

令和6年度自主研究事業 最終報告書

地域活性化起業人の活躍

●グループ構成員（氏名 所属課 派遣元）

管 理 者 岩城 隆徳 （地域創生・情報広報 G

情報・広報プロモーション課長）

リーダー 菅原 沙也佳（地域創生・情報広報 G 北海道美瑛町から派遣）

メンバー 見上 司 （企画・人材育成 G 神奈川県綾瀬市から派遣）

末廣 翼 （企画・人材育成 G 鹿児島県から派遣）

加藤 あさみ（地域創生・情報広報 G 山形県米沢市から派遣）

笠 千尋 （地域創生・情報広報 G 福岡県飯塚市から派遣）

姉崎 紗也 （地域創生・情報広報 G 福井県福井市から派遣）

目 次

1	はじめに.....	1
2	調査地の選定理由.....	2
3	調査事例.....	3
	(1)新潟県糸魚川市	3
	(2)富山県南砺市	4
	(3)福井県あわら市	7
	(4)三重県いなべ市	11
	(5)三重県鳥羽市	13
	(6)岡山県奈義町	15
4	考察.....	19
	(1)分類・整理	19
	(2)まとめ	20
5	提言.....	21
	(1)概要	21
	(2)地域活性化起業人任用前チェックリストについて	21
	(3)地域活性化起業人任用中チェックリストについて	25
6	まとめ.....	27
	(1)効果的に地域活性化起業人を活用するには	27
	(2)総括	27

1 はじめに

地方公共団体において、人口減少や高齢化が深刻な課題となっており、経済循環の悪化や生活水準の低下等、地域の衰退につながりかねない状況となっている。早急な課題対応が求められるものの、地方公共団体のみでは多様化した課題を解決することは難しい。

課題解決の一策として総務省は外部人材の活用に注目し、平成 26 年に地域活性化起業人制度を設けた。この制度は三大都市圏に所在する企業の社員を地方公共団体に一定期間（6 か月から 3 年）派遣することで、社員の専門的なノウハウや知見を活かしながら地域課題に取り組んでもらう制度である。社員の派遣は、企業と地方公共団体の協定書に基づき決定される。地域活性化起業人の任用は、地域にとっては課題解決につながり、企業にとっては人材育成や人的交流が生まれるなど、双方にメリットがある。

総務省では、「地域活性化起業人制度推進要綱」を定め、地方公共団体と企業との連携・協力による地域活性化を図る取組に対し特別交付税措置をするなど地域活性化起業人の活用を後押ししている。令和 5 年度時点で地域活性化起業人制度を活用している地方公共団体は 449 団体、活動した地域活性化起業人の人数は 779 名であり、今後も様々な分野で制度活用の増加が見込まれる。

地域活性化起業人は、各地方公共団体において「観光振興」「地域産品の開発・販路拡大」「DX の推進」「地域経済活性化」「中心市街地活性化」等、各地方公共団体が目指す地域活性化に向けた幅広い活動に従事している。本研究においては、地域活性化起業人を任用している地方公共団体の事例を調査し、外部人材の活用による効果について分析するとともに、制度運用上の課題、注意点について抽出し、効果的に制度を活用するための手法について提言を行う。

2 調査地の選定理由

本調査では、地域活性化起業人制度の活用事例を収集し、地方公共団体が効果的に同制度を活用する方法やそのポイントについて考察及び提言を行う。そこで、制度運用中・運用期間終了の別、運用方法や活用事例、受入れ人数等を考慮して以下のとおり調査地を選定した。

地方公共団体名	今回調査した地域活性化起業人の派遣元企業	活用分野	運用中／終了
新潟県 糸魚川市	株式会社日本旅行 合同会社 DMM. com	観光	終了 運用中
富山県 南砺市	合同会社 EXNOA ソフトバンク株式会社 株式会社 JTB	シティプロモーション、観光、DX	運用中
福井県 あわら市	AKKODiS コンサルティング株式会社	DX、人財育成	運用中
三重県 いなべ市	岐阜ダイハツ販売株式会社 株式会社 miraie	多様な分野	運用中
三重県 鳥羽市	合同会社 DMM. com	移住・関係人口、教育 DX、社会教育	終了
岡山県 奈義町	サントリーホールディングス株式会社	観光	運用中

※「運用中／終了」は調査時点（令和6年9月）

3 調査事例

(1) 新潟県糸魚川市

①調査地の概要

糸魚川市は、新潟県の最西端に位置し、南は長野県、西は富山県と接している。市域の北は日本海に面し、海岸、山岳、溪谷、温泉等変化に富んだ個性豊かな自然に恵まれている。また、森林資源やヒスイ・石灰石等の鉱物資源や水資源等地域資源が豊富で、フォッサマグナについては日本列島生誕の謎を秘めた世界的な学術資源となっている。2 つの国立公園（妙高戸隠連山、中部山岳）と 3 つの県立公園（久比岐、白馬山麓、親不知子不知）があり、平成 21 年 8 月には日本初の「世界ジオパーク」に認定された。平成 27 年 3 月には北陸新幹線糸魚川駅が開業し、首都圏や北陸方面からのアクセスも良い。

②任用に至った経緯

糸魚川市では、糸魚川市観光協会で地域活性化起業人が活動している。令和元年度から令和 3 年度までは、株式会社日本旅行から地域活性化起業人を受け入れていた。観光協会は、平成 30 年度に旅行業の免許を取得していたが、旅行商品を作るノウハウが無いことが課題であった。そこで、地域活性化起業人制度を活用し、同社から地域活性化起業人を任用し、旅行商品の開発を行った。令和 4 年度は、地域活性化起業人の任期満了につき特別措置交付金の対象外ではあったが、自主財源にて任用を継続する判断に至った。このような経緯から地域活性化起業人の取組の効果が評価され、令和 5 年度以降は新たな地域活性化起業人を任用することとなった。

観光協会は、日本旅行から派遣された地域活性化起業人と 4 年間関わり、その期間に得たノウハウを生かして旅行商品を企画・開発できるようになっていた。しかし、新たな課題としてマーケティングの強化が浮上したことから、合同会社 DMM.com（以下「DMM.com」という。）から地域活性化起業人を受け入れる判断をした。マーケティング強化を目指す観光協会の意図に合致する人材については、総務省が提示しているマッチングリストから同社を選定し、中澤友也氏を地域活性化起業人として任用するに至った。

③取組内容

観光協会は、中澤氏と毎月 1 回ミーティングを行い旅行商品の売上の分析を行っている。ミーティングでは、ホームページのアクセス数や売上げの偏り等のデータに基づいて具体的な戦略を練っている。これにより、企業がもつマーケティング戦略の知見を地方公共団体が活用している。また、観光案内の効率化や充実を図るため、「AI さくらさん」を導入した。この取組は他の地方公共団体からも注目を集めており、問合せが多く寄せられている。

さらに、DMM.com の知見を活かして市職員を対象にしたワークショップも実施している。このワークショップでは、DMM.com 社員それぞれの得意分野に応じた市役所の担当部署の

職員とディスカッションを行い、同社社員の知見を市役所の業務に取り入れることを目的としている。

④取組の成果

日本旅行とは、地域活性化起業人の派遣終了後もつながりが続いている。具体的には、周辺の市町村と合同で実施する観光事業等、任用期間中に築いたつながりを活かした事業サポートが主な内容である。また、同社の地域活性化起業人から観光協会は、旅行商品を自ら企画・開発できるノウハウを蓄積するという成果を得た。中澤氏を任用してからは、これまで時間やコストの面で敬遠されがちだった新規事業にも前向きに取り組む姿勢が広がり、糸魚川市に新しい取組が生まれている。その中でも「石のまち」というコンセプトを活かした観光事業では、中澤氏の貢献により中身のブラッシュアップが進み、様々なイベントの実施につながっている。これらの取組の結果、前年までの地域活性化起業人派遣の効果も相まって、地域活性化起業人の任用期間中に黒字転換も達成した。

そのほか、職員が新しいことにチャレンジする前向きな思考をもつようになるなどの好影響があった。また、地元事業者との調整も、外部人材ならではの関係性づくりによりスムーズに進められている。

⑤課題や今後の展望

観光協会は、地域活性化起業人を任用したことで、観光商品の企画・開発やマーケティングが充実し、そのノウハウが蓄積され、自ら実施できる体制が整いつつあることを大きな成果と実感している。また、国内向けの観光情報発信については一定の成果を上げているため、今後は近隣の地方公共団体と協力しながら、インバウンド等新しい顧客層の獲得に向けた力を強化していきたいと考えている。

(2) 富山県南砺市

①調査地の概要

南砺市は富山県の南西部に位置し、散居村で知られる砺波平野の南部と、世界遺産五箇山の合掌造り集落を有する山間部からなる都市である。四季折々の豊かな自然に恵まれ、日本の原風景と、古き良き日本の伝統文化が今に色濃く残っている。

②任用に至った経緯と取組内容

南砺市では、現在 3 つの部署に 1 名ずつ地域活性化起業人が任用されている。市全体の取組として地域活性化起業人の任用を開始したわけではなく、各部署が業務の課題解決に取り組む上で外部人材の活用が必要であるとの考えのもと、地域活性化起業人の任用に至った。

