
地域戦略人材塾 多様な働き方の促進による 地域活性化と自治体の役割

2022年9月14日

法政大学大学院 政策創造研究科 石山恒貴

石山恒貴(いしやまのぶたか)

NEC、GE、外資系ライフサイエンス会社を経て現職、法政大学大学院政策創造研究科教授、博士(政策学)



1. 多様な働き方

多様な働き方の全体像

グラデーション化する働き方の類型

	雇用による働き方				雇用によらない働き方					
	労働者 事業者									
			一部にフリーター		一部に労働者性を伴う働き方を含む					
	正規雇用	非正規雇用			フリーランス＝個人事業主・法人経営者・すきまワーカー（開業届無）					
	正社員	派遣社員・ 契約社員	パート・ アルバイト	日雇い・ 非常勤	偽装フリー ランス	常駐フリー	事務所所属	ギグ ワーカー	請負・ 委託	自営
働き方の 契約	雇用契約				業務委託契約		マネジ メント契約	プラット フォーム 利用規約	業務委託 契約	業務内容 による
指揮命令	あり					あり～なし		なし		
時間・場所 の制約	あり（テレワーク促進により制約が減少しつつある）					あり～なし		なし		
社会保険	企業で加入		勤務時間次第	個人で加入						
働き方の 契約数	1		1～複数	不特定 多数	1	若干数	1（事務所）	1～複数 （プラット フォーム）	不特定多数	

（出所）プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会『フリーランス白書2021』5頁の図表を筆者が一部改変

スタイルの比較→Xは働きたいように働くこと

	Work from Home	Work from X
モード	強制的	選択的
働く場所	自宅	今いる場所
分散	小さいorない	大きい
仕事の進め方	既存の代替	リモート最適化
コントロール	管理職や会社から	自分で主体的に
セレンディ ピティ	小さい	大きい

関係人口の定義と分類

◆ 「特定の地域に関心を持ち、関わるよそ者」 （77頁）

類型	これまで論じられてきた関係人口	
①バーチャルな移動型	圧倒的に好き／特産品購入／寄付（ふるさと納税）	近居の者／遠居の者 何らかの関わりがある者
②来訪型	逆参勤交代／ディレクター／ハブ的／頻繁な訪問	
③風の人型	風の人（一時的に居住し別の集団に移動）	
④二地域居住型	ダブルローカル／二地域居住	

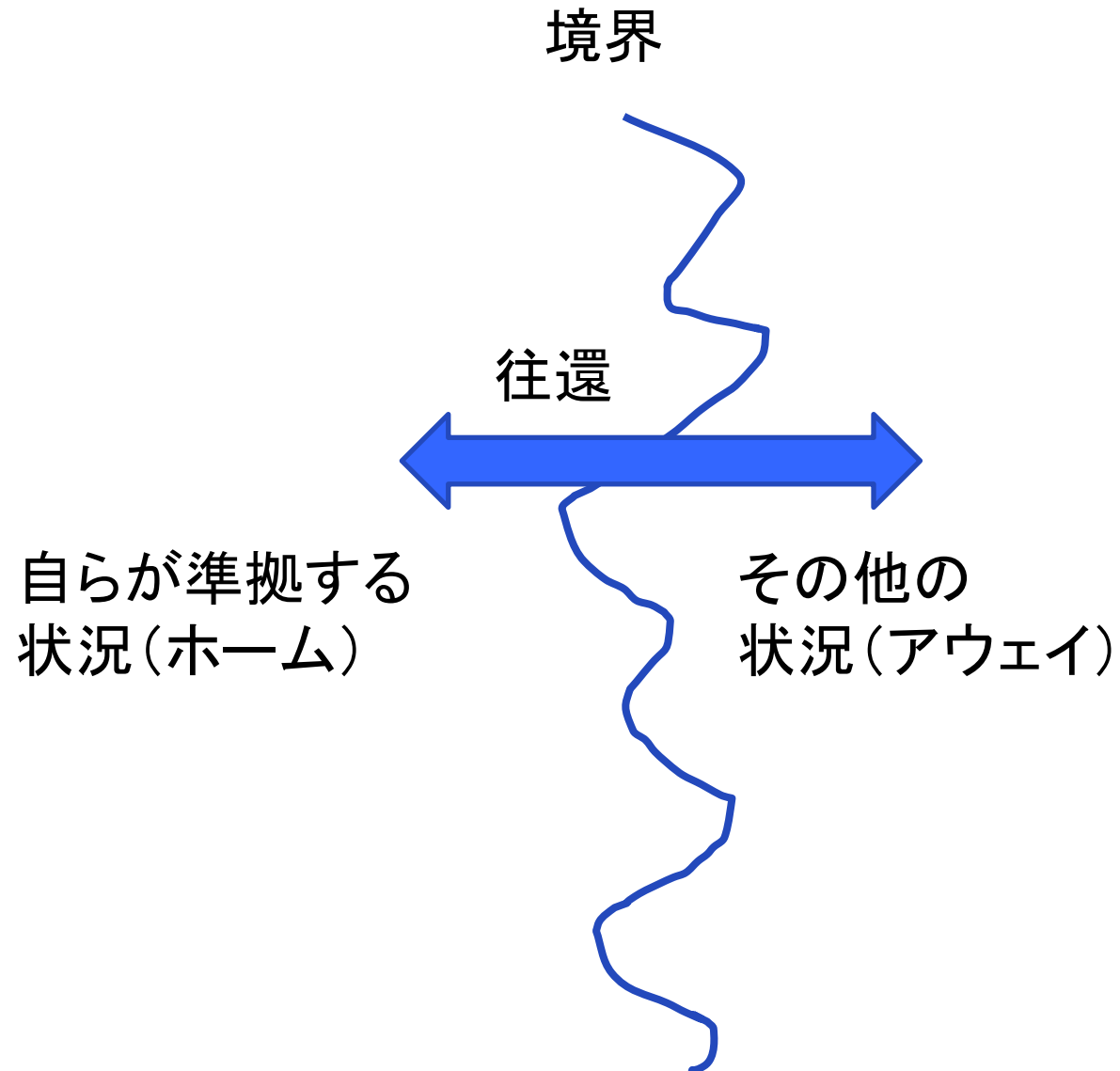
出所）田中輝美（2021）『関係人口の社会学』大阪大学出版会

よそ者効果

1. 「地域の再発見効果」→よそ者のまなざしによる地域資源の再発見や評価
2. 「誇りの涵養効果」→よそ者による評価や褒め
3. 「知識移転効果」
4. 「地域の変容を促進」→よそ者の異質性が「驚き」「気づき」をもたらし変容を促す
5. 「地域とのしがらみのない立場からの解決案」

- ◆歴史的な度重なる災害による、他地域とのつながり
- ◆鉄鋼業による他地域との関係
- ◆震災復興による、多様な弱い紐帯（ゆるいネットワークの増加）
- ◆オープンシティ戦略：最大の資産「つながり」

