

人材力活性化の事例調査について

●調査対象一覧

氏名	ふりがな	所属・肩書き	日程
石井 宏治	いしい こうじ	OFFICE まごのて代表	11月24日
一ノ瀬 喜之	いちのせ よしゆき	愛知県消防協会会長	10月8日
岩崎 正朔	いわさき せいさく	香川県丸亀市川西地区防災会長	
大野 三紀子	おおの みきこ	調布市民放送局	
大湯 章吉	おおゆ あきよし	能登乃國ゆするぎ塾長	11月26日
小森 栄治	こもり えいじ	日本理科教育支援センター理科教育コンサルタント	10月20日
柵 富雄	さく とみお	インターネット市民塾事務局長	11月30日
下川 尚彦	しもがわ なおひこ	筑後市役所	11月25日
セーラ・マリ・カミングス	せーら・まり・かみんぐす	榎一市村酒造場代表取締役	
曾根原 久司	そねはら ひさじ	NPO 法人えがおつなげて代表理事	11月16日
高橋 久則	たかはし ひさのり	西大崎地域自治協議会事務局次長	
高見 徹	たかみ とおる	日南病院院長	11月12日
武田 直樹	たけだ なおき	筑波学院大学 OCP(オフキャンパスプログラム)推進室 社会力コーディネーター	10月12日
鶴田 浩一郎	つるた こういちろう	株式会社鶴田ホテル代表取締役社長	11月29日
中條 美奈子	なかじょう みなこ	NPO 法人マミーズネット理事長	11月25日
野崎 賢也	のざき けんや	愛媛大学地域創成研究センター准教授	10月21日
畠中 智子	はたけなか ともこ	高知のまちづくりを考える会代表	11月18日
光 史朗	ひかり しろう	始良市企画調整課主査	10月28日
本田 節	ほんだ せつ	郷土の家庭料理ひまわり亭代表取締役	11月26日
前田 眞	まえだ まこと	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	10月22日
湯脇 信一	ゆわき しんいち	始良市企画調整課課長補佐	10月28日
横尾 敏史	よこお としふみ	NPO 鳳雛塾事務局長	
横山 史	よこやま ふみ	NPO 法人 Eyes 代表理事	10月22日

※1 敬称略

※2 網掛けは調査済

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 11 月 12 日～11 月 30 日

<調査対象者>（敬称略。調査日程順）

- 1 高見 徹 日南病院 院長
- 2 曾根原 久司 NPO 法人えがおつなげて 代表理事
- 3 畠中 智子 高知のまちづくりを考える会 代表
- 4 石井 宏治 OFFICE まごのて 代表
- 5 中條 美奈子 NPO 法人マミーズネット 理事長
- 6 下川 尚彦 筑後市協働推進部地域支援課 係長
- 7 本田 節 郷土の家庭料理ひまわり亭 代表取締役
- 8 大湯 章吉 能登乃國ゆするぎ 塾長
- 9 鶴田 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
- 10 柵 富雄 インターネット市民塾 事務局長

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

氏名	高見 徹 (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"> ●「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 ●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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 →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 ●日南町でできることは、東京のと真ん中でもできる →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 ●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 →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

人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 ●地域に出かけ、地域の実情をよく知ろうとする人材 	
対象・連携先	人材力活性化の取組内容	ポイント
1 対象： 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"> ●地域作りのためには、核になる組織が必要 ●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 ●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

		<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>対象： 介護関係者、医療関係者</p> <p>連携先： 行政</p>	<p>地域医療人材の育成</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>

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

氏名	曾根原 久司 (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"> ● 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 ● 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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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ト人材が必要と考え、人材育成事業に取り組む
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 →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 ● 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 →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 ● 「人材育成＝社会投資」という視点での育成が必要 →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

人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> ● 都市と農村のネットワークを形成するコーディネート人材 ● 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 	
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"> ● 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 ● 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 ● 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

2	<p>対象： 地域住民、 都市住民</p> <p>連携： 行政</p>	<p>農村地域のコーディネーター人材育成</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"> ●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） ●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） ●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 ●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 ●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 ●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 ●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
---	---	--	---

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

氏名	畠中 智子 （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"> ●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作ることをつうじて、まちづくりを行う ●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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 ●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 ●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
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 →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 ●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。プロジェクトの終わったネットワークは解散する ●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 →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

