

人材力活性化プログラム (H23.3作成)

- 地域活性化に向けた人材力活性化の取組の目指すべき方向性を示し、先進的な事例を明示することで、地域での取組の「気づき」となるものとして作成。
- 自治会・町内会、NPO等の地域活性化に関わる団体や自治体が、当該地域や団体の人材力の活性化に取り組む場合に参考として用いることを想定。
- 自治体には、地域における取組に対して積極的にサポートを行うなど主体的な役割を果たすことを期待。

(1)地域に求められる人材像

【多様な個々の人材】

- 地域で生活したり、仕事をしている一人一人が人材
- それぞれに役割を得て、やりがいを感じながら活動することが重要
- リーダーと共に地域活動を楽しみ、自信を持って前向きに取り組むことができる人材

【参考事例】

- ・NPOフュージョン長池
- ・託老所あんき 縁側プロジェクト
- ・旧始良町地域活性化構想策定事業

等

【リーダーの役割を果たす様々な人材】

- 「地域を良くしたい」という情熱と信念を持った人材
- 地域住民の様々な意見を引き出し、まとめ上げることのできる人材

【参考事例】

- ・やねだん故郷創世塾(柳谷町内会)
- ・長期実践型インターンシッププログラム(NPO法人ETIC.、NPO法人Eyes)
- ・全国地域リーダー養成塾((財)地域活性化センター)

等

【リーダーを支える人材】

- 能力、世代などが多種多様な、主体的に行動できる人材
- 水平性・公平性を保ち、意見をいいあぐねている人をサポートできる人材
- 中間管理職的な役割を担うことができる人材

【参考事例】

- ・地域活性化協働プログラム(マイクロソフト株式会社)
- ・オフ・キャンパス・プログラム(筑波学院大学)

等

人材力活性化プログラム 2

(2)人材力活性化に向けた3つの柱

【①個々の人材力の育成・強化】

- 座学だけではなく、インターンシップなどの現場での活動経験を積ませる
- 地域ごとにプログラムの情報収集・整理を行い、一覧性を確保して提供
- ライフステージに応じた人材力活性化メニューの提供

【参考事例】

- ・子ども農山漁村交流プロジェクト
- ・地域実践活動に関する大学教員ネットワーク
- ・地域経営塾、地域力創造セミナー、連続講座
- ・地域活性化システム論(内閣府)
- ・少年消防クラブ(日本防火協会)
- ・まちづくり教育(TOSS)
- ・三重ブランドアカデミー(タマノワ) 等

【②人材力の相互交流とネットワークの強化】

- 地域内の連携・ネットワークと地域を越えた相互交流・ネットワークの強化が重要
- 地域内では「顔の見える関係」を構築し、必要な時に柔軟に連携していくことが重要
- 地域を越える場合には、ICTの積極的な活用を期待

【参考事例】

- ・人材交流ひろば
- ・地域力創造データバンク
- ・地域に飛び出す公務員ネットワーク
- ・移住・交流推進機構(JOIN)
- ・起業家教育事業(NPO法人鳳雛塾)
- ・高齢者虐待防止四国共同研究会(四国知事会4県連携事業) 等

【③人材力を補完するための支援】

- 「ヨソモノ」の積極的な活用
- 外部人材の受入れ前の入念な準備と受入れ後のきめ細やかなケアが重要
- 外部からもたらされたノウハウの継承者を育成

【参考事例】

- ・地域おこし協力隊
- ・集落支援員
- ・外部専門家(アドバイザー)招へい
- ・地域サポート人ネットワーク全国協議会(事務局:広島県神石高原町) 等

(3)人材力活性化事例調査

1. 調査の内容

地域活性化や人材力活性化の取組について「人」に着目して、その取組やノウハウ、留意点等について事例調査を実施。
調査対象は、人材力活性化研究会構成員から推薦を受けた、地域活性化や人材力活性化のために様々な取組を行う人材(24名)

