

参考資料1

人材の活動環境に関する課題

国土交通省国土計画局
平成21年9月

①外部人材の派遣		
1) 必要性	・ 政策における地域再生に向けた人材の強化・確保の位置づけ	3
	・ 集落における外部支援ニーズ	5
2) 制度	・ 国などにおけるアドバイザー派遣制度	6
	・ 国における人材派遣制度	8
3) 取組み	・ NPO による研修を受けた若者の派遣	9
	・ 民間企業によるアドバイザーの派遣	10
	・ 公務員としての専門人材の恒常的な確保	11
	・ 外部人材が地域活性化に貢献した事例	12
4) まとめ	・ 外部人材の派遣による効果と課題	14
	・ 集落において求められる人材	15
②人材の育成制度		
1) 取組み	・ 国における人材育成制度	16
	・ 国などにおける人材育成制度	17
	・ 民間 (NPO) によるリーダーの育成	18
	・ 米国メインストリートプログラムにおける人材育成制度	19
2) まとめ	・ 集落において求められる人材の育成	20
③認証制度		
1) 人の認証	・ ボランティアの認定システム	21
2) 組織の認証	・ 国による組織の認証	22
	・ NPO などを支える中間支援組織の認証	23
	・ コミュニティビジネスの評価基準	24
3) ソフトの認証	・ エコツーリズムツアー (及びガイド) の認証	25

①外部人材の派遣 1)必要性

政策における地域再生に向けた人材の強化・確保の位置づけ(1/2)

「国土形成計画」(平成20年7月閣議決定)及び「地方再生戦略」(内閣官房地域活性化統合本部会合、平成20年12月)では、戦略的かつ継続的・安定的な人材確保の必要性和、施策展開の方向性を位置づけている。

	国土形成計画	地方再生戦略
策定時期	閣議決定 平成20年7月	地域活性化統合本部 平成20年12月
内容	<p>「第1章 地域の整備に関する基本的な施策」 「第4節 地域間の交流・連携と地域への人の誘致・移動の促進」 (3) 地域外部の人材の誘致と活用等</p> <p>第1部で述べたように、地域外部の、専門的能力を持った人材を積極的に活用するという視点による人の誘致・移動の促進は地域づくりにおいて重要であり、これを進めていくためには、たまたま地域にかかわった外部の人材が地域づくりの活動を始めるといった「偶然」を待つのではなく、<u>地域による戦略的な人材確保を促進する</u>。この際、地域はどのような地域づくりをしようとしているのかを明らかにするとともに、NPOや企業などの組織の経営、マーケティング、情報通信技術の活用能力など、地域づくりのためにどのような人材が求められるのか、どのような条件で受け入れるのか等について、できるだけきめ細かく明らかにするよう努める。その上で、必要な能力や条件が求める人材に届くよう、積極的な情報発信を図る。</p> <p>このような地域レベルの取組と同時に、国においても、地域への人の誘致・移動を促進するための施策がまとまりを持って展開される必要がある。例えば、人の誘致・移動の促進のためには、人・地域双方のニーズや地域の様々な情報が適切に提供されることが必要であることから、観光などの交流、二地域居住、定住まで一貫したシステムとして、観光、交通手段、宿泊、居住を含む地域での生活、専門的人材、就業を含む多様な活動等についての仲介機能を有する総合的な情報プラットフォームの整備を図る。このほか、人の誘致・移動を容易にするため、休暇制度の充実、二地域居住等を実施する際の負担の軽減策、複数の生活拠点を持つ人々への社会的サービスに係る適切な負担のあり方等についても検討する。</p>	<p>「第1章 基本的考え方」 「(2) 省庁連携の強化～ワンストップでの支援に向けて」 (中略)</p> <p>この省庁間連携の取組については、とりわけ、 ①地域を活性化させるには「<u>人材力の強化</u>」が必要であること (中略)</p> <p>にかんがみ、この「人材力の強化」と地方での「複業化推進」の2つについて省庁間連携による取組の強化にまず着手する必要がある。 (中略)</p> <p>ア 地域の「人材力の強化」 (中略)</p> <p>(ア) 地域における担い手となる人材の育成</p> <p>地域における担い手となる人材について、外部人材の派遣、「農業普及指導員」など地元に残る人材の活用、都会の団塊世代、若年者、中堅各層、女性など多様な人材の活用等の取組を進める。その際、特に、<u>人材を継続的・安定的に活用する仕組みを構築し、人材が地域に入ってプロデュース力を発揮できるよう検討を進める</u>。また、地域の担い手相互のネットワーク化に対する支援も行う。このような取組を通じ、将来に向け、「人づくり」に関して省庁横断の枠組の構築を検討する。</p>

政策における地域再生に向けた人材の強化・確保の位置づけ(2/2)

「人材力が引っ張る地方の元気回復プラン」(内閣官房 地域活性化統合本部(H21.4))では、「地方再生戦略」に基づいて、地域における人材力の強化として、政府による地域の人材力の強化とともに、外部アドバイザー(地域活性化伝道師)の派遣を打ち出している。

地域の自立的な発展を担う地域の「産学官の人材力」の強化に向け、政府において集中的な取組を実施

人材力強化の目指すべき目標

1. リーダー人材の発掘・育成 (第1段階)
2. 取組の継続的な実施のための人材力の強化 (第2段階)
3. 「産学官」にわたる人材力の強化
4. 地域間コーディネーターの強化～個々の取組間の広域連携～

1. 政府による地域人材力強化の取組の方向性

- 政府による支援は、地域の人材が中心となって自立的かつ持続的な展開となっていかを評価する方向に転換
- 政府による地域の人材力強化を直接支援するメニューを整理

2. 地方の元気を応援する人材ネットワークの整備・公表 (内閣官房による地域活性化伝道師リストの拡充)

- 地方の元気を応援するノウハウを持つ人材リスト (特色)
- ・ 地域からのアクセスに便利な連絡方法記載
 - ・ 実績・専門分野等をわかりやすく整理
 - ・ 伝道師による自由記入欄設定
 - ・ メーリングリスト整備により、伝道師相互のネットワーク形成

3. 全国8ブロックにおける人材力強化に向けてのモデル事業展開 (右図参照)

