地方創生事業実施のためのガイドライン
地方創生関係交付金を活用した
事業の立案・改善の手引き
～ 各論 ～

働き方改革

分野5 働き方改革	● 若者雇用対策 ● ワークライフバランスの実現等

想定される事業例（イメージ）

● **長時間労働抑制・WLB推進事業**

- 地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の特性や課題の分析を行ったうえで、地域働き方改革包括支援センター（ワンストップセンター）の設置や働き方改革アドバイザーの養成・派遣によるアウトリーチ支援等により、仕事と子育て・介護等が両立できる環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の是正、若者・非正規雇用対策の推進などの「働き方改革」について、地域特性に応じた取組を進めるような事業。

● **女性活躍支援事業、子育て・介護支援事業**

- 地域における女性の活躍促進や仕事と子育てや介護との両立を図るため、例えば女性の復職に係る研修会による企業経営者の意識改革や、男性の育児休業取得に向けた企業への働きかけ、専門アドバイザー等による女性の雇用環境改善に向けたアドバイス等の企画・試行、地域の中堅・中小企業に対する育児休業・介護休業等の取得促進の啓発、両立支援の環境整備等を進めるような事業。

● **テレワーク推進事業**

- 時間や場所にとらわれない働き方の普及・促進の実現のために、テレワークを実施できるようなオフィスの整備や、ITスキル習得のための研修、地域の事業者等のITリテラシー向上支援などをあわせて行うような事業。

参考資料

働き方改革関連

- 首相官邸ホームページ
  https://www. kantei. go. jp/jp/singi/keizaisaisei/portal/new_workstyle/index. html

このテーマのキーワード

【テレワーク】

- テレワークとは、情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
  ※「tele = 離れた所」と「work = 働く」をあわせた造語

  テレワークは働く場所によって自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つ分けられる。

在宅勤務	自宅にいながら、会社とはパソコン、電話、FAX等で連絡をとる働き方
モバイルワーク	顧客先や移動中に、パソコンや携帯電話を使う働き方
施設利用型勤務	勤務先以外のオフィススペースでパソコンなどを利用した働き方 1社専用で社内LANがつながるスポットオフィス、専用サテライト、数社の共同サテライト、レンタルオフィスなどの施設が利用され、都市企業は郊外にサテライトを、地方企業は都心部にサテライトを設置する

http://www. soumu. go. jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/18028_01. html
http://www. japan-telework. or. jp/intro/tw_about. html

【労働生産性】

- 労働生産性は労働者 1人当たりで生み出す成果、あるいは労働者が 1時間で生み出す成果を指標化したもので、

  労働生産性 = output (付加価値額 または 生産量など)
  ÷ input (労働投入量〔労働者数 または 労働者数 × 労働時間〕)

  によって表される。つまり、労働者がどれだけ効率的に成果を生み出したかを定量的に数値化したものであり、労働者の能力向上や効率改善に向けた努力、経営効率の改善などによって向上する。
  https://www. jpc-net. jp/movement/productivity. html

【ワークライフバランス（WLB）】

- 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」は、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態。
- 政府により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（「憲章」）が公表されている。
  憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としている。http://wwwa. cao. go. jp/wlb/towa/definition. html

2.「働き方改革」分野のKPI設定の例

「働き方改革」分野の事業におけるKPIの設定の例としては、次のようなものが挙げられます。

再掲

事業例	事業のアウトプット 個別事業の活動量 （例）	事業のアウトカム 個別事業の直接的な効果 （例）	総合的なアウトカム 諸事業・施策の全体効果 （例）
○長時間労働抑制・WLB推進事業	• 研修等の実施組織・施設数 • 相談窓口への相談件数 • セミナー等の参加企業数	• 事業を通じた「働き方改革」に取り組む企業の増加数 • 事業をきっかけとしてワーク・ライフ・バランス推進計画を策定した企業数 • 事業による支援企業における労働時間短縮率	• 地域の人口 • 地域への移住者数 • 地域における就業者数 • 地元就職率 • 地域の労働力人口 • 地域の労働生産性(例：人口一人当たりの生産額)
○女性活躍支援事業	• 研修等の実施組織・施設数 • 相談窓口への相談件数 • セミナー等の参加企業数	• 事業による支援企業における女性管理職の増加数 • 事業による支援企業における女性の復職率の増加量	
○子育て・介護支援事業	• 研修等の実施組織・施設数 • 相談窓口への相談件数 • セミナー等の参加企業数	• 事業による支援企業における出産後の女性の復職率の増加量 • 事業による支援企業における介護離職率の減少量	
○テレワーク推進事業	• テレワーク・サテライトオフィス設置数 • テレワーク導入検討企業へのセミナー等の参加企業数	• 事業を通じたテレワーク就業者数 • 事業を通じたテレワーク実施企業数	
○・・・・・	・・・・・	・・・・・	・・・・・

