

地域の教育環境の充実に向けた 企業人材受け入れに関するガイドライン

一般財団法人 地域・教育魅力化プラットフォーム

はじめに

少子高齢化が進む中、深刻な人材不足が課題となっています。専門性の高い人材の確保は難しく、自治体や学校でも十分な人材を確保できない状況が続いています。特に教育現場では、学校と地域をつなぐコーディネーターの役割がますます重要になる一方で、小規模自治体や高校では限られた予算内で人材を確保することが難しいのが現状です。**そのため、地域内のリソースだけでなく、地域内外の社会資源を柔軟に活用することが、一層重要**になっています。

こうした状況を受け、**社会資源の獲得等に取り組むことのできる企業人材（リソース・コーディネーター、以下「RCN」）の教育現場への派遣が、新たな解決策として注目**されています。例えば、企業の広報・マーケティング、財務・経理などのスキルを持つ人材が、教育現場や関連事業に関わることで、学校の運営や学びの場の充実につながります。また、都市部の企業と地方企業の連携、企業版ふるさと納税の活用などを通じて、地域内外のリソースを効果的に活用できる可能性も広がります。

一方、企業にとっても、この取り組みは多くのメリットがあります。地域との連携を深めることで、**社会貢献の機会が広がり、企業の持つリソースが教育現場で活用され、地域貢献にもつながります**。こうした取り組みを積み重ねることで、地域の教育環境の充実化に向けた持続可能な仕組みが生まれるとともに、中長期的には地域を超えたネットワークが構築され、多様な人材や資源が循環しながら活用される社会の実現が期待されます。

本ガイドラインは、令和 6 年度経済産業省「未来の教室」の実証結果を基に、**企業人材を地域の教育現場に受け入れる際の手順やポイントを整理したものです**。本実証では、企業人材の受け入れによる教育支援の可能性を検証するにあたり、高校を主な対象としました。高校は、地域の学びの拠点として多様な関係者と連携する役割を担い、また、生徒が進路選択やキャリア形成を考える重要な時期にあるため、企業人材が関わることで学びの環境がより豊かになると考えられるからです。

しかし、本事業の成果は、小中学校や市町村教育委員会単位での活用にも応用可能です。地域と学校をつなぐコーディネーターの役割は、校種を問わず重要であり、企業人材の関与によって教育の質向上や地域連携の強化が期待されます。

本ガイドラインが、自治体や教育機関の皆様にとって、**地域の実情に応じた企業人材との連携を進める一助となり、地域の教育現場に新たな活力をもたらし、多様な学びの機会の創出につながることを願っています**。

目次

はじめに.....	1
1. 本ガイドライン作成の背景・目的.....	3
(1) 地域教育におけるコーディネート機能.....	3
(2) コーディネート機能の充足に向けた現状と課題.....	4
(3) 地域における企業人材の活躍推進.....	5
2. RCN（リソース・コーディネーター）.....	6
(1) RCN とは？.....	6
(2) RCN の業務内容.....	6
(3) RCN に求められる知識・技能等.....	8
3. RCN 人材の受け入れに向けたステップ.....	10
(1) 課題抽出・整理.....	10
(2) 体制整備.....	11
(3) 募集要件の定義.....	12
(4) 企業人材との接点形成.....	16
(5) 企業人材とのコミュニケーション.....	20
(6) マッチング・面談.....	20
4. 今後の展開に向けて.....	24
5. 参考資料.....	25

1. 本ガイドライン作成の背景・目的

地域社会が抱える課題が多様化する中で、教育の役割は従来の枠組みを超え、地域全体で子どもたちの未来を育む視点が求められています。その中核を担うのが、地域教育におけるコーディネート機能です。コーディネーター（以下「CN」）は学校、企業、地域団体など多様な主体をつなぎ、相互の強みを引き出す役割を果たします。本ガイドラインは、地域教育におけるこのコーディネート機能の重要性を再認識するとともに、企業人材を地域の教育現場に受け入れる際の手順やポイントを整理しました。

(1) 地域教育におけるコーディネート機能

CNは、地域と学校、企業、行政をつなぐハブとしての役割を担い、教育現場に多様なリソースを提供する重要な存在です。学校が抱える課題に対して自身の知見やノウハウを活かした解決策を提案し、地域の特性を踏まえたキャリア教育や課外活動を企画・推進することで地域全体の教育環境を向上させます。特に、生徒が将来の社会で活躍するために必要な、実践的な学びの場を創出するうえで、CNの役割は欠かせません。

学校と地域をつなぐコーディネート機能の3つの側面

コーディネート機能は大きく分けて以下の3つの側面から構成されます。



「学校と地域をつなぐ在り方に関する研究会」の報告書（文科省,2019）をもとに、弊財団が作成

1. 学校におけるコーディネート機能

- 地域社会と関わる教育課程の企画・運営支援
- 地域と連携した学習に関する地域側との連絡調整
- 学校における地域の資源（人材、施設、情報など）の活用支援
- 地域との連携・協働に関わる研修の企画・運営

2. 地域におけるコーディネート機能

- 地域の資源（人材、施設、情報など）の開拓
- 学校との連携に関する地域団体等への情報共有
- 地域留学など、新たな人の流れを生み出すための企画・運営
- 地域の課題解決に向けた地域の担い手の育成

3. 組織体制におけるコーディネート機能

- 組織体制の構築・運営
- 外部資源の獲得（資金調達等）
- 大学・研究機関・民間企業との連携・協働

(2) コーディネート機能の充足に向けた現状と課題

コーディネーターの役割

コーディネート機能を充実させるためには、それを担う人材（CN）の存在が不可欠です。CN は、学校と地域のための橋渡し役として、双方のニーズを的確に把握し、効果的な連携を促進する役割を担います。

現在、全国で 300 人（弊財団調査,2024 年）を超える高校におけるコーディネーターが活躍しています。一方で、こうした CN の活動をさらに充実させるためには、次のような課題を克服する必要があります。

① CN 人材の不足

特に小規模自治体や高校では、専任の CN を配置することは容易ではありません。その背景には、財政的な制約や、CN としての経験やスキルを有する人材の不足があります。地方では人材の確保が年々難しくなっており、自治体にとって採用のハードルが高まっている状況です。

② 財源の限界

CN の安定的な配置には財源の確保が不可欠です。しかし、予算が限られているため、優秀な人材を短期的な契約で採用せざるを得ないケースが多く、長期的な活動が難しくなっています。

③ 組織体制と連携基盤の不足

魅力ある教育環境を実現するためには、学校、企業、地域団体が連携する体制の構築が重要です。しかし、現状では連携を円滑に進めるための仕組みや外部資源の活用が十分に整備されておらず、活動が部分的にとどまっています。

上記の課題を解決するために、**社会資源（リソース）を活用し、コーディネーター人材の役割をより柔軟に設計することが鍵となります。**地域内外の人的ネットワークを活かした、多様な働き方の導入や自治体・企業の協働による支援体制の強化が、持続可能な仕組みづくりのヒントとなります。

(3) 地域における企業人材の活躍推進

地域における企業人材の活用とその可能性

近年、企業の社会的責任（CSR）や地方創生への関心が高まる中、企業人材の地域活用が注目されています。政府も企業人材の地域活用を積極的に推進しており、総務省や経済産業省などの各省庁が、「地域人材の活用促進」「副業・兼業の推進」「官民連携による地方創生」を政策として進めています。例えば、**総務省の「地域活性化起業人（企業派遣型・副業型）」制度**もその一環として注目されています。

この制度では、都市部の企業人材が一定期間、自治体や地域の企業・団体に派遣され、地域課題の解決に取り組むことを目的としています。地域に新たな視点や専門性がもたらされるだけでなく、企業にとっても、地域での活動を通じて人材の視野を広げ、新たなビジネス機会を創出できる可能性があるため、企業と地域の双方にとって有益な仕組みといえます。