越境（ホームとアウェイの往還）



地域の越境学習

- ◆ 国内留職（NPO法人クロスフィールズ）
- ◆ 2020年度リーダーズ・キャリア・サミット TEX 南相馬、釜石（株式会社ファーストキャリア）
- ◆ Field Academy（株式会社Ridilover）
- ◆ チェンジ・メイカー育成プログラム（学校法人立命館東京キャンパス）
- ◆ 事業創造型／人材育成型ワーケーション（株式会社パソナJOB HUB）

出所）経済産業省「未来の教室」事業 <https://www.learning-innovation.go.jp/recurrent/>

- ◆ ラーニングワーケーション（JMAM）
- ◆ 岩手、新潟、神奈川、福井、鳥取、和歌山、高知

出所）JMAMのラーニングワーケーション <https://hatarakikata.design/>

- ◆ 社会課題解決プログラム（一般社団法人ALIVE）

出所）ALIVEホームページ <https://www.alive0309.org/>

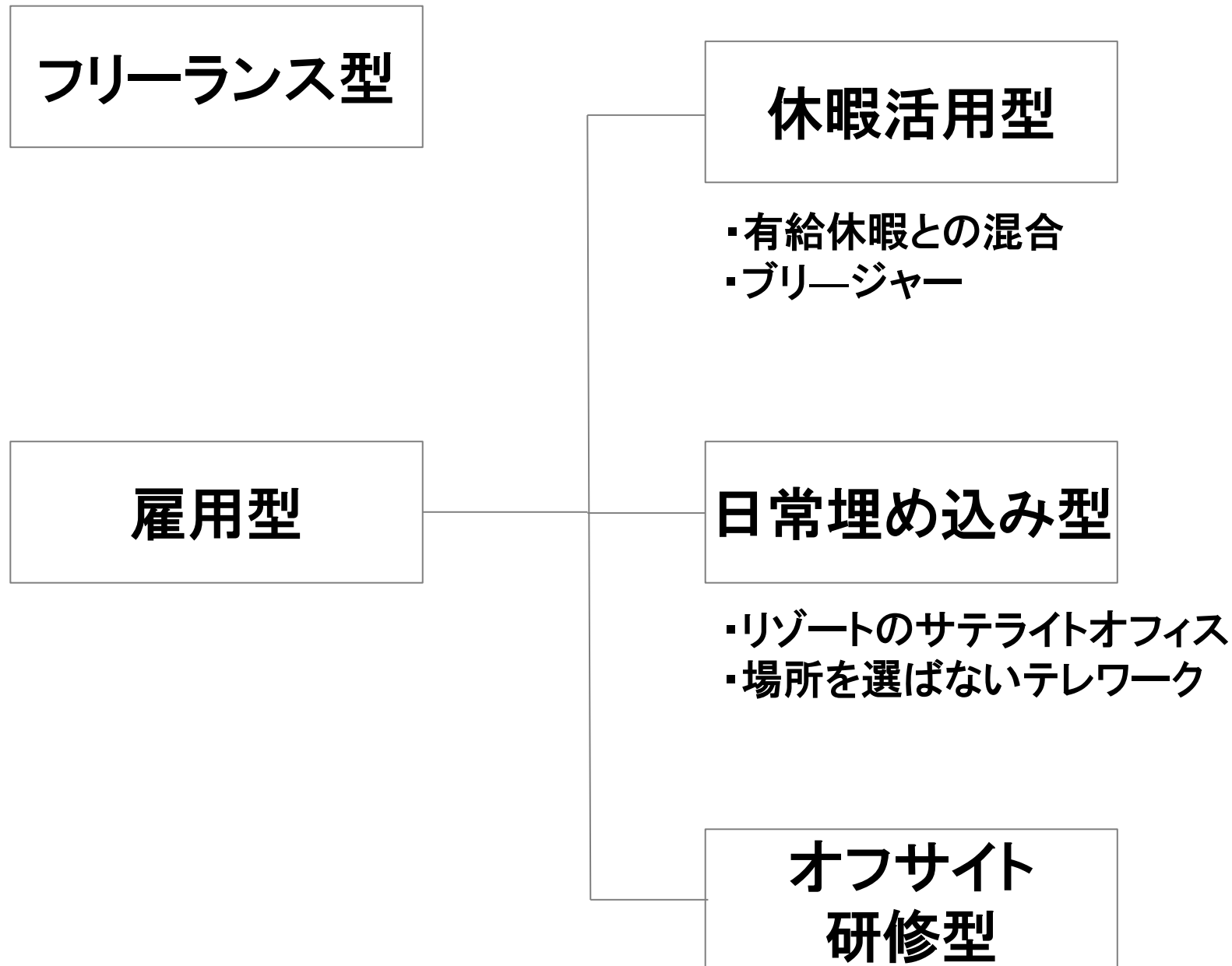
- ◆ ヌーラボ リゾートワーク（東川町、佐渡、宮古島）

出所）ヌーラボ

<https://nulab.com/ja/blog/tag/%E3%83%AA%E3%82%BE%E3%83%BC%E3%83%88%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AF%E5%88%B6%E5%BA%A6/>

ワーケーションの分類

出所) 田中敦・石山恒貴(2020)「日本型ワーケーションの効果と課題—定義と分類、およびステークホルダーへの影響—」『日本国際観光学会論文集』Vol.27, pp.115-124.



ワーケーションの4分類

	仕事 × 隔離	活動 × 接続
個人	文豪モデル	趣味人モデル
集団	合宿モデル	コミュニティ・モデル

首都圏の企業人が地域で越境学習を行う意義や課題

◆意義

- ✓ アウェイで混乱するジレンマを味わい、自分の前提を見直すリフレクションができる
- ✓ 抽象的な目標しかない中で、失敗しながら、課題の深掘りができる

◆課題

- ✓ 都会の企業人らしい、どこの地域でも通用するスマートな一般的な提案をしてしまう（飲食イベント、Maas、住民意識の向上、キッザニア的キャリア教育など）
- ✓ 地域の人から課題を掘り出せず、深掘り設定できない
- ✓ 混乱するジレンマも、失敗も経験できない
- ✓ 地域の人がもともと知っている提案になる

ワーケーション×越境学習

- ◆ 異なる交通手段、異なる景色、異なる土地、異なる行動（食事など）→価値観の揺らぎ

出所) 沢渡あまね 越境学習とワーケーション & #ダム際ワーキング の関係

https://note.com/amane_sawatari/n/n5ee7486de769?fbclid=IwAR3VEe_jeySSTrEcqxz3PGNveSVF_n987xjzM55NrHOzUy4PfNGiP-cCfPA

- ◆ 単なる観光重視では従来の交流人口→いかに、「日常埋め込み型」の普通の働き方と連携できるか
- ◆ ヌーラボのリゾートワークのように、集団×「活動&接続」のコミュニティ・モデルにできるか
- ◆ よそものの学びも発生（個人と受け入れ地域）

