

第三回 人材面の課題に関するワーキング・グループ議事要旨

日時：平成 25 年 7 月 25 日（木）15:00～17:00

場所：中央合同庁舎 4 号館 8 階 822 会議室

議 事

（１）共助社会づくりのマネジメント人材育成事業について

（２）共助社会づくりの人材面の課題について

（１）内閣府から資料 1 に沿って、共助社会づくりのマネジメント人材育成事業について説明後、議論。委員からの主な意見は以下のとおり。

- わかりやすい事業である。4 つのタイプは非常におもしろく、こうした 4 つのタイプが実行され、5 分野で計 20 のプロジェクトが動く。これが、8 割方有効に働けば、業界全体としてのインパクトはかなり強いと考える。
- 受講者に一定のハードルを課すことは受講者の質を保つ上で必要。
- 受講資格については、団体からの推薦状等により、受講対象者が学ぶ意思を団体が保証し、受講後においては、受講内容の報告と、それを団体に取り込める環境を整備すること等を条件にすることにより、団体の成長につながると考える。また、受講者と理事等の複数名参加も有効である。また、推薦状を複数人からもらうということも考えられる。
- 受講料を課さない場合、受講者の質が全体として下がるため、受講者に一定の金銭負担を課すことが望ましい。
- 基礎タイプと定義すると、一般的な基礎タイプと認識されてしまうため、各分野等を考慮、専門的知識を習得するための研修と位置付け、名称も見直してはどうか。
- 研修を受講することにより、団体の成長につながった事例を振り返ると、過去の事業実績、将来的なビジョンを持った団体の人材。
- 連携の在り方として、水平型が「子育て支援団体」と「市民ファンド」となっているが、「子育て支援団体」と「高齢者支援団体」もあり得る。富山型と言われているデイケアサービスは、もともと高齢者サービスだったが、まちづくりという視点の中で、子育て女性の支援、障害者支援なども始め、現在は複合型の取組となっている。
- 地域の違い（地域性）を考慮すると、特定分野に特化し、それぞれの地域で競争性を持たせることも有効ではないか。

(2) 人材面の課題に関し、実態や活動内容、その対応策等について意見交換。
委員からの主な意見は以下のとおり。

- 人材面の課題への対応策として、これまで都市型の提案が中心であり、都市部以外の地域における共助が必要であることも考慮して議論することが必要。
- それぞれの地域同士における(団体間の)インターン等は1ヵ月や2,3週間であっても有効であり、実践タイプの研修プログラムの次のステップとして検討してもよいのではないか。
- 企業、行政、学術機関等、セクター別に流動化を考えた方がよい。
- 人材の流動化は人材活性化の装置として有効に働くのではないかと。特に大企業に関しては、長期的な視点でのメリットを求めてNPO等との人材の流動化を図ることが可能ではないか。また、地方では、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会、産業支援機構等で人材の流動化の仕組み、スローガン、目標設定をしていくことで、企業が動き出すのではないかと。
- 企業との人材交流は重要であるが、規模感がNPO等とは違うため、NPO等の体力に見合う規模で、かつお互いのニーズがミスマッチにならないようにルール作りが必要。
- 公的な機関が流動化についての仕組みを明文化すると企業側のニーズは大きいと感じているので動くのではないかと。
- 行政機関等により、一定期間派遣する意味のある団体等であるという評価する仕組みができれば流動化が促進されるのではないかと。
- 大学との人材交流という観点では、NPO等での活動を単位として認めるのが最も有効な手段であり、既に大分大学ではカタリバでの活動を単位として認めることが決まった。
- 次に大きな要素が研究対象となることだが、少しずつ出てきているが、まだ一部の感度の高い研究者が動いている段階。大学の研究対象として、ソーシャルビジネスや共助社会があり得るということについて、内閣や文部科学省のホームページで具体例を提示すれば少し変わるのではないかと。
- 人材交流の実例は存在するが、件数が少ない。これらをケースブックにまとめ、どういう契約で、どういう機関で、どういう目的でなどまとめるだけでも効果があるのではないかと。
- 地方のNPO等を見ると、Iターン、Uターンの方が運営しているNPO等はおもしろい取組をしており、そうした点からも、人材流動化の効果は大きいことが見て取れる。
- 地域でのネットワークづくりが強い。最近では、弁護士によるプロボノネッ

トワークが作られており、他の土業もこうしたネットワークに興味を持っていると聞いている。そういった専門家とのネットワークと連携して人材流動化していくとおもしろいのではないか。

- 共助社会づくりのマネジメント人材育成事業の受託団体が持続的にネットワークを形成し、分野横断的な意見交換を行っていく仕組みを作ることもネットワーク形成のひとつになっていくのではないか。
- アメリカのポートランドでは、企業のCSRやNPO、ソーシャルビジネスの関係者などが集まり、ソーシャルマーケティングの商品開発などに関する意見交換を行っている。日本でも事業実施者によるヒアリングを行うことにより、それぞれの分野等におけるノウハウの共有も可能となり、そういったところが一つの目指す方向性ではないか。
- 共助社会づくりを推進していく上で、裾野の人材に参加してもらうことが必要。そのような人々が参画できるような仕組みをもったNPO等を育成していくべきであり、コーディネーター養成講座などではなく、多くの人の参画を促せる組織運営、経営を考えていくノウハウを伝えていくことが重要。
- 人材育成については、社会投資として認識している。共助社会づくりやソーシャルビジネスにおいては、人が資本であり、こうした人材により、資金や信頼性等の確保がなされる。
- 必ずしも人材面の課題ではないかもしれないが、行政が共助社会づくりに資金を拠出した場合の成果を測る指標としてSROIがあり、ひとつの重要な視点ではないか。
- 学生時代にNPOやソーシャルビジネス等に出会っている者は、若いころからインターン等でこうした活動等を行っているため、共助等の重要性が増しているのではないか。
- 株式会社形態でソーシャルビジネスを実施しているケアプロのような例もあり、どこまでをターゲットとするのかを議論できるとより整理ができるのではないか。

(以 上)