

令和7年度中山間地域・地域ビジョン策定地区連絡会議（議事概要）

1 概要

中山間地域・地域ビジョン策定地区連絡会議は、三原市中山間地域及びその他の地域で地域ビジョンを策定している住民組織や今後地域ビジョンの策定を検討している住民組織を対象として、地域づくり及び住民組織の運営に関する問題点・課題や先進的な取組に関する情報交換、情報共有を図るとともに、住民組織相互の交流を推進するために開催しています。

2 日時

令和8年3月3日（火）13時30分～16時00分

3 場所

三原市役所8階 801・802会議室

4 出席者

中山間地域・地域ビジョン策定地域の役員など35名
（内オンライン参加3名）

5 会議内容

講演・ワークショップ

「担い手と資金を無理なく回し続けるための、持続可能な地域運営の工夫」
（講演者 合同会社ひとむすび 代表 山田 芳雅さん）

(1) 講演・ワークショップ議事録

事例発表 テーマ「担い手」 ※詳細は事例紹介シート参照

①町内会運営方式の工夫【北方連合会】

事例1◇ 町内会運営方式の工夫

これからの地域づくり：2つの組織の協働と連携

町内会運営方式の工夫

事例内容

- 事務委託契約で、まちづくり協議会に活動委託
- 協会の形式をとり、事業計画・予算などで主体性を持たせている
- ポイント制度の導入、活動に合わせた集金の山分け制度
- 収益を蓄積した活動によるモチベーションアップ

留意していること・工夫

- 失敗を恐れず「まずはやってみる」姿勢と環境を大切にする。
- IT・AI技術で業務をスマート化し、本来の活動に注力する。
- 集金部ではなく、個人のフワフワを地域貢献に繋げる。
- 情報を公開し、役職に関わらず意見し合える場を作る。

町内会名：北方連合会

地域について

- 人口：1,011人(65歳以上の割合：38.2%)【R8.1.31時点】
- 基礎組織数：16町内会・1自治会
- 役員任期：1年
- 役員会等の開催数：12回/年
- (各部署：議事録181枚、LINEトーク4,161回)
- 地域ビジョン：令和2年10月策定

事例-1

(主な質疑) 質問：参加者、回答：発表者

Q 高齢者もデジタル技術は使えますか？

A スマホ教室などを定期的を実施しています。二次元コードの使い方からレクチャーし、使用しやすいよう配慮しています。

Q 事務のスマート化の費用はどの程度かかりましたか？

A 無料のサービスを活用しているため費用はかかっていません。

②関係者・団体等を巻き込む工夫【江木自治区】

事例2◇ 関係者・団体等を巻き込む工夫

大正琴の演奏会 研修旅行

事例 ～もうもうカフェの運営について～

- 【目的】「歩いて行けるところで、おしゃべりができる場所」の提供
- 【活動資金】自治区の補助に組み込み、運営に対して助成金を交付
- 【法人性】法人格、法人税納税、法人所得税の支払い
- 【運営】毎週土曜日に営業、季節による商品の調整
- 月ごとのメニューの変更、ハンドメイド品や野菜の産地、地域情報
- の提供、スマホ教室の開催、月3回のイベント運営

工夫していること

- 【情報共有】フェイスブックとラインを活用した情報案内・公開
- 【スタッフ確保】口伝で伝承し、研修の参加の依頼への声掛け
- 【資金】スタッフ：ボランティア(資金なし)としての協力
- イベント：提供は運営は専業で開催
- 【空き家活用】空き家の活用(草花やアザミワダの生垣環境の整備として活用)
- 【その他】高齢者に対して、安否確認を含めた電話連絡

町内会名：江木自治区

地域について

- 人口：587人(65歳以上の割合：51.6%)【R8.1.31時点】
- 基礎組織数：18組
- 役員任期：2年
- 役員会等の開催数：約20回
- 地域ビジョン：令和13年1月策定

事例-2

(主な質疑) 質問：参加者、回答：発表者

Q 空き家の修繕などに補助事業等を活用しましたか？

A 三原市中山間地域コミュニティビジネス支援事業を活用しました。

Q 安否確認を含めた電話連絡について、電話料金はどのように負担していますか？

A 江木自治区における生活支援事業により実施しており、費用は自治区が負担しています。

Q 民生委員とのつながりについて

A 「もうもうカフェ」のスタッフに民生委員がいるため、自然と連携がとれています。

③次世代と連携する工夫【福田自治振興会】

事例3◇ 次世代と連携する工夫



詳細

事例1 若手主催のイルミネーション設置事業～
 【経緯】地域のPRとして、青年会からイルミネーションの設置について要
 望があり開始。町議町と大和町を繋ぐ主要道路沿いに設置すること
 で、町内外に対応して行く。
 同時にインスタグラムやフェイスブックも青年会が主導で開始。
 【主体性】賛成可否を含め、場所や設置時期について青年会に決定
 権がある。振興会へは、会場で協賛後に連携・報告する。

