

# 地域人材育成に関する調査研究会 報告書

平成27年3月

一般財団法人 自治総合センター



## はしがき

総務省においては、今後力を入れるべき地域力創造施策等について検討するため「地域力創造に関する有識者会議」(平成20年11月～平成22年8月)を設置したところである。同会議において、同じような経済的条件、自然的条件下にあって活性化している地域とそうでない地域の差を生じさせている大きな要因として、「人材力」が指摘されたことを受けて、地域活性化の基本的な要素である人材力の強化を図るため、平成22年6月より総務省「人材力活性化研究会」が開催されている。

「人材力活性化研究会」では、自治体や地域活性化に関わる団体等が、地域の人材を育成・強化する場合の参考として用いることも期待して、「地域づくり人」を育成するための3つのテキストを作成し、これを基本テキストとした人材力活性化のための講座開催や各種調査研究をこれまで行ってきている。この間、各地域においても地域の実情に合わせたリーダー育成研修が実施され、他の自治体の参考となる育成の考え方や手法が優れた研修が行われている。

こうした中、自治総合センターでは、平成26年度に「地域人材育成に関する調査研究会」を設置し、総務省で行った都道府県・市町村の実態調査も参考に、地域づくりリーダー育成に関する先進的な取組を行っているものを抽出、ヒアリングし、これらの調査結果や研究会における議論を踏まえ、今後の人材力活性化の取組における国・都道府県・市町村の連携・役割について調査研究を進めてきたところである。この度、その成果として報告書を取りまとめることとした。

今回、この調査研究を実施するに当たって、ご多忙のところご協力いただいた関係者各位に対して心から感謝申し上げる次第である。

平成27年3月

一般財団法人 自治総合センター  
理事長 若林清造



<< 目 次 >>

序章 調査の目的 ..... 1

第Ⅰ章 自治体における研修の実態調査 ..... 2

  1. 市町村アンケート ..... 2  
  2. 都道府県アンケート ..... 11

第Ⅱ章 地域人材育成に関する調査研究会 ..... 29

  1. 地域人材育成に関する調査研究会 ..... 29  
  2. 第1回研究会 ..... 30  
  3. 第2回研究会 ..... 40

第Ⅲ章 今年度の成果と今後の方向性について ..... 52

  1. 今年度の成果と課題の確認 ..... 52  
  2. 今後の方向性 ..... 53

## 参考資料

1. 地域に飛び出す佐賀県職員を応援する施策 ..... 55
2. はちおうじ志民塾の取組 ..... 59
3. 地域を担う人材の発掘と育成（人間牧場） ..... 67
4. 地域づくり人材の継続的な育成に向け取り組んでいる事例（地域づくり人養成講座） ..... 74



## **序章 調査の目的**

総務省では、地域活性化の基本的な要素である人材力の強化を図るため、これまで「地域づくり人」を育成するための3つのテキストを作成し、これを基本テキストとした人材力活性化のための講座開催や各種調査研究を行ってきた。この間、各地域においても地域の実情に合わせたリーダー育成研修が実施され、他の自治体の参考となる育成の考え方や手法が優れた研修が行われている。

今年度は、これらの取組に関し、昨年度の都道府県実態調査に加え、基礎自治体である市町村における実態について調査を行うこととする。また、本研究会では、地域づくりリーダー育成に関する先進的な取組を行っているものを抽出し、その事例化を図るとともに、これらの調査結果や研究会における議論を踏まえ、今後の人材力活性化の取組における国・都道府県・市町村の連携・役割について調査研究を行う。

# 第Ⅰ章 自治体における研修の実態調査

## 1. 市区町村アンケート

現在、全国の市区町村で実施されている地域リーダー養成研修の状況等を把握するため、「地域リーダーの育成に関する研修の実態把握アンケート調査」を実施し、その研修の実施状況について把握した。

### (1) アンケート調査の概要

#### ①調査概要

■対象：市区町村が実施している「地域リーダー」を養成する研修。

※「地域リーダー」：地域の活性化を図る活動の中心となる人材、地域づくりに関係する団体の担い手となる人材（高校生、大学生等を含む）を指している。

※「研修」：地域リーダーの育成を目的に行う研修・講習・塾・セミナー等を指す。

■期間：平成26年11月20日（木）～12月5日（金）

■方法：都道府県の企画担当部局を通じて全市区町村の関係各課に調査票を配布・回収した。

■回収数：416市区町村（うち研修等を行っている市区町村は116団体）

#### ②調査結果概要

- 回答があつた416市区町村のうち「研修等」を実施している市区町村は116団体、568講座。
- 研修内容は、「リーダーシップ等の心構えや理念・哲学」が最も多く202講座、「それぞれの地域課題をとり上げ、その解決を図る研修」が191講座。「その他」としては、「活動に対する理解深化」、「合意形成手法」、「事例研究」、「ワークショップ手法」など多彩。
- 受講対象は「地域住民等」、「市町村職員」、「自治会、地域協議会等関係者」が多い。
- 研修の形態は「通学型」が385講座と最も多く、「合宿型」は26講座、「通信教育型」は0。「その他」としては、合宿型と通学型の複合、セミナー等が想定される（記載が少ない）。
- 年間開催数は「年1回」が302講座と最も多いが、「年6回以上」も100講座みられる。
- 講座日数は「1日」が248講座と最も多く、次いで「6日以上」が122講座。
- 研修成果の測定方法は、「受講後の満足度アンケート」が377講座、「追跡アンケート」が46講座。「その他」としては、登録ボランティア等の人数や活動の発生数、報告書の提出など。調査していないケースもかなりあるものと想定される。

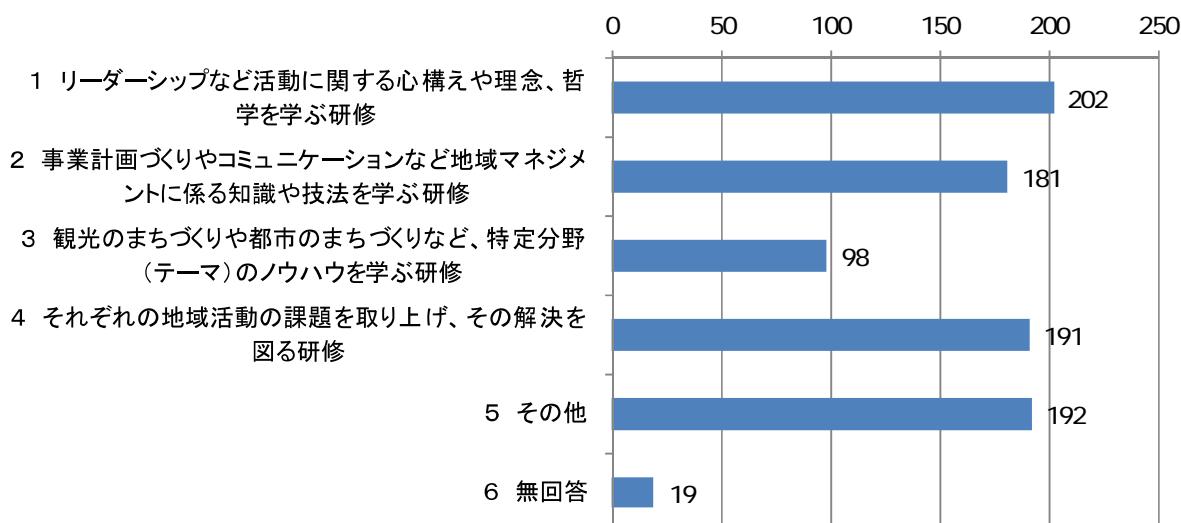
## (2) アンケート調査の結果

### ①研修等の内容

- ・研修内容は、「リーダーシップ等の心構えや理念・哲学」が最も多く 202 講座、次いで「それぞれの地域課題を取り上げ、その解決を図る研修」が 191 講座、「事業計画づくりやコミュニケーションなど地域マネジメントに係る知識や技法を学ぶ研修」が 181 講座と続いている。
- ・反対に、「観光のまちづくりや都市のまちづくりなど、特定分野（テーマ）のノウハウを学ぶ研修」は 98 謲座と、全体的に少ない。
- ・「その他」としては、活動に対する理解深化などの「知識の習得」、合意形成手法やワークショップ手法の学習といった「能力、技術、手法を磨く研修」、「担い手の養成」、「事例研究」など多彩。

(MA) N=568

回答項目	回答数
1 リーダーシップなど活動に関する心構えや理念、哲学を学ぶ研修	202
2 事業計画づくりやコミュニケーションなど地域マネジメントに係る知識や技法を学ぶ研修	181
3 観光のまちづくりや都市のまちづくりなど、特定分野（テーマ）のノウハウを学ぶ研修	98
4 それぞれの地域活動の課題を取り上げ、その解決を図る研修	191
5 その他	192
6 無回答	19



### 【他の回答】

#### ■知識の習得

- ・認知症の知識と対応の仕方を伝えることで、認知症の方を地域で支える人材を育成する
- ・健康づくりの担い手としての知識の向上のための研修
- ・NPO 活動に必要な基礎知識を習得する研修
- ・地域における健康づくりの底上げをする人材育成のため、健康づくりの基礎知識、活動の考え方を学ぶ研修
- ・社会福祉関係の分野を柱として構成されているが、高齢者として必要な基礎知識が習得できるよう、幅広い授業内容となっている。
- ・事務局職員として必要な知識及び技能を習得する研修
- ・防災知識の普及、啓発等を行い、災害時には被害を最小限にするために自主防災組織強化を図る研修

- ・防災についての基礎知識を学ぶ研修
- ・ゲートキーパーに関する知識の普及啓発
- ・災害に対して正しい知識や防災活動の技術を修得した地域の実践的リーダーとなる防災リーダーを養成し、地域防災力を総合的に高めることを目的とした研修
- ・読み聞かせや朗読会の読書推進活動に係る知識や技法を学ぶ研修
- ・NPO・ボランティア活動団体の活動実践者の実務にかかる知識や技能を学ぶ研修
- ・コミュニティ事業の企画・運営に必要な知識や技能を身につけ、地域活動組織の中核となる人材を育成する研修
- ・子育て支援に必要な知識を学ぶとともに、子育て支援者同士の交流を図る研修
- ・それぞれの地域でスポーツを通じて地域のつながりや自主的な活動ができるよう、知識を学ぶ講座
- ・NPOの基礎知識習得と町内のNPO団体の現状を把握し、業務との関わりを考える
- ・退職後の人生を考え、地域での仲間づくりや今まで培ってこられた経験、知識、技術を活かした活動につなげ、地域で活躍していただけるような講座
- ・認知症の知識の習得及び先進地事例の活動を学び、自分たちの活動につなげる
- ・健康・スポーツに関する正しい知識を学び、有効安全な指導力養成のための研修
- ・中山間地域づくりに資する現状、課題、対策や理論等、基礎知識の習得を図る研修
- ・市民協働を推進するため、市民活動や協働についての知識習得、団体の活動強化等を目的とした研修を実施
- ・起業・経営に関する基礎や起業・創業に向けて必要な知識を習得する研修
- ・男女共同参画社会についての正しい知識や理解を深める研修
- ・介護予防の知識と技術を習得し、地域における介護予防推進の担い手として活動するリーダーを養成
- ・ファシリテーターの発掘・育成やそのノウハウ（スキルや知識）の習得を目的とした研修

## ■能力、技術、手法を磨く研修

- ・地域課題の解決を図るためのグループワークと講義により、住民と協働しながら政策を形成する手法を学ぶ研修
- ・市民参加・協働についての理解を深め、市民と行政がパートナーシップを構築するための手法を学ぶ。
- ・本講座で企画・実践したことを「まちづくり」「課題解決」の手法として学習する
- ・行政改革や地域の活性化について、具体的な事例を取り上げて手法等を学ぶ。
- ・NPOや協働の基礎を学び、協働の濃度を高める手法をワークショップ形式で学ぶ研修
- ・協働のまちづくりの必要性、ファシリテーションによる合意形成の手法を学ぶ研修
- ・市の現状を分析したうえで必要な政策を立案する能力を養成する研修
- ・行政環境の変化を的確に把握し、即応する適切な政策形成と適正な行政執行を確保するために必要な高い識見と実践能力を養成する研修
- ・市民との協働のまちづくりを推進するうえで必要となる、合意形成技術を学ぶ研修
- ・市民との協働のまちづくりを推進するうえで必要となる対人能力を高める研修
- ・市民との協働のまちづくりを推進するうえで、相手を納得させ、心を動かすための能力を身につけることにより市民との信頼関係を築くための研修。
- ・職員としての説明責任が求められる中、市民への説明場面において、わかりやすく説明する技術を身につける研修
- ・傾聴ボランティアとしての資質と傾聴技術の向上のための研修
- ・市民協働の概念とファシリテーションの基礎的な技術を学ぶ。
- ・災害に対して正しい知識や防災活動の技術を修得した地域の実践的リーダーとなる防災リーダーを養成し、地域防災力を総合的に高めることを目的とした研修
- ・ファシリテーション技術を学ぶ研修

- ・退職後の人生を考え、地域での仲間づくりや今まで培ってこられた経験、知識、技術を活かした活動につなげ、地域で活躍していただけるような講座
- ・合意形成に必要なファシリテーション技術を習得する研修
- ・協働とは何か、その意義と役割を理解し、事例研究や演習を通じて、よりよい協働を実践するために自治体職員に求められる能力の習得を図る研修
- ・介護予防の知識と技術を習得し、地域における介護予防推進の担い手として活動するリーダーを養成

### ■担い手の養成

- ・協働によるまちづくりの担い手を育成するための研修
- ・健康づくりの担い手としての知識の向上のための研修
- ・食生活の改善の担い手の育成
- ・協働の担い手となる市民活動団体の立ち上げから活動の一層の活性化を図るための講座
- ・コミュニティの担い手となる人材を発掘・育成し、主体的に実践活動に取組んでいけるよう支援する講座開催
- ・地域活動・市民活動の担い手が抱える課題に関する情報共有と連携の可能性を探る
- ・市民活動を体験することで理解を深め、将来の活動の担い手を育成する講座
- ・健康に関する地域づくりの担い手として、自分の家族や地域の健康に目を向けられるよう健康に関する情報を提供、学習する
- ・本市の未来を考えるため、市民の多様な視点からの意見収集とまちづくりの担い手の発掘
- ・国指定史跡「八代城跡群」など史跡を活かしたまちづくりの担い手（観光ガイド・史跡ガイド）になるための研修
- ・介護予防の知識と技術を習得し、地域における介護予防推進の担い手として活動するリーダーを養成

### ■事例研究

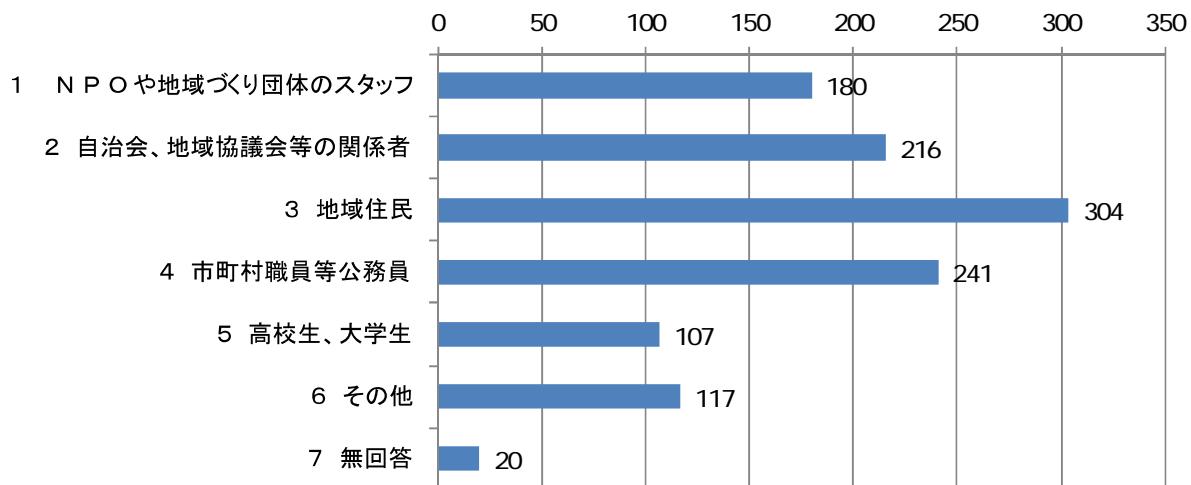
- ・他市町村の地域づくり事例を学び、住民協働についての理解を深める。
- ・市民活動に関心のある市民に市民活動を紹介し、市民活動に取り組む機会を提供するため市民活動の事例紹介。講演をしていただいた
- ・地域コミュニティ協議会が実施している地域の課題解決にかかる事例発表会
- ・行政改革や地域の活性化について、具体的な事例を取り上げて手法等を学ぶ。
- ・認知症の知識の習得及び先進地事例の活動を学び、自分たちの活動につなげる
- ・先進市の事例を踏まえた、協働推進施策に関する研修
- ・協働とは何か、その意義と役割を理解し、事例研究や演習を通じて、よりよい協働を実践するために自治体職員に求められる能力の習得を図る研修

### ②受講対象

- ・受講対象は、「地域住民等」が最も多く 304 講座、次いで「市町村職員等公務員」が 241 講座、「自治会、地域協議会等の関係者」が 216 講座、「NPO や地域づくり団体スタッフ」が 180 講座、「高校生、大学生」 107 講座と続いている。

(MA) N=568

1 NPOや地域づくり団体のスタッフ	180
2 自治会、地域協議会等の関係者	216
3 地域住民	304
4 市町村職員等公務員	241
5 高校生、大学生	107
6 その他	117
7 無回答	20

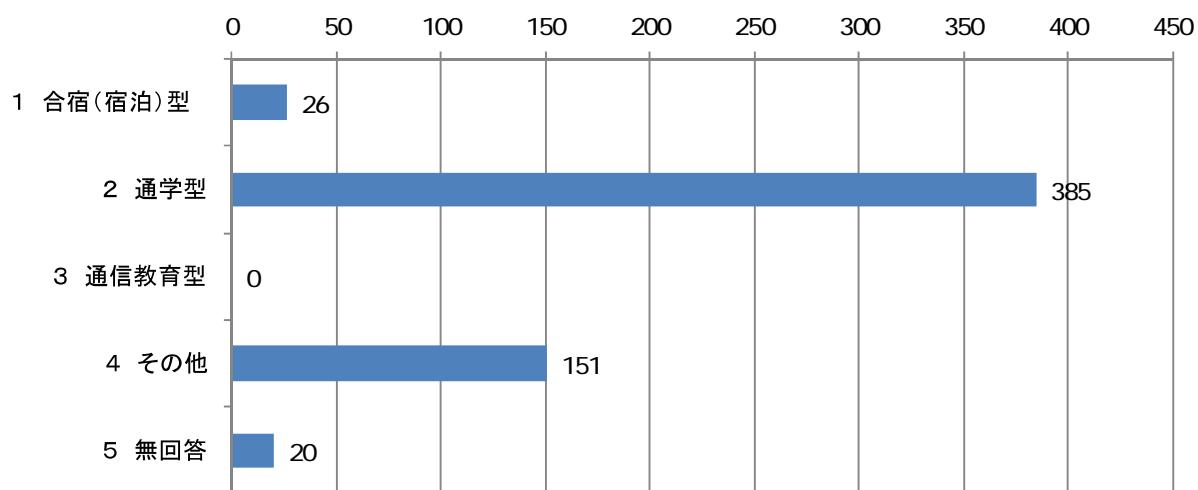


### ③研修の形態

- ・研修形態は「通学型」が385講座と最も多く、「合宿型」26講座、「通信教育型」は0講座となった。
- ・「その他」としては、合宿型と通学型の複合、セミナー等が挙げられている。

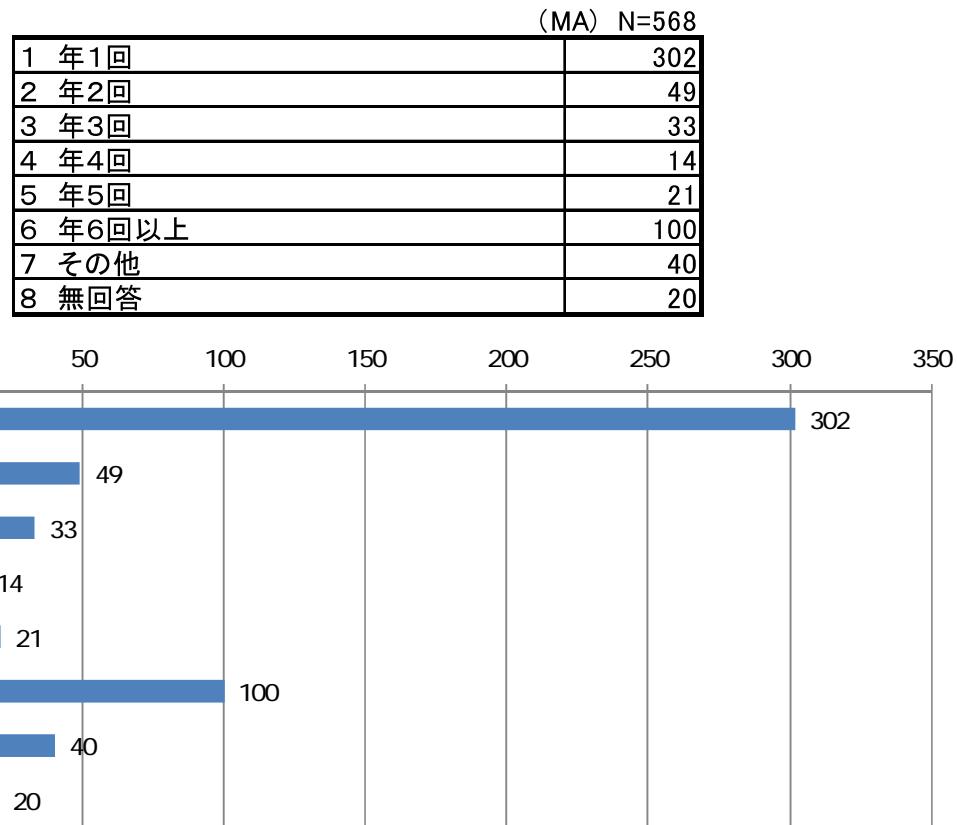
(MA) N=568

1 合宿(宿泊)型	26
2 通学型	385
3 通信教育型	0
4 その他	151
5 無回答	20



#### ④研修の年間開催数

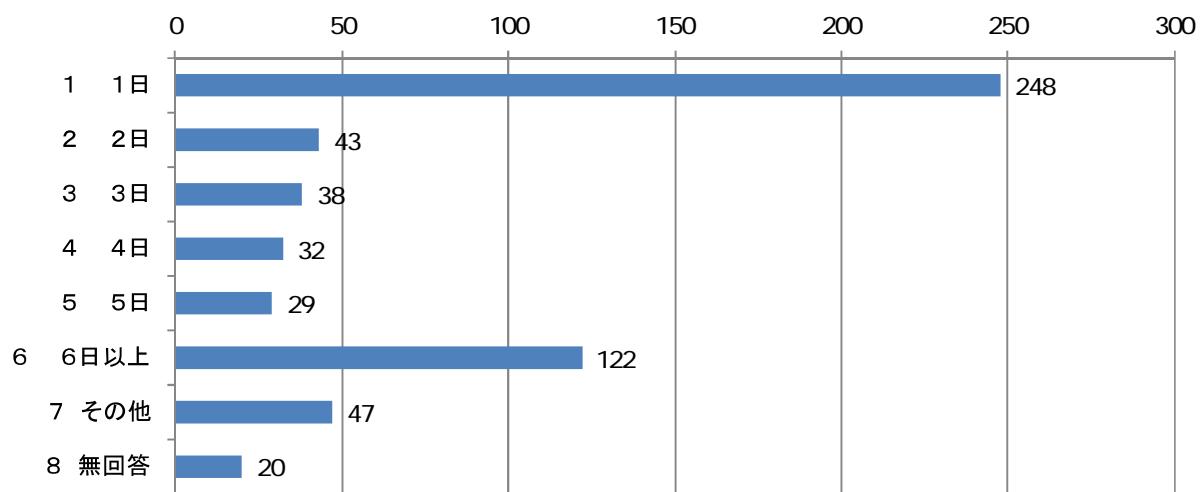
- 年間開催数は「年1回」が302講座と最も多く、次いで「年6回以上」100講座、「年2回」49講座、「年3回」33講座、「5回」21講座、「年4回」14講座となっている。



#### ⑤講座の日数

- 講座日数は「1日」が248講座と最も多く、次いで「6日以上」122講座、「2日」43講座、「3日」38講座、「4日」32講座、「5日」29講座となっている。

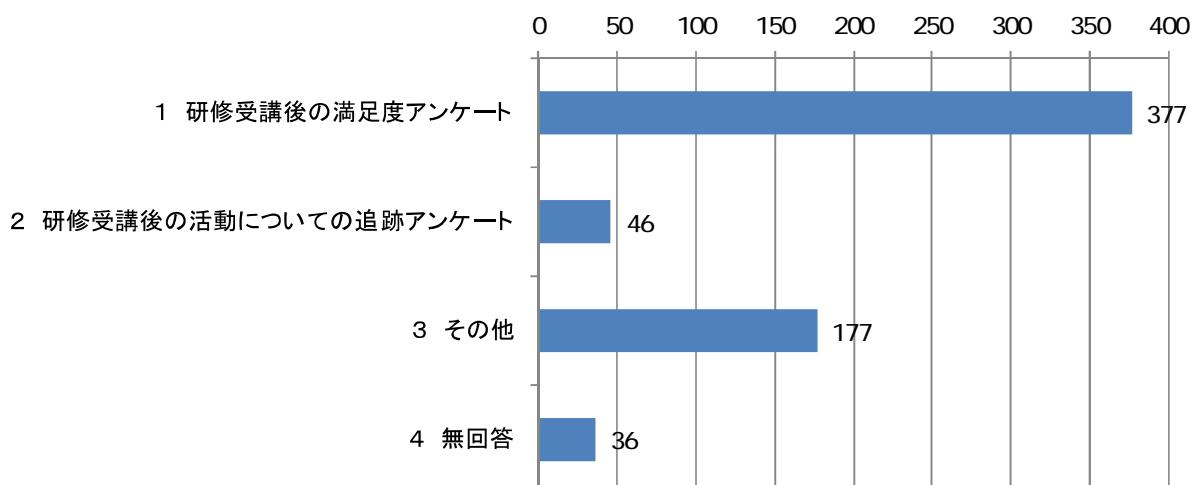




#### ⑥研修成果の測定方法

- ・研修成果の測定方法は、「受講後の満足度アンケート」が377講座、「追跡アンケート」が46講座となっている。
- ・「その他」としては、登録ボランティア等の人数や活動の発生数、実施計画の策定や報告書の提出などといった近況報告などが挙げられている。
- ・実施していない、測定していないなどの調査していないケースも多くみられる。

