

コミュニティ・ オーガナイジング 実践ガイド

2015 年度実践支援事例集

特定非営利活動法人

コミュニティ・オーガナイジング・ジャパン

<http://communityorganizing.jp>

目次

1. はじめに.....	3
2. コミュニティ・オーガナイズングとは.....	4
3. 実践応援プログラムの概要.....	6
4. 実践紹介とスキルの解説.....	8
安心して子を産み育てられるための母親たちによる産後ケア施設の実現.....	8
陸前高田市における「市民が主体となった地域コミュニティの形成」を目指す取り組み.....	22
団地のウルトラ高齢化に備えてのコミュニティ・オーガナイズング実践.....	29
LGBT 成人式@埼玉開催へ向けて.....	37
ちやぶ台返し女子アクション.....	47
おせっかいバトン project.....	60
5. その他の実践の紹介.....	72
文化遺産を活用した地域づくり・地域おこしでの CO.....	72
都市と地方をつなぎ、三方良しを実現するプロジェクト.....	75
市民のチャレンジがしやすい生態系をつくる.....	78
6. 用語集.....	82
7. コミュニティ・オーガナイズング・ジャパンについて.....	84

本ガイドは公益財団法人日本財団の助成により作成されました。

Supported by  日本 THE NIPPON
財団 FOUNDATION

1. はじめに

この事例集は、当団体のプログラムでコミュニティ・オーガナイズング (Community organizing、以下 CO) の実践に取り組んだ方々の活動事例を紹介し、そこから得た知見を実践の手がかりとして示すことを目的に作成しました。

CO を実践するプロセスには様々な困難があり、そういった困難に一人で立ち向かうのはたやすくはありません。そこでコミュニティ・オーガナイズング・ジャパンでは CO 実践の取り組みを応援するプログラムを実施しています。

この度、2015 年度に当団体の実践応援プログラムで CO 実践に取り組んだ方々の活動内容をまとめました。実践者は、ワークショップに参加して初めて CO の理論を学び、実践を始めて半年(一部の方は 1 年超)程度です。実践ですので教科書通りに行くわけではなく、うまくいくこともうまくいかないこともある中、その過程を皆さんに共有することを快諾くださいました。未知の世界に勇気をもって踏み出し、その道のりを執筆してくださった実践者の皆さまにこの場を借りて御礼申し上げます。

この事例集を参考にコミュニティ・オーガナイズングに取り組む方が増え、今後新たな取り組みが生まれることを願っています。

2. コミュニティ・オーガナイズングとは

CO とはなにか

地域経済の停滞や超高齢化など多くの課題が顕在化する日本社会において、一人ひとりが当事者感覚を持ち、力を合わせ、課題を解決するリーダーシップが求められています。その能力を効果的に涵養するのが「コミュニティ・オーガナイズング (Community organizing、以下 CO)」です。CO は、市民が力を合わせて、自分たちの社会を変えていくための方法であり考え方です。

困難に直面し、現状を変えたいと思っている人々と関係を作り、物語を語ることで価値観を共有し、現状に立ち向かう勇気を得ます。人々のもつ資源をパワー(力・能力)に変える戦略を立て、アクションを起こし、広がりのある組織(スノーフレイク・リーダーシップ)を作り変化を起こします。

困難に対して立ち上がるのは普通の人々です(CO では立ち上がる人々を同志と呼びます)。同志の持つ力を集め、市民主導で政府、企業などさまざまな関係者を巻き込みながら、自分たちのコミュニティを、コミュニティの力で根本からよくすることを目指します。CO では「先行きが不透明な状況の中、人々が目的を達成できるよう責任を引き受けるリーダーシップ」を求めます。リーダーシップは、カリスマ性のある限られた人たちのものだと思いがちですが、CO では、人は肩書や属性にかかわらず誰でもリーダーであると考えます。

CO におけるリーダーシップスキル

社会に変化を起こすには様々なスキルが必要ですが、CO では特に重要な 5 つの要素を扱います。

1. 人々を行動にかきたてるためにストーリーを語る(パブリック・ナラティブ)

人々は心が動いた時に、行動を起こします。自分がなぜこの活動をしているか、なぜ活動が聞き手に関係するのか、そしてなぜいま共にアクションを起こさなければならないのか。人々の心に共鳴するストーリーを語ります(ストーリー・テリング)。

2. 関係を構築する

雇用や金銭関係に拠るとは限らない市民活動では、人との「関係」が活動を支える上でもっとも重要です。意識的に人との関係を構築する一対一のミーティングを行います。

3. チームを作る

効果的な活動には機能的なチームが不可欠です。活動目的を共有し、基本的な運営ルールを作り、各人のリーダーとしての役割を決めるといった明確な構造のあるチームを作ります。

4. 戦略を練る

人々が結束して作った力を戦略的に使わなければ変革は起きません。達成したい目標、主要アクターのマッピングとパワー分析、変化の理論、作戦立案、キャンペーン・タイムラインを立てます。

5. 人々の力を集め、組織的に戦略を実行に移す

戦略を展開するために、測定可能で積極性のある、効果的なアクションを考え、実行します。

3. 実践応援プログラムの概要

今回この事例集に事例を寄せてくださった実践者は、当団体で開催したコミュニティ・オーガナイズングワークショップを受講し、その後に実践応援プログラムに参加されました。プログラム内容は以下の通りです。

●組織に対するプログラム

<伴走型>(実施期間1年程度)

1. 導入前の打ち合わせ(申し合わせ書の作成)
2. オーガナイザーチームとの MTG(実践コーチング) 月1~2回
3. オーガナイザーへのスキルトレーニング 月1回または必要に応じて
4. 介入しているコミュニティ(同志)のリーダー対象のスキルトレーニング 必要に応じて 等

*2015年度の対象組織は生活クラブ風の村(29ページ参照)およびプレカリアートユニオン

<スポット型>

1. 事前コンサルティング(プログラム内容の決定)
2. 実践コーチング
3. スキルトレーニング など

*2015年度は実施なし

●個人に対するプログラム(実施期間4か月)

(組織に属する個人が組織内または組織外でプロジェクトを行った事例)

1. 実践者同士のコーチング
実践事例を共有しプロジェクトを進める勇気を得ること、異なる視点のフィードバックを得る。月1回から2回。各回2時間程度。
2. 個人のコーチング
より深くコーチングを、実践者とコミュニティ・オーガナイズング・ジャパン(COJ)間で実施。月に1回から2回。各回1時間程度。
3. トレーニング
プロジェクトを進めるために必要なスキルを伸ばすことが目的。必要に応じて実施。

2015 年度はこのような流れで行いましたが、コミュニティ・オーガナイズィングを組織で展開していくに当たり、ワークショップ参加前から関係者に CO を使うことの意義を話し、その導入として WS に参加するということを確認することが望ましいです。

4. 実践紹介とスキルの解説

CO 実践をされた方々の実践記録です。コーチング担当 COJ スタッフが適宜使用されたコミュニティ・オーガナイズングのスキルの解説を入れています。

安心して子を産み育てられるための母親たちによる産後ケア施設の実現

まんまるママいわて代表 佐藤美代子さん

【プロジェクトの概要】

1. オーガナイズング・プロジェクトを一言で表すと？(オーガナイズング・センテンス)

私たちは、一人一人の命を大事にする社会を成し遂げるために、岩手県中部地域の産前産後の困難を抱えた経験を持つママたちをオーガナイズし、ママの居場所作り、産前産後ケアシステムを考え研究することで、2016年8月までに、1か月述べ36名が利用できる産前産後ケア施設のスタートを達成します。



まんまるママいわて

2011年東日本大震災をきっかけに立ち上がった、助産師とママをつなげる子育て支援事業をメインに活動している任意団体です。

妊婦・乳幼児を育てている女性たちの身体や心の専門家である助産師らがママ達とつながることで、岩手全域のママ達が、少しでも不安が少なく楽しい、マタニティ・育児生活を送れるように、日々活動しています

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

岩手県中部地域(花巻市および北上市)の母親達が、現在、核家族化が進む中、家族・地域の

協力を十分得られないままに、妊娠・出産・育児を行っている。私自身、「助産婦という職業なのに子育てが大変と言っても、ママ失格」と思い、2人の子育ても孤独な育児であり、特に第一子の時は産後うつ一歩手前だったと感じる。病院や家庭で、心身のケアが十分に受けられなかったママ達は、不安な気持ちで子育てし、家族にも地域にも頼れず、自信の無い子育てにつながっている。それがひいては「虐待」「産後鬱」などにもつながっていく。

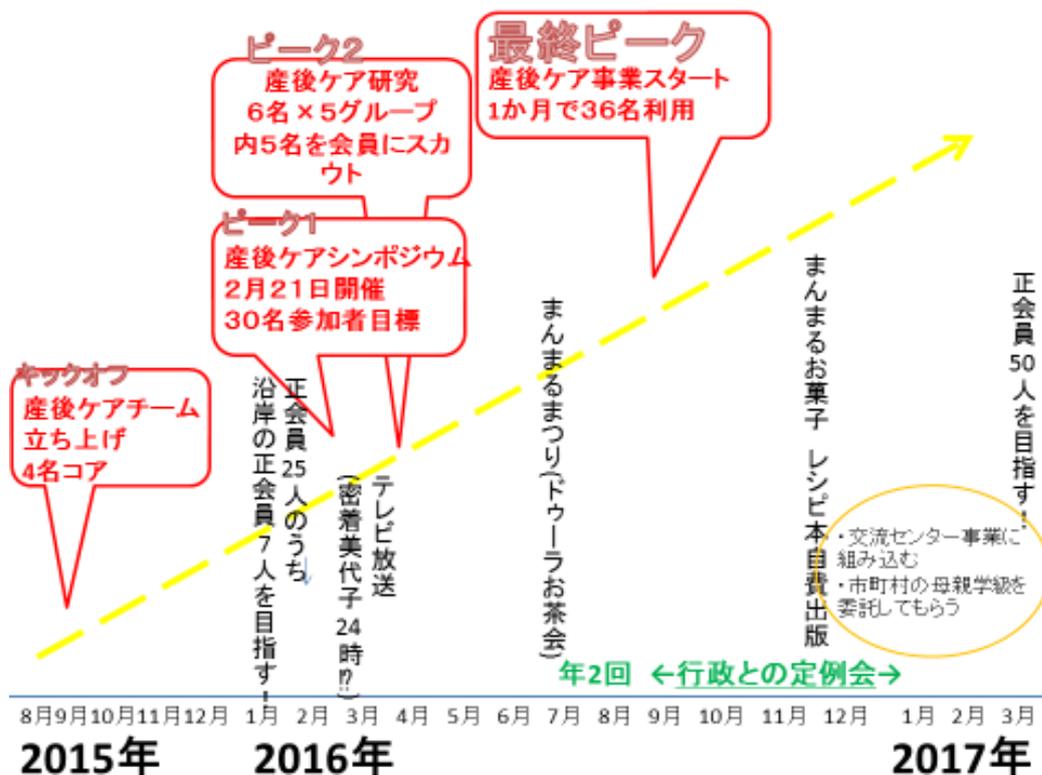
しかし、そんな状態でも「大丈夫だよ。ママ頑張っているね」と存在自体を認めてくれる人に出会えて、そっと肩を抱いてもらえると、心が大きく解きほぐれ、女性は安心し、子供に向き合えるようになる。私の場合は、研究会で毎回会う助産師たちがその役割をはたしてくれた。すなわち、産前・産後に困難な経験を持つ母親が「同じような思いを共有し認めてくれる存在」に出会えた時、自身の子育てに希望を感じ、同じような思いをしているママへそのケアを伝達しようとする。産婦人科過疎が進み、里帰り分娩も意味を成していない現在の環境で、新しく取り組む「当事者目線の産後ケア」は、ママ達にとって希望になり、元気な育児をしていくパワーの源になる。少子化が叫ばれながらも、特効薬の政策はなく、虐待死が日々報道される中、今取り組むべき緊急の課題である。

3. どうしたら課題が解決しますか？

私たちが同志のママたちをオーガナイズし、ママたちが自身の困難を語り、周りに伝えていく力を発揮し、産後ケア研究事業やシンポジウムをすれば、支援の仕組みを作っている行政がサービスに資金を投入するようになり、産前産後の困難をもつママの不安さ、産後鬱や虐待の問題を解決することができるでしょう。

4. キャンペーン・タイムライン図

最終ピーク 2016年8月 1か月 36名が利用できる産後ケアシステムスタート
ピーク2 2016年3月 産後ケア研究 6名×5グループインタビュー調査
うち5名を会員にスカウト
ピーク1 2016年2月 産後ケアに関するシンポジウム 参加者目標 30名
キックオフ 2015年9月 産後ケアチーム立ち上げ



5. タイムライン表

日付	運営に関する活動、1:1	対外イベント	CO 関係の活動と組織図
2014年 10月		講演会「助産婦 矢島床子が伝える いのちに寄り添うこと」 サロン(釜石、北上、大槌) 花巻沿岸ママ&グランマお茶会	個人コーチング①(COJと) これからの進め方 
11月	1:1Dさん、Cさん、Bさん、Eさん、Aさん(価値観の共有、やりたいこと、来年度のビジョン) K子さん、A子さん(来年)	サロン(遠野、北上、大槌、) 産後ボディケア講座(釜石)	個人コーチング② 関係構築の進め方、練習

	度の課題) 保健センター保健師(事業計画と産後ケアについて国からの指針情報交換) 福島の産後ケア施設視察	花巻沿岸ママ&グラ ンマお茶会 ヨガ(花巻)	
12月	AKさん(団体運営の進め方) OSさん(花巻の産婦人科事情について)	サロン(釜石、北上、大槌) カラーセラピー講座(遠野) 花巻沿岸ママ&グラ ンマお茶会	コーチング③ コーチング④ 会議の振り返り・次の会議準備 CO 実践初会議① お約束作り・問題点を出し合う
2015年 1月	通常会議 OSさん(産科の事情情報交換)	サロン(花巻)	コーチング⑤ 次回の準備 CO 実践会議② ビジョン・ミッション作り
2月	1:1 Bさん(今の会議について、「自分の役割見えてきた」)	サロン(北上、陸前高田) ヨガ(花巻、北上)	コーチング⑥ 次回の準備 戦略1 CO 実践会議③ 戦略に入れず、役割の確認 コーチング⑦ 議員との話し合いについて
3月	1:1 Aさん(「会議は大事。でもどこへ向かうのか」) 1:1 Cさん(食の仕事について、今の立ち位置について)	イベント「岩手における産後ケアのこれからを考える」 サロン(花巻、北上、陸前高田、 ヨガ(花巻、北上)	コーチング⑧ 足踏み状態について、事務所について コーチング⑨ 次回の準備:スノーフレイクのチームイメージ図作り →2016年2月現在この時にイメージ図の3分の一は実現

	<p>メンバー会議 メンバーから「CO してる 場合じゃない。事業計画 建てなきゃ」と言われ、急 ぎょ事業計画を立てる会 議に変更。</p> <p>1:1 AY さん(価値観の 共有、今後の協力につ いて)</p>		<p>個人コーチング CO 実践を受けてみて</p>
4 月	<p>A さん(「活動を 2 か月休 みたい」→役員・コアから も外れる)</p> <p>運営会議×2 回</p> <p>メンバー会議 新しいコアメンバーをい れることについて CO あらためて進めてい きたい</p> <p>1:1 E さん(今年度のコミ ットについて)</p> <p>1:1 F さん、H さん(価値 観の共有、コアメンバー に誘う)</p>	<p>サロン 釜石、花巻、北上、大 槌(親子参加者数 35 組)</p> <p>ヨガ(以下全て花巻、 北上) 13 組</p>	
5 月	<p>1:1 D さん(出産後初の 1:1 コアメンバーに誘う)</p> <p>1:1 KN さん(価値観の 共有、今後のコミットにつ いて、開業について)</p>	<p>サロン 遠野、陸前高田、花 巻、北上、大槌(40 組)</p> <p>ヨガ 8 組</p> <p>お料理教室 6 組</p>	<p>コーチング⑩ 次回の準備、ビジョン・ミッションの確認、共 有目的づくり</p> <p>CO 実践会議④再開 ビジョン・ミッション、お約束の見直し、2 回目 のチーム構築 ※COJ がオブザーブ</p>

6月	<p>会議 総会準備</p> <p>1:1 Bさん(自分の立ち位置について)</p> <p>会員総会 新コアメンバーで準備する初めての会</p> <p>運営会議</p>	<p>サロン</p> <p>釜石、宮古、花巻、北上、大槌(55組)</p> <p>ヨガ 13組</p>	<p>コーチング⑩</p> <p>次回の準備</p> <p>CO 実践会議⑤</p> <p>戦略1「同志とその問題は何か」</p>
7月	<p>運営会議</p> <p>釜石保健師(事業について ご挨拶)</p> <p>1:1 Eさん(今の悩みについて)</p> <p>1:1 Gさん(価値観の共有 コアメンバーにお誘い)</p> <p>役員会議</p> <p>新旧役員人選について</p>	<p>サロン</p> <p>遠野、花巻、北上、大槌(36組)</p> <p>ヨガ 9組</p> <p>お料理教室 1:1組</p> <p>産後ボディセルフケア講座 北上 15組</p>	<p>CO グループコーチング開始</p>  <p>2015年7月総会終了後</p> <p>CO 実践会議⑥</p> <p>マッピングと来年度の産後ケアについて。美代子のナラティブ発表</p>
8月	<p>メンバー運営会議</p> <p>1:1 Cさん(ドゥーラ資格について)</p> <p>陸前高田保健師ご挨拶(今後の協働について)</p> <p>運営会議</p>	<p>サロン</p> <p>釜石、陸前高田、花巻、北上、大槌(33組)</p> <p>ヨガ 15組</p> <p>産後ボディセルフケア講座 釜石 12組</p>	<p>アクションリサーチについて</p> <p>Kさん発プレゼン(ナラティブ)、お菓子作り チーム発足</p> <p>実践寄合②</p> <p>お互いコーチング</p> <p>CO 実践会議⑦</p> <p>関係者マッピング②</p>
9月	<p>運営会議</p>	<p>サロン</p>	<p>コーチング⑫ 次回の準備、チーム分け、パ</p>

	産後ケアチーム発足 ノーム・役割決め	遠野、花巻、北上、大 槌(40組) ヨガ 22組	ワーバランス CO 実践会議⑧ コーチング⑬ 前回の反省、次回のコア準 備と産後ケア 実践寄合 お互いコーチング COWS に産後ケアチームリーダーが参加
10月	運営会議 アムダ 冬以降のお互い の役割分担 1:1 Fさん(産後ケアリー ダーの役割について)	サロン 釜石、花巻、北上、大 槌(41組) ヨガ 18組 お料理教室 7組 産後ボディセルフケア 講座 北上 25組 釜石 1:1組	コーチング⑭ チーム分けしての情報共有 実践寄合 お互いコーチング CO 実践会議⑨戦略1 「5年後のイメージ図」 産後ケア 共有目的、タイムラインのイメー ジ図
11月	運営会議	サロン 遠野、陸前高田、花 巻、北上、大槌(49 組) ヨガ 13組 市議お話し会 1:1組 夫婦のコミュニケーション講座 北上 27組	CO 実践会議⑩戦略2 タイムラインの完成 産後ケアチーム タイムライン、役割
12月	運営会議	サロン 釜石、宮古、花巻、北	実践寄合 成果発表

	1:1 Gさん(価値観の共有、コアメンバーに誘う) 来年度の事業計画について	上、大槌(78組) ヨガ 10組	 <p>2015年12月チーム発足 助成金</p> <p>代表 みよこ 副代表 ママ Dさん 副代表 助産師 Bさん 保健師 Fさん ヨガ事務 Hさん 助産師 ママ Gさん ママ Iさん 産後ケアチーム お菓子作り チーム 産石ママ Eさん 会計 栄養士 Cさん</p>
2016年1月	運営会議	サロン 花巻、北上、大槌(29組) ヨガ 1:1組	
2月	来年度の事業計画素案の案だし会議 シンポジウム準備	シンポジウム (ピーク1、54名) ヨガ 6組(花巻のみ)	 <p>2016年立ち上げ予定チーム</p> <p>代表 みよこ 副代表 ママ Dさん 副代表 助産師 Bさん 保健師 Fさん ヨガ事務 Hさん 助産師 ママ Gさん ママ Iさん 産後ケアチーム お菓子作り チーム 産石ママ Eさん 会計 栄養士 Cさん (産) 産石チーム (産) レシビ本チーム</p>
3月	運営会議 組織内での各スタッフの役割案		シンポジウムの評価 産後ケアチーム会議

【プロセス】

(1) 一緒に活動する人の探し方(ママ→ママスタッフ)

・サロンに参加してくれているママを中心に、興味のある人を探しました。またサロン最中に「一緒にやっていく仲間を募集しています」とも話しています。

基本的には、サロンに継続し参加しているママ、サロン終了後に片付けを手伝ってくれるママ、何か話したそうに残るママに声をかける。最初は、「広報など一緒に手伝ってほしい」と、いうと気軽に手伝えることを提案する。ママスタッフになる＝正会員になる※ということで、サロンの最初に自己紹介するが「参加者からママスタッフに昇格しました(笑)」と自己紹介しているのを見ると、ママスタ

ップというのは、ある種ママのあこがれになっているかもしれない。

※まんまるでは、サロン利用者から一步踏み込んだ活動を行うママスタッフが正会員です。正会員になるということは、同志である「産前産後の困難を抱えた経験を持つママ」であっても、困難があってもだれかのために立ち上がる、という意志表示になっています。

(2)リーダーシップチームづくり

・ワークショップを受けた当初は私を含め役員 4 名でした。元々役員だった 3 名には CO の実践に挑戦することを伝え、関係構築したいと伝え、時間を確保しました。

・正会員には、2015 年春からコアメンバーになるように、時間をとってもらい関係構築をしました。本人たちには「面接ですね！」「なんか怖い」と言われましたが、最初に関係構築のために時間をとってもらったこと、なんとなくコミットしてもらっているがこれから、コアになりさらに活動を一緒にやってほしいことなどを話し、自身の経験、私の経験、一緒に何をしていくかを話し合いました。

被災者の方々は、思いの噴出、自身の妊娠・出産への思い、半分は涙を流しながら話すことになりましたが、その思いを受け止め、傷が広がってもちゃんと傷が治癒するまで伴走できる関係性の人と、そうなれそうな人にコアになってもらいま

した。関係構築を通じて私が多くを学んだのは二名。一名は、コアも仕事の一部として、あまり熱い思いがないように見受けられがちな人。一見共通項がないように見えたが、価値観の深いところを探ることで子育てに対して共通して大切にしていることがあると気づけました。もう一人は目的の話に到達する前に感情があふれてくる人です。途中で涙を流すことも



多く、私自身がまた「泣かせてしまった」と反省し、エネルギーが必要になり、1:1 の時間が過ぎていきました。一番回数多く、1:1 をしました。また、役員を脱退した一名とのやり取りでは、多くの学びを得ました。2 か月の活動休みの意思を表明された際は、「私のやり方がまずかったんだ、私のせいで、貴重な人材がいなくなってしまう」と恐怖に近い感情を覚えました。その後役員脱退の意思を告げられてからは、話をすることで決定的な断裂を産むのかもしれないと、話し合いをする勇気が持てませんでした。もう一度話し合いをするまで 2 か月かかりましたが、しっかりお互いの立ち位置を確認でき、役員としてではなく、一会員として一緒に活動していくという意思確認ができたときは、本当に安堵しました。この件で、公私ともにお世話になっている尊敬する先輩とソーシャル活動を

していくことの難しさを実感。関係構築の「公的・私的の関係性」を理解するまでは、自分を否定されたような気がして、前に進む勇気を失いました。活動の距離をとっても、お互いの人間性を否定しているわけではない、と思い、何とか活動を続けることになりましたが、本当に苦しい時期でした。

・1:1 の関係構築後に運営スタッフ(コアチームメンバー)を決めました。新しい年度を前に、役員4名から一気に8名のチームになりました。

使われたスキルの解説 1.

