

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

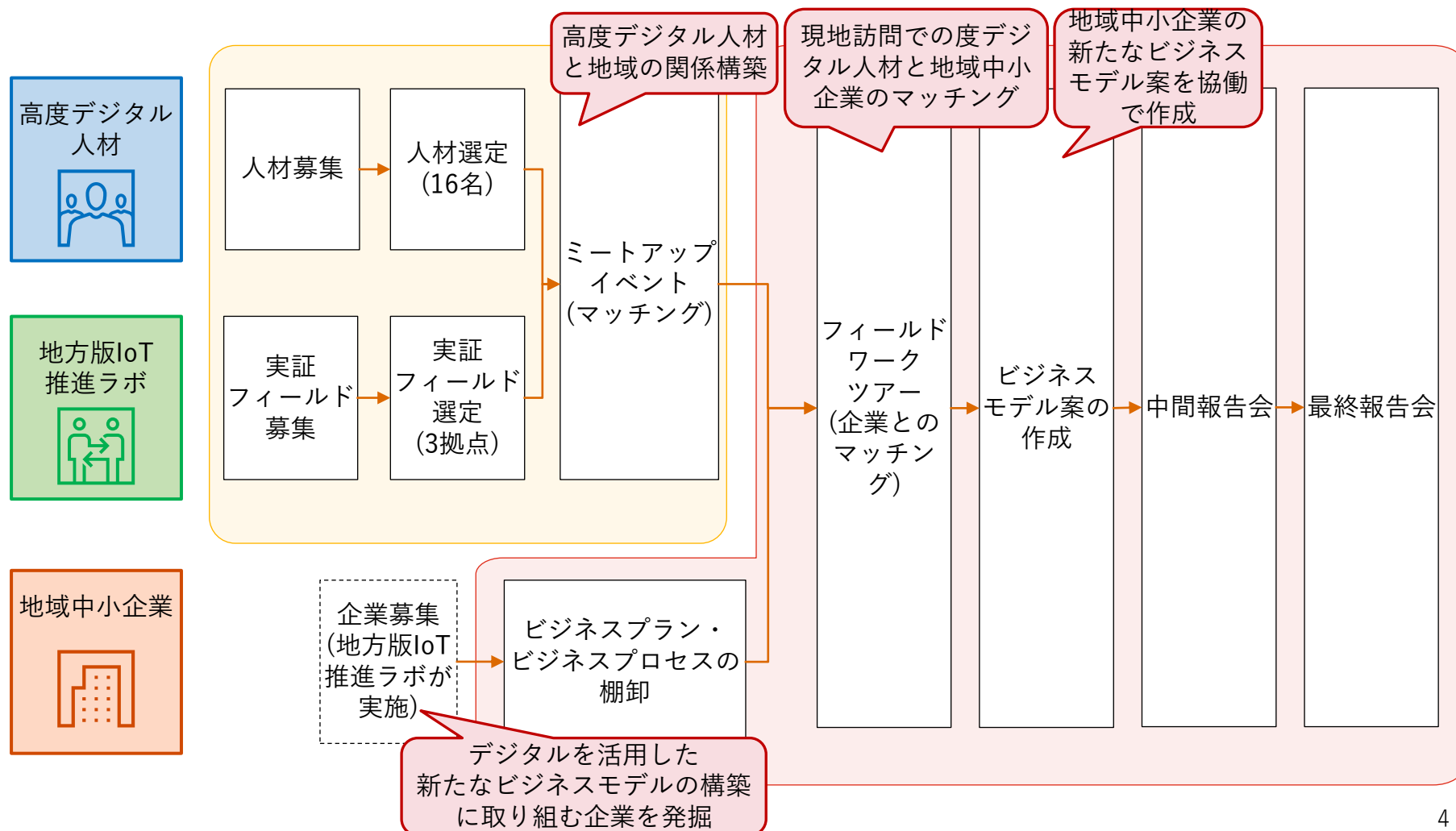
- 外部人材活用に慣れている企業は、自社で必要とする人材の要件定義ができるが、本事業の支援対象である地域中小企業では、デジタルによって解決すべき課題の特定や人材要件の定義や難しいと思われる。
- そのため、地域中小企業における高度デジタル人材の活用を促進するためには、高度デジタル人材とは「どのような人材」で「日頃どのような課題を扱っているか」など、人材ごとに理解できる情報を整理し、提供することが重要となってくる。

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



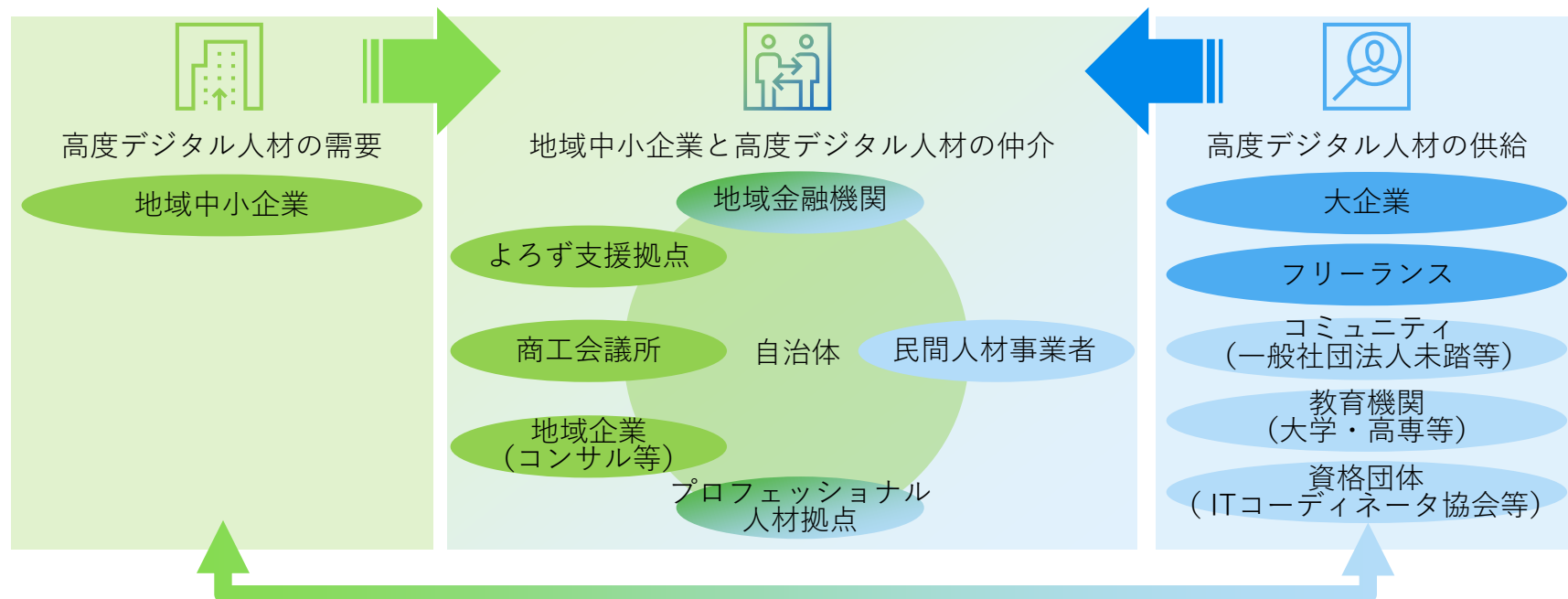
国際旅行社との意見交換



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。

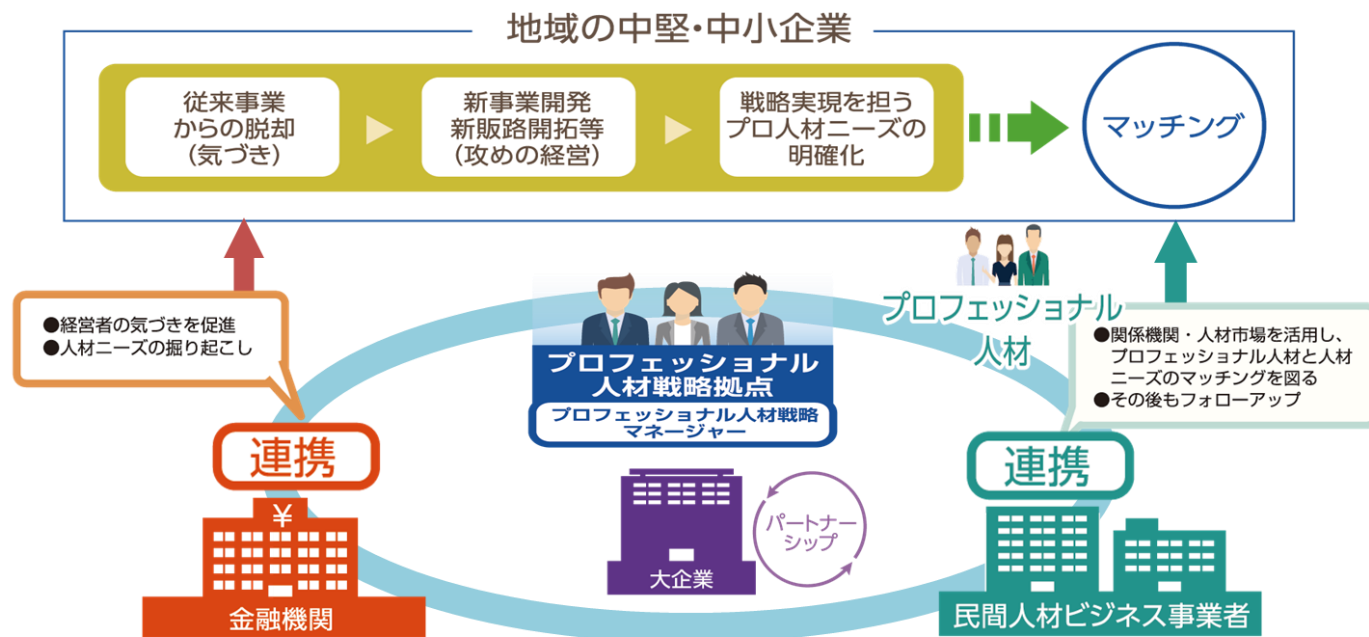


課題	•Transformationに対応できる人材不足	•仲介機能の仕組みが未確立	•送り出す人材の量と質の確保
論点	① Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは ② 企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブとは ③ 高度デジタル人材にとってのインセンティブとは ④ 高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることとは ⑤ 高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続けられる仕組みを構築するに当たって必要な仲介機能（担い手・仲介方法等）とは ⑥ 効率的にマッチングを行うために必要な情報とは		

