

**第4回地域づくり人材の養成に関する調査研究会  
議事概要（案）**

○日時

令和5年4月27日（木）14:00～16:00

○会場

総務省6階会議室

○出席者

・ 構成員

大杉座長、島田構成員、吉弘構成員

（オンライン参加）加留部構成員、小田構成員

※河井構成員は事前に意見聴取、当日意見を紹介し審議した。

（事務局）

徳大寺地域振興室長、甘利地域支援専門官、手塚企画係長、山田事務官

**【議事次第】**

（1）審議

① 報告書骨子案について

② 論点整理

（2）その他

**【議事概要】**

**報告書骨子案について**

○都道府県だからこそできることは何か、昨年度の研究会も含め、これまでの視点をまとめたものを提言するような機会はあるか。（島田構成員）

→昨年度研究会でも焦点あてた都道府県があったように、本研究会の積み重ねから見えてくる都道府県の役割もというのもあるのではと期待している旨、事務局より回答。

○骨子案中の表現として、「都道府県が均等な機会提供の役割を担う」とあるが、「均等」というのは表現上議論もあるところ。そういった点も含め詰めた形で報告書は整理いただきたい。

#### 論点整理

○条件不利地域では連携・協働をしていく上で市区町村の状況を十分踏まえることが重要。「潜在的な地域づくり人材」という記述に関して、都道府県は、発掘した人材がどういった点で貢献・寄与できるか、市区町村へしっかりと結びつけていくことが望ましい。

○近隣都道府県との関係性について、公費を投じている以上、育成した人材と自らの地域の関係性は重要。連続講座のような形で関係性を深めることで当該地域への貢献を考える人材が期待できるのではないか。

○継続的な執行体制に関して、育成に、大学や中間支援組織を関わらせることで、ノウハウを役所だけでなく、地域に残せるような仕組みを考えるのが重要ではないか。

○2点言及したい。1点目は「提言」が過去の事例を抽出した形になっているため、提言が既存の枠組みに収まってしまわないかということ。2点目は提言がすべてフラットになっているので重みづけをした方がよいのではないかということ。

○今回は都道府県が1つの軸になっているので、都道府県がすべき事項の提言で重みづけをするというのはすごくいいのではないかと思う。

○都道府県と市区町村がともに学ぶ機会は現状少ないので、機会があればもう少し関係がフラットになって効果的な施策が展開できるのではないか。

○都道府県が主語であり主体であるということを念頭に置いた文書の書きぶりにするのがよいと思う。「都道府県よ、頑張れ。」とのメッセージを強く打ち出すのが大事ではないか。

○官民協働の事業にいくつか参画しているが、「協働」という名の下で、責任の所在が曖昧なケースが散見される。特に広域自治体では、その傾向が感じ

取れる。

- 研究会の提言に関しては、都道府県だからこそできる、自信を持って取り組めるようなものを、優先順位付けして明示することが良い。
- 都道府県だからこそその役割に関連し、例えば、条件不利地域の自治体が頑張っていてやっ払いこうとしても、うまくいかなかった時に補完をするのが広域自治体なのではないか。その補完の中で高校や中間支援組織との関係が出てくる。
- 地域づくり人材という問題意識が都道府県にはまだ十分ではないと感じている。今回の調査から目的やアウトカムを意識していないというのが明らかになった。今後は、しっかりと意識付けがされ、市区町村と連携できるような職員を育てていかなければならない。
- 地域づくりを進めるに当たっては、中間支援組織や学校を活用するのがよい。実際に、和歌山県では各高校に協議会を持たせている例があり、ビジネスの視点を持った民間人材を事業に関わらせている。
- 国の省庁あるいは都道府県、そして市区町村のそれぞれの育成担当が共に学ぶ機会・場があってもいいと思う。
- 人事異動は都道府県の職員だけでなく、市区町村でも民間でもある。どこも流動的な状態になっている。だからこそ、地域に芯を持った継承できる機能が必要であり、組織レベルで見えていかないといけない。
- 一定の圏域で継続性のある人づくりをしていくにあたって、都道府県の役割は大きいということを提言に位置づけていくということになるのか。
- 地域の大企業と提携するとなると市区町村レベルでは難しい。これは市区町村長ではなく都道府県知事の役割である。都道府県だからこそできる機能は存在する。
- 地域づくり人材の教育の対象には、都道府県職員も含まれる。都道府県職員の育成は誰が行っているのか。  
→国として、専門研修の機会には自治大学校なり、税務大学校が提供している

が、都道府県職員の育成は都道府県が行っている旨、事務局より回答。

- 人材育成に知見や経験がある地域の企業等と連携して、事業の質を高めることは都道府県であればできること再認識した。
- 人材育成するのであれば人材像の定義が必要。定義がないまま計画を立てると人材育成というより研修計画になってしまう。
- 広域で複数の自治体対象に事業を実施しても、結果的に自治体間の人間関係の形成や知識を深めたで終わってしまう懸念がある。だからこそ人材像やビジョンを持つことが本当に重要である。
- 理念を持つことで人材育成のあり方が決まってくる。何のための人材育成なのかということ、今回の地域づくりの視点から考えてみるというのが本当に必要なと思う。
- 今までは自治体の職員の中で完結していたが、学校やビジネスの世界との関わりの中で考えていくような仕掛けにしていくということ意識して提言としても盛り込みたい。
- 都道府県レベルで人材育成に対する理念を持っていて欲しい。某自治体では何のために研修をするのかという部分をよく確認してから研修を企画した。手法は後から来る話で、手法ばかりに目を向けているから方向性を見失っている部分があるのではないかという気がしている。
- 自治体職員と地域との関わりが薄くなってきている。地域の問題を自分事として受け止めていけるような人材育成方針というところから考えていかなければならない。
- 高知県の例があるが、非常に良い取組みと思っている。元地域支援企画員だった方が住民から愛されているのを現場で目にする機会がある。提言に向けては重要な視点だと思っている。

#### その他

- 提言は最終的にいつ頃までに、どのような形で公表されるか。(大杉座長)

→次回の研究会で提言も含んだ報告書案を提示し、意見も踏まえ報告書とし、公表していきたい。と事務局より回答

○都道府県が地元企業と連携しながら教育を展開すると、様々な資源が活用可能となり、働き方や知識や知恵の交流を加速させることもできる。これまでの研究会の様々な気づきを経て、議論も進化している気がする。

○都道府県と企業との関係は、もう少し具体的な例を見ながら理解を深めていきたいと思っている。その分野の都道府県の役割について深掘りしたい。  
→都道府県のテーマは深いので、今年度は、引き続き都道府県について議論を深めたいと考えている旨、事務局より回答。

○島根県海士町でリーダーシップ研修というのをやっている。この研修は、国の省庁の幹部職員が参加し、真の人材育成に関わる身体知を体験している。知識だけではない体験がかなり大きいことだと思っている。

以上