

## カリキュラム検討の今後の方向性（第1回WGの報告）

## 1. カリキュラムのイメージ

## (1) カリキュラム策定の考え方

- ・ 社会情勢は変化していくものであり、このWGで作成するカリキュラムは、ある程度コアになる考え方や各団体で作成する際の参考となるカリキュラムイメージを示すのがよい。
- ・ そして、より具体的なカリキュラムについては、人材育成に取り組む各団体で柔軟に作成していくべき。
- ・ また、人材力活性化の対象は、あらゆる世代、あらゆる職種、あらゆる団体・グループを想定しているが、対象とする分野等について全て一度に作成するのではなく、順次充実させていくべき。
- ・ なお、他にも色々な学習機会が用意されているので、それらとの分担も視野に入れることが必要。

## (2) 育てる人材像の役割期待とポジション

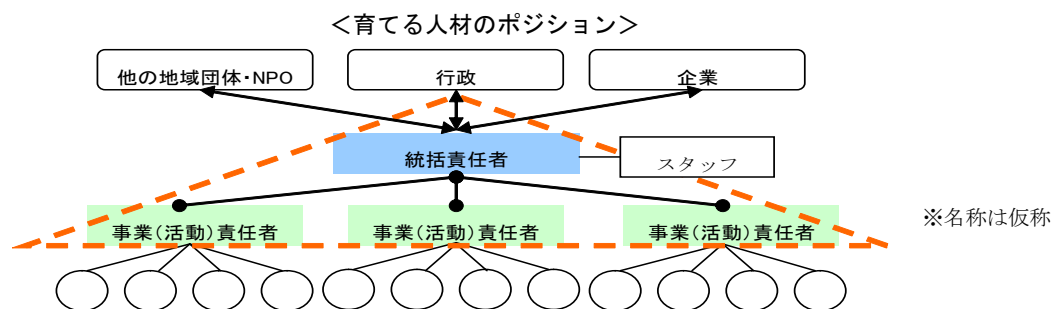
- ・ 地域活動団体においては、職位や職階という区分は厳格化されていない場合が多く、全体を統括し、リスクを負うリーダーと、事業（活動）単位や作業単位で能力を発揮するリーダーの2種類に大別される
- ・ そのような現状を踏まえ、カリキュラムにおいては以下の2種類の責任者（リーダー）を育てる人材像とする

## ●統括責任者（プロデューサー型リーダー）

- ・ 活動全体の代表・責任者として、活動を牽引する役割
- ・ 地域の長所やポテンシャルを引き出す活動の全体像とその構成を企画し、活動の効果や具現化のステップ等をメンバーや地域に示しながら、人材の発掘と活躍の場の創出、関係団体との協議・調整、協賛者や資金の調達、活動全体の進行管理（活動の質や阻害要因等の調整）、活動に必要な情報の収集を行う

## ●事業（活動）責任者（プロジェクト型リーダー）

- ・ 事業（活動）単位、または作業単位でリーダーシップを発揮するスタッフ（担当者が得意とする事業（活動）、または作業の責任者として行動する）
- ・ 担当する事業（活動）や作業に関する企画・計画・実施・評価・改善を具体的に行う