企業人材が有する**プロジェクトマネジメント、課題分析、マーケティング、DX 推進、AI 活用**といったスキルは、学校や地域に**実践的な学びの場を提供し、より効果的な教育の実現に寄与**します。自治体にとっても新たな視点やスキルを取り入れる機会となり、地域の持続可能な発展につながると期待されています。こうした専門性を**ゼロから育成するのではなく、すでに経験を持つ人材を活かすことで、より効率的に地域の課題に対応**できるようになります。

企業人材と地域との関わり方

企業人材の中には、地方創生に関心を持ち、自らの経験やスキルを地域に活かしたいと考える人も多くいます。「地方創生や教育に関心はあったが、これまでどのような関わり方や役割を果たせるのかが分からなかった」「これまで培った企業での経験を、今後はより社会的な意義のある取り組みに貢献していきたい」といった声が聞かれます。こうした人材が地域との関わり方を見つけることで、新たな連携やプロジェクトの可能性が広がります。

一方で、自治体担当者の中には、「外部人材のマネジメントは難しいのではないか？」「継続的に関わってもらえるのか」といった不安を抱くケースもあります。しかし、企業人材の中には、目標達成に向けて自律的に動くことができ、社会貢献への意欲が高い人材も多く存在します。こうした人材が適切に地域とつながることで、学校や自治体のリソースを補完し、教育や地域活性化に貢献することが可能になります。

持続的なエコシステムの構築へ

企業人材の活用は、単に教育現場を補強するだけでなく、自治体・企業・学校が共に成長する、持続可能なエコシステムの構築につながります。企業人材が自律的に活動できる環境を整え、地域課題と適切に結びつけることで、より多くの人材が地域に関わり、共に未来を創る仕組みが生まれることが期待されます。

2. RCN（リソース・コーディネーター）

（1）RCN とは？

リソース・コーディネーター（RCN）とは、社会資源（人・モノ・金・情報）を地域教育の場に結びつける役割を担う人材です。都市の企業ニーズと地方の教育ニーズをつなぎ、学びの社会連携を促進するとともに、教育環境の充実と地域の持続可能性を支えます。

RCN は、学校・地域・民間企業など多様なステークホルダーと連携し、教育資源の獲得や組織体制の構築を担う人材です。持続可能な地域をつくるためには、人・モノ・金・情報といった社会資源を都市と地方の間で循環させる仕組みが重要であり、教育分野においても、都市の企業ニーズと地方の教育ニーズをつなぐ協働が求められます。

RCN が地域で活動することで、**不足しがちな専門人材や資金、ノウハウが教育現場に導入**され、生徒にとって多様な学びの機会が提供されるとともに、地域全体の活性化にもつながります。

RCN に期待される役割

- **外部資源の活用:** 地域内外の様々な資源（人材、企業、情報、資金など）を教育に活用する
- **組織体制の構築:** 学校と地域、民間企業などが連携するための組織体制を構築し、運営を円滑に進める
- **外部資金の獲得:** ふるさと納税や寄付など、外部からの資金を調達し、教育活動の充実を図る

RCN がもたらす効果

- **短期的効果:** 地域の教育現場におけるリソース不足を解消し、多様な学びの機会を創出する
- **中長期的効果:** 企業人材が地域の教育環境に貢献する流れが広がり、多層的なネットワークを通じた社会資源の共有・活用が進む

RCN は、**都市と地方をつなぎ、日本全体の人材・資源を有効に活用するための橋渡し役**として、重要な役割を果たします。**企業人材は RCN に適した存在**であり、企業で培ったプロジェクトマネジメント、課題解決、マーケティング、DX 推進などのスキルを活かし、教育現場や地域の課題解決に貢献できます。

（2）RCN の業務内容

RCN は、**学校と地域社会、企業をつなぎ、教育資源の獲得や持続可能な仕組みづくりを担う重要な役割**を果たします。企業との連携を促進し、教育プログラムの開発や資金調達、広報活動を通じて、地域の教育環境を豊かにすることが RCN の役割です。RCN の具体的な活動について知るために、実際の業務内容や事例を紹介します。

業務内容の例

1. 都市部企業との連携

- **企業とのネットワーク構築:** 都市部の大企業や中小企業との連携関係を構築し、学校と企業との間で橋渡し役を担います。
- **企業ニーズに合わせた教育プログラム開発:** 企業が求める人材育成に関するニーズを把握し、それに応じた教育プログラムを開発・実施します。
- **インターンシップやボランティア活動の企画:** 学生が企業でインターンシップを経験したり、地域貢献活動に参加したりできる機会を創出します。

2. 資金調達

- **外部資金の獲得:** 学校の教育活動に必要な資金を、自治体や企業、財団などから獲得するための申請書作成やプレゼンテーションを行います。
- **企業との連携:** 地域の企業と連携し、スポンサーシップ契約を締結したり、共同でプロジェクトを実施したりすることで、資金調達を行います。
- **クラウドファンディング:** インターネットを通じて、不特定多数の人から少額の資金を募るクラウドファンディングの実施など、新たな資金調達方法を模索します。

3. 広報活動

- **学校や地域への情報発信:** 学校のイベントや活動、地域との連携事業などを、地域住民や関係機関へ効果的に伝えるための広報資料の作成や配布、Web サイトの更新などを行います。
- **地域住民とのコミュニケーション:** 地域住民と積極的にコミュニケーションを取り、学校への理解を深め、参加を促すための活動を行います。例えば、地域説明会の実施、地域新聞への記事投稿などが挙げられます。
- **学校の魅力発信:** 学校の特色ある教育活動や生徒たちの活躍を、地域社会や外部機関へ発信し、学校のブランドイメージ向上に貢献します。



都内企業における 高校
インターンシップ受け入れ企業開拓



クラウドファンディングや
ふるさと納税の獲得



地方高校の広報PR・マーケティング

事例①: 高校生のキャリア教育と産業界連携

A 高校では、高校生のアントレプレナーシップを育成するために、産業界と連携したキャリア教育プログラムを実施していました。しかし、企業と学校のニーズがうまく調整できず、プログラムが形骸化していました。そこで RCN が介入し、関係者間の合意形成を進めるために「地域産業を担う人材の育成」と「高校生の社会参画の促進」を共通の目標として設定しました。その結果、生徒が地域課題に取り組むプロジェクト型学習を導入し、地元企業との共同作業を通じて新商品開発やマーケティングを体験する機会が生まれました。企業にとっても、この取り組みは CSR 活動として評価され、継続的な連携が実現。プログラムは、地域と学校、企業の三者が協力し、持続可能な仕組みへと発展しました。

事例②：資金調達と広報戦略の課題解決

B 高校では、生徒による商品開発プログラムが資金不足で継続の危機に直面していました。RCN は、自治体の企業版ふるさと納税を活用した資金調達やクラウドファンディングを提案。このような手法を公教育に導入する際には、自治体の調整や手続きが必要であり、RCN はその検討プロセスを支援しました。

実施にあたっては、地域住民や卒業生に向けたストーリー性のある発信戦略について、生徒たちとチームを組んで検討を重ね、SNS での広報活動を強化しました。その結果、多くの関心を集め、目標額を早期に達成。さらに、地元企業との連携により、商品の価値を高めるマーケティング戦略も実施したことで、単なる資金調達にとどまらず、地域全体の関心を集める成功事例となりました。これによりプロジェクトが再開し、地域全体の活性化にも貢献しました。

