

令和3年度
「戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
(高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査)」 報告書

令和4年3月
PwC コンサルティング合同会社

目次

第1章 事業概要.....	2
1.1 背景と目的.....	2
1.2 調査項目	2
1.3 調査方法	2
1.4 実施体制	5
1.5 スケジュール	6
第2章 地域中小企業と高度デジタル人材の出会いの場・関係構築の場の創出	7
2.1 ミートアップイベント.....	7
2.1.1 実証フィールド	7
2.1.2 高度デジタル人材参加者.....	10
2.1.3 ミートアップイベント開催概要.....	13
2.1.4 マッチング支援	17
2.1.5 マッチング後支援.....	18
2.2 フィールドワークツアー	19
2.2.1 フィールドワークツアー開催概要	19
2.2.2 役割整理	19
2.2.3 各地域のフィールドワークツアーの結果	21
第3章 高度デジタル人材による支援の下、地域中小企業の新たなビジネスモデル案の作成	34
3.1 実施要領	34
3.1.1 各地域の今後の進め方についての打ち合わせ.....	34
3.1.2 中間報告会（オンライン）	34
3.1.3 最終報告会（オンライン）	35
3.1.3 各チームの取組結果.....	37
第4章 高度デジタル人材の実績等の見える化	39
4.1 検討会の設置	39
4.1.1 検討会の目的.....	39
4.1.2 委員構成	39
4.1.3 第1回検討会概要.....	40
4.1.4 第2回検討会概要.....	41
4.2 検討結果	43
4.2.1 高度デジタル人材の実績等の見える化	43
4.2.2 ふるさと Co-LEAD グランドデザイン	43

第1章 事業概要

1.1 背景と目的

新型コロナウイルス感染症を契機に、デジタル技術を活用した新サービスを提供する企業が現れるなど、Society5.0に向けたデジタル化への対応は急激に進んでいる。しかし、その多くが、東京都を含む関東圏や大阪府・愛知県などの大都市圏であり、地方においては限定的である。その理由の一つに、大都市圏に比べ地方にはデジタル化へ対応できる人材が少ないことが挙げられ、大都市圏に多く偏在する高度なデジタルスキルを有する人材（以下、「高度デジタル人材」という）からの支援を期待する声が多い。しかし、地方の中小企業等（以下、「地域中小企業」という）と高度デジタル人材の間には接点がほとんどなく、地域中小企業としては相談相手が見えない状況。一方、高度デジタル人材の中には、副業・兼業を含む多様な働き方に対する意識の醸成が進み、新たな活躍の機会を探索する人材が増加傾向である。

本事業では、地域中小企業と高度デジタル人材の出会いの場（ミートアップイベント及びフィールドワークツアー等）を創出し、地域中小企業と高度デジタル人材がデジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を協働で行うプログラムを通じて、高度デジタル人材が地域中小企業のデジタル化を支援する仕組みを構築する。

なお、本プログラム「ふるさと Co-LEAD（以下、ふるさと Co-LEAD プログラム）」は、高度デジタル人材が地域（ふるさと）の関係人口として、地域や地域中小企業のデジタル化を“好リード”することを目指しており、高度デジタル人材と地域中小企業が「協働で」取り組むことから、「共に」を意味する「co」と「好」をかけて「ふるさと Co-LEAD」という名称とした。

1.2 調査項目

本事業では、高度デジタル人材が地域中小企業のデジタル化を支援する仕組みを構築するため、以下3項目について調査を実施した。

- ① 地域中小企業と高度デジタル人材の出会いの場・関係構築の場の創出
- ② 高度デジタル人材による支援の下、地域中小企業の新たなビジネスモデル案の作成
- ③ 高度デジタル人材の実績等の見える化

1.3 調査方法

（ア）ふるさと Co-LEAD プログラムの実施

選定した16名の高度デジタル人材を3つの実証フィールドに派遣し、フィールドワークを通して地域中小企業とマッチングを行い、高度デジタル人材がデジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案を協働で作成するプログラムを実施。

(イ) アンケート調査の実施

ふるさと Co-LEAD プログラム参加者に対して、以下の要領で実施。

① アンケート調査対象

ふるさと Co-LEAD プログラムに参加した高度デジタル人材、地方版 IoT 推進ラボ担当者、地域中小企業を対象とした。

② アンケート調査実施時期

- 高度デジタル人材（合計 3 回）
 - 1 回目：ミートアップイベント後
 - 2 回目：フィールドワークツアー後
 - 3 回目：最終報告会后
- 地方版 IoT 推進ラボ（合計 3 回）
 - 1 回目：ミートアップイベント後
 - 2 回目：フィールドワークツアー後
 - 3 回目：最終報告会后
- 地域中小企業（合計 2 回）
 - 1 回目：フィールドワークツアー後
 - 2 回目：最終報告会后

③ アンケート調査項目の構成

アンケート調査は、次年度以降の地域独自での取組や、国の施策につながる知見を集めるために、ミートアップイベント後、フィールドワークツアー後、最終報告会後の3回のタイミングで実施した。調査項目は、3回全てにおいて、変化を計測する項目と、それぞれのタイミングにおける改善点や必要要素を抽出するための項目によって構成した。

図表1 アンケート調査項目の構成

アンケート実施タイミング		人材へのアンケートで明らかにしたい内容		地方版IoT推進ラボへのアンケートで明らかにしたい内容
		全体を通じて調査する内容	各タイミングで調査する内容	
第1回	ミートアップイベント後	事業へのコミットメント、関係人口化を高めるにあたり、以下の項目の数値変化と変化要因を明らかにする ・ 地域への愛着 ・ 取組へのモチベーション ・ 地域中小企業との信頼関係 ・ 事業終了後の地域貢献意欲 ・ 課題検討を支援するために地域や地域中小企業が準備べきコンテンツ	・ 高度デジタル人材を広く集めるために有効なPR方法、HPのコンテンツ等 ・ マッチングイベントの運営方法（ツール、コンテンツ等） など	・ 人材募集までに対応すべき内容 ・ 地域の負担を最小限とした人材募集やマッチングの際の資料内容 ・ 人材の人となり把握するために必要なコンテンツやイベントの要素
第2回	フィールドワークツアー後		・ 地域中小企業とのマッチングに必要な要素 ・ フィールドワークツアー受入に必要な環境や情報など	・ 中小企業や人材とのコミュニケーションで注意すべき点 ・ 現地ツアーの受入態勢の整え方など
第3回	最終報告会后		・ 必要な地域の事業全体のサポート体制 ・ 地域中小企業が準備すべき情報や体制 ・ 高度デジタル人材にとってのインセンティブなど	・ 人材と中小企業を仲介するにあたって注意すべき点、コミュニケーション方法など

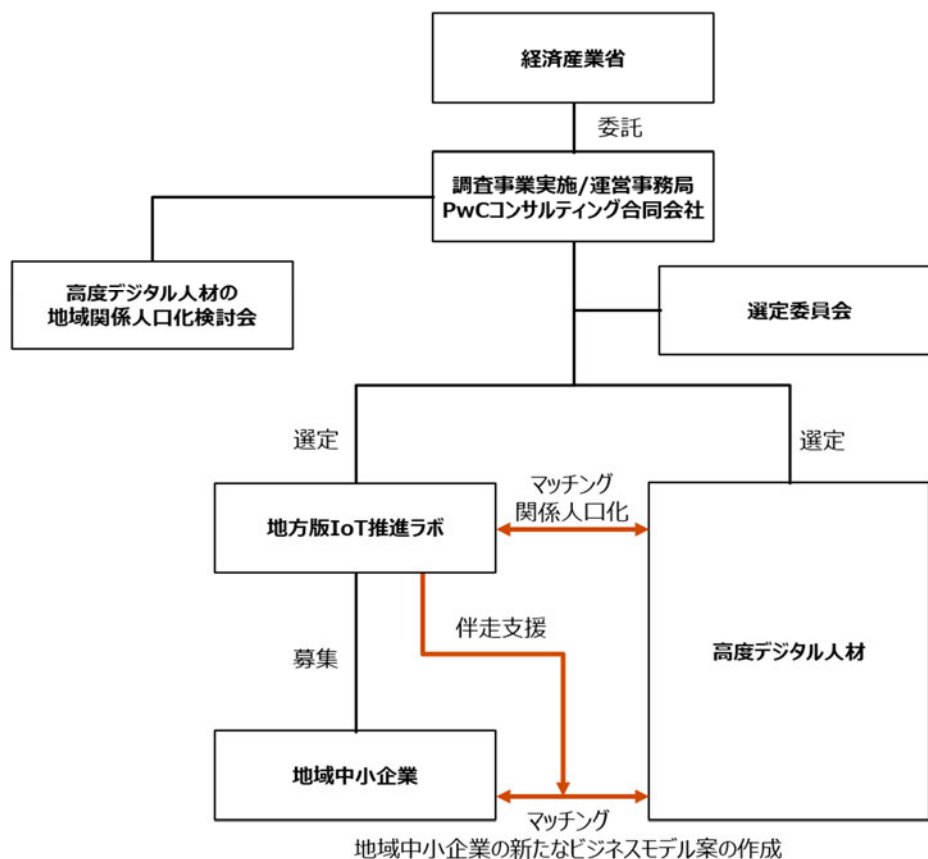
(ウ) 検討会の実施

高度デジタル人材の活用を検討する地域中小企業や地方版 IoT 推進ラボをはじめとした、高度デジタル人材と地域中小企業の橋渡しする機関の理解促進を図るために、高度デジタル人材に関する情報を可視化する方法や、人材を送り出す企業、受け入れる地域・企業の双方にとってインセンティブのあるエコシステム作りについて議論を行う検討会を実施。

1.4 実施体制

実施体制は、PwC コンサルティング合同会社を事務局とするが、プログラム中は主に地方版 IoT 推進ラボと高度デジタル人材が主体となり、相互に連携、支援を行いながら取組を進める体制とした。また、地方版 IoT 推進ラボは高度デジタルと地域中小企業との間を取り持つ役割として、普段のコミュニケーションや打ち合わせ日程等の調整を行った。高度デジタル人材と地域中小企業はそれぞれが主体性を持って取組を進むことができるよう、同等の立場として位置付けた。検討会には人材マッチング企業や、人材を送り出す側の企業及び機関、ふるさと Co-LEAD プログラムで高度デジタル人材を受け入れた 3 地域の地方版 IoT 推進ラボなど、多分野の有識者の皆様に委員に御就任いただいた。

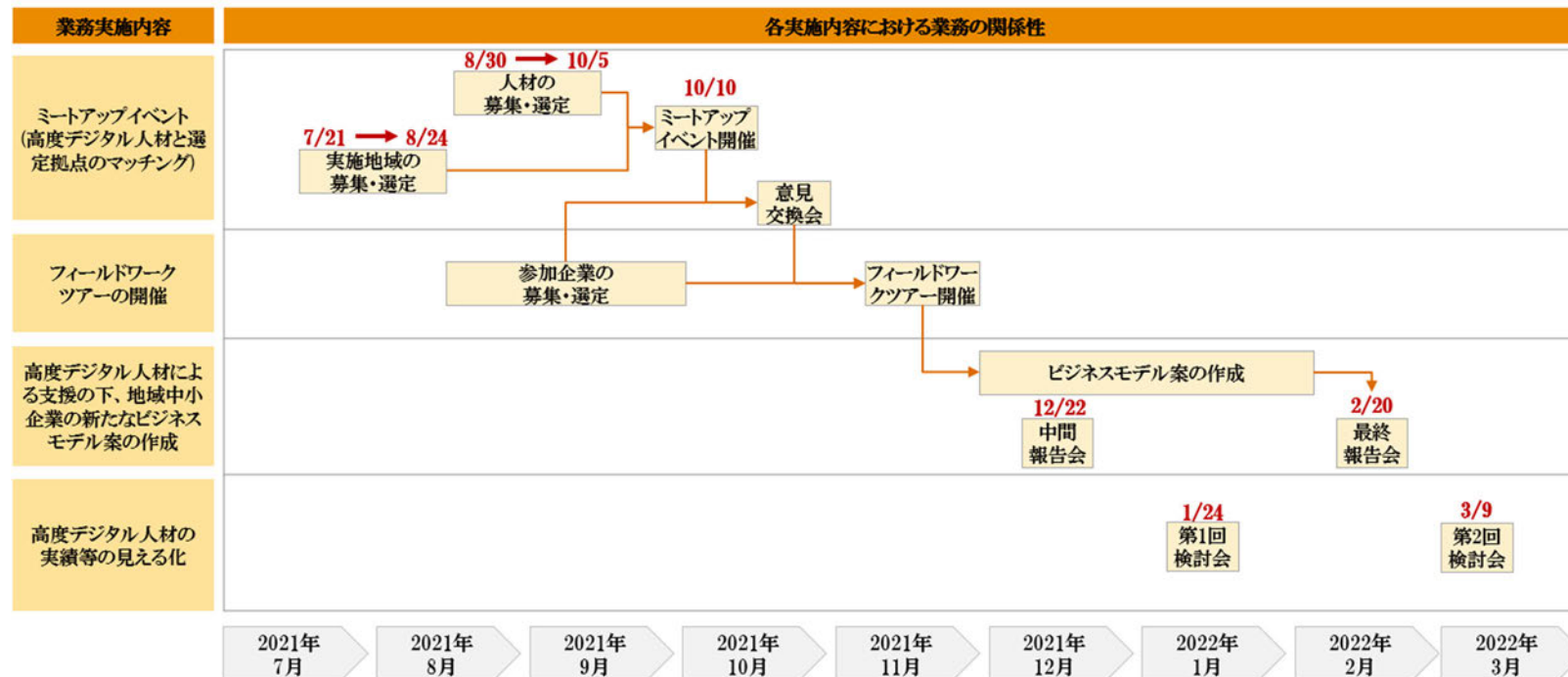
図表 2 実施体制



1.5 スケジュール

地域の選定をはじめに行い、次に高度デジタル人材の選定を行うことで、高度デジタル人材はふるさと Co-LEAD プログラムを実施する地域の情報を踏まえて参加することができ、地域は人材の募集・選定期間中に参加企業を募集・選定し、スムーズなプログラムの進行ができるようにした。ビジネスモデル案作成期間としては最終報告会まで約3か月の期間を確保し、その期間中には中間報告会や、各地域での定例会等を実施し、進捗状況を共有しながらプログラムを進めた。また、ビジネスモデル案の作成期間と並行して検討会を開催することで、リアルタイムで得られた高度デジタル人材や地方版 IoT 推進ラボの意見等を交えながら議論を行った。

図表3 実施スケジュール

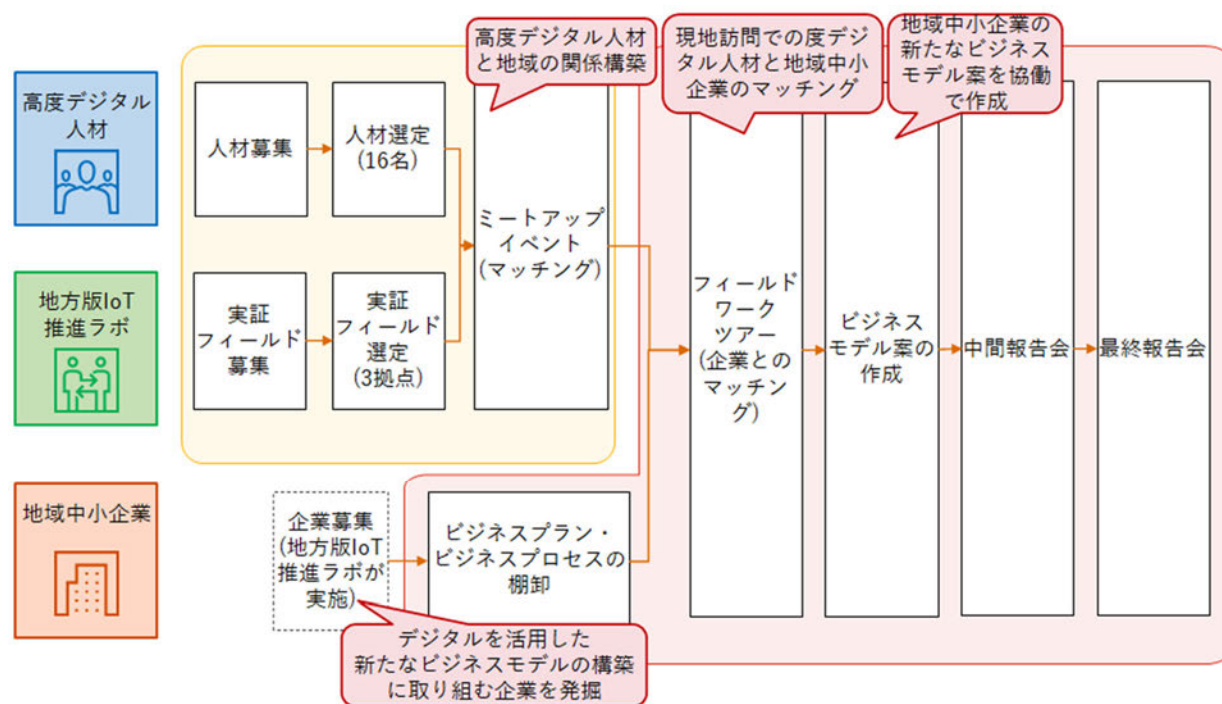


第2章 地域中小企業と高度デジタル人材の出会いの場・関係構築の場の創出

地域及び地域中小企業が高度デジタル人材に支援を要請しやすい関係を築くためには、高度デジタル人材を地域の関係人口にすることが効果的と考えられる。そこで、地域及び地域中小企業と高度デジタル人材の出会いの場・関係構築の場として、ミートアップイベントやフィールドワークツアー等を開催した。

ミートアップイベントの開催に当たっては、まずは全国 105 拠点に存在する地方版 IoT 推進ラボ (<https://local-iotlab.ipa.go.jp/>) を対象に公募を行い、3 地域を選定した。次に、募集ホームページを作成して高度デジタル人材の公募を行い、選定委員による審査を経て 16 名の高度デジタル人材を選定した。

図表 4 ふるさと Co-LEAD プログラムの流れ



2.1 ミートアップイベント

2.1.1 実証フィールド

(ア) 実証フィールドの募集

実証フィールドの選定にあたって公募要領（別添資料 1）を作成し、全国 105 地域に存在する地方版 IoT 推進ラボに対して公募を実施。並行して地方版 IoT 推進ラボに対して、ふるさと Co-LEAD プログラム募集説明会を開催した。

(イ) 実証フィールドの選定方法

選定にあたっては、審査の観点及び審査項目（図表 5）を踏まえて、各申請書項目

に紐づけられた 11 項目の審査項目ごとに 4 段階で評点を付け、各審査項目の総合点と、コメントの内容を踏まえて応募地域の審査を行う。選定のポイントは以下のとおり。

- 高度デジタル人材が地域に対して愛着や関心を持てるような魅力があることで、プログラム中のモチベーション向上や、プログラム終了後の継続的な関係性構築に繋がる。そのため、審査の観点 1 の「参加者にとって魅力のある地域か」では、愛着や関心を持てるような要素である地域ならではの魅力や、その地域だからこそ経験できること、解決することで社会的にインパクトがあるような課題があること等について評価を行う。
- 審査の観点 2 の「フィールドワークツアーを実施するためのリソースを有しているか」では、高度デジタル人材を受け入れフィールドワークツアーをスムーズに実施するための、受け入れる環境や支援態勢が確保できているか、プログラムの取組に積極的に取り組むことができる企業を有しているか等について評価を行う。
- プログラム終了後も継続して同様の取組を自走することができるかどうかを、審査の観点 3 の「自走化」で過去の実績や、プログラム終了後の想定しうる取組内容等について評価を行う。
- プログラムでの取組についてモデル地域として発信することで、地域内外に向けた波及効果をもたらすことを期待し、審査の観点 4「モデル地域としての発信力」で具体的な PR 方法について評価を行う。

図表 5 審査の観点と審査項目

	審査の観点	審査項目	申請書項目
1	参加者にとって魅力のある地域か	地域のPRポイントがあるか 参加者へのインセンティブがあるか 社会的インパクトのある課題があるか	地域のファンになってもらうためのPRポイントを教えてください。 フィールドワークを実施する上で、首都圏では実現できないような体験価値を教えてください(活用できるデータ、活動拠点施設など) 地方版IoT推進ラボで取り扱っている地域課題(特に地場産業に関する課題)を教えてください
2	フィールドワークツアーを実施するためのリソースを有しているか	参加者の受け入れに係る環境は整備されているか フィールドワークツアーの拠点会場は確保できるか フィールドワークツアーの実施にあたり連携する企業を確保できるか 伴走支援体制ができるか 企業と参加者の連携を支援するステークホルダーがいるか	滞在先として想定する施設、アテンドする団体、受け入れに係る自治体の助成制度など、スムーズな受け入れを可能にする取組があれば教えてください。 拠点会場は利便性が高い場所に立地されていますか。公共交通機関を使用した場合のアクセスを教えてください。また、拠点会場のネットワーク環境や収容人数を教えてください。 デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルの検討に着手している又は検討を予定している地域中小企業を教えてください(例:DX推進指標を用いた自己診断を実施している企業など) ビジネスプラン作成にあたり、地域課題や経営課題解決の知見や地域企業とのネットワークを有するキーマンの紹介等、伴走支援はできますか。できる場合、伴走支援体制を教えてください(中心人物、支援メニューなど) 企業と参加者の連携を支援する自治体、大学、金融機関、地元の商工会議所などがあれば教えてください。
3	自走化できるか	過去の実績はあるか 継続して取組を続けられるか	過去に外部のデジタル人材を招聘し、地域課題や地域中小企業が抱える課題の解決に取り組んだ実績があれば教えてください。 今回応募する理由を今後の展開を踏まえて教えてください(今後独自に計画しているミートアップイベントやフィールドワークツアーの内容など)。
4	モデル地域として発信力を持っているか	地域内外への波及可能性が考えられるか	地元メディアやSNS等を通じた、本取組のPRを考えていれば教えてください

(ウ)選定結果

当初、地域の申請内容を5名の選定委員が選定基準を基に審査し、実証フィールドを3地域選定する想定であったが、申請が3地域のみであったことから、事務局にて応募書類を基に選定基準を満たしていることを確認し、北海道北見市（北見市IoT推進ラボ）、三重県桑名市（くわなIoT推進ラボ）、沖縄県（沖縄県IoT推進ラボ）を選定した。

2.1.2 高度デジタル人材参加者

(ア)高度デジタル人材の募集

高度デジタル人材の募集は公募要領（別添資料2）及びふるさとCo-LEADプログラムのホームページ（<https://co-lead.meti.go.jp/>）を作成し、公募を実施。公募要領には、プログラムの流れや実施スケジュール、実証フィールドについての情報や、応募条件について掲載した。応募条件としては、プログラム終了後も様々な形で地方に関わりたい・貢献したいと考えていることや、新型コロナウイルスの感染状況により、フィールドワークツアーがオンラインでの実施となった場合でも対応可能な環境（インターネット環境、カメラ及びマイクを使用したオンライン会議を実施することができるPCがある等）が整っていること等を記載した。

プログラムの周知方法としては、経済産業省によるニュースリリース（<https://www.meti.go.jp/press/2021/08/20210830003/20210830003.html>）、株式会社リクルートの「サンカク」での募集ページの掲載、経済産業省「AI Quest」の受講生及び修了生や、文部科学省「データ関連人材育成プログラム(DrDRIIVE)」に採択されているコンソーシアムが保有するメーリングリスト等を通じた受講生及び修了生に対する周知等を行った。

図表 6 ふるさと Co-LEAD ホームページ



(イ) 高度デジタル人材の選定方法

選定にあたっては、審査の観点及び審査項目（図表 7）を踏まえて、各申請書の項目に紐づけられた 8 項目の審査項目ごとに、4 段階で評点を付け、審査項目の総合点と、コメントの内容を踏まえて高度デジタル人材の審査を行う。選定のポイントは以下のとおり。

- 本プログラムではビジネスの視点を持ってデジタルの活用を検討できることを高度デジタル人材として定義したことから、デジタルの知識に加えてビジネスに必要とされる対人スキルや、問題発見力、課題解決力等を有しているかどうかを、審査の観点 1「個人のスキルや実績等」で評価を行う。
- 審査の観点 2「地域のデジタル活用に関する理解」では、地域の課題と自身のデジタルスキルを絡めて提案することができる能力を有しているかについて、プログラムで活用できる過去の経験を記載いただき、評価を行う。
- プログラムに対して目的意識を持って参加しているかについては、審査の観点 3「本事業への期待」で評価を行う。

図表 7 審査の観点と審査項目

	審査の観点	審査項目	申請書項目	審査項目との対応
1	個人のスキルや実績等	①ビジネスにおけるデジタル活用に関する知識、経験を保有しているか ②選定地域の課題と個人の関心が適合するか ③ビジネスに必要とされる対人スキル、問題発見力・課題解決力があるか ④「高度デジタル人材」の人材像にあてはまるか ⑤過去の実績があるか	あなたが「ふるさとCo-Lead」に参加してみようと思った動機に関心のある地域課題や、「ふるさとCo-Lead」の経験を今後どのように生かそうと思っているかを踏まえて教えてください 「ふるさとCo-Lead」に活かせると思うあなたのこれまでの経験について、取り組んだテーマやご自身の役割、巻き込んだステークホルダーを踏まえて教えてください	②、⑥、⑧ ①、③、④ ⑤、⑦
2	地域のデジタル活用に関する理解	⑥地域課題への取り組みに関心があるか ⑦自身のデジタルスキルと地域課題を絡めて解決案を提案することができるか		
3	本事業への期待	⑧本事業に目的意識を持って参加しているか	その他PRがあれば教えてください	③、④、⑤

(ウ)選定結果

選定委員による審査の結果、ふるさと Co-LEAD プログラムに参加する高度デジタル人材として16名を選定した。

2.1.3 ミートアップイベント開催概要

(ア)開催目的

地域に根差した中小企業の課題の解決に向けて地域と高度デジタル人材が協働するには、高度デジタル人材が地域の関係人口となることが重要であるため、高度デジタル人材の地域の関係人口化を目的として開催した。

(イ)開催日時

2021年10月10日(日)13:00～16:30

(ウ)開催形式

開催形式はオンラインでの開催とし、開催にあたってはバーチャルオフィスツール「Ovice」を使用した。開催ツールとして「Ovice」を選択した理由は、全員が1つのバーチャル空間上でアバターを操作し、話したい人に近づいて話しかけることや、会議室を使用して会議を行う等、現実空間をオンラインで再現することができることから、円滑にコミュニケーションを取るため選択した。

図表8 バーチャルオフィスツール「Ovice」



(エ)プログラム内容

各地域と高度デジタル人材の相互理解を図るために、各地域の特性や参加する地域中小企業等についてのプレゼンテーション、地域と高度デジタル人材のラウンド

テーブルや懇親会を実施した。

図表 9 ミートアップイベントのプログラム内容

開始時刻	アジェンダ
13:00～13:05	経済産業省ご挨拶
13:05～13:20	事務局からの事業趣旨等の説明
13:20～14:05	各地方版 IoT 推進ラボからの地域紹介
14:05～14:10	休憩
14:10～14:40	ラウンドテーブル①
14:40～15:10	ラウンドテーブル②
15:10～15:40	ラウンドテーブル③
15:40～15:45	休憩
15:45～16:15	懇親会
16:15～16:30	ラップアップ、事務連絡
16:30～	自由懇親会（任意参加）

ラウンドテーブルは、1セッション 30 分を 3 回、各セッションで高度デジタル人材の組み合わせを入れ替えて実施した。各セッションでは、はじめに高度デジタル人材より事前に作成いただいた自己紹介シート（図表 10）を使用して自己紹介を行ってもらった。自己紹介シートには経歴や強みであるスキル等の他、フラットな会話を
する材料として活用できるよう趣味や好きな場所、最近感動したこと等についても記載する形とした。次に、各地域の特徴や産業課題に応じて設定したテーマについて、高度デジタル人材と地方版 IoT 推進ラボや地域中小企業とのディスカッションを実施した。

図表 10 自己紹介シートのひな形

名前

#出身地, #XXX, #XXX, #XXXXXX

※好きなスポーツチームやご自身のSNSアカウントなど自由にタグをつけてください

ご自身をあらわす写真 (複数枚可)	主な経歴	現在の所属企業／団体名、役職名をご記入ください
	好きな言葉	
	好きな場所	
	最近聞いたこと	
	最近感動したこと	
	趣味	
強み (得意分野)	以下について簡潔に教えてください ・ 企画から実装までの段階に経験・関心があるか ・ デジタルスキルの強み・得意分野と、スキルを活用してできること（例：顧客の問合せメールを基にしたチャットボットの導入）	
意気込み	本事業への意気込みを、参加動機を含めてご記入ください	

(オ) ミートアップイベント後アンケート調査

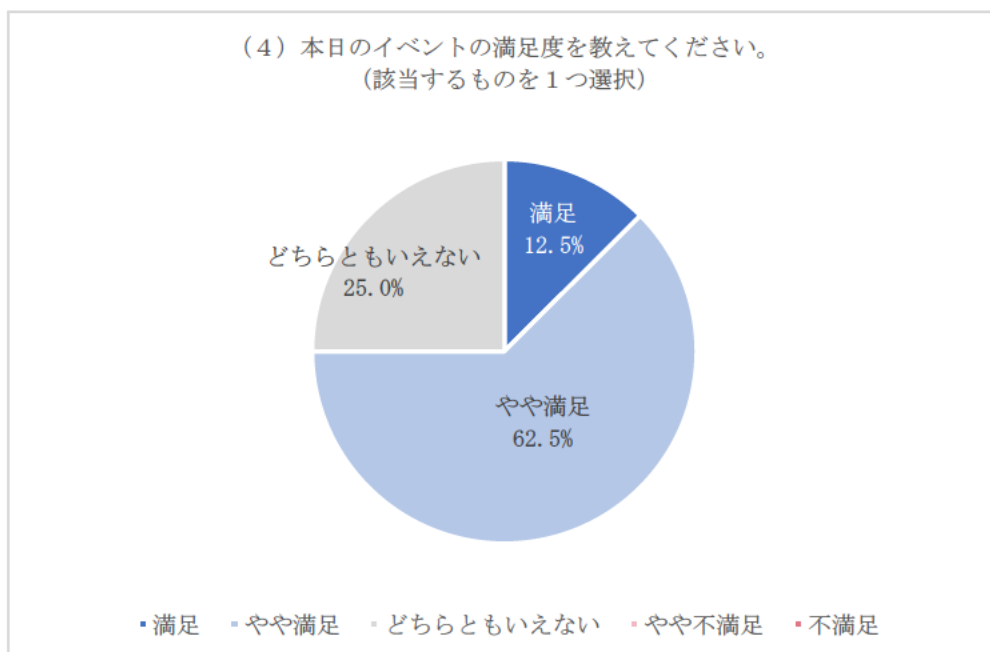
ミートアップイベント後、高度デジタル人材に対してミートアップイベントの効果や、改善点を調査することを目的としてアンケート調査を行った。

① ミートアップイベントの満足度

ミートアップイベントの満足度は「満足」または「やや満足」と回答した高度デジタル人材の割合が約 75%と、高い満足度を得た。「満足」または「やや満足」と回答した者からは、「地方版 IoT 推進ラボとの意見交換ができたことで参加地域を決定する上で参考になった」、「各自治体の取組に対する真剣な姿勢に感銘を受けた」等の意見があり、高度デジタル人材と地域が関係性を築くための第一歩として有効的であったと考えられる。一方で改善点としては、「ある程度地域の課題対象と求められる事項が事前に分かっていないとうまくマッチングができにくいのではないか」、「地域がこれまでやった施策やその効果、課題を具体化したものを先にインプットできているとより議論が活性化すると思った」等の意見が挙げられ、ミートアップイベント前に各地域の課題や、これまでの行った施策等を事前情報として高度デジタル人材に提供することで、よりミートアップイベント内で地域との議論が深まることや、各高度デジタル人材のスキルが

最大限発揮できる地域との効果的なマッチングが狙える可能性があることが分かった。

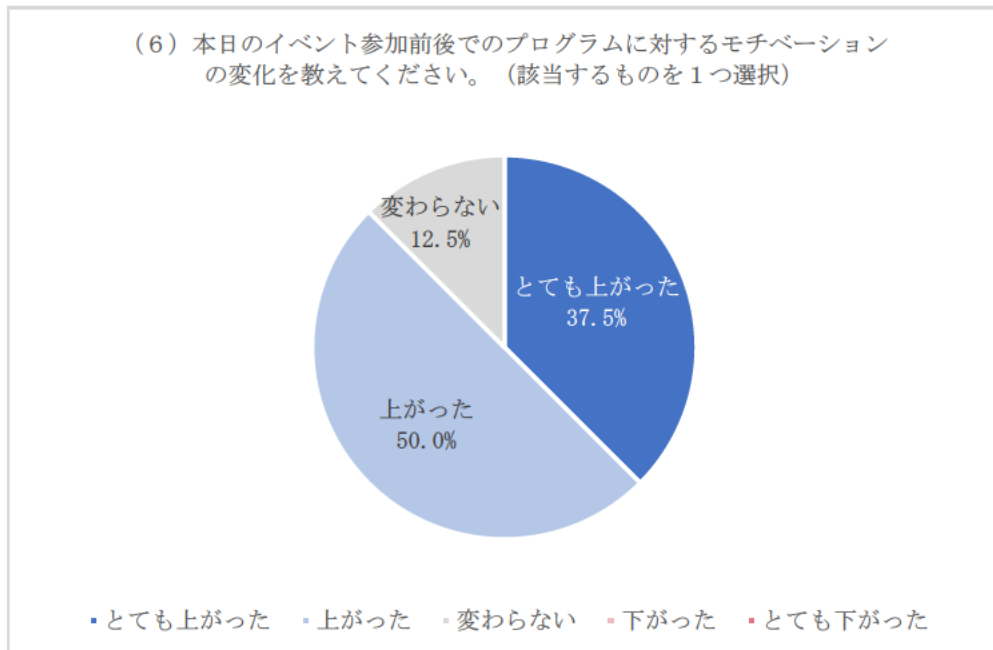
図表 11 ミートアップイベントの満足度



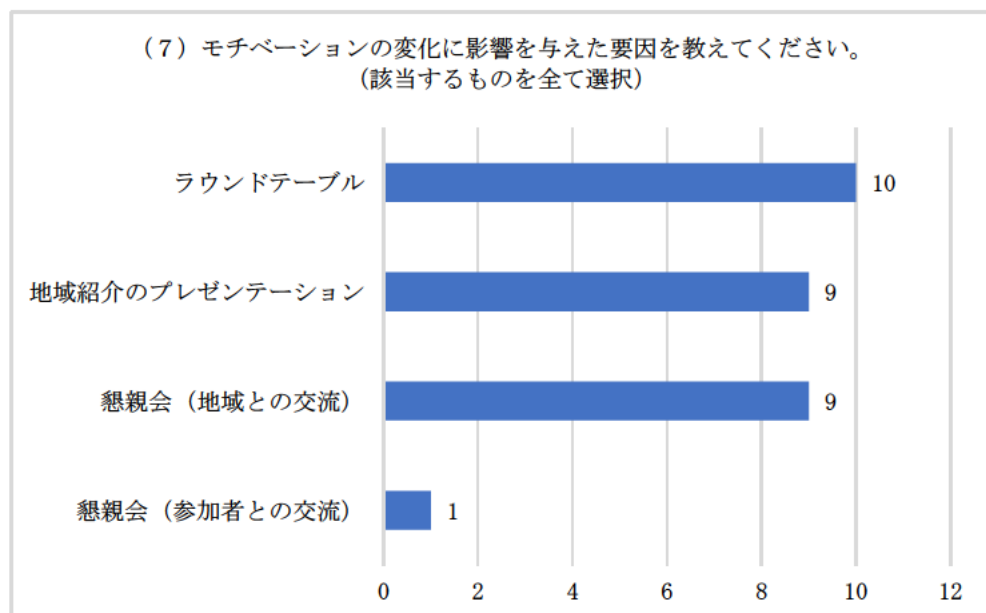
② ミートアップイベントに参加したことによるモチベーションの変化

ミートアップイベントに参加したことによって高度デジタル人材の約 87.5%が、モチベーションが「とても上がった」または「上がった」と回答した。モチベーションの変化に影響を与えた要因として多く挙げられたのが、「ラウンドテーブル」や、「地域紹介のプレゼンテーション」で、地域の特徴や産業課題、参加する地域中小企業についての理解が深まることで、プログラム内で高度デジタル人材自身が各地域に対してどのようなことができるかある程度見通しが立ち、モチベーションの向上に影響したのではないかと考えられる。また、同様に「懇親会（地域との交流）」もモチベーションの変化に影響を与えた要因として多く挙げられており、地域と高度デジタル人材がフラットにコミュニケーションを取ることができる場を設けることで関係性を深めることができ、高度デジタル人材のモチベーションに影響を与えたのではないかと考えられる。

図表 12 ミートアップイベントに参加したことによるモチベーションの変化



図表 13 モチベーションの変化に影響を与えた要因



2.1.4 マッチング支援

(ア) マッチング方法

ミートアップイベント後に高度デジタル人材と地方版 IoT 推進ラボの双方に対してアンケート調査を実施し希望を聴取した。具体的には、高度デジタル人材に対して

は配属を希望する地域を優先順位付けしていただき、一方、地方版 IoT 推進ラボに対しては自身の地域課題や、参加する地域中小企業の課題等に合うと思った高度デジタル人材について回答していただいた。これらの結果を踏まえ、双方の考えを最大限尊重した上で、互いに関心を示す者同士をマッチングした。

(イ) マッチング結果

図表 14 高度デジタル人材と地方版 IoT 推進ラボのマッチング結果

配属地域	配属人数	所属
北海道北見市	6 名	IT 企業 百貨店 情報・通信企業 情報ソリューション企業
三重県桑名市	5 名	大学 住宅建設企業 情報・通信企業
沖縄県	5 名	システムインテグレータ IT 企業 フリーランス

2.1.5 マッチング後支援

(ア) キックオフミーティング及び事前意見交換会

ミートアップイベント後、フィールドワークツアー実施までに、地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材が相互に理解を深め、マッチングをより適したものとするを目的に、マッチングした地方版 IoT 推進ラボと高度デジタル人材によるキックオフミーティングを地域ごとに開催した。キックオフミーティングでは、地方版 IoT 推進ラボがフィールドワークツアーの詳細や、参加企業の概要についてプレゼンテーションを行い、それらに対する高度デジタル人材からの質疑応答等を行った。

また、フィールドワークツアーで地域中小企業と高度デジタル人材が、より深い議論を行うために、地域中小企業と高度デジタル人材による事前の意見交換会を地域ごとに実施し、地域中小企業から企業概要や現在抱えている企業課題を高度デジタル人材に共有した。なお、北海道北見市においては、フィールドワークツアー初日のオリエンテーションで各地域中小企業についての企業概要や企業課題の説明を行うため、事前の意見交換会は実施しなかった。

(イ) コミュニケーションツールの提供

マッチングした地方版 IoT 推進ラボと高度デジタル人材が密度の高いコミュニケーションを図ることで関係性を深めることを目的に、「Slack」上に地域ごとのチャットルームを作成し、提供した。また、フィールドワークツアー後にはマッチングした地域中小企業と高度デジタル人材とのコミュニケーションツールとして、地域中小企業ごとにチャットルームを作成して提供した。

2.2 フィールドワークツアー

2.2.1 フィールドワークツアー開催概要

各選定地域で2泊3日のフィールドワークツアーを現地で行い、地域中小企業等を訪問し、視察や意見交換を行った。最終日には、視察や意見交換の内容を踏まえ、高度デジタル人材が自身のスキルが生かせることが見込まれる地域中小企業を特定した上で、当該企業の新たなビジネスモデル案の検討に資するデジタル技術を活用したアイデアをプレゼンテーションし、地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを実施した。

2.2.2 役割整理

事前準備から、フィールドワークツアー中の地方版 IoT 推進ラボと事務局の役割を整理して提示（図表 15）することで、フィールドワークツアーのスムーズな進行を実現した。

図表 15 フィールドワークツアーでの役割整理表

当日の流れ

役割別の実施事項

地方版IoT
推進ラボ

事務局

PwC

事前準備

1日目

2日目

3日目

事前準備

現状把握

課題設定

プロジェクト
設計

地域企業および自治体等のステークホルダーへの現地視察、ヒアリングを実施し、地元観光地・商業地等の訪問を通じて、地域の実情について高度デジタル人材が現状把握する

現状把握をもとに、高度デジタル人材が有するスキル・ソリューションをもって解決できる課題を検討する

- 課題解決に向けたアイデアおよび実施計画(スケジュール・必要なリソース)をとりまとめ、ステークホルダーに対してプレゼンし、プランのニーズ、フィージビリティ、効果等についてフィードバックを受ける
- 地域企業のニーズと合致した場合は、マッチング成立とする

- 視察当日の地域中小企業や、訪問の順番や3日間の詳細なタイムスケジュールを検討して事務局に提示
- 当日の移動手段の準備
- 当日の拠点会場の準備
- 3日目に参加するステークホルダーの機関への連絡、調整
- 訪問先の地域中小企業との連絡窓口

- 拠点会場の設営
- 訪問先の地域中小企業との連絡窓口、取次
- 当日の視察の案内
- 視察の際の移動手段の手配、移動

- 拠点会場の設営
- ソリューションの検討の際、高度デジタル人材の要望に応じて適宜意見交換

- 拠点会場の設営
- 参加する地域中小企業、ステークホルダーとの連絡窓口、取次
- 地域中小企業側と高度デジタル人材側の意見調整
- マッチングのための地域中小企業とのつなぎ役
- 候補企業と高度デジタル人材のマッチングが成立しなかった場合、ニーズがありそうな地域中小企業の再選定、事務局への提示

- 高度デジタル人材と地域中小企業の日程調整
- 地方版IoT推進ラボ及び高度デジタル人材からの問い合わせ対応
- Slack等のオンラインでのコミュニケーションの場の準備
※地域中小企業、高度デジタル人材間や、地方版IoT推進ラボと高度デジタル人材間でチャットルーム作成

- 拠点会場の設営
- 地域中小企業と高度デジタル人材の意見交換の場でのファシリテート

- 拠点会場の設営
- 進捗状況の確認

- 拠点会場の設営
- 当日の発表会、意見交換の際のファシリテート
- マッチングが成立しなかった場合の、再選定された候補の地域中小企業と、高度デジタル人材のマッチング

2.2.3 各地域のフィールドワークツアーの結果

(ア) 北海道北見市

フィールドワークツアーの最初にオリエンテーションとして地域の特色や地域課題の背景、企業概要等について地方版 IoT 推進ラボより説明いただいてから、企業訪問を実施した。企業訪問では実際の製造現場や職場、商品等を見たり触ったりしながら意見交換を実施し、現場でのリアルな声を聴く意見交換を重視したことで企業の現場や本音を理解することができた。

【実施時期】

2021 年 11 月 16 日（火）～2021 年 11 月 18 日（木）

【訪問先】

- 環境大善株式会社
- 桑原電工株式会社
- 株式会社エースクリーン
- 株式会社グリーンズ北見
- 大規模農家

【スケジュール】

11月16日（火） 1日目

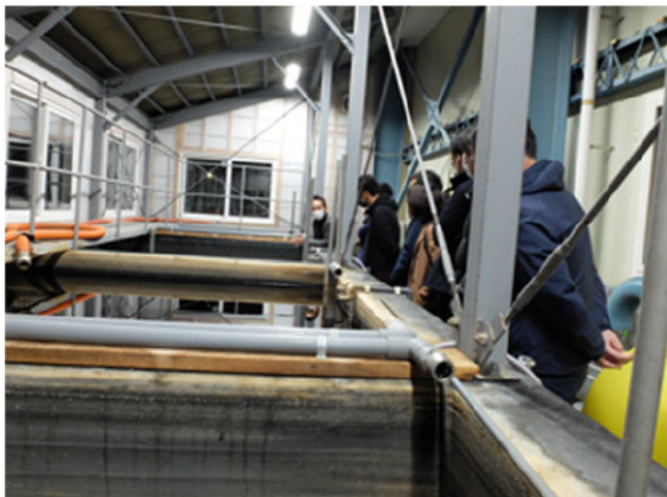
14:00～15:30

オリエンテーション
地域の特性や課題等の説明
ふるさと Co-LEAD プログラムで目指すゴール
訪問する各地域中小企業の概要



16:00～17:30

企業訪問：環境大善株式会社



11月17日(水) 2日目

10:00～11:30 企業訪問：桑原電工株式会社



13:30～15:00 企業訪問：株式会社エースクリーン



16:00～17:30 企業訪問：株式会社グリーンプ北見



11月18日（木） 3日目	
10:00～11:30	企業訪問：大規模農家 
13:30～15:00	発表会

【地域中小企業とのマッチング結果】

図表 16 地域中小企業とのマッチング結果

地域中小企業	担当の高度デジタル人材※ ¹
環境大善株式会社	3名
桑原電工株式会社	1名
株式会社エースクリーン	1名
大規模農家	3名
地方版 IoT 推進ラボ (エコシステム構想チーム) ※ ²	1名

※¹配属人数と一致しないのは、複数の企業を兼任しているケースがあるため

※²北見市 IoT 推進ラボでは、様々なテーマごとに地域中小企業や大学等と連携して全体として広く連携するコミュニティを形成するような、自然主義経済エコシステムの構想を検討しており、この構想を固めて各地域中小企業のビジネスモデル案作成に落とし込むことを狙って、北見市 IoT 推進ラボの担当者と共に構想を検討するチームも立ち上げた。

(イ) 三重県桑名市

フィールドワークツアー前に企業毎に意見交換を実施して基礎情報を事前にインプットすることで、効率的なプログラムを組むことができ、現地では企業訪問やディスカッションだけでなく、地域の名所である桑名市博物館や、なばなの里に訪問して地域の歴史も体感でき、地域との濃密な時間を過ごしてお互いの理解や信頼が深めることができた。

【実施時期】

2021 年 11 月 25 日（木）～2021 年 11 月 27 日（土）

【訪問先】

- 株式会社総本家新之助貝新
- 三重精機株式会社
- 大洋産業株式会社
- 株式会社歌行燈
- 長島観光開発株式会社

【スケジュール】

11 月 25 日（木） 1 日目	
13:00～13:30	オリエンテーション 高度デジタル人材と地方版 IoT 推進ラボ参加者自己紹介 

13:45～15:45	企業訪問：株式会社総本家新之助貝新 
16:00～16:45	市内視察：桑名市博物館
17:15～17:45	企業紹介及び課題検討：大洋産業株式会社
17:45～18:15	企業紹介及び課題検討：株式会社歌行燈 

18:15～19:00

振り返り等、ミーティング



11月26日（金） 2日目

9:30～11:30

企業訪問：三重精機株式会社



13:15～15:15

企業訪問：大洋産業株式会社



15:45～17:00	振り返り等、ミーティング	
17:15～19:00	市内視察：なばなの里	
11月27日（土） 3日目		
9:15～11:15	企業訪問：長島観光開発株式会社	
11:30～13:00	企業訪問：株式会社歌行燈	

13:00～14:45

市内視察：七里の渡し、六華苑



15:00～17:30

発表会



【地域中小企業とのマッチング結果】

図表 17 地域中小企業とのマッチング結果

地域中小企業	担当の高度デジタル人材※
株式会社総本家新之助貝新	2 名
三重精機株式会社	3 名
長島観光開発株式会社	3 名

※配属人数と一致しないのは、複数の企業を兼任しているケースがあるため

(ウ) 沖縄県

フィールドワークツアー前に 3 社合同での事前意見交換会を実施し、事業概要や地域中小企業の考えについて把握できたことで、現地では踏み込んだ議論を行うことができた。また、参画企業が 3 社と他地域より少なかったため、高度デジタル人材間での意見交換や個社に対する提案について議論する時間を設けることができ、高度デジタル人材が 1 つのチームとなって取り組むことができた。

【実施時期】

2021 年 11 月 19 日（金）～2021 年 11 月 21 日（日）

【訪問先】

- 有限会社沖縄シブスエージェンシー
- 有限会社らんの里沖縄
- 株式会社国際旅行社

【スケジュール】

11月19日（金） 1日目	
11:00～12:30	企業訪問：有限会社沖縄シブスエージェンシー 
14:30～16:00	企業訪問：有限会社らんの里 

11月20日(土) 2日目

10:00～12:00

企業訪問：株式会社国際旅行社



12:00～14:00

市内視察：国際通り、公設市場

14:00～17:00

課題検討、発表準備



11月21日（日） 3日目	
10:00～12:00	課題検討、発表準備
13:00～15:00	発表会



【地域中小企業とのマッチング結果】

図表 18 地域中小企業とのマッチング結果

地域中小企業	担当の高度デジタル人材※
有限会社らんの里	3名
株式会社国際旅行社	3名

※配属人数と一致しないのは、複数の企業を兼任しているケースがあるため任

第 3 章 高度デジタル人材による支援の下、地域中小企業の新たなビジネスモデル案の作成

3.1 実施要領

3.1.1 各地域の今後の進め方についての打ち合わせ

地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材がビジネスモデル案の作成をよりスムーズに推進することを目的に、マッチングした地方版 IoT 推進ラボと高度デジタル人材による今後の進め方についての打ち合わせを地域ごとに開催した。打ち合わせでは、今後の地域中小企業及び地方版 IoT 推進ラボとのコミュニケーション方法や、定例会の開催、地域中小企業との打ち合わせに使用するオンライン会議ツール等、ビジネスモデル案作成期間中の詳細な進め方について認識合わせを行った。

