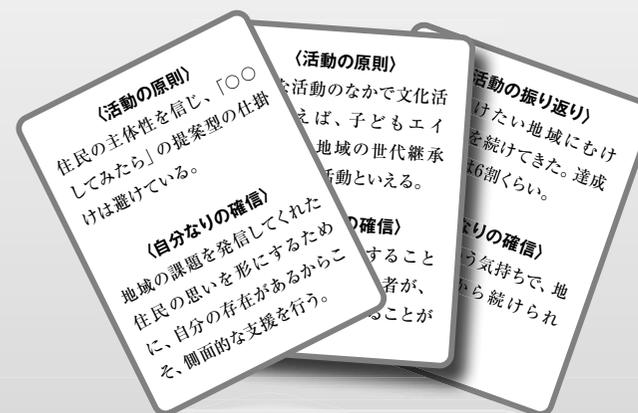


厚生労働省 2020 年度社会福祉推進事業

『地域共生社会の実現に向けた地域づくりにかかわるコーディネーター養成のための研修プログラム開発事業』

地域づくりのコーディネートを担う 人材育成のための カードワーク研修プログラム



2021年3月

平野隆之 著



特定非営利活動法人 全国コミュニティライフサポートセンター

はじめに

- 本研究プロジェクトは、地域づくりにかかわるコーディネーター養成におけるプログラムの開発を目的としている。地域づくりを担う多様な人材が、研修を通して人材相互に理解を深め、地域共生社会の実現にむけての包括的支援体制の構築、さらには重層的支援体制整備事業の推進に、地域福祉や地域づくりの視点から多面的に取り組むことを研修を通して促進する。研修プログラムでは、そのためのコーディネートの方法や、地域福祉と地域づくりが融合する活動の事例を教材として組み込んでいる。
- 本研究プロジェクトでは、次の2つの教材・テキストを開発した。1つは、都道府県や広域でのブロック研修を想定したカードワーク研修の教材である。もう1つは、自治体内における、住民・ボランティア・地域リーダー／地域づくりに関わる職員が参加する合同研修のためのテキストである。
- 本冊子は、カードワーク研修教材に相当するもので、どのような考えのもとに研修プログラムが開発されたのか（第1部）とカードワーク研修教材の実際（第2部）から成り立っている。
- 本研究プロジェクトの委員会の構成メンバーは、冊子の最後に掲載している。
- 本冊子は、厚生労働省の2020年度社会福祉推進事業による研究助成を受けて、特定非営利活動法人コミュニティライフサポートセンターが実施した研究成果の一部である。

CONTENTS

第1部 地域づくりの人材育成の 研修プログラムの開発

I. コーディネートが求められる「地域づくりに向けた支援事業」●4

1. 「重層的支援の体制整備事業」についての国の考え方●4
2. 人材育成に向けての捉え直し：2つの視点●6
3. 3つの領域の人材配置モデル図：人材配置のモデル図の提案●8
4. 人材育成プログラムの応用のイメージ●9
5. 地域づくりに求められるコーディネートの3つの捉え方●10

II. 地域づくりの活動文化への接近・共有を目指す「カード化」●12

1. 人材配置図を基にしたカード化の対象●12
2. カードから読み取る「活動文化」●14
3. 地域づくりの活動文化の共有を目指すカード化●16

第2部 地域づくりのコーディネートを担う 人材育成のカードワーク研修

III. カードワーク研修の目的と達成のための相対化●20

1. カードワーク研修の目的●20
2. カードワーク研修における相対化の方法●21

IV. 地域づくりに向けた支援のためのカードワーク研修： 3つのステップ●22

1. 研修ステップⅠ●24
2. 研修ステップⅡ●32
3. 研修ステップⅢ●40
4. カードワーク研修における感想等●50

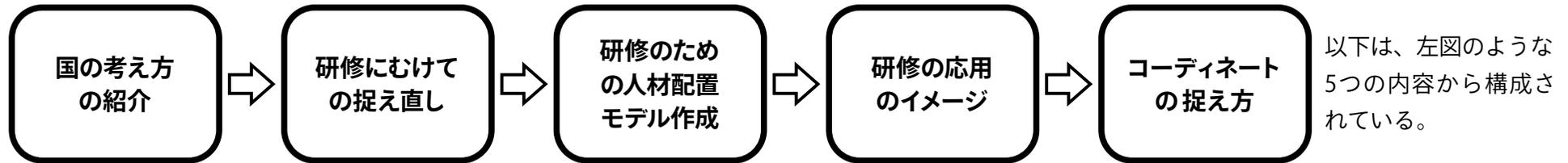
※本冊子で紹介するカードワーク研修用のカードについては以下のURLよりダウンロードできます。

https://www.clc-japan.com/research/2020_01.html



第1部 地域づくりの人材育成の研修プログラムの開発

I. コーディネートが求められる「地域づくりに向けた支援事業」

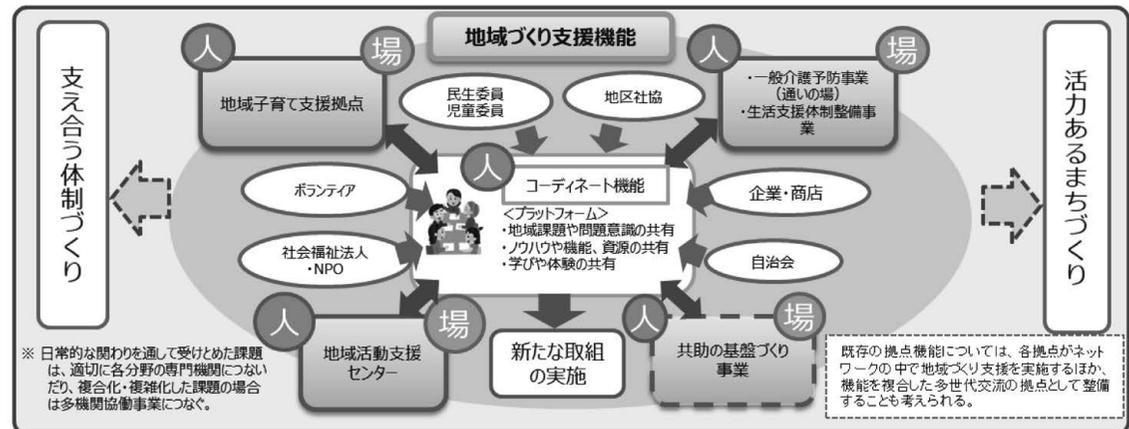


I-1 「重層的支援の体制整備事業」についての国の考え方

1) 同事業の創設について

- 住民が抱える課題が複雑化・複合化する中で、従来の高齢者、障害者、子ども・子育て世帯、生活困窮者など、属性毎に区切られた支援体制では、複合課題や狭間のニーズへの対応において困難が生じている。そのため、複雑化・複合化したニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、「相談支援」、「参加支援」、「地域づくりに向けた支援」を一体的に実施する「重層的支援体制整備事業」を創設している。
- 市町村は、本事業を適切かつ効果的に実施するための「重層的支援体制整備事業実施計画」を策定するよう努める（法第百六条の五）。

その地域が居住地であるか否かにかかわらず、地域住民をはじめとする地域や暮らしを構成する個人や民間企業等を含む関係者全てが地域づくりに参加できる環境を整える。



2) コーディネートが求められる「地域づくりに向けた支援事業」

① 多様な場の整備や参加の機会、活動の活性化を生み出すための、「人と人」「人と居場所」をつなぐコーディネート

- 地域で実施されている個別の活動や人を把握し、住民に身近な圏域を中心として「人と人」「人と居場所」などをつなぎ合わせる。

② 「相談支援」と「参加支援」への効果を生み出すことを可能にする「地域づくりのコーディネート」

- 「地域づくりに向けた支援」を通じて、地域で人と人とのつながりが強化され、個人や世帯が抱える課題に対する地域住民の気づきが生まれやすくなり、周囲の人が課題を抱える本人に声かけをすることなどを通じ、「相談支援」へ早期につながる（効果：地域での孤立が減少し「相談支援」の必要性が低減する）。
- 「地域づくりに向けた支援」を通じて、新たな社会資源が開拓・開発されることにより、「参加支援」においてそれらの社会資源に働きかけ、相談者のニーズや課題に応じたメニューが整備しやすくなること（効果）。

③ 市町村域等のより広い圏域でのプラットフォームを生み出す

- 福祉分野を超えた、幅広い関係者が出会い、学びあう“プラットフォーム”が形成されることで、地域資源の新たな活用策や地域課題の解決策が生まれる場ができ、地域活動の発展や地域社会の持続を支えることに繋がるのが期待できる。

I-2 人材育成に向けての捉え直し：2つの視点

1) 地域福祉が担う参加支援事業を核とした一体化

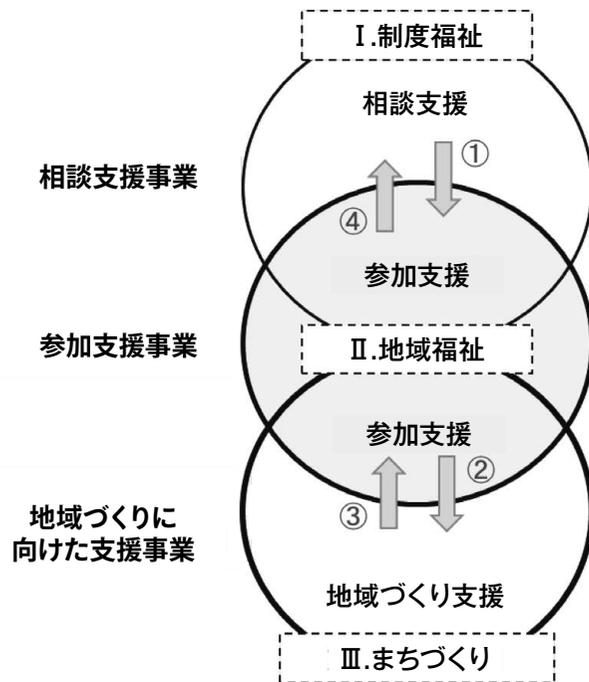


図1 重層的支援体制整備事業の一体化の構造

①重層的支援体制整備事業の捉え直し：参加支援事業＝地域福祉

重層的支援体制整備事業に含まれている「地域づくりに向けた支援と事業」を単独で考えるのではなく、他の2つの事業と一体的に進めることが国の考え方である。その積極的な理由としては、それぞれの支援はつながっていることが考えられる。以下の2)で説明を行うが、相談支援と参加支援は結びついており、地域づくり支援は参加支援の基盤となるのである。

②相談支援事業＝制度福祉、地域づくりに向けた支援＝まちづくり

それを踏まえて、重層的支援体制整備を図1のように整理する。そこで、重要となるのが、3事業に対して対応を設定しているI～IIIの内容である。相談支援事業を規定しているのが制度福祉であり、参加支援事業を担うのが地域福祉である。そして、地域づくりに向けた支援事業を進めるのがまちづくり、というそれぞれの対応関係を設定することができる。相談支援事業と地域づくりに向けた支援事業とを融合する位置に参加支援事業が位置づくとともに、その推進役を地域福祉が担う構造として捉えることが合理的である。

2) 支援事業と個々の支援(各円の内部)との区別

参加支援事業=地域福祉とした捉え方に加えて、重層的支援体制整備事業の一体的実施を理解する上で、ポイントなるのがそれぞれの支援事業と個々の支援(各円の内部)とを区別することである。

①相談支援事業

3つの事業の一体的な実施は、3つの支援の相互の関係を示すベクトル①～④を通して進むことになる。例えば、相談支援事業のなかで実施される相談支援のベクトル①は、同時に参加支援にも取り組んでいるという関係にある。制度福祉として取組まれている相談支援における支援ゴールは、広い意味での地域社会への参加の達成であり、それを強化するための事業として参加支援を含む相談支援事業が位置づくのである。

②参加支援事業

参加支援事業からすれば、一方で、相談支援の条件づくりとしての参加支援事業の性格を持ち、地域生活課題や参加しづらさを抱えた人が多様な場への社会参加を支援する(参加支援のベクトル④)。他方で参加支援事業は、すでにある地域の居場所において、参加しづらさ等を抱える人を拒否することがないように、受け入れ側の意識の醸成や環境づくりに取り組むことになる(参加支援のベクトル②)。

③地域づくりに向けた支援事業

まちづくりの要素を持つ地域づくりに向けた支援事業では、地域の幅広い交流の居場所や拠点づくりを進めるが、そこに求められる多様性、包摂性をまちづくりサイドからも目指すことで、参加支援を促進させることに結び付く(地域づくり支援のベクトル③)。

I-3 3つの領域の人材配置モデル図：人材配置のモデル図の提案

1) 地域づくり領域の人材と福祉人材等との協働

重層的支援体制整備事業の捉え直しを踏まえると、一体化を担うためには、これまで3つの領域で活動してきた人材が領域を越えて相互に協働することが求められることになる。「地域づくりに向けた支援事業」の円滑な推進、そして一体的な実施においては、福祉領域ではない地域づくり（まちづくり）領域の人材と、福祉人材等との協働を進めることが不可欠な課題といえる。

