

I. 事業の背景と目的

I - 1. 栃木県大平町の概況

栃木県下都賀郡大平町は、栃木県の南部に位置する、美しい自然と緑に恵まれた人口約3万人の田園都市である。企業城下町として栄えてきた産業・農業のまちであるが、近年ハイキング客が増加しており、観光・交流にも力を入れている。

<特産>
米、麦、いちご、ぶどう、ニラ、トマト、巨峰ワイン、ぶどうジャム、ブドウジュース、カクテルトマト、ニラコロ（ニラ入りコロッケ）
<観光値、名所旧跡>
①自然・ハイキング：太平山（桜）、太平山～晃石山～桜峠へのハイキングコース、観光ぶどう園（北関東一のぶどう団地）、栃木県少年自然の家、かかしの里（パーベキュー広場、スポーツ施設他）
②名所・旧跡：大中寺（七不思議、あじさい）、清水寺（下野板東26番札所、ポタン園）、白石家戸長屋敷（郷土資料館、歴史民俗資料館）
③交流拠点：プラッツおおひら（観光・交流・まちづくりの拠点）、町内19箇所の「まちなか駅」



太平山から町内をのぞむ



大平町の位置図

I - 2. 事業の背景（課題）

①協働のまちづくりへの取り組みと課題

平成15年、大平町経済活性化会議から出された提言がきっかけとなり、「協働のまちづくり」が推進・具現化されてきた。さらに、平成18年に策定された「大平町における町民参加及び協働の推進に関する条例」により、NPO法人を始めとするまちづくり団体が着々と組織されており、町民主体のまちづくり活動がさらに活発化している。

一方、運営・担い手（事務局）の不足や、団体間の連絡・連携不足等の問題が出てきており、町民が一体となったまちづくりを推進していくためにも、「コーディネーター」となり得る人材の確保・育成が課題である。

②おおひらコンシェルジュ制度の試験的实施と課題

「おおひらコンシェルジュ」制度は平成18年度、大平町が「まちなか駅」設置推進に力を入れ始める段階からスタートした。一定の研修を受けた21名のコンシェルジュ期生は、グループに別れ活動をしている（19年度から）。また、20年度は、二期生研修を行い、平成21年2月に9名の新たなコンシェルジュが誕生した。町内各団体と連携した、町民主体の「おもてなしのまちづくり」推進母体となりつつある。

平成21年度から、本格的な制度として始動することを目標にしており、新たな候補生を対象とした研修や、30名のコンシェルジュ活動のサポート役としての事務局人材が必要とされている。また、町内各団体（特に観光分野）との連絡・調整役も兼ねる、幅広いまちづくり知識とネットワークをもつ人材の発掘・確保・育成が課題である。

I - 3. 事業の目的

①育てる人材のイメージ

「まちの人在マネージャー」を、以下の3つのことができる人材とした。このような人材を育成する。ただし、育成する対象となる人材は、「まちづくり初心者」「ふつうの町民」である。

どんな人材に育成するのか？（「まちの人在マネージャー」とはどんな人材なのか？）
①今、このまちにいる人・ある人材を育成し活かすとともにコーディネートできる人材。
②まちづくり分野、住民ボランティア活動を広く理解し、実践する人材。
③住民活動の企画・立案から運営、とりまとめまで一貫して行える人材。

どんな人材を育成するのか？
①町内に在住・勤務しており、町に何らかの貢献をしたいと思っている人材。
②まちづくり活動に興味を持ちつつも、参画するきっかけや縁のなかった人材。

②自ら学び・考える人材を育成するための土壌づくり

ただし、前述のような人材育成は、単年度・単独団体・短期事業で行えるものではない。名実ともに「まちづくりコーディネーター」になるためには、次年度以降も自ら学び・関わる意識づくりと、周辺の支援体制が必要である。そこで、育成する側（おおひら・協働のまちづくり連絡協議会）の人間関係（意識・環境）づくりと、育成される側（まちの人在マネージャー）への意識づけを重視したメニューづくりを行う。

