

〔提言〕

スキループで日本を救え！

～日本中のスキルを有機的に結びつけて、
都市と地方の循環を生み出せ！！～

2019 年 3 月

サイバー適塾 第 17 期

行財政改革グループ

目次

0.	はじめに	1
I.	地方と地方創生の現状	4
1.	地方における顕在化した問題点	4
(1)	地方における人口減少	4
(2)	地域格差の拡大	5
2.	地方への移住に関する現状	11
(1)	移住意識の高まり	11
(2)	移住以外の方法での地域との関わり	13
3.	地方創生の取り組み現場における課題	14
4.	関係人口	16
(1)	「関係人口」とは	16
(2)	地方創生で関係人口が注目される背景	17
(3)	地方自治体の関係人口増加に対する取り組み	17
(4)	関係人口創出事業の分析	18
5.	地方が地域外人材を受け入れるメリット	22
(1)	地域外人材（よそ者）の特性	22
(2)	よそ者効果	23
II.	ネットワークの変化がもたらす新たな環境	25
1.	進化する IT 環境	25
(1)	データ利活用の機運の高まり	25
(2)	時空を超えるコミュニケーション	28
2.	シェアリング文化の広がり	34
(1)	シェアリングの概念	34
(2)	シェアリングエコノミーとは	34
(3)	IT の進歩によるシェアリングに関する意識の変化	36
(4)	アメリカ合衆国におけるシェアリングエコノミーの現状	37
(5)	日本のシェアリングエコノミーサービス	37
3.	副業・兼業の現状	38
(1)	日本における副業についての現状整理	38
(2)	副業のメリットとデメリット	40
(3)	国内における副業事例	42
(4)	副業が目指す方向性	43
(5)	今後の副業への期待～「スキルシェア」の浸透	44

III.	提言	49
1.	企業のアクションプラン	51
(1)	休暇制度による支援	51
(2)	奨励制度の創設.....	51
2.	行政のアクションプラン	52
(1)	スキルシェア認定制度.....	52
(2)	プラットフォームの構築.....	53
(3)	企業版ふるさと納税制度の活用	53
(4)	経済産業省や証券取引所による銘柄化	55
(5)	情報公開の促進.....	55
3.	地方のアクションプラン	56
(1)	新たなマインドセットの醸成.....	56
IV.	おわりに	57
	サイバー適塾第 17 期 行財政改革グループ名簿.....	58

0. はじめに

日本の人口は 2008 年をピークとして減少に転じ、とりわけ地方において、人口減少がより顕著になっており、産業の衰退、過疎化など、様々な問題が生じている。一方、東京を中心とする首都圏への一極集中は、日本国内における人口そして働き手の不均衡な状況を生み出している。雇用・所得で見ると、地方の市町村において非正規雇用率が高く、一人当たりの所得は低調となっており、都市部との間で所得格差が生じるひとつの理由となっている。低賃金と不安定な雇用は人口流出の要因であり、地方における人口減少と高齢化を加速している。

これに対し政府は、「まち・ひと・しごと創生基本方針」を定め、人口減少と地域経済縮小を克服し、地方都市における「まち・ひと・しごと」の創生と好循環を確立しようと進めている。さらに、日本経済が再生するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題と認識しており、「働き方改革」を推進することで、多様な働き方を選択できる社会の実現を目指している。

しかしながら、人口減少と高齢化という働き手不足に歯止めがかからぬ地方自治体の多くで、依然として目に見える成果が得られていないのが実状である。この状態が続けば労働力のみならず技術や技能が大都市圏に集中し、地方における地力・活力の低下が慢性化する。その結果、日本における多様性が乏しくなり、日本全体の豊かさや魅力が大きく損なわれかねない。

一般的には、国が成長するためには人口増加が必須であり、人口が増加しない状況では成長は起こりにくいと言われている。そのため、日本でも、少子化対策や外国人労働者の受け入れなど、様々な施策が採られている。人口減少が著しい地方を活性化させるために、都市部から地方への「移住」を促す施策も導入されている。しかしながら、子供を持つかどうかを決めること、どこで働くかを決めること、どこに住むかを決めることは人間の持つ基本的な人権であり、国の権限でコントロールすることには限界がある。人口が減っていく状況では、衰退するしか道は無いのだろうか。

われわれサイバー適塾第 17 期行財政改革グループは、日本の未来にとって、都市部のみならず、地方が持続的な社会として発展することが必要不可欠であり、その自走基盤の構築には、それぞれの地方において技術や技能（これらを「スキル」と呼ぶ）が十分に供給されることが重要であると考え。また、スキルが人に付随するものであるならば、人口が減少している地方においてはスキルが不足している状況にあることが推測される。

それでは、そのような状況を解消し、地方に十分なスキルを供給するためには、何をすればよいだろうか。例えば、地方の人口を増やすことは最も効果的な方法であるかもしれないが、そのための様々な施策も採られているところである。しかしながら、大都市圏に住みたいと考えている人々を地方への移住に向かわせることには限界があり、大都市圏への人口流入は変わらない。一方で、昨今のテクノロジーの進歩とそれに伴う新しい習慣や文化が生まれてきている。

そこでわれわれは、人口が増えないことを前提に、“移住を伴わない”新しい方法を提言したいとの考えに思い至った。

それは、大都市圏に偏るスキルが日本全体でうまく循環（ループ）する “スキループ” という考え方である。“スキループ” の状態では、遠隔地に居ながらにして副業という枠組みの中で、自身の持つスキルを提供する。スキルを求める行政・企業に対し、大都市圏に集中するスキルを活用することで、日本全体で地力・活力を高めようというものである。われわれの目指す “スキループ” は以下の 3 つのステージに分けられる。

ステージ1. 都市居住者から地方行政・事業への遠隔提供～短期的効果～

“スキループ” が起こり始め、大都市圏に集まるスキルが地方を活性化する。スキル提供を通じ、仕事に関わった人が地域の関係人口として繋がりを深化させることで、さらなるスキル提供につながる。

ステージ2. 地方居住者から都市の行政・事業への遠隔提供～中期的効果～

“スキループ” が浸透し、遠隔地からのスキル提供が定着化することで、住む場所を選ばない働き方が広がり、地方に住みながら大都市圏の仕事をするスタイルが広がる。

ステージ3. 場所を問わない働き方～長期的効果～

“スキループ” を通じ、都市と地方の枠組み、さらに日本と海外の枠組みを超越、個人の志向に合わせた「働き方」や「生活」が可能となると同時に、どこからでも日本の成長につながる働き方が実現できる。

本提言では、以下の構成で進める。

『Ⅰ．地方と地方創生の現状』では、「地方」「都市」「日本」「海外」の観点で地方創生の現状を振り返り、われわれが抱える問題意識の源泉を明らかにする。

『Ⅱ．ネットワークの変化がもたらす新たな環境』では、高速化・大容量化するインターネット環境や、進化するテクノロジーがわれわれの生活に与えるインパクトを探り、新しく生まれるシェアリングというライフスタイルから新しいワークスタイルを探る。さらに、日本でも、大企業を中心に広がりつつ副業への取り組みの好例と既存の枠組みを用いた“スキルシェア”という新しい概念の実行について考察する。

『Ⅲ．提言』ではそれまでの調査・考察を踏まえ、地方で不足しがちな技術や知識を“スキルシェア”で供給し、“スキループ”の状態を起こすことで、日本全国の人材を有効活用し、地方の魅力底上げにつなげていくことを提言する。また、“スキループ”に参与する「企業」「行政」「地方」に対するアクションプランを明示する。

『Ⅳ．おわりに』では、“スキループ”が浸透し、われわれの提言のその先にある「場所を問わない働き方」について触れるとともに、日本の魅力や豊かさ、多様性につながる道筋を示す。

I. 地方と地方創生の現状

1. 地方における顕在化した問題点

(1) 地方における人口減少

i. 日本人口の推移：減少する日本の人口

国勢調査（総務省 2015 年）によれば、2010 年以降日本国内の人口は緩やかな減少を続け、2060 年には 9,000 万人にまで減少する。出生率は約 1.4 人で横ばいを続ける一方で、65 歳以上の人口率である高齢化率は、25%から 2060 年の約 40%まで増加の一途をたどると考えられている。これは生産人口の減少も意味しており、3 人に 2 人が生産人口である現在の状況が 2060 年には 2 人に 1 人となり、生産環境に対しても人口減少が大きな影響を与えることは言うまでもない。

日本の生産年齢人口は、少子高齢化の進行によって 1995 年をピークに減少しており、総人口も 2008 年をピークに減少に転じている。国勢調査（総務省 2015 年）によると、2015 年の総人口は 1 億 2,709 万人、生産年齢人口（15 歳～64 歳）は 7,629 万人である。

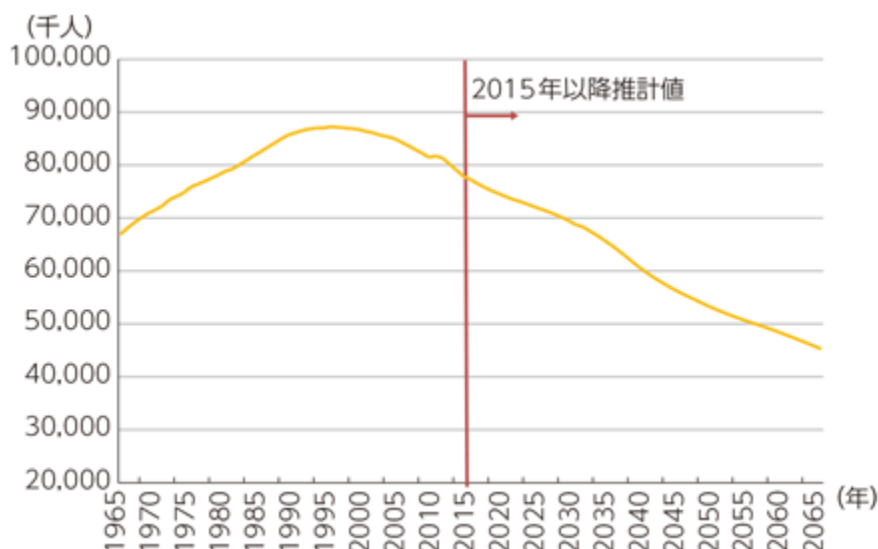
国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、総人口は 2030 年には 1 億 1,913 万人、2053 年に 1 億人を割り、2060 年には 9,284 万人にまで減少すると見込まれている。同様に、生産年齢人口は 2030 年には 6,875 万人、2060 年には 4,793 万人にまで減少するとされている

【図表 1 日本の生産年齢人口の推移】

（出典） 2015 年まで：総務省「国勢調査」、

2016 年以降：国立社会保障・人口問題研究所

「日本の将来推計人口（平成 29 年 4 月）」

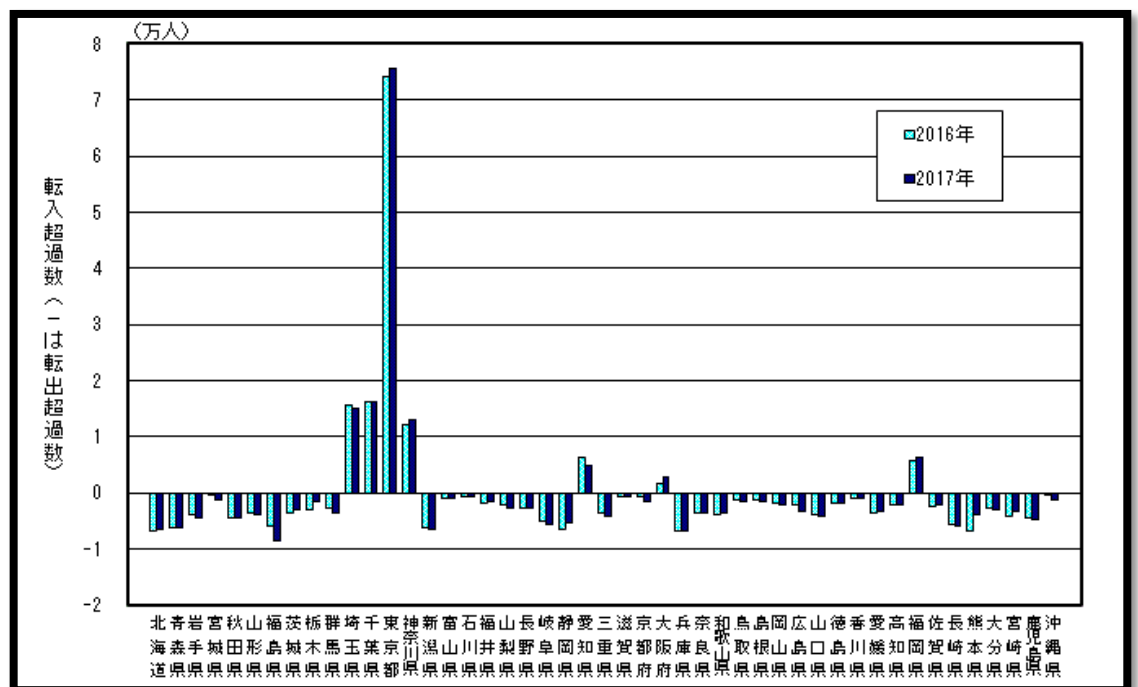


ii. 日本の人口移動：大都市圏への集中と地方の減少

2017 年の住民基本台帳人口移動報告によると、2016 年、2017 年ともに、転入超過となっているのは東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県、福岡県、愛知県及び大阪府の 7 都府県のみであり、転入超過数の大部分は東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県の首都圏に集中していることがわかる。首都圏への転出超過は年間 10 万人超の規模で続き、東京一極集中の傾向を是正できていない。

【図表 2 都道府県別転入超過数（日本人移動者数）（2016 年・2017 年）】

（出典）総務省「平成 29 年度住民基本台帳人口移動報告」



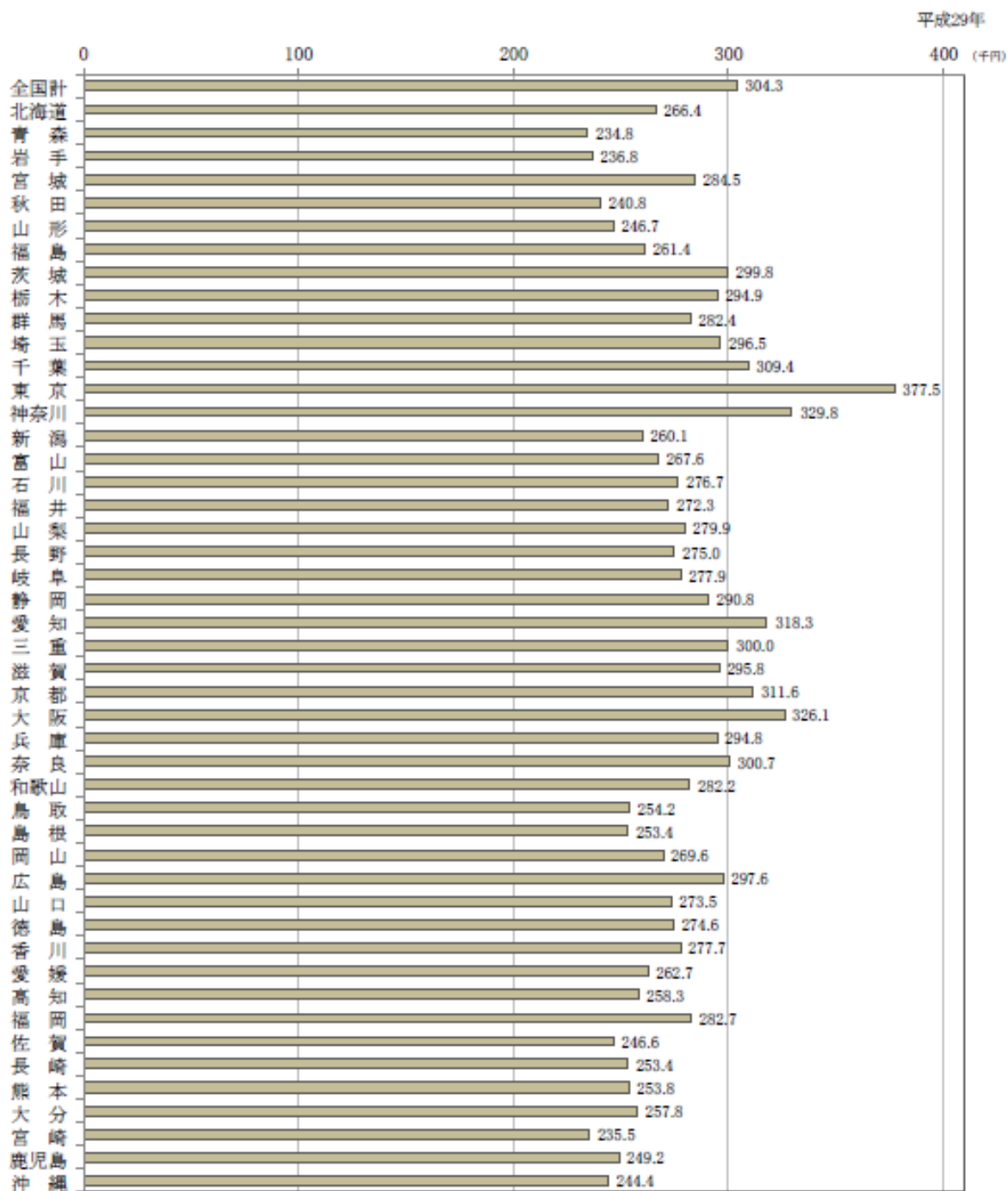
(2) 地域格差の拡大

i. 雇用環境・所得の格差

関東や関西など産業が集中するエリアにおける平均賃金は高い傾向がみられる一方で、東北地方や中四国、九州などの大都市圏から遠いエリアにおける平均賃金は全国平均を大きく下回る傾向がみられる。これは雇用形態による影響も多分にあると考えられる。

