

平成23年度「地域の活性化に関する調査研究会」 報告書

財団法人 自治総合センター

平成24年3月

はしがき

今後力を入れるべき地域力創造施策等について検討するために総務省が設置した「地域力創造に関する有識者会議」（平成20年11月～平成22年8月）において、同じような経済的条件、自然的条件下にあって活性化している地域とそうでない地域の差を生じさせている大きな要因として、「人材力」が指摘されたことを受けて、地域活性化の基本的な要素である人材力の強化を図るため、平成22年6月より総務省「人材力活性化研究会」が開催されている。

「人材力活性化研究会」では、平成22年度に、自治体や地域活性化に関わる団体等が、地域の人材を育成・強化する場合の参考として用いることや、各種取組の「気づき」となることを期待して、地域で求められる人材像や、人材力活性化の取組における具体的な事例を数多く盛り込んだ『人材力活性化プログラム』を作成した。また、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のイメージを示した『地域づくり活動のリーダー育成のためのカリキュラム』も作成した。

このように、地域の課題解決や活性化の取組においては、その取組を担う人材の重要性が強く認識されており、自治体にも地域づくり人材の育成に関して大きな役割が期待されている。上記の『人材力活性化プログラム』にも、「とりわけ、自治体においては、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していただくことが期待されるものである」とされている。

こうした中、自治総合センターでは、平成23年度「地域の活性化に関する調査研究会」を設置し、自治体が主体的に取り組む人材力活性化の手法及び人材力活性化に関する講座や講師リスト等の自治体によるICTを活用した効果的な収集方法、提供方法等について検討することを目的として、調査研究を進めてきたところである。この度、その成果として報告書を取りまとめることとした。

今回、この調査研究を実施するに当たって、ご多忙のところご協力いただいた関係者各位
に対して心から感謝申し上げる次第である。

平成24年3月

財団法人 自治総合センター
理事長 二橋 正弘

平成23年度「地域の活性化に関する調査研究会」委員

飯盛 義徳 慶應義塾大学総合政策学部准教授（座長）

稲富 正人 佐賀県くらし環境本部男女参画・県民協働課長

櫻庭 憲司 青森県企画政策部人づくり戦略チームチームリーダー

富永 重紀 滋賀県総合政策部企画調整課長

古川 由美子 八王子市総合政策部政策審議室課長補佐兼主査

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部部長代理

（敬称略：50音順）

平成23年度「地域の活性化に関する調査研究会」報告書

目次

【本編】

第1	はじめに	5
第2	本研究会における検討内容	7
1.	地域の人材育成における自治体の役割	7
2.	自治体での人材育成の組織について	10
3.	地域の人材育成の効果の測定	14
4.	セミナー等の情報提供	18
第3	おわりに	26

【参考資料】

(人材力活性化ポータル)

- 「人材力活性化ポータル」の概要

(発表資料)

- 事例発表資料
- 現地視察資料

(その他)

- 設置要綱
- 委員名簿

第1 はじめに

今後力を入れるべき地域力創造施策等について検討するために総務省が設置した「地域力創造に関する有識者会議」（平成20年11月～平成22年8月）において、同じような経済的条件、自然的条件下にあって活性化している地域とそうでない地域の差を生じさせている大きな要因として、「人材力」が指摘されたことを受けて、地域活性化の基本的な要素である人材力の強化を図るため、平成22年6月より総務省「人材力活性化研究会」が開催されている。

「人材力活性化研究会」では、平成22年度に、自治体や地域活性化に関わる団体等が、地域の人材を育成・強化する場合の参考として用いることや、各種取組の「気づき」となることを期待して、地域で求められる人材像や、人材力活性化の取組における具体的な事例を数多く盛り込んだ『人材力活性化プログラム』を作成した。また、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のイメージを示した『地域づくり活動のリーダー育成のためのカリキュラム』も作成した。

また、研究会の議論においては、地域の人材力の活性化に向けて、自治体職員に地域住民やNPO団体等の間に入ってコーディネーターとしての役割を求める意見や、地域の人材育成事業の実施や人材育成講座等の情報提供のとりまとめを行う組織を自治体に設置することが必要ではないかという議論もなされてきたところである。

このように、地域の課題解決や活性化の取組においては、その取組を担う人材の重要性が強く認識されており、自治体にも地域人材の育成に関して大きな役割が期待されている。上記の『人材力活性化プログラム』にも、「とりわけ、自治体においては、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していただくことが期待されるものである」とされている。

そこで、財団法人自治総合センターが主催する「地域の活性化に関する調査研究会」では、有識者のほか、地域づくり人材の育成について様々な先進的な取り組みを展開されている自治体関係者にも委員として加わっていただき、各自治体での取組の現状を把握したうえで、先進事例の分析を行い、自治体が主体的に取り組む人材力活性化の手法について検討を行うこととした。

また、『人材力活性化プログラム』では、人材育成環境の整備に関連した自治体等に期待される取組として、「研修や人材交流の場を創出する」ことに加えて「利用者の便に資するため、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、一覧性をもって提供する」ことが挙げられていることから、併せて、人材力活性化に関する講座や講師リスト等の自治体による ICT を活用した効果的な収集方法、提供方法等についても検討することとした。

(調査研究事項)

- 自治体が主体的に取り組む人材力活性化の手法について
- 自治体による人材力の活性化情報の収集方法・提供方法について 等

(開催日程)

- ① 平成23年10月6日(木) 第1回研究会(自治総合センター会議室)
- ② 平成23年12月22日(木) 第2回研究会(金融庁会議室)
- ③ 平成24年1月23日(月) 現地視察(青森県庁等)
- ④ 平成24年3月16日(金) 第3回研究会(自治総合センター会議室)

第2 本研究会における検討内容

1. 地域の人材育成における自治体の役割

自治体が自主的に取り組む地域の人材育成の手法等について検討を行うにあたり、地域人材の育成について先進的な取組みを展開している自治体の現状を把握するため、第1回研究会（平成23年10月6日（木）開催）及び第2回研究会（平成23年12月22日（木）開催）において、各委員等の事例発表を行った。（表1参照）

（表1） 事例発表の概要

委員	取組概要
松原 委員	・自治体と連携した地域 ICT リーダーの育成（地域活性化協働プログラム）
櫻庭 委員	・県庁組織内外の人財育成を総括する「人づくり戦略チーム」の役割
古川 委員	・団塊世代の地域人材と産業人材の育成
富永 委員	・大学やNPO等と連携した地域人材の育成、地域と協働する自治体職員の育成
稲富 委員	・CSOの支援・強化を通じた地域人材の育成
平尾氏（甲賀市）	・自治振興会を担う地域人材の育成

各自治体の取組みを見てみると、それぞれの地域の実情や課題に応じて、その内容や手法が多岐にわたっていることが明らかになった。

地域の人材育成の内容については、「ICTスキルの習得により地域人材のマネジメント能力の向上を図る研修の実施（日本マイクロソフト株式会社）」や「退職者等の団塊世代を対象にした地域人材・産業人材の育成（八王子市）」、「地域と協働する自治体職員の育成（滋賀県）」、「CSOの支援・強化（佐賀県）」といったものが挙げられた。

また、地域の人材育成の手法については、自治体が自ら開催する研修のほか、「自治体と企業の協働による研修（日本マイクロソフト株式会社）」、「自治体に人材育成を総括する組織を設置（青森県）」といったものが挙げられた。

各発表者から、事例発表とあわせて、次のような意見が出された。

(自治体が主体的に取り組む地域の人材育成の重要性)

- ・地域づくりでは人づくりが重要。地域づくりでは、会社組織のように、人件費や職務命令で人を動かすことが出来ない中で、長期間をかけて成果を出すことが求められるため、高度なマネジメント能力が必要とされる。
- ・現在、自治体では税収が減少し、モノ・カネの資源は厳しいなかで、人は潤沢な地域資源と言える。地域特性を活かし時代の変化に対応した人材育成が必要。
- ・多様な資源を活用し、地域の自主自立を図るためには、人財づくりが必要。そのためには、県を含めた全県的な推進態勢の構築が課題になる。
- ・人材育成の取組を継続させるためには、自治体の職員の意識や思いが重要。

(人材交流の場の有効性)

- ・人材育成の場で、幅広い多様な人が参加し交流することにより、お互いに刺激し合う効果がある。
- ・地域づくりは人づくり。特に、異なる背景を持つ人の視点を知る機会が重要。
- ・地域では、声の大きいリーダーだけでなく、いろんな能力を持っている人がいる。こうした埋もれた人材の掘り起こしが大切。

地域の人材育成は、地域で自主的に取り組まれることが望ましいが、自治体のサポートによってより効果的なものとする事が出来る。

自治体自らが地域の人材育成を主要な課題と位置付け、部局を超えて議論を深める中で、人材育成の重要性について改めて庁内で合意が形成されつつある自治体も出てきている。

自治体に期待されている役割としては、まず、地域の人材育成の重要性を認識して自治体組織の中はもとより地域に対し広くその意義を発信し、その上で、人材育成の場を自ら運営すること、NPO等が行う人材育成の場の企画と運営をサポートすること、地域で実施されている人材育成情報の提供を行うこと等が挙げられる。

それぞれの地域において課題や必要とされる人材像は様々であり、地域の人材育成についての戦略も多様だが、人材育成の重要性については一致している。その際、自治体が、地域全体を含めた推進態勢を構築するための戦略を主体的に構築し、実行していくべきであるこ

とに留意すべきである。

また、自治体に取り組む地域の人材育成を検討するに当たり、その対象範囲（例えば自治体職員、NPO 等の地域づくり団体、起業家、高校生など）が論点となるが、この点に関しては自治体ごとの選択が基本であるものの、多様な背景を持つ主体が参加することによる人材交流の効果も考慮し、できるかぎり対象を広く設定すべきである。

2. 自治体での人材育成の組織について

現在、多くの自治体では、テーマや対象ごとに様々な人材育成事業が実施されている。具体的には、職員研修や消防士・団員の育成、介護員の養成研修、NPO支援施策、起業人材の育成、公共職業訓練、農林水産業の担い手育成、生涯学習、青少年教育・成人教育、家庭教育に加えて地域づくり人の育成やその他地域の特性や課題に合わせた人材育成が、それぞれを所掌する部局において行われている。(表2参照)

このように、自治体では、様々な内容の人材育成が行われているが、各部局で実施されている人材育成を総括する部署がないため、どうしても対応が縦割りにになってしまう面があるのではないかと懸念される。逆に言えば、自治体において、人材育成を総括する組織を設置することにより、それぞれの地域の課題や戦略に応じた一元的な方針に基づいて、効率的な人材育成事業を展開することが可能になるのではないかと考えられる。(図1)

青森県では、部局横断的に人材育成事業を総括する組織である「人づくり戦略チーム」を設置している。(図2) 第1回研究会で、人づくり戦略チームの取組状況について事例発表が行われたが、さらに、青森県にて現地視察(平成24年1月23日(月)開催)を行い、人づくり戦略チームの位置づけや、人材育成を総括する組織を設置するメリット、人材育成事業を実施する各部局や県庁外の民間団体から見た「人づくり戦略チーム」の果たす役割等について、意見交換を実施した。

青森県は、厳しい経済雇用情勢や若者の県外流出、生産年齢人口の減少といった課題の解決を図ると同時に、高い食料自給率、風力発電や原子力発電の豊富なエネルギー、十和田湖や白神山地に恵まれた自然、縄文文化や食、祭、温泉といった文化に加えて東北新幹線の全線開業という資源の活用を図るため、主に産業振興を担う人財の育成を目的として、「あおもりを愛する人づくり戦略」(H19.9)を策定するなど、人材育成に取り組んでいる。

「人づくり戦略チーム」は、上記戦略を策定するためのプロジェクトチームとして平成1

8年度に発足し、同戦略策定後は、県庁内外で地域の人材育成に取り組む組織・団体等との連絡調整や、どの部局にも属さない人材育成を実施している。なお、人事や事業実施においては、特に教育委員会との連携が重視されている。

なお、意見交換の中で、人材育成が県の基本計画に位置付けられ、予算編成の基本方針で重点分野として明記されていることが、行政において組織として人材育成を推進するためのポイントなのではないかといった指摘がなされた。

また、庁内連絡会議の場において、各部局が実施する人材育成事業のカリキュラムや講師に関する情報を共有することが重要であるという指摘もなされたところである。

人材育成を総括する組織を持つことが、自治体が効果的に人材育成に取り組むことにつながっていくことを青森県の事例は示している。「人づくり戦略チーム」が作成する人材育成の一元的な戦略は、地域の人づくりの方向性を指し示す羅針盤の役割を果たしている。

また、所属長が自ら率先して人材育成のための活動に取り組む中で、この組織そのものが「人材を育成する」人材を生み出す場になっており、自治体における人材育成のエンジン役として機能している。

なお、自治体における人材育成を総括する組織を活用し、地域の課題や戦略に応じた一元的な方針に基づいて効率的な人材育成事業を展開するためには、その組織が機能的に活動するための全庁的な制度上の仕組みを用意することが重要であることに留意が必要である。

(表 2) 自治体における人材育成を担当する組織の事例

自治体における人材育成を担当する組織の事例	
(事例1)A県	
組織名称	所管する人材育成業務
総務部 人事課	○職員研修
危機管理部 消防政策課	○消防士の教育・訓練
地域福祉部 高齢者福祉課	○介護員養成研修
文化生活部 県民生活・男女共同参画課	○NPO施策
産業振興推進部 計画推進課	○起業人材の育成
産業振興推進部 地域づくり支援課	○地域づくり人の育成
商工労働部 雇用労働政策課	○公共職業訓練
農業振興部 農地・担い手対策課	○農業人材の育成・確保
林業振興環境部 森づくり推進課	○林業人材の育成・確保
水産振興部 漁業振興課	○漁業人材の育成・確保
教育委員会 生涯学習課	○生涯学習 ○青少年教育・成人教育 ○家庭教育
(事例2)B県	
組織名称	所管する人材育成業務
総務部 自治研修センター	○職員研修
総務部 消防学校	○消防士・団員の育成
企画部 地域政策課	○地域づくり人の育成
生活文化部 NPO・ボランティア推進課	○NPO施策
生活文化部 国際課	○国際化に対応した人材育成
健康福祉部 介護高齢課 介護研修センター	○介護員養成研修
健康福祉部 食品安全局 食品安全課	○食育サポーターの育成
農政部 技術支援課 農林大学校	○農業人材の育成
産業経済部 工業振興課 職業能力開発課	○産業人材の育成
産業経済部 労働政策課	○公共職業訓練
教育委員会 生涯学習課	○生涯学習 ○青少年教育・成人教育 ○家庭教育

現在行われている人材育成の取組と 人材育成を総括する組織の設置の効果(イメージ)							
実施主体	対象者	職員	NPO	起業家	学生	一般市民	農業者 技術者等
行政	国	職員研修	地域づくり	起業支援		生涯学習 地域づくり	技術講習
	県	職員研修	地域づくり	起業支援		生涯学習 地域づくり	技術講習
	市町村	職員研修	地域づくり	起業支援		生涯学習 地域づくり	技術講習
教育機関	大学				講義 ゼミ	生涯学習	
民間	NPO	地域づくり・起業支援					
	企業	職員研修					
	資格学校				資格取得・能力開発		

《人材育成を総括する組織の設置》により、それぞれの地域の課題や戦略に応じた一元的な方針に基づいて、効率的な人材育成事業の展開が可能になるのではないかと考えられます。

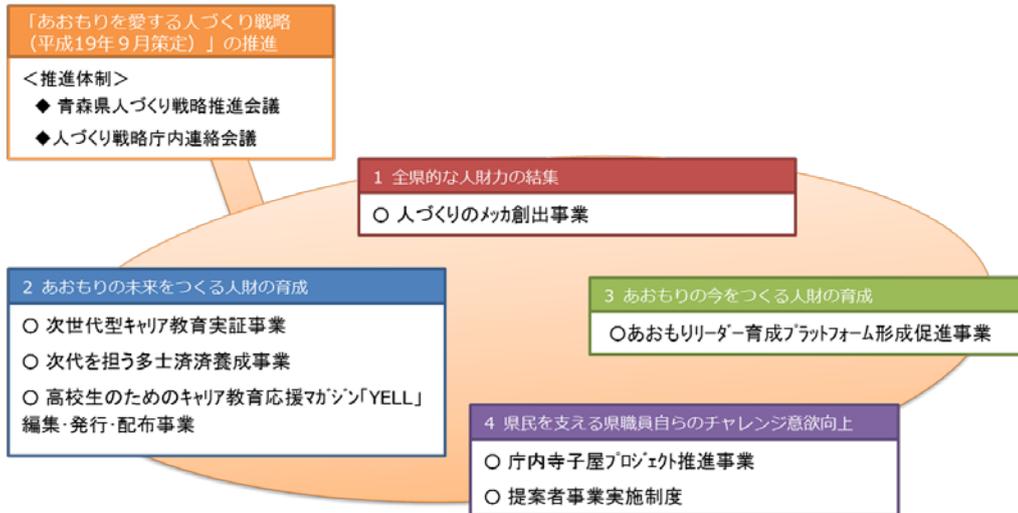
(図 1) 人材育成を総括する組織の設置の効果

自治体における人材育成を総括する組織の事例(青森県人づくり戦略チーム)

(1) 分掌事務

1. 「人財」の育成に係る施策の総合的な企画、調整及び連絡に関すること。
2. 「人財」の育成に係る施策の総合的な推進に関すること。
3. 「人財」の育成に係る施策の推進に係る学校教育との連携に関すること。

(2) 事業の体系



(3) 各事業の概要

【人づくり戦略チーム】が調整・総括を行う取組		
名称	対象者	概要
1. 「あおもりを愛する人づくりの戦略(H19.9策定)」の推進		
青森県人づくり戦略推進会議	県内関係者	○産業関係者(商工・観光、農林水産、医療・福祉、金融等)、教育・文化・スポーツ関係者、NPO関係者、市長会、町村会が、相互の連携強化を図るため意見交換等を行う。
人づくり戦略庁内連絡会議	庁内各部署	○各部署主管課・関係課により、意見交換等を行う。
【人づくり戦略チーム】が実施する事業		
名称	対象者	概要
1. 全県的な人財力の結集		
人づくりのメッカ創出事業	企業経営者等	○業界の垣根を越えた人財育成の気運醸成を目指し、「人づくりのメッカフォーラム」を開催。 ○人財育成担当者同士の対話を通して実践に活かす学びの場「ダイアログ・カフェ」を開催。
2. あおもりの未来をつくる人財の育成		
次世代型キャリア教育実証事業	高校生	○高校生向け経営学講座(「MBA講座for Highschool」(39名、4回)) ○郷土出身の先輩による講話(「先輩から後輩への「夢」相伝講座」(モデル校3校))
次代を担う多士済々養成事業	中高生	○日本の次世代リーダー養成塾派遣(H22:7名、H23:8名) ○郷土の人財を紹介するマンガの製作(マンガで伝えるあおもりの人財事業)
高校生のためのキャリア教育応援マガジン「YELL」編集・発行・配布事業	高校1年生	○県内外の様々な分野で活躍する県出身者50人に、その職業に就いたきっかけや仕事上の苦労、やりがいなどを取材したマガジンを作成。
3. あおもりの今をつくる人財の育成		
あおもりリーダー育成プラットフォーム形成促進事業	若手・中堅人財	○あおもり立志挑戦塾 ○各分野の人財同士のネットワーク作り(あおもりリーダーネットワーク形成促進事業)
4. 県民を支える県職員自らのチャレンジ意欲向上		
庁内寺子屋プロジェクト推進事業	県庁職員	○各部署内及び部署横断の中堅・若手職員による課題研究(部署内・部署横断寺子屋) ○先輩職員の講話(若手職員元気寺子屋)
提案者事業実施制度	県庁職員	○提案者が企画立案した事業を自らが中心となって実施するために、必要となる予算と人員を措置。【例】「あおもり映像コンテンツ・プロモーション事業」

(図 2) 青森県人づくり戦略チームの概要

3. 地域の人材育成の効果の測定

第1回研究会において、短期間では成果の出にくい「地域の人材育成」について、成果をどのように測り、アピールするかという視点も必要ではないか、特に、自治体における予算確保の点からも成果が説明できることが必要ではないかという指摘がなされた。

民間企業における人材育成の効果測定については、費用対効果の概念を導入し、「ROI (Return On Investment)」等の指標を用いて、投資に見合った人材育成の成果が出ているかどうか判断する手法が研究されている。人材育成の効果の具体的な測定方法としては、受講生への「受講アンケート」や「ヒアリング」、上司や部下、同僚といった受講生の周囲の人に対するヒアリングを行う「360度アンケート」のほか、知識量の増加を測る「事前事後テスト」や受講生と「非受講生との比較」を行うなどの手法が挙げられる。(図3)

研修効果の測定方法(参考例)																				
…民間企業における人材育成を前提とした、効果の測定方法の主な例は、次の通り。																				
(1) 主な測定方法																				
① 受講アンケート	研修後にアンケートを実施する。																			
② 事前事後テスト	研修の前後にテストを実施し、比較する。																			
③ ヒアリング	事前の実施は、受講生のモチベーション強化につながる。																			
④ 非受講生との比較	受講者群と非受講者群との差を計測・比較する。																			
⑤ 360度アンケート	受講生の周囲の者(上司・部下・同僚等)を対象に、研修の前後でアンケートを実施し、比較する。																			
⑥ ROI分析	下記参照																			
<small>高岡邦男「研修効果測定のノウハウ」(『企業と人材』2002年10月20日号所収)を参照</small>																				
(2) ROI分析について																				
レベル4フレームワーク ○ドナルド・カークパトリックが提唱。 ○研修効果を複数の水準に分けて整理。 ○影響範囲を「個人」と「組織」に分けて、教育効果を分析。	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #003366; color: white;">レベル</th> <th style="background-color: #003366; color: white;">測定内容</th> <th style="background-color: #003366; color: white;">影響範囲</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #003366; color: white;">レベル1 Reaction</td> <td>プログラム参加者の反応を測定 (参加者は研修プログラムを気に入ったか) …アンケート 等</td> <td>個人</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #003366; color: white;">レベル2 Learning</td> <td>知識やスキル習得状態を測定 (目的の能力を身につけたか) …筆記試験、レポート 等</td> <td>個人</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #003366; color: white;">レベル3 Behavior</td> <td>学習内容の活用状況を測定 (実際に学習内容を活用しているか) …周囲へのインタビュー 等</td> <td>個人</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #003366; color: white;">レベル4 Result</td> <td>行動変容によって得られた組織貢献度を測定 (学習内容を活用し業務成績を向上させたか) …業績向上度、目標達成度 等</td> <td>組織</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #003366; color: white;">レベル5 Return on Investments</td> <td>投資としての有効性を測定 (業務成績向上は投資コストに見合ったものであったか) …人材育成のための費用と結果として業績向上度を比較</td> <td>組織</td> </tr> </tbody> </table>	レベル	測定内容	影響範囲	レベル1 Reaction	プログラム参加者の反応を測定 (参加者は研修プログラムを気に入ったか) …アンケート 等	個人	レベル2 Learning	知識やスキル習得状態を測定 (目的の能力を身につけたか) …筆記試験、レポート 等	個人	レベル3 Behavior	学習内容の活用状況を測定 (実際に学習内容を活用しているか) …周囲へのインタビュー 等	個人	レベル4 Result	行動変容によって得られた組織貢献度を測定 (学習内容を活用し業務成績を向上させたか) …業績向上度、目標達成度 等	組織	レベル5 Return on Investments	投資としての有効性を測定 (業務成績向上は投資コストに見合ったものであったか) …人材育成のための費用と結果として業績向上度を比較	組織	
レベル	測定内容	影響範囲																		
レベル1 Reaction	プログラム参加者の反応を測定 (参加者は研修プログラムを気に入ったか) …アンケート 等	個人																		
レベル2 Learning	知識やスキル習得状態を測定 (目的の能力を身につけたか) …筆記試験、レポート 等	個人																		
レベル3 Behavior	学習内容の活用状況を測定 (実際に学習内容を活用しているか) …周囲へのインタビュー 等	個人																		
レベル4 Result	行動変容によって得られた組織貢献度を測定 (学習内容を活用し業務成績を向上させたか) …業績向上度、目標達成度 等	組織																		
レベル5 Return on Investments	投資としての有効性を測定 (業務成績向上は投資コストに見合ったものであったか) …人材育成のための費用と結果として業績向上度を比較	組織																		
ROIモデル ○ジャック・フィリップスが提唱。 ○「レベル4フレームワーク」投資効率に関するレベル5を追加。																				

(図3) 研修効果の測定方法(民間企業の例)

自治体が行う研修効果測定の事例としては、滋賀県の高齢者大学であるレイカディア大学において、卒業生や、卒業生が活動する地域の行政（市町村）と社会福祉協議会を対象に、人材育成の効果や卒業生の活動実態とその評価や満足度について追跡調査を行うため、2年に1回、郵送によるアンケートを行っている例が挙げられる。（図4）

また、人材育成の効果について数値化を行った事例として、石川県立看護大学が実施しているかほく自然塾において、健康増進プログラムと地域資源発掘や地域住民との交流を体験した参加者に対し、「気分プロフィール調査（POMS; Profile of Mood Status）」を実施した例が挙げられる。この調査は、「人付き合いが楽しい」「希望が持てない」「心の中でふんがいます」等65項目について5段階で回答すると、「緊張」「抑うつ」「怒り」「活気」「疲労」「混乱」の6つの因子によって、参加者の前後での気分の状態の変化を数値化できるものであり、人材育成等の目に見えにくい心理的な効果を測ることができるとされている。（図5）

