

令和7年度中小企業実態調査事業 (地域×デジタル人材の働き方モデル および育成に関する調査)

調査報告書

令和8年(2026年)3月

KPMGコンサルティング株式会社

目次

1 本調査の背景・目的3
2 本事業の全体像4
3 業務内容	
(1) 対象地域の選定5
①人口要件による抽出7
②就労マッチング実現可能性の評価9
③対象候補地域の選定13
(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査14
①就労マッチングのニーズおよび先行事例調査17
②IT人材育成とキャリアパスのモデル検討38
③説明資料の作成44
(3) 地域関係者ミーティングの実施45
①地域関係者ミーティング実施準備48
②地域関係者ミーティング実施50
③地域関係者による検討の支援69
(4) 地域×デジタル人材の働き方モデルおよび育成に関するガイドブック作成70

本調査の背景・目的

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）によると、令和7年から令和27年の20年間において、生産年齢人口（15～64歳）は約1,478万人減少する見込みとなっている。また、民間の調査によると、労働供給の加速度的減少によって、運輸、小売、飲食などエッセンシャルサービス業等（以下、「エッセンシャルサービス業」という。）の労働集約的な職種やそれら職種の割合が高い地方で人手不足の深刻化や生活維持サービスの縮小が予測されている。

このようななか、地方における労働力確保に資する主な施策としては、地域人材の転出抑制、都市圏人材の流入促進、都市圏人材による副業・兼業等が進められており、経済産業省においても令和4年から、民間事業者等が複数の地域企業を束ねて地域ぐるみで求人・採用、人材育成、キャリア支援等を行う総合的な取組の支援「地域の人事部」を行ってきた。

「地域の人事部」事業をはじめとする諸施策によって、中国地域においても民間事業者が主体となった地域ぐるみの取組が進みつつあるが、地域にあるエッセンシャルサービス業の労働集約的な職種だけでは働き方の選択肢が少なく、また、都市圏に比べた職種の労働生産性の低さに伴って給与水準が低いという課題がある。

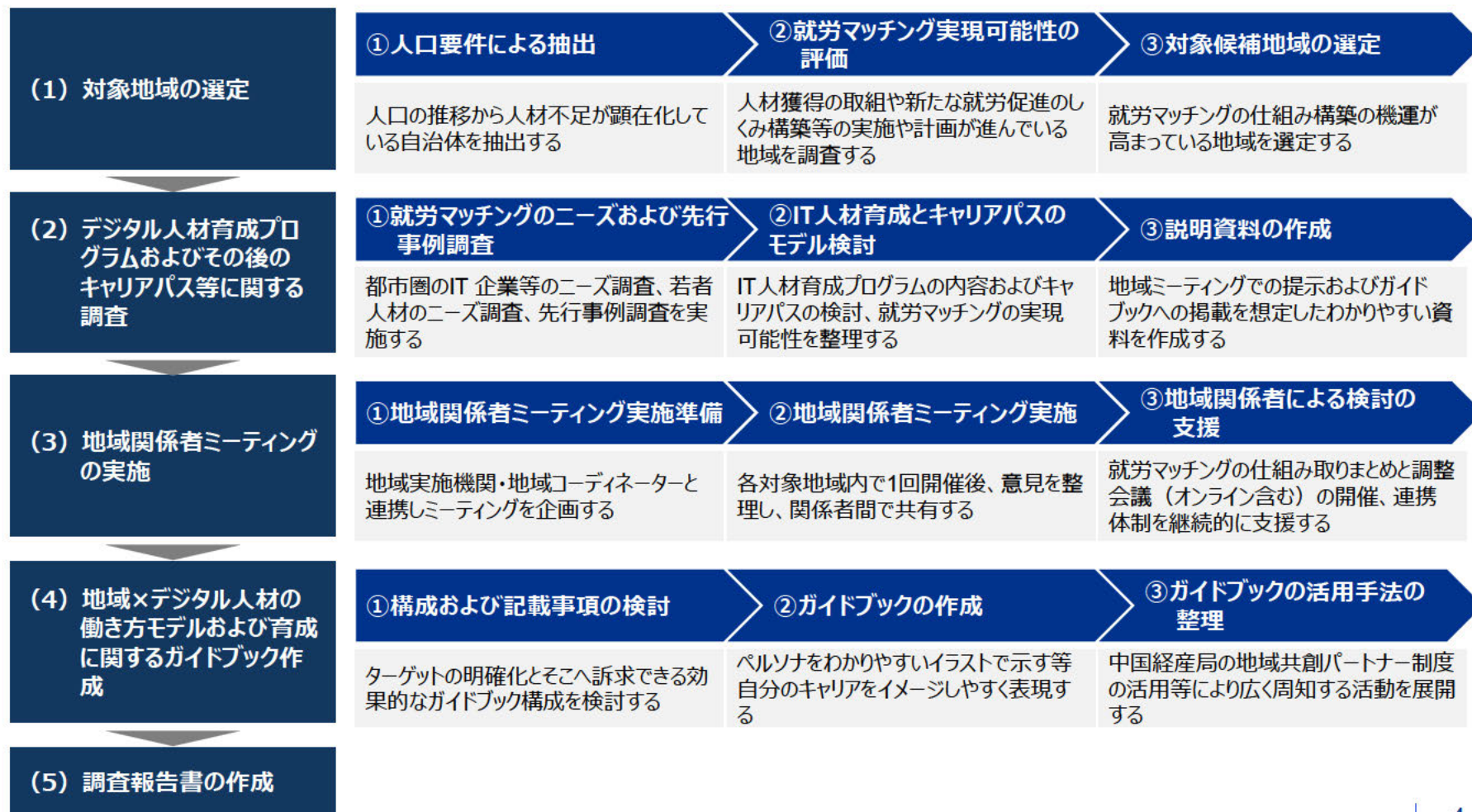
今後の労働供給制約下において、地域の経済活動や生活維持サービスの機能を持続させるためには、地域のエッセンシャルサービス業のデジタル化で1人当たり労働生産性を飛躍的に向上させる等により、地域内に新たな人材を引きつける必要があるが、現状、地域のエッセンシャルサービス業とデジタル分野の両方を深く理解する人材（アドバンスト・エッセンシャルワーカー）が少なく、デジタル化が進みにくい状況にある。

このため、本調査では、先行事例等を参考にしつつ、中国地域内の2地域程度において、各地域に居住しながらITリモートワークと両立する働き方に向けた人材育成および就労マッチングの実現可能性調査を行い、その働き方に向けたキャリアパスを見える化するとともに、地域ぐるみで人材育成から就労マッチング、フォローアップを行う育成支援の仕組みをまとめる。

これにより、地域のエッセンシャルサービス業とデジタル分野の両方に関わる人材を増やす道筋を明らかにし、地域における働き方の選択肢を増やすとともに所得向上を図り、ITリモートワークをきっかけとして今後の地域の担い手となるアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成・定着につなげることを目指す。

本事業の全体像

本事業の業務内容は (1) 対象地域の選定、(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査、(3) 地域関係者ミーティングの実施、(4) 地域×デジタル人材の働き方モデルおよび育成に関するガイドブック作成、である。



(1) 対象地域の選定

(1) 対象地域の選定

対象地域の選定方法

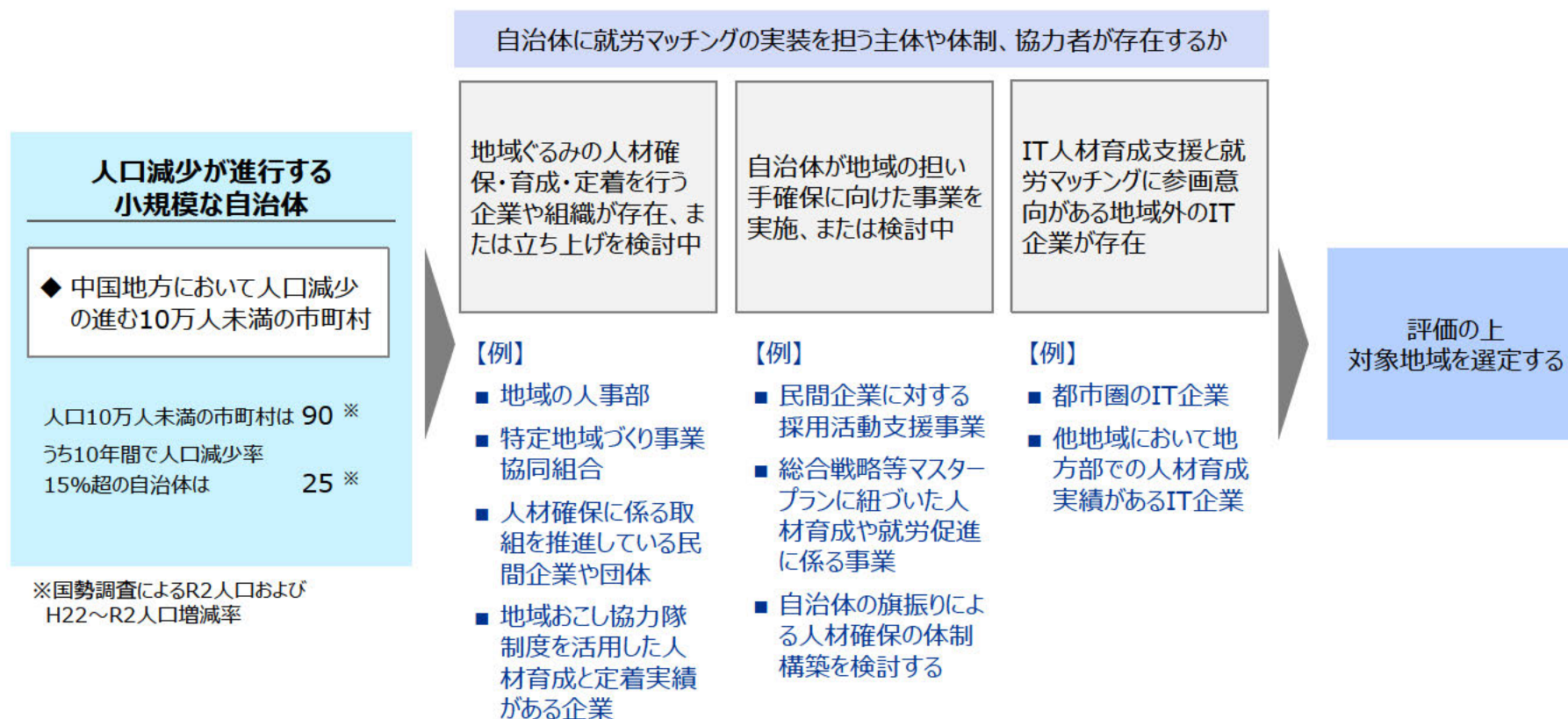
本事業では、地方部に共通する若手人材の流出や人手不足が顕在化している地域のうち地域実施機関による地域×ITによるIT人材育成と地方副業、移住および2地域居住等のモデル構築が可能な環境を有する地域をリストアップした上で、対象地域を選定する。

本業務の目的	人口減少が進む小規模自治体のうち、人材の育成と定着のモデル構築が可能な環境を有する地域を本事業の対象地域として選定する	業務推進における論点	✓ モデル構築が可能な環境とは？
--------	---	------------	------------------

①人口要件による抽出

②就労マッチング実現可能性の評価

③対象候補地域の選定

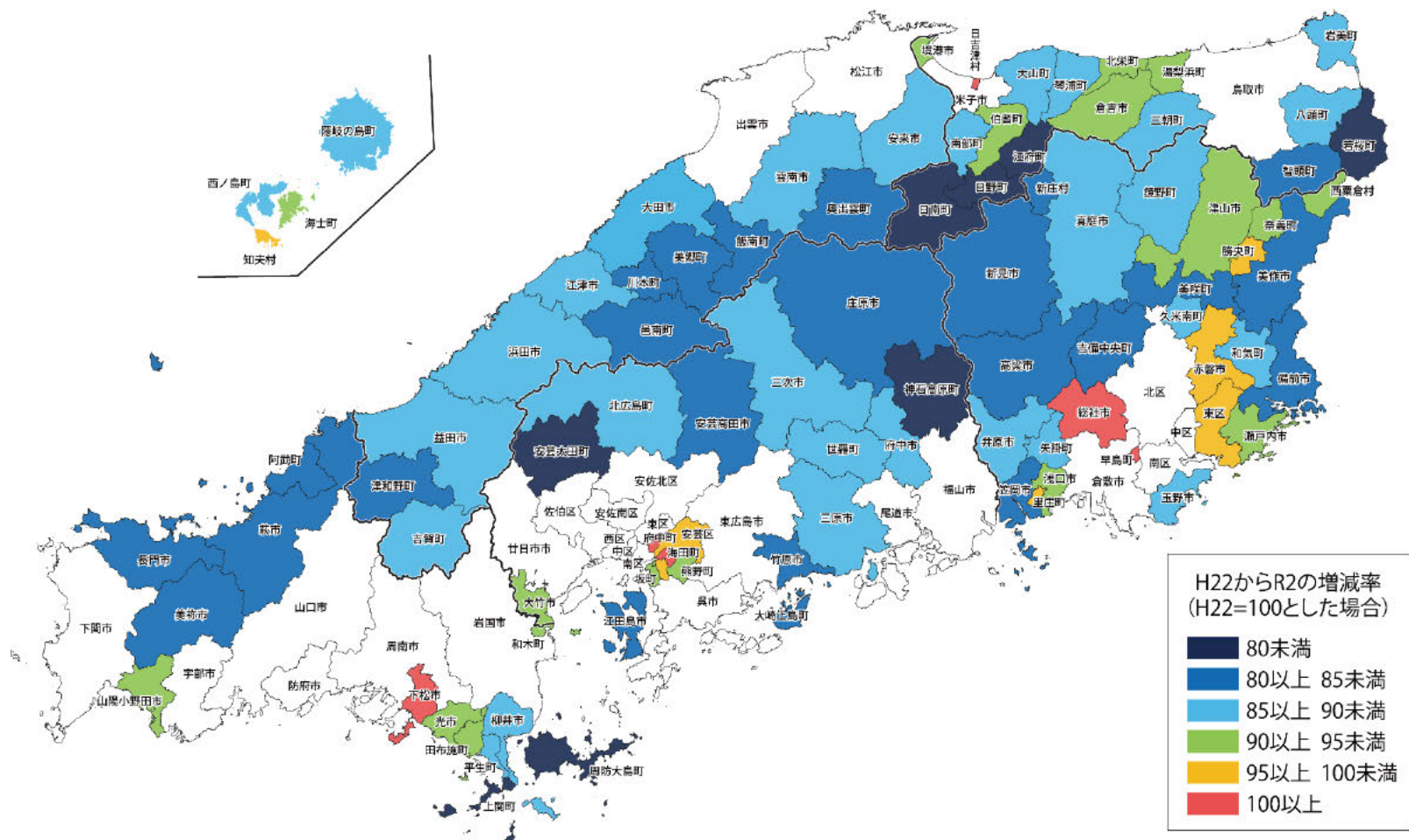


(1) 対象地域の選定

① 人口要件による抽出

令和2年度の国勢調査によると、同年10月時点において、中国地方107市町村のうち89市町村が総人口10万人未満である。また、平成22年から令和2年の人口増減率をみると、瀬戸内海沿岸では人口が増加している一方で中山間地域では人口減少が著しく進行していることがわかる。

中国地方における人口10万人未満市区町村の人口増減率（H22-R2）

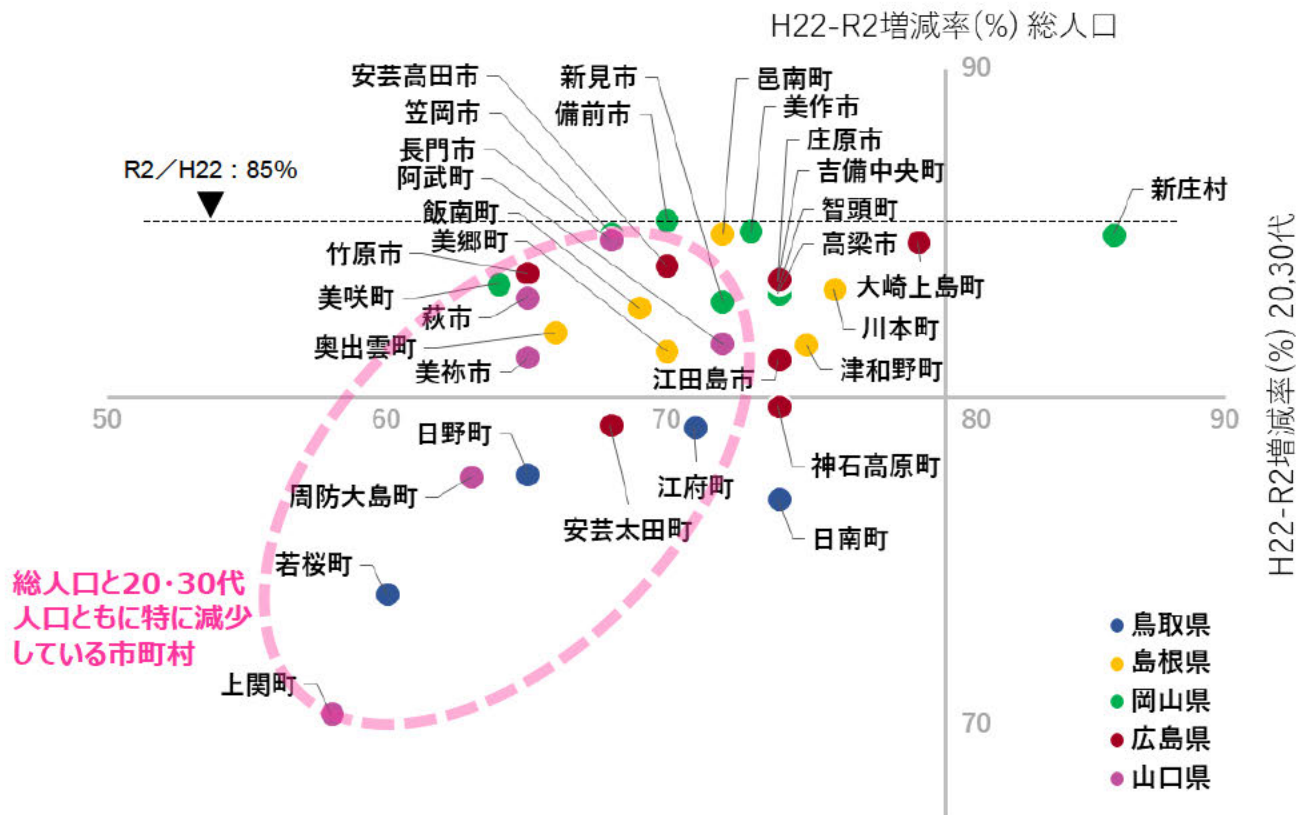


(1) 対象地域の選定

① 人口要件による抽出

中国地方107市町村のうち総人口の減少割合の上位約25%にあたる32市町村は、平成22年から令和2年の間に総人口が15%以上減少している。これらの市町村の20～30代の人口減少割合は、半数が30%以上であり、若年層の減少が著しいことがわかる。これら32市町村について就労マッチング実現可能性の評価を行い、対象地域候補を抽出する。

10年間の総人口が15%以上減少している市町村 (H22-R2) × 10年間の20・30代人口増減率 (H22-R2)



(1) 対象地域の選定

② 就労マッチング実現可能性の評価

・人材育成・就労マッチングの実装を担う組織の調査 (1/2)

前述の32市町村について、就労マッチングに係る既存の組織や事業の有無を調査した。鳥取県、島根県において、経済産業省が推進する「地域の人事部」の参画自治体および「特定地域づくり事業協同組合」を有する自治体は以下に示すとおりである。

		地域の人事部（経済産業省）		特定地域づくり事業協同組合	
鳥取県	若桜町			若桜町特定地域づくり事業協同組合	鳥取県HP（中山間・地域振興課）
	智頭町			智頭町複業協同組合	智頭町複業協同組合HP
	日南町				
	日野町			日野町未来づくり事業協同組合	鳥取県HP（中山間・地域振興課）
	江府町				
島根県	奥出雲町			奥出雲町特定地域づくり事業協同組合	おくいずも暮らしメモ
	飯南町			飯南町地域づくり協同組合	飯南町地域づくり協同組合HP
	川本町				
	美郷町				
	邑南町			おおなん地域づくり事業協同組合	邑南町HP（地域みらい課）
	津和野町			津和野町特定地域づくり事業協同組合	津和野町特定地域づくり事業協同組合HP
	海士町	一般社団法人離島百貨店 一般財団法人島前ふるさと魅力化財団	一般社団法人離島百貨店 HP 大人の島留学HP	海士町複業協同組合	AMU WORKHP

(1) 対象地域の選定

② 就労マッチング実現可能性の評価

・人材育成・就労マッチングの実装を担う組織の調査 (2/2)

岡山県、広島県、山口県において、経済産業省が推進する「地域の人事部」の参画自治体および「特定地域づくり事業協同組合」を有する自治体は以下に示すとおりである。

		地域の人事部（経済産業省）		特定地域づくり事業協同組合	
岡山県	笠岡市	地域のグローバル人事部 おかやま (岡山全域)	①森興産株式会社 ②あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 岡山支店 岡山中央支社 ③株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ		
	高梁市				
	新見市				
	備前市				
	美作市				
	新庄村				
	美咲町				
	吉備中央町				
広島県	竹原市				
	庄原市	庄原商工会議所	庄原でいきいき働く協議会HP		
	安芸高田市				
	江田島市				
	安芸太田町			あきおおた未来創造協同組合	広島県HP（地域力創造課）
	大崎上島町			神石高原事業協同組合	じんせき神材ネット
	神石高原町				
山口県	萩市			はぎ地域づくり協同組合	萩市HP（農政課）
	長門市	特定非営利活動法人つなぐ	長門しごとセンターHP		
	美祢市				
	周防大島町				
	上関町				
	阿武町				

