

人材・組織の育成等に関する第1回会議等の主な意見

※会議後に事務局あてに連絡があった内容を含む

(1) 地域づくりを担う組織を支援する「中間支援組織」の取組の促進

- ①「中間支援組織」の育成
- ②「中間支援組織」を担う人材の育成
- ③都道府県を跨いで広域に活動する「中間支援組織」の取組促進

(主な意見)

- ・ 中間支援組織には、事務局機能や行政との折衝能力を持つ公務員の力が重宝される。このため、行政職員の間支援組織への併任・出向・派遣研修・留職等の試行及び制度づくり、行政職員の兼業・副業・休職等の規制緩和、中間支援組織の人材の行政への出向・兼業・派遣・交流人事等の制度づくりが必要。
- ・ 都道府県を跨いで広域で地方創生に関わる中間支援組織の弱みは、財源である。したがって、広域に活動する中間支援組織も活用しやすい制度に変更する必要があるのではないか。
- ・ 都道府県を跨いで広域で活動する中間支援組織がぶつかる壁は、府省庁の組織の壁である。組織の縦割りを排し、関係部局の方々と共に課題や必要な施策を相談・協議・共創できる機会づくり、中間支援組織も活用できるコンシェルジュ及びコーディネート機能の設置、中間支援組織の人材が国に出向・併任・兼業・肩書付与等により活用・育成される機会づくりが重要。

(2) 「地域運営組織」等の地域づくりに関わる組織の取組促進

(主な意見)

- ・ 地域運営組織の設立には地道に地域の当事者意識を醸成していくことが必要。そのためには自治体のサポートが必要であり、担当部局の明確化が必要。また、都道府県が専門的にサポートする代わりに、中間支援組織で行うこともあり得る。
- ・ 地域運営組織の活動停滞の原因となる「やらされ感」を回避する必要がある。地域運営組織の組織持続化の課題として、財源の複数化が必要。
- ・ 多様な人材の確保が必要だが、多世代が活躍する公民館との連携が有効。

(3) 地域社会の担い手として重要な役割を担っている公務員の在り方

(主な意見)

- ・ 公務員は、実は業務上の利害関係のある民間企業よりも縛りが少ないことも多い。ただ、育児の時期は若い世代なので代わりがいるが、年齢が高くなって役職がついてくると難しい。再任用も進んでいるが、ずっと同じ組織にいると硬直化やモチベーションの低下の問題がある。地域活動や公益活動を行うときも、職免制度や特別休暇など、大分幅も広がってきているし、国家公務員より地方公務員

の方がさらに柔軟ではあるが、24 時間減私奉公のような働き方を求められるところもあるのが厳しい。社会的に参画していくことは人材不足の中で歓迎されるべきではないか。県職員でも現場に出て行くように変わってきている。

- ・（地域と学校をつなぐコーディネーターについて）制度的に地域おこし協力隊を財源に市町村が県立高校に配置し、高校側から地域に開くという形で活用している。
- ・（コーディネーターが）本来の地域おこし協力隊の制度の趣旨と合っているのかというのがある。3年たって起業するという事はないし、例えあっても基本的に別の仕事になる。
- ・ 大胆に地方創生をするのであれば、地方公務員の働き方に関しても大胆に緩和してよいのではないか。公務員の勤務は4日で、残りの日はコーディネーターをやるとか、週5日の勤務を4日すれば給料は8割など。
- ・ 公務員は他のみんなができないことを税金を払ってやってもらう人たちを言うのであれば、コーディネーターもやるべき業務である。今の制度上でできないということはない。特に市町村の職員は地元の色々な人を知っていて実際に結構動いており、そういう雰囲気作りが重要。
- ・ それがその地域で優先度が高いもの、必要とされているものであれば、何をやっているのだとは言われぬ。地域ニーズに合わせて働き方を変えることで大きく変わるのではないか。
- ・ コーディネーターの役割としての公務員については、そのあるべき姿については論点となるのではないか。
- ・ 地域づくり・地方創生に資する公務員の活動、働き方など多様な事例（公務員の個人の動きと共にそれを推進する都道府県・市町村の制度や取組）を集め、今の制度の中で、何を地方行政の判断でやって良いのか、地方公務員でもどこまで多様な働き方や地域参画が可能なのかなど、地方創生に資する公務員の活動・あり方・働き方の調査・発信・提案する事業を実施してはどうか。
- ・ 働き方が一律で一度辞めると戻れない、子育て等の一定の特別な期間以外は時間の融通が利かない、ベテラン層になるほど代わりが利かない状況になり、自身のやりがいを保ちつつワークライフバランスを保つのは困難。
- ・ 地域の様々な役割や課題を、公務員が担っていくことは重要であり、それを個人の意識だけでなく、職務内でしっかりやっていくよう仕事の質を上げることが必要。公務員といっても市町村、都道府県、国家公務員と規模も含め色々であり、公務員が今の環境でもできること、変えなければできないことの丁寧な議論があまりされていない。
- ・ 市町村への権限移譲や市町村を責任主体とする事務が増加し過ぎていることに加え、国や県が寄り添わず似たような施策をかぶせてくる問題も指摘されている。都道府県の役割の議論は、最近あちこちで耳にするが、例えば、移住についてはそれぞれの市町村が小さな単位で奪い合うよりも、もっと広域で取り組んだ方がよいのではないか。
- ・ 人材育成についてより多様な人が交ざり合う環境づくりや専門性の相互理解