(MA) N=568	
1 研修受講後の満足度アンケート	377
2 研修受講後の活動についての追跡アンケート	46
3 その他	177
4 無回答	36



## ⑦運営上の課題

- ・今年度、「研修等」を実施すると回答した市区町村に対し、実施上の課題について自由回答形式で尋ねたところ、473講座の回答があった。
- ・この課題を「準備・実施体制面」、「実施面」、「終了後」、「地域環境」の4つの視点で見ると、各講座が挙げた主な課題は次のように整理できる。

### ■準備・実施体制面

- ・準備・実施体制面でみると、関係各課の連携による実施体制が確立されていない、住民協働に対する行政職員の理解・積極性の不足などといった「行政の実施体制の確立、行政職員の意識改善」に関する回答が23講座みられた。特に、関係各課の横断的な連携においては、行政だけではなく、学校や社会福祉協議会などとの連携も必要との意見もみられている。
- ・次いで、講師の旅費や謝金などをはじめとする「財源確保」を挙げる回答が22講座みられた。
- ・このほか、関係各課との調整に時間要する、時間的な制約、職員不足など「実施に時間を要する、実施が難しい」といった回答が9講座、開催にあたっての行政職員の負担増や協働開催における地域リーダーの負担増といった「実施者・地域リーダーの負担増」に関する回答が7講座みられた。

### ■実施面

- ・実施面については、更に「カリキュラム関係」、「受講生関係」、「講師関係」に分けて概観した。
- ・「カリキュラム関係」では、育成する人物像や研修のあり方、あるいは、研修の実施方法や学習内容、などといった「基本的なカリキュラムの確立、カリキュラムづくり」を挙げる回答が50講座みられた。次いで、効果的な研修の組み立てや参加者のモチベーションの向上、スキルアップといった「効果的なカリキュラムづくり」を挙げた回答が33講座がみられた。
- ・このほか、受講者ニーズの把握やテーマ設定、どのようなスキルを身につけるべきかといった「ニーズ把握、テーマ設定、目標設定」に関する回答が17講座、「マンネリ化」9講座、「実習先の確保」5講座みられた。
- ・「受講生関係」では、受講生が集まらない、受講生の固定化、新しい受講生の開拓など「受講生の確保、拡大、インセンティブづくり」に関する回答が143講座みられた。また、参加者が一定程度集まるものの、その多くが高齢者やリピーターといった受講生が固定化されているといった意見も多くみられている。
- ・次いで、より積極的なPRなどの「効果的な広報・PR」を挙げた講座が16みられたほか、受講生の意欲や技量の格差が課題と答えた講座が12みられた。
- ・「講師関係」では、「講師情報が少ない、適切な講師の選定」に関する回答が25講座、「講師招聘にコストがかかる」とした回答が6講座、講師のスケジュール調整に時間がかかるとした回答が1講座みられた。

### ■終了後

- ・終了後については、研修効果の維持や修了生のネットワークづくりなどの「フォローアップ」に関する回答が58講座みられ、次いで、修了生の活躍の場、実践の場などの「実践の場づくり」に関する回答が26講座みられた。

- ・このほか、「効果の確認・検証、効果がみえない」といった回答が 14 講座、修了生からハウツーが広がらないといった「伝えたハウツーの伝播」に関する回答が 5 講座みられた。

### ■地域環境

- ・地域環境については、各種団体との連携などといった「地域の体制づくり」に関する回答が 41 講座、次いで、「人財がない、市民意識の低迷」に関する回答が 25 講座、高齢化や過疎化等により育てた「人財が減っていく」とした回答が 6 講座でみられた。

### ⑧実施していない団体の課題

- ・今年度、「研修等」を実施していない市区町村に対し、課題（実施していない理由等）や意見について自由回答形式で尋ねたところ、課題 59 団体、意見等 49 団体の回答があり、次のように整理できる。

### ■他団体等が行う研修を利用

- ・14 団体が地域活性化センターや全国市町村国際文化研修所、市町村アカデミーなどが実施する研修に参加していると回答し、熊本県小国町では、地元の一般社団法人学びやの里が実施していると回答している。

### ■自治体の事情

- ・9 団体で「育成方法等を検討中」と回答しているが、7 団体が人的に「余裕がない」、「必要がない」（5 団体）、「ノウハウがない」（3 団体）、「予算がない」（3 団体）となっている。

### ■地域環境

- ・地域環境も実施しない理由として挙げられており、主なものは「気運がない、機運醸成中」（9 団体）、「人財がない」（4 団体）、「参加者が少ない」（4 団体）となっている。

### ■意見

- ・「国または都道府県による研修開催」（13 団体）、「情報提供（事例）」8 団体、「研修機会の提供（研修担当者向け）」と「講師の紹介」（6 団体）となっている。

## 2. 都道府県アンケート調査

昨年度、総務省では、全国各地で実施されている地域リーダー養成研修の状況等を把握するため、「地域リーダーの育成に関する研修の実態把握アンケート調査」を実施し、まず都道府県が実施する研修の実施状況について把握した。

ここでは、市町村アンケートの参考として、都道府県調査の結果を紹介する。

### (1) アンケート調査の概要

#### ①調査概要

■対象：都道府県が実施している「地域リーダー」を養成する研修。

※「地域リーダー」：地域の活性化を図る活動の中心となる人材、地域づくりに関係する団体の担い手となる人材（高校生、大学生等を含む）を指している。

※「研修」：地域リーダーの育成を目的に行う研修・講習・塾・セミナー等を指す。

■期間：平成26年2月21日（金）～3月7日（金）

■方法：都道府県の企画担当部局を通じて関係各課に調査票を配布・回収した。

■回収数：130

#### ②調査結果概要

- ・33の道府県から回答があり、130の事例が寄せられた。
- ・都道府県が実施する「地域リーダー」を養成する研修の開始年次を見ると、ここ2～3年での開始が急激に増加している。
- ・研修形態はほぼ「通学型」。年間2回以上開催の研修が6割で、2日間以上の研修が半数以上。
- ・受講対象は、「都道府県・市町村職員」を中心に、「地域住民等」、「NPOや地域づくり団体」、「高校生・大学生等」などと幅広いが、基本的には「都道府県内」の参加者」がほとんど。「県外から参加」・「広く全国から参加」を受け入れる研修は少数。
- ・研修内容は、「事業計画づくりやコミュニケーションなど地域マネジメント」や「リーダーシップなどの活動に関する心構えや哲学」を学ぶなどの学習型の研修がそれぞれ2割、「それぞれの地域活動の課題を取り上げ、その解決を図る」という課題解決型の研修も2割。
- ・カリキュラムは、「講師の講演・講義」や「ケーススタディ」などの室内研修が主となり、「フィールドワーク」の割合は低い。また、「講師との対話やディスカッション」という割合は少ない。
- ・修了生に対するフォローは約7割が実施。その内訳は「修了証の交付」が主となり、「フォローアップ研修」や「補助・助成」などの具体的な支援は少ない。
- ・運営上の課題は「受講者」・「財源」の確保という運営面の課題の回答が多い一方で、「ステップアップ研修」・「修了後の地域づくりへの実践」・「評価方法」というアフターフォローを課題とする回答も多くみられる。
- ・現在実施している研修を「今後も継続する」と回答した割合は半数以上であるが、約3割の研修は「内容の充実」を希望。

## (2) アンケート結果

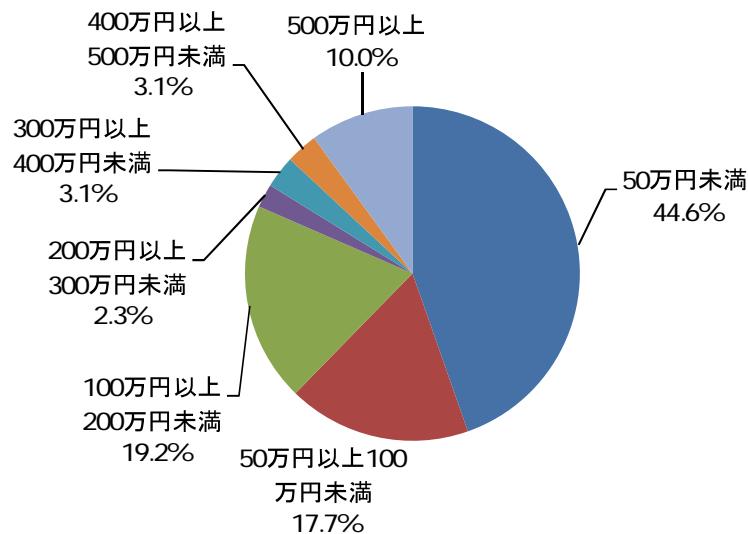
### ①地域リーダー育成に関する研修の概要

#### ■ H25年度予算

- 実施されている研修の平成25年度の予算は、「50万円未満」が最も多く、次いで「100万円以上200万円未満」、「50万円以上100万円未満」と続いており、約8割の研修が予算200万円未満で実施されている。

(SA) N= 130

	回答数	%
50万円未満	58	44.6%
50万円以上100万円未満	23	17.7%
100万円以上200万円未満	25	19.2%
200万円以上300万円未満	3	2.3%
300万円以上400万円未満	4	3.1%
400万円以上500万円未満	4	3.1%
500万円以上	13	10.0%
合計	130	100.0%

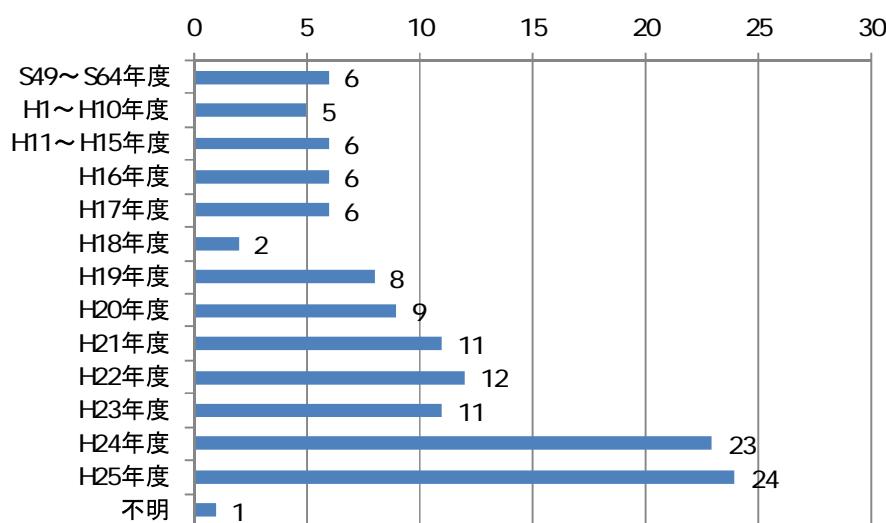


## ■研修が開始された年度

- 各事業の開始年度を尋ねたところ、ここ数年の間で地域リーダー養成に関する研修が立ち上がる傾向がみられ、その件数が年々増えている。
- 寄せられた研修事業の中で最も歴史ある研修は、鹿児島県の「ジュニア・リーダー養成研修会」と「生涯学習リーダー養成研修会」でともに昭和 49 年度に開始された。
- このほか昭和年代に開始された研修が 4 件みられる。

(SA) N= 130

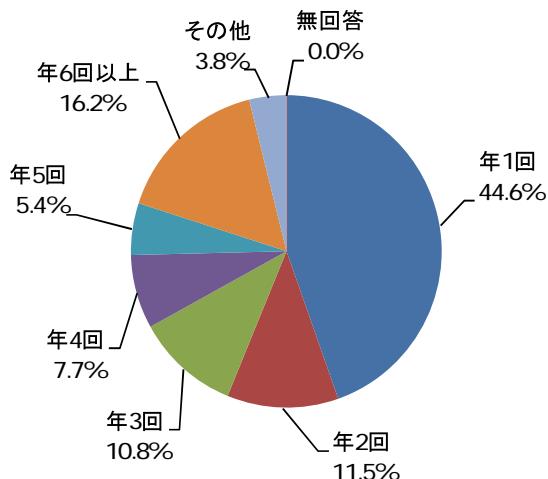
	回答数	%
S49～S64年度	6	4.6%
H1～H10年度	5	3.8%
H11～H15年度	6	4.6%
H16年度	6	4.6%
H17年度	6	4.6%
H18年度	2	1.5%
H19年度	8	6.2%
H20年度	9	6.9%
H21年度	11	8.5%
H22年度	12	9.2%
H23年度	11	8.5%
H24年度	23	17.7%
H25年度	24	18.5%
不明	1	0.8%
合計	130	100.0%



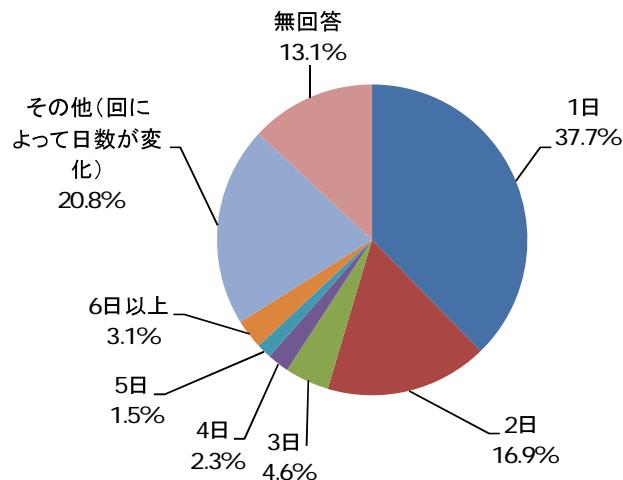
## ■開催回数、講座等日数

- 1研修あたりの年間開催回数については、「年1回」が最も多く、次いで「年6回以上」、「年2回」、「年3回」と続いている。これをみると、リーダー研修の半数以上が複数回実施されていることがうかがわれる。
- また、1研修あたりの講座日数は、「1日」が最も多く、次いで「2日」などと続いている。これを見ると、約半数のリーダー研修が2日間以上の講座等の日程を組んでいることがうかがわれる。

<1研修あたりの年間開催回数>		(SA) N= 130	
		回答数	%
年1回		58	44.6%
年2回		15	11.5%
年3回		14	10.8%
年4回		10	7.7%
年5回		7	5.4%
年6回以上		21	16.2%
その他		5	3.8%
無回答		0	0.0%
合計		130	100.0%



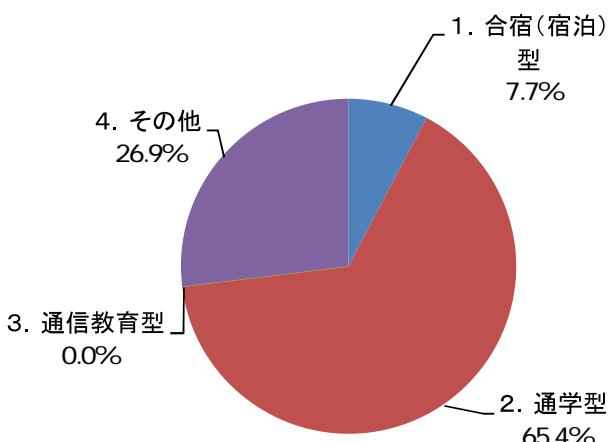
<1研修あたりの講座日数>		(SA) N= 130	
	回答数	%	
1日	49	37.7%	
2日	22	16.9%	
3日	6	4.6%	
4日	3	2.3%	
5日	2	1.5%	
6日以上	4	3.1%	
その他(回によって日数が変化)	27	20.8%	
無回答	17	13.1%	
合計	130	100.0%	



## ■研修の形態

- ・研修の形態を見ると、「通学型」が最も多い。その他においても通学型の記述が多い。
- ・一方で、合宿型を併用する研修も幾つかみられている。

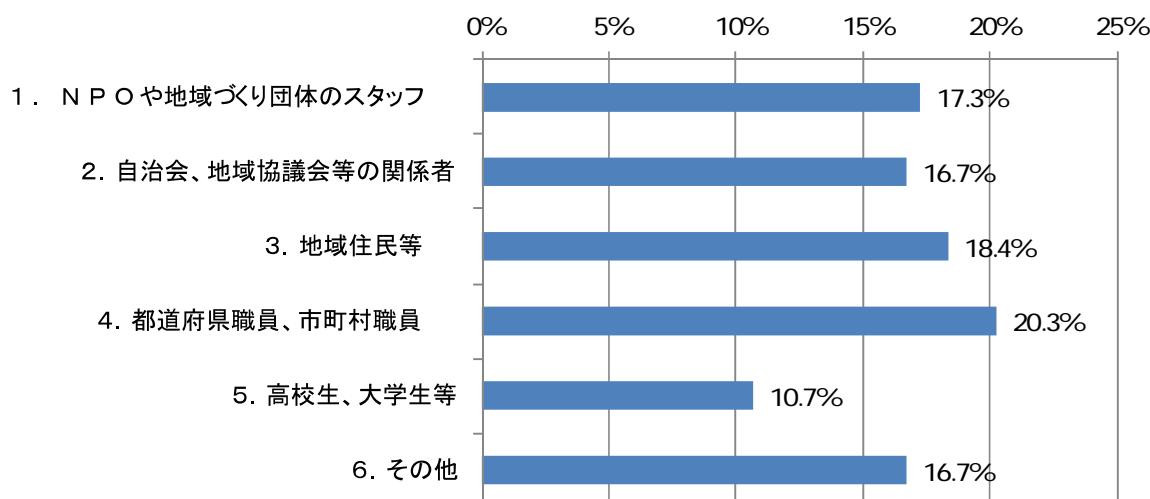
(SA) N= 130		
	回答数	%
1. 合宿(宿泊)型	10	7.7%
2. 通学型	85	65.4%
3. 通信教育型	0	0.0%
4. その他	35	26.9%
合計	130	100.0%



## ■受講対象

- 受講対象としては、「都道府県・市町村職員」が2割程度と最も多いものの、「NPO や地域づくり団体のスタッフ」、「自治会、地域協議会等の関係者」、「地域住民等」、「高校生、大学生等」にも分散している。
- 「その他」の回答としては、「地域おこし協力隊」や「意欲のある人」、JA や漁協、商工会議所・商工会などの「職域団体」のスタッフや加入者、「学校関係者」、指導員やボランティアリーダーなどの「有資格者」等が挙げられた。
- 平均すると 1 研修事業あたり 2.8 カテゴリーを対象としており、受講対象は幅広く設定していることがうかがわれる。

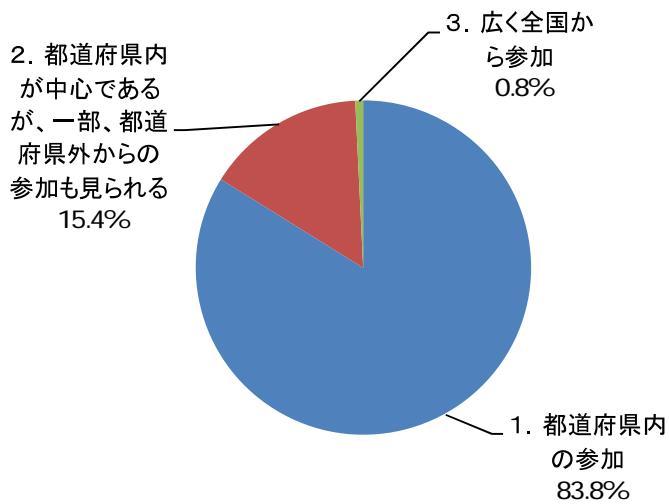
(MA) N= 130		
	回答数	%
1. NPOや地域づくり団体のスタッフ	63	17.3%
2. 自治会、地域協議会等の関係者	61	16.7%
3. 地域住民等	67	18.4%
4. 都道府県職員、市町村職員	74	20.3%
5. 高校生、大学生等	39	10.7%
6. その他	61	16.7%
合計	365	100.0%



## ■受講対象者の住所

- 受講対象者の住所は、8割以上が「都道府県内の参加」となっている。

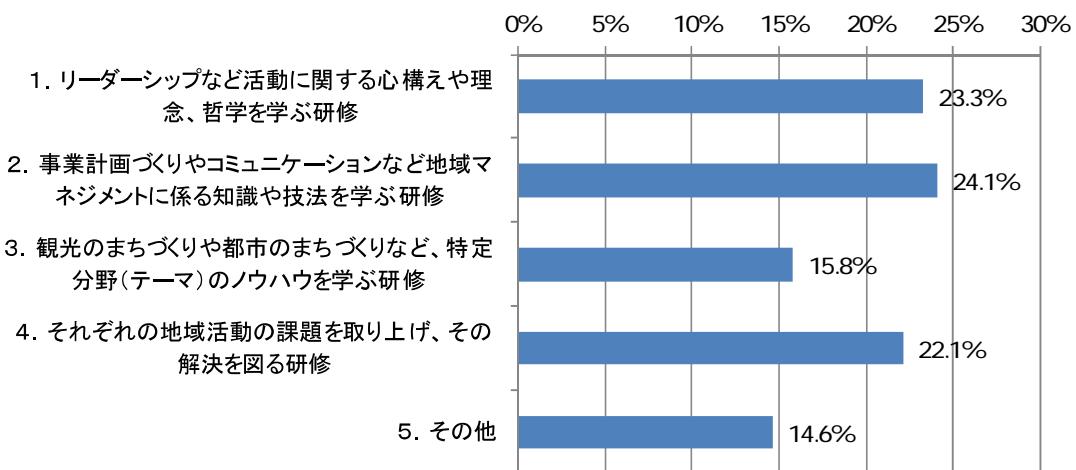
(SA) N= 130		
	回答数	%
1. 都道府県内の参加	109	83.8%
2. 都道府県内が中心であるが、一部、都道府県外からの参加も見られる	20	15.4%
3. 広く全国から参加	1	0.8%
合計	130	100.0%



## ■研修の内容

- ・学ぶ内容を尋ねたところ、「事業計画づくりやコミュニケーションなど地域マネジメントに係る知識や技法を学ぶ研修」、「リーダーシップなど活動に関する心構えや理念、哲学を学ぶ研修」の割合が若干高いものの、全ての項目がほぼ同数で分散している。
- ・「その他」の回答では、モチベーションや熱意などの「意識の向上」、先進事例に学ぶなどの「事例を知る」、農業技術やチェーンソーの使い方などの「具体的な技術・知識を得る」などが挙げられている。
- ・また、1つの研修で1.9のカテゴリーを選択している。
- ・これをみると、分野共通である「意識」、「マネジメント手法」や、「特定テーマのハウツー」、あるいは「課題解決」を組合せながら実施されていることがうかがわれる。

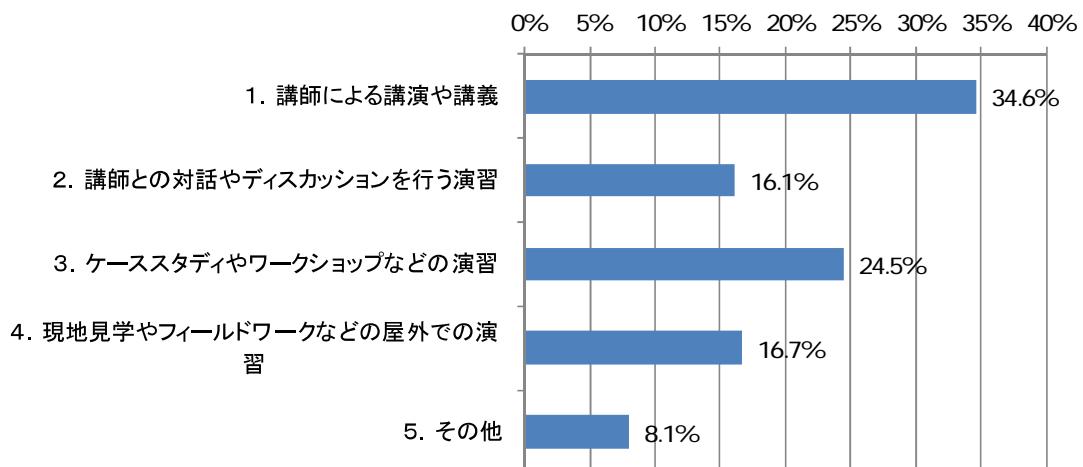
(MA) N= 130		
	回答数	%
1. リーダーシップなど活動に関する心構えや理念、哲学を学ぶ研修	59	23.3%
2. 事業計画づくりやコミュニケーションなど地域マネジメントに係る知識や技法を学ぶ研修	61	24.1%
3. 観光のまちづくりや都市のまちづくりなど、特定分野(テーマ)のノウハウを学ぶ研修	40	15.8%
4. それぞれの地域活動の課題を取り上げ、その解決を図る研修	56	22.1%
5. その他	37	14.6%
合計	253	100.0%



