

前回の議論を踏まえた 人材育成の仕組みの方向性（案）

令和2年7月30日

農村振興局

MAFF

Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries

農林水産省

○ 地域への「目配り」をする地方自治体職員の減少や体制の脆弱化等の課題に対応し、

地域（集落あるいはそれ以上の範囲）の活性化に向けて、

- ① 地域の人々への動機づけや、地域の内発性を促す環境づくりを行い、
- ② 地域の現状を把握し、ともに活動を進めていくべき地域の範囲を設定の上、
- ③ ワークショップ等により、地域における実践計画を作成し、
- ④ 継続的かつ内発的な実践活動へ移行する

というプロセスに沿って、

地域の人々が自発的に、考え、気づき、行動できるよう継続的にコーディネートする人材。

① 動機づけ

（地域が自ら取り組みたくなる
環境づくり）



② 現状把握

（地域の範囲の設定）



③ 実践（行動）計画づくり



④ 実践活動への移行



写真：農山漁村ナビHP（農林水産省）より

①～④に沿ってコーディネートする地域づくり人材の育成手法の検討が必要！

<課題>

- a 地域づくり人材には、どのようなスキルが必要か。
- b 地域づくり人材は、どのように育成すればよいか。
- c 地域づくり人材の資質は、どのように担保すればよいか。
- d 地域づくり人材は、どのような立場の人材がふさわしいか。



地域づくり人材

地域づくり人材の育成の方向性（案）

a 地域づくり人材には、どのようなスキルが必要か。

- ・ 基礎的なスキルを習得して地域内で活躍していく人材から
 - ・ ①～④に沿ってコーディネートを行う応用的なスキルまでを総合的に習得した人材まで
- 幅広い人材を育成していくこととしてはどうか。



第2回検討会より

- ・ 地域の人に気づきを与え、話合いのきっかけを作る
- ・ 「Knowing-How」 (知識をどのように使っていくかという知識) や、「Knowing-Why」 (何のためにやっていくのかを考える知識) が重要
- ・ 地域の多様な人々のあいだをつなぐ橋渡し
- ・ 関わる人が創発とイノベーションを起こす状況を作る
- ・ 周辺の集落も一緒になって活動に広がりをつける
- ・ 少しずつ住民側に力が配分されるように支援する
- ・ 世代交代につながる地域づくり
- ・ 地域の有力者だけでなく「半よそ者」にも目を配る
- ・ 地域の発展プロセスに人材が関わる

b 地域づくり人材は、どのように育成すればよいか。

c 地域づくり人材の資質は、どのように担保すればよいか。

以下の研修(座学と現場の双方)を行うとともに、習得しているスキルに応じて認定する仕組みを設けることとしてはどうか。

- ・ 基礎的なスキルを習得するための研修(下記研修との共通講座)
- ・ 基礎的なスキルから応用的なスキルまでを総合的に習得するための研修

第2回検討会より

- ・ 山形県では、地域づくりプランナーという認定制度を作っており、基礎から現場実践まで段階的な研修を整備
- ・ 暗黙知を現場で学ぶ人材育成

d 地域づくり人材は、どのような立場の人材がふさわしいか。

地域運営組織職員、地域内の意欲ある者(有力者、役職者に限られない)、外部人材(地域おこし協力隊員等)、集落支援員、農業協同組合職員、行政OB・OG等を想定。

(応用的なスキルの習得を目指すことも可能とする)