(3) RCN に求められる知識・技能等

RCN には、業務内容に応じて、主に以下の知識やスキルが求められます。

業務内容	必要となる知識・スキル
広報	コミュニケーション能力、広報戦略の知識、SNS 運用能力
資金調達	資金調達に関する知識、提案書作成能力、プレゼンテーション能力
企業連携	企業との連携経験、ビジネスモデル構築能力、プロジェクトマネジメント能力

RCN として活躍するためには、以下の様なソフトスキルも重要となります。

- **関係構築能力**: 様々なステークホルダーとの信頼関係を築く能力
- **問題解決能力**: 課題を分析し、適切な解決策を提案する能力
- **調整能力**: 異なる立場の人々の意見を調整し、合意形成を図る能力
- **リーダーシップ**: 組織を牽引し、目標達成に向けてチームを鼓舞する能力

まとめ

RCN は、学校と地域社会を繋ぐ架け橋となり、教育の質向上に貢献する重要な役割を担っています。そのために RCN に求められるのは、専門的な知識やスキルだけでなく、多様な関係者との連携を円滑に進めるためのコミュニケーション能力や、変化に対応できる柔軟な思考力です。特に、自治体や教育委員会と協働する際には、仕事の進め方や実施計画に対する理解が不可欠です。まずは、相手の立場や役割を理解することから始め、円滑なコミュニケーションを築いていきましょう。

コラム（企業人材が地域教育を変える～ニコン日総プライムの取り組み）

株式会社ニコン日総プライムでは、社員の活躍機会創出および SDGs 推進を目的に、官民連携による地方創生に取り組んでいます。2022年3月には山梨県都留市と包括連携協定を締結し、企業版ふるさと納税（人材派遣型）を活用して石井弦一郎さんを都留市に派遣し、都留市の「教育のまち」としての取り組みを推進してきました。

「働き続けられる社会を創造する」を掲げ、シニアの活躍を推進するニコン日総プライムの経営理念と、山梨県都留市の「生涯活躍のまち・つる構想」のコンセプトが共通の社会目的を有していることから、都留市が目指す「教育のまち」作りを NNP が支援し、互いの目的を達成する取り組みを行っています。

この取り組みのほかにも、NNP 社員と都留市役所職員との協業で互いの知見を広げる社外体験プログラムを実施するなど、社外での交流の場として関係を深めています。

石井氏の取り組みについて

2022 年 4 月に企業版ふるさと納税（人材派遣型）にて**都留市役所の非常勤職員として派遣**されました。石井さんの使命は、子どもたちの主体的な学びを育む「探究型学習」を中心とした新たな教育プログラムの導入。同年 9 月に事業を円滑に進めるため、賛同者とともに「**（一社）都留まなびの未来づくり推進機構**」を設立しました。探究型学習を実施する「つるラボ」を展開し、自主上映会、サマーキャンプ、プログラミング講座、有識者による講演会など、精力的に開催しています。



山梨県都留市

企業経験を活かした提案と実践

石井さんの企業での経験が、地域の教育の現場で新たな価値を生み出しています。

● 教育プログラムの設計

ニコンでの社員研修の経験を活かし、探究型学習のプログラム設計や、子どもたちの主体性を引き出すための教育手法を開発しました。また、マーケティングや人材開発の知識を活かし、地域住民や企業への効果的な情報発信や人材育成にも取り組んでいます。

● 組織運営能力の向上

「つるラボ」の設立や、推進機構の設立・運営を通じて、組織設計、プロジェクト管理、資金調達など、幅広い観点で組織運営能力が向上しています。

● コミュニケーション能力の向上

地域住民、企業、教育関係者など、様々なステークホルダーとの連携を図る中で、高いコミュニケーション能力が発揮されています。周囲の関係者に加えて、石井さんご自身も、異なる立場の人々の意見を聞きながら、合意形成を図る能力を養っています。

地域と企業の共創が生み出す可能性

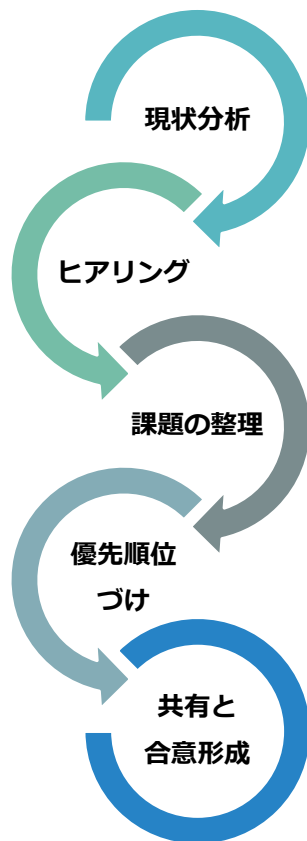
石井さんの都留市での取り組みは、単に教育改革にとどまらず、地域全体の活性化にも貢献しています。企業が持つ人材やノウハウを活かすことにより、地域で新たな価値を生み出すことができた好事例と言えるでしょう。

【事前準備】

(1) 課題抽出・整理

自治体が企業人材を受け入れるにあたっての第一歩は、地域や組織が抱える課題を明確にすることです。

この過程では、関わる関係者（教育機関、地域住民、地元企業、中間支援組織等）や地域外の専門家など多様な視点から地域の実情を把握します。地域や組織の課題を整理し、企業人材を受け入れる目的を明確にし、関係者間で合意形成を図ります。



課題抽出・整理の基本のステップ

① 現状分析

- ✓ 庁内の既存データや報告書を確認し、課題の仮説を立てる
- ✓ 地域の現状や背景を整理し、課題をリスト化する

② ヒアリング

- ✓ 地域住民、企業、教育機関、中間支援組織など幅広いステークホルダーと対話し、課題やニーズを収集する
- ✓ 各ステークホルダーの視点や期待を確認する

③ 課題の整理

- ✓ 収集した課題をカテゴリ別に分類する
(例：全体設計、体制、情報共有、事業推進など)
- ✓ 課題の重要性や影響範囲を評価する

④ 優先順位付け

- ✓ 課題の緊急性、解決可能性、影響度を基準に順位付けする
- ✓ 最も優先すべき課題を特定し、解決の方向性を検討する

⑤ 共有と合意形成

- ✓ 整理した課題を関係者に共有し、企業人材活用の目的について関係者間で合意形成を図る
- ✓ 今後の取り組みを具体化する

課題の抽出と整理は、企業人材の受け入れを成功させるための**最初の重要なステップ**です。課題の優先順位を明確にし、関係者との合意形成を図ることで、今後の取り組みを円滑に進めることができます。

(2) 体制整備

次に、自治体が企業人材を受け入れるためには、**財源の確保と受け入れ体制の整備を並行して進めることが不可欠**です。財源がなければ企業人材の受け入れを継続することが難しくなり、適切な体制が整っていないければ、候補者の募集や採用活動を行うことが難しくなります。

受け入れ後の体制整備の基本ステップ

① 窓口の設置

企業人材の募集や採用を行う自治体内の窓口を明確にし、企業や地域の関係者との連絡調整を行います。これにより、スムーズなマッチングが実現します。

② 役割分担の明確化

企業人材、自治体職員、地域の関係者の役割や責任範囲を整理し、協力体制を確立します。業務を直接担当するチームだけでなく、自治体内の関係部署や地域の学校・企業とも事前に十分な相談を行い、協力関係を構築することが不可欠です。

例：

- 総務課：受け入れ手続きや契約内容の管理、雇用条件の整備
- 教育委員会・高校担当課：学校との調整、教育プログラムへの導入サポート
- 産業振興課：地元企業への紹介等、中長期の可能性を検討