## ■カリキュラム

- ・カリキュラムについてうかがったところ、「講師による講演や講義」が最も多く、次いで「ケーススタディやワークショップなどの演習」、「現地見学やフィールドワークなどの屋外での演習」、「講師との対話やディスカッションを行う演習」の順となっている。
- ・「その他」の回答としては、自分の活動や取組等を紹介する「プレゼンテーション」や、自分で決めたテーマを研究する「調査研究」などが挙げられた。
- ・1研修あたり2.6のカテゴリーが選択されており、このことからリーダー研修では複数の手法によりカリキュラムが構成されていることがうかがわれる。

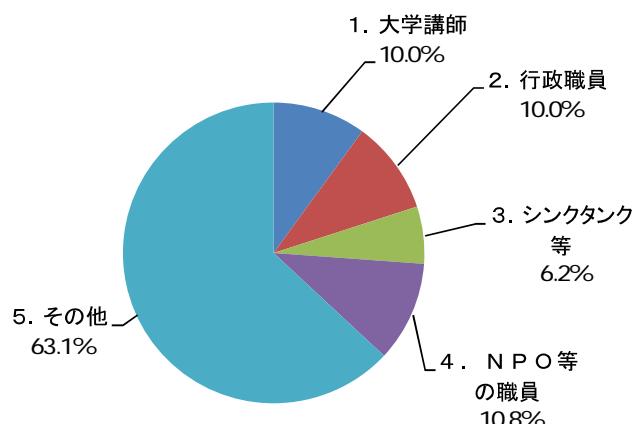
(MA) N= 130		
	回答数	%
1. 講師による講演や講義	116	34.6%
2. 講師との対話やディスカッションを行う演習	54	16.1%
3. ケーススタディやワークショップなどの演習	82	24.5%
4. 現地見学やフィールドワークなどの屋外での演習	56	16.7%
5. その他	27	8.1%
合計	335	100.0%



## ■講師

- ・講師の属性について尋ねたところ、「その他」が6割以上となっている。その内容をみると、「大学講師」、「行政職員」、「シンクタンク等」、「NPO の職員等」などをはじめ、地域団体や企業などの組織人のほか、中小企業診断士や会計士などの専門家、地域づくり団体や商店街のリーダーといった実践者など、講義の内容により多様な人選をしていることがうかがわれる。

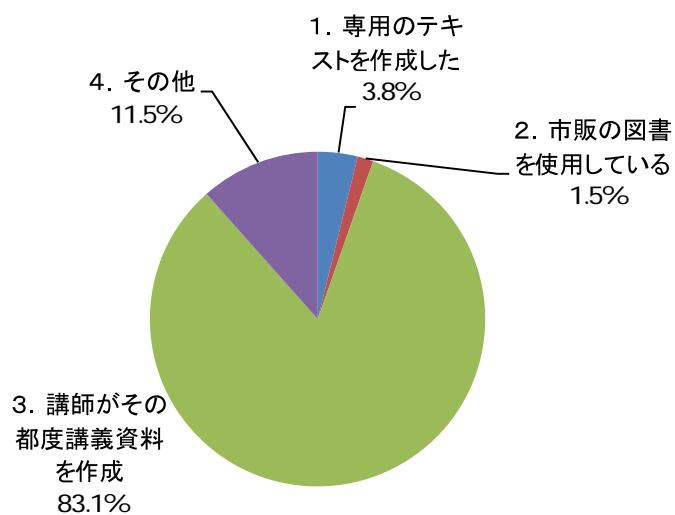
(SA) N= 130		
	回答数	%
1. 大学講師	13	10.0%
2. 行政職員	13	10.0%
3. シンクタンク等	8	6.2%
4. NPO等の職員	14	10.8%
5. その他	82	63.1%
合計	130	100.0%



## ■テキスト

- ・使用しているテキストを尋ねたところ、「講師がその都度講義資料を作成」が8割以上で、「市販の図書を使用している」ケースはほとんどみられない。
- ・また、「専用のテキストを作成した」ケースも5つの研修にとどまっている。
- ・「その他」の回答としては、「市販の図書と講師作成資料の併用」や、「所属する協会等が出版するテキスト等の利用」、「研修のテーマに合わせて、講師及び当課職員が資料を作成」、「市販の図書と講師が作成した資料を併用」などが挙げられている。また、一部の研修では「特になし」といった回答もみられた。

(SA) N= 130		
	回答数	%
1. 専用のテキストを作成した	5	3.8%
2. 市販の図書を使用している	2	1.5%
3. 講師がその都度講義資料を作成	108	83.1%
4. その他	15	11.5%
合計	130	100.0%

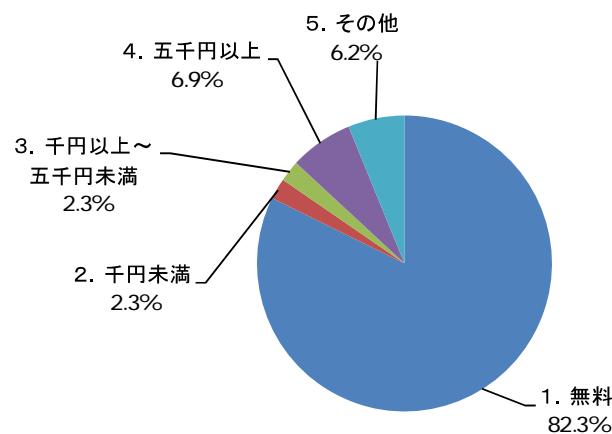


## ■受講費

- 受講に要する費用は、「無料」とする研修が8割を超え、有償の研修は1割程度にとどまっている。
- また、「五千円以上」を選択した研修をみると、全て宿泊型の研修であることから、その内容は宿泊費関係と思われる。
- 一方、「その他」を選択した研修の中に、1万円前後を要する研修がみられた。一つはビジネス研修であり、一つは器具を使用する研修であった。

(SA) N= 130

	回答数	%
1. 無料	107	82.3%
2. 千円未満	3	2.3%
3. 千円以上～五千円未満	3	2.3%
4. 五千円以上	9	6.9%
5. その他	8	6.2%
合計	130	100.0%

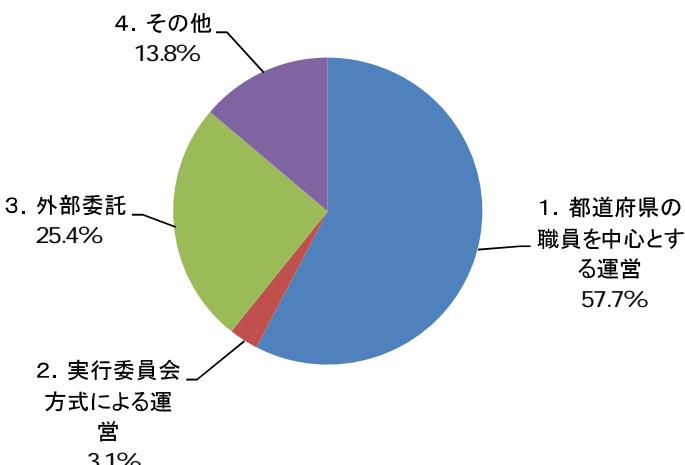


## ■研修の運営方法

- ・研修の運営方法を尋ねたところ、約半数が「都道府県の職員を中心とする運営」、次いで「外部委託」となっており、「実行委員会方式による運営」は4件にとどまった。
- ・ただし、「その他」を見ると、市町村や地域団体等と共に催すケースや、実行委員会に外部委託するケースもみられた。

(SA) N= 130

	回答数	%
1. 都道府県の職員を中心とする運営	75	57.7%
2. 実行委員会方式による運営	4	3.1%
3. 外部委託	33	25.4%
4. その他	18	13.8%
合計	130	100.0%

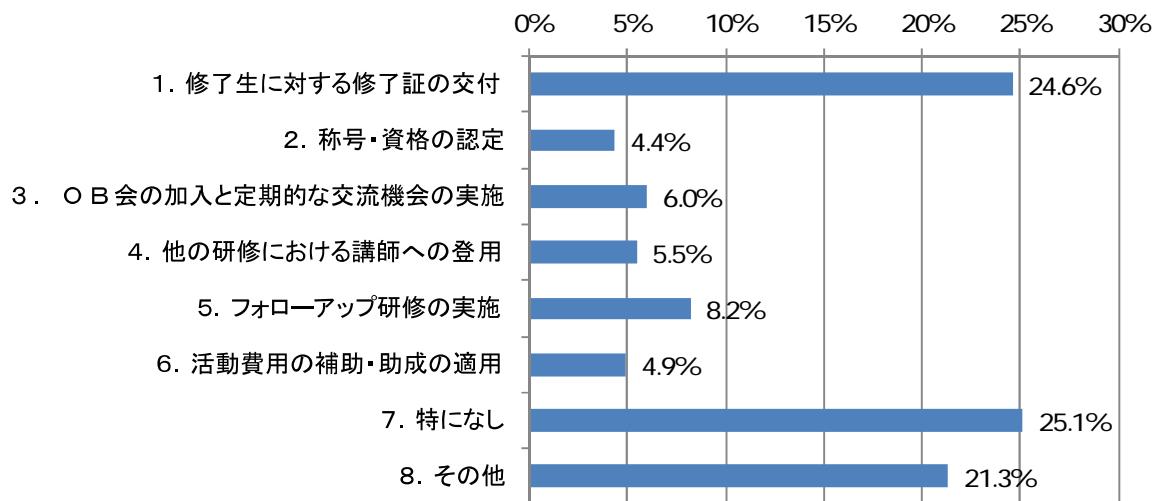


## ■修了生に対するフォローアップ

- ・修了生に対するフォローアップについて尋ねたところ、「特になし」が1/4程度、「修了生に対する修了証の交付」が1/4程度、「その他」が2割程度となっている。
- ・約7割の研修が何かしらのフォローアップをおこなっているが、1つの研修で1.6のカテゴリーが選択されており、概ね1つの研修で1つ程度の方法でフォローアップが行われている傾向がうかがわれる。
- ・「その他」の内容をみると、ハンズオン的な活動支援や人財紹介、情報提供などがあげられている。

(MA) N= 130

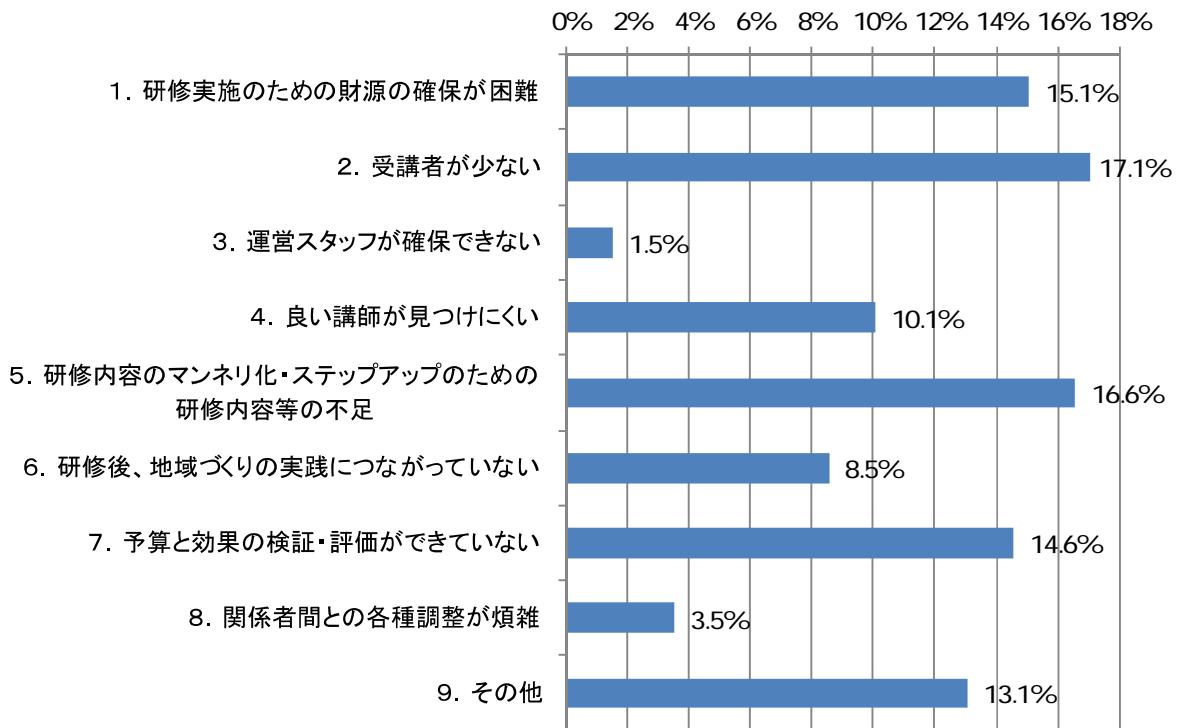
	回答数	%
1. 修了生に対する修了証の交付	45	24.6%
2. 称号・資格の認定	8	4.4%
3. OB会の加入と定期的な交流機会の実施	11	6.0%
4. 他の研修における講師への登用	10	5.5%
5. フォローアップ研修の実施	15	8.2%
6. 活動費用の補助・助成の適用	9	4.9%
7. 特になし	46	25.1%
8. その他	39	21.3%
合計	183	100.0%



### ■研修運営上の課題

- ・研修運営上の課題を尋ねたところ、「受講者が少ない」が最も多く、次いで「研修内容のマンネリ化・ステップアップのための研修内容等の不足」、「研修実施のための財源の確保が困難」、「予算と効果の検証・評価ができていない」の順となっている。
- ・「その他」の回答も、この回答と重複する傾向がうかがわれ、研修運営上の課題は、財源、受講生集め、マンネリ化、評価の4点に集約される傾向がうかがわれる。
- ・その具体的な内容を見ると、「財源」の場合は「希望する研修が開催できない」や、「講師の旅費確保が難しい」といった意見があげられている。「受講生集め」については、周知方法をあげているほかに、担い手不足もあいまって、そもそも受講者の掘り起こしや対象者不足を課題とする記述が目立っている。「マンネリ化」については講演の繰り返しに対する批判や、受講生のレベルや個別課題、興味に見合った研修内容の設定に対する要望が目立っている。「評価」については評価や検証手法の未整備を課題とする意見が目立っている。

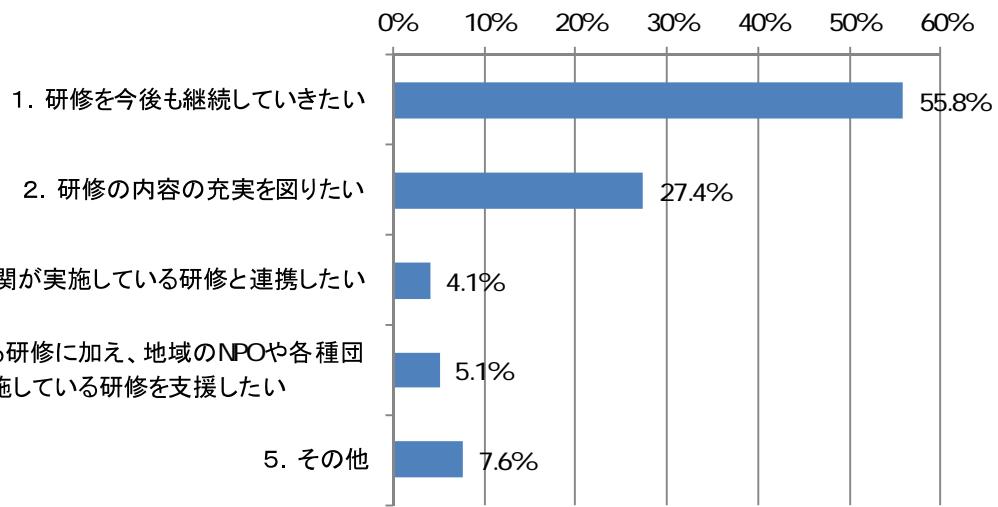
(MA) N= 130		
	回答数	%
1. 研修実施のための財源の確保が困難	30	15.1%
2. 受講者が少ない	34	17.1%
3. 運営スタッフが確保できない	3	1.5%
4. 良い講師が見つけにくい	20	10.1%
5. 研修内容のマンネリ化・ステップアップのための研修内容等の不足	33	16.6%
6. 研修後、地域づくりの実践につながっていない	17	8.5%
7. 予算と効果の検証・評価ができていない	29	14.6%
8. 関係者間との各種調整が煩雑	7	3.5%
9. その他	26	13.1%
合計	199	100.0%



#### ■本研修の今後の考え方について

- 現在実施している研修の継続等の方向性について尋ねたところ、約半数の研修が「研修を今後も継続していきたい」と回答し、「研修の内容の充実を図りたい」との回答は1/4程度となっている。
- 充実させたい内容を自由回答形式でたずねたところ、大きくは、
  - \_構成の見直し：招聘する講師や受講対象の設定、開催場所や実施回数・時間、曜日など
  - \_カリキュラムの見直し：ステップアップ研修や直ぐに活用できる手法等の学習（コミュニケーション、マネージャー、プランニング）など
  - \_実践型研修の導入：フィールドワークやワークショップ（個人ワークやグループワーク）、ディスカッション等の導入
  - \_フォローアップ：修了生のネットワークづくりや修了生に対するステップアップ研修など

	N= 130	
	回答数	%
1. 研修を今後も継続していきたい	110	55.8%
2. 研修の内容の充実を図りたい	54	27.4%
3. 国や各種機関が実施している研修と連携したい	8	4.1%
4. 実施している研修に加え、地域のNPOや各種団体が実施している研修を支援したい	10	5.1%
5. その他	15	7.6%
合計	197	100.0%



## ■充実したい内容

### <構成>

- ・講師や事例発表者の充実を図る。
- ・市町レベルやコミュニティでは招聘が難しい有名講師も積極的に招き、防災を学びたい県民の意欲に応えられるものとしたい。
- ・地域の要望に合った内容を研修会に反映したい。
- ・印象に残る研修
- ・参加者同士のつながりをさらに構築できるような研修の進め方。
- ・地元で活躍する青年を中心に幅広い業種の方々に参加いただきたい。
- ・県内各地で講座を開催することにより、それぞれの地域で講座開設や地域活動に取り組む人材を育成する。また、レベルアップ講座の実施により、それぞれ単独で活動している受講者同士を結びつけ、情報や人の交流を促進し、生涯学習環境の整備に役立てたい。
- ・実施回数を増やしたい。(現在年1回→年2回)
- ・研修時間を増やしたい。(今回午後の半日→1日間)
- ・対象者を絞った、人材育成の方法や、SWOT分析を実施した後の、具体的プランの実現支援(座学から実践経験)までの継続した人材育成をおこないたい。
- ・開催方法や開催日数等の再検討

### <カリキュラム>

- ・多くの協力隊が満足できるよう、協力隊の意見も踏まえながら内容の検討を図りたい。
- ・イベントの企画・運営や日常の活動で役に立つスキルアップ
- ・基礎・実践・応用など、地域の取組段階に応じた研修内容の企画
- ・コミュニケーション研修
- ・産業振興につながるためのカリキュラム(科目)の充実
- ・集落活動センター運営組織のマネジメント研修(経営管理、税務など(専門家による個別相談を含む))
- ・集落活動センターの活動従事者に対するマネージャー研修(リーダー論や実践手法、事例紹介など)
- ・高知ふるさと応援隊の経験年数や業務内容に応じたきめ細やかで体系的な研修
- ・修了後の地域での活動に活かせるような講座にしたい。例えば、既に地域で活躍している女性防災リーダーの方に経験談を伺う、地域の防災への取り組み(自主防災組織の現状等)を知る機会を作る等。
- ・道内の実践事例を取り上げて紹介したい。

- ・受講者が学校や地域での活動に、すぐに活用できるような内容を取り入れたい。
- ・今回は「魅力ある観光地づくりと景観形成」に関する内容であったが、次回は別な分野についても行いたい。
- ・地域で活動するために必要な知識や技能の維持・向上を図るための最新の知識や活動事例の紹介などを充実させたい。

#### ＜実践型研修の導入＞

- ・フィールドワークを導入したい。
- ・グループワークの時間をさらに増やし、受講者間で、各自が抱えている課題を共有したり、解決策を検討したりする機会を設けたい。
- ・フィールドワークやグループワークといった実践的な講座について、全員が当事者（主役）になれるような講座としたい。
- ・参加者それぞれが興味ある分野に分かれて、より深い所を聞けるようにしたい。グループワークの充実。
- ・フィールドワークの充実。
- ・講演以外にワークショップ等を実施し、専門家による助言を得ながら具体的な問題解決を図りたい。
- ・ワークショップなどより実践に役立つ内容にしたい。
- ・事例発表やパネルディスカッションなどを今後も導入していきたい。受身の研修ではなく、意見交換などの場を設定したい。
- ・基礎知識の習得などの基礎的な研修のみならず、実践的（実務的）な研修としたい。
- ・実践力を身に付けるためのワークショップを充実したい。
- ・参加者それぞれがもつ環境に関するノウハウや考えを共有したり議論したりして、今後の活動につなげていけるような研修にしたい。
- ・受講者は講座の中で学んだことを活かして、自ら取り組みたい地域課題解決に向けた事業の企画書を策定し、講座修了後はこの企画書を活用し、各種提案型企画公募事業に応募するなどして、実践活動に結びつける。
- ・ワークショップの内容を充実させたい。
- ・講演だけでなく、現地見学やワークショップを導入し、実際の地域づくりへ発展するようにしたい。
- ・ディスカッションやワークショップを導入したい。
- ・ワークショップ、現場で役立つプログラムづくり・紹介
- ・ワークショップ、現場で役立つ講演
- ・地域づくりの活動に直結するような実践的な研修にしていきたい。
- ・フィールドワークを多く取り入れ、より実践的な研修内容としたい。
- ・地域の自主防犯力の向上や、コミュニティ形成を促進させる参加型の講座にしたい。
- ・研修の内容をより実務的で成果が明確なものにしたい。地域の課題を実際に地域に入って解決していくような実地研修の導入。
- ・現場に出ての実習など実践につながるような研修の内容構成。
- ・講座内での提案の実現

#### ＜フォローアップ＞

- ・研修後のフォローアップ
- ・研修修了者の交流として、団体の運営やその問題点について話し合う機会を設ける。過去の受講者から希望を調査し、高度な技術を学びたい受講者への研修を行う。
- ・受講生による自主企画研修の支援を段階的にすすめていきたい。
- ・養成講座修了者に対するスキルアップのための研修
- ・研修受講者のフォロー等を前提とした研修を企画し実施したい。
- ・過去の受講者同士のネットワーク化を図っていきたい。

## <その他>

- ・行政職員とNPO関係者の連携協力をとおしたメリットやデメリットについて協議を深めることなどが必要である。

## ■地域リーダーの育成に関する考え方等

- ・平成21年度から地域リーダーの育成を目的として地域づくり団体関係者等を対象に事業を実施してきたが、参加者が少なく、メンバーも固定化していた。平成25年度から事業内容を見直し、参加対象の市町村職員と大学生が1つのテーマに基づいてグループワークすることで、一定の事業成果が得られたと考えている。
- ・地域リーダーの育成は、一朝一夕でかなうものではなく、研修等の継続と拡散が必要だと考えるので、人材育成の重要性を国・県で連携してPRしていくことが必要と考える。また、今後のために、本アンケートの集計結果の情報提供をお願いしたい。
- ・県としては、意識はあるのに活動に踏み込めない方へのきっかけづくりや学習の成果を生かす場づくりに努めていきたい。
- ・地域リーダーを養成する研修をただ開催するだけでなく、県や国の事業の活用に繋げるようなものにし、結果地域の活性化が見える形にまで持って行きたい。
- ・地域の未来を担う若年層を中心に、リーダー育成を図って参りたい。
- ・農山漁村地域は、高齢化が進んでおり、研修会参加者も高齢者が多い。若手リーダーが参加できる研修内容や場づくりが今後必要である。
- ・地域リーダーのスキルアップはもとより、リーダーとなりうる人材の発掘と育成が重要と考える。
- ・地域リーダーと連携して活動する、地域内外の地域サポート人材も発掘・育成する必要がある。
- ・集落支援員、地域おこし協力隊等、志を持って地域活動に携わっている方々のスキルアップが、地域リーダーの育成という側面も併せ持っているように思う。
- ・東日本大震災からの復興には、中長期的な支援が必要であり、地域リーダー等の人材育成とネットワークづくりがとても重要であると考える。
- ・継続的で体系的な人材育成の新たな機会の提供が必要不可欠であり、地域ぐるみで人材育成のための仕組みを整えることが課題である。必要な要件としては、以下の5点。  
①参加者同士の人的ネットワーク形成  
②安定した資金調達のノウハウ  
③地域づくりを担う人材が習得すべきスキルの明確化  
④若手青年層育成の取り組みを市町村施策へ  
⑤地域づくりを支える人材育成事業の促進
- ・この研修スタイルに行き着くまでは、住民参加ワークショップの手法を学ぶという視点で体験プログラムを作つて研修を行つて来た。実際には、ひとつとして同じ現場は無いわけで、研修生が1手法を学んだことで、それをどこの現場でも使いまわしてしまうという乱用が見受けられるようになった。この反省点から、1住民としての目線ではなく、プランナーという立場で地域の現状を的確に診断する技術の習得と、地域全体を俯瞰してその地域に適した地域づくりのプログラムを組み立てられる人材育成を目指す座学として位置づけた。これとは別に現場研修を実施している。
- ・本研修は、住民参加ワークショップの手法を学ぶという視点で、先ずは地域住民が参加する生の現場に入って体験することを目的とした研修を実施。同じ現場をお借りして、地域づくりプランナーである県職員指導の下、プランナーという立場で、地域の現状を的確に診断する技術の習得と、地域全体を俯瞰してその地域に適した地域づくりのプログラムを組み立てられる人材育成を目指している。併せて、人を育てる技術を持つプランナーを育成するという部分も兼ねた研修メニューづくりを心がけている。
- ・若者の地域外への流出や地域コミュニティへの帰属意識の希薄化によって、地域の活動が縮小・減退している中で、担い手となるべきリーダーを育成していくとともに、地域活動への参加が消極的な若者の地域参画を推進し、リーダーを支える人材を育成することも必要である。
- ・地域で活動する人が増えてこそリーダーが活躍できるため、まずは裾野を広げることが重要と考える。

