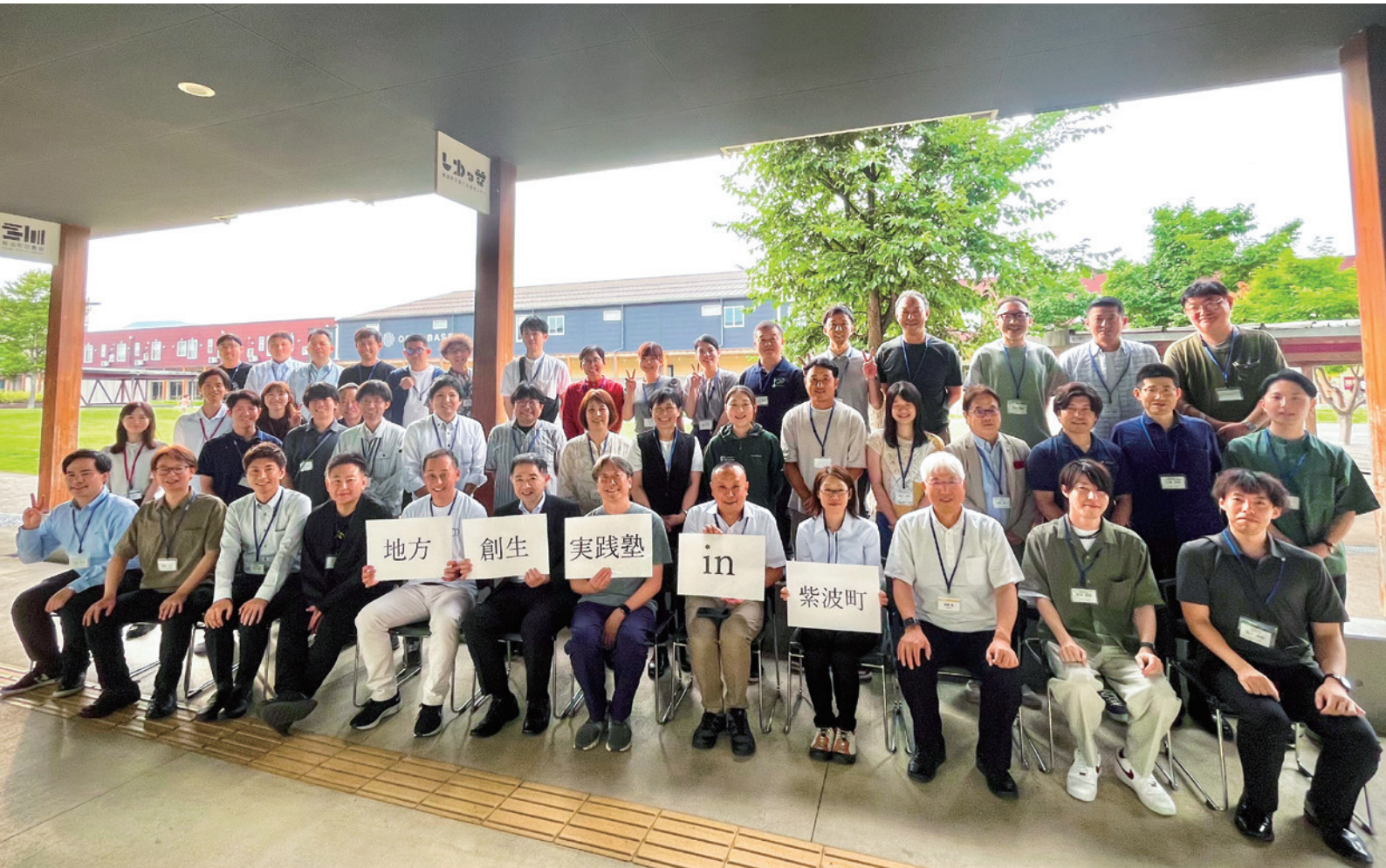


# 令和7年度 地方創生のための 人材育成ガイドブック

地域力創造大学校®  
による人づくり



一般財団法人  
**地域活性化センター**

本誌は、**宝くじ**の社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです





地域の皆様のおかげで

設立

40周年

を迎えました。

今後ともどうぞよろしく  
お願いします。

To The  
Next Generation

40<sup>th</sup>

地域づくりは人づくりから

一般財団法人地域活性化センター

令和7年度

# 地方創生のための人材育成ガイドブック

～ 地域力創造大学校<sup>®</sup>による人づくり～

## Contents

所属役職等はセミナー等開催当時のもの

<b>6章-1 人材育成パッケージプログラム</b>	<b>3</b>
北海道芽室町 地方創生人材育成伴走型支援事業	4
滋賀県日野町 地方創生人材育成伴走型支援事業	6
和歌山県九度山町 地方創生人材育成伴走型支援事業	8
栃木県町村会 人材育成パッケージプログラム事業	10
鹿児島県 人材育成パッケージプログラム事業	12
福岡県市町村職員研修所 人材育成パッケージプログラム事業	14
<b>6章-2 地方公共団体独自で取り組む研修プログラム</b>	<b>17</b>
「エキセントリックカレッジふくい」による人材育成	18
「とっとりリーダーアカデミー」による人材育成	20
<b>付録</b>	<b>25</b>
過去5年分の開催実績等一覧	26



# 地域活性化センターのめざすこと

## 「未来構想」と「3つの物語」

### 「未来構想」

ひとを育て、コミュニティを再生し、  
地域を輝かせるセンターへ  
—「地域力創造大学校®」をめざして—

### 「3つの物語」

#### 物語1 「新しい知と方法」を生み出す

- ◇ 未来志向かつ実践的で、領域を超えて融合した「新しい知と方法」
- ◇ 3つの地域創造力
  - ①問題の設定、解決、評価 ②ネットワークづくりと協働 ③デジタル・メディアの活用
- ◇ 新たなものの見方と理論づけて考える力の養成
  - ・3分法思考(AかBかという考えではなく、第3の道を考慮)
  - ・多様性と複雑性の許容 ・対話の重視 ・自発的な参加、関与、結びつき ・共感、相手の力の引き出し
- ◇ 物語り志向
  - ・夢と目標を紡ぎ、物語り、新たな価値を生み出す

#### 物語2 「現場主義」～地域とともに進化する

- ◇ 「小さな場所」のイノベーションを起こす
- ◇ 「学びと愛着につながる」仲間(コミュニティ)づくり
- ◇ 「地域とともに創造し、地域とともに学ぶ」

#### 物語3 「研修」から「アクティブ・ラーニング」へ

- ◇ 「関心・共感・信頼による学びの場」をつくる
- ◇ 自らが変化と応用の経験をし、自分自身をエンパワーメントする場へ
- ◇ 「仕事と学び」を一体化し、実践的なアプローチをする
- ◇ すべての仕事は、イノベティブかつクリエイティブに



## 6章-1

地方公共団体等の人材育成を支援

# 人材育成パッケージプログラム

- 開始時期：平成30年度
- 導入団体数(平成30年度～令和6年度)：48団体

### ———— 人材育成パッケージプログラムとは ————

人材育成パッケージプログラムでは、センターがこれまで培ってきた人材育成のノウハウを活かして、職員等一人ひとりの資質向上の方向性や地域の実情を踏まえながら、様々なメニューを組み合わせ企画から実施まで一体的に提供しています。

人材育成パッケージプログラムの活用にあたっては、

- ① 地域の現状や必要に応じたプログラムの企画・立案・実施が可能
- ② 予算に応じたプログラムの構成が可能
- ③ 地域住民・関係団体・企業等の職員を対象とした研修も可能
- ④ 複数年・複数の地方公共団体による実施も可能
- ⑤ 有識者、実践者、他団体とのネットワークづくりが可能

の5つの特徴があり、全国の地方公共団体、市長会、町村会等と連携協定を締結するとともに、職員研修担当部局と地方創生担当部局の協力体制のもとで、中・長期の人財育成計画を策定し、地域住民も含めた人材育成事業を実施しています。

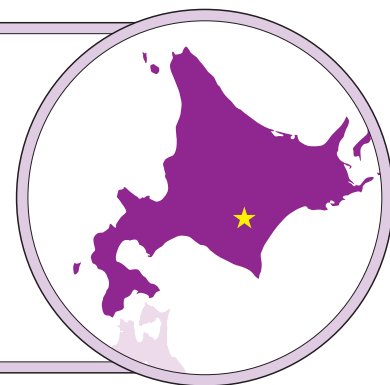
新事業企画室

TEL：03-5202-6134 FAX：03-5202-0755 E-mail：newb-r3@jcrd.jp

人材育成パッケージプログラム 1

連携協定締結日：令和4年7月26日

## 北海道芽室町 地方創生人材育成伴走型支援事業



### 1 取組の経緯

芽室町では、平成31年度から「みんなで創り みんなでつなぐ ずっと輝くまち めむろ」という将来像を掲げた第5期芽室町総合計画に基づきまちづくりを進めている。この将来像を実現させるためには、少子高齢化や人口減少に対応した安全・安心な生活の確保、多様化・高度化する住民ニーズへの柔軟な対応が、ますます求められる。

一方では、国や地方の財政状況の悪化が進む中、地方分権によって市町村は安定的な行財政運営と質の高い行政サービスの提供を行い、自主・自立に向けた協働のまちづくりを進めることが、より一層重要になっている。

そのため、職員には、地域のことを深く理解し、地域課題を見つけ、地域住民と連携・協働して課題を解決できる能力が求められている。

そこで芽室町では、人材育成基本方針における「町民一人一人の想いを出発点に考えて仕事を進める職員」を育成し、住民と連携・協働し地域課題を解決することで、町を活性化し、だれもが住みやすい魅力的な地域づくりを目指すための取組を行っている。

### 2 取組内容

#### (1) 令和4年度の実施内容

令和4年度は地域活性化センターシニアフェローの箕浦龍一氏を講師に迎え、管理・監督職向けと主任職以下向けに、以下の3点を軸として組織変革や自律した職員となるための土台・基礎づくりの研修を実施した。

- ①これまでの業務の進め方に疑問を持ち、業務改善をしたいというマインドを持った職員を養成する。
- ②現在の社会情勢やこれから直面する地域課題、民間

企業の取組を理解し、これからの公務員の働き方やなぜ働き方改革が必要なのかについて、職員への理解を促す。

- ③これからの公務員に必要な資質を学び、自ら考え行動できる職員になるために必要なことを学ぶ。

管理・監督職向けの研修では、働き方改革やDXの考え方、組織変革に必要な幹部の意識改革、マネジメント力の向上など、これからのスタンダードな働き方について具体例と共に学んだ。

主任職以下向けの研修では、講義とワークショップを併用したものとし、講義ではメモの取り方や働き方に関する世界観のアップデートの必要性、行政におけるDXの考え方、自分にとって働く意義の再考について、具体例と共に学んだ。ワークショップでは自分の働き方を見つめ直す機会として意見交換を行った。研修後のアンケートには、自律や組織変革に対して前向きな姿勢の職員が多く見受けられ、自律や組織変革へ向けた土台・基礎づくりのきっかけとなる研修となった。