COに取り組むこと、運営チームに入ることを一人ひとりと確認する<関係構築>

佐藤さんは、組織内外の人ととにかくたくさん1:1 ミーティングをしました。始める前にはCOJと練習をしてから臨み、毎回の内容(共通の価値観と関心事、相手の資源、協力できそうな内容等)をオーガナイザー手帳に記しました。報酬を支払う活動ではないからこそ、互いのストーリーを知り、価値観でつながることを大切にしています。

「公的」な役割と「私的」な関係の間の区別は重要です。佐藤さんは公私ともに関わりの深い人との関係構築を通じて、「私的」な関わり方と「公的」な関わり方の間のバランスを取ることを学びました。

チームができてからは、メンバーにも関係構築の仕方を教え、自分以外にもできる人を増やしています。これをする中で、みよこさん⇄コアメンバー、となりがちだった関係性をメンバー⇄メンバーの関係に変えていきました。岩手で行ったCOワークショップでは関係構築セッションの講師になり、自身の関係構築から得た気づきを参加者に伝えました。

(3)戦略を立てる

・2014年11月～2015年11月までかかって、COの手法を使い、最初は4名で、途中から8名で月1回2時間のミーティング、戦略を立てました。大ゴールから逆算して、戦略的ゴールを、週3日親子が日中を過ごし、産後の体と心を休め、母乳ケアや沐浴の仕方を助産師や先輩ママから実地で体得できる仕組みの完成と事業の開始と決めました。明確な資金のめどのない中、大きな決断でしたが、まず始めることだ、と開始日を決めました。震災以降、日帰りで2時間の子育てサロンを何百回と行う中で、産前産後に安心して相談できる場所が少ない岩手で、都会で進む産後ケアをそのまま岩手に持ってきても使えないということに気づきました。被災経験をし、当事者の気持ちがわかるママたちが、経験を後輩ママたちに共有し、支え



合えるケアを目指す方針が決まりました。戦略的ゴールから逆算して、ピーク2「産後ケア研究」(産前産後のママたちにグループインタビューをし、経験を共有することで産後ケアの意義を知ってもらう。その中から興味と思いの強い人を探し、産後ケア事業にママとしてかかわってもらう)、ピーク1「シンポジウム」(産後ケアの必要性を行政、市議、県外のバースセラピスト、被災ママで語り、産後ケア研究に興味のある人を発掘する)を決めました。

使われたスキルの解説 2.

全てのスキルに取り組む<パブリック・ナラティブ、関係構築、チーム構築、戦略、アクション>

佐藤さんの実践のもう1つの特徴は、チームですべてのリーダーシップスキルに取り組んだことです。毎月のコアチーム会議でC0のスキルを使い、チームの立ち上げから戦略、アクションの企画と評価まで行いました。タイムライン表にあるように、C0に対するメンバーの反応は様々で中断をすることもありましたが、月を追うごとにメンバーが増え、組織が強くなり、できることが増えていく中で、取り組みの意義を実感する場面が増えました。

(4)広がって行く組織を作る

・最初は4名の役員チーム。途中から8名の運営チームに広がりました。秋には、さらに2つのチームが出来、現在は、役員チーム・運営チーム・産後ケアチーム・お菓子作りチームと4つのチームが出来てきます。今後はさらに各地域チームなどに、広がりを持たせる予定です。

(チーム編成の変遷は、タイムライン表参照)

使われたスキルの解説 3.

意思決定方法を決める<チーム構築>

C0を導入する前は、活動を維持する方法がわからない、会議でうまく物事が決まらなくて焦ってしまう、といった問題を抱えていた佐藤さん。最初のC0実践会議は、チームのお約束(=ノーム)と是正措置を決めることから始めました。活動を進めながらお約束と是正措置を見直し、何を基準に物事を決めれば良いのかが明確になりました。

それでも短時間で運営チームメンバー、複数チームができたことで、意思決定が混乱することがありました。佐藤さんは実践寄合(ピアコーチング)を通じて、お約束が、会議の意思決定方法のみを示していることに気づきました。そこで、役員会議で各スタッフ(役員、運営スタッフ、正会員、賛助会員)になる条件、権限、毎月の役割を話し合い、新年度総会での提案に向けて準備をしています。

組織論の研究者であるハーバード大学リチャード・ハックマン教授は、うまく機能しているチームには3つの条件があると説明しています。

- ・チームに境界があること：メンバーが明確であること。新たに参加するにはどうしたらいいか、やめなければならない人が何をやるのが明確であること。
- ・チームが安定していること：会議など活動に関する説明が明確で、そこに人々がコミットしている。
- ・チームが多様性に富んでいること：良い活動のために必要なスキル、能力、視点、同志が適度に多様な形でチームにあること。

また、建設的にチームを進めるために、リーダーシップチームを立ち上げて最初に決めるべきことを3つ挙げています。

- ・共有目的を設定する：共有する価値観と築いてきた関係に基づき、チームの目標や、誰を同志として共に動き、何を行うのか。
 - ・チーム全体で明確なルール、ノームを設定する：時間管理、意思決定、コミットメントへの敬意、すべきこと、してはいけないこと。
 - ・チームの活動を相互依存する役割で進める：メンバーの強み、弱みを分析し、個々人の能力と成長したい分野に役割の要件を合わせる。助けが必要であれば求めることができ、すべてのメンバーが他の人の成功に関わる。
- まんまるママいわては、これらを備えたチームが第一層、第二層にそろい、第三層に広げていく準備をしています。

(5) 各ピークアクションの目標設定、アクション、振り返りを行い、次の活動に活かす

- ・2016年2月に産後ケアを考えるシンポジウム(ピーク2)を花巻市で開催しました。ゲストに産後ケアに意義を感じている行政担当者、行動派の市議、全国的に活躍するバースセラピストを呼び、まんまるからは沿岸で被災し内陸に避難しているママ保健師、妊娠中に被災し避難所で妊娠していることを言い出せなかったママ(ともに現コアチームメンバー)のメンバーでパネルディスカッションを行いました。目標は、30名の参加者と、そのうち5名を2016年度から行う産後ケア研究(ピーク3)の同志としてお誘いすることにしました。最初は産後ケアの重要性を理解してもらうことを目標としましたが、その気持ちをどう測るのかを考えて、アンケートに「産後ケア研究に協力したい人は氏名と連絡先を」という質問を作りました。結果シンポジウムには54名が参加し、22名が連絡先を書いてくれました。
- ・定量的な目標と同じ位、あるいはそれ以上に大きい収穫が、コアチームメンバーの成長でした。まんまるのシンポジスト2名は、人前で被災体験を語るのに大変な勇気が要りました。二人それぞれ

に10分間のプレゼンテーションもあり、その準備とリハーサルを二人ですることによって、二人のきずなが強まりました。保健師で産後ケアチームリーダーでもある F さんは、当日語りきり、この 5 年間で頑張ってきた自分を初めて認めることができました。

・2015 年の 3 月に開催した同様のイベントでは、第一部の基調講演を東京の助産師が行い、第二部はまんまる所属の助産師 2 名が県外の産後ケア視察の報告をしました。1 年後の本シンポジウムを、新旧の運営スタッフが協力して企画、運営できたことは、私達の大きな自信につながりました。

・2 人が体験を口にして得たことを見て、他のメンバーの体験を示すことでもっと勇気づけられる人がいるし、運営スタッフ自身の力になると確信しました。そこで、3 月 11 日前後に運営メンバーのリレーエッセイ「私の 3.11 まんまるリレー」を Facebook で行いました。「できるかどうか不安」と言った 3 人には「難しければしないでもいい」と伝え、後半に回しました。結果、全員が想いのつまったナラティブをつづりました。数年間活動するメンバーにも言えなかった経験を語り、お互いのストーリーに勇気づけられ、皆改めてケアハウスを実現したい、という思いを強くしています。

使われたスキルの解説 4.

アクションとその評価

ピークアクションの評価は「問題を解決したか」「組織が成長したか」「組織に身を投じる個人が成長したか」で測ります。シンポジウムで設定した指標「産後ケア研究の参加者数」は、関わる同志が増えることを示すので「組織が成長したか」にあたります。また、複数の利害関係者を集めてケアの重要性、緊急性を共通認識にしたことは「問題の解決」につながります。

「組織に身を投じる個人の成長」については、シンポジウムを滞りなく行い、賛同者を増やすことに集中した結果、事前に思い描くことが難しかったそうです。終了後にメンバーの成長の大切さに気づけたので、今後はアクションの前にこの 3 点についてそれぞれ目標を立てていけると更に良いのではないのでしょうか。

リレーエッセイは事業開始に必要な資金調達を兼ねています。仮に支援金が全く集まらなくても、メンバーの結束が高まり、モチベーションの向上の目標を果たすことが大切、と佐藤さんは考えています。

(6)今のプロジェクトの状況と今後について

ピーク2までは達成しました。今後は大きな目標である、ケアハウス実現に向けて、さらに細かい戦略を立てていきます。

【コーチングを受けて】

コーチングを受けてから、団体として相談窓口ができたという喜びでした。実践に取り組むというのは、最初はこのこさんにやり方を示してもらおうのだと思っていました。「コーチング」という言葉を初めて知り、意味も分からず、最初は関係構築からはじめました。自分でいうのもあれですが、かなり素直なので、「今日は関係構築をします！」みたいなセリフのような1対1ミーティングからスタートしました。

「わけがわからないから、COの人がくるのはいやだ」といったスタッフ。「美代ちゃんが習って、それをやるのはいいよ」といってくれて、スタートしました。少しずつですが、ノームの大切さも、私自身が感じるようになりました。それまでは時間だらだら、ミーティングの終わり方も、「やっぱりお金だね＝」みたいな決まったのか決まらないのか、わからないで終わっていました。

1年かかったものの、戦略作りまでメンバーを変えながらも行けたのは、よかったし、この1年で会議のあり方が変わりました。「よかった～！実践して」という感想です。

～報告者プロフィール～さとうみよこ

1978年岩手県盛岡市出身。小学生で両親が離婚。高校生のコギャル時代を経て、看護学生時代に「性教育をしたい！」と助産師を希望。助産師の資格を取り、県立病院に勤務。岩手県内で産科婦人科休診が相次ぎ、妊産婦さんの大変さに疑問を感じ、5年で退職。1年間、岩手に夫を残し、単身東京の矢島助産院で開業するための修行を行い、翌年花巻市で開業。

2011年東日本大震災をきっかけに、岩手県内各地で育児サロンを主に行う「まんまるママいわて」を立ちあげる。プライベートでは、2003年結婚。1男1女の母親。



陸前高田市における「市民が主体となった地域コミュニティの形成」を目指す取り組み

島倉友也さん

【プロジェクトの概要】

1. オーガナイズ・プロジェクトを一言で表すと？（オーガナイズ・センテンス）

私たちは、陸前高田市で住民主体のまちづくりを成し遂げるために、住民、団体、社協、行政をオーガナイズし、住民主体によるチームを構築し、住民や各関係機関との定期的な寄合を開催することで、平成 28 年 12 月までに、住民が主体となった新たなチーム（活動する住民をサポートする体制）の構築を達成します。

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

東日本大震災より 5 年を迎える中、仮設住宅からの移転者が増加するに伴い、高台移転や自力再建、復興公営住宅による「新たな地域コミュニティ」や、既存のコミュニティに関しても、様々な変化が生まれてきている。このコミュニティの変化に対し、「近所が誰になるのか」、「新たなコミュニティで孤立してしまわないか」等、これから新たに暮らす自分の地域がどうなるのか不安を抱える住民が多く存在し、その新たなコミュニティの変化への対応に対して、様々なサポート等が考えられているが、行政や地域福祉を担う社会福祉協議会だけでは対応しきれずにいる。

東日本大震災以前より少子高齢化が進み、人口は減少傾向にある中、行政だけの取り組みだけでなく、市民一人一人の力が必要となるのだが、課題に取り組む市民へのサポート体制も十分とは言えない。そのために、立ち上がった市民への負担が大きくなるのは勿論だが、新たな市民の参加者も増えずにいる状態で、市民を中心とした取り組みが生じにくくなっている。震災から 5 年を経過しようとしているが、まだまだ復興するまでの先行きが見えないため、住民の心の余裕が益々失われていく中で、「支え合い」を必要と考える動きは高まっている。市民による活動が活発になることで、まち全体の活性化に繋がり、心の余裕が生まれることで、住民同士の支え合いに関しても拡がり生まれるのではないかと思う。

仮設住宅を中心としたコミュニティに関して支援活動をする中で、今後のコミュニティについて不

安を抱える住民が多く、被災地におけるテーマの一つとなっている。コミュニティ形成の活動をする上で、行政や社会福祉協議会との連携は必要になるのだが、一つの共同体として取り組むところまでは進んでいない。そのため、住民からのニーズに対しても、対応が遅れてしまったり、的確な機関へと繋ぎにくい状況が生じている。

主体となって立ち上がった住民に関しても、行政や社協の協力が必要となる場面において、スムーズな連携が図れずにいる。住民に寄り添う事を目的に活動している中で、せつかく立ち上がった住民の寂しい表情は見たくない。行政と住民の中立の立場として、住民に対するサポート体制を構築し、活動しやすい環境を構築していきたい。そうすることで、主体となる住民を中心とした「行政」「社協」「団体」による協働体制を構築していく。

主体となる住民をサポートする体制が作られることで、活動する住民への負担も軽減され、市民活動に参加する意欲も高くなる。住民同士による支え合いの取り組みが活発になることで、住民の不安の減少に繋がり、生き活きとした表情が多くみられることを期待する。

【住民×団体×行政の必要性を感じたきっかけ】

市内で初めての災害公営住宅である下和野公営住宅が建設され、1年が経とうとする時期に、とある仮設住宅に住む一人の女性(Aさん)から相談がありました。内容は、今後は仮設住宅からの移転を考えなければならないが次の様なことで公営住宅を選択する住民が少ないとの事。

- ・高台の造成地はいつ完成するか分からない。
- ・再建までの行先として公営住宅を選択するにも、家賃が高い。(ローンの事を考えると家賃が負担)
- ・お隣同士の付き合いがない。

など、悪い話(噂)しか聞こえてこない。そのために、仮設住宅からの「次」を考えると気持ちが億劫になってしまうとの事。そこで相談された Aさんは考え、実際に公営住宅に住んでいる方々から実情を聞くことで、不確定な話や噂に不安を抱えず、前向きな気持ちで「次」の事を考えられる様になるのではないかと思い、下和野公営住宅での「勉強会」を思いつき、実施するための相談に来られました。相談内容は以下の通りです。

- ・仮設に暮らす方々への周知方法(住民1人で呼びかけるのにも限界がある)
- ・できれば多くの住民(仮設に暮らす)に参加して欲しい
- ・勉強会の進め方
- ・下和野公営住宅以外での開催について

最終的に第1回目の開催を下和野公営住宅に決めた理由として、市内で初めて建設された公営

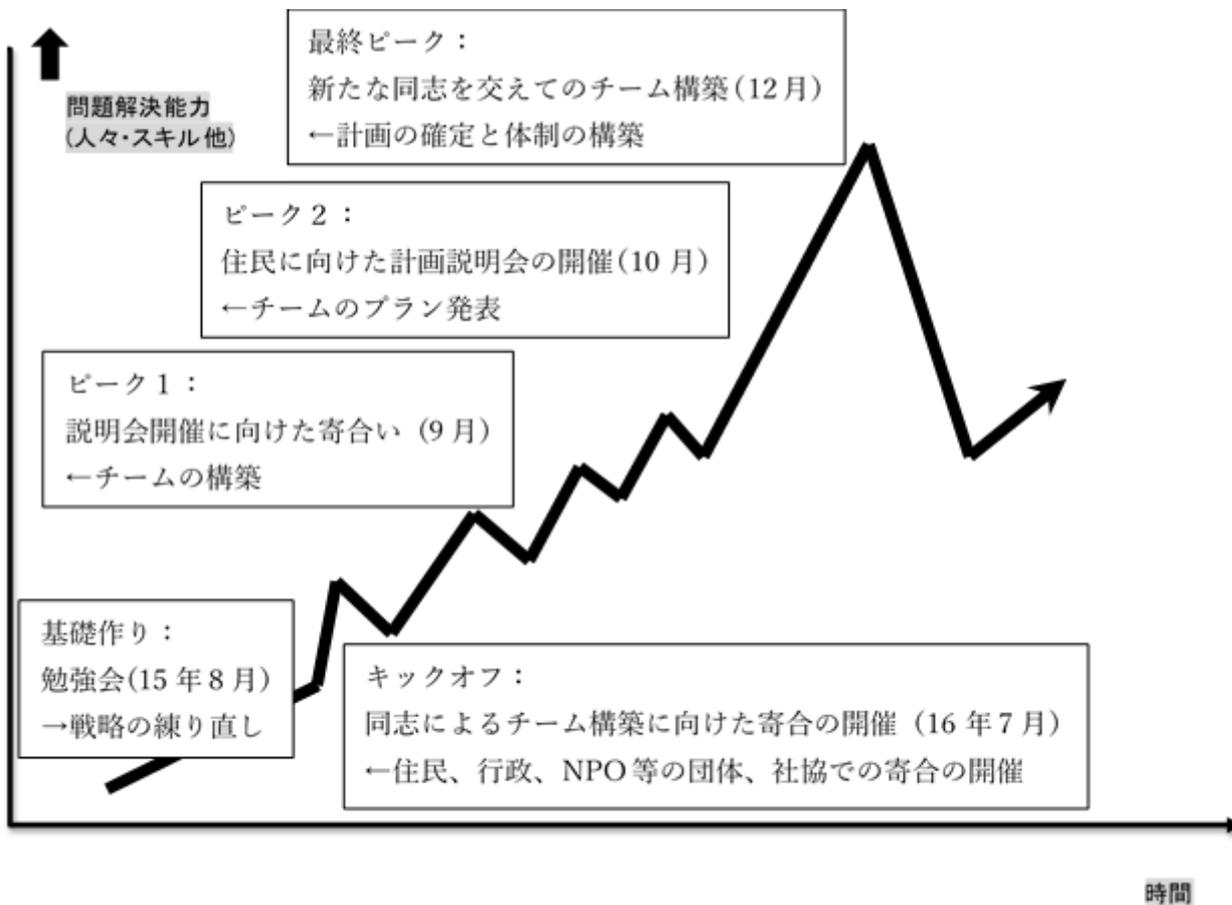
住宅であるという事もあるが、Aさんが震災以前に住んでいたご近所さんや、知り合いが住んでおり、公営住宅からの参加者はAさん自身で声を掛けられるという事もありました。噂と実情が違うのではないかという疑問も、公営住宅に住む知り合いからの話がきっかけとなっていました。

相談に来られたAさんは、紙芝居や絵本の読み聞かせグループを立ち上げ活動したり、ご自身の明るい性格により人脈が多いことから、活発に活動を行う住民という印象が強かったため、相談の真意として一人で動く事への不安が大きいのではないかと感じ、活動を手伝うという事よりも見守る事を意識して、一人ではないという事を感じてもらいたいと思い、第1回目の開催の後押しを行いました。



コミュニティ形成に向けた住民との茶話会(仮設住宅集会所)

3. キャンペーン・タイムライン図



【プロセス】

(1) 1：1による話し合い

周辺への聞き込みや、どの様な人と関係を持ったら良いか相談をしながら、キーパーソンになり得る住民に声を掛け、1:1による話し合いを行っています。1:1の内容は、「なぜアクションを起こそうとしているのか」「今後必要となる支援について」「取り組もうとしている動きをどの様にしていきたいか」「復興後の街がどんな街になって欲しいか」など、活動を起こし始めている住民をサポートするために、住民のニーズを吸い上げる事を意識して話をしています。

Aさんとの1:1による対話の中で関係構築を図りました。Aさんが考える「価値観」と団体として持っている「価値観」を照らし合わせて、一致する部分が多かったので協力することは出来たのですが、Aさんにとって一緒に活動する団体として認識されなかったため、一人での行動につながったのではないかと思います。自分とAさんにとって共通する価値観をもっと共有しておく必要があります。

しかし、1:1をすることにより、お互いの価値観を聞くうちに相手の「考え」や「想い」が十分伝わったため、今後も1:1の対話に重点をおいて活動して行きたいと思いました。そのうえで、次につながる話をしていくことに意識を強くもっていきたいです。

使われたスキルの解説 1.