③ 情報共有の仕組み

進捗状況や問題点を迅速に共有できる報告ラインを設定します。定期的な会議やオンラインツールを活用して、関係者間の情報共有を整備します。

④ 支援・フォロー体制の構築

企業人材が円滑に活動できるよう、自治体職員や地域のキーパーソンが伴走支援する体制を整備します。定期的なミーティングや進捗確認の場を設け、課題や改善点を共有します。

体制整備は、企業人材の募集から着任後の活躍を支える基盤となるため、受け入れ前の準備段階でしっかりと構築することが不可欠です。このプロセスを適切に進めることで、企業人材の配置が自治体内及び地域に馴染み、実効性の高い取り組みを実現できます。

活用すべき制度の検討

企業人材を受け入れ、継続的に活用するには、安定した財源の確保が前提となります。具体的には以下のような財源を活用することが考えられます。

地域活性化起業人制度

総務省の**地域活性化起業人制度**は、自治体が民間企業や団体から専門人材を受け入れることで、地域課題の解決や活性化を図る仕組みです。

- **三大都市圏に所在する企業と地方圏の地方自治体**が、協定書に基づき、**社員を地方自治体**に一定期間（6 か月から 3 年）**派遣**し、地方自治体が取組む地域課題に対し、社員の専門的なノウハウや知見を活かしながら**即戦力人材として業務に従事**することで、地域活性化を図る取組に対して特別交付税措置がなされます。

- この制度は地方公共団体と企業の協定締結に基づく、**企業から社員を派遣する方式（企業派遣型）**と、地方公共団体と社員個人の協定に基づく**副業の方式（副業型）**により活用可能です。



総務省地域力創造グループ 令和 7 年 1 月 24 日通知資料

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/

令和 7 年度より三大都市圏外の政令市・中核市・県庁所在市に所在する企業等の社員も対象

企業版ふるさと納税（人材派遣型）について

企業版ふるさと納税（人材派遣型）は、企業が自治体の地域活性化プロジェクトに対して、自社の人材を派遣することで支援を行う仕組みです。この制度は、企業の社会貢献活動と自治体の課題解決を結びつけることで、地域の持続的な発展を目指しています。企業が派遣にかかる費用を負担し、その一部が税制優遇の対象となります。

※令和 6 年度までの特例措置（令和 9 年度まで延長）

多様な財源の確保について

自治体の予算や、民間資金の投入など、多様な財源の確保が企業人材の受け入れを継続する上で重要となります。その他、自治体内で企業人材受け入れのための特別予算の確保や、関連する助成金の活用を検討することも有効です。また、地域企業や財団などからの協賛を募ることで、官民連携による資金調達の仕組みを構築し、持続的な支援体制を確立することが考えられます。

【募集】

（3）募集要件の定義

企業人材の募集にあたっては、**募集要件を明確かつ具体的に定義することが不可欠です**。課題解決につながる業務内容や必要とされる知見やスキルを明確にし、適切な働き方を整理することが大切です。

業務設計のポイント

1. 課題の明確化

- 自治体や地域が抱える具体的な課題を整理し、優先順位を付ける。
- 課題が解決された際の期待される成果や効果を定義する。

2. 目的と目標の設定

業務の全体的な目的を明確にし、その目的を達成するための具体的な目標を設定する。

成果指標の例

- ✓ 自治体の広報 SNS アカウントのエンゲージメント率を 6 か月で 15% 向上させる。
- ✓ 地域プロジェクトに関連するプレスリリースを月 2 回配信し、メディア掲載件数を年間 50 件以上にする。
- ✓ デジタルツールを導入し、広報作業の効率化で年間業務時間を 30% 削減する。
- ✓ ふるさと納税寄付額を前年比 25% 増加させ、年間 3 億円を達成する。
- ✓ クラウドファンディングを活用したプロジェクトで、1 年間に 500 万円の資金を調達する。
- ✓ 都市部企業と地域企業が共同で取り組むプロジェクトを年間 5 件実施する。

具体的な分野の例

- **産業振興:** 地元企業や都市部企業との連携による地域産業の活性化。
- **広報・マーケティング:** デジタル戦略を活用した地域の認知度向上。
- **資金調達:** ふるさと納税やクラウドファンディングを活用した財源確保。

3. 関係者の役割分担

- 業務に関与する自治体職員、企業人材、地域住民の役割を明確にする。
- 連携する企業や団体と具体的な協力体制を構築する。

4. 必要なリソースの特定

- 業務遂行に必要な人材、資金、設備、情報などのリソースを整理する。
(例: 専門的なスキルを持つ企業人材、オンラインプラットフォーム、地元企業の協力)

5. 実施スケジュールの策定

- 業務の開始から終了までの全体スケジュールを作成する。
- マイルストーン (中間目標) を設定し、進捗を管理しやすくする。

6. 持続可能性の検討

- 業務終了後も効果が持続するような仕組みを設計する。
- 地域住民や自治体職員が業務を継続的に運営できる体制を整える。

スキルの整理の仕方

業務を円滑に遂行するためには、必要な知識やスキルを明確にすることが重要です。これにより、適切な人材の確保が可能となり、具体的な役割分担や計画の作成がスムーズになります。ただし、すべてを固定的に決めるのではなく、業務の進行や環境の変化に柔軟に対応できる設計が求められます。

整理の手順

1. 業務の目的とゴールの確認

業務の全体像を把握し、最終的な成果物を明確にする。

例: 「データ分析をもとに学校 PR 等の広報戦略を策定」、「中学生向けのモニターツアーを実施」

2. 必要な業務の洗い出し

プロジェクトを実行するための具体的なタスクをリスト化する

例: 「SNS 運用の計画策定」「観光マーケティング資料の作成」

3. 知識・スキルの定義

各タスクを遂行するために必要な専門知識や技術を定義する

4. 役割と担当の明確化

必要なスキルに基づいて、企業人材の業務範囲を設定する

要件定義の雛形

項目	内容
プロジェクト名	[プロジェクト名を記入]
目的	[プロジェクトの目的を記入]
ゴール	[プロジェクトの達成目標を記入]
必要なタスク	[プロジェクト遂行のための具体的なタスクを記入]
必要な知識	[各タスクで必要となる専門知識を記入]
必要なスキル	[各タスクで必要となる技術や能力を記入]
想定する人材像	[求める人材の専門性や経験、その他の条件を記入]
役割分担	[タスクごとの担当者や責任者を記入]

要件定義の記入例

項目	内容
プロジェクト名	高校のデジタル広報戦略の構築
目的	高校の認知度向上と生徒募集の効率化
ゴール	SNS フォロワー数を 20%増加、デジタル広告のクリック率を 1.5 倍に向上
必要なタスク	SNS 投稿スケジュールの策定、広告素材のデザイン、結果分析
必要な知識	デジタルマーケティング、広報戦略、SNS アルゴリズムの理解
必要なスキル	コンテンツ作成、データ分析、デザインツールの使用
想定する人材像	マーケティング経験 3 年以上、SNS 運用実績がある人材
役割分担	SNS 投稿計画、分析：企業人材 A 広告デザイン：デザイナー（デザイン会社）

必要な専門知識やスキルの例

業務の目標や課題に基づき、必要な専門知識やスキルを整理します。

ただし、活動が進むにつれて新た求められる知見が明らかになる可能性があるため、特定のスキルに過度に依存しない設計を意識します。

分野ごとの専門知識

産業振興: 地域産業の現状分析、資源の有効活用、産業構造改革に関する知見

広報・マーケティング: デジタルマーケティング、SNS 運用、ターゲット戦略の立案スキル

資金調達: クラウドファンディングやふるさと納税の活用方法、財務計画の策定能力

地域課題への理解

- ・ 地域住民や企業の現状や期待を理解するための洞察力
- ・ 地域特有の文化や資源に関する知識を活かした実践的な対応能力

実務経験

- ・ 類似プロジェクトでの経験がある人材は、プロジェクトの円滑な進行と効率化に寄与
- ・ さまざまなプロジェクトにおけるリーダーシップの発揮や実績
- ・ さまざまなプロジェクトにおける問題解決型アプローチの実践

