

地域づくりに求められる人材

地域づくりに取り組む組織には、どのような人材が求められるでしょうか。

きらりでは、地域づくりの事業や活動に広く住民を巻き込みコーディネートする「マネージャー」と、地域活動や事業に参加する「プレイヤー」に分類し、人材を確保・育成しています。

これまでは、マネジメントする人とプレイヤーとして活動する人が混在していて、運営疲れが生じることもありました。分担をしてそれぞれの役割に集中できるようにし、継続して活動できるよう調整することも、リーダーの仕事として必要です。

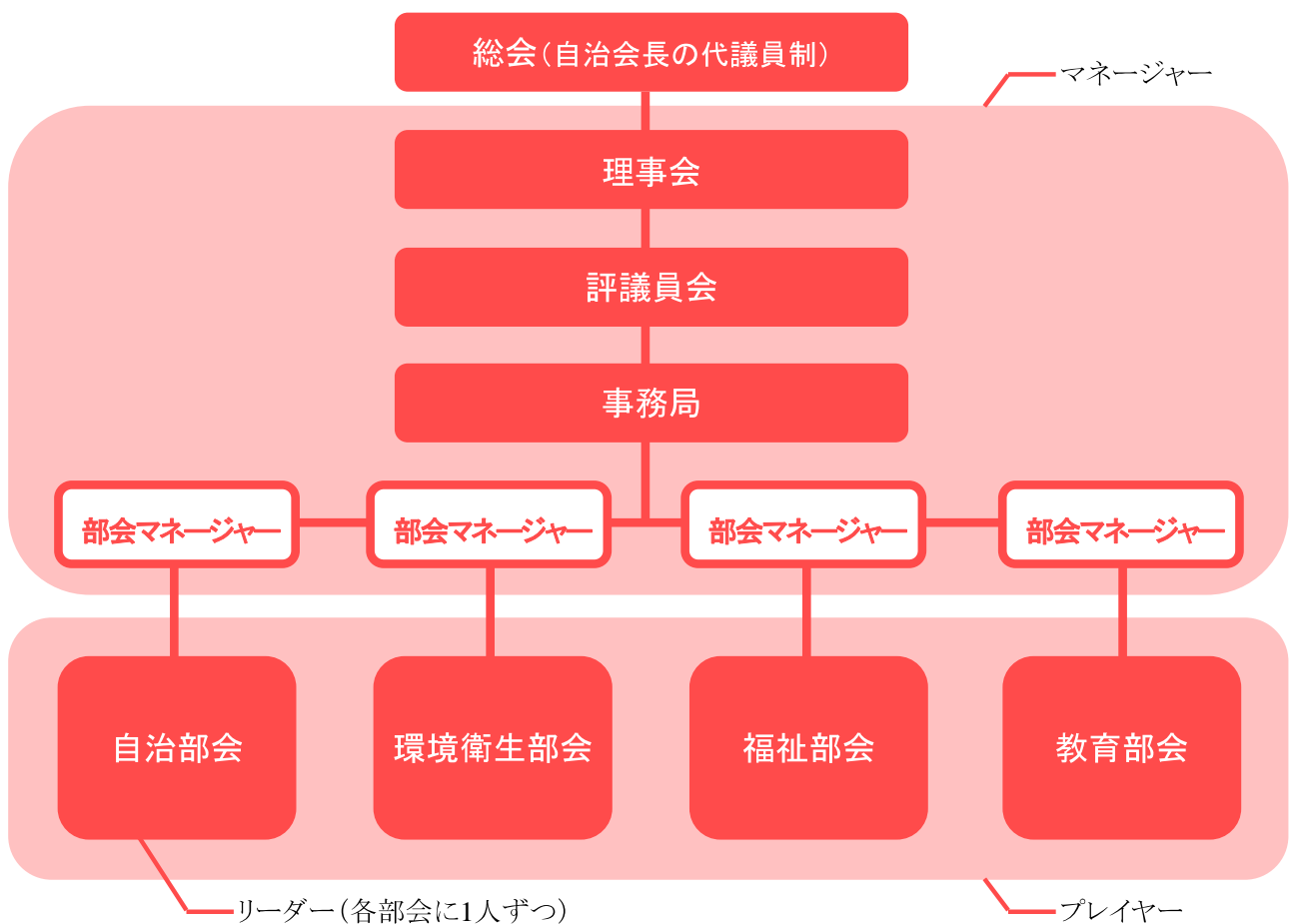
マネージャー …… 地域づくりの組織を円滑に**経営(コーディネート)**するための人材。