2. 主な調査項目

- ①地域で必要とされる人材像。取組の契機となった課題
- ②人材に必要なとされる具体的な能力・スキル
- ③人材を育成・調達するための取組とポイント
- ④行政・企業・教育機関等との連携・役割分担
- ⑤事業の成果
- ⑥今後の課題(後継者育成等)

地域づくり活動のリーダー育成のためのカリキュラム (H23.3作成)

- 地域活性化に関わる団体や自治体の参考となるよう、学習項目、学習方法、講師、参考文献、現地研修受入先等の学習体系イメージを示す(人材力活性化研究会ワーキンググループにより検討)。

人材力活性化プログラム 3

～(2)人材力活性化に向けた3つの柱 ①個々の人材力の育成・強化について～

人材の区分とライフステージとの対応イメージ



【目標】

個々の人材を育成する機会を豊富に提供し、世代や分野を超えた多様な人材が、必要な人材力を身につける

【手法】

- 自治体等においては、人材の役割に応じて、座学と実践を組み合わせた多様な育成・強化メニューを用意することが必要
- この場合、様々な主体により提供されているプログラムの情報を収集・整理し、一覧性を持って提供することが効果的
- あわせて、研修や人材交流の場を創設し、希望者が参加しやすいような環境づくりに臨むことが望ましい

子ども

- 子どもも楽しめる地域活動の実施
 - ・学校と連携し子どもを巻き込む
- 将来を担う人材育成
 - ・体験を通じてコミュニケーション能力を育成
- 次世代まちづくりリーダーの育成
 - ・体験・参加型のまちづくり教育

大学生

- 大学と地域の連携
 - ・大学教育での地域実践活動を通じて、人材を育成
- WIN-WINの関係構築
 - ・地域、大学相互にメリットのあるプログラムを企画(学生が主体的に関与)
 - ・自治体において、大学の地域実践活動に関する情報を収集・整理

地域活動を生業としている人・したい人

- 実践的な育成プログラムの設計
 - ・対象者と目標を明確にしたプログラムを用意
 - ・OJTとOFFJTを組み合わせ実施
 - ・参加者に責任や役割を持たせ、自ら考え、試行錯誤するプログラムを提供
 - ・地域で持続的に活動できるための具体的なノウハウを提供

