

PORT INC.

# 地方創生への取り組み

ポート株式会社



## 丸山 侑佑（まるやま ゆうすけ）

ポート株式会社 取締役副社長COO

株式会社ドアーズ 取締役

就活会議株式会社 取締役

- ガバナンス、財務、人事、法務等を管掌する取締役。
- 創業2年目のスタートアップから参画し、IPOを経て現在。
- 地方（日南）拠点の立ち上げ、拠点責任者。
- 地方創生支援事業を立ち上げ、約50自治体の支援を実施。
- 省庁、自治体、地方銀行、経済団体等にて講演活動。
- 趣味は登山、2022年春に長野県原村（諏訪郡）に移住予定。
- 成長企業のガバナンス強化をテーマに顧問や社外取締役に就任。

# 目次

---

**01 会社紹介**

**02 日南オフィス紹介**

**03 地方進出の振り返り**

**04 地方創生支援の振り返り**

**05 移住型テレワークへの提言**



創業

2011年



上場



事業

インターネット  
メディア事業

Corporate Name

PORT



平均年齢

28歳



従業員数

211名



オフィス

東京都新宿区  
宮崎県日南市



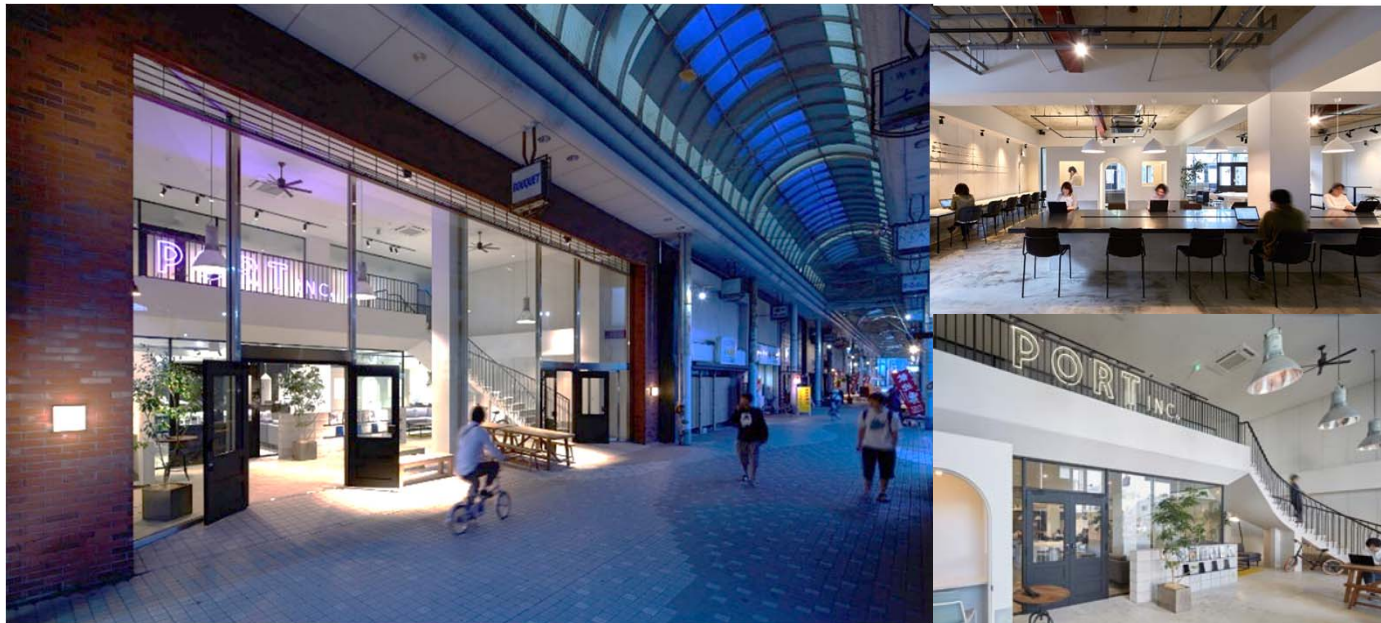
## 2. 宮崎県日南市へのサテライトオフィス開設

2016年4月に人口約5万人の街に初のIT企業としてオフィス開設。  
最大で26名（25名が宮崎県出身者）が在籍。

**「若者が暮らしたい町で働くことができる社会」づくりを実現。**

当時シャッター商店街であった、油津商店街にオフィスを開設。  
当社オフィス開設後、最大で進出IT企業**13社**、総雇用数**130名超**と日南市の地方創生に貢献。

東京水準の仕事ができるため、Uターンで働く若者が増加。**定住や移住につながる地方進出を実現。**



PORT日南オフィス

# 参考：PORTにとっての効果

---

スタートアップの課題である人材獲得において、  
事業計画に沿った組織拡大に成功。

- 事業成長に必要な人材獲得スピードのアップ

創業以来、人材獲得スピードが事業成長に大きな影響を与えており、継続した経営課題であった。日南オフィスの開設により、マーケティングメンバーの採用スピードが格段にあがり、事業拡大を支える。

