

平成19年度概算要求・説明資料(案)

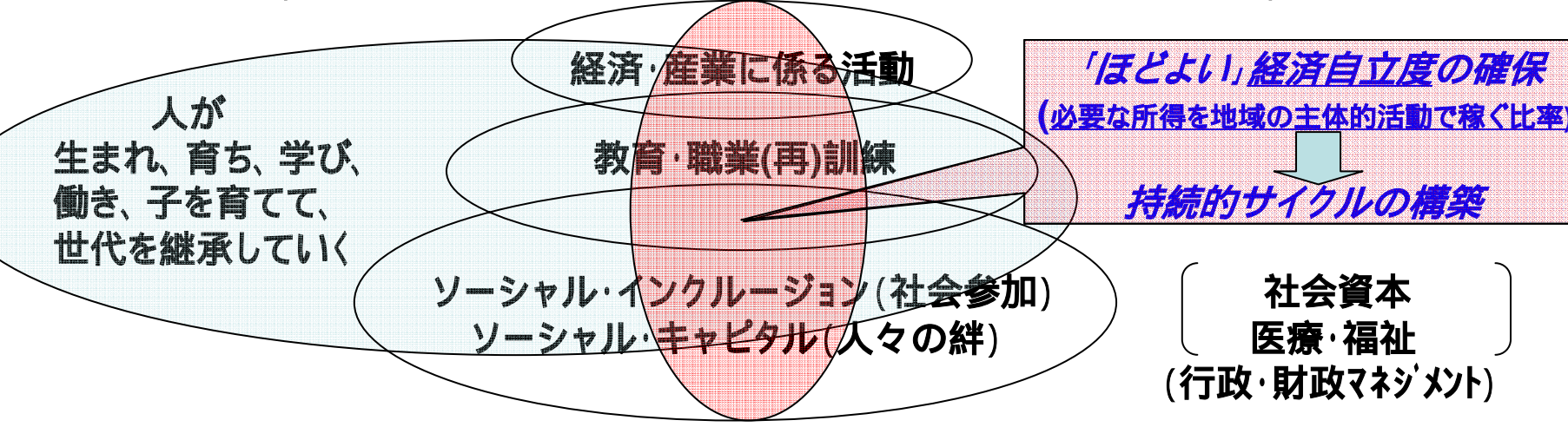
平成18年6月

国土交通省・都市・地域整備局・参事官

国力の維持・向上のためには地方圏などの地域の活性化と「ほどよい」持続・発展が不可欠。
20世紀の地方圏は人材供給源であったが、21世紀の地方圏は大都市圏が持ち得ない発想に基づき経済など諸々の分野で独自性・多様性・先進性を有する活動を興すことで固有の役割を担うべき(経済シェアも決して無視できない高さ)

地域の活性化・持続・発展は、地域の関係者が取り組みの主体となった上で、当該地域において「地域資源」を基盤としつつ「人が生まれ、育ち、学び、働き、子を育て、世代を継承していく」ための持続的サイクルの構築を追求する中で実現されるべきもので、その柱になるのは「ほどよい」経済自立度の確保。

(地域の活性化・持続・発展を可能とするための様々な取組に係る概念図)

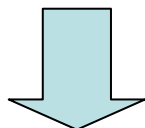


しかし、地方圏の人口、産業などの動向をみると、これが脅かされているような兆候が存在、離島等一部の地域においては条件不利性も無視できず。
こうした状況の打開には、地域における「喰っていくための活動の活性化」が必須。

そのためには、「ヒト」「モノ」「カネ」の経営3要素のうち、特に「ヒト」の要素の活性化が鍵。
そこで、まず、「ヒト」の要素に着目した施策に着手。「ヒト」の要素を活性化することで経済自立に向けた取組が建設・観光・交通を含む基幹的分野において始動、これを基盤として、さらに、中長期的に取り組むべき事業も明確化(目標は経済自立度50%程度から75%程度への向上)

都市圏人口100万人未満の61都市圏に関する分析結果の概要

- 人口動向 (H12年国勢調査ベース) - 人口規模が小さいほど高齢化・人口流出の傾向
- ・高齢化率: 17-18% (100万人弱) ~ 23% (15万人規模)、平均は19.6%で全国平均比で2%ポイント高い
- ・平均年齢: 43.3歳で全国平均41.8歳より1.5歳高い
- 10年前との比較では高齢化率約6(全国平均約5)%ポイント増、平均年齢約4(全国平均約4)歳増
- ・社会増減: 人口千人当り 1.6人(全国平均は 0.0人)
- ・自然増減: 人口千人当り0.9人で全国平均1.9人を大きく下回る



- ・地域から大都市圏への人材流出は継続する一方、人口増加力も大幅に減退
- ・もはや大都市圏への人口供給源でもない「衰退型領域」へ突入

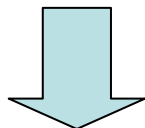
地域における産業・経済活動の現状 (アンケート・ヒアリングによる調査の結果)

人材の側面)

- ・高付加価値型(製品・サービスの研究・開発型)の企業を誘致・創出するには大学の不足などから人材難
- ・逆に大学が人材を輩出しても受け皿となる企業が稀少であり有為な人材は半ば必然的に域外へ流出

企業活動の側面)

