

第3位：キーマンや個人が孤立

講習会受講などを契機に創設活動を始めたものの、地域の協力も得られず、個人の負担ばかり大きくなり頓挫した。人間関係がうまくいかなかった例も。また、個性の強いキーマンは、熱意を注ぐあまり独断的になり周囲がついていけず、地域への浸透も図れなかった。

アドバイス①

自分以外の人に当事者意識をもってもらうよう、働きかけましょう

クラブ設立のプロセスを頭の中で思い描いてみると、じつに多くの仕事があることに気がつきます。これをたった1人でこなすことはきわめて困難ですし、1人だけに頼ることになると、その人が何らかの事情で欠けたときに組織がつぶれてしまう危険さえあります。

これまでの多くのケースをみると、設立の初期段階から数名のメンバーで構成されるイニシアチブ・グループ（主導集団）が、役割分担をしながら作業を進めていることが多いようです。

クラブ設立にあたっては、その目的や理念を共有しているコアメンバー・協力者づくりも視野に入れておく必要があるでしょう。

そのときに大切なのは、「当事者意識をもってもらうインボルブ（巻き込み、引き込み、関与させる）すること」と、「クラブは1人の思いを実現する場ではなく、みんなで創りあげていくものだ」という基本スタンスです。

（作野誠一：地方企画班長、早稲田大学准教授）

アドバイス②

仲間と一から語り合い、様々な意見を聴く「柔軟性」をもちましょう

新しいことにチャレンジしようとしているのに誰も理解してくれない、ついてきてくれないのはとても残念なことです。これらのことでよくあるケースは、全て自分一人で構想や計画を積み上げてしまい、思考プロセスの中に共有・共感スペースがないことが挙げられます。

何か物事を成し遂げる際、自分一人の力ではどうにもならず、必ず仲間が必要になってきます。大切なのは、その仲間と一から構想を語り合うことです。その過程の中で夢が共有され当事者意識が芽生え、そしてそこから協働の足場が生まれるのです。

例え申し分のない構想や計画であっても、たった一人で作り上げたものを書類で提示されては、それは「誰かが作ったプラン」であり、それを手にした人の中には当事者意識は生まれることはありません。構想作りはその後共に歩む仲間づくりの期間と考えるべきでしょう。

また、いざプランが動き出すと、さらに多くの人々を巻き込んだ取り組みが必要となってきます。この段階では、「経営ノウハウ」や「マーケティング能力」といった「能力」もさることながら、それ以上にキーマンとしての「資質」が求められます。

物事を最後まで成し遂げようとする「情熱」、様々な意見に耳を傾ける「柔軟性」、時期を見極める「判断力」と挙げれば枚挙に暇がないのですが、能力以上に資質を高めていきたいものですね。

新しいことへのチャレンジは失敗の連続です。ある程度の失敗は成長のためのプロセスの一部と思い、致命傷にならない失敗を上手く多く体験することが大切なのではないでしょうか。

（湯田賢史：地方企画班員、ひのきスポーツクラブ マネジャー）