2) 人材配置モデルの作成

人材配置モデルを示す図2では、地域づくりを担うことが期待される人材を3つの領域にわけて配置している（斜線による区分）。制度あるいは施策に裏付けされた名称や、地域福祉と地域づくりの活動組織のリーダーの名称を用いて、それぞれの人材の「立場性」を表現している。なお、行政担当職員を配置図の外に配置している。

3) 人材相互の協働を意味する地域づくりコーディネーター

相談支援・地域福祉・地域づくり・行政担当に想定される人材すべてが、地域づくりコーディネーターの人材として位置づけられる。なぜなら、地域づくりは、特定のコーディネーターを育成することで推進できるのではなく、多様な人材間の協働を相互理解の高まりのなかで実現して、はじめて推進できるのである。地域づくり領域に配置されている人材が協働を推進する場合もあれば、相談支援や地域福祉の領域、さらには行政担当（中間管理職）の人材がけん引する場合もある。

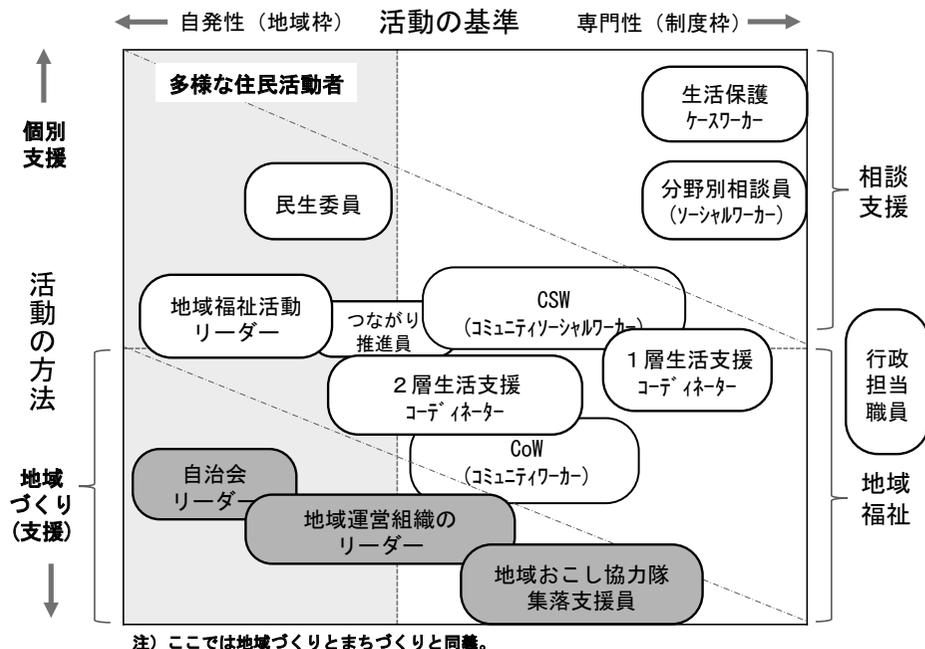


図2 地域づくり人材の「立場」の配置図

I-4 人材育成プログラムの応用のイメージ

1) 人材育成プログラムによる研修成果の応用イメージ

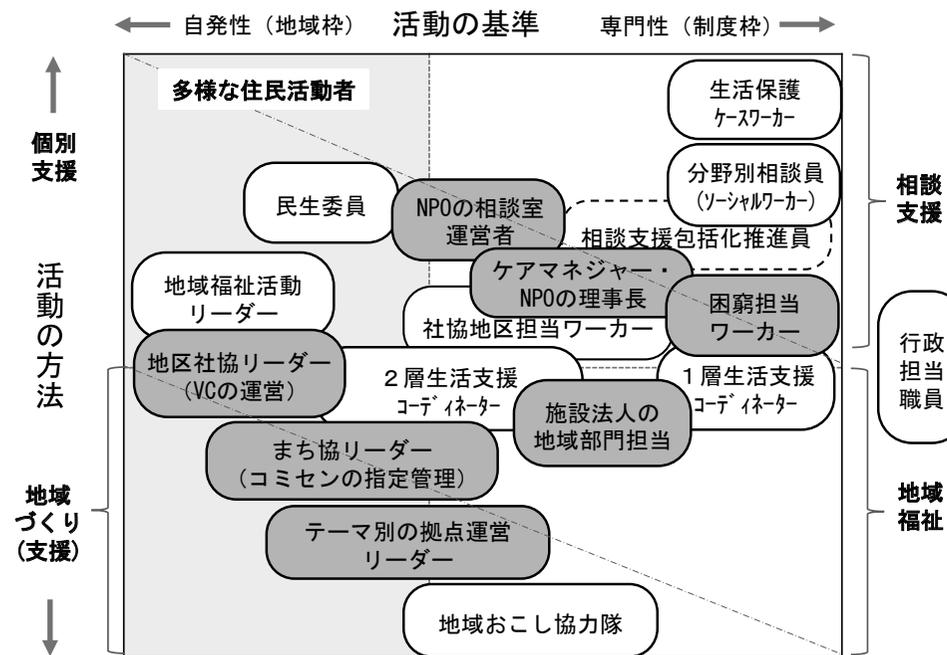
図2の「立場の配置図」では、限定された人材の選択にとどまっている。実際には、地域によって多様な人材が活動しており、コーディネート人材の研修プログラムの応用においては、その把握活動のなかでの協働の推進が期待される。新たに把握された人材を含め、多様な人材間での協働を進めるようなコーディネート人材を確保・育成することが必要となる。

2) 東近江市の現場を例にとると、地域づくりの人材の把握が第3次の地域福祉計画策定の場で実現している

同市の第3次地域福祉計画の策定委員会のなかで、モデルの人材配置図を参考に、実際に地域づくりにかかわりをもっている人材が把握された結果（網かけ）が、図3である。

図2に追加されている人材のリストは、3つに分類される。①地域福祉とかかわりを持つ相談支援を担う人材、②テーマ別の課題に取り組む施設法人や拠点事業の運営リーダー、③地域住民が担うリーダーとなる。

それらの人材の活動実績を把握するなかで、今後求められている重層的支援体制整備事業の計画的な推進の課題が明確になっている。



注) ここでは、地域づくりとまちづくりとは同義。

図3 地域づくりを担う人材の配置図（東近江市）

I-5 地域づくりに求められるコーディネートの3つの捉え方

1) 地域づくりの人材配置図(図2)をもとにした「多様な人材間の協働[※]のコーディネート」

本研修プログラムでは、研修参加者が自身の現場で、地域づくりを担う多様な人材を掘り起こすとともに、彼ら彼女らとの協働をコーディネートする人材を育成することをマネジメントする役割を担う。図2ではモデルとして「地域づくりの人材」を固定してモデル化しているが、それらの人材は地域ごとにおいて異なり、新たな人材の把握によって配置図に追加されることが重要となる。そのための現場での調査活動を推進することは、本研修プログラムの成果として期待されている。

※コーディネートの対象である人材間の協力関係を、本研修では「協働」と呼び、以下の事業の一体的な実施において期待される組織間での協力関係についても、同様に「協働」という用語を用いる。

2) 相談・参加・地域づくりの「3つの支援の一体的実践のコーディネート」

本研修プログラムでは、図1を用いて説明してきた「重層的支援体制整備事業」の一体的な実施に対して、人材間での協働が相互にコーディネートできる人材として育成を図ることを目指す。そのためには、それぞれの立場は異なるとしても、相談支援・参加支援・地域づくり支援が関連づけられながら実践されるといった考え方を共有する必要がある。

そこで、地域づくりに取り組む背景にある「考え方」や実現のための「工夫」などを共有できるような研修教材を提供する必要があり、それらの内容を研修を通して共有されることが求められる。また、そのような共有のための取組みが、それぞれの自治体の現場において、研修のフィードバックとして実施されることが重要となる。

3) 事業実施計画等の策定プロセスにおける「協議・協働の場のコーディネート」

求められている「重層的支援体制整備事業実施計画」の策定において、その協議のプロセス自体においても、地域づくりのコーディネートが展開されると考えられる。つまり、同事業実施計画の策定プロセスあるいは東近江市にみられるように地域福祉計画の策定プロセスのなかで、地域づくりに係わる多様な人材の間で、地域づくりの理念や考え方、目指す方向性を共有できるような協議の場がコーディネートにより生み出されることが必要である。本研修プログラムにおいても、研修のなかでのグループワークや研修成果の現場での活用のなかで、その点を視野に入れている。

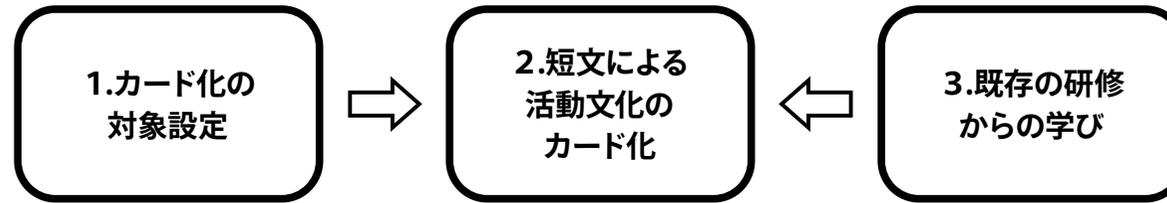
各種計画策定の前提作業として、図3のような「地域づくりの人材配置図」の作成を試みる。

- ① 地域づくりを担う潜在している人材の「活動履歴」を含む調査活動等は、地域づくり人材のプロフィールづくりでもある。
- ② 地域づくりを進めるために、同じ地域での「地域づくり人材のプロファイリング」のためのヒアリング調査が必要といえる。

「コミュニティ・プロファイリング」の一部を担う作業となる。これまでは地域づくり領域での人材の把握をはじめ、各種人材の活動履歴についての調査が欠落していた。

コミュニティ・プロファイリングとは、「コミュニティと定義された、もしくは定義した一群の人々のニーズとそのコミュニティに存在する資源についての包括的な記述であり、コミュニティの生活の質を改善するアクションプランやその他の方法の発展を目的として、コミュニティ自身の積極的な参加によって実施されるもの」(清水隆則)で、英国では、コミュニティワーカー等の専門職によってコミュニティ・デベロップメントの最初のステップとして利用される場合がある。

Ⅱ. 地域づくりの活動文化への接近・共有を目指す「カード化」



以下は、左図のような3つの内容から構成されている。

Ⅱ-1 人材配置図を基にしたカード化の対象

1) 6つの立場(A~F)の人材を選択

- ① 地域づくりを担う多様な人材の配置を示した図2をもとに、研修教材に活用する人材として、6つの立場(A~F)の人材を選択している(図4)。
- ② A~Fは、3つに分類(点線での囲み)することもできる。AとBは、住民リーダーとしての性格をもつ。CとDは、地域づくり(まちづくり)に高い関心をもつ人材を意味する。EとFは、自治体の全体の地域づくりの運営を視野に入れた人材となる。場合によって、Eが行政職員である場合も見られる。
- ③ 相談支援や地域福祉領域の地域支援に係わる人材については、今回の教材としてのカード化を行っていない。それらの人材は多様な活動を行うことになるので、カードごとのイメージを焦点化するのが困難となることからの判断である。また、係る人材が協働の相手として知っておくべき「考え方等」を提供する目的をもっていることも背景にある。なお、生活支援コーディネーター(第1層)については、これまでの地域づくりの視点を継承する意味から採用している。

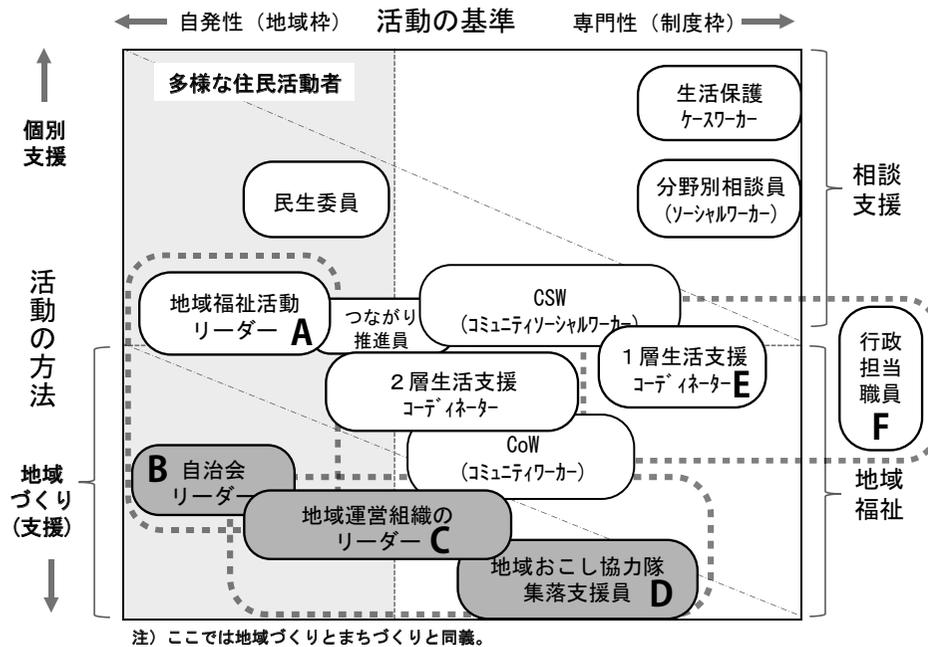


図4 地域づくり人材の「立場」の配置図とカード化の人材

2) 地域づくり人材配置図におけるABCDEFの立場の間での相対化を図る

上記のようにカード化することで、それらを相対化して理解することができることから、地域づくり人材配置図（ABCDEF）に示された人材（立場）間のカード内容についての比較を行う。とくに、住民リーダーと専門職、地域づくり（まちづくり）領域と地域福祉領域との「相対化」を行う。