同志を探しに行く<関係構築>

島倉さんは、市内8町のどこの地区で主体となり立ち上がる住民を手助けするのを探るため、「動きたそう」な住民の話が聞こえてくると足を運び、話を聞いていきました。団体で活動する人たちへの「何かしたいがどうしたらいいかわからない」という住民のサインは、直接的な形で現れないことが多いです。島倉さんは、「サロンでする紙芝居の男性役がないから島倉さんに手伝ってほしい」という話を間接的に聞き、それをその方の「話を聞いてほしい」という声だと捉え、話を聞きに行きました。仮住まいをしている人、この先自分がどうなっていくか漠然と不安を抱えている人たちが、自分だけでなく他の人のことも考えて立ち上がるには、大きな勇気が必要です。立ち上がりそうな人たちのところに足を運び、根気強く探していくことは、オーガナイザーとしてとても重要なスキルです。

(2) 第1回 勉強会 2015年8月開催

- ・参加者は、市内の仮設住宅に住む方数名(Aさんの知り合い)、公営住宅に住む住民(Aさんの知り合いの声掛けによる参加)、行政(民生部・健康推進課)、団体(まちづくり協働センター、復興支援連絡会)、震災当初より市内で活動していた名古屋の保健師とその関係者。
- ・仮設住宅からの参加者は少なかったが、周囲による公営住宅での暮らしの話と実情の違いが分かるきっかけとなった。
- ・当初考えていた通り、仮設住宅からの「次」について前向きに考える事ができた。
- ・会場の準備・場の仕切り・声掛けを住民で行うのに限界があった。

仮設住宅からの声掛けや周知は、仮設住宅の支援員で対応できる事や、場の仕切りはまちづくり協働センターでも対応できるという事を、Aさんと相談する中で話させてもらったが、全てをAさん自らが動いて行いました。Aさんに掛かった負担は大きかったと思いますが、勉強会後のAさんの表情はとても清々しく感じました。

2回目以降の開催についてAさんと相談しましたが、今後は団体や行政主体で行って欲しいという事と、Aさんご自身も今後の生活の事など考えたいため、活動はできないという事で話は終わって

しまいました。

今後の生活に関する勉強会や集まりに関しては、団体や住民の発信よりも、行政からの発信の方が人が集まり易く説得力があるのか、今回の勉強会を開催するにあたって A さんに大きな負担がかかってしまい、次を開催する意欲を失ってしまった様子。A さんとの対話の中で、今回の様な勉強会を行政や団体が主体となって開催して欲しいとニーズが挙がったが、行政と団体が主体となつての開催には至らなかった。

A さんの意欲がなくなってしまった要因として、

- ・A さんが一人で、声がけ、場所の確保、進行を行ってしまい大きな負担が掛かった。
- ・行政や各団体に相談等はしたが、一緒に動くことが出来なかった。
- ・行政や団体の連携が取れていなかったため、A さん一人で進める形となってしまった。

このことから、行政と団体が連携を密に取る事で、活動を起こそうと考える住民にとっても、活動しやすい環境が出来るのではないかと考えました。「住民主体」を意識しているが、「主体」となる住民へのサポートが出来ないために、自ら活動を起こそうとする住民も生まれにくく、今回の様に住民への負担が大きくなってしまいます。

(3) 戦略の見直しを経て新たな同志を探す

リーダーシップチームは構築できておりませんが、まずは「一緒に活動したい」と思ってくれる様に住民との関係構築を行っている途中です。市内で定期的に開催される「市民会議」や「支援団体間の情報共有の場」で、情報交換等を行いながら、共通の価値観の活かし方を模索しています。

今後の展望は、1:1の中で見つけた共通の価値観を活かして、チームを構築することです。戦略を考えるのが不得意なため、プロジェクトの進み具合も遅く感じていますが、自分への課題も見つかったため、「今考えなければならない事」を意識して自分と団体の課題を解決していきたいです。

使われたスキルの解説 2.

戦略の見直しとチームづくり

島倉さんは第一回勉強会から、発起人、参加した住民の中で次回以降の開催や次の展開に興味のある人を中心にチームを立ち上げることを目指していましたが、そのメンバーからは続けていくことが難しくなり、今は別の地区で新たな課題にあたっている人たちと関係構築をしています。(タイムライン図のキックオフ以降の戦略は、練り直した戦略です。)一つのアクションを試みて、振り返り、軌道修正をしていくプロセスを経て、新たなチームを作っていくことを目指しています。

【コーチングを受けて】

組織や団体の運営についての経験や知識がほとんどないなかで、運営側としての考え方や、団体の動かし方について、どの様に考えたらよいか分からず、課題ばかりが多くあるようで先行きは不安ばかりでした。CO に出会い、「自分の思い(価値観)の伝え方」や「活動の仕方」、「どんな団体にして行きたいかのイメージ」について考える上で、多くのヒントを頂き、課題に対してどの様に対処したら良いかなど、自分なりに考えられる様になりました。また、今後の活動に向けて相談したい人や仲間が増え、自分を取り巻く人の環境が大きく変わったと思います。「自分の価値観との共通点」について意識することで、人と話をする時には「どうしたら仲間になれるか」を以前より強く考えられる様になり、自分以外の人に対する許容範囲が広がりました。

コーチングを受けることで、自分に足りないものや必要な取り組みについて、閃きや意欲が湧き、コーチング中は苦しい時間でしたが、次に向けて動くための大事なきっかけを得る事ができました。団体としての活動は「正解」のない活動をしているので、苦しい思いをしている支援員に対しても、意識してコーチングを行います。まだまだ手応えを感じられないので今後も活用させていただきます。

今後は自身の課題である「チームの構築」と「戦略」を意識して、プロジェクトを先に進めたいと思います。

～報告者プロフィール～しまくらともや

1986年岩手県陸前高田市生まれ。進学を期に関西へ移転するも、東日本大震災をきっかけに故郷へ帰省する。2011年から「陸前高田市災害ボランティアセンター」の運営スタッフとして関わり、2012年12月の閉鎖まで活動する。その後、陸前高田市社会福祉協議会の「生活支援相談員」として、被災された住民への個別訪問による「見守り活動」や「相談業務」に携わる。その後、仮設住宅自治会へのサポートを目的に、各自治会長らによって立ち上げられた「陸前高田仮設住宅連絡会」で支援員として活動し、会の解散に伴い2015年3月に新たな団体として「陸前高田市復興支援連絡会」を立ち上げる。



震災以降、ボランティアセンターでの活動から、住民が抱える「真のニーズ」とは何かを意識し、“何気ない会話の中にある本当のニーズ”を解決することを目指し活動をしている。現在は仮設住宅を中心とした支援を行っているが、今後は新たに作られる高台移転地や、災害公営住宅などの、新たなコミュニティ形成についてサポートしながら、住民が抱えるニーズに対応して行きたい。

団地のウルトラ高齢化に備えてのコミュニティ・オーガナイズング実践

風の村いなげ施設長 島田朋子さん

【プロジェクトの概要】

1. オーガナイズング・プロジェクトを一言で表すと？（オーガナイズング・センテンス）

私たちは、「困った時に互いに近所で助け合える環境をつくり、ここで最期まで暮らしていけそうだという目処が付けられるような状態」を成し遂げるために、C 団地の住民と共に立ち上がり、地域の方との個別ミーティング、集会所での会合、職員が動きやすくする環境を整えることで、2016 年 3 月までに、「コープ園生で活動を主体的に考え、展開する住民グループ（ボランティアグループ）が立ちあがり、風の村と共に地域の課題を見つけ、取り組んでいく基盤ができている状態」を達成します。

風の村いなげ

生活クラブ風の村は生活クラブ虹の街（生活クラブ生協）を母体とする社会福祉法人です。風の村いなげは、千葉県稲毛区の UR 団地の一区画を拠点に、介護保険事業（ケアプランセンター、ショートステイ、デイサービスセンター、訪問介護ステーション、訪問看護ステーション）、サービス付き高齢者向け住宅、診療所、障がい児・者日中活動支援事業を実施しています。職員 8 名で「安心タイガース」を結成し、コミュニティ・オーガナイズングにチャレンジしています。

C 団地

千葉県稲毛区、最寄りの稲毛駅から徒歩 18 分のところにある 5 階建て 7 棟からなる分譲マンションです。風の村いなげからは徒歩 4 分です。1980 年の建設当初から住んでいる住民の多くが今は 60 代になりました。2015 年現在、人口 560 人余り、高齢化率 40%弱、独居 40 人（うち独居高齢者 24 人）。団塊の世代が多く、身体が弱ってきたときのことが心配されています。

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

私たちは日常業務の中で地域コミュニティから取り残されている方々と出合って来ました。それは決して他人事ではなく誰にでも起こり得ることだと感じています。大切なことは、元気なうちから顔見知りの関係をつくり、互助の関係を生み出すことです。私たちの施設の周りには築 30 年を超える集合住宅が点在しています。住民の多くは団塊の世代であり、あと 5 年もすると後

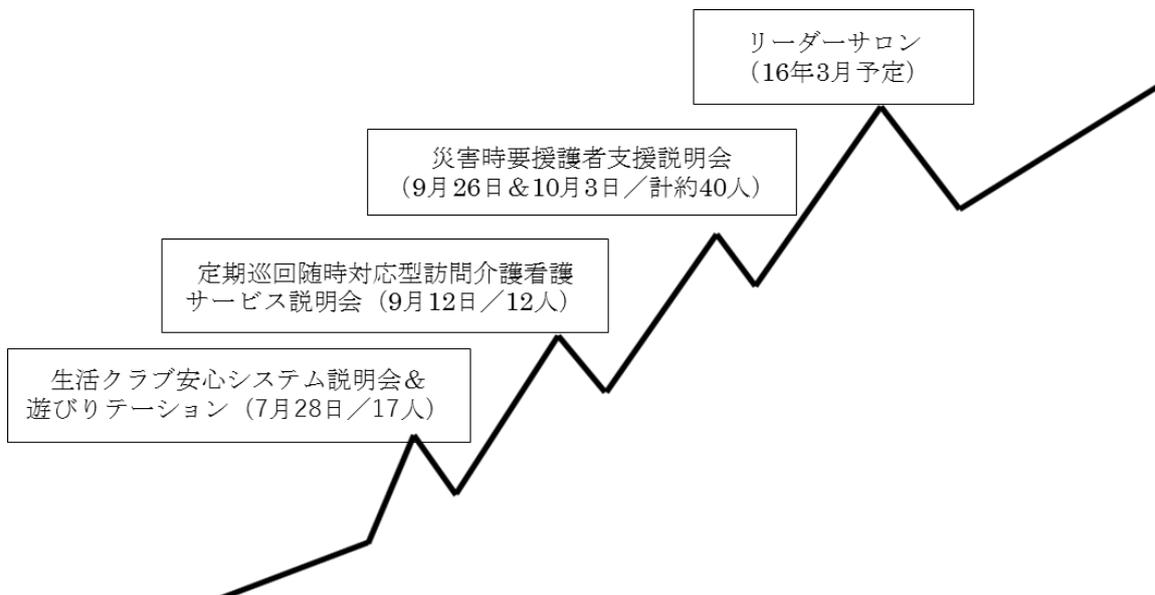


期高齢者となるため、今のうちに隣近所の助け合いの仕組みを作り上げたいという思いを持った方も少なくありません。C 団地もその一つで、毎年交代する自治会役員だけでは今後に備えることは難しいという危機感をもった 5 人の住民有志が「高齢者対策委員会」を立ち上げ、独自の活動を行っていましたが、地域住民への理解は思う様に進んでいませんでした。背景には、住民のほとんどが「まだ身体も効くから大丈夫」と思っているために、危機感をもって受けとめられにくい状況があるようです。また、活動の趣旨が住民に伝わっていなかったこと、住民が先々の問題を自分に引き寄せて考える機会がなかったからではないかと、CO 実践を進めるなかでわかってきました。

一方、私たち生活クラブ風の村では、介護保険制度や障がい福祉サービスなどを行っているなかで、制度でカバーできる限界が見えていました。そこで私たちは、目の前の人を支えきるために「安心システム」の実践を方針に掲げ、地域住民に向けた無料の買い物バスと無料のサロンを実施する事が決まっていました。しかしながら、私たちは福祉の仕事をしているにも関わらず、地域住民が日常生活を継続していく上での本当の困りごとと向き合えていないのではないかと、本当に困っている方と巡り合えていないのではないかと、というジレンマを抱えていました。

そのような時に私たちは、地域の高齢化に向けた活動を始めておられる C 団地高齢者対策委員会の方々と知り合い、協働することで、地域の方々の本当の困りごとと向き合い、何かしら役に立てるのではないかと考えました。

3. キャンペーン・タイムライン図



4. タイムライン表

年 月	活動内容・イベント
2015年 6月 8日(月)	第1回チーム MTG(以降、月1回実施)
7月 6日(月)	ミニWS① ヒアリングふり返し&チーム立ち上げ
7月 28日(火)	遊びりテーション(C 団地集会室にて/以降、毎月実施、15~20人) 生活クラブ安心システム説明会(17人)
8月 3日(月)	ミニWS② チーム立ち上げ&関係構築トレーニング
8月 20日(木)	地域懇談会(住民5人+安心タイガース8人)
9月 12日(土)	定期巡回説明会に参加(C 団地集会室にて、12人)
9月 26日(土)	要援護者支援説明会に参加(コープ園生集会室にて、約20人)
10月 3日(土)	要援護者支援説明会に参加(コープ園生集会室にて、約20人)
10月 29日(木)	C 団地対象 第1回買い物バス(以降、毎月実施)
11月 4日(水)	地域懇談会(住民3人+安心タイガース8人)
12月 6日(日)	C 団地お餅つきに参加
12月 11日(金)	C 団地高齢者対策委員会忘年会に参加
2016年 1月 13日(水)	地域づくりスキルアップ講座①
1月 27日(水)	地域づくりスキルアップ講座②
3月	C 団地自治会主催サロン(リーダーサロン)に参加予定

【プロセス】

(1) 地域住民へのヒアリング

風の村で CO に取り組むと決断した際、まずコアチームを立ち上げることが必要になりました。安心タイガースのメンバーは、昨年度 CO 主催の 3 日間の WS を受けた者(私を含めた 6 名)プラス 2 名の計 8 名で構成されています。6 名に関しては、学んだことを実践するために、新たな 2 名は地域に打って出る資質があることが人選の理由です

2015 年 6 月 8 日に第 1 回 MTG を行い CO の意義の説明を COJ 小田川華子理事から受け、その際に出された、1 か月後のチーム立ち上げ WS までに行っておく宿題が、「なぜ自分たちが地域での生活を支える仕組みづくりを支援するのかを明確にするため、各自が地域住民 4 名にヒアリングする事」という内容でした。各自が「なぜ？」と自分に問いかけてみる必要がありましたが、その答えはヒアリングを実行するプロセスの中で次第に明確になっていきました。自分たちは福祉という未知の世界に飛び込み、制度の中で利用者と出会い、感謝されて喜んだり、失敗して落ち込んだりしながら一步步成長してきました。そして、ヒアリングを通して「誰かの役に立ちたい。困っている人の力になりたい。」という気持ちを自分もつようになっていたことに気付かされました。また、自治会関係者へのヒアリングからは、自治会役員が輪番制のため事なかれ主義になってしまっており、年間行事を無事に終えることに終始し、高齢化や孤立化にともなう生活課題に目を向けられないこと。地域の困りごと、困っている人も見えてこないことなどがわかってきました。このような「地域の課題」には私たちも同意できる共通点が多いことを確認し、地域支援に向けて 2015 年 7 月に風の村いなげのオーガナイザー・チーム「安心タイガース」の立ち上げを行いました。

(2) オーガナイズング・センテンスの策定

チーム立ち上げの際に冒頭のオーガナイズング・センテンスを設定したのですが、その時に設定した変革の仮説は、「もし私たちが地域の方との個別ミーティング、集会所での会合、地域に向くための時間や業務担当を調整するなど職員が動きやすくする環境を整えることをすると、C 団地で最期まで暮らしていきたいと願う住民が立ち上がるでしょう。なぜなら、専門性や経験、優しさなどをもつ風の村職員がコープ園生に通いやすくなり、会合を通じて、地域の方々が課題を明確に認識できる機会を作ることができるからです。」というものでした。C 団地の地域活動が抱えている課題やその理由を検討し、具体的にどのようなアプローチをすべきなのか、ということについては、CO 実践を進めるなかで少しずつ分かってきました。

(3) 地域の課題と向き合う困難

8月に実施した高齢者対策委員会の5人のリーダーさんとの地域懇談会では、安心タイガースのメンバーは事前に自己紹介をストーリー・オブ・セルフで行うことを決めて臨み、事業所を超えて一人の人として向き合っていることが伝わったと思います。しかし、「介護サービスなど日常の業務を抱えながらオーガナイズングを行っている自分たちに一体何が出来るのか」というストレスはその後にも常に付きまとい、メンバーが地域に足を運んだり、住民リーダーやその他の住民と話をする時間を確保するための環境整備、その間の本来業務をどのようにカバーするのかなど、動きやすくするための環境整備も遅々として進みませんでした。



(4) 地域イベントでの介入

一方、C団地高齢者対策委員会メンバーへのヒアリングからは「集会室で身体を動かせる何かを行って欲しい」というニーズがあがっていました。メンバーが仕事のなかで培ってきた専門性を活かすのであれば負担感も最小限に抑えられることから、日時限定(毎月1回第4火曜日14時から15時)で、住民を対象に遊びりテーションを行うことを決めました。

この継続的な企画を始めたことで、高齢者対策委員会メンバーとの距離感も近くなり、9月以降、集会場で行った様々なイベントで地域の皆さんに安心タイガースの思いを伝える機会を得ることができました。COを学ぶことを通して、行うことが目的でしかなかったイベント(遊びりテーションなど)を、地域の方と直接向き合っている貴重な時間であり、自分たちの思いや地域の問題を自分たちの生の声で伝えることができる大事なチャンスとして捉えることが出来るようになりました。9月から10月にかけてのイベントでは、「地域住民が主体的に問題と向き合う必要性を感じてもらえるよう、
敢えて不安を掻き立てるような話(孤独死について)」を組み入れていきました【スキル解説1】。具体的には、自治会主催の災害時要援護者支援説明会で、孤立死に関して幾つか質問を投げかけながら、本などに紹介されている孤立死の男女比、年齢層、所得状況、家族構成、引きこもってしまったきっかけ等をお話しました。孤立死は身体的や経済的に困難を抱えた方だけに起こり得ることではなく、年金も十分にあって、自ら外部との交流を絶ち、配偶者に先立たれ、プライドがあるので弱みは見せられず、寂しさからお酒を飲み、子どもからの電話には「元気でやってるよ」などと言ってしまふ60代、70代男性に多いという話をしました。住民の皆さんからは「想像していた事と違っていた。」「決して人事ではない。」「全く自分と重なる」との反応がありました。

使われたスキルの解説 1.

課題への気づきを促すスキル <ストーリー・オブ・ナウ>

人々が主体的に動き出すには、向き合っている課題を我がこととして、そして、今すぐに対処しなければならないこととして、人々が認識できるようにしなければなりません。動機のないところに戦略は生まれませんし、コミュニティ・オーガナイズは動き出しません。そこでオーガナイザーの島田さんはあえて不安を感じてもらうための語りかけをすることにしました。私たちの誰もが願う平穏な老後の生活という「理想」と、このままだと理想とは逆の孤立死に直面することになりますよという「悪夢」をイメージしてもらい、「さあ皆さん、どうしますか？ 私たちは今から動き出さなければなりません」と動機付けをしていきました。島田さんは孤立死について本で調べたデータを話して、皆さんに気づきを得てもらったのですが、ここでの語りかけは「ストーリー・オブ・ナウ」と同じ効果をねらったものでした。

また、これを個別の対話で行うのではなく、同志の皆さんが集まっている場で行うことにも大きな意義があります。一緒に不安を感じ、その気持ちを共有することで、同志がつながり、共に立ち上がっていく素地になっていくからです。

(5) スノーフレーク型のリーダーシップを目指して

高齢者対策委員会のメンバーはボランティアな精神で、5年先の超高齢化を見据えて活動していましたが、ドットリーダー的な動き(3~5人が孤軍奮闘している状態)となっていました。そのことにお互い気づき始めたのは1回目の地域懇談会でした。とりわけ Aさんがドットリーダーであることに気付いた頃から、そのことが私にとっての心配事、何とかしてあげたいことになっていきました。でも本人にとっては「余計なお世話」ですし、一歩間違えれば本人を傷つけることに繋がってしまいます。そんな思いをもちながら活動は進んでいきました。電話の回数、会う回数も増えていき、意外にも本人から「自分がドットリーダーであり、いけないと思っているけど性格でどうにもならない」と話してくださり、私はほっとして「できることはお手伝いします」と伝えることができました。地域の方と距離が縮まり、近い存在に感じました。このプロセスは今後、他の地域でも当てはまることだろうと思いました。

これを機に、徐々にではありますが、スノーフレーク型のリーダー作りを課題の中心に据え、安心タイガースのメンバーは、「地域の課題解決に住民主体で取り組む」を支える側に回ることの確認が始まりました。具体的には、今まで自分たちが主体として行ってきたこと(遊びりテーションなど)の中で、住民の方にバトンタッチできる役割を見つけ、役割をもつ住民を増やすことでリーダーを創出していくことです【スキル解説2】。

12月のお餅つきには、遊びりテーションに関わっているメンバーが自主的に参加し、コープ園生が長年育ててきた地域の助け合いの歴史を垣間見ることができました。1月に地域づくりスキルアッ

プ講座を 2 回開催し、参加された高齢者対策委員会のメンバーからは、「自治会の OB 会を作ろう。」「幾つもあるサークルからリーダーを発掘しよう。」等前向きな意見が出てきています。

使われたスキルの解説 2.