地域活性化起業人を迎え入れた部署は以下の 3 部署である。

a 政策推進課

- b 交流観光まちづくり課（ブランドプロモーション推進室）
- c 情報政策課（DX 推進室）

a 政策推進課

政策推進課が南砺市のシティプロモーションに取り組む中で、シティプロモーションそのものの有用な方法を模索していた。特に担当課ごとにホームページやアプリ等の広報媒体があることやその運用に際しての連携が無く、必要な人に必要な情報が届いていないのではという課題があった。そこで、課題解決のため企業のノウハウを活用したいと考え、地域活性化起業人の任用に踏み切った。そのような中で社員を積極的に地域活性化起業人として派遣している DMM. com から提案があり、令和 5 年 5 月に地方創生に向けた包括連携協定を締結し、同社のグループ企業である株式会社 EXNOA の荒木貴子氏を地域活性化起業人として迎え入れた。同氏は政策推進課のシティプロモーションコーディネーターに任命され、市内外に向けた情報発信の強化に取り組んでいる。

1 年目は政策推進課との認識のすり合わせや、シティプロモーションに関する職員研修を行ったほか、南砺市外の住民が南砺市の PR、地域製品の購入等で南砺市を応援することができるとプロジェクト「南砺市応援市民」の公式Instagramアカウントを開設した。2 年目となる令和 6 年度は南砺市誕生 20 周年を記念し様々な事業が企画されており、その中で庁内の部署をまたいだ若手職員中心の SNS チームを結成し、南砺市で活躍する若者に取材し先述の公式アカウントに掲載するなどの活動を行っている。

b 交流観光まちづくり課（ブランドプロモーション推進室）

交流観光まちづくり課では、令和 4 年度に「第 2 次南砺市交流観光まちづくりプラン」を策定し、実際にプランを実行していく上で専門知識をもった人材が必要であった。そのため、令和 5 年 4 月から「第 2 次南砺市交流観光まちづくりプラン」の策定にも関わった株式会社 JTB から三浦博氏を地域活性化起業人として迎え入れ、交流観光まちづくり課のブランドプロモーション推進室の室長に任命されている。

同氏は、令和 6 年度の「第 2 次南砺市交流観光まちづくりプラン」の主な推進事項として、南砺市が未来を担う若者のアントレプレナーシップを磨くとともに、地域課題に取り組む人財を育成することを目的に主催しているビジネスアイデアコンテスト「なんチャレ 2024」の主務を担当しているほか、同社の人脈を活かした観光協会や旅行業界との連携、地元事業者との調整を行っている。

また、交流観光まちづくり課が所属するブランド戦略部では、農政、林政、商工、文化、観光等の課があるが、現状縦割りとなっており各課の連携が取れていないことが課題だったため、各課の取組の情報収集を行い、部に横串をとす調整も行っている。

c 情報政策課（DX 推進室）

南砺市では、令和 4 年度に「南砺市 DX 推進計画アクションプラン」を策定したことから、庁内における DX の実装に向けて専門的な支援が必要だった。そのような中で、ソフ

トバンク株式会社と DX に関する包括連携協定を締結したこともあり、令和 5 年 4 月から同社の海江田浩氏を情報政策課に地域活性化起業人として迎え入れた。同氏は情報政策課内に設置された DX 推進室の室長に任命され、DX 推進の中心的な役割を担っている。

同氏は、DX 推進のための職員研修、生成 AI 導入時の職員研修及びガイドラインの作成等の庁内の DX 推進全般に取り組んでいる。職員研修では、なぜ地方公共団体で DX が必要なのかを管理職を含む全職員に対してマインドセット研修（人材研修）を実施し、計画的な研修を重ねることで、職員の DX に対する意識の変容を促した。生成 AI 活用のガイドライン作成の際は、市役所職員とのプロジェクトを立ち上げ勉強会を重ね、実証実験等を行った。

その他、他部署からの情報提供依頼に対し、同社の提携会社等から広く情報を収集して対応することも行っている。

地域住民への波及を数値化できるまでは時間を要するが、地方公共団体において DX を推進することにより事務・窓口業務が効率化され、創出した時間を住民対応や必要なサービスに充てるなど市民の利便性向上を目指している。

④成果

各課が地域活性化起業人を迎え入れた成果として、共通しているのは職員の意識改革につながっている点である。地域活性化起業人の働き方が職員への刺激となり、様々な分野で新たなソリューションを提案することにつながっている。また、プロポーザルの審査等に地域活性化起業人が関わることで専門家視点の判断ができることや、施策の立案においても助言を受けることで磨き上げることができるのが強みであるという。

⑤課題や今後の展望

地域活性化起業人からの意見として、専門性やスピード感を期待されているが、行政の予算主義や意思決定のプロセス、職員の定期的な異動等に企業のやり方がうまく馴染まない場合があり、担当職員との調整が難しく感じることもあったり、事業の目的の確認を丁寧にする必要があったりした。そのため、課題や目標を地域活性化起業人と市職員の間で共有し、一緒に考えながら進めていくことが重要であると感じているという。伴走職員（バディ役職員）を任命するのも解決策の一つであり、地域活性化起業人の任期終了後も職員の人財育成の観点からも有効と考えられる。

また、情報政策課としては DX 推進については終わりがいいことから、仮に 4 年目以降も外部人材を継続して任用するのであれば、その際の財源について考える必要がある。政策推進課及び観光交流まちづくり課においても、今後は地域活性化起業人の任用終了後に向けて、ノウハウを期間内に蓄積し、各事業が自走できる体制を作っていくことを目標に、各地域活性化起業人と密に連携を取りながら事業を推進していく。

(3) 福井県あわら市

①調査地の概要

福井県あわら市は、平成 16 年 3 月 1 日に芦原町と金津町が合併して誕生した県の最北端に位置する人口約 3 万人のまちである。北部には北潟湖と坂井北部丘陵地帯、中央部に JR 芦原温泉駅と 140 年の歴史を誇るあわら温泉等を核とした 2 つの市街地、南西部には田園地帯、東部には標高およそ 600m の山林地帯がそれぞれ位置している。気候は、北陸地方の中でも比較的温暖で、過ごしやすい気象環境となっている。

日本海、湖や川、緑豊かな山々、優れた泉質の温泉等多様で豊かな環境を有し、海産物や野菜・果樹といった農作物等の自然の恵みにもあふれている。

令和 6 年 3 月 16 日には北陸新幹線芦原温泉駅が開業され、交通の利便性も向上している。

②任用に至った経緯

令和 3 年、あわら市において DX の推進に取り掛かる運びとなったものの、職員としては「何から手をつけたら良いだろう」「DX 推進のノウハウや戦略が備わっていない」という状況であった。

そこで、外部人材の活用を検討し、以前から関わりのあった AKKODiS（アコーディス）コンサルティング株式会社（旧 Modis（モディス）株式会社。Modis 株式会社は令和 5 年 4 月 1 日付で、社名を「AKKODiS コンサルティング株式会社」へ変更している。）の末吉廣美氏を地域活性化起業人として迎えることとなる。

Modis 株式会社とあわら市が関わることとなったきっかけは、同社が令和元年から行っている「地方創生 VI」というプロジェクトである。このプロジェクトは、エンジニアを中心とする社員が、社員研修の一環として全国各地の地方公共団体へ赴き、課題解決施策を構想するものである。同社からのアプローチを受け、あわら市はこのプロジェクトのフィールドとして、社員の受入れを行っていた。

末吉氏はこの活動に発足時から参加し、地域住民や地方公共団体の職員と情報交換を行いながら、これまで多岐にわたる地方公共団体の課題解決に積極的に携わってきた。また、社内研修等で社員教育に関わってきた豊富な経験を活かし、地域課題の解決に向けた様々な施策支援を行ってきた。あわら市と Modis 株式会社とが令和 4 年 3 月 25 日に締結した「DX を推進する人材育成に向けた包括連携協定」に基づき、同氏を「ICT アドバイザー」として委嘱した。そして、令和 4 年度からあわら市の地域活性化起業人として、暮らし・生活・行政・産業・教育の DX、市職員の知見の底上げ、各種助言等の取組を進めることとなった。

地域活性化起業人として末吉氏へ委嘱したあわら市としては、「職員が 1 名増える」という人員補填的な認識ではなく、「目標達成のために外部人材の力を借りることができる地域活性化起業人制度を活用する」という点を強く意識していたという。

③取組内容

末吉氏が地域活性化起業人として取り組んだ内容は大きく 3 つに分けられる。1 つ目は『各課からの相談対応』、2 つ目は『スマホ・タブレットよろず相談所・キャッシュレス決済お買い物体験ツアー』、3 つ目は『庁内デジタル人財育成プロジェクト』である。

a 各課からの相談対応

末吉氏は着任後、庁舎内での認知度向上も目的として各課への挨拶回りと各課からの相談対応を行った。この時に注意したのが「DX に限らず、多岐にわたる相談を否定せず受け止める」という点である。このことで相談対応の間口が広がり、結果的に DX へのハードルが下がったという。

具体的な相談内容としては、「職員の勤怠管理を効率化したい」「web カメラを導入したいが予算上難しい。何か別な方法を検討したい」「公用車管理を効率化したい」といったものなどがあつた。同氏は「課題解決をするためにはどうしたら良いか」のヒントを出し、予算をかけずに実現できることを職員とともに試行錯誤し打開策を検討した。具体的に、職員の勤怠管理の効率化については、今までタイムカードを手入力によりエクセルシートに転記し印刷していたが、様々なツールについて検討し、最終的には体温測定カメラを用いた顔認証を行うといった新たな運用方法を見出した。

b スマホ・タブレットよろず相談所・キャッシュレス決済お買い物体験ツアー

スマホ・タブレットよろず相談所は、末吉氏が着任して間もなく市議会議員の要望により始動した。もともと隣接する石川県加賀市で行われていた取組であり、あわら市でもスマホやタブレットの使い方等デジタル分野について市民が相談できる機会の創出をねらいとしたものである。末吉氏は1ヶ月ほどで職員とともに運用方法や体制を整え、令和4年7月にはスマホ・タブレットよろず相談所を立ち上げ、市民からの相談対応にあたつた。開始当初は継続開催を想定していなかったが、市民からの要望により、現在でも毎週水曜日に市役所で続けられている取組である。

