

地方創生における「人的支援の矢」

現 状 : 地方公共団体は、今後、地方版総合戦略に基づき、より具体的な事業を本格的に推進

課 題 : 施策や事業を推進できる高度な専門性を有する人材等が、地方公共団体や地域企業に不足

28年度に向けた国の取組 : 地方創生版3本の矢のひとつを「人的支援の矢」と位置づけ、下記の施策を実施

- ① 地方創生人材支援制度の拡充(応募期間の長期化、民間人材の募集対象の拡大)
- ② 地方創生カレッジの創設(養成機関等によるプラットフォーム形成、eラーニングの導入)
- ③ プロフェッショナル人材事業の推進(全国の道府県に設置した拠点の本格稼働)

地域の
現状

・人口減少社会へ直面。
・産・官・学・金・労・言の連携に基づき「地方版総合戦略」を策定(～27年度) ➡ **本格的な実行実施段階へ(28年度～)**

人材の
課題

【地方公共団体】
戦略を企画・立案できる人材が不足

【事業の担い手】
戦略に沿って事業を推進できる人材が不足

【地域の企業】
「攻めの経営」を実践する人材が不足

これまでの
取組

地方創生人材支援制度
・比較的小規模の小さな市町村を対象とし平成27年度に創設
・69市町村に対し国家公務員等を派遣

地方創生人材プラン
・有識者等による支援策の検討

プロフェッショナル人材事業
・全国46道府県に拠点を設置
・シンポジウム等を通じた啓蒙活動

28年度に
向けた国の
取組

情報

財政

人材

地方創生人材支援制度
・応募期間長期化
(1ヶ月→2ヶ月)
・民間人材の募集対象を
一般企業にまで拡大

戦略の深化

地方創生カレッジ
・プラットフォームの立ち上げ
・eラーニングの構築
・カレッジの本格開校

担い手確保

プロフェッショナル人材事業
・各拠点の本格稼働
・地域企業と大手企業との人材交流に向けた関係構築の検討

企業の成長

地方創生人材支援制度

- 地方創生に積極的に取り組む市町村に対し、意欲と能力のある国家公務員や大学研究者、民間人材を、市町村長の補佐役として派遣
- 28年度に向けた取組：応募期間の長期化（1か月→2カ月）、民間人材の募集対象を一般企業にまで拡大

<制度概要>

	派遣先市町村	派遣人材
対 象	以下の市町村を対象として募集する。 ア 市町村長が地方創生に関し、明確な考えを持ち、派遣される人材を地域の変革に活用する意欲を持っていること イ 市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略を策定し、実施する市町村であること ウ 原則人口5万人以下	国家公務員 大学研究者、民間人材 以下に該当する者を公募する。 ア 地方創生の取組に強い意欲を持っていること イ 市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定・実行のために十分な能力を有すること
役 割	市町村長の補佐役として、地方創生に関し、市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略に記載された施策の推進を中核的に担う。	
派遣期間	① 副市町村長、幹部職員（常勤職）・・・原則2年間 ② 顧問、参与等（非常勤特別職）・・・原則1～2年間	
バックアップ体制	・派遣前に、地方創生担当大臣による訓示のほか、有識者による講話、地方創生に関する取組についての講義等の研修を実施 ・派遣期間中には、派遣者同士の情報交換の場や、地方創生担当政務との意見交換の場として、年に4回程度、派遣者が一堂に集う情報交換会・報告会を開催	