地域でスタートしたプログラムを住民主体へ

オーガナイザーが地域住民(同志)の一員ではない場合、あるいは専門性をもつ支援者である場合、地域住民が集まることのできるプログラムの導入を入り口にすることがあります。プログラムを通して地域住民と出会うことができ、人々の暮らしの課題や文化、思い、リーダーシップのありようなどを知ることができますし、また、地域の皆さんにオーガナイザーを知っていただき、馴染んでいくことができます。コミュニティ・オーガナイズングのために、プログラムの場を利用してさまざまな働きかけをすることも可能です。

しかし、CO はサービス提供ではありません。住民が集まるプログラムを住民自身が運営していけるよう、住民主体のプログラムに移行していくことが重要です。

(6) 今後に向けて

これまでの取り組みを通して、地域のみなさんとある程度、顔見知りになったので、私たち安心タイガースはこれからも C 団地自治会企画のイベントにお邪魔し、みなさんが安心して暮らしていただけるような話や、笑顔が増え、元気になっていただけ、信頼関係が深まるようなストーリーを話していきたいと思います。また、新たなリーダーさんたちと新しい関係構築ができることを楽しみにしています。今後も私たちは地域住民と一緒に、「顔見知りになることで、気に掛けずにいられない」そんな地域を増やし、「安心して最期まで住み慣れた地域で暮らし続けたい」を支えていきたいと思っています。

【コーチングを受けて】

コーチングを受けることで、導入当初はゴールまでの全体像の把握や MTG のもち方、チーム内の情報共有の必要性についての理解が進みました。その後、オーガナイズングが進むにつれて安心タイガースのメンバーの誰もが「同じゴール」を目指しているにもかかわらず、価値観の強弱の違いや手法が異なるためか、私から見ると脱線しているように感じる場面が何度も出てきました。MTG や個別の話し合いをもち、情報共有を行いました。何度修正してもいつの間にかずれてしまうため、私の気持ちは疲弊していきました。そのうち「メンバーをまとめきることできないのに、地域をオーガナイズングすることなんて無理なのではないか？」という無力感でモチベーションが下がっていきました。

そんな時に受けたコーチングは、今までのメンバーの活動をねぎらい、オーガナイズング・センテンスに立ち返らせてくれるものでした。自分でも分かっていたこと(メンバーのせいになっていること)を、

そのメンバーの立場に立って話していただき、「そうだよなー」と改めて思わされました。怒りから諦めが変わっていた感情が、冷静に理解するに立ち返りました。小田川さんの話し方は、常に穏やかでゆっくりですが、その中に毅然としたもの(使命感のような)を感じました。私はメンバーと個別に時間を作り、考えを聞きながら整理し、軌道修正しました。これはMTGにおいても繰り返し行いました。経験やスキルの違うメンバーが同じ方向を向いて活動することの難しさを痛感し、一言いえば伝わるわけではないことを自分に言い聞かせ、小まめに確認作業をしました。私はメンバーに対し「諦めることなく、丁寧に伝えていくこと」を行いながら、このことは取りも直さず、小田川さんが私に対して行ってくれていたことだったと気づかされました。

地域住民と共に地域課題に向き合うためには、強い思いを継続させることが重要で、一人ひとりとしっかり向き合い、ストーリー・オブ・セルフで語ることの重要性を再認識しました。

紆余曲折しながら、地域リーダーさんらと「ドットリーダー的な状況を何とかしなければ」という共通の想いをもてるようになったり、困っておられる顔が浮かぶようになり、地域住民と「通じ合えた」という感覚を手に入れた時、小田川さんは、「人と出会うことで強い動機が変わっていったのですね。(職員自身にとって)どうでもよかったことが、どうでもよくないことになったのですね。」と言われ、「あー、そういうことなんだあー」と胸に痞えていたものがストンと落ちたように感じました。

～報告者プロフィール～しまだともこ



私は、平凡な主婦であり母でしたが、幸せな時間の中にも、「何か物足りなさ」を感じ自分の足で歩いていないような感覚も持って過ごしていました。「生活クラブ」との出会い、安全で美味しい食材が欲しいという単純な動機だけでしたが、組合員活動を通して「空いている時間を誰かのために使いませんか？」と誘われ、ケアの世界に足を踏み入れたのをきっかけに、介護福祉士、ケアマネ、社会福祉士などの資格を取得し現在に至っています。

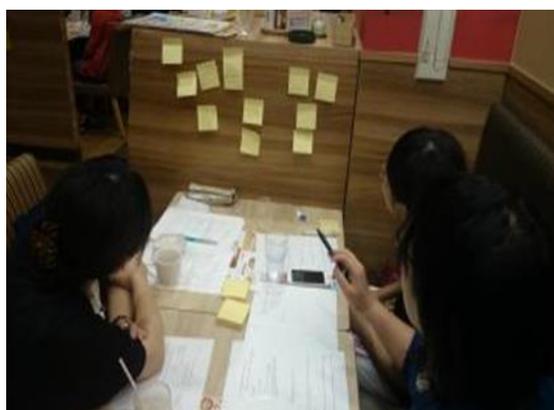
LGBT 成人式@埼玉開催へ向けて

ing!!代表
松川莉奈さん

【プロジェクトの概要】

1. オーガナイズ・プロジェクトを一言で表すと？（オーガナイズセンテンス）

私たちは、個々の性指向や自己の求める性のあり方を表に出せずに孤独を感じている人でも、自己を肯定して生きていける社会にするために、同志 30 人をオーガナイズし、同志のもつ経験や経済力、ネットワーク、あらゆる技術、そして「LGBT1にとって生きやすい社会を目指したい」というモチベーションを用いて、LGBT 成人式@埼玉を開催し、最低でも 100 人の参加を達成することによって、上記の社会に近づけることを目指す。



イベントのプログラムについて、実行委員
会 MTG でプレストをする様子



LGBT 成人式@埼玉の開場となった施設。建
物入口からホールまでバリアフリー。

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

ちょうど 1 年前、東京の LGBT 成人式に参加した時、スタッフの 1 人がこう話していました。「今の仲間に出会うまで、ゲイは世界に自分ひとりだけだと思っていた」。少しわかる気がしました。私も数年前まで「オンナでマスターベーションをするのは世界で私一人だけだ」と思っていたからです。幼いころからマスターベーションをしていた私は、中高生ぐらいになると「こんなことをしているのは自分だけではないだろうか」と思い、自分自身が気持ち悪く感じるようになっていました。どこを見ても、女性のマスターベーションに関することは書かれていないので、自分以外に起こりえないものだと思っていました。自分のこの行為はトップシークレットになり、悩み事としてカウントもされず完全に

¹ LGBT とは、Lesbian(レズビアン)・Gay(ゲイ)・Bisexual(バイセクシュアル)・Transgender(トランスジェンダー)の頭文字から来ているセクシュアルマイノリティの総称。ただし、上の4つのカテゴリーにセクシュアリティを限定するものではない。

封印されました。自分の裸を見るとマスターベーションをする自分と向き合う感覚になり、身体が嫌いになりました。ところが26歳の時、たまたま手にした北原みよりの『アンアンのセックスできれいになれた?』という本を読んだとき、生まれて初めて「女にも性欲がある」「女もセックスやエロに対して主体的になってもいい」という言葉に出会い、人生が変わりました。「私はこのままでも良いのだ」と気づくことができ、自分の身体と自分自身とが完全に一致した感覚になりました。

この頃から、「女らしさ」「男らしさ」というジェンダーロールにずっと違和を感じてきたことに気づき始めました。学生時代にジェンダー研究のゼミへ足を運ぶ機会があり、なぜだか居心地の良さを感じていたのですが、その理由が分かるようになりました。そこでは私に「女らしさ」を決して押し付けることがなく、「男らしさ」をそのまま受け止めてもらえるから、安心できたのです。ジェンダーロールを気にしなくても良い空間というのは、セクシュアルマイノリティ、マジョリティに関わりなく誰にとっても優しい社会だと思います。

自分の問題意識について色々気づき始めた時、同じような苦しみを抱える人に何かできないか考えるようになりました。性に関する悩みは身近な人でも相談がしにくく、時としてその人を自殺に追い込むこともあります。LGBTの自殺未遂率は、LGBTではないとする人に比べて6倍だと聞きました²。そのような悩みを持つ人に対して、「あなた1人じゃないよ」と伝えていくことが緊急の課題であると考えます。

では何をどこで行うかと考えた時、埼玉県出身・在住で共にチームを立ち上げたメンバーの「埼玉県で何かやりたい」という強い想いが、このキャンペーンを始める大きなきっかけとなりました。彼女によると、埼玉県ではLGBT関連のイベントが多い東京へ行ってカミングアウトができて、地元に戻るとまたクローゼット³に戻るといふことが多くあるそうです。カミングアウトは義務ではありませんが、自分が生きている場所で「ありのままの自分」を肯定し、それを祝福し合える空間があるといいかもしれない。そう思えたのは、私自身が地方の出身だったからというのと、私が彼女に強くコミットをしていたからだだと思います。このような経緯で、LGBT成人式@埼玉を開催するに至りました。

3. どうしたら課題が解決しますか（変革の仮説と戦略的ゴール）

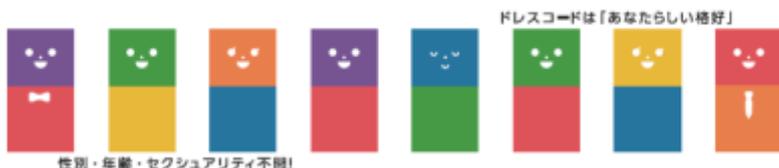
埼玉県内のLGBTやAlly⁴が本企画を通して繋がりをづくり、LGBT成人式@埼玉を開催させ

² 特定非営利法人 ReBit 『男女だけじゃない！先生がLGBTの子どもと向き合うためのハンドブック』特定非営利法人 ReBit 制作。

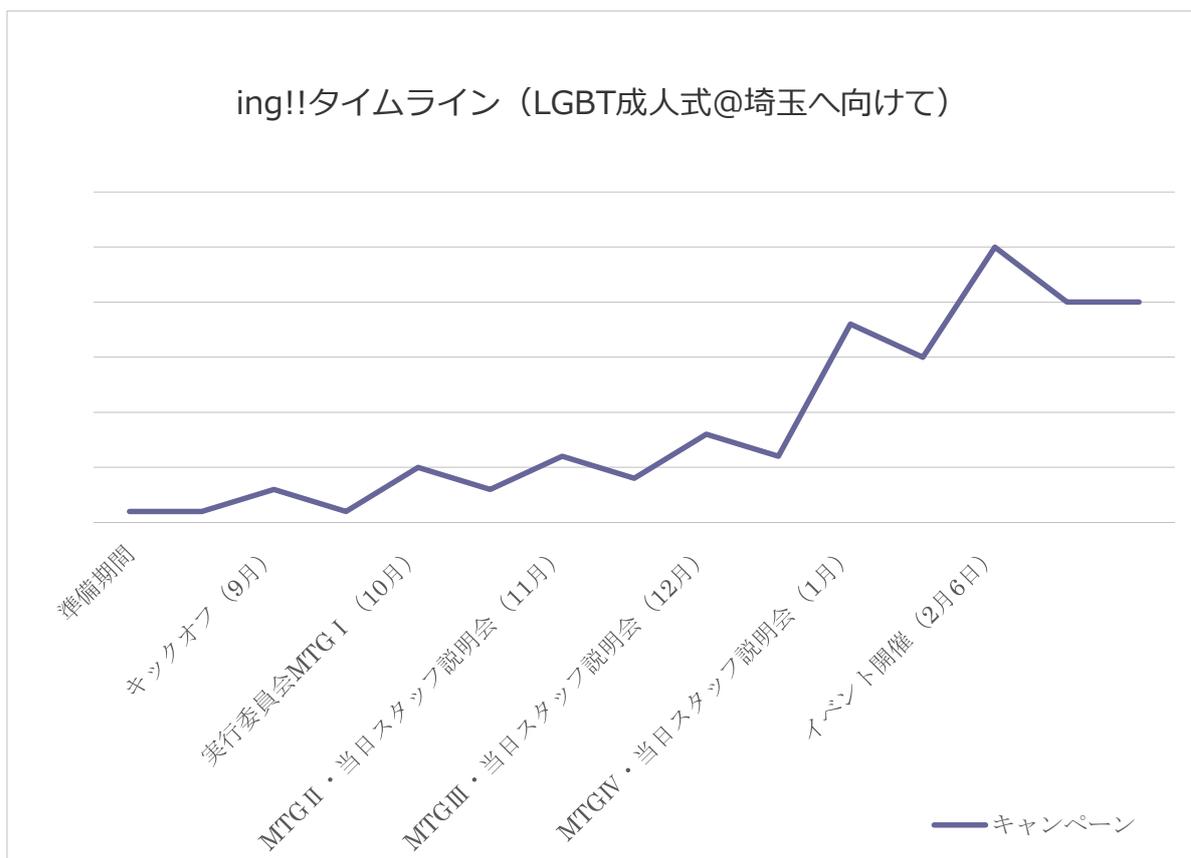
³ カミングアウトをしていない状態のこと。

⁴ アライ。LGBT当事者ではないが、LGBTの権利について考える者のこと。

ることによって、埼玉県内に「仲間はこちらだけいる」という発見ができるようにする。



4. キャンペーン・タイムライン図



- 準備期間の間で実行委員会(2層目)を募り、9月には5人になった(コア含めて7名)。
- 10月には実行委員会が3名、11月には1名、12月に1名増え、コアを含めて計12名となった。
- 当日ボランティアスタッフ(3層目)は11月に6名、12月に8名、1月に5名、2月に5名が集まった。
- 1月の後半ごろから、イベントへの参加申し込み者の数が倍近くに増えた。

5. タイムライン表

年月	活動内容・イベント
2015年 9月	・キックオフ！LGBT成人式@埼玉実行委員会結成(第0回MTG)

2015年10月	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回埼玉実行委員会 MTG を開催。一気にメンバーが増え、資金調達等が始まる。 ・コアメンバーが2名から3名へ。
2015年11月	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回当日スタッフ説明会を開催。3層目へ広げる。
2015年12月	<ul style="list-style-type: none"> ・実行委員会メンバーの拡散により協力者増。式典運営に関わるスタッフが増える。
2016年1月	<ul style="list-style-type: none"> ・週1で実行委員会 MTG を行う。この頃から実行委員会どうしの結束が強まる。
2016年2月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・LGBT 成人式@埼玉開催。

【プロセス】

最終ピークの「LGBT 成人式@埼玉」(2016年2月6日開催)に向けて、2015年6月よりコアチーム(1層目)、実行委員会(2層目)、協力者・当日ボランティアスタッフ(3層目)を形成させていった。

コアチームは週に1度のオンライン MTG と月に一度のオンライン MTG を行い、実行委員会とは月に1度のオフライン MTG を行った。3層目となるメンバーは、その都度必要な時にオフラインで話し合いを行ったが、基本的にはイベント開催前に1度説明会を行い、開催前日・当日に最終打ち合わせを行う形をとった。

1) リーダーシップチームメンバーの構築について

コアチーム(リーダーシップチーム)は最初に企画を考えた松川ともう1人の仲間で形成した。各々でLGBT関連のイベントへ出向き、そこで知り合った人の中で「この人とLGBT成人式@埼玉を開催させたい！」と思った人に「一緒に企画を考えてくれる人を募集しています」と1on1(1対1のミーティング)をしていき、2層目となるチーム(LGBT成人式@埼玉実行委員会)を形成させていった。途中、2層目の中にとっても意欲的なメンバーがいたので、コアメンバーの条件(企画の全体を見渡して何が必要かを一緒に考えられる人、週1のコアミーティングに参加できる人)を確認した上でコアヘリクルートした。

2層目の実行委員会は最初、「月に1度の実行委員会 MTG に参加したことがある人」という条件で構成していたが、途中メンバー内で成功イメージの齟齬があることに気づき、コアメンバーが同席した上で再度1on1を行い、軌道修正を図った。それ以降、実行委員会となる人には1on1をすることが必須条件となった。

2) 戦略

実行委員会 MTG の定期的な開催と、当日ボランティアスタッフ説明会の開催(どちらも月 1 ペース)。それ以外はイベントの成功へ向けての事務的な準備に追われてしまい、チーム編成がうまくできなかった。リーダーもうまく仕事を振ることができなかった。結果、「気づいた人が仕事をする」ということが起き、特定のメンバーに仕事の負担が大きくなった。

使われたスキルの解説 1.

価値観の共有で関係を構築するスキル<関係構築>

LGBT 成人式@埼玉は松川さんともう 1 名のワークショップ参加者の 2 名が 2015 年 6 月に最初立ち上がりました。お 2 人とも特に LGBT のネットワークに属していなかったため、様々な LGBT 団体のイベントに参加し、積極的に 1 対 1 のミーティングを行い、価値観の共有が出来た人をコアや 2 層目の実行委員会にリクルートしていました。印象的だったのは松川さんが『ストーリー・オブ・セルフ』で自分の価値観を原体験と共に伝え、また相手の価値観の源泉となる原体験を『コーチング』で引き出すと「ああ、この人とは一緒に活動できる」と思える」と言っていたことで、これはまさに価値観で繋がるコミュニティ・オーガナイズングだと思います。16 名の方と 1 対 1 のミーティングをこの 8 ヶ月あまりでした。

また松川さんの記録にもありますが、メンバーに加わる人には必ず 1 対 1 のミーティングをして価値観の共有をすることにした、ということで、価値観の共有が徹底して行われ、LGBT と Ally など様々な人が協力しあう素晴らしい成人式になりました。

3) 広がっていく組織の作り方

2 層目の実行委員会にはイベントの成功のために自主的に協力者を探すメンバーがいた。その中で知り合っていた人々から宣伝、協賛・寄付の協力を受けることができた。またその中から当日スタッフ(会場設営・案内、メイク施術、司会進行役、その他イベントプログラムに関わること)となる人、そして実行委員となるメンバーも出た。

同時に、3 層名となる当日ボランティアスタッフを集めるため 10 月ごろから月に 1 度「当日ボランティアスタッフ説明会」を開催した。呼びかけは Facebook、Twitter、実行委員会内の紹介を通して行った。説明会では ing!! の活動方針と LGBT 成人式@埼玉の開催目的の共有、そして「なぜここへ来たか」をそれぞれ話してもらい、価値観や目指す社会が共有できるかどうかを大切にされた。途中、イベントの開催とは違う方向(「実行委員会から抜きたい」「開催するべきではない」)に向かっているメンバーがいた場合、リーダーが 1on1 を行い、コーチングをして何が問題なのかを整理することがあった。

実行委員会の中にはサークル活動や法人で既に県内や都内で LGBT 関連の活動を行っている者もいたが、今回が初めての参加で「LGBT について何かやりたいと思っていた」という思いをもつ者も半分程いた。このように、経験者・未経験者、そして年齢やセクシュアリティがバラバラ(パンセクシュアル⁵、X ジェンダー⁶、トランスジェンダー、バイセクシュアル、ホモセクシュアル、ヘテロセクシュアル⁷、クエスチョニング⁸等)なメンバーが集まり、県内に数個ある LGBT 関連団体のうちのひとつとして「LGBT 成人式@埼玉実行委員会」が形成された。その中でも、一度に 100 名以上が集まる大きなイベントを開催したのは、おそらく弊団体が県内では初めてであった。閉式時にはほとんどのメンバーに「来年も開催する」という認識があり、今後 LGBT 成人式@埼玉を毎年開催するための持続可能なメンバーが集まったように思う。

実行委員会 MTG や当日ボランティアスタッフに提示した価値観は、下記のとおりとなっている。

(1)ing!!活動方針

私たちは、個々の性指向や自己の求める性のあり方を表に出せず孤独を感じている人でも、自己を肯定して生きていける社会を目指しています。

(2)LGBT成人式@埼玉 開催目的

- ・自分が生きている場所で、ありのままの自分を自由に表現したいと思っている人。また、そういった友人や家族を応援したい人。みんなが集まって「成りたい人になる」ことを祝福しあい、「あらゆる性をもつ私たちはここにいる！」ということを実感できる場所をつくること。
- ・多様なセクシュアリティの人々が互いの思いを共有し、繋がりをつくれる場所にする。

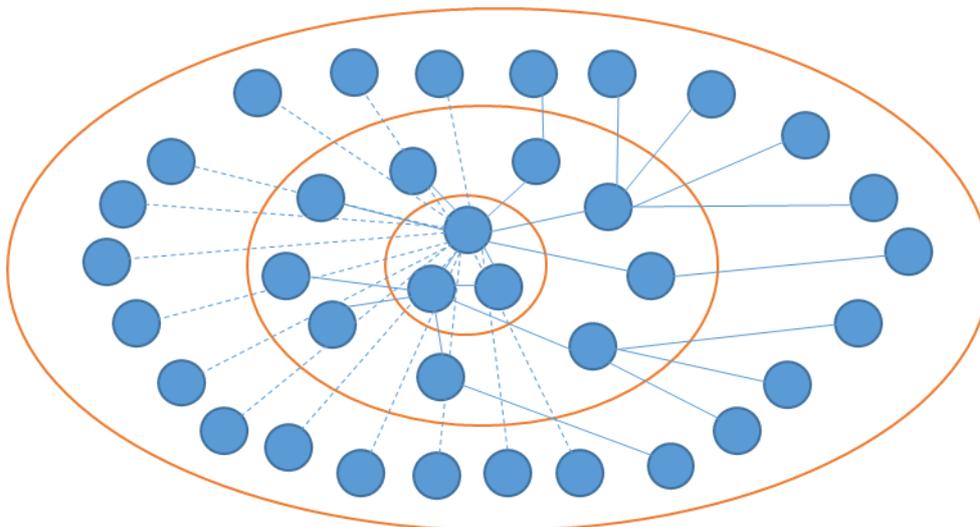
⁵ 汎性愛。同性も異性もどちらともいえない人も恋愛対象。性別で分けない。(牧村朝子『百合のリアル』株式会社星海社 2015 参照。

⁶ 他者に判断された性別でも、男性でも、女性でもないあり方を選ぶもの(牧村同著)。

⁷ 異性愛者のこと。

⁸ 性に対するあり方をまだ決めていない、もしくは、あえて決めていないこと(牧村同著)。

スノーフレークの図



※青の実線はリクルートの結びつき、点線は説明会（一括してコミットメントを得る）の運営、赤の実線は層を示す。

使われたスキルの解説 2.

