



求めるのはカネじゃない「都市に住み、地方で副業」する若者が急増中 彼らは地方企業を救うかもしれない

地方企業での副業という選択

水野剛さん（35）は、大学進学を機に故郷の岩手県・盛岡を離れて17年。都内にある企業に勤めている。マーケティングの領域でがむしゃらに仕事をして、気がつけば35歳になっていた。都内の自宅と勤め先である高層ビルを往復する毎日。地元の盛岡を懐かしく思う機会が増えた。

……と言っても、これまで積み上げたキャリアを捨てたいわけではなかったという。結婚し子どもにも恵まれ、東京での生活が充実している。移住・Uターンへの憧れは、「無いものねだり」だと考えていた――。

そんな水野さんの抱えていたモヤモヤを解消したのが「地方企業での副業」だ。自身が培ってきたマーケティングの業務スキルを活かし、岩手県の八幡平（はちまんたい）市内の企業で副業を始めたのだ。今では月に2回現地に行き、社長の右腕として辣腕を振るっている。

都市部での生活を継続しながら、地元とも「副業」を通じて継続的に関わる。なにより自分を必要としてくれる社長にも出会え、都市部にいながら地域貢献もできることが嬉しかったという。

「人生が豊かになった」と話してくれた水野さんの笑顔が印象的だった。



私は現在「[Skill Shift](#)」という都市部人材と地方企業を「副業」でつなぐプロジェクトを主催している。水野さんのようなケースはいまや決して「特殊事例」ではない。広告などを使った集客は一切していないが、すでに 1000 人以上の登録者が地方企業での副業先を探している。こうした需要が極めて多いのだ。

こうした状況を参考に、「地方企業での副業」の現状についてレポートしたい。副業を実践する人々の新しい「価値観」、そして、地方企業が陥っている苦境とその窮状を打破するためのヒントをご紹介できればと思う。

「副業解禁」の本質とは

2018 年は「副業元年」と呼ばれた。2018 年 1 月、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表。これまでは事実上「副業禁止」の根拠となっていた「モデル就業規則」を改訂し、「副業容認」となったわけだ。

この流れを受け、社会トレンドに敏感な都市部のベンチャーや大手企業が続々と「副業解禁」を打ち出した。まさに大副業時代の幕開けだ。

さて、ここで読者の皆さんに注目してほしいのが「副業解禁」を打ち出した企業の銘柄だ。インターネットで検索すればそうそうたる「のれん」が並ぶ。新生銀行、ヤフー、ソフトバンク、資生堂、ロート製薬……。

全部は到底紹介しきれないが、「解禁」している超有名企業が目立つ。つまり「副業解禁」とは、「すでに一定の収入を得ている人材」に対して行われているのだ。

各種意識調査の発表を見ると、どれも「副業・兼業」に関する意識は非常に高い。しかしここで素朴な疑問がわく。すでに相当の収入を得ているはずの有名企業の正社員が、なぜ副業をしたいのか？

彼らは本業の合間に小遣いを稼ぐくらいなら、本業に自分の力を注ぎ、本業で業績を上げたほうがよほど投資効率は高いはずだ。狭き門をくぐり抜けた優秀な彼らなら当然そうする。

実際、多くの副業を求める人々と接していて感じた。彼らは、カネを求めているわけではない。人に貢献したい、未知の体験をしたい、そうした思いで動いているように見える。

カネを動機としない都市部の人材に対して、今ある副業は「カネ」を目的としたものばかり。つまり、副業を解禁されても「行き場がない」のが実態と言える。

そこで選択肢として挙がってきたのが「地方企業での副業」だ。

「ライフ・シフト」の実践

冒頭で紹介した水野さんのような、高度な業務スキルを持った人材が、地方企業での副業にやりがいを見出し「無形の資産」を築き始めている。副業を通じて、地方の企業と関わり、信頼されることで血の通った人脈を創る。地方企業からの様々な要望に答えつつ働くことでキャリアを磨く。

と同時に、帰省やちょっとした旅行気分も味わう。つまり彼らは、自分の能力を勤務先以外で生かしつつ、同時にキャリアの形成にも資するような経験をする「ライフ・シフト」を実践しているように見える。