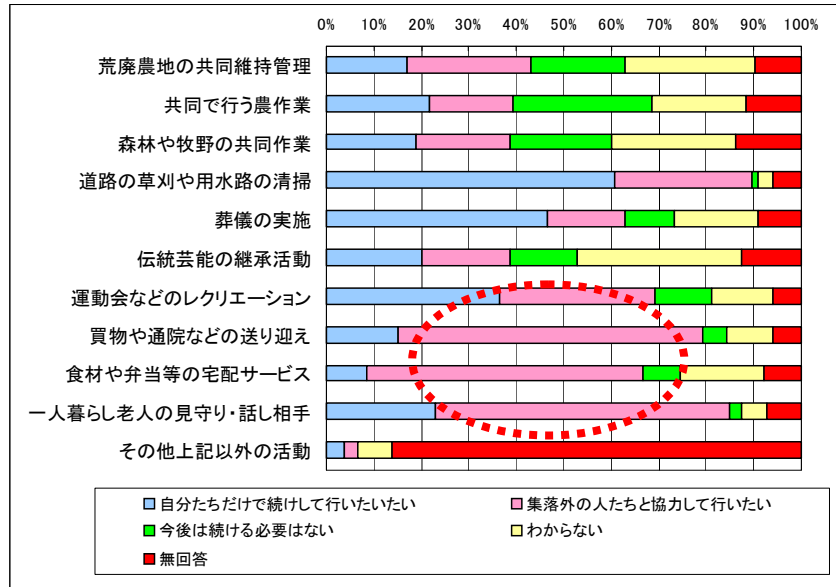


集落における外部支援ニーズ

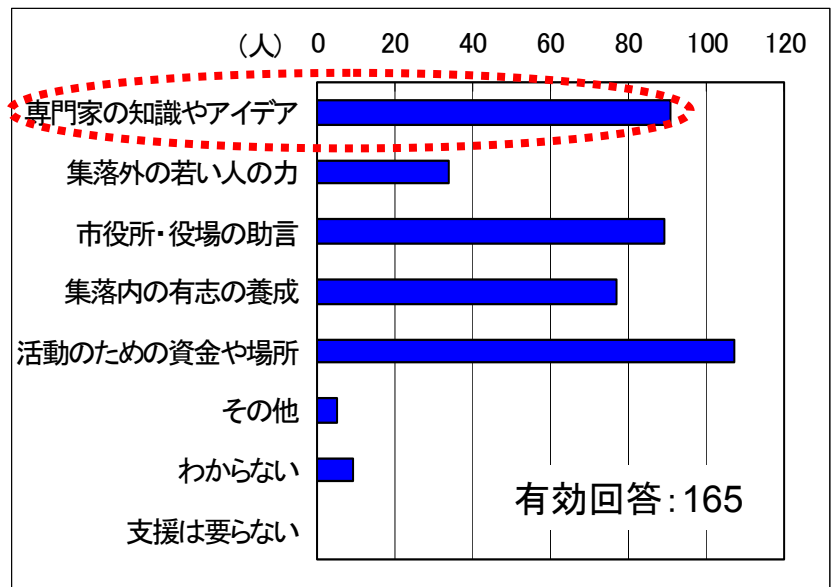
一般的に集落においては、日常生活支援を中心とした労力の担い手としての人材と、集落では確保できない知識やアドバイスを提供する専門家の、2種類の外部人材が求められている。

■ 集落に関するアンケート調査(区長調査) 平成19年度国土施策創発調査(茨城県)

問8. 以下の活動を、集落の外の人たちと協力して行うことについてどう思いますか。



問13. 集落の活性化に取り組むには、どのような支援が必要だと思いますか。(3つまで〇)



※ 茨城県内の過疎関係市町村内の集落の区長に対するアンケート

国などにおけるアドバイザー派遣制度 (1/2)

近年、内閣官房及び総務省では、自治体の要請に応じて、直接、専門家を派遣する制度を創設し、運用している。地域づくりに資するため、多くの分野の専門家が登録されており、地域の実情に応じて派遣する専門家が選定されている。

	地域力創造アドバイザー(総務省)	地域活性化応援隊(内閣官房)	地域活性化伝道師
	平成20年6月より	平成19年3月より	
概要	市町村が「頑張る地方応援プログラム」に基づき策定・応募したプロジェクトを進める取組みに対して、「地域人材ネット」※に登録された専門家を委嘱して派遣する	地域における活性化の取組を具体的・実質的なものへ後押しするため、省庁等が連携し、職員が相談に乗るとともに、専門家（地域活性化伝道師）と職員を積極的に派遣する（出張相談）	
特徴	市町村からの相談や要請に応じて、登録人材を紹介（基本的に費用は総務省で負担） 派遣される人材によって、支援の深さを柔軟に設定	市町村や企業、NPO等から相談することが可能（費用は内閣官房で負担）	
		地域活性化に関与する関係府省の職員について、役職に応じて、幅広く応援隊として登録	民間専門家や一部の行政関係者（属人）等について、地域活性化応援隊の中核を担う地域活性化伝道師として選定
実績	平成21年度は11団体を選定	1,352名が登録(19年4月現在)	270名が登録(21年7月現在)
備考	※『地域人材ネット』 民間専門家(64名)、先進市町村で活躍している職員(35名(組織を含む))	『地域の元気応援ネットワーク』 「人材力が引っ張る地方の元気回復プラン」に基づいて地域活性化伝道師をベースにネットワーク化し、「地域からの直接依頼」と「構成員間の意見・情報の交換」が可能となった。	

国などにおけるアドバイザー派遣制度 (2/2)

従来、多くの国又は財団法人において、専門家を地方に派遣するアドバイザー派遣制度が展開されている。

「地域振興アドバイザー」(平成13年度～) (国土交通省都市・地域整備局)

地域の活性化・交流を促進するために、様々な課題を抱えている市町村へ専門家を派遣して、その専門家から助言をしてもらうことにより、自主的な地域づくり活動等を側面から支援する。国土交通省で交通費全額と、初回の謝金を負担。概ね3名1組で3回の派遣。毎年30地区程度が採択。

「地域産業おこしに燃える人」(平成15年7月) (内閣官房及び経産省)

各地域の産業振興に活躍する人々を32名選定しリスト化。努力や経験を広く周知するとともに、認定者のネットワーク作りを支援することで、後に続く人々の意欲を高め、地域発の産業振興を活性化。(派遣はせず)
平成18年には登録者自らが任意組織「地域産業おこしに燃える人の会」を設立して、2次、3次メンバーを登録。現在はNPO法人化し、自主的に講演会等により普及啓発を実施。

地域再生人材相談事業(平成20年度～) ((財)地域総合整備財団(ふるさと財団))