2.ギグワーク

ギグワークとは

- ◆ ギグエコノミー→デジタルプラットフォームと呼ばれるオンライン上で様々な取引をする仕組みの経済
- ◆ ギグワーク→デジタルプラットフォームを利用する単発の仕事
- ◆ 良い面：デジタルプラットフォームでは、個人間の貸借や売買などをシェア（共有）
- ✓ 個人間の信頼と連帯に基づくコミュニティが形成され、環境の持続性を重視する脱消費型経済への移行が可能
- ✓ ギグワーカーは働く時間と場所の制約を受けない
- ◆ 悪い面：雇用に比べ、セーフティーネット（安全網）が脆弱

デジタルプラットフォームの特徴

- ◆ リモート性→オンラインだけで完結するか、物理的な場所で働かなければならないか
- ◆ 裁量性→プラットフォームはギグワーカーと顧客のマッチングのみを行い業務プロセス自体はギグワーカーが管理するか、プラットフォームが業務プロセス全体を管理するか
- ◆ 値付け→プラットフォームがサービスの値付けを管理してしまうか、ギグワーカーが主体的にサービスを値付けできるか

スキルを醸成するギグワーク

- ◆ スキルシェアという発想
- ◆ 単発のコンサルティング
- ◆ 単発のスキル提供
- ◆ 単発の講師
- ◆ トリプルス→訪日外国人のニーズに対する、シニアのできることの提供

出所) 神奈川新聞 「トップに聞く 今を乗り越える 起業家支援見直しを」
<https://www.kanaloco.jp/news/economy/article-435992.html>

- ◆ 元気高齢者の地域活動をサポートするウェブプラットフォーム
- ◆ Gathering Brisk Elderly in the Region
- ◆ 高齢者にとって無理のない働き方として、『モザイク型就労』
- ◆ モザイク型就労とは→就労条件をスキル、時間、場所の3つに→バーチャルに一人分の労働力に
- ◆ 地域コミュニティ活動の活性化：自分にあった活動や組織の情報を電子化し、簡単に検索

R60-SETAGAYA-（シニアの「働く」を軸に地域参加を活性化する情報プラットフォームを作るモデル事業）

- ◆ 「働く」を軸にシニアと地域の事業者をマッチング
- ◆ 地域に関わりながらできる仕事、これまでの仕事や暮らしの経験・特技が地域で価値となる新しい仕事を開発
- ◆ マッチングサイトを活用した案件の掲載・マッチング
- ◆ シニアの心に響かせる案件票ライティングサポート
- ◆ 区内事業者やシニア人材とのつながる機会の提供
- ◆ 地域に愛着を持つ経験豊かな多様な人材と課題を解決
- ◆ 「やりたいけど忙しくて手が付けられない」、「ピンポイントで経験者に頼りたい」、「ITに詳しい人と連携したい」等、外部人材を活用
- ◆ シルバー人材センターでは扱わない専門性のある仕事
- ◆ ハローワークと異なる週に2-3日の短時間の雇用や、単発の業務委託案件

3.兼業・副業の概要

厚生労働省・モデル就業規則（2018年1月改正）

（副業・兼業）

第67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

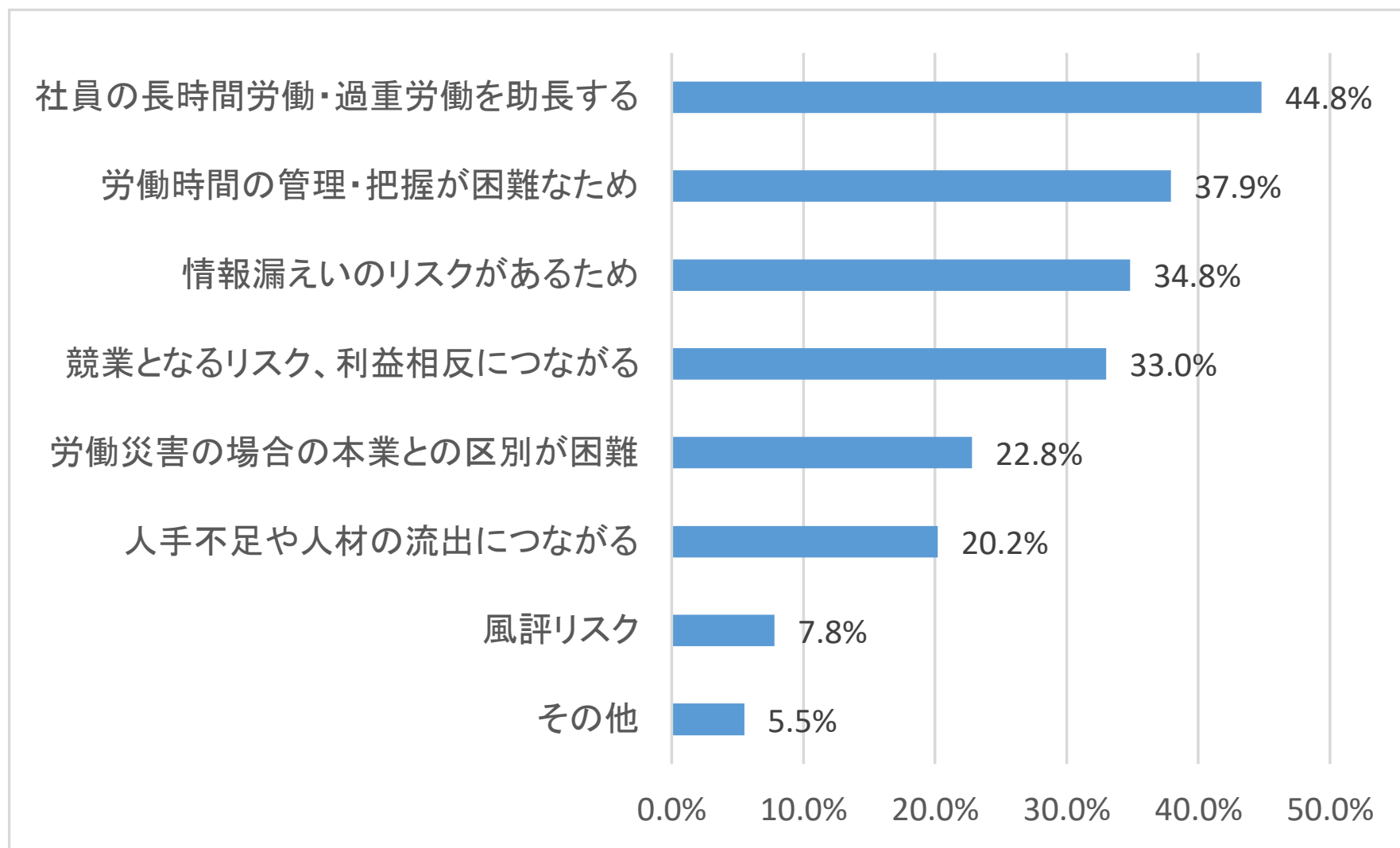
3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

