

# 人材力活性化プログラム

平成23年3月

人材力活性化研究会

## 目 次

### 1 趣旨

### 2 基本的な考え方

### 3 求められる人材像

(1) 多様な個々の人材

(2) リーダーの役割を果たす様々な人材

(3) リーダーを支える人材

### 4 人材力の活性化に向けた三つの柱

(1) 個々の人材力の育成強化

(2) 人材力の相互交流とネットワークの強化

(3) 人材力を補完するための外部人材活用に対する支援

### 5 今後の展開

### 6 おわりに

(参考1) 各構成員からの事例発表概要・資料

(参考2) 人材力活性化事例調査個表

(参考3) 人材力活性化研究会開催要領・構成員名簿・開催実績

## 1 趣旨

平成22年8月にとりまとめを行った「地域力創造に関する有識者会議」（座長：月尾嘉男 東京大学名誉教授）において、同じような経済的条件、自然的条件下にあって活性化している地域とそうでない地域の差を生じさせている大きな要因として、「人材力」が指摘されたところである。

また、近年、地域の課題解決や活性化の取組において、その取組を担う人材の重要性が強く認識され、地域によっては、このような地域を担う「じんざい」に、その思いを込めて、「人材」や「人才」の字を当て、その育成や確保に力を入れている。

地域の「人材力」とは、様々な立場で地域に関わる住民一人一人の力、それをサポートしながら一つの方向性を持ってまとめ上げていくリーダーやリーダーを支える人々の力、そして、地域課題解決や地域活性化を通して地域づくりに取り組むことを、まさにミッションとする行政の立場と地域住民としての立場をあわせ持つ公務員の力の結集であるといえよう。地域内外の人材が交流し、ネットワーク化される中で、個々の人材の能力やモチベーションが高められていくことが、人材力活性化であり、地域を取り巻く状況が厳しい中、それぞれの地域において、積極的かつ前向きに活動する人材を増加させ、人材力を活性化していくことが求められている。

この「人材力活性化プログラム」は、このような地域活性化に向けた人材力活性化の取組の目指すべき方向性を示し、先進的な事例を明示することで、地域での取組の「気づき」となることを期待し、作成するものである。

## 2 基本的な考え方

この「人材力活性化プログラム」は、自治会・町内会、NPO等の地域活性化に関わる団体や自治体が、当該地域や団体の人材力の活性化に取り組む場合に参考として用いることを想定し、作成した。

とりわけ、自治体においては、地域における取組に対して積極的にサポートを行うなど主体的な役割を果たしていただくことが期待されるものである。

「人」に着目し収集した事例から、地域で求められる様々な人材像や現状を示し、目指すべき人材力活性化の方向性に沿って、地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組を示している。更に、取り組むにあたって参考となる具体的な活性化事例や総務省関連施策等も掲載した。また、様々な活動を通じて人材力活性化に取り組む人材（平成22年度人材力活性化研究会構成員や「人材力活性化事例調査」の調査対象者）の取組内容と併せて、それぞれの現場から生まれた発言を掲載している。

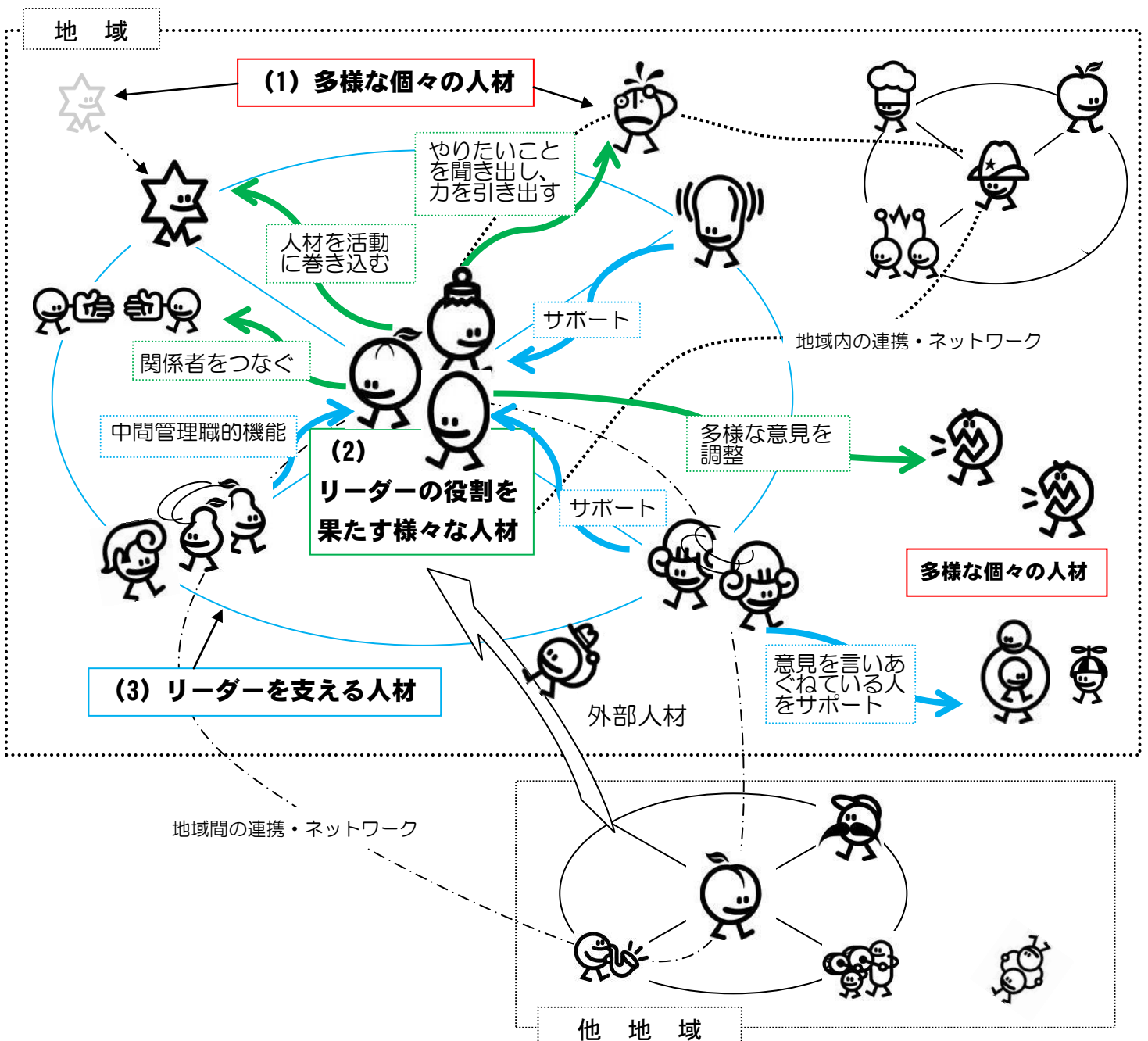
人材力活性化研究会では、本プログラムの作成に併せて、これに基づいた「地域づくり活動のリーダー育成のためのカリキュラム」も作成した。このカリキュラムでは、実際に地域活性化に関わる団体や自治体の人材力活性化に取り組む際に参考となるよう、学習項目、学習方法、講師、参考文献、現地研修受入先等の学習体系のイメージを示すこととする。

### 3 求められる人材像

地域には様々な得意分野を持った多様な人材が存在している。それらの人々を発掘し、周りの人々が支え、誰かに強制されるのではなく、緩やかにつながり、協力し合いながらよりよい地域を創るために活動していく。このような活動は重層的に展開されているのが通常であることから、これらの取組をサポートしながら柔軟に連携させ、地域をまとめていくリーダーやリーダーを支える人々の存在も重要である。また、地域活動の財源は必ずしも潤沢とはいえず、ボランティア精神をもって活動する人材が必要とされることも少なくない。

そこで、ここでは、地域活性化の現場で求められる人材像について「地域に存在する多様な人材」、「リーダーの役割を果たす様々な人材」、「リーダーを支える人材」に区分してそれぞれの役割等を把握するとともに、それら人材の育成・強化の方向性について整理する。

(図1) 求められる人材像のイメージ



## (1) 多様な個々の人材

●地域に暮らす一人一人がそれぞれに役割を得て、やりがいを感じながら活動する

●リーダーと共に地域活動を楽しみ、自信を持って前向きに取り組むことができる人材

その地域で生活や仕事をしている一人一人が人材であり、それぞれの専門性を活かした様々な立場での協力・連携が、住民一人一人が輝き、豊かさを実感できる地域を創造する。したがって、地域活動を行う人材は、リーダーと共に活動自体を楽しいものにし、前向きに取り組むことで、多くの多様な人材が参加したくなる雰囲気醸成することが重要である。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○住民相互の話合いの場の創出

- ・ 住民一人一人が地域への思いや地域課題に対する危機感を共有し、当事者意識を持てるよう、集まって話をする機会を設定する。また、そのような場では、地域の歴史や文化、統計データ等を共有して、地域の現状を把握することも有効である

#### ○活動のPRと参加者の拡大

- ・ 活動について、マスコミ等を活用しながら積極的に情報発信し、協力者を得る
- ・ 地域活動を楽しいものにし、参加者のモチベーションを上げながら、多くの住民を巻き込む

#### ○得意分野を活かせる役割分担

- ・ 共に活動する中で、一人一人の得意分野を見だし、それに沿った役割を任せ、全員の居場所と出番を創り、各人の自信や生き甲斐につながるようにする

【参考】※（ ）内の名前は各取組に携わる人材であり、数字は具体的な取組内容についてまとめた参考1、2の各ページを示しています。以下、同様。

- ・ NPO法人フュージョン長池（富永 p.24）
- ・ 柳谷町内会（豊重 p.25）
- ・ 赤岡町HOPE計画策定事業（畠中 p.62）
- ・ 託老所あんき 縁側プロジェクト（前田 p.66）
- ・ 旧始良町地域活性化構想策定事業（湯脇、光 p.68）
- ・ 西大崎地域自治協議会（高橋 p.50）

### ★主な発言★ ※（ ）内の名前は発言者であり、数字は発言者の取組内容についてまとめた参考1、2の各ページを示しています。以下、同様。

地域経営は全員野球。物が言える人だけが人材ではなく、一人一人にそれぞれの役割とやりがいがある（富永 p.24）

地区課題や生活上の困難にぶつかったとき、住民に地域を変えようというエネルギーが生まれる。これを住民の力に変える（前田 p.66）

ワークショップの中で、住民が自ら考え、やるべきことを導き出すプロセスが重要。住民が自分たちのやるべき事を見出した後は、地域は活性化（畠中 p.62）

価値観を共有できない人にとっては敷居が高く感じられる組織に、これまであまり縁のなかった人に入ってもらうためには、地道にいろいろなところに声をかけ、PRし、時間をかけて広げていく（小澤 p.22）

反目者が必ず1%はいる。彼らに、まず感動を与え、能力を引き出し、出番を用意して、最終的には役員になるまで育てた。皆に出番が有り、補欠はないというやり方がよかった（豊重 p.25）

これまで地域づくりというと、イベント等を行う地域活性化ばかりが行われがちであったが、これだけでは、一部の住民だけに負担がかかり、住民全員が参加しているとはいいがたい。住民が主体となって生活上の様々な課題を解決していくような地域づくりが重要（高橋 p.50）

どんな人でも、何かに貢献したい、成長したいという気持ちを持っているので、環境さえ整えれば、人は成長する（柏田 p.27）

## (2) リーダーの役割を果たす様々な人材

### ●「地域を良くしたい」という情熱と信念を持った人材

### ●地域住民の様々な意見を引き出し、まとめ上げることのできる人材

地域活性化の中心となるリーダーは、地域課題を自らの課題として認識し、多面的にとらえ、大局的視点から今後目指すべき姿を描けることが重要である。そして何よりも、「地域を良くしたい」という情熱が、困難を克服し、活動を続けていく原動力となる。

地域活動においては、上から主導するのではなく、下からサポートしながら、関係者の力を引き出し、様々な意見をまとめ上げる「世話役」的なリーダーが必要とされる場合も多い。そのためリーダーには、高いコミュニケーション能力や信頼関係を構築する力が必要である。また、行政に頼り切りになるのではなく、行政の力を上手に引き出しながら連携するためには、公益を重視する意識とビジネス感覚を併せ持つことが望ましい。このような力は、自ら現場に出て住民と共に汗を流すことなしには獲得できない。

常に展望を熱く語り、地域住民を納得させながら、感動と共感のネットワークに多くの人を巻き込めることが、活動を継続発展させる鍵である。

## ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

### ○組織内部での後継者育成と役割分担

- ・ 現在のリーダーが、現場で共に活動しながら後継者を育成する
- ・ リーダーに求められる幅広い能力と人間性を、全てを一人で兼ね備えるのが難しい場合は、複数リーダー制にしたり、他のスタッフと役割分担したりする

### ○地域リーダーの発掘と育成

- ・ だれが地域リーダーになり得るかということを慎重に相談しながらリーダー候補を発掘する
- ・ OJTとOFFJTを組み合わせたプログラムにより、少数精鋭で育成する
- ・ リーダー同士が相互に交流できる場を設定する
- ・ 公的な研修施設の有効活用を検討する

### 【参考】

- ・ 柳谷町内会 「やねだん」 故郷創世塾（豊重 p. 25）
- ・ 石川地域づくり協会 石川地域づくり塾（大湯 p. 38）
- ・ 長期実践型インターンシッププログラム（NPO法人ETIC. : 宮城 p. 27、NPO法人Eyes : 横山 p. 72）
- ・ (財) 地域活性化センター 全国地域リーダー養成塾（沼尾 p. 25）

## ★主な発言★

モラルの高い信頼できるリーダーを育成するためには、師匠の存在や人との関係性を通して、人間性を学ぶことのできる現場体験が重要（宮城 p. 27）

リーダーは、自ら事業を楽しんで運営し、自分の活動を熱い思いで語れることが重要（本田 p. 64）

一方的にリードするタイプの人材だけでは、その人に頼り切りになってしまい、地域住民の当事者意識が希薄化する（湯脇、光 p. 68）

地域で活動する人材を良く知り、人材と行政・企業・NPO等との間で、それぞれの考え・思いをつなげ、意志決定を迅速にし、短期間で集中して活動を推進し、広げることができる人材が必要（松原 p. 26）

### (3) リーダーを支える人材

- **能力、世代などが多種多様な、主体的に行動できる人材**
- **水平性・公平性を保ち、意見を言いあぐねている人をサポートできる人材**
- **中間管理職的な役割を担うことができる人材**

地域活性化はリーダーだけが力を尽くしてできるものではない。協働のネットワークを維持するためには、リーダーを支える機能が必要であり、そこには能力、世代、役割などにおいて多様な人材が必要である。

リーダーを支える人材は、リーダーの指示を待って行動するのではなく、リーダーと目的や思いを共有しながら、現場での経験に基づき、自分のやるべきことを責任を持って行うことができる人材でなければならない。

様々な立場の人が関わる場面では、関係者の意見を引き出し、整理し、まとめたものを実感に基づいた言葉で提示できる調整能力に優れた人材が必要である。また、団体を運営していく上では、内部においてリーダーと他のメンバーの言葉を通訳し、両者をつなぐ中間管理職的な役割を担う人材も必要である。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○主体的に活動できる様々なタイプの人材の育成

- ・ 現場での経験を通して、主体的に活動を行うことができる人材を育成する
- ・ 関係者の意見を引き出し、まとめることができる人材や中間管理職的な役割を担うことができる人材を育成する

#### ○活動のPR

- ・ 活動について、マスコミ等を活用しながら積極的に情報発信し、協力者を得る

#### 【参考】

- ・ OFFICEまごのて 人材育成・組織づくり支援サービス（石井 p.30）
- ・ 各自治体によるファシリテーター養成講座（畠中 p.62）
- ・ 筑波学院大学 オフ・キャンパス・プログラム（武田 p.54）
- ・ マイクロソフト株式会社 地域活性化協働プログラム（松原 p.26）

### ★主な発言★

ボランティアな精神で地域のために活動する組織のメンバーについては、単に年齢だけで線を引く必要はない。機敏さや体力が要る部分もあれば、長年培った知恵や人脈が活かせるという部分もある。さまざまな年代の人が一緒に活動するのが望ましい（小澤 p.22）

活動を支える人材に主体性を持たせるためには、役割と責任を与え、自ら考え行動していける環境を作ることが重要（横山 p.72）

日ごろの「井戸端会議」においても、ただ不満や愚痴を言うのではなく、問題を解決するための情報共有や提案をすることで、企画提言力が育まれる（中條 p.58）

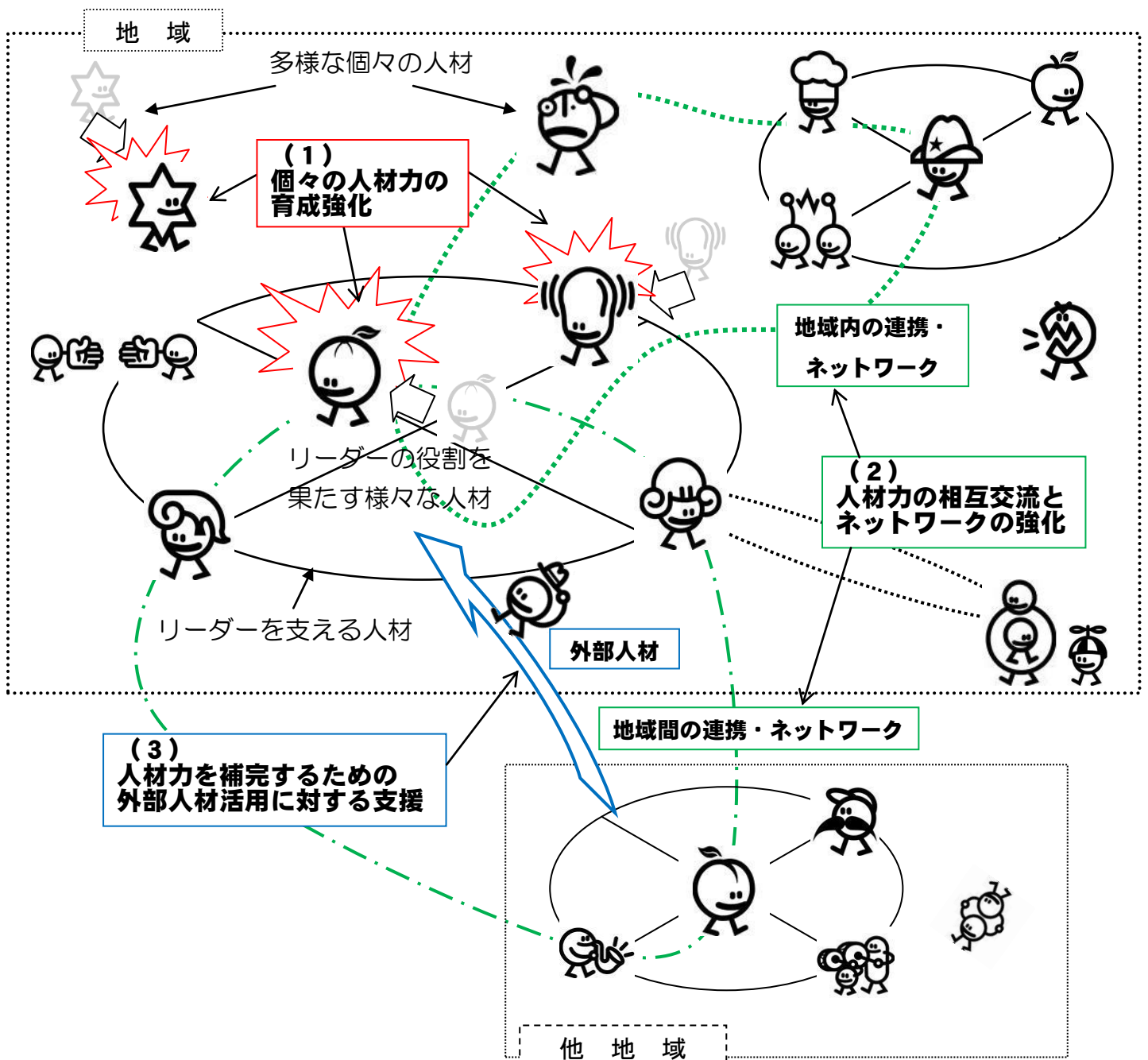
自分の意見を伝え、自分とは違う意見を受けとめるという中で、お互いの意見が育っていくことを楽しむことが重要（畠中 p.62）

#### 4 人材力の活性化に向けた三つの柱

地域活性化に向けた人材力活性化の取組を推進するに当たり今後の参考となるよう、人材力活性化の目指すべき方向性及び対応策について、「個々の人材力の育成強化」、「人材力の相互交流とネットワークの強化」、「人材力を補完するための外部人材活用に対する支援」の3つの柱に沿って整理した。

加えて、地域活性化に関わる団体・自治体に対して期待される取組を示し、それらの参考となる具体的な活性化事例や総務省関連施策等を以下のとおり整理した。

(図2) 人材力の活性化に向けた三つの柱のイメージ



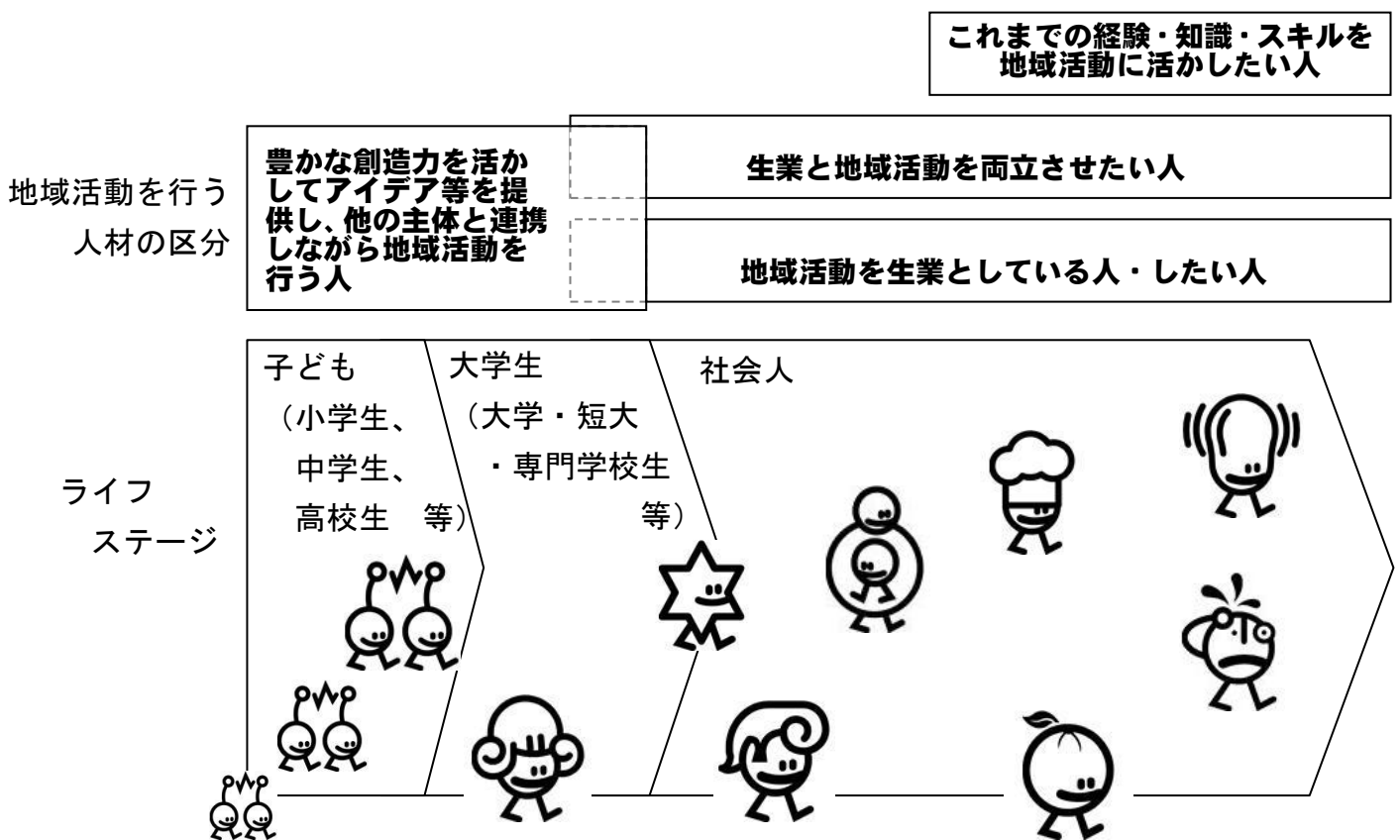


## (1) 個々の人材力の育成強化

様々な場において、個々の人材そのものを育成する機会を豊富に提供し、世代や分野を超えた多様な個人が、必要な人材力を身につけることが重要である。そのために、地域活性化に関わる団体・自治体においては、人材の役割に応じて、座学と実践を組み合わせた多様な育成・強化メニューを用意する必要がある。

なお、ここでは、人材のライフサイクルの段階に応じて各々に求められる役割や地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組を示すこととする。

(図3) 人材の区分とライフステージとの対応イメージ



## i) 人材力を身につける機会

### 活動の現場における人との出会いが人を育てる

地域活性化を担う人材は、座学だけでは育成されない。現場で活動する人材のもとで、一定の役割と責任を与え、共に活動することで、地域活動に必要な力をつけることができる。社会性やコミュニケーション能力、地域活動を行う作法等は、地域の人との顔の見える人間関係の中で、責任や役割を持たせ、様々な成功や失敗を体験することで身につくものだからである。

インターンシップや研修プログラムの場合、その成果には、参加者の問題意識、目的・目標、意欲が大きく影響する。つまり、明確な問題意識や目的・目標を持ち、意欲的に参加しなければ、期待された成果は得られない。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○現場体験に基づく人材育成