3.1.2 中間報告会（オンライン）

（ア）開催日時

2021 年 12 月 22 日（水）18:00～20:00 ※20:00～ 懇親会

（イ）開催形式

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、地域を越えた移動を控えるためオンラインでの開催とした。開催にあたって、中間報告会は Cisco「Webex Meetings」を使用し、懇親会ではバーチャルオフィスツール「Ovice」を使用した。懇親会の開催ツールとして「Ovice」を選択した理由は、全員が 1 つのバーチャル空間上でアバターを操作し、話したい人にアバターを近づけるだけで話しかけることができたり、参加者同士のネットワーキングが円滑に行うことができたり、現実空間でのライトなコミュニケーションをオンラインで再現でき、交流を活発化させることができるため選択した。

（ウ）参加者

高度デジタル人材と、地方版 IoT 推進ラボ関係者に加えて、本事業の背景等に知見を有している有識者にご参加いただき、高度デジタル人材の活動報告に対して、フィードバック等をいただいた。

（エ）概要

プログラム終了までの中間時点での進捗の報告と、他地域の高度デジタル人材及び有識者からのフィードバック、アドバイスをもらうことを目的として、3 地域合同で実施した。各地域のマッチングした地域中小企業ごとに、取組の方針と中間報告時

点での進捗報告を行い、その後質疑応答で他地域の高度デジタル人材及び有識者からのフィードバック、アドバイスをもらう時間を設けた。

図表 19 中間報告会のアジェンダ

開始時刻	アジェンダ
18:00～18:05	事務局から中間報告会の趣旨説明
18:05～18:10	経済産業省ご挨拶
18:10～18:20	フィールドワークツアーの実施報告
18:20～19:00	中間報告：北海道北見市
19:00～19:25	中間報告：沖縄県
19:25～20:00	中間報告：三重県桑名市
20:00～21:00	懇親会（任意参加）

3.1.3 最終報告会（オンライン）

（ア）開催日時

2022 年 2 月 20 日（日） 15:00～17:00 ※17:00～ 懇親会

（イ）開催形式

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、地域を越えた移動を控えるためオンラインでの開催とした。開催にあたって、中間報告会と同様に Cisco「Webex Meetings」を使用し、懇親会ではバーチャルオフィスツール「Ovice」を使用した。

（ウ）参加者

高度デジタル人材と、地方版 IoT 推進ラボ関係者に加えて、本事業の背景等に知見を有している有識者にご参加いただき、高度デジタル人材の活動報告に対して、フィードバック等をいただいた。また、今後同様の取組を他地域でも実施することを踏まえて一般公開形式での開催とし、プログラムに直接かかわっていない企業や、地方自治体等にも参加いただけるよう、申込ページ（<https://co-lead.meti.go.jp/information/entry/>）を作成して募集した。

なお、周知方法としては、経済産業省においてニュースリリース（<https://www.meti.go.jp/press/2021/02/20220210003/20220210003.html>）を行った。

図表 20 最終報告会の一般申込ページ

ふるさとCo-LEAD

高度デジタル人材と地元企業が協働し、ふるさとを“好リード”する





TOP

プログラムについて

実施地域

応募について

お問い合わせ

応募について

>

応募一覧

>

ものづくり/情報/流通・サービス

>

情報化・情報産業

>

ふるさとCo-LEAD

>

ふるさとCo-LEADプログラム最終報告会

傍聴申込

ふるさとCo-LEADプログラム最終報告会

傍聴申込

※すべての項目が入力必須となっております。

氏名

所属

(エ) 概要

プログラムで作成したビジネスモデル案についての発表を行い、今後他地域でも同様の取組を展開していくために、プログラムでの取組内容や、改善点等を共有することや、他地域の高度デジタル人材及び有識者からのフィードバックをもらうことを目的として、3地域合同で実施した。各地域のマッチングした地域中小企業ごとに、作成したビジネスモデル案や取組のプロセスにおいてやりがいを感じたことや苦勞したこと等の体験談等も交えて発表し、その後質疑応答で他地域の高度デジタル人材及び有識者からのフィードバックをもらう時間を設けた。

図表 21 最終報告会のアジェンダ

開始時刻	アジェンダ
15:00～15:02	開会挨拶
15:02～15:07	経済産業省ご挨拶
15:07～15:12	ふるさと Co-LEAD プログラムの概要説明
15:12～15:42	最終報告：沖縄県
15:42～16:12	最終報告：三重県桑名市
16:12～16:57	最終報告：北海道北見市
16:57～17:00	閉会挨拶
17:00～18:00	懇親会（任意参加）

3.1.3 各チームの取組結果

各チーム、プログラム内で作成したビジネスモデル案の取組概要については図表 22 の通りである。一部のチームでは、プログラム終了後を見据えたビジネスモデル案を作成し、プログラム終了後も継続して地域中小企業と取組を進めることとなった。

図表 22 各チームの取組概要

地域	地域中小企業	取組概要
北見市	環境大善株式会社	IoTやAIなどのデジタル技術を導入し、商品開発や生産の効率化を図りながら、大量生産可能な技術の確立、生産工場の横展開、顧客拡大を目指す。
	桑原電工株式会社	3Dプリンタ・ドローン・ロボットを活用した事業創出に向けて、グランドデザインとロードマップ作成を支援。また、6月ローンチ予定のショールームについては、事業創出に向けたショールームの位置づけ、コンセプト作成をプロジェクトチームに併走する形で支援を行う。
	株式会社エースクリーン	サプライチェーンにおける「脱炭素貢献度」を科学的指標に基づいて可視化し、ブロックチェーンを用いて貢献度の真正性を担保することで、「Jクレジット」と互換性のある仕組みを構築する。
	大規模農家	ドローンやGPSを活用してシカの生態調査を行い、罠を設置して効率的に生体捕獲し、一時飼育することで付加価値を付け、加工、出荷して六次産業化を行う。
	地方版IoT推進ラボ (エコシステム構想チーム)	「世界に誇れる自然と共存した新しい資本主義経済」をビジョンとし、様々なテーマごとに企業や大学等と連携して全体として広く連携するコミュニティを形成するような、自然主義経済エコシステムの構想を練る。
桑名市	総本家新之助貝新	ナラティブストーリーの作成や、それに基づいたSNS活用やHP・ECサイトの改善、顧客データの収集分析等によりエンゲージメント向上を図ることで、中長期的にファンや支援者を増やす対策を実行する。
	三重精機株式会社	技術継承、新規顧客開拓、新規事業開発のそれぞれの課題に対して、動画を活用したマニュアル整備や、技術ナレッジの体系化とデータベース導入、toBマッチングサービスの活用、AI検品システムや安全システム構築に向けた実証実験等を行う。
	長島観光開発株式会社	AIカメラを活用した顧客の属性や動線データの収集、スマートウォッチを利用して従業員の効率度・満足度・疲労度等のデータ収集を行い分析することで、DX化に向けた戦略を練るために現状分析を行う。
沖縄県	有限会社らんの里	世界観を保ちつつ客単価(顧客満足度)を上げるために、口コミデータ等の現状のデータを収集・分析することで満足度向上につながる要素を調査する。 また、来客数予測モデルを構築して従業員の勤務体制の最適化を図る。
	株式会社国際旅行社	中華圏顧客獲得のための中華系SNS、サイトや、LINE公式アカウントを立ち上げて不特定多数の顧客への広報等、デジタルマーケティングを活用して、昨今の個人旅行へのシフトやコロナ禍における観光業に適合したビジネス領域拡大を目指す。

第4章 高度デジタル人材の実績等の見える化

4.1 検討会の設置

4.1.1 検討会の目的

外部人材活用に慣れている企業は、自社で必要とする人材の要件定義ができるが、本事業の支援対象である地域中小企業では、デジタルによって解決すべき課題の特定や人材要件の定義や難しいと考えられる。そのため、地域中小企業における高度デジタル人材の活用を推進するためには、高度デジタル人材とは「どのような人材」で「日頃どのような課題を扱っているか」など、人材ごとに理解できるデータベースを作成することが重要となってくる。

このような背景から検討会では、高度デジタル人材の活用を検討する地域中小企業や地方版 IoT 推進ラボをはじめとした、高度デジタル人材と地域中小企業の橋渡しする機関の理解促進を図るために、高度デジタル人材に関する情報を可視化する方法を検討した。また、副業・兼業を用いて人材を送り出す企業にとってのメリットや課題を整理することで、人材を送り出す企業、受け入れる地域・企業の双方にとってインセンティブのあるエコシステム作りについて検討した。

4.1.2 委員構成

図表 23 委員一覧

(50 音順、敬称略)

氏名	所属	役職
宇佐川 邦子	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター	センター長
大橋 歩	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部	ディレクター
河崎 幸徳	ふくおかフィナンシャルグループ ビジネス開発部	部長
関 治之	一般社団法人コード・フォー・ジャパン	代表理事
谷口 伸	桑名市 産業振興部商工課	課長
西野 寛明	株式会社ロジカル	代表取締役社長
早川 知宏	ソフトバンク株式会社 公共事業部	担当部長
比留間 貴士	特定非営利法人 IT コーディネーター協会	常務理事
安田 直	一般財団法人沖縄 IT イノベーション戦略 センター リゾテック推進セクション	プロジェクト マネージャー

4.1.3 第1回検討会概要

(ア)アジェンダ

1. 本検討会の趣旨と論点
2. 高度デジタル人材の需要に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討
5. 効率的にマッチングを行うために必要な情報の検討

(イ)出席者

図表 24 出席委員一覧

(50 音順、敬称略)

氏名	所属	役職
大橋 歩	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部	ディレクター
河崎 幸徳	ふくおかフィナンシャルグループ ビジネス開発部	部長
関 治之	一般社団法人コード・フォー・ジャパン	代表理事
谷口 伸	桑名市 産業振興部商工課	課長
西野 寛明	株式会社ロジカル	代表取締役社長
早川 知宏	ソフトバンク株式会社 公共事業部	担当部長
比留間 貴士	特定非営利法人 IT コーディネーター協会	常務理事
安田 直	一般財団法人沖縄 IT イノベーション戦略 センター リゾテック推進セクション	プロジェクト マネージャー

図表 25 出席オブザーバー一覧

所属
内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務 /内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局
金融庁監督局総務課人材マッチング推進室
経済産業省地域経済産業グループ地域企業高度化推進課
中小企業庁経営支援部経営支援課
独立行政法人情報処理推進機構社会基盤センター 企画部企画グループ

(ウ)事務局説明資料

別添資料 3 参照

(エ)議事要旨

別添資料 4 参照

4.1.4 第 2 回検討会概要

(ア)アジェンダ

1. 本検討会の論点と前回の振り返り
2. 高度デジタル人材の人材像と“見える化”に必要な情報に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給の“仕組み化”に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

(イ)出席者

図表 26 出席委員一覧

(50 音順、敬称略)

氏名	所属	役職
宇佐川 邦子	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター	センター長
大橋 歩	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部	ディレクター
河崎 幸徳	ふくおかフィナンシャルグループ ビジネス開発部	部長
関 治之	一般社団法人コード・フォー・ジャパン	代表理事
谷口 伸	桑名市 産業振興部商工課	課長
西野 寛明	株式会社ロジカル	代表取締役社長
早川 知宏	ソフトバンク株式会社 公共事業部	担当部長
比留間 貴士	特定非営利法人 IT コーディネーター協会	常務理事
安田 直	一般財団法人沖縄 IT イノベーション戦略 センター リゾテック推進セクション	プロジェクト マネージャー

図表 27 出席オブザーバー一覧

所属
内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務 /内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局
金融庁監督局総務課人材マッチング推進室
総務省自治行政局地域力創造グループ地域情報化企画室
総務省自治行政局地域力創造グループ地域情報化企画室
経済産業省地域経済産業グループ地域企業高度化推進課
中小企業庁経営支援部経営支援課
独立行政法人情報処理推進機構社会基盤センター 企画部企画グループ

(ウ)事務局説明資料

別添資料 5 参照

(エ)議事要旨

別添資料 6 参照

4.2 検討結果

4.2.1 高度デジタル人材の実績等の見える化

検討会での議論内容を踏まえ、地域貢献が期待される高度デジタル人材に求められる要素は、「デジタルの専門性」、「ビジネススキル（課題設定・課題解決）」、「プロジェクトマネジメントスキル」、「地域への関心」の4つで整理することとした（図表29参照）。実績については、活動実績に応じた関係人口化へのインセンティブも兼ねて、高度デジタル人材の活動実績に応じた地方自治体からの称号付与等も有効であると議論した。

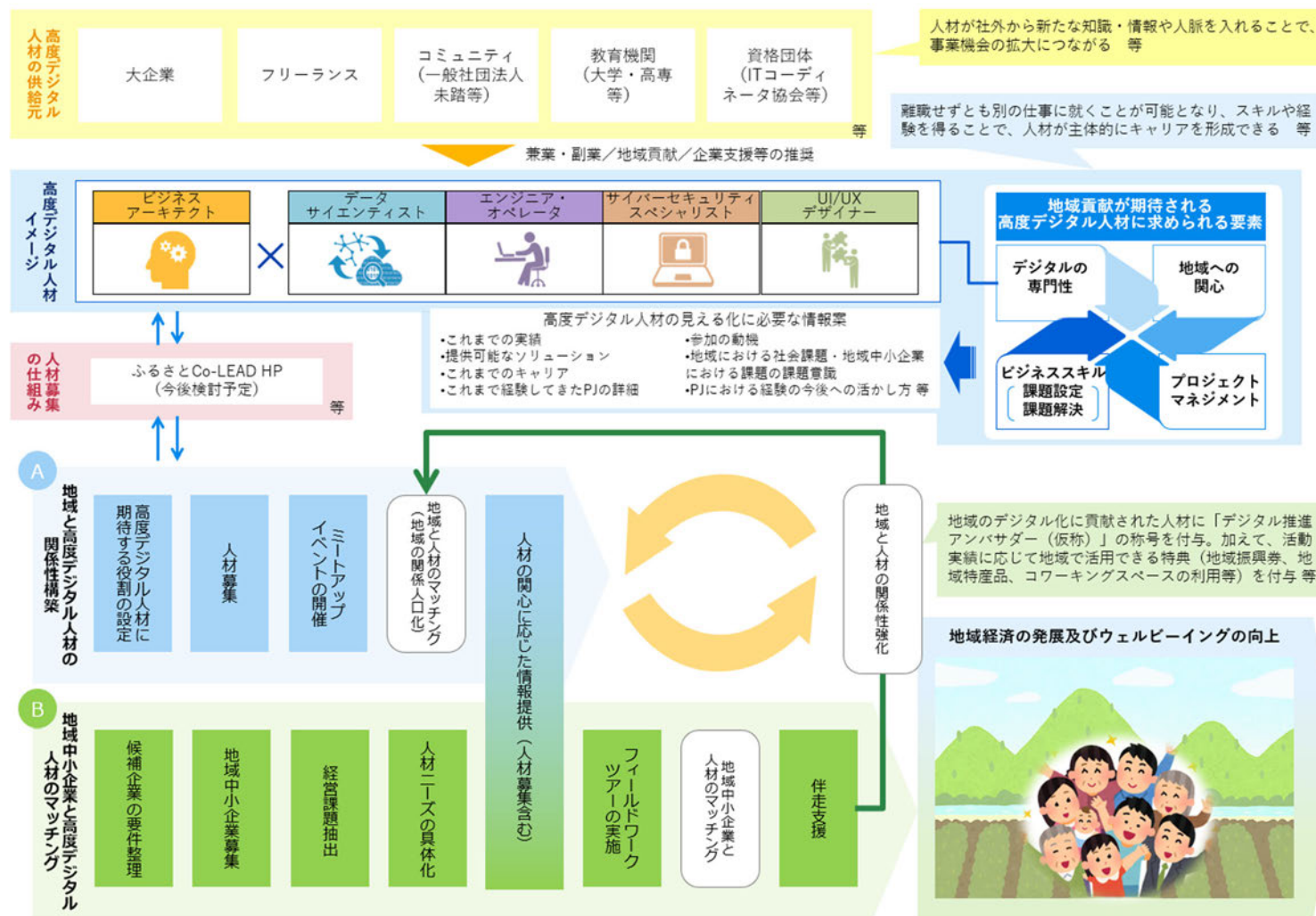
図表 28 地域貢献が期待される高度デジタル人材に求められる要素と具体的な情報案

地域貢献が期待される高度デジタル人材に求められる要素				
	デジタルの専門性	ビジネススキル (課題設定 課題解決)	プロジェクト マネジメント	地域への 関心
	デジタルの専門性	ビジネススキル	プロジェクトマネジメント	地域への関心
高度デジタル人材の見える化に必要な情報案	- これまでの実績 ✓プロジェクトのテーマ ✓提供してきたソリューション - 提供可能なソリューション	- これまでのキャリア - これまで経験してきたプロジェクトの詳細 ✓フェーズやスコープ ✓プロジェクトにおける役割		- 参加の動機 - 属性情報(出身地・居住地・勤務先) - 地域における社会課題・地域中小企業における課題の課題意識 - プロジェクトにおける経験の今後への活かし方
(参考) Co-LEADで活用した情報	- 本業で関わったプロジェクト内容 - 本業以外での学習履歴 - 地域中小企業におけるデジタル化に関する課題意識と解決に向けたアプローチ	- 本業での役割 - 本業での仕事の進め方		- 参加の動機 - 地域における社会課題・地域中小企業における課題の課題意識 - プロジェクトにおける経験の今後への活かし方

4.2.2 ふるさと Co-LEAD グランドデザイン

検討会での議論を踏まえて、地域中小企業と高度デジタル人材の効果的なマッチングを行うためには、地域中小企業とのネットワーク・企業課題の把握等の企業理解と、高度デジタル人材のスキル把握の両面を把握することが求められることが明らかとなった。高度デジタル人材を地域の関係人口としてプールした上で、地域中小企業とマッチングを行うことで、単発の支援ではなく、地域との継続的な関係性を築くことが期待される。高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けるためには、こうした関係性を生み出す仕組みをエコシステムとして機能させることが重要と考えられ、そこで、高度デジタル人材に求められる要素と、エコシステムに求められる役割、その役割に応じた担い手の案を下図（図表29参照）に示す。

図表 29 ふるさと Co-LEAD グランドデザイン案



令和3年度
「戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
(高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査)」
報告書
令和4年3月

(委託) 経済産業省

(連絡先：経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課)

東京都千代田区霞が関一丁目3番1号 電話：03-3501-2646

(受託) PwC コンサルティング合同会社

東京都千代田区大手町一丁目2番1号 電話：03-6257-0700

高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査に係る
地域 IoT 推進ラボの募集について

令和 3 年 7 月 20 日
情報技術利用促進課

1. 背景・目的

少子高齢化等の社会課題や技術革新等を背景に、各地域では多種多様な地域課題を解決する取組や、地域経済の発展を推進する各種取組が実施されています。経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構（IPA）は、IoT・ビッグデータ・AI 等のデジタル技術を活用して効率的かつ効果的に地域課題の解決を図るとともに、地方の経済発展を推進する取組を支援するべく、平成 28 年 6 月に『地方版 IoT 推進ラボ』を制度化し、これまでに 105 地域の取組を地方版 IoT 推進ラボに選定・支援してきました。

今年度、制度設立から 6 年目に入り、多くの地域において着実に成果を挙げ始めていますが、更なる成果を得るための方策の一つとして、地方に不足する高度なデジタルスキルを有する人材（以下、「高度デジタル人材」という）の確保が考えられます。

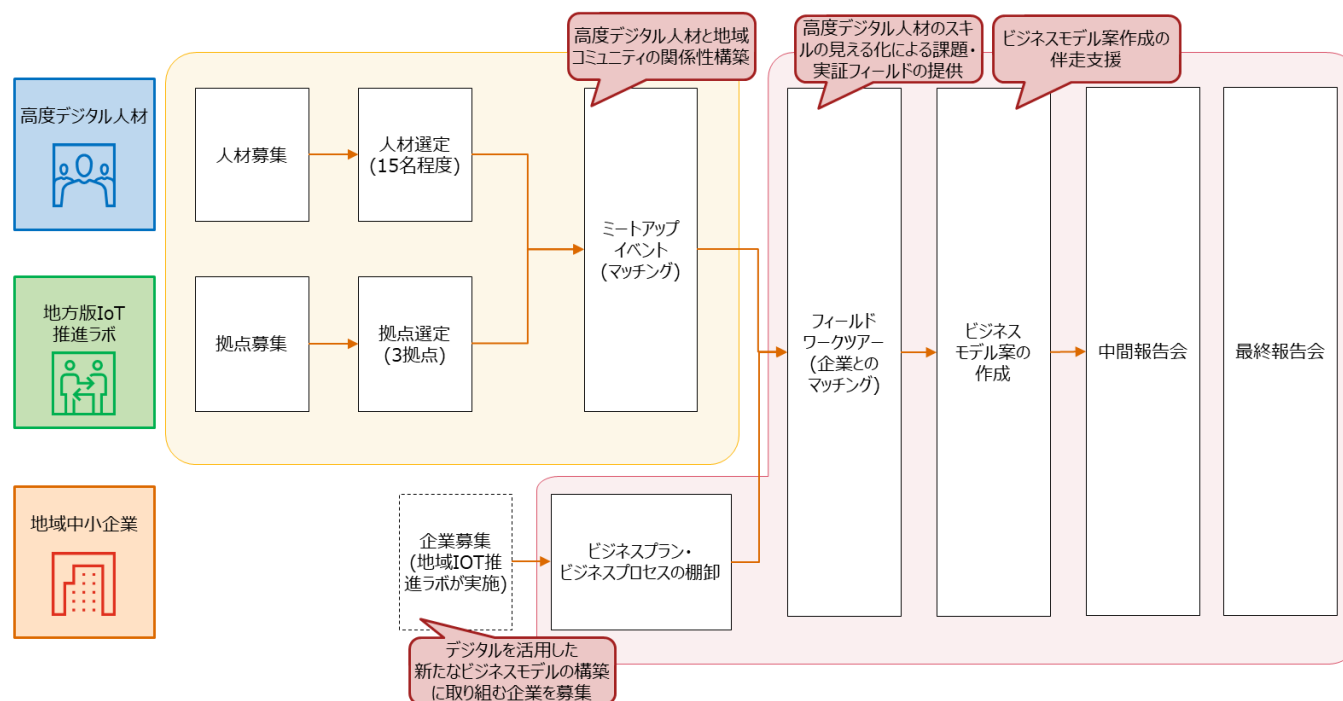
新型コロナウイルス感染症によるパンデミックを契機として、社会全体が急激にデジタル化に向けた対応に迫られる中、地方においても高度デジタル人材からの支援を期待する声が多く聞かれるものの、実際は地方の中小企業等（以下、「地域中小企業」という）と当該人材の間にはほとんど接点がなく、地域中小企業におけるイノベーション、ひいては地域経済の発展の大きな障害となっています。そのため、首都圏に偏重する高度デジタル人材を地域と結びつけることにより、更なる成果が見込まれます。

そこで、地方版 IoT 推進ラボを対象に、業務改革だけでなく、企業の競争優位性を確立するためのデジタルを活用して何ができるかを考え、新たなビジネスモデルの作成を支援する高度デジタル人材を派遣し、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を地域中小企業と協働で行うプログラムを通じて地域中小企業のデジタル化を支援する仕組みを構築することを目的として、「令和 3 年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業（高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査）」を実施します。

2. 実施要項

本事業では、地域中小企業と高度デジタル人材をマッチングし、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を協働で行うプログラム（ふるさと Co-LEAD（好リード）プログラム）を通じて、高度デジタル人材による地域中小企業のデジタル化支援の在り方を検討します。

事業の全体像



2.1. 実施地域の選定

全国の地方版 IoT 推進ラボから 3 拠点選定します。選定は、後述する審査項目に基づき、別添①の申請書類を選定委員会にて審査し、決定いたします。なお、審査に当たっては、必要に応じて追加質問やヒアリング等を実施する可能性があります。

2.2. ミートアップイベント（高度デジタル人材と選定拠点のマッチング）の開催

2.1 で選定された 3 拠点合同でミートアップイベントを開催し、まず地方版 IoT 推進ラボからは地域の魅力や地域産業の課題、デジタル化に意欲的な地域中小企業の紹介、そしてフィールドワークツアーの案等を提示していただきます。その後はブレイクアウトセッションとし、高度デジタル人材が関心のある拠点に直接、個別のコミュニケーションをとる形で相互理解を深めていただきます。開催形式はオンラインでの実施といたします。

2.3. フィールドワークツアーの開催

フィールドワークツアーは2泊3日程度で、原則現地で実施します（新型コロナウイルスの感染状況次第では、オンラインでの実施となります。）。ツアーにはデジタル技術を活用した新たなビジネスモデルの検討に着手している又は検討を予定している地域中小企業の参加を必須とし、地域中小企業の現場を視察し、意見交換等を実施していただきます。高度デジタル人材と地域中小企業が本事業を行う際には、秘密保持契約をはじめとした、権利関係を明確にするための契約を交わしていただきます。

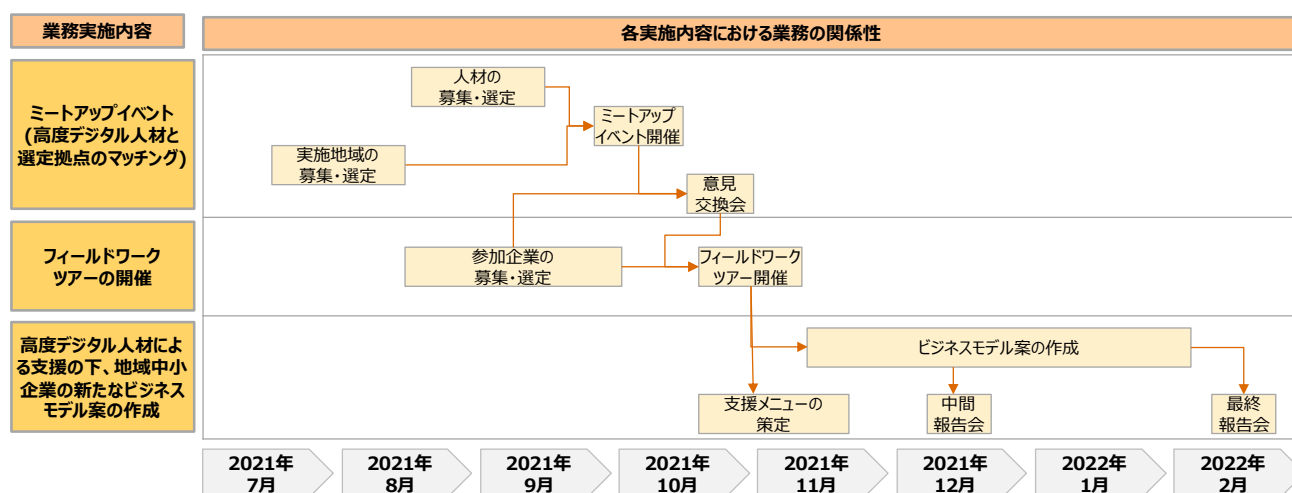
2.4. 高度デジタル人材による支援の下、地域中小企業の新たなビジネスモデル案の作成

地域中小企業はマッチングした高度デジタル人材による支援の下、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を行います。また、必要に応じて、デジタル分野以外（例えば企業経営に関する専門家）の専門家から支援を受けることが可能です。

2.5. 実施スケジュール

地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材の選定を9月上旬までに実施し、9月中にミートアップイベントを開催することを予定しています。フィールドワークツアーは10月～11月頃の実施予定です。

実施スケジュール（予定）



2.6. 各事業ステージにおける地方版 IoT 推進ラボの実施事項案（概要）

事業ステージ	地方版 IoT 推進ラボ	事務局(PwC コンサルティング)
実施地域の募集	申請書の記入及び提出	- 申請書フォーマットの配布 - 地域側からの問い合わせへの対応 - 応募拠点からの申請書のとりまとめ
実施地域の選定		外部有識者から成る選定委員会の運営
ミートアップ イベント前	- 地域の魅力、地場産業の課題等を整理した資料等の準備 - フィールドワークツアー案（概要）の作成 - マッチング候補となる地域中小企業の募集・選定	- 地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材からの問い合わせへの対応 - イベントの企画・各種準備
ミートアップ イベント当日	上記資料等及び案のイベントでの発表、質疑応答	イベントの運営
ミートアップ イベント後 (マッチング)	協働でプログラムに取り組みたい（地域中小企業とマッチングさせたい）高度デジタル人材の希望を提出	- 地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材の双方の希望を基にマッチングの実施 - マッチング後の諸手続（秘密保持契約等） - 地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材からの問い合わせへの対応 - レポートの作成
意見交換会	- マッチング候補となる地域中小企業の紹介 - 上記企業と高度デジタル人材との期待値のすり合わせ - 希望が折り合わない時は、別の高度デジタル人材と再マッチング	意見交換会のファシリテーション等
フィールドワーク ツアー前	- フィールドワークツアーの開催概要の整理・事務局への提示(候補日程、訪問先、参加ステークホルダー等) - フィールドワークツアーの実施に当たり拠点となる会場の選定、必要な環境の整備等の確保・提供	- フィールドワークツアーの企画・各種準備（日程調整等） - 地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材からの問い合わせへの対応
フィールドワーク ツアー当日	- 拠点会場の設営 - フィールドワークツアー訪問先（マッチング候補となる地域中	- 拠点会場の設営 - フィールドワークツアーの実施 - 再選定された候補企業と高度デ

	小企業）との連絡窓口 ・ 候補企業と高度デジタル人材のマッチングが成立しなかった場合、ニーズがありそうな地域中小企業の再選定、事務局への提示	ジタル人材のマッチング
フィールドワーク ツアー後		・ 地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材からの問い合わせへの対応 ・ レポート作成
ビジネスモデルの 作成	・ ビジネスモデル案作成に向けた伴走支援（地域課題や経営課題解決の知見や地域企業とのネットワークを有するキーマンの紹介等）	・ プロジェクトの進捗管理 ・ 報告書作成に向けた情報の収集・整理 ・ 地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材からの問い合わせへの対応 ・ レポート作成
中間報告会	・ 地域側関係者への声かけ	・ 中間報告書作成 ・ 中間報告会の企画・各種準備・運営
最終報告会	・ 地域側関係者への声かけ	・ 最終報告書作成 ・ 最終報告会の企画・各種準備・運営

3. 募集要項

本調査事業を実施するにあたり、次の条件に該当するご応募いただいた地方版 IoT 推進ラボの皆様から 3 地域を選抜いたします。

3.1. 応募条件

- ①高度デジタル人材を地域に受け入れる意向があること
- ②高度デジタル人材の受け入れ、プログラム実施にあたる伴走支援体制が整備されていること
- ③デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルの検討に意欲的な地域中小企業との連携が可能であること
- ④プログラムの実施にあたり、ネットワーク環境等が整備された場所を無償で提供できること
- ⑤新型コロナウイルスの感染状況により、フィールドワークツアーがオンラインでの実施となった場合でも対応可能な環境設備が整っていること

3.2. 審査項目

- ①地域の独自性がある PR ポイントがあるか
- ②高度デジタル人材が首都圏では体験できないようなインセンティブがあるか
- ③社会的にインパクトのある地域課題(特に地場産業に関する課題)があるか
- ④高度デジタル人材の受け入れに係る環境は整備されているか
- ⑤フィールドワークツアーの拠点となる会場は確保できるか
- ⑥フィールドワークツアーの実施にあたり、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルの検討に着手している又は検討を予定している地域中小企業を確保できるか
- ⑦ビジネスプランの作成にあたり、伴走支援（地域課題や経営課題解決の知見や地域企業とのネットワークを有するキーマンの紹介等）はできるか
- ⑧地域中小企業と高度デジタル人材の連携を支援するステークホルダーがいるか
- ⑨過去に外部のデジタル人材を招聘し、地域課題や地域中小企業が抱える課題の解決に取り組んだ実績はあるか
- ⑩本事業終了後も継続して取り組みを行うことができるか
- ⑪地域内外への波及の可能性が考えられるか

3.3. 申請書類

別添①の申請書類に必要事項を御記入いただき、下記期限までにメール添付により御提出ください。

□期 限：令和3年8月16日（月）17時

□提出先：PwC コンサルティング合同会社

電話番号

担当者

メールアドレス

4. 問い合わせ先

本調査に関してご不明な点等ございましたら、下記連絡先までお問い合わせください。

<事務局連絡先>

PwC コンサルティング合同会社

電話番号

担当者

メールアドレス

<別添資料Ⅰ>

■ 高度デジタル人材のイメージ

高度デジタル人材とは、例えば、企業のDX推進部門や各事業部門等において、デジタル技術やデータ活用等の業務に従事している人や大学院等でデジタル活用に関する先進的な研究を行っており、デジタルに精通している人を表します。具体的には、デジタルを活用した業務改革だけでなく、企業の競争優位性を確立するためにデジタルを活用して何ができるかを考え、新たなビジネスモデルの作成を行う等、企業のデジタル化・DX化の取り組みをリードし、その実行を担っていくことができる能力を持った人材等が挙げられます。

▶ 昨年度実施した「高度IT人材による地域課題解決可能性調査」における高度デジタル人材による支援内容例

取り組んだ課題	労働人口の高齢化が特に進んでおり、退職により熟練者の製造ノウハウが失われていく懸念がある
地域との連携	足立茂久商店（工芸品製作）が題材となる職人技能を提供。
ソリューション	片岡氏、重久氏の研究テーマであるAI・機械学習と、吉川氏、木村氏の所属するフェアリーデバイス株式会社の製品であるウェアラブルデバイス「THINKLET®」を組み合わせたシステムで、作業映像の吸い上げから、コンテンツ化までをスムーズに行い技能を残すコストを大幅に削減することを目指した。 まげわのふるいを製造している足立茂久商店の職人技能を題材に、作業の手元を作業者の視点で音声と映像を記録できるのでウェアラブルデバイスで作業工程を撮影し、動画をAIによる自動の工程分割を行わせ、最後にアプリ上で手作業で仕上げるシステム製作した。 これまで作業工程を写真で一枚一枚撮影し、画像を整理して作業工程の可視化を行っていた足立氏の作業を2.5倍以上の効率化に成功した。  
長岡市地域担当者からのコメント	地域中小企業の人がどれだけの労力を使えばこの結果が得られるのが見えるようになってよかった。この後も地域のユーザーに近い地域中小企業にインタビューしてもらいたい。

出典：令和2年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業（中小企業のAI活用促進に関する調査事業）のうち、高度IT人材による地域課題解決可能性調査

・調査報告書（別紙1及び2）

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/hackcamp_2020report1.pdf

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/hackcamp_2020report2.pdf

・最終発表会動画

<https://local-iot-lab.ipa.go.jp/article/office-iot-2103051157.html>

高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査に係る
高度デジタル人材の募集について

令和 3 年 8 月 30 日

経済産業省

PwC コンサルティング合同会社

1. 背景・目的

新型コロナウイルス感染症によるパンデミックを契機として、社会全体が急激にデジタル化に向けた対応に迫られています。特に地方においては、少子高齢化や過疎化による労働力人口の減少への対応のため、デジタル化への対応が喫緊の課題となっています。

こうした課題に対応するため、地方の中小企業等（以下「地域中小企業」といいます。）からは、デジタル技術を有する人材（以下「高度デジタル人材」といいます。）の支援を期待する声が多く聞かれるものの、実際にはそうした人材の多くが首都圏に偏重しているため、地域中小企業と高度デジタル人材をつなぐ接点がなく、企業におけるイノベーション、ひいては地域経済の発展の大きな障害となっている現状があります。

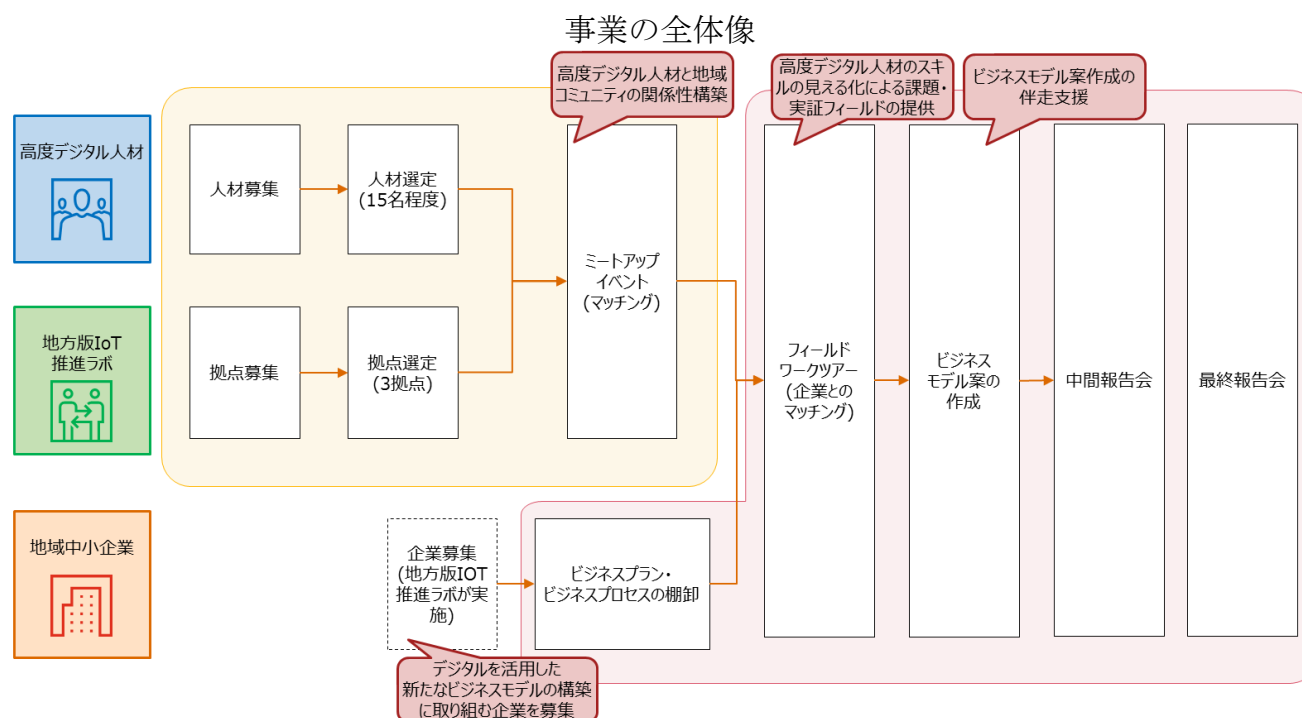
そこで、このたび経済産業省では、自社課題の解決を目指す地域中小企業と高度デジタル人材をマッチングし、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案を協働して作成することを目的として、「ふるさと Co-LEAD プログラム」（通称「好リード」プログラム）を実施します。

本プログラムでは、参加者数名がチームを編成し、地域のフィールドワークツアーや企業とのディスカッションを通じて地域課題やビジネスへの理解を深めつつ、課題解決に向けたビジネスモデル案を作成します。プログラムを通じて知り合う多様なバックグラウンドを持つ仲間との切磋琢磨は、きっと価値ある経験になるはずです。

皆さまには、ぜひ地域中小企業と協働し、ふるさとをデジタルで好リードしていただきたく、ご応募をお待ちしています。

2. 実施要項

本事業は、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を協働で行うプログラムです。本プログラムでは、高度デジタル人材と、デジタルを活用した経営改革に意欲的な地域中小企業をマッチングすることで、地域中小企業のデジタル化を支援する仕組みを構築することを目指します。また、本プログラムを通じて、事業終了後も様々な形で高度デジタル人材と地域が継続的に関わり合うような関係の構築を狙います。



2.1. ミートアップイベント（高度デジタル人材と地方版 IoT 推進ラボのマッチング）の開催

フィールドワークツアーを開催する北海道北見市、三重県桑名市、沖縄県（未決定）の地方版 IoT 推進ラボ 3 拠点合同で、2.1 で選定された高度デジタル人材とのミートアップイベントを開催します。まずは地域の魅力や地域産業の課題、デジタル化に意欲的な地域中小企業の紹介、そしてフィールドワークツアーの案等を提示していただきます。各地方版 IoT 推進ラボからの紹介後は、ブレイクアウトセッションにより、高度デジタル人材ご自身が興味・関心のある拠点と直接コミュニケーションをとれる時間を設ける予定です。ブレイクアウトセッションでは地域の方と直接お話することで地域・課題理解やソリューションアイデアを深めていただくことを想定しております。

なお開催形式はオンラインでの実施といたします。

2.2. フィールドワークツアーの開催

フィールドワークツアーは2泊3日程度で、原則現地で実施します（新型コロナウイルスの感染状況次第では、オンラインでの実施となります。）。ツアーでは、高度デジタル人材が、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルの検討に着手している又は検討を予定している地域中小企業の現場を視察、意見交換等を実施していただき、現状把握を行っていただきます。その後、ご自身のスキルを踏まえて課題設定をしていただき、課題解決に向けたアイデアや実施計画等を地域中小企業に対してプレゼンテーションしていただきます。

高度デジタル人材と地域中小企業が本事業を行う際には、秘密保持契約をはじめとした、権利関係を明確にするための契約を交わしていただきます。

2.3. 高度デジタル人材による支援の下、地域中小企業の新たなビジネスモデル案の作成

地域中小企業はマッチングした高度デジタル人材による支援の下、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を行います。また、必要に応じて、デジタル分野以外の専門家（例えば企業経営に関する専門家）から支援を要請することが可能です。

2.4. 実施スケジュール

地方版 IoT 推進ラボ及び高度デジタル人材の選定を10月上旬までに実施し、10月10日(日)にミートアップイベントを開催することを予定しています。フィールドワークツアーは10月～11月頃の実施予定です。

実施スケジュール（予定）

時期	実施事項
8月	・ 応募開始（30日(月)）
9月	・ 応募締め切り（21日(水)）
10月	・ 参加者の決定（5日(火)） ・ ミートアップイベント（10日(日)） ・ 意見交換会 ・ フィールドワークツアー
11月	・ ビジネスモデル案の作成
12月	・ 中間報告会
1月	・ ビジネスモデル案の最終化
2月	・ 最終報告会

3. 募集要項

本調査事業を実施するにあたり、ご応募いただいた皆様から次の条件に該当する 15 名程度を選抜いたします。

3.1. 応募条件

応募者は、以下の条件をすべて満たす必要があります。

- ① 地域の中小企業や自治体と協力しながら、プログラムに最後まで参加し、予定されている最終報告会で発表できること
- ② 原則現地で実施予定の 2 泊 3 日のフィールドワークツアーに参加することができること
- ③ 新型コロナウイルスの感染状況により、フィールドワークツアーがオンラインでの実施となった場合でも対応可能な環境（インターネット環境、カメラ及びマイクを使用したオンライン会議を実施することができる PC がある等）が整っていること
- ④ 地域中小企業のデジタル化を支援する仕組みの構築に向けた取り組みに、主体的に取り組む意欲があること
- ⑤ プログラム終了後も様々な形で地方に関わりたい・貢献したいと考えていること

3.2. 審査項目

審査は応募書類を基に、選定委員会にて以下の審査項目に従って審査を行います。

- ① ビジネスにおけるデジタル活用に関する知識、経験を保有しているか
- ② 選定地域の課題と個人の関心が適合するか
- ③ ビジネスに必要とされる対人スキル、問題発見力・課題解決力があるか
- ④ 「高度デジタル人材¹」の人物像にあてはまるか
- ⑤ 過去に未踏人材など、デジタル分野の先端的な人材育成事業に採択された実績があるか ※加点項目
- ⑥ 地域課題への取り組みに関心があるか
- ⑦ 自身のデジタルスキルと地域課題を絡めて解決策を提案することができるか
- ⑧ 本事業に目的意識を持って参加しているか

¹ 本要項 P.7 の「別添資料 I」を参照

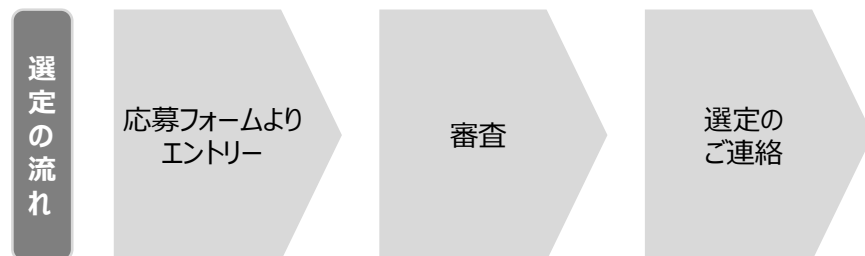
審査項目と申請書項目との対応

	審査の観点	審査項目	申請書項目案	審査項目との対応
1	個人のスキルや実績等	①ビジネスにおけるデジタル活用に関する知識、経験を保有しているか ②選定地域の課題と個人の関心が適合するか ③ビジネスに必要とされる対人スキル、問題発見力・課題解決力があるか ④「高度デジタル人材」の人材像にあてはまるか ⑤過去の実績があるか	あなたが「ふるさとCo-Lead」に参加してみようと思った動機に関心のある地域課題や、「ふるさとCo-Lead」の経験を今後どのように生かそうと思っているかを踏まえて教えてください	②、⑥、⑧
2	地域のデジタル活用に関する理解	⑥地域課題への取り組みに関心があるか ⑦自身のデジタルスキルと地域課題を絡めて解決案を提案することができるか	「ふるさとCo-Lead」に活かせると思うあなたのこれまでの経験について、取り組んだテーマやご自身の役割、巻き込んだステークホルダーを踏まえて教えてください	①、③、④ ⑤、⑦
3	本事業への期待	⑧本事業に目的意識を持って参加しているか	その他PRがあれば教えてください	③、④、⑤

3.3. 応募方法

以下の募集サイトの応募フォームにて必要記載事項を御記入いただき、下記期限までに御提出ください。

① 選定までの流れ



② 応募にあたる必要記載事項

- あなたが「ふるさとCo-Lead」に参加してみようと思った動機に関心のある地域課題や、「ふるさとCo-Lead」の経験を今後どのように生かそうと思っているかを踏まえて教えてください
- 「ふるさとCo-Lead」に活かせると思うあなたのこれまでの経験について、取り組んだテーマやご自身の役割、巻き込んだステークホルダーを踏まえて教えてください
- その他PRがあれば教えてください

③ 期限

令和3年9月21日（火）17時

④ 募集サイト URL

<https://co-lead.meti.go.jp/>

3.4. 参加費について

- ・ 本事業への参加費は無料となっております。
- ・ フィールドワークツアーの現地までの交通費及び、宿泊費は実費支給、日当は定額支給（日当：10,000 円）となります。
- ・ ビジネスモデル案作成に係る謝金が支給されます。（日当：30,000 円、上限150,000 円）

4. 注意事項

本プログラムへの参加にあたり、以下注意事項を踏まえてご応募ください。

- ① 選定後の途中辞退は原則禁止とさせていただきます。
- ② フィールドワークツアー中の食費につきましては、本事業では負担しかねますのでご了承ください。
- ③ 応募後、事務局より選定のご連絡をさせていただきます。そちらをもって本事業への参加が確定となります。

5. 問い合わせ先

本調査に関してご不明な点等ございましたら、下記連絡先までお問い合わせください。

<事務局連絡先>

PwC コンサルティング合同会社

電話番号

担当者

メールアドレス

<別添資料Ⅰ>

■ 高度デジタル人材のイメージ

高度デジタル人材とは、例えば、企業のDX推進部門や各事業部門等において、デジタル技術やデータ活用等の業務に従事している人や大学院等でデジタル活用に関する先進的な研究を行っており、デジタルに精通している人を表します。具体的には、デジタルを活用した業務改革だけでなく、企業の競争優位性を確立するためにデジタルを活用して何ができるかを考え、新たなビジネスモデルの作成を行う等、企業のデジタル化・DX化の取り組みをリードし、その実行を担っていくことができる能力を持った人材等が挙げられます。

