

令和7年度

地域づくり人材の養成に関する調査研究

報告書

令和8年3月

総務省地域力創造グループ人材力活性化・連携交流室

目 次

1. はじめに	1
1-1. 本事業の目的.....	1
1-2. 研究会構成員及び実施経過.....	2
2. 調査研究の進め方	3
2-1. ヒアリング調査の実施概要等	3
2-2. 調査の視点	5
3. 調査結果	10
3-1. 調査結果の総括.....	10
3-2. 山形県庄内地域:東北公益文科大学.....	11
3-3. 福岡都市圏域:産学官民による地域づくりの取組.....	27
4. 調査結果の総括.....	40
5. 研究会からの提言(地域づくり人材の養成に向けたポイント)	42
5-1. 人が育つための中長期の継続的な「対話の場」づくり.....	42
5-2. 対話の場づくりを行う地域づくり人材の育成.....	43
5-3. フィールドとなる地域特性・地域文化に対するリスペクト	44
5-4. 地域の人材同士の関係性(エコシステム)を通じた取組の促進	45
参考資料:調査資材.....	47

1. はじめに

1-1. 本事業の目的

- 総務省では、地域活性化の基本的な要素である人材力を強化するため「全国地域づくり人財塾」をはじめとした研修会等を開催し、地域づくり人の広がりと質の向上を図ってきたところである。
- 令和6年度における調査では、外部人材について深堀し、外部人材をどのように活用して地域活性化に繋げているか等について考察・提言がなされた。
- その提言の中で、外部人材や内部人材という立ち位置は時間とともに変化するのではないか、そういった点も踏まえて、中長期的な視点で地域活性化の取組の変化や推移を調査研究することは大変意義があるとされたところである。
- 以上を踏まえ、令和7年度は、人材力活性化の更なる推進に資するため、中長期的に取り組みされてきた地域活性化の取組において、取組初期から現在に至る事業の変遷等について調査・分析する。また、地域のなかで取組が継続し、受け入れられるプロセスを地域の人材同士の関係性（エコシステム）や地域の土壌（気候風土、生活文化など）の観点で調査・分析する。
- 調査で得られた知見を地方公共団体へ情報提供を行い、地域を超えた連携・交流が地域づくりや人材養成の熟度を高め、エコシステムの好循環の促進を目指す。また、必要に応じて国の人材支援制度へのフィードバック等を実施する。

図表 1 過年度の研究会の調査テーマ等

実施年度	調査テーマ及び概要
令和2年度	■「地域づくり人材」の設定（人材像、必要な能力・マインド・スキル等）とその養成方策についての調査研究 ・地域で活動する人材育成及び確保に係る課題の整理、解決手法、行政と地域NPO等との役割等について情報収集のうえ分析
令和3年度	■地方自治体が主導する、地域（主に民間部門）における副業・兼業人材の活用方策についての調査研究 ・地元企業の経営強化、販路開拓等において、都市部人材を副業・兼業の形態で活用促進を図る地域（地方自治体）を調査、産業振興を達成するほか、その後の関係人口まで見据えた取組の可能性について検討
令和4年度	■都道府県が実施する地域づくり人材育成事業に関する調査研究 ・都道府県が主体となって、地域づくり人材の育成に取り組む事例を調査し、その優位性、市区町村との連携のあり方等について検討
令和5年度	■地域内の人材力活性化に関する調査研究（中核人材に焦点） ・自治体と連携・協働して地域づくりを行う団体や個人が取組に至った経緯や成長過程を把握し、地域づくり人材養成に係る行政や地域の関与方策を検討
令和6年度	■外部の人材の活用に関する調査研究 ・外部人材を活用することで得られた成果、自治体、団体がどのような支援を行ったか（どのような支援が望まれるのか）について調査・分析

1-2. 研究会構成員及び実施経過

- 本調査研究の実施にあたっては、過年度に引き続き、学識経験者、地域づくり関係者に加え、民間での人材育成、あるいは公民連携に精通する実践者が参画する形で、幅広い視点での調査研究を行った。

(1) 構成員名簿(敬称略)

(五十音順、○：座長)

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

(2) 実施経過

図表 2 研究会の実施経過

実施日	概要
令和7年8月8日	■第1回研究会の開催 <ul style="list-style-type: none"> 令和7年度調査研究事業の研究テーマ(案)について 調査対象事例(候補)について 調査研究の論点等について
令和7年11月21日	■実例調査(東北公益文科大学)
令和7年12月～8年2月	■地域づくり人材に対する追加的調査の実施(東北公益文科大学)
令和7年12月	■福岡都市圏域のヒアリング調査に向けた事前協議
令和8年1月6日	■実例調査(福岡都市圏域)
令和8年2月25日	■第2回研究会の開催 <ul style="list-style-type: none"> 実例調査結果の振り返りについて 調査報告書(案)について 研究会からの提言について

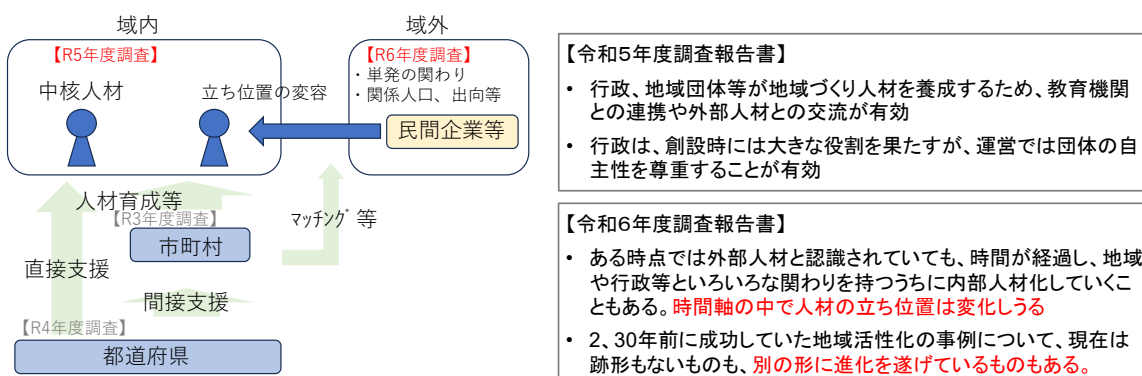
2. 調査研究の進め方

2-1. ヒアリング調査の実施概要等

(1) 過年度調査の振り返り

- 令和5年度調査においては、行政や地域団体が中核人材を育成するうえで、教育機関や外部人材と連携することの有効性を確認するとともに、中長期的には団体が自主性をもって取組を進めることの重要性を整理した。
- また、令和6年度調査においては、外部人材について深堀し、外部人材をどのように活用して地域活性化に繋げているか等について考察・提言がなされた。特に、外部人材や内部人材という立ち位置は時間とともに変化するのではないか、そういった点も踏まえて、中長期的な視点で地域活性化の取組の変化や推移を調査研究することは大変意義があるとされた。

図表3 近年の研究会の成果（一部）



- 令和7年度調査では、過去に実施された地域活性化の取組において、取組初期から現在までの間に以下の項目がどのように変化したのかについて調査・分析を行う。

(調査項目) 人材の育成方法、人材の世代交代・役割の変化、事業継続の工夫、その後の活躍など

(2) 調査対象地域の選定

- 上記を踏まえ、令和2年度、5年度に調査対象とした東北公益文科大学及び福岡都市圏域の2事例を令和7年度調査の調査対象として位置づけ、事例調査を実施した。
- 調査対象事例の概要は以下のとおり。

<事例1>山形県庄内地域：東北公益文科大学の取組

東北公益文科大学は、平成13年に県と庄内地域14市町村の財政負担、人的支援により公設民営の大学として設置され、平成18年の「地域共創センター」の開設をはじめ、地域との連携・協働により教育・研究・社会貢献に取り組んでいる。平成28年以降は、大学院を拠点とし、多様なメンバー間の対話を進めることができる「ファシリテーション」と、連携や協働による課題解決の実践を仕掛けることができる「コーディネーション」の力を身につけた「地域共創コーディネーター」の養成プログラムを運営している。プログラムの開始から10年以上が経ち、修了生の様々な活動も見られるようになってきたことから、これまでの効果とそのプロセスを検証する。

<事例2>福岡都市圏地域：産学官民による地域づくりの取組

福岡都市圏では、平成12年～19年まで福岡市役所で取り組まれた自治体の体質を遺伝子レベルから変えようという組織風土改革運動「DNA運動」（Dは「できる、からはじめよう」、Nは「納得できる仕事をする」、Aは「遊び心を忘れずに」）を皮切りに、産学官民を問わない多様な主体による地域の活性化に向けた対話と学びのプログラムが展開されてきた。福岡市の「共働事業提案制度」、大学・自治体・産業界で形成された「福岡未来創造プラットフォーム」、移住希望者の支援や空き家を転貸借するなどの活動を行う津屋崎ランチの「新しいまちづくりの学校」や福岡の街全体をキャンパスとして多様な授業を行う福岡テンジン大学の取組などが、この20年余りの間にどのように関係してきたかを可視化し、この中で学んで実践を重ねた人材の事例を通じて効果検証を行う。

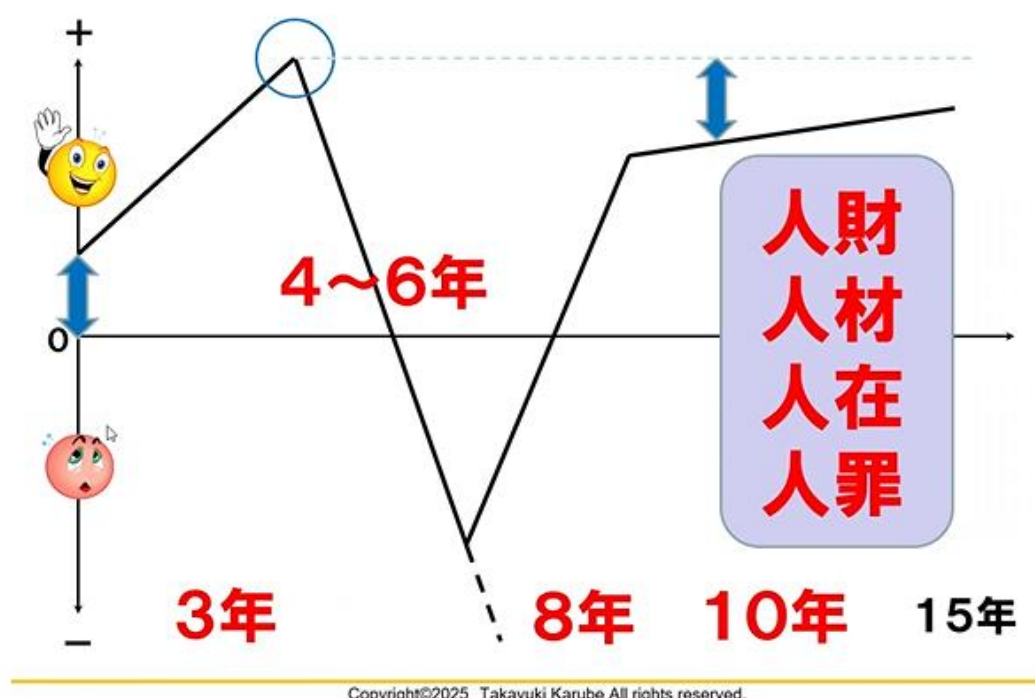
2-2. 調査の視点

(1) 基本認識

① 中長期的な視点にもとづく調査

- 一般的に、地域づくり事業を中長期にわたって実施するうえで、常に取組が順調に進むことは稀であり、起伏のなかで事業が進められることが多い。
 - 第1フェーズ：第一世代が高い熱量のなかで試行錯誤で取組を進める時期
 - 第2フェーズ：新たな参加者が取組に関わる。事業が拡大しノウハウが一定確立する反面で、第一世代からの代替わりや中核人材の脱退などを契機に熱量が下がる時期
 - 第3フェーズ：取組みの振り返りを通じた原点回帰や新たなリーダー人材の成長により。再び事業全体の熱量が高まる時期
- 関わる人材を育成するうえでは、ノウハウと併せて熱量を伝えることも同様に重要な視点といえ、本調査研究で着目する。

図表4 中長期的な地域づくりの取組の推移（イメージ）



出典：加留部構成員作成資料

【コラム】

加留部 貴行 九州大学大学院統合新領域学府客員教授

かつて私が 20 代のころに所属していたボランティア団体が 5 年目を迎えたタイミングで活動が停滞し存亡の危機を迎えた際に、当時九州で 10 年以上活動を継続していた 30 余りの団体の代表や事務局長にヒアリングしたことがあった。中長期の活動の時間軸の中で何が起こり、どのようにして困難を乗り越えていったかを知るためである。

個々の団体の背景によって差異はあるものの、概ね次のような傾向が見受けられた。

1) 最初の想いを語り継いでいく大切さ

活動の多くは自発性に起因する前向きな想いの位置から活動が始まる。そこでどのような背景とプロセスで団体が立ち上がったかの初動がカギ。そのストーリーを立上げメンバー(第一世代)から第二世代に引き継いでいく際には「記憶」だけでなく「記録」も残しながら語り継いでいくことがとても大切。

2) 時間軸のタイミングで趨勢が起こる

概ね最初の 3 年は勢い良く活動が始まるが、4～6 年目くらいに必ず何らかの試練や困難を経験して停滞。かなりの団体の活動がここで潰える。そこを乗り越えたと 8 年目くらいに軌道に乗り始め、10 年目には一人前に。その流れで 15 年までは行きつくが、この間に油断をすると 20 年は迎えられない。

3) 下がる要因 3 つと盛り返す要因 3 つ

下がる要因は、①トップが代替わりした、②活動の中心を担う人物が抜けた、③ケンカ別れした。盛り返す要因は、①足の引っ張り合いをせずリーダーをキチンと立てた、②自組織にない要素(スキルなど)に対して他団体からの力を借りた、③欲張らずにそもそもの活動の目的に照らして原点帰りした。

4) 活動の「じんざい」には 4 種類ある

これらのことを支える要因は「じんざい」。この「じんざい」には、余人をもって代えがたい財のような「人財」、持つスキルなどの素材を活かす「人材」、存在感あふれる「人在」、そして時に罪作りに受け止められる「人罪」。人は得手不得手や人生のタイミングで、この 4 つの間を行き来している。

このような団体の中長期の趨勢の傾向は、個別の事業やプログラムから地域の動向に至るまで少なからず相似するのではないかと推察するものである。

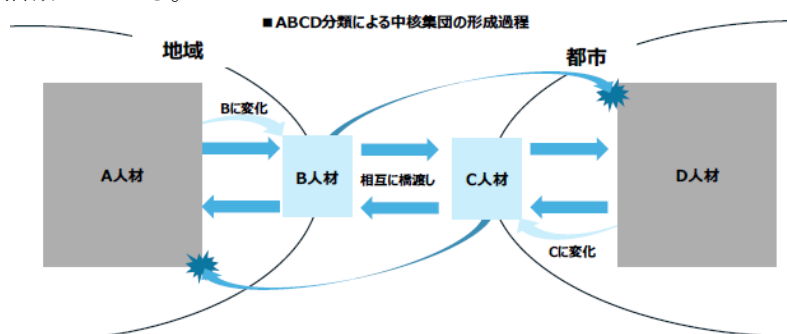
② 地域の人材同士の関係性（エコシステム）等に着目した調査

- 地域づくり事業について、中長期的に取り組まれる中で、関わる人材が入れ替わったり、同じ人材が関わる場合でも立ち位置が変わることも一般的である。
- 地域づくりの取組を分析するうえで、地域の人材同士の関係性を生態系（エコシステム）として着目し、誰がどのように動くことで何が起きるのかという視点で研究し、成果の確認を行う。
- そのほか、取組が地域で受け入れられるプロセスは、地域特性によっても影響が大きいと考えられる。地域の土壌（気候風土、生活文化、地縁型コミュニティをはじめとした既存の団体の活動状況など）を把握する視点も重要である。