1｜事業アイデア・事業手法の検討＜Plan＞

- **課題・ニーズの明確化**＜手順1：達成目標の確認＞
- **事業手法の検討**＜手順2：達成手段の企画立案＞

■課題・ニーズの明確化

地域の課題・ニーズの共有と明確化

■ 定量分析を実施することで認識された課題と危機感を地域住民にも共有し、事業コンセプトを明確化した上で施設を整備

R3. 3 拠点 事例集 P25

椎葉村では、行政担当者において人口ビジョンを策定し、年間出生者数や生産年齢人口比率、Uターン率等の定量分析を実施した上で、村の消滅危機可能性が高いという「危機感＝課題」を認識した。広報を通じて村民に交流拠点施設の整備構想を含めた検討委員会参加募集の呼びかけを行い、村民とも将来人口予測の分析結果（危機感）を共有しながら事業コンセプトを明確化した。
テレワーク、ワーケーション、企業誘致などの事業を個別に実施しており、これら個別事業において一定の手ごたえを得られた事で、施設の必要性や施設が出来た場合の展開を明確にできたため、施設の整備に至った。

■ キーパーソンによって立ち上げられた組織の運営を継続するため、勉強会を開催することで「危機感を共有」

R3. 3 拠点 事例集 P23

塩尻市では、事業を始める際に「危機感の共有」を強く意識した。大きな課題解決は2、3年では片が付かないため、市役所の人事異動がある中でも、事業の継続を図れるような体制づくりが求められる。そのため、事業実施主体の振興公社の立ち上げと同時に、市役所の若手職員を対象とした自主勉強会を立ち上げ、若手職員に将来のビジョンを共有する場を設けた。
その結果、キーパーソンが移動した後も熱意がある自治体職員が残り、事業を精力的に継続できた。

■ 綿密なニーズ調査により、実態に即した事業内容を企画・立案

R5. 3 事例集 P46

愛媛県では、マッチングサイト内での求人や応募の動向分析により、求職者の志向・関心の変化を踏まえ、地域ごとに特色のある産業へのマッチング支援を実施した。また、創業者や関係者の意見を広く聴取した上で事業内容を検討した。さらに、働き方改革等の実態を把握するための調査の調査項目を調査年度ごとに見直している。令和3年度は、男性育休やテレワークに関する質問を新設し、雇用環境の実態把握の精度向上とともに、関係者のニーズに沿った事業の企画・立案に繋がっている。

■ 受講者のレベルに合わせて、セミナーのレベルを3段階に区分したうえで支援を展開

R2. 3 推進 事例集 P37

西東京市は、子育て中の女性向けの起業・創業支援において、支援のレベルをStep1から3の3段階に区分して支援メニューを構築。そのうちStep1は、女性の働き方支援の導入部分として位置付け、「子育てしながら働く」という行動への興味を持ってもらうための機会提供を目的としたセミナーを開催した。子育て中の女性は、時間や行動範囲の制約が多く、学習するイメージの強い一般的なセミナーへ、子どもを連れて気軽に参加し難いのではないかという懸念があったため、「いる場所がわかっているのであれば、来てもらうのではなくこちらから出向いて実施しよう」と考え、子育て中の女性が普段から利用している施設でセミナーを実施することとした。

