

第5回 現地会議 in 岩手

NPO法人ETIC. 震災復興リーダー支援プロジェクト

右腕派遣プログラム・活動報告資料

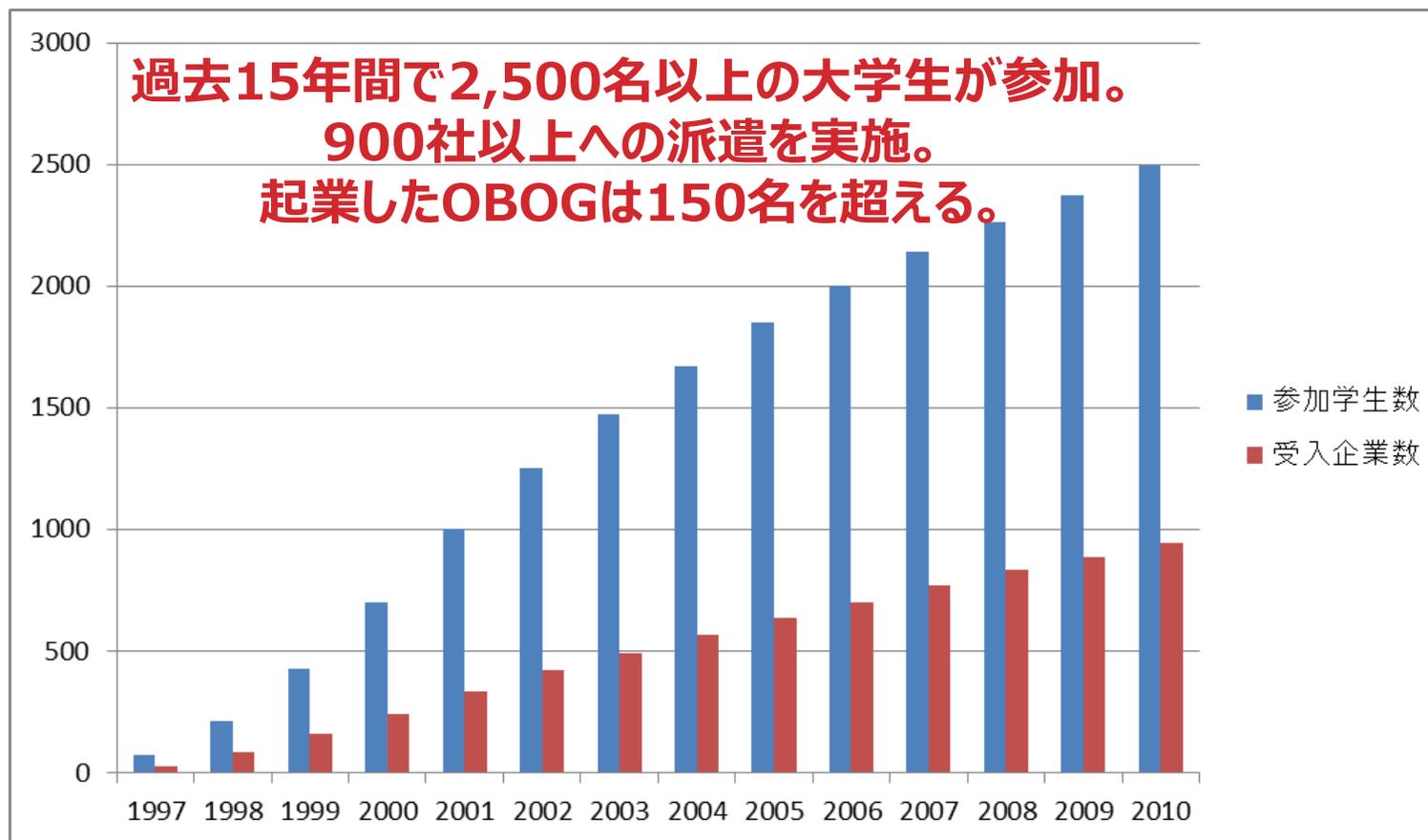
目次

1. 右腕派遣プログラムについて
2. 外部人材資源の活用事例
3. 右腕をハブにした経営資源コーディネート
4. 今後に向けて -必要となる人材とそれを活用する仕組みについて-

