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、  $1 \sim 3$  について主にご意見をいただきました。本日は  $1 \sim 3$  について再度議論を深めた上で、  $4 \sim 6$  について議論させていただきます。

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ン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

# 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。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、前回のご意見を踏まえ、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ン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
  - 1. 意思決定

#### 経営層による戦略策定

- •トップダウンの意思決定
- DX推進チーム設置

2 全体構想・意識改革

#### 2. 主件傳恩·息觀以早

#### 全社を巻き込んだ変革準備

- アナログデータの デジタル化
- •推進チームと事業部門の 協力による成功事例の創出
- 社内全体の活発化

## 3. 本格推進

# 社内のデータ分析・活用

- データ分析の前提となる 業務プロセスの見直し
- •新たな価値を産む データ活用/システム構築

#### 4. DX拡大・実現

# <u>顧客接点やサプライチェーン</u> 全体への変革の展開

- •顧客に新たな価値を提供
- 大胆な投資・意思決定

1

# 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。

#### 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) ビジネスモデル案 意見交換 打ち手の 課題の設定 新たな価値の検討 打ち手の検討 現地視察 ブラッシュアップ の取りまとめ |オンライン/対面で |地域中小企業の経営|地域中小企業の新規|新たな価値を実現す|地域中小企業の担当|プロジェクトの最終 |の地域中小企業の担|課題について潜在的|事業開発やトランス|るためのデジタルを|者と継続的なコミュ|成果物として、地域 実施内容 |当者との対話から情|な課題も含めて検討|フォーメーション、|活用した打ち手を検|ニケーションをとり|中小企業の担当者と 報収集を行う し、プロジェクトで|企業価値向上を実現|討・提案する ながら、打ち手の具|検討してきた打ち手 体化、精度向上、実を新たなビジネスモ |取り扱う課題を設定|するためのファク 装に向けた検討等を「デル案として取りま ターを検討・提案す 行う とめる DX-価 ビジネスアーキテクト 人材推進人材の価値を発揮する 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

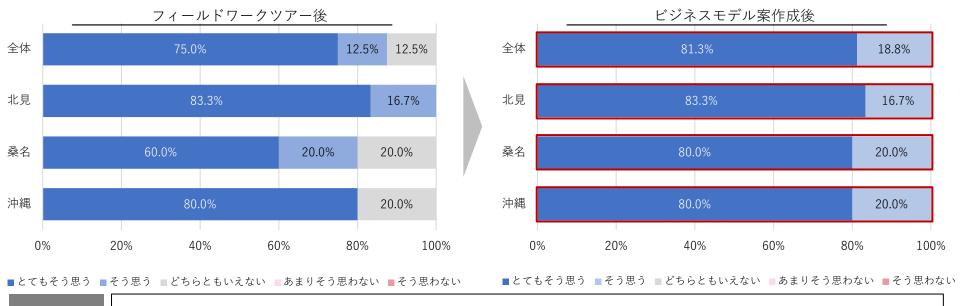


高度デジタル人材は、デジタルの専門性はさることながら、**課題設定・課題解決といったビジネススキル**や、地域中小企業の関係者を巻き込みながら**プロジェクト全体を推進・管理していくプロジェクトマネジメントスキル**を発揮し、ビジネスモデル案の作成を行いました。また、プロジェクトを進めていく中で、**地域への関心も高まり**、相乗的にプロジェクトへの高いコミットメントを生み出していきました。