自治体が行う人材育成の効果測定に関しては、「地域の人材育成の効果を、的確に測定するためには、どのような指標を用いるべきか（測定指標）」、「地域の人材育成は、長期的な取組であり、どの時点での効果を測定するべきか（測定時期）」といった論点があると考えられるが、そもそも「地域の人材育成こそが「地域づくり」そのものであり、地域の人材育成の効果を単純な費用対効果で測るべきではないという考え方もあるのではないか。」といった指摘があることも想定される。

第2回研究会で、こうした背景や事例を踏まえて議論を行ったところ、次のような意見が出された。

- ・ 長期間にわたって活動を継続し、人材育成の成果がかたちとして現れるまで、参加者みんなが対等に学び合い、同じような関心を持つ人たちのコミュニティとなる場が重要なのではないか。
- ・ 人材育成の成果として、新しい活動が生まれること（アクション）が大切だが、新しいアクションを把握するのは容易ではない。

- ・人材育成の成果がかたちになるには、1～2年では難しいと思われるが、人材育成の取組を発信していくことで、周囲の理解を得て、地域の活性化を図りたい。
- ・個別の事例を示すことにより、人材育成の仕組みをつくり継続的に人財が輩出される状態が保たれているということを、定性的な成果として対外的に示している。
- ・人を変えることは非常に難しいことなので、研修の結果、1人、2人であったとしても実践につながった人が出れば、成果だと言うことが出来るのではないか。
- ・定量的な成果指標は経年変化を見る上で便利だが、補足できる限られた数値を絶対視することで視点が歪んでしまうおそれがある。そのため、既存の数値を加工したり、複数の数値指標を比較したりするほか、数値と事例の両方を見たりするなどの工夫が必要ではないか。
- ・人材育成の成果を測るためには、定量的数値と定性的数値の両方を見ることが重要である。定量的数値については、実態を反映する代理的な変数を模索することも必要ではないか。

人材育成の効果を測定することは困難な課題ではあるが、以上の議論を踏まえれば、長期的なスパンで成果を測る必要があること、定量的な指標を用いる際にはその指標が実態を反映しているかどうかを検証するとともに定性的な指標も併用すること、などを指摘できるのではないかと考えられる。今後とも、様々な事例を研究しながら、引き続き検討を行っていく必要がある。

自治体の研修効果測定の実例(滋賀県レイカディア大学)

《概要》

○昭和53年に高齢者が新しい知識、教養と技術を身につけ、地域の担い手として登場できるよう支援するために、高齢者大学として発足。これまでに約5,100名の卒業生を輩出。

《アンケート調査》

(1) 概要

卒業生の活動やそれらの活動を支援する市町や市町社協の現状や課題の把握と、その結果を踏まえて高齢者の地域における活動支援策を検討する基礎資料とすることを目的に、2年に1回程度の頻度で、アンケート調査を実施。

(2) 調査対象

①卒業生(第28~30期生)・・・回答率:435名/586名(74.2%) ②県内26市町 ③県内26市町社会福祉協議会

(3) 調査方法

郵送による配布・回収

(4) 調査内容(主なもの)

(卒業生)

- 「レイカディア大学の貢献度」・・・「大学の学習が卒業後の生きがいづくりに役立った(97.9%)」
- 「地域活動の実施状況」・・・「卒業後に地域で活動している(95.9%)」
- 「地域の課題とその取組み」・・・「地域の課題解決に取組む(68.0%)」
- 「地域活動の満足度」・・・「地域活動に満足している(83.0%)」

(市町)

- 「卒業生の活用状況」・・・「卒業生を活用したことがある。(19.2%)」
- 「在学生(卒業生)の評価」・・・「在学生(卒業生)が大変活躍している・活躍している(65.3%)」

(市町社会福祉協議会)

- 「卒業生の活用状況」・・・「卒業生を活用したことがある。(50.0%)」
- 「在学生(卒業生)の評価」・・・「在学生(卒業生)が大変活躍している・活躍している(50.0%)」

(図4) 滋賀県レイカディア大学の事例

健康増進ツアーの効果測定の実例(石川県立看護大学)

《概要》

○石川県立看護大学では、地域の良さを再確認してその資源を発掘しながら参加者と地元住民とが交流を通じ、こころと身体の健康維持・増進を図ることを目指した滞在型ツアー「かほく自然塾」に取り組んでいる。

※「かほく自然塾」・・・一般の参加者を対象に1泊2日で、地域資源の発掘とマップづくり、地産地消の食事づくり、漁業体験等を実施。

《気分プロフィール検査(Profile of Mood States, POMS)》

(1) 概要

かほく自然塾を通じて、参加者のこころと身体の健康維持・増進は図られるのかを検証するため、参加者に対して気分プロフィール検査(POMS)※を実施

※POMS・・・性格傾向を評価するのではなく、その人の置かれた条件の下で変化する一時的な気分、感情の状態を緊張・抑うつ・怒り・活気・疲労・混乱の6因子により測定

(2) 調査対象

かほく自然塾2010参加者・・・男性10名、女性12名(10歳未満が5名、20~30代が2名、40~50代が5名、60~70代が10名)

(3) 調査方法

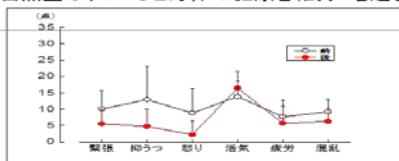
過去1週間の「気分の状態」に関する65の質問項目に答える質問紙法の検査

※質問項目の例・・・「1. 人付き合いが楽しい」「2. 希望が持てない」「3. 心の中でふんがいがいする」等について、それぞれ5段階で回答

(4) 調査内容

自然塾参加前と参加後と比較すると、緊張、抑うつ、怒り、疲労、混乱が低下し、活気については上昇。

→自然塾は、こころと身体の健康を維持・増進させたことがPOMSにより明らかになった。



※左図は、石川県立看護大学 垣花准教授より提供

⇒健康増進ツアーによる心理的効果を様々な質問項目から数値・指標化して測定。

(図5) 石川県立看護大学の事例

4. セミナー等の情報提供

地域の現場においては、人材育成に関するセミナーなどの情報が入ってこないとの指摘は根強く、情報発信力を強化し、必要な人に届くような一覧性を持った情報提供を行うことの必要性が指摘されている。

『人材力活性化プログラム』で指摘されているとおり、自治体が、「様々な主体により提供されているプログラム（人材育成情報）を収集・整理し、一覧性をもって提供する」ことは、受講希望者の利便性向上のほか、人材育成事業を実施する者の相互交流のきっかけづくりや人材育成情報を集約的に把握することによる自治体の人材力活性化施策の企画・立案への貢献、民間・NPO 団体等による新たな研修の企画立案につながることで期待されるなどのメリットがあると考えられる。

実際に自治体が行っている人材育成情報の収集・提供の例を調査したところ、多くの自治体で HP による情報提供が行われている。その際、様々な「実施主体」による様々な「内容・テーマ」のセミナー等の人材育成事業が実施されているなかで、HP に掲載されているセミナー等の「実施主体」と「内容・テーマ」の範囲が、自治体によって異なることが分かった。

(表 3)

こうした調査から、人材育成情報を幅広く収集・提供するためには、自治体内外の関係者から情報を集めたり、情報発信するための HP に入力したりするために膨大な作業が必要となる一方、人材育成情報の収集・提供の範囲を限定すると、情報量が不足し、情報が更新されないことが問題となることが明らかとなった。

こうした自治体の現場の課題があるなか、第 1 回研究会の事例発表で、人材育成情報を効率的に PR するために、今後、Facebook 等の ICT ツールの活用を検討していくべきであるという意見も出された。

(表 3) 自治体による人材育成情報の提供例

自治体による人材育成情報の提供状況について			
	奈良県	群馬県	山口県
情報提供の媒体	まほろば地域づくりネット	群馬県ものづくり人材育成ポータルサイト	生涯学習情報提供システム かがやきネットやまぐち
運営主体	奈良県地域振興部文化・教育課	NPO法人群馬県ものづくり研究会(委託先)	山口県ひとづくり財団(委託先)
概要	奈良県の地域づくりに関する情報発信サイト。地域づくりを総合的にマネジメントする人材育成を目的とした「まほろば地域づくり誌」、その他研修情報等を掲載。	中小企業の人材育成に関する研修情報等を掲載したポータルサイト	山口県及び県内市町が実施する各種講座情報をジャンル別(人文社会科学、芸術・文化など9ジャンル)に掲載・検索可能
提供開始時期	平成23年4月(リニューアル)	平成23年9月1日	平成6年
アクセス状況	368,690件(23年4月～9月末時点)	現在実測に向けて準備中	平成22年度は約11万2千件(306.8件/日)
掲載情報の内容	国、県、市町村、NPO等が行う研修や補助事業などの支援情報、イベント情報 等	県、市町村、大学、産業支援機関(財団、NPO等)主催の研修・セミナー情報、各種助成金情報 等	県、市町、大学、NPO等主催の研修・セミナー情報、講師・指導者情報 等
研修情報の収集方法	県庁内、市町村、NPO等からの情報提供があった場合、広く県民に周知すべき内容と判断できるものを掲載(ネット内に「イベント情報申込書」を掲載)	委託先が、自身の構成員の持っている情報(HP、機関誌等)を集約し、掲載。また、情報提供を呼びかけ、申出がある場合に掲載。構成員以外のNPO等からの情報は収集していない。	各市町が当該ネットに直接入力、もしくは、毎月1回、各市町やNPO等から研修等の情報が届き、その中から広く県民に周知すべきものを選定し、公表。NPO等からの情報については、自治体と接点のある先のみ掲載。
課題点・問題点	市町村やNPO等の情報を県が主体となって収集し、掲載しようとする、業務量が増えることが問題のため、そのような対応はしていない。 また、NPO担当課もNPO関連の情報を県HPで公表しているため、そことの棲み分けを考える必要あり。	構成員からの情報だけでは情報の更新が活発に行われない可能性があるため、常に新しい情報を発信していくための情報収集の仕組みづくりが課題。	掲載情報の打ち込み作業が膨大。また、研修情報の詳細について問い合わせが来るため、その対応に苦慮する場合あり。

こうした議論を受けて、第2回研究会で、松原委員から人材育成情報の収集・提供に関する自治体の現場の課題解決策として、ICTを活用した情報収集・提供の具体的なシステム「人材力活性化ポータル」が提案された。

「人材力活性化ポータル」では、自治体が投稿権利を付与したイベント運営組織や中間支援組織等が SNS (Facebook、twitter) で発信したセミナー等の人材育成情報を、定期的に取り得し、表示することができる。また、取得した情報はアーカイブとして保存され、日付毎に表示することが出来る。

すなわち、「人材力活性化ポータル」の情報収集・表示機能により、情報収集の手間や情報提供のための入力の作業が不要になるとともに、常に情報が更新される仕組みを構築することが出来る。また、取得・表示した情報をアーカイブする機能により、地域の人材育成に関するイベントやセミナーを集約して一覧で把握することができる。なお、広く情報提供を行う際には、情報の信頼度や正確さなどが課題となるが、「人材力活性化ポータル」では、情報発信者を、あらかじめ投稿権利を付与された者に限定することで、情報の質を担保している。また、セキュリティに関する特長として、情報発信者が SNS で既に公にしている情

報を取得するため個人情報保護に関する課題が少ないこと、クラウド上のサービスを利用しているため各管理運営者のセキュリティ対策の負担が小さいことが挙げられる。(図6～8)

※SNS【Social Networking Service】

人と人とのつながりを促進・サポートする、コミュニティ型の Web サイト。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校、あるいは「友人の友人」といったつながりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供する、会員制のサービスのこと。(出典：IT用語辞典 e-words.jp)

この提案を受けて、各委員からの質疑応答に加えて、次のような意見が出された。

- ・閲覧者の利便性の高さは素晴らしい。情報を発信する側にとっても、これをうまく使いこなすことによって、面白い展開が可能になるのではないか。

こうした議論を受けて、当研究会として、「人材力活性化ポータル」を開発・公開し、多くの自治体での活用を図ることとした。

また、開発した「人材力活性化ポータル」を、研究会の委員が所属する滋賀県と佐賀県で試行するとともに、その具体的な成果や課題を検証した。

その結果は、次の通りである。(表4、図9、10)

(表4)「人材力活性化ポータル」試行の概要

	滋賀県	佐賀県
掲載内容	○NPO法人からの情報 ○各団体からの情報 ○自治体からの情報	○エリア別の団体情報 (行政、NPO、CSO等)
登録団体数※※※ (下段:既存HP)	1団体 (713団体※)	56団体 (319団体※※)
投稿頻度 (下段:既存HP)	4.1件/日 (3.8件/日※)	17.2件/日 (4.6件/日※※)

※:「におねっと」(URL:http://www.nionet.jp) ※※:「CSOポータル」(URL:http://www.cso-portal.net/)

※※※H24.3.16現在、滋賀県では、「淡海ネットワークセンター」だけがFacebookのアカウントを有している。なお、滋賀県、佐賀県ともに、今後、地域活動の主体に対し、当ポータルの活用を促進していくことを幅広く呼びかけていくこととしている。

上表の結果を見ると、佐賀県では、従来、IDとパスワードを持つCSO団体(319団体)

が掲示板に書き込む形の情報提供サイトを運営し、1日当たり4.6件の新しい情報が投稿されていたのに対し、SNSで発信された情報を取得・表示する「人材力活性化ポータル」を利用すると、投稿権利を持つ登録団体数は従来の6分の1程度（56団体）でも投稿頻度は約4倍（1日当たり17.2件）になった。また、滋賀県では、従来、登録団体から提供された情報を担当者が投稿する方式で情報提供サイトを運営していたが、「人材力活性化ポータル」を利用すると、登録団体は1団体でも従来と同程度の更新頻度が確保されている。このように、「人材力活性化ポータル」では、既存のHPと比べて、効率的に情報収集・提供が可能であることが分かった。

なお、「人材力活性化ポータル」を試行した担当者からの指摘は次の通りである。

- ・ソーシャルメディアで発信された生の声を集約することで、整理された画一的な情報ではない、生き生きとした情報や言葉で地域が語られていることで、地域活性化活動が可視化されている。
- ・ポータルサイトとして情報を取得・提供するため、*SNS (Facebook, twitter)*の利用者でなくても、*SNS*で発信された情報を一覧的に見ることができるようになっている。
- ・従来は、*PC*で投稿を行う必要があったが、「人材力活性化ポータル」では*SNS*を利用しているため、*PC*だけでなく携帯電話やスマートフォンなどでも情報発信を行うことが出来るため、情報がリアルタイムに発信される仕組みになっている。
- ・クラウド上のサービスを利用しているため、低コストで、また非常に短期間で導入することが出来た。サービス提供を止める際も、機材等の処分が必要ないため、容易に試行することが出来る。
- ・「人材力活性化ポータル」導入をきっかけに、県庁内で*Facebook*等の*SNS*を利用するための勉強会が立ち上がるなど、庁内の関心も高まり、横のつながりが出てきている。
- ・地域ごとに分けての情報発信を行った結果、地域内で様々な主体が地域活性に向けて動いていることが浮き彫りになっている。情報を集約したことにより、主体を超えた活動の連携も活発になることが期待される。
- ・最初の段階でエリア分けがされているので団体情報をスムーズに探せた。(ユーザ

ビリティーの観点で親切である。)

- ・活動情報と位置情報を組み合わせ可視化させたことにより、情報をより具体的に提供できている。

- ・エリア毎に分割した事によって、どのエリアがアクティブに情報を発信しているかがわかり、今後支援を強化していくエリアや現在ソーシャルメディアを市民活動に効果的に使っているエリアを把握することができた。

- ・エリアの中でも、どの分野の情報が活発に更新されているか、どの属性（CSO 若しくは行政など）の団体が積極的に活用しようとしているかを比較できたことで今後のフェイスブック等のソーシャルメディアを一元化するうえでの参考になった。

このように、今回、当研究会が開発した「人材力活性化ポータル」を用いることによって、自治体においては、既存の一般的な情報提供手法と比較して、安全性・コスト・効率性等様々な面での飛躍的な向上が実現している。

「人材力活性化ポータル」は、本報告書を取りまとめた時点においてはまだ試行段階ではあるが、既にこうした様々な効果が明らかになっており、来年度からこれが本格的に運用される際には、更なる大きな効果が期待される。先進的なモデル事例として、人材力の活性化に取り組む多くの自治体に参考としていただければと考えるところである。

なお、「人材力活性化ポータル」を導入する際には、収集・提供を行う情報の分類の仕方が、効率性に影響を与えることに留意すべきである。

《※人材力活性化ポータルの公開先》

自治総合センターHP内「調査研究報告書 INDEX」

(URL : <http://www.jichi-sogo.jp/document>)

「人材力活性化ポータル」の概要

The screenshot shows the homepage of the 'Human Resource Activation Portal' (人材活用デモサイト). It features a navigation bar, a main content area with various news and announcements, and a sidebar with a calendar. Five red boxes with numbered callouts (1-5) point to specific features:

- 1 検索機能** (Search function): Located at the top right of the page.
- 2 Facebookやtwitterから自動で選抜された情報を定期的に反映** (Automatic reflection of information selected from Facebook and Twitter): Points to the 'ソーシャル 発信情報' section.
- 3 NPO団体など、自治体以外からの情報を集積・発信することが可能** (Possible to collect and disseminate information from NPOs and other organizations): Points to the 'NPO団体からの発信情報' section.
- 4 自治体からの情報を集積・発信することが可能** (Possible to collect and disseminate information from local governments): Points to the '自治体からの発信情報' section.
- 5 カレンダー機能** (Calendar function): Points to the '活用カレンダー' section, which includes a monthly calendar view and a list of events.

Additional features visible in the screenshot include a search bar, a 'Twitter' widget, and a 'Calendar' widget showing events for December 2015.

(図 6) 「人材力活性化ポータル」の概要

1. 地域人材力活性化ポータルの流れ

地域の人材力をSNS※でネットワーク化し、インターネット上のポータルサイトに情報集約することによって、新たなネットワークの確立と相互交流手段を提供



(図 7)「人材力活性化ポータル」のイメージ

2. 情報入力のイメージ

SNSや電子メールなどで発信された人材力活性化に関する情報を自動的にポータルサイトに集約することで、情報を見やすく相互交流の場を提供



(図 8)「人材力活性化ポータル」の投稿イメージ

「人材力活性化ポータル」の概要（滋賀県）

- 1 検索機能
- 2 運営管理者からのお知らせを掲載
- 3 Facebookやtwitterから自動で選抜されたイベント等の情報を定期的に反映
- 4 助成金情報を掲載
- 5 ボランティア・スタッフ情報を掲載
- 6 RSSを使用し登録団体からのブログ最新情報を自動反映
- 7 カレンダー機能
 - ・ イベントやお知らせなど予定の確認が可能
 - ・ イベント日を選択すると当日の予定一覧が閲覧可能
 - ・ カレンダー下に当日のイベント一覧を表示

(図 9) 滋賀県HPの概要

「人材力活性化ポータル」の概要（佐賀県）

- 1 検索機能
- 2 中部エリアの団体からの発信情報を掲載
- 3 東部エリアの団体からの発信情報を掲載
- 4 北西部エリアの団体からの発信情報を掲載
- 5 南部エリアの団体からの発信情報を掲載

■機能
運営元が登録した団体のFacebookから発信された情報を定期的に反映

(図 10) 佐賀県HPの概要

第3 おわりに

本研究会においては、自治体が主体的に取り組む人材力活性化の手法及び人材力活性化に関する講座や講師リスト等の自治体による ICT を活用した効果的な収集方法、提供方法等について検討を行い、とりまとめを行った。

また、人材育成情報の収集・提供に関する自治体の現場での課題解決策として、ICT を活用した情報収集・提供の具体的なシステム「人材力活性化ポータル」を開発した。

自治体においては、地域の少子高齢化が進むなか、今後ますます地域の人材力の活性化が必要になることが見込まれており、本報告書で示した自治体における人材育成のあり方に関する視点や「人材力活性化ポータル」も活用しながら、それぞれの地域の課題や実情に最適な人材育成の実施について早急に検討することが求められている。

なお、本研究会で示した視点は、地域の人材育成の限られた側面であることに加え、それぞれの検討内容も途上のものである。地域の人材育成については、本報告書をもとに、今後更に、幅広い内容についてより精緻な検討が行われることが必要である。

本報告書が、自治体における人材力活性化の一助となることを期待するものである。

「人材力活性化ポータル」の概要

「人材力活性化ポータル」の概要

1. 機能

(1) Facebook や twitter、投稿ページから自動で選抜された情報を定期的を取得し表示する機能

- ・あらかじめ投稿権利を付与されたユーザーによる人材育成情報の Facebook や twitter 上での書き込み、若しくは投稿ページでの書き込みについて、記載内容を定期的を取得し表示。

(2) 地方公共団体等のポータルサイト運営者からの情報を集積・発信する機能

- ・管理運営者の入力した情報を表示。

(3) NPO 団体等のポータルサイト運営者以外の主体からの情報を集積・発信する機能

- ・あらかじめ投稿権利を付与されたユーザーが入力した情報を表示。

(4) カレンダー機能

- ・(1) ～ (3) の情報をアーカイブとして保存し、日付毎の情報を表示。

(5) 投稿者限定機能

- ・(1) で収集・表示される情報の発信者を、あらかじめ管理者が投稿権利を付与した主体に限定。

(6) 検索機能

- ・ポータルサイト内の情報をキーワードで検索することが可能。

2. 対応ブラウザ

- ・ WindowsXP-sp2 : IE7 以降
- ・ MAC_OS-X+Safari3

3. 公開先

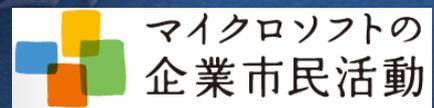
自治総合センターHP内「調査研究報告書 INDEX」

(URL : <http://www.jichi-sogo.jp/document>)

事例発表資料

マイクロソフトの企業市民活動 ～自治体連携の取り組み～

マイクロソフト株式会社
企業市民活動推進本部
松原 朋子



マイクロソフトについて

マイクロソフト・ワールドワイド

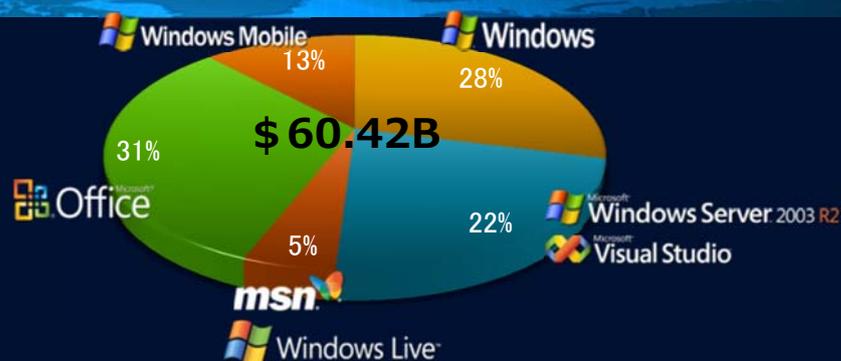
1975年設立

従業員数 91,259名 (2008/6/30時点)
主要拠点 米国、日本、中国圏、ラテンアメリカ圏、アジアパシフィック圏、ヨーロッパ・アフリカ圏 (105カ国)
事業内容 コンピュータソフトウェアおよび関連商品の営業・マーケティング

日本のマイクロソフト

1986年設立 米国外で初の子会社

従業員数 2,159名
(男性：1,725 女性：434)
• 男女比率 4 : 1
• 平均年齢 38.6歳
(男性：39.1 女性：36.8)
(2011年7月1日現在)
営業所 首都圏オフィス+地方支店97ヶ所



日本におけるマイクロソフト

世界で2番目に大きな市場

2,200人の社員

東京に本社を含め4オフィスと2技術センター
国内に7支店

高い技術を持つ8,000以上のパートナー

日本市場に合わせたイノベーション創出と支援

マイクロソフトのミッション

世界中のすべての人びとと
ビジネスの持つ可能性を
最大限に引き出すための
支援をすること

なぜ今、企業市民活動か

1975年創業当時のビジョン



すべての机に、家庭にコンピュータを
A computer on every desk and in every home



現在



全世界で・・・
約7.9億台*のパソコン
約9.6億人*のインターネット ユーザー
約1.6億人**のブロードバンド ユーザー



そして・・・



社会的責任の自覚



* ITU (Internet host data: Network Wizards, RIPE)

** http://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/pol/S-POL-IR.IT-2005-SUM-PDF-E.pdf

企業市民活動の2本の柱

UP - デジタルインクルージョン*の推進



次世代を担う人材育成支援

対象：小中高等学校
大学の教職員



地域経済の活性化支援

対象：ITベンチャー企業、
IT分野での就職をめざす学生



社会参画へのチャレンジ支援

対象：障害者、女性、
シニア層、NPO

責任ある企業活動



安心・安全な
インターネット環境の実現



知的財産の
適切な保護と活用



相互運用性の向上



環境



その他
(法令順守、
ITラーニングセンター、
ボランティア活動、など)

*デジタルインクルージョン：ITの普及度や活用度の違いから生まれる格差を改善し、誰もがITの恩恵を受けることができる社会を実現するための活動

地域 ICT リーダーの育成 ～地域活性化協働プログラム～

地域活性化協働プログラムとは

- マイクロソフトでは、企業市民活動（企業の社会的責任）の一環として、地域活性化を目指す自治体と協働し、地域の課題に合わせた ICT の活用プログラムを提供しています。
 - 過去 5 年間に 35 以上の自治体と、人材育成支援、地域経済活性化支援、社会参画へのチャレンジ支援活動などの分野で協働してきました。
 - 「地域活性化協働プログラム」は、2009 年度に立ち上げたプログラムで、自治体ごとの課題に合わせて複数のプログラムを選定し、1年間の協働で ICT による地域活性化を目指すプログラムです。
- 2009年度の協働自治体：高知県、佐賀県、徳島県、鳥取県
 - 2010年度の協働自治体：神奈川県、千葉県、山形県
 - 2011年度の協働自治体：岡山県、奈良県、山梨県