チーム間の役割分担をするスキル<チーム構築>

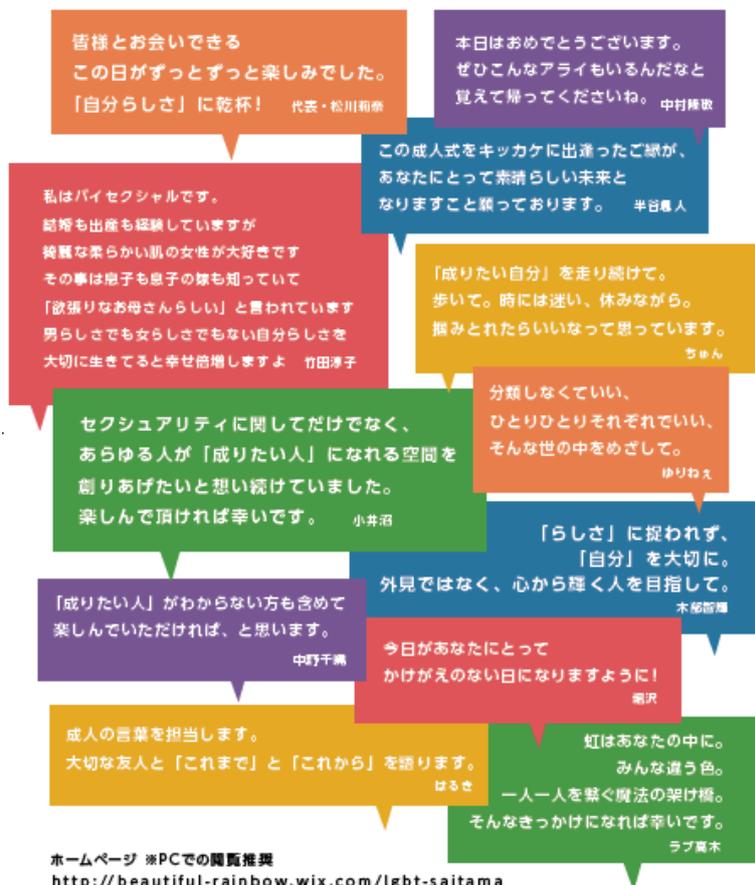
当初二層目である実行委員会のモチベーションが上がらないという問題がありました。コーチングにて事情を聞くと、コアチームと二層目の実行委員会のチームの役割分担が上手くできず、実行委員会メンバーとの隔たりがあることが分かりました。そこでチーム構築の所で重要な「役割分担」を明確にするため、チーム間の役割分担をコアチームで話し合い、それを実行委員会にも共有することにしたところ、それぞれの責任範囲が明確になり、実行委員会にも主体性を持つ人が増えました。

一層目はコアチーム、二層目は実行委員会、三層目は当日ボランティアと様々な関わり方を用意し、スノーフレークできるようになっていました。

4) 各ピークアクションの目標設定、アクション、振り返りを行い、次の活動に活かす

最終ピークのキャンペーンがかなりビッグプロジェクトだったため、それまでにいくつかのピークを作るのが難しかった。代わりとして行ったのが月に1度の実行委員会 MTG とその後の食事会だった。コアと実行委員会メンバーではそれぞれ 1on1 (1対1のミーティング) を行っていたこともあり関係性はある程度築かれていたが、実行委員会同士の繋がりは会う機会が少なかったこと、年齢層が幅広いこともあり、希薄となった。

実行委員会からのメッセージ



5) プロジェクトの現状と今後に向けて

2月6日(土)に最終ピーク「LGBT 成人式@埼玉」を開催した。コアメンバー(1層目)3人、実行委員会(2層目)11名、当日ボランティアスタッフ(3層目)35名が集まり、イベントの参加者は139名(うち99名が式典後の交流会参加者)となった。

現在はイベントの後処理(協力者へのお礼、収支決算)を行っている。3月から4月中に実行委員会MTGを行い、記録映像の鑑賞と振り返り、実行委員会メンバーの再結成とチームの再編成を行う予定である。ちな

みに今後行いたいと思っているキャンペーンは、映画の上映会と第2回LGBT成人式@埼玉。

左の画像はイベント当日に配布したパンフレットの中にあるページ。

【コーチングを受けて】

チームあるいは自分が抱える課題についてコーチングを受けることによって、問題が整理され、解決に向けて何をやるか明確にすることができた。それをそのままチームの運営に反省させることができたので、非常に有益であった。学びとして大きかったのは、コーチングを何度も実践し、純子さんや華乃子さんのコーチングを見ることができたこと。自分のチームメンバーへコーチングをすることもあったので、そのための良い勉強となった。コーチングの中では他チームの様子も確認することができたので、同じような課題を抱えていることが度々あった。そしてそれを共有することが励みになることもあった。チームには相談しづらいことも話すことができたので、心の支えとなった。

キャンペーンを通しての振り返り

1. プラス(よくできたこと)

大きいプロジェクトで何度も「自転車から転げ落ちる」ことがあったが、最大ピークのイベント当日には「やってよかった」と心から思うことができた。埼玉県民の LGBT を顕在化するという目的を果たしたという実感があった。

イベント参加者の中に「自分の地元でも LGBT 成人式をやろうと思った」と言った人が何名かいて、キャンペーンの広がりを感じた。

2. デルタ(改善点)

CO の手法を知っているのが自分以外にあと 2 名しかおらず、その手法を知らないメンバーに対してどう説明をすればいいのかが分からなかった。キャンペーン直前の追い込みの時期はあまり実践できていなかったように感じた。

3. 学び

1on1(1 対 1 のミーティング)とコーチングはチーム作りに大きな役割を果たすことが分かった。チーム内でゴールのイメージが共有できていないと感じた時や、違う方向を向いているメンバーがいた時などは、その都度 1on1 を行って問題を整理し、軌道修正をすることができた。「自分の地元でも LGBT 成人式を行いたいのだが、どうやって仲間を作ればいいのか分からない。能力のある人はどうやって探せばいいのか」と聞かれた時、「能力というよりも、目指す社会や価値観を共有できる人を探しました」と伝えた。

Changemakers Academy の WS に参加する前は「何か行動したいけど、何をすればいいのか分からない」「自分にそんな力があるのか分からない」とくすぶっていたが、WS 前に CO のテキストを読むうちに「自分でも社会を変えるための何かができるのかも」と勇気づけられた。WS ではセルフを語ることによって自分の問題関心について繰り返し整理を行うことができたので、それが今のキャンペーンに繋がったと思う。

～報告者プロフィール～まつがわりな

1986 年の沖縄生まれ、石垣育ち。学生時代は琉球史を専攻。ミュージカル『RENT』にはまる。院生時代に地元石垣で教科書問題が起き、有志を募って映画『“私”を生きる』の上映会を企画・開催。卒業後は上京し、会社員・フリーター・特別支援学校教員を経験。その間、



自作の短編一人芝居「私と私のからだとの距離」を友人と公演。現在は児童福祉の現場で非常勤職員をしている。最近は家の冷蔵庫のサボタージュに困っている。

ちゃぶ台返し女子アクション

ちゃぶ台返し女子アクション

鎌田華乃子

【プロジェクトの概要】

1. オーガナイズ・プロジェクトを一言で表すと？（オーガナイズ・センテンス）

私たちは、社会でいわれる「女性らしく」ではなく、「自分らしく」生きられる社会を作るために、「今の状況を変えたい」という東京在勤・在住の女性達と共に、自分の問題が女性共通の問題であることに気付き、「声を出していい！」という実感を得ることで、2016年2月28日に想いを共にする100人の人達と「自分らしく生きよう！」というパブリック・アクション(パレード)をすることを目指します。



運営メンバー



ちゃぶ台返している写真



ちゃぶ台返し後の集合写真



ガールズパワーパレード

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

私は33歳の時に「未婚の今しかない」と一大決心をして留学をしました。しかし留学先では世界中から「家族を連れて来た」「子どもは自国で夫がみてくれている」という女性達が学びに来て、自分の生き甲斐をもっていました。片や日本からの留学生はプログラムで未婚の私一人。私の友

達は自己実現を投げ打って妻、母としての役割を果たしている。そして帰国してからも何か息がつかまるような生き苦しさを感じていました。「何故生き難いのか」と発起人の1人で COJ ワークショップのコーチである大澤祥子さんと話していくと、「日本で女性はガマンし過ぎているのではないか」という仮説がみえました。二人で対話の場を通じて女性達の声を聞いて行ったところ、よき母や妻、娘という役割を果たすことを求められたり、周りに対して従順で可愛らしくあることを期待される、というプレッシャーを感じている。また仕事の面では、長時間労働が当たり前となっている職場で将来子育てをすることへの不安を抱えていたり、セクハラが日常的にあり心を鈍感にするしかなく、職場の華や飾りとして扱われ嫌な思いをしている人もいました。そして事実、日本は世界経済フォーラムが発行するジェンダーギャップ指数が 145 カ国中 101 位と非常に低いのです。

参考:1 位 アイスランド 2、ノルウェー 3、フィンランド 4、スウェーデン 5、アイルランド。アジアでは、フィリピン 7 位、モンゴル 56 位、タイ 60 位 中国 91 位、韓国 115 位

3. どうしたら課題が解決しますか？

まず私自身もそうでしたが、「一生生き甲斐をもって働きたい」と思っている、結婚したり子どもを産んだら、女性が家庭の責任を持ち、妻や母としての役割をしっかりと果たす、ということが当たり前になっています。長時間会社にはいないと認められないことがおかしいと思っても、それが当たり前で変えられるとも思いません。そして、セクハラも日常的すぎて指摘もせずに「ごまかして笑い過ごし、受け止めて」います。でも家庭に責任を持つのは女性だけでなくよいはずですし、自分が傷つく発言や行動に対しておかしいと伝えてよいはず。こういった女性自身も、社会も「当たり前」と思っている事を変えなくてはならないと考えました。そのために自分の抱えている生きづらさを声に出していいのだと実感する場を作ること、そして女性がありのままに1人の人として尊重されていない現状を社会が認めていく、問題があることを認識してもらうことが大事だと考えました。

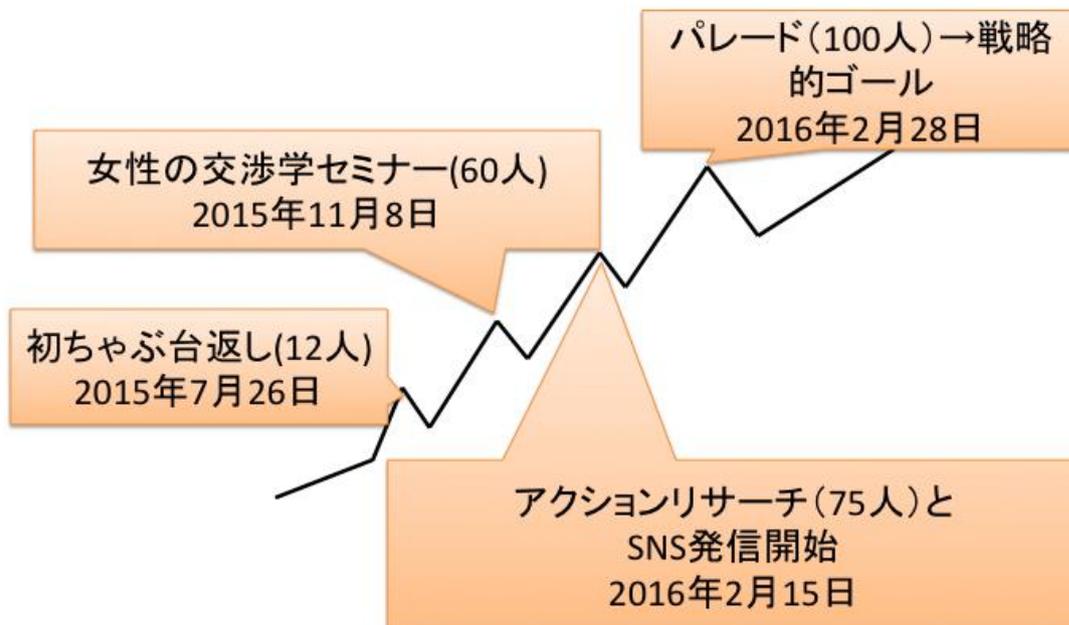
そのため大ゴールを社会でいわれる「女性らしく」ではなく、「自分らしく」生きられる社会を作ること、とし、戦略的ゴールを 2016 年 2 月 28 日に想いを共にする 100 名の人達と「自分らしく生きよう！」というパブリック・アクションをするということに設定しました。

そして自分の問題が女性共通の問題であることに気付き、「声を出していい！」という実感を得ることを変革の仮説としました(問題分析については「戦略」の項目参照)。仮説に基づき「ちゃぶ台返し」というイベントの戦術を考えました。何にガマンしているのか、なんで自分を抑えているのかみんな話合い、その中で自分を抑えるものを口に出してみんな共有します。そうすると自分が感じている制約や悩みは、自分だけじゃなく、他の多くの女性も同じ悩みを持っているということが

わかります。最後に、それぞれ叫びたい声を叫んで、さらに、その悩みや制約を変えるためにどんな行動をしたらいいか、自分なりの考えを宣言します。ただ叫ぶだけでなく、そのバリアを突き破るには、楽しい方法が一番！ということで、段ボール製のちゃぶ台を返すのです。また、ちゃぶ台返しに参加してくれた人が戻って来るイベントとして心理カウンセラーのメンバーの資源を生かしたアサーティブネス等の「女性同士を繋げるイベント」も開催することにしました。

しかし、イベント的な戦術だと参加者はその場ではエンパワメントされたと実感しても戻って来てくれないことに気づき途中からアクションリサーチという、女性であれば誰でも主体者となって参加できるリサーチ活動に変更しました。これは今の社会で生きる女性が何を感じているかを可視化するため、また女性同士が対話を通して問題意識を共有するための、参加型のアクションリサーチです。ちゃぶ台返し女子のメンバーが友達・知人のインタビューをし、インタビューを受けた方が今度はその方の友達・知人にインタビューを実施するという手法で、65人の女性たちの声を集めました。対話を通して、働き方から家庭環境など幅広いテーマについて思うこと・感じることをインタビューしました。戦術を変更した経緯は「各ピークアクションをどのように目標設定し、振り返りをし、次の活動に生かしたか」の項目を参照ください。

4. キャンペーン・タイムライン図



5. タイムライン表

年 月	活動内容・イベント
2015年 5月、6月	大澤祥子・鎌田華乃子で何が問題か話す
7月 26日(日)	ちゃぶ台返しイベント
9月 6日(火)	第一回コアチームミーティング(4人) 第二回ちゃぶ台返しイベント
10月 14日(水)	第一回繋げるイベント
10月 18日(日)	第三回ちゃぶ台イベント
11月 8日(日)	女性の交渉学セミナー
11月 28日(土)	作戦会議 第三回 ちゃぶ台返しイベント
11月から1月にかけて	参加者がホストしてくれた、外部団体とのコラボレーションちゃぶ台返し(KURASOU、下町バージョン、自由が丘バージョン、エスキャリア)
2016年 1月 10日(日)	アクションリサーチキックオフ
1,2月	アクションリサーチ
2月 15日(月)	アクションリサーチの SNS 発信
2月 28日(日)	ガールズ・パワー・パレード

【プロセス】

(1) リーダーシップチームメンバーの構築について

2015年5月に実施した Change.org と共催し、ジェンダー問題についてアクションを起こしたい人を対象とした Changemakers Academy のワークショップをきっかけに大澤祥子さんと日本の女性がもっと生きやすくなることをしたいと話始めました。最初のちゃぶ台返しイベントは2015年7月26日に大澤さんと2人で開催しました。12名が参加してくれ、その中から運営に興味があるといってくれた二名と四人で最初のリーダーシップチームミーティングを9月6日に実施しました。9月、10月のちゃぶ台イベントに参加してくれた2名が加わり、11月の女性の交渉学セミナーに向けて1名が加わり7名体制のリーダーシップチームになりました。

そして11月28日の作戦会議にて5名が加わりました。12月の3回のミーティングではアクションリサーチで何を聞くかについて全員で議論をし、毎回の会議で新しい人が2人ほど加わり、1月に2月28日のパブリックアクションとアクションリサーチを牽引するために体制を作り直しました。リ

リーダーシップチームメンバーも妊娠や仕事の変化で関わり方を変えたい人がでたため、メンバーを変えました。

- ✓ コアのリーダーシップチーム:7名
- ✓ 役割:アクションリサーチ担当2名、2/28 アート作成1名、ロジ1名、ウェブ1名、リクルート1名、全体1名)
- ✓ アクションリサーチのリーダーシップチーム:6名(うち2名はコアでリーダー・サブリーダー、情報管理1名、Facebookグループ管理1名、ツール管理1名、インタビュー1名)
- ✓ 2月28日アクション用のアートを作るチーム:4名(うち1名はコア、3名は明日少女隊というアーティストグループの片達)

役割分担を明確にすることで、それぞれ主体的に動けていました。アクションリサーチの担当とパブリックアクションの担当を分けてそれぞれが自分達の仕事に集中しつつも、リサーチの結果をアクションに反映させる(アクションの際にもつプラカードにリサーチから出た声をデザインすること)が出来ました。一方役割分担においてロジとは何をするか等の定義がはっきりしていなかったと思います。また仕事の繁忙期にあたってしまった人が2名いたため、担当していたウェブとリクルートがあまり進まないで本番直前を迎えてしまい、担当していた方も心苦しくなっていました。相互依存のリーダーシップを意識して仕事の分担が今後出来たらと思います。

共有目的については9月の立ち上げ当初に話していたものの、11月に目指す社会は何なのか、そのために何をするのかメンバー間で共有しきれていないのではというメンバーの不安があったので、12月にどんな社会を目指したいか改めて話す機会を設けました。そこでは1人ずつどんな社会をめざしたいか話しました。話すことで共通点がみえ、一体感が出来ました。そこから定期的に大ゴールを見直す大切さを学びました。

ノームは9月の立ち上げ時に作りました。活動当初は毎回読み直して守れているか確認していて、ノームコレクションもしていました。SOSを出すというノームは仕事をしながらの活動において相互依存を促すよいノームでした。12月にも再度ノームを確認する作業をしました。しかし1月に入り忙しくなるとノームを読み直すことを忘れてしまっていました。またノームコレクションがあまり徹底されていませんでした。それがすごく影響したとは思いますが、時間の守り方はもう少ししっかりと出来たのは何かと思います。今後は忙しくとも最初一分でも時間をとってノームを読み直し、ノームコレクションを徹底することで、さらに強いチームになるのではと思います。

使われたスキルの解説 1.

