

MURC 政策研究レポート

【農山村・農林業の人材育成政策最前線～EU に学ぶ処方箋～④】

人をつなぐ”コーディネーター”の育成が農山村地域の再生を導く

本稿は欧州（オーストリア）の農林業人材育成制度、農山村振興政策（Leader 事業）に関する既刊3稿のまとめとして、これらの政策とわが国の置かれた環境を踏まえて、農林業を基盤とした地域の再生に求められる政策パッケージ（人材育成制度の全体像）を日本とオーストリアの比較から検証し、オーストリアの人材育成制度にはない、日本独自のもう1つの人材育成制度を加える必要性和その方法を提言するものである。

【レポートの概要】

■日本とオーストリアの類似点・相違点

- 日本とオーストリアの農林業を取り巻く自然環境は、山岳地域等の条件不利地域が国土に占める割合の多さや、そうした地域に多くの森林・農地が賦存しているなど類似性が高く、求められる農林業技術・経営ノウハウ（高品質・付加価値化志向等）も類似している。
- 一方、農山村及び条件不利地域の人口推移や、農業経営者の高齢化状況、就業形態等、新規農林業就業者を取り巻く社会環境はオーストリアの方が日本よりも良好（持続性が高い）といえる。

■求められる政策パッケージ（人材育成制度）の全体像（日本独自のもう1つの人材育成の必要性）

- 日本とオーストリアとの自然・社会環境の類似性・相違点を踏まえると、農業経営・生産技術に関する人材（農林業就業者）育成に関しては、先稿②③の通り、適用可能な考え方、手法が多いオーストリア等の制度を手本としながら、日本の状況にあわせてアレンジしていけばよいと考えられる。
- 一方、日本の新規農林業就業者は地域外から就業するケースが多く、上記の「農林業就業者」の育成制度に加え、新天地となる地域での生活支援、他産業で得たノウハウを活かした兼業、地域の資源やパートナーを活かした新事業展開の支援など、新規就業者と地域をつなぐ「コーディネーター」というもう1つの人材育成が不可欠である。

■「コーディネーター」というもう1つの人材の育成方策

- 「コーディネーター」の育成に向けては、NPO・NGO、地方大学の人材など様々なアプローチ方法が考えられるが、コーディネーターに求められる機能を考えると、地域の実態や人材に精通しており、地域社会からの信頼を最も得やすい「自治体職員（OBを含む）」を中心に能力開発していくことが効果的であると考えられる。現段階ではそのための全国的な組織は存在せず、この機能を早急に整備していくことが望まれる。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部（東京） 公共経営・地域政策部 副主任研究員 阿部 剛志

〒108-8248 東京都港区港南 2-16-4

TEL:03-6711-1240

1. 本稿の視点と目的

農林業の人材育成に関する政策提言を取り扱った既刊の MURC 政策研究レポートⁱでは、参考とする先進事例（調査研究対象）としてオーストリアを取り上げた。

その理由は、オーストリアはわが国同様、国土の大半が山岳地域（農林業の地理的条件不利地域）で占められ（図表 1）、農林業生産環境が厳しいにもかかわらず、強固な農林業が営まれている一方、わが国では農林業の衰退（特に人材の不足）が著しいため、オーストリアの取組から条件不利地域における農林業の再生（人材の育成）に向けた有益な知見を探ろうと考えたためである。

現地調査の結果、既刊のレポートで紹介したようにオーストリアの農林業人材育成制度は極めて機能的であった。しかし同時に、農林業から一步視野を広げて、農林業を取り巻く地域（新規農林業就業者の生活全体）の環境という観点からみると、類似点以上に相違点が明らかとなり、オーストリアの取組を参考にしつつも、日本独自の取組を付加しなければ、せっかく育て上げた新規の農林業人材が、就業先の地域で活躍できない懸念が明らかになった。

本稿ではこうした視点に立ち、オーストリアと日本の新規農林業就業者の生活を取り巻く社会環境の相違点を整理した上で、日本独自で必要となるもう 1 つの人材育成方策（人をつなぐコーディネーター人材の育成）を明らかにし、その実践方策を提言する。

図表1 日本とオーストリアの国土の比較 (類似性)

	日本	オーストリア
国土面積	37,7 万 km ²	8,4 万 km ²
農林地面積比率 (森林/農地)	79% (森林 66%、農地 13%)	85% (森林 46%、農地 39%)
条件不利地域 ⁱⁱ 面積比率	65%	70%

資料) 各種資料より筆者作成

図表2 条件不利地域の風景 (類似性)



