

SCやその関係者の人事はどうあるのが望ましいか

提言

- ・ SCの活動は、地域住民からの信頼があってこそ。地域とのつながりを深め、時間をかけ醸成させていくためにも、信頼構築中の拙速な交代や兼務は避けるべきである。
- ・ 良い人事を実現するためには、SCと行政が「良い関係」を継続させていくことが必要。そのために、行政は数字では評価できない部分の理解を深め、SCは「どう評価してもらいたいか」を発信していき、互いにSCの在り方を共有することが重要である。

登壇者

【進行役】	丸藤 競氏	函館市地域交流まちづくりセンター長・第1層SC
【アドバイザー】	岩名 礼介氏	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 社会政策部長、主席研究員
	砂塚 一美氏	柏崎市第1層・第2層SC
	河村 政徳氏	犬山市第1層SC
	永田 孝一氏	亀美市高齢者福祉課長

■ 寄せられた声から

- すごく良かった。

■ 議事要旨 丸藤 競氏

◆ パネリストより

・ 砂塚一美さんより

SCが地域で成果を出していくには、何度も足を運び3~4年は最低でもかかる。そのプロセスをしっかりとものにしていくためには、専任のほうがメリットが大きい。また、地域に住んでいる人が地域のSCになることで、住民とのフラットな関係、住民目線での活動が可能になる。

行政と「良い関係」を持つことで、強力なバックアップも可能になる。

・ 河村政徳さんより

SC業務の評価は、従来の評価基準や勤怠管理では困難。評価基準の認識が誤っていると、何をして良いかわからない死んだ目のSCが出てしまう。

一方で、行政担当者の異動も課題。理解が浅い者が事務的な人事異動で担当になってしまったら、SCチームのテンションも下がってしまう。

・ 永田孝一さんより

評価する側の立場で言うと、「大づかみ」精神を大切にしている。島の特徴である「適度な生活空間」の中で、暮らしの距離感+経済の規模感+幸せの満足感の3つの「感」が多世代で共有できる地域をつくっていきたい。そのためには、SCが必要である。

◆パネリストの意見を受け、アドバイザーの岩名礼介さんよりディスカッションに向けてのポイントが提示された。

1. 良い人事と悪い人事がある。SCに不向きな人は長くいる必要はないが、向いている人はある程度の期間が必要。一方で、行政としての説明責任も求められている。

2. 人事を考えるということは、SCの評価の在り方を考えるということ。

3. SCは、自由でクリエイティブな働き方が求められている。ある程度遊びのある業務環境が保証されていることこそが、SCとしての成果につながる。行政は、そのことを理解した方が良い。

4. とはいえ、いつかは全てのSCに世代交代の課題が出てくる。

5. 地域づくりでは、セレンディピティ（偶然の出会い・予想外の発見）の要素がある。そのためにもSCは、あてずっぽうではなく、仮説をたくさん持ち、打席に多く立つことが大切である。

◆ディスカッションされた内容

1. SCの活動は部分を支えるのではない。評価が難しいということは、それだけ総合的な業務をしている証である。

2. いわゆる「資源開発」「ネットワーク構築」「ニーズと取り組みのマッチング」だけでなく、“こんがらかっているところをほぐしていく”というような部分も評価して欲しい。実は、まずここに一番の労力が注がれたりする。

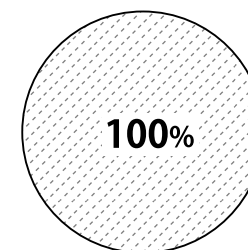
3. 随契が続いていることだけを理由にSCを交代させるなど、評価や人事がおかしくなっていくのは、やはり行政がよく理解していないから。

◆提言作成に関して出た意見等

SCの質の評価は数値化できず、難しい。だからこそ「SCはどう評価されるべきか」をSCがしっかり発信していかなければいけない。それが、「良い人事」につながっていくことになる。

アンケートの結果 参加者概数：24名 回答者数：20名

回答者の所属先



助け合い活動をすすめる立場の方