企業人材の募集にあたり、求められる知見やスキルを明確にすることは極めて重要です。一方で、**企業人材はそれぞれ異なる専門性やバックグラウンドを有しているため、画一的な計画や設計に固執せず、柔軟性を持たせる工夫も必要**です。例えば、企業人材が業務の過程で新たな課題や機会を発見した場合、計画を見直し、より適切な方向へと修正できる余地を残しておくべきです。これにより、企業人材の専門性や視点を最大限に活用し、業務の質を向上させることが可能となります。

企業人材の多様な働き方と適用条件（副業・兼業・フルリモートなど）

近年、**副業・兼業・フルリモート**といった柔軟な働き方が普及しており、企業人材の地域への関わり方も多様化しています。特に、デジタル技術の発展により、物理的な移動を伴わずに遠隔で業務を遂行するスタイルが一般化しつつあり、企業人材が自治体や地域と連携する際の選択肢も広がっています。**企業人材の受け入れにおいても、従来の「常駐型」に加えて、「副業型」や「フルリモート型」を組み合わせた柔軟な選択肢**を考えることが重要です。

例えば、以下のような設計が考えられます。

- ・ 初期段階はリモートでの支援を中心に進め、定期的に現地訪問を行う**ハイブリッド型**
- ・ 戦略策定やアドバイザー業務はフルリモートで対応し、地域との協働プロジェクトは常駐型で進める**分業型**

働き方の特徴とメリット・デメリット

働き方	特徴	メリット	デメリット
派遣型 (常駐)	<ul style="list-style-type: none"> ・一定期間、自治体や地域に常駐して活動する ・企業からの出向や地域おこし協力隊のような形での関与が想定される 	<ul style="list-style-type: none"> ・現地に密着し、自治体職員や地域住民との連携を深めやすい ・プロジェクトの進捗管理や問題対応を迅速に行える ・継続的な関与が可能で、地域に根ざした取り組みが実現しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的な関与が求められるため、人件費や移動・滞在費などのコストが発生 ・企業側のリソース調整が必要で、派遣期間や範囲が制限される可能性がある
副業型 (兼業・リモート)	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の本業を持ちながら、副業・兼業として自治体や地域のプロジェクトに関与する ・オンライン会議や短期的な現地訪問を活用し、リモートでの支援が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・リモート対応が可能で、専門知識を短時間で柔軟に活用できる ・企業の本業と並行して関わるため、人材の確保がしやすく、コストを抑えられる ・企業の持つ最新の知見やノウハウを、地域に適用しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・活動時間が限られるため、継続的な運営や大規模なプロジェクトには不向き ・地域との密接な関係構築が難しく、現地での課題解決に対する即応性が低くなる可能性がある
フルリモート型	<ul style="list-style-type: none"> ・完全オンラインで業務を遂行し、現地訪問を行わずに関与する ・コンサルティングやDX推進、データ分析、広報戦略立案など、場所に依存しない業務に適している 	<ul style="list-style-type: none"> ・地理的な制約を受けず、全国どこからでも専門知識を提供できる ・交通費や滞在費が不要で、コストを抑えながら高度なスキルを活用できる ・企業にとっても、本業と並行しやすいため、副業人材の活用がしやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・現地の状況をリアルタイムで把握しにくく、地域住民や関係者との信頼関係構築が難しい ・実際の地域課題に即した調整や、細やかな対応がしづらい

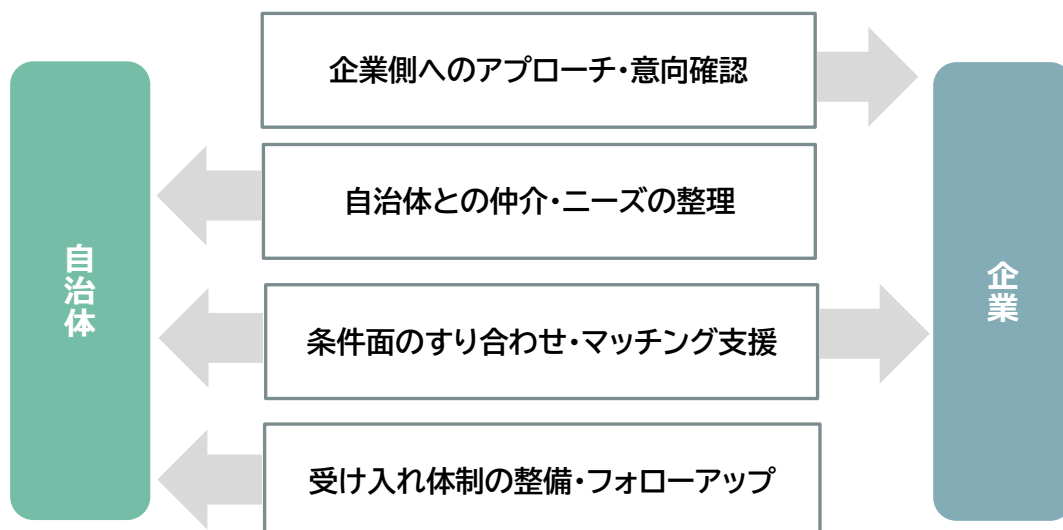
(4) 企業人材との接点形成

企業人材との接点形成は、自治体が地域課題の解決に向けて適切な人材を確保するための重要なプロセスです。以下の手法を組み合わせることで、効果的な接点を形成できます。

中間支援組織の活用

自治体が企業人材との接点を形成する方法の一つとして、中間支援組織の活用があげられます。中間支援組織は、自治体と企業の上に立ち、双方のニーズを調整しながら円滑なマッチングを支援する役割を担います。本実証では（一財）地域・教育魅力化プラットフォームが中間支援組織として窓口機能を担いました。具体的には、以下のようプロセスを通じて、企業人材と自治体のマッチングをサポートします。

自治体と企業をつなぐ中間支援組織の活用



● 企業側へのアプローチ・意向確認

中間支援組織は、企業の CSR（企業の社会的責任）部門や人事部門、プロボノ活動を推進する団体などに働きかけ、企業の関心や意向をヒアリングします。「地方創生に関心はあるが、どのように関わればよいか分からない」と考える企業に対し、具体的な関わり方を提案し、参加のきっかけを提供します。

● 自治体との仲介・ニーズの整理

自治体側の課題や必要な支援内容を整理し、企業人材が活躍できるプロジェクトを特定します。例えば、ICT 教育の推進、地域プロモーション、資金調達支援など、企業の専門性と自治体のニーズを適切に結び付けられるように調整します。

● 条件面のすり合わせ・マッチング支援

自治体と企業の双方にとって納得のいく関与形態を確立するため、業務範囲や活動頻度、費用負担、契約形態などを具体的に調整します。

● 受け入れ体制の整備・フォローアップ

企業人材がスムーズに自治体と協働できるよう、業務開始前のオリエンテーションや派遣後の伴走サポート、定期的な振り返りの機会を提供します。企業人材が自治体の仕組みや文化を理解し、継続的に関わられるよう支援することが、中長期的な協力関係の構築につながります。

このように、中間支援組織が橋渡し役となることで、企業と自治体が直接マッチングするよりも、双方の意向が適切に整理され、スムーズな協働体制を構築しやすくなります。特に、企業人材の活用に不慣れな自治体にとっては、条件調整や受け入れ準備をサポートしてもらえる点が大きなメリットとなります。また、中間支援組織が開催する企業人材と自治体の接点を増やすための集合型イベントの活用も有効です。