【日本（長野県飯山市）】



【オーストリア（シュタイヤーマルク州）】

写真) 筆者撮影

2. オーストリアと日本の相違点～新規農林業就業者を取り巻く社会環境～

(1) 農山村の人口推移と農業経営者の年齢構成

オーストリアと日本の 1950 年から 2005 年までの人口推移を見たものが図表 3 である。日本は 1950 年から 2005 年までに総人口は 1.5 倍に増加(4,500 万人増)したものの、農山村人口は 0.8 倍に減少(1,000 万人減)した。一方、オーストリアは同期間に総人口が 1.2 倍に増加(130 万人増)する中、農山村人口も 1.1 倍に増加(100 万人増)しており、対照的な推移となっている。

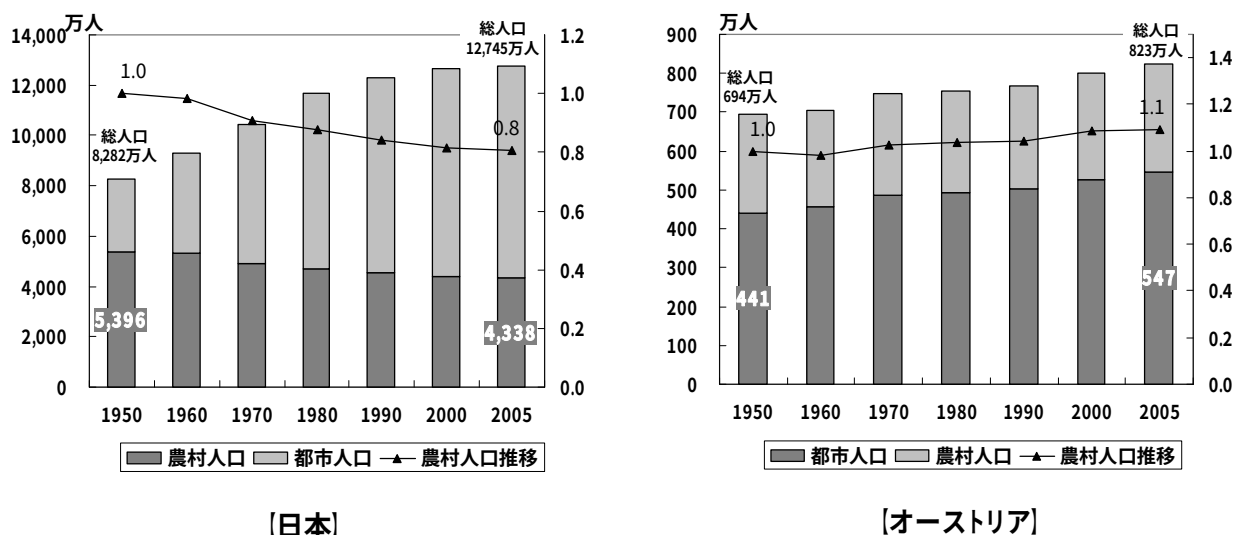
さらに、日本の場合は農山村人口の中でも特に条件不利地域(中山間地域)の人口の減少率が著しいことが統計的にも把握されⁱⁱⁱ、大きな社会問題(いわゆる「限界集落問題」等)として認識されている。

一方、オーストリアで農山村人口のうちどの程度が条件不利地域の人口であるかを分析した文献は入手できていないが、オーストリア農業環境省へのヒアリングによれば、農山村人口のうち半数程度が条件不利地域人口であり、既刊レポート^{iv}で紹介した Vorarlberg 地域のように条件不利地域であっても過去 10 年間で人口が 3.65% 増加している地域があるなどから、条件不利地域の人口も増加または安定基調にあると想定できる。

つまり、オーストリアの農林業人材育成制度は、農山村人口(及び条件不利地域人口)が長年増加・安定基調にあり、農山村の中で人口が維持・再生産される社会環境の中で発達・機能してきた制度であり、いわば、「世襲」を基本とした制度設計になっているといえる。

その証拠に、現地でのヒアリング調査で確認したところ、農業・農山村とは縁もゆかりもない他地域、他業種の人間が農林業に新規就業するためには「農(林)業者の娘と結婚するしかない(農山村に嫁ぐしかない)」との指摘を方々から受けたところである。

図表 3 両国の人口推移と農山村人口推移(相違点)



