

人材・組織の育成及び関係人口に関する検討会（第2回）議事要旨

日 時：平成31年3月11日（月）13時00分～15時30分

場 所：中央合同庁舎8号館7階事務局内会議室

委 員：岩本委員、小田切委員、指出委員、前神委員

ゲストスピーカー：

- ・富山大学教授 金岡氏
- ・一般財団法人こゆ地域づくり推進機構代表理事 齋藤氏
- ・日本政策金融公庫国民生活事業福岡ビジネスサポートプラザ所長 高橋氏
- ・岩手県遠野市産業部商工労働課副主幹 永田氏
- ・和歌山県田辺市役所企画部たなべ営業室主任 鍋屋氏
- ・一般社団法人遠野ふるさと公社観光物産統括部長 堀内氏

事務局：川合次長、辻次長、中野参事官、大津参事官、山下参事官、吉田参事官、島田参事官、根橋参事官補佐、太田参事官補佐

オブザーバー：総務省、文部科学省、農林水産省、国土交通省

配布資料：

- 資料1 人材・組織の育成等に関する第1回会議等の主な意見
- 資料2 第2回会議での主な検討内容（案）
- 資料3 鍋屋氏説明資料
- 資料4 遠野市・一般社団法人遠野ふるさと公社説明資料
- 資料5 齋藤氏説明資料
- 資料6 今後のスケジュール（案）
- 参考資料1 「人材・組織の育成及び関係人口に関する検討会」検討事項（案）
- 参考資料2 人材・組織の育成に関する参考資料
- 参考資料3 まち・ひと・しごと創生本部主催会議の報告書等での関係記載（人材・組織の育成部分）
- 参考資料4 地域づくり人育成ハンドブック

議事要旨：

1. 開会

事務局より、ゲストスピーカーについて紹介があった。

2. 議事

（1）人材・組織の育成・活用について

- ・事務局より、資料1及び2について説明があった。
- ・各ゲストスピーカーより説明資料（資料3～5）に基づきそれぞれ説明があった。その後の主な意見は以下のとおり。
- ・コーディネートができる人材を育成する上で、どういう仕組みや支援があればそれをさらに加速できるか。中間支援組織や地域運営組織について収益を確保できるようにしてい