プレイヤー …… 組織が行う事業を円滑に**運営**するための人材。

住民が自由に参加でき、リーダーを創出する場でもある。

リーダー …… 事業に関わる住民をうまく取りまとめられる人材。

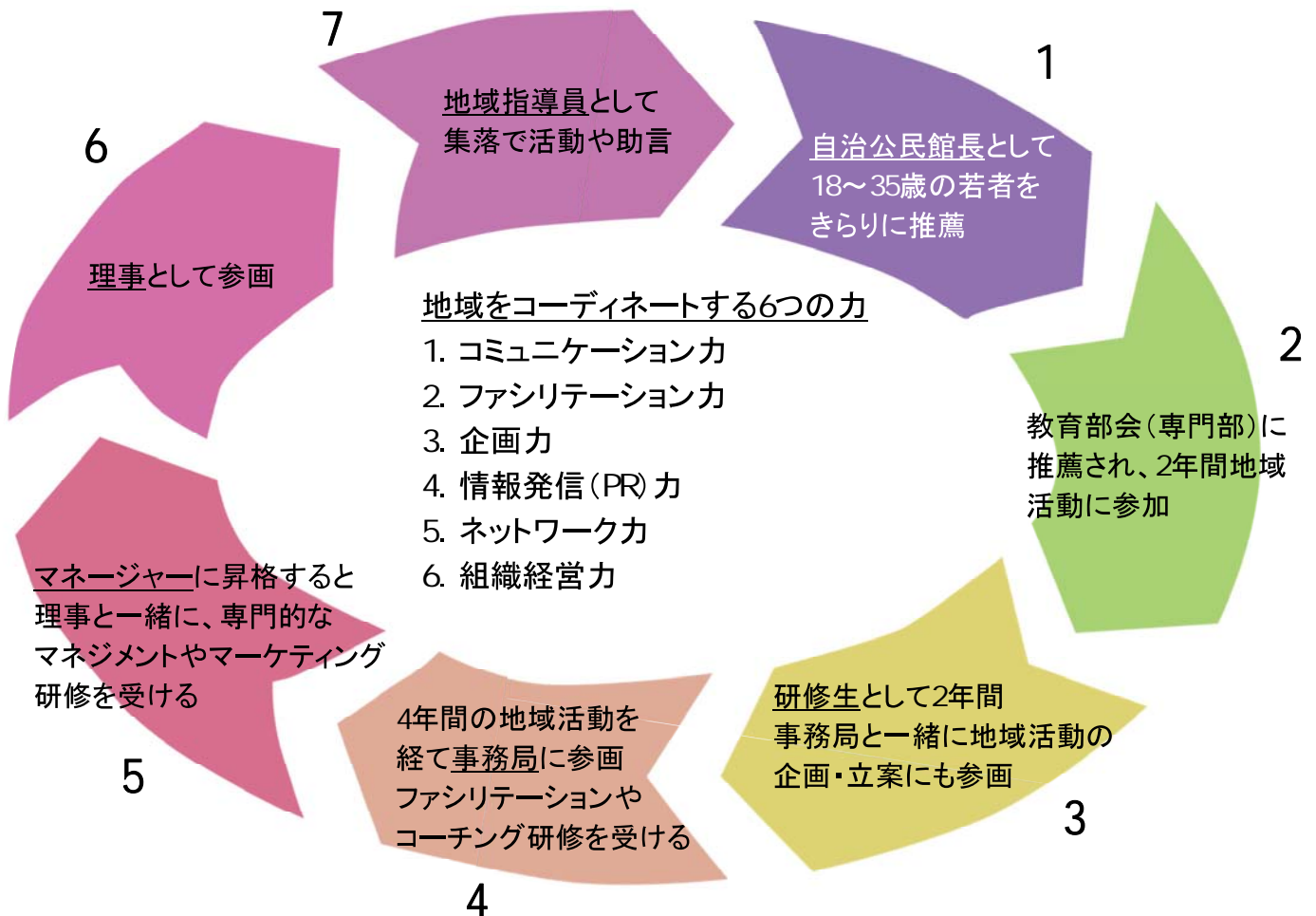
図表2-8 地域づくり人材の位置づけ



持続可能な地域づくりを行うには、世代交代をしなければなりません。そのためには、継続して地域づくりに関わる**人材の確保**と、**育成のための仕組み**が必要です。強いリーダーが一人いたとして、その人が地域づくりの中心から離れても地域の運営が継続的に行えるような体制をつくる必要があります。きらりでは、自治会長を巻き込んだ住民ワークショップで地域づくり人材を発掘し、育成しています。

