

(仮) 平成 23 年度
地域づくり人の育成に関する
手引き

(案)

平成 24 年 3 月

総務省 自治行政局 地域自立応援課 人材力活性化・連携交流室

(仮)平成23年度
地域づくり人の育成に関する
手引き(案)

目次

1. はじめに.....	1
(1) 手引きの目的.....	1
(2) この手引きの視点.....	3
2. 「地域づくり人」育成に必要なこと.....	4
(1) 地域づくり人が備えるべき資質・方向性.....	4
(2) 地域づくり人の育て方.....	7
3. 研修会・講義事例.....	11
(1) インデックス.....	11
(2) 事例紹介.....	12
事例1. 一日人材力活性化研究会in青森.....	12
事例2. 自治大 新時代・地域経営コース(地域人材育成研修).....	18
事例3. JAMP 地域づくり人育成講座.....	29
事例4. JIAM 地域づくり人育成講座.....	30
事例5. やねだんふるさと創世塾.....	38
事例6. はちおうじ志民塾.....	44
事例7. 鳳雛塾.....	50
事例8. NPO法人ETIC.....	51
4. 育成のための場づくりのポイント.....	52
5. おわりに.....	53

参考資料

1. はじめに

(1) 手引きの目的

総務省では、昨年度、自治会・町内会、NPO等の地域活性化に係る団体や自治体が、地域や人材力の活性化に取り組む際の参考となる先進的な事例を収集し、特に様々な活動を通じて人材力活性化に取り組む人材の取組内容や、それぞれの場面から生まれた発言、総務省関連施策等を整理分析した「人材力活性化プログラム」(以下、「プログラム」という)を策定した。

また、プログラムの策定に併せて、「地域づくり活動のリーダー育成のためのカリキュラム」(以下、「カリキュラム」という)も策定し、活動の大小に関わらず、自身で考えた地域づくり活動を推進していく力をもった人材を「リーダー」と位置づけ、「リーダー」として地域づくり活動を自らが考え、協働による取組を実践していくために必要と思われる基本的な知識・ノウハウと、その学習内容について整理している。

本年度は、「プログラム」および「カリキュラム」をさらに有効に活用していただくための副読本として「手引き」を策定した。

この手引きは、自治会・町内会、NPO等の地域活性化に係る団体や自治体が、人材力を高める取組、特にOFF-JTといわれる研修を通じて人材育成を実施する場面で活用していただくことを念頭に、先進事例や「人材力活性化研究会」委員で実施した研修会のねらい・目的、それに応じた研修会の組み立て方、講義等の方法等を具体的かつ詳細に整理した。また、講師の方々も人材育成にあたって大切にしている視点や、「地域づくり人」として特に大切にしたい考え方や視点を整理している。

この手引きが地域に関わる様々な立場の方にとって、人材力育成の進め方についての理解を深め、取組みを行っていく際の一助としていただければ幸いである。

(2) この手引きの視点

本手引きは、昨年度策定した「プログラム」および「カリキュラム」の副読本として活用されることを想定し、先進的な事例や「人材力活性化研究会」委員で実施した研修会を整理し、自治会・町内会、NPO等の地域活性化に係る団体や自治体が研修会等を実施する際の参考となるよう、人材育成を進める場合に必要な視点や、講義等の組み立て方のポイントと具体例について整理した。

なお、この手引き作成にあたっては、人材の役割と、その役割を果たすために必要な共通の資質、その資質を身につけるための研修のスタイルの3つの視点で検討整理を行った。

●この手引きが想定する人材

- ▶ 地域には様々な得意分野をもった多様な人材が存在している。活動の担い手として活動する人も人材であり、それらの人々を発見・発掘し、活躍の場を提供し、時には心身ともにサポートする人も人材である。
- ▶ この手引では、地域づくりに関わる全ての人を「地域づくり人」として位置づけ、その役割として、団体や活動等を統括する役割の人材を「リーダー」、各事業の担い手として主体的に活動する人材を「プレーヤー」、リーダーやプレーヤーをできることで支える人材を「サポーター」として、その役割に着目し、その人材を育成する場合に適切と思われる視点や研修方法に着目した。

●「地域づくり人」が備えておくべき資質

- ▶ 人材育成では「コーディネーター」や「プロデューサー」等、「リーダー」に必要なとされる個々の技法や方法を具体的に学ぶ研修から、心構えや考え方、コミュニケーション力など総合力を育てる研修までと、その内容は幅広く多様である。
- ▶ ここでは、人材が有するスキルと地域活性化の現場が期待する役割と資質との合致が重要であるということに留意し、個々の技法や方法の習得ではなく、知見・ノウハウ・情報など、「地域づくり人」のそれぞれの役割（「リーダー」、「プレーヤー」、「サポーター」）に必要な共通的な資質（例、コミュニケーション能力、資金調達力等）に着目した。

●必要な資質を得るための手法とは？

- ▶ 資質を得るための学習方法は、日常の活動（業務）の中で学ぶOJT（On the Job Training）と、研修会や講習会など日常の活動以外の場で学ぶOFF-JT（Off the Job Training）が挙げられる。
- ▶ 本手引では、OFF-JTを基本に、「地域づくり人」を育成する場合において、講座・演習・実習のどのような組み合わせが有用なのかについて着目した。

2. 「地域づくり人」育成に必要なこと

(1) 地域づくり人が備えるべき資質・方向性

昨年度「プログラム」および「カリキュラム」を検討した「人材力活性化研究会」では、今年度も地域づくり人の育成促進に関する検討を行うとともに、各委員を講師に、自治大学校、地域づくり人養成講座、一日人材力活性化研究会などの「人材力の活性化」に関する講座・研修等を計〇回実施した。

これまでの検討の中で、各委員からは、「地域づくり人」として必要最低限備えておくべき必要な資質について議論され、また、各講義等でもその内容が示されている。

「地域づくり人」の役割とその役割に必要な資質は、「リーダー」、「プレーヤー」、「サポーター」で明確に分かれるものではなく、また、「人材の層が厚い都市」と「人材の層が限定される地方圏」（特に農山漁村）といった地域性や、大学生や現役世代、シニア層などの世代の違いによっても異なる。

ここでは、これらの点を踏まえつつも、研究会や講義等で各委員等から示された「地域づくり人」として必要最低限備えておくべき必要な資質について整理した。

人材力活性化研究会構成員名簿		
飯盛 義徳	慶應義塾大学総合政策部	准教授
小澤 浩子	赤羽消防団	副団長
舘 逸志	内閣府大臣官房	審議官(経済社会システム担当)
谷 和樹	玉川大学教職員大学院	准教授
玉沖 仁美	株式会社春夏秋冬	代表取締役
富永 一夫	NPO 法人 NPO フュージョン長池	理事長
豊重 哲郎	柳谷自治公民館	館長
沼尾 波子	日本大学経済学部	教授
前神 有里	愛媛県総務部行政システム改革課	専門員
松原 朋子	マイクロソフト株式会社	企業市民活動推進本部
宮城 治男	NPO 法人 ETIC	代表理事

■論理的に考えることが必要	特に必要な人
<p>地域づくり・人材育成に携わる方は、ヒト、モノ、カネ、情報の話を論理的に“つながり”を意識することが必要である。それらの要素を分解し地域課題に応じて再構成すると、「眼にみえやすい」「実現が待望される」「実現可能である」「方向を示す」「柔軟である」「コミュニケーションしやすい」といったビジョンも明確になっていく。</p>	<p>【リーダー】 【サポーター】 【プレイヤー】</p>

■人材を見出し才能を開花させることが必要	特に必要な人
<p>消防団で言えば団員が自発的に提案したことを積極的に実行させる度量がある団長には人望がある。リーダーとは、そうした人々を見出し、一人一人の才能を最大限発揮できるよう環境を創り出すことも大事である。</p>	<p>【リーダー】</p>

■考えること、見守ること、アシストすることが必要	特に必要な人
<p>育てて欲しい人材は何をやったらいいのか何をやるべきか、自分で答えを出すことだ必要。また、リーダーはそれを待つことができる辛抱強さが必要。自分で答えを出す過程には辛く苦しいことがあるけれども楽しいことがまっているという気持ちでアシストしてあげればよい。</p>	<p>【リーダー】 【サポーター】 【プレイヤー】</p>

■よき導き人であることが必要	特に必要な人
<p>リーダーとは先頭に立って突っ走るだけではない。俺についてこいの時代ではない。今後のリーダーには、お世話するタイプのリーダーつまり、プレイヤーを影ながら支え、正しく教え示し導くことができる能力が必要となる。</p>	<p>【リーダー】</p>

■自分のために活動している感覚が必要	特に必要な人
<p>人のために活動していると思うと、恩着せがましくなり、顔や動きに現れて人は誰も付いてこなくなる。自分のために活動していると思わない限り、主体的に行動することもできない。結果として、人を巻き込み喜びを与えることができるはず。</p>	<p>【リーダー】 【サポーター】</p>

■自らが活性化することが必要	特に必要な人
思いついたらやってみよう！ないものは作ればいいし、他の地域にあるなら持ってくれば良い。自らを活性化することができればアンテナも高くなり、何がどこにあるのかも分かるようになり、役所の外とのネットワークも繋がる。	【リーダー】 【サポーター】 【プレーヤー】

■ITに触れる・使うことが必要	特に必要な人
人づくり・地域づくりにはITが非常に有用である。ITを使うことによって、空間的制約がなくなり遠隔地とも繋がりやすくなることで、その地域にあるノウハウやパワーも使うことができる。	【リーダー】 【サポーター】 【プレーヤー】

■あわてるな・せかすな・近道するな	特に必要な人
地域づくり・まちづくりは5年、10年という長期スパンで考えるものであるが、現時点での担い手だけで進められるケースが多いがそれは間違い。汗をかいて時間をかけて行わなければ先はないし失敗する。	【リーダー】

■流れは自分でつくる	特に必要な人
流れが悪いので自分達は係りたくない、そういうところに突っ込んでいきたくない、良い流れを自分のほうに呼ぶことがすごく大事、悪い流れを人のせいとか、他人のせいにしないで自分達で流れを作っていけないといけないのです	【リーダー】

■目からうろこが落ちただけ？	特に必要な人
目からうろこが落ちただけではダメ。自治体だ、何だかんだという前に自分達で何かやってみる。自分が抱いた思いを進めていく意欲が大事。	【リーダー】 【サポーター】 【プレーヤー】

・
・
・



(2) 地域づくり人の育て方

人材育成の手段としては、大きくは、日常的な職務や業務等を通して、必要な知識や技能、意欲、態度などを意識的、計画的、継続的に高めていく「OJT」(On the Job Training)、集合研修や通信教育の受講など業務遂行のプロセス以外で行なわれる教育をいう「OFF-JT」(off-the-job training)、自らの手による「自己啓発」の3つが言われている。

ただし、「地域づくり人」の育成では、自らがやる気と意欲を育てる「自己啓発」が究極のゴールで、地域内での実践活動である OJT と、新しい知識やノウハウ、視点を得る機会として OFF-JT を有機的に連携させて「自己啓発」をサポートすることが重要であると考えられる。