くというのは非常に重要だが、どういう仕組みや支援があれば、もっと収益が上がり事業拡大や経済的自立につながると思われるか。

- ・田辺市の次の展開として中間支援組織をどうつくるかという中で、まちづくり会社の職員を未来塾に入れることで、塾生とのつながりをつくるのが重要と考えている。さらに次の段階として、未来塾だけではコーディネートできる人材を育てるのは難しいので、全国組織でスキルアップできる研修や中間支援組織同士連携によってノウハウを得ることが必要。
- ・指定管理者制度では仕様の検討主体が民間へと変化しつつある。この結果、近年、公共が PPP/PFI に求めるものが変化し、コスト縮減や公共サービスの水準維持・向上にとどまらず、民間ノウハウを活用し地域の課題解決を求め始めている。我々はこの動きを課題解決 PPP と称し、富山県のとある自治体にて、人口減少歯止めコミットする公園づくり、賃貸住宅整備などに取り組んでいる。先ほどの指摘を補足、換言すれば、富山での課題解決 PPP の動きは、たなべ未来塾のような人材育成により地域基盤がつけられた後に、関係人口のコンセプトに類する首都圏企業と地域の基盤が融合する中間支援組織づくりにチャレンジできることが見えてきた。インフラのワイズユース（公共空間のリノベーション）をうまく活用した課題解決 PPP を展開できれば、ご指摘の課題克服につながりそうだと感じている。
- ・富山大学で開発されたプログラムはどういったものか。
- ・地域の課題は何か、今世の中はどのように動いているかを PBL（Project Based Learning）で学び、CSV（Creating Shared Value）として企業課題と地域課題の共通価値を見出し、地域課題を解決する地域ビジネスのコンセプトに気づくまでをカリキュラムで、さらに、地域課題と企業課題を融合するコンセプトさえ企業が見え始めれば、自発的に動き出す産学官金の価値連鎖を見据えた仕組みを地域に合わせてつくっていくのも特徴。
- ・魚津、高岡、田辺と広がり、さらにほかの地域にも広がっている。
- ・最近、富山県南砺市で里山型に挑戦し始め、小規模多機能自治と CSV 型の融合型が必要であることがわかり、都市型、生活拠点型、過疎型（里山型）という 3 タイプのモデルができそうだとこのころまで、人材育成が類型化でき始めている。
- ・中間支援組織の収益性だが、遠野市の場合、地域おこし協力隊や未来づくりカレッジなど、これまで色々取り組んできているが、いずれの運営組織の収益性だけを見ても、行政からの委託料で運営されているのが実態。地域おこし協力隊は地方交付税措置があるが、それが切れたときの危機感はある。それでも、東京などから人を連れてくるし、人口増にも寄与するというので、市でも一定の予算を組んでやっている。一方、今回の地方創生で取り組んだ海外への販路拡大プロジェクトの中間支援組織が遠野ふるさと公社になるが、もともと道の駅や産直等の運営で一定の収益は持っていた。このままだとお客が減ってしまうだろうということで、何とかしなければという課題認識から新たなプロジェクトが始まった。
- ・収益を 10 倍、100 倍にするには、皆さんにいろいろ後押しや雰囲気づくりをしていただくことが必要。今でも十分稼げる地域づくりをいろいろな方が見ているので、首長や役場も流れはつかんでいるが、そういう雰囲気があればもっとおもしろい人たちが都心部から地方に来て活躍してくれる。家族が心配されることもあるが、ソトコトに載っていたり、国に紹介されていると言うと安心につながる。収益については、新たな第二の矢を目指し

ているが、優秀な人材、本気で一緒にできる人、ビジョンを共有できる人を仲間にするのができれば不可能ではない。日本全体が地方はチャンスだという雰囲気づくりは、1桁上げるぐらいの経済効果があると確信している。

- ・育成というのはモチベーションを保ってもらい、やめさせないことが大事だと思うが、5年、10年のスパンでそのモチベーションをどう保っていけばよいか。
- ・未来塾の半年間の講義を通じて、修了式のときには物すごくモチベーションが上がっている状態だが、時間がたてばどんどん下がってしまうので、その後も定期的に会える機会をつくっている。絶えず人と人をつなげ、それを欠かさずやっていくことがモチベーションを維持することになるのではないか。
- ・1点目のポイントは1人で戦わせないということ。我々は中間支援団体なので、行政と民間の間に入ってのコミュニティーづくりを非常に大事にしている。2点目は、エンパワメント、コーチング、ファシリテーションが重要。今、スタッフ総勢で大体30名ぐらいいるが、私が一人一人と話すのは限界があるので、プロのファシリテーターを入れて、参加した人が心折れずにモチベーションを維持できるような組織づくりをしようと思っている。3点目は、連続性、継続性、一貫性が非常に重要。そのためには我々リーダーも、しっかり続けていくという姿勢を見せるために、意識改革をしていく必要がある。4点目は、モチベーションは維持できないのではないか。やめさせないというのは非常に無理がかかる。やめたときや、モチベーションがなくなったときにしっかりとサポートをして、次の新たな人生を再チャレンジできる道を示すというセーフティーネットの機能も担っていると考えている。
- ・塾生がネットワークをつくって、そのネットワークの中である種のサプライチェーンが生まれたり、何か買うときにはあそこから買おうといった、消費自体を変えていこうとする動きがある。
- ・未来塾ではそのつながりが非常に強く、塾生同士のコラボ型の事業がたくさん生まれている。塾を通してみんなで助け合うという意識がすごく共有できている。
- ・価値連鎖を意識したサプライチェーンの活用として、メディア、地元紙も連鎖の1つとして塾生に組み込んでいる。また、富山と田辺の間で、ノウハウの知的交流（移転・再移転）がさらなる相乗効果を生じており、サプライチェーンを意識し、価値連鎖をどう活かすかが重要。
- ・ライチが1つのコミュニケーションの手段となって、渦のように広がっている。農産物や特産品を生かして、人が人を連れてくるという動きがある。食を通じて観光も変えていこうという動きの変化、サプライチェーンが新しいサプライチェーンをつくるようなものをやりたい。これからはみんな「人」で買うようになっていく。我々もそこを戦略的に考えており、個を生かすという部分もそうだが、一人一人が経済圏を持つ。そのような観点で地域の人づくりをやっていく。
- ・事例的に言えば、先ほど紹介いただいたカフェが農業ベンチャーから原料を購入するといったことも生まれている。
- ・外から入っていただいて交流人口拡大というものもあるが、私たちは地元に残る人も増やしたいと考えている。海外視察に参加した企業がそれぞれの材料を持ち寄って、最初は個々の活動だったものが、だんだん組織的に、チームだという意識が出てきている。モチベーションだが、やはり仕事はお金だけの問題ではなくやりがいも重要。自分がどれぐらい必