人材育成のために重視すること（「まちの人在マネージャー」育成のための基本理念・土壌づくり）
①町内まちづくり関係者が協力・連携体制をつくり、全体で見守り・育てる。 →「みんなで『人在マネージャー』を育てよう」という意識・環境づくり
②まちづくり関係者と直接関わるための実地体験・研修機会を増やす。 →『『足でかせぐ』『頻繁に連絡を取る』ことから付き合いが始まる』という意識づけ

③育成のための具体的目標と手法

今年度は、「おおひら協働のまちづくり実践ハンドブック」の作成および「おおひらコンシェルジュ」の研修・活動のお手伝いを通して、①与える・しかける立場、②引き出す・つなげる立場、③全体を見渡す立場で考え、行動することを基本に育成する。

- 協働のまちづくりをすすめるコーディネーター役の育成
- おもてなしのまちづくり人材の育成・活用を行う事務局人材の育成

Ⅱ. 事業推進組織・体制

①おおひら・協働のまちづくり連絡協議会

本事業を推進する母体として、事業に関わる計画、調整、検証実験の運営などを行うために、「おおひら・協働のまちづくり連絡協議会（以下、本協議会）」を設置した。

本協議会は、町内の NPO 団体やまちづくり関係者（主に観光や来訪者への働きかけをする団体を中心に）が広く参加し、「協働のまちづくり」を進めていくための核となるべき人材育成について意見交換・集約するとともに、町内のまちづくり関係者のゆるやかな交流・情報交換の会として、平成 20 年 10 月に発足した。

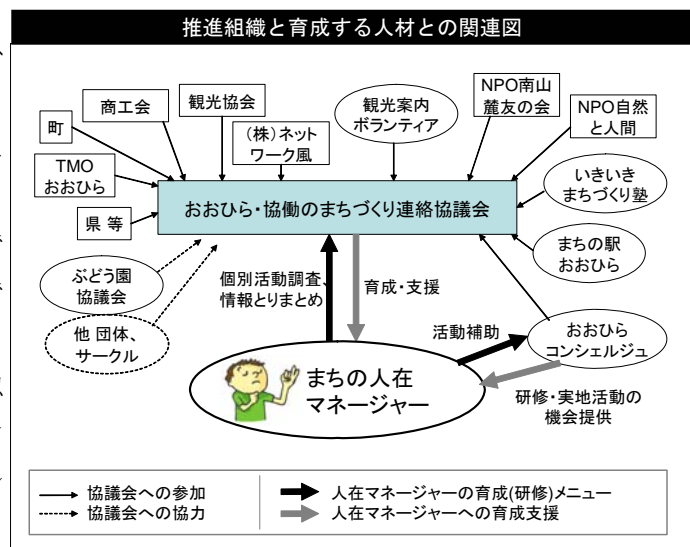


おおひら・協働のまちづくり連絡協議会 メンバー	
大平町の NPO 団体・まちづくり団体（観光客や来訪者への働きかけをする団体を中心に）	
大平町商工会、大平町観光協会、大平町観光案内ボランティアの会、大平いきいきまちづくり塾、大平町まちづくり交流センター（プラッツおおひら）、NPO 法人 自然と人間の森おおひら、NPO 法人 太平山南山麓友の会、株式会社 ネットワーク・風、まちの駅ネットワークおおひら、おおひらコンシェルジュ	
行政、コンサルティング関係	
大平町（町長、産業振興課、企画財政課）、特定非営利活動法人 地域交流センター	
オブザーバー	
古池弘隆 宇都宮共和大学教授、栃木県地域振興課	

役員体制 他	
【会 長】	片柳 登（大平町商工会、大平町観光協会 会長）
【副会長】	桧山 光伸（大平町観光案内ボランティアの会 会長） 津布楽 和夫（おおひらコンシェルジュ 代表）★代表幹事
【監 事】	柳田 和子（まちの駅ネットワークおおひら 会長）
【事務局】	鈴木 邦彦（大平町企画財政課）
協議会メンバーより、現場担当者・事務レベル担当者を中心に幹事を選出し構成された幹事により、幹事会を開催する。	

②その他、関係・協力団体

育成の一環として作成した「おおひら協働のまちづくり実践ハンドブック（以下、ハンドブック）」の作成過程において、本協議会メンバーではないが、大平町のまちづくりに欠かすことのできない団体や、「協働」というテーマでより幅広い分野で活動している組織・団体との連携も図っていくことが確認されている。このような団体については、まちづくり団体一覧に加え、ハンドブックにて紹介した。



