

令和6年度「地域づくり人材の養成に関する調査研究」の業務の請負 報告書骨子案

R6 調査研究の前提となる背景・目的（R6第1回研究会 資料1より抜粋）

- 昨年度の調査では、地域で中核となって活躍する「地域づくり人材」が、どのような背景やきっかけで地域と関わりを持つようになったのか、また、中核人材が活躍の場を広げるために地域や行政はどのような関わり方をすべきか、などについて調査研究を実施し、考察・提言がなされた。
- この提言の中で、先進事例とされた団体の多くにおいて人材支援制度が活用され、外部人材が、中間支援的な役割を果たしたり、地域に定着し中核人材そのものとなるなど、貴重な人材の供給源となっているとの考えが示され、その重要性が認識されたところ。
- そこで、今年度は、外部人材について深掘りすることとし、外部人材を活用して地域活性化に繋げている事例について、外部人材の活用方法、活用にあたっての行政の関わり、人材支援制度の活用方法などを調査研究し、先進的な活用事例を横展開するとともに現行の人材支援制度（総務省の施策）へのフィードバックや新たな人材支援策に繋がるよう提言をいただくこととしたい。

報告書案概要

今年度の報告書では、外部人材と地域の関わり方に焦点を当て、それが地域おこしにどのような効果をもたらしているかを調査してまとめる。

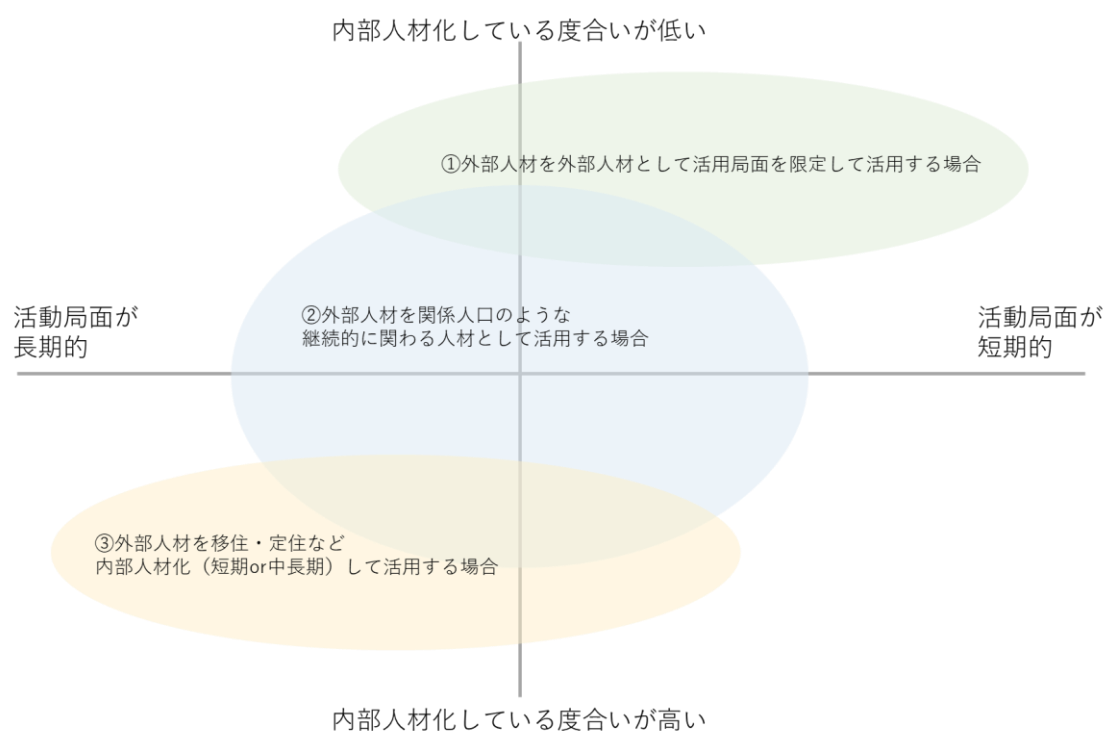
外部人材はその活用目的に応じて、①外部人材を外部人材として活用局面を限定して活用する場合、②外部人材を関係人口のような継続的に関わる人材として活用する場合、③外部人材を移住・定住など内部人材化（短期 or 中長期）して活用する場合の3パターンに分類する。さらに本報告書においては各要素の領域を幅広く捉えるために「内部人材化している度合い」と「活動局面（期間）」の二つの軸を設定し、それらの違いに着目しつつ外部人材および地域・自治体の特性を合わせて分析することで、外部人材の活動が活性化される要因を明らかにする。①は内部人材化している度合いが低くかつ活動局面は短期的であり、③は内部人材化している度合いが高くかつ活動局面は長期的である。そして②はこれらの中に位置する。ただし、活動局面はそれを限定している自治体側の意図を踏まえる必要がある。