平成16～19年度に実施した「地域再生マネージャー事業」で培ったノウハウを活かし、人材情報等の提供(民間企業19団体、民間人材:3名)、セミナー開催、地域再生マネージャー等の短期派遣(8市町村)、アドバイスを等を行う。派遣費・事務経費は財団が負担。

地域づくりアドバイザー事業(平成3年度～) ((財)地域活性化センター)

地域社会の活性化を図ることを目的として、地域の活性化を推進するために適切な助言を行う各分野の専門家等を招聘して実施する自主的、主体的な地域づくり活動を支援する。要請にふさわしいアドバイザーの紹介・斡旋も実施。財団が、一件につき上限30万円を助成。毎年度50件程度が採択されている。

国における人材派遣制度

	集落支援員	地域おこし隊	田舎で働き隊
対策等の内容	<p>1. 集落支援員の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市町村に「集落支援員」を設置。 ・集落支援員は、市町村職員とも連携し、集落への「目配り」として集落の巡回、状況把握等を行う。 (行政経験者、農業委員など農業関係業務の経験者、NPO関係者など地域の実情に詳しい人材を活用。ただし、地域の実情に応じ、当該市町村外の人材活用も可能。) <p>2. 集落点検の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集落支援員は、市町村職員と協力し、住民とともに、集落点検を実施。 <p>3. 集落のあり方についての話し合い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民と住民・住民と市町村との間で集落の現状、課題、あるべき姿等についての話し合いを促進。 (「集落点検」の結果を活用) ・集落支援員がアドバイザー・コーディネーターとして参画・支援 <p>集落点検や話し合いを通じ必要と認められる施策については積極的に実施</p> <p>①地域交通の確保 ②移住・交流の促進 ③特産品を活かした地域おこし ④農産漁村教育交流 ⑤高齢者見守りサービスの実施 ⑥伝統文化継承の取り組み ⑦集落の活性化・住民の生活維持のための自主的な活動支援 ⑧集落応援団の組織化 ⑨大学やNPOなどと連携した地域活性化</p>	<p>1. 趣旨</p> <p>人口減少や高齢化等の進捗が著しい地方において、地域力の維持・強化を図るためには、担い手となる人材の確保が特に重要な課題であり、地域外の人材を積極的に誘致し、その定住・定着を図る取り組みを積極的に推進する。</p> <p>2. 事業概要</p> <p>地方自治体が都市住民を受け入れ、地域おこし協力隊員として委嘱し、一定期間以上、各種の地域協力活動に従事してもらいながら、当該地域への定住・定着を図る取組について、地方自治体が意欲的・積極的に取り組むことができるよう、総務省として必要な支援を行う。</p> <p>○地域おこし協力隊員</p> <p>おおむね1年以上3年以下の期間、地方自治体の委嘱を受け、地域で生活し、各種の地域協力活動に従事する者</p> <p>○地域協力活動の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農林水産業への従事 ・水源保全・監視活動・水源地の整備等 ・環境保全活動 ・不法投棄パトロール、道路等の清掃等 ・住民の生活支援 見守りサービス、通院・買物等の移動サポート等 ・地域おこしの支援 地域行事、伝統芸能等コミュニティ活動の応援等 都市との交流、教育交流事業実施の応援等 地場製品の販売、地産地消の推進のための取り組みの応援等 	<p>1. 趣旨</p> <p>農村地域における活性化活動への従事を希望する都市部等の人材の活用を主な目的とする人材育成システムの構築に向け、人材の育成や都市と農村をつなぐ能力を持った仲介機関に対して支援を行い、農村の自立的な活性化を担う人材の育成・確保を安定的に支える仕組みの構築を図る。</p> <p>2. 事業内容</p> <p>(1) 人材マッチング支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業実施主体が農山漁村側の抱える課題について現状分析を行い、必要な人材ニーズを集約する。 ・農山漁村での活躍を希望する人材を都市部を中心として募集し、人材の適性や技能を分析する。 ・農山漁村と人材の相互の希望に基づいたマッチング(相互調整)を行っていく。 <p>(2) 農村への人材派遣事業</p> <p>事業実施主体は仲介した農村に研修生を派遣し、オンサイト型研修(現地での実践的な研修)として地域資源を活用した事業等への従事を支援する。</p> <p>3. 事業主体</p> <p>民間団体</p> <p>4. 事業実施期間</p> <p>平成20年度、及び22～25年度</p>
国による支援	<p>特別交付税措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集落支援員の設置に要する経費 ・集落点検の実施に要する経費 ・集落における話し合いの実施に要する経費 	<p>特別交付税措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協力隊員1人当たり350万円程度(報償費等については200万円程度) 	<p>定額、(一部1/2以内)</p> <p>20年度補正予算：990,000千円 21年度予算：199,236千円</p>
所管省庁	総務省	総務省	農林水産省
根拠	過疎地域等における集落対策の推進について(平成20年8月1日付け総行過第95号総務省通知)	地域おこし協力隊推進要綱(平成21年3月31日付け総行応第38号総務事務次官名通知)	農村活性化人材育成派遣支援モデル事業実施要綱(平成21年1月27日付け農振第1569号農林水産事務次官通知)

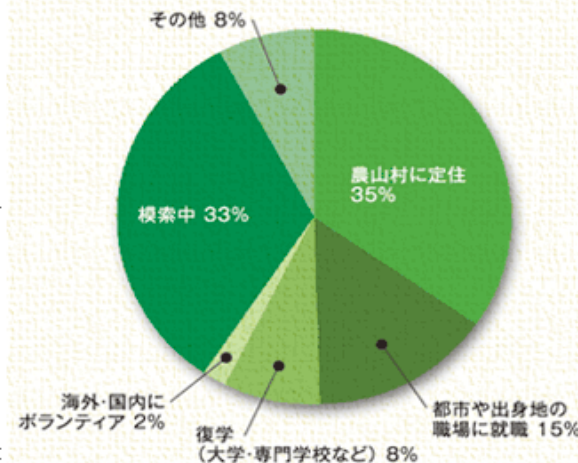
NPOによる研修を受けた若者の派遣

(特)地球緑化センターでは、就村プロジェクト「緑のふるさと協力隊」を平成6年度より実施し、年間数十名の若者を農山村に1年間派遣している。派遣の前後と中間に研修が行われており、若者の技術ややる気の向上とともに、地域の活性化に寄与している。結果、参加者の35%が活動終了後も農山村での暮らしを続けている。