要にされているか、そこに夢があるかというのもポイント。遠野には大学がないので、1度は外に出ると思うが、その子たちがまた遠野に戻ってきて、自分たちが遠野でこういうことをやりたいという夢を持ってほしい。遠野でも十分いろいろな活動ができるという事業を一つ一つ積み上げて継続していくことが重要。

- ・人材の裾野の拡大という点で、もう少し個性を生かすことができないか。生活していく中でさまざまな困難をお持ちの方、なかなか時間をフルではつくりにくいという人たちが、全力をかけなくてもできる仕組みや中間就労的なもの、そういうこととのコラボができるとよいのではないか。地域ビジネスとして、福祉的なメニューとして与えられるものではなく、一員として自分もクリエイティブにつくっていく仲間になれる実感を持てる仕組みがあればよい。
- ・中間就労についてご説明いただきたい。
- ・フルタイムで決められた仕事をそのまま全部することが難しい方が、職業トレーニング的にできるというイメージ。週に2回だけ、1日2時間だけというような感じの就労の仕方。
- ・ハンディーキャップを持っている方々を企業が積極的に受け入れ、地域課題と企業課題を解決することで企業価値を向上する事例を南砺の人材育成塾にて紹介すると、まだ実際には動けていないが、農業の方々が検討し始めた。里山型では展開可能だと思う。
- ・こゆ財団は適材適所を大事にしており、町のお母さん等の協力を得てなりたっている団体といっても過言ではない。また、ふるさと納税を生かして、我々が出しているチラシのポストカードを袋に詰める作業を福祉団体等と連携して行っている。役場では契約に時間がかかるが、こゆ財団と福祉団体なら非常にスピーディーに進めることができる。また、農家が非常に困っていることで、収穫期のみ人が欲しいという相談を受ける。そういう相談を受けて、町のお母さんたちのLINEグループをつくってもらい、そこから発信するとやりたいという人が出てくる。そのように働いてもらい、収穫期により収穫があがる仕組みづくりを行っている。これらについても、我々が役場との間に入っていることで、民間企業も相談しやすく、いろいろなところと連携してスピーディーに物事を動かせる。それがこゆ財団の成長にもつながっている。
- ・仕組みとして考えたときに、例えばこゆ財団のように地域商社をつくって、人材研修の仕組みをつくる、という同じ仕組みであればどこに行ってもうまくいくか。あるいは仕組みではなくてリーダーや地域自体の魅力やポテンシャル、住民の意識といった条件があるのか。その条件を整えるために役所で何か変えられることがあるか。
- ・できると思っている。実際に今、2つほどの自治体で、こゆ財団モデルをやる話が実際に進んでいて、やり方や再現可能性も恐らく今年度中に出てくるのではないかと思う。ポイントとしては多様性と寛容性が重要。首長が言っているから無理というようなことで止まっていたら農業ベンチャーで上場企業を目指すといったことは難しい。では首長と役場をどうやって変えていくのかというと、雰囲気醸成。失敗してもいいからチャレンジしようということが大事な価値観になれば可能だと思う。人材についてもいると思うし、各地域に合った人を探していけばいい。ただ、通訳して現場に伝えてくれる人が、ハレーションを起こさない上で非常に重要。
- ・私もできると思えるようになった。例えば、ニーズがあって儲かるはずなのにできないのはなぜかという、私が考えていることを伝えるだけでは不十分であり、自分の言葉として話すことができるコーディネーターを育てる研修が必要。首長に近い組織、例えば都市

