

# 地域振興事業の継続的实施に向けてーあきたかたコンソ事業ー

○西川洋行（県立広島大学）

## 1. はじめに

広島県安芸高田市では、平成26年度より2年間にわたり、経済産業省地域企業人材共同育成事業の採択を受けて安芸高田市「地域人材育成コンソーシアム」（通称「あきたかたコンソ」）事業<sup>(1)</sup>を実施した。本事業は安芸高田市役所、同市工業会及び商工会が中心となり、NPO法人キャリアプロジェクト広島が事業管理機関となって運営され、地域（市内立地）の中小企業等の相互協力による雇用調整や人材育成に取り組む事業であった。全国の同育成事業の中でもトップクラスの実績評価を受けたが、事業終了後は地元定着すなわち「地域に根差した取り組みとなり得るのか？」が喫緊の検討課題となった。本事業の事務局機能を担う組織を運営するための資金や人材の確保が最大の課題として挙げられ、あきたかたコンソ事業全体の抜本的な見直し/再検討を行ってきたが、ここに来て人材面での対策が大きなテーマとなりつつある。地元人材が主導する運営体制への移行や、事業運営に必要なスキルや専門知識を有する人材を市内外から登用しようとするなど、本事業を維持継続し、地域の活力を支える存在として定着させるための活動を進めている。

## 2. 事業の概要

図1に示すのがあきたかたコンソ事業の全体像である。市全域を一つの企業とみなし、地域の企業を仮想的に事業部と考えるのがあきたかたコンソの基本構成である。そして、参加企業の社員の採用や教育・訓練等の人事面に資する活動を担うのがあきたかたコンソ事務局（通称「地域の人事部」）。以降「事務局」と呼称）である。事務局はあきたかたコンソを主催する3者（市役所、工業会、商工会）と事業管理機関（キャリアプロジェクト広島）の合議によって運営されており、実務的にはキャリアプロジェクト広島が担っている。あきたかたコンソは図1に示す4つの事業から構成されており、なかでも企業間ローテーション事業は、あきたかたコンソを特徴づける<sup>(3)</sup>事業である。企業間で人員の短期派遣/受け入れを行う企業間ローテーション事業は、事業の準備段階から多大の工数を必要とし、参加企業のニーズをマッチングさせるスキル（を有する人材）を必要とする。あきたかたコンソを継続するうえでは、この企業間ローテーション事業の実施に必要な人材の確保が最大の懸案事項となった。

図1「あきたかたコンソ」全体像<sup>(2)</sup>



## 3. 事業資金

事業経費については、その多くが人件費や講師費用等であったことから、補助事業終了後にこれらの費用を大幅に圧縮することで、事業経費をすべて地域内で賄う体制に移行できた<sup>(3)</sup>。図2に示す各事業の企画・案内や準備・実施等についても、事務局が中心となって担っている。しかし、企業間ローテーション事業だけは事務局だけでは実施が難しく、補助事業終了後の大きな課題として残されていた。企業間ローテーション事業はマッチング等にかかる費用面でかなりの負担を強いられるが、本質的な問題はそこではなく、いかにして人員を派遣したい企業と受け入れたい企業の紹介・橋渡しを行い、実施支援を行うかという点にあった。この企業間での人員ニーズのマッチングや支援が進めば費用の面でも負担軽減が見込めるため、マッチング問題が最大の懸案事項となった。

図2 情報交換会&交流会、合同研修会



## 4. 企業間マッチングを担う人材の確保

企業間マッチングとは、人員の派遣または受け入れを希望する企業の情報を集め、派遣と受け入れについて職種や業務内容、期間や労働条件、更には労務契約や福利厚生等の条件について協議・調整を行うことを言う。図3にその全体スキームを示すが、事務局が担当する狭義のマッチング業務に加

え、参加企業の情報を集めるためには企業の集まる情報交換会&交流会事業との連携が不可欠である。そのため、マッチング担当者は事務局に所属するとともに、情報交換会&交流会事業と連携する必要がある。これらの業務には多大な工数が生じると考えられることから、事務局でマッチング担当者を雇用・配置し、専任で業務にあたる体制が望ましいと考えられた。

#### 4. 地域内外から人材を取り込む

現在、このマッチング人材の確保にむけて、関係各機関と協議・調整を行っている。業務経験や適性を考えると、外部人材の登用も視野に入れて検討を行っており、例えば地域おこし協力隊制度を活用して都市部からの人材登用の可能性を探っている。また、人材育成の観点から、企業間ローテーション事業でマッチング人材を育成することも考えられる。図4に示すのが企業間ローテーション事業の標準的な派遣/受け入れのスキームであるが、単純な労働力の補完は1パターンのみであり、他の3パターンはスキルの習得や活用を伴うものである。他の組織のスキルや専門知識を習得/提供するものであり、組織間の調整や交渉を伴うマッチング業務もこの専門性に該当すると考えることができる。ただ、短期間の移動であることや、社員を派遣する企業が実際に存在するのかといった懸念もあり、その実現可能性は現時点では未知数である。地域おこし協力隊等の制度を活用した外部人材の登用と合わせて、市内内外からの人材確保を図る方向で検討を進めている。