(1) 対象地域の選定

② 就労マッチング実現可能性の評価

・自治体と民間企業による地域の担い手確保事業の調査

自治体による地域の担い手確保に向けた取組として、民間企業による採用活動支援事業を実施している自治体と参画企業および事業内容は以下のとおりである。

		人材マッチング事業を推進している企業
鳥取県	若桜町	ハイスکیل副業人材マッチングサービス Loino
	智頭町	
	日南町	
	日野町	
	江府町	
島根県	奥出雲町	
	飯南町	
	川本町	
	美郷町	
	邑南町	
	津和野町	
	海士町	

		人材マッチング事業を推進している企業
岡山県	笠岡市	「地方特化型副業マッチングプラットフォーム「Loino」
	高梁市	
	新見市	
	備前市	
	美作市	
	新庄村	
	美咲町	
	吉備中央町	
広島県	竹原市	ハイスکیل副業人材マッチングサービス lotsful
	庄原市	
	安芸高田市	
	江田島市	
	安芸太田町	
	大崎上島町	
	神石高原町	ハイスکیل副業人材マッチングサービス lotsful
山口県	萩市	株式会社バソナJOB HUB
	長門市	
	美祢市	
	周防大島町	
	上関町	
	阿武町	

(1) 対象地域の選定

② 就労マッチング実現可能性の評価

・人材育成支援と就労マッチングに参画意向がある地域外のIT企業の調査

デジタル人材育成を推進する地域外の協力主体として、島根県飯南町での活動参画意向を示している、東京都を拠点とする株式会社LULLは、「地方創生塾」の構成メンバーであり沖縄県国頭村にIT人材派遣を実施している。また、秋田県東成瀬村を拠点とする東成瀬テックソリューションズ株式会社（通称：なるテック）は、地域おこし協力隊制度を活用して都心からリモートで仕事を受注しており、広島県竹原市での参画意向を示している。

企業	地方部におけるIT人材育成等の取組概要	連携先自治体
株式会社LULL	<ul style="list-style-type: none">一般社団法人離島百貨店（代表理事 青山 富寿生氏）と特定非営利活動法人「日本で最も美しい村」連合が主体となり、持続可能な地方創生モデル構築を推進する「地方創生塾」の構成メンバー。2025年10月28日に沖縄県国頭村と「地域活性化起業人制度」によるIT人材派遣に関する協定を締結。	島根県飯南町
東成瀬テックソリューションズ株式会社 （通称：なるテック）	<ul style="list-style-type: none">秋田県東成瀬村の地域おこし協力隊の運營業務を受託。東成瀬村役場と連携し、地域課題解決プロジェクトを立ち上げ、事業化。IT未経験の若者を採用し、高度IT人材に育成、都心からリモートで仕事を受注。地方でも都心と同水準の仕事と報酬を生活コストの低い秋田県で得ることができるため、日本の社会課題である「東京一極集中」「若者のワーキングプア」等の解消にも貢献。	広島県竹原市

(1) 対象地域の選定

③ 対象候補地域の選定

就労マッチングに係る既存の組織や事業の有無および、地域外IT企業によるIT人材育成の参画意向の有無を確認した結果から、既存の組織や事業があり、かつ本事業における人材獲得・育成スキーム構築に欠かせない特定の地域外IT企業が、実際に地域での人材マッチングに参画する意向を示している、島根県飯南町と広島県竹原市を対象地域として選定した。

就労マッチング実現可能性の評価結果の総括表

		既存の組織や事業			地域外IT企業
		地域の人事部	特定地域づくり 事業協同組合	官民連携人材 マッチング事業	地域外IT企業 との連携
鳥取県	若桜町		○	○	
	智頭町		○	○	
	日南町			○	
	日野町		○	○	
	江府町			○	
島根県	奥出雲町		○		
	飯南町		○		○
	川本町				
	美郷町				
	邑南町		○		
	津和野町		○		
	海士町	○	○		

		既存の組織や事業			地域外IT企業
		地域の人事部	特定地域づくり 事業協同組合	官民連携人材 マッチング事業	地域外IT企業 の参画意向
岡山県	笠岡市			○	
	高梁市				
	新見市				
	備前市	○			
	美作市				
	新庄村				
	美咲町				
	吉備中央町				
	竹原市			○	○
	庄原市	○			
広島県	安芸高田市				
	江田島市				
	安芸太田町		○		
	大崎上島町		○		
	神石高原町			○	
	萩市		○	○	
	長門市	○			
山口県	美祿市				
	周防大島町				
	上関町				
	阿武町				

**(2) デジタル人材育成プログラムおよび
その後のキャリアパス等に関する調査**

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査方針

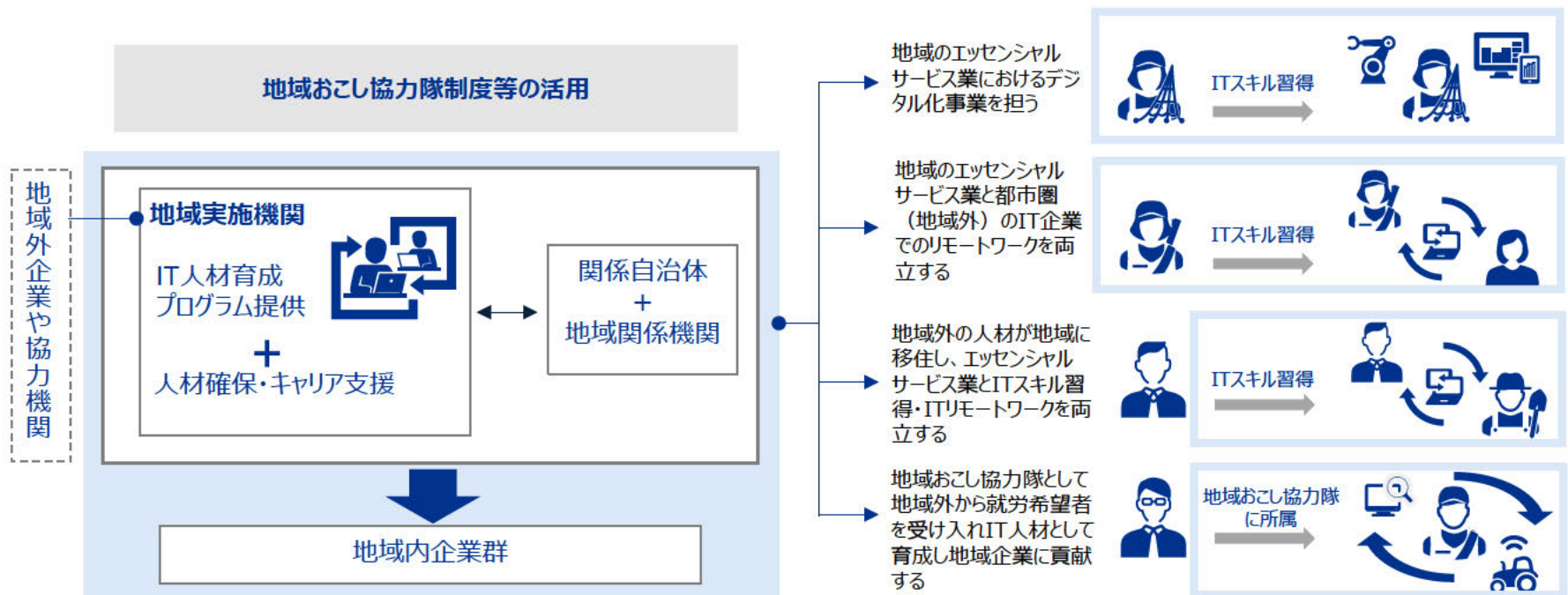
都市圏のIT企業等の支援によりITスキルを身に付け、地域に在住し副業等で地域貢献する働き方について、IT企業でのモデル構築の実績や可能性、従事者となる若者の意向等を把握する。その上でターゲット層を明らかにし、対象地域におけるキャリアパスの仮説を設定する。就労マッチングの実現可能性を評価しガイドブック化に向け整理する。

本業務の目的	対象地域において実現可能な就労マッチングとして、地域の実情やステークホルダーの意向を踏まえたIT人材育成プログラムとキャリアパスおよび支援体制を整理する	業務推進における論点	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 対象地域で実現可能な支援体制は？ ✓ ターゲットが魅力を感じ定着につながるキャリアパスは？ ✓ 地域実施機関で提供可能な人材育成プログラムは？
---------------	--	-------------------	---

対象地域で実現可能な支援体制として、**地域おこし協力隊制度等を活用し域外企業や協力機関の参画**により、キャリアパスの選択肢を幅広く検討する。

各対象地域における支援体制イメージ

キャリアパスのイメージ



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査方法

IT企業および若者のニーズの傾向を既往調査で把握する。先行事例は机上調査により抽出し、実施企業や団体にヒアリングを実施する。キャリアパスのパターン仮説を設定後、連携IT企業によるIT人材育成・二地域居住・副業等のモデル構築の実現可能性について、地域実施機関をはじめ関係者と協議・すり合わせを行い、地域ごとに詳細化する。

■ 作業工程

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

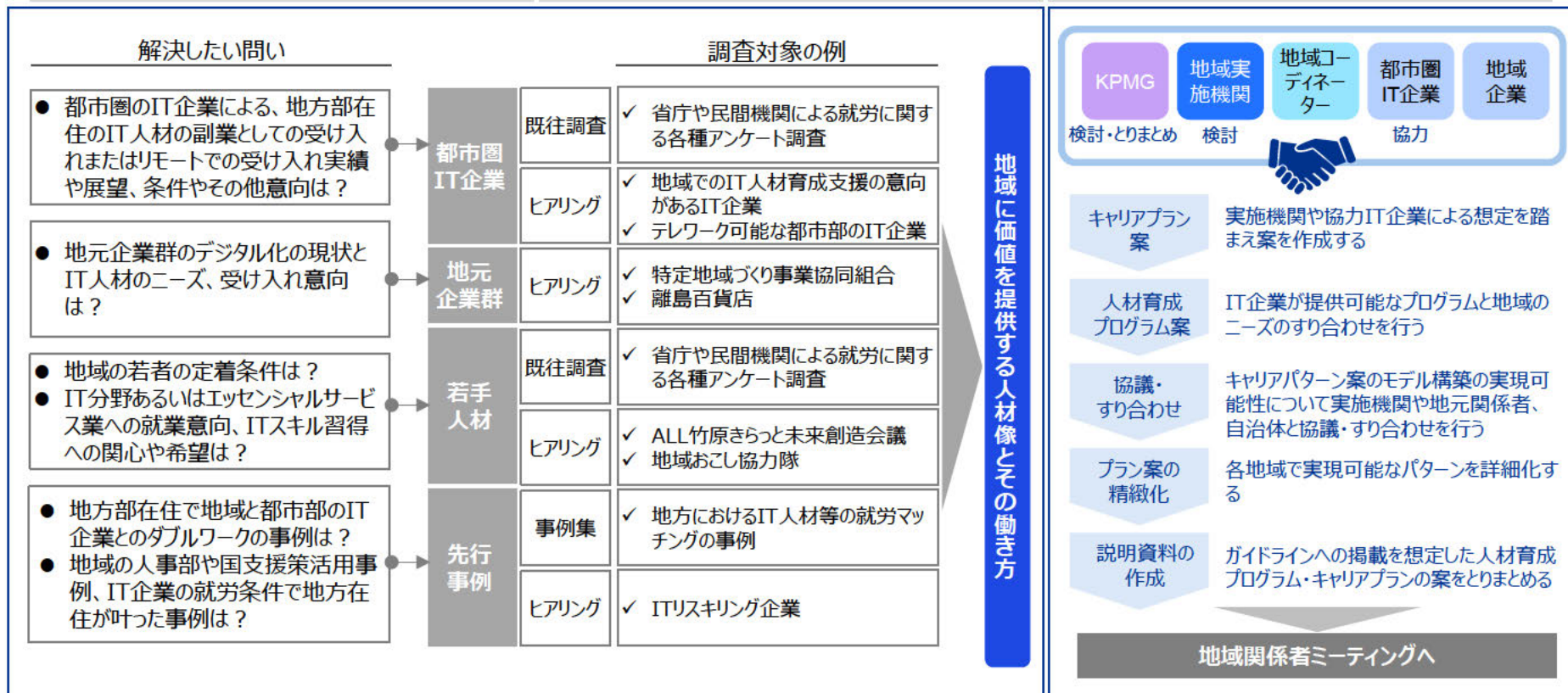
都市圏のIT企業等のニーズ調査、若者人材のニーズ調査、先行事例調査の実施

② IT人材育成とキャリアパスのモデル検討

IT人材育成プログラムの内容およびキャリアパスの検討、就労マッチングの実現可能性の整理

③ 説明資料の作成

地域ミーティングでの提示およびガイドブックへの掲載を想定したわかりやすい資料の作成



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

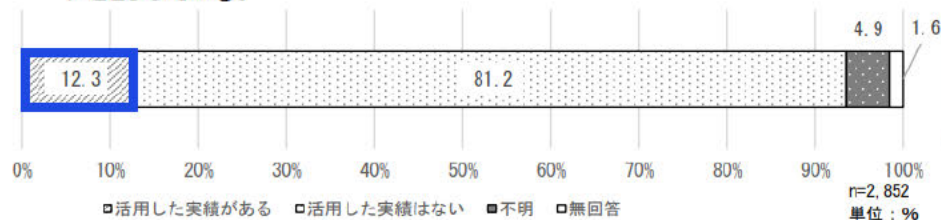
① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・都市圏企業を対象とした既往調査の整理 (1/3)

都内企業を対象とした調査では、兼業・副業人材受け入れ実績は限られるが、実績のある企業はその効果を実感し、継続意向を示している。今後、成功体験が蓄積され認知が広がれば、人材不足に対する有効な解決策として兼業・副業人材活用が加速していく可能性を有している。

●兼業・副業による外部人材活用状況

- 外部兼業・副業人材を「活用した実績がある」都内企業は、12.3%にとどまっている。



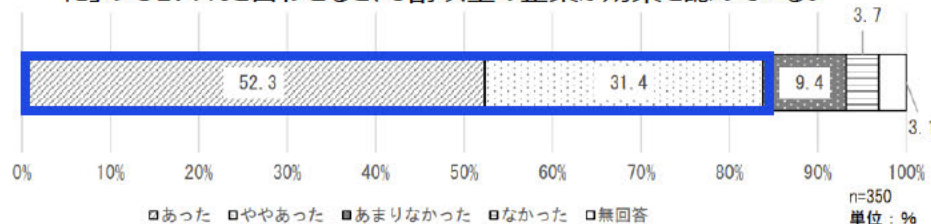
●兼業・副業による外部人材活用の今後の意向

- 兼業・副業による外部人材活用実績のある企業 (n=350) における今後の意向としては、「今後も継続して活用」が75.7%を占めている。



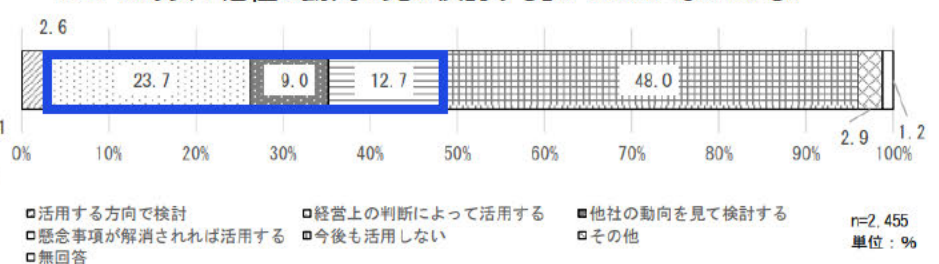
●兼業・副業による外部人材活用の効果

- 兼業・副業による外部人材を活用した実績のある企業 (n=350) において、効果が「あった」とする企業が52.3%と過半数を占め、「ややあった」の31.4%と合わせると、8割以上の企業が効果を認めている。



●兼業・副業による外部人材活用の今後の方向性

- 外部人材活用実績のない企業の今後の方向性としては、「経営上の判断によって活用する」が23.7%、「懸念事項が解消されれば活用する」が12.7%あり、「他社の動向を見て検討する」が9.0%となっている。



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

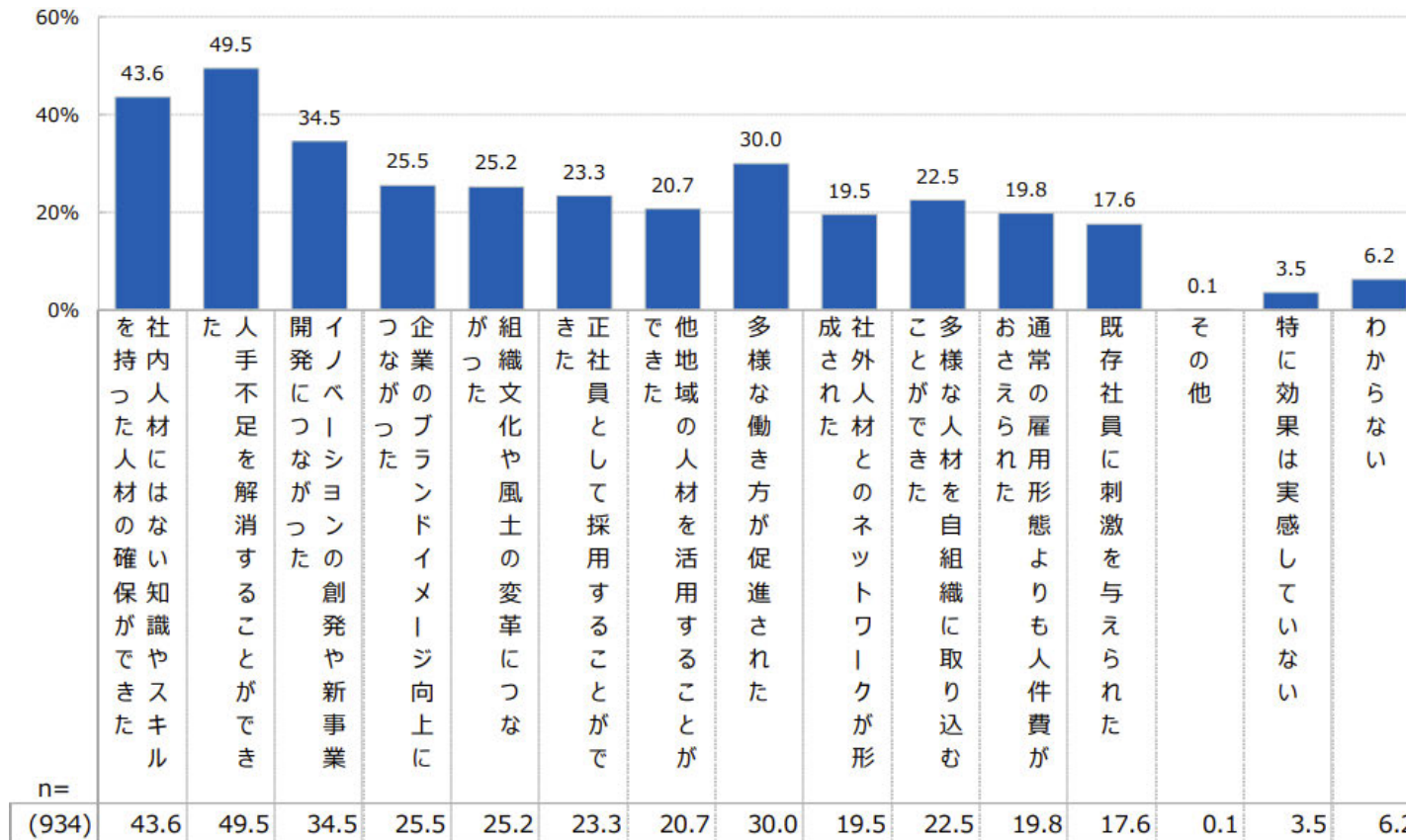
① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・都市圏企業を対象とした既往調査の整理 (2/3)

外部の兼業・副業人材を活用することは、単なる人手不足の補完にとどまらず、自社では確保しづらい貴重な人的リソースを獲得する手段としても有効であることが調査から明らかになっている。

● 社外の兼業・副業人材を受け入れて感じる効果／期待する効果

- 社外の兼業・副業人材を「受け入れている」または「受け入れていないが検討中」と回答した人事担当者934人に効果を聞いたところ、「人材不足を解消することができた」(49.5%) が最も多かった。そのほかにも外部人材の活用により社内では得られない多様な効果が挙げられている。



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・都市圏企業を対象とした既往調査の整理 (3/3)

都内では、業種問わず「IT・システム」職種の人手が不足している。一方、外部人材活用実績のある企業（業種不問）では、「技術職（エンジニア・IT 関連）」が 兼業・副業により最も多く活用された専門職種となっており、専門性の高いIT領域では兼業・副業人材が重宝されている実態がある。IT職種は、業務の切り出しやすさや成果型の働き方との親和性が高く、外部からの兼業・副業人材活用は、人材不足に直面するIT企業にとって実効性の高いアプローチとなり得る。

●主に不足している専門人材

- ・ 都内全体でみると、「IT・システム」専門人材は、「営業」に次いで不足している人材となっている。
- ・ IT専門人材は多くの業種で「不足」との回答が20%前後となっているが、特に、「情報通信業」（61.4%）と「金融、保険業」（34.6%）である。

