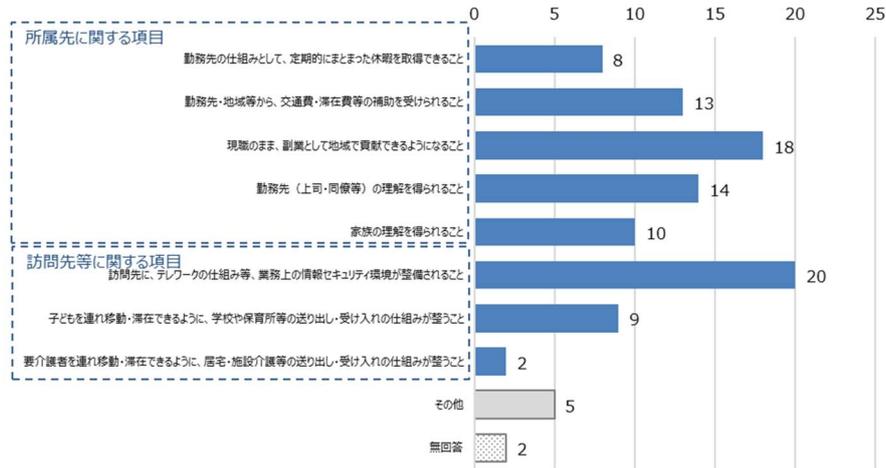
(秩父)

- ・ 所属先と他の参加企業とバッティングしないかなど、プログラム内容に応じた調整が必要になる。所属先の利益になることが前提となるので
- ・ “自主研究費”を会社として人材育成プログラムに導入、「新規ビジネスモデル」学習等
- ・ 行く先で“何を”学べるか、という具体的な研修効果の例

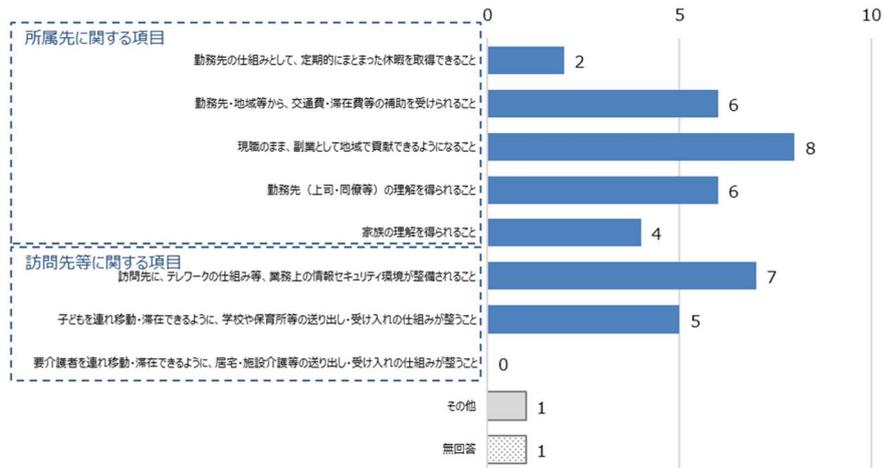
- 地域での活動をするにあたり、所属先などにおいて整ってほしい条件（支障となっていることの裏返しで考えていただいても結構です）について、当てはまるものすべてに○を記入してください。

地域活動に必要な条件としては、「訪問先に、テレワークの仕組み等、業務上の情報セキュリティ環境が整備されること」「現職のまま、副業として地域で貢献できるようになること」の2つが地域を問わず上位に挙げられた。

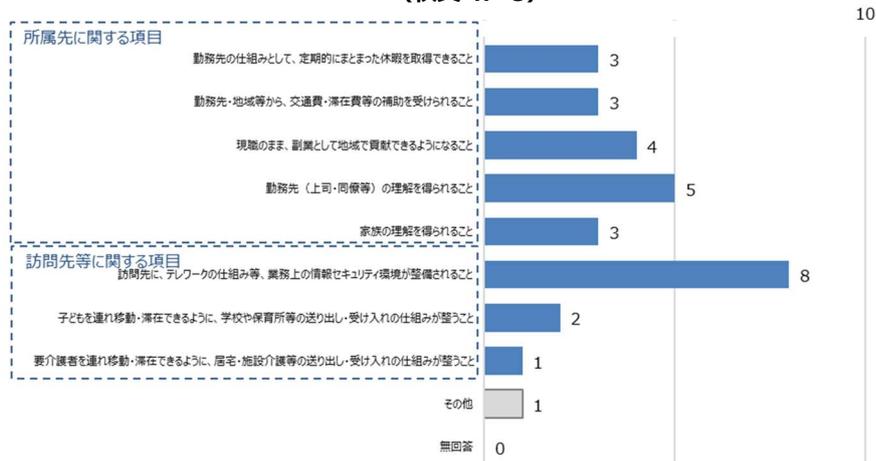
(3 地域合計 n=29)



(上士幌 n=11)



(秩父 n=8)



(彦岐 n=10)

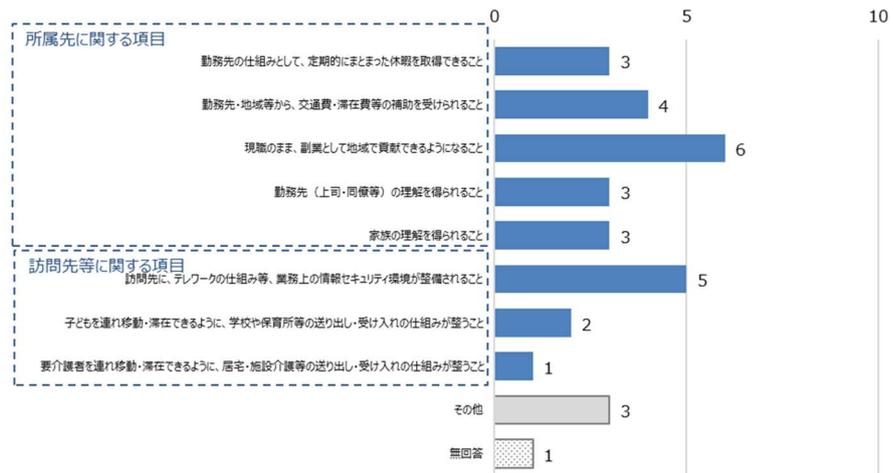


図 4-20 地域活動に参加するために必要と考える条件

➤ その他

(上士幌)

- ・ やりたいけど、勤務したままだと難しい

(秩父)

- ・ コワーキングスペース等を安価で利用できるといったサービス

(彦岐)

- ・ 短期での賃貸物件がある
- ・ ロングステイできるアパート
- ・ 彦岐の場合のように、離島のときは、滞在できる宿泊先があること

IV. 今後有望な逆参勤交代のモデルについて

- 以下の5つのモデルのなかで、今後自分や組織にとって有望と思うモデルを選んで下さい（複数回答可）。

今後有望な逆参勤交代のモデルとしては、ローカルイノベーション型が全地域で最多であった。上士幌、沓岐はリフレッシュ型も上位にある。一方、秩父は武者修行型、セカンドキャリア型が多く、沓岐もセカンドキャリア型も上位にある。

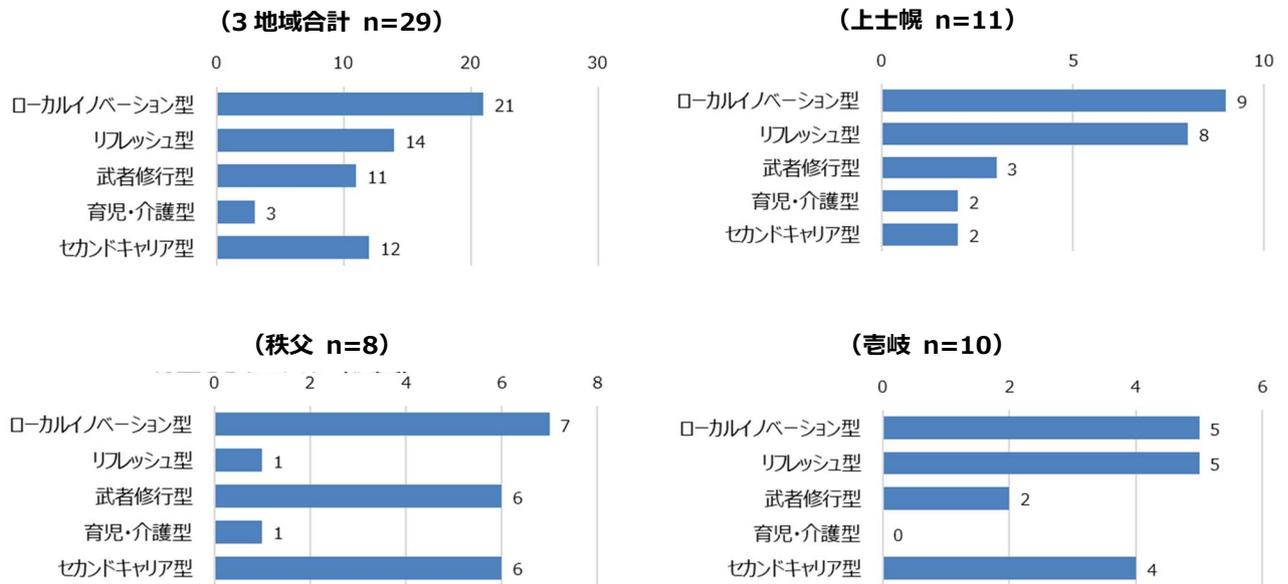


図 4-21 有望と思うモデル

V. 中・長期間の逆参勤交代プログラムについて

- 今回のプログラムとは異なり、訪問先の地域において、所属先の企業・団体の通常業務や地域課題解決を中・長期間実施する場合等についてお伺いします。

以下のような業務内容について、参加者としてそれぞれの程度の長さ参加することができると思いますか。

それぞれ当てはまるものを1つお選びください。

「通常業務のテレワークのみ」「週5日定常業務をテレワーク、週末に地域課題」「週3日定常業務をテレワーク、週2日地域課題」の3タイプについて、3地域合計をみると最短の「～3日まで」は3タイプとも29人中8人と同数であるが、「通常業務のテレワークのみ」では「1週間程度」が12人で最多、「1か月程度」が5人であるのに対して、地域課題への取組を含む残りの2タイプは「1週間程度」が6～7人と少なくなる一方で「1か月程度」が7～8人と増え、「1年間程度」と「実施できない」という回答もあった。地域課題への取組について各参加者・所属先企業の状況、位置づけが多様であることがうかがえる。なお、地域別にみると、上土幌のみいずれのタイプにおいても「～3日まで」が最多となっている。

