

行政視察（研修）報告書

【会派代表：坂本健太郎】

作成者：坂本健太郎

| | | | |
|-----------|----------|--|--|
| 行政視察（研修）名 | | 共に創る市民の会 会派視察（長野県塩尻市、大阪府八尾市） | |
| 参加者名 | | 参加者：坂本健太郎、田中功（伊藤健一：公務のため欠席） | |
| 期 日 | | 令和5年11月1日（水）～11月4日（土） | |
| ① | 日 時 | 11月1日（水） 午後2時～ | |
| | 視察（研修）先 | (1) シビック・イノベーション拠点スナバ 長野県塩尻市大門八番町 1-28 (2) Core 塩尻 長野県塩尻市大門一番町 7-1 ウイングロードビル 2F | |
| | 調査項目 | 地域で大多数を占める中小・零細企業では、人材の採用・育成・定着等に関連する悩みを感じている一方で、専任の人事担当者がおらず、時間的な余裕やノウハウの蓄積が少ない場合もあるなど、人材確保が大きな課題となっている。そのような中、全国各地で、地域の企業群が合同で、また、官民が連携して人材を確保・育成していく「地域の人事部」の仕組みが広がっている。「地域の人事部」とは、地域企業が合同で人材の獲得や育成に取り組むことで、1社では限界のあった人材の獲得・育成への取組の質の向上を図るとともに、地域の企業群と関係機関が一体となって人材確保に取り組む事例を視察し関係者との関係を構築する。 | |
| | 調査項目及び内容 | 調査概要 | ①説明者：チームスナバ 草野エリ氏 2018年8月、長野県塩尻市にオープンしたシビック・イノベーション拠点「スナバ」は、「生きたいまちを共に創る」をビジョンに掲げ、市民による、市民のための課題解決や新しい価値創造を行うことを支援・加速するための施設となっている。「誰かに解決してもらおうのを待っているのではなく、自分の住む地域の課題は、自分自身が解決の担い手になれる。」このようなカルチャーを広めることで課題が少しずつ解決されていき、自由で多様な未来が広がると考えている。「スナバ」という名前は公園の砂場に由来している。スナバを通して、挑戦する人が仲間と出会い、動きを加速させていく施設を目指している。 スタートアップ支援のみならず、高校生の起業家精神を育成する事業も行っており、幅広い年齢層に利用されている。 ②説明者：古畑久哉氏（塩尻市役所 産業振興事業部 部長） 塩尻市は最先端の技術が集まるまちである。自営型テレ |

| | | | |
|--|--|-----------------------------|---|
| | | | <p>ワーク推進事業「KADO」、安心して便利に暮らせる地域社会の実現を目指す「塩尻型 MaaS」や「自動運転」など、地域課題の解決や地域活性化に向けて先進的かつ具体的な取り組みを進めているのが塩尻ならではの特徴である。時代の変化に応じて、まさに必要とされるものを追求していく。</p> <p>2023年6月にオープンした「core 塩尻」は「最先端誘導技術を活用し、まちに変革を起こし続ける場所」をコンセプトとした地域 DX誘導拠点施設である。デジ田交付金を活用し、デジタルの力で皆のアイディア・英知を繋ぎ、「まちに変革を起こし続ける」拠点とした。元は西武デパートだったが撤退後にフロアを改修している</p> <p>これからのまちづくりに必要な社会機能を企画、開発・実証、実装するテストベッドとして“ちょうど良い”自治体規模であることを活かし、近隣自治体や全国の中小都市との連携や展開を見据えたモデルケースの創出と、それを担う地域デジタル人材の育成・輩出を目指している。</p> <p>これらの事業を実施するためには職員の意識改革があった。職員間での危機感の共有、挑戦意識の醸成があり、大手企業との合同研修を経て民間感覚やスピード感を養ってきた。</p> <p>③【説明者】横山暁一（NPO 法人 MEGURU 代表理事／合同会社 en. to 代表社員）</p> <p>静岡県沼津市出身、長野県塩尻市在住。大学卒業後、パーソルキャリアに入社、兼業で塩尻市の地域おこし協力隊となり、塩尻商工会議所の地域人材コーディネーターに就任した。現在は独立し会議所からの委託事業として地域の人事部を実施している。</p> <p>これまでの経験から、人材の育成採用について、中小企業の経営者は孤独であり、逆に若者は上位志向の就職など教育的な刷り込みがある。仕事を“探す”から“出会う”にシフトし、地域ぐるみで「はたらく」を支えるのが地域の人事部と考えている。一人一人のライフサイクルに合わせた人材支援のプラットフォームとして機能していきたいと考えている。</p> |
| | | <p>質 疑 意見交換 所 感</p> | <p>【所感】</p> <p>①施設は新しく、地方創生交付金を活用して新設されたものであった。創造性のある仕事やイノベーションによって価値創造をしたい若者には新しい価値観の仕事として認知されており、働いている方やここを起点に新規事業を起こした移住者も多かった。既存の会社や工場等の就労だけではなく、新しい事業や仕事を生み出せる施設として、人々が出会える場は必要と思われた。</p> <p>運営は受託業者（3名）と地域おこし協力隊（3名）、市役所職員（1名）からなっており、地域ニーズのみならず、情報発信により移住者へのアプローチも行っており地域外でも認知されている。しかし、このような施設は運営</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>が肝であり、常にニーズを把握し、新しいことに挑戦できる施設管理をしていく必要がある。</p> <p>②市の商工部署と商工会議所、三セクターの産業センターの連携が強く、補助金の活用もスピード感をもって実施している。日本でも例のない最先端の事業を行うことで、国の補助金も受けやすく、大企業との連携もPR効果は抜群に良い。</p> <p>しかしながら、一般市民の理解が追い付かない場合もあり、議会への説明等は最大限丁寧に行っているとのこと。先端技術や大手企業とのコラボによって注目度が増し、若い人材の確保、移住等も増えているが、市民の福祉の向上、生活利便性の向上もしっかり考えられているところが素晴らしい。</p> |
|--|--|---|