図表 5 中長期的に関わるなかで人材が立ち位置を変える例

外部から移住してきた人材が、町内の有志との出会いを通じて外部人材として地域づくりの取組に関わり、その後、取組の中核人材として活躍している。

同人材は、町内に家を購入・移住するなど、“外部人材”に留まらない立ち位置で活動している。



出典：令和6年度調査報告書

(2) 調査項目

- 調査項目は以下にしめすとおりである。

① 東北公益文科大学

(1) 地域づくりの取組の基礎情報等について

- 取組の基礎情報
- 地域づくりの取組の実施体制（外部の連携先や協力者を含む）

(2) 事業の概要について

- 地域づくりの取組の概要
 - 取組の概要のご説明
 - 事務局／行政／参加者のお立場から
- 成果や課題等

(3) 事業に関わる中核人材について

- 関わるきっかけや役割等
 - 事務局／行政／参加者のお立場から

(4) 中長期的な事業の変遷などについて

- 取組内容の変化等
- 事業実施体制の変化や中核人材の世代交代等

(5) 事業を継続させるためのポイントなどについて

- 地域づくりの取組を、より効果的に実施するためのポイントや継続させる工夫
- 中核人材を育成または確保する工夫
- 事業を継続するうえでの財源確保の工夫

② 福岡都市圏域

- (1) 25年間のふりかえり：福岡市都市圏での人材育成の歩みをふりかえる
 - ～壁に貼りだした、年表をみながら、いつ何があり、誰が関わり、どうつながっていったのかといった連鎖・生態系の見える化を試みる。
- (2) 意見交換 1
 - どうして福岡市で人材育成の生態系が生まれ、広がり、根付いてきたのか
- (3) 意見交換 2
 - 研究会委員からの「問い」を受けて、理解を掘り下げる。

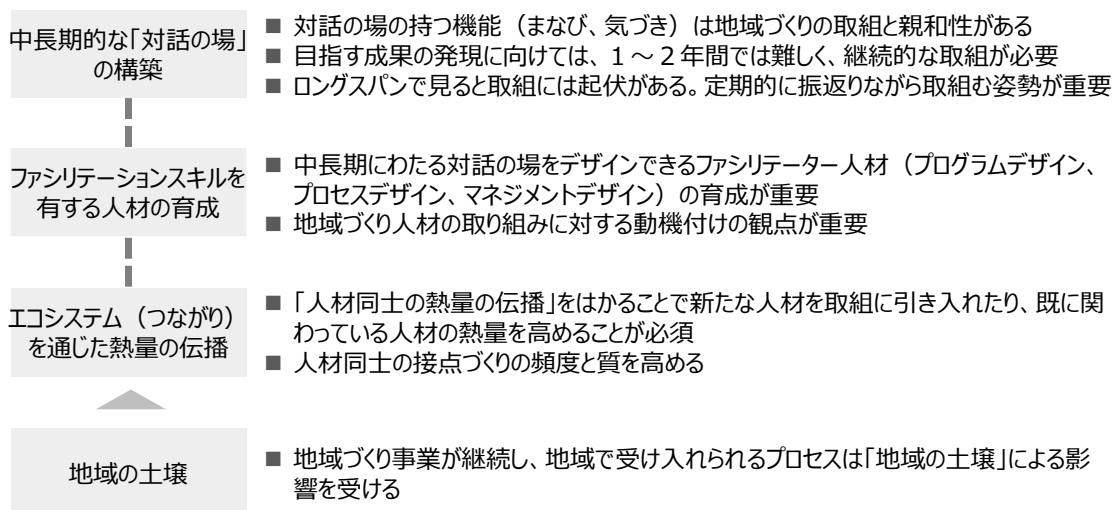
3. 調査結果

3-1. 調査結果の総括

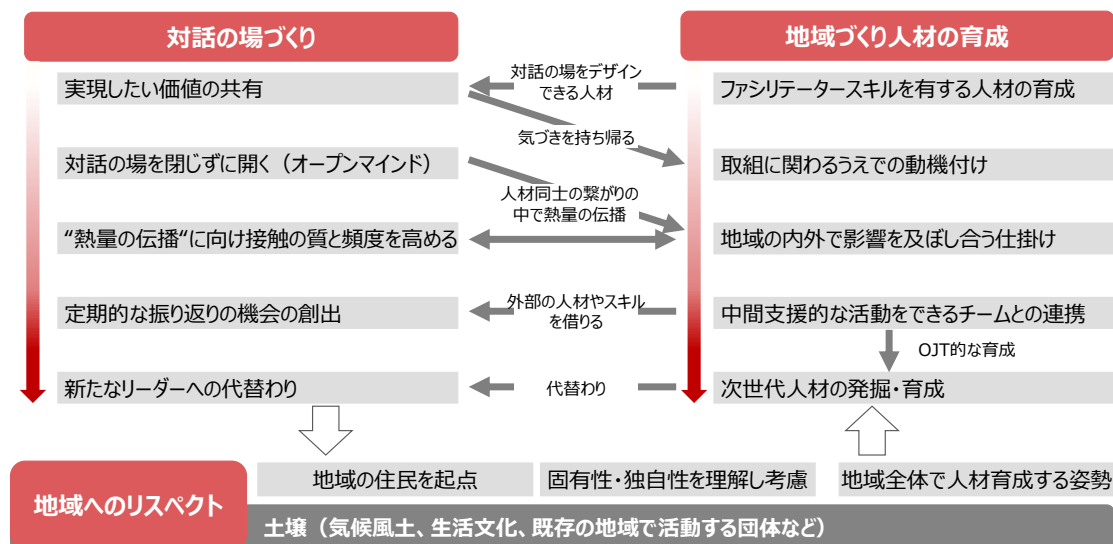
- 実例調査を実施した結果、以下のことが明らかになった。詳細は 4～5 章を参照のこと。

図表 6 調査結果の総括、地域づくり人材の養成に向けたポイント

【調査の総括】



【地域づくり人材の養成に向けたポイント（研究会からの提言）】



3-2. 山形県庄内地域：東北公益文科大学

(1) 地域の概要

- 山形県は豊かな自然環境と資源に恵まれ、農林漁業が盛んな地域である。出羽三山、北前船寄港地として栄えた港町酒田、紅花文化、城下町鶴岡をはじめとし、歴史と文化が継承されてきた地域でもある。
- 人口減少が進み、なかでも日本海側に面している庄内地域では、10代から20代の若年世代の流出率が高いことが問題となっていた。
- 将来にわたり、産業、経済への影響だけではなく、中山間・離島地域の集落の維持、町内会・自治会などのコミュニティ組織の運営など地域社会の隅々までその影響が及ぶことが予測され、官民を超えて、どのような対策や活動に取り組めばよいかという問題意識が高まっていた。
- そのようななか、2001年に東北公益文科大学が設立され、庄内地域は公益学発祥の地として知られる。

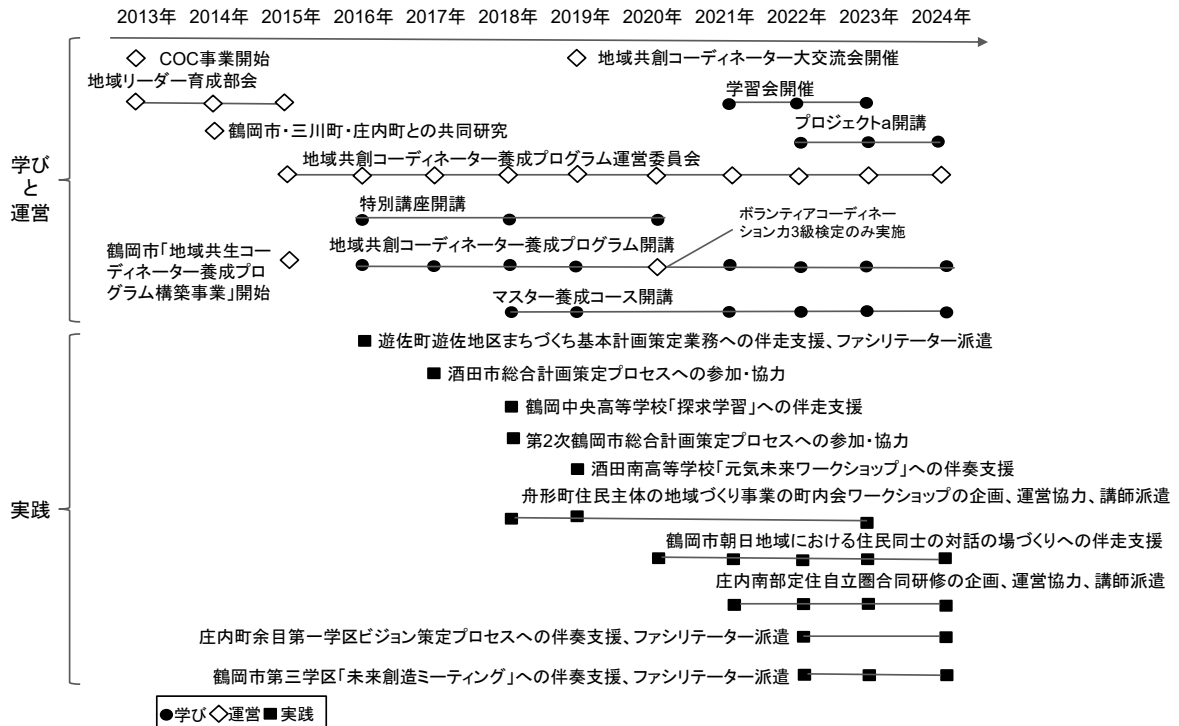
出典：「地域共創のすすめ」P2に基づき作成

(2) 事業の概要

① 取組の経緯

- 東北公益文科大学は、2001年に公益学の確立とともに大学まちづくりを開学理念に掲げ、山形県と庄内地域の14市町村（現在の鶴岡市、酒田市、三川町、庄内町、遊佐町の2市3町）の負担により公設民営により設立された。
- 2013年に「地域力結集による人材育成と地域課題の解決」をテーマとして文部科学省の「地（知）の拠点整備事業（COC事業）」に採択されたことを契機に、「地域共創コーディネーター養成プログラム（本プログラム）」が開講された（2016年）。その後、本プログラムは2025年までに9回実施されている。また、山形県庄内地域で、2016年の開講以来、9年間で20代～70代の修了生202名を輩出し、数々の対話と協働を生み出してきた。
- 東北公益文科大学の武田教授、伊藤名誉教授等の関係者及び本プログラムの立ち上げ期から関わっていた中核人材等から構成される「地域共創コーディネーター養成プログラム運営委員会（運営委員会）」が主な事務局機能を担っている。2025年には、修了生同士の学び合い、実践の場の創出、交流を目的とした組織「つなぎたがり庄内」が設立された。

図表 7 取組の経緯(東北公益文科大学)



出典：「地域共創のすすめ」 P164 に基づき作成

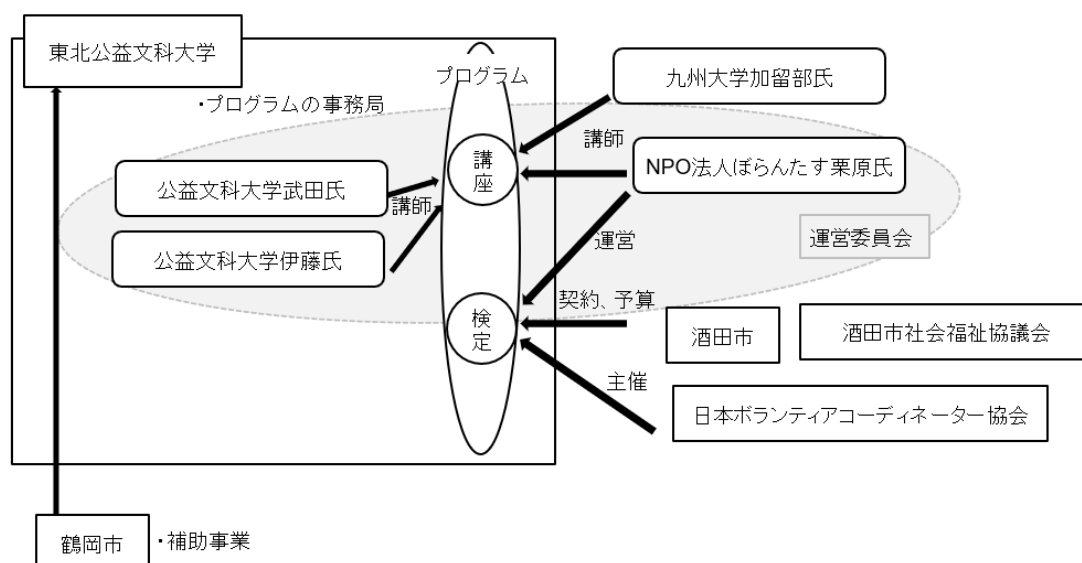
② 実施体制

i. 運営委員会

- 本プログラムは、地域共創コーディネーター養成プログラム運営委員会による学びの場の企画・開発、それを支える東北公益文科大学教員による各科目の授業運営、その他の大学事務局により運営されている。
- 運営委員会は、地域共創コーディネーターおよびその年度の受講生のうち参加を希望する者、修了生ではないが検討段階から本プログラムの企画・運営に参画してきたメンバーと教員であり、居住地、職業などは多様である。
- 受講生の運営委員会への参加について、プログラム主催者として強制するものではなく、手上げ式で誰でも参画可能である。運営委員会が一斉メールを修了生全員に送り、反応があった人が委員になっている。参加したい人が参加できるというスタンスであり、運営委員会は参加者によるボランタリーな活動として運営されている。

出典：「地域共創のすすめ」P16,30 に基づき作成

図表 8 実施体制



図表 9 各主体の役割等

組織・人物名	役割等
武田真理子教授（東北公益文科大学）	東北公益文科大学大学院「共創の技法」「合意形成・コーディネーション論」「プロジェクト a（パートナーシップに基づく地域課題解決の推進）」の担当教員、地域共創コーディネーター養成プログラム運営委員会の事務局、プログラムの全体コーディネーション、記録、発信
伊藤眞知子名誉教授（東北公益文科大学）	
栗原穂子（NPO 法人ぼらんたす）	大学院「共創の技法」外部講師、ボランティアコーディネーション力 3 級検定の試験監督等運営の担当
加留部貴行客員教授（九州大学大学院）	大学院「共創の技法」「合意形成・コーディネーション論」非常勤講師
認定特定非営利活動法人 日本ボランティアコーディネーター協会	ボランティアコーディネーション力 3 級検定（共催検定）の主催者
鶴岡市	大学院への補助事業の予算運営等の担当
酒田市社会福祉協議会、 酒田市	ボランティアコーディネーション力 3 級検定の実施のための契約、予算運営等の担当

i. つなぎたがり庄内（2025 年設立）

- 適切な対価の支払いのもとでファシリテーションやコーディネーションの専門性が職場内や地域で評価されるための受け皿となる組織として 2025 年度に設立された修了生 OB の有志からなる組織。一部の事務局機能を担う。