1) 人材育成手法の種類

- 「地域づくり人」の育成手法としては、「地域づくりの現場で実際に活動を行いながら自分の特技・技術、強みに磨きをかけ、地域づくり人として現場に即した実践的な資質等を身に付けることができる手法 (OJT)」と「比較的短期間で体系的に地域づくり人として最低限必要とされる資質から高度な専門的技術までを身に付けることができる手法 (OFF-JT)」が挙げられる。
- 実際には、座学・演習・実学により構成される OFF-JT 方式による学習方法と現場での活動経験をベースとした OJT 方式による学習方法の両者を併用・掛け合わせ実施する必要がある。知識を得る機会と得られた知識を体現する機会の両方をバランスよく実施しなければ地域づくり人は育たない。

学習手法	内容
<p>OJT</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当該地域における地域づくり活動の先達や支援者がこれまでの活動経験により得られたノウハウ・知見・人脉等をリーダー・プレーヤーに移管する。 ・ 先達や支援者はリーダー・プレーヤーを同席・同行させ地域づくりの現場において一定の役割を与え、手ほどきを施しながら具体的に考えさせるような形で進める。
<p>OFF-JT</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域づくり活動の実践者や専門家等が講師となり、地域づくり活動の概念のほか、マナー等の基本的知識からアンケート分析力、資金調達力のような専門的技法をリーダー・プレーヤー・サポーターに教授する。 ・ 講師は研修所や地域づくりの現場を学習フィールドに「座学」「演習」「実習」を行う。 ・ なお、「座学」「演習」「実習」に関してはいずれか一つの形態だけで学ぶのではなく、対象者や教授する内容に応じて組み合わせる形で進める。

◆OJTとは

OJTとは、On the Job Training の略で、「日常的な職務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度などを、意識的、計画的、継続的に高めていく取組」のことを言います。

OJTの進め方としては、様々な場面や方法がありますが、大きくは「上長や先輩の仕事ぶりをみせ日常的に助言を与えて学ばせる」、「新たな職務を経験させる」、「スタッフ相互で学び合う場をつくる」の3つに分けられます。

●上司や先輩の仕事ぶりをみせ日常的に助言を与えて学ばせる

OJTの場面として最も多いものは、上長や先輩スタッフが日常業務の中の様々な機会をとらえて行う指導や助言です。しかし、その場で思い付いたことをその都度教えているだけでは、身に付けるべき力を定着させることができません。一人一人の状況を見ながら意欲を高め成長させるためのポイントをおさえて進めることが大切です。

この場合のポイントとしては、以下の点が考えられます。

- ① 業務の目的や背景、理由を理解させよう
- ② 報告や質問を適時適切に行わせよう
- ③ 具体的に方法を見せてイメージを持ってもらおう
- ④ 相手の状況に合わせ段階的に教えよう

●新たな業務を経験させる

担当業務の変更も有効です。しかし人材育成の視点から見たとき、ただ新たに業務を担当させるだけ十分とは言えません。意識的・計画的・継続的に行うことで初めて人材育成として有効なOJTになります。新たな業務のケースとしては、総務担当⇒渉外担当、プロジェクト担当⇒経理担当など、これまでとは全く違った業務を経験させるほか、同じ業務でも、プロジェクトリーダーを任せる、より難易度の高い業務を経験させる、あるいは、担当業務の数を増やすなども考えられます。

この場合のポイントとしては、以下の点が考えられます。

- ① 新しい業務を担当することの意義を自覚させよう
- ② 課題を発見し対応策を検討させよう
- ③ 新しいことを提案させよう
- ④ 実施後の成果や課題を確認させよう

●会議の場を上手に使う

取組を進めていく過程では、定例会議やミーティングなどの機会がありますが、これを上手に使うことも考えられます。

この場合のポイントとしては、以下の点が考えられます。

- ① 司会進行をさせてみよう
- ② スタッフの持ち回り講師となった勉強会をとりいれよう

■OJTを効果的に進めていくためには

OJTとは、「日常的な職務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度などを、意識的、計画的、継続的に高めていく取組」です。

このため、思いつきやその場その場で知識や技術を教えるのではなく、目標を定め、どのようなステップを踏んでいくのかを、上長はもちろん、スタッフも明確に理解した上で進めていくことが重要となります。

そして、いわゆるPDCAサイクルによりOJTを進めていくことが重要です。

◆スタッフ一人ひとりが担当業務について改善を提案

NPO法人NPOフュージョン長池のPDCA会議（東京都）

東京都の西部、多摩ニュータウンに整備された長池公園をベースに活動を展開するNPOフュージョン長池では、毎月最終週の月曜日に「PDCA会議」を開催しています。

この会議は、長池公園の運営を担うスタッフが出席し、自分の担当業務の現状から問題点や課題を探し、改善策や解決策を提案し、皆で議論しています。提案は1回で決まることもあります。次の月、あるいは翌々月も再検討となるケースも。

しかしながら、富永理事長は「スタッフ一人ひとりがゆっくりでも自分の業務のことを真剣に悩み、考え、案をつくり、皆に説明して理解してもらう。このプロセスが人を育てるのに最も大切な通過点だ」と話しています。また、「長池公園にいる曜日や時間帯が異なるスタッフが多いNPOフュージョン長池では、このPDCA会議の場が皆が集まるコミュニケーションの大切な機会となっている」とも話しています。

この日も、公園内の説明看板の改善案、自然館内で掲示されているポスター等の見やすさの仕方、エントランス掲示板の使い方、危機管理マニュアルの検討などについて、各担当者が写真やイラスト、データを使ってまとめたA3用紙2～3枚程度の提案資料を説明し議論しました。2時間の会議で8つの議題がありますから、短時間にわかりやすく説明することも求められます。

NPOフュージョン長池では、このようなPDCA会議を大切な人材育成の機会として位置づけています。



写真やイラストを多用した会議資料



全スタッフが会議で必ずプレゼンをする



聞くだけの人はいない。富永理事長は必ず一人ひとりに発言を求める

2) 段階別育成イメージ

「地域づくり人」には、「リーダー」「プレーヤー」「サポーター」の役割を果たす人材がおり、その役割に必要な知識やノウハウの内容とレベルはそれぞれ異なる。

このため、一律的な人材育成ではなく、「リーダー」「プレーヤー」「サポーター」それぞれの特性にあった機会を用意することが必要であり、加えて、以下の段階のように、「リーダー」として、「プレーヤー」として、あるいは「サポーター」としてスキルアップする育成も求められる。

● 初動期

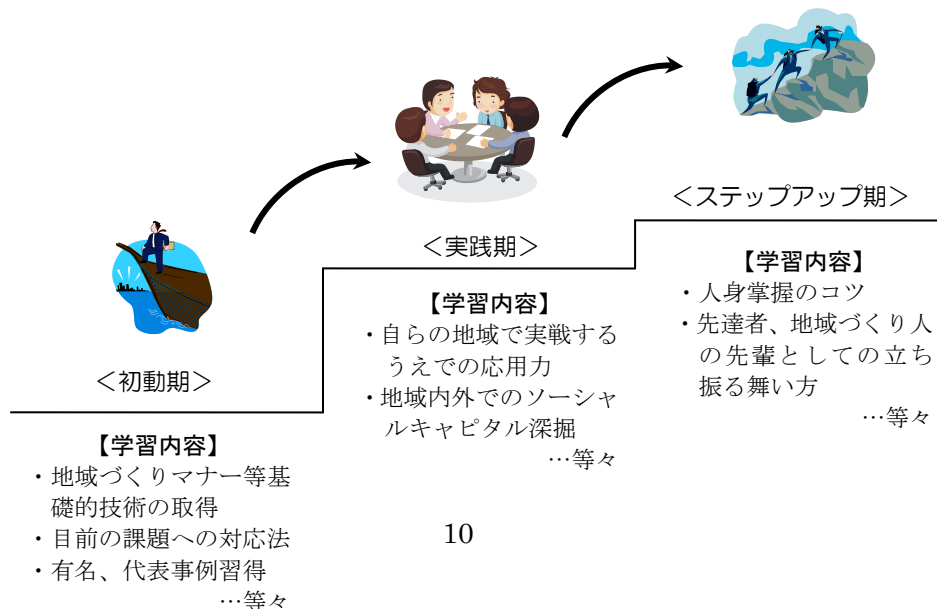
- ▶ この段階では、いわゆる地域づくり活動の経験・知見等が少ないながらもリーダー、プレーヤー、サポーターとしての意欲がある方を想定。
- ▶ 内容としては地域づくり活動の魅力、参画の仕方、基本的所作を中心としたもの。ただし、地域づくり人のすそ野を拡大し息の長い活動を期待する意味でも、ある程度リーダーのあり方や後進の育成についても啓発しておくことは有用であるものと考えられる。

● 実践期

- ▶ この段階では、いわゆる地域づくり活動の基本を学んだ方を想定。
- ▶ 内容としては OFF-JT 等で学んだ知見等を元に、現場で実戦・応用する段階であり、イベント・事業等の企画立案、ワークショップの切り回し方等の能力や留意点について学ぶ。

● ステップアップ期

- ▶ この段階では、ある程度実戦活動を行う中で実力をつけ、これまで活動の深掘り或いは新たな活動や課題対応へのチャレンジとして自己研鑽を考えている方を想定。
- ▶ 内容としては、これまで学んだ内容を深掘り専門性を高めるものが考えられる一方で、例えばこれまではイベント等の企画運営能力が求められていたが、新たに商品開発の現場を任せられることになった場合には、組織運営能力や企業マインド、先達者として後進の導き方等、新たな知識・ノウハウ等を学ぶ必要がある。



3. 研修会・講義事例

(1) インデックス

研修会・講義	研修形態	講師陣・・・	・・・
事例1. 一日人材力活性化研究会	半日		
事例2. 自治大学地域人材育成コース	1泊2日		
事例3. JAMP 地域づくり人育成講座	2泊3日		
事例4. JIAM 地域づくり人育成講座	2泊3日		
事例5. やねだんふるさと創世塾	3泊4日		
事例6. はちおうじ志民塾	通年		

(2) 事例紹介

事例 1. 一日人材力活性化研究会 in 青森

地域づくり並びに人材育成を実践している方を招聘し、基調講演とパネルディスカッションを実施。現場において直面する課題やその解消策、これからの時代に即した地域づくり・人材育成のあり方まで幅広いテーマで実施された。

1. 開講概要

研修名称	・一日人材力活性化研究会 in 青森
日程	・2012年1月24日(火)
場所	・青森市文化観光交流施設「ワ・ラッセ」
スタイル	・「講義」・「演習」で構成される半日研修
受講生	・青森県内で地域活性化並びに人材力の活性化に取り組まれている方
研修費用	・無料
主催	・総務省 ・青森県(共催)

2. 研修概要

研修内容	<ul style="list-style-type: none">・「講義」(基調講演とパネルディスカッション)。・基調講演では、昨年度総務省が策定した「人材力活性化プログラム」の意義・使い方のほか、講師が理事長を務めるNPO法人で実践している人材育成方策を紹介しながら、地域を担うリーダー像のあり方、行政との協働の仕方等について講義。・パネルディスカッションでは、5名のパネリストを迎え、それぞれが取り組まれている地域づくり・人材育成活動の実態をご紹介頂くとともに、それらの方策等について議論。
研修目標・狙い	<ul style="list-style-type: none">・地域の人材を育成・強化する場合に必要な視点・方策等を学んで頂くとともに、青森県内で地域活性化並びに人材力の活性化に取り組んでいる方々のネットワークづくりを目的とし開催。