1. 右腕派遣プログラムについて

右腕派遣プログラムの原型となったETIC.の事業

創業期、成長初期のベンチャー企業やNPOのもとに、
将来起業に関心を持つ大学生を半年間以上派遣する「実践型インターンシップ」



**2004年度から全国の地域活性化の団体と連携し、同プログラムの地域展開を開始。
地域の資源を活用した新規事業づくりを、多くの大学生たちとともに実施。**

東日本大震災が抱える人材の課題

130大学

27大学

- 短期：リーダーのもとに集中するニーズと支援
- 中期：担い手不足（復旧しても担い手がいない恐れ）
- 長期：自ら仕事を創る人材をどう増やすか



人・もの・金・情報等の経営資源を、地域でどう生み出し、活かしていくか？

右腕派遣プログラムの概要（人材を通じた事業支援）

被災地の復興に向けた事業・プロジェクトに取り組むリーダーのもとに
その「右腕」となる意欲ある若手人材を3年間で200名派遣。

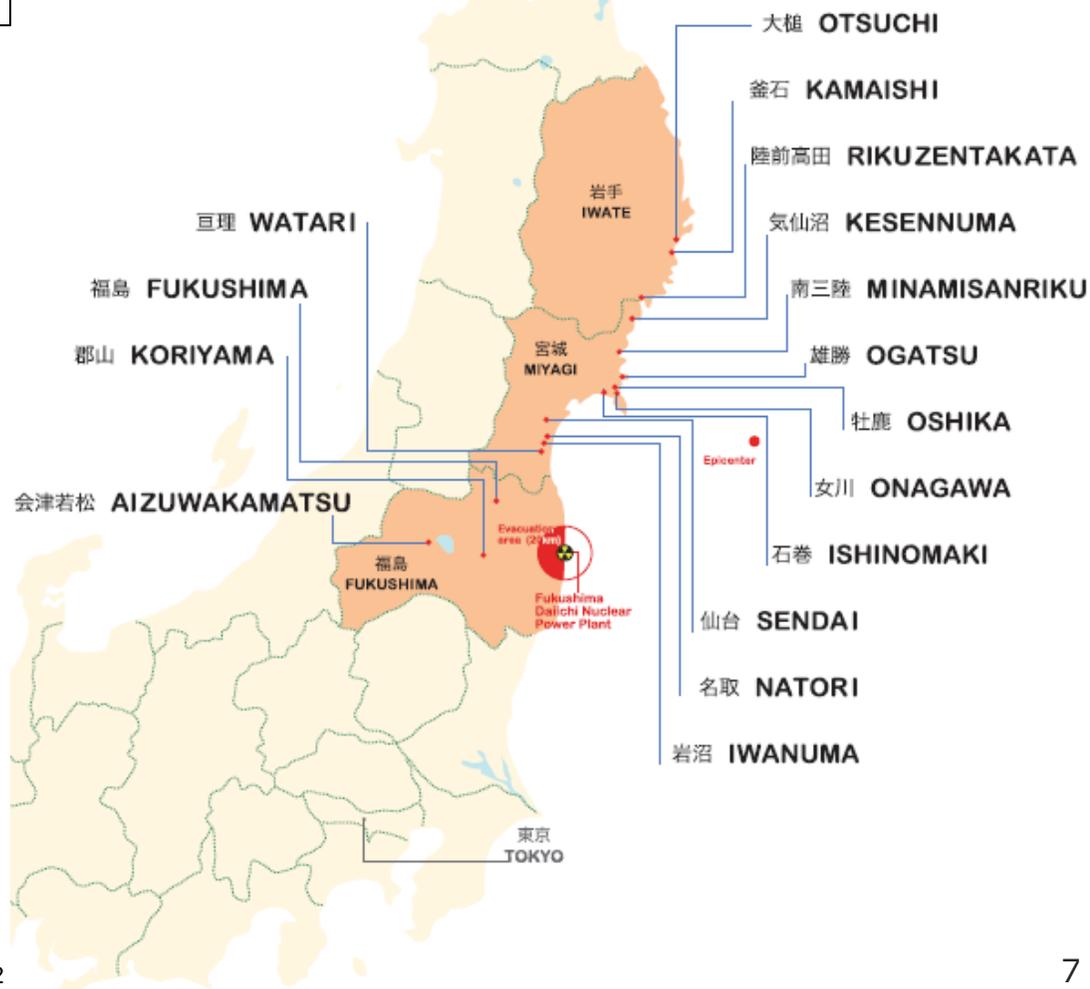
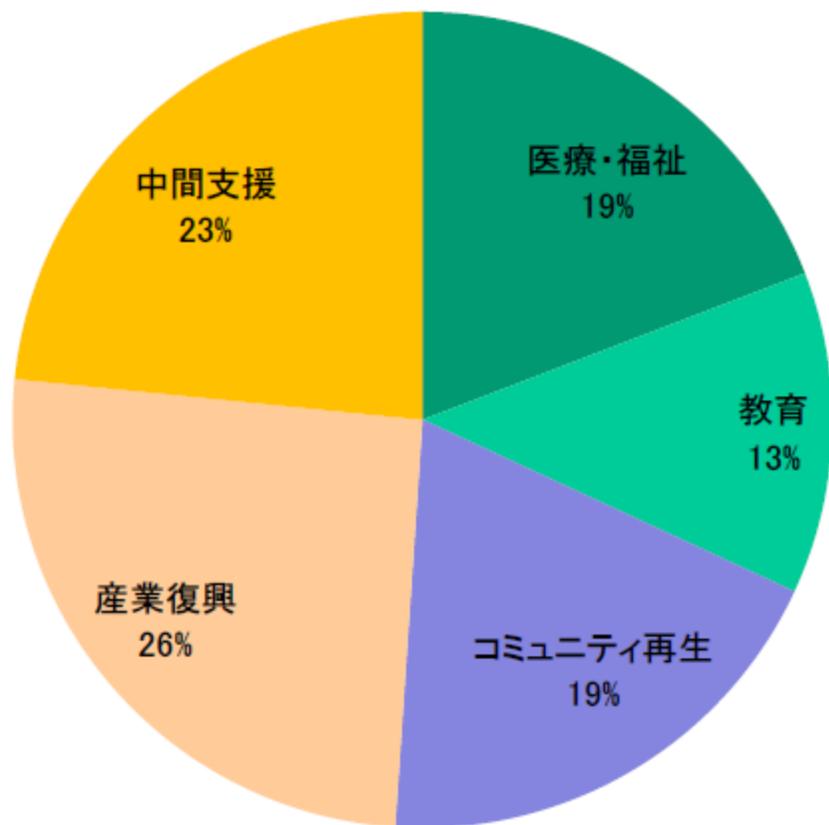