対応する職員は、市職員のほか市民ボランティアもおり、相談は市民と職員の1対1で行われる。相談者の中には市外の方もいるようだ。キャッシュレス決済の仕方について相談があつた際は、相談者の要請があつた場合に、実際に相談者とともに買い物に出かけ実践することもある。70代の方の利用が多く、満足度は9割を超え、相談者の半数ほどがリピーターとなっている。



スマホ・タブレットよろず相談所



キャッシュレス決済お買い物体験ツアー

c 庁内デジタル人財育成プロジェクト

職員向けには、庁内デジタル人財育成プロジェクト「DX 推進員」施策を新たに立ち上げた。もともと DX 推進員は指名制で選出されていたが、受け身ではなく自らが積極的に DX 推進員としての役割を果たすことに着目し「手挙げ制」に変更したものである。各部署 1 名は DX 推進員が選出されるため、職員間で良い影響を与え合うこともねらいとしている。ロジカルシンキングや効果的なプレゼン発表の仕方等 DX 推進員の勉強会で学ぶ内容は様々であり、課題解決力の強化につながっている。チャレンジする姿勢や常に考え続ける姿勢の醸成にもつながり、DX 推進員を中心に、DX 推進に取り組む風土が庁内全体に波及している。



市内デジタル人材育成プロジェクト

④取組の成果

末吉氏が地域活性化起業人として着任したことにより、様々な好影響が表れている。

1 つ目は、職員の意識が向上した点である。各課からの相談対応を開始した当初は「相談して良いのだろうか」と遠慮がちな姿勢だった職員たちが、2～3 か月ほど経過した頃には意欲的に物事を考え続け、積極的に行動・試行するようになるなどの変化がみられた。末吉氏の外部人材ならではの視点や適切な評価、論理的思考力、外部人材だからこその交渉力の高さが強みとなり、アドバイザーとして職員を後押ししている。

2 つ目は、職員一人ひとりの変化が市役所や市全体に波及したことにより、対外的なあわら市の印象にも変化が表れた点である。「北信越地方における自治体 DX が進む自治体」の 9 位にあわら市が入るなど、市の推進力が対外的にも認められ、先進的な印象となった。

末吉氏は「試行錯誤させながら完成度を上げていくこと」や「職員の積極性を尊重し、出番づくりをすること」が重要であると考え、関わりの一つひとつが人材育成につながっている。

⑤課題や今後の展望

地域活性化起業人任用前よりもあわら市の意識改革は進んだものの、個々の積極性についてはまだ課題が残る。主体性をもち、失敗を恐れず挑戦できる人材の育成が必要であると末吉氏は語る。

また、令和 6 年度で任用期間は終了となるが、その後のことについては検討段階だという。スマホ・タブレットよろず相談所については市で自走可能だが、市内デジタル人材育成プロジェクトの DX 推進員を対象とした勉強会については末吉氏が講師をすることが多かったことから、運営には若干の不安が残る。職員同士で知識共有する場となることが理想である。

地域活性化起業人制度の活用にあたっては、地方公共団体が課題を明確化し目標を掲げ、企業に何を求め、どのようなゴールを目指すかを整理する必要がある。この数年、あわら

市は「人づくり」を土台とした DX を推進してきた。残りの任用期間も、市職員のみならず、地域をより良くしていくための取組を継続する。

(4) 三重県いなべ市

①調査地の概要

いなべ市は三重県の最北端に位置し、自然豊かな環境と都市機能をあわせもつ地域であり、自然資源を活かした農業が盛んである。また、観光やレジャー産業も発展し、登山や温泉、キャンプ地としても人気がある。一方、東部地域は岐阜県及び愛知県に隣接しているため、名古屋都市圏のベッドタウンとしての機能も果たしており、住宅地開発が進んでいる。四日市市や桑名市等の東海地方有数の工業都市と隣接しており、経済圏としていなべ市と密接に結びついている。このように、いなべ市は農業・観光を中心としながらも、近隣市の工業都市と連携し、都市機能と自然環境が調和した地域経済を構築している。また、名古屋都市圏へのアクセスの良さから、住みやすい地域としての評価も高まっている。

②任用に至った経緯と取組内容

a 岐阜ダイハツ販売株式会社 宮井正勝氏

令和 5 年 4 月から、岐阜ダイハツ販売株式会社 MaaS 推進室長の宮井正勝氏が、地域活性化起業人としていなべ市に任用された。同氏の任用は、高齢化社会が進む中で、いなべ市が直面する移動手段の確保及び健康管理に関する課題の解決を目指すことを目的としており、いなべ市の課題を知った同氏が手を挙げた。

宮井氏は、これまでもいなべ市における移動手段の確保や高齢者の生活支援に取り組んできた実績があり、その経験を活かしていなべ市で地域活性化起業人としての活動を開始した。

宮井氏は、高齢者向けの移動支援サービスや、車両データを活用した地域課題の分析、ウェアラブルデバイスを活用した高齢者の健康管理を推進している。例えば、「オレンジ工房あげき」にトヨタシェアステーションを開設し、高齢ボランティアドライバーがシェアカーを利用して、通所型サービスの利用者送迎を行う実証実験を実施した。具体的には、高齢者向けの移動支援サービスや、車両データを活用した地域課題の分析、地域コミュニティの強化に向けた施策の提案を行っている。

また、宮井氏は市職員や地域住民との連携を重視し、住民の声を反映させた課題解決を模索しており、いなべ市は単なる人員補充ではなく、同氏がもつノウハウを活用することで、地域課題に柔軟に対応できる体制を整えている。

この取組により、地域内の交通手段の多様化と利便性の向上が図られている。また、シェアカーの活用により、交通手段の効率的な運用と地域コミュニティの活性化にも寄与している。

b 株式会社 miraie 高橋雅樹氏

令和 3 年 11 月から、株式会社 miraie の高橋雅樹氏が、いなべ市における地域活性化起業人として活動を開始した。株式会社 miraie は愛知県名古屋市で太陽光発電やバイオマス発電等の再生可能エネルギーの普及を行う事業者であり、いなべ市長に地域新電力の提案を行ったことがきっかけで任用に至った。

いなべ市はエネルギーの地産地消を目指し、再生可能エネルギーの普及に力を入れており、高橋氏はこれを推進するために、市内の公共施設への太陽光発電設備の導入支援や、蓄電池の設置プロジェクトを実施している。さらに、災害時の電力供給を確保するための計画策定や、市民向けのエネルギー啓発活動にも注力している。

高橋氏の取組は、単にエネルギー供給を支えるだけでなく、地域経済の活性化や脱炭素社会の実現、市民のエネルギーに対する意識醸成にも寄与している。

総務省の地域経済循環創造事業交付金（ローカル 10,000）にも採択され、脱炭素まちづくりへの興味を促すと同時に、地域の交流や集いの場の創出の拠点として市内の空き施設に「いなべのでんき館」を整備した。今後、「脱炭素タウンいなべ」の展示、地域の木材等を活用したワークショップ、地域製品の販売を計画するとともに、講師やアドバイザーとして地域人材の活用や育成を目指している。

また、いなべ市は令和 4 年 7 月に「2050 年二酸化炭素排出実質ゼロ」を表明し、公共施設や駐車場に約 10MW の太陽光発電施設と蓄電設備を設置して電力の需要と供給のバランスを調整し、公共施設の電力の一部自給自足を目指している。その中で、電力の販売で経験と実績のある株式会社 miraie との共同出資により、「自然電力いなべ株式会社」を設立、小売電気事業を取得し、再エネ需給管理を行うエネルギーマネージメントシステム（EMS）の構築を進めている。

③課題や今後の展望

このようにいなべ市では地域課題の解決や地域活性化を図るため、外部から専門知識やスキルをもつ人材を地域活性化起業人として受け入れている。

いなべ市にとって、地域活性化起業人は「市がもっていないノウハウを有する」貴重な人材である。これまでも地域振興や産業支援に取り組む動きはあったが、この制度を活用することで、外部人材が新たな視点やノウハウを活用して地域課題に積極的に貢献することが可能になった。また、地域活性化起業人にとっては、地域づくりの現場がこれまでの経験やスキルを活かす場となり、その活動が地域への新たな活力の創出につながっている。今後も市は「地域課題の解決のため、市がもっていない外部人材のノウハウを活用する」という姿勢で市は地域活性化起業人の任用を継続していく。

(5) 三重県鳥羽市

①調査地の概要

鳥羽市は、三重県の南東部に位置し、神島・答志島・菅島・坂手島の 4 つの有人離島と半島部から構成されている。鳥羽湾に面し、美しい海景と豊かな水産資源に恵まれ、市全体が伊勢志摩国立公園に指定されている。基幹産業は、海洋資源を活用した観光業と水産業である。鳥羽温泉郷や、鳥羽水族館、ミキモト真珠島等の観光スポットがあり、温泉旅館やホテルが立ち並ぶ。漁業は伊勢えび漁、カキや真珠の養殖が盛んであり、海女文化も受け継がれている。

