## 要

### 約

人口減少が進む地域においては、外に住む人々の 力を借りなくては地域を維持していくことができなくな りつつある。しかし、地域の中と外を結ぶ接点をどう作 り、どのように関わってもらうとよいかについては、これ まで明確になっていなかった。だが近年、地方でのプ ロジェクトやベンチャー企業の新しいサービスを通じ、 これらのメカニズムが明らかになりつつある。本レポー

トでは最先端の取組みをいくつか紹介する。また、成 功のために必要なこととして、①地域・企業がいかに 自分たちの困りごとを開示し、多様な人材を受け 入れる体制を整備できるか、②受け入れ側(地域・ 企業)と参加者側(地域外の人)をつなぐコーディ ネーターの存在、の2点を提示する。

#### 人手不足の現状と多様な働き方への社会的関心

飛騨地域は人口減少が他の地域よりも早く進む 「課題先進地」である。全国各地にも同様の課題を 抱える地域は存在する。この課題に対応するために、 わが国では地方創生総合戦略として、様々な取組み がなされている。注目されているのが、「関係人口」の 取組みである。関係人口とは、移住した「定住人口」 でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域と 多様に関わる人々を指す言葉と定義されている。\*1 また、関係人口を就業機会の提供と関連付けると「兼 業・副業」といった多様な働き方が関わってくる。

2018年1月には厚生労働省の「モデル就業規則 | が改正され、副業・兼業の促進に関するガイドライン も制定された。ガイドライン制定以前から多様な働き 方には注目が集まっていたが、現在に至るまで兼業・ 副業に関する取組みは日を追うごとに注目度が増し ている。

ところで、兼業・副業とは何か。兼業や副業それぞ れについて厚生労働省や中小企業庁で特に定義が 定められているわけではない。しかしながら、一般的 に、兼業・副業は収入を得るために携わる本業以外 の仕事を指すとされている。\*2 一方で、兼業は主たる 仕事を含む複数の仕事をほぼ同等に行うこと、副業 は主たる仕事とは別に仕事を持ち、主たる仕事と比 べると収入や業務時間が少ない、というイメージを持 つ人が多いのではないだろうか。

兼業・副業には様々なタイプがあるが、とりわけ筆者 が関心を抱くのは副業社員型と言われる、都会にい ながら本業の仕事とは別に地方企業等の仕事に携

わるような働き方だ。

岐阜県下では、NPO法人G-netの 「ふるさと兼業\*3」が注目を集めてい る。地元の伝統産業である升やたまり 醤油のメーカーに新規開発面などで多 様な社会人の力が活きている。当法人 は地域や共感する事業にプロジェクト 単位でコミットできる兼業プラットフォー ムを提供している。本プログラムは都会 で生活しながら地域に関わる、大手企 業で活躍しながらNPOや中小企業、ベ



(ふるさと兼業ウェブサイト https://furusatokengyo.jp/)

- ※1:総務省 関係人口ポータルサイト(https://www.soumu.go.jp/kankeijinkou/about/index.html)より引用
- ※2:中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業 研究会提言」より引用
- ※3: ふるさと兼業ホームページ (https://furusatokengyo.jp/)
- ※4: 石山恒貴『越境的学習のメカニズム』(福村出版、2018年) 26-39ページ

ンチャー企業に関わる、といった新たな選択肢を提案している。

リクルートキャリア「【新設計版】兼業・副業に関する動向調査(2020)概要版」によると、働く個人の9.8%が兼業・副業を実施中であり、兼業・副業制度がある企業の72.7%が過去3年以内に同制度を導入したという結果もある。新型コロナウイルスの影響による働き方の変化もあり、人の出入りが今まで全くなかった大手企業も、社員に対して副業・兼業を解禁したり、逆に外からの人材を受け入れたりと、人の出入りを促す仕組みが会社の規模を問わずできつつある。