なぜ自分が参加しようと思ったか語る<パブリックナラティブ/ストーリー・オブ・セルフ>

ちやぶ台返し女子アクションの定例ミーティングは毎回必ずチェックインで「なぜ自分はこの活動に参加しているのか」「女性の問題でおかしいと思う事」などお互いの価値観を知る機会にしています。みな仕事を持ちながらの忙しい中で、会議を打ち合わせする場だけでなく、お互いのことをよく知る機会にしたかったためです。その結果メンバー間の問題意識を共有することが出来ました。

また、ストーリー・オブ・セルフをしっかり訓練する機会も定例ミーティングの中で設け、メンバー同士でフィードバックしあい、お互いを理解しつつ、外の人達を巻き込んで行くにはどうすればよいか練習をしました。

2) 戦略

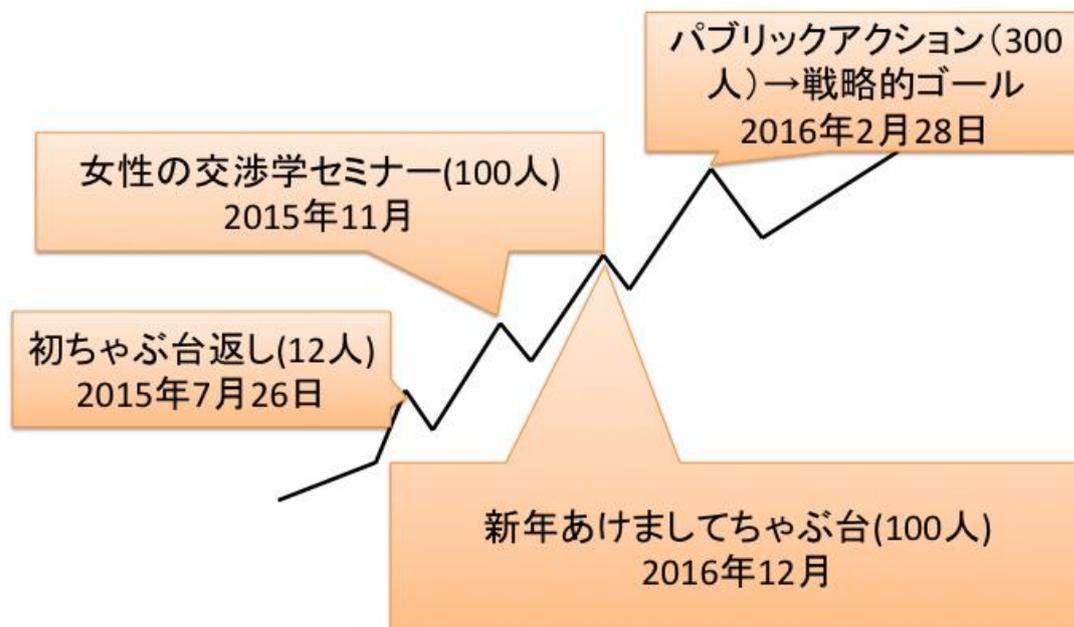
9月にリーダーシップチームミーティングにて戦略IとIIのフレームワークに従い、問題分析、ゴール設定、パワー分析から変革の仮説、オーガナイズング・センテンス、タイムラインを作りました。

あなたの同志は誰か？	
「今の状況を変えたい」という東京在勤・在住の女性達	
変革	
彼らが直面する問題は何か？	その問題が解決されると、世界はどのように違って見えるか？
・女性としての役割、期待「こうあるべき」に縛られている。女性自身も勝手にそう思っている。	・自分らしさが分かって、実現できている女性が増えている。
それらの問題はなぜ解決されなかったのか？	その問題を解決するためには何が必要か？
・解決すべき問題として女性自身が認識していない。(内面化)社会も当たり前とっていて、問題が問題として認識されていない。	・自分の問題が女性共通の問題であることに気づき、声にだしていいんだと実感する(安心感、自信)。

そして9月当初のオーガナイズング・センテンスはこちらです。

【大ゴール】社会でいわれる「女性らしく」ではなく、「自分らしく」生きられる社会を作るために、
 【同志】「今の状況を変えたい」という東京在勤・在住の女性達と共に、
 【変革の仮説】自分の問題が女性共通の問題であることに気付き、「声を出していい！」という実感
 を得て仲間を増やすことで、
 【いつまでに】2016年2月28日に
 【戦略的ゴール】女性を取り巻く環境を変えて行く団体の立ち上げを 300 人のパブリックアクション
 と共に宣言します。

9月当初のタイムラインはこんな感じでした。



9月にメンバー4人で一旦このように作りましたが、11月までリーダーシップチームが7名に増えて行く過程で新たなメンバーに共有をしていきました。またピークアクションの度に見直し、戦略を変更していきました。後の項目で戦略の見直しについて説明します。

3) 広がっていく組織を作る

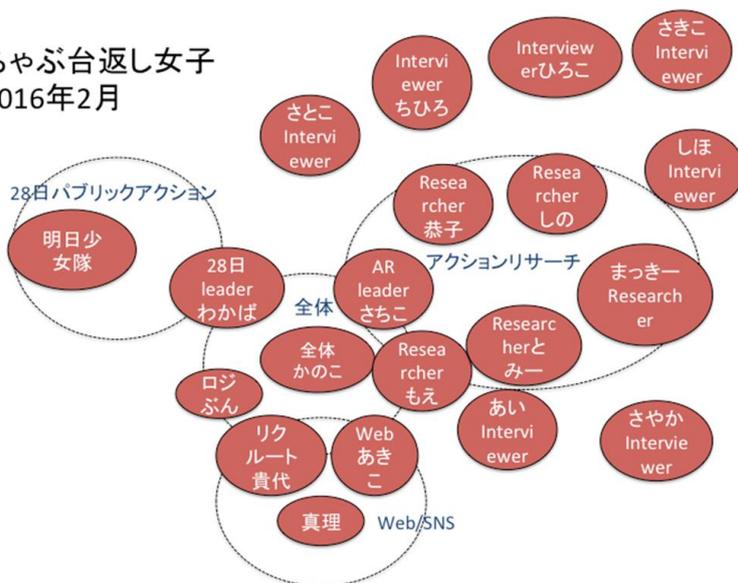
リーダーシップチームの構築の項目でも書いた通り、二層目まではチームとして構築されました。二層目のチームはアクションリサーチチーム、28日のアート作成チーム、ウェブ・SNS チームでした。

二層目チームの構成は以下の通りです。

- ✓ アクションリサーチのリーダーシップチーム:6名(うち2名はコアでリーダー・サブリーダー、情報管理1名、Facebookグループ管理1名、ツール管理1名、インタビュー1名)
- ✓ 2月28日アクション用のアートを作るチーム:4名(うち1名はコア、3名は明日少女隊というアーティストグループの方達)
- ✓ 広報・ウェブ:1名がFacebookページを主に担当。1名がウェブのみ。

アクションリサーチチームは第三層として質問を作る12月のミーティングに来てくれた人がそのままインタビュワーになってくれ、結果を短いストーリーに編集する仕事も担ってくれました。二層目のミーティングにも参加してくれた人いました。誰でも出来るインタビューをアクションにしたことにより定期ミーティングに参加してくれる人はぐっと増えましたし、誘いやすくなりました。

ちやぶ台返し女子 2016年2月



改善点としては特にアクションリサーチチームの熱量がリーダーシップチームと差が出て低かったことです。これはピークを迎えて解消しましたが、活動を続ける中でリーダーシップチームの悩みもありました。また三層目はチームに敢えてしませんでした、うまくチームにする方法はあったのかもしれないと思います。二層目、三層目の成功がキャンペーンの成功の鍵であるとメンバーが実感できるようにするにはどうすればいいのか、今後振返りやメンバーへのヒアリングで掴んでいきたいです。

また自分の友達を活動に呼ぶということをメンバーがもっと出来る環境を整える事が必要だと思います。メンバーへのリクルートは一部の人に限られていました。また私に関係性が強い人が多く、ボランティア組織では関係で組織を維持するため、ピークまでは組織の維持に自分自身に負担が多くのかかっているような気がしました。しかし最終ピークのパブリックアクション、パレードではメンバー全員が「やればできる」という自信と勇気を得て、組織としての一体感がぐっと増したと感じています。

4) 各ピークアクションの目標設定、アクション、振り返りを行い、次の活動に活かす

7月26日のちゃぶ台返しイベント以降、毎回のちゃぶ台返しイベントでは短くても毎回しっかり振り返りをして次の改善に役立てる事ができました。

11月8日の女性の交渉学セミナーの後にそれまでの活動全体を振り返る機会を設けました。振り返り方法はハックマン教授のフレームワーク①問題は解決したか②組織が強くなったか③個人が成長したか、を使い、当初の人数目標に対しての実績も比較できるように整理しました。実はちゃぶ台返しも繋げるイベントも交渉学セミナーも数値目標を達成していなかったのですが、ハックマンのフレームワークのお陰でそれを企画担当した人や自分達を責めるのではなく「なぜ人が来なかったのか？」という視点で振り返る事が出来ました。

同志のターゲット:

女性の生きづらさについて「問題だと言える人」「問題だと言えない人」という能力軸、「問題を言うべきと思う人」「言うべきではないと思う人」目的軸で分類できると考えました。活動の最初の時点では「問題だと言え」かつ「問題を言うべきと思う人」をターゲットにすることとしました。

変革の仮説の見直し:

「自分の問題が女性共通の問題であることに気付き、声に出していいんだという安心と自信を得ること」、を見直し、これまでのちゃぶ台返しイベントでの声を参考にして、これに加えて問題が解決されないのは「ぼやっとなんとなく生きにくい、なんとなく違和感がある、で止まっている」ことではないかと考えました。そして「自分の問題が女性共通の問題であることに気付く」、という部分を強くすることが必要と考えました。

戦術の見直し:

ちゃぶ台返しのイベントは11月までに30人程、繋げるイベントは5人いましたが、いずれも目標には達していませんでした。また運営メンバーも7人と思ったより増えていませんでした。ガマンしないで言いたい事を言おう、という内容に参加者は来てくれるけど、自分がしたアクションとしてFacebookで共有してくれない(会社に対してストレスを溜めていると思われにくい等)、またちゃぶ台返しは「言いたい事を言えない人」にはハードルが高いということも分かりました。また個人のエンパワメントにはなっているがこの女性の生きづらさが社会問題、構造の問題であることにまで理解が言っていないという悩みもありました。仮説の「自分の問題が女性共通の問題であることに気付く」

という点に力を入れるため、ちゃぶ台返しイベント自体はシンボリックで分かりやすいため維持するが、1人の問題に的を絞ってみんなで何故それが起こったのかを分析する内容にしました。

またイベント的なアクションだと参加者は参加するだけで、次のイベントに帰ってこない、主体者にならないという悩みが解消するためにアクションリサーチを考えました。「自分の問題が女性共通の問題であることに気付く」という仮説に基づき、「ぼやっとなんとなく生きにくい、なんとなく違和感がある、で止まっている」という事象について、女性がどういうことに問題を感じていると口に出すことを対話形式のインタビューですというものです。ちゃぶ台返し女子のメンバーが友達・知人のインタビューをし、インタビューを受けた方が今度はその方の友達・知人にインタビューを実施するという手法で、65人の女性たちの声を集めました。対話を通して、働き方から家庭環境など幅広いテーマについて思うこと・感じることをインタビューしました。そのキーフレーズをSNSで発信し、インタビューを短いストーリーに仕立てたものをウェブサイトで発信しました。沢山の女性から共感の声が寄せられ、勇気づけられた、元気になったというメッセージを頂いています。

最終ピークの見直し:

当初の予定は300人規模のパブリックアクションを東京駅の前でと考えていました。しかし現状日本で声を出す、ということは予想以上に大変ハードルが高いことが分かり、目標を100人に下げた事にしました。また団体の立ち上げを宣言しようと思ったのですが、既に団体はあり、活動も進んでいるので、それより「役割にとらわれず自分らしく生きよう」とエンパワメントなメッセージを社会に発信することが次の段階で関わってくれる人も増やす事ができ、参加者にも希望と勇気を与えられるのでよいと考えました。そして予定通り2016年2月28日には、キャンペーンのピークアクションとして「ガールズ・パワー・パレード 2016」を開催することにしました。女性を応援するフェミニストアーティスト団体の「明日少女隊」とのコラボレーションで実現したアクションです。「そのままの私は価値がある」「自分のために生きるのは、ワガママじゃない」「NO といえるワタシ」と書かれたオシャレなプラカードを持ちながら、“Do we have power?” “Yes we do! We have power!”の掛け声とともに、表参道の交差点を笑顔で渡りハイタッチする！という、ちゃぶ台返し女子アクションにとって初めてのパブリックアクションでした。当日は、社会が押し付けてくる「役割」とらわれず「自分らしく生きたい」と願うあらゆる性の方50名が参加しました。最初は恥ずかしくても、仲間や周りの存在や、周りからのエールに勇気づけられ、最後は楽しそうに声を出していました。参加者の笑顔につられ、飛び入り参加する通行人の方達もいました。パレード後の懇親会には37人もの方々が参加し、「楽しかった」「また参加したい」という声がたくさん聞こえました。

使われたスキルの解説 No. 2

アクション後に振り返り戦略とアクションを見直す<戦略・アクション>

アクション・プログラムの有効性をしっかり評価することは戦略と戦術の確からしさ、ゴールを達成できるかの評価において大変重要です。組織論の研究者であるハーバード大学リチャード・ハックマン教授が提唱している3つの方法で評価できます。

- ・ 第一に、目の前にある問題は解決できたか？着手したことを終えられたか？ 例えば、学校の本は増えたか？ 環境保護に多くの資金が割り当てられるようになったか？
- ・ 第二に、組織を強化できたか？ 理解を深め、関係性に基づくコミットメントを構築し、新たな資源を生み出すことができたか？
- ・ 第三に、アクションに身を投じている一人ひとりの成長を支援したか？ 学び、自信が付き、エネルギーが湧いてくるかーまたは完全に燃え尽きてしまったか？

ちゃぶ台返し女子ではこの3つの観点でアクション毎に振り返り、アクションプログラムを見直し、戦略そのものも見直す事で同志の力をより引き出し、問題解決に結びつく戦略と戦術に修正していくことができました。

5) プロジェクトの現状と今後に向けて

2月28日のパレードで一つのキャンペーンの終わりを無事迎えることができましたが、ちゃぶ台返し女子アクションは誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指し、これからも活動を続けます。今後は、これまでの活動の中で明らかになってきた女性を感じている生きづらさを無くすような具体的な取り組みをしていきたいと考えています。例えば、託児オプションを増やすことや、パートナーシップを対等にする取り組みなど、特定の問題に対して直接アクションをとり、誰もが自分らしく生きられる社会を、私達の手で作っていきたいと思います。それに向けての第一歩として、自分らしく生きられる社会を作りたいと思う女性たちと共に具体的なアクションを考えるキックオフ・ミーティングを4月17日に開催します。

【コーチングを受けて】

二週間に一度のピアコーチングをメインに受けましたが、第三者に話して自分が取り組む課題が伝わらない、というフィードバックを得る事で、問題の分析の甘さに気付く事ができました。ピアコーチングの一番の利点は他の実践者の課題が自分の課題でもあることです。「イベントの参加者が主

体者になってくれない」、「役割分担が上手くいかない」、など他の実践者の課題は私がその時ちょうど直面していたり、コーチングを受ける課題として認識していなかったけど、「あ、私のチームもそういえばそうだ、、、」と毎回気付きがあり、深める事が出来ました。特にリーダーシップチームがしっかり固まるまでは相談できる人が少ないため、ピアコーチングで悩みを共有できるのは安心でした。また COJ の代表でもあるので、「キャンペーンを成功させなきゃ」、「教えている事に忠実でなくては」、と意識をしていたのですが、純子さんからコーチングを受けて意識しすぎている自分に気付く事ができて、「メンバーのエンパワメントや自分自身の成長にとって大事な事は何か？」と視点を切り替える事ができました。

キャンペーンを通しての振り返り

1. プラス(よくできたこと)

振り返りをピーク毎に毎回できていたのがよかったです。また女性の交渉セミナー後は、今までの活動に対し何か違和感を感じていたのも、メンバーと共に勇気をもって振り返る事ができ、思い切って戦略も変えることができました。二層目チームを作る事ができ、またピークアクションをメンバーで乗り切る事ができて、次のリーダーが見えて来た所もよかったです。

2. デルタ(改善点)

女性全般の生きづらさで、特定のこの問題、と絞れていなかったのも共感を得られる所はありましたが、参加をしてくれる、主体者となって問題を解決したい、というところまでになる人は少ないなと思いました。次のアクションではもっと問題を絞り込みたいです。そして二層目のチームをもっと強く出来たらとも感じています。

3. 学び

パブリックアクションを初めて日本で企画してやりましたが、ポジティブで楽しいアクションをみんなでするともの凄いエンパワメントになることに気付きました。参加者は50人で当初目標の100人には届かなかったのですが、50人以上のパワーを発揮しているように感じました。100人200人でやったような。それは通行人の方が参加してくれたり、応援してくれたのも大きかったと思います。こんなに楽しくアクションして言いたい事が発信できるなら、次はもっと大きい事ができる、社会は変えられる、と自然に思えました。これが人々のパワーが結集した状態なのでしょうか。こんなパワーをもっと感じたい。次のアクションが楽しみです。

～報告者プロフィール～かまたかのこ

私は元々ジェンダーの問題にすごく関心が高い訳ではありませんでした。変えられると思わなかったので問題を見ていなかったのだと思います。NPO(当法人コミュニティ・オーガナイズing・ジャパン)の代表をしているにも関わらず、自信が持てず、男性に何か遠慮してしまっていました。ちゃぶ台返し女子の活動を



をなぜ自分がしたいのかと活動当初に振り返ったとき、私が自信を失っていた理由の一つに「女性の声が尊重されない」、ということを経験したからだったことに気付きました。声が尊重される社会を作る事で、誰もが生きやすい社会を作るきっかけになればと考え、ちゃぶ台返し女子の活動をしています。

おせっかいバトン project

おせっかいバトン project

本多智子さん

【プロフィール】

1. オーガナイズセンテンス

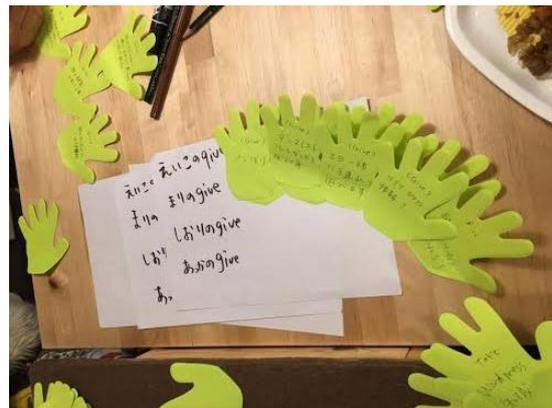
私たちは、都会の子育て世代が「おせっかい」や「あつかましい」関係を取り戻し、今暮らす地域を「地元」と思える地域にするために、中目黒エリア(*)に住む乳幼児から小学生の子どもを持つ世代(主に母)をオーガナイズし、「おせっかいバトン project」を通じて、おせっかいのハードルを下げ、対話を促進する場と仕組みを作ることで、中目黒及び近隣エリアに暮らす母たちが徒歩圏内、自転車圏内に頼り合える相手を持つことを達成します。(*中目黒駅から徒歩または自転車圏内(20分目安))

具体的なキャンペーンゴールとしては、イベント等の「場」に来てもらい、活動趣旨への共感者を「osekkai 会員」として登録。2017年3月までに、「おせっかいバトン project」の認知を中目黒起点に目黒区各エリアに広げ、「osekkai 会員」100名を目指します。

同時に、「おせっかいバトン project」へ共感してくれる地域の店等を掘り起こし、おせっかいバトン project を、「子育て支援」ではなく、子どもを持つ世代による「まちづくり」活動、積極的に「地元」をデザインする活動としての認知を進めていきます。



活動の様子



GIVE できること、GET したいことの可視化

<オーガナイズングセンテンスの変遷>

●6月のワークショップ直後のオーガナイズングセンテンス

「私たちは、地域のつながりを密にし、今暮らす地域を「地元」と呼べるような地域にするために、中目黒エリアの乳幼児から小学生を持つ子育て世代をオーガナイズし、隣近所におせっかいの良さを伝えることで、2015年12月のクリスマスまでに隣近所クリスマス会、20組100名を達成します」



→「隣近所クリスマス会」を、コアチーム主催ではなく、他者に主催してもらうにはハードルがある。すでに友達同士で行われているママ会とどう区別していくかの定義が必要であり、このゴール設定はあいまいさが残るものという課題があった。

●7月のオーガナイズングセンテンス

「私たちは、地域のつながりを密にし、今自分が暮らす地域を「地元」と呼べる地域にするために、中目黒エリアの乳幼児から小学生を持つ子育て世代をオーガナイズし、隣近所に「おせっかい」と「あつかましさ」の頼りあいある関係を呼び戻す、「おせっかいバトン project」を立ち上げることで、12月中に、「おせっかいバトン」がこのエリアで100名の手に渡ることを達成します。」

→我々コアチーム主催ではなく、他者にホストとしてクリスマス会を開いてもらう、というハードルをなくしたゴール設定を考えたが、「バトンが100名に渡る」ことをカウントする術がないことが課題となった。

●9月のオーガナイズングセンテンス

「私たちは、地域のつながりを密にし、今自分が暮らす地域を「地元」と呼べる地域にするために、中目黒エリアの乳幼児から小学生を持つ子育て世代をオーガナイズし、隣近所に「おせっかい」と「あつかましさ」の頼りあいある関係を呼び戻す、「おせっかいバトン project」を立ち上げることで、2016年3月末までに

①隣近所で夕飯を頼り合う「隣近所晩御飯」を定期開催する(12月まで)

②良さを感じた参加者の中から、「隣近所晩御飯」を自分の隣近所で開催してくれる人が1人でも見つかる(3月まで)ことを達成します。

→具体的にカウントでき、かつ現実味のある「小ゴール」、次のステップとしての「中ゴール」を意識したゴール設定をした。

●10月のオーガナイズングセンテンス(実践ピアコーチング終了時)

私たちは、子育て世代が「おせっかい」や「あつかましい」関係を取り戻し、今暮らす地域を「地元」と思えるよう、人と地域のコミュニティデザイン(地元デザイン)に取り組むチームです。

中目黒エリアに住む子育て世代をオーガナイズし、「ご近所ご飯会」を毎月定期開催。これをおせっかいの実験の場及びコミュニティデザインに向けた対話の場とすることで、

2016年7月までに、「おせっかいボタン project」が中目黒から目黒区各エリアで認知され、イベント参加者が延べ100名になることを目標としています。同時に、「おせっかいボタン project」へ共感してくれる地域の企業、店等の掘り起こしをし、おせっかいボタン project を、「子育て支援」ではなく「まちづくり」活動としての認知を進めていきます。

→毎月の「ご近所ご飯会」の開催を重ねる中で、課題として感じていることをゴールに盛り込んだ。具体的には、「母子が集まるママ会の域を脱していない」こと、「イベントとしては楽しんでもらえているが、作り手ではなく参加者で終わってしまう」ことを課題に感じ、「まちづくり」、つまり、母子に閉じずにまちの人とつながり、自分たちの手で「地元」を作っていく、デザインする、という視点をゴールに入れ込むこととした。冒頭のオーガナイズングセンテンスを設定し活動に取り組んでいる。

2. 誰にとってのどんな緊急の課題があるか。なぜ私たちがこの活動をしているか。

子育て期の育児ストレスは、私たちにとって他人事でない課題です。テレビで虐待のニュースを見聞しますが、そのたびに、街中で「普通」にベビーカーを押している一見「普通」に見える私にとっても、内心、それは他人事ではなく、自分も紙一重のところにいる瞬間があることが頭をかすめます。

私の場合は恒常的ではありません。あくまでも瞬間的です。ただ、思い通りにならない乳児を前

に、思い通りにならないのが当然だとわかりながら、こらえてこらえて、でも瞬間的にプツッと糸の切れる感覚を心の奥底に感じる事が、6年間の子育ての日常の中にはありました。

こどもに手をあげることはしなくても、夕方や夜、夫不在のときに乳児が何時間も泣き続けてどうにもならない状況に、忍耐と張りつめた糸がプツッと切れて、「わーーーーーっ」と叫んでしまったり、言葉がわかるわけがないのに「うるさい！」と叫んでしまったり、衝動を何とか昇華させて、実際に手をあげることは選択しないものの、自分自身がギリギリのところにいる、と感じることが、子育てを始めてからありました。

虐待の問題に対して、行政は例えば乳児健診で親の様子やバックグラウンドを見てフィルタリングしたり、「189」番号を設置したり、予防や対応措置を用意しています。事件に出てくるような、目に見える暴力やネグレクト等の深刻なレベルへの介入は行政に任せる分野だと思っています。