➤ 所属先の通常業務のテレワークのみを行う

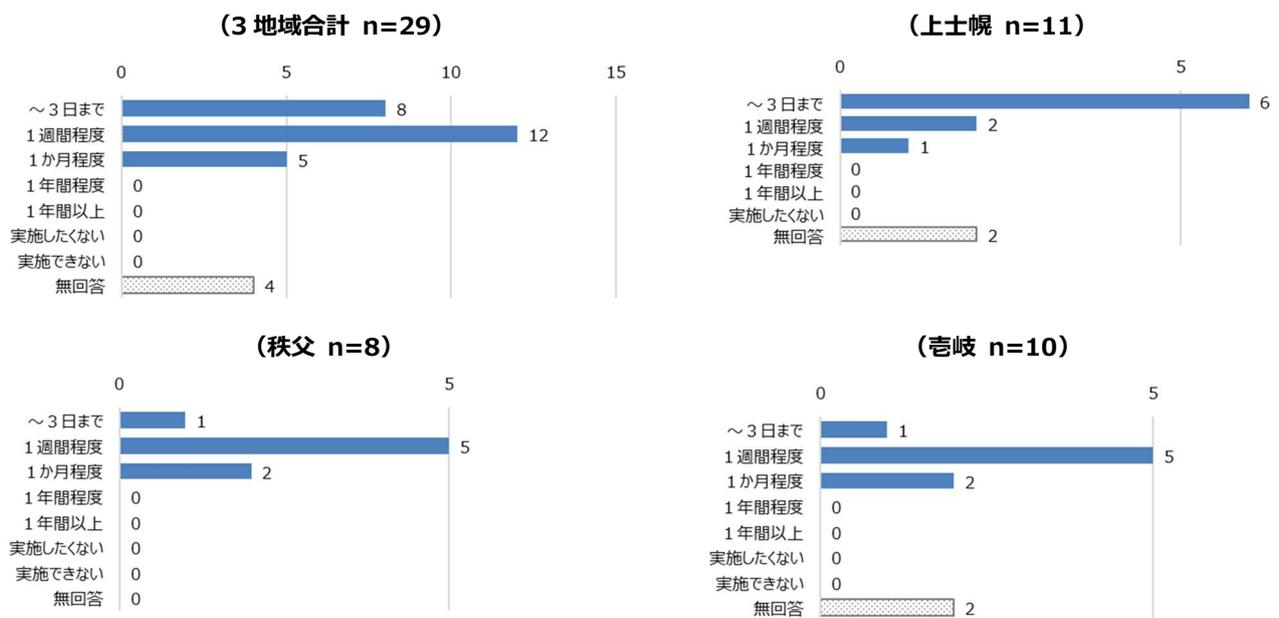


図 4-22 通常業務のテレワークのみを行う場合の参加期間

- 基本、週5日定常業務をテレワークで行い、必要に応じ、平日も含め週末に地域の一員として地域課題に取り組む

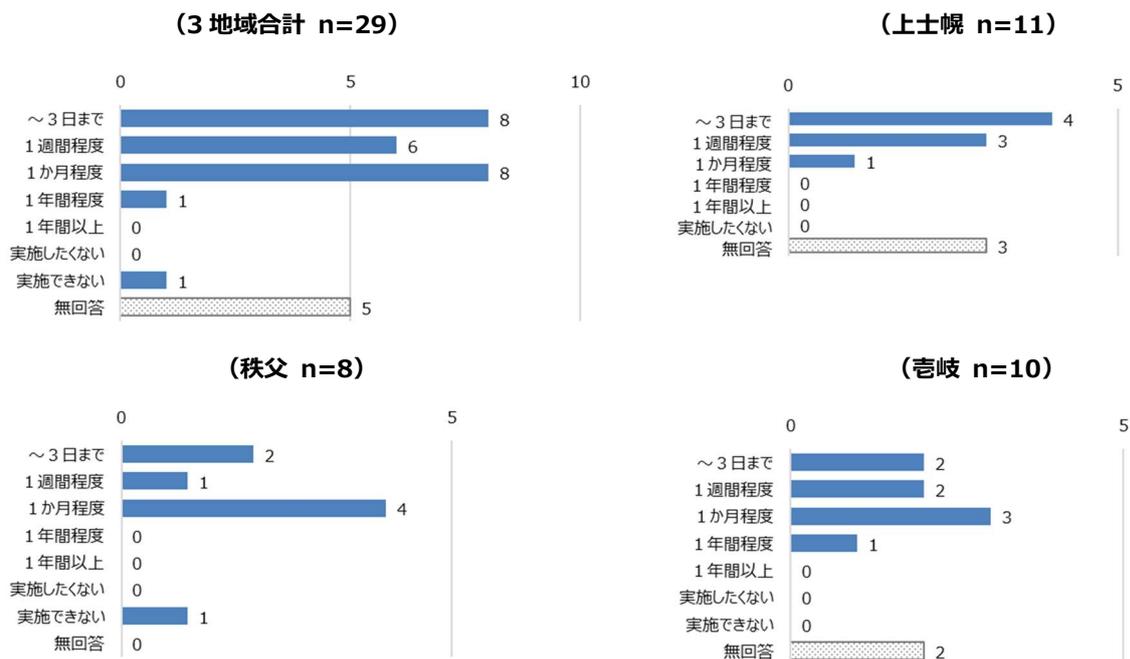


図 4-23 週5日定常業務をテレワーク、週末に地域課題に取り組む場合の参加期間

- 基本、週3日は定常業務をテレワークで行い、週2日は地域の一員として地域課題に取り組む

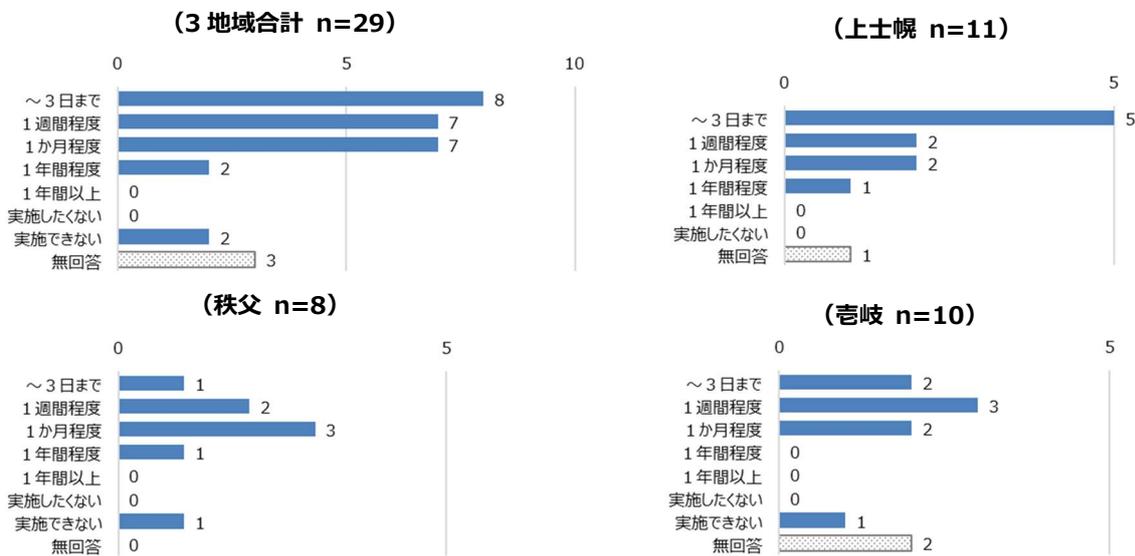
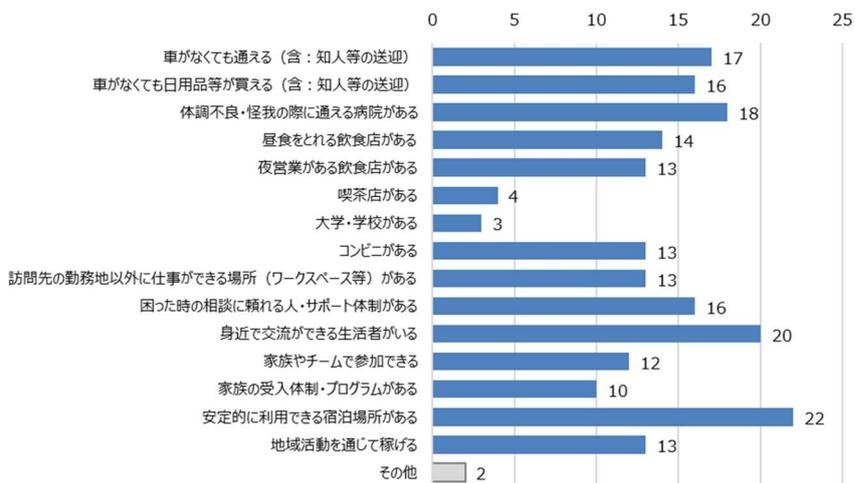


図 4-24 週3日定常業務をテレワーク、週2日地域課題に取り組む場合の参加期間

- 中・長期的に滞在を行う際の、地域の魅力以外での「地域の環境としての必須条件」について、当てはまるものすべてに○を記入してください。

3地域合計をみると「安定的に利用できる宿泊場所がある」が22人で最多、次いで「身近で交流ができる生活者がいる」が20人で、以下、「体調不良・怪我の際に通える病院がある」18人、「車がなくても通える」17人等となっている。地域別にみると「宿泊場所」は上土幌、苫岐で最上位であるが、秩父では「身近で交流ができる生活者」が最上位となっている。

(3地域合計 n=29)



(上土幌 n=11)



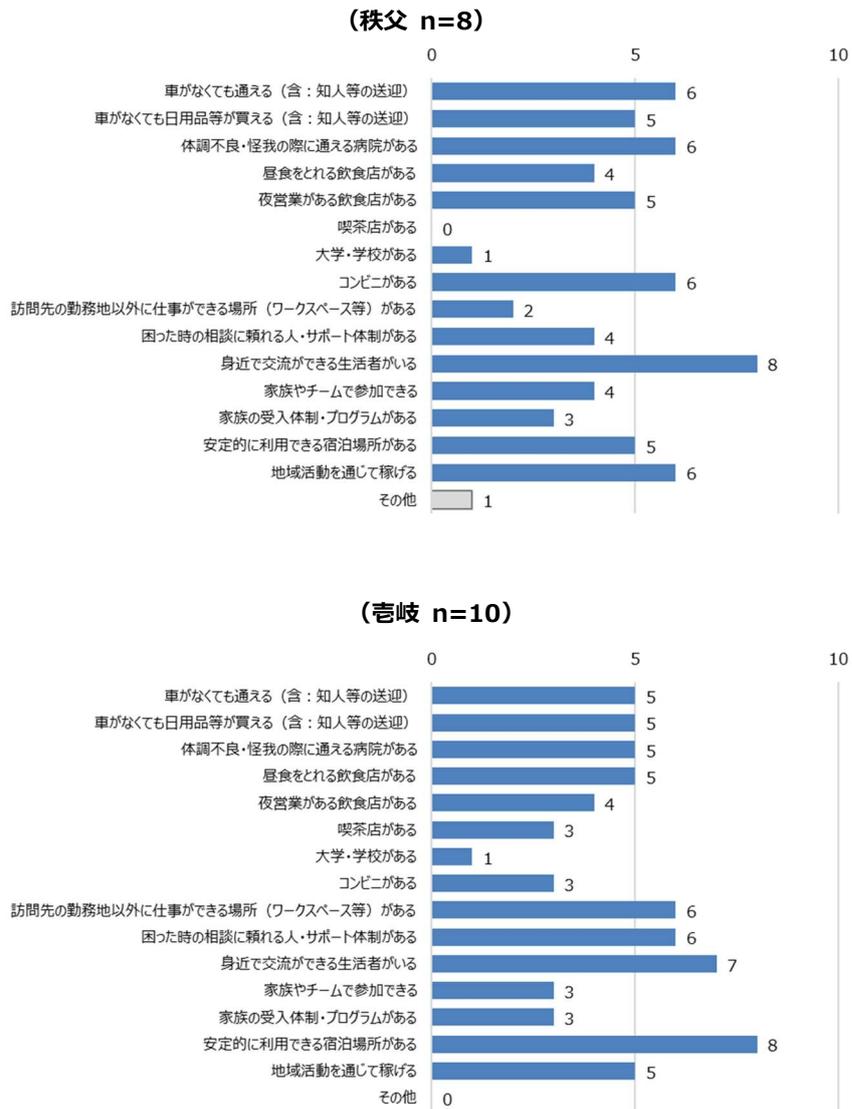


図 4-25 中長期的に滞在を行う際の地域の環境としての必須条件

- その他
 - (上土幌)
 - ・ やりたいけど、勤務したままだと難しい
 - (秩父)
 - ・ インターネット環境がある

VI. その他

- その他、何かございましたら自由にご記入ください。

(上土幌)

- ・ 良い体験出来ました。ありがとうございました（上土幌町の方も）。
- ・ 逆参勤の取り組み自体もっと広げていくべき
- ・ とても楽しく学ばせて頂いたプログラムでした。また参加したいです。
- ・ 大変お世話になりありがとうございました。参加されている皆様との交流が何より新鮮でした。人との交流を生かして、地域に役立てられれば幸いです
- ・ 主催自治体担当者との交流、懇親会の機会がほしかった。
- ・ 関係した上土幌町の皆様のホスピタリティの高さに感動し、この町が大好きになりました！これぞ関係人口創出と感じました。
- ・ 今回のフィールドワークで今後自分がやりたいことがある程度ははっきりとしてきた気がします。今後できれば上土幌町とかかわっていきたいと思います。
- ・ 役場の方にも夜の交流会に参加していただき良かった
- ・ 新しい社会モデル・ライフスタイルへの挑戦は大変意義深いことだと思います。また参加させて頂けましたら幸いです。