自治公民館長からの推薦制度を通じて、地域の若い力を組織に体系化しています(図表2-9)。これまで地域を眺めているだけだった「観客側」から、地域運営組織の一員として活動に参加し、プレイヤーとなり、それぞれの段階ごとに研修を受け、人によってはマネージャーへと養成されていきます。この時、人材育成を一つのつながりをもったストーリーとして捉えることが重要です。そうすることで、人材が生まれ、育てられ、上手に世代交代する仕組みとして定着していきます。

図表2-9 人材確保から育成までのステップ



必要な人材をカテゴリごとに考える

地域づくりの課題解決を具現化するためには、それを事業化する必要があります。また、事業プランができて、円滑に運営する人材確保ができなければ事業は成り立ちません。しかしここで、「うちの地域には人材がない」と端から諦めてはいないでしょうか。何ができる人が必要なのか、どういった形で協力してほしいのか、組織内で確認しているでしょうか。きりりでは、地域のために動いてくれるプレイヤーを次のカテゴリで探しています。

若者

地域活動に積極的に協力・参加してくれる人材です。地域活動の実働部隊ですから年齢や男女は関係ありません。

よそ者

第三者の視点をもつ「整理屋さん」を指します。文字通り他の地域から来た方はもちろん、ずっと地域で暮らしていても、地域を客観的に見ている方もいらっしゃるはずです。

ばか者

ここでの「ばか者」はポジティブな意味でとらえてください。「ばか者」は人とは違う考えをもった「アイディアマン」のことです。一見突拍子のない意見を言う方でもよくよく話を聞いてみると、かなり先読みしていたり、奇抜なアイデアを持っていたりします。

女性

これまでの地域づくりは、どちらかというと男社会で行ってきたため、生活の中で弱い人への配慮が十分ではありませんでした。性差というよりは、気配り・心配りの視点を持ち、人に寄り添った考え方ができる方を指します。

Point

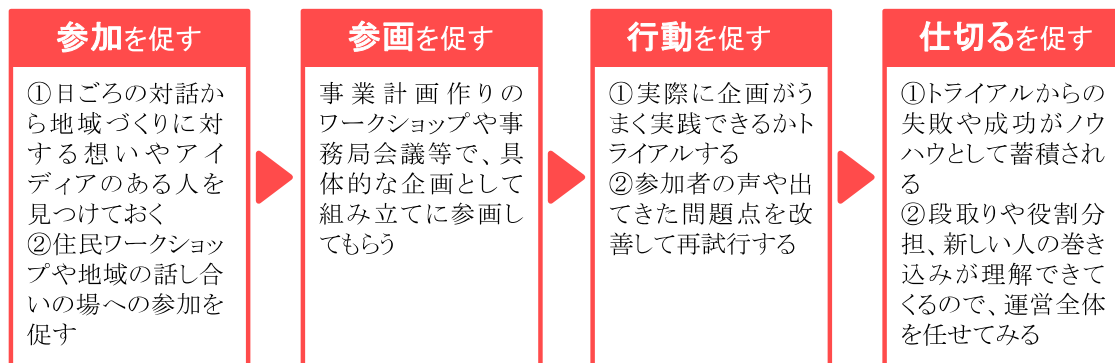
地域づくりにどのような人材が必要なのか、経営側(マネージャー・コーディネーター)で情報を共有しましょう。共有した視点に当てはまる人を見つけたら、地域活動やワークショップへ参加を促すよう声をかけます。この時、**全員体制で、それぞれが人の掘り起こしに関わるという共通認識**をもっておくことが大切です。

実働するチームづくり

事業を実践する上で大切なことは、**特定の人に過度の依存をしない**ということです。地域でこんなことをやってみたいという、人と人のつながりをつくり、お互いに支えあいながら、チームで事業を行うことが継続のコツと言えます。また、複数人で取り組むことで、価値観の合わない外部からの誹謗や中傷に立ち向かうチームワークが構築されていきます。きりりでは、複数人のチームを組んで事業や活動に携わるよう、事務局がコーディネートします。(図表2-10)