経営を担当するような若い専担職員と大凡2年ほどコミュニケーションをとり、若手職員自身の言葉で話し出せる形でなければ成功しない。今後の動向を見据えるシンクタンクと事業をマネジメントするドゥタンクの部分、シンク・アンド・ドゥの双方を自らの言葉で話し出せる人材育成と、それをつくり出す組織が必要。

- ・本日のテーマの一つがCSV、地域課題をビジネスで解決するということだと思うが、ビジネスを興す以上、どうしてもリスクと失敗というものはつきものだと思う。焦げつきのようなものも出てくることもあると思うが、そういう場合のセーフティーネットはどのように準備をされているか。
- ・田辺の場合は第2創業がターゲットだったため、ほとんどの塾生が本業をもっている。事業者として本業がある程度うまくいっているが今後の事業展開に課題を持っている塾生が多い。未来塾を受講し、新しいビジネスを見つけて、次の展開に注力していく。そこでスタートにあたり大きくお金を借りるよりは、まず小さくスタートして小さく成功しようとアドバイスしてきた。借り入れはしなくて済むのであればしなくていい。本当に必要であれば公庫で可能な限り支援する。また、公庫と民間金融機関とセットでサポートすることもできる。塾生のみなさんは大きなリスクを負わずにやっている。
- ・失敗はないと思っている。失敗というのは諦めたりやめたりしたときに失敗であり、次に生かせれば失敗ではなく経験に変わるので、再チャレンジしやすい社会ができればよい。ポイントは責任をとる人を決めること。何が起きても全部責任をとると言われればやりやすい。しっかりコミットしてくれる人を見つけることが重要だが、そのために必要なのがチャレンジしてみようという雰囲気づくり。また、コーチやファシリテーター、ワークショップをやる人の重要性を再確認すること。ワークショップをやっても、その次に行こうというところをより明文化することが重要。そのため、コーチング手法であったり、ファシリテーションであったり、デザイン志向を用いたワークショップを取り入れて、人材育成をしている。それがセーフティーネットになると思っており、心折れて諦めて鬱になったり、ということ未然に防ぐ環境づくりをしている。
- ・我々の場合は、金融機関の種類によりリスクが異なると考えている。最初は都市銀行と手を組もうと考えたが、地域ビジネス支援には距離感を感じた。その後、地銀、信金、信組とそれぞれ特徴ある金融連携の方法が見え始め、次なる展開として保証協会との連携に興味をもち始めている時に、日本政策金融公庫と出会えたのはとても大きかった。プロジェクト稼働率が50%から70%に上がったのは公庫のおかげである。公庫には、塾生推薦、入塾初期からコンセプトづくりまで、資金提供を見据え、総合的に見てもらっている。
- ・田辺の未来塾の塾生のように地域に根差して地域の人と一緒にやるようなビジネスは焦げつきが少ないような肌感覚がある。まったく縁がない地域で創業するよりは、地域の人と一緒にビジネスプランを練っているところは事業化率が高いように感じる。
- ・補助金をもらおうと「あの人だけ補助金をもらってズルい」といった感情が多少なり地域の中には出てくる。補助金をもらった事業がうまくいけばいいが、失敗すると地域の中からも相当な非難に遭うので、その失敗リスクが怖くて使いづらい側面が正直ある。遠野市では、金融支援として、地元の銀行と地方創生の協定を結んで、地元のものを使って事業をする人向けに低利で融資する商品を作ってもらい、市で既存の利子補給制度で利息の一部を補てんしている。そうすると、借金するのであれば自己責任で頑張っている人だということ足を引き張らなくなり、かえって応援してくれる側に回ったりする。補助金や業