提供プログラム

自治体ごとの課題に合わせて複数のプログラムを選定し、協働実施しています。
地域情報化、地域ITリーダー育成、地域コミュニティづくりを目指すプログラムです。



> RENEWAL! 高度人材育成プログラム

地域産業の活性化を目指し、ITベンチャー企業、中小IT企業従事者および業界を目指す学生などを対象にしたセミナーを協働実施

> NPO 基盤強化プログラム

NPO や市民活動団体などを対象に、ITを活用した情報発信力や基盤強化のため、ITリーダー育成を協働実施

> 高齢者向け ICT 活用推進プログラム

高齢者を対象に、ICT活用でいきいきと暮らすため、初心者イベントやICT活用のリーダー育成を協働実施

> 障害者（しょうがいしゃ）向け支援プログラム

障害のある方やITサポーターを対象に、障害のある方の就学や就労支援、趣味のための講座を協働実施

> セキュリティ啓発プログラム

高齢者、教職員、NPOなど地域住民を対象にした情報セキュリティ対策の啓発活動を協働実施

> 教育分野人材育成プログラム

教職員のICTスキル向上を目的としたe-learning形式のトレーニング提供と活用を協働実施

> NEW! 医療機関関係者支援プログラム

医療機関関係者や復帰支援のためのICT活用講座を協働実施

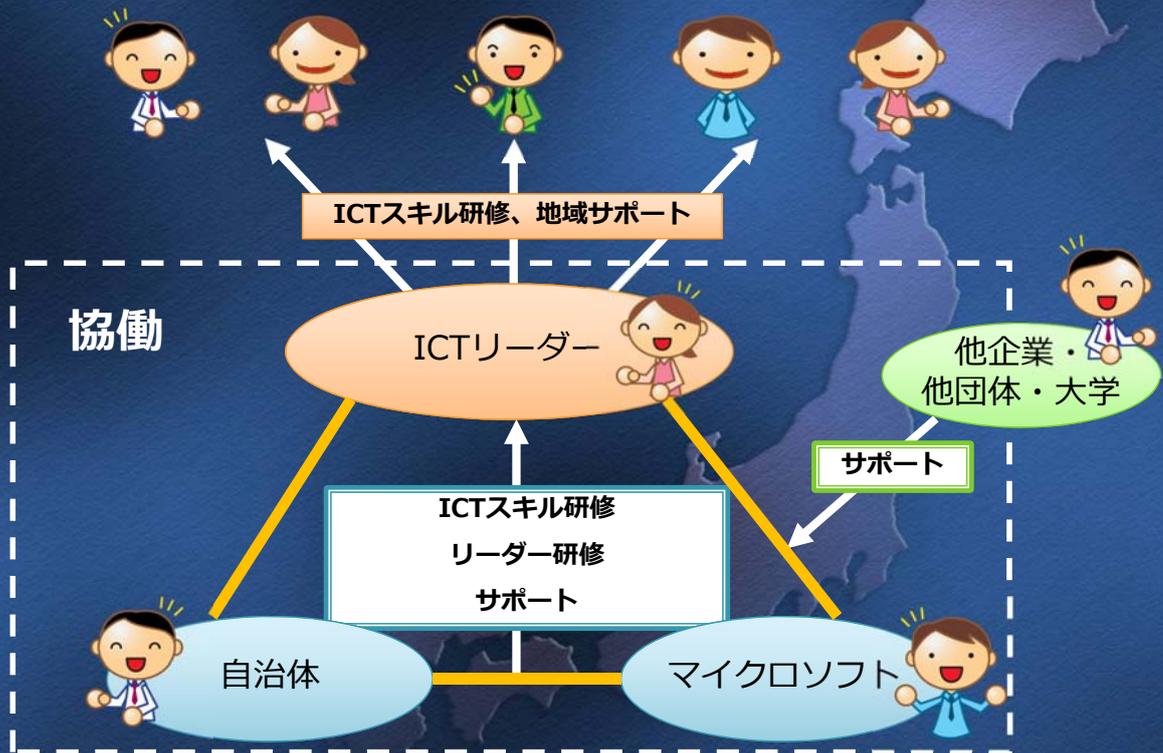
NEW!

実施プログラム

	ITベンチャー支援プログラム	IT人材育成支援プログラム	NPO 基盤強化プログラム	高齢者向け ICT 活用推進プログラム	障害者向け支援プログラム	セキュリティ啓発プログラム	教育分野人材育成プログラム	医療機関関係者支援プログラム	農業分野支援プログラム
高知県	☑		☑				☑		
佐賀県			☑	☑		☑	☑		
徳島県	☑			☑	☑				
鳥取県	☑		☑	☑			☑		
神奈川県		☑	☑			☑			
千葉県		☑	☑	☑		☑			
山形県	☑	☑	☑						
岡山県	☑		☑	☑	☑		☑		
奈良県			☑	☑		☑	☑	☑	
山梨県	☑		☑	☑	☑		☑	☑	☑

黒：2009年度 赤：2010年度 青：2011年度

支援体制のイメージ案



11

協働の役割

自治体

- 本事業に関する年次計画の策定
- リーダー候補の発掘、連携
- イベント、講座の共催
 - 共同にてイベントの企画・運営
 - 会場施設のご提供
 - 集客のための広報活動
 - プレス向けの広報活動
- 自治体様のウェブサイトや冊子等での本プログラムのご紹介・ご掲載
- イベント終了後の地元リーダー向け継続的支援（例：施設・機材などの利用支援、経営アドバイス、資金アドバイス等、ICT講座の委託などのサポート）

マイクロソフト

- 本事業に関する年次計画の策定
- 企画支援
 - イベント、講座の企画
 - コンテンツ開発と提供
 - 講師派遣
- 人材育成支援
 - ICTリーダーの育成
 - 地元講師育成
- マーケティング支援
 - ウェブサイト、冊子での事例紹介
 - 全国対象の関連イベントへのご案内

地域 ICT リーダー育成のための補助教材

地域のITリーダー育成を目指し、現地でのイベント実施をはじめ、ITリーダーに活用いただくよう、e-learningコンテンツをご用意しています。

NPOポータル



シニア・ポータル



地域情報発信ポータル



セキュリティポータル



※本ポータル利用の覚書を交わし、独自にITリーダー育成を展開していただいている自治体やNPOもあります。

活動の様子



高度人材育成プログラム



シニア向け初心者イベント



シニアITリーダー講座



NPO Day (リーダー講座)



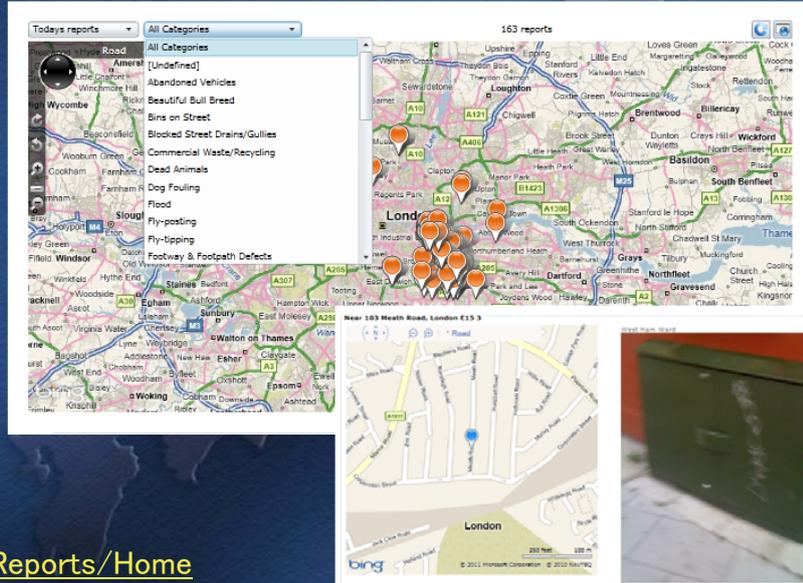
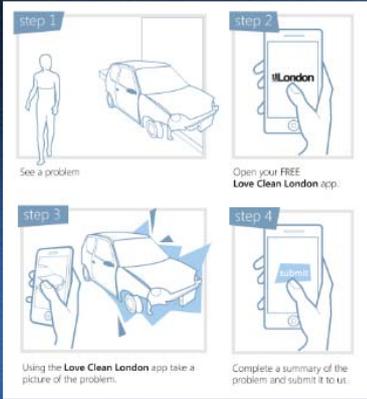
障害者向け
Accessibility講座



セキュリティ啓発プログラム

海外のコミュニティづくり事例

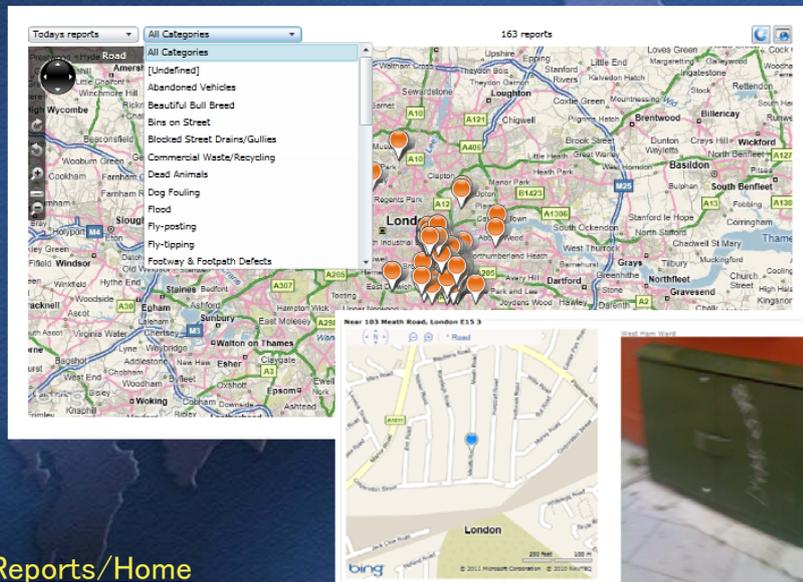
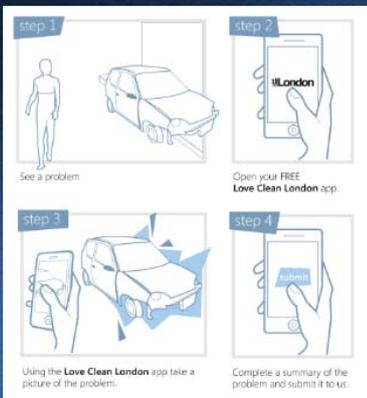
- London, UK
 - 名称：Love Clean London
 - 概要：ロンドン市内をクリーンナップするためにつくられたITによる住民連携型のサービス



<http://lovecleanlondon.org/Reports/Home>

海外のコミュニティづくり事例

- London, UK
 - 名称：Love Clean London
 - 概要：ロンドン市内をクリーンナップするためにつくられたITによる住民連携型のサービス



<http://lovecleanlondon.org/Reports/Home>

私たちの活動を紹介しています

- 企業市民活動ウェブサイト

<http://www.microsoft.com/japan/citizenship>

- 地域活性化協働プログラム

<http://www.microsoft.com/japan/citizenship/revitalization/>

- 担当者 女子ブログ

(“マイクロソフト”, “ガールズトーク”で検索!)

<http://msjapancitizenship.wordpress.com/>

お問い合わせ

tomokmat@microsoft.com

The image features a dark blue background with a subtle gradient. A faint, light-colored map of Japan is visible, oriented vertically. The Microsoft logo, consisting of the word "Microsoft" in its signature font with a registered trademark symbol, is centered in the upper half. Below the logo, the slogan "Be what's next." is written in a clean, white, sans-serif font.

Microsoft[®]

Be what's next.[™]

青森県における人財育成の取組

平成23年10月
青森県企画政策部人づくり戦略チーム

1

目次

- 1 人づくり戦略チームとは
- 2 青森県の人財育成の位置付け
- 3 主な取組
 - ・あおもりの未来をつくる人財の育成
 - ・あおもりの今をつくる人財の育成
 - ・人財育成の気運隆盛
 - ・職員の人財育成
- 4 今後の展望

2

1 人づくり戦略チームとは

■青森県の強み①

食料自給率121%(全国第4位)

食料

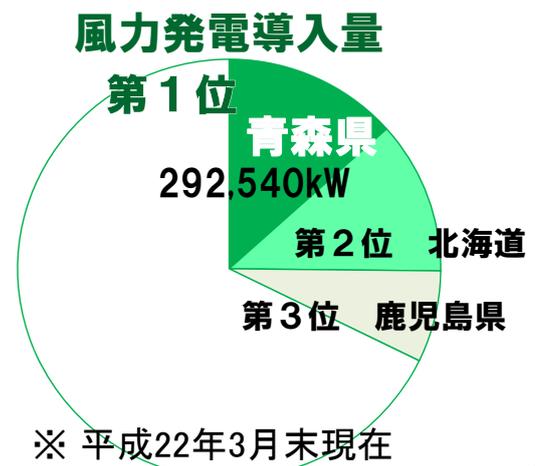


1 人づくり戦略チームとは

■青森県の強み②

県内エネルギー消費量の111%を自給可能な
再生可能エネルギーのポテンシャル

エネルギー



1 人づくり戦略チームとは

■青森県の強み③

自然



東北新幹線全線開業



文化



1 人づくり戦略チームとは

青森県の多様な地域資源

食料

エネルギー

自然

文化

東北新幹線全線開業

地域資源を活かし、自主自立の青森県づくりを進めるために必要なのは、

人財の育成

平成18年4月 人づくり戦略チーム設置

1 人づくり戦略チームとは

■ミッション

- ・人づくりに係る施策の総合的な企画、調整、連絡
- ・人づくりに係る施策の総合的な推進
- ・人づくりに係る施策の推進に係る学校教育との連携

■現体制

チームリーダー 1名、正職員5名

■特徴

- ・全国的にも稀な、知事部局に属する人財育成専門組織
- ・教育委員会と連携し、キャリア教育に積極的に関与
- ・人事当局と連携し、職員の意欲向上に関与
- ・少数精鋭、県庁最小組織

7

2 青森県の人財育成の位置付け

■あおもりを愛する人づくり戦略(平成19年)

基本理念

ふるさとあおもりを愛し、
ふるさとあおもりの元気をつくる人財の育成

基本目標

あおもりの未来を
つくる人財の育成

あおもりの今を
つくる人財の育成

「人財」きらめく青森県

8

2 青森県の人財育成の位置付け

■青森県基本計画未来への挑戦(平成20年)

本県がめざす「生活創造社会」



2 青森県の人財育成の位置付け

■青森県基本計画未来への挑戦(平成20年)



<生業> 産業・雇用分野 ～仕事づくりと所得の向上～	<生活> 安全・安心、健康分野 ～命と暮らしを守る～ 環境分野 ～低炭素・循環型社会の形成～
教育、人づくり分野 ～生活創造社会の礎～	

10

2 青森県の人財育成の位置付け

■平成23年度の人財育成関連事業予算

区分	事業数	事業費(千円)
あおもりの未来をつくる 人財の育成	60件	521,017
あおもりの今をつくる人 財の育成	27件	513,361
取組を推進するための仕 組みづくり	2件	12,461
計	89件	1,046,839

3 主な取組<あおもりの未来をつくる人財の育成>

地域ぐるみの「生きること・働くことについて考える学習活動」
(=キャリア教育)を推進

普及啓発	キャリア教育支援
<ul style="list-style-type: none"> ・あおもり型キャリア教育プログラム開発、実践委託 ・ユメココ・フェスタ ・ユメココ通信 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域キャリア教育プロデューサー育成講座 ・教育支援プラットフォームの構築 ・キャリア教育の指針策定
<p>最重要ターゲット 高校生対象</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・高校生のためのキャリア教育応援マガジン発行 ・「日本の次世代リーダー養成塾」参加 ・次世代型キャリア教育実証事業 	

3 主な取組<あおもりの未来をつくる人財の育成>

■ユメココ・フェスタ

キャリア教育の普及啓発イベント。
30の職種の職業人による講話や体験などを実施。



アナウンサー



消防士



ネイルインストラクター



パティシエ

3 主な取組<あおもりの未来をつくる人財の育成>

■高校生のためのキャリア教育応援マガジン 「YELL」発行

- ・県内外の様々な分野で活躍する50人の社会人へのインタビュー。
- ・県内の高校1年生全員に配布
- ・県内主要書店でも無料配布
- ・専用サイトでも公開
<http://c-yell.jp/>



3 主な取組<あおもりの未来をつくる人財の育成>

■「日本の次世代リーダー養成塾」派遣

- ・全国の高校生同士が切磋琢磨しあい、将来のリーダーに成長できる人財の育成を目指す「日本の次世代リーダー養成塾」に参画
- ・22年度7名派遣、23年度8名派遣



3 主な取組<あおもりの未来をつくる人財の育成>

■次世代型キャリア教育実証事業

- ・高校生を対象に、キャリア教育の充実、改善に向けたモデル事業を実施

【高校生版MBA講座】

組織行動、リーダーシップ、マーケティングなどを学ぶMBA講座(5回、20~30人)を開催

【先輩から後輩への「夢」相伝講座】

県内のモデル校(3校)で、郷土出身の先輩を講師とした「夢」相伝講座(年8回)を開催

調査検証

上記の取組の調査検証

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

あおもり立志挑戦塾

地域経済や地域づくりをけん引する人財を育成する塾の開催

若手農業トップランナー育成

「攻めの農林水産業」を担う経営者、地域リーダーの育成

若者発ベンチャー創出事業

若者のベンチャー精神育成のための研修、ビジネスプランの募集とプランに基づく創業支援

リーダーネットワークの形成

「あおもり立志挑戦塾」修了生と県が各分野で育成したリーダーとの交流によるネットワーク化の促進

17

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

■あおもり立志挑戦塾

塾長：天明 茂

（初代塾長：野田 一夫）

人数：20名程度

日程：5月～10月、毎月1回、土・日1泊2日

内容：講師講話、グループディスカッション

成果報告会：毎年1月に開催

修了生：69名

（平成20～22年度）



18

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

塾の内容

講師講話



19

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

塾の内容

グループディスカッション



20

3 主な取組<あおもりの今をつくる人財の育成>

塾の内容

発表



21

3 主な取組<あおもりの今をつくる人財の育成>

塾の内容

成果報告会



22

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

■ 塾の内容 成果報告会



23

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

■ あおもり立志挑戦塾の主な講師

平松 守彦 氏	(前大分県知事)
栗城 史多 氏	(ソロアルピニスト)
高橋 克彦 氏	(作家)
木村 秋則 氏	(農家)
南部 靖之 氏	((株) パソナ代表取締役)
ジェフリー・アイリッシュ氏	(ノンフィクションライター)
山田 厚史 氏	(朝日新聞シニアライター)
グレゴリー・クラーク 氏	(国際教養大学副学長)
カール・ベンクス 氏	(建築デザイナー)
渡邊 幸義 氏	((株) アイエスエフネット代表取締役)
野老 真理子 氏	(大里綜合管理(株)代表取締役) ²⁴

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

■あおもり立志挑戦塾の成果

仕事でのリーダーシップ、地域課題の認識など意識の向上

多様な人財ネットワークの形成

塾修了生がOB会「あおもり立志挑戦の会」を設立

- ・塾の運営サポート
- ・高校生への職業講話

3 主な取組〈あおもりの今をつくる人財の育成〉

■あおもり立志挑戦の会



活動報告
(平成22年のフォーラム
において)

高校生への職業講話



3 主な取組<人財育成の気運隆盛>

■人づくりのメッカフォーラム2011

県内各分野の経営トップを対象に、業界の垣根を超えた人財育成の気運隆盛を目的としたフォーラムを開催

講師：北城格太郎氏
(日本IBM最高顧問)他
参加者：350名



(全体会)



(分科会)

来年度は、県内外の経営トップ
を対象としたセミナーを企画

3 主な取組<職員の人財育成>

■庁内ベンチャー制度(提案者事業実施制度)

提案者が、企画立案した事業を、自らが中心となって行い、
そのために必要な財源(予算)と人員を用意する制度

ファシリティマネジメント導入推進事業

県有施設の業務委託の標準化により、約2.6億円削減。
第2回日本ファシリティマネジメント大賞「優秀FM賞最優秀賞」受賞

青い森のほほえみプロデュース事業

相手の心に寄り添いほほえみを引き出せる「ほほえみプロデューサー」を養成。
本年9月で3万人を突破。

あおり映像コンテンツ・プロモーション事業

職員が動画を撮影し、映像素材として公開。誰もが自由に利用できることで青森県の効果的なPRをめざすもの。
第16回 AMDAward' 10 リージョナル賞受賞

3 主な取組<職員の人財育成>

■庁内寺子屋プロジェクト

□政策課題研究(部局内寺子屋)

各部局が抱える課題についての調査研究

□未来へのチャレンジャー育成 (部局横断寺子屋)

各部局選抜24名の職員による
「これからの青森県のあるべき姿」
についての調査研究



□挑戦意欲向上セミナー (若手職員元気寺子屋)

様々なチャレンジを成し遂げた先輩
職員の講話



29

3 主な取組<職員の人財育成>

■地域力の再生・創出を支える人財育成

人口減少や少子化・高齢化に対応していくため、行政職員
の「行政力向上」を目的とした研修を実施。

今年度2回実施(8月、11月)

対象:概ね40歳未満の県職員・市町村職員

人数:各30名程度

内容:1泊2日の日程

地域づくりや人財育成に精通した講師による講義、
演習など

30

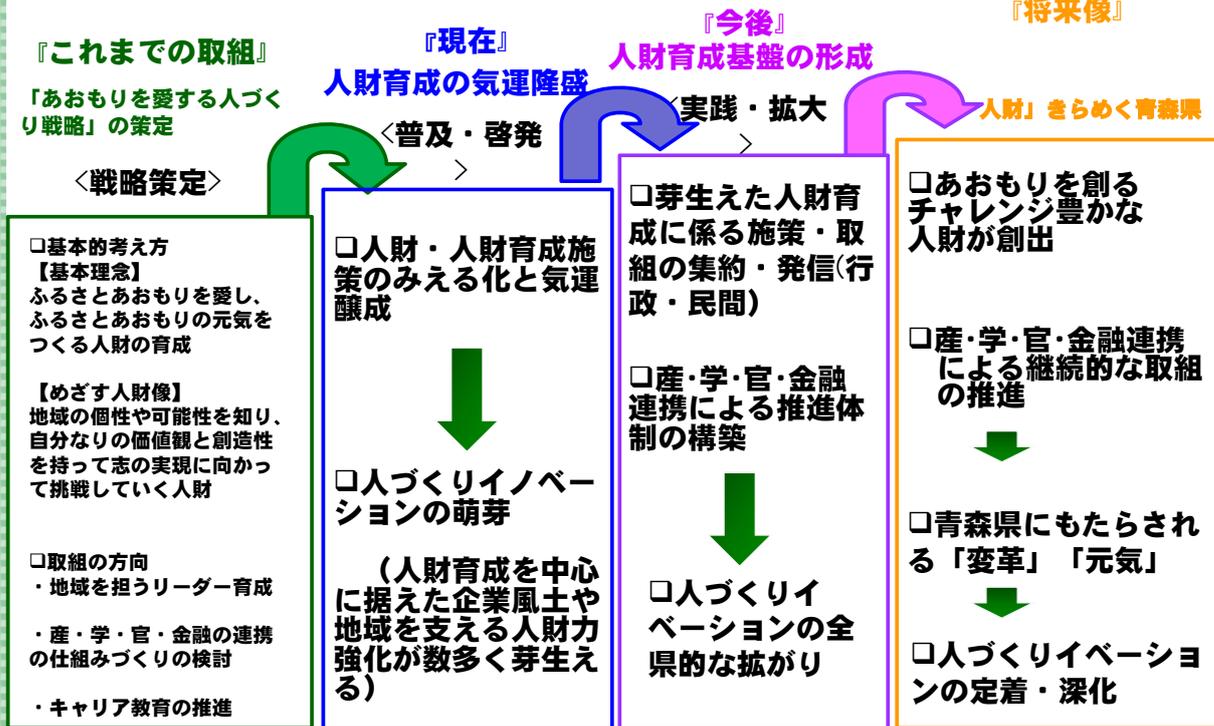
4 今後の展望

課 題

- ・オール青森による人財育成の気運隆盛
- ・取り組みと成果の「見える化」
- ・産・学・官・金融の連携強化
- ・持続可能な仕組み、仕掛けづくり

31

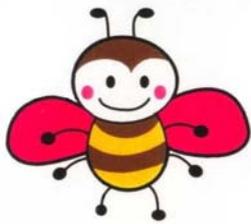
「人財」きらめく青森県に向けたロードマップ



あおもりイノベーション
～人が変われば、地域が変わる！～

32

～八王子市の人材育成事業～



平成23年10月6日
八王子市総合政策部
政策審議室



1

本日の内容

1. 八王子市の概要
2. 市民活動支援事業
3. 産業人材育成事業



2

1. 八王子市の概要



八王子市の概要

市章



- **面積** **186.31** km(東西約24km、南北約13km)
- **人口** **約56万人** (平成17年国勢調査)
- **市制** **大正6年9月1日** (関東で8番目)



