

Cグループ 研究報告書 サマリー

サバティカルシティが変える地方の未来

1. 解決すべき課題

- ・「少子高齢化、人口減少」は不可逆的。「地方」と「働き方」に注目。

2. 問題意識

【地方の課題】日本は40年間人口の偏在が進展。2000年以降は特に若者の地方から東京圏への流出が顕著。人口の東京一極集中が進み、地方の人手不足が深刻化（地方企業の40%は「人手不足」）。

- ・ 特に高学歴・高スキル人材（課題解決人材）が東京圏に集中。 東京一極集中の構造改革が急務。

【働き方】労働生産性を高めるために、長時間労働是正、育児・介護との両立支援、テレワーク推進、副業解禁などが進む。魅力ある働き方の提示もますます求められる。

3. 現在見られる課題解決策と問題点

- ・ 地方銀行の人材紹介業参入（2018年から可能）。

「地域の人事部」として、人手不足や後継者不足の解消と共に、地銀の新しい収益の柱として期待された。「今の仕事を辞め、なじみの薄い地域で活躍」（退職と移住）することはハードルが高く、広がりには欠く。

- ・ 副業の推進：ライフステージに合った仕事を選択しにくい単線型の日本のキャリアパスの是正を目的に、ガイドラインの策定や行政による交通費の助成などが進む。企業側が「本業が疎かになる」ことを懸念し消極的。 中小企業は90%が認めない。希望者は増加中。

※企業の先進的な取り組み事例

ヤフー：「勉学休職制度」「サバティカル制度」（支援金付）

ソニー：「フレキシブルキャリア休職制度」（配偶者の海外赴任や留学の同行時のキャリア開発支援等。）

⇒取得促進には休暇中どのように過ごすかの具体的なイメージが必要。

⇒あくまで「休暇」「休職」であり、企業の経済的な支援に限界。

4. 課題解決策

- ①サバティカル制度の普及。
- ②労働者はサバティカル休暇を活用し、地方での活躍に打って出るべき。
- ③地方は、サバティカル人材が絶えず出入りし、人材が循環。地域の企業や地域が抱える課題が一つずつ解決され、地域が活性化する「サバティカルシティ」を目指す。

※「サバティカル制度」：数か月から数年間の長期休暇を許可。原則無給。

【サバティカル制度で解決される課題】

- 東京圏企業労働者の地方での期間限定プロジェクト型就業による新たなキャリア開発（終身雇用を前提としない時代に適したキャリア開発）。
- 自分の能力やアイデアを実践する場へのアクセスが急拡大。地方への貢献にもつながり一石二鳥。
- 企業にとっても社内では不可能な人材育成が可能。
（アサヒビール「社外武者修行研修」）
- 社内研修費用よりもサバティカル制度への支援金支給の方が低コスト。
- 終了後も副業としてその地域に関わり続けることで「生きがい」も増幅。

【サバティカルシティの2つのモデル】

①「企業課題解決型サバティカルシティ」

（先進的な事例）

- ・東京圏に集中する「マーケティング」「経営企画」などの上流工程人材と人材不足の地方企業とをマッチング。帰省時に副業として地域貢献。転職も移住もない地方との新しい関わり方。

⇒月数回程度の訪問やテレワークが多く、地方企業との関わりが薄い。まとまった時間に集中的に貢献する機会も必要。

⇒「潜在的な課題」にアプローチしにくい。

【我々の案】課題を抱えている企業と、それを解決する能力を持ったサバティカル取得者のマッチングプラットフォームを構築。求めあう企業と人材に止まらず、地域の現状を熟知し、ネットワークもある地銀や地方大学がコーディネーターとしてマッチングに関わることで、サバティカル取得者の地方企業における活躍を実現。

②「地方戦略企画型サバティカルシティ」

- ・地方には、個々の企業に止まらない課題も山積。同じくコーディネーターが、サバティカル取得者と地方自治体やDMO（Destination Management Organization）、「観光地域づくり法人」をマッチング。

5. 残された課題：人は本当に地方に行くのか？

⇒何らかのインセンティブを用意（子育て人材に育児環境の提供など）。

（事例紹介）「千曲川ワインバレー構想」：長野県東御市を中心とする8市町村合同の広域ワイン特区。米国、カリフォルニア州の「ナパバレー」の「ワインツーリズム戦略」をモデルに、プレミアム化していくためのマーケティング、ブランディング戦略や、ワイン産業と周辺産業が一体となって発展していくための適切な地域経営戦略を展開中。

（作成：事務局）