▶ 昨年度実施した「高度IT人材による地域課題解決可能性調査」における高度デジタル人材による支援内容例

取り組んだ課題	労働人口の高齢化が特に進んでおり、退職により熟練者の製造ノウハウが失われていく懸念がある
地域との連携	足立茂久商店（工芸品製作）が題材となる職人技能を提供。
ソリューション	片岡氏、重久氏の研究テーマであるAI・機械学習と、吉川氏、木村氏の所属するフェアリーデバイス株式会社の製品であるウェアラブルデバイス「THINKLET®」を組み合わせたシステムで、作業映像の吸い上げから、コンテンツ化までをスムーズに行い技能を残すコストを大幅に削減することを目指した。 まげわのふるいを製造している足立茂久商店の職人技能を題材に、作業の手元を作業者の視点で音声と映像を記録できるのでウェアラブルデバイスで作業工程を撮影し、動画をAIによる自動の工程分割を行わせ、最後にアプリ上で手作業で仕上げるシステム製作した。 これまで作業工程を写真で一枚一枚撮影し、画像を整理して作業工程の可視化を行っていた足立氏の作業を2.5倍以上の効率化に成功した。  
長岡市地域担当者からのコメント	地域中小企業の人がどれだけの労力を使えばこの結果が得られるのが見えるようになってよかった。この後も地域のユーザーに近い地域中小企業にインタビューしてもらいたい。

出典：令和2年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業（中小企業のAI活用促進に関する調査事業）のうち、高度IT人材による地域課題解決可能性調査

・調査報告書（別紙1及び2）

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/hackcamp_2020report1.pdf

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/hackcamp_2020report2.pdf

・最終発表会動画

<https://local-iot-lab.ipa.go.jp/article/office-iot-2103051157.html>

経済産業省委託「令和3年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
（高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査）」

第1回高度デジタル人材の地域関係人口化 検討会資料

2022/1/24



アジェンダ

1. 本検討会の趣旨と論点
2. 高度デジタル人材の需要に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討
5. 効率的にマッチングを行うために必要な情報の検討

1. 本検討会の趣旨と論点

2. 高度デジタル人材の需要に関する検討

3. 高度デジタル人材の供給に関する検討

4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

5. 効率的にマッチングを行うために必要な情報の検討

検討会の背景と目的

背景

- 地方でのデジタル化が進まない要因として、大都市圏に比べ地方にはデジタル化へ対応できる人材が少ないことが挙げられ、大都市圏に多く偏在する高度なデジタルスキルを有する人材（以下、「高度デジタル人材」という。）からの支援を期待する声が多い。
- しかし、地方の中小企業等（以下、「地域中小企業」という。）と高度デジタル人材の間には接点がほとんどなく、地域中小企業としては相談相手が見えない状況。一方、高度デジタル人材の中には、副業・兼業を含む多様な働き方に対する意識の醸成が進み、現場での実践経験が得られる機会を探索する人材が増加傾向である。

問題意識

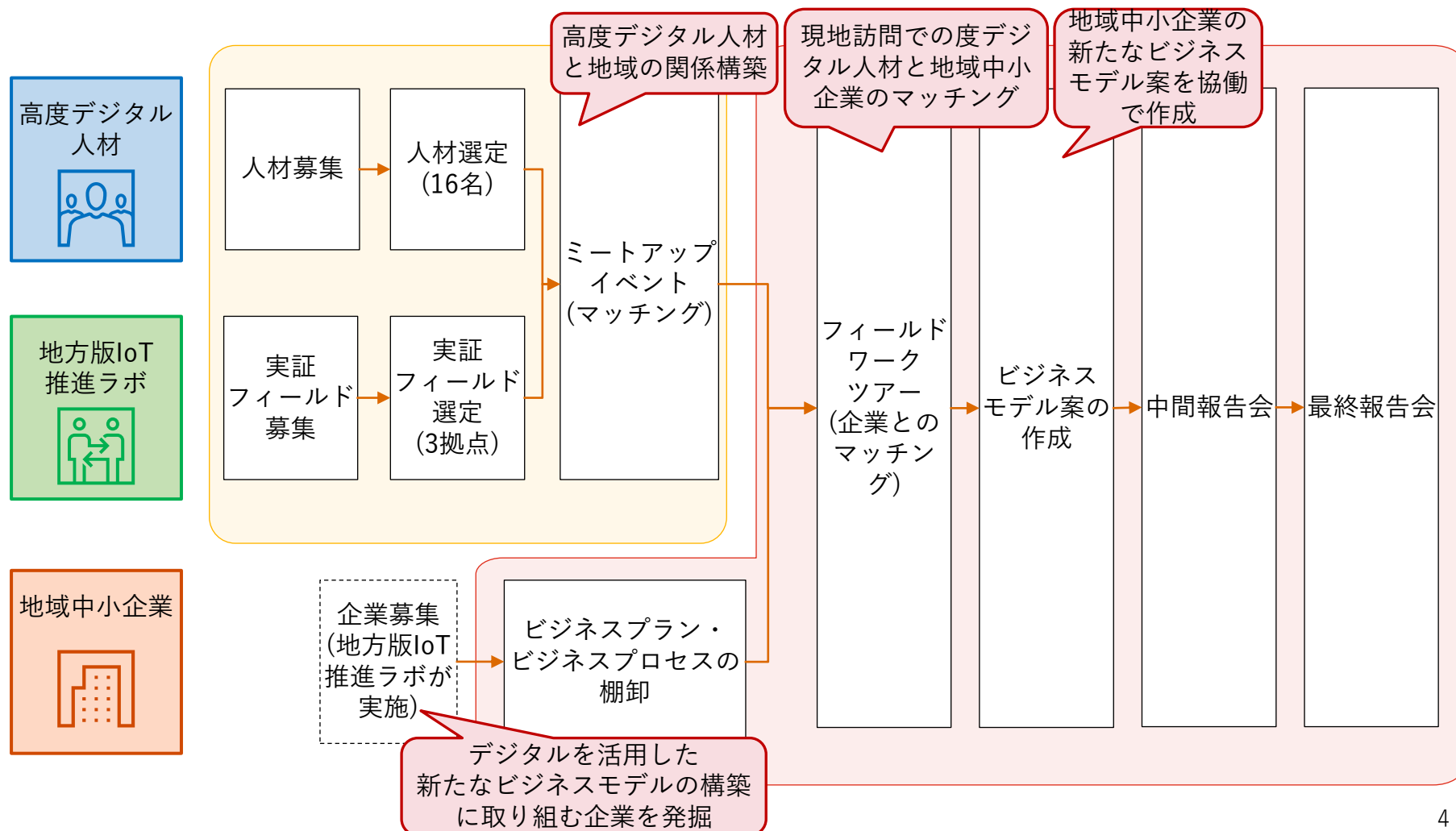
- 外部人材活用に慣れている企業は、自社で必要とする人材の要件定義ができるが、本事業の支援対象である地域中小企業では、デジタルによって解決すべき課題の特定や人材要件の定義や難しいと思われる。
- そのため、地域中小企業における高度デジタル人材の活用を促進するためには、高度デジタル人材とは「どのような人材」で「日頃どのような課題を扱っているか」など、人材ごとに理解できる情報を整理し、提供することが重要となってくる。

検討会の目的

- 地方には少ない高度デジタル人材を地域の関係人口にし、高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続ける仕組み（エコシステム）について検討する。

(Appendix) ふるさとCo-LEADの取組み

今年度、令和3年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業（高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査）では、地域中小企業と高度デジタル人材の出会いの場（ミートアップイベント）を創出し、関係人口化を図った上で、現地視察（フィールドワークツアー）を行い、地域中小企業と高度デジタル人材がデジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を協働で行うプログラム（以下、「ふるさとCo-LEAD」という。）を実施。



(Appendix) 実証フィールド・人材の紹介

今年度は、北海道北見市、三重県桑名市、沖縄県の3地域を実証フィールドとして、高度デジタル人材16名が各地域の地域中小企業の支援を行っています。

	北海道北見市	三重県桑名市	沖縄県
地域の課題	北見市は第1次産業が基幹産業であり、産出額が高水準で維持されている一方、就業人口が年々減少しているため、GPSや産業用ロボット等の工学的支援へのニーズが高まっています。また、厳しい自然環境から生活インフラの効率的な維持管理などが課題となっています。	桑名市は、3月24日に「ゼロカーボンシティ宣言」を発出し、DX・IoT・AIなどのデジタル技術を活用して、2050年ゼロカーボンシティの実現を目指していますが、グリーン化推進のために必要とされる、デジタル化へ対応できる人材の不足が顕在化しています。	新型コロナウイルス感染症の世界的流行で国内外の移動が制限されたことにより観光客が大幅に減少し、宿泊施設や小売店の他、インバウンドの誘客に貢献してきた大型クルーズ船舶会社等、観光関連事業者は大きなダメージを受けております。
プログラムへの期待	フィールドワークツアーでは、地域特性を活かした事業を行っている地元中小企業への視察訪問を通じて、ICTの活用による地域課題の解決に向けたマッチング支援を行います。特に、「産学官連携による新分野での産業化」、「第一次産業の業務効率化」、「実証フィールドの活用による人材集積」の分野において、高度デジタル人材の方々との連携を期待しています。	フィールドワークツアーでは、高度デジタル人材の方々が、桑名市を実証実験のフィールドとして、知識やスキル、アイデアを発揮できるように支援体制を整えとともに、その能力を伸ばしていただけるよう環境整備を図ります。特に、「個別企業の課題解決」「地域の魅力発信強化」「グリーン化」の分野において、デジタルを活用した新たなビジネスモデル作成に期待しています。	本プログラムでは、各事業者がポストコロナを見据え、デジタルを活用した業務の効率化や新たなビジネスモデルの検討などが図られるよう、観光関連産業のさらなる活性化とDXの促進に向けた支援を期待しております。
マッチングした高度デジタル人材の所属	・ソフトバンクグループ(株) 社長室 ・ソフトバンク(株) AI戦略室 ・JBCC(株) SI事業部(2名) ・LINE Fukuoka(株) SmartCity戦略室 ・(株)大丸松阪屋百貨店 DX推進部	・Tech Do合同会社 代表 ・セレンディクス(株) COO ・大阪大学 経済学研究科博士課程 ・他2名	・ソフトバンク(株) 地域振興室 ・NTTデータ(株) デジタルパートナー事業部(2名)、情報ビジネス統括部 ・フリーランス(AIエンジニア)

(Appendix) フィールドワークツアーのご紹介① ー北海道北見市

北海道北見市では、地元の産業である一次産業に関連する5つの事業者の訪問・意見交換を実施しました。

	1日目	2日目	3日目
AM		企業訪問②：桑原グループ	企業訪問⑤：個人農家
PM	オリエンテーション 企業訪問①：環境大善	企業訪問③：エースクリーン 地元施設見学：北見カーリングホール 企業訪問④：グリーンズ北見	企業への提案に向けた発表



サテライトオフィス北見でのオリエン



桑原電工の産業用ドローン



野々下さんの農場にある仕掛け罠



環境大善の生産施設



エースクリーンの生産施設



北見カーリングホール

(Appendix) フィールドワークツアーのご紹介② ー三重県桑名市

三重県桑名市では、製造業やサービス業の5つの事業者の訪問・意見交換に加え、市長とのランチミーティングで地域課題についての意見交換を実施しました。

	1日目	2日目	3日目
AM		企業訪問②：三重精機 地元施設見学：はまぐりプラザ	企業訪問⑤：長島観光
PM	オリエンテーション 企業訪問①：総本家新之助貝新 地元施設見学：桑名市博物館 意見交換：歌行燈、大洋産業	企業訪問③：大洋産業 デジタル人材でのディスカッション 企業訪問④：長島観光（はなばの里） 意見交換：全社	企業訪問⑥：歌行燈 市長との意見交換 地元施設見学：七理の渡し、六華苑 企業への提案



桑名シティホテルでのオリエン



大洋産業の生産現場



六華苑の見学



総本家新之助貝新の店舗



桑名シティホテルでのディスカッション



桑名シティホテルでの企業への提案

(Appendix) フィールドワークツアーのご紹介③ ー沖縄県

沖縄県では、観光業に関連する3つの事業者の訪問・意見交換を実施しました。

	1日目	2日目	3日目
AM	企業訪問①：シップスエージェンシー	企業説明：国際旅行社	デジタル人材でのディスカッション
PM	企業訪問②：ビオスの丘	企業説明：国際旅行社	企業への提案



シップスエージェンシーのEVバス



国際旅行社のオンラインツアー体験



沖縄県庁でのディスカッション



ビオスの丘の施設見学



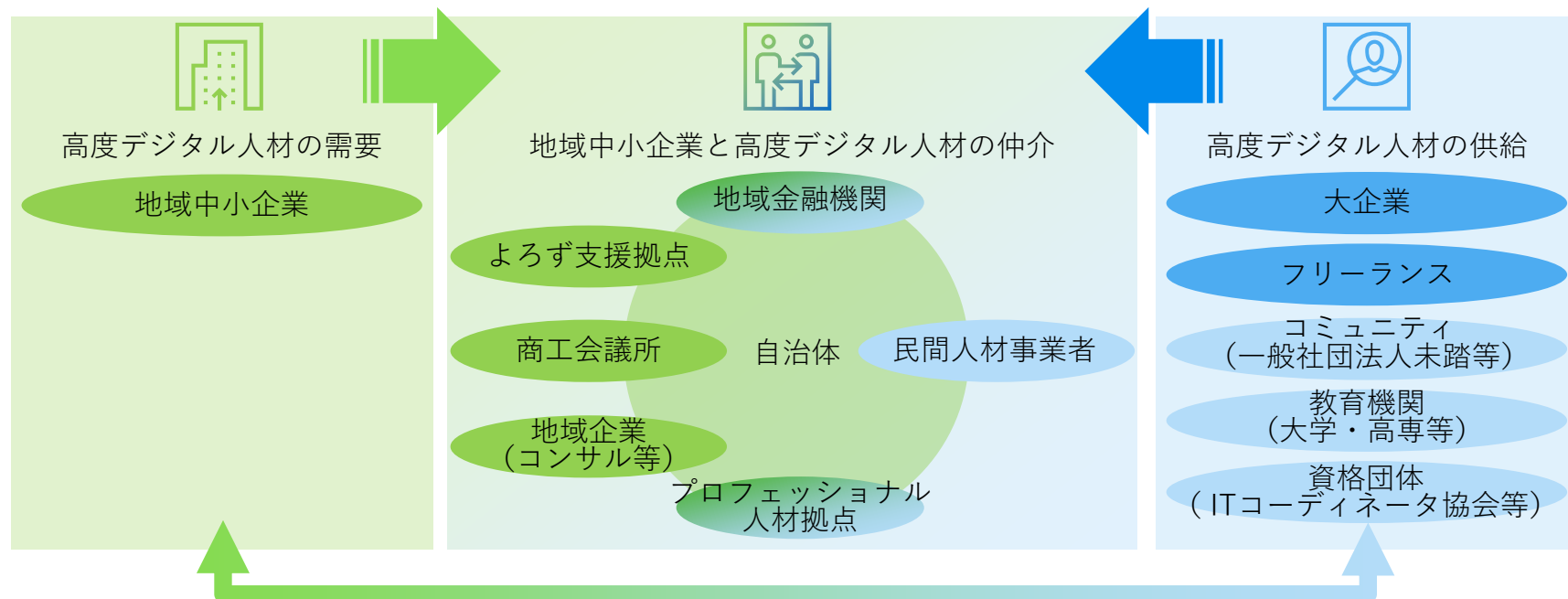
国際旅行社との意見交換



沖縄県庁での企業への提案

本検討会の目指すべき姿と論点

地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行うためには、人材の需給と両者を仲介する3つの機能が必要となります。それぞれの機能における課題から、全2回の検討会で議論する論点を①～⑥まで設定しています。



課題

•Transformationに対応できる人材不足

•仲介機能の仕組みが未確立

•送り出す人材の量と質の確保

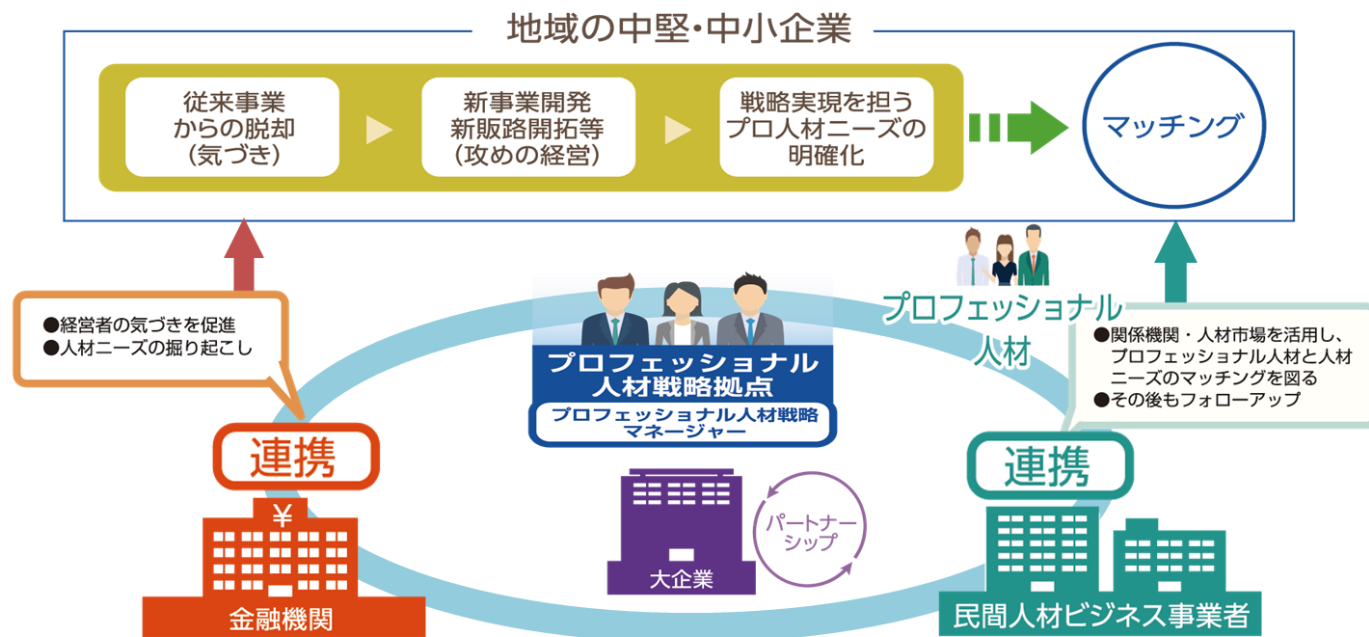
論点

- ① Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは
- ② 企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは
- ③ 高度デジタル人材にとってのインセンティブとは
- ④ 高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることとは
- ⑤ 高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは
- ⑥ 効率的にマッチングを行うために必要な情報とは

※本検討会で議論する『仲介機能』とは、「企業開拓」、「課題抽出」、「人材ニーズの具体化」、「人材の募集・選別」、「企業と人材のマッチング」、「フォロー」といった各機能の総称を指す

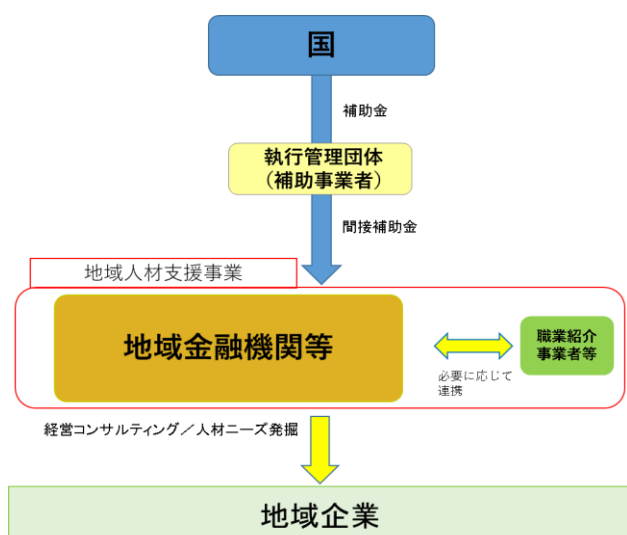
(Appendix) 地域中小企業支援事業① – 内閣府「プロフェッショナル人材事業」

- 45道府県（東京都と沖縄県を除く）が「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置し、平成28年1月から本格稼働。潜在成長力ある地域企業に対し、経営戦略の策定支援とプロフェッショナル人材の活用支援活動を行う。
- 各拠点は、地域企業の経営者を対象に、成長戦略や人材戦略への関心を高めるセミナー等の活動を展開しつつ、成長が期待される企業を個別に訪問。経営者に「攻めの経営」と新たな事業展開を促すとともに、企業の成長に必要なプロ人材ニーズを明確に切り出し、優良な雇用機会として人材市場に発信する。
- 地域金融機関や各種支援機関等とも、有望企業の発掘や成長戦略の策定などで積極的に連携。人材ビジネス事業者とも密接に連携しつつ、様々な形でプロ人材の還流実現に取り組む。
- 専門人材の常勤雇用だけでなく、東京圏などの都市部の大企業をはじめ、地域の幅広い企業に対し、副業・兼業を含めた多様な形態での人材マッチングを進める。



(Appendix) 地域中小企業支援事業② – 内閣府「先導的人材マッチング事業」

地域金融機関等が、地域企業の経営課題や人材ニーズを調査・分析し、地域金融機関等が職業紹介事業者等と連携して行う人材マッチング事業(地域人材支援事業)を支援する補助事業。



令和2年度先導的人材マッチング事業 第1次公募採択結果と第2次公募採択結果

第1次公募：68コンソーシアムを3/31採択済
第2次公募：13コンソーシアムを6/30採択済

※はFG等による共同申請

【業態内訳】	
第一地銀等	58
第二地銀	20
信用金庫	9
計	87

【九州・沖縄地方】

- 福岡銀行※
- 西日本シティ銀行※(福岡)
- 北九州銀行※(福岡)
- 佐賀銀行
- 十八親和銀行※(長崎)
- 肥後銀行(熊本)
- 大分銀行
- 宮崎銀行
- 鹿児島銀行
- 琉球銀行(沖縄)
- 福岡中央銀行
- 長崎銀行※
- 熊本銀行※

【四国地方】

- 阿波銀行(徳島)
- 百十四銀行(香川)
- 伊予銀行(愛媛)
- 四国銀行(高知)
- 愛媛銀行
- 高知銀行

【北陸地方】

- 北陸銀行(富山)
- 富山銀行
- 北國銀行(石川)
- 福井銀行※
- 福井銀行※(福井)

【中国地方】

- 鳥取銀行
- 山陰合同銀行(鳥取・島根)
- 中国銀行(岡山)
- 広島銀行
- 山口銀行※
- トマト銀行(岡山)
- もみじ銀行※(広島)

【北海道地方】

- 北洋銀行(北海道)

【東北地方】

- 青森銀行
- みちのく銀行(青森)
- 岩手銀行
- 七十七銀行(宮城)
- 秋田銀行
- 北部銀行(秋田)
- 荘内銀行(山形)
- 山形銀行
- 東邦銀行(福島)
- 北日本銀行(岩手)
- 仙台銀行(宮城)
- きらやか銀行(山形)
- 福島銀行

【関東・甲信越地方】

- 埼玉りそな銀行
- 群馬銀行
- 足利銀行(栃木)
- 常陽銀行(茨城)
- 武蔵野銀行(埼玉)
- 千葉銀行
- 千葉興業銀行
- きらぼし銀行(東京)
- 横浜銀行(神奈川)
- 第四北越銀行(新潟)
- 山梨中央銀行
- 八十二銀行(長野)
- 東和銀行(群馬)
- 栃木銀行
- 大光銀行(新潟)
- 長野銀行
- アイオー信用金庫(群馬)
- 亀有信用金庫(東京)

【東海地方】

- 静岡銀行
- 清水銀行(静岡)
- 大垣共立銀行(岐阜)
- 十六銀行(岐阜)
- 三十三銀行
- 百五銀行(三重)
- 愛知銀行
- 名古屋銀行(愛知)
- 東濃信用金庫(岐阜)
- 浜松磐田信用金庫(静岡)
- 豊川信用金庫(愛知)
- 碧海信用金庫(愛知)
- 西尾信用金庫(愛知)

【近畿地方】

- 滋賀銀行
- 京都銀行
- りそな銀行(大阪)
- 池田泉州銀行(大阪)
- 関西みらい銀行(大阪)
- 南都銀行(奈良)
- 紀陽銀行(和歌山)
- 但馬銀行(兵庫)
- みなと銀行(兵庫)
- 大阪信用金庫
- 尼崎信用金庫(兵庫)

※ 三重県、高知県、大分県、宮崎県、鹿児島県に本店が所在する金融機関については、令和2年度より新規に採択(三十三銀行、百五銀行、四国銀行、高知銀行、大分銀行、宮崎銀行、鹿児島銀行)
※ 亀有信用金庫は8信金(新庄信用金庫、興能信用金庫、福岡ひびき信用金庫、大牟田信用金庫、たちばな信用金庫、西中国信用金庫、東山口信用金庫、萩山口信用金庫)との共同申請

※ 内閣府資料より抜粋

(Appendix) 地域中小企業支援事業③ – 金融庁「地域企業経営人材マッチング促進事業」

金融庁、REVICが協働し、大企業人材と地域企業のマッチング促進を行う新たな事業を創設。

事業概要

1. 地域企業の経営人材獲得支援

人材リストを活用して経営人材を獲得した地域企業に対し、REVICから一定額を補助

2. 大企業人材の地域での活躍を後押し

大企業人材に、地域の実情や中小企業の経営の実態を事前に理解してもらうための機会（研修・ワークショップ）の提供や先行例・優良事例の広報を実施

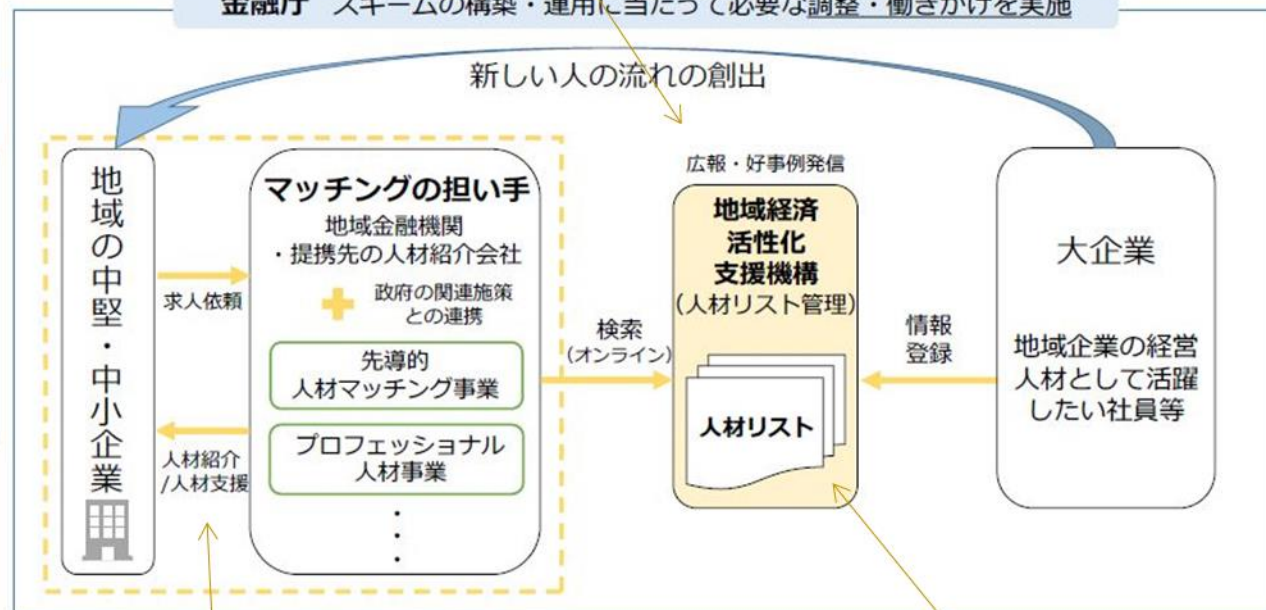
※その他、REVICの人材リストを無料で閲覧できるようにする等、必要な経費を計上

②事例収集・周知広報事業

人材マッチングのスキーム

大企業の人材リストを地域経済活性化支援機構（REVIC）に整備し、地域企業の人材ニーズを把握する地域金融機関等による人材マッチングを進める。

金融庁 スキームの構築・運用に当たって必要な調整・働きかけを実施



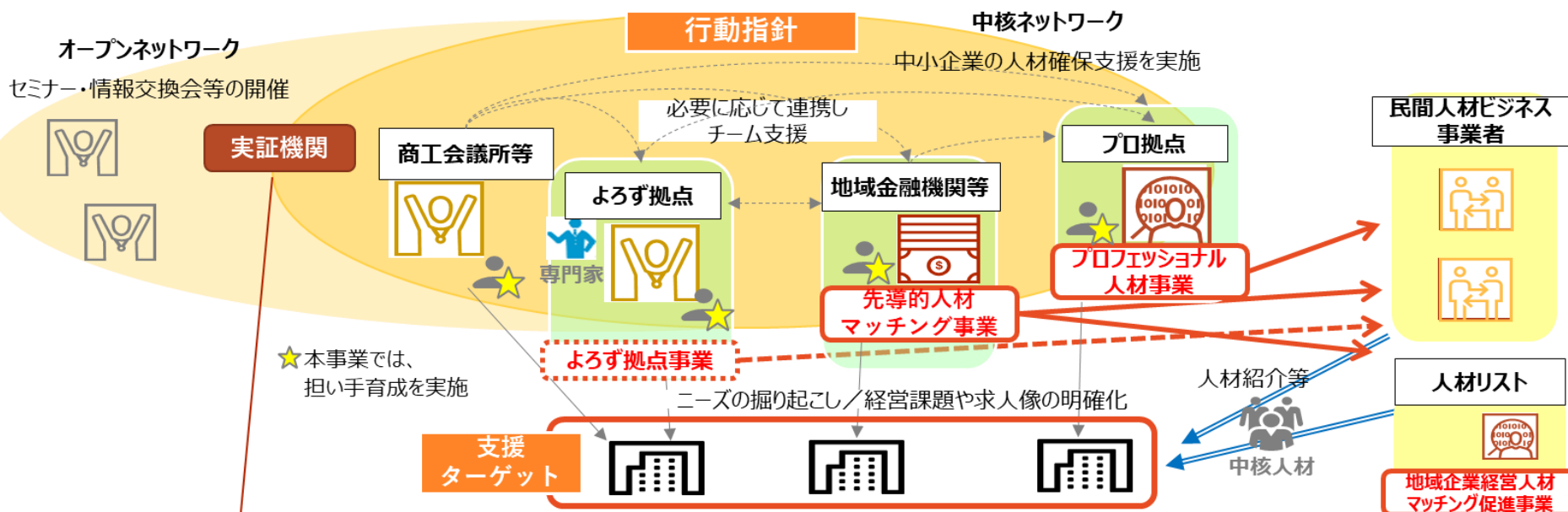
①リカレント教育スキームの開発・運営

③人材データベースの構築・運用

④年収格差補填にかかる補助金事業の事務局

(Appendix) 地域中小企業支援事業④ – 中小企業庁「中核人材確保支援能力向上事業」

経営支援機関等が、中小企業に対して行う中核人材確保支援の能力向上を図る事業。省庁、経営支援機関を横断した、地域での連携が求められる。



■中核人材確保支援を行う中核人材NWを形成

①行動指針にコミットする経営支援機関を集める（参画機関の意思を確認）

－理念やコンセプト、支援ターゲットの設定

－行動指針に賛同する経営支援機関（参画機関）を集める

－域外の実証事業は、地域でNWの中核的な役割を果たす経営支援機関や、信頼の厚い人材と組んで事業実施

②参画機関の連携、民間事業者につなぐための連携や体制等を構築・サポート（例：民間につなぐ役割・体制等を検討、支援機関の支援策リスト作成等）

③NWには、地域の先駆的な存在を巻き込み、支援に係るノウハウの共有などNWの価値向上（ブランド化（P））に取り組む

【参画機関が自分たちで取り組むこと】

・担当部署や担当を決め、支援ターゲットを中心とする中小企業に対し、それぞれがニーズ発掘、人材確保支援を行う。

・自社だけで対応できない場合は、他の支援機関と連携し、チームで支援

■担い手育成

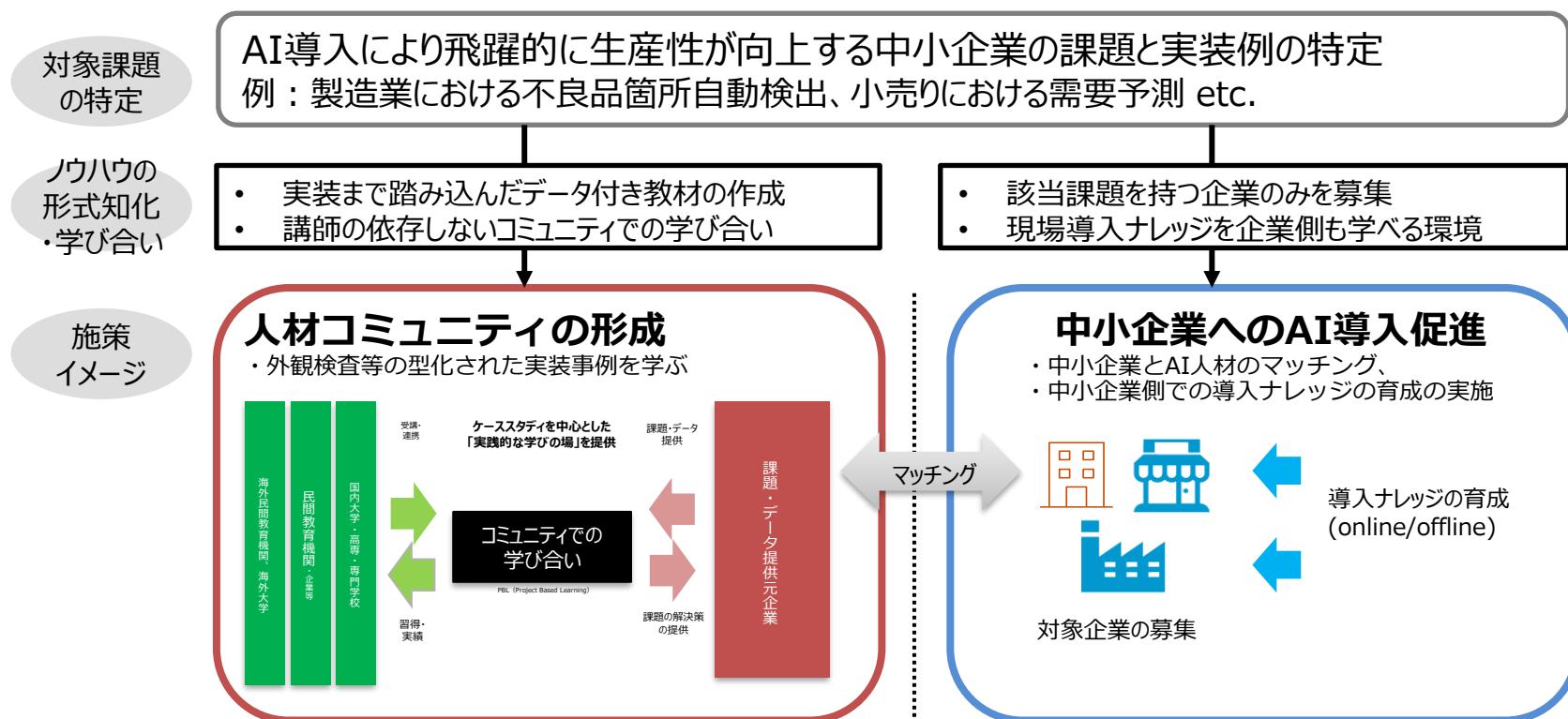
④参画機関の希望に応じて、座学や同行支援等の能力向上を支援する（講師は、地域のプロ（例えば、プロ拠点マネージャーなど）にも協力を仰ぐ）

⑤育成プログラムの実証を行う。

■その他(支援機関の量の拡大)： ⑥参画機関以外の支援機関を集めたオープンネットワークを形成し、広く情報共有等を行う。中核NWへの参加を後押し。

(Appendix) 地域中小企業支援事業⑤ – 経済産業省「AI Quest受講生と課題を持つ中小企業とのマッチング」

AI・データサイエンスをビジネスに応用していく実践的なスキルを持つ人材は、教える側に回ることが少なく、育成の場は限定的。**講師に依存しない学びの仕組みの構築が必要。**
このため、AI導入により生産性が飛躍的に向上する業種・工程の「課題」を対象に、**データ収集・分析から現場導入ノウハウを形式知化。人材コミュニティでの学び合いや、企業との協働を通して育成**していく。



(Appendix) 地域企業事例 – 株式会社ロジカル (北海道北見市)

株式会社ロジカル (北海道北見市) の事業を通じた地域オーガナイズ

横断的なリレーション、垂直的なマーケティングソリューションにより、地域の課題解決・ビジョンドライバーとなる立ち位置

- ・国、自治体等公共との部署横断の関係性、域内外を問わない民間企業とのリレーションと
- ・企画、調査、ブランディング、媒体・システム開発、PRといったマーケティングの垂直的事業ドメインを組み合わせ
- ・行政、民間を問わない課題解決と、地域の状況把握による地域ビジョン創生サイクルを継続的に回し、成長させていく

地域の幅広い課題解決を事業とすることで、地域のオーガナイズが可能に



※ 西野委員提供資料より抜粋

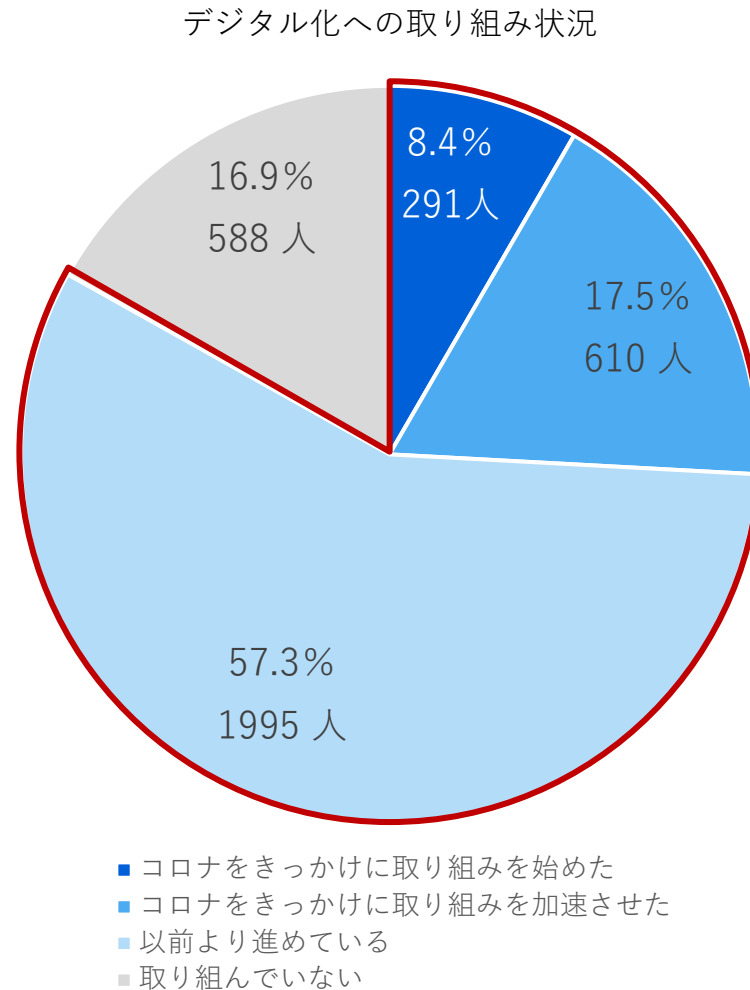
本日の論点

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることとは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

1. 本検討会の趣旨と論点
2. 高度デジタル人材の需要に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討
5. 効率的にマッチングを行うために必要な情報の検討

中小企業におけるデジタル化の現状① ーデジタル化の取組み状況

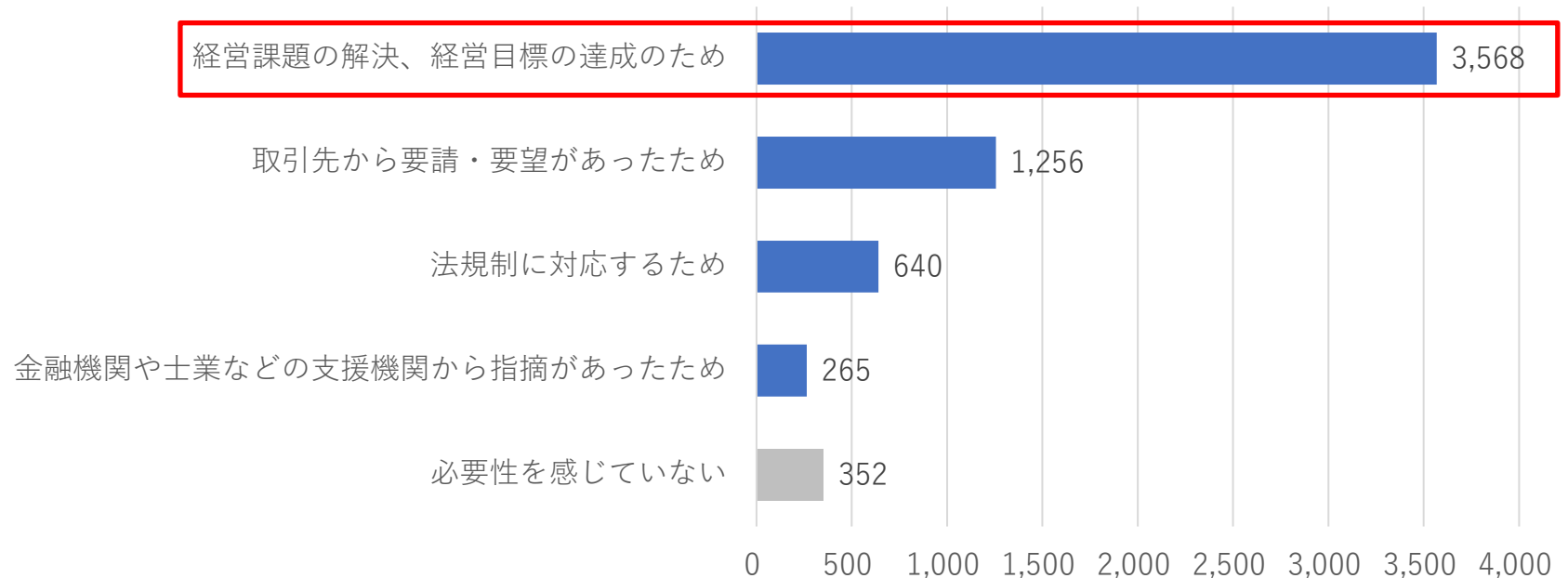
現在、中小企業の8割以上がデジタル化に取り組んでおり、その大半がコロナ禍以前から取り組みを始めています。



中小企業におけるデジタル化の現状② – デジタル化の目的

7割以上の企業がデジタル化の必要性を感じたきっかけを「経営課題の解決、経営目標の達成のため」と回答しており、デジタル化の取組みにあたり重視している項目として、「⑨業務プロセスの効率化(27.3%)」、「①新しい事業・サービスの創出(13.0%)」、「⑧生産プロセスの改善(10.3%)」が上位に挙げられています。

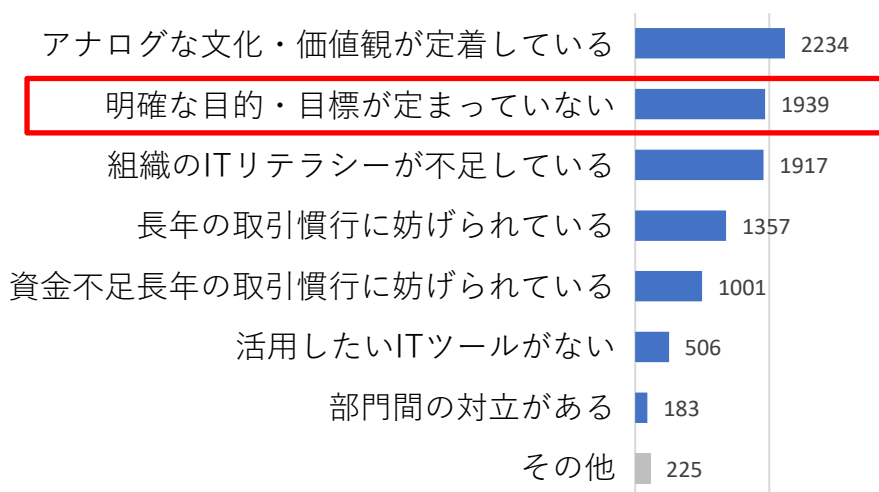
デジタル化の必要性を感じたきっかけ(複数回答)



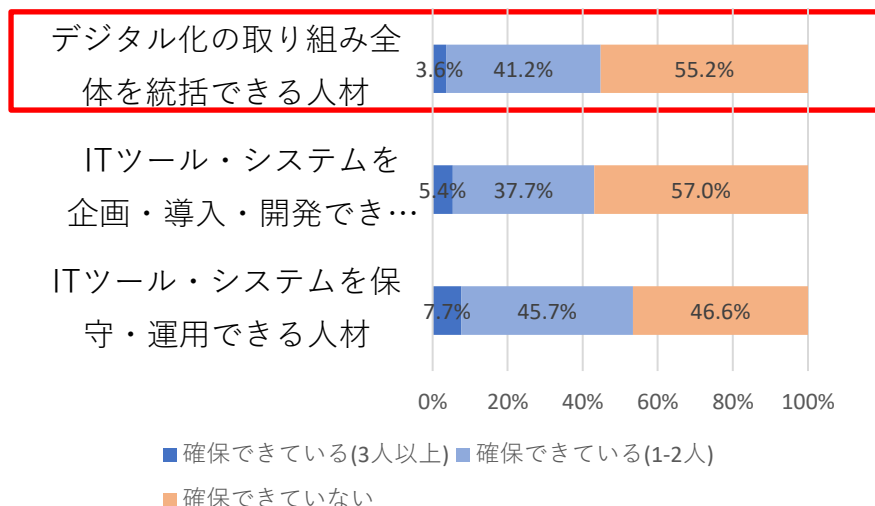
中小企業におけるデジタル化の現状③ – デジタル化の課題

「経営課題の解決、経営目標の達成をきっかけにデジタル化を検討する中小企業が多い一方で、デジタル化の課題として「明確な目的・目標が定まっていない」が上位に挙げられています。その一因として、「デジタル化の取組全体を統括できる人材」を十分に確保できていないことが考えられます。

デジタル化の推進に向けた課題(複数回答)



IT人材の確保状況



中小企業におけるデジタル化の現状④ – 中小企業支援の現状

中小企業の支援機関による対応は、専門的知見の提供はなされているものの、企業成長を支える”営業・販路開拓”、”技術・研究開発”、”人材”といったテーマでは不十分であることが推察されます。