- ・ 現場で活動する人材のもとで、一定の役割と責任を与え、共に活動しながら人材を育成する

#### ○様々な育成プログラムの提供

- ・ 育成プログラムの目的・目標を明確にして対象者を絞り、意欲を持たない人が安易に参加できないようにする。若者等で、入口で絞れない場合には、プログラムの中で、それぞれの役割が明確になるように工夫する
- ・ 意欲を持たない人には、先ずは問題意識を持ってもらい、基本的なコミュニケーション能力等を身につけるための機会を用意する

#### ○人材育成環境の整備

- ・ 研修や人材交流の場を創出するとともに、希望者が参加しやすいような環境づくりを行う
- ・ 利用者の便に資するため、様々な主体により提供されているプログラムの情報を収集・整理し、一覧性をもって提供する

#### 【参考】

- ・ NPO法人えがおつなげて 関東ツーリズム大学（曾根原 p.48）
- ・ NPO法人ハットウ・オンパク オンパク・プログラム（鶴田 p.56）
- ・ 長期実践型インターンシッププログラム（NPO法人ETIC. : 宮城 p.27、NPO法人Eyes : 横山 p.72）
- ・ 内閣府 社会的企業人材創出・インターンシップ事業
- ・ NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター コミュニティビジネス講座（永沢）

### ★主な発言★

自分で考え、実践し、失敗し、悩み、試行錯誤を繰り返して成功したときの感動がエネルギーになる（玉沖 p.24）

活動を通して、一番育成されるのはメンバー自身。活動がメンバーの生き甲斐であること、喜びが分かち合えることが重要（大野、長友 p.36）

人材育成は、最低でも3年必要。1年目は様々な経験をし、2年目は自ら計画を立てて実行しては悩む、3年目で一定の成果が出せる（曾根原 p.48）

若手を育成する際、仕組みや制度は必要だが、真の愛情と忍耐力が前提条件。また、現場での教育の基本は、go（正しいことをしているときは見守り）、stop（間違っていたらやめさせ）、change（方向性を変えてやる）。事が起こった瞬間を抑えることが大事で難しい（石井 p.30）

目的意識や問題意識がないとスキルを身につけても意味がない。目的意識や問題意識が芽生えればあとからスキルはついてくる（横山 p.72）

## ii) 育成・強化の方向性

### <子ども（小学生・中学生・高校生）>

**子どものうちから様々な実体験を通じて地域に関わることで、自分の育った地域を誇りに思い、地域のために力を尽くすことのできる人材が育つ**

小・中学校区を地域活性化の単位とする場合も多いが、学校を拠点とした地域づくりを行う場合は、小中学生の創造力やアイデアを活用し、活動の主体として取り込むことが重要である。また、既に各地で高校生が自治体等と連携して様々な地域活動に取り組んでいるが、高校生の柔軟で独創的な発想を活かした取組が、さらに多くの地域で展開されることが望まれる。同時に、このような取組を通じて、子どもから子どもの家族やその周囲の住民に活動が伝播する効果も期待される。また、子どもを、将来の地域活性化を担う人材として育成していくことも重要である。地域活動に不可欠なコミュニケーション能力や人間関係構築力は、子どものうちから様々な人間関係や体験を通して育まれるものである。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○子どもも楽しめる地域活動の実施

- ・ 地域活動を楽しめるものにし、学校とも連携しながら、子どもを巻き込む

#### ○体験活動を通じた将来を担う人材の育成

- ・ 様々な体験を通してコミュニケーション能力を育成する機会を豊富に提供する

#### ○次世代まちづくりリーダーの育成

- ・ 子どもが自ら考え、地域を愛する心を育む、体験・参加型のまちづくり教育を行う
- ・ 高校卒業と同時に地元を離れる子どもも多いので、高校生のうちに地元に関わる経験をさせる

#### 【参考】

- ・ 日本防火協会 少年消防クラブ（小澤 p. 22）
- ・ 名古屋市中川区露橋消防団 子ども向けイベント（一ノ瀬 p. 32）
- ・ 丸亀市川西地区防災会 防災教育（岩崎 p. 34）
- ・ 託老所あんき 縁側プロジェクト（前田 p. 66）
- ・ TOSS まちづくり教育（谷 p. 23）
- ・ 蓮田市立蓮田南中学校 MINAMIサポーター隊（小森 p. 40）
- ・ 柳谷高校生クラブ（豊重 p. 25）
- ・ 神戸夙川学院大学 全国高校生『観光甲子園』
- ・ 多気町・県立相可高校 まごの店
- ・ 鶴岡市・県立鶴岡中央高校 鶴岡シルクタウン・プロジェクト
- ・ NPO鳳雛塾 キャリア教育事業（飯盛 p. 22、横尾 p. 70）
- ・ 高知県 子ども条例、とさっ子タウン（畠中 p. 62）
- ・ 総務省 小中学生のまちづくり教育の推進
- ・ 総務省、文部科学省、農林水産省 子ども農山漁村交流プロジェクト

### ★主な発言★

楽しさが感じられないと人はついてこない。  
遊び心も大事（一ノ瀬 p. 32）

大人が大人を説得して地域活動に協力させるのは難しいが、子どもの活動に対しては、大人は笑顔で協力してくれる（富永 p. 24）

子どものうちから、主体的に広く深く地域について学ぶことで、自分のふるさとに誇りを持ち、一度離れても、また戻ってきたいと思うような、多くの人に訪れてほしいと思うような人材が育つ（谷 p. 23）

昔は家族や地域社会の中で学んできたものを、今の子どもは学ぶ機会がないので、ケースメソッドによる教育は非常に重要（舘 p. 23）

学校と地域が連携して地域づくりを行うためには、物的拠点（学校）と人的拠点（頻りに交代しない人・組織）が必要。地元住民を中心に組織作りしておかないと活動が継続しにくい（小森 p. 40）

鳳雛塾のキャリア教育を通して、自ら考え、自ら学び、自ら行動するという「生きる力」と「人とつながる力」からなる「起業家精神」を学び、体感することができる（横尾 p. 70）

## ＜大学生＞

- 地域へ入り、そこで奮闘する「ホンモノ」と触れ合うことで、視野が広がり、地域への誇り、問題意識が生まれる
- しがらみや恐れを知らない学生が間に入ることで、地域の間人関係が再構築される

大学は、若く、行動力のある人材が集中している組織なので、産官学連携の中でハブになることができ、地域再生や地域活性化における役割は非常に大きい。学生にとっても、社会に出る前に現場で奮闘する大人とともに活動し、自分の価値基準だけでは計れないものがあることを知ることは有意義である。しかし現状では、地域活性化に関わる方法が分からず、行動を起こせていない学生も多い。そのような場合は、まずは学生の思いを徹底的に聞くことで学生に自らの活動を振り返らせ、やりたいことを引き出し、まとめていくことをサポートする。その結果、学生は自身をマネジメントする力がつき、自分の思いや考えを言語化できるようになる。

## ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

### ○大学と地域の連携

- ・ 大学教育における地域実践活動を通じて、地域を深く理解し、地域を誇れる人材を育成する

### ○WIN-WINのプログラムの提供

- ・ 受入側が学生の力や発想を最大限活用でき、相互にメリットがあるようなプログラムを企画する
- ・ 当事者である学生に、主体的にプログラムの企画・運営に関わらせる
- ・ 学生が地域に入る前には、基本的なコミュニケーション能力やマナーを学ぶ機会を用意する
- ・ 大学の地域実践活動に関する情報を収集・整理し、大学間・自治体間で共有する

### 【参考】

- ・ 愛媛大学 地域づくりのためのワークショップ 入門（法文学部人文学科専門教育科目）（野崎 p. 60）
- ・ 慶應義塾大学SFC SFC政策研究支援機構やｽﾀｼﾞｱｰ等を活用した地域・大学連携活動（飯盛 p. 22）
- ・ 筑波学院大学 オフ・キャンパス・プログラム（武田 p. 54）
- ・ 日本大学経済学部沼尾ゼミ 福島県本宮市との交流事業（沼尾 p. 25）
- ・ 北陸先端科学技術大学院大学等 内閣府地域活性化システム論（舘 p. 23）
- ・ 長期実践型インターンシッププログラム（NPO法人ETIC：宮城 p. 27、NPO法人Eyes：横山 p. 72）
- ・ 地域実践活動に関する大学教員ネットワーク[事務局：総務省]

## ★主な発言★

若いうちに現場で奮闘する「ホンモノ」と触れ合い、ともに活動することで、自分の価値基準に収まらないものがあることを知り、自分の「モノサシ」を伸ばすことが大事。その中で、自分が本当にやりたいことは何かに気づく（野崎 p. 60）

学生に自発性を与えるために、受入団体の選択は学生自身にしてもらい、責任感を持たせる。また、自らの活動をふりかえさせることで達成感や今後のキャリア、他の科目との接続をはかり、次のステップに繋げさせる（武田 p. 54）

組織や地域の中で自分を気にしてくれている人がいることを感じることや感謝、感動の体験が学生の成長にとって重要（横山 p. 72）

大学生の地域活動によって、農家同士が集落を越えてつながるようになった、生きがいが出てきた、今まで何もないと思っていた地元に誇りを感じられるようになったという話もある。学生の側も、農作業体験をきっかけに食生活が改善されたり、座学ではわからない身体感覚を通じて知識が身につくなど、教育効果も大きい（沼尾 p. 25）

## <地域活動を生業としている人・したい人>

- 地域で持続的に活動できるスキルが必要
- 人材は現場でこそ育つ、最大の栄養は成功体験と感動体験

地域活動を生活の中心に据え、地域活性化の中心となって活動したいと考える人は、現場の中で、地域の様々な人と出会い、つながりながら、必要な能力を身につけることが重要である。

団体で組織的に活動を行う場合、組織運営の手腕も問われる。地域経営においては、固定費として多くの人を抱え込むことはできないので、プロジェクトごとにプロジェクトチームを作り、目的が達成されればチームを解散するというように、柔軟で機動的な運営が求められる。

また、複数のプロジェクトを並行して実施することで、ノウハウの共有化が図られることも期待できる。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○実践的な育成プログラムの設計

- ・ 集成的で総花的な研修ではなく、対象者と目標を明確にしたプログラムを用意する
- ・ OJTによって経験を積み、課題が見えてきたところで、必要に応じたOFFJTを実施する
- ・ 参加者に責任や役割を持たせ、自ら考え、試行錯誤する中で、成功や失敗を体験させる
- ・ 地域で持続的に活動できるように、マーケティング等の具体的なノウハウを学べるようにする

#### 【参考】

- ・ NPO法人えがおつなげて えがおの学校、えがお大学院（曾根原 p.48）
- ・ 株式会社タマノワ 三重ブランドアカデミー（玉沖 p.24） ・ エイビットスクエア（富永 p.24）
- ・ マイクロソフト株式会社 地域活性化協働プログラム（松原 p.26）
- ・ NPO法人ハットウ・オンパク オンパク・プログラム（鶴田 p.56）
- ・ 総務省 地域経営塾、地域力創造セミナー

### ★主な発言★

数多くの現場を提供することで、成功体験と感動体験を手にする機会が増え、多くの人材が育成されることにつながる（鶴田 p.56）

リーダー力をアップさせるためには、アイデアを思いついたらすぐに書き留め、企画書を作成したらいったん白紙に戻し、再構築する習慣をつけることが重要。また、常時3つ以上のプロジェクトに並行して取り組むべき。一つの活動に没頭しないことで、様々なアイデアが生まれ、中立でいられる。また、ストレスを溜めずに済む（大湯 p.38）

地域リーダーが、「出る杭は打たれる」という憂き目に遭うことなく、力を発揮できるように、国などが現地へ訪問したり、事例として取り上げたりすることが必要（玉沖 p.24）

地域住民に地域活性化に対する意識や地域に参加するマインドを持ってもらうためには、その地域のリーダーに活躍してもらい、地域のつながりを活かすことがカギ（松原 p.26）

やる気のない人のモチベーションを上げるにはまず感動することが必要。感動を自主的な活動につなげるためには、成功体験を積むことが重要（小森 p.40）

新しいことをやろうとするときには、説得しなくても賛同してくれる人をまず集め、実践する。実践を始めると、何かやりたいがやりたいことが明確でない人が集まってくる。最終的には、あまり関心を持っていない人も含めて、みんなが恩恵をこうむればよい（富永 p.24）

## ＜生業と地域活動を両立させたい人＞

### 仕事や家事、育児、介護等で忙しい人も地域を担う人材として活躍できる場が必要

地域を支えるのは、地域活動を生活の中心に据えている人だけではない。仕事や家事、育児、介護等により時間的・体力的・経済的な制約がある人も、地域を担う人材として重要である。

都道府県や市町村の自治体職員は、公務において地域に関わると同時に、個人として地域に関わることもある。特に中小規模の自治体においては、自治体職員がプロデューサー的な役割を担うことを期待されることも多い。また、一住民として地域活動に関わることで、職員の意識の改革が促され、それがより地域の実情に即した自治体運営につながることも考えられる。

## ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

### ○取組・作業の省力化

- ・ 作業の効率化やICTの活用を通じて、参加者の負担を軽減し、参加するハードルを下げる

### ○地域活動に理解のある自治体職員の養成

- ・ 行政の活動と個人の活動を区分すると同時に、地域活動に深い理解を持つ職員を養成する

### ○地域に飛び出し活動する公務員への支援

- ・ 公務員が地域活動を積極的に行えるような支援・体制づくりを図る

### 【参考】

- ・ 名古屋市中川区露橋消防団（一ノ瀬 p.32）
- ・ 各消防団における機能別団員・分団（小澤 p.22）
- ・ 香川県丸亀市川西地区防災会（岩崎 p.34）
- ・ NPO法人マミーズネット（中條 p.58）
- ・ 西大崎地域自治協議会 学童保育の運営（高橋 p.50）
- ・ 富山インターネット市民塾（柵 p.42）
- ・ 総務省 地域に飛び出す公務員ネットワーク、連続講座「地域力創造と地域おこしのヒント」
- ・ 自治大学校、市町村アカデミー

## ★主な発言★

何事も力を入れすぎないことが地域活動と仕事や家事との両立の秘訣（一ノ瀬 p.32）

子育て期は、地域を支える人材が育つ時期。子育て中の人を単に支援の受け手と見るのではなく、当事者同士が互いに支えあいながら子育てし、社会参画することで、地域に根ざし地域を支える人材が育つ場をつくる（中條 p.58）

地域には何か事を興したい、何かに取り組みたいという思いをもった人材は存在する。行政からの「きっかけ」の提供があれば、活躍できる人材＝リーダーの誕生に繋がる（本田 p.64）

学びを生かす場作りと子育てや働きながら社会活動ができるよう、ICTを生かした地域サービスを開拓（柵 p.42）

自ら率先して地域住民として動き、その背中を他の職員に見せることでフォロワーを作り出す。恰好つけて無理をしないことがポイント（下川 p.44）

公務員個人のやること＝行政ではない。しかし、公務員が専門知識を活かして、地域の自主的な活動を行政や専門機関につなぐことができれば、地域は豊かになる（前神 p.26）

地域活動に取り組む公務員を実践を通して育成し、部署を超えてプロデューサーシップをもって動けるシステムを検討する必要がある（宮城 p.27）

職員が地域住民と協議を重ね、地域の課題解決や地域活性化について住民と一緒に考えて考えることで、職員の地域に対する見方・考え方に変化が生まれる（湯脇、光 p.68）

## 〈これまでの経験・知識・スキルを地域活動に活かしたい人〉

### 地域の財産である、地域に暮らす一人一人の知恵や技術を、地域活性化に有効活用

地域に暮らす一人一人の長年の経験を通じて培われた知恵や技術は、地域全体の財産であり、地域活性化に有効に活用されることが期待される。しかし、一方でこれまで時間的な制約等から地域活動に積極的に関わることの難しかった人にとっては、地域に関わるために、地域活動のやり方を学んだり、自らの得意分野を活かした関わり方を模索したりするなど、一定の準備も必要である。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○キャリアを活かせる環境づくり

- ・ その人のキャリアを棚卸しし、尊重しながら、経験・知識・スキルが最も有効に活用される環境を整える

#### ○地域活動に参加する契機となる場の創出

- ・ 地域に積極的に関わりを持てずにいた人が、これまでの経験・知識・スキルを活かして、地域活動に参加する契機となる場を提供する

#### 【参考】

- ・ 富山インターネット市民塾（柵 p.42）
- ・ 郷土の家庭料理ひまわり亭（本田 p.64）
- ・ 香川県丸亀市川西地区防災会（岩崎 p.34）
- ・ 柳谷町内会（豊重 p.25）
- ・ 八王子市民活動支援センター お父さんお帰りなさいパーティー
- ・ 八王子市 はちおうじ志民塾
- ・ 「首都圏情報産業特区・八王子」構想推進協議会[サイバーシルクロード八王子]
- ・ 総務省 連続講座「地域力創造と地域おこしのヒント」

### ★主な発言★

コミュニティの中で育ち、コミュニティの良さも悪さも知っている最後の世代である団塊の世代が退職した今こそ、コミュニティ再生の最後のチャンス。団塊の世代以上の方が住民の代表として、積極的にコミュニティ再生に取り組むべき（高見 p.52）

地域には様々な職業の人がいる。その職業で培った能力をちょっと活かしてもらえれば何でもできる。電力会社職員・設備屋は電気関係を担当、大工は倉庫を建て、木製の道具を作る。土木作業員はクレーンやバックホーを操作し、看護師は応急手当・救命講習を行うなど適所適材で活躍している（岩崎 p.34）

難義した地獄を味わった高齢者は集落の図書館役。このような人の話を聞き、経験を活かすことが重要（豊重 p.25）

地域の財産ともいえる「おばちゃん・おばあちゃんの知恵・経験・技・感性」を活かさないのは「もったいない」。地域住民（高齢者）を雇用したり、農家民宿を実施することなどで、地域住民は元気になり、それが地域の活性化につながる（本田 p.64）

教えることは最高の学び。インターネット市民塾の受講者と市民講師が、経験、ノウハウを引き出し合い、学び合う「知の足し算」が生まれ、これらのフェイスツーフェイスの知識交流によって顕在化した地域人材により、様々な地域づくり活動が生れている（柵 p.42）

## (2) 人材力の相互交流とネットワークの強化

人材育成は地域内での育成が基本であるが、一定期間の時間が必要となり、また、小さな地域ではフルセットで人材を揃えるのは困難である。そこで、不足している人材は、内外のネットワークを通じたつながりでカバーすることが有効である。

様々なバックグラウンドを持つ人材が、様々な形で交流し、連携することが必要であり、人的ネットワークの拡大を通じて、新たな発見や活動のアイデアが生まれ、個々の人材力も向上する。

また、地域を活性化させるためには、外へつながる人材ネットワークから人材の応援を得て取り組むことも効果的である。そのためにも、各種研修を受講した者の知識や問題意識の共有を図り、研修受講者のネットワーク化に配慮することが求められる。



## i) 地域内の各主体の連携・ネットワーク

**連携とは、必ずしも顔をつきあわせて何かを一緒にするというのではない。関係者が同じ方向に向かって、それぞれに活動しながらもつながっている状態。**

**その核には必ず、明確な方向性を持って、多様な主体をつなぎ、主導する人がいる**

地域活動を行う様々な団体が、ばらばらに活動しているだけでは、自己満足・自己完結に終わってしまい、地域づくりの豊かさは半減する。地域の各主体がネットワーク化され、連携することで、地域をより活性化することができる。そのようなネットワークは、最初にストーリーをつくり、それに合わせてつくるものではなく、自生していくものである。また、目的に応じて柔軟に形を変え、必要なときに必要なメンバー同士が連携できることが重要である。

また、行政との連携についても、行政に頼り切りになるのではなく、行政の力を上手に引き出しながら、自立的に活動していくことが重要である。

地域活性化の土台となるのは、地域内の住民同士の顔の見える関係である。希薄になった住民相互のつながりを回復し、コミュニティの再生を図ることが求められる。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○WIN-WINの関係の構築

- ・ 関係者が密に連絡を取り合って情報を共有し、方向性を同じくする
- ・ 連携する主体がそれぞれの目標を達成し、相互に連携のメリットを享受できる関係を築く
- ・ 組織の構成員が交代しても連携を維持するために、個人的なつながりを組織全体で共有する
- ・ 関係者のそれぞれの立場に精通し、互いの言葉を翻訳し、つなげることのできる人材を確保する

#### ○顔の見える関係の構築

- ・ 地域の多様な人材が、年代や所属を超えて、気軽に参加し学び合う場を創出する
- ・ 様々な情報手段を有効に活用して、地域情報を共有化し、住民同士の顔の見える関係をつくる

#### 【参考】

- ・ 調布市民放送局（大野、長友 p. 36）
- ・ 能登乃國ゆするぎ塾 ふるさと体験農園（大湯 p. 38）
- ・ 筑後市 校区コミュニティ構想（下川 p. 44）
- ・ 愛媛 地域の権利擁護支援ネットワーク（前神 p. 26）
- ・ 富山インターネット市民塾（柵 p. 42）
- ・ (株)文化事業部 小布施セッション（セーラ p. 46）
- ・ 国民健康保険日南病院を中心とした地域医療を支えるネットワーク（高見 p. 52）

### ★主な発言★

人的ネットワーク、ノウハウ、ブランド等の資源が、誰でも利用できるよう「もやい」（共有）されていることが事業推進のインセンティブ（横尾 p. 70）

魅力あるプロジェクトには自然に人が集まる。ネットワークを作ることが目的化しては本末転倒（畠中 p. 62）

ネットワークを作るためには、一人一人の他者とくつつこうという気持ちが大きいほうがよい（前神 p. 26）

コミュニティの基本は、顔の見える人間関係。ラジオやテレビを通して、究極的にこの関係へつながるような情報提供を行うことで、住民同士のつながりを回復させたい（大野、長友 p. 36）

人材交流は、立派なホールよりも寺社等の昔から地域の人が集っていた場所で行う方がよい。参加者にとって親しみやすく、「いつでも帰ってこられる場所」を創出し、リーダーだけでなく「手足となる人」も参加できるようにする（セーラ p. 46）

## ii) 地域を越えた関係主体の相互交流・ネットワーク

**他地域と交流を行い、互いの活動を知ることが刺激となって、それぞれの活動が継続・発展していく**

地域を越えた関係主体の相互交流・ネットワークも地域活動には重要である。活動を行う上で課題に直面した際に、地域外の同様の取組を行う人や団体と情報を交換することで解決の糸口をつかむことができることもある。また、違う活動を行っている人や団体が地域を越えて有機的につながり、新たな活動が生まれることも期待される。

官と民をつなげる人材も必要であり、官民連携の過程で個々の人材力も活性化されていく。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○人材交流の場の創出

- ・ 地域活性化に関わる人材同士が、ネットワークをつくる契機となる交流の場を創出する

#### ○ICTの積極的な活用

- ・ フェイスツーフェイスの交流に加え、参加者の時間的・経済的負担を軽減するため、ICTによる情報共有化や、遠隔授業、インターネット講座等の人材育成・交流の場の活用を推進する

#### ○ノウハウの移転

- ・ ノウハウの移転により事業の普及が図られることで事業がブランド化され、深化される。また、顧客も事業の普及に応じて増大し、各地で人材交流が生まれることで新たな人材が育成される

#### 【参考】

- ・ 総務省消防庁、(財)日本消防協会、各都道府県消防協会 全国女性消防団員活性化大会 (小澤 p. 22)
- ・ (財)地域活性化センター 全国地域リーダー養成塾 (沼尾 p. 25)
- ・ 四国知事会 4 県連携事業 高齢者虐待防止四国共同研究会 (前神 p. 26)
- ・ NPO法人ハットウ・オンパク オンパク・プログラム (鶴田 p. 56)
- ・ NPO法人鳳雛塾 起業家教育事業 (飯盛 p. 22、横尾 p. 70) ・ NPO法人地域学習プラットフォーム研究会 (柵 p. 42)
- ・ 総務省 地域に飛び出す公務員ネットワーク ・ 移住・交流推進機構[JOIN]
- ・ 総務省 地域力創造データバンク (地域人材ネット等) ・ 総務省 人材交流ひろば

### ★主な発言★

その地域では困難なことでも、他地域ではそうではないこともある。課題は内部だけで解決しようとするのではなく、早目に色々なところに助けを求めることが大事 (前神 p. 26)

創生期には、体系化された教育の場というよりは、人の集まりのようなところで社会を変革する人材が自然と育つ。そこから輩出された人材が面的な広がりを持ちシステム化されてくる (曾根原 p. 48)

研修等のつながりを通して、様々な情報が共有されたり、人材が紹介されたりすることが参加者の大きな財産 (沼尾 p. 25)

全国から集まった地域おこしに対する熱い思いをもった者同士との研修を経験したことで、地域づくりに取り組む意欲が一層喚起された (湯脇、光 p. 68)

人材が交流する場には、参加者が求めるもののイメージしながら、お土産 (有益な情報等) とサプライズ (意見を出し合う手法等) を用意する。また、参加者が、役に立ちそう、楽しそう、自分とよく似た人たちが集まりそう、と思える場にする。参加者も、目的意識を持って臨むことが大事 (大湯 p. 38)

### (3) 人材力を補完するための外部人材活用に対する支援

地域内において人材力が必ずしも十分に確保、発揮されていない場合、外部から人材を招へいすることで、不足する人材力を補完し、地元住民の活動をコーディネートし、地域経営のノウハウを伝えることができれば、地域の潜在的な人材力は真価を発揮する。同時に、地域住民から刺激を受けることで、外部人材自身の人材力も活性化される。

#### i) 外部人材が地域にもたらすもの

**「ヨソモノ」は地域で当たり前だと思っているものを新鮮な目で見ることができ、これまでになかった住民同士のつながりをつくることができる**

外部の人材は、単に知恵や技術を地域へ移入するだけでなく、新たな発想や視点をもたらし、既存の人間関係を乗り越え、地域内の人材を相互につなぐ役割を果たしうる。地域の魅力の再認識や地域資源の発掘、関係者の有機的な連携が鍵となる地域活性化においては、外部から人材が入り、積極的に地域に関わることは極めて重要である。

#### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

##### ○「ヨソモノ」の積極的活用

- ・ 地域の課題解決や活性化の起爆剤として、外部人材を積極的に活用する
- ・ 講演会や研修等様々な機会を活用して、日々「人材探し」を意識する

##### ○情報発信なくして情報受信なし

- ・ 団体内部の課題等に関する情報を対外的に発信することで、団体がどのような外部人材を求めているかを周知し、適切な人材を招へいする

##### 【参考】

- ・ NPO法人えがおつなげて 関東ツーリズム大学（菅根原 p. 48）
- ・ 郷土の家庭料理ひまわり亭（本田 p. 64）
- ・ NPO法人ハットウ・オンパク オンパク・プログラム（鶴田 p. 56）
- ・ （株）榎一市村酒造場（セーラ p. 46）
- ・ 愛媛大学 地域づくりのためのワークショップ入門（野崎 p. 60）
- ・ 慶應義塾大学SFC SFC政策研究支援機構やｽﾀｼﾞｱｰ等を活用した地域・大学連携活動（飯盛 p. 22）
- ・ 日本大学経済学部 沼尾ゼミ福島県本宮市との交流事業（沼尾 p. 25）

#### ★主な発言★

地域コミュニティの人間関係が複雑で、必ずしも理論どおりにはコトが進まない。また、商品企画力を備えた人材を一から育成するのは時間がかかる。このような場合、潤滑油として活躍する人材、商品企画力など専門的なスキルを備えた人材を見つけ、調達し、育成するのが効率的（鶴田 p. 56）

例えば紅葉や掘りごたつが南国からのツーリズム客には感動を与える。それが、地域住民にとって今まで当たり前であったことが『価値あること』と気づききっかけとなる（本田 p. 64）

仲良くなりすぎると、互いに自分を抑えてしまうので、組織にはぬるま湯体質に警告を発する「湯沸かし器」が必要（セーラ p. 46）

大学は、地域の様々な主体をつなぐ触媒。それまで良好な関係になかった者同士も、よそ者かつ若者である学生の一言で協働するようになり、地域の一体感が醸成されて、行動につながる（飯盛 p. 22）

地域は、そこに人が入ったときに、その空気に癒されたり、元気をもらって学び合う、連携し合うことができる可能性をもっている（沼尾 p. 25）

## ii) 外部人材がその能力を発揮できる環境・条件

**外部人材を受け入れる側は、受入前の準備と受入後のフォローを十分に行う必要。一方、外部人材の側は、その地域固有の習慣や人間関係を大切にしながら、地域の人々とコミュニケーションをとり、活動を進めていくことが重要**

外部人材を受け入れる自治体や集落、団体は、その力を十分に発揮してもらうために、受入前の準備と受入後のフォローを十分に行う必要がある。

一方で、外部人材の側も相応の心構えと準備を怠ってはいけない。地域には固有の習慣や人間関係があることを心に留めて、その中で地域の人と積極的にコミュニケーションを取り、自分がどのような目的を持って地域に入るのか、地域で何をしたいと考えているのかについて、理解を得ることが重要である。

### ★地域活性化に関わる団体や自治体に期待される取組★

#### ○受入前の入念な準備と受入後のきめ細やかなケア

- ・ 受入前には、地域住民へ受入の趣旨や活動予定を十分に説明する
- ・ 受入後は、地域でのつながりを作るために、地域の会合に出席させたり、交流の場を設定する
- ・ 地域のしきたりやルール等、地域住民は当たり前に行っていることに対しても、外部人材は戸惑うことも想定されるので、世話役を決めておくなどしてきめ細やかに対応する

#### ○ノウハウの継承者の育成

- ・ アドバイザー等を活用する際には、アドバイザー等の活動に協力しながら関係機関や住民との調整を行うことができる、地域住民側の人材を配置し、当該アドバイザー等がいなくなっても、その人物を中心に自立的に活動が継続発展できるようにする

#### 【参考】

- ・ 各自治体、総務省 地域おこし協力隊、集落支援員の活用
- ・ 各自治体、総務省 外部専門家（アドバイザー）招へい
- ・ 地域サポート人ネットワーク全国協議会[事務局：広島県神石高原町]
- ・ 総務省 地域主権確立に向けた自主的取組を応援するための総務省職員派遣

### ★主な発言★

地域に入るコンサルタントは、住民に答えを渡すのではなく、住民自身が自立的に実践できるように支援すべき（玉沖 p.24）

心をひらくことで情報が入ってくる。接点を持った人との関係を押し広げていくことで、輪が広がる（西粟倉村：地域おこし協力隊員）

隊員を地域のキーパーソンに頻りに接触させ、任務や生活において支えにできる人間関係を構築させた（高島市：地域おこし協力隊受入）

地域には、都会では経験できない密度の濃い人間関係や土地・習慣などに対する特有の考え方があり、それがいいときと悪いときがあるが、悪いときに落ち込まないようにすることが大切。そのために、地域おこしを通して何がしたいのかをしっかりと分析して、自分の信念を持つことが最重要（熊野市：地域おこし協力隊員）

地域でのつながりを作るために、地域のイベントへは、業務外であっても参加してもらうようにした（喜茂別町：地域おこし協力隊受入）

## 5 今後の展開

このプログラムが「気づき」になり、地域活性化に関わる団体や自治体で人材力活性化に向けた各種の取組が更に強化され、地域活性化につながっていくことを強く期待している。

また、地域を取り巻く状況は刻一刻と変化している。したがって、「人材力活性化研究会」の活動は、来年度も継続することとし、社会情勢等の変化を踏まえ、時代に対応して進化するプログラム及びカリキュラムを目指す。具体的には、人材力活性化事例等の追加等の充実を図ることとしたい。

## 6 おわりに

このプログラムは、地域活性化に向けた人材力活性化における先進的な取組事例とそのような取組を中心となって行う現場の人々の言葉を紹介しながら、人材力活性化の取組の目指すべき方向性を示し、各地域における取組の参考にしていただくことを目的としてとりまとめたものである。

もとより、各地域においての人材力活性化の取組状況は多様であり、それぞれの段階に応じてこのプログラムの果たす役割は異なることが予想されるが、そのいずれの局面においても一定のヒントとなるものと考えている。

また、地域づくりにおいては、住民の一人一人がその力を十分に発揮しながら地域の特性に応じた自主的な取組が実践されることが重要であるが、そのような取組に対し、行政は地域住民のパートナーとして共に考え、悩み、汗をかくことが重要である。

このプログラムの普及を一つの契機として、各地域で、住民と行政が共に役割分担をしながら、人材力活性化の取組が加速されていくことを強く期待している。

## (参考1) 各構成員からの事例発表の概要

### (構成員)

いさがい 飯盛	よしのり 義徳◎	慶應義塾大学総合政策部 准教授 「地域をつくる！ひとをつくる！ー地域・大学連携の可能性ー」
おざわ 小澤	ひろこ 浩子	赤羽消防団 副団長 「我がまちを守る！ 消防団～現状と課題～」
たち 館	いつし 逸志	内閣府官民競争入札管理委員会 事務局長 「地域活性化システム論カリキュラム研究会 中間報告書について」
たに 谷	かずき 和樹	玉川大学教職員大学院 准教授 「TOSSの観光立国教育の取組について」
たまおき 玉沖	ひとみ 仁美	株式会社タマノワ 代表取締役 「THE・人材力活性化」
とみなが 富永	かずお 一夫	NPOフュージョン長池 理事長 「地域づくりにおけるNPOの役割」
とよしげ 豊重	てつろう 哲郎	柳谷（やねだん） 自治公民館長 「地域再生～行政に頼らない感動の地域づくり～」
ぬまお 沼尾	なみこ 波子	日本大学経済学部 教授 「地域づくりを支える仕組みとその人材」
まえがみ 前神	ゆり 有里	愛媛県総務部行政システム改革課 専門員 「公務員の地域活動」
まつばら 松原	ともこ 朋子	日本マイクロソフト株式会社 企業市民活動推進本部 マネージャー 「マイクロソフトの企業市民活動～地域での取り組み～」
みやぎ 宮城	はるお 治男	NPO法人ETIC. 代表理事 「NPO法人ETIC.事業紹介 地域編」

### (オブザーバー)

かしわだ 柏田	こうき 恆希	八王子市産業振興部産業政策課 主査 「八王子市の人材育成事業」
------------	-----------	------------------------------------

◎：座長

(上段) 所属・役職 (平成23年3月現在) (下段) 事例発表タイトル

## 飯盛 義徳「地域をつくる！ひとをつくる！ー地域・大学連携の可能性ー」

慶應大学のゼミでは、地域と連携し、地域情報化、伝統産業再興、農業や食のブランド化、商店街活性化等を通じた地域活性化を研究、実践。また、NPO鳳雛塾では、ケースメソッドを通じて、小学生から社会人までの一貫したカリキュラムで、自分で考えて行動する地域活性化人材の育成を行っている。

- 大学は、地域の様々な主体をつなぐ触媒になる。それまで良好な関係になかった主体同士でも、よそ者かつ若者である学生の一言で協働できるようになる。一方で、大学や学生も変わってくる。地域が元気になるためには、地域の資源を認識し、町の中でつながりをつくり、その資源を戦略的に展開するという資源化のプロセスが大事。新しい技術や情報、知識が集積し、よそ者の視点を持った失敗を恐れない行動力のある若者が集まっている大学は、このすべてのフェーズにおいて役に立つ。
- まちづくりにおいては、強制、命令が難しく、成果が出るまで継続的に活動し、資源をオープンにしなければならないため、非常に高度なマネジメント能力を持つ人材が必要。このような人材を育成するためには、ケースメソッドを取り入れて問題発見解決能力や行動力を育んだ上で、プロジェクトの実践を取り入れていくことが重要。
- 課題は、関係者のインセンティブ設計をどうするかということ。また、大学が地域にアプローチする際の情報源が乏しい。問題発見解決志向型で、政策もしくは戦略の役に立つ知見を含む研究を行う必要がある。

## 小澤 浩子「我がまちを守る！ 消防団～現状と課題～」

全国各地の消防団では、団員減少が課題であるため、新たな人材を確保するために、活動スタイルの多様化等を通じて、様々な年代の人が一緒に活動できるようにしている。また、これまであまりなじみのなかった女性、学生の活用や次代を担う子どもたちの育成にも力を入れている。

- 消防団員は、それぞれの仕事を持ちながら、「自分たちのまちは自分たちが守る」という郷土愛護の熱い精神で活動している。消防団員には、あらゆる立場や職業の人が入団しており、地域の人材の宝庫とも言えるが、この人材をどう生かすか、また、若い人をどのように入れていくかが大きな課題。
- 消防団の特性は、①地域住民なので密着性があること、②人数が多いので、要員動員力があること、③日ごろ訓練をしているので、災害への即時対応力があること。したがって、防災、応急だけでなく、有事における国民保護、災害学習や地域行事等を通じた地域の未来を担う人材の育成、様々な組織や人との連携等においても、消防団への期待はますます高まっている。消防団が安全を守ることでまちが育つ、そして、そのまちとともに消防団も育ちながら、地域を担う人材を育てていきたい。
- 女性は、地域を担う子どもたちを育てたいというようなはっきりとした目標を持って入団してくるので、どちらかというところ積極的。女性が入団することで従来男性視点で活動していた消防団の活動の幅が広がっている。
- ボランタリーな精神で地域のために活動する組織においては、単に年齢だけで線を引く必要はない。機敏さや体力が要る部分があれば、長年培った知恵や人脈が生かせるという部分もある。

## 館 逸志 「地域活性化システム論カリキュラム研究会中間報告書について」

北陸先端科学技術大学院大学を先駆けとして、各地の大学で行われている地域活性化システム論は、地域の知の拠点である大学に、自治体関係者、地元経営者、NPO、研究者、学生等産官学の関係者が集まって、特区や地域再生を議論する場であり、ここから具体的な地域活性化事業が発生している。

- 地域活性化の目指すものは、暮らしやすい地域の再構築。その中で、その地域の付加価値を高めて、地域がグローバルな競争にも打ち勝っていけることが重要。
- 人的ネットワークの形成法については、多くの大学の同様な講座をきっかけとして、人的ネットワークができてきたが、これらをつなぐものとして、地域活性化学会が創設された。
- 地域活性化システム論のカリキュラムの構成は、各種、各地の地域活性化に共通する政策論・方法論、各政策領域の分野論、事例研究、グループワークを組み合わせるのがよい。加えてフィールドワークもあると尚よい。
- 色々な主体が受講生として集まることが重要なので、キーパーソンや主体的に取り組む参加者を産官学にわたってバランスよく募集することが必要。特に、民間、NPOの人は、鮮明な問題意識を持っており、地域活性化事業の推進役として大変重要。行政は、必要な各種規制の緩和や行政手続き、各種支援策の紹介・提供において、やはり実践的な役割を担う。参加している行政関係者が幅広い知識を持ち、リベラルかつオープンで、自分の所掌ではないことでも担当者を紹介してくれるような人であれば、事業が円滑に進む。また、学生は協力者として、事業を活性化するのに役に立つ。継続的な開講に向けては、初年度開講時の成果がどの程度地域に認知されるかということが重要。

## 谷 和樹 「TOSSの観光立国教育の取組について」

TOSSは、一般の公立小・中・高等学校の職員による学校の授業を研究する団体であり、観光立国推進法成立を契機に、観光立国教育の推進を行っている。

- TOSSでは、単なる調べ学習ではなく、生徒が積極的に参加しながら、自分の住んでいる地域について学ぶことができる授業が展開できるように、すべての自治体でテキストを作り、それらをもとに、各地で先生方がその地域の授業を行っている。また、「子ども観光動画」では、子どもたちが、自分の地域のことを自分で調べ、インターネット上に動画として発表している。
- 団体では機関誌等を通して、教師が担う元気な地域づくり活動、まちづくり活動について、全国の先生方へ取組への参加をアピールしており、それぞれのまちで行政と連携したまちづくり教育が既に始まっている。例えば、地域への愛着や親への感謝の気持ちを持たせるために、10歳で1/2成人式を行ったり、14歳で立志の式を行ったりする活動が行われている。
- 自分たちが育っているまちのことを子どもたちにもっと知ってもらい、子どもたちがそのまちを好きになり、成長してまちを離れてもまた戻ってきたいと思うような、なおかつ多くの人に自分のふるさとに来てほしいなど願うような子どもを育成するための活動を続けている。



## 玉沖 仁美 「THE・人材力活性化」

タマノワでは、地域活性化の現場に入り、「だれを対象にどんな能力を身につけてもらいたいのか」を明確にして足りない能力を獲得するという手法を用い、OJTとOFFJTを組合せながら、人材育成を行う。

- OFF-JTは、わからないことや学びたいことが明確に決まっている場合に有効。一方で、OJTは、地域づくりのスタート段階や壁にぶつかって方向変換をする場合に、効果が出やすい。ミッション、ゴールを設定し、実行し、成果が出て、さらに新たな目標を設定するというサイクルにおいて、視界の変化や困難・失敗からの学習等によって新しい能力が開発されていくので、地域の人材育成にはOFF-JTとOJTを掛け合わせたカリキュラムが必要。
- ソリューション・フォーカスト・アプローチは、その人自身がなりたいと考えているイメージを具現化し、実現する意思決定を促すカウンセリング技術。例えば、地域活性化人材の育成であれば、まず、どういう地域にしたいか、そのためにどういう役割をしたいか、というゴールを設定する。そして、地域の実情などを調査して、ゴールにたどり着くまでの軌道を設定する。
- 自分で自分の能力を磨くことが重要であり、そのためには、地域に入るコンサルタントは、地域住民に答えを渡すのではなく、住民自身が自分で自立的に実践できるように支援すべき。やり方を覚えてもらい、次に、自分たちで自分の地域を盛り上げていく術を身につけてもらうことを目指す。

## 富永 一夫 「地域づくりにおけるNPOの役割」

フュージョン長池では、多摩ニュータウンの八王子市域の人、物、カネ、情報を融合させ、長池公園の指定管理をはじめ、地域情報化、住宅メンテナンス・建設、総菜屋の設立、研究所の運営、様々な地域活性化の活動を行ってきた。また、NPOでこれまで培ってきた地域経営のノウハウを全部公開情報にし、人材育成を行う場を民間企業と協働して開設した。

- 地域経営は全員野球。住民の一人一人が人材で、それを活性化することが重要。物が言える人だけが人材ではなく、一人一人にそれぞれの役割とやりがいがある。
- 財源については、八王子市から指定管理料が大きい。一方で、行政資金だけに頼るのではなく、寄贈品や自動販売機のコミッション、受託研修費用も重要な収入源。
- いろいろな人との協働を考えるためには、事務局が必要。企業で言えば経営陣だが、地域経営においては上から主導するのではなく、下からサポート型のリーダーシップを取ることが重要。事務局には多彩な人材を集める必要がある。能力だけがバラエティーに富んでいけばいいのではなく、いろいろな立場の人がいなければいけない。事務局を地域住民が役割分担して行い、行政はそれを法律を基本として支え、企業等は特に専門的な分野で時と場合に応じて連携する存在ではないか。
- 地域は宝の山。遊休の物やお金が存在するものの、行政だけでは効率的に使えない。一方で、NPO側には人と知恵、情報がある。しかし両者が必ずしもマッチングしていない。長池公園の事例は、公共財産である公園と、税金というお金と、我々の地域人脈と知恵が融合したら、こんなふうに活性化したという1つの事例。

## 豊重 哲郎 「地域再生～行政に頼らない感動の地域づくり～」

「やねだん」では、休耕地を活用した焼酎芋の栽培と商品化、土着菌を活用した自然農法、芸術家の誘致等を通して、行政に頼ることなく地域再生を行う。取組を始めて10年目に、「故郷創生塾」を開講し、リーダーを育成する。

- 大切な3つの柱は治安と義務教育と自主財源。
- 反目者が必ず1%はいる。彼らを地域再生に巻き込んでいくために、まず感動を与えて、能力を引き出し、出番を用意して、最終的には役員になるまで育てた。その結果、取組は15年目の今まで続いている。皆に出番が有り、補欠はいないというやり方がよかった。
- 取組が軌道に乗ってくると、機運が盛り上がり、さらに取組が進む。そのためにはビジネスの恩恵を地域住民に還元することが必要。
- 視察を受け入れる際も、主婦が昼食を作ったり、住民のカメラマンが写真を取ったり、効果的に土産物を販売したりすることで、集落の所得が増える工夫をしている。
- 地域づくりにおいて大切なことは、原点を忘れないこと、組織で物を言うこと、数字で結果を示すこと、そして会話。500人程度の人口なら、みんなのフルネームを覚えることができる。名前を呼んで会話をすることが大切。
- 町内会等のコミュニティ活動を行う団体が、収益事業を行った場合の納税について、税額控除の制度があればよい。補助金等を配るよりも、税額控除はありがたい。

## 沼尾 波子 「地域づくりを支える仕組みとその人材」

日本大学のゼミでは、福島県本宮市と都市農村交流事業を実施し、米のブランド化や駅前商店街活性化、コミュニティFMの番組作成など、調査研究と並行して、プロジェクトを行っている。また、全国で地域づくりにかかわっている人材を対象に合宿研修を行う、「全国地域リーダー養成塾」（地域活性化センター）の講師を担当している。

- 大学の地域活動によって、農家同士のつながりや農家に生きがい生まれる一方で、学生への教育効果も大きいというように、地元と大学側の双方にメリットがある。はじめは現地の人と上手にコミュニケーションを図れない学生もいるが、農家に泊まって宿泊先の家族に話しかけられたりする中で、コミュニケーションができるようになる場合も多い。
- 「全国地域リーダー養成塾」のようなつながりを通して、様々な情報が共有されたり、人材が紹介されたりすることが大きな財産。
- 地域コミュニティには、集落や町内会等の自治組織としてまとまっていく「守り」の側面と、特産品開発等のビジネスを始めていく「攻め」の側面があり、それらが重層的に様々な組織体や活動として重なっていることで、地域が元気になる。
- 地域づくりは、そこに暮らす人がメンバーなので、必ずしも同じ目的を持った人ばかりが集まるわけではない。このような多様な考え方や立場の住民を上手につなげながら、一人一人の意思が尊重されつつ全体としてまとまっているという状況をマネージできるリーダーの存在が重要。

## 前神 有里 「公務員の地域活動」

行政、司法、警察、保健、医療、福祉関係者、民生委員、地域住民等、地域の様々な立場の人と連携し、講習会や演劇による啓発活動等を通じて、虐待問題に取り組む。また、四国4県の担当者と連携し、研修会、シンポジウム、調査研究、事例集作成等も行った。

- 四国4県は、県民性も県庁の仕事のやり方も違うので、4県での意見交換は、各県の課題解決に役立った。課題は内部だけで解決しようとせずに、早目に色々なところに助けを求めることが大事。
- 公務員の地域活動において、公務員個人のやること＝行政ではない。しかし、公務員が専門知識を活かして、地域の自主的な活動を行政や専門機関につなぐことができれば、地域は豊かになる。
- ネットワークによって、新たに何かをつくるというよりも、やるべきところがやるべきことをできるようにすることに主眼を置いて活動する。例えば、虐待被害者を支援する職務にあたる公務員を地域全体で守る取組などを行う。また、ネットワークは、目的に応じて形を柔軟に変えられること、必要ときに必要なメンバーが自然とわいてくることが重要。また、ノウハウ等を外から持って来る場合でも、自分たちに合うように作りかえて実践し、最終的には自前で調達できるようにする。
- 高齢者虐待対応専門職チームでは、ケース会議に弁護士と社会福祉士を送り込むが、問題を解決して帰ってくるのでは現場の力にならない。当事者が考えて動けるように、問いかけをしながら考えてもらうという手法を使っている。
- フットワークを軽くする、チームワークをよくする、ネットワークをつくるという「3つのワーク」が重要。反対に、でも、だって、どうせという「3つのD」は未来につながらないので言わない。

## 松原 朋子 「マイクロソフトの企業市民活動～地域での取り組み～」

マイクロソフトでは、政府、自治体、大学、NPOなどと連携し、ITベンチャー支援、高度IT人材育成、NPO基盤強化、高齢者向けICT利活用、障害者向け支援、セキュリティの啓発などに、地域のICTリーダーを育成しながら取り組む「地域活性化協働プログラム」を行っている。

- リーダー候補の発掘には地域の実情を熟知している自治体の意見を重視する。
- 成功地域にみられるICTリーダーの3大要素として、課題設定／解決力、ネットワーク力、推進力が挙げられる。加えて、基礎的なリーダーの要素として、地域を活性化する、地域を大切にすマインドや、地域全体のことを考える大局的視点も必要。
- 自治体職員には、地域課題を多面的にとらえ、ゴールやアクションプランを設定できる課題設定／解決力、組織横断的な連携を取り、地域住民やNPOとの外部ネットワークを重要視できるネットワーク力、意志決定を迅速にし、異なるプレイヤーと協働連携をしようという推進力が必要。また、地域リーダーには、地域の課題を自分の課題としてとらえ、今後目指すべき姿を考えることができる課題設定／解決力、コミュニケーション力、リーダー・フォロワー関係をうまく保てるような人となり（ネットワーク力）、短期間で集中して推進し、活動を地域に広げていく推進力が必要。

## 宮城 治男 「NPO 法人 ETIC. 事業紹介 地域編」

ETIC. では、学生がベンチャー企業やNPOの現場に長期間入り、プロジェクト推進に参加するという実践型インターンシップを行っている。特に最近では、受入現場として地方のソーシャルビジネスに重点を置いている。また、地域の自治体等と連携して行う青年海外協力隊の地域版のような仕組みである地域イノベータープログラムも行っている。

- インターンシップの受入企業は、株式公開段階くらいまでのベンチャー企業が中心なので、受入企業の先輩経営者が後輩と仕事をすることによって、後輩を育てながら、受入企業自身も進化していく。
- リーダー育成は、東京だけでは、開発される能力に限界がある。むしろ、地域の地場産業や伝統産業の改革の現場で仕事をする経験が、人間性を含めて若者を成長させる。これは、同時に地域も求めていること。将来事業を起こしたいという思いを持った若者が入り込むことによって、新しい事業を立ち上げる動きが生まれる。
- 社会に新しい仕組みやサービス、ビジョンをつくり上げていくソーシャルイノベーションと次世代リーダー育成がうまくつながる取組を仕掛けていきたい。大事にしているのは、師匠の存在や関係性を通して人が育っていくこと。ケースメソッドや経営スキルではなく、人間性や起業家精神を学ぶことを重視。モラルが高く信頼される人を育成したい。
- 地域のハブとなるプロデューサー人材を企業等と連携して集中的に育成することで、今度は彼らが地域の現場と若者をつないだり、新しい担い手を育成することができる。

## 柏田 恆希 「八王子市の人材育成事業」

サイバーシルクロード八王子では、企業OB等を活用し、市内の中小企業を支援する「ビジネスお助け隊」や起業家を育成する「本気の創業塾」、地元企業の事業継承者に「社長としての自覚」を持たせる「はちおうじ未来塾」、経営者の片腕となる経営マインドを持ったリーダーの育成を目指す「リーダー育成塾」等、地域に根ざした産業人材を育成する取組を行っている。

- 「お助け隊」成功の秘訣は、官民が信頼関係を築き、ビジョンを共有できたことと、キーパーソンの存在。「お助け隊」はキーパーソンに賛同している人が集まる属人的な組織。行政の役割はその人とうまく連携をとること。
- 地域、産業の活性化は人に起因する。サイバーシルクロード八王子の人材育成プログラムは、人間だれもが持つといわれる何かに貢献したいという気持ち、成長したいという気持ちを活かし、そのような場を整えることで、その人を伸ばしていこうという、HP（ヒューレット・パッカー）WAY という考え方に基づく。
- 「はちおうじ未来塾」の成果として、新しいネットワークが構築されるだけでなく、自分の会社にか興味のなかった人が地域性を意識するようになり、八王子について真剣な議論がされるようになってきている。今後の八王子の産業を支える人々が、地域活性化を意識しながら、自分の会社を盛り立てていこうと頑張っているこのプログラムは、究極の産業振興ではないか。