■ 緑のふるさと協力隊の概要

概要	農山村に興味をもつ若者(18歳~40歳)を、地域活性化をめざす地方自治体に一年間派遣するプログラム
活動内容	派遣先では、農業、林業、観光、特産品づくり、地域交流等、幅広く活動を展開(受け入れ自治体の担当者と連絡を密に取りながら活動を展開)
人材の研修・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・事前研修(7泊8日:現地活動に向けた心構え等) ・中間研修(2泊3日:目標の再確認、情報交換) ・総括研修(3泊4日:報告書の作成、公開報告会) ・月に一度のレポート提出や持ち回りの通信の発行
費用	<ul style="list-style-type: none"> ・事務手数料と参加費計40,000円は自己負担 ・活動期間中の住居費・光熱水費は受入先負担。生活費(月50,000円)支給、研修地から現地までの往復交通費、ボランティア保険はNPOで負担。
実績(参加者数等)	平成6年度~21年度(第16期)で、76市町村に340人を派遣(平成21年度は37市町村に派遣中)

【活動終了後の進路状況(384人)】



※(特)地球緑化センターでは、この他、4泊5日の短期体験プログラムや、1泊2日を原則とした森林管理体験プログラム「山と緑の協力隊」も展開している。

民間企業によるアドバイザーの派遣

東北電力では、社会貢献活動として「まちづくり元気塾」事業を展開し、地域活力の再生や自立に向けて、地域が直面する課題解決に取り組む団体やグループの個性あふれるまちづくり活動を支援するため、地域ニーズに即した専門家「まちづくりパートナー」を派遣している。

■ まちづくり元気塾の概要

派遣内容	<ul style="list-style-type: none"> ○「まちづくりパートナー」の派遣 <ul style="list-style-type: none"> ・団体・組織の課題に応じて、地域づくりの専門家や実践者(2～3名)を派遣 ・アドバイザーボードが、制度全般の助言と各地へ派遣する専門家を選定する。(自らもまちづくりパートナーとして現地で支援を行う。) ・派遣回数は、支援先1ヶ所あたり年3回(1泊2日×3回)程度
翌年度の支援	<p>前年度のフォローアップとして、以下のいずれかを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ①まちづくりパートナーの再派遣 (1回・2名・1泊2日以内) ②まちづくりイベントの協賛 (1回・全体費用の半額かつ10万円以内)
費用負担	<ul style="list-style-type: none"> ○東北電力：派遣に係る費用(謝金・交通費・宿泊費) ○支援先：派遣に係る費用以外に生じる各種費用(会場費・飲食費・視察費ほか)
実績	<p>平成18年度より実施</p> <p>毎年度4ヶ所程度の団体・組織が選定され支援を受ける</p>
アドバイザーボード (まちづくりパートナー)	<ul style="list-style-type: none"> ○岡崎昌之氏 法政大学教授 ○志賀秀一氏 東北地域環境研究室代表 ○橋立達夫氏 作新学院大学教授 ○柳井雅也氏 東北学院大学教授

公務員としての専門人材の恒常的な確保

韓国では、1987年から「地方専門契約職公務員制度」を導入し、専門人材を公務員として長期間安定して登用することで、地域の活性化に対して成果を上げている。

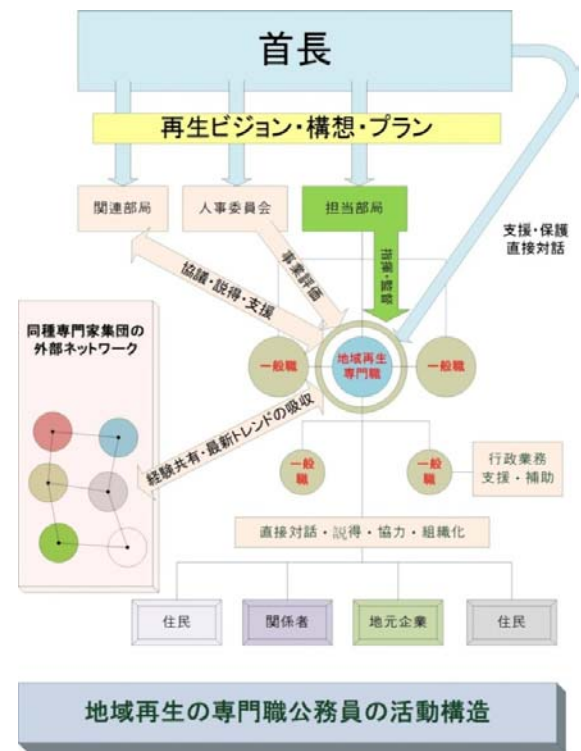
○概要: 専門人材が期限付きで公務員の身分を保障され、特定の分野における自治体における課題の解決を遂行する。地域外から入る者は、対象となる地方に「住み込み」をしながら任務に当たる。約3,000人が専門契約職に就いている。

○成功要因: ・専門契約職に就く人の専門性に裏打ちされた見識の高さ
・首長による明確な地域再生のビジョン

○特徴

- ・5つの職級があり、経験年数による採用要件がある。
- ・当該自治体のホームページをはじめ、全国自治体のHP、大学の関連学科や就業支援センター、専門誌等を通じて公募
- ・契約期間は最長5年間。2, 3年契約として1回更新するのが一般的。
- ・分野は、自治体ごとに実情に応じて決定する。

「地方専門契約職公務員制度」のイメージ



外部人材が集落活動に貢献した事例

熊本県菊池市水源地区における集落づくりを進める上で、地域の思いを取組みに変えていく段階で外部人材が入ったことにより、外部人材のノウハウや情報収集力、ネットワークなどが原動力となっている。

○経緯：平成12年に閉校が決まった菊池東中学校の校舎保存と利活用の声が高まり、区長が中心に取り組み意欲の醸成と発意が行われた。市では、グリーンツーリズムの展開を目指す上で、地元主導による校舎の利活用方法の検討を支援。具体的には、(特)こどもあーとに企画運營業務を委託。

