

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)

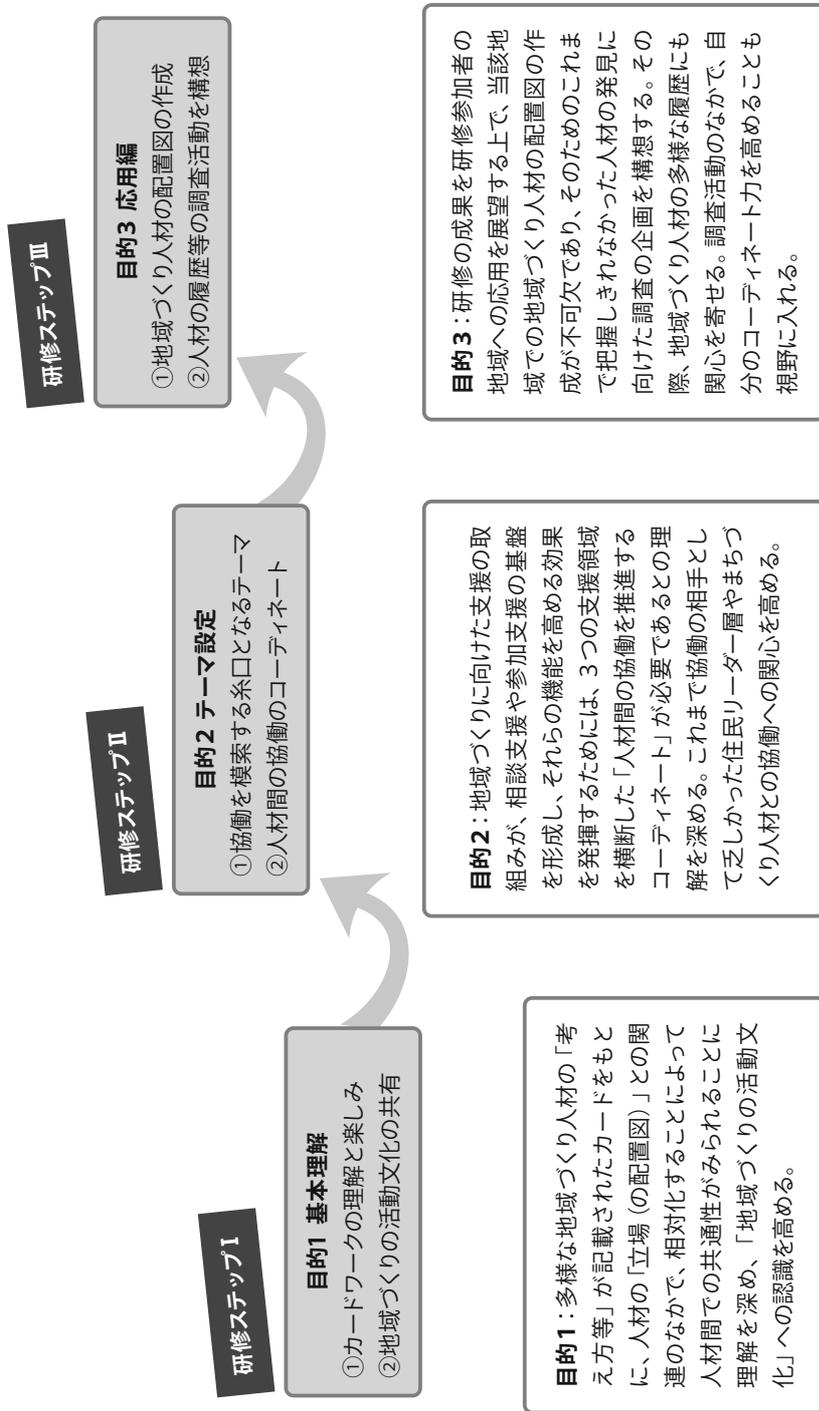


図6 3つの研修目的とそのステップ

Ⅲ-2 カードワークショップ研修における相対化の方法

カードワークショップ研修では、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	相対化②
ポイント	カードの上段と下段の相対化 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。	A～Fの6つの立場間での相対化 配置を迷う・間違う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。

〈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

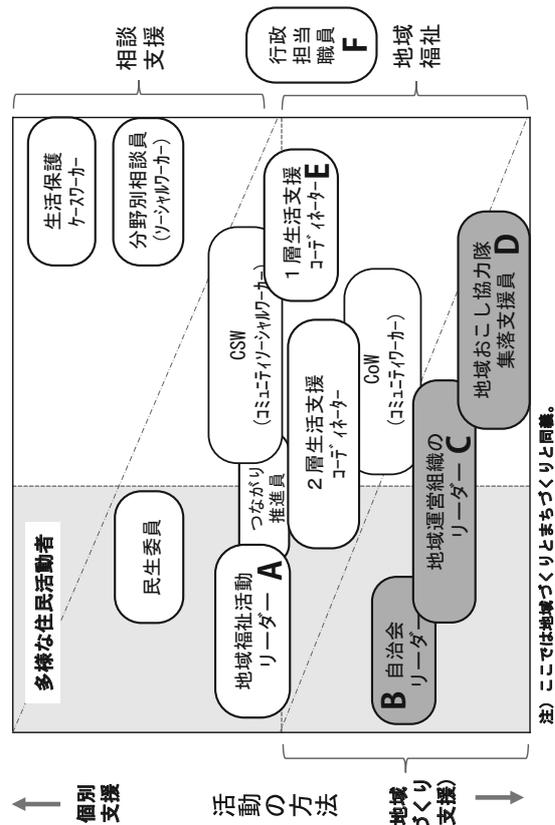
〈やり方の工夫〉は、活動原則の応用的な取組みの例といえるものである。研修者にとっては、かかる工夫を活用する視点から関心を持つことになる。