一方、私たちが課題に捉えているのは、「一見普通に見える親」が抱える育児ストレスです。行政のフィルタにはもちろん引っかかることはなく、昼間は普通にママ友とランチを楽しみ、ベビーヨガに出かけ、家に閉じこもることもなく、産後鬱にも見えない人が、それでも家にこどもと2人きりにいるときに、瞬間的にプツッと糸が切れる。24時間365日、子ども中心の生活。昼間は出歩き、家に閉じこもらない生活をしたとしても、子ども中心。全ての時間を自分でコントロールできていた独身、産前までの生活と、産後の新生活のギャップは、それそのものがストレスの元であったりします。しかしながら、彼女たちは、普段のママ友との会話の中で、こどもや夫の愚痴レベルのことは話せても、心の奥底で感じているしんどさをオープンにしません。日中の、朗らかな母たちを見ていると、「こんなネガティブな気持ちが起こるのは自分だけかもしれない。」と心をオープンにできないのです。「自分も虐待する親の気持ちがわかる」なんてことは夫にすら言うことができないかもしれません。

血縁地縁のない都心での子育ては、「孤育て」と表現されることが多いですが、「孤育て」は友達がいらないことではない、と考えます。本音で話せる親友と呼べる友達がいても、遠くだったり、子どもがいると生活時間が変わってきたり、会って話してほっとすることができなかつたり、きついつきに助けてと言える仲間が子育てをしている現場、近所にいないことが、課題だと考えます。

3 どうしたら課題が解決するか（仮説と戦略的ゴール）

以上のことから、育児中は遠くよりも、子育てをしているその土地の徒歩圏内自転車圏内に「ちょっとお願い」と頼り合える関係、「おせっかい」や「あつかましい」関係を作ることが、ストレスを軽減させると考えました。

一方、「おせっかい」や「あつかましい」関係を作りましょう、と呼びかけても、「おせっかい」そのものに「受け入れられなかったらどうしよう？」という感情的なハードル、及び、具体的に何のおせっか

いをすればよいのか？どんなお願いをすればよいのか、という行動のハードルがあると考えました。よって、この2つのハードルを下げる「おせっかいをする口実」をつくれば、関係性を作れるのではないか？というのが我々の仮説です。

<おせっかいをする口実のための戦術>

①おせっかい「バトン」プロジェクト という概念

感情的なハードルを下げるために、このプロジェクト名にもある、「おせっかいバトン」という概念を考えました。これは「おせっかいをしてみましょう。おせっかいを受けてよかったと思った人は次の人にバトンを回しましょう」というスローガン。自分自身をおせっかいな人、にしなくても、バトンをつなぐためにプロジェクトに乗っかっておせっかいをする、という口実を与える。

②おせっかいの「実験の場」としてのイベント開催

おせっかいや、頼り合いのある関係性の良さを体感してもらうイベントとして「osekkai 食堂」を開催。ここに集った人たちは「おせっかい」のキーワードにひっかかって来てくれた人たちなので、この場は「おせっかい」したり「ちょっとお願い」したりすることのセーフティが保たれた場所。ここでおせっかいやあつかましい関係で、普段感じる育児ストレスが少ないが無い夜を体感してもらう。

③それぞれの GIVE できること、GET したいことの可視化

誰が何をできるか、誰が何をしてほしいかが分かれば、具体的におせっかいやお願いがしやすい。②の「osekkai 食堂」にてお互いの「できる」と「ほしい」をシェアし、可視化する。その後 Facebook でグループを作り、日常生活で頼り合いが生まれる。

4. タイムライン（年月と活動内容、イベント）

のべ参加者 90 組 214 名、参加企業/店舗 10 店

①「ご近所晩ごはん会」の主催： のべ参加者 57 組 140 名 参加店舗1店

②「ご近所ハロウィン仮装行列」の呼びかけ： のべ参加者 8 組 25 名 参加企業/店舗 8 店

③子育てワークショップの招致： のべ参加者 25 組 49 名 参加店舗1店

7/14/2015	第1回ご近所 晩ごはん会 (キックオフ) =ピーク1	10組 24人	学習塾の事務所	コアメンバーのリクルートを兼ねたキックオフ集会 参加したメンバーで近所の商店街に買い出しに行き、おにぎり+買ったお
-----------	-------------------------------------	---------	---------	--

				惣菜を食べる会。
7/23/2015	第1回さらしおんぶ&防災講座	6組 12人	公共施設の和室	「おせっかいボタン project」という名前を広めるため、かつ、同じ地域の人とともに同じ内容を学ぶことが、地域の関係性を育む意図で、我々目線で「いい」と思うワークショップを招致。 (実際は他地域からの方も多く、1回限りの付き合いも多かった)
7/26/2015	第2回さらしおんぶ&防災講座	6組 12人	公共施設の和室	上記イベントが好評で週末バージョンを開催。
8/31/2015 9/6/2015	lon1 mtg 2件(ピーク1となった初回のご飯会にて関心を寄せてくれた方をリクルート)			
10/6/2015	第2回ご近所晩ごはん会(育休ママが下ごしらえしたものを皆で食べる会)	11組 25人	公共施設の和室	8,9月に2名リクルートし、コアチーム4名体制。「いつもより“ラク”になるかどうか」の実験の場として開催。アンケート結果より、「ラク」にはならなかったが、いつもより怒らなくですんだ、という意見をもらう。 食事は、トン汁を事前準備。おにぎりを現地で握る。
10/25/2015	ご近所ハロウィン仮装行列	8組 25名. 参加店舗 8		既存の商店街が開催しているハロウィンイベントに子どもを連れていくではなく、地元の声をかけて、協力企業、店舗を募る。「地元」を作るための試み。
10/28/2015	第3回さらしおんぶ&防災講座	6組 12人	公共施設の和室	好評につき第3回実施。
11/20/2015	第3回ご近所晩ごはん会(「それぞれの「地元」をシェアする会」)	10組 26人	公共施設の和室	前回、前々回は食事準備に追われ、話すことにフォーカスできなかったため、ご飯は各自持ち寄り、それぞれの「地元」はどうだったかをシェアし、これから作る「地元」に意識を向ける会。
12/25/2015	第4回ご近所晩ごはん会	10組 21人	町会事務所 集会室	7月よりコンタクトをとっていた「町会」組織の集会室を、使わせてもらう。町会の

	(ご近所クリスマス会)			役員等、多世代が集うことに、「地元」感を感じる参加者の声があった。
1/19/2016	第5回ご近所晩ごはん会	8組 21人	中目黒八幡町会事務所 集会室	
1/29/2016	目黒区の「まちづくり活動助成金」へ応募			
2/14/2016	第1回お父さんの手作り絵本トリップ	7組 13人	Book café[under the mat]	これまで母子の集まりがメインであったことから、お父さんが参加できるイベントを開催。
2/16/2016	第1回中目黒 osekkai 食堂=ピーク2	8組 23名	Book café[under the mat]	毎回のご近所ご飯会での反省点として、その場がワイワイ楽しくて終わり、となること、母子サークルのノリを超えられていないこと。そこで、ご飯会の場が「おせっかい」のバトンを連鎖する発信場であること、おせっかいという価値に共感する人が集まれる場所になるように、名称変更、かつ、お店での開催。参加者各位の GIVE と GET のシェア。

【プロセス】

ワークショップに参加したきっかけは、子育て中に感じているけれど普段は誰も口にしない、「しんどさ」の部分を何らかの形で解決したい、と、当事者としてずっと感じていた課題意識からでした。「普通の人が、世の中を変える仕組みを学ぶ」という今回(ChangeMakersAcademy)の募集要項を見て、これまでのもやもやに対して、専門的なバックグラウンドは何もない普通の自分が、何かアクションする術が身に付けられるかもしれない、という思いで応募をし、参加することになりました。

前半2日、後半2日に分けた日程構成になったこのワークショップでは、後半2日に参加するためには、それまでに自分がアクションしたいことについて、一緒にやってくれるチームメンバーを見つけてくるという課題が課せられました。

私は、以前から、このモヤモヤをシェアしたことのある仲間(Kさん)にアポイントを取り、話をして、彼女とチームを組み、実際のアクションに向けた戦略づくりを、彼女とともに後半のワークショップの

中でしていききました。

ワークの中で、私たちは活動名を「おせっかいバトン project」としました。ゴールは「おせっかいやあつかましい関係を取戻し、地元と呼べる地域を作ること」戦略は「おせっかいバトン project」の名前に込めた、「バトン」という概念。「まずはおせっかいをしてみましょう。おせっかいをされてよかった人は、次の人におせっかいのバトンを回しましょう」と、連鎖させることで地域におせっかいの輪を広げ、おせっかいやあつかましい関係のある地元にしていく、という道筋をひきました。

そのための戦術として「ご近所ご飯会」を月1回定期開催することを計画。「おせっかい」をすること、をキャンペーン化しても、具体的に誰が何をするのかわかりにくい、という問題があります。そこで、実際におせっかいやあつかましい関係が生まれる場として、「ご近所ご飯会*」を開催することにしました。子育て期の親が最も「ちょっとお願い」の手が欲しい時間、最もストレスフルになりがちなのが、「夕飯」の準備から寝かしつけまでの平日 17時から21時までの4時間。（*2016年1月までの呼称は「ご近所晩ごはん会」、2016年2月より「中目黒 osekai 食堂」）この平日の「夕飯」時間に地域の皆で集まり、一緒に作り、一緒に食べて片付ける、までを、パーティではなく、あくまでも日常の共有の場として設けることで、おせっかいやあつかましい関係を、実際に体感してもらい、おせっかいのバトンを回していくキャンペーンの発信の場、両方の位置づけとしました。

初回のキックオフ集会としての「ご近所ご飯会」は運営メンバーのリクルートの場としても意図していました。おせっかいバトンの理念を説明し、その価値に共感してくれた方2名が運営に参加してくれることになった他、人や場所のネットワークを持つ協力者も出てきてくださいました。このメンバーでコアチームを作り、9月半ばから全4名のチーム構成になりました。

コアチームメンバー（全員未就学児の子どもを持つ母）

Tomoko	コーディネーター	外部との交信。アンテナを張り、プロジェクトを広げ、外部とつながる役。企画発案
Kさん	コントローラー	やるべきことを確実に推進、実行する役。企画が発散するTomokoを收拾する強力な女房役。
Oさん	おせっかい推進役	目黒に根付く老舗和菓子屋の女将として、「地元」と子育て世代の架け橋。
Tさん	こども企画、	元舞台役者で保育士資格取得中。Tomokoの企画のディスカッション相手

使われたスキルの解説 No. 1

価値観の共有で関係を構築するスキル<関係構築・ストーリー・オブ・セルフ>

本多さんは一ヶ月間で二人のメンバーをリクルートしてチームでワークショップに参加されました。お二人とも元々知り合いでしたが、価値観を共有し、関心と資源を交換しあう一対一のミーティングのスキルを使ってリクルート。その後1人はコアチームから離れましたが、さらに2人リクルートし4人でプロジェクトを進めています。非常に良いのは価値観の共有を一対一のミーティングやチームミーティングを通じて4人でしっかり出来ているため、「おせっかいを日本、世界中に広めよう！」とビジョンが共有できていることです。このため、チームに困難が生じても乗り切る力があります。

コアチームは定例ミーティングをもつことを、最初のノームで決めており、発足当時(6月)~8月は週1回水曜日のランチタイム、としていました。が、ランチタイムは食事をしながら話す上にこども連れになるため、4名体制になる直前に、以下のように変更しました。

- ・ご飯会イベントのための事前準ミーティング及び反省会+次回向けミーティングを月に2回(隔週)、保育園への迎え前に1時間
- ・中長期的展望や、活動目的、理念等、足元のイベント以外のことを話す会を月に1回 2,3時間(子どもの寝かしつけを終えた21時半以降に集合)

この定例の形にて、どんな目的でイベントを行いたいかなど戦略や戦術、イベントのPDCA両方満たしたミーティングを4名で行うようになりました。2名から4名に増えたこと、そして、増員タイミングまでに自分たちに合ったミーティングスタイルを見いだせていたことで、私たちのミーティングは以前に比べパワフルになったような実感がありました。

続く第2回~5回は、「おせっかいの『実験』の場」とうたい、どのようにすれば「おせっかい」を体感してもらえるか、参加者が普段のママ会以上の「つながり」を感じてもらえるか、運営のやり方、場所、内容を模索しました。

会を重ねる中で見えてきたことは、3つです。一つは、場を共にするだけでは、つながりは薄く、もっと対話する時間が必要だということ。2つ目は、こどもは集まる人数が増えると2倍、3倍のエネルギーになり、なかなか思うように意図する場づくりは難しいということ。そして3つ目は、のべ参加者は増えるものの、その日の単発イベントに「参加する」というところに終始してしまい、共通の価値(我々の場合は「おせっかい」)に紐づいた「層」としての拡がりに欠けるということです。

これらは今の私たちの課題であり、毎月開催するこの場を、そもそもの「おせっかいボタン」のゴールである「おせっかいやあつかましい関係を取戻し、地元と呼べる地域を作ること」の布石となる位置づけにするためにはどうすればよいかを改めて考え、2016年2月の会より「ご近所ご飯会」ではなく、「中目黒 osekai 食堂」という名前に変えることにしました。これには2つの意図があり、1つはイベントの名称に osekai の文字を入れることで、「おせっかい」に意識が一瞬でも向けること、そして頭に「中目黒」と入れることで、違う場所でスノーフレック式な拡がりの可能性を持たせることです。

オーガナイズの展望としては以下のように考えています。「osekai 食堂」というネーミングに関心を寄せてくれた方たちが、リアルな場に集まり、子どもをお互いに見合うとともに、大人が対話をする時間を設ける。対話の中で、それぞれの GIVE(できること)と GET(してもらいたいこと)をフセンに書いて洗い出し、具体的におせっかいしあそうな内容を共有する。洗い出した内容を、月1のこの場だけでなく、日常の中で活かせるように、任意参加の非公開グループに osekai 会員として登録していき、実際に、ちょっとお願いしたいこと、そのグループの中で気兼ねなく発信して、実際の頼り合いが生まれる。osekai 食堂を入口とした、気兼ねなくおせっかいをし合えるプラットフォームに仕立てていくことが、このプロジェクトの展望です。

今後のプロジェクトの動向としては、1月末に区のまちづくり助成金に応募しており、4月に審査結果が出ます。これに応募をした理由は、上述の課題にある、大人が対話する時間を設けるための託児費用や、層としての拡がりを持たせていくためにロゴやホームページを作る費用の捻出、そして、「助成金をとった活動である」という露出があることで、人や場所など、活動への協力を得やすいのではないかと考えたからです。

使われたスキルの解説 No. 2

面白い戦術を考える<戦略>

コミュニティオーガナイズではスノーフレックして参加する人を増やすにあたり、「参加してみたい」「面白そう」と思えるアクションを企画し、そこに人を呼ぶことが一つの重要な活動です。本多さんは月一度の隣近所晩ご飯のみならず、さらしおんぶ&防災講座、ご近所ハロウィン仮装行列を企画、またご飯会もクリスマス会やジモト共有会など、毎回テーマを持たせていました。8ヶ月でのべ参加者75組178名、参加企業/店舗9店をたった1人の想いから立ち上がって成し遂げましたが1人で考えた訳ではなく、この面白い戦術は「コアチーム」の四名のチーム力が発揮されています。チームは毎週一度定例会をもち、前回の企画を振り返り、次の企画や中期の計画を立てています。4人の知恵と経験が活発に交換されるからこそ、面白い企画が立ち上がります。これはコミュニティオーガナイズ非常に重要な、「戦略を作る能力」です。

次の課題はこの企画に来てくれた人たちを如何に、コアチームと一緒に活動を広げる人になってもらうかですが今後の展開が楽しみです。

【コーチングを受けて】

コミュニティオーガナイズで学んだことやコーチングで受けたことは、「普通の人」である自分たちが運営するプロジェクトにはなくてはならない、方法論的指針となっています。今やっているようなことを、やりたいとぼんやりと K さんと考えていたのは、2015 年の 1 月でした。公共施設の会議室の予約をするために団体登録まではできましたが、内輪の集まりではなくオープンなイベントとして、人に呼びかける、という第一歩が踏み出せずに終わっていました。しかし、この学びを得た 6 月以降、パブリックナラティブを盛り込んだ呼びかけをしたり、ゴールに向かった戦略、戦術を整理して、小さいゴールと大きいゴールを 2 つ見据えながら進む、そのフレームワークを知っていることが非常に心強く感じました。特に、プロジェクトが停滞感を感じた時や、運営チーム内の想いがバラけているときに、外からの視点をもって考えることができることは強いです。プロジェクトを走らせて 9 月目になりますが、いつも、「なんだかまだ思うようにいっていないよね」という感覚を皆持っています。それでもプロジェクトを継続できているのは、メンバーがコミュニティオーガナイズのフレームワークを共通認識して、ゴールを見失いそうになったらしっかり話す文化がチーム内にあるからだと思っています。

上述のように、私たちは、コアチームが 4 名体制になる直前に、ミーティングに関してやり方を変えました。このプロセスが、このプロジェクトが初期に解散することなく継続できた 1 つのポイントだと思っています。コアチームは定例ミーティングをもつことを、最初のノームで決めており、発足当時(6 月)~8 月は週 1 回水曜日のランチタイム、としていました。が、ランチタイムは食事をしながら話す上に子ども連れになるため、効率的ではなく、次第にフラストレーションがたまるものとなりました。2 人で毎週集まってはいるものの、目下のご飯会を毎月開催する上で必要な準備や反省点をじっくり話し合うこともできていない、また、ご飯会という目下のイベントのみではなく、そもそもの私たちのゴールや拮がりについても話したいけれど話せない感覚です。このときコアチームであった私と K さんは、お互いに子どもがいるため、お互いの家族生活を邪魔しない形でのミーティング形態が、平日ランチタイムの 1 時間だったのですが、その 1 時間は実質 30 分しかなく、そこに 2 つのトピックを凝縮して話すには、時間が足りませんでした。時間を有効に使うために、アジェンダを用意して話す、というノームを作っていましたが、しかし、そこに乗せたいアジェンダがすれ違っていることを互いに感じるようになっていました。よって、せっかく毎週会っているにも関わらず、前に進んだ感

覚が無く、お互いにフラストレーションがたまりだしたのです。ただ、時間的コミットをどこまで求めてよいか、私自身にもわからず、ミーティングの時間や数を増やしたい、とは言えずにモヤモヤしていました。

そこに切り込みを入れてくれたのはKさんでした。私は当時、このコーチングを受けていたこともあり、いつも、「ゴールは何か、戦略は？ 戦術は？」のフレームワークを突き付けられ、そこにピタッとくる答えを模索しているときでした。そのため、2人で会ったときにはその話をしたいと思い、こんな感じだろうか？ あんな感じだろうか？ とふわふわした議論を彼女に投げかけていました。一方彼女は、今は着実に「ご飯会」というイベントを積み重ね、その実績が積みあがったときに見えてくるものがある、という意見で、ご飯会のPDCAをきちんとすることをミーティングに求めていました。8月下旬の定例ミーティングの日、そのもよもよを、真正面から言われたときは正直きつかったですが、違和感を口に出してもらわなければ空中分解したところを、きちんと伝えてもらってよかった、と自分自身を落ち着かせました。ただ、前向きにはとらえたものの、次会って、話をすることに怖さもあり、次どのように彼女に会えばよいのか、どう組み立てていけばよいのか、ロジカルな整理よりも、関係性が危ういことに対する怖さが勝っていました。私はそのときに個別コーチングを受けました。コーチングを受けて、もっとも自分に活きた問いは「あなたと彼女は、別々の方向を向いていると思いますか？」というものでした。それぞれアプローチは違うものの、目指していることは一緒であり、別々の方向を向いているわけではない、と思って彼女とミーティングをセットし、彼女の言葉を受けて考えたこと、自分の想い、を言葉にして、2人の解決策として出たのが、ミーティングのやり方の変更でした。そして、さらに彼女のほうから出てきた言葉は、「もっとお互いを信用しよう」でした。

この過程があったからこそ、私たちのプロジェクトは続けることができているのだと思います。「モヤモヤがあったら、相手を信頼して口に出す」は私たちにとって大切なノームになっています。

～報告者プロフィール～ほんだともこ

1980年福岡市生まれ。転勤の多い親の仕事の都合で、幼少期より全国を転々とする。度重なる転校生活で育ったおかげで、環境の変化に動じず、環境や人の多様性を楽しむようになった。お茶の水女子大学で哲学を志して入学するが、教育社会学に関心が移り転科。学生時代はバックパッカー、社会人になってからも、暇さえあれば秘境を求めて一人旅をしていた。偶発的な出会いや関わりの中で、人生が楽しくなったり、転職になったりすることを感じながら、現在2人目の育休中。



5. その他の実践の紹介

CO 実践をされた方々の記録です。スキル解説は割愛しています。

.....

