

第5章 自走化に向けた検討課題

5-1 検討課題

事業計画の骨子

1. 経営理念：アイランドコネクト沖縄は、テレワーカーによる共創的な働き方による価値創造を実現する。
2. 事業概要：沖縄を主たる拠点とし、副業に意欲のあるテレワーカーを多く募集し、テレワークに適した業務スキルを育成し、業務を幹旋するビジネス。
3. 主な売上項目：業務コーディネート手数料
4. 差別化戦略：テレワーカーと業務を委託する企業とのマッチングにとどまらず、BPOを推進する企業やDXを推進する自治体等とテレワーカーとの間をコーディネートし、高付加価値化を実現することで、想定される競合であるクラウドソーシング企業との差別化を図る。
5. 重点目標
 - 沖縄本島でのテレワーカー募集を通じたビジネス規模の拡大
 - 自走化初年度（令和4年度）からの黒字化
 - 自走化3年目（令和6年度）の売上目標：1億2000万円（月1000万円）、粗利360万円

売上利益試算と自走化モデルパターン

①現状維持型：現状の離島テレワーカー各数値推移を勘案

R3年度中で構築した大手BPOセンターとの取引を継続し、新規クライアント獲得活動は実施しない。

- 小規模なビジネス
- テレワーカー登録数：現状維持
- 新規の育成・開拓営業は実施しない

黒字化するが将来的な成長が見込めない

売上高	¥36,000,000	R4年度以降月売上3,000,000と想定した場合
テレワーカー報酬	¥27,000,000	25%の管理費をプラットフォームで徴収
管理者	¥2,400,000	1名の責任者（非専任）
業務幹旋管理等	¥4,800,000	2名の業務管理者
管理費（10%）	¥720,000	
粗利益	¥1,080,000	

②離島を対象とした業務量拡大型：現状の離島テレワーカー各数値推移を勘案

新規クライアント獲得を継続。

- ①と比べて売上の倍増を想定
- 離島テレワーカーのリソースのみで稼働

テレワーカーの稼働不足で事業拡大に失敗するリスクあり

売上高	¥72,000,000	R4年度以降月売上6,000,000と想定した場合
テレワーカー報酬	¥54,000,000	25%の管理費をプラットフォームで徴収
管理者	¥2,400,000	1名の責任者（非専任）
新規案件開拓業務	¥2,400,000	1名（非専任）
業務標準化担当	¥2,400,000	1名（非専任）
業務幹旋管理等	¥4,800,000	2名の業務管理者
管理費（10%）	¥1,200,000	
粗利益	¥4,800,000	

- ③本島展開型：本島テレワーカーとの連携により事業拡大
 沖縄本島のテレワーカーと連携し受託量を増やす。
 ○ 発展的な展開が期待できる。
 ○ コスト高である離島（とりわけ小規模離島）での展開が疎かになる。

アイランドコネクトとしての自走モデル案
 （自走化3年目をイメージ）

売上高	¥120,000,000	本島内のテレワーカー育成と連動し多数の登録・月上10,000,000と想定した場合
テレワーカー報酬	¥90,000,000	25%の管理費をプラットフォームで徴収
管理者	¥2,400,000	1名
新規案件開拓業務	¥4,800,000	2名
業務標準化担当	¥4,800,000	2名
業務斡旋管理等	¥9,600,000	4名の業務管理者
執行管理・庶務	¥2,400,000	1名
管理費（10%）	¥2,400,000	
粗利益	¥3,600,000	

- ④離島人材育成型：離島でのIT人材の育成を継続しつつ事業拡大
 高度ITスキル習得のための対応を継続する。
 ○ 補助事業における主要目的の離島での人材育成を継続できる。
 ○ コスト高である離島での人材育成を継続すると赤字が続く。

赤字からの脱却の道筋が見えない

売上高	¥72,000,000	R4年度以降月上6,000,000と想定した場合
テレワーカー報酬	¥54,000,000	25%の管理費をプラットフォームで徴収
管理者	¥2,400,000	1名の責任者（非専任）
新規案件開拓業務	¥2,400,000	1名（非専任）
業務標準化担当	¥2,400,000	1名（非専任）
業務斡旋管理等	¥4,800,000	2名の業務管理者
新たなIT人材育成	¥10,000,000	再委託
管理費（10%）	¥1,200,000	
粗利益	¥-5,200,000	