1｜事業アイデア・事業手法の検討＜Plan＞

定量的・客観的な分析

■ **民間企業と連携し、定量データを分析したうえで、誘致する企業群・職業群を設定**

R4. 3 事例集 P45

田川市では、企業誘致にあたり、首都圏の民間企業（コンサルティング会社）へ、市の現状・課題分析および企業誘致支援を委託した。本民間企業と連携のもと、RESAS等の定量データを活用し、田川市と全国・福岡県の産業構造比較や転出入出状況を分析するとともに、市外の民間企業を対象にアンケートを実施し、他自治体への企業進出動向やサテライトオフィスの開設ニーズを明らかにした上で、本事業で誘致する企業群・職業群を設定した。

■ **定量データの分析により課題を明確化し、さらにサブKPIを設定することで、細かに事業進捗を管理する体制を構築**

R4. 3 事例集 P47

糸島市では、RESASにより市の課題である転入出状況を分析するとともに、国勢調査、経済センサス、農林業センサス、漁業センサスを用いて市の強みを分析した。定量データの活用にあたり、信頼度が高く、他地域との比較が可能なデータを用いること、KPIを定点的に観測でき、入手しやすいデータを用いることに留意した。また、各KPIのもとに、各KPIを細分化したサブKPIを設定し、各事業の進捗を数字で管理する体制を整えた。

■ **アンケートやヒアリング調査を通じて、対象業界企業の実態把握、課題の分析を実施**

H31. 3 推進 事例集 P33

大阪府では、業界や企業の職場の環境整備を中心とした働き方改革等に取り組むに当たり、500社程度の企業に対して女性の職域拡大に関するアンケート調査を実施し、定量的なデータを収集、分析した。また、対象業界（製造、運輸、建設）の企業に対するヒアリング調査も行い、企業の実態把握、課題の分析を行った。

■事業手法の検討

地域資源の活用

■ **地域住民の想いを理解した、丁寧かつ着実な合意形成**

R5. 3 事例集 P54

有田川町では、保育所跡地を活用、リノベーション前に、保育所跡地に出来てほしいものに関するアンケート調査を実施し、跡地活用後の姿を実際にイメージしてもらうためカフェやバーのデモンストレーションを行い、再度アンケート調査を行うなど、住民の意思の汲み上げを丁寧に行った。旧保育所の存続を近隣住民に受け入れてもらえる形を模索するため、実際の設計イメージを可視化する等粘り強く話し合いを続けたことで、一部の教室をつぶして参道にすることを条件に、他の教室を残すことで合意形成が図られた。

1｜事業アイデア・事業手法の検討＜Plan＞

外部の人材・知見の活用

■ **地域の人的資源を活かした事業手法を検討**

R4. 3 事例集 P49

太田市は、大学と連携した女性のキャリア教育の推進に当たり、市内の女性起業塾OGによって立ち上げられた「（一社）なでしこ未来塾」と連携しながら事業を推進した。運営メンバーは起業ノウハウや人の引き付け方法を知っている起業経験者であることから、事業の運営のみならず受講生のメンターとしても伴走支援し、同時に身近なロールモデルとしての役割も果たしている。

■ **社会福祉協議会と連携し、円滑な運営体制を構築するとともに、高齢者の活躍も促進**

R4. 3 事例集 P53

有田町では、多世代交流施設の整備及び運営に関し、単に子育て支援施設とせず、元気な高齢者の活用や高齢者の介護予防に関する機能を付加し、さらには、近隣の市町にはないカフェやマルシェ機能を整備することで、多世代交流を促進し集客や円滑な運営体制の構築に寄与している。運営に当たっては、従来、子育て支援や高齢者支援のサービスを実施していた社会福祉協議会へ指定管理委託を行うことで、既存の事業とも連携し切れ目ない円滑な事業実施ができている。さらには、元気な高齢者を子育て支援機能の有償ボランティアとして活用することで、高齢者の活躍促進も実現する体制としている。

■ **人材マッチングの強化と中学校・高校の教育プログラムの見直し**

R5. 3 事例集 P46

愛媛県では、人材採用領域に豊富な知見を有する専門人材を活用し、県内企業の求人と求職者のマッチングサービスを強化している。この取組は、県内中学生の職場体験学習受け入れ先の県内企業や事業所を掘り起こして、それらをデータベース化する他、学校・事業者への事業内容の周知につながっている。