支援機関の区分別の経営課題への対応状況



出典：野村総合研究所「中小企業支援機関の在り方に関する調査に係る委託事業報告書」

(Appendix) 多様化する働き方

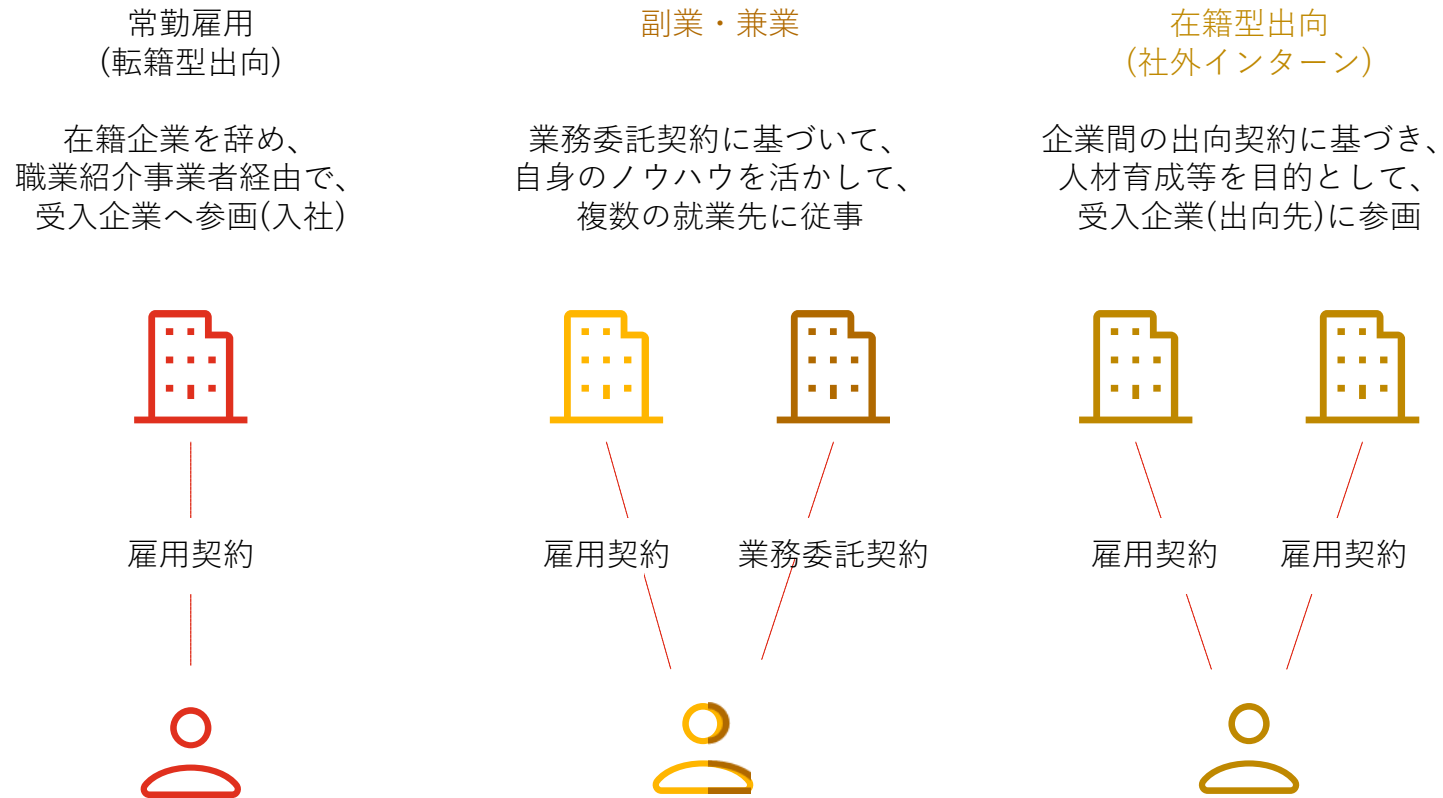
副業解禁、テレワーク(リモートワーク)の推進等によって、働き方が多種多様化しています。

	労働者 ←				→ 事業者					
	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）					
	フリーター				一部に、準従属労働者を含む					
	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
取引先との 契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託 契約	業務委託 契約	マネジメン ト契約	利用規約	業務委託 契約	業務内容に よる
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務 委託報酬	業務委託 報酬	ギャラン ティー	業務委託 報酬	業務委託 報酬	業務内容に よる
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数 による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし
時間・場所の 制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～ なし	なし	なし	なし	なし
	※テレワーク促進により、徐々に制約から解放									
報酬の値決め の裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1 (事務所)	複数 (プラットフォーム利用)	不特定多数	不特定多数

※フリーランス協会「フリーランス白書2020」より抜粋

(Appendix) 多様化する働き方

地域中小企業が外部人材活用を行う際の雇用形態としては、常勤雇用(在籍型出向)、副業・兼業、在籍型出向(社外インターン)の主要なパターンとして3パターンが考えられます。



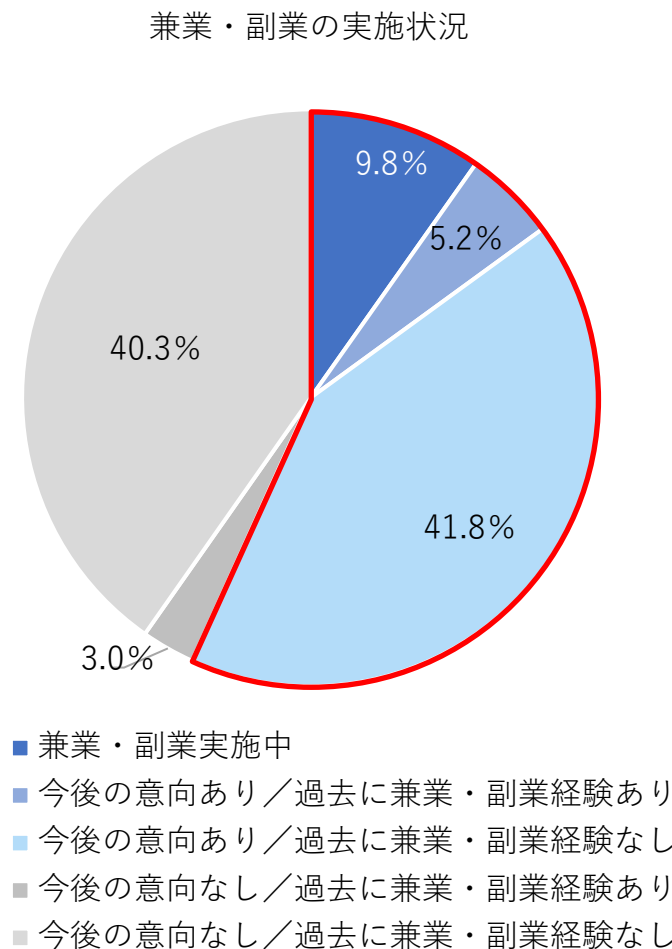
高度デジタル人材の需要に関するディスカッション

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

1. 本検討会の趣旨と論点
2. 高度デジタル人材の需要に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討
5. 効率的にマッチングを行うために必要な情報の検討

外部人材供給の現状① －人材の兼業・副業へのニーズ(1)

これまでに兼業・副業の経験のある人は15.0%であり、今後実施意向のある人も含めると約6割が関心を持っています。

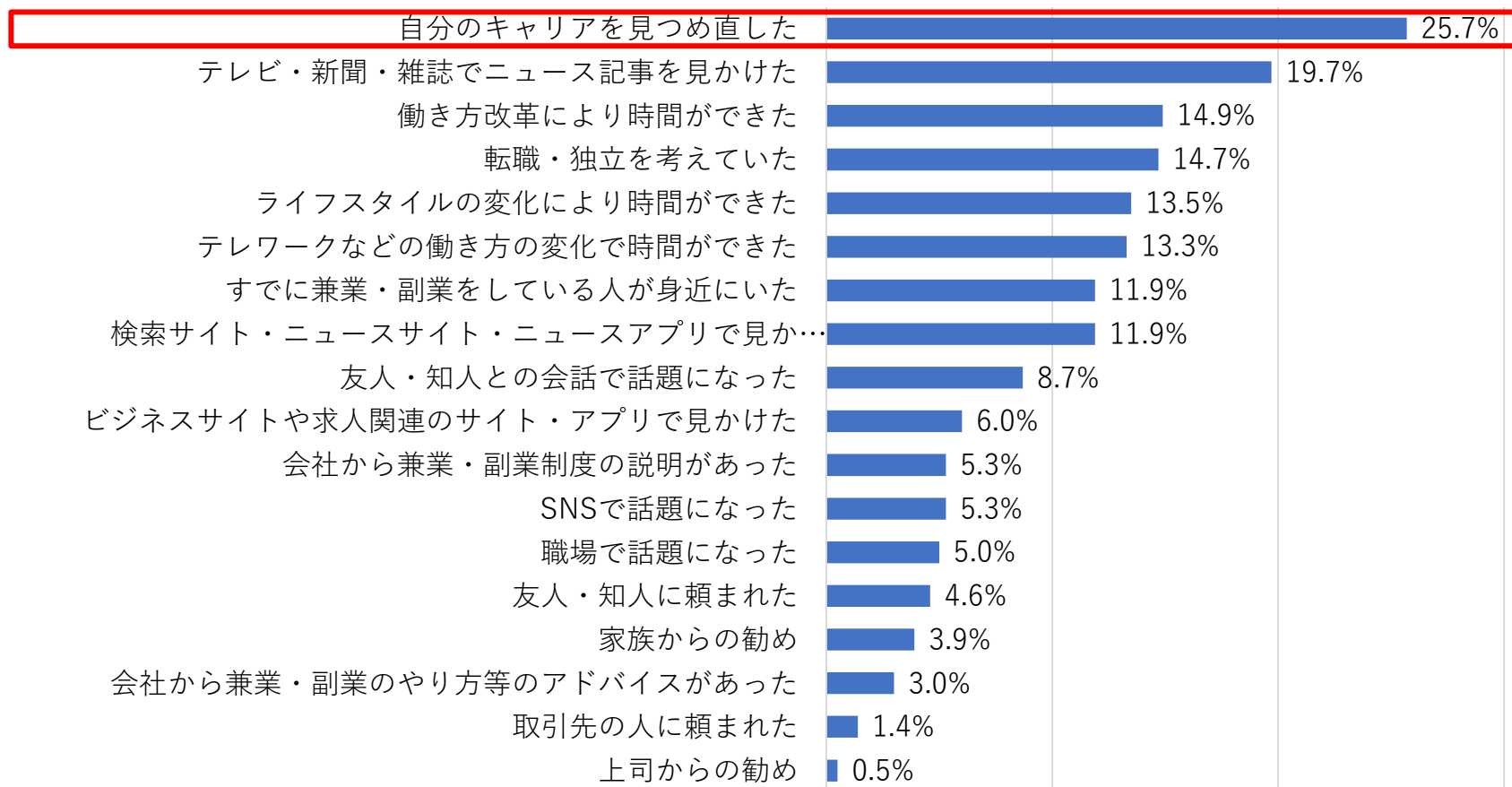


出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

外部人材供給の現状① －人材の兼業・副業へのニーズ(2)

兼業・副業に関心を持った理由としては、自律的なキャリア形成に関する項目が最も多く挙げられています。

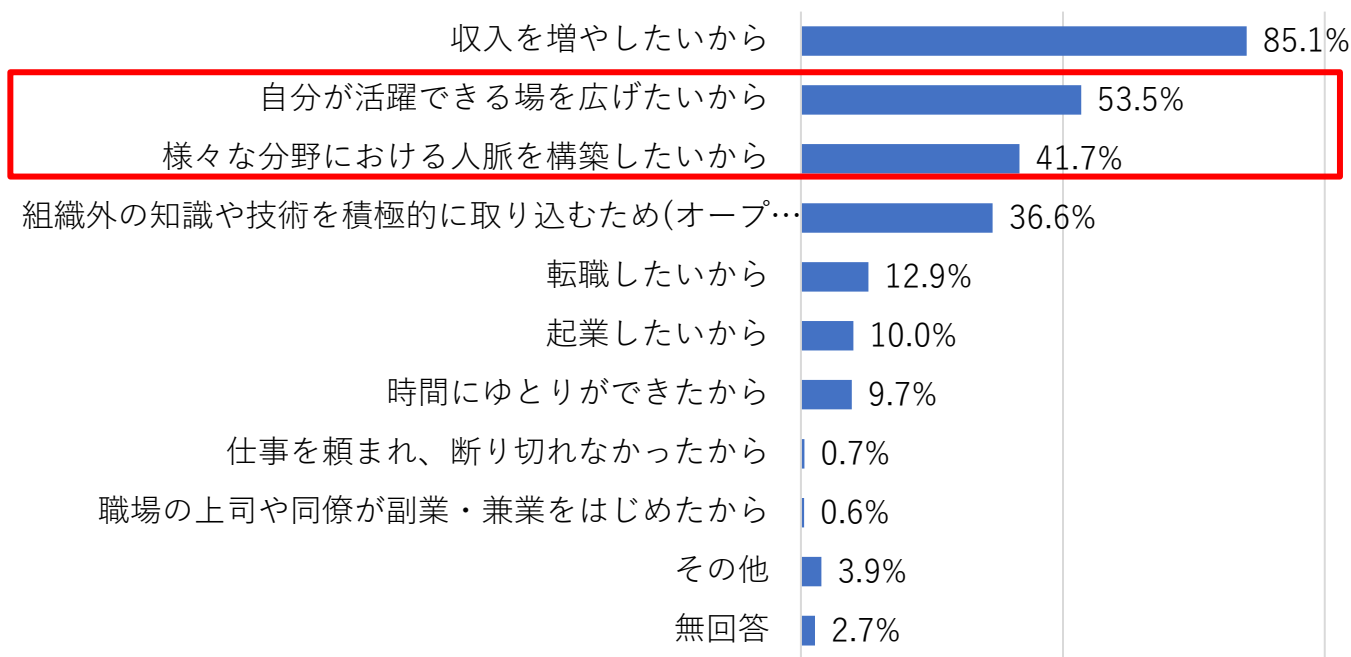
兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ（複数回答）



外部人材供給の現状① －人材の兼業・副業へのニーズ(3)

兼業・副業を望む理由としては、収入を増やしたいが最も多いですが、自律的なキャリア形成に関する項目も多く挙げられています。

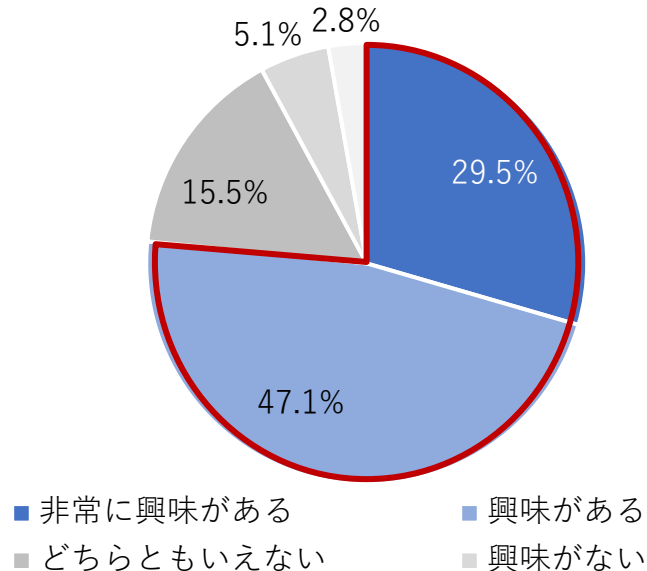
副業・兼業を望む理由3つまで（複数回答）



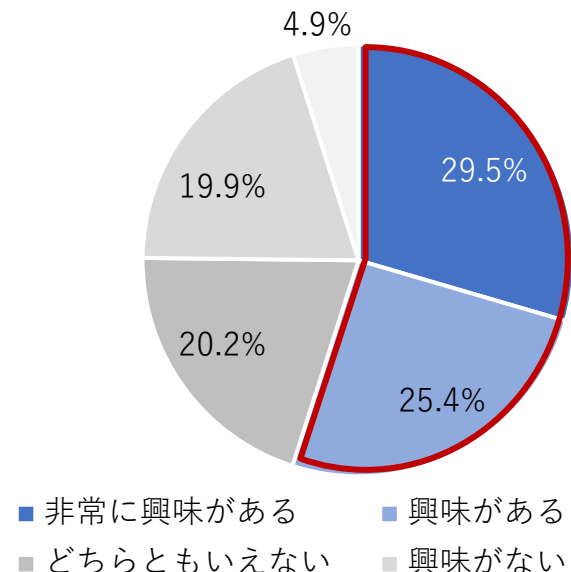
外部人材供給の現状② －人材の地域企業への関心

兼業・副業に関心を持つ人材を対象としたアンケートでは、地域中小企業での活動(ふるさと副業)への関心も高く、ふるさとCo-LEADのような取組みへのニーズの高さを伺えます。

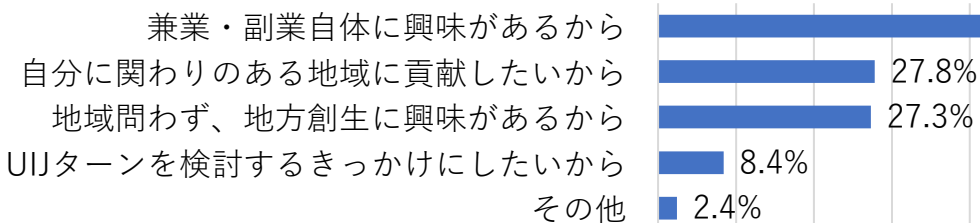
ふるさと副業への興味
[兼業・副業実施中＋実施意向あり]



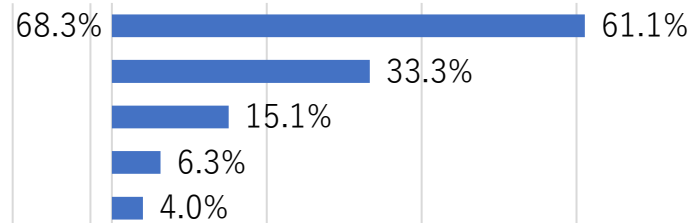
ふるさと副業への興味
[兼業・副業実施中＋実施意向なし]



ふるさと副業に興味がある理由



ふるさと副業に興味がある理由

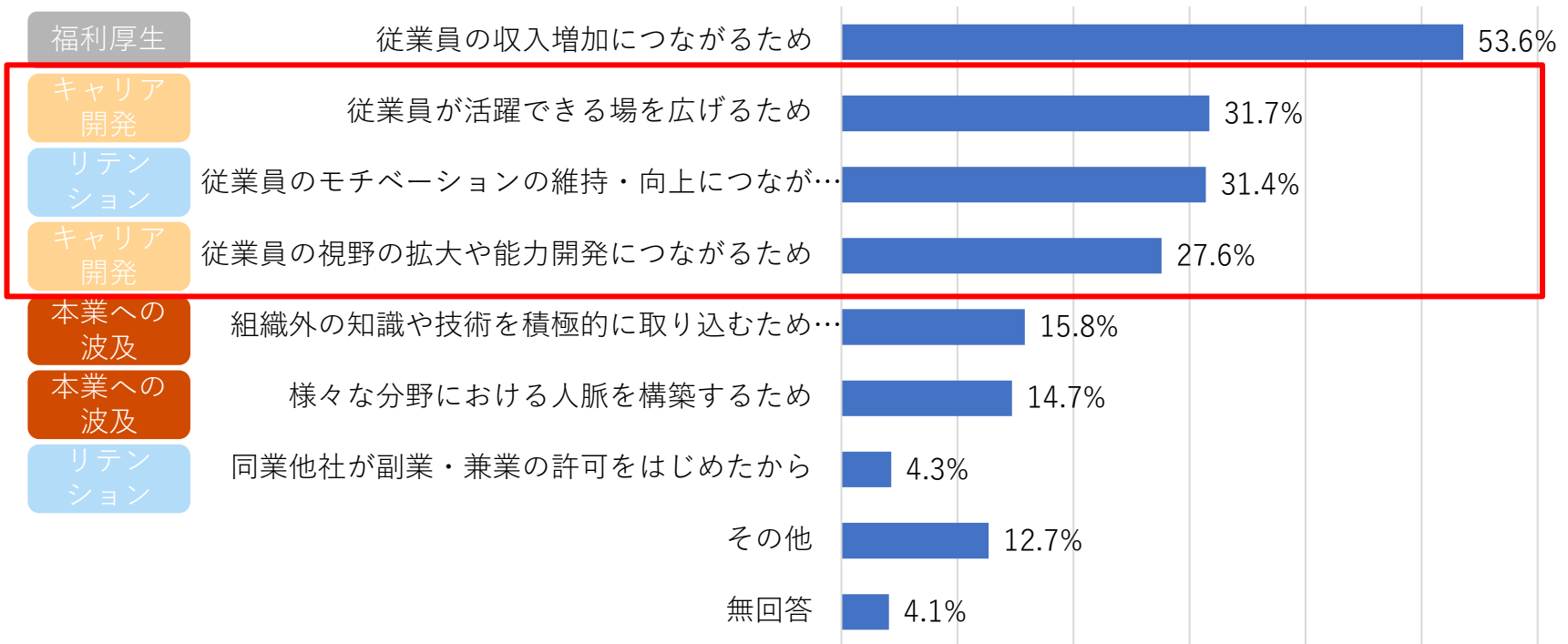


出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

外部人材供給の現状③ －人材を送り出す企業の狙い

兼業・副業を認めている企業の目的を見ると、こちらにも収入増が最も多いですが、キャリア開発やリテンションを目的とした項目も多く挙げられています。

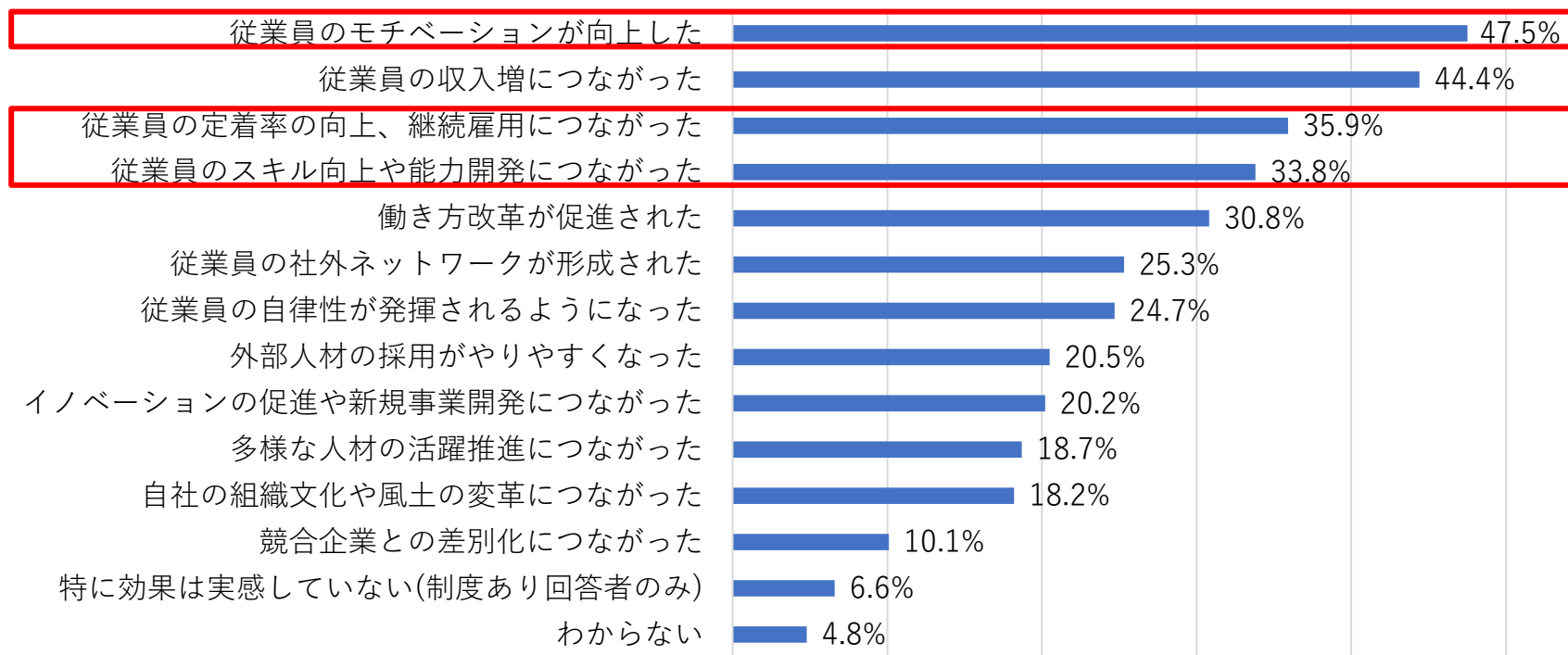
副業・兼業を許可している理由(検討を含む)(複数回答)



外部人材供給の現状④ －人材を送り出す効果（１）

実際に兼業・副業の制度のある企業では、リテンションや能力開発に効果があったと回答する企業が多くなっています。

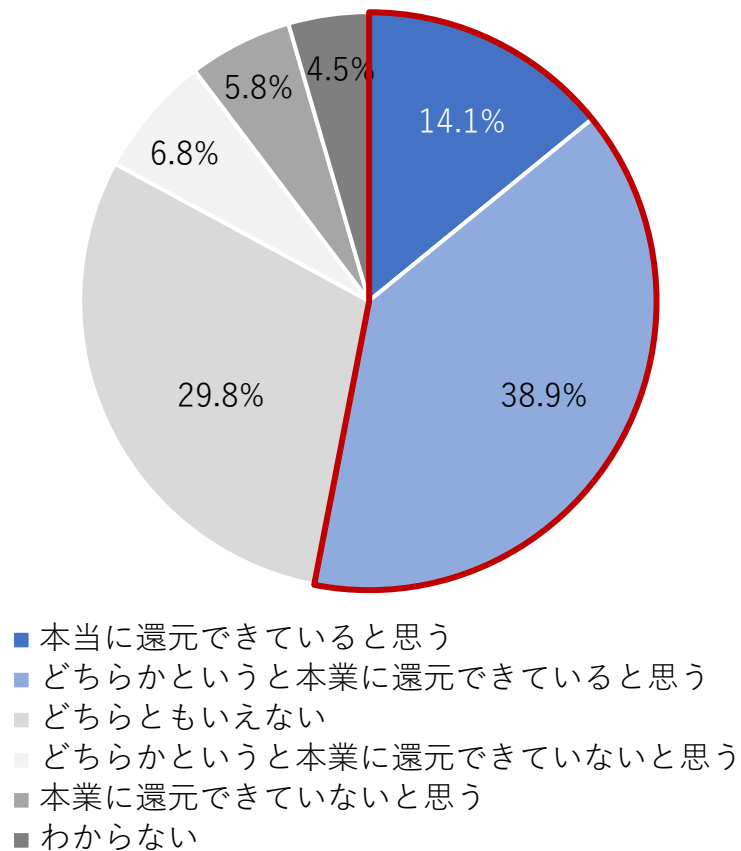
兼業・副業の人事制度の効果／期待(複数回答)



外部人材供給の現状④ －人材を送り出す効果（２）

また、兼業・副業の制度がある企業では、兼業・副業の経験が本業への還元があったと回答した企業も半数を超えています。

従業員が兼業・副業を行って得た経験の本業への還元

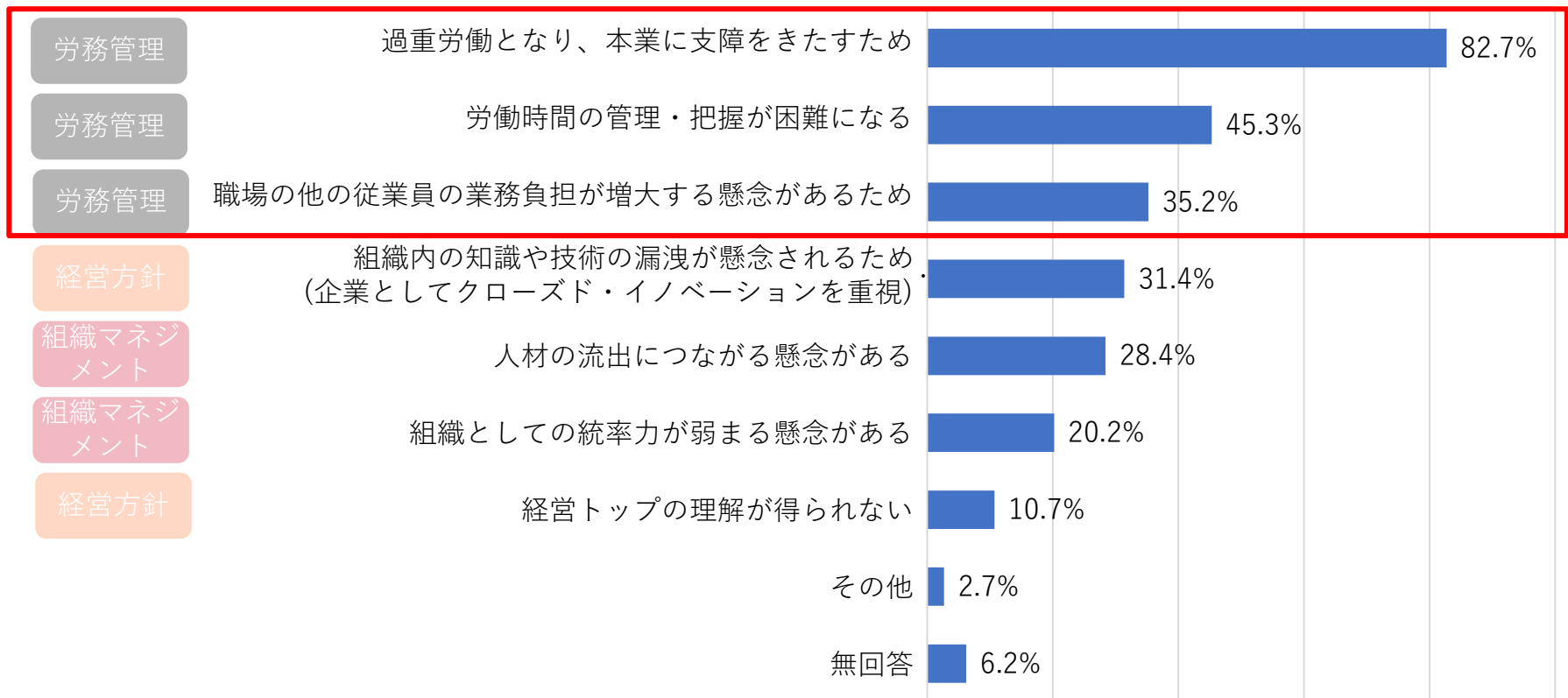


出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

外部人材供給の現状⑤ －人材の送り出しに係る企業の課題

一方で、兼業・副業を許可していない企業では、労務管理上の懸念が大きいことがわかります。

副業・兼業を許可しない理由(複数回答、単位＝％【企業調査】)



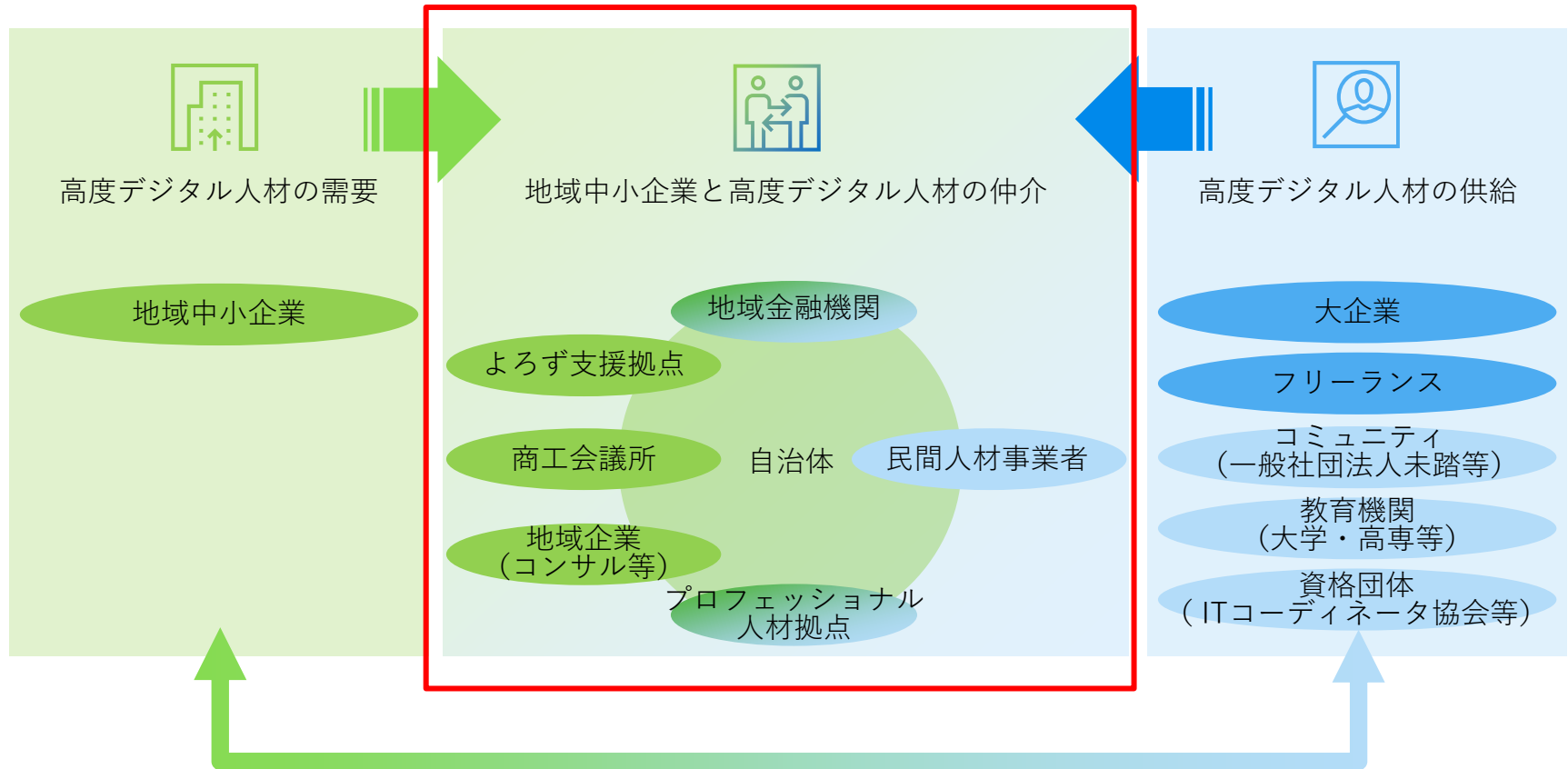
高度デジタル人材の供給に関するディスカッション

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

1. 本検討会の趣旨と論点
2. 高度デジタル人材の需要に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討
5. 効率的にマッチングを行うために必要な情報の検討

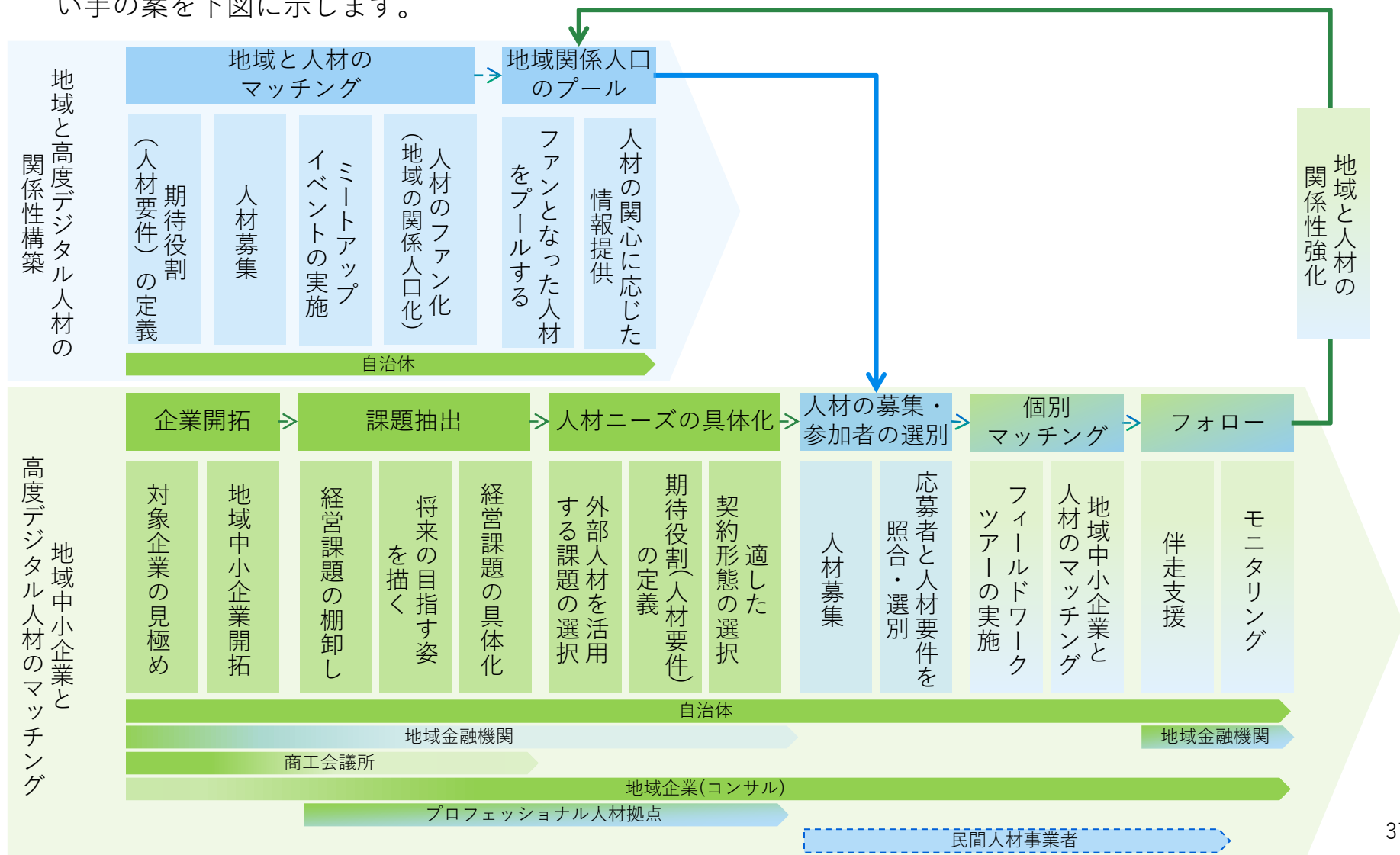
地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組み

地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行うためには、地域中小企業とのネットワーク・企業課題の把握といった企業理解と、高度デジタル人材のスキル把握の両面を把握することが求められます。



高度デジタル人材の関係人口化エコシステム案

高度デジタル人材を地域の関係人口としてプールした上で、地域中小企業とマッチングを行うことで、単発の支援ではなく、地域との継続的な関係性を築くことが期待されます。高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けるためには、こうした関係性を生み出す仕組みをエコシステムとして機能させることが重要と考えられます。そこで、エコシステムに求められる役割と、役割に応じた担い手の案を下図に示します。



地域中小企業と高度デジタル人材を仲介する仕組み(担い手・仲介方法) に関するディスカッション

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることとは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

1. 本検討会の趣旨と論点
2. 高度デジタル人材の需要に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討
5. 効率的にマッチングを行うために必要な情報の検討

専門人材に求める条件

高度デジタル人材の見える化においては、見える化の対象として、論点①で議論した内容に加えて、地域中小企業が専門人材と協業する上で求める条件を加味する必要があります。

下記調査では、「専門性・スキル」以上に「対人関係力・コミュニケーション力」や「意欲」といったものが求められていることが分かります。



出典：復興庁「企業間専門人材派遣支援 フォローアップ事業 報告書」(2020)

専門人材の見える化の事例① ー総務省「地域人材ネット（地域力創造アドバイザー）」

「地域人材ネット（地域力創造アドバイザー）」では、取組み分野、氏名、活動地域、属性で一覧化した上で、個人ページにて、略歴や実績、取組みの詳細について成果や工夫した点や苦勞した点にも触れながら紹介しています。

【取組み分野別で絞り込み】 すべてを表示 絞り込み実行	氏名(※氏名で検索する場合は、名字の(姓)文字分スペースを空けてください。)	【都道府県別で絞り込み】 すべてを表示 絞り込み実行	【組織の種類で絞り込み】 すべてを表示 絞り込み実行
取組み分野	氏名	都道府県	組織の種類
地域産品開発・ブランド化 観光振興・交流	坂辺 晃 ＜1.食のライオン(農・畜・漁)研究会 2.食と農と健康を考えるネットワーク 3.観光村が「ヘルズボランティア」＞	北海道	民間専門家
まちなか再生 安心・安全なまちづくり	石塚 満明 ＜まちづくりワークショップ等による地域社会の形成や住民自治の推進＞	北海道	民間専門家
地域産品開発・ブランド化 観光振興・交流	菅野 剛 ＜既存資源の潜在力を高い自立型観光のエンガルモデルの実現事例＞	北海道	民間専門家
地域経営改善 地域産品開発・ブランド化	佐藤 太紀 ＜地域の情報員による地元情報の発信型SNSモデル＞	北海道	民間専門家
少子化対策 観光振興・交流 その他	田澤 由利 ＜テレワークの普及促進・ICTを活用した地方創生＞	北海道	民間専門家
観光振興・交流 その他	中田 浩彦 ＜地域資源を活用した体験型観光推進での交流人口増加による観光まちづくりの取り組み＞	北海道	民間専門家
地域産品開発・ブランド化 観光振興・交流 まちなか再生	木村 晃 ＜身近な地域資源を活用した地域ならではの観光開発と「食」等を活用した地域ブランドづくりによる地域活性化＞	香川県	民間専門家
地域産品開発・ブランド化 観光振興・交流	佐藤 正彦 ＜食文化保存・活用とグリーンツーリズムの定着拡大で地域活性化＞	香川県	民間専門家
地域産品開発・ブランド化 その他(コミュニティビジネス)	植松 康雄 ＜日本の田舎町再生のお手本づくり＞	香川県	民間専門家
地域産品開発・ブランド化 観光振興・交流	平井 太郎 ＜眠れる資源を活用し未来に継承する文化観光の創生＞	香川県	民間専門家

検索結果 1 ～ 10 件目 360 件中



＜ワークショップを見る＞

略歴

1977年 北海道大学大学院工学研究科建築工学専攻修士課程 終了
1982年 柳田正徳建築計画事務所 設立、2002年から現在の社名に変更 代表取締役
2001～2003年 東京大学大学院工学部非常勤講師
2007年 名古屋大学非常勤講師
2005～2016年 公益信託世田谷まちづくりファンド運営委員長
2017年 同社 経営者
社団法人日本建築学会まちづくり支援建築会議会員
岩手県まちづくりアドバイザー
さっぽろ市民カレッジ企画委員
北海道地域づくりアドバイザー

著書・論文等

【参加の「場」をデザインする】(2004年11月)
【まちづくりの学ーアイデアから実現までのプロセスー】(共著(2007年4月))
【まちづくりの学ー地域再生の見取り図】(共著(2010年9月))

○まちづくりワークショップ等による地域合意の形成や住民自治の推進

取組の内容

1996年～1999年に、地域から道交交通を断絶した人に優しい道づくりのために、まちづくりワークショップ等により一方通行化などの地域合意形成に取り組みました。
1998年～1999年に、まちなか再生の地域拠点として「まちづくりハウス」の第1号の立ち上げ、運営の支援を行いました。
2003年に、「まちづくりハウス」の第2号の立ち上げ、運営の支援を行いました。
2004年に、都心のまちづくりの方向を考える参加者千人の大規模市民ワークショップの企画、運営を行い、その後の事業化の推進に結び付けました。
2005年に、住民主体で地域のまちづくりを推進するために百数十人規模の住民ワークショップの企画、運営の支援を行い、新たなまちづくりの活動の誕生に結び付けました。
2005年から、地域住民による商業植物の保全活動の立ち上げ支援を行い、植生の回復に結び付けました。
2011年に、総務省の「地域力創造のための起業者定住促進モデル事業」において、青森県七戸町に外部専門家として関わり、地域の歴史資源、風景資源の掘り起こしから、まちづくり人材の発掘・育成などをお手伝いしました。成果としては地域の若手住民が主体となり、地域ぐるみの大規模住民会議「七戸の明日を考えるまちづくり100人会議」を実施し、その後で生まれた55の地域おこし提案から、1つの事業を立ち上げるまでに至りました。



町を元気にする「まちづくりハウス」



町を元気にする「まちづくりハウス」2

実績

・上記の人に優しい道づくりは、地域住民による検討、推進組織をつくり、その協働により、地域ぐるみの議論の場を3年間にわたり設け、議論から整備まで結び付けることができました。その間、地域のお祭り会場での計画内容の紹介と意見募集、ワークショップでの検討経緯を地域に伝える通信の全戸配布など合意形成のための多様な取組を行いました。
・まちなか再生の地域拠点「まちづくりハウス」は、商店街の空き店舗を活用し地域の居場所づくりや、様々な地域活動の出会いとネットワーク形成の場づくりに取り組んだものです。町内会などの地域組織や、福祉活動団体を始め、地域まちづくりに関心のある個人まで、地域人材の掘り起こしからネットワーク形成まで支援し、拠点維持のための事業計画の立案支援なども行い、地域住民主体の継続的運営が続いています。
・大規模市民、住民議論の場づくりは、市民のまちづくりに関心を高めたり、課題解決のための具体的行動を引き出すのに大きな効果を与えています。



住民がワークショップを学び実践



住民の力を合わせて公園管理

工夫した点や苦勞した点

ワークショップ等の参加者の意見が、必ずしも地域の声を代表しているとは言えません。また、ワークショップ参加者の合意がイコール地域合意と言い切れない面もあります。ワークショップの場の企画、運営だけでなく、広く地域の声を拾い上げる工夫や、合意形成の過程の工夫を行うことを心がけています。住民議論の場の運営で最も苦勞する「参加者の確保」と言えます。地域住民の関心を高めるための工夫、身近なところではまちづくりの情報に出会う機会づくりなど、様々な手法を駆使しながら、できるだけ多くの住民の皆さんがまちづくりに参加されるよう努力しています。

ひとことPR

まちづくりプランナーとしての通常の業務の他、「(財)地域活性化センター全国地域リーダー養成塾」や「(財)電源地域復興センター国内研修」、及び札幌市、川崎市、世田谷区などの職員研修において、「住民参加のまちづくりの進め方」「まちづくりワークショップ等の企画運営方法」「住民主体のまちづくりの支援方法」などについて講義、演習を行っています。30年間の実績で得られた理論と実践の両面からの研修として、受講者から高い評価をいただいています。

出典：総務省「地域人材ネット（地域力創造アドバイザー）HP」より抜粋

専門人材の見える化の事例② ー全国地域情報化推進協会「地域情報化アドバイザー」

全国地域情報化推進協会「地域情報化アドバイザー」では、対応分野、顔写真、氏名・所属で一覧化した上で、個人ページにおいて、経歴や専門分野の概要、当該分野における業務・研究実績の概要を紹介しています。

■ 地域情報化アドバイザー一覧 令和3年度 212名（敬称略）

<専門分野別検索用シート> <過年度派遣団体報告(許可版)>

OD EB AI S 計 人 シ 標 ネ 5 M MK 災 教 図 働 子 テ R
健 農 ビ 親 個 ス 他

分野別対応 マークの詳細はこちら	顔写真	地域情報化アドバイザー名 部署・役職	公開プロフィール (過去の実績)
OD 計 EB		川島 幸一(かわい しゅんいち) 地域アドバイザー 内閣府官民IT総合戦略室 オープンデータ推進部 筑波大学システム情報系社会工学部 教授	プロフィール
テ 人 計		金田 和子(きんた あいこ) 地域アドバイザー デロイト トーマン テレワークセンター株式会社 取締役会長 一般社団法人日本テレワーク協会 副会長	プロフィール
図		谷原 正広(たにはら まさひろ) 地域アドバイザー 札幌市中央図書館 利用サービス課長	プロフィール
標 親 テ		滝村 良雄(たきむら まさひろ) 地域アドバイザー 小倉野町 元総合戦略室 課長 現小倉野町 総務課まちづくり推進課 行政専門員	プロフィール
ス OD 人		荒 富彦(あらかみ まさひこ) 地域アドバイザー 内閣府官民IT総合戦略室 オープンデータ推進部 キッズマ 代表	プロフィール

地域情報化アドバイザープロフィール

ふりがな	かわしま ひろいち	
氏名	川島 宏一	
所属・役職	筑波大学システム情報系教授	
活動拠点	つくば	
略歴	1982 年 筑波大学第 3 学群社会学部卒業(都市計画専攻) 1984 年 筑波大学環境科学修士 国土交通省住宅局入省 1991 年 マサチューセッツ工科大学都市計画修士 インドネシア共和国住宅担当国務大臣アドバイザー 1992 年 国土交通省住宅局建築指導課課長補佐 1994 年 北九州市都市計画局開発部長 1998 年 世界銀行インフラストラクチャー局都市開発課都市専門官等 2004 年 世界銀行東京開発ラーニングセンターコーディネーター 2006 年 佐賀県最高情報統括監(CIO) 2010 年 筑波大学社会学部博士 2015 年 筑波大学システム情報系教授	
地域情報化の専門分野・技術	自治体におけるオープンデータ政策及び地域情報化政策の企画構想・立案・実施	
自治体向けメッセージ	どんなプロジェクトでも、関係者の皆さんと一体となって、全力で取り組み、結果を出したい。机上の仕事や講演等だけでなく、是非、現場で皆さんと議論し、課題と目標を共有し、一歩一歩、結果を出させていきたい。	
関連URL	https://trios.tsukuba.ac.jp/researcher/0000003719	

地域情報化に関する実績	これまでの経験業務・研究活動 現在、筑波大学で、公共データからイノベーションを起こす方法に関する研究をしております。また、全国の多くの自治体の情報化政策づくりを支援してきています。 【佐賀県 CIO 在職時の主な経験業務】 ① 自治体における IT ガバナンスの確立 (2008 度 IT ガバナンスランキング都道府県部門第 1 位(日経 BP)) ② 地域情報化戦略の立案・実施(さが ICT ビジョン 2008) ③ 自治体情報システム全体の再構築 (ICT 推進本部設立、情報システム最適化と IT 資産管理システムの導入) ④ 市町村情報システムの共同利用化(ICT 推進機構設立) ⑤ 情報公開を通じた企業、NPO 等との協働事業の制度設計・実施(協働化テスト) ⑥ 企業との共同研究事業の制度設計・実施(イノベーションさがプロジェクト) ⑦ BB 世帯カバー率 100%、携帯電話人口カバー率 99.95%を達成(平成 20 年度) ※ 5 及び 6 で 2010 年国連公共サービス賞を日本初受賞 これまでに関与した地域情報化に関するプロジェクト 全国の多くの自治体の情報化推進計画づくり、オープンデータ政策づくり、地域活性化プロジェクトを支援してきています。 なお、佐賀県 CIO 在職時に構想立案と関係部署の総合調整を推進した主なプロジェクトは以下のとおりです: 【医療分野】県内全域をカバーする診療録連携システムを日本初導入(平成 22 年度～) http://picca2.link/ 【教育分野】ICT 活用を推進するフューチャースクール推進事業開始(平成 22 年度) http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01ryutsu05_01000001.html 【産業振興分野】中山間地域における農業振興と ICT リテラシー教育を組み合わせた「情報化レジャプロジェクト」を開始(平成 21 年度～平成 23 年度) http://www.kiai.gr.jp/PDF/ict_aso/nagata.pdf 【広報分野】県庁 HP リニューアル、日本広報協会広報コンクール都道府県 HP 第 1 位(読売新聞社賞)(平成 20 年度) http://www.koho.or.jp/context/zenkoku/2008_result.html
-------------	--

出典：一般財団法人全国地域情報化推進協会「地域情報化アドバイザー一覧 令和3年度HP」より抜粋

副業による外部プロ人材のマッチングを行っているサーキュレーションでは、専門人材をスキル、キャリア、実績に加え、志向性、性格、ネットワークについてもアセスメントを行いデータベース化してサービス提供を行っています。また、個人の事例紹介では、実績だけでなく、パーソナリティが分かる記事や第三者によるコメントも掲載されています。

The diagram illustrates the relationship between OFF LINE and ON LINE factors. A central silhouette of a head is divided by a vertical dashed line. To the left, under 'OFF LINE', are three circles: '志向性' (Aspiration), '性格' (Personality), and 'ネットワーク' (Network). To the right, under 'ON LINE', are three circles: 'スキル' (Skill), 'キャリア' (Career), and '実績' (Achievement). Lines connect the circles in a circular path on each side, and lines also connect the top and bottom circles across the dashed line.