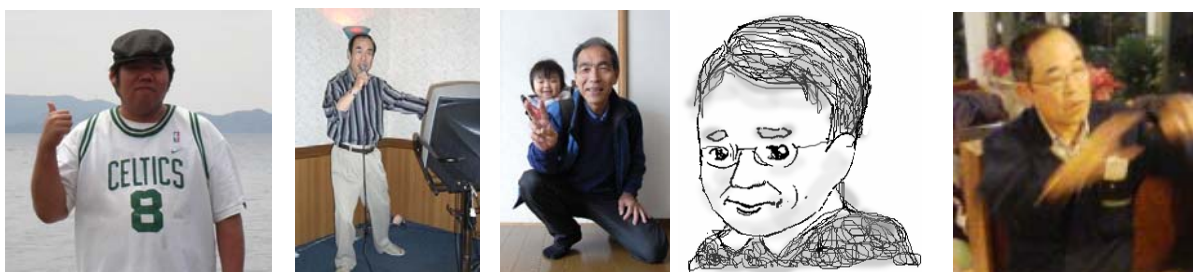
Ⅲ. 活動概要

Ⅲ - 1. 「まちの人在マネージャー」の公募と育成

育成対象となる人材を「まちの人在マネージャー(仮称)」として、公募・育成した。応募者・育成者は、企業城下町・大平らしく、60代の応募者、特に大企業での経験が豊富な方が多い。今までは仕事一途だったが、定年を期に、第二の人生のスタートとして、自分の特技を地域に役立てたいという思いで応募した方がほとんどである。

また、全員が情報のとりまとめ・発信を得意としており、コミュニケーションや交流に対しても非常に積極的である。育成メニューを通じ、それぞれの特徴・個性を活かした、連絡・調整、企画等、多岐にわたる活躍が期待できる。

まちの人在マネージャー 応募者・育成者
白石 義昌さん (20代)
町立歴史民俗資料館の名誉館長。観光施設でもある戸長屋敷・白石家の末裔。歴史民俗資料館はまちの駅にもなっており、大平町の携帯観光サイト「まちナビ」では歴史民俗資料館の Blog を担当。インターネットを活用した PR 等に意欲的。まちづくりを担う、若手代表。
佐藤 勝一さん (60代)
日立 OB。40 数年大平に住みながら、仕事一途だったため、定年を機に、町に何らかのかたちで貢献したいという思いで応募。パソコン、プレゼンテーション等は朝飯前。様々な人の意見を引き出したり、とりまとめたりするのが得意。好奇心旺盛な多趣味人。
茅原 正男さん (60代)
日立を一旦退職後、請われて CS 部門の指導をしている。趣味は山のぼり・写真・旅行・音楽・自転車等。写真には定評があり、プロ顔負けの腕前。様々なコンテストで入賞している。文章・デザインセンスがあり、常に新たな企画や提案を生み出すアイデアマン。
平間 昇さん (60代)
日立 OB。地球温暖化対策の講師として教えることもある。中小企業のコンサルもしており、評価やとりまとめは得意。経済・経営に強いが、まちづくりは未開の分野であり、素朴な疑問で皆を原点に立ち返らせる貴重な存在。シルバー大学卒業生の活用を提案している。
小林 利行さん (60代)
現在、会社勤務。営業たたき上げ。店舗開発・レストラン事業、住民との折衝等も行ってきた。プロデュースや付加価値づくりなど、トータルの動きの中で様々な提案ができる。人間関係や状況把握など、バランスよく場を見渡せる。



「まちの人在マネージャー」左から：白石さん、佐藤さん、茅原さん、平間さん、小林さん

「まちの人在マネージャー」の育成メニュー詳細

(1) 車座研修 (全4回)