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。

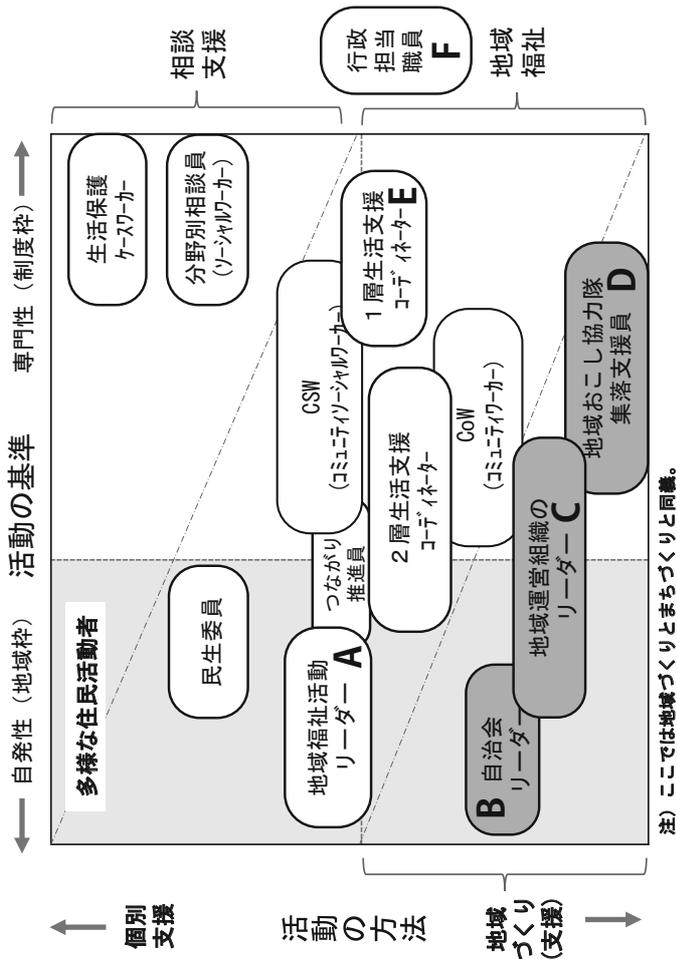
相対化①に相当する作業になる。

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円を支払ってくれたから活動が成り立っている」と伝えていく。
- 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、地域で考えられる機会を作ることが、包摂性にむずびつく。
- 〈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、地域のそれぞれの担い手、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、活動を見える形にして、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

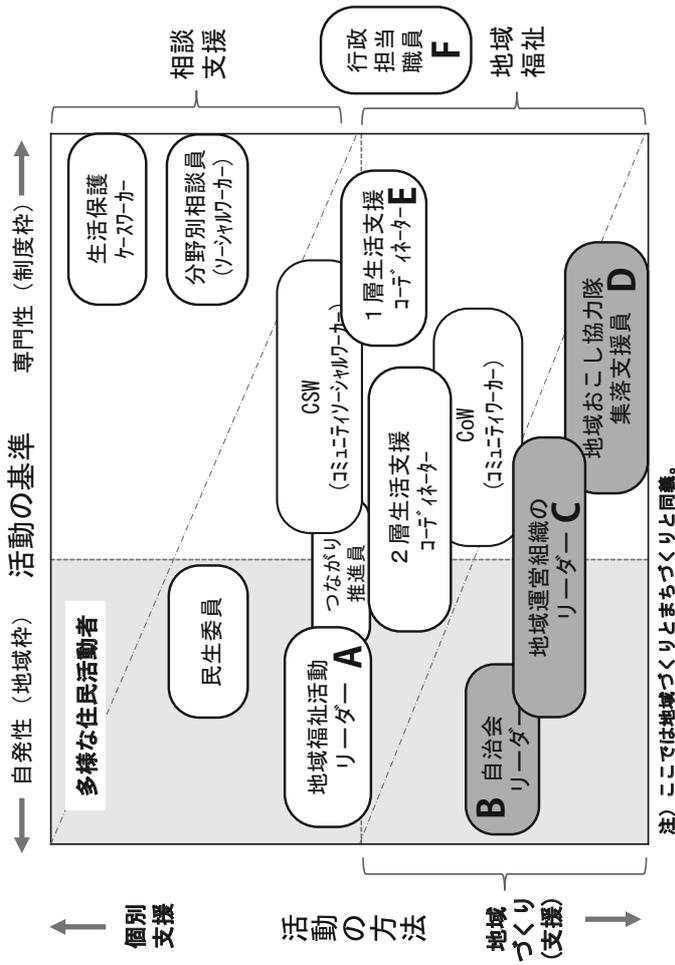
7枚のカードの〈自分なりの確信〉は、上段の〈活動の着想〉〈活動の振り返り〉を説明する内容となっている。下線の「地域」の理解とも関連させて自分の関心のあるカードを選び、その理由を説明できるようにする。

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、それぞれそ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
獲得を目指す小高いへの着
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
<p>ワーク① 人材の考え方を理解するキーワード等の感想</p>						
<p>ワーク③ カードの配置を間違った理由、共通点の気づき</p>						

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 該人材によっての成立条件 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におけるワークを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。