3) 地域づくり人材（A～F）のカードを調査を通して把握

- ①「活動の原則等」の調査としては、A～Fを対象とし、Aは3名、BCDEFは各2名、合計13名を対象としている（表1参照）。なお、研究委員のなかからも、4名の協力を得ている。
- ② 上段では、「活動の原則等」の分布では、〈活動の原則〉が32枚と最も多く、4分の3を占める。〈活動の着想〉は8枚で住民リーダーが多くを占め、〈活動の振り返り〉は地域福祉リーダーのみの4枚。
- ③ 下段の「工夫や確信」の分布では、〈やり方の工夫〉が6割、〈自分なりの確信〉が4割でやや少ないものの、両側面からカードを活用することができる。

表1 人材別の採用カード（上段・下段の内容別）数

	上段の「活動の原則等」			下段の「背景や工夫等」		採用分
	活動の原則	活動の着想	活動の振り返り	自分なりの確信	やり方の工夫	カード数
A 3名	2	3	4	5	4	9
B 2名	4	3	0	2	5	7
C 2名	8	0	0	2	6	8
D 2名	4	2	0	3	3	6
E 2名	5	0	0	1	4	5
F 2名	9	0	0	5	4	9
合計 13名	32	8	4	18	26	44

Ⅱ-2 カードから読み取る「活動文化」

1) カードの記載の構造

カードにおける短文の記載内容には、次の2点が求められている。

第1は、多様な人材の地域づくり活動に対する「考え方や思い」を集約したカードの記載であり、それぞれの「考え方や思い」を理解するのに役立つ内容のものである。活動の方法の研修よりも「考え方等」に焦点化するなかで、地域づくりの新たな活動文化を共有することができる。大切にしていること（活動の原則等）をカードの上段に、その背景や確信をカードの下段に記述している。リアリティを示すために「自分なり」という個別性を重視している。両者を関係づけて理解すること、つまりカードの上段・下段の内容を「相対化」させて理解を深めようとしている。

第2に、地域づくりのストーリーの全体を理解するより、また事例がもつストーリー性への関心ではなく、それらの背景（コンテキスト）に関心を置き、考え方の共通性を手がかりとした多様な人材間の協働のコーディネートの方法を考える。

なお、カード化は、A～Fの立場にある人材の代表性や専門性を求めて記載されているのではなく、実践知や経験知のリアリティある表現を求めたものである。

2) カードから読み取る「活動文化」の事例

研究会委員（委員名は冊子末に掲載）がカード作成のための調査に協力していることから、以下では3名のカード事例をもとに、活動文化の理解を簡単に紹介しておく。

〈活動の着想〉

行政や専門職の地域カフェの取組みには、介護者への関心が高く、認知症高齢者本人の居場所がなくなる傾向にある。

〈やり方の工夫〉

本人が好きなことができる小さなカフェが必要で、自宅開放のカフェを選択。

A 地域福祉活動リーダー：梶田委員

A（地域福祉活動リーダー）のカードへの記載では、住民リーダーならではの〈活動の着想〉として、行政や専門職とは異なる視点（背景）が明確に示されており、そのための活動の内容として「自宅開放」が選択されている。

カードから読み取れる「活動文化」としては、少なくとも行政や専門職からの支援の狭間に気がつくことがある。また、小さな空間であることに、その利用者の思いの実現を見出すことにも、1つの価値を置き、自宅開放というすぐ今の実現を目指す判断にも表れている。

これまでの活動履歴にも、活動文化は規定されている。公民館活動をはじめ、地域活動の先に地域福祉への出合いがある。

〈活動の原則〉

組織として教育部会を設置し、若い世代のときから系統的に事務局スタッフを育てる。

〈やり方の工夫〉

多世代でワークショップをすると、大人の刺激になるとともに、将来の人材育成に結びつく。

〈活動の原則〉

地域住民に「裁量」があることを認識し、それを担保する仕組みができるようにする。

〈自分なりの確信〉

地域を信頼し、パートナーとして尊重できることが、住民のモチベーションを高めることにつながる。

C 地域運営組織のリーダー：高橋委員

C（地域運営組織のリーダー）のカードへの記載では、事務局の継承という組織運営課題を背景に対応する取組みの原則が示され、その一環として取組まれている「ワークショップ」の内容を工夫として紹介されている。

地域運営組織のリーダーとして、様々な機会を通して、人材の育成や世代への活動の継承を図ることを意識化することが、活動文化の根底にある。また、活動の活性化も活動命題の1つであるが、その方法として多世代での活動が視野にはいるのも大きな特徴といえる。

指定管理の維持や事業経営の面からも、活動文化は大きく影響を受けることになる。

F 行政中間管理職：宮間委員

F（行政中間管理職）のカードへの記載では、行政職員が地域づくりに関わる上での留意点を活動の原則として取り上げている。その背景にある〈自分なりの確信〉には、地域への信頼のもとに、地域のモチベーションを高めることを意識化することが重視されている。

行政担当者は、地域住民に「裁量」を与えることなしには、地域づくりの活動文化の発露がないことを認識している点が理解される。その背景には、地域への信頼が必要であり、行政としての活動文化の根幹に必要な考えを示している。

〈自分なりの確信〉として配置することによって、そのような行政職員の考えが一般的であると言えないことを示している。

II-3 地域づくりの活動文化の共有を目指すカード化

1) 地域づくりの活動文化の共有を目指すカード化

〈1〉地域づくりのコーディネートを担う人材育成において、すでにみたように、地域づくりを担う多様な人材間の共通理解と協働を推進ための「カードワーク研修」を選択する。それに至った背景を3分野 (A~C) の取組みや文献をもとに、地域づくりの支援に係わる人材の育成の独自の方法 (D) を採用している。

〈2〉生活支援コーディネーター等の研修事業の実績からは、Aの「地域づくりにかかわるコーディネーターの極意」のように、「専門職と地域との協働」をコーディネートする方法が蓄積されている。

また、Bでは「新たなまちづくり系の人材養成」に求められている課題を踏まえて、とくに「私の想いや行動」を出発点とする文字通りの地域主体の人材養成の方法を取り入れることとしている。

Cでは、韓国コミュニティオーガニゼーションの研修テキストを参照するなかで、コミュニティ・リーダーの位置づけとその養成を行う上で、活動の方法もさることながら、活動の哲学や考え方を重視することをカード化して示す方法に刺激を受けている。

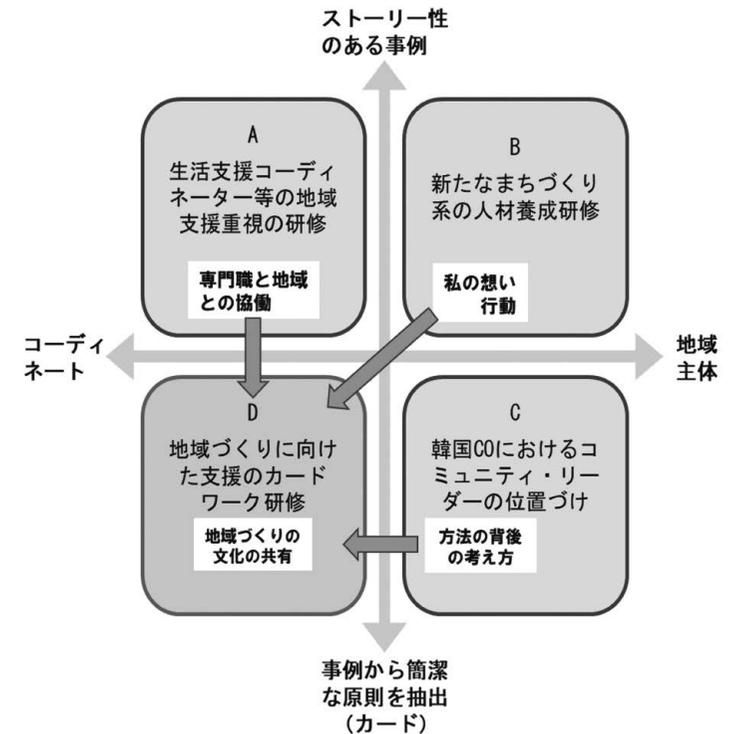


図5 本研修におけるカード化のねらい

2) 地域づくりを担う専門職が持つべき考え方についての成果 (A)

『地域づくりに関わるコーディネーターがたいせつにしていること』(CLC) から

〈1〉「地域づくりにかかわるコーディネーターの極意」の5つに集約

- ①まぜてもらおう ○地域の活動や普段の暮らしの中に混ぜてもらおう
- ②見つける・意味づける ○地域の人財、資源を見つける ○すでにある住民同士がやっていることを発掘し、意味づけてわかりやすく伝える
- ③しかけないしかけ ○ワーカーが引っ張らない ○こっちの枠組みに引き込まない
- ④住民・生活者の視点で見る ○その地域の生活のプロは地域住民 ○生活全体を見る、専門性で切り取ってみない
- ⑤住民の力を信じる ○できることを奪わない ○皆でやればできる。だからじっくり待つ 引っ張らない

〈2〉ベースにある「生活支援コーディネーター研修」の取組み

- ①現在の地域づくり人材として、地域リーダー等との自由な協働の取組みにおいて条件を持っているのが、生活支援コーディネーターといえる。
- ②上記のコーディネーターの極意は、生活支援コーディネーター研修のなかで、発見されてきたもので、特に専門職が地域リーダーや住民との協働を目指す際に必要となる考え方といえるものである。

〈3〉検討すべき課題

- ①これらの極意のみの集約では抽象度が高いことから、それらが生まれてきている背景等のリアリティが読み取れない。
- ②住民が担う地域リーダー自身の極意をも把握する必要がある。

3) 地域づくりのための主体(想い)・場づくり等に関する最近の論調(B)

〈1〉まちづくり研究から地域福祉への接近 — 「組織化しない場づくり」の提案

- ① 広石拓司『専門家主導から住民主体へ 場づくりの実践から学ぶ 地域包括ケア×地域づくり』(エンパブリック)
 - ・潜在している主体的な住民を、冰山モデルで明らかにし、主体性をの芽を育む方法を実際の事例を用いていねいに示している。
 - ・「地域包括ケア×地域づくり」を関係づけるなかで、住民主体の地域づくり具体的な場面での方法を提示している。
⇒本研究に求められる「住民間、住民と専門職間で、お互いから学び合う」こと、そして共同意思決定のための環境を整える役割を専門職に求めている。また「組織化しない場づくり」を展開している点に地域づくりのコーディネートの方法を見出しうる。
- ② 坂倉杏介他『コミュニティマネジメント—つながりを生み出す場、プロセス、組織』(中央経済社)
 - ・従来の地域の人材育成が、新しい公共の担い手をどう調達するか、どう活用するかとしての「地域目線」にとどまっていた。関係性の場の設計論や自己実現と共同行為の段階モデルなどが提示されている。

〈2〉「コミュニティ・オーガナイズ」での強調点 — 「私の想い」への接近

- ① 鎌田華乃子『コミュニティ・オーガナイズ—ほしい未来をみんなで創る5つのステップ』(英治出版)では、5つのステップを物語(ストーリー)として紹介している。その内容は、私の想い(なぜ今なのか、なぜ行動するのか)を伝えることで、大事にしている価値観が、私たちの価値観(ストーリー)として共有され、私たちの行動のストーリーとなることを解説している。
⇒「カード」の記述において、地域づくり人材の「想い(なぜ行動するのか)」への接近が重要であることを示しており、私たちの価値観(ストーリー)となることへの「確信」やそれが私たちの行動のストーリーとなる上での「工夫」に着目する。
- ② マシュー・ボルトン『社会はこうやって変える! コミュニティ・オーガナイズ入門』(法律文化社)
⇒実践者における「自己利益」への注目が指摘され、カード作成において「その人なり」の想いや活動の原理を把握する必要がある。

4) コミュニティオーガナイザーとともに、「コミュニティリーダー」の役割を強調 (C)

→韓国におけるコミュニティオーガナイザーの養成テキスト：『地域アクションのちから』(CLC) から

〈1〉住民を組織する人として「コミュニティリーダー」を養成

韓国におけるコミュニティオーガナイザーの養成テキストとして編訳した『地域アクションのちから』では、2つの示唆が与えられている。1つは、コミュニティリーダーへの注目である。もう1つは、研修方法について、活動の哲学を重視することである。