上段:件数 下段:%	n値	Q11. 主に不足している専門人材									
		経営管理	人事・労務	財務・経理	海外展開専門職	営業	IT・システム	技術管理	管理職(マネジメント職)	その他の人材	不足していない
全体	2,852	229 8.0	299 10.5	287 10.1	105 3.7	746 26.2	602 21.1	487 17.1	420 14.7	329 11.5	785 27.5
建設業	322	19 5.9	31 9.6	20 6.2	4 1.2	62 19.3	20 6.2	143 44.4	39 12.1	66 20.5	56 17.4
製造業	362	35 9.7	30 8.3	35 9.7	29 8.0	92 25.4	66 18.2	95 26.2	51 14.1	35 9.7	105 29.0
情報通信業	233	19 8.2	22 9.4	17 7.3	5 2.1	58 24.9	143 61.4	42 18.0	57 24.5	6 2.6	34 14.6
運輸業、郵便業	50	5 10.0	9 18.0	4 8.0	2 4.0	10 20.0	6 12.0	5 10.0	5 10.0	15 30.0	13 26.0
卸売業、小売業	755	60 7.9	90 11.9	92 12.2	42 5.6	290 38.4	164 21.7	71 9.4	101 13.4	31 4.1	233 30.9
金融業、保険業	26	1 3.8	2 7.7	3 11.5	-	10 38.5	9 34.6	1 3.8	1 3.8	2 7.7	6 23.1
不動産業、物品賃貸業	67	9 13.4	7 10.4	8 11.9	1 1.5	23 34.3	11 16.4	8 11.9	10 14.9	4 6.0	21 31.3
学術研究、専門・技術サービス業	127	6 4.7	10 7.9	7 5.5	5 3.9	20 15.7	30 23.6	40 31.5	20 15.7	16 12.6	27 21.3
宿泊業、飲食サービス業	150	11 7.3	14 9.3	13 8.7	2 1.3	28 18.7	20 13.3	6 4.0	25 16.7	14 9.3	61 40.7
生活関連サービス業、娯楽業	114	13 11.4	13 11.4	13 11.4	1 0.9	29 25.4	20 17.5	7 6.1	20 17.5	17 14.9	34 29.8
教育・学習支援業	44	6 13.6	7 15.9	6 13.6	1 2.3	10 22.7	10 22.7	-	7 15.9	4 9.1	14 31.8
医療・福祉	106	8 7.5	13 12.3	13 12.3	3 2.8	5 4.7	18 17.0	4 3.8	19 17.9	49 46.2	25 23.6
その他	350	25 7.1	37 10.6	39 11.1	5 1.4	74 21.1	68 19.4	38 10.9	44 12.6	46 13.1	122 34.9

■ 全体の平均を5割以上上回っている ■ 全体の平均を上回っている

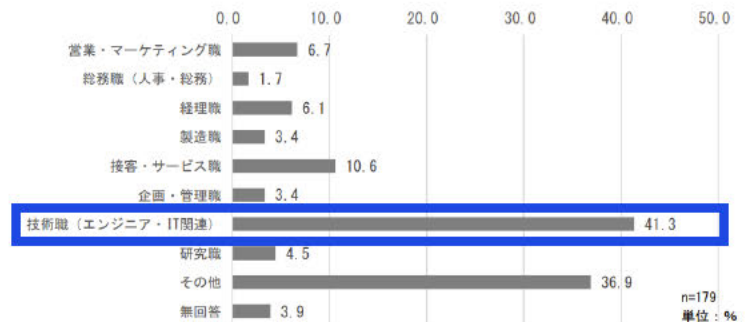
●兼業・副業による外部人材活用状況

- ・ 「情報通信業」企業の12.9%が活用実績ありと回答した。

	合計	活用した実績がある	活用した実績はない	不明
情報通信業	233	30	189	14
	100.0	12.9	81.1	6.0

●兼業・副業による専門職の職種

- ・ 兼業・副業による外部専門人材を活用した実績のある企業（n=179）における、兼業・副業による専門職の職種としては「技術職（エンジニア・IT 関連）」が41.3%と最も多かった。



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業へのヒアリング概要

前述の(1) 対象地域の選定②就労マッチング実現可能性の評価における調査にて、地方部におけるIT人材育成に参画意向を示した以下の2企業に対して、地方での就労マッチングの参画に至った課題認識や提供可能なリソース等についてヒアリングを実施した。

ヒアリング対象企業	実績・事業内容	ヒアリング目的
株式会社LULL	<ul style="list-style-type: none">IT人材不足を解決するべく若手IT人材育成に注力しつつ、人材の実践機会創出×地域活性化モデル構築に取り組んでいる。一般社団法人離島百貨店と特定非営利活動法人「日本で最も美しい村」連合が主体となり、持続可能な地方創生モデル構築を推進する「地方創生塾」の構成メンバーである。2025年に沖縄県国頭村と「地域活性化起業人制度」によるIT人材派遣に関する協定を締結した。	<ul style="list-style-type: none">地方での就労マッチング参画の背景となる問題意識や課題認識を把握する島根県飯南町において、地域に居住しながらITリモートワークと両立する働き方実現に向けて、株式会社LULLが実現を目指す人材育成プログラム案・キャリアプラン案を把握する
東成瀬テックソリューションズ株式会社	<ul style="list-style-type: none">少子高齢化や地方インフラの老朽化といった地域課題をテクノロジーを用いて解決する取組みを推進している。秋田県東成瀬村の地域おこし協力隊の運営業務を委託されている。東成瀬村役場と連携し、地域課題解決プロジェクトを立ち上げ、事業化している。	<ul style="list-style-type: none">地方での就労マッチング参画の背景となる問題意識や課題認識を把握する広島県竹原市において、地域に居住しながらITリモートワークと両立する働き方実現に向けて、東成瀬テックソリューションズ株式会社が実現を目指す人材育成プログラム案・キャリアプラン案の概要を把握する

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業へのヒアリング：(株)LULL（1/3）

株式会社LULLは、教育格差・地域格差・IT人材不足のそれぞれの解決に取り組む、東京都渋谷区の従業員400人の企業である。人材育成実績は設立7年で1500人であり、「IT人材育成 × 実案件提供 × 地域連携」を軸に事業を展開し都市部・地方・官民を横断し、教育から自立まで伴走している。

 LULL Inc.

LULLとは何者か | 会社紹介

所在：東京都渋谷区

私たちのミッション



教育格差解決



地域格差解決



IT人材不足解決

会社規模・実績

400人

従業員数

7th

設立年数

1,500人

人材育成実績

★ 直近の地域連携実績



沖縄県国頭村との協業

世界自然遺産の地で地域DXとIT人材育成を同時推進



総務省との連携

「持続可能な地方創生モデル構築検討会議」プロジェクトメンバー

株式会社LULLは、「IT人材育成 × 実案件提供 × 地域連携」を軸に事業展開する実行型組織です。都市部・地方・官民を横断し、教育から自立まで伴走します。

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業へのヒアリング：(株)LULL (2/3)

株式会社LULLは、東京一極集中のゆがみとして「仕事の偏在」「若者の流出」「地方の疲弊」を踏まえ、問題意識として「地方が元気でなければ、日本全体は元気にならない」ことを挙げている。

原点と問題意識 | 東京一極集中のゆがみ



💡 地方が元気でなければ、日本全体は元気にならない

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業へのヒアリング：(株)LULL (3/3)

株式会社LULLは、地方における若者の選択肢の少なさや仕事を生み出す人材と実行体制不足等の課題に対し、「実務を通じて、ITもつかえて、稼げる人材を育てる」ことを目指している。

 LULL Inc.

LULLのミッション | 何を解決したいか



課題 01

若者が「選択肢がないから都市へ行く」構造



課題 02

地方に仕事がないのではなく、
仕事を生み出す“人材と実行体制”が不足

OUR MISSION

 **実務を通じて、ITもつかえて、稼げる人材を育てる**

IT人材育成ではなく、“ITも使える”地域人材育成をします！



教育



仕事



収益



自立

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業へのヒアリング：東成瀬テックソリューションズ(株) (1/2)

東成瀬テックソリューションズ株式会社（通称：なるテック）は、社員全員が都市部から秋田県東成瀬村に移住しており、地域が抱える社会課題をテクノロジーを用いて解決する取組を推進している。

東成瀬テックソリューションズ株式会社（通称：なるテック）会社概要 所在：秋田県東成瀬村

少子高齢化、DX人材不足、地方財政の逼迫、地方インフラの老朽化等、日本には数多くの社会課題が存在します。それらをテクノロジーで解決し、日本を豊かにするために私たちは生まれました。小さな村で課題を乗り越え、日本社会の豊かさと持続可能性を高めるための施策を実行します。

35%女性

全体の35%女性
育児中のメンバー 5名
村の出生 2名

平均30歳

平均年齢 30歳
新卒採用 5名

全員が移住者

村の在住者ではなく、
全員が都市部からの移住者



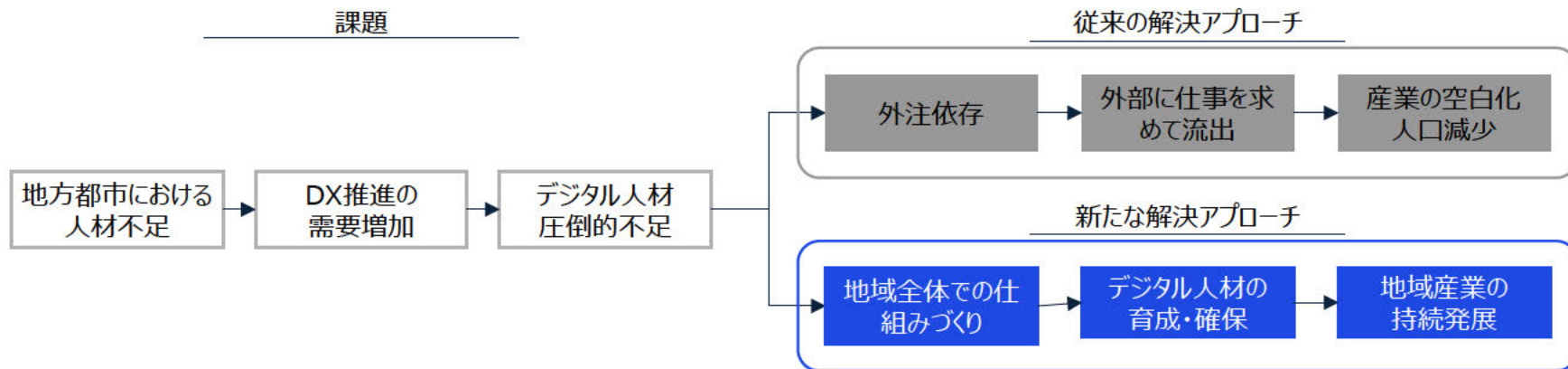
(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業へのヒアリング：東成瀬テックソリューションズ(株) (2/2)

なるテックは、DX推進を担うデジタル人材が不足しているという課題、および個社単独でのデジタル人材採用・育成に限界がある現状に対して、「採用・育成・企業実践」を地域全体が一体となり推進する三位一体モデルを構築し、人材が地域に定着する仕組みづくりに取り組んでいる。

- ・ 地域社会の課題、およびなるテックが考案する解決アプローチ



- ・ なるテックが構築を目指す「採用 × 育成 × 企業実践」の三位一体モデル



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・地元企業群へのヒアリング：（一社）離島百貨店

一般社団法人離島百貨店は、持続可能な地方創生モデル構築検討会議において地域おこし協力隊 + 都市部企業によるリスキングの仕組みを提言している。

全ての過疎市町村で展開可能な地方創生モデルの構築を

地域おこし協力隊 + 都市部企業によるリスキング

- ・企業が自社の業務に必要なスキルを身につけるためのプログラムを作成して提供
- ・地域おこし協力隊期間に地域の仕事 + 都市部の仕事のためのリスキングを実施

都市部企業側から見た地域の制度活用

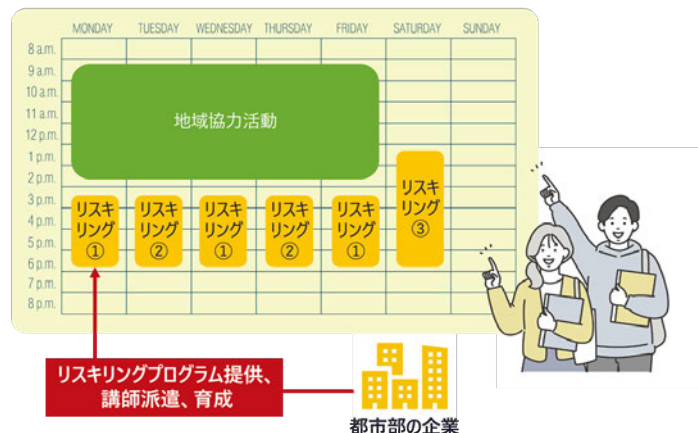
- 地域おこし協力隊 → 将来連携可能な人材
- 地域活性化起業人 → リスキング講師派遣、育成
- 特定地域づくり事業協同組合 → 人材の地域での就職先

都市部の企業にとってのメリット

- ・人材確保（多様な働き方の提示による企業の魅力アップ）
- ・地域人材の柔軟な活用（複業協同組合の活用）
- ・企業価値の向上（地域人材活用という社会貢献、地域・自治体との連携）

地域おこし協力隊の一週間（イメージ）

- 地域協力活動（地域おこし協力隊としての活動）
- 定住に向け新たなスキルを身につけるための活動



移住・定住だけでなく二地域居住・多拠点生活も当たり前の魅力的な社会に向けて

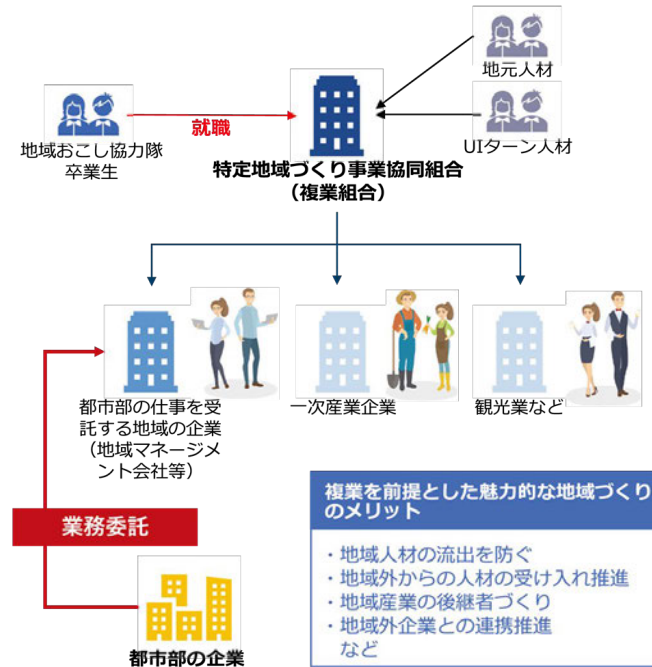
都市部企業の仕事を組み込むことで、持続的な特定地域づくり事業協同組合の活動を推進

持続可能な地方創生にとって最も鍵となるのが「特定地域づくり事業協同組合」である。

通年雇用できない仕事の多い過疎地域において、いかに積極的に協同組合を活用し、地域全体の複業化を進めていくかがポイントとなる。

ただし絶対的な仕事不足により過疎地域が独自に進めるのは難しい。

都市部の企業を組み込むことで協同組合のスームズな設立・運営が可能となり、「新しい・魅力的な就職先」となり得る。



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

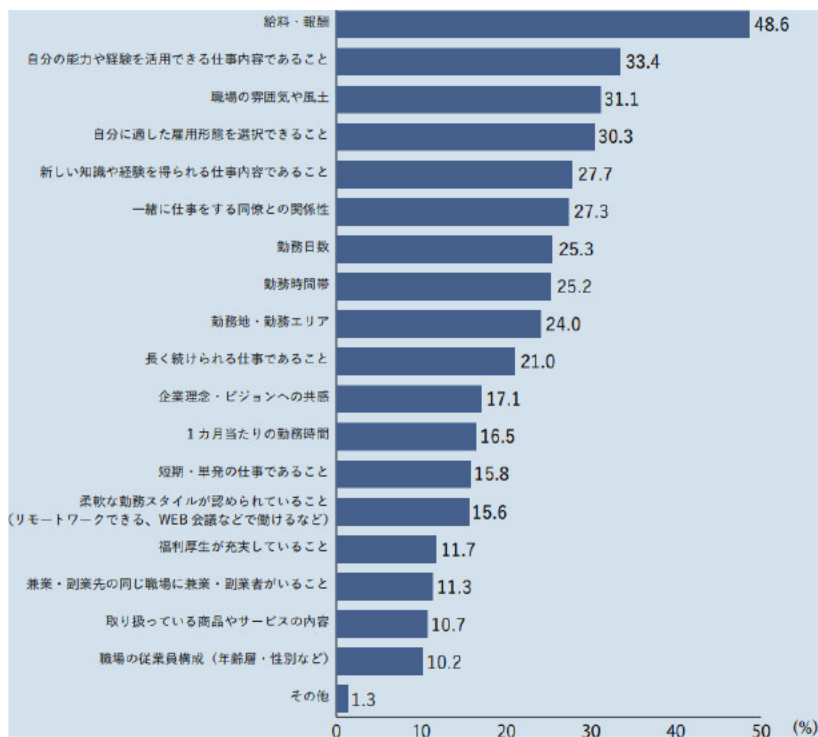
① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・若手人材を対象とした既往調査の整理 (1/5)

若手人材を対象とした調査によると、地方貢献、知識・スキルの取得や専門性の深化、自己実現といった目的で兼業・副業に取り組む人材にとっては、地方での活動でその目的を達成できる可能性は大きく、キャリアの幅を広げられる点が魅力となることが判明した。さらに、地方での兼業・副業は、移住やUIJターンの前段階として位置付けられることもあり、地域との関係性を緩やかに構築する手段としても有効である。

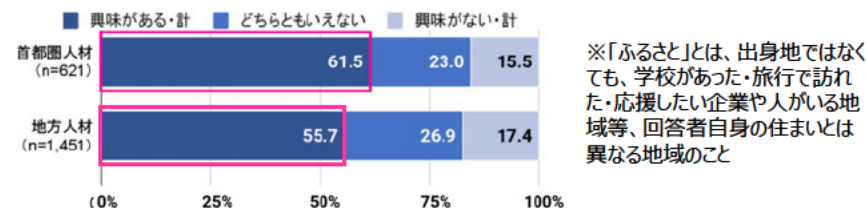
● 兼業・副業の仕事を探す時に重視した点

- 副業実施者および経験者932人の兼業・副業の仕事を探す時に重視した点を見ると、「給料・報酬」(48.6%)が最も高く、次いで、「自分の能力や経験を活用できる仕事内容であること」(33.4%)、「新しい知識や経験を得られる仕事内容であること」(27.7%)等が挙げられている。



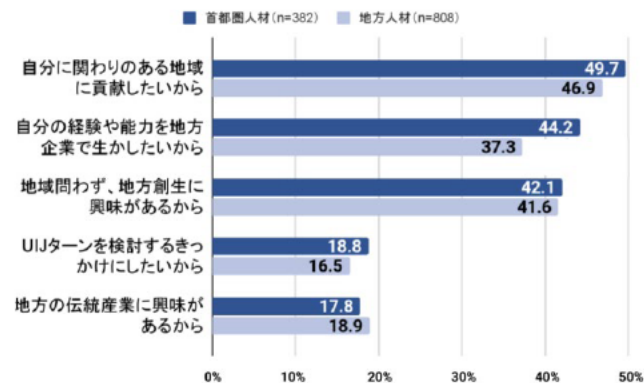
● 「ふるさと副業」※への興味

- 首都圏人材(埼玉・千葉・東京・神奈川に居住する方)621人と地方人材(それ以外の地域に居住する方)1451人への調査では、首都圏人材の61.5%、地方人材の55.7%が「興味がある」と回答した。



● 「ふるさと副業」に興味がある理由

- 「ふるさと副業」に興味がある方(首都圏人材382人、地方人材808人)のうち、首都圏人材は「自分に関わりのある地域に貢献したいから」(49.7%)、「自分の経験や能力を地方企業で生かしたいから」(44.2%)の順で多かった。また、首都圏人材の18.8%は「UIJターンの検討するきっかけにしたいから」と回答した。



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

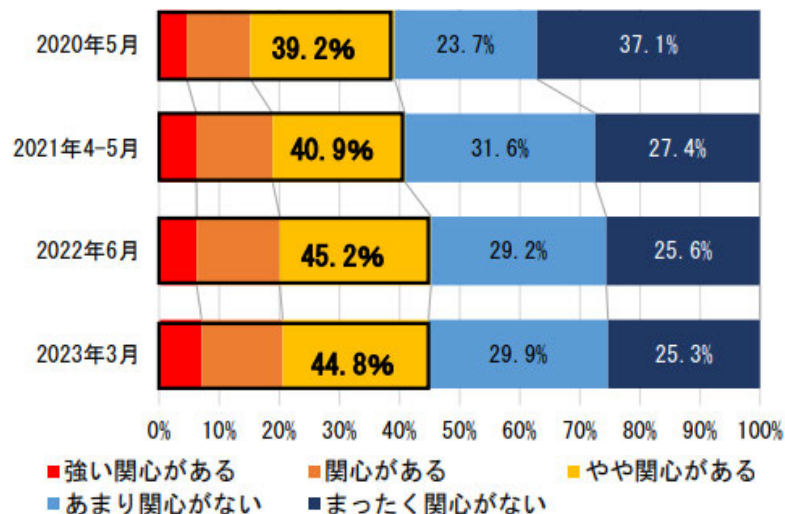
① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・若手人材を対象とした既往調査の整理 (2/5)

20代の都市圏在住者の地方移住への関心は、近年着実に上昇している。背景として、移住先選定の判断軸が明確化しつつあり、特にワークライフバランスに直結する「基本的な生活条件の整備」が若者の意思決定において重要性が増している傾向が見て取れる。

● 地方移住への関心 (東京圏在住者20代)

- 2023年3月時点で、東京圏在住の20代の44.8%が地方移住に関心を示しており、この割合は2020年5月と比べて5pt以上増加している。



● 移住意向者が移住検討時に重視する項目 (年代別)

- 移住検討時に重視する要素について、地方圏への移住を検討している20代（東京23区、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、大阪市、京都市、神戸市在住）は、ほかの年代と比較して、「地域での日常的な買い物などで不便がない」（82.7%）、「街並みの雰囲気が自分の好みに合っている」（81.4%）を重視する割合が特に高かった。その他、「地域の医療体制が整っている」（77.3%）等、暮らしやすさに関する多様な声が上がった。

