

まちづくりセンター管理運営者の 後継者問題

4年生 樋口琴音

研究概要

【目的】

まちづくりセンターの後継者育成にあたり、現状の問題点とあるべき姿を明らかにする。

【動機】

大学のゼミナール活動にて、地域活動におけるまちづくりセンターの重要性を認識したと同時に、後継者不足や人材育成という問題が生じていると感じたため。

まちづくりセンターとは

社会教育 + **まちづくり**の機能を持ち合わせた地域活動の拠点。



【主な業務】

- ・ 協働のまちづくりの推進
- ・ 社会教育及び生涯学習の推進
- ・ 貸館業務や行政窓口業務（該当するセンターのみ）

社会人基礎力について

3つの能力	12の能力要素	能力要素の説明
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかける力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見を分かりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

(出所：経済産業省「「人生100年時代の社会人基礎力」説明資料」をもとに作成)

調査方法

ヒアリング調査（計19名）

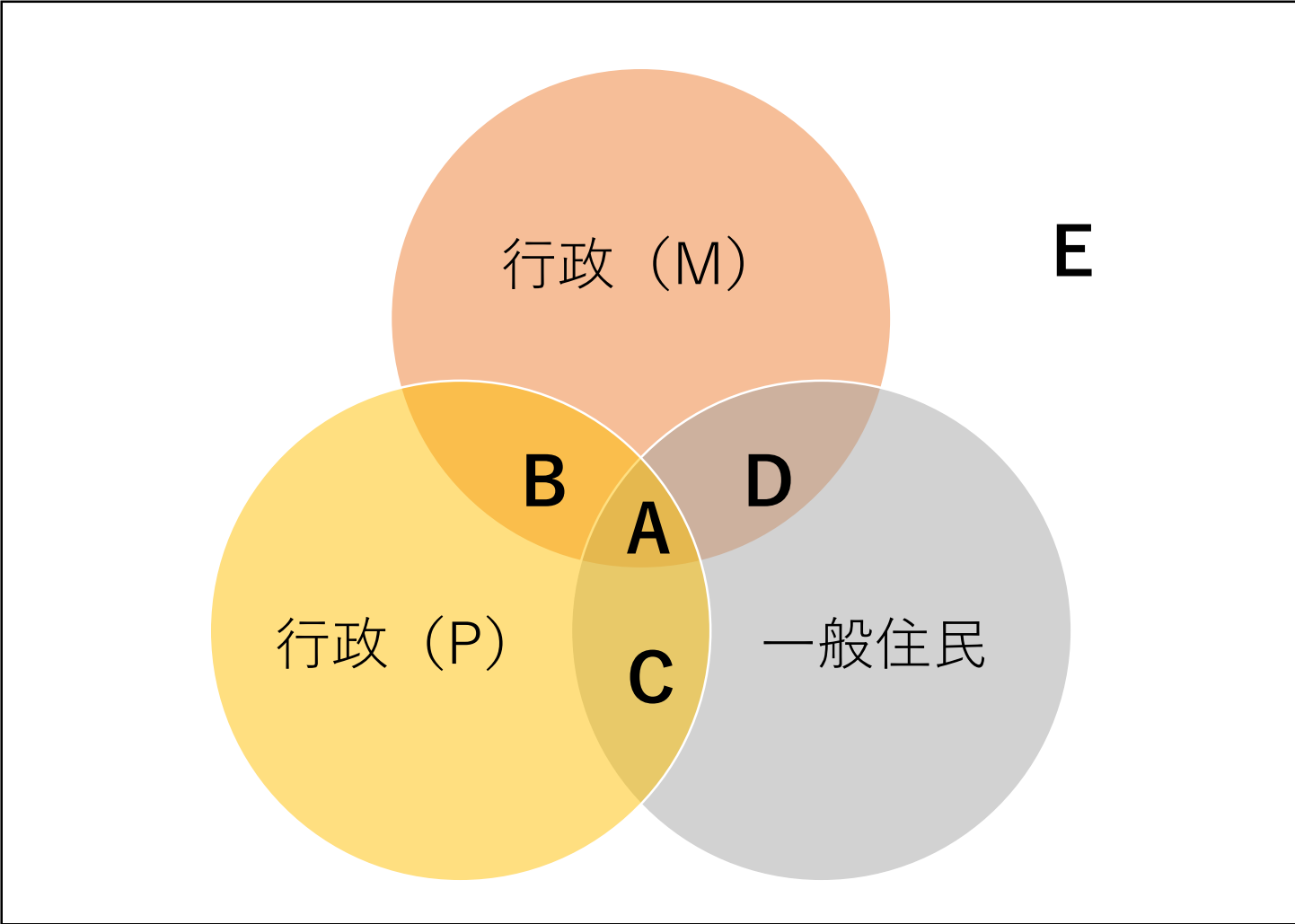
【対象者】

- ・ 浜田市地域政策部まちづくり社会教育課2名（以後、行政Mと表記）
- ・ まちづくりコーディネーター5名（以後、行政Pと表記）
- ・ まちづくりセンター職員7名（以後、行政Pと表記）
- ・ 一般住民5名

【ヒアリング項目】

- ①まちづくりセンターの役割
- ②その役割を果たすためにどういった資質や能力を持った職員が必要か
- ③後継者育成や引継ぎの現状や問題点

分析方法



結果

A	B	C	D	E
主体性	規律性	実行力		ストレス コントロール力
働きかけ力		課題発見力		
発信力		計画力		
傾聴力		創造力		
柔軟性		地域と関わりが ある人		
状況把握力		ほっとけない 人間性		