こうした地方での副業を行う人には40代以下が多い。ここに彼らの新しい価値観を見ることもできるかもしれない。カネを求めて自分の一生を勤め先に捧げるのではなく、地域に貢献したり、これまでとは違う経験をしそれを自分の糧にしていくことに喜びを見出しているのだ。

彼らは「地方で副業」を楽しむ人生戦略を描き、100年時代を謳歌しようとしているのだ。「副業解禁」はそうした知的好奇心の旺盛な人に新しい人生をもたらしたといえる。

地方企業も喜んでいる

Skill Shiftの副業プロジェクトを通じて、この一年で北海道から鹿児島まで全国の地方企業経営者のナマの声を聴く機会を得た。視点を変え、地方企業の置かれている現状と副業者への期待に触れた。

人材を採用しようにも、優秀な人材の多くは地元から離れて、都市部で活躍している。何年も採用活動を続けてきたが、地方の中小企業にとって採用市場は崩壊していると言っても過言ではない状況だ。応募もほとんどなければ、質の高い人材もそうそう見つからない。

出会った当時、鹿児島県・鹿屋市（かのやし）にある農業法人、株式会社オキスの岡本雄喜さんは、地方企業の悲痛な現状を語ってくれた。

曰く、「鎖国の中での経営」なのだそうだ。

日本の歴史を紐解けば、徳川幕府による鎖国時代（江戸時代）、日本の GDP の伸びはほぼ横ばい。明治維新後に西洋文化が入り、それを貪欲に取り込んだ結果、日本は驚異的な経済成長を遂げた。国家レベルでのイノベーションが起きたわけだ。

現代の企業成長においても原理は同じだ。豊富な経験を持つ優秀な人材が中途入社することにより、その会社は「人材」を通じて他社の知見や新しいノウハウを入手する。そうすることで業務改善やIT化、新規事業などを迅速に実行し事業拡大ができる。

岡本さんに言わせれば、優秀な人材が入らず、外部の知見を享受できない地方企業は「鎖国状態」なのだそうだ。

人口減少に加え、高齢化も深刻な地方。押し寄せる第4次産業革命やグローバル化の中で、新しい知恵を取り込み、いかに事業拡大していくのか。

正社員採用という難題に代わる道を模索しなければ、地方企業は時代に取り残される。岡本さんはその新しい道を「副業人材」に求めた。

「彼らは、目からウロコの解決策を持っている」

株式会社オキスは現在、都市部企業に勤める7人の人材を受け入れている。企業名を聞けば誰もが知る超有名企業のマネージャークラスだ。1~2か月に1回程度、鹿児島に来てもらいそれぞれが担当する各部署のメンバーと顔を合わせてミーティングをする。普段はチャットなどで連携し必要なサポートをする、というのが副業人材とオキスの関係だ。



彼らへの謝礼は、1人月額5万円。鹿児島来訪の際の交通費も負担するし、空港まで送迎をする。スケジュールに余裕があれば大隅半島を案内もするそうだ。

「目からウロコの落ちるような考え方や手段を彼らは持っている。いままでの採用活動では絶対に出会えなかった本当に優秀な人たちばかり。少しでもオキスと鹿児島を好きになってもらいたい」（株式会社オキス・岡本さん）

副業で参画してくれる人は、営利目的ではない誠実な意見をくれる。本業でのリアルな実務経験を元に戦略立案やアドバイスをくれるので、指示も的確で従業員も理解が早い。だから目に見えて改善が進む。

株式会社オキスだけでなく、副業人材を受け入れた企業の社長に話を伺うと、多くが副業者の優秀さを語ってくれる。月曜の朝～金曜夜まで、フルタイムで勤める人でなくても、十分に企業の参謀として機能し、地方企業にイノベーションが起きるのだ。

全国に中小企業は約380万社ある。経営者の満足度も高い。副業希望者も多い。まだまだ事例は少ないが、「副業解禁」はこれから大きなうねりとなって地方の中小企業に着実にイノベーションをもたらすはずだ。

