

地域の課題から 仕事を生み出す 仕組みを創る

地域課題解決プラットフォーム による仕事創造の方策

東北に住む若者たちが、将来に希望を持って生き、働いていくための新しい就労のあり方として、山積する地域課題を解決するソーシャルビジネス（社会的企業）という選択肢があり得るのではないか。これらの仕事は、若者の就労の場になるとともに、地域社会の存続の重要な鍵となるはず。

本リーフレットは、東北の復興に向けて、その担い手である若者が、地域で生き、働くための新しい就労環境をつくる仕組み、「地域課題解決プラットフォーム」について、提案したものです。

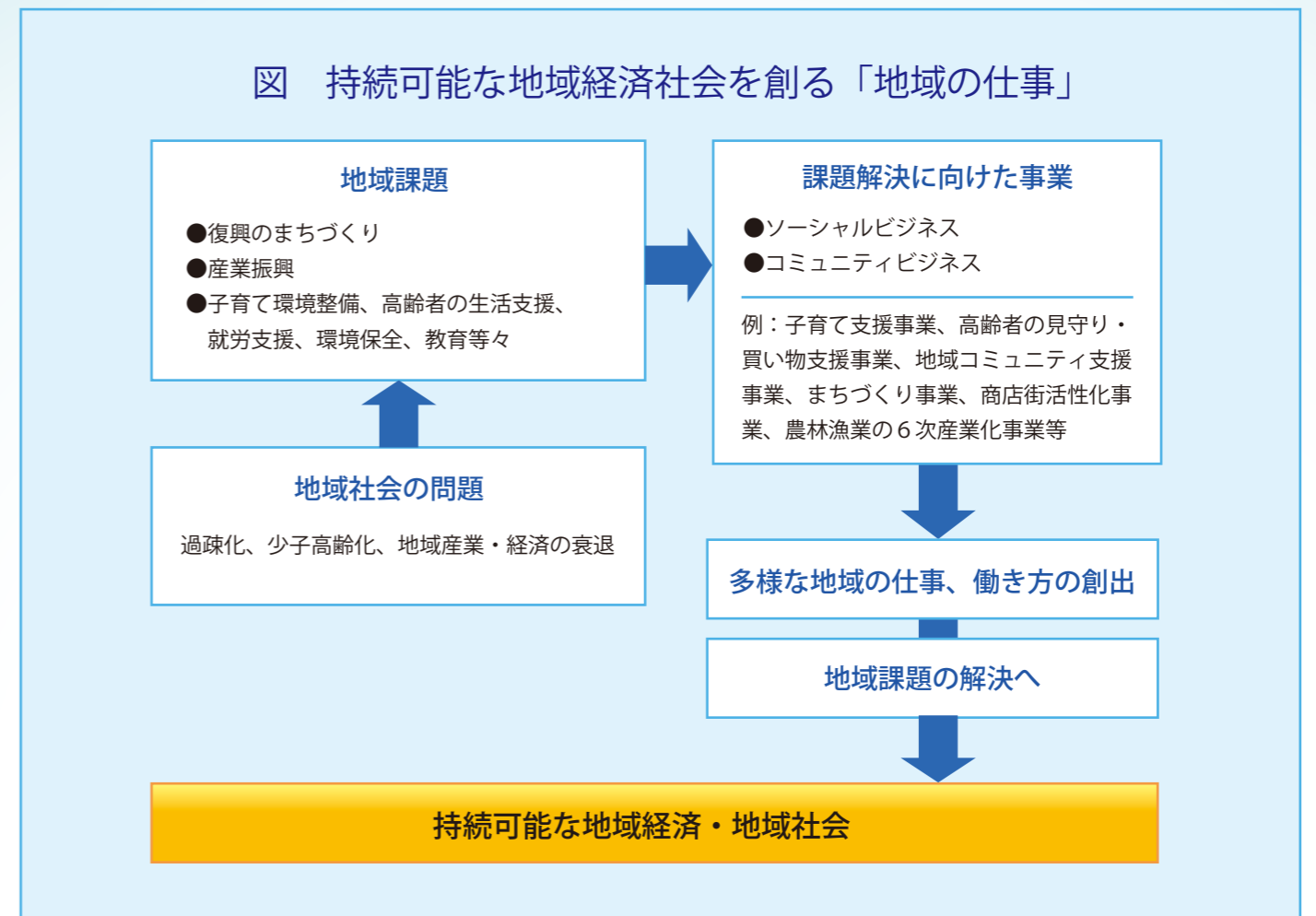
※本リーフレットは、東北活性化研究センターの2012年度東北の若者の就労に関する調査研究の報告書「若者の『多様な仕事・働き方』の可能性と実現方策」から抜粋してまとめたものです。