の必要性から広域な取り組みが求められている。既に地域は動き始めている地域もあり、県市町職員の緩やかなオフサイトのつながりを通じて、公務もスムーズに行える関係を築いている例もある。

- ・ 公務員の地域づくりへの参加の有り方は、「彼らの参加がもしなかったら」という「なかりせば」を当てはめると見えてくるのではないか。

(4) 地域づくり活動を担っている人材の相互の関係の強化

(主な意見)

- ・ コーディネーターをやっている人たちがつながり合って学び合う、相互に関係し合うネットワーク、全国的なコミュニティづくりが重要である。
- ・ 地域づくりに取り組む地域住民、仕事をつくる移住者、何か関われないかという関係人口、機関投資家を意識した企業、NPO や大学等。多様な人々の「ごちゃまぜ」が必要であり、このための場が重要である。それこそが都市・農山漁村共生社会の形成拠点となっており多くの地域・地方創生のあるべき姿ではないか。外部人材・外部組織として関係人口・大学・高校がある一方で、内発的な地域の受け皿・コミュニティが重要で、この両者がシステム化する必要がある。

(5) 上記に対応するための大学の在り方(リカレント教育機能や地域づくりに関するシンクタンク機能の強化)

(主な意見)

- ・ コーディネーターの配置や育成に関わる国の制度や仕組みがまったく追いついていない。育成システムの確立において、大学等と連携したコーディネーターの育成プログラム・コースづくり(リカレント教育)が重要。
- ・ 地方創生の実現に向けて、地域の人々の総合力・共通ビジョン・具現化に向けて導いていく機能・具現化を牽引する特定の人物・地域の人々が自発的に動く段階への移行といったことを総合的にプロデュースすることが、地方を熟知した地域大学に求められる重要な役割である。
- ・ 大学が地方創生に貢献するには大学を地域に開くこと、地域に入り込んだ活動を継続することが重要。
- ・ 大学教員のみで地域連携を進めることは困難であり、事務レベルの実務者間での連携関係と自治体を跨いだネットワークを形成し、地域全体を教育、研究の場として活用するための環境づくりが重要。
- ・ 大学教員・研究者の思惑と行政が求める地域への貢献には一般的にズレが存在する。そのギャップを埋めるための機能を大学が持つことが必須。

(6) 地域活動に参加する人材のすそ野の拡大

(主な意見)

- ・ 高大連携に関しては、重要な事項であるので検討事項に入れるべきである。
- ・ (学校と地域をつなぐ) コーディネーターの配置に関して、府省庁横断でのコーディネーターに関わる位置づけや支援施策の整理、コーディネーターの人材バン

クや募集・採用イベント等のマッチングシステムづくり、失敗事例も含めた配置・導入の手引き（市町村・都道府県及び高校向け）作成などを行ってはどうか。コーディネート機能を個人が担う形だけでなく組織で担うようにするために、全国的な中間支援組織または地域の組織がコーディネーション機能を担う実証実験をしたらどうか。

- ・ コーディネーターの認定や資格化にかかわるこういった可能性の調査研究が望まれる。
- ・ 高校の地域の学びにおいて、大学生が関わることによって内容が深くなったり、地域で輝いている大学生の姿がロールモデルとなって進路やあり方を考えることにつながる。そういった学びのプロセスを高校生と大学生が共有し、関わりをつくっていくことは非常に重要。全ての学校でそうではないが、教職員には地域とつながる意識が今までの教職課程や勤務経験ではなかなか育まれてきていない。教育実習や教員免許の更新においてただ学校へ行けというのではなく、もっと地域や社会のプロジェクトや課題解決とひもづけた育成が必要。
- ・ 三重県で頑張った子は、三重大学を飛ばして東京に出てくるのが実態。しかし、実際のところ都会に行けば自分の力が発揮できるかといえばそれは幻想で、地元の中に凄い力を持って、自分の力で生きている人間がいるということをしかり見せることが重要。疲弊し、人口が減ってもとどまっている地域はあり、そこで適応している人間が結構出てきている。高校の教員はそこまで余裕がないので、大学教員がそういう人物を見つけて高校につなげることが重要。
- ・ 地元から東京にいき、田舎のために何かしたいと言ってきた人がいるので、確かにわかるけど、本当に覚悟があるのかと問いただし、それでもやることを作り直してきたので、地元の人たちとディスカッションさせて生きたものになったケースがある。その調整がしっかりできたときに本当の意味で意味のあるものになる。
- ・ 地域で本気で生きている人と、外部から関わってくる人と、その間がある。高校を出ると半分以上が地域から出て行くが、外にいながらやはり地域に関わりたいという思いがあるのに、関わりしろが見えないという人が多い。こういう人たちをどうネットワークして関係人口や場合によってはUターンにつなげるかについても論点として投げかけたい。
- ・ これまで参加してこなかった人材はどんな人で、その人たちはどうしたら参加できるのかを議論すべき。いままでの価値観ややり方を見直さないまま、やらなければならないとか、こうすべきだといった頑張り方だと取り残される人たちがでる。相互応援・支援の関係性は、ベネフィットもリスクもシェアできるという視点を持った人が、若い世代には増えている。