務委託料といった財政支援と、金融機関からの融資・借入れといった金融支援を、どううまく組み合わせるかが大事と気づかされた。

- ・こゆ財団モデルと田辺モデルという、アプローチの異なる二大モデルについて、それぞれパターンは違うと思うが、人材育成の面でいうと、人材は自治体の規模によらずどこにでもいて、必ず育つものなのか。外の人が中の人を見つけてきて、その人をこゆ財団流で鍛えていくというアプローチがあるか。田辺市くらいの人口であれば必ず誰かがいて、目利き役や金岡教授の理論をうまく当てはめると育っていくものなのか。
- ・人材育成塾や儲かる農業研究会というものをやっており、中と外からやっている。私たちも田辺市流の人材育成を非常に重視しており、外から連れてくることと中の人をどのくらい元気になるかの両方が重要。両方が融合したときにいわゆるブルーオーシャンのビジネスが生まれている。
- ・さきほど指摘した都市型、生活拠点型、里山（過疎）型のように、人口規模によって人材育成の方法は相違すると実感する。札幌・広島・県庁所在地、生活拠点、人口のダム機能としてどのような地域ビジネスが求められるのかにより方法が違い、人口規模別の特徴により求められる人材育成の機能が違い、それぞれが必要だと思う。この点を見据えていけば展開可能であり、さきほどお話しした課題解決 PPP を活用し、地域人材と地域外人材をうまく巻き込めば内外の融合はできると思う。
- ・日々の業務で融資案件をみているなかで、「この企業はおもしろいな」というのをかなりの数をストックしていたので、相談を受けたときに、「このような企業があるよ」と紹介できた。公庫の特徴として、全国転勤で定期的に各地をまわること、融資に関連して金融という目線をもっていること、公的機関ということ、これら3つの要素によって、客観的な立場でアドバイスできたところが役に立たたのではないかなと思う。
- ・田辺モデル、こゆモデルという話が出たが、もう一つ、島根モデルがあり、しまコトアカデミーでやられているのはもっと緩やか。
- ・しまコトアカデミーは、2012年から島根県が取り組んでいるソーシャル人材育成講座で、地域にかかわることが楽しいという首都圏の人たちが島根県の課題に接点を持って、自分ごととして捉えるというステップを講座に仕立てている。土地にはいろいろな人たちがかわりやすいので、そういう広いコミュニティーに属するのが居心地よいという人がしまコトを受け、そのコミュニティーが醸成されていきUIターンや起業に結びついていった。しまコトも半年の講座でやっているが、半年で何かを成すというよりは、2年、3年たって先輩や後輩が生まれていった結果、何かが生み出されているのが違い。全員が外人だということもおもしろいところ。
- ・その遅効性のメリットはあるか。
- ・これは年に1回しかプロジェクトができないことをよしとするかどうか。やるのなら毎年、毎月やったほうが良いと考えるのか、年に1回だけ思い切り形づくってプロジェクトをやったら良いではないかということ。その日のうちに結果を出さなくていいが、ひとまず島根にかかわっておいて、どこかのタイミングで自分が島根ともっと密接な距離感になったらよいという、有効期限がない関係性ではないか。
- ・コーディネーターの育成についても、先輩、後輩がどんどんできてきて、コミュニティーが拡大していく。卒業してすぐに何のアクションをするか、というやり方もあるが、その結果、強制感や切迫感の中から生まれてくるアクションはなかなか長続きせず、自発性を

