

人材力活性化の事例調査結果（調査対象者別個表）**<調査期間>**

平成 22 年 10 月 8 日～10 月 28 日

<調査対象者>（敬称略。調査日程順）

- 1 一ノ瀬 喜之 愛知県消防協会長
- 2 武田 直樹 筑波学院大学 OCP 推進室社会力コーディネーター
- 3 小森 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
- 4 野崎 賢也 愛媛大学地域創成研究センター准教授
- 5 横山 史 NPO 法人 Eyes 代表理事
- 6 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
- 7 湯脇 信一 始良市企画調整課課長補佐
- 8 光 史朗 始良市企画調整課主査

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

氏名	一ノ瀬 喜之 (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"> ● 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) ● 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 ● 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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 「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。
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 → 団員の負担を軽減することで、入団のハードルを下げる ● 面白くないと人はついてこない。遊び心が重要 → 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 ● 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 → 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

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"> ● まずは消防団の存在や活動を知ってもらうことが重要 ● ボランティア精神は小学生のうちから育む必要がある ● 単発的ではなく、継続的な取組が重要 ● 面白くないと人はついてこない。遊び心が重要 ● 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 ● 子ども会や学区住民の行事に積極的に協力している

		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	消防団員の訓練、事務等の効率化 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	団員相互のつながりを強化 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	地区内の他の消防団との連携 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	後継者の育成 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	人材育成（大学生）	訪問日	平成 22 年 10 月 12 日
----	-----------	-----	-------------------

氏名	武田 直樹 （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>●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、エンパワーメント力、情報収集力、創造力・幅広い視野、精神力、人生経験 →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>●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 →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>●地域や受入団体と Win-Win の関係をつくる →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>●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 →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		<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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

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	小森 栄治 （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"> ●「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 ●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 		
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●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も学校の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 ●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 		
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 →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 ●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（頻繁に交代しない人・組織）のが必要 →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 ●役割と責任を与えることで、後継者は育成される →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。 		

人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> ●感動を伝えることのできる人材 ●若い感覚やチャレンジ精神を持った人材 	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 教師を目指す大学生、教師 連携先： 企業、 大学、 行政	理科指導法セミナー 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	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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

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>	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●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 ●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
3	<p>対象： 教師</p>	<p>後継者の育成</p> <p>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ある。場数を踏ませることが重要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●役割と責任を与えることで、後継者は育成される

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	野崎 賢也 （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"> ●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いれ、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 ●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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●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。

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いれ、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"> ●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 ●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 ●特に地方の学生は地域活動をして

		<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"> ●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 ●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 ●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 ●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
2	<p>対象： 地域住民、 「食」関係者（企業、生産者、研究者等）</p>	<p>地域の食文化の活性化</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>	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●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 ●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
	<p>対象： 小学生、 地域住民</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>	

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

氏名	横山 史 （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"> ● 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 ● 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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ● 「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 ● 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
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 →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のが重要 ● 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 →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く、目的意識や問題意識を持つことができる ● 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 →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

人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> ● 志をもって、主体的に行動できる人材 ● 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 	
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"> ● 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 ● 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)

		<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>短期プログラムの実施 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>学生スタッフによる企業情報誌の発行 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>

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

氏名	前田 眞 (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"> ●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 ●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 		
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●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 		
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 →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 ●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 →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 ●関係者の話を引き出すコーディネーターの存在が重要 →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 		

人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> ●地域課題に対して自己決定できる人材 ●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 	
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"> ●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 ●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

2	<p>対象： 地域住民、福祉施設利用者</p> <p>連携先： 地域住民、地縁団体、地元事業所等</p>	<p>縁側プロジェクト</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いき、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"> ●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 ●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 ●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。 ●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 ●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。 ●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 ●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
3	<p>対象： 一緒に活動するNPO職員</p>	<p>後継者の育成</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"> ●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 ●地域住民と時間をかけて信頼関係を構築する ●責任を持たせる場面を用意する

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

氏名	湯脇 信一 （ゆわき しんいち）、 光 史朗 （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>●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。</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>●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。</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>●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</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		●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 ●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	
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>	<p>●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。</p> <p>●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</p> <p>●職員による地域の担当者が存在することで、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</p>
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>	<p>●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</p>
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>	<p>●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</p>