

特定居住支援法人による 二地域居住等の促進に向けた実証調査報告

お問い合わせ先
株式会社Another works : public@anotherworks.co.jp

1 調査目的（背景・仮説）

2 調査内容（調査手法等）

a 調査手法等の整理

b 設問項目整理

3 調査結果（成果・分析）

4 地域複業のモデル化

a 地域複業のモデル化

b 具体事例

c 支援法人が持つべき機能と活用制度一覧

5 参考資料

調査目的

調査の背景・課題：二地域居住ニーズの高まりと「3つの壁」

- 二地域居住への関心は高まっているが、実践にあたっては「住まい（住環境）」「なりわい（仕事）」「コミュニティ（地域参加）」に関するハードルが存在している。特に「なりわい」を通じた地域との持続的な関わり方の設計が重要となっている。

調査の目的：「複業」による関係変容プロセスの解明

- 地域での「複業」という働き方が、地域との関わりをどのように変化させるのかを把握し、そのプロセスにおける意識変容やタッチポイントを明らかにする。
- 「なりわい」を軸とした二地域居住の促進を進めたい自治体・地域企業・そしてそれらを支援する特定居住支援法人の参考となる情報を整理し、今後の二地域居住推進に貢献する。

受け例側、複業人材側双方の課題仮説

< 受け入れ側（自治体・地域企業） >

1. 複雑化する地域ニーズに対応すべくホワイトカラー領域の専門スキルを有した人材が地域で不足しているが、**受け入れるための土壌や、専門人材に与える業務の要件定義に課題があるのではないか。**
2. 自治体や地域企業側による複業実践者との成功体験（「この人にならもっと地域に関わってほしい」「より多くのことを複業実践者にお任せしたい」と感じる）が、**より継続的な繋がりを生むきっかけになり、二地域居住へのアプローチに繋がるのではないか。**

< 複業人材 >

1. 地域に関わり始めたきっかけは特定地域によるものではないが、**地域との複業による共創経験の結果、地域への愛着が徐々に芽生え、二地域居住先としての候補になるのではないか。**
2. 「仕事」という強制力のある接点で現地を訪問することにより、**現地のヒトやコミュニティに触れる機会が増え、その後の定期的な訪問につながっているのではないか。**

調査内容（調査手法等の整理）

調査の方向性

- ヒアリングを軸とした定性調査を通じて、プロセスや意識変容を深掘りし、モデル化による知見の体系化を図る。
- 自治体・地域企業・複業人材の三者から得た多角的な視点を統合することで、複業から二地域居住へと繋げる最適な支援法人の連携のあり方を模索する。
- 各地域の状況に即した再現性の高い支援体制の構築と、次なるアクションの指針となることを目指す。

調査対象

- 自治体5団体、地域企業5社、複業人材10名に調査を実施。（関わりの頻度ごとにバランスよく調査対象を選定）

自治体×複業人材
岐阜県飛騨市 × 類型1
山形県朝日町 × 類型2
鳥取県江府町 × 類型3
長崎県壱岐市 × 類型4
北海道厚真町 × 類型4

地域企業
東洋タクシー × 類型1
ミノル製作所 × 類型2
コナン・クリエーション × 類型3
ペダル株式会社 × 類型4
月居温泉 × 類型4

< 関わり頻度類型 >

類型1：完全リモート型

- ・ やり取りはオンラインのみ
- ・ チャット・メール・オンライン会議ツールで完結

類型2：年2回対面型

- ・ 半年に1回程度、直接顔を合わせる
- ・ 対面は関係性維持や重要議題の確認が主

類型3：四半期対面型

- ・ 3か月に1回程度、対面で打合せ
- ・ 関係性構築や共同作業の節目に合わせて実施

類型4：月例対面型

- ・ 月1回程度、定期的に対面で活動
- ・ 密なコミュニケーションや迅速な意思決定が可能

調査内容（受け入れ側の設問項目）

受け入れ側における仮説に基づいた設問を整理。

仮説	設問
<p>複雑化する地域ニーズに対応すべくホワイトカラー領域の専門スキルを有した人材が地域で不足しているが、受け入れるための土壌や、専門人材に与える業務の要件定義に課題があるのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複業人材を募集したきっかけ
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 選定プロセス及び、選定のポイント
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複業人材への仕事の切り出し方
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続的な仕事の連携の中で工夫していること
<p>自治体や地域企業側による複業実践者との成功体験（「この人にならもっと地域に関わってほしい」「より多くのことを複業実践者にお任せしたい」と感じる）が、より継続的な繋がりを生むきっかけになり、二地域居住へのアプローチに繋がるのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られたか
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複業人材が活動を通じて、「地域に愛着をもってくれた」とどこかで感じたか（タッチポイントについての把握）
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複業人材から住まいや生活に関する相談を受けたことはあるか
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の活動やコミュニティに参加してもらうような機会などは提供していたか
<p>効果・課題・今後の展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複業人材の参画によって、業務や地域にどのような効果を与えたか
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後複業人材の活用や/二地域居住推進は促進していきたいと思うか
	<ul style="list-style-type: none"> ・ そのうえで、制度や環境面で課題に感じたことはあるか

調査概要（複業人材側の設問項目）

複業人材側における仮説に基づいた設問を整理。

仮説	設問
<p>地域に関わり始めたきっかけは地域によるものではないが、地域との複業による共創経験の結果、地域への愛着が徐々に芽生え、二地域居住先としての候補になるのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複業先として選んだきっかけについて ・ 複業活動前後での地域へのイメージの変化
<p>「仕事」という強制力のある接点で現地を訪問することにより、現地のヒトやコミュニティに触れる機会が増え、その後の定期的な訪問につながっているのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複業前後での地域への訪問（訪問時の過ごし方）の変化 ・ 移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）
<p>効果・課題・今後の展望</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域複業/二地域居住してみて得られた効果 ・ 今後の展望 ・ 地域複業のハードル（する上で重視するポイント） ・ そのうえで、制度や環境面で課題に感じたことはあるか

調査結果（受け入れ側）

仮説検証結果

- **専門人材のニーズは高いが、「要件定義」と「マインドセット」が成功の鍵**
専門スキルへの期待は大きい一方、受け入れ側の「丸投げ」姿勢や業務切り出しの曖昧さが障壁となっている。しかし、共創による成功体験が生まれれば、継続意向や受け入れ拡大意向に繋がっている。

仮説	結果
<p>複雑化する地域ニーズに対応すべくホワイトカラー領域の専門スキルを有した人材が地域で不足しているが、受け入れるための土壌や、専門人材に与える業務の要件定義に課題があるのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● DX推進、広報戦略、組織開発など、自治体・地域企業どちらにおいても内部の見だけでは対応が難しい課題が多く、専門スキルを持つ人材を求めているが、業務の切り出し方や、受け入れ部署の機運醸成が不十分となっている。 ● 業務の切り出しについては、「複業人材しかできない」という丸投げ姿勢ではなく、「複業人材がいることでよりよくなる」という共創姿勢が非常に大切になってくるため、この認識統一の上、複業人材の募集を始めることが重要である。
<p>自治体や地域企業側による複業実践者との成功体験（「この人にならもっと地域に関わってほしい」「より多くのことを複業実践者にお任せしたい」と感じる）が、より継続的な繋がりを生むきっかけになり、二地域居住へのアプローチに繋がるのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 複業人材との協働により、内部だけでは難しかった課題の解決はもちろん、職員の視野拡大（人材成長）にも繋がっている。 ● 複業人材との成功体験が、「今後も複業人材の受け入れを進めたい」という継続意向や、受け入れ拡大意向に繋がっている。

複業人材を受け入れるための課題及び、要望

- 課題：業務の切り出し、課題設定、人材の見極め、外部の人材受け入れ体制
- 要望：要件定義・人材選定の支援、インフラ等の整備の費用負担軽減、他地域事例の共有や説明会

調査結果（複業人材側）

仮説検証結果

- 「複業」という接点が、地域への愛着形成と継続関与の起点となる

地域に関わり始めたきっかけは特定地域への縁ではないが、複業による共創経験を通じて職員や住民との交流が深まり、地域への愛着が芽生え、二地域居住先としての候補になっている。

仮説	結果
<p>地域に関わり始めたきっかけは特定地域によるものではないが、地域との複業による共創経験の結果、地域への愛着が徐々に芽生え、二地域居住先としての候補になるのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 関わりのきっかけは、「地方複業への関心」や「自身の専門性の一致」など、必ずしも特定の地域への縁ではなく、自身のスキルや経験との一致が大きい。 ● プロジェクトの共創経験を通じて職員や社員の熱意に触れたり、地域住民から頼られたりする中で「自分事」として捉えるようになり愛着が芽生えている。
<p>「仕事」という強制力のある接点で現地を訪問することにより、現地のヒトやコミュニティに触れる機会が増え、その後の定期的な訪問につながっているのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事を目的とした訪問が、公私にわたる職員や社員との交流や「コミュニティ」との接触機会（住民との意見交換、自治会活動、地域プレイヤーとの交流等）の創出に繋がっている。 ● 訪問するたびに、関わる人が増え、地域の理解が深まることで、成果にも繋がっている。

複業人材を受け入れるための課題及び、要望

- 課題：自己負担の経済的厳しさ、受け入れ先との期待値調整
- 要望：固定費支援、二地域居住者及び地域複業者との交流・意見交換

調査結果（まとめ）

本調査の結果、複業（なりわい）を起点とした地域との関わりは、以下の3つの要素により関係深化と二地域居住への移行を促進することが明らかになった。

01	地域での複業は、二地域居住を促す「関係深化のプロセス」である	接点数と交流密度の増幅が、特定の所属を超えた地域コミュニティへの参加を誘発する。仕事という「強制力のある接点」が、地域との交流を生み出し、心理的ハードルを下げ、自分事化（愛着形成）を加速させている。
02	継続の鍵は「経済的に損をしない設計」と「地域体験の充実」にある	複業人材の多くは自己成長や貢献を動機とするが、交通費・滞在費の持ち出しは継続の最大の障壁となる。固定費支援による「損をしない」環境整備と、非公式な交流機会（地域体験）の提供が定着率を増加させる。
03	支援法人には「課題の言語化」と「選考サポート」機能が必須	地域の漠然とした困りごとを「募集要件」に翻訳する言語化能力が、人材の質と量を左右する。ミスマッチを防ぎ、中長期的な関係を築くためには、初期段階での適切な期待値調整と選考プロセスの設計が不可欠である。