## (参考2) 人材力活性化事例調査個表

いしい 石井	こうじ 宏治	OFFICE まごのて 代表		
いちのせ 一ノ瀬	よしゆき 喜之	名古屋市中川区露橋消防団 団長		
いわさき 岩崎	せいさく 正朔	香川県丸亀市川西地区防災会 会長		
おおの 大野	みきこ 三紀子	ながとも 長友	まりこ 真理子	調布市民放送局 代表、事務局長
おおゆ 大湯	あきよし 章吉	能登乃國ゆするぎ塾 塾長		
こもり 小森	えいじ 栄治	日本理科教育支援センター—理科教育コンサルタント		
さく 柵	とみお 富雄	インターネット市民塾 事務局長		
しもがわ 下川	なおひこ 尚彦	筑後市協働推進部地域支援課 係長		
セーラ・マリ・カミングス		柵—市村酒造場 代表取締役		
そねはら 曾根原	ひさじ 久司	NPO 法人えがおつなげて 代表理事		
たかはし 高橋	ひさのり 久則	西大崎地域自治協議会事務局 次長		
たかみ 高見	とおる 徹	日南病院 院長		
たけだ 武田	なおき 直樹	筑波学院大学 社会力コーディネーター		
つるた 鶴田	こういちろう 浩一郎	NPO 法人ハットウ・オンパク代表理事、社団法人ジャパン・オンパク代表理事		
なかじょう 中條	みなこ 美奈子	NPO 法人マミーズネット 理事長		
のざき 野崎	けんや 賢也	愛媛大学地域創成研究センター准教授		
はたけなか 畠中	ともこ 智子	高知のまちづくりを考える会 代表		
ほんだ 本田	せつ 節	郷土の家庭料理ひまわり亭 代表取締役		

まえだ まこと  
前田 眞 邑都計画研究所代表取締役、(特非) まちづくり支援えひめ代表理事

ゆわき しんいち ひかり しろう  
湯脇 信一、光 史朗 始良市企画部企画政策課 課長補佐、主査

よこお としふみ  
横尾 敏史 NPO 法人鳳雛塾 事務局長

よこやま ふみ  
横山 史 NPO 法人 Eyes 代表理事

(敬称略。五十音順)

## 人材力活性化の事例調査について

### 1. 調査の趣旨

地域活性化や人材力活性化の取組について「人」に着目して、その取組やノウハウ、留意点等について事例調査を実施し、人材力活性化研究会等において人材力活性化プログラム及びカリキュラムを検討する際の参考にする。

### 2. 調査対象

人材力活性化研究会構成員から推薦を受けた、地域活性化や人材力活性化のために様々な取組を行う人材

### 3. 調査方法

調査対象者に対し、事務局職員が2時間程度ヒアリング調査を実施。

### 4. 調査期間

平成22年10月8日～平成23年2月28日

### 5. 主な調査項目

- ①地域で必要とされる人材像。取組の契機となった課題
- ②人材に必要とされる具体的な能力・スキル
- ③人材を育成・調達するための取組とポイント
- ④行政・企業・教育機関等との連携・役割分担
- ⑤事業の成果とその要因
- ⑥今後の課題（後継者育成等）

分野	農業	訪問日	平成22年11月24日
----	----	-----	-------------

氏名	<b>石井 宏治</b> (いしい こうじ)
所属・役職	OFFICE まごのて 代表
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営者と現場社員をつなぐ良い中間管理職がないために従業員が育たないという組織のために、社外中間管理職として、社員育成を実施。中間管理職を育成することで自律的成長を生み出す</li> <li>●人材育成の場として農業を活用する農商工連携を模索</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現在農業界に流入している人材はロハス、スローライフを求める人材が中心だが、今後農業が産業として自律していくためには、農業のビジネス的、職業的な魅力に魅かれる人材こそ必要</li> <li>●人材を受け入れる組織の未熟さも大きな課題であり、良い人材を受入れるためには、良い組織を増やすことが必要</li> <li>●人材採用と教育環境を整備し、若い人材が夢中になって農業の現場で働く社会を実現したい</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>中間管理職の重要な機能は、経営者とスタッフの言葉を「通訳」すること</b> →中間管理職となる人材は、スタッフ時代に当事者意識を持って仕事をし、現場の経験を積んでおく必要</li> <li>●<b>生物多様性の中で、体力と知力を高いレベルで使わなければいけない農業は企業等の人材育成の場としても最適</b> →有機農業の現場で「自らの頭で考え、判断し、行動する人材」が育成される</li> <li>●<b>若者がついて行くのは、若者に対する愛情・情熱を持った指導者</b> →若手スタッフを育成をする際、重要なのは、愛情のかけ方や本気で育てたいと思う気持ち。育成する仕組みや制度は必要だが、それさえあれば人が育つわけではなく、真の愛情と忍耐力が前提条件として必要。</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営者とスタッフの言葉を「通訳」できる中間管理職</li> <li>●他産業と農業をマッチングするコーディネーター</li> <li>●経営能力（ビジネス感覚）を持ち、私欲抜きで人材育成ができる農業経営者</li> </ul>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 農業生産法人等のスタッフ	<p>農業生産法人の人材育成・組織構築支援</p> <p>経営者と現場社員をつなぐ良い中間管理職がないために従業員が育たないという組織のために、社外中間管理職として、社員育成を実施。中間管理職を育成することで自律的成長を生み出す。</p> <p>具体的なプロセスは、まず経営者とスタッフがそれぞれ考えていることを石井氏</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●中間管理職の最も重要な機能とは、経営者とスタッフの言葉を「通訳」すること</li> <li>●中間管理職となる人材は、スタッフ時代に当事者意識を持って仕事をし、現場の経験を積んでおく必要</li> </ul>

		<p>を通じて伝え合い、相互理解を進める（はじめから同じ席に着いて話し合うことはしない）。相互理解がある程度進んだ段階で、経営者とスタッフが本音で話し合う機会を設ける。</p> <p>経営者とスタッフの信頼関係を構築するために、必要に応じて、社内の各種人事制度（職務分掌・評価制度・会議体系）を構築する。</p>	<p>●現場における教育というのは「go(正しいことをしているときはそのまま見守り)、stop(間違ったことをしたらやめさせて)、change(方向性を変えてやる)」というのが基本だが、常に、事が起こった瞬間を抑えること（タイミング）が大事で、難しい</p>
2	<p><b>対象：</b> 企業の 新入社員、 子ども 等</p> <p><b>連携：</b> 企業、 学習塾 等</p>	<p><b>有機農業を活用した人材育成</b></p> <p>有機農業は、体力と知力を高いレベルで使わなければいけない。また、「人間は多様な生物の中の一つ」という意識でやらなければ成立しない。このことが意識できる人は、どんな組織・社会でもやっていけるし、声なき者の声を聞くことができる。</p> <p>今後、この人材育成機能を活用し、農業を、小学生の体験学習や企業の新人研修の場としたい。</p> <p>これまで農商工連携というと、農業分野からは食材を提供するだけであったが、このように人材育成分野においても連携できる。その際、農業界と他産業では「言葉」が通じないので、連携をコーディネートする人材が求められる。今後、実践をつうじて養成していく必要がある。</p>	<p>●生物多様性の中で、体力と知力を高いレベルで使わなければいけない有機農業を通して、精神力、自立心、人間性が育くまれ、自らの頭で考え、判断し、行動する人材が育成される。したがって、農業は企業等の人材育成の場や子どもの体験学習の場として最適</p> <p>●農商工連携を行うためには、他産業と農業をマッチングするコーディネーターが必要であるが、現状では農業界の知識・経験が無い人材がそのような仕事を行っている。本来的なコーディネーターを育成する必要がある</p> <p>●コーディネーターの養成には、「実践」あるのみ。座学だけで育成された人材は使えない</p>
3	<p><b>対象：</b> 農業経営者 の志望者</p> <p><b>連携先：</b> 行政</p>	<p><b>農業経営者の育成</b></p> <p>有機農業は、技術的にはほとんど確立されているが、経営者の人材が不足しているので、行政と連携して経営者を育成していきたい。</p> <p>具体的には、全国10カ所程度に農業経営者育成ハブ法人を指定し、そこへ私欲抜きで人材育成をできる「熱源人材」を送り込み、農業経営者を育成させることを考えている。</p>	<p>●私欲抜きで人材育成をできる経営者というのは、「大病を患うなどして1回死にかけて、金でも名誉でもなく世の中に貢献するためにはどうすればよいかを考えるようになった人」</p> <p>●若者がついて行くのは、若者に対する愛情・情熱を持った指導者。重要なのは愛情のかけ方や本気で育てたいと思う気持ちであり、育成方法は問題ではない</p>

(参考)「農業で働く OFFICE まごのて」

<http://nougyou-hataraku.air-nifty.com/blog/2009/01/post-0464.html>



分野	自主防災	訪問日	平成 22 年 10 月 5 日
----	------	-----	------------------

氏名	<b>一ノ瀬 喜之</b> (いちのせ よしゆき)
所属・役職	名古屋市中川区露橋消防団 団長
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 鑄造会社を経営しながら、名古屋市中川区露橋消防団長を務めて 18 年(団員歴 37 年)</li> <li>● 24 名の団員を組織しながら、消防・防災活動、防災訓練・啓発活動等を実施</li> <li>● 青年の「メンバーズクラブ」としての消防団を目指して、防火防災活動だけでなく、行事などを通じて団員相互の親睦や研修に努め、社会人としての人間形成にも努力</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地縁で消防団に所属したが、活動しているうちに改善すべき点が見えてきたので、長く活動を続けている。特に、消防団の存在や活動が多くの地域住民に知られていないという現状に対する危機感は強かった。</li> <li>● 「名古屋一の消防団」、「行列のできる消防団」にしたいという意気込みはある。</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>何事も力を入れすぎないことが地域活動と仕事との両立の秘訣</b> → 団員の負担を軽減することで、入団のハードルを下げる</li> <li>● <b>面白くないと人はついてこない。遊び心が重要</b> → 様々な行事や PR 用の煎餅・チョコレートを企画し、活動を PR</li> <li>● <b>地域内の友人・知人のつながり、また団体を越えた人のつながりは重要</b> → 子ども会等との連携を強化。また、友人の誘いで入団したケースは長続きする</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像		ボランティア精神をもって活動する人材	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント	
1 対象： 小学生  連携先： 小学校、 子供会、 PTA	<p>将来の団員確保 子ども向けイベント等を実施することにより、消防団の活動を PR する</p> <p>① 詰め所見学 小学校の授業の一環として、詰め所に児童を招いて、消防団活動を紹介。参加者には入団予定日のはいった団員証の発行を検討している</p> <p>② 子ども向けジャズコンサート コンサートの中で AED の啓発を行ったり、パンフレットの紙面で消防団の PR を行う。事業費は全て企業等からの広告費等でまかなう自主事業</p> <p>③ 子ども会とのつながりの強化 子ども会とは毎年、年末火の用心パトロールを実施し、子ども会行事には予算の許す範囲内で飲み物等を提供する等協力している</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● まずは消防団の存在や活動を知ってもらうことが重要</li> <li>● ボランティア精神は小学生のうちから育む必要がある</li> <li>● 単発的ではなく、継続的な取組が重要</li> <li>● 面白くないと人はついてこない。遊び心が重要</li> <li>● 地域内の友人・知人のつながり、また団体を越えた人のつながりは重要</li> <li>● 子ども会や学区住民の行事に積極的に協力している</li> </ul>	

		④学区住民への協力 学区主催の運動会や盆踊り、敬老会等に審判や警備係として協力	
2	対象： 団員  連携先： 行政	<b>消防団員の訓練、事務等の効率化</b> 研修を何度も行うのではなく、会合のついでに、団員相互で知識・技術を教え合う。また、個々の消防団の研修をやめて、中川区消防団全体で講習を行う	●団員の拘束時間・負担を減らすことで、入団のハードルを下げる（特にサラリーマン団員の確保には有効）  ●何事も力を入れすぎないことが地域活動と仕事との両立の秘訣
3	対象： 団員	<b>団員相互のつながりを強化</b> ①親睦会を実施 団員相互の親睦を深めるため、食事会等を行う ②団員のつながりで新たな団員を確保 義務感で入った団員は任期満了するとやめてしまう傾向が強いが、複数の友人の誘いで入団すれば継続する。団員の満足度が上がれば、友人を誘うことにもつながる	●団員相互の親睦を深め、社会人としての人間形成を行う  ●地域内の友人・知人のつながり、また団体を越えた人のつながりは重要
4	連携先： 行政、 他の 消防団	<b>地区内の他の消防団との連携</b> 同じ中学校区の他の団や消防署と連携し、意見交換会等を実施。各消防団から幹部が参加し、消防団の課題を共有し、解決のためにアイデアを出し合う。また、研修等を合同で実施	●他の消防団と課題を共有し合い、解決のためにアイデアを出し合うことが有効
5	対象： 団員	<b>後継者の育成</b> 同じ人があまり長く団長をやるのはよくない。現在ある様々な問題は解決し、後継者を指名していきたい。 後継者を指名するにあたっては、スムーズに引き継げるよう、その人が次期団長になる雰囲気を徐々に醸成する	●誰が次期団長になっても大丈夫なようにしておく  ●団長にはあまり細かい人ではなくおおざっぱなくらいの方が向いているのではないか

分野	自主防災	訪問日	平成 23 年 2 月 28 日
----	------	-----	------------------

氏名	<b>岩崎 正期</b> (いわさき せいさく)		
所属・役職	香川県丸亀市川西地区防災会 会長		
活動	●PDCAサイクルを導入して、防災教育や訓練・研修などの人材育成、不用品の利活用や地域活動との連携による防災資機材の整備、要援護者への取組や企業・団体との連携などのネットワーク・連携づくりなどについて、年間計画を策定・実行し、問題点をチェックすることにより、活動の改善を行う		
取組の契機	●電信・電話の保全の仕事に携わってきたが、豪雨時、山中の電話線見回り中に土砂崩れの予兆を発見し、同僚と役場に報告した。その後大規模な土砂崩れが発生したが、事前の対処により人的被害は防ぐことができた。この経験から災害に強い関心を持った。また、保全系の職場では、予防保全が大切と徹底して教えられ、実践してきた。 ●H10 に自ら防災組織の設立を提案。個性があまりなかった町を活性化させるためにも、身近で住民の関心の高い「防災」をまちづくりの中心に据えて、活動を進めている		
活動のポイント	<p><b>●PDCAサイクルを取り入れることで、気づかなかったことを気づき、活動が発展する</b> →自らの提案が次の活動につながるのが見えるので、関係者の志気が低下しない</p> <p><b>●コミュニティ関係の組織について、地域が求めている組織は、どれだけ人を入れてもダメ</b> →部門によっては数年間休ませ、住民がその組織を欲する時に、再度組織化を検討することも大切</p> <p><b>●階段を一步一步登る心構えでお付き合いすることで、強い絆で結ばれていく</b> →5～10年というスパンでの平素の何げない関わりを大切に、企業・団体などとの信頼関係を築くことが重要</p>		

### 人材力活性化の取組内容

地域像	●様々な能力を持った人材が適材適所で活躍できる地域	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 地域住民  連携先： 行政	<p>PDCAサイクルを導入した活動</p> <p>学校の防災学習カリキュラム、資機材の活用、リサイクルの活用等において、PDCAサイクルを導入し、年間計画を立て（P）、活動し（D）、振り返りをする（C）ことにより、次の活動の改善（A）する創意工夫を行う。具体的には、振り返りシートを使って、事業や物品購入などを精査している。</p> <p>学校での防災学習は、1年に複数回行っているため、特にその効果が発揮されている。</p>	<p>●PDCAを取り入れることで、気づかなかったことを気づき、活動が発展</p> <p>●自らの提案が次の活動につながるのが見えることが、関係者の志気を低下させないことにつながっている</p> <p>●同じ事を繰り返したり、名ばかりの役員では、次第に活動が停滞してしまう。それを防ぐために、PDCAにしたがって常に考え行動する</p>

2	<p>対象： 小学生、 中学生、 高校生</p> <p>連携先： 学校、 行政</p>	<p><b>小学校を基軸とした防災教育</b></p> <p>小、中、高校を一体として防災教育を展開。人命救護の指導だけでなく、土嚢の作り方、ロープを用いた救助訓練など、地区ならでの取組も行っている。</p> <p>防災活動は、力仕事など体力が必要なことが少なくないため、現役世代でなければ活動が難しいこともあるが、防災教育に関しては、平日の活動が難しい現役世代に代わって退職後の世代が活躍している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学校との連携をはかる中で、自主防災活動自体が活発化してきた</li> <li>●活動を継続する中で教員等の学校関係者の防災意識にも変化が見られるようになった</li> <li>●現役世代と退職後世代が、その立場や能力に応じて役割分担し、活動を担っている</li> </ul>
3	<p>対象： 地域住民</p> <p>連携： 行政、 企業、 福祉団体</p>	<p><b>組織運営と人材育成</b></p> <p>①後継者人材の発掘</p> <p>自治会での回覧だけでは、部員を集めることはできないので、地域の祭りや自治会活動の時などに常に声をかけ、人を探す。後継者に相応しいと思われる人には、直接会って説得する。</p> <p>②自治会の各部会長の選出</p> <p>役員会で協議し、民生委員や副部会長の中から選出。お願いするために1～2年通い、説得する。</p> <p>③現役が活動しやすい雰囲気・仕組みづくり</p> <p>現役世代が活動を行うためには、勤め先等の理解が必要なため、上司や幹部に、「地域貢献活動は、地域にとって大切な企業活動である」という理解を深めてもらえるよう働きかけをしていくべきだと部員には伝えている。また、部員が勤め先等に言い難いのであれば、会長自ら理解を求めに行く。</p> <p>④部員同士の交流の促進</p> <p>ハイキング、コンサート、食事会など、防災活動以外の活動も行って部員相互の交流を図っている。</p> <p>⑤企業・団体などとの連携・ネットワーク</p> <p>各種企業と連携し、災害時に必要なインフラ整備を図っている。</p> <p>また、コミュニティ組織並びに小学校が開催する行事に、招待してもらうなど、活動以外の機会も利用して企業や他団体、住民とのつながりを深めている</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自治会長・コミュニティの会長は、町の営業部長</li> <li>●シンポジウム、フォーラム、研修などで報告された事例などで重要だと思ったことはすぐに実践してみる</li> <li>●コミュニティ関係の組織について、地域が求めている組織は、どれだけ人を入れてもダメ。部門によっては、数年間休ませ、住民がその組織を欲する時に、再度組織化を検討することも大切</li> <li>●地域活性化やまちづくり活動においては、リーダーやサブリーダーの考え方によって、そのグループの動きは大きく変わる。そういう意味において、良く目利きをして部会長を推薦することが大切</li> <li>●5～10年という長いスパンでの平素の何げない関わりを大切にし、階段を一步一步登るといふ心構えでお付き合いすることで、強い絆で結ばれていく</li> </ul>

(参考)「朔ちゃんの防災日記」<http://kawanishiiwasaki.ashita-sanuki.jp/>

分野	地域情報化	訪問日	平成 23 年 1 月 7 日
----	-------	-----	-----------------

氏名	<b>大野 三紀子</b> （おおの みきこ）、 <b>長友 真理子</b> （ながとも まりこ）
所属・役職	調布市民放送局 代表（大野氏）、事務局長（長友氏）
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域で様々な活動を行う市民に取材し、ラジオ、テレビを通じて情報発信を行う</li> <li>●より多くの市民に情報を届けるために、放送した番組のインターネット配信や紙媒体での情報発信にも活動を広げている</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●調布市地域情報化基本計画策定委員会 WG のメンバーが、IT 技術の難しい議論だけでなく、顔が見えて情報が行き交うのも地域情報化ではないか、人と人をつなぐ情報化の実践として、自分たちの手で自分たちの住む調布の良さや情報を発信してみようと考え、同 WG に参加していた調布 FM のスタッフの協力を得て、コミュニティ FM を開始</li> <li>●コミュニティ FM の番組の中で、映像があればもっとよく理解頂けるだろうと考えることがあり、地域情報を伝えるテレビ番組を製作する調布市民放送局立ち上げに至った</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>コミュニティの基本は、顔の見える人間関係</b> →ラジオやテレビという媒体を通して、究極的にはこの関係へつなげるのできるような情報提供を行うことで、住民同士のつながりを回復させたい。また、顔の見えるつながりの大切さを若い人達にも伝えていきたい</li> <li>●<b>情報を扱うので、地元民との信頼関係は不可欠</b> →情報を扱うルールや会計事務等については特に厳しく取り扱い、新しいことに挑戦する場合も、慎重に議論する</li> <li>●<b>真の意味での「公共放送」を実現するため、企業や行政から丸抱えの支援は受けない</b> →NPO法人化しても、スポンサーは取らず、放送以外の分野で資金を得られる事業を行うことを検討している</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	地域のよいところや地域住民の能力を活かせる環境をつくることを考えることができる人材	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 調布市民  連携先： 大学、 地元企業、 行政	<p>地元に着した情報提供</p> <p>地元の話題をラジオやテレビを通して地元民に提供。また、それらと並行して、タウン誌、インターネットサイト等、他のメディアでも情報発信を行い、地域情報化・活性化を目指す</p> <p>①「調布わくわくステーション」（調布 FM） 地元で様々な活動をしているゲストにインタビューを行うラジオ番組を週 1 回 15 分間放送。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域に着した情報をきめ細やかに提供することで、「ここに住んで良かった」と思える町にすることが目標</li> <li>●旧住民の伝統的な取組等を紹介すると、新住民がそれに感銘を受け、それを知った旧住民に誇りが生まれるというように、それまで関係の薄かった住民の間につながりが生まれる契機となる</li> </ul>

		<p>ゲストは肩書きを持った有名人だけでなく、ボランティアサークルや市民活動、趣味や仕事に打ち込む「普通の」市民が中心。出演者の紹介で次々に人の輪が広がり、「サポータークラブ」として登録されている。</p> <p>②調布 CATCH (ケーブルテレビ)</p> <p>地域のサークル活動やボランティア活動の現場へ赴き、活動する人に取材したテレビ番組を月2回放映。</p>	<p>●コミュニティの基本は、顔の見える人間関係。ラジオやテレビという媒体を通して、究極的にはこの関係へつなげることで、住民同士のつながりを回復させたい</p> <p>●活動を継続することで、人と人の顔の見えるつながりの大切さを若い人達にも伝えていきたい</p>
2	<p><b>対象：</b> 団体メンバー (調布市民)</p> <p><b>連携先：</b> 大学、 地元企業、 行政</p>	<p><b>団体の運営</b></p> <p>①技術の習得</p> <p>調布では映像産業が盛んなこともあり、番組を製作するための技術は、主に地元の映像関連企業から指導・協力を得ている。</p> <p>②人材の確保・育成</p> <p>メンバーが仕事や家庭と両立させながら、安定的に番組を製作するためには、ある程度の人数が必要。したがって、新しいメンバーに技術等を教える体制の整備が急務。マンツーマンで教えることは不可欠だが、基本的な知識を偏りや漏れがなく教えるためにはマニュアルも必要なので、現在作成中。</p> <p>③資金の獲得</p> <p>これまで会員の会費と寄付金を財源としてきた。番組は、行政や企業の営利活動から中立を保ちたいと考えているので、スポンサーを取ることはしない。CATVにも無償で提供し、制作料は取らない。</p> <p>④NPO 法人化 (H23.1)</p> <p>これまで任意団体として活動を行ってきたが、寄付の受領や契約締結に不便のないように、また、活動を継続していけるように NPO 法人化することとなった。</p> <p>今後も中立的な放送を続けるために、スポンサーは取らず、放送以外の分野で資金を得られる事業を行うことを検討中。</p>	<p>●メンバーにつながりのある人や活動に賛同した地元民が技術指導等を通じて活動に協力してくれる。非営利活動であるからこそ様々な方面から支援を得られる</p> <p>●情報を扱うので、地元民との信頼関係は不可欠。そのためにも、情報を扱うルールや会計事務等については特に厳しく取り扱い、新しいことに挑戦する場合も、慎重に議論する</p> <p>●真の意味での「公共放送」を実現するため、企業や行政から丸抱えの支援は受けない</p> <p>●「ボランティア」というのは必ずしも責任が軽いわけではない。責任は自分自身に返ってくる</p> <p>●やりたいことはたくさんある。夢は大きくふくらませて、優先順位をつけて少しずつ着実に実現していきたい</p> <p>●活動を通して、一番育成されているのは自分自身。活動が、メンバーにとっての生き甲斐であること、喜びが分かち合えることが重要</p>