【図表 3 都道府県別の平均賃金比較（2017 年）】

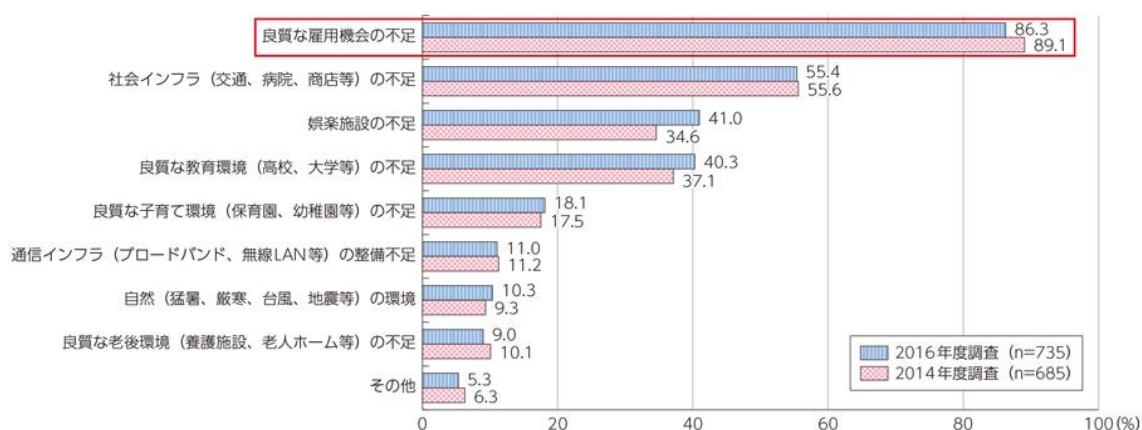
（出典）厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査」



地方の人口流出の要因として、地方ではそもそも賃金や安定性、やりがい等の点で良質な雇用が不足していることも理由にあげられる。総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査 結果の概要」によれば、特に地方自治体の非正規職員の比率は高く、5 人に 1 人が非正規と言われるほどである。低賃金で不安定な働き方は、民間の非正規労働者と変わらない状況にある（藤田和恵氏『ルポ労働格差とポピュリズム』岩波書店、2012 年（岩波ブックレット））。独立行政法人 労働政策研究・研修機構発表の有効求人倍率で見ても、2017 年 11 月から 2018 年 11 月までの期間において、東京都では常に 2.0 倍を超える高い数字を維持しているが、1.5 倍を超えない道府県も多く、仕事をしたくても仕事が見つからない環境がそこにある。これが続く限り、大都市圏と地方における賃金格差は埋まらず、仕事を求め、さらにはより高い賃金を求め大都市圏に人が集まる大きな流れは変わらないであろう。

【図表 4 地方自治体が考える人口流出の要因】

（出典）総務省「地域における ICT 利活用の現状に関する調査研究」（2017 年）



ii. 地方で加速する高齢化

内閣府が発表した地域別の高齢化の状況では、東北地方や九州地方における高齢化が加速している。人口の自然減少に加え、大都市圏への働き手の流出は、地方における高齢化を加速し、働き手も高齢化が進むことで、今後求められる地方における「まち・ひと・しごと」の創生と好循環の確立への対応が遅れることを意味している。

【図表 5 都道府県別の高齢化率の変化（2017 年と 2045 年の推定比較）】

（出典）：内閣府「平成 30 年度版高齢社会白書」

	平成29年 (2017)			平成57年 (2045)	高齢化率の伸び (ポイント)
	総人口 (千人)	65歳以上人口 (千人)	高齢化率 (%)	高齢化率 (%)	
北海道	5,320	1,632	30.7	42.8	12.1
青森県	1,278	407	31.8	46.8	15.0
岩手県	1,255	400	31.9	43.2	11.3
宮城県	2,323	631	27.2	40.3	13.1
秋田県	996	354	35.6	50.1	14.5
山形県	1,102	355	32.2	43.0	10.8
福島県	1,882	569	30.2	44.2	14.0
茨城県	2,892	819	28.3	40.0	11.7
栃木県	1,957	536	27.4	37.3	9.9
群馬県	1,960	567	28.9	39.4	10.5
埼玉県	7,310	1,900	26.0	35.8	9.8
千葉県	6,246	1,692	27.1	36.4	9.3
東京都	13,724	3,160	23.0	30.7	7.7
神奈川県	9,159	2,274	24.8	35.2	10.4
新潟県	2,267	709	31.3	40.9	9.6
富山県	1,056	334	31.6	40.3	8.7
石川県	1,147	331	28.8	37.2	8.4
福井県	779	232	29.8	38.5	8.7
山梨県	823	245	29.8	43.0	13.2
長野県	2,076	647	31.1	41.7	10.6
岐阜県	2,008	589	29.3	38.7	9.4
静岡県	3,675	1,069	29.1	38.9	9.8
愛知県	7,525	1,852	24.6	33.1	8.5
三重県	1,800	522	29.0	38.3	9.3
滋賀県	1,413	357	25.3	34.3	9.0
京都府	2,599	743	28.6	37.8	9.2
大阪府	8,823	2,399	27.2	36.2	9.0
兵庫県	5,503	1,558	28.3	38.9	10.6
奈良県	1,348	408	30.3	41.1	10.8
和歌山県	945	304	32.2	39.8	7.6
鳥取県	565	175	31.0	38.7	7.7
島根県	685	230	33.6	39.5	5.9
岡山県	1,907	567	29.7	36.0	6.3
広島県	2,829	809	28.6	35.2	6.6
山口県	1,383	462	33.4	39.7	6.3
徳島県	743	241	32.4	41.5	9.1
香川県	967	301	31.1	38.3	7.2
愛媛県	1,364	437	32.1	41.5	9.4
高知県	714	244	34.2	42.7	8.5
福岡県	5,107	1,384	27.1	35.2	8.1
佐賀県	824	240	29.2	37.0	7.8
長崎県	1,354	424	31.3	40.6	9.3
熊本県	1,765	531	30.1	37.1	7.0
大分県	1,152	367	31.8	39.3	7.5
宮崎県	1,089	338	31.1	40.0	8.9
鹿児島県	1,626	501	30.8	40.8	10.0
沖縄県	1,443	303	21.0	31.4	10.4

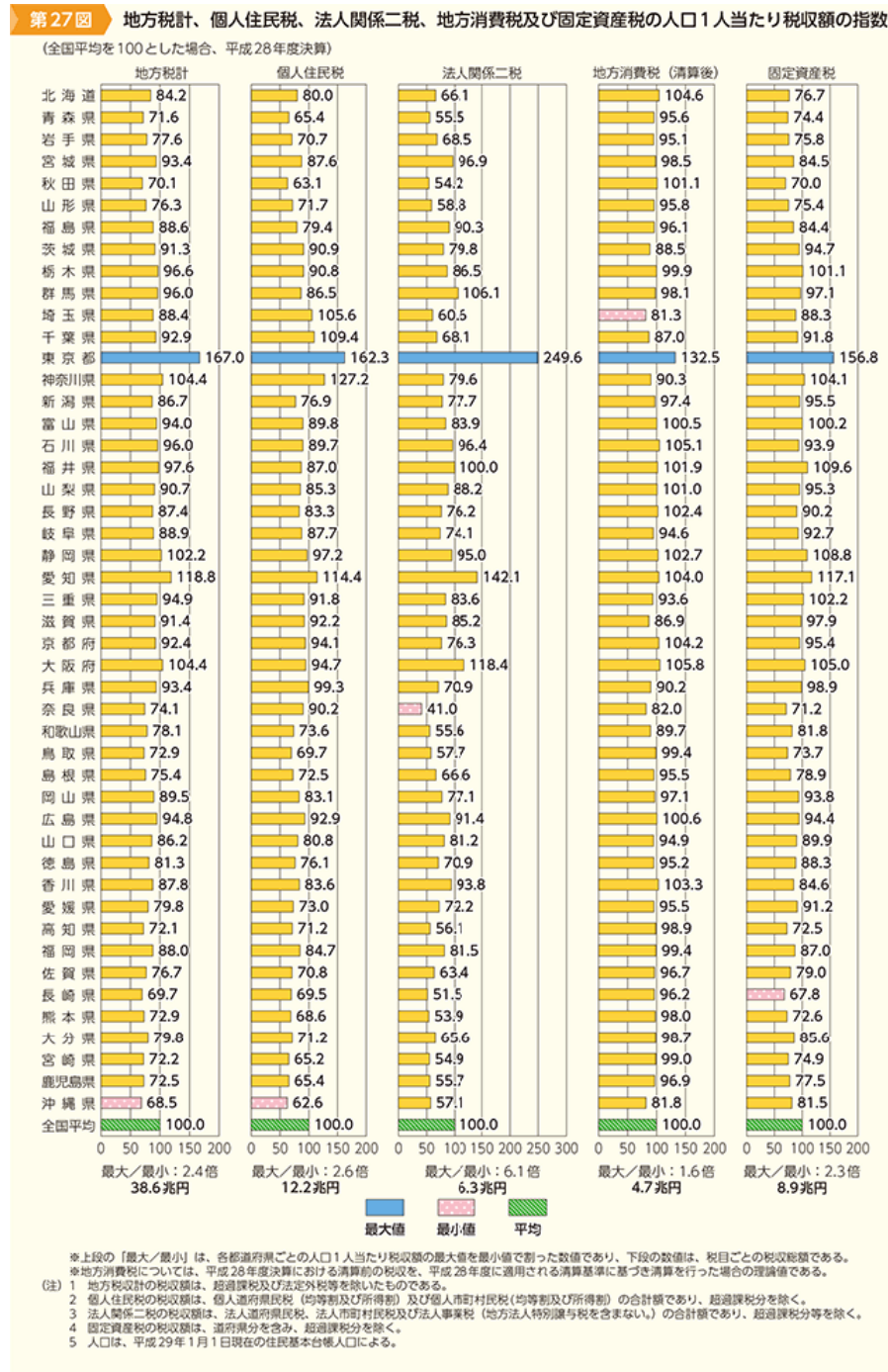
資料：平成29年は総務省「人口推計」、平成57年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」

iii. 地域別での歳出・歳入

地方における財源は、大都市圏に比べ非常に限定的である。特に地方税や個人住民税、法人関係二税における税収格差が大きく、自主財源の確保が難しくなっている。

【図表 6 地方歳入における税収別の税収額の比較】

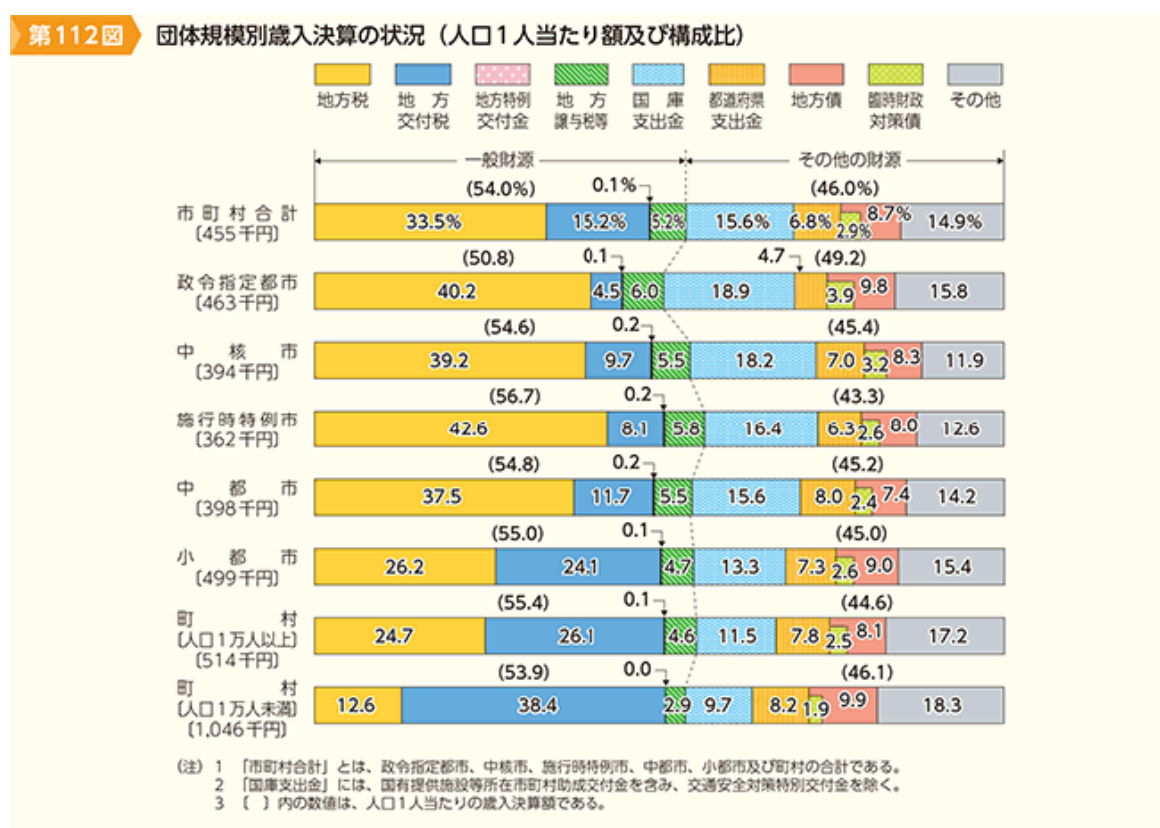
(出典) 総務省「平成 30 年版地方財政白書」



そのため、地方自治体の中でも規模の小さな自治体、とりわけ町村部においては少ない税収を補うため、国からの支援である地方交付税に対する依存度が非常に高くなっている。その支援額は政令指定都市では歳入決算の 4.5%を占める程度だが、人口 10 万人未満の市である小都市や人口 1 万人以上の町村では約 25%前後、人口 1 万人未満の町村では 38.4%と、団体規模が小さくなるにつれて依存度が高くなることがわかる。

【図表 7 地方歳入における財源の内訳】

(出典：総務省 平成 30 年版地方財政白書)



また、人口 1 人当たりにかかる費用（歳出）は、規模の小さな自治体において非常に高くなる傾向がみられる。これはインフラ整備や非生産人口である高齢者の比率が高いために民生費が高くなるためである。

【図表 8 自治体規模別人口 1 人あたりの歳入・歳出額】

(出典) 総務省「平成 30 年版地方財政白書」

第48表 団体規模別 1 団体・人口 1 人当たり決算額の状況

区 分	平成 28 年度				平成 27 年度		増 減	
	1 団体当たり		人口 1 人当たり		人口 1 人当たり		人口 1 人当たり	
	歳 入	歳 出	歳 入	歳 出	歳 入	歳 出	歳 入	歳 出
	億円	億円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
市 町 村 合 計	314	305	455	441	457	441	△ 2	－
政 令 指 定 都 市	6,337	6,256	463	457	464	457	△ 1	－
中 核 市	1,558	1,521	394	385	395	384	△ 1	1
施 行 時 特 例 市	944	919	362	353	369	357	△ 7	△ 4
中 都 市	611	589	398	384	402	385	△ 4	△ 1
小 都 市	261	251	499	479	505	481	△ 6	△ 2
町村（人口 1 万人以上）	104	100	514	490	513	486	1	4
町村（人口 1 万人未満）	52	50	1,046	992	1,016	963	30	29

これらのことに鑑みると、地方における人口減少と高齢化は地方自治体の歳入減少と歳出増加につながり、地方交付金をはじめとする経済支援を必要とすることにつながる。日本の明るい未来を支えるには、持続可能な地方財政が不可欠である。

2. 地方への移住に関する現状

(1) 移住意識の高まり

大都市圏への人口流出や高齢化が進行する地方にとって、地域力の維持・強化を図るには、地域づくりの担い手不足を解消するために移住・交流施策を推し進め、これまで以上に地域外の人材の力を地域に取り込むことが必要になってくる。

これまで総務省や地方自治体では、大都市圏から地方への移住に関する様々な施策を行ってきた。

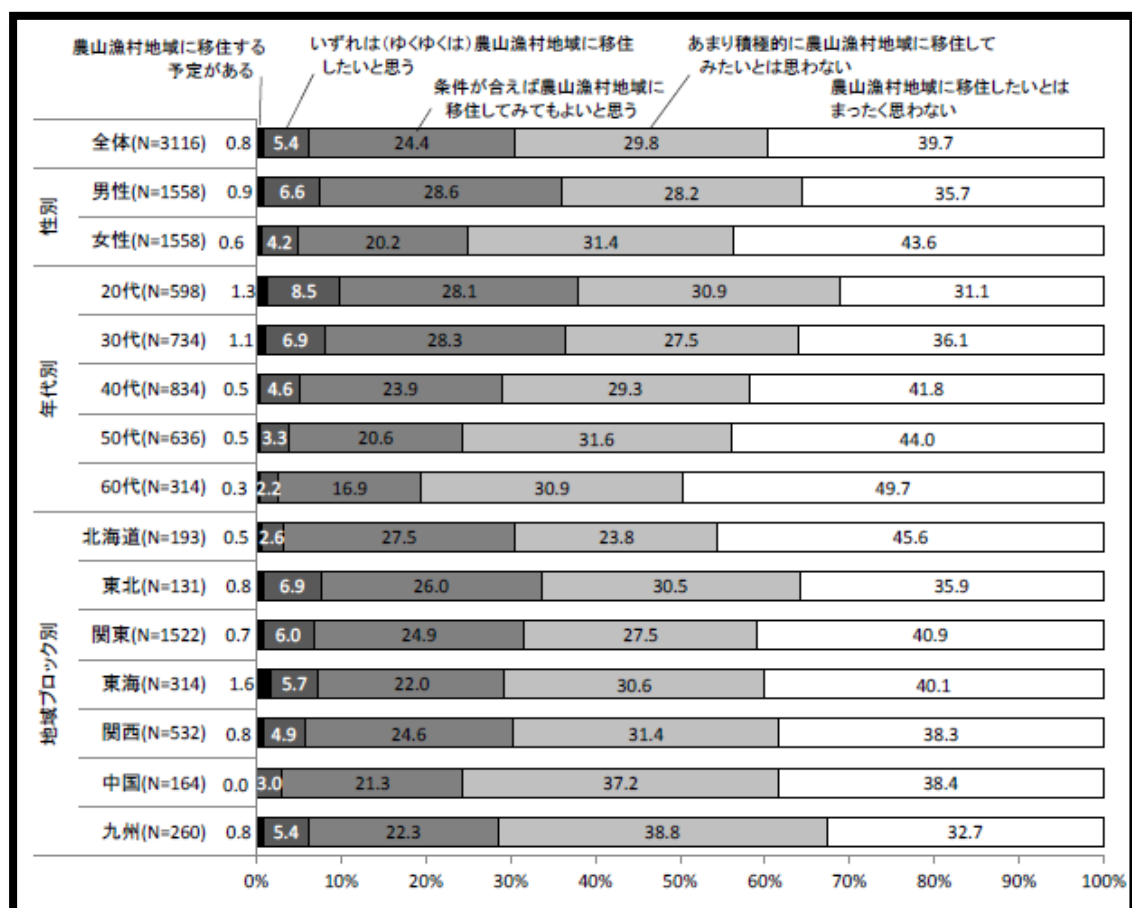
例えば、過疎地域に域外人材を呼び込み、地域協力活動を行ってもらうことで定住・定着を図ることを目的とした総務省の取り組み「地域おこし協力隊」は、2009 年の開始当時は実施自治体数 31、隊員数 89 名であったが、2017 年には、実施自治体数 997、隊員数 4,830 名にまで拡大している。