地域複業のモデル化

調査結果を踏まえて、地域の課題解決には、課題の性質（専門性と実務）と求められる関わり方（伴走度）に応じた適切な人材タイプのマッチングが不可欠であり、本フレームワークに基づき、課題の言語化と要件定義を行う必要がある。

	継続支援型 職員/と一緒に考え、業務を推進する	単発発注型 発注された業務に対して成果物を納品する
専門性 アドバイスを する	<h3>アドバイザー</h3> <p>継続的に自治体の課題を整理し、方向性や戦略を示す</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> DX推進アドバイザー：市全体のDX推進計画を策定する 広報戦略アドバイザー：シティプロモーションの戦略やコンセプトを企画する 	<h3>スポットコンサル</h3> <p>短期的・単発で専門知見を提供する</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域活性化アドバイザー（短期）：新規事業アイデアの壁打ちをする プレスト参加：施策の初期段階でアイデアを提供する 研修講師（単発）：職員向けDX研修やデザイン研修を実施する
実務 手を動かす	<h3>コーディネーター</h3> <p>職員やチームと共に進捗を管理しながら現場に入り込み施策を実行する</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> プロジェクトマネージャー：庁内横断プロジェクトの課題管理・進行管理をする 広報実務支援：市報リニューアルやSNS運用に伴走する アイデアソンメンター：短期イベントの企画や実行に伴走する 	<h3>実務サポート</h3> <p>必要なタイミングでタスク単位の業務を請け負い成果物を納品する</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> デザイナー：ポスターや広報物を制作する 動画クリエイター：プロモーション動画を編集する データ整理：アンケート結果の集計や資料のアップデートをする

地域複業のモデル化（地域複業で需要のある課題整理）

受け入れ側のよくある課題を整理。

自治体のよくある課題

複業クラウド for Public導入いただいた自治体事例より

①DX：業務改善・機運醸成

DXに対する意識が「単なるツールの導入」に留まっており、本来の目的である住民サービスの向上や業務プロセスの抜本的な見直しまでは至っておらず、具体的なロードマップの策定や、全庁横断的な機運醸成が求められている。

②広報デザイン：広報戦略立案（整理）/広報マインド

どの媒体にどんな情報を掲載するかという戦略に課題を感じており、自治体の魅力が正しく伝わる広報体制へアップデートすることが求められている。

③ふるさと納税：EC運用

ポータルサイト上でのマーケティング（訴求力の高いライティングや写真選定）や、寄附額向上に向けた戦略的なデータ分析が求められている。

④人事：働きやすい環境整備

働き方改革や組織風土の改善が求められているが、「何から手をつけるべきか」「どのような施策が効果的か」の判断が難しい。

⑤企画立案：新規事業のロードマップ作成

地域課題の解決に向けた新しいアイデアはあるものの、それを具体的な計画（ロードマップ）に落とし込むノウハウが不足しているため、既存の行政の枠組みにとらわれない柔軟な視点が求められている。

地域企業のよくある課題

JOB HUB LOCALで支援している企業の支援事例より

① 販路開拓：既存チャネルの固定化

長年の取引先や近隣商圏に依存しており、市場の変化に伴う売上の減少に対して、新規顧客を特定するデータ分析やアプローチ手法が確立されていない。

② 広報・ブランディング：価値の言語化不足と情報発信力

自社の技術力や製品の質は高いものの、それを顧客視点の「価値」として言語化・視覚化できていない。またファンを構築するためのストーリーテリングや統一されたブランドイメージの醸成ができていないため、価格競争に巻き込まれやすく、採用面での魅力発信にも繋がっていない。

③ 新規事業開発：人員リソースの枯渇と既存事業からの脱却

日々の既存業務にリソースが集中しており、中長期的な視点での事業開発に人手も時間も割けていない。また、自社の強みを再定義して新市場を狙うノウハウや経験が乏しく、将来の柱となるような「第2の創業」に至らないケースが多い。

④ 人材支援：採用ミスマッチとリスクリングの停滞

求める人物像と実際の労働条件のミスマッチが解消されていない。加えて、入社後の教育体制が未整備であり、特に既存社員のITリテラシー向上やリスクリングが進んでいないため、組織全体の生産性が向上せず、離職率の低下にも結びついていない。

調査結果を踏まえたモデル化（自治体課題_DX/業務効率化）

自治体におけるDXの課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- 市全体のDX推進計画の策定
- 長期的ロードマップの作成
- 庁内の合意形成の支援
- 課題の優先順位の整理

スポットコンサル

- 職員向けのDX研修
- 先進事例の紹介
- 特定システム等の導入助言

コーディネーター

- 庁内横断プロジェクトの課題管理や進行管理
- 他部署を巻き込んだワーキンググループ企画運営
- 課題の可視化と解決策の実行管理

実務サポート

- 既存データの整理
- アンケート結果の分析
- 資料のアップデート

調査結果を踏まえたモデル化（自治体課題_広報）

自治体における広報の課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- シティプロモーションの戦略の策定
- コンセプトの策定
- ターゲット、媒体戦略の整理

スポットコンサル

- デザイン、クリエイティブ研修
- イベントプロモーション施策の助言
- トレンド情報提供

コーディネーター

- 市報のリニューアル推進
- SNS運用体制の構築
- 庁内広報連携の調整

実務サポート

- ポスター、チラシ、動画制作等のクリエイティブ制作
- SNS投稿用素材の取材、撮影

調査結果を踏まえたモデル化（自治体課題_ふるさと納税の運用）

自治体におけるふるさと納税の課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- 返礼品の選定方針の策定
- EC戦略、マーケティング戦略の立案
- ターゲット顧客分析

スポットコンサル

- 特定のマーケティング手法の助言
- 他自治体分析
- トレンド情報提供

コーディネーター

- 事業者との関係構築、調整
- キャンペーン企画、実行
- ポータルサイトの運営体制の整備

実務サポート

- 商品説明文、キャッチコピー作成
- 商品の写真撮影、画像加工
- データ分析、レポート作成

調査結果を踏まえたモデル化（自治体課題_人事）

自治体における人事の課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- 人事制度改革の方向性策定
- 評価制度見直し
- 職員エンゲージメント向上戦略の立案

スポットコンサル

- 管理職向けマネジメント研修
- 若手職員向けキャリアデザイン研修
- 人事評価者研修（目標設定・評価の質向上）

コーディネーター

- 職員満足度調査の実施・分析・報告会の運営
- 働き方改革プロジェクトの推進

実務サポート

- エンゲージメントサーベイのデータ集計・分析
- 人事制度説明資料の作成
- 研修資料の作成、アップデート

調査結果を踏まえたモデル化（自治体課題_企画立案）

自治体における人事の企画立案を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- 新規事業のロードマップ策定
- 総合計画、ビジョンの策定
- 政策の骨子設計

スポットコンサル

- 事業アイデアの壁打ち
- 先進事例紹介、専門的観点からの助言

コーディネーター

- アイデアソンやワークショップの企画・開催
- 庁内外ステークホルダー調整
- プロジェクト伴走支援

実務サポート

- 企画書作成
- 事例リサーチ

調査結果を踏まえたモデル化（地域企業課題_販路拡大）

地域企業における販路拡大の課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- 中長期的な販売戦略、営業戦術の策定支援
- ターゲット市場の選定、ポジショニング戦略
- 事業計画の壁打ち

スポットコンサル

- 営業手法、チャネル戦略の助言
- 競合リサーチ、戦略助言
- プレゼン資料の壁打ち

コーディネーター

- ビジネスマッチングイベント、商談会の企画運営
- 販売パートナー開拓
- ネットワーク構築支援

実務サポート

- 営業リストの作成
- テレアポ、DM発送代行
- 商談への同席、議事録作成
- 提案資料のブラッシュアップ

調査結果を踏まえたモデル化（地域企業課題_広報/ブランディング）

地域企業における広報/ブランディングの課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- ブランドコンセプト設計
- アイデンティティの再定義
- 広報スケジュールの策定、メディア戦略の立案

スポットコンサル

- プレスリリース添削、改善立案
- SNS等の最新手法の講習
- 広報戦略の助言

コーディネーター

- クリエイター、メディアとのマッチング調整
- プレスイベント企画開催
- 広報チーム体制構築

実務サポート

- プレスリリース執筆、配信代行
- SNSアカウント運用代行
- 広報素材の作成

調査結果を踏まえたモデル化（地域企業課題_新規事業開発）

地域企業における新規事業開発の課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- 新規事業のロードマップ策定
- 投資判断の支援
- アイディアの壁打ち、検証
- 社内起業家育成プログラムの設計

スポットコンサル

- 事業アイデアの市場性、競合優位性に関する壁打ち
- 技術シーズ活用の助言
- 事業モデル検証支援

コーディネーター

- 社内向けワークショップの企画・ファシリテーション
- 産学官連携に向けた連携事業者や自治体等との引き合わせ

実務サポート

- 事業計画書、収支シミュレーションの作成
- ユーザーインタビューの実施や市場調査（リサーチ）代行

調査結果を踏まえたモデル化（地域企業課題_人材採用）

地域企業における人材採用の課題を類型ごとに業務を整理。

アドバイザー

- 採用ブランディング戦略
- 人事評価制度の見直し支援
- 長期採用、育成戦略の設計

スポットコンサル

- 求人票の構成、スカウトメールの文面への助言
- 面談手法の助言
- 特定の専門スキル（IT、財務等）に関するリスティング相談

コーディネーター

- 合同企業説明、インターンシップの企画・マッチング
- 副業・兼業人材活用プラットフォームとの連携支援

実務サポート

- 求人媒体の選定、入稿作業の代行
- 面接調整や候補者との連絡事務のサポート
- 採用資料作成

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_自治体での複業アドバイザー型）

専門的知見に基づき、地域の現状課題を整理し、中長期的な方針や戦略を言語化・策定する役割。単なる助言にとどまらず、庁内の合意形成プロセスに伴走し、意思決定を支援する。

伴走支援型 × 専門性 戦略を共に描くパートナー

業務例

- DX推進計画策定
- 広報戦略立案
- 総合計画・ビジョン策定支援

登用メリット

- 方向性の整理と庁内の合意形成が進む
- 職員の思考整理・育成効果が高い
- 外部視点から中長期戦略を見直せる

項目	概要
契約期間	3～6か月
稼働時間	1回×2時間／週（オンライン）
形式	業務委託（伴走型）
報酬目安	8～15万円／月 程度
成果物	戦略方針書／実行計画書／次年度施策提案書
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト趣旨がブレないよう、初期段階で目的共有を明確にすることが重要である。 ・計画立案初期フェーズでは進行が抽象化しやすいため、定期レビューを設定することを推奨。

