

## 第4回「担い手・人材」部会MTG

参加者:

パソナJOBHUB 加藤様 西部様  
厚真町 大坪様 江川様 小松様  
佐渡市西牧様  
三島信用金庫 齋藤様  
ネットケアサービス株式会社 金子様  
NPO法人MEGURU 横山様  
キャップクラウド株式会社 萱沼様  
株式会社Another works 犛山・野上

オブザーバー

国土交通省

### 全体要約

第4回「担い手・人材」専門部会における多地域・多団体の参加者による二地域居住推進、人材確保・育成、地域間連携、外部人材活用、地域コミュニティ形成などの現状・課題・事例・今後の方向性についての議論をまとめたものです。各自治体・団体の最新トピックや期待、北栄町の観光・産業・副業人材活用の実践、厚真町や他自治体との連携、コーディネーター制度や行政職員の意識改革、政策提言への展開など、多角的な視点からの知見が集約されています。最後に、今後のアクションアイテムを整理し、実務的な推進体制の強化に向けた具体的な課題と対応策を明確にしています。

### 1.北栄町の事例紹介

- 北栄町岡本副町長
  - 全体戦略としては人口減少と少子高齢化、地域・産業の担い手不足、移住者の争奪競争の激化を問題として、まちの価値の最大化・資源の確保に努めている。そのための施策として担い手の確保(高度人材 + 農商工業の働き手の補完、人的資本の充実)、移住定住に向けた裾野の拡大、賑ぎわいづくり(経済効果、地域効果、地域との交流)の3つに注力している。
  - 就任依頼、関係人口の創出に注力。複業人材の活用。旅するように働く人材の活用。横瀬町との連携による関係人口の共有に注力。当該施策によって創出されたコミュニティ形成により町の新たな活力の誕生へ
  - 一般社団法人ワークデザインラボと商工会の3者連携協定を実施。町の商工会が地域企業とのマッチングを行う。また、役場内にも複業人材を活用することで民間の知恵を内製化。初めての民間企業の活用には3ヶ月間町が費用負担。また、コーディネーター費用も町が負担し、副業人材活用を促進。2ヶ月に1回程度訪問し、観光協会の立て直しに寄与等好事例が複数創出。
  - 地域の人事部と二地域居住による人材確保・育成に関して、企業支援や人材確保・育成に関する事業を連携させ、地域の人的資本の充実を目指す事業を実施。初期は副業人材の活用が中心だったが、最終的には人材の確保・育成・定着、地域における人的資本の充実が目的へと昇華した。二地域居住におけるなりわいの大きな要素として、地域の人事部が位置付けられている。
  - 二地域居住者と地域コミュニティの形成・若者団体の活動について、具体例として、地域の面白い人と二地域居住者を集めて飲み会を開催する習慣がある。二

地域居住系の人材と地域の若手が連携し、「E!!HOKUEI」という団体が設立され、当該人材がイベント企画・運営・審査員としても関与している。北栄町の人口は1万4千人程度であり、2000人規模のイベントは北栄町にとって大きなインパクトが創出された。

- 埼玉県横瀬町と関係人口・二地域居住人口の共有を目的に、政策連携協定を締結している。「旅する公務員」として、職員同士が1週間相互の街に滞在し、テレワークを実施し、両町に関係を持つことで、双方の縁の強化に寄与している。
- 北栄町が目指すものは、関係人口や二地域居住者の多様な知恵・ネットワークを活用し、地域住民が主体的にまちづくりをすること。関係人口＝二地域居住者と捉え、すべての政策の土台とする。そして、オンラインを活用し、常時つながる状況を目指す。鳥根県の「移住の階段論」を廃止し、二地域居住者の存在自体が街の人的資本を強め、豊かさにつながるという発想へ転換した。また、まちづくりビジョンの中間見直し時に、関係人口・二地域居住を基盤とするまちづくりを盛り込む予定。個別計画には副業人材の活用や外部人材との共同を明記。各年度の予算編成方針に、二地域居住や関係人口との協働を政策検討の前提として明記。
- CXOアドバイザリーボードと外部人材を活用している。最高変革責任者(CXO)制度を導入し、各分野の外部人材を副町長のもとに集約し、施策情報を共有している。
- 二地域居住や地域の人事部の普及を、特に首長レベルで進めてほしいとの要望。副業人材の受け入れにおいて、地域活性化起業人制度の旅費補助が「100万円」しか出ず、鳥取県では月1回の往復航空賃が賄えないという課題があるため、条件不利地域への財政的な配慮が必要。

## 2. ディスカッション

- 厚真町大坪様
  - 【感想】厚真町も複業人材の活用にはAnother worksの複業クラウドを活用しながら非常に積極的に進めている。総務省の地域活性化起業人制度を活用し、今年度は10名の複業人材の受け入れを予定。しかしながら、都市部人材の受け入れ側のコーディネーター体制はまだ十分に整備されていないことが課題。北栄町の取り組みを参考に、コーディネーター制度の積極導入を検討している。
    - 【回答:岡本副町長】北栄町は特定の「コーディネーター」という役職があるわけではなく、組織内で自然にコーディネーター的な人材が生まれている。商工会では、商工支援員が都市側の人材と同行し、企業訪問を通じてコーディネーター的役割を担っている。役場でも、最初は副町長が中心となっていたが、徐々に職員や課長クラスにもコーディネーターができる人材が育ってきている。
- MEGURU横田様
  - 【質問】塩尻市でもコミュニティづくりに関して、地域人材と外部人材(例:外交的ローカル、内向的ローカル)の協働が模索している。特に地元企業、区長など、地域づくりの担い手との融合(内向的ローカル)はまだ試行錯誤の段階なので、北栄町の取り組み事例が知りたい。
    - 【回答:岡本副町長】区長の中でも温度感に差があり、全体の巻き込みには工夫が必要。具体的な融合の方法として、商工会のセミナー等で複業人材の活躍事例を見せることが有効である。そこで内向的ローカルの皆