本紙中の「若者」とは、概ね「19歳～34歳」の年齢層を指します。

「多様な仕事・働き方」とは、課題解決型の地域の仕事と、多様な就労形態の組み合わせによって働くことを想定しています。

「地域の仕事」という可能性（調査研究の全体概要）

若者の就労の現状と問題	多様な仕事・働き方の可能性・要件	多様な仕事・働き方の実現方策
労働市場の問題【統計指標】 <ul style="list-style-type: none"> ●労働市場活力の減退 労働力人口の減少、高齢化 ●労働市場の縮小 経済低迷による雇用抑制 →完全失業率の高止まり ●労働市場の変化 産業構造の変化（3次産業化） 自営市場の縮小 	若者の多様な仕事・働き方の可能性【アンケート】 <ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事への意識 <ul style="list-style-type: none"> ●希望は「企業に就職」、しかし不安も大きい ●やりがいがあり社会的意義のある仕事を希求 2. 震災後の地元への意識の変化 <ul style="list-style-type: none"> ●地元や人のために働きたい思いが強くなる ●地元に住みたい思いが強くなっている ●地元で暮らす要件は、希望する仕事があること 3. 多様な働き方（就労形態）への関心 <ul style="list-style-type: none"> ●「多様な働き方」への関心は高い ●働ける条件は世間的な理解・評価が深まること 	第1、第2段階のステップを踏んで、多様な仕事・働き方の実現へアプローチする <p>第1段階 若者のエンパワメント</p> <p>提言1: 地域社会の「学びの場」「出会いの機会」づくり 地域との様々な関わりの中で、社会を知り、成長できる環境を整える</p> <ol style="list-style-type: none"> ①地域社会での「学びの場」づくり ・若者のたまり場、学びの場 ②地域社会との「出会いの場」づくり ・インターンシップ、ジュニアリーダーの強化 <p>提言2: キャリアメンター機能の醸成 多様なメンターのネットワークによる「キャリアメンター」機能を醸成し、若者の発達段階に応じて成長を支える仕組みをつくる</p> <p>第2段階 若者の「多様な仕事・働き方」の創出</p> <p>提言3: 地域課題解決のプラットフォーム構築 地域ぐるみで課題解決に取り組む仕組みをつくり、「地域の仕事」を創出する</p> <ol style="list-style-type: none"> ①多様なステークホルダーが集まり地域課題解決に取り組むプラットフォームを形成 ②課題解決プロセスへの若者の参画 ③行政の仕事を「地域の仕事」に転換 ④地域企業のソーシャル化 <p>提言4: 地域プロデューサーの養成 地域の人・組織のコーディネート、ネットワーキング、事業の創出と運営、地域マネジメントを行う人材を養成する</p> <p>提言5: 「多様な仕事・働き方」モデルの実現 若者の働き方・仕事の情報発信と、モデルの提示により世間的認知・理解を醸成する</p>
若者の雇用をめぐる問題【統計指標】 <p>【雇用環境の変化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●人件費の削減→非正規雇用の増加 ●即戦力化→企業内教育力の減退 <p>【若者をめぐる問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●フリーター・ニートの長期化→低所得化 ●多い離職・転職 ●雇用のミスマッチ（大学生の大企業志向） <p>【東北の若者の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●進学・就職による域外流出の常態化 ●被災県若年層の流出増加 	多様な仕事・働き方の要件【ヒアリング・事例】 <ol style="list-style-type: none"> 1. 人との関係性をつくる <ul style="list-style-type: none"> ●メンターとの出会いが地域活動のきっかけとなる 2. 社会とつながる場をつくる <ul style="list-style-type: none"> ●若者の成長には、学校と社会をつなぐ中間的な居場所が必要である ●成長過程で地域と関わる機会が多いほど、地域のために仕事をしたい思いが強くなる 3. 地域の中に若者の役割・仕事をつくる <ul style="list-style-type: none"> ●従来の地域の役割・仕事を見直すことにより、新たな「地域の仕事」が創出される ●地域課題の顕在化、共有、解決のプロセスで、新しい事業、仕事が創出される <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ●若者のエンパワメント（力づけ）を行うこと →地域社会、人とつながり、学ぶ場をつくる ●若者の役割・仕事が生まれる仕組みをつくること →地域課題解決のプラットフォームをつくる 	
若者の就労問題の解決方向 <p>【新しい働き方への転換】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●日本型雇用システムの限界 ●新しい就労モデルへの転換 <ul style="list-style-type: none"> ・若者の就労への意識・力を醸成 ・選択肢を増やす「多様な働き方」へ ・兼業型・請負型・自営型等 ・若者が就労できる「地域の仕事」の創出 		



解説

少子高齢化により労働力人口が減少し、地域社会の活力がますます減退していきます。将来の地域経済・社会を支える若者の皆さんが、生き生きと暮らし、働ける就労環境を整備することが、地域を存続するためにも大切な課題となっています。しかし、現実には、若者をめぐる雇用環境は依然厳しい状況にあります。若者が地域で生き・働くためには、景気の変動に左右される企業への就職（雇用）だけではなく、様々な仕事・働き方の選択肢があることが必要です。ここでは、その選択肢として「多様な仕事・働き方」という新しい働き方を提案しています。「多様な働き方」として、例えば、いくつもの仕事を組み合わせる形態（兼業型）、得意な仕事を請け負って働く形態（請負型）、そして自ら起業する形態（自営型）などが挙げられます。もちろんこのような働き方をするためには、地域に様々な仕事があることが必要です。新しい「地域の仕事」として、例えば、地域課題を解決する仕事（ソーシャルビジネス）や、地域資源を活かした仕事（コミュニティビジネス）などが考えられます。今後、地域には様々な地域課題（福祉・介護等の生活支援、環境、教育、子育て等）が出てきます。それらの課題を解決する事業が若者にとっても魅力ある仕事となり、また持続可能な地域社会を構築していくためにも重要な鍵となります（右上図）。

若者を対象にしたアンケート調査結果をみると、多くの人が「やりがいがあり、人や地域に貢献できる仕事」につきたいという希望を持っているようです。特に、東日本大震災後は、「社会的に意義のある仕事をしたい」という気持ちが強くなっています。また、兼業型、請負型、自営型といった多様な働き方にも関心を持っています。しかし、働く条件としては、その働き方への「世間的な理解・評価が深まること」が挙げられています。具体的な就労モデルがイメージできないために、自分がそのような仕事・働き方ができるか不安があるようです。もちろん、若者自身も、仕事に就いて働くための力や意識を養わなければなりません。ヒアリング調査等からは、若者のエンパワメント（力づけ）には、人との関係性や社会とのつながりをつくる場が必要であることが分りました。**※1** また、若者が担う「地域の仕事」をつくるためには、今まで当たり前と思ってやってきた地域の役割・仕事をもう一度見直し、新しい仕事を創ることが大切です。そして、地域課題を共有し、皆で話し合い、解決していくプロセスに若者が参画できる仕組みをつくることも重要です。**※2**

以上のことから、5つの提言をしました。第1段階として、若者のエンパワメントのために、地域社会に人や社会との関係性をつなぐ「学びの場」「出会いの機会」をつくること（提言1）、そして、その場をコーディネートして、若者の成長を支えるキャリアメンター機能を整えること（提言2）が必要です。第2段階として、若者の役割・仕事を生む仕組みである「地域課題解決のプラットフォーム」の構築を挙げています（提言3）。「地域課題解決のプラットフォーム」は、地域の多様な組織・人が参加し、課題解決に力を合わせて取り組む場・機能であり、その場をコーディネートし、ネットワークをつなぐことのできる「地域プロデューサー」を養成すること（提言4）も重要になります。そして、これまでの働き方の価値観を変えるためにも、多様な仕事・働き方の情報を発信したり、実際に取り組む若者のモデルを提示しながら、世間的認知・理解を得ていくこと（提言5）も必要でしょう。東日本大震災からの復興に向けて、東北が若者にとって新しい生き方、働き方の可能性を探るチャレンジの場になっていければと考えます。

※1・・・NPO法人地域生活支援ネットワークサロン（北海道釧路市）では、若者同士で話し合うたまり場「ふらふらゾーン」を設けたり、地域の人が抱える課題（ニーズ）が集まる仕組みをつくっています。
→事例は4ページに記載