※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

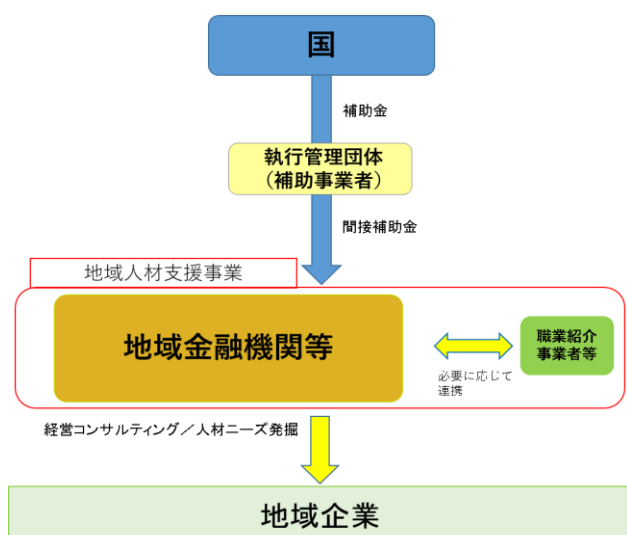
(Appendix) 地域中小企業支援事業① – 内閣府「プロフェッショナル人材事業」

- 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、大牟田柳川信用金庫、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

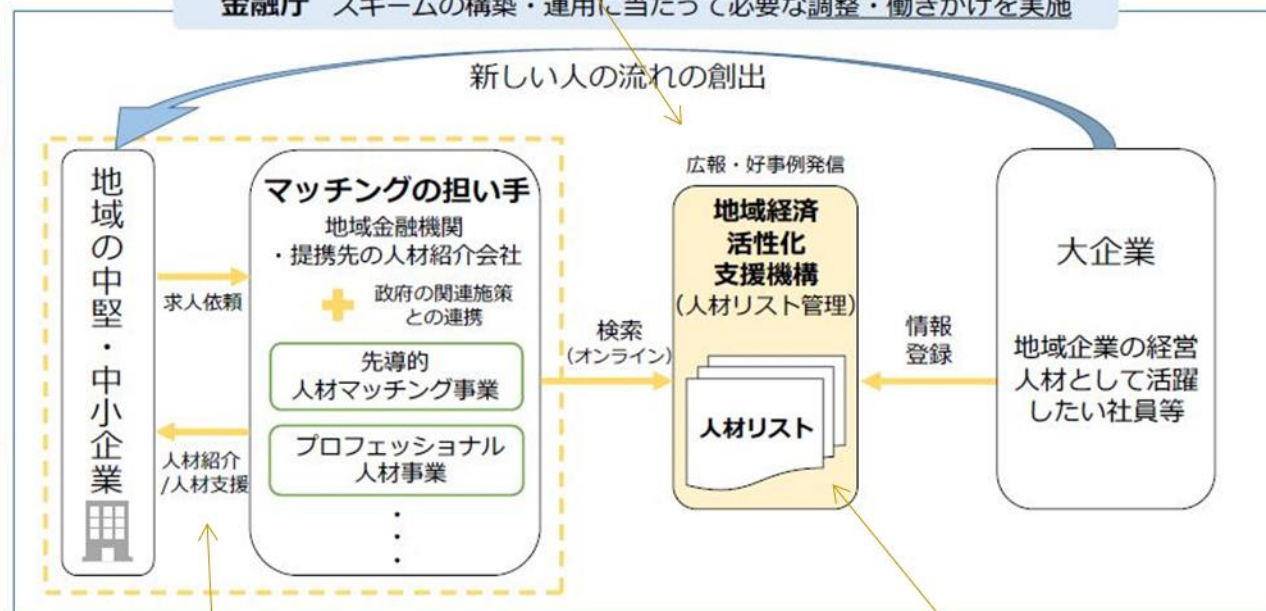
※その他、REVICの人材リストを無料で閲覧できるようにする等、必要な経費を計上