注釈) 農山村人口推移は 1950 年を 1.0 とした場合の各年農山村人口の比率

資料) United Nations「World Urbanization Prospects The 2009 Revision」より筆者作成

次に、農山村人口の中でも、農林業を基盤とした地域の再生に重要な「農業経営者（農業経営体の主）」について、その年齢階層別人口を見たものが図表4である。

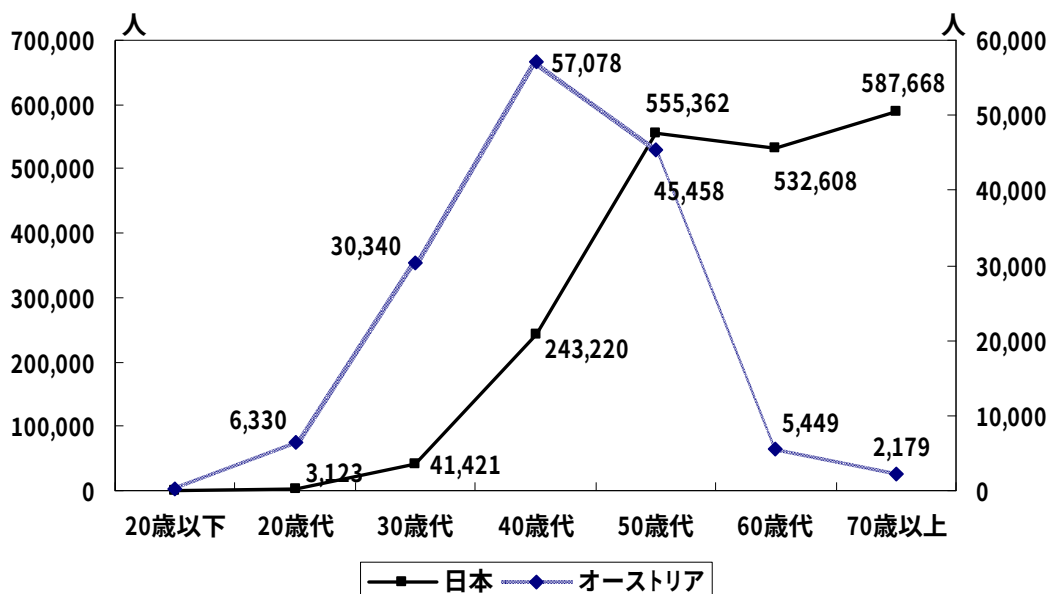
日本の農業経営者は196万人（2005年）であるが、このうち58.8万人（29.9%）が70歳以上の高齢者であり、40歳代以下の農業経営者はわずか28.8万人（14.7%）に過ぎない。図表4のグラフの形状も右側（高齢層）ほど人口規模も大きくなっている。

一方、オーストリアの農業経営者は14.7万人（2008年）であるが、このうち9.4万人（63.9%）が40歳代以下であり、グラフの形状も40歳代をピークに左右対称な分布を描いている。

これはオーストリアにおいては60歳が年金の受給開始年齢であり、本業収入の少ない方が多くの年金をもらえる制度となっていることから、60歳を期に後継者に経営権を渡す慣習があることが背景にあるといわれている。いずれにしても60歳前後の人間からその子（30～40歳前後）に経営権がスムーズに移行している様子がうかがえる。

日本の場合、農業経営者が既に極度の高齢化を迎えている。高齢経営者の多くは後継者不在により第一線で農林業を担っているケースが多く、これらの層が今後、体力的な理由で引退していく際に、そのまま農業経営者が減少していくと見込まれる。

図表4 両国の農業経営者の年齢階層別人口（相違点）



資料) 日本：農林水産省「農林業センサス」(2005)、オーストリア：農業環境省提供資料(2008)より筆者作成

ここまで整理したわが国の農山村人口や農業経営者の実態を踏まえると、新規農林業人材の育成に向けては、農山村の中から新たな人材が生まれてくることを前提としたオーストリアの制度設計（世襲的な人材育成制度）を模倣したものだけでは機能しにくいことがわかる。

つまり、これまで農林業とは関わりのなかった他地域の人材や、既に社会人として他業種で働いている人材を積極的に受け入れ、どのように育てていくかという視点を盛り込んだ制度を付加した設計（政策パッケージ）が重要となるといえる。

(2) 新規農林業就業者の属性と就業形態

前項で整理したように、わが国における新規農林業就業者の育成においては、他地域、他業種の人材を積極的に受け入れていくことが不可欠であるが、その対応策を考える前に、現在わが国において新規農林業人材が、具体的にどのような形態で就業しているのかを概観してみたい。

筆者がこれまで新規農林業就業者をみてきた経験や既存文献から、属性（年齢階層）別に以下のような就業形態が多いと考えられる。ここでわが国特有の就業形態として着目したいのが、「新天地への移住を伴う就業」形態が多くみられるということである。これは先進事例として調査対象としたオーストリアには見られないものである。

