

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)

※下線は事務局において追加

第1回人材・組織の育成及び関係人口に関する検討会 参考資料3より抜粋

2. 地域の社会を担う人材・組織の育成・活用

◆「地域魅力創造有識者会議」報告書(平成30年12月)

P3～4

①地方創生を担う「ひとづくり」の強化

(地方創生に取り組む人材の掘り起こし)

地方創生の深化に向けた様々な取組は、実際にこれを担う人材の活躍によって実現されるものであるため、地方創生の推進に当たっては、「ひとづくり」が最重要課題である。

現在、産官学金労言士といった多様な主体により、人材育成・活用が進められているほか、地域社会における課題解決のため、各地域においても、地域を支える担い手の育成・活用が取り組まれている。

しかしながら、地方公共団体や地方の中小企業等においては、必ずしも、そのような人材が確保できていない状況にあるとの指摘があり、現に、地方から、人材確保の支援を求める声も聞かれるところである。

このため、現在の取組に加えて、以下の方針で取組の強化を図るべきである。

(i) 地域社会における課題解決に資する人材の育成・活用

地方公共団体や地方の中小企業等が地方創生に資する取組等を推進するにあたっては、

- ・リーダーシップを発揮し、地域を巻き込み、地域の戦略を策定・実行する人材
- ・行政・住民等と協働し、コーディネートする人材
- ・まちづくり、起業支援、観光など各分野の専門人材

など、地域に必要な人材を掘り起こし、育成・確保するとともに、このような人材が活躍できるよう、行政を含めてサポート体制を充実するべきである。

この際、地域における産官学金労言士といった多様な主体が連携して支援を行うべきである。特に、金融機関においては、地方版総合戦略に基づく事業の推進等、地方公共団体と協働した取組が多くみられることから、このような取組をより一層広げていくことを期待する。

また、地方公共団体は、キーパーソンとなる民間人材を地域におけるNPO法人や民間企業等から活用することが多い。

実際に、各地域において、地域社会における課題解決のため、地域リーダー育成、コーディネーター育成、起業家育成など、地域を支える担い手の育成・活用が行われている。

しかし、その取組は各地域に留まっており、全国的な連携等による横展開・普及は不十分であるという指摘もある。このため、各地域の多様性を尊重しつつ各地域で行われている人材育成・活用の取組を全国的な連携等により各地へ広げていくための方策を検討すべきである。併せて、地方公共団体や地域の中小企業等が民間人材を活用しやすくする仕組みの構築も検討すべきである。

なお、このような人材の育成・確保の取組については、成果が出るまでにタイムラグが生じることから、短期的なKPIの設定はなじまないため、中長期で評価できる手法を検討し、採用すべきである。

②地方への新しいひとの流れの強化

(自らの地域を学ぶ、地方を学ぶ機会の提供の強化)

出身市町村へ強い愛着を有する者、高校時代までの間に地元企業を知っていた者は、出身市町村へのUターンを希望する割合が高い傾向にあるため、自らの地域を知ることが、将来的なUターンにつながるものと考えられる。

また、上述のとおり、地方移住を推進するためには、地方への縁をつくることが重要であるが、地方に縁がない人々が増加していることから、「地方への縁づくり」について、一層の強化が必要である。

特に、小中学校では地域学習が盛んに行われているが、高校では、地域との関わりが薄い場合が多い。しかし、高校は、人材輩出の出口という重要な役割を担っており、人材還流の要所としていく必要があるため、小中学校における取組に加えて、高校における取組を強化すべきである。

このため、地域と高校をつなぎ協働体制を構築するコーディネーターの育成等や、中学・高校生の地域留学の推進など、自らの地域を学ぶ、地方を学ぶ機会を提供するための取組について、一層の強化を図るべきである。

◆「地域の課題解決を目指す地域運営組織」最終報告(平成28年12月)

P23～24

(5)行政の役割、中間支援組織や多様な組織との連携

(中間支援組織の育成、連携)

- ・ 地域運営組織の立上げや事業運営の実施、またそのために必要な人材の育成・確保、適切なノウハウの取得等にあたっては、行政による支援とともに、中間支援

組織による支援が期待される。地域運営組織が地域の課題解決のための事業を実施するにあたっては、企業経営ノウハウ等の高度な知識が必要となる場面があり、特にこのような場面で、民間団体としての中間支援組織による経営コンサルタント機能や地域運営組織の事務局員等への研修機能が重要になる。

- ・ 中間支援組織には、一市町村内で活動する組織から、より広域で活動する組織まで多様なものがあるが、中間支援組織の育成にあたっては、中間支援組織同士による情報交換等が不可欠である。このためには、中間支援組織のネットワーク化を図るための交流の場(プラットフォーム)が必要であり、都道府県等において、中間支援組織の実態把握とともに、情報交換や交流の場を作っていくことが重要である。例えば、岩手県においては、県の呼びかけで、県内の中間支援組織のネットワークである「いわてNPO 中間支援ネットワーク」が設立され、現在、14 団体の参画により、中間支援組織同士の情報交換や人材交流が生まれており、このような県の取り組みが各地に広がることが期待される。
- ・ 中間支援組織は、自ら実施する中間支援事業で収益を確保することが難しい場合が多く、活動を継続していく上で資金の確保が大きな課題となっており、また、このことが、中間支援組織がなかなか育たない要因にもなっている。行政においては、中間支援組織が地域運営組織の量的拡大を実現する上で重要な役割を果たすことを踏まえ、地域の実情に即した形で、中間支援組織の立ち上げや活動を円滑化するための様々な支援を講じていくことが重要である。

◆ 「わくわく地方生活実現会議」報告書(平成 30 年6月)

P9

4. 今後の取組

(1) 若者を中心としたUIJターン対策の抜本的強化

② 具体的取組

(UIJターンの拡大)

○「田園回帰」し、農業や地域活動の主体となって生涯現役で活躍する国家公務員は地方にとって大きな人財であることから、国家公務員の定年延長と同時に、早期に退職して田園回帰し、地域づくりに貢献する仕組みの構築や農山漁村で暮らしていくスキルを身につけるための研修等を検討すべきである。

P13

4. 今後の取組

(2) 女性や高齢者等の活躍の推進

② 具体的取組

○公務員でも自分で事業をしたいと考える優秀な人材については休職・兼業できるようにするなど、柔軟な公務員制度の仕組みをつくるべきである。

◆「地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議」最終報告

(平成 29 年 12 月)

3. 地方創生に資する大学改革の方向性

(2)地方の特色ある創生に向けた地方大学の対応

④ 地域の生涯学習・リカレント教育への貢献

「生涯活躍のまち」との連携や産業構造の転換に伴う地場産業の振興や地方創生に資する社会人の学び直しなどに向けたリカレント教育機能を拡充する。

具体的には、「人生 100 年時代」において、人々が活力をもって時代を生き抜くためには、社会人となっても継続して学び続けることのできる環境が必要であり、社会のニーズに積極的かつ柔軟に対応して、様々なパターンのリカレント教育(社会人向け大学院、先進的な知識・技能を学ぶことのできる履修証明プログラム、一般教養等に関する公開講座等)を積極的に行う必要がある。特に、技術経営や経営学などの専門職大学院による学修は、生産性の向上の観点からもそれらの内容を学ぶ意義は大きいものがある。

⑤ 地域のシンクタンクとしての機能

地域の地方公共団体、産業界の全体を見渡した政策提言と政策実現のための助言など、地方大学の持つ多様な知を結集し、地域課題の解決を進める地域のシンクタンク機能を確立する。