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



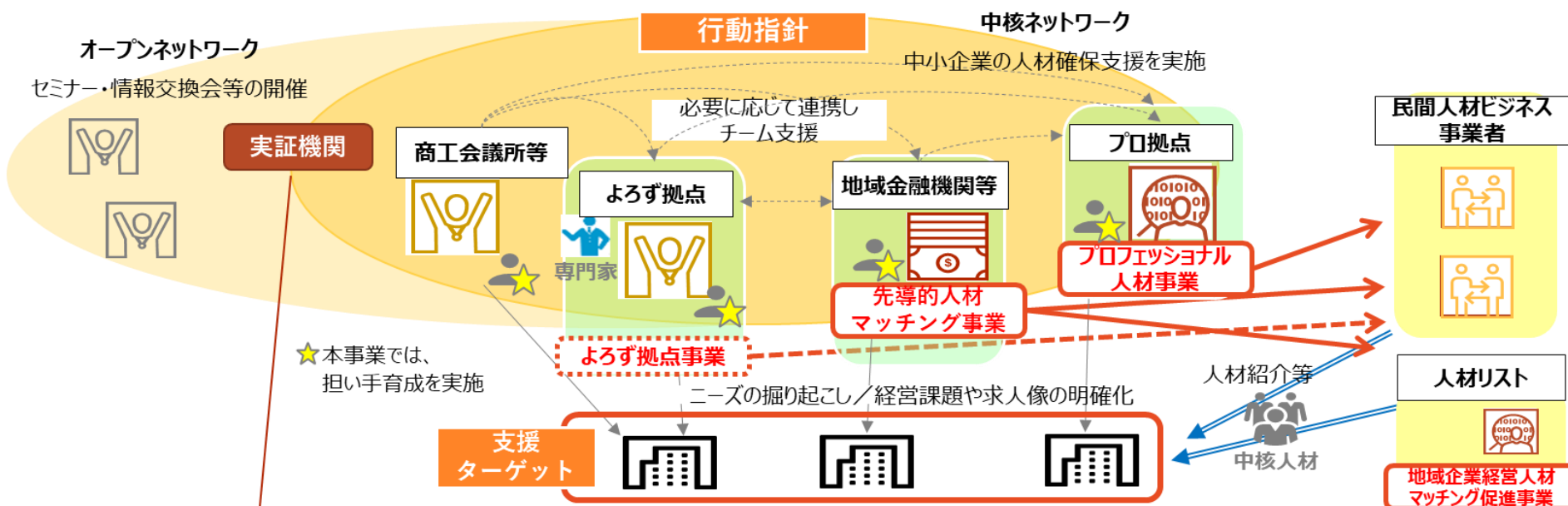
①リカレント教育スキームの開発・運営

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

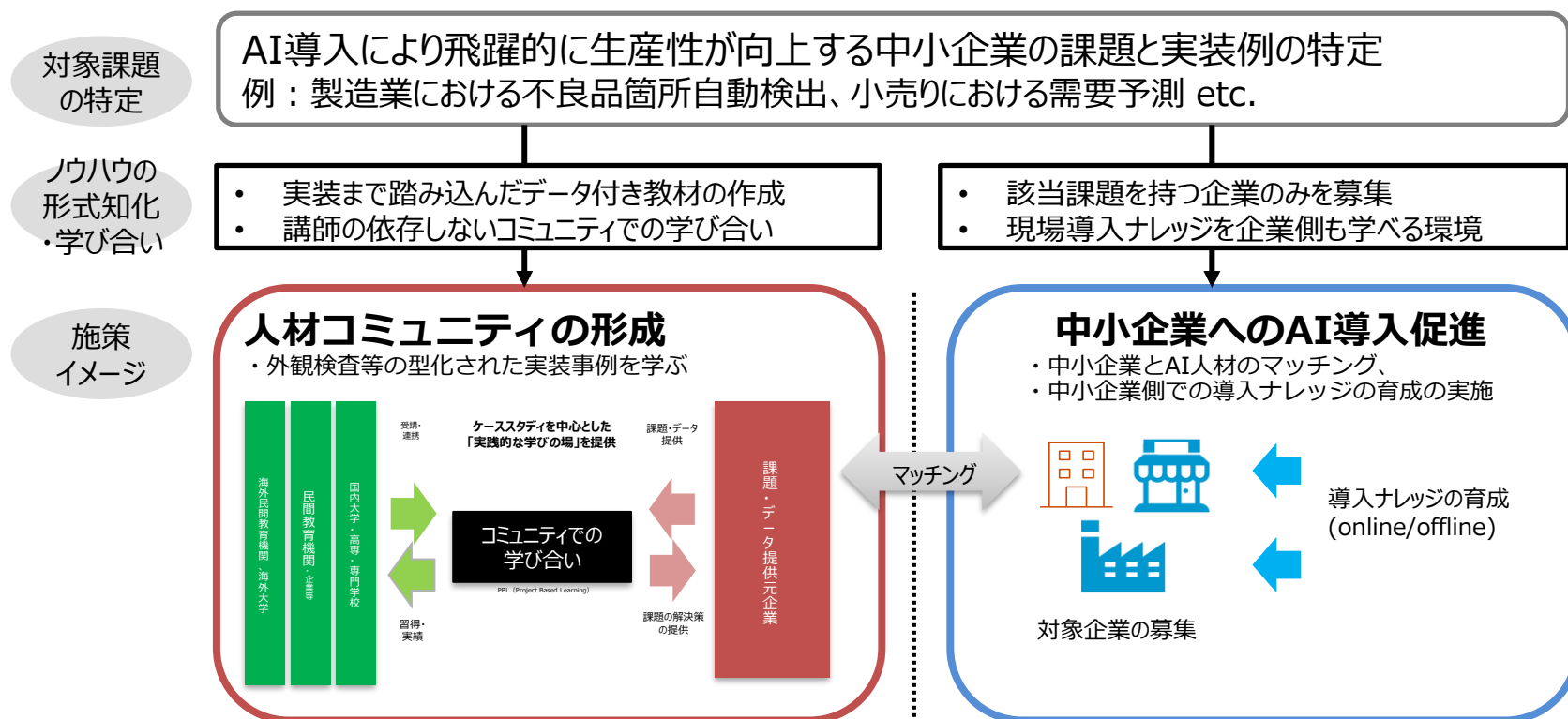
④参画機関の希望に応じて、座学や同行支援等の能力向上を支援する（講師は、地域のプロ（例えば、プロ拠点マネージャーなど）にも協力を仰ぐ）

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

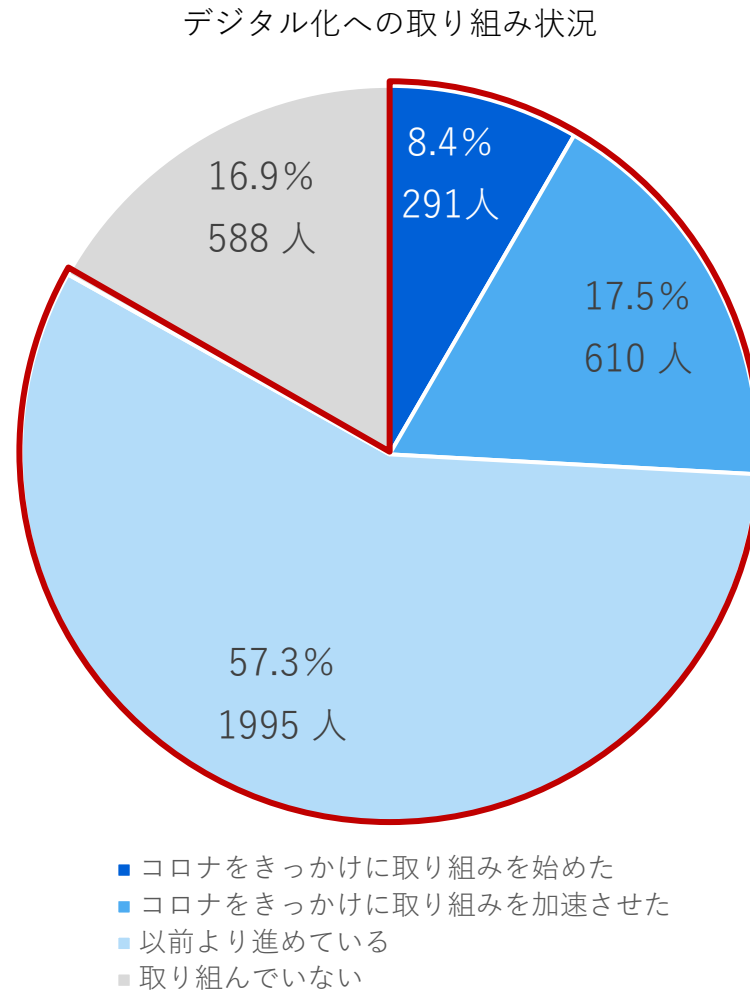
本日の論点

	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

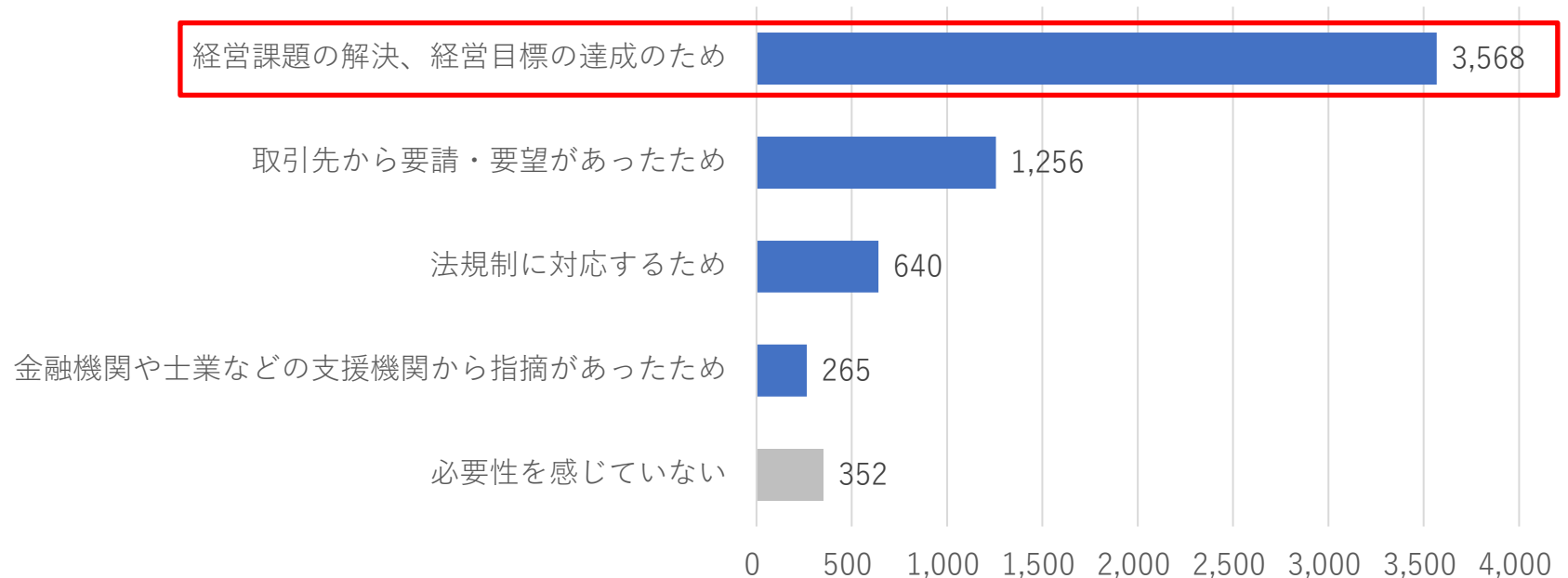
現在、中小企業の8割以上がデジタル化に取り組んでおり、その大半がコロナ禍以前から取り組みを始めています。



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。

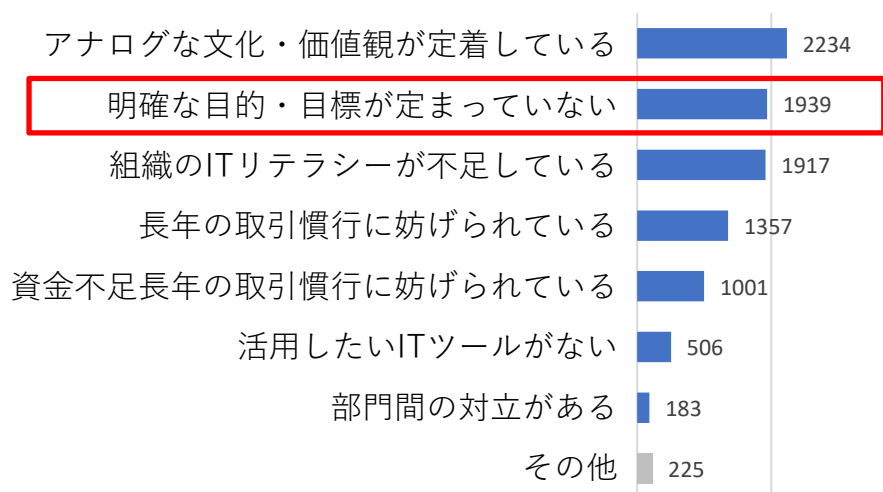
デジタル化の必要性を感じたきっかけ(複数回答)