中間支援組織には、民間団体（一般財団法人や NPO）、各県の産業振興機関、大学・研究機関、商工会議所、商工会などが含まれます。これらの組織は、それぞれのネットワークや専門知識を活かして、企業と自治体のマッチングを支援する役割を担っています。しかし、多くの地域では、こうした機能を十分に果たせる組織が不足しているのが現状です。そこで、中間支援組織の醸成に向けては、**既存の自治体内外の団体と連携し、企業人材受け入れのノウハウを蓄積する仕組みを構築することが重要**です。例えば、地域の商工会や経済団体と連携し、企業との接点を増やす試みも有効です。自治体の皆様にとって、どのような支援機関が活用できるかを把握し、適切なパートナーを見つけることが、企業人材の受け入れを成功させる鍵となります。

企業人材向け RCN 研修

企業人材を対象とした RCN 研修を開催し、企業人材との接点を形成する場として活用する方法もあります。研修では、地域課題や教育環境の現状を共有しつつ、その中で果たすべき RCN の役割について学びます。企業人材にとっては、地域貢献や新たなキャリアの可能性を探る場となり、自治体にとっては企業人材と出会う機会となります。

コラム（リソース・コーディネーター講座）

企業人材は、専門的なスキルや経験を持ち、地域課題の解決に貢献できる即戦力として期待されています。しかし、自治体や地域の教育現場は、企業とは異なる環境・文化・課題を持つため、**その知識やスキルを最大限に活かすには、地域の文脈に適応するための学びの場も重要**となります。

そこで、自治体が企業人材と接点を持つ手段の一つとして、一般財団法人 地域・教育魅力化プラットフォームが実施した「RCN 講座」についてご紹介します。本講座は、企業人材が自身の経験を活かして地域教育や地方創生に貢献するための知識とスキルを学ぶ、全 3 回のオンラインプログラムです。

講座概要

期間：24年度は、2024年11月～2025年1月に実施

形式：双方向の対話を重視したオンライン講座

内容：（全3回）

第一回：教育魅力化論：教育環境の魅力化の全体像と課題を学ぶ

第二回：コーディネーター論：コーディネーターとしての理論と実践について学ぶ

第三回：地域経営論：地域社会における経営的視点を取り入れたアプローチについて学ぶ

対象者

- 地域課題の解決に意欲がある人
- 教育分野に関心があり、自身の経験を活かしたい人
- 地域資源を活用し、都市と地方をつなぐ働き方に興味がある人

企業人材の興味・関心

- 地域活性化や地方創生に関わりたいが、具体的な方法を模索中
- 副業や第二のキャリアとしても関心がある
- 高校生のキャリア形成や進路支援に貢献したい
- 大学時代に培った教育分野の経験を活かしたい

参加者の声（受講後のアンケートより）

- コーディネーターの実践者の声を聞かせてもらったことで RCN のイメージができた。一緒に働く関係者とのコミュニケーションが大切だと感じた
- 地方創生と教育についての関わり方や、それを実際の現状からどこを改善できるかを考えていくといったワークを通して、求められていることがイメージできた
- 現在の業務で行っている若手技術者向けの企画・運営のノウハウや経験は共通するものとして使えそうだし、地方での経験をすることで新たな学びも得られると感じた
- ケーススタディでは、派遣先での実際の仕事内容の一端に触れられたように感じ、充実した時間を過ごすことができた

RCN 講座は、**企業人材が地域教育や地方創生に貢献するための第一歩として、知識とスキルを学ぶ場**となっています。講座を通じて、地域の課題を理解し、企業人材がどのように関与できるかを具体的に学ぶことができるため、受講後のアクションにつながりやすい点が特徴です。

令和 6 年度に実施した RCN 講座では、受講者の約 4 割が自治体の求人に応募しており、自治体担当者からも「地域教育に関する基礎知識を備えた人材の応募は大変ありがたい」との声が寄せられています。講座を受講することで、企業人材は即戦力としてのスキルを発揮しやすくなり、自治体も受け入れのハードルを下げるすることができます。「企業人材 × 地域教育 × 地方創生」というテーマの可能性を広げるために、RCN 講座は重要な役割を担います。

民間企業のマッチングプラットフォームの活用

自治体が抱える課題に対し、必要なスキルや経験を持つ企業人材を効果的にマッチングする方法として、人材紹介サービスの活用があげられます。現在、多様な人材マッチングプラットフォームが存在し、それぞれに特徴があります。例えば、専門性の高い副業人材を対象に、自治体が直接検索やスカウトできるサービスや、デザイン、ライティング、クリエイティブ、IT 開発などの分野で、フルリモート・短期間の業務依頼が可能なサービスがあります。また、料金プランもさまざま、登録無料の成果報酬型や、月ごとの登録料が必要なプランなどが提供されています。自治体のニーズに応じて、こうしたサービスを選択肢の一つとして検討することも有効です。

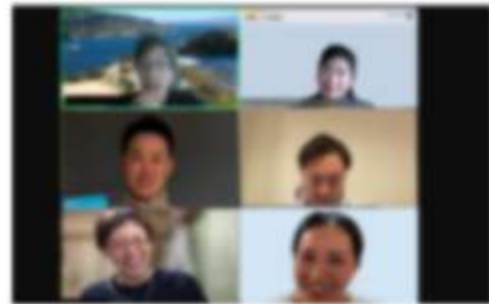
【マッチング】

(5) 企業人材とのコミュニケーション

マッチングに向けたコミュニケーション事例

Meet-Up イベント

自治体と企業人材が直接交流できる場を設けることで、相互のニーズを理解し合う機会を提供します。例えば、自治体が抱えている課題についてのプレゼンテーションを行い、企業人材が具体的な解決策を提案するディスカッション形式のイベントなどが想定されます。地域住民が参加し、企業人材に地域課題の背景やニーズを直接伝えることも効果的でしょう。さらに、企業人材と地域の方々とのネットワーキングセッションを追加することで、自由な意見交換や新たなアイデアの創出を促進することも可能です。



企業人材現地滞在プログラム



地域の仕事に興味のある企業人材を集め、地域をフィールドに2泊3日程度滞在することで、現場の状況を直接把握し、課題に対する具体的な理解を深めます。この訪問中に、地域住民や自治体職員との対話の機会を設け、プロジェクトに対する期待や課題感を共有したり、現地でのワークショップや課題解決アイデアのプレストなどを組み合わせたりすることで、企業人材が地域の特性をより深く理解し、プロジェクトの方向性を具体化することが可能となります。

(6) マッチング・面談

企業人材との面談における期待値のすり合わせ

自治体が企業人材（派遣や副業）を受け入れる際の面談は、双方にとって非常に重要な機会です。事前準備を行い、面談前に課題やプロジェクトの概要を整理することで、スムーズな説明と具体的な話し合いが可能になります。また、双方向の対話を重視し、自治体側の期待だけでなく、企業人材の意見や希望も丁寧に聞き取ることで、相互理解を深めることが重要です。以下のチェックポイントを面談でご活用ください。