- ・ 文化背景が持つ価値観を異文化に合わせるべきことを明確に助言すること。ただし最終的な意思決定は社長である文字通り、その企業独自の意思決定を支えている。
- ・ 組織のテクノロジーを活用し成長する企業、新しいビジネスモデルで業界リードする企業からのランニングコスト削減と、Uberが多くの企業と供給のプラットフォームを共有が持続的に企業を成長させている点から見たその共通課題である、守衛壁に抵触しない部分はオープンに特許的に革新を許している。
- ・ 価値が創出からなっている言語学において、価値創出に必要とされる資源を革新する点には、アップルはプラットフォームを確立することが最重要であり、そのためにテクノロジーの活用やPRの重要性を専断して来ている。

効率的にマッチングを行うために必要な情報に関するディスカッション

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

第 1 回高度デジタル人材の地域関係人口化検討会 議事要旨

【開催概要】

日時：令和 4 年 1 月 24 日（月）14:00-16:00

場所：オンライン開催（Webex）

出席者：大橋委員、河崎委員、関委員、谷口委員、西野委員、早川委員、比留間委員、安田委員

オブザーバー：内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局、金融庁監督局総務課人材マッチング推進室、経済産業省地域経済産業グループ地域企業高度化推進課、中小企業庁経営支援部経営支援課、独立行政法人情報処理推進機構社会基盤センター企画部企画グループ

事務局：経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課、PwC コンサルティング合同会社

【議事要旨】

1. 開会

事務局より案内

- 本日は議事次第に沿って進めさせていただく。

大西情報技術利用促進課室長より挨拶

2. 委員自己紹介

各委員より 1 分程度ずつ自己紹介

3. 事務局説明／自由討議

資料 3「本検討会の趣旨と論点」に基づく事務局説明

- 本検討会の目的は、地方には少ない高度デジタル人材を地域の関係人口にし、高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続ける仕組み（エコシステム）について検討することである。
- 本日は地域中小企業が必要とする人材像、企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブ、高度デジタル人材にとってのインセンティブについて討議いただきたい。

資料 3「高度デジタル人材の需要に関する検討」に基づく事務局説明

事務局

- トランスフォーメーションという新しい価値を生み出していくために、どのような支援や人材を必要としているかをお伺いしたい。

比留間委員

- 資料 3 で提示されたデータを見ると、IT の活用や業務の効率化の支援は充足している一方で、課題点は事業所側が何を最終的にやりたいかが明確に描けていないことである。伴走して支援する人材が事業者が届いていないことが現状であり、事業者の理想像を具体的に支援する人材がいなければ、デジタル化にすら届かないのではないかという認識を持っている。

谷口委員

- ふるさと Co-Lead を行う中で、企業はデジタル化や DX に関して人材不足や発注元の要請等の課題があるが、何を行えばよいかわかっていないことが明らかになった。さらに、企業は、社内で課題として認識していたものの中で、何がデジタルで解決できるかがわからず、相談先も存在していない。
- まずは企業が自社の立ち位置や支援を望む高度デジタル人材の人材像を予め設定したうえで、高度デジタル人材にヒアリングをしてもらう必要がある。フィールドワークツアー前の段階で、事前のミーティングが重要だと感じている。

西野委員

- 重要な変数がいくつかある。企業が革新的であるか保守的であるか、デジタルに対する課題感が顕在的か潜在的か、課題のレベルが高度なのか低度なのか、といった変数を見定めたうえで必要な人材像を供給する必要がある。
- 多くの企業が高度かつ顕在的なデジタル課題を持っているわけではなく、経営戦略の段階で漠然とした課題を持っている企業が多い。実際に顕在的で低レベルである課題解決は本プログラムの議論内容から逸脱するため、高度デジタル人材の活躍の場を設けるのであれば、経営ビジョンを持っている、前向きなデジタル活用ができる事業ドメインをもっている企業かを見定めたうえでのマッチングが妥当である。
- まずは戦略レベルで相談相手となる人材と、実行レベルでパートナーとなる人材の2つのレイヤーで検討していく必要がある。

河崎委員

- 弊社では中小企業のデジタル化支援を 2019 年から始めているが、各社のデジタル化成熟度を大きく3つに分類して取り組み方針を立てた。1 番下段の層は業種や業態を問わず必要な間接業務である財務会計、勤怠・給与、情報共有基盤がデジタル化されていない層、次の層は業種毎に異なる業務処理のデジタル化を目指し、売上拡大や更なる効率化を実現していく層、1 番上段はデジタルを活用した付加価値創造を目指したい層、以上3つに分類し、まずは最下段の間接業務がデジタル化されていない層に対して安価なクラウドサービス適用を支援してきた。その結果、支援先を売上規模で分類すると10億円以下が約7割、従業員規模で分類すると100人以下が約8割を占めた。57.3%の企業がデジタル化に取り組んでいるという報告があったが、我々が対象としてきた層ではデジタル化に取り組んでいる企業はより少ないとの認識である。企業規模や業種、デジタル化の成熟度に応じて、求めるデジタル化を仕分けしてニーズを分析したほうがよい。
- トランスフォーメーションをするために必要な人材は、単純に間接業務のみをデジタル化するだけでなく、経営者が求めるニーズを明確化させて、成熟度に応じて計画策定をしていく人材であると考えている。

早川委員

- 経営者が何をしたいかという意見がなければ、IT ツールを提供しているだけでは、何も解決しない。コンサル領域のお話を伺える人材がヒアリングに入ることが重要である。

事務局

- ビジネススキルとデジタルスキルでどちらがより必要であるか、明確化した課題がどのようなものであればデジタルで解決可能であるか、支援の方法として外部人材登用と伴走支援どちらが適切か、という3点についてお伺いしたい。

早川委員

- 現在、弊社では自治体向けの人材派遣を行っており、どのようなスキルを保有した者を派遣すればよいかを検討している。この場合、派遣される人材のスキルによって自治体をサポートするというよりは、窓口となって弊社のリソースを使うという支援を行っており、同様の支援を中小企業支援にも応用できるのではないかと思います。ソフトバンクでビジネスをやっている、リテラシーも高い人材が支援可能ではないかと考えている。
- 日本の中小企業の力を世に発信していくことによって、様々な問題が解消していくのではないかと感じる。

資料3「高度デジタル人材の供給に関する検討」に基づく事務局説明

事務局

- 人材の受け手である企業と送り出し企業の狙いについての意見をいただいたが、実践の場には人材を送り出す側の立場として、どのようなインセンティブがあれば優位か教えていただきたい。

比留間委員

- 昨今は企業側が兼業を許可しているが、実際に副業・兼業を行っている事例が少ない。人材は、副業・兼業に対してメリットを感じないわけではないが、切羽詰まっているわけではないため、副業・兼業を行っていないと考えられる。
- 副業・兼業を推進していくためには、本人が副業・兼業をやりたくなるインセンティブが必要である。自分の見識が活用できるから、視野が広がるからといった理由では少数の人材しか行動を起こさない。多くの人材に行動を起こしてもらうには仕組みが必要であり、仕組みを形成していくことが重要である。

西野委員

- 高度デジタル人材のインセンティブは、やりたいことをできていない、自らの知見を発揮しきれていないという現状に対して、自分の自己表現の場を提供できるマッチングや、高度な技術分野を発揮できていない現状を改善できることが重要なモチベーションである。
- 送り出し企業としても人材を買い殺してしまっている現状を解消して、副業・兼業で得られるスキルを活用したり、人材の流出を避けたりするなどのメリットが存在する。
- 自分がやりたいことができるフィールドを高度デジタル人材に提供することが重要である。

安田委員

- ふるさと Co-Lead において沖縄県に配属された方をみて感じたのは、人材は、企業の課題解決に関

わりただけでなく、より大きな地域の課題解決に関わりたいという意欲が強かった。

- 個人的見解ではあるが、首都圏で働く際は、東京のために何かをしたいという考えはなかった一方で、沖縄で働いている際には、沖縄の未来について考える状況が多かった。単に一つの企業のためでなく、地域のために何ができるかという視点を持ち、地域も打ち出していくことが、高度デジタル人材にとっての魅力につながると考える。

早川委員

- 自分の生まれ育った地に貢献したい人材は多く、このモチベーションを生かしたい。地方版 IoT 推進ラボ等の魅力発信で、参加している企業すべてに対して、高度デジタル人材が話を聞く機会があるとよい。地域魅力発信に舵がきけると興味深い。

河崎委員

- 前提として、高度デジタル人材の定義が明確でないと議論が難しい。実証実験における人材は、学生の方を含め多岐にわたる。高度デジタル人材をある程度定義化した方がいいと考える。

事務局

- 高度デジタル人材の定義は定まっているわけではない。イメージしているものとしては、IT 化やデジタルの置き換えができる人ではなくて、まずはトランスフォーメーションの支援ができる人であり、その際にデジタルを使ったソリューション提供や付加価値が提供できる人である。
- 皆様から頂いたご意見を基に、次回の検討会では高度デジタル人材がどのような類型があるのかを整理し、類型に従ってどのようなマッチングができるのかを議論したい。

4. 閉会

事務局

- 本検討会で議論していることは、単なる中小企業と人材のマッチングではなく、地域の魅力を感じて地域貢献をする人材をプールし、地域企業の課題解決ができる人材を持続的に供給できる仕組み（エコシステム）を作り出すことであると考えている。
- 次回も有意義な意見交換をお願いしたい。

お問合せ先

商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-2646

FAX：03-3580-6073

経済産業省委託「令和3年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
（高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査）」

第2回高度デジタル人材の地域関係人口化 検討会資料

2022/3/9



アジェンダ

1. 本検討会の論点と前回の振り返り
2. 高度デジタル人材の人材像と”見える化”に必要な情報に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給の”仕組み化”に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

1. 本検討会の論点と前回の振り返り
2. 高度デジタル人材の人材像と”見える化”に必要な情報に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給の”仕組み化”に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

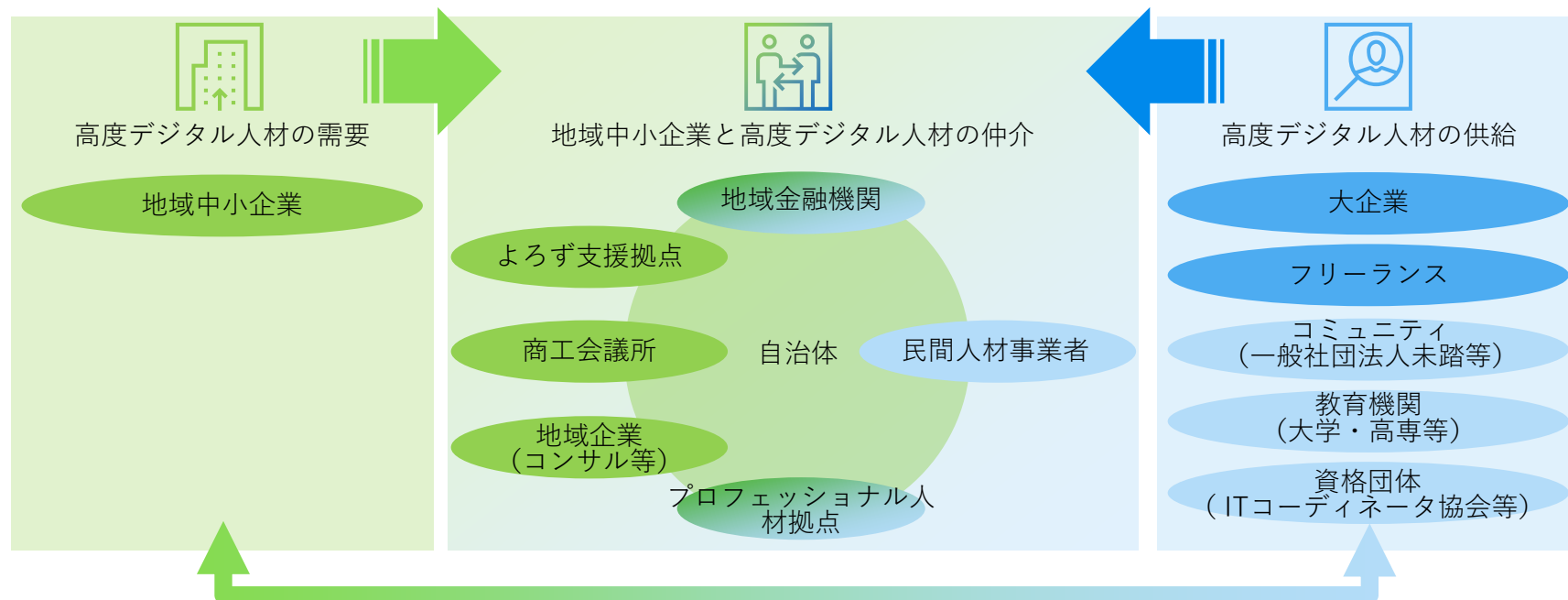
本検討会の論点

本検討会での論点として下記6点を設定し、第1回検討会においては、1～3について主にご意見をいただきました。本日は1～3について再度議論を深めた上で、4～6について議論させていただきます。

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

本検討会の目指すべき姿と前回の議論内容

第1回検討会においては、高度デジタル人材の需要と供給における現状と課題についてご意見をいただきました。今日は、高度デジタル人材の人材像についてご説明した上で、前회のご意見を踏まえ、高度デジタル人材の供給の仕組み化に関しても議論させていただきます。



前回の議論

- デジタル化によって最終的に何を実現したいかを明確にできている地域中小企業は限られ、その支援が求められる
- 企業ごとにデジタル化の課題に段階があり(課題の顕在度、課題の難易度)、必要とする人材像も変わる
- 地域中小企業には高度デジタル人材と取り組むべき課題の選定ができない

- 本業では得られない経験(高度な技術、地域課題解決)がインセンティブとなっている
- 内発的なインセンティブだけで副業に取り組む人材は限定的であるため。供給量を増やすには仕組みが必要となる

1. 本検討会の論点と前回の振り返り
2. 高度デジタル人材の人材像と”見える化”に必要な情報に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給の”仕組み化”に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

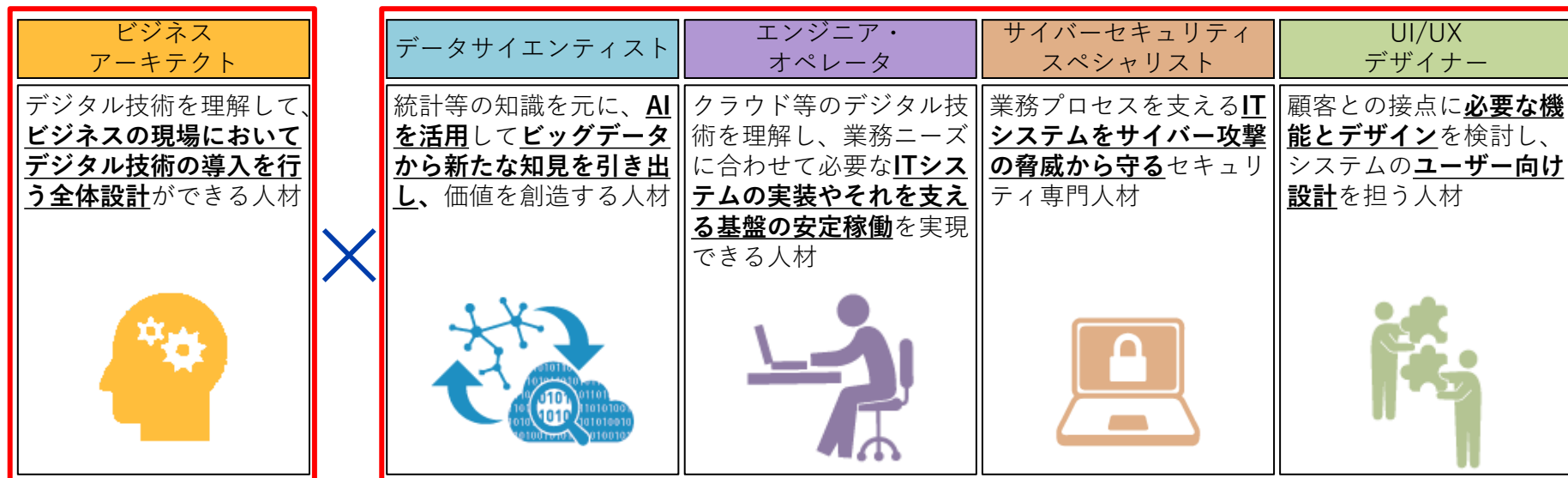
本節の論点

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることとは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

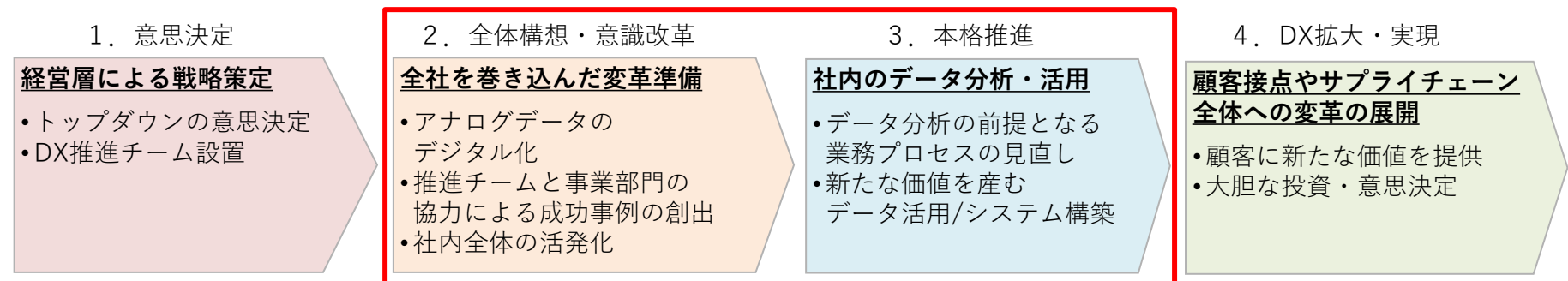
高度デジタル人材の人材像について

経済産業省「実践的学びの場ワーキンググループ」では、DX推進人材として5種類の人材像（仮説）を設定しています。本検討会で対象とする「高度デジタル人材」は、この5種類の人材像のうち**ビジネスアーキテクトを備えた上で、その他のデータサイエンティスト等の実装化スキルも併せ持つ人材**を想定しています。また高度デジタル人材の活躍が期待されるのは、**全体構想・意識改革から本格推進**にかけてのフェーズが中心になると考えています。

■DX推進人材像を踏まえた高度デジタル人材の人材像（仮説）



■DX推進に向けた企業内プロセスにおける高度デジタル人材の活躍が期待されるフェーズ



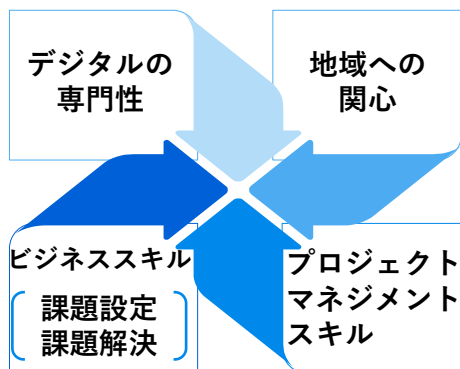
高度デジタル人材に求められる要素・貢献が期待されるプロジェクトフェーズ

ふるさとCo-LEADの取組では、**デジタルの専門性**だけでなく、**地域への関心**を持ちながら課題抽出から提案を行うとともに、**高いビジネススキル**や**プロジェクトマネジメントスキル**を発揮することにより、短期間でビジネスモデル案の取りまとめを行いました。

■例：ふるさとCo-LEADにおけるプロジェクトの流れ

フィールドワークツアー(3日間)			ビジネスモデル案の作成(3か月間)			
意見交換 現地視察		課題の設定	新たな価値の検討	打ち手の検討	打ち手の ブラッシュアップ	ビジネスモデル案 の取りまとめ
実施内容	オンライン/対面での地域中小企業の担当者との対話から情報収集を行う	地域中小企業の経営課題について潜在的な課題も含めて検討し、プロジェクトで取り扱う課題を設定する	地域中小企業の新規事業開発やトランスフォーメーション、企業価値向上を実現するためのファクターを検討・提案する	新たな価値を実現するためのデジタルを活用した打ち手を検討・提案する	地域中小企業の担当者と継続的なコミュニケーションをとりながら、打ち手の具体化、精度向上、実装に向けた検討等を行う	プロジェクトの最終成果物として、地域中小企業の担当者と検討してきた打ち手を新たなビジネスモデル案として取りまとめる
	ビジネスアーキテクト					
DX人材推進人材像 価値を発揮する				データサイエンティスト		
				エンジニア・オペレータ		
				サイバーセキュリティスペシャリスト		
				UI/UXデザイナー		

高度デジタル人材に求められる要素



高度デジタル人材は、デジタルの専門性はさることながら、**課題設定・課題解決**といった**ビジネススキル**や、地域中小企業の関係者を巻き込みながら**プロジェクト全体を推進・管理していくプロジェクトマネジメントスキル**を発揮し、ビジネスモデル案の作成を行いました。

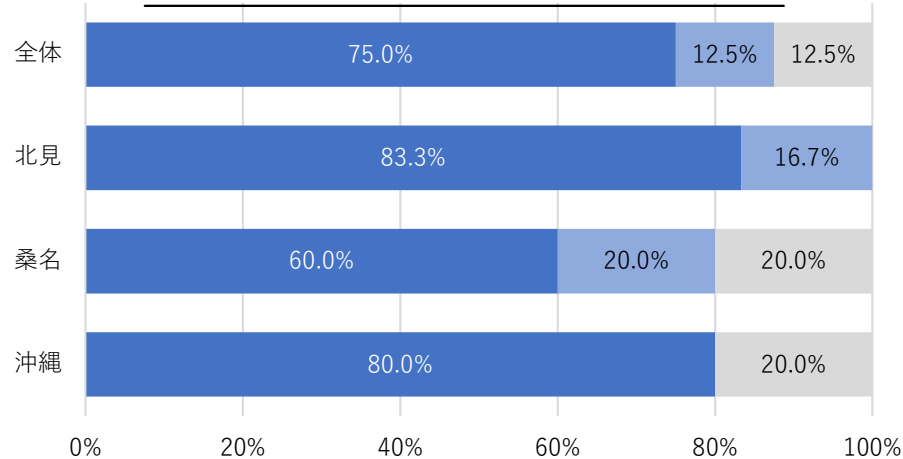
また、プロジェクトを進めていく中で、**地域への関心も高まり**、相乗的にプロジェクトへの高いコミットメントを生み出していきました。

(参考) ふるさとCo-LEAD参加者の地域・地域中小企業との関係性に関する意向

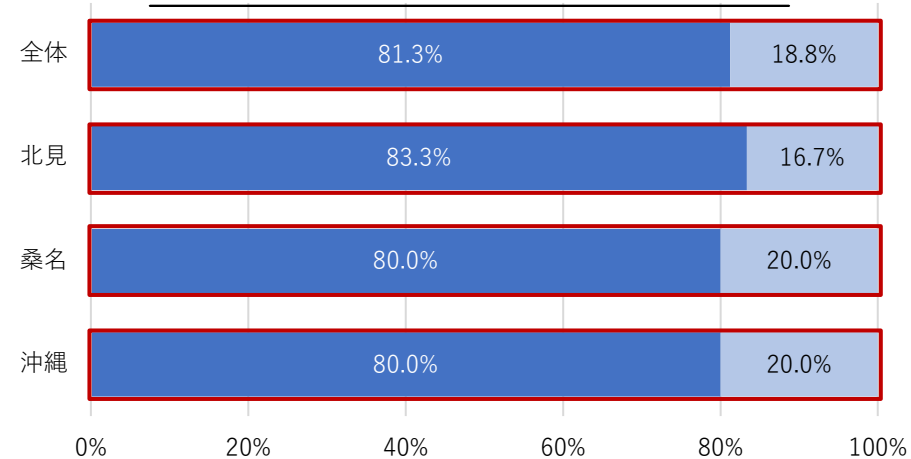
ふるさとCo-LEAD参加者はプロジェクトを進めることで、地域や地域中小企業に対する関心が高まっており、**全員が地域や地域中小企業との継続的な関係性を望んでおり**、こうした意識の変化がプロジェクトへのコミットメントの高さにつながったものと考えられます。

問. 本プログラム終了後も配属地域や地域中小企業との関わりを持ちたいと思いますか。(該当するものを1つ選択)

フィールドワークツアー後



ビジネスモデル案作成後



■ とてもそう思う ■ そう思う ■ どちらともいえない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない

■ とてもそう思う ■ そう思う ■ どちらともいえない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない

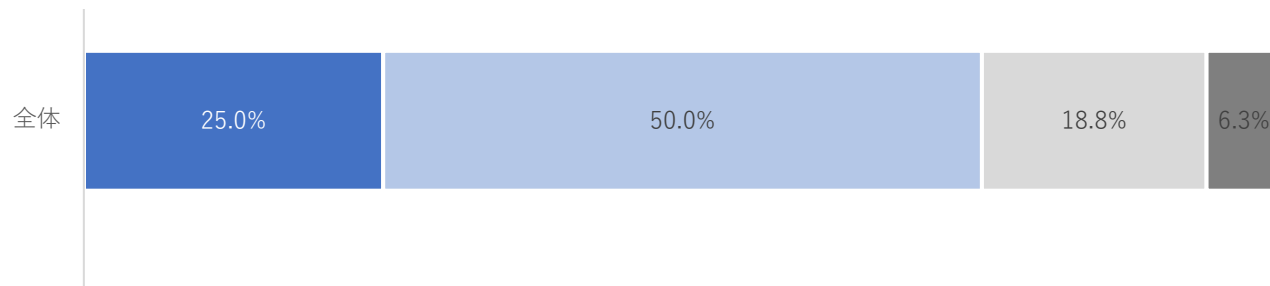
高度デジタル 人材からの ご意見

- ・ 今後は本業の方で関係を継続したい。
- ・ 私たちが提言したことに実現させたいと思っていただけているため、今後も関わりたいと思っている。あとは**もっと地域中小企業の未来や、経営について語り合いたい**と思っている。
- ・ **提案に終わらず、実際に社会に変化を生み出すところまで携わりたいと考えている**ことに加えて、継続的な関係性を前提にプランの策定を進めてきたため、今後も継続的に関わりたい。
- ・ ライフワークとして取り組んでいきたい。ニュース等をみても、企業様の将来が気になってしかたがない。
- ・ 折角の関わりを大切に、プラン実行まで関わりたいと思う。
- ・ 企業のVISIONがあり、働く人も魅力的だと感じたため関わっていききたい。
- ・ 折角できた縁であり、今後ビジネスに発展していく可能性もなくはないと思っている。

(参考) ふるさとCo-LEAD参加者の地域・地域中小企業との関係性に関する意向

ふるさとCo-LEADでは、参加者の75%が、地域中小企業との共創関係を築くことができたと回答しており、その要因としては、地域中小企業と対等な立場で取り組めたことや信頼関係を築けたことが考えられます。

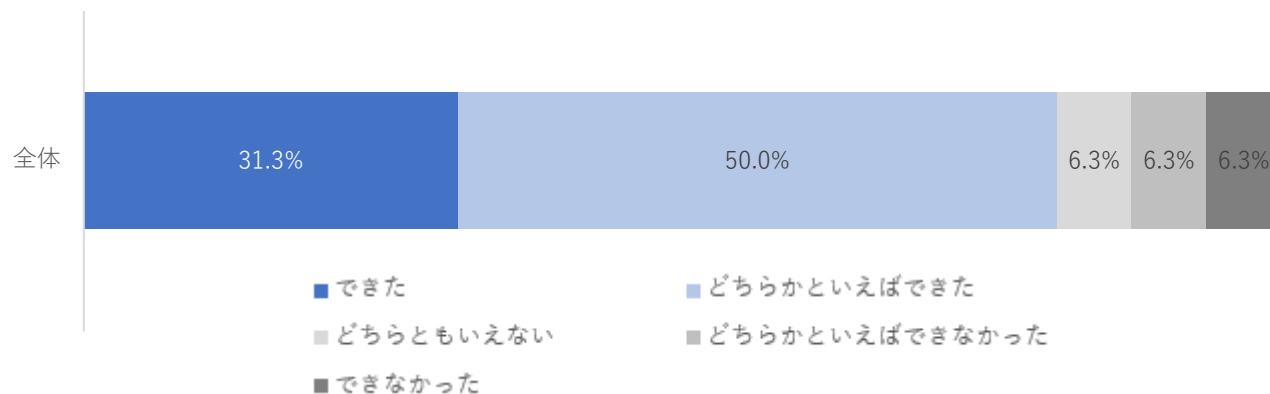
問. 地域中小企業と共創関係を構築することができましたか。(該当するものを1つ選択)



問. 地域中小企業と対等な立場で取り組むことができたましたか。(該当するものを1つ選択)



問. 地域中小企業と信頼関係を構築することができましたか。(該当するものを1つ選択)



高度デジタル人材を受け入れる上で必要な環境整備

フィールドワークツアーに参加した高度デジタル人材からは、**地域や地域中小企業の基礎情報に関する事前共有**や**作業環境の充実化**を希望する声が多く、プログラムの組み立てだけでなく、ソフトとハードの両面で受入れ環境を整備することが重要となると考えられます。

フィールドワークツアーにおける高度デジタル人材の要望

事前準備	• 地域産業の現状を理解するための統計データを含めた情報が欲しかった • フィールドワークツアーの限られた時間を有効活用するために事前に地域中小企業の基礎情報を共有して欲しい • 地域側でプロジェクトに対する地域中小企業の期待値の調整をしておいて欲しい
実施期間中	• 地域中小企業との双方向のディスカッションを増やしたい ✓ 形式的な議論ではなくカジュアルな議論 ✓ 表面的な課題ではなく、言語化されていなくてもよいので、本音の議論 • 企業訪問だけでなく、地域中小企業への提案を検討する時間を増やして欲しい ✓ 高度デジタル人材だけで議論する時間の確保 ✓ 提案を検討し、プレゼン資料を作成する作業時間の確保

フィールドワークツアーで必要となる環境整備

ソフト面

- 地域による**地域中小企業を対象とした趣旨説明**の実施
- 地域中小企業の成り立ち、ビジョン、ミッション、バリュー等の**定性情報**や財務情報等の**定量情報を収集するためのフォーマット**の事前作成・高度デジタル人材への事前共有
- 高度デジタル人材と地域中小企業による**事前顔合わせのオンライン会議の開催**

ハード面

- 高度デジタル人材が企業訪問後に、**ディスカッションや作業を行うための拠点**
 - ✓ リサーチを快適に行うためのWifi環境
 - ✓ ディスカッションやプレゼンテーションを効率的に行うためのホワイトボード、ディスプレイ等の備品
- 効率的に地域中小企業を訪問するための移動手段の確保



(参考) 高度デジタル人材の特徴ごとに対する地域中小企業の期待

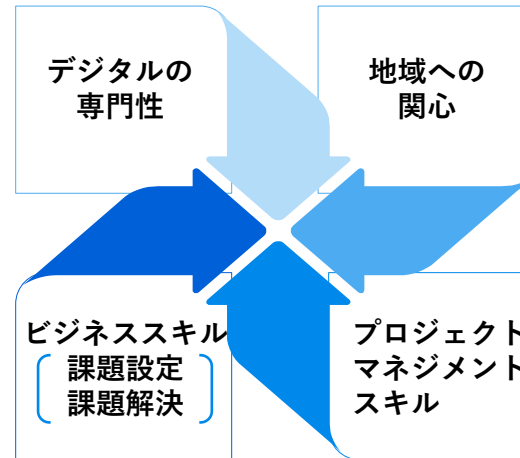
第1回検討会の議論から、高度デジタル人材を**キャリア**、**属性**、**得意領域**の3つの項目を設け、それぞれの特徴、地域中小企業の期待を整理しました。

		高度デジタル人材の特徴	地域中小企業の期待
キャリア	若手	専門性は確立していないが、最先端の技術の習得に意欲的で、チャレンジングな取組を志向する者が多い	新たな技術や手法、視点を取り入れ、これまでにない新たなビジネスを共創する
	ミドル	自身の領域に関する専門性を有し、最先端の技術・手法を組み合わせることができる者が多い	保有する専門性を活かしながら、新たな技術・手法を組み合わせプロジェクトを設計、マネジメントする
	シニア	豊富な経験とスキルがあり、専門性が確立している。またマネジメント経験を有する者もいる	豊富な経験や知見、ネットワークを基にしたプロジェクトの設計や社内人材の育成を行う
属性	企業等人材	本業では得られないチャレンジングな経験やスキル・人脈獲得を目的とするが、副業の実施に至る人材は限定的	専門・得意領域の知見提供や組織的な課題解決手法の提供に加え、関係人口として、所属企業も含めた関係構築
	フリーランス	既存ビジネスの拡大や新規領域・人脈の開拓を目的とし、副業に積極的	スペシャリストとしての第三者的な立場からの支援に加え、関係人口として、地域を新たな活動拠点としてもらう
得意領域	戦略策定	企業の将来像を描き、全社的な課題把握と新たな価値創造に向けた打ち手を検討できる	潜在的・顕在化している課題を整理し、自社にとっての新たな価値を協働で言語化する
	構想策定	設定された課題に対して、具体的なデジタルによる打ち手の全体設計ができる	To-Be像を見据えた要求定義・要件定義を行い、具体的なロードマップの作成等、プラン策定を行う
	プロジェクト推進	具体的な打ち手の実現に向けて、データ分析やシステム構築ができる	高度なデジタル技術に加え、チームビルディングや、物事を推進・運営する実行力を持っている

高度デジタル人材の見える化に必要な情報

ふるさとCo-LEADの参加者選抜にあたっては、書面審査を実施しました。書面審査の際に高度デジタル人材の本業における実績や人となりを理解する上で参考となった情報を踏まえ、高度デジタル人材の見える化に必要な情報案を作成しました。

高度デジタル人材に求められる要素



	デジタルの専門性	ビジネススキル	プロジェクトマネジメント	地域への関心
高度デジタル人材の見える化に必要な情報案	- これまでの実績 ✓ プロジェクトのテーマ ✓ 提供してきたソリューション - 提供可能なソリューション	- これまでのキャリア - これまで経験してきたプロジェクトの詳細 ✓ フェーズやスコープ ✓ プロジェクトにおける役割		- 参加の動機 - 属性情報(出身地・居住地・勤務先) - 地域における社会課題・地域中小企業における課題の課題意識 - プロジェクトにおける経験の今後への活かし方
(参考) Co-LEADで活用した情報	- 本業で関わったプロジェクト内容 - 本業以外での学習履歴 - 地域中小企業におけるデジタル化に関する課題意識と解決に向けたアプローチ	- 本業での役割 - 本業での仕事の進め方		- 参加の動機 - 地域における社会課題・地域中小企業における課題の課題意識 - プロジェクトにおける経験の今後への活かし方

1. 本検討会の論点と前回の振り返り
2. 高度デジタル人材の人材像と”見える化”に必要な情報に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給の”仕組み化”に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

本節の論点

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

副業・兼業による高度デジタル人材の供給量拡大に向けたインセンティブの検討①

自発的に副業として地域の取組に参加する高度デジタル人材は限定的であると考えられ、供給量を増やすためには、所属先である企業等や参加者である企業等勤務者やフリーランスに対するインセンティブを与える仕組みが必要となります。

副業・兼業のメリット	企業等	- 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる - 労働者の自律性・自主性を促すことができる。 - 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。 - 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。
	企業等勤務者	- 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。 - 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。 - 所得が増加する。 - 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。
	フリーランス	
副業・兼業の留意点	企業等	必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。
	企業等勤務者	- 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。 - 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。
	フリーランス	

(出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」)

副業・兼業による高度デジタル人材の供給量拡大に向けたインセンティブの検討②

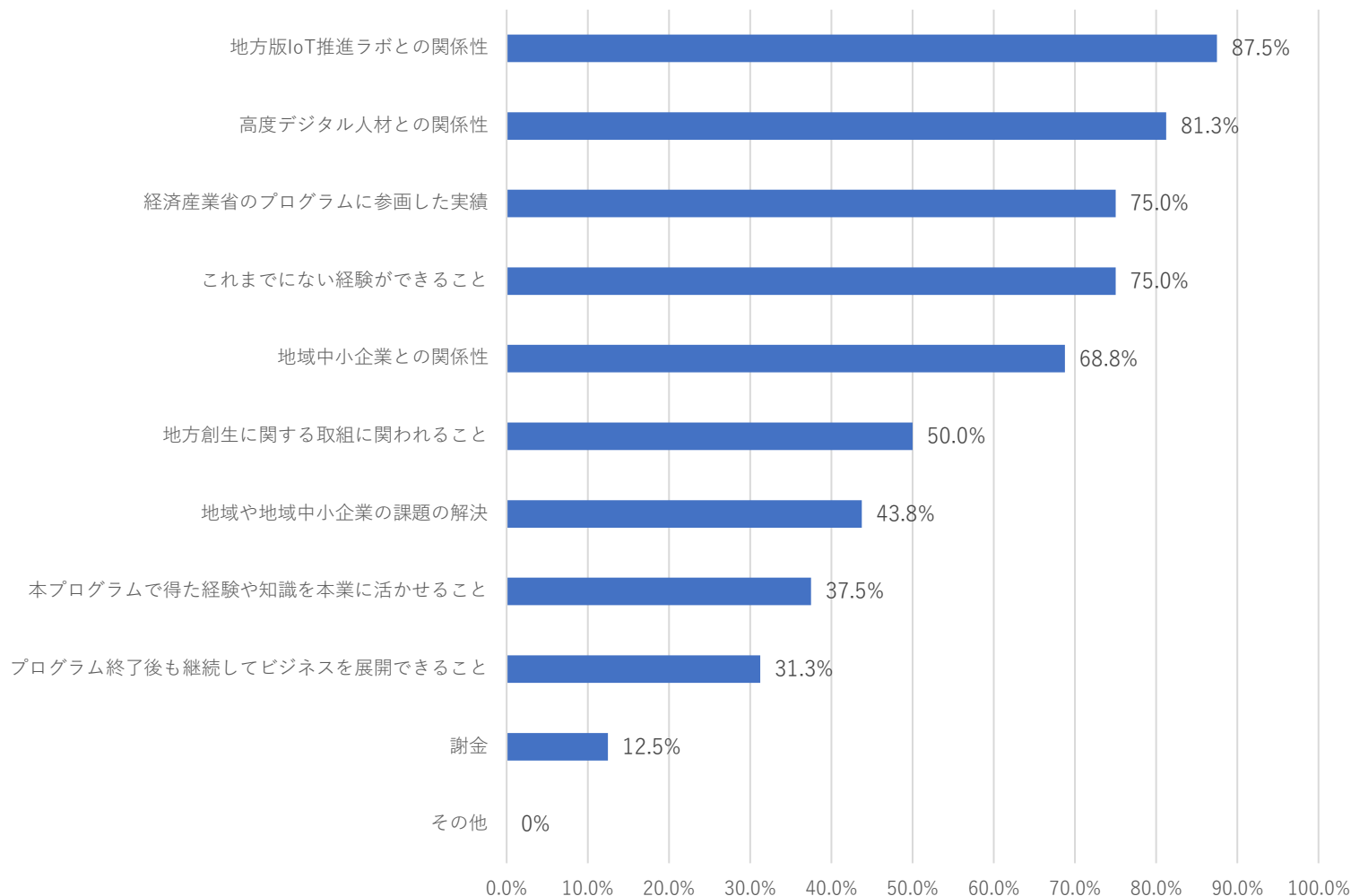
		地域横断的な施策(政府施策)	地域での取り組み
既存の制度	企業等	- 人材を自治体に派遣または出向させることで、自治体と企業等の良好な関係構築等が期待される ✓ 地方創生人材支援制度（内閣府） ✓ デジタル専門人材派遣制度（内閣府） ✓ 地域活性化起業人（総務省）	—
	企業等勤務者	- 本業では得られない知識スキルの習得が見込まれるとともに、自治体関係者や地域住民等との良好な関係構築等が期待される <自治体業務に従事> ✓ 地方創生人材支援制度（内閣府） ✓ デジタル専門人材派遣制度（内閣府） ✓ 地域活性化起業人（総務省）	- 自治体独自の専門家としての称号が付与され、地域のデジタル化や地域活性化に資する業務に従事することで、本業では得られない知識スキルの習得が見込まれるとともに、自治体関係者や地域住民等との良好な関係構築等が期待される ✓ 福島県いわき市産業振興アドバイザー ✓ 函館ものづくり産業アンバサダー 等
	フリーランス	<専門家としての称号を付与> ✓ 地域情報化アドバイザー（総務省） ✓ 地域活性化伝道師（内閣府） <地域での活動に対して報酬を支給> ✓ 地域おこし協力隊（総務省）	
考え得る施策案	企業等	—	- 特区等を活用した企業誘致を行い、企業等が地域に進出することによって、特区だからこそ実施可能な実証等が見込まれ、新ビジネスの創出や既存ビジネスの変革等が期待される ✓ ドローンの規制緩和、スマートシティの実証等
	企業等勤務者	- 人材の活動実績等をPRすることにより、籍を置く企業だけでなく社会からの評価が得られることなどが期待される ✓ 例えば、関係人口となった人材の活動実績等のPRについて、「『関係人口』ポータルサイト」（総務省）の活用が期待される	- 関係人口をコミュニティ化することにより、本業では出会えない他業種の高度デジタル人材との関係構築等が期待される - 地域のデジタル化に貢献された人材に「デジタル推進アンバサダー（仮称）」の称号を付与することで大義と感じ、また活動実績に応じて地域で活用できる特典を付与することで、実利になると期待される ✓ 地域振興券、地域特産品、コワーキングスペースの利用等 - 地方版IoT推進ラボのメンター制度による旅費・謝金の支給
	フリーランス		

(参考) ふるさとCo-LEAD参加者が感じるインセンティブ

ふるさとCo-LEAD参加者の多くが、**地域の拠点との関係性**や**他の高度デジタル人材との関係性**、**これまでにない経験**ができることなどをインセンティブに感じていました。
一方で、ビジネスに直結するような選択肢への回答は少数でした。

問. 本プログラムに参加することでご自身にとって
インセンティブであると感じるものについて教えてください。（該当するものを全て選択）

N=16



(参考) 内閣府「地方創生人材支援制度」および「デジタル専門人材派遣制度」

地方創生人材支援制度 及び デジタル専門人材派遣制度

【地方創生人材支援制度】

比較的規模の小さい市町村に対し、意欲と能力のある**国家公務員や大学研究者、民間人材※**を、市町村長の補佐役として派遣

※デジタル分野を除く

開始年度	・ 平成27年度
派遣先	・ 市町村（原則人口10万人以下）
派遣人材	・ 地方創生の取組に強い意欲を持っていること ・ 市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定・実行のために十分な能力を有すること
派遣期間	・ 原則1～2年間

(注) 令和2年度から、派遣効果が一層見込まれる場合の常勤職の2回目派遣を可能とした。

【デジタル専門人材派遣制度】

市町村に対し、意欲と能力のある**民間人材**で、未来技術を活用した事業を通じて地域課題の解決を図ることのできる**デジタル専門人材**を派遣

開始年度	・ 令和2年度
派遣先	・ 市町村（指定都市除く）
派遣人材	・ 地方創生の取組に強い意欲を持っていること ・ 市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定・実行のために十分な能力を有すること ・ 情報通信技術を始めとする未来技術を活用した事業又はサービスの企画、研究、販売又は運用などの業務経験と知識を有すること
派遣期間	・ 原則半年～2年間

(注) 両制度ともに、総務省の「地域おこし企業人プログラム」等の既存施策とも連携

<派遣実績>

平成27年度派遣	69市町村
・ 国家公務員	42市町村
・ 民間人材	12市町村
・ 大学研究者	15市町村
平成28年度派遣	58市町村
・ 国家公務員	42市町村
・ 民間人材	13市町村
・ 大学研究者	3市町村
平成29年度派遣	55市町村
・ 国家公務員	44市町村
・ 民間人材	9市町村
・ 大学研究者	2市町村
平成30年度派遣	42市町村
・ 国家公務員	39市町村
・ 民間人材	2市町村
・ 大学研究者	1市町村
令和元年度派遣	33市町村
・ 国家公務員	23市町村
・ 民間人材	7市町村
・ 大学研究者	3市町村
令和2年度派遣	46市町村
・ 国家公務員	20市町村
・ 民間人材	26市町村
・ 大学研究者	2市町村

これまで244市町村に派遣

※新規派遣市町村数。令和2年7月1日現在
※令和2年度からデジタル専門人材を含む

(出所：内閣府「地方創生人材支援制度及びデジタル専門人材派遣制度令和2年度派遣について」)

地域おこし協力隊について①

- 令和2年度の地域おこし協力隊の隊員数は、前年度から微増の5,560人となった。
(うち、特別交付税によるものは、前年度から115人増の5,464人)
- 一方、受入自治体数は前年度から6団体減少し、1,065団体となった。

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度	R2年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人	2,799人	4,090人	4,976人	5,530人	5,503人 (5,349人)	5,560人 (5,464人)
団体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体	1,065団体

※総務省の「地域おこし協力隊推進要綱」に基づく隊員数

※平成26年度以降の隊員数は、名称を統一した旧「田舎で働き隊(農林水産省)」の隊員数(26年度:118人、27年度:174人、28年度:112人、29年度:146人、30年度:171人、R元年度:154人、R2年度:96人)と合わせたもの。カッコ内は、特別交付税ベース

※令和2年3月末までに任期終了した隊員(6,525人)との合計は、11,989人

参考：地域おこし協力隊について

隊員の約4割は女性

隊員の約7割が
20歳代と30歳代

任期終了後、約6割が同じ地域に定住
※R2.3末調査時点

○制度概要：都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を異動し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊員」として委嘱。隊員が、一定期間、地域に居住して、地域ブランドや地場製品の開発・販売・PR等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民の生活支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る取組。

○実施主体：地方公共団体 ○活動期間：概ね1年以上3年以下

○総務省の支援：・特別交付税措置(隊員1人あたり470万円上限等)

・令和3年度予算 1.5億円

- ・隊員のなり手の掘り起こし(地域おこし協力隊全国サミット等)
- ・受入れ・サポート体制の強化(地域おこし協力隊サポートデスク等)
- ・定住促進に向けた起業支援(起業・事業化研修等)

地域活性化起業人（企業人材派遣制度）

○ 地方公共団体が、三大都市圏に所在する民間企業等の社員を一定期間受け入れ、そのノウハウや知見を活かしながら地域独自の魅力や価値の向上等につながる業務に従事してもらい、地域活性化を図る取組を特別交付税措置により支援。

