

地域活性化の現場で求められている人材像について

○多様な個々の人材

- ・ 地域にいる一人一人が人材であり、行政人、企業人、教育人、福祉人、地域人といった様々な立場での協力・連携が地域活性化につながる
- ・ 過疎地方型では1%の積極的でない人達も巻き込んで全員で地域活性化に取り組むことが重要であるし、逆に、大規模な都市型では1%の層が関心を持って動いてくれれば大きなイベントが開催できるなど、キーワードは「1%」
- ・ 地域の課題に積極的に関わっていく大学生が必要だが、現状では、消費者として閉じたコミュニケーションの中にいる
- ・ 地域人材として大学生はいるが、地域に出方がわからず遊休化している
- ・ ボランティアの受け止め方、活用の仕方が重要
- ・ 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
- ・ 地域の中で密度の高いネットワークを作り、全人格的なつきあいをしていく中で、参加者の地域に対する関心が高まる
- ・ 人材育成においては、官民が信頼関係を築いてビジョンを共有し、キーパーソンと適切に連携することが重要
- ・ 自分が育った地域に誇りを持ち、地元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と願うような人材を育てるためには、子どもが地域について主体的に広く深く学ぶことができるような教育を行うことが重要
- ・ 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。機敏力や体力が要る部分もあれば、長年培った知恵や人脈が生かせるという部分もあるので、さまざまな年代の人が一緒に活動するのが望ましい
- ・ 地域住民の人材育成においては、自分で自分の能力を磨くことが重要。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るべき
- ・ ネットワークは、最初からストーリーをつくって、それに合わせてつくっていくのではなく、自然と自生していくもの。目的に応じて形を柔軟に変えられるものであること、必要な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、ネットワークを作るためには、一人一人の人とくっつくという気持ちが大いほうがい
- ・ 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しかない
- ・ ネットワークは、国のシステムではなく、民が中心となる形で形成され、実際に知り合う場で外部人材活用も進めばよい
- ・ 地域再生や地域活性化における大学の役割は非常に大きい。大学は若くて行動力のある人間が集中している組織なので、産官学連携の中でハブになり得る

○リーダー

- ・ 地域発展のために何が必要か全体の展望を持てる力と長期的な視野を持ち、課題解決のために全体のとりまとめを行う
- ・ 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持つ
- ・ ビジネス経験があり、そこで培った専門能力（マーケティング、セールス等）をいかす
- ・ 地域の課題解決に必要な利害関係を調整することができる
- ・ 地域住民を納得させ、活動に巻き込む
- ・ 対内的・対外的な信頼関係を構築するなど、高いコミュニケーション能力を持つ
- ・ 地域で活動する人材を良く知り、人材同士のつなぎを行える
- ・ 地域と行政・企業等との間で、協働に向けてそれぞれの考え・思いをつなげる
- ・ 課題設定／解決力（地域の課題を自分の課題として認識し、多面的にとらえられる。今後目指すべき姿を描ける）、ネットワーク力（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。共感のネットワークを広げられる）、推進力（意志決定を迅速にし、異なるプレイヤーと協働連携できる。短期間で集中して推進し、活動を地域に広げていける）を持つ
- ・ 地域を大切にするマインドや、地域全体のことを考える大局的視点が必要
- ・ リーダー・フォロワー関係をうまく保つことができる
- ・ 行政職員が地域のリーダーとして活躍している地域もある。行政職員であるという制約の中で、柔軟に、ある程度リスクも抱えつつ活動できる環境があることが、地域の人材力に大きく影響する
- ・ リーダーを育成する際、まずその自覚を持たせることができれば、実務能力はあとからついてくる
- ・ モラルが高く信頼できるリーダーを育成するために、ケースメソッドや経営のスキルではなく、インターンシップにおける師匠の存在や関係性を通して人間性や起業家精神を学ぶことのほうを重視している
- ・ 地域のプロデューサー、起業家は、県や市町村単位ではなく、江戸時代に三百諸侯と言われたような文化圏に立脚して育成していくほうがいい
- ・ 地域リーダーは、しばしば「出る杭は打たれる」という憂き目に遭うので、本来の力を発揮してもらうためにも、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
- ・ “人材力の強化”に向けた今後の取組を進めていくのを、側面的に支援する起業家精神やコミットメントを持ったプロデューサーが必要。制度の理念はよくできていても、それがうまく機能するためのプロデュースは国だけではできないので、それぞれの取組を推進していく人材を育てるという視点を持つ必要がある
- ・ 公務員がプロデューサー的な役割を担うというのも非常に重要。特に小さい自治体や田舎に行くほど、地域活動に取り組む公務員を育成することは重要。実践のプロセスを通してそのような公務員が育成され、部署を超えた形でプロデューサーシップをもって動けるというシステムを検討していく必要がある

○リーダーを支える層(フォロワー)

- ・能力、世代など多種多様な人材が必要
- ・協働というネットワーク組織を維持するためには、事務局的功能が必要であり、能力、世代などバラエティに富んだ人材が必要
- ・地域において固定的に人を抱え込むことはできず、プロジェクト単位別に人を集め、協働プロジェクトチームを作っていく
- ・地域課題について、共有・課題解決の糸口の発見を促す場の設定
- ・課題に対して地域内外の適切なアドバイザーや支援人材を紹介し、地域とつなげる
- ・行政も含めた地域の様々な主体をつなぐ「つなぎ」役は、出過ぎるとよくないが、各主体を適切につなぐことができれば、地域課題を解決するためのネットワークをつくることができる
- ・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、エネルギーに吸い寄せられて集まってくる。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いい
- ・中間支援団体のスタッフが安定的に暮らしていけるような資金循環のシステムがないと、スタッフのやる気だけで続けていくのは難しい

※第1~3回研究会での各構成員からの発言を基にまとめたもの。今後の研究会での意見交換等を通じて、修正・追加。(下線は、第3回研究会後に追加したもの)