③ 事業の全体像

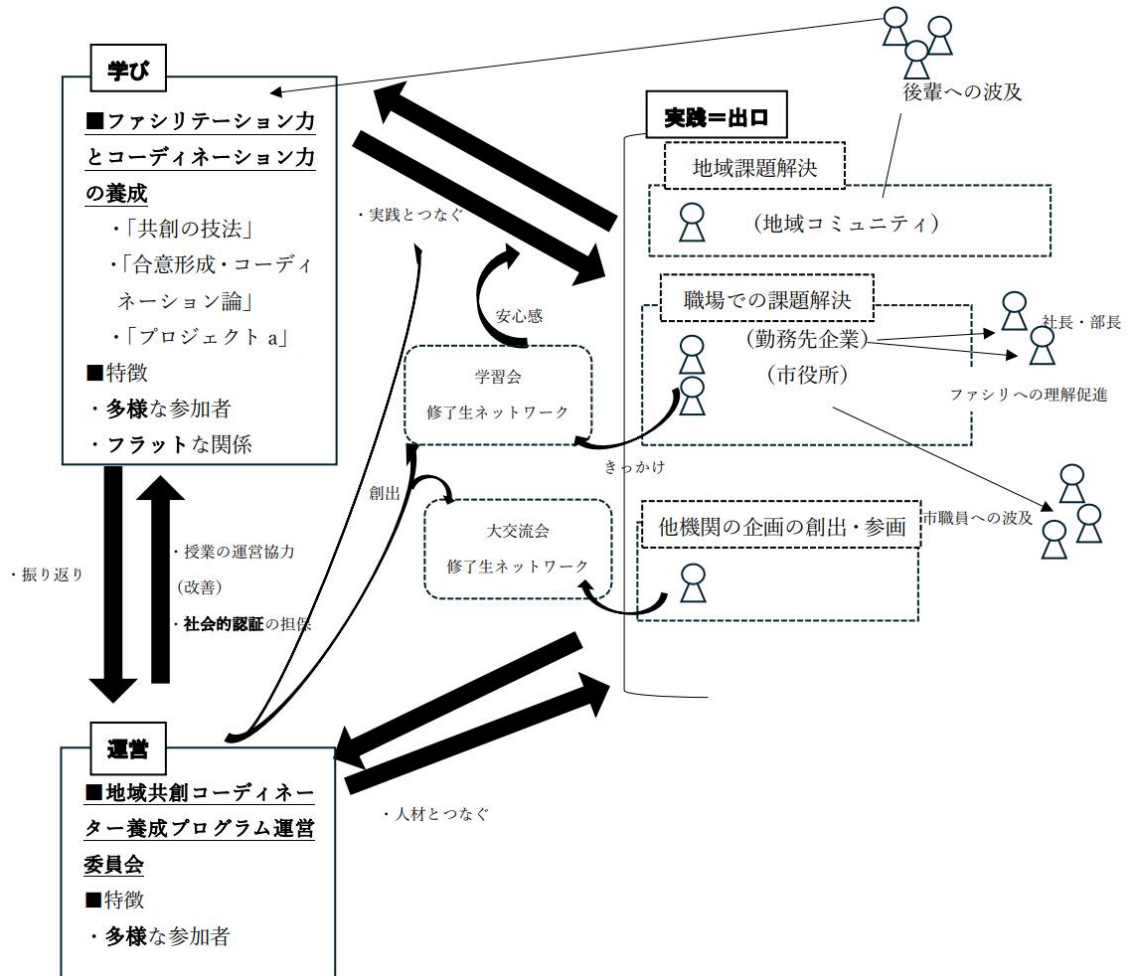
- 本プログラムは、地域共創の実現に向けて、多様な参加者の「学び合い」、自分たちによる学びの場の「運営」、学んだことの「実践」を3つの柱として設計され、10年間の継続的運営の結果、3つの柱が循環するようになった。
- 具体的には、ファシリテーションとコーディネーションを学びの軸として、東北公益文科大学大学院「共創の技法」「合意形成・コーディネーション論」「プロジェクト a」などの講座と「ボランティアコーディネーション力3級検定」から構成される。

図表 10 講座の内容

講座名	内容
共創の技法	ファシリテーションの基本的な理論や姿勢・態度の習得が大きな学習要素である。人と話すだけでなく、聞く、その場を作る事が重要であり、講義では、ファシリテーション、対話の基本から扱っている。この講義で模擬を企画して取り組むことも行う。その際は、企画してファシリテーションをメインとする人のみでなく、参加する人、サイドワーカーの役割も重要という観点を強調する。
合意形成・コーディネーション論	皆が現場で合意形成に向けたコーディネーションを行う中で苦勞したこと、うまくいったこと、あるいは他者がやっていることのケース検討など、少人数で研究をしながら授業を通して理解を深めている。
プロジェクト a	「実践の機会がない」、「1人では怖くて実践できない」、「仲間と一緒にあれば実践できる」、「自分の地域では難しいが他の地域で挑戦してみて自分の地域に持ち帰りたい」という思いのある人に向けて用意しており、受講生皆で共に現場に入る準備をし、実践し、振り返りをしている。
ボランティアコーディネーション力3級検定	特定非営利法人日本ボランティアコーディネーター協会による検定試験であり、合格証が同協会から発行される。

学長名での修了証の発行（社会的認証）

図表 11 プログラムの概要図



- ・ また、本プログラムには以下の区分の受講生が参加しており、多様な受講生がいることが特徴となっている。

図表 12 受講生の区分

受講タイプ	説明
正科生	必修科目として受講する大学院生。
科目等履修生	修士論文は書かないが、15 単位まで科目等履修で履修できる制度を活用した受講生。科目等履修を最大まで行った後に入学する方も増えている。
公開講座生	受講料 3 万円で「共創の技法」を公開講座受講できる。また、「合意形成・コーディネーション論」や「プロジェクト a」も続けて公開講座として受講する方もいる。大学院の科目を地域共創コーディネーター養成プログラムの受講生に公開している。
学部生	プログラムを受講したい意欲のある学部生は無償にして（検定料のみ自己負担）という形で受講できる。

(3) 中長期的な事業の変遷

① プログラムの変遷

- 本事業の中長期的な変遷を以下に示す。
 - フェーズ1：COC 事業の採択～地域共創コーディネーター養成プログラムが開始するまで
 - フェーズ2：地域共創コーディネーター・マスター養成コースが開講し、つなぎたがり庄内が設立されるまで
 - フェーズ3：つなぎたがり庄内が設立されて以降

図表 13 主な出来事

	年	出来事	
助走期間	2001年	東北公益文科大学設立	公益学の確立とともに大学まちづくりを開学理念に掲げ、山形県と庄内地域の14市町村（現在の鶴岡市、酒田市、三川町、庄内町、遊佐町の2市3町）の負担による公設民営の大学として設立
	2006年	地域共創センター設置	地域との共創の窓口。地域課題の解決と人材育成に取り組み、学生の地域共創活動を促進するため、主体的に活動を行う学生を支援
フェーズ ¹	2013年	文部科学省の地（知）の拠点整備事業（COC 事業）に採択される	「地域力結集による人材育成と地域課題の解決—庄内モデルの発信—」事業
	2015年	地域共創コーディネーター養成プログラム検討委員会が設立	地域の人材育成を構築するために、プログラムの内容や運営方法の企画を行うために鶴岡市、酒田市、山形県の行政職員や NPO 法人ぼらんたすなどの NPO 大学教員等の官民の有志をメンバーとして設立
	2016年	第1回地域共創プログラム開講	
	2017年	「地域共創コーディネーター養成プログラム運営委員会」設立	「地域共創コーディネーター養成プログラム検討委員会」から名称変更
フェーズ ²	2018年	「合意形成・コーディネーション論」開講	コーディネーションをより深く学修する第二段階の学びの場として「地域共創コーディネーター・マスター養成コース」として位置づけた。
	2021年	学習会の開始	地域共創コーディネーター養成プログラム運営委員会として、修了生の「実践」のふりかえりや失敗談の共有を目

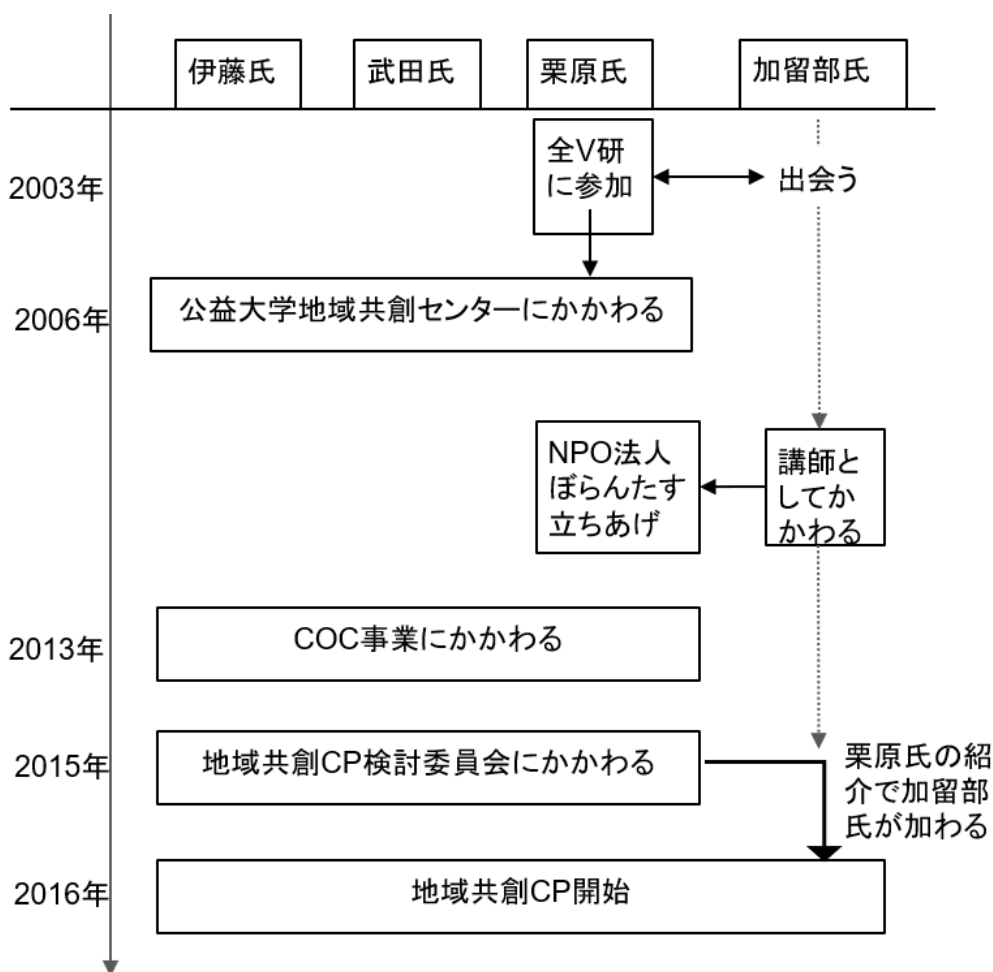
			的とした「学習会」を開催
	2022年	「プロジェクト a (パートナーシップに基づく地域課題解決の推進)」を開講	理論と技法を用いて実際の地域における対話の場を創出・運営するために開講し、地域共創に向けた「学び」と「運営」と「実践」の循環を強化。
フェース 3	2025年	「つなぎたがり庄内」設立	修了生同士の学び合い、実践の場の創出、交流を目的とする。
	2026年	東北公益文科大学公立化予定	

(4) 地域の人材同士の関係性(エコシステム)に着目した分析

① 対話の場を通じた人材同士の関係性の強化

- 現在、取組に中核的に関わっている人材のうち、栗原氏が東北公益文科大学の地域共創センターにかかわったのは、全国ボランティア研修集会（全V研）で東北公益文科大学とつながりができたことを契機とする。東北公益文科大学大学や地域との関わりの観点では、当初は域外の立場であったが、プログラム立ち上げ等には中核的に携わることになった。
- 加留部氏も 2000 年に佐賀県で開催された全V研で知り合った栗原氏の紹介により講師としてプログラムに参加することが本プログラムへの関わりのきっかけとなった。
- “対話の場”の創出を通じて、地域の枠を超えた人材同士の関係性が広がることとなった。

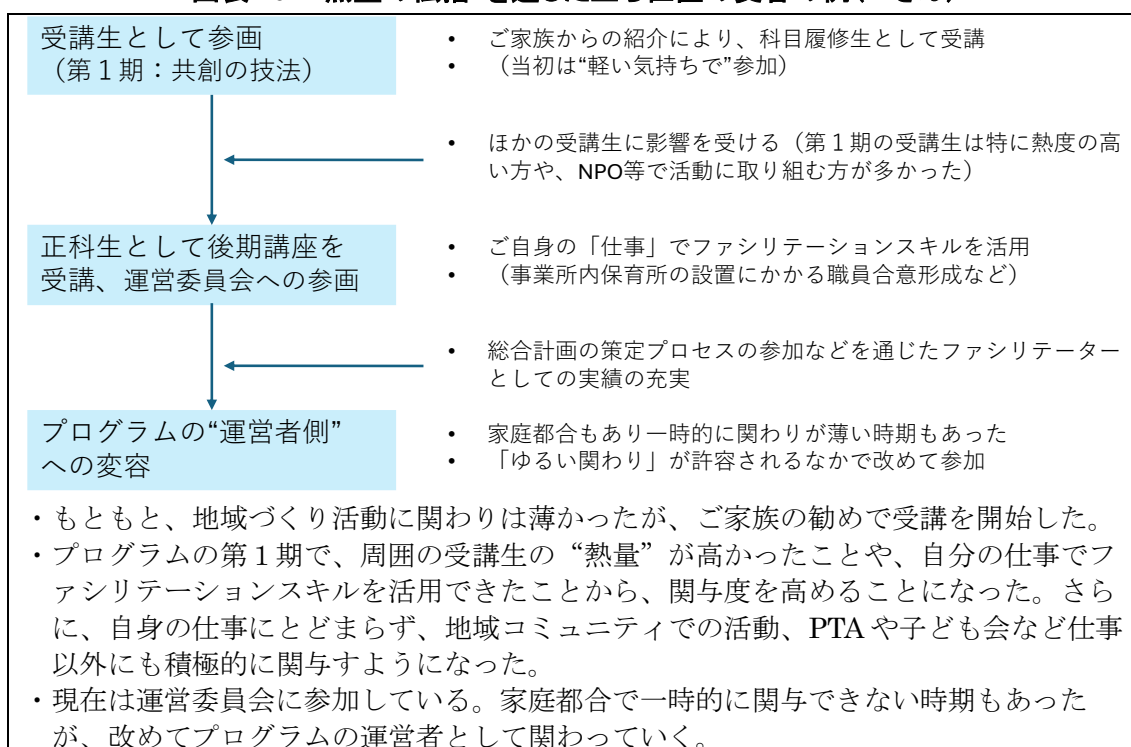
図表 15 “対話の場”の創出と発展を通じた人材同士の関係性



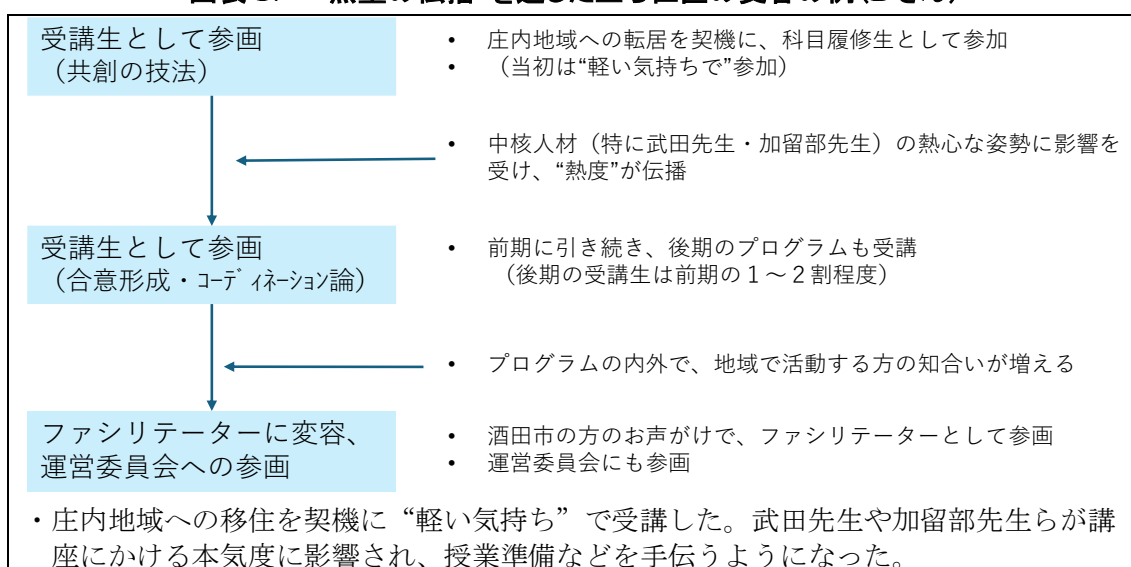
② “熱量の伝播”を通じた受講生の変容

- そのほか、現在では運営委員会に携わるなど中核的な役割を担っている人材について、最初は一参加者の立場であった受講生がプログラムで講師や他の受講生と関わるなかで“熱量が伝播”し立ち位置が変容した例が確認された。