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_自治体での複業スポットコンサル型）

短期的・単発で専門知見を提供し、新規施策のアイデア創出や職員の視野拡大を支援する役割。研修・講演、事業化助言など、ピンポイントで知見を注入することで、内部の思考を刺激し、次のアクションへの橋渡しをする。

業務発注型 × 専門性 短期で知見を注入する専門家

業務例

- アイデア創出・事業化助言、研修・講演
- 新規政策立案に向けたテーマ別ディスカッション設計
- 庁内職員向け勉強会やセミナー実施

登用メリット

- 特定テーマで迅速に知見を獲得
- 職員の視野を広げる啓発効果
- 計画策定前のアイデア検討に最適

項目	概要
契約期間	単発～1か月
稼働時間	2～6時間程度／回
形式	スポット業務委託
報酬目安	3～10万円／回 程度
成果物	提案資料／講演レポート／アイデア一覧
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・新規事業アイデア創出期では単発で終わらせず、後続プロジェクトへの接続設計を行うことが重要である。 ・研修・ワークショップ時には庁内関係者に事前周知 ・合意形成が必要。

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_自治体での複業コーディネーター型）

庁内外の関係者を調整し、プロジェクト全体の進行管理とスケジュール統括を担う役割。会議運営、タスク管理、進捗報告資料の作成など、実行フェーズを円滑に推進し、成果を確実に創出する。

伴走支援型 × 実務 現場推進の中核となる存在

業務例

- 庁内外関係者との調整・会議運営
- プロジェクトマネジメント/スケジュール管理
- 進捗報告資料・庁内報告用資料の作成

登用メリット

- 複数部局を横断するプロジェクトが円滑に進行
- 職員の業務負荷を軽減
- 実行フェーズで成果創出スピードが上がる

項目	概要
契約期間	6か月～1年
稼働時間	1～2日/週（10～15時間/週）
形式	業務委託（伴走支援型）
報酬目安	15～25万円/月 程度
成果物	進捗報告書/タスク管理表/庁内共有資料
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実証実験推進や庁内横断PJは庁内調整負荷が高いため明確な権限設定が重要である。 ・ イベント実施やレポート作成の際には、スケジュールと期待値管理の共有が必要。

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_自治体での複業実務サポート型）

専門的なスキルを活かして、デザイン、データ分析、資料作成、運用業務など、具体的な成果物を納品する役割。仕様・納期が明確な業務を短期間で高品質に遂行し、職員の業務負担を軽減する。

業務発注型 × 実務 即戦力として成果物を納品する人材

業務例

- 広報物デザイン、SNS運用、データ分析、資料作成
- イベント運営補助、アンケート設計・集計

登用メリット

- 専門業務を短期間で外注化できる
- 成果物の品質・スピードが安定
- 職員の負担を削減し、コア業務に集中可能

項目	概要
契約期間	1～3か月（継続可）
稼働時間	10～20時間／月
形式	成果物発注型業務委託
報酬目安	5～15万円／月 程度
成果物	デザインデータ／記事／集計レポート
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報・分析・制作業務を依頼する際には発注仕様書 ・ 納品基準を事前に明確化する必要がある。 ・ 各タスクの優先順位とスケジュールを共有することを推奨。

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_地域企業での複業アドバイザー型）

専門的知見に基づき、経営上の課題を整理し、中長期的な方針や戦略を言語化・策定する役割。単なる助言にとどまらず、社内の合意形成プロセスに伴走し、経営者の意思決定を支援する。

経営層の右腕として、戦略立案や意思決定を専門的な知見で支える人材

業務例

- 経営戦略・新規事業のロードマップ策定支援
- 組織改善・人事評価制度構築のアドバイス
- マーケティング戦略の全体設計とKPI設定

活用メリット

- 社内にはない専門的な視点・客観的な意見を取り入れられる
- 経営者の「壁打ち相手」となり、孤独な意思決定をサポートできる

項目	概要
契約期間	6～12か月（継続前提）
稼働時間	隔週MTG 2時間 × 2回 + チャット相談 （オンラインが基本）
形式	業務委託契約
報酬目安	5～10万円 / 月 程度
成果物	戦略ロードマップ / 定例会議事録 / 意思決定の判断材料等
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ アドバイザーはあくまで助言者であり、最終的な経営判断は自社で行う姿勢を持つ。 ・ 議事録を作成し、次回までに自社で動くべきアクションを明確にする。

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_地域企業での複業スポットコンサル型）

短期的・単発で専門知見を提供し、新規事業のアイデア創出や経営者・社員の視野拡大を支援する役割。壁打ち・事業化助言など、ピンポイントで知見を注入することが可能。

特定の課題に対し、ピンポイントで高度な知見・解決策を提示する人材

業務例

- 事業アイデアに対する市場性や実現性の壁打ち
- 特定のITツール選定やセキュリティ診断のセカンドオピニオンの機能
- 補助金申請に向けた事業計画書等のフィードバック

活用メリット

- 必要な時に、必要な時間だけ、プロフェッショナルの知見を活用できる
- 低コストで致命的なミスやリスクを防ぐことができる

項目	概要
契約期間	単発もしくはプロジェクト単位
稼働時間	1～5時間程度/回（資料作成+打ち合わせ時間込み）
形式	業務委託（成果物発注）、時間単位等で契約
報酬目安	3～10万円/回 程度
成果物	レポート作成、提案書 等
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 限られた時間（数時間）を有効活用するため、事前に質問リストや資料を送付しておく。 ・ 1人の意見を鵜呑みにせず、自社の文脈に合うか検討する材料として捉える。 ・ 単発の関わりであっても、機密情報の取り扱い範囲を明確に定めておく。

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_地域企業での複業コーディネーター型）

社内外の関係者を調整し、プロジェクト全体の進行管理とスケジュール統括を担う役割。会議運営、タスク管理、部門間折衝など、実行フェーズを円滑に推進し、成果を確実に創出する。

現場に入り込み、関係者の調整やプロジェクトを前進させる人材

業務例

- 社内勉強会やワークショップの企画・開催・進行
- 社内プロジェクト（DXや新規事業等）の立ち上げと部門間調整
- 外部ベンダーや地域パートナーとのマッチング・折衝

活用メリット

- 「やりっぱなし」を防ぎ、プロジェクトを確実に次の実行フェーズへ進められる
- 社内人材だけでは難しい「部署横断」の動きを円滑にできる

項目	概要
契約期間	6か月～1年
稼働時間	10～15時間/週 （会議でのファシリテーションや調整業務等）
形式	業務委託（伴走支援型）
報酬目安	5～10万円/月 程度
成果物	プロジェクト進行管理表 / ワークショップ実施結果
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部署横断で動く際、社内から反発が出ないように、経営層から「この人に協力してほしい」とアナウンスする。 ・ 調整業務をスムーズにするため、どこまでをコーディネーターが判断してよいか範囲を決めておく。

調査結果を踏まえたモデル化（具体事例_地域企業での実務サポート型）

専門的なスキルを活かして、デザイン、データ分析、資料作成、運用業務など、具体的な成果物を納品する役割。仕様・納期が明確な業務を短期間で高品質に遂行し、社員がコア業務に集中できる環境を整える。

業務発注型 × 実務 即戦力として成果物を納品する人材

業務例

- 企画書やプレゼン資料のブラッシュアップ
- SNS運用（投稿文作成・画像作成）や広報物デザイン
- 必要な市場リサーチ業務やデータ集計・分析
- 面接や営業などの現場の同席

活用メリット

- 短期間で成果物の品質・スピードを安定させる
- 社員がコア業務（本来やるべき仕事）に集中できる環境を作れる
- 成功ノウハウや知見を取り入れることができる

項目	概要
契約期間	1～3か月（継続可）
稼働時間	10～20時間／月
形式	業務委託契約（成果物納品）
報酬目安	5～10万円／月 程度
成果物	営業資料の作成、SNS投稿、面接実施 等
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・「何をもって完了とするか」を事前に定義し、手戻りを最小限に抑える。 ・月の稼働時間が限られているため、タスクのデッドラインを明確に伝達する。

調査結果を踏まえたモデル化（支援法人に求められる機能及び、活用可能精度）

複業から二地域居住に繋げるためには、支援法人における「マッチング」「受入環境整備」「コミュニティ接続」が必要不可欠である。また、各地域の目的に応じて活用できる制度もあるため検討すべきである。

支援法人の機能	支援法人が担うこと	期待される効果	関連制度
マッチング機能	<ul style="list-style-type: none"> ・地域課題や企業課題の言語化 ・人材要件定義（稼働時間、期間、報酬、KPI、成果物） ・適切なサービス選定（戦略系or実務系の使い分け） ・選考設計・同席（評価基準、面談等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ミスマッチの最小化 ・応募の質・量の向上 ・継続率の改善 ・中長期的な関係構築の実現 	<p>【自治体向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・副業型地域活性化起業人 三大都市圏の企業に勤務する個人が、副業として自治体の地域活性化業務に従事。 ・地域未来交付金 地域再生計画に基づく地方創生プロジェクトを支援。副業人材活用を含む事業も対象。 ・地域の人事部 民間事業者が複数の地域企業を束ね、副業・兼業人材も含めた人材確保・育成を支援。 ・地域力創造アドバイザー 地域活性化に取り組み自治体に外部専門家を登録・派遣。 <p>【企業向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロフェッショナル人材戦略拠点 大企業等で培った経験を持つプロ人材と、新たな事業展開を目指す地域企業をマッチングし、常勤・副業・兼業など多様な形態で経営課題解決をサポートする。 ・事業承継等人材マッチング支援事業 市町村がハブとなり、副業人材含む多様な人材と地域企業の事業承継・経営支援をマッチング。
受入環境整備機能	<ul style="list-style-type: none"> ・受入側のマインドセット醸成 ・業務の棚卸しと要件整理 ・プロジェクト伴走支援 ・期待値調整とコミュニケーション設計 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織内の受入体制構築 ・業務プロセスの可視化 ・DX推進・業務効率化 ・職員・社員の意識変革 	
コミュニティ接続支援	<ul style="list-style-type: none"> ・複業人材と地域プレイヤーのマッチング ・地域行事・交流機会の設計 ・非公式タッチポイントの創出 ・外部人材同士の交流促進 ・住まい・移動手段の情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問・滞在頻度の増加 ・地域への愛着形成 ・「複業（出張）」から「交流人口」「二地域居住」への転換 ・地域定着率の向上 	