本事業では地域で活動する人を増やすことが目的だが、グループワークを通してリーダーの卵も育つと考える。

- ・各個人が興味関心に基づいた活動を行ってはいるものの、自らリーダーとして独り立ちできるような意欲・意識を喚起していくのはとても難しい。本アンケートのような全国的な取り組みの集約を参考としてリーダー養成のノウハウを得ていきたい。
- ・「魅力あるまちづくりパートナーネットワーク講座」は、開始から今年で 10 年を迎える、「群馬県まちづくりファシリテーター」も 107 名を認定し、県内外のまちづくりワークショップで活躍しているところである。今後もこの講座を引き続き継続し、まちづくりリーダーの育成、県内のまちづくり活動の活性化を図っていきたい。
- ・地域のリーダーはフィールドワークのプロであり、そうした人材の技術向上に寄与するためには、運営者側（県）に相当な経験と知識が求められると思う。
- ・各地域での課題をじっくりと確認し、その課題解決に必要なスキルを、外部講師を適切に導入するなどしながら、県内における地域づくり活動の活性化を図っていきたい。
- ・研修会の実施に際しては、ワークショップを基本とし、地域住民の方へも参加をいただき、実践的な内容で研修会を実施している。単に、地域でイベントを実施するためだけのリーダーではなく、地域住民が地域で抱えている課題に気づき、課題解決のために住民自らが実践する過程を側面的に支援する人材育成に努めているところである。
- ・地域の教育資源を結びつけ、学校や地域での活動の中心となるジュニア・リーダーの育成を図っていく必要がある。
- ・知事部局など様々な機関等が行う事業が多いことから、相互に連携が必要である。
- ・地域の教育資源を結びつけ、学校や公民館等を拠点とした様々な人々のネットワーク、協働体制を確立する必要がある。そのため、様々な地域での活動の中核となる、またコーディネートできる指導者の育成を図っていいく必要がある。
- ・様々な機関等が行う事業が多く、研修が重複することがあり、地域から推薦される参加者には負担を感じる人もいる。
- ・地域リーダーを育成する講座をとおして、「ふるさとのよさ」を自ら見つけ、学び、発信し、次世代に伝えることができる実践力を身に付けた、市町村等の地域における生涯学習リーダーとしての人材の育成を目指したい。
- ・本セミナーの実施により、地域リーダーの企画力・広報力・プレゼンテーション力等個人の力量向上は図られてきている。またサテライト開催の効果として、それぞれの地区のよさを生かしたセミナーの形態ができつつあり、地域リーダー同士のネットワークの構築も進んできた。今後は個人の学びややる気が生きる地域づくりも視野に入れ、さらに内容の濃いセミナーを考えていく必要があると思う。
- ・「女性政策塾」は、育児や仕事と両立しながら、地域で活躍しようと頑張る女性の背中を押すため、自信をつける講座である。しかし、地域では、裏方や実働部隊は女性で、「長」がつく役職には男性がなることがまだまだ多い状況である。女性も男性と同様に活躍できる機会をつくれたら良いし、機会があれば女性も役職を引き受けることが当たり前となるように、地域での男女共同参画の推進が必要と感じる。
- ・今回、女性を対象に講座を実施したが、男性から参加したいという問合せも何件かあった。地域で女性の参画を望む自主防災組織の男性リーダーからの需要があると感じたので、今後、そのような男性リーダーに対して男女共同参画の視点に気づいて、地域で実践していただくための講座等の企画も必要であると考えている。
- ・各種事業に特化したコーディネーター養成と、事業にとらわれず独自に地域で子どもを育む活動に取り組む人材の養成等、目的や対象者を明確にして、適切な講座メニューを設定していきたい。
- ・景観まちづくりは、地域自主性により実現していくものであり、行政・地域住民・事業者が一体的に取組むことが重要であるが、それをただ待っていても何も始まらない。地域に密着した市町村職員に、

まず、景観まちづくりについて理解を深め、熱意をもって取組をはじめてもらうきっかけづくりが本研修のねらいである。これからの地域づくりにおいても、こういった参加型の研修は大切と思う。

- ・地元の市町村職員は、まちづくりにおいて地域のキーマン（地域リーダー）となる事例も多くあり、その意味でも景観まちづくりに係る本研修がそのきっかけになることも期待している。
- ・本研修では、景観まちづくりの先駆者である滋賀県近江八幡市から実際に担当した職員を招聘し、同じ市町村職員の立場から実感のある話をしていただいた。
- ・各地域で力のあるコーディネーターや意欲的に活動している教育活動サポーター等は数多くいる。しかし、同じ方が長年コーディネーターを務めたり、年齢が高くなってきたりしたため、次期リーダーに引き継ぐ必要性が高まっているが、「次のリーダーの引き受け手がいない」「現リーダーに頼ってしまっている」等の課題がある。そのため、本研修会に、「次期リーダーに」と考える人材を積極的に参加してもらえるよう、市町村に働きかけていくことが重要であると考えている。
- ・地域のキーパーソンとなる人材の掘り起こしや育成が必要である。
- ・地域リーダーの活動促進や継続性を確保するため、育成と併せて支援体制・方策等の検討と充実を図る必要がある。
- ・本県では、「共助」の要である自主防災組織の充実強化を図るため、防災の知識を持ち、地域の実情をよく理解した、組織のリーダーとなる人材（防災士）の育成に市町と連携して取り組んでいる。
- ・このような事業を通じて、少年消防クラブの活性化と将来の消防の担い手を育成する。
- ・特になし

## 第Ⅱ章 地域人材育成に関する調査研究会

本調査研究にあたっては、学識者や有識者による「地域人材育成に関する調査研究会」を設置し、その検討を行った。

### 1. 地域人材育成に関する調査研究会

「地域人材育成に関する調査研究会」は、以下の2点の調査・研究を行う。

- ① 都道府県及び市町村におけるリーダー育成研修の実施状況を把握し、育成の考え方や手法が優れた取組を事例化する。
- ② ①において把握した全国の地方自治体のリーダー育成研修の状況や、都道府県、市町村の先進事例のヒアリング等を通じて、国、都道府県、市町村が実施する研修の連携・役割について整理・分析する。

また、「地域人材育成に関する調査研究会」の構成は以下のとおり。

#### 「地域人材育成に関する調査研究会」委員

座長 飯盛義徳	慶應義塾大学総合政策学部教授
富永一夫	NPO 法人 NPO フュージョン長池理事長
前神有里	一般社団法人地域活性化センター総括参事
野竹司郎	総務省地域力創造グループ人材力活性化・連携交流室長

## 2. 第1回研究会

### (1) 開催概要

■日時：平成26年11月7日（金） 14：30～16：30

■場所：経済産業省別館 3階 302会議室

■出席者（敬称略）：

<委員>

飯盛 義徳（座長）、富永 一夫、前神 有里、野竹 司郎

<事例報告者>

岩永 幸三 氏（佐賀県くらし環境本部 男女参画・県民協働課 参事）

松岡 秀幸 氏（八王子市市民活動推進部 協働推進課 課長）

<事務局>

総務省 人材力活性化・連携交流室 内村 義和課長補佐、臼井 洋介事務官

### (2) 事例研究

#### ①地域に飛び出す佐賀県職員を応援する施策

報告者：岩永 幸三 氏（佐賀県くらし環境本部 男女参画・県民協働課 参事）

#### 【事例報告】

現在、私ども佐賀県は、知事が代表となっている「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」の事務局を務めている。資料2は、この加盟首長の自治体に対して毎年実施している施策調査の結果を整理したものだ。

佐賀県では、古川知事が就任した平成15年から「プラスワン運動」が始まった。この運動は、職員が役所の外に出て地域活動や社会貢献活動を行い、それを通じて、住民や生活者の視点に立った仕事をするということを身につけようとする運動だ。この運動は、「佐賀県コンプライアンス基本方針」の中にも位置づけられている。

初期のころは全職員にメールマガジンで、この活動の意義などを配信していたが、現在は、だいたい1ヶ月1回、府内の電子掲示板や県庁ホームページなどで、活動している県庁職員や市町職員のインタビュー記事などを発信している。

しかしながら、職員アンケートの結果をみると、やはり忙しいということや、やらされ感があるなどの意見があった。このため、少しでも気軽に活動に入り込めないかと考え、今年度から、3秒・3分・3時間でできる「プラスワン活動」、たとえば3秒ではクリック募金、3分ではCSO（市民社会組織：注）に寄附をするなど、まずはそういうところから入って、活動そのものに関心を持ってもらう。いくら忙しいといっても、3秒や3分ぐらいの時間は割けるのではないかと思っている。26年度から試験的に始めたばかりなので、現在、色々メニューを揃えるところから始めている。



ボランティア休暇制度の取得実績をみると、平成24年度に2名で、平成25年度に至っては実績がない。この理由は、対象となる活動に制約が多いことがある。たとえば、透析患者さんの移送のボランティアは対象にならなかったなど使い勝手が悪い。このため、“年休をとってやった方がいい”という感じで、事実上、制度が機能していない。

また、施策の中で、ボランティア活動や地域活動の参加に対する助成制度や研修制度については、今の段階ではない。知事が1期目のころ、CSOに2週間ほどの研修として、係長級の職員が行ったことがあった。しかし、CSOの人たちは県庁職員に来てもらって何をしてもらえばいいかよくわからぬ状態だったので、行った職員は“非常に勉強になった”と言っているが、それが成果が上がったかというと、よくわからないところもあって、これは1年ぐらいで終わった。

地域活動参加に対する人事評価については、人事評価ではないが、佐賀県では、「プラスワン活動」をしている職員の人材リストを作り、公開の了承がとれた職員の情報を全職員が見ることができるようにより、異動希望などの参考にしている。ちなみに、現在、三千数百名、職員がいる中、複数登録している職員もいるが、25年度は1,509件の登録がある。ちなみに、平成18年度は981件だったので、数としては増えている。ただ、昇給や昇格には反映させないと、知事が明確に否定しているので、例えば、福祉関係の活動をしている職員を県民と接する部署に異動させるなどの活用をしている。

それから、今年の年頭挨拶の後、知事から全職員に対し、プラスワン活動を行う際の障壁などがあつたら自分に直接言って欲しいとのメッセージが発信された。

地域に飛び出す職員を応援する佐賀県の施策はこれぐらいだが、この活動に関する職員アンケートを毎年1回やっている。回答した職員の中で、19年度は34.3%、25年度は57.2%が参加したと回答している。これを高いと見るか低いと見るかという議論はあるが、約3,000名の職員の中で1,000名程度が活動していることになる。ちなみに、22年度が65.4%、23年度が63.7%、24年度が60.9%と少しづつ比率が下がっている。この理由の1つには、やはり職員の削減が考えられ、非常に多忙だということがあろう。比率的にはこの位で推移している。アンケートでは、“やはり仕事が忙しい”、“仕事がこんなに忙しいのに、さらに何かをやれと言うのか”など、毎年数件は厳しいコメントを頂戴している。

実際の活動の例としては、たとえば、私ども佐賀県は、この2年ほど前から、職業上のスキルを活かしたプロボノ活動を推進している。これは県職員のみを対象にしたものではなく、いろいろな民間の方々や行政職員のスキルをCSOの活動に役立てもらっている。24年度は県職員が5名、25年度は2名参加している。24年度は、当課の職員がかなりムキになって活動して、難病患者の方々の就労を啓発するために企業会員さんを募る「難病サポートーズクラブ」ができた。これは厚生労働省にも注目されたポーターズクラブで、難病の理解・啓発につながった。

もう一つの例でいようと、25年度に公益財団法人佐賀未来創造基金が設立された。やはりCSOの皆さん、資金調達に苦戦されているので、この財団が資金調達のサポート等を行っている。そして、当財団主催のCSO向けのクラウドファンディングなどの資金調達の講師を県職員が行っている。私の例では、2000年にNPO法人の事務局を引き受け、14年ぐらい、資金調達に関してはかなりこだわってやってきたので、その実体験をお話しさせていただいたりしている。

次の「第1回地域に飛び出す公務員アウード」とは、「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」が行う、地域活動をしている職員に対する表彰制度だ。このアウードの第1回は今年1月に千葉県山武市で開催され、第2回目を11月29日に兵庫県朝来市で開催する。その第1回で、佐賀県職員2名が

「ネクスト賞」を、第2回では、同じく県職員2名が「アワード」を受賞した。うちの知事は審査には加わっていないので、知事も非常に喜んでいる。その中の1名は、救急搬送を円滑にするため救急車にiPadを配備するなど、公務でも頑張っている職員だ。彼のアフターファイブの「プラスワン活動」が受賞した。

その彼が「官民協働プラスワンセンター」を創設した。「プラスワン運動」がそろそろ10年近くなることから、民間でも「プラスワン運動」を広げていこうということで、先ほどの佐賀未来創造基金と一緒にになって、「プラスワン活動」の情報をフェイスブックやWEBでアピールしている。つい先だっての11月4日には世界銀行の元副総裁の西水さんを佐賀までお招きした際にこのプラスワンセンターのスタート宣言があった。このような動きが新たな活動につながってくれればいいかなと思っている。

「プラスワン活動」そのものの裾野は広がっているという手ごたえはあるが、その一方で、先ほど申し上げたような、多忙であるとか、強制されたくないという意見もある。その思いをどうやって行動に結びつけていくかということに関しては、まだまだ色々なチャレンジをしていかないといけないと思っている。「プラスワン運動」の意味や意義についてはこれまで色々と研修もしてきたので、職員も理解はしていると思うが、実際の行動に結びつけるための障壁を取り除き、どう乗り越えていくかが大事だと思っている。

7月15日に佐賀県唐津市で開催された全国知事会で、全会一致で“飛び出す公務員を応援する”と宣言されたので、我々がこういう活動をやり始めた頃と違って、大分やりやすくなっている。最近では「プラスワン活動」が新聞で取り上げられると、「よう頑張ったるね」と上司から褒められるようになった。その意味においては、すごくやりやすい環境になってきたと実感している。

注) CSOとは:Civil Society Organizations(市民社会組織)の略で、佐賀県ではNPO法人、市民活動・ボランティア団体に限らず、自治会、婦人会、老人会、PTAといった組織・団体も含めて、「CSO」と呼称している。

## 【質疑応答】

Q. 職員の負担を考えて、公務の中で何か行うという形にはならなかったか?

A. 役所を外から見るのは、やはり、制約がある役所の組織の中で行うより、プライベートの時間に、県民やCSOなどの皆さんと一緒にやってやる方が良いと思っている。ただ、おっしゃるように職員の負担感はあり、先ほど言ったように、やらされたくない、強制されたくないという意見は実際にある。

Q. 以前、公務の中で1つの課で、年間1個の市民協働を何らかの形で行うことを提案したことがある。このようなことはどう考えるか。

A. 佐賀県では、平成18年度から協働化テストを実施しており、今でもその形を変えて、協働提案制度を行っている。実はスタートした18年度の提案数が最も多く、この取組は、地方自治体としては初めて国連表彰まで受けた。ところが、それにもかかわらず、その取組を十分広げることができなかつた。何故かというと、協働は、すごく時間がかかる。このため、初年度あれだけ盛り上がったのに、

年度が経つ毎にどんどん提案数が下がっていった。一時期は 20 件ぐらいまで下がった。最近はまた 100 件以上、提案が出るようになってきたが、その背景には協働の現場を体験する職員をとにかく増やそうという方針があった。当課の職員を総動員して、営業ではないが、CSO から協働の提案を要はとってくる。そして、あなたが営業してとってきたわけだから、あなたがコーディネーター役を務めて、最後までおつき合いをしなさいと言っている。もちろん公務として行ってもらう。それから 100 件ぐらい提案が出るようになると、毎年、大体 200 名の職員が協働の体験をする。当課に対して色々言う職員は今でもいるが、大分減ってきた。このため、現在は、場数を踏ませることにこだわっている。我々の課の数値目標として 100 件をめざして推進している。

Q. ある自治体でのアンケートをみると、市民協働を積極的に行うべきという回答に 8~9 割の職員が丸印をつけているが、実際に NPO や市民活動の方々と接点を持ったことがある職員は一気に 1 桁台だった。頭の中では、市民協働はあるべきだが、自分は避けて通りたいと思っているようだった。佐賀県の方々はどうだったか。

A. 佐賀県でも同じだ。このため、ちょっと言葉は悪いが、協働提案という仕組みをつくって、強制的にその場に出させる。その場には大体、係長以下が出てくる。「プラスワン活動」を行っている職員は、協働に対する感性が高いが、余裕のない職員は協議そのものを“非常に時間がかかる面倒だ”と思っている。それをいきなり改善するのは中々難しいので、今はとにかく場数を踏ませる、経験させる。それは「プラスワン」でもあり、公務の中でもあり、ということにこだわりを持って行っている。

Q. ある自治体職員とのディスカッションの中でわかったことは、市民窓口など市民と接する立場にいる人は、色々やると言う。しかし、ある財政担当者は、市民と接することができないから、市民協働ができないと言う。その時、役所の財政というのはどのように組み立てられるのかを説明するだけでも市民協働と言ったら、“え、わからない”という。課によっては、市民協働をビッグプロジェクトと思っている。その辺、佐賀県の場合はどうか。

A. 佐賀も同じようなものだ。たとえば、財政でも、監査委員事務局でも協働しようと思えばやれることはある。極論すれば名義後援でも良い。そんな提案でも何でもいいから、とにかく話をして、提案をどんどん吸い上げるというのが、私どもの課だ。

Q. 先ほど、課の職員に営業活動的にやらせているというお話をあったが、それを例えれば、職員研修に入れ込むとか、人事制度の中に取り込んでいくというような動きというのはどうか。

A. 協働の研修やプラスワンの研修もある。今年の管理職研修には、大阪ボランティア協会の早瀬昇さんを呼び、「プラスワン運動」の意義などの話をしてもらった。すると“管理職として、忙しい職員に、やらせなくてはいけないのか”と思っていたが、早瀬さんの話を聞いて、無理をさせない、やりたいこと・楽しいことをやるのがプラスワンということを職員に伝えるとか、残業をなくさないといけないと思ったなどのメッセージをもらった。また、毎年の新規採用職員研修の中で、当課の担当係長が協働について面白おかしく話をしているが、今年、3 年目の職員研修には早瀬さんに来てもらって、県内の CSO の皆さんにも来てもらって、プラスワンの意義を話してもらった。それと同時に、

その場に来られた各 CSO の人たちと話をしてもらった。いわばお見合いの場づくりだ。その結果、CSO の人たちから “うちに参加してほしい” とか、県庁の若い職員から、この CSO の人たちと協働してみたいとかの話も出た。今年はそのような事も行ってみた。当課の 2 代前の課長が自治修習所「レナセル」の所長になっていて、やってみようとなった。その結果はまだ整理ができていないが、知らない世界の話がいろいろ聞けてよかった等の意見が多く非常に好評だったと聞いている。とにかく今はチャレンジで、やって反応を見ながら進めていくという手探りの状況だ。

Q. 今の知事が就任されて 12 年の間に、日ごろからのアピールを受けている中で育ってきた人材と、重荷に感じている人材の意識を変える取組を進めていく中、県職員の雰囲気というのは相当変わってきてはいるのか。

A. 今も色々いう職員はいるが、正直、10 年前と比べたら大分変わってきたと思っている。CSO の人たちも “変わったね” と言ってくれることを、当課の職員も結構聞いている。たとえば、“市町の職員さんは全然来ないので、県の職員がこうやって訪問てくる” という意見からも自分たちはポジティブな評価をいただいているという実感がある。また、当課の職員は 2~3 年いたら出せ（異動させよ）と知事から言われている。ここで経験を踏んだ職員が次の部署で、その感性で仕事をする。そのような広げ方をしたいと知事は言っている。

Q. そうすると、階層別の職員研修とは別に、協働の機会をもらえるのは、今のところ市民協働関係の部署だけなのか。

A. あとは提案を受けた課だ。しかし、提案が全くない課は実際にはある。やっぱり福祉やくらし・環境、農林水産商工といったセクションに偏ってしまう。

Q. やっぱり協働には信頼関係が必要だ。我々、市民側も動けることを提案しないといけない。いくら協働と言っても、無理難題を吹っかけられたら動けない。ただ、一般市民の感覚からすると、県庁はちょっと遠い感じがするが、県民の反応はどうか。

A. やはり協働に対して構えている職員は、相手のプラス面ではなく、マイナス面を見る。そうではなくて、1 割でもいいから良いところを見る。役所のように反対意見を全部潰さないと先に進まないなどという発想ではだめだと、これは当課の職員に口酸っぽく言っている。市民の立場に立つということは、我々と同じ思考回路で仕事をしてはいけないと。私の持論は、住民自治などと言うのなら、CSO の人たちがやる気が出るようなことをやりなさいと言うことだ。単純に言えば、それは、職員が上司から言われて腹が立つようなことをやらないということ。傾聴・同意のスキルというか、とにかく CSO などの訪問先で 1 時間話をすると、必ず何かいいことがある。そこを提案という形でとってきなさい。営業ではないが、どんどん訪れて、とってきなさいみたいなことは言っている。

Q. 地域に飛び出し、協働を経験していくと、やっぱり “県ではなくて市町村とやりたい” という意見がでてくる。また、市町村からも、県が勝手に火をつけてしまって大変じゃないかみたいな意見もあった。県庁と市町村、NPO が一緒になって上手くできているところと、できていないところもある。そのあたり、佐賀県内の市町村との関係はどんな感じか。

A. 県からいろいろ言わされたくないよと率直に言われることはよくある。だから、原始的なやり方ではあるが、以前は、市町の協働担当の皆さんとエリアごとに飲み会もやった。一方で、“県にはあるのだから、市町にも提案制度が欲しい”と CSO の皆さんは当然おっしゃる。その当時の課長は、どうやったかというと “では県が窓口になるから、その制度の仕組みの中で一緒にやりませんか”と声をかけて実現した。今は佐賀県内には 20 市町あるが、独自の制度を持つ二つの市と一市を除いて、現在、17 の市町への協働の提案は佐賀県が窓口となっている。やっぱり協働は、県庁ばかりがやっていてもだめで、CSO にとってより身近な市町との協働が大事であり、その点は課題として認識している。

## ②はちおうじ志民塾の取組

報告者：松岡 秀幸 氏（八王子市市民活動推進部 協働推進課 課長）

### 【事例報告】

「はちおうじ志民塾」は、総務省の「地域づくり人育成ハンドブック」でも紹介されているように、おおむね 50 歳以上の市民を対象として、地域活動の担い手の中心となる人材の育成を目的に、平成 21 年度から実施している講座だ。講座の内容は、受講生自身の経験や能力を再確認して、自分が進むべき道を探す基礎課程と、実際の地域活動やコミュニティビジネスなどに必要となる知識やノウハウを学ぶ専門課程の 2 つで構成されている。

平成 26 年度で第 6 期を迎えたが、これまでの実績としては、第 5 期までで 125 名の方に受講してもらっている。受講者の年齢は、60 歳代の方が大半という状況だ。

また、卒塾生の約半数が地域での活動などを実際に始めており、その活動分野は、講座のカリキュラムの影響もあるかと思っているが、そのほとんどが NPO などのテーマ型の活動である。この講座は、地域活動の中心となる人材、リーダーとなる人材の養成を目的としているが、やはり地域のリーダーは、講座で勉強したからといってすぐになれるものではない。このため、大半の方が NPO の一員として活動を始めた、または行っているという状況は良しと考えている。ただ、そんな中でも、卒塾後、自ら立候補して町会長になられた方や、毎回 200 人を超える参加者がある地域参加のきっかけづくりイベント「お父さんお帰りなさいパーティー」実行委員会の事務局長に就任した方、市民活動支援センターのセンター長に就任した方、来場者 50 万人を超える人が集まり八王子を代表するお祭りの一つである「八王子いちょう祭り」の実行委員長になられた方など、活動の中心的な役割を担うようになった方も出てきている。

「はちおうじ志民塾」における継続的な人材育成に関しては 3 つあり、まず 1 点目は、市内の中間支援組織に講座全体の運営を委託している点だ。当初は、「はちおうじ志民塾」創設にご尽力いただいたプロジェクトメンバーと協力しながら、市が直営という形で運営を行っていた。第 3 期目から運営を外部委託にし、プロジェクトのメンバーであった NPO 法人コミュニティービジネスサポートセンターにお願いしていたが、第 5 期からは NPO 法人八王子市民活動協議会に委託している。これは当たり前のことかもしれないが、卒塾生の活動の場は八王子市内であることから、中間支援組織として市内のさ



さまざまな団体とのネットワークを持つ団体にお願いすることとした。この協議会は、市民活動支援センターの指定管理者でもあり、卒塾生がより地域活動につながりやすくなるとともに、実際の活動に当たり、相談対応やアドバイスなども的確に行えることから、卒塾後のフォローも含めて委託先を変更したものである。

現状では、この協議会が卒塾後の受け皿となっている面もあり、そこで実践的に地域活動を学び、その後、先ほど紹介したケースのように、それぞれの活動で中心的な役割を担うようになった方も出てきている。

2点目は、卒塾生間の連携づくりだ。志民塾は、基礎課程、専門課程を含めて、約半年という長い受講期間であるため、いい意味での仲間意識が芽生えてくる。また、第4期から志民塾の塾生であるという名刺を持ってもらうようにしている。それにより“はちおうじ志民塾の塾生、卒塾生である”という意識が生まれ、卒塾後もOB会という形で卒塾生間の連携が図られている。卒塾生間のネットワークで活動の幅が広がったという声や、抱えていた問題がクリアできたといった声が聞かれるなど、人間関係なので実際にいいことばかりではないが、卒塾生間における連携を通じた人材育成にもつながっていると考えている。

