

人材WGにおけるこれまでの議論について

人材面の課題への対応の視点

- ・人材育成については、社会投資として認識しており、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、人が育ってくれば結果的に資金や信頼性の確保がなされる。
- ・都市型の提案ばかりでなく、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。
- ・共助社会づくりを推進していく上で、コーディネーター養成講座ばかりしても、結局その人が行くところがない。裾野を広げるというよりも、多くの人が参画できる仕組みをもったNPO等を育成していくべきであり、そのような組織運営、経営を考えていくノウハウを伝えていくことが重要。

人材の流動化促進について

(人材流動化の意義と全般的な対応策)

- ・企業とNPO、行政とNPOなど、セクター間における人材の流動化を行うことにより、新たな分野についての知識やノウハウ、マネジメントの学習などを通じて相互の人材育成、事業創造につながると考えられる。
- ・地方のNPO等では、Iターン、Uターンの方が運営しているNPO等はおもしろい取り組みをしており、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。
- ・様々なセクターとの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して可視化するだけでも効果があるのではないかな。
- ・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な。

(企業との人材交流)

- ・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な。地方では、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会、産業支援機構といった企業の中間支援機関で人材の流動化の仕組み、スローガン、目標設定をすることにより、企業が動き出すのではないかな。
- ・例えば、経常利益の1%をCSRに使うという目標を立てた経団連の1%クラブに倣い、企業が積極的に事業者と交流するような動きをシステム化できないかな。
- ・人材派遣の期間は1年単位とすることが望ましいが、派遣側のハードルが高くなる場合、インターンやプロボノといった仕組みを付随させてはどうか。

- ・また、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、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。
- ・米国では、プロボノとしての活動時間を企業が保証しており、日本でも同様な保証を企業側に促せないか。

(学術機関との人材交流)

- ・共助社会づくりの教育を、小・中学校の授業や、高校・大学生のインターン等により、議論・実践していくことはできないか。
- ・インターンを活発化させるには、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る。(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定。)
- ・また、大学の研究対象となることも学術機関との人材交流を進める大きな要素だが、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を、内閣府や文部科学省のホームページ等により具体例を提示してはどうか。

(行政との人材交流)

- ・自治体職員を受け入れているNPOの例があるが、国との間でも人材の流動化を進められないか。

(その他の人材交流)

- ・別々の地域に存在する団体間のインターン等を実施することは、1ヵ月や2、3週間であっても有効であり、マネジメント人材育成事業のうち、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。
- ・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、他の士業もこうしたネットワークに興味を持っているのではないか。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面白いのではないか。

中小企業のソーシャル化等について

- ・中小企業のソーシャル化は、中小企業の新たな未来を切り開く観点でも重要であり、中小企業支援策の延長上にあると位置付けられるのではないか。中小企業支援策は、国が既に資金を投じている領域であり、追加的なコストが必要とされないことも踏まえ、検討を進めても良いのではないか。
- ・マネジメント人材育成事業の受託団体が、定期的に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一つになっていくのではないか。
- ・例えば、米国のポートランドでは、企業のCSRやNPO等の関係者によるソーシャルマーケティングの商品開発等に関する意見交換を行っている。日本でも事業実施者を対象としてヒアリング等により、ノウハウの共有を行ってはどうか。