自走化の条件として、テレワーカーの業務受託料等で事務局管理費を捻出する必要がある。従って、業務量を増やすためにテレワーカー登録者数そのものを増員していく必要がある。③の本島展開型の場合、離島の人的リソースの問題が解消され、大規模離島が小規模離島を救済する理論と同じく、本島が離島全体を救済する形となり、自走化に有利になると考えられる。

しかしながらその場合は、業務斡旋のプラットフォームの側面が大きくなり、人材育成へのコストは捻出が困難である。そのため離島、及び県内各自治体の人材育成事業と連携することも検討していく必要がある。

また、ローカル型業務斡旋プラットフォームの利用料としてテレワーカーから利用料を徴収することも併せて検討していく。

令和2年度の主な成果と今後の課題

活動	成果	課題
テレワーカー募集	<p>【目標数達成】当初想定を超えるテレワーカー登録数を達成した。</p> <p>【目標エリアほぼ達成】対象エリアとして、小規模離島を含む県内有人離島のほぼ全域をカバーすることができた。</p> <p>【募集手法の確立】 現地説明会、ポスター・チラシ配布、インフルエンサー紹介、SNS活用、既登録者からの口コミなど、さまざまな手法を組合せて募集効果を上げる手法が確立し、今後の新規・追加募集に活かすことができる。</p>	<p>【非アクティブ登録者へのアプローチ】非アクティブな登録者のアクティブ化をうながすためのさらなる工夫が必要である。</p> <p>【スケジュールの明確化】テレワーカー向けに、いつ頃どのような育成メニューや仕事が予定されているか、具体的なスケジュールの明示が求められている。</p> <p>【新規登録ニーズへの対応コスト】離島においては、転入転出者が一定割合いる。また新たにテレワーカー登録へのニーズが出現する人もいる。これにより、離島におけるテレワーカーの募集活動は、継続的に実施する必要がある。</p>
テレワーカー育成	<p>【ライティングの定番メニュー化】スキルアップによって高単価化が見込めるWeb・SEOライティングの育成手法（講座内容、OJT手法など）が向上し、重要育成メニューとしての定番化がなされつつある。</p> <p>【クラスルーム運営ノウハウ】教室に見立てたオンライン空間において、担任・副担任制による学級的な運営体制を導入することで、事務局とテレワーカーとの結びつきが日常的に強まり、事業活動の活性化、効率化に結びついた。</p>	<p>【定番育成メニューの拡大】ライティングに続く、スキル向上が収入増に直結する第2、第3の育成メニューの開拓が必要。</p> <p>【さらなるDX化】本事業は、既に高度にDX化がなされているが、とりわけ活動の中心となるプラットフォームについては、不断の改善が必要である。</p> <p>【小規模離島での育成コスト】毎年のように、新規に育成を必要とする人材が一定数いて、また新たな育成メニューへの対応が必要となるが、とりわけ小規模離島に関してはコスト高となる。</p>
案件受注のための営業	<p>【テレワークに適した業務の発掘】離島特有の事情に考慮しながら、テレワークに適した業務をいくつも発掘し、受注実績を積み重ねてきた。</p>	<p>【簡単な業務の受注増】テレワーカーからのニーズの高い、育成期間が短い、仕事内容が比較的容易なタイプの業務の回転を増やす必要がある。</p> <p>【専門的業務の受注多様化】スキルを有する専門的な業務についても、いっそうの多様化を実現しなくてはならない。</p>
テレワーカーへの業務回転	<p>【業務指導のノウハウ蓄積】ライティングのような定番メニューについては、業務指導ノウハウが蓄積してきた。</p>	<p>【スポット業務対応ノウハウの獲得】スポット的な仕事を回転するためには、都度、業務指導が必要となり、そのための育成カリキュラムや業務フロー開発のノウハウの蓄積が求められている。</p>
全般	<p>【新型コロナウイルス対策】募集から業務回転に至るまで、ほぼ全ての活動をオンラインで実施できる体制とノウハウが得られた。</p>	<p>【自走に向けて】自走化実現に最も重要な「登録数の増加」と「案件受注量の増加」は、いずれも計画を達成したものの、さらなる数と量の増加を達成する必要がある。</p>