- ・高度成長期などに誘致した企業(工場)が求める人材は効率的ワーカー
- ・地場企業(下請型)は高度技能者を求め、下請型維持の範囲では人材需給は持続回転



製品・サービスの研究・開発まで踏み込め切れない「衰退型領域」的情况が鮮明に

地域活性化研究会における議論を踏まえた今後の取組の方向性

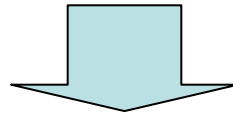
厳しい現状 - 人口社会減、自然減、将来的な減少幅拡大

原因は公共事業減、基幹企業の雇用減、地場産業の落ち込み等による経済停滞

他方で、企業を誘致しても、事業を担える人材の不足という隘路が存在

結果として雇用を生む事業が大きくは立ち上がらず

(「卵が先か鶏が先か」式の「衰退スパイラル」)



現実打破には戦略・人材・事業・雇用への一体的取組が必要

対応の方向

域外への財の移出・域内への来訪者の増によって「入る」を図り、地産地消により「出る」を制す
(地産地消は、農と食の直結、地元企業主導による住宅建築やまち再生など)

他と差別化を図りつつ新しい価値を生めるものをモチーフとして雇用を生み出す事業を創出する

取組の基盤となるソフト・ハードのインフラを整備する

- ソフトは取組の人的体制の整備 (「ヒト」の要素)

(民 - 公 - 産 - 学 - 官の重層的仕掛、束ねの首長・キーパーソン、地域に不足する人材の補強)

- ハードは地域の活動を支える交通・運輸などの基盤インフラの整備で「条件不利性」を是正
(例えば、延岡における高速道路)

地域の経済を起動する起爆力を持つプロジェクトを包括的・総合的パッケージとして実施する

「ヒト」の要素に係る課題の所在と対応策（平成19年度概算要求）

ヒト・モノ・カネの経営3要素のうち「ヒト」の要素に係る課題は顕著かつ重大

(課題1)

・中核的経営体の幹部が前向きな経営サイクルに正面から立ち向かえていない

中核的経営体幹部など地域の有志が前向きな経営サイクルに立ち向かう活動を支援する仕組みの構築
((仮称)地域活性化促進全国協議会を「場」とするコーチング・エンパワメント的観点に立った取組

(課題2)

・新たな事業に関連する人材ニーズが顕在化すると、往々にして、経営を補佐する人材、新たな事業の遂行を指揮できる実務的・専門的な人材が地域内に十分には存在しないことが判明する

新たな事業分野の経営を担える即戦力人材を確保するための取組

(大都市圏と地方圏の間の人材移動の領域をビジネスとしてテイクオフさせるための誘導方策)

- ・大都市圏の人材に対する働き掛け
- ・対事業者の働き掛け・求人側との橋渡し
- ・人材紹介・転職支援の業態を巻き込んだ合同相談会

「モノ」「カネ」のいずれについても課題・隘路の解決・打開は「ヒト」の要素に帰着

「モノ」=地域資源を基盤とせずんば地域の「ほどよい」持続・発展はあり得ないとの認識。今後、「誘致」などの手法を活用して地域資源を増やすことは可能だが、これも事業実施と同様に課題となるのは「ヒト」の要素。

「カネ」は、地域における預貸率が低い(おしなべて5割前後である)ことに象徴される如くに余っており、これを円滑な形で事業へ流入させられないことが課題だが、このような「カネ」に係る隘路を打開するのも「ヒト」の要素。

(地域力:地域を活性化させる事業を構築し推進するヒトの力)

(仮称)地域活性化促進協議会



(仮称)地域活性化促進全国協議会

組織(地域資源の把握、拡大、展開・開花が目的)

< 総会(幅広く会員を勧誘) >

経営会議・執行委員会の選出・委任

< 経営会議(意思決定機関) >

- ・首長
- ・主要企業トップ
- ・地場産業組合等のトップ
- ・公益系企業トップ
- ・高等・専門教育機関トップ

< 執行委員会(事業、人材、庶務、連携等実務) >

- ・行政等(企画、産業・経済、人材・教育)
- ・主要企業実務家
- ・地場産業組合等の実務家
- ・公益系企業実務家
- ・高等・専門教育機関実務家

事業内容(画餅ではない実効力のある取組)

経済的に自立した地域の将来像(「夢」)の共有

(そのための「場」と「枠組」の設定)

有志を募っての「切磋琢磨と学びの場」の共有

社業拡大・新規展開や共同事業等の誘導

地域の新規プロジェクトの立ち上げ

教育・職業訓練分野の取組の再構築

備考) ・有志・キーパーソン特定、役割分担、協議会立上げプロセス

・地域での重層構造的運動化(導火線特定・「火付け」)

(組織化、グループウェア活用、オンライン会合)

・取組に係る実践例・運営ノウハウなどの知見の蓄積・これら情報の提供と移転

・研究会・講演会の実施

(グループウェア補完、地域間連携の促進など)

地域の取組に必要な人材の不足
(実務・専門分野)が判明した場合

人材は大都市圏から獲得したい

大都市圏の人材に対する働き掛け

- ・ニーズ把握、PR、マーケティング
- ・地方転職のブランド的ポジション確立
(人材へのライフスタイルオプションの提起、
イメージトレーニング素材提供も含む)
- ・相談受付 など

対事業者の働き掛け・求人側との橋渡し

- ・求人情報系面談会の規模・頻度の増
- ・対求人企業向け情報提供
- ・地域間の求人・求職を繋ぐ人員の配置やPRの依頼 など

事業者側の人員が地方・東京を往来するケースと地方求人企業側責任者が東京の事業者側担当者に求人ニーズ・実情をインプットするケースあり。

人材紹介・転職支援の業態を巻き込んだ

合同相談会

(参考) 地域での重層構造的運動化(導火線特定・「火付け」)・イメージ図