対象者

三大都市圏に所在する企業等の社員（在籍派遣）

※三大都市圏に本社機能を有する企業等については派遣時に三大都市圏に勤務することを要しない

受入団体

①三大都市圏外の市町村

②三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組む市町村及び人口減少率が高い市町村

1,429市町村

活動内容(例)

地域活性化に向けた幅広い活動に従事

○観光振興

○地域産品の開発・販路拡大

○ICT分野(デジタル人材)

○地域経済活性化(中小企業のハンズオン支援)

○中心市街地活性化

等

特別交付税措置

○派遣元企業に対する負担金など起業人の受入に要する経費 上限額 年間560万円／人

○起業人が発案・提案した事業に要する経費 上限額 年間100万円(措置率0.5)／人

○起業人の受入準備経費 上限額 年間100万円(措置率0.5)／団体
(派遣元企業に対する募集・PR、協定締結のために必要となる経費)

期間

6ヵ月～3年

自治体

民間のスペシャリスト人材
を活用した地域の課題解決へのニーズ

- ⇒ 民間企業において培った専門知識・業務経験・人脈・ノウハウを活用
- ⇒ 外部の視点・民間の経営感覚・スピード感覚を得ながら取組を展開

民間企業

社会貢献マインド
人材の育成・キャリアアップなど

- ⇒ 民間企業の新しい形の社会貢献
- ⇒ 多彩な経験を積ませることによる人材育成・キャリアアップ
- ⇒ 経験豊富なシニア人材の新たなライフステージを発見

(協定締結)

(参考) 内閣府「地域活性化伝道師」

地域活性化伝道師について

内閣府地方創生推進事務局

事業概要

地域の活性化に向け意欲的な取組を行おうとする地域に対して、地域おこしの専門家(地域活性化伝道師)を紹介し指導・助言を行う。

地域活性化伝道師登録数、実績及び活用方法

○地域活性化伝道師登録数：393名（令和3年4月1日現在）

※事務局HP（<https://www.chisou.go.jp/tiiki/ouentai.html>）において公開

分野別登録数（重複を含む）

1. 地域産業・イノベーション・農工商連携	2. 地域医療、福祉・介護、教育	3. 地域コミュニティ・集落再生	4. 地域交通・情報通信	5. 農・林・水産業	6. 観光・交流	7. 環境	8. まちづくり
148人	22人	95人	16人	78人	134人	30人	150人

○令和2年度実績：地域活性化伝道師4名を全国4地域に派遣

○活用方法：①各自治体及び団体等が、課題解決への取組みに適した伝道師を選び、任意に招へいや相談を行う。

②地方創生推進事務局が、地域に対する助言等の一環として、取組熟度が相当程度高く、支援する意義が特に高いと判断される場合に、地域活性化伝道師を当該地域へ派遣する。

モデル地域における指導内容イメージ

①地域のリーダーの育成

地域活性化伝道師の講義を受け、取組の立ち上がり段階における実行プランの企画、取組の実施体制の構築を後押し。



②取組の実施段階

実行プランに基づく取組を実施拡大していく上で必要となる人員を確保し、スキルアップ研修などの実施を後押し。



③取組の事業化段階

地域リーダーが中心となって、地域の産学官連携で商品開発を進め、事業化に必要な経営や広告・宣伝のノウハウを伝授。



④販路拡大・雇用創出

マーケティング・販路拡大の支援を実施することにより、地域の新たな産業として定着。これがモデルとなり、地域間連携により、広域的に波及。



地域の成長力強化・雇用創出に資するよう、これを担う地域人材力の強化について地域活性化伝道師が切れ目なく支援

(参考) 総務省「地域情報化アドバイザー」

制度概要

- 情報通信技術（Information and Communication Technology：ICT）を地域の課題解決に活用する取組に対して、自治体等からの求めに応じて、ICTの知見、ノウハウを有する専門家（「地域情報化アドバイザー」）を派遣し、助言・提言・情報提供等を行うことにより、地域におけるICT利活用を促進し、活力と魅力ある地域づくりに寄与するとともに、地域の中核を担える人材の育成を図ります。
- 「地域情報化アドバイザー」には、大学での研究活動や地域における企業活動、NPO活動等を通じた地域情報化に知見・ノウハウを持つ民間有識者等に委嘱しています



令和2年度 分野別派遣状況

分野	派遣数
人材の育成・活用	40
テレワーク	37
自治体システム/セキュリティ/地域情報プラットフォーム	32
地域情報化計画・官民データ計画	31
働き方	30
オープンデータ	29
教育情報化/情報教育	23
RPA導入	23
スマートシティ	21
EBPM	18
マイナンバー	17
デジタルアーカイブ/図書館	17
観光	17
AI活用	17
ネットワークインフラ(Wi-Fi/LPWA/光ネットワーク)	16
地域ビジネス	16
自治体クラウド	15
5G	12
防災	9
マイキープラットフォーム	8
農林水産業	8
シェアリングエコノミー	8
医療・介護・健康	8
子育て	6
個人情報保護	5
環境	2

(出所：一般財団法人全国地域情報化推進協会「地域情報化アドバイザー派遣制度」HP)

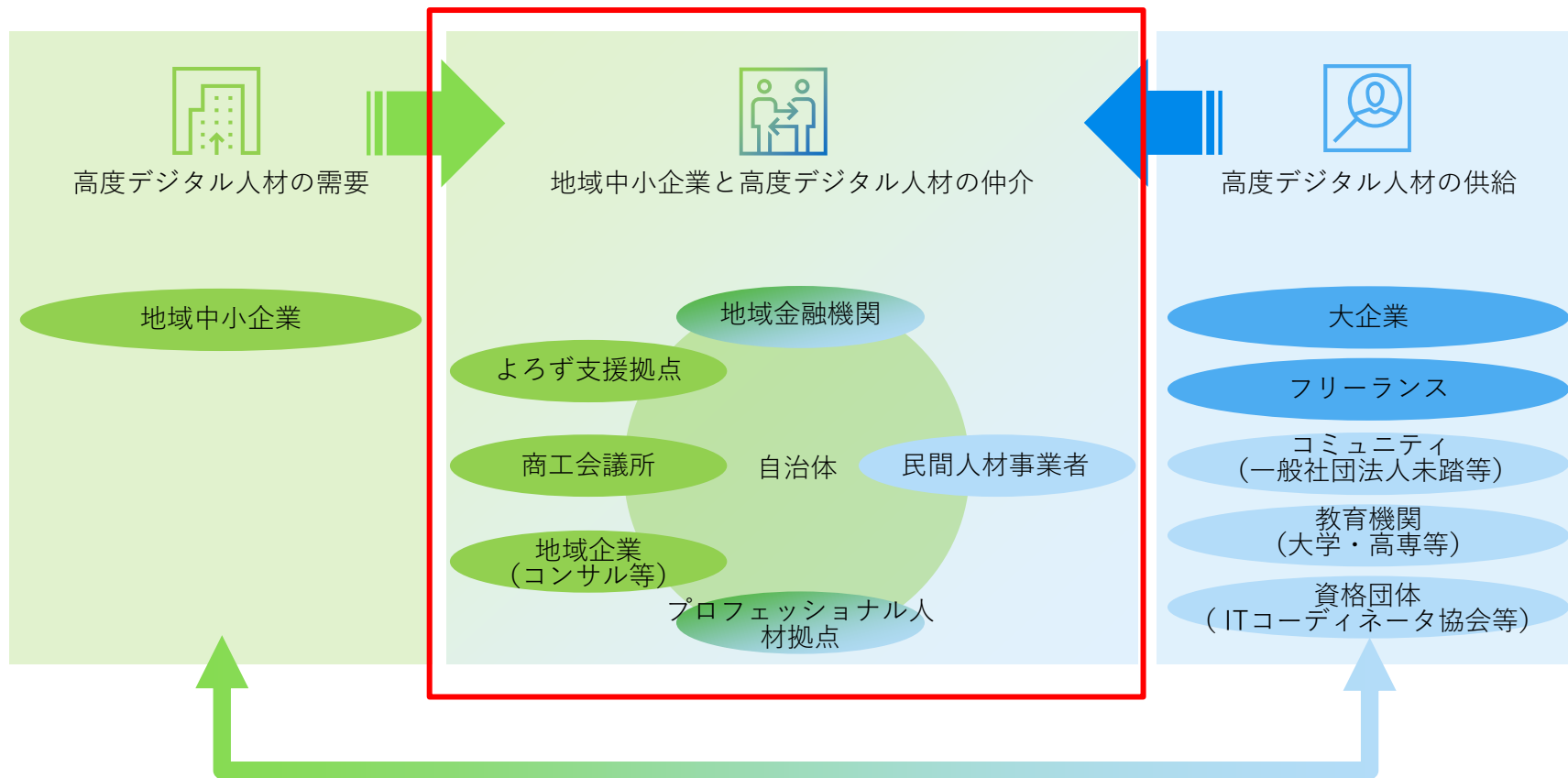
1. 本検討会の論点と前回の振り返り
2. 高度デジタル人材の人材像と”見える化”に必要な情報に関する検討
3. 高度デジタル人材の供給の”仕組み化”に関する検討
4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

本節の論点

	論点	議論いただきたい観点
1	Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは	企業成長を伴走支援する上で、必要となるサポート及びサポートを提供する人材像について
2	企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは	地域中小企業の支援という実践の場に人材を送り出すことで期待される送り出し企業・団体にとってのインセンティブについて
3	高度デジタル人材にとってのインセンティブとは	兼業・副業で地域中小企業の支援を行うことで、期待される企業人材とフリーランスにとってのインセンティブについて
4	高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることは	兼業・副業で人材を送り出す上で、事前に準備をしておいて欲しい事項（企業情報の提供・ワークスペース等の環境整備等）について
5	高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは	地域中小企業と高度デジタル人材を仲介するために必要な機能や、各機能を実行する仲介役として期待される機関について
6	効率的にマッチングを行うために必要な情報とは	地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行う上で、仲介機関が必要とする高度デジタル人材及び地域中小企業等に関する情報について

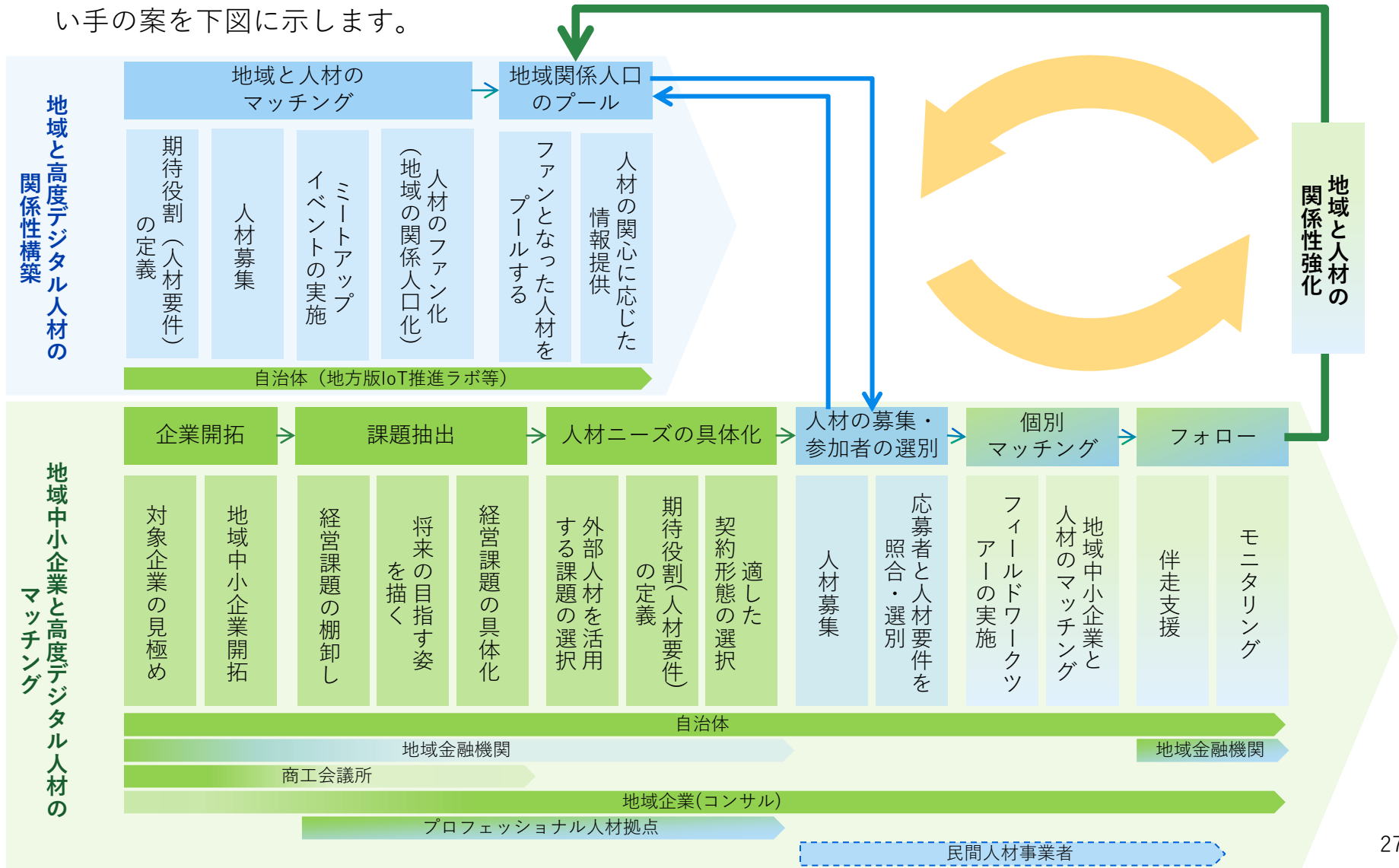
地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組み

地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングを行うためには、地域中小企業とのネットワーク・企業課題の把握といった企業理解と、高度デジタル人材のスキル把握の両面を把握することが求められます。



高度デジタル人材の関係人口化エコシステム案

高度デジタル人材を地域の関係人口としてプールした上で、地域中小企業とマッチングを行うことで、**単発の支援ではなく、地域との継続的な関係性を築くこと**が期待されます。高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けるためには、こうした関係性を生み出す仕組みを**エコシステム**として機能させることが重要と考えられます。そこで、エコシステムに求められる役割と、役割に応じた担い手の案を下図に示します。



第 2 回高度デジタル人材の地域関係人口化検討会
議事要旨

【開催概要】

日時：令和 4 年 3 月 9 日（水） 13:00-15:30

場所：オンライン開催（Webex）

出席者：宇佐川委員、大橋委員、河崎委員、関委員、谷口委員、西野委員、早川委員、比留間委員、安田委員

オブザーバー：内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局、金融庁監督局総務課人材マッチング推進室、総務省自治行政局地域力創造グループ地域情報化企画室、経済産業省地域経済産業グループ地域企業高度化推進課、中小企業庁経営支援部経営支援課、独立行政法人情報処理推進機構社会基盤センター企画部企画グループ

事務局：経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課、PwC コンサルティング合同会社

【議事要旨】

1. 開会

事務局より案内

- 本日は議事次第に沿って進めさせていただく。
大西情報技術利用促進課室長より挨拶

2. 事務局説明／自由討議

資料 2「本検討会の論点と前回の振り返り」に基づく事務局説明

- 本検討会での論点としては 6 点を設定しており、第 1 回検討会においては、論点 1～3 について主にご意見をいただいた。第 2 回である本日は論点 2～3 について再度議論を深めた上で、論点 4～6 について議論させていただきたい。
- 本日は、高度デジタル人材の人材像についてご説明した上で、第 1 回検討会でのご意見を踏まえ、高度デジタル人材の供給の仕組み化に関しても議論させていただく。

資料 2「高度デジタル人材の人材像と”見える化”に必要な情報に関する検討」に基づく事務局説明
事務局

- ①Transformation をするために地域中小企業が必要とする人材とは、②高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることとは、③効率的にマッチングを行うために必要な情報とは、の 3 点についてご意見を伺いたい。

大橋委員

- ①については、地域企業のトランスフォーメーションを進める上では言語化された人材像が必要であるが、地方版 IoT 推進ラボに所属し地域で伴走支援を行う人材や、受け入れ企業で実践を行う人材など役割分担を意識して整理をした方が良い。
- ②については、ソフト面、ハード面も重要であるが、企業がやってほしいことの可視化や明文化を

行うことが必要である。可視化をした際に、ビジネスアーキテクトの段階から入るのか、実行面のサポートだけで済むのかなど、地域企業の成熟度や粒度によっても状況が異なる。

- ③については、受け入れ企業が「高度デジタル人材の見える化に必要な情報案」にある情報をそのまま見て活用することはハードルが高く、過去のプロジェクト事例集を明文化されたもので見る方が使い勝手が良い。誰が使うのかといった前提条件からどのような情報が必要かという二段階で議論をした方がよい。

河崎委員

- ①については、求める変革によって高度デジタル人材に求めるスキルが変わってくる。地域企業が求める変革に応じた人材要件の定義が必要である。
- ②については、最も重要であるのは高度デジタル人材自らのスキルが生かせるかどうかである。中小企業が効果を上げるためには、できる範囲を定義し、段階的に計画を立てることが必要である。企業にどこまでの覚悟があるかといった情報もあると人材は判断しやすい。
- ③については、人材側と企業側がお互い曖昧な状態ではマッチングは難しい。提供する側と提供される側が定量的なデータを提供することが必要である。

関委員

- ①については、ビジネスアーキテクトの役割が重要であり、やりたいことが言語化されている必要がある。中間支援団体としても、どのようなことを行えば達成できるかについてはさらに掘り下げて考える必要がある。
- ②については、この人とビジョンを達成したいという思いが最も重要であり、その次に自身のスキルを使うことができるかである。心理的レベルでマッチングできるかが重要である。
- ③については、スキルのデータベースを作ることによって実際に動くかどうかは疑問である。スキル面で人材を選ぶよりは、ツアーなどで地域を回って交流をした方がうまく機能すると考える。例えば、地方版 IoT 推進ラボが毎月マッチング会を行い、未踏人材等の選ばれた人材は参加が可能であるといったマッチングシステムを作った方がよいのではないか。

谷口委員

- ①については、ビジネスアーキテクトの能力を持った人材が一气通貫で行える体制を受け入れ側として作り、さらに地域に定着していただきたい。
- ③については、人材の見える化に関しては、人対人の話に帰着すると感じる。人材が企業に対して、指導型なのか伴走型なのか等どのような形で関わっていただけるのかについて、企業が事前にわかっているとよい。

西野委員

- ①については、必要なサポートは企業の状況によって違い、企業の情報整理を行って人材のスキルセットやモチベーションと合わせる必要がある。ふるさと Co-LEAD プログラムでは、人材と企業のマッチングについてはどの企業と誰がマッチングすれば、モチベーションとしてフィットするかという定性的な面も大きく、それをさばいていくディレクターとしての能力が必要である。

- ③については、人材側の類型化と企業側の課題によるマッチングは変数が多すぎて、システム的に行うことが難しい。地域を良く知って人材と企業を取り持つディレクターのような仲介役が、人材に対して企業の課題解決を働きかける形でのマッチングを行うとよい。地域をテーマにした際には、企業がたくさんあるわけではないので、地域側で企業の情報を整理したうえで人材に選んでもらうことが現実的な進め方であると考え。

早川委員

- ①については、デジタル化の意識情勢をするコーディネーターとしての高度デジタル人材と実際に手を動かす人材の二軸で用意する必要がある。
- ②については高度デジタル人材を集めるにあたっては、必要となる企業が国や地方自治体から補助される制度が重要であり、費用面が担保される必要がある。
- ③については、高度デジタル人材の成功してきた事例集を作って、それを見て採用することが良い。

比留間委員

- ①については、ビジネスアーキテクトが肝である。支援をするにあたって、事業者の課題を聞いて支援しているうちに途中で方針が変わることは多く、ビジネスアーキテクトの能力があればあとの技術面はチームを組んで取り組んでいけばよい。
- ②については、事前準備として、企業が何をしたいのかを把握しているとよい。支援をしている中で変わることがあるにしても、事前に何がしたいかを把握していることが良い。
- ③については、マッチングは相性である。IT コーディネーター協会では、マッチングの際に人材の簡単なプロフィールを入れているが、それが決め手になることはなく何人かとあって相性の良い人とマッチングする。人材との接点をどの程度作れるかが問題である。

安田委員

- ①については、企業と話して、課題を掘り下げていくには高いコミュニケーション能力が必要である。課題の整理、計画作り、実装など企業の段階に応じて必要な能力を見極めていく必要がある。
- ②については、モチベーションは人によって異なるため、企業と時間をかけて付き合い、自分なりのモチベーションを見つけることが重要である。

資料2「高度デジタル人材の供給の”仕組み化”に」に基づく事務局説明

事務局

- 企業が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブや、高度デジタル人材にとってのインセンティブについてご意見承りたい。

安田委員

- どの程度良い出会いができて、企業とつながることができるかが重要である。ふるさと Co-LEAD で沖縄県のチームは企業と人材が親密な形で進めることができたため、支援をするときのモチベーションになっていたのではないかと。

比留間委員

- 高度デジタル人材にとってはつながりができることが一番のインセンティブである。企業にとっては、高度デジタル人材として活躍している人を抱えている企業としての宣伝効果がインセンティブとなる。

早川委員

- 国や自治体で行われている一定の人材支援制度を使っていくことが良い。費用の面で自治体と話す、ある程度の人口の自治体とは折り合うが、人口によっては折り合わないこともある。
- 中小企業を助けるにはボランティアが中心になってくるため、費用面でカバーできるための法整備は考える余地がある。

西野委員

- デジタル人材のインセンティブは、関わり自体が楽しいか、自己実現ができるかどうかが重要である。自己実現は、人生のテーマと近いものがこの企業であれば達成できるといったビジョン共有に近い。
- その他、研究テーマとして取り組むケースもあった。さらにビジョンやテーマに対する興味が無くても、自分が発揮したいマインドセットを発揮できる場がモチベーションになっている。
- 資金面についてはあまり負担を感じたことが無かった。

谷口委員

- 資料に記載の地方版 IoT 推進ラボのメンター制度による旅費・謝金の支給という制度を活用していきたい。デジタル人材発案でこのような制度を使えるとより活性化すると感じた。
- 国で様々な称号を付与するという案も掲載してあったが、これから先に多くの企業に関わるデジタル人材が増えてきた際に、目に見える形でインセンティブになることがあれば地域としても行っていきたい。

関委員

- 高度デジタル人材は、その場所でスキルを発揮できるか、ビジョンに共感できるかが大事である。機会を多く作って対話の機会を増やすことで、十分にマッチングしていく要素がある。
- 循環型経済やサステナビリティなどに意識が向いている方も多く、地域での新たな価値観が醸成されていくため、これについていくことが企業でもできればよい。
- また、派遣している側の企業と上手く連携してビジネスにできるための過程を工夫することも大事である。制度をどのように使えばよいか啓蒙し、既にやっている企業をプロモーションすることによって空気を醸成していくことが重要である。

河崎委員

- 企業が送り出すインセンティブは、社会的意義が大きい。大企業の IT 部門には高度デジタル人材が存在するが、経営者がそのような人材が社会に求められていることを知らないことが問題である。
- 高度デジタル人材のインセンティブは、自分のスキルが発揮でき、それにより人脈が形成できたり、

その過程でプレゼンテーション力などの表現力がブラッシュアップできたりといった点である。

大橋委員

- キャリア上のメリットや、地域貢献を通じて自分の活躍できるフィールドを広げられる点が高度デジタル人材にとってのインセンティブとなる。現在の供給基盤が未来へと続いて、高度デジタル人材の活躍フィールドを地方へと変えていくには、有償で支援をし、地域企業が対価を払うという仕組みをガイドできると、送り出している大企業から見てもメリットとなる。
- 地域の金融機関などが大企業から人材を受け入れて支援する枠組みができると、より活躍するフィールドが広がると感じる。

宇佐川委員

- 企業が兼業・副業を容認、推進する人材は若手、最先端技術を持っている場合と、一定の程度デジタルスキルはあるが社内が必要とするスキルと異なっている場合である。
- 企業が副業・兼業を認める理由は、リテンション防止と採用力である。若手や最先端の業務を担う人材には、兼業・副業を認めないと離職される、もしくは採用に影響がでる。後者は別の問題である。
- もう1つ企業にとってのインセンティブは、結果的に自社サービスの促進や拡販などに直接的につながる場合。この場合は、企業があえて出向の形で支援を行うこともある。
- 高度デジタル人材にとってのインセンティブは、どの年代においてもやりがい、自己実現や承認は重要である。加えて、それぞれのライフステージにおいて求めるものが少しずつ違ったり、フリーランスは、今後の仕事に繋がっていくかがより重要な判断軸となる。

資料2「地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討」に基づく事務局説明

事務局

- 「高度デジタル人材の関係人口化エコシステム案」における各ステップにおいて、抜けている役割、追加の担い手など、エコシステムをするうえで抜けていること等についてお話ししたい。

宇佐川委員

- 抜けているものはないと思う。機能するには軽さ（手軽さ、運用しやすさ）が重要と考える。各地域の自治体が高材プールの持ち主になると思うが、維持し続けるのは手間・コストがかかる。市町村単位で持つのか等最適なサイズについて、人材プールの持ち方を考えるのがよい。

大橋委員

- 最初に人材プールを持つうえで、どの単位で行っていくかを検討するのが良い。次に、人材プールを持つことは何らかのコストがかかるため、どこからお金をもらって予算分配をどのようにするかといったマネタイズの観点を考える人がいた方がよい。そして、課題解決支援という観点では乱立しているため、既存でまかなえる機能と高度デジタル人材を回す中で追加的に必要な機能を色分けした方がよいと感じる。
- 企業開拓や企業伴走支援は既にいる地域のステークホルダーに任せて、全体設計のコーディネータ

一役は機能として追加的に行う必要がある。このように機能を色分けして整理ができると事業の位置づけが明確になる。

河崎委員

- 地域金融機関が仲介役を担うのが理想的ではないかと考える。小さな零細企業のデジタル化まで考えると、地域の金融機関が長期的な目線をもって伴走する必要性があるのではないかと考える。

西野委員

- 注意する点として、地域のコミュニティ作りにおいて、取り組み趣旨に対するコミットメントを持った人が、長期的に関わっているかが重要である。地域の活性化に意欲を持って取り組んでいる人がいることで、様々な企業のコーディネートがうまくいく。逆にコミットメントを持つ人材に多少の機能的な穴があったとしても、金融機関や高度デジタル人材が補完することができるため、地域のキーパーソンが関わるのが重要である。
- 地域側と高度デジタル人材の接点において、企業の課題だけでなくデジタル田園都市として街が闊達に発展していくためには地域ごとのコンセプトを発信してそれをベースにしたコミュニケーションを人材と取っていくことが重要である。

早川委員

- 実際に機能させることを考慮すると、ライトに開始させていくことも策の一つである。また、長期的に見て高度デジタル人材の育成などをするのもできれば、プールもできる人材も増やすことができる。
- プールするエリアは、都道府県単位かと考えているが、どこかモデルのエリアを特区として行って検証することも良いと考える。

比留間委員

- 人材プールは自治体が行うのが良い。地域ごとに全く違うため、エリアによっては県単位で、他では市町村単位でというように、地域にあった区分けをせざるを得ない。
- 地域と高度デジタル人材の関係性構築は自治体が行うことがふさわしく、地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングは地域金融機関が行うと上手くいくかもしれない。一方で、プールだけ作る自治体のモチベーションが上がらないという懸念点もあるため、自治体が上手く金融機関と連携しながら進めていくのがよい。

安田委員

- 継続していく点では、企業が支援をしてもらった成功事例を積極的に世の中に出し、企業から発信できる仕組みを作っていくことが良い。
- 企業と人材がコミュニケーションをとれる仕組みを作って、定期的に企業と人材のマッチングが発生し、企業が人材とどのように付き合っていけばよいかを理解し、必要な人材をどのように探し出せばよいかを発信でできるようになれば良い。

3. 閉会

お問合せ先

商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-2646

FAX：03-3580-6073

ふるさとCo-LEADプログラム事例集

経済産業省委託「令和3年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
（高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査）」

令和4年3月



目次

1. 「ふるさとCo-LEADプログラム」の背景

1-1. デジタル化に係る地域と都市間のギャップ	P4
1-2. 兼業・副業による地域中小企業支援ニーズの高まり	P5
1-3. 関係人口による地域中小企業のデジタル化支援の意義	P6

2. 「ふるさとCo-LEADプログラムの」概要

2-1. 「ふるさとCo-LEADプログラム」の実施体制	P8
2-2. 「ふるさとCo-LEADプログラム」の全体像	P9
2-3. 「ふるさとCo-LEADプログラム」の実施スケジュール	P10

3. 「ふるさとCo-LEADプログラム」の実施内容

3-1. 実証フィールド選定基準	P12
3-2. 実証フィールドごとの高度デジタル人材への期待と役割の設定	P13
3-3. 参加者選定基準	P14
3-4. ミートアップイベントの開催概要	P15
3-5. ミートアップイベントのプログラム内容	P16

目次

3. 「ふるさとCo-LEADプログラム」の実施内容

3-6.ミートアップイベントの結果	P17
3-7.地域中小企業の募集	P19
3-8.フィールドワークツアーの概要	P22
3-9.フィールドワークツアーのプログラム内容	P23
3-10.フィールドワークツアーの結果	P26
3-11.中間報告会の開催	P27
3-12.中間報告会のプログラム	P28
3-13.最終報告会の開催	P29
3-14.最終報告会の発表内容	P30
3-15.「ふるさとCo-LEADプログラム」実施結果	P33

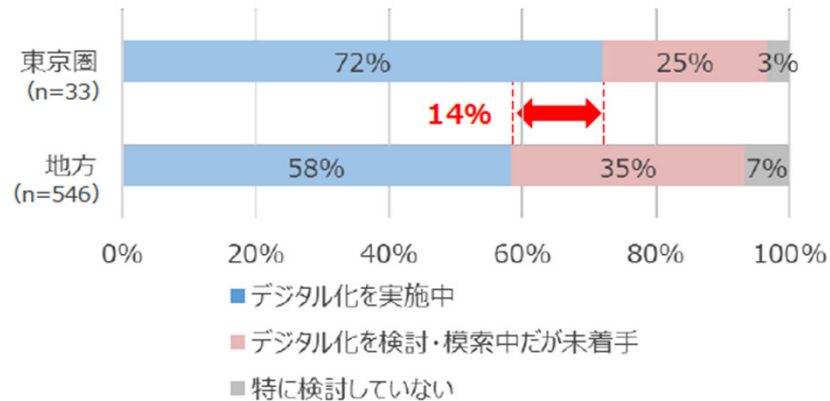
1.「ふるさとCo-LEADプログラム」の背景

1-1.デジタル化に係る地域と都市間のギャップ

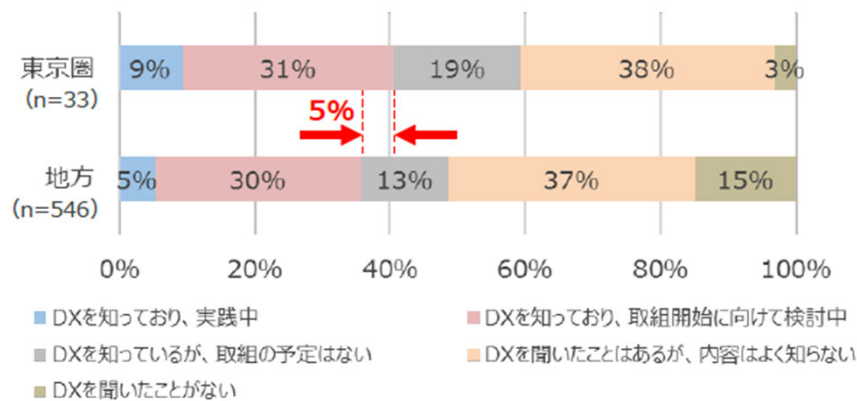
地域中小企業におけるデジタル化の進展およびDXの認知度は都市圏の中小企業と比較すると、低いのが現状です。また、デジタル化を推進するデジタル人材は、大都市圏、特に首都圏に集中しており、問題化しづらい構造的な課題があります。

デジタル化に関する都市間ギャップの現状

■デジタル化の状況について（製造業 中小企業）



■DXの認知度（製造業 中小企業）

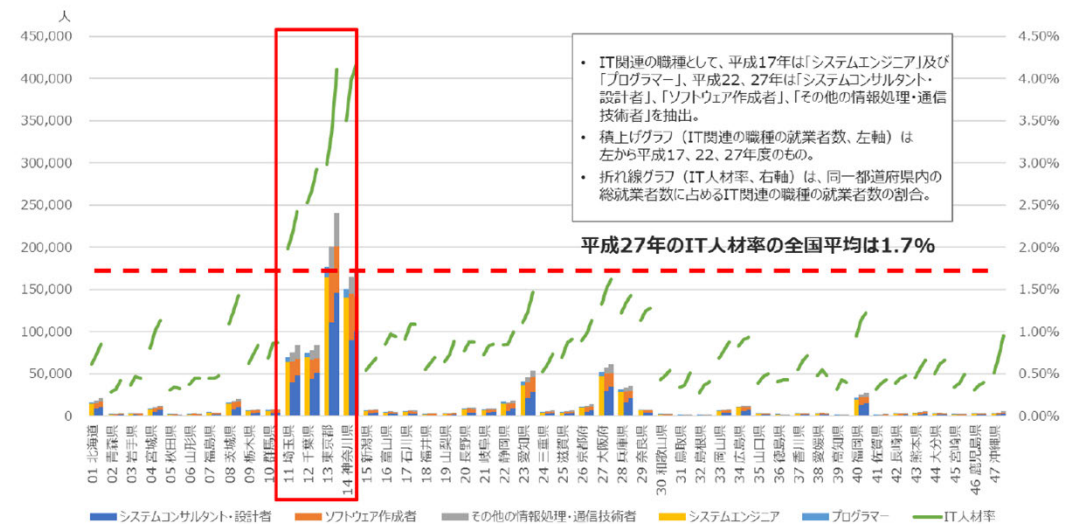


出典：経済産業省「令和2年度中小企業のデジタル化に関する調査に係る委託事業報告書」

デジタル人材の都道府県別分布

IT専門人材数の推移（都道府県別）

- IT専門人材は1都3県で特に多い。
- 多くの県で増加傾向にあるが、1都3県は大幅に増加。人材が多い地域は更に増加する傾向。



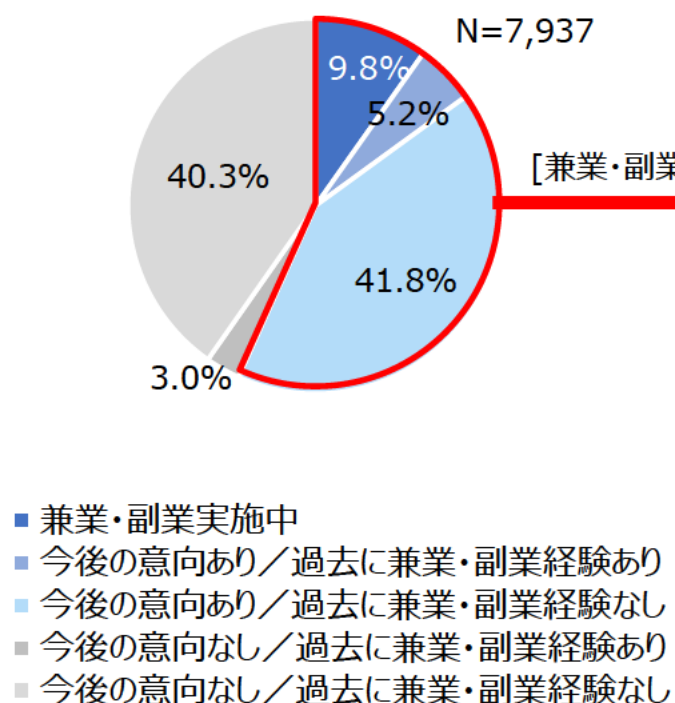
（資料）（株）日本総合研究所 国勢調査（平成17、22、27年）を基に作成

出典：経済産業省「令和2年度中小企業のデジタル化に関する調査に係る委託事業報告書」

1-2.兼業・副業による地域中小企業支援ニーズの高まり

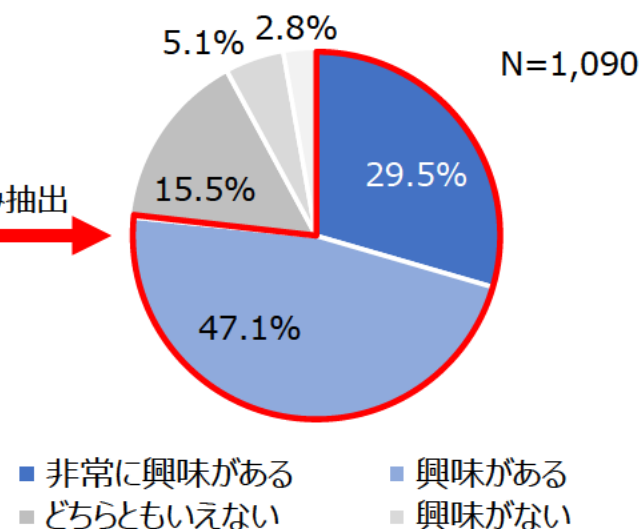
一方で、働き方の多様化が進む中で、労働者には兼業・副業のニーズが高まっており、兼業・副業を実施している労働者及び実施意向のある労働者に絞ると、地方での副業への関心が76%と非常に高い値となっています。
大都市圏に偏在するデジタル人材を地方中小企業で雇用することはハードルが高いですが、副業というライトな就業形態であれば、両者のマッチングが成立する可能性が高いと考えられます。

兼業・副業の実施状況と意向



出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

地方での副業に対する興味



出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

1-3.関係人口による地域中小企業のデジタル化支援の意義

経済産業省では、令和2年度に高度デジタル人材を地域に派遣し地域中小企業とマッチングを行い、地域課題解決に資するプロトタイプを作成する「L-Creator's Bridge」という実証プログラムを実施しました。実証の示唆の一つは、地域への愛着が高度デジタル人材のモチベーションに好影響を与えることでした。

以上のことから、地域中小企業のデジタル化支援においては、関係人口として地域と関わりを持つ高度デジタル人材をマッチングする施策が有効と考え、令和3年度に「ふるさとCo-LEADプログラム」を実施しました。

地方での副業をする高度デジタル人材のモチベーション要因

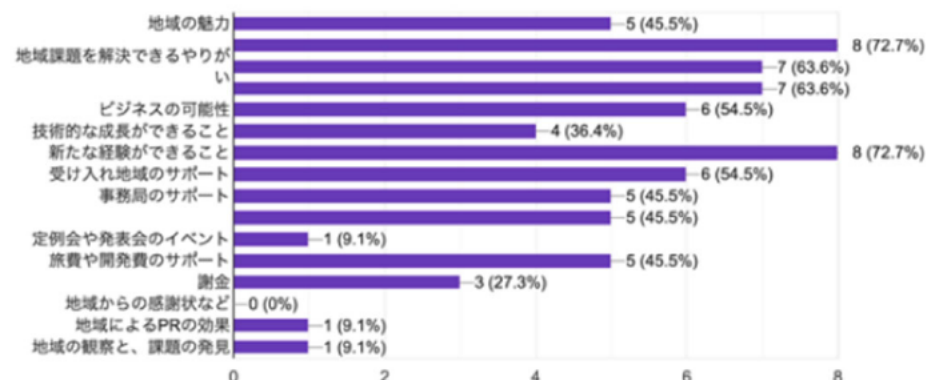
プログラムへの参加を決定した第一のモチベーションを選んでください。
11件の回答



出典：経済産業省「令和2年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
(中小企業のAI活用促進に関する調査事業) 調査報告書」(2021)

地方での副業をする高度デジタル人材のモチベーション要因

プロトタイプ制作の期間を通して、モチベーションを向上させた要素をすべて選んでください。
11件の回答



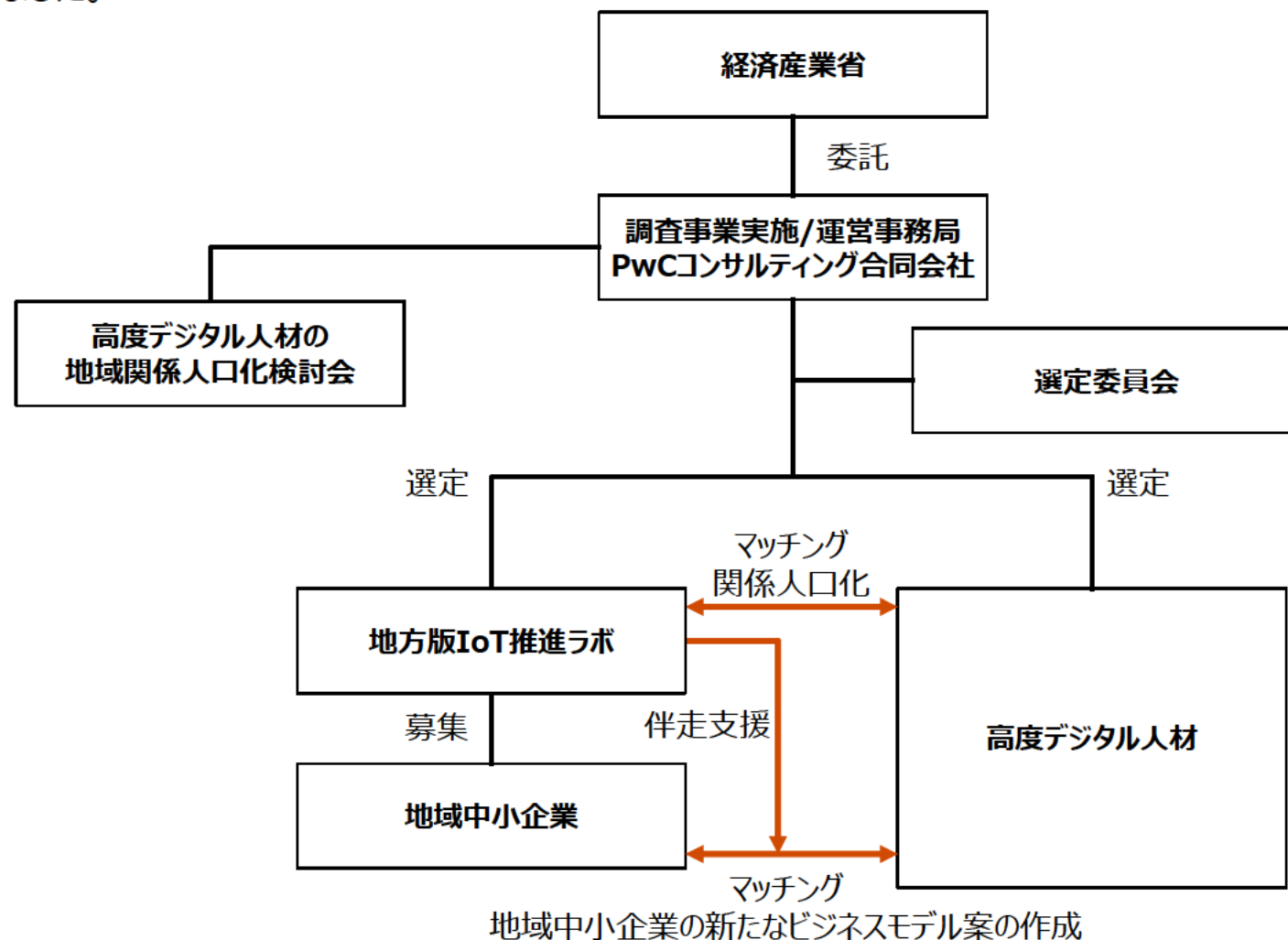
出典：経済産業省「令和2年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
(中小企業のAI活用促進に関する調査事業) 調査報告書」(2021)

2.「ふるさとCo-LEADプログラム」の概要

2-1.「ふるさとCo-LEADプログラム」の実施体制

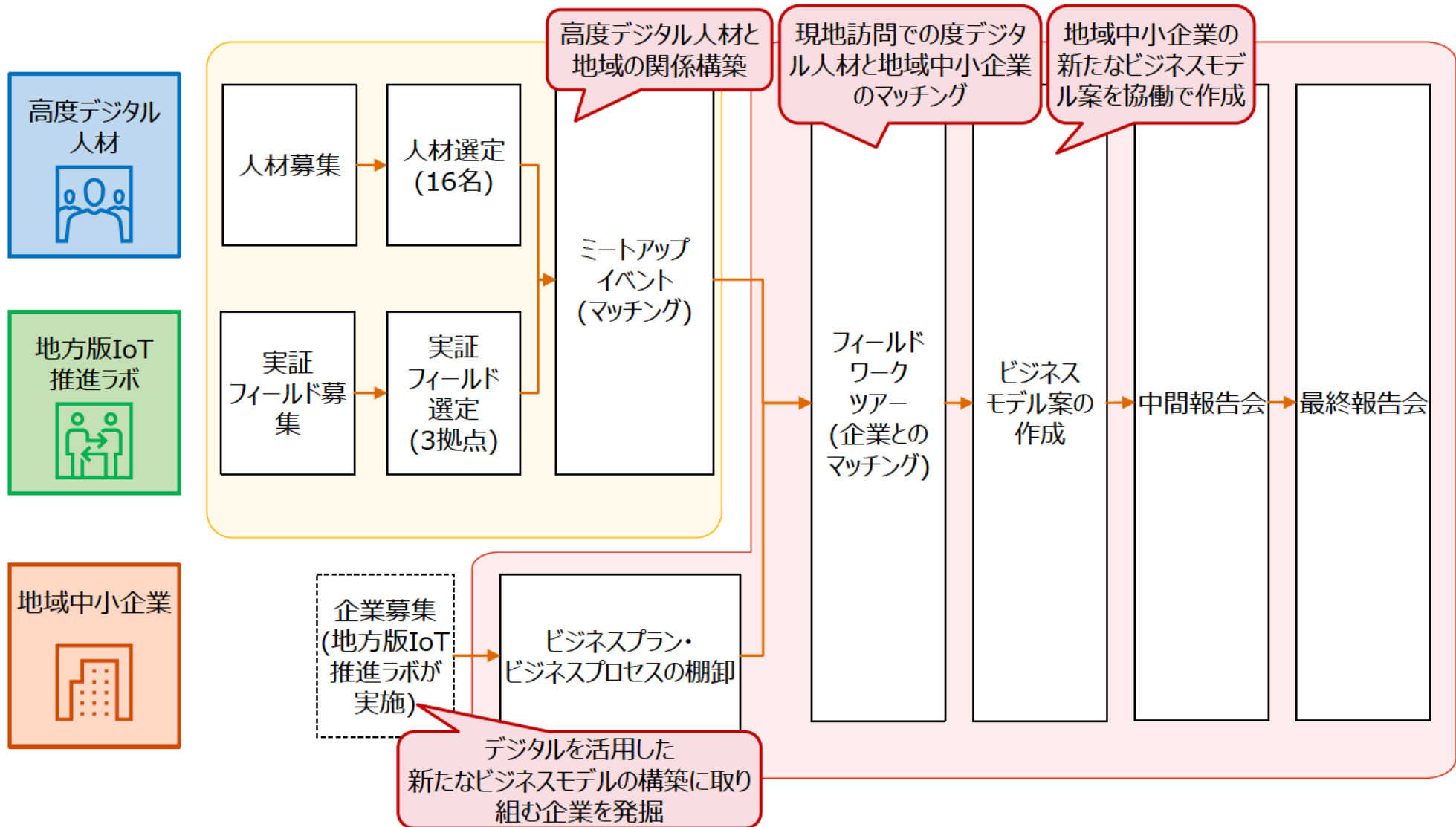
実施体制は、PwCコンサルティング合同会社を事務局とするが、プログラム中は主に地方版IoT推進ラボと高度デジタル人材が主体となり、相互に連携、支援を行いながら取組を進める体制としました。

また、地方版IoT推進ラボは高度デジタルと地域中小企業との間を取り持つ役割として、普段のコミュニケーションや打ち合わせ日程等の調整を行いました。高度デジタル人材と地域中小企業はそれぞれが主体性を持って取組を進めることができるよう、同等の立場として位置付けました。検討会には人材マッチング企業や、人材を送り出す側の企業及び機関、「ふるさとCo-LEADプログラム」で高度デジタル人材を受け入れた3地域の地方版IoT推進ラボなど、多分野の有識者の皆様に委員に御就任いただきました。