3. 主な講師陣

	<p>■基調講演講師兼パネルディスカッションコメンテーター 【富永一夫氏 NPO 法人NPO フュージョン長池理事長】</p> <p>1952年、広島県生まれ。1976年、専修大学卒業。1999年、NPO 法人NPO フュージョン長池を設立、理事長に就任。2001年より、八王子市長池公園自然館の管理・運営を受託。同年、総務省関東総合通信局長表彰、国土交通省大臣表彰、東京都知事表彰受賞。2009年より、「はちおうじ志民塾」を支援し、シニアの地域リーダー育成に取り組む。</p>
	<p>■パネリスト 【小澤浩子氏 赤羽消防団副団長】</p> <p>昭和60年、赤羽消防団に入団。応急手当指導員。消防団員確保アドバイザー。消防大学校や各地の消防学校等で講師を務める。総務省・政策評価に関する有識者会議、東京都火災予防審議会、内閣府・新しい公共推進会議などの委員を歴任。</p> <p>元東京都北区教育委員長。民生委員・児童委員（主任児童委員）。全能連認定マネジメントコンサルタント。</p>
	<p>■パネリスト 【松原朋子氏 日本マイクロソフト株式会社企業市民活動推進部 部長代理】</p> <p>1974年、神奈川県生まれ。1997年、慶應義塾大学総合政策学部卒業。2007年から地域活性化協働プログラムを担当。自治体との協働によるICTを活用した地域活性化を目指し、地域リーダー育成プログラムを実施している。2009年2月には、地域活性化協働プログラムの第1号連携自治体として佐賀県と覚書を締結し、「さがICTビジョン2008」の実現に向けて協働。</p>
	<p>■パネリスト 【佐々木俊介氏 青森公立大学教授】</p> <p>1942年、千葉県生まれ、青森県育ち。1966年、東京大学工学部都市工学科卒業、1972年、同大学院博士課程単位取得退学。同年、(株)三菱総合研究所入社。2003年、同社研究理事退任。同年、青森公立大学教授就任、現在に至る。専門は都市・地域経営論。青森県・総合計画審議会委員、青森市・景観審議会会長など。青森県人材養成事業「あおもり立志挑戦塾」にアドバイザーとして参加。</p>

	<p>■パネリスト 【中沢洋子氏 NPO 法人十和田 NPO 子どもセンター・ハピたの代表理事】</p> <p>1980年、青森県立三沢高等学校卒業。2005年、特定非営利活動法人十和田 NPO 子どもセンター・ハピたのを設立、代表理事に就任。2010年7月、十和田市にコミュニティカフェ「ハピたのカフェ」をオープンし、子どもを中心に地域の人々がつながる拠点づくりに取り組む。特定非営利活動法人 NPO 推進青森会議理事。</p>
	<p>■パネリスト 【若井暁氏 あおもり立志挑戦の会会長】</p> <p>1976年、東京都生まれ。1999年、スターバックスコーヒージャパン(株)入社。2005年、青森魚類(株)入社。以後、(株)マルハニチロ水産出向等を経て、現在、青森魚類(株)流通企画室副室長。2006年、マルハニチロ俊武多会囃子方海鳴を設立し、2009年より会長に就任。2009年、「あおもり立志挑戦塾」を第1期卒業後、あおもり立志挑戦の会を設立し、会長に就任。</p>

4. テキスト

- 「人材力活性化プログラム」「地域づくり活動リーダー育成のためのカリキュラム」
(総務省 人材力活性化研究会)
- 一日人材力活性化研究会 in 青森 (富永一夫氏)
- まちを守りまちと育つ消防団～取り組みと人材育成～ (小澤浩子氏)
- パートナースhipで拓く地域の可能性～マイクロソフトの企業市民活動～ (松原朋子氏)
- 地域づくりと地域の人材育成－考え方と事例－ (佐々木俊介氏)
- 「つながることで育っていくもの」～みんなの想いがつながる地域に～ (中沢洋子氏)
- あおもり立志挑戦の会 (若井暁氏)

参考資料：人材力活性化・連携交流施策説明資料

「地域づくり人材育成講座」(3/12～14、千葉・市町村アカデミー (JAMP))

「地域おこし協力隊ブラッシュアップ研修」(3/12.13、JAMP)

参考書籍「緑の分権改革 あるものを活かす地域力創造」

(総務省自治財政局長 (前地域力創造審議官) 椎川忍)

5. 実施カリキュラム・スケジュール

1/24	午後	基調講演 「人材力活性化プログラムについて」
		パネルディスカッション「第1部 取組事例を中心に」
		パネルディスカッション「第2部 人材育成について」

6. カリキュラム詳細

<基調講演>

～人材力活性化プログラムについて～

【富永一夫氏 NPO 法人 NPO フュージョン 長池理事長】

“共助の時代を迎え、その主役である NPO は世代交代の時期を迎えている” “地域は次世代の人材を必要としている！”

人材力活性化プログラムは、そうした人材を育成する術を解説したものである。「俺について来いというスタンスで話をしていないか。」「活動を押し付けていないか。」「どのようなスキル・技を持った人材が欲しいのかイメージできているか。」「行政と上手く協働しているか」等々・・・。

人材育成を行う上で直面する課題や問題に対する対応方策等について、
澤田史朗 総務省人材力活性化・連携交流室長の質疑に応答する形で解説。



<パネルディスカッション>

～第1部 取組事例を中心に～

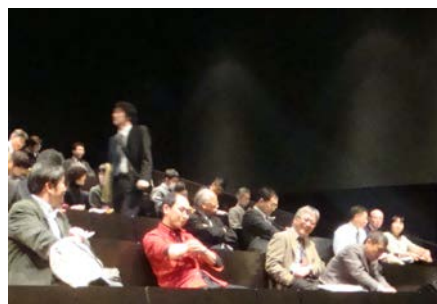
- ・コーディネーターの誘導により、パネリスト一人一人に「これまでの地域づくり活動、人材育成活動経験や実績」を一人あたり10分程度で披露。
- ・それに対しコメンテーターが人材育成の観点からポイントを解説。
- ・以下、コメンテーターによる発言（一部）



- ・地域づくりは複数の要素・機能から構成されており、そうした要素や機能別に人を育てていくことが重要。
- ・人づくり・地域づくりはITは必要不可欠なもの。地域型SNSとかも積極的に導入すると良い。
- ・大学も実学対応が求められており、今後地域に果たす役割も大きくなる。
- ・次世代を担う子ども達をテーマにした地域づくり活動は重要であるとともに、最も人の共感を得ることができやすいテーマである。

～第2部 人材育成について～

- ・コーディネーターより「自身の活動を発展させるためにどのような人材を必要としているのか」「人材育成を行う意義」「人材の見出し方・見出すための視点」「育てた人材の活躍の場を如何に創るか」等について、パネリスト一人一人に5分程度で披露。
- ・コメンテーターはパネリストの取組等の特筆する点、着目する点などを解説する。
- ・最後に、パネリスト、コメンテーターより、人材育成を行う人々へのエールを頂く。
- ・以下、エールの一部を紹介。



- ・人材を見極める力を養うことが必要である。
- ・青森県は人づくり戦略チームという素晴らしい組織がある。他の自治体の参考になるため是非積極的に情報発信を行って欲しい。
- ・人材・リーダー像は熱い思いを持っている人。語るだけではなく動く人。そのためには様々な経験・研鑽を積む必要がある。
- ・次世代の地域の担い手であることを意識して子どもを含めて若手人材の育成を行うことが必要。
- ・個人が過大な負担をしないためにも多くの人を巻き込むことが重要。
- ・ICT、地域SNSを使い情報発信を行って欲しい。

7. 本講座のポイント

① 知る機会の提供

現在、開催されている研修会では、講義やワークショップでの議論を聞き、知識・ノウハウを学習していく、いわゆるインプット型の研修のほか、ワークショップやグループディスカッション等を通じて、企画の立案またはノウハウ開発を行う、あるいは、“課題とその対応策（答え）も自分たちで探索していく”アウトプット型の研修も様々に展開されている。

短い時間で、気づきや動機づけ、目からウロコ的な情報を提供する場合は、インプット型の研修も有効である。

本講座は、幾つかの事例報告と、その事例が実践する人材育成方法をパネルディスカッションという形式で紹介するという構成で行われている。

これにより受講生は、色々な人材育成の進め方、試み方を知ることができ、気づきや目からウロコ的な発見がなされている。

② 身近な地域団体を講師陣に招聘

一般的に研修会の講師等は、学識者あるいは全国的な先進事例の実践者であるケースが多い。

これに対して本講座は、県内の取組団体の代表者などを講師に招聘しており、受講生は身近なところで人材育成等に関する工夫やチャレンジがなされていることを知ることができる。

そして、このような機会は、受講生と講師等の地域内ネットワークの創出に一役買っている。

事例 2. 自治大学校 新時代・地域経営コース（地域人材育成研修）

「リーダーの心構え」「リーダーに必要とされる力」「リーダーが育つ環境条件や環境の作り方」の3つの観点に基づいた『講義』を実施。さらに、講義内容についてより深く理解するきっかけ・場として『演習』を実施。初日には交流会を開催したことで、受講者間の一体感の醸成、講師との繋がりが創出された。

1. 開講概要

研修名称	・自治大学校研修「地域人材育成コース」
日程	・2011年8月8日（月）～2011年8月9日（火）
場所	・総務省自治大学校（東京都立川市）
スタイル	・「講義」・「演習」で構成される1泊2日集中型研修
受講者	・都道府県及び市町村の係長相当職以上の職員 ・地域住民、NPO・企業関係者
研修費用	・テキスト代の実費（地域住民、NPO・企業関係者のみ）
主催	・総務省

2. 研修概要

研修内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「講義」「演習」のカリキュラムで構成される。演習に関しては2コースから1つを選ぶ選択性。そのため講義に関しても全員参加型の合同講義と希望した演習を担当する講師によるコース別講義を設定した。 ・講義に関しては、自らの経験に即して、地域づくりを実践する場面やリーダー育成を行う場面において、どのような信念や目標に基づき、どのようなやり方を行っているのか等について講義頂く。 ・演習は「地域づくりのマネジメント（ガイダンス、レクチャー）」と題しケースメソッド討議及びグループワーク提言の演習を行うコース1と、「新しい活動・事業がどんどん生まれるコミュニティをつくる技術」と題しワークショップ演習を行うコース2を実施。
研修目標・狙い	<ul style="list-style-type: none"> ・地域力の創造と新たな地域経営を担う人材を育成するために実施。 ・なお、自治体職員に関しては、地方公共団体が直面する様々な課題に即応できる能力を有する職員を養成することを重点に置いた新時代・地域経営コース（研修期間約3週間）の一環として受講。