面談におけるチェックポイント

年 月 日 面談者

1	受け入れ目的と背景の共有	
	自治体の課題とプロジェクトの目的を明確に伝える	<ul style="list-style-type: none"> どのような課題を解決したいのか？ プロジェクトの目標や期待する成果は何か？ 企業人材の専門性がどのように活かせるか？
	企業人材の動機や関心を確認する	<ul style="list-style-type: none"> なぜこのプロジェクトに関心を持ったのか？ どのような経験・スキルを活かしたいと考えているか？ 地域や自治体との関わり方に対する意欲は？
2	具体的な業務内容と役割分担	
	業務範囲の確認	<ul style="list-style-type: none"> 企業人材が担当する業務の具体的な内容（例：広報戦略の立案、ワークショップの運営など） 自治体側のサポート体制（担当者の有無、定期的なミーティングの頻度など）
	期待する成果の設定	<ul style="list-style-type: none"> 成果物のイメージ（レポート、企画書、マーケティング施策など） 定量的・定性的な評価指標（例：SNS フォロワー数増加、プロジェクト参加者数など）
	スケジュールのすり合わせ	<ul style="list-style-type: none"> 活動可能な時間・頻度（週〇時間、月〇回の訪問など） プロジェクトの期間とマイルストーン設定
3	企業人材の働き方と調整事項	
	働き方の確認（派遣型・副業型）	<ul style="list-style-type: none"> 派遣型か副業型か、またそのメリット・デメリットの認識合わせ リモートワークの可否と、必要な環境（オンラインミーティングツールの利用など）
	調整が必要な点の確認	<ul style="list-style-type: none"> 企業側の業務との両立が可能か？ 突発的な業務対応や自治体側のフレキシブルな対応が必要な場面は？ 企業人材の関与度合いの変動可能性（繁忙期などの対応）
4	契約・報酬・費用負担の確認	
	契約形態の確認	<ul style="list-style-type: none"> 副業契約、業務委託契約、派遣契約など、どの形式を取るか？ 契約期間と更新の可能性
	報酬・費用負担の確認	<ul style="list-style-type: none"> 企業人材の報酬額、支払い方法（時給制・月額制・成果報酬型など） 交通費・宿泊費などの負担（自治体負担か自己負担か）
5	コミュニケーションと進捗管理	
	定期的な報告・進捗確認の方法を決定	<ul style="list-style-type: none"> ミーティングの頻度と形式（対面 or オンライン） 連絡手段（メール、チャットツール、定例会議など）
	トラブル時の対応策を確認	<ul style="list-style-type: none"> 想定される課題と、その解決プロセスの共有 事前の想定と異なる場合の調整方法（役割変更、業務範囲の見直しなど）
6	長期的な関係性の構築	
	企業人材の継続的な関与の可能性を確認	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト終了後も関わる意思はあるか？ 企業との継続的な連携の可能性

今後のキャリアや地域との関わり方の 展望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域や自治体と今後どのような関係を築きたいか？ ・ 他の企業人材やネットワークを紹介できるか？
-------------------------	--

契約書等の事務手続き

自治体担当者が実務を担うことを前提に、契約書の作成や手続きを進める際には、以下のポイントに留意する必要があります。

契約内容の明文化

契約書は、プロジェクト遂行中のトラブルを未然に防ぎ、企業人材との合意内容を明確にするための重要な文書です。担当者は以下の項目を正確に記載する必要があります。

業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ➤ プロジェクトで期待される具体的な業務範囲や成果物。 (例：SNS キャンペーンの実施、観光資源のブランディング戦略の立案など)
報酬と支払い条件	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 報酬額、支払い期日、振込方法を明確に記載し、自治体の会計規定と整合を取る。
契約期間	<ul style="list-style-type: none"> ➤ プロジェクトの開始日・終了日や、成果物の納期。延長や中断の可能性についても条件を付け加える。
知的財産権の取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 成果物の所有権や使用権が誰に帰属するかを明記する。
秘密保持	<ul style="list-style-type: none"> ➤ プロジェクト遂行中に取り扱う機密情報について、守秘義務を明記する。
標準契約書の活用	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 自治体で使用されている標準的な契約書テンプレートをベースに作成することで、法的な整合性を確保しつつ、作業負担を軽減する。 ➤ 必要に応じて法務担当者や外部専門家に相談することで、契約内容を適正化する。
内部承認フローの整備	<p>契約締結前に、必要な承認プロセスを事前に整理し、滞りなく進行できるように準備する。担当者は、以下を適切に管理し、自治体内で確認・承認を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 必要書類（契約書、仕様書、見積書など）の準備と確認 ➤ 上長や関連部門との調整
契約管理とフォローアップ	<p>契約締結後も、担当者が企業人材との進捗状況を把握し、必要に応じて契約内容の調整や更新を行います。具体的には以下を実施します</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 進捗管理：マイルストーンに応じた成果物や業務報告の確認 ➤ 契約変更の手続き：業務内容の変更や延長が発生した場合の対応手順を事前に決めておき、スムーズに調整を行う ➤ 支払い管理：報酬の支払い状況を定期的を確認し、遅延を防ぐ
事務手続きの効率化	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 手続きの効率化を図るため、オンラインツールや電子契約サービスを導入することも検討し、紙ベースでの作業負担を軽減するとともに、手続きの透明性を向上させる

自治体担当者がこれらの事務手続きを責任持って進めることで、企業人材との円滑な連携が可能となり、プロジェクトの成功に向けた基盤を着実に整えることができます。必要に応じて法務部門や専門家からのアドバイスを得ながら進行することが推奨されます。

モニタリングと評価

企業人材の受け入れを効果的に進めるためには、**取り組みの進捗を適切に評価し、継続的な改善を図る仕組み**が不可欠です。KPI（重要業績評価指標）の設定や定期的なレビューを通じて成果を測定し、フィードバックを反映させることで、事業の質を向上させることができます。

- **KPI（重要業績評価指標）の設定**

受け入れの成果を測定する指標を設定し、進捗を定量的に評価します。

- **定期的なレビューと改善**

プロジェクトの進行状況や成果を定期的に振り返り、必要な改善を行います。

- **フィードバックの収集**

派遣元企業または企業人材や高校から意見を収集し、体制や実施内容の改善に役立てます。

また、企業人材の活用を一時的な取り組みに終わらせず、持続可能な支援体制を構築することも重要です。長期的な計画を立て、定期的な評価と必要な改善を繰り返すことで、地域と企業が持続的に連携できる仕組みを確立することができます。

派遣元企業と自治体・地域企業の連携強化

企業人材の受け入れを通じて、**自治体や地域企業は派遣元企業と新たな連携を構築**することができます。例えば、派遣された人材の活躍を契機に、自治体や地域企業と派遣元企業の間で継続的な協力関係が生まれることが期待されます。また、派遣元企業が持つ専門知識や技術、広範なネットワークを活用することで、地域企業と都市部企業が共同で新商品を開発したり、新たな事業モデルを創出したりするなど、地域と都市が相互に補完し合う協働の仕組みが促進される可能性があります。

このような取り組みを通じて、地域資源の有効活用や地域経済の活性化が進むとともに、都市部の知見やリソースが地方に還元される持続可能なネットワークが形成されることが期待されます。

4. 今後の展開に向けて

企業人材の活用、とりわけ副業・兼業人材の受け入れは、今後の地域活性化において重要な鍵を握っています。実際に、副業型の求人には想定を上回る応募が集まることが多く、企業人材の関心の高さが明らかになっています。こうした状況に対応するためには、企業人材と自治体の適切なマッチングを促進し、副業人材の受け入れを視野に新たな人材活用のモデルを確立していく必要があります。

本ガイドラインは、自治体が企業人材を受け入れる際の実践的な手引きとして、道筋を示しています。企業人材の受け入れは、地域課題の解決や教育環境の充実、さらには地域全体の活性化に向けた新たな一歩となります。自治体がこれに積極的に取り組むことで、従来の枠組みを超えた多様なプロジェクトが実現し、新たな価値が生まれる可能性が高まります。

その際は、地域ごとの課題を丁寧に分析し、それに対応したプロジェクトを柔軟に設計することが重要です。政府や省庁の支援策を活用しながら、企業が持つ専門知識やノウハウを最大限に引き出し、地域における協働体制を強化することが求められます。また、地域内外の企業や住民との対話を積極的に進め、広範な支援体制を構築することで、プロジェクトの持続可能性を高めることができるでしょう。