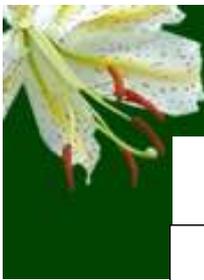
40km

市の花 **やまゆり** 市の木 **イチヨウ** 市の鳥 **おおるり**

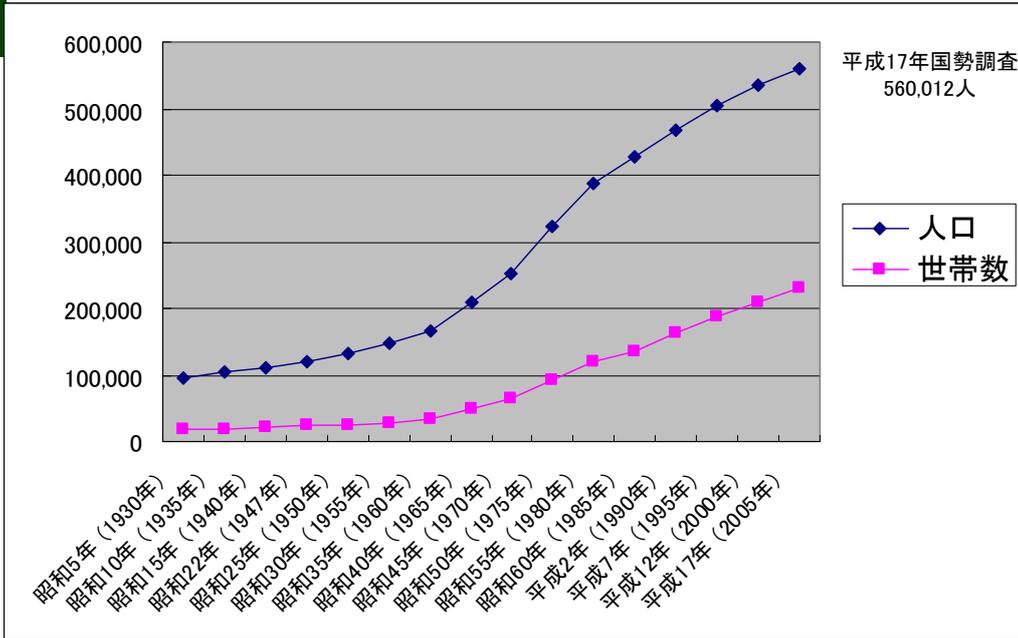


都心部





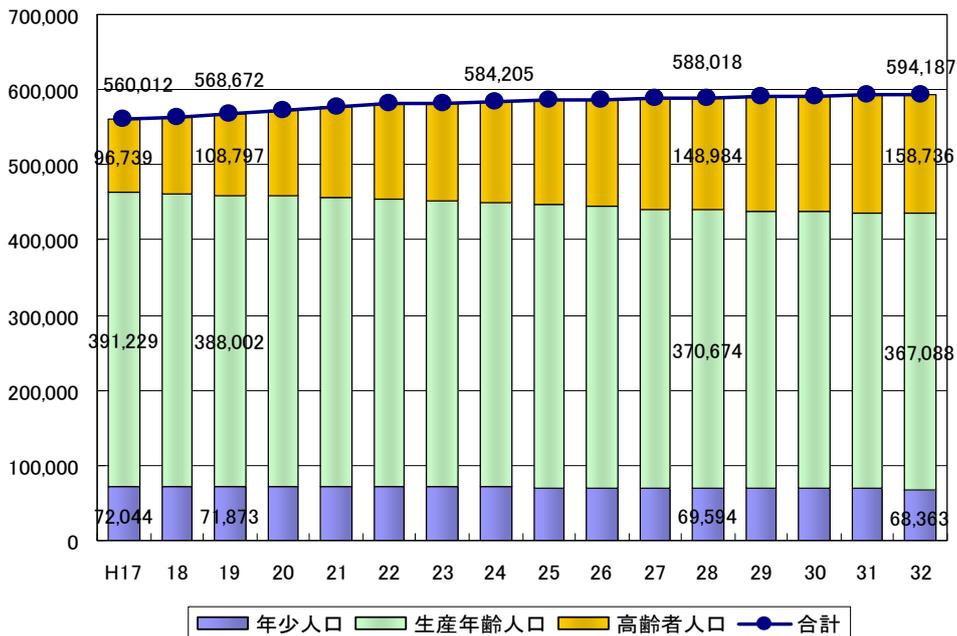
八王子市の人口と世帯数の推移



国勢調査人口(各年10月1日現在)



八王子市の人口の推移(年齢3区分別)



少子・高齢化の進行

①八王子市の新成人数

平成12年 1万2千人

平成23年 7,974人

②高齢化

八王子市の高齢者（65歳以上）人口（H23.6）

116,358人（20.94%）

③少子化

八王子市の「0～14歳人口」 13.07%（H23.6）

合計特殊出生率 国1.37、都1.12、八王子市1.23

7

歴史と自然の 観光都市



▲戦国の山城 八王子城跡



▲三ツ星評価の山 高尾山



▲東日本初の天皇陵 武蔵陵

8

ミシュラン三ツ星の高尾山①

- 都心から1時間
- ごみが無い
- 世界一の登山客（年間270万人）



9

ミシュランの三ツ星高尾山②

高尾山薬王院節分会



10

多くの市民が盛り上げる 八王子の「まつり」



▲ 甲州街道の秋の賑わい
いちちょう祭り

▼ 八王子最大の夏の祭典

八王子まつり



11

たくさんの人に支えられる 「夢街道駅伝」

2011年第61回大会では

・453チーム

・1,848人

が参加

八王子の

夢と愛をつなぐ

たすきリレー



八王子
夢街道
駅伝

12

若者就職面接会in八王子

平成22年6月 355名が面接会に参加（平成22年9月現在で17名が正社員として採用）



13

学生と市長とのふれあいトーク

平成22年12月 会場の様子



14

学生天国

平成22年5月 にぎわう学生天国の様子



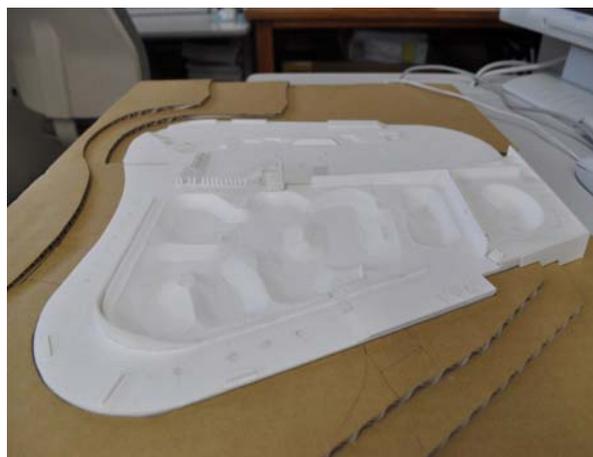
15

戸吹スポーツ公園①最終処分場跡地利用

平成22年2月 現地の様子



スケートパークの模型



16

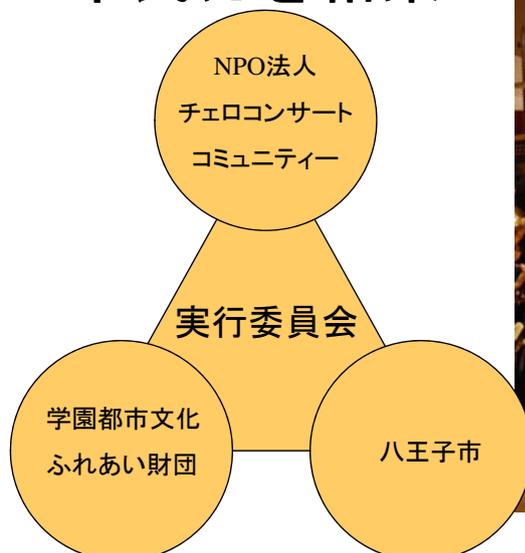
戸吹スポーツ公園(H23.4オープン)人工芝 サッカー・ラグビー場、全天候のテニスコート 6面、BMXのスケートパーク(4,000㎡)



17

音楽のまち八王子 ～ガスパール・カサド国際チェロ・コンクール～

市民力を結集



18

都内初 道の駅「八王子滝山」

- 19年4月1日開設
- 平成22年度売上
約10億8千7百万円
- 平成22年度来場者数
約112万7千人



新鮮野菜で
超人気スポット



2. 地域活動人材育成事業

- * 団塊世代等地域参加支援デスク
- * お父さんお帰りなさいパーティー
- * はちおうじ志民塾
- * 八王子市市民活動支援センター

団塊世代等地域参加支援デスク

目的 ・団塊の世代やシニア世代の方に、
生きがいを持ちながら地域で活動
してもらう

内容 ・地域参加に関する様々な情報提供
・地域参加を希望する市民からの相談を
を受け付け、コーディネートなどを行う
・イベントや講座等の開催により、地域
参加に関する啓発やきっかけづくりを
行う

21

お父さんお帰りなさいパーティー

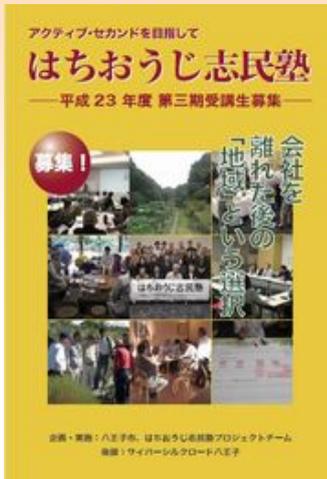
目的 ・団塊の世代やシニア世代の方に地域活動などを
始めるきっかけづくりとしてもらう

内容 ・地域で活動している約30団体のブースをツアー
ガイドが参加者を先導して紹介
・地域活動に関する講演
・参加者同士のパーティーの実施

実績 ・平成23年3月26日(第10回)実施
100名以上の参加者

22

はちおうじ志民塾



目的・今まで培ってきた知識や経験を
活かし、社会貢献活動や産業
活動などの担い手とする

対象・市内在住・在勤の概ね50歳以上
の「男女」を対象

実績・第1期(H21年度)29名
第Ⅱ期(H22年度)26名

八王子市市民活動支援センター

まちづくり、環境、教育、福祉、国際交流、文化、
スポーツなど、あらゆる分野の公益的な市民活動
を支援するための施設

- 相談事業
- 情報発信事業
- 活動の場の提供
- 啓発事業
- ゆめおりファンド事業



3. 産業人材育成事業

- * はちおうじ未来塾 (後継者)
- * リーダー育成塾 (中間リーダー)
- * 本気の創業塾 (起業家)
- * 3日間社長のかばん持ち体験
(大学生インターンシップ)

25

八王子市の産業

- ・ 江戸時代の初めころから盛んになってきた織物業
⇒ 第二次大戦後日本の復興とともに織物業も復興を果たした
- ・ 昭和38年(1963年)北八王子・東浅川地区の工業団地内に電気機械や精密機械などの工場が創業
⇒ 現在では光学精密機器や電子精密機器が中心産業

26

「首都圏情報産業特区・八王子」構想推進協議会 サイバーシルクロード八王子

市、商工会議所、大学、企業、住民が一体となり、地域内の豊富な資源を最大限に活用し、魅力ある産業都市“八王子”の形成に向け設立された組織

3日間社長のかばん持ち体験プロジェクト



報告会で
体験したことを
発表



管理職会議に参加する体験学生

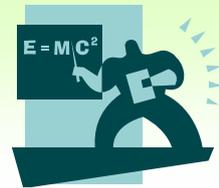
27

はちおうじ未来塾

- 目的** ・ 後継者育成
 - ・ 手法の習得ではなく「社長としての自覚」「決断」「気づき」等の意識付けを行う
 - ・ 仲間のネットワーク作り
- 内容** ・ 地元経営者による講座10回(月一回土曜半日)
 - ・ 5月～翌年3月 3月に卒業発表
- 実績** ・ 1期生11名・2期生11名・3期生11名・4期生13名
- 成果** ・ 非常に強い仲間意識・新しいネットワーク
 - ・ 期を越えての活発な交流(OB会:HFA結成)
 - ・ 社長候補としての意識付け、格段の進歩

28

リーダー育成塾



- 目的**
- ・社長の片腕となりうる経営マインドを持った**リーダーの育成**
 - ・新しい仲間作り

- 内容**
- ・カリキュラムはビジネスお助け隊メンバーによる手作り
講師もお助け隊メンバー
 - ・7月～翌年1月 全11日間
 - ・「リーダーシップ」「課題解決」「コミュニケーション」
等の学習と訓練

- 実績**
- ・1期(H19年度)21名 2期(H20年度)18名
3期(H21年度)20名 4期(H22年度)21名

- 成果**
- ・同一企業からの継続的な送り込みが増えている
 - ・未来塾参加企業からの参加多い

29



本気の創業塾

- 目的**
- ・**創業**に必要な経営ノウハウの基本習得
 - ・ビジネスプランのブラッシュアップ

- 内容**
- ・カリキュラム開発および講師はビジネスお助け隊メンバー
 - ・「スタートアップコース」(6日間)と
「ブラッシュアップコース」および伴走支援

実績および成果

- | | | |
|------------|-------|----------|
| ・ 第1期(H17) | 参加30名 | 創業率34.6% |
| ・ 第2期(H18) | 参加27名 | 創業率25.9% |
| ・ 第3期(H19) | 参加35名 | 創業率34.3% |
| ・ 第4期(H20) | 参加36名 | 創業率16.7% |
| ・ 第5期(H21) | 参加36名 | 創業率22.2% |
| ・ 第6期(H22) | 参加38名 | 創業率18.4% |

30

3日間社長のカバン持ち体験

- 目的**
- ・学生が地元企業の社長（または幹部）のカバン持ちを体験し、企業トップの行動や発言に直接触れ、その体験をもとに自己の将来の「キャリアデザイン」を考えるきっかけとする。
 - ・優れた地元企業を知る絶好の機会となり、学生がこの体験を通して、「地元企業」が自分の進路の一つになるかを考えるきっかけとする。

- 内容**
- ・事前学習2日間
 - ・企業研修3日間＋報告書の作成・提出
 - ・研修報告会での発表

- 実績**
- ・H21年度20名、H22年度19名、
H23年度18名

- 成果**
- ・学生が「働く」ための必要なスキルの向上につながった（参加者の声）

滋賀県における 地域の人材づくりの取組

滋賀県総合政策部企画調整課
富永 重紀

1

滋賀県は、住民の発意による 活動が以前から活発



● 石けん運動

1977年5月、琵琶湖に淡水赤潮が発生し、その原因の一つが合成洗剤に含まれているリンに起因することがわかり、県民が合成洗剤の使用をやめ、粉石けんを使おうとする運動が起こり、合成洗剤の販売・使用・贈答等を禁止した、1980年7月の滋賀県琵琶湖の富栄養化の防止に関する条例(通称びわこ条例)の制定につながった。

● 抱きしめてBIWAKO

1987年11月8日、第一びわこ学園(重症心身障害児施設)の資金作りを支援するために実施。メインテーマを水と命とする壮大なイベント”抱きしめてBIWAKO”が養護施設湘南学園の園長中澤弘幸によって発案され、琵琶湖一周235kmが、参加者で一つにつながった。

● コミュニティ活動

共同作業が多く、惣を形成している、農村集落や港町、宿場町、城下町など古くから自治会活動が盛んな地域が多い。

また、ボランティアやNPOなどの活動も活発である。

2

滋賀県のコミュニティ支援施策

＜草の根まちづくり施策＞1977年～1999年

- ①住民自治基盤の整備
→草の根ハウス、草の根ひろば
- ②住民自治意識、地域連帯意識の高揚
→「わがまちを美しく」コンクール、淡海の郷づくりコンクール、コミュニティ情報誌「くさぶえ」
- ③住民自治、地域活動の振興
→創意と工夫の郷づくり事業、まちづくり活動推進設備整備
- ④住民自治リーダーの養成
→草の根まちづくりリーダー育成事業、草の根県民大学校

＜現在のコミュニティ施策＞

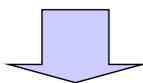
- 市町と県で地域自治システムや行政の支援策について検討
- 過疎高齢化が進行する地域での、都市からの移住、交流を支援
- 中心市街地等での空家活用を支援
- 自治振興交付金制度(市町村経由で自治活動を支援)

3

地域で活動する人材を育成するしくみ

- ①おうみ未来塾
- ②近江環人地域再生学座
- ③レイカディア大学

※ その他、琵琶湖塾、環びわこ大学・地域コンソーシアム(大学地域連携事業)、近江学研究所(成安造形大学)、地域活性化プランナーの学び直し塾(滋賀大学地域連携センター)等



人材が育つ場の提供
活動できる環境の整備
ネットワークづくりの支援

4

① おうみ未来塾

- (財)淡海文化振興財団が地域プロデューサーを育成するため平成11年度から実施
- 理念…地域の問題は徹底的に地域で行動し、解決する
- 地域プロデューサーとは、「地域の課題を発見し、解決のための方策を考え、そのための運動や事業を起こすことができる人」
- 課題発見能力、政策化能力、実践力、コミュニケーション能力、事業を起こしマネジメントする能力の向上を目指す

5

おうみ未来塾の特徴

1. 塾生による主体的な塾づくり
塾生が主体的に塾を企画運営。塾生の意向と学びの状況を踏まえた「可塑性をもったカリキュラム」
2. 多彩な塾生で構成
多様な地域や分野、所属、世代から参加
3. 地域や活動の現場からの学びと実践
 - ①基礎実践コース(講義やフィールドワーク)6~12月
 - ②創造実践コース(グループ活動)翌年1~10月
4. 幅広いネットワークの形成

6

卒業後の活動

- 仕事をしながら地域のプロデュースをしている他、議員や首長、社会起業家、企業経営者に轉身したケースもある。これまでに200名以上が卒業。

＜卒業生による活動の例＞

- ・地域の語り部を主役とした文化的景観認知調査事業
- ・くらしを支え合う参加型地域福祉「ささえあいサポート」
- ・自然体験を通じた子育て支援事業「あまのじゃくくらぶ」
- ・シニアのIT力を活かしたまちづくり
- ・綿づくりを通して人の輪を広げよう！
- ・仕事人と語ろう(小中学校で様々な職業人が語る)

7

②近江環人（おうみかんじん）地域再生学座

滋賀県立大学は、文部科学省「地域再生人材創出拠点の形成」プログラムの活用（平成18～22年度）を契機に、「近江環人地域再生学座」を開設。湖国近江の風土、歴史、文化を継承し、環境と調和した循環型社会の実現を目指して、地域診断から地域再生（コミュニティ活性化、まちづくり、地域文化継承等）に必要な知識と方法論（調査、診断、計画、提案、合意形成等）をマスターし、自主、自立の地域社会づくりのリーダーとなる資質を有した人材「コミュニティ・アーキテクト（近江環人）」の育成プログラムを実施。養成修了者は、平成18年～22年で57名。

湖国近江の風土、歴史、文化の継承

環境と調和した循環型社会の形成

地域診断から地域再生へ

コミュニティ・アーキテクト
（近江環人）の育成



コミュニティ・アーキテクト
近江環人

8

今、求められている地域の人材

社会の動き

- ・ 少子・高齢化
- ・ 環境問題の深刻化
- ・ 情報化・国際化の進展
- ・ 社会の成熟化
- ・ 地方分権の流れ
- ・ 国・自治体の財政の逼迫化
- ・ 公共サービスに対する要望の多様化
- ・ 公的な課題に取り組む市民の増大

地域の自治・自立と再生・活性化

- 地域の自治・自立の確立
 - ・ 市民・行政・企業による多様な共同統治による地域づくり
- 地域の再生・活性化の推進
 - ・ 地域資源の活用による創造的な地域づくり

- 地域力の向上
- 地域コーディネーター・プロデューサー・リーダーの必要性

行政職員／市民・NPO／企業人の力を高める

9

コミュニティ・アーキテクト人材像

● 行政

県庁や市役所等に所属し、自らの専門性に加えて、環境、経済、文化、暮らしのあり方について、総合的あるいは横断的な視座から組織や地域を見する能力を有し、**政策の立案、事業の計画、地域ビジョンの構築などに関わることのできる人材**

● 企業・専門家

滋賀県が目指す循環型社会、低炭素社会の実現に向けて、環境、資源、エネルギー、水循環、物質循環等に係る専門的技術および学際的知見を有し、**企業活動や建設活動においてリーダーシップを発揮し、自ら行動を起こすことのできる人材**

● NPO団体等

分権化社会が求める地域ガバナンスを確立するために、行政や企業の立場を理解しながら、ファシリテーター、合意形成などのスキルを有し、**NPO団体など自主・自立の地域づくりを推進する社会的市民として活躍できる人材**

10

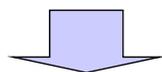
③レイカディア大学

- 昭和53年に高齢者が新しい知識、教養と技術を身につけ、地域の担い手として登場できるよう支援するため、老人大学として発足
- これまでに約5,100名の卒業生を輩出
- 運営主体の滋賀県社会福祉協議会がH21年度に実施したアンケートによると
 - ・卒業生の95.9%が「地域で活動し」、62.7%がボランティア活動等に積極的に参加するようになった(複数回答)。
 - ・「地域活動に最も必要なこと」は「リーダーや指導者・助言者の育成」が最多。

11

滋賀県でこれらの取組が定着した理由

- 自ら選択して滋賀県に居住転入者が多く、地域に対する関心が強い。
- 転入者(Uターンを含む)であるが故に、新鮮な視点で、地域をみつめ、活かそうとする思いがある。
- 「旧住民」の活動意欲も積極的な新住民に触発されている。
- 人口増加と混住化による地域の変貌、人口減少による集落機能の縮小に対する危機感。
- 近江商人の「三方よし」や「おたがいさま」の精神の継承



地域で活動したい気持ちとしくみが合致

12

求められる地域とともに活動する職員

行政の地域での関わりが希薄化する中で、これらの取組により活発になる地域活動に対応し、自らも積極的に活動し、「協働」できる職員が求められている。

- ①近江地元学研修(県)
- ②NPO協働研修(県、市町)
- ③滋賀地方自治研究センターの人材育成戦略の提案
- ④県庁Σ塾(職員有志の会)
- ⑤チョウチョの会

13

①近江地元学研修

(H19～)

新規採用職員が県内各地を訪問し、地元の人々との対話や体験活動を通じて、地域の人々のよりよい地域をつくっていかうとする姿勢や取組、地域の個性や魅力に気づき、職員としての仕事に活用

(事前研修、体験2日、事後研修、成果発表)

例)・田根から芽を出すまちづくり(長浜市田根)

・大津市中央未来予想図(大津市中央)

・「結」「束」(ゆい)(草津市追分)



14

② NPO協働研修



- 県と市町の職員がNPO活動を体験し、NPOへの認識、NPOと自治体の協働、県と市町の協働について理解を深める。
- 研修自体の企画運営もNPOに委託
- H13～18年度実施。延べ151人修了。
- 講義、ワークショップ、NPO活動体験(10日)、協働事業を企画立案、成果発表
- NPOの行政に対する理解も深まった
- H19年度からは、協働推進セミナーに継承

15

③ 滋賀地方自治研究センターの提案

市町の総合計画における地域づくりを担う人材育成はほとんどが画餅

人材発掘育成の総合戦略がないと



研修などに同じ人がいくつも参加、限られた人で活動、高齢化・疲弊

地域づくりを担う人材に必要なのは



責任感(本気度)、人間力(感性と人たらし能力)、フットワーク(現場力)、企画力



地域を支える地域の含み資産(人財)を発掘、育成する戦略を提案

地域での活動が継続するために、人、金、しくみ、正当性、事業が必要。
行政で自ら人材を育成しつつ、育成方針を立てて、まちづくり協議会やNPO、社会福祉協議会などに提案・委託し、地域の現場で人材を育成
同時に育成後の活動の場にもなる

16

④ 県庁Σ塾



【公開講座】武村正義氏の講演

職員が最大限に力を発揮し、組織の力を最大化する「県庁力最大化」を目指す有志の会

$$\text{Max(県庁力)} = \text{Max}\{ \text{Max}(\Sigma \text{人財力}) + \text{Max}(\Sigma \text{組織力}) \}$$

(人材力と組織力を最大限に高め、その総和で県庁力を最大化！)

- 連続講座(月1回程度)
講師;市長、他府県部課長、NPO、企業経営者、記者、職員等
- 資料グランプリ(効果的・効率的な内部協議資料、広報資料のサンプルづくり)
- 名刺プロジェクト(滋賀県をPRし、ネットワークを広げるツール作り)
- 明日への引継書(退職者から後輩へのメッセージをまとめ発行)
- 初代塾長は、澤田副知事(当時)、以後、総務部長等が後継

17

⑤ チョウチョの会



フィールドワーク
長浜市のまちづくりを学ぶ

一人ひとりの「気づき」による自己変革の輪を広げ、内発的に自治体改革を進めることを目指した活動する滋賀県内の自治体職員ネットワーク

- オフサイトミーティング(OSM)・・・概ね月1回程度開催(合宿もあり)。年1回は数百人規模のフォーラム等を開催
- フィールドワーク・・・まちづくりに取り組むNPOや市民活動の現場を訪問(長浜市黒壁、琵琶湖一周OS、ビア電、彦根花しょうぶ、上平寺戦国浪漫のゆうべ、等)
- 全国の自治体職員との交流、ネットワークを拡大
- 政策提言・・・びわこ市構想→一国多制度推進ネットワーク