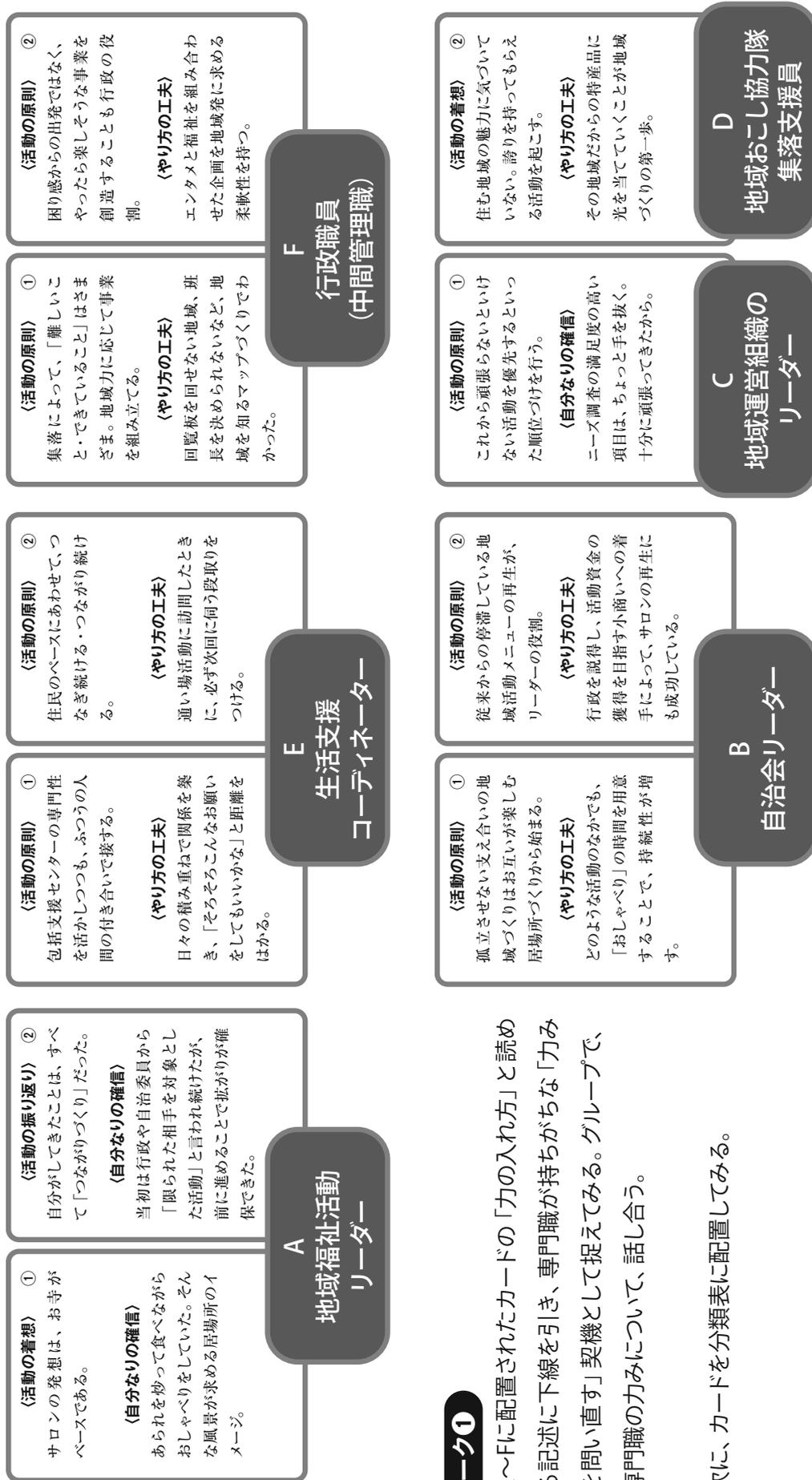
研修3～4を通して、他の人材との協働のためのコーディネートの成果を施策の協議へと高める

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に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。



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」を問いただす」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探る。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	

協働へのカ点	
研修3 カの入れ方	〈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	協働へのカ点 〈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。

<p>コーディネートの3つの捉え方 (10ページ)</p>	<p>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>
<p>1) 地域づくりを担う人材間での協働のための コーディネーター</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ター</p> <p>3) 計画等の協議・協働の場のコーディネーター</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