參考資料

インタビュー調査結果（自治体職員）



山形県朝日町
担当：地方政策課

募集業務：DX・業務効率化
自治体DX推進計画のロードマップ作成

マッチング人材：複業人材（F・M氏）

◆受け入れ側仮説①

推進したいが優先順位の上がない専門領域の業務を要件定義等の外部の支援をいただきながら実施。結果、マッチした人材獲得に繋がる。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 国のDX計画に対応し得る施策は実施していたが、今以上に住民サービス向上に繋がっていききたい

●選定プロセス及び、選定のポイント

- Another works社とDXの課題設定及び募集、選考を実施（約30名くらいエントリーが集まる）
- 過去に自治体との業務経験があったのに加え、課題にスキルもマッチしていた

●複業人材への仕事の切り出し方

- 本当はもっとやりたいことはあるが、優先順位的に少し下がっている業務をお任せしている

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- ロードマップをつくったことで、その工程に合わせた業務依頼ができています。
- 担当課だけでなく、全庁的に関わりを創出している

◆受け入れ側仮説②

定期的な訪問をいただくなど、複業を機会に地域への愛着を感じており、庁内のみならず今後は地域の事業者との接点創出も行いたいと考えている。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 四半期に1回程度は訪問
- 訪問時に毎回お米を購入してくれたりと仕事以外の地域への愛着を感じている

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 特定のポイントはないが、訪問時の職員とのランチや、時々夜も一緒に呑みに行ったことが関係深化に繋がったと推察

●住まいによる相談

- 特になし

●地域コミュニティとの接点

- 地域の有識者会議に参加
- 地域企業との関わりは要望いただいているが、まだお繋ぎできていない（部署が異なるため）

◆効果・課題・今後の展望

DX施策が前進したことはもちろん、庁内の複業人材の受け入れ、働き方などをより柔軟に検討できるようになり、二地域居住の取り組みにも前向き。

●複業人材の参画による効果

- DX推進の目的や長期的な方針が明確に言語化され、全庁的な協力体制の構築が進む
- フルリモートという働き方が現実的な選択肢であると認識でき庁内の働き方含め検討するきっかけになる

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 複業人材の受け入れは、今後も積極的に進める
- 二地域居住についても、今回の経験から可能性を感じており検討している。

●課題やニーズ

- 「お試し住居」制度はあるものの、まだ環境整備が十分ではない。二地域居住という考え方を、町全体に浸透がない。

インタビュー調査結果（自治体職員）



岐阜県飛騨市
担当：企画政策課

募集業務：広報・ブランディング
関係人口施策の広報

マッチング人材：複業人材（Y・M氏）

◆受け入れ側仮説①

複業による関係深化を期待し、強化したい広報業務にて要件定義を実施。スキル以上に「熱量」を重視して選定を行う。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 「複業」という切り口でどう関係深化に繋がるか把握
- 関係人口創出の取り組みに積極的に市として挑戦しながらも、広報に課題がある旨をありのまま伝えることを意識

●選定プロセス及び、選定のポイント

- 人材の要件定義をAnother worksが入り、課題の言語化を納得するまで行う
- 中長期的な関わりを見据え、スキル以上に「熱量」を重視した選考を行う（選考過程においても、「飛騨市」への想いやコミットの仕方を率直に質問）

●複業人材への仕事の切り出し方

- 複業人材がいることでさらによくなる業務を意識（いないとやれないは本質的ではない）して切り出す

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 複業人材の積極的な提案を柔軟に受け入れ、一緒に次のアクションを決めている

◆受け入れ側仮説②

広報していただいた飛騨市の既存の取り組みの参加・登録を促し、地域住民との接点創出を行うことでさらにエンゲージメントが高まる。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 前職時の訪問1回したことある状態から、年2回（2泊程度/回）に変化（複業人材の訪問意欲は増加している）

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 「飛騨市ファンクラブ」や、「ヒダスケ」への参加を促し、地域住民と繋がる機会を提供

●住まいによる相談の有無

- 今回のY氏からはないが、過去にあり
- 過去の空き家ホテルもないため、近隣の案内になっている

●地域コミュニティとの接点の有無

- 「飛騨市ファンクラブ」（会員1.7万人）や「ヒダスケ」（登録者1,500人）を活用し市民との接点を創出

◆効果・課題・今後の展望

職員の視野の拡大・集客増加にも繋がり、今後もさらに関係人口・二地域居住の取り組みは進めたいと考えている。

●複業人材の参画による効果

- 情報発信において「受け手」の視点を深く理解できるように、広報担当職員の視野が拡大
- 関係人口関連のイベントへの集客増に貢献し、メディアからのアプローチも増加。
- 複業人材との協働を通じて、数字では測れない関係人口の価値やエンゲージメントの重要性を再認識できた

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 複業×二地域居住の可能性を感じており、促進を検討
- 現時点では不便であるということを理解したうえで来てくれている方を大切にしている

●課題や二重

- 外部人材を受け入れる部署が限られている（特に業務の切り出しと、なぜ外部に切り出すのかの機運醸成の必要性が高い）
- 住まいの不足と、市内の二次交通

インタビュー調査結果（自治体職員）



鳥取県江府町
担当：総務課

募集業務：まちづくり
保育園らしくない保育園設立に向けたまちづくりプランナー

マッチング人材：複業人材（T・H氏）

◆受け入れ側仮説①

複業人材活用ならではの、「既存の枠にとらわれない外からの知見」を求め募集選定を行う。最終的には支援をいただきながら熱量・本気度を重視した。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 深刻な人口減少を背景に、現行の行政体制だけでは限界があると感じた
- 既存の町の枠にとらわれない、柔軟な姿勢を募集で表現

●選定プロセス及び、選定のポイント

- 課題の要件定義、選考過程と人材選定ができるまで Another worksが伴走
- 「既存の枠にとらわれない」ことに拘り、エントリー者の想いをヒアリング

●複業人材への仕事の切り出し方

- 「推進したいが知見がない」部分を業務として切り出し
- 業務量については、「居住拠点・距離・関わる頻度」によって決定

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 単一のプロジェクトで終わらせず、複業人材の引き出しを把握することで、町より提案が生まれる

◆受け入れ側仮説②

議会の参加や町民との対話をきっかけに、よりこの町に当事者意識をもっていただけたと感じている。さらに町のイベント行事等の企画にも関わってもらえるよう企画している。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 訪問経験ゼロから、多い時で月2回の訪問（最低月1回）※他自治体の視察にも同行するなど関与が深まっている

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 町の議会に参加（そのための町民との会話）
 - 愛着が高まったことで、毎回地元スーパーで地産のものを購入している

●住まいによる相談

- 特になし

●地域コミュニティとの接点

- まちづくり推進のための町民との会話
- 地域のイベントを企画中（複業人材も既存イベントにも参加したい意欲もあり）

◆効果・課題・今後の展望

町全体の受け入れ土壌が醸成され、保育園の具体化など職員だけでは難しい発想が実現。今後は二地域居住も検討しているが、情報が不足している。

●複業人材の参画による効果

- 行政内だけでなく、町全体に「外部の人を積極的に受け入れよう」という雰囲気醸成された
- 職員だけでは発想できなかった保育園のコンセプトや建物の具体化が実現
- 保育士の意識改革にも繋がっている

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 関係人口（外部人材）の受け入れは、外部の視点をもち続けるために今後も必要不可欠だと考えている
- 住宅整備を進めながら二地域居住についても検討

●課題やニーズ

- 新規事業を立ち上げる際、町の財政状況が選択肢を狭めてしまう
- 情画策定等するにあたり、他自治体の成功事例や、具体的なアクションに繋がる情報が不足している

インタビュー調査結果（自治体職員）



長崎県杵岐市
担当：SDGs 未来課

募集業務：人事・組織コンサル
自治会運営の改善

マッチング人材：複業人材（U・T氏）

◆受け入れ側仮説①

民間が先行する専門知見獲得を目指し、支援いただきながら成果イメージを言語化して募集。職員との相性やコミュニケーション力を重視して選定。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 新しい分野や、民間企業等の方が先行している分野について募集
- 成果イメージの言語化に拘り募集を実施

●選定プロセス及び、選定のポイント

- プロジェクト開始までAnother worksが伴走（特に人材の見極めの観点は参考になった）
- スピード感や日常で使う言葉が違ふことを理解して、職員に寄り添ってくれるかどうかを重要視
- 職員側からも遠慮なく相談しできそうかを重要視

●複業人材への仕事の切り出し方

- 業務を任せるといふより、あくまでも伴走支援という視点から意見いただきたいことを庁内で募集し洗い出す

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 複業人材の熱量に応えることを意識

◆受け入れ側仮説②

プロジェクトが進むにつれ、地域住民との関わりも増加したことで愛着が強まったのではと推察しており、SNSで毎回訪問時に投稿してくれており、職員も複業人材の本気度を感じている。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 幼い時の観光で訪れたことがある状態から、現在は月1回の訪問（3泊程度/回）

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- ピンポイントのものはなく、地域との日々の交流
- 訪問のたびに自身のSNS（note）で杵岐市について発信してくれている

●住まいによる相談

- 現状なし

●地域コミュニティとの接点

- 自治会アドバイザーとして、地域の自治会に研修を実施
- 訪問時には地域のお食事処に訪問
- 業務後、地域の店でお酒を交わすなど非公式の接点を設ける

◆効果・課題・今後の展望

外部のコンサルタントのイメージは地域としては良くはなかったが、継続的に関わる中で好転し、さらに二地域居住も含め推進していきたいと考えている。

●複業人材の参画による効果

- 業務整理・推進手法の理解
- 職員だけではアプローチが難しかった課題への施策実施
- 住民の外部人材に対するイメージが「上から目線のコンサル」から「共に考えてくれるパートナー」へと好転した

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 関係人口の拡大及び、二地域居住の推進
- 「準島民制度」や「ふるさと住民登録制度」との連携も視野に入れることを検討