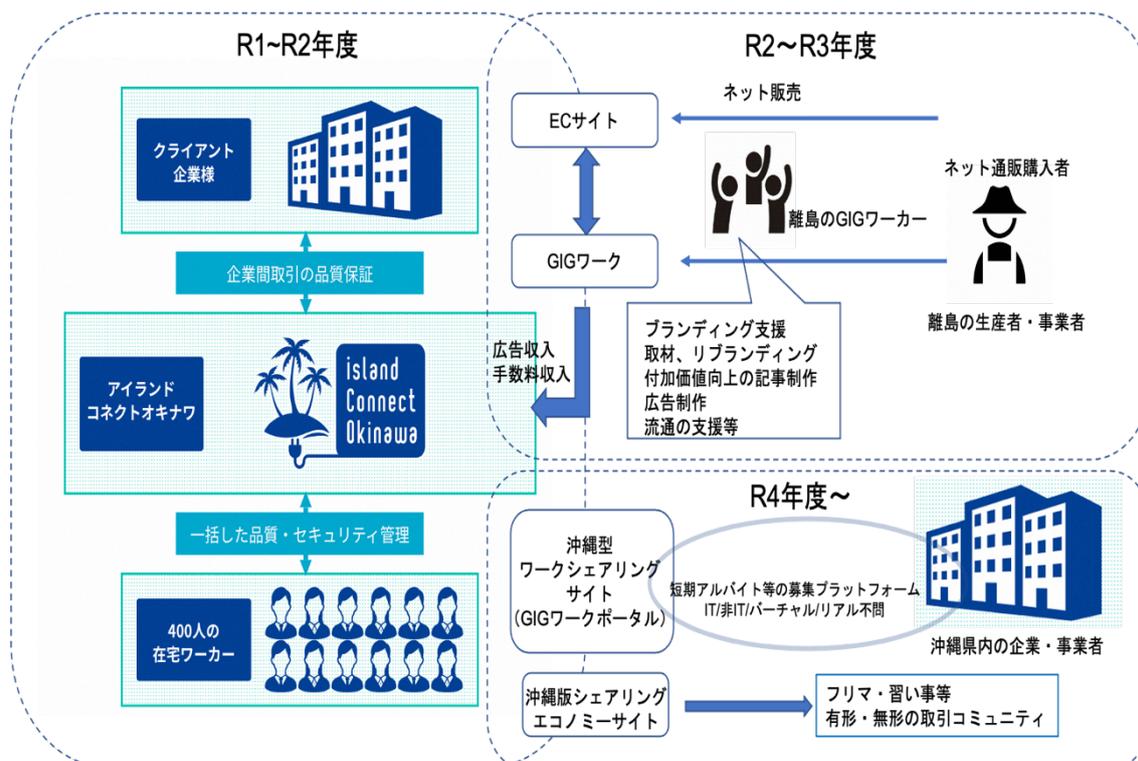
コロナ禍により図らずも在宅テレワーカーのマインドセットが特に長い時間をかけずとも醸成されたことは令和2年度事業では特に顕著な点であった。

自分がその気になればいつでも仕事ができていた時代が一瞬にして喪失し、ウィルスといった外的要因により大きくパラダイム・シフトしたことは、ネガティブな結果と捉えるか、それとも生計を立てる大変さを、身を持って実感できたと前向きに捉えるかは当人次第であるが、少なくとも、テレワーカーとして登録した方々は後者のように前向きに今できることをやる、前進する、といったマインドを持っており、事務局側もその想いに救われた面も少なくはない。

アフターコロナでは、行動変容時の保険として出勤しない働き方を身につけるといった新しい考え方が常識的になり、その受け皿として運営されるテレワークプラットフォームが担う社会的責任は重たいものであると言える。

5-2 自走化に向けた検討課題

将来に向けたビジョン



今年度は沖縄県内全離島を対象とし、主に業務斡旋を優先順位の上位として事業を進めてきたが、テレワーカーに人気の高い単純作業はコロナ禍の影響もあり供給過多となっており、市場単価が下がる傾向にある。それらジレンマを解決することが今後の自走化に向けた最大要因と考えられる。

単純作業の単価を上げるには、いかに付加価値を創出するかに拠るところが大きく、離島テレワーカー及びプラットフォームのリソースの活用を最大化する施策を取る必要がある。

過去2年の事業において、離島における人的リソースの結集と把握ができたことにより、在宅テレワークにとどまらず、余った時間を地域の労働力に充てるギグワークや、離島の特産物を全国に販売するためのブランディング・ライティング・告知活動やそれらに付帯する労働力の提供を可能とする離島振興プラットフォームへ変化していくことを今後の目標とする。

前年度、本年度においては自走化に向けてその基盤が十分に整備されたと評価し、それを報告するものとする。