また、指定校の成果発表や県立高校等の先進的な教育活動の報告及び意見交換等を通して、研究成果の普及と深化を図るとともに、主体的に学び地域課題の解決に取り組もうとする気運が醸成された。国制度における不足部分を補うため、市独自の補助金を創設される等、活発な取組に進化している。

異なる政策間・複数の地域間での連携の検討

■ **従来の植物園の資産を生かし、多分野の要素を取り入れることで利用価値を向上**

R4. 3 事例集 P51

氷見市では、海浜植物園のリニューアルにあたり、従来からの植物園としての資産をベースに、木育事業の導入により林業振興、子育て教育の場としての機能を強化した他、子どもの遊び場とリカレント教育の場を併設したことにより、働き方改革推進拠点としてリニューアルした。子育て、教育、観光、働き方改革といった多分野の要素を取り入れたことや、研修室を植物展示場所と併設することにより、関係者が広がったとともに生産性向上につながるバイオフィリックデザイン（※）として場の利用価値を高めた。

(※)バイオフィリックデザインとは、人間は自然を好み、自然とつながりたい本能的欲求があるという考え方に基づいたデザインのこと。

2｜事業の具体化＜Plan＞

- **事業実施体制の構築**＜手順2：達成手段の企画立案＞
- **自立性の確保**＜手順2：達成手段の企画立案＞
- **達成すべき目標・水準の設定**＜手順3：KPIの選定、手順4：目標水準の設定＞

■事業実施体制の構築

既存の組織・ネットワークの活用

■ 地域・自治体横断的な「自営型テレワーク」のネットワークを構築

R3. 3 拠点 事例集 P23

塩尻市が行っている「自営型テレワーク」事業は、他自治体と連携して仕事を行う推進体制を構築している。振興公社が一括して仕事を受注し、それを誰でもできる形に分解することでクラウドソーシングを行っている。この分解する仕組みにプロフェッショナル人材を活用しており、「スキルやモチベーションが異なるワーカー」と「クライアント企業」の要求をつなぐ役割を振興公社が担っている。
また、振興公社は必要に応じて他自治体のテレワーク事業の立ち上げも支援しており、自治体横断の幅を広げている。他自治体との連携では、仕事の受注や立ち上げ、運営スタッフの育成等は振興公社が行うが、場所・機材・運営スタッフの配置、ワーカーの募集等はその自治体に任せ、予算措置としてコミットしてもらうようにすることで、その自治体が望む将来的な事業像に合わせた支援ができるようにしている。

■ セミナー受講生が講師を担当することで、セミナー及び受講生双方にとってWIN-WINの関係を構築

R2. 3 推進 事例集 P37

西東京市の女性の働き方サポート推進事業（ハンサムMama事業）では、セミナーを受講し起業した方には、地域イベント等を通じて、継続してロールモデルとして活動いただくこととしている。ロールモデルとしてハンサムMamaで講師を務め、そこで実績を積んで他市でも同じように講師を担当している方もいる。自身のビジネスのPRになることに加えて、ハンサムMamaのホームページに掲載されることで自社の信頼につながり、取引がスムーズに進んだという声もある。

関係者の役割・責任の明確化

■ 次世代を担う30代以下の若手職員が中心となって、総合戦略の素案を策定

H31. 3 拠点 事例集 P19

有田川町では、地方版総合戦略の策定に際し、町の将来を担う世代であることに加えて、特定の考えに染まらずに自由な発想で検討したいと考えたため、30代以下の若手職員で素案を作成した。若手職員が自由な発想で検討した素案を、外部委員も含む検討委員会および各課長等で構成する地方創生本部会議、町議会に諮ってブラッシュアップを重ねた。

■ 参画団体が事業運営費一部負担することにより、主体的取組への動機付けに

R5. 3 事例集 P48

徳島県では、運営に係る経費の一部を参画団体が負担、健康ポイント累積インセンティブについて、協賛企業が景品を提供する等、参画団体との役割分担が明確化されている。
また、徳島県における障がい者就労者の工賃は平成30年度から令和2年度までの3年間全国1位となっている。農業と工賃向上のためのブランド化に注力しており、就労支援協議会に事業を委託し、現役の農家や専門家の支援を受け、障がい者が実際に農作業や加工作業、販路開拓をしている。