#### (2) 令和5年度の実施内容

令和5年度も引き続き箕浦龍一氏を講師に迎え、職員の自律・組織変革を行うことのできる職員の育成を目的に、令和4年度に実施した研修内容の軸を以下のように深掘りした内容の研修を実施した。

- ①業務改善ができる職員の育成を図る。
- ②職員・組織として、今後、どのような職員になりたいか、どのような働き方が必要なのかを考える。
- ③自律した職員の育成を図る。

管理・監督職向けの研修では、変化が激しく不確実で複雑化する社会において「疑問」や「課題感」「仮説」を持つ能力が重要と言われている中で、組織として何を変えていく必要があるのか、業務の見直し方、コミュニケーションの取り方などを学んだ。その後の



ワークショップでは組織としての課題感や管理・監督職になる前に抱いていた違和感や不安を共有し、マネジメント力の向上や組織に対する提案について意見交換を行った。

主任職以下向けの研修では、公務員としての働き方を改めて考えてもらうきっかけとなるような講義として、ユーザー本位の仕事の進め方や職場環境の改善、そもそも働くとはどういうことなのかなどについて学んだ。その後のワークショップでは理想の働き方や現在の業務の課題などを共有し、今後の働き方や職場環境、業務の改善などについて意見交換を行った。令和4年度の研修をさらに深掘りすることで、職員の理解度も非常に高いものとなり、少しずつだが組織全体に変革への意識が高まっていると感じる研修となった。

### (3) 令和6年度取組内容

引き続き箕浦龍一氏を講師に迎え、職員が自ら考え行動し、職員提案が活発に行われる職場風土の醸成を目的として以下の3つの点を軸にした研修を実施した。

- ①職員提案を活発に行うことのできる職員の育成を図る。
- ②自律的に業務を見直すことのできる職員・組織として変革する。
- ③グループワークにおいて職員提案を実践し、職員提案制度活用の活発化を図る。

管理・監督職向けの研修では、急速な時代の変化における公務組織では心理的安全性の欠如や縦割り構造が課題となっており、多様性を認めたマネジメントと全庁的なDXの推進、雑務の削減が求められることを学んだ。また、「雑務退治」により職員に「余白」を生み出し、未来志向の政策提案や施策改善に繋げること。そして、マネジメントは人的資本を最大化し、成長できる環境づくりと心理的安全性の確保を重視しつつ、組織全体で改革を進めることが、自律的な変革型組織を目指すために重要であることを理解した。

主任職以下向けの研修では、仕事を通じて地域や住民に価値を提供する意識を重視し、職員の主体的な働き方を推進するための考え方を学んだ。「雑務退治」により職員に創造的な業務に集中する余白を生み出し、政策のリデザインやアイデア創出を図るための手法や、決裁の電子化、業務委託、AI導入などDXを活用した業務効率化と住民サービスの向上について理解



研修の様子



グループワークの様子

した。研修後のグループワークでは、職員提案を実践することとし、時差出勤や窓口の予約制、マイナポータルの活用などが挙げられ、持続可能で柔軟な公務組織の構築に資する提案が挙げられた。

### 担当者所感

3年間にわたる研修を通じ、職員が「自ら考え、行動する」姿勢を身につけ、その先にいる町民一人ひとりの想いを出発点として業務を進められるよう、組織としての大きな第一歩を踏み出せたと感じている。事業実施当初は、新しいアプローチへの戸惑いも見られたが、回を重ねるごとに職員が自立的に考え、意見を出し合う場面が増えてきた。今後は研修だけでなく、日々の業務の中でもその学びを活かし、職員同士が刺激し合いながら成長を続けていける仕組みづくりが重要となると考える。町民の声を起点にした行政サービスの向上に向け、これまで育んだ主体的な姿勢と学びをさらに深化させていくことを期待している。

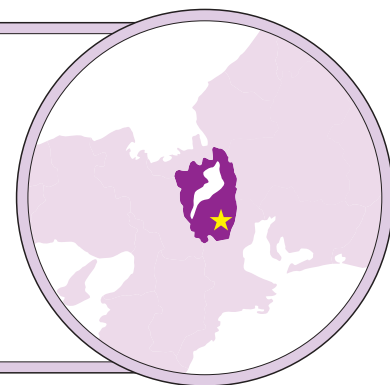
執筆者

地域活性化センター 企画・人材育成グループ  
小西 悠貴（北海道二セコ町より派遣）

人材育成パッケージプログラム 2

連携協定締結日：令和4年6月2日

## 滋賀県日野町 地方創生人材育成伴走型支援事業



### 1 取組の経緯

滋賀県日野町は、令和3年4月に日野町人材育成基本方針、次いで令和4年1月に「日野町三方よし人材育成アクションプラン（以下「アクションプラン」という。）」を策定した。また、令和4年6月2日には一般財団法人地域活性化センター（以下「センター」という。）と滋賀県立大学との三者により「地方創生に向けた人材育成に関する連携協定」を締結した。

連携協定に基づき、地域、町職員、町職員を目指す学生の三者にとって有益な人材育成事業として「日野町三方よし人材育成事業」を官学連携のもと立ち上げ、地方創生を推進できる中核人材の育成を進めている。

### 2 取組内容

#### (1) アクションプランの策定

日野町では、目指す将来像「時代の変化に対応しだれもが輝き ともに創るまち“日野”」の実現に当たり、「時代の変化に対応し、未来を住民とともに考え行動する職員」を目指す職員像として日野町人材育成基本方針で掲げている。そのため職員には、地域のことを良く知り、地域課題に気づき、地域住民等と連携・協働しながらその課題を解決する能力が求められる。町職員がこのような能力を更に高めるため、また、日野町への入庁を目指す者が日野の地域について知り、採用後の業務を想像できる取組が必要とされることから、令和3年度に「日野町三方よし人材育成アクションプラン」の策定に取り組んだ。

下記のとおり、地域、日野町職員、これから日野町職員を目指す学生の3者にとって有益な計画となっている。

#### ①地域

課題について学生と共に考え、解決策を提案してもらうことで、課題解決に活用できる。

#### ②日野町職員

地域課題について、学生と関わることでコーディネート能力等を養い、目指す職員像に向けたスキルアップを図ることができる。

#### ③これから日野町職員を目指す学生

地域課題を解決する手法等を学び、コミュニケーション能力等を養うことができる。また、採用後における業務とのミスマッチを減らし、大学卒業後に社会で活躍できる力を身につけるとともに、採用試験の評価に実習成果が加味される。

#### (2) 令和4年度の実践内容

町内の西明寺地区という高齢化率が高く人口減少が進む集落をフィールドとした課題解決の講座・実習を企画した。4日間の集中講座として、6月から7月にかけて町職員（4名）・大学生（参加7名、修了5名）が共に地域住民との意見交換や課題解決案の議論を進め、最終的に地域住民、町長、町議会議員等を相手に提案する。

また、実習を行う中で、地域住民の意見を適切に引き出し、議論をまとめることが難しかったという町職員の意見を踏まえ、2月2日及び13日に、31～35歳の町職員を対象（19名参加）としてNPO法人日本ファシリテーション協会フェローの加留部貴行氏を招きファシリテーション研修を実施し、ファシリテート能力の底上げを図ることとした。

#### (3) 令和5年度の実践内容

滋賀県立大学との連携を基に、地方公共団体共通の課題である人材育成及び人材確保に関する実習とし





講義の様子



グループワークの様子

て、町職員（5名参加）のサポートのもと、学生（4名参加）による町職員へのアンケート調査、インタビューを実施した。

また、町職員向けの研修として、主査級以下の職員を対象（52名参加）として「これからの自治体職員に求められること」をテーマとした座学研修、また庁内全体を対象（160名参加）としたコンプライアンス研修を実施した。

実習及び研修を通じて、町職員としては現在の町役場の働き方に関する課題の明確化、学生においては行政の仕組みや公務員業務についての具体的なイメージの構築につながったところである。

#### (4) 令和6年度取組内容

滋賀県立大学で、日野町を舞台にした特別講義を実施し、17名が受講した。講義内容は、学生がグループで地域課題に関する広報用のショート動画制作を行うもので、①公共交通の利用促進、②子育て支援施設の利用促進、③日野町役場の人材確保をテーマに実施した。

講義においては、滋賀県立大学の講師である上田洋平氏、非常勤講師である田口真太郎氏による地域課題に関する講義や当センターフェローの小笠原裕樹氏による地域におけるプロモーションに関する講義を行ったほか、地域映像作家の佐藤大地氏が映像制作に関する技術的なレクチャーを行い、動画制作に伴走した。



動画撮影の様子

#### 担当者所感

プロモーション映像作品の制作をきっかけに地域の抱える課題の実態や背景を学び、解決に向けての検討を行うプログラムとなっていた。受講する学生にも地域にも町職員にもメリットがある内容であり、まさに「三方よし」の人材育成事業だと感じる。

官学が連携するからこそ実現できる研修事業であり、地方創生に向けた人材育成に大きく寄与する先進的な事例として参考になると考える。

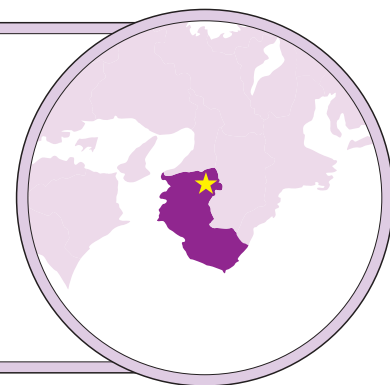
執筆者

地域活性化センター 企画・人材育成グループ  
末廣 翼（鹿児島県より派遣）

人材育成パッケージプログラム 3

連携協定締結日：令和4年5月16日

## 和歌山県九度山町 地方創生人材育成伴走型支援事業



### 1 取組の経緯

令和3年4月1日時点の九度山町の職員数は90名で、複雑化・多様化する行政課題から職員の業務負担が増加している状況であった。そのため研修機会を確保しづらく、組織の人材開発に課題を感じていた。

そのような中、人材育成に関する職員アンケートを実施したところ、現在の仕事にやりがいを感じる一方で、職場のコミュニケーション不足や、組織に改善を望む声を多く得た。

そこで、アクションプランの策定をきっかけに、職員の意識や行動に変革をもたらし、コミュニケーションの向上など働きやすい職場づくりにつなげるための人材育成のあり方について考えることになった。

### 2 取組内容

#### (1) アクションプランの策定

アクションプラン策定のため、令和3年9月に九度山町人材育成アクションプラン策定委員会を設置した。同委員会では、アクションプランの策定及び取組状況の進捗管理を行っている。

目指すべき職員像及び目的として、自ら課題意識を持ち、業務の改善や働き方の工夫を行うことができる、自律自走型の職員を目指すとともに、コミュニケーションがとりやすく、率直に意見を交わせる環境を整え、風通しの良い職場づくりを図ることとする。