(1)車座研修 全体を通じた目的・概要
目的：「交流」「おもてなし」のまちづくりの現状を知る <ul style="list-style-type: none"> ・全国的な「交流のまちづくり」「おもてなしのまちづくり」に関する幅広く実践的な知識を得る。 ・大平町における「交流のまちづくり」「おもてなしのまちづくり」に関する活動状況を把握するとともに、関係者との交流を図る。
研修概要 【車座研修1】 平成20年12月6日 まちづくりとおもてなしの講座 【車座研修2】 平成21年1月22日 おおひらコンシェルジュ 研修 【車座研修3】 平成21年2月5日 おおひらコンシェルジュ 研修 【車座研修4】 平成21年2月27日 町民フォーラム発表会
成果概要 <ul style="list-style-type: none"> ・「まちづくり」に関する幅広い知識を得ることができた。 ・具体的な事例における問題点・課題点を把握し、「人在マネージャー」としての関わり方・働きかけ方を見出せた。



おおひらコンシェルジュ研修 (21年1月22日)



おおひらコンシェルジュ研修 (21年2月5日)

(2) 地域づくりのOJT (イベント2回、ヒアリング全11回+追加調査)

(2)地域づくりのOJT 全体を通じた目的・概要
目的：実際にまちづくり活動に関わってみる、役に立ってみる <ul style="list-style-type: none"> ・イベント運営ノウハウを習得する。 ・今後の人在マネージャーの活動に活かすための、町内各団体との関係づくり。 ・大平町のまちづくり活動・団体の現状を徹底的に知り、特長や独自性を引き出す。
研修概要 【OJT1】 平成20年12月6日 おもてなしフェア 参加・運営 【OJT2】 平成21年1月中旬～2月中旬 ハンドブックのヒアリング調査・追加調査 【OJT3】 平成21年3月18日 ニラコロ PR 活動補助
成果概要 <ul style="list-style-type: none"> ・実際の活動やイベントの手伝い・補助をすることで、イベント運営のあり方や準備の仕方などを身をもって学んだ。 ・ヒアリング調査によって、連絡・調整や話の引き出し方等を、学びながら実践できた。 ・「足でかせぐ」「頻繁に連絡を取る」ことから付き合いが始まるという意識づけができた。



ヒアリング調査 (21年1月19日)



ニラコロPR活動 (21年3月8日)

(3) ハンドブック作成 WS (全6回)

(3) ハンドブック作成 WS 全体を通じた目的・概要
<p>目的：町全体のまちづくり活動を広く知り、見渡し、関わり方を見出す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自らがヒアリング調査した各団体の情報をもちより、情報を共有する。 ・一般の町民にもわかりやすく、各団体を好意的に紹介する方法を考え、見出す。
<p>研修概要</p> <p>【ハンドブックWS1】平成20年12月25日 編集会議①</p> <p>【ハンドブックWS2】平成21年1月29日 編集会議②</p> <p>【ハンドブックWS3】平成21年2月9日 編集会議③</p> <p>【ハンドブックWS4】平成21年2月20日 編集会議④</p> <p>【ハンドブックWS5】平成21年3月4日 編集会議⑤</p> <p>【ハンドブックWS6】平成21年3月10日 編集会議⑥</p>
<p>成果概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・町内の団体の取り組み状況や人材・活動等の情報を、人在マネージャー内で共有することができた。(これだけの団体の情報をまんべんなく集約している存在は、人在マネージャーのみ。) ・「ふつうの町民にわかりやすく」「58歳前後の会社員を主なターゲットに」各事例を紹介するための内容推敲ができた。 ・情報共有する中で、人在マネージャーの考え方の違い等も見え、お互いの役割分担やポジショニングを考えられるようになった。



編集会議② (21年1月29日)



編集会議⑤ (21年3月4日)

(4) 国土交通省主催の研修会への参加（全2回）

他地域の事例を学ぶとともに、同じまちづくりの分野で奮闘する各地の方との交流・研修の機会となった。特に、3月の成果報告会では、「まちの人在マネージャー」として大人数の前で発言・発表をするという貴重な経験の機会となった。