<派遣実績>

平成27年度

69市町村へ派遣

- ✓ 国家公務員42名
- ✓ 大学研究者15名
- ✓ 民間人材 12名

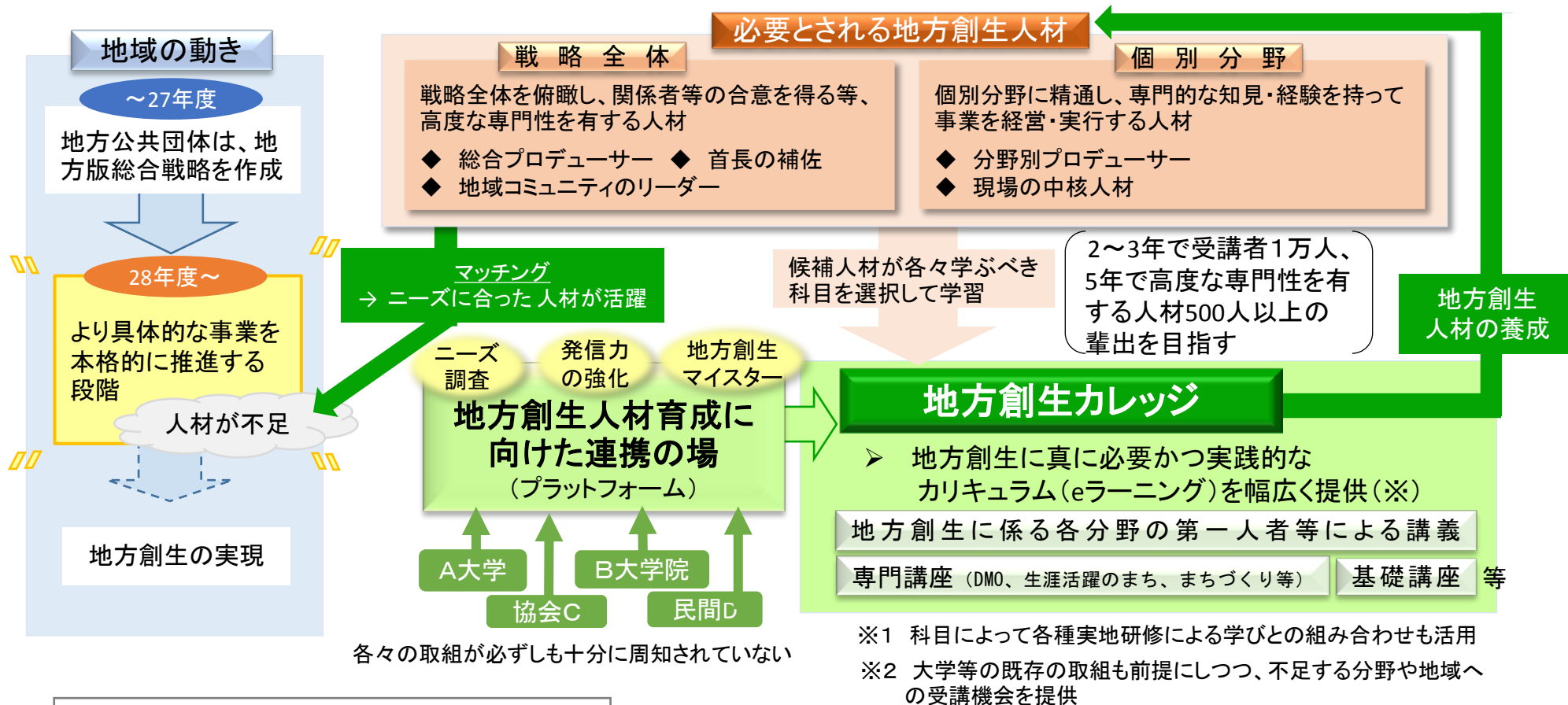
平成28年度

58市町村へ派遣

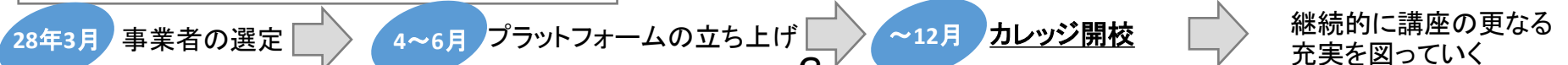
- ✓ 国家公務員42名
- ✓ 大学研究者 3 名
- ✓ 民間人材 13名

地方創生カレッジ

- 現 状** : 地方公共団体は、今後、地方版総合戦略に基づき、より具体的な事業を本格的に推進
- 課 題** : 事業推進には、高度な専門性を有する人材等が必要となるが、地方では不足しがち
- 方向性** : ① 国が主導し、広く養成機関等の参加を得て、地方創生人材育成に向けた連携の場(プラットフォーム)を形成
② 地方創生カレッジを創設し、地方創生に真に必要なかつ実践的なカリキュラムを整備するとともに、eラーニングにより幅広く提供