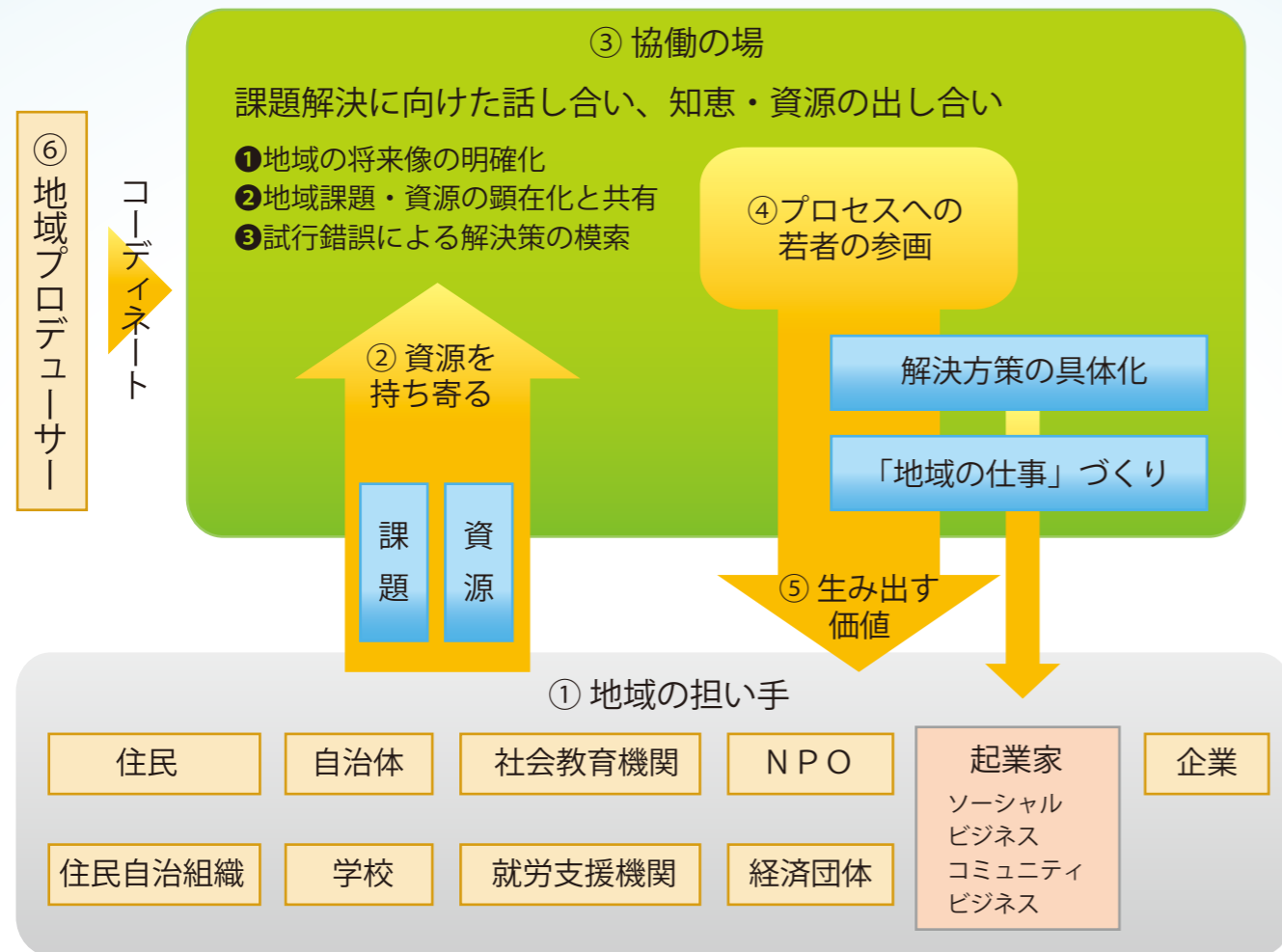
※2・・・NPO法人きりりよしじまネットワーク（山形県川西町）では、地域にある仕事を見直し再編するとともに、若者が地域課題の話し合いに参画するなど、当事者として地域に関わる出番・役割をつくっています。
→事例は7ページに記載

詳しくは、東北活性化研究センターの2012年度東北の若者の就労に関する調査研究の報告書をご覧ください。報告書データは以下のアドレスに掲載しています。
<http://www.kasseiken.jp/investigation/2012.php>

「地域の仕事」を生み出すしくみ

～地域課題解決のプラットフォーム

地域課題解決のプラットフォーム



地域課題解決のプラットフォームとは、地域の人々が自ら担い手となって地域の課題を解決するためのしくみのこと。互いが対等な立場で、できることや知恵、その他の資源を持ち寄り、協働することで、地域の課題の解決が進み、地域の仕事づくりにつながります。

① 地域の担い手

地域の担い手とは、自分自身を、行政サービスの受益者としてではなく、地域コミュニティを維持発展させる役割を持つものと認識している人たち。

これらの人や組織が、それぞれの立場で地域の課題を見だし、自分事として受け止め、解決のために自らの役割を果たそうとすることが、地域課題解決のプラットフォームが機能するための第一条件となります。

地域の担い手とは、行政機関や議員などすでに役割を持つ人だけではなく、地域住民や企業、NPO など、地域を構成するすべての人や組織がなることができるものです。

② 資源を持ち寄る

地域の担い手となる人や組織は、それぞれの立場で地域に関わっています。地域自治組織は、自分たちが住む地域の生活環境やコミュニティを維持する働きを持ち、NPO は、自らが取り組む課題に対して専門性を高め、その課題を解決していきます。企業は地域経済を回す原動力であり、各種教育機関は地域の担い手たる人材を輩出するべく働いています。

それら異なる立場の人や組織が、課題や資源（それぞれにできることや、人材、もの）を持ち寄ることで、その地域の現状が明らかになり、地域コミュニティの維持発展のために、何が必要であるかを考えることができます。

③ 協働の場

協働の場は、地域の担い手たる人たちが、課題に向き合うための場です。それぞれが知恵や資源を出し合いながら、よい地域をつくり上げていくための解決策を生み出す場でもあります。

多くの地域では、将来構想を考える場の主導権を一部の層が握っています。しかし、協働の場では、年齢や地域内の立場にとらわれることなく、地域づくりのプロセスのはじめから、多様な人や組織が対等な立場で参画できるように場を設計することが重要です。なぜなら、地域が抱えている多くの課題は、これまでの経験則ではなかなか解決できない事が多く、新しい最適な方法を見つけるためには、多様な見方に基づく多くの試行錯誤が必要だからです。