3点目は、市では市民活動団体が自ら企画・実施する公益的な事業について、その経費の一部を補助する「市民企画事業補助金」という制度を行っている。この補助制度は、団体を立ち上げたばかりで、活動基盤が整っていない団体を支援する活動支援部門と、既に事業を実施している団体を支援する事業実施部門の2つの部門があるが卒塾生がこの補助制度を活用することにより、自らが持つ「想い」を実際の活動につなげるきっかけづくりにもなっており、また補助金申請の書類作成や適正な会計処理などの実際の活動を通じた人材育成にもつながっている。卒塾生による「市民企画事業補助金」の活用事例としては、シニア向けの地域参加のハンドブックを製作する事業や、NPO向けの実務能力向上のための講座の実施などがあるNPO向けの講座を開催した卒塾生は、この経験が買われて、現在、市民活動協議会の事務局長に就任した。また、リユース食器の普及啓発を行う団体を立ち上げ、その後、活動の幅を広げながら、障害者の雇用を兼ねた食器洗浄の作業所を開設することになった事例もある。

志民塾の運営について現在の課題は、まず受講生の確保が挙げられる。毎回、受講定員を30名として募集を行っており、その周知は、市の広報誌紙や、公共施設での案内チラシの配布、一部町会には回覧などお願いしているが、定員までなかなか集まらない状況がある。特に第4期ぐらいからは、市の広報誌などを見て、自ら応募してくる方は、10名程度といった状況になっている。この講座自体はグループワークなども多いことから、少なくとも20名ぐらいには参加してもらいたいと思っており、卒塾生などによる知り合いへの声かけなどにより受講生を確保している。応募が少ないということは、ある意味、講座自体が必要とされていないということになるかもしれないが、市民力、地域力を更に高めながら市民との協働によるまちづくりを推進していくためにも市としては、何とか講座の趣旨をご理解いただき、多くの方に受講してもらいたいと思っている。地縁組織など、役員の担い手不足といった問題を抱えているところも多いなか、今後、そうした町会・自治会組織などと連携した募集活動や、生涯学習などをはじめとしたさまざまな講座、イベントといった他の施策との連携、またNPOなどが行っている地域参加に関するイベントなどと連携しながら受講者の確保を図っていきたい。

この志民塾は当初、会社勤めなどを終えた方に、これからは地域に参加してもらおうといった趣旨でスタートした。しかし、最近の受講者は、既にボランティアやNPO活動などに参加している方が増え

てきている傾向にあり、そういったことから、リーダーの育成という面も踏まると、主眼を、既に活動している方のスキルアップというところに移していくことも考えなければならないとも思っている。今後は、市民活動団体や先ほどの市民企画事業補助金の交付団体、特に立上げ支援の部門を受けた団体などにも声かけ、働きかけを行っていきたいと考えている。

そういった中では、この講座の基礎となる、人生の振り返りや地域活動を始める心構えといった部分を踏まえながらもより実務能力の向上につながるようなカリキュラムへと見直して行くことが必要だと考えている。

また、卒塾後の支援体制の充実も課題である。最初に話をしたとおり、志民塾卒塾後、実際の地域活動を行っている人の割合は約半分だ。基礎課程と専門課程を併せ3万円もの受講料を払って志民塾を受講した方が、より積極的に地域活動を始められるよう、卒塾後も十分な支援が行える体制を整えていくことが課題となっており、志民塾という事業の成果を明確に出し、講座を継続させていくためにも、委託先である市民活動協議会や講師陣などの連携をさらに強化しながら、卒塾後の支援体制の拡充を図っていきたい。

志民塾における継続面でのもう一つの課題として、現在、運営を委託しているNPO法人八王子市民活動協議会における体制面も挙げられる。市民活動支援センターの指定管理をはじめさまざまな事業を行っており、また、実務に携わるメンバーの高齢化といった運営に係る人員面での課題もあることから、運営を行う事務局の継続性といったものも確保していかなければならない。

市としては、できれば市民活動協議会を中心として志民塾の卒塾生に事務局として継続的にかかわっていただき、将来的には卒塾生が、自分たちの経験をもとに志民塾を運営していく、育てていくといった形にできればと考えている。委託先の市民活動協議会や卒塾生にも投げかけており、今年度の第6期では第4期・5期の卒塾生数名が、事務局や一部講師として運営にかかわっている。そういったことも卒塾生のスキルアップ、また人材育成にもつながっていると思っている。

最後となるが、事業の継続性といったことでは、実施に係る財源の確保も挙げられる。現在、東京都の高齢者関係の補助金を活用させていただいているが、その補助金も、10分の10の補助率が2分の1に下がっている。本来ならば自主財源をきっちり確保していくべきであることから、新たな財源の確保にも取り組んでいかなければならない。たとえば、住民の皆さんのがより住みやすいと思える地域づくりとして、投資的な意味合いで、民間企業などの協力が得られないかということも現在、模索している。

## 【質疑応答】

### (富永委員発言)

先ほど説明した名刺の特長の補足だが、名刺を持てるというのは、とても塾生にとって、精神的なモチベーションも上がるし、「はちおうじ志民塾」の名刺を出すと、相手の人の対応もよくなる。

それから、この「はちおうじ志民塾」のお金の手当としては、ふるさと納税をこのような市民活動に振り向けていくことはできないのかなと思っている。

それから、組織の継続では、そろそろ「はちおうじ志民塾」をNPO法人にして、市から直接、受託できるという形にならないかなと思っている。「はちおうじ志民塾」の出口は「はちおうじ志民塾」での企画や事務運営にして、一番身近なところから、徐々に町会・自治会に出ていけたらいいのかな

と当初から思っていた。

今後のカリキュラムについては、地域デビューをするという入口の講座はもう要らなくなってしまった。このため、今後はNPOで活躍するための人材コース町会・自治会で実践するためのコース、コミュニティビジネスや起業をしたい人向けの基礎講座と専門課程などと、もっとコースを明確にしてカリキュラムを組む。こうすると受講生は出てくるかなと思っている。

Q. 受講者の年齢を見ると、60代が一番多いというのは、仕事を定年された方が受けている印象がある。

最近、私が住んでいる松山市もサラリーマン層が結構多い。そのような都市でよく見かけるのは、平日の図書館はシニアの男性が多いこと。朝出て夕方帰ってくる生活をしていた人が、地域での居場所を求めて図書館に集まってきた。しかも、決まったエリアで、新聞を読む人はずっと新聞を読み、1日過ごして帰っていく。この年齢層に活躍してもらう場を考えていたい、たとえば、この志民塾以外、高齢者福祉の包括ケアと抱き合わせるなどといった取組はされているのか。特に、卒塾生がそこで何かしかける取組などはあるか。

A(松岡)．図書館については、今、言われたような状況が見受けられることは承知している。このため一時、図書館に、地域参加を呼びかけるコーナーをつくって、「お父さんお帰りなさいパーティー」の案内などのチラシを置いたりしてみたが、あまり効果はなかった。志民塾を受講され方には、仲間づくりを目的として、講座が終わった後に塾生同士で飲みに行くのを楽しみにしている方もいる。そうしたことから、まだ具体的に詰めてはいないが、仲間づくりの面からも、図書館に居場所を求めているような方々に直接的なアプローチしていくことも考えていきたい。

Q. サラリーマンを経験されて、定年で地域活動をやれと言われても、何をしていいのかよくわからないという人がたくさんいる所では、地域活動にスタートするところに、スムーズに入ることができるという意味で、とても意義のあることだ。このカリキュラムではいろいろなことを学ぶが、内容はどこがつくって決めたのか。

A(松岡)．カリキュラム自体は、NPO法人の代表や中小企業診断士の方など、外部の人材からなるプロジェクトのメンバーが中心になってつくった。

Q. 参加のインセンティブは人によって違うが、ここでの講座の場合、修了すると何らかのものが出来るのか。

A(松岡)．修了証を発行している。

Q. 今の話を聞いて、都市部周辺ではシニア層に対する手当が重要だということを改めて確認できた。その上で、実践的なプログラムにしていくという方向で検討するとあったが、何らかデータ的に把握されているのか。市や協議会では、市民の意識調査をホームページ等で見たことがあるが、カリキュラムに対するデータは、これから拾っていく考えはあるか。

A(松岡)．基本的なところとしては、参加者のアンケートは必ず毎回とっている。その結果から、既にいろんな活動を経験された方の受講が増えているので、そうしたことから、団体運営の実務について学ぶことができるようなカリキュラムに対するニーズが高くなっている。

これまで人生の振り返りというところに、かなり重点を置いてきた。これについては、“改めてやつてよかった”、“これがすごい大事だ”という意見も多いが、その一方で、“時間の掛けすぎ”、“不要である”といった意見もある。アンケートの結果を踏まえ、今後更なる改善につなげていきたい。

#### (富永委員発言)

人生の振り返りについては、敢えて強く打ち出していた。というのは、ピラミッド型組織で役に立つ人材と、フラットな人間関係の中で役に立つ人材とはまるで違うんだということを、特におじさんたち組織人に認識してもらわないといけい。でも、今は、会社組織もフラットになってきてしまっている関係もあって、徐々にそれは要らなくなってきた。

でも持続させることは皆さん重要だと言っている。だけど、いい形で持続していくことは難しい。理由の一つとしては、行政の人たちが人事異動することによって「想い」が風化する。熱心だった人も人事異動すると熱が冷めしていく。だから、組織人がうれしくなるような権威づけがあると、その問題は解決すると考えている。

市民側も最初のプロジェクトメンバーが、高齢化でだんだん対応できなくなってきた。逆に言えば、「はちおうじ志民塾」をNPO法人にしたらどうだろうか。そこに新たな人材をニュートラルにリニューアルすることができる。それに加えて、女性の参加者なども募ると、イノベーションも可能にならないだろうか。

Q. 先日伺った「金沢学生のまち市民交流館」では、行けば誰かがいるという状態なので、皆さん、そこに集まってくる。ああいう居場所、雰囲気だと集まりやすい。例えば、八王子には長池公園の施設があるが、そのほかに、そのようなスペースはあるのか。

A (松岡) . 八王子駅の近くに市民活動支援センターがある。公設民営で、NPO法人八王子市民活動協議会が指定管理者として管理運営を行っており、市民活動を行う方であれば誰でも利用できる。以前は、予約制の会議室しか無かったが、それを平成25年5月に拡充し、自由に集まれる無料のフリースペースを設けたことにより、団体が打ち合わせなどで利用するなど、皆さんのが自由に集まる場となってきた。

#### (3) 議事概要

事例研究以外の議事である『「地域リーダー育成に関する研修の実態把握アンケート調査」項目』については、案の説明後、以下の意見が委員から提示された。

##### ● 「地域リーダー育成に関する研修の実態把握アンケート調査」について

- ・調査対象を「リーダー」に限定せず、「地域人材」としてはどうか。「リーダー」育成を目的に実施していない市区町村も多い。
- ・研修の効果の確認や、効果測定、評価方法はいつも議論を重ねている。自由回答等でも良いので、このあたりの調査分析を行うと今後の方向性の役に立つと思う。

### 3. 第2回研究会

#### (1) 開催概要

■日時：平成27年1月16日（金） 10時30分～12時00分

■場所：中央合同庁舎第2号館6階 601会議室

■出席者（敬称略）：

<委員>

飯盛 義徳（座長）、富永 一夫、前神 有里、野竹 司郎

<事例報告者>

若松 進一（人間牧場牧場主）

前田 真（愛媛大学社会連携推進機構教授）

<事務局>

総務省 人材力活性化・連携交流室 内村 義和課長補佐、臼井 洋介事務官

株式会社価値総合研究所 目黒 義和主席研究員

#### (2) 事例研究

##### ①地域を担う人材の発掘と育成

報告者：若松 進一 氏（人間牧場 牧場主）

私の町は人口4万人の双海町という小さな町で、10年前の平成の大合併で地図上から消えた。寂しいことではあっても、自分の町が無くなつたわけではないので、合併後も自分たちの地域をどのようにしていくかが大きなテーマになっている。その中で、地域を担う人材の発掘と育成について、これまで取り組んできた。

私は、青年団活動から始まって、約50年間、地域づくりにかかわってきた。その中で、感じることは、広域化やグローバル化が進む中、日本人感やふるさと感を持つ人が少なくなったと感じている。自分のふるさとに思いを寄せていく人たちが少なくなってきたことを考えると、どこかで日本人感やふるさと感というものを育てていく必要があるのではないか、これは人材にとって極めて大事なことだろうと思っている。幸せなことに、私は、若いころに水産高校の実習船「えひめ丸」という船に乗って、オーストラリアまで約4ヶ月間船旅をした。そのときに地球が丸いとか、遠く離れたところから日本という国について考える機会があった。これは私の心の中に強く残っていて、これからの人材発掘では、この日本人感とふるさと感を子供のころから、あるいは若いころからどう育っていくかが大事なポイントだと思っている。

2つ目は、青年団活動というのを18歳から8年間やった。青年時代に青年活動をすることは昔は当然のことだったが、今は残念なことに青年団という言葉そのものが死語になって、青年団活動もなくなつた。かつて青年団は日本全国にあって、日本青年館を中心に日本全国の地域づくりを支えていたようと思う。私はその青年活動によって5つの道具というのを手に入れた。それは「仲間」、「主張」、「ふる



さと」、「感動」、「夢」。多分この 5 つは、人生にとっても大切な道具ではと思い、この 5 つの道具について青年教育を行っている。青年活動では自分たちのふるさとに対する思いが育ち、そして自分たちのふるさとがどうすれば活性化するのかということを随分議論し活動してきた。

もう一つ、人間は価値観が変わることが多い。それは、人に会ったとき、あるいは、どこかを見たとき、そういう時の価値観の変化を考えることが大事だらうと思う。幸せなことに私はジョン万次郎に憧れて、第 10 回総理府派遣青年の船でアメリカへ行く際に初めて太平洋を渡ったとき、班長として乗船し、約 2 カ月半あまりアメリカ、メキシコ、ハワイを歴訪した。当時、日本人の中でもうそう外国に行く人たちが多くなかった時代に、建国 200 年のアメリカのすごいパワーを見たり、世界地図の真ん中に日本のない世界地図を見た。そういういたようなことが自分の価値観を変えたように思う。もし私が青年の船に乘っていなかつたら、外国の青年との交流もなかつただらうし、自分の目で直接外国を見る機会もなかつた。当時は県も、国も、青年を育てるというプロジェクトが随分あつた。今は金がないという名のもとに、人づくりから行政が撤退をしていることを私は非常に残念に思っている。今も昔も、青年たちにこうした旅をさせて、価値観を変えるということが大事なことだと思っている。

そのようなことを考えながら、私は今まで青年育成で色々なことをやってきた。1 つは、自分の家の横に青年が気軽に集まるたまり場を作った。わずか四畳半の部屋にいろいろを作つた。この「煙会所（えんかいしょ）」に青年たちを集めて、夜を明かしてお酒を飲みながら、車座という感じで話をする場所を作つた。結果的には、この四畳半の小さな部屋が、時には地域づくりの出発点となり、時には多くの若者たちのパワーを集めた。ここには日本全国からたくさん的人がやって来て、今全国にこの「煙会所」の分家ができ、北は青森県三戸郡倉石村から 17 番目は奄美大島瀬戸内町まで、様々なたまり場ができる。これらは、煙が会うではなく、縁を開く場所ということで「縁開所（えんかいじょ）」と呼んでいる。このような場所に来て心を温めた人たちが、自分のふるさとに帰つて自分たちのたまり場をつくるという運動に広がつたことを考えると、この「煙会所」には大きな意味があつたと思っている。

小さな町で人づくりを行うには、行政がやる場合と民間がやる場合があると思うが、私はやっぱり行政が主導をすることも必要だと考えている。当時役場に勤めていたので、「人づくり 10 年計画」を作つた。そして、たとえば、色々な日本一の“まち”に毎年 10 人を 10 日間派遣するということを提案をして、10 年間で 100 粒の種を育てた。地道なことだが、今、この人たちが自分のふるさとを背負つてくれている。地域づくり、人づくりは色々な方法があると思うが、こと人づくりに関しては、行政がどう向き合っていくかが大事だ。ちなみに派遣した日本一としては、日本一のコミュニティの大分県大山町や、日本一の富士山、日本一北の町の足寄町、沖縄の無人島などで、どちらかというと冒険に富んだ活動をした。私の町には日本一は多くないが、それでも日本一を体験した人が日本一多い“まち”だと、そんな気持ちで 100 人の人を育ててきた。これはまさに自分のふるさとを足元から見つめ直し、青年活動によってそれをパワーに変えていくという運動ではなかつたかと思う。

「21 世紀えひめニューフロンティアグループ」を設立した。これは行政でも、自分たちだけではできないことをグループでやつていこうと創つたボランティアグループだ。「今やれる青春」、「1 年に 1 事業」、「社会への働きぶり」、この 3 つのテーマをもとにつくつた。その活動もユニークで愛媛県では大きなインパクトを与えたように思う。飛行機をチャーターして、ふるさとを空から見る運動をやってみたり、無人島キャンプに約 100 人の子供を連れて行く活動は 20 年間で 2,000 人となつた。また、長さ 10 メートル、直系 160 センチのアラスカ産のモミノキをくり抜いて、約 4 カ月間かけて作った丸木舟

で瀬戸内海を航海した。またカヤ 1,500 束を無人島に運んで直径 10 メートルの堅穴式住居をつくって 1 週間暮らしてみたりするなど、子供たちにはワクワク、ドキドキ、ジーンとするようなキャンプを行った。このことが縁で埼玉県北本市との交流が実現して、海のない県の“まち”の子どもたち 50 人も無人島体験をするなど、愛媛県と埼玉県の交流も実現した。

これは 10 年間でやめるということにしていたので、現在は無人島キャンプは終わっているが、このボランティア活動を通して青少年の健全育成を考えてやってきた。これも非常に大きなインパクトがあったのかなと思う。今、そこを経験した人たちが県内でたくさん活動をしている。

また、「21 世紀えひめニューフロンティアグループ」では、会員のスキルアップを図ろうと「フロンティア塾」を開催した。春は「青春塾」、夏は「朱夏塾」、秋は「白秋塾」、冬は「玄冬塾」という 4 つの塾を組み合わせて 10 年で 40 回。しかも 1 年 1 回の塾が時計一回りということで、夜 7 時から明くる日の 7 時までというデスマッチのような塾活動を行った。この塾には大体 60 人が塾生としてかかわってくれた。一番最初には竹村健一さんを呼び、40 回には永六輔さんを呼ぶなど、有名人や地域づくりに思いを寄せた人たちに会わせていく。しかも、町の外れにある廃屋を利用し、廃屋に命を吹き込んだ。これも私たちにとって大変大きな仕事であったように思う。ここで育った人たちが自分たちのふるさとに帰ってふるさと運動を起こしてくれたことは、何よりもうれしいことだ。

私は、ある時は行政職員として、ある時は民間人として、また、ボランティア人として、地域人として、さまざまな形で人材育成に取り組んできた。たまたま合併と 60 歳の定年とが合致したので、それを機に全てから身を引いた。私は“いい指導者はいい後継者をつくる”というのは嘘だと思っている。いい指導者は去るか、死ぬかのどちらかだと思っていたので、自分から進んで辞めた。そして 60 歳からゼロに戻って、再起動ということで「人間牧場」というのを思いついた。

これは NHK の S さんに出会ったときに、60 代から人生を楽しくしようと思えば、50 代をどう生きたかが問われるという話を聞いたもので、60 歳の定年を機にどう生きるのかということを考え、50 代 10 年間で 1,000 万円のお金をためることを決意した。私には 60 歳になれば退職金も年金もあるが、これは家族のもので自分用には使えない。このため、自分で 1,000 万円をためるという目標をたて、10 年間で 1,000 万をためた。このお金で標高 130m のところにオーシャンビューとでもいべき、瀬戸内の眺望が開けた小高いところに「人間牧場」をつくった。

“人間牧場”とは何ですか”とよく聞かれる。「人間牧場とは人間を放し飼いにするところである」と、ふざけたように答えているが、国会議員であろうが、大臣であろうが、ここに来たら 1 人の人間であるということを考えてつくった。「人間牧場」には、水平線の家や、ツリーハウス、ロケーション風呂とか、かまど小屋、ピザ窯小屋など、20 年の無人島での活動で培ったことを、この場所で行おうと考えた。

約 5 年間で、目標や年次計画に沿って全てができ上がり、今年 10 周年記念をやろうとしている。この運営費は自分がつくった落語ならぬ落伍の 180 話に呼ぶネタ本（地の書・水の書・火の書・風の書・空の書・心の書）を売ったり落伍会をするなどして、さまざまな形でやっている。

「人間牧場」では、「子ども体験塾」を立ち上げた。主に町内の約 40 人の子どもたちを毎年募集して、自分のふるさとを思う心を育てていこうと行っている。この「人間牧場」には農場もあるので農業体験をしたり、海に出たり、そのような形で自分のふるさとのいいところ、悪いところ全てを 1 年間で体験する。これも 10 年間、教育委員会と提携して行っている。約 40 人の子どもたちを 20 人のボランティ

アスタッフ、そして、ここで育った子供たちの高校生、大学生を巻き込んで、20人のジュニアリーダーで面倒を見る。約70人の人たちがかわる子ども体験塾を大体月1回行っている。子どもたちの心の中にも随分ふるさとに対する思いが育っているのではないかと思っている。

また「年輪塾」という活動も行っている。これは「フロンティア塾」をベースにして、日本の先人に学ぶ。これは塾長である私の専権事項だけれども、選んだ先人を1人ずつ2年間みっちり勉強していくということで、1期目は民俗学者の宮本常一という人を選んだ。「人間牧場」から見える25キロ沖の周防大島で宮本常一さんが生まれ育った。先年生誕百年を迎えたが、旅する巨人と言われる宮本常一さんの足跡をたどりながら、人間が人間としていかに生きるのかということを60人のメンバーとともに学んだ。特に宮本常一の言葉の中に“記録しないものは記憶されない”という言葉があって、私たちはそこから記録というものに非常にこだわってきた。したがって、私もこの10年間、毎日2本のブログを書きつづりながら、人間の暮らし、人間の生き方、あるいは自分の生き方みたいなものをしっかりと見つめて記録をしてきた。私は70歳になったので、頭の記憶装置は衰えてきたが、幸せなことにパソコンという優れものの記憶装置を手に入れたおかげで、記憶と記録がうまくマッチしている。

2年の学びを終えるに当たり、公開セミナーを行った。それは2年間かけて勉強したことを世に問おうということで、1期目の宮本常一のときにはノンフィクション作家の佐野真一さんを招いて、約100人の人を集めて公開セミナーを行った。非常に大きなインパクトがあったように思う。

2期目は二宮金次郎を学ぼうということになって、2年間学んだ。このときは塾頭の清水塾頭が「二宮尊徳翁夜話」を自己学習して232話の「尊徳翁夜話」を毎週1回、メーリングリストで塾生に自己学習用に配信した。そして、年4回の学習会は自己学習と集団学習を組み合わせて行った。2年後の公開セミナーは二宮金次郎の7代目の子孫の中桐万里子さんを招いた。私たちは直系子孫でしか語ることの出来ない、非常に大きな示唆を与えてもらった。中桐万里子さんはこれを機会に年輪塾に入塾し友に学んだり交流したりしているが、尊徳の末裔らしくさまざまなかたちで、明日もこの中桐万里子さんを招いて「大学」という本の一節をやるようにしている。このとき、二宮金次郎の銅像がいかほどあるのかということを調べてみようということで、県下を各地へ塾生自らが出向き調べてみると、小学校を中心に182出てきた。これをパソコンに入力して、182体の二宮金次郎がどんな姿で、どんな本を読んでいるかということをソフト化して県内の小学校に無料配布して喜ばれた。基本的に金次郎像が読んでいる本の、80%～90%は「大学」の本の一節で、「一家仁一國興仁 一家讓一國興讓 一人貧戻一國作乱其機如此」と書いてある。学校に何げなくあった二宮金次郎という人の思想は、いやいや、これは大変なことなんだなと思ったりしている。二宮金次郎はご承知のように復興の祖であり、日本全国600の町や村に出かけて、風水害や冷害に悩む町、村を復興している。一部にはいろいろな批判もあるが、哲学者であり、民俗学者であり、さらには経済学者や教育者である金次郎、尊徳翁の232話から、さまざまのこと学んだ。

3期目は四国の偉人のジョン万次郎の数奇な運命から学んだ。フェアヘブンという町に日本で初めて留学生として渡って勉強をし、ゴールドラッシュのさなかに日本人として帰ってきて捕まるなど、まさに数奇な運命をたどったジョン万次郎に魅せられてさまざまな勉強をして、3期目の会には川澄哲夫さんというジョン万次郎研究の第一人者を招いて公開セミナーを行った。

現在の第4期目は近江聖人、中江藤樹で、この人は地元の大洲藩に非常に縁の深い方で、偶然にも中江藤樹も二宮金次郎と同じ「大学」という本がベースにあった。今はこの「大学」という本を皆さんと

輪読しながら、「大学」の本を全て頭の中に刻み込むようなことをやっている。私たちは、ややもすると過去は古い、未来は新しいと思っているが、先人の生き方を学ぶたびに、日本人の過去の文化の高さ、あるいは人間の思いの深さに驚いている。今年は中江藤樹のふるさとである小川村へ修学旅行に行くという計画が持ち上がり、7月には行く予定だ。

最期に、なぜこのようなことをやってきたかということを述べて終わりたい。

まず、私設公民館「煙会所」は、やはり青年がたまる、あるいは地域づくりをする人がたまる、「たまり場」というものが必要ではないかということだ。最近は、そういったたまり場が喫茶店になったり、飲み屋になったりするが、この「たまり場」の存在をもう一度、人づくりの観点で見つめ直してみる必要があるのではないかと思っている。この「たまり場」があれば人は集まるし、そして、その「たまり場」から何か新しい発見があるのかもしれない。

たまたま私は町内の西瀬戸に沈む夕日を地域資源にして「夕日のまちづくり」を主導してきた。この「夕日のまちづくり」も、青年たちを集めて、この「たまり場」で夢を語って、それがきっかけになって「夕焼けコンサート」を生み、今30回目を迎えていた。自称夕日日本一のまちをつくり上げたことを考えていくと、「たまり場」というのは非常に大きな存在であったと思う。