移住意向者 N = 2,988	全体	20代	30代	40代	50代	60代
		Top 1 地域での日常的な買い物などで不便がない	82.7%	79.0%	74.1%	75.8%
Top 2 地域の医療体制が整っている	75.0%	77.3%	75.6%	71.6%	75.2%	80.1%
Top 3 街並みの雰囲気が自分の好みに合っている	72.2%	81.4%	76.6%	70.2%	70.2%	69.8%
Top 4 穏やかな暮らしを実現することが出来る	72.1%	76.4%	74.5%	70.4%	71.6%	71.1%
Top 5 十分な広さや間取り、日照など快適な家に住める	71.6%	75.9%	74.2%	69.3%	71.3%	71.6%
Top 6 事前に地域の住まいや生活に関する情報が十分に得られる	69.0%	70.5%	70.6%	67.8%	68.8%	68.8%
Top 7 地域の防災対策に安心感がある	68.4%	75.9%	70.9%	66.2%	67.3%	68.2%
Top 8 移住者に対して、地域住民が支援的である	66.9%	66.8%	67.0%	66.9%	67.0%	66.8%
Top 9 自然が豊かで身近に感じられる	66.5%	62.3%	63.9%	63.8%	69.5%	72.5%
Top 10 生活コストを下げられる	66.3%	73.6%	69.4%	66.5%	65.1%	60.5%

出典：「地方移住に関する実態調査 (Phase1)」パーソル総合研究所（調査年度：2021年、有効回答数：20～60代の就労者（パート・アルバイト除く）2998人）を基にKPMGコンサルティング株式会社作成

出典：「第6回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（内閣府）（当該ページのURL）、PDL1.0

（https://www.digital.go.jp/resources/open_data/public_data_license_v1.0）

（調査年度：2023年、有効回答数：10056人）

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・若手人材を対象とした既往調査の整理 (3/5)

20代の若者のエッセンシャルサービスへの従事割合は、ほかの業種、年代と比較しても高い一方で、情報通信業への従事割合は低い。20代の約8割がIT・Web系スキル習得への意向を示しているものの、実務経験が重視される情報通信業界では、スキルを習得した先に実務経験がないことが参入障壁となり得る。そのため、「IT・Web系スキル教育→実務経験の場の提供」の仕組み構築に一定需要が見込まれる。

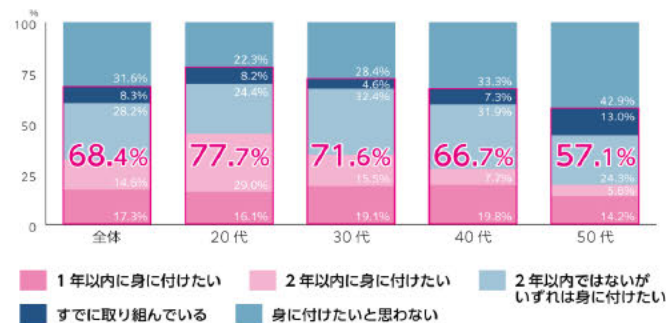
●副業者の本業の主な業種（年代別）

- 副業実施者の本業の主な業種を年代別に見ると、10代および20代では「教育・学習支援業」（12.8%）が最多で、次いで「卸売業・小売業」（12.5%）、「医療・福祉」（11.0%）とエッセンシャルサービスに従事している割合が高く、これらの業種への従事割合は50代・60代と比較しても概ね高かった。「情報通信業」においては、10代および20代は3.9%と相対的に低く、最も高いのは30代（5.7%）であった。

		農林漁業・鉱業	建設業	製造業	給電・ガス・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業・物品賃貸業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業（協同組合など）	その他のサービス業（理容業など）	その他	
全体		9299	144	427	965	112	424	391	1122	272	291	752	615	526	927	1170	148	952	61
n		100.0	1.5	4.6	10.4	1.2	4.6	4.2	12.1	2.9	3.1	8.1	6.6	5.7	10.0	12.6	1.6	10.2	0.7
年代5区分	10代および20代	857	4	26	63	7	33	16	107	23	18	50	137	71	110	94	12	84	2
		100.0	0.5	3.0	7.4	0.8	3.9	1.9	12.5	2.7	2.1	5.8	16.0	8.3	12.8	11.0	1.4	9.8	0.2
	30代	2050	35	78	192	28	117	70	236	49	41	101	149	127	184	320	34	209	20
		100.0	1.7	3.8	9.4	1.4	5.7	3.4	11.5	2.4	2.0	7.9	7.3	6.2	9.0	15.6	1.7	10.2	1.0
	40代	3107	45	150	375	43	142	155	390	94	86	222	192	186	291	390	44	287	15
		100.0	1.4	4.8	12.1	1.4	4.6	5.0	12.6	3.0	2.8	7.1	6.2	6.0	9.4	12.6	1.4	9.2	0.5
50代	2577	40	145	280	26	98	122	315	89	99	219	111	120	262	302	42	289	18	
	100.0	1.6	5.6	10.9	1.0	3.8	4.7	12.2	3.5	3.8	8.5	4.3	4.7	10.2	11.7	1.6	11.2	0.7	
60代	708	20	28	55	8	34	28	74	17	47	100	26	22	80	64	16	83	6	
	100.0	2.8	4.0	7.8	1.1	4.8	4.0	10.5	2.4	6.6	14.1	3.7	3.1	11.3	9.0	2.3	11.7	0.8	

●IT・Web系スキルの習得意向（年代別）

- 将来的なIT・Web系スキル習得の意向を年代別に見ると、20代の77.7%が「身に付けたい」または「すでに取り組んでいる」と回答した。30代の71.6%が同様の回答をし、40代では66.7%、50代では57.1%となっており、年代が若いほどIT・Web系スキル習得への関心が高かった。



出典：「副業者の就業実態に関する調査」独立行政法人 労働政策研究・研修機構（調査年度：2023年、有効回答数：副業者9299人）を基に KPMGコンサルティング株式会社作成

出典：「リスキングに関する意識調査」株式会社WEBMARKS（調査年度：2023年、有効回答数：1098人）

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

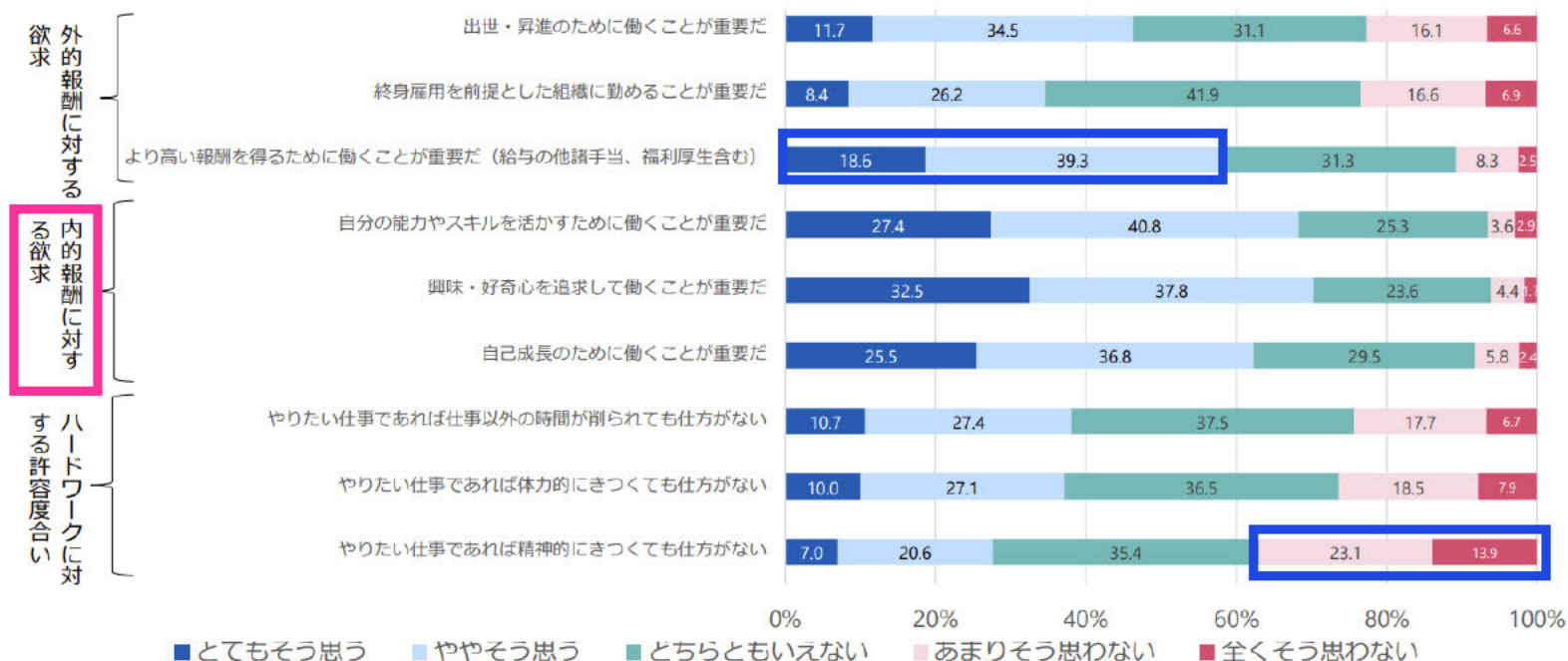
① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・若手人材を対象とした既往調査の整理 (4/5)

若者は、金銭的な報酬や出世等の外的報酬も求めるが、就業選択の中心にあるのは興味・好奇心の追及や自己成長等の内的報酬である。それと同時に、それらを満たす場合であっても、ハードワーク、特に精神的なハードワークは受け入れない傾向があることが調査から明らかになっている。

●若者（中学生、高校生、大学生）の労働価値観

- 「外的報酬に対する欲求」に関して、より高い報酬を得たいという欲求は強い傾向にある。
- 「内的報酬に対する要求」は、外的報酬に対する欲求と比べて総じて強い。
- 「ハードワークに対する許容度合い」においては、許容度が低い傾向にある。特に、「やりたい仕事であれば精神的にきつても仕方がない」と思わない若者は、ほかの2設問に比べて相対的に多い。



出典：「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書 参考資料」厚生労働省（※日本総研「若者の意識調査（報告）－ESGおよびSDGs、キャリア等に対する意識－」（調査年度：2020年、有効回答数：中学生300人、高校生300人、大学生400人）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成）

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

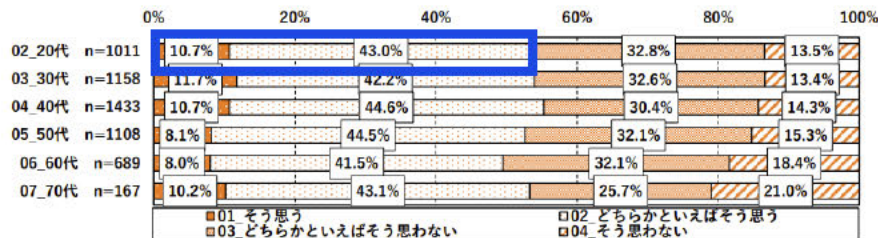
・若手人材を対象とした既往調査の整理 (5/5)

20代の若者は、働くペースや働く場所等働き方の柔軟性を自立的に決めたい意向を持っていることが判明した。20代はまだ仕事の手順に対する自信や経験が少ないため、仕事そのものの裁量よりも、働くスタイルの裁量を求める傾向が読み取れる。

● 働き方における裁量についての意向 (年代別)

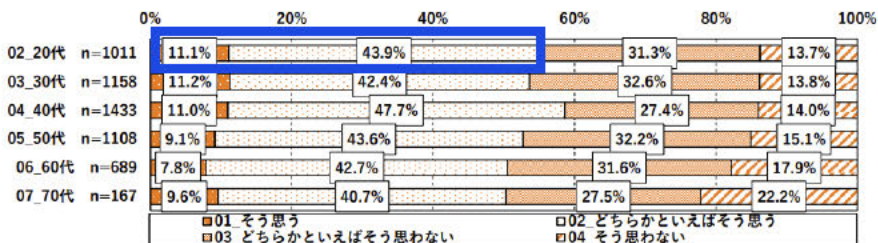
今後、仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか

- 「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「40代」が最大 (55.3%) となり、「20代」は53.7%だった。



今後、仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか

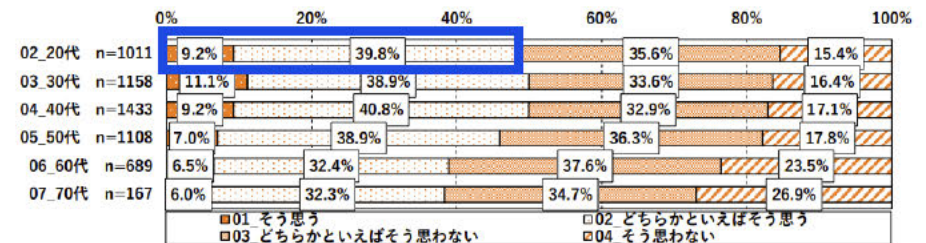
- 「そう思う」「どちらかといえば思う」の合計割合は、「40代」が最大 (58.7%) で、次いで「20代」 (55.0%) となった。



● 勤務場所決定における裁量についての意向 (年代別)

今後、勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか

- 「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「30代」が最大 (50.0%) で「20代」は49.0%となった。



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・若手エンジニア向けアンケート調査（1/3）

東京都内でIT企業に勤務している若手エンジニアを対象に、地方副業・兼業や地方移住への関心・意向、および地方移住の条件についてのアンケート調査を実施した。次頁以降に調査結果の概要を掲載している。なお、詳細な調査結果については別添1資料を参照されたい。

目的	若手IT人材の地方副業・兼業や地方移住への関心・意向、および地方移住の条件を調査する
対象者・人数	東京都内でIT企業に勤務している若手エンジニア 77名
実施方法	オンラインで配布・回収
実施期間	2025年12月12日（金）～2025年12月21日（日）
アンケート項目概要	問1～8 回答者の基本属性 問9～11 地方への関心興味 問14～20 初期体験～継続参画 問21～27 地方副業・兼業 問28～34 地方移住

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・若手エンジニア向けアンケート調査 (2/3)

本調査により、地方就業への関心の動機は、世代ごとに異なっていることが判明した。20代は成長・自己実現志向、30代は副収入や社会貢献等の複合的動機が特徴的である。一方で、実際の仕事選択では報酬や働きやすさが重視されていた。また、移住先の検討に際して、20代には仕事機会と生活コスト削減、30代には生活インフラや教育環境等家族を含めた生活基盤の安定が求められていることも明らかになった。

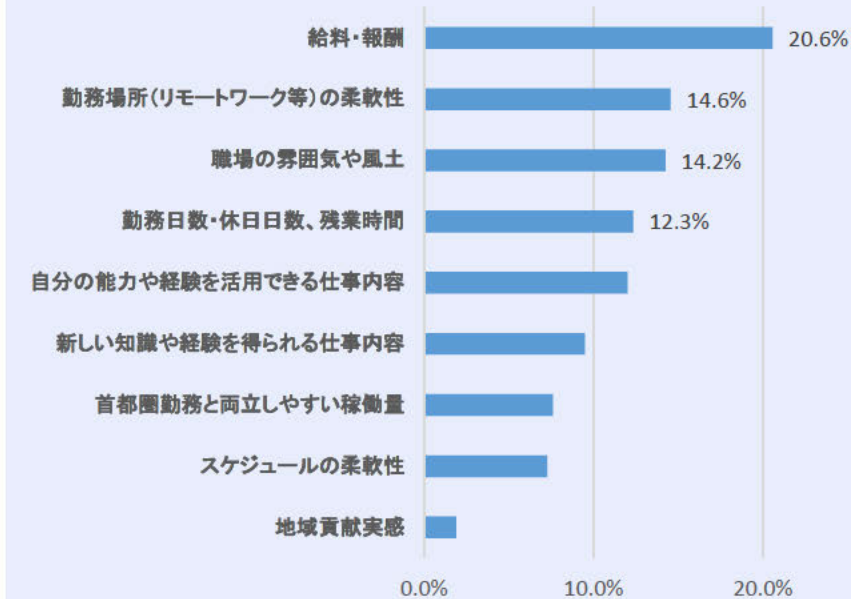
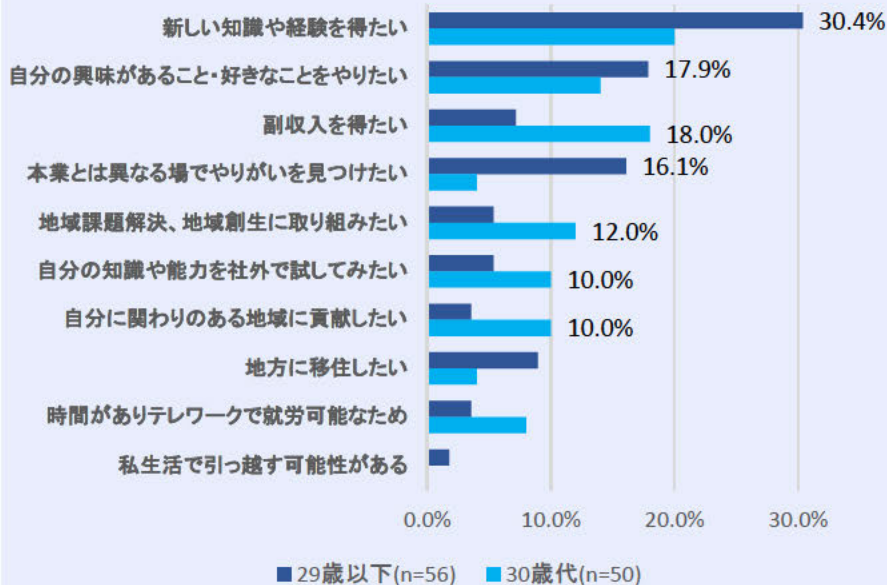
● 居住都県以外の地域で働くことに興味がある理由 (複数選択可 n=106)

- 20代は、地方就業を知識や経験の獲得を通じた成長、また自己実現の機会と捉えている側面が強い。30代は副収入に加え、「地域課題解決、地方創生に取り組みたい」、「知識や能力を社外で試してみたい」といった複合的動機で地方就業に関心を持っている。

● 居住都県以外の地域で仕事を探す際に重視する要素 (複数選択可 n=316)

- 居住地以外で仕事を探す際に重視する要素として、「給料・報酬」、「勤務地（リモートワーク等）の柔軟性」、「職場の雰囲気や風土」等の「報酬」や「働きやすさ」の観点を重視している傾向にある。

■ 年代別集計



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

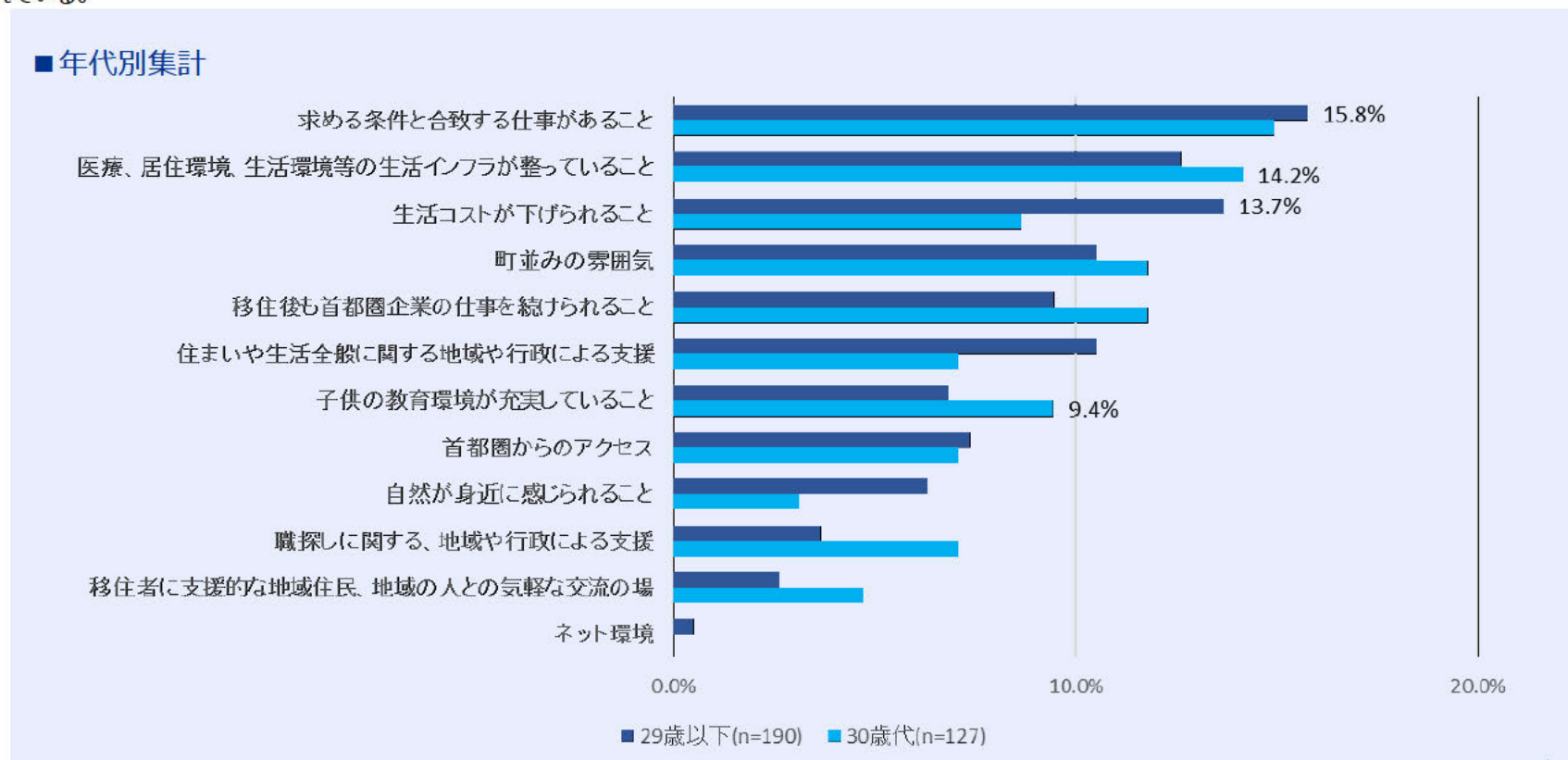
① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・若手エンジニア向けアンケート調査 (3/3)

本調査により、地方就業への関心の動機は、世代ごとに異なっていることが判明した。20代は成長・自己実現志向、30代は副収入や社会貢献等の複合的動機が特徴的である。一方で、実際の仕事選択では報酬や働きやすさが重視されていた。また、移住先の検討に際して、20代には仕事機会と生活コスト削減、30代には生活インフラや教育環境等家族を含めた生活基盤の安定が求められていることも明らかになった。

