

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ターを担う 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ショップ

III. カードワークショップの目的と達成のための相対化●20

1. カードワークショップの目的●20
2. カードワークショップ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ショップ： 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. カードワークショップにおける感想等●50

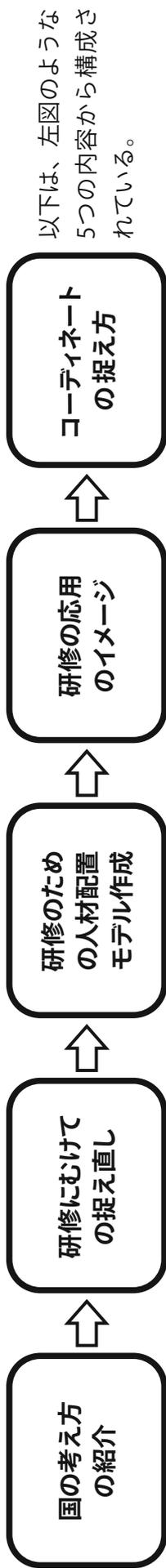
※本冊子で紹介するカードワークショップ研修用のカードについては以下のURLよりダウンロードできます。

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」



以下は、左図のような5つの内容から構成されている。

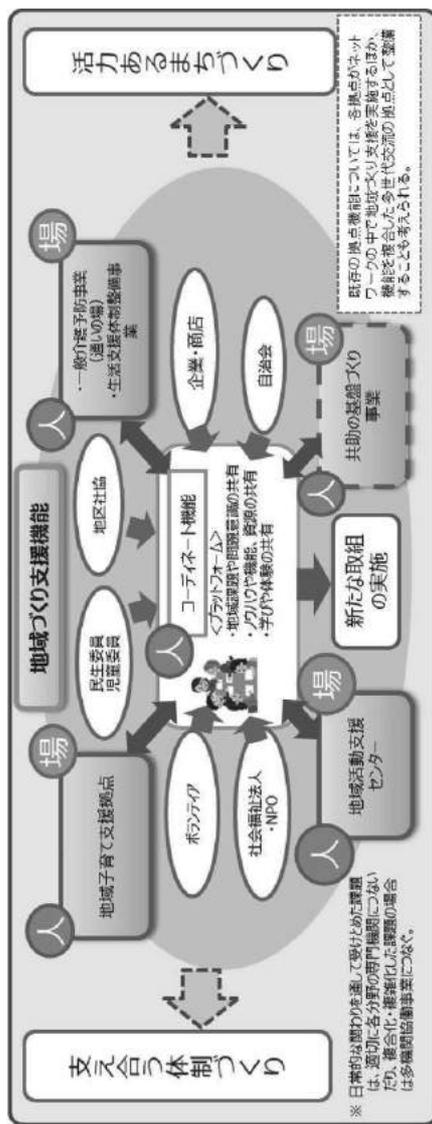
I-1 「重層的支援の体制整備事業」についての国の考え方

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。



※ 日常的な関わりを通じて受けとめた課題は、適切に各分野の専門機関に引き継ぎ、複合化・複層化支援が必要な場合は多機関協働事業につなぐ。
既存の拠点連携については、各拠点ネットワークの中で地域づくり支援を実施するほか、連携を強化した多世代交流の拠点として整備することも考えられる。

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」へ早期につながること（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ことが期待できる。

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

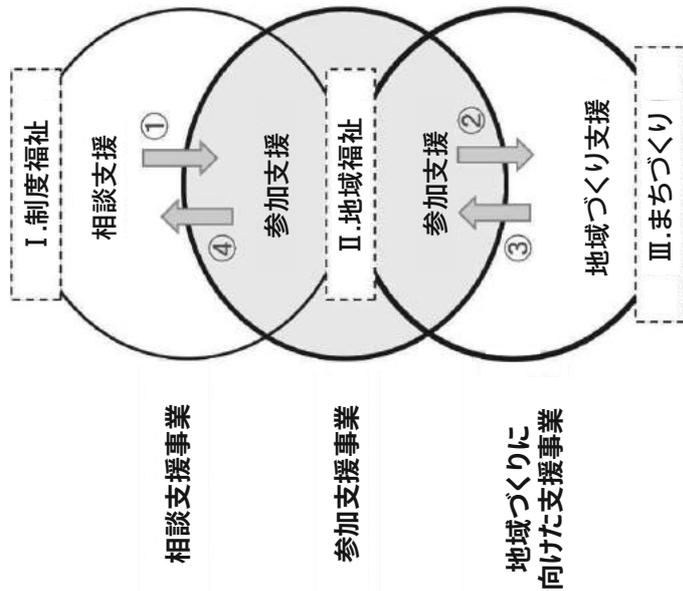


図1 重層的支援体制整備事業の一体化の構造

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つく(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、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。