| | | | |
|----------------|--|-------------------------------|---|
| ② | 日 時 | 11月2日(木) 午後1時30分～ | |
| | 視察(研修)先 | みせるばやお 大阪府八尾市光町2-60 リノアス8F | |
| | 調査項目及び内容 | 調査項目 | 民間主導の「地域の人事部」として工場見学(オープンファクトリー)をイベントにする FactorISM(ファクトリズム)を学ぶ。 |
| | | 調査概要 | <ul style="list-style-type: none"> 企業同士の共創を促進することで、新たなイノベーションを起こすことを目的に地元中小企業・大手企業・大学・金融機関・行政が連携しコンソーシアム「みせるばやお」は、平成30年に発足した。同年、企業を持つ経営資源や強みを生かして、自社の技術力や製品力を「魅せる場」として、近鉄八尾駅前に拠点を整備したもの。 会員を募って運営しており、令和5年3月末時点で会員数は131となっている。 子ども向けワークショップや企業間コラボレーション、クラウドファンディングのサポートなどを実施している。 |
| 質疑意見交換所 | <p>①こうばの人事部 (株)タカヨシジャパン 代表取締役 高島小百合氏(写真左)</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年に八尾市の町工場が一般向けに工場を開きものづくりを体感してもらうイベント「FactorISM(ファクトリズム)～アトツギたちの文化祭～」を立ち上げた。 そこから、志を同じくする企業が団結し、まちぐるみで採用につなげるため、「こうばの人事部」の活動をスタートさせた。 令和4年度は合同企業説明会(架け橋サロン)や、新時代の工場シューカツ(架け橋バー)、令和5年度は「こうばの大学」と称して大学生に広報を勉強してもらいながら発信してもらう事業を実施している。 <p>②NPO法人G-net 理事 田中勲氏(写真真ん中)</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域中小企業における課題として、採用リソース(予 | | |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>算・人員)がない、採用ノウハウや市場がない、新時代対応(販路開拓やDXなど事業面、薄利多売から厚利少売への収益構造への転換、正社員以外の人材やリモート対応など組織面の転換)などが挙げられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これらの課題に対応するため、実践型インターンシップ「ホンキ系インターン」、地域の右腕人材に特化した就職採用支援事業「ミギウデ」、中小企業と副業兼業・プロボノ人材をマッチングするプラットフォーム「ふるさと兼業」などを展開している。 ・ミギウデ事業に関しては、平成26年から事業を実施し、100名を超える人材が入社し、活躍しているが、7～8年目の離職率が上がる傾向にある。ミギウデ人材の成長に企業が対応しきれていない傾向が見て取れ、対応が課題となっている。 <p>【所感】</p> <p>人材の採用、育成、定着にはどこでも危機感を持っておりどのように実施するかの問題となっていた。八尾市では行政が支援をするものの、実施主体は民間ベースで行っており、そこにはノリや楽しさがあった。危機感だけでなく、いかに楽しく継続的に実施できるかがカギとなっていた。</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|---|-----------------|--|--|
| ③ | 日 時 | 11月3日(金)午前9時30分～ 12時00分 | |
| | 視察(研修)先 | FactorISM(ファクトリズム)～アトツギたちの文化祭 ①企業名 ヤマトステンレス、②企業名 河辺商会 | |
| | 調査項目 | 「FactorISM(ファクトリズム)～アトツギたちの文化祭～」への参加 | |
| | 調査概要 | 町工場が一般向けに工場を開きものづくりを体感してもらうイベントを実地体験した。 | |
| | 調査項目及び内容 | 質 疑 意見交換 所 感 | <p>ヤマトステンレスでは社長自ら工場内の工程の一つ一つを説明して回った。実際に部品を手にも取ることができ、工場を体験することが出来た。また、ワークショップでは工夫を凝らし、工場に出た端材や材料で社員と一緒にすることが出来た。今回はステンレスのゴム鉄砲とステンレス管の万華鏡だったが、子どもだけでなく大人も楽しめるものであった。</p> <p>【所感】</p> <p>地域にある工場を住民が知らないケースは多くある。知る機会を増やすことは重要であり、発達段階、進学ステージ毎、関りを持つことが重要と思われた。民間ベースで実施しており、楽しんで実施していることも伝わってきた。</p> |

写真等

【1日目】



スナバ入口



施設内の様子

①



古畑久哉氏の説明



参加者同士による課題共有



「core 塩尻」施設内の見学



①(株)カヨシジャパン代表取締役高島小百合氏



②NPO 法人 G-net 理事 田中勲氏

②



研修の様子

③



①ステンレスパイプの造管会社「(株)ヤマトステンレス」見学の様子



②ワークショップの完成品