④ プロセスへの若者の参画

協働の場には、若者の参画も不可欠です。なぜなら、若者こそがその地域の将来に責任を持たねばならない立場だからです。また、若者は年長者が不得手な分野の知識を多く持ち、様々な試行錯誤をいとわないという点で、非常に重要な役割を担います。

多くの地域では若者が目新しいことをすると、それを否定的にとらえる人が現れます。しかし、若者が地域課題の解決に向けて様々な挑戦や試行錯誤ができるように、周囲の人々の理解が得られるように環境を整えるのが、このプラットフォームに参画する年長者たちの、この段階での重要な役割となります。

⑤ 生み出す価値

若者を含む地域課題解決のプラットフォームが生み出すのは、持続発展する地域コミュニティづくりのためのさまざまな事業と、その担い手としての起業家たち。ソーシャル・ビジネス、コミュニティ・ビジネスと呼ばれる地域の事業は、地域課題の解決と同時に若者の就労の場としても期待されます。

さらに大切なのは、そのような事業が必要に応じて次々と生み出されるしくみが地域の中に形づくられることです。必要な事業が持続的に生み出される地域こそ、自立的に持続発展できる地域であり、そういう地域には、就労に限らない若者の活躍の場が生まれるでしょう。

⑥ 地域プロデューサー

地域の中の多様な担い手を見出し、互いにネットワークし、協働の場への参画を促す役割を担うのが地域プロデューサーです。地域プロデューサーの役割は、地域資源と担い手の発掘、協働の場づくり、地域内外からの資金調達、プロジェクトマネジメントなど広範囲にわたりますが、もっとも基本的な役割は、協働の場の信頼性を担保すること。

「この人が呼びかけた場なら大丈夫」「この人が声をかけた人なら安心できる」という信頼感を地域内の人に与えることで、協働の場が機能できるようになるのです。

人との関係性や社会とのつながりをつくる「たまり場」

～北海道釧路市「NPO 法人地域生活支援ネットワークサロン」の事例～

NPO 法人地域生活支援ネットワークサロンでは、誰もが「当事者」になることができる場として、「たまり場」をつくってきた。一人ひとりの我慢ではニーズにはならないが、たまり場があることでニーズが顕在化する。そして、困っているなら何とかしようと、具体的な活動、事業を起こしてきた。同組織は、地域のニーズを解決するための事業（障がい福祉、子育て、雇用創出、若者支援等）に取組み、年間予算規模 5 億円、雇用者数 170 名以上という北海道最大の NPO 法人となった。

このたまり場では、①多様な人たちが会おう、集まる、交流すること、②共有する目標やテーマがあること、③対等な対話と協働が繰り返られること、④新たな文化や価値観の創造につながることで、重要であるという。

若者支援として、地域に社会活動の練習場としての「ふらふらゾーン」（若者同士で集まり、話し合うたまり場）をつくっている。多くの若者が、「場」の運営に関わりながら、困り事の解決をめざしつつ取り組んでいる。

NPO 法人 地域生活支援ネットワークサロン <http://www.n-salon.org/>

「地域の仕事」をどう生み出すのか

～ 公開シンポジウム開催報告



東北活性研 調査研究公開シンポジウム
～若者の「多様な仕事・働き方」の実現に向けて～
日時：2013年2月18日(月) 15:00～18:00
場所：東北学院大学土樋キャンパス 8号館 3階第4会議室

開催概要

地域課題を解決する仕事を生み出して、そこに若者たちが働くような環境づくりができないか。地域で仕事をつくっている先駆者、岡山県西粟倉村の(株)西粟倉・森の学校代表取締役牧大介さんの事業運営をヒントに、パネリストと会場全体で考えました。



パネルディスカッション&ダイアログレポート

テーマ：若者の多様な仕事・働き方を考える

パネリスト
牧大介さん (株)西粟倉・森の学校 代表取締役
松島宏佑さん わたりグリーンベルトプロジェクト事務局長
山本啓一朗さん 一般社団法人「プロジェクト結コンソーシアム」理事
増田学身さん 東北文化学園専門学校インテリア科長(研究会委員)
コーディネーター 渡辺一馬 一般社団法人ワカツク代表理事
(以下、敬称略)

■若者と地域の関わり

渡辺(コーディネーター)：調査研究の提言として、若者の仕事創出には地域課題解決のプラットフォームが必要であり、そのために地域プロデューサーを育成していかなければならないということを出している。ここでは、地域で仕事を生むモデルケースについて報告いただきながら、多様な視点で話し合っていきたい。

山本(パネリスト)：今回のパネリストの3人がよそ者ということは偶然ではない。よそ者を集めるというのは重要なテーマだ。自分のために、というのがまずあり、その結果としての取組みが地域のためになっている。地域への想いは地元の方に勝てない。何が目的で何が手段なのかを間違えてはいけない。

■若者の仕事・働き方

白井(会場)：今日のシンポジウムの題に「若者」とついていることが腑に落ちない。実は、若者に限らない問題だと思っている。「求職」男子と「創職」男子があり、若者だけではない問題と捉えている。

力石(会場)：仙台市の雇用対策室に所属している。いろいろな働き方があるなかで、地元仙台で働きたいという声はあがってくるが、自分では見つけれないというギャップがある。魅力的な企業があるよ、ということ伝えるために冊子をつくった。モデルとなるような企業を選んで取組んでいきたい。仙台市としては、勤めることがゴールではない。良い社会人になっていただきたいという思いで、いろいろな仕掛けをしていきたい。

渡辺(コーディネーター)：自分は、若い人が何かをしたいという時にサポートする仕事をしている。仕事を創る人を増やすことをやっていて、目の前の課題に取り組む人ももっと増やしていきたいと考えている。次に、モデルとなるような取組みをしている方から感想を聞きたい。

志村(会場)：宮城県白石市出身で、養鶏場の竹鶏ファームを経営している。「こせがれネットワーク」の活動もしている。地域プロデューサーってなんだろう、と最近感じている。農業だと、今あるものに価値をつけて売る人であるが、本当に地域を担う人が増える活動なのか、疑問を感じている。プロデューサーより、経営者が必要なのではと考えている。