人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 	
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作ることをつうじて、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>	<ul style="list-style-type: none"> ●自分たちが丁寧に考え導き出した答えには人々は従う ●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 ●ワークショップに関わる中で、住民

		分野は、環境、住宅や道路づくり、福祉、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>自らが考え、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>対象： 行政職員、 教員、 大学生、 その他</p> <p>連携先： 行政、 大学</p>	<p>ファシリテーターの養成</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>対象： 大学生</p>	<p>後継者の育成</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>

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

氏名	石井 宏治 (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"> ●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 ●人材育成の場として農業を活用する農商工連携を模索
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●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
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 →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 ●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 →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 ●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 →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。

人材力活性化の取組内容

人材像	<ul style="list-style-type: none"> ●経営者とスタッフの言葉を「通訳」できる中間管理職 ●他産業と農業をマッチングするコーディネーター ●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 	
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"> ●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 ●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

		<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>対象： 企業の 新入社員、 子ども 等</p> <p>連携： 企業、 学習塾 等</p>	<p>有機農業を活用した人材育成</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>対象： 農業経営者 の志望者</p> <p>連携先： 行政</p>	<p>農業経営者の育成</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>

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

氏名	中條 美奈子 （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>●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 →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>●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 →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>●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 →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	<p>対象： 育児中の 住民</p> <p>連携： 行政、 企業、</p>	<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	<p>対象： 育児中の 住民、 育児を終 えた住民</p> <p>連携： 行政、 企業、 大学</p>	<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>

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

氏名	下川 尚彦 （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"> 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） 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） 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） <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>●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</p> <p>→頼まれたことに、まずは「はい」と対応</p> <p>●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</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>●人（リーダー）を見つける手段を活かす</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	地域住民との信頼関係の構築 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"> ●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 ●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 ●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
		行政職員の地域住民としての意識の醸成 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"> ●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 ●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
2	対象： 行政職員 連携先： 地域住民	人（リーダー）を見つける手段を活かす 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"> ●人材を発掘できる立場にいかにか身を置くかがポイント ●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

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

氏名	本田 節 (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>●行政と協力関係を築き、相思相愛の関係性を持つ →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>●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 →行政の声がけ（農村活性化、高齢者対策）によって、今まで気づけ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>●地域と役割分担をして、つながりを持つことが大切 →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	対象： 実施主体	行政との連携・協力体制の構築 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、『お互いを活かし合う』関係性が重要。	●お互いを活かし合い、共にメリットを享受できる関係の構築	
	連携先： 行政、地域 住民	行政からの「きっかけ」の提供 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。	●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 ●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	
		地域住民との連携・協力体制の構築 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	対象： 地域住民	グリーンツーリズムによる地域活性化 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	
	連携先： 行政			

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	大湯 章吉 （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"> ●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 ●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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 →相手に手柄を与えることで、連携は継続・発展する ●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 ●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 →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

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"> ●連携を継続・発展させるためには、 ①手柄は相手に与え、失敗したことは自分が受け取る ②一部の団体に過度の負担をかけない ③連携する主体のそれぞれの目標を達成させる ④時々ガス抜きをする ⑤連携する主体のプライドを傷つけないことが重要 ●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 	

<p>2</p>	<p>対象： 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>連携先： 行政、 全国の地域活動団体</p>	<p>地域づくり人材の育成</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><プログラム></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>
----------	---	--	---

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

氏名	鶴田 浩一郎 (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>●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 →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>●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</p> <p>●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 →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>●事業の質の向上には、「評価」することが重要 →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>●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 →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>●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>		

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	●実際に現場に入り、事業者と対話をする ことで、人のつながり（ネットワーク） が構築される

	<p>連携先：事業者</p>	<p>数多く集め、それを一定期間博覧会方式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>●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>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 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。 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。 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>●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思っ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>オンパク事業後の評価の実施 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>●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>対象：行政</p> <p>連携先：地域住民</p>	<p>ジャパン・オンパク事業による技術移転、ノウハウ移転 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>

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

氏名	柵 富雄 (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"> ●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 ●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
取組の契機	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●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
活動のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●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 →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 ●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 →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） ●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 →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

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、	<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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●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

	<p>大学</p>	<p>／オフ併用システム</p> <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>対象：富山県内の独居高齢者、市民塾の参加者</p> <p>連携：行政</p>	<p>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（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>対象：各地の市民塾運営者、地域情報化研究者、教育研究者</p>	<p>地域学習プラットフォーム研究会</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>