総務省地域力創造グループ過疎対策室が 2017 年 3 月にまとめた、『『田園回帰』に関する調査研究会の『都市部の住民の意識調査』』によると、都市住民のうち、農山漁村地域に移住したいと考える者は全体で 30.6%。特に 20 代、30 代で移住希望が高いことがわかる。

【図表 9 農山漁村地域への移住に対する考え】

(出典) 総務省地域力創造グループ過疎対策室

『田園回帰』に関する調査研究会の『都市部の住民の意識調査』



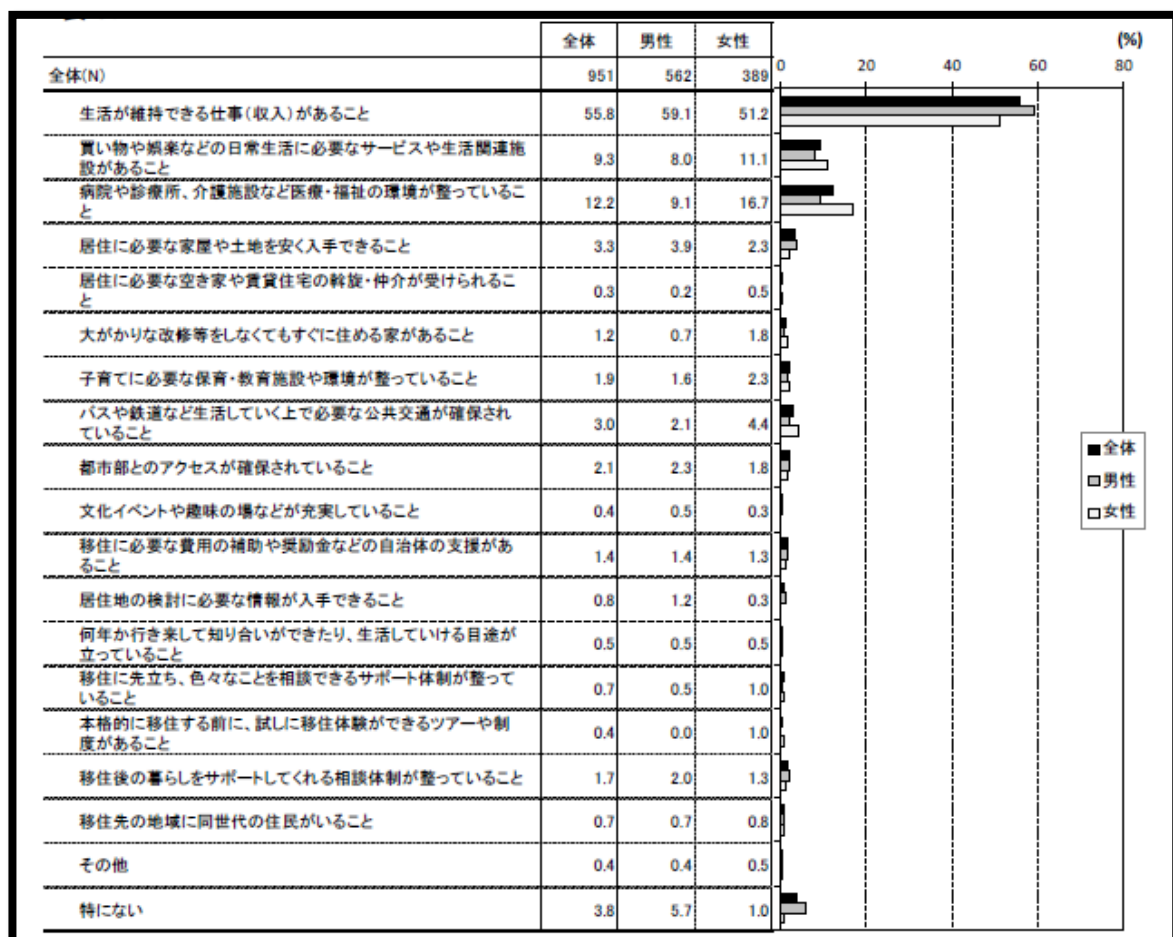
しかしながら、同調査の中で「農山漁村地域へ移住してみたい」と回答した者に対して、移住する上で最も重視する条件について聞いたところ、「生活が維持できる仕事（収入）があること」が最も割合が高く、ついで「病院や診療所、介護施設など医療・福祉の環境が整っていること」「買い物や娯楽などの日常生活に必要なサービスや生活関連施設があること」が上位を占めた。

現状都市部で生活する者は、移住をしても生活水準を落としたいくないとの希望が強く、これが農山漁村地域への移住のハードルとなっている。

【図表 10 移住する条件で最も重視する条件】

(出典) 総務省地域力創造グループ過疎対策室

『田園回帰』に関する調査研究会の『都市部の住民の意識調査』



(2) 移住以外の方法での地域との関わり

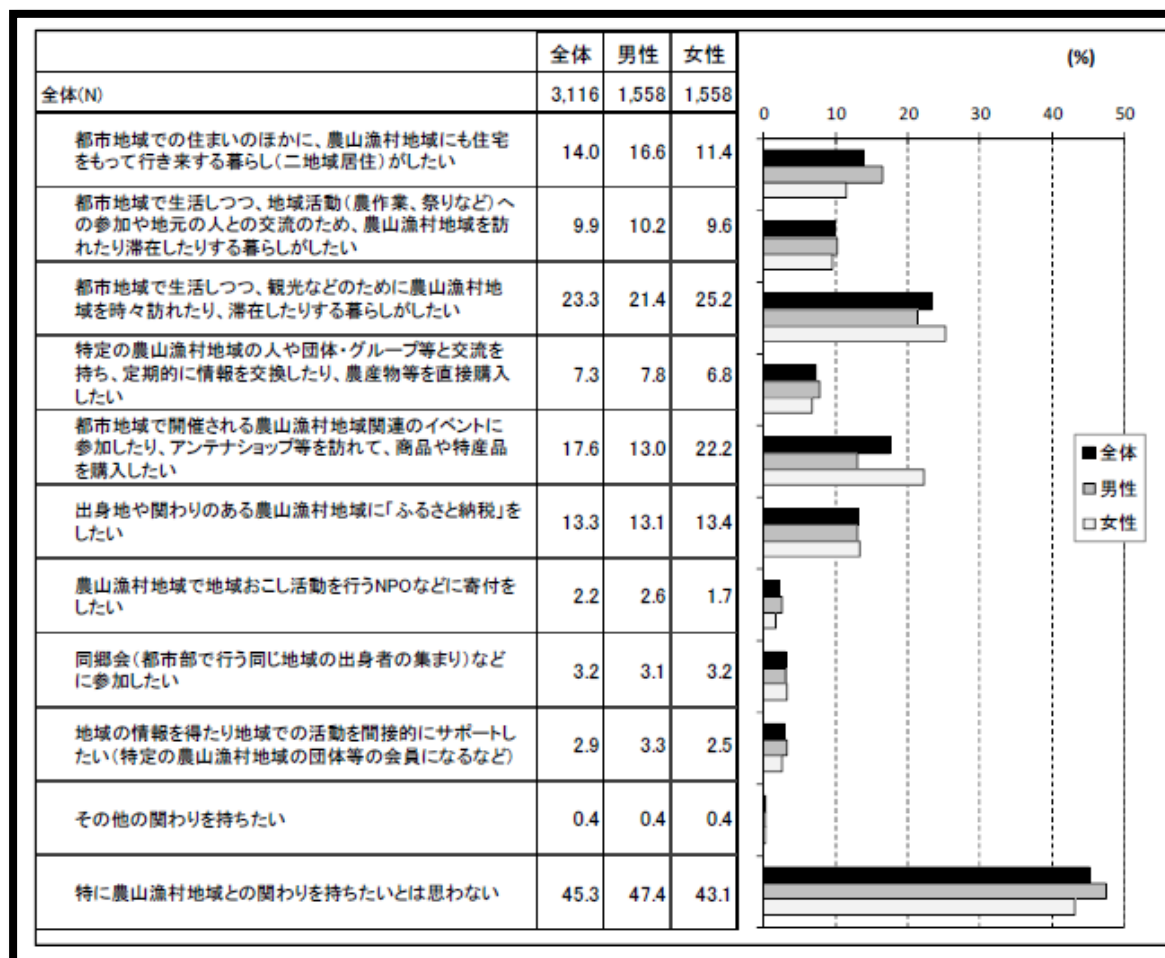
前項のとおり、移住についてはハードルが高かったとしても、移住以外の方法で地方と関わりを持ちたいと考える者は多い。

同調査によると、移住以外の方法で農山漁村地域と何らかの関わりを持ちたい者は全体で 54.7%と過半数を超えている。特に多かったのは、「観光のための滞在」「都市部でのイベントやアンテナショップでの商品購入」「ふるさと納税」等、都市部に拠点を構えながらの一時的な地域貢献である。一方で、「二地域居住」や「地域活動（農作業、祭り等）への参加」等、地元の人との交流のための滞在を希望する者もそれぞれ 1 割程度存在することがわかる。

【図表 11 農山漁村地域との移住以外での関わり（複数回答可）】

（出典）総務省地域力創造グループ過疎対策室

『田園回帰』に関する調査研究会の『都市部の住民の意識調査』



3. 地方創生の取り組み現場における課題

地方が抱える課題に対して、政府は地域創生のよびかけのもと、「まち・ひと・しごと創生基本方針」を定め、人口減少と地域経済縮小を克服し、地方都市における「まち・ひと・しごと」の創生と好循環を確立しようと進めている。本件に関する実質的な地方行政のアクションを調べるため、われわれは国内フィールドワークとして鹿児島県を訪れ関係者へのヒアリングを実施し、その広がりの実効性をあらためて確認した。

(1) 霧島市



人もまちも、褒めれば育つ「キリシマイスター」という取り組みを通じて、霧島市の魅力を発信。霧島市内における認知は広がり、市民の積極的な参加が増えている。今後は市外からの移住者を取り込むべく、活動を継続。

(2) 鹿屋市柳谷集落「やねだん」



自治公民館長 豊重哲郎氏は 1996 年から 20 年にわたり柳谷集落をけん引。行政に頼らない自主財源を確立し、集落内の課題を解決。人口は増加に転じ、後継者育成も並行して実施。「やねだん」ブランドで焼酎やとうがらしを商品化。

(3) 日置市×かざん（鹿児島銀行）



日置市では「オリーブ」を新たな特産品とすべく、鹿児島銀行の行員 2 名をスペイン・イタリアに派遣し、数年かけてオリーブを育成し、オリーブ事業を創出。

その中で見えてきた大きな課題は以下の 3 つであるとする。

① 強力なリーダーによる継続的な取り組み

地方創生を成功させるために、地方行政機関の中でも組織横断的な対応が必要となる課題が多い。組織間・事業間を超えた連携と、取り組みの継続を成立させるため、強力なリーダーまたは推進者が必要である。

② 長期戦略の構築と KPI（Key Performance Indicator）の設計

新たな自主財源確保は地方創生において最も重要なもののひとつである。地方において新たな自主財源の柱となるものは「農業」、「観光」によるものが大きく、霧島市ややねだんも例外ではない。中長期の計画の設計と単年ごとの目標や KPI 設計を立て、辛抱強い取り組みが求められる。

③ 事業パートナーによるサポート

地方行政における人材だけで、地域創生を成し遂げることは非常に困難である。企業や学校が協力し、幅広い知識の登用と人材の確保が重要である。また地域外の企業や人材の参画により活動のすそ野を広げていくことが求められる。

統計や報告書では見えてこない人的な要素が、いずれの課題にも密接にかかわっている。われわれはこの人的な要素を補完するために、「移住」以外の選択肢があるのではないかと考えている。

さらに既存の枠組み内での財源確保や移住政策を促進させることは、結果的に地方自治体同士の「パイの奪い合い」になりかねない。有限な資源・人財を活用した新たな自主財源の確保こそが重要なポイントであると考えている。

移住意識の高まりは地方創生にとって追い風となりうる。地方では前述したような事業や戦略構築においても、地方だけでは賅えない知識や技術を大都市圏に求めている可能性が高い。地方とのかかわりにおいて、「移住」という選択肢の前に、遠隔地からの業務提供において関わる新たな「関係人口」がその人との課題解決への糸口であると考えている。

4. 関係人口

(1) 「関係人口」とは

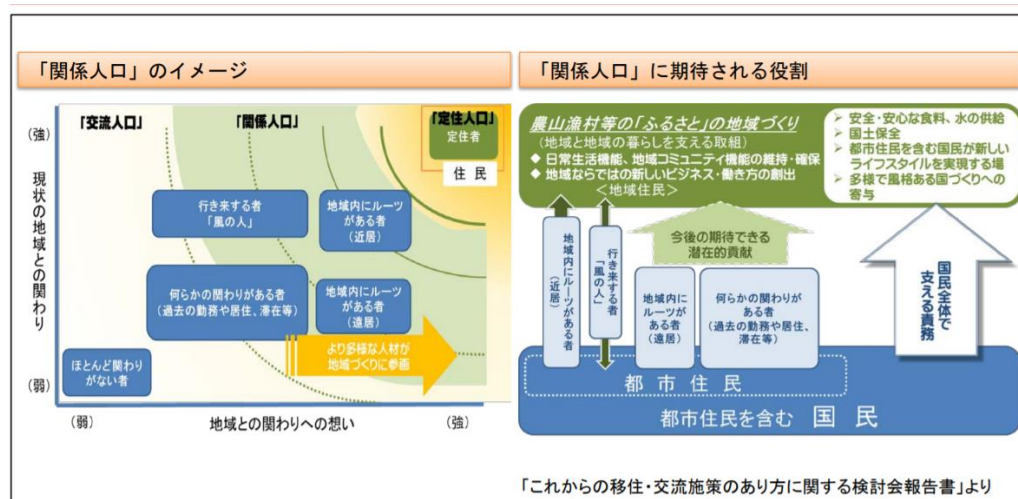
「関係人口」とは、総務省によれば、移住した「定住人口」でもなく観光に来た「交流人口」でもない、地域と多様に関わる人々を指す言葉とある。

地域づくりの担い手不足に陥っている地方にとっては、「関係人口」に着目し、「ふるさと」に想いを寄せる地域外の人材との継続的かつ複層的なネットワークを形成し、地域へ貢献する人材との関わりを深め、継続させていくことにより、自立的で継続的な地域づくりを実現することが必要となってきた。

また、地方は人口減少・高齢化という課題に直面しているが、「関係人口」と呼ばれる地域外の若い人材が入って変化を生み出し、新たな地域づくりの担い手となることが期待されている。

【図表 12 「関係人口」のイメージ】

(出典) 総務省『「関係人口」創出事業 事業概要』



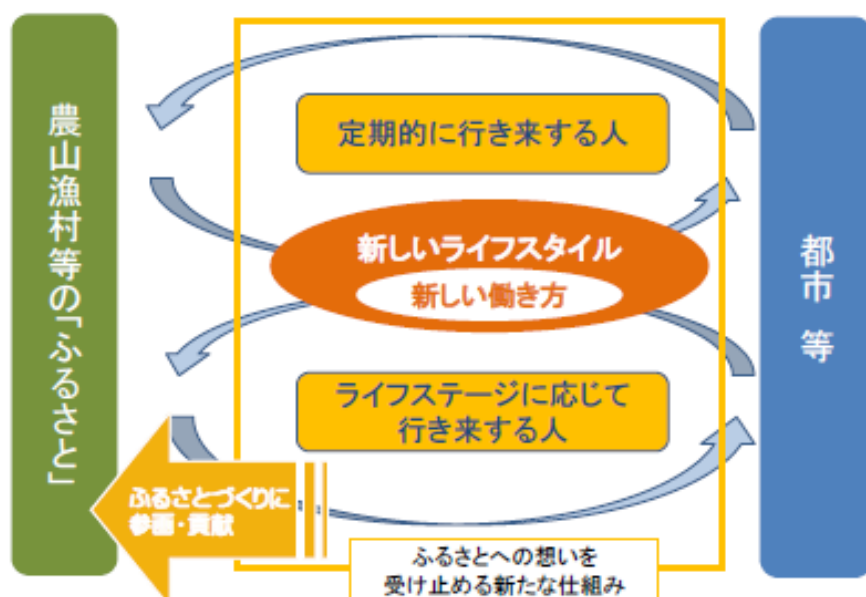
(2) 地方創生で関係人口が注目される背景

前述のとおり、大都市圏に住む人々も、生まれ育った地域、両親の出身地、いつとき居住した場所など、生涯を通じて様々な形で関わりを持つ地域が存在し、これらを大切に想い、応援、貢献したい気持ちを持っている。

加えて、近年若者を中心に、ライフスタイルや働き方の多様化が進んでいる。具体的には、前述 2. (1) で述べたように、多くの若者に地方志向が広がり、特に東日本大震災以降、人の役に立ちたいというソーシャルな価値を重視するトレンドが生まれている。また、ICT 化の進展等により、時や場所を選ばず仕事ができる状況も確実に現実のものとなっている。

【図表 13 地方創生における関係人口イメージ】

(出典) 総務省「これからの移住・交流施策のあり方に関する検討会報告書」



(3) 地方自治体の関係人口増加に対する取り組み

総務省は、地域づくりにかかわる機会の提供や、地域課題の解決等に意欲を持つ地域外の人々との協働実践活動に取り組む地方公共団体を支援するモデル事業『「関係人口」創出事業』をスタートさせている。

2018 年度は、関係人口としてターゲットとする人の属性により、団体の取り組みを 3 つのパターンに分けている。

(パターン①)

その地域にルーツがある者等を対象に関係人口を募る仕組みを設け、地域と継続的なつながりを持つ機会を提供する取り組み

〔取組自治体：北海道（苫小牧市ほか5町村）、北海道夕張市、岩手県住田町、秋田県鹿角市、新潟県柏崎市、岐阜県泰阜村、岐阜県郡上市、三重県（伊勢市ほか12市町）、鳥取県日野町、香川県三木町、愛媛県西条市、福岡県うきは市、鹿児島県肝付町、秋田県横手市（※）、福島県天栄村（※）〕