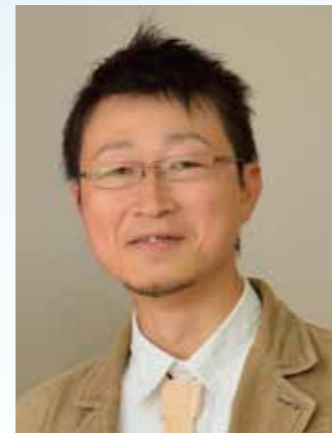
■多様な働き方をやりぬく力—自分の「核」を持つこと

渡辺(コーディネーター)：「多様な働き方」を、山本さんはどう考えているか。

山本(パネリスト)：人がどう育っていくかという話と、どういう仕事をするかを分けて考えた方がいい。牧さんがすごいのは、西粟倉に入る前に一本筋を通ったものを行っていることだと思う。絵(ビジョン)を描くだけでなく、それを実践できるのはそうそういない人材だ。多様な働き方の前に、きちんと1か所で働いておくことが必要なのではと考えている。大企業でも大規模なストラが当たり前になる時代。どこで働くかで安定は得られないが、何者になるかで安定することはできる。何を核として持って、何をやっていくかが大事だと思う。若い時に何をやってきたかがすごく大事だ。

渡辺(コーディネーター)：牧さんは、自分の「核」をどう育んでいたか。

牧(パネリスト)：大学時代は学者になると研究をしていた。その時に山奥に入って、地域おこしの手伝いをしていたが、今自分が地域に入っても何もできない、ちゃんと修行しないとダメだと思って、大学ではいろいろな分野の調査、報告書の仕事をみっちりした。その基礎トレーニングやシンクタンクの仕事で世の中の動かし方を学んだ。世の中をどうしていったらいいのか、という考えを持ってやってきた。自分に投資する時間がほしかった。林業とか自分



講演 先進事例報告「森とつくる多様な働き方」

講師：牧大介さん (株)西粟倉・森の学校代表取締役

今日は、地域資源からどう仕事を生み出していくか、どんな働き方をしていくのか、その仕組みをどうつくるのか、その手がかりについて話したい。岡山県西粟倉村で、私は新規事業の立ち上げ、プロデュースなどを行っており、今日のテーマにもある地域プロデューサーの仕事をしているといえる。堺屋太一さんの言葉を借りると、事業プロデュースしていく上で、ビジョン、コンセプト、シナリオ、シンボルの4つの要素が大切であるという。将来ビジョンを話し合い、そこにたどりつく道筋、理念、考え方を細かく説明し納得してもらい、皆の気持ちをまとめていくシンボルを据えて、共有していくプロセスが大切である。

コンセプトとビジョンに共感してもらえると、人とお金が集まる。地域で働く人たちが活躍し始めると、地域に戻りたいと思う人も増えてくる。グローバルに飲み込まれない経済、顔が見える関係を大切に、その上に小さな循環型の経済をつくる。我々は、そのコンセプトを明確に打ち出していった。

活性化の先にあるのは、沈静化だろう。あまり右肩上がりに活性化し続ける地域は、それこそグローバル競争に飲み込まれる。地域資源でバリューチェーンができるかどうか。それができないと、安定した地域の暮らしはできない。

が興味のある分野に対して、こっちから仕掛けて仕事を選ぶと、時間を買わないといけない。そう思って、研究会をつくり、自分の立ち位置をつくるようにした。期待以上の成果をどうやって出すかを、常に考えてやってきた。人とお金を動かしていく仕組みをつくらうと思って、副業でやる方がいいのか、それとも事業をやっているところに行っただ方がいいのかを考えていた。

渡辺(コーディネーター)：牧さんのような人を増やすにはどうしたらいいのか。自分には何もできないという人が増えてしまう世の中をどうしたら変えられるか。

増田(パネリスト)：「協同労働」という働き方が面白かった。例えば10人が5万円ずつ出し合って、株主になって自分で自分たちでやっていく働き方である。地域リーダーをつくらうと思って、ハイスpekな人材ほど地元には残らない傾向がある。強力なリーダーを地元で育て、引っ張っていってもらおうと思って実際には難しい。アイデンティティをつくる場として「学校」を大事に思っている。協同労働が、学校と社会をつなぐプラットフォームになるのではないかと考えている。

渡辺(コーディネーター)：仕事をやっているのは自分のためという意識が弱くなっている世の中ではないか。仕事を与えられれば幸せな時代は過ぎた。仕事をしようとする前に人の役に立つという経験が必要なのでは。

松島(パネリスト)：自分がやっているスタンスから言えることだが、チャレンジしようとする、やめた方がいいということという大人がたくさんいる。東北に来るときも100人のうち98人に行くと言われた。しかし自分は、どこでもやりきることが大事だと考えている。あとは「成果で判断してください」ということで自分で責任をとることを腹くりしている。



■枠組みを越える力—自分事として考えること、ホンモノに出会うこと

渡辺(コーディネーター)：枠組みを超える人がいないと、枠は変わらない。君は枠から外れるんだよ、と言ってあげる人が必要だ。相談されて、自分事として捉えて話をすることが必要だと思う。どうやったら、生きることを自分事として捉えていけるのだろうか。

牧(パネリスト)：やりたいことというのは、実はあまりない。自分自身についても、仲間に対しても、その人の出番はどこか?を見つけてあげる。やりたいことは、自分で無理して探さない方がいい。

山本(パネリスト)：枠組みを超える「仕組み」について考えてみると、二つの観点がある。一つは当事者になり中に入る。外から言うのは簡単で、「他人事だから言える」という状況をつくらない仕掛けが必要。立場が変わって、やってみて初めてわかる難しさがある。当事者になって自分がやってみて初めて分かることで、次のアクションが生まれる。二つには、どれだけホンモノに触れるかということ。立場や部署を超えて、いかにホンモノに出会えるか。自分自身は幸運にもホンモノに出会い続けることが出来たので、井の中の蛙にならずに済んでいると思っている。実行力、実現する力をつけないと、プラットフォームはできない。地域のプラットフォームを構築する際に、いかにホンモノを巻き込むかが大切だ。

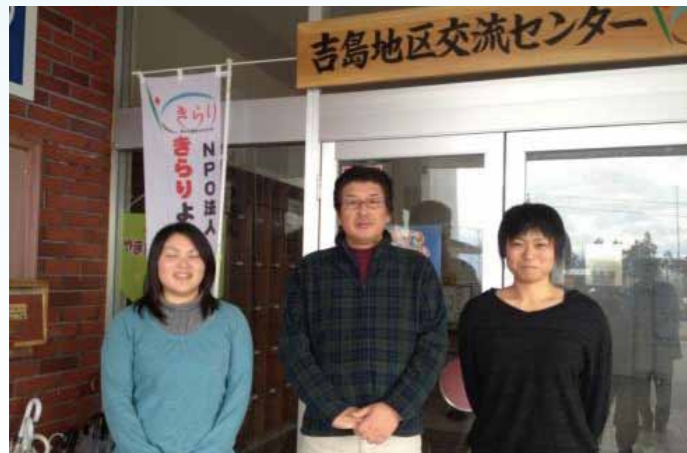
増田(パネリスト)：自分が何かをやっていくときに、当事者になるということ、何事も自分で受け止めていくことなのだと思う。そのためには、自分があなりたい、こうなりたいではなく、次の世代に何を残すのかという意味が大切だと思う。子どもたち、孫たちに何かを残すためには、例えば国はこうならなくてはいけないという強い思いを持って考えられるかどうか。その視点は女性ならはだと思し、女性が地域に関わっていく仕組みが大切だと感じている。