#### (2) 令和4年度取組内容

地域活性化センター シニアフェローの箕浦龍一氏を講師に迎えて、全3回の職員研修を実施した。第1回研修では、全職員を対象に「公務組織の働き方の課題」や「世の中の変化への対応」などをテーマとした

講義のほか、幹部職員を対象とした「公務マネジメント」、若手職員を対象とした「これからの公務員の生き方」など、様々な切り口から自己の成長や組織の人材開発にとって必要な考え方に関する知識のインプットを行い、学びから実践への行動変容の必要性について認識を深めた。

第2回研修では、職員との対話をメインにし、若手職員を対象にグループワークを行い、「今後のキャリア形成にあたって望むこと」「現在の働き方についての要望や不満」などをテーマに、若手職員が考える組織の課題抽出を行った。

第3回研修では、第2回のグループワークで抽出された課題から九度山町で解決すべき課題を以下の3点に絞り、具体化に向けたビジョンづくりを行った。

なお、この取組は全職員参加のプロジェクトチーム形式で組織横断的に実施し、最終的に町長への政策提案として発表することとなった。

#### ＜九度山町が選定した3プロジェクト＞

- ①窓口業務の予約制導入について
- ②職員の複業（兼業）制度の導入について
- ③旧古澤小学校の活用による地域の活性化について

#### (3) 令和5年度取組内容

前年度に引き続き箕浦氏を講師に迎え全3回の職員研修を実施して以下の2点を進めた。

- ①前年度に選定した3つのプロジェクトの実施に向けたグループワーク
- ②自律自走型組織に変革するための基盤づくり（雑務退治）

はじめに①では、次の手順で実施内容を固めた。

ア 目指すべきゴール（5年後の未来を想定して実現したいこと）を考える

イ 目的・大義の整理





講義の様子



中間報告会の様子

ウ 次回研修までの検討スケジュール（先進自治体の視察なども含む）

エ 町長への提案資料の構成案（導入のねらい、企画の概要、導入スケジュール）

なお、各チームは本研修以外の場でも協議を続け、町長提案に向けた準備を進めた。

次に②では、職員の業務負担が重く余力のない職場の現状の中で、組織の変革のために優先的に変えるべきものとして、雑務や煩雑な事務作業を徹底的に見直す「雑務退治」に向けた検討を行った。具体的には、グループワーク形式により日常業務で「無駄」「面倒くさい」「なんでこんな作業をしないといけないのか」という課題感を洗い出し、職員のモチベーションの向上や地域・住民のためにより優先すべき業務への余力を生み出すべく、今後改善すべき雑務の検討を行った。

グループワークでは改善したい雑務として「決裁のハンコ」「電子メールの印刷」「議事録作成」「内線電話」「会議の日程調整」など様々な意見が出た。これら雑務退治の具体的なアイデアについては、本研修をきっかけに始まった町長とのランチミーティングの場で取り上げられ、町長の了解を得て実際に一部の雑務が廃止・解消されるなど、具体的な業務改革が動き始めたとのことである。

#### (4) 令和6年度取組内容

前年度に引き続き箕浦氏を講師に全3回の職員研修を実施し、第1回では、前年度に選定した3つのプロジェクトの進捗確認と首長提案に向けたプレゼンテー

ションの講義を行い、加えて「雑務退治」に向けた業務改善提案書をグループワーク形式で作成し、総務課長から町長へ提案を行った。提案だけで終わるのではなく、そこから優先度や緊急度、予算化の有無などを考慮しつつ継続的に改善を行っている。第2回では、前回作成した業務改善提案書の回答をもとに総務部、箕浦講師、九度山町職員が協議形式で議論し、公務組織の働き方に関する講義を実施した。そのほか、各プロジェクトチームの中間報告会を行うとともに、「九度山町職員として直面する課題とその解決策」に関する事前アンケート結果を基に、講師のアドバイスを交えながら職員同士で課題や解決策を議論した。そして、最終回となる第3回では、3つのプロジェクトチームが町長に向けた政策提案を実施した。

#### 担当者所感

九度山町の人材育成の取組は、職員の業務課題を把握し、研修やプロジェクトを通じて実践的な改善へとつなげている点が特徴的である。特に、職員の意見を政策提案につなげる仕組みや「雑務退治」による業務負担の軽減など、職員の主体性を引き出す工夫が見られる。町長との対話を通じた具体的な業務改善も進んでおり、持続可能な組織改革のモデルとなる取組といえる。

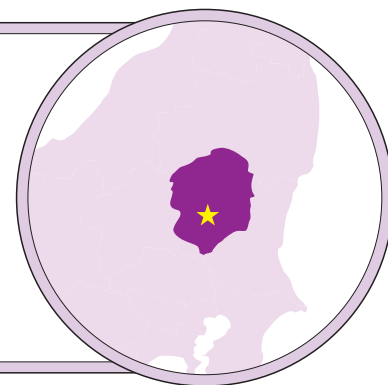
執筆者

地域活性化センター 企画・人材育成グループ  
松田 正太（鳥取県日南町より派遣）

人材育成パッケージプログラム 4

連携協定締結日：平成31年1月30日

## 栃木県町村会 人材育成パッケージプログラム事業



### 1 取組の経緯

栃木県町村会は、平成30年度から、県下11町の若手職員を対象とし、企画力や創造力、実行力を向上させ、次期中核リーダーの資質アップを図ることを目的に事業を開始した。広域で人材育成に取り組むことで、多様な学びや気づきを得るとともに、参加者同士の横のつながりの形成を目指している。

### 2 取組の内容

#### (1) 現地セミナー

東京都立大学 大杉覚教授を講師に迎えて、10町20名の受講生が「公民連携」をテーマに全6回の行程で政策形成・提言を行った。

第1回では、「政策の実効性とロジックモデル」をテーマに講義があった。「政策」とは、「目的」と「手段」で構成されており、その政策を自在に組み替え・組み立てることの重要性を学んだ。さらに、政策の実効性を確保するためには、政策を論理的に捉える必要があり、その手法の一つであるロジックモデルの基本的な構成や作成法について学んだ。その後、受講生

は、自身の現在の業務についてのロジックモデルを作成した。大半の受講生が初めての経験であったが、自身の業務で作成したことから、ロジックモデルについての理解を深めることができた。

第2回では、事前課題として、各町の政策提言のテーマにおけるロジックモデルを作成しており、それらについて講師からの講評を受けた。講評では、先進的な地域を模倣するのではなく、各町の独自性を活かした要素を加えるべきだとの意見や、各町で既に進行中の事業との連携を考慮することも重要であるとの指摘があった。その後、「政策立案の基礎と実践」をテーマに講義があり、現状を把握する手法の一つであるSWOT分析について学んだ。さらにそこから見えてきた問題点についてのアプローチと、それを解決するための政策の実効性を確保するツールについても学び、ワークシートを用いて自身の業務を分析した。

第3回は、受講生のための自習学習として、各町におけるSWOT分析について、他町の職員や地域活性化センター職員と意見交換を行い、外からの意見も含んだ多角的な分析とすることができた。また、政策提言に向けたロジックモデルを完成させ、先に作成したSWOT分析も踏まえた上で、政策提言報告会に向け

自治体名	政策提言タイトル
上三川町	遊びと体験の場の創出
茂木町	Welcome もてぎ ファミリー移住 田舎留学プロジェクト
市貝町	道の駅を核としたDXによる地域振興～消滅可能性自治体からの脱却～
芳賀町	廃校をワイナリーに！～梨ワインで芳賀町を全国に～
壬生町	栃木のかんぴょう発祥の地でかんぴょうワーケーション！
野木町	空き家を活用したシェアハウス型国内留学事業
塩谷町	塩谷町における新たな観光資源開発の提案～田んぼで彩り続ける塩谷町～
那須町	那須で育ち、那須で育てる。未来をつなぐ町へ「二地域居住・移住定住に向けた地続きな関係人口創出」
高根沢町	未来をつなぐ！ 地域を元気に！高根沢町の経済循環あっぱプラン 住み続けたいまち～「農」を活用した町内交流事業～
那珂川町	スポーツによる地域活性 タグラグビーにTry





講義の様子



自習学習の様子

た資料作りを開始した。

第4回は、政策提言報告会に向けた中間報告を行い、講師から講評を受けた。講評では、より多くのデータ引用や更なる根拠づくりが求められるとの意見や、他の地方公共団体での類似した施策が引用されているものも見受けられたため、独自性を出す大胆な視点を取り入れる必要があるとの指摘があった。

第5回は、第3回と同様に、受講生のみの自主学习として、前回の講評を踏まえた資料の修正と、他町職員との意見交換を行い、政策提言に向けて精度を上げた。

第6回の政策提言報告会では、各町の首長等に対して発表を行い、講評を受けた。講評では、課題を的確に捉えていた点や着眼点の良さが評価される一方、今後の成長に繋がるような視点を提供する意見もあり、受講生にとって有益なフィードバックが得ることができた。

## (2) 地方創生実践塾等への参加

地域活性化センターが実施する地方創生実践塾や地方創生セミナーに参加し、講義やフィールドワーク、グループワーク等のメニューから、実践的な地域づくりのノウハウや手法を学んだ。さらに、参加した地方創生実践塾に関しては、ロジックモデルを作成することで、政策提言や自身の業務につなげた。また、地方創生実践塾等の現地参加者同士が情報共有・意見交換をすることで、さらに広い視野と全国的なつながりを得ることができた。

### ◎参加実績

【新たな知と方法を生む地方創生セミナー】延べ15名

【新たな知と方法を生む地方創生セミナー（ベーシック）】延べ12名

【地方創生実践塾】延べ30名

### 担当者所感

地方公共団体職員にとって政策立案は欠かせないものであり、受講生にとっては、そのために必要となる基本的な知識に加え、「企画力」「創造力」「実行力」のスキルを身に付ける場となった。

また、県内全ての地方公共団体を対象とする広域的な研修だったことから、受講生同士が交流し情報交換を行うことで、新たなつながりを築き、多角的な視点が得られた非常に価値のあるものだった。

さらに、各町単独で研修を実施する場合に比べて、財政負担は軽減されるため、今後の研修の在り方の一つとして、他の地方公共団体にも展開できる可能性があると考えられる。

地方創生実践塾等への参加も、普段の業務では接することのない外部の事例を学ぶ貴重な機会となり、参加者にとって非常に有意義であったと思われる。

今後も、こうした広域的な研修や各地の先進的な取組を学ぶ場が、全国の地方公共団体で活用されることを期待する。

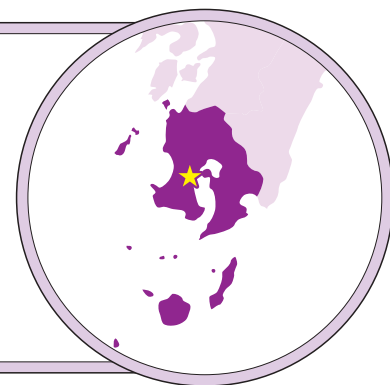
執筆者

地域活性化センター 企画・人材育成グループ  
山 敦美（山口県防府市より派遣）

人材育成パッケージプログラム 5

連携協定締結日：令和4年11月8日

## 鹿児島県 人材育成パッケージプログラム事業



### 1 取組の経緯

鹿児島県は令和4年3月に策定した「行財政運営指針」で高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成について言及している。同年11月に地域活性化センターと連携協定を締結した。職階ごとに求められる能力を高めるための研修の充実が必要という考えのもと、従来の職員研修に加え新たに管理職員のマネジメント能力や若手職員の政策形成能力の向上を目的とした研修、自己啓発への意欲を向上させるための休日セミナーなどを実施し、職員の人材育成の強化を図っている。