「21世紀えひめフロンティアグループ」については、やはり活動グループが要るのではないかと思った。かつては青年団が地域の行動集団であったが、今はそれもない。だとしたら、中心的役割を持った地域づくり集団が要るのではないかと思った。特に、ゼロ予算の中から新しいものを生んでいくのには、こういうものが必要だと思っている。さまざまなことを今も続けている。「ブーメランテーブル」というとてつもない大きなテーブルを作ったり、「千本桜の森づくり事業」という去年までの3年間で1,000本の桜を県内各地に植えた。今も続いて夢を追いかけている。行政でも、個人でもできないことを行える、そんな集団が必要だと考えている。

塾活動については、今、いろいろなところで塾をやっている。しかし、ほとんどの塾が未熟、半熟、じゅくじゅくだ。完熟がない。私はやっぱり塾というのは、一人一人の人間のレベルを上げると同時に、塾で育った人たちが次の世代の人を育てるということを続けていかないといけないと思っている。私が知る限り殆どの塾は、みんな自分のスキルをアップするだけで終わっている。そして、塾活動が終われば、同窓会や仲間づくりとか称して、酒飲んでいるだけが非常に多い。私は塾で育った人が次の人に育っていくということに重きを置いたような塾活動をやっていかない限りは、いい人材は育っていないと思っている。今、日本全国で人を育てていくという視点に立って人を育てている人が少ない。これを私は非常に懸念しており、ある意味、自分でそのことに思いを込めてやっていると思っている。

それから「人づくり10年計画」を2つやってきた。これは行政がお金を出すことだ。しかし、行政がやる塾はあまり長続きしない。なぜかというと、お金があるからやるので、お金がなければやめてしまう。行政も人づくりに重きを置いていかなきやいけないと思う。特に青年を育てていくという意味では、国家的なプロジェクトとして人づくりというのを打ち出していく時代が来ていると思ったりする。

私は「人づくり10年計画」で100粒の種をつくった。そして、「新人づくり10年計画」を立て、これは海外に2人、国内に8人、合計10人を10年で100人育てる。そのときに私が打ち出したのは、「金は全額出すがレポートは要らない」という、とんでもないことをやって随分議会で問題になった。

でも、私は100枚のレポートを書いて何になると。大事なことは、遊び心を持って出かけて行って、地球の真ん中に自分の暮らしがあるのかどうかということを考えていくような、異文化ギャップという

のか、これを体験する必要があると考えた。そう思って、私の町では海外派遣や国内研修で、およそ20年間で200人が育った。これは国際社会の中における自分、あるいは自分と地球ということを考える意味で非常に大切なことだったと思う。オーストラリアやニュージーランドにも行った。私たちは「トライアングルゾーン」と称して、アメリカ大陸と豪州、オーストラリアとヨーロッパを3年間でぐるっと回っていくというやり方をした。これも非常に大きな成果があったように思う。特にニュージーランドのクライストチャーチという世界一の花のまちに行った結果、私の町に花を増やそうという運動が起つて、今、愛媛県の中では3本の指に入るぐらい、春になるとスイセンが咲き、そして菜の花が満開になる。これは外にあるものをしっかりと見つめてきたからできたことではないかと思う。外国のいいものを取り入れていくということもいいことだと思う。そして、この「人づくり10年計画」のさなかに、「まちづくりシンポジウム」を1年に1回必ず開いて発表をさせる。その発表を見ながら、また新しい人を育てていくということをやってきた。

それから、「人間牧場」における子ども体験づくりは、子どもに対する人づくり、そして、この人づくりが子どもの戒め、子どもとの約束というのをつくらせて、今、住民運動として子どもたちに守らせようとしている。「守らせる」というと上からとなるが、子どもが考えたことなので、子どもたちにできる約束という形で行っている。

「年輪塾」は先人に学ぶこと。先人から大いにこれからも学んでいきたいと思う。

## ②地域づくり人材の継続的な育成に向け取り組んでいる事例

報告者：前田 真 氏（愛媛大学社会連携推進機構教授）

平成17年に「まちづくり支援えひめ」という地縁型のまちづくり組織を応援する中間支援型のNPO法人を立ち上げて以来、「地域づくり人養成講座」など、色々な形でサポート活動を続けている。

よくNPOなどのテーマ型、志で集まった人たちを応援する仕組みは結構あるのが、地縁型の組織には、旧来の色々なしがらみや、昔の古い体質の中で意思決定がされているところに誰もかかわりたくないということもあって支援する仕組みが少ない。でも、そこが地域に果たしている役割は大きなものがある。また、これまでコンサルタント会社の経験が長かったので、行政相手の仕事は多く関わった。しかし、報告書をまとめれば仕事が終わるケースが多かったので、もう少し現場に関わりたいという思いあり、「まちづくり支援えひめ」を立ち上げた。

この「地域づくり人養成講座」は、愛媛県の委託事業で、平成12年から始まった。名前が少し変わっており、最初の3年間は「地域づくりリーダー育成研修会」という名前で行い、次の3年間が「地域づくりコーディネーター育成研修会」、それから18年度以降が「地域づくり人養成講座」という名前に変わった。

そのとき、若松さんの「年輪塾」の塾頭が「えひめ地域政策研究センター」に出向してきたときに、今までやっていた講座の模様替えをして18年度からスタートした。



それまでは、ほとんど座学だった。座学でも勉強にはなるが、なかなか実感が伴わないということで、県内のまちづくり先進地と言われているところに出かけて、その人たちと話をして、その人たちが抱えている課題を一緒になって解決するワークショップにするスタイルとした。そして、その後は必ず飲み会をセットした。地域の人とは、勉強でいう堅い場ではなく、飲みながら本音の話ができる場を作るということで、年6回のプログラムを組んでいる。

今年度のケースで内容を紹介すると、第1回は開校式があり、その後、ワークショップのやり方を学び、それから活躍している人たちの事例を聞く。第2回目からは、実際に現場に出かけて行く。行く場所は毎回事務局と相談しながら決める。同じ場所に年度をかえて行ったこともあるが、基本的には、その年のテーマを決め、そのテーマに沿った先進地を訪れる。一番多かったテーマは「福祉」と「地域資源活用」、「着地型観光」だった。

内容としては、たとえば、今年の夏は、地域の自然の魅力を知ろうということで、廃校跡を活用して自然学習を展開するNPO法人「石鎚ふれあいの里」を訪れた。そこは市の指定管理で受けているが、運営にすごく苦労されているというのもあって、その様子も含めて勉強した。特に、今、各地で竹は困りもので、放置しておくと竹がどんどん増えて、生態系も壊してしまう。このため、定期的に竹を切らないといけない。しかし、切った竹の使い道がすごく問題になっている。その活用方法や「石鎚ふれあいの里」が地域とどうかかわっていったらいいか、といったような問題提起を、現場の人たちに投げかけてもらう。そして、受講生は、そのテーマに応じてグループワークをして提言をまとめるという内容にしている。

「中島」というところでは、たまたま島で日帰りは大変なので、1泊2日でやろうとなった。そこは「農音」という、県外からの移住者と地元で立ち上げたNPO法人で、柑橘の栽培と、自分たちが行っている音楽活動をコラボさせている。20人くらいの移住者が島に入って柑橘栽培を行っているほか、福祉の事業所に勤める人もいる。そして、移住者は自分たちの得意わざを地域で発揮したいという思いがあった。一方、この島には「離島振興協会」という、おじいちゃんやおばあちゃんたちが作る地縁型のグループがある。地縁型の人たちからいくと、の人たちに任せたら島がめちゃくちゃになるんじゃないかとかみたいな危機感があり、最初は交流もなく、農業をやりたいと言っても、なかなか畠を貸してくれなかったり、教えてくれなかつた。しかし、彼らも頑張って地域のための活動を始めて地域のためになるような提案をして、荒れ果てた耕作放棄地を引き受け開墾して果樹園に戻した。あと、すごく増えて困っているイノシシ退治のために、彼らが狩猟免許を取った。このようなことで少しづつ地元の信頼関係を得て行った。先日、移住した人が島の女性と結婚をして、今度、子供が生まれるそうだ。そこで、地元と一緒にコラボレーションできる方法について問題提起をしてもらい、受講者の皆さんに考えてもらった。

最近の受講者には、地域おこし協力隊の人たちが多い。隊員たちも同じ悩みを抱えているので、自分たちはこうしたとか、こうしようと思っているんだなどの意見交換ができた。

4回目は、日土東小学校といって、今年度から廃校になったところを地域の資源として使いたいと頑張っている地縁型グループで、その人たちをどう応援するかを検討した。特に、ここは、トップグループというか、後ろについて来る人が少ないので、周囲の人たちをいかに巻き込んでいくのかもテーマになった。地域のいろいろな場所を回って、地域を体感した後、課題提起を受けて話をするというストーリーだ。

このため、朝 7 時半ぐらいに集合して現地に向かう。午前中は現地の視察で、午後から問題提起の講義があり、その後、大体 5 時までの時間がグループワークして提言。その後、飲み会があると、松山に帰ってくるのが大体夜 9 時というスケジュールだ。

そういうハードな行程で、基本、皆さんは無料で参加できる。ただ、松山までの交通費と、直接現地に行く場合の交通費は自己負担。

5 回目は、ジオパークの認定を受けてから 1 年たった「四国西予ジオパーク」に行った。ジオパークは 3 年ごとに見直しがあり、活動がうまくいっていないと、ジオパークの認定から外される。せっかく認定を受けたが、認知度が低いので、そういう市民のかかわりをもっと広めるためにどうしたらいいんだろうかという問題提起を受けて、みんなが知恵を絞って、こういう方向がいいんじゃないかなということを考えた。

このようなことを 4 回繰り返す。

最終回は、それぞれ自分が講座で勉強したことや想いを一人一人発表する。自主研究論文という論文集もつくり、そういう形でまとめの話をしてもらっている。

行政の事業なので、3 年ごとに見直しがある。このため、次はないよねと言いながらも予算がついているという不思議な事業だ。途中から行政職員の受講生が増え始めたということもあり、また、地域おこし協力隊の受講も増えた。特に行政職員の受講生が増え、担当課の人や各地方局の関係課の人たちが来てくれているので、予算化に努力をしてくれているのではないかと思っている。

この塾の卒業生は、いろいろなところに根を張って頑張っている。16 年度からのデータを見ると、毎年平均 24 人ぐらいの申し込みがあって、修了している人が大体 17 人。半分以上欠席するのと、自主研究論文を出さないと修了とは認めない。

今まで 200 人ぐらいが修了をしており、卒塾生は、住民として活動するほか、NPO のメンバーで活動したり、行政職員としてまちづくり活動に携わったり、飛び出す公務員の人たちは部署がかわっても活動に参加している。また、いろいろな地域とのつながりができ、ネットワークが広がっていっている。

地域おこし協力隊にとっては、現場の人たちの対応がすごく勉強になっているようで、また、お互いの情報共有ができたりするので、口コミで広がっているのか、地域おこし協力隊の参加者は年々増えている。

あと、この講座に来てほしいという要望が多くなった。特に修了生から、みんなで考えてもらいたいことがあるので、来年はうちに来てくださいねという卒塾生が増えた。そういう循環が少し生まれてきている。

それから、これは先生によるが、大学生がアッシー君になって学生を連れてきて、社会人の中に入つて勉強していく。その学生が引き続き関わってくれるケースもだんだん増えてきていて、多様な人が集まり始めた。特に、大学生はわりと女子大生が多いので、みんな元気になったりするし、地域の人も喜んだりする。

今後の課題は色々あるが、市町職員や地域おこし協力隊以外の受講者確保がある。また、講座のカリキュラムとして出かけるだけではなく、もう少し地域課題の解決につながるカリキュラムのブラッシュアップもある。“提案されたことは大体やってますよ” ということが結構あるが、そうではないものをうまく提供できる仕組みがないと、単に勉強しに行きましただけになってしまふ。そこの地域に何か残せていくけるものを生み出せたらいいなということが課題として残っている。

また、県内は一通り回ってしまった感じもあるので、また重ねていくのか、新しいところを見つけて出かけていくのが課題となっている。今のところ、これから動き始めそうなところの情報をキャッチして、そこに行くというのもありではないかとも考えている。だから、チームとかグループができたところをうまくキャッチして、行けるような仕組みができたら良いと考えている。

それから、卒塾生 200 人のネットワークづくり。一度、メーリングリストをつくって運用していたが、中心人物がそこから外れると、継続できなかつた。みんなが求めていないから繋がらないというものもあるかと思うが、その繋がりをどう作っていくのも大事だと思っている。しかし、そこに手間がかけられていない。行政としては事業をやることが目的になっているので、フォローアップができていない。

それから、先ほどお金がなくなったらやめるのかみたいな話があったが、県の予算がなくなったときに、どうしますかということは必ずこれから出てくる。その辺の財源をどう確保するのかも課題だ。

さっきの若松さんの話ではないが、自分以外の新しいコーディネートする人たちが出てこないと多様な広がりがないと思う。私もルーチン的になってしまふので、新しい発想を持つ人たちが生まれてくる必要がある。この卒業生がそういう役割をしてくれたらいいと思うが、ここに参加する人たちは事業をやりたい人が多い。中間支援をしたいという意向を持つ人が中々生まれてこないので、そういう中間支援型の人たちをどう育てていくのかも大きな課題だ。

今日のお配りした資料に「舞たうん」という「えひめ地域政策研究センター」が年 4 回出している雑誌があるが、その中に、若松さんのブログの話が 20 ページに書いてある。「人間牧場」の部屋の写真しかないが、こういうところで若松さんたちが塾をやられているときのビジュアルがさつき見つかった。「地域づくり人養成講座」も 26 ページに載っている。

愛媛県では、いろいろな地域活動の情報がこういう形で発信される。きめ細かな情報収集をして、細かな活動も拾い出している。こういうセンターが中心となって、いろいろな人を育てていくことができたらいいかなと思うが、残念ながら、このセンターはプロパーがない。プロパーをちゃんとつくっていくような仕組みにならないといけないとも思っている。

### ③質疑応答（お二方に對して）

Q. 若松さんがつけている広告パネルもご説明ください。

A. 私は、こうゆうものをつけて出歩いている。情報発信という点では発信では最高だ。コンパクト型の電光掲示板だ。動く広告塔。これを幾つか持っていて、文字はパソコンで入れ直して出かけていく（笑）。

私は、たまたま夕日のまちづくりで観光カリスマ百選に選ばれているが、夕日によるまちづくりは、情報発信が中々うまくいかないところがある。私は 1 日 3 枚、夕日の絵はがきを日本全国に 28 年間出し続けている。こんな小さなことの積み重ねが、やっぱり地域を変えていくのかなと思っている。

Q. 牧場主の後継者はどう考えているのか。

A. 牧場は私の個人的な施設なので、多分私の後継者は息子。家族と地域づくりというのも、これまた私の大きなテーマだ。“お父ちゃんは変わり者、いつも留守ばかり、言っていることとやることが違う”というのでは、いけないと思って、私は家に地域づくりを引き入れている。私の子ども 4 人も無人島に連れていく、子どもの時代から地域づくりの親の姿を見せた。この結果、息子は松山市で

建築設計の仕事をしているが、地域づくりの現場も結構やっている。だから、私という人間と息子という人間とのやりとりの中で後継者はいる。私は長男に跡を継がせるというのが基本だと思っているので、その意味では、私は後継者づくりは成功したと思っている。

それから、私に続く地域づくり人というのは、前にも述べたように、去ればいいわけだ。去った結果、この10年間で多くの人たちが育っている。その人たちの指導は前田さんや前神さんたちを中心になって「地域づくり人養成講座」や「まちづくり学校双海人(ふたみんちゅ)」で繰り返し学習することで育っている。明日も3人か4人、愛媛県から東京に移住フェア準備でやって来る。東京まで手弁当で来る。ばかじゃないかと思いますけれども(笑)。

Q. そうすると、人材育成の継続性は、若松さんの1つの本流みたいなものがあるとしたら、その本流は、たまたま息子さんだったのかもしれないが、世代を超えて流れていく流れがあり、違う人たちが周りに色々なグループリーダー、プロジェクトリーダーを作っていく感じか。

A. (若松氏) 昔、始めた夕日のまちおこしは、一番最初はたった1人だった。下灘駅という日本で一番海に近い駅のプラットフォームでやったコンサート。これが今年で30周年だ。私は10年やつたら必ず物語ができる、それから30年たつたら、今後は神話になると言ってきた。だから、本流を追求する、本物を追求する。そういう意味では、私はまあまあ本流だったのかなと思う。つい最近、ゆるキャラやB級グルメが日本全国を席巻しているが、私はB級グルメは基本的に地域の食文化を乱していくと思っている。今、日本食が世界遺産や、いろいろなことで話題になっているが、本来私たちの持っている食に対するイメージというのはあんなものじゃない。だから、B級グルメでつくったものを毎日食いよったら、これ、高血圧や病気を起こす。だから、村おこしがなぜ長続きできなかつたかというたら、村おこしでやった激甘、激辛、砂糖と塩で味つけする漬け物や、おまんじゅうや、たいこや、こんなものききよったら、みんな高血圧になる。だから長続きしない。やっぱり私は、これから時代は本物志向を持たないといけない。だから、行政が漫画チックなことにうつつを抜かして、ゆるキャラが全国で3番目やったなどと騒いでいるのは可笑しいと思っている。ただ、これは私の個人的な主観だから一概には言えない。しかし、やっぱり長続きさせようと思えば、本物は何かという理念の追求なり、目的意識をしっかりと持っていないと人の指導もできないし、自分も納得できないようになると思う。

Q. 多様性というところで、いろいろな方針をつくって、そこからさらに広がっていくほかに、私はもう一つのキーワードとして、“地道に根気強く続けていく”というのがあるのではないか。それが結果的に複数世代にわたって人づくりがつながっていっている気がする。その重要なものとして“たまり場”的話があった。また、ジュニアリーダーなどの活躍の場づくりも意図的に行われていると思っている。そういう繰り返しが世代を超えて継続的に生まれ続けている秘訣かと感じた。一方で、行政による取り組みも必要じゃないかという話もあった。そこは同じような悩みを抱えている自治体も多く、総務省も同様だ。そこに対する何らかの示唆があればお願いしたい。

A. (若松氏) これは教育の基本かもしれないが、どんな人を育てようとしているのか明快なものが必要ではないか。学校教育や社会教育の現場では教育目標に沿っていろいろなものをつくっている。10年前と比べると、大学生も、高校生も、中学生も地域づくりの現場におりてきている。しかし、それ

は教育サイドのプログラムで、地域側の、何のためにというところが意外と見えてこない。たとえば、私の町にも学生がたくさん来るが、極端に言ったら、その人が卒業するために協力しただけで、社会人になっても地域のためにはなってこない。教育の基本はひとり立ち、自立のためにあるわけだが、もう一つ、自分で律するという自律をどう考えるのかが意外と見えてこない。それは学校の先生も、大学の教授も、ある意味そこに気づいていないような気がしてならない。

それから、観光カリスマ百選や地域伝道師などさまざまな冠があるが、選ぶのではなく、そういう冠をつける人材を100人なら100人育ててやっていく方法もあると思う。私は基本的に1,000万円貯めて「人間牧場」を独自で作ったが、つくりたいという人は私のところにもいっぱい来る。でも、作りたいけどお金がないと言う。やっぱりそういう支援の仕方というのも行政としてはあると思う。今、地域再生や地域活性化が大きな国家的なテーマになってきているので、私はこの人材育成はタイミングの時期に来ていると考え、何か新しい仕組みなり、方針なりみたいなものをつくって、それが次なる年度に反映してもらうようなことを考えていくと、今ビッグチャンスのような気がする。

Q. この「地域づくり人養成講座」はずっと継続されているが、年間の運営予算はどの程度か。カリキュラムはどうやって決めたのか。

A. (前田氏) ただ、バスの借り上げ費と現地の人の謝金程度の金額だろう。カリキュラムは、事前に私と事務局の「えひめ地域政策研究センター」が話し合って決めて、あとは事務局が現地と交渉して、引き受けてくれるかどうかとか、誰が講師でどんな話をするかを事前相談している。

あと、愛媛の場合、幸いなのは若松さんみたいな憧れの存在が身近にいる。この意味はすごく大きくて、そういう人を目指そうという目標像が比較的見える。

Q. 講座の名称が3回変わっている中、なぜ地域づくりリーダー育成研修だったのか。なぜ地域づくりコーディネーターに変わったのか、なぜ地域づくり人という、さらに抽象的な名前に変わったのか。

A. (前田氏) 私は最初は関わっていないのでわからないが、少なくともリーダーをつくりたいという意志があって、地域づくりはやっぱり若松さんというようなリーダーがいて、引っ張っていくべきものだという話があったと思う。しかし、やっている間に、リーダーだけではなくて、リーダーをサポートする人が必要で、そこに関わる人がいないと地域は動いていかない。そういう示唆が多分いっぱいあったんだと思う。

A. (若松氏) 私は1期～3期までのプログラムに関わった。その際、少なくとも1期、2期は基礎編といふか、地域づくりに必要な知識を習得する意向が非常に多くて、むしろ全国や全県下の地域づくりにかかわった人たちの話を聞くということが主体であった。しかし、それだけではいけないということで、この地域づくり人養成というのは現場に学ぶという観点に変わってきた。でも、逆に、地域づくりのノウハウを知らずに現場に学ぶと、とんでもないことにもなる。だから、もう一回そこら辺の基礎編と応用編というのをやっぱりプログラムの中には組み込んでいかないと、ちょっと難しいのかなと思ったりしている。

### (3) 議事概要

#### ●研修の開催の仕方

- ・課題として、講師の選定、受講生の確保、資金確保が目立っている。一つの解決方法として、都道府県と市町村連携、あるいは、広域市町村圏など周辺市町村との合同開催等も考えられる。
- ・人づくりでは「始める」とことと「続けること」、「高める」ことが大切だ。

#### ●育成する人材像について

- ・人材育成にあたっては、どんな人材をつくるのか（あるいは必要か）という人材像を明確にすることが大切。
- ・今はその定義が曖昧、または、色々ありすぎる感がある。

#### ●カリキュラムについて

- ・現場にカリキュラムを作成するノウハウがない。このノウハウを伝えることも必要だろう。
- ・カリキュラム作成を相談できる機関も必要ではないか。
- ・一方で、地域に必要な人材を育てる観点からは、あまりに示しすぎるとも問題だろう。
- ・自分で考え作成するのが一番勉強になる。

## 第Ⅲ章 今年度の成果と今後の方向性について

### 1. 今年度の成果と課題の確認

本年度の調査研究の成果から導き出された課題は、以下のように整理できる。

#### ①自治体職員向け研修の必要性

- ・市町村、都道府県が実施している多くの研修は、地域住民や団体向け。2割程度の団体では職員向け研修を実施しているが、住民参画の地域づくりに対する職員の理解不足が自由回答で目立っている。このため、地域づくり人材育成に関する行政職員向けの研修が必要。
- ・この際、行政職員向けという状況を鑑み、開講の目的（目指すべき人材像）を改めて明確にする必要がある。

#### ②都道府県・市町村連携による研修開催

- ・受講生や講師陣の選定、カリキュラムの多彩化などを課題に挙げる団体が多いことから、都道府県・市町村連携による開催を促すことが必要。

#### ③国・都道府県・市町村の役割分担による人材育成の促進

- ・市町村アンケートや研究会の議論から、市町村が地域住民等に対する研修を都道府県等と連携して推進する一方で、都道府県・市町村行政職員向けの研修を国が実施することも想定できる。このような役割分担を考えることも必要。
- ・このため、現在、実施している「全国地域づくり人材塾」を引き続き実施することが必要と思われる。また、これとともに、地域づくり人育成のためのコーディネーターを養成するための研修も必要と思われる。
- ・加えて、「全国地域づくり人材塾」の修了生に対するフォローアップも必要と思われる。現在、フォローアップ研修として実施している「全国地域づくり人財塾」（課題解決編（ケーススタディ型、フィールドワーク型）の継続が考えられるほか、修了生による自主的サークルの立ち上げ、「互学互習」といったスタイルも必要と考えられる。