図表 16 “熱量の伝播”を通じた立ち位置の変容の例(Aさん)



図表 17 “熱量の伝播”を通じた立ち位置の変容の例(Bさん)

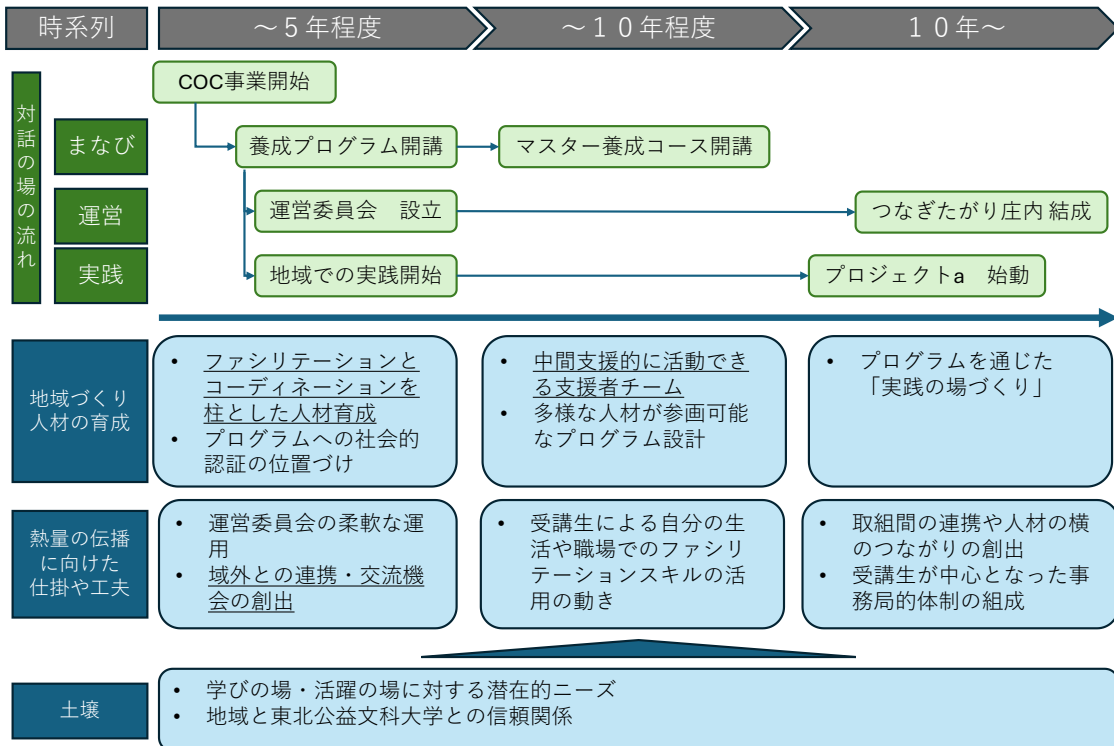


- ・後期の講座も引き続き受講した。「プログラム a」には参加していないが、プログラムの内外で地域で活動する方の知り合いが増え、繋がりの中でファシリテーターの実践を積む、運営委員会に参加するなど立ち位置が変容している。

(5) まとめ

- ・ 庄内地域は職場や地域の環境改善・課題解決に貢献するための学びに対するニーズが強い地域であり、そのような地域に様々な属性の方が参加可能な学びのプログラムが開講された事例である。
- ・ プログラムの受講生の多くは、はじめは一受講生として参加するが、「実践」としてファシリテーター側で参加したり、運営委員会に関わるなかで、地域づくり活動に関わるキーパーソンに成長していく様子が確認された。

図表 18 中長期的にみた“対話の場”の経過とポイント(東北公益文科大学)



① 地域づくり人材の育成

i. 第1フェーズ

■ ファシリテーションとコーディネーションを柱とした人材育成

- 東北公益文科大学では、これからの地域づくりに求められる人材の要素にファシリテーションとコーディネーションを位置づけた。どのような現場や関係性でも「話やアイデアを引き出しあう」態度で関われる人材を地域のなかに増やしたことが人材育成上のポイントといえる。
- スキルとしての「話を引き出す力」に加えて、資金や場所などを確保するなどの諸条件を整理して、その場を作っていく能力を「合意形成・コーディネーション論」などで扱っている点も重要である。

■ プログラムへの社会的認証の位置づけ

- 人材育成の成果を学長名の修了証として「社会的認証」する仕組み化することで、人材育成の目的と実践が多くの組織や団体に共有された。結果的に、地域全体で人材育成に取り組みやすくなるように設計されている。
- 「社会的認証」を実現するためのポイントは、人材育成の目標設定やプログラム企画初期からのステークホルダーとの相談・検討を行うプラットフォームを設けたことである。

ii. 第2フェーズ

■ 中間支援的に活動できる支援者チーム（運営委員会）

- 受講生が地域づくりの現場に入るうえで、運営委員会は事務局的な機能を担うだけでなく、中間支援者としての役割を担っている。
- 当初は受け身で学ぶ受講生に、“担い手側”としての活躍の機会をうまく提供し、支援することで、スムーズにファシリテーター及びコーディネーターとしてのスキルや熱量を高めることができています。

■ 多様な人材が参画可能なプログラム設計

- 本プログラムでは受講生として大学の学生（正科生、科目等履修生等）と公開講座生がともに参加できる仕組みとしており、10代から約90歳までの幅広い受講生が存在する。また、庄内地域のみならず、県外からの参加者も存在する。

iii. 第3フェーズ

■ プログラムを通じた「実践の場づくり」

- 「まなび」と併せて「実践」がプログラムの一環として位置づけられていることは特徴的といえる。
- プログラム a の開講以降、受講生がファシリテーターとして活動することが事業において明確化された。受講生が「学びの消費者」から担い手側に

回ることを促す仕組みとして機能している。

② 中核人材等の“熱量の伝播“

i. 第1フェーズ

■ 運営委員会の柔軟な運用

- 主に中核人材から構成される運営委員会は大学関係者や中核人材を中心としつつ、受講生がボランティアに運営に協力する仕組みとなっており、小規模大学ならではの柔軟な運用として縦割りの構造にならずに運用されている。
- 運営委員会への参加は、手上げ式で誰でも参加可能な仕組みであり、受講生は様々な動機（自分の仕事や生活に役立てる、純粋な興味からの参加等）で参加する。ライフステージのなかで、常に同じ熱量で関われる受講生ばかりではないが、“去る者は追わず来る者は拒まず”のスタンスで事業を継続することで、敷居低く事業に関わることができる運営体制としている。

ii. 第2フェーズ

■ 受講生による自分の生活や職場でのファシリテーションスキル及びコーディネーションスキルの活用の動き

- 受講生の多くは、本プログラムで学んだファシリテーター、コーディネーターの技法を、職場や家庭に持ち帰り、自分自身の生活の中で活用していた。
- その結果、受講生が発揮するファシリテーター、コーディネーターの技法を目にした地域住民が、ファシリテーションやコーディネーションに関心を抱き、新たな受講生となっていく動きがみられている。
- 運営委員会は地域に対して積極的な営業活動を実施しているわけではないが、「自らの生活のなかでファシリテーター、コーディネーターの技法を活用する」スタイルの人材育成が、新たな参加者を呼び込む正の循環が生まれていた。

iii. 第3フェーズ

■ 取組間の連携や人材の横のつながりの創出

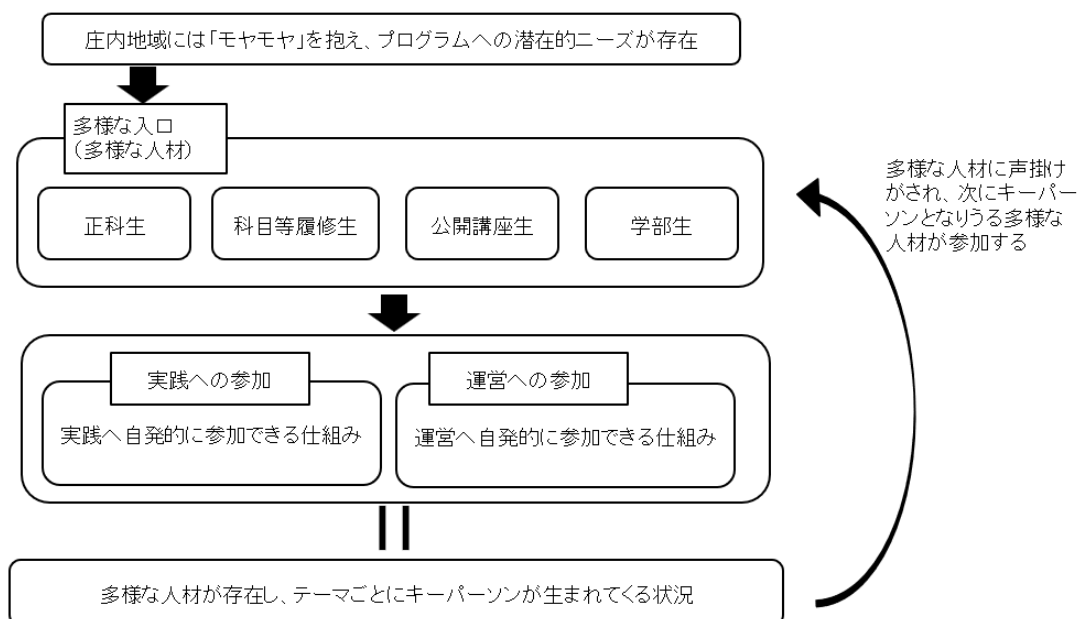
- 運営委員会や実践への参加が手上げ方式であるように、プログラムが受講生や修了生の意向を尊重する設計になっており、内発的動機による実践や運営への参加が実現している。
- 庄内地域における地域づくりの取組の中心に東北公益文科大学が位置する状況は変わらないが、受講者同士、取組同士の横のつながりが生まれ始

めている。受講者の自発的・内発的動機を尊重する運営スタイルによって、大学を中心とした放射状のモデルからネットワーク型の繋がりに変容しつつあるといえる。

■ 受講生が中心となった事務局的体制の組成

- 2025 年には、修了生同士の学び合い、実践の場の創出、交流を目的とした組織「つなぎたがり庄内」が設立され、運営委員会を補完しながら活動している。
- つなぎたがり庄内は、事務局や受講生同士の交流のネットワーク組織としての側面も有するが、適切な対価の支払いのもとでファシリテーションやコーディネーションの専門性が職場内や地域で評価されるための基盤となることを志向しており、新たなステップへ進めるうえでの核となる可能性を有するといえる。

図表 19 受講生のキーパーソンとしての変容



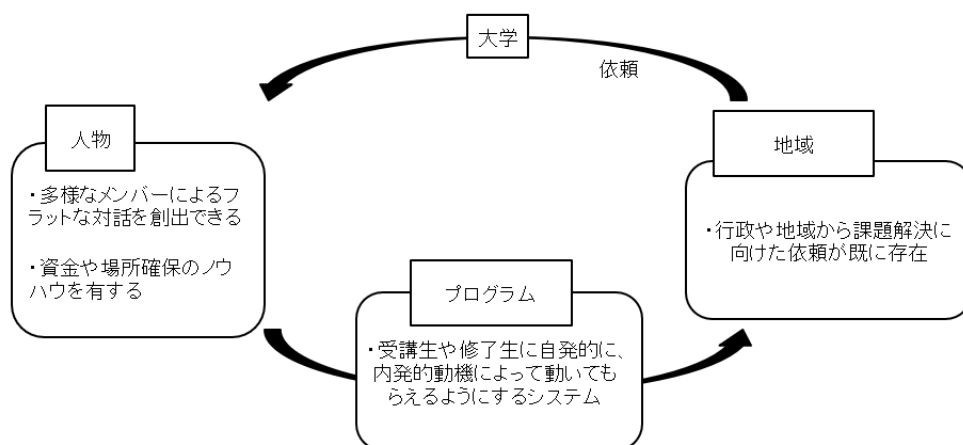
③ 地域の土壌・エコシステム

■ 教育機関の多さ、学びの場・活躍の場に対する潜在的ニーズ

- ・ 住民の素養は元々高い地域であったが、一方で社会人が学べる場がなく、「学びに対する飢え」があった。
- ・ また、学んだことを地域のなかで実践できる場がなく、「モヤモヤ」を抱える方が多かった。
- ・ 女性や若者を中心に、学びの場・活躍の場に対する潜在的なニーズが大きく、中長期的な取組の受容の素地となっていた。

■ 地域と東北公益文科大学との信頼関係

- ・ 大学が「公益」を掲げながら四半世紀のあいだ地域で活動してきたことは、住民から高い信頼を得るうえで大きな意味を有していた。地域のことをやってくれている大学だという認識は市民の中にもあるのだろう。
- ・ 市民の立場から率直に言うと、困ったことが起きたときマンパワーとお金は行政、教を請うのは大学という考えがある。困ったら公益大というのは開学してから根付いてきたことが大きいと思う
- ・ 県や市町村が財政負担をして設立された公設民営の大学であり、行政からも地域からも大学への期待が大きく、依頼は大学から掘りこさずとも存在する状況である



3-3. 福岡都市圏域：産学官民による地域づくりの取組

(1) 地域の概要

- 福岡県は、九州の北に位置し、九州と本州を結ぶ交通の要衝を占めている。また、北部には、筑前海（玄界灘、響灘）、豊前海（周防灘）が、西南部には有明海が広がっており、海には、筑後川、遠賀川、矢部川などの河川が注ぎ込んでおり、流域には、筑紫平野、福岡平野、直方平野などの平野が開けている。また、英彦山地、筑肥山地、脊振山地などの県境の山岳地帯のほか、三郡山地、耳納山地などの都市近郊の山地もあり、豊かな自然に恵まれている。
- 北九州市、福岡市の2つの政令指定都市を含め、29市、29町、2村があり、60市町村は、地理的、歴史的、経済的、社会的特性などから、大きく、北九州、福岡、筑後及び筑豊の4地域に分けられる。
- 福岡市は、古くから大陸との交流の窓口として栄え、現在もアジアの玄関口として多くの国際航路や空路が発着している。多くの企業の本社や支社・支店、IT産業やスタートアップ企業も集まり、第3次産業が約9割を占めており、ビジネス街の一面もあるが、国内外からのアクセスも良く、商業施設や飲食店、歴史的スポットも多く観光地でもある。
- 福津市は、福岡市と北九州市のちょうど中間に位置し、旧・福岡町と旧・津屋崎町が合併し誕生した。博多駅からJRで25分の立地であり、宮地嶽神社と“光の道”、美しいビーチとサンセット、「かがみの海」、「津屋崎千軒」などの観光資源も存在する。

出典：福岡県令和7年県政概要

(<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/274782.pdf>)、福岡観光WEBクロスロードふくおか

(<https://www.crossroadfukuoka.jp/areaguide/fukuoka-shi>)、福津ウェブ

(<https://dmofukutsu.com/>)