(参考)「調布市民放送局」<http://www.chofu-catch.tv/>

分野	観光交流・人材育成（社会人）	訪問日	平成22年11月26日
----	----------------	-----	-------------

氏名	<b>大湯 章吉</b> （おおゆ あきよし）
所属・役職	能登乃國ゆするぎ塾 塾長
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域をおもしろくするために、それぞれの個人や団体、企業、行政等地域の中にいる人たちをつなぎ、コラボレーションさせるコーディネーションを行う</li> <li>●石川地域づくり協会と協働して、石川地域づくり塾を開催。比較的若い実践家を対象に、少数精鋭で理論・実践・ネットワーク・交流を通じた地域リーダーの育成を行う</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域には様々な地域活動団体があるが、それぞれの団体がばらばらに活動しているだけでは、自己満足・自己完結に終わってしまい、地域づくりの豊かさは半減してしまう</li> <li>●地域の各主体をつなぐことで、地域をより面白くする新たな活動を生み出すと同時に、そのようなコーディネーションができる人材を育成することが必要</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>手柄は相手に与え、失敗したことは自分が受け取ることが連携の成功の秘訣</b> →相手に手柄を与えることで、連携は継続・発展する</li> <li>●<b>リーダーは、常時、3つ以上のプロジェクトに並行して取り組むべき</b> →一つの活動に没頭しないことで、様々なアイデアが生まれる、常に中立でいられるストレスを溜めずに済む等のメリット</li> <li>●<b>人材が交流する場には、お土産（有益な情報等）とサプライズ（意見を出し合う手法等）を用意する</b> →そのためには、参加者が求めるもののイメージを持っておく</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像		地域活動の各主体の価値を知り、各主体をつなぐことができる人材	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント	
1 対象： 行政、 農家、 青年協会、 森林組合、 商店等の 地域の 様々な 主体	<p>地域活動の各主体をコーディネーション</p> <p>各主体をつなぎ、各主体の価値（強み）を組合せ、それぞれの目標を達成できるような事業を企画・実践。</p> <p>価値の組合せを実現するためには、まず各主体の価値を評価できることが重要。</p> <p>Ex)ふるさと体験農園</p> <p>行政、農家、青年協会、森林組合、商店、野鳥の会の連携事業。小学生が農家の畑を使って野菜を育て、収穫した野菜をショッピングセンターで販売し、収益をユニセフに募金する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●連携を継続・発展させるためには、</li> <li>①手柄は相手に与え、失敗したことは自分が受け取る</li> <li>②一部の団体に過度の負担をかけない</li> <li>③連携する主体のそれぞれの目標を達成させる</li> <li>④時々ガス抜きをする</li> <li>⑤連携する主体のプライドを傷つけないことが重要</li> <li>●これまで地域活動の価値に対しては、金銭評価が主であったが、お金の換算できない価値を地域で客観的に評価することが重要</li> </ul>	

<p>2</p>	<p><b>対象：</b> 石川地域づくり協会加盟団体のリーダーや担い手で比較的年齢が若い人</p> <p><b>連携先：</b> 行政、 全国の地域活動団体</p>	<p><b>地域づくり人材の育成</b></p> <p>石川地域づくり協会が主催する地域づくりリーダー養成講座を企画・運営。</p> <p>地域づくり団体の比較的若い実践家を対象に、少数精鋭で理論・実践・ネットワーク・交流をつうじた人材育成を行う。</p> <p>短期集中のプログラムによって組織のリーダーが養成され、その人たちが長期の実践・経験を経て、地域をまとめる「地域リーダー」となり、ひいては地域内外の各主体同士を結びつける「協働コーディネーター」となる</p> <p>&lt;プログラム&gt;</p> <p>①講座受講の成果目標（ねらい）を設定</p> <p>②座学（ワークショップ）</p> <p>③交流・ネットワークづくり</p> <p>地域づくりコーディネーター研修、地域づくり団体全国研修交流会に参加。参加者が主体的に交流会等に望めるような「仕掛け」・サプライズ（紙ベースツイッター等）を用意。</p> <p>④OJT</p> <p>石川地域づくり円陣に参加し、運営段階から関わりながら役割を体験する</p> <p>⑤先進地視察（やねだん、ひまわり亭）</p> <p>⑥OJT</p> <p>現場の活動に参加</p> <p>⑦成果報告会・報告書提出</p> <p>成果目標に照らし、自身の変化を、気づきを含め自己評価</p>	<p>●リーダーには、観察・洞察力、調査分析力、全体を見渡す目、直観力、判断力、整理力、スタッフの能力を見抜きその気にさせる力、対話・説明力、イメージ力、臨機応変力等の幅広い能力とプラス思考、覚悟を持つ、人を愉かにさせる等の人間性が必要だが、全てを一人の人間が兼ね備えるのは大変。一人でできない場合は複数リーダー制を取ることも必要</p> <p>●リーダー力をアップさせるためには、アイデアを思いついたらすぐに書き留め、企画書を作成したらいったん全て白紙に戻し、再構築する習慣をつけることが重要</p> <p>●リーダーは、常時、3 つ以上のプロジェクトに並行して取り組むべき。一つの活動に没頭しないことで、様々なアイデアが生まれる、常に中立でいられる、ストレスを溜めずに済む等のメリットがある</p> <p>●人材が交流する場に人を集めるためには、参加者が、役に立ちそう、楽しそう、自分とよく似た人たちが集まりそう、と思える場にすることが重要。ただし、企画の成果は参加人数以外のものにする</p> <p>●交流の場には、お土産（有益な情報等）・サプライズ（意見を出し合う手法等）を用意する。そのためには、参加者が求めるもののイメージを持っておく</p> <p>●交流の場の参加者は、目的意識を持って臨むことが重要</p> <p>●小規模市町村では、地域活性化人材としての行政職員の役割は大きい</p>
----------	---	--	---

(参考)「さわやか情報ネット」<http://web3.incl.ne.jp/auiyoshi/>



分野	人材育成（小中学生、教員）	訪問日	平成22年10月20日
----	---------------	-----	-------------

氏名	<b>小森 栄治</b> （こもり えいじ）		
所属・役職	日本理科教育支援センター 理科教育コンサルタント		
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「理科は感動だ」をモットーに、理科好きの子どもを育てるための活動を実施。セミナー等を通して理科好きの子どもを育てることのできる教師を育成</li> <li>●学校を拠点として地域住民と児童・生徒が交流し、共に成長できる活動（星空観察会、学校ビオトープ等）を実施</li> </ul>		
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●理科を好きにするのも嫌いにするのも教師次第。テレビ番組やイベントで理科好きを増やす取組をする人もいるが、イベント等で興味を持って学校で授業がつまらなければ意味がない。学校の授業でこそ理科好きを育てるべき</li> <li>●子ども達が周りの大人達とふれあう機会が減少している中で、学校を拠点としてそのような機会が創出できないか</li> </ul>		
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>もともとやる気のなかった人でも「感動→実践→成功体験」というプロセスを経れば、自主的な活動につながる</b> →やる気のない人のモチベーションを上げるにはまず感動することが必要。感動を自主的な活動につなげるためには、成功体験を積むことが重要</li> <li>●<b>学校と地域が連携して地域づくりを行うためには、物的拠点（学校）と人的拠点（頻りに交代しない人・組織）のが必要</b> →人的拠点は、地元住民を中心に組織作りしておかないと活動が継続しにくい</li> <li>●<b>役割と責任を与えることで、後継者は育成される</b> →一緒に活動していく中で、少しずつ仕事を任せて行けば次第に力がついてくる。場数を踏ませることが重要。</li> </ul>		

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> <li>●感動を伝えることのできる人材</li> <li>●若い感覚やチャレンジ精神を持った人材</li> </ul>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 教師を目指す大学生、教師  連携先： 企業、 大学、 行政	<p>理科指導法セミナー</p> <p>観察実験を少人数で実習。教科書にある実験を成功させるコツ、教科書よりわかりやすい実験教材の作り方や使い方を指導するセミナーを企業と連携して実施するほか、大学の授業、教育委員会の主催する研修等でも実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生徒に感動を伝えることのできる教師を育成するためには、まずは教師を感動させることが重要</li> <li>●義務感で参加した人でも、まず感動を与え、実践させ、成功体験を積ませることで、やる気を引き出すことができる</li> </ul>

2	<p>対象： 小中学生、 地元住民</p> <p>連携先： 学校、 企業、 行政</p>	<p>地域と学校との連携</p> <p>①「MINAMI サポート隊」 もともと地域の人材リストを教師間で引き継いでいたものが「MINAMI サポート隊」(ボランティア)として組織化された。核になっているのは異動の激しい教師ではなく、その地域に居住する学校の事務職員。隊員は、学習補助や体験講座の実施、ビオトープの管理、施設の修繕・整備、あいさつ運動等を実施</p> <p>②学校開放講座の運営 以前から地域住民と児童・生徒が学校を通して交流し、共に成長できる活動(星空観察会等)を実施していたものを、市が学校開放講座に指定して支援してくれるようになった(謝金、市で広報)。地域の天文同好会や天文ショップの協力も得ている</p>	<p>●学校と地域が連携して地域づくりを行うためには、学校と地域が連携していくには、物的拠点(学校)と人的拠点(頻りに交代しない人・組織)のが必要</p> <p>●人的拠点は、地元住民を中心に組織作りしておかないと活動が継続しにくい</p> <p>●様々な地元住民が関われるように、様々なサポートメニューを用意</p> <p>●学校関係者以外の地域の方々が学校を中心にして連携・交流</p>
3	<p>対象： 教師</p>	<p>後継者の育成 一緒に活動していく中で、少しずつ仕事を任せて行けば次第に力はついてくる。場数を踏ませることが重要。</p>	<p>●役割と責任を与えることで、後継者は育成される</p>

(参考)「小森理科教室」<http://homepage3.nifty.com/e-komori/>

「日本理科教育センター」<http://tes.starclick.ne.jp/nrs.htm>

分野	人材育成(社会人)	訪問日	平成 22 年 11 月 30 日
----	-----------	-----	-------------------

氏名	<b>柵 富雄</b> (さく とみお)
所属・役職	富山インターネット市民塾推進協議会 事務局長
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ICT を活用して地域の人材育成と地域活動を活性化するインターネット市民塾（以下、「市民塾」）を推進。市民の知識交流を契機としたコミュニティ形成と活動を活性化させることで、地域づくりへの市民参加、地域人材化を促進する</li> <li>●各地の市民塾の運営者、地域情報化研究者、教育研究者ほかと NPO 法人を設立し、市民塾のネットワークを形成し、共同研究や地域間交流を進めている。また、新たに設立を目指す地域への支援も積極的に行っている</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●情報システムが出来ても運営がついていかず、無駄な投資になっている例を目にし、地域社会で支えられるだけの意義があり、継続的に利用される仕組みの必要性を感じた</li> <li>●薬売りや北前船の影響から、富山県では江戸時代から人や情報の交流が盛んで全国的なネットワークがあり、生涯教育の伝統もあったため、ICT を使って情報や知を各家庭に直接届ける「知の置き薬」、「先用後利」が実現できないかと考えた</li> <li>●厳しい時代においては、与えられた政策や財源・資源を消費するだけではなく、市民の叡智を集めソーシャルキャピタル化して強くなっていく必要がある。そのための市民の知識交流、知の還流を興すプラットフォームとして、市民塾を構想</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>市民の学びへ覚醒を促し、知識発信・知の還流に参加する市民を掘り起こすための「市民講師」発掘・育成</b> →生活の場から受講者と講師が、経験、ノウハウを引き出し合い、学び合う、「知の足し算」が生まれ、地域活動につながる</li> <li>●<b>ICT を活用することで、特に子育て・働き盛りの世代の参加を促進</b> →学びを生かす場作りと子育てや働きながら社会活動ができるよう、ICT を生かした地域サービスの開拓（青少年のキャリア教育支援、再チャレンジ支援、高齢者支援など）</li> <li>●<b>他地域と交流を行い、互いの活動の知ることが刺激となって、それぞれの活動が継続・発展</b> →ICT を活用して、現場の生の声を交換することで活動が活発化する</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

地域像	「ラーニング・シティ」（一人ひとりの知識が引き出され、考え、学び合う地域）	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 富山県民 県外住民  連携先： 県、 市町村、 公民館、 企業、 大学	<p>富山インターネット市民塾</p> <p>ネット上に、市民が企画・運営する講座・サークルを、いつでも、どこからでも開けるよう、ICT を活用したプラットフォームを提供</p> <p>①市民講師の発掘・育成</p> <p>多くの市民が参加できるよう、市民講師養成コースの開催や市民が講座を自立的に運営できるシステムを提供</p> <p>②地域版コミュニティ・オブ・プラクティス*のためのオン／オフ併用システム</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ICT を活用することで、特に子育て・働き盛りの世代の参加を促す</li> <li>●市民講師の発掘・育成はローテクによる地道な活動だが、人材育成の根っこ</li> <li>●教えることは最高の学び。学ぶことが地域参加であり、学びを生かして地域づくりに参加できる</li> </ul>

		<p>学校教育等の「上からの教育」は、三人称で語られるマスメディア的なものであるのに対し、市民塾のような「下からの教育」は、その人しか知らないことや身近で普遍性のないことが一人称で語られるパーソナルメディア的なもので、誰でも主役になれる。特に、ふるさと教育においては、市民塾のような「下からの教育」が欠かせない。</p> <p>知識交流によって顕在化した地域人材により、まちづくり活動、防災コミュニティ活動、若者自立支援活動、雇用創出活動など、さまざまなテーマで地域づくり活動が生れている</p> <p>※ある分野における知識の習得や研さん、あるいは知識を生み出すといった活動のために、持続的な相互交流を行っている人々の集団のこと</p> <p>③公民館との連携</p> <p>一部の地域住民しか参加しない等の問題を抱え、事業展開を模索している公民館と連携していききたい。公民館の情報発信力を強化するため、身近な資源に着目しICTを活用してコンテンツを作っている市民塾講師などの地域住民に着目する必要がある</p>	<p>●受講者と講師が、経験、ノウハウを引き出し合い、学び合う、「知の足し算」が生まれ、これらのフェイスツーフェイスの知識交流によって顕在化した地域人材により、様々な地域づくり活動が生れている</p> <p>●市民塾は、地域版「コミュニティ・オブ・プラクティス」をおこすプラットフォーム</p> <p>●参加者が多いほど良いという「最大公約数的」地域づくりではなく、テーマと解決策を共有する少人数による、身近な活動への取組を多数育てる。また、特別なことを行う特定の人材を育てるより、誰にでもできることに多くの市民が（働きながら）参加できることも大切にする（eメンター、シルバー情報サポーターの育成等）</p> <p>●産学官協働の推進協議会による人材教育の地域共同体づくり</p>
2	<p><b>対象：</b> 富山県内の の独居高 齢者、 市民塾の参 加者</p> <p><b>連携：</b> 行政</p>	<p><b>情報バリアフリーで高齢者を元気にする 富山シルバー情報サポーター活動事業</b> (総務省 22 年度 ICT ふるさと元気事業)</p> <p>地域人材をテレワークなどによりシルバー情報サポーターとして活用。</p> <p>具体的には、市民塾の参加者が県内の独居高齢者のツイッターをフォロー。高齢者が「自分は主役である」という感覚を持ちながら、社会とのつながりを形成することを支援。ひいては、高齢者がふるさと教育等の講師になることを目指す</p>	<p>●学びを生かす場作りと子育てや働きながら社会活動ができるよう、ICTを生かした地域サービスの開拓（青少年のキャリア教育支援、再チャレンジ支援、高齢者支援など）</p> <p>●高齢者が社会とのつながりを形成し、ICT 活用に関心を持つとともに、地域に目を向けるようになり、ひいては子ども達に豊富な経験を語るふるさと講師として活躍することを目指す</p>
3	<p><b>対象：</b> 各地の市民 塾運営者、 地域情報化 研究者、 教育研究者</p>	<p><b>地域学習プラットフォーム研究会</b></p> <p>市民塾は、和歌山、高知、徳島など各地に広がっている動きを受け、平成 20 年に NPO 法人を設立。市民塾のネットワークを形成し、共同研究や地域間交流を進めながら、新たに設立を目指す地域への支援を行う。また、コンピューティングのクラウド化とともに、人材・知識財のクラウド化も検討中</p>	<p>●他地域と交流を行い、互いの活動を知ることが刺激となって、それぞれの活動が継続・発展していく</p> <p>●今後は、地域へのアウトカムの評価（参加者人数ではなく）について検討していく必要がある</p>

(参考)「富山インターネット市民塾」<http://toyama.shiminjuku.com/>

「NPO 法人地域学習プラットフォーム研究会」<http://shiminjuku.org/>

分野	人材育成、まちづくり	訪問日	平成 22 年 11 月 25 日
----	------------	-----	-------------------

氏名	<b>下川 尚彦</b> （しものがわ なおひこ）
所属・役職	筑後市協働推進部地域支援課 係長
活動	<p>●自治体による住民サービスの充実と生活様式の多様化により、住民の互助組織が希薄さを増したこと、また、少子高齢化により地域を支える人材も確保が困難な状況となったことにより、コミュニティの希薄化・少子化が叫ばれている。</p> <p>そこで、筑後市では、「地域のきずな」をみなおし、地域を活性化させる方法として地域自治のみなおしを図るべく、『みんなで話し合い、協力し助け合い、安全で安心な地域づくりをめざして』をスローガンに、校区コミュニティ構想を立ち上げる。</p> <p>●スローガンの達成に向けて、行政職員も地域住民として地域活動に積極的に関わり、知恵を出し合うことで、地域の一員として活動することが重要となる。そのため、地域住民との信頼関係の構築を図る必要がある。</p> <p>●校区を単位とすることで、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①将来的地域活動の継続と活性化（豊富な人材・財政の確保）</li> <li>②市学校を核とした連携強化（生活環境が近い、歩いて通える範囲、顔の見える範囲）</li> <li>③新たなコミュニティ組織の確立（PTA・老人クラブ・安全安心などを含めることで、すべての住民を取り込む）</li> </ol> <p>を図る。</p>
取組の契機	●コミュニティの希薄化・少子化問題への対応策として、コミュニティの基礎体力の向上を図り、自立できるコミュニティの構築を図る
活動のポイント	<p>●<b>地域住民と信頼関係を築くには、頼まれたことをまずは引き受けることが大切</b></p> <p>→頼まれたことに、まずは「はい」と対応</p> <p>●<b>自らが率先して地域住民として動き、その背中を他の職員に見せることでフォロワーを作り出す</b></p> <p>→公私を区分している職員は、業務ではなく地域住民として地域活動に参加することに抵抗があるため、自らが率先して地域住民としての活動をし、啓蒙を図る。その際、恰好つけて無理をしないことがポイント。</p> <p>●<b>人（リーダー）を見つける手段を活かす</b></p> <p>→人材を発掘できる立場（PTA 副会長などのトップを支えるポジション）にいかにか身を置くかがポイント</p>

## 人材力活性化の取組内容

人材像		地域住民と信頼関係を構築し、業務ではなく地域住民として活動する行政職員	
対象・連携先		人材力活性化の取組内容	ポイント
1	対象： 行政職員  連携先： 地域住民	<b>地域住民との信頼関係の構築</b> 公務員に対する住民の見方（公務員は解雇されないなど）が厳しい社会情勢の中、公私を区分している職員が多いのが、行政職員が地域に入り込めない主な理由。 地域住民との信頼関係の構築には、住民からの依頼・誘いに対して積極的に対応することが重要。誘った側は職員が参加することで喜びを感じ、それが絆へと繋がる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域づくりには、地域住民との信頼関係の構築なくして達成できない</li> <li>●地域住民からの依頼・誘いには先ず引き受けることがポイント</li> <li>●地域住民との日頃の付き合いが信頼関係の構築に繋がる</li> </ul>
		<b>行政職員の地域住民としての意識の醸成</b> 業務ではなく、地域住民として地域活動に参加しない限り、地域住民からは「業務でボランティアに来ている」としか見てもらえず、地域を巻き込んだ事業の進展は期待できない。 そこで、自らが率先して地域住民として動き、その背中を他の職員に見せることで行政職員の地域住民としての意識の醸成を図るとともに、地域住民の理解の獲得を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域活性化、地域づくりのためには、職員自らが体を動かさなければ地域は付いてこない</li> <li>●自らが手本となって示すことが、フォロワーを生み出す効果的な手段</li> </ul>
2	対象： 行政職員  連携先： 地域住民	<b>人（リーダー）を見つける手段を活かす</b> 地域のリーダーを発掘するため、自らはPTAの副会長など、トップを補佐するポジションに積極的に身を置くことで、PTA会長などのリーダー候補生及び地域のリーダーとのコンタクトを取ることが可能となる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人材を発掘できる立場にいかにも身を置くかがポイント</li> <li>●自ら足を運んで人材を発掘することが大切。足を使ってネットワークを作る</li> </ul>

(参考)「筑後市役所」<http://www.city.chikugo.fukuoka.jp/>

分野	地域ビジネス	訪問日	平成23年2月9日
----	--------	-----	-----------

氏名	<b>セーラ・マリ・カミングス</b> (せーら・まり・かみんぐす)
所属・役職	(株)文化事業部 代表取締役
活動	●日本の文化を地域に継承しながら、「今」ならではの創意を加えるために創設された(株)文化事業部の代表取締役として、知的交換の場「小布施セッション」を皮切りに「桶仕込み保存会」、「瓦なくちゃプロジェクト」、「小布施見にマラソン」「1530(イチゴミゼロ)運動」など、アタマとカラダを使った、数々の斬新な取組を続けている。また、国内外の大学生や社会人を対象にしたインターンやボランティアを受け入れ、次の世代の育成に取り組む
取組の契機	●始め交換留学生として来日し、その後、長野オリンピックのボランティアスタッフとして活動するために再来日。伝統のある小布施で江戸時代から続く造り酒屋に惹かれ、榎一市村酒造場(以下、「榎一」)に入社。衰退の危機に瀕していた榎一は、セーラ氏のバイタリティや日本人にはない発想が会社を変えてくれることを期待し、文化事業の開拓とその推進役を任せた ●当時、榎一はその伝統を経営に生かせないでおり、また社内には新しいことを始めることに尻込みしてしまう雰囲気があり、顧客本位の経営が十分とはいえなかった。この空気を変え、地域を巻き込みながら会社を活性化させるため、様々な取組を始める
活動のポイント	● <b>組織にはぬるま湯体質に警告を発する「湯沸かし器」が必要</b> →「よそ者」は、それまでの人間関係がないだけに思い切ったことを言える強みがある。仲良くなりすぎると、互いに自分を抑えてしまうので、ある程度の緊張関係があったほうがいい仕事ができる ● <b>西洋に「船長はデッキ磨きが一番上手」ということわざがある</b> →周りに協力してほしかったら、まずは自分から動くこと。人がやりたがらない地道なことをコツコツやって自分の基盤を固めることで、やがて周りも、その努力を無視できなくなるので、思い切ったことも言えるようになる ● <b>人材交流は、立派なホールよりも寺社等の昔から地域の人が集っていた場所で行う方が良い</b> →参加者にとって親しみやすく、「いつでも帰ってこられる場所」を創出し、リーダーだけでなく「手足となる人」も参加できるようにすることが重要

### 人材力活性化の取組内容

人材像	●同質の集団におけるぬるま湯体質に警告を発する「湯沸かし器」としての異分子	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象：主に地域住民	「小布施セッション」(H13～) 毎月ゾロ目の日に、養老孟司氏や故立松和平氏等の信念を持った著名人を招いて講演と立食による交流会を開く。 交流会の時間はインキュベーションの時間なので、終了時刻を決めずに行う。 人材交流の場であると同時に、「帰る場	●似たもの同士、同じ年齢だけでなく、幅広い年齢と分野の人が集まる場を作れば、良いアイデアが生まれ、地域が元気になる ●何事もリーダーだけで行うことはできないので、人材交流の場にもリーダーだけでなく「手足となる人」が参加することが重要

		所」であり続けることが重要であることから、会員制にせず、長い間参加していなくても、いつでも参加できるようにしている。また、会場も参加者にとって親しみやすい場所として、工場の屋根裏を使用	●人材交流は、立派なホールよりも寺社等の昔から地域の人が集っていた場所で行う方が、参加者にとって親しみやすく、いつでも「帰ってこられる場所」になりやすい
2	対象： 地 域 住 民 観光客	<p><b>地域住民を巻き込んだイベント</b></p> <p>①「小布施見にマラソン」(H15～) 住民が町をきれいにしたり、沿道で果物を配ったりして「もてなしの心」を持ってほしいとの思いから始めたミニマラソン。規模の「ミニ」と、町を「見に」来て、をかけた名前。提案して3カ月で開催。知り合いの土建屋とコースを手づくりし、自ら自治会長28人を回って同意を求めた。</p> <p>②「1530(イチゴミゼロ)運動」(H15～) 一年中、いつでも歩いても快適な町にしていくため、15日と30日に、隣近所や横丁のゴミを拾い清掃する運動。 当初は、地域住民から訝しまれていたが、観光客に認められ、徐々に広がっている。</p> <p>③農業体験プログラム 引きこもり等の問題を抱えた若者に農業を体験させ、生産活動や食生活の改善等を通して、社会復帰を図るプログラムを作る準備を進めている。</p>	<p>●イベントを続けていくコツは、お金を行政に頼らないこと。皆が自腹を切ると、「何とか成功させよう」という気持ちになる。ハードルは高くせず、住民が好きになるイベントにするのも必要</p> <p>●長期的に文化や人材交流を産み出す事業は、短期的に見れば金銭的に困難でも着手する価値がある。次世代が夢を持って生きられるようにするための苦労は無駄ではない</p> <p>●西洋に「船長はデッキ磨きが一番上手」ということわざがある。周りに協力してほしかったら、まずは自分から動くこと。人がやりたがらない地道なことをコツコツやって自分の基盤を固めることで、やがて周りの人も、その努力を無視できなくなり、思い切ったことも言えるようになる</p> <p>●「よそ者」は、それまでの人間関係がないだけに思い切ったことを言える強みがある。仲良くなりすぎると、互いに自分を抑えてしまうので、ある程度の緊張関係があったほうがいい仕事ができる</p>
3	対象： 大学生、 社会人	<p><b>インターンシップやボランティアの受入</b></p> <p>次世代の育成のために、インターネット上に募集広告を出し、国内外から長期で人を受け入れている。21年度は、延べ50人程度を受け入れた。 当初はインターンシップのみの受入であったが、更新等についてより自由度の高いボランティアも受け入れることとした。戦前、酒造会社というのは地域のインキュベータとして機能していたが、近年はそのような余裕のある会社が少ない。若者を多く入れることでその機能を回復させたい。</p>	<p>●ボランティアには、お金を支払わない代わりに有意義な時間や人脈づくりの機会を提供することが必要</p> <p>●外国人等の異分子が同質的な集団に入ると摩擦が起こる。これが改善のチャンス</p> <p>●外部の人を受け入れることで新たな人脈が生まれ、関係が続いていく</p>