- ①コミュニティリーダーこそが、「住民を組織する人」であり、「コミュニティ組織を立ち上げ、動かしていく人」として位置づけられている。このコミュニティリーダーが一般の住民が持つ問題意識を共有し、住民の実践動機を引き出すとしている。もちろん、コミュニティワーカーが参加・協力するが、間接的な役割にとどまり、コミュニティリーダーによる働きかけが中心的な役割となる。
- ②コミュニティリーダーが持つべき「哲学」に着目し、第1に、「住民は自分自身でできる力と可能性をもっている」「コミュニティ運動は住民が行うものだ」という明確な観点、第2に、個人の力では地域課題を解決できないが、組織として動くことによって力が発揮されるという組織としての観点、第3に、社会は常に変わる、住民も変わり、地域も変わるという観点である。

〈2〉検討すべき課題

すでに地域の組織化活動の研修において、「哲学」に関連して「カード」化した研修内容として提示を試みている。日本の文脈からすると「哲学」ではやや重いので、「活動の原則等」として把握を試みることから、研修教材を作成する必要がある。

第2部 地域づくりのコーディネートを担う人材育成のカードワーク研修

Ⅲ. カードワーク研修の目的と達成のための相対化

Ⅲ-1 カードワーク研修の目的 — 地域づくりの活動文化および人材間の協働のコーディネートの理解を深め、現場へ応用

カードワーク研修では次の3つの目的を有している。同時に、研修=3つのステップはその目的達成にむけて進行する(図6)

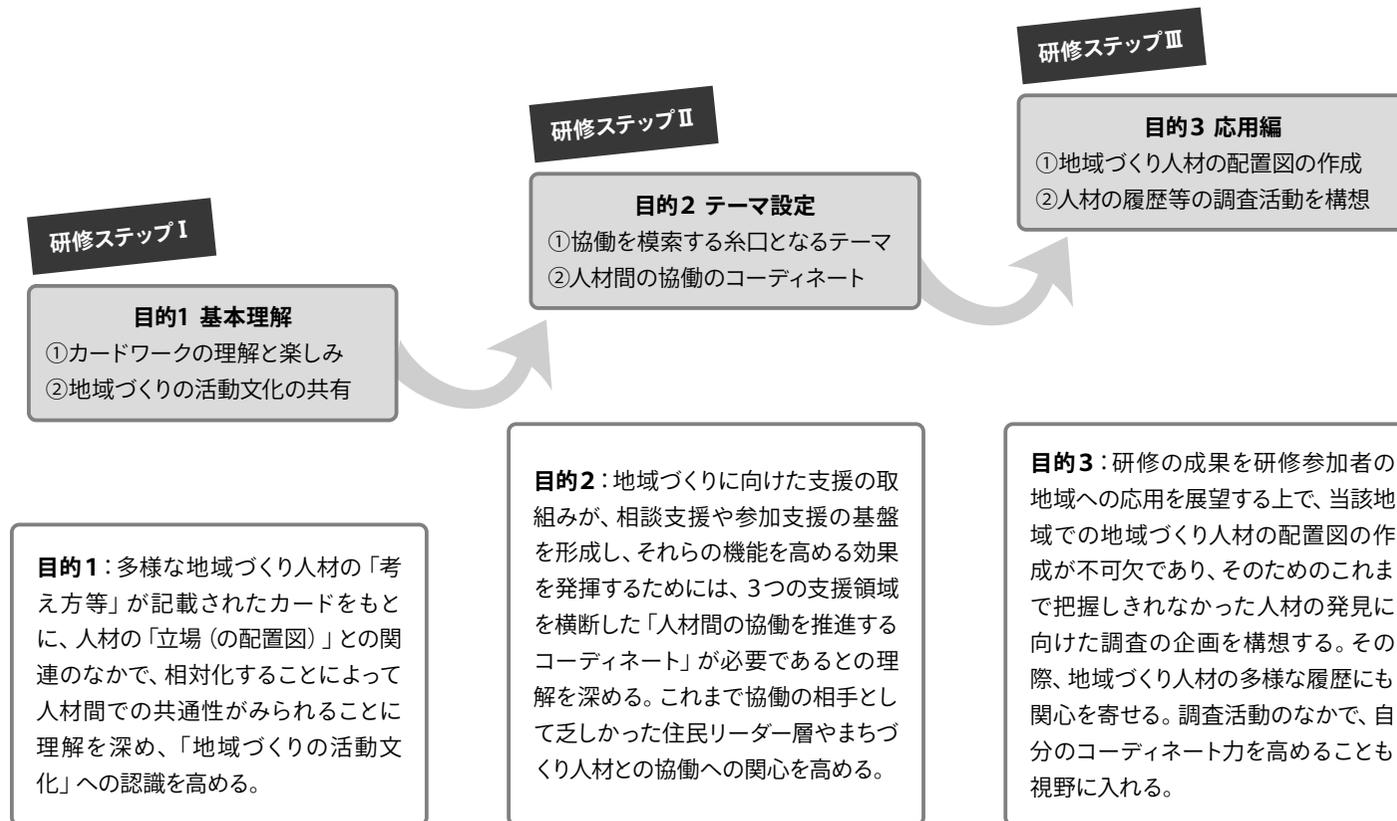
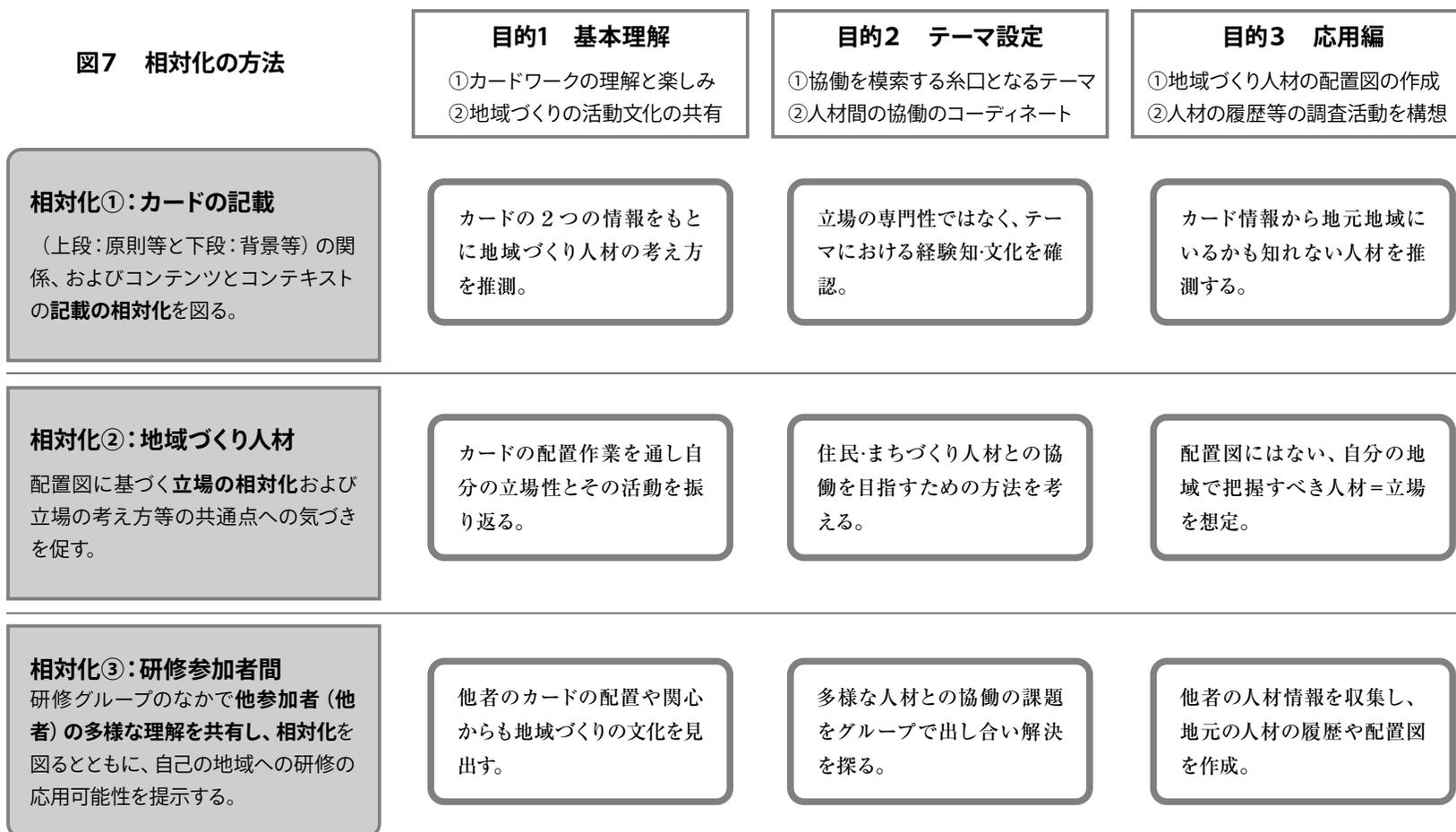


図6 3つの研修目的とそのステップ

Ⅲ-2 カードワーク研修における相対化の方法

カードワーク研修では、先の3つの目的を達成するための方法として、3つの相対化①②③を採用している。
目的との関係を、以下の図7に示しておく。



IV. 地域づくりに向けた支援のためのカードワーク研修：3つのステップ

1. 研修ステップⅠ 地域づくり人材の「考え方」を3つの相対化を通して理解する

目的1：カードワーク研修の基本理解とともに、地域づくり人材は多様だが、活動の考え方に共通点を見出し、自分の考えを振り返る。

- 研修1 地域づくりを担う人材の考え方等を相対化して理解する。
- 研修2 地域づくり人材の「地域（の活動）」に関わることの「確信」を理解する。また自分の「確信」と相対化して考える。

2. 研修ステップⅡ テーマ別に住民やまちづくり人材との協働を図るコーディネート理解

目的2：設定されたテーマにおいて、相談支援や地域福祉の領域を越える人材との協働をコーディネートすることに気づき、整理する。

- 研修3 地域づくりへの「力の入れ方」について、多様な方法や考え方を学ぶ。
- 研修4 地域づくりにみられる多様なニーズを踏まえた「ニーズの把握」活動を理解し、現場への応用を構想する。
- 研修3-4のワーク③ 他人材との協働のためのコーディネートについての理解の集約を図る。

3. 研修ステップⅢ 研修の学びを、自分のコーディネート力と自分の現場に活用する

目的3：自分の地域に研修成果を応用するため、人材把握のための調査を企画しつつ、そのなかでコーディネート力の発揮を構想する。

- 研修5 地域づくりのための「人材の育成」に関する着想や工夫等の活用を考える。
- 研修6ワーク① 研修3～4を踏まえて、人材間の協働を推進するコーディネートの方法を整理する。
- 研修6ワーク② 地域づくりを担う人材には多様な履歴を持つ人がいることから、地元での同様な人材を推測する。
- 研修6ワーク③ 地域づくりを担う人材の把握のための調査を企画し、人材配置図になかった調査対象の人材（立場）をリストアップする。

研修1～5に採用された人材(立場)別の「カード」の数

- 1) 以下において紹介される研修1～5に採用されたカードは合計で43枚である。なお、カード紹介の3例のカードの内、2枚は研修に用いられていない。表2に示したようにカード枚数は44枚である。
- 2) 福祉専門職が担当する第1層コーディネーターや行政担当職員が14枚に対して、住民リーダー(地域福祉活動と自治会)が16枚、地域づくり(まちづくり)系の有給職員が14枚である。それぞれにほぼ同数のカードが分布するように考慮している。

表2 研修に活用される人材(立場)別のカード数

	A 地域福祉活動	B 自治会	C 地域運営組織	D 地域おこし協力隊等	E 第1層コーディネーター	F 行政担当職員
3例	1	0	1	0	0	1
研修1	1	1	1	1	1	2
研修2	1	1	1	1	1	2
研修3	2	2	1	1	2	2
研修4	4	2	2	2	0	0
研修5	1	1	2	1	1	2
合計 44	9	7	8	6	5	9

IV-1 研修ステップⅠ 3つの相対化①～③の試み —カードワークの基本

1) 研修ステップⅠでは、研修1・2を通してカードワーク研修の基本(3つの相対化)を理解する。

	相対化① カードの上段と下段の相対化	相対化② A～Fの6つの立場間での相対化	相対化③ 研修グループ参加者間の相対化
研修1の 教材 基本理解	<p>カードの記載が上段〈活動の原則〉と下段〈やり方の工夫〉に共通して設定されている。</p> <p>ワーク例：1枚のカードを選び、それをもとに上段と下段の関係やその感想を整理する。カードに含まれるキーワードにも注目する。</p>	<p>A～Fの立場の違いがあるものの、活動の原則、その応用方法において、類似点のある内容にも関心を置く。</p> <p>ワーク例：カードの上段・下段の記述をもとに、地域づくりに関わる人材の配置図に配置する。</p>	<p>カードについての感想や配置の状況から、参加者の地域づくりの人材や工夫についての認識を理解する。</p> <p>ワーク例：相対化①②の結果（配置の間違いを含む）を踏まえた意見交換を行う。</p>
研修2の 教材	<p>下段〈自分なりの確信〉への記述に関心を持つとともに、上段の記述の背景や理由となっていることを確認する。</p> <p>ワーク例：地域の記述を踏まえ、関心のある〈自分なりの確信〉を選びその理由を整理する。</p>	<p>〈自分なりの確信〉の記述によって、立場性（A～F）とともに、そのなかに見出し得る「固有性」を認識する。</p> <p>ワーク例：地域づくりに係わる人材の配置図に、カードの上段・下段の記述をもとに配置する。</p>	<p>カードについての関心や配置の状況から、地域づくりの人材が持つ確信についての参加者の認識をもとに相互に意見交換する。</p> <p>ワーク例：相対化①②の結果を踏まえた意見交換を行う。</p>