(秩父)

- ・ 学びの多いプログラムでした。参加して良かったです。ありがとうございました。
- ・ 旧大竜村の課題も興味がある。

(吉岐)

- ・ 事前に他の訪問先（昨年度や今年度に既に実施）のフィードバック（情報共有）を受けた上で参加できるとより充実したと思います。
- ・ こういった機会を体験させていただき、感謝しております。

4.2 岩手県八幡平市での試行事業

(1) 目的

これまでに副業人材の受け入れ実績のある八幡平市において、副業人材に受け入れ実績のある事業者や都市部の副業関心層による意見交換、議論、視察等を行い、地方での副業を希望する都市部人材の拡大と、こうした人材が地域づくりに貢献する仕組みの構築に向けた課題を明らかにすることを目的に、試行事業を実施した。

具体的には以下 3 点を検討課題とした。

- ・ 地元企業・市民を対象とした、副業人材に関する説明会[※]および副業・地域活動に関するミニフォーラムを開催し、副業人材の受け入れや彼らとの交流について理解促進、機運醸成を図る。
- ・ 地域での副業・兼業に関心のある都市部参加者に、地元の企業や活動家たちと八幡平市でさまざまな交流・体験をしていただき、地域の人や取組に関わることの魅力を知っていただく。
- ・ 上記の体験も踏まえて都市部参加者より、どうすれば副業にきた人たちが受け入れ企業以外の地元の人・交流・活動とつながるのか、また、どうすれば地元とのつながりが継続し、副業者が地域の新たな担い手になるのかについて、都市部参加者からの意見等をもとに検討する。

※副業人材活用に関する説明会は八幡平市主催、(株)スキルシフト協力のもと実施

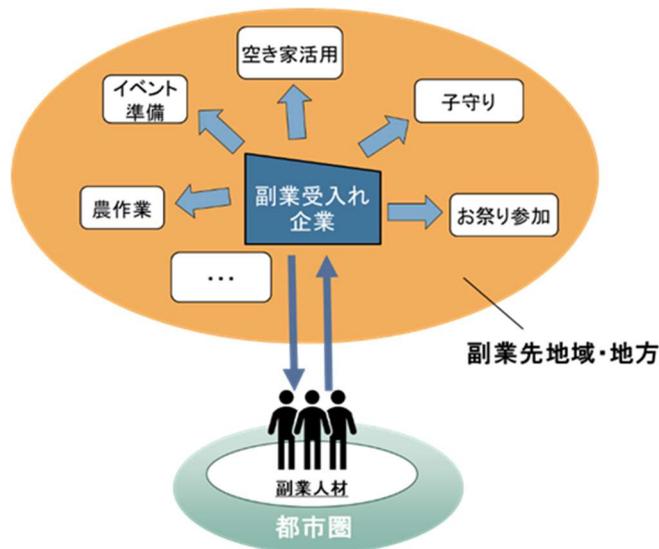


図 4-26 八幡平市における試行事業のコンセプトイメージ図

(2) 実施概要

試行事業 1 日目では、地元企業・市民を対象とした副業人材のマッチングに関する説明会について、当事者の参加するパネルディスカッションを交えて実施した。また、試行事業 2 日目では、地元の企業やキーパーソンたちと八幡平市をめぐり、「人」をベースにしたさまざまな交流・体験をしていただいた。試行事業 3 日目では、1、2 日目の体験を振り返りながら、外部人材が地域との継続的な関わりを構築する方法について検討した。

(3) 実施体制

- 運営者・事務局
 - ・ 八幡平市役所
 - ・ (株)三菱総合研究所
 - ・ (株)スキルシフト

● 企画協力者

- ・ 現地で副業を受け入れている企業 1 社
- ・ SkillShift を通じて副業経験のある人材 4 名
- ＝ 八幡平市内で自身の関心・スキルを活かして独自の活動をしている方々 4 名

(4) 実行程

以下の行程で試行事業を実施した。

表 4-10 実施された行程

日付	時間	プログラム
11月29日 (金)	13:15-14:45	地元企業向けに、スキルシフトによる副業受け入れ説明会
	13:54-14:30	参加者盛岡駅～いこいの村移動
	14:45-15:00	休憩
	15:00-17:00	ミニフォーラム（いこいの村岩手の社長と、そこでの副業実践者 M 氏とのパネルトークなど）
	17:00-19:30	地域交流懇親会（地元企業から 2 名、市役所から 2 名参加）
いこいの村岩手宿泊		
11月30日 (土)	8:15	いこいの村出発
	8:15-8:30	移動
	8:30-11:00	市とディスカッション@市役所 （八幡平市より、外部人材の地域への受け入れ施策紹介、外部人材が地域と交流を持つことに対する考え、課題、意識などをディスカッション）
	11:00-12:30	移動・ランチ
	12:30-16:00	S 氏@YOUR BASE 他 （S 氏より、副業やシェアハウス YOUR BASE や、スパルタキャンプについてお話）
	16:00-16:30	移動・休憩
	16:30-18:00	O 氏・W 氏@ロッキーイン ・O 氏より、“泊まれるビアバー”ロッキーインを運営することになった経緯や、こだわりについて ・W 氏より、協力隊のときの活動内容や、安代りんどうの海外展開について それぞれのお話
	18:00-20:00	懇親会@ロッキーイン（ドーナツ盤を囲んでの BBQ&クラフトビール）
	20:00-20:30	移動→オークフィールド八幡平宿泊
12月1日 (日)	9:00-9:30	M 氏@オークフィールド八幡平 （現役医師兼オークフィールド経営者の M 氏より、オークフィールド施設案内、農場案内、生涯活躍のまちづくりに関する取組説明など）
	9:30	オークフィールド出発
	9:30-10:00	移動
	10:00-11:30	振り返り会@市役所 （プログラムの振り返りと共有、外部人材と地域の人との継続的なつながりづくりなどについてディスカッション）
	11:30-12:30	移動
	12:30	盛岡駅着

(5) アンケート結果

一連の事業実施後、参加者から出た意見は表 4-11 の通り。

都市部人材と地域がつながるためには、地元企業やキーパーソンがつなぎ役となるよう期待する声が多かった。副業者が自らの力で地域とつながることは難しく、最初の足掛かりとしてのつなぎ役が求められていると考えられる。

また、つながり・活動が継続されるための条件として、その地域内に自身が貢献できることや成長できることがあることが重視する声が多くみられた。地方における副業実践者は、自己成長のために副業をやっているという側面も多いことが伺える。

表 4-11 八幡平市試行事業における都市部参加者アンケート結果

	①地域へやってきた外部の方（副業者など）が、地域のコミュニティ・人とつながるには？		②つながった先を継続的な関係性を築き、活動に参加したり新たな担い手になったりするには？		
	あなたは、どのようなきっかけから地域とつながりそうですか。	そのようなきっかけは、誰が、何をしたら、生まれると思いますか。	あなたにとって、何が「ここにまた来たい」と思う要素になりますか。 ⇔ どうであると"一度きりの訪問"で終わってしまうと思いますか。	あなたが、もう一度地域を訪れるために必要な条件はありますか。 あるとしたらどんなのですか。 (施設・制度・店…)	あなたと地域とのつながりや、あなたの活動が、地域に何らかの貢献できるきっかけ・条件はどのようなことですか。 ⇔どうすれば「お客さん」が、「仲間」に変わると感じますか？
A氏	・手伝うことの+α学べる、スキルがつくというのがあるとそこでの仲間が増えるのかなと思いました。それは、地域とつながるきっかけづくりにもなることです。またセミナーをすることでその人のことを知ってもらうきっかけにもなるなどおもいます。	地域の民間企業が望ましいです。イベントは費用も掛かるので地域を盛り上げる・または一体となる企業が積極的に参加することが望ましいです。特に社長様です	結局は自分の向上かなと思いました。マンネリにならないように、だけでも地域創生・活性化ということを目的に、活動できるきっかけがあると理由がありまた来たいと思います。例えば、イメージとしてはタッシュ村みたいな感じです。	他地域でも使える能力・資格を取得できることです。	自分の能力が活かせるということ、今にはない能力を身に付けられるということがその過程で仲間づくりにつながると思います。
B氏	仕事。自分のやりたいことが実現する	課題を抱えている企業が見つかったとき。都市部の人材も、地域に強いこだわりが無い場合を除き、自分のやりたいことにマッチするか？を優先しそう。抱えている課題を発信することは、仕事から関係人口をつくる重要な要因になり得るのではないのでしょうか。	仕事のつながりがある。ライフスタイルと一貫している（自分の場合はサーフィン）→観光で訪れた場所が一度で終わるのと同じで、仕事や趣味等が無いと来る理由が無くなりそう。	仕事がある。仕事のつながりがある。ライフスタイルと繋がっている。（施設や制度、店は関係なさそう。何もなくても上記のどれかがあれば行く）	はじめに関わった企業が重要であると感じました。→はじめに関わった企業を通じて地域に溶け込むこと。その回数と頻度を増やし、地域活動に参加することで地域の方から認知されること。
C氏	・その地域での仕事が増えればと地域との繋がりは自然に深くなる ・仕事以外では、その地域の関係人口、移住者とのコミュニティがあればつながるかも。 →いきなり地元コミュニティに入るのハードルが高い。似たような境遇の方（副業者などの関係人口、都会からの移住者）とならコミュニティを築きやすいのでは。	関係人口間のネットワークを地元企業や地元の団体がサポートする →スバルタキャンの卒業生（＝関係人口）のネットワークを市や地元企業がサポートするイメージ。	・また仕事がある ・会いたい人がいる ・行きたい場所がある・食べたいものがある（観光） ・その地域でしか得られないがある、と思えること。 →言ってしまうと、都市部人材にとって地方は（最初のうちは）どこも似たようなもの。その土地に行くための投資（時間・お金）と得られるもの（仕事・報酬・経験・体験・感動・満足感・やりがいなど）が見合うかどうか。	前と同じですが強いと言うと、人（仲間・友人）でしょうか	その地域との接点を増やすこと。時間をかけること。多くの人と触れ合うこと。その土地に愛着を持ち、仕事の付き合いだけでなくプライベートな付き合いができる人が増えればその地域への関係人口割合が高まり、「行って帰るだけの副業」から「地域への貢献活動」に活動の幅が広がると思う。
D氏	コミュニティを作りたいと思っています	行政、コアなコミュニティ主催者とオンライン/オフラインでつながる	目的(を最大化できること)、想い、満足 ⇔自分自身が時間を切り売りしているという意識がある限り、一度きりの訪問で終わる	人、思い出（地元の方々と一緒に成しえたこと）	有識者やアシストしてくれる環境を推進してくれる人とつながる

また、八幡平市からは以下のような意見が出た。

- ・当初は都市部の方々が八幡平市内の企業サポートしてくれるだけで十分市に貢献してくれてると考えていたが、そうやって来てくれた人たちを地域につなぐことも考えねばならないと感じた。
- ・受入れ事業主の方に、副業者をあわよくば地元にもつないでもらえるよう仕掛けていきたい。
- ・まちの人事部という人材をハブとした分野横断の取組を行う組織を設置しようという構想を立てていたが、その方向性も間違っていないと感じた。

4.3 長野県駒ヶ根市での試行事業

(1) 実施概要

駒ヶ根市および公益社団法人 青年海外協力協会(JOCA)が主催する、地域におけるワーケーションと企業人向けの語学研修と地域との交流を組み合わせたプログラムとして長野県駒ヶ根市において 2020 年 2 月に実施した。

語学速習コースには都市部人材 2 名、地域貢献コースには都市部人材 3 名がそれぞれ参加した。

(2) 実施体制

- 運営者・事務局
 - ・ 駒ヶ根市役所
 - ・ 公益社団法人 青年海外協力協会(JOCA)
- 企画協力者
 - ・ 『こまがねテラス』におけるキーパーソン（3名）