行政も副業に期待している

富山県南西部に位置する南砺市（なんとし）にはちょっと変わった名前の部署がある。

その名も「南砺で暮らしません課（なんとでくらしませんか!）」だ。協働のまちづくり、移住定住、空き家対策、婚活支援など幅広い業務を行っている。

同課が中心となり、2018年9月『南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業』を開始した。主に移住・定住の増加をミッションとするこの行政部署も、「副業解禁」に期待を寄せているのだ。

地方創生の名のもとに、都市部から地方への人材還流、つまり移住促進の取り組みが全国津々浦々で行われてきた。しかし仕事・生活環境、人間関係なにもかもが「0」からのスタートとなる「移住」に踏み切れる人はそうそういない。

そこで最近注目されているのが「関係人口」というキーワードだ。旅行のような一過性のものでなく、継続的に地域に関わりを持ち、活動する人を増やすことで、地域外の人材が地域づくりの担い手となることを期待しているのだ。

「ところがこれが難しい。都市部の方が南砺市と関わりを持ちたいと思わせる「何か」を用意する必要があります。それが何なのか仮説が立たなかった」（南砺で暮らしません課課長の市川孝弘さん）

応募者が殺到

地域の情報を記載したチラシを配っているだけでは人は動かない。継続的に南砺市を訪問する「動機」が必要だ。また、都市部の人にとって南砺市に訪問するための「交通費」も大きな障壁だ。この課題を行政主導でクリアしようとするれば当然、莫大な予算が必要となる。

悩んだ末に着目したのが「副業」だった。地域の企業が人材不足に悩んでいるのは周知の事実だ。地域企業が都市部の人材を副業で受け入れれば、人材確保にも繋がるし「継続的な関係人口」が創出できる。

地域企業の事業に関わり、可能性を感じればひょっとしたら将来移住する可能性もあるかもしれない。庁内の複数の担当課と、商工会を巻き込み『南砺市「副業」応援市民プロジェクト事業』を開始した。

仮説は当たった。南砺市の企業9社が実際に副業人材の募集をしたところ、1ヶ月で45名もの応募があった。そのうえ現在も応募者はあとを絶たない。しかも2社が優秀な人材との出会いを果たし、すでに副業人材が活躍している。

「本スキームは誰も無理をしていない。行政も、都市部の人も、地域企業も。副業解禁の流れは私たち地方行政にとって大きなチャンスだ」（市川さん）



最終的には移住まで繋がれば素敵だが、それは神のみぞ知るところ。「まずは地域に来てもらう」という糸口すら掴めなかった南砺市にとっては大きな一歩となったのだ。

きっかけは小さなことで構わない

私は海釣りが趣味だ。普段は東京湾で船釣りを楽しんでいる。できればキレイな海の近くに移住したい。「のんびり釣り三昧欲求」との葛藤の日々だ。しかしそうは問屋が卸さない。父親としての責務というものがある（会社員の責務も）。

お金をかけずに遠出して、まだ見ぬ美味しい魚と出会うための合理的な方法はないか。私は考えた。どうせならもっと楽しくて、ワクワクして、やりがいのある方法はないだろうかー。

私の場合は「釣り」だが、温泉でも帰省でも、登山でもサーフィンでも動機は何でもいい。「ユルい」目的で十分だと私は思っている。冒頭で、八幡平市で副業する水野さんの「今」を紹介した。さぞかし意識が高い人なのだろうと感じたかもしれないが、ご本人に聞くと最初の動機は「ついでに帰省」が大きかったそうだ。

社長と関わり信頼を得るに連れ、経営に関わる楽しさや、やりがいも高まる。なんとかしてあげたいと思入れが深まる。水野さんは副業を通じて成長している。

理由は何でもいい。行動を起こし継続的に関わる人材が地方には必要なのだ。地方企業は副業人材の能力を享受することで「成長」し、人材も新しい刺激を受けて成長する。これは、日本全国に新しい可能性をもたらす事実だ。