2011年5月の派遣開始以来、
55プロジェクトに対して、119名の人材を派遣。

派遣先プロジェクトの分野とエリア

現地で求められているニーズに応じて、産業復興、医療・福祉、教育、コミュニティ再生、中間支援と、多様なプロジェクトが展開されています。

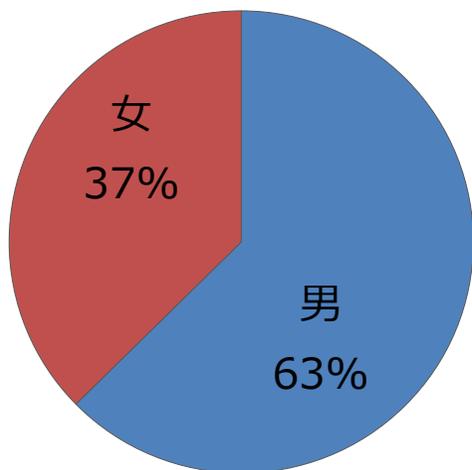
2012年4月から福島県への右腕派遣プログラムも開始。支援対象のプロジェクトは被災三県各地に広がっています。



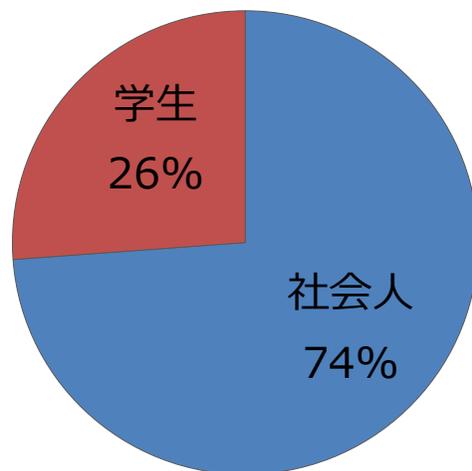
右腕人材の属性右腕 (n=107)