(3) 実施行程

下記の通り『語学速習コース』と『地域貢献コース』の 2 コースが実施された。

表 4-12『語学速習コース』プログラム行程

日付	時間	プログラム（語学速習コース：3泊4日）
2月20日 (木)	13:30-14:10	こまがね市民活動支援センター・ばとな（オリエンテーション）
	14:30-16:30	JICA 駒ヶ根青年海外協力隊訓練所（オリエンテーション・語学レッスン）
	17:00-20:30	ばとな・駒ヶ根駅周辺（ワークタイム・まちなか交流会※夕食各自）
	21:00	JICA 訓練所（宿泊）
2月21日 (金)	9:00-15:30	朝食後、JICA 訓練所（語学レッスン※途中昼食は訓練所にて提供/500円）
	17:00-20:30	ばとな・駒ヶ根駅周辺（ワークタイム・まちなか交流会※夕食各自）
	21:00	JICA 訓練所（宿泊）
2月22日 (土)	9:00-12:00	朝食後、JICA 訓練所（語学レッスン※途中昼食、各自）
	13:00-16:30	駒ヶ根市内観光（駒ヶ根ロープウェイ運行中止につき、代案検討中）
	17:00	ふるさとの家（宿泊）※チェックイン後、懇親会、振り返り。
2月23日 (日)	9:00-12:00	朝食後、ふるさとの家で語学交流会
	12:00-13:30	菜々ちゃん ※昼食・懇親会
	14:00	終了、解散

表 4-13『地域貢献コース』プログラム行程

日付	時間	プログラム（地域貢献コース：2泊3日）
2月21日 (金)	13:30-14:30	こまがね市民活動支援センター・ばとな（オリエンテーション）
	14:30-15:30	駒ヶ根市内・こまがねテラスの街歩き（まちなか散策）
	17:00-20:30	ばとな・駒ヶ根駅周辺（ワークタイムフリー・まちなか交流会※夕食各自） ※ワークタイム（フリータイム）の際に、ホテルへ各自チェックイン。
	21:00	駒ヶ根グリーンホテル（宿泊）
2月22日 (土)	9:00-12:00	朝食後、各自「ばとな」へ移動（まちなかヒアリング/ワークタイム）
	13:00-16:30	駒ヶ根市内観光（駒ヶ岳ロープウェイ運行中止につき、代案検討中）
	17:00	ふるさとの家（宿泊）※チェックイン後、懇親会、振り返り。
2月23日 (日)	9:00-12:00	朝食後、ふるさとの家で駒ヶ根市民の皆様と意見交換会 ※テーマは、「まちなか活性」「観光」「駒ヶ根の魅力」など
	12:00-13:30	菜々ちゃん ※昼食・懇親会
	14:00	終了、解散

(4) 参加者アンケート結果

参加者 5 名（語学速習コース、地域貢献コース）へのアンケート結果は以下の通り（全設問 n=5）

回答者基本データ

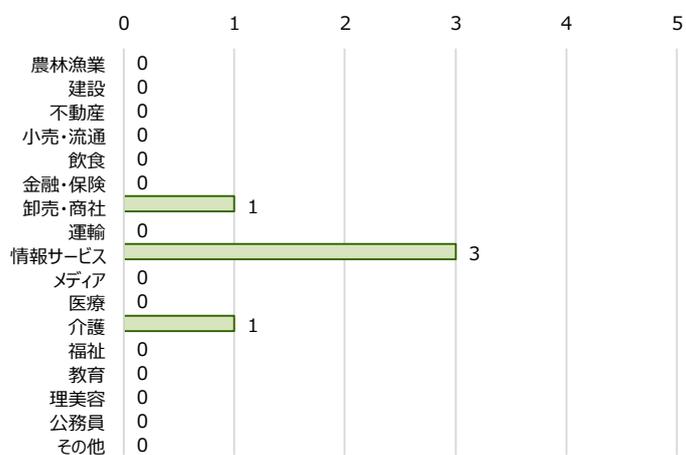


図 4-27 業種

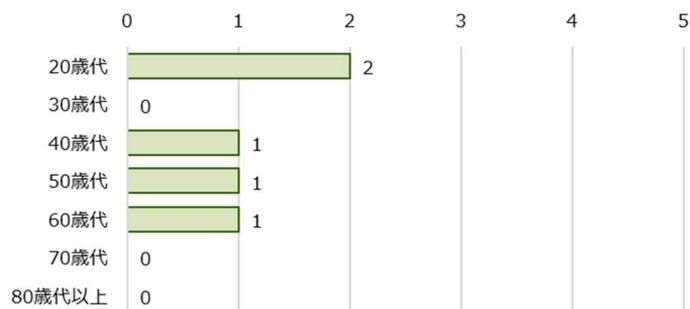


図 4-28 年齢

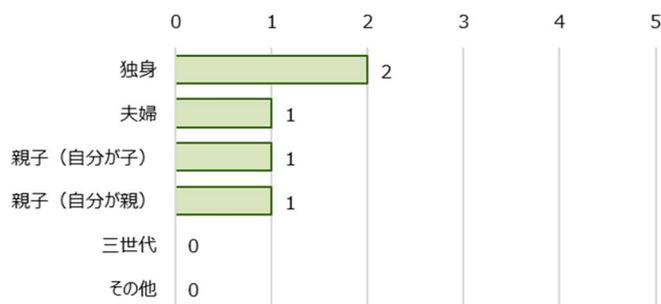


図 4-29 世帯構成

I. 今回の「信州駒ヶ根リゾートテレワーク」への参加理由と参加してみたの感想について

- 本プログラムの実施について、どのように知りましたか。数字 1 つに○をつけてください。

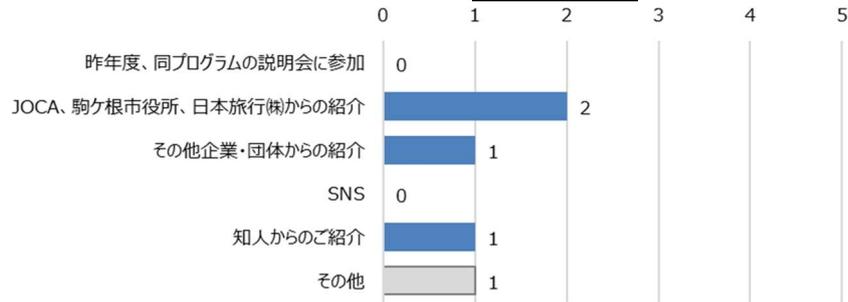


図 4-30 プログラムの実施を知った経緯

- 「信州駒ヶ根リゾートテレワーク」に参加することに決めた理由（きっかけ、決め手等）、および参加後に実感できたことについて、当てはまるものすべてにそれぞれ○をご記入ください。

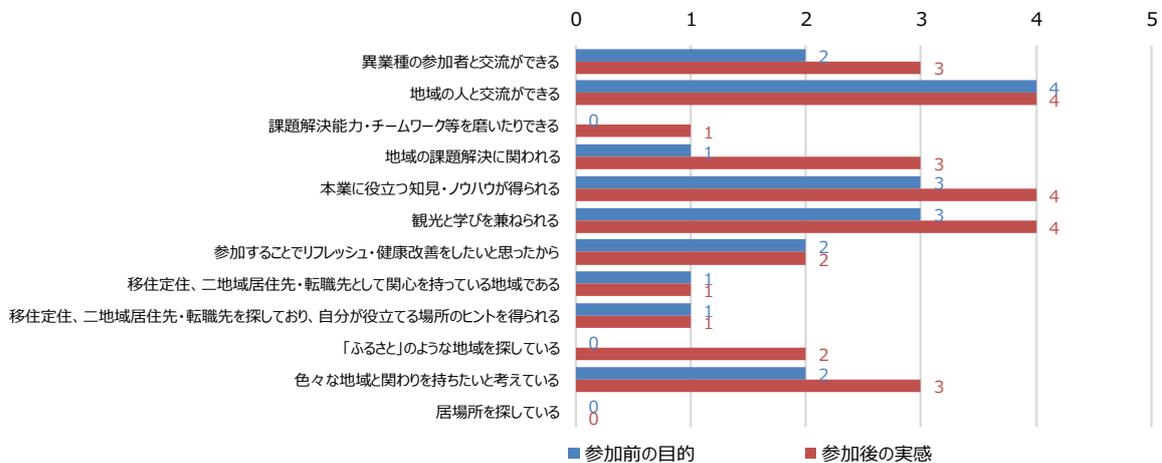


図 4-31 参加目的・参加後の実感

- 前の質問にてお伺いした事項以外に、「信州駒ヶ根リゾートテレワーク」にご参加いただくにあたり影響した事柄があれば、いくつでも○をご記入ください。

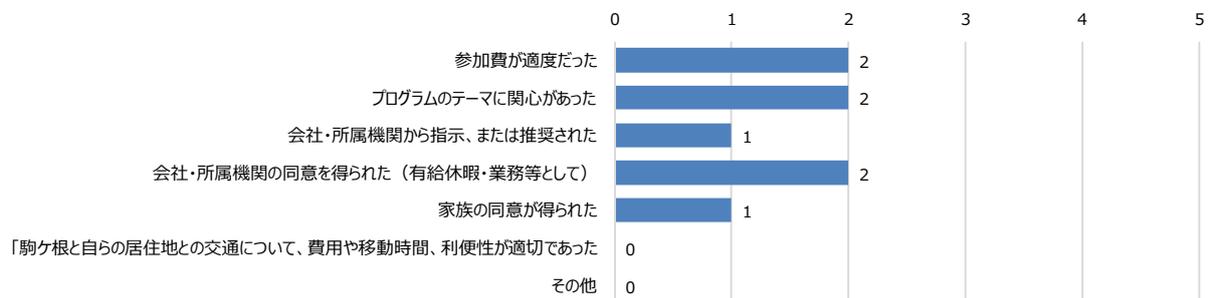


図 4-32 参加を後押しした要因

II. 地方での地域課題解決活動に参加しやすくなるための仕組み・支援について

- 信州駒ヶ根リゾートテレワークの語学速習コースの参加費・日程確保について、どのような位置づけ・支援がありましたか。当てはまるものすべてに○を記入してください。



図 4-33 参加費・日程確保の位置づけ・支援

- 今後、所属先の業務として本プログラムに参加していただくにあたり、必要になりそうだと考えられる要素すべてに○をご記入ください。



図 4-34 業務として参加するために必要な要素

- 地域での活動をするにあたり、所属先などにおいて整ってほしい条件（支障となっていることの裏返しで考えていただいても結構です）について、当てはまるものすべてに○を記入してください。

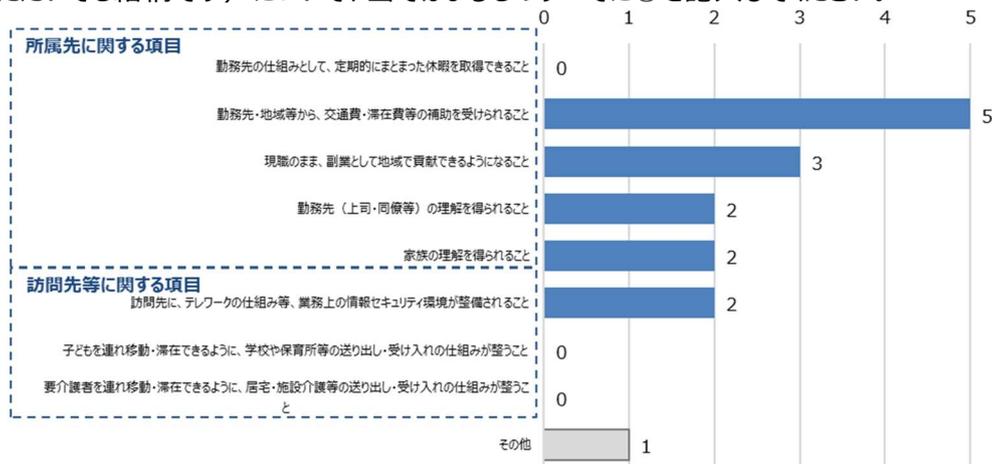


図 4-35 地域活動に参加するために必要と考える条件

Ⅲ. 今後有望なリゾートテレワークのモデルについて

- 以下の5つのモデルのなかで、今後自分や組織にとって有望と思うモデルを選んで下さい（複数回答可）。

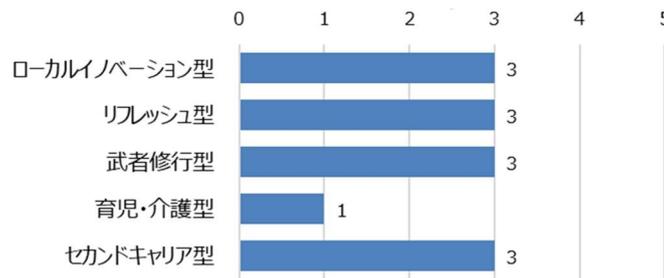


図 4-36 有望と思うモデル

Ⅳ. 中・長期間のリゾートテレワーク・プログラムについて

- 今回のプログラムとは異なり、駒ヶ根市において、所属先の企業・団体の通常業務や語学習得プログラムを中・長期間実施する場合等についてお伺いします。
以下のような業務内容について、参加者としてそれぞれの程度の長さ参加することができると思いますか。当てはまる番号を1つお選びください。