図表5 新規農林業就業者の属性と就業形態 (主なケース)

属性	パターン	主な就業形態
20 歳代前半まで	①	地元の農林高校や農業大学校などを卒業し、そのまま農林業に就業するケース。そのため出身市町村で就業する割合も高い傾向にある。
	②	（農林業分野に限らず）大学や専門学校在学中に農山村や農林業に興味を持ち、就業するケース。在学中の訪問先や関係先に就業し、出身市町村ではない地域で就業する例もある。
20 歳代後半から 30 歳代	③	数年間の他産業の就業経験を経て、新たな職業として農林業に興味を持ち、また農山村での暮らしに興味を持ち、就業するケース。他地域（都市部）からの移住者が多い。
	④	雇用環境の悪化により食を失い、雇用環境・生活環境で比較優位な職として農林業を選択するケース。
50 歳代以上	⑤	生涯財産形成も終わり、農（林）業者である親の引退に伴う U ターン就農（林）や、セカンドライフとして農林業を選択するケースが多い。この場合、出身市町村で就業する割合が高い。
	④	雇用環境の悪化により食を失い、雇用環境・生活環境で比較優位な職として農林業を選択するケース。

資料) 筆者作成

オーストリアと比較したわが国の特徴である「新天地への移住を伴う新規農林業就業者」が定量的にどの程度存在するのかを把握した悉皆調査はないが、既存文献からその概況は把握できる。

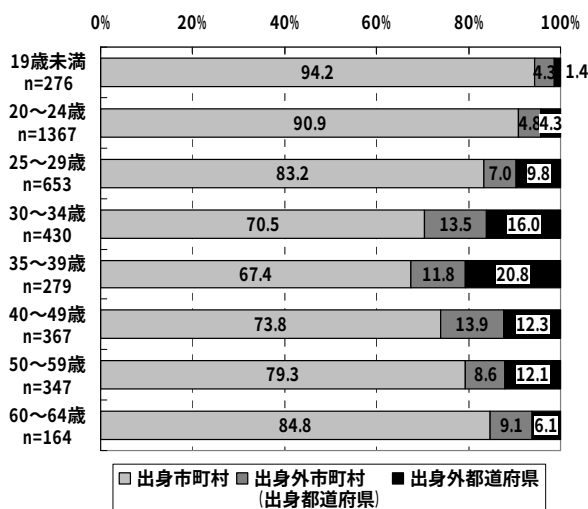
まず、農林水産省の新規農林業就業者に関する統計では、農業に新規就業する人は約 6 万人/年、林業は約 0.3 万人/年（2008 年実績）いる。さらに、図表 6 は少し古いデータになるが、農林水産省が 2001～2002 年にかけて、新規就業者の「出身地と就業後の居住地の関係」を調査した結果である。

これをみると、農業、林業ともに多くは出身市町村で就業しており、オーストリア同様、地縁（生活経験）のある地域で就業している様子がわかる。一般に「世襲（親から継ぐ）」や「U ターン」と呼ばれる新規就業はこれに該当するといえる。出身市町村での就業が若年層と高齢層でその割合が高くなっていることから、上記パターン①、⑤は主流であることがうかがえる。

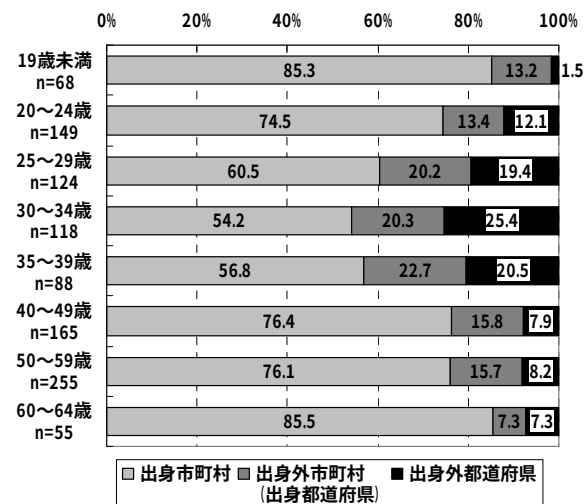
一方、その中間の年齢層である 30 歳代およびその前後の年齢層では農業・林業ともに 2 割程度が出身都道府県で就業しており、出身市町村外も含めると 3～4 割が地縁のない（薄い）と思われる新天地で就業している様子がわかる。一般に「I J ターン」と呼ばれる新規就業はこれに該当するといえる。