### 2 取組の内容

令和4年度は鹿児島県の人材育成強化のはしりとして、「休日セミナー」（マインドフルネスに関する講演）を主として取り組み、令和5年度は休日セミナーに加えて「地域共創企画研修」「マインドフルネストレーニング」「職員ワークショップ」を実施した。

令和6年度は引き続き以下の3本立てで研修を実施した。

#### (1) 「地域共創企画研修」

県の各地域振興局・支庁・事務所職員が市町村職員等と連携して、地域課題に直結する研修テーマを設定し、その解決に向けた企画立案を行うことで、職員の課題発見・企画立案能力及び市町村等地域との連携力の向上を目的として実施した。

参加者は県職員・市町村職員及び一部民間企業の若手職員で、1班5名～7名の計8班で構成されている。

4月にWeb説明会、6月にキックオフセミナーを開催した。キックオフセミナーでは、政策形成のフレームワークにおける調査～分析～課題解決案作成の流れについて、地域活性化センター企画課長兼新事業企画室長の脇本氏による重要なポイントのレクチャーを実施した。その後のワークでは、地域活性化センターフェローの吉弘氏も加わり、各グループで課題設定、調査案等を話し合った。

グループの活動においては、①課題の整理②仮説立



地域共創企画研修（キックオフセミナー）の様子



案③仮説検証④解決策立案について、先進的な地方公共団体及び有識者からのヒアリングやフィールドワークを通して学んだ。

11月に中間報告会、3月に成果報告会を行い、研修結果の報告及び県又は関係市町村への事業提案を行った。

## (2) 「マインドフルネストレーニング」

鹿児島県では令和4年度から、マインドフルネスに関連した研修及び効果測定を、一部の職員に対して実施してきたところであるが、より全庁的な取組として展開するため、令和6年度は「TTT講座」を実施した。

TTT (Train the Trainer) とは「指導者を育てる」という意味であり、所属職員の労務管理を担う「課長補佐」と、職員全体の健康管理を担う「地区衛生管理者(保健師)・臨床心理相談員」を対象に、マインドフルネスの基本的な知識や活用する手段・方法を、株式会社YeeY代表取締役の島田氏からレクチャーいただいた。令和7年度以降、マインドフルネス研修をこれまでに受講したレクチャースキルを持つ職員を中心に、全庁的な展開に加え、メンタルヘルスの改善が特に求められる職員に対して集中的に展開することが鹿児島県の狙いである。

受講者が全庁向けの研修で使用する教材(テキスト・動画)については、既に島田氏監修のもと、鹿児島県と地域活性化センターが共同で作成に取り掛かっている。

## (3) 「職員ワークショップ」

鹿児島県は、令和5年度に実施した職員ワークショップで出た意見等をもとに、「鹿児島県職員人財育成ビジョン」を令和6年3月に策定した。目指すべき人財像は、「挑戦」する職員・「共感」できる職員・「誠実」な職員と定められている。この人財育成ビジョンを職員一人一人に浸透させ、「目指すべき人財像」等に関する理解・共感を深め、行動の具体化と実践に繋げていくことを目的に職員ワークショップを実施した。

地域活性化センターフェローの吉弘氏を講師に迎えて、150分のワークショップを2日間開催した。午前と午後の計4回実施し、午前は本庁職員、午後は地域振興局職員及び支庁職員を対象として、1回につき約



職員ワークショップの様子

25名の職員が参加した。

最初に職階ごとで意見交換を行い、次に職階を混ぜての意見交換を、ワークシートとクラフト紙を用いてワールドカフェ形式で実施した。各々が考える「挑戦」「共感」「誠実」とはどのようなことを意味するのか、それぞれの立場での意見を共有し、職階に関係なく対話を重ねた。次に行動に繋げるワークとして、ここまでのワークで得た新たな気づきから、3つの人財像について具体化し、その人財像に近づくために必要な行動を個人・グループで掘り下げ、個人と組織それぞれで実践できるように考えた。

### 担当者所感

鹿児島県が実施している上記の3つの研修を通して、公務員として大切な多角的な視点を身につけることができる。

目指すべき人財像や人材育成の基本的な方針について、職員の理解が十分に及んでいないなかで、職員自身がその意図や背景も含め自分事として考える機会になったと感じている。異なる職階ごとに、普段話すことのないテーマについて、それぞれの立場での意見を共有することで、新たな気づきを得ることができたという声が多くあがった。このような取組を継続することで職員同士の意思疎通が図りやすくなり、自律した組織運営を期待できるのではないだろうか。

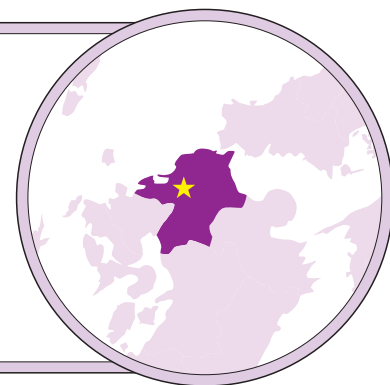
執筆者

地域活性化センター 企画・人材育成グループ  
吉永 芽以 (高知県高知市より派遣)

## 人材育成パッケージプログラム 6

連携協定締結日：連携協定は結ばず、  
人材育成パッケージ  
プログラムを活用

# 福岡県市町村職員研修所 人材育成パッケージプログラム事業



## 1 取組の経緯

令和5年度に福岡県市町村職員研修所（以下「職員研修所」という。）が実施している政策課題研究F-laboのプレセミナーにおいて、当センターフェローの吉弘拓生氏が講師として政策立案（入門編）セミナーを実施した。その後、令和6年度は「ポストコロナ時代におけるウェルビーイング政策の方向性」をテーマに事業を実施することとなり、プレセミナーに続き吉弘氏へ講師を依頼したいとの要望を受け、人材育成パッケージプログラムを活用し、本事業を実施することとなった。

## 2 取組の内容

初めにF-laboとはFukuoka-laboratoryの略称で、市

町村が直面する行政課題を解決するため、政策立案に必要な能力を習得することを目的とした研究活動として令和4年度から職員研修所が実施している事業である。F-laboでは、県内全ての地方公共団体職員から研究生を募集し、5月から1年を通して全7回（図1）の研修を行っている。人数は12人を限度としており、令和6年度は9人の職員が研究生として参加した。前期3回はインプットの時間として主に講義を中心に実施している。

第1回は政策立案に関しての意識づけやコロナ禍以降の時代変化について学び、その後のワークでは、わが町の課題について考えてその根本や原因の深堀りを行った。ワークシートに書き込むことで考えを整理することができ研究生の目標を明確にした。最後に個人の目標を共有し、グループを決めるためにワールドカフェ方式で話し合い、グループ決めを行った。

【スケジュール(研修日程)】・研究生の募集開始：3月25日～4月15日

各回	日程	時間	内容
第1回	5月23日（木） ～24日（金）	9:30～16:30	■開講式 ■全体の意識づけ・マインドセット ■ウェルビーイングに係る基礎講座
		9:30～16:30	■参加者の問題意識発表・グループ決め ■政策形成の基本
第2回	6月24日（月）	9:30～16:30	■視察等の計画と調査の方法 ■調査研究に係るグループワーク
第3回	7月22日（月）	9:30～16:30	■視察前 OB・OGからのアドバイス ■視察前 現状の成果発表 ■現状の成果からの深堀り（グループ研究）
—	—	—	■現地調査（原則7月23日～10月20日の期間にすべて完了）
第4回	10月21日（月） ～22日（火）	9:30～16:30	■地域幸福度指標基礎 ■ウェルビーイングダッシュボード
		9:30～16:30	■デザイン講義 ■政策立案に向けて（グループ研究）
第5回	12月16日（月）	9:30～16:30	■グループ研究
第6回	1月27日（月）	9:30～16:30	■グループ研究 ■模擬プレゼン
第7回	2月21日（金）	9:00～16:30	■報告会準備 ■基調講演会 ■研究報告会



第2回では、午前中にウェルビーイングの基礎についての講義があり、講義後にビジョニングシートを使用して研究生の地域の実情から取り組むべきテーマを考えた。そのテーマに関する政策を実施することで起こる現状の変化まで想定し、その先にあるウェルビーイングな未来を考え、グループで共有した。午後は調査研究の手法についての講義を受けて、グループごとに視察先を検討した。ここでは、視察調査の目的やグループテーマと視察先の共通点等を明確にすることを重要視してグループワークを実施した。

第3回では、令和5年度にF-laboの研究生だったOBOGからの助言をもらいながら、前期3回分の成果を報告した。

視察調査に関しては、第4回までの約3か月の期間で実施することとなっており、職員研修所の規定に従って旅費の支給があり、各グループで計画を立てて視察を行っている。研究生が自ら視察先へアポイントをとり、テーマに応じて地方公共団体や一般企業の先進事例を学んでいる。現地に行くだけでなく、必要に応じてオンラインでの聞き取り調査等も実施している。

第4回以降の後期は主に成果報告の準備をしている。第4回では、1日目に吉弘氏が地域幸福度指標・基礎についての講義を行い、2日目に「今日から使える伝わるデザイン」と題して当センター副参事の竹村俊斗氏（高知県四万十町から派遣）が報告会用のスライド作成におけるデザインの重要性やポイントについて講義を行った。その後、視察調査から得た気づきや課題の分析を行い、講義で得た手法を用いて報告会に向けた資料作成に取りかかった。

第5回と第6回は、主にグループの成果をまとめる作業として資料作成等を行った。吉弘氏が各グループに入り、直接対話することで方向性の確認や成果のまとめに関するアドバイスを行っている。また、第6回には竹村氏も参加して、報告会資料にアドバイスをし、最終調整を行った。

第7回の報告会では、午前中に奈良県三宅町長の森田浩司氏から「ウェルビーイング政策を生み出す土壌づくり」と題して基調講演をしていただき、午後から成果報告を実施した。報告後は、吉弘氏と森田町長から講評をいただき、更なる学びにつなげている。報告会は研究生だけではなく、研究生の所属する地方公共