(パターン②)

ふるさと納税の寄附者に対して地域と継続的なつながりを持つ機会を提供する取り組み

〔取組自治体：北海道上士幌町、北海道標茶町、岩手県花巻市、山形県最上町、新潟県（新発田市・魚沼市）、熊本県天草市、秋田県横手市（※）、福島県天栄村（※）〕

(パターン③)

スキルや知見を有する大都市圏の人材等が、地域において地方公共団体と協働して実践活動等に取り組むことなどにより、大都市圏で暮らしながら、地域課題の解決等に継続的に関わるきっかけを提供する取り組み

〔取組自治体：岩手県（一関市・釜石市）、富山県南砺市、福井県（福井市・鯖江市・美浜町・若狭町）、長野県（長野市・小川村）、島根県益田市（津和野町・吉賀町）、島根県邑南町、広島県福山市、徳島県（美馬市・佐那河内村・美波町）、熊本県南小国町〕

(※) 秋田県横手市、福島県天栄村はパターン①と②両方に属する取り組み。

(4) 関係人口創出事業の分析

前述した30の関係人口創出事業の取り組みについて、団体の取り組み毎に、われわれが国内フィールドワークを通して認識した地方活性化に必要と想定される13要素のうち、どの要素を実現しようとする取り組みなのかを分析することで、各団体が関係人口を増加させるために何に重点を置いているかを考察した。

i. 分析方法

【対象】

総務省が関係人口創出事業として認定している 30 事業

【地方活性化に必要と想定される 13 要素】

- ①地域の課題発見
- ②高齢者・子供も巻き込んだ全員参加型の取り組み
- ③地域貢献活動に参加することによる高齢者の健康維持
- ④教育の充実による地元回帰の活性化
- ⑤域外知識及び技術習得による人材育成・将来の担い手確保
- ⑥地方交付金の活用
- ⑦地元企業・金融機関による事業投資
- ⑧自主財源の創出及び継続的な運営による財源確保
- ⑨地元資源・商品のブランド化
- ⑩ふるさと納税の活性化
- ⑪「ふるさと」として人が帰れる場所の象徴
- ⑫住民の心の拠り所となる文化・感動の維持継承
- ⑬他地域との差別化

【分析方法】

活動を通じて、直接的に実現を目指す要素は○と判定し、付随的に実現される可能性が高い要素は△と判定する。

ii. 分析結果

分析結果に関し、前述の 3 つのパターン毎に考察を行った。

パターン①

その地域にルーツがある者等を対象に関係人口を募る仕組みを設け、地域と継続的なつながりを持つ機会を提供する取り組み

		課題発見	全員参加	健康維持	教育の充実	人材確保・育成	交付金の活用	事業投資	自主財源の確保	ブランド化	ふるさと納税	帰れる場所	文化・感動	差別化
パターン① (計13団体)	○	3	6	0	2	5	0	2	0	2	0	1	9	1
	△	2	7	0	1	1	0	1	4	4	0	1	2	4
	合計	5	13	0	3	6	0	3	4	6	0	2	11	5

パターン①では、すでにその地域と関係のある者を対象としていることから、主に地域内住民との関わりを深めることを目的とした取り組みが多いほか、あらためて地域特有の文化を体験することで、地域の魅力を再認識してもらうための体験イベント等が多くあった。また、地域内イベントの運営ボランティア

や、SNS等で地域の魅力を発信する人材確保を期待する取り組みも多い。

【具体例】

団体名：長野県泰阜村

事業名：山村留学等の学びを中心とした関係人口（ファン）づくり事業

事業内容：①こども向けキャンプの学生ボランティア、山村留学卒業生、山村留学保護者を対象に、交流イベント及び里山整備・環境保全のスキルを継承。過去の参加者や保護者がボランティアとして参加するほか、それぞれの事業参加者が年代により次の事業にステップアップし、村の課題解決に資する活動を実施。

②全国及び村内の子育て世代の家族を対象に、村に残る暮らしの文化（山菜取り、味噌作り、ツル細工など）を提供。

③大学のゼミなどを対象に、村役場が協働し学生受入を実施。村にある自然、暮らし、文化、人を教材とした体験活動を実施。村民が都市部大学に講義や交流で訪問も行う。

④パンフレット作成及び都市部で山村留学生募集を主とした活動説明会を実施。

パターン②（パターン①との重複も含む）

ふるさと納税の寄附者に対して地域と継続的なつながりを持つ機会を提供する取り組み

		課題発見	全員参加	健康維持	教育の充実	人材確保・育成	交付金の活用	事業投資	自主財源の確保	ブランド化	ふるさと納税	帰れる場所	文化・感動	差別化
パターン① 及び② (計3団体)	○	2	0	0	0	2	0	2	0	0	3	0	0	0
	△	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	2	0
	合計	3	0	0	0	2	0	2	0	2	3	1	2	0
パターン② (計5団体)	○	1	0	0	0	2	0	0	2	0	5	0	4	0
	△	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	合計	3	1	0	0	2	0	0	2	0	5	0	4	1

パターン②では、ふるさと納税の寄附者を対象としていることから、地域外の納税者にお礼を込めて地方に招待したり、首都圏で行うイベントに招待したりと、地域の文化を体験してもらい、継続的に足を運んでもらうことを目的とした取り組みが多数あった。また、その体験を通じた、地域の課題発掘及び情報発信強化も狙っているものと思料する。

【具体例】

団体名 : 北海道上士幌町

事業名 : 上士幌町応援人口増加プロジェクト

事業内容 : ①継続的に上士幌町と繋がりを持つ寄附者を、クラウドファンディング型ふるさと納税により募る。

②移住交流促進プロジェクトや起業家支援プロジェクトへの寄附者（ふるさと未来投資家）を対象に、交流イベント・セミナーや、移住体験モニタリングの実施、プロジェクトの対象施設の現地視察を行う。

③寄附者の中から移住体験モニターを募集。滞在期間中は、「株式会社生涯活躍のまちかみしほろ」が主催する「生涯活躍かみしほろ塾」にスタッフとしてご参加。

④イベント参加者や移住体験モニターへのヒアリング、直近 2 年の寄附者 ML (13,000 人) へのアンケートにより、町への応援方法の調査・分析や、寄附者の職種やスキル把握による「応援人口」の実態調査を行う。

パターン③

スキルや知見を有する都市部の人材等が、地域において地方公共団体と協働して実践活動等に取り組むことなどにより、都市部で暮らしながら、地域課題の解決等に継続的に関わるきっかけを提供する取り組み

		課題発見	全員参加	健康維持	教育の充実	人材確保・育成	交付金の活用	事業投資	自主財源の確保	ブランド化	ふるさと納税	痛れる場所	文化・感動	差別化
パターン③ (計9団体)	○	9	0	0	0	9	0	1	0	4	0	0	1	8
	△	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
	合計	9	2	0	0	9	0	3	1	4	0	0	1	8

パターン③では、都市部に暮らしているが、自らのスキルを用いて地方に貢献したいと希望する者を対象としていることから、すべての団体の共通の目的は、外部の知見を活用した、課題発掘及び解決策の策定である。また、その解決策の中で新事業の立ち上げ、地域資源のブランド化を行い、他地域との差別化を図る目的が強い傾向にある。

【具体例】

団体名 : 長野県 ((一社) 小布施まちイノベーションHUB、長野市、小川村)

事業名 : つながり人口創出のための「信州・地域プラットフォーム」構築推進事業

事業内容 : ①信州つなぐラボキックオフイベント及び合宿

関係者が対象地域を超えて一堂に集い、地域の現状や課題などについて座学で学びながらコミュニティを形成。合宿の後半はフィールドワークとしてそれぞれの対象地域に移動して、地域住民と交流し関係性を築くとともに、地域課題の解決に資するプロジェクトについて検討する。

②プロトタイプ（協働実践活動）

チームが考えたプロジェクトの一部を各地で実施。

③事業成果発表会

チームの成果について、県内の自治体向けに発表し、ノウハウの共有と「関係人口」そのものの普及を図る。

iii. 考察

以上、3 パターンの取り組み毎に特徴を捉えたが、総括すると地方が関係人口創出事業を通じて実現しようとしていることは、おおむね以下の3点であるものと思料する。

- ① 地域外の者に地域の生活・文化を体験してもらうことで、魅力の発見・認識を行うこと。
- ② 外部の知見を活用することによる課題の発掘及び課題解決策の策定。
- ③ 地域の人材不足を補うための人材確保（イベントスタッフ、情報発信要員）。

5. 地方が地域外人材を受け入れるメリット

前項で述べたとおり、活性化を目指す地方が関係人口を増加させ、地域外人材を受け入れ活用しようとする動きが活発になってきていることがわかる。では、地域外人材を受け入れることは地方にとってどのようなメリットがあるのだろうか。

(1) 地域外人材（よそ者）の特性

敷田麻実氏が 2009 年に発表した「よそ者と地域づくりにおけるその役割にかんする研究」では、地域外人材（同研究内では「よそ者」と定義、以下「よそ者」という。）が持つ「他者のまなざし」が地域活性化には重要であると説明している。

「他者のまなざし」とは、地域内の人々とは違う視点でものを考えることをいい、地域内の人々が地域に長く居住することで、当たり前と思いがちである物事を、よそ者は無視したり否定したりして、いわば新鮮な感覚をもたらすことがあると言われている。

(2) よそ者効果

同研究内では、よそ者の他者のまなざしを受け入れることにより、5つの効果が発生すると整理している。

第一の効果：「地域の再発見効果」

地域内の人々は地域資源の価値や地域の素晴らしさに気づいていないことが多いが、よそ者は地域に不慣れなことが幸いして、逆にそれを見出し、再発見する機会を作り出すことができるという効果。

第二の効果：「誇りの涵養効果」

よそ者が持つ外部の視点は、「自意識を高めるための媒体」であり、よそ者からの評価や褒めにより、地域内の人々が自らの地域の素晴らしさを認識し、自意識・誇りを高めることができるという効果。

第三の効果：「知識移転効果」

地域づくりを進める際に必要な知識が、地域内だけでは不足する場合が多く、よそ者が地域にない知識や技術を持ち込み、地域の情報不足を補うことができるという効果。

第四の効果：「地域の変容を促進する効果」

よそ者の持つ異質性に触れることで、地域がもともと持っていた資源や知識について、新たな驚きや気づきをもたらし、地域の変容をより促進させることができるという効果。

第五の効果：「地域とのしがらみのない立場からの解決案」

よそ者は地域のしがらみに縛られない立場であるからこそ、「変革」の担い手となり優れた解決策を提案することができるという効果。

以上のように、地域づくりによそ者が参加することにより5つの効果が期待されるが、実際にはこの5つの効果が複合的に同時に起きていると考えられている。同じような考え方を持った人々の間の議論だけでは、過去の慣習や経験にとらわれ過ぎ、新しい発想が生まれにくい。地方創生に向け、国や自治体、民間企業がそれぞれ活動しているところであるが、その動きをさらに加速させるためには、関係人口を増加させ、よそ者の関与を増やすことで、これまでにない新しいアイデアや気付かなかった発想にたどり着くことができるのではないだろうか。

(コラム～マレーシアへ移り住んでみたら…～)

海外フィールドワークでマレーシアの長期滞在制度（Malaysia My Second Home Program (MM2H)）について利用者・受け入れ側の両面からヒアリングを行った。

MM2H を利用した長期滞在中の日本人からは、『天災（地震・台風など）がない』『年中温暖な気候な上、物価が安く住みやすい。』『多民族国家なので、マレーシアの人々は言葉・肌の色などが異なっていることに抵抗がなく、初めてでも溶け込みやすい』など、生活環境の良さを指摘する意見が多い反面、『自身が病気を患った時や、（親も含めて）介護が必要になった時に日本に帰国する人が多い』とのこと。あらためて、日本の医療・介護保険制度の充実ぶりを実感した。

一方で、外国人を受け入れる側のマレーシアは、海外富裕層の持つ外貨獲得を目的に当該制度を策定しており、金銭面における適用条件（事前審査）は、50 歳以上の者で、35 万 RM（約 945 万円の）財産と月額 1 万 RM（約 27 万円）の海外収入（年金含む）とのこと。これは一部のサラリーマンでも利用可能な水準である。

ネット環境の更なる充実・LCC の台頭などにより、生活面での地理的な制約はますます減り、各個人が住みやすい環境を海外に求める人は増えていく可能性は十分にある。このままでは貴重な人材（スキル）が海外に流出してしまいかねないといった危機感を覚えた。



第 I 章（参考文献）

- 総務省「平成 27 年国勢調査」
<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/>
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」
http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp
- 藤田和恵（2012）「ルポ 労働格差とポピュリズム」岩波書店（岩波ブックレット）
- 敷田麻実（2009）「よそ者と地域づくりにおけるその役割にかんする研究」国際広報メディア・観光学院（北海道大学大学院）

II. ネットワークの変化がもたらす新たな環境

前章では地方創生に関する状況を述べ、関係人口という概念に触れた。今後、関係人口を増やし、よそ者が関与する余地を広げるために、日々進化する IT 環境を活用することは有用、かつ、必須である。また、IT 環境の進化に伴って、個人個人のライフスタイルに対する考え方も変化しつつあり、副業という働き方も認知されるようになってきた。本章では、最近の IT 環境の状況とシェアリングという文化、並びに副業の状況について記述する。

1. 進化する IT 環境

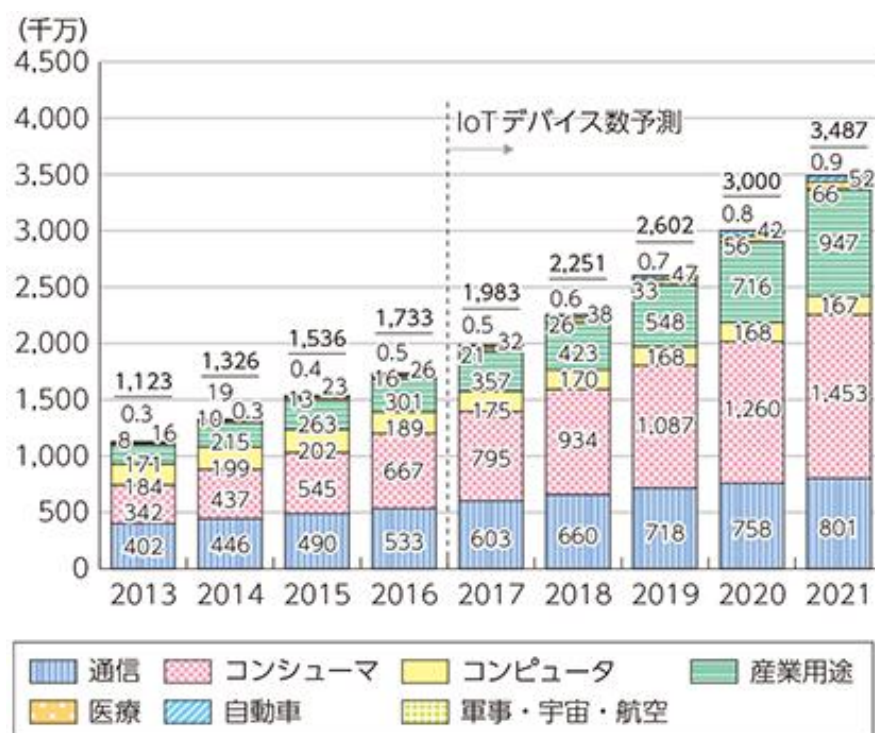
(1) データ利活用の機運の高まり

i. IoT デバイスの増加

昨今、スマートフォンだけでなく、多様なセンサー技術の高まりと共に、世界における IoT デバイス数が急激に伸びている。2020 年には 2015 年のおよそ倍にあたる 403 億個のセンサーデバイスが世の中に出回る予測が出ている。

【図表 14 世界の IoT デバイスの推移及び予測】

(出典) 総務省「平成 28 年版情報通信白書」

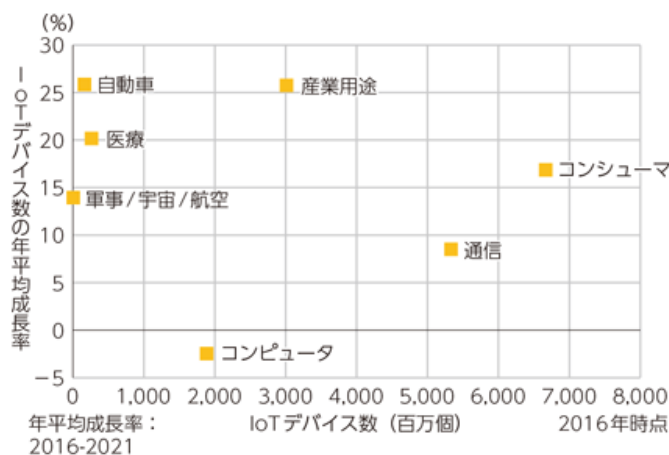


これまで最も IoT デバイスを利用していた分野は「通信」であった。

一方、成長率に目を向けると「産業用途」「自動車」「医療」向けが高いと予測されており、これらは各市場の成長と比例する。

【図表 15 分野・産業別の IoT デバイス数及び成長率】

(出典) 総務省「平成 28 年版情報通信白書」



ii. 国の施策

① 進むデータの公開

デジタル社会に対応した電子行政を実現するため、デジタル・ガバメントの推進方針を打ち出した政府は、データの公開にも積極的であり、昨今では多種多様なデータが公開され始めている。総務省統計局が持つ統計指標や、ビッグデータ活用を目的とした RESAS、米国のオープンガバメント推進に習い、政府や公共団体などが保有する公共性の高いデータをインターネット公開するオープンデータなどが代表例として挙げられる。

1) e-stat

政府統計の総合窓口である e-stat は、各府省等が公表する統計データを一つにまとめ、統計データを検索したり地図上に表示できるなど、統計を利用する上で、たくさんの便利な機能を備えた政府統計のポータルサイトである。

例えば以下のようなデータを、誰でも無料で Excel やデータベースの形で入手できる。

- 日本の人口（性別・年齢・地域・従業地・家族構成・産業・昼夜間など）
- 事業所や企業の経済活動（所在地・従業者数・業種・業態・資本金・売上・費用・EC 化状況など）
- どれぐらいの人がどのように働いているか、賃金状況など
- どのような世帯がどのような家計状況で何にどれぐらいお金を使っているのか
- スポーツや趣味、学習やボランティアの状況
- 公民館などでの社会教育はどこでどれぐらい行われているのか
- 飲食・販売・卸売りなど商業の状況（売り場面積・売上・仕入れなど）