この調査結果では全年齢層の平均で農業が 2 割、林業が 3 割程度が「I J ターン」であり、これを前述の年間農林業就業者数に基づき拡大推計すると、非常に粗い計算になるが、農業で 1.2 万人/年、林業で 0.1 万人/年程度、合計 1.3 万人/年程度の「I J ターン」就業者がいることになる。

図表6 新規就業者と就業先との関係



【新規農業就業者】



【新規林業就業者】

資料) 農林水産省「農林水産業新規就業者等調査」(2001-2002)より筆者作成

新天地への移住を伴う就業形態は、現在のところ全新規就業者のうち 2～4 割程度を占める上、農山村の少子化により図表 5 のパターン①、②が増加することは見込めない現状や、団塊世代の退職期が终わりに近づきつつあることから⑤の就業形態も減少していくことが見込まれる。

一方で、昨今の都市部における雇用環境の悪化や、新規農林業就業が一定の人気を博していることを踏まえると、新規農林業就業者に占める「新天地への移住を伴う就業」形態は、より主流となっていく可能性が高い。

また、「新天地への移住を伴う就業」形態は 20 歳代後半～40 歳代に多く見られ、この世代は向こう 20～30 年間、各地域の農林業の基幹的担い手となることが期待できることから、この層が農林業就業者として、希望した地域で暮らし続けられる環境を整えていくことが、農林業を基盤とした地域の再生に向けて非常に重要な論点となってくるといえる。

3. 求められる政策パッケージの全体像（日本独自のもう1つの人材育成の必要性）

本稿で取扱っている「農林業者の人材育成」政策が目指す成果（アウトカム）は、新たに育成された農林業人材が、その能力をいかんなく発揮して本業に取り組めるようにすることと、その人材が森林・農地資源が豊富にありつつ、担い手不足に陥っている地域（中山間地域等）に新たに定住し、今後の地域農林業の担い手となることで、農林業を基盤とした地域の再生を果たすことにある。

逆説的に言えば、オーストリアの資格制度にあるような「ファッハアルバイタ（専門技術者）」、「マイスター（農林業経営者）」がいくら育成されたとしても、その人材が事業を営む各地域で安定的に暮らせず（実力を発揮できず）、せっかく育成した人材が再び他産業、他地域に流出してしまえば、人材育成政策は存在価値を持たないのである。

わが国における農林業は、その地形的、歴史的背景から集落単位や地域社会との根強いつながりの中で営まれている。例えば、新天地の地域で農地を取得しようとするれば、当該地域の農業者の互選により組織されている農業委員会の承認を得なければならず、これらの委員と面識のない新たな人材が、希望する農地を単独で取得することは非常に難しい。

また例えば、条件不利地域の農業において重要な収入源となる「中山間地域等直接支払制度」についても、補助金の申請単位は個人ではなく、集落単位であるため、これを原資に新事業・活動を展開しようとするれば、当該集落の中で発言や企画が認められる存在にならなければならない。これは新たな人材が個人で一から取り組むには非常にハードルが高い。

このほかにも、農林業だけで生計を立てていくことが困難な場合、例えば、農林業に従事する夫に加え、その妻が地域で他の職を見つけて暮らしていくことも考えられるが、農林業以外の仕事を地域で見つける際にも、地域のネットワークを持つ者の支援がその成否を左右する場合が少なくない。

これらの例のように、農林業経営・生産技術を身につけた新たな農林業人材が、移住先の各地域で安定的に暮らし、意欲的に事業に取り組めるようにするためには、移住してきた新たな人材をサポート、コーディネートする人材を各地域に育てていくことが重要なのである。

こうした問題意識を踏まえ、日本で求められる農林業人材育成制度の全体像について考えてみたい。図表7は、新規農林業従事者の主な就業パターンと、求められる人材育成機能の関係性を模式化したものである。

オーストリアの人材育成制度は、専ら農林業者の子息がその事業（農家・林家等）を継ぐという前提で制度設計されており、図表7でいえば、主にパターン①を対象としており、農林業人材育成機能Aが有効に機能しているといえる。

これに関しては既刊レポートで紹介したように、日本の農林業人材育成機関A（農林高校、農林業大学校等）やB（農業法人・森林組合等）では主に「生産技術」を修得する教育がなされており、オーストリアの教育制度を参考にしながら、「経営技術」を修得するカリキュラムを積極的に導入していくことが求められる。