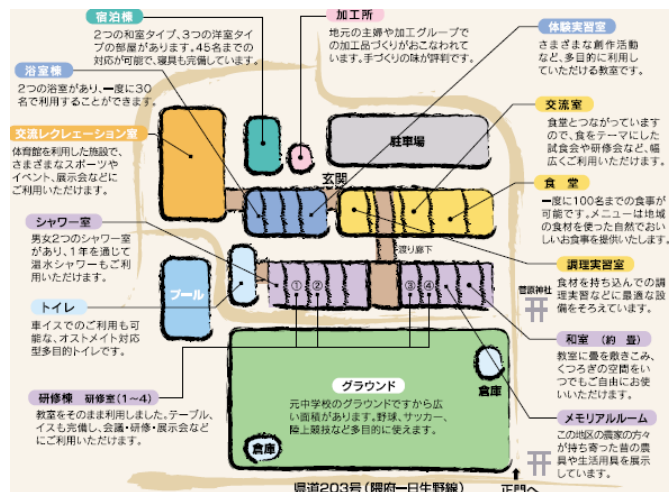
一方、(特)日本国際ワーキングキャンプセンターに勤務していた人が、旅行中に廃校にほれ込み、居を移すとともに(特)こどもあーとの職員として従事することとなった。

その後、(特)きくちふるさと水源村が認証・設立され、市が廃校を整備した「きくちふるさと水源交流館」の指定管理者となっているが、その事務局長として活躍している。

○外部人材の効果：

- ・多彩な経験を活かした企画立案
- ・事業展開時の各種団体とのネットワーク

《きくちふるさと水源交流館》



外部人材が集落活動に貢献した事例

茨城県常陸太田市里川地区では、若い人材が必要となる休耕地の開墾や森林の保全活動において、学生や都市住民の参加を促し、効率的・効果的に集落づくりを進めている。

○概要：町会において「協働による元気な里川づくり推進事業部会」を組織して集落づくりを展開した。部会は、地域文化伝承部会、農地利活用部会、環境整備事業部会の3つから成り、後者2つについては、労力の不足と交流による魅力再発見ともてなし意識の醸成等のため、都市・近隣住民との協働による集落環境維持活動を展開した。

○特徴：
・集落を離れた子供夫婦や縁故者、NPO等を巻き込んだ企画づくりと宣伝、もてなし企画を用意
・中心メンバーのみならず、地域住民に広く参加と受入れ・交流意識を醸成



《休耕地の開墾》



《森林の管理補助》

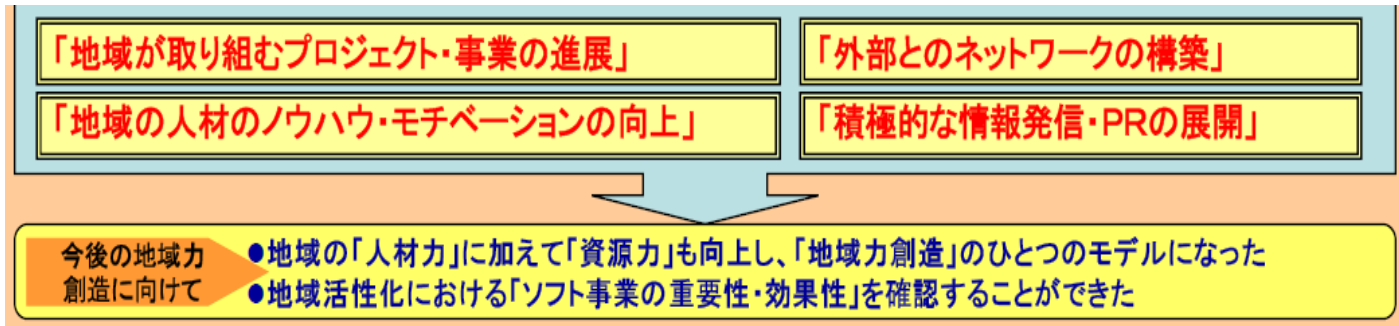


《1,000本の桜の植樹》

外部人材の派遣による効果と課題

「地域人材力活性化事業調査」(総務省、平成20年度)によると、アドバイザーの派遣により、事業の進展はもとより、地域人材のノウハウ・モチベーションの構築や、外部ネットワークの構築、積極的な情報発信の成果があった反面、受け入れ側の意識や体制を中心に課題が認められた。

■ 成果



■ 課題

アドバイザーの活用に関する全庁的理解	<ul style="list-style-type: none"> ・目標達成に向けた取組やプロセスの柔軟性や弾力性をいかに担保できるかが重要であり、<u>首長をはじめ行政執行部幹部の理解と支援</u>が不可欠である。 ・アドバイザーからの助言や提案に対して、<u>適宜迅速に対応し、かつ一定の判断権限を有する人材を担当者とする、あるいは担当者の近くに配置することも重要</u>である。
地域住民・関係者等の巻き込み	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>できる限り多くの関係者、関係機関の参画を得る</u>ことが望ましい。 ・場合によってはアドバイザーが行政と地域住民との繋ぎ役・調整役となったり、著名な専門家の来訪が、行政の施策に興味を持たせるきっかけになる可能性もある。
アドバイザーの理念の事前理解	<ul style="list-style-type: none"> ・そのためには、事業の着手段階において、アドバイザーのこれまでの実績や記録をしっかりと把握したり、あるいはアドバイザーの日頃の活動フィールドを視察することが望ましい。

集落において求められる人材

■ 集落づくり活動を展開する上で必要な人材と外部人材の補完制度・取組み

活動・機能レベル	地域内部（住民等）	外部・全国
リーダー プロデューサー マネージャー	区長・自治会長 等 ・伝統的定例的な取組み・行事の継続 ・日常課題等の改善に向けた取組み等	—
	キーパーソン 等 ・集落の課題解決に向けて新たな取組み等を企画して展開を指揮 ・集落と自治体、外部の主体等との連携呼びかけ、調整	
	集落支援員 ・集落の巡回や点検、話し合い ・維持・活性化に向けた取組みの展開	
アドバイザー	—	地域力創造アドバイザー 等 ・集落づくりに対するアドバイス ・公共交通やブランド化など分野別の専門家を、地域が随時必要に応じて派遣要請
中心メンバー	各種団体主要メンバー、役員 等 ・各団体による活動の展開 ・他団体との連携・協力による取組み	地域おこし協力隊 ・農作業や森林管理の支援等 ・伝統行事や都市交流事業の応援等
マンパワー	集落住民 ・イベントや事業へメンバーとして参加・協力	

国における人材育成制度

国では、子供を含めた地域住民、マネージャー、リーダーなどの各レベルの人材を育成する事業・調査を展開している。

■地域再生を担う人づくり支援調査 (平成20年度～ 国土交通省都市・地域整備局)