団体を含めた県内全ての地方公共団体に周知し、開催している。



研修の様子

#### 担当者所感

初めに、県内全ての地方公共団体職員が参加対象となる職員研修所で当センターの人材育成パッケージプログラムを活用することによって、各地方公共団体の財政的負担も軽減できることから非常に効率的な活用だと感じている。次に、普段はあまり接することのない他の地方公共団体職員と共に研修を受け意見交換をすることにより、自分のところとは違った考え方や参考になる部分があり、一つの団体で研修を実施するより多くの学びがあると思う。また、この研修をきっかけに他の地方公共団体の職員とのつながりができることによって、今後の業務においても地方公共団体間の連携などにつながっていくのではないだろうか。

さらに、地方公共団体職員として働く中で政策立案に関して基礎から学ぶ機会はありません。ため、こうやって研修として学ぶことができる環境を整えていることやこれからウェルビーイング指標を用いた取組が始まってくることから、先進的な事例として参考になると考える。

執筆者

地域活性化センター 企画・人材育成グループ  
吉澤 利能（熊本県菊池市より派遣）

# 人材育成の



## 活用しませんか？

広く知を探究し、人や地域を  
つなげていく人材育成を支援

地域の実情に応じた講師派遣やセンター主催の研修への参加など  
様々なメニューを組み合わせた「人材育成パッケージプログラム」を提供します



多彩な講師陣との  
つながり



年間150件以上  
研修・セミナーを実施



全国から集まった  
地方公共団体職員の知恵

## センターが提供する人材育成プログラム 5つの特徴

- 地域の現状や必要に応じたプログラムの**企画・立案・実施**が可能
- **予算**に応じたプログラムの構成が可能
- **地域住民・関係団体・企業等の職員**を対象とした研修も可能
- **複数年・複数の地方公共団体**による実施も可能
- 有識者、実践者、他団体との**ネットワークづくり**が可能

まずは、お気軽に**ご相談**ください！



詳細は  
こちら



## 6章-2

# 地方公共団体独自で 取り組む研修プログラム

---

地域の資源や特性を活かした地方創生の取組を推進するため、地方公共団体が研修計画を作成し、独自にイノベーションを起こせる人材の育成に取り組んでいる事例を紹介します。

- ・ 福井県
- ・ 鳥取県鳥取市

# 「エキセントリックカレッジふくい」による人材育成

## 1 はじめに

若年人口の定着、社会・産業の活性化という地域の課題がある中で、地域人材の育成や、地域イノベーションの創出が求められている。しかし、こうした地域人材の育成を行うだけでなく、その活動を応援・サポートできる体制を整えることも重要である。福井県では、チャレンジ応援ディレクター（以下「COD」という。）というポストを創設して、県内で地域活動を行う若者などのチャレンジ応援としてプレイヤーの発掘や関係機関とのコーディネートなどを行っている。

本稿では、若者のチャレンジ活動を応援するべく地域社会の価値観を揺さぶる新しい活動を実践するための仮想大学として設置されている「エキセントリックカレッジふくい」の取組について紹介する。

## 2 選定先とした理由

まずは、取組のネーミングについて、「エキセントリック」を日本語に訳すと「風変わりな」「奇抜な」という意味があるため、どのような取組なのだろうと興味を持たせる工夫がされていると感じた。次に、取組内容である。講義だけではなく、地域への展開を目指し、地域活動を行うことまでをサポートしている。事業としても、3期継続して実施されている事業であることから他の地方公共団体にとっても参考になるのではないかと考え選定した。

## 3 エキセントリックカレッジふくいの取組

### (1) 取組の経緯

令和3年度に創設されたCODに就任した寺井優介氏が県内で地域活動をされている方や企業の方など

2000人を超える方にヒアリングを行った。そこで福井県として取り組むべきことを聞く中で、若者が都会に流出しており、福井県内ではやりたいことができないという現状を知った。若者が福井に在る間に福井県の魅力を知り、福井でもやりたいことにチャレンジできるという自信を持ってほしいという願いがあり、もともと奇抜で異端な研究「エキセントリック・リサーチ」を推進してきた慶応義塾大学SFC研究所と共同研究協定を締結し、「エキセントリックカレッジふくい」をスタートした。

### (2) 取組の内容

「エキセントリックカレッジふくい」は「奇抜を解放し異端をみんなで面白がる」をキャッチコピーに福井の未来を担うエキセントリックな人材を募集し、エキセントリックな講師陣による講義の後、受講生同士のグループワークや合宿を開催している。

受講生については、オンラインによる事前説明会を開き、募集を行っている。参加費は無料で、募集定員は約30人であるが毎年定員を大きく上回る応募があるため、選考会を実施している。令和6年度の受講生は37人で、高校生から社会人や経営者まで幅広く選考されている。

令和6年度は全15回の開催で、約1時間半の講義の後に、講師からの問いについて受講生同士で議論するグループワークを約1時間半実施している。講義に関しては、受講生だけでなく一般向けにも公開しており、アーカイブ動画も福井県チャレンジ応援チームYouTubeチャンネルで視聴することが可能である。

最終的に卒業の際には、価値観を揺るがすことを体験できるゲームを制作したり、劇を作るなど、年度によって違うゴールを設定している。

受講生は、エキセントリックな講師陣の講義に刺激



を受けて、踏み出さなかったあと一歩の勇気をもらい、今後の活動のヒントを得ることにつながっている。

### (3) 取組の運営

寺井氏が全体の統括ディレクターとして運営管理を行い、講師の選定は協定先の慶応義塾大学SFC研究所と共同で行っている。各講義の開催準備や動画配信などは県内企業に委託をしており、官民連携により得意な部分をそれぞれが補いながら運営を行っている。

### (4) 取組の特徴

「エキセントリックカレッジふくい」の参加者は、高校生から社会人まで立場や年齢は様々だが、同じ目線で受講している。高校生が社会人から学ぶことがあるのは想像できるが、社会人は高校生の柔軟な発想などを知ることができる。相互に学びあう関係性を築くことにより、新たな価値観が生まれることにつながっている。

また、行政的視点ではKPIを設定していないことが特徴として挙げられる。人材育成は未来への投資であり、受講することによって新たな発見と福井への思い入れを持ってほしいという担当者の思いがある。

### (5) 取組の成果

受講生からは、「今の自分に自信がついて、積極的に行動できるようになった」「人脈が広がり、自分のやりたいことを行動に移すハードルが下がった」などといった声が上がっており、例えば夜の時間帯にショッピングモールを貸し切ったイベントの開催など、受講生同士の共同イベントの開催や新たな事業の実施につながっている。

## 4 今後の展望について

取組の成果でも挙げているように、事務局では想像がつかなかったエキセントリックな取組が生まれている。寺井氏は事業開始当初から自らが担当しているため、担当が変わっても、「エキセントリックカレッジふくい」が継続的に実施されることを願っている。また、今後も新しい若い人材が参加して互いに刺激を受けて福井県を盛り上げるような今までにない新しい何

かを生み出してくれることを期待している。



受講の様子



受講生集合写真

### 執筆者の所感

地域人材の育成に関しては、出前講座や研修等を実施している地方公共団体が多いと思うが、他と違う部分としてCODの存在は大きいものがあると感じた。受講後に何かをやりたと思ったとき、行政の窓口となりサポートをするというCODの体制があるからこそ、新たな取組を行い、成果を出せるのではないかと考える。

執筆者

企画・人材育成グループ  
吉澤 利能（熊本県菊池市から派遣）

## 「とっとりリーダーアカデミー」による人材育成

### 1 はじめに

平成27年に「まち・ひと・しごと創生基本方針」が閣議決定されて以降、「地方創生」が合言葉のように叫ばれてきた。以来、「まち・ひと・しごと創生法」の制定、政府関係機関の地方移転、地方創生交付金の支給などを通じて、全国各地で地方創生の取組が進められている。しかし、人口減少は加速しており、担い手不足や少子高齢化といった課題は依然として解決には至っていない。

本稿では、上記の課題が特に顕著な中山間地域において、地域資源の活用や学びと実践を通じて地域課題の解決に積極的に取り組み、地域を活性化する地域リーダーを育成する「とっとりリーダーアカデミー」の取組について紹介する。

### 2 選定先とした理由

「とっとりリーダーアカデミー」の前身である「とっとりふるさと元気塾」は平成23年（2011年）に開始され、令和6年度で14年目を迎えるなど、長期にわたって継続的な活動を展開している。その大きな目的は変わらないものの、必要に応じてその内容を柔軟に反映させ、アップデートし続けている点が非常に参考になると考え、選定した。また、発足当時は、「ひとづくり」に投資すること自体が画期的であったと言えるのではないだろうか。

### 3 「とっとりリーダーアカデミー」の取組

#### (1) 取組の経緯

「とっとりリーダーアカデミー（令和5年～）」は、「とっとりふるさと元気塾（平成23年～令和元年）」及

び「とっとりふるさとリーダーアカデミー（令和2～4年）」から引き継がれた事業である。とっとりふるさと元気塾は、鳥取市の中山間地域活性化事業「過疎地域・中山間地域人材養成事業」として平成23年に開始されたが、その背景には中山間地域を取り巻く厳しい現状があった。鳥取市は、人口減少や担い手不足、高齢化、少子化といった様々な課題に対して、地域資源を活用し、学びと実践を通じて地域を活性化させる地域リーダーの育成が不可欠だと考えた。地域振興を進めるためには、市民と行政が協働し、「地域づくり」や「人づくり」に取り組むことが必要であり、地域振興・地域活性化の核心は人材育成であると考え、塾長に鳥取市長が就任し、中山間地域のリーダーを養成する塾として事業がスタートした。

#### (2) 取組の内容

「とっとりリーダーアカデミー」は、鳥取市から委託を受けた合同会社コミュニティデザイン工房が総務省地域力創造アドバイザーの藤原一輝氏を事務局長に据え、毎年4月1日から翌年の3月31日まで、年間を通じてさまざまな活動を実施している。活動に前向きに参加する人々を「地域リーダー」と呼び、一人一人が多様な課題に向き合い、活動や実践に繋がる学びを提供している。具体的な活動としては、全地域対象講座、四つのテーマ別ゼミ、そして地域振興アドバイザーとしての相談対応がある。

全地域対象講座には、「開校式の開催」と「成果発表会の開催」が含まれており、アカデミー開始時には開校式が行われ、翌年3月には1年間の成果を発表する発表会が開催される。地元の大学生や大学の団体と連携し、学生が司会や進行、ワークショップを担当している。

四つのテーマ別ゼミのうち、「エリア別地域実践ゼミ





リーダーアカデミー開校式進行鳥大生



リーダーアカデミーゼミのグループワークの様子

「ゼミの開催」では、鳥取市を旧鳥取市、東部地域、南部地域、西部地域の4エリアに分け、各エリアごとに地域リーダーや地域住民が主体となって、地域活性化を目的とする実践的な活動を企画・実行している。これにより、地域ごとの課題解決に向けた具体的な取組が進められている。

「テーマ別専門ゼミの開催」では、地域で継続的に進められている活性化テーマや新たなテーマを設定し、専門的な知識を深めることができるゼミを実施している。多様化する地域課題に対応するため、スキルアップを目指したゼミが開催されている。