右腕人材の比率は、社会人が全体の約4分の3を占めています。
また、岩手・宮城・福島出身で、Uターンして参画する右腕が全体の2割を占めています。

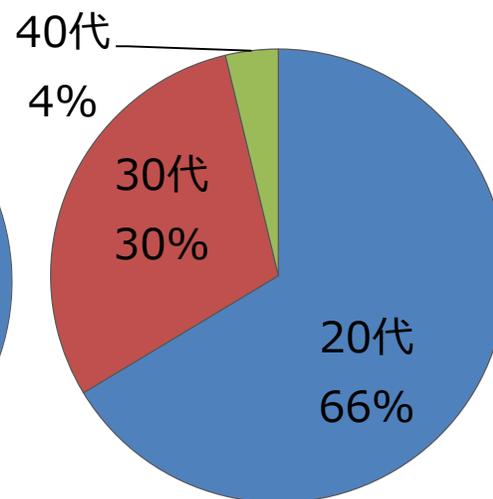
■男女比率



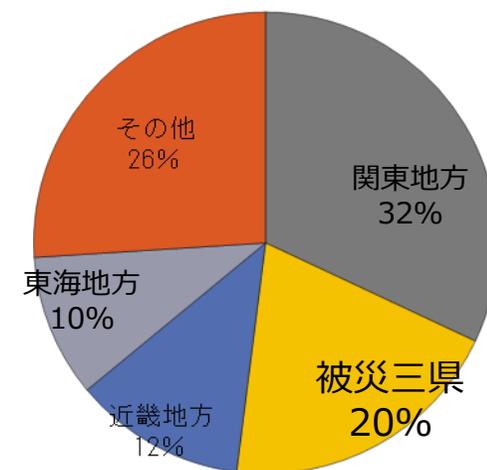
■社会人・学生比率



■年齢比率



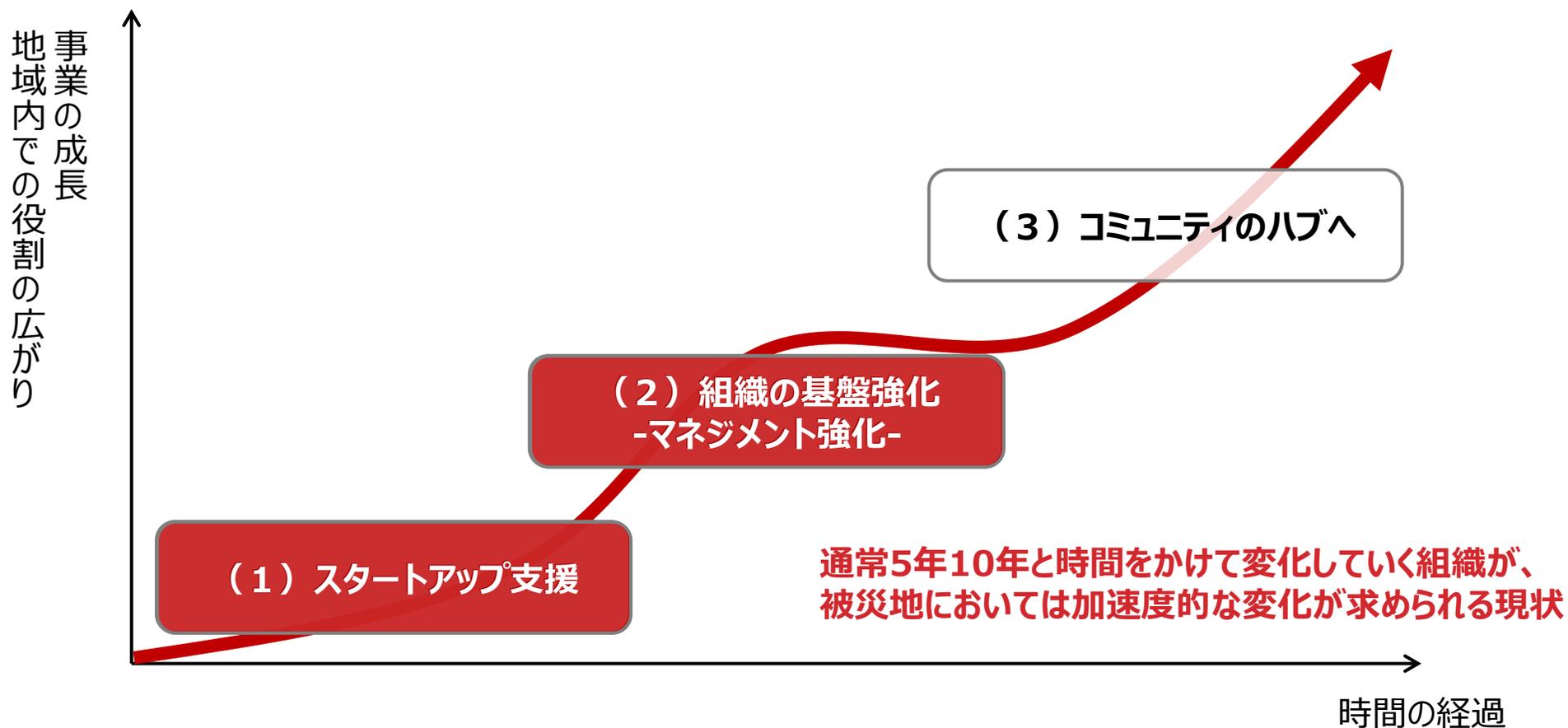
■出身地比率



2. 外部人材資源の活用事例

外部人材資源の活用事例

復旧・復興の段階によって、
外部人材資源の活用のあり方にも変化が生まれている。



(1) スタートアップ支援：陸前高田未来商店街

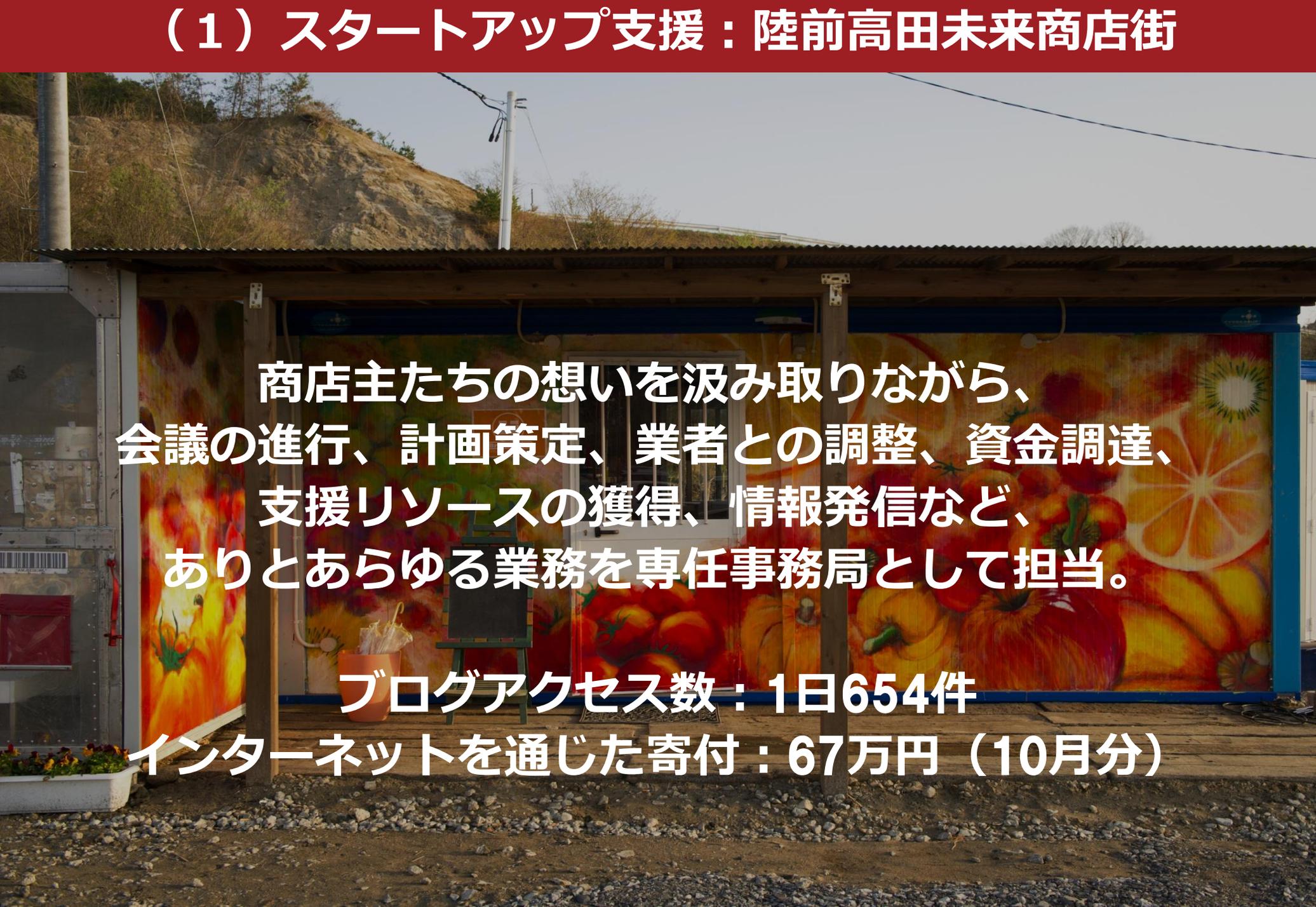
もともとシャッター商店街。
それすらもなくなった場所で、
子どもも、お年寄りも、若者も集える場を目指す。