●課題やニーズ

- 庁内での課題設定、要件定義
- 中期滞在先が少ない
- 離島まで来る交通費
- 国の補助制度が、個人への直接的な旅費支給を認めておらず、手続きが煩雑

インタビュー調査結果（自治体職員）



北海道厚真町

担当：地方創生担当理事

募集業務：二地域居住推進

計画策定・企画立案

マッチング人材：複業人材（U・S氏）

◆受け入れ側仮説①

二地域居住に関する専門知見を持つ職員が町内におらず、具体的な進め方・制度設計・企画推進のノウハウが不足。そのため、単なる計画作成ではなく、町の担当者とともに考え、推進をリードしてくれる人材を重要視。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 二地域居住に関する専門的な知見を持つ人材が町内にいない
- 限られた予算の中で専門性を確保したい
- 「副業型地域活性化起業人」制度を活用することで年間100万円規模で高い専門性を導入できる点が魅力に感じた
- 自ら課題を整理し、企画を推進できる人材を重要視

●選定プロセス及び、選定のポイント

- 複業希望者の二地域居住の推進に関する提案
- 1回オンラインで面談をした後に翌月に現地に来ていただき、すぐに一緒に動くイメージがもてた

●複業人材への仕事の切り出し方

- 業務を「丸投げ」するのではなく、町職員と一緒に考え、進める“伴走型”の役割として依頼
- 計画策定・協議会運営など、思考力・専門性が求められる領域を中心に依頼

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 複業人材の熱量に応えることを意識

◆受け入れ側仮説②

当初想定していた「計画策定」「協議会運営」といった役割は着実に遂行。それに加え、複業人材が自発的に地域イベントへの参加し、住民との交流を行い、関係性を深めていった点が印象的。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 一度も訪問したことがない状況から、月1回の訪問に変化

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 地域イベントへの積極的な参加
- 業務外の飲み会や交流の場への参加
- 「仕事として来ている」だけでなく、地域の一員として関わろうとする姿勢を感じた瞬間

●住まいによる相談

- 二地域居住時の訪問場所は町の施設を利用している

●地域コミュニティとの接点

- 複業人材が、計画策定・協議会運営といった役場業務にとどまらず、地域イベントへ積極的に参加
- 訪問時には、地域住民との飲み会や交流の場にも参加し、業務外のコミュニケーションを通じて関係性を構築

◆効果・課題・今後の展望

複業人材の参画により、二地域居住施策に必要な専門性を補充し、計画策定や事業推進の質・スピードが向上した。今後は「ふるさと町民登録制度」を軸に活躍人口の拡大を図るとともに、複業人材活用を全庁的に展開していく。

●複業人材の参画による効果

- 二地域居住施策における専門性不足・進め方不明という課題を解消
- 町職員の企画力・思考力の底上げにつながる
- 外部人材でありながら、住民から「地域の仲間」として受け入れられる関係性を構築

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 2025年7月に開始した「ふるさと町民登録制度」の登録者数拡大に注力
- 二地域居住者が町を訪れた際、副業、地域活動、コミュニティ参加といった「活躍の場」の構築
- より多くの部署での複業人材活用

●課題やニーズ

- 副業型地域活性化起業人制度において1自治体1名制限は柔軟化の余地がある
- 旅費交通費上限（年間100万円）は首都圏から距離のある地域では不足感がある
- 全庁的に広げるための内部調整

インタビュー調査結果（複業人材_自治体）



F・M氏

複業先：山形県朝日町

業務内容：DX・業務効率化アドバイザー
自治体DX推進計画のロードマップ作成

◆複業人材側仮説①

きっかけは「地方複業への関心」や「専門性の一致」からエントリーしたもの、有識者会議への参加など関わる人が増えたことで、継続的に関わりたいと感じた。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 元々地方での複業に関心があり、隣町に叔父が住んでいたことから朝日町に親近感を抱いた
- 過去に西日本での地域複業経験があり、次は東日本で挑戦したいと考えた
- 自身の得意分野（専門性）と募集内容が合致していた（タイトルに合致すると惹かれた）

●複業活動前後での地域へのイメージの変化

- 過去に自治体との仕事経験はあったが、町の事業者とも関わる有識者会議に参加した際、コミュニティの狭さに驚く
- 東日本が初だったため物理的な距離の近さも驚きであった
- 地方自治体に対するイメージの変化は過去にも経験があることからのいい意味で変化なし

◆複業人材側仮説②

当初の訪問経験ゼロから2か月に1回程度の定期訪問に発展。地域の事業者との接点、訪問時の職員とのランチなど頼っていただくことが意識変容に繋がった。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 訪問経験なしの状態から、現在では2か月に1回程度は訪問している（2泊程度/回）
- 基本的に役場のDXに関する業務を実施しているが、時々町の事業者の会議にも出席し事例共有など行っている
- 訪問時は職員と町の定食屋等でランチをしている

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどだったのか）

- 有識者会議に参加したことで、「本気で考えてくれる人」と捉えてくれたのか、それ以前より頼っていただけるようになった
- 頼られることでより「自分事」として捉えるようになった

◆効果・課題・今後の展望

社会課題を肌で感じたりリアルな経験が、本業での強みや説得力向上に繋がっている。長期の場合の居住エリアは検討だが、今後も同頻度での関わりを希望。

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 人手不足や少子高齢化といった社会課題の現状を現場で目の当たりにし、肌で感じる事ができた
- 本業において、「自治体の内部に入り込んでいく」というリアルな経験が、自身の強みや説得力に繋がっている

●今後の展望

- より長期期間住むなら山形市を選択したいが、引き続きこの頻度で朝日町の課題に向き合っていきたい
- 他にも自身のスキルで地域課題解決には調整したい

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 関係深化及び、固定費
- 「地域だから」と特別視せず、一人の人間として「ヒトとヒト」の気持ちの良い関係性を築くこと

●課題やニーズ

- 特になし（行政の課題が明確でマッチすれば引き続き挑戦したい）

インタビュー調査結果（複業人材_自治体）



Y・M氏

複業先：岐阜県飛騨市

業務内容：広報・ブランディング

関係人口施策の広報

◆複業人材側仮説①

元々好きな地域で自分の得意な「広報」の業務が求められていたためエントリー。関わった結果改めて好感が持てて、以前より貢献していきたい気持ちが高まった。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 前職で訪れたことがきっかけで、魅力的で元々好きな地域だったのに加え、広報という仕事であったので自分のスキルを活かしたいと思った

前後での地域へのイメージの変化

- 関わる前から好印象の地域であったが、実際に内側にいる職員さんと関わってより一層好きになった
- すべてを丸投げでなく、職員もこの地域を良くしていきたい。そんな想いが協働する中で非常に感じた
- 地域にいなくても常に飛騨市のニュースを見るようになった

◆複業人材側仮説②

訪問意欲はあるものの、予算等・家庭事情の兼ね合いから年に数回の訪問となっている。訪問時には、現地だからこそできる業務を実施しており、高評価をいただいている。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 前職の訪問のみの関わりから、現在は年に1～2回訪問
- 訪問時には訪問の時しかできない業務（全庁的に広報の研修・ワークショップなど）を実施

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- 特定のタッチポイントというのはそこまでない
- しかし、オンラインにはなるが、週次で関わり、お互い知っていく過程でどんどん愛着が増した、
- 職員からも回を重ねるごとに、心底自治体の発展に貢献したい、という熱量が伝わっていたように感じる

◆効果・課題・今後の展望

多様な人々との交流が新しい視点に繋がり、本業での新規事業創出にも繋がる。今後は単純な二地域居住ではなく、支店創設も目指している。

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 普段の業務では関わることのない多様なコミュニティの人々と交流することで、新たな視点やインベーションが触発され、本業における新規事業の考案にも繋がっている（実際に新規事業も実際に生まれた）

●今後の展望

- 単なる頻度を増やした二地域居住ではなく、支店を創りたい

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 自己負担で訪問を増やす経済的難しさ
- 先行投資目線では見ている

●課題やニーズ

- 活動実績などの基準を設けた上での支援があると、より前向きな人ほど地域に関わる循環ができるのではないかと

インタビュー調査結果（複業人材_自治体）



T・H氏

複業先：鳥取県江府町

業務内容：まちづくり

保育園らしくない保育園設立に向けたまちづくりプランナー

◆複業人材側仮説①

「町の挑戦」に惹かれ、自身のスキルを活かせると感じエントリー。共創経験を通じて、責任感と当事者意識が強まり現在は二地域居住先候補に繋がる。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 募集ページを見て人口約2,500人の町が新しい挑戦をしようとする心意気に惹かれた。
- 自身のテーマパークに携わったスキルや経験を活かせる可能性を感じた（自分しかいないと思った）

前後での地域へのイメージの変化

- 求人だけだったらどうしようと思ったりもしたが、職員と関わって「本気度」を感じてより一層江府町に惹かれた。
- また、関わるプロジェクトが保育園というだけに、数十年先の町の未来を創っているという視点で責任感をもち取り組んでいる

◆複業人材側仮説②

訪問ゼロから、月1回の訪問に繋がり、訪問時には地域住民との意見交換を行っている。関わる人が増えていくことで、愛着が高まったポイントになっている。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 訪問経験なしの状態から、月1回程度訪問（1、2泊/回程度）
- 訪問時は、地域住民と意見交換、それを踏まえたまちづくり計画の推進

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- 地域住民との交流の積み重ねがさらに当事者意識を高めた（アドバイザーとはいえ、自分の言葉が職員の発言と一緒にであるという意識のもと住民と関わっていた）
- そもそもプロジェクトも大きかったからこそ、「使っている資金が税金である」という意識により、責任をもって取り組めた

◆効果・課題・今後の展望

自身のスキルがまちづくりに活かされると知れたことが大きな経験。今後はプロジェクト完遂を目指していくのに加え、本格的な二拠点居住を検討している

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 多様なコミュニティとの出会いを通じて、新しい価値観に触れることができています
- 自分のスキルや経験をまちづくりに活かすことができたとわかったこと（お金以上の経験価値であった）

●今後の展望

- 保育園のプロジェクトを全うすること
- その先にまちに必要なものを共創していく
- 本格的な二拠点も検討

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 地域の外部人材受け入れ土壌（地域の課題を掘り下げ、外部人材が受け入れやすい土壌を築けていた今回は非常に良かった）

●課題やニーズ

- 特になし

インタビュー調査結果（複業人材_自治体）



U・T氏

複業先：長崎県杵岐市

業務内容：人事・組織コンサル
自治会運営の改善

◆複業人材側仮説①

当事者としてまちづくりに参画したいという関心と、本業経験が活かせるという専門性からエントリー。毎週のMTGや自治会研修といった共創経験から愛着が芽生えている。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 本業ではマネジメントが主の業務のために、どうしても現場から離れてしまうのと、当事者としてまちづくりに参画してみたいと思った
- その中で、募集内容が現在マネジメントで組織強化をやっているなかでの取り組みがまさに活かせる場であった