「横串連携ゼミの開催」では、地域や団体組織、地域リーダー、個人の活動を強化するために、横断的に連携を図り、新たな地域活性化へとつなげる活動が行われている。これにより、地域内外での協力体制が強化され、広範なネットワークが形成されている。

「麒麟のまち交流ゼミの開催」では、鳥取市と連携を進める近隣の6町（岩美町、若桜町、智頭町、八頭町、兵庫県新温泉町、兵庫県香美町）との交流を促進するゼミを開催している。このゼミは、「因幡・但馬

麒麟のまち連携中枢都市圏」として、地域リーダーや住民同士の交流を深めることを目的としている。

最後に、「地域振興アドバイザーとしての相談対応」では、地域振興アドバイザーを設置し、地域や団体組織、地域リーダーからの様々な相談に対してアドバイスや活動のフォローを行っている。事務局長の藤原氏は、研修会の講師やコーディネートも担当し、地域振興の支援を行っている。

### (3) 取組の運営

鳥取市が合同会社コミュニティデザイン工房（代表社員：藤原氏）に委託し、実施している。藤原氏がとっとりリーダーアカデミーの事務局長として事業を推進・管理している。

鳥取市の担当課が、とっとりリーダーアカデミーの相談窓口を担当しており、実施するゼミの開催案内や情報発信を定期的に行うほか、市のホームページでも情報発信を行っている。

### (4) 取組の特徴

前身の「とっとりふるさと元気塾」が平成23年に始まって以来、名称を変えながらも目指す方向は変わらず、継続されていることが最大の特徴である。事業として継続しつつも、前例を踏襲してカリキュラムを作成するのではなく、その時代に応じたテーマを取り上げ、参加者の要望にも柔軟に対応している。

また、近年は小学生や中学生、高校生といった若年層との活動も広がりを見せている。若い世代と共に活動することで、大人たちの意識がほぐれるとともに、彼らの率直な願いが本質を突いていることが多いという。若年層が大人と交流し、自由に意見を述べることで、地域を自分ごととして捉えるようになり、将来的にも愛着を持って住み続けることにつながると期待されている。

### (5) 取組の成果

参加者の中でも特に地域活動に積極的に取り組む者を、「とっとりリーダーアカデミーリーダー」として市長名で認定している。これまでにリーダー認定された人数は、合計384名である。認定されたリーダーたちは、それぞれの地域で自主的かつ自立的に活動を展開しており、地域活性化の中心的な役割を担っている。



鳥取大学にて梨葉プロジェクトの会議

また、個々の活動にとどまらず、アカデミーを通じてつながった者同士が連携し、共同で事業を展開するケースも増えている。その一例として、街道沿いの地域が連携し、広域的な取組を実施している。

## 4 今後の展望について

最近の課題は複雑化しており、個人の活動だけで何かを成し遂げることは難しく、地域全体の総合力が求められている。個人の取組には限界があり、人と人が出会い、いかに緊密な関係を築くか、また出会いの場をどれだけ増やせるかが重要である。様々な思いや立場を持つ人々がつながる場としてアカデミーが機能し、また彼らへの支援を更に強力にしていきたいと藤原氏は言う。

### 執筆者の所感

単なる研修ではなく、地域リーダーを育成し、実践を通じて地域活性化に寄与する点が特徴的であり、活動を時代に合わせてアップデートし、若年層との連携を強化する柔軟性が優れていると考える。人材育成を地域振興の中核とする姿勢は、持続可能な地域づくりの好例と言える。今後は、より多様な主体を巻き込み、広域連携を強化することで、一層の地域活性化が期待される。

執筆者

企画・人材育成グループ  
井下 雄翔（福井県から派遣）





# 地域活性化センター キャリア開発塾

## 自律的・価値創造的な公務員をそだてる 地方公共団体**若手**職員向け 短期インターンシッププログラム

これからの時代の  
公務員に求められる  
能力、考え方を学ぶ

官民の働き方、  
考え方に関する  
先進現場に触れる

最先端の現場で働く  
官民の人材との対話  
から気づきを得る

### 主任講師 箕浦龍一 氏

・元総務省大臣官房サイバーセキュリティ情報化審議官  
・一般社団法人官民共創未来コンソーシアム 理事  
・一般財団法人地域活性化センター シニアフェロー



### プログラム例

1d:社会の変化に関する導入講義  
2d:働き方改革に関する講義・民間企業視察  
3d:官公庁オフィス視察 創造性向上に関するワーク  
4d:官民共創・起業支援現場視察 官民共創に関する講義等  
5d:飛び出す公務員実践事例紹介 まとめ、参加者発表

### 視察先実績

・総務省行政管理局  
・渋谷区役所  
・港区役所  
・サイボウズ (株)  
・コクヨ (株)  
・(株) イートキ  
・(株) オカムラ  
・日本マイクロソフト (株)  
・UNIVERSITY of CREATIVITY  
・SHIBUYA QWS

### 参加費用

1名35,000円

### 募集人数

各回約 16 名



キャリア開発塾  
紹介・申込案内

## 公務マネジメント養成塾

管理職向け  
3日間  
プログラム

主任講師 箕浦龍一 氏

### プログラム例

1d:社会変化とマネジメントに関する導入講義  
2d:官公庁オフィス視察 これからのマネジメントに求められるスキルに関する講義・ワーク  
3d:先進自治体事例紹介、まとめ

### 募集概要

参加費用：1名25,000円  
募集人数：約 16 名



公務マネジメント養成塾紹介・申込案内



since  
1989



信頼と実績の

令和6年度までの修了者数は1,227名！  
修了生から、首長や地方議会議員も多く誕生！

# 全国地域リーダー養成塾

【約10カ月間の研修を通じて得られる5つのメリット】

1. 地域づくりを深く学べる
2. 各地域の特性・特徴を捉える目を養える
3. かけがえのない、一生の仲間ができる
4. OB・OGとのネットワークも広がる
5. 自分自身に誇りが持て、勇気が湧いてくる



お問い合わせ  
地域リーダー養成課

TEL: 03-5202-6135 E-mail: leader@jcrd.jp



全国地域リーダー養成塾  
お問い合わせ  
地域リーダー養成課  
TEL: 03-5202-6135  
E-mail: leader@jcrd.jp

付録

## 連携協定締結団体一覧

## 連携協定締結団体一覧

団体名	協定締結年月日	アクションプラン 策定年度	伴走型支援事業 実施年度	主な取組
千葉県いすみ市	H30.1.17	H30	H30	平成31年度にいすみ市職員が横断的な連携体制を確立することを目的として「いすみ地域リーダー養成塾」を開催した。  【現地開催のセミナー】 ・いすみ地域リーダー養成塾
秋田県由利本荘市	H30.1.17	H30	H30～R2	「学び・互いにつながる場づくり」「市民と共に歩む職員育成」「市民と行政が共に歩む体制づくり」の3つの柱に基づき、職員市民を対象に地域を担う人材育成事業を実施した。 「希望活動実践者」と定義した「地域の将来に希望を持ちつつ自らが考える幸せに向けて活動する人たち」を増やす活動を行った。  【現地開催のセミナー】 ・対話を通して視野を広げる研修「未来ラボ」「ゆりほんナイト」 ・由利本荘市を知る研修 ・職員が聴く伝える考える姿勢を学ぶ「横結人財育成講座」
京都府福知山市	H30.1.17	R1	R1～R3	市民向け研修は地方創生人材育成伴走型支援事業を、職員向け研修は人材育成パッケージプログラムを活用し、市民と行政による「協働のまちづくり」に向けた研修を行い人材育成に取り組んでいる。  【現地開催のセミナー】 ・まちづくり座談会 ・対話・コミュニケーション研修 ・次世代交流ワークショップ ・若者まちづくり未来ラボ
山梨県北杜市	H30.2.13	—	—	地方創生に向けた中核人材の育成及び北杜市人材育成基本方針で定める全ての職員に求められる5つの能力の開発と向上を図るため、広い視野で能力向上を目指した研修プログラムを在職10～15年目の職員に対し行っている。 【5つの能力】 (1)政策形成能力 (2)意思決定能力 (3)情報活用能力 (4)マネジメント能力 (5)関係構築能力  【現地開催のセミナー】 ・会議の振興に役立つ！ファシリテーション研修 ・他自治体の事例を学ぶ！対話で地域を繋ぎ、まちの未来をつくる益田市社会教育プロジェクト ・公務員に必要なデザイン力とライフハック ・今求められるリーダー像について
静岡県三島市	H30.3.29	H30	H30～R2	行政と民間企業の核となる人材を育成するため、行政、民間を問わず人材を公募・選出し「チーム三島」として様々な講座を受講した。また、地域内外のヒト・モノ・コトを繋ぎ、新たな価値を創造する触媒機能を果たせる人材を育成するため、総合計画の策定と合わせることで将来のビジョン形成を担う人材育成に取り組んだ。  【現地開催のセミナー】 ・みしま官民連携まちづくり研究室
三重県四日市市	H30.4.18	—	—	庁内業務のデジタル化を推進し効率化を図るため、ICTを活用して、業務を改善したいというマインドを持った職員を養成するセミナーを開催した。 【現地開催のセミナー】 ・働き方改革連続研修
山形県置賜広域行政事務組合	H30.5.28	—	—	置賜地域の3市5町で構成されており、各市町が一体となって課題等の解決と広域連携を深めるために「広域連携事業」を実施している。令和元年度から、東京都港区と共に、遠隔自治体間連携を学び交流するための事業を開始している。 また、置賜地域が将来にわたって地域活力を持続・発展させるため、置賜地域の住民を対象として、地域づくりの第一歩となるための事業として「人と地域をつなぐ事業」を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・置賜3市5町及び港区職員対象の集合研修 ・人と地域をつなぐ事業受講者対象講座
島根県飯南町	H30.7.2	R1	R1～R3	「住民が主役の協働のまちづくり」を進めており、住民の参画によって育てるまちを実現するために必要な「ヒト・モノ・コトをつなげる人材（横串人材）」の育成を図るために、住民向け事業と職員向け研修を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・階層別職員研修会 ・住民向け講座「ヒトカライイナン」※有志の職員も参加 ・ヒトカラ卒業生フォローアップ講座
埼玉県加須市	H30.8.2	—	—	市主催の職員研修の実施と地域活性化センター主催の研修（全国地域リーダー養成塾、地方創生セミナー）へ参加している。  【現地開催のセミナー】 ・職員向け研修 ・市民団体向け講演会