具体的な活用については、「政府統計の総合窓口（e-Stat）の活用術」のサイト（<http://www.e-stat.go.jp/estat/guide/>）に掲載されている。

2) RESAS

地域経済分析システム（RESAS<リーサス>：Regional Economy and Society Analyzing System）は、人口動態や産業構造、人の流れなどの官民ビッグデータを集約し可視化するシステムで、地方創生の様々な取り組みを情報面から支援するために、経済産業省と内閣官房（まち・ひと・しごと創生本部事務局）が 2015 年 4 月より提供を始めたシステムである。

地方自治体が地方版総合戦略を策定する際に行うデータ分析を支援する目的で設計されたシステムであり、地方公共団体職員の方や、地域の活性化に関心を持つ様々な分野の方によって、効果的な施策の立案・実行・検証のために広く活用され始めている。

最近では RESAS を活用している地方公共団体に産業・観光・人口等の分野の有識者を派遣し、RESAS を用いた分析へのアドバイスを行うとともに、RESAS を活用した政策立案等に関して地方公共団体職員等と議論を行うワークショップを実施する例もある。2018 年度の政策立案ワークショップの結果については、内閣官房「まち・ひと・しごと創成本部」のサイト

（https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/resas/information/h30_workshop_kekka.html）で閲覧することが可能である。

iii. データ利活用のこれから

データ利活用は企業の国際競争力の強化だけでなく、個人の生活の質の向上や社会課題解決につながる点で意義が大きい。データの利活用により、イノベーションへの期待、利用者視点に立ったきめ細やかなサービスの提供の実現、社会課題の解決などが考えられる。

先に述べた IoT デバイスの増加に伴い、データの量・質共にこれからも劇的に増加することが予想される。これまでは、世の中に起こっている事象を理解しようとしたとき、1 つのシステムのデータだけを検証することに限っていたため、正確な事象把握は難しかった。しかし、今後は、複数のシステムからのデータを多面的に捉えられるようになる。さらに、IoT により感覚知を形式知に変えることが可能となるため、より事実を正確に理解することが出来る。これにより的確な解決策を見出すための有効な手段が確立することが期待される。

また、過去のデータから未来を予測するディープラーニングに代表される特徴を抽出するなどの技術の成熟と共に、課題解決のためのデータ活用も促進され、打ち手が広がっていく。

このような新たな仕組みは、個人、事業者、行政機関等が自らの意思でデータを利活用することを許容し、社会的な意義や効用、制度の信頼性を確保する必要がある。データが安心安全に、かつ、メリットを享受できる形で提供していくための法制度やビジネスモデルを確立することの他に、データを差し出すことへの抵抗感を軽減するといった新たな文化の醸成が課題となる。

(2) 時空を超えるコミュニケーション

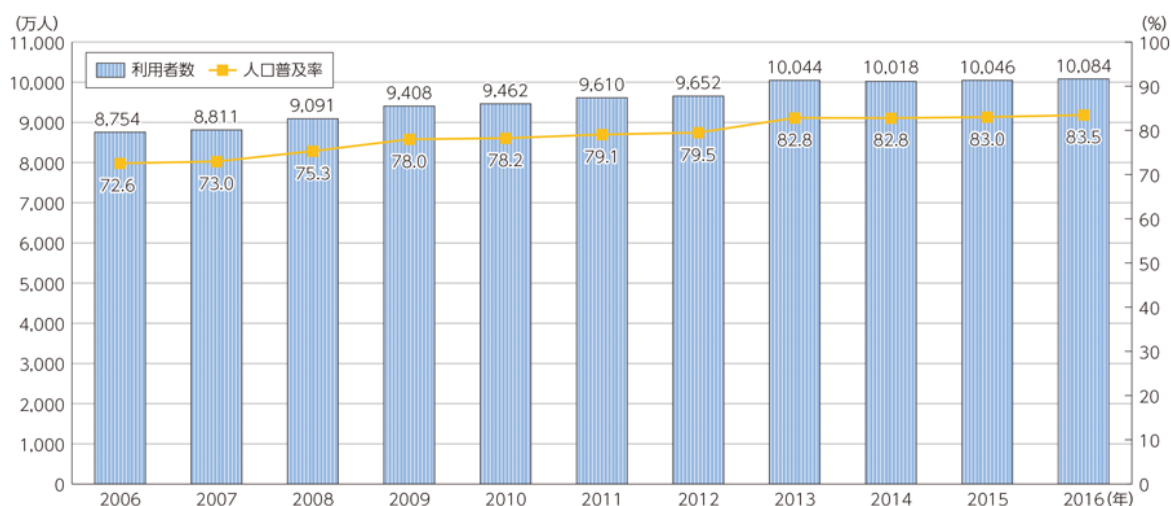
i. インターネット利用の現状

1) インターネット利用者の変化

ほぼ日本の人口の 80%以上がインターネットを活用している現状がある。

【図表 16 日本人のインターネット利用状況】

(出典) 総務省「平成 29 年版 情報通信白書」

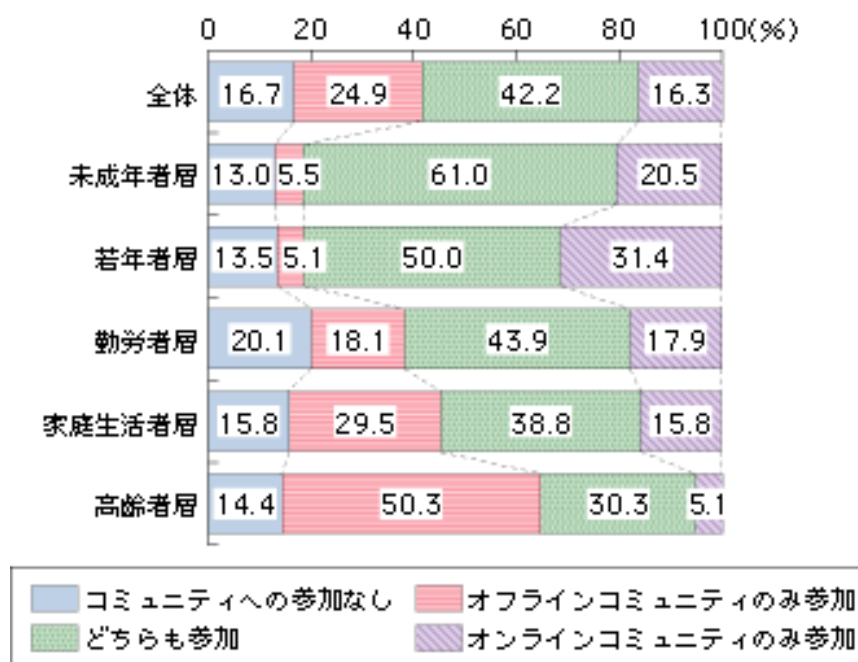


2) オンライン・オフラインコミュニティへの参加状況

近年では、オフラインのコミュニティだけでなく、オンラインのコミュニティへの参加が増えている。特に若年層になればなるほど、その傾向が強い。オンライン活用の日常化や抵抗感のなさがこのような状況を生み出していると想定され、今後はこの傾向が強まると考えられる。

【図表 17 世代別オンラインコミュニケーションの利用状況】

(出典) 総務省「ユビキタスネット社会における安心・安全な ICT 利用に関する調査」(2009 年)



ii. 5G がもたらすコミュニケーション効果

1) 背景

第 5 世代移動通信システム (5G) は次世代の通信技術である。日本でアナログ方式の携帯電話が始まったのは 1979 年。このアナログ方式を 1G (第 1 世代) とし、1993 年のデジタル方式を採る 2G (第 2 世代) のモバイル通信サービスの登場で、携帯電話はサービスとしてスタートする。そして、音声だけでなく、メールやネットも携帯電話から利用できるようになる。当時はまだ、音声通話の音質は悪く、スピードも 9.6kbps と、データ量の多い情報を扱うには限界があった。

その後、3G でモバイルブロードバンド時代が到来し、高速・大容量のデータ通信が可能になり、コンテンツが一気にリッチ化し、ユーザーも広がった。スマートフォンやタブレットなど、新たなデバイスも現れたのもこの時代である。

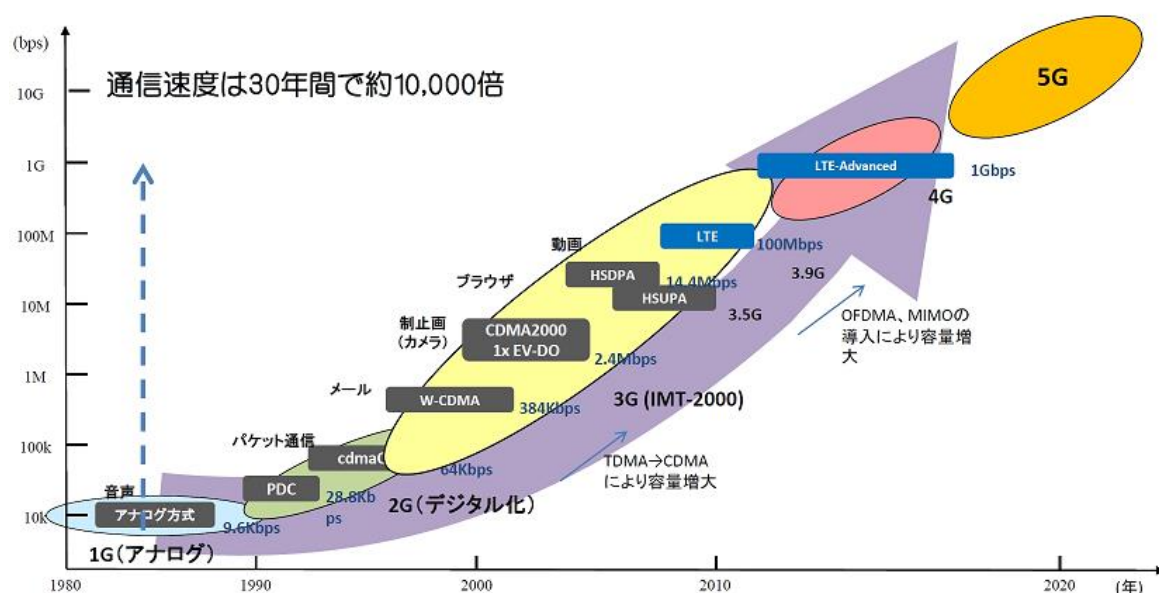
その後、高速・大容量化を求める流れは加速し、4G が登場。現在はストレスなく動画コンテンツやゲームを楽しめるようになっている。こうした流れは、スマートフォンの普及に大きく影響したといえる。

そして今、2020 年のサービスインに向けて 5G への整備が着々と進んでいる。

【図表 18 通信速度の変遷】

(出典) 総務省 総合通信基盤局 電波政策課

「2020 年代に向けた ワイヤレスブロードバンド戦略」



2) 5G への期待

4G の人口カバー率は 99%を超え、4G のモバイル通信サービスに当初見られた「つながりにくさ」もかなり解消されている。携帯電話やスマートフォンなどの情報通信機器の普及も全体的に飽和状況にあるとされている。では、なぜ今 5G なのだろうか。

5G は 3G、4G に続くこれまでの延長線上にあり、より高速化・大容量化を加速するものと考えられることが多いが、それだけではない。5G は「IoT の普及に必須となるインフラ技術」である。すでに世界的に IoT の普及に向け動き出している。

そもそも IoT がなぜ必要なのか。いま世界中で起きている「人口増加」、「高齢化」、「都市への人口集中」といった現象は、エネルギー・水・食料の不足、医療格差、交通渋滞、環境破壊・変化などの問題を引き起こしている。こうしたメガトレンドに対応するため、各国が今、IoT を使ってスマートな社会を実現しようとしている。PC や携帯電話、スマートフォンなどモバイル端末までで閉じていた情報通信のネットワークを、家庭内の家電やスマートメーター、自動車にまで広げ、さまざまな情報を統合し、あるいは人工知能などを用いることで、交通管理や医療の格差解消、効率のよいエネルギー管理を行う。そうしたシステムを実現するための法整備や新たな政策、テクノロジーの活用方法を模索する動きが始まっているのである。

例として以下が挙げられる。

- 総務省「ICT インフラ地域展開戦略検討会 最終とりまとめ」で示された利用シーン想定イラストがイメージとして参考になる。

(出典)総務省「ICT インフラ地域展開戦略検討会 最終とりまとめ」(2018年)





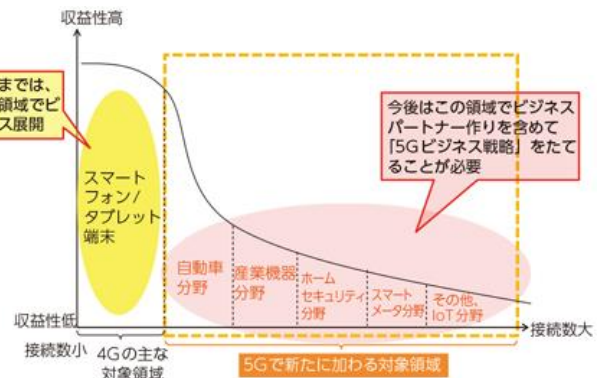
3) 5G の主要性能

5G における主要性能は以下のとおりである。

- 最高伝送速度：10Gbps
- 超低遅延：1ms 程度の遅延
- 多数同時接続：100 万台/k m²の接続機器数

【図表 20 5G の性能】

（出典）総務省「平成 29 年版 情報通信白書」

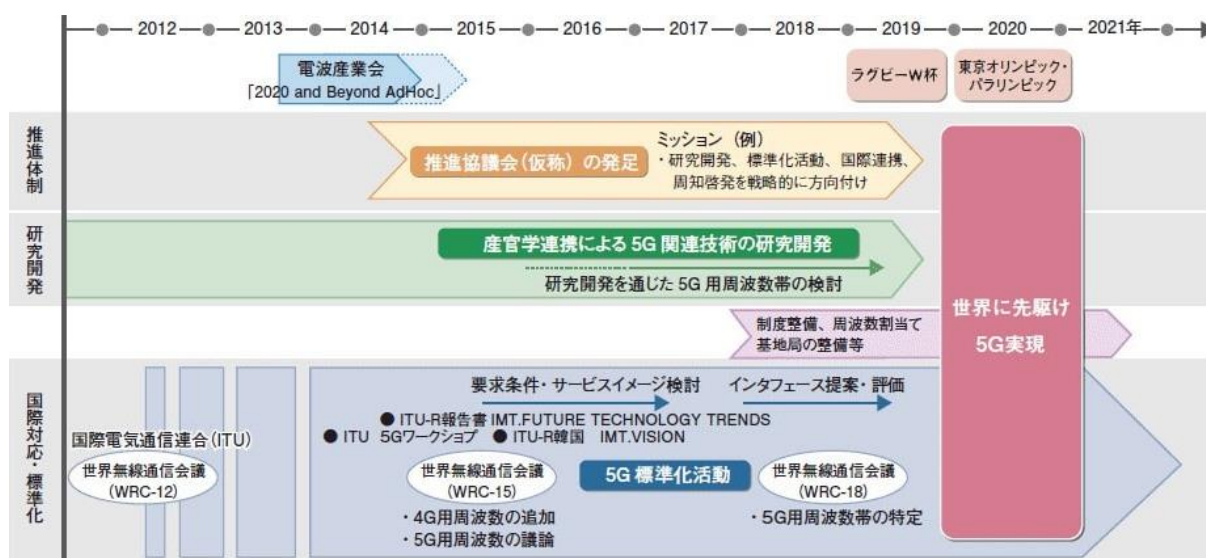


また、5G 対応におけるロードマップを下図に示す。主な予定は以下のとおりである。

- 2018 年度末：周波数割り当て
- 2017～2019 年：実証実験
- 2020 年：世界に先駆け、オリンピック・パラリンピックで商用サービス化

【図表 21 5G 対応におけるロードマップ】

(出典) 総務省「電波制作ビジョン懇談会中間とりまとめ」



iii. 5G がもたらす新たなコミュニケーションの形

5G のサービスインにより、オンラインリモートでのコミュニケーションが今まで以上に「現実」に近づく。

例えば、VR（仮想現実）やAR（拡張現実）の視聴体験は、単に映像の解像度が上がるだけではなく、光や影、周囲の情景をリアルタイムで制御したり、人の動作を仮想空間内に反映させたりと、より「実在感のある」空間が構築できるようになる。

これにより、人々はどこにいても同じ空間を体験、共有することができるので、わざわざ移動して一堂に会する必要性は低下する。移動の必要性が低下すれば、これまで移動にかけていた「時間」を別のことに充てることができる。例えば、この時間を昨今関心が高まる副業などの新たな取り組みに活用することができるようになるかもしれない。

このように、5G の実現はこれからの社会に変化を生みだしていく。人々に新たな時間と空間を生み出すことにより、人口減少が進む地方にとっては人材不足や大都市圏からの物理的な距離といった課題の解決、ひいては地方創生につながる可能性があり、新たな基盤インフラとしての期待は大きい。

2. シェアリング文化の広がり

(1) シェアリングの概念

シェアリングは古くから存在する概念である。フリーマーケットに代表されるモノの再販、友達同士のモノの貸し借り、レンタル CD や DVD の利用、お隣さんからの夕飯のおすそわけなど、誰しもシェアリングの経験は少なからずあると思われる。このようなモノとサービスの自発的な再販、贈与、交換は世界中のあらゆる社会で、通常は信頼される個人から成る親密なグループにおいてみられる古くからある習慣である。

ところが今や、インターネットテクノロジーに支えられたプラットフォームによって世界中の人と様々なモノやサービスをシェアリングすることが可能である。従来は何年／何十年來の付き合いによって築き上げた信頼関係の下で成立したシェアリングが、今はインターネットテクノロジーを介した経歴と財務面での保証のみでシェアリングが成立する。

(2) シェアリングエコノミーとは

シェアリングエコノミーには普遍的に合意された定義が未だないが、一般的には、「余剰」あるいは「遊休」な状態にある個人や団体の資産（所有物やスキル・時間等の無形のものも含む）を他者との関係である種の支払いまたはサービスと交換する整理された交流のことを指す。例えば、車の所有者がその車を使わない時に誰かに貸し出したり、マンションの所有者が旅行中にその部屋を貸し出すような場合である。シェアする対象は主に「空間」、「モノ」、「移動」、「スキル」がある。