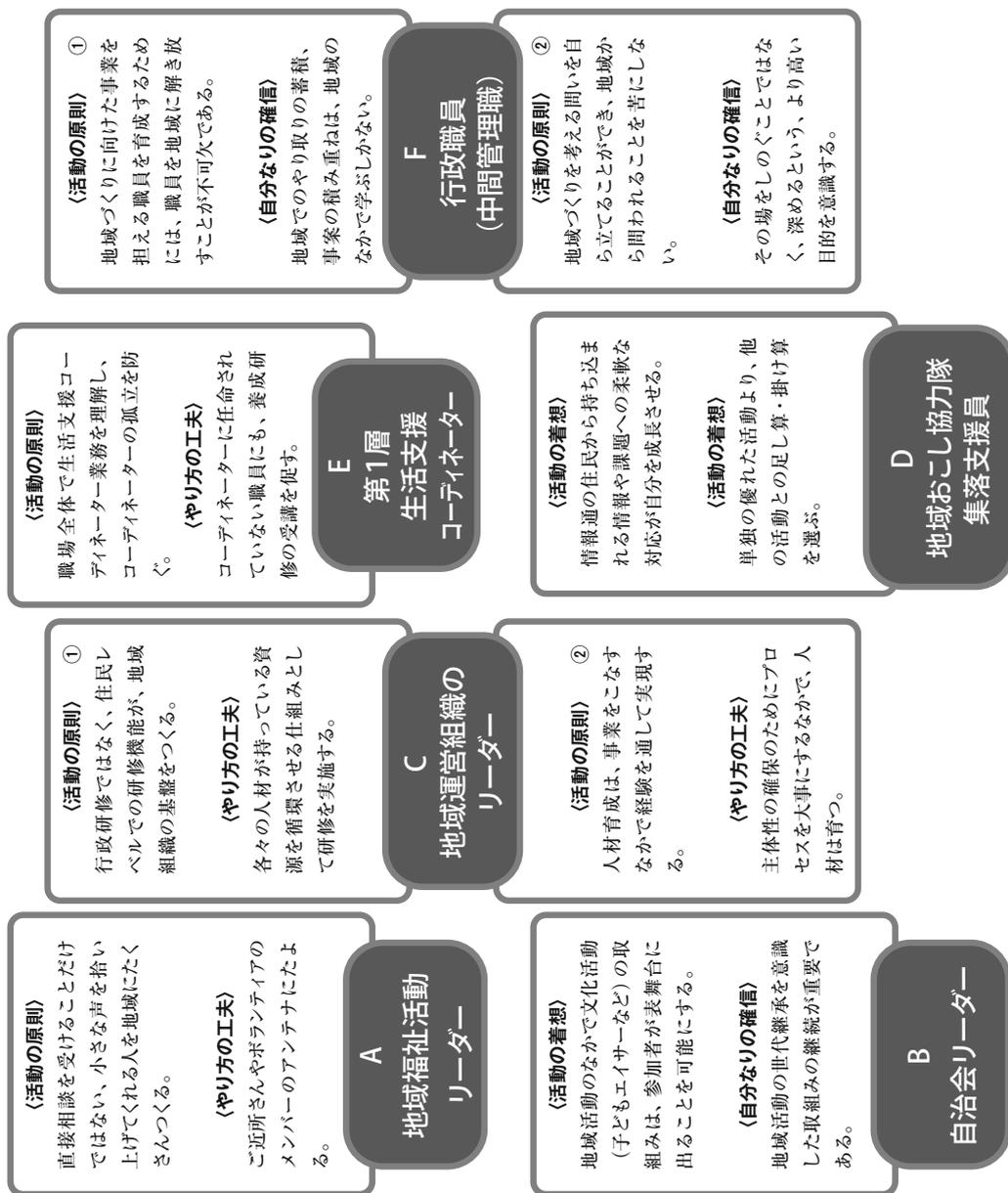
研修5 地域づくりのための「人材の育成」に関する着想や工夫等の活用を考える

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	

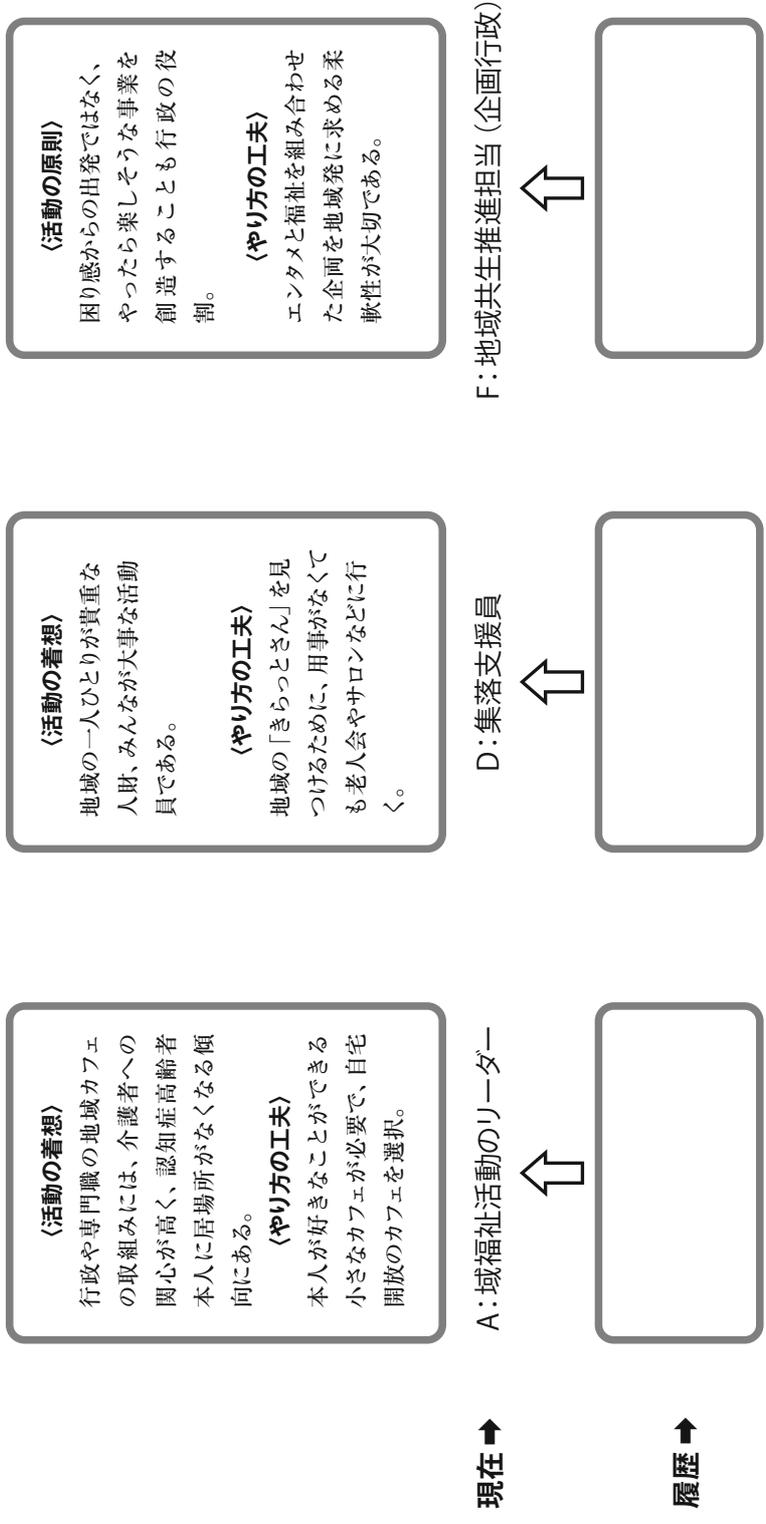
研修6

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出来る。

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。