陸前高田未来商店街
毎週土日はけせん朝市



(1) スタートアップ支援：陸前高田未来商店街



商店主たちの想いを汲み取りながら、
会議の進行、計画策定、業者との調整、資金調達、
支援リソースの獲得、情報発信など、
ありとあらゆる業務を専任事務局として担当。

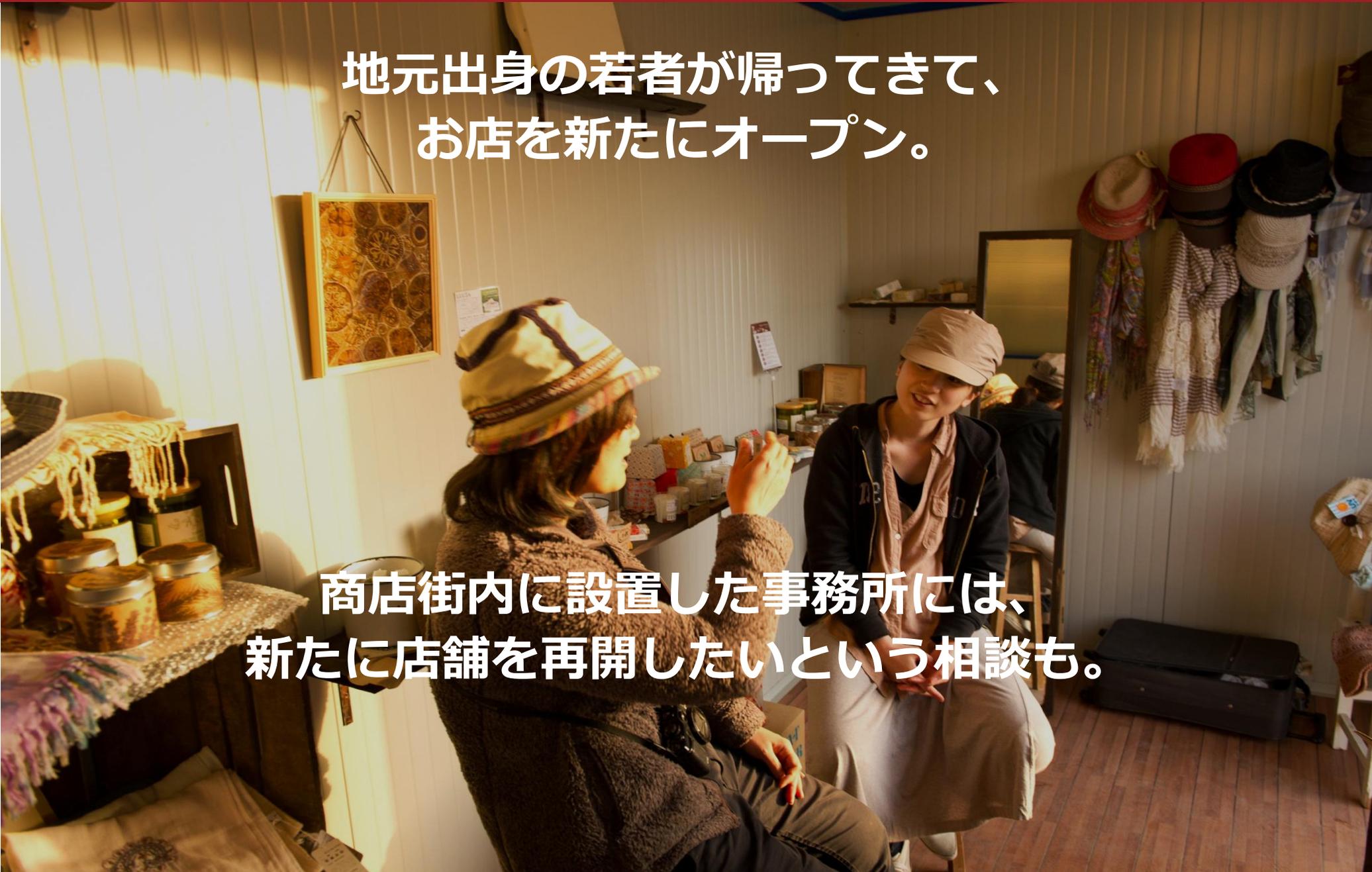
ブログアクセス数：1日654件

インターネットを通じた寄付：67万円（10月分）

(1) スタートアップ支援：陸前高田未来商店街

地元出身の若者が帰ってきて、
お店を新たにオープン。

商店街内に設置した事務所には、
新たに店舗を再開したいという相談も。



(1)スタートアップ支援:三陸ひとつなぎ自然学校

観光スポットがない？



(1)スタートアップ支援:三陸ひとつなぎ自然学校

復興のプロセスそのものが、
そこで生活を取り戻そうとしている人たちが、
何よりもの観光資源。

月2回開催の予定が、問い合わせが相次ぎ、
現在月7回のツアーを実施中。

来年度、北海道からの修学旅行受入の話も進行中。

(1)スタートアップ支援:三陸ひとつなぎ自然学校

右腕の3つのミッション

- ①プロセス磨き：マニュアル作成・名簿管理等の仕組み化
- ②コンテンツ磨き：インターン生らと地域資源発掘
- ③ビジョン磨き：代表の話し相手となり法人化に向けて
ビジョンと計画をともに創る

