

シニア地域づくり人に関する 調査研究事業報告書

平成 26 年 3 月

総務省地域力創造グループ地域自立応援課

目次

第1章 調査研究事業の目的	1
1. 調査研究事業の目的	1
2. 調査研究事業の流れ	3
3. 調査研究事業の概要	3
第2章 事業運営業務	5
1. 「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の実施運営	5
2. 報告会の開催	37
第3章 調査分析業務	38
1. 実証6団体の事業実施結果	38
2. 自治体アンケート調査結果	64
3. 企業アンケート調査結果	75
4. 報告会の意見	82
第4章 全体調査結果	84
1. 人材受入側自治体のニーズと留意事項	84
2. 人材派遣元企業のニーズと留意事項	91
3. 新たな制度と活用に向けて	97
参考資料	101
1. 自治体アンケート調査票	101
2. 企業アンケート調査票	106

第1章 調査研究事業の目的

1. 調査研究事業の目的

(1) 目的と背景

地域においては、特定の地域課題の解決のみならず、調整能力に優れた人材や、専門的なスキル、ノウハウ、人脈、特技等を持った人材が必要とされている一方、都市部では、これまでの経験や専門的な知識を地域づくり活動に活かしたいシニア世代が少なくないと考えられる。

そこで、三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する専門的なスキルや幅広い人脈を持ったシニア人材と、これらの人材を求める地域とをマッチングさせ、地方において地域づくり活動、地域の課題解決、公益性の高い事業等に従事し、魅力ある地域づくりを行うことで地域の元気を創造するとともに、実務経験の豊かなシニア人材の新たなライフステージの発見につなげるため、『シニア地域づくり人』に関する調査研究事業を実施する。

本事業は、シニア人材を地方にマッチングさせ、地域の元気を創造するための仕組みの構築及び具体の事例による実証を行うものである。

(2) 調査概要

本調査では、以下の業務等を実施し、企業と地域とが連携して行うモデル的取組を支援することを通じ、成果や課題等を調査分析した。

[1] 事業運営業務	①「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の実施運営 ②「シニア地域づくり人」に関する報告会の開催
[2] 調査分析業務	①本調査の運営と成果・課題等の分析 ②調査報告書の企画・作成、印刷製本、電子媒体製作、発送

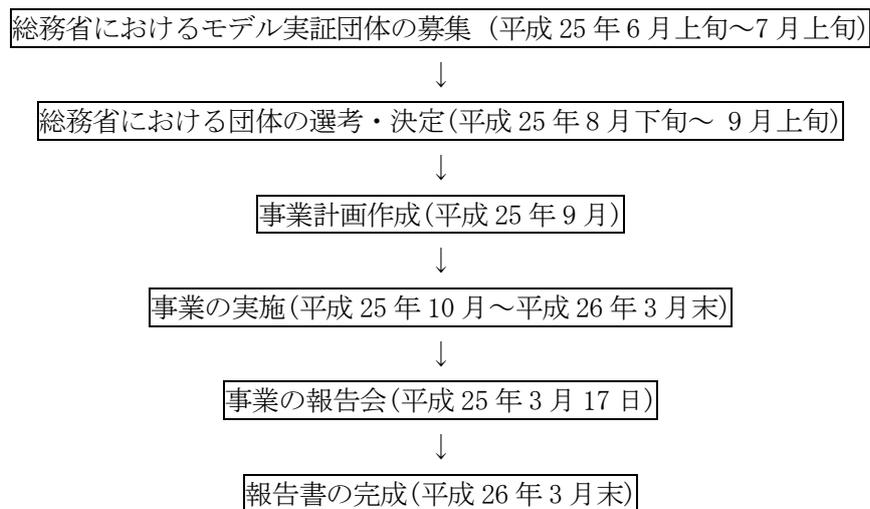
(3) 調査の流れ

[1] 事業運営業務

①「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の実施運営

シニア人材を地方にマッチングさせ、地域の元気を創造するための仕組みの構築を図り、それぞれの地域の特色を持って活力ある地域づくりを図ろうとする地域を総務省が募集し、最終的に7団体を選考した(うち1団体は辞退)。自らの発想で行う特色を持った地域づくりの取組状況や成果を調査分析した。

【「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の流れ】



②事業報告会の開催

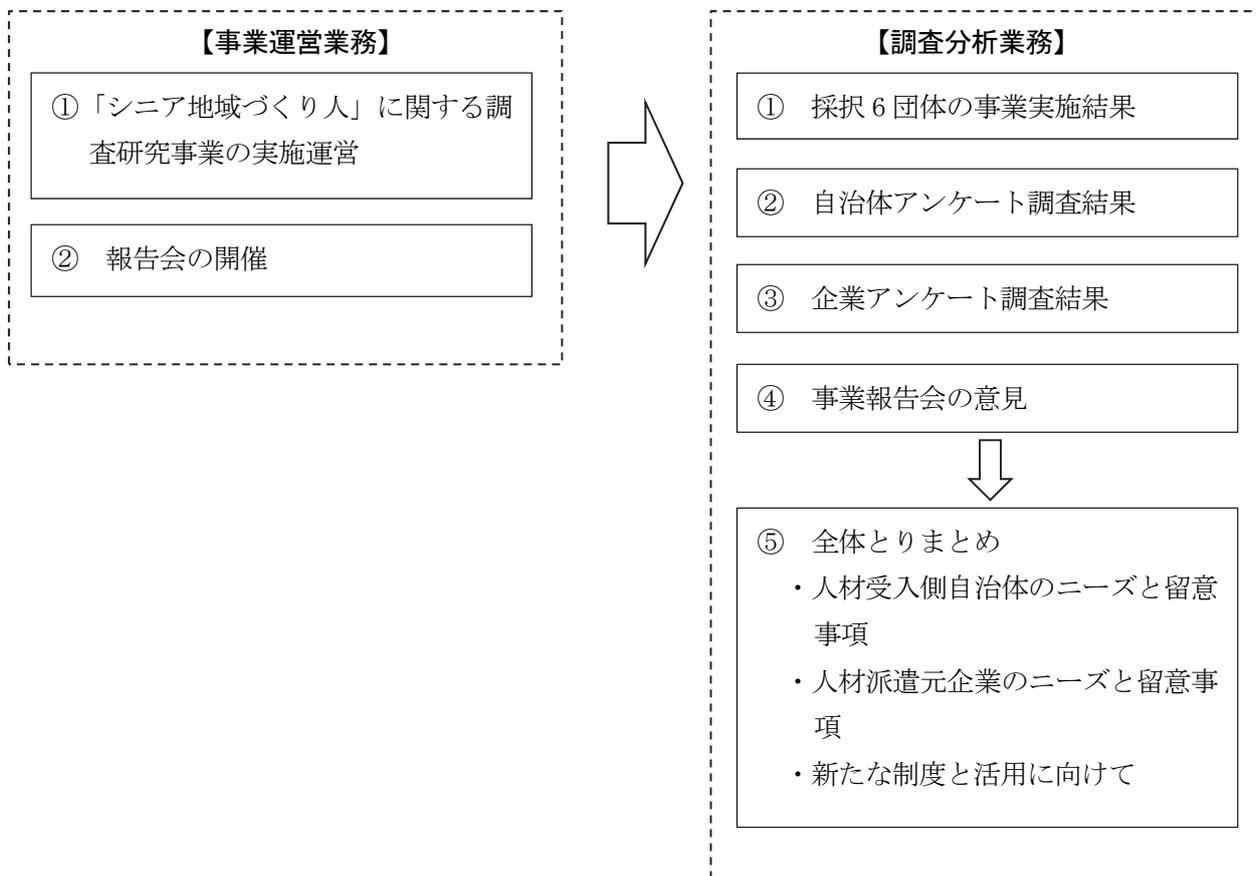
モデル実証団体 (6 団体) を招き、「シニア地域づくり人」に関する報告会を、平成 26 年 3 月 17 日に都道府県会館にて開催した。

[2] 調査分析業務

「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の調査報告書の企画・作成、印刷製本、発送を行った。具体的には、事業の取組状況を団体ごとに取りまとめ、企業とのマッチング過程、事業成果・課題・ノウハウの移転について分析した。また、アンケート等により、地域・企業における企業人(シニアに限らず全年齢対象)の派遣ニーズを分析するとともに、事業報告会の開催結果をまとめた。

2. 調査研究事業の流れ

本調査研究事業の全体フローは以下のとおりである。



3. 調査研究事業の概要

(1) 事業運営業務の概要

事業運営業務では、「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の実施運営、報告会の開催を行った。

業務項目	業務内容
① 「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の実施運営	モデル実証団体と協議して年間計画書の作成を支援するとともに、事業実施上の留意点や支援対象経費の請求・支払いの方法等の事務手続を整理した実施要領を作成した。また、モデル実証団体を現地訪問し、ヒアリング調査を行うとともに、調査研究事業経費の支払い業務を行った。
② 報告会の開催	モデル実証団体に派遣されたシニア地域づくり人、派遣元企業やモデル実証団体の担当者を一堂に会して、活動状況の共有化と意見交換を行うための報告会を開催した。

(2) 調査分析業務の概要

調査分析業務では、採択6団体の事業実施結果とりまとめ、自治体アンケート調査、企業アンケート調査、事業報告会の意見とりまとめ、全体とりまとめを行った。

業務項目	業務内容
①採択6団体の事業実施結果とりまとめ	モデル実証団体の事業実施結果をとりまとめ、企業とのマッチング過程、事業成果と課題、ノウハウの移転などについて整理した。
②自治体アンケート調査	企業や団体からの社員・職員の受入状況や受入希望の把握、受入りたい人材の専門領域・年齢・経験業務、受入に伴う課題、「シニア地域づくり人」の認知度合いなどを把握し、市町村への人材派遣に関する基礎資料を得るためアンケート調査を行った。
③企業アンケート調査	社員を送り出す企業の視点から、「シニア地域づくり人」の認知度合い、社員派遣の可能性などを把握し、今後の企業人派遣による地域活性化に向けた基礎資料を得るためアンケート調査を行った。
④報告会の意見とりまとめ	報告会に出席したモデル実証団体に派遣されたシニア地域づくり人、自治体担当者、派遣元企業担当者等による意見交換内容(来年度以降の意向等)と、有識者のアドバイスをとりまとめた。
⑤全体とりまとめ	以上の結果を受けた全体とりまとめを行い、①人材受入側自治体のニーズと留意事項、②人材派遣元企業のニーズと留意事項、③新たな制度と活用に向けて、を整理した。

第2章 事業運営業務

1. 「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業の実施運営

(1) モデル実証6団体

「シニア地域づくり人」のモデル事業は、下記6団体を選定し、平成25年10月から平成26年3月にかけて実施した。

【モデル実証6団体】

実施地域	事業名称
秋田県仙北市	誰でも安心して観光できるまちづくり
滋賀県高島市	琵琶湖源流の森林資源活用6次産業化地域診断事業
兵庫県養父市	植物工場（水耕栽培）定着化事業
高知県四万十市	四万十市観光振興、地域活性化事業
佐賀県伊万里市	伊万里市観光振興強化事業
長崎県五島市	感動しま旅！五島プロジェクト

(2) モデル実証6団体の事業概要

モデル実証6団体は、次のとおり、モデル事業を計画した。なお、実施結果は「第3章 調査分析業務」に掲載している。

①秋田県仙北市

1. 事業名	誰でも安心して観光できるまちづくり
2. 受入部署	仙北市観光課
3. 派遣元企業	株式会社ANA総合研究所
4. 事業の目的・目標（提案段階）	<ul style="list-style-type: none"> ・地域のユニバーサルツーリズム支援者の育成（観光案内人マイスター認定制度の構築、認定者を毎年10名育成） ・仙北市に來られる観光客数の5年前までの水準への回復（550万人） ・外国人来訪者数2万人 ・観光客の滞在時間の長時間化（2時間）
5. 平成25年度に目指す成果・目標（提案段階）	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルツーリズム促進に関わる地域の現状把握・課題抽出 ・地域住民のユニバーサルツーリズムへの理解促進（100名への教育実習） ・ユニバーサルツーリズム支援者（観光案内人マイスター）10名の認定 ・平成25年度は、歴史文化遺産のまち・角館地区を対象に実施
6. 平成25年度の実施内容（提案段階）	<ul style="list-style-type: none"> ① 現状調査 <ul style="list-style-type: none"> ・研究員による観光資源調査（ヨソモノの視点で既存資源の魅力を発掘） ・バリアフリー状況調査 ② ユニバーサルツーリズム先進事例研究 ③ 地域のユニバーサルツーリズム支援者の育成

	<ul style="list-style-type: none"> ・心のバリアフリー教育（高齢者及び障がい者への接遇に関する教育）の実施 ・支援組織体制確立に向けた課題整理 <p>④ モニターツアー企画立案</p> <ul style="list-style-type: none"> ・バリアフリールートの調査、企画 <p>⑤ 大学との連携による外国人のニーズ調査準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本在住の留学生をモニターとして、外国人の目線から地域の受け入れ環境のチェックを行う調査の準備 <p>⑥ 課題整理・計画策定</p>
--	--

②滋賀県高島市

1. 事業名	琵琶湖源流の森林資源活用6次産業化地域診断事業
2. 受入部署	高島市森林水産課
3. 派遣元企業	株式会社トビムシ
4. 事業の目的・目標（提案段階）	<p>①目指す姿：森林を多面的に活用するために、林業から、加工、流通、建築までつながる一連の産業を地域内で6次産業化させる。</p> <p>②現状：原木市場における丸太材の販売、及び一部の製材品の流通に留まっている。</p> <p>③目標値：製材品を加工した建材や建具などの商品づくりの可能性を見出すための地域診断を実施する。</p> <p>④取組体制：林業者、森林組合、市役所（森林水産課、朽木支所）などが連携して、原木の流通、担い手の確保、加工施設などの整備に向けた検討を実施する。</p>
5. 平成25年度に目指す成果・目標（提案段階）	<p>①森林の現状把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林の賦存量把握 ・森林管理の現状把握 ・林業経営の現状把握 <p>②森林所有者の現状と意識の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林所有者の林業経営規模などの把握 ・森林所有者へのヒアリング実施 ・林業行政（県・市）からの情報収集 <p>③高島地域の事例確認（岡山県西栗倉村）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林組合の現状把握 ・都市部などの消費地でのマーケティング ・ストックや加工施設などの現状把握 ・先進地域の事例確認
6. 平成25年度の実施内容（提案段階）	<p>①森林の現状把握【平成25年10月～12月】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林の賦存量把握（搬出可能な樹種や量） ・森林管理の現状把握（直営林や分収林などの区別及び管理委託の状況） ・林業経営の現状把握（総合的な林業実態を把握） <p>②森林所有者の現状と意識の把握【平成25年12月～平成26年2月】</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・森林所有者の林業経営規模などの把握（不在地主を含む森林所有者の林業形態や収支、将来の見通しの調査） ・森林所有者へのヒアリング実施（個別に森林所有者へ聞き取りを行い、所有者としての意識調査） ・林業行政（県・市）からの情報収集（滋賀県西部・南部森林整備事務所や高島市森林水産課、高島市森林組合などの情報収集） <p>③高島地域における6次産業化に向けた可能性の把握【平成26年1月～平成26年3月】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林組合の現状把握（森林組合の林業経営や将来計画の把握） ・都市部などの消費地でのマーケティング（朽木地域の特性を生かした林産物及び加工品の流通可能性を調査） ・ストックや加工施設などの現状把握（市内にある加工施設やストックヤードなどの立地や容量、能力を調査） ・先進地域の事例確認（(株)トビムシが先進的に展開している岡山県西栗倉村の林業、加工、販売などの視察）
--	---

③兵庫県養父市

1. 事業名	植物工場（水耕栽培）定着化事業
2. 受入部署	養父市企画政策課
3. 派遣元企業	一般社団法人宝塚メディア図書館
4. 事業の目的・目標（提案段階）	<p>①全国の地方都市（零細な自治体）の先頭にたって、地域を変えていくため、絶えず新たな価値と可能性を創造していく。</p> <p>②域内にある、あらゆる資源とメディアを融合させ、普段意識することのない部分にスポットを当てていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報発信サイトの開設 ・農業を核にした地域振興プランの策定 ・移住定住促進のための魅力ある学校教育環境の構築
5. 平成25年度に目指す成果・目標（提案段階）	<p>①情報発信サイトの開設</p> <p>②地域振興プランの策定</p>
6. 平成25年度の実施内容（提案段階）	<p>地方自治体職員にない専門的なスキル・幅広い人脈を活かし、これまでと違ったアプローチで地域課題の解決にあたってもらう。</p> <p>①情報発信体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・養父市の情報発信体制は、一方通行になっている。様々な媒体を複合的に使うことで、双方向型の情報発信体制を構築する。 <p>②地域振興プランの策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業を中心に、これまでの6次化産業の概念を打ち破り、10次化産業の概念を構築し、地域振興に関するプランを策定していく。

④高知県四万十市

1. 事業名	四万十市観光振興、地域活性化事業
2. 受入部署	四万十市観光課
3. 派遣元企業	株式会社ANA総合研究所
4. 事業の目的・目標（提案段階）	<p>本市には、四万十川をはじめとする自然があふれ、土佐の小京都としての文化や歴史がある。また、山川海の豊富な食材を使った食文化も存在するが、四国西南に位置する約 35,000 人の産業に乏しい街である。</p> <p>今後、自主財源に乏しい本市の発展のためには、豊富な資源を活かした観光産業に重点を置き交流人口の拡大を図る必要がある。</p> <p>そこで、閑散期の誘客による観光客の増加、特に滞在型観光客やリピーターの確保のために、観光客に対する接遇の向上及び観光施設の磨き上げ、各団体との連携強化、効果的な情報発信、観光関係者等が目指す方向を共有できるものさしを作ることで観光振興及び地域活性化を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標予定値（平成 24 年度 → 平成 27 年度） ・観光施設稼働率 約 25% → 約 35% ・観光施設等利用者数 約 151,000 人 → 約 302,000 人 ・その他：四万十市として観光振興が交流人口の拡大を図り地域活性化につながることを理解し、地域全体で取組を進めていく体制づくりの確立
5. 平成 25 年度に目指す成果・目標（提案段階）	<p>①観光関係団体間との連携強化</p> <p>②接遇の向上</p>
6. 平成 25 年度の実施内容（提案段階）	<p>①接遇等の勉強会の開催</p> <p>②観光関係団体との意見交換</p> <p>③観光施設等の現状調査及び改善方向性案作成</p> <p>④情報発信の現状調査及び改善方向性案作成</p> <p>⑤産業振興計画への参画</p>

⑤佐賀県伊万里市

1. 事業名	伊万里市観光振興強化事業
2. 受入部署	伊万里市観光課
3. 派遣元企業	株式会社近畿日本ツーリスト九州
4. 事業の目的・目標（提案段階）	<ul style="list-style-type: none"> ・伊万里の主要な観光スポットである「秘窯の里 大川内山」や「道の駅伊万里ふるさと村」など観光資源が有効に活用されていないため、観光客数が平成 17 年をピークに年々減少している。 ・また、観光産業の中心を担うべき市観光協会は、物販活動に特化し、積極的には観光振興事業に取り組んでいないため、観光協会の意識改革や活性化が急務である。 ・このため、観光協会をはじめとする観光産業に携わる民間企業・団体等の結びつ

	きを強化し、観光資源の見直しを行い、有効活用を図るとともに、福岡都市圏等に向け情報発信の強化を図る必要があることから、本事業によりシニア人材の持っているスキルやノウハウ等を活用し、本市の地域経済の活性化を図る。
5. 平成 25 年度に 目指す成果・ 目標（提案段 階）	<p>①本市の観光資源を整理、確認するとともに観光戦略をプランニングし、事業展開について専門的なアドバイスを行う。</p> <p>②伊万里市を題材とした旅行商品を企画し、伊万里市に足を運んでもらう仕掛けづくりを行う。このため、旅行エージェントに対しての提案をより効果的なものとなるよう、専門的な見地からのアプローチを行う。</p> <p>（目標及び成果）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 25 年度中に新たな旅行商品（3 本）を作り上げる。 ・平成 26 年度に迫った西九州自動車道の本市への延伸を見据え、主要観光スポットの観光看板の設置等を見直すサイン計画を策定する。
6. 平成 25 年度の 実施内容（提 案段階）	<p>①シニア人材の方には、伊万里市観光協会専務理事兼市の観光アドバイザーとして、観光協会のキーマンになってもらい、行政と民間等とのパイプ役として、観光協会の課題整理を行うとともに、市の観光戦略や観光振興事業についてもアドバイザーとしての役割をお願いする。</p> <p>②具体的には、新たな観光資源の研究調査を行い、周遊コースの企画・作成等を行う。また、観光協会の課題整理等を行う。</p> <p>（年間のスケジュール）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・観光資源の調査・研究（10 月～11 月） ・周遊ルートの作成（11 月～12 月） ・周流ルート等の旅行エージェントへの売込み（1 月～3 月） ・サイン計画の策定（11 月～12 月） ・観光協会の課題整理（10 月～11 月） ・観光協会の組織見直し（12 月） ・観光協会の新たな会員募集（12 月～1 月）

⑥長崎県五島市

1. 事業名	感動しま旅！五島プロジェクト
2. 受入部署	五島市観光交流課
3. 派遣元企業	株式会社 J T B 九州
4. 事業の目的・ 目標（提案段 階）	<ul style="list-style-type: none"> ・本プロジェクトにおいて、来訪者と地域が共に心高まる体験型観光や巡礼ツアーを起爆剤に、官民一体となって魅力ある観光地づくりへの取組を展開することにより、“交流・文化”の産業化を進め、低迷する『五島市観光』の再生を図りたい。 ・このため、市内各地区において体験型観光の実践者による受け皿組織を整備するなど体験型観光の基盤強化に取り組むとともに、長崎巡礼センター「五島市ステーション」の機能強化など世界遺産登録に向けた受入体制の整備を図る。 ・五島市観光協会と五島市観光交流課のワンフロア化により官民協働体制を構築

	<p>し、併せてシニア人材の専門的なノウハウや幅広い人脈を活用することにより、五島市観光の新たなコーディネートシステムの早期確立を図り、誘客拡大により地域経済の活性化につなげる。</p>
5. 平成 25 年度に 目指す成果・ 目標（提案段 階）	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 25 年度は、体験型観光の基盤強化のため市内 3 地区において受け皿づくりや体験プログラムの整備を進め、また、世界遺産登録に向けた受入体制整備のため巡礼ガイドの育成や案内窓口の設置運営等に取り組むとともに、官民協働体制を構築するため五島市観光協会と五島市観光交流課のワンフロア化を実施する。 ・シニア人材を配置し、五島市関係課や支所・受け皿組織等が連携しながら、こうした取組を加速度的に進める。
6. 平成 25 年度の 実施内容（提 案段階）	<p>①体験型観光推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体験プログラムの整備：地域の強みを活かしたプログラムづくり、広報ツール作成、モニターツアー実施等 ・インストラクターの育成：専門家による養成講習・市独自の座学講習の実施等 ・観光事業者等のおもてなし向上：宿泊・交通事業者・ガイド等を対象に、専門家によるおもてなし講習の実施等 ・受け皿組織の整備：市内各地区において体験型観光の実践者による受け皿組織を整備 ・コーディネート組織の機能強化：五島市観光協会と五島市観光交流課のワンフロア化、地域限定旅行業の登録、シニア人材の配置等 <p>②巡礼センター推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プログラムの整備：世界遺産登録に向けた巡礼ツアーのコースづくり、広報ツールの作成等 ・ガイドの育成：長崎巡礼センターによる巡礼ガイド養成講習の実施等 ・案内窓口の設置運営：長崎巡礼センター「五島市ステーション」の設置運営 <p>③誘客プロモーション事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誘致活動：一般旅行・教育旅行の誘致活動 ・情報収集・発信：先進地視察・HP 更新・広告掲載等

(3) モデル実証団体の管理運営内容

採択されたモデル実証6団体に対して、委託経費の確認を実施するとともに、経費の支払いを実施した。1団体あたりの委託経費は上限250万円(報償費上限175万円、活動費上限75万円)である。

(4) 現地視察結果

モデル実証6団体に対して、下記のとおり現地視察を実施した。

【モデル実証6団体への現地視察日】

団体名	現地視察日
秋田県仙北市	平成25年12月18日(水)
滋賀県高島市	平成25年12月19日(木)
兵庫県養父市	平成25年12月20日(金)
高知県四万十市	平成25年12月5日(木)
佐賀県伊万里市	平成25年11月27日(水)
長崎県五島市	平成26年2月24日(月)

1) 秋田県仙北市視察要旨

■モデル実証団体(仙北市)ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日時:2013年12月18日(水)10時~12時 場所:仙北市役所(中町庁舎)
①シニア地域づくり人を受入れる背景・理由	・仙北市には武家屋敷、桜並木、田沢湖、乳頭温泉郷などがあり、観光地として年間500万人から600万人の観光客を集めてきた。しかし、リーマンショックや東日本大震災などにより、近年は観光客が減少している。震災後は年間400万人を切った。このため、観光客を回復させることが必要になっている。
②シニア地域づくり人に期待する役割、成果	・計画書に示したように、シニア地域づくり人に対して下記事項を期待している。 ・ユニバーサルツーリズム(すべての人が楽しめるよう創られた旅行。高齢者や障がい者、外国人などの制約の有無にかかわらず、誰もが気兼ねなく参加できる旅行)に関する知識、おもてなしの心などのノウハウ伝授を期待している。 ・国際的事業を展開している派遣元企業のネットワークを活用し、世界へ仙北市をPRすることを期待している。 ・国内外の大学との連携により、若者・留学生を活用して観光客の集客につなげることを期待している。 ・組織マネジメント力を生かした地域のまとめ役として活躍してもらうことを期待している。
③シニア地域づくり人に望むスキル、人物像	・年間計画書の原案を派遣元企業に示し、派遣元企業側で適した人材を選考してもらった。市側からは年間計画書以外にシニア人材に関する細かい条

	件は出していない。
④シニア地域づくり人に望む年齢、派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> ・40歳以上という条件以外には、年齢について希望は出していない。 ・派遣期間は、次年度以降も念頭においている。
⑤シニア地域づくり人の派遣元企業に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・国際的に事業展開している派遣元企業のネットワークを活用し、世界へ仙北市をPRすることを期待している。
⑥シニア地域づくり人の受入団体や役職を決めた背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ・市内の人事を担当する総務部門と相談して役職を決定した。派遣期間が限られていることから、常勤のアドバイザーがよいと判断した。「仙北市観光振興アドバイザー」という肩書きで活動してもらっている。
⑦派遣元企業との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・地元金融機関を通じて派遣元企業と仙北市とのつながりが生まれた。企業誘致連携の総合担当課である総務部企画政策課を通じて、今回のシニア地域づくり人の話が合った。 ・市側で年間計画書を作成して、派遣元企業側に示し、平成25年9月に派遣元企業を訪問してシニア人材の派遣を依頼した。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・特に問題点はなかった。
⑨シニア地域づくり人本人との意見交換の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・活動環境等の視察のため、シニア地域づくり人が9月に仙北市を訪問し、そこで初めて本人と接触した。年間計画書に基づき活動することは派遣元企業を通じて了承済みであり、活動内容の詳細は10月1日の着任後に話合った。
⑩シニア地域づくり人本人との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・特に問題や相違点はなく、年間計画書に沿って活動してもらうことになっている。
⑪シニア地域づくり人や派遣元企業とのマッチングの機会に対する期待、課題	<ul style="list-style-type: none"> ・市長を通じて派遣元企業と関係が生まれ、企画政策課を通じて本件が伝わったこともあり、マッチングに関する課題は感じていない。
⑫制度に関する問題点や改善事項	<ul style="list-style-type: none"> ・事務手続きは簡略化を検討して欲しい。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	<ul style="list-style-type: none"> ・これから本格的に活動するため、現時点ではアドバイスは特にない。
⑭シニア地域づくり人に対する人件費補てん、次年度以降の契約など独自の支援策	<ul style="list-style-type: none"> ・半年の事業期間では、事業内容を広く浸透させるのはハードルが高いと思われる。このため、この制度が継続化されることを期待している。シニア地域づくり人の人件費はすべて派遣元企業が負担している。 ・実際に予算化されるか分からないが、来年度、仙北市の事業費でシニア地

	域づくり人に活躍してもらえよう、予算要求をしている。
⑮その他意見	・仙北市は2町1村が合併した市である。今回は仙北市角館地区の観光振興を予定しているが、将来は同市田沢湖地区、西木地区の観光振興も展開したい。

■シニア地域づくり人（仙北市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年12月18日（水曜）10時～12時 場 所：仙北市役所（中町庁舎）
①シニア地域づくり人を受入れた背景・理由	・派遣元企業グループの通常の人事異動として派遣されている。個人的に地域活性化を希望していたわけではないが、ツアー企画、旅行会社の営業、行政との関係づくりなどを経験したことが大変参考になると思う。会社の人事異動の一環であり、特に違和感はなかった。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	・内示から着任までの期間など 社内規定内での運用であり、普通のことと捉えている。 ・また、グループ会社には、航空関係以外の会社もあり、畑違いの勤務先になることも当然あり得るため、特に不安は感じなかった。 ・出向という形式で派遣されており、給与面はすべて従前のまま派遣元企業から振り込まれている。派遣期間が終了すれば、多分派遣元企業もしくはグループ会社へ戻ることになると思われる。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	・派遣元企業からは、仙北市が期待している役割、成果などの方向性について説明を受けていた。派遣元企業から年間計画書を直前に提供され、期待されている役割、成果などを理解することができた。詳細については着任以降に詰めることと捉えている。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	・通常の人事異動として捉えており、特に問題はない。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	・今回のテーマであるユニバーサルツーリズムは、様々な捉え方ができる。これからの時代のトレンドではあるが、すぐに成果が生まれるものではない。6か月、1年といった派遣期間では短い。 ・今回の派遣期間にユニバーサルツーリズムの普及に向けた政策づくりを進め、私の派遣が終了しても地域に趣旨が引き継がれ、反映されていくようにしたい。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	・外部の人間としてアドバイザーという役職はふさわしいのではないかと。 ・観光課内にデスクがあり、活動しにくいことはない。
⑦所属企業との協議の過程	・内示後、会社から説明を受けた。通常の人事異動と同様と捉えている。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・通常の異動の一環であり、問題点などはない。

⑨受入団体との協議の過程	・着任以前には、受入団体とは特に協議はしていない。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・着任以前には、受入団体とは特に協議はしていない。着任後も問題とか相違点はなく、年間計画書に沿って活動している。
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課題	・特になし
⑫制度に関する問題点や改善事項	・これから本格的に活動するため、現時点では特になし。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	・これから本格的に活動するため、現時点では特になし。
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策、所属企業に対する支援の期待	・通常の人事異動であり、給与は派遣元企業から振り込まれている。
⑮その他意見	<ul style="list-style-type: none"> ・角館は全国的に知名度があり一流の観光スポットである。市内には乳頭温泉、玉川温泉などもあり外国人など誰もが訪れやすくなるようにさせたい。 ・最近では、大規模な宿泊施設よりも小規模な宿泊施設が好まれ、集客や経営もうまくいっている。仙北市に関するマニアックな情報を掘り起こしていきたい。 ・角館の回遊性を高めるとともに、宿泊施設が集積する田沢湖地区への引き込みを図りたい。JRや高速バス会社とも連携して集客を図りたい。