2) 相対化①と②を理解する上でのポイント

	相対化① カードの上段と下段の相対化	相対化② A～Fの6つの立場間での相対化
ポイント	下段の〈やり方の工夫〉と〈自分なりの確信〉の違いを意識する。	配置を迷う・間違ふカードに意味がある。類似点があることに気づく。



〈活動の原則〉
「誰かがやるもの」の発想から「誰もがやるもの」への転換を図る。

〈やり方の工夫〉
民生委員が担ってきた見守りを、地域組織のアクションプログラムとする。

研修1

〈やり方の工夫〉は、活動原則の応用的な取組みの例といえるものである。研修者にとっては、かかる工夫を活用する視点から関心を持つことになる。

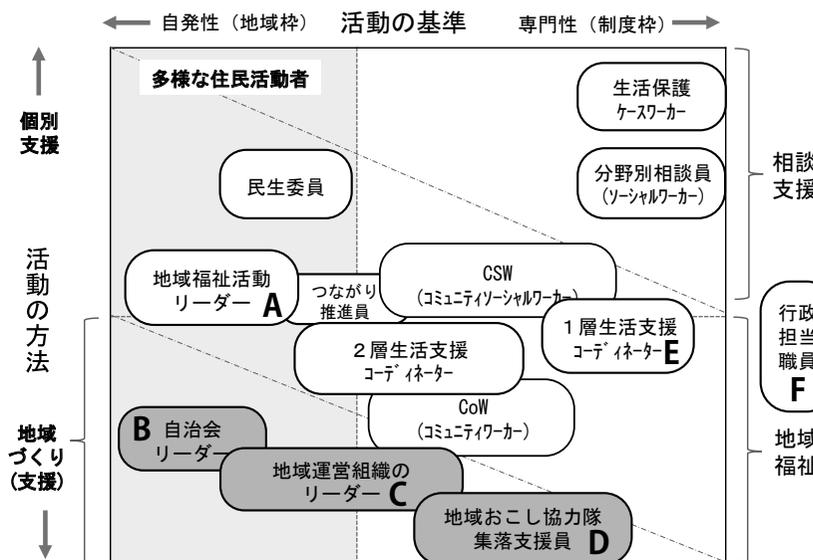
〈活動の着想〉
多様な活動のなかで文化活動（例えば、子どもエイサー）は、地域の世代継承に不可欠な活動といえる。

〈自分なりの確信〉
文化活動を重視することで、若い世代の参加者が、活動の表舞台に出ることが可能となる。

研修2

〈自分なりの確信〉とは、活動の着想や原則を生み出す固有な考え方を示すもので研修者にとって同意や関心を持ちやすい記述としての意味を持つ。

それぞれのカードには、〈やり方の工夫〉ではどの人材が活用可能な方法か、〈自分なりの確信〉では、そのような判断を独自に行う立場は誰なのか、といった推測から配置が可能となるが、類似点があるとすれば、その間に協働が見出されるという見方ができるので、間違いのメリットを見出すことができる。



注）ここでは地域づくりとまちづくりと同義。

研修1 地域づくりを担っている人材の考え方等を相対化して理解する。研修の基本理解を含む

ワーク①

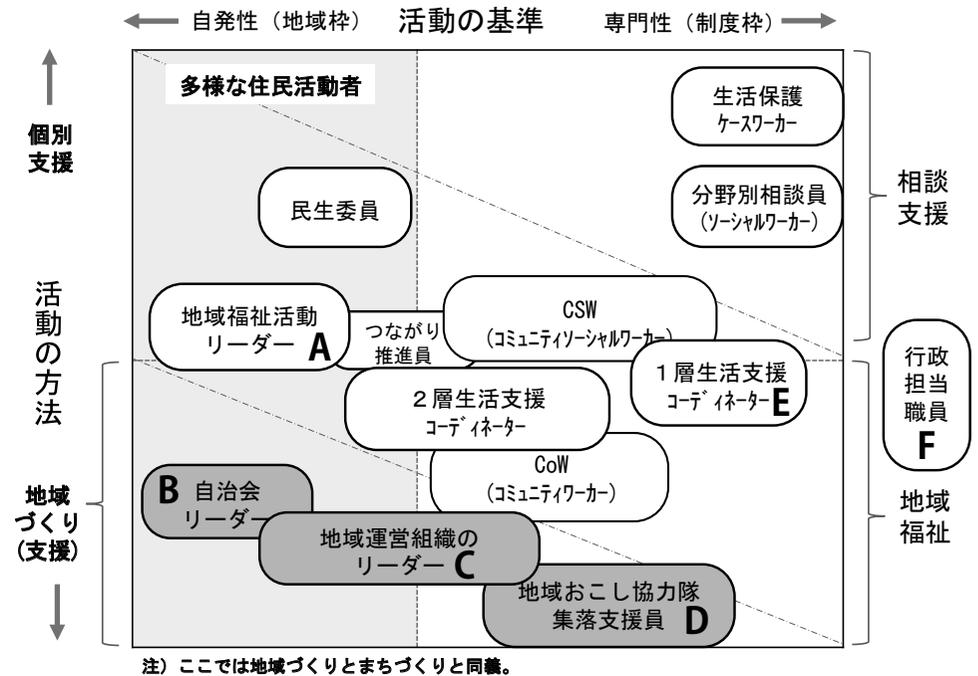
7枚のカードから1つを選んで、〈活動の原則〉と〈やり方の工夫〉の記述の関係から見えてきた活動のキーワードや感想を整理する。
相対化①に相当する作業になる。

ワーク②

7枚のカードを記入したと考えられるA～Fに、該当カードを配置する。一か所のみは、2つのカードの配置となる。
地域づくり人材の立場間での相対化②に相当する作業になる。

ワーク③

研修グループのなかで、配置結果を共有するなかで、間違っただ理由等について意見交換を行う。
相対化③に相当する作業になる。



〈活動の原則〉と〈やり方の工夫〉を記述した7枚のカード

①

〈活動の原則〉

何をするにも対等な関係、
対等な関係でないとお互い
が長続きしない。

〈やり方の工夫〉

「あなたたちが来てくれて、
利用料300円を支払ってくれる
から活動が成り立っている
」と伝えている。

②

〈活動の原則〉

多様な人が出入りする空間
ができると、役割づくりに結
びつく。

〈やり方の工夫〉

運動会やまつり、買い物支
援などのプログラムの組み合
わせの結果として、多様な人
が出入りする。

③

〈活動の原則〉

地域のお宝情報はひとり占
めせず山分けする。活動に
失敗したら、助けてもらい
いっしょにやり直す。

〈やり方の工夫〉

活動はひとりでやらないで、
地域や職場の仲間と絶えず
情報共有する。

④

〈活動の原則〉

参加費負担の軽減など、地
域で考える機会を作ること
が、包摂性にむすびつく。

〈やり方の工夫〉

事業の参加費を無料にする
という一律の行政判断より
も、地域での判断を促す。

⑤

〈活動の原則〉

「やらされ感」から「わくわ
く感」に転換するには、三方
よしの経営感覚が必要とな
る。

〈やり方の工夫〉

地域住民、地域づくりの担
い手、行政のそれぞれにメ
リットある活動を生み出す。

⑥

〈活動の原則〉

「誰かがやるもの」の発想か
ら「誰もがやるもの」への転
換を図る。

〈やり方の工夫〉

民生委員が担ってきた見守
りを、地域組織のアクション
プログラムとする。

⑦

〈活動の原則〉

活動のモチベーションは、活
動に見える形にして、地域
の人から評価されることで得
られる。

〈やり方の工夫〉

地域外に住む出身者や子ど
もたちから「見たよ」の発信
につながる、一人ひとりの活
躍を見せるようにする。

注) 以下の研修とは異なり、7枚のカードには、共通したテーマは設定されていない。

研修2 地域づくり人材の「地域」に関わることの「確信」を自分の場合と相対化して考える

ワーク①

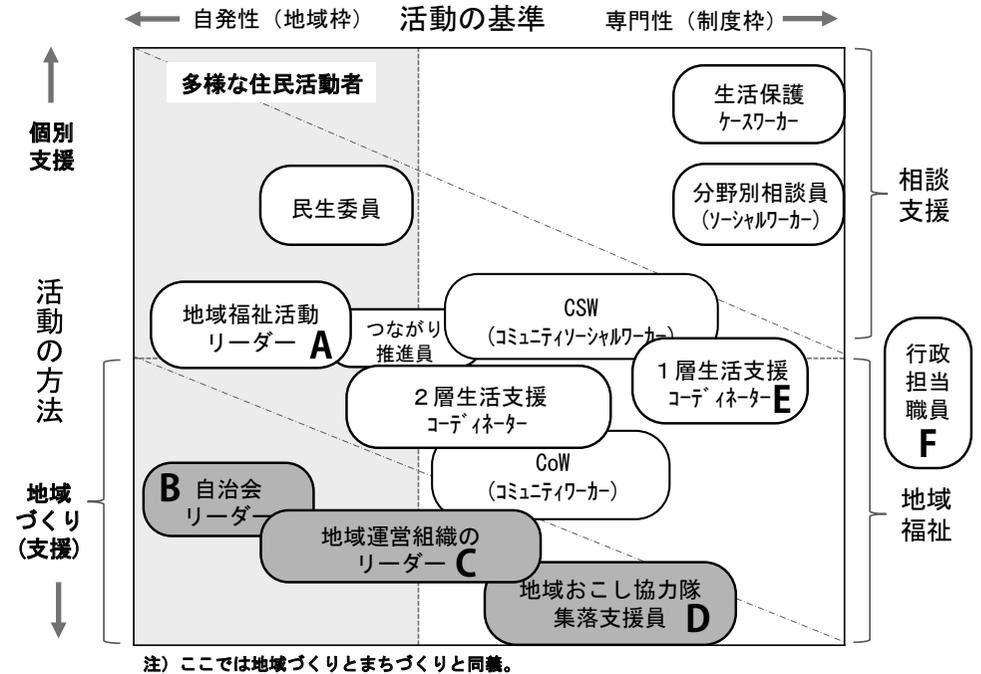
7枚のカードの〈自分なりの確信〉は、上段の〈活動の着想〉〈活動の振り返り〉を説明する内容となっている。下線の「地域」の理解とも関連させて自分の関心のあるカードを選び、その理由を説明できるようにする。

ワーク②

7枚のカードを記入したと考えられる人材（立場）A～Fに配置する。その際、それぞれの確信が生まれる背景や理由を推察する。

ワーク③

研修グループのなかで、配置結果を共有するなかで、自分の関心や間違っただ理由について、研修1の結果も含めて意見交換を行う。



〈自分なりの確信〉を記述した7枚のカード

①

〈活動の原則〉

住民の主体性を信じ、「〇〇してみたら」の提案型の仕掛けは避けている。

〈自分なりの確信〉

地域の課題を発信してくれた住民の思いを形にするために、自分の存在があるからこそ、側面的な支援を行う。

②

〈活動の原則〉

多様な活動のなかで文化活動（例えば、子どもエイサー）は、地域の世代継承に不可欠な活動といえる。

〈自分なりの確信〉

文化活動を重視することで、若い世代の参加者が、活動の表舞台に出ることが可能となる。

③

〈活動の振り返り〉

住み続けたい地域にむけて、活動を続けてきた。達成感としては6割くらい。

〈自分なりの確信〉

愛おしいという気持ちで、地域を考えるから続けられた。

④

〈活動の原則〉

毎日、住民と勝負している気持ちを持ち続ける。

〈自分なりの確信〉

個別支援では再度チャレンジできる機会があるが、対地域はそうはいかない。嫌われたらおしまい。

⑤

〈活動の原則〉

従来からの停滞している地域活動メニューの再生が、リーダーの役割。

〈自分なりの確信〉

行政を説得し、活動資金の獲得を目指す小商いへの着手によって、サロンの再生は可能となる。

⑥

〈活動の原則〉

自らが地域社会の一員であり、地域づくりの担い手であることを自覚する。

〈自分なりの確信〉

支援にとどまらず、地域に愛着を持ち、進んで地域づくり活動そのものに参加する。

⑦

〈活動の原則〉

制度の形を最初から行政の感覚で押し付けると、地域の独自性を失わせることになる。

〈自分なりの確信〉

地域は生き物なので、年度単位で目に見える成果や平準化を求めない。

研修1における作業メモ

	A 地域福祉活動 リーダー	B 自治会 リーダー	C 地域運営組織 リーダー	D 地域おこし 協力隊等	E 第1層 コーディネーター	F 行政担当 職員
ワーク① 人材の考え方を理 解するキーワード 等の感想						
ワーク③ カードの配置を 間違っただ理由、 共通点の気づき						