ディスカッションを終えて

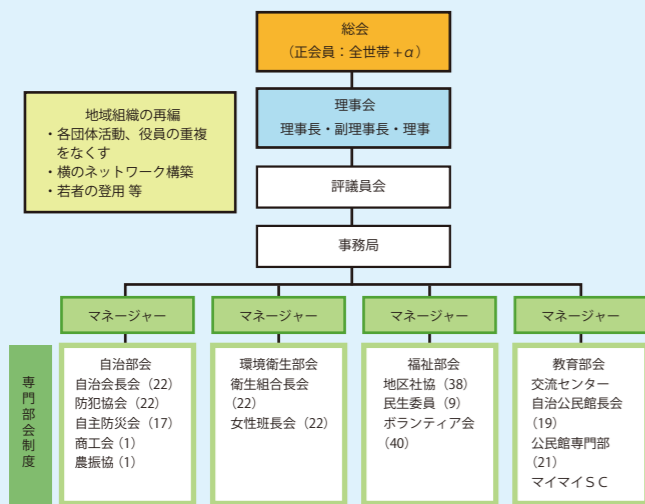
牧さんの「やりたいことが実はあんまりない、出番を見つけてあげる」という話に共感した。若者が出番を見つけ、当事者になれるような社会の仕組みが必要ではないか。シンポジウムの内容も含め、この研究結果を実際に実践していくのが私の役割と思っている。まずは自らが出来る範囲の仙台地域で地域課題解決プラットフォームのしくみ構築をはじめていきたい。
(ワカツク・渡辺一馬)

若者の出番・役割をつくって地域課題を解決する

～ 山形県置賜地域の実践例



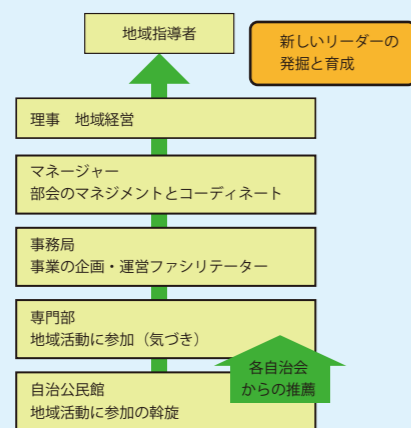
NPO法人きらりよしじまネットワークの組織図と構成



主な事業：吉島地区自主防災組織連合会活動、よしじま子見守り隊、放課後児童クラブ「きらり」、わんぱくキッズスクール、「総合型地域スポーツクラブマイマيسポーツクラブ」、「よしじま煤燻塾」、「産直市場」やネットショップ等のコミュニティビジネス、環境保全活動等

資料：「平成23年度活動報告書」から東北活性研が加工して作成

NPO法人きらりよしじまネットワークの人材育成プラン



資料：「平成23年度活動報告書」から東北活性研が加工して作成

おきたまネットワークサポートセンター 特定非営利活動法人きらりよしじまネットワーク

おきたまネットワークサポートセンターは山形県置賜地域の約40団体が加盟するネットワーク型中間支援センターである。中間支援組織としての事業の他に、地域の若者の育成とネットワーク化を推進する事業も行っている。

きらりよしじまネットワークは、山形県川西町吉島地区の全752世帯が参加する住民自治組織である。若者を積極的に登用して、地域課題解決の事業に取り組んでいる。

おきたまネットワークサポートセンターの取組み

おきたまネットワークサポートセンターでは、ネットワークから選出した10団体により運営委員会を構成し、組織全体のマネジメントをしている。

置賜地域の若者の育成とネットワーク化を目的とした事業では、「おきたま若者交流塾」という連続講座の開講、「おきたま若者交流塾」というWEBサイトの運営をしている。「おきたま若者交流塾」は、置賜地域の若者が集まり、地域を担う人材の育成と置賜地域の若者のネットワークづくりを目指して地域活動に役立つ研修を行うものだ。具体的には、先進事例の視察・ベンチマークやまちづくりを学ぶ連続講座といったことを行っている。

「おきたま若者交流塾」は、置賜地域の若者向け情報を発信するWEBサイトである。「おきたま若者交流塾」に関連する活動紹介のほか、「若者名鑑」や「活動報告」というコンテンツを通し、置賜地域の若者やその活動を紹介している。若者名鑑には、37人（注：2013年2月現在。随時更新中）の若者が、自分自身が貢献できることとともに紹介されている。

「おきたま若者交流塾」は、おきたま若者交流塾の受講生から立候補で集まったメンバー5人と事務局2人で運営している。WEBサイトを通じて、若者の活動をもっと地域の方に知ってもらうこと、地域の中で、若者活動の出番づくりを支援することを目的としている。バーチャルな出会いからリアルな出会いにつなげ、若者個人の仲間づくりや、加入している団体同士の交流を促し、お互いに弱いところを補完しながら、若者が地域の中で役割を果たし、活動を定着させ、力を発揮する環境づくりを行っている。

おきたま若者交流塾 <http://okita-mative.com/>

きらりよしじまネットワークの取組み

そして、おきたまネットワークサポートセンターの運営を担う一員として参画しているのが、特定非営利活動法人のきらりよしじまネットワークである。両組織の事務局長を務めるのは高橋由和さんで、地域づくりのリーダーとして若者の出番、役割づくりに取り組んできた。きらりよしじまネットワークには、4つの部会が組織され、社会教育、生涯学習、子育て支援、自主防災、地域産業振興、地域環境保全等の活動に取り組んでいる。地域の30年後を担う人づくりの一環として、部会活動の事務局には25歳から35歳の若手を活用している。これらの若手担当者は、地区内の各自治会からの推薦で選ばれている。

また、住民自ら地域の将来を考え、課題解決していく場として「ワークショップ」を開催している。そのファシリテーションも若手の人材が担当している。若者たちの意見が反映されるとともに、住民のニーズを事業化していくプロセスに関わることで、若手人材のスキルアップも図られている。