②任用に至った経緯

鳥羽市は、国の人口予測によると 2045 年に人口が 9,000 人台を切ると予測されていることから、人口に応じたコミュニティや社会基盤の「変化と適応」と、市民生活の「幸福実感向上」の両立が求められており、市の根幹に関わる地方創生戦略を早急かつ効果的に進める必要があると考えていた。そのころ、DMM.com は、令和元年に地方創生事業部を創設し、山形県山形市や石川県加賀市との包括連携協定の締結や、締結後の事業展開を行い、地方公共団体と連携した取組を開始していた。令和 2 年 10 月には、鳥羽市と DMM.com は、両者が保有する資源を有効活用し連携することにより、鳥羽市における地方創生に資すること及び市民サービスの向上を目的とし、包括連携協定を締結した。これと同時に、地域活性化起業人制度の前身である、「地域おこし企業人交流プログラム制度」を活用し、DMM.com として初めて片山尊氏を鳥羽市へ派遣することとした。

③取組内容と成果

鳥羽市では、進行中の事業について、企業目線での新しいアイデアの提案や助言を与えるアドバイザーのような立ち位置で地域おこし企業人を活用した。着任した令和 2 年度中に、地域おこし企業人が関わる事業の具体的な検討や整理を行い、令和 3 年度から各事業に実際に着手するという手順であった。各事業は担当課が異なっており、事業担当者と地域おこし企業人が直接日程の調整等を行いながら、事業を推進した。任期は、令和 2 年 10 月から令和 5 年 9 月までの 3 年間であり、同社から片山尊氏、岡本穂奈美氏、小林萌生氏が歴任した。

地域おこし企業人とともに取り組んだ事業は以下の 3 つである。

- a 鳥羽中央公園に関するプロジェクト【生涯学習課】
- b 生涯いきいき事業（ICT 教育等の推進）【学校教育課】
- c 関係人口の創出事業【企画財政課】

a 鳥羽中央公園に関するプロジェクト

鳥羽市では、毎年、鳥羽市大運動会を開催していたが、新型コロナウイルス感染防止のため開催を中止し、以降、代替事業を検討してきた。そのような中、地域おこし企業人から一般財団法人アールビーズスポーツ財団が主催する「オクトーバー・ラン&ウォーク」

への参加を提案された。「オクトーバー・ラン&ウォーク」は、スマートフォンアプリを使って走行距離又は歩数を競う 1 ヶ月間のオンラインイベントで、ウォークの部には「ふるさと対抗戦」という市区町村ごとに参加者の平均歩数を競う種目がある。このイベントに鳥羽市として参加することを提案された。このイベントは、鳥羽中央公園内を市民がウォーキングして健康増進につなげるもので、名前のとおり、10 月に行われている。鳥羽市では 10 月を「オクトバ」として鳥羽の月を位置づけ、さらに 10 月 8 日は鳥羽の日でもあるため、市民大運動会の代替イベントとして相応しいものであった。地域おこし企業人の任期終了後の令和 6 年度、鳥羽市は実際にこのイベントへの参加を果たしている。

b 生涯いきいき事業（学校の DX 推進等）

鳥羽市では、公立小中学校のホームページがなく、各校の情報発信は市報や保護者向けの文書等で行われていた。そのような中、地域おこし企業人から、note というブログのような情報発信ウェブサービスを活用して公立学校のホームページを作成するという提案がなされた。新規にホームページを作成するためには、設計やシステム導入、デザイン等で費用がかさむ場合もあるが、既存のサービスを活用することで導入コストを抑え、ウェブサイト編集するより簡単な操作で使うことができる。地域おこし企業人は、使い方マニュアルの作成と職員向け説明会を実施した。市の既存のシステム等に影響がないため、導入に向けて内部調整の必要はなかった。地域おこし企業人の任期終了後も円滑に運用できている、保護者からも好評だという。

c 関係人口の創出事業

鳥羽市は 4 つの有人離島を有しており、離島への移住やワーケーション、離島のプロモーション等について検討会議を行っていた。地域おこし企業人は検討メンバーとして会議に参加し、会議では鳥羽市全体の関係人口創出を目的としたコミュニティポータルサイトや、住民や観光客が自ら鳥羽の情報を発信するファンコミュニティの立ち上げ等のアイデアが生まれた。このアイデアは企画として最終的に実現し、令和 3 年 3 月、関係人口ポータルサイト「とぼる」(<https://tobaru-life.jp/>) と市公式オンラインコミュニティ「とぼり隊」(<https://tobaru-life.jp/tobaritai/>) が開設された。「とぼる」では、宿泊施設やコワーキングスペース等の滞在施設情報や、地域の暮らしや文化、イベント等の情報を発信している。「とぼり隊」は facebook のグループ機能を活用したもので、鳥羽市の住民でなくても、鳥羽市のファンであれば facebook アカウントで参加し、情報交換ができる。住民等が自ら参加する自発的なまちづくりの一端となることを目指している。

④今後の展望

鳥羽市は、地域おこし企業人の受入れが一段落したとして、令和 6 年度は任用していない。現在は、地域おこし企業人とともに検討し、立ち上げた事業を自らの手で育てていくフェーズである。地域おこし企業人導入の成果や効果は、一概に数字で測れるものではない。地域おこし企業人とともに活動すること自体が、行政職員とは異なる視点・手法の学

びや、異なる文化、風土をもつ者が加わることで、行政の固定観念にとらわれない柔軟性をもたらしものと考えられる。今後は、各事業の更なる発展、住民や関係人口の交流、活性化を図っていく。

(6) 岡山県奈義町

①調査地の概要

奈義町は岡山県北東部に位置し、東は美作市、西は津山市、南は勝央町、北に国定公園那岐山、滝山の連山の分水嶺を境として鳥取県智頭町と接している。中山間地域でも空が広く感じられる開けた地形で、四季折々の美しい自然に恵まれたまちである。町には奈義町現代美術館や横仙歌舞伎があり、自然に溶け込むようにアートと文化が息づいている。子育て支援にも力を入れており、令和元年度には合計特殊出生率 2.95 を達成し、子育て支援のまちとして全国的に有名である。

②任用に至った経緯

奈義町ではコロナ禍でのデジタル分野の推進に向け、令和 3 年度に地域活性化起業人を初めて任用した。専門分野であるデジタルの知見が深いことはもちろん、組織内での合意形成も上手だったため、地域活性化起業人制度が地方公共団体の施策推進において有効であることを認識できた。こうした経験から、令和 4 年度にはプロモーション分野で、令和 5 年度からは観光分野において本制度を活用することを決めた。

奈義町では、観光 DMO であるビジット奈義において、プロフェッショナル人材の確保や育成、各種観光施策の実行力の強化が課題となっていた。そこで、令和 5 年の地域活性化起業人任用の際は、都市部の企業で様々な経験を積んだ人材を起用しようと、内閣府が行っている地方創生人材支援制度を活用した。地方創生人材支援制度は地方公共団体と外部人材のマッチングを支援する制度である。地方公共団体が企業の人材とマッチングし、地域活性化起業人の要項と一致する場合は、特別交付税措置を使い、地域活性化起業人として任用することが可能である。結果、奈義町は株式会社サントリーとマッチングし任用に至った。任用にあたっては企業側と都市部と地方のギャップに対応できるか、営利目的ではないか、外部人材が地元事業者や町民とうまく馴染むことができるかなど、すり合わせを十分に行った。

地域活性化起業人の導入の際は、課題を抱えている分野にどのような人材が不足しているか、取り組む仕事のゴールと現状のギャップを担当課が的確に把握し、そのゴールに向けて地域活性化起業人がどのくらい対応できるのかを組織としてしっかりと詰めてから、導入することを意識している。併せて、受け入れの体制が整っていないと優秀な人材が来たとしても軋轢が生まれてしまうため、任用前の担当部署と意識の確認や調整を行い、任用中のフォローアップも行うように心がけている。

一方、株式会社サントリーでは、人材を地方に派遣し成果を生み出す「地方創生への貢献」を目的としているほか、企業で長年培った経験を活かす場の提供と組織の若返りも目的とし地域活性化起業人制度を活用している。奈義町に観光分野で起用された隈部彰一氏

は 39 年にわたり 1 企業で働いており、人生 100 年時代に定年以降のキャリアのことも考え模索していたところ、地方創生のオファーがあり、応募した。

③取組内容

隈部氏は町の観光戦略の立案と観光 DMO である一般社団法人ビジット奈義の運営について民間視点をもちながら取り組んでいる。奈義町に赴任して最初の 3 ヶ月は観光地や飲食店回り、町外の方を呼ぶための観光資源を絞り込んでいった。最終的に「アート」「自然」「美食」の 3 つに絞りこみ、観光戦略を立案した。町外からの観光客の満足度を高めるためには、町内のコンテンツや事業者の差別化が必須であった。しかし、町としては公平性が重視されるべきであるため、町内事業者から差別化の方針の理解を得るのに苦労したという。現在はその戦略に基づいて活動展開しており、サントリーで学んだマーケティング知識や実務経験、人脈を活かしながら観光客へのおもてなし力の強化を行っている。具体的な活動については以下のとおりである。

a 商品・お土産品の開発

奈義町では、農村歌舞伎である「横仙歌舞伎」が江戸時代後期から受け継がれている。また、奈義町には仕出し屋が多いため、地域の文化である横仙歌舞伎と地域の農産物、飲食事業者を結びつけられないかと考え「横仙歌舞伎幕ノ内弁当」を開発した。開発したお弁当は、奈義町文化センターで横仙歌舞伎の公演の際に販売し、300 食以上の売上につなげた。