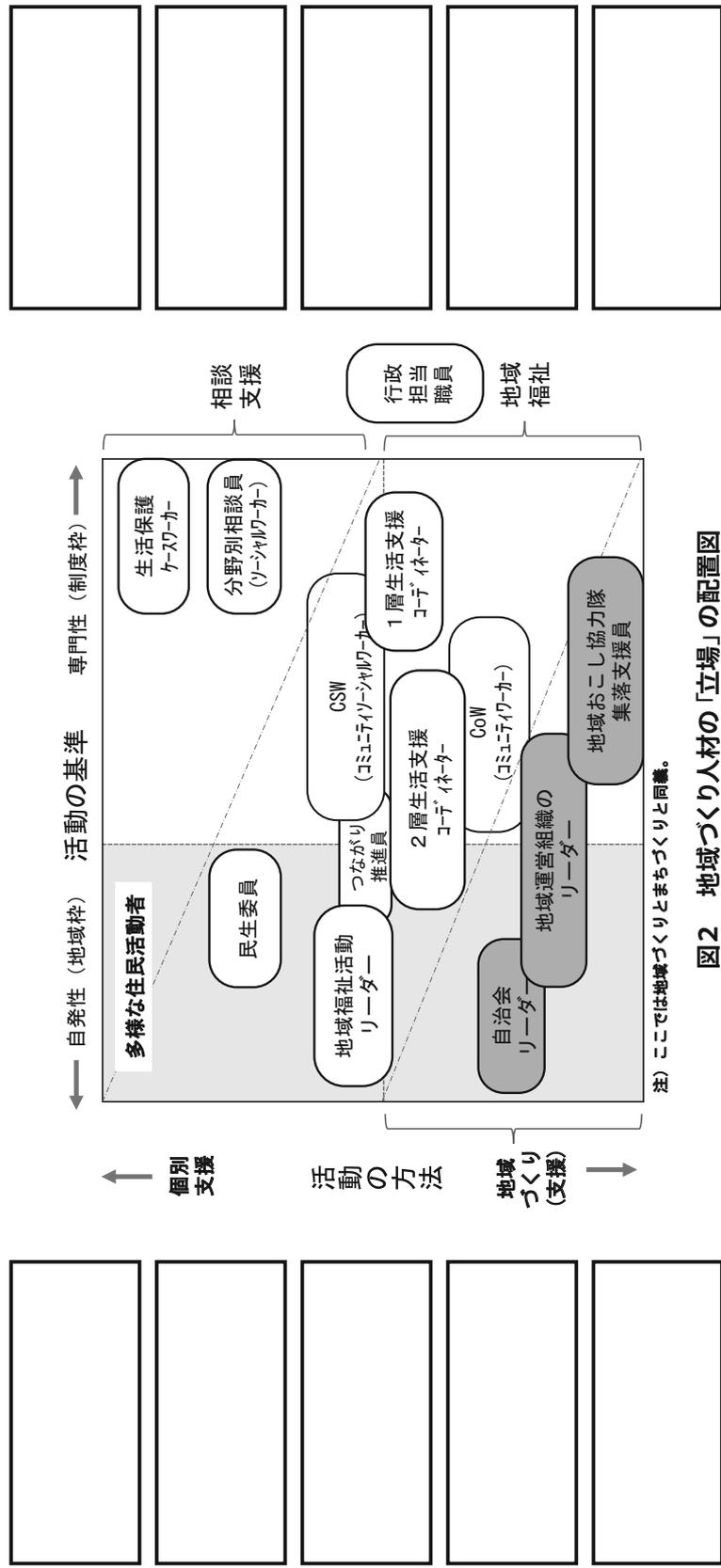


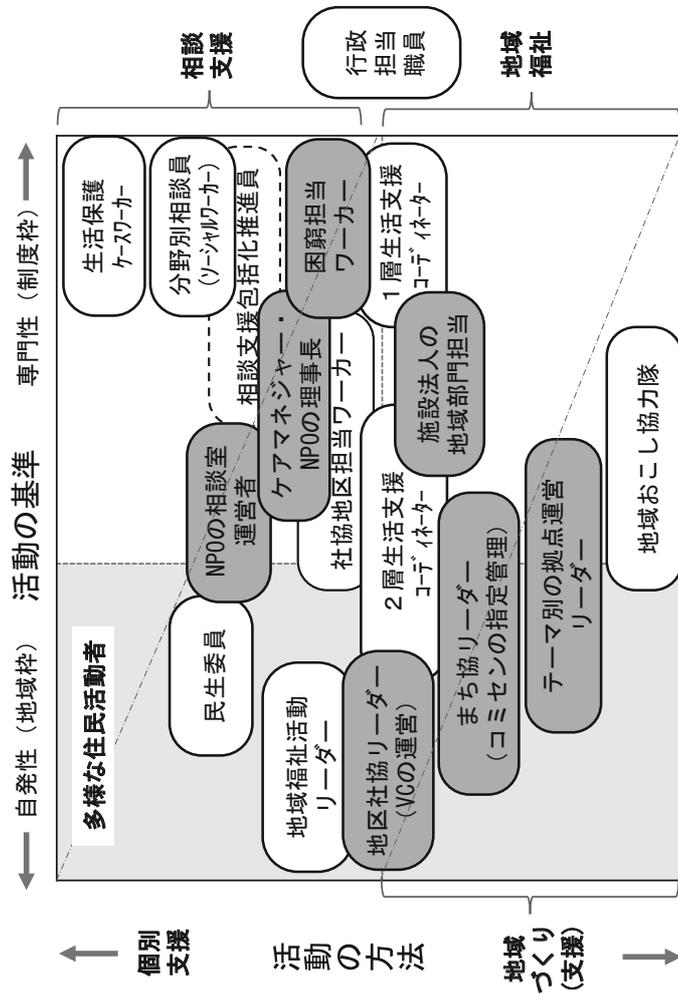
図2 地域づくり人材の「立場」の配置図

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」の取り組みから応用を学ぶ

まず、以下の1)～3)の3つの取り組みを理解する。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。



(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)