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

リクルートキャリア（2018）『兼業・副業に関する企業の意識調査』

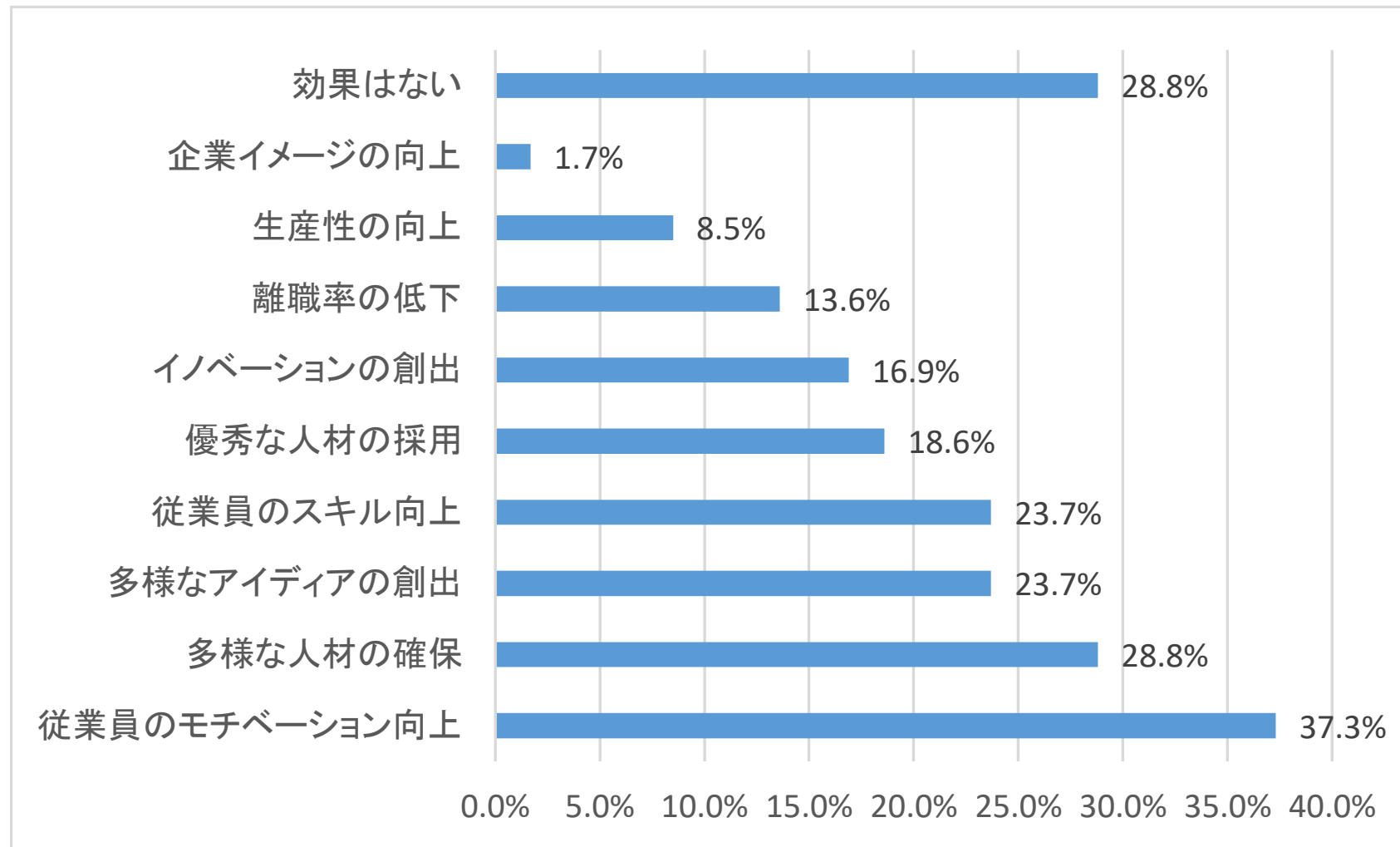
兼業・副業を禁止している理由（2,271人対象）

- ・禁止している企業が71.2%、推進＋容認企業は28.8%（前年調査より5.9ポイント上昇）
- ・禁止企業の副業・兼業を認める検討は、「現在検討中」7.5%、「検討したい」9.2%、「検討していない」59.5%



