

令和6年度 地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書①

背景・目的

昨年度の調査では、中核人材が、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、活躍の場を広げるにあたり地域や行政はどのような関わり方をしてきたのか、などについて調査研究を実施したところ、先進事例の多くで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、その重要性が改めて認識された。

そこで、今年度は、外部人材について深掘りし、外部人材の活用方法や活用にあたっての行政の関わり、国等の人材支援制度の活用などを調査研究し、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行う。

構成員（敬称略）

○は座長、五十音順、所属名称は研究会当時

氏 名	所 属
○大杉 覚	東京都立大学法学部教授
小田 理恵子	一般社団法人官民共創未来コンソーシアム代表理事
加留部 貴行	九州大学大学院統合新領域学府客員教授
河井 孝仁	東海大学文化社会学部広報メディア学科客員教授
島田 由香	株式会社YeeY共同創業者/代表取締役
吉弘 拓生	株式会社オンリーワン代表取締役

調査方法

外部人材を活用目的に応じて、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パターンに分類し、書面調査とヒアリング調査を実施。

書面調査は自治体と外部人材の両者に実施

- ・自治体：外部人材を受け入れる際の取り組みや支援、活用に至った経緯、工夫した点、成功した点等を把握。
- ・外部人材：外部人材の活動頻度や期間、活動内容、成果、成果を得るに至った要因や工夫した点等を把握。

ヒアリング調査は、書面調査で得られた回答の確認、関連する事項の聴取、また自治体が運営する施設や地域づくりの様子等を把握するため現地又はオンラインにて実施。

調査対象

本調査研究の実施にあたっては、全国各地の様々な地域づくり事例に精通する本研究会の構成員及び事務局にて、特色ある取組を行っていると思われる地域をそれぞれ推薦し、以下の10地域を対象に調査を実施。

（調査対象地域）※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（隠岐諸島）

各研究会の主な審議事項

第1回研究会：令和6年9月18日（水）

審議事項：今年度審議依頼事項、調査の進め方、スケジュール

第2回研究会：令和7年1月16日（木）

審議事項：調査結果報告、報告書骨子案

第3回検討会：令和7年2月28日（金）

審議事項：報告書案

令和6年度 地域づくり人材の養成に関する調査研究会報告書②

結果分析

外部人材と地域との関わり方について、外部人材活用の目的、経過、方法などに自治体ごとの活用・活動の違い等により、5つのサブグループに分類し、それぞれの地域づくりの特徴の洗い出しを行った。

5つの分類と各事例における特徴と考察

①地域住民等を中核集団として育成しながら活動する事例（佐賀県小城市、和歌山県みなべ町）

特徴と考察：外部人材が地域の中核集団を育成し、その形成を支援している。みなべ町では、外部人材が地元の若手農家や商店の有志による「みなべ仲間」の主体性を後押しし、成熟させている。小城市では、外部人材が地域住民をファシリテートし、地域の声を拾い上げて活動を広める役割を果たしている。どちらの地域も、中核集団が地域全体に活動を浸透させ、地域活性化の基盤となっている。

②企業と密接に連携しながら活動する事例（島根県隠岐の島町（隠岐諸島）、三重県いなべ市）

特徴と考察：包括連携協定を締結した企業から専門性の高い社員が地域活性化起業者として派遣されることで、地域に深く密着し、地域の課題を「自分ごと」として取り組む。いなべ市では、外部人材が行政と密に連携し、利用者に寄り添ったシステムを開発することで市職員や地域にその熱を伝えている。隠岐諸島では、株式会社JTBが4島と一般社団法人隠岐ジオパーク推進機構に各1名ずつ計5名の職員を派遣し、連携を図ることで隠岐諸島が一体となって観光事業に取り組んでいる。

③自治体職員として組織内に入り共に取り組む事例（福岡県赤村、兵庫県明石市）

特徴と考察：外部人材を会計年度任用職員として採用し、同じ自治体職員として組織内から意識を改革していく取組。赤村では、新たな視点、今までなかった考え方や経験が取り入れられることで組織の活性化や内部改革につながっている。明石市では、外部人材がその力を遺憾なく発揮できるような部署（筆頭局）へ配置することで、職員や市民にその意識と熱意が十分に伝わり、市内のファシリテーションの気運醸成に成功している。

④人脈や複数の外部人材の知恵を最大限活かす活動事例（高知県東洋町、山形県西川町）

特徴と考察：外部人材の知恵や人脈をフルに活用し、自分の自治体に足りないところを補填する取組。東洋町では、外部人材の人脈により企業と包括連携協定を結び、道の駅を中心に町に活気を生み出している。西川町では、「町内での解決が難しい課題には、専門性の高い外部人材の活用で解決する」という方針のもと、多数の外部人材を登用し、「ごちゃごちゃ」に交流することで地域の活性化及び関係人口獲得へ繋げている。

⑤移住・定住を見据えた活動事例（島根県奥出雲町、新潟県十日町市）

特徴と考察：外部人材が自ら地域の魅力を見出し、移住・定住を見据えて地域活性化に取り組んでいる。奥出雲町では、地域に惹きつけられた外部人材が、地域のヒトと交わり、短期滞在（二地域居住）を繰り返しながら「自分で行っていい拠点」として地域活性化に取り組んでいる。十日町市では、棚田との出会いにより「ここに住みたい」と感じた外部人材が自ら地域おこし協力隊となり、イベントを企画・実施しながら「自らの拠点」の整備を行っている。

提言

今回調査した事例のいずれも、外部人材は「自分ごと」として熱意を持って地域づくりに取り組んでおり、その意識が地域や自治体に波及し、地域活性化に貢献していることが明らかになった。自治体においては外部人材の活動状況を注視し、自分たちの役割を見極め、外部人材の力を最大限に発揮できるようサポートすることが重要である。

外部人材とのコンタクトが、自治体にとってハードルが高いものとならないよう、国においては、地域力創造アドバイザーの具体的な事例や成果の紹介を行うなどHP上での更なる情報の充実を求めるとともに、自治体においては、総務省で実施しているアドバイザー会議でのマッチングの場への参加や充実化されたアドバイザーの活動実績について、積極的に情報の収集・確認を行うことを求める。

人材支援制度について、視察先の自治体や外部人材より意見・要望があったため、国において必要な検討を行い、制度の充実を図られたい。

今後の調査研究について、長期にわたる時間軸（20～30年間）の中で地域活性化の取組がどう変化していったかという調査も有意義であると考える。