研修2における作業メモ

	A 地域福祉活動 リーダー	B 自治会 リーダー	C 地域運営組織 リーダー	D 地域おこし 協力隊等	E 第1層 コーディネーター	F 行政担当 職員
ワーク①② 人材の確信への 関心や確信の 背景の推察						
ワーク③ カードの配置を 間違っただ理由、 共通点の気づき						

**IV-2 研修ステップⅡ テーマ別に住民やまちづくり人材との協働を目指すための
コーディネートの方法を整理する。協働の領域を活動全般から、ニーズ把握、
そして人材の育成へと展開する。**

	コーディネートの方法を テーマ別に考察	ワーク① テーマが示す方法の分類	ワーク② 成立する条件の推察	ワーク③ コーディネートへの展開
研修3の 教材	力の入れ方 (活動全般が対象)	テーマに関する方法に下線を 引き、それらを分類基準 に沿って配分する。	学びとなるカードを選び、当 該人材よっての成立条件 を推察する。	「力の入れ方」や「ニーズ把 握・把握」のカードを他の人 材との協働あるいはコー ディネートへの展開を試み る。
研修4の 教材	ニーズ把握・対応 (対象:住民リーダーとまちづ くり人材を選択)	テーマに関する方法に下線を 引き、それらの分類基準 を考えて、配分する。 住民リーダーとまちづくり人 材の特徴を踏まえる。	学びとなるカードを選び、住 民リーダーとまちづくり人材 によって成立している条件 を推察する。	

ワーク①～③の進め方としては、研修の3～5においてのワークを①→②→③の順序で進めることも可能であるが、ここでは、研修3～4において、ワーク①→②を進め、それらの成果を統合する形で、終了後にワーク③を実施する。コーディネートの方法の考察を研修3～4の分類を総合的に考える方が目的を達成しやすいとの判断からである。

研修3～4を通して、他の人材との協働のためのコーディネートの成果を施策の協議へと高める

ワーク③によって、地域づくりを担う人材間での協働のためのコーディネートのステップアップを図る。

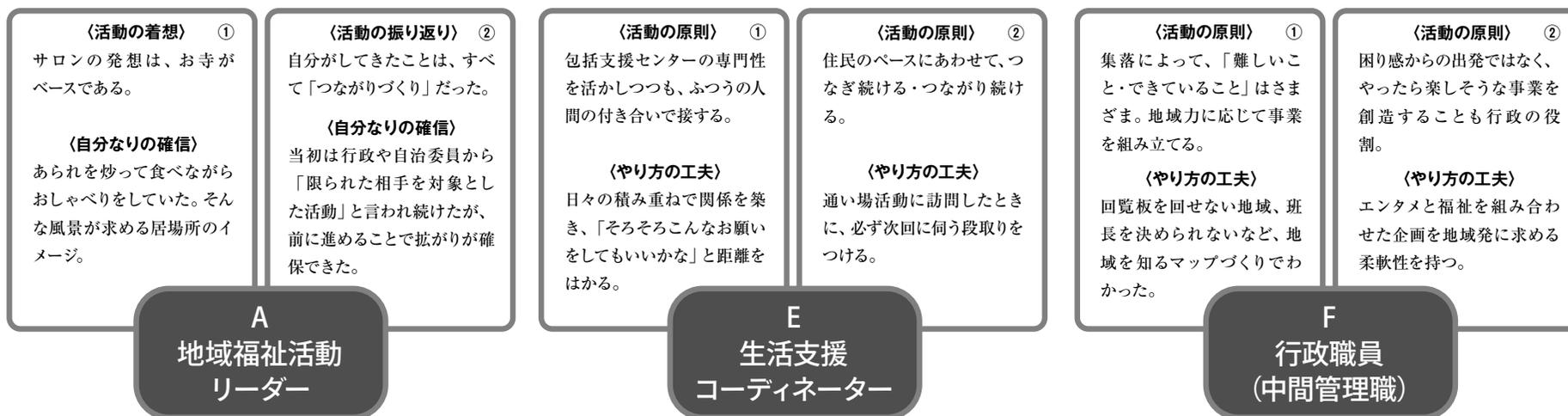
研修のゴールとしては、下表の1) を解く作業を踏まえて、研修ステップⅢ（とくに研修6）の現場への応用では、2) 3) を想定しながら、研修ステップⅡを終える。

コーディネートの3つの捉え方 (10ページ)	コーディネートの成果を施策の協議へと高める
1) 地域づくりを担う人材間での協働のためのコーディネート	
2) 相談・参加・地域づくりの3つの支援の一体的実践のコーディネート	
3) 計画等の協議・協働の場のコーディネート	

コーディネートの解説

- 2) 「重層的支援体制整備事業」の一体的な実施に対して、人材間での協働が相互にコーディネートできる人材として育成を図ることが求められている。そのためには、それぞれの立場は異なるとしても、相談支援・参加支援・地域づくり支援が関連づけられながら実践されるといった考え方を共有する必要がある。
- 3) 重層的支援体制整備事業実施計画あるいは地域福祉計画の策定プロセスのなかで、地域づくりに係わる多様な人材の間で、地域づくりの理念や考え方、目指す方向性を共有できるような協議の場がコーディネートにより生み出されることが必要である。そのための協議・協働の場をうまくコーディネートすることが求められる。

研修3 地域づくりへの「力の入れ方」と多様な考え方や方法を、自分との相対化のなかで学ぶ



ワーク1

A～Fに配置されたカードの「力の入れ方」と読める記述に下線を引き、専門職が持ちがちな「力みを問い直す」契機として捉えてみる。グループで、専門職の力みについて、話し合う。

次に、カードを分類表に配置してみる。



研修3のワーク① カードを以下の分類に沿って分けてみる。分類1・2と分類3・4の区別を意識する

研修3 力の入れ方	活動への力点		協働への力点	
	〈分類1〉 楽しみにも力を入れる	〈分類2〉 優先順位や活動の焦点化	〈分類3〉 協働する住民の判断を重視	〈分類4〉 支援・立場を越えた協働
カード番号				

ワーク②

上記の分類から1つを選び、学びとなる点や活用してみたい内容を深める。その際、当該人材によってそれが可能となっている条件についても推察する。

分類 []	学びとなる点や活用してみたい内容	当該人材において可能となる条件の推察

研修4

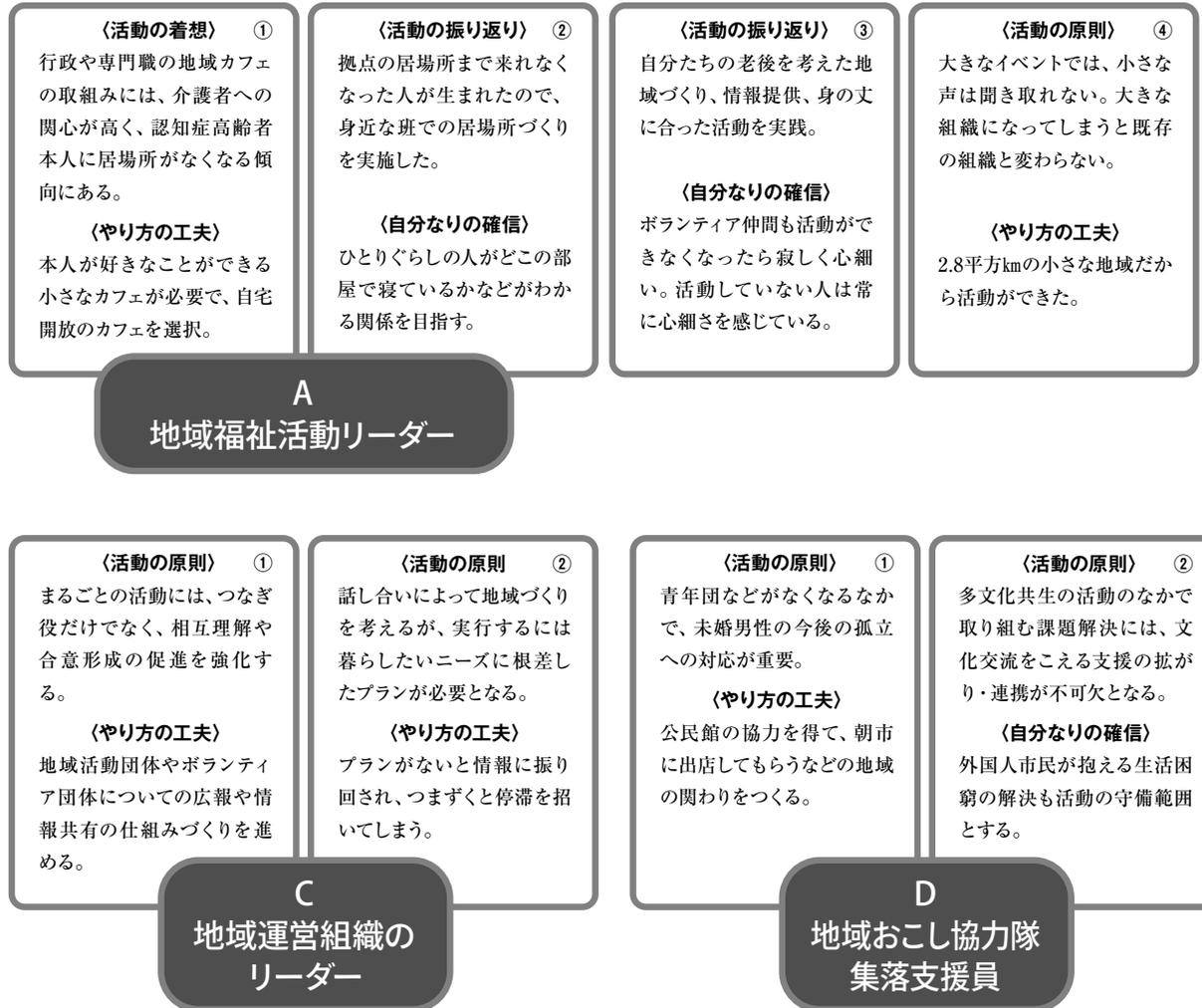
地域づくりのなかで把握されるニーズには多様な種類、そして多様な把握の仕方や対応がある。

A～Dの人材の〈活動の原則〉等、さらには〈工夫・確信〉がその多様性に関係していることを学ぶ。

ワーク①

ABCDに配置された複数のカードにおける「ニーズの把握・対応」の記述部分に下線を引き、ABCD別に人材の視点の違いを取り上げ、グループで話し合う。

次に、分類の基準を定めながらカードを分類表に配置する。



研修4のワーク① 「ニーズの把握・対応」の方法の分類基準を定め、以下の表を完成させる

研修4 ニーズの 把握・対応	活動のニーズ		協働のニーズ	
	〈分類1〉	〈分類2〉	〈分類3〉	〈分類4〉
カード番号				

ワーク② 各々のカードと自分の「ニーズの把握・対応」との比較を踏まえて、学びとなる点や活用してみたい内容のカードを選ぶ。その際、当該人材によってそれが可能となっている条件についても推察する。

分類 []	学びとなる点や活用してみたい内容	当該人材において可能となる条件の推察

研修3～4のワーク③の進め方 – 他人材との協働のためのコーディネートの方法と留意点

1) 協働に関する分類に注目して、コーディネートの方法や留意点を考える。

	ワーク③ コーディネートへの展開
研修3 の教材	研修3・4 における住民との協働や支援・立場を越えた他、人材との協働に関するカードをもとに、コーディネートの方法を考える。
研修4 の教材	

研修3 カの入れ方	協働への力点	
	〈分類3〉 協働する住民の判断を重視	〈分類4〉 支援・立場を越えた協働

研修4 ニーズの 把握・対応	協働への力点	
	〈分類3〉	〈分類4〉

〈住民との協働に関するコーディネート〉

〈支援・立場を越えた人材とのコーディネート〉

研修3～4のワーク③+α ワーク③を通して気づいたコーディネートの方法を、事業の運営や施策の協議レベルでのコーディネーターに高めてみる。

コーディネートの3つの捉え方（10ページ）	コーディネートを施策の協議へと高めるための気づき（研修ステップⅢへの準備）
<p>1) 地域づくりを担う人材間での協働のためのコーディネート</p>	
<p>2) 相談・参加・地域づくりの3つの支援の一体的実践のコーディネート</p> <p>3) 計画等の協議・協働の場のコーディネート</p>	