■派遣元企業（仙北市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2014年2月21日（金曜）13時30分～15時 場 所：派遣元企業本社
①シニア地域づくり人の派遣を受入れた背景・理由	・派遣元企業では、地域の魅力発掘や磨き上げに向けて、研究員を地方に派遣している。シニア地域づくり人の派遣は、企業側のニーズと一致しており、派遣を受け入れている。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	・事前情報が不足しているとは思わない。ただし、工程（時期）に関する情報は早めに欲しかった。人事異動の時期が4月であるため、派遣する場合には年度当初4月1日がベストであり、10月1日はセカンドベストである。社員は異動の1週間前に内示を受けることには慣れている。仙北市とは、以前から機会があれば協力することになっていた。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	・仙北市では、ユニバーサルツーリズムを展開したいという要望が明確になっていた。
④派遣に伴う所属企業	・社員が地域おこし協力隊に応募する場合は、無給の休職扱いとして派遣を

の人事制度に関する課題	していた。今回の制度では、仙北市と業務委託契約をして、社員は仙北市に常駐して業務を行う形式となり、既存の人事制度で対応できるようになった。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	・1年間では成果を出すには短く、2～3年の派遣期間が適切である。今回は実質的には2年半の派遣期間で事業計画を立てている。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	・社員が動きやすければ、役職にはこだわらない。受入れる自治体側で最も適切なポジションを考えてほしい。
⑦派遣する社員との協議の過程	・仙北市にふさわしい社員を派遣するため、地方支店の勤務経験があつて地方を知っていること、営業やマーケティング業務の担当実績があることなどを条件に社員を選び、本人に説明を行った。
⑧派遣する社員との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特に問題はなかったが、ユニバーサルツーリズムというテーマが決まっていたものの、現場で何をすべきか、ミッションの確認が必要であった。
⑨受入団体との協議の過程	・仙北市とは以前から接触があつた。仙北市が行いたいことを徐々に研ぎ澄ませていった。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・(同上)
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課題	・社員の派遣にさらに対応することは可能である。熱意のある自治体を紹介していただくことは有り難い。
⑫制度に関する問題点や改善事項	・活動費の範囲の明確化やエビデンスの省略など、処理をしやすくすることを期待している。
⑬他の企業が制度を上手に活用するためのアドバイス	・特になし
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策	・通常の人事異動として社員を派遣しているが、派遣した社員が活動しやすくなるよう、社長が現地に赴き市長を訪問している。さらに、事業期間の途中で派遣した社員を本社に呼んで進捗状況や課題を確認している。また、派遣した社員が孤立化しないよう、SNS（非公開）を利用して派遣した社員同士の横のつながりの確保や情報共有などを実施している。
⑮その他意見	・地域活性化支援事業を実施しており、社員を地方に派遣し、グループ企業のリソースを活用した地域活性化に取り組んでいる。

2) 滋賀県高島市視察要旨

■モデル実証団体（高島市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年12月19日（木曜）13時30～15時30分 場 所：高島市役所
①シニア地域づくり人を受入れる背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> 市内の森林資源は保育期から利用期へと移行しており、利用可能な原木を安定的に確保することが見込まれている。この資源を有効に活用するため林業から加工、流通、建築までをつなげる一連の産業を地域内で6次産業化させるため、ノウハウを持ったシニア地域づくり人を受け入れ、森林所有者等の現状や意識調査を行い、6次産業化に向けた可能性の把握を行う。
②シニア地域づくり人に期待する役割、成果	<ul style="list-style-type: none"> 岡山県西栗倉村で取り組まれた「百年の森林構想」の支援や、地域商社「株式会社西栗倉・森の学校」の設立、木材加工施設「ニシアワー製造所」で生産される建材類、家具、小物等の営業支援など、派遣元企業の経験を活かし高島市の森林資源を活用した加工品の生産販売といった6次産業化のノウハウを期待している。 京阪神や関東圏などへの林産加工品の販売にあっては、培われた人脈をはじめとした、都市部とのつながりをつくる流通戦略のスキルを期待している。
③シニア地域づくり人に望むスキル、人物像	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元企業は、森林経営の改善にノウハウがあるため、条件としては年齢（40歳以上）だけを伝えた。
④シニア地域づくり人に望む年齢、派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> この事業を説明した資料に、派遣期間は1年から3年と記載されていたが、高島市では3年程度の派遣期間が必要と捉えている。
⑤シニア地域づくり人の派遣元企業に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> 高島市は合併により広大な森林を抱えている。林業の振興に向けて、施設整備などでは市内の木材活用を進めている。しかし、林業経営者はこれまで通り原木を販売しているだけであり、コンサルタント（シニア地域づくり人）を入れて、外部から林業経営の改善を図る必要がある。
⑥シニア地域づくり人の受入団体や役職を決めた背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> 高島市から派遣元企業に対して業務委託をしており、シニア地域づくり人に特に肩書きは与えていない。ただし、地域で円滑に活動できるよう、高島市から業務委託の調査員として身分証明書を提供している。 デスクは、当初朽木支所内に置いていたが、台風18号の被害対応のため、朽木支所が手狭となり、派遣元企業が借り上げている市営住宅をオフィス替わりにしている。
⑦派遣元企業との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元企業の社員は、平成19年度に地域再生マネジャーとして高島市に入り、高島市の森林地域を調査していた。さらに、西栗倉村が進めている「百年の森林構想」が高島市の森林地域の活性化の手本になることから、7月に庁内で年間計画書を作成し8月に打診した。 高島市の森林地帯は杉の人工林が中心であるが、植林から50年が経過して販売可能な森林となっている。しかし、市内では一部の原木を製材しているに過ぎず、加工などはほとんどしていない。長期的な視点に立った森林経営を期待し、担当課では実績ある派遣元企業に依頼することを想定して、

	年間計画書を庁内で作成した。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特に協議の過程で生じた問題などはなかった。
⑨シニア地域づくり人本人との意見交換の過程	・派遣元企業とは9月に高島市で打合せを行い、10月16日から着任してもらった。着任後に事業期間中の活動内容について打合せを行った。
⑩シニア地域づくり人本人との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特に問題はなかった。会社の仕事として事業期間中は単身赴任している。
⑪シニア地域づくり人や派遣元企業とのマッチングの機会に対する期待、課題	・交流会などの機会でもマッチングすることもよいが、森林経営といった特別な分野では、以前から地域を理解している会社でなければ依頼しにくい。
⑫制度に関する問題点や改善事項	—
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	—
⑭シニア地域づくり人に対する人件費補てん、次年度以降の契約など独自の支援策	・今年度の調査結果をもとに、次年度においても業務の継続を予定している。
⑮その他意見	・森林地域の問題解決や林業経営者の意識改革は、半年の事業期間で成果を出すことは困難であり、長期的に取り組む必要がある。

■シニア地域づくり人（高島市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年12月19日（木曜）13時30～15時30分 場 所：高島市役所
①シニア地域づくり人を受入れた背景・理由	・会社としてこの事業を引き受けることになったが、年齢40歳以上の条件を満たす社員は、限られていた。林業の再生と地域活性化に関するコンサルティングを行っている会社として、本来の業務としてこの仕事を担当している。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	・社内では、かつて高島市の森林地域を調査したことがある社員を通じて高島市の森林の特徴、事業内容を把握していた。9月に高島市と打合せを行い、特に情報不足や不安を感じなかった。 ・高島市から市営住宅を借りている。携帯電話とパソコンを活用してインタ

	<p>ーネットをつなげており、本社等との通信環境も特に不便を感じたことはない。</p>
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	<ul style="list-style-type: none"> ・高島市が作成した年間計画書には、目的、シニア地域づくり人の役割、期待する成果など事業期間に行うべきことは明確になっていた。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	ー
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	ー
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ・外部から派遣されたコンサルタントとして活動している。ただし、高島市の業務委託により活動している人物として、市の身分証明書ももらっている。配属は当初森林に近い朽木支所であったが、台風被害の影響により、市営住宅をオフィス代わりに使用している。
⑦所属企業との協議の過程	ー
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	ー
⑨受入団体との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・高島市とは9月に打合せを実施し、活動内容の詳細は着任後に協議した。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	ー
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課題	<ul style="list-style-type: none"> ・会社としては、次年度以降の業務受託に結びつくよう、営業の一環として今回の業務を引き受けている。来年4月以降は、高島市から業務を受けることができればベストである。
⑫制度に関する問題点や改善事項	<ul style="list-style-type: none"> ・長期出張であり、給与などの処遇は前と同様の内容である。しかし、高島市との業務委託費では、人件費もまかなうことができず、企業としては持ち出しである。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	<ul style="list-style-type: none"> ・かつて高島市をフィールドとした地域再生事業に取り組んでいたため、森林地域の実態を事前に把握していた。このため、高島市と事前に詳細な打合せをしなくても済んでいる。地域と関係がある企業や人材を受入れることが望ましいのではないかと。
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策、所属企業に対する支援の期待	ー

⑮その他意見	<ul style="list-style-type: none"> ・森林地域の課題やポテンシャルを調査することがミッションであり、岡山県西粟倉村のように地域のブランディング化を進めたい。朽木地区ではアーティストなどの移住者も見られ、京都から比較的近い場所にありながら、美しさも備えており、林業だけにとどまらない可能性を感じている。
--------	--

3) 兵庫県養父市視察要旨

■モデル実証団体（養父市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	<p>日 時：2013年12月20日（金曜）14時～16時30分</p> <p>場 所：派遣元団体オフィス</p>
①シニア地域づくり人を受入れる背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ・民間企業で経験を積んだ人材を派遣する今回の事業を知り、応募することになった。その背景としては、養父市は高齢化が進んでおり、地域を変えなければならないという思いがあった。
②シニア地域づくり人に期待する役割、成果	<ul style="list-style-type: none"> ・市では地域活性化に向けて植物工場をつくる話が持ち上がり、植物工場にノウハウがある派遣元団体に相談して、人材を派遣してもらうことになった。 ・シニア地域づくり人に期待する人物像は、養父市が進める「チェンジ」に協力してもらえる人材である。外部のキャリアある人材が、住民、職員、企業などを巻き込みながら、地域を変えていくことを期待している。
③シニア地域づくり人に望むスキル、人物像	<ul style="list-style-type: none"> ・植物工場の展開とともに地域活性化を推進してもらえる人物を期待している。植物工場に関するノウハウのほか、情報発信、PRのスキル、民間企業の巻き込みなども期待している。
④シニア地域づくり人に望む年齢、派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> ・40歳以上という条件以外には、条件は指定していない。半年間では成果はでないため、派遣期間は複数年を想定している。次年度以降に活用できる補助事業等を探している。
⑤シニア地域づくり人の派遣元企業に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・大学、民間企業など産学官の連携をコーディネートしてもらい、実際の事業化を推進することを期待している。
⑥シニア地域づくり人の受入団体や役職を決めた背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元団体では、図書館に併設して植物工場を稼働させ、植物工場に必要な光・温度・栄養・植物選択などに関するノウハウを備えている。また、大学とつながりのある団体であり、植物工場の設計・施工に関する民間企業のネットワークも備えている。
⑦派遣元企業との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・養父市への企業誘致を検討する過程で、派遣元団体と産学官連携（植物工場）のあり方について協議していた。「シニア地域づくり人」が植物工場に活用できそうであり、並行して協議を行った。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・半年の事業期間で、事業費は活動費を含めて250万円と限られており、派遣元団体に無理をお願いしてシニア地域づくり人を派遣してもらっている。

⑨シニア地域づくり人 本人との意見交換の 過程	・植物工場のあり方について、事業前から話し合いをしていた。
⑩シニア地域づくり人 本人との協議の過程 で生じた問題点、意見 の相違点	・特に問題はなかった。
⑪シニア地域づくり人 や派遣元企業とのマ ッチングの機会に対 する期待、課題	・平成 25 年度上半期に企業との交流会があったが、交流会では総務省側がコー ディネートすることを期待していた。 ・交流会だけでは、すぐに企業と手を組んで応募できるものではなかった。 以前から事情を知っている企業や団体と手を組まなければ、応募はできない のではないかと。
⑫制度に関する問題点 や改善事項	・事務手続きの簡略化を検討すべきである。
⑬他の自治体が制度を 上手に活用するため のアドバイス	・募集時点ではじめて民間企業にシニア人材の派遣を打診するのでは、時間 的に無理なのではないか。以前から関係ある企業や団体でなければ取組に くいのではないかと。
⑭シニア地域づくり人 に対する人件費補て ん、次年度以降の契約 など独自の支援策	・派遣期間は複数年を想定しており、次年度以降もシニア地域づくり人の派 遣を求めたい。そのため、活用できそうな補助事業などを探している。特 別交付税措置になると、担当課としては予算確保が厳しいかもしれない。
⑮その他意見	・廃校を活用した植物工場を成功させてブランド化を図り、養父市を植物工 場のメッカにしたい。さらに、養父市内には県立但馬農業高校があるので、 連携して植物工場のノウハウ蓄積と普及を図りたい。

■シニア地域づくり人（養父市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013 年 12 月 20 日（金曜）14 時～16 時 30 分 場 所：派遣元団体オフィス
①シニア地域づくり人 を受入れた背景・理由	・派遣元団体は、平成 25 年に一般社団法人となった。それまでは N P O 法人 として活動していた。限られたスタッフで運営しており、その中で年齢の 条件にかなったスタッフとして、養父市への派遣を捉えている。
②事前に提供された情 報で不足していた事 項、不安に感じた事項	・今回の事業の前から養父市を訪問して植物工場について話し合っていた。 このため、特に不足していた情報や不安を感じたことはない。
③期待されている役割、 成果、スキルの明確さ	・養父市との話し合いの中で、求められている役割や成果を把握していた。
④派遣に伴う所属企業 の人事制度に関する 課題	—

⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	・半年では短い（複数年は必要）。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	・企画政策課にデスクを置き、養父市内にアパートを借りて住んでいる。活動しにくいことはない。週4日程度養父市に滞在してプロジェクトのマネジメントをしており、残りは派遣元団体で本件に関する調査や打合せを実施している。
⑦所属企業との協議の過程	・特に協議していない。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・一般社団法人の異動として派遣されている。特に問題点はない。
⑨受入団体との協議の過程	・植物工場のあり方について、事業前から話し合いをしていた。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・植物工場ありきで打合せをしてきたため、問題とか相違点はない。年間計画書に沿って活動している。
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課題	・特になし。
⑫制度に関する問題点や改善事項	・特になし。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	・これから本格的に活動するため、現時点ではアドバイスは難しい。
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策、所属企業に対する支援の期待	・一般社団法人としての異動であり、給与は派遣元団体が全額負担している。
⑮その他意見	・植物工場は、平成26年度中には1日あたり3,000株のリーフレタスを生産する。企業が工場長1名を派遣するほか、地域から10名の従業員（パート）を雇用する予定である。

■派遣元団体（養父市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年12月20日（金曜）14時～16時30分 場 所：派遣元団体オフィス
①シニア地域づくり人の派遣を受入れた背景・理由	・派遣元団体は、大学のサイエンス映像研究センターの実働部隊であり、大学チームとしてネットワークなどを活用して活動することができる組織である。メディア図書館を運営するとともに、植物工場（水耕栽培）のラボ

	<p>としてノウハウ蓄積を行ってきた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業誘致を目指していた養父市に対して、大学のサイエンス映像研究センター長である教授が植物工場の誘致を働きかけ、企業が植物工場の設置、大学が地域活性化の企画（派遣元団体が植物工場のノウハウ提供）、養父市が廃校提供という産学官連携の構想を検討していた。 ・派遣元団体は、植物工場のノウハウ提供に向け、シニア地域づくり人の派遣を受け入れた。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の事業と並行して、産学官連携の話を検討しており、特に不足していたことや不安に感じたことはない。（養父市とともに企画内容を検討していた。）
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	<ul style="list-style-type: none"> ・水耕栽培のノウハウを持っており、それを核としつつ、植物工場の実現に向けて、出資者の確保、施設の整備、情報発信などプロデューサー機能を担うことが重要であると捉えている。派遣元団体が保有する各分野の専門家とのネットワークを生かし、仕掛けとつなぎ役になる覚悟である。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> ・一般社団法人に移行したばかりである。メディア図書館の運営だけでも財政的には容易ではない。半年で250万円という事業費は厳しい金額であり、先行投資的な意味で派遣している。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> ・可能であれば、次年度もシニア地域づくり人を派遣したい。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ・企画政策課にデスクを置き活動しており、特に活動しにくいことはない。
⑦派遣する社員との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・産学官連携の検討時から活用できそうな補助事業を養父市とともに探し、今回の事業に応募している。シニア地域づくり人の役割、年齢条件などから、シニア地域づくり人を派遣することとした。
⑧派遣する社員との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・一般社団法人の異動として派遣されている。特に問題点はない。
⑨受入団体との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・産学官連携による植物工場のあり方について、事業前から定期的に話し合いをしていた。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・植物工場ありきで打合せをしてきたため、問題とか相違点はない。
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課題	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし
⑫制度に関する問題点や改善事項	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣に伴う事業費（人件費と活動費）をアップすべきである。 ・活動費に関する制約（飲食費やパソコン購入費は対象外）を緩和すべきである。

⑬他の企業が制度を上手に活用するためのアドバイス	・これから本格的に活動するため、現時点ではアドバイスは難しい。
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策	・独自の施策はない（一般社団法人としての異動であり、給与は派遣元団体が負担）。
⑮その他意見	<ul style="list-style-type: none"> ・大学と連携して養父市の地域活性化を支援しており、地域の祭りに学生が巫女として参加するなど、地域への支援を実施している。 ・派遣元団体は民間企業ではなく、一般社団法人であるため住民から信頼を得やすく、なおかつ大学や公的機関よりもフットワークが良く民間企業との連携もしやすいため、社会的問題を解決する上で動きやすい組織である。

4) 高知県四万十市視察要旨

■モデル実証団体（四万十市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	<p>日 時：2013年12月5日（木曜）10時00分～12時00分</p> <p>場 所：四万十市役所</p>
①シニア地域づくり人を受入れる背景・理由	・四万十市への観光客は増加傾向にあるが、閑散期の観光客や入込数に対する宿泊者の割合が少ないことが課題である。観光客に対する接遇の向上、観光客誘致を進める団体間及び施設間の連携、効果的な情報発信、観光関係者が目指す「ものさし」の策定を進める必要があり、その実現に向けて外部人材の知見やネットワークを活用することとした。
②シニア地域づくり人に期待する役割、成果	・お願いしたい役割は、女性の視点を活かした四万十川観光の育成、市民あがての接遇の向上及びインバウンド対策、観光関係団体間の連携強化、観光施設の磨き上げ、効果的な情報発信の構築、四万十市産業振興計画への参画である。
③シニア地域づくり人に望むスキル、人物像	・上記の役割を果たすためのスキル。
④シニア地域づくり人に望む年齢、派遣期間	・シニアということで退職間際の方が来るのかと思っていた。希望は女性であった。期間は、成果を出すには3年程度が望ましい。
⑤シニア地域づくり人の派遣元企業に期待する役割	・派遣元企業だけでなく、グループ全体として対応してくれると聞いている。そのため観光PR及び商品販売ルートの確立にも期待できる。また、派遣元企業の地域活性化に向けた知見も活用できる。
⑥シニア地域づくり人の受入団体や役職を決めた背景・理由	・観光業務に携わるので市の観光課を受け皿とした。観光アドバイザーといった専門職のポストは設けていない。市の職員として受け入れるというのが原則とされていたが、市が派遣元企業に業務委託して、その業務に常駐対応してもらうかたちになっている。
⑦派遣元企業との協議の過程	・平成25年6月3日に東京（JOIN）で説明会があり参加した。そこでシニア地域づくり人の制度紹介があった。その後、高知県東京事務所が市の求め

	る条件に合う企業を探したがなかなか見つからなかった。6月21日の総務省における自治体・企業の交流会に参加し、派遣元企業にお願いすることにした。派遣元企業も四万十市で了解してくれた。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特になし。
⑨シニア地域づくり人本人との意見交換の過程	・9月中旬にメールでやり取りをスタートさせ、9月24日に現地訪問して、市内紹介、住まい探しをした。9月30日に現地入りし、10月1日に着任した。資料を渡して業務内容等を知らせたのは10月1日である。
⑩シニア地域づくり人本人との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特になし。今回の業務は委託契約に基づいて実施してもらうものであり、その内容は仕様で固めてある。
⑪シニア地域づくり人や派遣元企業とのマッチングの機会に対する期待、課題	・現在地域おこし協力隊が5人いる。そのうちの一人は、観光をテーマとした地域活性化に取り組んでいるので、お互いに連携を深めていきたい。
⑫制度に関する問題点や改善事項	・今回の事業はバタバタとスタートした感じがあり、分からないことが多かった。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	・特になし。
⑭シニア地域づくり人に対する人件費補てん、次年度以降の契約など独自の支援策	・国からの特別交付税以外を、市・県・事業者で負担する。負担割合は、県の補助金等を考慮し考える。
⑮その他意見	—

■シニア地域づくり人（四万十市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年12月5日（木曜）10時00分～12時00分 場 所：四万十市役所
①シニア地域づくり人を受入れた背景・理由	・8月下旬にキャビンアテンダント限定で社内公募があった（9月中旬に決定）。それまで客室本部に勤務していた。いずれ地域活性化に関わりたいと希望していたことと、求められる業務内容がおもてなし（接遇向上）でかつ40歳以上との条件もあって、客室本部のリーダーにも相談して手を上げることにした。行ったことはなかったが四万十市のイメージも大変良かった。
②事前に提供された情	・当初の情報が漠然としていたので、上司が確認してくれた。イメージは分

報で不足していた事項、不安に感じた事項	<p>かっていたが、確認してからは十分な情報が入ってきた。不安は特になかった。行ってみないと分からないことが多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社の要望は、「利益を出せ、大きなことをせよ」というものではなく、「地域のためにできることを地道にやれ」ということだった。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	<ul style="list-style-type: none"> ・明確だった。しかし、生活面での情報がなかった。具体的には、住まいをどうするか、社宅扱いにするか、車をどう調達するか、自転車通勤にするか等。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> ・親会社から派遣元企業に出向してから現地に派遣されている。人事制度上の課題はない。本事業の終了後は、客室部門に戻るか、親会社の他部署に戻るようになると思う。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の成果を出すには2～3年は必要である。次に来る人との引継ぎの時間も必要になる。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の立場で問題なくスムーズに活動できている。役職があってもあまり関係はなく、基本は人と人との関係である。自分のことが地元新聞に掲載されて、活動しやすくなった。
⑦所属企業との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・所属していた部署の上司が関与し、相談にも乗ってくれたのは良かった。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑨受入団体との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・(受入市町村へのヒアリング結果と同じ)
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・最初の段階での認識の一致が出来ておらず、意見が食い違うことがあった。今後は認識のすり合わせを確実に言い、スムーズな業務遂行を目指す。
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課題	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑫制度に関する問題点や改善事項	<ul style="list-style-type: none"> ・まちの生活に関する情報がもう少しあれば良い。今回、行政の方と一緒に仕事をするが、民間での仕事の仕方と違う点が多い。行政ならではの仕事の仕方について事前に知る機会があると良い。 ・今回の事業については、予算処置の方法や来年度方針など詳細が詰められていないように感じる。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策、所	<ul style="list-style-type: none"> ・50歳代のキャビンアテンダントが宇和島市に派遣されている。その他にも派遣元企業を通じて地方に派遣されている例が多く、社内の情報共有もあ

属企業に対する支援の期待	る。
⑮その他意見	・特になし。

■派遣元企業（四万十市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2014年2月21日（金曜）13時30分～15時 場 所：派遣元企業本社
①シニア地域づくり人の派遣を受入れた背景・理由	・派遣元企業では、地域の魅力発掘や磨き上げに向けて、研究員を地方に派遣している。シニア地域づくり人の派遣は、企業側のニーズと一致しており、派遣を受け入れている。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	・事前情報が不足しているとは思わない。ただし、工程（時期）に関する情報は早めに欲しかった。人事異動の時期が4月であるため、派遣する場合には年度当初4月1日がベストであり、10月1日はセカンドベストである。社員は異動の1週間前に内示を受けることには慣れている。四万十市とは、交流会をきっかけとして社員派遣の話が進んだ。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	・四万十市では、キャビンアテンダントを希望しており、接遇（おもてなし）のスキルを学習したいという要望が明確になっていた。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	・社員が地域おこし協力隊に応募する場合は、無給の休職扱いとして派遣をしていた。今回の制度では、四万十市と業務委託契約をして、社員は四万十市に常駐して業務を行う形式となり、既存の人事制度で対応できることになった。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	・1年間では成果を出すには短く、2～3年の派遣期間が適切である。今回は実質的には2年半の派遣期間で事業計画を立てている。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	・社員が動きやすければ、役職にはこだわらない。受入れる自治体側で最も適切なポジションを考えてほしい。
⑦派遣する社員との協議の過程	・四万十市にふさわしい社員を派遣するため社内公募をかけ、応募者の中から客室乗務員の教官の経験がある社員が適任であると判断し、本人に説明を行った。
⑧派遣する社員との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・本人が地域活性化を希望し、さらに転勤経験等もあったため、特に問題はなかった。
⑨受入団体との協議の過程	・四万十市とは交流会から話し合いを行い、四万十市が行いたいことを徐々に研ぎ澄ませていった。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・（同上）
⑪受入団体とのマッチ	・社員の派遣にさらに対応することは可能である。熱意のある自治体を紹介

ングに対する期待、課題	していただくことは有り難い。
⑫制度に関する問題点や改善事項	・活動費の範囲の明確化やエビデンスの省略など、処理をしやすくすることを期待している。
⑬他の企業が制度を上手に活用するためのアドバイス	・特になし
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策	・通常の人事異動として社員を派遣しているが、派遣した社員が活動しやすくなるよう、社長が現地に赴き市長を訪問している。さらに、事業期間の途中で派遣した社員を本社に呼んで進捗状況や課題を確認している。また、派遣した社員が孤立化しないよう、SNS（非公開）を利用して派遣した社員同士の横のつながりの確保や情報共有などを実施している。
⑮その他意見	・地域活性化支援事業を実施しており、社員を地方に派遣し、地域資源と企業グループのリソースを活用した地域活性化に取り組んでいる。

5) 佐賀県伊万里市視察要旨

■モデル実証団体（伊万里市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年11月27日（水曜）10時00分～12時00分 場 所：伊万里市役所観光課
①シニア地域づくり人を受入れる背景・理由	・平成24年度を「観光元年」とし、観光戦略室、伊万里ブランド係を新設するなど組織改革まで行って、観光に力を入れることになった。そこでこの事業を活用することとなった。
②シニア地域づくり人に期待する役割、成果	・行政マンはこの分野に素人である。既存の旅行商品や観光資源を外部の眼でみてもらい、新たに商品化してもらおう。人脈を活かした売込みにも期待している。
③シニア地域づくり人に望むスキル、人物像	・観光振興に活躍してほしい。観光資源の発掘・磨き上げと商品化のスキル、旅行業界に精通している人脈に期待している。
④シニア地域づくり人に望む年齢、派遣期間	・年齢に対する希望はない。スキルも持つことが第一である。今回の期間は2年半だが、長ければ長いほど良い。
⑤シニア地域づくり人の派遣元企業に期待する役割	・旅行商品化に期待している。ただし旅行商品化を進めるのはシニア地域づくり人である。したがって、すべて派遣元企業だけということではなく、旅行会社ごとに強み・弱みがあると思うので、それを見定めながら、方針に合わせて旅行会社を選定することも必要である。
⑥シニア地域づくり人の受入団体や役職を決めた背景・理由	・行政よりも動きやすいようにということで観光協会を受け皿にした。観光協会の役割は行政と民間のパイプ役でもあるので、そのキーマンとして活躍してほしい。 ・現在その観光協会が、必ずしも有効に機能しているとはいえないことから、

	あるべき姿に導いてほしい。そのため上から意見が言えて、改革できる立場（マネジメント）をお願いした。改革といっても、観光に携わる人材の意識改革が基本である。
⑦派遣元企業との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度の若手企業人にも手を挙げた。その時、派遣元企業から内諾を得たが実現しなかったという経緯がある。 ・平成 25 年 6 月 21 日の東京での自治体・企業の交流会に参加して、派遣元企業と話をしたのが最初のきっかけ。その後、派遣元企業を訪問して調整した。最初の交流会がなければ、今回の事業の実現は難しかった。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特になし。
⑨シニア地域づくり人本人との意見交換の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・ポストについては初めから観光協会専務理事として受け入れることを表明しており、10月1日からの派遣で調整をお願いしていた。 ・9月5日頃に現地に来てもらい、市長面談などを行った。
⑩シニア地域づくり人本人との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特になし。
⑪シニア地域づくり人や派遣元企業とのマッチングの機会に対する期待、課題	・地域に不足する機能をしっかり担ってくれる人材がほしい。マッチングの機会は積極的に活用していきたいと思う。
⑫制度に関する問題点や改善事項	・企業が3大都市圏に限定されている。九州でいえば福岡を入れてほしい。福岡が本社である（持ち株会社HDは東京）。マッチングの機会も福岡などでも提供してほしい。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイス	・企業とのつながりがあるかどうかで違ってくるので、普段からネットワークを持っておく必要がある。
⑭シニア地域づくり人に対する人件費補てん、次年度以降の契約など独自の支援策	・特になし。
⑮その他意見	—

■シニア地域づくり人（伊万里市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年11月27日（水曜）10時00分～12時00分 場 所：伊万里市役所観光課
①シニア地域づくり人	・社内公募等ではなく人事異動だったので特段の理由はない。

を受入れた背景・理由	
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	・新しい取組であり、民間会社の業務とも違うため、民間と公共（行政）の間での仕事の進め方の違いを学ぶ必要がある。今回は新しい事業を作り上げなければならず、勉強が必要であると感じる。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	・明確であった。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	・特に課題はない。50歳代になると出向の機会が増えるが、今回は会社として力が入った出向であり、生かすも殺すも自分次第である。観光協会に出向して、社内システムの閲覧制限があるのは少し困る。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	・新しい仕事でそれなりの成果を出すには3年以上は必要ではないか。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	・役職があるから活動しやすいとか、しにくいとかはない。最後は人と人である。
⑦所属企業との協議の過程	・人事異動であり、特に多くの協議はないが、会社の方針として地域に根ざした会社を目標としているため、現地入りし市長面談等を経て、活動方針を具体化してきた。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特になし。
⑨受入団体との協議の過程	・通常の着任と同じで、新任地で求められることに対応できる体制をとる段階である。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・派遣されて間もないこともあり、特になし。
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課題	・特になし。
⑫制度に関する問題点や改善事項	・特になし。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイスの	・特になし。
⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策、所属企業に対する支援の期待	・給与は派遣元企業から支給される（伊万里市観光協会が一部負担金を払う）。
⑮その他意見	・特になし。