生業と地域活動を両立させたい人

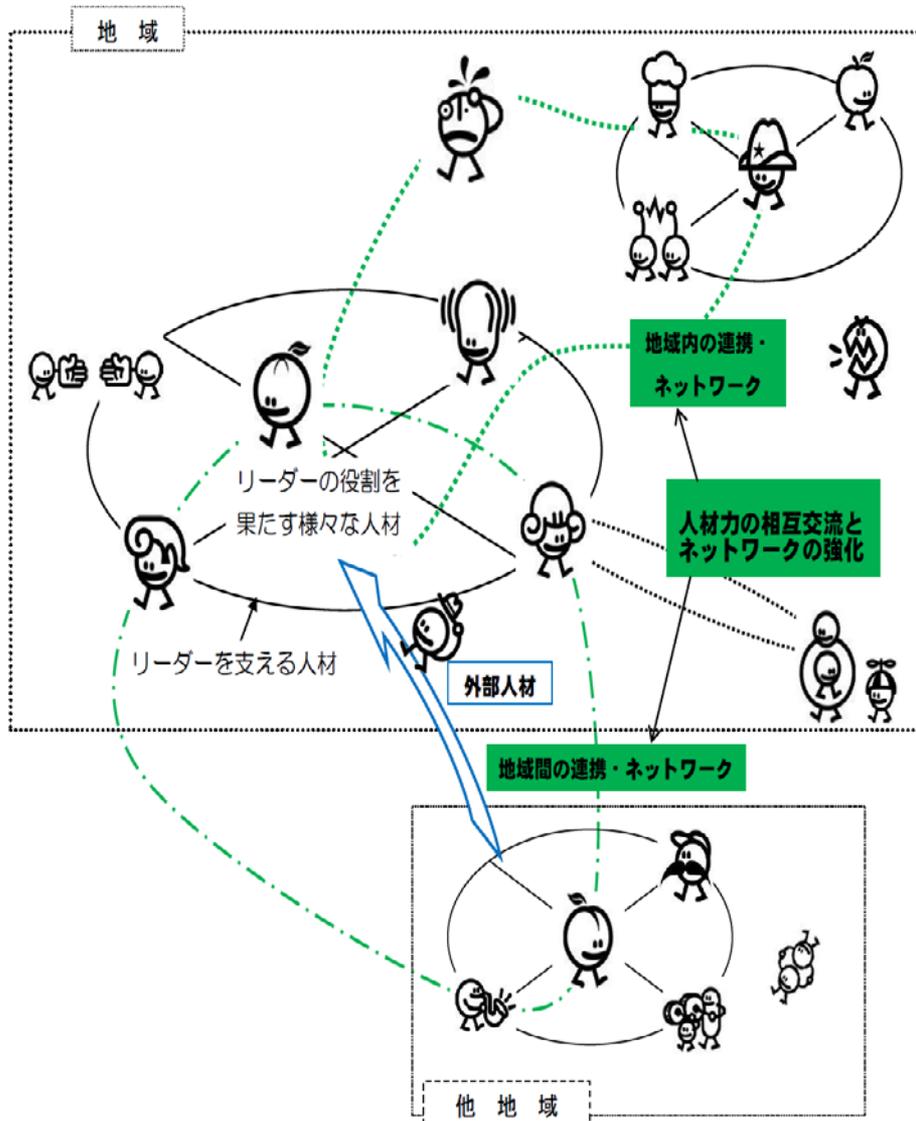
- 取組・作業の省力化
 - ・作業の効率化やICTの活用を通じて、参加者の負担を軽減し、参加するハードルを下げる
- 地域活動に理解のある自治体職員の養成
- 地域に飛び出し活動する公務員への支援
 - ・公務員が地域活動を積極的に行えるような支援・体制づくりを図る

これまでの経験・知識・スキルを地域活動に活かしたい人

- キャリアを活かせる環境づくり
 - ・キャリアを棚卸しし、経験・知識・スキルが最も有効に活用される環境を整える
- 場の創出
 - ・地域に積極的に関わりを持っていない人が、これまでの経験・知識・スキルを活かして、地域活動に参加する契機となる場を提供

人材力活性化プログラム 4

～ (2)人材力活性化に向けた3つの柱 ②人材力の相互交流とネットワークの強化について～



地域内の各主体の連携・ネットワーク

○WIN-WINの関係構築

- ・関係者が密に連携を取り合って情報を共有し、方向性を同じくする
- ・それぞれの目標を達成し、相互に連携のメリットを享受できる関係を築く
- ・個人的なつながりを組織全体で共有する

○顔の見える関係の構築

- ・地域の多様な人材が、年代や所属を超えて、気軽に参加し学び合う場を創出
- ・様々な情報手段を有効に活用して、地域情報を共有化し、住民同士の顔の見える関係をつくる