● 地方に移住する際に、その地域に求める要素 (複数選択可 n=317)

- 地方移住に求める条件は、29歳以下では、求める仕事があること (15.8%) に加え、生活コストの削減 (13.7%) が重視されている。一方、30代では仕事が軸にあるものの、必要な生活インフラが整っていること (14.2%) や充実した子どもの教育環境 (9.4%) 等家族を含めた生活の安定性が重視されている。



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・地方におけるIT人材等の就労マッチングの事例

本事業に類似したマッチング事業の先行事例は以下のとおりである。①初心者でも挑戦しやすいサポート体制、②多様な働き方の受け入れ、③個人の興味・関心にマッチする案件の提供 等、本事業の検討にあたり参考となる点が見受けられる。

#	事例	概要	特徴	参照元
1	lanitech合同会社「TALENT MATCH」	lanitechが展開するDX・ITプロジェクトと、スキルを活かしたいデジタル人材を結ぶマッチング支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> lanitechのDX/IT支援プロジェクトと連携したリアルな実務機会を得ることができる 自治体、教育機関が関与する地域・社会貢献型の案件も多い 面談・マッチングのサポートを受けることができる 週1～副業～フル参画まで多様な関わり方が可能 	TALENT MATCH デジタル人材マッチング支援 - lanitech合同会社
2	NPO法人G-net「ふるさと兼業」	地域に根ざした中小企業や自治体と、都市部に住む副業希望者をつなぐことを目的とした、社会貢献型の副業プラットフォーム	<ul style="list-style-type: none"> 登録されている案件のほとんどはリモートワークに対応しており、全国どこに住んでいても、PCとインターネット環境があれば参加できる コーディネーター（サポート担当者）に相談でき、初心者でも挑戦しやすい 	共感で選ぶ地方の兼業マッチング
3	面白法人カヤック「SMOUT」	移住に興味のある人や地域とつながりたい人と、地域の人とをマッチングするWebサービス	<ul style="list-style-type: none"> 地域側は、求人だけでなく、地域の魅力や支援情報、空き家や地域コミュニティ、学校の紹介、オンライン相談会や現地訪問ツアーなど、多岐にわたってプロジェクトを掲載できる 	地域とつながるプラットフォームスマウト (SMOUT)
4	地域経済活性化支援機構「地域企業経営人材マッチング促進事業」	REVICが実施・運営する金融庁・経済産業省の連携による補助事業。REVICが運営する情報システム「REVICareer レビキャリア」を活用して大企業人材に新たな就業の機会を創出した 地域の中堅・中小企業 に対して、 地域企業経営人材確保支援事業 給付金を給付する。	<ul style="list-style-type: none"> 大企業から地域の中堅・中小企業への人の流れを創出し、地域の中堅・中小企業による大企業人材の確保を後押しすることにより、企業の経営革新・生産性向上を図り、地域経済を活性化することを目的とした事業 人材マッチングの仲介役として、地域金融機関やREVICの提携先の人材紹介会社などが政府の関連施策と連携し、「REVICareer レビキャリア」を活用して地域の中堅・中小企業と域外の大企業との人材マッチングを行う 	事業概要 地域企業経営人材マッチング促進事業 REVICareer (レビキャリア)

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業の先行事例：(株)LULL

株式会社LULLは、2025年10月28日に沖縄県国頭村と「地域活性化起業人制度による派遣に関する協定」を締結し、総務省が推進する地域活性化起業人制度を活用し、IT人材を国頭村に派遣している。

沖縄県国頭村と「地域活性化起業人制度による派遣に関する協定」を締結

企業名	株式会社LULL
協定期間	2025年10月28日～2028年3月31日
協定内容	株式会社LULLは地域活性化起業人として国頭村にIT人材を派遣し、慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科が産学官連携による地域課題解決の拠点として整備支援を進めている、東部周遊拠点施設（道の駅「やんばるパイナップルの丘 安波」）を拠点とする地域振興プロジェクトに参画する。
地域活性化起業人の主な業務内容	<ul style="list-style-type: none">東部周遊拠点施設（道の駅「やんばるパイナップルの丘 安波」）を拠点とした地域活性化の企画・運営地域資源を活かした体験型・集客コンテンツの企画・WEBデザイン、およびシステム開発SNSやオンラインメディアを活用した情報発信およびプロモーション活動周辺観光施設との連携による東側・北部エリアへの観光導線づくり地元事業者や行政との協働による地域ブランディングの推進






協定締結の様子

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

① 就労マッチングのニーズおよび先行事例調査

・IT企業の先行事例：東成瀬テックソリューションズ(株)

なるテックでは、社員に対してIT研修を提供し、研修後の人材の活躍の場として、総務省が推進する地域おこし協力隊制度を積極的に活用している。「手に職を付けたい」という思いで制度活用により移住をした人材が、地域産業に対して価値提供を行う中で、転籍や創業を行う事例が増えている。

人物像	Before&入社動機	在籍期間	After
<p>創業</p>  <p>32歳/男性 前職： ・出版社 出身： ・東京都</p>	<p>会社創業に向け、自身の挑戦のために移住</p> <p>サロン経営の夢を持ちながらも具体的な道筋が見えない中、仕事をしながら経営ノウハウを習得できる環境に魅力を感じ入社。</p>	<p>Webライターとしてリモートワーク</p> <p>Webライターとして研修を積み、場企業のオウンドメディアライティング案件（月40万円）をリモートで受注。そのほかにもメディア立等に関わる。</p>	<p>化粧水をリリース。創業に向けて準備中</p> <p>創業のタネを考える中でスキンケアへの興味を持つ。地域の温泉水を活用した商品開発に至る。現在単月黒字を達成し、協力隊任期後1年以内の創業に向けて準備中。</p>
<p>転籍</p>  <p>35歳/男性 前職： ・製薬会社 出身： ・埼玉県</p>	<p>未経験からIT技術を習得するために移住</p> <p>前職では製薬会社にて品質管理を担当。未経験からIT研修を受けられる環境に魅力を感じ、農業×ITの実現を目指してIT技術を習得するため入社。</p>	<p>SE研修後、しいたけ栽培の自動化に挑戦</p> <p>エンジニアの研修後、しいたけ農家との出会いからしいたけに没頭。収穫のためのサイズ測定等の自動化にチャレンジする。</p>	<p>村の農業の活性化に向けて、転籍</p> <p>協力隊の任期終了に伴い、東成瀬村の人手不足解消としいたけ栽培の継続を目的に共同組合へ転籍。特定地域づくり事業協同組合で村内の事業を兼務している。</p>
<p>転籍</p>  <p>26歳/女性 前職： ・不動産 出身： ・岩手県</p>	<p>新たな出会いとスキルアップのために移住</p> <p>不動産業界からキャリアを見直す中で、地方で新たに面白いことに挑戦したいという思いと、関心を寄せていた農業のスマート化に惹かれ入社。</p>	<p>ITスキルを生かし、農林畜産業の課題解決</p> <p>エンジニア研修を終了後、スマート農業実現に向けて村の農林畜産業部門に携わる。稲作やはちみつ栽培等を通して、東成瀬村の特産品開発を推進する。</p>	<p>村の特産品となる日本酒を製造</p> <p>東成瀬村で自ら育てた稲を使い日本酒を造る。酒蔵の業務委託を受けながら、酒造りを学ぶ。魅力に惹かれ、日本酒を極めるべく酒蔵に転籍。今後、担い手となるべく経験を重ねていく。</p>

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

② IT人材育成とキャリアパスのモデル検討

・(株)LULL (1/3)

IT人材育成とキャリアパスのモデルについて、株式会社LULLは、地域おこし協力隊制度を活用したIT人材育成により、地域活動と地域のアップデートを両立する実装活動を目指している。このモデルにおいては、町役場、地域企業、そして地域実施機関となる離島百貨店との連携が重要である。

地域おこし協力隊 × IT人材育成モデル

LULL Inc.

⚙️ 地域の困ったを引き受け、地域活動をしながら地域をアップデートする実装活動

目的：認知度向上



ホームページ刷新

古くなったサイトを
スマホ対応・魅力的に
リニューアル

目的：認知活動



情報発信の仕組み

SNS運用や
コンテンツ制作の
型をつくる

目的：生産性向上



社内管理システム開発

アナログ業務を
デジタル化し
効率を上げる

目的：商品売る



ECサイト立ち上げ

地元の特産品を
全国へ販売する
販路を開拓

目的：相談・解決



DX相談窓口

住民や事業者の
「困った」に答える
ITのよろず相談所

🏛️ 町役場へのお願い

地域産業と協力隊の架け橋
地域産業との仕事連携支援
プロジェクトの発信協力
地域住民への受け入れ支援

🏢 地域企業へのお願い

協力隊活動への協力体制の構築
手伝ってほしい仕事のリストアップ
活動フィールドの提供

👥 LULL・離島百貨店

LULL：教育プログラム提供・人材育成
離島百貨店：全体コーディネート
プロジェクト進行・品質管理

⚡ 「お金がなくてできない」を、実行力で突破する

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

②IT人材育成とキャリアパスのモデル検討

・(株)LULL (2/3)

地域おこし協力隊任期満了後においても地域で継続的に価値を発揮できるよう、都市圏企業での就業と地域活動を組み合わせたハイブリッドな働き方をはじめとした任期後のキャリアパスの明確化を図り、本人が選択できるものとする。

3年後の到達イメージ

 LULL Inc.

3 YEARS LATER - FUTURE VISION

★協力隊卒業時の姿

 地元産業に対して
企画提案・実行ができる

 都市部の仕事を
一人称で受託できる

卒業後の働き方（本人の選択）



都市 × 地域
ハイブリッド

都市部の高単価案件を受けながら、地域の暮らしを楽しむ



地域メイン+
都市案件

地域企業のDXを主軸に、副業的に都市部の案件もこなす



フリーランス

特定の組織に属さず、スキルを武器に自由な場所で働く



起業

地域課題を解決するサービスや会社を自ら立ち上げる

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

② IT人材育成とキャリアパスのモデル検討

・(株)LULL (3/3)

株式会社LULLによる地域おこし協力隊活動期間の人材育成フローおよび任期終了後の人物像は以下のとおりである。3年の期間中、基礎学習と地域での実践、期間後のキャリア準備等を地域活動と並行して実施する。

人材育成フロー | 3年間の成長ステップ

LULL Inc.



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

② IT人材育成とキャリアパスのモデル検討

・東成瀬テックソリューションズ(株) (1/3)

なるテックは、地域おこし協力隊制度を活用した人材育成・キャリアパスモデルを構築する。それぞれの人材が求める資質・能力に応じて育成カリキュラムを構築し、協力隊任期中は充実したIT研修プログラムを提供する。

地域おこし協力隊期間に実施する人材育成支援

	基礎	応用	実践	求める素質
1 協力隊 ≡公務員	基本姿勢 <ul style="list-style-type: none"> 心構え コンディション管理 協力隊/公務員としての在り方 	マインドセット研修 <ul style="list-style-type: none"> 地域行政/制度の理解度 地域貢献の目的/目標設定 	イベント企画運営 プロジェクト企画運営 <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション能力 関係者との調整力/リダカ 	<ul style="list-style-type: none"> 公共性/中立性 共感性/受容性 継続性/誠実性 謙虚さと学び続ける姿勢
2 ビジネス プロフェッ ショナル	基本姿勢 マインドセット研修	ソフトスキル研修 <ul style="list-style-type: none"> ロジカルシンキング ファシリテーション力 ドキュメンテーション力 	ハードスキル研修 <ul style="list-style-type: none"> 課題解決力/論理的思考力 関係者との調整力/リダカ 目標達成力 現場で必要な専門知識 	<ul style="list-style-type: none"> 課題解決志向 論理的思考力への関心 実行力
3 起業家・ 経営者	基本姿勢/マインドセット研修 ソフト/ハードスキル研修	起業・創業支援 <ul style="list-style-type: none"> ファイナンス力 KPI設計/評価力 リスク管理 事業計画/経営戦略 事業改善 起業準備(資金調達等) 目標達成力/論理的思考力 		<ul style="list-style-type: none"> 自律性/自走力 挑戦志向 リスク許容 地域とともに発展する志向
	人材支援 <ul style="list-style-type: none"> マネジメント力 関係者包括 人材採用/育成力 チームビルディング力 チャレンジ精神/自律性、自走力 			

(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

②IT人材育成とキャリアパスのモデル検討

・東成瀬テックソリューションズ(株) (2/3)

なるテックが提供可能なIT人材育成プログラムの具体的な内容は以下のとおりである。

具体的なIT人材育成の支援内容

コース	カリキュラム	学習時間	学習概要
プログラミング基礎	テクノロジー基礎	5	テクノロジー全般に関する基礎知識を学習します。
	プログラミング基礎	30	Javaでのプログラミングを行うために基礎を学習し、プログラムを書く、プログラム実行ができることを目指します。
	Java演習	40	Java基礎の総合課題（じゃんけん課題）に取り組み、ソースコードの分析、メソッドの設計、コーディングができることを目指します。
プログラミング応用	WEB基礎	3	WEBアプリケーションが、どのような仕組みで動作しているのかを学習します。
	SQL初級	7.5	SQLの基礎的な操作を学び、データベースから必要なデータを取得する方法を学習します。
	開発工程学習	3	開発工程の流れを学習し、各工程での作業のポイントや試験項目観点等を学習します。
	Spring基礎	22.5	WEBアプリケーション開発のためのフレームワークSpringの学習を行います。最低限の機能をもったアプリケーションを開発しながら、Springフレームワークを使った開発の流れを学習します。
	WEBアプリ演習	114	施設を予約するWEBアプリケーションを開発しながら、より実践的なアプリケーション開発の手法について学習します。
システムエンジニア養成	開発実務学習	10	実際の開発業務で必要な業務知識や開発手法を学習します。
	JUnit基礎	55	JUnitでのテスト自動化を学習し、カバレッジやモック、スタブ等の作成方法等の手法について学習します。
	SQL中級	15	サブクエリを用いた複雑なデータ検索操作や条件付きでのデータ検索操作を学習することで、より実践的なデータ取得の手法を学習します。
	WEBアプリ演習	145	施設を予約するWEBアプリケーションを開発しながら、リッチインターフェースを意識したアプリケーション開発の手法について学習し、実務さながらに実践します。

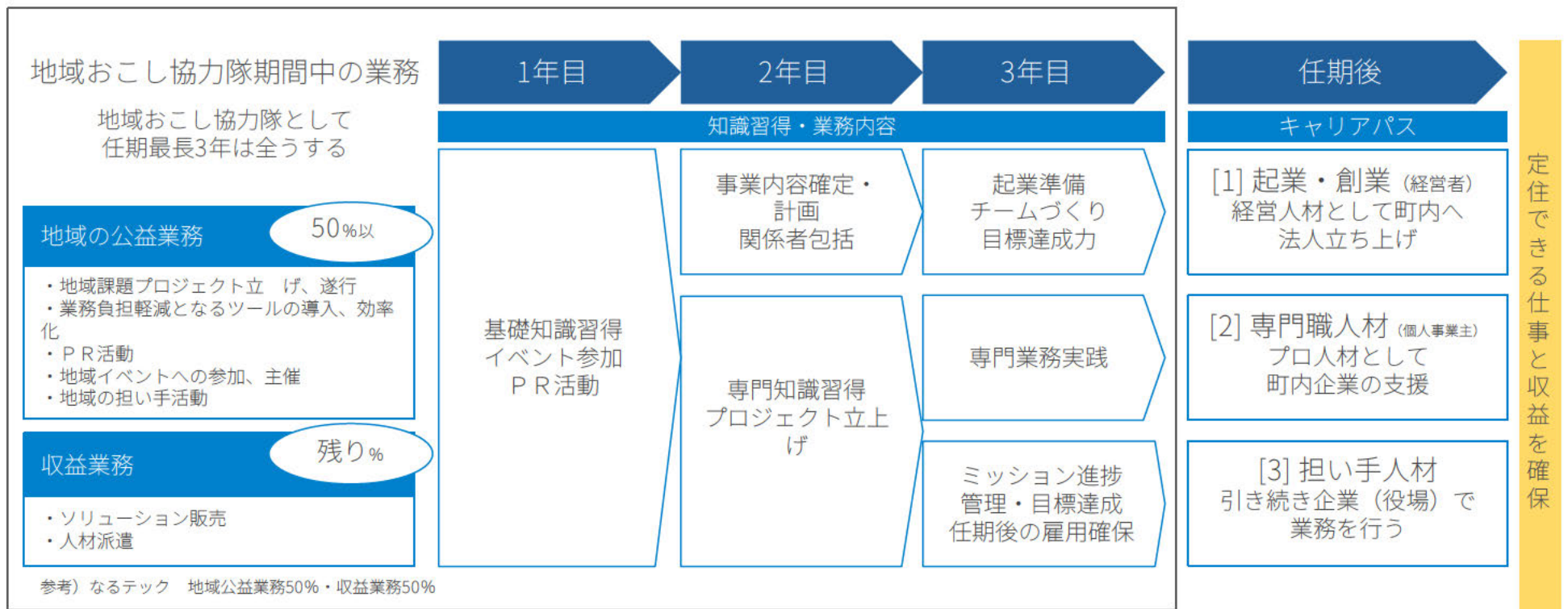
(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

②IT人材育成とキャリアパスのモデル検討

・東成瀬テックソリューションズ(株) (3/3)

なるテックは、地域おこし協力隊員が地域において十分に価値を発揮できるよう、3年間の隊員任期満了後も含めたキャリアプラン案を提案する。

地域おこし協力隊キャリアイメージ



(2) デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパス等に関する調査

③ 説明資料の作成

先行事例調査結果を踏まえ、地域実施機関である一般社団法人離島百貨店及び株式会社LULL、東成瀬テックソリューションズ株式会社と連携して、地域に居住しながらITリモートワークと両立する働き方実現に向けた、人材育成・キャリアパスモデルを検討した。検討結果は、地域実施機関による地域関係者ミーティングでの説明資料として整理した。作成した資料は別添2②、別添3③のとおりである。

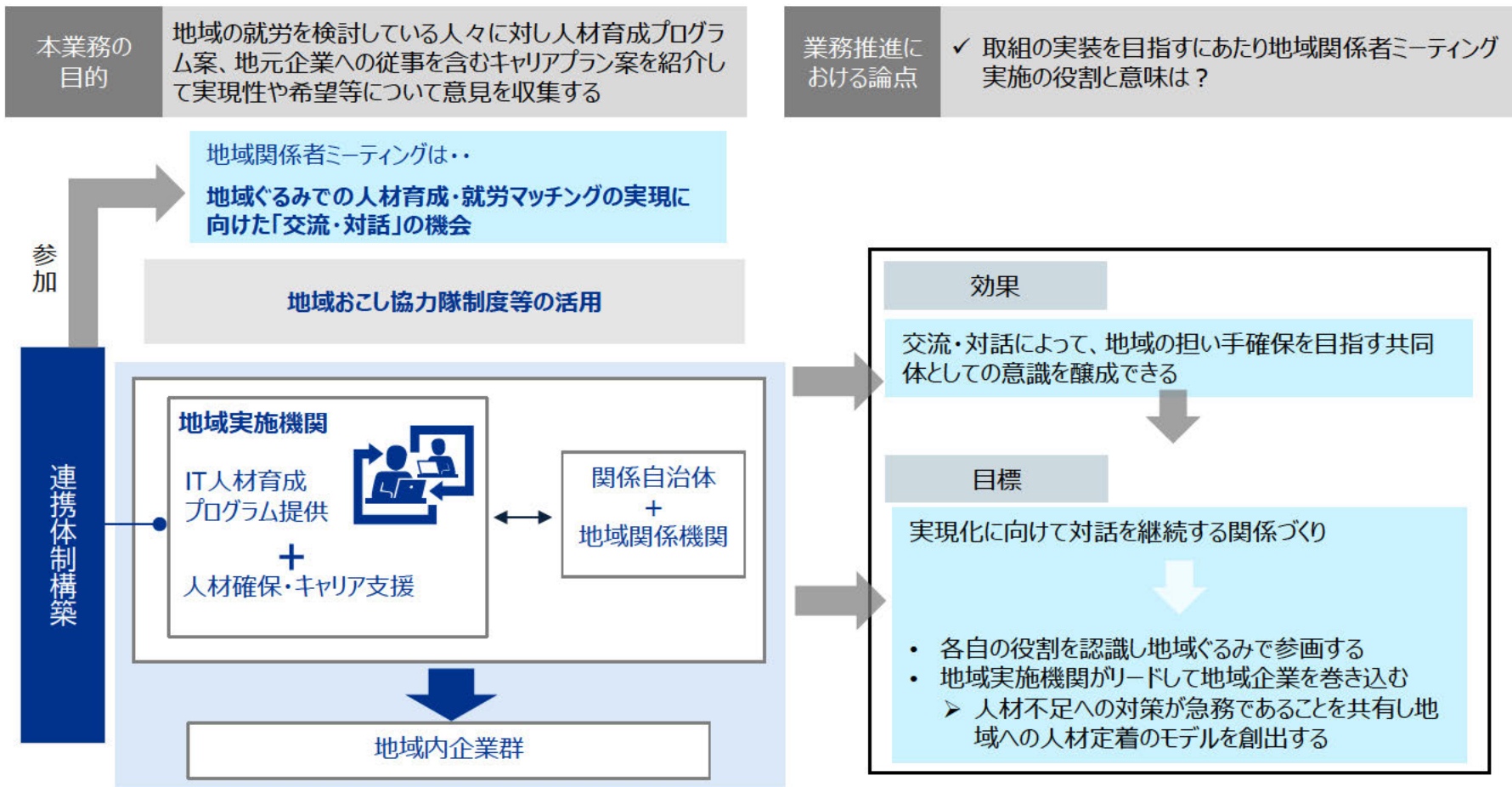
対象地域	実施機関候補	検討打合せ実施日	地域実施機関による資料作成にあたっての助言のポイント
島根県 飯南町	一般社団法人離島百貨店 株式会社LULL	①11/17 (月) ②11/26 (水) ③12/4 (木) ④12/9 (火) ⑤12/23 (火) ⑥1/13 (火)	<p>【説明の目的に沿った資料作成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ミーティング参加者にとって理解しやすい資料を構成 ・ ミーティング参加者が、IT人材育成後の活躍イメージを持てるよう、人材育成・キャリアパスモデルの説明において、研修受講後に習得できるスキルを具体的に記載 ・ IT人材の実践機会として、担当可能な案件例の記載を追加 ・ 地域おこし協力隊制度3年間の任期満了後を見据えたキャリアプラン案の具体的記載 ・ 育成された人材がどのように飯南町にITスキルを還元するのか、また飯南町で目指すゴールを明確に記載 <p>【参加者が納得感を得ることができる説明に向けた準備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 参加者からの想定質問・それに対する想定回答を事前に整理
広島県 竹原市	東成瀬テックソリューションズ株式会社	①10/31 (金) ②11/4 (火) ③11/11 (火) ④11/18 (火) ⑤11/27 (木)	<p>【説明の目的に沿った資料作成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ミーティング参加者の理解のしやすさを主眼に置き、人材が地域に定住する循環を「採用 × 育成 × 企業実践」の三位一体モデルで表現 ・ 竹原市で実践を想定している仕組みの概要・目的を端的に説明 ・ ミーティング参加者が竹原市におけるIT人材の活躍イメージを具体的に持てるよう、IT研修プログラムを具体的に紹介 ・ 地域おこし協力隊制度任期満了後も含めたキャリアプラン案を紹介 ・ IT研修プログラムおよび地域おこし協力隊制度を活用し、地域に定住した人材のキャリアパス事例を記載