(2) 組織の基盤強化：@リアスNPOセンター

震災後、組織が4名から100名を超える大所帯に。
マネジメントの仕組みづくりに着手。



(2) 組織の基盤強化：仮設支援員事業@大船渡・大槌

北上市との自治体間連携により、大船渡市の37の仮設住宅団地を81名の現地雇用支援員で支える。



(2) 組織の基盤強化：仮設支援員事業@大船渡・大槌

大槌町にも同モデルを移転。

行政・民間企業・NPOの協働事例の1つとなる、
先進的取り組み。

右腕の果たしてきた役割

- ① 支援員さんたちの業務環境の整備
- ② 支援員さんたちのスキルアップ研修のコーディネート
- ③ 支援員の仕組みのモデル化⇒他地域移転へ

右腕が果たしている役割

特定の予算源に紐づかない「右腕」だからこそ、担える役割があります。

①スタートアップ期の初期投資の役割

②単に業務をこなすのではなく、組織基盤の強化や長期的視点に立った強みの構築への投資

③「誰かがやれると本当はいい」コーディネーターとしての役割

でも、時限的な関わりだから、自分たちが主体になり切ること
はできない。

だからこそ、地域の人たちが主
役の復興を支える存在に。



「段取り役（プロジェクト・マネジメント）」
「調整役（コーディネート）」「寄り添い役」は右腕の3要素！！
+その人ならではの専門性での貢献を。

3. 右腕をハブにした経営資源 コーディネート

右腕をハブにしなからのリソースコーディネート事例

- 損保ジャパンより、1クール2週間×5クールにわたって、石巻市のキャンナスに社員を業務派遣。業務プロセスの整理や成果の「見える化」に貢献。
- 社員にとっても、「個人として」、「組織の枠を超え」、「課題解決に挑む」機会として高い評価。報告会に参加した他者も、社員派遣を検討の方向へ。

2012.10.21

春秋

「情報発信をしなくても、皆に目を向けてもらえた時期は終わった」。東日本大震災から1年余。宮城県石巻市でボランティアを続ける看護師、佐々木あかねさんはそう感じていた。お年寄りの現状などを訴えたい。でも方法がない。「そこに救世主が現れたんです」

▼佐々木さんが属する看護師のボランティア団体「キャンナス」にこの夏、大手損害保険会社が社会貢献活動として送り込んだ若手社員たちだ。お年寄りの悩み事などをパソコンで記録できるようにしてもらった。これで集計も簡単にできる。機器の使い方も習った。社員にとっては、日々の仕事である保険事務の応用だ。

▼市に提出した報告や提案書に、グラフ化したデータや事例集は、さっそく威力を発揮した。「企業の力ってすごいな、と思った」と佐々木さん。一方、助けに行った側の社員たちにも、気づきがあった。現場で課題を見つける力の大切さ。ふだん作っている書類の意味。新しい保険商品のヒントを得た社員もいるという。

▼社員の成長につながるからと、こうした社会活動に積極的な企業が年々増えているそうだ。政治が「復興予算」を分捕りあい、見当違いのばらまきに精を出し、まじめな人々の信頼をどんどん失っていく。それを尻目に技能を持つ職人、生活者、企業がどんどん手を組み、つながり、新しい社会の形を作り始めている。

右腕をハブにしながらのリソースコーディネート事例

- 大学生インターンシップの事例 ⇒この夏260名の大学生が被災地でインターンシップを経験（約4週間）
- 陸前高田未来商店街では、右腕が現地側のCDとなり、インターンを5名受入。通常オペレーションに追われ、なかなかできていなかった住民や商店主との丁寧なコミュニケーションを、学生インターンが行う。

女子大生が未来商店街PR 陸前高田、情報誌を作成

陸前高田市竹駒町の「陸前高田未来商店街」で3週間のインターンシップを経験した田中里加子さん（法政大3年）＝東京都在住＝と梅川きよねさん（筑波大3年）＝茨城県土浦市在住＝は、同商店街を紹介する手作りの情報誌を作成した。各店舗の紹介コーナーと店主たちを描いた漫画を通し、仮設店舗で営業する同商店街の魅力を発信。地域住民がさらに足を運ぶきっかけとなるようお願いを託す。



情報誌はA5判、22ページ。前半は田中さんが写真と記事で商店街の店舗を紹介。後半は「未来商店街の仲間たち」と題し、生き生きとした店主たちの様子を梅川さんが漫画化した。150部印刷し、商店街や近くの仮設住宅に配布する予定。

田中さんは「30～50代の若い女性たちの落ち着ける場所がないと聞き、そうした人たちと商店街をつなぎたいと思った」と狙いを説明。梅川さんは「自分の漫画が商店街を訪れるきっかけになればうれしい」と期待を込める。