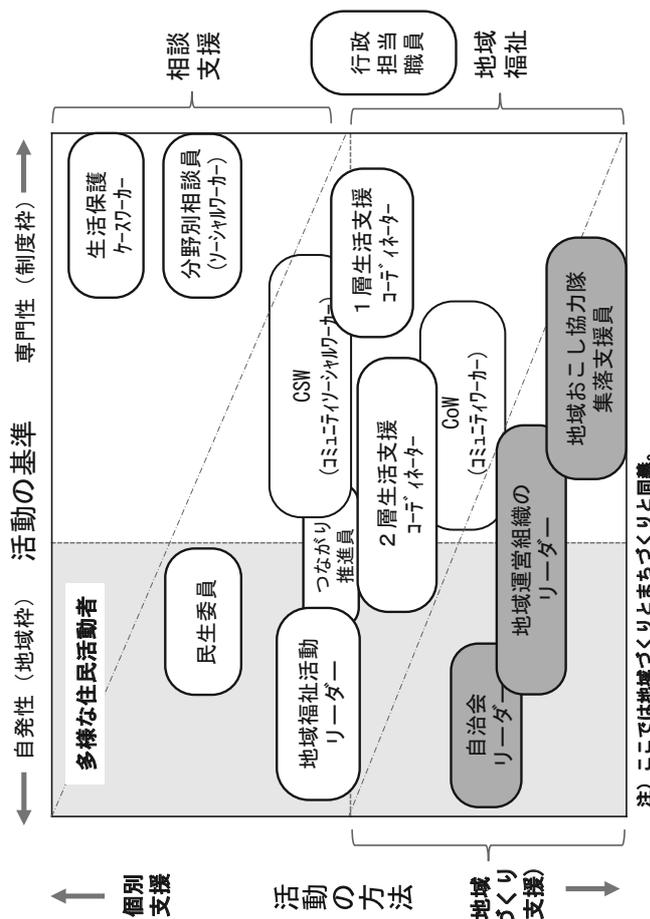


図2 地域づくり人材の「立場」の配置図

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、コーディネーター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ター人材を確保・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。

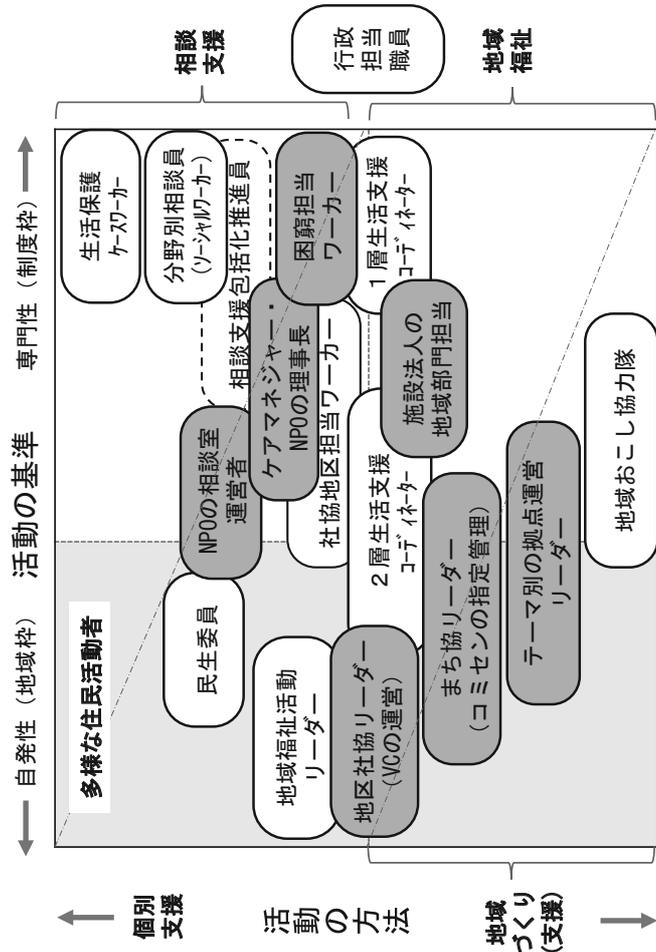


図3 地域づくりを担う人材の配置図 (東近江市)

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・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る。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をのなかで、その点を視野に入れていく。

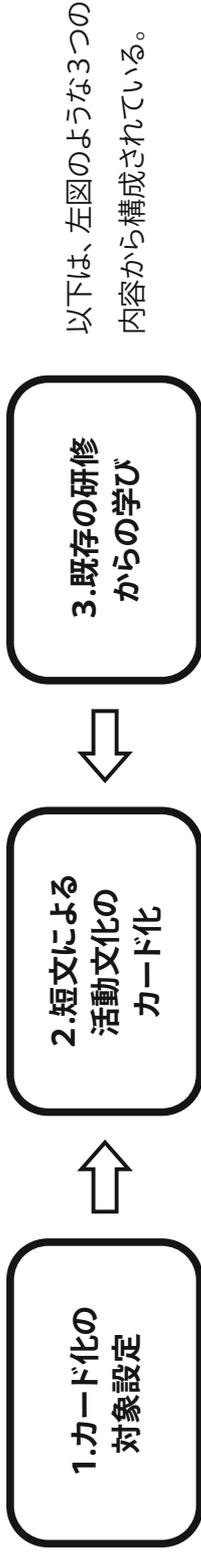
各種計画策定の前提作業として、図3のような「地域づくりの人材配置図」の作成を試みる。