■派遣元企業（伊万里市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2013年11月28日（水曜）9時30分～10時30分 場 所：伊万里市役所観光課
①シニア地域づくり人の派遣を受入れた背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ・地域分社化して、地域との密着度を高めたい。自治体との連携が必要である。地域の観光に携わる組織・部署に人を派遣する機会が増えている。自治体や観光協会に対して（全国的に）人を派遣している。 ・伊万里市に関しては、若手企業人の話があったが人材のマッチングができなかったという経緯がある。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	<ul style="list-style-type: none"> ・もらった情報で意図や目的は分かった。ただし本件の打診は6月～7月頃という年度途中であったため、人事検討の時間も短かった。本来は4月から動けるようにしてもらいたい。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	<ul style="list-style-type: none"> ・明確に示されていた。伊万里市からも内容をよく聞くことができていた。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> ・人事制度上は出向なので問題はなく、新しい措置を講じる必要もない。 ・当社の年齢構成は、40歳以上が多く30歳代が少ない。若手は経験が少なく外部に出せる人材が不足している。その点、シニアは経験や業務を活かせる人材が多い。一方で、30歳前後の若手にこうした勉強をしてほしいという気持ちもある。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> ・3年1タームでよい。1年更新の自治体もあるが、結果的に3年になっている例が多い。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職はポジション的に動きやすく良い。権限がもらえることが期待できる。 ・このポジションで、違う切り口での様々な交流のかたちを実現してほしい。この経験を活かして他の地域も含めた地域への誘客分野のリーダーシップを取ってほしい。現在どの自治体も観光に力を入れている。自治体と二人三脚で地域密着型のビジネスを展開させ、それを観光に繋げていけば良い。
⑦派遣する社員との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・本人への内示は9月1日。年齢、経験、見識を持った社員を選定した。今回与えられた検討期間は短かった。もう少し余裕がほしい。
⑧派遣する社員との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑨受入団体との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> ・東京本社から6月頃に打診を受けた。その際、派遣先が伊万里市であることは決まっていた。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。市長とも会って、市の姿勢がよく分かった。また、お互いの認識を合わせることができた。
⑪受入団体とのマッチ	<ul style="list-style-type: none"> ・今後はどんどんこのような制度を活用したい。

<p>ングに対する期待、課題</p>	
<p>⑫制度に関する問題点や改善事項</p>	<p>・まだ事業そのものがどんな成果を生むか分からないが、大変良い制度である。自治体も積極的に取り組むだろうし、成果も期待しているだろう。旅行会社にとっても良い。あとはきちんと人材がマッチングできるかどうかである。</p>
<p>⑬他の企業が制度を上手に活用するためのアドバイス</p>	<p>・特になし。</p>
<p>⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策</p>	<p>・派遣された人材が活動しやすいように、2ヶ月に1回、派遣された人材が集まって情報交換会をしている。また、本社の地域誘客部と連携した勉強会に参加している（年1回程度）。</p>
<p>⑮その他意見</p>	<p>・地域におけるスポーツ、観光、様々な切り口を見つけ、国内・海外から多くの人に来てもらう。そうしてまちを活性化させたい。グループ会社との連携も図る。</p>

6) 長崎県五島市視察要旨

■モデル実証団体（五島市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2014年2月24日（月曜）13時00分～14時30分 場 所：五島市役所
①シニア地域づくり人を受入れる背景・理由	・観光客数が減少する一方で、観光客のニーズの多様化や変化に対応できていない状態である。体験型観光や巡礼センター、誘客プロモーションの推進等を行わなければならない問題意識があるところにこの事業の話を受けた。そこで新規にこれらの事業を立ち上げることにした。
②シニア地域づくり人に期待する役割、成果	・①五島市の観光再生に向けた旅行商品開発、島のPR、②ソフト・ハードを含めた受入体制の整備、改善、③来年度開設する福岡と東京（大村市と合同）の事務所のバックアップ、④観光関連の育成、を観光協会とも連携しながら進める。これに対してプロの眼で意見をしてほしい。
③シニア地域づくり人に望むスキル、人物像	・上記の役割を果たすためのノウハウ、ネットワーク、事業推進力に期待している。
④シニア地域づくり人に望む年齢、派遣期間	・勤務経験が長く、営業力やスキル・ノウハウに期待をしていたので、結果的に年齢層は高くなるだろうと思っていた。もともと40歳以上だったので、その年齢層を想定していた。 ・期間は成果が出さえすれば良いが、1年では難しいだろう。少なくとも3年ということをお願いしている。
⑤シニア地域づくり人の派遣元企業に期待する役割	・これまで県との人事交流はあるが、民間企業からの受入は初めてである。この事業をきっかけにつながりを深め、さらなる旅行商品を作ってもらえると有難い。
⑥シニア地域づくり人の受入団体や役職を決めた背景・理由	・今回は急いで企業を選定する必要があったので、担当者の人脈を使った。これまで派遣元企業とは旅行商品造成で関係はあったが、特に深い関係であった訳ではない。 ・制度的に通常の手続に従って進めた結果、市で受け入れることとなった。県に派遣元企業からの派遣者がおり、その役職を参考にした。市役所の他部署や他の団体などとの関係において、管理職である方が動きやすいと思った。
⑦派遣元企業との協議の過程	・派遣までの交渉は市長公室が行った。6月にはアプローチを始め、派遣検討を依頼した。その後、6月21日に開催された総務省主催の交流会に参加した。9月に派遣元企業と派遣についての詳細を協議した。
⑧派遣元企業との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	・特になし。
⑨シニア地域づくり人本人との意見交換の過程	・市としては、派遣元企業にあずけたかたち。 ・平成26年1月17日に派遣元企業で内示、1月24日に現地訪問してもらい初めて交流、2月1日着任、2月11日引っ越し、住居等は市が用意した。
⑩シニア地域づくり人	・特になし。

本人との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	
⑪シニア地域づくり人や派遣元企業とのマッチングの機会に対する期待、課題	・(来年度以降も総務省主催の交流会があるとすれば) 交流会の時期を早めにしてほしい。マッチングの機会を持つことは良いことである。
⑫制度に関する問題点や改善事項	・市と派遣元企業とで人件費は折半している。来年度から交付金が3.5百万円になるようだが、予算が増えるとありがたい。
⑬他の自治体が制度を上手に活用するためのアドバイスの	・特になし。
⑭シニア地域づくり人に対する人件費補てん、次年度以降の契約など独自の支援策	・市と派遣元企業とで人件費を折半する考え方は来年度以降も変わらない。同じく参事役のポストをあずけたい。
⑮その他意見	・特になし。

■シニア地域づくり人（五島市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	日 時：2014年2月24日（月曜）13時00分～14時30分 場 所：五島市役所
①シニア地域づくり人を受入れた背景・理由	・会社の人事異動（出向）による。家族は福岡市内在住で単身赴任。もともと福岡の出身であり、これまで会社業務で五島市に来たことはあった。 ・これまで、中国・四国を中心に営業した後、九州・福岡で勤務してきた。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	・平成26年1月17日に人事異動の内示を受けた際に、派遣協定書に基づいて業務内容の説明を受けた。その後、1月24日に現地入りしたが、特に情報として不足していたことはなかった。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	・上記のとおり（長期的な）目標が明確に示されている。これを受けて、現在、具体的なアクションにつなげるための事業計画書を作成している段階である。現状を知り、課題を認識して、分析する必要がある。 ・これまで、商品開発、メディア販売、営業活動をしてきており、そのスキルが活かせると思う。現地にも頻繁に入り、現場とやり取りをしているので、人材がいかにあるべきか分かっている。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	・通常の人事異動に従って派遣されており、特に課題はない。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	・奇数年数がよい。その方が成功したか否かが分かりやすい。1年で成果を出すのは難しいので、少なくとも3年は必要ではないか（ただし、3年以内には成果を出す必要がある）。

⑥用意された受入団体、 役職の活動しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ・役職は特に関係ない。基本は人であり、人との付き合いは肩書きではない。ただし、市の職員であると動きやすい。また、自分が旅行会社出身であることは知っておいてもらった方が良いかも知れない。 ・逆に肩書きが邪魔になることがある。部署が違えば、共感した人を動かすということが出来なくなる。
⑦所属企業との協議の 過程	<ul style="list-style-type: none"> ・特に協議していない（人事異動によるため）。
⑧派遣元企業との協議 の過程で生じた問題 点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑨受入団体との協議の 過程	<ul style="list-style-type: none"> ・事前の協議はしていない。
⑩受入団体との協議の 過程で生じた問題点、 意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑪受入団体とのマッ チングに対する期待、課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑫制度に関する問題点 や改善事項	<ul style="list-style-type: none"> ・非常に面白い取組であると評価している。
⑬他の自治体が制度を 上手に活用するた めのアドバイス	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑭人件費補てんなど所 属企業独自の施策、所 属企業に対する支援 の期待	<ul style="list-style-type: none"> ・特別に支援されるということはない。 ・会社の定例の人事異動は2月と9月だが、9月の人事異動に乗れば自治体の予算編成に間に合う。2月だと翌年度の予算が決まっているので、認められた枠の中でしか動けなくなる。
⑮その他意見	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。

■派遣元企業（五島市）ヒアリング要旨

ヒアリング日時等	<p>日 時：2014年2月24日（月曜）17時00分～18時00分</p> <p>場 所：派遣元企業本社</p>
①シニア地域づくり人 の派遣を受入れた背 景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ・五島市に出向している長崎県の方から打診を受けた。長崎県や観光協会とは人材の交流もあり、業務上のつながり（長崎県の観光PR等）もあり、検討することとした。 ・着地型商品開発は簡単なようで難しい。もっと積極的に成功事例をつくりたいと考えており、他県・他市町村にも人材を派遣している。そうしたなかで長崎に注力（長崎の世界遺産登録申請を契機）しようというタイミングでもあった。五島は足の面で不便だが、以前には修学旅行の誘致をやっ

	<p>たこともある。</p> <ul style="list-style-type: none"> • これまでも役職者で営業経験や商品造成の能力がある 40 代半ばから 50 代後半の人材を地方に派遣している。
②事前に提供された情報で不足していた事項、不安に感じた事項	<ul style="list-style-type: none"> • 情報は十分にもらっていた。
③期待されている役割、成果、スキルの明確さ	<ul style="list-style-type: none"> • 五島市が期待する業務内容は明確であった。派遣元企業として目指していることとの共通点が多かった。つまり派遣元企業が抱える顧客と現地の商品開発の間に立つコーディネーター役である。地域の旅行素材の深掘は地元の人でないとできないが、そこに旅行会社のコーディネーターが顧客側の目線でお手伝いをする。 • 五島市が期待する目標が明確であり、その目標を果たすには役割をパーツで担うのでは無理で、そのためにも現地に入る必要がある。
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> • 公募制度もあるが、公募の場合は会社の思うイメージと本人の意思がずれることがままある。今回的人選は慎重に対応する必要があり、公募にはしなかった。 • 自治体から経験よりフットワークが求められることがある。若い年齢層を求められると人事制度とぶつかるケースもある。在籍出向は年齢層によっては対応が難しい。管理職になっていれば人事制度的に扱いやすい。
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> • 自分の出身地以外の場所で結果を出すには最低 3 年は必要である。新しい組織に馴染むのに 1 年、コミュニケーション確保に 1 年、3 年目に成果を出すイメージ。さらに進めてプラス 2 年の 5 年もあるが、3 年というのが標準的なパターンである。
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> • 管理職クラスというのは、役割が明確で動きやすくて良い。観光協会やコンベンション協会などの外郭団体も活動はしやすいが、自治体の方が諸般の調整がしやすいし人脈もつくれるのでさらに良い。
⑦派遣する社員との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> • 特に協議はしていない。ただし、人事制度上の自己申告書は参考にしている。該当業務に興味、関心があるかはポイントである。経験も勘案している。
⑧派遣する社員との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> • 人事異動の時期に合わせたので着任が遅れた。課長クラスは 2 月が定例異動である。
⑨受入団体との協議の過程	<ul style="list-style-type: none"> • 5 月や 6 月に接触した（7 月初頭までに申請が必要であったため）。
⑩受入団体との協議の過程で生じた問題点、意見の相違点	<ul style="list-style-type: none"> • 特になし。
⑪受入団体とのマッチングに対する期待、課	<ul style="list-style-type: none"> • シニアであれば地元の出身者であるのが良い。長いレンジで地元に着目して年齢を重ねても活躍できればよい。

<p>題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今回は最初から五島市と調整していたので、それ以外とのマッチングは考えなかった。五島市は、会社としてやろうとしていたニーズとマッチしていた。他の地域がどうかと言われると、その前に会社としてやろうとしていることとのマッチング・双方のニーズのすり合わせありきである。 ・また、その時に派遣できる人材がいるかというタイミングもある。県庁所在地から遠隔地であればあるほど出身者を探すのは難しい。誰でも派遣すれば良いという訳にはいかない。
<p>⑫制度に関する問題点や改善事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣企業が三大都市圏に限ることや対象年齢など制限が多い。もともとUターン者に限るなどの想定もあったと聞いているが、条件が付くほど人選が難しくなる。
<p>⑬他の企業が制度を上手に活用するためのアドバイス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
<p>⑭人件費補てんなど所属企業独自の施策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
<p>⑮その他意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今回を是非良い事例にしたい。何か商品が出来、人が来てくれて、地元の方に成果が見えて、それが継続できる仕組みをつくってほしい。企業からの派遣が戻れば終わり、というのではなく、地元の方が動かしていく仕組みである。この五島市での取組を広く紹介するとともに、他の行政機関への出向者との交流の機会を持っていきたい。

2. 報告会の開催

(1) 報告会の目的

モデル実証団体に派遣されたシニア地域づくり人、派遣元企業やモデル実証団体の担当者が一堂に会して、活動状況の共有化と意見交換を行い、シニア人材による活力ある地域づくりの有効性や課題を明らかにすることが報告会の目的である。さらに、地域活性化、社会貢献、シニア人材の活用などに関心がある企業を招き、平成 26 年度の新たな制度（「地域おこし企業人交流プログラム」）について説明を行い、企業人の地域派遣の推進を図ることとした。

(2) 報告会の開催概要

①「シニア地域づくり人」報告会出席者の構成

報告会では、有識者として慶応義塾大学の飯盛義徳准教授を招いた。モデル実証団体に派遣されたシニア地域づくり人、自治体担当者、派遣元企業担当者に出席を求めた。

②報告会の開催日時と議事次第

報告会は平成 26 年 3 月 17 日に開催した。この報告会に企業人の地方派遣に関心ある企業 6 社(10 名)が報告会に出席するとともに、平成 26 年度から実施される新たな制度「地域おこし企業人交流プログラム」に関する面談を別室にて行った。

【「シニア地域づくり人」報告会開催概要】

区分	概要
開催日時	平成 26 年 3 月 17 日（月）10：00～12：20
開催場所	都道府県会館 402 会議室
議事次第	1. 総務省挨拶 2. 平成 26 年度からの新たな制度「地域おこし企業人交流プログラム」について 3. 採択 6 団体の活動内容の発表 4. 意見交換 (1) 質疑応答 (2) 総括講評 5. その他

第3章 調査分析業務

1. 実証6団体の事業実施結果

(1) 実証6団体の事業実施結果

・秋田県仙北市、滋賀県高島市、兵庫県養父市、高知県四万十市、佐賀県伊万里市、長崎県五島市の事業実施結果は、下記のとおりである。

①秋田県仙北市の事業実施結果

事業名	誰でも安心して観光できるまちづくり（ユニバーサルツーリズムの推進）
市町村名	仙北市
派遣元企業	(株)ANA 総合研究所
配属先・役職	観光商工部 観光課 観光振興アドバイザー
期待する役割	「ユニバーサルツーリズム・おもてなしの心などに関する知識・ノウハウの活用」 「ANAのネットワーク・人材の活用」「地域のまとめ役」

1. 事業内容

①角館地区の観光資源現状調査

①視察したイベント（12 イベント）

〔角館のお祭り〕〔アート de まちあるき〕〔秋の味覚市〕〔まちなかミュージアム〕
〔秋田県種苗交換会〕〔山の楽市〕〔角館冬がたり〕〔紙風船上げ〕〔火振りかまくら〕
〔晩秋の角館で楽しむ大人の休日〕〔田沢湖高原雪まつり〕〔武家屋敷ライトアップ〕

②視察した観光スポット（13 地点）

〔西宮家〕〔花葉館〕〔新潮社記念文学館〕〔樺細工伝承館〕〔平福記念美術館〕
〔角館武家屋敷〕〔たざわこ芸術村〕〔御座石神社〕〔抱返り溪谷〕〔外町資料館〕
〔田沢湖〕〔乳頭温泉郷〕〔たざわこスキー場〕

③視察した温泉施設（15 ヶ所）

②ユニバーサルツーリズム先進事例研究

①『バリアフリー観光で集客力アップと住みよいまちづくり』講演会受講&レクチャー
NPO 法人 日本バリアフリー観光推進機構 中村元代表

②観光庁主幹の『ユニバーサルツーリズム促進に向けた地域活動に関する検討会』メンバー
(ANA セールス) からのレクチャー

③一般社団法人 ネイバーズサポート推進協会からのレクチャー
鴨志田明専務理事

④HP やネット等により情報収集

③地域のユニバーサルツーリズム支援者の育成

①『やさしいまちづくりと心のバリアフリー』講演会実施（2/19）

一般社団法人 ネイバーズサポート推進協会 鴨志田明専務理事
 対象：市民、交通機関社員、観光施設関係者、商工事業者、市・県職員



②ユニバーサルツーリズム推進活動の周知

- ・地元紙（秋田魁新報 2/22）及び市の広報誌(3/15)



③『やさしいまちづくり』講演会告知と同時に支援組織調査

- ・講演会声かけ組織及び企業
 [社協] [警察署] [市福祉事務所] [商工会] [交通事業者 (7社)] [報道媒体 (3社)]
 [観光協会] [秋田県] [福祉関係NPO法人 (10組織)]
 [まちづくり関係団体 (3組織)]

④ユニバーサルツーリズム支援組織制度検討

- ・認知症サポーターキャラバン研究 (認知症サポーター養成講座受講)

- ・全国の観光案内マイスター制度の研究

④モニターツアー調査立案

ユニバーサルツーリズム支援者養成、支援組織制度とあわせて来年度の取組とする。

⑤外国人ニーズの調査準備

- ・外国人誘致検討組織との連携を検討する。
- ・ANA 総研から講師を派遣している国際教養大学との協力を進める。

⑥受講研修会・参加勉強会

- ①『バリアフリー観光で集客力アップと住みよいまちづくり』
NPO 法人日本バリアフリー観光推進機構：中村元代表
- ②『成功・失敗事例から学ぶアジア市場の現在』 (株)アジアクリック：高橋学社長
- ③『連携・協業が拓く 地域観光の未来』 (株)井門観光研究所：井門隆夫社長
- ④『東日本大震災の被災地の現状と教訓を踏まえた防災対策』
(株)河北新報社：丹野綾子記者
- ⑤『仙北市魅力バージョンアップ事業』 ノースアジア大学：観光学科

⑦仙北市の情報発信活動

- ・ANA 機内誌「翼の王国」にイベント掲載
- ・ANA 総合研究所 HP 及び facebook にイベント・トピックス掲載

2. 実施体制

市長 — 副市長 — 総務部長 — 総務部企画政策課 (総合調整)

|

— 観光商工部長 — 観光商工部観光課 (事業主体)

3. 今年度の成果と課題

(1) 今年度の成果

①ユニバーサルツーリズム促進に関わる地域の現状把握・課題抽出

- ①東北屈指の観光スポットの一つでもあり、バリアフリー、ロードヒーティング、外国語 (英語・韓国語・中国語) 表記、案内板 等は点在している。

②ユニバーサルツーリズムへの理解促進

- ①元来はユニバーサルツーリズムの推進は地元住民にとっても住みよいまちづくりにつながるという考え方があったが、介護・福祉的視点にウエイトを置いたやさしいまちづくりはユニバーサルツーリズムにつながるとの講演会はいい感触であった。
- ②バリアフリーというとハード的イメージが強く、雪の影響と直結する中、心のバリアフリーは新鮮だったとの感想が多かった。

③講演会は2回（目標：100名教育）を計画しており、1回目（2/15）は悪天候の為中止となったが、2回目（2/19）は約50名の参加を頂き、目標レベルは概ねクリアできた。

③ユニバーサルツーリズム支援者（観光案内マイスター）の10名認定

支援組織制度・モニターツアー調査は来年度の取組とする。

（2）今年度の課題

①今回は講演会の参加者として年配者をイメージしていた為、案内文書の文字を大きくするが1枚にまとめることを優先した。告知活動はユニバーサルツーリズム支援者や支援組織の調査も兼ねていた為、極力直接説明することとし、文字数を口頭でカバーすることを考えていたが、ある程度文書や文字だけによる集客が可能な内容にする必要を感じた。

②雪の時期のバリアフリー調査は困難な部分が多く、ユニバーサルツーリズム支援者養成・支援組織制度構築・モニターツアー立案は効率的にまとめて活動することより、来年度の取組とする。

③2月は小正月行事で忙しく、新規企画の実施には避けた方が好ましい。

④NPO法人等は活動していない組織も多く、特に冬の期間は休止していることが多い。

4. 今後の取組

（1）来年度以降の取組

- ①田沢湖地区・西木地区を対象に今年度と同様の事業を行う
- ②角館地区ユニバーサルツーリズム支援者養成・モニターツアー立案
- ③外国人ニーズの調査（国際教養大学 等）
- ④ユニバーサルツーリズムの継続的な知識付与
- ⑤活動プロジェクトチームの模索
- ⑥仙北市（角館・田沢湖・西木）まるごとツアー実施
- ⑦仙北市ユニバーサルツーリズムセンター機能の構築

②滋賀県高島市の事業実施結果

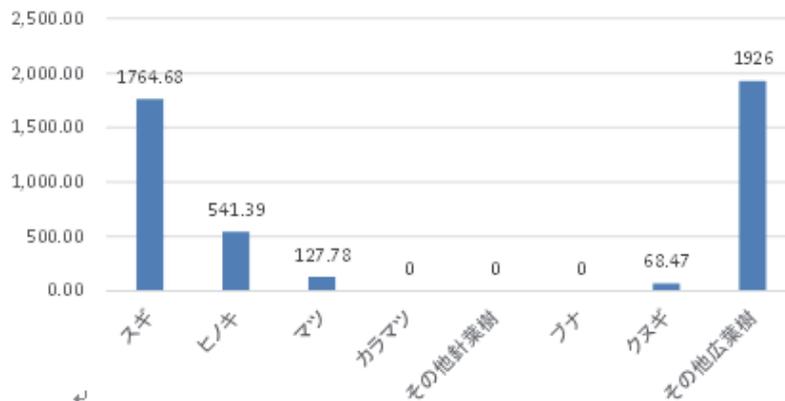
事業名	琵琶湖源流の森林資源活用 6 次産業化地域診断事業
市町村名	高島市
派遣元企業	株式会社 トビムシ
配属先・役職	高島市朽木支所（委託業務の受注者として現地調査を実施）
期待する役割	1. 岡山県西粟倉村で森林所有者との合意形成の経験 2. 西粟倉村で実践してきた木材を活用した「ユカハリタイル」に代表される加工品を生産、販売する 6 次産業化のノウハウ 3. 林産加工品の販売においての人脈や都市部との繋がりをつくる流通戦略のスキル

1. 事業内容

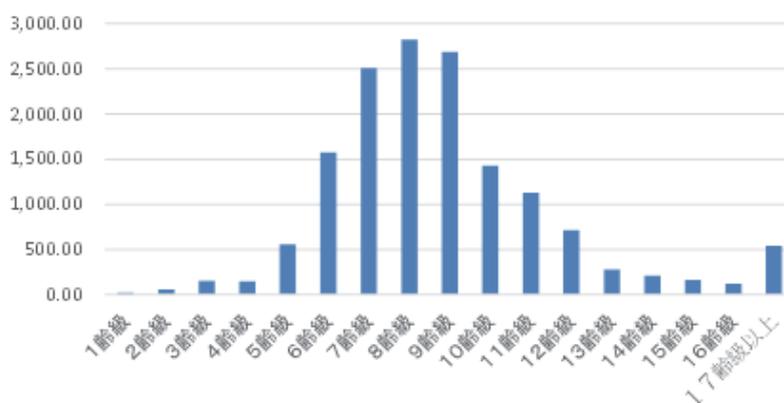
(1) 森林の現状把握 【平成 25 年 10 月～12 月】

- ・森林の賦存量把握（搬出可能な樹種や量）
 - ・森林管理の現状把握（直営林や分収林などの区別及び管理委託状況）
 - ・林業経営の現状把握（総合的な林業実態を把握）
- 高島市森林組合、滋賀県西部・南部森林整備事務所への聞き取り実施

高島市森林樹種別面積(ヘクタール)



高島市人工林(杉・ヒノキ)の面積(ヘクタール)



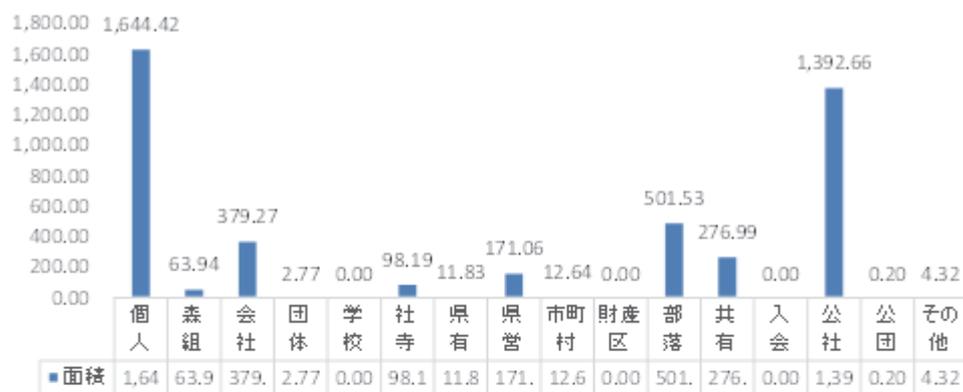
滋賀県西部・南部森林整備事務所データによる（平成 23 年度）

人工林面積の内、搬出可能な7齢級(35年生)～12齢級(60年生)が占める面積の割合が約74%になっていて、面積からおおよそ算出できる人工林(杉・ヒノキ)の賦存量は約56万m³(立方)である。

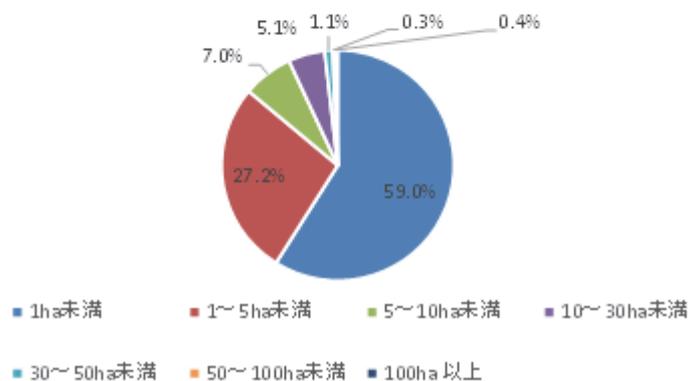
【森林管理・林業経営の現状】

- ・森林の賦存量把握(搬出可能な樹種や量)
- ・森林管理の現状把握(直営林や分収林などの区別及び管理委託状況)
- ・林業経営の現状把握(総合的な林業実態を把握)
- 高島市森林組合、滋賀県西部・南部森林整備事務所への聞き取り実施

高島市所有形態別森林面積(ヘクタール) 平成23年



高島市所有規模別林家数 平成21年



滋賀県西部・南部森林整備事務所データによる

森林面積の約47%が個人所有で占めており、その約60%の所有者が1ヘクタール以下の小規模所有者である。集約化が難しい状況であるがゆえ、森林所有者の森林に対する期待の醸成が必要である。

(2) 森林所有者の現状と意識の把握 【平成25年12月～平成26年2月】

- ・森林所有者の林業経営規模の把握
- ・森林所有者へのヒヤリング実施(所有者としての意識調査)

朽木地域を中心に、これまで15名の所有者と面会し林業経営への意識などを伺った。

- 2名の方は積極的に森林経営をされている。(いずれの方も200ha以上の森林所有者)
- 2名の方はご自分の山がどこにあるかも良く分からない程度。森林経営に関心がない。

- 11名の方は山の手入れを森林組合に任せきりで、森林経営には殆ど関与しない。

森林所有者の声として

- 搬出（木を森林組合に依頼して販売してもらう事）してもお金にならない。
- 搬出するとかえって持ち出し（追加費用などお金を請求される）があるので出たくない。
- 森林に価値があるとは思えない。
- 昭和35年～45年頃に掛けて行政の勧めで木を植えたのに、今では無用の長物である。
- 雑木（広葉樹林）を切り開いていった事で自然のバランスが崩れてしまっている。

・林業行政（県・市）からの情報収集

（滋賀県西部・南部森林整備事務所、高島市森林水産課からの情報収集）

市内森林状況等の情報入手及び、政策の方向性などについて情報共有。

・森林所有者以外へのヒアリング実施

木材流通の現状把握のため、市内製材工場（比較的規模の大きい）7社にお話を伺った。

- 話を伺った7社の内、5社は自社で建築の請負も行っている。
- 7社すべてが基本的に天然乾燥（自然乾燥）によって建築資材を販売、流通させている。
- 7社の内2社は100%森林組合からの丸太購入によって仕事をしているが、残り5社は森林組合からの購入の他、乾燥材のニーズに応えるため、市外・県外から人工乾燥の製品も購入している。購入先は主に九州、四国の製品が多いという。
- 一般住宅市場では建築工期が短くなっていて、木材の乾燥に半年～1年かかる天然乾燥では、そうした住宅への供給力が低く、結果として企業の収益に影響をおよぼしている。
- お話を伺ったすべての製材工場が人工乾燥の出来る設備が欲しいとコメントしている。
- 現状の企業体力では大型投資が出来ないため、乾燥材など他県からの購入に頼っている。

（3）6次産業化に向けた可能性の把握 【平成26年1月～平成26年3月】

・森林組合の現状把握

- 森林経営計画については、現在作成中との事で完成し次第入手
- 短期的な目標として、市内からの出材量を増やす事を目指している。
平成24年度実績6,300 m³（立方）を平成28年度に10,000 m³に引き上げるべく、効率的な搬出路の整備、林業機械の購入等を行っている。
- 販売に関しては、市況価格に左右される「丸太」と一部製材品での販売が中心で、かつ木材販売を担う営業そのものが存在していない。（営業ノウハウも存在していない）
- 市内丸太販売においては、市内に高付加価値をつける事の出来る製材、加工会社が存在しないため、市外・県外の丸太販売業者に買い叩かれながらの販売が目立ち森林所有者への収益還元が殆どされていない。（＝森林所有者の山への期待 希薄化進む）

【ストックや加工施設などの現状把握】

- 森林組合敷地内、及び市内丸太土場一か所に留まり、丸太を搬出しても置き場所の問題がある。
- ・都市部などの消費地でのマーケティング
 - 東京・大阪等大都市圏での木材流通現状を調査。

情報入手先は都市圏工務店、木材卸問屋、木材加工業、木材新聞社等。丸太の市況、都市圏における木造住宅の着工状況、国産材の需要状況、工務店等が行っているマーケティングの実態の調査を行っている。

- ・先進地域の事例確認
 - 高島市職員（産業経済部・政策部・朽木支所）が岡山県西粟倉村に訪問、視察を実施
 - 高島市で行われている幾つかのイベント（風と土の交響 2013 など）においてトビムシが展開する岡山県西粟倉村での取組を紹介。