また、隈部氏はお土産品の開発にも取り組んでいる。奈義町の特産品である「なぎビーフ」の訴求と売上拡大を目的に、奈義ウイナーを開発した。その他にも森の芸術祭に合わせて、奈義町の風景写真をあしらったコーヒードリップパックや主要観光資源をパッケージにした奈義大イチョウクッキーなど計 5 つのお土産品を開発し、観光案内所や美作市の道の駅彩菜茶屋等で販売している。

b 特産品・飲食店の PR

奈義町では、なぎビーフの認知度向上、町外客への訴求を目的とした「なぎビーフ」フェアを実施した。これは、対象店舗で対象メニューを注文すると抽選でなぎビーフがもらえるキャンペーンである。なぎビーフを提供している飲食店を取りまとめて紹介し、初めて町外向けにプロモーションを行った。キャンペーン期間中の 3 ヶ月間で、対象店舗の飲食店を利用する町外客はこれまでと比べ 2 割ほど増加し、町外客の割合は全体の 8 割を超えた。また、お土産品であるなぎビーフジャーキーの広報にも力を入れている。この商品は単に美味しいだけでなく、他にないユニークさがあり、差別化して拡売できる可能性が高いことや、なぎビーフの品質やブランドを訴求するのにうってつけの商品だと判断し、戦略的に力を入れることを決めた。その結果、今年は昨年約 20 倍の売上数を達成した。

c 国際芸術祭の企画立案

隈部氏は、秋に開催される国際芸術祭「森の芸術祭 晴れの国・岡山」の奈義町実行委員会に所属し、担当課の情報企画課と連携しながら、芸術祭に向けての企画立案及びその実行を担っている。国際芸術祭は、岡山県北の 12 市町村で行われる現代アートの祭典で、令和 6 年秋に初めて開催された。隈部氏は飲食店に料理提供の協力依頼や、チラシの作成、タクシーの手配等を担当した。

芸術祭は町外の方が奈義町に訪れてくれる絶好の機会であり、そこで満足度を高めることで再び奈義町へ訪れてもらえる一大チャンスでもある。芸術祭の成功だけでなく、もう一度奈義町に足を運んでもらうために観光客の満足度を上げると同時に、地域経済に貢献してもらうことで住民の満足度向上も目指している。

④取組の成果

隈部氏が立案した観光戦略により、観光客を呼ぶための観光資源を「アート」「自然」「美食」に絞り込むことができ、やるべきことがクリアになっている。また、観光振興の取組が飲食業を中心とした事業者との関係強化につながっているほか、商品開発におけるシビアな原価計算や、足を使った営業等、企業視点での業務の進め方が地域経済の活性化につながっている。同氏は、事業それぞれに対する目的意識がぶれることがなく、様々な場面で目的意識をもって仕事をすることの重要性を共有しており、地方公共団体職員の認識を改める機会となっている。

⑤課題と今後の展望

地方公共団体は基本的に単年度収支で事業を行っているため、中長期で目標を設定し、その進捗や成果を把握することが難しいと言われている。そこで、そういった課題を解決するためには、中長期目標を設定・公開し、それに対する外部機関からの評価を事業で使用する補助金等へ反映させる仕組みが国と地方公共団体との間で必要ではないかと隈部氏は指摘する。

地域活性化起業人の任用期間である 2～3 年間では、根本的な地域課題解決は難しい。任用終了後も地域活性化起業人でつながった企業と課題解決に取り組んでいきたいが、任用期間終了後は一定期間、同じ企業から人材を起用することができない。そのため、必要に応じて委託契約等に対応しているが、つながった縁を断ち切ることのない運用の仕方に変更してほしいと担当者は話す。奈義町では、隈部氏の任用期間終了後も観光 DMO と協働して町の観光産業を盛り上げていくとともに、人材確保・育成に引き続き取り組んでいく方針である。行政組織に長く属し考えが似通っていくと、質の高い政策形成や住民サービスにつながらない。町担当者は、地域活性化起業人のような外部人材を活用することで、組織に新しい考え方を浸透させ、行政サービスの質を向上させることを考えている。また、企業の考え方に基づいた仕事の仕方は人材育成にもつながるため、今後も継続的に外部人材を起用し、組織の多様性を高めていくことを目指している。



ビジット奈義に設置されたお土産コーナー



開発したお土産品「奈義ウインナー」

4 考察

本章では、前章にて取り上げた各先進地の調査結果から、それぞれの共通点や特徴、課題の整理を行う。

(1) 分類・整理

この項では、調査事例から共通点や特徴について別表にて分類・整理を行う。

	良い点	課題
任用前	○課題・ゴールが明瞭である ○地域活性化起業人の強みを行政が理解している ○企業のメリット・デメリットを双方が理解している ○任用先の環境や目的を地域活性化起業人が理解している ○アドバイザー・マネジメント等、勤務日数で役割を調整できる	○任用修了後のビジョンが不明瞭である ○人員補填的任用となっている ○任用時に地域活性化起業人の活用方法が不明確である
任用中	○地域活性化起業人が強み・ノウハウを発揮している ○受入側(地方公共団体)の前向きな雰囲気がある ○地域活性化起業人に伴走する職員が存在している ○双方が協議する体制が構築されている	○いち職員として認識され、地域活性化起業人としての活動ができない ○組織体制や職員の意欲が低い ○他課との情報・連携が不足している ○担当職員が異動してしまう ○地域活性化起業人まかせのプロジェクト推進となっている ○地域活性化起業人が課題を洗い出している(課題が不明瞭である)
任用後	○職場に地域活性化起業人のノウハウが継承・蓄積されている ○任用終了後もプロジェクト等が継続している ○地域活性化起業人が地域で起業し、事業が継続している ○任期後も形態を変え(委託等)、事業を継続している	○帰任後にプロジェクトが停滞している ○地域活性化起業人のノウハウが蓄積されない ○企業の風土が浸透しない

(2) まとめ

地域活性化起業人の取組には、制度運営や成果の観点から任用前・任用中・任用後の各段階で共通する特徴や課題が見られる。任用前の段階では、プロジェクトの目的やゴールを明確化し、行政が地域活性化起業人の強みや専門性を十分に理解することが成功の鍵となる。また、事前に行政と企業が調整を行い、役割分担を明確にしておくことで、着任後のスムーズな活動が可能になる。一方で、明確なビジョンが欠けていたり、「人手不足」の補填として認識される場合、取組の効果が限定的となるリスクもある。

任用中では、地域活性化起業人がその強みを最大限に発揮できる環境整備が重要である。受入側である地方公共団体に前例踏襲を避け、新しいアイデアを歓迎する雰囲気があれば、革新的な取組が進む。また、地域活性化起業人と職員の協働により、職員が新たな知識やスキルを得ることが組織全体の成長に寄与する。しかし、多忙な地域活性化起業人の調整が難しい場合や、行政内部の慣習が変革を妨げる場合、活動が停滞する可能性がある。柔軟な働き方の整備も課題となる。

任用後は、地域活性化起業人のノウハウや経験を行政内部に継承する仕組みが必要だと考えられる。成功したプロジェクトを単発で終わらせず、継続的に発展させるには、行政職員が成果を引き継ぎ、長期的な視野で取組を進めることが求められる。一方で、ノウハウの蓄積が不十分だったり、新たな地域活性化起業人を任用する仕組みがなかったりする場合、プロジェクトが停滞するリスクもある。

地域活性化起業人のノウハウを完全に地方公共団体に落とし込むのは難しい面もあるため、地域活性化起業人の任用を事業のスタートアップととらえ、任用期間終了後も外部のノウハウを活用し、事業を進める視点も必要である。

これらの課題を克服し、各段階での取組を充実させることが、制度活用の鍵となる。

5 提言

本章では、前章での課題整理を踏まえ、以下を提言する。

(1) 概要

「4 考察」から、より良い制度運用をするためのポイント、反対に課題となる部分について導き出すことができた。ただ、ポイントを押さええても、地方公共団体としての課題や課題解決に向けた方向性について整理し、しっかりイメージするのが難しいということが予想される。そのため、地域活性化起業人任用にあたり、地方公共団体としてポイントを整理するためのチェックリスト2種を作成した。

1 つ目は「地域活性化起業人任用前チェックリスト」である。これは、地域活性化起業人を任用する前に地方公共団体が解決したい課題の整理や目標・期待する方向性、地域活性化起業人を任用するにあたっての体制等を設計するために作成するものである。地域活性化起業人任用前又は任用当初に、このチェックリストを用いて地域活性化起業人に地方公共団体の要望を伝えたり、認識のすり合わせを行ったりしながら、双方が具体化された方針を共通理解した上で課題解決にあたるための事前準備ツールとしての活用を想定している。

2 つ目は「地域活性化起業人任用中チェックリスト」である。これは、地域活性化起業人任用後、地方公共団体の課題や要望、目標・期待する方向性が当初と変わらない場合は地方公共団体・地域活性化起業人双方の認識の再確認のために用いる。当初と内容が変更となる場合あるいは変更が見込まれる場合は、地方公共団体と地域活性化起業人とが内容を随時協議・検討しながら、再度共通理解を深めるためのツールとしての活用を想定している。

チェックリストを一度作成するだけでなく、振り返りや見直しのため繰り返し活用し、地方公共団体・地域活性化起業人が都度内容を確認し合いながら業務を進めていくことをねらいとしている。どちらのチェックリストも地方公共団体がメインで作成するが、地域活性化起業人とのコミュニケーションツールとしての役割も担っている。各地方公共団体で地域活性化起業人制度の具体的活用方法は異なると考えられるが、制度の本質を理解した上で、各地方公共団体に合った形でチェックリストをご活用いただき、より良い制度運用の一助となれば幸いである。