株式会社グルーヴス Skill Shift 事業部部長

鈴木 秀逸

HIDETOSHI SUZUKI

PERSON

1977年生まれ。全国放送のテレビディレクターとしてキャリアをスタート。生放送番組の企画演出、取材など20代を放送の最前線でOAに従事。培った演出ノウハウを武器に30代はPR会社を起業。9期で約50社の顧客企業のPR戦略を担当し2015年に事業売却。ITベンチャー企業の広報兼地方創生事業責任者を経て、2017年groovesに参画。新規事業としてSkill Shift事業の立ち上げ責任者。

第3回
人材・組織の育成及び関係人口に関する検討会



株式会社grooves（グルーヴス）



「IT × 働く」領域で各種プラットフォームを運営
(基幹事業は有料職業紹介)



grooves[®]

会社名 株式会社グルーヴス
所在地 東京都港区南青山
設立 2004年
資本金 6億5,700万円（資本準備金含む）
事業 プラットフォーム事業

スタッフ（2拠点+Online）約85名
職業紹介許可番号（13-ユ-300084）

<サービス一覧>



Crowd Agent
人材紹介



Skill Shift
副業



Forkwell
エンジニア



GRIP ON
海外人材



キャリアID
人材紹介支援

Skill Shiftの社会的存在意義

新しい人材還流を創出するための世界観を設計し、サービス開始



あなたが専門部署で日々磨いている業務に対する知識や経験、使用している管理ツールやKPIの設定、思考回路。じつは地方の中小企業にとってはとても欲しい業務スキルです。でもあなたにとって転職（移住）はちょっと現実的じゃない。企業にとっても、あなたの給与（全額）は払えない。だから出身地や、好きな地域の企業に副業として参画し業務改善をサポートしませんか？

月に1回の現地面談＋普段はオンラインで遠隔サポート
平均謝礼4万円（/月）という出張ベースの副業スタイルを提案。

地方中小企業・都市部人材・地方自治体 3者の課題を解決。

< 地方中小企業の長年の課題 >



地方企業

- ・ **実践できない人材確保ノウハウ**
- ・ 社内の人材を育成できない
- ・ そもそも人材の応募がない
- ・ 高水準の待遇は用意できない

< 副業解禁時代の高度人材の課題 >



都市部人材

- ・ 副業に興味はあるけど何ができるか不明
- ・ おカネが欲しいわけではない
- ・ 副業のやり方、見つけ方などが不明
- ・ **世の事例はどうても実践できそうにない**

< 地方自治体の悩み・課題 >

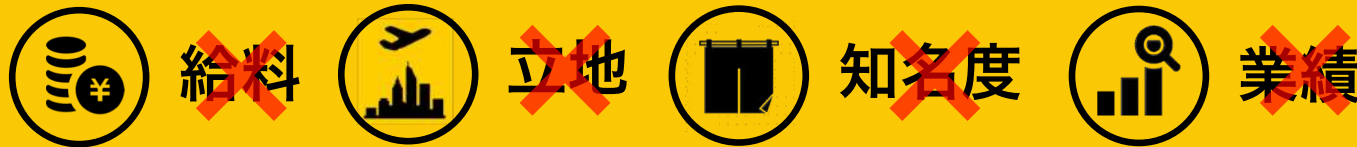


自治体

- ・ 継続的に地域に関わる「魅力」が生めない。
- ・ 単年度で事業が終われば関係人材も終了
- ・ 関わって欲しいのはやる気に満ちた優秀な人材
- ・ **地域や地域の人に関わるコンテンツが生めない。**

地方中小企業の課題

都市部大企業やベンチャーに比べ、地方の中小企業は全てにおいて不利。正社員採用（雇用）競争に負ける。



労働人材

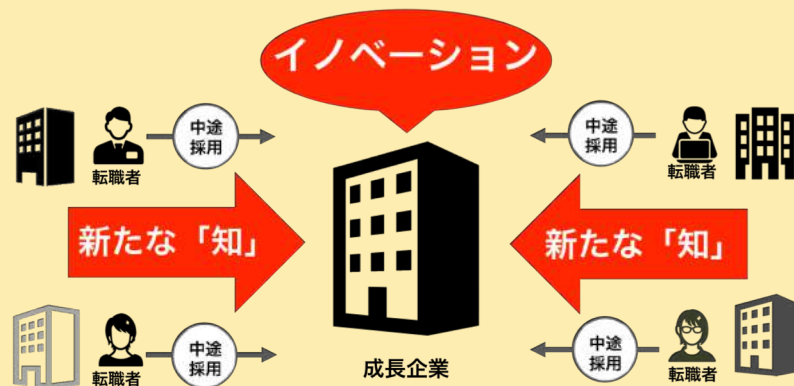
人手・作業・労働力
(今の売上を立てる)