## 2. 今後の方向性

以上のことから、本調査研究事業の今後の方向性としては、以下の点が考えられる。

### ①実効性ある研修の事例調査

- ・実効性ある（修了生が自主的に地域活動を展開する等）研修の事例調査を行い、実施しているカリキュラムとアフターフォローの方法等を把握する。

### ②目標設定と効果検証を行っている研修の事例調査

- ・研修についての効果測定・効果検証を行っている事例を調査し、その方法等を把握する。

### ③人財育成研修の事例紹介

- ・①と②等の調査を踏まえ、各地で取り組まれている人財育成研修の事例紹介を行う。



## 參考資料



# 事例報告資料 1

## 地域に飛び出す佐賀県職員を応援する施策

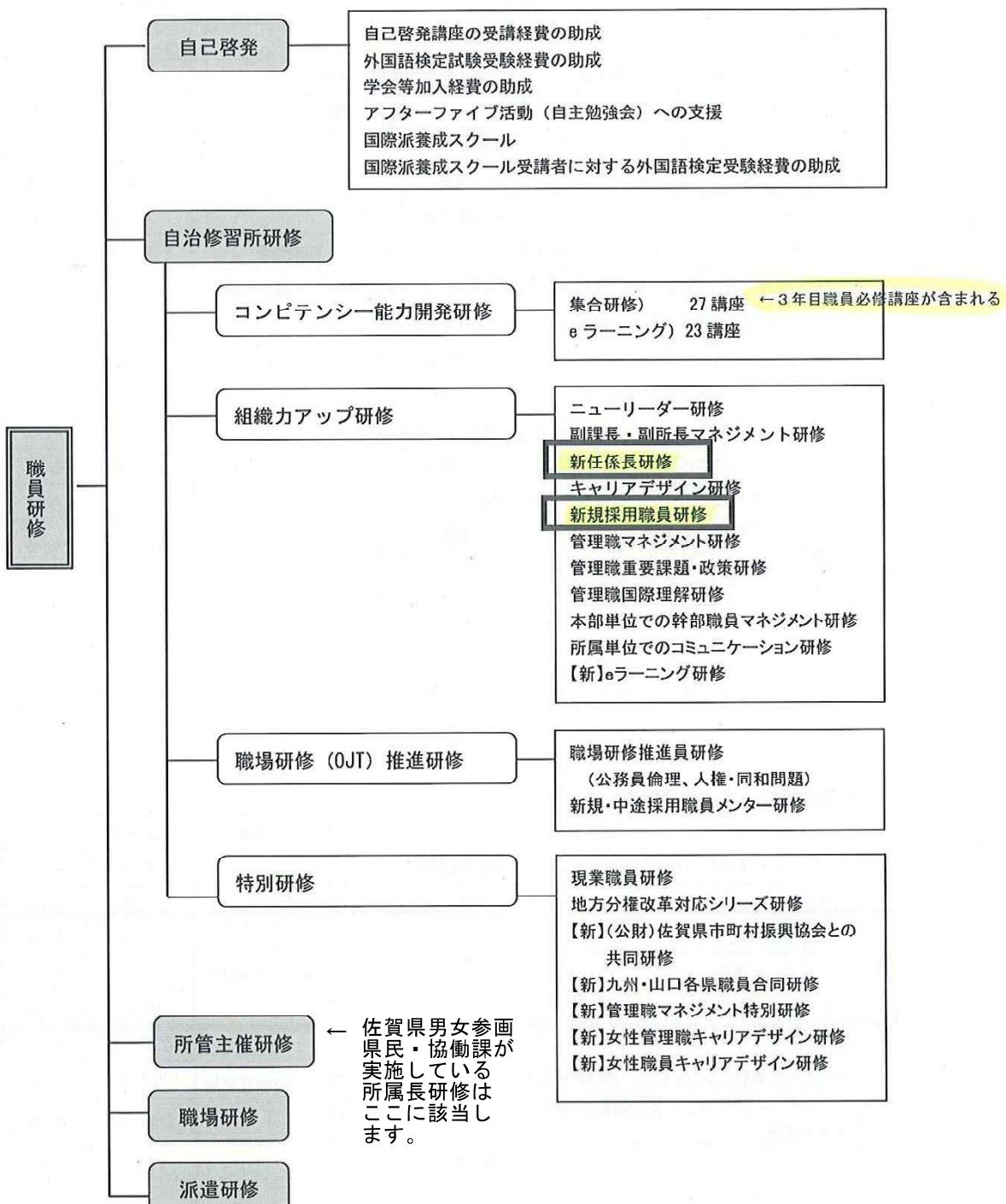
報告者：岩永 幸三 氏（佐賀県くらし環境本部 男女参画・県民協働課 参事）

### 地域に飛び出す佐賀県職員を応援する施策

施策名	内容	備考
①自治基本条例などで公務員が地域に飛び出すことをうたっているか。	左記基本方針の中で、「社会貢献活動の展開(プラスワン運動の推進)」として組み入れ、職員も県民としてCSO活動に参加すること、「県民」=「生活者」の視点に立って業務に取り組むことができるということを明記している。	
②府内LAN等でNPO・ボランティアや地域活動に関する情報交換や情報提供ができるシステムがあるか。	「プラスワンメールマガジン」に、職員のボランティア活動を掲載。このメールマガジンは、府内電子掲示板でも紹介。	
③NPO・ボランティアや地域活動に参加する場合の休暇制度があるか。	府内電子掲示板に3秒、3分、3時間でできるボランティア情報を探載。	
④NPO・ボランティアや地域活動に参加する場合の助成制度があるか。	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで、社会に貢献する活動を行う場合に、一年に7日を超えない範囲内で必要と認められる期間の休暇を取得できる。 H24年度2名、25年度0	
⑤NPO・ボランティア等への研修制度があるか。	無	
⑥NPO・ボランティアや地域活動に参加しているかどうかが人事評価の項目に挙げられているか。	人事制度の中で、人材リストの作成があり、個人のプラスワン活動情報を登録し、全庁公開すること で職員皆で共有する。 H25年度：1509件の活動を公開	
⑦その他	知事が年初に全職員にプラスワン活動の勧め(メール配信)	
プラスワン活動をしている県職員： H19年度 34. 3% ⇒ 平成25年度 57. 2%		
例：プロボノ プロボノワーカーとして県職員が参加。H24年度は5名、25年度は2名。		
例：ファンドレイジング研修講師 県内CSO(市民社会組織)対象のクラウドファンディング研修講師を県職員が務める。		
例：第1回地域に飛び出す公務員アワードで2名がネクスト賞。第2回地域に飛び出す公務員アワードで2名がアワード受賞。		
例：第2回地域に飛び出す公務員アワード受賞者が「官民協働プラスワンセンター」創設。		

# 平成26年度研修基本計画（抜粋）

## ■ 平成26年度職員研修体系



### **方向性5：職員を取り巻く環境変化を捉えた研修内容の改善**

予算や職員の削減、テレワークの導入など働きやすい職場環境への転換、組織のダイバーシティ化や女性職員の活躍促進、職員の孤立化などの職員を取り巻く内部環境の変化や、県民ニーズの多様化、地方分権改革、グローバル化・ICT化の進展などの外部環境の変化を捉え、研修内容や研修スタイルの改善を図っていく。

## **III 重点取組事項**

佐賀県庁が目指す経営型組織を担う人材を、計画的に育成していくため、佐賀県職員研修基本方針に基づき効果的に研修を実施する中、平成26年度は、次の事項について重点的に取り組む。

### **1 コンピテンシー能力の開発・向上**

コンピテンシー能力開発研修に引き続き取り組む。

職員が開発・向上したいコンピテンシー能力は職員一人ひとり異なるため、職員が必要とする講座を選択し受講できる「自発型研修」とし、研修の内容は「行動を促す研修」とする。

講座は、コンピテンシー中項目すべてに適したものを提供するが、職員を取り巻く環境変化や所属長が求めるコンピテンシー項目を考慮し、「率先行動」、「情報指向」、「論理的思考」、「計画実現」、「意思疎通」、「顧客対応」及び「達成指向」の7項目に重点を置く。

なお、新任所属長、新任係長、新任主査及び入庁2年目・3年目職員には、各階層に求められる能力等の開発強化及び早期戦力化を図るため、必修（一部選択）講座を設けて実施する。

講座ごとのコンピテンシー項目や階層を明示するとともに、研修で学んだことを「知っている」から「意識して行う」、やがては「意識しないで、できる」職員となるように、実践計画表の作成等を推進する。

<必修講座> 8講座

新任主査

「チームワーク」講座

「チェンジリーダー養成」講座

入庁3年目職員

「県民協働」講座（3回）

生活者起点、県民協働、現場主義というコンピテンシー能力を開発する

入庁2年目職員

「失敗学と創造学」講座

「仮説思考トレーニング」講座

「コミュニケーション+α」講座

<選択講座> 19講座

「仕事力強化&コミュニケーション能力向上」講座

「業務効率向上のための論理的伝達力」講座ほか

# 佐賀県男女参画・県民協働課による所管主催研修

## 平成26年度 県民協働に関する本庁所属長研修

会場：自治会館 大会議室

日時：平成26年7月30日（水）

午前の部 9:30～12:00

午後の部 13:30～16:00

1 開会あいさつ

2 佐賀県におけるプラスワン運動と県民協働の推進について

3 公務員がプラスワン活動に取り組むことの意義

講師：社会福祉法人大阪ボランティア協会

常務理事 早瀬 昇

4 鶏ちゃん合衆国～県職員である私のプラスワン活動～

講師：岐阜県健康福祉部地域医療推進課障がい児者医療推進室

室長 都竹 淳也

5 閉会

## 総務省 地域人材育成に関する調査研究会

### 地域づくり人材の継続的な育成 に向け取り組んでいる事例

### はちおうじ志民塾

八王子市 市民活動推進部 協働推進課

### 内 容

1. これまでの実績・成果

2. 地域づくり人材の継続的な育成につながる  
仕組み

3. 課題と今後の取り組み

# はちおうじ志民塾の概要

## ◎目的

これまで培ってきた自らの知識や経験を、地域に根ざした主体的な活動に活かしていただくとともに、地域での支え合いなど、地域活動の担い手の中心となる人材の養成を目的に実施。



## 1. これまでの実績・成果

### ◎実績

- ◆ 平成21年度に開講し平成26年度で第六期
- ◆ 卒塾者数: 第五期まで 125人

区分	第一期	第二期	第三期	第四期	第五期	合計
受講者数	29	27	26	21	22	125
年代別内訳	40歳代以下	3	2	1	0	3
	50歳代	4	4	4	5	21
	60歳代	16	18	14	12	76
	70歳代以上	6	3	7	1	19

# 1. これまでの実績・成果

## ◎成 果

卒塾生の半数が、町会・自治会や市民活動などの地域コミュニティづくりにおいて中心的な役割を担い、活動している。

区分	受講者数	主な活動状況（H26年6月現在）			
		町会	NPO/ 市民活動	市政に参加 (市民委員等)	起業
第一期生	29	0	9	1	0
第二期生	27	0	14	0	0
第三期生	26	0	16	2	1
第四期生	21	3	10	0	0
第五期生	22	1	8	0	1
計	125	4	57	3	2
			66		

# 1. これまでの実績・成果

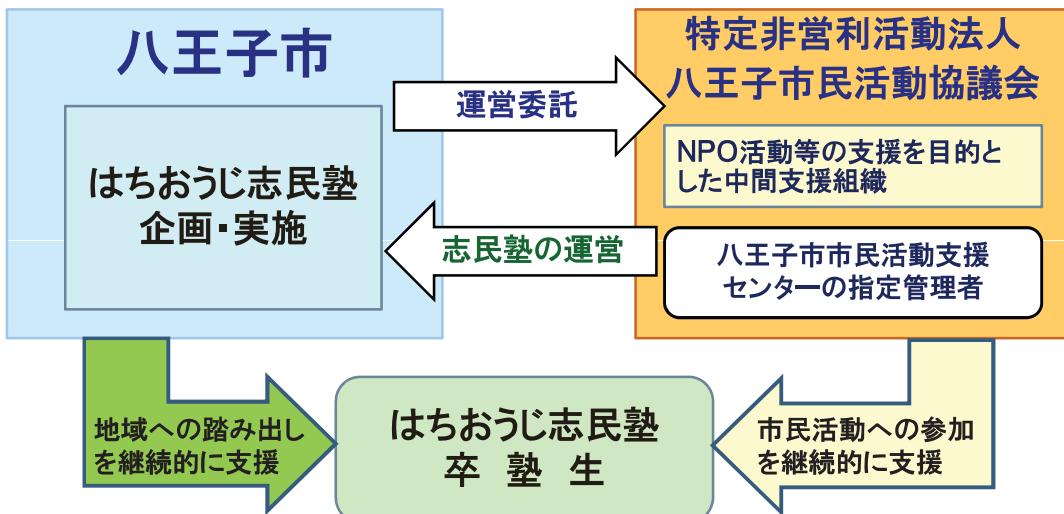
## ◎卒塾生の活動事例

- ◆町会の会長や副会長に就任。(60代)
- ◆地域の住民協議会の役員に就任。(60代)
- ◆「お父さんお帰りなさいパーティー」実行委員会事務局長に就任。(60代)
- ◆八王子市市民活動支援センター センター長に就任。(60代)
- ◆八王子いちょう祭り実行委員長に就任。(60代)
- ◆リユース食器の普及を図る団体を立ち上げ、理事長に就任。(60代)
- ◆フラワーデザインやパン・お菓子作りの教室を開業。(40代)
- ◆NPO法人の事務局長に就任(60代) など

## 2. 継続的な育成につながる仕組み

### ◎支援体制

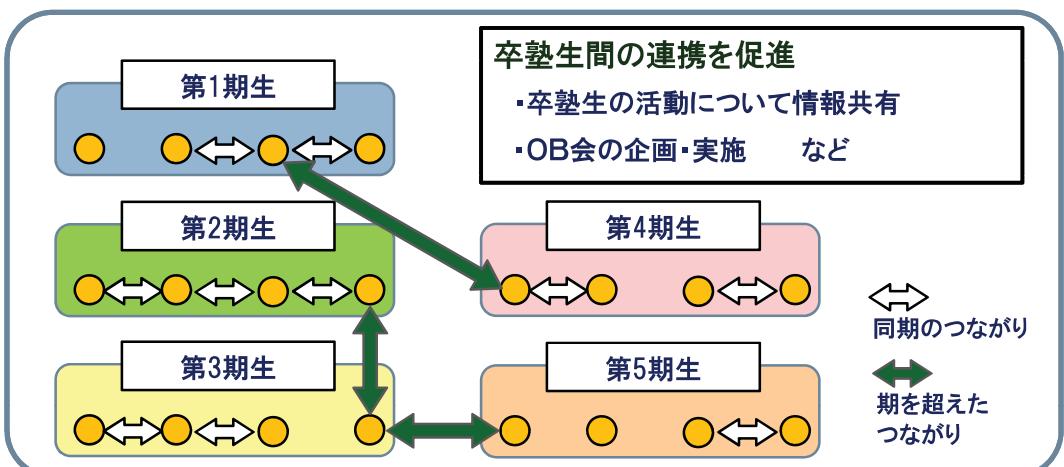
⇒運営を中間支援組織へ委託



## 2. 継続的な育成につながる仕組み

### ◎卒塾生間の連携づくり (OB会)

地域で活動を始めた卒塾生が、他の卒塾生を巻き込み活動を広げるなど、人的ネットワークの中で継続的に人材育成が行われている。

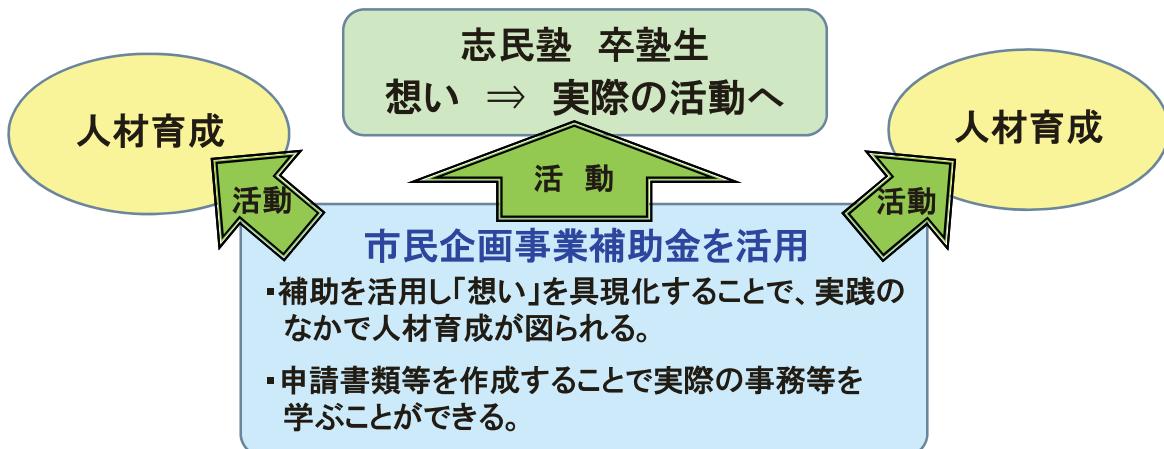


## 2. 継続的な育成につながる仕組み

### ◎活動の中での人材育成

⇒ 市民企画事業補助金

地域の課題解決のために、市民活動団体が自ら企画・実施する事業について、八王子市がその経費の一部を補助する制度。



## 2. 継続的な育成につながる仕組み

### 参考：卒塾生による市民企画事業補助金活用実績

名 称		補助事業の内容	現在の活動
第 1 期 生	シニア男性向け 小冊子作成	シニアの男性向けに地域への第一歩を踏み出すためのガイドブックを作成。	地域イベントの実行委員を務める。
	NPOの実務能力向上 のための講座	市民活動団体を対象に、会計やIT、広報などの実務面での能力向上を図る講座を開催。	(特非) 八王子市民活動協議会の事務局長に就任。
第 4 期 生	リユース食器の 普及＆促進活動	ごみ減量を図るために、リユース食器の普及、啓発事業を行う。	障害者を雇用したリユース食器レンタル事業を行うため、作業所開設の準備を進めている。
	家庭菜園支援事業	定年後、新たに家庭菜園を始める方を対象に、講演会や情報紙の発行を行い、栽培の支援を行う。	他のNPOで事務局として、活動している。
第 5 期 生	児童絵画作品展	市内小学生の絵画作品を募集し、飲食店や病院などに展示する。	現在補助金を受け活動中。



### 3. 課題と今後の取り組み

#### 課題

##### ◆受講者の確保

- ・他の施策との連携
- ・社会環境やニーズの変化に即したカリキュラムの見直し・改善

##### ◆卒塾後の支援体制の拡充

##### ◆事業の継続

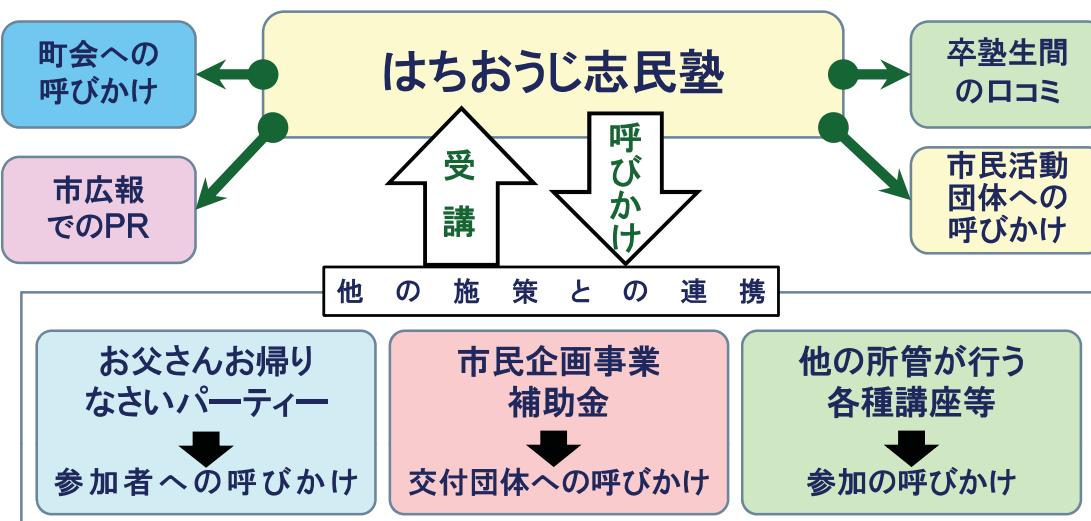
- ・事務局の継続性
- ・財源の確保

### 3. 課題と今後の取り組み

#### ◆受講者の確保

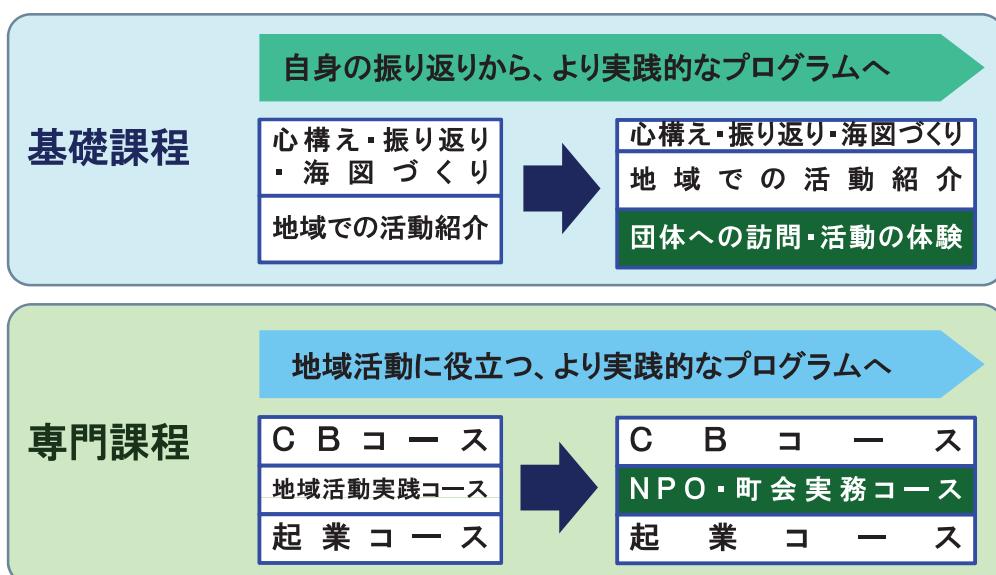
⇒ 他の施策との連携や幅広いPR活動の実施

⇒ 主眼： 地域への第一歩 ➤➤➤ 既に活動している方のスキルUP



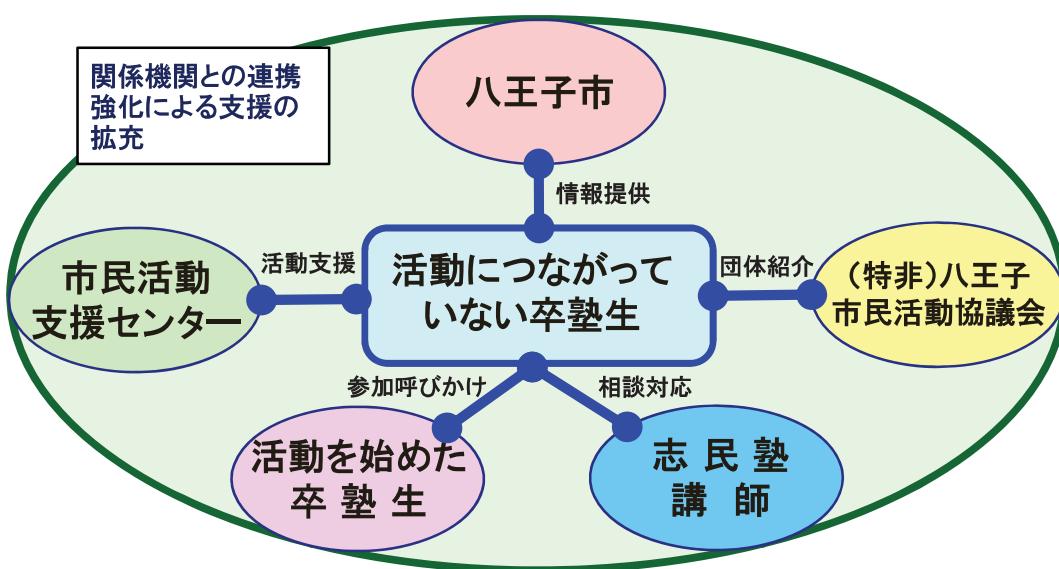
### 3. 課題と今後の取り組み

◆受講者の確保 ⇒ 社会環境やニーズの変化に即したカリキュラムの見直し・改善



### 3. 課題と今後の取り組み

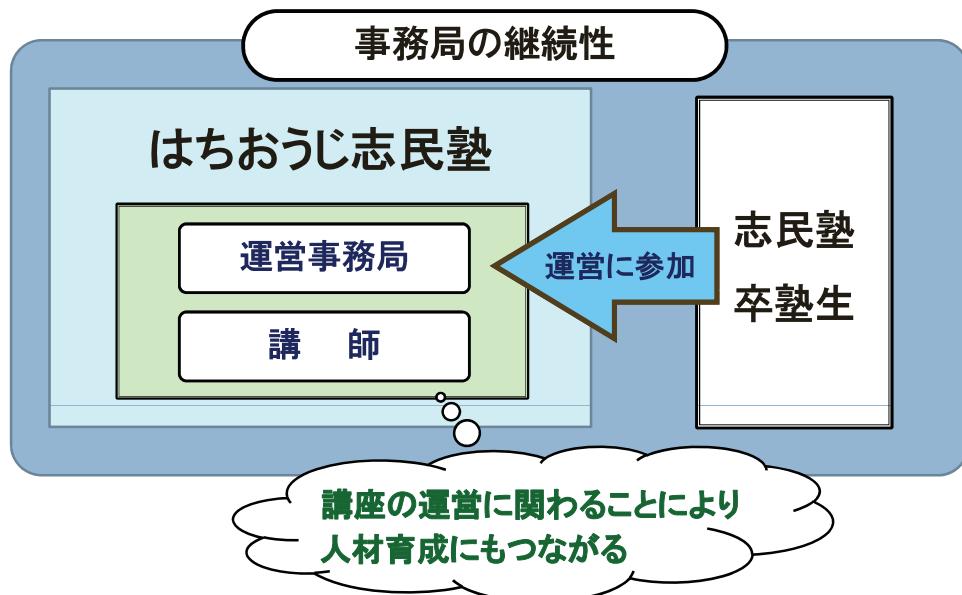
◆卒塾後の支援体制の拡充



現状:(特非)八王子市民活動協議会への参加が多い ⇒ 多様な活動へ

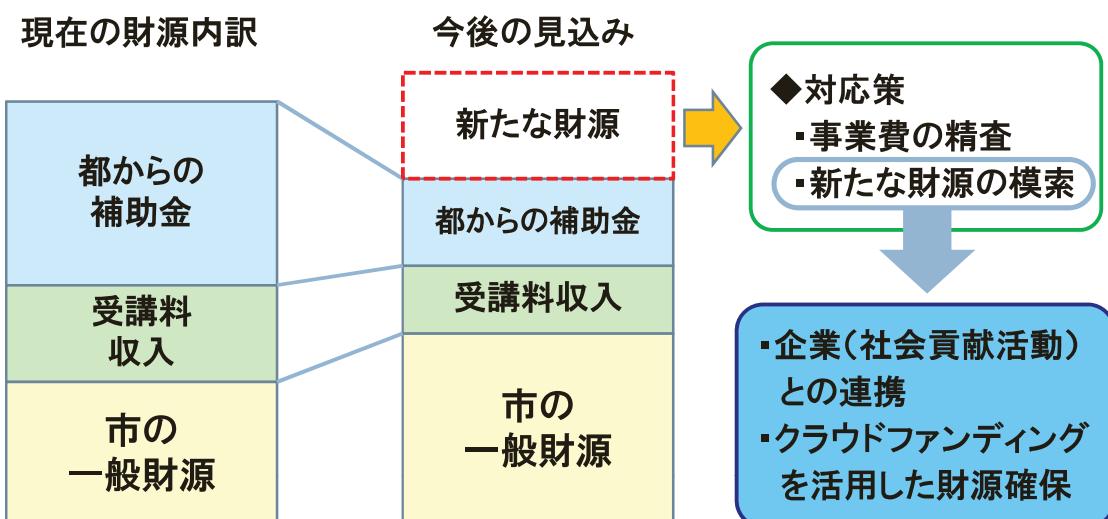
### 3. 課題と今後の取り組み

◆事業の継続 ⇒ 事務局を継続していくための仕組みづくり



### 3. 課題と今後の取り組み

◆事業の継続 ⇒ 予算を継続するための財源確保



## 事例報告資料 3

### 地域を担う人材の発掘と育成

報告者：若松 進一 氏（人間牧場 牧場主）

## 地域を担う人材の発掘と育成

### 一、私という地域づくり人はどのようにして育ったのか

地域づくりは人づくりといわれるよう、地域の良し悪しは人の良し悪しによって決ることは分かっているが、どんな人をどのように育てればよいのかという具体的な方法となると、間口が広くて奥行きが深く、これといった妙案は中々見つからない。また他地域で成功したからと、その手法を真似てみても、これまた地域によって置かれている条件がまったく違うため、上手く行きにくいものである。