前後での地域へのイメージの変化

- 密に職員のみならず地域の活躍しているプレイヤーと関わり、杵岐市を知れたことで、当事者意識がかなり芽生えた
- 特に地域プレイヤーと関わったことが、自分の活動の刺激になった

◆複業人材側仮説②

観光経験から、月1回の定期訪問が定着。訪問時に職員とのプライベートな交流や地域プレイヤーと密に触れる機会が増え、それが地域への関心を高めている。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 幼い時の観光のみの状態から、現在は月1回の訪問
- 市役所との協議/自治会の研修などを実施している

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- ピンポイントのタッチポイントは特になし
- アジェンダが少なくとも毎週MTGするということを意識しており、その結果関係値も深まり、杵岐のことも知っていったことで気持ちが徐々に高まった
- 杵岐市に訪問した際は、基本職員さんと呑みなどプライベートな関わりももっていることが職員さんとしても私への意識は変わったところだったと思う

◆効果・課題・今後の展望

複数の必要とされる場所がある安心感を得ており、複業経験が本業のパフォーマンス向上にも寄与。今後は杵岐市での起業も視野に入れており、関係人口を創る起点を目指している。

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 複数の必要とされる場所がある安心感
- 本業が複業に生きているところも多々あるが、複業での経験が本業にも生きており、パフォーマンスが向上した

●今後の展望

- 杵岐市での起業も視野に入っており、自分起点で関係人口を創りたい

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 自分の時間を割くわけなので、「なぜ自分がそこに関わるのか」「どこでどう関わるのか」をしっかりと落とし込まないと中途半端になる（今後は求人を見て自分なりに整理ができたため120%で取り組めた）

●課題やニーズ

- 同じ二地域居住者との交流出来る機会
- 旅費交通費（離島故の交通費増）

インタビュー調査結果（複業人材_自治体）



U・S氏

複業先：北海道厚真町

募集業務：二地域居住推進

計画策定・企画立案

◆複業人材側仮説①

厚真町が二地域居住を推進しようとしている点が、自身のスキル・ライフスタイルと合致すると感じた。
外部人材の挑戦を受け入れる地域文化があることに魅力を感じ、複業先として選択した。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- もともと北海道に強い関心があり、学生時代には北海道でシェアハウスをしていた経験があった。定期的に北海道に通う中で厚真町の関係者と接点を持ち、勤務先であるAnother worksを通じて、厚真町が二地域居住に取り組もうとしていることを知った。
- 自身が東京と北海道の二拠点生活を実践していたこともあり、二地域居住というテーマが自身のライフスタイル・スキルと合致していると感じ、厚真町での複業を選択した。

前後での地域へのイメージの変化

- 関わる前は、正直なところ厚真町についてほとんど知識がなかった。しかし実際に関わる中で、外部の挑戦や新しい取り組みを応援してくれる文化が根付いている町だと感じるようになった。

◆複業人材側仮説②

副業として地域業務に関わることで、訪問頻度が増え、仕事だけでなく暮らしや地域活動への参加が広がる。
地域の人や文化との接点が増えることで、二地域居住から移住への関心が段階的に高まる。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 副業前は厚真町を訪れる機会はなかったが、現在は月1回の頻度で現地を訪問している。滞在時は業務だけでなく、本業のリモートワーク、地域イベント（しめ縄づくり、町の運動会など）への参加、住民との交流や宿泊など、仕事・暮らし・地域参加が一体となった過ごし方に変化した。

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどことだったのか）

- もともと将来的な北海道移住を考えていたが、副業を通じて関わる中で、「5年以内に厚真町へ移住する」という選択肢が現実的なものとして浮上した。
- 二地域居住を実践し、副業として地域に関わったことで、地域との関係性が深まり、結果として移住への関心がより高まったと感じている。

◆効果・課題・今後の展望

多様な地域プレイヤーとの関わりを通じて、調整力やコミュニケーション力など実践的なスキルが向上した。
一方で、住民や関係者の合意形成には想定以上の時間と丁寧な対話が必要であることを実感した。

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 多様な地域プレイヤー（住民・企業・林業関係者等）との調整力・コミュニケーション力が大きく向上
- 地域施策に対して、多くの住民は「無関心」から始まるという現実を理解し、関心を引き出すプロセスの重要性を学んだ

●今後の展望

- 引き続き副業という形で関わりながら、将来的には移住や企業参画など、複数の選択肢を持ちつつ関係を継続したい
- 他地域での副業は現時点では想定していないが、ご縁があれば新たな地域との関わりも検討したい

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 場所的制約に伴う、所属先の理解は必要だと思う。リモートワーク制度やフレックスタイム制等の企業に対する福利厚生者の充実が必要

●課題やニーズ

- 旅費交通費上限（年間100万円）は首都圏から距離のある地域では不足感がある

インタビュー調査結果（地域企業）



ペダル株式会社
（香川県高松市）

募集業務：ウェブ回りのディレクション業務と
社内全体のドキュメント・ルールメイキング等

マッチング人材：複業人材（K・S氏）

◆受け入れ側仮説①

「複業をきっかけに初めてその地域を訪れ、その後継続的に訪問する」というパターンは、観光ではなく**実務を通じた必然的な訪問**であり、地域への**深い愛着**（シビックプライドや責任感）に繋がりがやすい。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- ウェブ制作・太陽光・自転車販売と多角化が進む中で、**幅広い領域での人材不足が顕在化**。
- 県内では該当スキルに限られるため、**都市部の複業人材を活用することが現実的な解決策**となった。

●選定プロセス及び、選定のポイント

- 人材の要件定義をAnother worksが入り、課題の言語化を納得するまで行った
- 経営者とのコミュニケーション速度が合うか（壁打ち力）や業務切り出しの曖昧さにも柔軟に対応できるかどうか

●複業人材への仕事の切り出し方

- 最初から大きなプロジェクトではなく、“**情報整理**”や“**社内ルールの整備**”など、**成果が見えやすい領域からスタート**。業務のグラデーションをつけることで、複業人材の把握・定着がスムーズになった。

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 2〜3か月に一度の**現地訪問**を設定し、オンラインとリアルハイブリッドで関係性を維持。

◆受け入れ側仮説②

複業での実績が、複業人材自身のキャリアチェンジを後押しするなど、地方企業への関与が**都市人材の自己成長**に繋がっている

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 複業をきっかけに四国を**初めて訪問**。この4年間で訪問回数は**10回以上**。頻度は**2〜3か月に一度高松に訪問**。

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- **複数企業での複業実践**（香川県と愛媛県）による**地域内ネットワークの広がり**。経営者や事業責任者との壁打ち（人間関係の構築）。

●住まいによる相談の有無

- 今回高松への訪問時にはペダル社が保有する物件への宿泊を用意し、宿泊に関する滞在コストを減らすサポートを実施

●地域コミュニティとの接点の有無

- また地域イベントへの参加を通じたコミュニティへの参画し、地域住民や事業者との交流を通じた町への理解を図った。

◆効果・課題・今後の展望

複業人材の参画は、企業側の**専門性補完と組織力向上**、そして地域側の**愛着形成と交流人口増加**という多面的な効果をもたらしている。一方で、企業の採用力、複業人材活用スキルに依存する。

●複業人材の参画による効果

- **ウェブデザイナーやSE**など、現在も不足している専門職種の複業人材を増やし、事業の多角化を加速させる。
- 複業人材の現地訪問・滞在を、単なる出張ではなく「**交流人口**」「**活動人口**」として捉え、地域内の消費やコミュニティ参画にも繋げる。

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 単発ではなく、**複数名/複数分野**で複業人材を同時活用する仕組み（ポートフォリオ化）へ移行していきたい。

●課題やニーズ

- 優秀な複業人材を継続的に惹きつけるため、単発のタスクではなく、“**組織全体のアウトプットづくり**”といった中長期的なプロジェクトを切り出す仕組みが必要がある。
- 訪問意欲や愛着は高まっているものの、“**住まい**”や“**地域コミュニティとの接点**”に関する具体的な情報や支援が不足しており、本格的な移住への障壁となっている。

インタビュー調査結果（地域企業）



有限会社コナンクリエーション
（鳥取県北栄町）

募集業務：組織力強化支援

マッチング人材：複業人材（Y・N氏）

◆受け入れ側仮説①

2027年リニューアルを見据え、グッズ展開やコンテンツの多角化に関する**都市部の先進的なスキルや経験**を、外部人材活用として早期に取り入れることを期待した。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 名探偵コナン関連の観光需要は高い一方、店舗運営の効率化や組織体制・人材育成や情報発信・プランニングなど、「現場が忙しくて手が回らないが、重要度は高い業務」が存在していた。
- オンライン+現地訪問を組み合わせ、現場に入り、中長期で伴走できる人が重視された。

●選定プロセス及び、選定のポイント

- **オンライン交流 → 現地フィールドワーク → マッチング・複業開始**という段階的なプロセスで実施。
- 組織・業務改善の経験があるかどうか。（組織力強化がテーマ）

●複業人材への仕事の切り出し方

- まずは組織力強化支援を行い、その後WEBマーケティングの支援を行っている。

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 初回の数か月は現地に訪問し、現場の店長や責任者クラスをはじめとした全社員と面談・ヒアリングを実施。

◆受け入れ側仮説②

長年運営で内向きになりがちな店舗運営や商品企画に対し、**ファン目線とビジネス視点を両立させた客観的なフィードバック**を獲得するとともに現地に足を運び、二地域居住というライフスタイルにも繋がった。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 複業を通して、二地域居住を実施。また訪問の目的が「会議」だけでなく、スタッフとの対話・地域イベント参加などに広がり、滞在の質・頻度が増した

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 経営陣・スタッフから、町おこしへの思いやコナンとの関わりのストーリーを聞いたこと
- 自身の関わり（組織力強化支援）が、観光客やファンの体験価値につながることを実感した瞬間

●住まいによる相談の有無

- 現地訪問時は宿泊施設に滞在のため、相談はなし。

●地域コミュニティとの接点の有無

- 北栄町商工会、ほかの事業者、町役場担当者、Work Design Lab等の支援者ともつながり、**コナン・クリエーション単体を越えた地域コミュニティとの接点**が形成されている