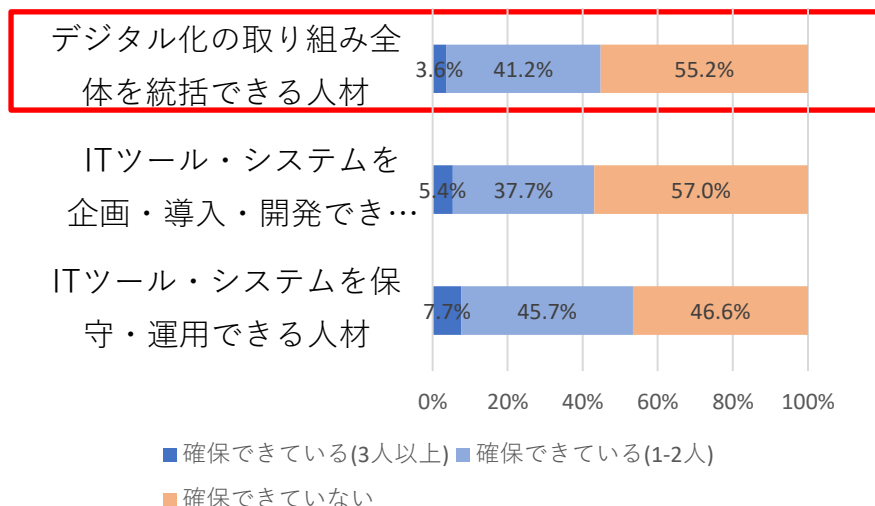
中小企業におけるデジタル化の現状③ – デジタル化の課題

「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

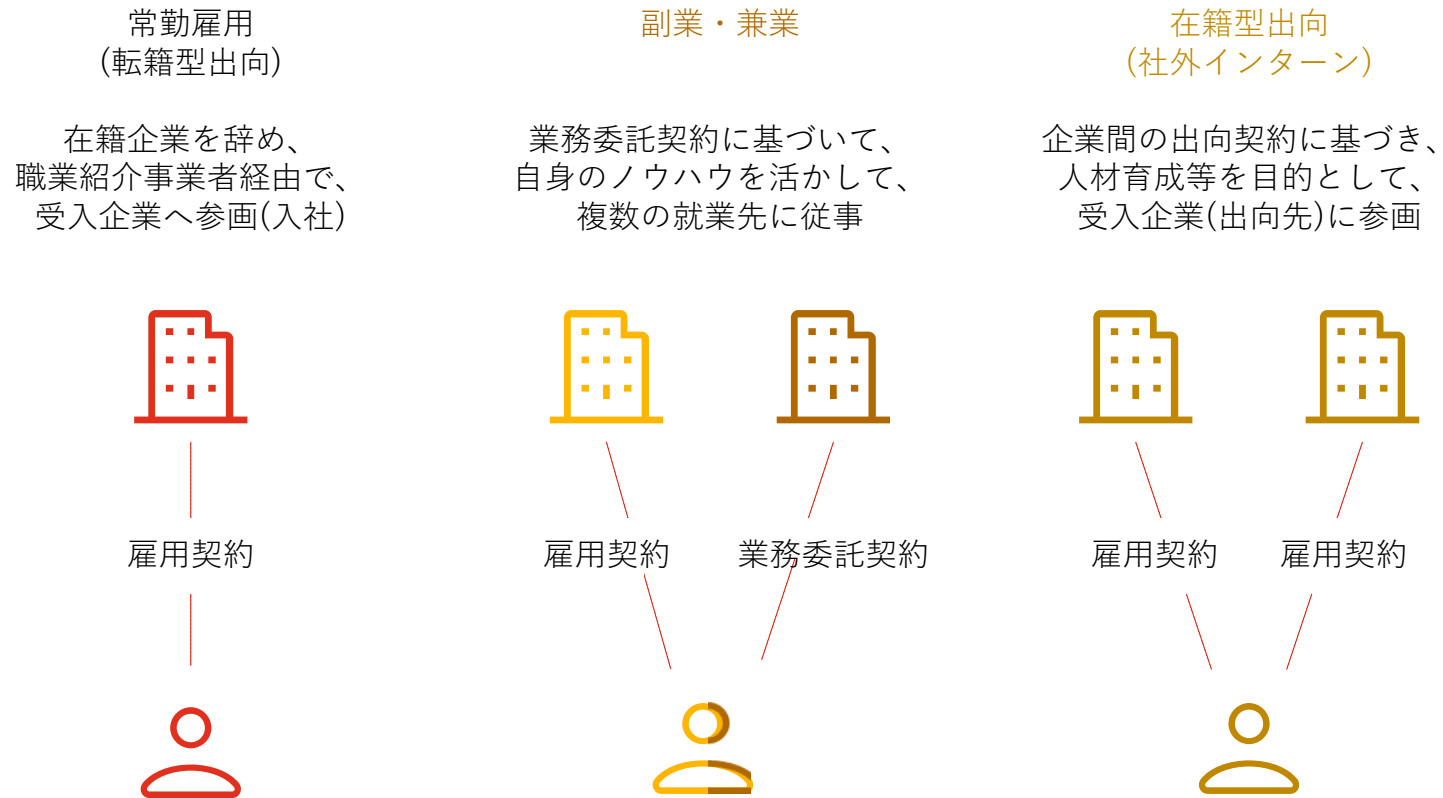
副業解禁、テレワーク(リモートワーク)の推進等によって、働き方が多種多様化しています。