【図表 22 シェアリングエコノミーの種類】

(出典) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング

「スキルシェアリングサービスの動向整理」

シェアの 分類	サービスの 分類	提供者の 主なニーズ	利用者の 主なニーズ
空間の シェア	ホームシェア (民泊を含む)	・自宅の空き部屋を 有効活用したい ・ゲストを招いてお もてなしをしたい	・ホテルより安価な 場所に泊まりたい ・古民家を借りる等 貴重な体験がしたい
	遊休施設	・休日のオフィスの 会議室を有効活用し たい ・閉店中の店舗を貸 し出したい	・会議室を安価に使 用したい ・日頃借りられない スペースを借りてみ たい
モノの シェア	フリマアプリ	不要になったモノを 捨てるのはもったい ない	・欲しいモノを安価 に手に入れたい ・販売終了したモノ を手に入れたい
	レンタルサービス		必要な時に必要なだ け、モノを利用した い
移動の シェア	カーシェア	車に乗らない時間帯 も有効活用したい	維持費をかけず車を 運転したい
	ライドシェア	自分の車を使って収 入を得たい	移動の際の交通手段 が欲しい
スキルの シェア	家事代行	・家事が得意 ・自分の空き時間を 有効活用したい	忙しくて家事ができ ない
	育児	・子どもと触れあい たい ・自分の空き時間を 有効活用したい	信頼できる人に子ど もを預けたい
	知識	自分の知識を広く活 用したい	知らない/できない ことを教えて欲しい

シェアリングエコノミーは、このような個人／団体が持つ余剰／遊休資産情報を、インターネット技術を活用して公開し、借り手が必要なサービスを選んで利用する新しいビジネススタイルである。従来の消費者が事業者からモノ・サービスの提供を受ける「B to C」の形態ではなく、不特定多数の個人がモノ・サービスを提供し、それを利用するという「C to C」の形態が基本である。シェア事業者自体は、直接利用者に対してモノ・サービスを提供する訳ではなく、提供者と利用者の橋渡しをする場の提供者の位置付けである。

シェアリングエコノミーには、信頼、利便性、コミュニティの三要素が必要不可欠であり、特に信頼については重要である。シェアリングエコノミーにおける基本的な信頼メカニズムは、多くの場合、シェア提供者についてレビューする機能や、提供者と利用者を相互にレビューする機能がシェア事業者により提供されている。レビューで悪い評価を受けた者は、サービス提供の機会や利用の機会を得にくくなる仕組みが構築されており、これによって提供者と利用者に悪い評価を受けるような行動をしないというインセンティブが付与され、サービスの品質を確保する手段の1つとなっている。

(3) ITの進歩によるシェアリングに関する意識の変化

シェアリングと保有には相反する関係がある。すなわち、個人でモノを買えない時に共有し、個人に十分な富があればシェアリングに関する意識は低下する。また、コミュニティにおけるソーシャルネットワーキングは、リソースが不足した時に活性化する。20世紀前半の先進諸国では、技術の進歩と生産効率の向上によって個人の消費と所有が増大し、自立志向が高まる一方でコミュニティにおけるシェアリングは低下した。そして、各個人が各家庭に家電製品を買い揃え、自家用車を購入した。

ところが、インターネットの普及と共にシェアリングに関するトレンドとマインドが変化した。P2Pのソーシャルネットワークの普及に後押しされたコミュニティへの強い関心、地球環境への意識の高まり、世界的な景気後退がシェアリング利用者を「より少ないエネルギーでより多くのことを行う」方向に動かし、経済的利益の追求または社会的大義のさらなる推進を目的にモノの貸し借りや交換を志向する新たな所有者層を形成している。こうした慣行の多くはオンラインプラットフォームによって活性化されている。

(4) アメリカ合衆国におけるシェアリングエコノミーの現状

プライスウォーターハウスクーパース (PwC) の調査「シェアリングエコノミー」によると、米国成人の 44%がシェアリングエコノミーに慣れ親しみ、メリットを感じている。

利用者は、生活に経済的余裕が出る、より便利で効率的になる、環境に良い、コミュニティの結びつきがより強くなる、などのメリットを感じている。一方で、サービスが一定でない、実施する企業については信頼できる人の推薦がないと信用できない、というデメリットも感じている。

また、彼らは「所有する」ことの価値を考え直している。彼らは、商品を個別に所有するよりも共有する方が割安であり、所有することは負担であり、共有して利用することは新しい形の所有であると考えている。

このように、シェアリングエコノミーには、課題はあるものの、従来の「所有する」ビジネスモデルに匹敵する満足度を利用者が感じていることが分かる。また同調査では、シェアリングエコノミーの主要な 5 つの分野 (P2P 型ファイナンス、P2P 型宿泊、P2P 型交通、オンデマンドの家事サービス、オンデマンドのプロフェッショナルサービス) の売上高は、2016 年から 2025 年の間に 20 倍に増加すると予測している。これまでも、日本でも民泊サービスとして知られる「Airbnb」やタクシー配車サービスの「Uber」など、アメリカ発のグローバルなシェアリング企業も多く誕生している。

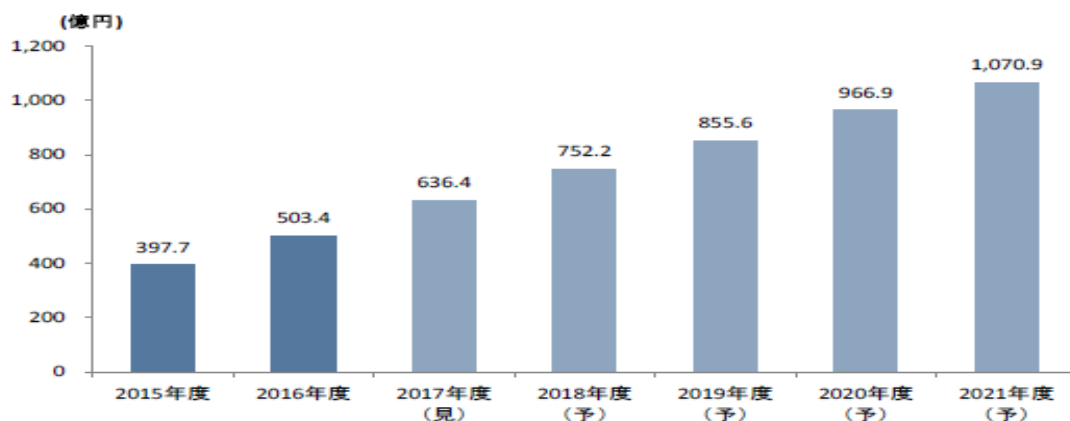
(5) 日本のシェアリングエコノミーサービス

日本国内においてもシェアリングエコノミー市場は今後増大している。2016 年度の国内シェアリングエコノミー市場規模はおよそ 500 億円超であったが、2021 年度には 2016 年度の約 2 倍の 1070 億円を超える見込みである。

【図表 23 シェアリングエコノミー国内市場規模の推移と予測】

(出典) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング

「スキルシェアリングサービスの動向整理」



「スキルシェアリングサービスの動向整理」(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング)によると、国内では、シェアリングエコノミーのうち、「スキル」の認知度は「スペース」、「移動」、「モノ」に関するシェアリングよりもやや低いという調査結果が出ている。しかしながら、シェアリングの中で「スキルシェア」を利用する意向は「モノ」の次に高くなっている。

スキルシェアは比較的若い世代(20~30 歳代)が利用/提供し、またその内容は「家事」、「配達」、「指導」、「文章、コピーライティング、記事作成」が多い。また、スキル提供者を選定する際、どの年代も「スキルの内容・技量等」、「価格」を最も重視し、次いで「過去の実績」、「口コミ、評価・レーティング」を重視する一方、「本人確認の実施状況」はそれ程重視されていない。

また、内閣府実施の「シェアリングエコノミーの経済規模に関する調査」では、2016 年の「スキル・時間」シェアの経済規模は 150 億~250 億円と試算されている。消費者庁が実施した 2016 年の「消費者意識調査」では、スキルシェアの利用経験があるのは調査対象者の 1%で、16.8%が今後利用してみたいと回答した。

スキルシェアビジネスでは、料理や語学などのスキルを持つ人とそれを学びたい人とをインターネットやアプリで繋ぐビジネスモデルのストリートアカデミー(東京)が草分け的存在の 1 つとして知られている。一方で、メルカリに代表される新規参入組が苦戦を強いられている。

その原因として、スキルシェアのような個人を繋ぐサービスは品質がわかりにくく、利用者はサービスの利用に慎重になるため、参加者数やレビュー等の評価を積み重ねて信頼を築きあげることが重要で、利用者が定着するまでには時間がかかる。しかし、参入障壁は低く、高い潜在需要が見込まれるため、実績を積み重ねて利用者が増加していけば、今後の躍進が期待できる市場であると言える。

3. 副業・兼業の現状

IT の進化やシェアリングエコノミーの浸透という環境の変化がある中、われわれの働き方も変化している。本章では、現在、従業員に許可する企業も増えてきつつあり、スキルをシェアリングすることの一つの形態である「副業」について記述する。

(1) 日本における副業についての現状整理

厚生労働省が 2018 年 1 月に発表した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、副業と兼業の現状について、以下のように説明している。

- ① 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。
- ② 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。
- ③ 副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が2017年12月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がある。
- ④ 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。

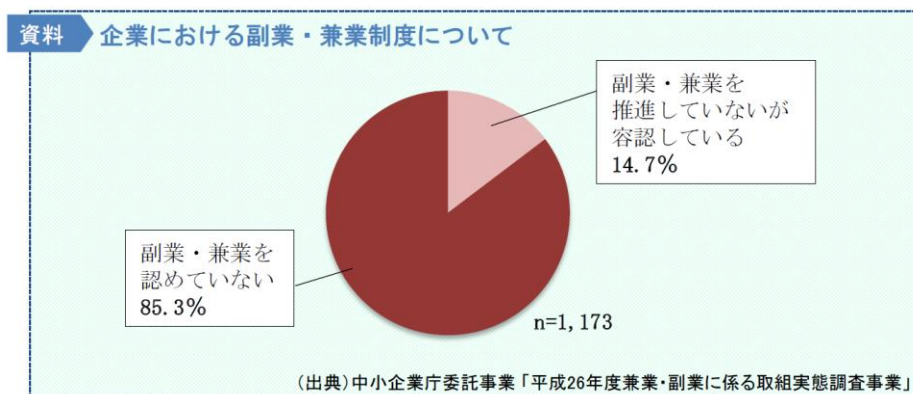
副業を希望する個人は増えているものの、労働時間や守秘義務の観点で、企業側が積極的でない現状が見える。

また、官庁が実施した各種調査では、企業が副業や兼業を容認していたとしても、決して推進しているわけではないことが示唆されている。副業を希望する従業員の増加に応じて、従業員を引き留めるために、消極的に副業を許容する企業が出てきた状況にあると言えるだろう。

【図表 24 従業員の兼業や副業の制度状況】

(出典) 厚生労働省『副業・兼業の促進に関するガイドライン』パンフレット」

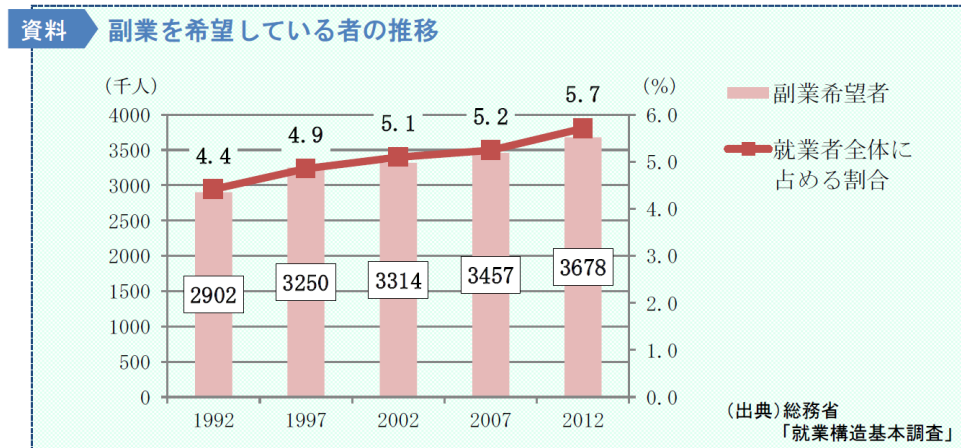
原出典: 株式会社リクルートキャリア「平成26年度 兼業・副業に係る取組み実態調査事業」



【図表 25 副業を希望している者の推移】

(出典) 厚生労働省『副業・兼業の促進に関するガイドライン』パンフレット」

原出典：総務省「就業構造基本調査」



(2) 副業のメリットとデメリット

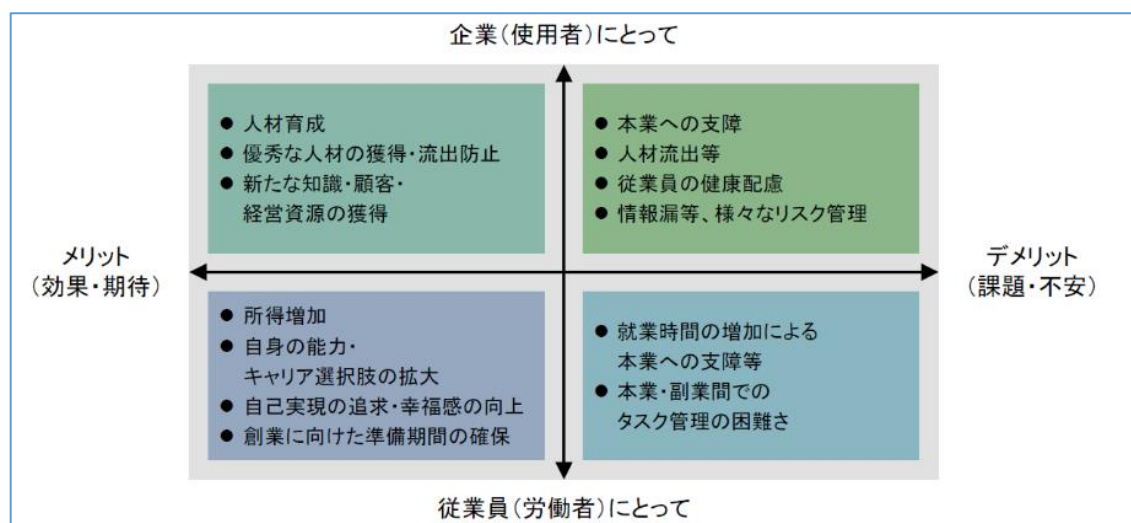
なぜ個人は副業をしたいと考えるようになってきたのか。そして、従業員が副業に従事することは、本当に企業にとってマイナス効果しかないのか。

中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課と経済産業政策局産業人材政策室が2017年3月に発表した「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言」では、副業等を行うことのメリットとデメリットについて、企業と従業員双方の観点から下表のとおりまとめている。

【図表 26 副業のメリット・デメリット】

(出典) 中小企業庁経営支援部創業・経済産業政策局産業人材政策室

「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言」



i. 企業の観点

IT の発達により今まで以上に情報やデータの重要性が増している状況で企業が懸念している点は、特に情報漏洩ではなかろうか。本業と副業の境目が曖昧であると、本来、企業が得られるであろう利益機会を喪失するのみでなく、他社からの訴訟リスクも抱えることになる。また、時間をベースとした給与形態が主となっている現状では、本業で使った時間と副業で使った時間を労使双方合意のもとに明確に区分できなければ、様々な問題が発生することが予想される。

しかしながら、働き方改革が推進される中、在宅ワークのように場所や労働時間にとらわれない働き方が浸透すれば、企業の懸念点も解消されていくだろう。

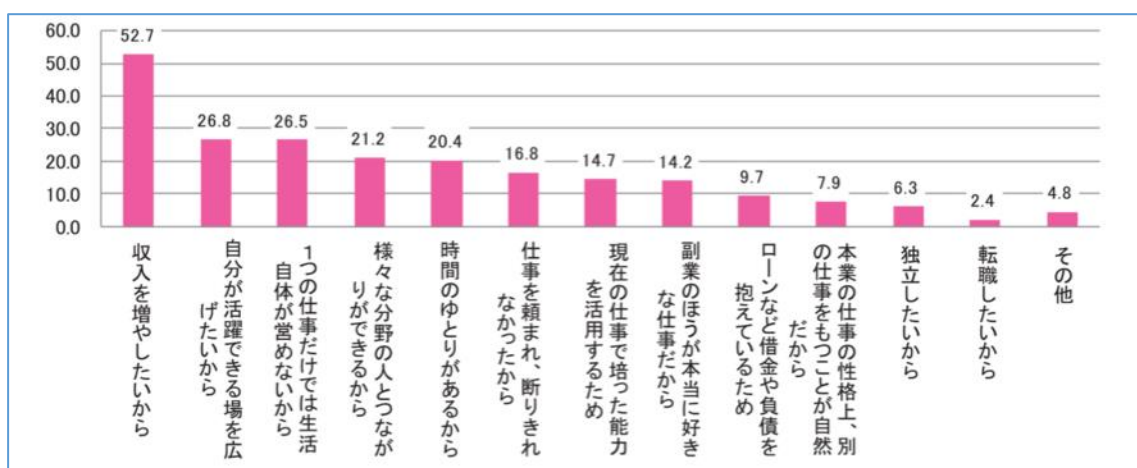
また、副業により従業員が社内にとどまらない様々な経験をするることにより、新たなアイデアが出やすい環境を構築するきっかけとなる。そのような企業は多くの人から見て魅力的であり、優秀な人材の獲得という観点でも副業が企業にとってプラスに働く可能性がある。

ii. 従業員の観点

クラウドソーシング事業を運営するワークシフト・ソリューションズ株式会社の調査によれば、個人が副業をしたい理由の第一位は、「収入を増やしたいこと」にある。終身雇用の形態が崩れ、かつてのように年齢とともに給与の増加が見込めなくなってきた状況で、収入を確保する手段として副業が選ばれることは、自然の流れである。

【図表 27 副業をしたい理由】

(出典) ワークシフト・ソリューションズ株式会社ホームページ



また、自己の活躍の場所の拡大や自身の能力・キャリア選択肢の拡大という観点でも、副業を機会としてポジティブにとらえる人も多い。自らの活躍の場が増えた結果として収入増加につながるようであれば、なおさらである。今後、勤務する企業が副業を許容するのみならず推進するようになれば、副業という選択肢を選ぶ人は増加することが予想される。