- 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」

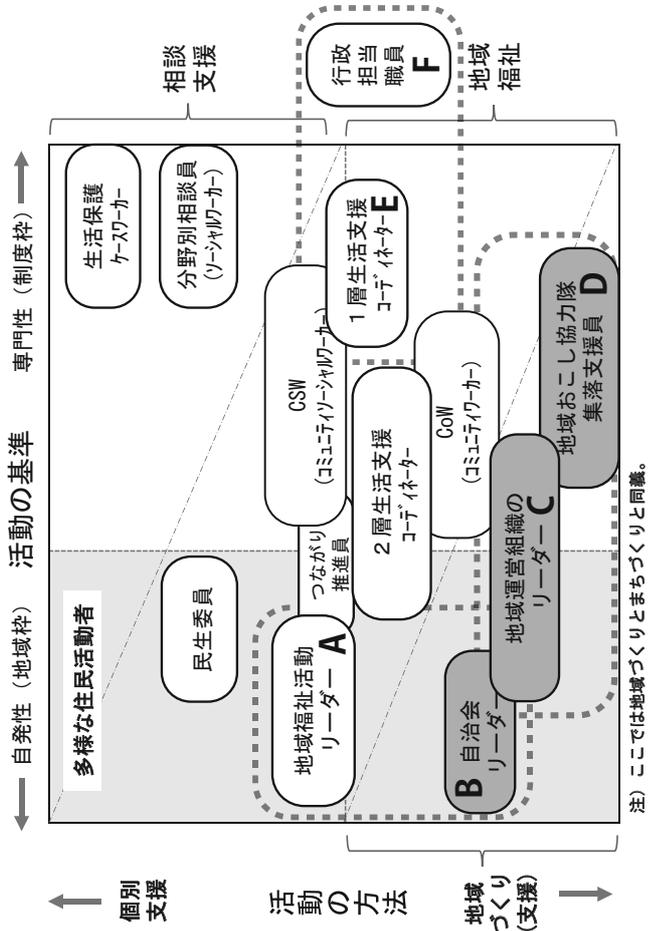


以下は、左図のような3つの内容から構成されている。

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し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。



(注) ここでは地域づくりとまちづくりと同義。

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 カード数
	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	
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「考え方や想い」を集約したカードの記載であり、それぞれの「考え方や想い」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「考え方や想い」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）をカードの上位に、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、つまりカードの上位・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〉 本人が好きなことの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、その利用者の想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〉

組織として教育部署を設置し、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。

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。

〈活動の原則〉

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

〈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。

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、すでに見たように、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するための「カードワークショップ」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「地域づくりにかわか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「私の思いや行動」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、韓国のコミュニティーオーガニゼーションの研修テキストを参照するなかで、コミュニティー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。

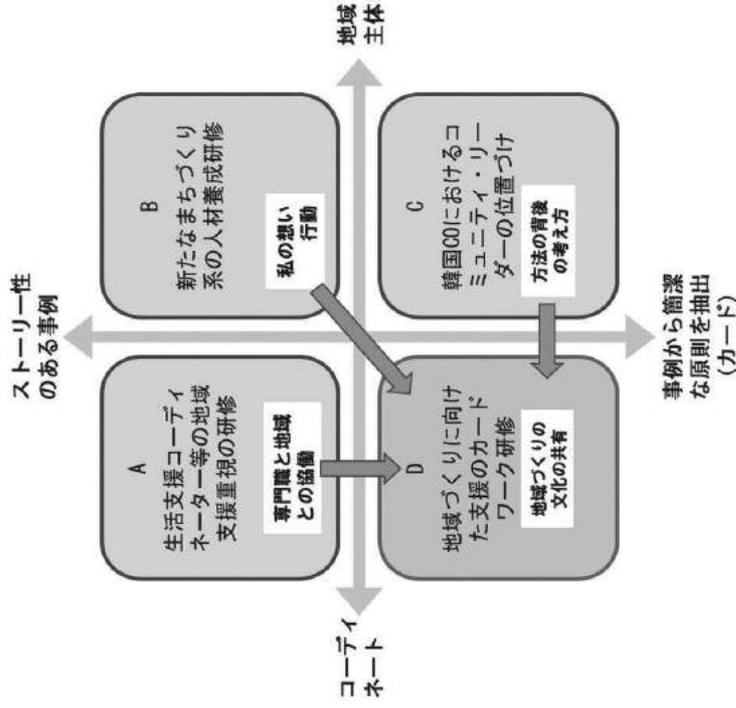


図5 本研修におけるカード化のねらい

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、資源を見つめる ○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見ない
- 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、氷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・オーガナイズング」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・オーガナイズング—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・オーガナイズング入門』(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ということである。

- 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」「コミュニケーション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。