

事例3

報告者 照屋 真弓 (大東市立生涯学習センター アクロス)

みなさんお疲れ様です。大東市立生涯学習センターアクロスの指定管理者、株式会社アステムの照屋と申します。よろしく申し上げます。今回は、私が7年担当してきた人材バンク「だいたう人財問屋」をうまく活用している事例で取り上げていただいたので、嬉しく発表させていただきたいと思っております。

今回この機会をいただいて何をしてきたか振り返ってみました。人材バンクを動かしたいと思っていらっしゃる方にとって何が大事なのかと思うと、やっぱり動かす仕組みを作らないと動かない。「動いたらいいな」とか「あったらいいな」とか思っているだけだと、いつまでも動かないのが現状じゃないかなと思います。動くような状況を作ってしまうと動かないんじゃないかと思っていて、例えば長期計画に入れてしまうとか、数値目標を掲げてしまうとか、担当者制度にしてしまうとか。また、皆さん自分はこの担当だからこれだけやればいいという方はどなたもいらっしゃらないと思うので、人材バンクの仕事の優先順位を上げてしまう、まずは人材バンクを動かさないといけないという仕事の順序にしてしまうところまでしないといけないと思います。中身を動かすとすると、そこまでの意気込みがまず必要かと思えます。

「だいたう人財問屋」の経緯を説明しますと、平成15年度に大東市の教育委員会生涯学習課にて始まったそうです。他市ですでに人材バンクの制度があったことと、大東市には大東市立公民館が長い歴史を持ち、平成18年度に生涯学習センターアクロスができました。今は両方併存していますが、平成15年度の時点で大東市立公民館の登録団体の中から人材バンクのようなものがあればいいなという声があり、始まったそうです。私が担当し始めたのは平成18年度からです。平成15年度から17年度の直営期間の紹介枠は、問い合わせがあり、登録者の連絡先を伝えた件数です。うちに担当を任せてもらった時点からは、紹介しただけで本当に実績・実施ということになるのかと考え、途中から実施利用も聞いていくことにしました。「この日に〇〇やるんですけど、この人紹介してもらえませんか」と言われたら、その日が終わった後にもう一回電話をして、「実施を本当にされましたか、内容はどうでしたか」と聞いて、アンケートも登録者と利用者両方に聞くようにしています。

続いて、平成18年度から取り組んできたことをご紹介します。登録方法については指定管理の引き継ぎ時に、もともと登録していらっしゃる方にもう一度応募用紙を出していただき、プレゼンもしていただきました。そして面談をさせていただいて、どういう方が登録しているのかをはっきりと認識するようにしました。その後も、新規応募者の方には応募用紙を出していただいた上で、面談を約1時間ほどすると人柄なども見えてくるかなと思うので最近は1時間くらいするようにしています。応募用紙については、詳しく書かないといけないのでこの段階で挫折する人もいます。「面倒くさいな」と思ったらなかなか登録までたどり着きません。登録していただいたからにはPRをしていかなければということで、「あそび探検・まなび体験」という大東市が半年に1回、5,000部発行して市内の施設に配っている学習情報誌があるんですけど、その中の一部に「だいたう人財問屋」の登録者を掲載しています。基本的な紹介方法についてはほとんど河内長野市さんと同じで個人情報当センターが持って、間をつないでいます。指定管理になってから、このような見せ方になっているんですけど、なるべく顔や作品等の写真をつけて、登録内容紹介はカルチャーセンターのパンフレットを参考に、選ぶ側が選びやすいように工夫しました。あとは、冊子を作ったからといって利用があるわけではないので、活用見込み先への働きかけをしました。高齢者施設や公共施設、自治会にこの冊子を送ったり、あとは訪問したりして、冊子を見せな

から「こういうものがあるんですけど、レクリエーションのお時間にどうですか」という案内をさせてもらいました。

さらに、主催事業でなるべく活用しました。この登録者さんはこういうことができますという紹介、名前をできるだけ知ってもらおうということを実行しました。「だいとう人財問屋」専用のイベントとして年に一回開催している「だいとう人財問屋ご紹介 day」というのがあり、この中でどのような登録者がいるのかを知っていただいています。また同時に「こういうことをうまくできる人なんだ」とか「思っていたよりちょっと違うぞ」といった点を当センターも把握する機会にしています。普段の講座イベントでも、活動してもらって、存在を知ってもらうことも心がけました。それから「だいとう地域塾」という地域学も行っていますので、その中でも活動してもらっています。「だいとう地域塾」は平成 23 年度に国立教育政策研究所社会教育実践研究センターのモデル事業として選ばれました。

そんなことをしていると 2、3 年後くらいにやっと動きがでてきて、高齢者施設を中心に問い合わせが増えてきました。高齢者施設では毎月のレクリエーションの時間が設けられているようで、出演者系を求められることが多いです。出演者系の登録者の紹介が一巡してしまい、もっと他の分野もないのという要望が出てくるようになってきたので、育成講座というのを始めました。例えば玉すだれとかどじょうすくい、ジャグリングとかパルーンアートなどの講座を始めて、5 回くらいの連続講座をやって、終了後、サークルになってもらい、鍛練を積んで人財問屋に登録する、という流れを作り始めました。先日終了したばかりのマジック講座では、新しい展開がありました。もともと人財問屋に登録している方が自ら希望して、登録者をさらに増やすための講座を企画し、自発的に学習の循環をはじめました。それを知ったジャグリングの登録者が自分たちも講師をして、仲間を増やしたいということで、来年度に開講することになっています。

また登録者を増やすための働きかけについては、育成講座だけでは足りないので、うちの主催講座の修了サークルに声をかけたり、施設利用者に「この人よさそうだな」と思ったら声かけをしたりして増やしていきました。

そして、他施設等への紹介なんですけど、大阪府営深北緑地さんというところがあって、野外映画イベントの中の出し物として紹介したり、大東サンメイツさんという商業施設や野崎徳洲会病院さんへもご紹介をしたりしています。

とにかくたくさん使ってもらおうと思ってやってきたんですけど、どなたでも紹介すればうまくいくというわけではないです。事後アンケートやお話を聞いていると、登録者側から受け入れ側の態度が不親切だったというような声も聞くことがあり、利用者側からは登録者の段取りが不十分だったという声も聞こえてくることもあるので、適性を考えて、さじ加減をしながらおすすめるようになりました。特に大事なのが登録者のことを知るのももちろんなんですけど、本当に利用者がいろいろで、受け入れの慣れているところもあれば、全然わからない、実施が決まれば、登録者がすべてやってくれるだろうと思っている利用者もいるので、利用者側のことを把握することが大切な思います。利用者のことがわかるとマッチングがうまくできる。そうすると利用者も楽になって喜んでくれて、後々「新しい人いませんか？」など定期的に聞いてきてくれるようになることもあります。

始めたばかりなんですけど、活用者を増やすための取り組みをしています。コーディネーターの育成です。私だけがこの人をこう使ってあの人をああ使ってと考えているだけだともったいないと思いました。この人をこう使ったら面白いんじゃないかということを違う視点で考えてくれる、私の分身みたいな人を

育成しようと思っています。

今後、活動を発展させるということなのですが、登録者同士が知り合いでないことが意外とあります。分野が違くとぜんぜん違う世界なので、出会わせるとおもしろいことができるぞということがわかってきたので、やっていきたいと思っています。