#### 5. 今後の課題

現時点での経済状況は、あきたかたコンソの立ち上げ時に比べて景気拡大が進み、雇用面でも人材難がさらに進行している状況にある。そういう状況の中で、あきたかたコンソ事業は人材育成に重点を移しつつ活動を行ってきたが、今後の継続的な活動を進めるためにも、事業運営体制の確立は不可避な状況にある。運営人材の観点からは、地域内外から人材登用を図りつつ、地域内の人材育成を進める必要がある。事業開始からすでに5年を経過し、交流会等の参加者の中には熱心なリピーターも生まれている。そうした積極的な参加者の中から、本事業を担う側へと移行する道筋も考えられるようになってきた。当日は、こうした直近の状況も踏まえ報告する。

#### 【謝辞】

「あきたかたコンソ」事業を主宰するキャリアプロジェクト広島、安芸高田市役所、安芸高田市工業会、安芸高田市商工会並びに関係機関、及び各事業に参加された全ての関係者に、この場を借りて御礼を申し上げます。

#### 【参考文献】

- (1) 西川、研究・技術計画学会第29回年次学術大会講演要旨集 p.802 (2014)
- (2) 「あきたかたコンソ」HP (<http://www.c-prj.com/akitakata-conso/>)
- (3) 西川、産学連携学会研究関西・中四国支部第8回研究・事例発表会講演予稿集 p.1 (2016)
- (4) 西川、地域活性学会第10回研究大会発表論文集 p.142 (2018)

図3 企業間マッチング・スキーム<sup>(4)</sup>

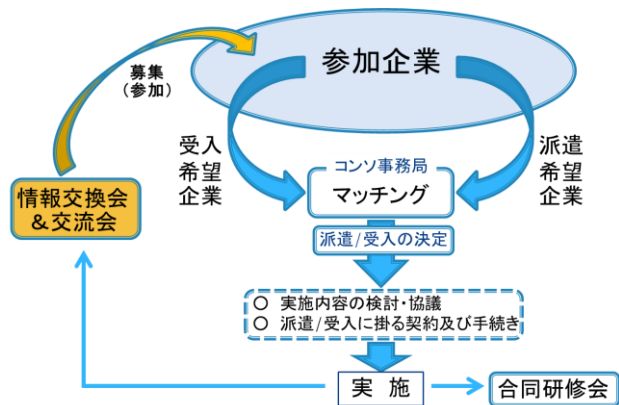
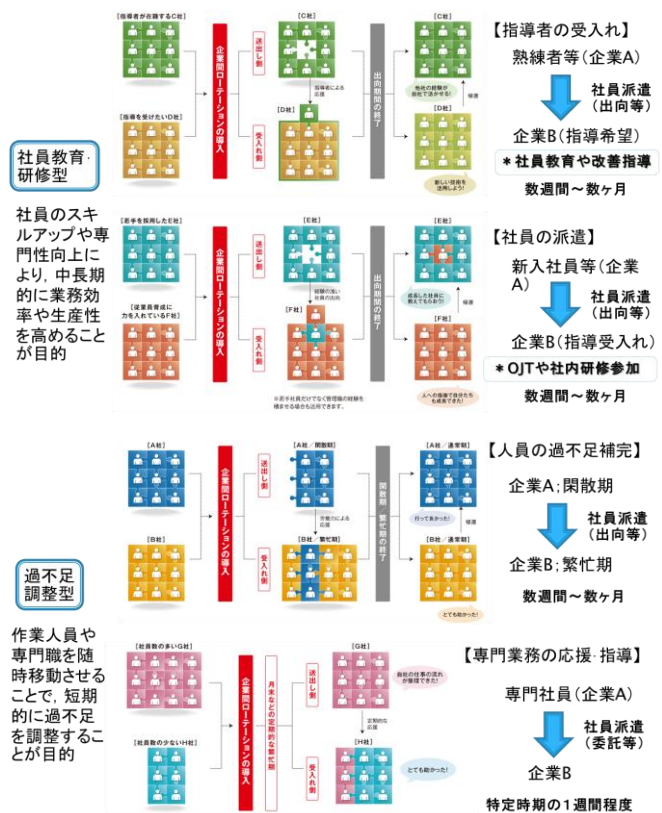


図4 企業間ローテーション事業の4標準形<sup>(4)</sup>



(連絡先 : nishikawa@pu-hiroshima.ac.jp)