2. 実施体制

(1) 本事業の総合進行管理

高島市森林水産課

- ・滞在時の住環境整備の支援（住居の手配、必要備品の貸与等）
- ・初期段階におけるヒアリング先（林業・木材業・森林組合等）への訪問調整（必要に応じ同行）
- ・必要に応じて、調査（聞き取り）対象者への本事業の趣旨説明と面会調整
- ・ヒアリング対象となる市内森林所有者の情報提供

(2) 朽木地域における連携調整担当

高島市朽木支所

- ・林業6次産業化のモデル地域と位置付けている朽木地域におけるヒアリング先調整
- ・活動拠点となる高島市朽木支所での作業場所提供

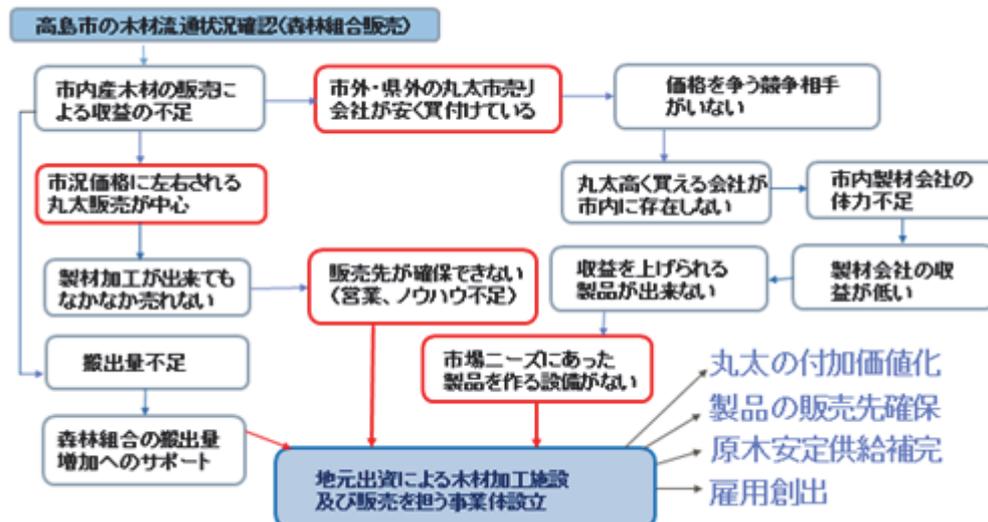
(3) 担い手となる移住者支援

(4) 担い手の雇用支援

来年度以降の取組の中で、必要に応じて連携を図る

3. 今年度の成果と課題

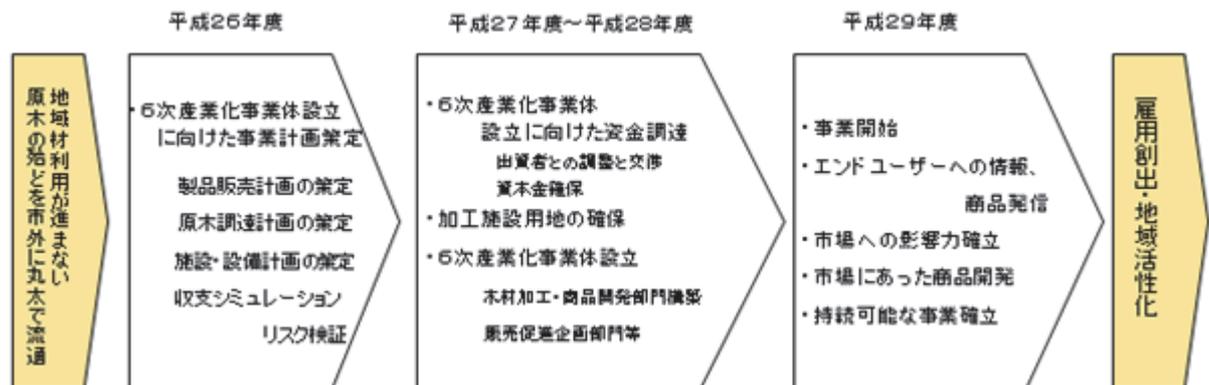
(1) 今年度の成果：本地域の課題と今後の仮説



4. 今後の取組

(1) 来年度以降の取組

市場ニーズに沿った木製品の加工施設と、製品の販売や企画を担う部門を持った事業体設立に向けて



③兵庫県養父市の事業実施結果

事業名	植物工場（水耕栽培）定着化事業
市町村名	養父市
派遣元企業	一般社団法人宝塚メディア図書館
配属先・役職	一般社団法人宝塚メディア図書館（TML）と養父市が職員の派遣協定を締結し、TMLは養父市に職員派遣する。養父市ソーシャルメディア専門員として、企画政策課と連携する。
期待する役割	地方自治体職員にない専門的なスキル・幅広い人脈を活かし、これまでと違ったアプローチで地域課題の解決にあたってもらう。

1. 事業内容

（1）情報発信体制の強化

◆ラッピング・バスの運行

12月18日から、城崎温泉と大阪を往復する全但特急バス路線にて、市のイメージキャラクター「やぶっぷー」やコウノトリ、田舎暮らしのPRのほか、観光ポータルサイトである第2ホームページのアドレスなども書かれているラッピング・バスが運行しています。



◆セカンド・ホームページを制作

観光、物産、田舎暮らしに特化させたセカンドHPを制作しています。やぶのスローライフ、やぶパワースポットめぐり、田舎暮らし・空き家バンクなどのコーナーが並び、お堅い行政のイメージではなく、雑誌のように遊び心をもったものを目指しています。

◆移住者等の情報の紹介

セカンドHPでは、他地域からの移住者、2拠点居住者、新規就農者などを特集していきます。既に4組に取材済みで、田舎暮らしの楽しさやエピソードはもちろん、移住者それぞれに異なる目的やライフスタイルを織り交ぜて紹介していきます。



◆大学と連携した農業講座の開設

新産業会議の委員である関西学院大学畑祥雄教授との連携の中で、養父市農林畜産業まるごとスク

ール・シティ構想を進めています。具体的アクションとしては、大阪梅田にある関西学院大学の梅田キャンパスにおいて農業や畜産に関する教養講座を10次産業化への試みとして開設し、一部参加者には養父市での実習に参加してもらうことで、養父市や但馬地域の知名度アップを目指しています。

（２）地域振興プランの策定

◆地域イベントへの参加

関西学院大学畑教授のフェイスブックでの呼びかけに応じて、同大学の学生7名が手弁当で地域の秋祭りに参加しました。これは、高齢化が進んだ同地区では、神社の重いのぼりを立てるには人手が必要という要請を受けたものでした。神社ではのぼりや櫓を建てる作業の他、子供相撲やモチ撒きの手伝いも行いました。また、巫女さんに扮した女子学生が祭りの雰囲気盛り上げる役割を果たしました。参加した学生達にとっても思い出深いイベントになったようで、今後はこのような活動を恒例化していきます。



◆植物工場を廃校の体育館に誘致しました

廃校となった養父市の南谷小学校の体育館に、オリックス不動産の植物工場を誘致しました。床面積は約600㎡で、2014年3月現在はまだ工事中ですが、4月からは試験栽培が始まる予定です。また、これに伴い、工場長1名が外部から養父市に移住する他、地元では10名強の雇用が生まれる見込みとなっています。事業の推移によっては第二、第三の工場建設も視野に入っており、長期的にはクラスター（地場産業）に育てることが地域振興の目標となります。



◆地元企業からの引き合い

オリックス不動産の植物工場建設のニュースを見て興味を持った某地元企業（上場企業）から市長経由で協力依頼をいただきました。養父市の同社工場の一部を植物工場に転用するための調査依頼をいただき、25ページ以上の報告書を提出しました。現在は役員会での結論待ちで、実現した場合は養父市での水耕栽培の生産量は飛躍的に伸びる可能性が高く、地域ブランドに育てていくことも可能になっていくと思われます。但馬牛の堆肥を利用した有機栽培を地域おこしの核にしたいという動きは従来からありましたが、今後はこれに水耕栽培の野菜も加えて二本立ての地域プランを策定していくこととなります。



2. 実施体制

◆養父市の各担当窓口

- ・事業全体総括・・・・・・・・・・企画政策課
- ・派遣職員の受け入れ・・・・・・・・総務課
- ・遊休施設の利活用・・・・・・・・財政課
- ・企業誘致・・・・・・・・・・商工振興課
- ・学校教育・・・・・・・・・・学校教育課
- ・セカンドHP・・・・・・・・・・秘書広報課
- ・農業、畜産、森林関係・・・・・・・・農林振興課
- ・観光・・・・・・・・・・交流・観光課
- ・定住対策・地域振興対策・・・・・・・・人権協働課

3. 今年度の成果と課題

(1) 今年度の成果

①情報発信サイトの開設

トップページは完成し、サイトマップ作成や一部取材も完了している。3月25日の完成に向け現在作業中。

②地域振興プランの策定

農業、畜産、林業を中心とした「まるごとスクール・シティ」構想（農業の10次産業化）をベースに、関係部署等との摺り合わせを進めている。

③廃虚化・放置化された小学校等の大型施設の再利用

植物工場の誘致については建設工事が進行中。

(2) 今年度の課題

- ◆養父の知名度を上げ、他地域の人々に足を運んでもらうための方策が必要。
- ◆空き家の活用などでは所有者の積極的な協力が必要。
- ◆移住者情報などを一元管理するデータベース等が必要と思われる。
- ◆耕作放棄地などに関する情報も一元管理される必要がある。

◆地域イベント等の情報はあがるが、毎年アップデートされたものを増やす必要がある。

4. 今後の取組

(1) 来年度以降の取組

- ◆平成25年度に計画した地域振興に関するプランの具体化を平成26年度以降に進めていく。
- ◆農業分野での国家戦略特区に選出される見込みが高まっており、これが確定した場合は規制緩和された分野における農地の高度利用や高齢者活用策等に取り組んでいく。

④高知県四万十市の事業実施結果

事業名	四万十市観光振興、地域活性化事業『「シニア地域づくり人」に関する調査研究事業』
市町村名	四万十市
派遣元企業	㈱ANA 総合研究所
配属先・役職	四万十市役所観光課、シニア地域づくり人
期待する役割	女性視点を活かした観光行政を推進・接遇の向上 産業振興計画策定への参画 マネジメント力、企画力を発揮し関係者をリードしていく

1. 事業内容

(1) 地域の観光資源を活用した観光振興について

●市民に向けた市の魅力発信に向け、各観光関連団体と連携

四万十川
〈観光遊覧船〉

リピーター確保に向けた取り組み
・船頭向け「おもてなしの心の伝え方」セミナー実施。
・遊覧船試乗、視察、報告実施(改善提案など)

小京都 文化財

失われた小京都の町並みだけでなく、市内に残る自然や文化財から、小京都を発信
・「発見」街歩きMAP作成
・「地域別」、「文化財別」街歩きMAP作成
【商店街振興組合・玉姫の会・観光協会】

市内観光施設
例：四万十川学遊館
トンボ自然公園

来場者数増に向けた取り組み(四万十川学遊館)
・地元住民へ向けたイベント立案
・公園、学遊館用「ご案内マニュアル」作成
・その他施設の視察後、報告実施

(2) 地域ブランドの育成・販路拡大(四万十川観光の育成等)

●「四万十川のブランド力」発信に向けた取り組み

・川の魅力を最大にアピールできる「観光遊覧船」と沈下橋は、場所により、魅力が違うため、「観光客のニーズ」にあったコースを提案できるよう、「遊覧船」に試乗

・市のPRと物産の販路拡大目指し、観光課、農業課、商工課向けに「ANA総合研究所 ANA企業マルシェ説明会」を実施。



ANA企業マルシェ(イメージ)

(3) 地域情報の発信に関すること



(4) 産業振興計画策定への参画（観光部会及び検討チームへの出席）

四万十市産業振興計画策定ワーキンググループ

・第1回から第5回まで実施

第2回、第3回：「四万十市の観光」について、ワークショップ実施

会議名	日時・場所	内容
第一回四万十市産業振興計画検討ワーキンググループ 【観光部会】	2013年10月15日 15:30～17:30 本庁内305会議室	・設置要綱等の確認 ・部会長、副部会長選任 ・市産業を取り巻く現状と課題など
第二回四万十市産業振興計画検討ワーキンググループ 【観光部会】	2013年12月4日 14:00～16:00 本庁内305会議室	・産業振興計画の構成について ・産業分野(観光)別の戦略について ・「四万十市の観光について」 (ワークショップ)
第三回四万十市産業振興計画検討ワーキンググループ 【観光部会】	2013年12月24日 14:00～16:00 本庁内305会議室	・前回ワークショップのふりかえり ・産業分野(観光)別戦略について ・「四万十市の観光について」 (ワークショップ)
第四回四万十市産業振興計画検討ワーキンググループ 【観光部会】	2014年1月27日 15:00～17:00 本庁内305会議室	・前回の振り返り ・産業分野別(観光)の戦略について
第五回四万十市産業振興計画検討ワーキンググループ 【観光部会】	2014年2月17日 14:00～16:00 本庁内305会議室	・前回の振り返り ・産業分野別(観光)の戦略について

(5) その他市の活性化支援に関すること：接遇向上指導及びインバウンド

●市内各団体・企業向け接遇セミナー、講話

日時/場所	団体名	セミナー内容
2013年11月27日	西部青年会	「チーム力」
2013年12月11日	中村ロータリークラブ	「四万十市の観光」
2013年12月17日	いやしの里 管理職	「仕事に活かすホスピタリティ」
2014年1月22日	四万十ロータリークラブ	「四万十市の観光」
2014年2月5日	四国電力 中村支店	「ANAのおもてなし」
2014年2月13日	オートキャンプ場 「とまろっと」	「接遇セミナー ―クレーム対応など―」
2014年2月19日	中村商工会議所青年部	「リソースマネージメント―自分を知る―」
2014年2月27日	四万十川遊覧船連絡協議会	「おもてなしの心の伝え方」

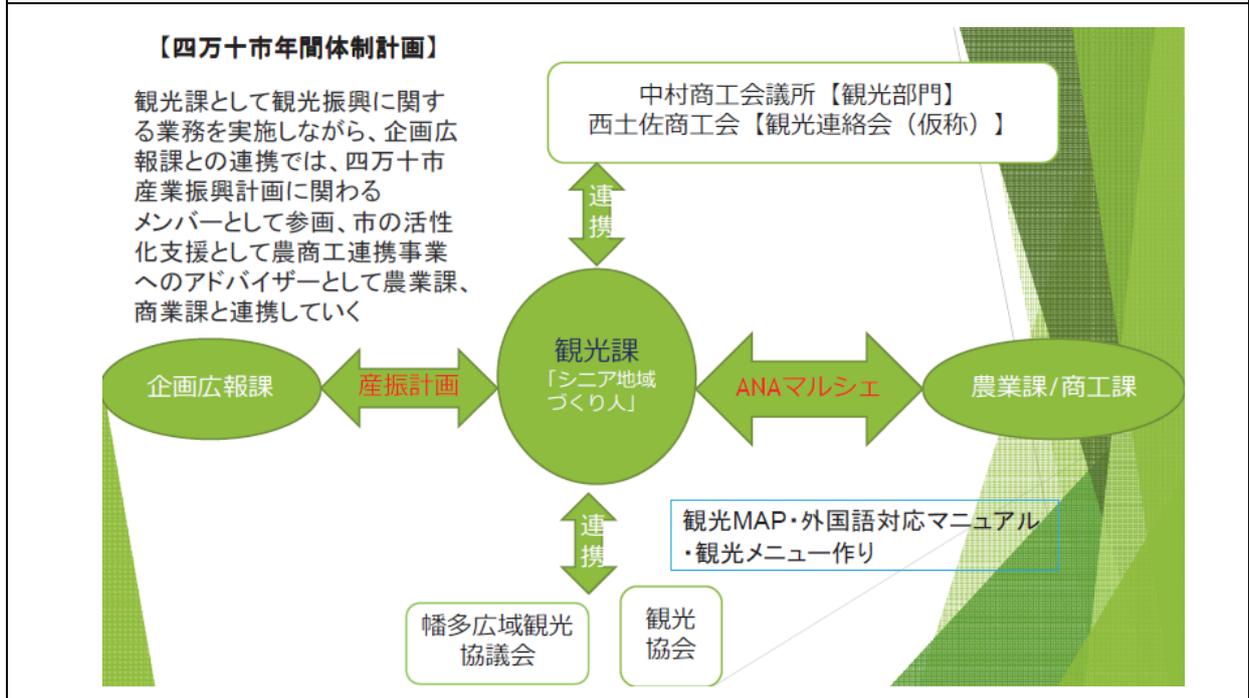
●市内学校向けセミナー

日時	学校名	講話内容
2013年11月7日	四万十市立中村西中学校 2学年	「ANAのおもてなし」
2013年11月26日	高知県立中村高等学校 2学年	「ANAのおもてなし」
2014年3月3日	四万十市立中村中学校 2学年	「マナーを学ぼう」

●その他活動

日時	団体名	参加内容
2013年10月17日	ANA高知支店 ANAセールス(株)	「ANA遊誘四国バスツアー」cルート試走
2014年1月14日	玉姫の会	POP勉強会
2014年1月16日～17日	高知県コンベンション協会	とさ旅セミナー
2014年1月28日	中村商工会議所 観光部会	年間接遇セミナー実施準備
2014年2月6日	玉姫の会	「たまひめさまのおはなし」 紙芝居読み聞かせの会
2014年2月8日	西土佐商工会 41プロジェクト	「アツイまちサミット」司会
2014年2月28日	西土佐観光連絡協議会	西土佐観光連絡協議会準備
2014年3月8日	高知県東京事務所	「高知家ふるさとミーティング」 パネルディスカッション参加

2. 実施体制



3. 今年度の成果と課題

(1) 今年度の成果

● 情報発信

BULLETIN BOARD



ANA機内誌(国内際用)
地方イベント告知ページに
「四万十市イベント」掲載

● 観光資源発掘



「発見」街歩きMAP



HP・SNS活用

●各観光関係団体の意見交換会実施 6件/6ヶ月

日時	団体名
2013年11月11日	四万十黒潮旅館組合 幹部会
2013年11月12日	商店街女性部「玉姫の会」
2013年12月9日	中村商工会議所 幹部会
2013年12月10日	四万十ロータリークラブ例会
2013年12月17日	いやしの里 管理職会
2014年1月22日	中村ロータリークラブ例会

●接遇セミナー、講話実施(11件/6ヶ月)

※事業内容【(5)その他市の活性化支援に関すること:接遇向上指導およびインバウンド対策】
頁参照

(2) 今年度の課題

- 各団体との観光振興実行に向けた意見交換会について
意見を具体的に活動に活かせていない
- 広域観光振興の実現について
四万十市周辺市長村における連携不足
- 情報発信の充実について
客層別、ニーズ別の情報発信不足
- PDCA サイクルの活用

4. 今後の取組

(1) 来年度以降の取組

目的：閑散期の集客を含めた観光客の増加、特に滞在型観光客やリピーターの確保を図る

	取組項目(テーマ)	具体的内容
1	地域の魅力発掘と育成	地域資源を発掘した4地区の育成 文化財を活用した観光の育成 郷土の祭りを活用した観光の育成 観光ポイントの発掘と育成 体験メニューの発掘と育成
2	観光関係団体間の連携強化	意見交換会など
3	おもてなしによる魅力ある地域づくり	市広報紙への掲載 市民(市で勤務している人)を対象としたおもてなし講座 おもてなしショップの構築(商店街)
4	効果的な情報発信の構築	観光ガイドブックなどの改善 市HP(FB含)、観光協会HPの改善 新たな媒体の検討
5	産業振興計画策定への参画	観光部会(ワーキンググループ)、検討チームへの参画

⑤佐賀県伊万里市の事業実施結果

事業名	伊万里市観光振興強化事業
市町村名	伊万里市
派遣元企業	近畿日本ツーリスト九州株式会社
配属先・役職	(配属先) 伊万里市観光協会 (役職) 専務理事
期待する役割	旅行商品の企画・立案 伊万里の観光資源を売り込むため観光業界に精通した人脈

1. 事業内容

(1) 観光資源の調査・研究

- ・市内の観光スポット巡りやいまり秋祭り等のイベントへ参加し、観光資源の現地調査を行った。
(10月～3月)
- ・平成25年度に市が作成している観光PR用DVDの撮影に立会い観光資源等の確認を行った。
(10月～1月)
- ・団体旅行の受け入れ施設調査：昼食・夕食会場及びお土産買い物の受け入れできる施設を調査し、エージェント訪問用の市内団体昼食施設の企画書を作成した。



(2) 情報発信の強化

①観光ラッピング・バスの運行

- ・昭和自動車株式会社所有の伊万里ー博多間で運行されている高速バス3台にラッピングを行った。

※運行開始：平成25年10月23日

②博多ターミナルビル1F（市内バスのりば）の支柱10箇所にポスター掲示

期間：平成26年2月18日（火）～3月31日（月）

※バスの発着が1日約3,500回、利用者は、1日約7～10万人



③ J R九州の博多駅を中心とする「快速」が停車する14駅にポスター掲示

期間：平成26年3月17日（月）～3月30日（日）

駅名：博多、吉塚、千早、香椎、福工大前、古賀、
福間、東郷、赤間、南福岡、大野城、二日市、
姪浜、筑前前原（14駅の1日乗降人数は、約52万人）

④近畿日本ツーリスト九州（株）各支店へポスター掲示依頼

⑤福岡市内の伊万里牛を取り扱っている飲食店やホテル等にポスター掲示依頼

（伊万里牛31件・ホテル等87件）

期間：平成26年2月27日（木）・28日（金）

⑥フリーペーパーへの広告掲載

媒体名：フクオカ・ビーキ（西日本新聞社発行）

発行日：平成26年3月28日発行

発行部数：約65万部

配布場所：福岡市内の全世帯

⑦観光DVD活用計画については、現在作成中である。



（3）観光協会の組織強化

①観光協会の現状把握

役員会出席、会員からの情報収集等

②「おもてなし研修会」の実施

日時：平成25年10月22日（火）14：00～15：30

場所：市民センター

参加者：150名（観光協会会員、市職員）

講師：アイ・ケイ・ケイ株式会社 代表取締役 金子斗志氏



③観光振興にかかる懇談会の開催

市内の主な宿泊施設と市観光アドバイザーと意見交換を行う懇談会を開催し、今後の観光振興策の意見交換を行った。

④新たな会員募集

勧誘リストを作成し、事務局長と連携して勧誘を行った。

（4）周遊ルート作成

①観光資源の調査をもとにパンフレット等に掲載するモデルコース（4コース）を作成。

②熊本からの伊万里日帰りツアーを造成

「秘窯の里大川内山散策と伊万里牛&縁起橋巡り」

旅行会社：熊本電気鉄道株式会社 熊本電鉄旅行センター

実施日：2月11日（45名）、2月17日（21名）、3月1日（46名）、3月9日（79名）、
3月12日（3名）、3月15日（47名）、3月18日（10名）、3月19日（5名）、
3月21日（47名） 参加者合計303名（3月9日時点）

(5) エージェントへの売込み

◎旅行エージェント等へのセールス

①首都圏

実施日：平成 25 年 11 月 28 日（木）・29 日（金）

用 務：首都圏旅行会社へのセールスアプローチ

②福 岡

実施日：平成 25 年 10 月 17 日（木）

用 務：近畿日本ツーリスト九州からの出向社員との情報交換会

③沖 縄

実施日：平成 25 年 12 月 3 日（火）

用 務：クルーズ・シンポジウム i n 沖縄

④佐賀県内

実施日：平成 25 年 12 月 21 日（土）

用 務：佐賀県観光説明会（九州教育旅行現地視察）

(6) サイン計画に基づく案内看板の設置

◎観光案内看板の設置

平成 26 年度の西九州自動車道谷口インター（仮称）の開通に合わせ、市内の観光スポットへスムーズに誘導するため、案内看板の設置を行った。



(7) 西九州自動車道開通に向けたイベントの検討

◎平成 26 年度の西九州自動車道谷口インター（仮称）の開通時に行う、イベント等の内容検討を行った。

- ・南波多町谷口（開通場所）の現地確認ほか、イベント案等の検討を行い、地元と意見交換を行った。

(8) 補助事業にかかる新年度予算作成

◎来年度の予算について、協議を行った。

(9) モニターツアーの実施

◎エージェント招聘事業実施

首都圏旅行会社の企画担当者を招き、伊万里の観光地を巡るツアーを計画し、伊万里の素材を見てもらい、旅行商品化を目指す。

実施予定日：平成 26 年 5 月

2. 実施体制

【伊万里市 観光課】 8名体制

- ・ 観光課長 1 観光戦略室 室長 1、係員 2、臨時職員 1
伊万里ブランド係 係長 1、(係員 5)
グリーン・ツーリズム推進係 (係長 1)、係員 1、嘱託職員 1
※ () は、兼務職員

【伊万里市観光協会 事務局】

- ・ 専務理事 1 事務局長 1 係長 1 パート 2

3. 今年度の成果と課題

(1) 今年度の成果

【目標】

- ・ 平成 25 年度中に新たな旅行商品 (3 本) を作り上げる。
- ・ 主要観光スポットの看板設置等を見直すサイン計画を策定する。

【成果】

- ①平成 25 年度の実績 新たな旅行商品 3 本
- ②サイン計画を策定し、3 箇所に観光看板を設置した。
- ③旅行会社を対象とした視察ツアーの実施予定

(2) 今年度の課題

- ・ 観光協会独自で動ける予算がない。
- ・ 市民及び事業所等の観光に対する盛り上がりがない。
- ・ 宣伝広告にかける予算がほとんどない。(市及び市観光協会)
- ・ 旅行会社に売る込むポイントの一つとなる手数料を支払える施設等が少ない。

4. 今後の取組

(1) 来年度以降の取組

【平成 26 年度】

- ①新たな観光資源を活用した旅行商品の開発をする。
- ②福岡都市圏での周遊ルート等の旅行エージェントへの売込みを行う。
- ③平成 26 年度西九州自動車道の本市への延伸を見据え、主要な観光スポットの観光案内板を設置する。
- ④観光協会の情報発信を強化する。

【平成 27 年度】

- ①関西・首都圏への周遊ルート等を含めた観光PRを強化する。
- ②観光協会の事業拡大を行う。

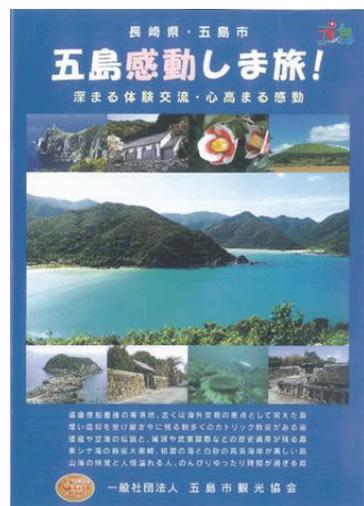
⑥長崎県五島市の事業実施結果

事業名	感動しま旅！五島プロジェクト
市町村名	五島市
派遣元企業	株式会社 JTB九州
配属先・役職	五島市観光交流課 参事
期待する役割	①地域資源を活用した商品企画のノウハウ ②インストラクターやガイドの育成と受け皿づくりへのアドバイス ③受け皿組織や宿泊・交通事業者等と連携した受入システムづくりのノウハウ ④一般旅行・教育旅行の誘客につなげられる営業力や人脈 ⑤コーディネート組織（五島市観光協会・五島市職員等）へのアドバイス

1. 事業内容

(1) 体験型観光の推進

- ①体験プログラムの整備
 広報ツールとして「五島感動しま旅！」の製作
 モニターツアーの実施
- ②インストラクターの育成
 講習会の実施
- ③観光事業者等のおもてなし向上
 ガイドに対する講習会（座学・実地）の実施
- ④受け皿組織の整備
 新たに3地区（久賀島・玉之浦・奈留）整備
- ⑤コーディネート組織の機能強化
 （一社）五島市観光協会の地域限定旅行業の登録



(2) 巡礼センター推進事業

- ①プログラムの整備
 巡礼モニターツアーの実施（3月下旬実施予定）
- ②ガイドの育成
 NPO法人長崎巡礼センターにおける巡礼ガイド講習会の開催
- ③案内窓口の設置運営
 設置のための協議→設置候補決定



(3) 誘客プロモーション事業

①誘致活動

関西・東海・首都圏への誘致活動（10月）

長崎県内の大学への離島学習セールス（1月）

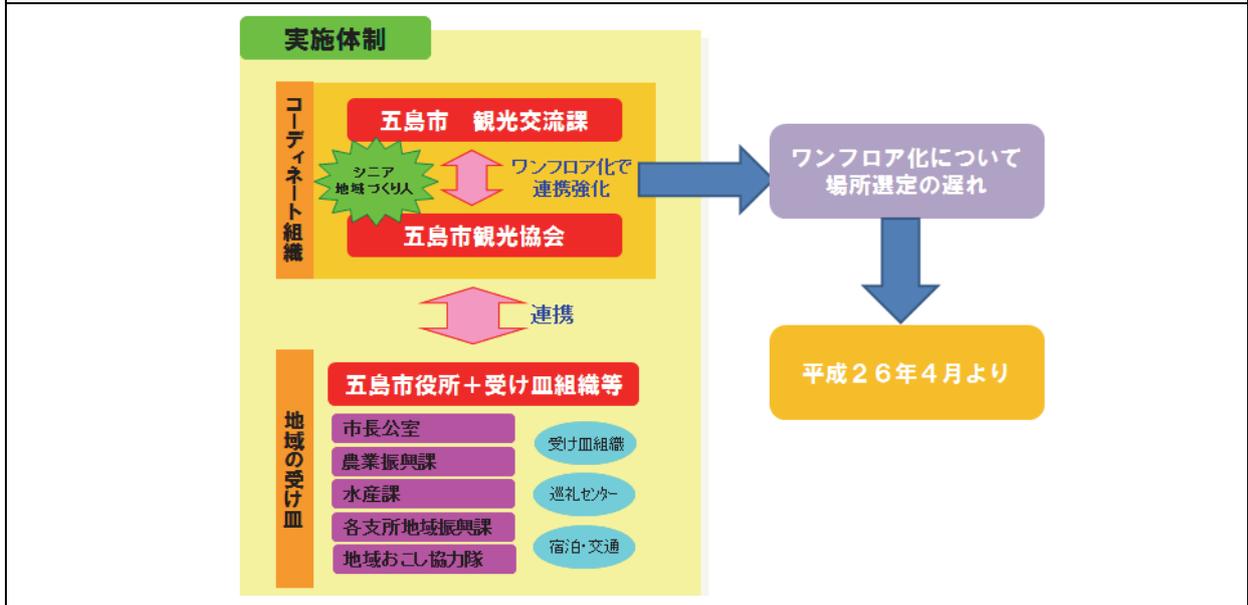
東京・大阪での旅行商品造成説明会（2月）※シニア人材同行

②情報収集・発信

情報収集としての先進地視察として、（一社）まつうら党交流公社（長崎県）視察（1月）。

情報発信として五島市観光協会のHPのリニューアル（3月末予定）。

2. 実施体制



3. 今年度の成果と課題

(1) 今年度の成果

目標項目	計画当初	今年度末目標	今年度実績 H26.3.10現在
受け皿組織数	1地区	4地区	4地区
体験プログラム数	約30種類	約40種類	57種類
体験民家数	13軒	50軒	32軒
インストラクター数	約20人	50人	53人