地域自らが考え、実行できる体制を強化するため、集中的に研修会や実証実験等を実施し、地域づくりの核となる担い手の育成を積極的に推進する。地域のリーダーや自治体等による任意の協議会が応募し、国の請負契約。(100万円～250万円程度)

(実施内容)

- ・住民等を対象に、地域の抱えるテーマに応じた車座研修会を実施
- ・地域のリーダーを中心に具体的目標を定め、OJT(実地活動)を実施
- ・国交省が主催する「地域リーダー研修会」への参加

(取組む分野の例)

- ・新たなブランドの創出による雇用の創出
- ・観光ボランティアの育成などによる交流人口の増加
- ・ホスピタリティの向上によるサービス産業の活性化 など。

■人づくりによる農村活性化支援事業 (平成18～20年度 農林水産省農村振興局)

将来的に地域を支える人間を育成することを目指した教育プログラムの開発、及びUターン者等で農村地域における地域づくりや産業振興を担う人材の育成を支援する。

1「教育プログラム」の開発

子供たちが自分たちの住む地域を教材として学び、農村の地場資源を発見し、活用するに至るまでの教育プログラムの開発

- ・モデル授業「八朗湖に竜を呼び戻す物語「八朗太郎物語」を作ろう」(計6回及びフォーラム)
- ・モデル授業「自分たちの住むまちの生きものの道について考える」(計2回)

2「地域産業マネージャー」の育成

農村地域での地場資源を活かした起業や体験交流事業等に必要な知識等の研修を行うことにより、地域づくり、産業振興・育成を担うことのできる人材を育成

- ・「地域産業マネージャー育成研修カリキュラムの作成に向けた研修会」(計5回(東京で3回、新潟で2回。農林業に関心のある学生・社会人等が参加)

国などにおける人材育成制度

(財)地域活性化センターでは、地域づくりに関わる様々なレベル・役割を有する人材の育成に取り組んでいる。

全国地域リーダー養成塾	地域再生実践塾	地域づくりコーディネーター研修会
<p>広い視野と深い見識、卓越した想像力と豊かな人間性を備え、常に問題意識と確固たる使命感を持ち、<u>積極的・主体的に行動できる地域リーダー</u>を養成</p>	<p>地域に誇りと愛着を持つ<u>地域住民や民間企業などが知恵と工夫を創出する行政との協働の舞台づくり</u>として、地域再生について様々な視点から考えるワークショップを全国5カ所で開催</p>	<p>地域づくりコーディネーター等を対象に、地域づくり団体の活動に関する<u>支援能力向上及びコーディネーター間のネットワークづくり</u></p>
<p>体系的研修、実践を重視した実務型研修、地域の将来を模索する少数精鋭の研修、修了者への支援（研修中の宿泊費や教材費等については財団で負担）</p>	<p>関心のある地域・テーマを選定し、先進地域において学習（各回2泊3日）</p> <p>1日目：基本的な知識や取組みの把握 2日目：フィールドワークとグループワークによる議論・協議 3日目：まとめの講義</p>	<p>地域づくりコーディネーターの在り方や役割等について、地域資源活用と組織づくりをテーマに活動家による事例紹介、パネルディスカッション（計1回、2日連続）</p>
<p>【平成21年度カリキュラム】 研修：先駆者による講演、最終回はレポート発表（計7回、各回2～4日連続） 現地視察：2泊3日 ゼミナール特別研修：レポート作成指導（1泊2日） 海外研修：イタリア10日間</p>	<p>【平成20年度カリキュラム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・にぎわい・回遊性のある中心市街地（高松市） ・起業支援が導く地域再生（富士市） ・協働がもたらす地域の創造（横須賀市） ・多様な地域資源の組み合わせによる観光振興（気仙沼市） ・まちの「風景」「食」「物語」が作る地域ブランド（久留米市） 	<p>【平成21年度カリキュラム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第1セッション：「地域資源活用マネジメント ～地域資源を活かすコーディネーター～」 ○第2セッション：「地域づくり組織過程論 ～地域づくりのための組織づくり～」
<p>平成元年から平成20年まで延べ参加者数656名</p>	<p>平成17年度より毎年全国5ヶ所で開催。各回概ね30～60名が参加</p>	<p>平成20年度：60名参加</p>

民間(NPO)によるリーダーの育成

(特)ひろしまねでは、地域の活性化を図る際に必要となる「地域住民の意見・思いの引き出しとやる気を引き立て」、「地域資源の掘り起こしと活用」の能力を備えたリーダーを養成するため、「地域づくりリーダー養成講座」を開催した。

初年度の座学中心の浅いレベルでの教育では十分な育成には至らなかったことから、次年度、各地区に出向いて実情にあった教育を展開し、これによりリーダーが育成できた。

■ 平成16年度の取組み

広島・島根両県内過疎地域の各地区のリーダーを対象

年に5回、各1日コースの講座を設け、各地区の自治会役員を中心に15～20名が受講した。(自由参加)

当初、修了者を認定して各地への派遣・活躍を目指していたが、座学中心のプログラムであったこと、一般教養レベルの講義となってしまうことから、意識啓発にはつながったものの、十分なリーダーの育成にはつながらなかった。

■ 平成17年度の取組み

各地区の役員を対象(出前講座)

