

# 人材WGについて

市民活動促進担当

平成25年6月28日

# 共助社会づくり懇談会において指摘された課題について

## 主な課題

(事業展開を支える人材の不足)

マネジメントや事業展開に関するノウハウを持った人材が不足

新しくNPO、ソーシャルビジネスを立ち上げる社会起業家の育成や既存のNPO等へのコンサルティングを担える支援団体の不足

近くにいる専門家が結びついていないため、活用できていない

## これまで提案のあった対応策

(専門人材の育成、潜在的な人的資源の活用)

専門人材、マネジメント人材の育成、派遣  
マネジメントやビジネスのノウハウを持った  
中間支援組織の育成・強化

NPO等を支援できる専門家のネットワーク  
形成支援、コーディネーター育成  
プロボノ人材が参加しやすい環境づくり

(キャリアとしての認知度不足)

就職先としての認知度不足

民間企業において、NPO等における経験  
が評価されにくい傾向

(キャリアとしての認知度向上)

NPO、ソーシャルビジネス等をインターン  
シップの場として学生に提供

民間企業において、NPO等の経験をキャリア  
として評価する仕組み

(潜在的なソーシャルビジネス事業者の存在)

中小企業など、潜在的にソーシャルビジネス  
を実施することで成長できる可能性がある  
団体、個人が存在

(中小企業のソーシャル化)

地域の共助とビジネスを結びつける「地域  
公共人材」の育成

# 本日も議論いただきたいこと

- NPO等における人材面の支援を中長期的に進めていくためには、何を、どのような手順で進めていくべきか
- 人材面での支援を検討するに当たって、まずはNPO等に対するサポート体制の整備を進めることでよいか
- その場合、来年度の予算事業として、どのようなものを実施すべきか

(例)

- ・専門人材を派遣しやすくする体制の整備
  - ・中間支援組織の更なる育成・強化
  - ・NPO - 企業間の人材交流を促進するための仕組みの導入
- その他人材面の支援の観点から何を進めて行くべきか

# 人材面の課題に対応するための事業について(検討試案)

## 専門人材を派遣しやすくする体制の整備

NPO等の事業展開を支える専門人材、マネジメント人材の派遣をしやすくする体制を整備し、ノウハウの移転を促進することで、NPO等の基盤強化を図る。

(主な論点)

- ・どのような専門人材のニーズがあるのか
- ・NPOからのニーズの発掘をどのように行うことが効果的か
- ・全国の専門人材に対して、どのように研修を行うことが効率的か

## 中間支援組織の更なる育成・強化

マネジメントやビジネスのノウハウを持った中間支援組織を育成・強化するため、ノウハウ移転等の成果をできる限り客観的に評価し、全国的な波及を目指す。

(主な論点)

- ・ノウハウ移転やハンズオン支援の成果を客観的に評価するためには、どのような手法があり得るか
- ・事業展開の成功事例を全国的に共有するためには、どのような手法が効果的か

## NPO - 企業間の人材交流を促進するための仕組みの導入

NPOと企業間の人材交流を促進するためのマッチングコーディネートを実施し、企業におけるNPOへの理解を促進するとともに、NPO職員のスキルアップを図る。

(主な論点)

- ・民・民の人材交流の促進が重要であるとして、国がそれに関わる意義をどう説明するか
- ・NPO・企業双方にとって価値のあるマッチングをどのように実現するか
- ・NPO・企業双方にとって人材交流を進めるに当たってどのようなハードルが存在するか