2｜事業の具体化＜Plan＞

■自立性の確保

自走を意識した計画

■ **自立化に固執せず、半官半民のバランスを維持**

R3. 3 拠点 事例集 P23

塩尻市では、基礎自治体の限界を超えて、半官半民の組織でなければ解決できないような公共課題を解決するための組織として、事業実施主体の振興公社が立ち上げられた経緯がある。社会福祉の増進という目的を考えると、公共セクターでしか解決できないが、多少ビジネスとしての要素を入れることで、事業の実現性や継続性を担保することを意図しており、ビジネスとして収益を上げつつ、半官組織として市民に適切に還元する形態がとれている。

反省点　**テレワークセンターの整備において規模拡大の可能性を見据えておらず、拡大に伴う施設のキャパシティが課題に**

某地域では、テレワークの募集を開始後、地域住民からの就業希望が予想以上に多かったため、当初の予定を上回る追加募集を検討した。しかし、施設の立地や敷地の空き状況からテレワークセンターの拡大は容易ではなく、施設のキャパシティの問題から事業規模拡大につなげることができなかった。
自走を意識した計画は立てていたものの、規模の拡大まで想定していなかったため機会損失となってしまった。特にテレワークセンターの施設整備においては、拡大の可能性を踏まえた計画を立てるべきであった。

経営の視点からの検証

■ **事業の実現可能性を計画段階でプレーヤー候補と入念に摺り合わせし、成果を重視**

R2. 3 推進 事例集 P35

豊丘村では、事業の計画段階で、事業の実現可能性について実際のプレーヤー候補と入念に摺り合わせを行った。交付金の獲得が目的ではなく、交付金を活用してどのような成果を得るかが重要であるとの考えから、事業の実現可能性を重視している。

■達成すべき目標・水準の設定

詳細な工程計画の策定

■ **活用実績を分析し、改善へ繋げる**

R5. 3 事例集 P46

愛媛県では、マッチングサービスの活用実績の分析や、関係者へのヒアリングを踏まえ、支援メニューの追加等の改善策を検討している。イベント企画時は、学生の参加を増やすため、学校行事を事前に調査した上で、スケジューリングを行う。県内就職率の増加に繋がった取組には、補助上限額を引き上げると言ったインセンティブの導入を検討している。

効果・進捗を確認できるKPIの設定

■ **施策の途中段階で発現する効果を測定するKPIを設定することで、最終目標に至る過程でも効果・進捗を測定**

H30. 4 加速化 事例集 P77

別海町の最終的な目標として「移住・定住者数の増加」をKPIに設定した。しかし、「移住・定住者数の増加」は直ちに成果が出る指標ではないため、その前段階である交流人口の増加を測定することが重要と考え、KPIとして「セミナー、シンポジウム等の参加者数」などを補完的に設定した。最終的な目標達成までに時間を要する場合にも、途中段階で発現する効果を測定するKPIを設定することで、施策の効果・進捗を段階的に測定することを可能とした。

3｜事業の実施・継続＜Do＞

- **事業の実施**＜手順5：事業実施＞
- **事業の継続**＜手順5：事業実施＞

■事業の実施

事業主体間の緊密なコミュニケーション

■ 中間支援組織として雇用という特定の業種に限らない共通的な課題を持った企業間の連携を支援

R3. 3 推進 事例集 P31

新発田市では、雇用という特定の業種に限らない共通的な課題をテーマとした研修会を開催しており、若者同士の交流から企業間同士の関係性が構築され、雇用のみならず企業同士の新しい発展（商品開発の企業間コラボレーション等）につながるような中間支援、いわば企業間のプラットフォームを目指している。
地元の商工会議所など既存のネットワークを活用することで、より多くの人に事業を周知し参加してもらえるよう企画しており、研修会の目的である若者の離職防止や人材確保といった部分に留まらず、雇用という共通の課題を持った企業同士の関係性構築に寄与している。