4. 今後の取組

(1) 来年度以降の取組

長崎県元気な観光地応援事業や長崎県地域の元気づくり応援事業の補助制度等を活用し、シニア人材の指導の下、平成25年度に実施した事業を検証しながら、スピード感を持って以下の取組を実施

する。

①体験型観光推進事業

- ①体験プログラムの整備（モニターツアーの検証、プログラムの質向上）
- ②インストラクターの育成（インストラクターの増員と質の向上）
- ③観光事業者等のおもてなし向上（平成 26 年度開催の『長崎がんばらんば国体』に向けたおもてなし講習の実施）
- ④受け皿組織の整備（先行実施地区のフォローアップと他地区の受け皿づくり）
- ⑤コーディネート組織の機能強化（受入システムの強化と旅行商品の造成販売）

②巡礼ツアー推進事業

- ①プログラムの整備（モニターツアーの検証、プログラムやコースの質向上）
- ②ガイドの育成（巡礼ガイドの増員と質の向上）
- ③案内窓口の設置運営（巡礼ツアーの案内とガイド組織のネットワーク化）

③誘客プロモーション事業

- ①誘致活動（一般旅行の誘致活動（長崎・福岡・関西・関東）、教育旅行の誘致活動（福岡・中国・関西・関東・中部東海）、旅行社招聘、商品造成支援）
- ②情報収集・発信（先進地視察・HP 更新・広告掲載等）
- ③誘客キャンペーンの展開（夏の誘客キャンペーン）

（２）事業実施結果の総括

実証 6 団体では、平成 25 年 10 月から平成 26 年 3 月までの事業を通じて、前項に示したようにそれぞれの取組に応じた課題が挙げられた。これらの課題の中には、これからシニア地域づくり人を受入れる地域に参考になる課題が含まれている。実証 6 団体の事業実施結果の総括として、これからシニア地域づくり人を受入れる地域に参考になる課題は、下記のとおりである。

■地域固有の特性に応じた対策や活動の展開

仙北市では、ユニバーサルツーリズムを展開する上での課題として、冬季は積雪のため NPO 法人等は活動を休止すること、2 月は小正月行事があって忙しく新たな企画は実施しにくいことを挙げている。こうした気象や行事といった地域固有の特性は、実際に現場に入らなければ実感できないものである。シニア地域づくり人は、目標達成に向けて、地域固有の特性に応じた対策や活動を展開しなければならないことがうかがえた。

■販路開拓や市場ニーズにあった製品づくりに向けたノウハウ吸収

高島市では、木材流通の現状を分析し、販売先が確保できないことと、市場ニーズにあった製品をつくる設備がないことを挙げている。販路開拓や市場ニーズにあった製品づくりは、高島市の木材に限らず、様々な地域産業の活性化に共通する課題である。販路開拓に向けた営業ノウハウの伝授や、市場ニーズをにあった製品づくりを促すことは、まさに、シニア地域づくり人の専門的知識や派遣元企業のネットワークを生かせる領域であり、受入地域がノウハウ・スキル、ネットワークをシニア地域づくり人から学ぶことが重要である。

■地域づくりに関係した情報提供や協力体制の整備

養父市では、移住者情報や耕作放棄地などに関する情報の一元管理、空き家所有者の協力などを課題として挙げている。シニア地域づくり人が限られた事業期間で成果を上げるためには、地域づくりに関する情報をシニア地域づくり人へ適切に提供し、効率的な地域の把握や活動への反映を促すことが大切である。さらに、地域づくりに向けて地域の協力者を確保することも重要である。受入地域では、地域づくりに関連する情報を収集・提供したり、地域の協力体制を整えるなど、シニア地域づくり人が活動しやすい基盤を整えることが大切である。

■実際の活動に向けた人材・組織・資金の確保

四万十市では、各団体との観光振興実行に向けた意見交換会に関して、意見を具体的な活動に活かせていないことや、広域観光振興の実現に関して、周辺市町村との連携不足を課題として挙げている。

また、伊万里市でも、観光協会独自で動ける予算がないことや宣伝広告にかかる予算がないことを課題として挙げている。

意見を出し合う段階から、実際の活動に移す段階に移行することは、どの地域においても容易なことではなく、そこには実践するための人材、組織、資金が必要になる。周辺市町村との連携を進める上でも、具体的な取組に移行するためには、マンパワーと財源が必要になる。

シニア地域づくり人が地域に入ることで、地域づくりに向けたノウハウやスキルを伝えることはできるが、活動を担う人や資金がなければ、具体的な取組を行うことは困難である。実際の活動に移行するためには、シニア地域づくり人と協力しながら実施計画に落とし込み、受入地域側が人と資金を用意して活動を展開する必要があることを理解することが大切である。

2. 自治体アンケート調査結果

(1) 調査目的

企業や団体からの社員・職員の受入状況や受入希望の把握、受入りたい人材の専門領域・年齢・経験業務、受入に伴う課題、「シニア地域づくり人」の認知度合いなどを把握し、市町村への人材派遣に関する基礎資料を得るため、移住交流推進機構の会員市町村に対してアンケート調査を行った。

(2) 調査対象

移住交流推進機構の会員市町村（1,091市町村）

(3) 調査方法

移住交流推進機構の担当課に対してメールにてアンケート調査を依頼

(4) 調査期間

平成26年2月10日～平成26年2月28日

(5) 回収結果

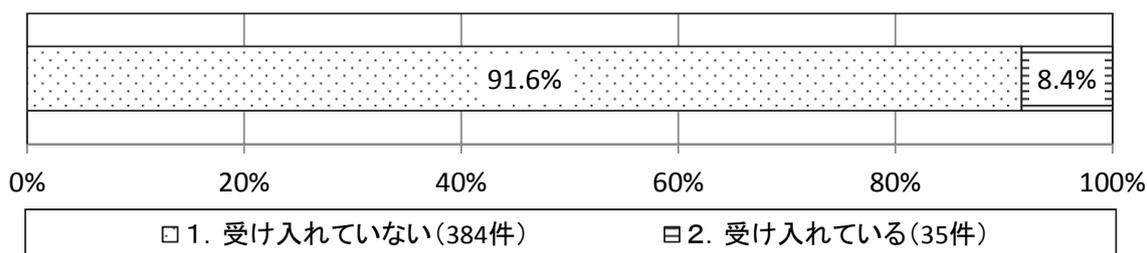
419市町村（回収率38.4%）

(6) 調査項目

- | | |
|-----|-----------------------------|
| 問1 | 企業・団体の社員・職員の派遣受入れの有無 |
| 問2 | 企業・団体の社員・職員の派遣受入れ人数、派遣元企業名等 |
| 問3 | 『シニア地域づくり人』に関する調査研究事業の認識 |
| 問4 | 企業・団体の社員・職員の受入希望 |
| 問5 | 人材の受入目的 |
| 問6 | 受入りたい人材の専門領域 |
| 問7 | 人材の配属先 |
| 問8 | 派遣元企業・団体の業種 |
| 問9 | 受け入れを希望する企業・団体の具体例（記述式回答） |
| 問10 | 受入りたい人材の経験業務 |
| 問11 | 受入りたい人材の年齢 |
| 問12 | 適した派遣期間 |
| 問13 | 派遣元企業・団体もしくは人材の探し方 |
| 問14 | 期待するマッチング機能や支援 |
| 問15 | 必要な支援内容（記述式回答） |
| 問16 | 人材を受入れの課題（記述式回答） |

(7) 自治体アンケート調査結果

問1 地域振興、官民交流、専門家確保、復興支援などで企業・団体からの社員・職員の受け入れ状況を尋ねたところ、現在、「受け入れていない」が91.6%、「受け入れている」が8.4%であった。



問2 企業・団体から社員・職員を受け入れている市町村の中で、具体的な人数や企業名などを回答した市町村は16団体であった。16団体の受入人数、派遣元の企業・団体名、年齢、派遣形態、受入経費は、下記のとおりである。

1) A市 4人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	28	1年	マネジメント人材の確保	その他	復興庁等の人材派遣制度の活用	—
2	41	1年	マネジメント人材の確保	医療・保健・福祉	復興庁等の人材派遣制度の活用	—
3	45	2年	マネジメント人材の確保	観光	復興庁等の人材派遣制度の活用	—
4	42	1.5年	マネジメント人材の確保	観光	復興庁等の人材派遣制度の活用	—

2) B市 1人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	41	2年	マネジメント人材の確保	その他	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	主査

3) C市 6人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	25	1年	復興支援	観光	派遣企業・団体の負担	—
2	26	1年	その他	その他	派遣企業・団体の負担	—
3	43	1年	特定分野の専門人材の確保	建築・土木	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	—
4	56	3年	特定分野の専門人材の確保	その他	市町村の負担	—
5	55	3年	特定分野の専門人材の確保	その他	市町村の負担	—
6	43	1年	特定分野の専門人材の確保	医療・保健・福祉	市町村の負担	—

4) D市 88人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	37	—	特定分野の専門人材の確保	まちづくり	国や県の派遣制度等の活用	嘱託員
2	38	—	特定分野の専門人材の確保	まちづくり	国や県の派遣制度等の活用	嘱託員
3	38	—	特定分野の専門人材の確保	まちづくり	国や県の派遣制度等の活用	嘱託員
4	32	—	特定分野の専門人材の確保	まちづくり	国や県の派遣制度等の活用	嘱託員
5	31	—	特定分野の専門人材の確保	まちづくり	国や県の派遣制度等の活用	嘱託員
6	53	1ヶ月	特定分野の専門人材の確保	まちづくり	国や県の派遣制度等の活用	嘱託員
7	37	2年	特定分野の専門人材の確保	法務	派遣企業・団体の負担	法制主幹

5) E市 2人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	32	2年	その他	まちづくり	復興庁等の人材派遣制度の活用	副主査
2	36	2年	その他	農林水産	復興庁等の人材派遣制度の活用	副主査

6) F市 1人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	38	2年	その他	商工業（企業誘致）	復興庁等の人材派遣制度の活用	主査

7) G町 3人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	—	—	マネジメント人材の確保	医療・保健・福祉	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	—
2	—	—	マネジメント人材の確保	医療・保健・福祉	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	—
3	—	—	—	—	—	—

8) H町 2人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	—	2年	特定分野の専門人材の確保	その他	市町村の負担	—
2	—	1年	特定分野の専門人材の確保	ICT（情報通信系）	市町村の負担	—

9) I市 2人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	62	1年	マネジメント人材の確保	まちづくり	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	—
2	62	1年	マネジメント人材の確保	ICT（情報通信系）	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	—

10) J市 1人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	44	2年	マネジメント人材の確保	観光	国や県の派遣制度等の活用	主査

11) K市 1人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	40	1年	マネジメント人材の確保	ICT (情報通信系)	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	サブチーフ

12) L市 2人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	29	3年	マネジメント人材の確保	観光	派遣企業・団体の負担	—
2	26	1年	マネジメント人材の確保	ICT (情報通信系)	派遣企業・団体の負担	—

13) M市 1人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	45	1年	マネジメント人材の確保	医療・保健・福祉	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	—

14) N市 1人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	49	1年	マネジメント人材の確保	農林水産	復興庁等の人材派遣制度の活用	主査

15) O市 1人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	28	2年	その他	観光	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	主任主事

16) P市 2人

	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名
1	55	2年	マネジメント人材の確保	その他	国や県の派遣制度等の活用	宝島戦略マネージャー
2	40	2年	マネジメント人材の確保	医療・保健・福祉	市町村と派遣元企業・団体の両者の負担	宝島戦略マネージャー

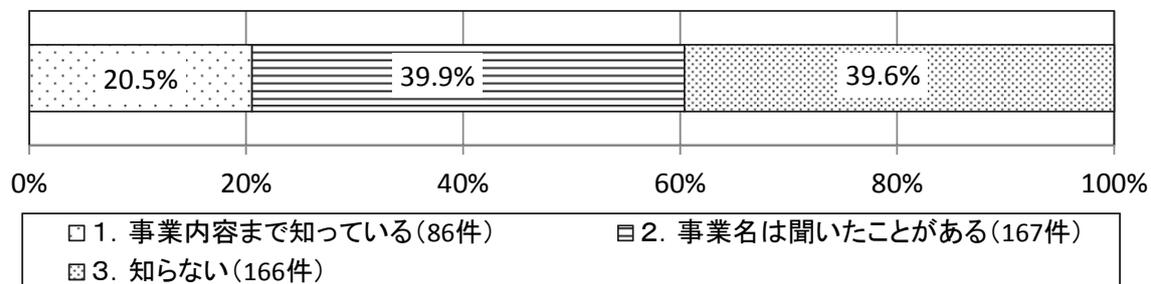
※派遣人材の受入目的は、①特定分野の専門人材の確保、②マネジメント人材の確保、③復興支援、④その他の4分類

※派遣人材の専門領域は、①医療・保健・福祉、②学校・社会教育、③まちづくり、④建築・土木、⑤農林水産、⑥商工業（企業誘致）、⑦観光、⑧文化・国際交流、⑨ICT（情報通信系）、⑩防災・危機管理、⑪環境・エネルギー、⑫法務、⑬その他の13分類

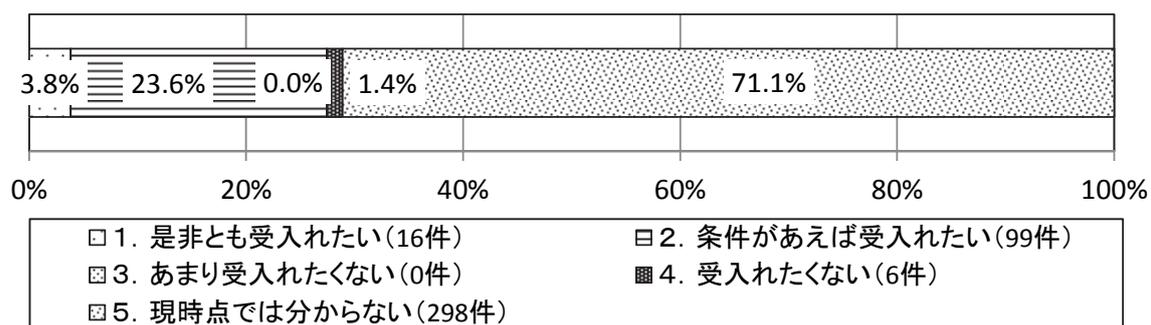
※派遣人材の経費（人件費）負担は、①市町村の負担、②派遣企業・団体の負担、③市町村と派遣元企業・団体の両者の負担、④復興庁等の人材派遣制度の活用（財団やNPOなどの公的団体が仲介した派遣を含む）、⑤国や県の派遣制度等の活用（④以外の派遣制度の活用）、⑥その他の6分類

※受入人数が11名以上の場合でも、10名までのご記入

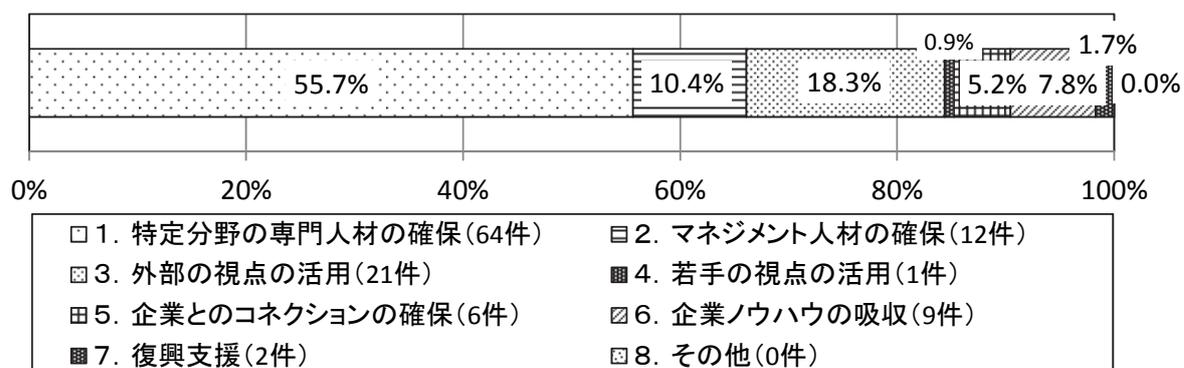
問3 総務省の『シニア地域づくり人』に関する調査研究事業に関する認識について尋ねたところ、「事業名は聞いたことがある」が39.9%、「知らない」が39.6%、であった。「事業内容まで知っている」は20.5%であり、約8割の自治体では事業内容まで伝わっておらず、周知を促す必要性がうかがえた。



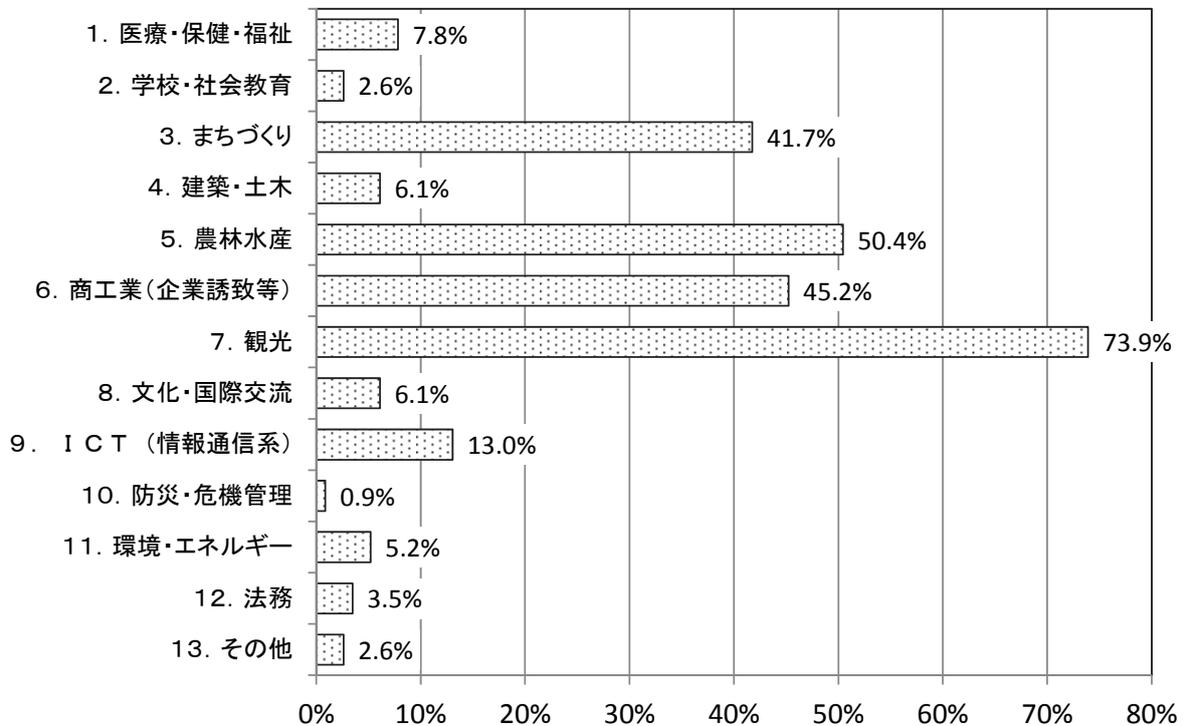
問4 企業人の受入経費を支援する制度を活用して、企業・団体の社員・職員（スキルやネットワークを備えた人材）を一定期間（1～3年前後）庁内や市町村内の公的団体に受入りたいと思うか尋ねたところ、「現時点では分からない」が71.1%を占めた。この「現時点では分からない」という回答を除くと、121市町村の中で115市町村（95.0%）が受け入れに肯定的な姿勢を示している。



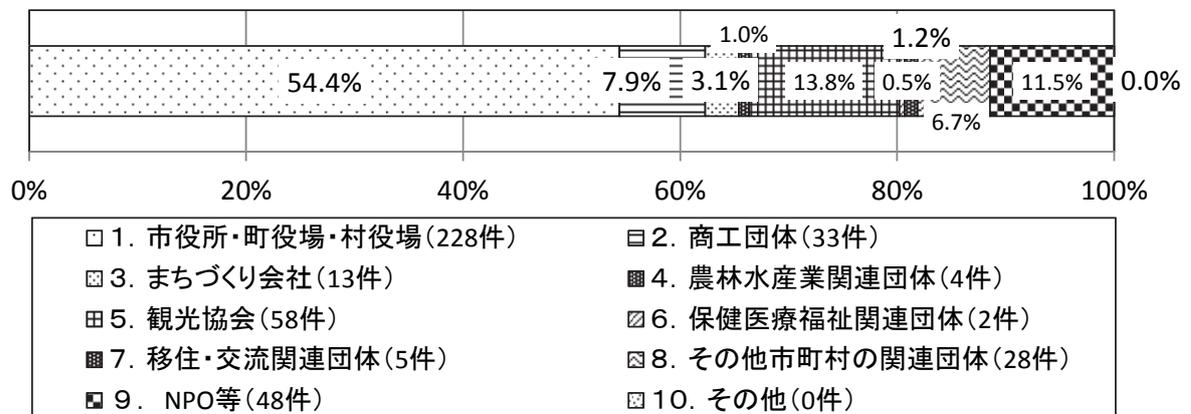
問5 企業・団体の人材を受入りたいと回答した方（問4で選択肢1もしくは2を選択した方）に、受入れる目的を尋ねたところ、「特定分野の専門人材の確保」が55.7%、次いで「外部の視点の活用」が18.3%、「マネジメント人材の確保」が10.4%であった。



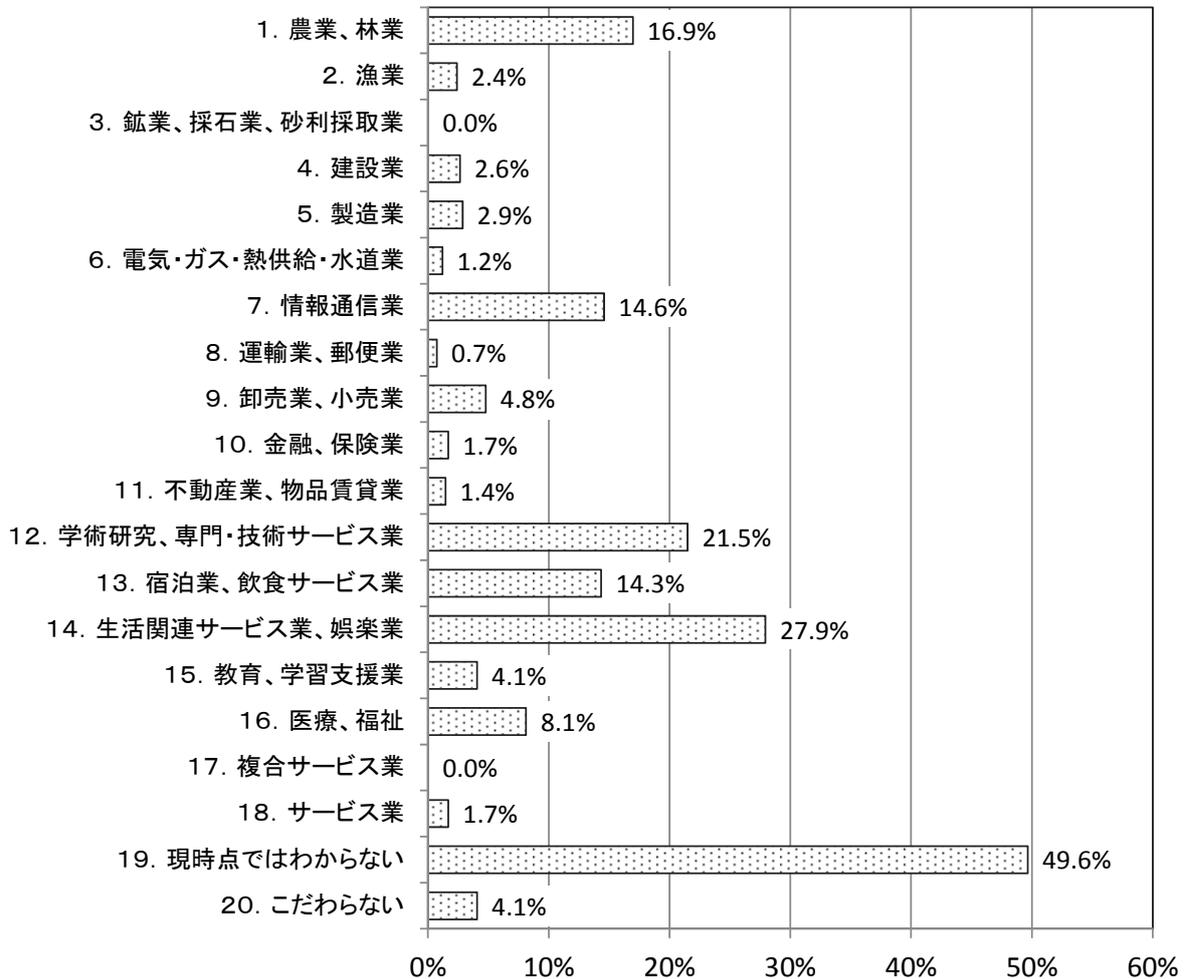
問6 企業・団体の人材を受入れたいと回答した方（問4で選択肢1もしくは2を選択した方）に、受入れたい人材の専門領域を尋ねたところ、「観光」が73.9%、次いで「農林水産」が50.4%、「商工業（企業誘致等）」が45.2%、「まちづくり」が41.7%であった。（回答数115、複数回答）



問7 企業・団体の人材を受入れる場合、最も適した配属先を尋ねたところ、「市役所・町役場・村役場」が54.4%、次いで「観光協会」が13.8%、「NPO等」が11.5%であった。企業・団体の人材を受入れる場合、配属先は市町村役場を中心に考えているとともに、問6の受入れたい人材の専門領域のトップが観光であったこととも関連して、市町村役場に次いで観光協会が配属先として考えられている。

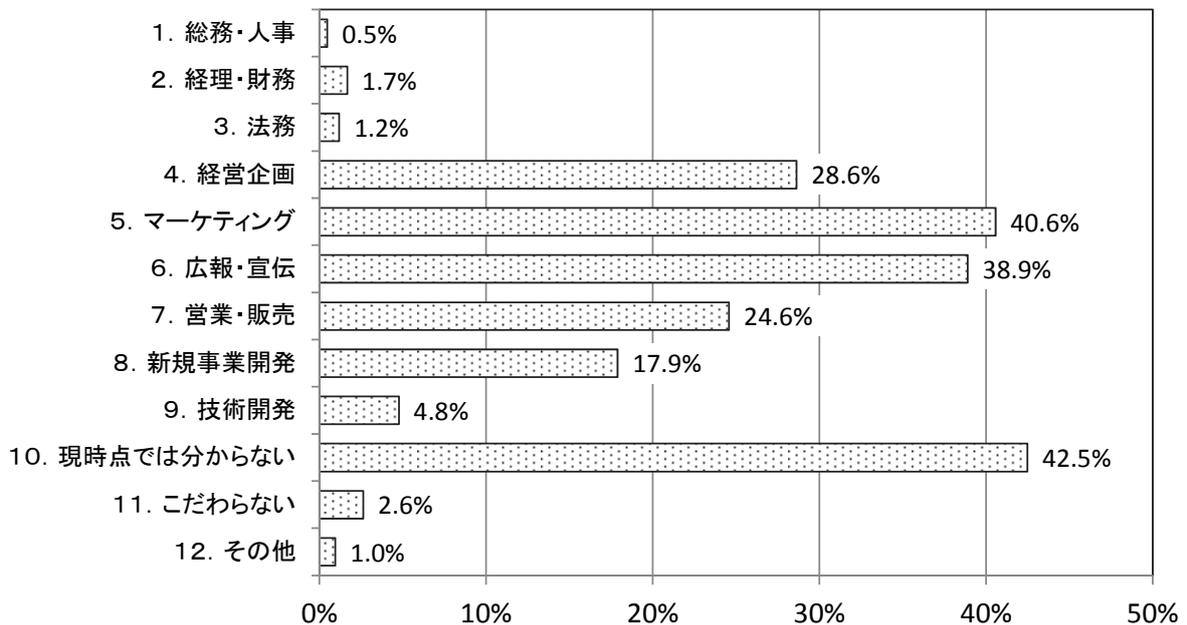


問8 企業・団体の人材を受入れる場合、派遣元企業・団体として適した業種を尋ねたところ、「現時点では分からない」が49.6%を占め、次いで「生活関連サービス業、娯楽業（旅行業、その他の生活関連サービス業等）」が27.9%、「学術研究、専門・技術サービス業（研究機関、専門サービス、広告業等）」が21.5%であった。（回答数419、複数回答）

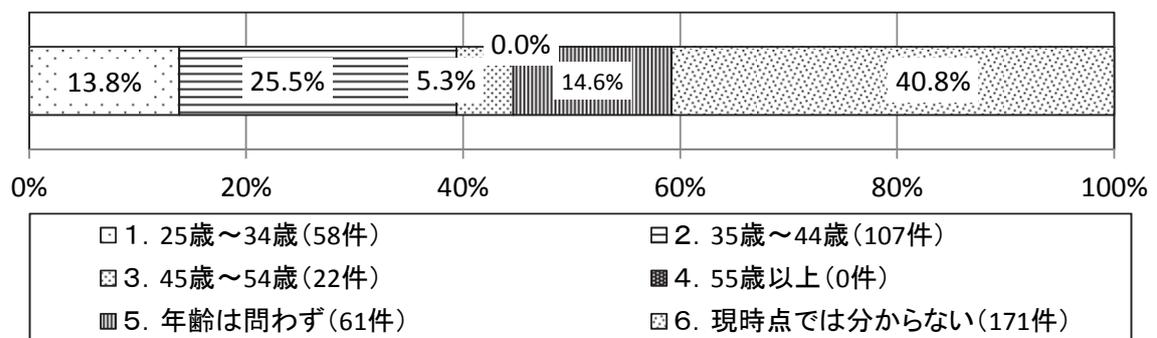


問9 受け入れを希望する企業・団体を尋ねたところ、16団体から回答があり、旅行業、広告業などの業種や社名があがった。

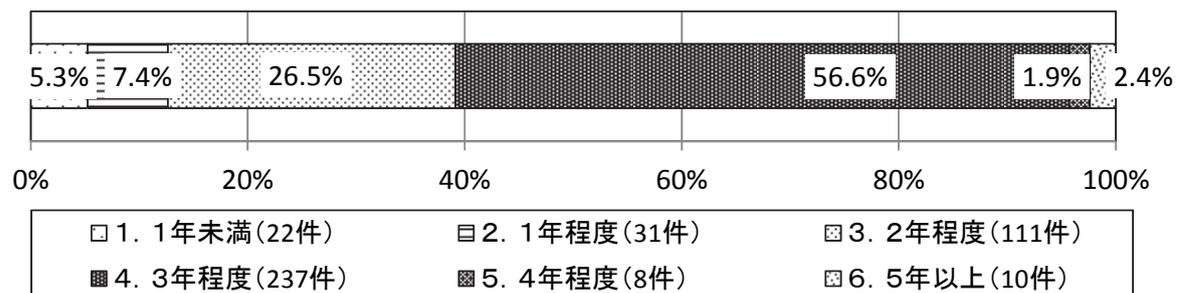
問10 企業・団体の人材を受入れる場合、どのような業務を経験してきた人材が適しているか尋ねたところ、「現時点では分からない」が42.5%、次いで「マーケティング」が40.6%、「広報・宣伝」が38.9%であった。(回答数419、複数回答)