18

これまでの滋賀県の取組は

- 人材力は地域（企業・団体を含め）に豊富（地域のために活動したい意欲のある人が多い）
- 活動の舞台に出てきてもらうためのきっかけづくりが効果的
- 地域や県民の多様性が互いに人間性や価値観を触発
- 大学やネットワークセンターなどが核となり、卒業生の活動がつながり、広域化



仲間がいることで活動が継続

地域人材の育成に関する取組状況



佐賀県男女参画・県民協働課

目 次

- I 佐賀CSO学院
- II 社会的企業育成支援事業「iSB公共未来塾」
- III ICT利活用によるCSO組織強化セミナーの講師派遣
- IV 携帯メール配信等による情報提供

※ **CSO**とは、Civil Society Organization（市民社会組織）の略で、NPO法人、市民活動ボランティア団体に限らず、婦人会、老人会、PTAといった組織・団体を含めて「CSO」と呼称。

I . CSO活動基盤強化セミナー「佐賀CSO学院」

1 趣旨

特定非営利活動法人等の市民社会組織(CSO)が公益性の高いサービスの提供を担っていくためには、

CSOが自立的に活動し、その活動を社会から認知されるとともに、活動活性化のためのネットワークの構築や寄附等による資金調達力の強化などが求められるため、

- ① CSOの活動を担う人材の育成によるCSOの企画力、経営力の強化
- ② CSOが適切な情報発信を行い、コンテンツを整備する情報発信力の向上
- ③ 寄附を募ったり、融資を受けようとする際に、自らの財務情報等を適切に開示する能力の向上
- ④ 寄附集めや助成金等による資金調達に関する知識や技術向上

などを目的としたセミナーを開催し、CSOが自ら資金調達し、自立的活動を円滑に進められるよう活動基盤の向上を支援する。

2 期間

平成23年7月15日～平成24年3月10日

平日／19時～21時

土・日曜日、祝日／10時～15時（1日で3講義行う場合は17時）

3 講義数

レギュラー講義 18回

オープン講義 6回

4 開催地区

県内5地区（鳥栖校、佐賀校、小城校、武雄校、唐津校）

5 定員

各地区15名程度（オープン講義は100名程度）

6 主催

県

7 実施主体(企画・運営)

特定非営利活動法人さが市民活動サポートセンター

8 講座の内容

(レギュラー講義)……講師は県内唯一の認定NPO法人地球市民の会事務局長ほか

	項目	講義のテーマ
1	NPO法人経営	なぜ、非営利セクターにマネジメントが必要か？
2	NPO法人経営	なぜ、人はNPOの会費を支払うのか？
3	NPO法関係	なぜ、NPOを作ることが難しいのか？
4	会計事務	なぜ、会計事務が必要なのか？
5	労務・税務	なぜ、非営利活動なのに課税されるのか？
6	NPO法人経営	なぜ、3分間で組織の活動を説明できないのか？その1
7	NPO法人経営	なぜ、3分間で組織の活動を説明できないのか？その2
8	協働力・提案力	なぜ、企画がウケないのか？
9	情報発信	なぜ、チラシを取ってもらえないのか？
10	情報発信	なぜ、企画がウケないのか？
11	情報発信	なぜ、完璧なはずが集客できないのか？
12	情報発信	なぜ、新しいITツールは必要なのか？
13	資金調達	なぜ、寄附してくださいと言にくいのか？
14	助成金申請書作成	なぜ、助成金を戦略的に取ろうとしないのか？
15	助成金申請書作成	なぜ、助成金の採択を受けられないか？
16	助成金申請書作成	なぜ、完璧と思われる申請が不採択なのか？
17	協働力・提案力	なぜ、プレゼンテーションで思い通りに伝えられないのか？
18	認定NPO法人制度	なぜ、認定NPOを取らないのか？

(公開講義)……全国屈指の県外講師陣による講義

	講師名	講義のテーマ
1	社団法人長寿社会文化協会 常務理事 田中 尚輝 氏	NPO新時代 ～公益ビジネスと社会の要請～
2	NPO法人市民フォーラム21・NPOセンター 事務局長 藤岡 喜美子 氏	NPOマネジメントの新潮流
3	社会福祉法人大阪ボランティア協会 常務理事 早瀬 昇 氏	市民活動は アイ(愛)とアイデアだ
4	IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所] 代表 川北 秀人 氏	ソーシャルチェンジ ～チェンジメーカーはあなただ！～
5	NPO法人日本ファンドレイジング協会 常務理事 鶴尾 雅隆 氏	社会を変える夢を実現する力 ＝ファンドレイジング
6	日本政策投資銀行 地域振興部参事役 藻谷 浩介 氏	これからの社会問題を解決する メインアクターとしての市民活動

Ⅱ. 社会的企業育成支援事業「iSB公共未来塾」

(1) 目的

地域的・社会的課題の解決能力及び経営スキルを有する起業家を輩出することで、公共サービスの担い手となる社会的企業及び雇用の創出を実現する。

(2) 事業内容

- ① 研修
- ② 修了生のビジネスプランをコンペにより選抜
- ③ 選抜者への起業支援金支給及びコンサルティング



(3) 主催団体

日本サードセクター経営者協会(内閣府「地域社会雇用創造事業」)

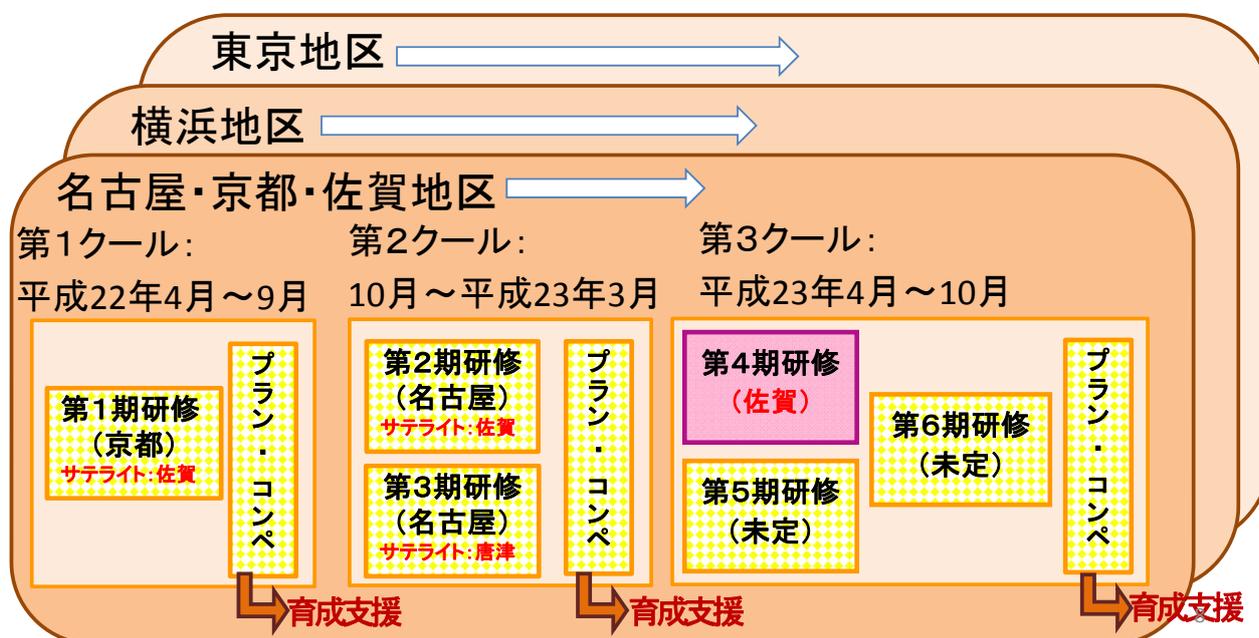
- * 社会的企業(Social Enterprise): ビジネスの手法で、社会的課題の解決を図るために活動する企業経営力のあるNPO的組織
例) NPO法人フローレンス(病児保育サービスの提供)
NPO法人たすけあい佐賀(地域共生ステーションの運営)

* iSB = institute of Social Business

7

(4) 研修事業の実施

- ① 3地区で研修事業を実施(東京、横浜、名古屋・京都・佐賀)
- ② 6期×3地区、各期の研修生50名、サテライト研修生20名
- ③ 平成22年4月から平成23年10月までの間で実施
- ④ 各期は約1カ月のカリキュラム



⑤ カリキュラム

テーマ		内容
講義	総論	①自治体と公共サービス ②公民連携・公共サービス改革 ③新しい公共の担い手としての社会的企業
	各論	①事業委託・バウチャー制度 ②指定管理者制度 ③社会的企業設立の準備 ④自治体の取り組み紹介
	起業論	社会起業家によるプレゼンテーション
演習		ロジックモデル・ビジネスモデル作成演習
インターンシップ		NPO等における5日間の現場体験
全体報告会		全体報告会、ビジネスプラン等の提出

- * 全単位404中(約120時間)、修了必要単位は180以上
(修了評価は必要単位取得とレポート、プラン内容等を総合的に勘案)
- * 日中コース(平日)10:30~17:50
夜間コース(平日)18:00~21:00 (土・日)10:30~21:00
の選択制(講義についてはオンライン研修受講も可)

9

(7) iSB公共未来塾に係る佐賀県での実施状況等(H23.10.3現在)

期	期間	種別	会場	人数 (うち修了者数)	備考
第1期	H22.7.31 ~9.18	サテライト	佐賀市	16 (11)	第1次選抜に1人(50万円受給) 活動支援金(15万円)受給2人
第2期	H22.10.30 ~12.11	〃	佐賀市	12 (12)	第2次選抜に1人(150万円受給)
第3期	H23.1.29 ~3.12	〃	唐津市	10 (6)	第1次選抜に1人(50万円受給) 第2次選抜に1人(500万円受給) 活動支援金(15万円)受給 4人
第4期	H23.5.21 ~6.19	本会場	小城市 神崎市 有田町	40 (27)	第1次選抜に3人(50万円受給) 第2次選抜に2人(500万円受給、250 万円受給)
第5期・第6期は未定					

10

Ⅲ. ICT利活用によるCSO組織強化セミナーの講師派遣

(1) ICT利活用によるCSO組織強化セミナーとは

地域のCSOの組織強化を図るため、マイクロソフト株式会社が提供するコンテンツを活用した、CSOの経営基盤強化や業務効率化に役立つスキルを習得できる講座

(2) 講座プログラム

- ① 情報発信活用講座
- ② PR文書の作り方講座
- ③ 会議運営ノウハウ講座
- ④ イベント運営段取り講座
- ⑤ アンケート活用講座



(3) 講師

マイクロソフト株式会社と県とが協働で実施した講師養成プログラムの県内修了者16名

11

Ⅳ. 携帯メール配信等による情報提供

① 市民活動・ボランティア情報携帯メール

(CSOボランティアネット)

登録者数: 535団体・人

情報配信: 平日10時・16時に配信

H22年度配信数 475

H23年度前期配信数 549

(うち初回配信数 270)

② 市民活動応援ポータルサイト

(CSOポータル)

URL: <http://www.cso-portal.net/>

③ フェイスブック

佐賀CSO学院、CSOポータル

『CSO・ボランティアネット』携帯メール配信!

より早く・よりタイムリーに
CSO活動に有益な
情報をお届けします!

イベント情報
ボランティア募集情報
助成金情報

イベント情報 配信例

◇イベント情報◇
平成20年度より県民参加の森林(もり)づくり事業を実施しています。
今回は、平成22年度の集大成とし「あなたの一木が山をつくる」をテーマに植樹祭を開催します。
皆さんのご参加、お待ちしております。
■主催

助成金情報 配信例

◇助成金情報◇
『だんらん基金』は、食育やワーク・ライフ・バランスの分野で活動する県内の個人・団体に助成を助成しています。
※家族だんらん県民運動とは…「みんなで食卓推進委員会」(委員長: 古川康和事、44企業・団体)が具体的な取り組みを検討し、だんらんの「時と場」をさらに広げるための運動。
■募集期間
平成23年1月24日(月)
～2月22日(火)【到着分有効】

イベント情報やボランティア募集情報などを
周知(情報発信)したい方は、下記へご一報ください。

【お問合せ先】

佐賀県くらし環境本部 男女参画・県民協働課
TEL: 0952-25-7374 / FAX: 0952-25-7338
Eアドレス: danjo-kenmin@pref.saga.lg.jp

【留意事項】

- ①登録された個人情報は、配信以外に使用することはありません。
- ②受信には通常のメール受信料がかかります。
- ③メールアドレスを変更された場合は、再度メールを送り再登録してください。

新しい地域コミュニティ組織（自治振興会）による
まちづくりの提案

平成22年12月22日

滋賀県甲賀市

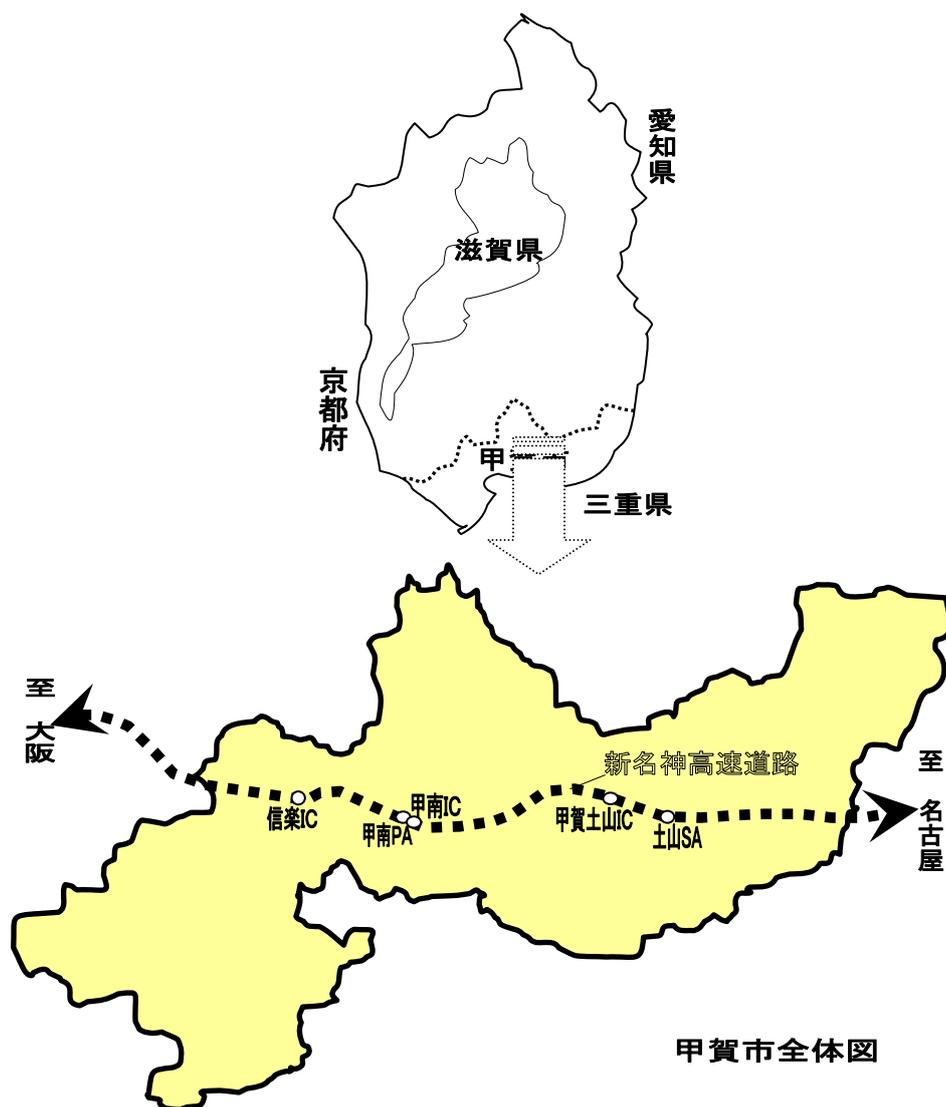
I 甲賀市の概要

1. 甲賀市の地勢

甲賀（こうか）市は、平成16年（2004年）10月1日に旧水口町、旧甲南町、旧甲賀町、旧土山町、旧信楽町の5町が合併し誕生したまちです。

滋賀県東南部に位置し、東西に約43.8キロメートル、南北に約26.8キロメートル、面積481.69平方キロメートルで県土の約12%を占める広い面積を有しています。

大阪・名古屋から100キロメートル圏内にあり、近畿圏と中部圏をつなぐ広域交通拠点に位置しています。その東南部は、標高1,000mを超える山々が連なる鈴鹿山脈により、西南部は信楽盆地とこれらに続く丘陵性山地により各々三重県、京都府に接しています。特に、鈴鹿山系を望む丘陵地で、野洲川・杣川・大戸川沿いに平地が開け、また森林も多く琵琶湖の水源涵養、水質保全にも重要な地域となっています。



2. 人口

人口は、平成 23 年 3 月末現在で、94,587 人で、平成 16 年の合併以降、平成 20 年度までは 96,000 人に迫りつつあったものの、以降は減少傾向にあります。

また、少子高齢化の進行により老年人口割合は、平成 23 年 3 月末現在で、21.5% となっています。

甲賀市における人口（総人口）の推移

（単位：人）

	H 1 6	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1	H 2 2
水口町	39,615	40,262	40,502	40,641	40,994	40,622	40,834
土山町	9,341	9,289	9,232	9,097	8,955	8,855	8,683
甲賀町	11,821	11,723	11,608	11,536	11,478	11,362	11,217
甲南町	20,565	20,608	20,680	20,816	20,961	20,929	20,871
信楽町	14,075	13,924	13,679	13,593	13,420	13,179	12,982
市 合 計	95,417	95,806	95,701	95,683	95,808	94,947	94,587

（注）数値は各年度 3 月末日を基準としています。資料：甲賀市市民課（甲賀市 総人口表）

総人口表（住民基本台帳人口＋外国人登録者数）から見る老年人口の割合の推移 （単位：％）

	H 2 0	H 2 1	H 2 2	H 2 3
市全体	20.6	21.0	21.4	21.5

（注）数値は各年度 3 月末日を基準としています。資料：甲賀市市民課（甲賀市 総人口表）

3. 甲賀市の特性

甲賀市は、現在も昔ながらの田園風景や豊かな自然、脈々と受け継がれてきた歴史・文化が数多く残る地域です。

甲賀市の自然資源は、東に鈴鹿山系を望む丘陵地が広がり、森林が地籍面積の約 70% を占め、野洲川、杣川等の河川沿いに平地が開ける、水と緑に囲まれた豊かな自然と美しい景観に恵まれた地域となっています。

これらの豊富な自然資源と肥沃な大地は、米・茶を中心とした農業やかんぴょうなどの特産品、ヒノキなどの林業、自生する有用薬草を用いた薬業、日本六古窯の一つに数えられる信楽焼など、多くの特色ある地場産業や産品・工芸品を育んできました。

地域を彩る歴史は古く、聖武天皇によって開かれた紫香楽宮を初め、二百余を数える中世城郭を築き、独自の地域連合体として知られる「甲賀郡中惣」を形成した甲賀武士団の活躍、近世の東海道宿場町や城下町としての繁栄が注目されます。また、仏教美術を中心とした滋賀県下有数の質を誇る豊かな文化財、著名な甲賀流忍術の伝承など、地域色豊かな歴史が今も息づいています。

近年は、平成 20 年 3 月に新名神高速道路が開通し、多くの企業が進出し内陸工業地として発展し、住宅団地も数多く造成され、都市化が進行しています。

II 新しい地域コミュニティ組織（自治振興会）によるまちづくりの提案

1. 甲賀市の地域コミュニティ

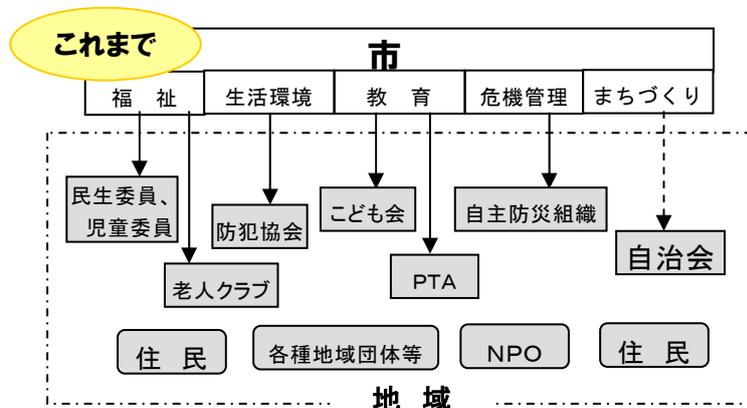
甲賀市には、加入世帯数7世帯から1139世帯で構成される199の自治会組織（「区・自治会」）があります。この区・自治会では、自主的な運営の中で、住民が互いに助け合い、防犯や防災、環境、福祉、農用地・山林の保全など、地域の暮らしを守るための様々な取り組みが行われています。

しかし、時代の流れとともに個人が優先される生活形態へと変わり、「ご近所づきあい」の希薄化をはじめ、自治会組織への加入率の低下や若い世代の流出による担い手不足などにより、区・自治会運営の停滞が顕著化しています。

特に、少子高齢化が著しい農山村地域などでは、将来的な区・自治会の活動維持に対する不安感が広がっています。

一方、「社会のために役立ちたい」という意識を持つ人々の増加に伴い、NPO やボランティアなどにより福祉や教育、防災・防犯などの地域課題を解決していこうとする市民活動が活発化していますが、地域や類似した活動との十分な連携が図れていません。

併せて、行政組織内においても、それぞれの市民活動団体間や区・自治会との連携をコーディネートすることが十分にできていませんでした。



2. 構想から自治振興会立ち上げまで

■地域コミュニティ振興のためのビジョン

甲賀市における地域コミュニティの課題は、まちづくりの根幹に関わるものであることから、これらを解決するためのビジョンとして、区・自治会という地域コミュニティ組織とNPO・市民活動団体といったテーマコミュニティ組織が連携できる仕組みを築き、市民と行政による「協働のまちづくり」を実践する（（仮称）「地域振興会構想」（後に「自治振興会構想」に改名）を、市の総合計画に盛り込みました。

■自治振興会の立ち上げ

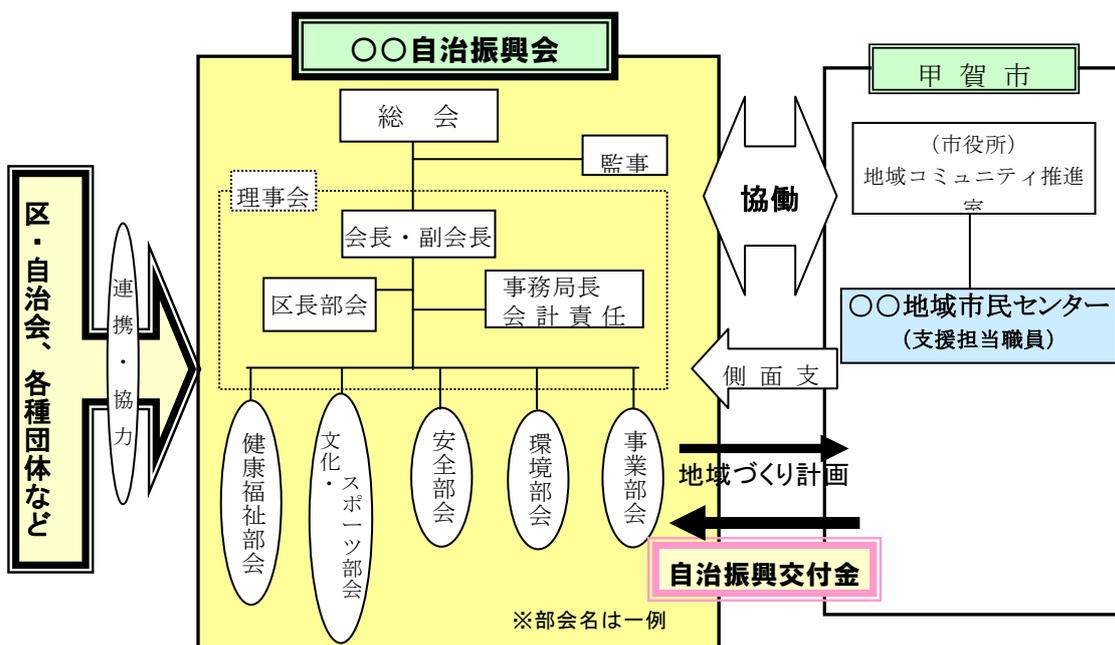
構想実現に向け、平成 20 年度までは区長会等において、市内の地域コミュニティの現状や課題を共有するとともに、協働のまちづくりの必要性を説明しました。

また、平成 21 年度には議会や区長会に「新しい地域コミュニティの創造をめざして」と題し、「自治振興会構想」と、自治振興会の活動拠点を整備する「地域コミュニティセンター構想」を提案しました。

平成 22 年度は、市内 23 小学校の学区の範囲を、概ねの活動範囲とする自治振興会の立ち上げについて、議会や区長会での説明を経て、広く市民周知を図るため、旧町単位でのタウンミーティング計 5 回（延べ 1,250 人参加）、学区単位説明会計 21 回（延べ 1,117 人参加）、区や自治会単位での出前講座計 96 回（約 3,200 人参加）を開催しました。

タウンミーティングや説明会では、参加者から「急ぎすぎである」とか、「行政の丸投げではないか」、「地域にとって負担が増える」といった意見もいただきましたが、市民の皆さんに理解を深めていただくため、9 月には市役所管理職による学区担当チームを編成し、また 10 月にはそれぞれの学区に 1 名の自治振興会支援担当職員（係長級）を配置し、市職員も地域の皆さんと一緒にこの取り組みを進めようと懸命に努力しました。