(2) 事業の概要

① 取組の経緯

- 福岡都市圏域では、福岡市役所において自治体経営改革の一環として「DNA運動」の取組が行われた。この運動は、行政改革・カイゼン運動であるとともに、オフサイト・ミーティングとしての側面があり、前後して設立した日本ファシリテーション協会九州支部との連携の中で様々な人材を育成し、多方面の地域づくり活動に展開した。
- その後、福岡市による事業・制度や取組（共働事業提案制度、ビジョン・カ

フェ等)を軸としながら、福岡市内や近隣市で活動する人材や民間団体に“熱量の伝播”がみられ、現在に至るまで活動が広がっている。

図表 20 取組の経緯(福岡都市圏域)

	2000～	2010～	2020～
日本ファシリテーション協会九州支部	★2004設立 ファシリテーション人材の育成(講座、実践機会の提供)		
九州大学		ファシリテーションの授業(学生・大学院生)	
福岡市役所	DNA運動 (業務改善→職員成長)	★ビジョンカフェ(市民参加でのビジョン検討) (ワールト*カフェの体験) オフサイト・ミーティング(職員有志)	
	福岡市 NPO・ボランティア交流センター「あすみん」	福岡市共働事業提案制度(市民提案の支援)	
福岡市		福岡テンジン大学(社会人の学びの場)	
		福岡未来創造プラットフォーム(産学官連携)	
	九州インターンシップ推進協議会の活動(学生と企業をつなぐ)		
		地域の女性活躍推進 ジェンダー平等推進	
福津市		まちおこし拠点「津屋崎ランチ」	
			キッカケ ラボ設立

② 主な関係団体

- 福岡都市圏域の地域づくりの取組に関わる主な関係団体（事例調査の調査対象）は以下のとおりである。
- 前章の東北公益文科大学の取組事例とは異なり、具体的な事業の実施体制としての位置づけではないが、緩やかな関係性の中で福岡都市圏域で地域づくり事業に取り組まれている。

団体名	概要
NPO 法人日本ファシリテーション協会(FAJ)九州支部	ファシリテーションの普及・啓発を通じて、ビギナーからプロフェッショナルまで、ビジネス・まちづくり・NPO・教育・環境・医療・福祉など、多彩な分野で活躍するファシリテーターが集まり、多様な人々が協働しあう自律分散型社会の発展をめざす。
NPO 法人 green bird	green birdの主な活動は「まちのそうじ」であり、「まちづくり」と紐づき、若者の参加も多かったため「青少年育成×まちづくり」として、様々なイベントや活動を自治体・企業とコラボして開催する。
一般社団法人 We-Next	日本には、意思決定の場に女性が少なく、経営や地域にジェンダーの視点が根づいていない現状を変えるための「対話と実践のプラットフォーム」。女性管理職を中心に、企業・行政・次世代をつなぎ、女性リーダーの活躍を後押しすることで、組織と社会の前進につながる具体的な変化を生み出すことを目指す。
津屋崎ランチ	古民家再生・移住支援・起業支援・対話の4項目に、縦割りで取り組むのではなく、同時に取組み相互作用を生み出すことを目指し設立された組織。
福津市未来共創センター「キッカケラボ」	多彩な人たちが集い、お互いの特性を持ち寄って、まちの未来を描いていく場。ここでは、課題解決に取り組む市民活動団体をはじめ、自分の趣味や関心ごとを広めたい人、地域と連携したい企業や学校など、あらゆる人が学びあい、意見を出しあいながら、生きがいを持って暮らせるまちとなることを目指す。

出典：一般社団法人 WE-Next HP (<https://we-next.jp/outline>)、佐々木恵美「津屋崎ランチ」の山口覚さんが語る、地方を元気にするまちづくりの哲学と実践 (https://www.homes.co.jp/cont/press/buy/buy_00735/?msocid=22e127fcf6856dc8135330fef7616c70)、福津市 HP (<https://www.city.fukutsu.lg.jp/kyoudou/lab/index.html>)

③ 取組の概要

- 実例調査の調査対象とした地域づくり事業の取組概要は以下のとおりである。

■福岡市

	概要
DNA 運動	市役所の隅々まで活力の溢れる組織風土、やり甲斐のある職場づくりを目指す取組であり、「D:できるからはじめよう」「N:納得できる仕事をしよう」「A:遊び心を忘れずに」を基本精神として持つ。
福岡市共働事業提案制度	NPO等の発想を活かした提案を募集し、NPO等と福岡市の共働による相乗効果を発揮し、市民に対してきめ細かいサービスを提供し、地域課題の効果的・効率的な解決や都市活力の向上を目的とする制度。 NPO等と市が互いに理解・尊重し、対等な関係のもとに事業目的・目標を共有し、それぞれの役割や責任、経費負担等を明確にした上で事業を実施。
福岡テンジン大学	「街」全体をキャンパスとして捉え、月1日(複数コマ)、誰もが生徒、そして先生になることができる入学金・偏差値は不要で、年齢も問わずに参加できる授業を行う、生涯学習の提供を行う取組。
福岡未来創造プラットフォーム	福岡都市圏の大学とまちの未来の姿を描き、その実現に取り組むための産学官民の連携組織として大学・自治体・産業界・民間が力を合わせ、学生の学びと成長の環境づくり、産学官民の関係性の深化、「大学のまち福岡」のブランド力の向上などに取り組む。

出典：福岡市 HP

(<https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/koeki/life/kyoudou/documents/3syoudou.pdf>、
https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/koeki/life/collective_fukuoka_plus/documents/05_tenjindaigaku.pdf)、福岡未来創造プラットフォーム HP (<https://www.fuk-miraipf.net/outline#about>)

■近隣市

	概要
新しいまちづくりの学校	若手自治体職員に加え、各地でまちづくり活動を行っている人材や、これからまちづくりの世界で働きたい人材なども交えた上で、「新しい」方法論を参加者全員で追求・共有し、ローカルなネットワーク構築を目指す津屋崎ランチの取組。
チーム経営研究会	NPO法人自治体改善マネジメント研究会による、人事・企画・財政等の管理部門の職員が市のあるべき姿について語り合い、意識合わせすることで、それぞれの取り組みの連携が円滑になることを目指した取組。

(3) 中長期的な事業の変遷

■福岡市役所

年	取組	背景・概要
2000年	DNA 運動開始	市役所の隅々まで活力の溢れる組織風土、やり甲斐のある職場づくりを目指す取組として開始された。 DNA 運動は福岡市役所の行政改革・カイゼン運動であるが、関わる職員が日常業務から離れて、自分たちがおかしいと思うこと、困っていることを見つけ出し改革するというオフサイト・ミーティングとしての側面を有しており、職員の人材の育成に繋がった。
2008年	福岡市共働事業提案制度開始	NPO等と市が互いに理解・尊重し、対等な関係のもとに事業目的・目標を共有し、それぞれの役割や責任、経費負担等を明確にした上で事業を実施する制度。
2011年	ビジョン・カフェ	自発的にファシリテーションを学んだ職員が、企画部門、職員研修部門、行革部門にそれぞれ配属された際、新市長就任に併せて福岡市基本構想が見直しされることとなり、ワールド・カフェの手法を使った意見交換が、市内77か所で開催され、市民ら延べ1,678人が参加。
2012年	オフサイトミーティング「明日晴れるかな」	福岡市職員による飲酒運転事故が連続して発生したことにより市長が職員に対して「禁酒令」を発したことをきっかけに、今村氏が発案し、吉崎氏がファシリテーターとなり、創設された自由に意見を言いあえる場。
2016年	フューチャーセッション	2000(平成 12)年に福岡市で始まった業務改善運動「DNA運動」から 15 年の間に福岡市政に何が起こり、どのようにつながってきたのか、福岡市職員が主体となったこれまでの業務改善運動、職員研修、自主勉強会、オフサイトミーティングなどの動きに、市政全般や外部環境の動きを重ね合わせて、対話の場づくりの向こう側、私たちの対話の延長線上にある 10 年後の福岡市の未来のアクションを考察するセッションが日本ファシリテーション協会九州支部とオフサイトミーティング「明日晴れるかな」の共催で開催される。

出典：対話の向こう側を探るフューチャーセッション ～福岡市役所の 10 年後のアクションを探る～ (<https://www.ourfutures.net/sessions/1225>)

■福岡市内

年	取組	背景・概要
2010年	「福岡テンジン大学」事業開始	福岡市の共働事業提案制度で採択され、2010年度より2年間は「共働事業」として事業スタートした。 誰もが生徒、そして先生になることができる入学金・偏差値は不要で、年齢も問わずに参加できる授業を行う、生涯学習の提供を行う取組。
2012年	「中高生夢チャレンジ大学」事業開始	福岡市より green birdへ相談が契機となり始まった中学生・高校生向けの、学力ではない「地域社会のことを知りながら、キャリア観を学ぶ場」の事業。 夢チャレンジ大学への参加がキッカケで、福岡テンジン

		大学やgreen birdの活動を知り、それらに参加する中高生が輩出される。
2018年	福岡未来創造プラットフォームの設立	未来の姿を描き、その実現に取り組むための産学官民のプラットフォーム。
2019年	福岡まなびラボ設立	福岡未来創造プラットフォームの発足後、「大学・自治体・産業界交流WG」の構成メンバーから「大学や自治体の人事異動のなかでプラットフォームの活動が形骸化しないよう、常に火を燃やし続ける場」として、プラットフォームのThink&Doタンクとなる「福岡まなびラボ（旧称：フューチャーセンター福岡）」設立の提案があり、実現した、福岡都市圏の大学・自治体・産業界・民間等で先進的な教育・人材育成に携わるキーパーソンが定期的に集まり、「福岡の未来の学びの創造」をテーマに対話や交流、実践活動に取り組む場である。
2024年	NEO 福岡設立	若者による若者のための新しい産学連携教育の場であり、30歳以下のメンバーによる運営がなされている。地場企業30社ほどがスポンサーとなり地場企業の課題を大学生や若手社会人がチームを組み課題解決に取り組む。

■福津市内

年	取組	背景・概要
2009年	津屋崎ランチ開設	開設者山口氏が仕事で関わっていた津屋崎（津屋崎は大型施設の撤退や電車の廃線等が相次ぎ、厳しい状況に追い込まれていた）でまちづくりのプロポーザルが採用されたことを機に開設された。
2010年	「新しいまちづくりの学校」開始	若手自治体職員に加え、各地でまちづくり活動を行っている人材や、これからまちづくりの世界で働きたい人材も交えた上で、「新しい」方法論を参加者全員で追求・共有し、ローカルなネットワークを作る津屋崎ランチの取組。
2020年	チーム経営研究会	NPO法人自治体改善マネジメント研究会の提案により開始された、自治体の経営改善に向け、所属する自治体の経営行財政など管理部門の職員が「チーム」を形成して共に学び、実践につなげていく取組。
2022年	福津市未来共創センター「キッカケラボ」設立	福津に関わる人物がつながり合い、新たな可能性を創り出すプラットホーム。課題解決に取り組む市民活動団体、自分の趣味や関心ごとを広めたい人、地域との連携を求める企業や学校など、あらゆる人が参加して、学び合い、意見を出し合いながら、生きがいを持って暮らせるまちとなることを目指す。

出典：佐々木恵美「津屋崎ランチ」の山口覚さんが語る、地方を元気にするまちづくりの哲学と実践

(https://www.homes.co.jp/cont/press/buy/buy_00735/?msocid=22e127fcf6856dc8135330fef7616c70)、組織を変える「チーム経営研究会」(<https://jichitai-kaizen.net/news/wp-content/uploads/sites/3/2022/07/21-08.pdf>)

■大牟田市内

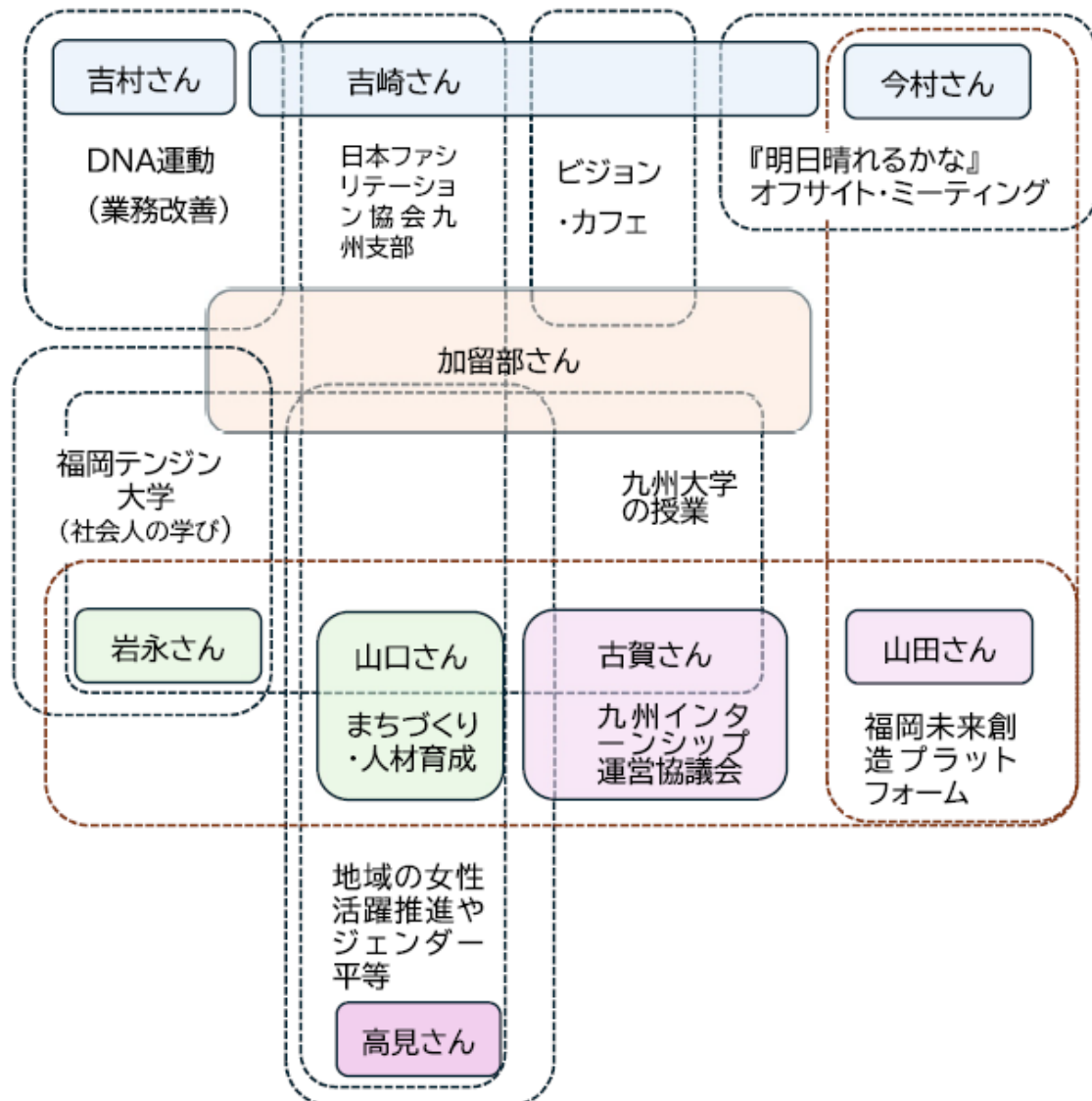
年	取組	背景・概要
2022年	「大牟田わかもの会議」事業の開始	大牟田市からの相談で、福岡テンジン大学へ委託事業として開始した、高齢化・人口減少が進む都市で、若者がまちづくりの担い手として、育つ環境(コミュニティ)づくりを行い、中心市街地の賑わいづくりを行う事業。

(4) 地域の人材同士の関係性(エコシステム)に着目した分析

① 対話の場を通じた人材同士の関係性の強化、中核人材への成長

- 福岡都市圏域の取組は、福岡市役所のDNA運動を契機として、市役所内に留まらず、地域の人材同士の「対話の場」が頻度高く持たれていたことから、様々な人材や取組の熱量が伝播した事例といえる。
- 当初は取組に対して距離を置いていた人材が、「対話の場」に関わることで影響を受け、一定の時間のなかで中核人材に変遷していった様子が見えてくる。