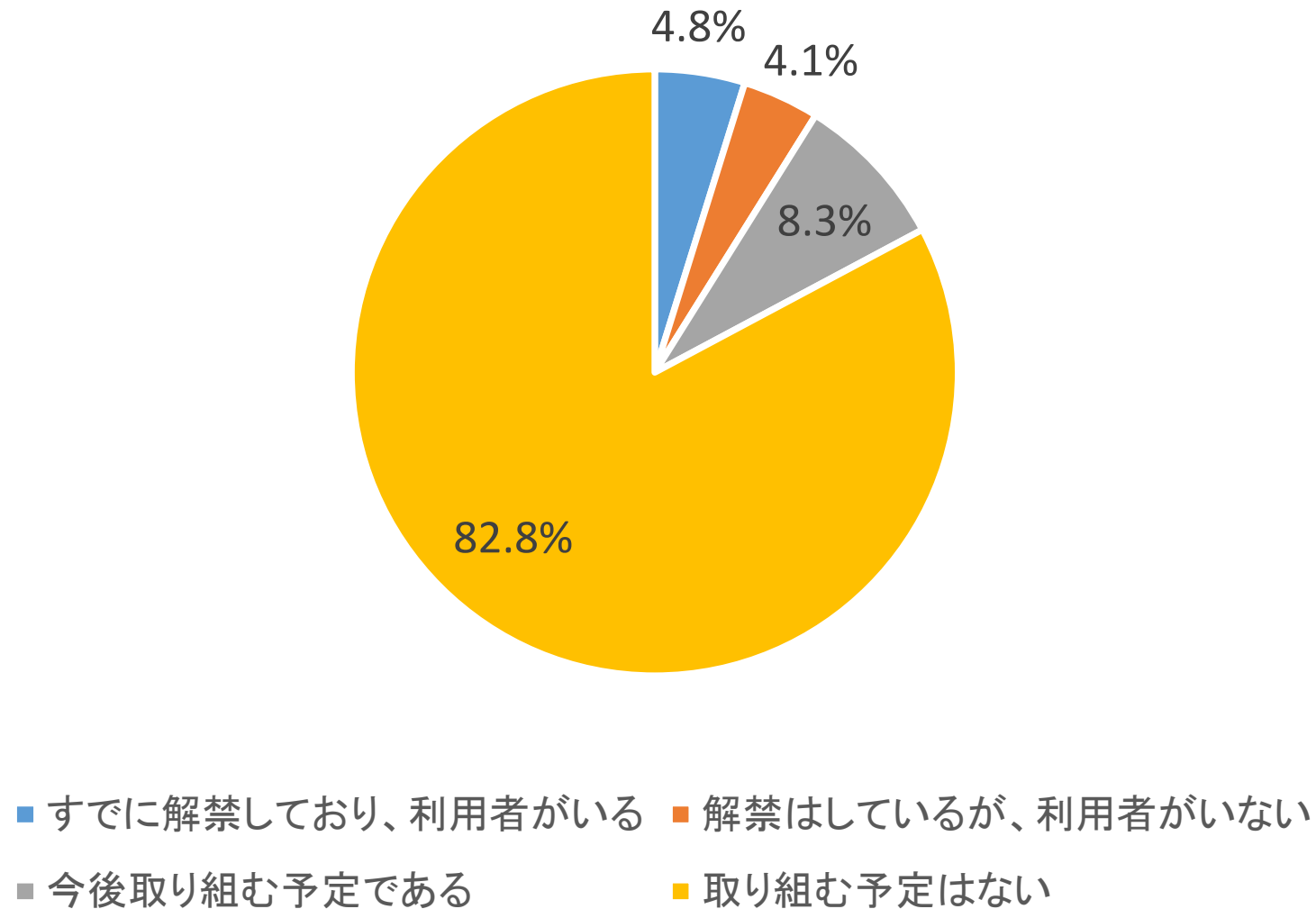
副業の効果

2017年3月-4月実施の回答者4192名のうち、副業許可（目的制限なし）11.2%
（育児・介護目的限定）2.9%の計14.1%に対し（85.9%は副業許可なし）



自社社員の兼業・副業解禁

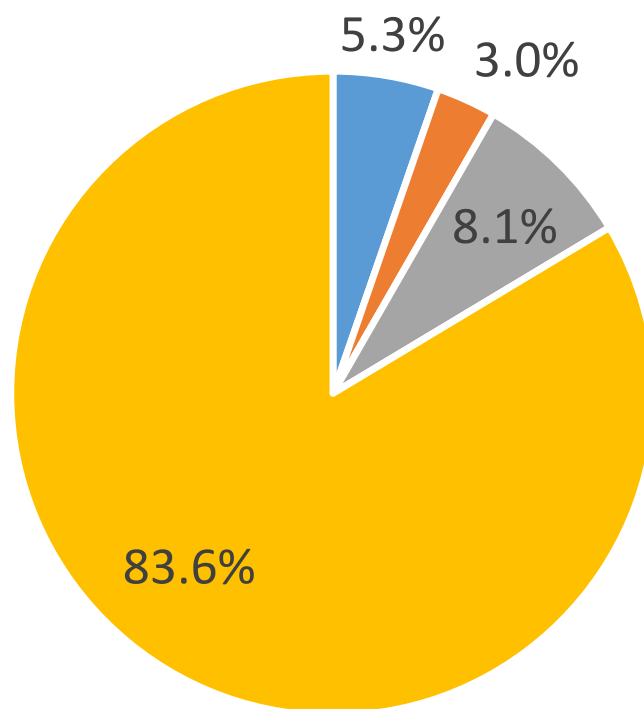
2018年7月実施の関東の中小企業1,049社（大企業94社は80.9%取り組まず）