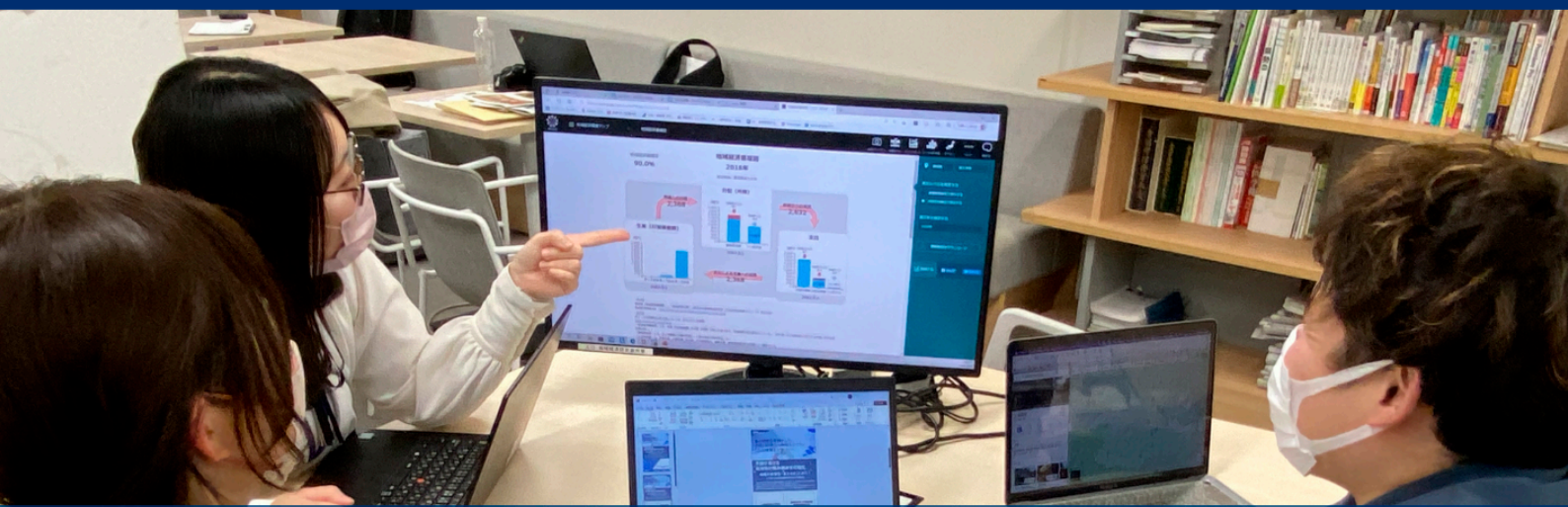
団体名	協定締結年月日	アクションプラン 策定年度	伴走型支援事業 実施年度	主な取組
静岡県牧之原市	H30.9.3	H30	H30～R2	「対話による協働のまちづくり」を更に深化させるとともに、地域・民間と連携した研修に参加することで、地域のまちづくりを積極的に進めるための中心人物としての地域づくり活動を先導する職員の育成と、行政内部において各部署との横断連携・協創しながら、住民主体の活動を行える人材を育成することを目的に、研修を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・地域活性化・観光まちづくり講座 ・公民連携まちづくり研修
熊本県菊池市	H30.11.5	R1	R1～R3	市民の幸せと地域の発展に貢献できる組織を目指し、人材育成に取り組んでいる。職員相互の連携共働する風土を醸成するとともに、地域(市民)と共創して課題を解決し持続可能なまちづくりを行うことができる職員を育成するため、管理職研修と基幹研修を実施している。  【現地開催のセミナー】 〈管理職研修(課長級、課長補佐級)〉 ・リーダーシップ、リスクマネジメント研修(年6回) 〈基幹研修(係長級以下)〉 ・フォローアップ、キャリア形成研修(年6回)
兵庫県町村会	H30.11.27	—	—	職員が地域活性化センター主催の地方創生セミナーをはじめとする外部研修に参加する際の受講料を助成している。
栃木県町村会	H31.1.30	—	—	県下11町職員を対象として、企画力や実行力の向上を目的に、政策形成の視点やファシリテーションの手法等、様々なテーマで毎回異なる講義・グループワークを実施している。広域で人材育成に取り組むことで多様な学びや気づきを得るとともに、参加者同士の横のつながりを形成することを目指している。  【現地開催のセミナー】 ・公務員のデザイン講座 ・地域経済循環分析講座 ・政策形成の視点から考える地域づくり など
秋田県にかほ市	H31.4.5	—	—	市職員だけでなく、地域に住む市民一人ひとりがプレイヤーとなって、未来のにかほ市を一緒につくりあげていく協働の体制を目指している。広く横に知を探索するとともに人脈を広げながら、従来の縦割りを打破した部署横断的な取組や、官民パートナーシップの更なる展開などクリエイティブな地方創生施策を推進できる人材育成を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・フォトオブザベーションワークショップ
滋賀県東近江市	R1.5.8	R1	R1～R3	市民一人ひとりの思いを地域の中でかなえられるような環境をつくることで、市民とまちとの距離を縮め、シビックプライドに立脚した地域の実現を目指している。  【現地開催のセミナー】 ・地域づくり人材育成アクションプラン研修会
徳島県町村会	R1.7.1 (覚書を締結)	—	—	地方創生や人口減少克服に向け、様々な課題を正確に分析し、取り組むべき施策を立案・実行する力を習得するとともに、県内町村の若手職員の連携強化を目的とした「若手職員育成事業」を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・若手職員育成事業
福島県棚倉町	R1.10.7	—	—	多様化する地域の課題に対応し、住民と事業者、行政等が一体となった協働のまちづくりを構築するため「対話」で進めるまちづくり人づくりを基本テーマとした人材育成を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・管理職向けマネジメント研修 ・一般職員向けキャリア形成研修 ・シゴトが変わるジブンが変わる ～官民両方から見た令和時代の働き方～
東京都港区	R1.10.18	—	—	全国各地域との連携をより一層促進するため、港区が進める全国各地域との連携に関するノウハウと地域活性化センターが培ってきた地方創生に関するノウハウを活用した取組を共有し連携を行っている。
兵庫県	R1.12.19	—	—	21世紀兵庫長期ビジョンにおいて「創造的市民社会」に「次代を支え挑戦する人を創る」ことを将来像として掲げ、課題に挑戦する意欲を持ち、地域や社会の持続と発展に貢献しうることが育つ兵庫を目指している。
島根県	R1.12.19	—	—	県職員及び市町村職員に対して、地域活性化センターが主催する地方創生セミナーの受講勧奨をするとともに、受講料の助成を行っている。  【現地開催のセミナー】 ・「関係人口と地域づくり」をテーマとして県・市町村職員合同セミナーを開催する予定(島根県自治研修所主催、地域活性化センター共催)
山形県最上総合支庁	R2.3.31	—	—	最上地域政策研究所員、市町村職員、最上総合支庁職員を対象として、地域課題の調査研究の手法を習得する研修や、課題対応施策の企画力向上を目指す研修を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・若者の回帰及び定着について ・スモールステップから始める事業実施について

団体名	協定締結年月日	アクションプラン 策定年度	伴走型支援事業 実施年度	主な取組
鳥取県琴浦町 (中部)、 南部町(西部)	R2.7.9	R2	R3～R5	令和2年度に、鳥取県、鳥取県町村会、公益財団法人日本財団及び地域活性化センターの4者による人材育成に関する連携協定を締結し、県内中部の3町と西部の7町村、2つの地域でそれぞれ初の複数町村によるアクションプランを作成している。 令和3年度からは2つの地域で各町村が連携して、時代の変化の激しさに対応できる人材の育成を進めている。  【現地開催のセミナー】 ・琴浦町(中部)：ファシリテーション講座、政策企画力養成講座、職員間事業レビュー ・南部町(西部)：基礎から学べる問題発見・解決力講座、情報収集・分析力向上研修、プレゼンテーション研修
島根県海士町	R2.11.28	—	—	全国の地方公共団体職員などを対象として、海士町で実践的な学びを深め、まちづくりや産業振興を牽引する人材の養成を行う予定。さらに、地方公共団体の枠を超えたネットワークの拡大に取り組んでいく。  【現地開催のセミナー】 ・地方創生実践塾
福井県高浜町	R3.9.1	—	—	学び・共創・スタートアップのハブを担う自治体職員や地域まちづくり人材、地域での「Social Well-being人材」の育成を目的として、研修を実施している。  【現地開催のセミナー】 ・ライフスタイルデザイン会議 ・職員研修
高知県高知市	R3.9.13	R2	R3～R5	地域内外から多用人材の発掘を進めるとともに、地域内で自発的な行動を促すための仕組みづくりと将来的に地域活性化に取り組む地域側の人材育成を実施する。併せて、地域住民とともに振興計画を推進していく行政側の人材育成を実施する。  【現地開催のセミナー】 ・地域おこし学校「こうちみませ楽舎」(通常教室) ・地域おこし学校「こうちみませ楽舎」(プレミアムクラス)
山口県平生町	R3.11.4	R2	R2～R4	「自らの強みを生かして挑戦しまちを笑顔にできる職員」の育成を目指し、人材活用力、コミュニケーション力、リーダーシップ力、問題解決力、マネジメント力、業務遂行力を身に付ける研修を実施している。  【現地開催のセミナー】 コミュニケーション/マネジメント研修 ①レゴ®シリアスプレイ® ②関係性とパフォーマンス ③人を動機づけるEQ ④共感の必要性とありたい組織の姿
富山県	R3.12.16	—	—	人口減少・少子高齢化が進む中、ビヨンド・コロナを見据え、新たな時代の流れを取り入れながら次世代の価値を生む人材の育成を実施していく。  【現地開催のセミナー】 ・人口減少時代の地域づくりとコロナ後の展望
広島県神石高原町	R3.12.16	—	—	町職員・地域住民を対象として、まちづくりを自分事化し、協働のまちづくりをさらに推進するための人材育成に取り組んでいる。  【現地開催のセミナー】 ・協働の更なる深化に向けて
福岡県筑前町	R3.12.22	R2	R2～R4	職員が主体的に行動(汗をかき)し、共感しあう職場づくりとともに、地域愛・郷土愛を持ち強い情熱を持って住民とともにまちづくりに挑む職員の育成に取り組んでいる。  【現地開催のセミナー】 ・SDGsワークショップ ・コミュニケーション研修
高知県	R4.3.17	—	—	地域のために行動できる人材や今後の集落活動を支える人材を育成するため、集落活動センターを拠点に、座学及びフィールドワークの研修機会を設ける「地域づくり人材育成事業」を実施していく。  【現地開催のセミナー】 ・地域リーダー育成セミナー
愛媛県伊予市	R4.4.14	—	—	センターが主催するセミナーの受講、伊予市をフィールドとした関係人口(ワーケーション)に関する取り組みの他、センターとの相互インターンなどを通じた取り組みを実施していく。  【現地開催のセミナー】 ・人口推計地域経済循環分析研修
北海道北斗市	R4.5.13	R2	R3～R5	令和2年度に策定した人材育成アクションプランに基づき、北斗市地域づくり人材育成事業を実施する。併せて、若手職員を中心に組織する勉強会の実施に際しセンターからの助言を受ける。  【現地開催のセミナー】 ・誰もが強みを活かして学びに繋がる4テーマ(実務系、ノウハウ系、価値創造系、相互理解系)での研修