	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。



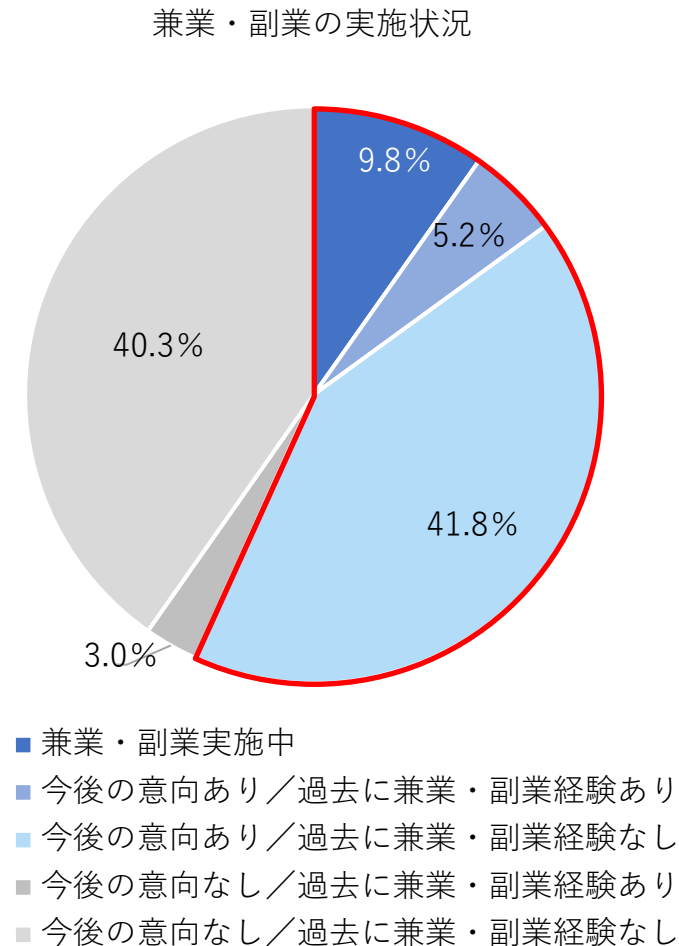
高度デジタル人材の需要に関するディスカッション

	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。

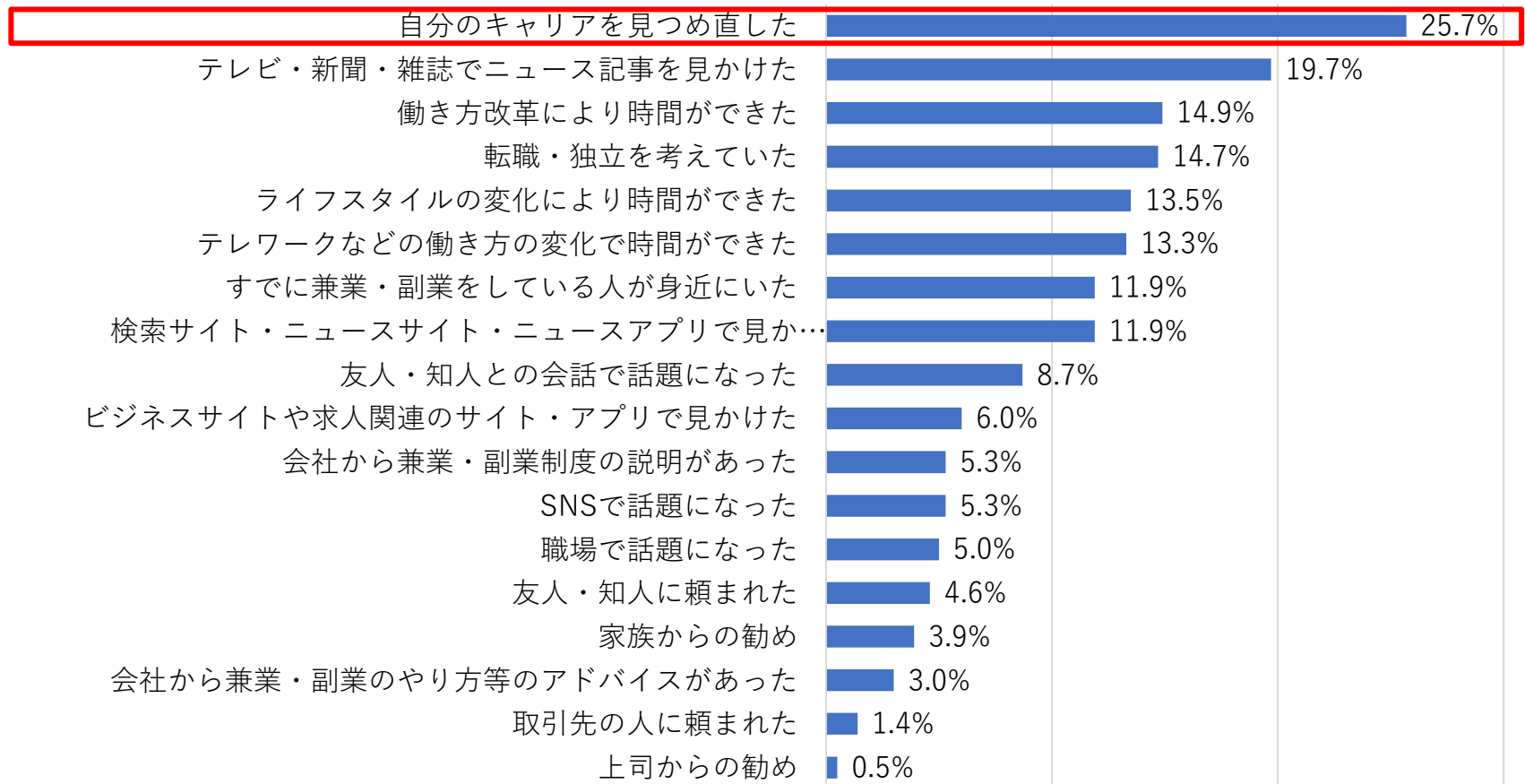


出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

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。

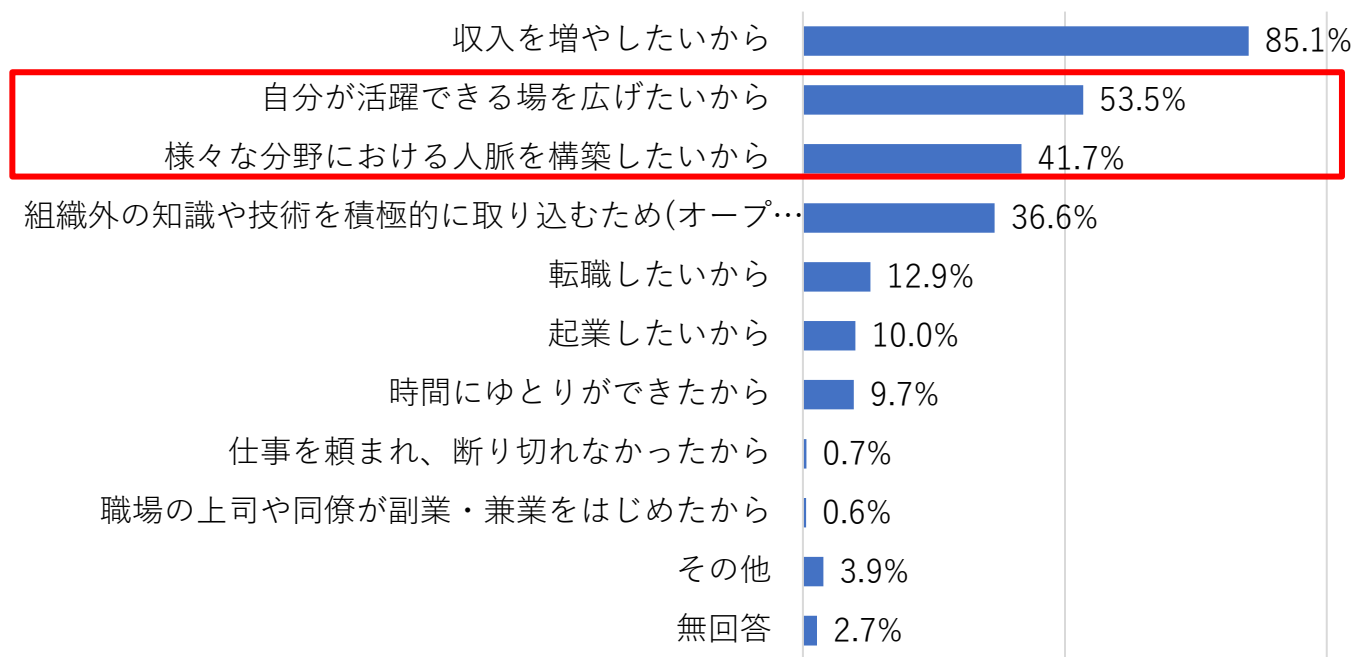
兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ（複数回答）



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。

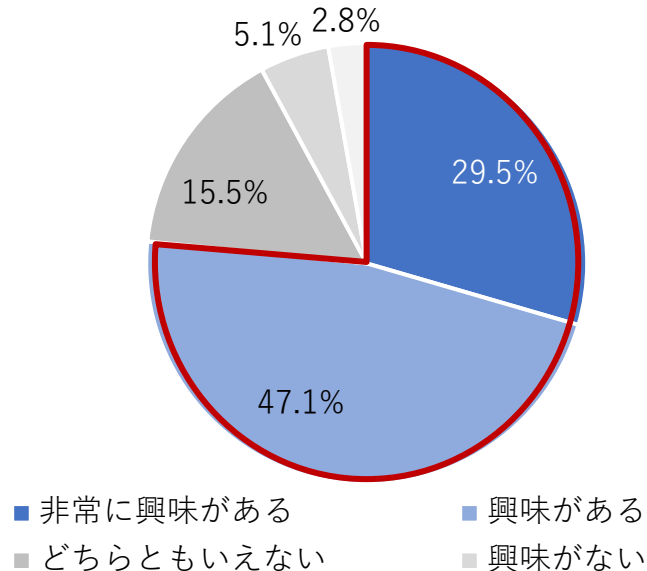
副業・兼業を望む理由3つまで（複数回答）



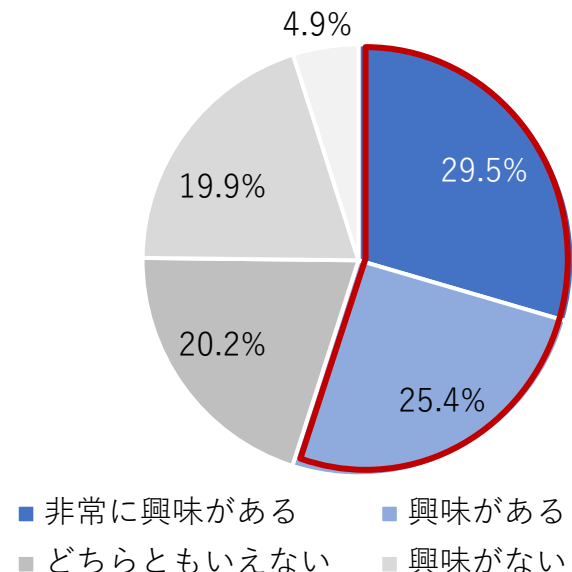
外部人材供給の現状② －人材の地域企業への関心

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。

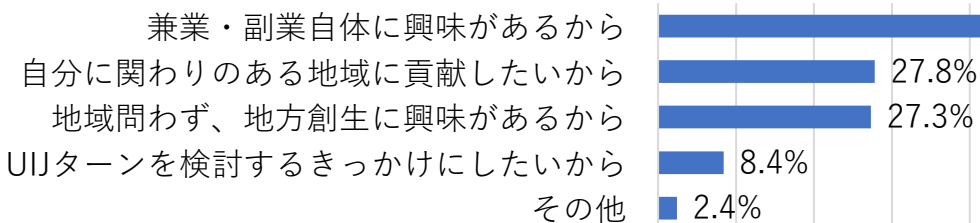
ふるさと副業への興味
[兼業・副業実施中＋実施意向あり]



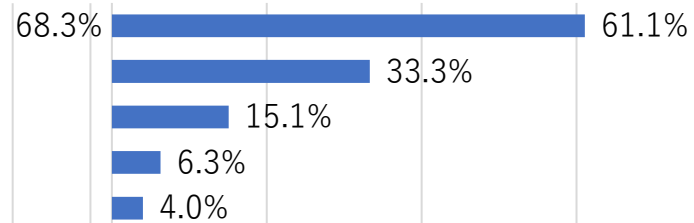
ふるさと副業への興味
[兼業・副業実施中＋実施意向なし]