(4) ハンドブック作成WS 全体を通じた目的・概要
目的：他の町の事例を知る、他の地域の仲間をつくる
<ul style="list-style-type: none"> ・各地で奮闘する方々の取り組みを知り、ノウハウを学ぶ。 ・一人でも多くの人と交流を深める。
研修概要
<p>【研修】平成20年12月3～5日 地域リーダー研修会（北海道下川町）</p> <p>【研修】平成21年3月3～4日 成果報告会（東京・お台場）</p>
成果概要
<ul style="list-style-type: none"> ・各地の状況・特質を知り、大平町がどれだけ恵まれた環境にあるかを認識できた。 ・専門家・実践者の講師の話は、今後の活動をする上で大切な指標となった。 ・「自分たちを売り込む」姿勢で参加したため、いろいろな刺激や意見を吸収するとともに、たくさんの仲間ができた。



下川町研修（20年12月4日）



成果報告会（21年3月3日）

Ⅲ - 2. 「おおひら・協働のまちづくり実践ハンドブック」の作成

「まちの人在マネージャー(仮称)」の育成にあたり、「おおひら協働のまちづくり実践ハンドブック」を作成した。町内のまちづくり活動とその中心となる人たちと直接会い、状況を知り、話をすることは、幅広い知識と視野を持つために重要なプロセスである。また、これらの情報をまとめ、まちづくり団体間の共有財産とすることは、今後のまちづくりにとって有益である。

ハンドブック作成過程において、次項の目的を果たすため、ヒアリングの仕方・表現の仕方・まとめ方などを、自ら考え作業することで、人在マネージャーの育成メニューとした。



おおひら・協働のまちづくり実践ハンドブック 作成の目的
①町内の各団体の活動を、客観的かつ好意的に紹介する。 →「知る」：各団体の相互理解と協力体制づくりのきっかけとなることを目指す。
人在マネージャーは、“まちづくり活動”の初心者的存在であり、素朴な質問・疑問を投げかけることもある。ヒアリングを通して、改めて自分の団体や活動を見直し「誰に何を伝えたいのか」考えるきっかけとなり、団体や活動の魅力や独自性を存分に引き出すことを期待する。
②特定の団体に限らず抱えている課題や今後の活動の方向性を整理する。 →「つながる」：課題や目的の共有を目指す。交流のきっかけをつくる。
団体の数だけ魅力や独自性があるが、抱えている悩みや目指したい方向性はどこかでつながっている。「実はこんなことをしてみたい」「だれかの協力が欲しい」という意見も直接聞き、一旦集約する。これは、事例としてではなく、サンプルのQ&A方式でまとめる。
③大平町の「協働のまちづくり」の具体例＝ノウハウや使える情報をまとめる。 →「活かす」：他団体等とのノウハウ共有や相互協力の可能性を見出す。
これからまちづくりに関わる住民に対して、また団体関係者に対して、わかりやすく“大平のまちづくり活動”を伝える共有ツールとして、見えそうなノウハウやデータ、チェックシート等をまとめる。さらに、今回のヒアリングを通して、人在マネージャーが、団体間のつなぎ役になることを期待するものである。

ハンドブック作成による成果
育成する側（おおひら・協働のまちづくり連絡協議会）の成果
<ul style="list-style-type: none"> ・「みんなで『人在マネージャー』を育てよう」という意識・環境づくりができた。 ・自分たちの良さ・特徴を改めて見直し、知ることができた。 ・町内まちづくり団体のゆるやかなネットワークづくりのきっかけとなるツールができた。
育成される側（まちの人在マネージャー）の成果
<ul style="list-style-type: none"> ・頻繁に連絡を取り、自ら働きかけることから付き合いが始まるという意識づけができた。 ・全団体の情報をまんべんなく知ることができ、集約することができた。 ・まちづくりの先輩たちに対して役立つ情報提供とエンパワーメントのツールができた。 ・今後の自分たちの活動を方向づける人間関係の基礎ができた。
ハンドブック作成による問題と課題・今後の方向
問題と課題
<ul style="list-style-type: none"> ・取材時間も編集時間も足りなかった。次回からはもっと時間をかけて作成すべきである。 ・団体によって、理解の度合いや提供資料に差があった。追加取材の期間を長く取るとともに、取材する側が的確に内容提案・資料請求できる力を養う必要がある。
今後の方向
<ul style="list-style-type: none"> ・今回は観光系の団体のみで紹介となったが、今後は生涯学習や福祉分野のまちづくり活動についても情報集約の必要がある。 ・印刷物は情報が固定化されるため、常に最新の情報をWeb・Blog等で公開・更新する。