外部人材の特性とは、例えば目的意識の高さ、コミュニケーション能力、特別なバックグラウンド、地域おこしに対する明確なビジョンなどであり、地域・自治体の特性とは、例えば課題意識の共有、中核人材・ブリッジ人材の存在、住民の受け入れ体制などを想定している。各自治体の特性と見なせるような、成果と結びつくと思われる要素はキーワードとして抽出する。

成果の分析は、他の自治体への応用を念頭に置きつつ、自治体の外部人材に対する人事的な役割や活動全体における直接的または間接的要因などの視点を見失わないように行う。

支援制度の活用については、制度をいかに活用したか、またより良い制度活用にはどのような整備が必要かなど、3つの分類において自治体により良く活用できる条件を踏まえながら分析・考察する。

本報告書は、地域における課題解決の一助となるよう、外部人材との関わり方における自治体の参考資料を目指すものであり、また現行の支援制度等へのフィードバックを視野に入れているものである。



報告書概要（案）

（報告書章立て）

第1章 本調査の目的と構成

1. 調査の背景・目的
2. 研究会委員及び開催日程

第2章 調査研究の進め方

1. 課題（仮説）の設定
2. 書面調査
3. ヒアリング調査（現地 or オンライン）

第3章 現地視察調査

1. 調査対象事例の抽出
 - ① 抽出の視点の設定

② 調査対象事例の選定理由

2. 現地調査の結果 ※は書面調査のみ

- ① 新潟県十日町市
- ② 三重県いなべ市※
- ③ 福岡県赤村※
- ④ 佐賀県小城市※
- ⑤ 兵庫県明石市
- ⑥ 島根県奥出雲町
- ⑦ 和歌山県みなべ町
- ⑧ 山形県西川町
- ⑨ 高知県東洋町※
- ⑩ 島根県隠岐の島町

第4章 結果分析

- 1. 外部人材の関わり方について
 - ① 内部人材化している度合いとその変化
 - ② 活動局面（期間）とその変化
- 2. 外部人材の活動を活性化する要因について
 - ① 外部人材の特性
 - ② 地域・自治体の特性
 - ③ 外部人材と地域の接点を生み出した要因
 - ④ 人材支援制度の活用による要因
- 3. 成果と課題
- 4. まとめ

第5章 地域づくり人材の養成に関する提言

- 1. 外部人材との接点の創出
- 2. 人材支援制度の活用
- 3. 今後に向けた課題

今後のスケジュール

- 1月16日（木）：第2回研究会
- 1月17日（金）：報告書案作成開始
- 1月31日（金）：大杉座長へ報告書案提出
- 2月14日（金）まで：報告書案作成

2月下旬：第3回調査研究会

3月中旬：報告書公表

※補足※

①本報告書が果たす役割について

自治体が外部人材を招聘するにあたり本調査結果を参考にする場合、研究テーマ上まず自分たちの課題を解決するための外部人材との最適な関わり方は何かに着目するかと思います。その上でいくつか事例を選択し、なぜこの事例は上手くいっているのか、自分たちと比較して何が異なるのかなどを自治体なりに考察することになるかと思います。そのため本報告書の一つの役割は、外部人材との関わり方に対する柔軟な視点と、事例ごとの特性に対する分析・考察の結果を提供することであると考えます。もう一つの役割は、現行の人材支援制度へのフィードバックや新たな支援制度の創設につなげるものとする事です。今回の調査で得られた意見や要望などをまとめることで、人材支援制度のさらなる拡充の気づきとなると考えます。

②「第4章 結果分析」について

今回の研究は外部人材を地域との関わり方に応じて3つのパターンに分類しました。それらは活動範囲と時間について分かりやすい視点を提供していますが、調査結果をまとめる過程で必ずしもいずれかに分類できるとは限らないことが分かりました。また基本的に自治体は外部人材との長期的な関係を望んでいるかと思いますが、それは予算などさまざまな要因によって制限されます。そこで本報告書では、「活動局面（期間）」と「内部人材化している度合い」という二つの軸を設定することで分類の幅を広げます。それにより、自治体は自らの課題解決に適した関わり方をより正確に認識できます。さらに、なぜ調査結果の事例が上手くいっているのかという問いに対して、事例ごとの特性を抽出してこの分類と合わせて分析・考察した結果を提供することで、自治体が外部人材を活用する際の一助になれると考えます。

③「第5章 地域づくり人材の養成に関する提言」について

令和6年度の研究テーマは、令和5年度研究における中核人材養成の8つのポイントのひとつから抽出したものです。そこで令和7年度研究では、他のポイントから抽出するか、あるいは外部人材の事例をより幅広く収集するべきであると考えます。後者を提案する理由は3つあります。まず、現状事例自体が少ないと考えます。次に、外部人材の活用は自治体単位で考えた場合人口減少問題に対して即効性の高い手段であると考えます。最後に、地域づくりに関心がありこれから外部人材として活動することを考える人材に対して、事例として取り上げられた地域自体に対する関心を高める効果があると考えます。