(参考)「株式会社 榎一市村酒造場」<http://www.masuichi.com/>



分野	農業	訪問日	平成 22 年 11 月 16 日
----	----	-----	-------------------

氏名	<b>曾根原 久司</b> (そねはら ひさし)
所属・役職	特定非営利活動法人 えがおつなげて 代表理事
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 集落崩壊の危機が迫る「限界集落」において、都市住民の農業体験等の都市農村交流を行うことによって、交流人口を増大させ、地域の活性化を行う</li> <li>● 農村活性化を進めるためには、人材育成が重要であるとの認識から、えがおの学校、関東ツーリズム大学、えがお大学院等の人材育成事業を実施</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経済バブルの崩壊を目の当たりにして、日本の経済構造を変革する必要を感じ、農村資源を有効活用することで、セーフティネットを作りたいと考えた</li> <li>● 都市と農村のネットワークを形成するためには、農村地域にもコーディネーター人材が必要と考え、人材育成事業に取り組む</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>地域におけるビジネスが成功する要素は、企画の実現性・新規性・社会性・継続発展性と起業家の意欲・実績・人間性</b> →特に「人間性」は、地域で事業を行うためには重要な要素であり、差のつくところ</li> <li>● <b>0JT と OFFJT を組み合わせたインターンがもっとも効率的な育成方法</b> →人材育成のコミュニティ（人の集まり）で人は育成される。このような人の集まりを仕掛けていく必要がある</li> <li>● <b>「人材育成＝社会投資」という視点での育成が必要</b> →人材は社会のイノベーションの核になる。人材は経済活動やコミュニティの成立をはじめ、あらゆる社会活動の基盤となる根源的なもの</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 都市と農村のネットワークを形成するコーディネーター人材</li> <li>● マネジメントスキルとコミュニティの中で人間関係を構築するスキルをバランスよく兼ね備えた人材</li> </ul>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 地域住民、 都市住民  連携先： 行政、 企業	<p>都市農村交流の実施</p> <p>個人事業として都市農村交流による地域活性化を行っていたが、個人的なつながりからはじめた異業種交流会において、地域活性化に関する情報提供と議論を行う中で、NPO 法人の機運が高まり、平成 13 年に「えがおつなげて」を設立。集落崩壊の危機が迫る「限界集落」において、都市住民の農業体験等の都市農村交流を行うことによって、交流人口を増大させ、地域の活性化を行う</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材育成のコミュニティ（異業種交流会やネットワーク等）で人は育成され、新しい社会変革の動きが生まれる</li> <li>● 人材の緩やかなネットワークを発展させていくためには、リスクのない程度で事業（0JT）をしてみるとよい。この事業が成功すればモデルとなり、波及する</li> <li>● 地域活性化ビジネス成功のポイントは、マネジメントスキルと、地域住民と「共感」に基づく人間関係を構築できるスキル</li> </ul>

2	<p><b>対象：</b> 地域住民、 都市住民</p> <p><b>連携：</b> 行政</p>	<p><b>農村地域のコーディネーター人材育成</b></p> <p>農村活性化を進めるためには、人材育成が重要であるとの認識から、行政と連携して人材育成事業を実施</p> <p>①えがおの学校</p> <p>都市農山村交流マネジメントコーディネーターを育成。座学やワークショップを中心としたプログラムで、プランニング力（農村資源と都市ニーズを把握し、それらを組み合わせたビジネスプランを構築する力）を養成。最終的に、ビジネスモデルと事業収支計画の完成させることを目指す。地域の農業者、企業経営者、主婦、フリーター、退職者、学生等、参加者は様々</p> <p>②関東ツーリズム大学</p> <p>都市農山村交流マネジメントコーディネーターを育成。首都圏を中心に1都10県（東京・神奈川・埼玉・山梨・長野・茨城・栃木・群馬・静岡・新潟・千葉）の範囲で、さまざまな組織と連携しながら、『学び』を目的とした旅（OJT）を通じて、その地域（又は他地域の同様の職種で）雇用される人材を育成することが目標（現在、参加者の5割弱が目標達成）</p> <p>③えがお大学院</p> <p>既にOJTとOFFJTを通じて力をつけてきた人が、実際に起業するためのプログラム。ビジネスプランのプレゼンテーションによって参加者を選抜し、WEB会議や直接訪問により起業を支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スキルを身につけるためには、OJT とOFFJT を組み合わせたインターンシップが効果的。OJT と OFFJT の割合は参加者のレベルと時期によって決まる（まずは、OJT によって経験を積ませ、課題が見えてきたところで必要に応じた OFFJT を実施）</li> <li>●人材を育成するためには、最低でも3年は必要（1年目：様々なことを経験、2年目：自ら計画を立てては悩む、3年目：一定の成果を出す）</li> <li>●えがお大学院における起業プラン・コンペでは、応募者の人間性と意欲、企画の具体性を評価。具体的には、成功者の分析から見えてきた評価項目（企画の実現性・新規性・社会性・継続発展性と起業家の意欲・実績・人間性）で評価</li> <li>●物事の創生期には体系化された教育の場というよりは、人の集まりのようなところで自然と社会を変革する人材が育つ。そのようなところから輩出された人材が面的な広がりを持ち、システム化されてくる</li> <li>●人材は社会のイノベーションの核になる。社会の5%が動けば、イノベーションは起こる。その「社会の5%」が動く仕掛け、メカニズムを設計することが求められる</li> <li>●人材は経済活動やコミュニティの成立をはじめ、あらゆる社会活動の基盤となる根源的なものなので、「人材育成＝社会投資」という視点が必要</li> <li>●イノベーションは5～10年のスパンで起こるものなので、人材育成も単年度ではなく、長期的なスパンで評価する必要</li> </ul>
---	---	--	---

(参考)「特定非営利活動法人えがおつなげて」<http://www.npo-egao.net>

分野	自治会活動	訪問日	平成 23 年 2 月 8 日
----	-------	-----	-----------------

氏名	<b>高橋 久則</b> (たかはし ひさのり)
所属・役職	西大崎地域自治協議会 事務局次長
活動	●西大崎地域自治協議会では、地域の特色を活かした個性的で魅力ある地域づくりのための行動を行うとともに、地域にある身近な課題を住民の意思に基づき自主的に解決し地域活動に資することを目的とし、自主防災組織の設立・運営や学童保育施設の設置・運営等を行っている。また、次代の地域づくりへつなげるものとして、住民意識の高揚と次世代育成を行うために、講演会の実施や地域情報の整理（マップ作成）等も行う
取組の契機	●旧岩出町では、H3～9に地域づくり懇話会が開催され、この懇話会の提案を受けて、H8に5地区（小学校区単位）に、生涯学習から福祉・産業振興までサポートする「地区館」が設置された。高橋氏は、この懇話会の委員であり、その後も西大崎地区館の地区館運営協議会に関わり、学びによる地域づくりに携わっていた。 ●大崎市では、H18の合併が広範な地域に渡るものであったため、地域自治組織を導入。旧岩出町地区では、地区館運営協議会が中心となって組織のあり方について検討を行ったが、従来の組織の名前を変えるだけでは、地域活動が停滞してしまうだけと判断。新たな組織として地域自治協議会を立ち上げた。
活動のポイント	●暮らしを重視する視点から、住民が主体となって生活上の様々な課題を解決していくような地域づくりが重要 →これまで地域づくりというと、イベントや行事等を行う地域活性化ばかりが行われがちであったが、これだけでは、役員等の一部の住民だけに負担がかかり、住民全員が参加しているとはいいがたい。地域課題を住民自ら解決することが重要 ●地域デビューは、子どもが小学校に入学したとき →かつては青年会、婦人会、JA 青年・婦人部等、若いうちから地域活動に関わる機会があったが、近年では、PTA 活動が地域活動へ参加する登竜門 ●「感動の地域づくり」を次世代に背中で見せる →命令されてではなく、実践の場において自ら感動をもって動くことを大切にし、活動を次世代に継承していく

### 人材力活性化の取組内容

人材像	●地域課題を自ら解決することができる住民	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 地域住民 連携先： 行政	西大崎地域防災体制強化（H19～） 岩出山の自主防災組織の設立状況は市内でも低調であったが、行政区長や住民と座談会などで話し合いを重ね、自主防災組織の立ち上げ支援を行い、H20には立ち上がった自主防災組織を自治協議会の組織として位置	●これまで地域づくりというと、イベントや行事等を行う地域活性化ばかりが行われがちであったが、これだけでは、役員等の一部の住民だけに負担がかかり、住民全員が参加しているとはいいがたい。人口が減少し、高齢化

		<p>づけて、市の交付金を活用しながら組織強化を進めていた。</p> <p>そのような中、H20. 6 に「岩手・宮城内陸地震」が発生し、岩出山でも大きな被害が出た。自主的に安否確認を行った地域もあったが、西大崎ではマニュアルや体制が整備されておらず、具体的な活動をする事ができなかった。この経験から、地域の中で「まずやるべきことは全戸の安否確認である」という声が高まり、H21. 1 に地域内を対象とした防災訓練を実施。このことで地域自治組織や自主防災組織の必要性などが認知され、活動が西大崎の住民の連帯感の醸成や暮らしへの安心感の創出に繋がっている</p>	<p>する地域では、暮らしを重視する視点から、生活上の様々な課題を解決していくような地域づくりが重要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●行政区長や親交会と連携して住民一人一人の声を地域づくりに反映させるように活動を進めている</li> <li>●具体的なルールを作らずに役割を決めても不十分</li> <li>●地域のみならず「自治とは何か」を考えながら活動する</li> </ul>
2	<p><b>対象：</b> 地域住民</p> <p><b>連携先：</b> 行政</p>	<p><b>地域の人材育成</b></p> <p>西大崎地域の発展のため、地域をリードするリーダーや新しい時代を切り開くアイデアを提供出来る人材を育成する。</p> <p>①各種研修会や講演会の実施（H19～）</p> <p>地域自治リーダー視察研修会（H19～）地域づくり講演会「行政に頼らない地域づくり」の開催（H19）を通じて、学びと実践の場を創出</p> <p>②西大崎地域活性化ベースづくり</p> <p>住民に「気づき」を与え、次の地域づくりへつなげるために、住民意識の高揚（地域づくり）と地域情報の整理（マップ作成）に取り組む</p> <p>③西大崎地域学童保育運営委員会の設置及び事業の開設（H20～）</p> <p>H20 の PTA 総会において、学童保育施設の開設について、運営は PTA が行うので地域協議会が設置者になって欲しいと要望があがった。</p> <p>地域協議会は、共働きの保護者への支援がなければ児童数が減少し、小学校統合にもなりかねないことは、PTA だけの課題ではなく、地域全体の課題と認識。PTA に「手も出すが口も出す」として地域の子どもは地域が育てることを伝え、学童保育へ取り組むこととし、H21. 4 に学童保育施設を開設した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●かつては青年会、婦人会、JA 青年・婦人部等、若いうちから地域活動に関わる機会があったが、近年では、地域デビューは、子どもが小学校に入学したとき。PTA 活動が地域活動へ参加する登竜門</li> <li>●「感動の地域づくり」を次世代に背中で見せる。命令されてではなく、自ら感動をもって動くことを大切にし、活動を次世代に継承していく</li> <li>●地域づくりは、そこに住む人々が誇りをもって生きることが出来るようにすることが大切。地域の人々が知恵を出し合って、いきいきと光り輝き、地域を舞台に活動出来ることを目指すべき</li> <li>●話し合いを中心に地道に取り組み、繰り返しによって高めていく</li> <li>●地域課題を住民自ら解決することが重要</li> </ul>

分野	地域医療	訪問日	平成22年11月12日
----	------	-----	-------------

氏名	<b>高見 徹</b> (たかみ とおる)
所属・役職	日南町国民健康保険 日南病院 院長
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「町は大きなホスピタル。町の道路は病院の廊下、各家庭は病院のベッド。」という理念の下、医師、保健師、看護師、介護福祉士等の医療・介護関係者だけでなく、家族や地域住民も連携して、医療を軸とした包括ケアのシステムを構築</li> <li>●生活自立障害を持っていても安心して地域で生活できるコミュニティづくりを目指す</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●常勤医不足に不安を感じ、町外の病院に通う住民も多かった。50床のベッドを、自宅療養が難しい長期入院患者が占めていたことから、家でも療養できる環境が必要</li> <li>●町内は広く、病院まで遠い人もいる。寝たきりの高齢者ら、病院に来られない人が多いことから、在宅ケアを行うためには、往診の充実が最重要課題</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>地域作りのためには、核になる組織と強い思いを持っている人材が必要</b> →核になる組織の人が現場に出て、地域の実情をよく知り、システムを作り、それを継続的に運用していけば、地域が次第に力をつけてくる</li> <li>●<b>日南町でできることは、東京のと真ん中でもできる</b> →顔が見える範囲であれば都会でもコミュニティはできる。目に見える成果が出て喜び合えるようなテーマを設定し、一度コミュニティができあがれば、他の課題にも取り組むことができる</li> <li>●<b>コミュニティの良さも悪さも知っている世代を地域作りに活用</b> →地域医療は病院だけではできない。コミュニティの中で育った経験からコミュニティとは何かを知っている世代と連携して、医療を軸としたコミュニティ再生に取り組む</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「こういうコミュニティを作りたい」という強い思いを持っている人材</li> <li>●地域に出かけ、地域の実情をよく知ろうとする人材</li> </ul>	
対象・連携先	<b>人材力活性化の取組内容</b>	<b>ポイント</b>
1 対象： 地域住民、 介護関係者、 医療関係者、 行政	<p>地域医療を支えるネットワーク 居宅介護を支援するため、地域の医療を軸とした包括ケアのシステムを構築。医師、保健師、看護師、介護福祉士といった医療・介護関係者だけでなく、家族や地域住民を含めて、町全体をホスピタルととらえた仕組みを作り上げている。</p> <p>①ケース検討会 病状が落ち着いた入院患者の在宅復帰を準備する。毎週、主治医、看護師、介護担当職員、福祉法人のヘルパーら約25人が参加。患者の状態を踏まえ、退院後の支</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域作りのためには、核になる組織が必要</li> <li>●核になる組織の人が、現場に出て地域の実情をよく知り、システムを作り、それを継続的に運用していけば、地域が次第に力をつけてくる</li> <li>●核になる組織には「こういうコミュニティを作りたい」という強い思いを持っている人材が必要</li> </ul>

		<p>援について意見交換。1時間で約30人の情報をやりとりするが、全ての参加者が全ての患者の様子を把握している。介護の方法を家族に教えることもある。</p> <p>②行政トップとの意見交換会（1999～） 毎月、町長、副町長、福祉保健課長、総務部長と病院関係者が集まり、病院の話だけでなく、教育や農業、財政等町の将来のこと全般について、30～60分話し合う。</p> <p>③住民・行政・医療介護のスクラム 地域医療はあくまで住民が主体だが、そのためには医療介護の組織がその核となり、行政が一定の権限をそこに付与する必要がある。コミュニティの中で育った団塊の世代以上の人々が住民の代表としてコミュニティ再生に取り組む必要がある。日南町でも、食生活改善委員や民生委員の住民が地域をよく把握し、情報ネットワークの一部を担う</p>	<p>●死ぬ気で頑張る人材が1割核にいれば、残りの9割は、最初は不平不満をもっていてもついてくる</p> <p>●情報を共有し合いながら、行政トップと同じ方向を向いていることが重要</p> <p>●コミュニティの良さも悪さも知っている最後の世代ともいえる団塊の世代が退職した今こそコミュニティ再生の最後のチャンス。団塊の世代は地域住民の代表としてもっと力を尽くすべき</p> <p>●住民・行政・医療介護関係者が相互に理解し合いながら、それぞれの立場で同じ方向を向いて頑張ることが重要</p>
2	<p><b>対象：</b> 介護関係者、 医療関係者</p> <p><b>連携先：</b> 行政</p>	<p><b>地域医療人材の育成</b></p> <p>日南町は、30年後の日本の姿。日南町の経験が無駄にしないように、そのノウハウや知識を多くの人に伝え、地域医療人材を育成</p> <p>①西部ケア研究会（米子市と協働） 医療、介護に関わるあらゆる職種を集め、それぞれが経験した困難を報告し合い解決方法を話し合う情報交換の場</p> <p>②研修医の受入 「地域医療＝過疎地の医療」というイメージをたたき壊し、将来の都市の医療であるということを教え込む。医学生は、はじめは人を救いたいという使命感を持って医学を志しているが、病気について学ぶうちに、「病気ではなく人を診ること」を忘れがちなので、現場を見せてそれを認識させる</p>	<p>●顔が見える範囲であれば都会でもコミュニティはできる。目に見える成果が出て喜び合えるようなテーマを設定し、一度コミュニティができあがれば、他の課題にも取り組むことができる。</p> <p>●過疎地から都市部に情報発信を行うことは難しいので、マスコミを使うのが効果的</p> <p>●都会の人はコミュニティの高齢化に危機感が薄いので、同じ都市部でモデル地域を作り、実態を見せることが必要</p>

(参考)「国保日南病院」<http://nichinan-hospital.jp/index.html>

分野	人材育成（大学生）	訪問日	平成 22 年 10 月 12 日
----	-----------	-----	-------------------

氏名	<b>武田 直樹</b> （たけだ なおき）
所属・役職	筑波学院大学 社会力コーディネーター
活動	<p>●筑波学院大学OCPの実施に当たり、学生の興味や関心に応じた社会参加活動を行うことのできる最適な受入団体（NPO、企業、行政、教育機関、財団法人、他）との橋渡し役として、以下の役割を担っている</p> <p>①学生の興味や関心を把握し、受入団体の発掘・調整を行い、両者のマッチングを行う  ②学生がOCPの意義を理解し、活動に対してより高い動機付けを図るために、学生に対するオリエンテーションやガイダンスを計画し、実施する  ③学生の活動に対するモニタリングを行い、必要に応じて、アドバイスやフォローアップ、受入団体との調整を行う  ④教育プログラムとしてのOCPをより良いものにするために、改善に向け提言する  ⑤学生の活動状況をクラス担任・担当教員や担当職員と共有し、調整を行う  ⑥OCPおよび関連するイベント・活動の広報・宣伝活動を行う  ⑦OCP学生スタッフに情報提供やアドバイスを行い、活動を支援する  ⑧外部の団体に対して、大学と地域連携の相談窓口となる</p> <p>※OCP（オフ・キャンパス・プログラム）…1年生から3年生までの学生全員が3年間に亘り、「つくば市をキャンパス」にしながら、一人の市民として様々な社会活動に参加することで、社会の仕組みを実感し、幅広い人間関係を築くことをねらいに取り組んでいる実践プログラム</p>
取組の契機	●学生の希望、ニーズと市民活動をしている団体とのマッチングがスムーズに行える体制整備の必要性のもと、プログラム専属の社会力コーディネーターを配置した
活動のポイント	<p>●<b>学生・受入団体との橋渡し役として必要となるスキルとは、人間関係構築力・調整力、パワー・モチベーション力、情報収集力、創造力・幅広い視野、精神力、人生経験</b>  →学生と受入団体とのマッチングをスムーズに行い、教育効果の高いプログラムを設計することができる</p> <p>●<b>学生に自発性を与えるために、責任感・達成感を持ってもらう</b>  →学生に自発性を与えるために、団体選択は学生自身にしてもらい、責任感を持たせる。また、自らの活動をふりかえさせることで達成感や今後のキャリア、他の科目との接続をはかり、次のステップに繋げさせる</p> <p>●<b>地域や受入団体と Win-Win の関係をつくる</b>  →受入団体にとって学生の参加は戦力や刺激となる。また、OCPを通して大学と地域との関係性が強まり、今ではOCPをバックアップしようと地域や受入団体から「応援団を作りたい」という提案をいただいている  →約100の受入団体との協力体制を構築。また、受入団体からのOCPに対する高評価（OCPによる学生の社会参加活動は受入団体に役立ったかという問いに5段階中平均4.5の評価（平成19年度データ））を獲得</p> <p>●<b>プログラム推進のために、当事者（学生）に運営に参画してもらう</b>  →プログラムの当事者たる学生が運営に関わることにより、自分たちの活動に自覚や誇</p>

りを持ちながら取り組むようになる。それにより、ステークホルダーの共感が得られやすくなり、プログラムのより良い推進につながる  
 →地元新聞社と協働して、OCPの学生レポートを隔週で掲載してもらったり、各種マスメディアに取り上げられたことで、学生は自分たちの活動に誇りや自信を持ち、OCPの理解やより良い推進に繋がっている。さらには、地域や学生の親御さんの理解、満足度向上にも寄与している

### 人材力活性化の取組内容

人材像		●様々な人と協力しながら主体的に行動できる人材 ●取りまとめ力、企画・運営力を備えた人材	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント	
1 対象： 大学生  連携先： 受入団体	オフ・キャンパス・プログラム ①学生が自ら考え、実践した活動を、ふりかえりを通して他の事象と体系化できるようにし、次のステップに活かす 学生自身で受入団体を選出させることで、選んだ責任を自覚させ、その結果、自分で考え・行動するようになる	●ふりかえりを通して他の事象との体系化を図り、次のステップへ活かす  ●普段と異なる場での主体的な活動は、学生の意欲向上、自立心、コミュニケーション能力を高める機会として有効	
	②OCP運営のため学生スタッフを設置 学生の意見をOCPに反映させ、主体的な参画を図るため、OCP運営を補佐する学生スタッフを設置し、社会力コーディネーターと共にOCP運営に取り組む	●プログラムの当事者（学生）が企画・運営に関わることにより、OCP運営が効果的なものになる  ●学生スタッフには、学生の意見・考えを取りまとめたり、自ら企画・運営できる「取りまとめ力、企画・運営力」を備えた人材が必要	
	③受入団体とOCPの理念を共有化 理念を共有することでより効果的な受入れが可能となり、団体にとっては学生の存在やアイデアが刺激になったり、多世代によるコミュニケーションが図れる環境作りに繋がる等のメリットが得られる	●社会力コーディネーターには、OCPの理念を具体的にイメージでき、それを形にし、ステークホルダーと合意形成、共有化できる能力が必要	
2 対象： 大学生  連携先： 学内、受入団体等	後継者育成と環境整備 社会力コーディネーターの後継者を学内外に育成するために、ノウハウを伝承していく。また、そのために、社会力コーディネーターが活動しやすい環境づくりが不可欠	●大学（学校）と地域との橋渡し役を担う社会力コーディネーターの後継者育成が必要  ●社会力コーディネーターに対する学内・受入団体の理解が重要。それにより、コーディネーターの環境整備が進み、将来的に人材育成につながる	

(参考)「筑波学院大 OCP 活動」<http://www.tsukuba-g.ac.jp/ocp/>



分野	観光	訪問日	平成 22 年 11 月 29 日
----	----	-----	-------------------

氏名	<b>鶴田 浩一郎</b> （つるた こういちろう）		
所属・役職	NPO法人ハットウ・オンパク代表理事、社団法人ジャパン・オンパク代表理事		
活動	<p>●オンパクとは、「温泉泊覧会」の略語であり、「オンパク・プログラム」と呼ばれる地域資源を活かした様々な交流参加が可能なプログラムを一定期間にわたり集中的に開催する集客交流イベント</p> <p>●オンパク事業により、温泉を核としたウェルネス産業振興、人材育成などによる地域活性化を図る</p> <p>●さらに、地域資源を磨き、交流参加可能な商品の提供を可能とするオンパク事業をオンパク・モデルとしてモデル化し、そのノウハウを移転（ジャパン・オンパク事業）することにより全国各地の地域が抱える課題の解決にも貢献している</p>		
取組の契機	<p>●別府市における観光客・宿泊客は、高度経済成長期に爆発的な伸びを示し、ピーク時となる 76 年には年間 600 万人以上もの宿泊者があった。その後はバブル期には一時的な回復は示したものの、長期低落傾向を示すこととなったことから、地域活性化策としてオンパク事業を開始</p>		
活動のポイント	<p>●<b>人材は現場でこそ育つ、最大の栄養は成功体験と感動体験</b> →実際に現場に入り、成功体験と感動を覚えることで、人材が育成される</p> <p>●<b>リーダーは、ビジネス感覚と非営利感覚を併せ持った人材が望ましい</b></p> <p>●<b>リーダー資質のある人物を見つけて、集め、リーダーの元で育てる</b> →自分の役割を自分で考え、自分で判断できる人材に育つ</p> <p>●<b>事業の質の向上には、「評価」することが重要</b> →自らの事業を自ら評価することで、現状を把握し、更なる事業の発展を図る</p> <p>●<b>地域活性化に繋がる事業への参加者割合は 7 割が地域住民、3 割が地域外住民</b> →地域住民はリピーターとなり、事業を通して地域が活気づく。また、地域外住民によるプラスの情報発信によって事業の評判は高まる</p> <p>●<b>ジャパン・オンパク事業により、オンパク事業のブランド化、新たな人材育成、事業の磨き上げが可能となる</b></p>		

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<p>●ビジネス感覚と非営利感覚を併せ持った人材</p> <p>●自らの事業を自ら評価できる人材</p> <p>●地域資源を発掘し、活かすことのできる人材</p>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 地域住民	オンパクを通じた人材育成 地域資源の発掘と人材育成を目的に、少人数を対象にした体験型プログラムを数多く集め、それを一定期間博覧会方式	●実際に現場に入り、事業者と対話することで、人のつながり（ネットワーク）が構築される