さらに、地域単独での取組にとどまらず、他地域と成功事例を共有したり、全国的なネットワークを形成したりすることにより、地域間の連携が進み、相乗効果が生まれることが期待されます。一つの成功が他の地域へ波及し、新たな可能性を広げる契機となるでしょう。地方創生の加速が求められる今こそ、地域と企業が互いの力を最大限に生かせる新たな人材活用のモデルを確立し、地域の未来を切り拓く時ではないでしょうか。

5. 参考資料

地域活性化企業人（企業派遣型・副業型）

（引用元「総務省の地域力創造施策の新規・拡充事業について」令和7年1月）

目的

地域活性化企業人とは、企業の専門知識やスキルを持つ人材が自治体に派遣され、地域の課題解決に貢献する仕組みです。都市部の企業で培われたノウハウや人脈を活用し、自治体の政策形成や事業推進を支援するとともに、企業側も社員の成長機会や社会貢献の場を得ることができます。（特別交付税措置）

制度の仕組み

- **企業派遣型**：自治体と企業が協定を締結し、企業の社員を一定期間派遣。派遣期間中は自治体内での活動が求められ、専門知識を生かしたプロジェクトに取り組む。
- **副業型**：自治体と企業に所属する個人が協定を結び、月4日以上勤務を通じて地域活性化に貢献。フリーランス人材は対象外。

地域活性化起業人 ①企業派遣型（H26～） ②副業型（R6～） ※H26～R2は「地域おこし企業人」

- 地方公共団体が、三大都市圏に所在する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することで、地域活性化を図る取組に対し特別交付税措置
- 地方公共団体と企業の協定締結に基づく**企業から社員を派遣する方式（企業派遣型）**と、地方公共団体と社員個人の協定に基づく**副業の方式（副業型）**により活用
- 地方公共団体としては、民間企業の専門知識・業務経験・人脈・ノウハウを活用し、地域の課題の解決を図ることができ、民間企業としては、多彩な経験による人材の育成、企業（または社員個人）の社会貢献、新しい地域との関係構築などのメリットがある

地方公共団体 (対象：1,432市町村)

- 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

協定締結

- 任期 6か月～3年
- 活動例
・観光振興
・自治体・地域社会DX
・地域産品の開発 等

民間企業 (三大都市圏に所在する企業等)

【① 企業派遣型】

- 要件
・自治体と**企業**が協定を締結
・受入自治体区域内での勤務日数が**月の半分以上**
- 特別交付税
① 受入れの期間前に要する経費（上限100万円/団体、措置率0.5）
② 受入れの期間中に要する経費（**上限560万円/人**）
③ 発案・提案した事業に要する経費（上限100万円/人、措置率0.5）

【② 副業型】

- 要件
・自治体と**企業に所属する個人**が協定を締結（フリーランス人材は対象外）
・勤務日数・時間 **月4日以上かつ月20時間以上**
・受入自治体における滞在日数は**月1日以上**
- 特別交付税
① 受入れの期間前に要する経費（上限100万円/団体、措置率0.5）
② 受入れの期間中に要する経費（**報酬内等 上限100万円/人＋経費 上限100万円/人（合計の上限200万円/人）**）
③ 発案・提案した事業に要する経費（上限100万円/人、措置率0.5）

社員個人

企業派遣型 地域活性化起業人の推移

年度	企業数	自治体数	社員数
H26	15社	22人	95社
R2	148人	188社	250人
R3	252人	252社	305人
R4	330人	360社	618人
R5	440人	440社	779人

- ・ 令和7年度より企業派遣型の報酬が590万円/人に拡充されるとともに、三大都市圏及び、三大都市圏外の政令市・県庁所在市に所在する企業等の社員も可能となりました。
- ・ 詳しくはこちらをご確認ください。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/bunken_kaikaku/02gyousei08_03100070.html

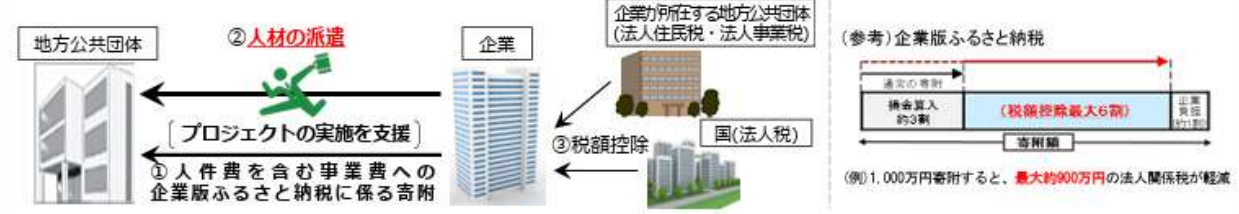
企業版ふるさと納税（人材派遣型）

企業版ふるさと納税の仕組みを活用して、専門的知識・ノウハウを有する企業の人材の地方公共団体等への派遣を促進することを通じて、地方創生のより一層の充実・強化を図る。

企業版ふるさと納税（人材派遣型）

企業版ふるさと納税の仕組みを活用して、専門的知識・ノウハウを有する企業の人材の地方公共団体等への派遣を促進することを通じて、地方創生のより一層の充実・強化を図る

○ 企業版ふるさと納税（人材派遣型）の基本スキーム



企業版ふるさと納税（人材派遣型）とは、企業から企業版ふるさと納税に係る寄附があった年度に、当該企業の人材が、寄附活用事業に従事する地方公共団体の職員として任用される場合のほか、地域活性化事業を行う団体等であって、寄附活用事業に関するものにおいて採用される場合をいう

地方公共団体のメリット

- 専門的知識・ノウハウを有する人材が、寄附活用事業・プロジェクトに従事することで、地方創生の取組をより一層充実・強化することができる
- 実質的に人件費を負担することなく、人材を受け入れることができる
- 関係人口の創出・拡大も期待できる

企業のメリット

- 派遣した人材の人件費相当額を含む事業費への寄附により、当該経費の最大約9割に相当する税の軽減を受けることができる
- 寄附による金銭的な支援のみならず、事業の企画・実施に派遣人材が参画し、企業のノウハウの活用による地域貢献がしやすくなる
- 人材育成の機会として活用することができる

○ 活用にあたっての留意事項

- ・ 地方公共団体は寄附企業の人材を受け入れること及び当該人材の受入期間を対外的に明らかにすることにより透明性を確保
- ・ 寄附企業への経済的利益供与の禁止や、地域再生計画に記載する効果検証の実施に留意

など

両制度の特徴と留意点

項目	企業版ふるさと納税（人材派遣型）※令和9年度までの特例措置	地域活性化企業人 ※半年間～最大3年間	
		派遣型	副業型 ※令和6年度から導入
制度名	企業が自社の専門人材を自治体に派遣し、地方創生を支援	企業が自社の人材を自治体に派遣し、地方創生の取組を支援	企業に所属する個人が自治体と契約し、副業として地域活性化に貢献
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業から自治体へ派遣される人材の人件費を寄附とみなし、税制優遇を受けられる ・ 最大6割の税制控除と約3割の損益算入が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業と自治体が契約を結び、人材派遣の形で業務を実施 ・ 受入自治体区域内の月の半分以上の勤務が要件（給与等に係る経費が上限560万円が措置） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業に所属する個人と自治体が契約を結び、業務を実施 ・ 勤務日数は月4日以上かつ月20時間以上、自治体での滞在は月1日以上（上限100万円・経費100万円を国が措置）
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体の地域再生計画に基づく事業への貢献が必須 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人件費が特別交付税によりカバーされる制度であるため、自治体にとっては事前の予算措置が必要となる 	