- 所属先の通常業務のテレワークのみを行う

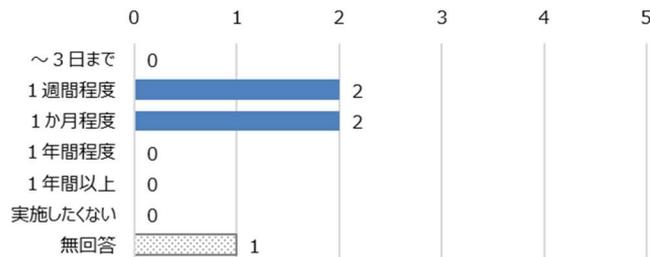


図 4-37 通常業務のテレワークのみを行う場合の参加期間

- 基本、週5日定常業務をテレワークで行い、必要に応じ、平日も含め週末に地域の一員として地域課題に取り組む



図 4-38 週5日定常業務をテレワーク、週末に地域課題に取り組む場合の参加期間

- 基本、週3日は定常業務をテレワークで行い、週2日は地域の一員として地域課題に取り組む



図 4-39 週3日定常業務をテレワーク、週2日地域課題に取り組む場合の参加期間

- 中・長期的に滞在を行う際の、地域の魅力以外での「地域の環境としての必須条件」について、当てはまるものすべてに○を記入してください。

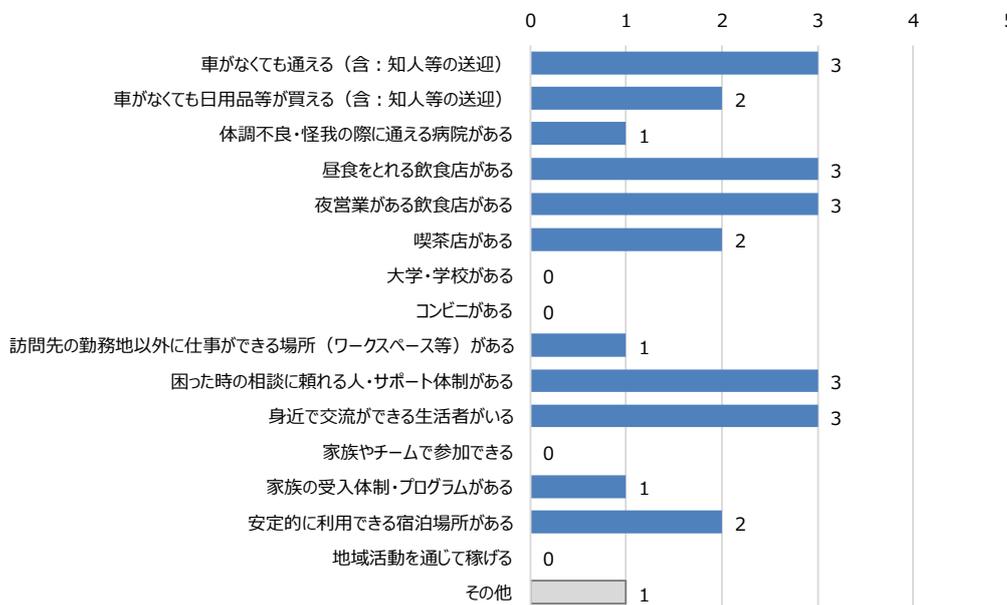


図 4-40 中長期的に滞在を行う際の地域の環境としての必須条件

V. その他

- その他、何かございましたら自由にご記入ください。

- ・ 4日間大変お世話になりました。しみじみと楽しいプログラムでした。
「都市部の社会人が、JICAでの語学研修×地域交流・地域貢献プログラムに参加する」という立付け自体は悪くないと思うので、引き続きこの方向性でプログラムを進化させられると良いと思いました。最終日のプレゼンでも触れましたが、フィールドワークを織り込んだ、JICAのテクニカルクラスのようなプログラムであれば、東京の英会話教室では身に付けられない実戦型語学学習プログラムとしてうけると思います。テーマは地域貢献に限らず、アルプス研究やバー研究などでも良いと思います。海外旅行を謳歌しようと思っているアクティブシニア向けの語学学習付きパッケージプログラムを実施したり、ユース向けプログラム参加者をもっと地域貢献に引き込むのも良いと思います。
- ・ 語学速習を含むグローバル人材育成プログラムは駒ヶ根（と二本松）にしかない、学生や社会人等を惹きつける魅力的なコンテンツだが、参加者を呼び込むためには、きめ細かなマイクロマーケティングが必要。特に社会人についてはワーケーションに参加し得る制度を有する会社を抽出しプロモーションをかける必要がある。
まちなかの活性化の視点からは、呼び込んだ参加者をまちなかに誘導する仕組みが必要である。
まちなか（ワーケーション）、KTC（候補生）、高原（観光客）を容易に行き来できるモビリティがあるとよい。

- ・ 「ワーケーションプログラム」という枠組みだと、都市側の時間管理で動くことがどうしても必要となるため、時間割（のうち、業務ができる自由時間）が予告通りあると、参加にあたってハードルが低くなると感じました。
レンタサイクルも体験してみたかったです。
魅力たっぷりの大変楽しい地域でした。駒ヶ根市様・JOCA 様のおかげです。ありがとうございました。

(5) 受け入れ側へのヒアリング結果

受け入れ側の地域関係者の感想としては以下が挙げられた。

1) 本プログラムの政策（生涯活躍のまち構想等）における位置づけ

プログラムの市での位置づけについて、最終的に移住につながってほしいという視点が2～3年前にあったが、そこからワーケーション・関係人口作りになっていた。

2) プログラムに期待していたこと

移住自体は簡単ではなく難しくなってくる中で、企業の皆さんにまず駒ヶ根に来ていただき、そこから地域に通ってもらうような関係性を作るといった視点が大きいとのことであった。

3) （期待に対して）期間・プログラムが適正だったか

プログラムに関して、コースを2つに分けることで目的が明確になった。今後ターゲットを絞ることを考えている。具体的には、地域貢献コースは広く募集するが、語学学習コースはどこか一つの企業に対して売り込んでどうかと考えている。

4) プログラムで扱われた地域課題の解決策への感触・感想

地域貢献に関して、課題として明確にこれを解決してほしいというものがあったわけではないため、何をどうすればいいかが曖昧なまま意見交換をした結果、こまがねテラスの紹介で終わってしまった。衰退した商店街の活性化の話をしていただいていたが、自分たちは全国の情報を求めていたわけではなかった。今後は交流をメインに実施してはどうかと考えている。

5) 本企画を開催するにあたり、負担した経費

（コメント無し）

6) 今後同じような取り組みを続けていく際、どのような所が負担だと、または民間団体に任せたい部分だと感じるか

今後の経費負担に関して、移動手段についてどうするか考えなければならないと考えている。また価格等の問題から、宿泊施設・方法について検討したいと考えている。

体制としては、駒ヶ根市、JOCAを主とした体制のまま実施を進めていきたい。

7) 住民説明を行った場合、よそものが入ってくることにに対するリアクション、印象

住民への説明については簡単に実施したが、受け入れに対してとくに抵抗・関心がないようであった。今後は地元レストランや地域の農場と連携したプログラム作りは実施できるのではないかと考えている。

4.4 ワークショップの実施記録

「都市と地方の人材循環」をテーマに、試行事業の参加者および現地受入団体等の参加を得てワークショップを開催し、試行事業の開催報告とともに、今後の取組推進に向けた課題と解決方策等についてのディスカッションを行った。

(1) 開催概要

- ・ 日時： 12/19(木) 18:30 ~ 20:30
- ・ 会場： 株式会社三菱総合研究所 本社 大会議室
- ・ プログラム： 下表

表 4-14 ワークショップのプログラム

時間帯	実施内容
●第1部 事業概要の説明 18:30~19:00	
18:30~18:32	開会ご挨拶
18:32~18:40	内閣官房による事業説明
18:40~18:55	三菱総合研究所による試行的事業の説明・今年度の試行的事業（5地域）のご報告
●第2部 参加者グループディスカッション 18:55~20:30	
18:55~19:10	ディスカッション① 自分の参加プログラムの紹介、その後のプログラム地域との関わりの紹介
19:10~19:30	ディスカッション② それぞれの参加した試行的事業の成果と、関係を深めるための課題
19:30~19:50	ディスカッション③ 取組を広げていくための課題と解決方策
19:50~20:10	ディスカッション④ 各ディスカッショングループからの発表
20:10~20:30	全体総括

(2) 参加者

- ・ 前述の対象5カ所で実施された試行事業の参加者、現地受入団体（地方公共団体等） 合計14名
（参加者7名、現地受入団体7名）
- ・ 研究会委員 合計5名
- ・ オブザーバー 1名



図 4-41 ワークショップの様子

内閣官房『全世代・全員活躍型の生涯活躍のまちづくりのための人材交流ワークショップ』開催のご案内

日時：12/19(木) 18:30 ~ 20:30

会場：株式会社三菱総合研究所 本社 大会議室

主催：内閣官房 まち・ひと・しごと創生本部事務局
事務局：株式会社三菱総合研究所

開催趣旨

本ワークショップは、全世代活躍に向けた「都市と地方の人材循環」を主テーマとして、今年度・昨年度試行的事業参加者や自治体等に参加していただくものです。

参加者同士のディスカッションを通じて、それぞれのプログラムと、取組を普及展開するにあたっての課題と解決方策について考えます。

丸の内プラチナ大学 「逆参勤交代プログラム」
 ・北海道土佐幌町 7/26 - 7/28, 11名
 ・埼玉県秩父市 9/6 - 9/8, 9名
 ・長崎県杵臼市 9/27 - 9/29, 10名

丸の内プラチナ大学はビジネスパーソンを対象とした、リアルな“社会課題”に取り組むキャリア講座

「ワーケーション」
 ・長野県駒ヶ根市 2月上旬, 10名程度

「副業と地域コミュニティ」
 ・岩手県八幡平市 11月下旬, 6名程度

長崎県杵臼市
 自然の恵みと伝統的暮らし
 人口：約2万人
 特徴：福徳町町史の中心地・北限の温泉地・伝統的・観光地。観光中心のエリアで、高齢化・少子化・人口減少傾向。地元企業・観光業による雇用創出。
 地域課題：働き型（はたらくから） 西武秩父駅駅オアシス・併設住宅
 過去の取組：2016年度「ふるさとテレワーク創生事業」2018年度「SDGs推進型SDG人材事業」

埼玉県秩父市
 自然と伝統文化が豊かに広がる地方都市
 人口：約2万人
 特徴：埼玉県北西部の秩父地方中心・盆地型で観光業・観光地。
 地域課題：人口減少傾向、地元企業・観光業による雇用創出。
 地域課題：働き型（はたらくから） 西武秩父駅駅オアシス・併設住宅
 過去の取組：2018年度「ふるさとテレワーク創生事業」2018年度「SDGs推進型SDG人材事業」

北海道土佐幌町
 豊かな自然と人口の増加が期待される
 人口：約2千人
 特徴：北海道十勝エリアの内陸部・観光地。冬は雪が少なく、夏は涼しい。
 地域課題：若年層の人口・雇用減少傾向の地域課題。上土幌町とのジョイント等
 過去の取組：2017年度「ふるさとテレワーク創生事業」2018年度「ふるさとテレワーク創生事業」2018年度「ふるさとテレワーク創生事業」

