

フィールド風

(現場)からの風

宮田守男

地域活性化や組織の活性化を目的に、新しい発想と実行力を期待して「公募」によってスタッフを求める手法が、近年取り入れられ

ている。だが、この手法は、多くの功罪を含んでいることも事実だ。なぜ公募が必要かその理由が曖昧で、公募制度を取り入れた後の検証や評価が充分されていないとの声をよく聞く。また公募を取り入れた当事者の責任も不明確なことも多い。公募を行った団体等では、既存の職員が実際採用された人材の素質を知ったとき、「私たちには、この公募により採用された人より評価されていない」と落胆し、その後の業務意欲に悪影響する状況が生じ、公募の効果が逆に作用してしまつと指

摘する声も。

取引関係者からは、この公募が期限付き案件で、何回も繰り返しの都度人材が替わり、また一から出直しと評価され、あそこの団体とは、長期にわたって良好な関係が保

地域活力を求めるための人材確保の施策について考えてみませんか

てない、との理由で、お付き合い程度の関係構築しか期待できないとの現場を困惑する声も聞こえてくる。公募の手法が、誤りと指摘しているわけではない。公募するに当たって、明確な経営哲

学が存在するのか。何を期待して、どんな権限を付与して業務に当たらせるのか。また、その責任を、公募する側がしっかり取る覚悟があるのか。それを認める理事会や議決担当関係者が、明確に地域

住民等に説明できるのか、が問われている。公募しなくてはいけない状況なのか。公募によって期待する人材を確保できるのか。公募で望む期待値を超える業務の成果が見込めるのか。

公募しなくては、いけない状況となつてしまった組織の人材育成は、適切だったのか。これまで人材育成ができなかった原因は何か。今後、少子化等により、人材確保はますます難しくなるのだから、組織運営の視点からも人を育てる意識が

ますます求められて行くのだろう。右肩上がりの経済状況で、何をやるでも成果を上げられる経済状況ではない。地域活性化の手法は、正に戦国時代の様相だ。成果が上げられれば、金太郎あめ的な、

類似した取り組みが登場する。大北地域は、観光等によって地域活性化に継続的に取り組んで行く事が求められている。地域経済を委ねる人材を、地域の中で発掘し、権限を付与

し業務を委ね、併せて将来の地域人材を育成する取り組みに本気で取り組んでほしいと願っている。
(NPO法人信州地域社会フォーラム理事・白馬村森上)



2月白馬駅構内、「ほうき」で清掃できるほどの少ない状況での雪像造りの地域力を輝かせる人材が求められている