# (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)

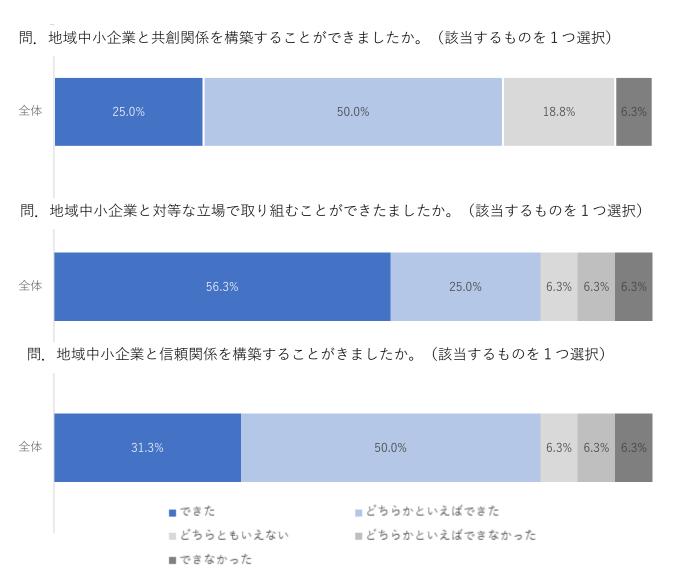


# 高度デジタル 人材からの ご意見

- 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。ニュース等をみていても、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し、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無いと思っている。

# (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。



# 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ト、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 専門性は確立していないが、最先端の技術の習得に 新たな技術や手法、視点を取り入れ、これまでにな 若手 意欲的で、チャレンジングな取組を志向する者が多 い新たなビジネスを共創する しノ 保有する専門性を活かしながら、新たな技術・手法 自身の領域に関する専門性を有し、最先端の技術・ ミドル を組み合わせてプロジェクトを設計、マネジメント 手法を組み合わせることができる者が多い する 豊富な経験とスキルがあり、専門性が確立している。 豊富な経験や知見、ネットワークを基にしたプロ シニア またマネジメント経験を有する者もいる ジェクトの設計や社内人材の育成を行う 本業では得られないチャレンジングな経験やスキ 企業等人材 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

既存ビジネスの拡大や新規領域・人脈の開拓を目的 フリー とし、副業に積極的 ランス

> 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

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

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

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

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

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

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

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

12

# プロジェクト 推進

戦略策定

構想策定

# 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 <sup>懐報</sup>

- 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ン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

# 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。

# ||業・兼業のメリッ-

# 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

ランス

- 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。
- <mark>フリー</mark> |・ 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。

# | 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。
- フリー ランス
- 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。

(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

	副耒	・朮耒による同侵アンダル人例の供給	<b>重拡入に向りにイノセノナイノの快討</b> (			
		地域横断的な施策(政府施策)	地域での取り組み			
	企業等	<ul> <li>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</li> <li>✓ 地方創生人材支援制度(内閣府)</li> <li>✓ デジタル専門人材派遣制度(内閣府)</li> <li>✓ 地域活性化起業人(総務省)</li> </ul>	_			
既	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				
既存の制度		< 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			
	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)	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			
		<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)				
	企業等	_	<ul><li>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</li><li>✓ドローンの規制緩和、スマートシティの実証等</li></ul>			
考え得	<b>个</b> 类空		• 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			

# 何る施策案 勤務者

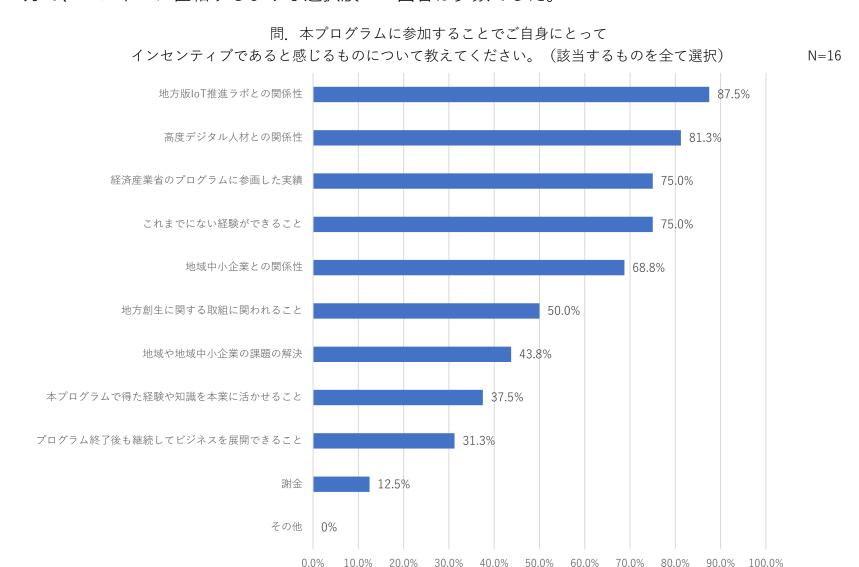
フリー

ランス

- |◆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
  - ✓ 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
- 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
- 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