出所) 関東経済産業局(2018)『兼業・副業等による人材の受け入れ等に関するニーズ調査』より筆者作成

他社社員の兼業・副業受け入れ

2018年7月実施の関東の中小企業1,028社（大企業93社は86.0%取り組まず）

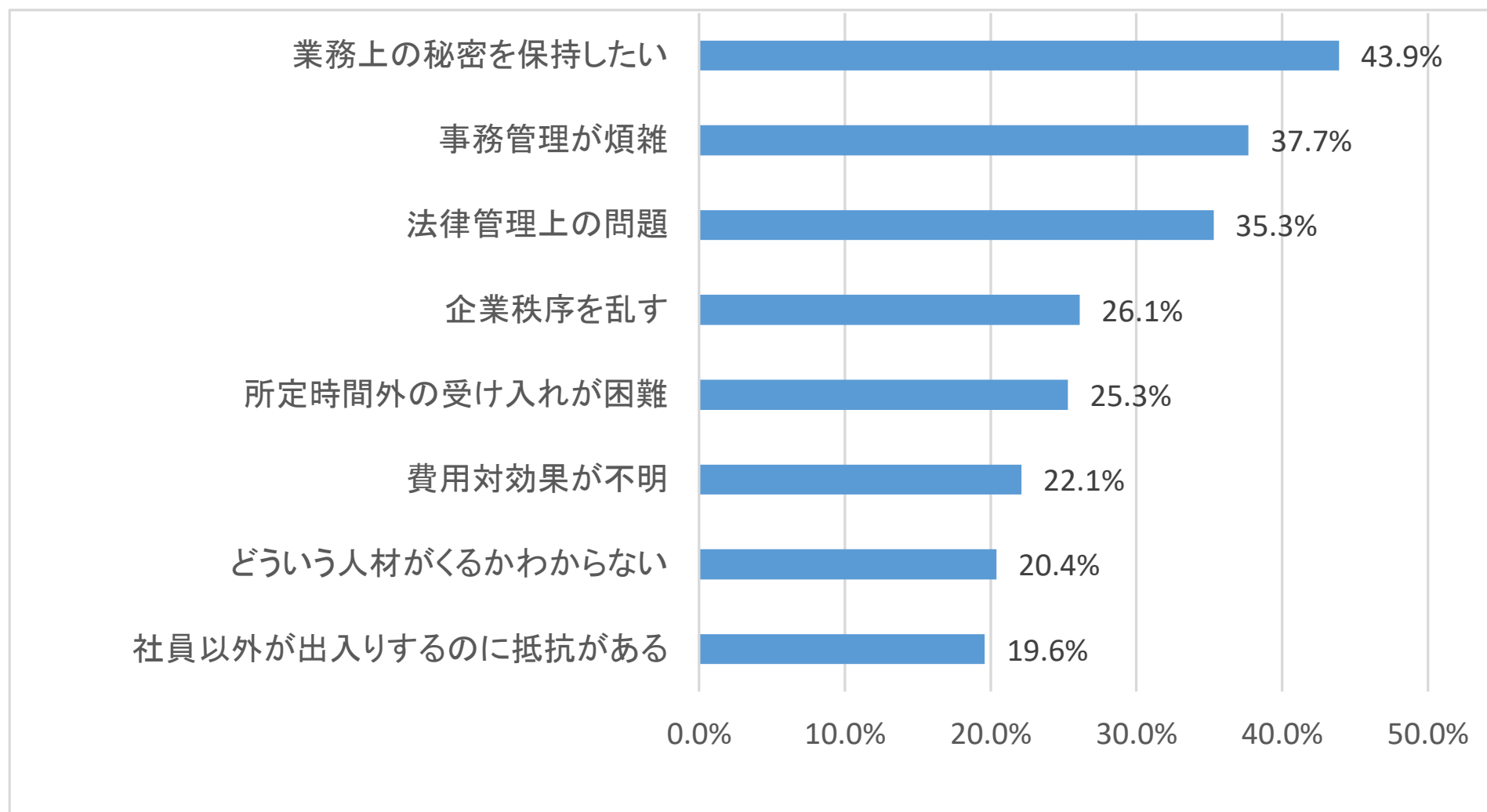


- すでに解禁しており、利用者がいる
- 解禁はしているが、利用者がいない
- 今後取り組む予定である
- 取り組む予定はない

出所) 関東経済産業局(2018)『兼業・副業等による人材の受け入れ等に関するニーズ調査』より筆者作成

兼業・副業に関する懸念（受け入れ）

2018年7月実施の関東の中小企業1,021社



出所）関東経済産業局（2018）『兼業・副業等による人材の受け入れ等に関するニーズ調査』より筆者作成

兼業・副業の受け入れを躊躇する理由

- ◆ 本業と兼業・副業の区別がつかなくなる
 - ・同じような仕事を2箇所で行っていると、どちらの仕事をいつやっているのかわからなくなるのではないかと(B社)
- ◆ 大企業社員に対するイメージ
 - ・大企業からくる方はプライドが高そう(C社)
- ◆ 兼業・副業人材への抵抗
 - ・社員でもない、パートでもないという位置づけが中途半端である。直接雇用したい(C社)
 - ・兼業・副業の方は帰属意識が足りなくなると思うので、人手不足との天秤をかけて考えるしかない(I社)
- ◆ ノウハウの流出につながる
 - ・必要な人材は即戦力社員だが、即戦力社員となると同業や取引先となるため、ノウハウの流出につながる(F社)
 - ・業務の説明をする中で、自社のノウハウの流出というより顧客のノウハウの流出を懸念している(E社)
- ◆ 顧客説明の難しさ
 - ・営業現場に連れていくと、お客様に戸惑いがあるようである。名刺を配布する等の対応を行っていく必要がある(D社)
- ◆ 就業時間、場所の制約
 - ・本業の業務をお願いする場合は、当社に就業時間内に来てほしい(G社)
- ◆ 社員の健康配慮
 - ・長時間労働になりがちなので、健康管理をどうすればいいのか。他の会社の勤務状況がわからないので難しい(H社)

パーソル総合研究所、副業に関する調査結果（2021年8月）

◆ 企業編

- ✓ 全面禁止45.1%、条件付き容認31.3%、全面容認23.7%（容認が55.0%）
- ✓ 2018年調査と比較して、容認が3.8%アップ
- ✓ 受け入れ意向：あり23.9%、意向あり23.9%、なし52.3%

出所）パーソル総合研究所ホームページ

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202108111000.html>

◆ 個人編

- ✓ 現在している9.3%、過去にした9.5%、ない81.2%
- ✓ 意向あり40.2%、どちらともいえない26.2%、なし33.6%
- ✓ 地方副業に関心あり55.8%

出所）パーソル総合研究所ホームページ

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202108131000.html>

副業の研究結果

- ◆ 副業は多様（学生、専業主夫・主婦、自営業、兼業農家、会社員、アーティスト）
- ◆ 本業で十分な収入を得る労働時間がない、賃金率が低いと副業
- ◆ シングルマザーが副業を持つ傾向
- ◆ 副業が本業の賃金を高めるのは、本業が分析的職業（管理的職業と専門的職業）
- ◆ 副業の保有動機も重要、越境的学習が効果を説明
- ◆ 副業を希望するが保有できない状況は、幸福感を低下させる。実際に副業すると解消
- ◆ 収入目的の副業を希望する状況下では、幸福感は低い

4.兼業・副業の実例

ロート製薬 「社外チャレンジワーク」

- ◆ コーポレートアイデンティティはNEVER SAY NEVER、自ら考えて行動する組織風土をめざす
- ◆ 社員の第3次ARK（明日のロートを考える）プロジェクトが、社外チャレンジワーク（社外兼業）と社内ダブルジョブ（社内兼務）を提案
- ◆ 兼業禁止という就業規則の項目を消しただけ
- ◆ 社会人3年目以上の正社員が、申請届けに目的、内容、頻度を記入する届出制（許可制ではない）
- ◆ 初年度66名届出、現在約70名。調剤薬局勤務、コンサル、放送作家、ローカルプランナー、デザイン会社設立、NPO法人、大学非常勤講師など
- ◆ 福山市の戦略マネージャーの公募に採用された事例も
- ◆ リフレッシュ、社会貢献、視野と人脈の拡大、刺激と緊張感、などが効果
- ◆ ストアカの講師登録を検討中

出所) 『人事実務』 No.1188,2018年9月号「事例1 ロート製薬」 pp.21-27.

広島県福山市の兼業・副業限定の戦略顧問募集

- ◆ スピーディな問題解決を民間プロ人材を、市が抱える課題の分析・抽出と事業の立案・実施のため、兼業・副業限定で募集
- ◆ 企業としては、自治体との兼業・副業であれば情報漏えいリスクが低い。地方進出を検討する際の足掛かりとなる。本人は、行政データの活用や地方都市の実態把握などの、得難い経験できる。
- ◆ 25,000円/1日（週1日で、月4日程度の勤務を想定）、別途交通費（鉄道料金）と宿泊費を支給

出所）ビズリーチ社プレスリリース 2017年11月15日

<http://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2017/1115.html>

- ◆ 定員1人で公募したところ、全国から395人の応募があり、書類と面接で5人に増員して選出
- ◆ 5人は、大阪府在住で製薬会社に勤める安西紗耶さん（33）と、いずれも東京都在住で、官民ファンド「産業革新機構」に勤める中野伸之さん（59）▽外資系メディア関連会社の西依（にしより）清香さん（38）▽映像技術会社「IMAGICA」の野口進一さん（41）▽外資系製薬会社勤務で中国籍の裴崗（ぺいこう）さん（42）

出所）毎日新聞2018年3月6日

<https://mainichi.jp/articles/20180306/k00/00e/040/223000c>

- ◆ 兼業副業、広島県福山市の事例を大学院が検証へ
- ◆ 野口進一さん（42）は「福山を映像の街に」と渋谷のクリエイターを招き、「映像のプロはロケ地に何を望むのか」を学ぶ勉強会を開く。
「我々だけではこんなチャンスは作れなかった」
- ◆ ロート製薬の安西紗耶さん（34）は座禅や森林浴、バラの試食など点在する魅力をつなぎ合わせた旅を提案。
「個々のコンテンツの魅力は感じていたが、それらを結び付ける発想が乏しかった」