地域を越えた関係主体の相互交流・ネットワーク

○人材交流の場の創出

- ・地域活性化に関わる人材同士が、ネットワークをつくる契機となる交流の場を創出する

○ICTの積極的な活用

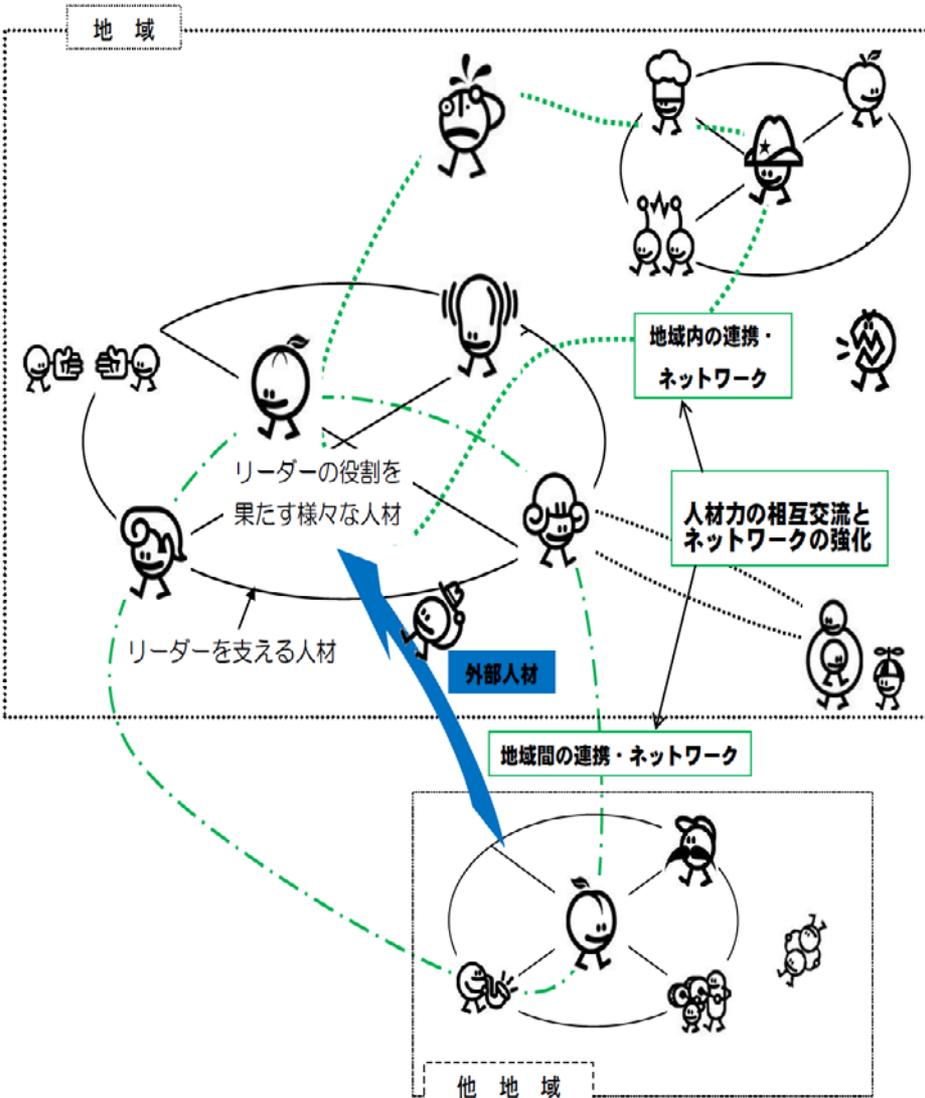
- ・フェイスツーフェイスの交流に加え、ICTによる情報共有化や、遠隔授業、インターネット講座等の人材育成・交流の場の活用を推進する

○ノウハウの移転

- ・ノウハウの移転により事業の普及が図られ、事業がブランド化・深化される。

人材力活性化プログラム 5

～ (2)人材力活性化に向けた3つの柱 ③人材力を補完するための支援について～



外部人材の活用

○「ヨソモノ」の積極的活用

- ・地域の課題解決や活性化の起爆剤として、外部人材を積極的に活用する
- ・講演会や研修等、様々な機会を活用して、日々「人材探し」を意識する

○情報発信なくして情報受信なし

- ・団体内部の課題等に関する情報を対外的に発信することで、団体がどのような外部人材を求めているかを周知し、適切な人材を招へいする

外部人材がその能力を発揮できる環境・条件

○受入前の入念な準備と受入後のきめ細やかなケア

- ・受入前には、地域住民へ受入の趣旨や活動予定を十分に説明する
- ・受入後は、地域でのつながりを作るために、地域の会合に出席させたり、交流の場を設定する
- ・地域のしきたりやルール等、世話役を決めておくなどしてきめ細やかに対応する