(3) 地域関係者ミーティングの実施

(3) 地域関係者ミーティングの実施

地域関係者ミーティングの実施方針

地域関係者ミーティングにおいて、地域実施機関をはじめ地元事業者群（地域の副業先）、IT企業の協力のもと、支援のターゲット候補に対しキャリアパスの仮説を説明する。ミーティングは今後の実践に向けた関係性構築の起点となるよう関係性継続を支援する。



(3) 地域関係者ミーティングの実施

地域関係者ミーティングの実施方法

地域関係者ミーティングの開催にあたっては、自治体や地域のまちづくりコーディネーターを介して若手就労者や地域企業の経営層に参加を呼びかける。地域の実態や参加者の属性を背景とした多様な意見を収集できるよう、状況に応じてグループミーティングでの意見交換を実施する。

■ 作業工程

①地域関係者ミーティング実施準備	②地域関係者ミーティング実施	③地域関係者による検討の支援				
地域実施機関・地域コーディネーター等と連携しミーティングを企画	各対象地域内で1回開催後、意見を整理、関係者間で共有	就労マッチング取りまとめと調整会議（オンライン含む）の開催等による連携体制の継続支援				
■ ミーティング開催に向けた準備事項 <ul style="list-style-type: none"> ・対象者検討・出席依頼 ・日程調整と会場準備 ・地域実施機関等との準備協議 ・プログラムおよび進行・運営の検討 ・ミーティング後の支援方針の検討 	<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">テーマ案</td> <td style="background-color: #e0e0e0;">地域の担い手確保に向けた、IT人材育成とキャリア形成の仕組みづくりを推進する地域ミーティング</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">プログラム案</td> <td style="background-color: #e0e0e0;">①受託者によるデジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパスの説明、事例紹介 ②地域実施機関による今後の取組案説明 ③意見交換</td> </tr> </table>	テーマ案	地域の担い手確保に向けた、IT人材育成とキャリア形成の仕組みづくりを推進する地域ミーティング	プログラム案	①受託者によるデジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパスの説明、事例紹介 ②地域実施機関による今後の取組案説明 ③意見交換	■ 地域関係者による検討の継続的支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ミーティング意見を踏まえた各案のブラッシュアップ ・ステークホルダー間での継続的協議 ・中国経産局による支援の方針検討 ・次年度以降の推進方針の検討
テーマ案	地域の担い手確保に向けた、IT人材育成とキャリア形成の仕組みづくりを推進する地域ミーティング					
プログラム案	①受託者によるデジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパスの説明、事例紹介 ②地域実施機関による今後の取組案説明 ③意見交換					

対象者・組織と期待する役割	島根県飯南町	広島県竹原市	期待する役割
対象者・組織と期待する役割	地域実施機関 離島百貨店 株式会社LULL	新たな地域実施機関 東成瀬テックソリューションズ株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ デジタル人材育成プログラムおよびその後のキャリアパスの説明 ・ 人材育成プログラム・就労マッチング実現に向けたリード役
対象者・組織と期待する役割	地域の若手就労者/地域企業 特定地域づくり事業協同組合	地域の若手就労者/地域企業 ALL竹原きらっと未来創造会議	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域における人材育成の仕組みやキャリアパスについて実現可能性や課題等の意見出し ・ 地域ぐるみでの実施体制への継続的な意見出しや主体的な参画
対象者・組織と期待する役割	域外から流入している若手人材 地域おこし協力隊、地域活性化起業人	域外から流入している若手人材 地域おこし協力隊、地域活性化起業人	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域における人材育成の仕組みやキャリアパスの活用意向や期待、望ましい支援策等の意見出し
対象者・組織と期待する役割	地域コーディネーター 青山富寿生氏	地域コーディネーター 内藤真也氏	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域ぐるみでの実施体制構築に向けたステークホルダー間の調整
対象者・組織と期待する役割	飯南町	竹原市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域ぐるみでの実施体制構築
対象者・組織と期待する役割	中国経済産業局	中国経済産業局	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域ぐるみでの実施体制構築の支援

(3) 地域関係者ミーティングの実施

① 地域関係者ミーティング実施準備

地域関係者ミーティング開催にあたって、ミーティング参加対象者の整理、地域実施機関等との準備協議、およびミーティング後の支援方針の検討等を行うため、地域実施機関や地域コーディネーターらと打ち合わせを実施した。

対象地域	実施日等	参加者	実施目的・内容
飯南町	11/10 (月)	一般社団法人離島百貨店 (地域コーディネーター 青山氏) 株式会社LULL 中国経済産業局 KPMGコンサルティング株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 一般社団法人離島百貨店による、地域おこし協力隊+都市部企業によるリスキリングの仕組みについての提言の共有 地域関係者ミーティングに向けた取組方針と検討スケジュールについて
	11月中旬～ 1月中旬	株式会社LULL KPMGコンサルティング株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 国事業（地域おこし協力隊制度）を活用した人材育成モデル、および具体的なスキームについてのミーティング資料内容協議 ミーティング資料作成
竹原市	11/7 (金)	竹原市企画部 部長 竹原商工会議所 事務局長 中国経済産業局 地域コーディネーター 内藤氏 東成瀬テックソリューションズ株式会社 KPMGコンサルティング株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 商工会議所に対し地域中核企業・中小企業のニーズ調査等、地域ミーティング事前準備へのご協力をいただくよう調整 商店街振興組合や農業従事者等、地域ミーティング参加対象者の協議 商工会議所・ALL竹原きらっと未来創造会議を通じての広報等、出席依頼方法検討
	11月下旬	東成瀬テックソリューションズ株式会社 KPMGコンサルティング株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ミーティング内における事業説明内容の協議 ミーティング資料作成

(3) 地域関係者ミーティングの実施

① 地域関係者ミーティング実施準備

地域関係者ミーティング開催に向けて、自治体、商工会議所、および地域コーディネーターと連携し、飯南町と竹原市それぞれのミーティングの参加対象者を検討した上で、以下のような依頼文書を作成した。

飯南町地域関係者ミーティング参加依頼文書

飯南町地域関係者ミーティング 開催のお知らせと参加者募集

令和7年度中小企業実態調査

ミーティングのテーマ

地域の担い手確保に向けた、IT人材育成 とキャリア形成の仕組みづくりを考える

経済産業省では、地方における労働力確保の総合的な取組支援として「地域の人事部」を行ってまいりました。しかしながら地域での働き方の選択肢の少なさや給与水準の低さが課題となっています。そこで今年度、飯南町をモデル地域の一つとして、町に居住しながらITリモートワークと両立する働き方に向けた人材育成及び就労マッチングの実現可能性調査を行い、地域ぐるみで人材育成から就労マッチング、フォローアップを行う育成支援の仕組みを検討することといたしました。

この取組には地域の皆さまの協力が必要です。ぜひ新しい仕組みづくりについて皆さまのご意見をお聞かせください。

町内事業所に従業する皆さまや町内で就業されている皆さまの
ご参加をお待ちしております

日時 2026年1月20日(火) 18:00～19:30

場所 来島交流センター

プログラム(予定)

- 開会あいさつとミーティングの趣旨説明
- 新たな仕組みづくり概要説明
- 都市部の若手IT人材の地方移住に関する意向調査結果の紹介
- 地域での取組概要説明
- IT人材育成プログラム、キャリアパスについて
- 質疑応答



中国経済産業局総務企画部企画調査課
島根県飯南町まちづくり推進課

竹原市地域関係者ミーティング参加依頼文書

令和7年11月吉日

〇〇〇〇 様

中国経済産業局総務企画部企画調査課
竹原市企画部企画政策課

令和7年度中小企業実態調査事業(地域×デジタル人材の働き方モデル及び育成に関する調査)に係る地域関係者ミーティングについて(依頼)↓

向寒の候、ますます御健勝のこととお喜び申し上げます。日頃から政策推進に御協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

経済産業省では、地方における労働力確保の総合的な取組支援として「地域の人事部」を行ってまいりました。しかしながら地域だけでは働き方の選択肢が少なく、給与水準が低いという課題があります。そこで今年度、地域に居住しながらITリモートワークと両立する働き方に向けた人材育成及び就労マッチングの実現可能性調査を行い、地域ぐるみで人材育成から就労マッチング、フォローアップを行う育成支援の仕組みを検討することといたしました。

つきましては、本調査の対象地域である竹原市において、地域の担い手確保に向けた、IT人材育成とキャリア形成の仕組みづくりを考える地域関係者ミーティングを開催します。御多忙中とは存じますが、ご参加くださいますようお願いいたします。

記

- 1 会議名：竹原市地域関係者ミーティング
- 2 日時：令和7年12月12日(金) 13時から15時まで
- 3 場所：竹原市役所 〇〇会議室
- 4 対象者
市内企業に従業する方や市内で就業されている方
- 5 ミーティングの概要(予定)
 - (1) 地域IT人材の育成及び就労マッチングの検討経緯や背景について
 - (2) 地域IT人材のキャリアパスのイメージと支援体制の案について
 - (3) 育成支援実施予定のIT企業の活動紹介
 - (4) 参加者の皆様によるグループ別意見交換

以上

(3) 地域関係者ミーティングの実施

② 地域関係者ミーティング実施

以下の開催概要のとおり、島根県飯南町および広島県竹原市において、地域関係者ミーティングを実施した。なお、ミーティング開催結果については、次頁以降の開催報告資料に取りまとめている。飯南町地域関係者ミーティングの参加者は飯南町民16名であり、地域の担い手確保に向けた、IT人材育成とキャリア形成の仕組みづくりについての説明、および意見交換を実施した。竹原市地域関係者ミーティングでは、計17名の竹原市関係者が参加し、地域ぐるみで人材育成から就労マッチング、フォローアップを行う育成支援の仕組みについて検討した。

飯南町地域関係者ミーティング概要

開催日時	2026年1月20日（火）18:00～19:30
開催場所	来島交流センター
参加者	16名
内容	<ul style="list-style-type: none">「地域おこし協力隊+都市部企業によるリスキング」の背景と取組経緯の説明令和7年度中小企業実態調査事業の概要説明地域活性化×IT人材育成プロジェクトについての説明質疑応答および意見交換

竹原市地域関係者ミーティング概要

開催日時	2025年12月12日（金）13:00～15:00
開催場所	竹原市役所 会議室3・会議室4
参加者	17名
内容	<ul style="list-style-type: none">地域IT人材の就労マッチングの検討経緯や背景の説明地域IT人材の育成や支援の仕組みの説明「地域おこし協力隊」制度活用による地域IT人材の育成支援の説明参加者の皆様によるグループ別意見交換

飯南町地域関係者ミーティング 開催結果の整理

「地域おこし協力隊+都市部企業によるリスキリング」 説明会の概要

開催日時：2026年1月20日（火）18:00~19:30

開催場所：飯南町 来島交流センター

プログラム

1	開会挨拶
2	飯南町における「地域おこし協力隊+都市部企業によるリスキリング」の背景と取組経緯について
3	令和7年度中小企業実態調査事業の概要
4	地域活性化×IT人材育成プロジェクトについて
5	質疑応答および意見交換

飯南町における
「地域おこし協力隊+都市部企業による
リスキリング」説明会
開催結果

参加者の皆様による意見交換

- 地域おこし協力隊+都市部企業によるリスキリングプロジェクトについて、「地域おこし協力隊としての採用とIT人材育成」「IT人材活躍の可能性」「都市部IT企業が提供可能なプロジェクトについて」「ネットワーク環境の現状と改善の必要性」「移住者受け入れにあたって」「プロジェクトに必要な視点」に関する意見が挙がりました。

地域おこし協力隊としての採用とIT人材育成

人材育成に要する期間や地域の高校との連携によるIT人材育成といった、若手人材採用・育成の観点に着目した意見が寄せられました。

地域おこし協力隊の隊員にこれから新規に採用する人材を起用する際には、飯南町と協力し、大々的なプロモーションを実施したい。

IT未経験の人材を育成し実務で何らかの成果を出せるようになるまでに、それなりの時間を要することは念頭に置いておくべきである。通常、初歩的なSNS運用やバナー作成等までは1か月から数か月程度、ランディングページ（LP）等の作成までは半年、PCサイト作成までには1年以上かかる。

飯南町で育った学生が希望を持って地域に残り、農業等の産業に従事していただくことが望ましい。そのために、本事業において、鳥根県内の水産高校や飯南高校と連携し、学生を採用・育成する取組みを検討いただきたい。また、鳥根県中山間地域研究センターとの連携も検討いただきたい。

参加者の皆様による意見交換

飯南町におけるIT人材活躍の可能性

飯南町の一次産業におけるIT人材活躍の可能性について、実務を想定した声が挙がりました。

飯南町の一次産業の中にIT活用のお機は大いにある。例えば、お米販売において、売上データを分析しインバウンド施策に転換すること、ECサイトを構築することやWebマーケティング等が思いつく。これらを実行するために、エンジニアに加えて企画職などの職種の人材育成にも取り組めるとよい。

ドローンを活用して農薬を散布することができれば、農業の生産性向上に大きく寄与すると考える。ドローン操縦には資格が必要であるため、地域おこし協力隊の隊員が直接ドローンを操縦することは難しいかもしれないが、ドローン事業者に声をかけ、協業でデータ収集する等といった、チームビルディングの面での支援を頂けるとありがたい。

中山間地域の直売所における、会計等の紙ベースの事務作業のIT化やホームページの作成・運用をサポートいただきたい。高齢者が現場での仕事をこなしつつ、並行して自らIT化に取り組むことは難しい。また、データの利活用を推進するために、販売データの蓄積方法の検討やスマホ上でのデータ入力の仕組みの構築等もサポートいただきたい。

参加者の皆様による意見交換

都市部IT企業が提供可能な「地域活性化 × IT人材育成プロジェクト」について

地域おこし協力隊の地域への定着や
新しい働き方の実現可能性についての意見が寄せられました。

多くの若者に飯南町に来てもらい、その内の6割の方に地域に定着してもらうためには、収入面の懸念を払拭することが重要であると考えます。「地域活性化 × IT人材育成プロジェクト」を通じて、若者に対して、地方でしっかりと生計を立てる道筋を示したい。

自立への準備として、地域おこし協力隊任期の3年目にいきなり首都圏からのIT業務の依頼を受託し取り組み始めると地元企業の方は困惑する可能性がある。稼働や業務内容について企業としっかり調整することが必要となるだろう。

週1日程度の稼働で、地域平均年収200万円増を達成するという目標は簡単ではないが、例えば、月150万円のプロジェクトマネージャー業務の案件を月間10%の稼働率で受けることができれば月の収入は15万円となる。単価が高い案件を獲得することや、稼働率を下げても収入を安定させられるような仕組みを構築することができれば目標は現実的なものとなると思う。

参加者の皆様による意見交換

ネットワーク環境の現状と改善の必要性

飯南町におけるネットワーク環境の改善についての意見が挙がりました。

IT業務を円滑に行うためには、ネットワーク環境の整備は必須である。将来的に町のネットワークインフラを整備するための議論を深めていきたい。例えば、スターリンクを契約し町を実証フィールドとして活用することや、ネットワークインフラを改善すること自体を3か年計画等でプロジェクト化することが考えられる。

ネットワークインフラが脆弱なため、現状、データの入出力にかなりの時間を要する。通信での座学がトラブルなく実施できるかは疑問である。まずはネットワーク環境の改善に取り組むべきであると考えられる。

移住者受け入れにあたって

移住者受け入れによる地域住民の生活への影響に着目し意見が提起されました。

数年前に飯南町に移住した。以前居住していた地域に移民が増え住みにくくなったと感じたためである。飯南町にも外国人の移住が増えると住民の生活に影響を及ぼすのではないかと少なからず懸念している。

人口減少の中で、地域のコミュニティを維持していくのか、新しい人を迎え入れるのかは、選択の問題である。慎重な議論が必要であると考えられる。

参加者の皆様による意見交換

地域おこし協力隊を活用した都市部IT企業によるリスクリングに必要な視点

若者に選ばれる地域づくりに向けた自治体の支援姿勢や
地域企業との関係調整のためのマネジメント体制構築の必要性等に関する意見が挙がりました。

若者に選ばれる地域となるためには、若者にとって魅力的な移住計画策定を自治体が支援する姿勢が重要である。将来、子や孫が飯南町で暮らし続けたい・戻ってきたいと思える町を作るという事業の目指す姿を関係者が共通認識として掲げることが大切であるとする。

「若者が挑戦しやすい地域である」というブランド形成が進んでいることや、若者が活躍している姿が可視化されていると若者がその地域に移住しやすくなる。一方、若者がよそ者として扱われると意欲を損なう恐れがあるため、地域側の受け入れ姿勢にも配慮が必要である。

本事業において、地域企業の人材獲得ニーズと人材供給側の利害が一致している必要がある。地域企業が人材に来てもらうことが当たり前だと感じてしまうような状況は避けなければならない。自治体や地域コーディネーター等が協力し、地域と綿密なコミュニケーションを取れるマネジメント体制を整える必要があるとする。

竹原市地域関係者ミーティング 開催結果の整理

竹原市地域関係者 ミーティングの概要

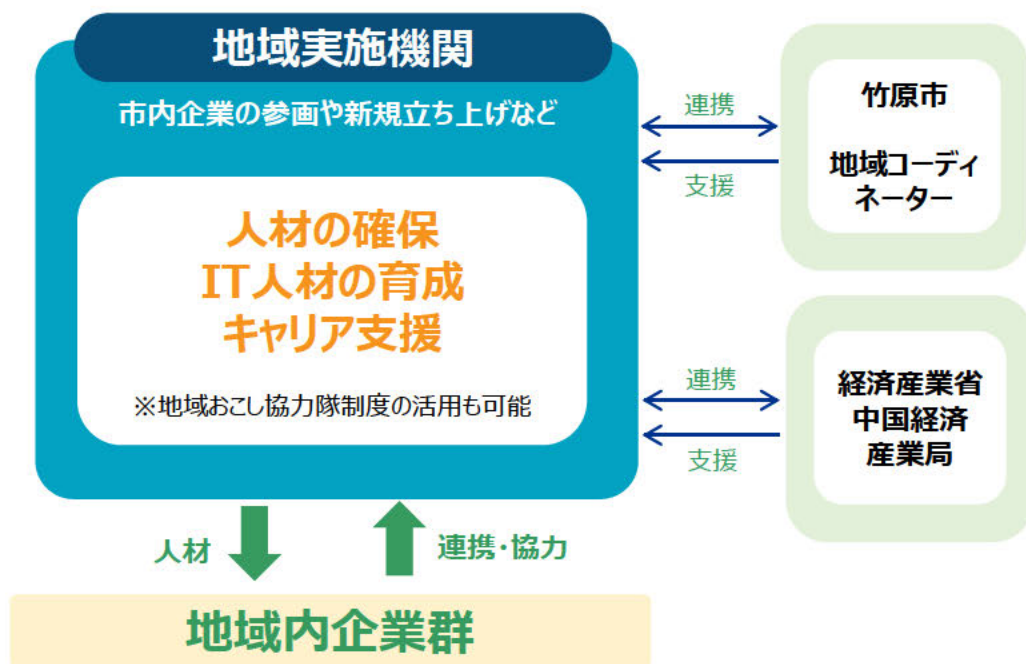
開催日時：2025年12月12日（金）13:00-15:00

開催場所：竹原市役所 会議室3・会議室4

地域の担い手確保に向けたIT人材育成とキャリア形成を地域ぐるみで支援する仕組みについて理解を深めることを目的として、地域関係者ミーティングを開催しました。

- 竹原市では、人材の確保とITスキル習得の支援およびキャリア支援を担う地域実施機関を位置付け、地域内企業等との連携や協力のもと、ITスキルを身に着け地域に在住し副業等で地域貢献する働き方の実現を目指します。

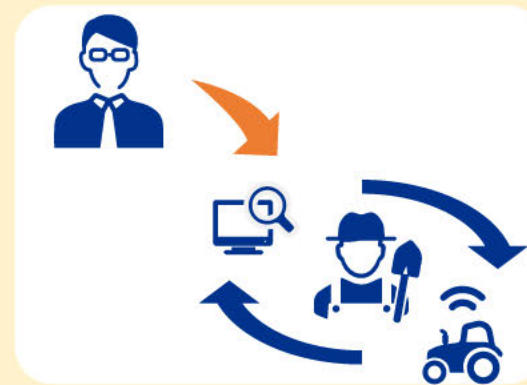
各対象地域における支援体制イメージ



キャリアパスのイメージ

例えば・・

- 地域おこし協力隊として地域外から就労希望者を受け入れる
- IT人材として育成する
- 協力隊卒業後はITスキルを活かしつつ、地域に貢献する



地域関係者ミーティングのプログラム

- 以下のプログラムで地域関係者ミーティングを実施しました。

1	開会挨拶	13:05
2	開催趣旨とIT×地域人材の就労マッチング検討の概要	13:15
3	人材育成や支援のしくみについて	13:30
4	「地域おこし協力隊」制度活用による IT×地域人材の育成支援について	13:50
5	質疑応答	13:55
6	意見交換	14:55
7	本日の総括・閉会	15:00