	<p><b>連携先： 事業者</b></p>	<p>で集中して行うオンパクは、数多くの現場が生まれることから、そこでの成功と感動体験を手にする事で多くの地域資源を活かすことのできる人材が育つ。</p> <p>リーダー候補生や専門的なスキルを備えた人材は、外から調達し、育成を図る</p> <p>地域コミュニティは既存団体や市民グループなど非常に人間関係が複雑で、必ずしも理論どおりにはコトが進まないことがある。また、商品企画力を備えた人材を一から育成するには、時間を要する。</p> <p>そこで、潤滑油として活躍するような人材、商品企画力など専門的なスキルを備えた人材を見つけ、調達し、育成することが効率的である。</p> <p>育成する上では、ポストに配置することで、自ら考え・判断できる人材が育成可能となる。</p> <p><b>オンパク事業後の評価の実施</b></p> <p>過去のオンパク、他地域で開催されたオンパクとの比較や事業者に対するヒアリングを実施するなど、事業評価を通して更なる事業の磨き上げを図る。評価により事業が洗練されると、事業自体の信用度が増す。</p>	<p>●500人規模の大企業を1社誘致するより、500人の地場事業者が元気になる方が地域活性化に繋がる</p> <p>●ポストに配置することで、そこに責任感が発生し、自分の役割を自分で考え、自分で判断できる人材の育成に繋がっていく＝「ポストが人を育てる」</p> <p>●講演会などの場を活かして、日々「人材さがし」を意識する</p> <p>●地域資源は再評価して作り出すもの。そのためには地域で当たり前とされているものを新鮮な目で見ることが出来るヨソモノが重要</p> <p>●自身が携わった事業について評価を実施することで、客観視できる機会を持つ</p>
2	<p><b>対象： 行政</b></p> <p><b>連携先： 地域住民</b></p>	<p><b>ジャパン・オンパク事業による技術移転、ノウハウ移転</b></p> <p>ジャパン・オンパク事業は、現在25箇所で開催実績がある。オンパクの取組が各地で広がることで、オンパク事業がブランド化し、顧客も取組事例の広がりに応じて増大し、また、各地で人材の交流が生まれることでお互いを刺激し合い、新しい人材が育つ。さらに、交流によりヨソモノの目による事業評価、地域資源の発掘が可能となる。</p>	<p>●ジャパン・オンパク事業により、オンパク事業のブランド化、新たな人材育成、事業の磨き上げが可能となる</p> <p>●オンパク・ノウハウはオープンソース。ノウハウをオープンにすることで、付加価値をつけた新たなオンパクが展開可能となる</p>

(参考)「NPO 法人ハットウ・オンパク」<http://www.onpaku.jp/>

分野	地域福祉（子育て）	訪問日	平成 22 年 11 月 25 日
----	-----------	-----	-------------------

氏名	<b>中條 美奈子</b> （なかじょう みなこ）
所属・役職	NPO法人マミーズネット 理事長
活動	<p>●市内にある多くの子育てサークルと繋がりながら、子育てひろばの運営、子育て中の人を対象とした講座の開催、子育て情報のフリーペーパーの発行、劇の上演などを通じて、親が自分自身も大切にしながら、地域で楽しく子育てするための活動を行う</p> <p>●子育てを支援する人材（子育てひろばスタッフ、保育ボランティアなど）の育成や企業経営者等に向けた啓発活動を行う</p>
取組の契機	<p>●子育て中の人に向けたイベントを行なうことになり、上越市内の育児サークル連絡会としてマミーズ・ネット立ち上げに至った。そのイベントで劇をするために、劇団を結成し、育児に関する日常生活を題材としたイベントで劇を披露。劇の内容に共感する人が多くいたことから、当初、1度で終了するはずであった劇団を継続することとなった</p> <p>●イベントの準備の中で、集まった人たちが積極的に様々な活動をはじめ、イベント準備と同時進行で子育て情報誌の発行もはじまった。</p> <p>●上越の子育て環境を良いものにするためには、個人の問題だと思っていたことを社会の問題として捉えなおす必要があると気づき、子育てを母親だけの問題とせず男女共同参画の視点から捉え、活動を続けている</p>
活動のポイント	<p>●<b>支援を受ける当事者が互いに支えあいながら、中心となって活動</b> →子育て中の人を単に支援の受け手と見るのではなく、当事者同士が互いに支えあいながら社会参画していける場所をつくる。そうすることで、社会状況の変化にも迅速に対応できる</p> <p>●<b>行政に対しては、ただ要求を突きつけるのではなく提言をおこなう</b> →課題を整理したうえで、具体的な提言を提起。日ごろの「井戸端会議」においても、問題解決のための情報共有や提案を行うことで、企画提言力が育まれる</p> <p>●<b>組織のメンバー不在による機能停止を防ぐため、数名で一つの業務にあたる</b> →特定の人が特定の役割を一人で担うことがないようにする</p>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	自分の意見をきちんと発信できる人材	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 育児中の 住民  連携先： 行政	上越市こどもセンターの運営を受託 上越市には子供を遊ばせる場が無かったため、市に対し、子供の遊び場確保のための企画書・要望書を提出したことがきっかけで、市が平成14年に上越市こどもセンターを設置（当初、上越市直営）。この企画は日ごろの「井戸端会議」のようなミーティングから生まれたもの	<p>●行政に対しては、ただ要求を突きつけるのではなく、現在の問題課題を整理したうえで、それを解決するための具体的な提言を、細かいことから大きな計画に至るまで、それぞれの場面で提起する</p> <p>●日ごろの「井戸端会議」においても、</p>

		その後、市の委員を務めるなど、市からの信頼が得られたことから平成 19 年から上越市こどもセンターの運営を受託	ただ不満や愚痴を言うのではなく、問題を解決するための情報共有や提案をすることで、企画提言力が育まれる
2	対象： 育児中の 住民  連携： 行政、 企業、	<p>「子育て応援ひろば ふう」の運営</p> <p>2007年4月にオープン。子どもを遊ばせるためのひろば・上手な子育てをするためだけのひろばではなく、親のためのひろばが欲しいという思いを実現。利用者間でサークル活動等を推進。マミーズネット直営のひろばなので、スタッフや利用者の思いがすぐに反映できる</p> <p>場所は、マミーズ・ネットの活動に関心をもった企業経営者がゴルフ練習場内の一室を提供してくれている</p> <p>ひろばや育児サークルなどで子どもが小さいうちから何らかの活動をしていた人は、そのまま地域の子ども会やPTA活動などで活躍している</p>	<p>●サークルの活動については、基本的に入出自由とし、就職との両立も可能としている自由で柔軟な運営体制</p> <p>●子育て中の人を単に支援の受け手と見るのではなく、当事者同士が互いに支えあいながら子育てし社会参画していけるひろば作りをめざす</p> <p>●サークル活動に積極的な者をマミーズ・ネットの活動に巻き込む</p> <p>●子育て期は地域を支える人材が育つ時期。地域に根ざし地域を支える人材を育てることも、ひろばの大切な役割</p>
3	対象： 育児中の 住民、 育児を終 えた住民  連携： 行政、 企業、 大学	<p>NPO法人マミーズネットの運営</p> <p>①メンバーの人材育成 文部科学省家庭教育支援総合推進事業や内閣府地域活性化事例研究事業を受託することで、自己研鑽・人材育成をおこなう</p> <p>②母親業と両立できる柔軟な参加の仕組み 組織のなかで緩やかな役割分担が作られているが、子育て中の母親達の集まりであるため、急に活動に参加できなくなることもあるので、そのときにやれる人がやれることをやる体制になっている</p> <p>③市内の子育てサークルとのネットワーク 市内にある多くの子育てサークルと繋がりながら、情報の提供や集約、交流を図ったり、意見を行政に提起したりするなど、つなぎ役を担う</p> <p>また、日々の暮らしのなかで孤立してしまったり、本当に必要なサービスにアクセス出来ない人に対してアクセスすることを常に意識しながら活動を行う</p>	<p>●自分の意見をきちんと発信できる人材を育成するための自己研鑽の場として、委託事業等を活用</p> <p>●変化する子育て環境に迅速に対応できるように、当事者が活動の中心となることが大切。そのための道筋をつけられるよう心がける</p> <p>●自分たちが行っている活動を、マスコミ等を通じて対外に発信し、地域住民の協力を得る</p> <p>●メンバー不在による機能停止を防ぐため、数名で一つの業務にあたる</p> <p>●特定の人意見で全体の組織運営を規定するのではなく、いろいろな人の意見を集約し、それを一つ一つ具体化し、形にしていくことが大切</p>

(参考)「NPO法人マミーズネット」<http://www.mammies.jp/>

分野	人材育成（大学生）、農業・食育	訪問日	平成22年10月21日
----	-----------------	-----	-------------

氏名	<b>野崎 賢也</b> （のざき けんや）
所属・役職	愛媛大学地域創成研究センター 准教授
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●愛媛大学の授業の中に、地域づくりのためのワークショップをとり入れ、学生を実際に地域に送り込んで、住民主体のまちづくりを地域実践型で行っている</li> <li>●地域の食に関わる人々のネットワーク構築や食育を通じて、地域の食を活性化</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●住民主体の地域づくり・まちづくりに欠かせないワークショップの手法を実践的に学ばせることで地域を担う人材を育成する必要</li> <li>●日本の地域の食業界の人材は、底上げはなされてきているが、関係者が連携する際の核となる中心人物（リーダー）がいないので、育てていきたい。また、これまでの食育は、ただ「食べる」だけで、なかなか利用拡大につながらず効果が薄かった</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●若いうちに「ホンモノ」と触れ合うことが大事 →現場で奮闘する大人達（「ホンモノ」）とともに活動し、自分の価値基準に収まらないものがあることを学生のうちに知っておくことが重要</li> <li>●高いモチベーションをもって現場に入ることによって人は成長する →育成される側のモチベーションが高くなければ、現場での経験も人を成長させない。意欲や問題意識を持って現場に入ることが重要</li> <li>●各方面の関係者が連携していくためには、明確な方向性を示すことができるリーダーが必要 →連携とは、必ずしも顔をつきあわせて何かを一緒にするという訳ではなく、中心となる人物を核にして、関係者が同じ方向性を持ってつながっている状態。</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	地域で活動するために必要なスキルを持ち、地域を深く理解している人材	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 学生、 地域住民  連携先： 行政	<p>学生による地域実践活動（愛媛大学）</p> <p>これまでの大学教育では、自分の生まれた地域を誇れる教育がなされてこなかったので、授業内外の地域実践活動をつうじて、地域を深く理解し、地域の良さが分かる人材を育成する</p> <p>①ワークショップ入門（授業）</p> <p>畠中智子氏と合同で地域づくりのためのワークショップを授業にとり入れ、住民主体のまちづくりを地域実践型で行う。</p> <p>具体的には、ワークショップの手法を座</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域で活動するためには、コミュニケーション能力（住民に新しい提案をする際、どういう順序で相談すべきかが分かる等）や互惠関係を築く力（何か与えられたら、何かを返す）が必要</li> <li>●現場で活動している人（ロールモデル、お手本）を身近に見ることで、自分の本当にやりたいことに気づく</li> <li>●特に地方の学生は地域活動をして</li> </ul>

		<p>学で学んだあと地域に入り、地域イベント等について調査させ、結果を関係者の会議等で報告させる等。モチベーションの高い学生を更に成長させるためのプログラム</p> <p>②フィールド・セッション（授業） 松山市五明地区において町歩きをし、地域調査の基礎的な能力を身につける。モチベーションの低い学生に対し、地域に入る前に動機付けを行い底上げするプログラム</p> <p>③授業外での活動 四万十市や宇和島市において、学生に地域住民と共に農作業等を経験させ、現場で地域活動をしている大人（「ホンモノ」）に触れさせる。学生が地域に入ること、地域住民（特に若者やIターン者）も刺激を受け、地域の良さに気づく等の効果がある</p>	<p>いる大人と触れ合う機会が少ないので、そのような経験は重要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●現場での活動を通して、地域で活動するために必要なスキル（コミュニケーション能力、社会性）を身につける</li> <li>●学生のモチベーションが活動やその効果に大きく影響する。モチベーションに応じて学生を分け、異なる目標を設定して活動を実施</li> <li>●モチベーションや基本的なコミュニケーション能力は、大学生よりも早い段階からの動機付けが必要</li> <li>●単位目当てではないやる気のある学生を伸ばすためには課外のプログラムも必要</li> </ul>
2	<p>対象： 地域住民、 「食」関係者（企業、生産者、研究者等）</p> <p>対象： 小学生、 地域住民</p>	<p><b>地域の食文化の活性化</b></p> <p>①食の地域学研究会（H22.10） 食のまちづくりの専門家である佐藤亮子氏と共同で開催。地域の食に関わる人のネットワークづくりを行い、地域の食に関わる人材を育てるために、在来種の評価・応用・開発、消費者教育等を行う。発起人は大学研究者、地域の生産者、加工業者、流通業者、飲食業者、消費者等（25人） ※食のまちづくりは、山形庄内が一つのモデル（山形大、農業者、学生、飲食業界等が連携し、地域の在来種の栽培、加工等を行う）</p> <p>②「ぎょしょく教育」 愛媛大学「ぎょしょく教育」研究推進プロジェクトチームが愛南町内の関係機関と緊密に連携・協力して、魚・水産版食育を推進し、地域の活性化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●連携とは、必ずしも顔をつきあわせて何かを一緒にするという訳ではなく、中心人物を核に、関係者が同じ方向性を持ってつながっている状態</li> <li>●各方面の関係者が連携していくためには、明確な方向性を示すことができるリーダーが必要</li> <li>●食育の実践には、地域の産官学に加え、地域全体の協力なくして実現できない</li> <li>●大学は地元の間人関係を乗り越えられるので、地元の人同士をつなげることができる</li> </ul>

（参考）「愛媛大学地域創成研究センター」

[http://www.ehime-u.ac.jp/information/organize/collaborative\\_center/rci.html](http://www.ehime-u.ac.jp/information/organize/collaborative_center/rci.html)

分野	まちづくり	訪問日	平成 22 年 11 月 18 日
----	-------	-----	-------------------

氏名	<b>畠中 智子</b> （はたけなか ともこ）		
所属・役職	高知のまちづくりを考える会 代表		
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ファシリテーターとして、肩書きや経験値に左右されず、誰もが気軽に思いをつぶやけるワークショップの場をつつじて、まちづくりを行う</li> <li>●ファシリテーターを育成するため、自治大学校、自治体、大学等に出向いてファシリテーション講座を開催する</li> </ul>		
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「生活者の視点・女性の目線によるまちづくりが必要」と助言を受け「高知のまちづくりを考える会」を発足させた</li> <li>●県の審議会・委員会へ出席する中で、委員が方向の違った意見をそれぞれ言っていて、何が決まったかもわからず、参加していて楽しくない状態だった</li> <li>●普段の言葉で、語り合いたいことを気軽に語り合える、上手く話ができない人も話ができる場が必要と考えていたときに、ワークショップに出会い、この方法を実践していきたいと考えた</li> </ul>		
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>想定外の範囲外を楽しもうとする心、キャッチする感性が重要</b> →自分の意見を伝え、自分とは違う意見を受けとめるという中で、お互いの意見が育っていくことを楽しめることが重要</li> <li>●<b>魅力あるプロジェクトであれば自然に人は集まる</b> →ネットワークを作ることが目的化するのとは本末転倒。プロジェクトの終わったネットワークは解散する</li> <li>●<b>ワークショップに関わる中で、住民自らが考え、やるべきことを導き出すプロセスが重要</b> →住民が自分たちのやるべき事を見出した後は、住民は自ら動き、地域は活性化する</li> </ul>		

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>想定外の範囲外を楽しもうとする心、キャッチする感性を持った人材</b></li> <li>●<b>水平性・公平性を保ち、意見をいいあぐねている人をサポートできる感性を持った人材</b></li> </ul>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 地域住民  連携先： 行政、 大学	<p>ワークショップの実施</p> <p>ファシリテーターとして、子どもからお年寄りまで、肩書きや経験値に左右されず、誰もが気軽に思いをつぶやけるワークショップの場をつつじて、まちづくりを行う。自由で気楽で形式張らない、「また来たい」と思って貰えるような、参加意識が継続するプロセスづくりに取り組む</p> <p>分野は、環境、住宅や道路づくり、福祉、</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自分たちが丁寧に考え導き出した答えには人々は従う</li> <li>●課題が見えてくると、参加することが楽しくなり、参加者の間に確かな共有意識が芽生える</li> <li>●ワークショップに関わる中で、住民自らが考え、やるべきことを導き出す</li> </ul>

		<p>人権啓発、特産品づくり、イベント企画など多岐にわたる</p>	<p>プロセスが重要。住民が自分たちのやるべき事を見出した後は、地域は活性化化する</p> <p>●魅力あるプロジェクトであれば自然に人は集まる。ネットワークを作ることが目的化するのとは本末転倒</p>
2	<p><b>対象：</b> 行政職員、 教員、 大学生、 その他</p> <p><b>連携先：</b> 行政、 大学</p>	<p><b>ファシリテーターの養成</b></p> <p>①行政職員向け講座 本来、行政関係のワークショップで、行政職員がファシリテーターを務めることは難しい。したがって、ファシリテーターを育成するというよりは、そのスキルを学ぶことで、ファシリテーターという役割を認め、話し合いの場で活用することを学んでもらう</p> <p>②教員向け講座 教員は、達成目標を定めて授業を計画するため、想定外の子どもの発言や授業展開に対応するのが苦手。ワークショップの手法を学ぶ中で、筋書きが決まっていないう状況で、参加者の発言から目標が定まってくるというプロセスを理解してもらおう</p> <p>③大学生向け講座 これまで同質的な人間関係の中で育ってきた大学生は、違う意見を受け止めることが苦手。人の思いを知るためのコミュニケーション能力を身につけることが、社会で生きていくうえで大切であることを伝えている</p> <p>④その他の社会人向け講座 ファシリテーターの役割は、人と人をつなぐこと。これは、ワークショップの中だけでなく、日常生活していく上でとても大切であることを伝えている</p>	<p>●ファシリテイトとは、場を盛り上げて話しやすい雰囲気を作ること。したがって、講義も自由で気楽で形式張らないスタイルを心がける</p> <p>●講座は対象者の持つ課題等に応じて、強調する内容等に変化をつける</p> <p>●いくらスキルがあっても、参加者一人一人から「思いを聞かせて欲しい」という気持ちや好奇心がないとファシリテーションはできない。スキルだけでなく、ファシリテーションの心を伝えたい</p> <p>●自分の意見を伝え、自分とは違う意見を受けとめるという中で、お互いの意見が育っていくことを楽しめることが重要</p> <p>●直接ファシリテーションスキルを活かす場面は少なくとも、その精神は人が人と関わって生きていく上で必要不可欠のもの</p>
3	<p><b>対象：</b> 大学生</p>	<p><b>後継者の育成</b></p> <p>現場に同行させ、ファシリテーターグラフィックを手伝わせたりしながら、現場の様子を全てノートに取らせ、気づいたことや学んだことを再確認させている</p>	<p>●好奇心が育つ環境が必要</p> <p>●子どものときからコミュニケーションの育成が必要。そのために体験学習は効果的</p>

(参考)「i'm 智子 こんなことしゅう考えゆう」<http://hatakenakatomo.co.seesaa.net/>



分野	地産地消、観光	訪問日	平成 22 年 11 月 26 日
----	---------	-----	-------------------

氏名	<b>本田 節</b> (ほんだ せつ)
所属・役職	ひまわり亭 代表
活動	<p>●1998 年に、地域のボランティアグループ「ひまわりグループ」のメンバーと共に地域の主婦たちによる地産地消の農村レストランを立ち上げる。「もったいない」をキーワードとし、地域の財産ともいえる「おばちゃん・おばあちゃんの知恵・経験・技・感性」を活かさないのは「もったいない」、地域の素晴らしい食材を活かさないのは「もったいない」、取り壊し寸前の築 120 年の古民家が「もったいない」ということで古民家を移築したお店を拠点に地域の素材を出来る限り活用し、安心安全な食を提供</p> <p>●「食」を通して、地域づくりへの貢献や食育活動、女性の起業アドバイスにも力を注いでいる。さらに、2002 年頃からは、グリーンツーリズムの推進にも積極的に取り組んでおり、地元地域を巻き込んで「広域連携によるグリーンツーリズム実践」を推進。日本各地、さらには韓国からの視察研修を受入れており、学生のインターンなども積極的に受入れている</p>
取組の契機	<p>●人吉市商工会議所が主催する異業種交流のグループ活動に参加し、地元の若い経営者や全国各地の町おこしグループの人たちとの交流を契機に、仲間の女性たちと「ひまわりグループ」を結成し、郷土料理の研究や地域のお年寄りに弁当を配達するボランティアを開始。活動の中で、食の大切さ、地元の農産物のありがたさ、お年寄りの経験・知恵・技はかけがえのないものであることなどを強く感じ、農村レストラン「ひまわり亭」を開業</p> <p>●山北幸氏との出会いが、本田氏の「もったいない」精神を始めとする経営哲学に大きな影響を与えた</p>
活動のポイント	<p><b>●行政と協力関係を築き、相思相愛の関係性を持つ</b> →行政の情報発信力を活用するなど、行政の力を活かすところは活かす。反対に、高齢者を雇用することで、高齢者がコミュニティ・ビジネスで活躍することになり、高齢者の生き甲斐（活躍の場）を提供することで、行政への貢献も図る</p> <p><b>●きっかけさえあればリーダーは生まれる。そのきっかけ作りは行政に期待</b> →行政の声がけ（農村活性化、高齢者対策）によって、今まで気づかなかったことに気づくきっかけとなり、ひまわり亭の活動、グリーンツーリズムの活動が生まれた</p> <p><b>●地域と役割分担をして、つながりを持つことが大切</b> →地域住民（高齢者）を雇用したり、農村では農家民宿を実施することで滞在型観光の実現を図ったり、農家から食料を調達する仕組みを構築したりと、地域と関わっていくことで、それぞれの主体に利益が生まれるスキームを築く</p>

## 人材力活性化の取組内容

人材像		行政と地域との橋渡しができる人材	
対象・連携先		人材力活性化の取組内容	ポイント
1	<b>対象：</b> <b>実施主体</b>  <b>連携先：</b> 行政、地域 住民	<b>行政との連携・協力体制の構築</b> 自助努力による課題解決が困難な場合は、行政と連携・協力体制を築き、解決策を講じる。行政との関係は、補助金による支援を受けるようなものではなく、『お互いを活かす』関係性が重要。	●お互いを活かす合い、共にメリットを享受できる関係の構築  ●補助金に頼らず、ある程度のリスクを背負うことが大切。リスクを背負うことで、社会的責任を自覚し、当事者意識が芽生える
		<b>行政からの「きっかけ」の提供</b> 地域には何か事を興したい、何かに取り組みたいという思いをもった人材は存在するが、その「何か」が漠然として一歩踏み出せないでいる場合がある。そこに行政による地域課題を考える機会など「きっかけ」の提供があれば、「何か」を明確にする契機となり、活躍できる人材＝リーダーの誕生に繋がる。	●リーダーは、自ら事業を楽しんで運営し、自分の行っている事を熱い思いで語れることが重要
		<b>地域住民との連携・協力体制の構築</b> 地域住民（高齢者）を雇用したり、農村では農家民宿を実施することで滞在型観光の実現を図ったり、農家から食料を調達する仕組みを構築したりと地域と役割分担をして、つながりを持つことで、地域内で利益が循環する仕組みに繋がる。	●地元住民が元気になることで、地域が元気になっていく。 →人間力が地域力を創造する
2	<b>対象：</b> 地域住民  <b>連携先：</b> 行政	<b>グリーンツーリズムによる地域活性化</b> グリーンツーリズム客の農村生活に対する憧れや感動を地域住民が体感することで、「農村って良いね」と農村に住んでいることを自慢するようになり（農村に対する価値観の変化）、地域住民が活気づくことに繋がった。	●例えば紅葉や掘りごたつという、地域住民にとって「当たり前」であったことが南国からのツーリズム客には感動を与える。その結果、地域住民は、今まで当たり前であったことが「価値あること」と気づくきっかけとなる  ●今まであった地域資源に、新しい価値観や時代のニーズを繋いで創り出すことが、地域力創造

(参考)「郷土の家庭料理“ひまわり亭”」<http://himawari-tei.com/>

分野	まちづくり	訪問日	平成 22 年 10 月 22 日
----	-------	-----	-------------------

氏名	<b>前田 眞</b> (まえだ まこと)
所属・役職	邑都計画研究所代表取締役、(特非) まちづくり支援えひめ代表理事
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●住民の自己決定力を育成し、住民主体のまちづくりを応援するために、セミナーやワークショップを実施</li> <li>●託老所あんきを中心とした福祉のまちづくり(縁側プロジェクト)にコーディネーターとして関わる</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●近年、住民協働の事業が増加しているが、「行政に協力してやっている」という感覚で住民が意思決定をした場合、後々住民の不満が噴出しやすい</li> <li>●このような状況を改善するためには、住民が変わる必要がある。住民が責任を持って意思決定し、事業を推進できるようにしたい</li> <li>●住民の地域を変える力を育成するために、行政と住民をつなぎ、住民の啓発を行う必要がある</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>地区課題や生活上の困難にぶつかったとき、住民に地域を変えようというエネルギーが生まれる。そのエネルギーを住民の力に変えていく</b> →住民に現状と課題について認識してもらうことが第一歩</li> <li>●<b>住民一人一人の得意分野に沿った役割を持たせることが重要</b> →共同作業を一緒に行うことで、一人一人の得意分野が見えてくる。それを活かした役割を持たされると、各人の自信や生き甲斐につながり、活動が長続きする</li> <li>●<b>関係者の話を引き出すコーディネーターの存在が重要</b> →皆の意見を吸い上げ、整理し、生活実感のある言葉で提示することができる力を持った人材が必要</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域課題に対して自己決定できる人材</li> <li>●住民の思いを引き出し、合意形成を促すことができるコーディネーター的人材</li> </ul>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 地域住民 連携先： 行政	<p>啓発型セミナーの実施</p> <p>地域課題を提起し、住民が考えるきっかけとなるようなセミナーを自治体(愛媛県、松山市等)の委託を受けて、開催。</p> <p>セミナーは10人程度のワークショップで、参加者が思いを述べやすい形式が有効。参加者の意見を吸い上げ、整理し、生活実感のある言葉で提示することができるコーディネーターが必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地区課題や生活上に困難にぶつかったときに住民の中に生まれる地域を変えようというエネルギーを住民の地域を変える力に変えていく</li> <li>●地域課題を提起し、住民が考えるきっかけを作ることが重要。関心のない人々も含めて、いかに人を集めるか、重要性に気づいてもらえるかが課題</li> </ul>