【写真＝陸前高田未来商店街の情報誌を作った田中里加子さん（左）と梅川きよねさん】

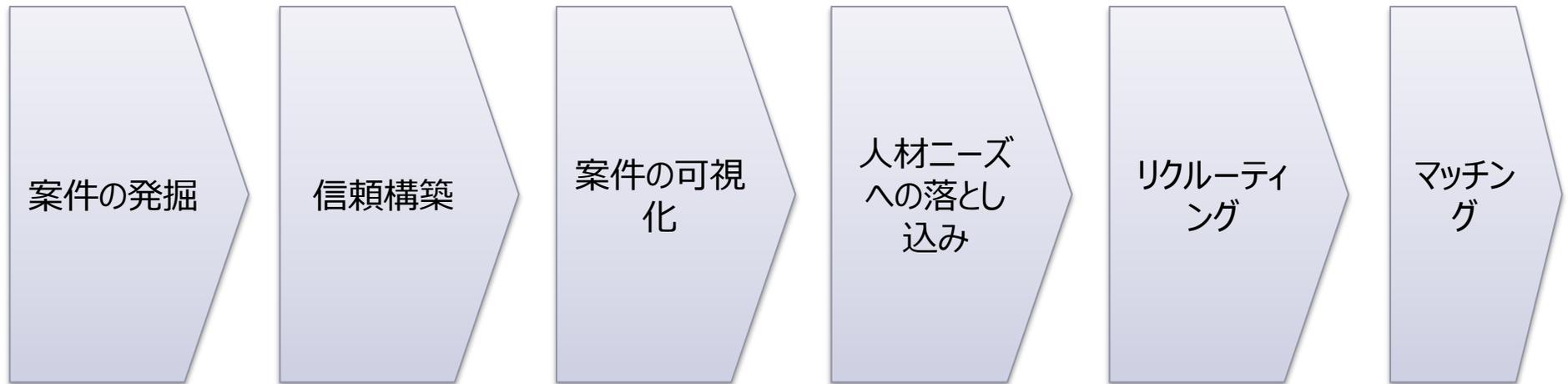
(2012/08/26河北新報)