- 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。

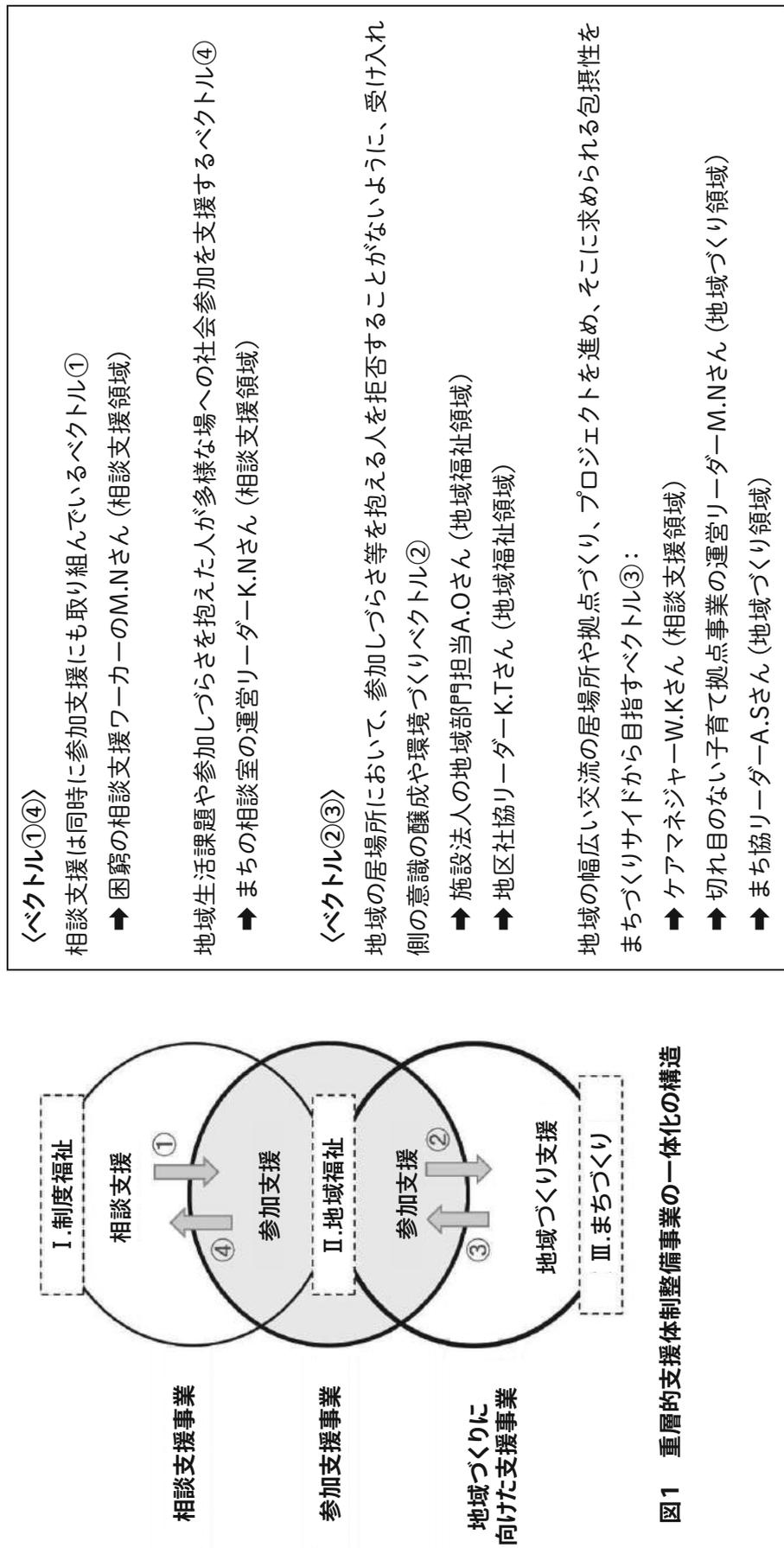


図1 重層的支援体制整備事業の一体化の構造

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」の取り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）：
まちづくりの一环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、また福祉としてお話し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。

- 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まらないことから、実務も担い下支えの活動もいとわなない役員への転換を図る。地区社協の役割の担うなかで、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組むなど幅を広げている。

〈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。

〈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」の取り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)
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	
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	
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	

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

--

地域づくりリーダー等のコーディネートに関する考え方等調査

A：地域福祉活動のリーダー		
鈴木恵子氏	神奈川県川崎市	NPO 法人すずの会
梶田ひと美氏	長野県駒ヶ根市	NPO 法人地域支え合いネット
吉田日出子氏	大分県中津市	地域ボランティア沖代すずめ
B：自治会のリーダー		
島袋艶子氏	沖縄県北谷町	北谷町栄口区自治会
仲眞紀子氏	沖縄県沖縄市	泡瀬第三自治会
C：地域運営組織		
吉澤武志氏	宮城県丸森町	筆甫地区振興連絡協議会
高橋由和氏	山形県川西町	きらりよしじまネットワーク
D：地域おこし協力隊・集落支援員		
清水昇臣氏	京都府南丹市	南丹市社会福祉協議会
鶴原広美氏	兵庫県豊岡市	NPO 法人わい・わい・みなみ
E：第1層生活支援コーディネーター		
今野まきこ氏	宮城県多賀城市	多賀城市西部地域包括支援センター
斎藤理恵氏	福島県福島市	福島市飯坂南地域包括支援センター
F：行政担当職員（中間管理職）		
宮間恵美子氏	千葉県松戸市	松戸市総合政策部地域共生課 課長
能勢佳子氏	鹿児島県肝付町	肝付町役場福祉課 参事兼包括支援係長

調査日：2021年1月14日 Zoom

区 分：地域福祉活動のリーダー

NPO 法人すずの会 鈴木恵子氏（神奈川県川崎市）

○大切にしていること・活動原則←その原則が生み出された経緯・こだわり

・団体設立の26年前に5つの原則を決めた。その5つにやるべきことが入っていた

↑ネットワークづくり、自分たちの老後を考えた地域づくり、情報提供、地域ニーズに応える、身の丈にあった活動

↑ネットワークづくり、自分たちの老後を考えた地域づくりは、まさにいま一番必要とされていることと感じる

↑コロナ禍で、閉じこもりが増え、孤立を強めている人が増えている。一人暮らしはもちろん、家族と同居していても孤独を抱えている人も。

↑ボランティア仲間も一人暮らしが増えている。活動中は生き活きとしてつながりがあるが、活動ができなくなったら寂しい、心細い

↑活動をしていない人は常にこうした心細さを感じていると思った

○その他

・常に気かけ合えれば、非日常で集まりをつくらなくてもいい←ダイヤモンドクラブで声をかけても、そのうちお互い気かけ合えるようになるので、ダイヤモンドクラブという形を作り続ける必要はない←スーパーやゴミ出しのときに「元気？」と一声かけてくれる人がいるかないかで、孤独感はずいぶん違う＝安心感

・目の前の小さなこと、身近なところで起こっていることに丁寧に耳を傾ける←イヤなことからは始めない。小さなことの積み重ね←一人の人のニーズにしっかり向き合ってきたから信頼を得られた

・活動範囲を広げない←2.8平方kmの小さな地域だから活動ができた←地域の人にとっては、大きな組織になってしまうと既存の組織と変わらない←大きなイベントでは小さな声は聞き取れない

・ご近所さんやボランティアのメンバーにアンテナがある←直接相談を受けることだけではない、小さな声を拾い上げてくれる人が地域にたくさんいる

・お茶飲み場（ダイヤモンドクラブ）だからこそ気軽に話せる←会議では気になる人や気になることは出てこない←井戸端会議のなかで「この人なら大丈夫」という安心感が生まれる（鍵を預ける、息子の電話番号を教える、姿が見えなかったら家を見てほしいとお願いする、などの声かけがなされている関係性）