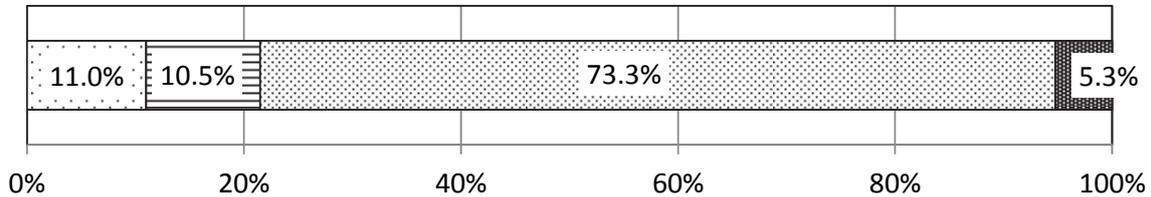
問11 企業・団体の人材を受入れる場合、どのような年齢の人材が適しているか尋ねたところ、「現時点では分からない」が40.8%、「35歳～44歳」が25.5%、「年齢は問わず」が14.6%であった。市町村では、受入れる人材として、中堅、若手を想定している傾向がうかがえた。



問12 貴市町村にとって、適した派遣期間を尋ねたところ、「3年程度」が56.6%を占め、次いで「2年程度」が26.5%、「1年程度」が7.4%であった。「5年以上」という長期の派遣期間は2.4%であった。

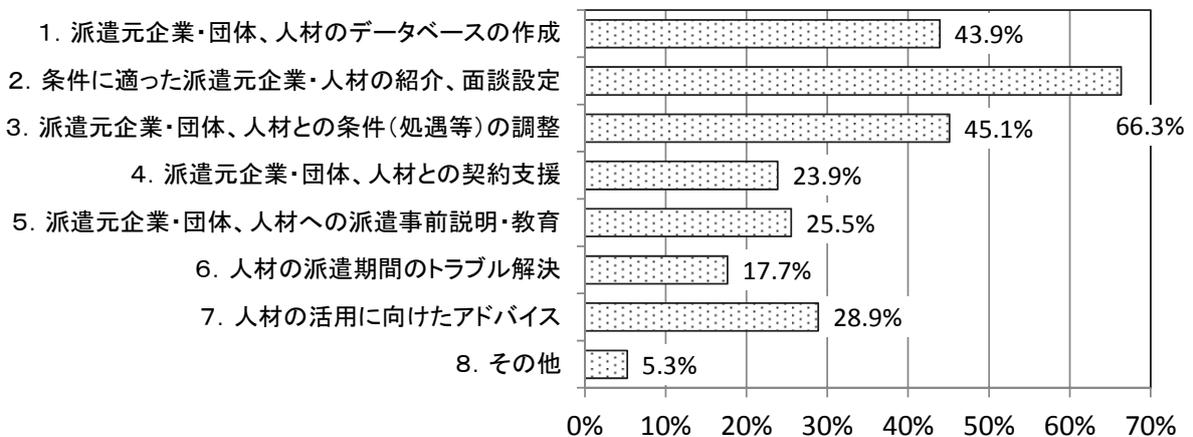


問13 どのような方法で、派遣元企業・団体もしくは人材を探したいか尋ねたところ、「仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい」が73.3%を占めた。「市町村自ら適切な派遣元企業・団体もしくは人材を探したい」は11.0%であり、公的な仲介役への期待がうかがえた。



- 1. 市町村自ら適切な派遣元企業・団体もしくは人材を探したい(46件)
- ▨ 2. 市町村と派遣元企業・団体との交流会に参加し、直接、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい(44件)
- ▩ 3. 仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい(307件)
- 4. 仲介役となる民間人材派遣会社等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい(22件)

問14 派遣元企業・団体を紹介する交流会、国や公的団体、民間人材派遣会社等に対して、どのようなマッチング機能や支援を期待するか尋ねたところ、「条件に合った派遣元企業・団体、人材の紹介、面談の設定」が66.3%、「派遣元企業・団体、人材との条件(処遇等)の調整」が45.1%、「派遣元企業・団体、人材のデータベースの作成」が43.9%であった。(回答数419、複数回答)



問15 企業・団体の人材の受入に際して、どのような支援か尋ねたところ、市町村では財政的支援、マッチング支援などの支援を期待していることがうかがえた。

【市町村が期待している支援例】

■財政的支援

- ・国の強力な財政支援（普通交付税措置など）
- ・財政措置について、特別交付税から交付金等にシフトした支援
- ・人件費、活動費等の財政的支援

■生活面の支援

- ・居住、車、パソコンなど生活環境や移動手段の確保の支援が必要
- ・住宅使用料の補助など生活に関する支援

■マッチングの支援

- ・限られた企業・団体しか人脈等がないので、数多くの企業・団体と接する機会が欲しい
- ・人材（企業）とのマッチング支援が必要
- ・受入団体が求める資質を持った人材かどうか確認するためのすり合わせ作業

■要件の緩和

- ・活動地域（条件）の要件緩和
- ・活動地域を条件不利地域や定住自立圏に取り組む市町村に限定するのではなく広げてほしい

■情報提供

- ・先進事例の情報提供（活動内容など）
- ・先行自治体の視察の支援
- ・人材の活用事例の紹介やアドバイス

■受入人材に対するフォロー

- ・人材へのフォローアップ
- ・受け入れた人材に対するフォロー
- ・人材活用に向けたアドバイス

■その他

- ・契約形態等の手続き的な支援
- ・地域ニーズ把握のための調査
- ・派遣後のメンタルケア

問16 企業・団体の人材を受入れるとした場合の課題について尋ねたところ、受入ノウハウの不足、処遇面の調整など、下記の課題が指摘されている。

■受入ノウハウの不足

- ・派遣職員を活用しきれぬか不安
- ・外部の人材を受け入れた経験がなく、受け入れた人材を活かすことができる体制にない
- ・受け入れた人材を有効に活用する体制がない。進める事業が決まっていない

■処遇面の調整

- ・現職員と派遣職員との仕事の割振りや処遇等の違いから生じる人間関係等悪化への不安
- ・派遣人材に応じたポストを設置することに伴う、現職員の人事調整（組織体制・人事配置）及び予算確保（実施事業の選定）等
- ・派遣いただく方の民間給与（自治体と比較して給与が高い）と受入側の自治体給与（報酬）額に差が生じる（自治体で負担できる金額に限界がある）ため、その調整面に課題が残る

■赴任希望者の有無

- ・一人・二人の少人数での募集枠でも応募があるのか心配
- ・過疎地域に赴任して仕事をしたいというニーズがはたしてあるのかどうか不安である
- ・本町は、外海離島であり、本土との経済面・文化面等違いが大きく、この特殊な条件を持つ自治体に対し条件のあう人材がいるのか不安である

■派遣職員の生活面への不安

- ・住居が確保できない
- ・宿舎、車などの生活支援
- ・活動時の交通手段、住居の確保、地域との相性

■価値観の相違

- ・行政、地元団体・企業、地元住民の意識、価値観
- ・地域住民とのマッチング
- ・地域の実情をどう知ってもらうか、理解してもらうか

■財政難

- ・財政難のため、受け入れ人材の生活保障に課題有
- ・人件費など財政に課題がある
- ・受入及び活動に要する経費を市が負担することは財政的に厳しい

■その他

- ・現時点では条件不利地域や定住自立圏取組市に該当しない
- ・受け入れた人材と受け入れ組織や関係団体等とのマッチングがうまくいかなかった場合の対処

3. 企業アンケート調査結果

(1) 調査目的

社員を送り出す企業側の視点から、「シニア地域づくり人」の認知度合い、社員派遣の可能性などを把握し、今後の企業人派遣による地域活性化に向けた基礎資料を得るため、企業に対するアンケート調査を行った。

(2) 調査対象

帝国データバンクの会員企業（311社）

(3) 調査方法

帝国データバンクの会員企業に対して、メールにてアンケート調査を依頼

(4) 調査期間

平成26年2月14日～平成26年2月28日

(5) 回収結果

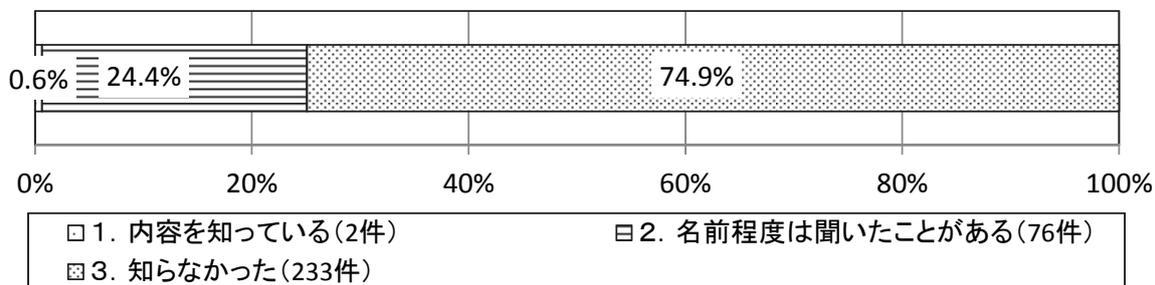
311社

(6) 調査項目

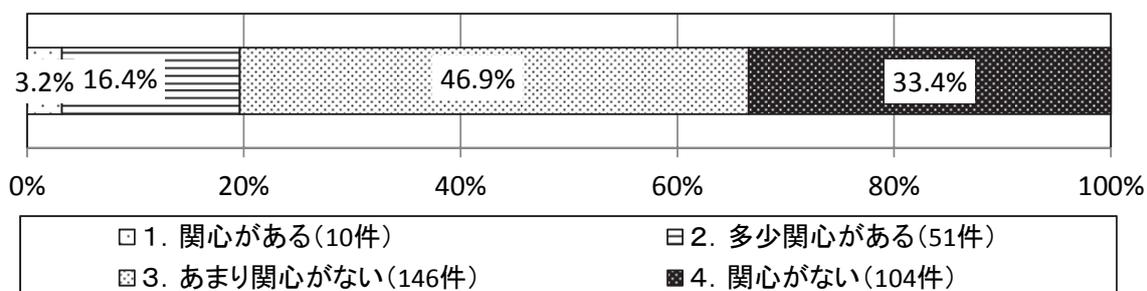
- | | |
|-----|----------------------------|
| 問1 | 社員の地方派遣を支援する事業・制度の認知状況 |
| 問2 | 社員の地方派遣を支援する事業・制度に対する関心 |
| 問3 | 地域おこしに向けて社員を派遣する可能性 |
| 問4 | 地域おこしに向けて社員を派遣する理由 |
| 問5 | 地域おこしに向けて社員を派遣する場合の配属先 |
| 問6 | 地域おこしに向けて社員を派遣する場合の配属先の領域 |
| 問7 | 地域おこしに向けて社員を派遣する場合の社員の業務経歴 |
| 問8 | 地域おこしに向けて社員を派遣する場合の社員の年齢 |
| 問9 | 地域おこしに向けて社員を派遣する場合の派遣期間 |
| 問10 | 期待するマッチング機能や支援 |
| 問11 | 地域おこしに向けて社員を派遣する場合の課題 |
| 問12 | 回答者の業種 |

(7) 企業アンケート調査結果

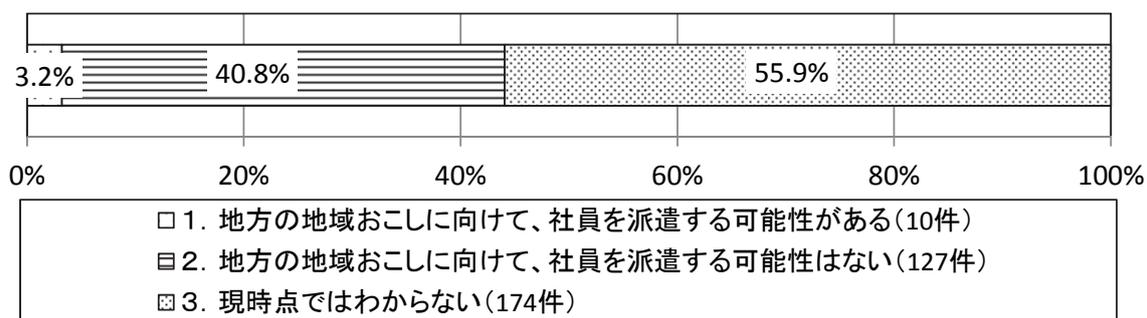
問1 「若手企業人地域交流プログラム」や「シニア地域づくり人」といった社員派遣を支援する事業・制度を知っていたか尋ねたところ、「知らなかった」が74.9%を占め、「名前程度は聞いたことがある」は、24.4%であった。



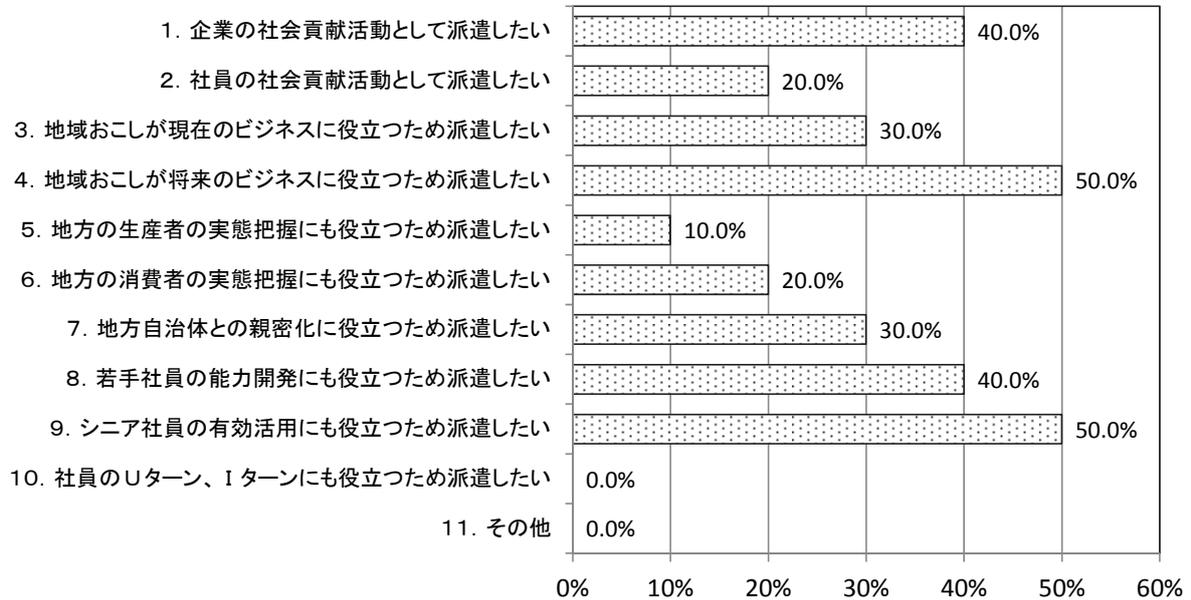
問2 「地域おこし企業人交流プログラム」に対する関心を尋ねたところ、「関心がある」は3.2%、「多少関心がある」は16.4%で、合わせて約2割であった。今後、企業側の関心を高める工夫が必要であることがうかがえた。



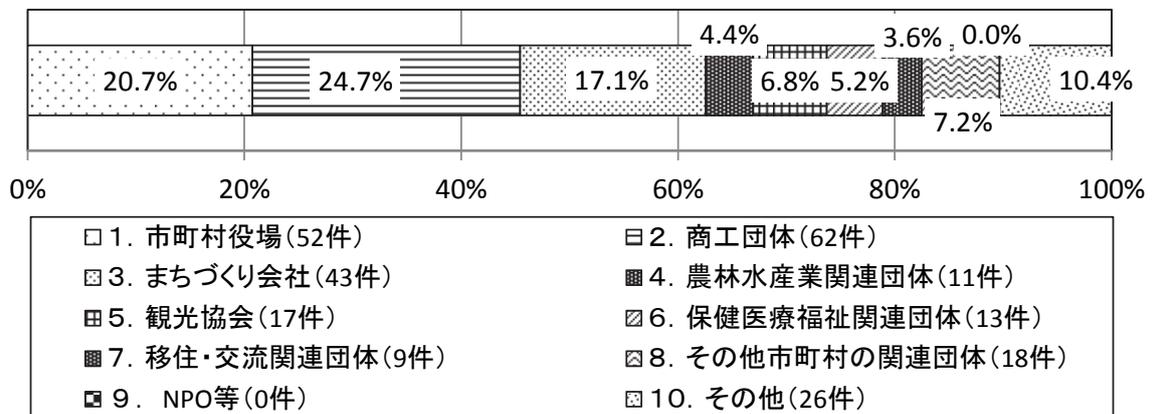
問3 地方の地域おこしに向けて、社員を派遣する可能性について尋ねたところ、「可能性がある」は3.2%で、「現時点ではわからない」が55.9%を占めた。社員派遣の可能性が低いことから、地方への社員派遣が、ビジネスへ発展する可能性や社員の能力開発などにも役立つことを紹介していく必要性がうかがえた。



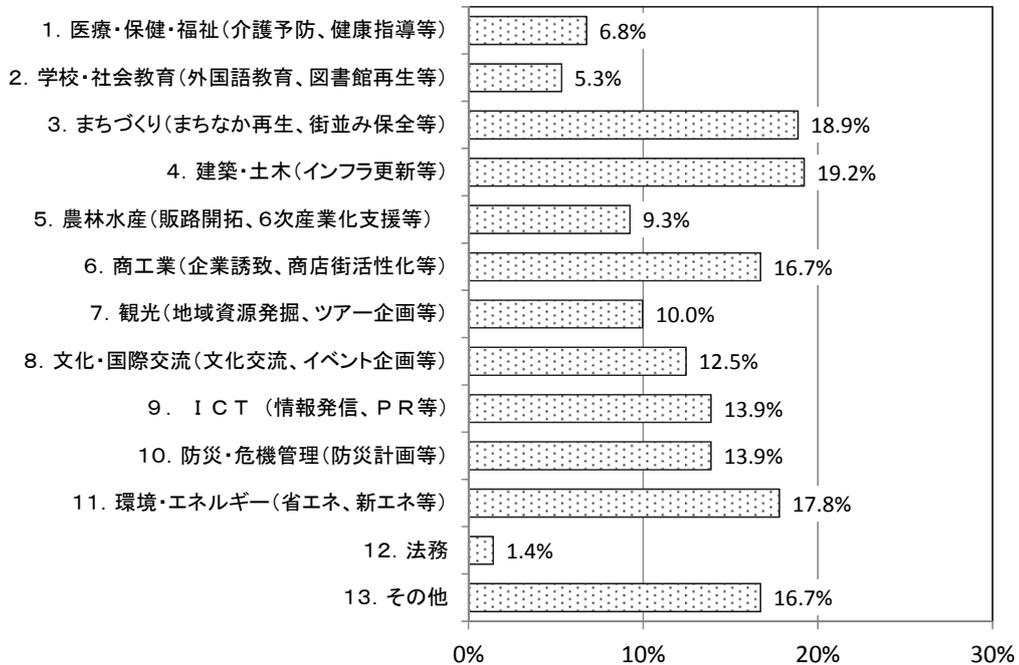
問4 問3で選択肢1（「派遣する可能性がある」）と回答した方（n=10）に、派遣したいと考える理由について尋ねたところ、「地域おこしが将来のビジネスに役立つため派遣したい」、「シニア社員の有効活用にも役立つため派遣したい」が50%、「企業の社会貢献活動として派遣したい」、「若手社員の能力開発にも役立つため派遣したい」が40%であった。



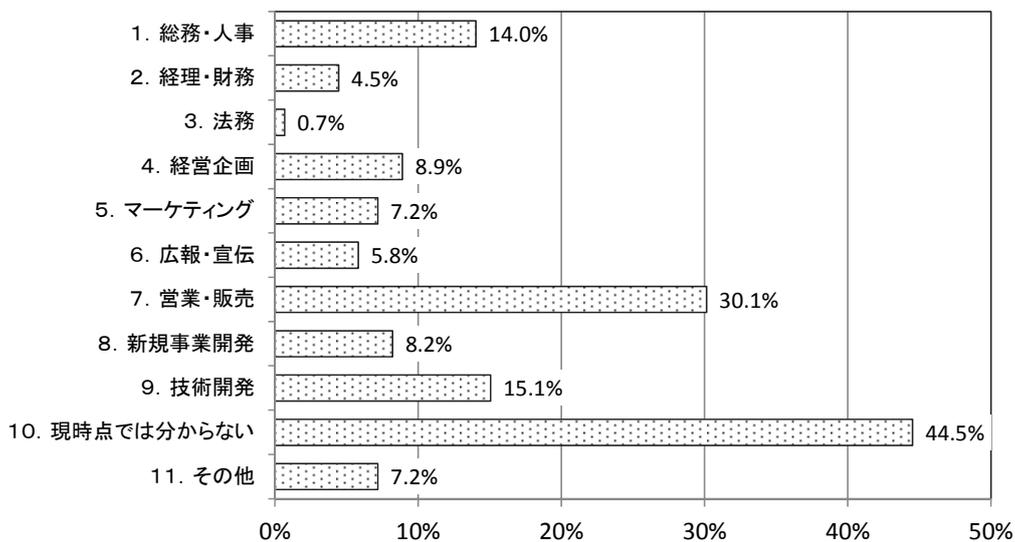
問5 地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような配属先が最も適しているか尋ねたところ、「商工団体」が24.7%、「市町村役場」が20.7%、「まちづくり会社」が17.1%であった。



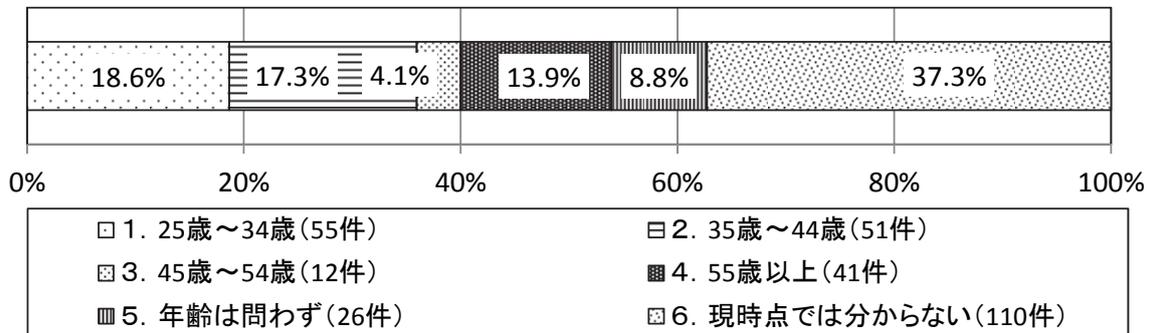
問6 地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような専門領域へ社員を派遣することが可能か尋ねたところ、「建築・土木（インフラ更新等）」が19.2%、「まちづくり（まちなか再生、街並み保全等）」が18.9%と建設系の割合が高かった。



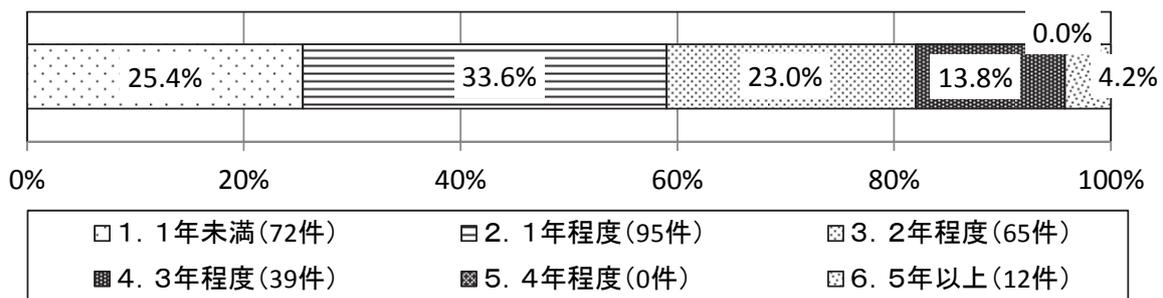
問7 地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような業務を経験してきた社員を派遣することが可能か尋ねたところ、現時点では分からないを除くと、「営業・販売」が30.1%、次いで「技術開発」が15.1%、「総務・人事」が14.0%であった。



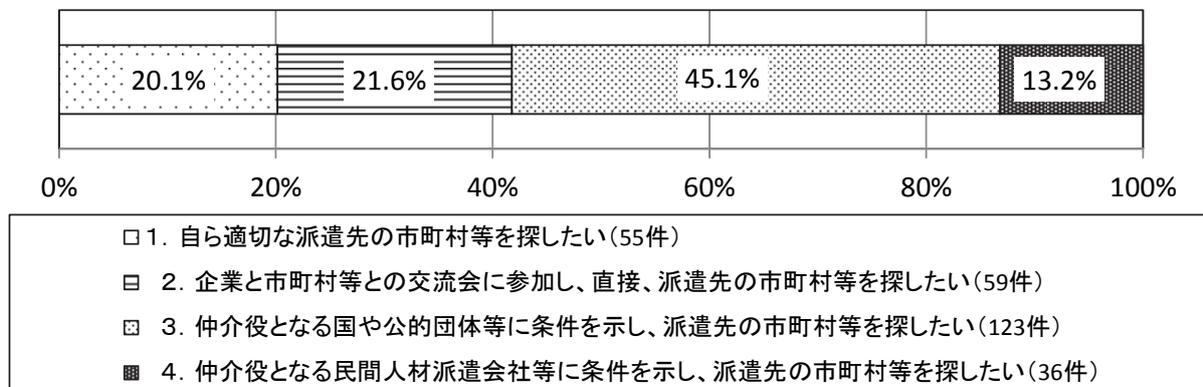
問8 地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような年齢の人材が適しているか尋ねたところ、現時点では分からないを除くと、「25歳～34歳」が18.6%と若い世代の割合が高かった。次いで「35歳～44歳」が17.3%、「55歳以上」のシニア層が13.9%であった。



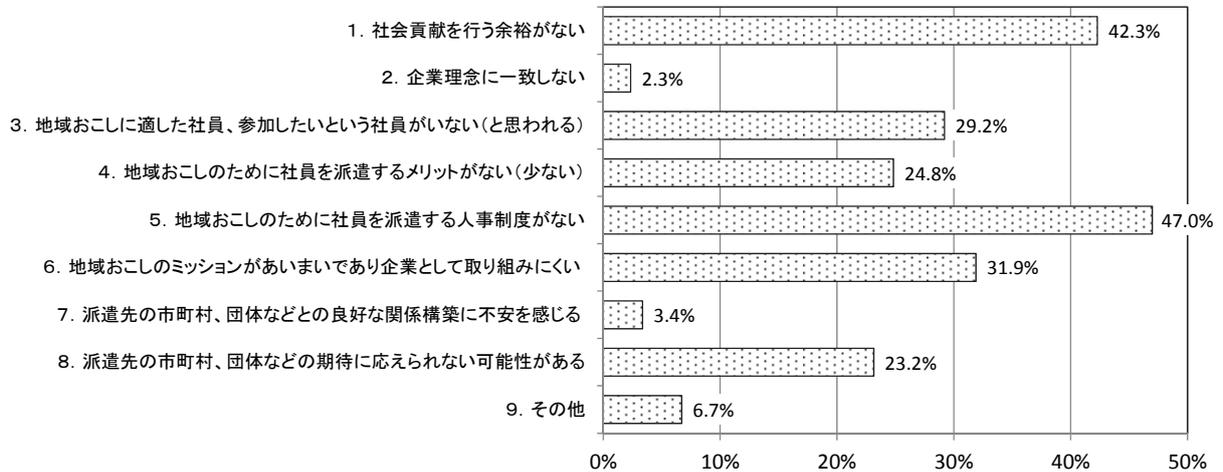
問9 地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、派遣期間は、どの程度が適しているかを尋ねたところ、「1年程度」が33.6%、次いで「1年未満」が25.4%と、比較的短期の派遣を想定していることがうかがえた。



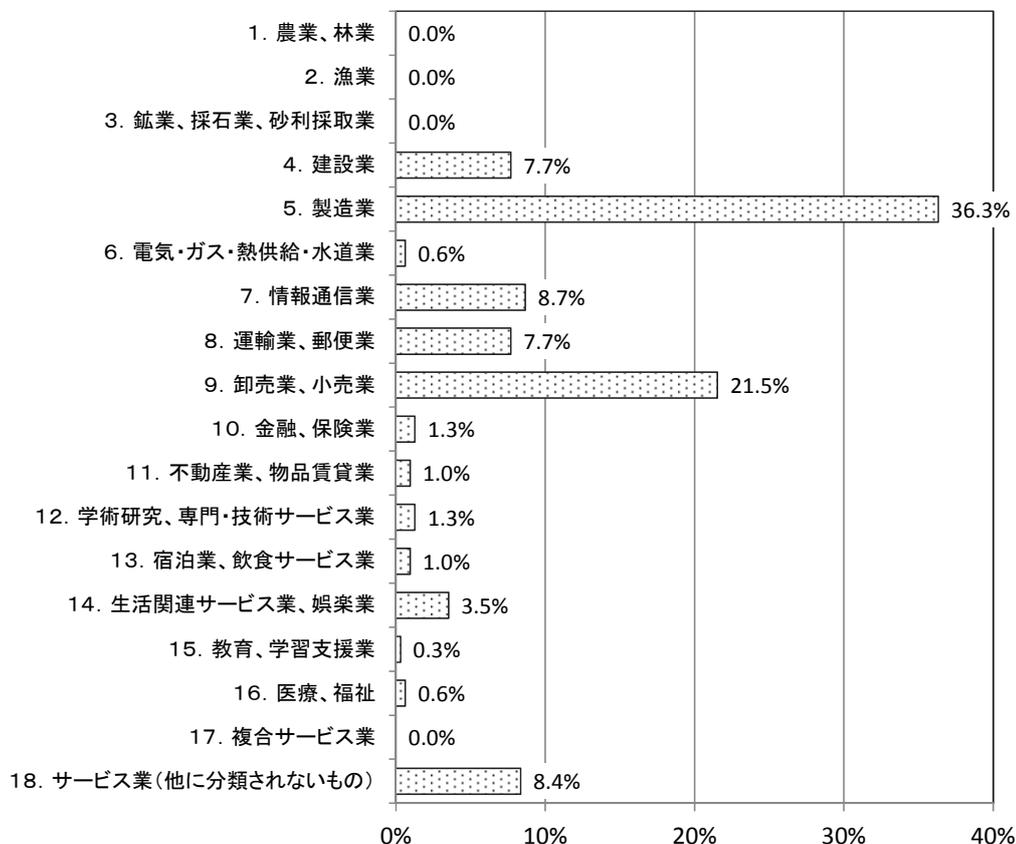
問10 地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような方法で、派遣先の市町村等を探したいか尋ねたところ、「仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣先の市町村等を探したい」が45.1%と最も割合が高く、公的団体の仲介を期待していることがうかがえた。