地域の課題解決を事業として取り組む若者たち

～ 宮城県亶理町と山形県朝日町での活動紹介



松島宏佑さん

1986年宮城県生まれ。大学で理論物理学を専攻したのち、島根県海士町のまちづくり会社に就職。東日本大震災後宮城に戻り、温泉宿を活用したボランティアの受け入れなどに取り組む。現在一般社団法人ふらっと一ほくの代表。



佐藤恒平さん

1984年福島県生まれ。芸術系大学院を卒業後、サラリーマン生活を経て、山形県朝日町の情報交流推進員に着任。デザイン技術を活かした地域おこしと、着ぐるみによる情報発信を生かした住民参加の仕組みづくりを行う。「桃色ウサヒ」中の人

いまの仕事

震災後、亶理町に入り、温泉宿を活用したボランティアの受け入れなどを経て一般社団法人ふらっと一ほくを設立。その後、住民参加型まちづくり防潮林再生プロジェクト「わたりグリーンベルトプロジェクト」の事務局として、町南部の防潮林の再生、沿岸部のランドデザインを住民参加で策定するワークショップ、町民によるまちづくりのための調査、計画、苗木づくり、植樹、管理といった運営全般に関わっている。町に関わるファンを全国に増やすため、「何度も来なくなる森づくり」をテーマに苗木づくり体験、植樹体験なども行っている。

育ってきた過程

1986年宮城県白石市生まれ。「田舎で働くスーパー営業ウーマン」的な母からは、何も強制されることなく、好きなことにはまり込むことができた。知的欲求が強く、大学時代も、生命の起源が、宇宙の起源かどちらかを突き詰めて調べようとして、理学部の物理学科に進学。たまたま島根県の海士町に遊びに行ったのがきっかけで、半年ぐらい誘われつづけ、国家公務員1種試験に合格していたにもかかわらず、まちづくり会社（株式会社巡の環）に入社した。

2011年の東日本大震災後、宮城県に戻り、地域に根ざしながら都市と農村を繋ぐ経験を活かして活動中。

いまの仕事

山形県朝日町の地域おこし協力隊「情報交流推進員」として、町の人々の普段の暮らしを取材して発信している。ありのままの町の姿を素直に見、問い、伝えることで町の魅力を明らかにしている。その際に自身で着用するのがピンクのウサギの着ぐるみ「桃色ウサヒ」。生身の人間として住民と触れ合うのではなく、「この着ぐるみを使って一緒に情報発信しませんか」と住民の参加を促すための実験的手法である。

また、取材の際に地域住民からもらえる「こんなことができたらいいな」という漠然とした意見を拾い、実践することで、地域の人々が自分たち自身の可能性に気づく機会を作っている。

育ってきた過程

移住によって子どもの頃から過疎の地域の現状を目の当たりにしてきた。アート、デザインを学ぶ高校に進学を機に、「今後デザインが流行るのは『地域』だ」と感じたのが地域活性化に取り組むきっかけ。

大学では身体芸術表現の森繁哉氏との出会いや、会津本郷焼の活性化に関わるインターンシップに参加するなど、地域での活動の可能性を広げていった。大学院時代では、自身が提唱する「非主流地域振興」のメソッドに則り、着ぐるみを活用した地域住民との関係構築の可能性を提案、朝日町で実践した。

東京のハウスメーカーで営業職についていたが、2010年に朝日町から「新しいぬいぐるみを作ってあげるから」という誘いを受け、地域おこし協力隊「情報交流推進員」として、町に戻って活動している。現在は、自分の一部を任せられる若者を後継者として育成中だ。契約期間が終了する2013年の春までに、5名程度の後継者を育てたいと取り組んでいる。



「地域の仕事」を生み出す仕組みを創るには？

～ 提言の具体化に向けて

地域課題解決のプラットフォームの構築

地域課題解決プラットフォームを構築するためには、地域プロデューサーないしはその要素を持つ地域のキーパーソンの存在が必要です。キーパーソンとしては、地元の商工会議所、商工会、農協、中間支援組織、住民自治組織（自治会、町内会）といった、もともと地域でプロデューサー的な役割を果たしてきた既存組織に所属するなど、プラットフォームの信頼性を担保できる人物が望まれます。そのような人材を確保した上で、以下の①～④のプロセスを進めることになります。

① テーマ設定

地域福祉、若年者雇用、産業づくりなど、地域課題がすでに顕在化していて、それに対応できる人材や組織が地域内に存在する場合には、地域プロデューサーが地域で考えるべきテーマを設定します。もし地域の課題が明確ではなく、地域内で課題発見プロセスの下地ができていない場合には、前段階としての話し合いの場を地域内に作る必要があります。例えば、地域内での話し合いを深めるワークショップを繰り返し、考えるべきテーマを絞り込んでいくことが、その後の課題解決プロセスへの参画を促すためにも重要な役割を果たします。

② 課題発見

テーマを設定したら、関係する組織や人（ステークホルダー）を集めて、そのテーマに関する現状把握や原因究明を行う会合を開きます。その上で優先的に取り組む課題を設定します。この会合は、その後のプラットフォームの核になるので、商工会等各種団体の青年部などから、コミュニケーションがとりやすく機動性に富んだ地域の若手人材を中心に引き込むことが望ましいでしょう。この若手人材が顕在化されていない場合には、それを発掘する取り組みも必要になります。各種勉強会や研究会を通じた意欲のある若手人材の発掘が、その後のプラットフォームの推進力になります。

③ 円卓会議

課題を顕在化させた後は、解決策を考えるために、関係者を広く集め、互いが対等に意見を出し合える円卓会議を開催します。ここでは、②で集まった若手人材を中心にしながらも、地域内の様々なリソースを取り込めるハブ的な役割を果たせる40～50歳代層を交えておくとう�효的でしょう。

※ここまでのプロセスには資金の投入はほとんど必要ない。自治会等に配分されている予算や、商工会の調査事業用の予算などを活用することも考えられるが、むしろ、参加者の「持ち寄り」で進める方が、行動の自由度と課題解決へのコミットを高めて、効果的な解決策が生まれる場合が多い。

④ プロジェクト化

取り組むべき課題と解決策が明らかになったら、それを実践するプロジェクトを起し、その運営を行う段階となります。プロジェクト化（地域の仕事の創出）には、経営者視点が必要であり、地域プロデューサー自身が単独でその役割を果たすか、あるいはパートナーとなる地域の経営者を確保する必要があります。また、プロジェクトのスタートアップについては行政等による創業支援の枠組みを活用してもよいですが、以降のランニングコストは自律的なものでなければなりません。その意味でも、プロジェクト化の段階には地元の経営者層を引き込むことが鍵となります。プロジェクトを創り出す段階と推進する段階では地域プロデューサーの役割は変化します。創り出す段階では場のマネジメントが主たる役割になりますが、プロジェクトを推進する段階からは、各プロジェクト間のコーディネートや外部への発信などが主たる役割になります。