さて、これまで示した多様な働き方が近年社会的 関心を集めているのはなぜか。それを示すキーワード は「越境的学習」であると筆者は考える。

越境的学習とは、組織に関わりを有する働く人などが、自らが準拠している状況とその他の状況の境界

を往還し、境界をつなぐ一連のプロセスを指す。\*\*4 言い換えると、いわゆるサラリーマンとして組織内で働く人が、組織外活動(地域コミュニティ活動等)に自発的に「越境」して参加することで、越えなければ獲得できない新しい情報や知識、視点にアクセスし、そこで得た見識を自身や社内の成長に活かすことを指す。その効果は定量的に分析されており、石山(2018)によると、ボランティア活動や地域コミュニティ等との関わりは、本業の業務遂行の状況へ正の影響を有することが示唆されている。また、越境的学習は自身の成長だけではなく、ナレッジ・ブローカーと呼ばれる、組織内外を往還し、知識の仲介を行う人物となることで、組織に多様性の受容と集団そのものの変容をもたらすことが明らかとなった。

兼業・副業などの多様な働き方はこの越境的学習 に含まれ、関心が高まっている理由と言える。

### 多様な働き方に関する先行研究

関係人口や多様な働き方について、これまでどのような研究がされてきたか。ここでは主に飛騨地域で取り組まれている事例を踏まえた先行研究を紹介したい。

関係人口が注目されてから、全国各地で関係人口に関する取組みがなされてきた。田中(2021)によると、地域再生における関係人口の役割は、①地域再生の主体を形成する、②創発的な課題解決を促すとし、地域住民との相互作用が条件になると述べられている。

また、後ほど紹介する「ヒダスケ!」を通して実証研究を行った杉本らの研究(2020)によると、関係人口を再定義する中で、関係人口を増やすことは必ずしも良い結果だけをもたらすのではなく、負の愛着を誘発する恐れがあり、関係人口を量的に増やすのではなく、質を求めることに留意する必要があると述べられている。

このように、関係人口という言葉は現在、様々な捉え 方がなされている。より良い関係人口づくりのために、 自身の地域が定義する関係人口とは何か、その考え 方や目的を地域内で共有することが重要である。

一方で、多様な働き方は教育の機会とも結び付くと 言われている。田中(2020)は高山市の観光事業者 とのインターンシップの取組みを行っており、これによる と、学生側からは就業体験から得られる気づき、課題 設定による能力向上、観光地での体験などに参加意 義を感じていることがわかった。

さらに、地域の人材育成の面でも関係人口や多様な働き方は有効である。堀野(2016)によると、観光まちづくり文脈においても人材育成は最重要課題であり、専門的なスキルや知識が必要となる。ただし、ここには必ずしも内部人材を育てるだけが唯一の手段ではなく、適材適所に外部からリーダー的な人材を求めることで、結果的に地域内人材の育成へつながるのだと主張している。つまり、関係人口や多様な働き方を活用して地域にやってきた人材と地域内人材が交わることで、地域に相互作用を生み出すのだ。

以上より、多様な働き方は参加者・地域・企業それ ぞれに対してメリットを与える。ここまでを筆者は表の ように整理した。

#### 【多様な働き方のメリット】

参加者	・自身の成長、教育機会 (学びの場)
	・地域への関わりしろ
	・自己有用感の向上
地 域	・地域の持続的発展
	・地域の新たな需要、付加価値の探索機会
	・地元住民との相互作用
企業	・担い手確保に向けた初手
	・受け入れ体制整備による企業の変革機会

(表 出所:筆者作成)



### 3つの取組み事例

筆者は良好な関係人口の構築を目指すヒントが、困りごとを地域資源と捉えて地域と旅人とのつながりを提供するプログラムにある、と考えた。そこで、自治体として取り組んでいる飛騨市「ヒダスケ!」とプラットフォームを運営している株式会社おてつたび、株式会社SAGOIOを取材した。

#### (1) 飛騨市 [ヒダスケ!]

「ヒダスケ!」とは、飛騨市民の「困りごと」と参加者の「お助け」が循環することで、地域との交流と支え合いを創出するプロジェクトである。飛騨市の関係案内所として、飛騨市の人がちょっとやってみたいことや困りごとの種、アイデアが集まり誰でも参加できる、飛騨市と関わるためのプログラムを提供している。具体的な取組みとしては、池田農園(トマト農園)でのトマト収穫のお手伝いや、特産品である寒干し大根をPR

するためのアンバサダー活動などがある。

この取組みは人口減少によって顕著になり始めた様々な地域課題にどう向き合うか、市民の「困りごと」を地域資源に転換するという新たな価値を生み出すことが評価され、「2021年度グッドデザイン賞」(主催:公益財団法人日本デザイン振興会)を受賞するなど、注目されている取組みである。本取組みは地域への関わりしろの第一歩目を提供するツールとして非常に高く評価されている。