前年の経験を基に、NPOスタッフが地域に出向いて3地区で2回のコースで講座を設け、各地区で約80名の自治会役員等が受講した。

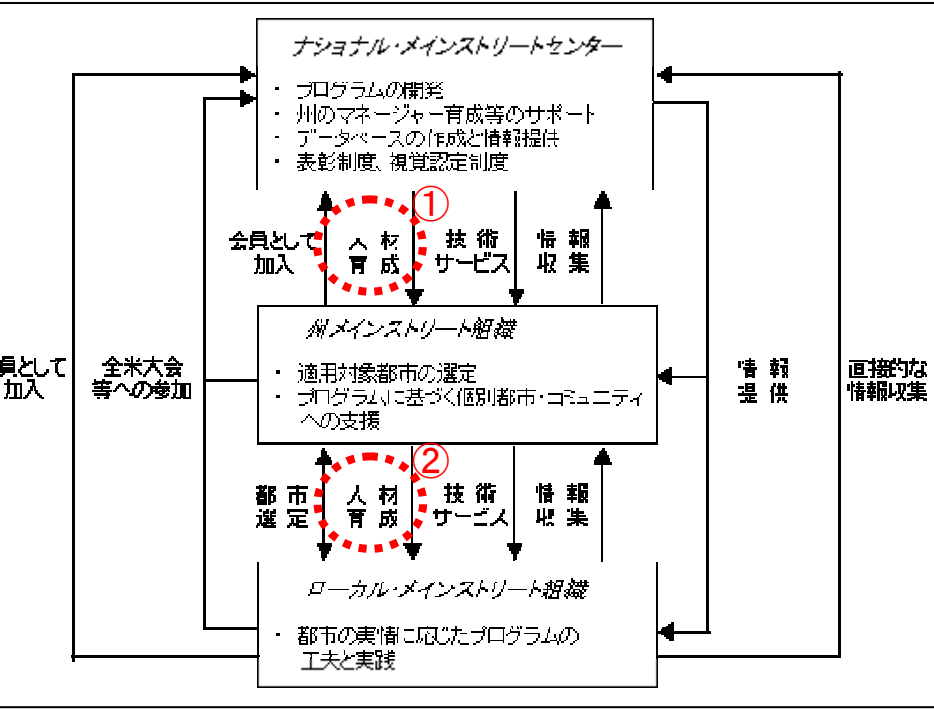
地域の実情に応じた講義を行い、体験型のプログラムとしたことで参加者の意気込みや技術の向上が図られ、十分に育成の効果が得られた。

■ 開催プログラムの例 (6時間×2回コース)

	テーマ	アクティビティ
第1回	・参加型学習のコンセプト	①コンセプトをつくる。
	・参加型プログラムの体験	②参加型プログラムの体験
第2回	・プログラムの組立て方とアクティビティづくり ・仕上げの実習	③プログラムの組み立て方 ④プログラムづくり
		⑤ファシリテーション実習
		⑥良いファシリテーターとは

米国メインストリートプログラムにおける人材育成制度

「メインストリートプログラム」は、歴史保存ナショナルトラスト(NPO)の一部門として発足した「ナショナルメインストリートセンター」(以下、センター)が開発した、ダウントウン再生手法である。全米およそ1,700の都市、地区で導入されている。
 当プログラムは、センター⇒州の組織⇒各都市・地区の組織(多くはNPO)という階層的な連携によって運用され、それぞれ下位組織への人材育成研修・人材派遣を行っている。



①センターの、州マネージャ研修プログラム:

- ・テーマや経験によって、何百通りのプログラムから選択して受講することが出来る。
- ・研修の基本的構成は、オリエンテーション+4つのアプローチ(1.組織、2.空間デザイン、3.経済立て直し、4.プロモーション)
- ・2日間コースと4日間コースがある。

②州組織の、ローカル・メインストリート・マネージャ研修プログラム: 年に1~4回実施される。(内容は、センターの内容と同様)

ローカル・メインストリート・マネージャの資質向上のための認定制度

CMSM(サーティファイド・メインストリート・マネージャ):
 実績や論文試験等で毎年12名に資格が与えられる。現在70名程度。希少性が高く、マネージャの誇りと資質向上につながる。

＜運営財源＞: センターが州・ローカル組織に資金援助をすることは無い。各組織は概ね次の3種類の方法で調達する。①特定区域からの資金調達(BID等)、②寄付・会費・イベント収益などによる資金調達、③事業に対する連邦・州の支援制度の活用(コミュニティ開発包括補助金、21世紀に向けた交通平準化法、歴史的建築物の改修に係る税制、など)

集落において求められる人材の育成

■ 集落づくり活動を展開する上で必要な人材と既往の取組み

活動・機能レベル	対象者	育成事例
リーダー プロデューサー マネージャー	地域のキーパーソン 等	全国地域リーダー養成塾 ・講義による研修（計7回、各回2～4日連続）など 地域再生実践塾 ・2泊3日のグループワークを通じたカリキュラム 地域づくりコーディネーター研修会 ・パネルディスカッションの聴講
	集落支援員	
	区長・自治会長 等	
アドバイザー	アドバイザー 等	地方の元気応援ネットワーク（内閣官房） ・リスト掲載人材間の双方向での意見・情報交換
中心メンバー	各種団体主要メンバー、 役員 等	地域再生を担う人づくり支援調査 ・車座研修会、先進地視察、実地活動の試行など 緑のふるさと協力隊 ・事前、途中、事後の3回の研修
	地域おこし協力隊	
労働力・地域住民	集落住民	（一般的） ・点検ワークショップ、将来構想作成 ・各種講演会（アドバイザー等による）

ボランティアの認定システム

(特)日本ボランティアコーディネーター協会では、一人ひとりが市民社会づくりに参加し、その力と可能性を発揮できるように支える人材の育成と活動環境の整備を図るため、「ボランティアコーディネーション力検定」と「認定ボランティアコーディネーター」の2つのシステムを開発している。

■日本ボランティアコーディネーター協会における「ボランティアコーディネーション力」の定義

ボランティア活動を理解し意義を認め、その活動のプロセスで多様な人や組織が対等な関係でつながり、新たな力を生み出せるように調整することで、一人ひとりが市民社会づくりに参加することを可能にする力