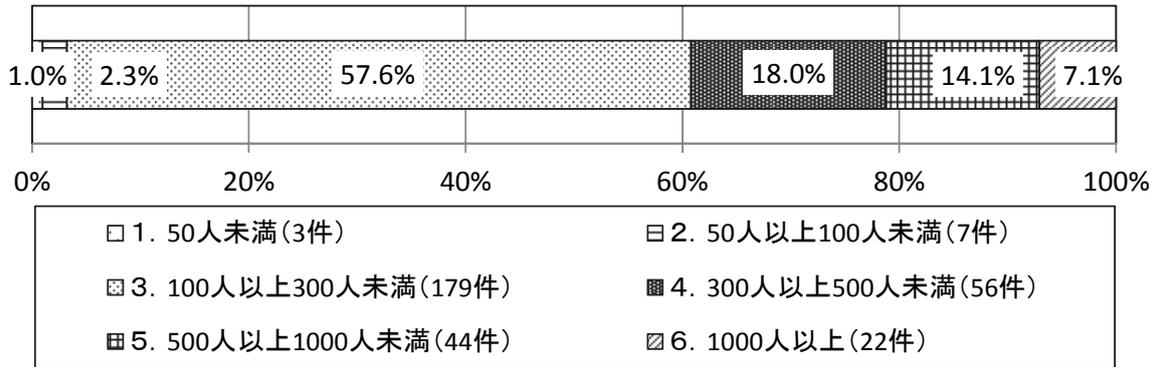
問 1 1 地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような課題があるか尋ねたところ、「地域おこしのために社員を派遣する人事制度がない（新たに創設しなければならない）」が最も割合が高く 47.0%であった。次いで「社会貢献を行う余裕がない」が 42.3%であった。企業としては、地域おこしのために社員を地方に派遣することは想定していないため、人事制度上の課題を抱えていることがうかがえる。



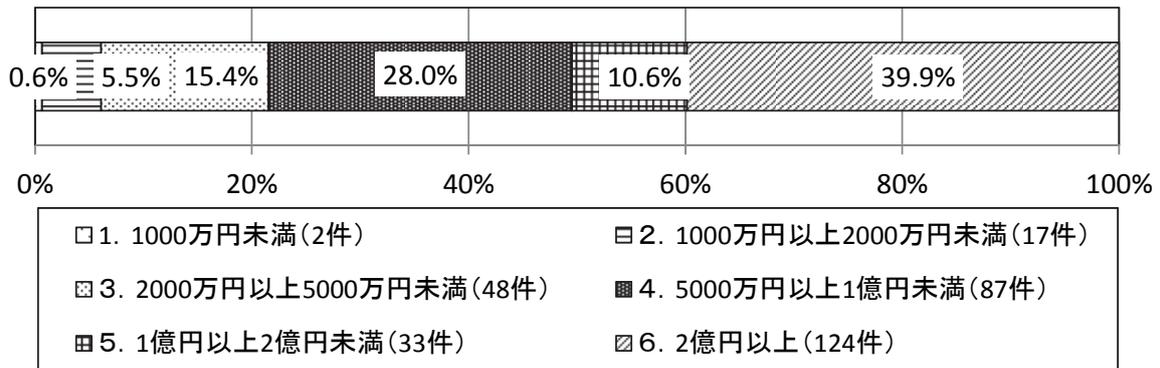
問 1 2 回答企業の業種は、「製造業」が 36.3%を占め、次いで「卸売業・小売業」が 21.5%であった。



■ 回答企業の従業員数は、「100人以上300人未満」が57.6%を占め、次いで「300人以上500人未満」が18.0%であった。



■ 回答企業の資本金は、「2億円以上」が39.9%を占め、次いで「5,000万円以上1億円未満」が28.0%であった。



4. 報告会の意見

「受入市町村及び派遣元企業の留意事項」のとりまとめに当たり、報告会で出された参考とすべき意見は以下のとおりである。受入市町村や派遣元企業は、留意事項に配慮して企業の人材を受入れ、派遣を行うことが望まれる。

【報告会の意見】

<p>①受入市町村の留意事項への示唆</p>	<p>■様々な人との連携</p> <ul style="list-style-type: none">・ 地域で活動するには、地域住民から信頼を受け、様々な人と連携することが必要である。そのためには専門的な知識が必要であり、それを外部の人材が担うことが重要である。・ 企業のなかにいる人が持つノウハウを地域に活かすためには、行くだけではだめで、地域の人と連携して、地域の人に力を引き出してもらうことも必要である。企業から人が行くだけで地域が変わるということではない。 <p>■ブリコラージュ</p> <ul style="list-style-type: none">・ ブリコラージュして（多様な素材を集めて）、地域が元気にする、新たなものにしていくことを期待したい。ヨーロッパでは、スローライフをはじめ、様々な取組が進められている。様々な主体の人たちを集めて、新しいものを生み出していくことが重要である。 <p>■情報発信と相互交流</p> <ul style="list-style-type: none">・ 新たな取組を行う際には情報発信が重要である。特区認定も良いことであるが、例えば、総務省の委員会や自治体が集まる講座などで発表すると相互視察で情報が広がる。委員会や講座などに顔を出して勉強すると同時にPRすべきである。そこには必ず相互交流が生まれる。 <p>■地域資源を通じた連携</p> <ul style="list-style-type: none">・ 四万十町や黒潮町などの人が集まるところとうまく連携していくことが重要である。市の取組としては限界があるかも知れないが、外部人材のプロフェッショナルであれば、その資源を連携させることは不可能ではない。まずは市内の資源を見出した上で、他との連携をしていくべきである。 <p>■地域資源の発掘</p> <ul style="list-style-type: none">・ 如何に地元の人を巻き込んで資源を見出していくかが重要である。市内の高校生が佐賀牛のレトルト商品を大ヒットさせた。このような卒業後に地域を出ていく高校生に伊万里をPRしてもらう方法もある。そのためにも地元の魅力を分かってもらうことが大事である。 <p>■首長との面談</p> <ul style="list-style-type: none">・ シニア地域づくり人が首長と面談や交流の機会を持てるようにしてもらいたい。自治体は様々な事業を各課が担当しており、それをつないでいくのが大変である。首長との面談等の機会があれば、行政内の情報をつなげていくのに有効であり、効果が上がりやすい。
------------------------	--

	<p>■外部からの刺激</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部の人の刺激は重要な要素の一つである。地域では、人と人のつながり、組織と組織のつながりが固定しているが、そこに外部の刺激と専門家の知識が入っていく仕組みは素晴らしい。 <p>■取組継続の仕組み</p> <ul style="list-style-type: none"> まずは外部人材のノウハウを活かしつつ、将来的には地元の人たちが主体となって動かせる仕組みづくり、取組を継続させていくための仕組みづくりが重要である。 <p>■多様な人材の巻き込み</p> <ul style="list-style-type: none"> 1年や2年で地域が良くなることはないし、1人や2人で地域が良くなることはない。いろんな方々を巻き込まなければならない。
<p>②派遣元企業の留意事項への示唆</p>	<p>■シニア人材のキャリア活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域で活動するには、地域住民から信頼を受け、様々な人と連携することが必要である。そのためには専門的な知識が必要であり、それを外部の人材が担うことが重要である。 地域からは、専門性が高く人脈もある企業の方に地域に入って活躍してもらいたいとの要望がある。 若手企業人や地域おこし協力隊と違って、かなりキャリアを持った人材が地域に入ることになる。専門分野の知識や人脈、ノウハウがあり、様々な取組に着手することができている。シニア人材で良かったと思う。 <p>■地域を変えることへの期待</p> <ul style="list-style-type: none"> この事業で期待できることは、専門家の知識を地域のなかに投入することで新しいことが起こってくる可能性がある点である。 <p>■地域支援のノウハウ蓄積</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣元企業であるメディア図書館は、地域の支援を20年ほど続けており、ノウハウがあるので、短期間で成果を上げることができている。 <p>■社員や他地域へのノウハウ伝授</p> <ul style="list-style-type: none"> シニア地域づくり人には、地域に入ることでキャリアを含めてノウハウを培ってもらい、それを他の社員に広め、他の自治体に展開することに繋げてほしい。 <p>■地域課題の指摘</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政や地域では気づきにくい様々な課題がある。それを解決するためには、外部から指摘していただく必要がある。

第4章 全体調査結果

1. 人材受入側自治体のニーズと留意事項

(1) 人材受入側自治体のニーズ

「シニア地域づくり人」を受入れた自治体は、地域課題の解決に向けて企業のノウハウやネットワークが活用できることを期待していることがうかがえた。社員を派遣する企業側は、自治体が抱える課題やニーズを理解するとともに、その課題解決に貢献できることを確認した上で、最適な人材を送り込むことが求められている。自治体が企業人を受け入れる背景や期待等は下記のとおりである。

【実証6団体（自治体）のニーズ】

<p>①シニア地域づくり人を受入れる背景・理由</p>	<p>■地域の課題解決に向けた人材受入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用期を迎えた森林資源の有効活用に向けて、林業から加工、流通、建築に至る6次産業化を図るため、ノウハウを持ったシニア地域づくり人を受け入れた。(高島市) ・高齢化が進み地域を変えなければならないという思いがあり、民間企業で経験を積んだ人材を派遣する今回の事業に応募した。(養父市) ・観光客に対する接遇の向上、観光客誘致を進める団体間及び施設間の連携、効果的な情報発信、観光関係者が目指す「ものさし」の策定を進める必要があり、その実現に向けて外部人材の知見やネットワークを活用することとした。(四万十市) ・観光客のニーズの多様化や変化に対応できていない状態であり、外部の知見を活用して新規事業を立ち上げることにした。(五島市)
<p>②シニア地域づくり人に期待する役割、成果</p>	<p>■ノウハウ・スキルの伝授</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルツーリズムに関する知識、おもてなしの心などのノウハウ伝授を期待している。(仙北市) ・地域の取組に対してプロの眼で意見をしてほしい。(五島市) <p>■ネットワークの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際的事業を展開している派遣元企業のネットワークを活用し、仙北市を世界へPRすることを期待している。(仙北市) ・国内外の大学との連携により、若者・留学生を活用した集客を期待している。(仙北市) ・既存の旅行商品や観光資源を外部の眼でみてもらい、新たに商品化してもらいたい。人脈を活かした販路開拓にも期待している。(伊万里市) <p>■マネジメント力の発揮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織マネジメント力を生かした地域のまとめ役として活躍してもらうことを期待している。(仙北市) ・シニア地域づくり人に期待する人物像は、地域が進める「チェンジ」に協力してもらえる人材である。外部のキャリアある人材が、住民、職員、企業な

	<p>どを巻き込みながら、地域を変えていくことを期待している。(養父市)</p>
<p>③シニア地域づくり 人に望むスキル、 人物像</p>	<p>■6次産業化のノウハウや流通戦略</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林資源を活用した加工品の生産販売といった6次産業化のノウハウや、都市部とのつながりをつくる流通戦略のスキルを期待している。(高島市) <p>■情報発信、PR</p> <ul style="list-style-type: none"> ・植物工場に関するノウハウのほかに、情報発信、PRのスキル、民間企業の巻き込みなども期待している。(養父市) <p>■観光資源の発掘・磨き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・観光資源の発掘・磨き上げと商品化のスキル、旅行業界に精通している人脈に期待している。(伊万里市)
<p>④シニア地域づくり 人に望む年齢、派遣期間</p>	<p>■3年程度の派遣期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3年程度の派遣期間が必要と捉えている。(高島市) ・半年間では成果はでないため、派遣期間は複数年を想定している。(養父市) ・期間は、成果を出すには3年程度が望ましい。(四万十市) ・今回の期間は2年半だが、長ければ長いほど良い。(伊万里市) ・期間は成果が出さえすれば良いが、1年では難しいだろう。少なくとも3年ということをお願いしている。(五島市) <p>■40歳以上を想定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務経験が長く、営業力やスキル・ノウハウに期待をしていたので、結果的に年齢層は高くなるだろうと思っていた。もともと40歳以上だったので、その年齢層を想定していた。(五島市) <p>■年齢に対する要望なし</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢に対する希望はない。スキルも持つことが第一である。(伊万里市)
<p>⑤シニア地域づくり 人の派遣元企業に 期待する役割</p>	<p>■地域のPR</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際的に事業展開している派遣元企業のネットワークを活用し、仙北市を世界へPRすることを期待している。(仙北市) ・派遣元企業だけではなく、グループ企業全体で対応してくれると聞いている。そのため観光PR及び商品販売ルートの確立にも期待できる。また、派遣元企業の地域活性化に向けた知見も活用できる。(四万十市) <p>■林業経営の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原木を販売するだけの現状に対して、コンサルタント(シニア地域づくり人)を入れて、外部から林業経営の改善を図りたい。(高島市) <p>■事業化・商品化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学、民間企業など産学官の連携をコーディネートしてもらい、実際の事業化を推進することを期待している。(養父市) ・民間企業からの受入は初めてである。この事業をきっかけにつながりを深め、さらなる旅行商品を作ってもらえると有難い。(五島市)
<p>⑥シニア地域づくり 人や派遣元企業と</p>	<p>■交流会・コーディネートへの期待</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上半期に企業との交流会があったが、交流会ではコーディネートしてもらえ

<p>のマッチングの機会に対する期待、課題</p>	<p>ることを期待していた（交流会だけでは、すぐに企業と手を組んで応募できるものではなかった。以前から事情を知っている企業や団体と手を組まなければ、応募はできないのではないか）。（養父市）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域に不足する機能をしっかり担ってくれる人材がほしい。マッチングの機会は積極的に活用していきたいと思う。（伊万里市） ・（来年度以降も交流会があるとすれば）交流会の時期を早めにしてほしい。マッチングの機会を持つことは良いことである。（五島市）
<p>⑦制度に関する問題点や改善事項</p>	<p>■3大都市圏の企業に限定した条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業が3大都市圏に限定されている。九州でいえば福岡を入れてほしい。派遣元企業は分社化しており、福岡が本社である（持ち株会社は東京）。マッチングの機会も福岡などでも提供してほしい。（伊万里市） <p>■予算の増額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市と派遣元企業とで人件費は折半している。来年度から交付金が3.5百万円になるようだが、予算が増えるとありがたい。（五島市）
<p>⑧シニア地域づくり人に対する人件費補てん、次年度以降の契約など独自の支援策</p>	<p>■制度の継続化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・半年の事業期間では、事業内容を広く浸透させるのはハードルが高い。このため、この制度が継続化されることを期待している。（仙北市） ・派遣期間は複数年を想定しており、次年度以降も派遣を求めたい。（養父市）
<p>⑨その他意見</p>	<p>■長期的な取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の問題解決や経営者の意識改革は、半年の事業期間で成果を出すことは困難であり、長期的に取り組む必要がある。（高島市）

自治体アンケート調査に基づいた自治体のニーズと課題は、下記のとおりである。受入については、「現時点では不明」を除くと95%の自治体で外部の人材受入に肯定的であり、そのニーズは大きいことがうかがえた。また、受入目的は「特定分野の人材確保」が約6割を占め、派遣元企業の探し方については、「仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい」が約7割を占めて公的機関の仲介が期待されていることがうかがえた。

自治体側の課題としては、これまで外部の人材を受入れた経験がないことから、人材活用に対する不安がうかがえた。

【自治体アンケート調査に基づくニーズと課題】

①自治体のニーズ	<p>■特定分野の専門人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受入の目的は、「特定分野の専門人材の確保」(55.7%)、「外部の視点の活用」(18.3%)、「マネジメント人材の確保」(10.4%)であった。 <p>■観光分野の人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受け入れたい人材の専門領域は、「観光」(73.9%)、「農林水産」(50.4%)、「商工業(企業誘致等)」(45.2%)、「まちづくり」41.7%であった。 <p>■配属先は役所が中心</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受入に適した配属先は、「市役所・役場」(54.5%)、「観光協会」(13.8%)、「NPO等」(11.5%)であった。 <p>■業務経験はマーケティングや広報・宣伝</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受け入れたい人材の業務経験は、「マーケティング」(40.6%)、「広報・宣伝」(38.9%)、「経営企画」(28.6%)であった。 <p>■中堅の年代を期待</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受け入れたい人材の年齢は、「35歳～44歳」(25.5%)、「25歳～34歳」(13.8%)の中堅と、「年齢は問わず」(14.6%)の割合が高かった。 <p>■派遣期間は3年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受け入れたい派遣期間は、「3年程度」(56.6%)、「2年程度」(26.5%)であった。 <p>■公的団体の仲介を期待</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣元企業・団体もしくは人材の探し方は、「仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい」(73.3%)が大多数を占めた。 <p>■受入に際して期待する支援内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○財政的支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 国の強力な財政支援(普通交付税措置など)／財政措置について、特別交付税から交付金等にシフトした支援／人件費、活動費等の財政的支援 ○生活面の支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 居住、車、パソコンなど生活環境や移動手段の確保の支援が必要／住宅使用料の補助など生活に関する支援 ○マッチングの支援
----------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・限られた企業・団体しか人脈等がないので、数多くの企業・団体と接する機会が欲しい ・人材（企業）とのマッチング支援が必要／受入団体が求める資質を持った人材かどうか確認するためのすり合わせ作業 ○要件の緩和 <ul style="list-style-type: none"> ・活動地域（条件）の要件緩和／活動地域を条件不利地域や定住自立圏に取り組み市町村に限定するのではなく広げてほしい ○情報提供 <ul style="list-style-type: none"> ・先進事例の情報提供（活動内容など）／先行自治体の視察の支援／人材の活用事例の紹介やアドバイス ○受入人材に対するフォロー <ul style="list-style-type: none"> ・人材へのフォローアップ／受け入れた人材に対するフォロー／人材活用に向けたアドバイス ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・契約形態等の手続き的な支援／地域ニーズ把握のための調査／派遣後のメンタルケア
<p>②自治体の課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■受入ノウハウの不足 <ul style="list-style-type: none"> ・派遣職員を活用しきれぬか不安／外部の人材を受け入れた経験がなく、受け入れた人材を生かすことができる体制にない／受け入れた人材を有効に活用する体制がない。進める事業が決まっていない ■処遇面の調整 <ul style="list-style-type: none"> ・現職員と派遣職員との仕事の割振りや処遇等の違いから生じる人間関係等悪化への不安 ・派遣人材に応じたポストを設置することに伴う、現職員の人事調整（組織体制・人事配置）及び予算確保（実施事業の選定）等／派遣いただく方の民間給与（自治体と比較して給与が高い）と受入側の自治体給与（報酬）額に差が生じる（自治体で負担できる金額に限界がある）ため、その調整面に課題が残る ■赴任希望者の有無 <ul style="list-style-type: none"> ・一人・二人の少人数での募集枠でも応募があるのか心配／過疎地域に赴任して仕事をしたいというニーズがはたしてあるのかどうか不安である／本町は、外海離島であり、本土との経済面・文化面等違いが大きく、この特殊な条件を持つ自治体に対し条件のあう人材がいるのか不安である ■派遣職員の生活面への不安 <ul style="list-style-type: none"> ・居住地が確保できない／宿舎、車などの生活支援／活動時の交通手段、住居の確保、地域との相性 ■価値観の相違 <ul style="list-style-type: none"> ・行政、地元団体・企業、地元住民の意識、価値観／地域住民とのマッチング／地域の実情をどう知ってもらうか、理解してもらうか

	<p>■財政難</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財政難のため、受け入れ人材の生活保障に課題有／人件費など財政に課題がある／受入及び活動に要する経費を市が負担することは財政的に厳しい <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現時点では条件不利地域や定住自立圏取組市に該当しない／受け入れた人材と受け入れ組織や関係団体等とのマッチングがうまくいかなかった場合の対処
--	--

(2) 人材受入側自治体の留意事項

民間企業の人材を受入れ、課題解決に活躍してもらうためには、課題の内容や求める人材像を明確化することや、派遣された人材が活動しやすい環境を整えることなどが必要である。人材を受入れる自治体（地域側）が注意すべきことは、下記のとおりである。

留意事項 1) 課題の整理と求める人材像の明確化

派遣元企業は、人材の派遣が自社の事業方針に適うと同時に、自治体が抱える課題とそれを解決するための方策や必要とされるノウハウが分かってはじめて人材の派遣を決定し、適した人材を選定することが可能になる。派遣元企業及び人材とのマッチングを成功させる最初のステップとして、人材を受入れる自治体は、課題やその背景を整理し、求める人材像（ノウハウ等）を明確化して企業側に示す必要がある。

留意事項 2) 派遣された人材が活動しやすい環境の提供

派遣された人材は、地域の関係者を巻き込み、連携しながら地域資源を見出すことになる。また、課題解決に向けて、周辺地域にも働きかけて広域的な連携を図ることも期待される。派遣された人材が、そのノウハウを活かすためには、個人の努力に任せるだけでは不十分であり、地域の人と連携して、地域の人に力を引き出してもらうことも必要である。自治体では、地域のキーマンや協力者・協力団体などの紹介を行い、派遣された人材が活躍しやすい環境を提供することが重要である。

留意事項 3) 首長などマネジメント層との交流機会の確保

派遣された人材が、自治体の縦割り行政のなかで、横のつながりを必要とする事業を進めていくことは容易ではない。そこで、首長や幹部職員との意見交換の機会を提供して、行政内の情報をつなぐことが有効である。相互の認識をすり合わせるとともに、必要に応じて関係部門が協力することができれば、課題解決に近づくことになる。

留意事項 4) 常日頃からの企業とのネットワーク構築

自治体と企業との交流会などで、マッチングが機能するとはいえ、自治体のニーズに合った企業や人材を、短期間のうちに見つけることは容易ではない。人材を受入れる自治体では、準備期間を確保して頼れる企業を探すことや、常日頃から企業とのつながりを持って、派遣を打診でき

る関係を構築しておくことが望まれる。

留意事項5) スキルやノウハウを継承する仕組みづくり

派遣された人材が、そのスキルやノウハウを活かして課題解決にあたるとともに、そのスキルやノウハウを自治体の職員や地域の関係者が学習することが重要である。将来的には地域の人材が主役となって活動できるよう、スキルやノウハウを継承する人材の確保や仕組みづくりが大切である。

留意事項6) 企業の人事異動に配慮した受入時期

企業の人事異動は一般的には4月1日や10月1日である。こうした企業側の人事異動の時期に合わせて受入ができるように、自治体側は、受入準備を整えることが必要である。社員派遣の可否や適切な人材の選定を行うため、企業側では一定の検討期間が必要になる。このため、自治体は、受入時期、必要とする人材像などを早めに企業に伝えることが必要である。

留意事項7) 事前の情報提供

地域課題に関係する情報とともに、生活環境に関する情報も事前に企業側へ伝えることが望まれる。住まい、買い物など日常生活に関する情報を企業側に提供することで、企業も社員も安心して派遣の準備を行うことができる。

2. 人材派遣元企業のニーズと留意事項

(1) 人材派遣元企業のニーズ

実証6団体の人材派遣元企業のニーズは、下記のとおりである。企業側は、社会貢献という視点ではなく、将来のビジネスへの展開を期待して社員を派遣する意向がうかがえる。企業人を受入れる自治体側は、こうした企業側のニーズも理解した上で企業人を受入れることが重要である。

【実証6団体の人材派遣元企業のニーズ】

<p>①シニア地域づくり 人の派遣を受入れた 背景・理由</p>	<p>■企業の取組方針との一致</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣元企業では、地域の魅力発掘や磨き上げに向けて、研究員を地方に派遣している。シニア地域づくり人の派遣は、企業側のニーズと一致しており、派遣を受け入れている。(仙北市、四万十市) <p>■ノウハウの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・植物工場のノウハウを持っており、地域づくりにそのノウハウが活用できることからシニア地域づくり人の派遣を受け入れた。(養父市) <p>■自治体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域分社化して、地域との密着度を高めたい。自治体との連携が必要である。地域の観光に携わる組織・部署に人を派遣する機会が増えている。自治体や観光協会に対して(全国的に)人を派遣している。(伊万里市) ・市に出向している県の方から打診を受けた。県や観光協会とは人材の交流もあり、業務上のつながりもあり、検討することとした。(五島市) <p>■商品開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・積極的に着地型商品開発の成功事例をつくりたいと考えており、他県・他市町村にも人材を派遣している。そうしたなかでこの地域に注力しようというタイミングでもあった。(五島市) ・これまでも役職者で営業経験や商品造成の能力がある40代半ばから50代後半の人材を地方に派遣している。(五島市)
<p>②事前に提供された 情報で不足していた 事項、不安に感じた 事項</p>	<p>■人事異動時期との調整</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工程(時期)に関する情報は早めに欲しかった。人事異動の時期が4月であるため、派遣する場合には年度当初4月1日がベストであり、10月1日はセカンドベストである。(仙北市、四万十市) ・もらった情報で意図や目的は分かった。ただし本件の打診は6月～7月頃という年度途中であったため、人事検討の時間も短かった。本来は4月から動けるようにしてもらいたい。(伊万里市)
<p>③期待されている役 割、成果、スキルの 明確さ</p>	<p>■役割の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルツーリズムを展開したいという要望が明確になっていた。(仙北市) ・キャビンアテンダントを希望しており、接客(おもてなし)のスキルを学習したいという要望が明確になっていた。(四万十市)

	<ul style="list-style-type: none"> ・期待されている役割は明確に示されていた。市からも内容をよく聞くことができていた。(伊万里市) ・市が期待する業務内容は明確であった。派遣元企業として目指していることとの共通点が多かった。(五島市)
④派遣に伴う所属企業の人事制度に関する課題	<p>■既存の人事制度で対応可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員が地域おこし協力隊に応募する場合は、無給の休職扱いとして派遣をしていた。今回の制度では、業務委託契約をして、社員は現地に常駐して業務を行う形式となり、既存の人事制度で対応できることになった。(仙北市、四万十市) <p>■シニア層の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社の年齢構成は、40歳以上が多く30歳代が少ない。若手は経験が少なく外部に出せる人材が不足している。その点、シニアは経験や業務を活かせる人材が多い。一方で、30歳前後の若手にこうした勉強をしてほしいという気持ちもある。(伊万里市) ・自治体から経験よりフットワークが求められることがある。若い年齢層を求められると人事制度とぶつかるケースもある。在籍出向は年齢層によっては対応が難しい。管理職になっていけば人事制度的に扱いやすい。(五島市)
⑤シニア地域づくり人としての望ましい派遣期間	<p>■3年程度の派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年間では成果を出すには短く、2～3年の派遣期間が適切である。(仙北市、四万十市) ・3年1タームでよい。1年更新の自治体もあるが、結果的に3年になっている例が多い。(伊万里市) ・自分の出身地以外の場所で結果を出すには最低3年は必要である。新しい組織に馴染むのに1年、コミュニケーション確保に2年、3年目に成果を出すイメージ。さらに進めてプラス2年の5年もあるが、3年というのが標準的なパターンである。(五島市)
⑥用意された受入団体、役職の活動しやすさ	<p>■活動しやすいポジションが必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員が動きやすければ、役職にはこだわらない。受入れる自治体側で最も適切なポジションを考えてほしい。(仙北市、四万十市) <p>■管理職ポジションの活動しやすさ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職はポジション的に動きやすくて良い。権限がもらえることが期待できる。(伊万里市) ・観光協会専務理事というポジションで、違う切り口での様々な交流のかたちを実現してほしい。この経験を活かして他の地域も含めた地域への誘客分野のリーダーシップを取ってほしい。自治体と二人三脚で地域密着型のビジネスを展開させ、それを観光に繋げていけば良い。(伊万里市) ・管理職クラスというのは、役割が明確で動きやすくて良い。観光協会やコンベンション協会などの外郭団体も活動しやすいが、自治体の方が諸般の調整がしやすいし人脈もつくれるのでさらに良い。(五島市)

<p>⑦派遣する社員との協議の過程</p>	<p>■社内公募を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ふさわしい社員を派遣するため社内公募をかけ、応募者の中から客室乗務員の教官の経験がある社員が適任であると判断し、本人に説明を行った。(四万十市) <p>■検討期間の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人への内示は9月1日。6月頃に総務省から打診を受けて、年齢、経験、見識を持った社員を選定した。今回与えられた検討期間は短かった。もう少し余裕がほしい。(伊万里市)
<p>⑧受入団体とのマッチングに対する期待、課題</p>	<p>■社員の地方派遣に対応可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員の派遣にさらに対応することは可能である。熱意のある自治体を紹介していただくことは有り難い。(仙北市、四万十市) <p>■制度の積極的な活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後はどんどんこのような制度を活用したい。(伊万里市) ・シニアであれば地元の出身者であるのが良い。長いレンジで地元に着着して年齢を重ねても活躍できればよい。(五島市) <p>■会社の方針との整合が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回は最初から市と調整していたので、それ以外とのマッチングは考えなかった。市は、会社としてやろうとしていたニーズとマッチしていた。他の地域がどうかと言われると、その前に会社としてやろうとしていることとのマッチング・双方のニーズのすり合わせありきである。(五島市)
<p>⑨制度に関する問題点や改善事項</p>	<p>■事業費のアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣に伴う事業費(人件費と活動費)をアップすべきである。(養父市) <p>■制約条件の緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> ・活動費の範囲の明確化やエビデンスの省略など、処理をしやすくすることを期待している。(仙北市、四万十市) ・活動費に関する制約(飲食費やパソコン購入費は対象外)を緩和すべきである。(養父市) ・派遣企業が三大都市圏に限ることや対象年齢など制限が多い。もともとUターン者に限るなどの想定もあったと聞いているが、条件が付くほど人選が難しくなる。(五島市) <p>■適切なマッチングの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業そのものがどんな成果を生むか分からないが、大変良い制度である。自治体も積極的に取り組むだろうし、成果も期待しているだろう。あとはきちんと人材がマッチングできるかどうかである。(伊万里市)
<p>⑩その他意見</p>	<p>■地域活性化への積極姿勢</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域活性化支援事業を実施しており、社員を地方に派遣し、地域資源と企業グループのリソースを活用した地域活性化に取り組んでいる。(仙北市、四万十市) <p>■グループ会社との連携</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・地域におけるスポーツ、観光、様々な切り口を見つけ、国内・海外から多くの人に来てもらう。そうしてまちを活性化させたい。グループ会社との連携も図る。(伊万里市) <p>■成功事例の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回を是非良い事例にしたい。何か商品が出来、人が来てくれて、地元の方に成果が見えて、それが継続できる仕組みをつくってほしい。企業からの派遣が戻れば終わり、というのではなく、地元の方が動かしていく仕組みである。この取組を広く紹介するとともに、他の行政機関への出向者との交流の機会を持っていきたい。(五島市)
--	--

企業アンケート調査に基づいた企業のニーズと課題は、下記のとおりである。「シニア地域づくり人」などの事業の認知度について、「知らない」企業が4分の3もあることから、さらなる周知を図る必要性がうかがえた。事業があまり知られていない条件の中での回答ではあるが、地域おこしに向けて社員を派遣する場合の課題は、「地域おこしのために社員を派遣する人事制度がない」(47.0%)が最も割合が高く、既存の人事制度の中で人材を自治体等へ派遣できることを伝える必要性もうかがえた。