#### (2)おてつたび

おてつたびは「お手伝い(仕事)」と「旅」を掛け合わせた造語で、若者が地域の困りごとをお手伝いし、報酬を得ながらの旅行を実現するプラットフォームである。若者を地域の事業者とマッチングし、彼らのボト

ルネックになりがちな旅費負担を軽減できる 点が特徴である。お手伝いを通じて地域の 方との関係ができ、再び同じ地域へ訪れる 参加者も増えている。このようにして地域の ファン(関係人口)が創出される仕組みだ。

設立以降、参加者の口コミ等を通じて高い関心が寄せられ、参加者数は順調に伸びている。なお、参加者のメイン層は大学生や若手社会人となっている。

おてつたびでは参加者側と地域・企業側とのミスマッチを防ぐために、話し合いの機会を何度も設けている。これが地域・企業におてつたびの主旨を理解してもらい、より魅力があり、参加者側が納得するようなプログラム提供を可能としている。

代表の永岡氏は、「参加者側の需要はあるものの、地域・企業側のニーズに対するアプローチが課題である。」と話され、課題に対処するために以下の4点を挙げられた。

- ①地域課題を深掘りすること。行政との 連携を強化すること。
- ②おてつたびの取組みが浸透していない地域に対しては、地域に一つ好事 例を作ること。



(「ヒダスケ!]ウェブサイトhttps://hidasuke.com/)



- ③参加者が満足度を得られるような プログラム提供を求めるが、地域・ 企業の負担にならないようにする こと。
- ④「次もまた来たい」と参加者が思 うような、地域・企業と継続的に関 われるようなプログラム提供を行う こと。



(おてつたびウェブサイト https://otetsutabi.com/)

### (3) SAGOJO

SAGOJOも前述の「おてつたび」と同様に、旅人に対して仕事を提供するプラットフォームである。旅先で「シゴト」をすることで、クライアント(地域・企業)から「リターン」を受け取りながら旅することができる「すごい旅人求人サイト」を目指している。

旅人自身のスキルにフォーカスした点が「おてつたび」との違いであり、20代後半から40代までがボリューム層となっている。新しい働き方や暮らし、地域を見つけたいといったニーズを持つ人や、自身のスキルアップの機会として経験を積みたい人が主な参加者となっている。

代表の新氏は、「当社は企画・編集を強みとし、副業マッチング文脈とは少し異なるが、蓄積する旅人のスキル・信頼性データを活かし、地域・企業のニーズとうまくマッチングすることができる。」と話された。



(SAGOJOウェブサイト https://www.sagojo.link/beginner)

### 関係人口を惹きつけるのは地域・企業の関わりしろの開示

これまで紹介した事例を踏まえ、筆者が重要と考えるのは、関心層が「この分野なら私も関われる」と思うような関わりしろである。すなわち、地域・企業がいかに自分たちの困りごとを開示し、多様な人材を受け入れる体制を整備できるかが重要なファクターとなる。

では、困りごとを開示するためにはどうしたらいいか。

それは自地域・自企業を客観的に理解し、他地域・ 他企業より何が劣っているのか、その弱みを認識する ことが大切となる。

また、これまで紹介した「ヒダスケ!」や「おてつたび」を実際に利用している池田農園(飛騨市)代表の池田氏は、「今後、顧客とスタッフの垣根はなくなっていくと思う。垣根をなくして、『スタッフでもあり、顧客でもある』という形を作りたい。池田農園に関わってく

れる人をこれからも増やしていきたい。|と話す。

雇用主と従業員、企業と顧客といったような相対の関係ではなく、従業員でもあり顧客でもある関わり方といった、多様な関わりしろの提供がこれからの地域・企業には求められる。

そのうえで、困りごとの開示が苦手な企業には、コーディネーターのような地域や企業をよく知る人物を積極的に活用していくことが重要だ。第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2020改訂版)でも、基本目標の記載事項として、地方とのつながりを作るための「関係案内人」「関係案内所」といった様々なコーディネート体制の重要性が記されている。