調査日：2021年1月17日 Zoom

区 分：地域福祉活動のリーダー

NPO 法人地域支え合いネット 梶田ひと美氏（長野県駒ケ根市）

○大切にしていること・活動原則

- ・つながりをたいせつにすること←20年ほど前からフラワーアレンジサークルを公民館分館で開催←メンバーが年を重ね、自分たちの居場所として、自分たちのために何かをしようと介護予防教室を開始←フラワー仲間だけでなく、近所の人、高齢の人、認知症の人にも声をかけ合い、一緒に介護予防をしている←困りごとを相談する場ではなく、お花という趣味活動だったからこそ、気楽なおしゃべりができ、お互いの暮らしぶりや健康状態も気にかけてきた。
- ・専門職との連携、地域への発信←4年ほど前、包括から声がかかえり、認知症を理解し、誰もが認知症になっても暮らしやすい駒ケ根に、と「オレンジネットフレンズ」が立ち上がり、代表に
 - ←集会所で認知症カフェを開催
 - ←梶田さんの隣家の姉妹の姉（92歳くらい）の物忘れの相談を受け、認知症の診断を受けた
 - ←姉は「習字や絵手紙をしたい」保健師が既存のサークルを探したが、車がないと行けない、固定化しているために入りづらい←ならばウチでやろう、と梶田さんが自宅開放型の認知症カフェ「うさカフェ」を開催←ほぼ同時期、オレンジネットフレンズ副代表の男性による「男カフェ」（男性介護者・当事者が多い）、認知症当事者の自宅開放の「ふみえカフェ」（デイにも行っているが、好きな歌を楽しみたい当事者の思いを大切にしている）を開催。
 - ←集会所のカフェは、認知症家族が中心になっている。介護者別（親介護、義親介護、配偶者介護など）にわかれておしゃべりする場に。←市内のデイやGHなどでもカフェは開催しているが、その人が本当に好きなことができる小さなカフェの必要性。近所の人との関わりも多い。
 - ←保健師、看護師、心の医療センター（精神）の職員も来る
- ・見守っているつもりが見守られている←9年前、孫が小学校入学。登校の際に手を振っていたが、不審者に気づく←10年来、犬と一緒に見守りをしていた友人に「一緒に立たせて」と声をかけ、見守りを始める←登校中の子どもの小さな気持ちの変化に気づけるように←まちで出会ったときに子どもが挨拶をしてくれたり、親に紹介してくれたり←75歳以上の高齢者クラブでも月1回、見守りに立ってくれている←校長も声をかけてくれるなど、ボランティアと学校の距離も近くなってきている。
- ・きっかけがあると声かけしやすい←毎年、自宅庭にハロウィンのかぼちゃのおぼけの飾りつけ←たまたま通りかかった精神のGH職員「トトロ（かぼちゃでつくったトトロもある）が好きな子がいるから、連れてきたい」←今度お茶飲みにおいで、と声をかけられる←ほかにも、障害があるだろう小学校2年生の子が毎日見に来てくれる←楽しくなければ、おもしろくない。

○その他

- ・長野県は、全国一公民館が多い。地域で公民館活動ができるようにと、本館の下に各区に分館あり（市内16か所）。分館長は無償。梶田さんが分館長を引き受けたときは、県内初の女性館長で、地域で望むことをやりたいとフラワーのほか4つの活動を立ち上げた。分館員は約20人。区長、副区長など地域の役員が多いが、位置づけとしては区活動のなかに含まれる。

調査日：2020年12月16日訪問

区分：地域福祉活動のリーダー

地域ボランティア沖代すずめ 吉田日出子氏（大分県中津市）

○大切にしていること・活動原則

- ・人の話をよく聞く←「うん」「そう」ではなく傾聴←自分自身が素直な気持ちでいる。素直でない人と人を勘ぐったり、「あの人はこうじゃないか」と思ってしまう←人と対面したときに素直な気持ちで対応する←自分を無にして聞く
- ・人のいいところを見る←悪いところはすぐに気づいてしまう
- ・何をするにも対等な関係←障害者支援からのスタートだが、差別ではなくともに生きていくという思いがベース←対等でないとお互いが長続きしない←すずめの利用者も、お世話をされていると思うとつらい。「あなたたちが来てくれて、利用料の300円を支払ってくれるからすずめが成り立っている。私たちも活動できる」と伝えている
- ・笑顔でいる←お母さまからの言葉。「美人でなくても、笑顔でいれば美人になれる」
- ・愛おしいという気持ちで地域を考える←一度しかない人生、出会った人すべてを愛おしく思う←その気持ちと同じような気持ちで地域を考える
- ・自分がその立場になったときを考える←その立場になったときに自分はどうしてもらいたいかを考えながら行動する
- ・人と人がつながることが大好き←思い返すと、自分がしてきたことはすべて「つながりづくり」だった。←「もう少しつながりが必要」とネットワーク協議会の立ち上げ←当初は行政や自治委員から「何人かの限られた相手を対象とした活動」と言われ続けていた。それでも「何かしている」ということを続けていかないと、前には進まないし広がりはない。←何かあったら、を心配していたら何もできない

○その他

- ・活動の原点は、「子どもたちにふるさとをつくりたい」という地区の方の思いに共感したこと。「これをしよう」と思った人をつかまえるのが得意。←「ふるさと」=子どもたちが大きくなって沖代を巣立っても、「あのおばちゃんにあんなこと言われたな」「あの家に遊びに行ったな」など、思い出せる場や出来事、思いなど←沖代を巣立っても心のなかにふるさとがあれば安心感につながる
- ・地域づくりは、地域のいろいろなメニュー作り。いろいろなメニューがあれば住みやすい地域になる、いろいろな人が関われるようになる←当初、「誰があんなところに行くか」と言っていた人も、いまはすずめの利用者。場があるから来ることができる
- ・地域の活動は時間がかかる。すぐに目に見えてくるものではない。少しずつ時間をかけていくことが必要
- ・サロンの発想は、お寺がベース。昔はお寺に来て、あられを炒って食べながらおしゃべりをしていた。そんな場所をつくりたかった

調査日：2020年11月16日訪問

区分：自治会のリーダー

北谷町栄口区自治会 会長 島袋艶子氏

自治会長歴 17年目

○自治会長就任までの経過

- ・結婚してこの地域に移り住んできた
- ・自治会の書記（有給 公民館における自治会活動の運営業務のために自治会が雇用）として10年間仕事をした。
- ・その後に自治会長の依頼があり、最終的には引き受けた。
- ・活動してくれる人はそこそこいるが会長をやる人はいない。引き受けざるを得なかった女性でしかも外から来た自分が引き受けることに躊躇があった 陰でいろいろといわれもした

○自治会活動の経過・状況

- ・自治会の活動拠点としての公民館が40年前にできた
- ・自治会、子ども会、老人会、婦人会等当時は活発に活動していたが、親から子にこの意味がうまく引き継がれなかったために徐々に下火になった

○人材

- ・まずミニデイを実施（21年前） このために活動グループ（ちとせ会）が組織され、現在も継続している
- ・それぞれの家庭で親から子に世代間で自治会活動や様々な地域活動が重要であること、それぞれ役割を引き受けて続けていく必要があることを伝えていかねばならない。

○活動

- ・自治会長になってからは、地域にこれがあるといいなと思うものを実践してきた
例 まつり、子どもエイサー、防犯防災、栄口商店（定期市 移動販売の集合体）
区民運動会 北谷町の中では栄口区だけが続けている