よりレベルの高い
中核人材の雇用は
壊滅的。

中核人材

企画・経験・ノウハウ
(生き残るための将来戦略)

採用できない



新規〇〇が生まれない。チャレンジも無い。
仮説が立たない。0→1を立ち上げられない。
新しい手段・知恵が入らない。人材が育たない。

つまり…

イノベーションが生まれない。

地方中小企業の課題

※1)
45市町村、169企業が副業人材を募集。
業種・業態・規模・エリア関係なく都市部人材とマッチング。

※1) 2019年3月現在値

都道府県	地域名	募集社数	応募人数
北海道	石狩市	4	38
岩手	八幡平市	7	64
岩手	盛岡市	1	8
福島	双葉郡川内村	2	7
	田村市	1	4
群馬	高崎市	7	83
	桐生市	7	76
	伊勢崎市	1	12
埼玉	本庄市	4	79
	児玉郡	1	7
	秩父郡	1	2
	深谷市	1	17
千葉	茂原市	1	3
	銚子市	3	12
	柏市	1	1

都道府県	地域名	募集社数	応募人数
長野	上田市	1	1
富山	滑川市	1	7
	南砺市	9	51
岐阜	高山市	1	2
和歌山	日高川町	1	22
兵庫	篠山市	1	7
高知	高知市	1	3
鳥取	境港市	1	6
島根	益田市	1	3
広島	各市	17	※集計中
山口	各市	10	※集計中
福岡	各市	15	※集計中
大分	中津市	1	8
宮崎	宮崎市	1	15
鹿児島	鹿屋市	3	34

※本表は、2019年1月に集計したものです。

都市部企業に勤める優秀な人材から、距離を超えた応募が生まれると共に
 資金的にも無理なく中核人材の考え方、ノウハウを享受する企業が続出。
副業人材に視点を変えるだけでこれまでの課題をクリア。

都市部副業人材の課題

2018年、副業解禁がトレンドになったが、
実態としては副業する人材は少ない。

要因①

現実味の無い副業・兼業事例

本業+起業などの事例や、本業の他に2社掛け持ちなど、スーパープレイヤーの事例が多く、一般的な正社員には真似できない事例ばかりで実態とミスマッチ。

要因②

副業解禁の本質と副業目的

副業「解禁」されているのは、都市部の有名企業やベンチャー企業に勤める「優秀な人材」。一方で世にある副業サービスはおカネ稼ぎ目的が多くミスマッチ。

要因③

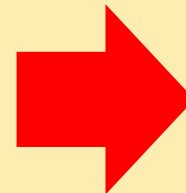
副業する場が飽和状態

都市部企業での顧問やコンサルは、名だたる人材が就任しており、大手企業の課長クラスの副業ニーズはない。副業解禁者数に比べて、受け入れ先が圧倒的にない。

地域貢献

月に1回訪問
+
遠隔サポート

実力だめし



副業する「理由」と
誰にでも実践できる、
新しい「副業スタイル」を
社会に提案した。

都市部副業人材の課題

都市部人材に対する広告は一切行っていないが
毎月100名前後が自然流入し、関心の高さが伺える。



登録者数

約1,504人
(男性1209 女性295)



平均応募数

7.94人
(169社に述べ1342応募)