反省点　**委託先の民間団体が地域に入り込めず、事業主体間の連携に苦戦**

某地域では、働く女性を対象としたコワーキングスペースの運営や情報発信事業を民間団体に委託した。しかし、委託した団体の拠点が東京にあり、市と距離があったため、地域との円滑な連携が図られなかった。地域と密接な連携ができることを委託先の選定基準にするとともに、委託先や既存の地域の団体との連携が図られるよう行政により十分な支援を行うべきであった。

こまめな進捗と質の管理

■ 運営事業者との密なコミュニケーションにより外的要因にも負けない推進体制を構築

R4. 3 事例集 P49

太田市では、COVID-19の影響について、各事業で改善すべき点を運営事業者と確認し、次年度（令和3年度）の事業内容へ反映することで、外的要因にも負けない柔軟な対応を行い、事業推進を図っている。具体的に令和2年度は、従来実地で開催していた女性起業塾を初めてオンライン開催とし、市と運営事業者は対面で1つの会議室に集まりオンライン開催における受講生や講師の反応をモニタリングした。これにより、事業効果促進のためには「実地開催が効果的である」ことを市と運営事業者が双方に把握し、令和3年度は感染対策をした上で実地開催とし、事業効果を高めている。

■ 支援対象者の特性に応じた支援を展開。企業への就労実現後も、定着に向けて丁寧にサポート

H31. 3 推進 事例集 P35

富士市ではユニバーサル就労支援に当たり、就労準備、職場見学、就労体験、無償コミューター／有償コミューター、就労、と段階を踏んで支援を実施している。どの段階から開始するかは支援対象者の特性に応じて個別に決定する。企業への就労が実現した後も、企業と就労者の双方が「もう大丈夫」と感じるまで、継続的に面談を行うなど、定着のための支援を行っている。

3｜事業の実施・継続＜Do＞

■事業の継続

安定した人材の確保

■ パワーバランスに留意し、民間と対等な関係（アライアンス）を築くことで事業の継続性を担保

R3. 3 拠点 事例集 P23

塩尻市では、事業の企画段階から民間を巻き込んで推進していた。これは、行政に人事異動の仕組みがある以上、民間に事業継続性を担保してもらう必要があるからである。特に、テレワーク事業などは、多分にソーシャルビジネスの要素を含んでいるため、民間企業と協力して継続していく必要がある。
また、民間企業と連携する際には、対等な関係（アライアンス）を築くことを意識している。行政は、民間事業者に対して、監督権や予算を握っており、かなり強い立場にあるため、安定した事業運営ができるよう、双方にメリットがあり、両方がやりたいことを叶えていけるよう苦心している。

地域の理解醸成を促す情報提供

■ ユニバーサル就労に特化した広報室からの情報発信やサポーター制度により、地域の理解を醸成

H31. 3 推進 事例集 P35

富士市では、就労意欲のあるすべての人が働けるような仕組みづくりと職場環境を目指す「ユニバーサル就労」に特化した広報室を設けて情報発信を行っている。また、ユニバーサル就労に関心がある住民が登録する「サポーター制度」を創設し、サポーターに定期的に情報発信を行っている。これにより、地域への周知・理解醸成、支援に繋ぐ人材の増加に繋げている。

■ 地域の魅力を発信するPR映像の作成を通じて、住民が地域の魅力を再認識し事業への理解を醸成

H30. 4 加速化 事例集 P77

別海町では、交流人口増加につなげるため、地域の魅力を発信するＰＲ映像の作成を東京の企業に委託した。地元以外の企業に映像作成を委託したことで、政策を通じて地域住民が地域資源として意識していなかった場所等の魅力を再認識し、交流人口増加を狙う事業への理解を深めることができた。

地域主体の更なる参加促進

■ 継続的な組織づくりのために必要な環境構築を常に意識し実際に行動に起こすことで、人材を確保

R4. 3 事例集 P43

有田川町では、廃所となった町立保育所を活用し、民間が起業をしたり、多世代が交流したりする場を提供している。まちづくりグループとしての中核的な人材を確保する際、「危機感」を与え地域課題を「自分ごと」に捉えてもらうことを意識して、地域住民の参加促進や人材確保に努めた。これにより、若いリーダーを中心に住民グループ内では数多くのプロジェクトが立ち上がっており、拠点整備事業としての整備が終了した後も住民主体のまちづくり活動が継続している。