2-2.「ふるさとCo-LEADプログラム」の全体像

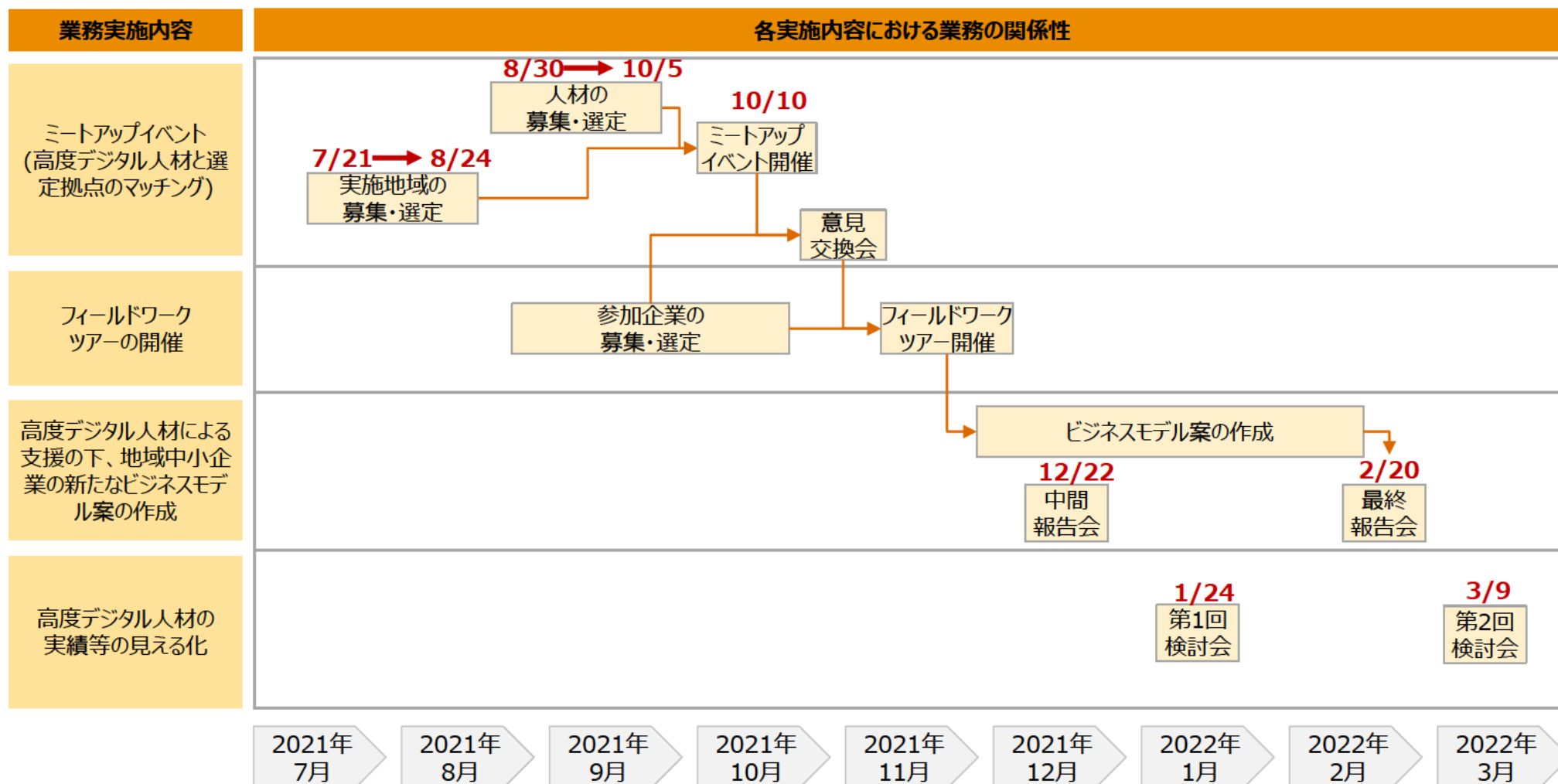
「ふるさとCo-LEADプログラム」は、地域中小企業と高度デジタル人材の出会いの場（ミートアップイベント）を創出し、関係人口化を図った上で、現地視察（フィールドワークツアー）を行い、地域中小企業と高度デジタル人材がデジタル技術を活用した新たなビジネスモデル案の作成を協働で行うプログラムとして実施しました。



2-3.「ふるさとCo-LEADプログラム」の実施スケジュール

まず、地域の選定を行い、次に高度デジタル人材の選定を行うことで、高度デジタル人材は「ふるさとCo-LEADプログラム」を実施する地域の情報を踏まえて参加することができ、地域は人材の募集・選定期間中に参加企業を募集・選定し、スムーズなプログラムの進行ができるようにしました。ビジネスモデル案作成期間は最終報告会まで約3か月の期間を確保し、その期間中には中間報告会や、各地域での定例会等を実施し、進捗状況を共有しながらプログラムを進めました。

また、ビジネスモデル案の作成期間と並行して検討会を開催することで、リアルタイムで得られた高度デジタル人材や地方版IoT推進ラボの意見等を交えながら議論を行い、「ふるさとCo-LEADプログラム」のエコシステム化について検討しました。



3.「ふるさとCo-LEADプログラム」の実施内容

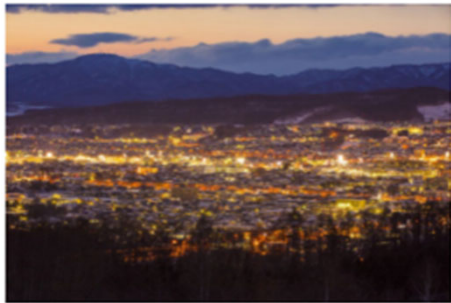
3-1.実証フィールド選定基準

実証フィールドは、次年度以降自走化して継続的に取り組める地域及び他地域のモデルとなる地域を選定することを目的に、審査の観点として「参加者にとって魅力のある地域か」、「フィールドワークツアーを実施するためのリソースを有しているか」、「自走化できるか」、「モデル地域として発信力を持っているか」の4つの観点から審査項目を設定し、申請書に基づき選定しました。

	審査の観点	審査項目	申請書項目
1	参加者にとって魅力のある地域か	地域のPRポイントがあるか	地域のファンになってもらうためのPRポイントを教えてください。
		参加者へのインセンティブがあるか	フィールドワークを実施する上で、首都圏では実現できないような体験価値を教えてください（活用できるデータ、活動拠点施設など）
		社会的インパクトのある課題があるか	地方版IoT推進ラボで取り扱っている地域課題（特に地場産業に関する課題）を教えてください
2	フィールドワークツアーを実施するためのリソースを有しているか	参加者の受け入れに係る環境は整備されているか	滞在先として想定する施設、アテンドする団体、受け入れに係る自治体の助成制度など、スムーズな受け入れを可能にする取組があれば教えてください。
		フィールドワークツアーの拠点会場は確保できるか	拠点会場は利便性が高い場所に立地されていますか。公共交通機関を使用した場合のアクセスを教えてください。また、拠点会場のネットワーク環境や収容人数を教えてください。
		フィールドワークツアーの実施にあたり連携する企業を確保できるか	デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルの検討に着手している又は検討を予定している地域中小企業を教えてください（例：DX推進指標を用いた自己診断を実施している企業など）
		伴走支援体制ができるか	ビジネスプラン作成にあたり、地域課題や経営課題解決の知見や地域企業とのネットワークを有するキーマンの紹介等、伴走支援はできますか。できる場合、伴走支援体制を教えてください（中心人物、支援メニューなど）
		企業と参加者の連携を支援するステークホルダーがいるか	企業と参加者の連携を支援する自治体、大学、金融機関、地元の商工会議所などがあれば教えてください。
3	自走化できるか	過去の実績はあるか	過去に外部のデジタル人材を招聘し、地域課題や地域中小企業が抱える課題の解決に取り組んだ実績があれば教えてください。
		継続して取組を続けられるか	今回応募する理由を今後の展開を踏まえて教えてください（今後独自に計画しているミートアップイベントやフィールドワークツアーの内容など）。
4	モデル地域として発信力を持っているか	地域内外への波及可能性が考えられるか	地元メディアやSNS等を通じた、本取組のPRを考えていれば教えてください

3-2.実証フィールドごとの高度デジタル人材への期待と役割の設定

全国に105拠点ある地方版IoT推進ラボを対象に「ふるさとCo-LEADプログラム」の説明会を行い、実証フィールドを公募・選定した結果、北海道北見市、三重県桑名市、沖縄県の3地域が実証フィールドとして決定しました。

	北海道北見市	三重県桑名市	沖縄県
地域の課題	北見市は第1次産業が基幹産業であり、産出額が高水準で維持されている一方、就業人口が年々減少しているため、GPSや産業用ロボット等の工学的支援へのニーズが高まっています。また、厳しい自然環境から生活インフラの効率的な維持管理などが課題となっています。	桑名市は、3月24日に「ゼロカーボンシティ宣言」を発出し、DX・IoT・AIなどのデジタル技術を活用して、2050年ゼロカーボンシティの実現を目指していますが、グリーン化推進のために必要とされる、デジタル化へ対応できる人材の不足が顕在化しています。	新型コロナウイルス感染症の世界的流行で国内外の移動が制限されたことにより観光客が大幅に減少し、宿泊施設や小売店の他、インバウンドの誘客に貢献してきた大型クルーズ船舶会社等、観光関連事業者は大きなダメージを受けております。
プログラムへの期待	フィールドワークツアーでは、地域特性を活かした事業を行っている地元中小企業への視察訪問を通じて、ICTの活用による地域課題の解決に向けたマッチング支援を行います。特に、「産学官連携による新分野での産業化」、「第一次産業の業務効率化」、「実証フィールドの活用による人材集積」の分野において、高度デジタル人材の方々との連携を期待しています。  北海道北見市「食と観光」ガイド オフィシャルWEBサイト https://kitami-mylove.jp/photo_library/496.html	フィールドワークツアーでは、高度デジタル人材の方々、桑名市を実証実験のフィールドとして、知識やスキル、アイデアを発揮できるように支援体制を整えるとともに、その能力を伸ばしていただけるよう環境整備を図ります。特に、「個別企業の課題解決」「地域の魅力発信強化」「グリーン化」の分野において、デジタルを活用した新たなビジネスモデル作成に期待しています。  快適な暮らしを次世代にもつづけるまち 市公式HPより http://www.city.kuwana.lg.jp/index.cfm/1.html	本プログラムでは、各事業者がポストコロナを見据え、デジタルを活用した業務の効率化や新たなビジネスモデルの検討などが図られるよう、観光関連産業のさらなる活性化とDXの促進に向けた支援を期待しております。  国営沖縄記念公園(海洋博公園)・ニメラルドビーチ https://www.okinawastory.jp/spot/1111

3-3.参加者選定基準

地域の関係人口として地域と継続的な関係性を築くことができ、地域中小企業と協働でプロジェクト推進ができる高度デジタル人材を選定するために、「個人のスキルや実績等」、「地域のデジタル活用に関する理解」、「本事業への期待」の3つの観点から審査項目を設定し、申請書に基づき審査を行いました。

	審査の観点	審査項目	申請書項目	審査項目との対応
1	個人のスキルや実績等	①ビジネスにおけるデジタル活用に関する知識、経験を保有しているか ②選定地域の課題と個人の関心が適合するか ③ビジネスに必要とされる対人スキル、問題発見力・課題解決力があるか ④「高度デジタル人材」の人材像にあてはまるか	あなたが「ふるさとCo-Lead」に参加してみようと思った動機に関心のある地域課題や、「ふるさとCo-Lead」の経験を今後どのように生かそうと思っているかを踏まえて教えてください	②、⑥、⑧
2	地域のデジタル活用に関する理解	⑤過去の実績があるか ⑥地域課題への取り組みに関心があるか ⑦自身のデジタルスキルと地域課題を絡めて解決案を提案することができるか	「ふるさとCo-Lead」に活かせると思うあなたのこれまでの経験について、取り組んだテーマやご自身の役割、巻き込んだステークホルダーを踏まえて教えてください	①、③、④ ⑤、⑦
3	本事業への期待	⑧本事業に目的意識を持って参加しているか	その他PRがあれば教えてください	③、④、⑤

3-4.ミートアップイベントの開催概要

ミートアップイベントは高度デジタル人材と地域がお互いを理解し、高度デジタル人材が地域の関係人口となるきっかけをつくることを目的に実施し、ミートアップイベント後に、高度デジタル人材と地域の双方に配属の希望を確認し、マッチングを行いました。開催にあたっては、高度デジタル人材が参加しやすさを考慮し、日曜日にオンラインにて開催しました。

開催目的

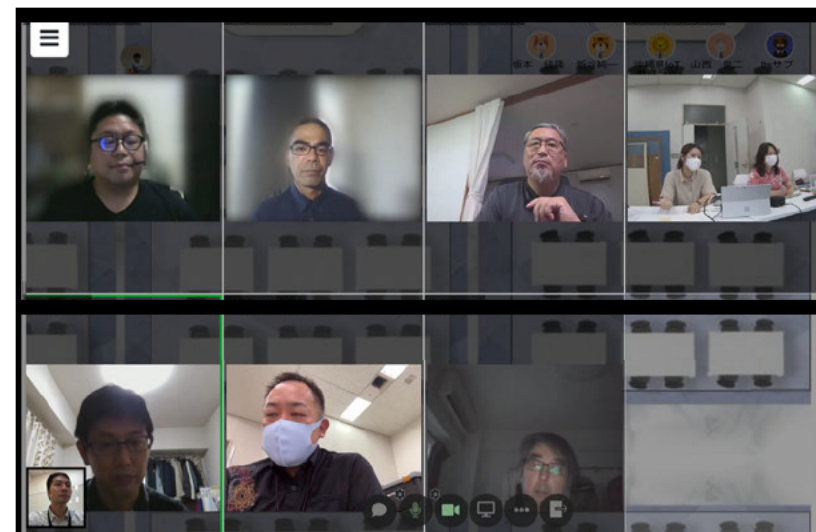
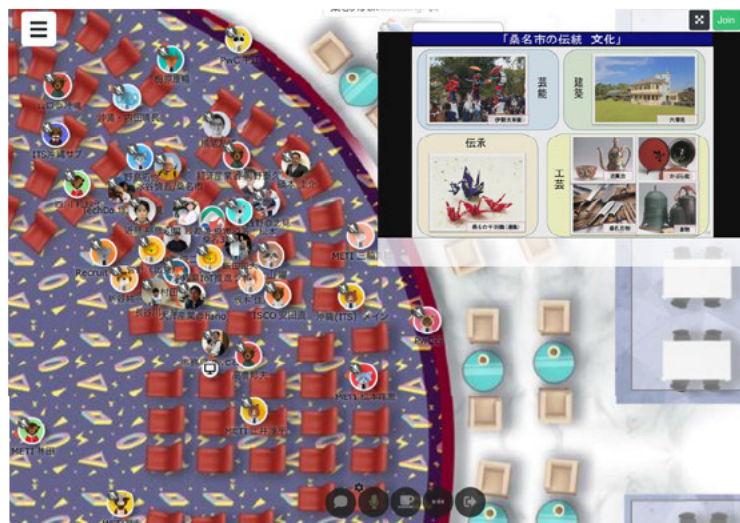
地域に根差した中小企業の課題の解決に向けて地域と高度デジタル人材が協働するには、高度デジタル人材が地域の関係人口となることが重要であるため、高度デジタル人材の地域の関係人口化を目的として開催しました。

開催日時

2021年10月10日(日) 13:00-16:30 ※デジタルの日
企業等に勤務する高度デジタル人材の参加しやすさを考慮し、日曜日に開催しました。

開催形式

オンラインでの開催とし、開催にあたってはバーチャルオフィスツール「Ovice」を使用した。「Ovice」は全員が1つのバーチャル空間上でアバターを操作し、話したい人に近づいて話しかけることや、会議室を使用して会議を行う等、現実空間をオンラインで再現することができ、円滑にコミュニケーションを図れるため、開催ツールとして選択しました。



3-5.ミートアップイベントのプログラム内容

地域と高度デジタル人材の相互理解を図るために、プログラムは一方的なプレゼンテーションだけではなく、双方向で意見交換ができるように、ラウンドテーブル形式で高度デジタル人材が3地域と意見交換ができるようにしました。

地域と高度デジタル人材の相互理解を図ることが目的であるため、各地域紹介のプレゼンテーションに加えて、高度デジタル人材を5名程度にグルーピングし、各地域の担当者や地域中小企業の担当者と地域課題や企業課題について意見交換を行うラウンドテーブルをプログラムの柱に据えると共に、懇親会を開催しました。
また、オンラインでは高度デジタル人材の人柄が伝わりづらいため、事前に自己紹介シートを作成・配布し、コミュニケーションツールとして活用しました。

プログラム内容

プログラム	
開始時刻	アジェンダ
13:00～13:05	経済産業省ご挨拶
13:05～13:20	事務局からの事業趣旨等の説明
13:20～14:05	各地方版IoT推進ラボからの地域紹介
14:05～14:10	休憩
14:10～14:40	ラウンドテーブル①
14:40～15:10	ラウンドテーブル②
15:10～15:40	ラウンドテーブル③
15:40～15:45	休憩
15:45～16:15	懇親会
16:15～16:30	ラップアップ、事務連絡
16:30～	自由懇親会（任意参加）

自己紹介シートのひな形

名前

#出身地, #XXX, #XXX, #XXXXXX

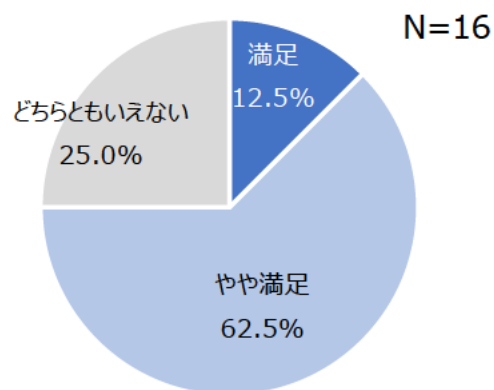
※好きなスポーツチームやご自身のSNSアカウントなど自由にタグをつけてください

ご自身をあらわす写真 (複数枚可)	主な経歴	現在の所属企業／団体名、役職名をご記入ください
	好きな言葉	
	好きな場所	
	最近聞いたこと	
	最近感動したこと	
	趣味	
強み (得意分野)	以下について簡潔に教えてください ・ 企画から実装までの段階に経験・関心があるか ・ デジタルスキルの強み・得意分野と、スキルを活用してできること（例：顧客の問合せメールを基にしたチャットボットの導入）	
意気込み	本事業への意気込みを、参加動機を含めてご記入ください	

3-6.ミートアップイベントの結果 I

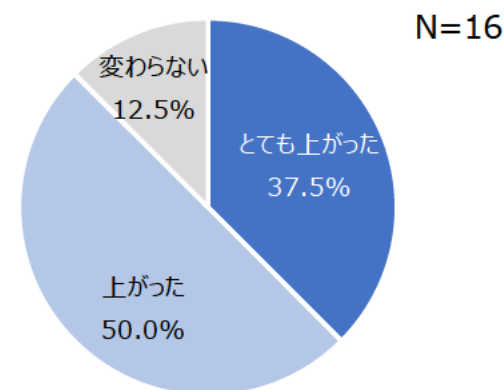
高度デジタル人材のミートアップイベントへの満足度は75%がポジティブな回答をしており、約 9 割が参加前と比べるとモチベーションが上がったと回答しています。また、モチベーションが変化した要因としてはラウンドテーブル、地域のプレゼンテーション、懇親会における地域の担当者との交流が高いスコアとなりました。

ミートアップイベントの満足度



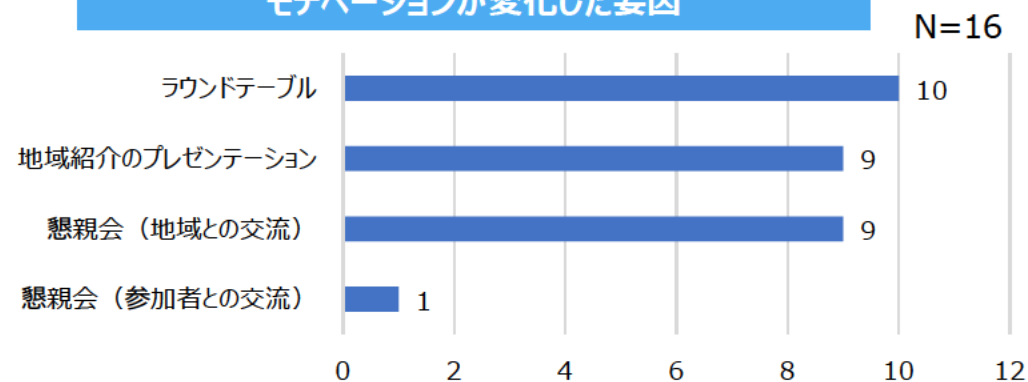
■ 満足 ■ やや満足 ■ どちらともいえない ■ やや不満足 ■ 不満足

ミートアップイベントによるモチベーションの変化



■ とても上がった ■ 上がった ■ 変わらない ■ 下がった ■ とても下がった

モチベーションが変化した要因



3-6.ミートアップイベントの結果Ⅱ

地域の関係人口として地域と継続的な関係性を築くことができ、地域中小企業と協働でプロジェクト推進ができる高度デジタル人材を選定するために、「個人のスキルや実績等」、「地域のデジタル活用に関する理解」、「本事業への期待」の3つの観点から審査項目を設定し、申請書に基づき審査を行いました。

【良かった点】

- 冒頭の経産省の方のスピーチ
- 懇親会での実りがあった
- 課題がよく見えた
- 各地域のプレゼンテーションが良かった
- 各地域の担当者と意見交換ができた
- 地域との交流が参加地域を決定する上で参考になった
- 社外の方等とフラットに会話でき、新しい交流が生まれた
- 地方の事業会社の方と課題解決について、浅くとも会話できた。
普段味わえない刺激を得られたのでよかった
- プログラム内容が充実していた
- oVice は参加者同士の親近感、臨場感を感じられ良かった
- 各自治体の取り組みに対する真剣な姿勢に感銘を受けた

【改善点】

- ラウンドテーブルで自分や場が何をもとめられているか分からない
- ある程度地域の課題対象と求められる事項が事前に分かっているとうまいマッチングができにくいのではないかと
- 地域がこれまでやった施策やその効果、課題を具体化したものを先にインプットできているとより議論が活性化するのではないかと思います。
- プレゼンで発表者の表情が見たい
- 熱が入って時間を忘れてしまった
- 時間が短かった
- 地域全体の課題解決かと思っていたが、個別企業とのマッチングでイメージと違った
- Oviceの操作性が手ごわかった
- 時間配分やタイムマネジメント
- BGM を流してほしい
- ファシリテートはもう少し軽いノリでもいい

3-7.地域中小企業の募集 I -北見市

プログラムに参加する地域中小企業は、地方版IoT推進ラボがデジタルを活用した新たなビジネスモデル案を高度デジタル人材と協働で検討できる環境の整った企業を選定しました。

KUWABARA

桑原グループ	
事業概要	・桑原電工 電気設備・昇降機設備等の電気に関わる工事 ・桑原冷熱 食品の低温貯蔵庫、冷蔵冷凍ショーケース、製氷プラント構築 ・桑原電装 自動車電装部品から産業用ドローンに至るまで、幅広い電装部品のメンテナンス・販売
従業員数	208名
特長	・産業用ドローンを開発し、主に農業散布用として道内でも有数の納品数を誇っている。 ・壊れたドローンについては、持ち込みによりメンテナンス対応も自社で担っている。



桑原電工 桑原冷熱 桑原電装

環境大善

株式会社環境大善	
事業概要	・消臭剤「さえ〜る」等の製造・販売 牛のし尿を微生物発酵させた「善玉活性水」を活用した消臭剤「さえ〜る」、液体たい肥「土いさかえる」等の製品を製造・販売 ・土・水・空気研究所 微生物発酵を利用した、人・動物・植物に関わる環境改善を主軸とした研究開発の実施
従業員数	19名
特長	・廃棄物である牛のし尿を材料に、消臭液や土壌改良剤といった付加価値を付けた製品化を行い、地球に戻すという「アップサイクル型循環システム」を提唱している。 ・北見工業大学・帯広畜産大学との産学連携による基礎研究を実施している。



AC 株式会社エース・クリーン

株式会社エース・クリーン	
事業概要	・ごみ収集事業 北見市内の多種多様なごみの回収を担当 ・清掃事業 上下水道関連施設等の清掃を担当 ・産業廃棄物処理事業 産業廃棄物中間処理施設の運営を担当 ・飼料事業 木質蒸煮飼料「キャトルエース」の製造・販売
従業員数	66名
特長	・さまざまな企業や団体等の協力を得て研究・実証実験を重ね、北見市近郊のシラカバを原料とする牛用飼料「キャトルエース」を開発。 ・飼料事業が評価され、経済産業局より「地域経済牽引計画」の認証を受けている。



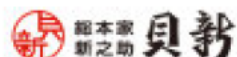
エゾシカ対策チーム

エゾシカ対策チーム	
事業概要	・多様な農作物の栽培 60ヘクタールの広大な畑で多品種の農作物を栽培 ・ハンターとしての害獣駆除 猟友会に所属し、近隣の害獣駆除を定期的に実施
従業員数	4名
特長	・近隣で多発している害獣被害の対策として、自身の畑で害獣の罠を自作し、害獣被害削減に取り組んでいる。



3-7.地域中小企業の募集Ⅱ-桑名市

プログラムに参加する地域中小企業は、地方版IoT推進ラボがデジタルを活用した新たなビジネスモデル案を高度デジタル人材と協働で検討できる環境の整った企業を選定しました。



株式会社総本家新之助貝新

事業概要

・しぐれ煮の製造・販売

独自の製法で桑名市の特産品であるしぐれ煮を製造。また、百貨店、カタログ、ネットにて販売を行う。

従業員数

40名

特長

- ・ルーツは江戸時代まで遡るほど昔から親しまれているブランドである。
- ・百貨店等での顧客とのコミュニケーションを重視した対面販売に強みを持ち、リピーター顧客を有する。
- ・量り売り、詰め合わせのセット販売、単品販売の3種類の方法で販売を行う。



三重精機株式会社

事業概要

・精密部品の製造・販売

主に自動車に使用されるABS、パワステ、燃料噴射、ミッション関連部品や半導体設備関連向けの部品製造を行う。

従業員数

319名

特長

- ・創業初期は、懐中時計部品の製造をしており、小さくて高精度な部品加工に強みを有す。
- ・自動車業界との強固なリレーションを持ち、独自の加工技術を開発している。



長島観光開発株式会社

事業概要

・遊園地事業

国内有数の絶叫マシンを有する「ナガシマスパーランド」を運営

・花と食のテーマパーク

四季を通じて美しい花を觀賞できる植物園「なばなの里」や、園内のレストランを運営

・その他レジャー事業

温泉事業(湯あみの島)、ホテル事業(ホテル花水木、ホテルナガシマ等)を運営

従業員数

2,000名

特長

- ・国内有数のレジャー施設であり、中部・関西エリアでの知名度が高い。
- ・施設利用の組合せにより顧客のニーズに合わせたサービスの提供が可能。



3-7.地域中小企業の募集Ⅲ-沖縄県

プログラムに参加する地域中小企業は、地方版IoT推進ラボがデジタルを活用した新たなビジネスモデル案を高度デジタル人材と協働で検討できる環境の整った企業を選定しました。

有限会社
沖縄シッススエージェンシー

有限会社沖縄シッススエージェンシー	
事業概要	クルーズ客船に対しての船舶代理店業務 国内外のクルーズ船の入出港に必要な諸手続きや交渉の代行。主に岸壁予約や大型船の入港調整、入港諸費用の支払いを行う。
従業員数	15名
特長	- 沖縄のすべての港における入出港手続きをカバーしている。 - クルーズ船寄港の際に岸壁付近から陸上交通のターミナルまで旅客を輸送するため、独自の取組として電気バスを導入。



Bio 自然等の森で遊ぶ、学ぶ
ビオスの丘

有限会社らんの里沖縄（ビオスの丘）	
事業概要	自然植物園「ビオスの丘」の運営 自然に浸りながら、体を使った遊びやカヌー・水牛車などで国内探索、動植物との触れ合いなどを楽しむことができる「ビオスの丘」を運営
従業員数	50名程度
特長	- 入園料と園内の観賞舟のチケットのセット販売が売り上げの多くを占める。 - 一般の個人客の来客が多い。 - 小さな子供から大人、お年寄りまで全ての世代のお客が楽しめる施設を提供する。



国際旅行社 うちなーんちゅの旅窓

株式会社国際旅行社	
事業概要	- 受注企画型旅行事業 お客様の要望・目的を聞き、プランを提案し作成する旅行を運営 - 募集企画型旅行事業 パッケージ旅行・一般募集ツアーなどの旅行を運営 - 団体・個人手配旅行事業 お客様の希望の交通機関・施設の手配を行う旅行を運営
従業員数	26名
特長	- 半世紀以上の沖縄県民への旅行のサポートで培ったノウハウをもつ。 - 主に沖縄県民を県外あるいは海外に送客する。団体客・法人が7割、一般客が3割である。 - 現地ガイドを起用したオンラインツアーを開催している。



3-8.フィールドワークツアーの概要

フィールドワークツアーでは、高度デジタル人材が2泊3日で現地を訪問し、地域中小企業との意見交換や地域の観光地等を訪問し、地域の魅力や課題を体感し、地域との関係性を深めた上で、支援する地域中小企業とのマッチングを行いました。フィールドワークツアーにおける、地域と事務局の役割は下記のように整理し、実施しました。

開催目的		ミートアップイベントで地域と関係性を構築した高度デジタル人材が現地を訪問し、地域の魅力や課題について深く知った上で、支援する地域中小企業とのマッチングを行うことを目的に、2泊3日で実施しました。			
		事前準備	1日目	2日目	3日目
		事前準備	現状把握	課題設定	プロジェクト設計
当日の流れ			地域企業および自治体等のステークホルダーへの現地視察、ヒアリングを実施し、地域の実情について高度デジタル人材が現状把握する	現状把握をもとに、高度デジタル人材が有するスキル・ソリューションをもって解決できる課題を検討する	企業課題解決に向けたアイデアのプレゼンテーション地域企業のニーズと合致した場合は、マッチング成立とする
役割別の実施事項	地方版IoT推進ラボ	3日間のスケジュール検討 - 当日の移動手段の準備 - 当日の拠点会場の準備 - プレゼンテーションに参加する機関への連絡、調整 - 地域中小企業との窓口	- 訪問先の地域中小企業との連絡窓口、取次 - 当日の視察の案内 - 視察の際の移動手段の手配、移動	ソリューションの検討の際、高度デジタル人材の要望に応じて適宜意見交換	- 地域中小企業側と高度デジタル人材側の意見調整 - マッチングのための地域中小企業とのつなぎ役
	事務局	- 高度デジタル人材と地域中小企業の日程調整 - 地方版IoT推進ラボ及び高度デジタル人材からの問い合わせ対応 - オンラインでのコミュニケーションの場の準備	- 拠点会場の設営 - 地域中小企業と高度デジタル人材の意見交換の場でのファシリテート	- 拠点会場の設営 - 進捗状況の確認	- 拠点会場の設営 - 当日の発表会、意見交換の際のファシリテート

3-9.フィールドワークツアーのプログラム内容 I -北見市

北見市では、初日にオリエンテーションとして地域の現状や地域としてどのような姿を目指しているのか説明いただいた上で、合計5社の訪問を行い、最終日にそれぞれの高度デジタル人材が関心を持ったテーマや支援したい地域中小企業の課題について発表を行いました。

開催日程		2021年11月16日(火)ー2021年11月18日(木)		
	1日目	2日目	3日目	
AM		企業訪問②：桑原グループ	企業訪問⑤：大規模農家	
PM	オリエンテーション 企業訪問①：環境大善	企業訪問③：エースクリーン 地元施設見学：北見カーリングホール 企業訪問④：グリーンズ北見	企業への提案に向けた発表	



サテライトオフィス北見でのオリエンテーション



桑原電工の産業用ドローン



農場にある仕掛け罠



環境大善の生産施設



エースクリーンの生産施設



北見カーリングホール

3-9.フィールドワークツアーのプログラム内容Ⅱ-桑名市

桑名市では、地域のキーマンとして活躍する方から高度デジタル人材への期待等をオリエンテーションでメッセージをいただき、合計5社との意見交換を行ったうえで、最終日に地域中小企業に対して、支援プラン等のプレゼンテーションを行いました。

開催日程		2021年11月25日(木)ー2021年11月27日(土)		
	1日目	2日目	3日目	
AM		企業訪問②：三重精機 地元施設見学：はまぐりプラザ	企業訪問⑤：長島観光	
PM	オリエンテーション 企業訪問①：総本家新之助貝新 地元施設見学：桑名市博物館 意見交換：歌行燈、大洋産業	企業訪問③：大洋産業 デジタル人材でのディスカッション 企業訪問④：長島観光（はなばの里） 意見交換：全社	企業訪問⑥：歌行燈 市長との意見交換 地元施設見学：七理の渡し、六華苑 企業への提案	



桑名シティホテルでのオリエンテーション



大洋産業の生産現場



六華苑の見学



総本家新之助貝新の店舗



桑名シティホテルでのディスカッション



桑名シティホテルでの企業への提案

3-9.フィールドワークツアーのプログラム内容Ⅲ-沖縄県

沖縄県では、合計3社と地域中小企業との意見交換を行い、企業の課題等について情報収集した上で、高度デジタル人材のディスカッションの時間を多く設け、最終日に地域中小企業へのプレゼンテーションを実施しました。

開催日程		2021年11月25日(木)ー2021年11月27日(土)		
	1日目	2日目	3日目	
AM	企業訪問①：シップスエージェンシー	企業説明：国際旅行社	デジタル人材でのディスカッション	
PM	企業訪問②：ビオスの丘	企業説明：国際旅行社 デジタル人材でのディスカッション	企業への提案	



シップスエージェンシーのEVバス



国際旅行社のオンラインツアー体験



沖縄県庁でのディスカッション



ビオスの丘の施設見学



国際旅行社との意見交換

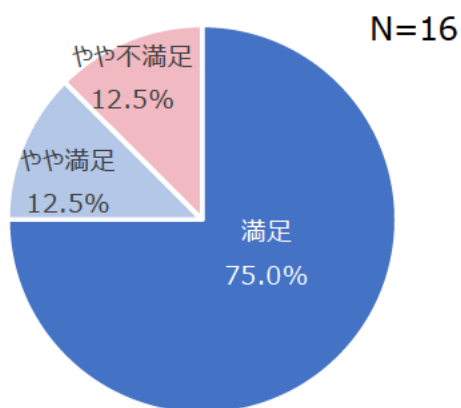


沖縄県庁での企業への提案

3-10.フィールドワークツアーの結果

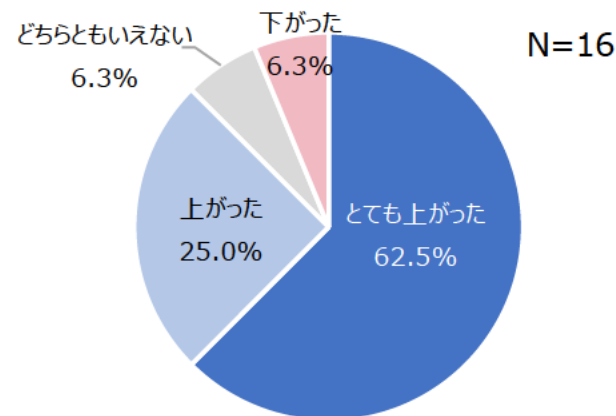
高度デジタル人材の9割がフィールドワークツアーの内容に満足しており、フィールドワークツアー参加前と比較するとモチベーションが向上したと回答しました。モチベーションが変化した要因としては、現地での地域中小企業との意見交換が最も高く、次いで現地での地方版IoT推進ラボとの意見交換会があげられました。

フィールドワークツアーの満足度



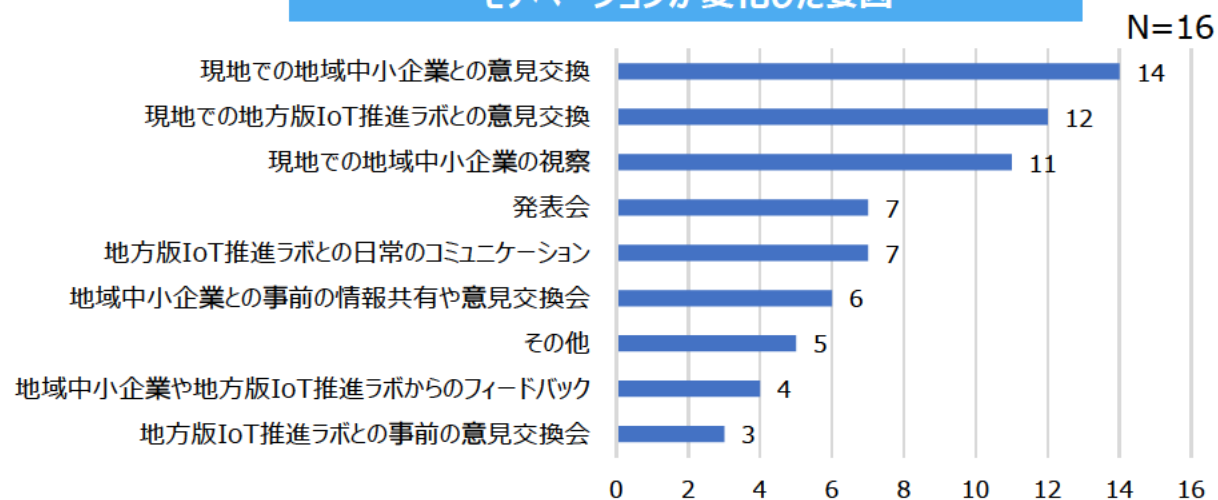
■ 満足 ■ やや満足 ■ どちらともいえない ■ やや不満足 ■ 不満足

フィールドワークツアーによるモチベーションの変化



■ とても上がった ■ 上がった ■ どちらともいえない ■ 下がった ■ とても下がった

モチベーションが変化した要因



3-11.中間報告会の開催

3地域で実施したフィールドワークツアーの実施内容と今後のプロジェクトの方向性について共有することを目的に、中間報告会をオンラインにて開催しました。

開催目的	3地域で実施したフィールドワークツアーの内容と今後の取組みの方向性について地域を越えて共有、フィードバックを行うことを目的に開催しました。
開催日時	2021年12月22日(水) 18:00-20:00
開催形式	オンラインでの開催とし、開催にあたってはプレゼンテーションが中心となることから、Web会議ツールである「Webex」を使用しました。中間報告会後に開催した懇親会では、ミートアップイベントと同様にバーチャルオフィスツールである「oVice」を使用しました。

3-12.中間報告会のプログラム

中間報告会では、高度デジタル人材からマッチングした企業がどのような課題を抱えていて、どのようなアプローチで新たなビジネスモデル案を作成してくかといったプロジェクトの方向性について発表していただき、各地域の関係者及び有識者との質疑応答でフィードバックとアドバイスをもらいました。

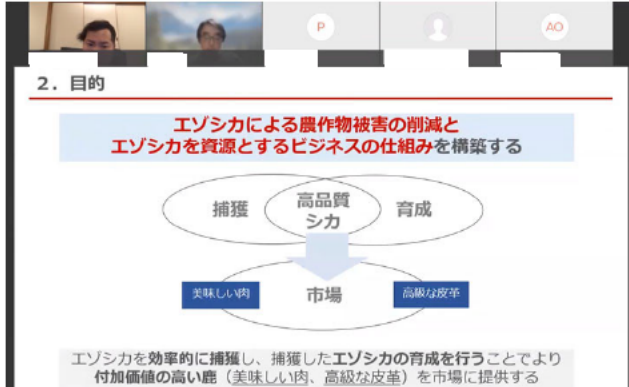
中間報告では3地域に分かれて実施したフィールドワークツアーの内容や個別の地域中小企業の課題等を踏まえて、今後のプロジェクトの方向性などを高度デジタル人材から発表してもらい、質疑応答を行う形式で実施しました。
中間報告会では、外部有識者からのフィードバックをいただくために、各地域IoT推進ラボの担当者に加えて、選定委員にもご参加いただきました。

プログラム内容

プログラム	
開始時刻	アジェンダ
18:00～18:05	事務局説明
18:05～18:10	経済産業省ご挨拶
18:10～18:20	フィールドワークツアー実施報告
18:20～19:00	北見市の状況報告
19:00～19:25	桑名市の状況報告
19:25～20:00	沖縄県の状況報告

3-13.最終報告会の開催

地域の関係人口として地域と継続的な関係性を築くことができ、地域中小企業と協働でプロジェクト推進ができる高度デジタル人材を選定するために、「個人のスキルや実績等」、「地域のデジタル活用に関する理解」、「本事業への期待」の3つの観点から審査項目を設定し、申請書に基づき審査を行いました。

開催目的	3か月にわたるプロジェクトの成果を外部も含めて発信することを目的に最終報告会を開催しました。
開催日時	2022年2月20日(日) 15:00-17:00
開催形式	オンラインでの開催とし、開催にあたってはプレゼンテーションが中心となることから、Web会議ツールである「Webex」を使用しました。最終報告会後に開催した懇親会では、ミートアップイベントと同様にバーチャルオフィスツールである「oVice」を使用しました。  

3-14.最終報告会の発表内容 I -北見市

北見市では、地域中小企業 4 社と協働で取り組んだプロジェクトと地域の関係人口拡大を図るためのガイドラインの 5 つ発表を行いました。

地域	地域中小企業	取組概要
北見市	エースクリーン	サプライチェーンにおける「脱炭素貢献度」を科学的指標に基づいて可視化し、ブロックチェーンを用いて貢献度の真正性を担保することで、「Jクレジット」と互換性のある仕組みを構築する。
	環境大善	IoTやAIなどのデジタル技術を導入し、商品開発や生産の効率化を図りながら、大量生産可能な技術の確立、生産工場の横展開、顧客拡大を目指す。
	桑原グループ	3Dプリンタ・ドローン・ロボットを活用した事業創出に向けて、グランドデザインとロードマップ作成を支援。また、6月ローンチ予定のショールームについては、事業創出に向けたショールームの位置づけ、コンセプト作成をプロジェクトチームに伴走する形で支援を行う。
	エゾシカ対策	ドローンやGPSを活用してシカの生態調査を行い、罠を設置して効率的に生体捕獲し、一時飼育することで付加価値を付け、加工、出荷して六次産業化を行う。
	地方版IoT推進ラボ (エコシステム構想チーム)	「世界に誇れる自然と共存した新しい資本主義経済」をビジョンとし、様々なテーマごとに企業や大学等と連携して全体として広く連携するコミュニティを形成するような、自然主義経済エコシステムの構想を練る。

3-14.最終報告会の発表内容Ⅱ-桑名市

桑名市では、地域中小企業 3 社と協働で取り組んだプロジェクトについて発表を行いました。

地域	地域中小企業	取組概要
桑名市	総本家新之助貝新	ナラティブストーリーの作成や、それに基づいたSNS活用やHP・ECサイトの改善、顧客データの収集分析等によりエンゲージメント向上を図ることで、中長期的にファンや支援者を増やす対策を実行する。
	長島観光開発	AIカメラを活用した顧客の属性や動線データの収集、スマートウォッチを利用して従業員の効率度・満足度・疲労度等のデータ収集を行い分析することで、DX化に向けた戦略を練るために現状分析を行う。
	三重精機	技術継承、新規顧客開拓、新規事業開発のそれぞれの課題に対して、動画を活用したマニュアル整備や、技術ナレッジの体系化とデータベース導入、toBマッチングサービスの活用、AI検品システムや安全システム構築に向けた実証実験等を行う。

3-14.最終報告会の発表内容Ⅲ-沖縄県

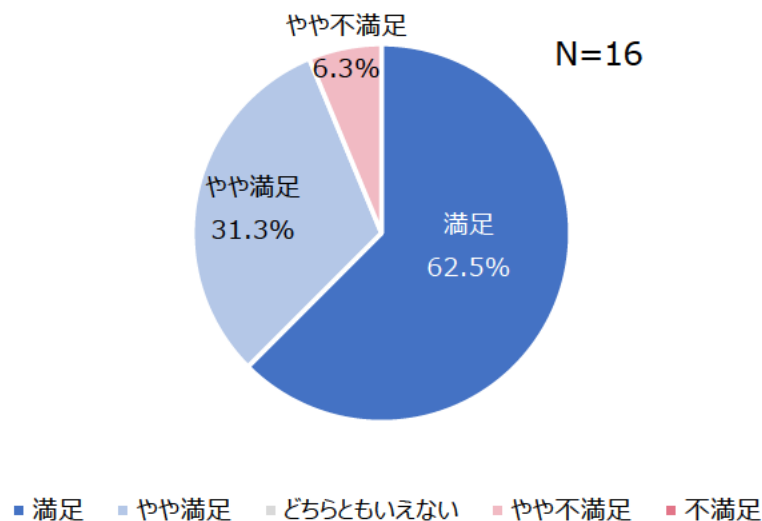
沖縄県では、地域中小企業 2 社と協働で取り組んだプロジェクトについて発表を行いました。

地域	地域中小企業	取組概要
沖縄県	国際旅行社	中華圏顧客獲得のための中華系SNS、サイトや、LINE公式アカウントを立ち上げて不特定多数の顧客への広報等、デジタルマーケティングを活用して、昨今の個人旅行へのシフトやコロナ禍における観光業に適合したビジネス領域拡大を目指す。
	ビオスの丘	世界観を保ちつつ客単価(顧客満足度)を上げるために、口コミデータ等の現状のデータを収集・分析することで満足度向上につながる要素を調査する。 また、来客数予測モデルを構築して従業員の勤務体制の最適化を図る。

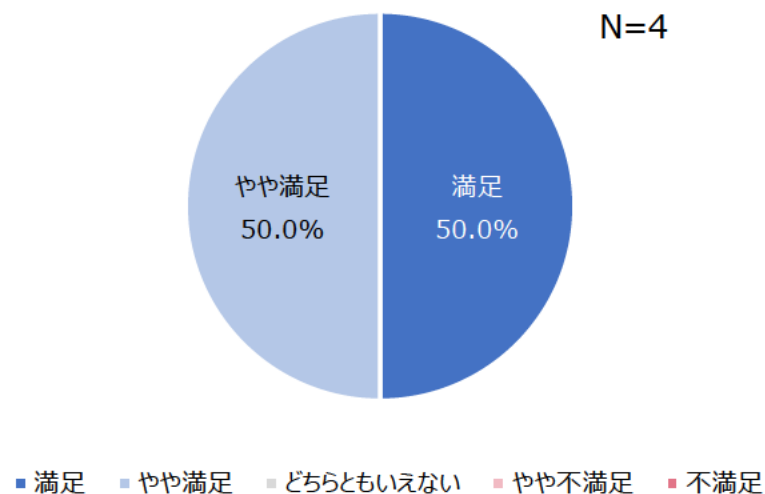
3-15.「ふるさとCo-LEADプログラム」実施結果

「ふるさとCo-LEADプログラム」に参加した高度デジタル人材、地方版IoT推進ラボ、地域中小企業のプログラムへの満足度は総じて高く、高度デジタル人材を地域の関係人口化し、地域中小企業のデジタル化に取り組む「ふるさとCo-LEADプログラム」は高度デジタル人材、地域中小企業ともに需要が考えられます。

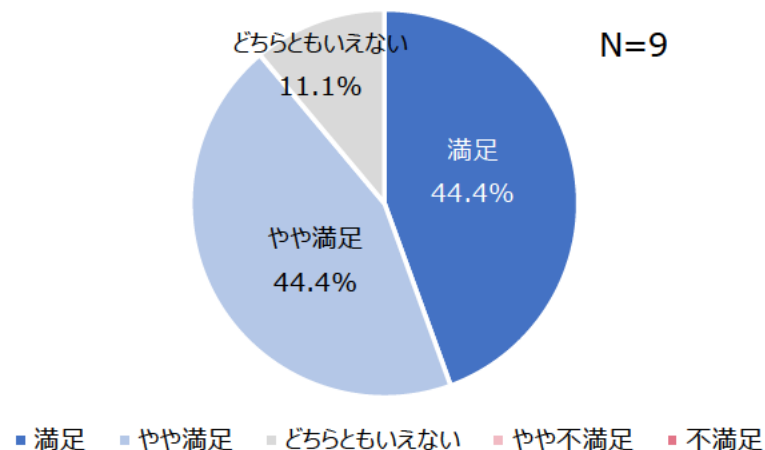
高度デジタル人材の満足度



地方版IoT推進ラボの満足度



地域中小企業の満足度



「ふるさとCo-LEADプログラム」ガイドライン

経済産業省委託「令和3年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業
（高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査）」