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

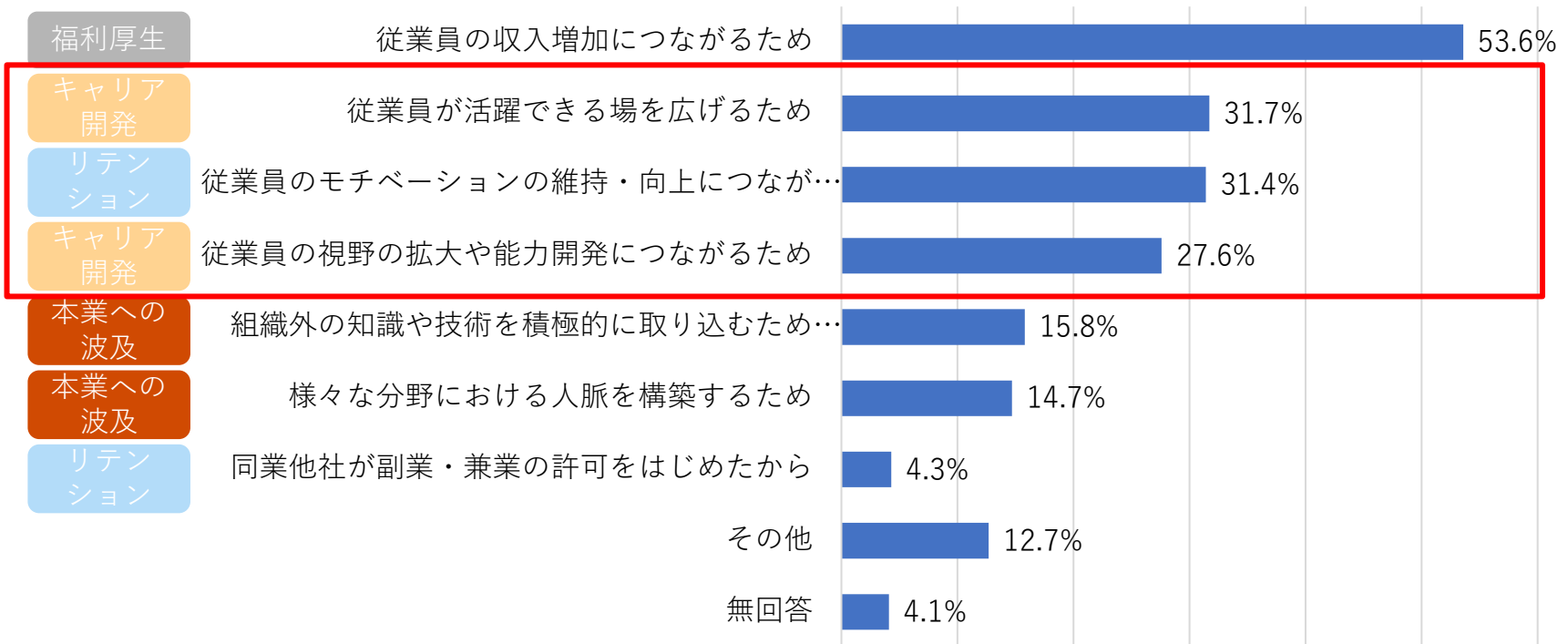


出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

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。

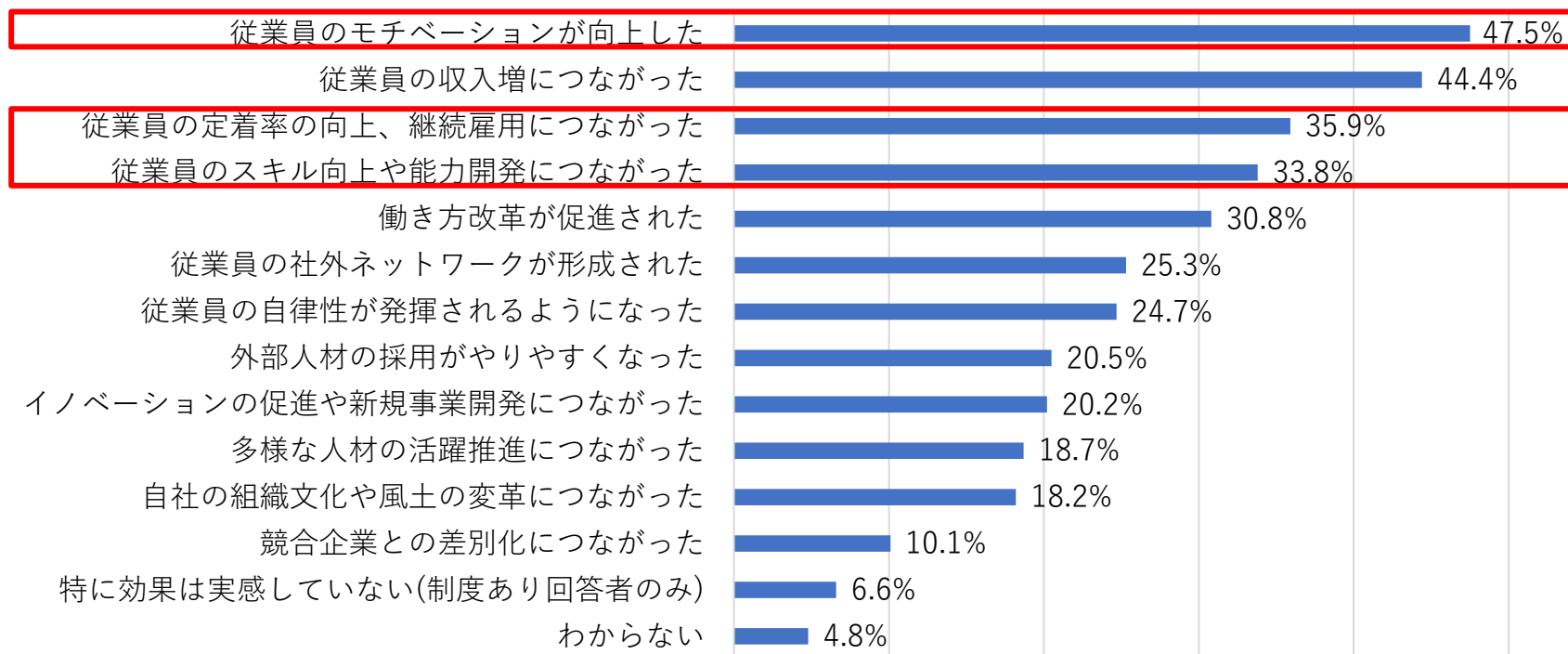
副業・兼業を許可している理由(検討を含む)(複数回答)



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。

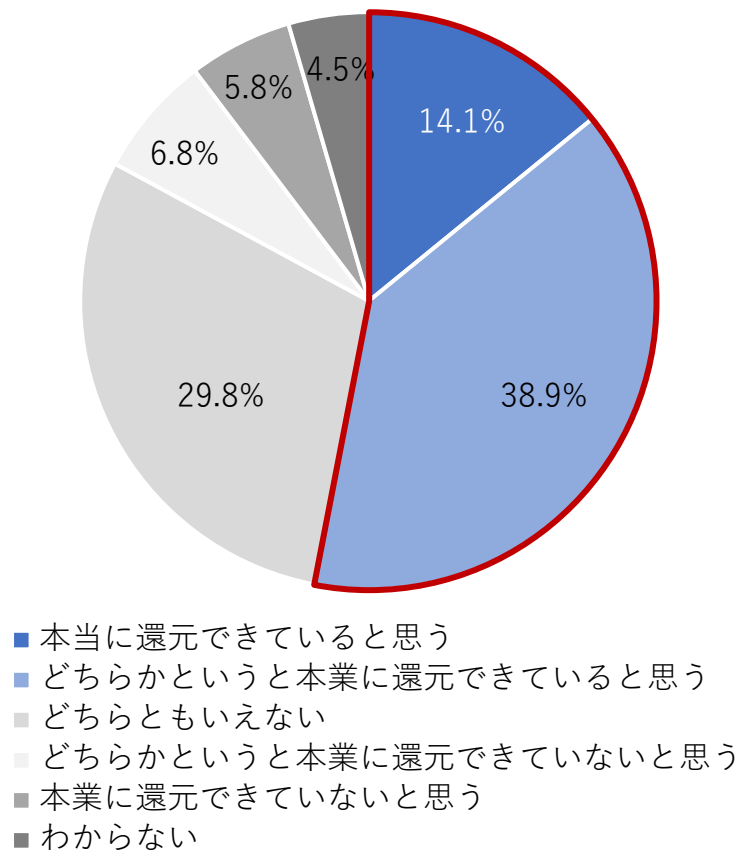
兼業・副業の人事制度の効果／期待(複数回答)