長野県駒ヶ根市
 自然の恵みと伝統的暮らし
 人口：約2万人
 特徴：中央エリア、東エリア、天竜川が流れる。観光業・観光地。観光中心のエリアで、高齢化・少子化・人口減少傾向。
 地域課題：働き型（はたらくから） 西武秩父駅駅オアシス・併設住宅
 過去の取組：2016年度「ふるさとテレワーク創生事業」2018年度「SDGs推進型SDG人材事業」

岩手県八幡平市
 豊かな自然と人口の増加が期待される
 人口：約2千人
 特徴：岩手県北西部・観光地が大きい。観光業・観光地。観光中心のエリアで、高齢化・少子化・人口減少傾向。
 地域課題：働き型（はたらくから） 西武秩父駅駅オアシス・併設住宅
 過去の取組：2018年度「ふるさとテレワーク創生事業」2018年度「ふるさとテレワーク創生事業」

今年度の試行的事業概要(5地域)

プログラム内容

1. 内閣官房による事業説明 (10分)
2. 三菱総合研究所による試行的事業の説明・今年度の試行的事業(5地域)のご報告 (20分)
3. 参加者グループディスカッション (70分)
 - ・自分の参加プログラムの紹介、その後のプログラム地域との関わり方の紹介 [15分]
 - ・それぞれの参加した試行的事業の成果と課題 [15分]
 - ・取組を広げていくための課題と解決方策 [20分]
 - ・各ディスカッショングループからの発表 [20分]
4. 全体総括 (20分)
 - ・参加研究会委員・自治体・関係者からのコメント

※プログラム後、会費制にて簡単な懇親会を予定しております。

【参加お申し込み】下記リンクまたは右記QRコードからお申し込み下さい。
<https://mri-project.smktg.jp/public/application/add/569>

本ワークショップに関するお問い合わせ先：
 「全世代活躍のまちづくりのための人材交流ワークショップ」事務局 担当：安倍、小津、保住、横山
 電話：03-6858-0324 E-Mail：zensedai-active@ml.mri.co.jp



図 4-42 ワークショップ開催 告知用チラシ

「都市と地方の人材循環」試行事業について

- 都市と地方の人材循環「新しい人の流れ」を推進するため、下記の3タイプ、5地域において試行事業を実施。

丸の内アテナ大学「定年職交代プログラム」

- 北海道 上士幌町
- 7/26～7/28, 11名
- 埼玉県 梶野市
- 9/6～9/8, 9名
- 長崎県 壱岐市
- 9/27～9/29, 10名

丸の内アテナ大学はビジネスアートを対象とした、リアルな「社会課題」に取り組むキャリア講座

「ワークショップ」

- 長野県 梶野市
- 2月20-23, 10名程度

「開業と地域コミュニティ」

- 岩手県 八幡平市
- 11/29-12/1, 4名

逆参勤交代プログラム：7～9月実施

- 都市部企業から地方へ人材を循環させ、交流を行うことで、都市部人材および地域の双方に良好な影響を与える。…人材循環を『広げる』取り組み

プログラム概要（3日間）

- 地域の魅力と課題発見フィールドワーク
- 移住者等との意見交換（国際交流推進員、移住者）
- 地域の課題解決プラン討議、まとめ、提言

逆参勤交代プログラムによる地域への貢献：受講生提案シート

- 受講生は意見交換や地域課題解決提案を行い、知的対流による地域への貢献を行った。…人材循環を『深める』取り組み

プロジェクトの全体像

フロー図、ポンチ絵、キャッチコピー、何でも可。

逆参勤交代プログラムによる地域への貢献：受講生提案シート

- 受講生は意見交換や地域課題解決提案を行い、知的対流による地域への貢献を行った。…人材循環を『深める』取り組み

上士幌町地方創生シート 名前

What: 何をやるか ○○プロジェクト	ワークショップ促進プロジェクト ～豊かで便利な上士幌～
Why: なぜやるか その理由	コミュニティ化の促進、住民満足度の向上、工場・事務所等の利便性向上、交通手段や福祉施設を地域全体のインフラ整備を通じて実現したい。
Who: 私は何を担うか 社長、営業、広報	営業として、組織のバリエーションを拡大し、まちづくりを具現化する。
Whom: 誰を対象に ターゲット像	ビジネスと地域 (20-30代)
How: どのように実現するか	企業で就業経験のあるメンバー、ワークショップ開催、地域の交通手段、事務所の移転、福祉施設等の整備、地域全体のインフラ整備を通じて実現したい。

「逆参勤交代」参加者アンケート、主催者ヒアリング（抜粋）

- 本事業に関して、実施に伴い参加者アンケート及び主催者ヒアリングを実施した。

参加者アンケート

- 29名のうち28名が、今後地域課題の解決のための取り組みに参加したいと思うという回答を得た。（1名「やや思う」）
- 最も興味深かった内容として、上士幌は地域の魅力と課題発見フィールドワーク、秩父・志岐は地元キーパーソンの意見交換が多く挙げられた。
- 3地域29名中、13名(45%)が業務の一端として参加。有給休暇を取り参加したのは10名(34%)。企業の取り組みとして参加するという所々一定の成果を得た。

主催者（自治体）ヒアリング

- 主催者側の開催目的としては以下の通り、
 - 都市部の人の意見を聞くため、また、都市部の人から上士幌を知ってもらい、移住のきっかけとってもらうため（上士幌）
 - 関係人口創出の取り組みとしてどういものがあるかについての検討のため（秩父）
 - 関係人口創出のきっかけとするため（志岐）
- 試行事業期間は、参加しやすさを考えるとちょうどよい感想であった。
- 移住者や逆参勤交代者の会話は、ソノモノ同士という事もあり、普段聞けない話を聞くことができた。

地域における交流の深化（岩手県八幡平市）：11/29～12/1実施

- 都市部から地方へ副業に行った人たちが、受け入れ企業以外の地域のコミュニティの人々との交流を深めるために必要な要素を探るため、八幡平市、(株)Skill Shiftにご協力をいただき、岩手県八幡平市で試行事業を実施。…人材循環を『深める』取り組み

岩手県八幡平市 プログラム概要（3日間）

- 副業受け入れのためのニフォーラム：副業の受け入れや求人に関するプレゼンテーション、副業実践者と受け入れ企業によるパネルディスカッション
- 副業人材と地元住民・キーパーソンの交流

八幡平検証事業 参加者からの意見

- 現地での試行事業実施後、参加者（都市部の副業人材）から人材循環を『深める』ための意見を伺った。
- 地域との接点の多さのほか、自身が貢献できることや、成長できることがあることを重視する声が多められた。

地域へやってきた外部の方（副業者など）が、地域のコミュニティ・人となりがは？

- コミュニティを作りたいと思っている、外部人材の受け入れに意欲が高そうな地元の人々とつながること。
- その地域での仕事が増えること。
- 手伝うこと+αや、スキルが活かせること、および他地域でも使える能力・資格を取得して自分が向上できること。
- 課題を抱えている仲間が増えること。地域側も抱えている課題を発信することで、仕事から関係人口をつくることになり得るのでは。

つながった先と継続的な関係性を築き、活動に参加したり新たな担い手になったりするには？

- 地元の方々と一緒に成しえたことなどの思い出があること。
- その地域との接点を増やし、時間をかけて多くの人と触れ合うこと。
- 自分の能力が活かせること、および他地域でも使える能力・資格を取得して自分が向上できること。
- はじめに関わった企業を通じて地域に溶け込むこと。また、地域活動に参加することで地域の方が認知されること。

ワークショップ（長野県梶野市）：2月実施予定

- 都市部企業の人々に、地方でテレワークを実施しながら語学研修を行うというコンテンツを提供しながら、東助者と地域との交流を促進する事業として実施予定。…人材循環を『広げる』取り組み

長野県梶野市 プログラム予定概要（3日間）※検討中

- 語学研修・プレゼンテーション
- 所属先の通常業務（テレワーク）
- まちなか歩き（こまがねテラス、夜の梶野街）
- こまがねテラスメンバー、梶野市役所職員、JICA海外協力隊OBとの意見交換

参加者ディスカッション

本日のゴール

今回実施したような人材交流の取組が、地域が良くなる方向に深まり、広がるために必要なこと（課題）とそれを実現するための方策・アイデアを考え・提案する。

自分が関わりたい地域を想定しつつ、自分目線で。

参加者ディスカッション

ディスカッション内容

- 18:55～19:10（15分間）
自分が参加した地域とそこで印象に残ったこと、その後の地域との関わり状況、今後どのように関わりたいか
- 19:10～19:30（20分間）
それぞれの参加したプログラムの（自身にとっての）成果プログラムで地域との関係を深めるための課題と解決策・実現方法～地域との関係を『深める』ためには？～
- 19:30～19:50（20分間）
皆が参加したくなるプログラムとするための課題と解決策・実現方法企業として社員を参加させたためには？～この取組をより『広げる』ためには？～
- 19:50～20:10（20分間） 各グループプレゼンテーション
- 20:10～20:30（20分間） 全体総括

図 4-43 ワークショップでの投影資料

(3) ワークショップ参加者からの主な意見

1) 地域とつながる人を増やすために必要であると考えること

送り出し企業に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の制度づくりの面にも課題がある。テレワークや有休取得がしやすいと地方に行きやすい。 ・ 企業側が副業を認めていけばやりたい人は非常に多いだろう。 ・ 震災時のボランティア休暇のようなものを、逆参勤休暇のようにして平常時も取得できるようにすると良いのでは。 ・ 顧客に近いところでのフィールドワーク等、本業に通じるようなプログラムにすればよいのでは。
受入れ自治体に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体の取り組みを発信する必要があると感じた ・ 提案内容の実現を自治体で行うには予算の都合などもあり難しいが、地元の人と都市部の人との出会いによって得るものは多かったこともあり、地元側で実現を進めることができるのでは。 ・ 視察をビジネス化すると良いのでは。下川町では実際視察の人はかなり多い。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有料になると参加者が減るのではと懸念している。 ➢ 有料にすることで地方とのコネクションがなくてもどんな人でも参加できるようになると思う。 ➢ あえて有料にすることで受け入れ側も責任感が生まれ、参加側もモチベーションの高い人が集まるようになる。 ➢ 視察が最も効率的に短時間で地域の課題を見ることができる。自分で街について独自調査するよりよほど効率がいい。 ・ 町の資源を見直す機会になった。 ・ 首都圏から非常に近いことが逆にマイナスにはなってしまう側面はある。 ・ 交通機関と連携することで広がりが出るのではないか ・ 自分から主体性がある人と、主体性がない人、どちらが来るかわからない状況だと、受け入れ側がどういうプログラムを作ったらいいかわからない。前提条件をどちらかに決めたらいいのかと思った
地方に行く個人に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防災、リスクマネジメントの視点という参加スタンスを以て逆参勤に参加した。 ・ 想像以上に観光資源や産業などがあつた ・ 家族も一緒に行くための旅費が出ると良い。

2) 地域と関係を継続させるために必要であると考えること

受入れ自治体に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関係を持続させることの難しさにあると思う。副業も常に地方企業側に仕事があるとは限らないので関係性は続かない。 ・ 関係人口をプールして、自治体や企業がイベント作ったり自分たちについて発信したりして、関係性をつないでおく必要がある ・ 「雪が降ってきました」などの些細なことでも良いので継続的に連絡・発信があると良い。 ・ 魅力よりも課題を見せた方が都市側の食いつきは良い。企業のビジネスチャンスにもなる。 ・ ある程度自治体側からさらけ出せば、自治体側が課題“解決”まで踏み込まなくても良いのではないかとと思う。 ・ 自治体同士も情報交換をすると良いのでは
地方に行く個人に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の仲間を連れて夏に視察に行こうと思っている。自分だけでなく取り組みを仲間につなげたいと思った。 ・ 副業者同士の交流があると良いのではないか。
プログラム内容に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 吉岐では大学のゼミ生を誘致した。1 か月滞在してもらおう。歴史を学んでいるゼミなどはちょうど良いコンテンツが揃っている。 ・ 継続的に（2～3か月に1回など）入っていけるプログラムがあると良い。地元とタッグ組めると良い ・ 事業の後も報告会や忘年会等で再度集まる機会があると良い。 ・ 力はあってもそれを発揮する場がないスタートアップなどを誘致するのが良いのでは。地方の方が挑戦や成果がメディアに取り上げられやすい。