◆効果・課題・今後の展望

複業による人材交流を、2027年のリニューアルに向けた**高度な専門性の確保**と、地域観光を担う**関係人口の創出**を両立させる一つの施策として継続する見込みである。

●複業人材の参画による効果

- 都市部の流行や顧客ニーズを反映した**具体的なグッズ展開のアイデア**を獲得し、事業の多角化・売上向上に繋がった。
- 外部の目線による店舗運営の**効率化やホスピタリティ向上**に関する客観的なフィードバックを得られた。

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 2027年度のリニューアル・移転に向け、コンテンツ企画、建築・デザイン、デジタルマーケティングなど、**より高度で専門的なフェーズ**での複業人材活用を増やしていく展望。
- 複業人材の訪問・滞在を、**地域観光や地域資源の魅力発信**（「名探偵コナンに会えるまち」）と組み合わせることで、**関係人口創出の主要な施策**として継続する。

●課題やニーズ

- プロジェクト終了後も、継続的に地域に関わり続ける**長期的な関係人口**を創出する仕組み。

インタビュー調査結果（地域企業）



ミノル製作所株式会社
（新潟県燕市）

募集業務：販路開拓・売上支援

マッチング人材：複業人材（F・K氏）

◆受け入れ側仮説①

主に金属加工（へら絞り）という技術力が基盤にある一方で、「自社商品の売上拡大」という経営上の課題を抱えており、デザインから販路開拓、EC構築までを一気通貫で支援する都市部のノウハウを、時間をかけずに獲得した。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 自社商品の売上拡大への強い思いがあったが、ECサイトを通じた販売強化やアート系インテリアの販路開拓ノウハウ・リソースが社内不足していた。

●選定プロセス及び、選定のポイント

- 「地域の人事部」を通じ、マッチングプログラムに参加。人材の提案内容と面談を実施。
- 人材が提案した支援内容が、企業の課題（販路開拓）に近かったことが最も重要視され、面談を通じた人材のお人柄への好感もマッチングの決め手になった。

●複業人材への仕事の切り出し方

- 商品開発の上流工程（デザイン、コンセプト）と、自社ECサイト構築支援。商品完成後は、ための販路企画・検討、出展計画、補助金申請業務といった実務を伴う多岐にわたる業務を依頼。

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 業務がリモート中心であっても、R5年度は月1回の対面打ち合わせ（ランチ・夕食を含む）を確保し、密なコミュニケーションと関係性を構築。

◆受け入れ側仮説②

「経済的負担の解消」と「業務内容の必然性」が、継続的な地域訪問（二地域居住の最低条件）を習慣化させる。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- 複業前は訪問なし。プロジェクト開始当初は2〜3週間に1回リモート、3か月に1回現地訪問。R5年度は月1回の対面打ち合わせを希望し、宿泊も発生（ショールーム手伝いなど）。

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 「訪問前は「何もない場所」と思っていたが、町工場、食、魅力的な場所など、燕市の豊富なコンテンツを発見し、まちの雰囲気を理解した時。

●住まいによる相談の有無

- 宿泊の際は宿泊代をいただいていた。

●地域コミュニティとの接点の有無

ランチや夕食が社長との打ち合わせを兼ねており、密な人間関係は構築されている。

◆効果・課題・今後の展望

複業による販路基盤の構築と社員のモチベーション向上に加え、手厚い費用負担により地域への愛着形成と訪問の習慣化という二地域居住への好影響をもたらした。

●複業人材の参画による効果

- ECサイト構築支援や販路企画を通じて、自社商品の売上を上げるための具体的な道筋と基盤を整えることができた。
- 複業人材の外部視点により、全社的な目標意識とモチベーションが向上した。

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 今後も複業・兼業人材の活用を継続し、事業領域の多角化を加速させていきたい。

●課題やニーズ

- 地域に行くための時間的なコストや、経済的な負担（旅費負担の重要性）

インタビュー調査結果（地域企業）



株式会社東洋タクシー
（愛媛県松山市）

募集業務：経営アドバイザー・壁打ち

マッチング人材：複業人材（T・T氏）

◆受け入れ側仮説①

地域公共交通の維持という「守り」の課題に対し、外部視点による「攻め」のブランディングで組織を活性化した事例。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 深刻なドライバー不足と採用の停滞を背景に、「従来のやり方では通用しない」という危機感から外部知見を求めた。単なるスキル提供者ではなく、企業のビジョンに共感し、社内に新しい風を吹き込める人物像を意識した。

●選定プロセス及び、選定のポイント

- スキルセット以上に、地域に対する関心や経営者の想いへの共感、そして現場社員とフラットに話せる「人間性」を重視した。

●複業人材への仕事の切り出し方

- まずは「採用ブランディング」という抽象度の高い課題から入り、経営者との対話を通じて具体的なターゲット設定や発信手法へとブレイクダウンした。

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 経営者直下のプロジェクトとして位置づけ、高橋氏の提案が即座に経営判断に反映されるスピード感を担保した。

◆受け入れ側仮説②

企業の休憩室でのドライバーとの交流や、地元の飲食業界（うつぼや等）とのプロジェクトの掛け持ちを通じて、単一の点ではなく**地域内の面的なネットワーク**に組み込まれたことが、愛着の最大の要因。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化はありましたか？

- 当初はオンライン中心だったが、現場の空気を知るために定期的な訪問が発生し、滞在時間が現場社員との交流に充てられるようになった。

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 現場のドライバーや運行管理者と直接対話し、彼らの仕事への誇りに触れたことで、企業だけでなく「地域交通」そのものへの関心が高まった点。

●住まいによる相談の有無

- 住まいや地域コミュニティについては、タクシー会社という特性上、地域のハブとしての機能を持っており、そこを通じて地域情報へのアクセスが容易であった。

◆効果・課題・今後の展望

本業とのバランスや移動コスト（交通費）が課題だが、それを上回る「地方での自己実現（経営参謀としての手応え）」が、地域に足を運ばせる強い動機付けとなっている。

●複業人材の参画による効果

- 経営者の想いが言語化され、若手ドライバーの採用成功や、既存社員の意識変容（自社の魅力再発見）に繋がった。

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 複業人材を「一過性の助っ人」ではなく、企業の持続的な成長を支えるパートナーとして位置づけたい。
- また複業人材と企業だけでなく、松山市の課題における新規事業を創出していきたい

●課題やニーズ

- 報酬設定と稼働時間のバランスの最適化や、全社員への複業人材の役割のさらなる浸透。

インタビュー調査結果（地域企業）



月居温泉
（茨城県大子町）

募集業務：プロジェクトアドバイザー
・事業承継

マッチング人材：複業人材（S・S氏）

◆受け入れ側仮説①

既存の温泉組合の課題を外部人材の力を活用して解決できないかと考えていた。そこからお客さんや本人が関係人口として繋がることも期待していた。

●複業人材を募集したきっかけ及び、募集時意識したポイント

- 高齢化と後継者不足が深刻な小生瀬地区の「管理組合」による運営が限界を迎えていた。大子町役場や商工会の勧めで、外部の知見を導入する「復活プロジェクト」への参画を決意。

●選定プロセス及び、選定のポイント

- 単なるスキルの提供ではなく、旅行・人材業界での経営経験という「即戦力」に加え、地域の切実な状況を理解し、現場に定期的に足を運ぶ「誠実さ」を重視。

●複業人材への仕事の切り出し方

- 当初は「外部アドバイザー」として月数回の定期訪問から開始。経営課題の抽出や運営改善の提案など、伴走型の支援からスタートした。

●継続的な仕事を依頼するための工夫

- 外部人材を「部外者」とせず、地域住民（組合員）との対話を重ねる場を設けることで、信頼関係を醸成し、最終的な事業承継への心理的ハードルを下げた。

◆受け入れ側仮説②

大子町役場や商工会が「地域の人事部」として機能し、鈴木氏を「外の人」から「次のリーダー」へと地域に接続させたことが大きい。清掃や受付といった現場泥臭い実務を共に経験したことが、地域住民からの信頼獲得＝居住の決め手となった。

●プロジェクトに関わるうえで訪問意欲や滞在日数に変化は見られましたか？

- アドバイザー期間の定期訪問を通じ、鈴木氏の中で「この場所を失くしてはいけない」という当事者意識が芽生え、訪問頻度が自然と増加した。

●「地域に愛着をもってくれた」と感じたタッチポイント

- 組合の方々と共に汗を流す中で触れた、地域の方々の温泉に対する深い愛着と、廃業危機の切実な声。

●地域コミュニティとの接点の有無

大子町というフィールドにおいて、役場や商工会がハブとなり、地域コミュニティへの橋渡しを全面的にバックアップした。

◆効果・課題・今後の展望

事業承継による移住はかなり効果的であるとともに、信頼関係を構築するまではかなり時間を要するものであるため、複業を通して関係性を構築し、地域との接続や引継ぎを行っていくことが重要である。

●複業人材の参画による効果

- 廃業寸前だった温泉が、外部の経営視点を持つ後継者によって存続。事業承継という「複業から移住」を実現。

●今後の複業人材の活用/二地域居住の推進展望

- 老朽化した施設の改修をプロジェクト化し、クラウドファンディング等を通じて「地域外のファン」も巻き込んだ持続可能な経営を目指す。

●課題やニーズ

- 莫大な改修費用の確保と、移住者である新社長が地域経営を継続するための多面的な支援（資金・人的ネットワーク）の継続。

インタビュー調査結果（複業人材_地域企業）



K・S氏

複業先：ペダル株式会社

業務内容：ウェブ回りのディレクション業務と社内全体のドキュメント・ルールメイキング等

◆複業人材側仮説①

地域企業での具体的な成果（ウェブ・組織改革）が、「自分のスキルは地方でも通用する」という強い確信を生み、**地域をキャリアの選択肢**に入れる動機となった。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 自身の持つEC事業責任者や採用ブランディングの経験が、**地域企業という新たなフィールドで通用するか**試すため。
- 主力事業であるウェブ回りのディレクションや社内ルール化といった**経営に近い上流工程**に携わることで、深い貢献実感を求めた。

前後での地域へのイメージの変化

- 複業がきっかけで四国を初めて訪れ、**仕事を通じて地域の魅力**（人、企業）を発見した
- 地域での活動がD2Cアパレルスタートアップへの転職を後押ししたように、**自身のキャリアを後押しするきっかけ**になった