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

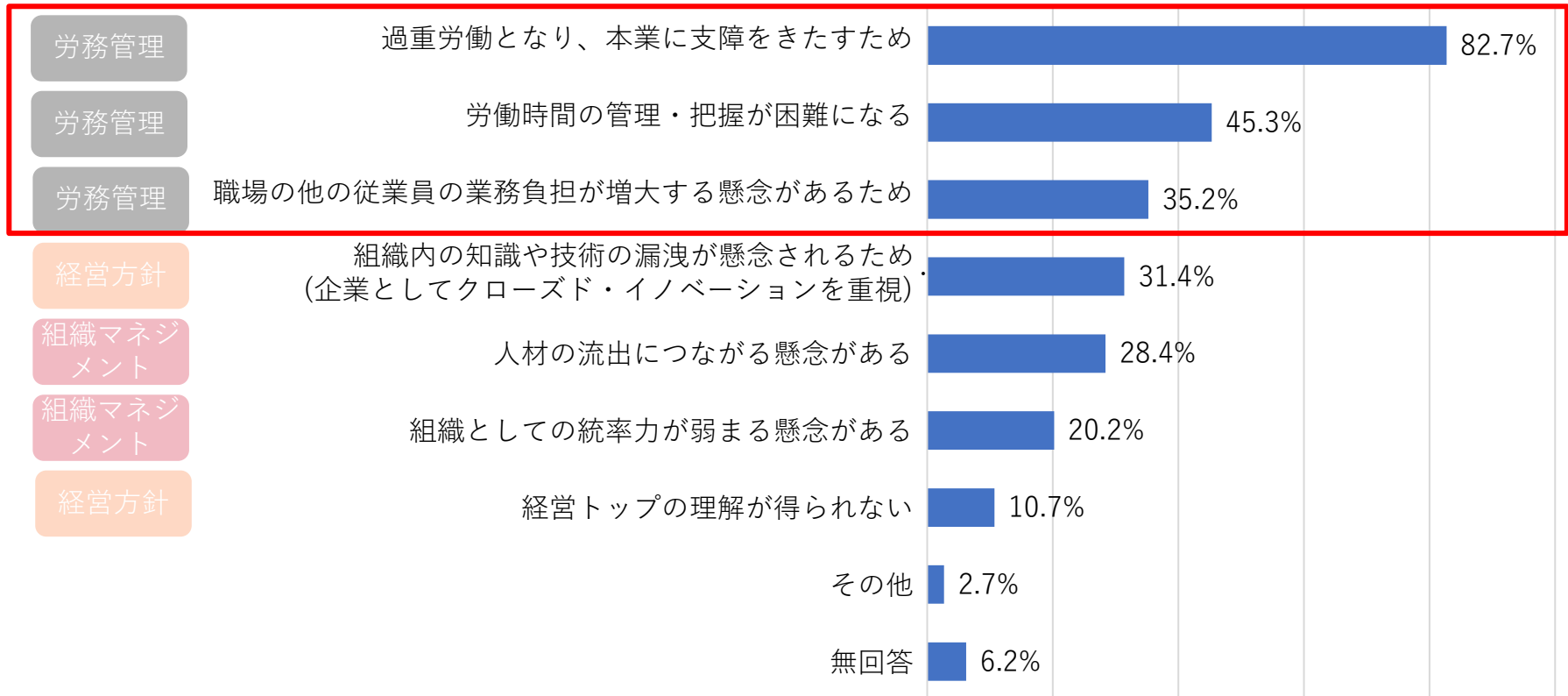


出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査」(2020)

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】)



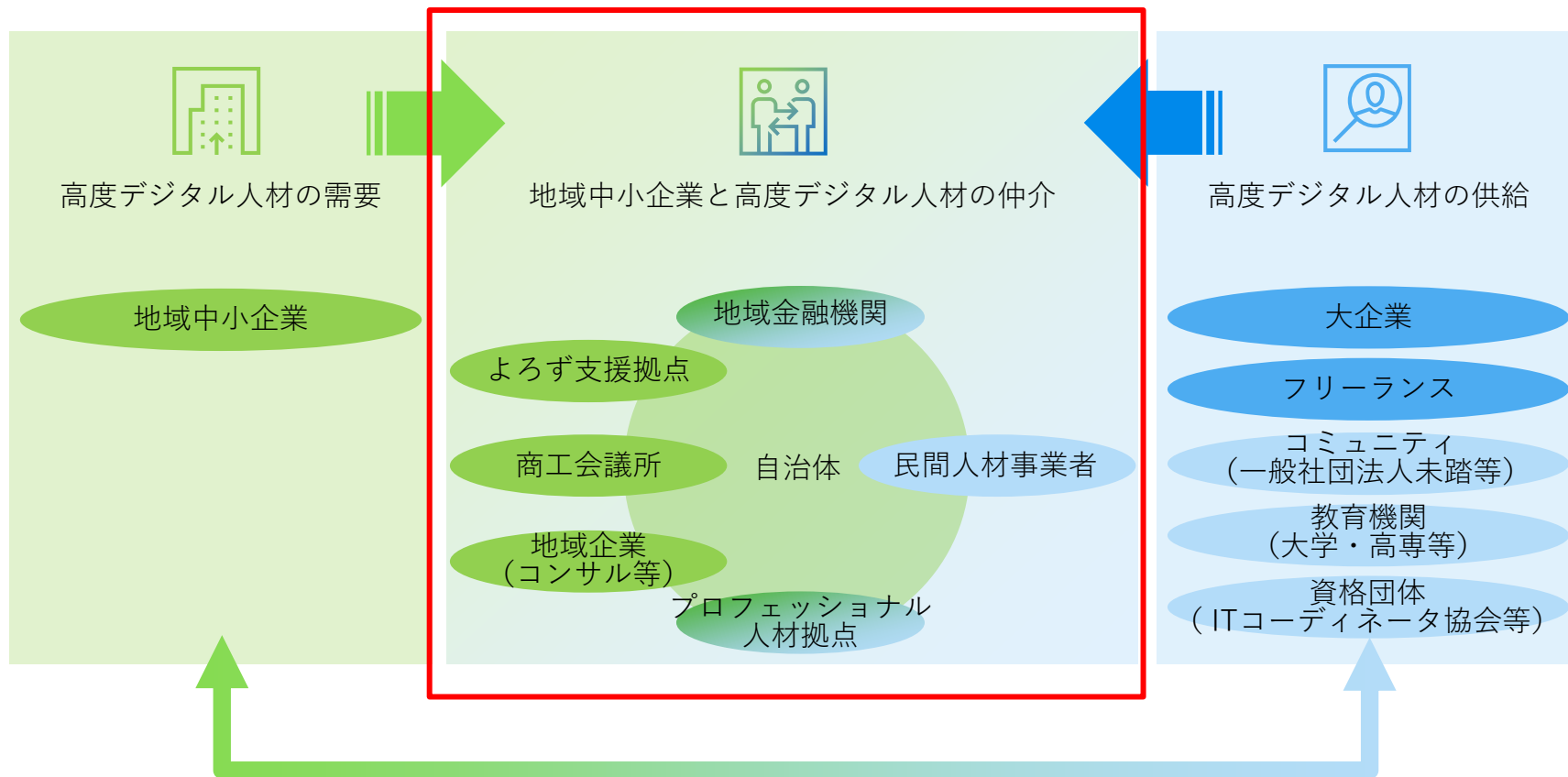
高度デジタル人材の供給に関するディスカッション

	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

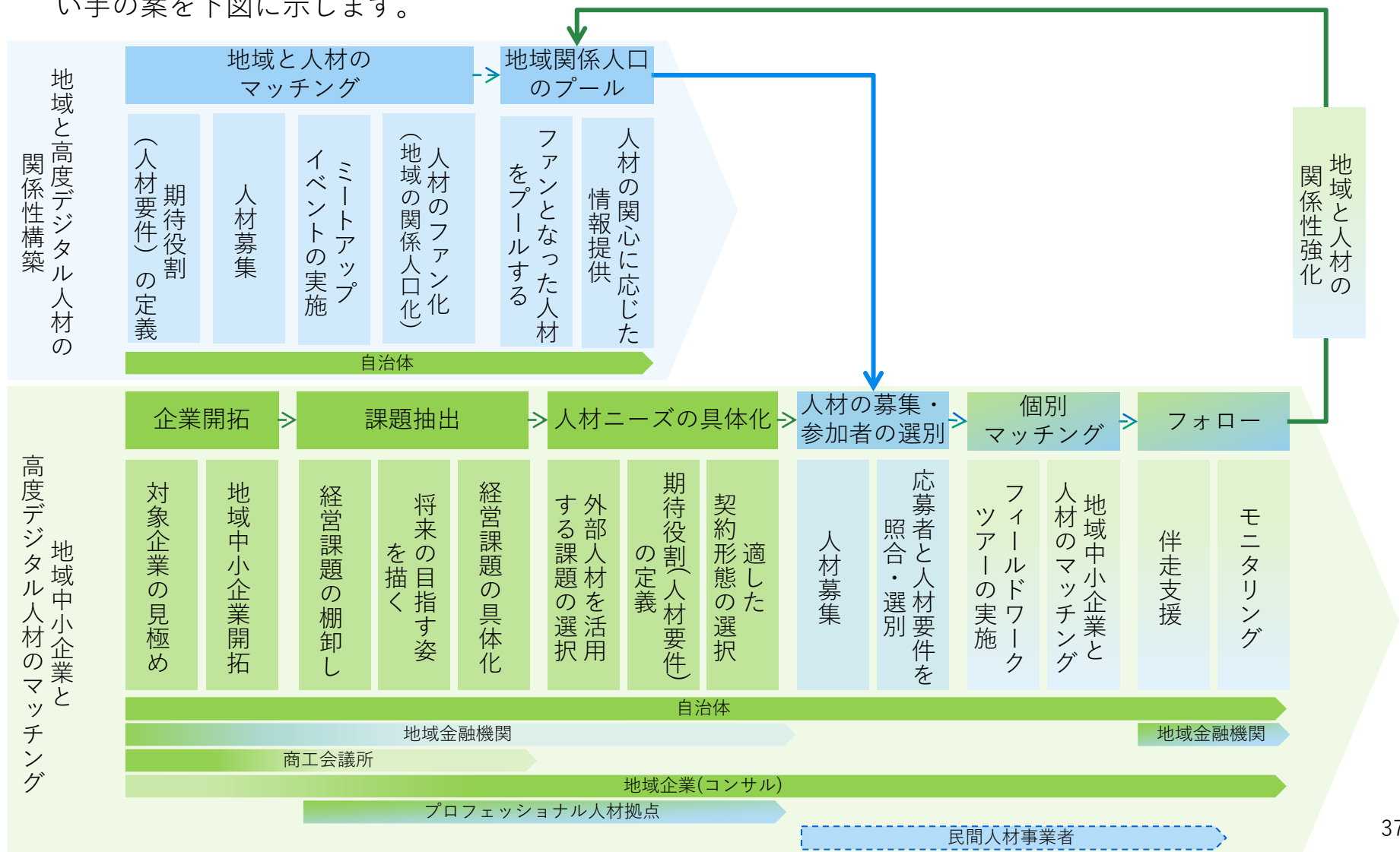
地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組み