目次

はじめに	P2
------	----

1.ふるさとCo-LEADプログラムの実施事項

実施事項の全体像	P5
実施事項の概要	P6

2.ふるさとCo-LEADプログラムの設計指針

A-1.高度デジタル人材に期待する役割の設定	P9
A-2.人材募集	P13
A-3.ミートアップイベントの開催	P15
A-4.人材の関心に応じた情報提供（人材募集含む）	P19
B-1.候補企業の要件整理	P21
B-2.地域中小企業募集	P23
B-3.経営課題抽出/人材ニーズの具体化	P25
B-4.人材の関心に応じた情報提供（人材募集含む）	P29
B-5.フィールドワークツアーの実施	P31
B-6.企業と人材による協働プロジェクトの伴走支援	P35

はじめに

本ガイドラインは、自治体等が主体的に、大都市圏に偏在する高度なデジタルスキルを有する人材（以下、「高度デジタル人材」）を地域の関係人口にした上で、地方の中小企業（以下、「地域中小企業」）のデジタル化支援につなげるための指針として作成いたしました。

ガイドラインの作成に当たっては、「令和3年度戦略的基盤技術高度化・連携支援事業（高度デジタル人材による地域中小企業デジタル化支援可能性調査）」において、北海道北見市、三重県桑名市、沖縄県の3地域を実証フィールドとして、高度デジタル人材と地域及び地域中小企業をマッチングし、地域中小企業の新たなビジネスモデル案を協働で作成する実証プログラム（ふるさとCo-LEADプログラム）を通じて得られた知見を基にしています。

本ガイドラインを参考に、自治体等が主体的に取り組んでいただくことで、高度デジタル人材と地域中小企業による「協働プロジェクト」が創出され、地域中小企業の競争力強化、さらには地域経済の発展及びウェルビーイングの向上が実現されることを期待いたします。

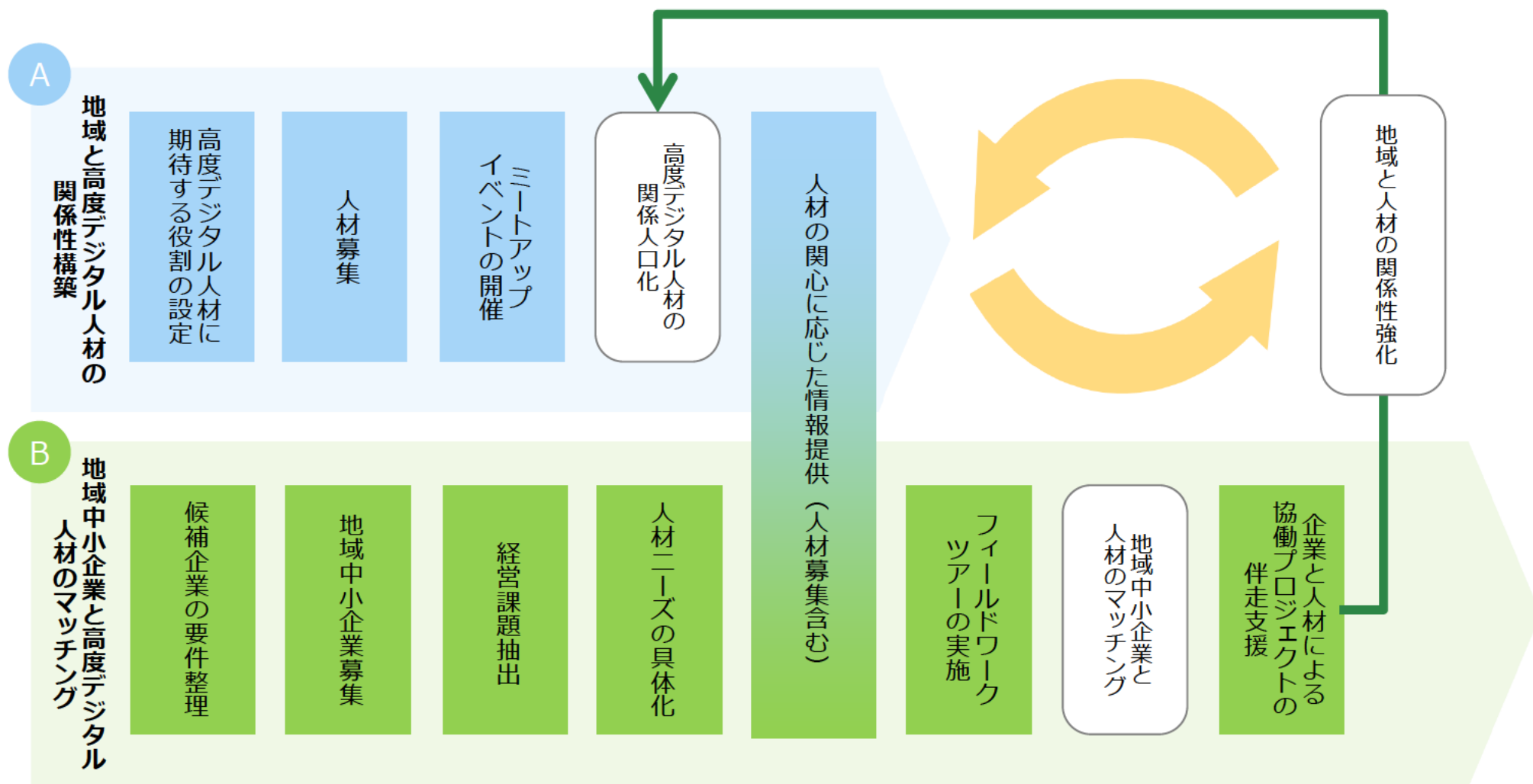
[illegible]

1.ふるさとCo-LEADプログラムの実施事項



実施事項の全体像

高度デジタル人材との継続的な関係性を築くためには、まずは地域のファンになってくれる高度デジタル人材を募集し、関係人口化を図ることが有効と考えます。これにより、一社限りではなく、数ある地域中小企業と高度デジタル人材がマッチングしやすくなり、協働実績を積み重ねることにより、地域と人材の関係性強化にもつながると期待されます。



実施事項の概要

高度デジタル人材の地域関係人口化に向けては、「A.地域と高度デジタル人材の関係性構築」と「B.地域中小企業と高度デジタル人材のマッチング」の2つの取組が必要となり、同時並行で両方の取り組みを進めていく必要があります。

A

地域と高度デジタル人材の関係性構築

1.高度デジタル人材に期待する役割の設定

高度デジタル人材に地域でどのような役割を果たしてもらいたいのか、そのためにどのようなインセンティブを付与するかを併せて検討する。

2.人材募集

関係人口として地域で活動する人材を募集するために、SNSや広告、民間人材サービス事業者等が提供するサービス等具体的なアプローチを検討する。

3.ミートアップイベントの開催

地域の魅力や課題についてカジュアルに意見交換するためのオンラインイベントを開催し、地域からの期待を伝えると共に、高度デジタル人材の考えを確認する。

4.人材の関心に 応じた情報提供 (人材募集含む)

地域のイベントをはじめとした情報をメールマガジンやSNSを通じて発信したり、フィールドワークツアーの実施に係る情報を発信したりすることで、関係人口となった高度デジタル人材の地域への関心をより高める。
また、フィールドワークツアーの実施が決まれば、参加を呼び掛ける。

B

地域中小企業と高度デジタル人材のマッチング

1.候補企業の要件整理

高度デジタル人材との協働が見込まれる地域中小企業の要件を整理する。

2.地域中小企業募集

「B-1.」で整理した要件に該当する地域中小企業を募集する。

3-1.経営課題抽出

高度デジタル人材とマッチングを行う上で必要となる地域中小企業の基礎情報を収集すると共に、デジタル化が必要なフェーズを検討する。

3-2.人材ニーズの 具体化

プログラムに参加する地域中小企業がデジタル化を必要とするフェーズに応じて、必要となる人材像を会社ごとに検討する。

5.フィールドワーク ツアーの実施

高度デジタル人材と地域中小企業をマッチングすることを目的に、現地視察・意見交換、協働の方向性を提案するためのオンサイトツアーを実施する。

6.企業と人材による 協働プロジェクト の伴走支援

高度デジタル人材と地域中小企業をマッチングした後に、プロジェクトを円滑に進められるよう、必要な情報提供や進捗管理を適宜実施する。

[illegible]

2.ふるさとCo-LEADプログラムの設計指針



A-1.高度デジタル人材に期待する役割の設定

高度デジタル
人材に期待する
役割の定義

人材募集

ミートアップ
イベントの開催

人材の関心に
応じた情報提供
(人材募集含む)

高度デジタル人材に期待する役割を設定するためには、地域が期待することだけでなく、地域として高度デジタル人材に提供できる価値や関係人口として活動してもらうためのインセンティブについても併せて検討することが重要です。

地域と高度デジタル人材との関係性

地域と高度デジタル人材は、地域が一方的に支援してもらう関係性ではなく、地域は高度デジタル人材に対して都会では経験・体験できない価値を提供し、高度デジタル人材は地域で不足している知見・ノウハウを提供するという**win-winかつ対等な関係性を築くことが重要**です。そういった関係性を築くために地域として提供できる価値と地域が提供してもらいたい価値を検討し、**高度デジタル人材に関係人口として地域でこういった活躍をしてもらいたいかを検討し、設定**することが重要となります。



■ 具体的な手順

STEP1 地域の魅力の棚卸

地域での活動に関心がある人材は、金銭的な報酬や本業への直接的なリターンではなく、地域課題の解決や地域の人との交流、同じような志を持つ人材との交流といった本業では体験・経験できないことを期待しています。地域ならではの魅力を整理し、高度デジタル人材に提供できる価値を検討することから始めてください。

STEP2 地域における 課題の棚卸

地域には魅力がある一方で、地域のリソースだけでは解決できていない独自の地域課題があると思います。視野を広げて検討してみてください。

STEP3 高度デジタル人材に 期待することの検討

5年後、10年後を見据えてどのような地域にしていきたいかビジョンを検討してください。そのビジョンを実現する上で、現在ぶつかっている壁や、リソース不足で対応できていないこと、どのように取り組みを始めたらいかが分からないことを考えてみてください。

STEP4 高度デジタル人材に 対するインセンティブの 検討

地域の魅力や地域の課題、地域のビジョンに貢献できることは高度デジタル人材にとって十分なインセンティブとなりますが、一度限りの関係性ではなく、**地域での活動に繰り返し参加してもらうためには活動実績に応じて称号や特産品、地域で利用できるクーポン等のインセンティブを付与することが有効**と考えられるため、地域としてどのようなインセンティブを用意できるか検討してください。

A-1.高度デジタル人材に期待する役割の設定ワークシート

下記のワークシートを使って、地域の魅力や課題、高度デジタル人材に期待することを整理し、どのようなインセンティブを提供できるか検討してください。

検討のヒント

STEP1

地域の魅力の棚卸

- どのような地域が端的に書き出してください。

地域の
産業

地域の
観光資源

地域の
特産品

地域の
繋がり

高度デジタル人材に提
供できる環境

- 発信していきたい地域の魅力は何ですか？

STEP2

地域における
課題の棚卸

- 地域が直面している地域課題は何ですか？

少子
高齢化

若者の
流出

インフラの
老朽化

ICT化の
遅れ

観光客の
減少

観光客の
減少

A-1.高度デジタル人材に期待する役割の設定ワークシート

検討のヒント

STEP3 高度デジタル人材に期待することの検討

●5年後、10年後どんな地域にしていきたいですか？ビジョンを書き出してください。

●ビジョンを実現する上で壁となっていることは何ですか？

STEP4 高度デジタル人材に対するインセンティブの検討

●繰り返し地域に貢献してもらうために、地域として何か提供できますか？

地域独自の称号	地域内クーポン
活動実績の証明書	地域の特産品
地域を訪れた際の作業スペースの開放	

Memo

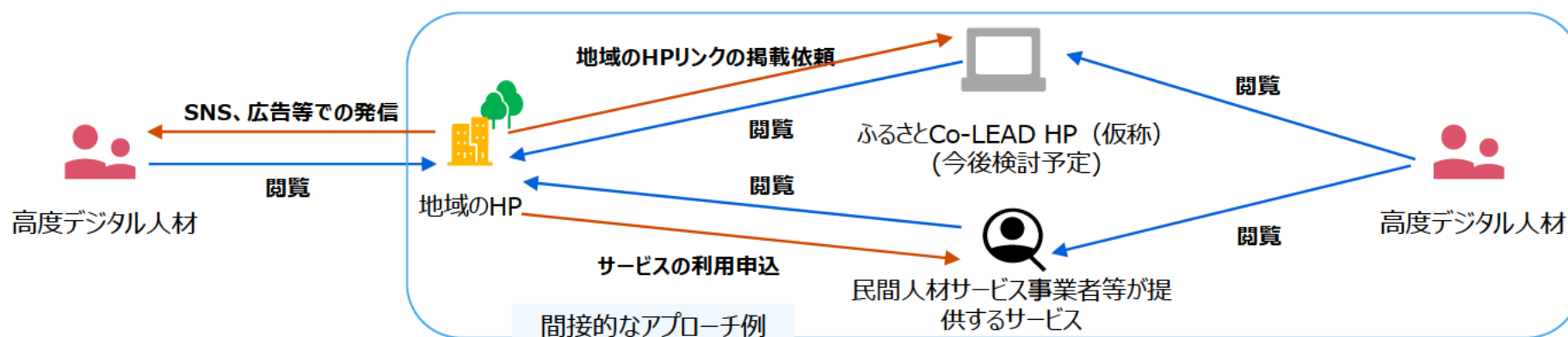
[illegible]

A-2.人材募集

関係人口となる人材を募集するためには、SNSや広告等を使って地域から高度デジタル人材に直接アプローチする方法と、民間人材サービス事業者等が提供するサービス等を活用して間接的にアプローチする方法があります。

高度デジタル人材の募集方法

高度デジタル人材を募集するためには、「A-1」で整理した地域の魅力、課題、高度デジタル人材に期待することなどを発信するためのHPを開設する必要があります。その上で、**開設したHPに高度デジタル人材を誘因するためのアプローチ**を行う必要があります。アプローチの方法は地域が独自で行う直接的なものや民間人材サービス事業者等が提供するサービス等を活用する間接的なものがあります。地域の予算に応じて間接的アプローチを活用することで地域が求める人材像に近い高度デジタル人材にアプローチできる可能性が高まりますので、必要に応じて検討してください。



■ 具体的な手順

STEP1 直接的なアプローチの 検討

SNSやWeb広告への出稿、ターゲティングメール等を活用し、地域において関係人口による地域中小企業のデジタル化支援の取組を実施していることを高度デジタル人材に対して直接PRします。地域への移住等の情報発信チャネルや連携機関を活用することで効率的にPR体制をつくることができます。

STEP2 間接的なアプローチの 検討

今後、検討が期待される「ふるさとCo-LEAD」HP（仮称）に地域のHPリンクを掲載したり、副業や兼業で地域での活動に参加することに関心の高い人材のデータベースを活用したサービスを提供している民間人材サービス事業者（リクルート「サンカク」、ETIC「Yosomon」等）や内閣府が各府県に設置している「プロフェッショナル人材拠点」と連携したりと一部有料のものも含まれますが、外部サービスを活用して間接的に高度デジタル人材にPRします。

A-2.人材募集ワークシート

地域から高度デジタル人材に直接アプローチする方法の検討にあたり、既存の移住促進で実施している施策等についてワークシートを使って棚卸し、活用できる施策等について検討してください。

検討のヒント

STEP1

直接的なアプローチの
検討

- 地域への移住等に関する情報発信に活用している媒体は何ですか？

HP等の
電子媒体

チラシ等
の紙媒体

- 地域への移住等に関する情報発信をするための拠点はありますか？

都心のアンテナショップ
やサテライトオフィス

移住支援センター

- 地域への移住等に関する施策で連携している機関はありますか？

民間人材
事業者

NPO
法人

移住支援
機関

他自治体

- 上記で棚卸したもので高度デジタル人材へのアプローチに活用できるものは何ですか？

情報発信媒体

情報発信拠点

連携機関

STEP2

間接的なアプローチの
検討

- 人材の募集にあたって、どのような民間のサービスは利用しますか？

☐ 利用しない

☐ 副業マッチングのプラットフォーム ☐ 副業マッチングのイベント

☐ ターゲティングメール・DM ☐ 副業の人材紹介

A-3.ミートアップイベントの開催

高度デジタル
人材に期待する
役割の定義

人材募集

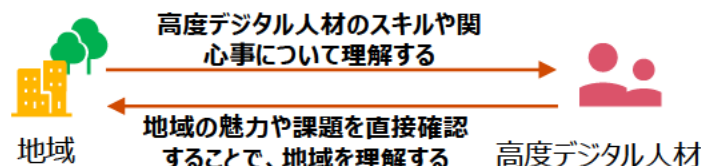
ミートアップ
イベントの開催

人材の関心に
応じた情報提供
(人材募集含む)

地域と高度デジタル人材の関係性を構築するために、地域の魅力や課題等について説明するとともに、地域が高度デジタル人材のことを理解するためにミートアップイベントを開催します。開催にあたっては、相互理解を図るために双方向なコミュニケーションができるような工夫が重要です。

ミートアップイベントの開催

高度デジタル人材が地域の関係人口となることで、地域との継続的な関係構築が期待されます。そのため、**まずはミートアップイベントを開催し、地域に関心を寄せている高度デジタル人材向けに地域を紹介することによって地域と高度デジタル人材の縁を作り、地域の関係人口化を図ります。**



■ 具体的な手順

STEP1 開催概要の検討

ミートアップイベントでは、より多くの高度デジタル人材に参加いただくために、下記の工夫をしてください。

- 開催形態： **オンライン開催**とし、遠方の高度デジタル人材でも気軽に参加しやすくする
- 開催日程： **土日もしくは平日夜間での開催**とし、企業等に勤務する高度デジタル人材が参加しやすくする
- 開催時間： **1時間半～2時間程度で開催**とし、高度デジタル人材の参加のハードルを下げる

ミートアップイベントは地域に関心を持った高度デジタル人材と関係性を作る第一歩です。地域のPRだけでなく、地域と高度デジタル人材がお互いを知り、対等で信頼しあえる関係性の土台作りを意識して、形式ばらず**フランクな雰囲気**を作ること、**双方向のコミュニケーションができるようにすること**に留意してください。

STEP2 プログラムの検討

実施事項	実施上の工夫
趣旨説明(15分程度)	プログラムの全体像、高度デジタル人材への期待や地域の想いを伝える。
地域紹介(20分程度)	地域の魅力、現状と課題について資料を用いて説明する。 ・ 魅力は視覚的に伝えるために、画像や映像を用い、キャッチコピー等も伝える。 ・ 人口動態や産業構造の推移など統計データを用いることで、課題等を具体的に伝える。
グループディスカッション(30分程度)	オンライン会議ツールのブレイクアウトルーム機能を使い、高度デジタル人材を5名程度のグループ分け、高度デジタル人材の自己紹介、地域課題の詳細について意見交換を行い、地域と高度デジタル人材の相互理解を深める。
地域中小企業の紹介(15分程度×3)	高度デジタル人材が支援イメージを持てるよう、地域中小企業候補の事業概要、経営課題やビジョン等を紹介する。地域中小企業の担当者にも参加いただくことが有効となる。
今後に関する説明	フィールドワークツアーの概要や今後のコミュニケーション方法を説明する。

A-3.ミートアップイベントの開催ワークシート

下記のワークシートを使って、ミートアップイベントの開催骨子を検討してください。

STEP1

開催概要の検討

●開催日程候補はいつですか？

●使用するオンライン会議ツールは何ですか？

●地域紹介で高度デジタル人材に伝えたい地域の魅力は何ですか？

●地域紹介で高度デジタル人材が地域を理解するために伝えるべき地域課題は何ですか？

●グループディスカッションで意見交換したい地域の魅力・課題は何ですか？

STEP2

プログラムの検討

A-3.ミートアップイベントの開催ワークシート

STEP2

プログラムの検討 (つづき)

- 地域企業として紹介する候補企業を書き出してください

- ## ●ミートアップイベントに参加した人材とのコミュニケーションをどのように行いますか？

[illegible]

A-4.人材の関心に応じた情報提供 (人材募集含む)

高度デジタル
人材に期待する
役割の定義

人材募集

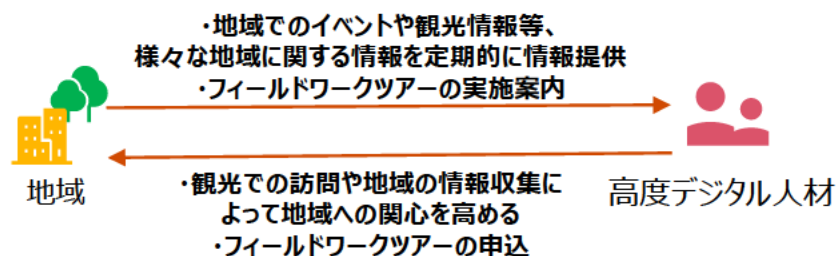
ミートアップ
イベントの開催

人材の関心
に応じた情報提供
(人材募集含む)

ミートアップイベントで関係人口となった高度デジタル人材との関係性を維持するために、人材の関心に応じた情報提供を継続的に行うことが重要となります。また、フィールドワークツアー実施時には、募集・選定を行う必要があります。

情報提供の役割

ミートアップイベントで高まった高度デジタル人材の地域への関心も、フィールドワークツアーの人材募集までの期間が空くと、下がってしまいます。そこで、地域でのイベントや観光情報等を定期的に発信し、自発的に地域に観光で訪れたり、地域のことを調べたり、**地域のことをもっと知ってもらうためのきっかけ作り**として積極的に情報提供してください。また、フィールドワークツアーの企画が固まってきたら、段階的に情報を公開し、期待値を高めると共に、募集に向けた準備を始めるようにしてください。



■ 具体的な手順

STEP1 提供する情報の検討

地域の観光やイベントといった地域を訪れてみたいと思う情報や、地域中小企業のイメージを持ちやすくするための産業に関する情報、地域で活躍する人材に関する情報等、様々な地域に関する情報を定期的に提供してください。

STEP2 情報提供方法の検討

メールマガジンで高度デジタル人材に対して一斉配信することも可能ですが、地域における高度デジタル人材のコミュニティを形成する観点から、情報発信は地域からだけでなく、高度デジタル人材からも地域やデジタルに関する情報を発信できるようにしたり、地域が発信した情報にリアクションをとれるようにしたりすることが有効です。そのため、FacebookやSlack、LINEといったSNSを活用して、双方向の情報提供ができるように検討してみてください。

STEP3 地域中小企業の課題に 応じた人材の募集

フィールドワークツアーには、プログラムに参加する地域中小企業が「B-3.経営課題の抽出/人材ニーズの具体化」で整理した経営課題および人材ニーズに適合した人材を呼び込むことが重要となります。ミートアップイベントで意見交換した際に、条件に適合する人材と出会っていた場合は、積極的に参加を呼び掛けてください。参加を呼び掛ける際には、地域や地域中小企業からの期待を伝えることが有効です。

A-4.人材の関心に応じた情報提供（人材募集含む）ワークシート

■ワークシート（人材への情報提供の検討）

STEP1 提供する情報の検討

- どのような情報を提供していきますか？

☐観光情報 ☐イベント情報 ☐地域課題 ☐産業に関するニュース

☐地域の時事ネタ ☐地域で活躍する人材 ☐その他（具体的に： ）

STEP2 情報提供方法の検討

- ## ●どのような方法で人材に情報提供しますか？

☐メールマガジン ☐グループチャット ☐SNS ☐その他（具体的に：_____）

- どれくらいの頻度で情報提供しますか？

☐週に1回 ☐隔週 ☐月に1回 ☐随時

- ## ●情報発信は誰が担当しますか？

STEP3 フィールドワークツアーの 人材募集・選定

- ミートアップイベントの参加者に、B-3で整理した人材ニーズに適合する人材いましたか？

☐はい ☐いいえ➡（「いいえ」の場合でも、参加者でチームを組めば人材ニーズに近づく場合は、次の質問へ）

- 適合する人材がいた場合は、その方の名前と地域/地域中小企業からの期待を教えてください。

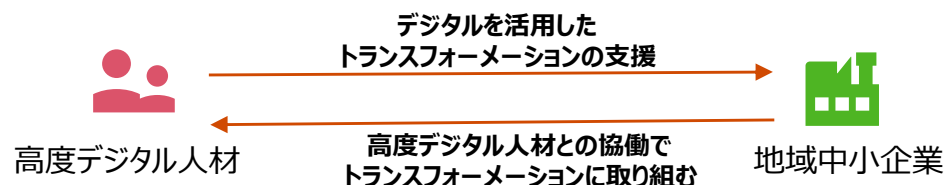
名前	地域/地域中小企業からの期待

B-1.候補企業の要件整理

高度デジタル人材と地域中小企業の協働プロジェクトに取り組むに当たっては、地域中小企業にも負担が生じます。協働体制をとれるか事前に確認した上で、候補企業を要件整理することが重要です。

協働プロジェクトに参加する地域中小企業に求めること

本プロジェクトは、**地域中小企業と高度デジタル人材の「協働」によって実施**するため、地域中小企業にも作業負担をしていただく必要があります。また、本プロジェクトで目指すデジタル化は、デジタル化による業務改善ではなく、新たな価値を創出するためのデジタル化となります。そのため、プロジェクトに参加する候補企業は、“**トランスフォーメーションへの意欲があるか**”、“**受入体制は整備できるか**”、“**地域課題への関心や貢献意欲があるか**”といった観点から選定をおこなうようにしてください。候補企業を選定する際には、“**お付き合い**”で**企業が参加することがないよう留意**してください。プログラムでは地域中小企業にも負担が生じるため、“お付き合い”の関係で参加するとプログラムの最後まで“協働”することが難しくなります。



■ 具体的な手順

STEP1 トランスフォーメーション への意欲

デジタル化だけに閉じず、これからの企業成長を支える**新たな価値の創出への関心はあるか**、既存のビジネスモデルにとらわれない**新たなビジネスモデルの検討に関心があるか**といった観点で、トランスフォーメーションのある企業かを見極めをしてください。これまでの実績から判断する場合は、“**地域未来牽引企業**”の選定企業や経営支援機関との連携実績等を参考にしてください。

STEP2 受入体制の整備

高度デジタル人材との協働を進めていく中では、経営状況や今後の経営ビジョン等の情報が不可欠となるため、**プロジェクトへの経営陣のコミットメント**と、新たなビジネスモデル案を現場に落とし込んでいくために**現場社員の巻き込み**が重要となります。そのため、地域中小企業側で、経営陣と現場社員からなるプロジェクトチームを組成し、受入れ体制を整備できるか確認をしてください。

STEP3 地域課題への関心や 貢献意欲

高度デジタル人材が地域で活動する最大のインセンティブは、本業や都市部では携われない**地域課題の解決に資する取組**に関われることです。**個社の課題解決が地域の課題解決につながるような企業**や**地域課題の解決に関心のある企業**をプロジェクト参加候補企業として積極的にリストアップするようにしてください。

B-1.候補企業の要件整理ワークシート

地域中小企業がプロジェクトに適切か見極めるために、下記のワークシートを使って候補企業のチェックをしてください。
 全てにチェックがつく必要はありませんが、“受入体制の整備”はプロジェクト開始までにすべての項目にチェックがつくように働きかけてください。

	STEP1 トランスフォーメーション への意欲				STEP2 受入体制の整備			STEP3 地域課題への 関心や貢献意欲		
候補企業名	地域未来牽引 企業の認定	公的機関からの 経営革新の認定	経営者がビジョ ンを語るか	デジタル化に 積極的か	経営者の参加	現場の巻き込み	プロジェクト チームの組成	地域課題に直結 する事業か	地域課題解決に 積極的か	地域の活動に 積極的か
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B-2.地域中小企業の募集

候補企業の
要件整理

地域中小企業
募集

経営課題抽出
人材ニーズの
具体化

人材の関心に
応じた情報提供
(人材募集含む)

フィールドワーク
アーの実施

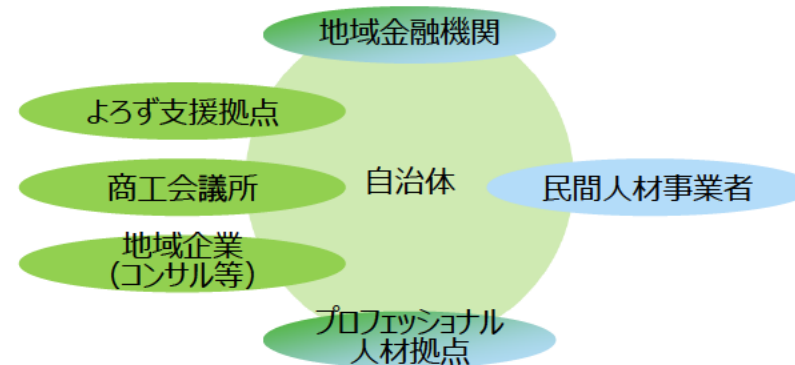
伴走支援

プロジェクトに参加する地域中小企業には前項に記載したように多くのことが求められ、公開情報のみで判断することが難しいです。そのため、地域中小企業の支援を行っている機関と連携して募集を行うことで、効率的かつ効果的に候補企業を選定できます。

プログラムに参加する地域中小企業に求めること

プログラムに参加する地域中小企業は、前項で整理した“トランスフォーメーションへの意欲があるか”、“受入れ体制の整備ができるか”、“地域課題への関心や貢献意欲があるか”の3つの観点から選定する必要があります。しかし、こうした情報は公開情報だけから判断することは難しいのが現状です。そこで、日常的に地域中小企業とコミュニケーションをとっている機関と連携して募集を行うことで効率的かつ効果的に候補先企業を選定できます。具体的には、地域金融機関、経営支援機関としてのよろず支援拠点、商工会議所、コンサル等の地域企業、民間人材事業者、内閣府が各府道県に設置しているプロフェッショナル人材拠点等が連携先候補となります。

自治体がハブとなって、これらの機関と連携する上で、自治体はプログラム設計や全体管理の役割も担うことが期待されます。



■ 具体的な手順

STEP1

既存の候補先企業の
棚卸

既にネットワークを有している候補企業を棚卸するとともに、前項の候補企業チェックリストに追記して、プログラムに適した企業が確認をしてください。

STEP2

連携機関の検討

地域中小企業とのネットワークを有する経営支援機関や地域金融機関、民間人材事業者、内閣府のプロフェッショナル人材拠点等との連携について検討してください。

B-2.地域中小企業の募集ワークシート

候補企業の募集を行うために、既存のネットワークがある候補企業を棚卸し、その他の企業にアプローチするために有効と思われる連携機関について検討してください。

STEP1

既存の候補先企業の
棚卸

- 「B-1.」の候補企業チェックリスト（ワークシート）に追記してください

地域金融機関

経営支援機関

STEP2

連携機関の検討

地域企業(コンサル等)

人材事業者

B-3.経営課題の抽出/人材ニーズの具体化

候補企業の
要件整理

地域中小企業
募集

経営課題抽出
人材ニーズの
具体化

人材の関心に
応じた情報提供
(人材募集含む)

フィールドワーク
アーの実施

伴走支援

プロジェクトで扱うテーマや課題は高度デジタル人材が設定しますが、その前提となる経営課題を候補企業が予め整理しておくことが重要です。また、地域中小企業としても、経営課題に応じてどのような専門性を持つ高度デジタル人材が必要になるかイメージできていると効率的にマッチングできます。

候補企業の企業情報を整理する

フィールドワークツアーでは、現地視察や意見交換等を通じて、地域中小企業のニーズと高度デジタル人材のシーズを踏まえたマッチングが行われます。そのため、**事前に候補企業となる地域中小企業の経営課題と人材ニーズを具体化することが重要**となります。

■ 具体的な手順

STEP1 経営課題の棚卸

高度デジタル人材に支援して欲しいこととは切り離して、原点に立ち返り、事業を持続的に成長させていく上で直面している課題を考えてください。

STEP2 将来目指す姿の検討

5年後、10年後を見据えてどのような企業になりたいかビジョンを考えてください。

STEP3 経営課題の具体化

ビジョンを実現する上で、現在取り組んでいるが壁にぶつかっていること、リソース不足で対応できていないこと、どのように取り組みを始めたらいかが分からないことを考えてください。

STEP4 高度デジタル人材と取り組みたい課題の選択

具体化した経営課題の中で優先順位をつけ、高度デジタル人材と取り組む課題のイメージを持てるようにしてください。ただし、高度デジタル人材との対話の中で、新たな課題が抽出されたり、優先順位が変わったりすることがありますが、その際は柔軟に対応してください。

STEP5 マッチングしたい高度デジタル人材の検討

選択した課題に応じて、どのような専門性を有した高度デジタル人材とのマッチングを希望するか検討してください。

B-3.経営課題の抽出/人材ニーズの具体化ワークシート

候補企業へのインタビューもしくはワークシートへの記入を通じて、候補企業の経営課題と経営課題に応じた高度デジタル人材のイメージを検討サポートしてください。

STEP1 経営課題の棚卸

- 貴社はどんな会社ですか？端的に書き出してください。

STEP2 将来目指す姿の検討

- 5年後どのような会社になりたいですか？（最も近いものを1つ選択）

既存の事業に集中し、安定した成長

既存の事業について更なる事業規模の拡大

既存の事業留まらず、新規事業の創出

事業規模の拡大や複数の新規事業創出等
の大変革を志向

- 5年後の具体的なビジョンを書き出してください。

STEP3 経営課題の具体化

- ビジョンを実現する上で壁となっていることは何ですか？

B-3.経営課題の抽出/人材ニーズの具体化ワークシート

STEP4

高度デジタル人材と取り
組みたい課題の選択

- ビジョンを実現する上での壁について、今考えられる解決策について書き出してください。

①業務の外部化による解決策

②ITやデジタル化による解決策

③人材活用による解決策

STEP5

マッチングしたい高度デ
ジタル人材の検討

- 地域中小企業の課題解決に必要と思われる高度デジタル人材を検討してください。

ビジネス アーキテクト	デジタル技術を理解して、 <u>ビジネスの現場においてデジタル技術の導入を行う全体設計</u> ができる人材
データサイエンティスト	統計等の知識を元に、 <u>AIを活用してビッグデータから新たな知見を引き出し</u> 、価値を創造する人材
エンジニア・ オペレータ	クラウド等のデジタル技術を理解し、業務ニーズに合わせて必要な <u>ITシステムの実装やそれを支える基盤の安定稼働</u> を実現できる人材
サイバーセキュリティ スペシャリスト	業務プロセスを支える <u>ITシステムをサイバー攻撃の脅威から守る</u> セキュリティ専門人材
UI/UX デザイナー	顧客との接点に <u>必要な機能とデザイン</u> を検討し、システムの <u>ユーザー向け設計</u> を担う人材

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

B-4.人材の関心に応じた情報提供 (人材募集含む)

候補企業の
要件整理

地域中小企業
募集

経営課題抽出
人材ニーズの
具体化

人材の関心
に応じた情報提供
(人材募集含む)

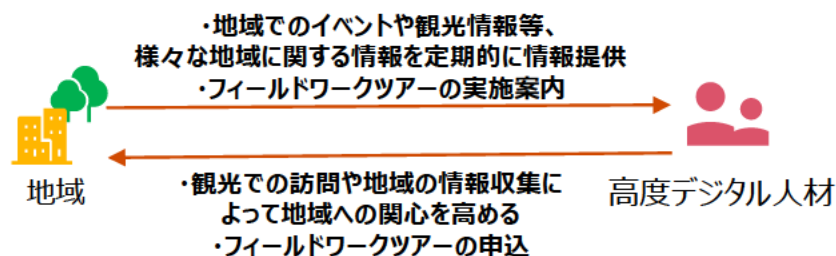
フィールドワーク
ツアーの実施

伴走支援

ミートアップイベントで関係人口となった高度デジタル人材との関係性を維持するために、人材の関心に応じた情報提供を継続的に行うことが重要となります。また、フィールドワークツアー実施時には、募集・選定を行う必要があります。

情報提供の役割

ミートアップイベントで高まった高度デジタル人材の地域への関心も、フィールドワークツアーの人材募集までの期間が空くと、下がってしまいます。そこで、地域でのイベントや観光情報等を定期的に発信し、自発的に地域に観光で訪れたり、地域のことを調べたり、**地域のことをもっと知ってもらうためのきっかけ作り**として積極的に情報提供してください。また、フィールドワークツアーの企画が固まってきたら、段階的に情報を公開し、期待値を高めると共に、募集に向けた準備を始めるようにしてください。



■ 具体的な手順

STEP1

提供する情報の検討

地域の観光やイベントといった地域を訪れてみたいと思う情報や、地域中小企業のイメージを持ちやすくするための産業に関する情報、地域で活躍する人材に関する情報等、様々な地域に関する情報を定期的に提供してください。

STEP2

情報提供方法の検討

メールマガジンで高度デジタル人材に対して一斉配信することも可能ですが、地域における高度デジタル人材のコミュニティを形成する観点から、情報発信は地域からだけでなく、高度デジタル人材からも地域やデジタルに関する情報を発信できるようにしたり、地域が発信した情報にリアクションをとれるようにしたりすることが有効です。そのため、FacebookやSlack、LINEといったSNSを活用して、双方向の情報提供ができるように検討してみてください。

STEP3

地域中小企業の課題に
応じた人材の募集

フィールドワークツアーには、プログラムに参加する地域中小企業が「B-3.経営課題の抽出/人材ニーズの具体化」で整理した経営課題および人材ニーズに適合した人材を呼び込むことが重要となります。ミートアップイベントで意見交換した際に、条件に適合する人材と出会っていた場合は、積極的に参加を呼び掛けてください。参加を呼び掛ける際には、地域や地域中小企業からの期待を伝えることが有効です。

B-4.人材の関心に応じた情報提供（人材募集含む）ワークシート

■ワークシート（人材への情報提供の検討）

STEP1 提供する情報の検討

- どのような情報を提供していきますか？

☐観光情報 ☐イベント情報 ☐地域課題 ☐産業に関するニュース

☐地域の時事ネタ ☐地域で活躍する人材 ☐その他（具体的に： ）

STEP2 情報提供方法の検討

- ## ●どのような方法で人材に情報提供しますか？

☐メールマガジン ☐グループチャット ☐SNS ☐その他（具体的に：_____）

- どれくらいの頻度で情報提供しますか？

☐週に1回 ☐隔週 ☐月に1回 ☐随時

- ## ●情報発信は誰が担当しますか？

STEP3 フィールドワークツアーの 人材募集・選定

- ミートアップイベントの参加者に、B-3で整理した人材ニーズに適合する人材いましたか？

☐はい ☐いいえ➡（「いいえ」の場合でも、参加者でチームを組めば人材ニーズに近づく場合は、次の質問へ）

- 適合する人材がいた場合は、その方の名前と地域/地域中小企業からの期待を教えてください。

名前	地域/地域中小企業からの期待

B-5.フィールドワークツアーの実施

候補企業の
要件整理

地域中小企業
募集

経営課題抽出
人材ニーズの
具体化

人材の関心に
応じた情報提供
(人材募集含む)

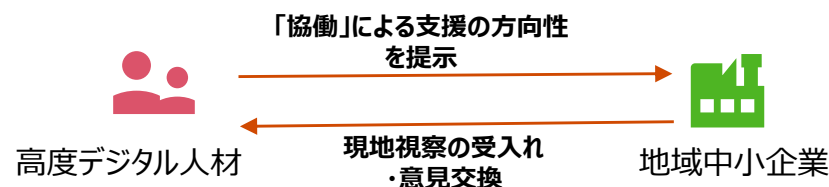
フィールドワーク
ツアーの実施

伴走支援

高度デジタル人材と地域中小企業とのマッチングを図るために、現地訪問によるフィールドワークツアーを開催します。フィールドワークツアーでは、地域企業とのオンサイトならではの意見交換や地域の魅力・課題を体感できる工夫が重要となります。

フィールドワークツアーの位置づけ

フィールドワークツアーは、地域の関係人口となった高度デジタル人材が地域を訪問し、地域中小企業の現地視察や意見交換等を通じて、高度デジタル人材と地域中小企業をマッチングを行うためのプロセスです。高度デジタル人材と地域中小企業の関係性も、地域との関係性と同様に**win-winかつ対等な関係性の構築に加え、信頼関係を築けるよう**に工夫することが重要となります。



■ 具体的な手順

STEP1 開催概要の検討

フィールドワークツアーは、企業との意見交換だけでなく、地域に滞在することで地域の魅力や課題を体感してもらうことも重要な要素となります。そのため、**開催日程は2泊3日以上**が望ましいです。また、高度デジタル人材に地域で長期滞在していただきたい場合には、開催期間を4～5日とし、午前中はリモートワークで本業に従事してもらい、午後をフィールドワークツアーに充てることも有効な施策となります。

STEP2 受入環境の整備

活動拠点

オリエンテーションや高度デジタル人材間でのディスカッション、企業へのプレゼンテーション等を行うための拠点が必要となります。拠点は、庁舎やホテルの会議室、コワーキングスペース等の形態は問いませんが、Wi-fi環境、ホワイトボードや大型モニター等を備えていることが望ましいです。

移動手段

企業訪問等で公共交通機関の便が悪い場合は、効率的に移動するために、公用車や貸し切りバス等を用意することが望ましいです。

環境整備

高度デジタル人材は副業として参加するため、フィールドワークツアー以降の活動については、謝金(日当)及び交通費を支給することが望ましいです。

STEP3 ツアー内容の外部発信

ツアー内容を外部発信することは、今後の人材募集に効果的であることに加えて、地域のデジタル化の機運醸成に繋がりますので、積極的に外部発信に取り組んでください。

B-5.フィールドワークツアーの実施

候補企業の
要件整理

地域中小企業
募集

経営課題抽出
人材ニーズの
具体化

人材の関心に
応じた情報提供
(人材募集含む)

フィールドワーク
ツアーの実施

伴走支援

STEP4 ツアー内容の検討

オリエンテーション

- 高度デジタル人材間によるアイスブレイク
- 3日間の行程説明
- 地域の概要説明（魅力・ビジョン・課題等）
- 訪問する企業の概要説明

企業訪問

- 生産工程や商品・サービス等の現場視察
- 事前顔あわせと現場視察を踏まえた意見交換

企業へのプレゼンテーション

- 企業課題に対する支援の方向性を企業に対して発表・質疑

	1日目	2日目	3日目
AM	• 現地への移動	• 企業訪問② • 企業訪問③	• プレゼンテーション準備
PM	• オリエンテーション • 企業訪問① • 高度デジタル人材間でのディスカッション	• 企業訪問④ • 観光地等地域を理解できる場所の視察 • 高度デジタル人材間でのディスカッション	• 企業へのプレゼンテーション

高度デジタル人材が現地を訪問できる機会は限られおり、オンサイトでしか得られない情報提供や高度デジタル人材と地域・地域中小企業との信頼関係構築の場として活用してください。

現地訪問の効果を高めるためには、地域中小企業には前項で説明した経営課題の抽出・人材ニーズの具体化に取り組んだ上で、事前にオンラインで顔あわせを実施しておくことが有効です。

■ 事前顔あわせ概要

開催形態 : オンライン

開催時間 : 60分程度/社

アジェンダ : ・企業紹介（事業概要、経営課題・ビジョンの説明）（20分程度）

・高度デジタル人材の自己紹介（10分程度）

・質疑応答（20分程度）

・フィールドワークツアーで見学したい内容、開示して欲しいデータ等の要望確認（10分程度）

B-5.フィールドワークツアーの実施ワークシート

下記のワークシートを使って、フィールドワークツアーの実施計画骨子を検討してください。

STEP1 開催概要の検討

●何日間で実施しますか？

☐ 2日間 ☐ 3日間 ☐ 4日間 ☐ 5日間

●開催日程候補はいつですか？

●高度デジタル人材を何名募集しますか？

STEP2 受入環境の整備

●活動拠点となる会場はどこを想定していますか？

☐ 庁舎の会議室 ☐ ホテル等の貸し会議室 ☐ コワーキングスペース ☐ その他(具体的に：)

●活動拠点には必要な環境がそろっていますか？

☐ プレゼンテーションができるスペース ☐ ディスカッションができるスペース

☐ 資料作成等の作業ができるスペース ☐ プレゼンテーション用の大型モニターもしくはプロジェクター

☐ ホワイトボード ☐ インターネット環境

●企業訪問等の高度デジタル人材の地域内での移動手段はどうしますか？

☐ 公共交通機関 ☐ 公用車 ☐ レンタカー ☐ 貸し切りバス ☐ その他(具体的に：)

●高度デジタル人材の現地までの交通費支給はどうしますか？

☐ 支給しない ☐ 実費支給 ☐ 上限を決めて実費支給 ☐ 定額支給

●高度デジタル人材のフィールドワークツアー以降の活動への謝金はどうしますか？

☐ 支給しない ☐ フィールドワークツアーのみ支給 ☐ 企業との個別支援のみ支給 ☐ 全ての活動に支給

B-5.フィールドワークツアーの実施ワークシート

STEP3

ツアー内容の外部発信

- フィールドワークツアーの取組を外部発信する方法を選択してください。

☐ HPでの開催レポート掲載 ☐ 自治体の広報誌・HPでの開催レポート掲載

☐ SNSでの記事掲載 ☐ プレスリリース ☐ メディアへの取材依頼

☐ その他（具体的に： _____）

- プログラムに参加してもらった地域中小企業を記載してください。

- 地域の魅力を伝えるために訪問する施設や観光地等の候補を記載してください。

STEP4

ツアー内容の検討

- 事前の顔合わせは実施しますか？

☐ 実施する ☐ 実施しない

- 事前の顔合わせの参加者はどういった方をお願いしますか？

☐ プログラム参加企業 ☐ 自治体 ☐ 地方版IoT推進ラボ/地域DXラボ ☐ 地域金融機関 ☐ 経営支援機関

☐ その他連携機関 ☐ その他（具体的に： _____）

B-6.企業と人材による協働プロジェクトの 伴走支援

候補企業の
要件整理

地域中小企業
募集

経営課題抽出
人材ニーズの
具体化

人材の関心に
応じた情報提供
(人材募集含む)

フィールドワーク
ツアーの実施

伴走支援

フィールドワークツアーで個別の地域中小企業とマッチングした後は、進捗確認や個別支援、地域情報の定期的な提供などを行い、プロジェクトの伴走支援を行ってください。

伴走支援の位置づけ

フィールドワークツアーによって、高度デジタル人材と地域中小企業のマッチングが成立した後は、高度デジタル人材と地域中小企業の2者でプロジェクトを進めることになるが、プロジェクトを円滑に進めるために、**地域は、“進捗確認”、“個別支援”、“地域情報の提供”の3つの役割を果たす必要**があります。



■具体的な手順

STEP1 進捗確認方法の検討

個別の進捗把握ではなく、マイルストーンで管理することで効率的に進捗確認できます。

■マイルストーン例

- ・月次定例会：高度デジタル人材と地域で月1回程度意見交換・進捗確認・サポートを実施
- ・中間報告会：プロジェクト期間の中間地点で、地域中小企業・地域の関係者等が参加する中で取組内容・進捗状況について発表
- ・最終報告会：プロジェクトの成果報告を地域中小企業・地域の関係者等が参加し、発表

STEP2 個別支援の実施

プロジェクトにおいて課題解決に取り組むのは高度デジタル人材ですが、**企画・構想に向けての壁打ち役や自治体や地域のキーマン等の紹介等**、プロジェクトの進捗に応じた個別の支援を行ってください。

STEP3 地域情報の提供

高度デジタル人材の地域への愛着はプロジェクトへのモチベーションやコミットメントに直結します。
「A-4.人材の関心に応じた情報提供」と同様に、プロジェクト期間中も継続的な情報提供を行うようにしてください。

B-6.企業と人材による協働プロジェクトの伴走支援ワークシート

下記のワークシートを使って、どのような伴走支援を実施するか検討してください。

STEP1 進捗確認方法の検討

● 個別の地域企業への支援の進捗を把握するために実施することを書き出してください

☐ 地域中小企業との打ち合わせを行うごとに高度デジタル人材からレポート提出

☐ 月次定例会を開催し、チーム内で各地域中小企業の支援状況を共有

☐ 中間報告会を開催して、プロジェクトの方向性・検討状況等を取りまとめる

☐ 最終報告会を開催して、支援した成果を取りまとめる

STEP2 地域との橋渡し役

● プロジェクトのアドバイザーとなるような地域のキーマンは誰ですか？

地域社会・経済
のハブ役

地域で活躍する
人材

大学教員

経営支援機関等

STEP3 地域情報の提供

● どのような情報を提供していきますか？

☐ 観光情報 ☐ イベント情報 ☐ 地域課題 ☐ 産業に関するニュース

☐ 地域の時事ネタ ☐ 地域で活躍する人材 ☐ その他（具体的に： ）

● どのような方法で人材に情報提供しますか？

☐ メールマガジン ☐ グループチャット ☐ SNS ☐ その他（具体的に： ）

● どれくらいの頻度で情報提供しますか？

☐ 週に1回 ☐ 隔週 ☐ 月に1回 ☐ 随時

● 情報発信は誰が担当しますか？