地域プロデューサーの養成

地域プロデューサーの養成には、レベルごとに異なるシステムが必要になります。それは、プロデューサー候補となる人材の状況によります。例えば、大学卒業直後の若者のように何も無い状態から地域プロデューサーを目指すのであれば、体系的なカリキュラムの下で学ぶ必要があります。他方、地元企業の経営者などであれば、ネットワークの構築に専念すれば良いでしょう。それらを含めて、地域プロデューサー養成のプロセスを以下の3つのパターンで示します。

パターン1 未経験者を地域プロデューサーとして養成する

地域プロデューサーとして必要な能力が備わっていない場合は、基礎トレーニングから始めなければなりません。地域資源の発掘のしかたや、地域内でのコミュニケーションの取り方、プロジェクトの設計手法とマネジメント手法などを体系的に学ぶ講座が必要になります。地域プロデューサーとなるには、地域の特性を形式知としてではなく暗黙知レベルで捉えることや、地域内での交渉が不可欠であることを考えれば、この講座は座学のみではなく実習も組み合わせた構成にする必要があります。すでに実績のある地域プロデューサーの下での実践的トレーニングが有効です。

パターン2 既存組織・人を地域プロデューサーとして養成する

バックボーンとなる知識や経験、ネットワークがない人を地域プロデューサーにまで育て上げるよりは、商工会や農協、中間支援組織といった、地域の産業育成や課題解決を担う組織の中で地域プロデューサーを育成する方が効率的だと言えます。この場合は、経営者のネットワークをつくり、先の円卓会議のような勉強会をマネジメントするトレーニングを積んでいけば良いでしょう。

パターン3 地域経営者を地域プロデューサーとして活用する

地域の経営者やその集団が地域プロデューサーの役割を果たす場合は、とくに育成のプロセスは必要ではありません。むしろ、他地域のプロジェクトを学べるようなネットワークを、地域を越えてつくることの方が重要になります。

地域プロデューサーに必要な2つのスキル

- ① 場をマネジメントする力
- ② プロジェクトを設計・推進する力

養成にかかる資金調達例

パターン1：地域おこし協力隊、集落支援員制度等を活用して地域内での「実習」を行ったり、被災県であれば復興関連予算の枠組みを活用することも可能である。

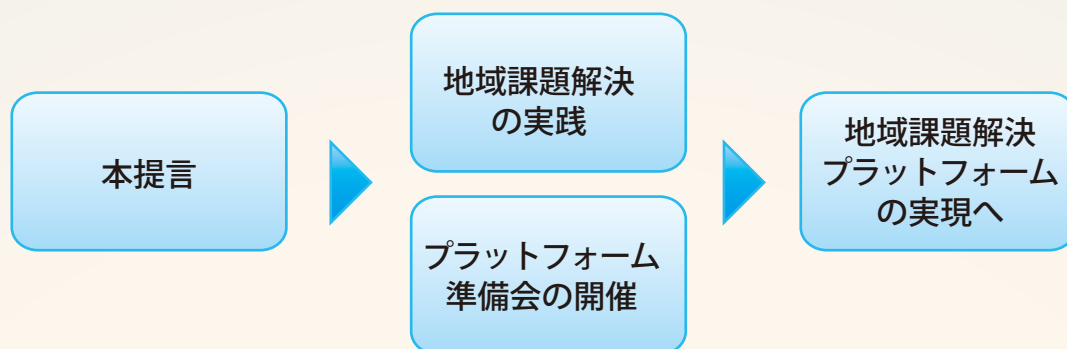
パターン2：組織の人員費の枠内での活動で対応できる。

パターン3：完全に自立的に動き、具体的なプロジェクトの運用段階ではじめて資金や人員を必要とする。その際、十分に練られた事業計画を元に資金調達することになるため、スタートアップに行政の創業支援施策を活用する程度で対応できる。

重要なポイント

課題解決プラットフォームの形成にしても、地域プロデューサーの育成にしても、資金が必要になるのは具体的なプロジェクトが動き始める瞬間だけで、それ以外はほとんど資金の必要はない。むしろ、プロジェクトへの参画の度合いを高めることが重要である。地域プロデューサーもプラットフォームの構成員も、傍観者ではなく、地域課題に取り組む当事者であることを意識する必要がある。そのためにも、地域の資源や課題に直接触れる「実習」の機会を充実させる必要がある。

地域の課題から仕事を生み出す仕組みを一緒に創りませんか？



一般社団法人ワカツクでは、この提言を実現するために今後も継続して意見交換の場を開催していきます。また、その意見交換と連動して、具体的な仕事の創出を目指し、地域課題解決の実践を行っていく予定です。ご興味のある方は、ワカツクのWEBサイトにアクセスいただくか下記、連絡先までご連絡下さい。
<http://www.wakatsuku.jp/>

※今回対象とする地域は仙台圏を想定しています。また、会合の頻度は月1回から2ヶ月に1回程度を予定しています。

本リーフレットは、東北活性化研究センターの2012年度東北の若者の就労に関する調査研究の報告書「若者の『多様な仕事・働き方』の可能性と実現方策」から抜粋してまとめたものです。調査研究報告書は、東北活性化研究センターのWEBサイトに掲載されています。
<http://www.kasseiken.jp>

調査研究の体制

調査研究にあたっては、若者の就労に関わる有識者による「若者就労研究会」を組織し、課題および解決策の検討を行いました。また、若者の起業支援に取組む一般社団法人ワカツクとの共同研究によって、各調査の実施とそのとりまとめをしました。

「若者就労研究会」のメンバー（敬称略、順不同）

委員	石井山竜平	東北大学大学院教育学研究科 准教授
委員	戸室健作	山形大学人文学部 准教授
委員	増田学身	東北文化学園専門学校 インテリア科 科長
研究機関 / 事務局		公益財団法人東北活性化研究センター
共同研究機関		一般社団法人ワカツク
調査研究協力		株式会社出藍社

発行 公益財団法人東北活性化研究センター
〒980-0021 仙台市青葉区中央二丁目9番10号 セントレ東北 9F
TEL : 022-222-3394(調査研究部直通)
FAX : 022-222-3395



2013年3月