Ⅲ - 3. 協議会・幹事会の開催

「おおひら・協働のまちづくり連絡協議会」 協議会・幹事会 開催スケジュール		
No	月日	研修・活動の内容
1	平成20年10月27日	【協議会】第1回協議会、発足会
2	平成21年1月30日	【幹事会】第1回幹事会
3	平成21年2月4日	【協議会】第2回協議会
4	平成21年2月26日	【幹事会】第2回幹事会

IV. 広域的な取り組み

本事業では、大平町内のまちづくり団体を中心とした取り組みを展開してきた。そのため、特に市町村や都道府県を越える取り組みは行っていない。ただし、以下のように他地域の情報・ノウハウを参考・活用できたからこそ、本事業を行えたといえる。

①各地の実践者のノウハウ活用

「まちの人在マネージャー」育成メニューの中で行った、車座研修や地域づくりの OJT は、全国のまちづくりに関わる方や、「おおひらコンシェルジュ」の活動に関係する県外の講師を招いて実施されている。町内の各団体の人的ネットワークを活用し、新たな関係づくりも行えた。

②全国の都市再生を担う人材との交流

さらに、国土交通省主催による研修会・成果報告会では、今年度の「地域再生を担う人づくり支援調査」に採択された 11 の市町村のまちづくり関係者との出会いがあった。北海道下川町では、意識の高い地元関係者の取り組みを、現地に行って体験できた。また、成果報告会では、北海道から沖縄までの関係者と知り合うことができた。参加した人在マネージャーは、既に自主的な交流を始めており、大平町と各地との連携体制づくりのきっかけができた。

③合併後のまちづくり活動を牽引する事例としての期待

現在、大平町・栃木市・都賀町・藤岡町・西方町の 1 市 4 町による「栃木地区合併協議会」が設置されており、平成 22 年 3 月 29 日に、新生「栃木市」発足を目指して、協議を進めている。

この協議が順調に進めば、現在の大平町は、平成 22 年 3 月末日までに、栃木市の大平地区という位置づけになる。

「おおひら協働のまちづくり実践ハンドブック」の完成および「まちの人在マネージャー」の存在は、地域内の横のネットワークを構築・強化していく際の重要な布石となる。本事業が新市のまちづくり活動を牽引するモデル的な事例となるであろう。また、大平地区を中心とした実践の中で活用・反映していくことで、新市全域の活動にも好影響を及ぼすことが期待される。

V. 事業の成果

①既存のまちづくり活動（特に観光分野）のゆるやかな連絡組織ができた（育成する側）

まちづくり（特に観光分野）に関わる NPO 団体、株式会社、ボランティア団体、町等、今まで同じテーブルにつくことのなかった民間団体の交流・情報交換の会「おおひら・協働のまちづくり連絡協議会」が発足した。以前は、ゆるやかな横の連絡の必要性を感じていながら、中心となるテーマや人、きっかけが見出せなかったのだが、全ての団体が抱えている「人材」の悩みを共通テーマに、共有財産としての「まちの人在マネージャー」を育成するという目的のもとに活動できたことで、団体間の結束力の強化や交流促進につながった。

今年度の成果から、次年度以降もこの組織を継続し、相互協力・相互補完の関係づくりを行い、大平町全体としてよりよいまちづくりを目指していくこととなった。

また、この組織の連絡・調整役を人在マネージャーが担い、既存のイベントさらに幅広いまちづくり知識とネットワークを身につける OJT の場としていくこととする。定期的な連絡会合・交流会の開催のほか、既存イベントの見直しや協議会主催による新規イベントの企画・実施等、人在マネージャーが、早期準備段階で各団体によびかけ、相互乗り入れ可能な話し合いの場づくりへの期待が持たれる。

②公募による「まちの人在マネージャー」5名が誕生した（育成される側）

前述のような支援体制が整った上で、一般から広く公募した「まちの人在マネージャー」5名を育成することとなり、ヒアリング調査等、協議会メンバーとの頻繁なコミュニケーションによって、育成する側もされる側もお互いを活用していく意識づけとしくみづくりができた。