5. (参考資料 2) ワーキング・ヒアリング記録

先駆的な取組をしている有識者、実践者等を招へいして開催したワーキングにおけるヒアリング記録を掲載する。

	講師	テーマ
第 1 回	日本 CCRC 協会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 岩手において生涯活躍のまち (CCRC) のコアを担う地元事業者の協会について紹介 ・ 生涯現役を掲げた CCRC 施設整備・サービス提供の拡大、地域・商工会等との協働・つながり、課題
第 2 回	四條畷市 林有理副市長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 府営清滝住宅における空き家を活用した就労支援プロジェクト事例の紹介 (経緯、人・お金の流れ、四條畷市が担った役割・スタンス、プロジェクトとしてのメリット・課題・展望等) ・ 基礎自治体で必要とされる民間人材 (採用方法、国としてのバックアップのあり方)
第 3 回	法政大学 保井美樹教授	<ul style="list-style-type: none"> ・ 官民連携での地域課題解決手法としてのエリアマネジメントの現状、課題、先進事例や今後の展望など
第 4 回	山万株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユーカリが丘における事例・取り組み (居場所・役割のあるコミュニティづくり、人の流れづくり、安定的な事業基盤の確立、町のコンシェルジュ)
第 5 回	エン・ジャパン株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域へのビジネスとしての転職ニーズ・市場動向 ・ 首都圏等の都市部から地域への転職の障壁と対応策
第 6 回	横浜市立大学 齊藤広子教授	<ul style="list-style-type: none"> ・ エリアマネジメント、官民連携の事例紹介
第 7 回	株式会社ルネサンス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康、仕事分野でのコミュニティビジネスとしての伯耆町における事例紹介 ・ 地域でのマネジメント人材の確保・育成
第 8 回	株式会社ビズリーチ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材循環にかかるビジネスモデルについて (概要、地方企業との関わり、副業・兼業、プラットフォームのあり方)

5.1 日本 CCRC 協会

<講師>

佐々木 航 株式会社航和 代表取締役

松嶋 大 ことのはグループ 代表

高橋 和久 医療法人中庸会 健康増進施設 養生館はなまき 館長

<テーマ>

- ・ 岩手において生涯活躍のまち（CCRC）のコアを担う地元事業者の協会について紹介
- ・ 生涯現役を掲げた CCRC 施設整備・サービス提供の拡大、地域・商工会等との協働・つながり、課題

<要旨>

- ・ 岩手の CCRC 事業者 4 名で日本 CCRC 協会を立ち上げた。ミッションは、CCRC の啓蒙、CCRC のつながり、新たな文化の創造の 3 点である。
- ・ オークフィールド八幡平は、高齢者向け住宅および一般向け賃貸住宅（規模 2,3000 坪）において、5 つのテーマ（多世代交流、地域交流、生涯活躍、健康増進、人材循環）を持ってオークテラス（レストラン棟）等で様々な取り組みを実施している。他方、地域への浸透や、入居者の確保が課題である。
- ・ コミュニティライフしずくいしは、町の委託事業として町民等との連携をしながら CCRC・交流センターの展開を実施している。しかし、事業としては伸びておらず、旗振り役の大企業、地域推進法人の効力、CCRC の周知という課題がある。
- ・ 医療法人中庸会は、医療・老人保健施設、健康増進トレーニング設備、学び、温泉などの中にサ高住をオープンする予定である。住まう人が、医療・介護などのサービスにアクセスできる環境が必要である。
- ・ 地域から民間を直接支援することは難しいため、地域とのつながりは足で稼いでおり、商工会等とお互いの悩みを共有しながらつながりをつくっている。
- ・ 金融機関から生涯現役の理念が理解されず、介護施設化を進められる場合もある。国が日本の先進的 CCRC の事例を紹介することで、銀行から応援がされやすくなる。
- ・ 生涯現役を掲げているサ高住は多くないため、シニアの居住地の選択肢に挙がってきづらい。協会に相談窓口を作る、医療・介護事業者でない事業者（不動産、銀行など）から CCRC への入居を勧めてもらうなどの対策が考えられる。
- ・ 自治体で開発の方向性をしっかりと作りぶれないことや、大学の取り組み等いろいろな施策とリンクしながらすすめることで、まちづくりを包括して実施しなければ、良いものはできないと感じる。

5.2 四條畷市 林有理副市長

<講師>

林 有理 四條畷市 副市長

<テーマ>

- ・ 府営清滝住宅における空き家を活用した就労支援プロジェクト事例の紹介（経緯、人・お金の流れ、四條畷市が担った役割・スタンス、プロジェクトとしてのメリット・課題・展望等）
- ・ 基礎自治体で必要とされる民間人材（採用方法、国としてのバックアップのあり方）

<要旨>

【府営清滝住宅の事例紹介】

- ・ NPO 法人 HELLOlife は、築 50 年近い府営清滝住宅の空き家を安価で DIY リノベーションすることで低廉な賃貸住宅として整備し、居住支援と組み合わせた就労支援プロジェクトを実施している。
- ・ 立ち上げ時には日本財団の支援で府営清滝住宅をプロジェクトの対象者（入居者）の費用負担はなかった。事業の継続性を検討した上で、3 年目に現在の枠組みに移行。
- ・ 現在（2019 年度）の枠組みは以下のとおり。
 - 入居者の費用負担は 2.5 万円/月（家賃 1 万円、プログラムサポート費 1 万円、共益費 5,000 円）。
 - 企業は HELLOlife に対して月々の定着費用を支払うことで、本事業経由で採用が決まった社員の定着研修や企業・入居者・HELLOlife の三者での面談などのサポートを受けることができる。
 - マッチングが成功した際は、企業から成功報酬を支払う。これらの原資を持って HELLOlife は、入居者のコミュニティ形成サポートや、事業運営の継続を可能としている。
 - 海外進出も果たしているような地域企業でも、人材確保には苦労している現状。こうした企業とマッチングを行うことで、無理なく報酬を支払ってもらうことができ、win-win な関係を築いている。
 - 入居時のリノベーションは、事業で開発した DIY「キット・レシピ」に基づき実施。
- ・ 市は「協賛」という立場で、事業促進のための支援（PR・既存住民との橋渡し・地域企業の紹介等）を行っている。
- ・ 取組みをうまく進めるためには、入居者や企業へのフォロー・サポートが可能な、コミュニケーション力の高い人材が重要となる。現在は、HELLOlife のメンバーがその任を負っている。
- ・ 「住まい」と「コミュニティ形成」の両方を支援するという方法は、経営状況が良くても人材獲得に苦労している地方の中小企業の人材確保策としても、有効な手法と考える。

【基礎自治体で必要とされる民間人材】

- ・ 大都市から地方自治体への転職に寄与する人材流動施策としては、基礎自治体の給料水準の低さを解決するため、給料表に一定の幅を与える等の選択肢を自治体が幅広く持てるかどうかを肝。他にも、既存の選考プロセスとは違う手法（WEB 面接などの積極的な実施等）や、お互いの認識のズレを解消できる一定の試用期間の導入、公務員職場における風土や働き方などの積極的な開示、プロジェクトなどに特化したミッション重視採用など、幅広く考えられる。
- ・ 厳しい財政状況にある基礎自治体は、他団体との予算獲得競争等に振り回されてしまいがちで、各政策の本来の目的を見失っているように感じることもある。当該自治体の「身の丈」にあう施策を、目の前の市民を注視しトライ＆エラーを経て前進させることができるような人材が求められている。
- ・ こうした政策本来の目的を組織として明確にしておくためにも、そこに紐づく国の方針の明確化や、同種の政策の

豊富な事例紹介による「めざす姿」の明示などは有益である。

- ・ 基礎自治体ではこれまで、国や広域自治体のトップダウンによって実施すべき施策等が定まってきた経過があり、目の前の市民のニーズを捕まえ課題解決を図る、イシュー志向型の人員が少ない。しかし、急激な人口減少に直面する地方自治現場では、市民ニーズを的確に捉え、「どうやったらできるのか」を圧倒的当事者意識で考えられる人材が必要になっている。民間でこうしたカスタマーを軸とするビジネスに揉まれた人材は重要な位置を占められると考えている。
- ・ 現在、副市長として新たな考え方に基づく人事を行っている最中だが、市長・副市長は有期の職責・権限である一方、職員は期間の定めなく定年まで勤め続ける。私たちが不在になっても、現在の変革が継続する仕組みをつくりあげることが重要だと考えている。制度を確立することはもちろん、組織全体に対するビジョン（考え方）の浸透や、人材育成も重要な課題である。
- ・ まちづくりに対し国に期待することとしては、まちづくりに係る全国かつ内容・規模も横断的な先進事例の収集および共有の仕組みづくりや、国の方針を早く・理解度高く広域自治体に伝える事などが考えられる。

5.3 法政大学 保井美樹教授

<講師>

保井 美樹 法政大学 現代福祉学部・人間社会研究科 教授

<テーマ>

- ・ 官民連携での地域課題解決手法としてのエリアマネジメントの現状、課題、先進事例や今後の展望など

<要旨>

- ・ これから期待されるエリアマネジメントは、地域への貢献と収益を両立させる（＝地域全体として価値を上げる）ものである。
 - 地域エリアマネジメント団体の収益としては、以下のようなものが挙げられる。
 - ◇ 地区内企業の会費
 - ◇ 街の利用者の購入
 - ◇ 企業の協賛・寄付
 - ◇ 自治体の指定管理の委託・管理料
 - ◇ 一般市民のクラウドファンディング 等
 - 例えば PPP の指定管理者が事務局としてまちづくりを行っている事例として、札幌駅前通地下歩行空間「チ・カ・ホ」では、収益事業を行うためにそこを「広場」と認定し、得られた収益はまちづくりに還元するというルールを設けている。
- ・ 行政が財源の制約・役割の限界により担いきれない部分の補完的機能を担いするのが「エリアマネジメント団体」であり、すなわち行政の“上乘せ・横出し”が求められる。
- ・ いきなりエリアマネジメントの組織作りをするのはハードルが高いため、まずは街の中の対話と、主体的に住まうまちを作り出す「活動」の支援から始めることが重要である。
- ・ 場所がうまく使われるようになることを図るために、都市の計画と整備を一体化し、都市づくりを「つくってつかう」から「つかってつくる」プロセス、すなわちフェーズごとに事業者をぶつ切りせず一体として計画することが必要である。
 - 例として、愛知県豊田市の「あそべるとよたプロジェクト」がある。9つの広場ごとに管理者チームを組成し、広場の活用企画の公募・実施・効果測定を実施。
 - 月1回まちの将来ビジョンを共有する取り組みを実施することで、いままで市と連携していなかった人たちと市との連携が実現しつつある。
- ・ 出来上がったエリアマネジメントモデルがどのように良いものかを示すための評価について、どう設定し、実施するかが今後の議論になる。
- ・ これから期待されるパークマネジメント・エリアマネジメントは、地域への貢献と収益を両立させるものである。企業は、建物は建物、周囲は周囲というように収益構造別で分けてしまうが、そうではなく、地域全体のマネジメントによってどうお金を稼いでいくのかを考える。
- ・ 規模が小さい、集客力がない地域においては、大学・事業者と連携したり、福祉系の財源を使った運営をする等の工夫が考えられる。
- ・ 留意点としては、エリアマネジメントは個別性が高いということがある。活動自体の真似をしても、うまくいくとは限らない。現場で伴走する人・組織の存在が必要である。
- ・ 役所内においては価値観が部局で全く異なるので、部署横断でお昼休みに勉強会をする等、全体をならずプロセスを必ず入れるようにすると良い。