◆複業人材側仮説②

地域での活動が、D2Cアパレルスタートアップへの転職（**仕事と関心事の融合**）を後押ししたように、**仕事を通じて自分の生活スタイルを最適化する手段**として二地域居住を意識した。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 複業前は訪問なし。複業開始後、**2〜3か月に一度高松に訪問**し、4年間で10回以上訪問している関係人口に。
- 仕事の打ち合わせが中心。経営者との**ランチ・夕食**などを通じて、オンラインでは得られない**深い人間関係**を構築。

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- 地域での活動が自信となり、**業界未経験での転職**という大きな意識変容（**地域複業の成果を都市部キャリアに還元**）に繋がった。
- 交通費・宿泊費（提供）の負担という**経済的サポート**が、物理的な距離の遠さを克服し、**多拠点生活への可能性**を感じさせた

◆効果・課題・今後の展望

今後は四国地域をはじめとした他地域への複業を通して**地域企業や地域と繋がり**、豊かなライフスタイルを築きたい。

●地域複業/二地域してみても得られた効果

- 自身の身の回りにいて見えなかった**会社員としての制約や環境**を外から見ることができ、**視野が広がる効果**を得ることができた

●今後の展望

- 複業をきっかけに四国との関わりを深めており、今後も**地域企業との継続的な関係**を維持していきたい。

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 地域に行くための**交通費や宿泊費**は大きな負担であり、企業側による**費用の負担**が複業継続の前提条件である。
- 本業との両立のため、**複業に充てる時間の確保**と、**オンとオフの切り替え**が常に必要。

●課題やニーズ

- 地域訪問時に**仕事と生活を両立できる短期滞在施設や交流拠点**にいけると良い。

インタビュー調査結果（複業人材_地域企業）



Y・N氏

複業先：コナン・クリエーション 業務内容：組織力強化支援

◆複業人材側仮説①

複業マッチングプログラムを通して企業と出会い、複業が開始され、現場に足繁く通われる中で、会社及び社員との信頼関係を構築し、継続的な支援を行っている。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- とっとり翔ける複業を通してプログラムに参加し、「名探偵コナン」という**地域資源と結びついた魅力的なコンテンツ**に対し、自身の経験や知識で貢献したいと考え応募。

前後での地域へのイメージの変化

- 単なる観光地ではなく、**自身のスキルが直接的に役立つ、明確な課題を持つフィールド**として捉えるようになった
- 複業を通して町に訪問する機会が増え、地域内外の方と交流する機会が増え、複業先を越えた取組ができた。

◆複業人材側仮説②

当初に比べて現在の訪問頻度は月1回になっているが、以前として継続して、現地を訪れ、会社とのコミュニケーションを図っている。同時に地域コミュニティにも参画し、町視点でも物事を進められている。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- マッチング前での「現地フィールドワーク」や企画会議など、**プロジェクトに合わせて必要訪問**が生まれた。
- 訪問時には、町のイベントやコミュニティとの交流にも参加し、地域や町の取組にも積極的に参画していた。

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- コンテンツへの愛着と貢献実感から、**プロジェクト終了後も何らかの形で地域に関わり続けていきたい**と考えている。
- すでに仕事を通して東京と鳥取での二地域居住を実践している。

◆効果・課題・今後の展望

今後はコナン・クリエーション以外への複業や支援領域の拡大及び新たなプロジェクト創出などを考えている。

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 組織支援や企画・デザインの経験や知識が、**地域企業という異なる文化や規模の環境**で通用することを証明できた

●今後の展望

- 自身の関与を**地域と都市を繋ぐハブ**として活用し、他の複業人材や専門家を地域に呼び込んでいきたい

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- プロジェクト推進と企業とのコミュニケーション
- 現地訪問とリモートのバランス（関係性含む）

●課題やニーズ

- 仕事だけでなく、**地域住民や他の産業との交流**を深めるための接点やイベントへの**招待・案内**。

インタビュー調査結果（複業人材_地域企業）



F・K氏

複業先：ミノル製作所

業務内容：販路開拓・売上支援

◆複業人材側仮説①

地域のものづくりという日本の基幹産業の現場に深く入り込み、自身のキャリアを再構築するような、本質的な学びと出会いを得たいと考えた。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 会社員では出会えない**地域のものづくり文化**や人に触れ、自身の**視野を広げ、刺激を得る**ため。
- 「**どう売るか分からない**」という企業の**明確な課題**に対し、**デザインから販路まで一気通貫で解決するやりがい**を求めた。

●前後での地域へのイメージの変化

- 「いい意味で地域の時間の流れ方」に触れ、価値観を見直すきっかけとなった。
- 事前に抱いていた「**何もない場所**」というイメージから、**町工場や食など魅力的なコンテンツ**がある場所へと変化した。

◆複業人材側仮説②

企業が交通費、宿泊費、食事代を負担したことが、遠方（都内）からの訪問における最大の経済的ハードルを減らし、多拠点生活の費用対効果を現実的に捉えられるようになった。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 当初の3か月に1回から、**R5年度は月1回**の対面打ち合わせへと頻度が上がり、**宿泊**を伴う滞在も増えている。
- 訪問時は社長とのランチ・夕食に加え、ショールーム手伝いなど**現場業務**に関わる時間も生まれている。

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- 「時間の流れ方」の違いに触れ、「**本当に必要なものは何か？**」を考えるきっかけとなり、二地域居住への意識変容が始まった。
- 燕市だけでなく他地域など広域への関心が広がり、**地域全体への関与**という形で意識が深化した。

◆効果・課題・今後の展望

今後は複業先での更なる支援内容の拡大と町工場への探求を深めていきたい。その上で企業を越えて地域に関われることを模索していきたい。

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 会社員では出会えなかった人や文化に触れ、**自身のスキルを社会貢献と結びつけられる**という実感を得た。

●今後の展望

- 複業を継続しつつ、**他地域への町工場コミュニティ**に参画するなど、広域的な地域間の交流・活動に関与していきたい。

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 地域に行く**時間的コスト**と**旅費**は依然としてハードルであり、**リモートワーク環境**がなければそもそも参画は難しかった。
- **本業とのバランス調整**や、**依頼業務の範囲の明確化**が常に求められる。

●課題やニーズ

- 将来的な二地域居住を視野に入れた**短期賃貸**や**生活情報の提供**。

インタビュー調査結果（複業人材_地域企業）



T・T氏

複業先：東洋タクシー

業務内容：経営アドバイザー・壁打ち

◆複業人材側仮説①

ローカルでの複業・兼業には関心があるが、都内に拠点やクライアントが多く存在するため、基本的にはリモートワーク中心の業務であるが、可能な限り現地に赴きたい。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 松山市の複業人材活用事業（だんだん複業団プロジェクト）を通じて、自身のマーケティングスキルが地方の伝統的な産業（タクシー）でどう活かせるか挑戦したかった。

●前後での地域へのイメージの変化

- 「斜陽産業」というイメージから、地域のインフラを支える「ラストワンマイルの重要拠点」へと、タクシー業に対する解像度が劇的に上がった。

◆複業人材側仮説②

当初は「オンラインのみ」を想定していたが、プロジェクトが進むにつれ、現場の空気感や経営者の熱量に触れるため1～2か月に1回の定期訪問が定着。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 月1～2回程度の訪問時、単に会議に出るだけでなく、ドライバーと同じ休憩室で過ごすなど、現場の日常に溶け込む時間を重視した。

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- 地域に深く関わることで、「顧客」ではなく「関係者」としての意識が芽生え、二地域居住を現実的な選択肢として検討するきっかけとなった。

◆効果・課題・今後の展望

観光客としてではなく、課題解決の当事者として地域を歩くことで、松山を「ビジネスの拠点」として再定義。現在では、二地域居住を現実的なライフスタイルの選択肢として検討する段階に至っている。

●地域複業/二地域してみでの得られた効果

- 経営層との深い信頼関係の構築と、自らの提案が実業を変えていく「当事者意識」の獲得。

●今後の展望

- 本業のスキルを活かしつつ、複数の地域で「複数のキャリア」を同時並行で育てるライフスタイルの確立。

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 交通費等のコスト負担や、本業とのスケジュール調整。クライアントの8割が関東圏内に集中している。

インタビュー調査結果（複業人材_地域企業）



S・S氏

複業先：月居温泉

業務内容：プロジェクトアドバイザー・事業承継

◆複業人材側仮説①

経産省「複活プロジェクト」のアドバイザーとしてスタート。当初は週末複業での訪問で、自身のスキルや経験を活かしたいと考えスタートした。

●複業（なりわい）先を選んだきっかけ

- 経済産業省の「複活プロジェクト」への参画。自身のこれまでの経営経験を、地域課題の最前線（高齢化・後継者不足）で試したいという挑戦心。

●前後での地域へのイメージの変化

- 「観光地としての大子」から、実際に深く入り込むことで「生活と伝統を守るための切実な現場」へと認識が変化。

◆複業人材側仮説②

高齢化・後継者不足という地域の「リアル」を直視したことで、外部支援者という立場から「自らが担い手になる」という当事者意識へ劇的に変化。複業から二地域居住を経て、最終的に事業承継を機に完全移住を決断。

●複業前後での地域への訪問の変化と過ごし方

- 当初は「アドバイス」という立ち位置だったが、現場で清掃や接客の課題に触れるうちに、自ら手を動かし、現場に寝泊りするような深い関わり方へ変容。

●移住、二地域居住への意識変容（タッチポイントはどこだったのか）

- アドバイザーとしての「関与」が、いつの間にか「この地を守る当事者」としての使命感に変わり、複業から「事業承継・移住」という大きな決断に至った。

◆効果・課題・今後の展望

移住・承継はゴールではなくスタート。施設の老朽化という物理的なハードルに対し、クラウドファンディング等で外部の「複業人材」をさらに呼び込む側に回るなど、「移住者がさらなる関係人口を呼ぶ」循環を生み出そうとしている。

●地域複業/二地域しての得られた効果

- サラリーマンや外部コンサルでは決して得られない、経営者としての重みと、地域からのダイレクトな「ありがとう」という報酬。

●今後の展望

- 老朽化した温泉を「すべて更新」するのではなく、歴史を活かしつつ新しい価値を付加し、大子町の新たなシンボルとして再生させること。

●地域複業のハードル（する上で重視するポイント）

- 経営を引き継ぐ上での「リスク（老朽化・負債等）」と「可能性」の天秤。自治体や商工会からの強力なバックアップがあったことが決断の鍵となった。

●課題やニーズ

- 莫大な設備更新費用を確保するための資金調達と、新しい運営体制を支えるためのさらなる「複業人材」の募集。