【企業アンケート調査に基づくニーズと課題】

<p>①企業のニーズ</p>	<p>■ビジネスへの期待とシニア社員の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けた社員派遣の理由は、「将来のビジネスに役立つため」(50%)、「シニア社員の有効活用にも役立つため」(50%)、「企業の社会貢献活動として」(40%)、「若手社員の能力開発にも役立つため」(40%)であった。 <p>■建設系の人材を派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けて社員派遣が可能な専門領域は、「建築・土木」(19.2%)、「まちづくり」(18.9%)、「環境・エネルギー」(17.8%)、「商工業」(16.7%)であった。 <p>■配属先は商工団体、役場、まちづくり会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けた社員派遣の配属先は、「商工団体」(24.7%)、「市町村役場」(20.7%)、「まちづくり会社」(17.1%)であった。 <p>■業務経験は営業・販売</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けて派遣が可能な社員の業務経験は、「営業・販売」(30.1%)、「技術開発」(15.1%)、「総務・人事」(14.0%)であった。 <p>■中堅の派遣を想定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けて派遣する社員の適した年齢は、「25歳～34歳」(18.6%)、「35歳～44歳」(17.3%)、「55歳以上」(13.9%)であった。 <p>■派遣期間は1年程度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けて社員を派遣するのに適した期間は、「1年程度」(33.6%)、「1年未満」(25.4%)、「2年程度」(23.0%)であった。
----------------	---

	<p>■公的団体の仲介を期待</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けて社員を派遣する場合、派遣先の市町村等を探す方法は、「仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣先の市町村等を探したい」(45.1%)と最も割合が高かった。
②企業の課題	<p>■社員を派遣する人事制度の欠如</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域おこしに向けて社員を派遣する場合の課題は、「地域おこしのために社員を派遣する人事制度がない」(47.0%)が最も割合が高かった。次いで、「社会貢献を行う余裕がない」(42.3%)、「地域おこしのミッションがあいまいであり企業として取組にくい」(31.9%)、「地域おこしに適した社員、参加したいという社員がいない」(29.2%)であった。

(2) 人材派遣元企業の留意事項

人材を派遣する民間企業は、自治体が抱える課題解決に貢献する姿勢や自治体のニーズに沿った人材を選定することなどが必要である。企業側が注意すべきことは、下記のとおりである。

留意事項1) 地域の課題解決に対する貢献

自治体が民間企業の人材を受け入れる背景には、外部の人材を迎えて地域が抱える課題を解決したいという強い期待がある。企業側は、ビジネスへの展開を優先しがちであるが、自治体が抱える課題やその社会的背景を理解し、課題解決に貢献できる見通しを持ち、人材の派遣を決めることが大切である。

留意事項2) 地域のニーズに対応した人材選定

自治体は様々な課題を抱えており、その課題解決に向けた企業及び人材のノウハウ提供に寄せる期待は大きい。企業は自治体が求めるスキル、ノウハウ、ネットワーク等を確認し、それに適した人材を選定して派遣する必要がある。外部の人材が地域を変え、スキルやノウハウを自治体職員や地域住民に伝えることができる人材を派遣することが期待されている。

留意事項3) 外部の眼で見たアドバイス提供と地域の巻き込み

派遣した人材に期待されることは、地域を外部のプロの眼で見た評価とアドバイスである。そして、住民、自治体、関係団体等を巻き込みながら地域を変えていくパワーも期待されている。派遣した人材が地域で活躍するためには、地域の人たちに信頼を受け、関係者と連携することが重要であり、企業は、専門性とともなマネジメント力や性格も加味して人材を選定し派遣することが必要である。

留意事項4) 派遣人材だけでなく、企業の組織的な活動支援

企業は自治体に人材を派遣して終わりではなく、企業が持つ様々なネットワークやノウハウも活用して課題解決に貢献できるよう支援体制を用意することが必要である。派遣した人材に企業のバックアップが加わることによって、短期間であっても成果を出すことが可能となる。派遣した人材だけの個人的な活動では限界があり、企業の組織的な支援も提供することが期待されてい

る。

留意事項5) 既存の人事制度の適用

「シニア地域づくり人」を受入れた自治体では、派遣した企業と業務委託契約を結んでいる。「シニア地域づくり人」には派遣前と同様に所属企業から給与が支払われ、企業側も「シニア地域づくり人」も、社内の人事異動の一環としてこの派遣を捉えている。多くの企業が地方への人材派遣に関心を持ち、参加していくためには、既存の人事制度で人材を派遣できることが重要である。また、社内で派遣する人材を公募する場合には、会社が描くイメージと本人の意思がずれることがあるため、派遣する人材が備えるべき条件を明確化するとともに、地域の課題解決に向けたスキル、ノウハウを確認することが大切である。

留意事項6) 関係者交流会（情報交換）の開催

地方に派遣された人材同士が集まり、情報交換を行うことは、本人及び企業にとっても有益である。本人にとっては、同じく地域で活躍するメンバーの活動例を参考とすることができ、会社にとっては、一地域での成功事例や好事例を参考にすることで、他地域に展開するなど事業拡大につなげることが可能となる。地域活性化を目的とした人材派遣に実績のある企業では、SNSを活用して派遣した人材同士が情報交換を行っている。こうした取組も参考にして、課題解決に向けた方法やアイデアなどを共有化し蓄積していくことが望まれる。

留意事項7) 生活に必要な経費の確認

派遣した人材が仕事に集中できるよう、利便性の高い生活環境を整えることが必要である。特に、地方では公共交通が不便な地域が多く、日常の移動手段として自動車が必要になる。社員を派遣する企業は、居住費、旅費交通費、通信費以外に、車両の借上費や燃料費がかかることを理解しておく必要がある。

3. 新たな制度と活用に向けて

「シニア地域づくり人」の受入自治体、派遣元企業、シニア地域づくり人本人からの意見やアンケート調査結果を踏まえた、地域づくりに向けた企業人派遣に関する期待や留意事項は、下記のとおりである。

1) 派遣する人材の年齢

「シニア地域づくり人」では、派遣する人材の年齢が40歳以上という条件が所与のものであった。しかし、自治体に対するアンケート調査結果からは、受入れる人材の年齢は、「35歳～44歳」が25.5%、「年齢は問わず」が14.6%、「25歳～34歳」が13.8%であり、中堅、若手を志向している傾向がうかがえるものの、年齢を問わずという割合も比較的に高かった。こうした自治体側のニーズを踏まえると、幅広い年齢の企業人を地方に派遣できる仕組みが、自治体にとって都合が良いことがうかがえた。

2) 派遣期間

受入側（自治体側）では、事業の成果を出すためにも3年程度の派遣期間を求める地域が多くを占めた。企業アンケート調査では、派遣期間は1年前後を想定している割合が最も高く、自治体側との違いが見られた。ただし、実証団体の派遣元企業やシニア地域づくり人本人からは、実際に地域づくりを行い、成果を出すためには3年程度が必要であるとの意見であった。

なお、派遣の開始時期に関しては、企業の定例の人事異動時期に配慮するとともに、受入自治体の予算編成時期に間に合うよう（必要に応じて事業の裏付けとなる予算が取れるよう）にしてほしいとの要望がみられた。

3) 受入団体・役職

シニア地域づくり人の役職については、その年齢層及び働きやすさから管理職ポストを用意した地域が多く、このことを派遣元企業も歓迎しているが、派遣されている本人としては、役職はあまり関係なく、人と人との関係を重視するといった声が多かった。

自治体アンケート調査では、受入団体は「市役所・町役場・村役場」が54.4%、次いで「観光協会」が13.8%、「NPO等」が11.5%であり、企業人材の受入先は市町村役場を中心に考えている結果が得られた。一方、企業アンケート調査では、「商工団体」が24.7%、「市町村役場」が20.7%、「まちづくり会社」が17.1%と、自治体とは違いが見られた。企業人材を受入れる目的に応じて、企業人材が最も活躍できる環境について、自治体と企業が事前に検討する必要性がうかがえた。

4) マッチング機能

今回の事業については、東京で開催された総務省主催の自治体・企業の交流会が有効に機能しており、自治体と企業の協議の過程における問題点・意見の相違もあまり発生しなかった。今後も同様の機会（派遣元企業・団体や人材の紹介、面談の設定など）を提供することが有効である。アンケートでも、「仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい」と回答した自治体・企業が多く、マッチングを支援する必要性がうかがえた。なお、受入自治体からは、受入ノウハウ不足、処遇面の調整、赴任希望者の有無、価値観の相違などに

不安があるとの指摘もあり、こうした不安を解消する機能も求められている。

5) 準備期間

自治体と企業とのマッチングや派遣する企業人の選定には、自治体、企業側から、それぞれのニーズや条件を交換し合う過程が重要であり、自治体、派遣元企業、派遣する社員本人が、相互の情報を確認できる準備期間を確保することが大切である。また、シニア地域づくり人からは、地域の情報として生活まわりの情報（住環境など）がほしいとの声も聞かれた。自治体と企業の両者が要望を出し合い、相互が納得して派遣に至ることが重要である。

6) 企業や受入地域等の条件

「シニア地域づくり人」では、派遣元企業の条件として三大都市圏に限定するのではなく、例えば福岡などの都市も含めてほしいとの要望があった（マッチングの機会も含めて）。さらに、受入地域を条件不利地域や定住自立圏に取り組む市町村に限定せず広げてほしいとの要望もあった。

また、活動費に関しても、住居や活動用車両の借上費、活動に要する旅費など一定の制約を設けたが、派遣元企業からは自由度が欲しいとの要望も出された。こうした制度の要件緩和に関する指摘を踏まえ、自治体や派遣元企業がさらに取組やすくなるよう、制度の要件緩和について検討することが望まれる。

7) 制度の周知

自治体アンケート調査では、「シニア地域づくり人」に関して、内容まで知っている割合は20.5%であった。また、企業アンケート調査では、「若手企業人地域交流プログラム」や「シニア地域づくり人」の内容まで知っている割合は0.6%であった。制度自体があまり知られていない現状がうかがえるため、民間企業の人材を地域に派遣する制度の周知を図り、自治体と企業の潜在的ニーズを引き出す必要がある。逆に言えば、周知によって、自治体・企業双方の当該制度に対するニーズは拡大の余地がある。

8) 新たな制度

総務省では、来年度以降、「シニア地域づくり人」と「若手企業人 地域交流プログラム」を発展的に解消させ、新たに「地域おこし企業人交流プログラム」をスタートさせることとしている。この「地域おこし企業人交流プログラム」においては、派遣人材の年齢制限を撤廃するなどの条件緩和措置が講じられている。事業概要は次頁のとおりである。

【新たな事業：地域おこし企業人交流プログラムの概要】

地域おこし企業人交流プログラム 企業人による社会貢献と地域ニーズの架け橋

三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する人材が、1～3年程度の期間、地方において地域づくり活動、地域の課題解決への取組等に従事し、魅力ある地域づくりを行うことで、地域の元気を創造するとともに、派遣元企業の社会貢献や、人材の育成・キャリアアップにも資するもの。

- 対象者** 三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する人材
- 活動地域** ①定住自立圏に取り組む市町村（周辺市町村を含む）
②過疎地域等の条件不利地域
- 期間** 1～3年
- 財政措置** 年間350万円／人（特別交付税）

【地域における企業人の活動事例】

- マーケティング業務経験を生かし、ビッグデータを活用した調査プロジェクトを主導
- 人脈を生かし、企業の医療関連産業参入支援や医療関連産業誘致に従事
- 語学・営業能力を生かし、市のインバウンド誘客活動の中核として海外での観光見本市等で活躍

※ 経験年数6年未満の場合は1市町村あたり原則異業種2人1組で派遣



【これまでの事業：シニア地域づくり人の概要】

「シニア地域づくり人」について

三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する専門的なスキルや幅広い人脈をもったシニア人材が、1～3年程度の期間、地方において地域づくり活動、地域の課題解決、公益性の高い事業等に従事し、魅力ある地域づくりを行うことで地域の元気を創造するとともに、実務経験の豊かなシニア人材の新たなライフステージの発見につなげるもの。

- 対象者** 三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する概ね40歳以上60歳未満の専門的なスキルや幅広い人脈をもった実務経験が豊富な人材
- 活動地域** ①条件不利地域
②定住自立圏に取り組む市町村（周辺市町村を含む）等
- 期間** 1～3年程度

平成25年度はモデル事業(国費)として実施

- ・自治体とシニア世代をマッチングする仕組みを調査、研究
- ・事業額等
1団体あたり(モデル事業実施地方公共団体)
500万円上限(年額)×5団体程度
※500万円の内訳=350万円(報償費等)+150万円(活動費)



事業実施団体(6団体、6名)

事業実施市町村	人材派遣企業等
秋田県仙北市	(株)ANA総合研究所
滋賀県高島市	(株)トビムシ
兵庫県養父市	(一社)宝塚メディア図書館
高知県四万十市	(株)ANA総合研究所
佐賀県伊万里市	(株)近畿日本ツーリスト九州
長崎県五島市	(株)JTB九州

【これまでの事業：若手企業人 地域交流プログラム】

若手企業人 地域交流プログラム

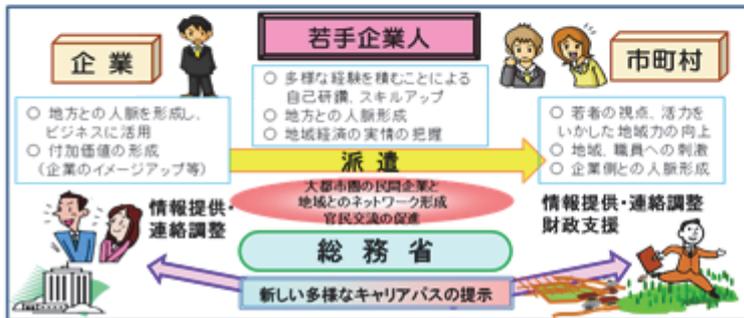
大都市圏の企業に勤務する若手企業人が、一定期間(1~3年間)地方の自治体に派遣され、地域独自の魅力や価値の向上につながる業務に携わることにより、地方の元気づくりを推進するとともに、地方と大都市圏の交流の架け橋となる人材として将来的な活躍を期待。

- 派遣対象者** 三大都市圏内に本社機能が所在し、全国的に事業を展開している民間企業の入社概ね3~5年の社員
- 受入市町村** 定住自立圏に取り組む市町村(周辺市町村を含む)等原則として異業種2名1組で派遣
※三大都市圏内の民間企業・官公庁から人材の派遣を受けている市町村は、1名のみ受入であっても対象とする。
- 派遣期間** 1~3年程度
- 財政支援措置** 若手企業人を受け入れる自治体の財政負担に対して地方財政措置(1名あたり特別交付税350万円)を講じる。

若手企業人派遣自治体(12団体、20名)

受入市町村	派遣元企業	開始年度
旭川市	(株)あいおいニッセイ同和損保・[(株)富士通]	25-
八戸市	(株)NEC・(株)リクルート	24-
石巻市	(株)よしもとクリエイティブエージェンシー・(株)富士通	25-
秩父市	(株)西武鉄道・(株)近畿日本ツーリスト	24-
飯田市	[(株)ローソン]・(官公庁)	24-
いなべ市	(株)近畿日本ツーリスト・(官公庁)	24-
彦根市	(株)JTB・(株)NEC	25-
豊岡市	(株)日立製作所・(株)楽天トラベル	25-
洲本市	(株)近畿日本ツーリスト・(官公庁)	25-
高松市	(株)リクルート・(官公庁)	25-
藤岡市	(株)リクルート・(株)野村證券	24-
鹿屋市	(株)ぐるなび・(株)あいおいニッセイ同和損保	24-

※ 企業名の【 】表示は地方財政措置の対象外



参考資料

1. 自治体アンケート調査票

■市町村名：	■市町村コード（5桁）：
--------	--------------

以下の設問に対して、移住・交流の推進をご担当されている課もしくは係のお立場で、ご回答をお願い致します。マルチアンサー（MA）以外は、選択1つをお選びください。

問1 貴市町村では、現在、復興支援、専門家確保、官民交流、地域振興などで企業・団体の社員・職員の派遣を受け入れていますか。（通年、常勤の派遣に限定。なお、自治体が人手不足を補うため、人材派遣会社等を通じて補助員やアシスタント等を受け入れているケースは除きます。また、団体は、国と県は除きます。）

1. 受け入れている
2. 受け入れていない

問2 問1で「2. 受け入れている」を選択した場合には、人数、派遣元の企業・団体名、年齢、派遣形態、受入経費を回答欄にご記入ください。問1で「1. 受け入れていない」を選択した場合は、問3にお進みください。

（1）受け入れている人数

	人
--	---

（2）派遣元の企業・団体名、派遣人材の年齢、派遣期間、受入目的、専門領域、経費負担、役職名

	派遣元企業・団体名	年齢	派遣期間	受入目的	専門領域	経費負担	役職名	受入経費 (千円)
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

※派遣人材の受入目的は、①特定分野の専門人材の確保、②マネジメント人材の確保、③復興支援、④その他からお選びください。

※派遣人材の専門領域は、①医療・保健・福祉、②学校・社会教育、③まちづくり、④建築・土木、⑤農林水産、⑥商工業（企業誘致）、⑦観光、⑧文化・国際交流、⑨ICT（情報通信系）、⑩防災・危機管理、⑪環境・エネルギー、⑫法務、⑬その他からお選びください。

※派遣人材の経費（人件費）負担は、①市町村の負担、②派遣企業・団体の負担、③市町村と派遣元

企業・団体の両者の負担、④復興庁等の人材派遣制度の活用（財団やNPOなどの公的団体が仲介した派遣を含む）、⑤国や県の派遣制度等の活用（④以外の派遣制度の活用）、⑥その他からお選びください。

※受入人数が11名以上の場合でも、10名までのご記入で構いません。

※受入経費は、貴市町村が負担している派遣人材の受入経費の総額（平成25年度の人件費、住宅手当等の総額で特定財源を除く）をご記入ください。

問3 総務省の『シニア地域づくり人』に関する調査研究事業について、ご存知でしたか。

1. 事業内容まで知っている
2. 事業名は聞いたことがある
3. 知らない

総務省では、平成26年度から「地域おこし企業人交流プログラム」を開始します。この事業の概要は、下記のとおりです。企業のノウハウやネットワークを活かした地域振興が期待されます。

地域おこし企業人交流プログラム（企業人による社会貢献と地域ニーズの架け橋）の概要

■目的：三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する人材が、1～3年程度の期間、地方において地域づくり活動、地域の課題解決への取組等に従事し、魅力ある地域づくりを行うことで、地域の元気を創造するとともに、派遣企業の社会貢献や、人材の育成・キャリアアップに資するもの。

■対象者：三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する人材

■活動地域：定住自立圏に取り組む市町村（周辺市町村を含む）。過疎地域等の条件不利地域

■期間：1～3年

■財政措置：受入市町村に対し、受入に要する経費、年間350万円／人を特別交付税措置

「地域おこし企業人交流プログラム」の詳しい内容は、別添のPDFファイルをご覧ください。

問4 上記のような、企業人の受入経費を支援するような制度を活用して、貴市町村では、企業・団体の社員・職員（スキルやネットワークを備えた人材）を一定期間（1～3年前後）庁内や市町村内の公的団体に受入りたいと思いますか。

1. 是非とも受入りたい
2. 条件があれば受入りたい
3. あまり受入れたくない
4. 受入れたくない
5. 現時点では分からない

問5 企業・団体の人材を受入りたいと回答した方（問4で選択肢1もしくは2を選択した方）だけにお尋ねします。受入れる目的はどのようなものですか。

1. 特定分野の専門人材の確保
2. マネジメント人材の確保
3. 外部の視点の活用
4. 若手の視点の活用
5. 企業とのコネクションの確保
6. 企業ノウハウの吸収
7. 復興支援
6. その他（)

問6 (MA) 企業・団体の人材を受入れたいと回答した方(問4で選択肢1もしくは2を選択した方)だけにお尋ねします。受入れたい人材の専門領域はどのようなものですか。(3つまで複数回答可)

1. 医療・保健・福祉	2. 学校・社会教育
3. まちづくり	4. 建築・土木
5. 農林水産	6. 商工業(企業誘致等)
7. 観光	8. 文化・国際交流
9. ICT(情報通信系)	10. 防災・危機管理
11. 環境・エネルギー	12. 法務
13. その他()	

問7 貴市町村で、企業・団体の人材を受入れる場合、どのような配属先が最も適していると考えますか。

1. 市役所・町役場・村役場	2. 商工団体
3. まちづくり会社	4. 農林水産業関連団体
5. 観光協会	6. 保健医療福祉関連団体
7. 移住・交流関連団体	8. その他市町村の関連団体
9. NPO等	
9. その他()	

問8 (MA) 貴市町村で、企業・団体の人材を受入れる場合、派遣元企業・団体としては、どのような業種が適していると思いますか。(3つまで複数回答可)

1. 農業、林業	2. 漁業
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	4. 建設業
5. 製造業	6. 電気・ガス・熱供給・水道業
7. 情報通信業(放送、インターネット等含む)	8. 運輸業、郵便業(信書便事業含む)
9. 卸売業、小売業	10. 金融、保険業
11. 不動産業、物品賃貸業	
12. 学術研究、専門・技術サービス業(研究機関、専門サービス、広告業等)	
13. 宿泊業、飲食サービス業	
14. 生活関連サービス業、娯楽業(旅行業、その他の生活関連サービス業等)	
15. 教育、学習支援業(学校教育、その他の教育、学習支援業)	
16. 医療、福祉(医療業、保健衛生、社会福祉、介護事業等)	
17. 複合サービス業(郵便局、協同組合等)	
18. サービス業(他に分類されないもの、廃棄物処理業、自動車整備業、労働者派遣業等)	
19. 現時点ではわからない	
20. こだわらない	

問9 受け入れを希望する企業・団体について具体の例があればご記入下さい。

(例) 日本総研などのコンサルタント企業。

問10 (MA) 貴市町村で、企業・団体の人材を受入れる場合、どのような業務を経験してきた人材が適していると思いますか。(3つまで複数回答可)

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 総務・人事 | 2. 経理・財務 |
| 3. 法務 | 4. 経営企画 |
| 5. マーケティング | 6. 広報・宣伝 |
| 7. 営業・販売 | 8. 新規事業開発 |
| 9. 技術開発 | 10. 現時点では分からない |
| 11. こだわらない | |
| 12. その他 () | |

問11 貴市町村で、受け入れるとした場合、どのような年齢の人材が適していると思いますか。

- | | |
|------------|---------------|
| 1. 25歳～34歳 | 2. 35歳～44歳 |
| 3. 45歳～54歳 | 4. 55歳以上 |
| 5. 年齢は問わず | 6. 現時点では分からない |

問12 貴市町村にとって、派遣期間は、どの程度が適していると思いますか。

- | | |
|---------|---------|
| 1. 1年未満 | 2. 1年程度 |
| 3. 2年程度 | 4. 3年程度 |
| 5. 4年程度 | 6. 5年以上 |

問13 貴市町村では、どのような方法で、派遣元企業・団体もしくは人材を探したいですか。

- | |
|---|
| 1. 市町村自ら適切な派遣元企業・団体もしくは人材を探したい |
| 2. 市町村と派遣元企業・団体との交流会に参加し、直接、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい |
| 3. 仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい |
| 4. 仲介役となる民間人材派遣会社等に条件を示し、派遣元企業・団体もしくは人材を探したい |

問14 (MA) 貴市町村では、派遣元企業・団体を紹介する交流会、国や公的団体、民間人材派遣会社等に対して、どのようなマッチング機能や支援を期待しますか。(3つまで複数回答可)

1. 派遣元企業・団体、人材のデータベースの作成
2. 条件に適った派遣元企業・団体、人材の紹介、面談の設定
3. 派遣元企業・団体、人材との条件(処遇等)の調整
4. 派遣元企業・団体、人材との契約支援
5. 派遣元企業・団体、人材への派遣事前説明・事前教育
6. 人材の派遣期間のトラブル解決
7. 人材の活用に向けたアドバイス
8. その他()

問15 貴市町村では、企業・団体の人材の受入に際して、どのような支援が必要ですか。具体的にご記入ください。

問16 貴市町村では、企業・団体の人材を受入れるとした場合、課題がありますか。具体的にご記入ください。

設問は以上になります。御回答ありがとうございました。

2. 企業アンケート調査票

以下の設問に対して、ご回答をお願い致します。マルチアンサー（MA）以外は、選択肢1つをお選びください。

問1 総務省では「若手企業人地域交流プログラム」や「シニア地域づくり人」といった事業により、三大都市圏の民間企業の社員が、地方自治体等に出向しで地域づくりを行うことを促してきました。貴社では、地域づくり、社会貢献、人材育成などにつながるこうした社員派遣を支援する事業・制度をご存知でしたか。

1. 内容を知っている
2. 名前程度は聞いたことがある
3. 知らなかった

総務省では、平成26年度から「地域おこし企業人交流プログラム」を開始します。この事業の概要は、下記のとおりです。企業のノウハウやネットワークを活かし、販路開拓、観光振興、生活支援サービスの提供など、地域おこしを進めていただくこととなりますが、企業側には、社会貢献によるイメージアップ、社員のキャリアアップ、社員のU・Iターン支援、地域（市町村、地域住民、地域の企業など）との親密化などのメリットがあります。

地域おこし企業人交流プログラム（企業人による社会貢献と地域ニーズの架け橋）の概要

- 目的**：三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する人材が、1～3年程度の期間、地方において地域づくり活動、地域の課題解決への取組等に従事し、魅力ある地域づくりを行うことで、地域の元気を創造するとともに、派遣企業の社会貢献や、人材の育成・キャリアアップに資するもの。
- 対象者**：三大都市圏内に本社機能がある民間企業に勤務する人材
- 活動地域**：定住自立圏に取り組む市町村（周辺市町村を含む）。過疎地域等の条件不利地域
- 期間**：1～3年
- 財政措置**：受入市町村に対し、1人当たり年間350万円の財政支援

「地域おこし企業人交流プログラム」の詳しい内容は、別添のPDFファイルをご覧ください。

問2 上記の新たな制度に対して、貴社では関心がありますか。

1. 関心がある
2. 多少関心がある
3. あまり関心がない
4. 関心がない

問3 貴社では、地方の地域おこしに向けて、社員を派遣する可能性はあるでしょうか。（「地域おこし企業人交流プログラム」を活用すると、受入市町村から、給与等について一定の支援を受けられます。）

1. 地方の地域おこしに向けて、社員を派遣する可能性がある
2. 地方の地域おこしに向けて、社員を派遣する可能性はない
3. 現時点ではわからない

問4 (MA) 問3で選択肢1(「派遣する可能性がある」と回答した方だけにお尋ねします。派遣したいと考える理由はどのようなものですか。(3つまで回答可)

1. 企業の社会貢献活動として派遣したい
2. 社員の社会貢献活動として派遣したい
3. 地域おこしが現在のビジネスに役立つため派遣したい
4. 地域おこしが将来のビジネスに役立つため派遣したい
5. 地方の生産者の実態把握にも役立つため派遣したい
6. 地方の消費者の実態把握にも役立つため派遣したい
7. 地方自治体との親密化に役立つため派遣したい
8. 若手社員の能力開発にも役立つため派遣したい
9. シニア社員の有効活用にも役立つため派遣したい
10. 社員のUターン、Iターンにも役立つため派遣したい
11. その他 ()

問5 貴社では、地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような配属先が最も適していると考えますか。

1. 市町村役場
2. 商工団体
3. まちづくり会社
4. 農林水産業関連団体
5. 観光協会
6. 保健医療福祉関連団体
7. 移住・交流関連団体
8. その他市町村の関連団体
8. NPO等
9. その他 ()

問6 (MA) 貴社では、地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような専門領域へ社員を派遣することが可能ですか。(3つまで回答可)

1. 医療・保健・福祉(介護予防、健康指導等)
2. 学校・社会教育(外国語教育、図書館再生等)
3. まちづくり(まちなか再生、街並み保全等)
4. 建築・土木(インフラ更新等)
5. 農林水産(販路開拓、6次産業化支援等)
6. 商工業(企業誘致、商店街活性化等)
7. 観光(地域資源発掘、ツアー企画等)
8. 文化・国際交流(文化交流、イベント企画等)
9. ICT(情報発信、PR等)
10. 防災・危機管理(防災計画等)
11. 環境・エネルギー(省エネ、新エネ等)
12. 法務
13. その他 ()

問7 (MA) 貴社では、地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような業務を経験してきた社員を派遣することが可能ですか。(3つまで回答可)

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 総務・人事 | 2. 経理・財務 |
| 3. 法務 | 4. 経営企画 |
| 5. マーケティング | 6. 広報・宣伝 |
| 7. 営業・販売 | 8. 新規事業開発 |
| 9. 技術開発 | 10. 現時点では分からない |
| 11. その他 () | |

問8 貴社では、地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような年齢の人材が適していると思いますか。

- | | |
|------------|---------------|
| 1. 25歳～34歳 | 2. 35歳～44歳 |
| 3. 45歳～54歳 | 4. 55歳以上 |
| 5. 年齢は問わず | 6. 現時点では分からない |

問9 貴社では、地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、派遣期間は、どの程度が適していると思いますか。

- | | |
|---------|---------|
| 1. 1年未満 | 2. 1年程度 |
| 3. 2年程度 | 4. 3年程度 |
| 5. 4年程度 | 6. 5年以上 |

問10 貴社では、地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような方法で、派遣先の市町村等を探したいですか。

- | |
|--|
| 1. 自ら適切な派遣先の市町村等を探したい |
| 2. 企業と市町村等との交流会に参加し、直接、派遣先の市町村等を探したい |
| 3. 仲介役となる国や公的団体等に条件を示し、派遣先の市町村等を探したい |
| 4. 仲介役となる民間人材派遣会社等に条件を示し、派遣先の市町村等を探したい |

問11 (MA) 貴社では、地方の地域おこしに向けて社員を派遣する場合、どのような課題がありますか。(3つまで回答可)

- | |
|--|
| 1. 社会貢献を行う余裕がない |
| 2. 企業理念に一致しない |
| 3. 地域おこしに適した社員、参加したいという社員がいない(と思われる) |
| 4. 地域おこしのために社員を派遣するメリットがない(少ない) |
| 5. 地域おこしのために社員を派遣する人事制度がない(新たに創設しなければならない) |
| 6. 地域おこしのミッションがあいまいであり企業として取組にくい |
| 7. 派遣先の市町村、団体などとの良好な関係構築に不安を感じる |
| 8. 派遣先の市町村、団体などの期待に応えられない可能性がある |
| 9. その他 () |

問12 貴社は、どのような業種ですか。

- | | |
|---|---------------------|
| 1. 農業、林業 | 2. 漁業 |
| 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 4. 建設業 |
| 5. 製造業 | 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 7. 情報通信業（放送、インターネット等含む） | 8. 運輸業、郵便業（信書便事業含む） |
| 9. 卸売業、小売業 | 10. 金融、保険業 |
| 11. 不動産業、物品賃貸業 | |
| 12. 学術研究、専門・技術サービス業（研究機関、専門サービス、広告業等） | |
| 13. 宿泊業、飲食サービス業 | |
| 14. 生活関連サービス業、娯楽業（旅行業、その他の生活関連サービス業等） | |
| 15. 教育、学習支援業（学校教育、その他の教育、学習支援業） | |
| 16. 医療、福祉（医療業、保健衛生、社会福祉、介護事業等） | |
| 17. 複合サービス業（郵便局、協同組合等） | |
| 18. サービス業（他に分類されないもの、廃棄物処理業、自動車整備業、労働者派遣業等） | |