■検定・認定の目的

ボランティアコーディネーションに業務として携わるスタッフに対して、その専門性と実践力を高めるための体系的な学習の機会を提供することにより、

- ・専門性の向上
- ・質の保証

を確保

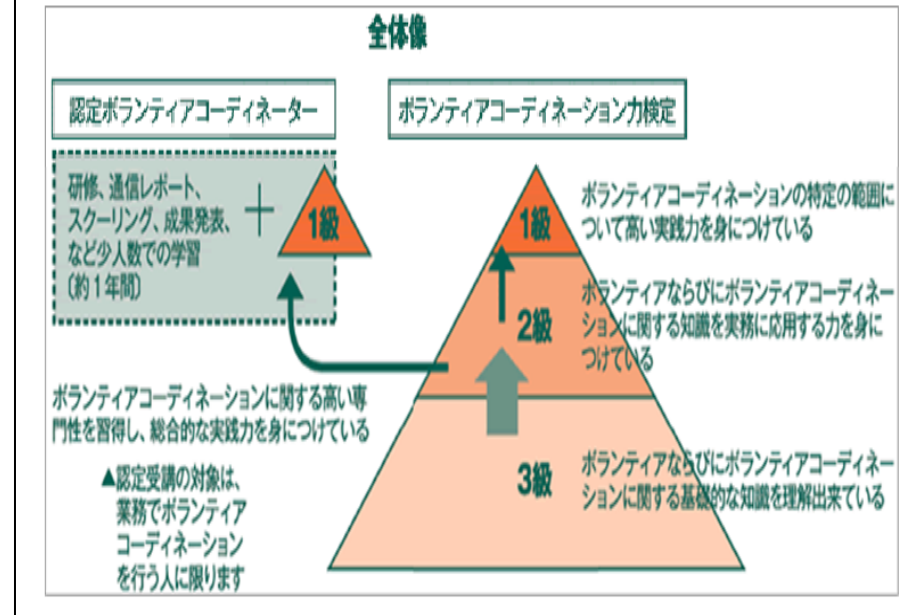
■受験料（ボランティアコーディネーション力3級検定）

直前研修受講料 5,000円
 検定試験料 3,800円
 テキスト代 2,100円

合計10,900円

■「ボランティアコーディネーション力検定」と「認定ボランティアコーディネーター」の2つのシステム

(実施年度 3級:2009年度～ / 2級:2010年度～ / 1級:2011年度～ / 認定:2011年度～)



国による組織の認証

NPO法人の設立にあたっては、所轄庁(内閣府または都道府県)の認証が必要となるが、さらに、税制の優遇措置を受けるため、国税庁長官の認定を受けることが可能である。
双方の審査にあたっての基準は、金額や組織構成に関するものであり、活動内容や地域社会貢献度等で判断されるものではない。

■ 認定NPOの審査時の基準

1. パブリック・サポート・テストが一定の基準以上であること
※ 経常収入金額に占める寄附金等収入額の割合
2. 事業活動において、共益的な活動が50%未満であること
3. 運営組織及び経理が適切であること
※役員に占める親族等の割合が3分の1以下 など
4. 事業活動の内容が適切であること
※宗教・政治活動をしていないなどのネガティブチェック、事業費の8割以上が特定非営利活動 など
5. 情報公開を適切に行っていること
6. 法令違反、不正の行為、公益に反する事実等がないこと
7. 設立の日以後1年を超える期間が経過していること
8. 所轄庁から法令等に違反する疑いがない旨の証明書の交付を受けていること

■ 認定NPOの数

NPO認証数: 37,962団体 (21年7月末現在)

認定NPO数: 105法人 (21年9月1日現在)

NPOなどを支える中間支援組織の認証

(特)日本NPOセンターでは、「NPO支援センター」の基準を定義し、合致したものについてはホームページ上で「全国のNPO支援センター」として連絡先を紹介している。

■ (特)日本NPOセンターによる「NPO支援センター」の定義

- (1) NPOの支援（主に団体・組織の支援）を行っており、
- (2) 分野を特定せず、
- (3) 常設の事務所があり、
- (4) 日常的にNPOに関する相談に応じることのできる職員がいる。

■ 「NPO支援センター」の設立経緯・母体による分類

- (1) 民間で設立した組織
- (2) 社会福祉協議会内に設立された組織
- (3) 自治体が設立した組織

■ 掲載された「NPO支援センター」の数

地域	民間	社協	自治体	計
北海道・東北	15	1	24	40
関東	15	4	67	86
北陸	4	0	11	15
中部	7	0	42	49
近畿	14	3	22	39
中国	4	0	13	17
四国	1	1	9	11
九州・沖縄	10	2	21	33
全国計	70	11	209	290

(特)コミュニティ・ビジネスサポートセンターでは、「コミュニティビジネス」としての活動を促進するためには、活動団体に対して次のような評価基準を定めておくことを検討する必要がある、としている。

a. 行政からの補助金、助成金が全活動費の50%以内

つまり自立経営を促すため、補助や助成をメインとしている団体は除く。ここでいう補助金や助成金とは事務局運営に関わる支援金であり、事業的な接点である受託事業、共同事業は含まない。⇒団体の事業の継続性、自立性のため

b. 地域住民が活動の主体である

構成員(または会員)の30%が地域(都道府県)の市民で構成されていること。これは都道府県と連携＝地域の活性化のため、CB団体の一定の構成員は地域住民であることを条件とする。

c. 情報を公開する

NPO同様に決算の書類を公開する。また国の予算の市とは所定の書類によって明細を開示する。またCB団体の詳細である事務局の所在、代表者、活動内容なども一定のフォーマットで提出させ、管理する。

d. 予算の使途に割り当て基準を設ける

少なくとも社会活動や地域活動に30%以上の予算を使用するなど、予算の使途も明確にする必要がある。特に人件費や経費(雑費)には上限を付けるなどが必要(全支出の50%程度)。

e. 地域(都道府県／インターメディアリー機関)の評価を受ける

都道府県単位など地域レベルでの評価基準を作り、CBを評価することで行政とCBの連携が取れやすくなり、またCBの情報管理が容易になる(インターメディアリー機関の発足が求められる)。地域の評価を受ける際には、1年間の活動経歴、会計(収支)、翌1年間の活動計画などを提出すること。

エコツーリズムツアー(及びガイド)の認証

オーストラリアでは、エコツーリズムのツアーや宿泊施設、アトラクションスポットに対して、優良商品の差別化と業界のレベルアップを図るため、1996年より、政府とエコツーリズム協会、旅行者ネットワークが協力してエコ認定プログラム(Eco Certification Program)を展開して認定を行っている。

また、エコツアーを添乗するガイドの認定も始めている。

■ 認定されているツアー等 (平成21年9月現在)

- ・宿泊施設 (82)
- ・ツアー (262)
- ・アトラクション(観光スポット、施設)(48)
(評価対象は、「運営主体」ではなく「商品」)

■ 評価のレベル



ネーチャーツーリズム(自然観光)
・自然環境にほとんど手がかつけられていない地域を観光する



エコツーリズム
・環境学習や資源活用方法を学ぶとともに、自然保護への貢献や地域社会を手助けする



上級エコツーリズム
・先駆的・斬新なエコツーリズムで、高度の実践を行う専門家が同行して、環境について深く学ぶ

■ 認定エコガイド

- 認定のための基準
 - ・ツアーガイドとしての最低12ヶ月の経験
 - ・ワークブックなどによる書類審査
- 効果・目的
 - ・認定書、IDカード、バッジの付与
 - ・ホームページ上のデータベースに登録
 - ・専門性の高いツアーの商品化が可能
- 備考
 - ・毎年、最優秀エコガイドの表彰式がある
 - ・日本人にもエコガイドの認証を受けた人がおり、「認定エコガイドと行く〇〇ツアー」との企画が生まれ、非常に人気がある。