「まちの人在マネージャー」によって、団体間の連絡・連携不足が解消されるとともに、町民が一体となったまちづくり推進のための「まちづくりコーディネーター」候補となり得る人材が育成された。また、平成 21 年度から、本格的始動する「おおひらコンシェルジュ」の活動のサポート役としての事務局人材も確保できた。

公募された 5 名全員が、ほぼ全ての育成メニューに関わり、メニュー終了後には「まちづくりコーディネーター」としての自覚と、スキルアップの意欲がさらに高まった。個人の素質を活かした、自主的な活動も生まれている。ただし、真の「まちづくりコーディネーター」となるために、今後さらなる実践活動と経験を積んでいく必要がある。

③「おおひら・協働のまちづくり実践ハンドブック」の完成

協議会メンバーと人在マネージャーの合作とも言える「おおひら・協働のまちづくり実践ハンドブック」が完成した。取材、構成、編集、活用法まで吟味し、「ふつうの町民」向けの分かりやすい冊子となった。協議会メンバー、町職員等にも幅広く活用可能なものとなった。

④実践的な情報発信ツールの作成

前述したハンドブックの情報は、Blog として公開するとともに、協議会メンバーのみならず大平町のまちづくり情報も随時掲載し、おおひらのまちづくりポータルサイトとして活用していく方向である。 【Blog】 おおひらまちづくり日記 <http://blog.livedoor.jp/j55242000/>

VI. 今後の課題

今回、育成できた「まちの人在マネージャー」は、数ヶ月の活動の中で、「まちづくりコーディネーター」としての、基本的な知識を得るとともに、自覚も芽生えている。

しかし、単年度・単独団体・短期事業で行える人材育成には限界があり、名実ともに「まちづくりコーディネーター」になるためには、次年度以降も実践の中で経験を積み、スキルと意識を向上させていく必要がある。

①「まちの人在マネージャー」の実践活動を増やす

本事業を推進する中で、協議会に参加するメンバーが関連する既存のイベント・企画の実施・準備に関して見直しが必要であるという意見が多数出された。できる限り早期（年度始めの4月）に、団体毎の活動スケジュールの共有、相互乗り入れ型の企画・アイデア出しの場を設け、人在マネージャーが調整役を行っていく必要がある。

また、人在マネージャーが、数ヶ月に一度の定期的な連絡会合や交流会等の、日程設定・連絡をするところから始めて、少しずつスキルを磨いていくことも必要である。また、単発のイベントや事業を、テナント料・参加費のほかに、自治体や国の補助金・助成金等を活用して実施するという経験も必要になってくるであろう。

②「まちの人在マネージャー」の仲間を増やす

今回育成した5名は、一般町民からは「まちづくりの相談窓口」、協議会メンバーやまちづくり関係者からは、事務的な連絡・コーディネーションを行う「団体間の架け橋」として、実践活動を行いながら、さらなるスキルアップが必要である。また、各自を中心に人的なネットワークを拡大するとともに、それを人在マネージャー間で共有していく必要がある。人在マネージャーは個人のスキル・特技も大切だが、チームとしてそれらの力が結集してこそ、素晴らしい効果を発揮するものと考えている。

また、新たな人材も獲得していく必要がある。人在マネージャーひとりひとりが後続の人材を見つけ、育てるという意識を持ちながら活動し、協議会メンバーが活動の場の提供等を通じて支援していくしくみが必要となってくるだろう。

③情報発信ツールの充実と活用

今回作成したハンドブックの情報は、Blogにて公開し、随時加筆・更新を行っていく必要がある。また、このBlogを、まちづくり関係団体からの情報を集約し、各団体へのリンクや各イベントの紹介・PR等にも活用すべきである。

④協議会のサポート体制の強化

団体間を越えたつながりや活動が、協議会メンバーの中で共有され、さらには一般の町民、国民にも情報提供がなされる必要がある。例えば、団体間を越えたつながり・関係が生み出された時、困ったことがあった場合、人在マネージャーに一報入れる、という意識づけによって、自然に人在マネージャーに情報が集まり、各団体間のコーディネーションができるようになる。