私は自称地域づくり人として、約五十年間自分のふるさとや愛媛県内をフィールドとして活動を続けてきたが、私がどんな場所でどんな人に育てられ、その後どんな人を育ててきたのかを振り返ってみれば、地域を担う人材の発掘と育成について、幾つかのキーワードが見つかるかも知れないと、過去を回顧し現在を思い、未来のあり方について考えてみた。

#### （一）遠洋航海で培った日本人感とふるさと感

二千一年二月十日、愛媛県立宇和島水産高校の実習船えひめ丸が、ハワイ沖でアメリカの原子力潜水艦と衝突して沈没し、尊い九人の命が亡くなった忌まわしい事故は、私がその学校の卒業生であるがゆえに忘れる事はできない。私は若干十八歳の時初代の愛媛丸（二百十四. 五t）に乗船して、オーストラリア近くの珊瑚海へマグロ延縄漁に約四ヶ月間出かけた経験を持っている。赤道を越え南太平洋まで出かけ、外国で始めて見聞きした体験や地球が丸いという実感、それにマグロを満船して帰港の途中低気圧に遭遇し、生きるか死ぬかの瀬戸際で見た日本のシンボル富士山の遠望や、故郷への帰郷時に感じた様々な体験が、私の日本人としての根本的価値観を創ったのである。鉄は熱いうちに打てというが、まさに青春の入口で味わった衝撃的な体験は私の心の基底に日本人感、ふるさと感のようなものが深く焼きついたようである。

#### （二）青年団活動で手に入れた五つの道具

親父がガンで倒れたため、大学進学を諦め帰郷した私は、家業である底引き網漁船の船長として七年間漁師をしながら地元の青年団に入団し活動した。昔はどの町や村にも青年団という若者組織があつて、殆どの若者が何のためらいもなく入団し、ショーンショーン青年団活動（レクリエーション・ディスカッション・コミュニケーション・コミュニケーション）を楽しくやっていた。今考えれば当時はレベル的にはそんなに高くはなかったものの、ショーンショーンがその後ミッショーン（使命・役割）・パッション（情熱）・イノベーション（革新・開発）・コントリビューション（貢献）といった、地域づくりに必要な四ーションに発展するきっかけをしっかりと学んでいたようである。

私は青年団で仲間・主張・ふるさと・感動・夢という五つの道具を手に入れた。一つ目の道具は仲間である。人間は一人では生きて行けず多くの仲間とともにコミュニティを作つて生きてゆくが、青年団で培つた仲間づくりのノウハウが以後の地域づくりの輪を広げるきっかけとなったことはいうまでもない。愛媛県青年団連合会の会長や四国四県青年団体連絡協議会の会長などを歴任しながら作った多くの仲間は、今も私の大切な宝物である。二つ目は主張することの大切さを学んだ。心に思つていることを人の前や社会に向かって述べることは、青年時代の私にとって容易なことではなかった。当時は不言実行が美德とされる時代だったが、リーダーの本分は有言実行であることに気付き、場と機会をとらえ自分のしっかりとぶれない主張をするよう心がけてきた。その後第十四回 NHK 青年の主張の県代表に選ばれるなどの幸運にも恵まれて、周りから大いに期待され、その期待に応える話術を研いてきたの

である。三つ目はふるさとへの想いであろう。自分が生まれ育ったふるさとを愛すること、ふるさとを少しでもよくするために智恵を出すこと、そしてふるさとのために働くことに思いを込めたが、平成の大合併でよがとなる自分が長年思いを寄せてきた、心のふるさとというべき自治体双海町は、残念ながら地図上から消えてしまった。でもふるさとが消えた訳ではないので、これからもふるさとに暮らし、ふるさとで死ぬことを無上の喜びとしながら、ふるさととともに生きて行くつもりである。

四つ目は感動する心である。道端の草花を見て美しいと感じたり、人の悲しみを悲しみと思い、人の喜ぶ姿を見て喜びとするような人間でありたいと思いながら、自らの感動を多くの人に伝えてきた。感動しない人間は感動を人に伝えられない。その後私が中心になって活動してきた青少年育成活動も地域づくり活動も、ワクワク・ドキドキ・ジーンとする感動請負人としての真骨頂だったのである。

五つ目は夢である。夢なき民は滅びるというが、人間にとて夢を持つことは大切なことであり、夢という目標を追い求めながら活動する姿は、生き生きとして気持ちがいいもので、これまでにもさまざまな夢に挑戦し、その殆どを手に入ってきたが、「夢はドリームではなくターゲットである」としみじみ思うのである。

### （三）価値観が変わった青年の船での研修

私は子どものころから四国の偉人ジョン万次郎に憧れ、いつかはジョン万次郎のように太平洋を渡つてアメリカへ行きたいと、淡い夢を抱いていた。幸運にも三十歳の時総理府派遣第十回青年の船が、「昭和の咸臨丸」と銘打って太平洋を渡り、アメリカへ行く一行の班長に選ばれ、渡米することになったのである。東京の晴海ふ頭を出港したにっぽん丸は太平洋を渡り、十一日目にサンフランシスコのゴールデンゲートブリッジをくぐったが、建国二百年を迎えたアメリカの姿もさることながら、博物館で見たアメリカが真ん中にある一枚の世界地図に、大きなカルチャーショックを受けたのである。前もって空路日本にやってきていたアメリカやメキシコの青年たちと船内で交流したことや、歴訪したサンフランシスコ、ロサンゼルス、アカブルコ、メキシコシティ、ハワイで感じた異文化ギャップも、私の価値観を根底から覆したのである。もし私が青年の船に乗船していなかつたら、もし私が建国二百年のアメリカへ渡っていなかつたら、以後の人生はこれほどまで充実していなかつただろうと述懐するのである。ポール・J・マイヤーが言うように、「鮮やかに創造し、熱烈に望み、心から信じ、魂を込めた熱意を持って行動すれば、何事もついには実現する」のである。

## 二、私が始めた人づくり

私は青年団という内なる活動と、実習船愛媛丸と青年の船にっぽん丸という外なる活動で、人間としての基盤やリーダーとしての素養を身につけることができたと自負している。自分のスキルをアップしながら、町の社会教育主事という仕事を通して、とりあえず人づくりのため三つのことを手掛けた。

### （一）青年のたまり場「煙会所」造り（別紙1）

青年の活動にはそのよがとなるたまり場が必要であると感じた私は、家の横に自費で僅か4畳半の小さな庵を、青年の力を借りながら手造りで建てた。家の真ん中に囲炉裏を切った私設公民館「煙会所」には連日大勢の若者がやって来て、酒を飲みながら夜を徹して白熱した議論を展開した。「煙会所」の板間は時として青年たちの夢のキャンバスとなり、学校から貰ってきた五色のチョークでどれほどまちづくりの夢を書いたり消したりしたことだろう。勿論「煙会所」には町外の青年はもとより多くの人が訪れ、時には外国人までもやって来て、夢と現実のギャップを埋めるべく議論したが、振り返るとあの

頃の振り子時計のようなああでもないこうでもないと、行ったり来たりする議論が一番楽しかったのかも知れない。余談だが後に「煙会所」の横に海の資料館「海舟館」と夕日を見学する東屋「夕観所」を造り、それらを求めて今多くの地域づくり人が訪れ夢を語っている。

### (二) 日本一を経験する人づくり十年計画（別紙4）

私がそうであったように若者は旅に出て外から自分のふるさとを見たり、自分の生き方を振り返らなければ、気づかないことが多いと思った私は、当時の町長にお願いして、「人づくり十年計画」を実行に移した。毎年十人の青年を国内の日本一といわれる場所に十日間連れて行き、日本一を経験した人を十年で百人育てようという壮大なものである。一番最初研修先に選んだのは、日本一のコミュニティの町大分県大山町だった。大山町では矢幡町長の強力なリーダーシップで、「梅栗作ってハワイへ行こう」をキャッチフレーズに、NPC運動で大きな成果を上げていた。双海町から派遣された十人の青年は、ここで心洗われる異文化ギャップを感じ、その後の生き方に大きな影響を与えたが、その後日本一高い富士山で十日間、日本一北の町北海道足寄町で十日間、日本一南の沖縄県の慶良間列島で十日間などなど、国立青年の家を拠点にした安上がりな旅を絡ませ大いに学んだのである。今も日本一を体験した若者が町内に散らばり、町を頼もしく下支えしてくれている。

### (三) 二十一世紀えひめニューフロンティアグループの設立（別紙2・別紙3）

職場でも地域でも、勿論一人ではできないことが世の中には多いが、せめて若者という共通の切り口で、何かをしようと私が中心になって、二十一世紀えひめニューフロンティアグループというボランティアグループを、青年活動経験者二十人の若者と共に三十年前立ち上げた。最初にやったのはセスナ機をチャーターし、ふるさとを空から見る運動だった。その報告会を私設公民館「煙会所」で行った折、「「煙会所」の囲炉裏の煙が目に染みて涙が出る」ということを、小学校二年生になって初めて知ったという話が紹介され、私たちは無の中から有を考えるために「無人島に挑む少年のつどい」を計画し実際に移した。以後ひょうたん型由利島共和国と名付けた無人島へ二十年間で千人以上を運び、その後も丸木舟瀬戸内海航海、竪穴式住居語り部のつどい、モウーモウ塾などの活動を通して、参加した大勢の青少年の心に感動の涙を流させたが、それは私たちがグループを立ち上げる時みんなで目指した①今やれる青春、②一年一事業、③社会への搖さぶりという、三つのテーマだったのかも知れない。

フロンティアグループはメンバーのスキルアップや社会への波及を目指し、春は青春塾、夏は朱夏塾、秋は白秋塾、冬は玄冬塾を組み合わせ一年四回、十年で四十回開催のフロンティア塾を、標高百三十mの海の見える小高い丘の上にある廃屋を借りて開催した。竹村健一や永六輔を招くなど内外から招いた多才な講師陣の助けもあって、時計ひとつ回りの塾活動（夜七時から明くる日の朝七時まで）は大いに盛り上がったが、後に述べる人間牧場で開催している年輪塾にその活動は引き継がれている。

## 三、ゼロに戻って再起動した人間牧場

私は一市二町による平成の合併で新生伊予市が誕生したことや、六十歳という定年年齢を迎えたのを機に、第一線を退いた。普通の人であれば再就職か晴耕雨読の暮らしを選ぶのであろうが、私の持論である「いい指導者はいい後継者をつくるのではなく、去ることである」を実践するため、地域づくりの現場から潔く身を引いたが、今でもその決断は間違っていたなかったと思っている。

私には六十歳から始めたいと思っていた人財育成のための「人間牧場構想」という大きな夢があり、既に五十代の十年間でその資金となるであろう一千万円も蓄財し準備は整っていた。母が存命中耕作し

ていたがその後廃園となっていた農地を開墾し、水平線の家やロケーション風呂、ツリーハウス、かまど小屋、ピザ窯小屋、作業小屋などを概ね五年計画で整備し、小さいながらも自費で人財育成の拠点を造るべく奮闘した。幸い設計を仕事にしている長男息子に設計を依頼することができ、ほぼ計画通り五年間で粗方の整備を終えた。

人間牧場は標高百三十mの高台にあり、急峻な地形がゆえに百八十度広がる瀬戸内海の眺望は抜群で、空と海をコスモス（宇宙空間）牧場に見立て、ウッドデッキからは私の生き方の原点となった豊田漁港、下灘駅、シーサイド公園、由利島が一望でき、また沖合い二十五キロには旅する巨人と評される民俗学者宮本常一の出身地である周防大島が横たわり、思いをいざなっている。私はこの施設を使って次のような概ね三つの新しい地域づくりに取り組んでいる。

#### （一）子ども体験塾（別紙6）

二十年間続けた無人島に挑む少年のつどいや、丸木舟瀬戸内海航海、竪穴式住居語り部のつどい、モウーモウ塾などの青少年育成プログラムを、子ども体験塾として蘇らせた。それは未来の地域を背負う人材の育成を目指すふるさと教育である。地元の公民館と提携し、サツマイモ作りや養蜂などのほか、豊かな自然をフィールドとして底引き網体験、キャンプ、スタードーム作り、通学合宿等でこの八年間、募集に応じた地元の小学生四十人を相手に、ふるさと教育を実践している。

子ども体験塾で育った中学生や高校生はジュニアリーダーとして成長しながら活躍するようになり、町内の清掃活動や植樹した桜の保護活動など既に地域づくりの一翼を担うまでに頼もしく成長していく、これからが大いに期待されている。

#### （二）年輪塾（別紙7）

十年で四十回開催のフロンティア塾を引き継ぐ形で、六年前に開塾した私塾年輪塾は、先人の生き様に学び進化自立の気風を養うことを塾是としながら、二年間サイクルで学習を続けている。第一期目は人間牧場の沖合い二十五キロに見える周防大島旧東和町出身で、旅する巨人と形容される民俗学者宮本常一をテーマに、現地を訪ねる旅をしたりしながら様々なことを学習した。仕上げとして宮本常一の研究で知られるノンフィクション作家の佐野眞一氏を招き公開セミナーで締めくくった。二期目は復興の祖二宮尊徳を学んだ。塾生が愛媛県内現地に出かけた調査で、百八十二体の金次郎像が確認され、その全てをデータベース化し県内教育機関に配布した。また、清水塾頭が二宮尊徳翁夜話二百三十二話の解説書を作成し、塾生六十人に一週間毎にネット配信し、自己学習と座学学習を繰り返し、公開セミナーでは二宮尊徳七代目の子孫中桐万里子氏を講師に、県内現役木造校舎最古の翠小学校で開催し締めくくった。

三期目は江戸末期から明治にかけて、波乱に富んだ人生を歩んだジョン万次郎について二年目の学びを、ネット配信された新聞連載記事やジョン万次郎漂流記（井伏鱒二著）、椿と花水木（津本陽著）などの書物を読みながら行なっている。ジョン万次郎の研究家青野博氏を専任講師に依頼し、ジョン万次郎ゆかりの土佐清水市での現地研修などを行い、十一月にはその締めくくりとして、名古屋大学名誉教授の川澄哲夫氏を招いて公開セミナーを開催すべく準備を進めている。塾生は県外からも参加して新たな交流も生まれているが、塾の基本は塾生個々のスキルをアップし、地域づくり人として地域に貢献することであり、塾生の今後の活躍が期待されている。

#### 四、地域を担う人財三者（別紙5）

私が始めた小さな地域づくり活動は、①人づくり、②拠点づくり、③住民総参加のオンリーワンづくりという目標に向かって、行政と住民の協働によって次第にその輪を広げ、夕日やホタル、花などをテーマにしたまちづくりとして大きな成果を収めたが、平成の大合併によってその活動や運動も行政のかわり方も含めて一応一区切りを終えた。今はその余勢を借りて①若者、②馬鹿者、③よそ者へとバトンタッチされている。

その一つは若者で、二つ目は言い方は良くないが馬鹿者である。まちづくり学校双海人は町を愛する人たちが集まり設立したグループで、毎月一回の例会をもう三年間続けながら、①楽しいこと、②新しいこと、③美しいことをキーワードにしながら、学んだことを直ぐに実行に移し、成果を上げている。またよそ者である地域おこし協力隊も三人に増え、新しい視点での地域づくり活動が行われ、人罪や人在でしかなかった地域に人材が育ち、多くの自立した人財が町を支えている。（別紙8）

（執筆者：人間牧場主 若松進一）

## 人づくりの活動事例

### 別紙1、拠点施設を活用した人づくりー私設公民館「煙会所」

- ・青年のたまり場づくり
- ・一戸建て4畳半の私的手造り施設
- ・畳半畳の囲炉裏と板間（火と煙を囲んだ車座議論）
- ・異業種、異年齢、異地域、異性との出会いの場
- ・夢語りの場
- ・まちづくり実践道場
- ・青年活動
- ・全国へ広がる交流の場づくり（第2煙会所～第17縁開所）

### 別紙2、団体活動と人づくりー21世紀えひめニューフロンティアグループ

- ・青年団活動 OB20人で結成したボランティア活動
- ・3つのテーマ（今やれる青春・社会への搖さぶり・1年1事業）
- ・ふるさとを空から見る運動
- ・無人島に挑む少年のつどい
- ・丸木舟瀬戸内海航海
- ・竪穴式住居語り部のつどい
- ・農業、酪農体験モーカモー塾
- ・ブームランテーブル製作会議
- ・千本桜の森づくり事業

### **別紙3、塾活動と人づくりフロンティア塾**

- ・廃屋を利用した塾活動
- ・時計ひと回りの塾活動
- ・1年に4回の塾活動（春—青春塾、夏—朱夏塾、秋—白秋塾、冬—玄冬塾）
- ・10年間で40回の塾活動
- ・20人～60人の塾活動
- ・1年に1回の移動塾活動
- ・知的レベルを上げる塾活動
- ・永六輔、竹村健一など一流人との交流塾活動

### **別紙4、人づくり10年計画（行政実施）**

- ・日本一の町へ10人派遣し10年で100人育てる人づくり事業
- ・青年団活動と連動する事業
- ・人材と産物交流に発展させた事業
- ・国立青年の家主催事業とコラボした学習
- ・隣町長浜町との連携事業
- ・指導的役割を果たした社会教育主事

### **別紙5、新人づくり10年計画（行政実施）**

- ・海外2人、国内8人、計10人を派遣し10年で100人育てる事業
- ・金は全額出す、レポートは要らないというユニークな事業
- ・海外はアメリカ、豪州、ヨーロッパをトライアングルゾーンとして派遣する事業
- ・海外派遣協会の設立
- ・旅行業専門プログラマーの存在
- ・まちづくりシンポジウムでの発表の場作り

### **別紙6、人間牧場における子ども体験活動と人づくり子ども体験塾**

- ・人間牧場などをフィールドとしたふるさと教育
- ・将来の大人を育てる教育
- ・教育委員会とコラボした社会教育
- ・ワクワク、ドキドキ、ジーンとする体験活動教育
- ・子ども自らが守るべき「ふたみのこども什の約束」
- ・子育て地域組織
- ・ジュニアリーダーの育成
- ・通学合宿夕焼け村

#### **別紙7、人間牧場における人材育成一年輪塾**

- ・人間牧場を利用した塾活動
- ・先人に学ぶ塾活動（宮本常一、二宮尊徳、ジョン万次郎、中江藤樹）
- ・2年周期の塾活動（年4回の学習、2年に一度の公開セミナー）
- ・デジタル資料で事前自己学習
- ・運営組織と運営費
- ・修学旅行—ゆかりの地エクスカーション
- ・移動塾と塾生起塾
- ・中国の古書大學の素読

#### **別紙8、人材育成のポイント**

- ①旅をする—異文化ギャップ
- ②燃える人に出会う
- ③たまり場をつくる
- ④10人の同志をつくる
- ⑤ふるさと愛を育てる
- ⑥逆境や失敗、反対に負けない強い心を育てる
- ⑦生き方の支えを探る
- ⑧人を育てる人を育てる
- ⑨経済を学ぶ
- ⑩情報受発信のツールを持つ

# 総務省 地域人材育成に関する調査研究会

地域づくり人材の継続的な育成に向け取り組んでいる事例

## 地域づくり人養成講座

愛 媛 県  
えひめ地域政策研究センター  
有限会社邑都計画研究所

## 目 次

1. 地域づくり人養成講座の概要	3
2. これまでの実績	4
3. 今年度の実績	5
4. これでの成果	11
5. 今後の課題	12

# 1 地域づくり人養成講座の概要

## ◎目的

本講座は、愛媛県内の地域づくり活動を推進していくために、地域づくりに関心のある方々から受講生を募り、地域の実態に即した実践的な研修を通じて、地域づくりの担い手としてのスキル向上及び将来にわたる幅広い地域づくりネットワークの構築を図り、各地域において活動の中心となる人材を養成すること目的に、平成12年度から実施している。

平成12～14年度 地域づくりリーダー育成研修会

平成15～17年度 地域づくりコーディネーター

育成研修会

平成18～26年度 地域づくり人養成講座

## 2. これまでの実績



### 3. 今年度の実績

開講式＆第1回(6月21日)

ワークショップの基本について研修

「地域資源を活かす 弓削の島ツーリズム」

講師 ゆげ女性塾 代表 村上 律子 氏

まちづくりの基本やワークショップの手法、地域資源の活用事例として上島町弓削での取り組みについて学びました。



開講式



グループワークの研修



弓削の島ツーリズムの研修



## 第2回(7月25日) 「自然を活用した地域活性化」

～地域自然の魅力を知ろう～

講師 石鎚ふれあいの里 代表 山本貴仁 氏

「石鎚ふれあいの里」は、廃校となった小学校を活用した宿泊施設で、草木染教室や竹食器作りといった体験プログラムも数多く準備し、訪れる人に地域自然の魅力を感じてもらう仕掛けづくりに力を入れていました。



地域資源として竹の活用



地域資源と食事



専門講師による課題提起



グループワークによる成果発表

## 第3回(8月30日・31日) 「農業と音楽で地域をつなぐ」

～地域活性化への取り組み～

講師 NPO農音 代表理事 田中 佑樹 氏

中島で一泊二日の研修を実施しました。柑橘栽培を行ながら、新規移住者のための住居の確保や地域のネットワークづくりに取り組んでいる「農音」の活動を視察しました。泊まりがけということもあり合宿のような雰囲気も合わさって、受講生同士、さらには講師の方々との交流も一気に深まった回となりました。



島内をバスで視察



イノシシの罠を視察



恒例のグループワーク



夜の交流会

# 第4回(9月27日) 「地域資源活用による集落活性化」

～地域が輝く底力～  
講師 ふれあいの山里ひがし事務局長

二宮嘉彦氏

旧日土東小学校を講座会場とし、「ふれあいの山里ひがし」を中心に住民一体となって地域活性化に取り組む様子を視察しました。受講生スピーチでは、同地区での講座が特に印象的だったという声が多く聞かれ、手づくりのおいしいお昼ご飯、地元の方々との交流など、「あたたかいおもてなし」に触れたことが受講生の記憶により強く残ったようでした。



花で地域づくりの現地視察



地元住民との交流



廃校となった日土東小学校



グループワークの様子



森林の現地視察



地元講師からの問題提起



グループワークの成果発表と地元講師の講評



地元のおもてなし

## 第5回(10月24日) 「四国西予ジオパークと地域づくり」

～ジオパークを活かした新時代の地域づくり～  
講師 四国西予ジオパーク推進協議会

事務局 蒔田尚典 氏

ジオパーク認定から約1年というタイミングで西予市城川町を訪問しました。ジオという言葉自体知らない受講生もいる中で、「多くの人に親しまれるジオパークを目指して、住民が主体となつた活動を継続していくためにはどうしたらよいか」という難しい課題について議論しました。



ジオパークジュラ紀の化石視察



ジオパーク鍾乳洞視察



地元講師に突っ込んだ質問中



受講生の集合写真

## 第6回(11月29日) 自主研究発表会＆閉講式

受講生一人一人が自身の地域づくりに対する思い、講座を通じて学んだことを発表し、お互いに見識を深め、思いを共有しました。全6回を通じて指導した前田からも、受講生一人一人に対し今後の励みになるアドバイスを行いました。

全講座の指導講師 (有)邑都計画研究所  
(元)代表取締役 前田 真氏



自主研究発表



自主研究発表



閉講式



班ごとの集合写真



最後の交流会

## 4. これまでの成果

### ◎卒塾生の活動事例

- ◆住民として、NPOのメンバーとして現場でまちづくり活動に参画
  - ◆行政職員としてまちづくり活動を支援
  - ◆地域おこし協力隊として地域課題解決活動に従事
  - ◆翌年度の地域づくり人養成講座の専門講師役
  - ◆学生のフィールドワークに活用
- など

## 5. 今後の課題

### 課題

- ◆受講者の確保(市町職員や地域おこし協力隊以外)
- ◆講座カリキュラムのブラッシュアップ
- ◆社会環境やニーズの変化に即した展開先の確保
- ◆他の施策との連携による卒塾後の活動の場づくり
- ◆卒塾後のネットワークづくり
- ◆卒塾後の支援体制の拡充
- ◆事業の継続
  - ・財源の確保
  - ・コーディネーター等指導者の確保