主として、市町村職員を想定。都道府県職員や、中間支援組織等の地域づくり団体職員等が必要に応じて補完的な役割を担うことも想定。

基礎的なスキルを習得して地域内で活躍していく人材



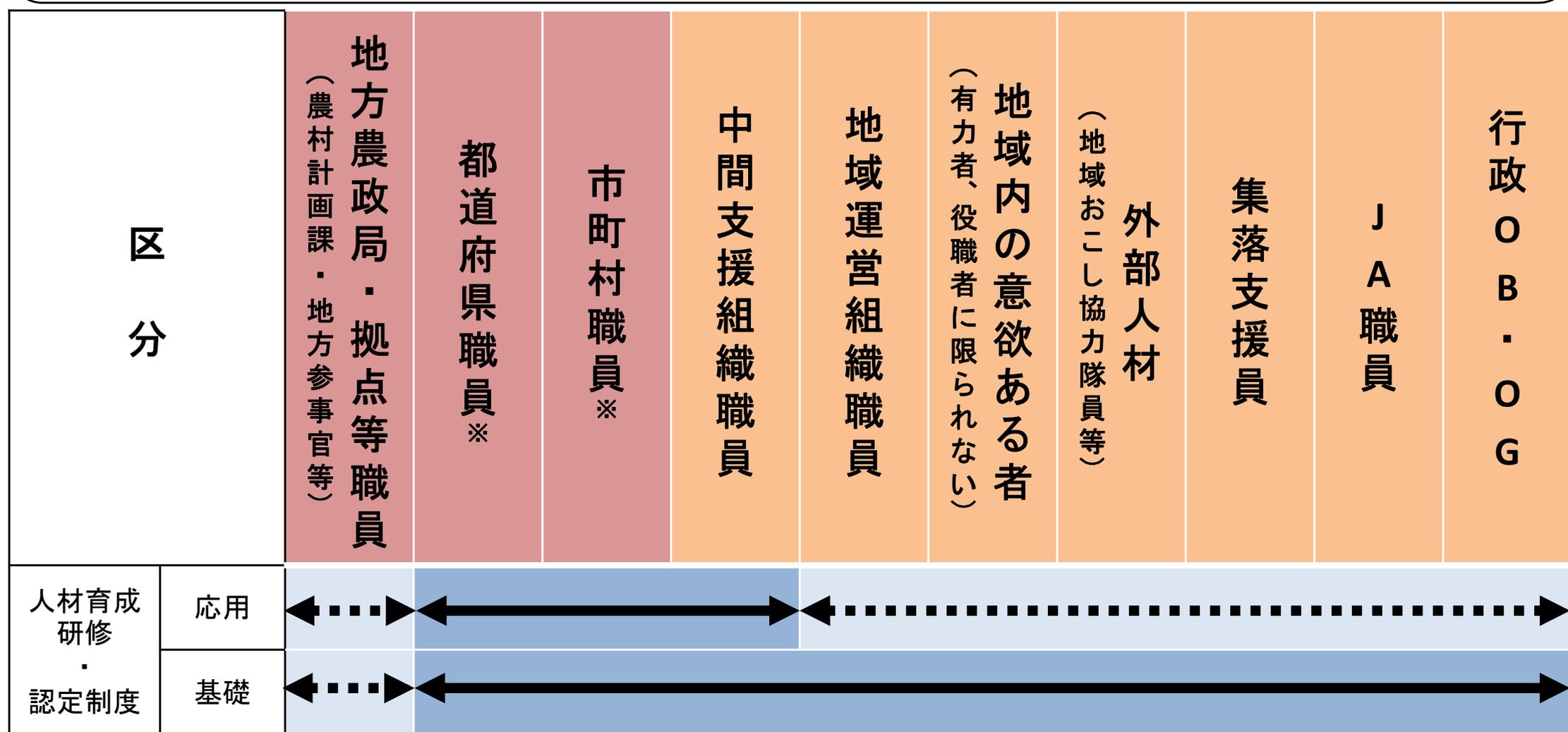
基礎的なスキルから応用的なスキルまでを習得した人材

第2回検討会より

- ・ 市町村職員による支援を強める必要
- ・ 人的支援制度を組み合わせたり、複合的に活用
- ・ 地域内の人材育成も必要
- ・ 地域の中で動かす人材と地域の外で動く人材の両方が大事

人材育成研修及び認定制度の方向性（案）

- 地域づくりを支える官民人材を幅広く対象として、研修を実施するとともに、必要な資質を備えていることを担保する認定の仕組みを設けることとしてはどうか。
- 研修は、基礎的な研修と応用的な研修を用意し、認定は、習得しているスキルに応じて認定することとしてはどうか。



←————→ ……主な研修対象として想定 ←····→ ……主な研修対象ではないものの、研修を受けることは可能とすることを想定

※地方自治体の職員として、農林、社会教育、福祉、企画等の部局の職員や、地域担当職員、普及指導員(都道府県)等を想定