竹原市地域関係者
ミーティング
開催結果

参加者の皆様によるグループ別意見交換の結果

- 竹原市におけるIT人材活躍の可能性とIT人材受け入れや人材育成プログラムへの参画について意見交換した結果、「企業におけるIT人材の現状」「IT人材への依頼事項」「構築が望ましい人材獲得の仕組み」「人材呼び込みの方向性」「地域おこし協力隊制度活用」について意見が出されました。

企業におけるIT人材の現状

デジタル化の知見やノウハウ不足の現状に関する声が多く聞かれました。

- 人手不足に課題意識はあるものの、解決に向けた施策を十分に講じられていない。
- IT活用において何から着手すべきかわからず、特に小規模事業者ほど、着手点やデジタル化の進め方が見えにくい。
- 零細企業においては、デジタル化を自律的に推進するための体制やノウハウが不足している。
- 業務のどの領域にITを導入すべきか判断がつかない。
- 人材を確保できた場合でも、実務で戦力となるまでに多くの教育・育成期間を要してしまう。

IT人材への依頼事項

業務効率化を中心とした、IT人材への具体的な依頼内容についての意見が挙がりました。

- 各種業務データを一元的に管理するための基幹システムを構築していただきたい。
- 顧客管理や案件管理等、社内業務の効率化・改善を目的としたシステムやツールの導入および活用を依頼したい。
- 顧客管理や案件管理システムに関する情報を提供いただければありがたい。
- 企業・事業者向けのホームページ制作をお願いしたい。
- 業務フロー効率化や改善に係る依頼はトラブル対応が必須となるため外部に委託しづらい。一方、デザイン領域は外部に依頼しやすい。
- 教育現場で子供たちに対してIT教育を行ってほしい。

参加者の皆様によるグループ別意見交換の結果

構築が望ましい人材獲得の仕組み

地域IT人材を柔軟かつ継続的に活用できる
人材バンクや人材マッチングサービスのような仕組みを求める声が挙がりました。

- ・ 継続的な業務発注を通じて雇用する側と雇用される側の信頼関係が構築できる「クラウドワークス竹原市版」のような仕組みがあれば便利である。
- ・ フルタイム採用が経営上の負担となるため必要に応じてIT人材に副業として支援を依頼できる仕組みがあればよい。Timee（タイミー）のような地域のIT人材バンクをイメージしている。
- ・ 地域企業の「IT部門」の役割を補完・代替できるような仕組みが考えられる。
- ・ 竹原市が先行して人材獲得の仕組みを整備し、三原市等の周辺自治体の人材の受け皿となるような仕組みを作りたい。

上記の仕組みの実践的な活用イメージについての意見も挙がりました。

【雇用する側】

- ・ 些細な業務や短時間の支援を気軽に依頼したい。
- ・ 繁忙期等必要な時期に限定して人材をスポットで活用できるとよい。
- ・ IT人材が他地域の業務をテレワークで実施しつつ、時間に余裕がある時に竹原市での業務をスポットで請け負う流れが考えられる。
- ・ 常勤雇用に依らず、地域企業に共通する課題を専門的に解決できるIT人材が業務委託として柔軟に参画する形は想定しやすい。

【雇用される側】

- ・ 家庭のある女性の働き方の選択肢として、場所と時間を選ばない働き方ができるとよい。また、リモートワークで地方にいながら都心の仕事ができるようになればよい。
- ・ 平日は本業があるため、休日に2-3時間で働くことが望ましい。

参加者の皆様によるグループ別意見交換の結果

人材呼び込みの方向性

竹原市にIT人材を呼び込み、継続的に関わってもらう仕組み構築の検討にあたって、進学・就職・結婚などライフステージの変化の観点に着目した意見が多数聞かれました。

- 地域の学生が市内で成長するか、市外で経験やスキルを積んだ上でUターンとして竹原市に戻ってくるような人材循環の形成が望ましい。
- 竹原市内には進学先が限られており、地域の子どもたちが卒業後に市内でそのまま就職する流れを前提とするのは現実的ではない。
- 竹原市出身で現在は市外に居住しているが、将来的に地元へ戻りたいという意向を持つ人は少なくない。彼らが帰ってきたいと思える就業・生活環境を整備する必要がある。
- 竹原市に魅力を感じ、「住みたい」と思う人材を市外から呼び込む視点が重要である。
- 雇用する側・される側の双方の信頼関係の構築という観点からも、竹原市を拠点とする人材の活用が望ましい。
- 女性が婿取りし、夫が妻の実家で農業に従事するケースが珍しくない。従来の結婚観にとらわれない人材の流れができつつある。
- 竹原市出身のシングルマザーが地元に戻ってくることも多い。そのような人はリモートワーク可能等、柔軟性のある働き方ができる職場への就職が多い。

参加者の皆様によるグループ別意見交換の結果

地域おこし協力隊制度活用について

地域おこし協力隊任期満了後の人材の地域への定着に着目した意見が聞かれました。

- 人材が地域おこし協力隊の任期満了後にその地域に定着する方法について検討する必要がある。地域企業の受け入れ体制構築に関して、実施機関と協力することが必要ではないか。
- IT人材の受け皿を構築する必要があり、そのためには自治体との連携が必要だと考える。
- 地域おこし協力隊の3年間の任期中に隊員がしっかりと地域に定着するためには、地域とのつながりや技術習得が大事である。
- 竹原市において、実施機関にIT人材採用・育成を推進していただきたい。
- 実施機関には社内のデジタル研修も支援いただきたい。
- 地域おこし協力隊の採用経験がある。竹原市での事業を検討しているのであれば参画したい。

その他

- 若手IT人材育成のためには、自治体が高等学校でのIT教育水準の向上を支援することが望まれる。
- 本日は市を代表する企業の関係者が集まっている。業務提携等を通じて、本事業にどう還元できるか検討を重ねたい。
- インターネットの普及によって専門知識が容易に入手可能になった背景を鑑みると、専門性の提供のみでのマネタイズは難しい可能性がある。すべての業務に対して料金を取ることは厳しいのではないか。
- IT人材を地域に根付かせることは容易ではなく、背景には意識の問題がある。一方で、人材は世代交代により自然に入れ替わっていくため、無理に意識変革を強いる必要はない。

(3) 地域関係者ミーティングの実施

③ 地域関係者による検討の支援

地域ミーティング後、就労マッチング取りまとめと調整会議（オンライン含む）の開催等による連携体制の継続支援を実施した。

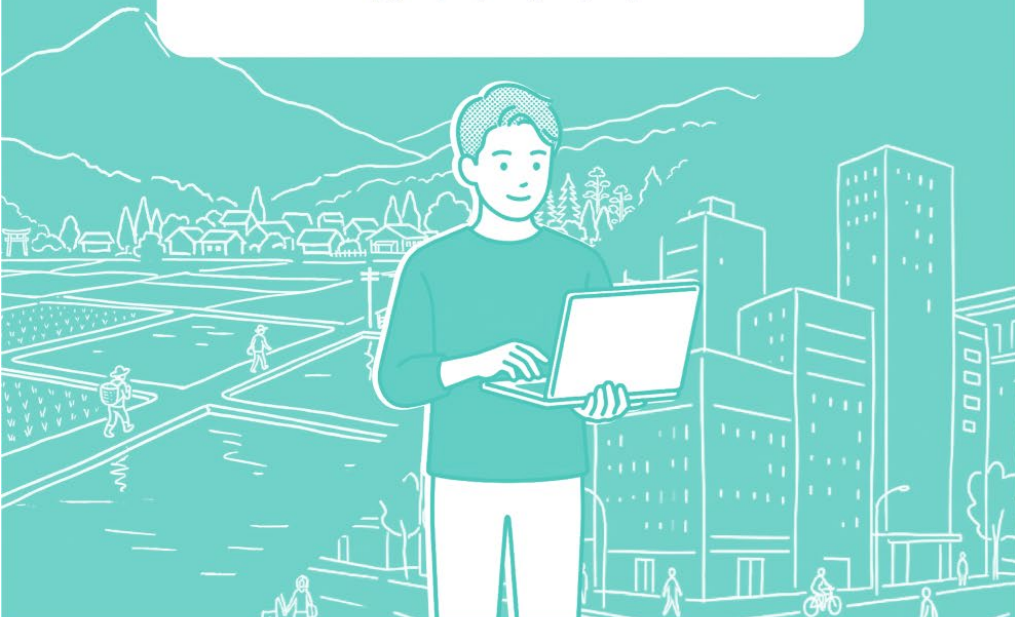
対象地域	実施日等	参加者	実施目的・内容
竹原市	1/29（木）	竹原市企画部 竹原商工会議所 事務局長 地域コーディネーター 内藤氏 中国経済産業局 KPMGコンサルティング株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 竹原市新体制における就労マッチング事業推進に係る現状の共有 ミーティング開催結果の報告時期・方法の検討 本案件の成果取りまとめ・今後の展開に向けての打合せ調整
	2/4（水）	市長、副市長、企画政策課長、財政課長 地域コーディネーター 内藤氏 中国経済産業局 KPMGコンサルティング株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 竹原市における就労マッチング事業に向けた取組経緯の報告（新・平井市長に向けて）
	3/9（月）	竹原市企画部 竹原商工会議所 事務局長 地域コーディネーター 内藤氏 東成瀬テックソリューションズ株式会社 中国経済産業局 KPMGコンサルティング株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 東成瀬テックソリューションズ株式会社の東成瀬村での実績紹介 竹原市において就労マッチングの体制構築を目指すにあたってのタスク及びスケジュールについて打合せ
	3/23（月）	市長WEB意見交換会	<ul style="list-style-type: none"> 竹原市における就労マッチング体制構築の推進方針

(4) 地域×デジタル人材の働き方モデルおよび 育成に関するガイドブック作成

地域
×
デジタル

#地方における
#新たな働き方

ガイドブック



目次

地方での“新しい働き方”とは	2
ガイドブックの目的	3
地域活動とリスキリングの両立	4
事例01 飯南町 (一社)離島百貨店 × (株)LULL	6
事例02 竹原市 東成瀬テックソリューションズ(株)	14
今後の方向性	20

地方での“新しい働き方”とは

地方で働くことをあきらめていませんか？

このガイドブックは、

地方に住んで

農林水産業や小売・飲食業などその地域の特色ある仕事を見つけながら

IT分野の仕事と両立することで

年間平均所得400万円以上を目指すための

ITスキル習得と就業のしくみとそのサポート内容を
紹介するものです。

働き方イメージ

地域の民間企業、特定地域づくり事業協同組合などによる地域のサポート



地方における“新しい働き方”のイメージ

地方に **住み続け**

または

地方に **移住し**

地域の特色ある仕事のデジタル化を担う

地域の特色ある仕事と都市圏（地域外）のIT企業でのリモートワークを両立する

地域の特色ある仕事とITスキル習得やITの仕事を両立する

ガイドブックの目的

経済産業省では、2022年度（令和4年度）から地域ぐるみで求人・採用、人材育成、キャリア支援等を行う総合的な取組の支援である「地域の人事部」を行っており、全国各地で地域ぐるみの求人・採用、人材育成が進んでいます。

このガイドブックでは、このような地域ぐるみの求人・採用、人材育成をさらに発展させ、地域の特色ある仕事とIT分野の仕事の両方に関わるという新しい働き方やそのためのサポートなどを紹介しています。

今後も、地方での働き方の選択肢がますます増えていくことを目指しており、希望どおりの働き方を叶えながら、安心して住み続けられるような地域の取組を応援していきます。

地方で住まう・働くことへの関心

都内IT企業
若手エンジニアの場合

東京都内でIT企業に勤務している若手エンジニアを対象にアンケート調査を実施したところ、地方への興味や移住の際に求めることが見えてきました。

Q 地方に対して魅力を感じる点は？

第1位

住居費・生活コストを抑えられること

第2位

自然が豊かで落ち着いた生活環境

Q 地方に移住する場合
その地域に求める要素は？

第1位

求める条件と合致する仕事があること

第2位

医療、居住環境、生活環境等の生活インフラが整っていること

Q 現在お住いの都県以外の地域で仕事を探す際に重視する要素は？

第1位
給与・報酬

Q 現在お住いの都県以外の地域で働くことに興味がありますか？

ある
58.4%

地域活動と リスキングの両立

地域協力活動とITプログラム履修の1日のスケジュールイメージ



地域おこし協力隊制度を活用し、協力隊員として地域に住みながら収入を得ることができます。

都市部のIT企業が提供する実践的なプログラムを履修できます。

協力隊として地域での仕事をする時間に加え、ITスキルを学ぶ時間を確保します。

地域おこし協力隊としての3年を経過した後も、デジタル人材として地域で活躍できるよう、多様なキャリアパスを準備しています。

地方で見つける、 新しい暮らし



飯南町は標高約450mの高原に広がる自然豊かな町です。

夏は涼しく、森林セラピーやアウトドアなど自然の中でリフレッシュできる体験が楽しめます。

春にはポピー、秋にはコスモスを見ることができ、四季折々の風景の中でゆったりとした時間を過ごせるのも魅力です。

飯南町では、出雲大社神楽殿の大しめ縄に代表される「しめ縄づくり」の技術と文化が传承されています。

飯南町では、ごめたで飯南町(飯南町定住支援センター)が設置されており、町への移住を検討している方を対象に、飯南町体験プログラムやお試し暮らし住宅、定住のための助成金制度といった手厚い支援が提供されています。

竹原市は瀬戸内海の豊かな自然と温暖な気候に恵まれています。平安時代には荘園として栄え、その歴史的背景から安芸の小京都と呼ばれています。

江戸時代には製塩業や酒造業が盛んに行われ、町が飛躍的に発展しました。

たけはら町並み保存地区では、石畳の道と伝統的な建物が織りなす風情ある景観が広がります。

歴史ある町並みは、アニメ『たまゆら』の舞台としても知られ「聖地巡礼」として訪れる人も多いエリアです。



竹原市では、市民・企業・行政が一丸となり、若者や女性に選ばれるまちを創るための取組として、ALL竹原きらっと未来創造会議を運営しています。



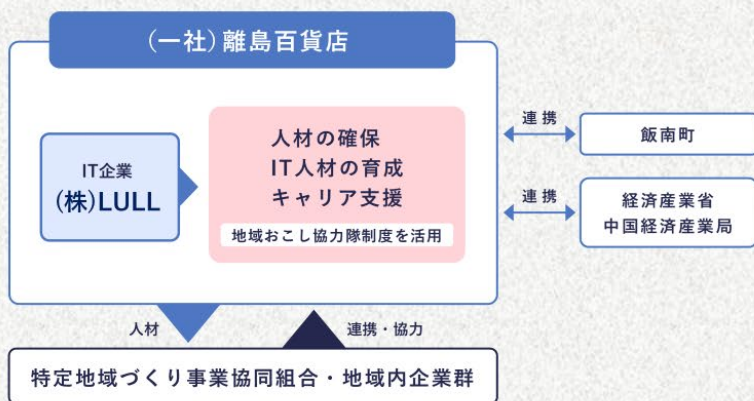
事例 01 飯南町 (一社)離島百貨店×(株)LULL

飯南町におけるIT人材育成や支援のしくみの考え方

飯南町では一般社団法人離島百貨店、IT企業として株式会社LULLが参画し、ITスキル習得の支援やキャリア支援を担うモデルの検討を進めています。特定地域づくり事業協同組合制度*や地域内企業との連携や協力のもと、ITスキルを身につけ地域に住み続けられる働き方の実現を目指します。

*特定地域づくり事業協同組合制度：人口急減地域の事業者が協同組合を設立し、組合が雇用した職員（地域づくり人材）を組合員へ派遣する制度

飯南町における支援体制イメージ



離島百貨店は、離島を中心とした全国の市町村における効果的な地域連携の取組を横展開するため、関連企業と市町村とのマッチングをサポートしています

地域おこし協力隊
+ 都市部企業による
リスキリングに関する提言書
について

離島百貨店と「日本で最も美しい村」連合は「地方をステージに活躍したい、生活したい」と考える都市部の若者を地方社会が受け入れるための持続性のある仕組みづくりを検討してきました。次頁より紹介する働き方モデルは、この検討結果をまとめた提言書にもとづいています。

離島百貨店 による活動イメージ

全ての過疎市町村で展開可能な地方創生モデルの構築を
地域おこし協力隊+都市部企業によるリスキリング

- ・企業が自社の業務に必要なスキルを身につけるためのプログラムを作成して提供
- ・地域おこし協力隊期間に地域の仕事+都市部の仕事のためのリスキリングを実施

地域おこし協力隊の一週間(イメージ)

- 地域協力活動(地域おこし協力隊としての活動)
- 定住に向け新たなスキルを身につけるための活動



リスキリングプログラム提供、
講師派遣、育成



都市部の企業

離島百貨店 による活動イメージ

移住・定住だけでなく二地域居住・多拠点生活も当たり前の魅力的な社会に向けて

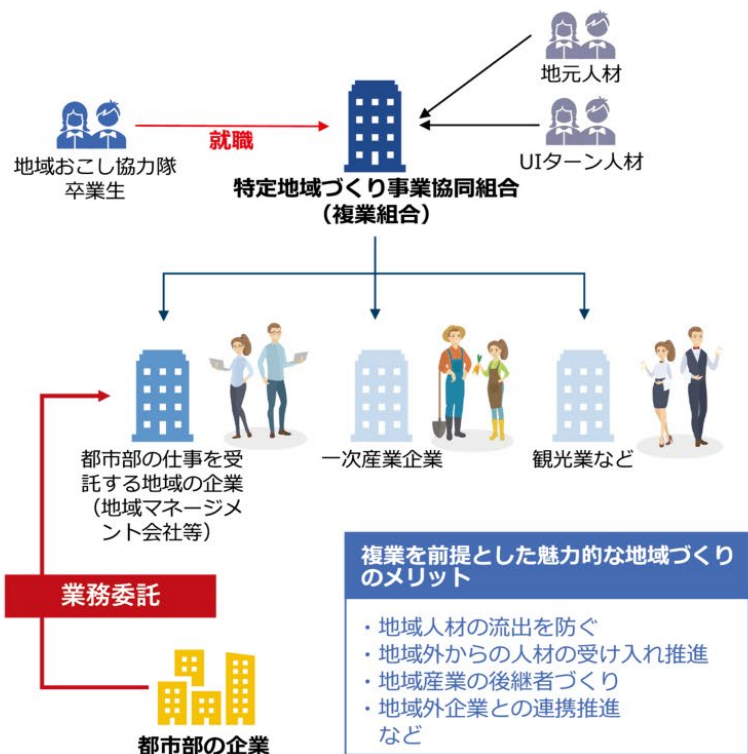
都市部企業の仕事を組み込むことで、持続的な特定地域づくり事業協同組合の活動を推進

持続可能な地方創生にとって最も鍵となるのが「特定地域づくり事業協同組合」である。

通年雇用できない仕事の多い過疎地域において、いかに積極的に協同組合を活用し、地域全体の複業化を進めていくかがポイントとなる。

ただし絶対的な仕事不足により過疎地域が独自に進めるのは難しい。

都市部の企業を組み込むことで協同組合のスムーズな設立・運営が可能となり、「新しい・魅力的な就職先」となり得る。



～地方に仕事を生み出す～持続可能な地方創生モデル構築検討会議 提言書

飯南町との取り組み構想

飯南町で目指すゴール

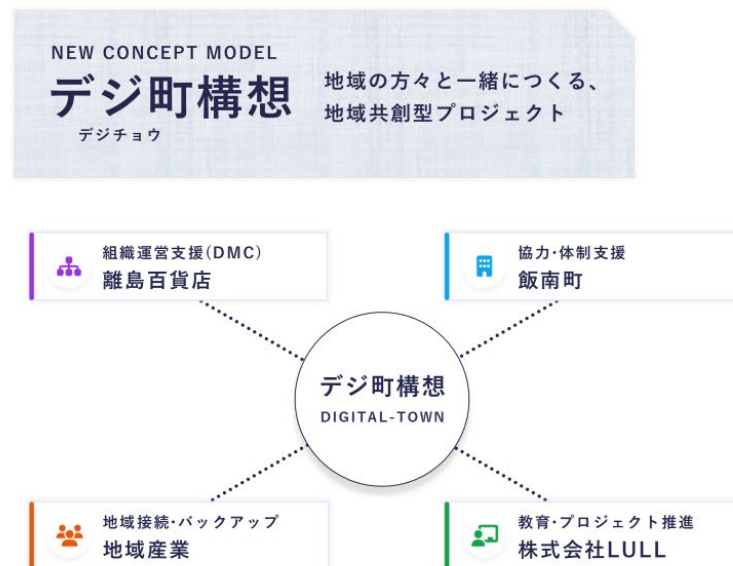
地域平均年収

+200万円

月間15万をプラス稼ぎ、飯南町で生活できる人材を生み出す

- 定住・Uターン**
一時的な滞在ではなく地域に根付く暮らしを実現
- 関係人口を含む**
地域内外を行き来し多様な関わりを持つ人材へ
- 家族を持てる水準**
家族を養い、子供を育て将来を描ける経済基盤

“デジ町(デジチョウ)”構想とは



地域おこし協力隊 × IT人材育成モデル



地域の困ったを引き受け、地域活動をしながらか地域をアップデートする **実装活動**

<p>目的:認知度向上</p> <p>ホームページ刷新</p> <p>古くなったサイトをスマホ対応・魅力的にリニューアル</p>	<p>目的:認知活動</p> <p>情報発信の仕組み</p> <p>SNS運用やコンテンツ制作の型をつくる</p>	<p>目的:生産性向上</p> <p>社内管理システム開発</p> <p>アナログ業務をデジタル化し効率を上げる</p>	<p>目的:商品売る</p> <p>ECサイト立ち上げ</p> <p>地元の特産品を全国へ販売する販路を開拓</p>	<p>目的:相談・解決</p> <p>DX相談窓口</p> <p>住民や事業者の「困った」に答えるITのよろず相談所</p>
<p>町役場へのお願い</p>	<p>地域産業と協力隊の架け橋 地域産業との仕事連携支援</p>	<p>プロジェクトの発信協力 地域住民への受け入れ支援</p>		
<p>地域企業へのお願い</p>	<p>協力隊活動への協体制の構築 手伝ってほしい仕事のリストアップ</p>	<p>活動フィールドの提供</p>		
<p>LULL・離島百貨店</p>	<p>LULL:教育プログラム提供・人材育成 離島百貨店:全体コーディネート</p>	<p>プロジェクト進行・品質管理</p>		