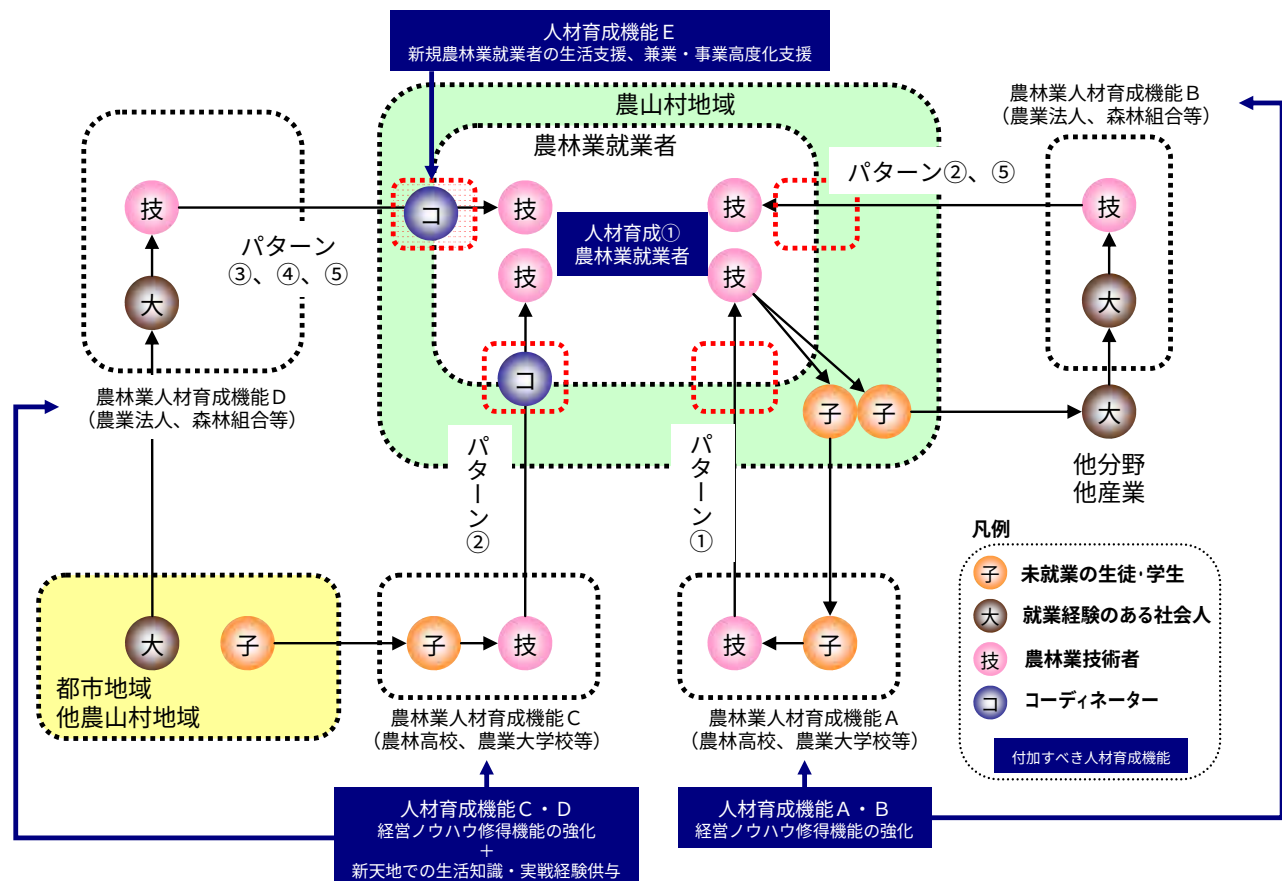
一方、わが国の農山村、農林業経営者の実態を踏まえれば、前述の通り図表7の「都市地域」から発生するパターン②、③、④、⑤の就業形態を定着させることが重要になる。

これらのパターンの就業形態においても、農林業人材育成機能C、Dに求められる基本的な機能は変わらないが、「生産技術」「経営技術」の修得カリキュラムに加え、新天地で安定的に暮らすための知識伝達や実践経験を積ませる機能が肝要になる。

また、これらのパターンに分類される人々が、各地域で安定的・意欲的に事業に取り組んでいくために、農林業関係者や集落、行政、地域他産業事業者等と円滑・親密に連携・協働していくことができるよう地域側からサポートする人材（コーディネーター）の育成機能が求められる。

コーディネーターの活躍・有効性は先駆的な事例により明らかになっているが、その人材は「偶発的（偶然の結果）」に生まれているものである。より多くの地域で農林業を基盤とした地域の再生を果たすためには、「計画的・政策的」にコーディネーターを育成していく人材育成機能Eを確立していく必要がある。

