

人材力活性化の事例調査結果（とりまとめイメージ案）

※個表は資料3を参照

○地域の現場で求められている人材像

（※「→」以下はそのような人材を育成する方法）

● 多様な個々の人材

- 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。さらに、集まって話
をすることで地域への思いや地域課題に対する危機感を共有し、住民一人一人
が当事者意識を持つことが重要（前田氏、湯脇氏、光氏）
- 地域づくりに関心を持つ自治体職員を育成することが重要
→職員が地域住民との協議を重ね、地域課題の解決、地域活性化について住民と
一緒になって考えることで、職員の地域に対する見方・考え方に変化が生まれ
る（湯脇氏、光氏）
- 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。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、活動が続く（小森氏、前
田氏）
→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（前田氏）

● リーダー

- 1つの方向性を持って、地域活動に関わる多様な主体をつなぎ、主導していける
人材。現状では少ない。（野崎氏）
- 感動を伝えることのできる人材
→まず本人を感動させ、実践させ、成功体験を積ませる（小森氏）
- 一方的にリードするのではなく、様々な意見をまとめ上げる「調整力」のある人
材（湯脇氏、光氏）

● コーディネーター

- 関係者の意見を吸い上げ、整理し、まとめたものを実感に基づいた言葉で提示で
きる人材
→「現場」で活動している人とともに活動させ、現場の人と思いを共有させるこ
とが重要。そのためには3年程度の期間も必要（前田氏）
- 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、人生経験を備えた人材（武田氏）

● リーダーを支える層（フォロワー）

- 主体的に行動できる人材

→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（小森氏、横山氏、前田氏）。現場での経験を積むことで、その場で自分のやるべきことが分かるようになる（野崎氏）

- 活動の趣旨に賛同しボランティア精神をもって活動する人材
→ボランティア精神は子どものうちから育む必要がある
→活動している人が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（一ノ瀬氏、前田氏）

○人材力を身につける機会と今後期待されるもの

● 活動の「現場」における「人」との出会い

- 現場で活動している人に出会い、ともに活動を行うことが重要。自分の価値基準で捉えきれない人物と出会い、刺激を受けることで人材力は向上する。自分が本当にやりたいことは何かに気づく（武田氏、横山氏、野崎氏）
- 地域活動に必要な力（社会性、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育まれる（横山氏、一ノ瀬氏、前田氏、野崎氏）
- 現場でともに活動を行う中で、責任や役割を持たせることが重要（小森氏、横山氏、前田氏）

● 期待されるプログラム

- 人材力を身につけるためには一定の期間が必要（横山氏、前田氏、野崎氏）だが、現場で様々な体験ができるよう設計すれば、より短期間で一定の力をつけることは可能（横山氏）
- 参加者の問題意識、目的・目標、意欲が研修等の成果に大きく影響するので、そのようなものを持たない参加者が安易に参加できるプログラムは参加者にとっても有益なものとはいえない。参加者の目標や意欲に応じて異なるプログラムを用意することも有効（横山氏、野崎氏）
- 問題意識、目的・目標を持たなければ、スキルを身につけても実践に結びつかない。まずは、問題意識、目的・目標を持つことができるプログラムが必要（横山氏、前田氏、野崎氏）
- 当事者が主体的にプログラムの企画・運営に関わることにより、より効果的なものを設計することができる（武田氏、横山氏）
- 楽しさが感じられないと人はついてこない。楽しいことも一緒にしながら、課題にも取り組んでいけることが重要（小森氏、一ノ瀬氏、前田氏、野崎氏）
- 地元を離れて他地域を見、そこで活動する人々と触れ合うことで、視野が広がって、地元を客観的に見られるようになり、地元への誇り、問題意識が生まれる（横山氏、野崎氏）

- 行政と連携しながら、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（前田氏）

○地域住民・地域活動団体（NPO等）・教育機関・企業・行政等の連携

● 連携の核

- 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。その核には、明確な方向性を持って、多様な主体をつなぎ、主導していける人材が必要（野崎氏）
- 連携のためには活動の継続性・持続性が重要。組織の構成員が交代しても連携を維持するためには、個人的なつながりを組織全体で共有する仕組みが必要。また、物理的拠点を作るだけでなく、長期間交代しない担当者（人的拠点）を作ることでも有効（小森氏、一ノ瀬氏）
- 関係者間をつなぐためには、それぞれの立場に精通し、互いの言葉を「翻訳」できる人材が必要（前田氏、野崎氏）

● 関係構築・連携強化

- リーダーの個人的な地域内外のつながりを組織間の連携に活かすことが有効（小森氏、一ノ瀬氏、前田氏、野崎氏）
- 外部から地域へ入る人材は、地域の間人関係を乗り越えて、これまでつながりのなかった住民同士を有機的に連携させることができる（野崎氏）
- 関係者間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ことが重要（武田氏、横山氏、一ノ瀬氏）
- Win-Winの関係を構築することで連携が継続できる（武田氏、横山氏、野崎氏）

● 幅広い地域住民の協力

- 地域活動・地域活性化は幅広い地域住民の協力なしには実現できない（野崎氏）
- 活動している人が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（一ノ瀬氏、前田氏）
- 楽しさが感じられないと人はついてこない。楽しいことも一緒にしながら、課題にも取り組んでいけることが重要（小森氏、一ノ瀬氏、前田氏、野崎氏）
- 子どもを活動にうまく巻き込むことができれば、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（小森氏、一ノ瀬氏、前田氏、野崎氏）
- 地域の中に入り、住民と信頼関係を構築するには一定の期間が必要（前田氏）