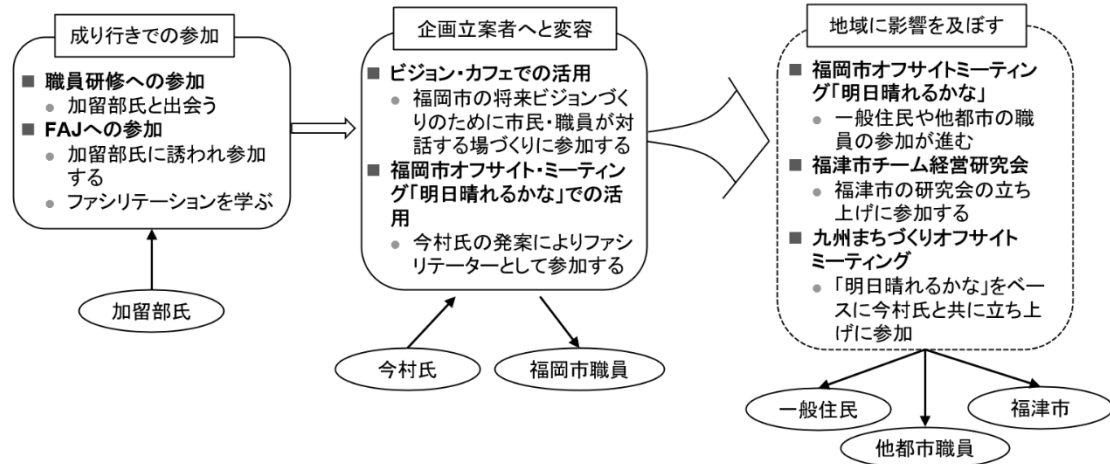
図表 21 中核人材の関わりと関係性



(注) 中核人材の間では様々なつながりがある。上記の図は、そのつながりをイメージとして示したものの。すべてのつながりを網羅的に表しているわけではない。

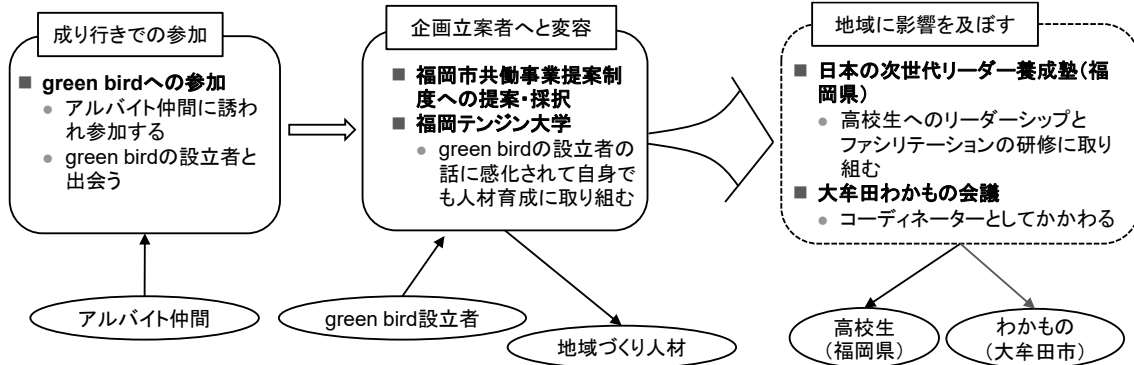
- 以下では、福岡都市圏域の「中核人材」について、他の中核人材や取組との関わりの中核で“熱量が伝播”し立ち位置が変容した様子を例示する。

図表 22 中長期的に見た中核人材の立ち位置の変容(吉崎さん(FAJ九州支部))

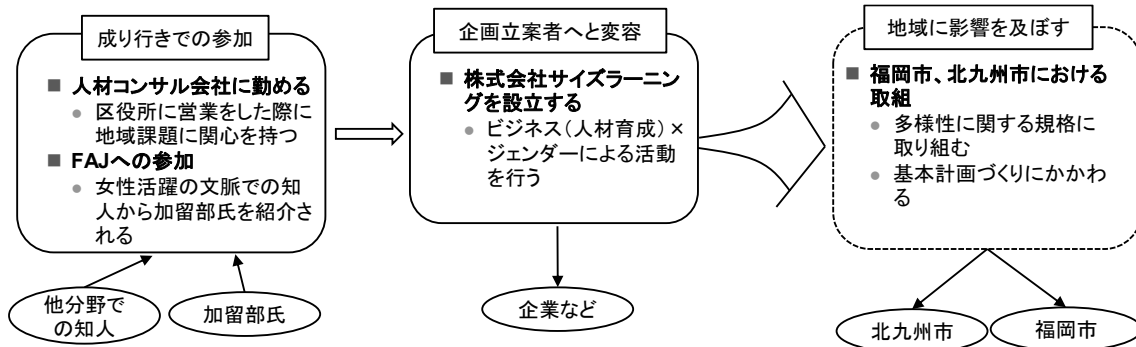


※九州まちづくりプラットフォーム：老若男女・産官学を問わず九州に愛着を有する人材が集うプラットフォーム

図表 23 中長期的に見た中核人材の立ち位置の変容(岩永さん(福岡テンジン大学))



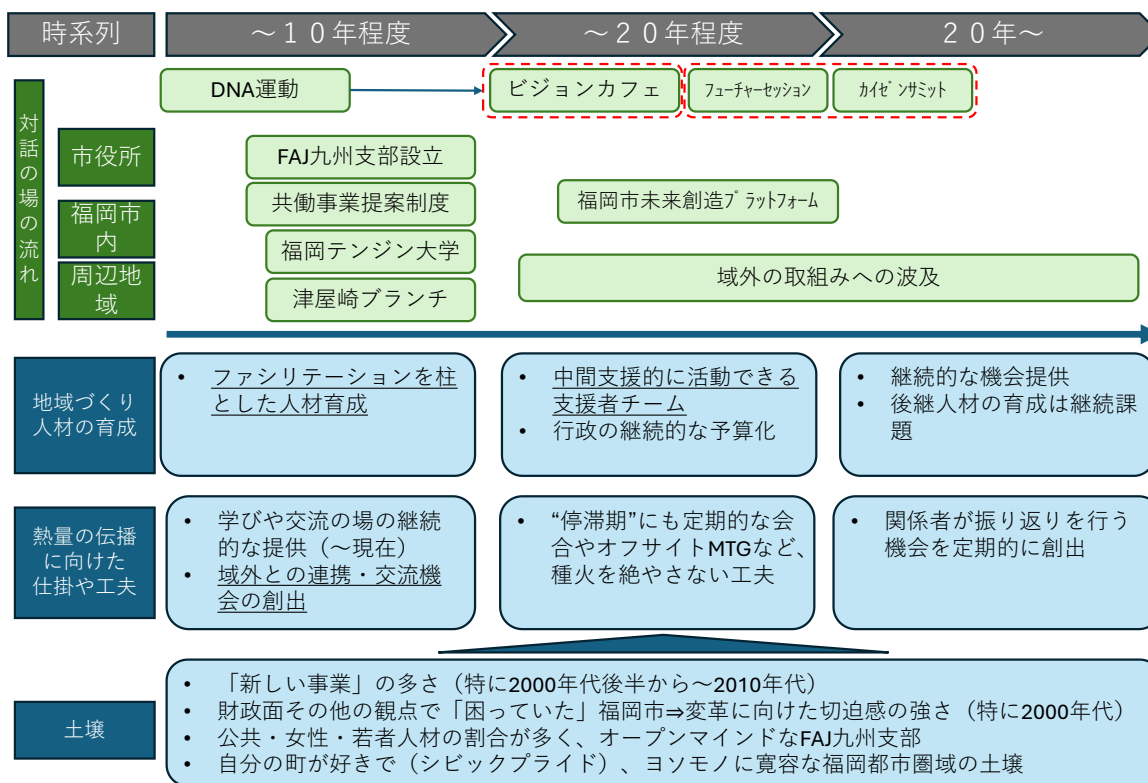
図表 24 中長期的に見た中核人材の立ち位置の変容(高見さん(We-Nextの会))



(5) まとめ

- 中長期的に活動がされるなかで、外部要因等に基づき地域づくり活動の起伏は見られたものの、中核人材が意識的に“種火”を絶やさないように場を維持し続けたり、要所要所で取組を俯瞰した振り返りの機会をセッティングしたことで、新たな取組の組成や人材の育成に繋がった。
- 背景としては、2000年代からの福岡市の市政変遷に起因する、解決・対応すべき社会課題・地域課題の変化や、2010年代にかけての多様なプロジェクトが組成される中での接点の多さなどが挙げられるほか、よそ者に対して寛容な福岡市の土壌も指摘できる。

図表 25 中長期的にみた“対話の場”の経過とポイント(福岡都市圏域)



① 地域づくり人材の育成

i. 第1フェーズ

■ ファシリテーションを柱とした人材育成

- 福岡市において加留部氏を中心に日本ファシリテーション協会(FAJ)九州支部を発足させたことを契機に複数の福岡市役所職員がファシリテーションを自発的に学び、それらの職員が、福岡市役所の企画・行革・人材育成部門に配属され、市政運営にファシリテーションが取り入れられたことで、ファシリテーションの素養を持つ地域づくり人材が増えている。
- 様々な部署に共通言語としてファシリテーションを使える人を増やすことで協働がうまく起こるような組織づくりに取り組んだ。ファシリテーションを身に着けた人材が増えたことから、様々な場で対話や会議が進むことに寄与している。

ii. 第2フェーズ

■ 中間支援的に活動できる支援者チーム

- 日本ファシリテーション協会(FAJ)九州支部が結果的に中間支援的な活動をしていたことは、重要なポイントといえる。FAJの他支部と比較しても会員構成にソーシャルポジションやマインドを有する人材の割合が多く、メンバーの日常的な行政や地域との関わりが濃厚であった。
- 日本ファシリテーション協会(FAJ)九州支部の実施するフォーラム等のイベントが、多様な人材が知り合い協働するきっかけになったほか、福岡市役所内の事業展開や人材育成にも積極的に関わる等、単体の個別の事業やイベントの開催に留まらない九州で活動する産官学民のファシリテーターがネットワーク化するうえでの横断的な役割を担っている。

図表 26 日本ファシリテーション協会九州支部 自主事業の例

対話と
ファシリテーション

深まる！
広がる！
動き出す！

メインゲスト
福岡大学 人文学部 教授
本山 智敬 さん

3.22 (日) 10:00-16:45
会場：福岡県教育会館

午前：基調講演 グループにおける対話とファシリテーション
～エンカウンターグループとオープンダイアログの視点から～

午後：3つの分科会

久保田 晃祥 さん
西岡 望 さん
高松 里 さん
江上 哲平 さん
城野 公美子 さん

Go-2-Free
野妻カフェ会館 館主 兼 主催

高松 聖
丸山 久 氏 兼 主催

特定非営利活動法人
日本ファシリテーション協会
Facilitators Association of Japan

<https://www.faj.or.jp/base/kyushu/event/20260322/>

■ 行政の継続的な予算化

- 国内の他の地域と同様に、福岡都市圏域においても“業”としてのファシリテーターが成立する程のニーズがあるとは当時としてはまだ言い難かった。
- 一方で、見直しを挟みながらも福岡市が長期にわたり人材育成や地域づくりに関わる制度・事業を予算化し、地元のファシリテーターが活躍できる場を継続してきたことは多様な人材が地域の中でフィールドを持って関わり続けるうえでのポイントといえる。

iii. 第3フェーズ

■ 継続的な機会の提供

- 特にスキルを学ぶことが目的化するとそこで動きが留まってしまうため、日本ファシリテーション協会九州支部では、設立時の早い段階から常に地域の現場で動くこと・実践することとセットとして位置づけてきた。

■ 後継人材の育成は継続課題

- 人材育成は継続させるために重要である反面、福岡都市圏域でも後継者の育成は構造的課題とする。

② 中核人材等の“熱量の伝播”

i. 第1フェーズ

■ 学びや交流の場の継続的な提供（～現在）

- オフサイトミーティングとしてのDNA運動を端緒としていることに象徴されるように、福岡都市圏域の地域づくり活動では、“熱量の伝播”に必要な、学びや交流の場を継続的に開催している。
- 福岡市役所のオフサイトミーティング「明日晴れるかな」が市役所職員だけではなく広く参加者を募ったり、「新しいまちづくりの学校」に自治体職員が参加するなど、中核人材同士が閉じた空間で集まるのではなく、オープンな場として開き、入ってみたいと思わせる仕掛けを備えることで、新たな人材の参画に寄与している。

■ 域外との連携・交流機会の創出

- 東京都中野区、山形市、尼崎市等の有志がDNA運動発表会に影響を受け、自治体改善運動が全国に拡大したことで、1自治体・1地域の取組に留めることなく広がった。これらの地域を経由して福岡に熱量が逆輸入されることで、新たな中核人材の発掘・育成に繋がった。
- 日本ファシリテーション協会(FAJ)で九州支部が立ち上がったことを契機に、ファシリテーションを地方で学ぶFAJの拠点が各地ででき、以降、広島、富山、沖縄、新潟、仙台などにFAJのサロンが開設された。

ii. 第2フェーズ

- “停滞期”にも定期的な会合やオフサイト MTG など、種火を絶やさない工夫
 - 中長期的に活動がされるなかで、停滞期にあっても中核人材が意識的に“種火”を絶やさないように場を維持し続けたり、要所要所で取組を俯瞰した振り返りの機会をセッティングしたことで、新たな取組の組成や人材の育成に繋がった。

iii. 第3フェーズ

- 関係者が集って振り返りを行う機会を定期的に創出
 - 仲間とともにお互いの現場に相互乗り入れしあうことが大切で、特に地域では常に「地域に共に目を向けること」を通じて、その場の人のリソースを掛け合わせるだけでも可能性が開けることに感じ入った。その際、事業等の区切りとなる周年のタイミングなどを狙って関係者が集い、一緒に振り返ることはとても必要。

③ 地域の土壌

- 特に 2000 年代後半から～2010 年代にかけて、天神地域をはじめとした福岡市・近隣市で新たな事業が数多く実施されており、対話や合意形成の機会が多く、中核人材を介した“熱量の伝播”の土台となっていた。
- 特に 2000 年代は、福岡市役所が財政面やその他の観点で課題を多く抱えていた時期であった。中核人材のみならず、課題の解決や対応に対する切迫感が強く持たれていた。
- 日本ファシリテーション協会(FAJ)九州支部が、DNA 運動の実施期間と同時期に設立され、特に公共・女性・若者人材の会員割合を多くしてオープンマインドな活動を始めたことは、中核人材のエコシステムの基盤づくりを捉えるうえでの重要な要素といえる。
- そのほか、自分の町が好きで（シビックプライド）、ヨソモノに寛容な福岡都市圏域の土壌が、新たな人材が関わったり、人材が中核人材として立ち位置を変えるうえでの敷居を下げているといえる。

4. 調査結果の総括

- 令和7年度調査では、中長期的に取り組まれてきた地域活性化の取組において、取組初期から現在に至る事業の変遷等について、人材の育成方法、人材の世代交代・役割の変化、事業継続の工夫、その後の活躍などの観点から調査・分析を行った。
- 実例調査で調査対象とした2地域は、いずれも、「対話の場」を作り上げるとともに、開いた場とすることで地域のつながりを広げたことで、人材や地域が変容した事例と総括できる。
- 以下に調査結果の総括を示す。