✓ 西川瑞希が「癒しと美」をテーマにしたリトリートツアーを開催！

●旅行日程

2018年10月13日（土）-14日（日）

●発着場所・時間

福山駅（基本）：10月13日（土）11：00集合／14日（日）17：00解散

※東京駅・品川駅・新横浜駅・新大阪駅・博多駅発着も

●宿泊先

瀬戸内海国立公園・人生感が変わる宿「ここから」

✓ 禅体験や森林セラピー、デトックス風呂、フレッシュな食べられる
薔薇をいただく

出所) avex-management

https://avex-management.jp/news/180831_5863

- ◆ 福山市と法政大学大学院、兼業副業の効果を検証
- ◆ 2019年9月7日、法政大学大学院の石山ゼミ生21人が福山市の鞆の浦を訪れ、市職員や兼業副業を実践している人々と議論
- ◆ 個人にはスキルやモチベーションの向上
- ◆ 受け入れ側には新しいノウハウ・人脈の獲得といった効果
- ◆ 効果測定項目案（個人）
 - ✓ 業務の整理、新しい刺激、イノベーション（新しい発想）、新しい人材ネットワーク、コラボレーションの幅、視野が広がる、多様な働き方の構築、やる気、モチベーション、自信、充実感、キャリアに対する自覚
- ◆ 効果測定項目案（会社）
 - ✓ 新しい文化・知見、凝り固まった文化の打破、市職員のモチベーションアップ、縦割りを超えたプロジェクトの実現、限られた時間で仕事に集中、組織形態の活性化、巻き込む力がアップ、即戦力確保、多様性のある人材確保、新規事業の外部からの提案、市民への新しいギフト、新しいネットワークの確保

民間専門人材の副業の公募型受け入れの地方自治体への広がり

◆ 北海道余市町

- ✓ 2019年公募、453名応募、2名の戦略推進マネージャー選出

出所) 余市町プレスリリース 2019年9月30日

◆ 長野県長野市

- ✓ 2019年公募、626名応募、4名の戦略マネージャー選出

出所) 長野市ホームページ

<https://www.city.nagano.nagano.jp/soshiki/kikaku/438682.html>

◆ 静岡県浜松市

- ✓ 2019年公募、634名応募、5名のプロジェクトマネージャー選出

出所) 浜松市ホームページ

<https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/shise/koho/koho/hodohappyo/h31/11/documents/2019112805.pdf>

公募型副業モデルにおける組織の変化

出所: 平田朗子・石山恒貴・森隆広・中村啓悟(2021)「地方自治体による民間人材の公募型副業モデルにおける知識の統合ー広島県福山市と3道県3市町村の分析ー」『地域活性研究Vol.14』Vol.14、表1

組織の変化	No.	カテゴリー	No.	サブカテゴリー
多様な視点の発生と 現場の揺らぎ	A	多様な協力者の獲得	1	外部情報の獲得
			2	外部リソースの活用
			3	行政への理解促進
	B	新しい知見や異なる価値観との接触	4	異なる仕事の進め方による刺激
			5	民間のビジネス視点の学び
	C	偶発的な取り組みテーマ創出	6	行政内各現場ニーズの吸い上げ
			7	取り組みテーマの模索
			8	新たな視点や手法の導入
	D	現場の揺らぎ	9	コミュニケーションギャップの戸惑い
			10	異なるスピード感への危機
			11	効果測定の違いの発見
	E	外部視点での魅力や課題の発見	12	ITインフラ整備の遅れ
			13	客観的魅力的提示
			14	観光資産の発掘
			15	平等主義の再確認

公募型副業モデルにおける個人の変化

出所: 平田朗子・石山恒貴・森隆広・中村啓悟(2021)「地方自治体による民間人材の公募型副業モデルにおける知識の統合ー広島県福山市と3道県3市町村の分析ー」『地域活性研究Vol.14』Vol.14、表2

個人の変化		No.	カテゴリー	No.	サブカテゴリー
行政 ルールへの 苛立ち	自己の再統合と キャリア見直しによる	A	異分野の知識人脈の拡大	1	今までとは異分野の人脈拡大
				2	今までとは異なる知識の獲得
		B	正解のないテーマへの対峙	3	正解のない問いの投げかけ
				4	本業では得られない未知の経験
		C	地域行政が自分ごとへと変化	5	地域行政の仕組みへの理解
				6	社会課題への興味関心向上
		D	キャリアの再検討	7	自己のスキル価値の再認識
				8	過去のキャリアで得た経験スキルの活用
				9	やりたいことの優先順位付け
		E	民間とのギャップへの苛立ち	10	単年度予算ルール of 長期視点の難しさ発見
				11	公平性平等性を重視するスタンスとの対峙
				12	タスク評価に対する戸惑い
		F	偶発的な取り組みテーマ創出	13	率直な意見交換の実施
				14	合意点を見出だす働きかけ

介在部署と副業者の役割

出所: 平田朗子・石山恒貴・森隆広・中村啓悟(2021)「地方自治体による民間人材の公募型副業モデルにおける知識の統合－広島県福山市と3道県3市町村の分析－」『地域活性研究Vol.14』Vol.14、表5

介在部署の役割	1. 副業者と部署を繋ぐ ①副業者・行政内部署双方の苦情や意見の受け止め ②副業者・行政内部署双方へのそれぞれの意図や背景の補足説明 ③行政内への副業者の言葉の翻訳 ④副業者への行政ルールの説明（議会・予算・契約等） ⑤副業者の活動の行政内広報宣伝活動 ⑥副業者講師の勉強会主催等による副業者知見の行政内紹介 ⑦副業者のテーマごとに行政内部署への紹介 ⑧テーマに関わらず食事会等で副業者を行政内部署へ紹介 ⑨副業者の提案と行政意義の妥協点の発見 2. 副業者と地元のキーパーソンを繋ぐ ①副業者講師の勉強会主催等による副業者知見の地元のキーパーソン紹介 ②副業者のテーマごとに地元のキーパーソンへの紹介 ③テーマに関わらず食事会等で副業者を地元のキーパーソンへ紹介
副業者の役割	1. 専門分野のビジネス経験の行政への応用 2. 何かを達成したいという思いを持った上での能動的な働きかけ 3. 行政と民間のギャップを粘り強く埋めるコミュニケーション