# 専門人材派遣事業(たたき台)

## (事業概要)

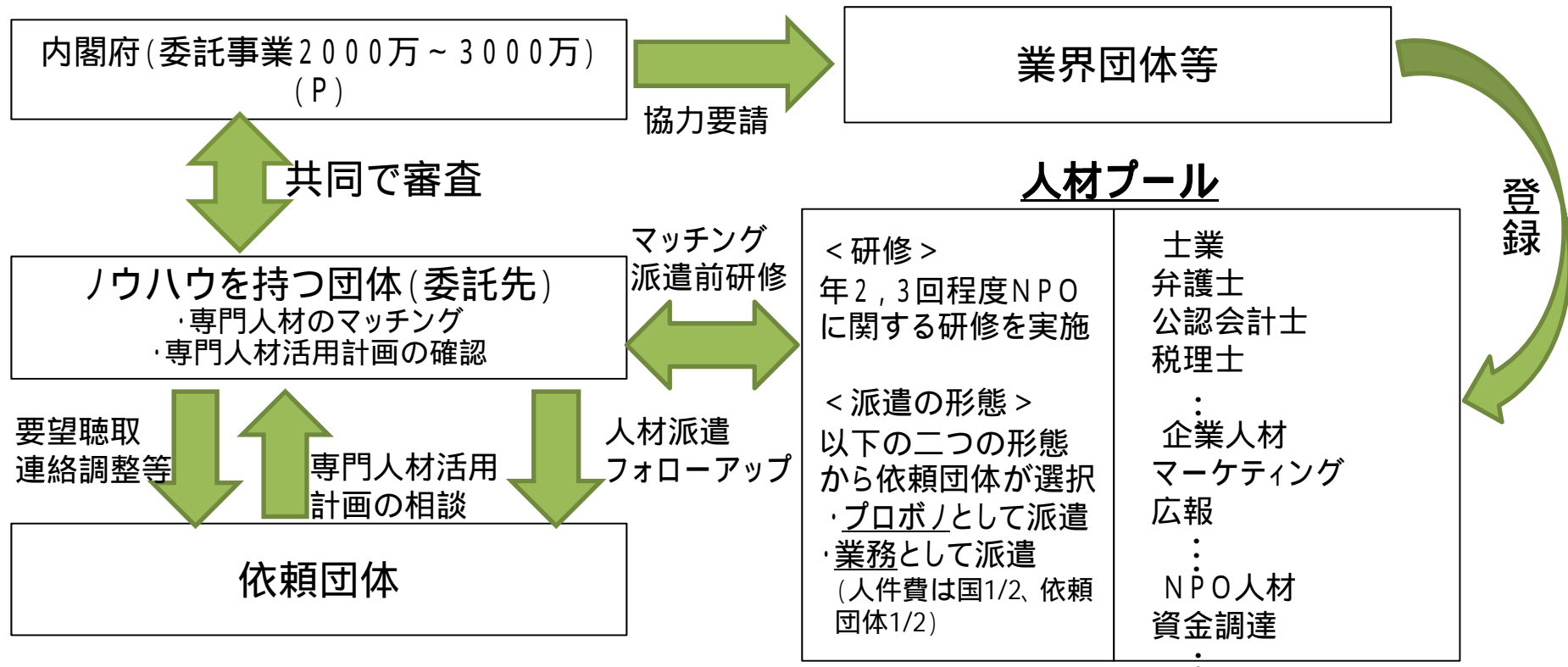
NPO等において不足しているノウハウ(マネジメント、ビジネス、資金調達、会計・税務等)について、専門人材が補完しつつ、ノウハウを移転することでNPO等の基盤強化を図る

## (事業目的)

専門人材は自ら事務を実施するとともに、そのノウハウを支援先NPO等に伝達し、NPO等の中にそうした専門ノウハウを持つ人材を育成する

## (事業目的)

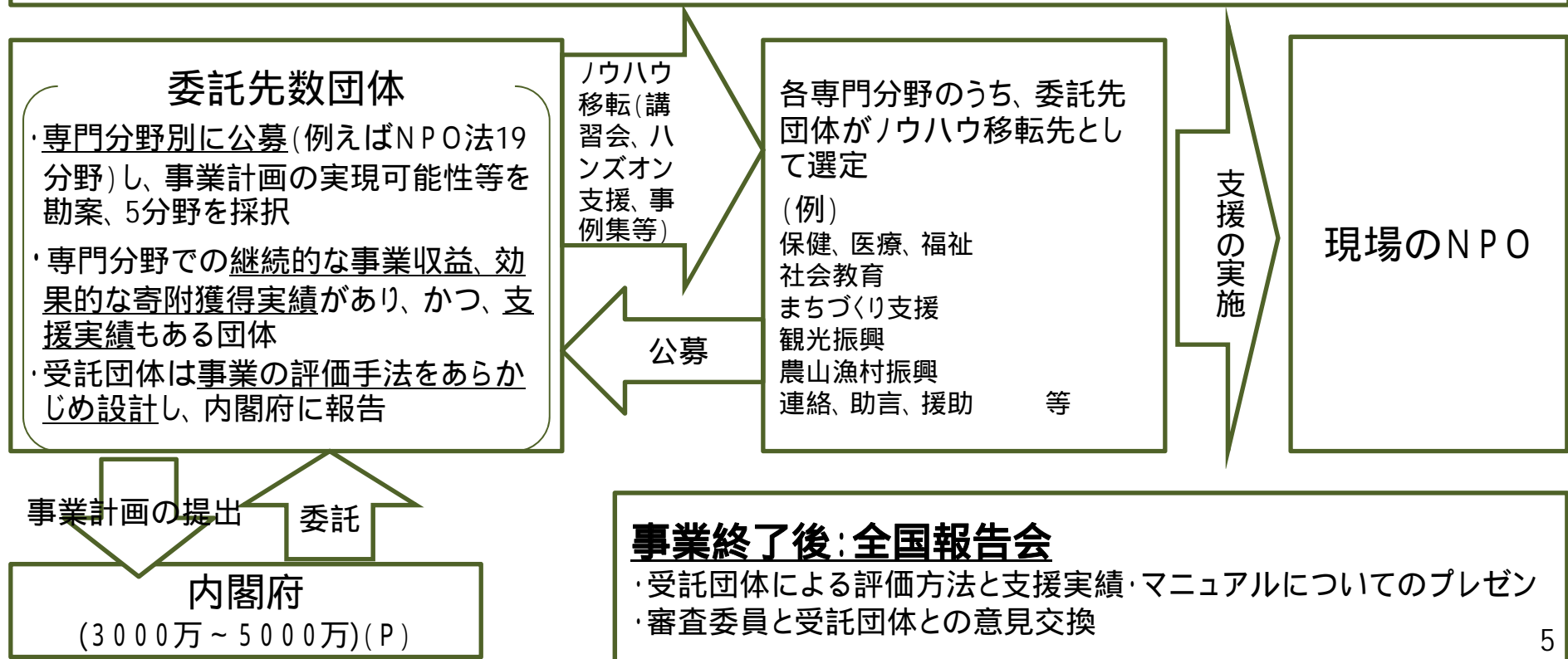
法務・税務等、ノウハウ移転に馴染まないものの、専門家による継続的な支援が必要な分野に関して、NPO自体に関する理解や、プロボノを含めた支援のあり方について理解を深めてもらう