こうした市からの働きかけを受け、地域では区長、自治会長を中心に、学区内で活動される各種団体にも呼びかけていただき、自治振興会の設立に向けた準備会を設立いただきました。準備会では、先例地視察やワークショップ、アンケート調査等の実施を経て、規約や事業計画、予算などを協議いただき、順次自治振興会を設立いただきました。現在では、22 学区で自治振興会による活動が展開されています。



3. 自治振興会活動を支えるのは地域住民

自治振興会は、地域自らが、地域の強みを活かし弱みを補い合いながら、地域課題の解決を目指すもので、市が人口割等により交付する自治振興交付金（一括交付金）を主な財源に活動しています。各自治振興会の拠点は、市が設置した地域市民センターであり、センターには自治振興会支援担当職員を2名配置しています。

甲賀市合併前の旧町には、学区単位に公民館が設置されている町と無い町があり、こうした状況は合併後も継承されていました。公民館が設置されている地域では、公民館職員が地域団体の事務局を担当するなど、行政と地域との関わりの強い地域もあれば、それぞれの団体が自立した運営を行っている地域もありました。

自治振興会と地域市民センターは、こうしたアンバランスな状況を統一化させるものでもあり、そこに配属される地域市民センター職員の役割は、自治振興会の側面的支援が主で、地域の皆さんに、一人ひとりに応じた役割と責任をもっていただくためのコーディネート役として位置づけています。

4. 自治振興会設立後の課題

自治振興会や地域市民センターを設置し、9ヶ月が経ちました。

設置から今日までの運営の中で、改めて見えてきた課題として、「持続的な地域コミュニティ活動のための人材の不足」があります。

現在、自治振興会運営の中心を担っていただいている市民の多くは、自治会組織での役職を持たれた方であり、脆弱化した自治会組織では、次のリーダーが育成されていない現状があります。

また、合併を経た市役所においては、旧町で培われてきた「町役場と地域」との繋がりが希薄化している状況があります。

5. 課題解決に向けた取り組み

地域コミュニティの振興を図る上での課題を解決するため、平成24年度からまちの人材力を活性化させることを目途に、次の取り組みを進める予定です。

■ こうかの人材力活性化事業（甲賀の守人塾）

詳細は、別紙。

こうかの人材力活性化事業(甲賀の守人塾)

■事業概要

(0) 現状と課題

- ・ 少子化や人口流出による人口減少や高齢化による地域力の低下。
- ・ 地域力の低下に歯止めをかける仕組みとしての「自治振興会」を担う人材育成の必要性。
- ・ 市民と行政のつながりの希薄化による行政施策のミスマッチ。
- ・ 地域主権改革の流れ（特に、滋賀県においては、関西広域連合や国出先機関のまるごと移管）を敏感に受け止め、「真にまちの現状から将来を考え、実行する市役所」の必要性。

(1) 対象と目的

住民が主体となって生活上の様々な課題の解決に向けた取組を行うことができる新しい仕組みとしての「自治振興会」の運営を効果的かつ自立的なものとするため、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る。併せて、地域課題の解決や地域活性化を通してまちづくりに取り組むことをミッションとする行政の立場を理解し実践する職員を育成する。

これらの取組により活性化させた市民と職員の「人材力」を結集させ、理想郷こうかの実現を図る。

(2) 事業内容

「甲賀の守人（もりびと）」（甲賀市のまちづくりに積極的かつ前向きに活動する人材（市民・職員））を育成し、高められた人材力をまちづくりに活かすため、次の事業を行う。

① 甲賀の守人活性化プログラムの策定（H24）

甲賀の守人活性化プログラム策定ワーキングを庁内に設置し、専門家のコーディネートを受け、甲賀の守人を育成する「甲賀の守人塾」でのカリキュラムとともに、それら守人が活躍するまちづくりフィールドへのマッチング方策までの実践的で効果的なプログラムを策定する。

プログラムの策定は、自治振興委員会との協働により行う。

② 甲賀の守人塾の開講（H25～）

策定した甲賀の守人活性化プログラムに基づき、「甲賀の守人塾」を開講する。（主催：甲賀市、共催：甲賀市教育委員会、自治振興会）

- ・ 期間：H25.5月開講～
- ・ 受講生：50人（市民40人、職員10人）
- ・ 講師：基本は職員（年1回外部講師を招聘し、公開講座とする。）
- ・ 平成27年度までの3年間は、プログラム策定に関わった専門家によるコーディネートを受けるとともに、プログラムの見直しを行う。

③ 甲賀の守人フォーラムの設立（H25：設立準備、H26：設立）

甲賀の守人塾の運営を行うとともに、塾を修了した甲賀の守人のまちづくりへの参画に向け、自治振興会とのマッチングなどを行う組織として、フォーラムを設立する。

- ・ 構成：自治振興会、市、甲賀の守人（市民、職員）
- ・ 運営資金：自治振興会と市からの負担金

(3) スケジュール

【平成 24 年度】・甲賀の守人活性化プログラムの策定

【平成 25 年度】・甲賀の守人塾の開講
・甲賀の守人フォーラムの設立準備

【平成 26 年度】・甲賀の守人フォーラムの設立

(4) 事業効果・・・事業実施による効果は？

行政→ 政策形成能力の向上（市民ニーズとマッチした施策構築）
円滑な行政運営につながる市民リーダーとの人脈形成
「次の市役所」を担う職員の動機付け、育成、ネットワーク化
市民→ まちづくりに積極的かつ前向きに活動する人材の増加
自治振興会の効果的・自立的運営による地域力の向上

■事業に投入する経費（事業の積算根拠）

【平成 24 年度】

○甲賀の守人活性化プログラム策定 [2, 180千円]

コーディネーター委託 2,000 千円（年 8 回来庁）
委員謝礼 125 千円（自治振興会委員@2,500×5 人×10 回）
消耗品費 50 千円（資料作成コピー代など）
食糧費（会議お茶） 5 千円（会議お茶@90×5 人×10 回）

【平成 25 年度】

○甲賀の守人塾の運営 [1, 150千円]

コーディネーター委託 750 千円（年 3 回来庁）
講師謝礼 300 千円（年 1 回）
消耗品費 100 千円

○甲賀の守人フォーラムの設立準備 [96千円]

コーディネーター委託 0 千円（守人塾に含む。）
委員謝礼 63 千円（自治振興会委員@2,500×5 人×5 回）
消耗品費 30 千円（資料作成コピー代など）
食糧費（会議お茶） 3 千円（会議お茶@90×5 人×5 回）

【平成 26 年度】

○甲賀の守人フォーラムの設立、守人塾運営 [1, 000千円]

負担金 1,000 千円（守人フォーラムへの負担金）

【平成 27 年度】

○甲賀の守人フォーラムの設立、守人塾運営 [1, 000千円]

負担金 1,000 千円（守人フォーラムへの負担金）

【平成 28 年度～】

○甲賀の守人フォーラムの設立、守人塾運営 [300千円]

負担金 1,000 千円（守人フォーラムへの負担金）

現地視察資料

「地域の活性化に関する調査研究会」（現地視察）

平成 24 年 1 月 23 日（月）13：00～16：40

青森県庁西棟 8 階 中会議室

1. 開会

2. 挨拶

- ・ 小山内 豊彦 青森県企画政策部長
- ・ 飯盛 義徳 慶應義塾大学准教授（座長）
- ・ 澤田 史朗 総務省人材力活性化・連携交流室長

3. 青森県における人財育成の取組について

（1）青森県人づくり戦略チーム

（2）青森県関係各課

- ・ 環境生活部青少年・男女共同参画課（女性の人財育成関係）
- ・ 商工労働部経営支援課（創業・起業をめざす人財の育成関係）
- ・ 農林水産部構造政策課（農業の担い手や農業ビジネスに参入する起業家の育成関係）
- ・ 教育庁教育政策課（キャリア教育関係）

（3）民間団体

- ・ あおもり立志挑戦の会

4. 意見交換

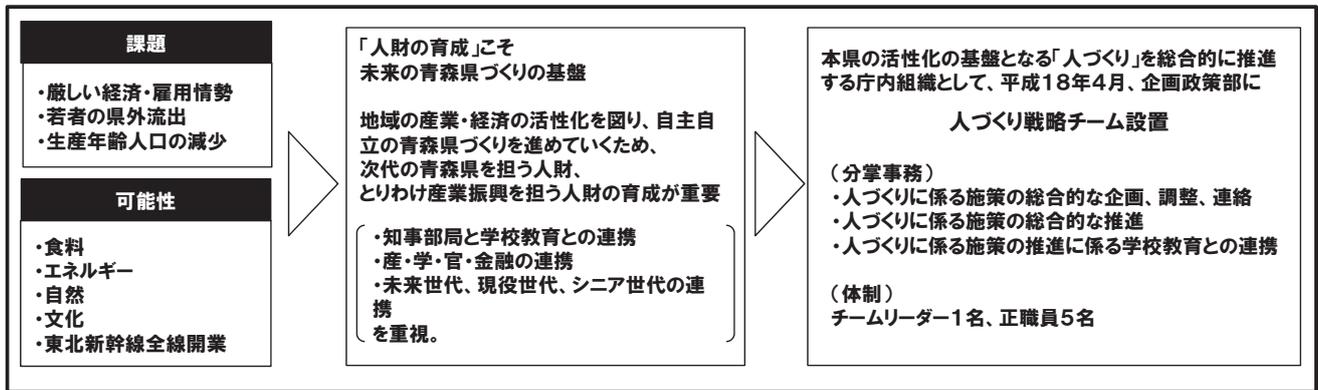
5. 現地視察

- ・ NPO推進青森会議

人づくり戦略チーム概要

平成24年1月23日(月)
青森県人づくり戦略チーム

1 人づくり戦略チーム設置の考え方



2 人財育成の基本的な考え方

(1)あおもりを愛する人づくり戦略(平成19年9月策定)

【ねらい】

各分野の課題に挑戦する多様な人財に共通して求められる資質・能力、マインドを備えた、チャレンジ精神あふれる人財の育成

基本理念

ふるさとあおもりを愛し、
ふるさとあおもりの元気をつくる人財の育成

基本目標

あおもりの未来を
つくる人財の育成
(未来を担う子どもたち)

あおもりの今を
つくる人財の育成
(地域産業や地域おこしの
担い手)

(2)青森県基本計画未来への挑戦(平成20年12月策定)

○計画の性格

県行政全般に係る基本的な方向性を示した県行政運営の基本方針
(計画期間:平成21年度から25年度)

○人財育成の位置付け

産業・雇用分野
～仕事づくりと所得の向上～

安全・安心、健康分野
～命と暮らしを守る～

環境分野
～低炭素・循環型社会の
形成～

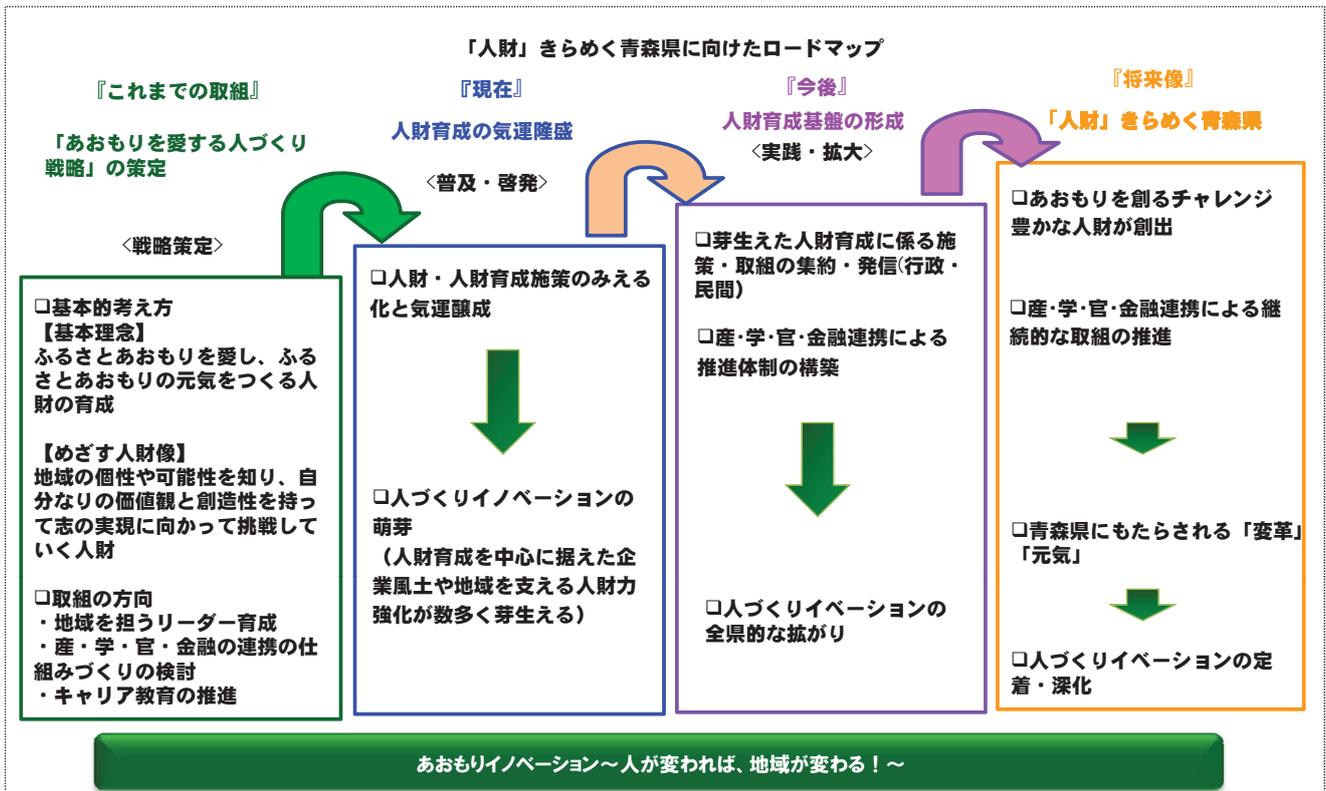
教育、人づくり分野
～生活創造社会の礎～

3 これまでの主な取組

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
人づくりの推進	○ 人づくり戦略検討会議 チーム設置	○ 人づくり戦略策定	○ 産・学・官・金融連携に関する報告書			
	<p>人づくり戦略推進会議 人財育成の推進に向けた気運醸成、関係団体相互の連携強化、人づくり戦略に基づく取組の効果的な推進を目的。 議長：知事、商工、観光、農林水産、建設、医療・福祉、金融、教育等各分野の26団体で構成。</p> <p>人づくり戦略庁内連絡会議 人財育成の推進に向けた庁内関係部局間の諸施策の連携・調整、人づくり戦略に基づく取組の効果的な推進を目的。 議長：企画政策部次長。各部署等主管課、商工労働部、教育庁等の関係課26課長で構成。</p>					
○ キャリア教育の推進 ・普及啓発		キャリア教育プログラム開発	キャリア教育プログラム実践委託	ユメココ・フェスタ	地域版ユメココ・フェスタ	
	ユメココ通信発行					
・キャリア教育支援				地域キャリア教育プロデューサー育成講座（基礎編）	地域キャリア教育プロデューサー育成講座（発展編）	教育支援プラットフォームの構築（教育庁）
	県庁資源活用促進ガイド作成					
・中高生をターゲットとした取組					マンガで伝えるあおもりの人財事業	
					日本の次世代リーダー養成塾派遣事業	
					高校生のためのキャリア教育応援マガジン「YELL」発行	
					高校生版MBA合宿	
					先輩から後輩への夢相伝講座	
○ 地域経済や地域づくりをけん引する人財の育成					あおもり立志挑戦塾	
					リーダーネットワーク形成促進事業	
○ 全県的な人財力の結集						人づくりのメッカフォーラム
						あおもり絆カンパニー発行
○ 職員の人財育成					庁内ベンチャー制度（提案者事業実施制度）	
					未来へのチャレンジャー	
					プロフェッショナルへの架け橋（県職員魂伝承）	庁内寺子屋プロジェクト
					人財ブラッシュアップ調査研究事業	

4 今後の課題・方向性

- ・オール青森による人財育成の気運隆盛
- ・取り組みと成果の「見える化」
- ・産・学・官・金融の連携強化
- ・持続可能な仕組み、仕掛けづくり



地域の活性化に関する調査研究会資料

平成 24 年 1 月 23 日 (月)

青森県青少年・男女共同参画課

○女性リーダーの育成

1 青森県女性の胎

目的 県内の女性が洋上研修を通じて、自己啓発及び相互理解と協調の精神を培うとともに、地域間交流と連帯感の醸成を図ることにより、積極的に社会参加し、地域社会に貢献できる女性リーダーの育成と地域活動を促進する。

- ・平成 3 年から隔年で平成 11 年度まで 5 回実施し、1,104 名が参加。
- ・青森港から東京晴海埠頭まで客船での 2泊 3 日の洋上研修。
- ・参加者のネットワークが広がり、多くの女性リーダーが地域のみならず県レベルで活躍。審議会委員として県や市町村で活躍するほか、(市町村) 議会議員となる女性も。

2 青森県女性海外派遣事業

目的 県内の女性を女性の社会進出が進んでいる国に派遣し、女性の参画状況や福祉の現状を調査するとともに、女性団体との交流等を通じて女性問題に対する認識を深め、国際的視野に立った男女共同参画社会の形成に向けて積極的に貢献できるリーダーを育成する。

- ・昭和 55 年から平成 6 年度まで毎年度 2 名に対する補助事業として 29 名派遣。
- ・平成 7 年度からは県の独自事業として平成 16 年度まで 7 回にわたり、第 4 回世界女性会議(中国)、欧米、カナダ、オーストラリア等へ 10 日間程度で 78 名派遣。
- ・国際的視野に立ったリーダーとして、地域のみならず県レベルで活躍。審議会委員として県や市町村で活躍するほか、(市町村)議会議員となる女性も。

○政策・方針決定過程へ参画できる人材の育成

3 あおもり女性大学

目的 政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を図るため、専門的でかつ幅広い学習機会を提供し、あらゆる領域において問題の解決に向けて行動できる女性を育成することを目的に 2 年課程の講座を開講。

- ・平成 11 年度～平成 19 年度開講。1 期 2 年で 1 年目は基礎講座として約 26 講座。2 年目は県政課題について卒業論文(原稿用紙 20～25 枚)提出。8 期で 101 人卒業。
- ・卒業生は「青森県女性人材バンク」に登録。積極的に審議会等委員への登用を図り、県や市町村の審議会等で活躍している。
- また、地域において NPO 法人等の組織を立ち上げ、まちづくりに関わるなど、地域課題の解決に向けた様々な活動の中心的存在として多数活躍する。起業する、(市町村) 議会議員となる女性も。

4 あおもりウイメンズアカデミー

目的 男女共同参画に関する様々な課題の解消に向けて問題意識を持って政策・方針決定の場に参画し、即戦力として活躍できる女性人材育成を目的としている。これまで行ってきた「あおもり女性大学」の上位の講座として、重点分野を設けた講座を実施している。

- ・平成 19 年度～継続 1 年に約 20 講座。平成 22 年度末までに 33 名が修了。
- ・「あおもり女性大学」と同様、「青森県女性人材バンク」に登録。積極的に審議会等委員への登用を図り、県や市町村の審議会等で活躍しているほか、地域において NPO 法人等の組織を立ち上げ、まちづくりに関わるなど、地域課題の解決に向けた様々な活動の中心的存在として多数活躍する。起業する、(市町村)議会議員となる女性も。

総務省「地域の活性化に関する調査研究会」現地視察提出資料

【創業・起業をめざす人材育成の取組】

1 創業・起業支援人材の育成

事業名【取組】等	事業年度	対 象	所 管	資料NO
創業・起業支援事業（創業・起業支援人材育成事業） 【取組1：IM※1の育成】 H22～23：育成IM21名	H22～23	創業・起業支援人材 （商工会議所、商工会、金融機 関等支援機関の職員）	ベンチャー・コミュニ ティ支援G	1～3
創業・起業インキュベーション機能強化事業 【取組3：IMの育成及びスキルアップ、ネットワ ーク化】	H24～25	創業・起業支援人材（IM等） （同上）	同上	4

※1：IM（インキュベーション・マネジャー）：創業・起業希望者を構想・企画の段階から創業・起業に至るまで一貫して支援する専門家
（社団法人日本ビジネス・インキュベーション協会の認定資格）

2 創業・起業（希望者）等の支援（育成）

事業名【講座名】等	事業年度	対 象	所 管	資料NO
若者発ベンチャー創出事業 【起業家養成研修】H23参加者51名	H23～24 ※2	創業・起業希望者（若者等）	ベンチャー・コミュニ ティ支援G	5、6
地域あきんど育成事業 【地域あきんど育成講座】H23参加者39名 【地域あきんど経営体験講座】H23参加者17名	H23～24	商店街新規出店希望者 （＝創業・起業希望者）等	街づくり商業振興G	7～10
キラリと光る女性ステップアップ事業 【津軽の女性起業入門講座】参加者24名	H23	津軽地域の創業・起業希望者 （女性）	中南地域県民局地域連 携部地域連携支援室	11、12
津軽の女性起業家育成推進事業	H24	同上	同上	13

※2：若者発あおもりベンチャー大賞入賞者を対象とした補助事業のみ：H24～25

H23年度 創業・起業支援事業（事業費計 32,956千円）

資料1

【現状と課題】

県内における事業所数は年々減少しており、創業・起業支援の重要性はますます高まっている。

県では県内3か所の創業支援拠点を運営・支援するなどして、創業・起業支援の取組を実施しており、平成23年2月末現在、39名の創業者を輩出。

平成21～22年度に開催した「創業・起業支援制度合同説明会」には、多くの創業・起業希望者が参加しており、潜在的なニーズは高い。

○創業支援拠点



【重要課題】

創業・起業支援人材の育成
創業・起業希望者の掘り起こし

【取組内容】

【取組1】創業・起業を支援する専門家の育成

(28,439千円)

- ・21財団において昨年度、新規に雇用・育成したIM3名による、創業・起業支援業務の実施
- ・IM養成研修等の実施
(H22 IM育成実績：13名、H23目標：10名)

【取組2】創業支援拠点の機能強化 (2,410千円)

- ・「夢クリエイティブ工房」及び「創業チャレンジクラブ」の運営(委託先：21財団)(一般政策枠)
→IM等の育成による支援体制の強化
- ・「アントレプレナー情報ステーション」の運営に対する支援(補助先：八戸市)
→八戸市との協働設置から、H22より地元主体運営への支援へ切りかえ

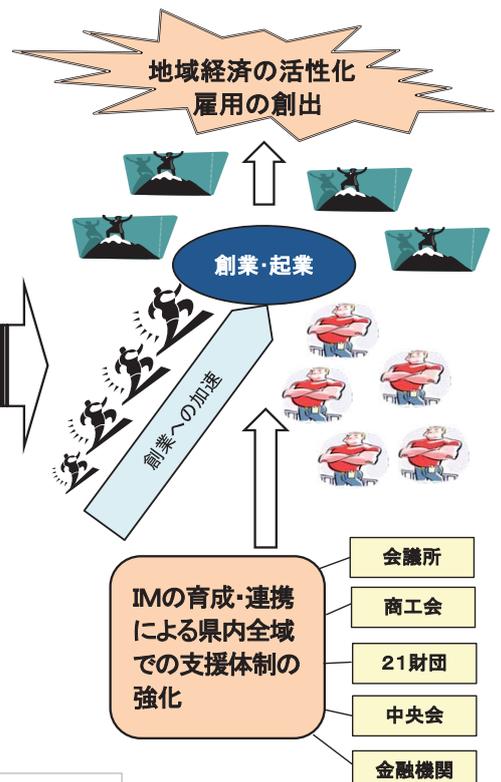
【取組3】関係機関との連携強化及び創業・起業希望者の掘り起こし (1,050千円)

- ・「創業・起業推進会議」の実施(1か所、年2回)
- ・「創業・起業支援制度合同説明・相談会」の実施(6カ所、年2回)
- ・「創業・起業支援制度カレンダー」の作成

【取組4】創業・起業希望者等の創業・起業マインドの醸成等 (1,057千円)

- ・創業・起業マインド醸成セミナーの実施
- ・創業・起業支援人材育成研修会の実施

【事業成果】(将来の目指すべき方向)



※IM(インキュベーション・マネージャー)とは
創業・起業希望者を構想・企画の段階から創業・起業に至るまで一貫して支援する専門家

全日程と報告書の流れ 参考

資料3

所属機関名：
要職者名：

月	プログラム	週・日	提出物・活動内容	提出先	チェック欄
5月	前期 スクーリング 5/31～6/2		受講者登入確定・リスト作成		
6月		第5週 15日(水)まで 15日(水)から	A. 起業家情報にアリンダ結果報告書 素案の提出 起業家対応実習本格開始 (当月15日から翌月15日を1回にかウントして合計4回実施)	→インストラクター	
7月		第3週 15日(金)まで 第4週	1回目 起業家対応実習報告提出 ・A-1 起業家情報にアリンダ結果報告書 ・A-2 起業家対応結果報告書 インストラクターからのコメント	→インストラクター (インストラクター→受講者、CC事務局) 事務局(eaim#21aonoriscjp)	
8月		第3週 16日(火)まで 第4週	2回目 起業家対応実習報告提出 ・A-1 起業家情報にアリンダ結果報告書 ・A-2 起業家対応結果報告書 インストラクターからのコメント	→インストラクター (インストラクター→受講者、CC事務局)	
9月		第2週 第3週 15日(水)まで 19日(月)まで 第4週	インキュベータ実習 インキュベータ実習報告提出 ・B-1・2 インキュベータ実習報告書の提出 3回目 起業家対応実習報告提出 ・A-1 起業家情報にアリンダ結果報告書 ・A-2 起業家対応結果報告書 インストラクターからのコメント	→受入担当者(新練Senior IM) →インストラクター (インストラクター→受講者、CC事務局)	
10月		第3週 17日(月)まで 第4週 24日(月)まで	4回目 起業家対応実習報告提出 ・A-1 起業家情報にアリンダ結果報告書 ・A-2 起業家対応結果報告書 インストラクターからのコメント ・修了成立の提出	→インストラクター (インストラクター→受講者、CC事務局) →事務局	
11月	後期 スクーリング 11/10～11				