若手との連携で継続していること・工夫
 ・会費は出すが、口は出さない若手の主体性に任せるとし
 （毎年10月頃の交際のための購入費は、振興会から出資）
 ・青年会への負担軽減のため、振興会の幹事の委託という形をとる。
 ・青年会会長とは連携するため、密な交流を持つようになっている。

町内会名：福田自治振興会
 ・人口：155人（高齢化率：56.8%）【08.1.31時点】
 ・登録総数：206
 ・役員任期：2年
 ・役員会等の開催数：6回程度/年
 ・地域ビジョン：令和4年3月策定

地域について

事例-3

(主な質疑) 質問：参加者、回答：講師

Q 各住民組織において、若い年齢が加入する組織
 がなくなる中、新しい団体は作れますか？

A いろいろな住民組織を見てきた中で、新たな団
 体を立ち上げることには難しさがあると考えら
 れます。一方で、若い世代の団体が生まれている
 地域では、同年代で気の合う3～4名程度が集
 まり、「共通のテーマで何かに取り組みたい」と
 いうきっかけから団体を立ち上げ、知り合いの
 若者を巻き込みながら活動している事例が見ら
 れます。

こうした意欲ある人たちをうまくつないだ
 り、自然発生的に団体が生まれる環境を整えたり
 することが、自治会に求められる役割の一つ
 であると考えられます。



事例発表 テーマ「資金（交付金等）の使い方」※詳細は事例紹介シート参照

①実行委員型自治運営と広報戦略【坂井原自治区】

事例4◇ 実行委員型自治運営と広報戦略

詳細

交付金活用
 広報誌「アサイン」印刷費

事例内容

- 「坂井原地区プラン実行委員会」を組織し、6グループに分かれて活動
- 各委員会が自ら事業計画を策定し、予算書まで行う自立した運営体制
- 市民が予算書に「調整機能」を渡し、関係の主体性を尊重
- 各組織がそれぞれの委員会に所属し、地域全体で役割分担
- 委員会に広報部門を設置し、各委員会の活動状況を継続的に発信

意図していること・工夫

- 各委員の役割を明確にし、地域の姿形決定を促進
- 役員決定→企画立案→予算書提出→実行→報告まで役割を一律「やらせ」ではなく「やりたいこと」を実現し、当事者意識を高める
- 各組織がどこかの委員会に所属し「他人事」をなくし、地域全体で取り組む
- 広報は単なる報告ではなく、地域住民への理解促進・事業促進を促進

町内会名：坂井原自治区

地域について

- 人口：1672人（65歳以上の割合：51.3%）【R8.3.31時点】
- 基礎総数：15割
- 投資性：-2年
- 役員会等の開催数：総代会6回/年、本部役員会2回/年
- 地域ビジョン：令和4年3月策定

事例-4

(講師意見)

アンケートの実施は非常に重要な取組だと感じました。一度しっかりと意見を集め、その結果を踏まえて計画を見直し、事業ごとに検討したうえで、見直しをされています。

時代に合わせて内容を変えていくことは、勇気のいることです。これまで続けてきたからという理由で継続してしまいがちですが、アンケートによって意見を丁寧に把握し、見直しを行っている点は、今後、多くの方がより参加しやすくなる組織づくりの第一歩であると感じました。

また、予算要求については、各部会や各委員会がそれぞれ主体的に取り組み、会計が全体を取りまとめながらバランスを図って運営されている点も、自主性が育まれていると感じました。

②みんなで取り組む「出身者」担い手づくり【吉田自治区】

事例5◇ みんなで取り組む「出身者」担い手づくり

詳細

交付金活用
 町内会、自治会、新設費(町手)等

事例内容

- 若い世代から地域人材の確保→「地元出身者」をターゲット
- 東京の大学関係など、地域の企業や活動をわかりやすく伝えるため、写真や動画を制作し、SNSで発信(「地元」をテーマ)
- 「地元」をテーマにした地域出身者への調査・分析などへの関与を促す
- 調査方法としては、各地域住民に「帰郷などの希望記入→帰郷が希望を伝えた」
- 帰郷が希望を伝えた者への調査を行い、卒業年度別の帰郷率を算出
- 帰郷率には活動や活動なども考慮し、参加者の参加率を算出

意図していること・工夫

- 「地元」や「出身地」を「ふるさと」への拠点の場となるきっかけとして
- 帰郷は地域住民の力を得て行い、住民の帰郷率を高める

町内会名：吉田自治区

地域について

- 人口：138人（65歳以上の割合：62.3%）【R8.3.31時点】
- 基礎総数：10割
- 投資性：-2年
- 役員会等の開催数：12回/年
- 地域ビジョン：令和4年3月策定