削ぐことになる。本当の意味での広がりやその人たちの今後の長いキャリアを考えたときに持続性があるのかというところで疑問が出てきた。コーディネーター育成の中でも、内発性の重視や、コミュニティや、ともに作り合う関係づくり・土壌づくりに力を入れて、そこから生み出されるものを待つような、人材育成の息の長く、展開性といったことが重要。一方で、それが KPI など短期で何をしたかということをも求められ過ぎると、そういうことができなくなってくる。この狭間も人材育成をやっている方の共通の課題になっているのではないか。

- ・ 3つの人材育成トライアングルとして、リーダーがいること、通訳がいること、首長の寛容性は必須と思っている。とはいえこれだけではだめで、このトライアングルにさらにエンパワメントしていくような、環境づくりが重要。ポイントはリーダーで、リーダーが育つには頑張っている人がしっかり活躍できるフィールドや雰囲気をつくること。補助金や KPI を目的にした人材育成のための人材育成ではなく、一人一人がありのままに個性を発揮すること。これはビジネス的にも非常に重要で、わくわくすること、内発的動機づけがないとビジネスは続かない。その内発的動機づけとビジネスのフレームワークをしっかり組み合わせたときに、持続可能な地域が実現するのではないか。
- ・ 補助金を出したら地域の人に足を引っ張られるというところは、地域の人々の感情も変わっていくような人材育成が重要。ソーシャルインパクトボンドをうまく活用して、補助金を直接市が出すのではなく、市民が投資したお金で事業をやると、失敗されるとリターンがないので頑張って欲しいと応援するようになり、地域の人たちが関心を持ってくれることに繋がる。みんなが共有できる達成感や喜びが大事で、補助金など行政が応援しようというお金を、もう少し工夫して使える仕組みを考えるのも大事ではないか。外から注目され視察がたくさん来るとか、国に取り上げられることも自信につながるが、そればかりではうまくいかない。私も参画できたという実感づくりも大事。
- ・ ぜひ事務局にお願いしたいのは、フォロワー対策。リーダーだけではなくフォロワーをどのように位置づけるのか。あるいはコミュニティ全体をどのように底上げするのかという視点がないと確実に上滑りする。
- ・ しまコトはどちらかというとバイプレーヤーのような人を増やしていく講座。そうやって仲間が増えていくと、その中で応援したいという気持ちがあらわれて、中からプレーヤーも生まれていく。バイプレーヤーからプレーヤーになる流れの方がよいと思うので、まずは主人公を支えるような、地域に興味を持ってくれる人たちを増やしていくのが重要。
- ・ コーディネーターの育成についても、先輩、後輩がどんどんできてきて、コミュニティが拡大していく。卒業してすぐに何のアクションをするか、というやり方もあるが、その結果、強制感や切迫感の中から生まれてくるアクションはなかなか長続きせず、自発性を削ぐことになる。本当の意味での広がりやその人たちの今後の長いキャリアを考えたときに持続性があるのかというところで疑問が出てきた。コーディネーター育成の中でも、内発性の重視や、コミュニティや、ともに作り合う関係づくり・土壌づくりに力を入れて、そこから生み出されるものを待つような、人材育成の息の長く、展開性といったことが重要。一方で、それが KPI など短期で何をしたかということをも求められ過ぎると、そういうことができなくなってくる。この狭間も人材育成をやっている方の共通の課題になっているのではないか。
- ・ こゆ財団は、地元のメンバーや移住者のメンバーがそれぞれ個性を発揮しているところが

特徴的。うまくいっていない組織は、先ほどの3つの要素のどこかが欠けている。地域の足を引っ張るとか、ねたみ、ひがみというのは絶対になくならない。イノベティブなこと、先鋭的なことをやっているのだからハレーションは起きる。起こさせないというようにするから難しくなってしまうので、起きるならばその担当をつける。ふたをするような形ではなく個性を生かすこと。そういう柔軟性が、地域づくりにおいてより今後、重要になるのではないか。