3. 主な講師陣

	<p>【富永一夫氏 NPO 法人NPO フュージョン長池理事長】 1952年、広島県生まれ。1976年、専修大学卒業。1999年、NPO 法人フュージョン長池を設立、理事長に就任。2001年より、八王子市長池公園自然館の管理・運営を受託。同年、総務省関東総合通信局長表彰、国土交通省大臣表彰、東京都知事表彰受賞。2009年より、「はちおうじ志民塾」を支援し、シニアの地域リーダー育成に取り組む。</p>
	<p>【豊重哲郎氏 ふるさと創世塾塾長 柳谷町内会長】 1941年生まれ。鹿児島県出身。1960年、県立串良商業高等学校卒業後、東京都民銀行入社。1971年、地元でUターンし、うなぎの養殖業を起業。1979年、串原町上小原校区公民館長。1985年、民間主導型「串良やったる会」結成。1996年、自治公民館長に就任し、行政の補助金に頼らない「全住民参加型の地域づくり」を展開中。</p>
	<p>【飯盛義徳氏 慶應義塾大学総合政策学部准教授】 佐賀県生まれ。慶應義塾大学大学院経営管理研究科博士課程修了。博士（経営学）。1987年、松下電器産業株式会社入社。富士通株式会社出向などを経て、1992年、慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程入学。1994年、同校修了後、飯盛教材株式会社入社。1999年、アントルプレナー育成スクール NPO 法人鳳雛塾を設立。2001年、有限会社 EtherGuy 設立、代表取締役。2002年、慶應義塾大学大学院経営管理研究科博士課程入学。2005年、慶應義塾大学環境情報学部専任講師就任。2008年から現職。</p>
	<p>【広石拓司氏 株式会社エンパブリック代表】 1968年大阪市生まれ。東京大学薬学系修士課程終了後、三和総合研究所（現 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング）入社。97年、ED! SON（市民生活室）を立ち上げ、市民参加の社会デザイン、企業と顧客のコミュニケーション事業の開発に取り組む。主宰する「社会起業家事業開発ワークショップ」の受講生は全国15地域、1,000名を超える。NPO 法人 ETIC. シニア・フェロー</p>

4. テキスト

■講師提供資料名

.

5. 実施カリキュラム・スケジュール

8/8	朝	【合同講義1】「地域をつくる人をつくる！」 【合同講義2】「やる気をおこせば必ず奇跡は起こる」	
	午後	【コース別講義】① 「地域づくりのマネジメント (ガイダンス、レクチャー)」	【コース別講義】② 「新しい活動・事業がどんどん生まれる コミュニティをつくる技術」
	夕方	【演習】 「グループディスカッション・クラス ディスカッション」	【演習】 「ワークショップ」
8/9	朝	【演習】 「グループディスカッション・クラス ディスカッション」	【演習】 「ワークショップ」
	午後	【演習】 「グループワーク」	【演習】 「ワークショップ」
	夕方	【合同講義3】「共助の組織と人材」	

6. カリキュラム詳細

<合同講義>

～地域をつくる人をつくる！～

【飯盛義徳氏 慶應義塾大学総合政策学部准教授】

以下の2つのケースを紹介しながら、元気な町の共通点を示しつつ、人材育成を図る上では「眼にみえやすい」「実現が待望される」「実現可能である」「方向を示す」「柔軟である」「コミュニケーションしやすい」ビジョンの必要性、プラットフォームの有益性等について説明。ヒト、モノ、カネ、情報の“つながり”を論理的に考え、意識して人づくりに結びつけることが重要だと強調。



ケース1：和歌山県北山村「じゃばら」（地域資源「じゃばら」の成分、効能、歴史、「じゃばら」年度別売上高、収穫高の推移、ICTの「村ぷろ」「村じょぶ」「村こみゅ」「北山応援団サイト」）

ケース2：KAIN「桐生地域情報ネットワーク」（NPO設立までの経緯の相関図、事業拡大の系譜図）

～やる気をおこせば必ず奇跡はおこる～

【豊重哲郎氏 ふるさと創世塾塾長 柳谷町内会長】

“私の前に道はない。私の後に道ができる”

リーダーには自分が先導者として取り組む覚悟が必要である！但し自分の気持ちを押し付けるのではなく相手の気持ちを如何に引き出すことができるかにかかっている。「educate」（引き出す）の後、「education」（教育）することが必要。その際、反目者への対応の仕方、子どもから70歳、



80歳以上の地域住民を地域づくり活動に巻き込む感動の手法、説得ではなく納得させるため資料の作り方等を伝授。

～共助の組織と人材～

【富永一夫氏 NPO 法人 NPO フュージョン長池理事長】

“自助、共助、公助の中、コストを削減して価値の最大化を図るには共助による地域づくりが最も適している”とニュータウンという地域で活動したこれまでの地域経営の経験から、「地域活動の段階、内容により、必要な資源が異なる」「特に、担い手となる組織の姿と人材の姿が異なる」という点を強く認識しておくことの必要性を強調。

その上で地域リーダーは努力・苦労は顔に出さず、何事にもポジティブシンキングで行動することが成長に繋がるとしている。



<コース別講義>

～「地域づくりのマネジメント」(ガイダンス・レクチャー)～

【飯盛義徳氏 慶應義塾大学総合政策学部准教授】

ケースメソッドの意義、進め方等について説明。

《ケースメソッドとは》

- ・ケース(事例)教材を読み、成功の要因や問題点・課題、今後の方向性を各自で検討し、グループ・クラスでディスカッションを行う。
- ・ケースの主人公の疑似体験を通じて、リーダーに必要な問題発見、解決策の検討、意思決定の場で議論する力を養う。

《ケースメソッドの進め方》

- ・教材の熟読と課題検討(個人)→グループディスカッション・プレゼンテーション→クラスディスカッション→他の人物・グループの発表等を聞いた上での復習(個人)
- ・グループやクラスのディスカッションでは統一した見解を求めない。色々な考え・見方があることを知ることが目的

《ケースメソッドのメリット・効果》

- ・仮想の体験を通じて概念や考え方を体得
- ・また、まちづくり理論の納得がしやすい
- ・まちづくり論は歴史が浅く、理論より実践が先行していることから、新しい考えや概念が生まれやすい。ケースメソッドでの自由な議論を通じて新しい概念を発見できる可能性が広がる。



<コース別講義>

～「新しい活動・事業がどんどん生まれるコミュニティをつくる技術～

【広石拓司氏 株式会社エンパブリック代表】

場づくり、コミュニケーションづくり、地域づくり活動の幅や拡大を図るための HOWTO の必要性等を解説。適宜事例を紹介しながら、以下の3つをテーマにワークショップを進めることを説明。

《3つのテーマ》

- ・『新しい活動が生まれるコミュニティをつくる・・・』
- ・『人が集まればコミュニティはできるのか・・・』
- ・『自分達のことを深掘する』

《ワークショップの進め方》

- ・講師が進捗状況を勘案しながら事例紹介、全体作業・個人作業・グループ作業を行う。そのため、きりが良いところで休憩時間を随時はさむ。

《ワークショップのメリット・効果》

- ・受講者が地域でファシリテートを実践するために必要なブレインストーミング、ロジカルシンキングの手法を体系的に学ぶ。



<演習> 【飯盛義徳氏 慶應義塾大学総合政策学部准教授】

～ディスカッション～

- ・「株式会社いろどり」並びに「佐賀 BMP」をケースとして、グループディスカッション・クラスディスカッションを実施。

《グループディスカッションの進め方》

- ・講師が1グループ10分を目安に回りケースに関する話題提供、議論を誘発する視点等を提供。但し、提供する話題等は各グループ同じではなく受講者からの質問や議論の流れに応じて変わる。



《クラスディスカッションの進め方》

- ・事例1のケースでは、受講者から自由に考えや視点、意見を述べてもらい、それに対する解説などを講師が行った。
- ・事例2のケースでは、各自・各グループで議論した課題を発表後、ディスカッションを行い、講師から佐賀 BMP の「その後」が解説された。

事例1：株式会社いろどり

《グループディスカッション》

- ・「成功要因の分析」「課題抽出」「今度とるべき経営政策の検討と提言」「他の地域に移植可能か、そのためにどうすべきか」をテーマに検討を行う。

《クラスディスカッション（株式会社いろどり）》

- ・ディスカッションのポイントは以下の通り。

○成功要因を探る

- ・マーケティング、組織化、競争原理による生産性の向上、ヨソ者の活躍、コスト、需要とのマッチング、メディア戦略、ブランド化

○課題を探る

- ・高齢者の生きがい、ニッチ市場という状況、地域リーダーの収入、生産者の後継者、市場の不安定

○いろどりの今後を探る

- ・販路拡大（直販、他地域との連携、グループ化、システム利用料）、現状維持（高齢者の活性化、生きがいづくり）

事例2：佐賀 BMP

《グループディスカッション（佐賀 BMP）》

- ・「佐賀 BMP で予期していなかった事業が次々誕生しているのはなぜか」「佐賀 BMP

を活用して地域産業の姿勢を果たすにはどのような点に留意すべきか」「課題をどのように解決し、どのようにビジネスモデルを構築すべきか」をテーマに検討を行う。

《クラスディスカッション（佐賀 BMP）》

• ディスカッションのポイントは以下の通り。

○成功要因を探る

- エージェントへの信頼感、中小企業の連携、厳選された企業で構成、情報共有が生産技術向上に繋がった

○次の展開・課題を探る

- エージェントの育成・増員、参加企業の拡大、ブランド化、評価システムの構築、銀行とのリレーションシップ、会員企業同士の運営、運営主体の組成（商工会議所・金融機関との連携）

～グループワーク～

- グループ毎に地域産業を再生するための課題を設定し、その解決策の提言を行う。

《グループワークの進め方》

- テーマ、領域、分野は自由。どの産業にするのかは具体的にし、解決する主体、解決の仕方を70分で検討する。
- 結果については発表。



《発表》

- グループ毎に検討内容を披露（発表：3分、質疑：2分）
- 発表テーマは以下の通り。

○エージェントによる特産品の販路拡大

○農業の六次産業化

○持続可能な農業の構築（農業の担い手不足の解消）

○製造業の次世代人材育成

○ハーブで都市と地域の若者元気

○ジャスコが創る商店街

○農業振興によるまちづくり

○新しい商店街活性化

○下町の銭湯の再生

○つまようじ産業の再生

○たつの市皮製品ブランド計画

<演習> 【広石拓司氏 株式会社エンパブリック代表】

～ワークショップ～

- ・テーマに応じて自己作業、グループ作業、グループディスカッション、事例紹介等を組み合わせて実施するため、それぞれのテーマ毎に流れ等も異なる。



テーマ1：『新しい活動が生まれるコミュニティをつくる・・・』

《自己評価作業》

- ・これまでの自分が勤めるまちにおける“まちづくり”に対する直感的な自己評価を点数化⇒1点ずつ挙手させ発表。

《グループディスカッション（自己評価に対する説明）》

- ・グループメンバー一人ひとりに何故その点数をつけたのかという理由と“まちづくり”を実施していく上での課題となっていることを尋ね、課題共通項目の抽出を図る。

《発表・講師講評》

- ・グループ毎に討議した課題について発表し、それに対し講師が事例を交えながら講評を行う。

発表例) リーダー不在、人の繋がりがうすい、閉鎖的、若手がない・・・等

- ・講師紹介事例は以下の通り。

- ・事例1) オイシックス：人の巻き込み方
- ・事例2) インキュベーションオフィス：空室率の解消
- ・事例3) 下諏訪あきないプロジェクト：チャレンジショップの開業