(1) 中長期的な「対話の場」の構築

- 地域づくり事業を通じて継続的に「対話の場」を構築し、取組・人材・地域の変容を実現した点は両地域に共通している。対話の場の持つ機能（まなび、気づき）は取組に関わる人材の広がりにも寄与しており、地域づくりの取組と親和性があるといえる。
- アウトカム（人材や地域の変化）まで観察したことは令和7年度調査のポイントといえるが、人材や地域の変容をはかるうえでは1～2年間の期間では難しく、継続的に取り組むことの重要性が明らかになった。
- 人材の入れ替わりや立ち位置の変化により取組の熱量には起伏があるのが常である。ロングスパンで見ると起伏があることを前提として捉え、定期的に立ち位置を振り返り原点に立ち戻りながら取り組む姿勢が重要といえる。

(2) ファシリテーションスキルを有する地域づくり人材の育成

- また「地域づくり人材の育成」の観点では、ファシリテーションやコーディネーションに着目した人材育成を行った事例であることも両地域に共通している。
- ファシリテーションには、プログラムデザイン（個別のプログラムを設計する）、プロセスデザイン（流れを作る）、マネジメントデザイン（ヒト・モノ・カネの手当て）の3つのバランスが必要であり、中長期にわたる対話の場をデザインできるファシリテータースキルを有する地域づくり人材を育成することの重要性が改めて確認された。
- 加えて、地域づくり人材の取り組みに対する動機付けを行う観点から、社会的認証が重要といえる。資格としての認証に留まらず、周囲からの期待や理解が活動に取り組む価値を見出せ、動機づけにつながることは両地域に共通しており、人材育成のプログラムに盛り込むべき要素といえる。

(3) 人材同士のつながり(エコシステム)を通じた“熱量の伝播”

- 地域づくり事業を通じて地域が変容していくうえでは、「人材同士の“熱量の伝播”」をはかることで新たな人材を取組に引き入れたり、既に関わっている人材の熱量を高めることが必須である。
- 今回の調査を通じては、両地域ともに、中核人材として活動する人材もかつてはそうではなく、多様な関わりの中で“熱量の伝播”を受け、関わり方・ふるまい方を変える中で中核人材として“成長”する様子が確認された。
- “熱量の伝播”に向けた仕掛けや工夫として、具体的には、“熱量の伝播”に必須となる、人材同士の接点づくりの頻度と質を高めることに取り組まれていた。個別の事業における OJT や研修などもさることながら、地域全体として人材を育成する観点の有効性が示されたといえる。
- “熱量の伝播”は、地域で活動する主体同士の“顔の見える関係“を中心としつつ、広域で活動する中間支援者の活躍により地域を跨いだ波及もみられた。個別の地域内に留まらない、全国的な人材の循環も人材育成に寄与しうる。

(4) 地域の土壌

- 両地域の取組には共通する要素も多い一方で、地域づくり事業が継続し、地域で受け入れられるプロセスには違いもみられた。東北公益文科大学では大学を拠点としたファシリテーションおよびコーディネーションのプログラムが地域に広がったのに対して、福岡都市圏域では点として活動していた中核人材が中長期的につながりをも強めていった等、「地域の土壌」による影響を大きく受けることも明らかになったといえる。
- 実際に事業を進めるうえでは、地域の歴史、地理などの固有性・独自性を理解し地域をリスペクトすることが重要といえる。

5. 研究会からの提言(地域づくり人材の養成に向けたポイント)

- 令和7年度調査事業の知見を踏まえ、地域づくり人材の養成に取り組む主体に対して、地域づくり人材の養成に向けて抜けがちな大切にしたい視点のポイントを以下のとおり研究会から提言する。

【凡例】

- ：チェックポイント
- ▼：何ができていないか、問題・課題
- ◎：問題・課題に対する提言

5-1. 人が育つための中長期の継続的な「対話の場」づくり

■ 実現したい価値の共有はなされているか

- ▼「対話の場」づくりの前提として、地域住民の方々が大事にしたい価値観やビジョン（まちをよくしたい、よりよく生きたい）、現状認識が共有されないまま、目的と手段が入れ替わって取組が進められることになる。

◎そのため、改めて地域住民の方々が実現したい価値や思いを共有しながら目的を確認するための「対話の場」をデザインすることが有効である。

■ 対話の場を閉じずに開いているか（オープンマインド）

- ▼特定の中核人材だけが盛り上がっていても、地域づくりの取組は広がりを持たず停滞してしまう（図表4参照）。

◎そこで、「対話の場」を閉じずに開くこととあきらめずに声掛けを続けることで、新たに関心を持つ方が安心安全で断続的に参加しやすくする場づくりの工夫が、中長期的に取り組みを進めるうえで重要な観点といえる。

■ “熱量の伝播”に向け接触の質と頻度を高めているか

- ▼せっかく新たな人材が地域づくりの取組に関心を抱き、参画して成長しようにも、地域の仲間と接触する機会や出会いのタイミングが掴めない。

◎対話の場を通じたコミュニケーションによる継続的なつながりづくりと“熱量の伝播”が可能な場が必要である。福岡都市圏域の事例では、停滞期でも種火を絶やさず関係者同士が接触を続けたことが、取組の再興につながったなど、人材同士の接触の質と頻度を高めるうえで「コミュニケーションの量が質を生み出す」ことが示唆された。

■ 定期的な振り返りの機会の創出を行っているか

- ▼中長期的に地域づくりの取組を考えるうえでは、関わる人材の入れ替わりは必然といえる。黎明期中核人材の脱退や新メンバーの取組に関わるスタンスの違いなどによる停滞期が訪れることは避けられない（図表4参照）。

◎停滞期を切り抜けるうえでは、現在の立ち位置の確認や、地域づくりの本意に立ち返りながら、今後の方向性について話し合い、共有する振り返り

の機会を定期的に設けることが必要になる。振り返りにあたっては、関係者の記憶に頼るだけでなくきちんと取組の記録を残すことが大切である。日々の活動のなかで散逸しがちな記録を意識的に残す姿勢の醸成と併せて、国や自治体はサポートできる体制を整えることが求められるといえる。

5-2. 対話の場づくりを行う地域づくり人材の育成

■ ファシリテータースキルを有する人材の育成を行っているか

▼地域の会議の場が説明や承認のみで、発言しにくい一方通行なものが数多く見受けられ、創意工夫や積極的な参加の機会損失につながっている。

◎地域づくりの取組を進めるうえで、「対話の場」をデザインできるファシリテータースキルを有する人材の育成の重要性は既に整理した通りである。それは、単に会議を回す人材としてではなく、中長期にわたる対話の場をデザインするスキルとしてファシリテーションを捉えることが肝要である。併せて、社会教育を通じたファシリテータースキルの学びの促進、行政職員の素養としてのファシリテーションを位置づけることは、限られた中核人材だけでなく幅広い層へのファシリテータースキル普及の観点で有効である。

- 実際の人材の育成にあたっては、国及び地方自治体において、自治大学校や「地域づくり人財塾」等の既存の研修機関等も活用し、地域づくり人材に対し、上記のファシリテータースキルを習得できる講座を開設するなど、体系的な学習機会を広く提供することが求められる。
- 行政職員をはじめ、地域おこし協力隊や集落支援員、地域運営組織（RMO）の構成員等の地域づくり人材においては、こうした各種研修等を積極的に受講し、継続的なスキルアップに努めることが重要である。

■ 地域の内外で影響を及ぼし合う仕掛けはなされているか

▼地域で人々が集まっても、一方通行な情報伝達の中で参加者同士が直接話す機会がなく、お互いの背景や力量を共有することができていない。

◎「対話の場」を機能させることで参加者同士の“熱量の伝播”にもつながるだけでなく、座学による研修等に加えて、「対話の場」への参加や議論を通じた個々の人材の育成が期待できる。

また“熱量の伝播”は地域内のみならず、域外も含めた出合いや関係性の中でも観測された。地域づくり人材に対して積極的に外部のセミナー等への参加を促すとともに、地域の内外での学びと交流を通じて影響を及ぼし合う仕掛けづくりに取り組むことも有効である。

■ 取組に関わるうえでの動機付けを行っているか

▼ファシリテータースキルの習得を志向する人材の中には、自らのスキルア

ップを主目的とする方もみられる。個人のスキル向上への動機は尊重されるべき中で、地域での活かし方が具体化できてないケースも見受けられる。◎そうした人材に向けては、地域づくりの取組への関与を求めるうえでの動機づけの工夫が必要となる。事例調査からは社会的認証の仕組みを導入することで、地域づくりの取組への関与を意識づける例がみられた。その他「対話の場」への参加や議論を通じて得た「気づき」を自らの生活や地域に適用する動きもみられ、地域づくりの取組につながる動機となっている。

■ 中間支援的な活動のできるチームとの連携を行っているか

▼個人でスキルアップができて、それを地域で活かすための場や仲間がないために、学びの段階で止まってしまうことが多々ある。

◎ファシリテーションは専門性の高いスキルであり、人材育成にあたっては日本ファシリテーション協会などの、継続的に中間支援的な活動のできる主体との連携が効果的である。そのほか、事例調査からは取組が地域に浸透するなかで中間支援的な活動を行えるチームが事業をリードするとともに、人材育成を考慮した動きをする例もみられた。

- 地域力創造アドバイザーや地域活性化起業人のなかにもファシリテーターが得意な人材もおり、また、地域運営組織（RMO）の形成支援として市町村が実施するワークショップ開催経費やファシリテーターの旅費及び謝金については特別交付税措置も用意されていることから、それらの施策を活用することも有効である。

■ 次世代を担う人材育成に取り組んでいるか

▼地域づくり事業が中長期的に継続するなかで、取組に関わる人が増えても意思決定に関わる中核人材が固定化し、次世代を担う人材が育たないことがある。

◎地域のなかで次世代を担う人材育成に対して意識的に取り組む必要がある。人材の育成に際しては、外部のノウハウを活用することも重要だが、中長期的には地域の人材同士で教え合い育成する姿勢も求められる。いわゆる中核人材のみならず、市民ファシリテーターや職員ファシリテーターの育成等、人材のすそ野を広げる観点も重要といえる。

5-3. フィールドとなる地域特性・地域文化に対するリスク

■ 地域づくりの取組は地域の住民に起点を置いているか

▼地域住民の思いや意見などを聴くことなく、自分たちの都合ややりたいことを優先して地域住民との間で摩擦が起こることがある。

◎その取組は「誰のために、何のために行うのか」という「住民起点」を常に意識して実施することが肝要である。

■ 地域の固有性・独自性を理解し考慮しているか

▼他地域の事例をそのまま行おうとしてうまくいかないケースや、手法やノウハウが先行して、そもそもの目的や地域の実情にそぐわないことがある。

◎地域づくり事業が継続し、地域で受け入れられるプロセスは「地域の土壌」による影響を大きく受けることになる。本事業で扱った2地域の実例調査結果を単純に「優良事例」と捉え「横展開」を試みるのではなく、自らの地域の土壌を振り返りながら分析的に再解釈し、取り組む姿勢が必要である。具体的には、地域の中でこれまで取り組まれてきた行事や事業、活動してきた人物や団体を理解し尊重する姿勢を常に示すなど、地域特性や文化を踏まえた進め方に再構成しないと、地域からの共感を得ることは難しい。

- 外部人材を招聘して地域づくりの取組を進める場合には、地域特性・地域文化に対するリスペクトの姿勢は特に必要になる。地域や自治体が外部のファシリテーターと連携や依頼を行う際にも、そのような意識を持った外部人材であるか、見極めを行う姿勢も求められるといえる。

■ 地域全体で人材育成する姿勢を持っているか

▼人材育成を個人に委ねすぎてほったらかしにしてしまうことや、地域の下働きばかりに活動が偏ることで成長の機会を逸してしまうこともある。

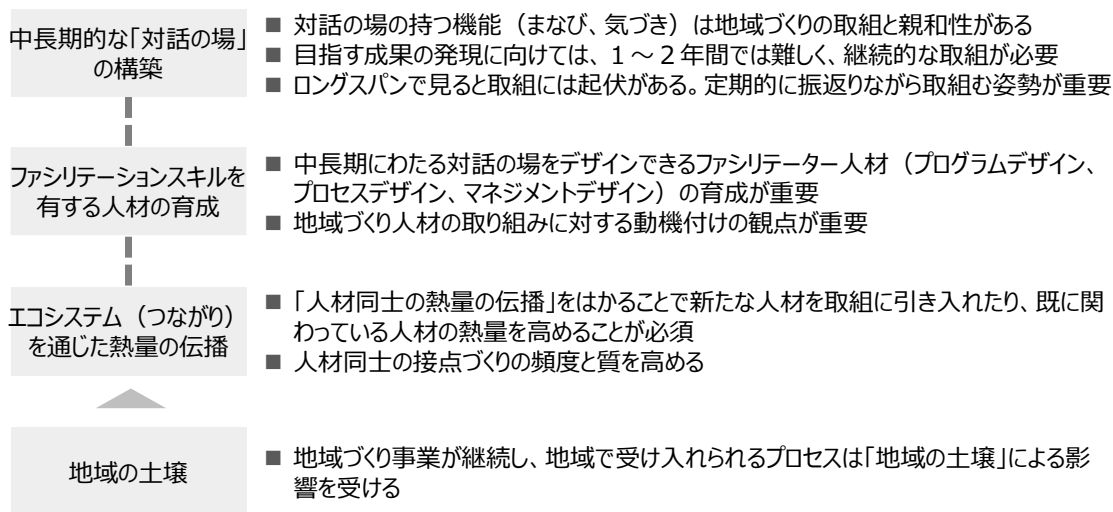
◎人材の育成は、特定の中核人材や事務局組織のみでなく、双方の対話を通じて育成や成長のプログラムが構築されるように、地域全体で取り組むことが望ましい。そのためにも行政をはじめとする地域づくりの取組の事務局や中核人材等のマネジメント層は、地域の自治体や事業者、NPO や地域運営組織（RMO）等の経営陣に対して人材育成の意義や価値を伝え、経営や運営課題の中での人材育成の優先順位を上げることを試みることを求められる。

5-4. 地域の人材同士の関係性（エコシステム）を通じた取組の促進

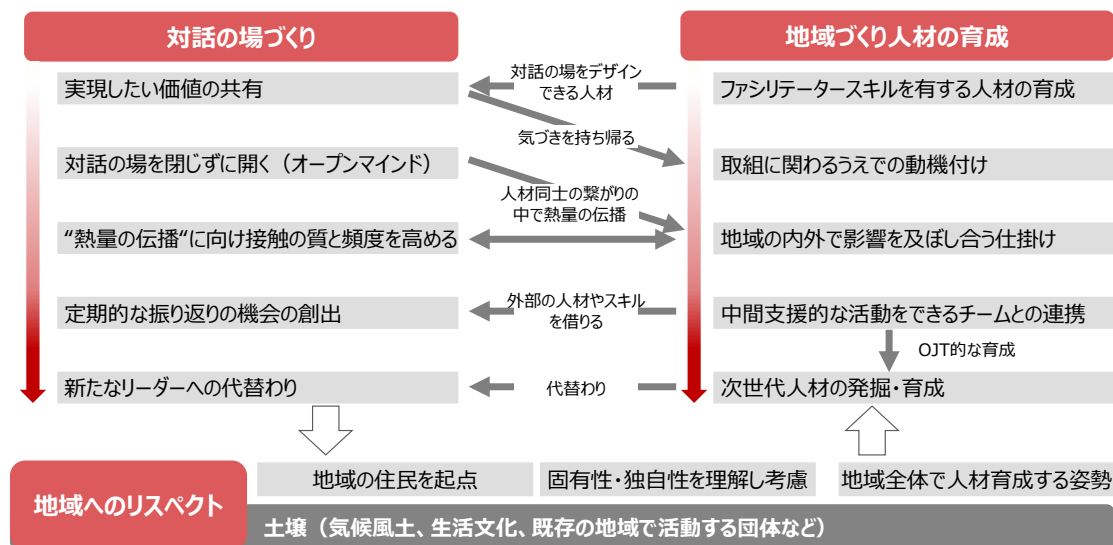
- 上記（5-1～5-3）では、「対話の場」「地域づくり人材の育成」「地域へのリスペクト」の観点から整理を行った。これらは独立した項目の羅列ではなく、相互に関連しあっていることに留意が必要である（図表 27 参照）
- 取組を進めるうえでは、取組の時間軸の中での進捗（フェーズ）も考慮しながら、人材同士の関係性のなかで総合的に地域づくり人材の養成を進めていくことが望ましい。