↓

②OJT(4か月 起業家対応実習及びインキュベーター実習)

起業家対応実習 起業者の本質を理解するために、実際に起業者に接し、事業を起
こす原点を体験します。対応状況について毎月末、計4回、レポートをインストラクターに提出。(実習場所：県内)

↓

インキュベータ実習 先進的なインキュベータ(施設)にて2日間の実習を行います。インキュベータは東北各地の指定インキュベータから
選択(実習場所：福島)

③後期スクーリング(2日間)

インキュベーション・マネージャー養成研修の流れ

研修スケジュール(全研修期間は)約5ヶ月

①前期スクーリング(3日間)

資料2

H24年度 創業・起業インキュベーター機能強化事業（事業費計 13,400千円）

【現状と課題】

県内における事業所数は年々減少しており、創業・起業支援の重要性はますます高まっている。

県ではこれまで県内3か所の創業支援拠点を運営・支援するなどして、創業・起業支援の取組を実施しており、平成23年12月末現在、47名の創業者が輩出された。

平成21～23年度に開催した(する)「創業・起業支援制度合同説明会」や「起業家養成研修」には、多くの創業・起業希望者が参加しており、潜在的なニーズは高い。

これまでの成果として、平成22年度より、八戸市、平成24年度より弘前市(予定)において、地域主導型の創業支援拠点設置に向けて取り組んでいるものの、まだまだその動きは一部である。

また、創業支援人材の養成を進めているがIMについては未だ不在のエリアが大多数である。

○創業支援拠点



【重要課題】

地域主体型の創業支援体制の構築
創業・起業支援人材の育成
創業・起業希望者の掘り起こし

【取組内容】

【取組1】地域主体型の創業支援体制の構築に向けたIMの配置 (9,210千円)

・地域主体型の創業支援体制の構築に向け、21財団に専従のIMを2名配置(津軽地区及び県南地区)し、関係市町村や商工会議所等との連携のもと、創業支援拠点非設置・IM空白地域を中心に訪問型の伴走支援を実施することにより、取組の重要性の認識浸透を図るとともに、地域主導型創業支援拠点の立ち上げを支援する。

津軽地区 五所川原市、平川市、つがる市など
県南地区 三沢市、十和田市、むつ市など

【取組2】地域主導型創業支援拠点のスタートアップ支援 (875千円)

・「夢クリエイティブ工房」の機能を継承する、弘前市設置の創業支援拠点に対する支援(補助:弘前市)

【取組3】創業支援人材のスキル強化・連携促進及び人材育成 (1,672千円)

・IMスキルアップ研修の実施
・IM空白地域等に対する研修受講支援

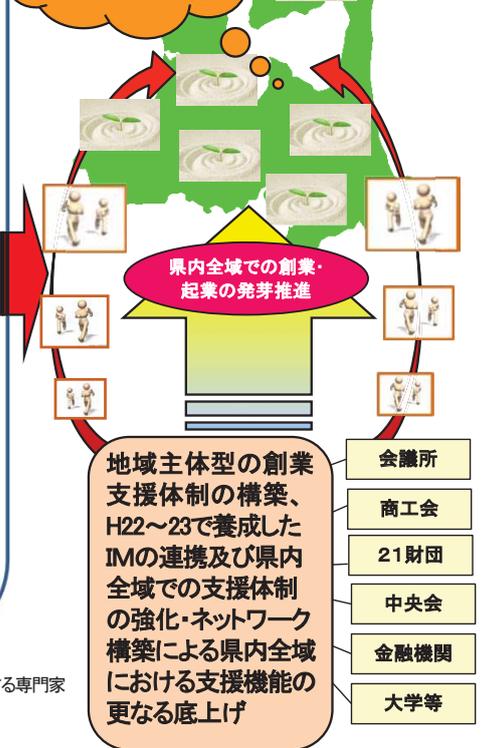
【取組4】関係機関との連携強化、創業・起業希望者掘り起こし、気運醸成 (1,643千円)

・「創業・起業推進会議」の実施(1か所、年2回)
・「創業・起業支援制度合同説明・相談会」の実施(6か所、年2回)
・「創業・起業支援制度カレンダー」の作成

※IM(インキュベーション・マネージャー)とは
創業・起業希望者を構想・企画の段階から創業・起業に至るまで一貫して支援する専門家

【事業成果】(将来の目指すべき方向)

地域経済の活性化
雇用の創出
人口流出の抑制



県内全域での創業・起業の発芽推進

地域主体型の創業支援体制の構築、H22～23で養成したIMの連携及び県内全域での支援体制の強化・ネットワーク構築による県内全域における支援機能の更なる底上げ

「未来への挑戦・若者発ベンチャー創出事業」(6,000千円)

【戦略キーワード】

東北新幹線全線開業を契機とした産業振興と観光力の強化

【現状と課題】

現状①

・廃業が創業を上回り、事業所数は年々減少。
・学生の求人が少なく、若者の県外流出が増加。

現状②

創業・起業を取り巻く環境の変化
・県内3か所への創業支援拠点の整備
・創業・起業支援人材(IM)の養成による指導体制構築
H22-13名、H23-10名(予定)
・高等教育機関を含めた創業・起業推進会議の開催
・高等教育機関における取組の活発化
○八戸大学・八戸短期大学総合研究所「起業家養成講座」(H21～)
～10年で100人の起業家を青森から！
○青森中央学院大学「eコマース実践」、「トライアウト」(H21～)
～学生のビジネス提案
↓
創業・起業のハード・ソフト面の支援体制が構築され、県内の機運が高まりつつあり、若者のやる気とアイデアを生かした若者発ベンチャー創出の取組が必要

【事業内容】

高等教育機関等との連携により、県内の若者や大学生等を対象に首都圏等で活躍している起業家等による講義を研修方式で集中的に実施することにより受講者の創業意識の醸成を図る。
また、IM等による支援を行いながら、受講者等から本県の地域資源を生かした斬新なビジネスプランを募集して優秀な者を表彰するとともに、受賞者には創業するための調査や創業に要する費用を助成する。
併せて、研修の一環として、実際のビジネスするためにビジネスマッチングを実施する。

- 起業家養成研修(事業費 3,649千円)
対象: 県内の若者、大学生等 30～40名程度
講師: 首都圏等で活躍している起業家、先進地のIM等
分野: 農商工連携、IT関連、ビジネスプラン作成、ビジネスマッチング等
- 若者発ベンチャースタートアップ支援(事業費 2,351千円)
総額: 200万円(受賞者3名、上限額50万円、特認枠1名、特認上限額100万円、定額補助)
対象経費: 創業に不可欠な準備費用、創業段階費用
対象事業: 入賞したビジネスプランに基づき、創業の準備及び創業するために必要なものであって、ビジネスプラン実現・実施のため調査・研究、法人設立を行う事業

◎事業の流れ ～IMIによる支援を実施

受講者募集→研修の開始→ビジネスプラン募集→1次審査→最終審査→受賞者決定→ビジネスマッチングの実施→スタートアップ支援

【事業成果】

- ①若者の創業・起業への関心を高める。
- ②若者のベンチャー精神の育成。
- ③若者発ベンチャーの起業化創出。
- ④本県の優位性ある地域資源を最大限に活用した新産業の創出。

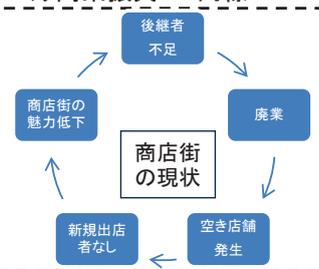
第2、第3の「絢方(あいかた)」、「FUNKY STADIUM(ファンキースタジアム)」創出による創業・起業の高まりと地域経済の活性化

○「絢方」～水槽浄化装置の製造・販売を提案し大学生ビジネスプランコンテストで優勝。大間町の漁業者と連携して企業組合を設立し、空ウニの商品化に取組中。

○「FUNKY STADIUM」～夢クリエイティブ工房を卒業し、弘前市にダンススタジオを開業。昨年12月に2号店をオープン。会員430名、インストラクター及びスタッフ計15名。

(事業概要)

商店街を取り巻く環境は、大型店の進出や人口減少社会による総需要の減少等による厳しい環境が続いており、空き店舗率の増加や商店街の魅力が低下するなどの悪循環が生じている。
 こうした現状を好転させるため、後継者・新規出店者支援を行う「人財育成」事業と、個店の改善支援を行う「個店の活性化」事業を実施する。



人財育成

個店の活性化

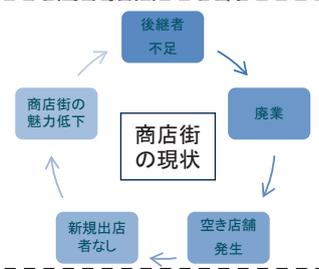
- 1. 地域あきんど育成講座** (2,713千円) 【座学講座】
 経営手法や経理法務知識などを学ぶ、体系的・実践的な講座を開催する。
 内容: 事業継承・創業計画の基礎・作成等
 対象: 商店等の後継者、出店希望者
 - 2. 地域あきんど経営体験講座** 【体験講座】
 (右記「三ツ星個店認定制度」と合わせて実施 4,932千円)
 商店街の実店舗にて、経営体験を行う講座を開催する。
 内容: 街歩きツアー、POP・ディスプレイの実践体験等
 対象: 次代を担う若者等
- 「未来の地域あきんど」の創出

- 1. 三ツ星個店認定制度**
 魅力と個性あふれる店作りや地域活動等を行っている商店街内の個店を「三ツ星個店」として認定する制度を新設する。
 - 2. 個店魅力アップ研修** (1,155千円)
 魅力ある個店づくりについて、研修会を開催する。
 内容: 支持される店づくりのポイント、個店活性化事例の紹介等
 対象: 県内全域の個店事業主
- 「地域あきんど(個店事業主)の元気」創出

商店街の活性化
 地域力の再生・地域の元気創出

(事業概要)

商店街を取り巻く環境は、大型店の進出や人口減少社会による総需要の減少等による厳しい環境が続いており、空き店舗率の増加や商店街の魅力が低下するなどの悪循環が生じている。
 こうした現状を好転させるため、後継者・新規出店者支援を行う「人財育成」事業と、個店の改善支援を行う「個店の活性化」事業を実施する。



人財育成

個店の活性化

- 1. 地域あきんど育成講座** (2,706千円) 【座学講座】
 経営手法や経理法務知識などを学ぶ、体系的・実践的な講座を開催する。
 内容: 事業継承・創業計画の基礎・作成等
 対象: 商店等の後継者、出店希望者
 - 2. 地域あきんど経営体験講座** 【体験講座】
 (右記「三ツ星個店認定制度」と合わせて実施 5,269千円)
 商店街の実店舗にて、経営体験を行う講座を開催する。
 内容: 街歩きツアー、POP・ディスプレイの実践体験等
 対象: 次代を担う若者等
- 「未来の地域あきんど」の創出

- 1. 三ツ星個店認定制度**
 魅力と個性あふれる店作りや地域活動等を行っている商店街内の個店を「三ツ星個店」として認定する制度を新設する。
 - 2. 個店魅力ステップアップ事業** (1,625千円)
 「個店魅力アップ研修(H23実施)」の受講店舗の中から意欲的な店舗を選出し、専門家のコーディネートのもと、商店街の枠を超えた共同事業の検討・実施を行う。
- 「地域あきんど(個店事業主)の元気」創出

商店街の活性化
 地域力の再生・地域の元気創出



受講者募集

資料 10



★お店を運営してみたい！街づくりに興味がある皆さん集まれ！★

（専門学校生・短期大学生・大学生及び一般の方で、青森県内に在住の方）

青森市新町商店街の店舗を舞台に、お店の経営体験をしてみませんか！

青森県商店街振興組合連合会では、専門講師や店主の方々との交流のなかで、商店街・お店・商人（あきんど）の魅力を再発見してもらうため、下記の体験講座を実施します。

日々、お店の方々は、どのような工夫をして経営しているか？商店街組織としてどのような活動をしているのか？自分の目で見て、耳で聴いて体験することで、商店街をもっと身近に感じてみませんか！

受講無料

募集人数 20名 ※お申込多数の場合は、選考とさせていただきます。

募集締切 9月30日（金）まで

申込書を FAX または郵送下さい。

講座	日	時間	集合場所（会場）
導入セミナー	10月7日（金）	18:00～20:00	パサージュ広場 (PMO 会議室)
体験講座①	10月15日（土）	13:00～15:00	
体験講座②		15:00～17:00	
体験講座③	10月28日（金）	17:00～20:00	
体験講座④	11月8日（火）	17:30～20:30	
体験講座⑤	11月25日（金）	16:00～18:00	
フォローアップセミナー		18:30～20:30	

体験講座①：街歩きツアー体験

青森市中心商店街を見学し、商店街の概要把握と個店の魅力発掘を体験します。

体験講座②：イベント運営体験

新町商店街主催のイベントの運営を体験します。

体験講座③：店舗経営の基本を学ぶ

経営管理の基礎や販売促進に必要な POP、チラシ作成等の基本を学びます。

体験講座④：販促活動体験 I

商店街の店舗をモデルに POP、チラシ等の作成を体験します。

体験講座⑤：販促活動体験 II

作成した POP、チラシ等を実際の店舗で活用してみます。

【お申込み・お問合せ先】

青森県商店街振興組合連合会事務局 片山（青森県中小企業団体中央会内）

〒030-0802 青森市本町 2-9-17 TEL 017-777-2325 FAX 017-773-5582



お申込先 FAX 017-773-5582 （青森県商店街振興組合連合会宛）

「地域あきんど育成講座」

開催日程

資料9

青森会場

（青森県総合社会教育センター / 県民福祉プラザ）

- 8/20(土) 開講式
オリエンテーション
- 9/ 3(土) 体験談講話
資金調達
- 9/17(土) 体験学習
谷社ゲーム
※開講時間変更 10:00～16:40
- 10/ 1(土) あきんど構想
出店手続き
- 10/15(土) お店のイメージ
お店のデザイン
- 11/ 5(土) IT活用と経営サイクル
あきんどプラン
- 11/19(土) 戦略財務演習
人生設計作成
- 12/ 3(土) プラン発表
修了式

八戸会場

（グラントサンピア八戸）

- 8/27(土) 開講式
オリエンテーション
- 9/10(土) 体験談講話
資金調達
- 9/24(土) あきんど構想
出店手続き
- 10/ 8(土) 体験学習
谷社ゲーム
※開講時間変更 10:00～16:40
- 10/29(土) お店のイメージ
お店のデザイン
- 11/12(土) 戦略財務演習
人生設計作成
- 11/26(土) IT活用と経営サイクル
あきんどプラン
- 12/17(土) プラン発表
修了式

■ 各回 13:00～16:10

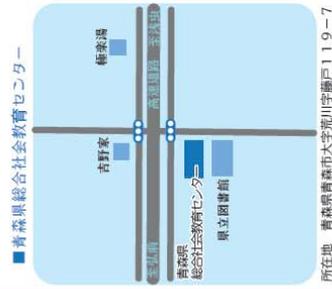
■ 筆記用具、電卓をご持参ください。

■ 全8回の参加を前提として、お申し込みください。

■ 詳細は

県庁ホームページ
地域あきんど

検索



所在地 青森県青森市大字荒川字藤戸119-7



所在地 青森県青森市中央三丁目20-30



所在地 青森県八戸市東山台1-1-1

講座内容 体験講座③、④、⑤については、店舗を舞台に専門講師から講義を受けます。

講座	日にち	時間	講師	主な内容
導入セミナー	10月7日（金）	18:00～20:00	加藤 博 氏	・オリエンテーション ・商店街の現状 ・街づくりの取組み等
体験講座①	10月15日（土）	13:00～15:00	加藤 博 氏	・新町商店街の概要 ・個店の魅力発見 ・意見交換等
体験講座②		15:00～17:00	商店街事務局	・イベント企画、運営の補助等
体験講座③	10月28日（金）	17:00～20:00	木暮衣里 氏	・店舗経営の基本 （売上管理、利益管理、顧客管理、商品管理等） ・チラシ・POP作成の基本 ・ディスプレイの基本
体験講座④	11月8日（火）	17:30～20:30	木暮衣里 氏	・チラシ・POPの作成 ・ディスプレイの企画
体験講座⑤	11月25日（金）	16:00～18:00	木暮衣里 氏	・チラシ・POPの実践 ・ディスプレイの実践
フォローアップセミナー		18:30～20:30	加藤 博 氏 木暮衣里 氏	・受講者からの意見発表 ・受講者と専門講師との意見交換等

※専門講師①：（有）PMO 代表取締役社長 加藤 博 氏
 専門講師②：木暮経営企画研究所 代表 木暮 衣里 氏

受講申込書

※複数名ご記入の場合はコピーをしてください。

お申込者の氏名

連絡先（電話）

お申込者の所属

※お申込者と受講者が同一の場合はご記入不要です

フリガナ	（ ）	
受講者氏名	学校名	お勤め先
電話番号 （携帯番号）	年齢	
住所	〒	
受講目的		

「キラリと光る女性ステップアップ事業」（平成23年度1, 083千円）

● 現状と課題

【現状】

- 地域別計画（中南）
（5）企業や人を育てる仕組みづくり
「女性の活躍の場の拡大」

- 地域活性化に向けた団体の立上げや創業・起業を達成した女性へのヒアリングでは、活動初期に次のような項目に時間を費やしたとの意見あり
 - ・ 自らのアイデアの整理と具体化
 - ・ 資金の準備と収支のバランス
 - ・ 関係法令等の理解
 - ・ 公的支援制度の情報収集 等

【課題】

女性の活躍の場を拡大していくためには、活躍を志す女性がクリアすべき項目、負うリスク等を事前に学ぶ機会を提供し、それに費やす時間の短縮とチャレンジ意識の着実な醸成が必要

＜参考＞

- ① 「夢クリエイ工房」卒業生12名中5名が女性
 - ② 「弘前きらめき女性塾」
 - 弘前市で女性の人材育成を目的とした事業を平成11年度～15年度まで4期実施し、総勢約120名の参加者
 - 当該塾の卒業生からは活躍の場を拡大した女性が複数あり
 - 同様に活躍の場を求める女性の潜在的な需要は高いと想定
- ※ これらの状況を踏まえ中南全域で取り組む

● 事業内容

1 キラリ・女性セミナーの開催(614千円)

事業実施に向けた基礎的内容を一体的に学ぶ

<セミナーのメニュー>

- アイデアの整理とモチベーションアップ
- 人的ネットワーク形成のあり方
- 各種公的支援制度等の解説
- 経理の基礎
- 関係法令の基礎
- 行動に伴うリスクの分散 等

2 事例研究及びアクションプランの作成(469千円)

- 創業・起業事例の優れた点や課題等を研究する
 - 学んだ内容の総括として、各人が活躍に向けたアクションプランを作成する
- ※ プランの一部はモデルケースとして幅広く活用

1・2の事業実施の際は、市町村や商工会議所等関係者もオブザーバーとして参加を募り、問題意識の醸成とノウハウの蓄積等を行って、各地域における同様の事業の実施に向け誘導していく

● 期待される効果

- 活躍を志す女性の事業推進の効率化
- 同様の志を持つ女性との交流・情報交換による、事業達成率の向上

- 多様な内容の創業・起業の活性化
- 子育て支援、街づくり等、複数の分野での女性の活躍
- 上記による地域活性化

【津軽の女性起業入門講座】(平成23年度)概要

◆趣旨

津軽地域において、自らの夢やアイデアの実現を目指す女性やこれからの起業を目指す女性を対象に、初心者向けの起業入門講座を開設し、参加者同士の交流の場を提供することにより、一歩踏み出すためのきっかけづくり、女性の活躍の場の拡大を図る。

◆対象者

- 次のいずれかに該当する女性で、原則として継続して参加できる方
- ・具体的なアイデアを持ち、起業やアイデアの実現に向け行動したい女性
- ・起業を目指すにあたって、同じ志を持つ者同士の連携や交流を図りたい女性

◆募集人数 15人 参加：24名

◆受講料 無料

◆カリキュラム

回	日 時	カリキュラム	講師	場所	講座の様子
1	9月17日(土) 13:30~15:30 <講義>	○オリエンテーション ○女性が起業するにあたっての準備と心構え ○女性起業実践事例の紹介	女性起業UPルーム専属ナビゲーター及びピンフィットウェブプランニング代表 吉枝ゆき子氏(横浜市)	弘前市総合学習センター	
2	10月15日(土) 14:00~16:00 <講義、現場実習、交流>	○A-FACTORYのフードマッシュ(市場)を運営支援、コンサルタントしている先輩女性起業家の起業体験を聞く ○フードマッシュを実際に見学して、店舗づくり等について学ぶ	The企画工ルサーチ(株) 代表取締役 碓苗正子氏 専務取締役 刘馬逸子氏	A-FACTORY (青森市)	
3	10月29日(土) 13:30~15:30 <講義、実習>	○インターネットの効果的なビジネス活用方法を学ぶ	(株)コンシス 代表取締役 大浦雅勝氏	弘前市総合学習センター	

4	11月12日(土) 13:30~15:30 <講義、実習>	○事業計画作成入門講座 1 事業計画作成に必要なこと	(財)21あおもり産業総合支援センターインキュベーションマネージャー(IM)	青森県武道館 (弘前市)	
5	11月26日(土) 13:30~15:30 <講義、実習>	○事業計画作成入門講座 2 まとめ ○起業・チャレンジに向けてエール	(財)21あおもりIM (社)青森県観光連盟 専務理事 九戸眞樹氏	弘前市総合学習センター	

◆平成23年度事業の効果

- ・定員15名に対し、24名の女性が参加するなどチャレンジを志す女性の潜在的需要が確認された。
- ・参加者同士の交流が活発化した。
- ・個人事業主としての登録事例や既存の産業支援機関(21あおもり産業総合支援センター)へ引き継がれた事例があった。
- ◆受講生の決意表明(第5回講座にて、各参加者から今後の決意を発表した)
- ・15年広告宣伝関係の仕事して、21財団のお力をかりて、つい最近、個人事業として登録した。仕事をして感じてきているのは、人と人とのつながりが一番大事と思うし、それが大きなものになっていくので、皆さまともつながっていきたい。
- ・マクロビオテックをベースにした食事療法やイベント、青森県産の食材を使った商品の企画をしたい。
参加して様々な目標を持っていると知り合えていい刺激になった。
- ・絵本や雑貨などを扱うカフェをやって、家族が子どもを元気づけたい。今回参加して目標を明確になってきたので、勉強しながら起業できるようにしたい。
- ・いつかは法人をつくりたいという気持ちがあり勉強してきたが、ここで事業計画を学んでいる中で、色々な出会いがあった。本当にこれに参加したおかげです。いままでぼやっと思っていたものが具体的になってきた。協力してくれる人もでてきた。
- ◆講座全体を通しての受講生の感想(アンケートから)
- ・講座の雰囲気がとてもとても良かったです。ありがとうございました。
- ・起業したいという気持ちがあっても何から始めてよいかわからなかったのですが、思いから起業までのプロセスなどをとてもわかりやすく学べた点や思いをさらにふくませることができたことがよかったです。
- ・様々なジャンルの元気がある方たちとご縁ができたことが収穫です。
- ・夢だったことを実現に向けて頭の中の整理ができました。本当に本当にありがとうございました。
- ・みなやる気のある素敵な女性ばかりで刺激になりました。(何かしたいがなく参加しましたが、何かしなくちゃな気分になった。)
- ・来年も受講したいです。ステップアップ講座があればいいと思います。

〈津軽の女性起業家育成推進事業：H24年度〉

予算額:1,865千円

中南地域県民局 地域連携部

現状

○中南地域別計画
企業や人を育てる仕組づくり
「女性の活躍の場の拡大」

H23

「キラリと光る女性ステップアップ
事業」

効果

- ・募集15名→参加24名
- ・参加者同士の交流が活発化
- ・個人事業主としての登録事例、
既存の産業支援機関へ引き継
がれた事例あり

今後の活躍を志す津軽地
域の女性の存在を多く確認

課題

- チャレンジする女性の掘り起
こしが不足
- 一歩前へ踏み出すための
きめ細やかな支援が不足



事業内容

女性が一歩踏み出すきっかけづくりを創出するた
め、初心者レベルに特化した取組を推進

1 女性起業交流フォーラムの開催(308千円)

津軽地域において活躍している女性起業家を
講師として迎え、講師との交流を行うとともに、体験
談を語りあう交流フォーラムを開催する。

2 女性起業入門講座の開催(1,083千円)

自らの夢の実現や起業を目指す女性を対象に、
初心者向け入門講座を開催し、アクションプランを
作成するとともに、参加者同士の交流を促進する。

3 管内市町村等との情報共有及び
ハンドブックの作成(298千円)

管内自治体や産業支援機関と連絡会議等を行い
チャレンジしたい女性の掘り起こしや情報共有を行う。
また、中南地域の起業支援窓口や起業支援メニュー
の紹介などをわかりやすくまとめたハンドブックを作成
する。

4 チャレンジ実践支援(176千円)

女性の新たなチャレンジを支援するため、食と産業
まつりに出展し、販売体験を行う。

既存の支援機関への橋渡し、連携



事業効果

チャレンジする
女性の掘り起こし

既存の起業支援
機関への橋渡し

県等が行う施策
活用への誘導

中南地域におけ
る女性の活躍の
場の拡大

中南地域の女
性の起業支援
体制の整備

「地域経営」を支える 多様な経営体の育成について

青森県農林水産部

農山漁村の「地域経営」の概念①

【現状・課題】

(県内の状況)

- 米をはじめとする農産物の価格低迷
- 地域の活力、集落機能の低下
- 後継者不足、担い手の高齢化の進行

農山漁村の維持
と将来の経営に
対する不安の高まり

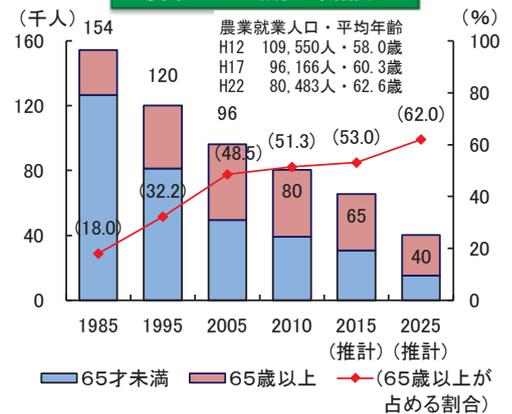
【施策の方向】

農山漁村の「地域経営」の確立
地域の経済・社会を支える新たな仕組みづくり

「食」産業の推進
農商工連携による取組の加速化

地域の実態に応じて、国・県・市町村・農協等が一体的に「地域経営」の核となる経営体を育成・確保していくことが急務

農業人口の減少と高齢化



(65歳以上が占める割合)

(推計) (推計)

農業経営体数



農山漁村の「地域経営」の概念②

「地域経営」とは...