○ノウハウの継承者の育成

- ・アドバイザー等を活用する際には、地域住民側の人材を配置し、自立的に活動が継続発展できるようにする

人材力活性化プログラム 6

～構成員からの事例発表(抄)～

飯盛 義徳 「地域をつくる！ひとをつくる！-地域・大学連携の可能性-」

慶應大学のゼミでは、地域と連携し、地域情報化、伝統産業再興、農業や食のブランド化、商店街活性化等を通じた地域活性化を研究、実践。また、NPO鳳雛塾では、ケースメソッドを通じて、小学生から社会人までの一貫したカリキュラムで、自分で考えて行動する地域活性化人材の育成を行っている。

- 大学は、地域の様々な主体をつなぐ触媒になる。それまで良好な関係になかった主体同士でも、よそ者かつ若者である学生の一言で協働できるようになる。一方で、大学や学生も変わってくる。地域が元気になるためには、地域の資源を認識し、町の中でつながりをつくり、その資源を戦略的に展開するという資源化のプロセスが大事。新しい技術や情報、知識が集積し、よそ者の視点を持った失敗を恐れない行動力のある若者が集まっている大学は、このすべてのフェーズにおいて役に立つ。
- まちづくりにおいては、強制、命令が難しく、成果が出るまで継続的に活動し、資源をオープンにしなければならぬため、非常に高度なマネジメント能力を持つ人材が必要。このような人材を育成するためには、ケースメソッドを取り入れて問題発見解決能力や行動力を育んだ上で、プロジェクトの実践を取り入れていくことが重要。
- 課題は、関係者のインセンティブ設計をどうするかということ。また、大学が地域にアプローチする際の情報源が乏しい。問題発見解決志向型で、政策もしくは戦略の役に立つ知見を含む研究を行う必要がある。

豊重 哲郎 「地域再生～行政に頼らない感動の地域づくり～」

「やねだん」では、休耕地を活用した焼酎芋の栽培と商品化、土着菌を活用した自然農法、芸術家の誘致等を通して、行政に頼ることなく地域再生を行う。取組を始めて10年目に、「故郷創生塾」を開講し、リーダーを育成する。

- 大切な3つの柱は治安と義務教育と自主財源。
- 反目者が必ず1%はいる。彼らを地域再生に巻き込んでいくために、まず感動を与えて、能力を引き出し、出番を用意して、最終的には役員になるまで育てた。その結果、取組は15年目の今まで続いている。皆に出番が有り、補欠はいないというやり方がよかった。
- 取組が軌道に乗ってくると、機運が盛り上がり、さらに取組が進む。そのためにはビジネスの恩恵を地域住民に還元することが必要。
- 視察を受け入れる際も、主婦が昼食を作ったり、住民のカメラマンが写真を取ったり、効果的に土産物を販売したりすることで、集落の所得が増える工夫をしている。
- 地域づくりにおいて大切なことは、原点を忘れないこと、組織で物を言うこと、数字で結果を示すこと、そして会話。500人程度の人口なら、みんなのフルネームを覚えることができる。名前を呼んで会話をすることが大切。
- 町内会等のコミュニティ活動を行う団体が、収益事業を行った場合の納税について、税額控除の制度があればよい。補助金等を配るよりも、税額控除はありがたい。

富永 一夫 「地域づくりにおけるNPOの役割」

フュージョン長池では、多摩ニュータウンの八王子市域の人、物、カネ、情報を融合させ、長池公園の指定管理をはじめ、地域情報化、住宅メンテナンス・建設、総菜屋の設立、研究所の運営、様々な地域活性化の活動を行ってきた。また、NPOでこれまで培ってきた地域経営のノウハウを全部公開情報にし、人材育成を行う場を民間企業と協働して開設した。