# 中間支援組織育成・強化事業(たたき台)

## (事業概要)

- ・既に各分野において事業展開に成功している、専門性を有するNPO等を中間支援団体として各事業のビジネスモデル化支援、ノウハウ移転支援を実施し、新たな中間支援団体を育成。
- ・ノウハウの移転に当たっては成果を測る指標を各団体が設計し、当該指標に基づいた評価を行うとともに、その評価にあたっては、新たな中間支援団体による現場のNPO等への実際の支援実績も加味する。
- ・例えば、全国報告会を開催し、事業結果について委託先団体がプレゼンを行い、審査委員(有識者、実務家、所轄庁等)及び一般の参加者によるコメントを踏まえ、報告書をまとめるとともに、次年度の事業の改善につなげていく。



# NPO・企業間の人材交流を通じたキャリアアップ事業(たたき台)

## (事業概要)

- ・NPOから企業へ研修の一貫として、企業におけるマネジメントや業務の進め方を学ぶため、職員を企業へ か月程度派遣
- ・企業からNPOへキャリアアップのための研修として、一定の経験を積んだ社員をNPOへ か月程度派遣
- ・研修終了後、企業・NPO双方から派遣によって得られた人材育成効果や新たなビジネスチャンス、事業収入拡大に向けた効果について、結果・課題を分析し報告する。

## 【事業イメージ】

### 【内閣府】

- 委託事業(予算額:約2千万円)
- ・研究費、報告書作成経費 等(P)

(結果・課題分析、報告)

### 【参考】

- ・派遣期間:6月~12月(1カ月サイクル)
- ・報告期間:1月~3月(委託業者まとめ)
- ・か月に10企業とNPOの交流を予定

## (事業委託)

### 【委託業者】

- ・企業とNPOのマッチングコーディネートの実施
- ・事業報告(必要と考える報告内容)
  - ・NPO人材が企業の経験を積むことによって生じる育成効果
  - ・NPOが企業人材を受け入れることで広がる基盤強化の効果や事業収入拡大に向けた効果
  - ・企業人材がNPOの経験を積むことによって生じる育成効果
  - ・企業がNPO人材を受け入れることで広がるビジネスチャンスの効果 等

研究協力を  
必要な費用

研究協力を  
必要な費用

### 【企業】

- ・人材育成の一環として、マネジメント経験
- ・退職後支援の一環として、定年後にNPOの就労希望者に現場体験の場を提供
- ・社会貢献の一環として、NPOに派遣
- ・営業活動の一環として、新商品・市場開発

人材派遣・交流

研修等派遣期間 か月  
(その後復帰)

### 【NPO】

- ・企業との連携による事業実施
- ・企業における組織経営のノウハウ学習
- ・NPO職員のスキルアップ
- ・企業におけるNPOへの理解促進