テーマ2：『人が集まればコミュニティはできるのか・・・』

《グループディスカッション》

- ・バスで旅行している乗客の仲間意識を高める方法を討議する。

《発表・講師講評》

- ・グループ毎に討議した課題について発表し、それに対し講師が講評を行う。

例) 自己紹介、協働作業をさせる、各種ゲームの実施・・・等

- ・講師講評のポイント。

- ・話し合うきっかけ・仕掛けを創出することが大事。ただし、きっかけ・仕掛けを作るだけではダメ。一人ひとりをフォーカスし、出番を作ることが大事。

テーマ3：『自分達のことを深掘する』

《事例紹介》

- NPO 法人 日本希望製作所 事務局長 結川純子氏により、韓国人に最も人気が高い居住コミュニティと言われる「ソンミサン・マウル」のまちづくりについて紹介がなされ、合意形成の重要性等について解説される。

《個人作業》

- 日々の生活で困っていること、不便なこと、不満に思っていること、将来的にしたい暮らし・仕事、生活や仕事で希望するサービスやサポートについて列挙し、重要度が高いものを3つ抽出。

《グループ作業》

- グループメンバーで個人作業結果（求めていること）を持ち寄り、他のメンバーが協力可能なもの（できること）があれば、メンバー間でもし合い紙に書く。次に、「求めていること」「できること」をマッチングさせ、営利・非営利問わず事業を考える。

《発表・講師講評》

- グループ毎に討議した事業について発表後、韓国における地域事業創出環境について事例を交えながら解説。
例) 駐車場シェア事業、空家体験事業、空教室カフェ、ファミリーサポート事業、まちなか公園、おいしいランチプロジェクト、病院へ GO 付き添い事業、ネット利用宅配サービス、翻訳アプリ貸出サービス…等

～カフェ型トーク～

- グループ毎にテーマに応じてメンバーを変えながら話を展開させていく。
- テーマは以下の4つの中から自由に選択し、3セット行う（1セット当たり12分）。
 - ①新しい始める人を増加するには
 - ②新しい事業活動を応援するコミュニティを作るには
 - ③若者がチャレンジできる環境を作るには
 - ④公民連携の役割分担
- 模造紙の真ん中に“テーマ”を書く。そのテーマについて話し合ったことのキーワードをその周辺に自由に書く。その中で共通項があれば、線や○で括る。
- その結果を元に、自分の地域でできることについてグループ内で検討し、メンバーを変更しながら2セット行う。



7. 本講座のポイント

① 受講者の満足度にも留意しつつカリキュラムを創る

本事例においては地域づくり・人材育成に携わる際に基礎的な教養・知識として身につけておくべき内容を「合同講義」の形で行い、受講者のニーズに合わせて選択できるコース別講義を設置したことで真剣に聴講している様子が窺えた。また、コース別講義の講師と演習の講師を同じ方にする事で、受講者と講師との関係も密なものとなり積極的に質疑応答が行われていた。

② 受講態度の定価防止、学習意欲の向上

講師は、一方的に話をするのではなく、適宜質問や感想等を求めたり、挙手させることで受講者に一定の緊張感をキープさせている。口調に関しても、ポイント等に関しては抑揚をつけて語りかけるとともに身振り・手振りを大きくすることで印象づけるよう入りよしている。

さらに、人づくり、組織づくり等の理論的な話を自らが手掛けた“実践例”“体験談”を活用しながら説明しつつ、当初、現在、今後と時系列に経験から今後の考えまでを講義いただいているため、説得力があり、興味深く話を聞いている様子であった。

事例 3. JAMP 地域づくり人育成講座
(3月12日～14日実施予定)

事例4. JIAM 地域づくり人育成講座

研修内容としては、「リーダーの心構え」「リーダーに必要とされる力」「リーダーが育つ環境条件や環境の作り方」の3つの観点に基づいた『講義』を実施。さらに、講義内容についてより深く理解するきっかけ・場として『演習』を実施。初日には交流会を開催したことで、受講生間の一体感の醸成、講師との繋がりが創出された。

1. 開講概要

研修名称	・地域づくり人育成講座
日程	・2011年12月13日(水)～2011年12月15日(金)
場所	・(財)全国市町村研修財団 全国市町村国際文化研修所(滋賀県大津市)
スタイル	・「講義」・「演習」で構成される2泊3日集中型研修
受講生	・市区町村職員及び市区町村等行政機関が推薦する地域づくりに取り組むNPO関係者等で、全日程を受講できる者
研修費用	・¥10,500円(研修、宿泊、食事、資料等)
主催	・(財)全国市町村研修財団 全国市町村国際文化研修所 ・総務省(共催)

2. 研修概要

研修内容	・「講義」「演習」のカリキュラムで構成。 ・7名の講師を迎え地域づくり人の必要性から地域づくり人を取り巻く体制・組織のあり方、リーダーとしての資質・能力、人材育成の方策等に関して講義。また、地域づくり活動を実践していくにあたり人々の能力の引き出し方、活動への巻き込み方等をテーマにした全員参加によりワールドカフェ形式によるワークショップを実施。連日プログラムの最後に受講生による振り返り作業の時間としてグループトークを実施。
研修目標・狙い	・地域活性化においては、様々な知識・経験を持った人が、その知識・経験とアイデアを活かしながら、それぞれ活動に取り組み、地域で様々な活動が展開されている状況こそが大切である。そのような状況を生み出すために必要となる、地域づくり活動を自らの手で企画し実践できる人材、すなわち「地域づくり人」を育成することを目的に実施。

3. 主な講師陣

	<p>【富永一夫氏 NPO 法人NPO フュージョン長池理事長】 1952年、広島県生まれ。1976年、専修大学卒業。1999年、NPO 法人NPO フュージョン長池を設立、理事長に就任。2001年より、八王子市長池公園自然館の管理・運営を受託。同年、総務省関東総合通信局長表彰、国土交通省大臣表彰、東京都知事表彰受賞。2009年より、「はちおうじ志民塾」を支援し、シニアの地域リーダー育成に取り組む。</p>
	<p>【豊重哲郎氏 ふるさと創世塾塾長 柳谷町内会長】 1941年生まれ。鹿児島県出身。1960年、県立串良商業高等学校卒業後、東京都民銀行入社。1971年、地元でUターンし、うなぎの養殖業を起業。1979年、串原町上小原校区公民館長。1985年、民間主導型「串良やったる会」結成。1996年、自治公民館長に就任し、行政の補助金に頼らない「全住民参加型の地域づくり」を展開中。</p>
	<p>【小澤浩子氏 赤羽消防団副団長】 昭和60年、赤羽消防団に入団。応急手当指導員。消防団員確保アドバイザー。消防大学校や各地の消防学校等で講師を務める。総務省・政策評価に関する有識者会議、東京都火災予防審議会、内閣府・新しい公共推進会議などの委員を歴任。 元東京都北区教育委員長。民生委員・児童委員（主任児童委員）。全能連認定マネジメントコンサルタント。</p>
	<p>【玉沖仁美氏 株式会社タマノワ代表取締役】 華頂短期大学卒業後、幼稚園の先生になる。(株)リクルートに転職し中途採用事業部などを経て地域活性部の配属となる。雇用、観光、産業振興を主なテーマに自治体の地域活性化策の企画立案、実施サポートに携わる。</p>
	<p>【前神有里氏 愛媛県職員】 1968年、高知県生まれ愛媛県育ち。1989年、京都府立大学女子短期大学部卒業。1989年、愛媛県入庁。2007年に行政職員、社会福祉士、弁護士、司法書士など多業種で劇団を結成。虐待、介護、消費者被害等の問題を寸劇にして県内各地で公演し、成年後見制度や地域の権利擁護について住民と考える活動をしている。</p>

	<p>【森吉弘氏 森ゼミ代表】</p> <p>1967 年生まれ。愛知県出身。慶応義塾大学経済学部卒大学時代、日雇い労働から国会議員秘書まで経験。NHK アナウンサー時代は、独自スタイルの生中継で人気を博す。大学在学中に立ち上げた就職道場『森ゼミ』を継続し、300 人を超える卒業生が国内外で活躍中。2008 年、森ゼミの活動に専念するために NHK を退局。現在、帝京大学、大阪産業大学等で「就職力の強い学生」創りに携わる。</p>
	<p>【横石知二氏 株式会社いろどり代表取締役】</p> <p>1958 年生まれ。徳島県出身。徳島県農業大学校卒業後、上勝町農協に営農指導員として就職。1991 年に上勝町役場に転籍。山の資源を生かした商品開発で全国的に注目を浴びる。1996 年「株式会社いろどり」の責任者として、特産品の彩（いろどり）をはじめ、香酸柑橘等の企画販売を行う。2002 年役場を退職。「株式会社いろどり」の専務に就任。代表取締役社長として現在に至る。</p>

4. テキスト

■ 講師提供資料名

5. 実施カリキュラム・スケジュール

12/13	午後 ～ 夕方	<p>【講義 1】 「なぜ、現在(いま)地域人材か ～人材力活性化プログラムについて～」</p> <p>【講義 2】 「地域再生～行政に頼らない感動の地域づくり～」</p> <p>【講義 3】 「郷土(ふるさと)への思いを受け止める組織づくり」</p> <p>【グループトーク】 「本日のふりかえり」</p>
12/14	朝 午後 ～ 夕方	<p>【講義 4】 「公務員の地域活動～地域に飛び出そう！仲間を増やそう！～」</p> <p>【講義 5】 「『人は誰でも主役になれる』～居場所と出番づくり～」</p> <p>【講義 6】 「『能力を磨く』という人材育成の進め方」</p> <p>【ワークショップ】 「地域での実践。 ～地域人材の力を引き出し、活動に巻き込むには～」</p> <p>【グループトーク】 「本日のふりかえり」</p>
12/15	朝	<p>【講義 7】 「思いや考えを『伝える』力の向上」</p> <p>【成果発表とふりかえり】</p>

6. カリキュラム詳細

<講義>

～なぜ、現在（いま）地域人材か～

【富永一夫氏 NPO 法人NPO フュージョン長池理事長】

人材は永遠に必要なものであり、その育成は特定の地域や特定の活動だからこそできるというものでは不適切で、育成するための要素を纏めたものが人材力活性化プログラムと紹介。そして、人材の発掘方策、次世代リーダーへの継承、目的別に複数のリーダーを育成・設置することの有効性等について、澤田史朗総務省人材力活性化・連携交流室長の質疑に回答する形で展開。特に質疑応答形式にすることで受講生が直面している課題やきになるポイントの議論を深めた。



～地域再生 行政に頼らない感動の地域づくり～

【豊重哲郎氏 ふるさと創世塾塾長 柳谷町内会長】

「どのようにすれば人は納得しつついてくるのか」。自分自身の行動を振り返って考えたとき、“気配り・目配り・心配りを持って人に接していたか”

“上から目線で話をしていなかったか” 等多くの反省点が挙げられるであろう。では、リーダーとして今後どのようにすれば良いのか。何に気をつ

ければよいのか。それは創造力と思考力を駆使して人の心をゆさぶる方法を考え抜くことに尽きる。心をゆさぶれば必ず人はついてくる。その際のリーダーとしての行動内容を解説。