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、名字の後に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	坂沼 晃 ＜1.食のライオン(農・畜・漁)研究会 会長と農と健康を考えるネットワーク 2.観光村「お・は・ら・い」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型観光モデルの実現＞	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観光モデルの実現＞	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 ＜農家数保存・活用とグリーンツーリズムの定着促進で地域活性化＞	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)	相馬 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 新田建設建築計画事務所 設立、2002年から現在の社名に変更 代表取締役
2001～2003年 東京大学工学部建築学専攻助教授
2007年 名古屋大学非常勤講師
2008～2010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、地域から道道交通を断絶した人に優しい道のりのために、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次世代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、その場で生まれた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、広域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)>



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 浩一(かわしま ひろいち) 地域情報化アドバイザー 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(きみと あいこ) 地域情報化アドバイザー 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		津波 正実(つばた まさみと) 地域情報化アドバイザー 札幌市中央図書館 利用サービス課長	プロフィール
標 観 テ		長瀬 良雄(ながせ まさお) 地域情報化アドバイザー 小倉野町 元総合政策課 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(あらかし まさひこ) 地域情報化アドバイザー 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います。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ました。 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 利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

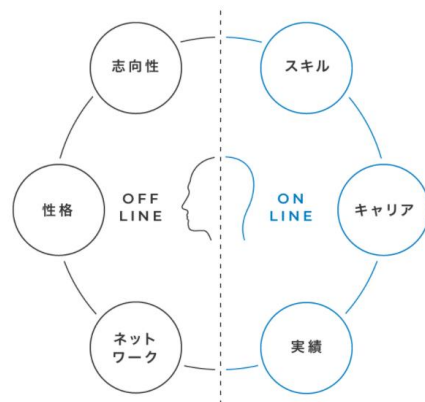
専門人材の見える化の事例③ 一株式会社サーキュレーション

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。

01 | ASSESSMENT

オンライン/オフライン両面で
プロをアセスメント

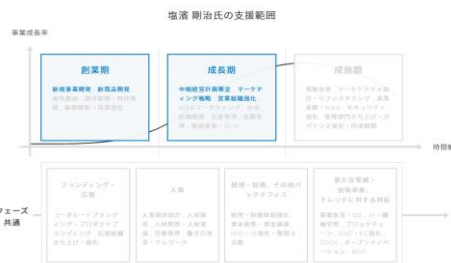
登録時のWeb情報に加えて、対面での面談実施によってスキルや実績
はもちろん、志向性や性格、ネットワーク情報を把握。



塩濱 剛治氏 | 新規事業開発 / 中間経営計画策定

経歴	プロフィール
- 流通業 - 食品百貨店MD等 - 戦略コンサルタント - A.T.カーニー、アクセンチュア等 - 事業開発/マーケティング - アスクル、レップン等 - 外資系日本人代表 - Uber、ロゼッタストーン等 - 社外取締役/アドバイザー - 株式会社アップル、東証一部上場企業等	Uber、RosettaStone、SurveyMonkey、3社のユニコーン企業における代表として日本市場への参入を実現。フォドシニア、eラーニング、オンラインサービスという異なる分野において、新しい時代を切り拓くサービスを提供するに至られた。 A.T.カーニー等での戦略コンサルタント経験と事業会社での経営経験をベースに、スタートアップから東証一部上場企業まで、これまで約30社のアドバイザーや社外取締役として日本企業の新たな価値創造に貢献している。 大阪府立大学経済学部卒業、シカゴ大学アズバスカールMBA（経営学修士）

プロ人材の対応可能支援範囲



社外経営参謀への道

ロゼッタストーンでオンライン英会話学習における最先端企業の日本人を立ち上げ日本市場のリーディングカンパニーに育てた後、世界中で英会話を革新しつつあったUberの日本事業を立ち上げるため、日本法人の創設代表取締役に就任しました。

当時UberのCEOであったトニー・カシアックが「世界でもっとも参入が難しい」と認めた東京市場への参入に独自のモデルで成功する一方、私自身が斬新な考えを実現したのは世界100を超える拠点でメンバーと協働を共有し統一されたオペレーションを実現、新しい都市への事業参入を1ヶ月で実現する仕組みと仕掛け、いわゆるUberの破壊的成長を支える秘訣でした。

国内企業での新規事業立ち上げや戦略コンサルタント経験で得た知見と合わせ講演などでも披露すると、スタートアップから大企業まで、経営者や幹部の方が非常に興味を持ってくださいました。そういったご縁から社外取締役や重要なプロジェクトのアドバイザーへの就任とつながってまいりました。

自身の経験と知見を活かして日本企業における革新を支援しその成長に貢献することはやりがいも大きく、今後も積極的に取組ませていただきたいと思います。

仕事、そして人生における価値観

私は「勝利報酬」という言葉を大切にしています。自身の利益を得ること、他に利益を与えることの両方を重視とする大企業風の言葉で、英語のWin-Winにも近い意味があると思います。尊敬する創業家グループの創始者である小林一三氏の「共存共栄」や、近江商人の「三方よし」の思想にも通じます。

社外の経営参謀、アドバイザーという立場で言えば当然ながらクライアントの成功を実現すること、その成功により自分自身も喜びを得ることです。また、企業としての「自利他利」を考えると、お客様や取引先、従業員の仕事や事業を営むことが大切です。そうすれば会社の成功や繁栄は自然とついてきます。

もう一つ大切にしている考え方は「先を明るく見る」ことです。困難な状況で先が見えないときでも、必ずどこかに打ち手はあると信じて取組むところに、思いがけない解決策が見つかるという経験は、多くの経営者やビジネスパーソンに共通するものだと思います。私自身もUberを含め事業を立ち上げマネジメントしてきた経験から、確信を持って言えることです。どんな苦境にも負けない心で頑張るところに、道は開けて行くでしょう。

塩濱 剛治氏の支援事例

中堅引越事業会社における中長期事業計画実現に向けての経営革新

株式会社アップル様 | 引越し

背景・課題	ProSharingの導入結果
- 引越業界では従来からの経営手法が踏襲されており、テクノロジーの導入による経営の進化が遅れていた。 - 顧客サービス面でも「安かろう、悪かろう」が業界ではまかり通ってしまう中、アップルでは顧客満足度を経営の中心に据え、その実現のためにテクノロジーをどう活用するか模索していた。 - 代表取締役の文字氏は、10代から引越業界を経験し、自らアップルを立ち上げ、成長させてきた。さらなる成長を目指す中、外部の知見を積極的に導入しオープンな経営を進めていた。	- 取締役会やプロジェクトミーティングの場において経験や知見を共有した結果、文字社長の発想がさらに広がり、新たな組織体制構築や事業期間の実現、テクノロジーのさらなる有効活用につながっていった。 - マーケティング支援において外部の専門家も導入し「引越難民」というキーワードを発信。メディア露出の最大化により認知度が一気に向上した。 - 外部の専門家を導入しDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進。業界で先駆けてのAIによる営業予測、アプリによる受注自動化、引越業務のERP化等が実現した。

なぜProSharingは塩濱氏を推薦したのか？

レガシーな経営が習慣となっている引越業界の革新者である文字氏は、最先端の革新的なテクノロジー企業を参考に経営を革新したいと考えていた。Uberを日本でも立ち上げ、アスカルでマーケティングや新規事業を統括した経験と知見は、まさに文字社長が求めていたものだった。

Uberなど外資系企業3社代表を務めただけでなく、アスカルや食品百貨店など日本企業でもマネジメント経験を有し、さらには戦略コンサルタントの経験も豊富であり、数多くの知見をアップルに提供できると期待した。

チーム体制

- カウンターパート：代表取締役 文字氏
- 関係者：取締役会メンバー、プロジェクトメンバー（事業計画、出店戦略、事業提携、営業改革等テーマに応じ変換）

株式会社アップル様のご支援で心がけていること

- 文字社長が持つ価値観を尊重しながら、守るべきことと変え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氏であり、その最終的な意思決定を尊重しています。
- 最新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をリードする企業からのラーニングを実現すること。Uberとアップルも需要と供給のバランスを取りながら持続的に事業を成長させるという観点から見たる共通課題が多く、守破離に挑戦しない部分はオープンに共有しアップルの事業につなげています。
- 価格競争が中心となっている引越業界において、価格競争に巻き込まれ成長を妨げるためには、アップルというブランド価値を確立することが重要であり、そのためにテクノロジーの活用やHRの重要性等を重視して提言しています。

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