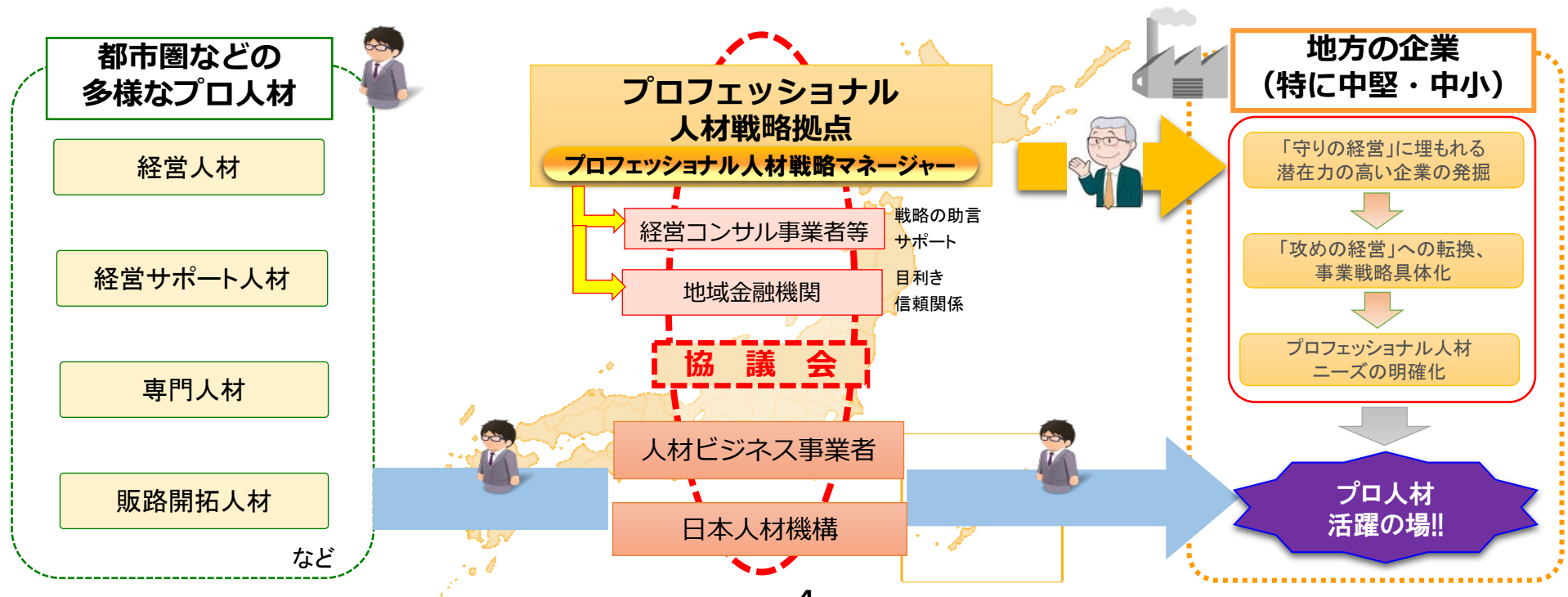


スケジュール予定(可能な限り前倒し実施)