～郷土（ふるさと）への思いを受け止める組織づくり～

【小澤浩子氏 赤羽消防団副団長】

東日本大震災を契機に、改めて「絆」「コミュニケーション能力」「支えあうということ」の大切さが認識され、郷土を守り、共に生きるための安全・安心なまちづくりのあり方・仕組みを検討しなければならないという機運が高まりつつあることを紹介。その上で自身の消防団での活動経験や事例を通じて人材確保や育成の際に有用なアイデアや普段の心がけ等に講演。



～公務員の地域活動「地域に飛び出そう！仲間を増やそう！」～

【前神有里氏 愛媛県職員】

“誰もが安心して「暮ら」し「死ぬる」ことができる地域にする”ため、公務員として何を考え、どう行動したのか等を自身のケースを紹介。特に、庁舎で考えるのではなく、地域に飛び出し、思いを同じくする仲間を増やすことはネットワークを広げ、地域に対するサポートの幅が広がるということを紹介。そして、ネットワーク形成の過程は、人を育てる力があることを強調した。



～『能力を磨く』という人材育成の進め方～

【玉沖仁美氏 株式会社タマノワ代表取締役】

“どのような地域にどのような人材が必要なのか”地域づくり・人材育成は漠然とやるものではない。ゴール・目標を設定しないで突っ走ることには警鐘を鳴らす。論理的・体系的に地域づくり・人材育成を実践している講師が活用している話し方・褒め方・プロジェクト推進の仕方を技法として紹介。



～『人は誰でも主役になれる』～居場所と出番づくり～

【横石知二氏 株式会社いろどり代表取締役】

これまでのご経験を踏まえて、人が主役になるには「居場所・出番」「仕事」「仕組み」「プロデュース」「舞台」が大事。地域リーダーは、上記のことを踏まえ「気づき→検証→実行」の3つのサイクルを習慣化することが必要だと教示。



加えて次世代育成の際は「稼ぐ」という概念を教え、まずは小さく生んで広げていくビジネススキームの重要性を解説。

～思いや考えを『伝える』力の向上～

【森吉弘氏 森ゼミ代表】

コミュニケーション力は人とつながる力である。相手の話の聞き方・姿勢は間違っていないか。相手が出てくるように話しているか。伝わる言葉を使っているか。これらのチェックポイントについて実技を交えて解説。



<演習>

～グループトーク～

受講生を3人1組に分けラーニング・トリオを決定。その日の研修で感じたこと・考えたことをラーニング・トリオで振り返り、一人一人キーフレーズを抽出して、「自分のゴール」をA4白紙に記入していく。キーフレーズ抽出のための振り返りのポイント・思考の論点としては以下のとおり。記入した紙については常に確認できるように壁に掲示しておく。



- ・そもそも何故この3日間をとにも過ごすことになったのか。
- ・この研修が終わったときに、どのような状態になっていたいのか。

～ワークショップ～

【ワールドカフェ】

- ・「私たちが地域をつくっていくためには、どのような人材が必要なのだろうか?」「地域づくり人という考え方に対して、私達には、何が見えていて、何がみえていないのだろうか?」をテーマに対話を行う。1ラウンド約20分メンバーを変えながら3回実施。
- ・短時間で多くの参加者のアイデアをつないでいく。「意味」を探求し、相互の思いや考えを深めることが目的。
- ・1つのラウンドが終了したら、1人だけ同じ席にテーブル・ホストとして残り、他の人はそれぞれ新たなテーブルへと移動して、別の人々と一緒に座る。
- ・テーブルに座っているすべての人は、対話の中で現れた興味深い思いや考え、新しい問いを次の対話に引き継ぐために、テーブルクロス（模造紙）の上に文字を書いたり、絵を描いたりする（誰か1人が書記を担うのではなく、全員で落書きをする。あくまでも落書きであり、発表のための制作をするわけではない）。
- ・テーブル・ホストは、進行役ではない。他の参加者と同様、自分も対話に参加する。ただし、次のラウンドにやってきたゲストたちに対して、そのテーブルで行われていた対話の要点を共有する役割を担うこととなる。一方、新しいテーブルへ移動す

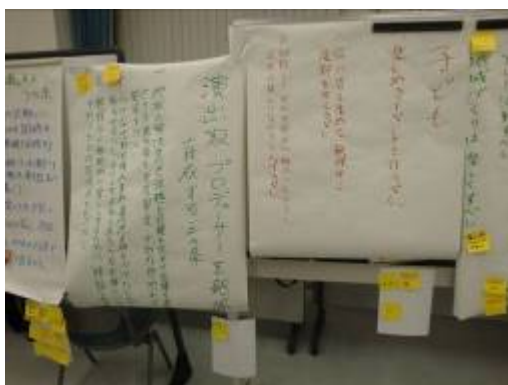


るメンバーは、前のラウンドで得られた興味深いアイデアや新しい問いを選び、次の対話への種まきをする役割を担う（これにより、短時間でアイデアの他花受粉が可能）。

- なお、ここで行うのはダイアログ（対話）であり、ディスカッション（議論）ではない。意見をまとめたり、結論を出したりする必要はなく、できるだけたくさんの思いや考えを出しあい、それをつなげていくことで、新しい価値を生み出していくことをめざす。

【ハーベスト（成果物の作成）】

- ワールドカフェでの経験を共有しつつ「私たちが地域をつくっていくためには、どのような人材が必要なのだろうか？」というテーマのカギとなりそうなフレーズを列挙。
- A4 用紙 1 枚に一つのフレーズ。1 グループ毎に 3～4つ考え教室のホワイトボードに掲示。
- フレーズの中から、個々人で「私のテーマ」として A4 用紙 1 枚に 1 つ、太く・大きく記入してプラカードを作成し、互いにプラカードを見せあいながら、自分と興味・関心が近い（と思われる）メンバーを探しグループをつくる。
- 複数のテーマに興味を持った 2 名に関しては、複数のグループに顔を出すことで、刺激を与えたり、アイデアを媒介したりするミツバチ的な役割を担った。
- グループ決定後、「地域人材を発掘・育成するための秘訣三箇条」を模造紙 1 枚にまとめるための話しあいを実施。
- 講師のアドバイスに関しては 1 人の講師から 5 分×3 名までと制限。
- 分かちあいと講評（50 分）：成果物の成果を「回遊&投票法」により共有するとともに、講師からのフィードバック（各 5 分程度）を行う。



【分かち合いと講評】

- 成果物を掲示し、参加者が一人ひとり「自分にとってのベスト三箇条」「自分にとってのベスト条文」を選び、シールによって投票を実施。
- 講師には一人当たり5分で講評を頂く。



～成果発表とふりかえり～

- 3日間の研修での体験を踏まえ、参加者一人ひとりが「自分が現場で取り組むべき具体的な行動」を簡潔に記したシートを作成し、全員が大きな輪になって、一人ひとり発表するとともに、拍手でエールを贈る。
- 講師には一人当たり5分で講評を頂く。



7. 本講座のポイント

① 人材育成を進める上でリーダーあるいは行政職員に求められる考え方・行動を紹介

「地域づくり人」を育てるには、活動団体のリーダー、および、地域づくりに関わる行政職員が意識すべきこと、および、人材育成に必要な考え方・留意点を知る必要がある。

本講座では、地域づくり活動の実践者、それを支える行政職員、民間のコンサルタントといった多様な立場の方を講師に招聘し、「地域づくり人」を育成する際の視点・考え方、行動の原則を一通り紹介し、受講生の理解を高めている。

② 研修を踏まえ自らを見つめ直す機会を創る

研修を受けた直後は「ためになった」「良い話が聞けた」「地域に戻りできることから始めたい」等の感想が述べられるケースが多い。しかしながら、研修を終え日常生活に戻ったときに研修で得た成果・効果を常に意識しながら地域づくり活かしてもらうことが肝要である。そのためには、研修で得られた知識等を「どのような場面でどのように活かすか」というように自分に引き付け想像し研修内容を反復する時間を設定することが望ましい。そうすることでより研修で得られた成果・効果が自分のモノとして記憶に深く刻まれることに繋がる。

本講座では、前半で様々な立場の講師からの話を聞いた上で、ワークショップや振り返りを導入して自らを見つめ直す機会を作り、心構えの醸成、意識の高揚を図っている。

事例5. やねだんふるさと創世塾

2007年より鹿児島県鹿屋市柳谷集落（通称：やねだん）において実施されている「やねだんふるさと創世塾」は、柳谷集落のリーダーとして活躍する豊重哲郎氏により創設された私塾である。

地域づくりにおけるリーダーの率先垂範を重視し、地域づくりにおけるリーダーを養成することを目的とする。

1. 開講概要

研修名称	・やねだんふるさと創世塾（第10期）
日程	・2011年11月18日（金）～2011年11月21日（月）
場所	・柳谷地区全体
スタイル	・「講義」を中心に「演習」「実習」を取り入れた3泊4日の集中型研修
受講生	・全国各地の自治体・財団・民間企業・NPO法人に従事する者 ・次世代リーダーとして活躍する意欲のある者として豊重氏に選抜された者（第10期生は55名）
研修費用	・¥50,000円（研修・宿泊・食事・テキスト代含む）
主催	・鹿屋市柳谷町内会

2. 研修概要

研修内容	・塾長である豊重哲郎氏の講義を中心に、地域づくり・まちづくりに取り組む実践者の方の講義のほか、塾長を支える人生経験が豊富な地域住民の方へのインタビュー、集落調査、やねだんふるさと創世塾の卒業生による心構え等のエール、地域住民の方のやねだんに対する思いや気持ちを感じ取ることができるイベント、受講生によるワークショップといった、「講義」「演習」「実習」カリキュラムで構成。
研修目標・狙い	・地域づくりリーダーとして必要な資質・ノウハウを伝授し、受講生が「文章力、創造力、思考力、取材力、プレゼン力」の必要性を認識すること。 ・本質的にはリーダー養成塾であるが、リーダーとしての覚悟・決意のほか、リーダーを支える人物にも想いを馳せることの必要性を学び、今後の自らの活動方針を打ち立てること。

3. 主な講師陣

	<p>【豊重哲郎氏 ふるさと創世塾塾長 柳谷町内会長】</p> <p>1941年生まれ。鹿児島県出身。1960年、県立串良商業高等学校卒業後、東京都民銀行入社。1971年、地元でUターンし、うなぎの養殖業を起業。1979年、串原町上小原校区公民館長。1985年、民間主導型「串良やったる会」結成。1996年、自治公民館長に就任し、行政の補助金に頼らない「全住民参加型の地域づくり」を展開中。</p>
	<p>【椎川忍氏 総務省自治財政局長（前地域力創造審議官）】</p> <p>1953年生まれ。秋田県出身。四日市高校から東京大学法学部卒業。総務省財政課長、内閣府・総務省の官房審議官、自治大学校長など。県勤務は、埼玉、香川、宮崎（財政課長）、島根（総務部長）。地域に飛び出す公務員ネットワーク代表、NPO 法人大山中海観光推進機構理事、国際日本文化研究センター共同研究員など。</p>
	<p>【濱田厚史氏 総務省地域力創造グループ地域振興室長】</p>
	<p>【木村俊明氏 地域活性化伝道師】</p> <p>1960年生まれ。北海道出身。1984年小樽市入庁後、企画政策室主幹（プロジェクト担当）、産業港湾部副参事（次長職）など。現在、国の地域活性化伝道師等として全国各地で講演・現地視察等をてがける。東京農業大学客員教授。内閣官房 地域活性化伝道師。地域活性化学会理事（広報交流委員長）。</p>
	<p>【土居龍一氏 株式会社アグリビジネスサービス代表取締役社長】</p> <p>全国延べ300市町村の「農業構造改善事業計画の策定に関する支援活動」の取り纏めを担当。特に、地域の活性化のための直売・加工施設及び原料生産計画の策定にあたり、地域関係者との「話し合い」「合意」「役割分担」をキーワードに施設整備計画の作成支援に携わる。</p> <p>やねだん故郷創世塾 アドバイザー。</p>