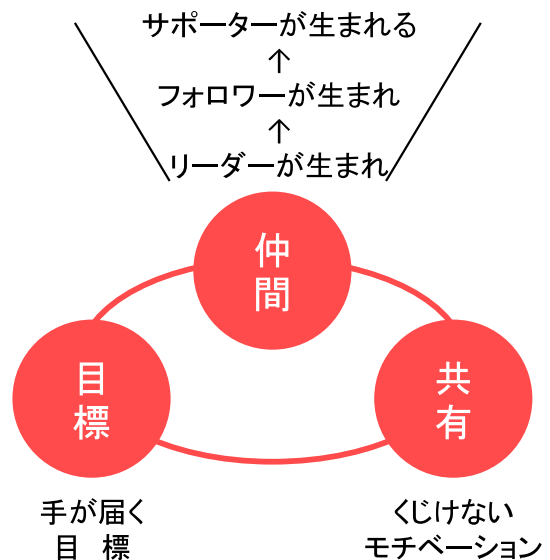
チームができると、それをけん引するリーダーが生まれ、リーダーと同じ気持ちで支えようとするフォロワーが生まれます。活動がつながることで、外から応援してくれるサポーターが生まれることもあります。ちょっと頑張れば手が届く目標を設定し、お互いにやりとげようとする気持ちをチームで共有することで、くじけないモチベーションを保ちましょう。(図表2-11)

図表2-10 コーディネーターの役割



チームビルディングとは、「仲間が思いを一つにして、一つのゴールに向かって進んでゆける組織づくり」のことです。リーダーを中心に、リーダーと同じ気持ちの仲間同士(フォロワー)でそれぞれの力(多様性)を發揮しつつ、相互に関わりながら一丸となって共通のゴールを達成しようとチャレンジします。そうした組織をつくるための取り組みです。実現可能な目標を達成するために、「やり遂げる」気持ちを共有し、お互いが応援しあい、励ましあってゴールを目指しましょう。

図表2-11 チームビルディングのコーディネート



住民の自己実現のための学びをつくる

地域住民が主体的に事業に関わるよう導くために、住民が学びたいことを学べる環境をつくりましょう。

地域運営をする上で人材育成の課題が出てくると思います。小委員会やワークショップの場を利用して、地域づくりのプレイヤーや一般の住民がどのようなことを学びたいか、どこに学びに行きたいかなどリサーチをする機会をつくりましょう。普段なかなか学べないようなプログラムを用意することで、住民参加の場は広がります。

住民は学びの中で、地域づくりの目を鍛えることができます。

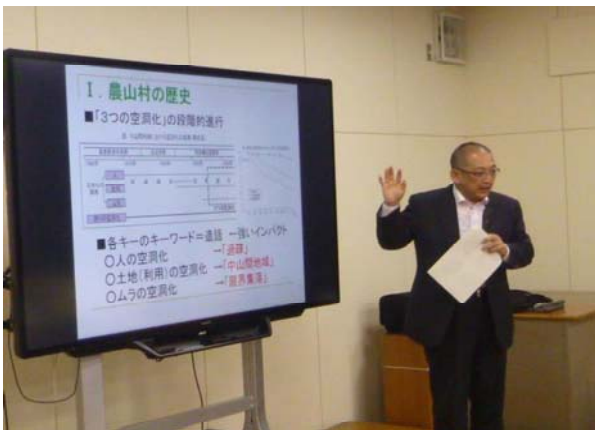
- ・現実を直視する目
- ・過去を振り返る目
- ・未来を見通す目
- ・課題解決の手順
- ・成果の見せ方
- ・継続性

etc

学びからのヒントの得方は人によって様々です。学びの後には、必ず参加者同士でフィードバックする場や、住民の前で研修成果を発表する場をつくりましょう。その中で、自分の住む地域の活動や事業等の現状と比べてみましょう。

きりりでは、研修の成果や研修先と自分の地域を比較した場合の課題について住民に報告する「新春放談会」を、年に一度実施しています。発表することによって、学んだことを“伝える力”をつけます。

図表2-12 事務局が企画・運営する研修会の様子



Point

多様化、高度化する地域づくりの課題解決には、専門性が求められ分野も増えています。人材育成の一環として、プロから学ぶ環境をつくることも必要です。例えばコンサルタントを招いての研修や、研究者から指導を受ける環境をつくります。