地方転職考慮のポイント

大企業

分業、匿名性、距離感、
短期決算、競争

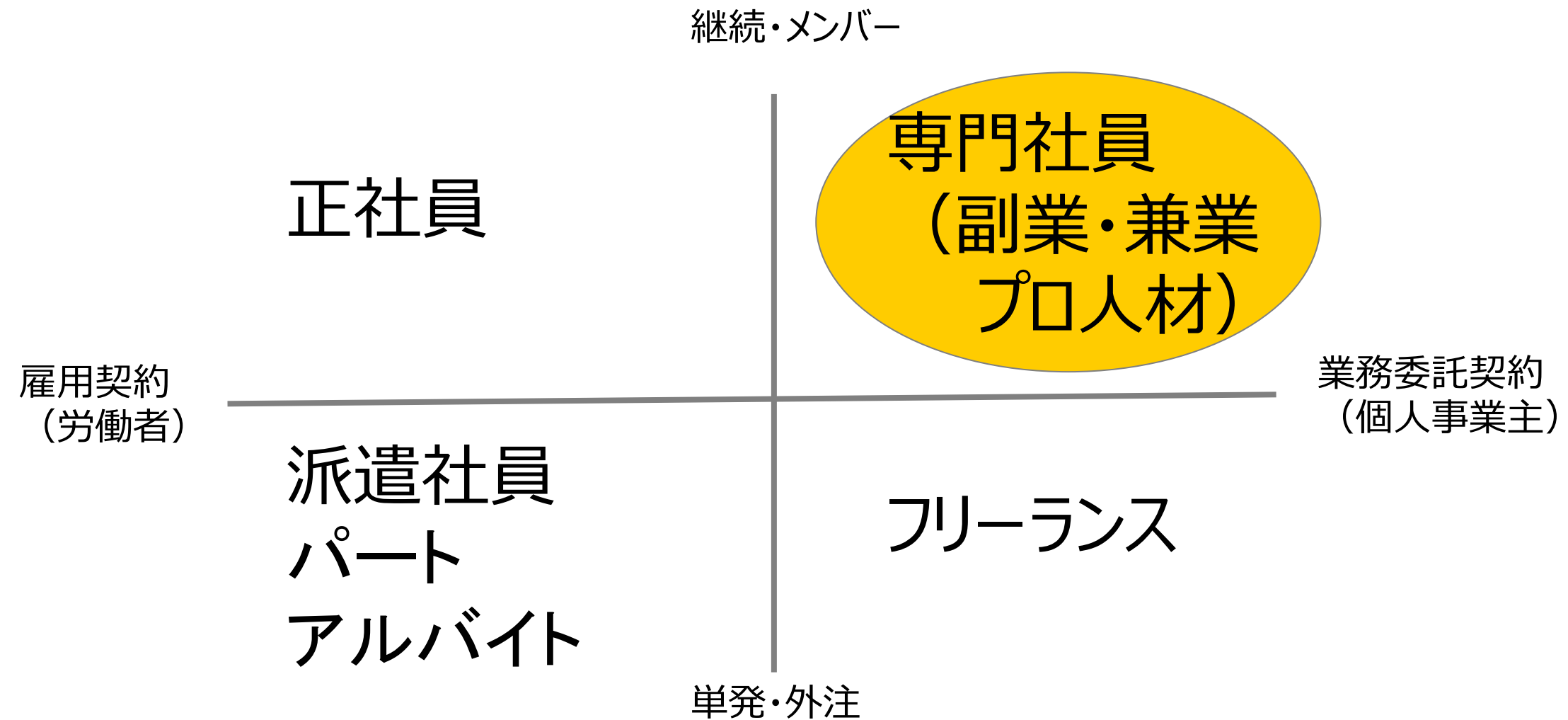
中小企業

統合(事業全体が視野)、
顔が見える関係
手触り感、長期(非上場)、
共創

右腕の醍醐味

顧客、競合、従業員の近さ、可視化された経営資源、
財務諸表が一気通貫、
自分の意思決定で事業左右、自分の責任明確、
成功・失敗が明確

企業の構成員の新しい定義



出所：経済産業省第4回スマートかつ強靱な地域経済社会の実現に向けた研究会
資料3地方・中小企業における副業人材活用の実態と今後の拡大に向けて必要なこと（JOINS(株)）の一部資料を抜粋して作成

関係人口（副業・兼業）の成果パターン

中小企業

- ◆ 既に社内にあるやりたいことの中で
- ◆ 小さいことから
- ◆ 既存社員とのチームで、毎週定例会議で、PDCAを愚直に実行

個人

- ◆ 小さい成果（スモールウィン）
- ◆ 経営者より現場
- ◆ 頭より手足を多め

出所：経済産業省第4回スマートかつ強靱な地域経済社会の実現に向けた研究会
資料3地方・中小企業における副業人材活用の実態と今後の拡大に向けて必要なこと（JOINS(株)）の一部資料を抜粋して作成

5. 「人材共創経営のススメ；なぜ、あの企業には人が集まるのか？今こそ、多様な人材が活躍するオープンな組織への変革」

委員と趣旨

- ◆ 副業・兼業・プロボノ等の多様な人材をパートナーとして受入れ、「協業する」選択肢がますます重要
- ◆ 地域企業、支援機関に副業・兼業・プロボノ人材との協業ノウハウや協業のコツ、具体的な協業事例を紹介
- ◆ 法政大学大学院 政策創造研究科 教授 石山 恒貴 氏
- ◆ 青森大学 社会学部 准教授 石井 重成 氏
- ◆ JOINS株式会社 代表取締役 猪尾 愛隆 氏
- ◆ 東京八丁堀法律事務所 弁護士 白石 紘一 氏
- ◆ 一般社団法人IMPACT Foundation Japan プログラムディレクター 本多 智訓 氏
- ◆ 特定非営利活動法人G-net 代表理事 南田 修司 氏ニーズはあり、実績もある

出所：経済産業省東北経済産業局 企業向けガイダンス「人材共創経営のススメ」
<https://www.tohoku.meti.go.jp/kikaku/chihososei/topics/220331.html>

人材共創経営

- ◆ 地域社会の未来を見据え
 - ◆ (1) 組織変革に挑戦し
 - ◆ (2) 多様な人材との共創・パートナーシップにより
 - ◆ (3) 事業の成長や発展につなげている企業経営
 - ◆ の在り方を「人材共創経営」と定義
-
- ◆ コンサルタントに依頼でもなく、雇用でもなく、
 - ◆ 副業・兼業・プロボノ人材と協業

出所：経済産業省東北経済産業局 企業向けガイダンス「人材共創経営のススメ」
<https://www.tohoku.meti.go.jp/kikaku/chihososei/topics/220331.html>

メリット

- ◆ 専門性の高い人材を全国から
- ◆ スピーディな協業
- ◆ プロジェクト単位で協業
- ◆ ミスマッチ予防の月単位契約
- ◆ 労務管理負担の軽減（業務委託契約）
- ◆ 社内人材の育成
- ◆ 多様な人材が活躍する組織への変革

出所：経済産業省東北経済産業局 企業向けガイダンス「人材共創経営のススメ」
<https://www.tohoku.meti.go.jp/kikaku/chihososei/topics/220331.html>

事前準備と受け入れ後

（事前）

- ◆ 本質的な課題を抽出してプロジェクト化
- ◆ 社内では解決できない改善業務を依頼
- ◆ 権限範囲の明確化と情報開示
- ◆ 理念やビジョンに共感を得る

（受け入れ後）

- ◆ 提案を受け入れるマインドセット
- ◆ 社内のフォロー体制
- ◆ 適時適切なコミュニケーション
- ◆ 地域コーディネーター、プラットフォームと協力

地方副業について

- ◆ ニーズはあり、実績もある
- ◆ 違う組織の価値観の出会いにより、新しい知識の統合が発生する
- ◆ 個人は、新しいキャリアの可能性が広がる
- ◆ 大企業（都市）人材と、地域の企業・自治体の期待のすれ違いを乗り越える必要あり
- ◆ 中間支援者（組織）の充実・拡大が必要

6.まとめ

問題提起

- ◆多様な関係人口を引き込む、オープンシティのような工夫をどう行政として行うか
- ◆ワーケーションにせよ、副業にせよ、実質的にどう地域に定着させるか
- ◆行政の組織自身が、どうオープン化するか