様に対して、「得をした」「楽になった」「面白くなった」「儲かった」といった成功事例を少し大げさに伝えることで、自然発生的な交流や飲み会が生まれ、町全体に浸透し始めている。

- **【補足：パソナJOBHUB加藤様】**地域コミュニティの活性化には、外交的ローカルと内向的ローカルの両者と関係人口（外部人材）の交流が大きなテーマとなっている。二地域居住や生活面での交流が進むと、自治会費の支払いなど新たな課題も顕在化している。
- **Another works野上様**
  - **【質問】**コミュニティ活性化の具体的事例とプロセスについて聞きたい。
    - **【回答：岡本副町長】**地域活性化のきっかけは、面白い外部人材が地域に入り、飲み会などを通じて交流が始まったこと。地域側も「このままでは地域が沈む」「若者に体験を与えないとダメになる」という危機感があった。最初に入ってきた企業人がコミュニティマネージャー的な役割を果たし、町内の事業者を広く巻き込んだ。この人物はふるさと納税の開発経験もあり、地域内でのネットワークを活用した。交流の中から「何かやりたい」という機運が高まり、手探りで第1回「エイフェス」というイベントを開催。これが成功体験となり、地域の高校や先生からも参加希望が出てきた。2回目のイベントでは高校生が企画を担当し、大人がサポート役に回る体制に発展。この流れにより、地域活性化コミュニティが自然発生的に拡大し、若者や教育機関も巻き込む形となった。地域の高校の存続も背景にあり、町としても探求授業などに力を入れていた。
    - **【補足：パソナJOBHUB加藤様】**地域活性化起業人が外部から場を作り、高校生が主体的に参加する流れが生まれている。具体例として「魅力化探求」で生徒が主体的に活動し、大人が応援する構図に変化した。
- **佐渡市西牧様**
  - **【感想】**埼玉県横瀬町との政策連携協定の事例が紹介されたが、佐渡市としても新潟県内でもオンシーズンが異なる自治体同士で人材シェアを進めたい意向がある。しかし、既に民間同士は連携しているが、自治体側が二地域居住に関心が薄いことが課題。逆に自治体側に関心がある場合は、民間交流がない場合もあり、アプローチ方法に悩みがある。
    - **【回答：岡本副町長】**地域おこし協力隊が自発的に研修旅行を行い、町長や副町長との交流会も開催。遠方の自治体同士の方が利害対立が起きにくく、連携が円滑に進む傾向がある。具体例として、島根県と鳥取県では対立が起きやすいが、塩尻市と鳥取県では定数が異なり対立しにくい。
  - **【質問】**複業人材に関して、雇用形態はどのような形になるのか
    - **【回答：岡本副町長】**雇用形態については「業務委託」が主流である。
  - **【感想】**現在計画のパブリックコメントを実施中であるが、実際にはパブリックコメントが1件もなかったため、住民の認知度や関心の低さが課題。
- **MEGURU横田様**
  - **【意見】**地域間のバイブス・相性による人材交流の可能性がある。当事者から「一つの地域に関わる中で、別の地域との関わりが見えてくるのは良い」という意見があり、地域間の連携が人材にとって新たなきっかけになる。
    - **【補足：パソナJOBHUB加藤様】**具体例として、塩尻市と北栄町、佐渡市と厚真町など、バイブス（雰囲気や相性）が合う地域同士であれば、人材も受け入れやすい傾向があるのではないかと。「人材の奪い合い」や「地域居住者の奪い合い」ではなく、地域間で人材をシェアし、その人にとって最適な場所を見つけてもらうことが重要。

- 三島信用金庫齋藤様
  - 【質問】行政職員の中には内向的なローカル志向の方も多く、二地域居住や人材マッチング推進のためには、様々な部署と連携し、職員の意識改革が必要であると考えているが、役場職員への働きかけでのポイントを教えてほしい。
  - 【回答：岡本副町長】役場内での工夫として「無理をさせないこと」「一家一連携(1つやってくれたらもう言わない)」という方針が重要。加えて、「楽する・得する・儲かる・褒められる」という動機付けを意識し、外部人材の活用によって業務が楽になり、評価も上がることを伝えている。例えば、「3日考えるより外部人材に電話して5分で解決する」など。また、管理職については、外部人材を上手に使った場合に評価を上げる評価軸を設けている。各町のトップ層への普及が重要であり、国に対しても二地域居住や地域の人事部の普及をトップ層に働きかけてほしい。
  - 【補足：パソナJOBHUB加藤様】二地域居住や地域の人事部の推進は、自治体内の複数部署(関係人口・移住定住・産業振興・観光・教育など)を横断する必要がある。首長などが全体感を見た上で、全体方針として推進していくことの重要性を改めて認識。一方で、二地域居住や地域の人事部の担当部署が不明確になりがちな課題も顕在している。
- ネットケアサービス株式会社金子様
  - 【感想】山口県萩市では「内向的な方が多い」「どこかが儲かると足を引っ張る文化」がある。トップの推進力の重要性を改めて認識した。
  - 【回答：岡本副町長】北栄町でも同様の文化があるが、外からの知恵や人を入れて成功した経験はどの街にもある。副町長就任時、「江戸時代の複業人材が北栄町の過去の栄光を作った」という歴史を引き合いに出し、高齢者層の説得に成功した。内向的なローカルはどこにも一定数いるからこそ、説得のロジックには工夫の余地がある。