

人材力活性化の事例収集について（案）

1 事例収集の範囲

地域での個々の人材力の育成・強化、人材力の相互交流とネットワークの強化、人材力を補完するための支援を活用した活性化、に取り組んでいる活動事例を収集する。

2 事例収集の方法

(1) 圏域調査

- ・自治体を通じて、域内全体の人材育成の取組について現地調査を実施し、圏域において実施されている人材育成の取組について網羅的に把握する
- ・下記に掲げる人口規模に応じて、1団体ずつ計3団体で調査を実施
 - 人口30万人程度（中核市並み）
 - 人口5～10万人程度（一般市）
 - 人口1万人程度（小規模団体）

(2) 取組調査

- ・自治体との連携の観点から下記3種類の先進的な取組を現地調査
 - 自治体を中心となって行う人材育成の取組
 - NPOが中心となり、自治体と連携しながら行う人材育成の取組
 - NPOのみで実施する人材育成の取組
- ・あわせて、下記の視点から、カリキュラムを策定する予定の各分野（自主防災、観光、地産地消等）について、構成員からの紹介等を踏まえ、先進的な取組を行っている団体への調査票による調査を実施
※調査項目（たたき台）については別紙参照

（視点）

- 地域での個々の人材力の育成・強化
- 人材力の相互交流とネットワークの強化
- 人材力を補完するための支援を活用した活性化

※人材力を補完するための支援を活用した活性化については今年度実施する地域力創造アドバイザー事業（11団体）、官民連携実証事業を活用

3 調査期間

9月末～10月中旬を目途に取りまとめを実施

平成 22 年度 人材力活性化事例調査 調査項目（たたき台）

- ① 下記の調査項目については、人材力活性化事例調査の調査票に盛り込むべき項目について、研究会構成員からの意見を頂くためのたたき台である。
 ※実際の調査票の作成にあたっては、「人材育成を行う団体」と「人材育成以外の活動を主とする団体」とに分けて調査票を作成するなど、調査の趣旨が照会団体に伝わるよう工夫するものとする。
- ② 調査票は、回答しやすいよう、可能な限り選択・記述併用式（選択肢を選択した上で、その詳細について記述する方式）とする。
- ③ 既存の資料がある場合には、それらの添付を持って回答に代えていただくこととする。

1 団体概要

| | |
|--|---|
| (1) 代表者名 (2) 設立年月日 (3) 構成・組織（役割分担） (4) 主な活動圏域 | (5) 活動分野 （自主防災、自治活動、観光、交流（移住）、地産地消、中心市街地活性化、福祉 等） (6) 活動（事業）概要 (7) 連絡先 |
|--|---|

2 事業の目的と活動内容の詳細

| | 地域での個々の人材力の育成・強化 | 人材力の相互交流とネットワークの強化 | 人材力を補完するための支援を活用した活性化 |
|--------|---|---|---|
| (1) 目的 | a 人材育成を行う団体 ① 地域で必要とされる人材像（能力・スキル等） ② 対象層 ③ 育成・強化する能力・スキルと到達点・目標 b 人材育成以外の活動を主とする団体 ① 組織で必要とされる人材像（能力・スキル等） ② 人材を外部から調達するのではなく、内部で育成・強化する理由 ③ 育成・強化する能力・スキルと到達点・目標 | ① 必要とされる交流・ネットワーク ② 交流・ネットワークの対象・範囲 ③ 目的 Ex) 情報共有、事業のコラボレーション、新規分野の開拓、組織の活性化 | ① 必要とされる人材像（能力・スキル等） ② 必要な人材を内部で育成するのではなく、外部から調達する理由 ③ 目的 Ex) 新機軸の打ち出し、専門的なスキル・知識の導入 |

| | | | |
|-----------|--------------------------------------|--|---|
| (2) 方法 | a 人材育成を行う団体 | ① 分野・テーマ・範囲 どのような「括り」の交流か Ex) グリーンツーリズムに関わる 旅行会社、NPO、行政、観光協会、大学 ② 形態 Ex) 研修、ワークショップ、講座 ③ 内容 主催者、講師と選定理由、カリキュラム、内容 等 ④ 行政・企業・教育機関等が提供する育成・強化プログラムの活用・協力 | ① 分野・テーマ ② 形態 Ex) 一時的招聘、恒久的受入 ③ 内容 1. 一時的招聘 期間・実働時間、報酬 等 2. 恒久的受入 組織内における位置づけ・役割 等 ④ 活用した支援制度 Ex) 国の支援制度（地域おこし協力隊、アドバイザー）、地方公共団体の支援制度、その他財団・社団等の支援制度 ⑤ 人材の募集方法、選定理由・観点 ⑥ 支援制度を活用する上での行政等との連携 |
| | b 人材育成以外の活動を主とする団体 | ① 分野・テーマ Ex) 総論：リーダー論、ファシリテーション 専門分野：マーケティング、防災、福祉 ② 形態 Ex) 独自研修、外部研修、OJT ③ 内容 1. 研修 主催者、講師・選定理由、カリキュラム、内容 2. OJT 場面、指導者、指導内容・方法 3. 後継者育成 暗黙知の後継方法（徒弟教育、文書化、映像化等） ④ 行政・企業・教育機関等が提供する育成・強化プログラムの活用・協力 | |
| (3) 変遷 | ① 取組の契機となった課題 ② 目的、方法、対象等の変遷とその理由 | ① 外とのつながりの必要性を認識した出来事、団体外からの誘い ② 目的、方法、対象等の変遷とその理由 | ① 外部の人材活用の必要性を認識した出来事 ② 目的、方法、人材等の変遷とその理由 |
| (4) 成果 | ① 具体的にどのような効果があったか | | |

| | | | |
|-------------------|---|---|---|
| <p>(5) 課題</p> | <p>① 今後必要な分野・内容</p> <p>② 研修・OJT の内容の改善点</p> <p>③ 形態の検討</p> <p>Ex) 研修を行ってきたが OJT の方が身につきやすい、OJT で行ってきたが前提として知識の習得が必要</p> <p>④ 研修成果を一過性のものにしないためのフィードバックの方法 等</p> | <p>① 方法の検討</p> <p>Ex) 「場」の設定、プログラムの内容、参加者の範囲</p> <p>② 継続的なつながりを維持するために必要なこと 等</p> | <p>① 外部の人材がいなくなった後も円滑に事業を続けていくために必要なこと</p> <p>② 外部の人材に定着してもらうために必要なこと 等</p> |
|-------------------|---|---|---|