IV-3 研修ステップⅢ 「カード研修」の学びを自分の現場でどう活用するのか

研修5 地域づくりのための「人材の育成」に関する着想や工夫等の活用を考える

ワーク①

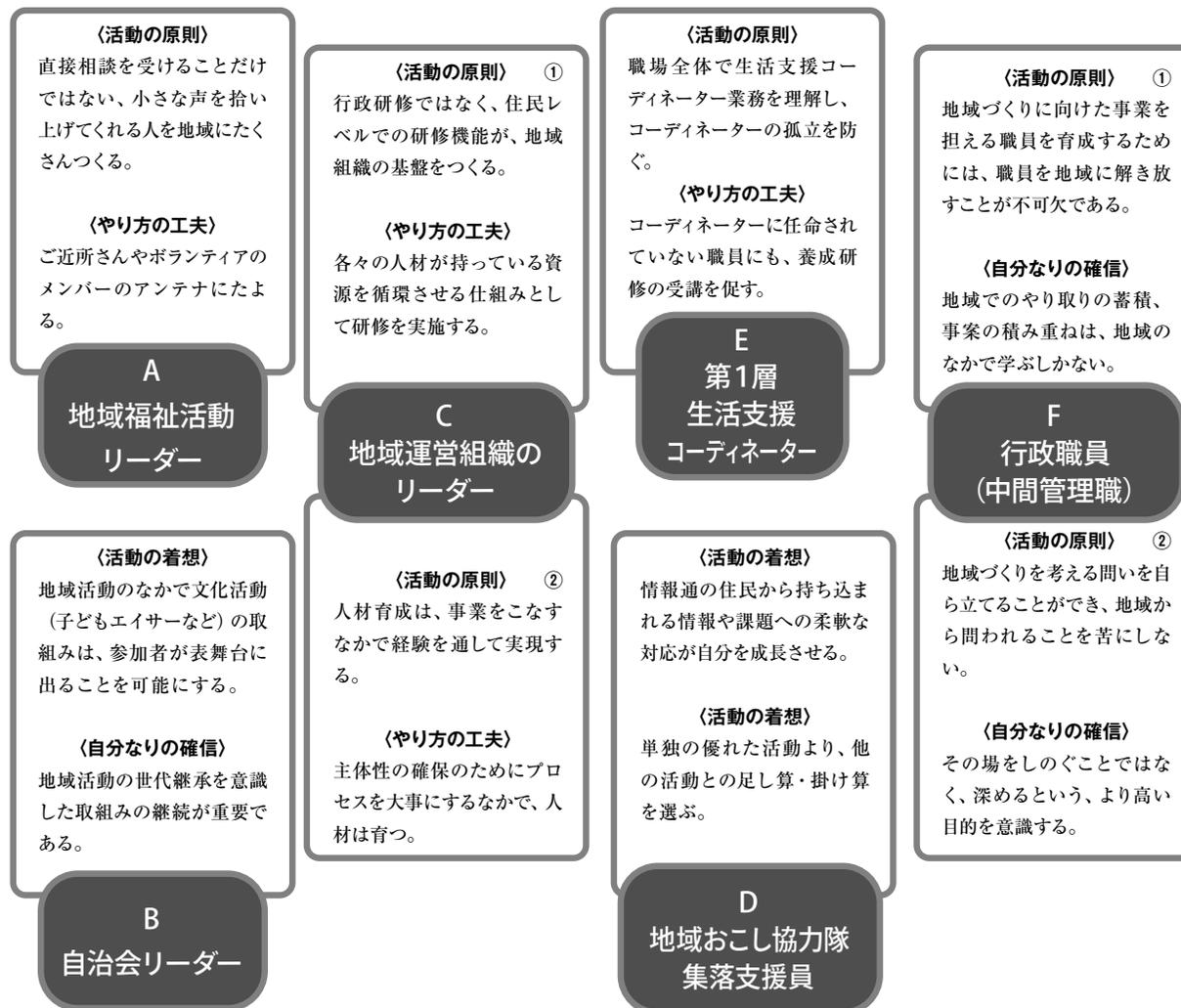
A～Fに配置されたカードの「人材の育成」についての記述に下線を引く。

自分の立場にもどり、自分の組織における人材の確保・育成のあり方に活用できる可能性のあるカードを選ぶ。

ワーク②

他人材とともに人材の確保・育成課題に対応した「合同研修プログラム」を作るとすれば、どのような内容となるのか。

合同研修が可能な人材を選び、そのためのコーディネートの方法を整理する。



研修5のワーク① 「人材の育成」の取り入れたい方法を以下の表に沿って整理する

取り入れたい 人材の育成課題・ 方法		
取り入れたい 理由		
取り入れるに 際しての留意点		

研修5のワーク② 「人材の育成」の方法として、合同研修のプログラムを開発する

他人材とともに育成課題に対応した「合同研修プログラム」を作るとすれば、どのような内容となるのか。
合同研修が可能な人材を選び、そのためのコーディネートの方法を整理する。

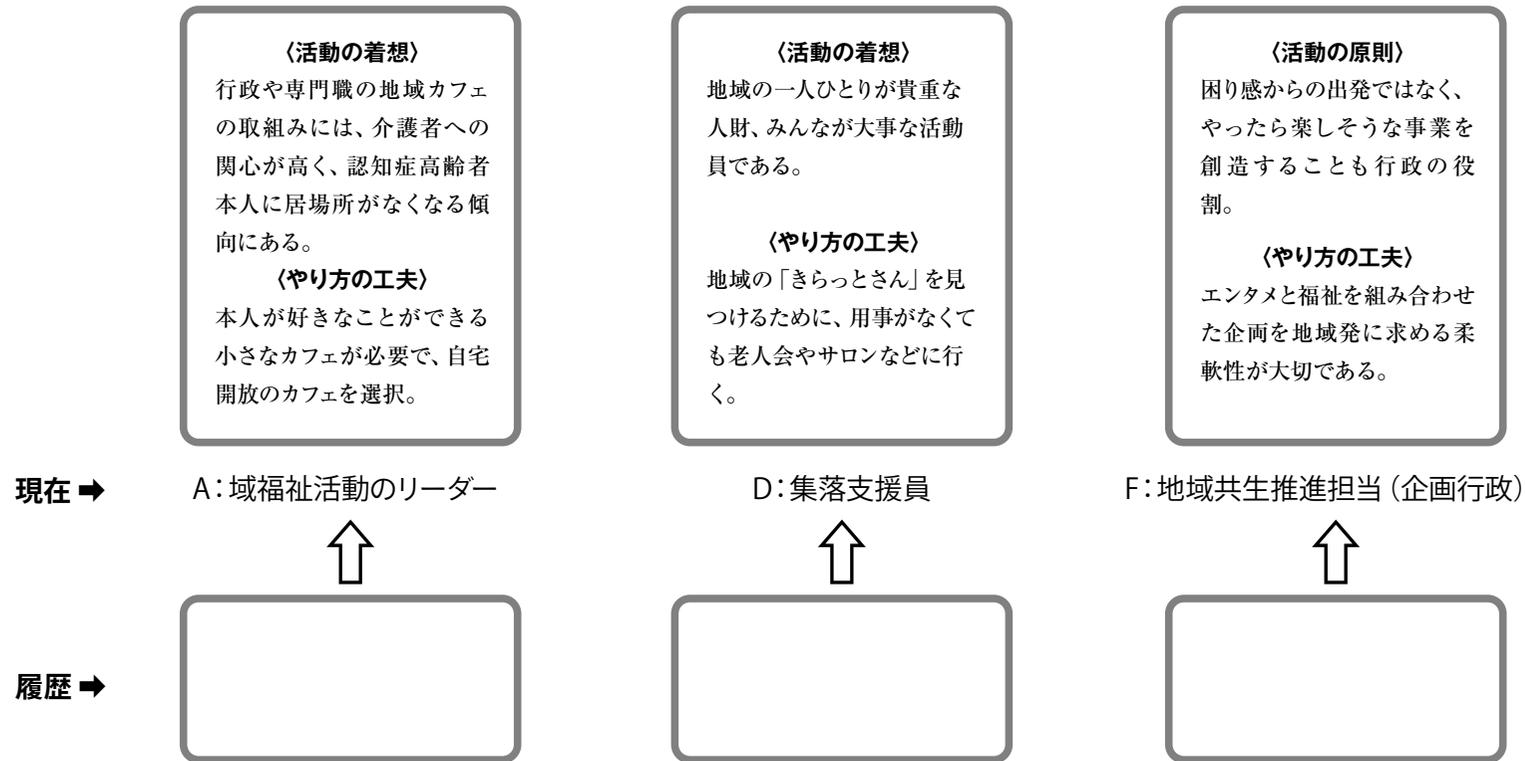
ワーク②	合同研修プログラムの内容
他人材の育成課題 対象人材の列記	
合同研修プログラムの 実現に向けた コーディネートの内容	

研修6 研修1 ワーク①～③地域づくりに関する着想や工夫等の現場への活用を考える

研修6における3つのワークは、下表のような目的と進め方となる。

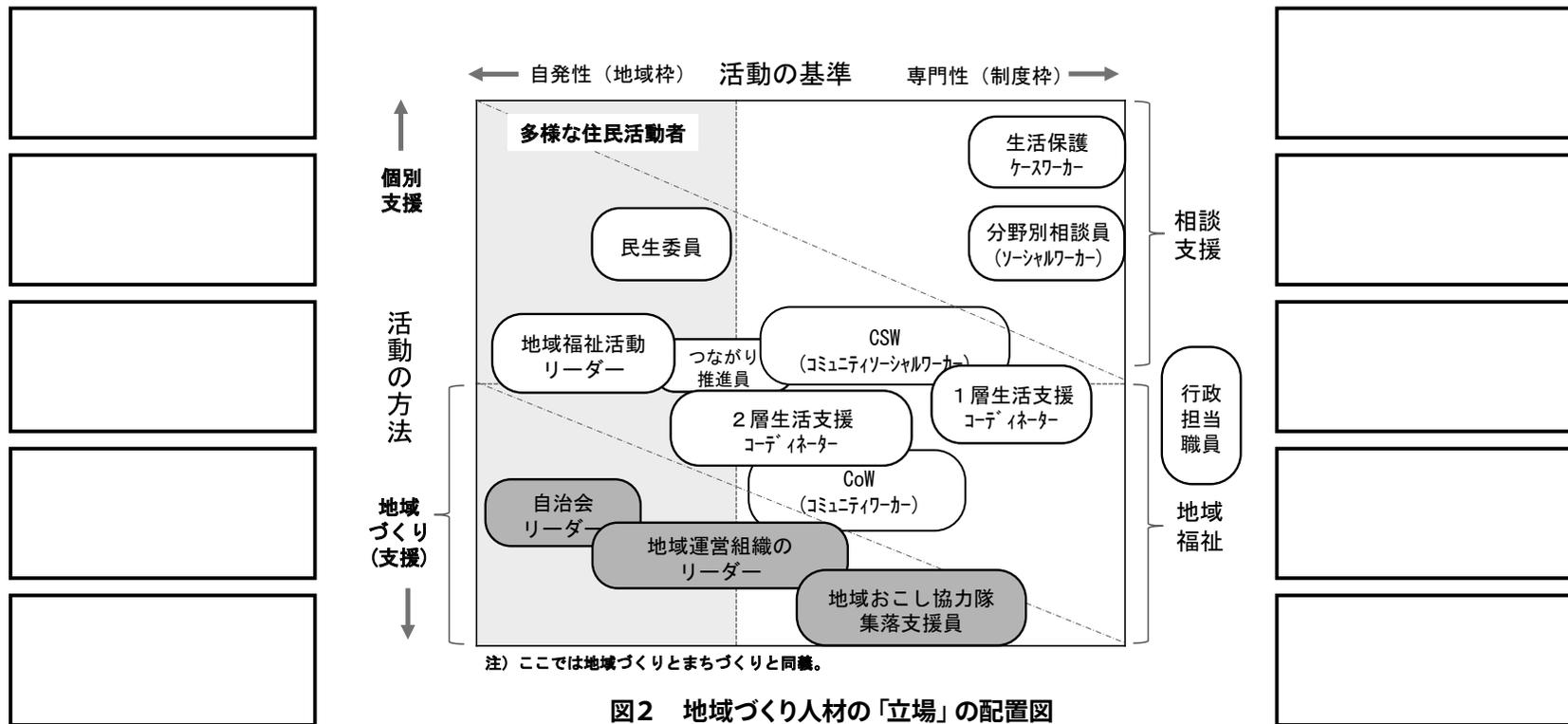
研修6	活用の目的(研修の目的)	研修の進め方	研修の成果の例
ワーク①	地域づくりの人材における立場の履歴に注目する。カード化の調査は、履歴書作成に相当する。	カードの記述内容から、該当する人材の履歴(立場の変遷)を推測する。地元地域での同様の人材の存在を推測する。	本プロジェクトの中で実施した人材(委員会メンバー)の把握事例。
ワーク②	地元バージョンの地域づくりの人材配置図を作成し、今後のヒアリング調査の対象として設定する。	ワーク①の履歴への関心も含め、人材配置図に示されていない、自分の地域で把握すべき人材(配置)を想定し、列記する。	滋賀県東近江市での第3次地域福祉計画策定時における地域づくりの人材把握の際に検討した作業事例。
ワーク③	東近江市での「地域づくり人材のプロファイリング」の取組みから応用を学ぶ。	「地域づくり人材のプロファイリング」を3つの機能に分けて学ぶ。 ①人材の新たな把握と活動の分析 ②重層的支援への関連づけ ③人材の把握内容のカード化	同上