- リモート体制に向けた業務の標準化による効率化

本社と切り離れたニアショア拠点ではなく、通常のマネジメントラインで日南メンバーが東京のマネージャーによって、マネジメントを受けるスタイルであるためリアルタイム性のあるリモート体制が必須。そのために、非効率な業務の見直しや、コミュニケーションフローの再構築、内部統制の整備などを実施。

- 自治体との連携含む地方でのフィールドワークの機会増加

P7で紹介するような実証事業を日南市とともに取り組むことが可能に。

## 参考：これまでの取り組み

---

単なるオフィス開設で満足せず、**事業会社だからこそできる**  
地方課題の解決に向けた連携を推進。

- 地元金融機関からの**出資**(首都圏VCのフォローとして参画)
- 地元金融機関からの助成金を返済原資とする運転資金の**融資**
- 過疎エリアにおける公民館を活用した**オンライン診療**の実証実験
- IT人材輩出に向けた**職業訓練校**での講座運営
- 休眠労働力のポテンシャル調査および、**人手不足解消施策**の導入

### 3. 地方進出の振り返り

地方進出後に継続的な価値創出を行っていくための**組織体制が重要**。  
営業拠点でない場合は組織設計と運営で断念する企業も多い。

1

#### 拠点マネジメント

立ち上げ後の安定運用  
ならびに拡大に向けては、  
拠点長の輩出や拠点長との  
密なコミュニケーションが必要。



▶ 地方では人材が枯渇

2

#### 組織マネジメント

仕事内容の変更など柔軟な  
変化が求められる環境のため、  
キャリア志向や仕事観の異なる  
社員への密な連携が必要。



▶ 首都圏との仕事観の違い

3

#### 費用対効果の維持

コストカットを目的とせずとも、  
オフィス投資による費用対効果  
は技術の進歩やサービスの多  
様化で薄れやすい。



▶ 変化への適応

結果として、運営難易度の高さから経営者のコミットメントが存在しない限り形骸化していきやすい。



## 4. 地方創生支援の振り返り

本質的な課題をデータから導き出したうえで、  
課題解決のためには**経営者の意識改革を伴う変革が必要**。

1

### データの検証不足

地方の若者流出に関して転入転出データに注目しがちであるが、地元就職後の定着率が低い場合など様々な要因が考えられるため、データを詳細に分析することが重要。



▶ 戦略や方向性の欠如

2

### 雇用調査不足

企業誘致など雇用機会創出の施策を検討する際には、地元から人材供給ができるかという視点をもつことが重要。



▶ エージェント機能の欠如

3

### 経営者の理解度

労働不足の解消や働き方の改善には柔軟な雇用形態も併せて検討する必要があり、経営者の柔軟な判断が求められる。



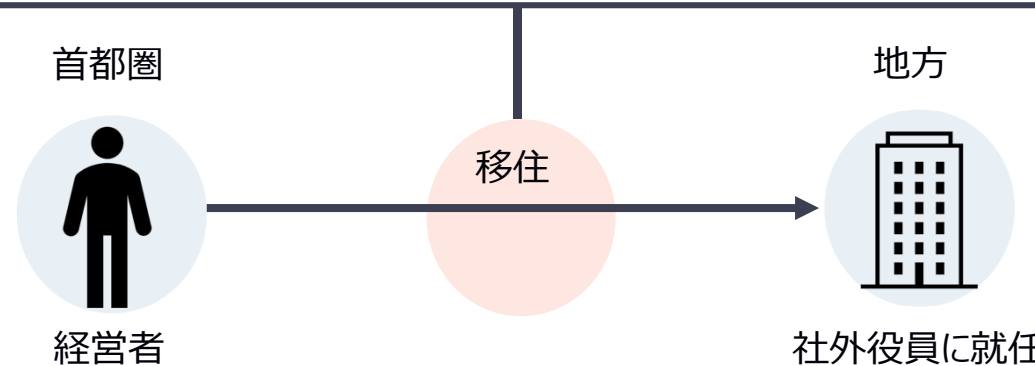
▶ 変化の危機意識の欠如

1, 2 はコンサルティングで補填できたとしても、3 に関しては改善施策が必要である。

## 5. 移住型テレワークへの提言

### 首都圏経営者の地方移住促進に向けた環境整備

首都圏の経営者が地方に移住し、地方企業の社外取締役等として中小企業の改革を推進するモデル。  
移住者への環境整備をおこなうことで、移住促進を狙う。これに伴い、当該経営者が経営する  
首都圏企業での従業員の移住（移住型副業）も促進されやすい。



#### 首都圏 企業のメリット

##### フルリモートワーク・副業など 新たな働き方が促進される

経営者が地方に移住することで、経営者自ら率先してフルリモートワーク・副業を実践することとなり、首都圏の若者のフルリモートワークや副業など多様な働き方が推進され、地方移住者も増える。

#### 地方 企業のメリット

##### 中小企業の経営体制の強化により、 企業の組織改革が進む

首都圏の経営者が社外役員に就任することで、地方の中小企業の組織改革が推進される。そして多様な働き方への柔軟な体制構築などが進み、首都圏の若者の移住・定住につなげることができる。



**PORT** INC.