(3) 国内における副業事例

厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」をホームページ上で紹介する中で、副業・兼業の事例として、大手メーカーに勤務しながら IGU コンサルティング代表社長を務める磯村幸太郎氏、医師として勤務しながら日本臨床研究学会代表理事並びに株式会社 mediVR 及び株式会社 ResearchMind の代表取締役社長である原正彦氏を個人の事例として、サイボウズ株式会社を企業の事例として紹介している。

磯村幸太郎氏は、キャリアの拡大とご自身の決断による人生選択を目的に創業を決意され、本業と兼業に加え大学院での研究と、3つの活動に取り組んでいる。同氏は副業・兼業のメリットとして、「会社があって自分があるのではなく、自分があるって会社があるという考え方を持つことができるようになった。会社勤務の名刺ではできないような仕事も、経営者としての名刺を持つことでできるようになった。」と発言している。副業を通じたスキルは勤務先で活用されており、複数の仕事を持つことで困った点は無く、それぞれの業務配分を柔軟に調整出来るようにしているとのことであった。

医師である原正彦氏は、日本の医療レベルの向上を目的に起業を決意し、本業では経験が出来ない知識等、兼業だからこそ獲得できる領域を生かしてリハビリテーション向けの製品開発を行っている。一方で、兼業について否定的な見方をする人がいることについても言及されており、兼業者への風当たりが厳しい社会である現状も見られた。

またサイボウズ株式会社では、100人いれば100通りの人事制度があつてよいという考えのもと、副業を解禁した。対象は全ての正社員であり、会社の資産を毀損する可能性を除くというルールを設定している。同社は資産をモノ・カネ・情報・業務時間・ブランド等と設定し、業務時間中の執筆・講演については会社の指示であること、及び、これらの権利・報酬は会社に帰属することとしている。本業・副業の経営者間でより良い働き方に関する議論が出来る機会創出の場として捉えること、また自社ツールの活用で情報共有が円滑に行える等、会社として副業へのサポートや理解も深い。メリットとして、社外の知識を取り込むイノベーションの場としての側面、働き方の多様性の促進、個人の自立支援を挙げている。一方でデメリットとして、効果の不透明感、企業ブランドの毀損や情報漏洩の可能性を挙げている。

この他にも出典元には副業事例が紹介されているが、いずれのケースも個人と企業や所属団体の相互理解があって成り立っていると考えている。個人レベルで地域の活性化や医療課題に対する製品開発等、精力的に活動されている例もありこれらは称賛に値する活動である。しかしながら、これらのような事例はまだまだ少数派であり、現在は副業の黎明期とも捉えることが出来る。課題認識はあるものの具体的な解決には至っていない実情も垣間見えた。

(4) 副業が目指す方向性

厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、『副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もある』と記述している。

副業を普及させるためには、前提条件として企業側の副業に対する理解や制度化が必要である。現時点では、一部の企業において、「本業への支障がないこと」「競合や情報漏えいによる企業の利益を害しないこと」「企業の信頼を損なわないこと」等を条件に、届け出ることによって副業を認めている。しかしながら、社員の安全配慮義務や労働時間管理等の労災基準の明確化など、企業にとっては多くの課題が存在しており、これらの解決には企業や個人の意識変化や自助努力のみならず、法整備が必要な面もあるため、一朝一夕には難しい。

【図表 28：副業推進において想定される課題】

(筆者作成)

課題	内容	解決策
長時間労働	働き方改革で長時間労働の是正をしているにもかかわらず長時間労働になってしまう懸念	時間にとらわれない働き方の浸透
タスク管理	本業と副業の境目が曖昧であり、どちらに時間を使ったかが明確に説明できない。	本業における職務内容の明確化
労働災害への対応	副業による病気やケガのリスクや労働時間管理の問題（労基法 38 条 1 項 労働時間の通算）。労働契約法第 5 条安全配慮義務への留意。	必要な法律の整備
副業に対する理解不足	受入先、派遣元双方の企業のマネジメント、同僚の理解が不足している。	副業を受け入れる風土の醸成

(5) 今後の副業への期待～「スキルシェア」の浸透

前項までで述べたように、個人の観点では、本業と同じ職域や近接する職域において副業を進めることで、自身のキャリア目標に応じたスキル向上を実現させ、多様な働き方を選べるようになる可能性がある。一方、企業の観点では、まだまだ副業が認められず、認められていたとしても本業と重複しない職域であることがほとんどである。

このように考えると、都市部に集中している人口が有するスキルは、現在の企業が認める副業の仕組みにおいては有効に活かされているとは言い難い。今後、多様な働き方が求められる中で、これまで以上に自身のスキルを活用する場が増えることが重要であると考え。そういう意味では、副業の一種である「スキルシェア」にわれわれは光明を見出したいと考える。提言につなげるために、これまでの考察をあらためて整理する。

i. スキルシェアの可能性

これまで、地域の活性化に関わる様々な観点から現状と課題を分析してきた。①地方と都市とのつながり、②副業の意識の高まり、③技術の進歩と環境の変化という観点から、「スキルシェア」がこれからの時代で有効な解決策となり得るかどうかを考えてみる。

① 地方と都市部のつながり

地方の企業は東京など大都市圏へ社員を研修に派遣するなど、地域内の活動のために広くスキルを必要としている。一方、地域創生の旗振り役である自治体は、他地域とのネットワーク力が弱く、自らの力だけで取り組んでいるため、人手不足の問題に直面する上、新たな発想による価値が生み出しにくい状況にある。

個人レベルでは、多くの人が農山漁村地域に愛着・魅力を感じ、都市部に住みながらも地方と関わりを持っていたいと感じているものの、収入面・医療・介護環境など現実的な面で、実際に移住に至る人は限定的である。

② 副業の意識の高まり

2017年3月に決定した『働き方改革実行計画』（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、テレワークや副業・兼業について、「ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。」とされた流れを受け、2018年1月に厚生労働省が定めるモデル就業規則も副業・兼業についての規定が盛り込まれるなど、副業・現業ができる環境整備が進んでいる。

個人においても『収入を増やしたい』『活躍できる場を広げたい』といった理由で副業を希望する者が増えているが、雇用する側の企業にとって副業は、従業員が自社での勤務がおろそかになったり、情報漏洩・利益相反行為リスク・労務管理上の問題などがあることから、副業の拡大に慎重な企業が多い。

③ 技術の進歩と環境の変化

今後、5G の導入、IoT 技術の進化により、今以上に高い臨場感・高繊細・リアルタイムな通信環境が整うことが期待できる。こうした技術の進歩によりテレワークなど多様な働き方の普及、遠隔治療・建設機械の遠隔操作など、ヒト・モノが移動しなくとも多くの情報が瞬時に移動できるようになるので、時間・場所の障壁がますますなくなる。

また、シェアリングについても、少し前に、カーシェアリングや民泊などのシェアハウスが話題になったが、最近では、『洋服が 1 か月 6,800 円で 3 着借りられる』などといったサブスクリプションサービスも広がりを見せている。これまではモノを使うためには所有が前提であったため、所有すること自体が目的化し、社会的地位の評価軸などとなり得たが、共有（シェア）の広がりによりその前提が大きく崩れることになるので、モノに対する価値観も変わってくるだろう。

以上の考察を踏まえると、例えば、近い将来には、われわれ自身が鹿児島県のオフィスにいるような臨場感で、鹿児島県の仕事を大阪のシェアオフィスでできるかもしれない。このような技術を活かし、従業員の想いに応える形で企業は人材を共有（シェア）することにより、地方（企業・自治体）は必要なスキルの確保・ネットワーク拡大による地域経済の活性化が期待できる。また、個人は企業に所属しながら愛着のある地方でスキルが発揮できるようになる。さらに、所属する企業にとっても、地方で多様な経験を積んだ社員が集うことで、新たなイノベーションのきっかけになる。このような、地方・個人・企業それぞれがメリットを享受できる仕組みが必要ではないだろうか。

ii. スキルシェアに取り組むメリット

スキルシェアに取り組むことで実践する個人・従業員を提供する企業・受け入れる地方にとって、どのようなメリットが期待できるかさらに具体的に考察する。

1) 個人

自らの愛着のある地方でスキルシェアに取り組むことは個人のモチベーションアップに貢献するだけでなく、地方の課題解決などの経験を積むことで新たなスキルを獲得できるとともに、将来的な働き方・生活の選択の幅を広げることができる。

日本人の平均寿命や健康寿命が年々伸びており、さらなる医療の進歩などによりこの傾向が続くと予想されることから、これまでの定年後の生活という概念が大きく変わるだろう。人生 100 年時代を見据えると、65 歳で定年を迎えた時点でそのスキルを事実上廃棄や塩漬けにするよりも、新たに別のステージで利用する方が社会にとっては望ましく、自身もそうした要請に応えるケースが増えると考えられる。

こうした中でスキルシェアを実践することで磨かれたスキル・新たに得たスキルを活かしたセカンドキャリアの選択が期待できる。

また、先行きが読めない不安定な情勢の中においても、収入源を一つの企業に頼ることに対するリスクヘッジができると共に、両親の介護・自身の定年退職等、やむを得ず会社を退職せざるを得なくなる場合にも仕事を確保しやすくなり、社会に関わり続けられることによる個人の尊厳欲求や自己実現欲求の充足だけでなく、生活に必要な収入の確保につながることを期待できる。

2) 企業

先に述べたとおり、企業にとって副業は従業員が自社での勤務がおろそかになる懸念や情報漏洩・利益相反行為リスク・労務管理上の問題などがあることから、副業の拡大に慎重な企業が多い。

しかしながら、生産年齢人口が減少する中でも優秀な人材を確保し、企業の成長につなげていくためには、今以上に従業員に多様な働き方を認めていくことが求められるだけでなく、スキルシェアのような“敵に塩を送る”的な取り組みを進めることで様々な効果が期待できる。

① 人材流出の抑止

社員を副業させると、社外の就業機会を与えることで、人材流出のリスクが高まるのではないかと危惧されるが、スキルシェアは、今の社員の身分を保証したうえで、他企業の就業経験が積めるので、今の会社に一定の満足感がある社員であれば、人材流出のリスクは低いのではないかと考える。

また、副業が禁止されている状況であれば、現在の会社業務以外にチャレンジしたい仕事がある者は、会社を辞めざるを得ないが、副業が認められれば現在の会社を辞める必要がなくなり、定着率の向上につながる事が考えられる。

② 新たな顧客開拓・収益増への貢献

スキルシェアにより新たな人脈が形成されることで自社製品・サービスの認知度が上がるほか、スキルシェア先で貢献度が高かった場合は当該企業のイメージアップにもつながることから、新たな顧客の創出・販売増が期待できる。

③ 社員の創造性・生産性向上の発揮

社員が他企業に身を置くことにより、社員にとって今までにない発想・ノウハウを習得する機会が得られることから、新規事業など自社事業の創造性が発揮されることが期待できる。

また、兼業することにより、社員は今まで以上に効率的に仕事を処理する必要があることから、生産性の向上も図られることが期待できる。ただし、副業に伴い過重労働にならないよう留意する必要があることから、直接的な生産性の向上は一定限度まで期待できるということに留めておきたい。

④ シニア層の就業支援

組織に働く人々の中で、組織の中核になる人々とそうでない人々がどうしても出てくることになる。具体的には誰かを昇進させると、昇進をあきらめざるを得ない者が出るため、会社はこうした人事のジレンマに遭遇することになる。この時、社員がスキルシェアを通して幅広いスキルを有しておく、会社にとっても有効な活用の道を探るための選択肢が増えるうえ、当該社員にとっても、会社の内外で自分のスキルを発揮する道を自覚していることから、自己の経験を生かした次の進路を前向きに考えることができる効果があると考えられる。

3) 受け入れ企業、地元行政

スキルシェアを受け入れる企業等にとっては、新たな人材がその地域で経済活動に貢献することにより、①必要な人材の確保、②他地域とのネットワークづくりを通じた事業拡大といった効果が期待できる。

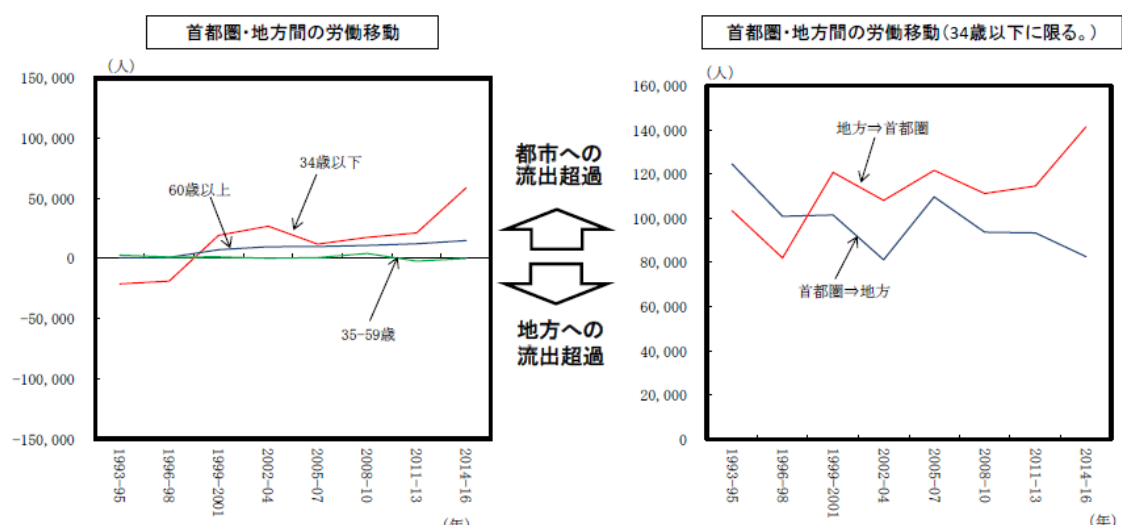
① 必要な人材の確保（関係人口の増加）

図表 29 のとおり、就業人口の減少により近年特に 34 歳以下の入職者において、地方から首都圏への労働力の流出超過の傾向が拡大しており、東京一極集中が加速する傾向にあるといえる。

現在の状況では大都市圏から地方に人を移住させることは非常に困難であるが、大都市圏で生活する人が、移住をすることなく、スキルシェアで地方の行政や企業と交流することは、移住するよりもハードルが低く、スキルシェアを受け入れる地方の行政や企業は必要な人材を確保する機会となりうる。

【図表 29 人手不足の状況と労働力移動】

（出典）厚生労働省職業安定局「人手不足の現状把握について」



② 他地域とのネットワークづくりを通じた販路・事業拡大（税収アップ）

外部から人を受け入れることで、大都市圏や他地域とのつながりが広がることを期待できる。スキルシェアを行わなくとも他地域とつながることは可能であるが、国内フィールドワークにおいて訪れた鹿児島県では、観光振興など地域創生の取り組みを行いたくても地元で人手が足りない現状がある一方、他地域とのつながりが弱く、やむを得ず何でも自前で取り組もうとする傾向にあるという話を聞いた。

スキルシェアを受け入れることで他地域とのつながりが広がり、既存商品の販路拡大を通じた増収が期待できる。また、他地域の人の意見を通して、これまで気づけなかった地域の魅力を発見し、地域の新たな価値の発掘に貢献することも期待できる。

また、受け入れ先の地元行政は、受け入れ企業等が販路・事業を拡大することにより、税収増といった効果が得られる。また、増収以外にも、スキル提供者や事業拡大に伴う取引先等の往来が活発化することにより関係人口（よそ者）が増えることから、関係人口と地元企業・住民との関わりの機会、例えば、地元の祭りに一緒に参加する機会や地元の別の地域課題をともに解決する機会などを行政機関が創出し活用することで、地域に新たなイノベーションが起きることが期待できる。また、関係人口が定住人口に進化することも十分可能ではないだろうか。

第Ⅱ章（参考文献）

- World Economic Forum /PwC との共同執筆（2017）「都市におけるコラボレーション：シェアリングからシェアリングエコノミーへ」
- PwC（2016）「シェアリングエコノミー」
- 日経コンピューター編（2015）「デジタルビジネストrend」日経 BP 社
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2018）「スキルシェアリングサービスの動向整理」
- 厚生労働省 副業・兼業の事例 兼業・副業を通じた創業・新規事業創出に関する調査事業
<https://www.mhlw.go.jp/file/06Seisakujouhou11200000Roudoukijunkyoku/0000213521.pdf>
- 中小企業庁 兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業事例集
<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyojireisyu.pdf>
- 伊丹敬之・加護野忠男（2003）「ゼミナール経営学入門 第3版」日本経済新聞社

III. 提言

「スキループで日本を救え！」
～日本中のスキルを有機的に結びつけて、都市と地方の循環を生み出せ！！～

“スキループ”とは、大都市圏に偏るスキルが日本全体でうまく循環(ループ)する、という考え方である。“スキループ”の状態では、遠隔地に居ながらにして副業という枠組みの中で、自身の持つスキルを提供する。スキルを求める地方の行政・企業に対し、大都市圏に集中するスキルを活用することで、日本全体で地力・活力を高めようというものである。

われわれの目指す“スキループ”は以下の3つステージに分けられる。

ステージ1. 都市居住者から地方行政・事業への遠隔提供～短期的効果～

このステージでは、大都市圏に住む人々が、その有するスキルを地方に供給することで、地方の活性化に貢献する。そして、スキル提供を通じ、スキルを提供した人々が地域の関係人口として繋がりを深化させることで、さらなるスキル提供の機会につながる。いわば、“スキループ”の初動が起こる段階である。

ステージ2. 地方居住者から都市の行政・事業への遠隔提供～中期的効果～

このステージでは、ステージ1で動き出したスキルの流れが、地方から大都市圏へも生じるステージである。遠隔地からのスキル提供が定着化することで、住む場所を選ばない働き方が広がり、地方に住みながら大都市圏の仕事をするスタイルが広がる。“スキループ”が浸透して行く段階と言える。

ステージ3. 場所を問わない働き方～長期的効果～

最終ステージとなるこのステージでは、“スキループ”を通じ、都市と地方の枠組み、さらに日本と海外の枠組みを超え、個人の志向に合わせた「働き方」や「生活」が可能となると同時に、どこからでも日本の成長につながる働き方が実現できるステージである。スキルを推進力として、あらゆる場所で好循環の輪が発生し、“スキループ”が定着する段階である。

われわれは、地域創生が叫ばれる中、大都市圏への人口集中は留まらぬどころか、地方においてはますます過疎化が進み、働き手が不足し、都市部との格差が拡大するこの状況を大いに憂う。一足飛びに移住を前提とした地域創生に未来はないと考える。