ワーク① 地域づくりを担う人材には、多様な履歴を持つ人が多くみられる。以下の3つのカードは、それぞれのA.D.Fを担当しているが、過去に他の立場を経験している。どの立場を経験してきたか？



- ① その人の考え方が、1つの立場に支配されていないとイメージできることが、多様な人材の「考え方」を理解する上で重要であることを認識する。
- ② 例えば、福祉系の人材から集落支援員へ転身することで、活動への姿勢等に同様な変化があるかを推測する。
このように、ここに例示されている立場の変化には、福祉系とまちづくり・企画系との立場を移行している例が示されている。このようなことは、異なる立場を横断化して捉えられる人材として、貴重な存在ということができる。

ワーク② 研修参加者自身の地域のなかで、地域づくりを担う人材において多様な履歴を持つ人を思い浮かべてみる。次頁（あるいは図3）の東近江市の例を参照にしながら、配置図に追加の人材リストの作成を行う。



注) 人材の配置については矢印を用いて挿入する。

ワーク③ 東近江市での「地域づくり人材のプロファイリング」の取組みから応用を学ぶ

まず、以下の1)～3)の3つの取組みを理解する。最後に、4)の応用課題に答える。

1) 第3次地域福祉計画策定において、委員会のなかで、ワーク②と同様な作業を行った。

その作業の結果を7名の新たな人材（網かけ）について、どのような活動が行われているのかを記述してみた。

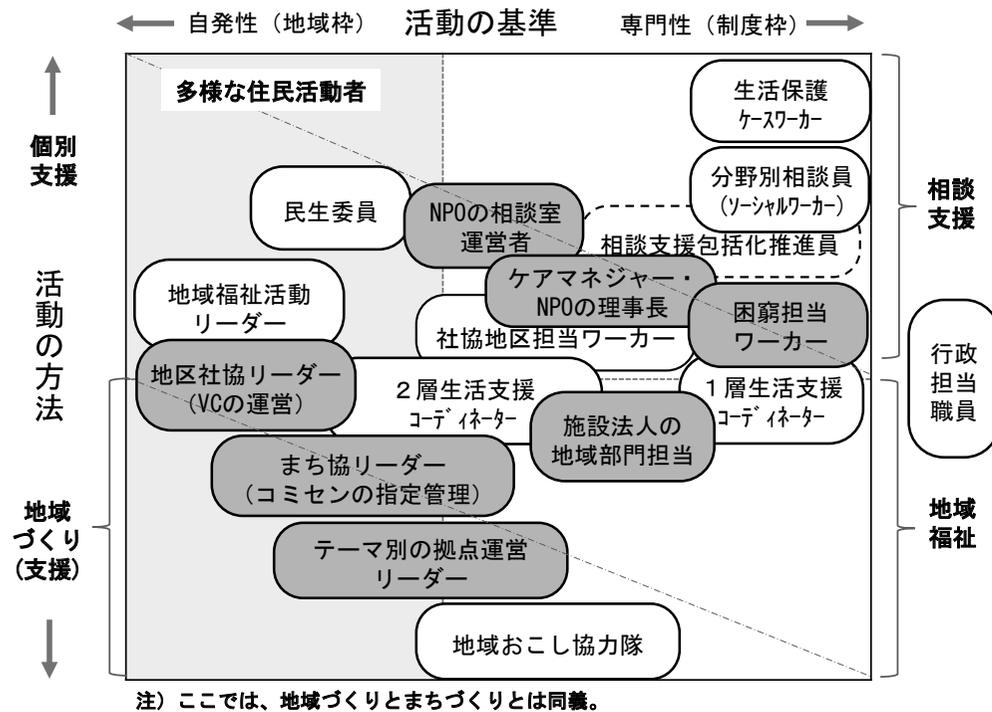


図3 地域づくりを担う人材の配置図（東近江市）

- 困窮の相談支援ワーカーのM.Nさん（相談支援領域）：引きこもりの支援活動のなかで、地元民間企業等に働きかけ、就労実習の機会を確保することで、社会参加の機会を多様に生み出している。
- ケアマネジャーのW.Kさん（相談支援領域）：地域づくり領域の人材と連携して、廃業スーパーの再生により若年認知症者の仕事を提供。
- まちの相談室の運営リーダーのK.Nさん（相談支援領域）：居場所を運営し、通ってくるなかでの相談支援を行い、必要な場合には後見支援を行う。
- 施設法人の地域部門担当のA.Oさん（地域福祉領域）：まち協やまちづくり活動と連携したコミュニティ食堂や地域サロンの支援を手掛ける。
- 地区社協リーダーのK.Tさん（地域福祉領域）：多様な場づくり事業をはじめ、地区社協としてVCの運営を手掛ける。
- まち協リーダーのA.Sさん（地域づくり領域）：農水省の補助金を確保して、エネルギーと食にケアを加えた3つのプロジェクトを進めている。
- 切れ目のない子育て拠点事業の運営リーダーのM.Nさん（地域づくり領域）：まちづくりの一環として拠点事業に取り組むなかで、相談支援や参加支援の機能を果たしている。

ワーク③ 東近江市での「地域づくり人材のプロファイリング」の取組みから応用を学ぶ

2) 新たに把握された7名の人材が、求められる重層的支援体制整備事業をどのように担っているのかを分析している。
重層的支援体制整備への移行を準備する上での取組みといえる。

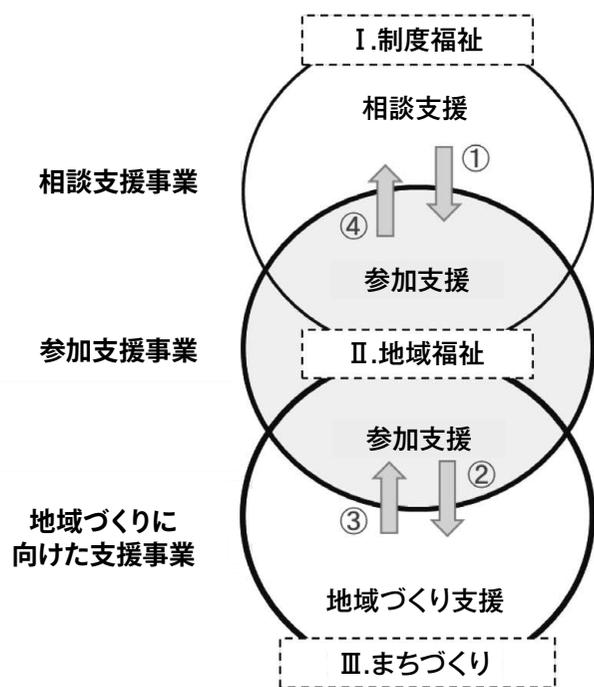


図1 重層的支援体制整備事業の一体化の構造

〈ベクトル①④〉

相談支援は同時に参加支援にも取り組んでいるベクトル①

- ➡ 困窮の相談支援ワーカーのM.Nさん（相談支援領域）

地域生活課題や参加しづらさを抱えた人が多様な場への社会参加を支援するベクトル④

- ➡ まちの相談室の運営リーダーK.Nさん（相談支援領域）

〈ベクトル②③〉

地域の居場所において、参加しづらさを抱える人を拒否することがないように、受け入れ側の意識の醸成や環境づくりベクトル②

- ➡ 施設法人の地域部門担当A.Oさん（地域福祉領域）
- ➡ 地区社協リーダーK.Tさん（地域福祉領域）

地域の幅広い交流の居場所や拠点づくり、プロジェクトを進め、そこに求められる包摂性をまちづくりサイドから目指すベクトル③：

- ➡ ケアマネジャーW.Kさん（相談支援領域）
- ➡ 切れ目のない子育て拠点事業の運営リーダーM.Nさん（地域づくり領域）
- ➡ まち協リーダーA.Sさん（地域づくり領域）

ワーク③ 東近江市での「地域づくり人材のプロファイリング」の取組みから応用を学ぶ

3) 把握された人材の考え方を調査するなかで、カードを作成してみる。

○切れ目のない子育て拠点事業の運営リーダーM.Nさん（地域づくり領域）：
まちづくりの一環として拠点事業に取り組むなかで、相談支援や参加支援の機能を果たしている。

〈調査の記録（一部）〉

活動の内容は、支援の居場所づくりではなく、子どもの育ちは切れ目がなく、集うお母さんがハブとなった切れ目のない支援。

行政からの委託での仕事だと、みんな平等主義が問われ、また福祉としてお世話するといった対象の利用が前提となるが、ここでは子育てに変なバイアス（子育てはつらいなど）をかけないで運営する。だから、支えられたら、次は私が支えるの好循環をめざす。そのためのいろいろな仕掛けや情報を渡せる場にする。

〈活動の振り返り〉

空間としての居場所づくりではなく、人が居場所になる運営を行う。

〈自分なりの確信〉

子どもの育ちは切れ目がなく、福祉では切れ目をつくってしまう結果となる。

〈活動の原則〉

子育てに変なバイアス（子育てはつらいなど）をかけないで運営する。

〈やり方の工夫〉

支えられたら、次は私が支えるの好循環をめざす豊富な活動メニューを開発する。

○まち協リーダーのA.Sさん（地域づくり領域）：農水省の補助金を確保して、エネルギーと食にケアを加えた3つのプロジェクトを進めている。

〈調査の記録（一部）〉

地元有力者によるリーダーシップでは、多様な活動の展開とならないことから、実務も担い下支えの活動もいとわない役員への転換を図る。地区社協の役職の担うなかで、一体的な運営を進める。女性の役員割合が高いことも、活発な運営につながっている。

まちづくりのニーズの多様性に対応するために、一方で素人ながらアンケート調査を実施し、他方で元行政職員の経歴を生かし、ケアや食、エネルギーなどの国のモデル事業等を受けて、活動を活性化させている。地域の人手不足から、引きこもりの方や定年退職者への仕事の提供に取り組むなど幅を広げている。

〈活動の原則〉

地元有力者のリーダーシップから、実務を担う役員への転換を図る。

〈やり方の工夫〉

実務の内容を豊富にするため、地域住民のアンケート調査に着手した。

〈活動の原則〉

食・エネルギーの活動にとどまらず、福祉への拡がりを進めると、参加者が多様となる。

〈やり方の工夫〉

把握される地域ニーズに対応するために、国のモデル事業を活用する。

ワーク③ 東近江市での「地域づくり人材のプロファイリング」の取組みから応用を学ぶ

4) 最後に、現場への応用を目指して、可能な範囲で3つの応用課題について取り組む。

コーディネートの現場への応用課題	具体的な内容（仮説的な内容）
<p>1) 地域づくりを担う人材の調査活動についての企画をどのように立てることができるのか。カードの作成に意義を見出すことができるか</p>	
<p>2) 把握された人材において、相談・参加・地域づくりの3つの支援の一体的実践を担う実績や推進のためのコーディネートの可能性について</p>	
<p>3) 地域福祉計画等の協議の場に、人材の調査活動の結果や一体的な実践の成果をどのように持ち込むのか</p>	

IV-4 カードワーク研修における感想等

感想

評価点

改善点

厚生労働省 2020 年度社会福祉推進事業

『地域共生社会の実現に向けた地域づくりにかかわるコーディネーター養成のための研修プログラム開発事業』

研究委員会名簿

	所 属	役 職	氏 名
委員長	日本福祉大学 大学院	特任教授	平野隆之
副委員長	関西学院大学 人間福祉学部	教授	藤井博志
委員	釧路社会的企業創造協議会（北海道）	副代表	櫛部武俊
委員	きらりよしじまネットワーク（山形県）	事務局長	高橋由和
委員	松戸市 総合政策部 地域共生課（千葉県）	課長	宮間恵美子
委員	地域支え合いネット（長野県）	理事	梶田ひとみ
委員	社会福祉法人 湘南学園（滋賀県）	常務理事・事務局長	杉立隆一
委員	宝塚市社会福祉協議会（兵庫県）	常務理事	佐藤寿一
委員	肝付町 福祉課（鹿児島県）	参事・包括支援係長	能勢佳子
委員	全国コミュニティライフサポートセンター	理事長	池田昌弘
オブザーバー	厚生労働省社会・援護局地域福祉課	地域福祉専門官	玉置隼人
オブザーバー	厚生労働省社会・援護局地域福祉課	課長補佐	石井義恭
オブザーバー	明治学院大学社会学部	准教授	榊原美樹
事務局	全国コミュニティライフサポートセンター		小野寺知子
			宇城絵美

地域づくりのコーディネートを担う 人材育成のためのカードワーク研修プログラム

2021年3月31日

著 平野隆之

特定非営利活動法人 全国コミュニティライフサポートセンター（CLC）

〒981-0932 宮城県仙台市青葉区木町16-30 シンエイ木町ビル1階

TEL 022-727-8730 FAX 022-727-8737

<https://www.clc-japan.com/>

制作：(有)七七舎

印刷：モリモト印刷株式会社