図表 27 調査結果の総括、地域づくり人材の養成に向けたポイント(再掲)

【調査の総括】



【地域づくり人材の養成に向けたポイント（研究会からの提言）】



参考資料:調査資料

調査にあたって事前情報収集に用いた調査資料は、以下のとおりである。

【東北公益文科大学】

- ・事前アンケート調査票（事務局向け）
- ・事前アンケート調査票（地域づくり人材向け）

【福岡都市圏域】

- ・人材育成に関わるライフヒストリー
- ・地域づくり人材の育成の場・プログラムの事例

事務局向け_事前アンケート調査票

地域づくりの取組の基礎情報について、お聞きします

問 1 地域づくりの取組の名称及びご担当部署が存在する場合はお教えてください。

事業名称	担当部署	メールアドレス

問 2 外部の連携先や協力者を含めた、事業実施体制をお教えてください。(欄が不足する場合、追加いただけましたら幸いです)

組織名※	役割等

※個人としての関わりの場合、お名前をお書きください

事業の概要について、お聞きします

問 3 (問 1 でご回答いただいた事業について) 地域づくりの取組の概要をお教えてください。(既存の報告資料等でご貸与頂けるものがあれば、別途ご貸与頂けますと幸いです)

【開始年度】	年度
【趣旨・目的】	
【事業の概要】	
【事業規模 (予算額)】	円/年度
概ね	
【事業の成果、事業における挫折経験 (あればお教えてください)】	
【課題】	

事業に関わる中核的人材について、お聞きします

問 4 地域づくりの取組に関わられている、中核的人材（キーパーソン）についてお教えてください。（3名程度）

■中核的人材①

お名前		
ご所属等	ご所属	
	主な活動地域	
事業に関わっている時期		年度ごろ ～ 年度ごろ
事業に関わるきっかけ		
事業における 主な役割		

■中核的人材②

お名前		
ご所属等	ご所属	
	主な活動地域	
事業に関わっている時期		年度ごろ ～ 年度ごろ
事業に関わるきっかけ		
事業における 主な役割		

■中核的人材③

お名前		
ご所属等	ご所属	
	主な活動地域	
事業に関わっている時期		年度ごろ ～ 年度ごろ
事業に関わるきっかけ		
事業における 主な役割		

中長期的な事業の変遷などについて、お聞きします

問 5 地域づくりの取組に中長期的に取り組まれている中で、取組内容の変化等がありましたでしょうか。

問 6 地域づくりの取組に中長期的に取り組まれている中で、事業実施体制の変化や中核的人材の世代交代等がありましたでしょうか。

事業を継続させるためのポイントなどについて、お聞きします

問 7 地域づくりの取組を、より効果的に実施するためのポイントや継続させるうえでの工夫がありましたら、お教えてください。

問 8 事業を担う中核的人材を育成または確保する工夫がありましたら、お教えてください。

問 9 事業を継続するうえでの財源確保の工夫がありましたら、お教えてください。

アンケートへご協力いただき、ありがとうございました。

地域づくり人材向けアンケート調査票

「地域共創コーディネーター養成プログラム」との関わりについてお聞きします

問 1 「地域共創コーディネーター養成プログラム」との関わりについてお教えてください。

- ① 「地域共創コーディネーター養成プログラム」に関わったきっかけを教えてください
 (※複数にわたる場合、はじめに関わった際のきっかけについて御回答ください) (当
 てはまるものすべてに〇)

1. もともとファシリテーション等に関心がありチラシやホームページで知ったから
2. 主催者から勧められたから
3. 知り合い(他の受講生)に誘われたから
4. 所属組織からの指示、紹介があったから
5. 資格(ボランティアコーディネーションカ3級検定)を取りたいと考えていたから
6. 大学院修士課程の単位になるから
7. その他()

- ② 「地域共創コーディネーター養成プログラム」の各プログラムについてどの程度役立ったとお考えでしょうか。またその理由をお教えてください。

プログラム	どの程度役だったか	理由
1. 共創の技法	1. とても役立った 2. やや役立った 3. あまり役立たなかった 4. 役立たなかった 5. 参加していない	
2. ボランティアコーディネーションカ3級検定	1. とても役立った 2. やや役立った 3. あまり役立たなかった 4. 役立たなかった 5. 参加していない	
3. 合意形成・コーディネーション論	1. とても役立った 2. やや役立った 3. あまり役立たなかった 4. 役立たなかった 5. 参加していない	
4. プロジェクトa	1. とても役立った 2. やや役立った 3. あまり役立たなかった 4. 役立たなかった 5. 参加していない	

問2 「地域共創コーディネーター養成プログラム」を受講した後についてお尋ねします。

① 「地域共創コーディネーター養成プログラム」の実践の場となった下記の取組について、受講後に参画されたことがありますか。ある場合は該当する取組について御回答ください。(当てはまるものすべて)

参画した取組に○印	関わりの主な内容	参画した時に、役立った受講内容
1. 遊佐地区まちづくり基本計画策定への参加		
2. 酒田市総合計画の策定プロセスへの参加		
3. 鶴岡中央高等学校「探求学習」への伴走支援		
4. 酒田南高校「元気未来ワークショップ」		
5. 舟形町 町内会ワークショップ		
6. 鶴岡市朝日地域における住民活動（「地域語り合い」）への伴走支援		
7. 庄内南部定住自立圏合同研修		
8. 庄内町余目第一学区ビジョン策定プロセス		
9. 鶴岡市第三学区「未来創造ミーティング」		

② 受講後のご自身の活動についてお尋ねします。

②-1 受講後にご自身の活動として変化があったことを教えてください。(当てはまるものすべてに○)

<p>1. 受講したことにとどまっている</p> <p>2. 受講後に、「地域共創コーディネーター養成プログラム運営委員会」の運営者側で活動するようになった（下記該当する番号に○をつけてください）</p> <p>2-1. 講師として</p> <p>2-2. 運営委員として</p> <p>2-3. その他（具体的に _____ ）</p> <p>3. 受講後に、地域づくり活動の新たな担い手となった</p> <p>4. 受講後に、地域づくりのネットワークに参加している</p> <p>5. 受講後に、地域での新たな取組の設立・運営に関わるようになった</p> <p>6. 受講後に、これまで関わってきた活動を見直し新たな取組をはじめている</p> <p>7. 受講後に、大学院に進学してさらに学んでいる</p> <p>8. 企業などの組織内で、学んだノウハウを活かしている</p> <p>9. その他（ _____ ）</p>

②-2 ②-1で1.を選択された方にお尋ねします。受講したことにとどまっている事情をご回答ください。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 仕事などが多忙で参加できない |
| 2. どこに参加するとよいのか、情報がない |
| 3. 活動の情報はあったが、どのような内容なのかがよくわからない |
| 4. 知り合いがいないので参加しにくい |
| 5. 地域づくり活動に参加することなどはもともと考えていない |
| 6. その他 () |

②-3 ②-1で2.～8.を選択された方にお尋ねします。活動の変化があった背景をご回答ください。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|--------------------------------|
| 1. 学んだことを地域づくりの現場で活かしたいと思った |
| 2. 魅力のある活動を見つけたので参加したいと思った |
| 3. 知り合いから活動やネットワークなどへの参加を勧められた |
| 4. もっと多くの人に地域づくりの手法を伝えたいと思った |
| 5. 参加していた活動が停滞気味で改善したいと思った |
| 6. 社会課題の解決に貢献したいと思った |
| 7. もっと学び続けたいと思った |
| 8. その他 () |

②-4 ②-1で2.～8.を選択された方にお尋ねします。受講後、どのような実践に関わるようになったのか、その際、受講した内容がどのように役立ったのかお教えてください。複数ある場合は、ご自身にとって中心となっている取組について回答ください。

※①でお尋ねした「地域共創コーディネーター養成プログラム」の実践の場となった取組以外で回答ください。

活動の名称・内容	受講内容で役立ったと思うこと

問 3 受講後、実際の活動につながる上であったら良い支援についてご回答ください。(当てはまるものすべてに○)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 支援を必要としている現場とつなぐ支援2. 人材登録して派遣する制度の設定3. 取組を続ける上での費用の支援4. 取組を行える場所の提供5. 悩みを相談したり新しい技術やテーマを学べる場の存在6. その他 ()7. 特にない・思いつかない |
|--|

取組に関わるうえでの成果や課題についてお聞きします

問 4 「地域共創コーディネーター養成プログラム」への関わりを通じ、自分にとっての成果と、人材を広く育成・確保していく上で感じておられる課題やもっと学びたかったことがあればお教えてください。

【成果として感じていること】
【課題と感じていること、もっと学びたかったこと】

影響を受けた取組や人物、影響を与えた取組や人物についてお聞きします

問 5 「地域共創コーディネーター養成プログラム」に関わるうえで、あなたが影響を受けた（または影響を与えた）取組や人物についてお教えてください。（必要に応じて欄を追加してください）

（1）「地域共創コーディネーター養成プログラム」への参加にあたって影響を受けた取組や人材（あなたが誘ってもらった方、参加するきっかけとなった場・取組など）

■取組や人材①

お名前または取組名		
ご所属等	ご所属	
(あれば)	主な活動地域	
具体的に		

■取組や人材②

お名前または取組名		
ご所属等	ご所属	
(あれば)	主な活動地域	
具体的に		

（2）「地域共創コーディネーター養成プログラム」への参加にあたって影響を与えた取組や人材（あなたが誘った方、プログラムへの参加を呼びかけた場・取組など）

■取組や人材①

お名前または取組名		
ご所属等	ご所属	
(あれば)	主な活動地域	
具体的に		

■取組や人材②

お名前または取組名		
ご所属等	ご所属	
(あれば)	主な活動地域	
具体的に		

あなたご自身について、お聞きします

問6 最後に、あなたご自身についてお教えてください。

お名前	
性別	1. 男性 2. 女性
年代	1. ~20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳代~
居住地	1. 庄内地域 2. 山形県内（庄内地域を除く） 3. 東北圏（山形県を除く） 4. その他（ ）

問7 今後、「地域共創コーディネーター養成プログラム」に関するヒアリング調査の実施を計画しております。総務省のヒアリング調査にご協力いただくことはできますか。

1. 協力が可能である	
2. 内容や曜日・時間帯によっては協力が可能である （お話いただける内容：	）
（ご都合のよい日程、曜日、時間帯等：	）
3. 協力は困難である	
4. その他（	）

アンケートへご協力いただき、ありがとうございました。

[調査票1]人材育成に関わるライフヒストリー(お名前:)

皆様関わってこられてきた人材育成の取り組みをお聞かせください。

(お聞かせいただきたいこと)

皆様が、参加者として参加され、影響を受けた人材育成の場・プログラムなど

皆様が、運営者として提供された人材育成の場・プログラムなど

(作成にあたって)

年表に沿って振り返りを行うため、わかる範囲で時系列や、取り組み間のつながり・連鎖などを思い起していただけると幸いです。

番号	時期(●年●月)	タイトル (関わられた人材育成の場・プログラム)	背景 (取組実施につながったきっかけ、 出会い、制度など)	連鎖	人材育成の取組の概要 (場・プログラム)	連鎖	取組の成果・課題 (生み出したこと・人材など)	備考
ご記入 いただき たいこと	●年●月 ●～●年 (期間) 主に 2000 年以 降で (記入順) 古い取組を上 最近の取組 を下に	タイトル (場・プログラムの名 称)	きっかけとなったこと 出来事・事件・制度 人と人との出会い・対話 イベントでのアイデア・着想		目的 考え方・方針・大切にしたこと 回答者の関わり(参加者or運営者) 人材育成の対象者(誰に) 市民(子ども、学生、女性、担い手) 行政職員、議員 企業の経営者・社員、起業家 活動概要(何を) 特徴(試み・チャレンジなど) →詳細は調査票 2 で記入		生み出した成果 (その後、どうなったか、何につなが たか、何を生み出したか) 人材 イベント 組織 活動 施設 ノウハウ 取組からの学び・知見 課題・教訓	当日確認したいこと 語りたいこと などなんでも
1								
2								
3								

※行は適宜追加してください。

調査票2:地域づくり人材の育成の場・プログラムの事例

地域づくり人材の育成の取組の基礎情報について、お聞きします

問 1 人材育成に関わる取組の名称及び運営者・担当部署をお聞かせください。

事例の名称	運営者・担当部署	メールアドレス

問 2 人材育成に関わる取組にあたっての外部の連携先や協力者を含めた、事業実施体制をお教えてください。(欄が不足する場合、追加いただけましたら幸いです)

組織名※	役割等

※個人としての関わりの場合、お名前をお書きください

取組の概要について、お聞きします

問 3 (問 1 でご回答いただいた事例について) 地域づくり人材の育成に関わる取組の概要をお教えてください。(既存の報告資料等でご貸与頂けるものがあれば、別途ご貸与頂けますと幸いです。また、活動を紹介した web ページの URL などお聞かせください。)

【開始年度】	年度
【趣旨・目的】	
【取組の概要】	
【主な財源・財源規模 (予算額)】	
主な財源:	
財源規模: 概ね	円/年度
【取組の成果、取組における挫折経験 (あればお教えてください)】	
【課題】	

地域づくり人材の育成における中核的人材について、お聞きします

問 4 地域づくり人材の育成に関わられている、中核的人材（キーパーソン）について教えてください。（3名程度）

■中核的人材①

お名前		
ご所属等	ご所属	
	主な活動地域	
事業に関わっている時期		年度ごろ ～ 年度ごろ
事業に関わるきっかけ		
事業における 主な役割		

■中核的人材②

お名前		
ご所属等	ご所属	
	主な活動地域	
事業に関わっている時期		年度ごろ ～ 年度ごろ
事業に関わるきっかけ		
事業における 主な役割		

■中核的人材③

お名前		
ご所属等	ご所属	
	主な活動地域	
事業に関わっている時期		年度ごろ ～ 年度ごろ
事業に関わるきっかけ		
事業における 主な役割		

中長期的な事業の変遷などについて、お聞きします

問 5 地域づくり人材の育成に関わる取組に中長期的に取り組まれている中で、取組内容の変化等がありましたでしょうか。

問 6 地域づくり人材の育成に関わる取組に中長期的に取り組まれている中で、事業実施体制の変化や中核的人材の世代交代等がありましたでしょうか。

活動を継続させるためのポイントなどについて、お聞きします

問 7 地域づくり人材の育成に関わる取組を、より効果的に実施するためのポイントや継続させるうえでの工夫がありましたら、お教えてください。

問 8 活動を担う中核的人材を育成または確保する工夫がありましたら、お教えてください。

問 9 活動を継続するうえでの財源確保の工夫がありましたら、お教えてください。

活動を通じて育成された人材について、お聞きします

問 10 地域づくり人材の育成に関わる取組を通じて育成・成長がみられた人材について、お教えてください。（3名程度）

■取組を通じて育成・成長がみられた人材①

お名前	
ご所属等	
事業を通じた育成・成長	
現在、どのような形で活躍されているか	【どこで】
	【どのように】
その他の成果など	

■取組を通じて育成・成長がみられた人材②

お名前	
ご所属等	
事業を通じた育成・成長	
現在、どのような形で活躍されているか	【どこで】
	【どのように】
その他の成果など	

■取組を通じて育成・成長がみられた人材③

お名前	
ご所属等	
事業を通じた育成・成長	
現在、どのような形で活躍されているか	【どこで】
	【どのように】
その他の成果など	

アンケートへご協力いただき、ありがとうございました。