(2) 地域活性化起業人任用前チェックリストについて

①任用の目的を明確にする

地域活性化起業人任用の目的は、制度を活用するための大元となるものである。地域課題、地方公共団体としての目標・期待する方向性が明確だと、「どのような方策を立てるか」「どのように進めていくか」「何をすべきか」が見えてくる。そのため、地域活性化起業人と具体的な業務内容等（目標・期待する方向性への過程）をスムーズに協議・検討す

るための最も重要なポイントであるといえる。課題については、現状と合わせてできるだけ具体的にあげられると良い。

また、任用前段階で、任用後の想定しうる業務や地方公共団体から地域活性化起業人への要望が明確であれば、事前に整理しておくことで任用後の見通しが立てやすい。ただし、地域活性化起業人の派遣日数やスキルによってもどのようなことができるかが変わってくる。地方公共団体の要望全てを押し通すのではなく、地域活性化起業人ともすり合わせをしっかりと行い、相互理解をすることが大切である。地域課題、地方公共団体としての目標・期待する方向性については、事前に地方公共団体としての具体的イメージをもっておく必要があるが、地域活性化起業人の詳細業務等については地域活性化起業人とともに構築していく形も考えられる。

「地域活性化起業人を任用すること・制度を活用すること」が目的となってしまう場合、課題や目標・期待する方向性が不明瞭であったり、人員補填的な扱いになってしまったりするなどの危険性があるため注意が必要である。このような状況は、地域活性化起業人の力を発揮することが難しくなってしまうため、避けなければならない。

②受入体制を整える

地域活性化起業人任用の際、所属課のみならず全庁的に地域活性化起業人のことを受け入れる体制づくりを構築することが望ましい。全庁的に地域活性化起業人の業務等を認知することで、多面的な取組が可能となったり、地域活性化起業人がもつ知識・技能といったノウハウの蓄積につながったりする等のメリットが想定される。必要時にコミュニケーションがとれる関係性・場づくりや、定期的な打合せ・報告の場の設定等を行うことも効果的であると考えられる。

また、企業等と地方公共団体の予算や事業遂行について認識の差が生じることが想定されるため、事前に地方公共団体のルールについて情報共有することも円滑な業務遂行のために必要である。

③任用終了後

地域活性化起業人の任用期間は限られている。そのため、想定可能であれば地域活性化起業人の任用当初又は任用中から、任用期間終了時・終了以降の事業展開や人員配置・体制等についてイメージをもっておくと、その後の見通しが立ちやすい。目標・期待する方向性の到達度によっても変化しうるため、年度ごとの節目等に地域活性化起業人任用期間終了後のことを念頭に置きながら業務を遂行することが望ましい。

地域活性化起業人の任用や制度活用が目的となっている場合、任用期間終了後について見通しが立たなくなる可能性があるため注意が必要である。

地域活性化起業人任用前チェックリスト		
本チェックリストは、地方公共団体の担当者が使用することを想定して作成しています。 地域活性化起業人に関する調査結果をもとに、制度をより良く活用するために事前に確認すべき項目をまとめました。 地域活性化起業人任用前の準備として、また任用時の情報共有ツールとしてご活用ください。		
I 任用の目的を明確にする		
☐	項目	メモ欄
☐	①起業人を任用し、解決したい課題はなんですか？ また、目標設定や、到達したいゴール(方向性)はどのようなものですか？	
☐	②想定している具体的な業務内容を挙げてください。	
☐	③起業人に期待することはなんですか？ (どういう成果を残してほしいか)	
☐	④起業人が担当する業務の性質はどのようなものですか？	既存事業関係・新規事業関係・その他()
☐	⑤起業人が担う役割はどのようなものですか？	プレイヤー・マネージャー・アドバイザー・その他()
☐	⑥上記5項目について起業人と共有できていますか？	
◆解説		
起業人活用の最も重要なポイントは「地域の課題・行政としての要望が明確」であることです。 目標設定や、到達したいゴール(方向性)の整理をしておきましょう。 加えて、その情報を起業人と共有する必要があります。 抽象的な業務内容、人員補填的な制度活用とならないよう注意しましょう。 何のために起業人を任用し(①②)、起業人に何を期待するか(③)を明確にし、共有しましょう。 できるだけ、任用前～任用時～任用後のイメージをもっておくことを推奨しますが、業務内容など詳細については起業人が派遣されてから起業人の方と話し合い、明確にしていく形でかまいません。		
II 受入体制を整える		
☐	項目	メモ欄
☐	①配属先に起業人とプロジェクトを共に進める職員はいますか？	
☐	②起業人の業務内容について所属内で共有する体制はできていますか？	
☐	③起業人の業務内容について地方公共団体内で共有する体制はできていますか？	
☐	④起業人に配属先で物事を決定する際のプロセスや行政の予算制度について説明する準備はできていますか？	
◆解説		
起業人が円滑に業務を遂行できるよう、コミュニケーションを取りやすい体制を作ることが重要です(①②)。 「起業人が何のために派遣されていて、今どのようなプロジェクトに取り組んでいるか」を所属職員が把握している状態が望ましいです。 事業が多角的に行われるなど起業人の多様な活躍が期待できるため、所属だけでなく、地方公共団体内での認知度を上げていくことも効果的です(③)。 また、行政と民間のスピード感の違いから、起業人の業務遂行に支障をきたす場合も考えられます。事前に予算やスケジュール感などについて説明を行うことも有効です(④)。		
III 任用期間終了後		
☐	項目	メモ欄
☐	①起業人の任用期間が終了した時点で事業についてどのような成果が出ることを期待しますか？	
☐	②起業人の任用期間を通して組織内部がどのような状態になることを期待しますか？	
☐	③任用期間終了後について、どのような見通しをもっていきますか？	
◆解説		
起業人の任用は、地域課題を解決するための一つの方法です。 起業人の任用期間終了以降の事業のあり方や制度活用後の新たな体制についてなど、事前に見通しをもちながら制度活用することを推奨します。		

地域活性化起業人任用前チェックリスト

地域活性化起業人任用前チェックリスト

本チェックリストは、地方公共団体の担当者が使用することを想定して作成しています。
地域活性化起業人に関する調査結果をもとに、制度をより良く活用するために事前に確認すべき項目をまとめました。
地域活性化起業人任用前の準備として、また任用時の情報共有ツールとしてご活用ください。

I 任用の目的を明確にする

項目	メモ欄
☐ ①起業人を任用し、解決したい課題はなんですか？ また、目標設定や、到達したいゴール（方向性）はどのようなものですか？	・高齢化が進んでおり、数十年後には消滅可能都市といわれている ・高校進学で周辺地域に流れていき戻ってこない ・近隣のまち（隣市Bなど）に流出。A町までは30分ほどで行き来できるので、利便性が高く仕事の多いB市への流出があるのではないかと考えられる ・観光客は多いが、移住にはなかなかつながらない ・移住の発信が弱い（よいところなど） →これらの現状から、移住者増や関係人口増が必要。
☐ ②想定している具体的な業務内容を挙げてください。	・移住促進に関する分析と助言 （A町のよさ、暮らしやすさのポイント、移住への課題などの発掘、課題解決方法の検討・実施） ・移住促進の新規事業の実施 （移住イベントの実施、コンテンツ作成、移住までの丁寧な関わり） ・交流人口創出のための新規事業の実施 （移住につながるゆるやかな関係づくり） ※具体的な新規事業の内容は起業人と要相談
☐ ③起業人に期待することはなんですか？ （どういう成果を残してほしいか）	・民間視点での新規事業の推進（新たなアイデアや視点による効果的な事業の検討・実施）。 ・行政として自走していくための起業人ノウハウの伝授。
☐ ④起業人が担当する業務の性質はどのようなものですか？	既存事業関係・新規事業関係
☐ ⑤起業人が担う役割はどのようなものですか？	プレイヤー
☐ ⑥上記5項目について起業人と共有できていますか？	

・現状を整理すると課題が抽出しやすい。
・優先すべき課題を抽出。
・どのような分野か、大枠があるとうわりやすい。

・既存の事業がある場合は詳細に記載するなど。
・事業の方向性などが決まっている場合、起業人への要望が明確な場合も記載する。
・詳細が決まっていない場合は大枠のみの記載でも可。起業人とともに任用後協議。

◆解説

起業人活用の最も重要なポイントは「地域の課題・行政としての要望が明確」であることです。
目標設定や、到達したいゴール（方向性）の整理をしておきましょう。
加えて、その情報を起業人と共有する必要があります。
抽象的な業務内容、人員補填的な制度活用とならないよう注意しましょう。
何のために起業人を任用し（①②）、起業人に何を期待するか（③）を明確にし、共有しましょう。

できるだけ、任用前～任用時～任用後のイメージをもっておくことを推奨しますが、業務内容など詳細については起業人が派遣されてから起業人の方と話し合い、明確にしていける形でもかまいません。

II 受入体制を整える

項目	メモ欄
☐ ①配属先に起業人とプロジェクトを共に進める職員はいますか？	係長が伴走して業務を行う体制をつくる。
☐ ②起業人の業務内容について所属内で共有する体制はできていますか？	月一回の課内MTG及び随時必要時に相談など。
☐ ③起業人の業務内容について地方公共団体内で共有する体制はできていますか？	月一回の課内MTG及び随時必要時に相談など。
☐ ④起業人に配属先で物事を決定する際のプロセスや行政の予算制度について説明する準備はできていますか？	任用当初に説明する（予算、決裁、スケジュール感など）。