図表7 新規農林業従事者の主な就業パターンと、求められる人材育成機能



資料) 筆者作成

4. 新規農林業就業者を支える「コーディネーター」の育成方策

図表7で整理した「付加すべき人材育成機能A～E」のうち、A～Dの方策については既刊レポートに譲るとして、ここでは「付加すべき人材育成機能E～コーディネーターの育成～」に向けた方策を考えたい。

まず、新規農林業者の定着（実力の発揮と定住）に向けてコーディネーターに求められる機能としては図表8のような項目があげられる。課題となるのは、このコーディネーター機能を果たす人材をどのように確保していくかである。

図表8 コーディネーターに期待される役割

期待される機能	具体的なイメージ
生活支援	・移住者が地域で生活していく上で抱えやすい課題（子どもの教育環境、地域コミュニティとの関係構築など）を側面的にサポートする。（生活にかかるワンストップサービスの提供）
事業環境整備支援	・新規農業就業者の農地取得支援、水利権等の調整支援など、農業を営みやすい環境の整備支援。林業経営体における就業環境の整備支援。
兼業支援	・農林業だけでは生計を成り立たせるのが難しい場合、農林業者が兼業するケースや、その配偶者が他の職に就くケースがある。条件不利地域では職の数も限られ、仲介者への信頼が就職の成否に大きく影響することから、仲介役を担う。
事業高度化支援	・多職業で得た既存知識を活かした事業展開（「半農半X」や産業の6次化等）の実現に向けた支援 ・新規農林業就業者とのマッチングが期待できる地域の既存事業者（他産業等）の紹介、連携調整 ・当該地域の地域資源に着目する外部資本・人材の発掘と、当該地域の人材とのマッチング支援

資料) 筆者作成

事業高度化支援など一部の機能はNPO、NGO、地方大学等が適したものもあるが、産業規模の小さい条件不利地域では大がかりな支援体制を構築することは難しい。そこで多くの条件不利地域が持っており、求められる機能を網羅できるポテンシャルを有する人材として「自治体職員（OBを含む）」に着目したい。

多くの場合、自治体職員は移住してくる新規農林業人材から見ても信頼が置ける存在であると同時に、地域の関係者からも信頼されやすい立場にある。さらに、地域の資源や他の事業者とのネットワークを有するケースも多いのが特徴である。

弊社別稿において紹介した欧州のLeader事業の事例でも、巻末の脚注にて紹介している島根県海士町の事例でも、事業のとりまとめを行うコーディネーターの役割を地元自治体職員（とりまとめ機関への出向も含む）が担っていたことも示唆的である。

ただし、条件不利地域の多くは、自治体職員数も削減され、既に一人数役を果たしているような現状であり、現役職員だけに依存するのも難しい部分もある。そこで、地域に残っている自治体職員OBを上手く活用していくことも重要な視点となる。

一方、自治体職員（OBを含む）等を新規就業者と地域をつなぐコーディネーターとして育成する機能を持つ全国的な教育・研修機関はない。

そのため、こうした教育・研修機関の早急な整備が必要になるとともに、その教育・研修プログラムの構築にあたっては、対象とする教育・研修内容が学問的なアプローチよりも経験的アプローチが重要と考えられるため、先進的な事例においてコーディネーターの役割を果たした人材等の協力により、必要な知見・技術を明らかにし、それを体系立て、プログラムに昇華させていく必要がある^{vi}。

農林業を基盤とした農山村の再生を果たしたいという想いと力が農山村に残っている間に、地域の再生を導くコーディネーターと、そして既刊レポートで提案した新規農林業就業者の人材育成環境を整えていく政策的なアプローチを急ぐ必要がある。

4. おわりに

食料・木材需要の逼迫、温室効果ガスの吸収や生物多様性の保全、再生可能エネルギーの生産など、農山村の自然資源（森林・農地等）を持続的に利活用していくことの重要性が様々な分野で指摘されるようになってきている。しかし、自然資源を利用する主な経済活動である農林業に目を向けると、必ずしも持続性が担保されている状況にはない。

特に、外部要因によって農産物や木材の市場環境が今後好転しても、農林業の持続性を脅かす要因として顕在化するのが、熟練した技術・経験を持つ農林業「人材」の不足である。長年農業に従事してきた熟練層（いわゆる昭和一桁台）が近い将来、現場から順次リタイアすることで、地域農業の担い手不足や放棄地の急増等の問題が深刻化し、農山村地域自体の持続性を低下させる恐れがある。