日本の持続的な発展と多様性を維持するためにも、進化する IT 技術の中で大容量化、高速化、高品質化するインフラをうまく活用すべきである。さらにテクノロジーの進化とともに市民権を得てきた「シェア」という文化、それと相まって働き方改革とともに注目される「副業」を掛け合わせることで、自身の知識や技術までもシェアする「スキルシェア」を積極的に推進すべきである。

スキルシェアを推し進めていくためには、大都市圏にある企業や行政が「意識」を変えて取り組む必要がある。企業にとっては、多様な働き方を促すことで社員の創造性を高められる一方、生産性の向上を促すきっかけとなるなどメリットがある。また、行政にとっては、地方に対する関係人口を増やし、減少傾向にある労働力を補う機会となりうると共に、地方企業が成長することで自主財源の確保、地方交付税の削減が期待できる。

さらに、「スキルシェア」を有機的に結びつけ、加速的に拡大循環させていくためには、関係するステークホルダーを繋ぐマッチングプラットフォームの存在が欠かせない。新たに“スキループ”を実現するためのプラットフォームを構築することで、大都市圏から地方へ、そしてその先には地方から大都市圏へ循環させる“スキループ”という概念が広がり、これまで地方だけでは解決しえなかったことでさえも、解決できる糸口を見つけることができると考える。

このような視点に立ち、われわれは、「日本中のスキルを有機的に結び付けて、都市と地方の循環を生み出す」ことを提言したい。大都市圏と地方に存在するスキル格差を出来る限り排除し、地方にしか存在しえない資源を活かした事業が次々と成長し、地方が活性化する。このような循環を生み出すことが将来の日本のあるべき姿であると考ええる。

以下の項では、「企業」「行政」「地方」というステークホルダーに対し、まずは、ステージ1を実現するためにわれわれが有用と考えるアクションプランを述べる。

1. 企業のアクションプラン

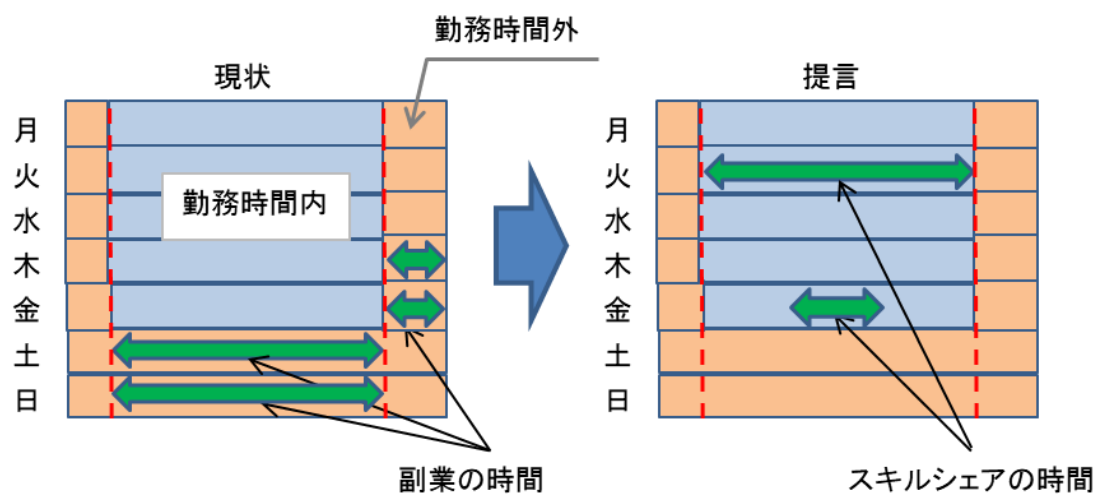
企業がスキルシェアを前向きに捉えて積極的に許容の姿勢を打ち出すことが、何よりも従業員がスキルシェアに踏み出すきっかけになる。

(1) 休暇制度による支援

現在、副業を認める企業は、就業時間以外の時間（土日や終業後）を使う場合にのみ認める企業が多い。そこで、スキルシェアに用途を限定した休暇等の服務制度を整備する。この場合、利用者はスキルシェアで収入を得る前提なので、無給休暇でもよいと考える。

さらに、このスキルシェア休暇を半日単位や時間単位で取得可能として、就業時間の一部をスキルシェアに充てることも考えられる。ただし、この場合、勤務時間管理等の煩雑さやスキルシェア実施時に企業の施設を使わせるかどうか等の様々な課題が生じる点については、慎重な検討が必要であることを付言しておく。

【図表 30 スキルシェアの時間配分イメージ（筆者作成）】



(2) 奨励制度の創設

スキルシェアは企業にとっても働き方改革や、生産性と社員のモチベーションの向上に有効な施策である。スキルシェアの普及を加速させるために、ベースとなる服務制度を整備するだけでなく、スキルシェアによって相手先や自社に対し多大な貢献があった者に対し、表彰や奨励金などの制度を拡充することも有効である。

2. 行政のアクションプラン

企業がスキルシェアに取り組みやすくするための環境整備として、(1) スキルシェア認定制度、(2) マッチングプラットフォームの構築、(3) 企業版ふるさと納税制度の活用、(4) 経済産業省、証券取引所による銘柄化、(5) 情報公開の強化の5つを提案したい。

(1) スキルシェア認定制度

地域創生につながるスキルシェアを行っている企業を行政が公に認定する制度である。「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証として「くるみんマーク」・「プラチナくるみんマーク」が展開されているが、この制度を参考にしたい。

スキルシェア認定を受けた会社は、人材を必要とする企業等に人材を提供することに前向きであることの証であり、すなわち、地域活性化に協力的な会社の証であるといえる。

そのため、スキルシェアに参加して社業以外に幅広く経験し専門スキルを身に着けたいと考える若者が、こうした認定を頼りに就職活動を行い、結果的に企業に優秀な人材が集まることが期待できる。

また、若者の採用活動や育成活動を積極的に実施し、雇用の状況が優良な企業と厚生労働省が認定する「ユースエール認定」を受けた企業は、ハローワークで重点的に募集PRを受けられたり、対象企業限定の就職説明会に出店できるなどのメリットがあるが、スキルシェア認定企業においても同様に、認定企業限定でハローワーク等で募集ができれば、さらに人材確保に有利になると考えられる。

【図表 31 くるみんマーク、プラチナくるみんマーク、ユースエールマーク】

(出典) 厚生労働省ホームページ



(2) プラットフォームの構築

スキルシェアでは課題の一つとして、スキルの提供者と享受者をいかにしてつなぐかという「マッチングの機会」の課題がある。そこで、地方企業が抱える課題やニーズを公開し、それを大都市圏のスキルと繋ぐプラットフォームの構築が求められる。

ここではITの活用が有効に機能すると考えられる。インターネットを活用したマッチングプラットフォームの構築により、地方企業の課題やニーズと日本全国に存在するスキルを時間や距離の壁に阻まれることなく、結びつけることができるようになる。このような技術を活用し、スキルの需要量をあらかじめ想定しながら“スキループ”の幅を広げることで新たなスキルのニーズを発掘し、プラットフォーム上で“スキループ”の活動をさらに活発化させていくことが有効に作用すると考えられる。

また、既存のハローワークを有効活用することも考えられる。ハローワークにスキルシェア（副業）の求人を専門的に取り扱う部署を設け、スキルシェアを行う個人（企業）が依頼することで、スキルシェアの認知度を高め、スキルシェアの普及に努めてはどうだろうか。ハローワークは公共機関であり信頼性が高いこと、全都道府県に窓口が設けられていること、求人を掲載する企業に費用負担が不要である等、活用するメリットは多い。

(3) 企業版ふるさと納税制度の活用

企業版ふるさと納税とは、地方公共団体の行う地方創生の取り組みに企業が寄付を行った場合に、税制上の優遇措置が受けられる仕組みである。

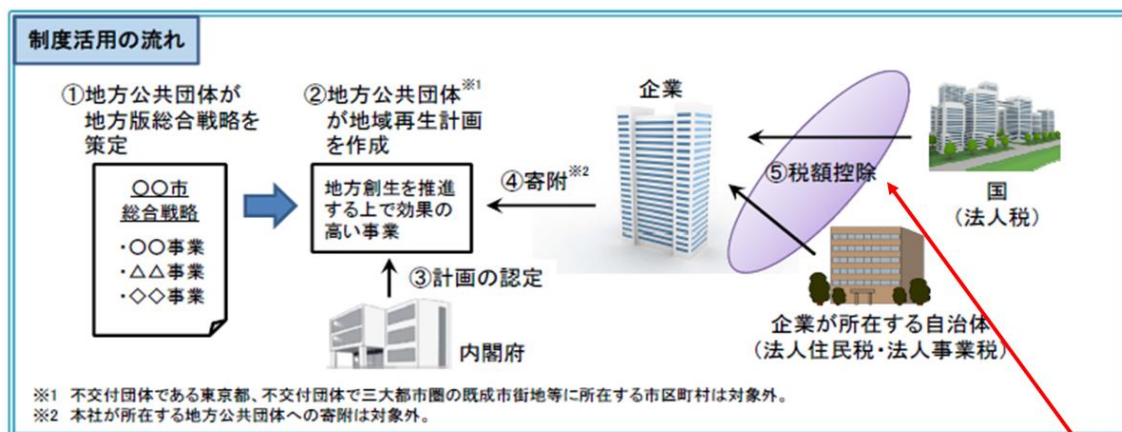
この制度では、国が認定した地方公共団体の地方創生プロジェクトに対し寄付を行った場合に、寄付額の3割を当該企業の法人関係税から税額控除され、従来からの損金算入による軽減効果（寄付額の約3割）と合わせて、寄付額の約6割が軽減され、実質的な企業の負担は約4割まで圧縮される。

この制度を活用して、地方公共団体の地方創生プロジェクト（地方創生に資する企業等の活動）に対し、社員が有給休暇を使ってスキルシェアを実施した場合、従業員の休暇中の人件費相当が当該自治体へ納税（寄付）されたとみなす、というものである。

基本的に従業員が休暇を取得する際は、有給休暇の範囲内で取得するケースが考えられ、人件費が固定費であることを踏まえると、スキルシェアによって控除額が2倍になるメリットは大きいのではないだろうか。

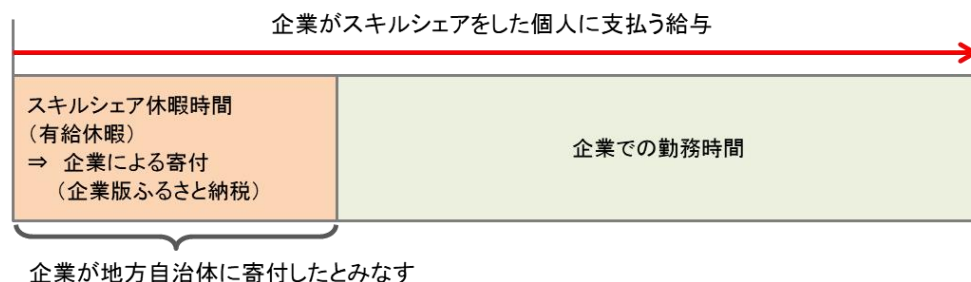
【図表 32 企業版ふるさと納税制度の活用したスキルシェアの税控除イメージ】

(出典) 首相官邸内閣府地方創生推進事務局ホームページから一部抜粋し、筆者加筆



社員がスキルシェアした場合は、企業で勤務しなかった時間(＝スキルシェア休暇(有給))を取得した時間の人件費相当を地方自治体に寄付したとみなす。

※スキルシェアによる企業の寄付額イメージ



【図表 33 企業版ふるさと納税の税制措置】

(出典) 内閣府地方創生推進事務局

「地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)活用の手引き」



※企業が地方公共団体に寄附する場合は、その全額が損金算入されるため、寄附額の約3割(法人実効税率)相当額の税の軽減効果がある。

(4) 経済産業省や証券取引所による銘柄化

経済産業省や証券取引所は、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家に、魅力的ある銘柄（なでしこ銘柄）として紹介する取り組みを行っている。スキルシェアもこれと同様に、新しい事業価値（イノベーション）を創出する可能性があることから、スキルシェアを実践する上場企業を対象に「スキルシェア銘柄」として紹介してはどうか。紹介された企業は、イノベティブであるといった評価のほか、地方への貢献度が高い・多様な働き方を認めている・多様なスキル（人材）を有するといった評価を受け、投資拡大が見込める。

(5) 情報公開の促進

e-stat や RESAS に代表されるように、政府統計やカテゴリ毎に一分析を加えたデータが公開されるようになってきた。この流れを踏襲し、今後さらに政府や自治体は情報公開の促進に努めるべきである。公開すべきデータのカテゴリは大きく二つに分けられる。

一つ目は事実や課題を、より正確に把握するためのデータである。現在、秘匿性が高いとされる企業間の取引データや住民に関するデータなどは公開を控える傾向にある。しかしながら、産業界において、データを活用した取引を強化することでより活性化が見込める業界を見極め、分析することや、例えば、データに基づいて「子育て世帯の多いエリアでは自転車利用率が高い」という結果が得られるというような、住民構造と相関性の高いデータ分析を行うことは、新たな課題設定に役立つかも知れない。今後、匿名化や暗号技術を駆使し、柔軟なデータ公開が進むことを期待したいと考える。

二つ目は、新たなサービスの創出に繋がるデータである。例えば、地方への移住を検討する際に、地域の医療費控除や給付金制度などの情報が横断的に比較できれば利用者の利便性は増し、誘致する自治体にとってもより精緻なアピールを行うことができる。また、Wifi スポットや無料休憩所、トイレなどのデータは、観光周遊ルートをアピールするきっかけにもなるが、データが公開されているケースはあるものの一元的に管理されていないため、個人がその情報に行きつくことは難しいことが多い。そこで、新たなサービスに活用することを想定したデータの公開が求められる。Excel や CSV、XML (eXtensible Markup Language) などあらかじめコンピュータでの活用を想定したデータを公開することが望ましい。

3. 地方のアクションプラン

(1) 新たなマインドセットの醸成

地方におけるスキルの受け入れ団体である企業や行政等が閉鎖的な場合や保守的である場合、組織内の共通知識や既成概念が固定化していることが予想され、効果が発揮されない可能性がある。スキルシェアで提供されたスキルによりもたらされる成果が、すでに存在する権益や固定観念をぶち破るものである場合、それを受け入れることには少なからず抵抗があるだろう。しかしながら、新たな観点でのアイデアを柔軟に受け入れ、前向きに検討しなければ、これまでと同じ道筋をたどるだけである。

また、受け入れるスキルが一定の効果を発揮するためには、スキルを受け入れる理由や方向性について受け入れ団体のトップが積極的にスキル提供者と十分に協議し、相互理解を進めることが必要だろう。地方の課題を最も把握している存在は、そこに住む人々のはずである。既存のスキルと新たなスキルを組み合わせることで、これまでにない課題解決策が見出されるだろう。

第Ⅲ章（参考文献）

- 伊丹敬之・加護野忠男（2003）『ゼミナール経営学入門 第3版』 日本経済新聞社

IV. おわりに

われわれは、人口が増えないことを前提に日本が成長する方法を考え、その答えとして“スキループ”を提言した。

これまでの提言では、都市部にある企業の社員が自らの持つスキルを、特に地方の企業や行政とシェアすることを主張してきた。この段階のスキルシェアが進むと、地方の人口は増えていないものの、地方企業の業績が向上し、その結果、地方財政が改善していくことが期待される。一方、都市部では、仕事は多く存在するものの、引き続き人口が密集し、高騰した住宅費や混雑する通勤電車など住みにくい環境が継続していることだろう。

次の段階として、地方が活性化してくると都市部から地方に移り住む人々も出てくる。地方には元々魅力的な住環境があった上に、スキルシェアにより地域が活性化し、人口が増加傾向になってくる。それに伴い、スキルも都市部から地方へ移っていく。時には、それまで都市部にしか存在しなかったスキルが地方にしか存在しない、という状況が出てくるかもしれない。そうすると、今度は逆に、地方から都市部へのスキルシェアが行われるようになる可能性もある。人の持つ「技」が都市から地方へ、そして地方から都市へと廻る状況が生み出され、「スキル」が「ループ」し始める。

そして、この“スキループ”を活性化させるプラットフォームの整備が進めば、住む場所を問わないスキルシェアは、さらに容易になるだろう。人々は、個人のライフスタイルに合わせて、都市部に住みながら地方の企業で働く、あるいは、地方に住みながら地元企業と都市部の企業で働く、ということも選べるようになる。自分の働きたい時間に、働きたい企業のために働き、報酬を得る。企業側も色々なスキルを活用し、業績を上げていくことができる。スキルのループが日常的に起こり、それが目に見える成果に結び付く。まさに、われわれが目指す“スキループ”の状態が達成される。

日本のこれからは人口減傾向にあり、事業の縮小やコンパクト化による効率化を進めることに目が向いている。しかしながら、地方には都市部にはない多様でかつ魅力的な資源が眠っており、それらを有効に機能させることで、これからの日本を大きく成長させることは出来るはずだ。また、地方には「地元愛に溢れた企業」があれば、都会には「地元に対する想いを持った人」も多い。このような人たちがスキルを介して互いの補完関係を構築し、有機的に結び付けていくことで、関係人口は増加する。これにより新たな“スキループ”状態を拡大していくことで、新たな経済循環を生み出し、日本の行財政に資する新たな需要が創出されることは間違いない。

時代とともに、ライフスタイルも人の考え方も変わっていく。“スキループ”を推進することは未来の働き方を実現するための一つのきっかけになり得ると考えている。場所を問わない働き方が実現することで、どこにいても日本全体の成長につながるができる。そして、“スキループ”のきっかけとなる最初の一步を、われわれが踏み出したい。

(サイバー適塾第 17 期 行財政改革グループ名簿)

塾生	一柳 尚毅	サラヤ株式会社
	太田 慎吾	西日本電信電話株式会社
	加藤 周作	西日本高速道路株式会社
	品川 耕佑	株式会社三菱 UFJ 銀行
	榛葉 涼子	パナソニック株式会社
	鈴木 雅之	NTT コミュニケーションズ株式会社
	清家 嘉浩	ダイキン工業株式会社
	竹下 晋平	有限責任 あずさ監査法人
	根角 康隆	日本電気株式会社
	濱口 敦	株式会社電通
	三浦 彩乃	株式会社りそな銀行
	山下 茂	アートコーポレーション株式会社
学会講師	長尾 謙吉	大阪市立大学名誉教授
		専修大学 経済学部 教授
事務局	広鹿 智	サイバー適塾運営協議会 主任調査役