【森吉弘氏 森ゼミ代表】

1967 年生まれ。愛知県出身。慶応義塾大学経済学部卒大学時代、日雇い労働から国会議員秘書まで経験。NHK アナウンサー時代は、独自スタイルの生中継で人気を博す。大学在学中に立ち上げた就職道場『森ゼミ』を継続し、300 人を超える卒業生が国内外で活躍中。2008 年、森ゼミの活動に専念するために NHK を退局。現在、帝京大学、大阪産業大学等で「就職力の強い学生」創りに携わる。

4. テキスト

- 椎川忍「緑の分権改革 あるものを生かす地域力創造」（学芸出版社）
- 豊重哲郎「地域再生～行政に頼らない「むら」おこし～」（出版企画あさんてさ～な）
- 木村俊明「自分たちの力でできる「まちおこし」（実務教育出版）
- 土井龍一「アグリビジネスを通じた地域農業の活性化」
- 「やねだんの高齢者は元気」（南日本新聞、平成 23 年 9 月 15 日）
- 第 70 回日本公衆衛生学会総会資料「共生・協働の地域づくり活動と健康度の関連について」

5. 実施カリキュラム・スケジュール

11/18	午後	開塾式（塾ガイダンス、やねだん取組概要説明） ワークショップ（テーマ：1 ランク上の人間像を目指して）
	夜	ワークショップ結果発表、卒塾生からのエール、 地域住民の方による講義、塾長による講義
11/19	朝	外部講師の方による講義、実習（地域住民の方へのインタビュー、 フィールドワーク）
	午後	外部講師の方による講義
	夜	塾長による講義
11/20	朝	地域住民の方による講義、外部講師の方による講義
	午後	外部講師の方による講義、塾長による講義、卒塾生からのエール
	夜	外部講師の方による講義、地域住民の方による講義、 卒塾生からのエール、塾長による講義
11/21	朝	塾長による最終講義、塾生決意発表
	午後	塾生決意発表、閉塾式

6. カリキュラム詳細

<開塾式>

～ガイダンス～

やねだんのこれまでの取り組みについて塾長からビデオを使って説明。塾長を補佐するコーディネーター兼講師役の土居氏から3泊4日の研修内容、受講に当たっての姿勢等を説明。学ぶ意欲の確認をさせる。

<講義>

～地域力創造に必要な人間力～

【椎川忍氏 総務省自治財政局長（前地域力創造審議官）】

現在、既存の価値観からの転換期にある中、住民自治の必要性や絆の再生が声高に叫ばれるようになった今こそ新たな文明が芽生える展開期ともいえることを紹介。

今後の地域づくり人・リーダーに必要な資質は「人間力」であり、それ如何に涵養し発揮させるかのポイントについて紹介。

～震災復興対応経験に学ぶリーダー論～

【濱田厚史氏 総務省地域力創造グループ地域振興室長】

東日本大震災における復興対応の経験から、リーダーに求められる資質・役割等について解説。必要な資質は多岐に渡るものの、特に部下や後輩がリーダーシップを發揮できるよう常にミッションを確認することや役割分担を明確に把握した上で、最適な人と人との連携を考える（縦割りの弊害を取り除く）ことの必要性を強調した。

～地域をかえるチカラとは～

【木村俊明氏 地域活性化伝道師】

自分が楽しいと思わないとリーダーは務まらない。リーダーの条件として「知り、気づき、分かりやすさ、プラス思考、一体感、怒、キズナの大切さ」を全国事例を交えて解説。地域を変えるには自分自身が上記の条件を備えた人物になることが重要であることを指摘。

～アイデアと集落営農で元気な地域づくり～

【土居龍一氏 株式会社アグリビジネスサービス代表取締役社長】

2010年農林業センサスや2011年度農水予算概算を元にアグリビジネスの将来性について講義。アグリビジネスに取り組む際の推進体制や関係者の巻き込み方等について具体的事例を交えながら解説。

～伝える力の重み～

【森吉弘氏 森ゼミ代表】

リーダーが発する言葉・立ち振る舞いは“言語・非言語”で表現するとリーダーとして身につけなければならない力が見えてくる。それは話す・聞く・書く・表情・態度・イメージング等々。これらの力の鍛え方を伝授。

<演習>

～1ランク上の人間像を目指して～

塾生 55 名を 9 グループに分け、グループ毎に「1」をテーマに今回の研修目標を設定。

「1」は物事の始まりであり、「1」について真剣に考え、それぞれの研修目標を設定することの必要性を塾長が説明。検討時間は 80 分。ワークショップの結果については夜 11 時より、グループ毎に発表。

各グループの成果

1G：一チャンス	4 G：一期一会	7G：一生
2 G：一歩	5 G：一生	8 G：一灯
3G：一瞬	6 G：一瞬・一日・一年・一生	9G：一品

★塾長が発表テーマ毎に 2 時間かけて、リーダーとしての情熱、覚悟、やねだんに住む人々の尊厳ある生活の様子を交えながら各グループが考えた「1」について紐解いていく。

<実習>

～やねだんで暮らす人々に触れる～

やねだんで生活する人々に触れ直接、やねだんに対する思いや考えを聞くことができ、普段の生活の中で地域のリーダーである塾長がどのように声かけを行い、立ち振る舞いをしているのか、なぜ慕われ感謝されているのかを学ぶことができる。

やねだん集落を自由に散策できる時間が設けられているが全てをオープンにできる環境をつくりあげたこそできる実習である。

7. 本講座のポイント

① 柔軟なプログラムを構築

3泊4日の宿泊型プログラムであり大枠のスケジュールは事前に示されているが詳細は随時塾長が決めるという余裕を持ったプログラムとなっている。実際に、講師の都合や天候不順等により随時変更が行われた。ここでいう「余裕」とは、休憩や休息を挟むといった時間的なものではなく、塾長が自ら講義をしたり、卒塾生や地域住民に講義をしてもらうなど、その時々で最も適切な学習環境を作り出している。この塾の主催者である塾長（リーダー）は、塾生と顔を突き合わせ聴講態度や姿勢など一挙手一投足を見極めながら、塾生に「どのような話をしようか」、「どのように話せばわかるか」「どのタイミングで、どの人物にどのような話をしてもらおうか」ということを考え最善の結果を与えることができるよう全力を尽くし、臨機応変に対応している。

② 集落全体で塾生を育てるという土壌を創る

塾生は黄色の半被を常に着ておくことがルールである。これは地域住民の方に塾生としての身分を示す最も目立つ効果的な方法といえる。塾生が集落内を散策するときには地域住民の方から気軽に声をかけてもらい交流が始まる。

こうした交流の創出は、目立つ半被を着ているからという理由だけではない。集落全戸に配置されている無線を通じて、塾生が来るため協力していただきたい旨、事前に何度も広報・アピールするという塾長の不断の努力があってこそその結果だといえる。

事例 6. はちおうじ志民塾

はちおうじ志民塾は、市民各自がこれまでの人生で培ってきた知識や経験を活かして、地域に根ざした社会貢献活動や産業活動を主体的に行うことができるよう、心構えやノウハウ等を伝える目的で開講。

平成 20 年度からスタート。今期で第 3 期目。

対象は、八王子市内に在住・在勤し、今まで培ってきた知識や経験を活かして社会貢献活動や産業活動などの活動を、地域に根ざして主体的に行いたいという“志”を持った、概ね 50 歳以上の「男女」。

1. 開講概要

研修名称	はちおうじ志民塾
日程	<ul style="list-style-type: none">・ 1 カ年を 1 期としてカリキュラムを構成。・ 受講は指定日の通学式。・ 1 回あたりの講義時間は学習内容で、1 日（概ね 10 : 00 ~ 17 : 00）、半日（概ね 13 : 30 ~ 18 : 30）、夜間（概ね 19 : 00 ~ 21 : 00）。
場所	<ul style="list-style-type: none">・ 八王子市
スタイル	<ul style="list-style-type: none">・ 「講義」を中心に「演習」（グループワーク・ディスカッション、クラスディスカッション、個人ワーク、パネルディスカッション）、体験談の聴講、現地視察で構成。・ 受講のスタイルは指定日の通学式・ 1 回あたりの講義時間は、1 日（概ね 10 : 00 ~ 17 : 00）、半日（概ね 13 : 30 ~ 18 : 30）、夜間（概ね 19 : 00 ~ 21 : 00）。
受講生	<ul style="list-style-type: none">・ 地域に根ざして主体的に活動をしていきたいという“志”を持った、概ね 50 歳以上の「男女」
研修費用	<ul style="list-style-type: none">・ ¥15,000 円（テキスト代含む）
主催	<ul style="list-style-type: none">・ 八王子市、サイバーシルクロード八王子

2. 研修概要

研修内容	<ul style="list-style-type: none">・ 学習課程は、「基礎課程」、「専門課程」の二つの課程で構成。・ 「基礎課程」は、自身の経験や能力の再確認や、地域活動の種類（選択肢）、地域との関わり方などを学ぶベースプログラムで、全受講生の受講が義務付けられている。・ 「専門課程」は、「コミュニティビジネスコース」（以下、CB コース）、
------	--

「地域コーディネーターコース」（以下、地域 CD コース）、「創業コース」で構成され、「基礎課程」の修了後、受講生が選択する。



コース名	概要
コミュニティビジネスコース	地域の様々な課題を解決する事業や、地域資源を活用した事業（コミュニティビジネス）について、地域課題の洗い出しの手法などの基礎・実践例を学ぶ。
地域コーディネーターコース	地域活性化に向け、地域の様々な主体(町会・自治会、NPO、企業等)のネットワーク化を図るとともに、地域の活動をコーディネートする役割を担うために必要な知識・実践例を学ぶ。
創業コース	企業人として培ってきた、経験、技能、人的ネットワークを駆使して、独立創業するために必要な、法的知識、財務会計、労務管理、マネジメント手法などを学ぶコース。 (サイバーシルクロード八王子「本気の創業塾」との共同実施)

研修目標・狙い

- ・「基礎課程」は、「専門課程」（「CB コース」、「地域 CD コース」、「創業コース」のいずれかの選択）に進む前に、受講生各自の経験や能力、性格などを再確認（たな卸し）し、自分のやりたいこと、できることなどを整理するとともに、地域参加の種類（地縁型・テーマ型）と参加の手法の（CD、地域コーディネーター、創業）選択肢などを知る。
- ・「専門課程」（「CB コース」、「地域 CD コース」、「創業コース」）では、それぞれに必要な知識やノウハウを学び、自らが事を起こす実践力を養うことを主眼に置いている。

3. 主な講師陣

- ・ 講師は、講義内容に応じて、はちおうじ志民塾プロジェクトチームのメンバーが行う。
- ・ 第1期・第2期生も必要に応じてインストラクターとして参加。体験談などを語る。