・キーパーソンがいれば記載。
・月や週など、具体的に決められるようであれば記載。
→勤務体制、業務内容によっては難しい場合があるため柔軟に対応を。

◆解説

起業人が円滑に業務を進行できるよう、コミュニケーションを取りやすい体制を作ることが重要です（①②）。
「起業人が何のために派遣されていて、今どのようなプロジェクトに取り組んでいるか」を所属職員が把握している状態が望ましいです。
事業が多角的に行われるなど起業人の多様な活躍が期待できるため、所属だけでなく、地方公共団体内部での認知度を上げていくことも効果的です（③）。
また、行政と民間のスピード感の違いから、起業人の業務進行に支障をきたす場合も考えられます。事前に予算やスケジュール感などについて説明を行うことも有効です（④）。

III 任用期間終了後

項目	メモ欄
☐ ①起業人の任用期間が終了した時点で事業についてどのような成果が出ることを期待しますか？	・新規事業の安定化（枠組みができて、動かしていける状態）。
☐ ②起業人の任用期間を通して組織内部がどのような状態になることを期待しますか？	・行政にもノウハウを蓄積し、自走できる状態をつくる。 （職員も一緒に業務にあたるなどして職員の育成、ノウハウの継承を行う）
☐ ③任用期間終了後について、どのような見通しをもっていますか？	職員が中心となり、継承されたノウハウを活かしながら事業をブラッシュアップしながら進めていく。

・抽象的でもいいので、見通しをもてるよう望ましい状態を記載。

◆解説

起業人の任用は、地域課題を解決するための一つの方法です。
起業人の任用期間終了以降の事業のあり方や制度活用後の新たな体制についてなど、事前に見通しをもちながら制度活用することを推奨します。

地域活性化起業人任用前チェックリスト（例）

(3) 地域活性化起業人任用中チェックリストについて

地域活性化起業人任用中チェックリストは、「(1) 概要」でも述べたとおり、地域活性化起業人任用当初からある程度期間が経過した際に活用することを想定している。着目すべき点は、課題や目標・期待する方向性に変化が生じたかどうかである。

「(2) 地域活性化起業人任用前チェックリストについて」の「①任用の目的を明確にする」でも述べたように、地域課題や地方公共団体としての目標・期待する方向性が明確であることが地域活性化起業人の業務遂行には必要な観点である。業務を進める中で方向転換をしたり、目標を変えたりすることもあり得るため、地域活性化起業人と随時目標・期待する方向性の共通理解や業務遂行の方針・業務内容の更新ができると良い。

そのほか、地域活性化起業人任用前又は任用当初と比較して「受入体制」「任用期間終了後の見通し」等各項目に変更が生じる場合や協議が必要な場合は、適宜チェックリストを活用しながらその都度整理・更新し地域活性化起業人と共通理解をはかることが理想である。

地域活性化起業人任用中チェックリスト		
本チェックリストは、地方公共団体の担当者が使用することを想定して作成しています。 地域活性化起業人に関する調査結果をもとに、制度をより良く活用するために確認すべき項目をまとめました。 任用前・任用当初と比較し、目標達成に向けた現在の状況の整理や地域活性化起業人との情報共有ツールとしてご活用ください。		
I 任用の目的を明確にする		
☐	項目	メモ欄
☐	①起業人を任用し、解決したい課題はなんですか？ 当初課題（目標・方向性）と違いがある場合は、どのような課題に変化していますか？	
☐	②現在起業人とともに進行している具体的な業務内容を挙げてください（今後の事業展開の想定を含む）。 また、新たに起業人の導入を想定している具体的な事業があればあげてください。	
☐	③①②を踏まえて起業人に期待することはなんですか？ （どのような成果を残してほしいか）	
☐	④起業人が担当する業務の性質はどのようなものですか？ （当初と変更がある場合）	既存事業関係・新規事業関係・その他（ ）
☐	⑤起業人が担う役割はどのようなものですか？ （当初と変更がある場合）	プレイヤー・マネージャー・アドバイザー・その他（ ）
☐	⑥上記5項目について起業人と共有できていますか？	
◆解説		
地域活性化起業人制度活用の最も重要なポイントが「地域の課題・行政としての要望が明確」であることにかわりはありません。 事業を進める上で目標や到達したいゴール・方向性が変化することもあります。 そうした際に内容を整理し、その情報を起業人と共有する必要があります。詳細については、起業人の方と話し合い、整理してもかまいません。		
II 受入体制を整える		
☐	項目	メモ欄
☐	①配属先に起業人とプロジェクトを共に進める職員はいますか？	
☐	②起業人の業務内容について所属内で共有する体制はできていますか？	
☐	③起業人の業務内容について地方公共団体内で共有する体制はできていますか？	
☐	④起業人に配属先で物事を決定する際のプロセスや行政の予算制度について説明はできていますか？	
◆解説		
起業人が円滑に業務を遂行できるよう、コミュニケーションを取りやすい体制を作ることが重要です（①②）。 「起業人が何のために派遣されていて、今どのようなプロジェクトに取り組んでいるか」を所属職員が把握している状態が望ましいです。 事業が多角的に行われるなど起業人の多様な活躍が期待できるため、所属だけでなく、地方公共団体内部での認知度を上げていくことも効果的です（③）。 また、行政と民間のスピード感の違いから、起業人の業務遂行に支障をきたす場合も考えられます。事前に予算やスケジュール感などについて説明を行うことも有効です（④）。		
III 任用期間終了後		
☐	項目	メモ欄
☐	①起業人の任用期間が終了した時点で事業についてどのような成果が出ることを期待しますか？	
☐	②起業人の任用期間を通して組織内部がどのような状態になることを期待しますか？	
☐	③任用期間終了後について、どのような見通しをもっていますか？	
◆解説		
起業人の任用は、地域課題を解決するための一つの方法です。 起業人の任用期間終了以降の事業のあり方や制度活用後の新たな体制についてなど、事前に見通しをもちながら制度活用することを推奨します。		

地域活性化起業人任用中チェックリスト

6 まとめ

(1) 効果的に地域活性化起業人を活用するには

ここまで、事例調査を踏まえた分析と地域活性化起業人の活用を見据えた地方公共団体向けのチェックシートを提案してきた。地域活性化起業人制度の有効活用を考えた時、任用前や任用中に検討すべきことは多い。今回は、そういった確認の助けとなるようチェックシートの提案をした。しかし、チェックシートを記載すること自体が目的とならないようにする必要がある。あくまで重要なのは、地域活性化起業人の任用にあたって情報をよく整理することとそれをベースに地域活性化起業人とコミュニケーションを密に取ることである。

(2) 総括

ここまで述べてきたことを任用前や任用中に意識することで、地域活性化起業人制度の有効活用を期待できる。一方で、そもそも地方公共団体が地域活性化起業人とどのようにマッチングするかという課題もある。地方公共団体がこれまで関わっていない企業とマッチングする場合、総務省のホームページにまとめられた情報を元に地域活性化起業人側がコンタクトを取る方法や、地方公共団体が総務省に相談をしてマッチングする方法があるが、今回の調査では、日頃関わりのある企業との間で地域活性化起業人任用の話が始まる例を多く聞いた。日頃関わりのある企業から地域活性化起業人を任用するメリットとしては、地域の現状をある程度共有できていることやコミュニケーションが取りやすいといったことなどがある。

こうした企業とのマッチングを進めるためには、日頃から企業との関わりにアンテナを張り、関わりしろを増やすことや全庁的に地域活性化起業人制度のことを共有することで地域活性化起業人任用に発展させる方法が考えられる。その他には、総務省のマッチングイベントや内閣府の地方創生人材支援制度を活用することが挙げられる。実際に奈義町では内閣府の制度を活用しており、マッチングにつながっているという実績もある。

今回は、任用する段階の地方公共団体を想定し、地域活性化起業人の活用について調査した。調査する中で見えてきた、効果的なマッチングについては課題が残る。

最後に、事例調査にご協力いただいた地方公共団体、関係団体の皆様を含む全ての方に感謝を申し上げ、本稿の結びとする。

地域活性化起業人任用前チェックリスト

本チェックリストは、地方公共団体の担当者が使用することを想定して作成しています。
地域活性化起業人に関する調査結果をもとに、制度をより良く活用するために事前に確認すべき項目をまとめました。
地域活性化起業人任用前の準備として、また任用時の情報共有ツールとしてご活用ください。

I 任用の目的を明確にする

☒	項目	メモ欄
☐	①起業人を任用し、解決したい課題はなんですか？ また、目標設定や、到達したいゴール（方向性）はどのようなものですか？	
☐	②想定している具体的な業務内容を挙げてください。	
☐	③起業人に期待することはなんですか？ （どういう成果を残してほしいか）	
☐	④起業人が担当する業務の性質はどのようなものですか？	既存事業関係・新規事業関係・その他（ ）
☐	⑤起業人が担う役割はどのようなものですか？	プレイヤー・マネージャー・アドバイザー・その他（ ）
☐	⑥上記5項目について起業人と共有できていますか？	

◆解説

起業人活用の最も重要なポイントは「地域の課題・行政としての要望が明確」であることです。
目標設定や、到達したいゴール（方向性）の整理をしておきましょう。
加えて、その情報を起業人と共有する必要があります。
抽象的な業務内容、人員補填的な制度活用とならないよう注意しましょう。
何のために起業人を任用し（①②）、起業人に何を期待するか（③）を明確にし、共有しましょう。

できるだけ、任用前～任用時～任用後のイメージをもっておくことを推奨しますが、業務内容など詳細については起業人が派遣されてから起業人の方と話し合い、明確にしていく形でかまいません。

II 受入体制を整える

☒	項目	メモ欄
☐	①配属先に起業人とプロジェクトを共に進める職員はいますか？	
☐	②起業人の業務内容について所属内で共有する体制はできていますか？	
☐	③起業人の業務内容について地方公共団体内で共有する体制はできていますか？	
☐	④起業人に配属先で物事を決定する際のプロセスや行政の予算制度について説明する準備はできていますか？	