団体名	協定締結年月日	アクションプラン 策定年度	伴走型支援事業 実施年度	主な取組
和歌山県九度山町	R4.5.16	R3	R4～R6	令和3年度に策定した人材育成アクションプランに基づき、職員を対象にした外部機関研修派遣及び庁内研修を実施する。センターが実施するセミナーや実践塾に参加する等、外の環境にふれる機会を創出していく。  【現地開催のセミナー】 ・廃校を活用したフィールドワーク
滋賀県日野町	R4.6.2	R3	R4～R6	日野町が目指す「誰もが輝くまち日野」を担う中核人材を育成するため、滋賀県立大学と地域活性化センターの3者協働での事業を人材育成アクションプランに基づき実施する。  【現地開催のセミナー】 ・滋賀県立大学による「地域デザインB講座」 ・職員のファシリテーション力養成研修
香川県	R4.6.23	—	—	香川県が目指す、県職員の資質向上や市町との連携体制構築を目的とし、県及び市町職員が合同でEBPMに基づく政策形成セミナーをセンターと連携して実施する。  【現地開催のセミナー】 ・政策立案講座
北海道芽室町	R4.7.26	R3	R4～R6	令和3年度に策定した人材育成アクションプランに基づき、職員を対象にしたファシリテーションや対話をテーマにした研修の他、働き方改革やDXに関する知見を学ぶ階層別の研修を実施する。  【現地開催のセミナー】 ・「大変革時代における公務員の働き方と考え方」研修
山形県西川町	R4.10.3	—	—	西川町職員及び住民を対象にしたタウンミーティングの開催や職員の人材育成研修を実施していく。町職員をセンターが主催する「キャリア開発塾」への派遣をはじめとする外の空気に触れる機会を創出するとともに、外部からも政策アドバイザーを招聘し、関係人口の構築に向けた取り組みを推進していく。  【現地開催のセミナー】 ・タウンミーティング
鹿児島県	R4.11.8	—	—	鹿児島県が目指す、職員の資質向上や組織力の向上による持続可能な行政経営を目的とした取り組みを地域活性化センターと連携して実施していく。休日を活用した県及び市町村職員を対象にしたハイブリットセミナーの開催、県及び市町村職員合同での地域課題解決に向けた共創セミナーを開催するなど課題解決能力の向上、学ぶ意欲の向上を目的とした組織力向上研修に取り組む。  【現地開催のセミナー】 ・ブラッシュアップセミナー ・休日セミナー
埼玉県小鹿野町	R5.3.3	—	—	小鹿野町が進めるワーケーション、DX推進、職員の意識改革を目的とした組織内研修を年3回程度実施し、その育成に取り組む。
徳島県	R5.3.8	—	—	徳島県が実施する県職員の育成機会に際し、講師紹介及び派遣を検討する他、職員研修内容に関するアドバイスを連携して行う。
沖縄県与那原町	R5.3.16	R4	R5～R7	与那原町が目指す、地域が抱える課題の解決に向けた職員のスキルアップ及び持続可能なまちづくりを住民と協働で取り組むことを盛り込んだ人材育成アクションプランを策定した。 現地研修としてコミュニケーション能力研修、職員のWell-being向上研修を段階的に実施していく。
熊本県上天草市	R5.4.25	R4	R5～R7	上天草市人材育成アクションプランに基づき、市職員をターゲットにした人材育成を推進。 時代の変化に対応可能な自律型職員（自身で考え、意思及び判断で行動）を育成するため、職場内研修の実施、職場外研修（センターセミナー等）を受講。 【現地開催のセミナー】 ・“超絶”職員研修（発想・アイデア具体化） ・組織内協働醸成研修 ・大変革時代における地方公務員の働き方研修
徳島県市長会	R5.5.9	—	—	地方創生や人口減少克服に向け、様々な課題を正確に分析し、取り組むべき施策を立案・実行する力を習得するとともに、県内町村の若手職員の連携強化を目的とした「若手職員育成事業」を実施していく。  【現地開催のセミナー】 ・若手職員育成事業
徳島県町村会	R5.5.9	—	—	地方創生や人口減少克服に向け、様々な課題を正確に分析し、取り組むべき施策を立案・実行する力を習得するとともに、県内町村の若手職員の連携強化を目的とした「若手職員育成事業」を実施していく。  【現地開催のセミナー】 ・若手職員育成事業
宮崎県延岡市	R5.6.13	—	—	延岡市が目指す、これまでにない行政需要や新たな課題に対応できる職員の育成を目的とした取組を地域活性化センターと連携して実施していく。



団体名	協定締結年月日	アクションプラン 策定年度	伴走型支援事業 実施年度	主な取組
北海道ニセコ町	R5.6.20	R5	R6～R8	人材育成を進めていく上での強固な体制整備や人材育成事業の企画・実施、全国の自治体との交流・情報交換等、人材育成を推進し、魅力あるまちづくりを進めていく。  【現地開催のセミナー】 ・ニセコ町長と理事長との対談
長野県木曽広域連合 及び構成6町村	R6.2.9	—	—	長野県木曽地域内で少子高齢化と人口減少が進展するなか、いつまでも住み慣れた地域で暮らし続けられ、多様な主体との協働によって地方に活力を生み出し続けられる、持続可能な地域づくりの中核となる人材を育成することに取り組む。
島根県奥出雲町	R6.3.6	R5	R6～R8	奥出雲町で行っている住民向けの人材育成事業「おくいずも未来会議」の支援を行うほか、町職員を対象とした人材育成事業・研修に関する支援も行い奥出雲創生を実現できる地域づくり人材の育成に取り組む。  【現地開催のセミナー】 おくいずも未来会議
福島県	R6.3.8	—	—	連携協定により、地域活性化センターから地域活性化や人材育成に関する情報共有を行うことで、県職員の幅広い人材の育成に取り組む。
兵庫県高砂市	R6.7.3	R5	R6～R8	「市民に寄り添い、自律し共感する組織」を目標像として、縦割り解消や地域連携を強化できるような人材育成を進める。  【現地開催のセミナー】 職員研修(キャリアデザイン・シティプロモーション) 市制施行70周年事業への職員の参画、支援
愛媛県	R6.11.19	—	—	連携協定により、地域活性化センターから地域活性化や人材育成に関する情報共有を行うことで、県職員の幅広い人材の育成に取り組む。
鹿児島県喜界町	R7.3.3	R6	R7～R9	町職員の自己啓発促進を図り、社会情勢の変化に対応できる柔軟性と創造力及び判断力、実行力を併せ持った職員の育成に取り組む。
沖縄県大宜味村	R7.3.26	R6	R7～R9	職員の意識や意欲の向上に向けた研修体制、研修機会を確保し、地域における課題解決のための住民との協働に向けた取り組みを進める。



# わたしたちと一緒に **地域の未来**を考えませんか？



自治体の総合計画の根拠となる地域経済分析や、地域づくりの基本となる集落・小学校区単位での将来人口推計により、データ分析に基づく政策立案を支援します。



## 小規模地域人口推計

集落・小学校区など小規模地域の人口推計、シミュレーションを行います。



## 地域経済循環分析

地域経済の特徴や課題を分析し、客観的に把握します。



## データ活用の導入支援

各種オープンデータを使用して、講義やワークショップを実施します。

※それぞれの詳細は裏面をご覧ください。

## 全国の自治体から 選ばれる理由

当センターは全国の自治体職員の派遣により運営しているため…

- ✓ 公務員だからできる、自治体に寄り添った支援
- ✓ 民間コンサルティング会社よりも安価で対応



一般財団法人  
**地域活性化センター**  
Japan Center for Regional Development

人口・地域経済研究室

☎ 03 - 5202 - 6133

✉ kenkyu@jcrd.jp

東京都中央区日本橋2-3-4 日本橋プラザビル13階



# 地域力創造大学校®

(一財) 地域活性化センターの登録商標です

## I 本科 地域づくりプランナーの養成

全国の地方公共団体の職員を本科生として受け入れ、実務研修に加え、下記のカリキュラムについてアクティブラーニングを実施します。(最低2年間) ※本科生以外の方が履修できる場合があります。詳細はお問い合わせください。

### 01 地域づくり人材養成塾 (※)

外部講師を招くものや職員が相互に講師を務める互学互修のものなど豊富な講義・視察

### 02 外部機関研修

センターと関係の深い外部機関(市町村アカデミー、自治大学校ほか)が主催する研修

### 03 インターン研修 (※)

センターと連携協定を締結したNPO法人や民間企業、各種団体等へのインターン研修

### 04 国内調査・自主研究

グループを組んで行う先進的事例の国内調査と、直面する課題について解決策を提案する自主研究

## II 別科 センター主催の研修事業への参加

本科生以外の公務員と一般の方が履修できるプログラムを用意しています。

本科生も希望により選択的に履修できます。詳細はお問い合わせください。

#### ①全国地域リーダー養成塾 【全7回：週3日間程度】

地域のリーダーを養成するための実践重視の1年間を通じた実務型研修

#### ②地方創生実践塾 【2～3日間】

地域活性化や地方創生の優良事例を生んだ地域(現地)で行うワークショップ形式のセミナー

#### ③新たな知と方法を生む地域創生セミナー 【オンライン、半日、2日間等】

地域活性化や地方創生の成功モデルを構築した講師陣が地域の価値創造・課題解決の秘訣を伝授するセミナー

#### ④キャリア開発塾 【1週間】

自律的・価値創造的な公務員を育てる地方公共団体若手職員向けの短期インターン研修

#### ⑤公務マネジメント養成塾 (R6新規事業) 【3日間】

キャリア開発塾の管理職版としてマネジメントのノウハウや公務ビジネスの変革の方向性等を学ぶ研修

#### ⑥地域プロモーションセミナー 【半日～1日】

動画、Web、SNS、紙媒体を活用してプロモーションスキルの向上を図るセミナー

#### ⑦東京在住地方公共団体職員研修交流事業(プロばな) 【半日】

全国から各省庁、団体、企業等に派遣された職員向けの各界を代表するプロフェッショナルな講師による講演会

#### ⑧地方創生フォーラム(東京及び地方開催) 【半日】

地域活性化や地方創生に関わる方向けの基調講演やパネルディスカッション



**地域づくり(別冊)**  
**令和7年度 地方創生のための人材育成ガイドブック**  
**～地域力創造大学校<sup>®</sup>による人づくり～**

---

令和7年9月発行

編集・発行 一般財団法人 地域活性化センター  
〒103-0027 東京都中央区日本橋2-3-4  
日本橋プラザビル13階  
TEL：03-5202-6133 FAX：03-5202-0755  
印刷 株式会社 太平印刷社

---



消防団防災学習



宝くじ桜



移動採血車



宝くじドリームジャンボ絵本

# 宝くじは、 みんなの暮らしに 役立っています。

宝くじは、少子高齢化対策、災害対策、  
公園整備、教育及び社会福祉施設の  
建設改修などに使われています。



一輪車



青色回転灯装備車



検診車



パブリックアート



滑り台広場



一般財団法人 日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や  
公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。

一般財団法人  
**日本宝くじ協会**  
<https://jla-takarakuji.or.jp/>