- 地域経営は全員野球。住民の一人一人が人材で、それを活性化することが重要。物が言える人だけが人材ではなく、一人一人にそれぞれの役割とやりがいがある。
- 財源については、八王子市から指定管理料が大きい。一方で、行政資金だけに頼るのではなく、寄贈品や自動販売機のコミッション、受託研修費用も重要な収入源。
- いろいろな人との協働を考えるためには、事務局が必要。企業で言えば経営陣だが、地域経営においては上から主導するのではなく、下からサポート型のリーダーシップを取ることが重要。事務局には多彩な人材を集める必要がある。能力だけがバラエティーに富んでいればいいのではなく、いろいろな立場の人がいなければいけない。事務局を地域住民が役割分担して行い、行政はそれを法律を基本として支え、企業等は特に専門的な分野で時と場合に応じて連携する存在ではないか。
- 地域は宝の山。遊休の物やお金が存在するものの、行政だけでは効率的に使えない。一方で、NPO側には人と知恵、情報がある。しかし両者が必ずしもマッチングしていない。長池公園の事例は、公共財産である公園と、税金というお金と、我々の地域人脈と知恵が融合したら、こんなふうに活性化したという1つの事例。

前神 有里 「公務員の地域活動」

行政、司法、警察、保健、医療、福祉関係者、民生委員、地域住民等、地域の様々な立場の人と連携し、講習会や演劇による啓発活動等を通じて、虐待問題に取り組む。また、四国4県の担当者と連携し、研修会、シンポジウム、調査研究、事例集作成等も行った。

- 四国4県は、県民性も県庁の仕事のやり方も違うので、4県での意見交換は、各県の課題解決に役立った。課題は内部だけで解決しようとせず、早目に色々なところに助けを求めることが大事。
- 公務員の地域活動において、公務員個人のこと＝行政ではない。しかし、公務員が専門知識を活かして、地域の自主的な活動を行政や専門機関につなぐことができれば、地域は豊かになる。
- ネットワークによって、新たに何かをつくるというよりも、やるべきところがやるべきことをできるようにすることに主眼を置いて活動する。例えば、虐待被害者を支援する職務にあたる公務員を地域全体で守る取組などを行う。また、ネットワークは、目的に応じて形を柔軟に変えられること、必要ときに必要なメンバーが自然とわいてくるのが重要。また、ノウハウ等を外から持って来る場合でも、自分たちに合うように作りかえて実践し、最終的には自前で調達できるようにする。
- 高齢者虐待対応専門職チームでは、ケース会議に弁護士と社会福祉士を送り込むが、問題を解決して帰ってくるのでは現場の力にならない。当事者が考えて動けるように、問いかけをしながら考えてもらうという手法を使っている。
- フットワークを軽くする、チームワークをよくする、ネットワークをつくるという「3つのワーク」が重要。反対に、でも、だって、どうせという「3つのD」は未来につながらないので言わない。

人材力活性化プログラム7

～人材力活性化研究会～

趣 旨

地域を取り巻く状況が厳しい中、それぞれの地域において、積極的かつ前向きに活動する人材を増加させ、地域活性化の基本的な要素である人材力を活性化していくことが必要。

このため、有識者からなる「人材力活性化研究会」を設置し、地域活性化に向けた人材力活性化の取組の目指すべき方向性を示し、地域での取組の「気づき」となることが期待される「人材力活性化プログラム」を検討・作成する。

構成員

(五十音順・敬称略。下線は座長)

<u>飯盛 義徳</u>	慶應義塾大学総合政策部 准教授	豊重 哲郎	柳谷自治公民館長
小澤 浩子	赤羽消防団 副団長	沼尾 波子	日本大学経済学部 教授
舘 逸志	内閣府官民競争入札管理委員会 事務局長	前神 有里	愛媛県総務部行政システム改革課 専門員
谷 和樹	玉川大学教職員大学院 准教授	松原 朋子	日本マイクロソフト株式会社 企業市民活動推進本部 マネージャー
玉沖 仁美	株式会社 タマノワ 代表取締役	宮城 治男	NPO法人ETIC 代表理事
富永 一夫	NPOフュージョン長池 理事長		