- ・間（あいだ）をつなぐことができる人をコアに育てていくことが、これからの人材育成には必要。役所は本当はそれに特化してもいいくらいだと思うが、意外とそういうところが苦手で、既存の団体がうまく動けないのもそこが弱いのではないか。公民館活動など社会教育の役割も再注目されていて、地域で小さい子供からお年寄りまでをつなげている。また、遠隔地の自治体間連携はこれから重要。違うところだからこそ新鮮に受け入れられ、どっちが勝つかといった意識になりにくく、共存していける文化も醸成できるのではないか。
- ・私たちは国に言われた KPI ではなく、どうしていけばよいかの KPI や中間アウトカムを作れる人材を育てようと考えている。中間支援のためには、地域がどうなっていくか、構造をどう変えていくか、そのためにはどういった KPI を設定していくかといった運営ができる人が必要。商工会議所や JC は田辺市ではうまく巻き込むことができた。
- ・遠野市は地域再生推進法人に指定されているが、指定をした経緯やメリットをどう感じられているか。
- ・地域再生推進法人は、市町村と一緒に地域再生計画を推進するところを市町村が指定するというルールだと思う。まさに今回は、地域で物産を担当する遠野ふるさと公社を中心に、市内の事業者と一緒に海外にチャレンジしてみようということで、制度にピタリとはまるため、地域再生推進法人の制度を遠野市でも取り入れた。また、市役所からの委託は、基本入札手続きがあり、業者選定をしなければならない。これが、国のルールに基づく地域再生推進法人であり、ほかに指名すべき事業者（推進法人）が県内にないことを説明したら、それが随意契約の理由として通ったことなども、スピーディーに事業を進める上で、実務面でのメリットになった。
- ・メンターやコーチの派遣について、従来はマネージャーの派遣という形で各省庁がメニューをつくっていたが、そうでない形があり得るか。もっと気楽にアプローチできて、日常的に対応できるような仕組みは考えられるか。
- ・マネージャーやコーチ、ファシリテーターに関しても、月に1回来てワークショップをやって報告書を書いて終わりというのは余り効果がなく、やはり常駐でいることは重要。中間支援団体には人材育成のプロフェッショナルを入れることが重要で、地域おこし協力隊の制度を使ってもよいのではないか。コーチング、ファシリテーターに関しては寛容性を持たせて、よりフレキシブルに動けるようにして、地域にしっかり入り込む人が必要なのではないか。
- ・常駐してくれればそれがベストだが、月1回などの場合に全く機能しないのかというと、方法や使い方次第で機能する場合はあるのではないか。その人が何かをやるのであれば月1で来るぐらいでは何もできないが、メンターやコーチ、経営相談としてサポートやアドバイスをするといったかわり方であれば非常に効果がある。ただし、人物、目的、かわり方等についてマッチングをしっかりとやり、ある程度報酬を出せば、うまくいけるの

ではないか。

- ・いろいろなやっかみが出てくる面は、役所が直接行った方が少なくなるのか。地元メディアや地元財界、あるいは金融機関といった幅広いプレーヤーたちが横につながる中で、アウトソースした別の中間組織が動いた方が、少しでもそういうやっかみ、抵抗勢力のような人たちを抑える面はあるか。
- ・わかりやすい結果を短期的に出すということが大事。やはりどんなことをやってもやっかみは出てくるので、スモールスタートで小さな成功を積み重ねていくことが重要。
- ・成功すると「私がやった」という人が増えるが、失敗すると誰もいわない。地域内にプロジェクトの関係者が多いか少ないかは、事業がうまくいっているかどうか判断できるバロメーターになる。とにかく続けて、結果を残すことが重要。
- ・人材育成をめぐるには既に相当のノウハウができ始めている。それを文字化して、なおかつそれを地域化するというプロセスが必要。

(2) その他

事務局より、資料6に基づき今後のスケジュールを説明した。

3. 閉会