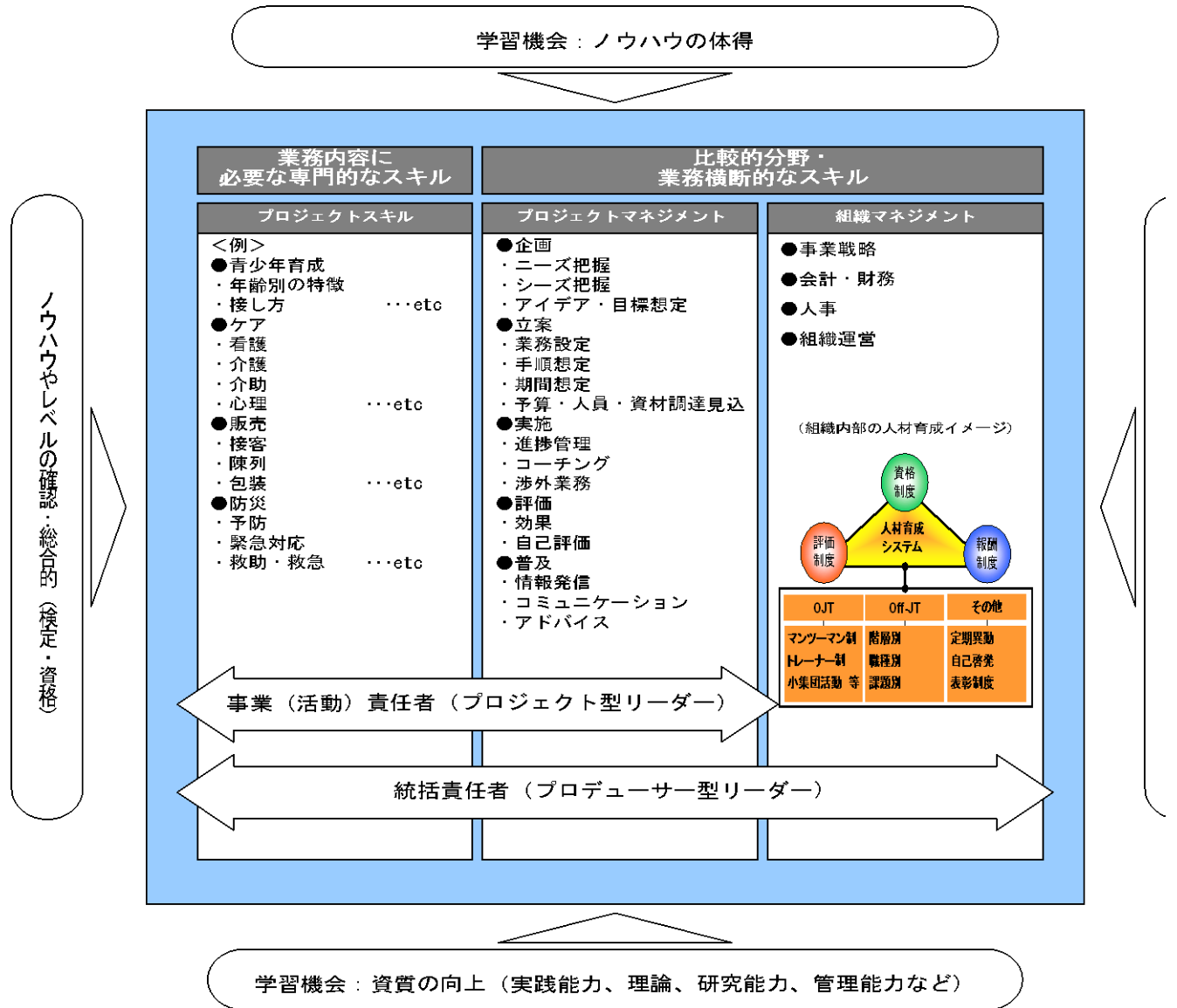


## (3) 学習対象者想定

- ・ 年代別（～20歳、20～35歳、35～55歳、55歳～）に分けることとし、今年度作成するカリキュラムについては、地域活性化の取組に既に具体的に係わっている次代を担う人材（20～35歳、青少年等）を中心とする

(4) 学習体系のイメージ

【育成対象区分（それぞれの人材像・機能や役割期待）のイメージ】



【カリキュラムの提示イメージ（例：中心市街地活性化）】

区分	役割期待	具体的な行動のイメージ	取組特有の学習項目	分野共通の学習項目	
			プロジェクトスキル	プロジェクトマネジメント	組織マネジメントスキル
事業責任者	常に中心市街地活性化、まちづくり活動のプロジェクトの企画や運営を行っている	✓ プロジェクトの目標の設定と、それを達成する事業企画、人員配置、実行、事業見直しといったマネジメントサイクルが行える	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 取組に対する体系的な知識(都市計画などの制度、事業手法)</li> <li>■ 取組技術の体系的理解(各技の体系化)</li> <li>■ 安全対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企画術</li> <li>■ 立案術</li> <li>■ 進行管理術</li> <li>■ 評価術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ リーダーシップ</li> <li>■ チームづくり</li> <li>■ 会計</li> <li>■ コンプライアンス</li> </ul>
<p>一定期間の実践者・経験者</p>					
統括責任者	活動全体の代表・責任者として活動をリードしている	✓ 活動の代表・責任者として、活動理念やビジョンを設定し、運営に必要な資金調達や人材育成、体制づくりが行える	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ セールス</li> <li>■ マーチャндаイジング</li> <li>■ フランディング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ コーチング</li> <li>■ 情報発信</li> <li>■ プレゼンテーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営戦略</li> <li>■ 財務・会計</li> <li>■ 人事</li> <li>■ 危機管理</li> </ul>

## 2. 今後の調査の方法

### (1) ヒアリング調査を通じた具体的なカリキュラムの把握

#### ①事例候補

- ・慶応大学社会イノベーターコース
  - ・東北公益文化大学地域共創コース
  - ・はちおうじ市民塾
  - ・コミュニティビジネスサポートセンター
- ※人材力活性化事例調査の調査対象者は除く

#### ②把握内容（現状と工夫点・留意点の把握）

- ・育成する人材像
- ・必要と想定しているスキル
- ・対象者の条件（資格、経験等）
- ・学習体系（学習項目、学習方法（講義、演習、実習など）、学習ステップ、学習期間など）
- ・提供の方法（集合研修、オンデマンド、通信教育など）
- ・学習教材（教材、講師など）
- ・習得の確認方法（試験など）
- ・習得に要する費用（受講者、提供者）



カリキュラム間の比較

### (2) 本事業におけるカリキュラム（案）の検討

- ・人材育成の目標（意義・目的）
- ・育成する人材像（活躍イメージ、人材像別の習得スキル）
- ・対象者の条件（資格、経験等）
- ・学習体系（学習項目、学習方法（講義、演習、実習など）、学習ステップ）
- ・提供方法（集合研修、オンデマンド、通信教育など）

## 3. その他（主な意見）

- ・ 民間で優良な研修システムを持っている大学、NPO 等を認定するような仕組みがあるとよい。具体的な人材育成は民間でやるイメージ
- ・ 更に、上記のような認定を受けた大学、NPO 等で研修を修了した人材に資格があるとなおよい。
- ・ 地方自治体の職員こそが地域のプロデューサーやコーディネーターの役割を果たすべき。そういった面での研修が必要