こうした問題を未然に防ぎ、農林業を基盤とした農山村地域の持続性を担保していくためには、いかに次の担い手を効果的に育成し、農山村での定着を促し、農山村の森林や農地をこれらの担い手に継いでいくかが大きな課題となる。

平成22年3月末に策定された「食料・農業・農山村基本計画」では農業に関する人材育成の重要性は言及されているものの、その具体策や有効な政策パッケージは十分に示されていない。一方、林業では平成21年12月に策定された「森林・林業再生プラン」に基づき「人材育成検討会」が設置され、日本型フォレスター、路網作設オペレーターの育成等、具体的な人材育成方策の検討が端緒についたところである。

今後、導入されていく農林業の人材育成制度が農林業を基盤とする農山村の再生につながるよう、その制度設計に当たって、本稿で示した「人をつなぐ”コーディネーター”の育成が農山村地域の再生を導く」といった視点や、別稿で示した「日本型フォレスターを必要とするシステムへの改変を」といった考察・分析、提言が参考になれば幸いである。

- i 「農山村・農林業の人材育成最前線～EU に学ぶ処方箋～③ これからの日本の農業教育」(2010 年7月)、「④ 日本林業再生の基盤となる人材育成とは～日本型フォレストを必要とするシステムへの改変を～」(同)
- ii 条件不利地域は、地形的な条件不利性から農業に対する直接支払制度が適用されている地域の面積とし、両国の定義はそれぞれ以下の通りである。

オーストリア: 「less-favoured agricultural areas」(農業条件不利地域)の3種のうち「Mountain area」(山岳地域)に該当する地域。「Mountain area」の該当条件は以下の3つのいずれかを満たす地域である。

「①地域の平均標高が 700m以上であること」「②地域の平均斜度が 20%以上であること」「③地域の平均標高が 500 m以上であり、平均斜度が 15%以上であること」

日本:農業統計に用いる農業地域類型のうち「中間農業地域」と「山間農業地域」に該当する面積

地域類型	基準指標
都市的地域	○ 可住地に占める DID 面積が 5%以上で、人口密度 500 人以上又は DID 人口 2 万人以上の旧市区町村または市町村。 ○ 可住地に占める宅地等率が 60%以上で、人口密度 500 人以上の旧市区町村または市町村。ただし林野率 80%以上のものは除く。
平地農業地域	○ 耕地率 20%以上かつ林野率 50%未満の旧市区町村または市町村。ただし、傾斜 20 分の 1 以上の田と傾斜 8 度以上の畑の合計面積の割合 ○ 耕地率 20%以上かつ林野率 50%以上で、傾斜 20 分の 1 以上の田と傾斜 8 度以上の畑の合計面積の割合が 10%未満の旧市区町村または市町村。
中間農業地域	○ 耕地率 20%未満で、「都市的地域」及び「山間農業地域」以外の旧市区町村または市町村。 ○ 耕地率 20%以上で、「都市的地域」及び「平地農業地域」以外の旧市区町村または市町村。
山間農業地域	○ 林野率 80%以上かつ耕地率 10%未満の旧市区町村または市町村。

- iii 国土審議会調査改革部会「国土の総合的点検」(2004 年)によれば、地方圏の中核・中核都市の一時間圏外の市町村(2000 年の全国人口比で約1割)で3割以上の大幅な人口減少が見込まれるとしており、このエリアに条件不利地域(中山間地域)の太宗が含まれることから、特に条件不利地域で人口減少幅が大きいと推察できる。

- iv 「農山村・農林業の人材育成最前線～EU に学ぶ処方箋～① EU における農村振興施策の成功要因について～農村人材の育成を大切にした LEADER 事業の事例から～」(2010 年7月)

- v 例えば、島根県海士町では 2000 年以降、「商品開発研修生制度」をはじめ外部人材を活かしたまちづくりが進められているが、外部人材と内部人材(島民)との橋渡しは自治体職員が担っている。海士町ではこの取組が功を奏し、2004～2008 年の5ヵ年に 120 世帯 202 人(うち 115 人を雇用)が I ターンで移住したほか、同期間に地域資源を活用した新事業が年間数億円規模で創出されている。

- vi こうしたスタイルの教育・研修形態の参考事例としては東京財団週末学校があげられる。同校は「住民を主体とする地方自治の実現と地域活性化のために必要なノウハウを自治体職員に伝授すること」を目的に設立されており、自治体経営で先駆的な取組を行った元首長などが講師を担い、その経験に基づくノウハウを提供している。

－ ご利用に際して－

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。当社までご連絡下さい。