マッチング率

サービスの設計上不明
初期は30%超え

採用市場は全国的な売り手市場だが
「副業」では**逆転現象**が発生



これまでの採用ハードルであった
「立地」「業種」が**魅力**に変化。
活発な応募活動が生まれた。

Skill Shiftの生んだ世界観のなかでは、
地域を超えた人材還流が創出されることが実証。

地方自治体の課題



1

域外のターゲット層への「地域と関係するメリット」明示

なぜ関係しないといけないのか?今のままではいけないのか?
都市部の人材に行動を起こさせるための具体的なメリットが提示できない。

2

新しい「ターゲット層」との関係性創出

プロボノプログラムなどこれまで実施してきた企画との変化が必要不可欠。
地方創生好きプレーヤーはすでに開拓済みで、それ以外の裾野を開拓する企画が必要。

3

単年度予算・財源といった要因に左右されない（継続性）

交付金・財源の切れ目=関係の切れ目にならないよう、どう設計するか?
継続的に関係性が続く持続・自走可能なモデルが必要。

地方自治体の課題



地域企業がSkill Shiftで副業を募集することで変化が生まれた。

1

域外のターゲット層への「地域と関係するメリット」明示

地方と関係する最大のハードル、旅費交通費相当をを地元企業が負担することで
余暇・出張・経験機会・副業・スキルアップなどの興味が現実的な動機に変容。

2

新しい「ターゲット層」との関係性創出

プロボノや地方創生などに興味はあったが「行動を起こさなかった人材層」が
「副業」の文脈に変わるによりアクションを起こし始めた。

3

単年度予算・財源といった要因に左右されないか（継続性）

地域企業が、地域企業の予算を活用し、不足していた人材を採用するため
最終的には財源を必要としないモデルが出来上がる上、「仕事」を通じた継続的で良質な関係が生まれた。



Skill Shiftが生んだ「副業」人材活用事例

副業人材のタイプ分け

これまでのマッチング事例で見えてきた傾向

狩猟民族型



- (1) 獲物を探す
- (2) 獲物と戦う
- (3) 獲物に勝つ！

コレをしましょう！
(提案・能動的)

農耕民族型



- (1) 土地を耕す
- (2) 種を植える
- (3) 世話をする

何をしましょう？
(貢献・受動的)

企画提案型

仮説や戦略が不明確な企業で活躍する。
仮説を元に、新しいことにトライしたい
欲求が強く、立ち上げが得意。
新商品企画や新規事業に繋がる。

人材育成型

ある程度の規模がある企業で活躍する。
業務フローの改善や強化など、自身のノウハウを
応用し伴走・貢献することで、
副業先の従業員の育成に繋がる。

狩猟民族型の事例

銚子スポーツタウン

所在地：千葉県 銚子市

事業：旧校舎をつかった施設運営



場所はある。設備もきれいにした。
どんな企画をやると**集客効果ありそう？**



応募人数

... 26名

やりたいアイデアを持っている人
6名を採用

狩猟民族型の事例

関根桐材店

所在地：埼玉県 本庄市

事業：伝統工法による桐商品の製造販売



技術は自信がある。アイデアや企画がない。
誰に、どんな商品を作り、どう売るか**提案して**。

開発中



応募人数

...

34名

業務担当で複数の副業者人材を採用。
副業者チームで自社ブランド商品の開発中。

農耕民族型の事例

株式会社オキス

所在地：鹿児島県 鹿屋市
事業：農業法人

＜組織体制改善＞企業グループの最適化をお願いします！



応募人数

... 26名



グローバルIT企業 マーケ



有名ITベンチャー



東大阪工場 経理財務責任者



東大卒、食品物流系ベンチャー



海外在住フリーランス



食品メーカー 海外営業



国内某大手IT企業

手探り・感覚での営業活動



各種施策の数値分析

営業戦略、戦術策定

メンバーの目標設計

オキスの営業活動＝グローバルIT企業式。

これまで社長が現場の指揮を取ってたが、ハイスキルな専門人材が入ることで各施策の効果検証や現場の従業員のアクション改善などができるように。

「副業」で他社の優秀な人材が入ることで、日々の教務を通じて人材育成が急速に進んでいる。

地域貢献×副業受け入れプロジェクト「Skill Shift」

Skill Shiftは、都市部人材の副業を通じて地域にイノベーションを起こします。