講師陣

- 市川克己（行政書士、社会保険労務士、ビジネスお助け隊）
 植村 昇（NPO 法人八王子市民活動協議会理事）
 富永一夫（NPO 法人 NPO・フュージョン長池理事長）
 前田恒夫（HRD アソシエイツ代表、慶應大学 SFC 研究所員）
 増田 巧（中小企業診断士、ビジネスお助け隊）
 中庭光彦（多摩大学総合研究所准教授）
 永沢 映（NPO 法人コミュニティビジネスサポートセンター代表理事）
 鈴木結子（結コーチングオフィス代表）
 宮代隆司（株式会社エイビット）

4. テキスト

- ・ カリキュラムは、『はちおうじ志民塾』プロジェクトチームが独自に企画した完全オリジナル。
- ・ テキストではなく、毎回、資料が配付される。

5. 実施カリキュラム・スケジュール

平成23年度（第3期）基礎課程の構成

アクティブセカンドのためのベース・プログラム		
No	テーマ	概要
1	入塾式・オリエンテーション	
2	アクティブ・シニア「しゃべり場」	受講生同士でアクティブセカンドの夢を語り合う場
3	職縁から地縁へ	会社とは違う！地域に必要なコミュニケーションとは？
4	人生の棚卸し	自身の人生経験を振り返り、地域で活かせる知識・経験を洗い出す
5	図解で発想転換	自身を取り巻く環境を図解して、変化を理解する
6	地域活動の選択肢・可能性のヒント	中間懇談会：専門課程3コースについて考える
7	地域活動の選択肢・可能性を探る①	町会活動、市民活動についての現状と実践例を学ぶ
8	地域活動の選択肢・可能性を探る②	コミュニティビジネス（ビジネス手法による地域課題解決）についての事例や実践例を学ぶ
9	地域活動の選択肢・可能性を探る③	「本気の創業塾」出身者が語る自己の体験、実践例
10	セカンドライフを企画する	新たなスタートへの夢“海図”を描いてみよう！

6. カリキュラム詳細

平成23年度（第3期）基礎課程の詳細

講義 No	日付	時間	場所	テーマ	概要
相談会	5/17（火） ～ 5/22（日）	19:00～21:00 土日は 13:00～17:00	エイビットスクエア （八王子市南町）		事前相談会
BP1	6/11（土）	13:30～18:30	エイビットスクエア	入塾式・オリエンテーション等	<ul style="list-style-type: none"> ■入塾式（主催者挨拶等） ■オリエンテーション ■基調講演 「これからのアクティブシニアの生き方」 ■自己紹介 ■懇親会
BP2	6/18（土）	13:30～18:30	エイビットスクエア	アクティブシニアしゃべり場	<ul style="list-style-type: none"> ■第一部：パネルディスカッション 「地域デビュー、私の場合」 ■第二部：グループディスカッション 「地域への想いを語る」
BP3 - BP4	6/25（土）	13:30～15:00 15:00～18:00	エイビットスクエア	職縁から地縁へ	<ul style="list-style-type: none"> ■セカンドライフにおける家族との関係 ・定年後の夫婦や家族関係のあり方を見つめ直す。 ■地域とのコミュニケーション ・多様な価値観、タイプの人達との関係づくり ■地域との関わり ・「地域との関わり（私の失敗談）」そこから見えるもの
BP5	7/2（土）	10:00～17:00	エイビットスクエア	人生の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ■自己の動機・価値観・強みを知る ■自身の人生経験を振り返り、地域で活かせる知恵・可能性を洗い出す。
BP6	7/9（土）	10:00～15:00	エイビットスクエア	図解で発想転換 ～「組織人」から 「地域人」へ～	<ul style="list-style-type: none"> ■自身を図解して環境の変化を理解 ■図解で納得感を深める
中間 懇談会	7/14（木）	19:00～21:00	エイビットスクエア	地域活動の選択肢・可能性のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ■B P前半を振り返って ■専門課程3コースのガイダンス ■ディスカッション
BP7	7/21（木）	19:00～21:00	エイビットスクエア	地域活動の選択肢・可能性を探る②	<ul style="list-style-type: none"> ■コミュニティビジネス1 ・ビジネス手法による地域課題解決についての事例や実践例を学ぶ
BP8	7/23（土）	13:30～15:00 15:00～16:30	エイビットスクエア	地域活動の選択肢・可能性を探る①	<ul style="list-style-type: none"> ■地域を育む活動1① ・町会活動（地縁型）についての現状と実践例 ■地域を育む活動1② ・市民活動（NPO などテーマ型）についての現状と実践例 ・地域コーディネーター
BP9	7/28（木）	19:00～20:00	エイビットスクエア	地域活動の選択肢・可能性を探る③	<ul style="list-style-type: none"> ■起業する！ ・「本気の創業塾」出身者が語る自己の体験、実践例
BP10		20:00～21:00		市民活動支援施設（中間支援施設）	<ul style="list-style-type: none"> ■中間支援施設を活用しよう！ ・「市民活動支援センターの使い方」
BP11	7/30（土）	10:00～17:00	エイビットスクエア	セカンドライフを企画する「自らの海園を作ろう！」	<ul style="list-style-type: none"> ■海園の完成 ・これまでの講義を振り返り海園へ反映 ■海園の発表 ・塾生同士による海園の共有、フィードバック、全体共有
		17:00～17:15		B P修了式兼専門課程のガイダンス	<ul style="list-style-type: none"> ■専門課程受講にあたって（申込方法など）
		17:15～18:30			懇親会

平成23年度（第3期）専門課程（CB コース）の詳細

講義NO	日付	時間	場所	テーマ	講師
1	9/14（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	コミュニティビジネスコース 地域コーディネーターコース 合同ガイダンス・講義	NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター 代表理事 永沢 映 NPO法人 エヌピーオー・フュージョン長池 理事長 富永 一夫
2	9/21（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	地域資源を探るワークショップ （八王子の地域資源探し）	NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター 代表理事 永沢 映
3	9/28（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	事例から学ぶ手法について	NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター 増子 明香
4	10/5（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	地域ネットワークづくりについて	NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター 増子 明香
5	10/12（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	創業に必要なリソースの確認 （法人化、税制、会計、情報発信）	NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター 代表理事 永沢 映
6	10/19（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	事業計画書作成ワークショップ	フォワードグッド 代表 原 賢治
7	10/26（木）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	事業計画書の作成ポイント	フォワードグッド 代表 原 賢治
8	11/2（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	事業計画書の作成 （個別アドバイス）	フォワードグッド 代表 原 賢治 NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター スタッフ 小島 理絵
9	11/9（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	事業計画書の検証 （個別添削）	フォワードグッド 代表 原 賢治 NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター スタッフ 小島 理絵
10	11/16（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	事業計画書の発表・意見交換	NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター 代表理事 永沢 映 フォワードグッド 代表 原 賢治

平成23年度（第3期）専門課程（地域CD コース）の詳細

講義NO	日付	時間	場所	テーマ	講師
1	9/14（水）	19:00～ 21:00	エイビット スクエア	地域コーディネーターコース コミュニティビジネスコース 合同ガイダンス・講義	NPO法人 エヌピーオー・フュージョン長池 理事長 富永 一夫 NPO法人コミュニティビジネスサポートセンター 代表理事 永沢 映
2	9/17（土）	13:30～ 17:30	センター 事務所	八王子市市民活動支援センター	八王子市市民活動支援センター 副センター長 大山 健三 ほか
3	10/1（土）	13:30～ 17:30	サイバー 事務所	ビジネスお助け隊	サイバーシルクロード八王子 ビジネスお助け隊 前川 聡
4	10/15（土）	13:30～ 17:30	無名庵	無名庵	無名庵 滝島 憲治
5	10/22（土）	13:30～ 17:30	センター 事務所	相模湖交流センター	相模湖交流センター センター長 桜田 徳仁 ほか
6	10/29（土）	13:30～ 17:30	センター 事務所	ゆきやなぎ	細江 純子

平成 23 年度「本気の創業塾」スタートアップコース カリキュラム

◆午前：9:30～12:30 ◆午後：13:30～16:30

回	開 講 日	時 間	講 義 内 容
①	10月 8日 (土)	午前	【開講式/受講者自己紹介】
		午後	【創業を成功に導くポイント】【八王子の産業特性と支援体制】
		夜間	【交流会（受講生、担当講師他）】
②	10月 9日 (日)	午前	【創業のためのマーケティング戦略】
		午後	【卒業生を交えたグループディスカッション】
③	10月 16日 (日)	午前	【起業に必要な会計・税務の基礎知識】【企業不滅、経営者の心構え】
		午後	【開業の手続きと実務】【起業体験談①】
④	10月 22日 (土)	午前	【ビジネスにおけるWEB活用法】【知的財産管理の基本】
		午後	【創業支援策の活用】【起業体験談②】
⑤	10月 29日 (土)	午前	【ビジネスプランの作成①】
		午後	【ビジネスプランの作成②】【起業体験談③】
⑥	10月 30日 (日)	午前	【ビジネスプランの演習】
		午後	【6日間の振り返り「今後の課題」】【修了式】
		夜間	【交流会（受講生、「ビジネスお助け隊」創業塾担当者他）】

7. 本講座のポイント

① 基本課程(ベースプログラム)と専門課程の2ステップによるやりたいことの再確認

この講座では、基本課程（ベースプログラム）を通じて、受講生それぞれが自分の経験や能力を振り返り、その棚卸をする機会を作り上げているとともに、地域づくり活動の選択肢を示すことにより、自分のやりたいことをじっくり考える機会を提供している。そして、これを踏まえた上で次のステップである専門課程のコース（創業、コミュニティビジネス、地域コーディネーター）を選び、それに必要な知識・ノウハウを学ぶという2ステップの方式により、受講生のやる気と夢を育てている。

② 卒業後の活躍の場づくり

志民塾では、OB・OG を講義のインストラクターとして起用したり、定期的に OB 会を開催して新しい取組の創出の後押しをするなどのサポート体制もつくりあげている。特に、そのサポート体制づくりに OB・OG を積極的に関与させることにより、それが卒業後の活躍の場となり、相互交流の場となり、新しい取組が自己増殖するよう工夫されている。

事例 7. 鳳雛塾

事例 8. NPO 法人 ETIC

4. 育成のための場づくりのポイント

「3. 研修会・講義事例（2）事例紹介」において記載された各講座のポイントも踏まえ、地域づくり人を育成するための研修会等を企画する際に考慮すべき点等について記載する。

5. おわりに

ステップアップ講座の必要性

地域づくりを行う際には、実施する目的・経緯といったものが背景として存在している。地域づくり人が手掛ける事業も地域資源の活用、ツーリズムの活用、高齢化の進展による対策等多々あるが、地域づくり活動が進展するにつれて新たな事業を手掛ける必要性が増加したり、地域づくりの先輩・先達としてリーダー的な役割期待が増加する傾向することで、新たな知見・ノウハウ・スキル等が必要になる。そのように地域づくり人としてステップアップするときの講座等を準備しておく必要がある。

その他、

- ・プロ育成を見据えた息の長い講座の必要性（長期ビジョン等）
- ・講義の際の留意点（研修生の巻き込み方等）

・・・等