リーダーに求められる資質・能力とは

①積極的に学ぶ姿勢を常に大切にし、
責任を取る覚悟をもって
行動できる人

②人の考えを自分で終わらせず
様々なコーディネートによって
広げていける人

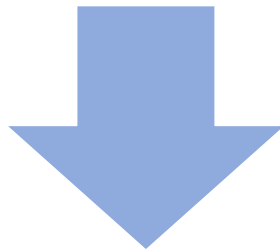


③誰に対しても
話しやすい雰囲気を作り、
本音を引き出せる人

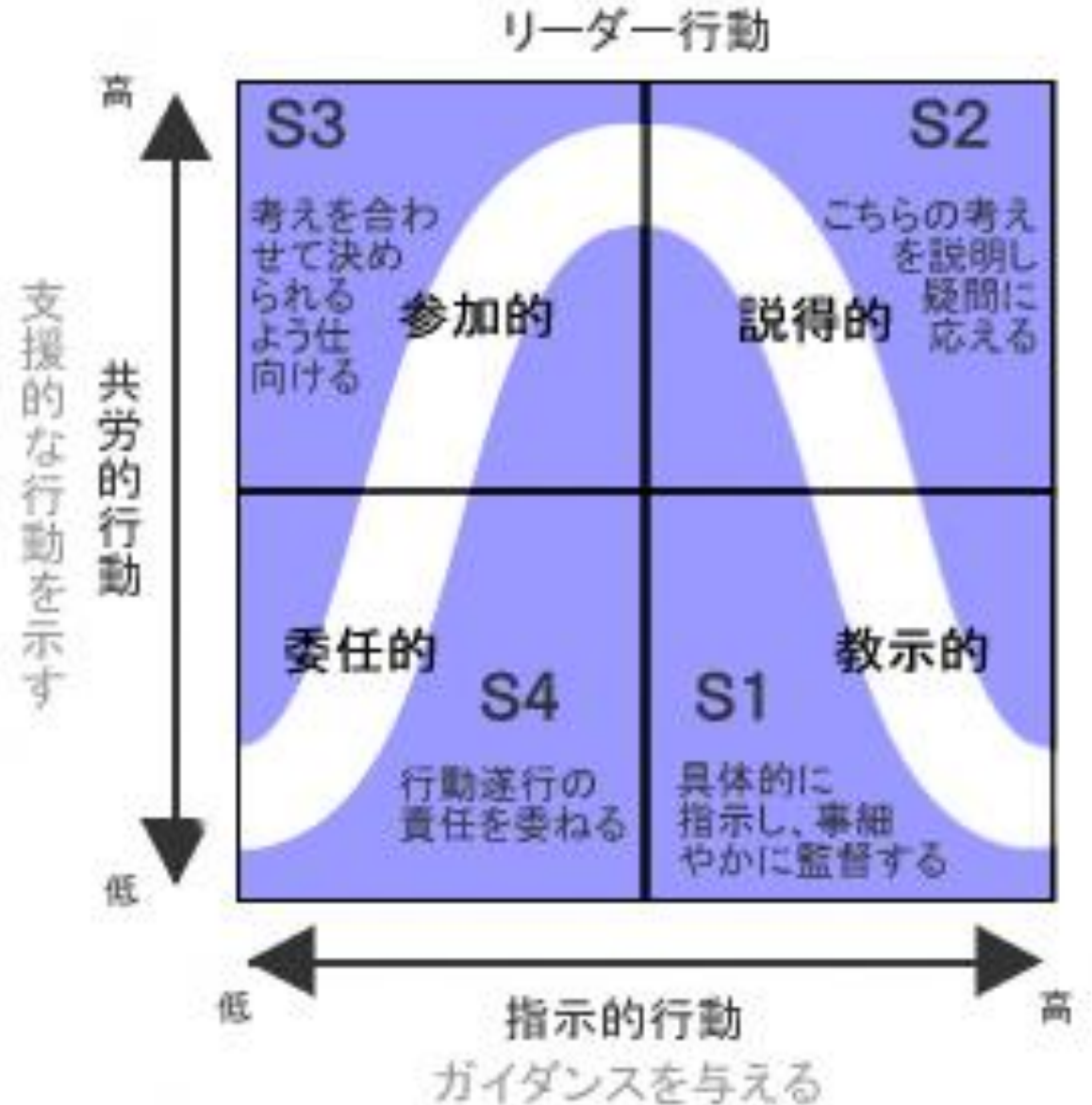
④周囲の状況をよく理解し、
自身の立場・役割や周囲への声掛け
を柔軟に変えていける人

SL理論の提案

「**部下の成熟度のレベル**によって有効なリーダーシップは異なる」という理論



効果的なチームマネジメントが可能となり、後継者が育ちやすくなるのでは？



(INVENIO LEADERSHIP INSIGHT 「SL 理論」 から引用)

まとめ

- ヒアリングを通して様々な人の意見を聞いたことで、まちづくりセンターの役割や問題点などを知ることができ、理解が深まった
- リーダーに求められる素質や能力について今回の調査で明らかにできたことは良かった
- より具体的なリーダー像を考えたり、そのリーダー像を実現するための施策や取り組みについては今後も考え続けていきたい