◆解説

起業人が円滑に業務を遂行できるよう、コミュニケーションを取りやすい体制を作ることが重要です（①②）。
「起業人が何のために派遣されていて、今どのようなプロジェクトに取り組んでいるか」を所属職員が把握している状態が望ましいです。
事業が多角的に行われるなど起業人の多様な活躍が期待できるため、所属だけでなく、地方公共団体内部での認知度を上げていくことも効果的です（③）。
また、行政と民間のスピード感の違いから、起業人の業務遂行に支障をきたす場合も考えられます。事前に予算やスケジュール感などについて説明を行うことも有効です（④）。

III 任用期間終了後

☒	項目	メモ欄
☐	①起業人の任用期間が終了した時点で事業についてどのような成果が出ることを期待しますか？	
☐	②起業人の任用期間を通して組織内部がどのような状態になることを期待しますか？	
☐	③任用期間終了後について、どのような見通しをもっていますか？	

◆解説

起業人の任用は、地域課題を解決するための一つの方法です。
起業人の任用期間終了以降の事業のあり方や制度活用後の新たな体制についてなど、事前に見通しをもちながら制度活用することを推奨します。

地域活性化起業人任用前チェックリスト

本チェックリストは、地方公共団体の担当者が使用することを想定して作成しています。
地域活性化起業人に関する調査結果をもとに、制度をより良く活用するために事前に確認すべき項目をまとめました。
地域活性化起業人任用前の準備として、また任用時の情報共有ツールとしてご活用ください。

I 任用の目的を明確にする

☒	項目	メモ欄
☐	①起業人を任用し、解決したい課題はなんですか？ また、目標設定や、到達したいゴール（方向性）はどのようなものですか？	・高齢化が進んでおり、数十年後には消滅可能都市といわれている ・高校進学で周辺地域に流れていき戻ってこない ・近隣のまち（隣市Bなど）に流出。A町までは30分ほどで行き来できるので、利便性が高く仕事の多いB市への流出があるのではないかと考えられる ・観光客は多いが、移住にはなかなかつながらない ・移住の発信が弱い（よいところなど） →これらの現状から、移住者増や関係人口増が必要。
☐	②想定している具体的な業務内容を挙げてください。	・移住促進に関する分析と助言 （A町のよさ、暮らしやすさのポイント、移住への課題などの発掘、課題解決方法の検討・実施） ・移住促進の新規事業の実施 （移住イベントの実施、コンテンツ作成、移住までの丁寧な関わり） ・交流人口創出のための新規事業の実施 （移住につながるゆるやかな関係づくり） ※具体的な新規事業の内容は起業人と要相談
☐	③起業人に期待することはなんですか？ （どういふ成果を残してほしいか）	・民間視点での新規事業の推進（新たなアイデアや視点による効果的な事業の検討、実施）。 ・行政として自走していくための起業家ノウハウの伝授。
☐	④起業人が担当する業務の性質はどのようなものですか？	既存事業関係・新規事業関係
☐	⑤起業人が担う役割はどのようなものですか？	プレイヤー
☐	⑥上記5項目について起業人と共有できていますか？	

・現状を整理すると課題が抽出しやすい。
・優先すべき課題を抽出。
・どのような分野か、大枠があるとわかりやすい。

・既存の事業がある場合は詳細に記載するなど。
・事業の方向性などが決まっている場合、起業人への要望が明確な場合も記載する。
・詳細が決まっていなかった場合は大枠のみの記載でも可。起業人とともに任用後協議。

◆解説

起業人活用の最も重要なポイントは「地域の課題・行政としての要望が明確」であることです。
目標設定や、到達したいゴール（方向性）の整理をしておきましょう。
加えて、その情報を起業人と共有する必要があります。
抽象的な業務内容、人員補填的な制度活用とにならないよう注意しましょう。
何のために起業人を任用し（①②）、起業人に何を期待するか（③）を明確にし、共有しましょう。

できるだけ、任用前～任用時～任用後のイメージをもっておくことを推奨しますが、業務内容など詳細については起業人が派遣されてから起業人の方と話し合い、明確にしていける形でかまいません。

II 受入体制を整える

☒	項目	メモ欄
☐	①配属先に起業人とプロジェクトを共に進める職員はいますか？	係長が伴走して業務を行う体制をつくる。
☐	②起業人の業務内容について所属内で共有する体制はできていますか？	月一回の課内MTG及び随時必要時に相談など。
☐	③起業人の業務内容について地方公共団体内で共有する体制はできていますか？	月一回の課内MTG及び随時必要時に相談など。
☐	④起業人に配属先で物事を決定する際のプロセスや行政の予算制度について説明する準備はできていますか？	任用当初に説明する（予算、決裁、スケジュール感など）。

・キーパーソンがいれば記載。
・月や週など、具体的に決められるようであれば記載。
→勤務体制、業務内容によっては難しい場合があるため柔軟に対応を。

◆解説

起業人が円滑に業務を遂行できるよう、コミュニケーションを取りやすい体制を作ることが重要です（①②）。
「起業人が何のために派遣されていて、今どのようなプロジェクトに取り組んでいるか」を所属職員が把握している状態が望ましいです。
事業が多角的に行われるなど起業人の多様な活躍が期待できるため、所属だけでなく、地方公共団体内部での認知度を上げていくことも効果的です（③）。
また、行政と民間のスピード感の違いから、起業人の業務遂行に支障をきたす場合も考えられます。事前に予算やスケジュール感などについて説明を行うことも有効です（④）。

III 任用期間終了後

☒	項目	メモ欄
☐	①起業人の任用期間が終了した時点で事業についてどのような成果が出たことを期待しますか？	・新規事業の安定化（枠組みができて、動かしていける状態）。
☐	②起業人の任用期間を通して組織内部がどのような状態になることを期待しますか？	・行政にもノウハウを蓄積し、自走できる状態をつくる。 （職員も一緒に業務にあたるなどして職員の育成、ノウハウの継承を行う）
☐	③任用期間終了後について、どのような見通しを持っていますか？	職員が中心となり、継承されたノウハウを活かしながら事業をブラッシュアップしながら進めていく。

・抽象的でもいいので、見通しをもてるよう望ましい状態を記載。

◆解説

起業人の任用は、地域課題を解決するための一つの方法です。
起業人の任用期間終了以降の事業のあり方や制度活用後の新たな体制についてなど、事前に見通しをもちながら制度活用することを推奨します。

地域活性化起業人任用中チェックリスト

本チェックリストは、地方公共団体の担当者が使用することを想定して作成しています。

地域活性化起業人に関する調査結果をもとに、制度をより良く活用するために確認すべき項目をまとめました。

任用前・任用当初と比較し、目標達成に向けた現在の状況の整理や地域活性化起業人との情報共有ツールとしてご活用ください。

I 任用の目的を明確にする

☒	項目	メモ欄
☐	①起業人を任用し、解決したい課題はなんですか？ 当初課題（目標・方向性）と違いがある場合は、どのような課題に変化していますか？	
☐	②現在起業人とともに進行している具体的な業務内容を挙げてください（今後の事業展開の想定を含む）。 また、新たに起業人の導入を想定している具体的な事業があればあげてください。	
☐	③①②を踏まえて起業人に期待することはなんですか？ （どういう成果を残してほしいか）	
☐	④起業人が担当する業務の性質はどのようなものですか？ （当初と変更がある場合）	既存事業関係・新規事業関係・その他（ ）
☐	⑤起業人が担う役割はどのようなものですか？ （当初と変更がある場合）	プレイヤー・マネージャー・アドバイザー・その他（ ）
☐	⑥上記5項目について起業人と共有できていますか？	

◆解説

地域活性化起業人制度活用の最も重要なポイントが「地域の課題・行政としての要望が明確」であることにかわりはありません。

事業を進める上で目標や到達したいゴール・方向性が変化することもあります。

そうした際に内容を整理し、その情報を起業人と共有する必要があります。詳細については、起業人の方と話し合い、整理してもかまいません。

II 受入体制を整える

☒	項目	メモ欄
☐	①配属先に起業人とプロジェクトを共に進める職員はいますか？	
☐	②起業人の業務内容について所属内で共有する体制はできていますか？	
☐	③起業人の業務内容について地方公共団体内で共有する体制はできていますか？	
☐	④起業人に配属先で物事を決定する際のプロセスや行政の予算制度について説明はできていますか？	

◆解説

起業人が円滑に業務を遂行できるよう、コミュニケーションを取りやすい体制を作ることが重要です（①②）。

「起業人が何のために派遣されていて、今どのようなプロジェクトに取り組んでいるか」を所属職員が把握している状態が望ましいです。

事業が多角的に行われるなど起業人の多様な活躍が期待できるため、所属だけでなく、地方公共団体内部での認知度を上げていくことも効果的です（③）。

また、行政と民間のスピード感の違いから、起業人の業務遂行に支障をきたす場合も考えられます。事前に予算やスケジュール感などについて説明を行うことも有効です（④）。

III 任用期間終了後

☒	項目	メモ欄
☐	①起業人の任用期間が終了した時点で事業についてどのような成果が出ることを期待しますか？	
☐	②起業人の任用期間を通して組織内部がどのような状態になることを期待しますか？	
☐	③任用期間終了後について、どのような見通しをもっていますか？	

◆解説

起業人の任用は、地域課題を解決するための一つの方法です。

起業人の任用期間終了以降の事業のあり方や制度活用後の新たな体制についてなど、事前に見通しをもちながら制度活用することを推奨します。