文化遺産を活用した地域づくり・地域 おこしでの CO

金ケ崎町地域おこし協力隊—Project Manzu 板垣 泰之さん

【プロジェクトの概要】

1. プロジェクトを一言で表すと？（オーガナイズ・センテンス）

私たちは、町の遺跡や文化財を利用した街づくり、町おこしを成し遂げるために、町内外の住民での話し合い（Project Manzu※1）に参加している人をオーガナイズし、鳥海柵※2 を活用するプロジェクトを参加者で企画を達成することで、2017年3月までに、住民主体で鳥海柵のイベントを企画する団体の設立を達成します。

※1（まんずとは東北の方言で「まず」という意味。まず、何かしてみようという計画）

※2（鳥海柵跡は、11 世紀に陸奥国の奥六郡を支配した豪族安倍氏の拠点。国指定史跡）

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

地域、行政、協力隊のそれぞれが課題を抱えている。

地域…地元にある遺跡の鳥海柵を何か活用して、次の世代に伝えていきたい。

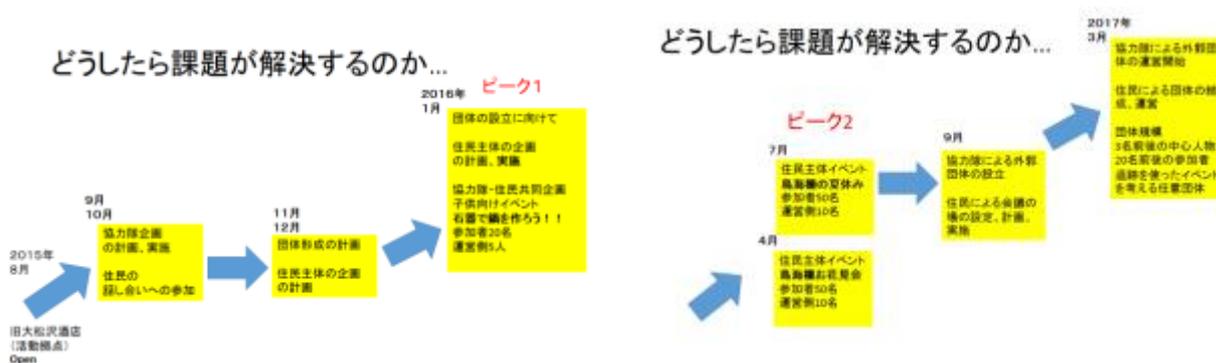
行政…できるだけ地元の人たちで活用方法を考えてもらいたい。

協力隊…様々な人に金ケ崎の文化遺産を知ってもらい、地域の魅力を最大限に引き出していきたい。

この3者がうまくつながる仕組みができることで、金ケ崎町の文化遺産がより有効な地域の歴史をつなげるコンテンツになると考えられる。しかし、現時点ではそれぞれが単体で行われている事業のみで地域へノウハウが伝わりづらく、地域の方たちの動きも方法がわからないという事が多く見られた。それを解消することが必要であるといえる。

3. どうしたら課題が解決しますか？

鳥海柵を地域の方と共に考えていく「Manzu 鳥海柵を考えっぺし！」を定期開催し、地域の方が中心となって活用を考えていく会を発足させていく。定期的なイベントの開催、話し合う場の創出により、事業の進め方、町の雰囲気の変化が今後につながるのではないかと考えている。



4. 戦略的ゴール

地域住民が主体となった歴史遺産を活用していく団体の形成を2017年3月までにおこなう。そのために、遺跡でのイベントを季節ごとにおこなって行く流れを作っていく。

【コーチングを受けて】

自分の置かれている状況の把握や自身のプロジェクトの進捗状況を確認することができる事が非常に大きな利点だと思います。客観視した見方はチーム内では難しいことが多く、常に変化している状況をお互いに把握することができることはメリットが大きく、自分たちがうまくできている点、動けていない点を見つめなおす機会にはコーチングを受けさせていただいて、良かった点であると思います。市民活動はなかなか答えが出にくく、一筋縄ではいかない部分が大いですが、それを一緒に考えていくもう一つのチームの存在はとても心強い存在でした。



鳥海柵



鳥海柵でのイベントの様子

～報告者プロフィール:いたがきやすゆき～

1986年仙台市生まれ、幼少より博物館が好きで博物館に通うようになる。奈良大学文学部文化財学科に進学。大学院卒業後、発掘調査員として勤務するも遺跡や文化財といったものが、日常生活に溶け込んでおらず、特別なものとしての意識が強くあることから、その部分を変化させていかなければ、文化の継承は難しいとの思いから、金ヶ崎町地域おこし協力隊として文化遺産活用をメインに地域づくり、地域おこしに従事する。



都市と地方をつなぎ、三方良しを実現するプロジェクト

大槌町復興推進隊 吉野和也さん

【プロジェクトの概要】

1. オーガナイズ・プロジェクトを一言で表すと？（オーガナイズセンテンス）

私たちは、都市と地方の新しい関係の構築を成し遂げるために、大槌町の役場、町民、支援団体をオーガナイズし、震災後に出来た、支援者やボランティアとの交流の機会を創出することで、2016年1月31日までに、300人規模の大槌ファン向けのイベントを開催します。

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

少子高齢化、過疎化が進む大槌町をいかに持続可能な町にしていくかをゴールに、町内の町民、行政、各種団体とともに、震災後にできた支援者やボランティアとこれから先も続く関係構築（都市と地方の新しい関係）をすることで、課題解決にチャレンジしていきます。



感謝祭の様子 1

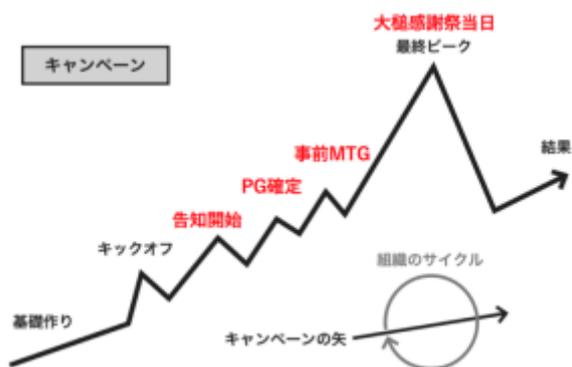
感謝祭の様子 2

3. どうしたら課題が解決しますか？

持続可能な町にするためには、町民が町に自信を持ち、町づくりに積極的に関わることと、外部の人が継続的に訪れる関係（第二の故郷）づくりが重要です。外部の人が大槌を訪れ、町の自然や人の魅力を褒めることで、町民は町に自信を持ち、町づくりに関わるようになります。外部の人が大槌町を第二の故郷と感じるようになれば、大槌の営業を自分からしてくれるようになるため、特産品の販路拡大や、観光誘致につながります。大槌町には震災後に来た大勢のファンがすでにいるため、その大槌ファンを、これからも大槌に来てもらうことが重要です。そのために「おおつち感

謝祭」という大槌町として、支援者に感謝を伝えるイベントを行い、継続する関係へのきっかけとしました。

4. タイムライン図



5. 今後について

地域を持続的にしていくことに大槌町の不登校の子たちが関わることで、見えてくる未来にチャレンジしたいと考えています。

理由は、コーチングを受ける中で、私自身が、いじめや虐待、不登校を経験しており、そのような状況の子たちの傍にいて、次世代の子たちに希望を伝えたいという願いと繋がったためです。

感謝祭の様子

【コーチングを受けて】

あやふやだった点(同志、戦略など)が、コーチングを受けることにより、少しずつ明確になっていきました。自分だけで考えていても、堂々巡りになってしまい、進まないことがあるので、コーチングの有用性を体感することができたのは、非常に有益でした。

～報告者プロフィール～よしのかずや

1980年千葉県出身。

2011年4月に勤めていた東京の会社を退職し、同年5月より岩手県大槌町にて震災支援活動を始めます。

2011年6月よりテラ・ルネッサンスに勤務し、大槌復興刺し子プロジェクトを立ち上げる。

2014年より後任に大槌復興刺し子プロジェクトを譲り、大槌町に



とって必要なプレイヤー（自分で、予算を集め企画実行できる人材）を増やすために、大槌町に復興支援制度を提案。

2014年10月に採択され大槌町復興推進隊として開始された。

2015年2月より、大槌町復興推進隊として活動。現在7名が、地域おこし、水産、中心市街地再生、観光などの分野で活動している。2016年6月「大槌食べる通信」の創刊を目指して準備を進めている。

市民のチャレンジがしやすい生態系をつくる

葛巻徹さん

【プロジェクトの概要】

1. オーガナイズ・プロジェクトを一言で表すと？(オーガナイズ・センテンス)

私達は 市民の地域課題に対するチャレンジがしやすいまち を実現するために、NPOの役割をもっと明確にする必要があると考える花巻市民 とともにわらすっこタウン(仮)のプレイベントを2016年10月、本番を2017年10月までに実施する ことで企業、行政、NPOと一緒に地域課題解決に取り組める花巻を達成できるように取り組んでいきます。

2. 誰にとってのどんな緊急の課題がありますか？

人口減少や地方創生、これらの言葉に代表される事は、すでに右肩上がりの時代はとうに終わり、今までの公的サービスの提供者は、行政。受け手は市民という図式も成立しない時代に入ってきました。今はまだぎりぎり成り立っていますが、被災地の状況をみても明らかのように(*説明いえる?)、市民活動というものは、すぐに盛り上がるものではなくじっくり土壌をつくっていかねばなりません。しかし、これまで地域の資源が比較的潤沢だと思われている当地では、取り組みが後進的である為、市民活動のチャレンジが推進するためには、行政や企業や市民からの理解が必要であり、そうした理解の推進と、成功体験の蓄積をしていく必要があります。

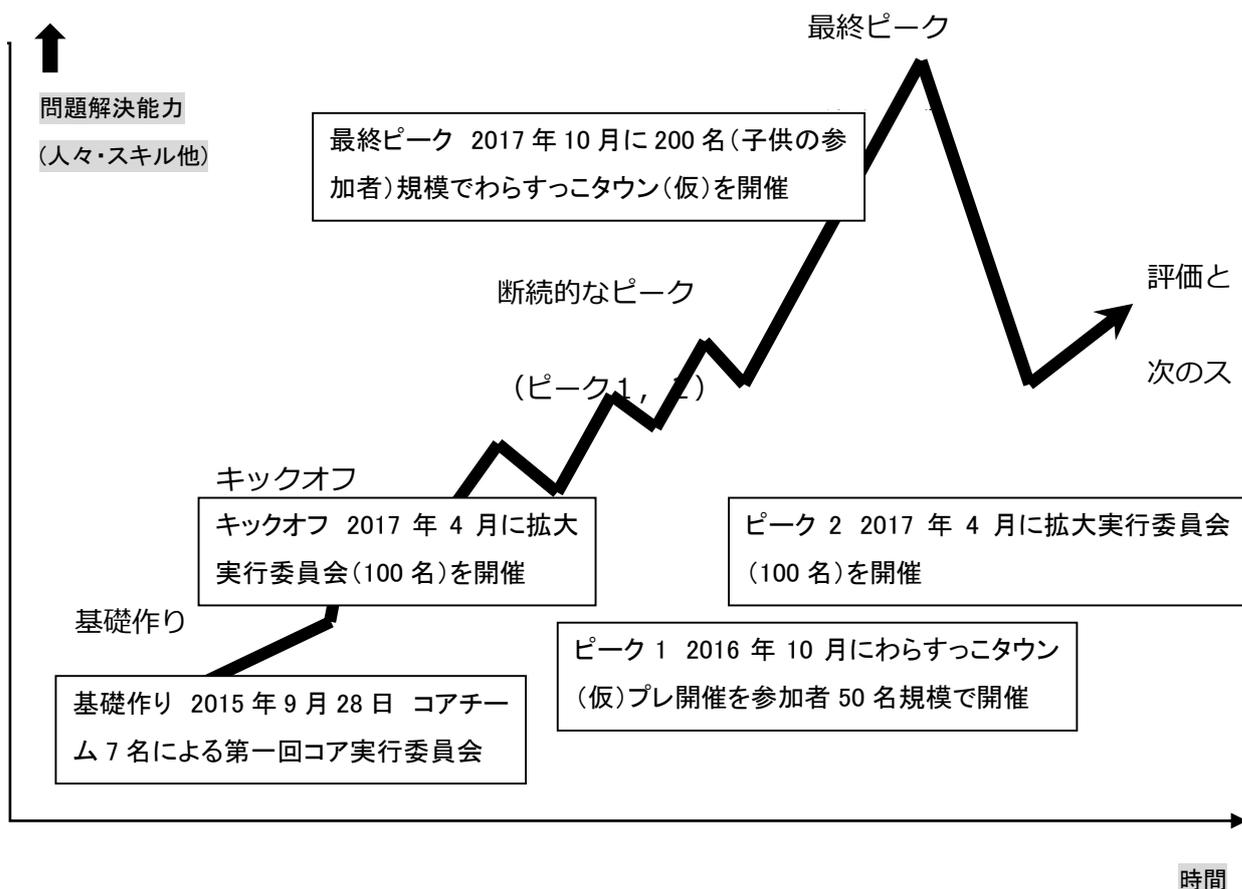
3. どうしたら課題が解決しますか？

そうした中で今、「市民の社会参加が必要」「NPOが社会に必要」という認識を持った老若男女がいます。彼らもやはり、同じ憂いがあり、そうした仲間とともに、「わらすっこタウン(仮)」を今年の9月までにプレ開催を行い、来年の9月までに本番を行うというプロジェクトを推進しています。この事業は、日本各地でも実践されている「ミニミュンヘン」というモデルで、その中でも高知の「とさこタウン」をイメージしています。子供たちに、職業体験だけでなく、社会の仕組み(選挙、納税、行政、起業)を知り、地域の文化の文化を体験してもらおう場です。これに関わる大人もたくさん必要で、行政や企業もかかわります。誰もが経験した「子供」という共感しやすいテーマで取り組む事で、成功モデルをつくり、NPOの理解を広げ、アクションを生み出していきます。。

私たちは(問題)もっと市民が活動できる環境を整えるために、(戦略的ゴール)NPOが企画し、

企業、行政、市民が関わる事業を実施し、同志をオーガナイズし、(同志の資源)市民活動のノウハウや、多世代の力を使い、(変革の仮設)NPOの社会的意義や、存在のメリットを知ってもらうために、わらすっこタウン(仮)を実施します。

4. キャンペーン・タイムライン図



2013年に、当時大学生のBさんと、とさっこタウンのお話しを聞く機会がありました。私としては、それを聞いた時にこれはいいという確信を得ました。しかし、自分ひとりではやれるはずもなく、coのノウハウを活用して実現してみようと考えました。山本さんも、とても主体的にやろうという意思がありましたので、まず二人でどのようにつくっていくかを考えました。

その後、とさっこタウンを運営する、NPO法人高知市民会議の理事長を2回ほど花巻に呼ぶ機会をつくって、市民の方にも聞いて頂きました。そうした中で、こうした活動に想いをもってくれそうな方にお声がけをするタイミングとなり、大きく2タイプの方へ声がけしました。それは「こうした活動のノウハウもあるが、なかなか時間がとれないアダルト世代」「こうした活動をしてみたいがやり方はわからないがまだ未婚なので時間はあるヤング世代」です。Bさんと企画書をつくり、彼らに1on1をして、コアチームができました。

9月からこのコア実行委員会でスタートし、今では月に1回の実行委員会を7名のメンバーで行っていますが、1月の実行委員会でコアチームの増員が決まりました。

9月28日 第一回コア実行委員会

10月26日 第二回コア実行委員会

企画段階での仮ユニット(営業、広報、しごと)での活動開始

11月27日 第三回コア実行委員会

12月23日 第四回コア実行委員会

1月27日 第五回コア実行委員会

実行段階でのユニット確定、活動開始

2月17日 第六回コア実行委員会

20代前半と、30代後半と年代が分かれており、うまくその世代間の違いを活かせるようにユニットを構成。



【コーチングを受けて】

やはり、この活動はボランティアで行っている事もあり、どうしても本業や生業、家族の事などが入ってしまうと優先順位が難しくなります。ちょっとコーチングの意図とは違うかもしれませんが、こうしたスケジュールについて伴走して頂くと、くじけずに継続する事ができる事を学びました。

また、忙しさから場当たりのようになってしまうところも、事前にコーチングを受ける事で、準備周到になれたかと思います。自分で気づかないところや、気づきたくないところを前もって気付けるのは大きなポイントです。あと、頭の中にいろいろな手法がインプットされてることもあるので、なかなか統一したやり方だというのが難しいのですが、それをいざなってもらいました。最近では、ピアコーチもしていますが、ここでも大きな学びを頂いています。

～報告者プロフィール～くずまきとおる

1977年岩手県花巻市出身。大学は福島に進学し、仙台に3年ほど勤務し、ミニUターン。震災前は会社員をしながら、地元の仲間と地域活性化の活動を行い、中間支援の必要性を感じ、2007年からNPO法人 花巻市民活動支援センターにボランティアスタッフとして関わる。震災後は、岩手に帰っ



てくる人たちを受け入れる基盤を整えたい、NPO 活動にチャレンジできる土壌をつくりたいという気持ちから、会社を辞めていわて連携復興センター(IFC)を立ち上げる。事務局長として岩手のNPO 基盤強化と行政や支援団体、企業とのネットワークづくりに力を尽くす。

6. 用語集

事例に出てくる用語の中で、意味をとらえるのが難しい可能性のある語句の説明です。

用語	本書での意味
オーガナイズング・センテンス	CO 実践する際に、自分たちが何のために、誰と共に、どのような取り組みをすることで、いつまでに、どのような状態を達成しようとするのか、を一文で表したものです。チームで共有する方針、あるいは、地図のようなものです。
スノーフレイク(型)リーダーシップ	リーダーシップをとるチームが、一つの目標に向かってそれぞれのメンバーの力を結集できるようにするため、メンバーそれぞれが明確に役割分担をし、互いにどのように協力し合えばよいのかが分かっているチームのあり方のことです。また、メンバーそれぞれがさらに仲間を増やしてサブチームを形成し、引き受けた役割を実践していくことで、主体的に参加する人のすそ野が広がっていきます。このようなチームの構成を図示すると雪の結晶型になることから、スノーフレイク型と呼んでいます。
ドット(型)リーダーシップ (ドット・リーダー)	リーダーシップをとるチームがあっても、実質的に、一人の強力なリーダーがさまざまな役割を引き受けてしまい、他のメンバーは役割が与えられない、あるいは一人のリーダーに依存してしまっている状態のことです。このようなリーダーシップのあり方では、主体的に参加する場が少なく、取り組みのすそ野が広がりにくいですし、中心の1人がいなくなった時に取り組みが途絶えてしまうリスクもあります。
大ゴール	CO 実践を積み重ねた先に達成したい理想の状態を明示した目標のことです。
戦略的ゴール	大ゴールに到達するためには、まず手始めに、期間や地域などを区切って現実的に達成できそうな目標を設定する必要があります。その目標は計測可能なものに設定し、それを戦略的ゴールと呼び、ゴールの設定と共に戦略、戦術をしっかり練って、着実に積み上げていきます。
変革の仮説	「私たちが〇〇をすれば、結果は〇〇となるでしょう。なぜなら、

	<p>〇〇だからです。」という一文で表現する仮説です。目指す変化が生まれていないのはなぜか、をしっかりと分析することで、変革を実現するために、何をすればよいのかを、論理的な理由づけと共に明確にすることができます。</p>
パブリック・ナラティブ	<p>本書の「2. CO とは何か」をご参照ください。</p>
ストーリー・オブ・セルフ	<p>不確実な状況でもリーダーシップを発揮しようと思いついた瞬間と、その選択に現れる自分の価値観についてストーリーで語り、聴き手のモチベーションを引き出すこと。</p>
1:1 (または 1on1、1:1ミーティング)	<p>意識的に相手と関係をつくる「関係構築」の手法の 1 つ。一対一の対話で互いの価値観を探り、共通する価値観、関心を見出し、提供しあえる資源を確認することで、信頼関係を築き、どう協力し合えるかを見つけること。</p>
コーチング	<p>(オーガナイズングにおけるコーチングは)問題に直面した人がリーダーシップを発揮できるように手助けすること。助言を与えるのではなく、質問を通じて相手から解決方法を引き出す。</p>
コアチーム (またはリーダーシップチーム、一層目)	<p>同志 (問題に直面し、立ち向かおうとする人たち) をオーガナイズする上で核となるチーム。4~8 人程度で構成。共通の目的の元、多様なスキル・資源を持つメンバーが集まる。明確なルールを作り、各人が相互依存しながらリーダーシップを発揮する。</p>
二層目、三層目	<p>コアチームの一層、二層外にできるチーム。一層目と同様に各人がリーダーとしての役割と責任を持つ。コアチームメンバー (三層目の場合二層目のメンバー) がリーダーとなり、他メンバーのリーダーシップを育てる。</p>

7. コミュニティ・オーガナイズング・ジャパンについて

コミュニティ・オーガナイズング・ジャパンは、社会課題に対して当事者感覚を持った人々が課題を解決し、自分たちのコミュニティを良くすることを目指すコミュニティ・オーガナイズングを、日本に適した形で広め、実践者を増やすことを目指して活動しています。2014年1月に団体を発足し、2014年7月にNPO法人化しました。

ビジョン

コミュニティ・オーガナイズング・ジャパンは、市民一人ひとりが、自らの価値観にもとづいて能力を発揮し、そのパワーを結集することで困難や課題を解決し、さらにその挑戦が応援される社会の実現を目指しています。

ミッション

そのために、日本においてコミュニティ・オーガナイズングの実践を広める活動をしています。

活動内容

■ワークショップ事業

- ・COワークショップの開催
- ・パブリック・ナラティブ・ワークショップの開催
- ・コーチ・トレーナー(COを教え、伝える人者)の養成
- ・ワークショップ参加者の交流促進

■オーガナイズング事業

- ・CO実践支援(個人)
- ・CO実践支援(NPO、社会福祉法人、労働組合などの組織)
- ・COを活動に取り入れる際に必要な資材、教材の開発

運営メンバー

会社員、教員、国際NGO職員、地域おこし協力隊員、NPO代表など、多様なメンバーで活動しています。

編集後記

実践寄合(東北グループのピアコーチング)メンバーは、鋭い質問を受けハッとしたり、お互いの挑戦を聞きほっこりしたり、笑いが伝染して止まらなくなったりと、心と頭の筋肉をたくさん鍛えてくれました。私の一番の収穫は、実践者のそういった瞬間に立会い、一緒に体感できたことです。

(松澤桂子)

今回、皆さんのレポートを拝見し、私が伴走させていただいているお二方以外にも、東北や首都圏でのピアコーチングをとおして、気づきや励ましを得ながら、それぞれの難しさに向き合っている姿に触れることができました。COによって、困難に向き合う多くの方々が力(パワー)を得られるようになることを目指して、私自身も邁進していきたいと思います。

(小田川華子)

私は実践者としてピアコーチング一員のメンバーとなり、東北はコーチという立場に関わりましたが、オーガナイズが「知識のある人が教える」、のではなく「お互いから学び合う」ものであることを深く実感した一年でした。そして学びと成長に限りはないと勇気を頂きました！来年度より多くの方々の実践を伴走し、より充実した実践事例集を発行することができるよう皆さまと歩んでいきたいです。

(鎌田華乃子)

コミュニティ・オーガナイズング実践ガイド

＝2015 年度実践支援事例集＝

発行日 2016 年 3 月 27 日

編集 NPO 法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン
オーガナイズング事業部

発行 NPO 法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン

<http://communityorganizing.jp/>

連絡先 info@communityorganizing.jp