

# 事務局参考資料

市民活動促進担当

平成25年7月25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

# 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

# 共助社会づくり人材面の課題について

【共助社会づくりの推進に向けて（抜粋）（平成25年5月27日）】

## ○人材面の課題

- ・共助社会づくりの主体となるNPO、ソーシャルビジネス事業者等が経済的に自立して活動していくためには、安定的な寄附・会費の獲得若しくは事業収入の向上が必要となってくる。そのためには、資金調達やソーシャルビジネスのノウハウを備えた人材が必要であり、また、その他マネジメントのノウハウも必要となってくる。
- ・NPO等には、そうしたノウハウを持った人材が少ないが、その理由としては、優秀な人材を確保するために必要な財源を確保することが困難であること、NPO等のマネジメントや資金調達のノウハウを提供できる支援機関が不足していることが挙げられる。また、ボランティアやNPO等での経験がキャリアパスとして評価されない傾向にあることが、NPO等における経験の蓄積や人材の層を厚くすることを困難にする要因となっている。
- ・こうした点から、NPO等の活動が多様化している中で、それぞれの分野に応じた専門性を持ったマネジメント支援が必要であり、ソーシャルビジネスの立ち上げを志す社会起業家に対するマネジメントやビジネスのノウハウ等の教育支援が重要である。民間企業との関係においても、プロボノ人材が活動しやすい環境整備や、NPO等と企業との人材交流の促進が必要である。そのためには、NPO等への支援を行うNPO等（中間支援組織）がその支援を行いやすくなるよう、中間支援組織の育成や体制強化を図るとともに、支援しやすい環境づくりを進めて行くことが必要である。また、民間企業において、NPO等での活動がキャリアパスとして評価される仕組みを構築することを検討することも重要であると考えられる。

# 共助社会づくり人材面の課題について

・例えば、限界集落における耕作放棄地や遊休林の再生・活用に当たって、都会の若者のボランティアを受け入れて開発し、そこから得られる資源を企業とのパートナーシップを組むことで、社会的課題についてビジネスと共助の精神を融合させて解決していく取組について紹介がなされたが、こうした取組を全国に広げていく上でも専門性を持ったマネジメント人材や社会起業家の育成支援が重要となってくる。

・また、高齢化が進むとともに、地域によっては過疎化により閉塞感が高まっている地域社会において、新たな方向性を模索している中小企業が、第2の創業としてソーシャルビジネスに新たな需要を見出している例もある。地域に根差して活動している中小企業において、地域の共助とビジネスを結び付けることのできる「地域公共人材」の需要が高まっており、こうした人材育成を進めることが重要である。

## ○ その他の課題

・その他、NPO等が事業を実施していく上で、地方公共団体、NPOセンター、商工会議所、社会福祉協議会等様々な機関からの支援を受けることとなるが、これらがワンストップで事業者の相談に対応できるような体制を構築すること、その際、体制構築と同時に、コーディネーター(中間支援)、サポーター層(応援、協力者)を育てることが重要である。

・また、中小企業が既存の市場で新たな需要を見つけることが困難な中、自然エネルギーの活用や障害者雇用の推進などのソーシャルビジネスへの転換や、企業や公務員のOBの参加により、その経験やノウハウを生かした経営改善など、様々な人や組織のつながりの中で、新たな成長の可能性を見つける例が生まれはじめており、こうした中小企業のソーシャル化の動きを促進することは、成長と共助社会の実現の両面から重要である。