# (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。



# (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<u>国家公務員や大学研究者、</u> 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	<ul><li>地方創生の取組に強い意欲を持っていること</li><li>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</li></ul>
派遣期間	• 原則1~2年間

<sup>(</sup>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<u>民間人材</u>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<u>デジタル専門人材</u>を派遣

	• 令和2年度
派遣先	・ 市町村(指定都市除く)
派遣人材	<ul> <li>地方創生の取組に強い意欲を持っていること</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
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>

エナ07とせたい

平成27年度派遣	<u>69市町村</u>
• 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
<u>・国家公務員</u>	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
<ul> <li>国家公務員</li> </ul>	39市町村
・民間人材	2市町村
・大学研究者	1市町村
<u>令和元年度派遣</u>	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
- カ 士 で 0 / / 古 B	T XT   " 186 28

## <u>これまで244市町村に派遣</u>

※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

# (参考) 総務省「地域おこし協力隊」

# 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、<u>前年度から微増の5,560人となった。</u>

(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)

〇 一方、受入自治体数は前年度から6団体減少し、<u>1,065団体となった。</u>

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産品の開発・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)
- ・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)

# (参考) 総務省「地域活性化起業人」

# 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

- ①3大都市圏外の市町村
- ②3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

· <u>1.429市町村</u>

# 活動内容(例)

地域活性化に向けた幅広い活動に従事

〇観光振興

〇地域産品の開発・販路拡大

OICT分野(デジタル人材)

〇地域経済活性化(中小企業のハンズオン支援)

〇中心市街地活性化

等

# 特別交付税 措 置

- 〇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
- 〇起業人が発案・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
- 〇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



(協定締結)

## 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

21

# 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

〇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 2. 地域医療、福祉・ 3 ン・農商工連携 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



(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)

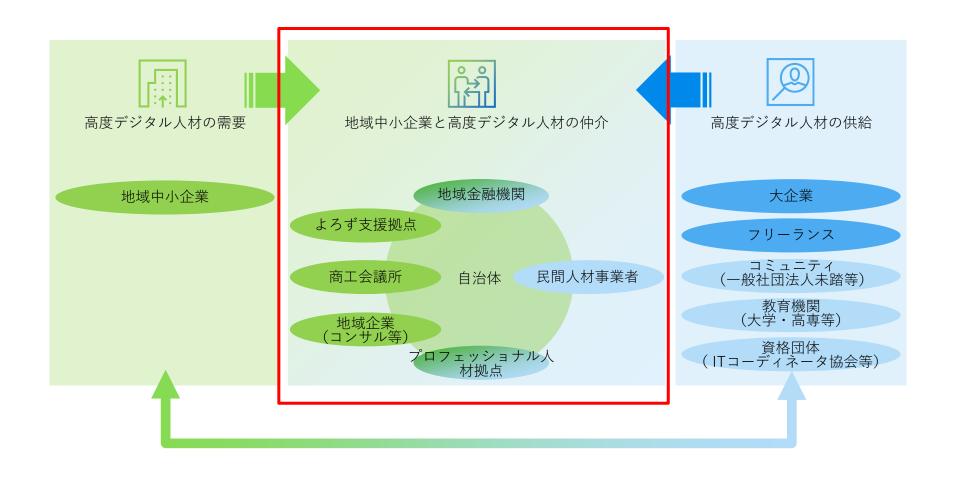
- 1. 本検討会の論点と前回の振り返り
- 2. 高度デジタル人材の人材像と"見える化"に必要な情報に関する検討
- 3. 高度デジタル人材の供給の"仕組み化"に関する検討
- 4. 地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討

# 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ン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

# 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。