【農山漁村における「地域経営」の概念】

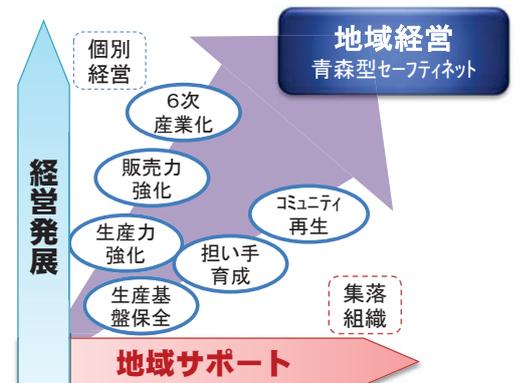
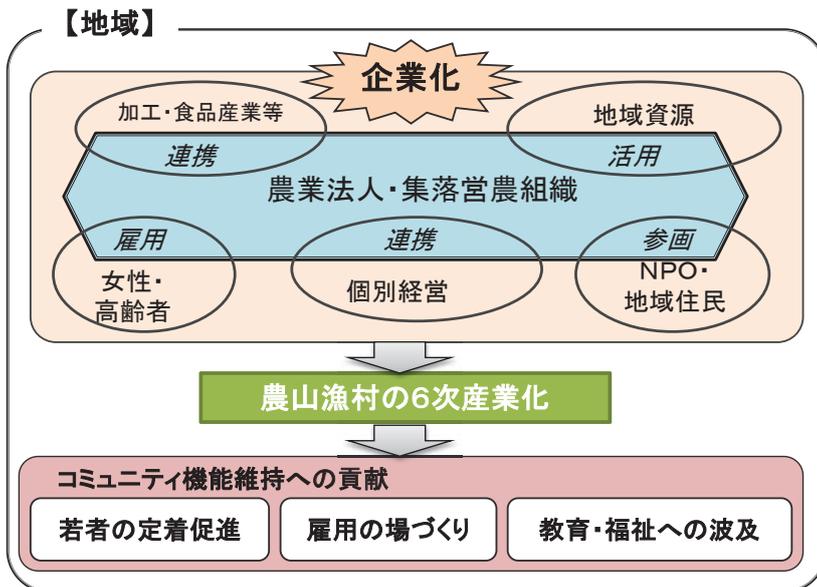
地域の農林水産業の中核を担う経営体が、農林漁業者と多様な業種・産業との連携によって、地域資源(人、自然、技術、土地、資本、文化など)を広く活かす経営活動を展開することで、効率的に付加価値と雇用を生み出し、持続的・自立的に農山漁村地域の経済・社会を支えていくこと。

10年後の育成目標：300経営体

農山漁村の「地域経営」の概念③

農山漁村の「地域経営」の概念図

地域経済・社会を支える仕組みづくり



地域経営の中核となる経営体が、経営発展の取組に加えて、担い手の育成や農地保全、コミュニティ再生など地域サポートにも取り組む

青森型セーフティネットの構築

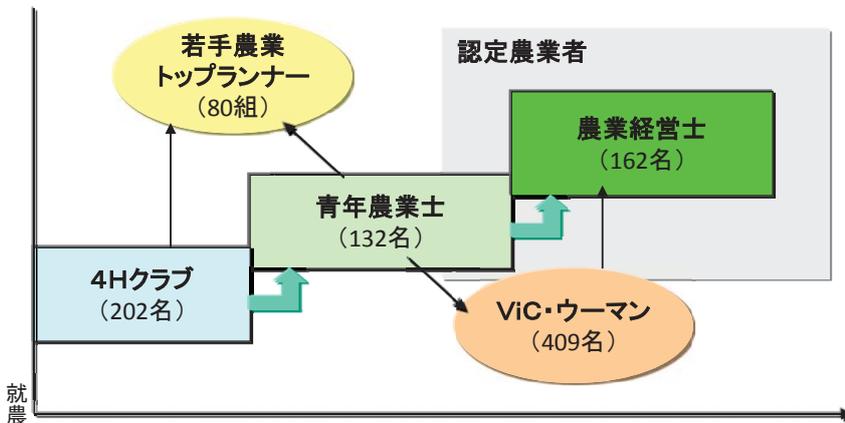
農山漁村の「地域経営」のイメージ



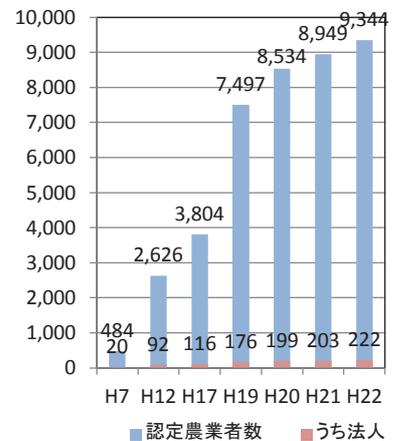
経営体の育成 ～平成23年度の取組①～

①個別経営体の育成

【経営発展段階に応じた担い手育成】



認定農業者の推移



＜若手農業トッパーナーの育成＞

・将来地域をリードする若手農業トッパーナーを育成するため、ネットワークづくりや全国商談会、自主企画による経営発展セミナーの開催などの活動を支援



経営体の育成 ～平成23年度の取組②～

②組織経営体の育成

<地域営農企業化モデル組織の取組成果の波及>

- ・県内の集落営農組織リーダーらが一堂に会し、地域資源を活かした企業的な農業経営の実践と次世代リーダーの育成方法等のヒントや情報を共有する「あおもり集落営農リーダーミーティング」を開催（H23.7.22）
- ・県内集落営農組織の協議会設置の提案



地域営農企業化モデル組織



<10地域の核となる経営体の経営革新に向けた取組を支援>

- ・「地域経営ビジョン」策定とその実現に向けた活動に対して、1経営体30万円を助成（事業実施主体）
- （農）羽白開発（青森市）、（農）鬼楯営農組合（弘前市）、（農）浅瀬石生産組合（黒石市）、（有）アグリーデザイン（南部町）、漆戸りんご園（五戸町）（農）嘉瀬生産組合（五所川原市）、「あじ・彩・感」倶楽部（鱒ヶ沢町）、（株）産直とわだ（十和田市）、（有）エコファーム（六戸町）、（有）斗南ヶ丘牧場（むつ市）

③農業法人等による新規就農者の確保

<雇用形態による研修生の受け入れ>

- ・県内の施設園芸農家におけるOJT研修と、ハイテク施設園芸講座の実施（27法人等で研修生50名）
- ・農繁期の農作業を補助する「農業サポーター」の雇用（16法人でサポーター31名）
- ・新品目の導入や新たな販売方法の展開など経営強化のための雇用の確保を支援（10法人で10名）

経営体育成の方向

担い手施策立案に当たっての課題等



- 1 人財育成を長期的に展開できる施策の枠組みづくり
- 2 行政、農協が広域化する中で関係機関等の連携により「地域」が担い手を育てる仕組みづくり
(役割分担: 県、市町村、農協、農業委員会、大学、金融機関、NPO、地域住民等)
- 3 育成する経営体の姿
 - ①付加価値と雇用を生み出す企業的な経営体
 - ②福祉・教育分野等に踏み込む地域貢献型経営体

農山漁村「地域経営」担い手育成システム確立事業(新規)

未定稿

現状と課題

【現状】

- ・人口減少社会の進行
- ・急激な就業人口の減少
- ・後継者・担い手不足
- ・離農の加速化
- ・耕作放棄地の増加
- ・行政・農協の広域化によるサービス機能の低下
- ・特定の担い手への負担増

【課題】

- ・「地域の担い手は地域が育てる」仕組みづくり
- ・経営の継続性を担保する法人化の促進
- ・「パートナーシップ型社会」の到来に対応した地域構成員のネットワーク形成

地域の内発的発展を促す仕組み



地域の取組のサポート体制の整備

「地域経営」担い手育成システム確立事業

地域段階

- 将来の農山漁村の地域経営を支える人財育成に向けた地域段階の取組を公募し、地域自らが担い手を育成する仕組みを構築
- 地域の創意工夫を促す仕組み
 - (1) 中・長期的(最低5か年)に取組を継続できること
 - (2) 用途の自由度が高いこと(制約が少ないこと)
 - (3) メニュー方式で地域が選択できること
 - (4) 地域提案メニューを認めること
- 実施主体: 地域担い手育成協議会等
 - ・補助率 ソフト定額

【実施体制】

地域担い手育成協議会
(事業実施主体)

(市町村、農業委員会、農協、
県民局、関係機関等)

- ・事業実施方針の決定
- ・県への事業申請
- ・取組主体への助成

地域担い手育成マネジメント部会
(実務担当レベル)

- ・地域担い手育成5ヶ年計画(アクションプログラム)の検討
- ・取組地域、取組内容、取組主体の明確化
- ・地域担い手点検活動
- ・取組主体との合意形成

「地域経営」を支える組織・人財育成サポート事業

県段階

- 地域段階の取組を強力に支援するとともに、経営体の経営発展を支援するサポート体制を整備(県と県担い手育成総合支援協議会が連携して実施)

地域経営
サポート
バンク

集落営農
企業化人財
育成支援

若手農業
トプランナー
塾運営

地域経営
マネージャー
養成

農業高校等
連携促進
(一般政策)

農山漁村の将来の「地域経営」を担う持続発展型の経営体の育成
【育成目標 H28:100地域経営体(現在16モデル経営体を支援中)】

切れ目のない担い手育成対策 → 農山漁村を守り地域福祉の充実に貢献

「地域経営」担い手育成システム確立事業

未定稿

【ねらい】

「地域の担い手は地域で育てる」仕組みを構築するため、地域の主体的な取組と創意工夫を促す地域提案型の公募事業を創設し、連携・協働のネットワークを核とした地域段階の中長期的な人財育成の取組を支援する。

【実施内容】 地域担い手育成5か年計画のもとに1から5の取組を総合的に展開

1. 連携・協働の場づくり

- ＜必須目標＞ 多様な「地域経営」担い手育成ネットワークの育成・運営
- ・キーパーソン(農業経営士、農業法人、集落営農組織、農村女性組織、NPO法人等)を中心とした取組ごとの意見交換・情報交換
- ・地域経営サポートバンクの利活用
- ・大学等の外部機関の活用



＜取組メニュー例＞

- ① 経営規模拡大による経営力の強化
- ② 地域による後継者育成システムの構築
- ③ 個別経営体間による生産・販売等ネットワークづくり
- ④ 人材派遣業、農業機械リース方式の導入
- ⑤ JA作物部会、青年部会の取組強化
- ⑥ 地域提案メニュー

＜取組メニュー例＞

- ① 経営規模拡大による経営力の強化
- ② 新分野への取組拡大
- ③ 法人就労者の人材育成
- ④ 専任オペレータの育成・確保
- ⑤ JA出資法人の設立
- ⑥ 人材派遣業の創設
- ⑦ 地域提案メニュー

＜地域＞



※2～5の取組については、地域の実情に応じて目標設定

縦の連携、横の連携によるあおもりの未来をつくる人財の育成 (平成23年度)

キャリア教育・職業教育の推進

(高卒者の就職支援)

高校生のための緊急就職サポートプロジェクト 事業 [新規]

- ・高校生就職スキル向上支援プロジェクト
- ・介護の仕事を目指す高校生への就職支援プロジェクト
- ・未来のスペシャリスト育成プロジェクト
- ・企業の魅力発掘プロジェクト
- ・高校生就職支援情報発信プロジェクト
- ・企業と学校とのハンド・イン・ハンド事業
- ・県立高校就職指導支援事業

若年者就職・定着促進支援事業

〔商工労働部(労政・能力開発課)との連携〕

次世代型キャリア教育実証事業

〔企画政策部(人づくり戦略チーム)との連携〕

校種間連携による人財育成事業

世界へはばたけあおもりっ子 外国語教育推進事業

小学校から外国語教育が開始されるなど、大変革期にある外国語教育に対し、中学校が主体となり小・中・高等学校の系統性のある「外国語教育モデルカリキュラム」を作成・実践。

明日へはばたけあおもりっ子 キャリア教育推進事業

本県教育委員会のキャリア教育の指針を策定するとともに、地域の特性や課題を踏まえた、小・中・高等学校の連携による系統性のある、効果的・効率的なキャリア教育の実践に向けた取組を推進。

地域の教育力による学校支援活動推進事業

小・中学校の余裕教室等の活用や学校支援コーディネーター配置による学校支援センターの開設を通じ、学校、家庭、地域の連携強化による社会全体の教育力向上に向けた取組を推進。



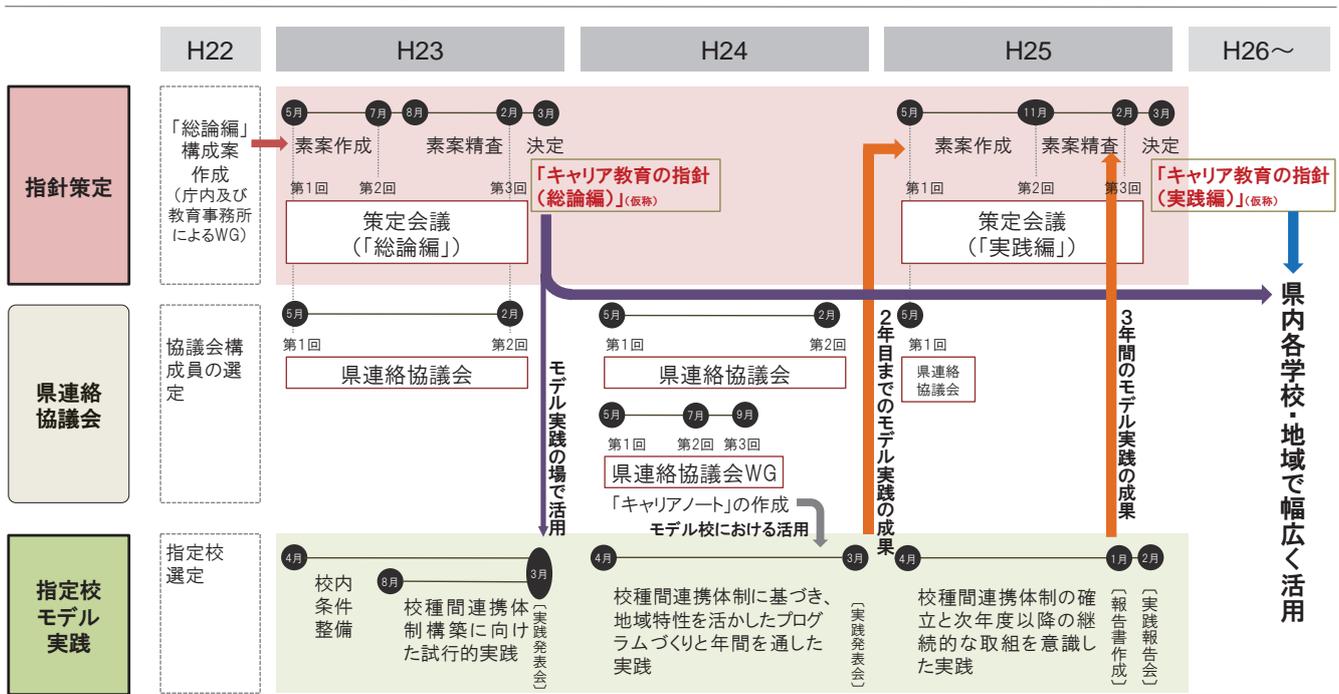
小・中・高校の校種間連携

縦の連携

横の連携

学校・家庭・地域の連携

明日へはばたけあおもりっ子キャリア教育推進事業



●「キャリア教育推進連絡協議会」とキャリア教育の指針策定について

本事業を進めていくために、そのよりどころとなる県教育委員会のキャリア教育の指針を策定する必要があり、指定校での実践と並行してその策定に取り組む。

指針の「総論編」には、本県公立学校におけるキャリア教育の考え方やキャリア教育の推進方策等、各校でのキャリア教育推進のよりどころとなる内容を盛り込む。また、指針の「実践編」には、各指定校での実践を踏まえた上で、全体計画の作成や各教科等との関連、職場体験の進め方や評価のあり方など、実践に際して参考となる内容を盛り込む。

また、この指針は県内全小・中・高等学校へ配付し、各地域でのキャリア教育推進に資するものである。

「あおり立志挑戦の会もっとユメココ事業」取組状況について

平成 24 年 1 月 23 日

あおり立志挑戦の会（ARC）

1 実施主体

あおり立志挑戦の会（ARC）

※あおり立志挑戦塾の修了生が OB 会として平成 21 年に設立したもの。県内の様々な業種の集まりであり、ネットワークを構築し続けている。会員は 80 名程度。地域を知る活動や塾の運営サポートなどを行う。「もっとユメココ事業」は、平成 23 年度から実施。

2 「もっとユメココ事業」について

(1)事業目的

高校生に自分の志や職業上の具体的な目標を意識させ、それに向かって取り組む自発的努力を促すことを目的とする。

(2)活動内容

職業講話などで、社会人になる直前の高校生に私たちが持つ志や様々な価値観を伝える。

■ 3つの価値観(塾で学んだこと)

- ①人生観・・・積極的に自分らしい人生を送るために志(=人生の目標)を持って人生の選択をしていくことを学ぶ。
- ②職業観・・・なぜその仕事が必要とされているのか(仕事の意義)を考える。
プロ意識(誇り)を持って仕事をすることの重要性を学ぶ。
- ③国際観・・・グローバルを身につける。

(3)活動実績

3 回実施

No.	実施日	実施先		生徒数	時間	内容
1	H23.9.14(水)	五所川原市	五所川原農林高校 生物生産科1年生	35名	6時限目 50分間	■ARCもっとユメココ実行委員会主催。企画立案し、五所川原農林高校と講義内容を相談しながら実施。 講話:2名 サポート:2名
2	H23.9.28(水)	七戸町	七戸高校1年生	165名	5・6時限目 1時間40分	■青森県の事業に参加。夢相伝講座での本年度実施モデル校である七戸高校に講話者として参加。 講話:4名 サポート:3名
3	H23.10.22(土)	弘前市	青森県武道館	20名	10:00~17:00 7時間	■弘前青年会議所主催の「仕事のエッセンス」事業に共催として参加。 出店:5ブース 参加:14名 (ARCブース:9名、青森魚類(株)ブース:1人、(株)みちのく銀行:2名、やまと印刷(株)1名、(株)Jサポート1名)

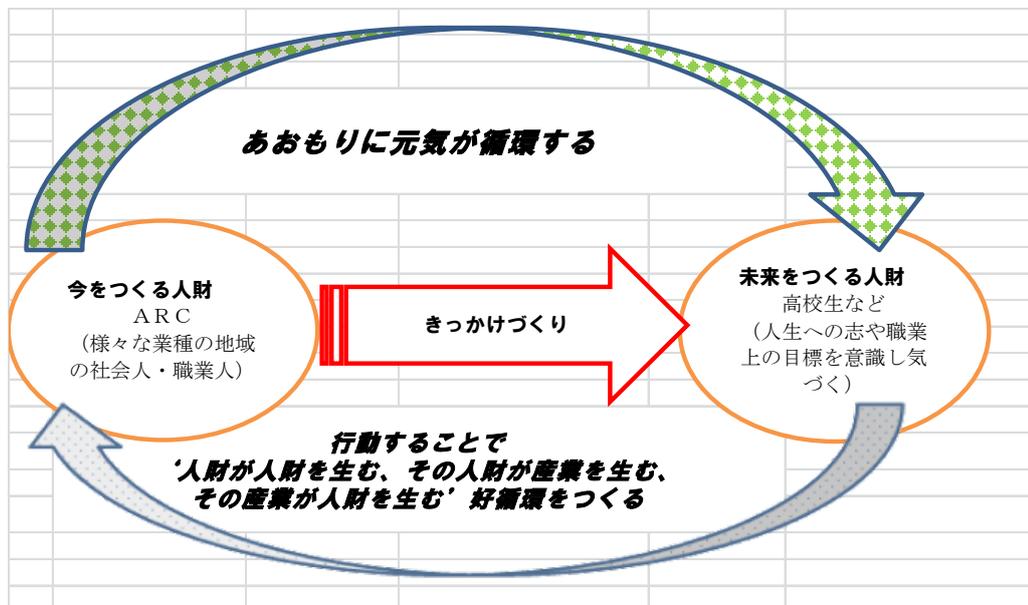
(4) 活動を通じて目指すもの

①あおもりの今をつくる人財として行動する

個々のリーダーとしての資質を高め、青森県の産業の発展と地域の活性化を担う人財となる。

②あおもりの未来をつくる人財を育成する

高校生が職業人・社会人として自立できる力を身につけた、たくましい人財に育つ。結果、産業が発展し、人財流出を防ぐことができ、地域が活性化していく。



(5) 今後の方向性

平成 24 年度は、五所川原農林高校での実施予定はあるが、ほかは未定。PR をしながら、県内実施先の調整を図る。継続した活動を進めていく中で、高校生だけではなく、小・中学生なども要望などあれば行いたい。

(6) その他活動の様子

五所川原農林高等学校での活動



弘果弘前中央青果㈱ 青田良仁さん



りんご農家まっかなほんとう 對馬正人さん

七戸高等学校での活動



弘果弘前中央青果㈱ 青田良仁さん



㈱Jサポート 淨法寺朝生さん



青森市役所 杉山明子さん



㈱岡山建設 岡山信広さん

青森県武道館での活動



青森魚類㈱ 吉井暁さん



㈱Jサポート 淨法寺朝生さん



㈱みちのく銀行 岩澤直樹さん
㈱みちのく銀行 吉川純さん



やまと印刷㈱ 秋元駿一さん



学生と熱心に話すARCメンバー



学生と交際するARCメンバー

設置要綱
委員名簿

地域の活性化に関する研究会 設置要綱

1 趣旨・目的

地域の課題解決や活性化の取組においては、その取組を担う人材の重要性が強く認識されており、自治体にも地域人材の育成に関して大きな役割が期待されている。人材力活性化研究会が本年3月に取りまとめた「人材力活性化プログラム」にも、「とりわけ、自治体においては、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していただくことが期待されるものである」とされている。

そこで、本研究会では有識者のほか、地域人材の育成について様々な先進的な取り組みを展開されている自治体関係者にも委員として加わっていただき、各自治体での取組の現状を把握したうえで、先進事例の分析を行い、自治体が主体的に取り組む人材力活性化の手法について検討を行うものとする。

なお、併せて、人材力活性化に関する講座や講師リスト等の自治体によるICTを活用した効果的な収集方法、提供方法等についても検討する。

2 調査研究事項

- ・自治体が主体的に取り組む人材力活性化の手法について
- ・自治体による人材力の活性化情報の収集方法・提供方法について 等

3 構成員

- (1) 研究会の構成員は別紙のとおりとする。
- (2) 研究会には座長を置き、座長は会務を総理する。
- (3) 研究会には、必要に応じ、構成員以外の関係者の出席を求めることが出来る。

4 運営

- (1) 研究会は、学識経験者、地方公共団体の行政に携わっている者及び総務省に所属する者をもって構成する。
- (2) 研究会の庶務は、財団法人自治総合センターにおいて処理する。

5 開催期間等

平成23年10月から開催し、平成23年度中に調査・研究成果をとりまとめる。

地域の活性化に関する研究会 委員

- 飯盛 義徳 慶應義塾大学総合政策学部准教授（座長）
- 稲富 正人 佐賀県くらし環境本部男女参画・県民協働課長
- 櫻庭 憲司 青森県企画政策部人づくり戦略チームチームリーダー
- 富永 重紀 滋賀県総合政策部企画調整課長
- 古川 由美子 八王子市総合政策部政策審議室課長補佐兼主査
- 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部部長代理

（敬称略：50音順）