■ 施設運営事業者による主体的・積極的な活動のもと、事業のみに留まらない強靭なまちづくり組織を構築

R5. 3 事例集 P54

まちづくりに興味のない住民ばかりではいけないという課題意識のもと、施設運営事業者を筆頭に仲間を集めたまちづくりグループ「AGW」や、地域外からもまちづくりに興味のある若者を集め、若いリーダーを中心に拠点施設で各種イベントを開催。AGWのメンバーには、「まちづくりに関わりたい」という行政人材も多く入っており、行政と地域住民との交流や地域課題等に対する情報交換、コミュニケーション構築が楽しく和やかな雰囲気のもと活発に図られている。

4｜事業の評価・改善＜Check・Action＞

- **事業の評価体制・方法**＜手順6：KPIによる事業評価＞
- **改善への取組**＜手順7：評価に基づく事業改善＞

■事業の評価体制・方法

外部組織・議会等による多角的検証

■ **達成度が芳しくない事業の所管部局は、総合戦略推進委員会に参加し、改善策や事業アイデアを検討**

R4. 3 事例集 P47

糸島市では、各KPIのもとに各KPIを細分化したサブKPIを設定し、事業の進捗を数字で管理する体制を整えている。また、事業の推進にあたり、地域の若手ベンチャー起業家や農業者・漁業者などのプレイヤーで構成された総合戦略推進委員会を設置し、各構成員が事業推進の先導役を担っている。サブKPIから事業の達成度を確認し、達成度が芳しくない事業の所管部局職員は、総合戦略推進委員会に参加し、民間事業者の視点から改善策の提案を受けている。民間事業者から「民間ベースで〇〇のような協力ができる」など、具体的な事業アイデアを受けることで、新たな解決策を見出すとともに、課題に対する迅速なテコ入れが可能になっている。

KPI未達成の要因分析・課題の把握

反省点　**事前のリサーチ不足など、目標設定時の見通しの甘さを認識**

某地域では、KPI未達成の要因として、市の考える移住プランに賛同する企業がどの程度存在しているのかなどの事前リサーチの不足など目標設定時点の見通しの甘さや、賛同する企業を増やすための営業活動に係るノウハウや実施体制の不足が考えられた。事業の成果を得るためには、市の考える移住プランに賛同する企業数を増やすことが必須となるため、賛同企業数のリサーチ等を実施するべきであった。

4｜事業の評価・改善＜Check・Action＞

■改善への取組

事業改善・見直し方針の明確化

■ 民間のクラウドソーシングの課題を理解し、事業形態の大幅な改善を実行

R3. 3 拠点 事例集 P23

塩尻市のテレワーク事業では、民間のクラウドソーシングを活用したこともあったが、ワーカーの働ける時間やスキル、仕事がミスマッチしており、成果報酬制であったため、適切な報酬が払えていなかった。そのため、クライアント企業とフリーランスをマッチングするだけの仕組みでは不十分で、サポートが必要という結論になり、試行錯誤の末、半官半民の振興公社が一括して仕事を受注し、それを誰でもできる形に分解するという形態になった。

事業実績の報告・次年度事業計画への反映

■ 前年度までに課題となった市内企業の訴求力を向上させる目的で、就職面接会と合わせて企業向けの「採用力向上セミナー」を開催

R2. 3 推進 事例集 P31

つくば市では、大学生向けの就職面接会を毎年開催しているが、3年目において、就職面接会と合わせて企業向けの「採用力向上セミナー」を開催した。1，2年目の就職面接会において市内企業による学生への訴求力が弱かったため、採用する側の企業担当者に学生採用に関して勉強した上で面接会を実施してほしいと考えたからである。その結果、参加企業からは高い満足度を得ることができた。

■ 外部組織や議会等による多角的検証による課題の把握

R5. 3 事例集 P52

加西市では、外部組織（加西市総合政策審議会）や議会等による多角的な検証や事業実施報告を基にした定期的な関係者との会議が実施され、多角的な検証による効果や課題の把握に繋がっている。