プロフェッショナル人材事業

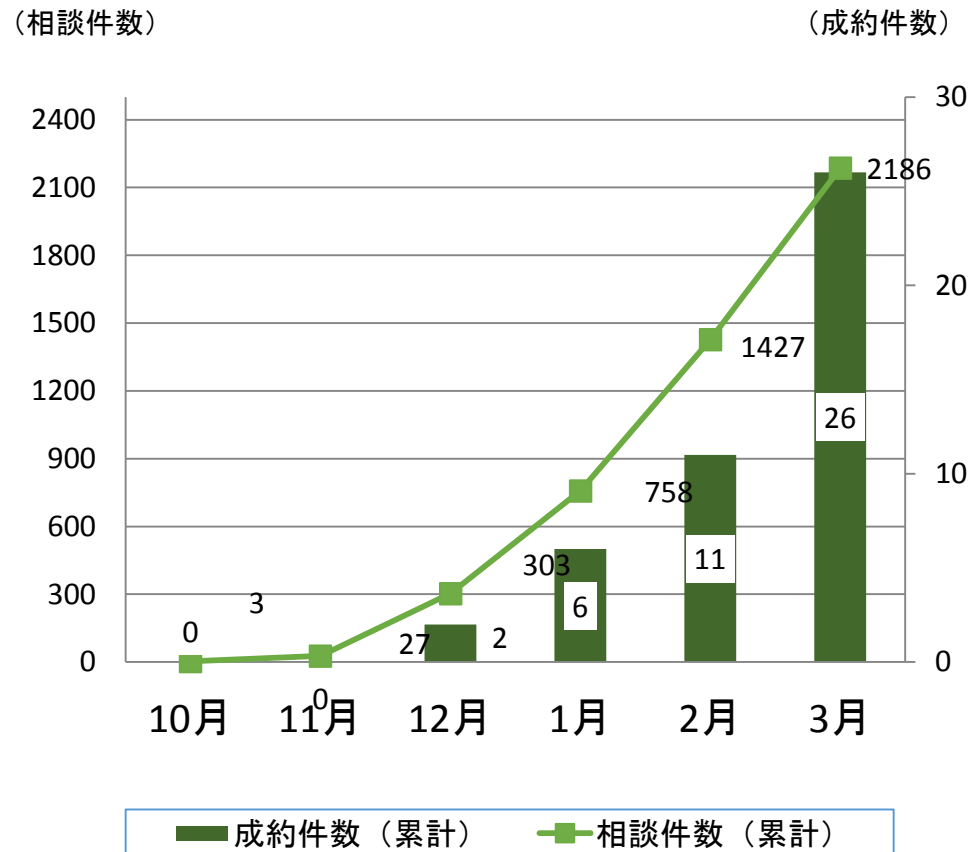
- 東京都を除く全道府県は、潜在成長力ある地域企業に対し、プロフェッショナル人材の採用支援活動を行う、「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置し、本年1月頃から、本格的に活動を開始した。
- 各拠点は、各地域企業の経営者を対象に、成長戦略や人材戦略への関心を引きつけるセミナー等の活動を展開しつつ、成長が期待される企業に個別に接触し、経営者に「攻めの経営」と新たな事業展開を促すことで、プロ人材に対する有望かつ明確なニーズを発掘し、人材市場に発信する。
- 各種支援機関や地域金融機関等とも、有望企業の発掘やその成長戦略の策定などで積極的に連携。全国事務局を介し各地の拠点とも協力しながら、都市部の大企業との人事交流の拡大や、都市部のプロ人材に対する地域経済の潜在力アピールなどを展開。日本人材機構や、人材ビジネス事業者とも密接に連携しつつ、様々な形で、プロ人材の還流実現に取り組む。



(参考)プロフェッショナル人材事業の取組状況

- 昨年の10月以降、順次、拠点が設置(第1号は広島県)されていく中、相談件数も比例して増加。
- 先行的な拠点を中心として、地域企業とプロフェッショナル人材事業のマッチングが、平成27年度は全国で26件成約。

1. 成約件数と相談件数の推移(平成27年度)



2. マッチング成約事例

■ 事例1

事業内容	包装機械開発・製造
「攻めの経営」に向けた経営者の決意	北米やインドネシアなど有望市場に新たに参入し、事業拡大に向けた営業基盤の構築に挑戦
成長実現のために採用したプロ人材	海外経験が豊富な営業統括を採用。財務・労務にも精通しており、海外拠点運営を担うことを期待

■ 事例2

事業内容	合成樹脂製品の製造・販売
「攻めの経営」に向けた経営者の決意	近年伸びている受注力に対応できる製造部門の体制強化
成長実現のために採用したプロ人材	複数の大手金属メーカーでの勤務経験を持つ人材を採用。製造ラインの責任者となることを期待