⚡ 「お金がなくてできない」を、実行力で突破する

地域活動中の動き | とにかく実践主義

<p>行動指針 Mindset</p> <p>1 地域産業を理解する</p> <p>2 自ら手を動かす</p> <p>3 アウトプットを出す</p> <p>4 失敗も含めて"成果"と捉える</p>	<p>学びの設計 Learning</p> <p>☀️ 日中 (ON) 地域プロジェクト実践 現場に出て課題解決・実装を行う 実践比率: 80%</p> <p>🌙 オフ時間 (OFF) 座学・振り返り 知識の補充・メンターとの1on1 実践比率: 20%</p>
---	--

3年後の到達イメージ

★ 協力隊卒業時の姿

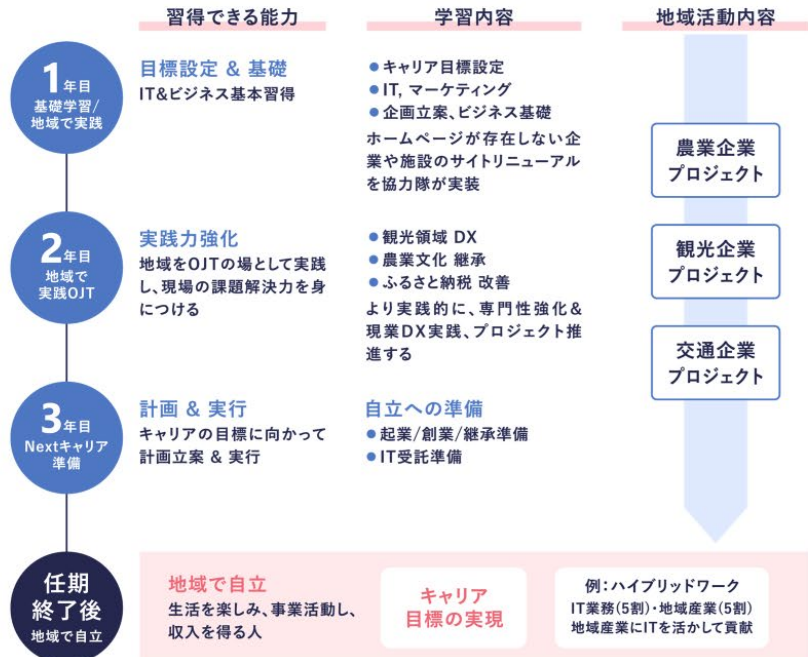
✓ 地元産業に対して企画提案・実行ができる

✓ 都市部の仕事を一人称で受託できる

👤 卒業後の働き方 (本人の選択)

<p>都市×地域ハイブリッド</p> <p>都市部の高単価案件を受けながら、地域の暮らしを楽しむ</p>	<p>地域メイン+都市案件</p> <p>地域企業のDXを主軸に、副業的に都市部の案件もこなす</p>	<p>フリーランス</p> <p>特定の組織に属さず、スキルを武器に自由な場所で働く</p>	<p>起業</p> <p>地域課題を解決するサービスや会社を自ら立ち上げる</p>
--	---	--	---

人材育成フロー | 3年間の成長ステップ



参考 (株)LULLが取り組む地域づくり活動

株式会社LULLは、2025年10月28日に沖縄県国頭村と「地域活性化起業者制度による派遣に関する協定」を締結しました。協定期間は、2028年3月31日までで、総務省の地域活性化起業者制度を活用し、若手人材の実践機会をつくるべく、IT人材を国頭村に派遣しています。



株式会社LULLは、地域活性化起業者制度を活用して国頭村にIT人材を派遣し、慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科が産学官連携による地域課題解決の拠点として整備を進めている、東部周遊拠点施設（道の駅「やんばるの丘 安波」）を拠点とする地域振興プロジェクトに携わります。

国頭村に派遣されたIT人材は、主に以下のような業務に取り組みます。

- 東部周遊拠点施設（道の駅「やんばるの丘 安波」）を拠点とした地域活性化の企画・運営
- 地域資源を活かした体験型・集客コンテンツの企画・WEBデザイン、およびシステム開発
- SNSやオンラインメディアを活用した情報発信およびプロモーション活動
- 周辺観光施設との連携による東側・北部エリアへの観光導線づくり
- 地元事業者や行政との協働による地域ブランディングの推進



国頭村に派遣された地域活性化起業者のコメント

国頭村があるやんばるの地域は、手つかずの自然と独自の文化にあふれた魅力的な場所です。

私は現在、「道の駅 やんばるの丘 安波」を主な拠点としています。ここを中心に、周辺の観光施設と連携しながら、地域資源を生かした体験コンテンツの企画やWEB制作、WEBデザイン、SNSを通じた発信などに取り組んでいます。

地元のみなさんと力を合わせて、国頭村ならではの魅力を発信し、持続的な地域の活性化につなげていきたいと考えています。



こんな **意見** が出ました

地域の担い手確保に向けたIT人材育成とキャリア形成の仕組みづくりについて飯南町の方々との意見交換を行いました。

若手人材獲得のための 仕組みづくり

地域の担い手となる若手人材の定着を望む声が寄せられました

飯南町における IT人材活躍の可能性

IT人材が活躍する地場産業の将来の姿を具体的にイメージした意見が出ました

飯南町で育った学生が希望を持って地域に残り農業などの産業に従事できることが望ましい。



農業支援で、ドローンを使った農薬散布はできないだろうか。

地元の産業を担う若手人材獲得のために、飯南町内・島根県内の高校と連携し、学生を地域で採用・育成する仕組みづくりを検討してほしい。



高齢者だけでは、事務作業のペーパーレス化やホームページの作成・運用まで手が回らない。IT化の支援をしてほしい。

地域活性化×IT人材育成の 実現に向けて

地域おこし協力隊の定着や年取増など新しい働き方に期待が集まりました

飯南町にどれだけの若者が来てくれるのか楽しみにしている。来てくれた一人ひとりに「ここで暮らしたい」「この町に貢献したい」としてもらえるような環境をつくっていききたい。

飯南町の通信環境に少し不便を感じるがあるが、この取組をきっかけに整備が進めばITを活用した新しい働き方の実現が一気に現実味を帯びるのではないかと期待している。



地域平均年収200万円増という目標は簡単ではないが、地域が一丸となって一歩ずつ実現に近づけていきたい。



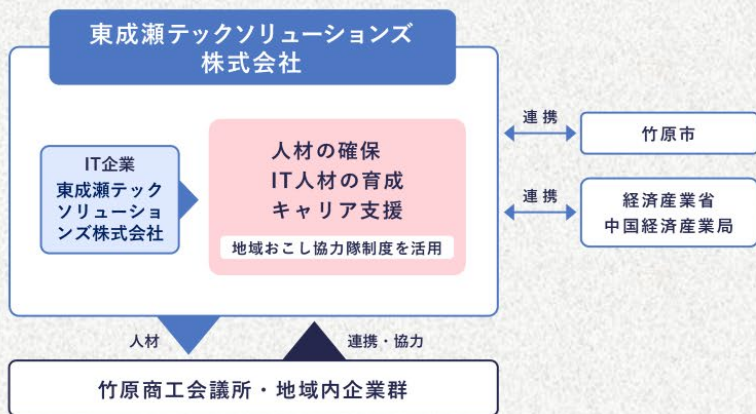
事例 02 竹原市 東成瀬テックソリューションズ株式会社

竹原市におけるIT人材育成や支援のしくみの考え方

竹原市では東成瀬テックソリューションズ株式会社が参画し、人材の確保とITスキル習得の支援及びキャリア支援を担うモデルの検討を進めています。

竹原商工会議所及び地域内企業などとの連携や協力のもと、希望者がITスキルを身につけ地域に在住し住み続けられる働き方の実現を目指します。

竹原市における支援体制イメージ



東成瀬テックソリューションズ株式会社 会社概要

35%女性
全体の35%女性
育児中のメンバー5名
村の出生2名

平均30歳
平均年齢30歳
新卒採用5名

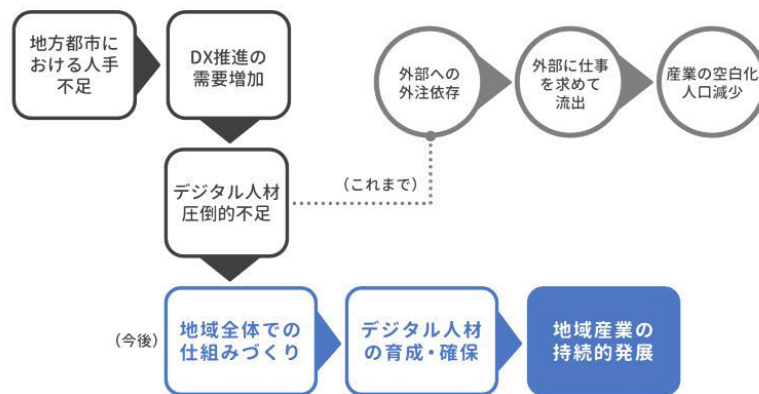
全員が移住者
村の在住者ではなく、
全員が都市部からの
移住者



過疎地から日本を
盛り上げる組織

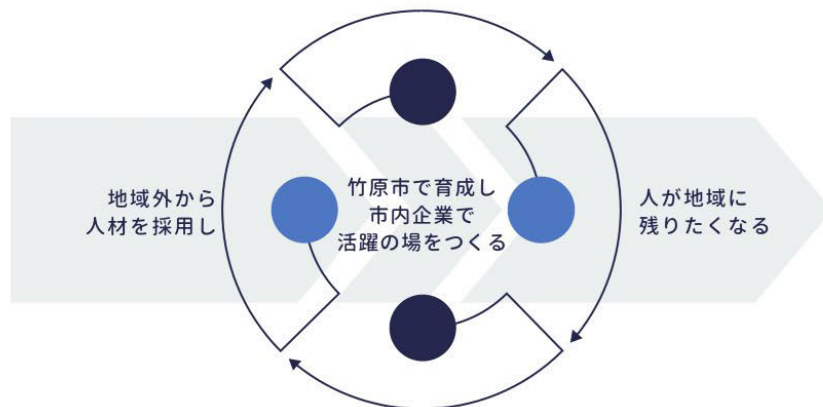
竹原市で起きていること、解決したいこと

竹原市では、DXに取り組みたい企業は増えている一方で、デジタル人材が不足しています。人材の採用も育成も、個社単独では実施が難しいのが現状で、地域全体での仕組みづくりが必要と考えます。



人材を採用し、育成する機能が必要

「採用×育成×企業実践」の三位一体モデルで、人材が地域に残る循環をつくります。



地域おこし協力隊任期中は充実したIT研修プログラムを提供

プログラミング基礎コース

カリキュラム	学習時間	学習概要
テクノロジー基礎	5	テクノロジー全般に関する基礎知識を学習します。
プログラミング基礎	30	Javaでのプログラミングを行うために基礎を学習し、プログラムを書く、プログラム実行ができることを目指します。
Java演習	40	Java 基礎の総合課題(じゃんけん課題)に取り組み、ソースコードの分析、メソッドの設計、コーディングができることを目指します。

プログラミング応用コース

カリキュラム	学習時間	学習概要
WEB基礎	3	WEBアプリケーションが、どのような仕組みで動作しているのかを学習します。
SQL初級	7.5	SQLの基礎的な操作を学び、データベースから必要なデータを取得する方法を学習します。
開発工程学習	3	開発工程の流れを学習し、各工程での作業のポイントや試験項目観点などを学習します。
Spring基礎	22.5	WEBアプリケーション開発のためのフレームワークSpringの学習を行います。最低限の機能をもったアプリケーションを開発しながら、Springフレームワークを使った開発の流れを学習します。
WEBアプリ演習	114	施設を予約するWEBアプリケーションを開発しながら、より実践的なアプリケーション開発の手法について学習します。

システムエンジニア養成

カリキュラム	学習時間	学習概要
開発実務学習	10	実際の開発業務で必要な業務知識や開発手法を学習します。
JUnit基礎	55	JUnitでのテスト自動化を学習し、カバレッジやモック、スタブなどの作成方法などの手法について学習します。
SQL中級	15	サブクエリを用いた複雑なデータ検索操作や条件付きでのデータ検索操作を学習することで、より実践的なデータ取得の手法を学習します。
WEBアプリ演習	145	施設を予約するWEBアプリケーションを開発しながら、リッチインターフェースを意識したアプリケーション開発の手法について学習し、実務さながらに実践します。

IT研修受講者は知見を活かしシステム開発をはじめ企業や自治体向けの案件に従事



システム開発 ・SES案件

自治体向けの書類申請・受付業務を効率化するための業務支援システムの開発



バックオフィス BPO案件

ふるさと納税代行事業のバックオフィス業務(主にコールセンター)と並行で業務効率化システムも開発するBPO



人材育成 ・講師案件

都市部IT企業の新卒システムエンジニア人材に対して研修講師・研修サポートを行う人材育成支援

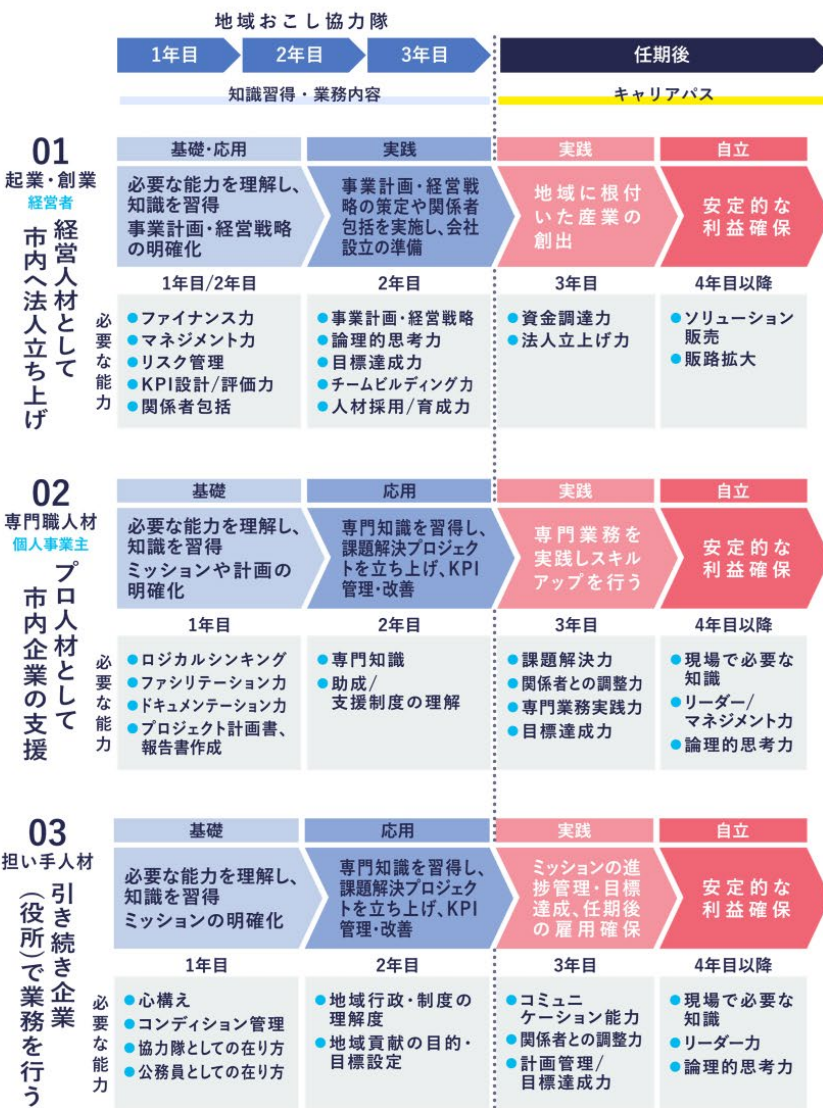


Web制作 ・SNS運用案件

地域の建設業や製造業に対して、採用や営業課題を解決するWeb制作・SNS運用代行

地域おこし協力隊キャリアイメージ

地域おこし協力隊が地域で価値を発揮するために、任期3年後は以下のようなキャリアパターンがあります。



人材が地域に根付くケース

「手に職を付けたい」という思いで移住をした人材が、地域産業に対して価値提供を行う中で、転籍や創業を進んで選ぶケースが増えています。



創業

32歳/男性
前職：出版社
出身：東京都

Before&入社動機

会社創業に向け、自身の挑戦のために移住

サロン経営の夢を持ちながらも具体的な道筋が見えない中、仕事をしながら経営ノウハウを習得できる環境に魅力を感じ入社。

在籍期間

Webライターとしてリモートワーク

Webライターとして研修を積み、上場企業のOUNDメディアライティング案件(月40万円)をリモートで受注。そのほかにもメディア立上などに関わる。

After

化粧水をリリース。創業に向けて準備中

創業のタネを考える中でスキンケアへの興味を持つ。地域の温泉水を活用した商品開発に至る。現在単月黒字を達成し、協力隊任期後1年以内の創業に向けて準備中。



転籍

35歳/男性
前職：製薬会社
出身：埼玉県

Before&入社動機

未経験からIT技術を習得するために移住

前職では製薬会社に品質管理を担当。未経験からIT研修を受けられる環境に魅力を感じ、農業×ITの実現を目指してIT技術を習得するため入社。

在籍期間

SE研修後、しいたけ栽培の自動化に挑戦

エンジニアの研修後、しいたけ農家との出会いからしいたけに没頭。収穫のためのサイズ測定などの自動化にチャレンジする。

After

村の農業の活性化に向けて、転籍

協力隊の任期終了に伴い、東成瀬村の人手不足解消としいたけ栽培の継続を目的に共同組合へ転籍。特定地域づくり事業協同組合で村内の事業を兼務している。



転籍

26歳/女性
前職：不動産
出身：岩手県

Before&入社動機

新たな出会いとスキルアップのために移住

不動産業界からキャリアを見直す中で、地方で新たに面白いことに挑戦したいという思いと、関心を寄せていた農業のスマート化に惹かれ入社。

在籍期間

ITスキルを生かし、農林畜産業の課題解決

エンジニア研修を終了後、スマート農業実現に向けて村の農林畜産業部門に携わり、稲作やちみつ栽培などを通して、東成瀬村の特産品開発を推進する。

After

村の特産品となる日本酒を製造

東成瀬村で自ら育てた稲を使い日本酒を造る。酒蔵の業務委託を受けながら、酒造りを学ぶ。魅力に惹かれ、日本酒を極めるべく酒蔵に転籍。今後、担い手となるべく経験を重ねていく。

こんな意見が出ました

意見

地域ぐるみでIT人材育成から就労までの仕組みについて竹原市の企業や住民の方々と意見交換を行いました。

IT人材に期待すること

企業活動だけでなく教育の現場においてもIT人材の活躍が期待されています

顧客管理や案件管理など、社内業務を効率化するツールの導入を支援してほしい。

教育現場で子どもたちに対してIT教育を行ってほしい。



ITに関する地域のお困りごとを解決する仕組み

地域が抱える課題に寄り添う具体的な仕組みとしてIT人材バンクやマッチングサービスなどが挙げられました

繁忙期等の必要なときに限定して、IT人材に仕事を依頼できる仕組みがあるとよい。



地域企業に共通するIT課題を、業務委託で専門的に解決する「地域のIT部門」のような仕組みがほしい。

人材呼び込みの方向性

進学・就職・結婚などライフステージの変化のタイミングで竹原市が選ばれる環境づくりが求められています

地域の学生が市内で成長するか、市外で経験やスキルを積み、Uターンで竹原市に戻ってくる人材循環の形成を目指したい。

家庭のある女性の働き方の選択肢として、場所と時間を選ばない働き方ができるとよい。



IT人材の受け皿づくりには、自治体と実施機関の連携が欠かせない。



地域おこし協力隊任期満了後に隊員が地域に定着するためには、任期中に地域との関係づくりを進めることが重要である。

今後の方向性

▶▶▶ 働きやすい環境づくりに向けて

地方に居住しながら、ITの仕事やITを活用した多様な働き方が選択できるよう、地域ぐるみの活動を応援していきます。



今後の実践イメージ・ビジョン ▶▶▶

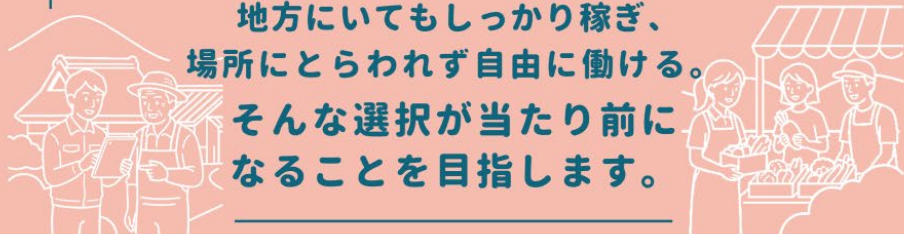
地方に居住しながら
ITの仕事と地域の仕事を両立

が可能になると…?

地元で住み続けることも、地方に移住することも、仕事をきっかけに選べる社会に。

地方に住むからこそ見える課題に向き合うことで、最先端デジタル・科学技術×地方創生で新しい挑戦が可能に。地方は、新しい事業を生み出すフィールドとなる。

地方にいてもしっかり稼ぎ、
場所にとらわれず自由に働ける。
そんな選択が当たり前になることを目指します。



相談先/
問い合わせ先

中国経済産業局 総務企画部 企画調査課

〒730-8531

広島市中区上八丁堀6番30号

TEL:082-224-5626 HP:<https://www.chugoku.meti.go.jp>