2	<p><b>対象：</b> 地域住民、福祉施設利用者</p> <p><b>連携先：</b> 地域住民、地縁団体、地元事業所等</p>	<p><b>縁側プロジェクト</b></p> <p>託老所あんきの一角に地域住民や利用者の交流の場を創出し、福祉のまちづくりを行う。高齢者行方不明時や災害時に、住民の協力が得られるよう施設利用者と住民の交流を進め、また、住民の課題解決力を育成する拠点として、施設を地元住民に開放</p> <p>※有限会社託老所あんき（中矢代表）</p> <p>高齢者が住み慣れた地域で、その人らしく生活できるよう、地域に開放した形で運営する指定居宅介護支援事業所（デイサービス、訪問介護等）。松山市垣生（はぶ）地区</p> <p>①心のテーブル事業</p> <p>住民に利用者の顔を覚えてもらうためには、まずは住民に施設に来てもらうことが必要ということから、利用者と住民が会食できるイベントを年4回程度開催。将来的にはコミュニティレストランにしていく</p> <p>②夜の心のテーブル事業</p> <p>独居高齢者を中心に行う夕食会。コーディネーターが入り、地域に対する思いを共有</p> <p>③防災訓練・炊き出し</p> <p>地区の自治会と連携。当初託老所は迷惑施設のように捉えられていたが、住民との交流が進むにつれて、連携できるようになった</p> <p>④子ども達との連携</p> <p>駄菓子屋の運営を子どもと一緒にしたり、お泊まり会を行う等、まずは子ども達を施設に呼び込む。また、小学生でボランティアグループを結成</p> <p>⑤コミュニティスペースの提供</p> <p>自治会の会合等に使えるスペースを住民に開放し、施設と住民との互惠関係を築く</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●事業の趣旨や思いを常に情報発信することで賛同者を得ることができる</li> <li>●楽しいことをやりながら、しんどいことも一緒にできるネットワークが重要</li> <li>●人が集まって話をするにより地域への思いや地域課題に対する危機感を共有できる。</li> <li>●関係者の話を引き出すコーディネーターの存在が重要。思いを引き出すためには、現場で活動を共にしある程度時間をかけて住民と信頼関係を構築することが必要</li> <li>●共同作業を一緒に行うことで、一人一人の得意分野が見えてくる。それを活かした役割を持たされると、各人の自信や生き甲斐につながり、活動が長続きする。</li> <li>●子ども達を参加させることで、交流がその家族から周辺住民に広がる</li> <li>●行政にやらされる事業ではなく、自らが必要と思うことを、各種制度を利用しながら実施</li> </ul>
3	<p><b>対象：</b> 一緒に活動するNPO職員</p>	<p><b>後継者の育成</b></p> <p>現場で共に活動し、生活実感や危機感を共有しながら時間をかけてコーディネーター的人材を育成。様々な人と引き合わせ、自分が前面に出ずに責任を持たせる場面を用意している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●みんなの意見を吸い上げ、整理し、生活実感のある言葉で提示することができる力を現場で育む</li> <li>●地域住民と時間をかけて信頼関係を構築する</li> <li>●責任を持たせる場面を用意する</li> </ul>

(参考)「有限会社 邑都計画研究所」<http://www.d.pikara.ne.jp/yutokeikaku/index.htm>

分野	まちづくり	訪問日	平成 22 年 10 月 28 日
----	-------	-----	-------------------

氏名	<b>湯脇 信一</b> （ゆわき しんいち）、 <b>光 史朗</b> （ひかり しろう）
所属・役職	始良市企画部企画政策課 課長補佐（湯脇氏）、主査（光氏）
活動	<p>●事業内容</p> <p>始良町の新しい地域活性化構想の策定にあたり、町役場主導ではなく、地域住民自らが主体となってとりまとめた。いわば、それは地域住民による徹底的な膝詰め議論と住民が自らの地域の将来は自分たちでつくるのだという地域を思う心の集大成である。</p> <p>その取組について、上記二人が町役場における担当者として、地域の黒子役に徹し、構想策定に大きな力となった。</p> <p>具体的には、始良町の町内の 8 つの小学区の住民から成る「校区別地域活性化委員会」、始良町職員 30 名から成る「始良町地域活性化プロジェクト会議」、町内の企業・地域づくり団体の代表者等から成る「始良町地域活性化構想策定委員会」での協議やアンケート結果に基づき、始良町の地域課題を抽出・整理するとともに、町内の 8 つの小学区別の活性化基本構想（活性化に向けて校区全体で取り組まなければならない目標と目標達成に向けて何が必要になるかなど、その出発点から到達点までの一連の大きな流れ（シナリオ）をまとめたもの）及び今後の展開、推進体制を検討し、始良町地域活性化に向けた基礎資料を得ることを目的とした事業である「始良町地域活性化構想策定事業」を担当。</p> <p>※旧始良町時に取り組んだ事業</p>
取組の契機	<p>●人口増加により都市化する地域と、人口減少及び高齢化が著しい地域が存在しており、地域ごとに抱える課題（防災、交通、教育、医療、福祉 等）が山積しているため、地域ごとの抱える課題を精査し、地域ごとの活性化対策を講じる必要性が迫られていたことが背景。</p>
活動のポイント	<p>●<b>地域住民が、地域づくりに対して、当事者意識をもつことが重要。</b></p> <p>→地域の住民が、地域づくりを自らの問題としてとらえ、課題解決に向けて取り組んでいくためには、まず「正しい現状認識」と「危機感の共有」が不可欠。地域の歴史や文化、集落の基礎データを共有できたことも大きかった。</p> <p>●<b>住民との徹底的な議論を通して、自らは地域の黒子となって、地域住民主体の地域づくりを行う自治体職員が育成された。</b></p> <p>→地域住民の活動の原動力となったのは、自らの「危機意識」に加え、プロジェクト会議に参画した自治体職員が、この町を、この地域をなんとしても良くしたいという熱い使命感をもち、粘り強く地域住民と向き合い、対話に加わったこと。</p> <p>→住民はその姿勢に賛同・感動し、普段は、お願いや苦情を言う先である自治体職員を信頼することで、ともに考え、悩み、徹底的な議論を行った結果、住民自らの手による地域の将来構想を策定することができた。</p> <p>→自治体職員はその過程を通じて地域づくりを担う職員として大きな成功体験を得た。</p> <p>●<b>様々な意見をまとめ上げる「調整力」のある人材が地域リーダーとして最適</b></p>

→それぞれの地域には、一方的にリードするのではなく、地域住民から出される様々な意見・課題を調整し、一つの形にする調整力を備えた人材がリーダーとして最適

### 人材力活性化の取組内容

人材像		<ul style="list-style-type: none"> <li>●自らは黒子となって、地域住民主体の地域づくりを行う自治体職員</li> <li>●様々な意見をまとめ上げる調整力を備えた地域リーダー</li> </ul>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント	
1 対象： 職員  連携先： 職員、地域 住民	<p>地域住民主体の地域づくりを行う自治体職員の育成</p> <p>地域住民との協議を重ねることで、地域課題の解決や活性化について職員も地域住民と一緒に考えて、その結果、職員の地域に対する見方・考え方に変化が生まれ、地域づくりに関心を示すことに繋がった。</p> <p>また、全国から集まった地域おこしに対する熱い思いをもった者同士との研修を経験したことで、地域づくりに取り組む意欲が一層喚起された。</p> <p>職員の地域づくりに対する熱い思い・姿勢は地域住民に感動を与え、地域住民の賛同を得る大きな契機となった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域の実情を知る地域住民との協議の場を設けることで、お互いの関心事の共有化が図られ、地域の活性化を考えるきっかけとなる。</li> <li>●地域住民の思いを町政に反映させるには、町役場全体の理解と協力が前提となる</li> <li>●職員による地域の担当が存在することで、地域に情報が入ってくることとなり、一方で地域からの提案もしやすくなる</li> </ul>	
2 対象： 地域住民  連携先： 行政	<p>地域住民に当事者意識を持たせる</p> <p>地域住民に対して、地域課題の炙り出しとその解決策をアンケートにより検討させた。また、地域ごとの人口統計を作成させて人口構成を把握させたことなどを通じて、地元の置かれている状況（地域課題、若者が不足している等）を理解させることになり、その結果、「自分の地元は自分で守らなければ」という当事者意識を持たせることに繋がった</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域課題を解決する主体を、自助、共助、公助、共助・公助の4つに区分けし、地域住民が考える解決策のアイデアがどの区分に属するかを検討させた。その結果、地域住民に対して自助、共助で解決しなければならない事柄を意識させることに繋がった</li> </ul>	
3 対象： 地域住民  連携先： 行政	<p>調整力を備えたリーダーの存在</p> <p>地域住民の多様な意見を聞き、それを集約し、一つの形に導く「調整力」が備わったリーダーが存在すれば、地域住民も積極的に地域のことを考え、意見できる環境になる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一方的にリードする人材だけでは、その人に頼りっきりになってしまい、地域住民の当事者意識が希薄化する</li> </ul>	

(参考)「始良市役所」<http://www.city.aira.lg.jp/>

分野	人材育成	訪問日	平成 22 年 12 月 22 日
----	------	-----	-------------------

氏名	<b>横尾 敏史</b> （よこお としふみ）
所属・役職	NPO 鳳雛塾 事務局長
活動	<p>●やる気のある人々が真摯に議論してお互いを高めあうような場が少なかった佐賀県内において、戦略的意思決定、積極的行動力を体得するような実践的な経営教育（ビジネススクール）を行い、社会人、学生も交えたやる気のある人々のコミュニティーを形成することによって、経済活動に挑戦する人々の支援を目指し、鳳雛塾を設立。</p> <p>●欧米のビジネススクールで活用されるケースメソッドを取り入れ、自分で考え自分で行動できる能力を育成するとともに、サーバー上でのディスカッション、講師を交えての交流会等を通じて、志を同じくする人々の強い紐帯のネットワークを構築。当時、任意団体によるこのような組織は珍しいものであったが、ビジネス活動に熱心な人材を輩出することによって、衰退が懸念されている佐賀県の地場産業、商店街の活性化も視野に活動を続ける。</p> <p>●平成 14 年からは、それまで取り組んできた大学生・社会人向けの起業家教育事業を、もっと小さい時期から導入することによって地域経済の活性化を図りたいという観点から、小・中・高校向けのキャリア教育（起業家教育）事業を開始。子どもたちの生きる力を育成する観点から重要視されているキャリア教育は、教育面だけでなく、地域や産業界にとっても、早い段階から次世代を担う人材を育成することにより、地域社会の発展につながるものと期待されている。鳳雛塾は、民間コーディネーターとして教育界、地元産業界、行政機関の間をつなげて連携、協力を図り、ビジネススクールで実践しているケースメソッドを取り入れながら、地元商店街や地場企業などの地域資源を活用した、地域に根ざした効果的なキャリア教育を実践。</p>
取組の契機	●佐賀県は県内経済の地盤沈下が激しく、新しい産業を育てなければ銀行も生き残れないという危機感から、佐賀銀行が中心となって起業家支援事業を開始
活動のポイント	<p><b>●人的ネットワーク、ノウハウ、ブランドが積極的に供与され、誰でも利用できるよう「もやい」（共有）されていることが事業推進のインセンティブとなる</b> →鳳雛塾が長年蓄積した人的ネットワーク等の貴重な資源をオープンにし共有可能とすることで、塾生間の信頼形成をもたらし、創発につながる。</p> <p><b>●キャリア教育を通して小・中・高の学生に「起業家精神」を醸成する</b> →鳳雛塾のキャリア教育を通して学生は自ら考え、自ら学び、自ら行動するという「生きる力」と「人とつながる力」からなる「起業家精神」を学び、体感することができる。</p> <p><b>●起業家精神育成の場の提供により将来を担う人材の育成、地域経済の活性化を目指す</b> →鳳雛塾による小学校から大学生・社会人に至るまでのすべての段階において、一貫した起業家精神育成の場の提供は、将来の地域を担う人材の育成、地域経済の活性化につながることを期待される。</p>

## 人材力活性化の取組内容

人材像		起業家精神を持ち備えた人材 自分で考え、自分の責任において行動できる人材	
対象・連携先		人材力活性化の取組内容	ポイント
1	<p>対象： 大学生、社会人</p> <p>連携先： 産業界、行政機関、大学</p>	<p>起業家教育事業</p> <p>ケースメソッド形式で、地元企業などの事例を教材に問題点や解決策を討論することで、塾生は色々な角度から意見を出し合い、自ら考える力・まとめる力・プレゼン力が鍛錬される。</p> <p>また、志を同じくする参加者同士の強い紐帯のネットワークの構築により、自己組織的な勉強会、ビジネスが発生し、相互作用が生まれている。鳳雛塾はビジネス創出のプラットフォームとなっている。</p> <p>受講生は現在までに約 320 社にのぼり、全国的に注目される IT 企業を起こした人、地元商店街の活性化を目指して活動する学生サークルの設立など、経済の活性化に一定の成果をあげてきている。</p>	<p>●固定的・体系的なベンチャー育成に取り組んでいる。</p> <p>●仮想の事例や大手企業などの事例ではなく、地元企業を題材としたケース教材を自作・使用したことにより、地域の人が感情移入できる教育事業が展開可能となっている。</p> <p>●若手社会人のほか、佐賀大学や近隣の大学生、ベンチャー、中堅企業の経営者、自治体職員、マスコミ関係者など多彩な人材が参加し、交流が図られている。</p> <p>●佐賀県内の産業界・行政機関・大学の強固な結束を基に、充実した起業家教育が可能となっている。</p>
2	<p>対象： 小・中・高校生</p> <p>連携先： 地域住民、産業界</p>	<p>小・中・高校向けキャリア教育事業</p> <p>小学校でのキッズマート（販売体験）、中学校、高校における提案活動付き職場体験（インターンシップ）、起業体験活動、コンサルティング活動等から成るキャリア教育によって、子供達は学校の勉強だけでは得ることが難しい「起業家精神」や多くの経験や知識を身につけることができる。</p> <p>また、地域社会や大人との繋がりを通して基礎的な人間力（あいさつや感謝の気持ち、思いやりや協力の大切さなど）を身につけることも出来る。</p> <p>キャリア教育を通して、子供達が仕事、労働、職場や商売などについて考えていくことは、地域社会にとって将来の担い手育成につながる。</p>	<p>●子供の成長のために地域や産業界と連携したいという思いを持った学校と、地域の子供達の成長に役立ちたいという思いを持った産業界を結びつけることが重要。</p> <p>●普通科高校でキャリア教育の展開が図られれば、小学校から大学までの縦の連携が一層強化されるため、今後は普通科高校への普及を検討中。</p>

(参考)「NPO 鳳雛塾」<http://www.housuu.jp/main/>



分野	人材育成（大学生）	訪問日	平成 22 年 10 月 22 日
----	-----------	-----	-------------------

氏名	<b>横山 史</b> （よこやま ふみ）
所属・役職	NPO 法人 Eyes 代表理事
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5ヶ月間以上の長期実践型プログラムによるインターンシップの他、若者が社会に出て、様々な人に出会い、成長できる短期プログラムを実施</li> <li>● 専従スタッフは、横山氏以下2人のみ。運営においては学生スタッフが大きな役割を果たし、学生自身も成長している</li> </ul>
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「愛媛では夢は叶えられない」と、都会に出て行く若者が数多くいるが、地域で自らチャレンジせず、また地域だからこそできることを顧みずに、多くの若者が故郷を捨てていることは問題</li> <li>● 自分の成長を感じられる都会の刺激的な環境は、自分の心意気次第で故郷でも創り出せるのではないかと考えた</li> </ul>
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>目的意識や問題意識がないとスキルを身につけても意味がない。目的意識や問題意識が芽生えれば、あとからスキルはついてくる</b> →インターンシップのプログラムはスキルを身につけるためのものではなく、目的や問題意識を持つことができるものにすることが重要</li> <li>● <b>現場で大人と共に働き、その価値観に触れることで、若者は大きく成長する</b> →組織や地域の大人達の関わりの中でこそ、社会性やコミュニケーション能力が身につき、目的意識や問題意識を持つことができる</li> <li>● <b>役割と責任を与えることで、「自分で考えて行動する力」が身につく</b> →与えられた仕事をただこなすのではなく、自ら仕事を創り出す力を育むことに重点を置くことで、主体性が育まれる</li> </ul>

### 人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 志をもって、主体的に行動できる人材</li> <li>● 地域や日本を良くしていこうという、社会の変革パワーとなるような人材</li> </ul>	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 大学生  連携先： 企業、 大学	<p>5ヶ月間以上の長期実践型インターンシッププログラム</p> <p>①大学等と連携して説明会を実施</p> <p>②キャリアミーティング</p> <p>志望動機や目的などを踏まえ、受入先や方法を Eyes コーディネーターと話し合っ て決める</p> <p>③受入企業担当者との面接</p> <p>やる気と真摯な気持ちがあるかを厳しく見てくれるよう企業にお願い。インター</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学生の目的意識を適切に企業に伝え、企業の受け入れ目的を話し合うことが重要</li> <li>● 学生が成長できるように、その特性に併せて様々な仕掛けを施したプログラムを設計(企業で働くことを甘く考えている学生にははじめに失敗させる、自信のない学生には小さな成功体験を積ませる等)</li> </ul>

		<p>ンシップ受け入れの決定は、学生と企業の双方が、主体的に意思を持って選択していることを重視する。</p> <p>④インターンシップの実施 「お客さん」ではなく、「仲間」として役割と責任を与える</p> <p>⑤Eyes のコーディネーターのフォロー 月1回学生と面談を行い、当事者意識を持っているかを問いかけながら、学生の状況に応じて、取組方法を一緒に考えたり、プログラムを再設計したりする</p> <p>⑥学生の成長 狭い社会で生きていた学生が、地域の色々な人と関わることにより、社会性やコミュニケーション能力等を身につける</p> <p>⑦インターン受け入れ企業のメリット 社員が学生を指導する中で、会社の理念や目的を再確認することができる。また、自分の指導によって学生が成長すれば、やりがいを感じ、組織全体のモチベーションが上がる。組織に人が育つ仕組みが構築される。</p>	<p>●学生に、困難に立ち向かうやる気と真摯な気持ちがなければインターンシップに参加しても成長できない</p> <p>●動機や目的意識を持たない学生が安易に受身で参加できるプログラムを用意することは、企業のためにも学生のためにもならない。学生と企業の双方が目的意識を持って望むことができるプログラムが必要</p> <p>●役割と責任を与えることで、「自分で考えて行動する力」が身につく</p> <p>●組織や地域の中で自分を気にしてくれている人がいるということを感じることや感謝、感動の体験が学生の成長にとって重要</p> <p>●企業には、学生の日報等を組織全体で共有し、担当者だけでなく組織全体で学生を指導する体制が必要</p>
2	<p>対象： 大学生 連携先： 企業、 行政</p>	<p><b>短期プログラムの実施</b> 若者が、インターンシップや企業経営者等との交流を通して、様々な価値観に出会い、成長できるイベントや短期プログラムを実施。他地域の団体と情報交換し、居住地の外でのインターンシップも紹介。</p>	<p>●地元を出たことのない学生にとっては、他の地域を見るだけで地元を客観的に見られるようになり、成長する</p> <p>●短期でも成功や失敗が経験できる色々な仕掛けを用意し、大人とふれあえるプログラムを設計すれば、きっかけとしての効果はある</p>
3	<p>対象： 大学生 連携先： 企業、 行政</p>	<p><b>学生スタッフによる企業情報誌の発行</b> 学生スタッフが主体となり、企業の経営者や社員に取材して、大学生向け企業情報誌の発行を行う</p>	<p>●主体性を持たせるためには、役割と責任を与え自ら考え行動していける環境を作ることが重要</p> <p>●学生スタッフは、企業の経営者と出会い、その価値観に触れることで成長できると共に、働くこと、企業についての価値観が醸成される</p>

(参考)「NPO 法人 Eyes」<http://www.npoeyes.net/>

## (参考3) 人材力活性化研究会開催要領

### 1 目的

地域活性化の基本的な要素である人材力の強化を図るため、「人材力活性化研究会」を開催し、NPO・企業等との連携方策も含めた課題を抽出したうえで、人材力活性化の具体的な施策・目標の検討や人材力の相互交流とネットワーク形成の進め方等の検討を行い、人材力の強化・活性化に取り組もうとしている様々な主体の今後の指針となるプログラムを策定する。あわせて、人材力活性化の事例の調査等を行い、その充実を図る。

### 2 名称

本会合は、「人材力活性化研究会」（以下「研究会」という。）と称する。

### 3 検討内容

#### (1) 人材力活性化の取組の現状と課題の抽出、対応策の検討

- ① 地域活性化の現場で求められている人材像の把握
- ② 人材力活性化の活動事例の収集（手法の検討を含む）
- ③ 人材力の相互交流とネットワーク形成の事例収集（手法の検討を含む）
- ④ 上記の現状を踏まえた課題の抽出と対応策の検討

#### (2) 人材力活性化プログラム等の検討・策定

- ① 総務省及び人材力の強化・活性化に取り組もうとしている様々な主体の今後の指針となるべき「人材力活性化プログラム」の策定
- ② 「人材力活性化プログラム」に基づき分野別のカリキュラムを作成

#### (3) 人材力活性化プログラム及びプログラムに基づき実施する施策の充実

- ① 「人材力活性化プログラム」の充実
- ② 「人材力活性化プログラム」に基づき分野別に作成するカリキュラムの充実

#### (4) その他、人材力活性化プログラムに関し検討が必要なこと

### 4 構成

研究会は別紙のメンバーをもって構成する。

## 5 運 営

- (1) 研究会に座長を置き、構成員の互選によりこれを定める。
- (2) 座長は、研究会を招集し、主宰する。
- (3) 座長に事故がある場合には、あらかじめ座長が指名する者がその職務を代理する。
- (4) 座長は、必要に応じ、ワーキング・グループ（以下「WG」という。）の開催を指示することができる。
- (5) 座長は、研究会及びWGの開催に際し、必要に応じ、臨時構成員として、学識経験者、関係団体等に出席を求めその意見を聞くことができる。
- (6) 研究会は非公開とする。ただし、終了後、配付資料を公表する。また、速やかに研究会の議事概要を作成し、これを公表するものとする。
- (7) 配付資料、議事概要は、総務省ホームページに掲載することにより、公表するものとする。

## 6 その他

- (1) 研究会の庶務は、総務省地域力創造グループ地域自立応援課人材力活性化・連携交流室において処理する。
- (2) この要領に定めるもののほか、研究会の運営その他研究会に関し必要な事項は座長が定める。

「人材力活性化研究会」構成員名簿

(敬称略、50音順)

いさがい 飯盛	よしのり 義徳	慶應義塾大学総合政策部 准教授
おざわ 小澤	ひろこ 浩子	赤羽消防団 副団長
たち 館	いつし 逸志	内閣府官民競争入札管理委員会事務局長
たに 谷	かずき 和樹	玉川大学教職員大学院 准教授
たまおき 玉沖	ひとみ 仁美	株式会社 タマノワ 代表取締役
とみなが 富永	かずお 一夫	NPOフュージョン長池 理事長
とよしげ 豊重	てつろう 哲郎	やねだん 柳谷自治公民館長
ぬまお 沼尾	なみこ 波子	日本大学経済学部 教授
まえがみ 前神	ゆり 有里	愛媛県総務部行政システム改革課 専門員
まつばら 松原	ともこ 朋子	日本マイクロソフト株式会社 企業市民活動推進本部 マネージャー
みやぎ 宮城	はるお 治男	NPO法人ETIC. 代表理事

## 平成 22 年度 人材力活性化研究会 開催実績

### 第 1 回（6 月 9 日）

- ・「地域づくりにおける NPO の役割」（富永構成員）
- ・「地域再生～行政に頼らない感動の地域づくり～」（豊重構成員）
- ・「今後の進め方について」「人材力活性化プログラム（仮称）策定に向けた基本的な考え方について」（事務局）

### 第 2 回（7 月 30 日）

- ・「TOSS の観光立国教育の取組について」（谷構成員）
- ・「マイクロソフトの企業市民活動～地域での取り組み～」（松原構成員）
- ・「八王子市の人材育成事業」（柏田オザパー）
- ・「地域活性化に求められる人材像」「人材力活性化の事例収集について」「ワーキング・グループの進め方」（事務局）

### 第 3 回（11 月 5 日）

- ・「我がまちを守る！ 消防団～現状と課題～」（小澤構成員）
- ・「THE・人材力活性化」（玉沖構成員）
- ・「公務員の地域活動」（前神構成員）
- ・「NPO 法人 ETIC. 事業紹介 地域編」（宮城構成員）
- ・「人材力活性化の事例調査」（事務局）

### 第 4 回（12 月 10 日）

- ・「地域をつくる！ ひとをつくる！－地域・大学連携の可能性－」（飯盛座長）
- ・「地域活性化システム論カリキュラム研究会 中間報告書について」（館構成員）
- ・「地域づくりを支える仕組みとその人材」（沼尾構成員）
- ・「『人材力活性化プログラム(仮)』作成にあたっての論点整理」（事務局）

### 第 5 回（2 月 7 日）

- ・「『人材力活性化プログラム(仮)』（案）について」（事務局）

### 第 6 回（3 月 25 日）

- ・「『人材力活性化プログラム(仮)』（案）及び『カリキュラム』（案）について」（事務局）