紹介した取組み事例は、いずれも参加者側のスキルやニーズをくみ取り、地域・企業とマッチングさせる「コーディネート力」の高さが共通している。一方で、

今後事業展開していくうえでは、各地にコーディネーターを派遣することができれば、より多くの地域に対してアプローチができるものの、その人材が不足していることが今後の大きな課題であることも明らかとなった。

そこで、コーディネーターを今後増やしていくため に重要視すべき点を3点あげたい。1つ目は「コーディ ネート人材の価値の見える化」である。コーディネー ターの業務は価値が見えにくいものであるが、誰でも できるものでは決してなく、地域内外の人を結ぶ高い スキルが求められる。コーディネーターの地位の向上 を図ることで、地域に不可欠な存在であることを周知 させることが大切だと考える。2つ目は「コーディネー ターの育成」が挙げられる。コーディネートスキルは受 動的に身につくものでは決してなく、育成にも一定の 期間を有する。コーディネーターを育成するプログラム を提供する機関が必要となる。3つ目としては「地域 金融機関の活用」である。地域に細やかなネットワー クを持つ地域金融機関は、本件のようなコーディネー ト機能を有するに適当な機関であると考えられる。そ れは地域・企業と連続した関係を保つことができ、課

題の掘り起こしができるからだ。これは地域金融機関が地域に存在する大きな意義となる。今後プラットフォーマーとの一層の連携が求められる。また、これら共通の背後にあるのは財源の問題である。この問題は本レポートの論点からは外れるためここで深く論ずることは避けるが、事業継続のうえで必ず検討しなければならない。



トーム > 活動レポート

# 大人のための農業体験~池田農園でミニトマト狩り~

(「ヒダスケ!」ウェブサイト https://hidasuke.com/ikedanouen0906/)

#### 終わりに

飛騨市地域おこし協力隊で関係人口の取組みを 行う永石氏は、「時には自らが体験し、身をもって企業 の困りごとを知ることが重要だ。そのうえで、企業に対 して『この分野の困りごとを解決できる人を募集して みませんか』と提案をするようにしている。」と話す。

人口減少が進む地域において、多様な人々が地

域に接する機会づくりは今後も重要となる。地方での プロジェクトやベンチャー企業の新しいサービスを通 じ、また、地域金融機関のネットワークも活用しながら、 この動きを加速させていくことが重要だ。そのために は、越境的学習のメカニズムが社会一般により浸透 し、地域・企業が自分たちの困りごとを開示できる環 境が必要である。

#### [参考文献]

- ■石山恒貴 (2018) 『越境的学習のメカニズム』 福村出版
- ■厚生労働省 (2018) 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」
  https://www.mblu.go.in/file/06/Saisalwiawbay 11200000 Baydaykiiyakyaky
- https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf
- ■作野広和 (2019)「人口減少社会における関係人口の意義と可能性」『経済地理学年報』65,10-28
- ■杉本あおい,杉野弘明,上田昌子,舩坂香菜子 (2020) 「現代日本社会における「関係人口」の実態分析:全国アンケート調査の結果から」 『沿岸域学会誌』 33 (3),49-58
- ■総務省 (2018) 「これからの移住・交流施策のあり方に関する検討会報告書」 https://www.soumu.go.jp/main\_content/000529409.pdf
- ■田中智麻(2020)「地方創生インターンシップを推進するための要件と課題―観光事業者での地域人材育成プログラムの実証から―」 『日本観光研究学会機関誌』31(2),25-36
- ■田中輝美(2021)『関係人口の社会学』大阪大学出版会
- ■内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 (2020) 「第2期 「まち・ひと・しごと創生総合戦略」 (2020改訂版) 」 https://www.chisou.go.jp/sousei/info/pdf/r02-12-21-senryaku2020.pdf
- ■内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局,内閣府地方創生推進事務局 (2020) [関係人口の創出・拡大について」 https://www.chisou.go.jp/sousei/meeting/tihousousei\_setumeikai/r02-01-15-shiryou19.pdf
- ■堀野正人(2016)「観光まちづくり論の変遷に関する一考察一人材育成にかかわらせて一」『奈良県立大学研究季報』27,65-91
- ■リクルートキャリア (2021) 「【新設計版】 兼業・副業に関する動向調査 (2020) 概要版」
- https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/pressrelease/2021/210225-02/