5.4 山万株式会社

<講師>

山万株式会社

林 新二郎 代表取締役専務

<テーマ>

ユーカリが丘における事例・取り組みについて（居場所・役割のあるコミュニティづくり、人の流れづくり、安定的な事業基盤の確立）

<要旨>

- ・ 山万のユーカリが丘開発にあたっての基本理念は、住民・行政・ディベロッパーによる「三位一体型」開発と「街の成長管理」である。その一環として、ユーカリが丘への入居に際しては、不動産契約の承認事項に自治会加入を入れているが、当初は希に契約の際に削除要望があったが、東日本大震災以降は、自治会組織の重要性も認識されることとなり、理解されている。自治会や商店会、社会福祉協議会や NPO 法人とも綿密な関係を構築している。例えば自治会会則の中に「街並み維持管理運営規則」を創設して街全体の街並み保全を図ったりもしているが、最初はなかなか理解されずに結局計 6 回の説明会を経て承認されたり、一つのマンション建設にあっても 10 回以上の説明会を開催して住民と徹底的に理解を求め向き合ってきた。
- ・ そうしたタウンマネジメント手法は、今日では「エリアマネジメント」としてユーカリが丘で定着しており、3 名が街のコンシェルジュとして日々の訪問活動を通じて住民の困りごとや意見を聞いている。開発着手から 50 年近くが経ち、入居から数えても 40 年となる中で、当初予定したものは殆ど全て創り上げて来た実績が信頼感の醸成に繋がっている。街づくりは決して一過性では成就しない。長期時間軸の中で、社会的環境の変化や街の構成員の変化に対応したハードとソフトの両面での構築が求められる。常にそこに住む人々の居場所は変化して行く。その象徴的な施設として、高齢者グループホームと学童保育を併設した幼老統合型施設があるが、当初は全国的に事例が無かったため、自治体からは許可が下りなかったが、今日ではそういった合築型の有効性から一般化している。また今後は、郊外に住んでいる方が通勤しなくてもよいテレワークが促進されることから、ユーカリが丘においてもシェアオフィスやコワーキングスペースの整備を進めてきたが、そういった施設は映画館・ホテル・大規模ショッピング・市役所出張所等の都市機能が集約された駅前の一画に開設している。更に子育て関係でも、駅前に民設認可保育所を開設するだけでなく無認可保育所や全天候型総合子育て支援施設「ユーキッズ」を開設して親同士のコミュニティの醸成を図っている。高齢者支援については、厚労省の「地域包括ケアシステム」がユーカリが丘においては社会実装されている。在宅支援センターから要支援 1～要介護 5 に至るまでの介護度に応じた高齢者施設から、慢性期・終末期の病院に至るまでを山万グループの運営による社会福祉法人が整備している。本来の CCRC はこういった一貫した地域福祉のコミュニティだとの認識から推進して来たものだ。
- ・ 山万は、上場の話は何度もあったが、街づくりを進めるにあたっては必ずしも短期的な利益を求められるものばかりではないため、敢えて上場をしないことにしているが、長期安定経営を意図的に図っている。売上や経常利益を一定に保ち赤字経営となったことも無く、株主配当も一定している。
- ・ 数年前の経産省「地域を支えるサービス事業主体の在り方に関する研究会」にて、社会的課題の解決に向けて民間企業を活用して行く手法について議論がされたが、長期的見地から街づくりをしている企業を行政が意図的に取り込み地域活性化に繋げることが求められている。

5.5 イン・ジャパン株式会社

<講師>

イン・ジャパン株式会社

河合 恩 取締役

天野 博文 人財プラットフォーム事業部長

松田 美生 ブランド企画室

<テーマ>

- ・ 地域へのビジネスとしての転職ニーズ・市場動向について
- ・ 首都圏等の都市部から地域への転職の障壁と対応策

<要旨>

- ・ セカンドキャリア型・武者修行型の出向はビジネスとしてニーズがない。「再就職」という観点ではリストラ対象者の方がマーケットとしては大きく、本業への寄与を目指した出向はマーケットにはなっていない。（人づての情報だが）銀行員の再就職支援専門の人材会社があり、マッチング数は増えてきている。地方の事業継承、マネジメント人材候補として、銀行出身者を受け入れるモデル。
- ・ 大前提として、地方を中心にビジネスはしていない。ただし、地方に行きたい人はデータベースとして存在している。人材ビジネスとして成立する地域は、東名阪と福岡。もう少し広げても神戸くらいまでの地域となる。
- ・ 人材ビジネスが成立しないエリアにおける企業・人材マッチングのニーズには、「engage」というテクノロジーを活用した非人工型の採用支援ツールで対応している。
- ・ 首都圏等の都市部から地域への転職の障壁は、①募集が存在することを告知しきれないこと、②給与が足りないこと。
 - 対応策①：インターネット経由で情報収集・応募できるようにすること、記者会見を行って情報をいろいろなメディアに掲載させること、リモートワーク・副業 OK とすること。
 - ◇ 生駒市では 3,000 人の応募の中で、応募時の副業希望が 20%、リモートワーク希望が 15%。副業兼業を容認することで応募が 2 割増しになると考えられる。地方移住する正社員は集まらないが、副業・兼業だと関心層は多いため人を動かせるかもしれない。一方で、副業・兼業先は少ない。行先情報を集約し、企業から掲載料をもらうビジネスモデルであれば可能かもしれない。
 - 対応策②：都市部と地方との給与格差は大きい一方で、マネジメント人材くらいの年代は家庭やローンなどがあり、給与面の心配が大きい。その人材が入ることによる効果と給与について、地方側で合理的に判断することができれば、状況は大きく改善するだろう。
 - ◇ ミドル世代で地方への転職に関心がある人は 6 割程度いると言われる。その発想の根本には、プライベートの時間を充実させたい、自由になる時間が増やしたいという願望がある。早期退職者なら割増退職金との抱き合わせという考え方もある。
 - ◇ 現役人材を雇用するには、採用したい人材を明確にし、それに見合った給与・採用手法を用意すべき、という理解が地方側に必要。
- ・ 人材育成はコストが高い。マッチングが成立するかわからない人材に対し、コストを支払う仕組みは難しい。
- ・ 都市部の民間企業から地方への転職は大変であり、そこをサポートしていただける体制・人が受け入れ先にあることは重要である。

5.6 横浜市立大学 齊藤広子教授

<講師>

齊藤 広子 横浜市立大学 都市社会文化研究科 教授

<テーマ>

- ・ エリアマネジメント、官民連携の事例紹介

<要旨>

- ・ 私鉄の沿線開発小田急の座間市の取組などが興味深い。エリアの価値向上が小田急の収益につながっているのではないかと。そのためのシステムをどう創るかがポイントである。
 - ホシノタニ団地は座間駅前の使っていなかった団地を再生したケース（2015年～）。「喫茶ランドリー」というランドリー付き地元コミュニティ型喫茶店を設置し、住民の交流も促進している。なお、以前あった貸し農園、とれたて野菜を売りにしたレストランは、現在は撤退。物件の進化を図っている。
 - 黒川駅前のネスティングパーク黒川は、シェアオフィスを核とした複合施設の開発事業（2019年5月開業）である。オープン型のコワーキングスペースがあり、住民の交流、地域のコミュニティ拠点を目指し、立地に新たな価値、新たな暮らしを付加している。
- ・ 集う場づくりには、エリアマネジメントを行う中間支援組織やマンパワーが必要であり、重要である。ホシノタニ団地では、ブルースタジオの大島芳彦氏、「喫茶ランドリー」を展開する田中元子氏の関与が成功に結びついている。他方、中間支援組織として、つるおかランド・バンクが有名であり、官民連携の工夫がある。
- ・ 北九州から始まったリノベーションスクールは、市や不動産所有者が危機感を持って進めた好事例であり、後に行政がバックアップするようになった。空き店舗等を何日かかけての宿泊するプログラムでリノベーション・アイデアを考えるが、参加者の熱量が高い。同様な枠組みで、CCRC 全国学生会議、CCRC 甲子園といった大学生や高校生など、若い世代を巻き込んでの地方創生アイデアコンテストを行うのも面白いのではないかと。

5.7 株式会社ルネサンス

<講師>

株式会社ルネサンス

近藤 大祐 アクティブライフ部 次長 ヘルスケアビジネス・アクセラレーター

熊坂 克哉 健康ソリューション部 部長

<テーマ>

- ・ 健康、仕事分野でのコミュニティビジネスとしての伯耆町における事例紹介
- ・ 地域への人材派遣について

<要旨>

- ・ 島根県伯耆町では、自治体所有の空き施設を改修し、ジム、カフェスペース、軽作業場などができる複合施設をつくった。施設は町から借りており、改修には過疎地交付金・過疎債を用いた。
 - 施設運営は地元社協が担い、ルネサンスは調査・企画・全体の流れづくり・人の育成・ノウハウとシステム提供をしている。
 - ルネサンスの収入はフィットネス事業の「会費 5,400 円/人・月×会員数」、及び就労支援事業の「会費 (3,000 円/人)×会員数」の6%。
 - 軽作業については、この場所に来てもらって内職で行うもの。
 - ルネサンスが支援する同事業はビジネスモデルの構築段階であり、今後他自治体に水平展開することで事業化を目指している。
- ・ 国に支援してほしいことは、民間企業が地方に人を送り出す際の金銭面の支援、一定の条件を満たせば随意契約が可能になる制度整備、民間が主体的にチームを組んでできるような法整備等の支援、民間を必要としている自治体情報の開示である。
 - 自治体相手の事業は、取組が長期になりマネタイズのタイミングが遠い上に、最終的に入札になることもある。地域企業人等の支援が途切れてしまうと体力的に支援継続できない団体も多いと思われる。また、先行的に投資をして地ならしをしても、結局、入札になるリスクが残る。一定の条件を満たせば随契が可能になるようにしてほしい。
 - 民間のコンソーシアムが組成され、民間が主導的に地域活性化活動に取り組む際には、市が規制緩和に協力してくれると進めやすい。
 - 民間からすると、民間に来てほしいと思っている自治体分からない。生涯活躍のまちに関しては関心のある自治体を公表しているが、その他の場面でも情報開示があると良い。
- ・ 地方に社員を派遣するには、具体的なプロジェクトが紐づいていることが望ましい。人材育成の面だけでは経営層に判断させるのは困難。大企業では人を送り出す際の判断も異なっているようだが、労働集約型企業には収益性も重要な要素となる。

5.8 株式会社ビズリーチ

<講師>

株式会社ビズリーチ

加瀬澤 良年 地域活性推進事業部 チーフプロデューサー

片山 加菜 HR Tech カンパニー長室 企画第 1 グループ プロデューサー

<テーマ>

- ・ 人材循環にかかるビジネスモデルについて（概要、地方企業との関わり、副業・兼業、プラットフォームのあり方）

<要旨>

- ・ 株式会社ビズリーチはインターネットサービス会社として、企業が人材に直接アプローチできる会員制転職サイト「ビズリーチ」をはじめとする HR テック事業や、人財活用プラットフォーム「HRMOS」などのクラウド事業を展開している。
- ・ 同社が取り組む社会課題と、提供しているサービスとしては以下の通り。
 - 人生 100 年時代(雇用の流動化)：ビズリーチ、キャリアレ、ビズリーチ・キャンパス、スタンバイ（2019 年 12 月株式会社スタンバイへ分社化）
 - 働き方改革(生産性向上)：HRMOS、BizHint
 - 事業承継(資本の流動化)：ビズリーチ・サクシード
- ・ 地域のために存続が必要だと思われる（雇用数が多い、基幹産業を担うなど）企業については、1～2 年前から地域金融機関を通じたサポートを行う場合もある。ビズリーチの新しいサポートメニューとして、人材のマッチングに力を入れようとしている地域金融機関に対して、研修やデータベース閲覧権限の提供などの支援もしている。
- ・ ビジネスプロフェッショナル層を副業兼業で登用するには、やりがいのあるポジションを提供できるかどうかのカギとなる。2017 年にビズリーチ会員を対象に実施したアンケート結果によると、83%が「副業兼業に関心あり」と回答している。ビジネスプロフェッショナル層の副業兼業に取り組む理由は「リカレント・ラーニング（生涯学習）」としての意味合いが強い傾向にあり、本業では味わえない経験が求められている。
- ・ 副業兼業での採用支援については、現在は事業として実施する予定はなく、会員のニーズに答えるためのサービスという観点で実施している。
- ・ 自治体における人材循環を推進するには、自治体自らが副業兼業人材を募集・応募できる仕組みを作ることや、自治体側に採用力のある人材を配置することが重要である。
- ・ 外部人材を登用する時の選考基準に関しては、例えば地方創生部門で活躍している地域マネージャーのような人材の特性を分析しながら、求める人材像をできるだけわかりやすく具現化することで選考できるのではないかと。
- ・ 人材交流プラットフォームを作る上で重要なことは、人材層や応募理由が異なる「副業兼業」と「ボランティア」をしっかりと区別することである。