4. 今後に向けて

-必要になる人材とそれを活用する仕組みについて-

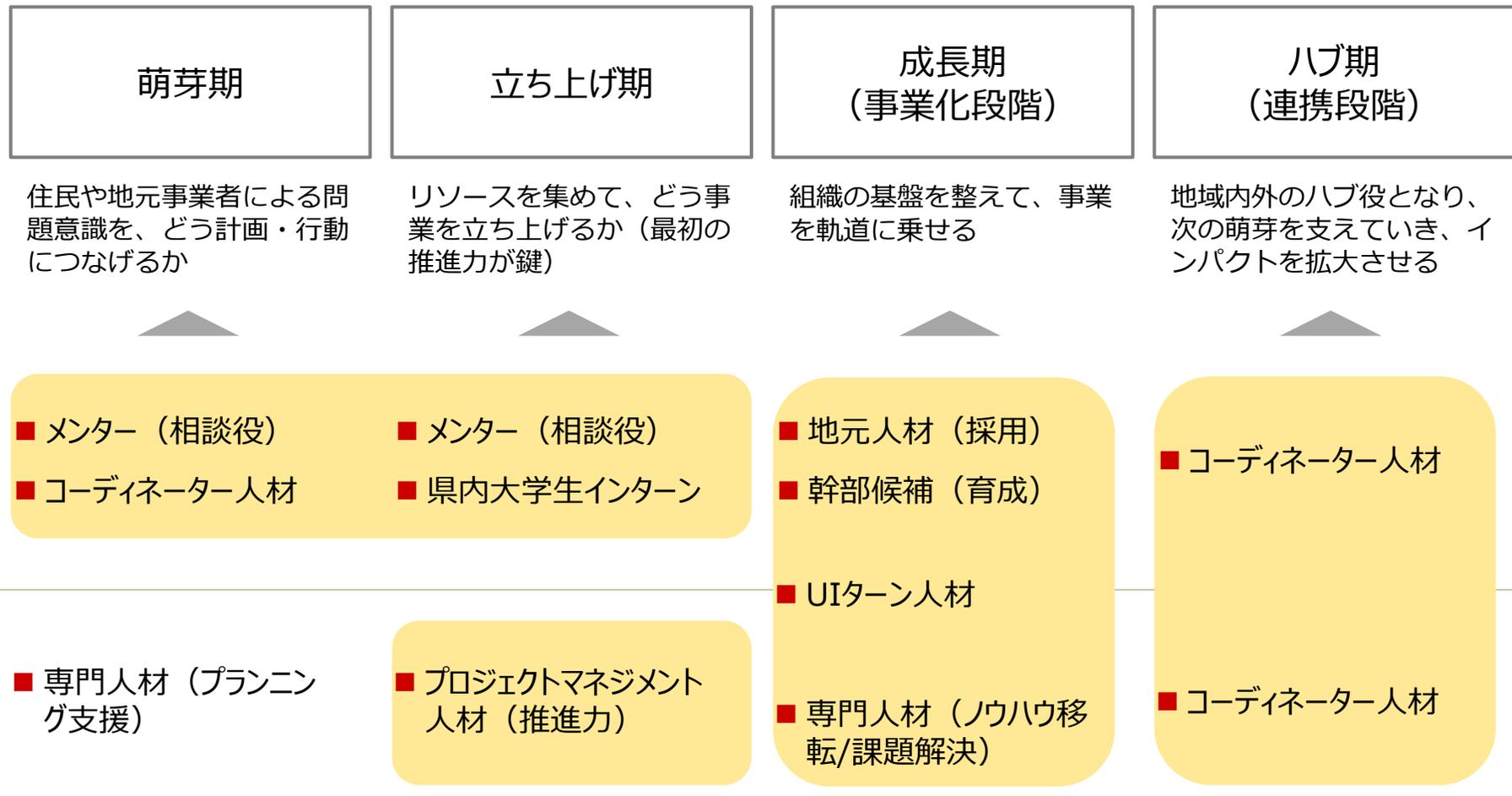
人材を有効に活かすための仕組み

- 単なる人の紹介ではなく、マッチングに至るまでのプロジェクト設計が肝。
- この一連の動きを能動的にするのがコーディネーター。
- Win-winの機会設計（リクルーティング）。



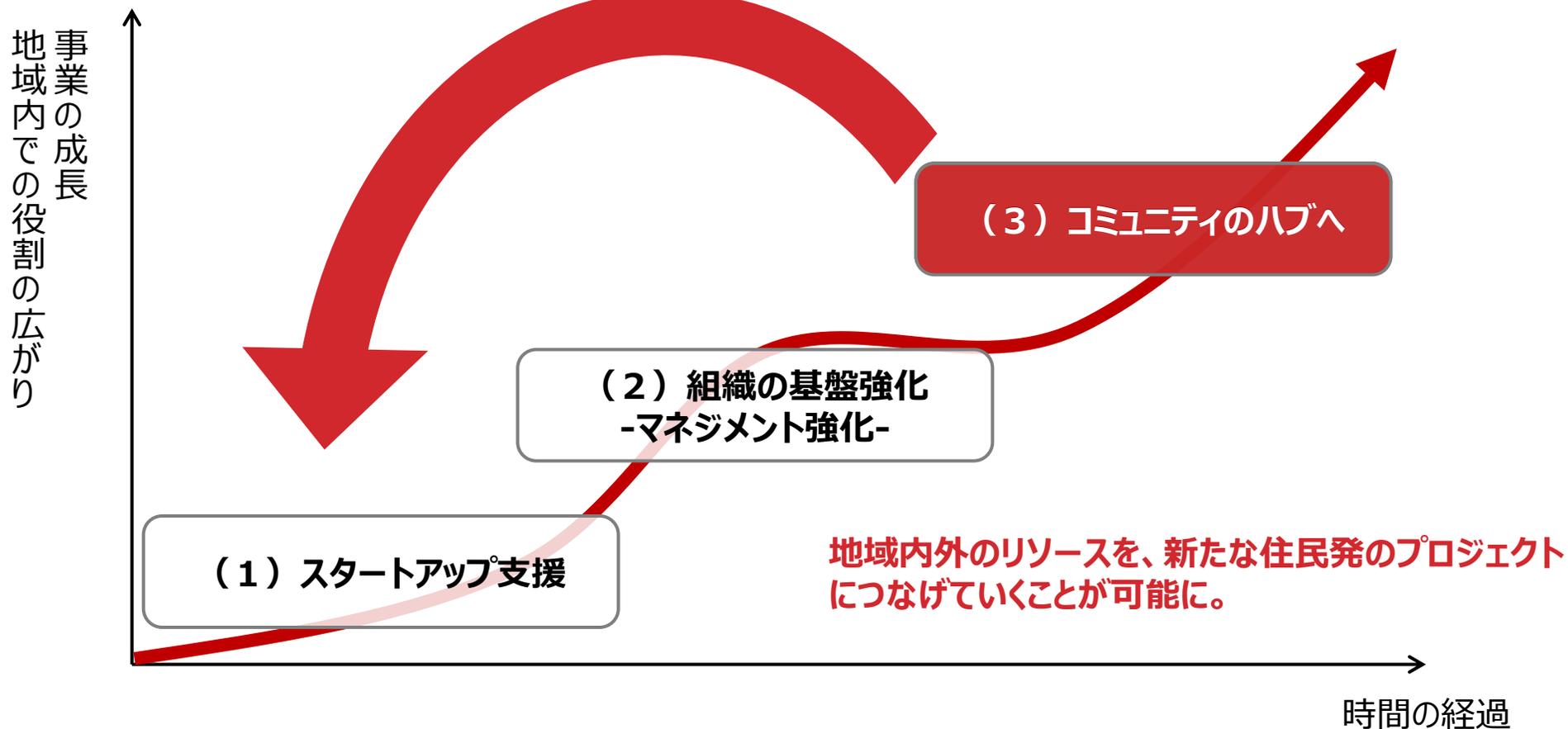
これから必要な人材とは？

住民主体の復興はここからが本格フェーズ。
それを「人材面」からどのように支えていけるか。



コミュニティの中に「ハブ」機能をたくさん生み出す

ハブ（つなぎ役）機能が生まれることで、
新たな「スタートアップ」が生まれやすい地域の環境に。



人材のコーディネート機能を
どう強化するか？

「まちの人事部」

切磋琢磨しあう右腕コミュニティ



切磋琢磨しあう右腕コミュニティ

リーダーを支える右腕たち。

彼らも時に孤独になる。

仲間がいる。仲間とつながれる。

そんな場を地域にどう作るか。



ご清聴いただき、ありがとうございました。