事例-5

(講師意見)

地元出身者への郵送料も負担のない金額で実施しており、人にしっかり投資し、今後につながる関係を築いていく取組であると感じました。いわゆる関係人口の考え方にも通じるもので、関わる方々に適切にお金をかけ、組織とのつながりを維持していく好事例だと思います。

このように、人に対して効果的にお金を使うことで、地域の組織づくりのきっかけにもつながるのではないかと感じました。

③協力者を増やし地域運営【昴原自治区】

事例6 協力者を増やし地域運営

事例内容

- 二拠点移住者の増加により、地域発展を推進するホームページ制作
- 内閣人材の観点から地域資源を再評価 特産品「あざみプリン」づくり開始
- 若い世代の半、外部人材が豊富な魅力→地域資源と協働関係
- 地域企業から地域発展の申し手立をきっかけに活動展開
- 地域イベント「あざみマルシェ」開催 食品製造株式会社協賛

実践していること・工夫

- 外部人材を「あざみ」ではなく「仲間」として位置づけ、企業側には、地域にも貢献できる人材をつなげる（継続性確保）
- 「経験がない人材も取り入れては、まずは試す柔軟性を持つ
- 小さく始め、協力者を増やしながら段階的にすすめる
- 企業連携では、企業側の意向も理解した上で、無理ではなく「相談」から始める対話を重ねる 信頼関係が大切

町内会名：昴原自治区

地域について

- 人口：299人（65歳以上の割合：55.1%）【0時、3、21時点】
- 協賛組織数：5組
- 役員任期：2年
- 協賛自治体数：1町、1村、役員会等の組織数：4町、1年
- 地域ビジネス：令和3年5月策定

事例-6

(講師意見)

キャッチコピーの作成や、地域として一つのものを育てていく取組は非常に重要だと感じました。特にこの数年間はコロナ禍もあり、会長としての意思決定も難しい時期であったと思います。そのような中で、ゼロから立ち上げ、方向性を示し、地域の方々がそれを共有しながら取り組まれている点は、団結を生む大きなきっかけになっているのではないかと感じました。また、「あざみマルシェ」では、外部の力をうまく取り入れながら、すでに3年間継続されているということは、今後も継続していく可能性が高い取組だと感じます。特に、企業の力を巻き込んでいくことは非常に重要なポイントだと思います。

【講師講評まとめ】

本日は、「担い手と資金を無理なく回し続ける方法」をテーマに、皆さんで学び合う機会とさせていただきます。

最初にご紹介いただいた「担い手」をテーマとした事例では、ポイントとして大きく3点あると感じています。

1点目は、「やらなければならないこと」と「やりたいこと」をしっかりと分け、「やりたいこと」を任せるといった考え方です。

2点目は、経済的価値と非経済的価値のバランスを取ることです。お金だけでなく、人のやりがいといった動機を丁寧に引き出すことが大切です。

3点目は、任せ後は過度に口を出さないことです。その結果、主体的に動ける人材が育ち、将来的には役員候補へとつながっていく好循環が生まれている点も感じていただけたと思います。

続いて、「お金・組織・事業」の関係についてもお話ししました。

大切なのは、この3つのバランスです。事業をしっかりと行うことはもちろん重要ですが、同時に、お金をどう増やし、どう使うか、そして組織をどう育てていくかが問われます。組織を育てなければ、やがて人材や力が枯渇してしまいます。

基本的な考え方としては、「お金を事業に使う」というよりも、「お金を組織に投資する」という視点が重要です。組織がしっかりと育てば、自ら事業を展開できるようになり、その結果、事業が伸び、さらに組織を強化する好循環が生まれます。

このように、お金を事業側ではなく組織側にうまく回していくという考え方も、ぜひ知っ

ておいていただきたいと思います。活動を重ねるほど、組織はより強くなっていきます。

また、関係人口とのつながりについても触れましたが、地域外の方々とも継続的に関係を築き、組織と関わる人を育てていくことも重要な取組です。

さらに、本日も一つお伝えしたかったのは、「若い人をどう取り込むか」という発想だけにとらわれないことです。重要なのは、計画を立て、見直し、改善できる体制を整えることです。そうした組織運営ができれば、自然と「関わってみたい」と思う人が増えていくのではないかと考えています。

担い手不足の背景には、「負担や責任の重さ」があると言われてしています。だからこそ、活動そのものを見直し、無理なく、楽しく取り組める仕組みをつくっていくことが大切です。その積み重ねが、結果として新たな担い手の参画にもつながっていくと思います。

最後に、すぐに成果が出るものではないかもしれませんが、すべてをそのまま真似するのは難しいかもしれません。しかし、少しずつでも組織の土壌を整えていくことで、将来につながる変化が生まれていくはずで、時間はかかりますが、次の世代へとバトンをつないでいく取組として、ぜひ意識していただければと思います。