※何事も皆が楽しんでやることがモットー

- ・移動販売を束ね週1回開催している栄口商店でも、移動販売業者にもある程度売り上げが上がるように配慮している。業者も客に会わせて商品構成を工夫してくる
- ・誰でも来られる公民館に
活気が出れば、様々な人が出入りする空間ができる
⇒ そのことが役割づくり、生活の張りになる
- ・次の課題は無関心な人に関心を持ってもらうこと

調査日：2020年11月16日（月）訪問

区分：自治会のリーダー

沖繩市泡瀬第三自治会 自治会長 仲真紀子氏

○自治会長就任までの経過

- ・自治会館の事務員（有給スタッフ）として16年仕事をして自治会長となって2年目
- ・自治会事務員になると同時に婦人会にも加入（無理矢理）。以後ずっと婦人会としても活動。婦人会長を引き受け、現在は2人輪番で会長職をつとめている。婦人会はあしぼー（遊び人）といわれるぐらいに遊んでばかりいる。
- ・自治会長には市から賃金が支払われる。

○自治会活動の経過・状況

- ・地域の1150世帯あまり入れ替わりがなく、長いつきあいの人が多い。
- ・現在は自治会の加入率が50%程度になっている
- ・住民の募金と基地の補償で自治会館としての公民館を建設、会館の利用料で開館の運営費を捻出している。

○人材

- ・自治会活動の担い手のメインは自分の母体でもある婦人会で、婦人会は腰が軽く何事にもさっと動ける人しか入れない。
- ・うたいのーし（意味：疲れを癒やす = お疲れさん会）が活動の原動力。うたいのーしするための口実にいろいろな事業・活動をやっているようなもの

○活動

- ・活動は楽しくなければ活動でない。まずは自分でやってみる 企画のほとんどが自分
- ・バス旅でいろいろなところに行く事がつながりのベース
母の日ツアー、ミステリーツアー等々
※バスは行政の様々な仕組みを活用して無料もしくは実費だけで利用（社会見学・研修と言う建前） ⇒ 行政の助成金や活動依頼をフル活用
- ・泡三おとこ塾 行政からの社会教育学級を活用してお父さんたちにも楽しんでもらう
⇒ 道路ボランティア（清掃活動、緑化活動）活動につながった
- ・夏祭り 今年では会員限定で予約制で実施（例年はだれでもOK）いつも地域の商店や会社から物品提供で協力してもらおうが、今年はお金で協力してもらい地域振興券を景品に
- ・コロナ禍の声かけ隊 23人のボランティアが一人暮らし高齢者250名に弁当を配布
公民館に来ない人の様子をつかめないので事務員の時から見守り訪問の活動をやりたかった ⇒ コロナで形になった
前年度に防災の助成金を活用し、ひとり暮らし高齢者の把握を行っていたのでスムーズに配布できた。
- ・ネットワーク会議 前会長の時代から月1回社協、包括、民生委員等と情報交換の場を持つ。

調査日：2020年11月9日訪問

区 分：地域運営組織

一般社団法人筆甫地区振興連絡協議会 事務局長 吉澤武志氏（宮城県丸森町）

○大切にしていること・活動原則

- ・とにかく気づいたことからやってみよう←誰誰のせいだと言い合っても始まらない。やって失敗したら、やり直せばいい。
- ・住民間の話し合い・合議制←主体性のためにプロセスを大事に時間をかける。事務局として資料作りを工夫する。いかに自分の思いで行動するか。
- ・一人ひとりの住民に真摯に寄り添う。とにかく声を拾う←それはどうかと思う意見もあるが、それを弾くと次回から話してくれなくなる。その声が活かされなかった場合は、その理由を本人に伝える。
- ・聞いた声は、それをどう生かしたか必ず本人にフィードバックすることを心がけている←不平不満の声でもうれしい。その人と私の信頼関係につながる
- ・ハードルの高いものより、小さいことから取り組み、「やった！」という自信を積み重ねる←筆甫で最初に取り組んだのが、同じ日にみんなでゴミ拾い。誰もが参加できて、相互に「お疲れさま」と言えることが自治だと体験できた。
- ・行政は、住民の力を奪わない←住民を支えて、助け船を出して、住民の手柄にすることで、地域の自信につながる
- ・町外出身スタッフに求めることは、住民一人ひとりと知り合って、大声で自分から挨拶をして、向き合うこと←地域に溶け込まないと仕事ができない

○その他

- ・美しい里山の筆甫地区（旧筆甫村）は人口523人、高齢化率54% 宮城県と福島県の県境に位置する
- ・H13から町の地区別計画づくり推進を受けて、計画を策定し、住民自治組織設置（筆甫は既存組織を改編しH19移行）
- ・事業内容①商店とガソリンスタンド・移動販売の運営（H30-）、②地区別計画に基づく事業展開、③地区まちづくりセンターの運営（H22-指定管理）、④役場出張所業務の実施
- ・その他の事業として、廃坑利用によるデイサービス&家庭的保育事業の実施
地域主導型再生可能エネルギー事業の展開、高齢者の見守り&暮らし支援活動
獣害対策、特産品開発・販路開拓
- ・2019年10月台風19号により、道路が遮断され、陸の孤島となり甚大な被害を受ける。住民同士で助け合い、全戸訪問調査
- ・財源は、①指定管理料、②運営交付金、③窓口業務受託料、④自主財源（収益事業等）

調査日：2020年11月11日訪問

区 分：地域運営組織

NPO 法人きらりよしじまネットワーク 事務局長 高橋由和氏（山形県川西町）

○大切にしていること・活動原則

・住民と「知る」「考える」「動く」「続ける」プロセスを大事にする←我がことになるには、地域を知らないと動けない。地域マップやコミュニティカルテづくり、多世代交流などから気づきを得る工夫。

・住民のつながりと出番づくり←「まだまだやれる」という住民の成功体験と自信を重ねる。無関心な層へのアプローチを事務局で考える（話し合いにつれて来る・酒飲みをする等）

・計画に基づいた地域づくり←話し合いを重ねて、自分たちの暮らしたい地域を描く。実行するにはプランが必要。プランがないと情報に振り回される。つまづいてもプランがあれば押し出せる

・世代のつながる人材育成←子どもたちが地域をどう見ているのか、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、将来の人材育成でもある。

きらりよしじまの事務局スタッフは、自治会・公民館が推薦した概ね18~35歳の若者が教育部会で2年活動したのち、事務局研修生として2年活動し、そして事務局スタッフとなる。その後は、マネージャーや理事、指導・助言者となるサイクル。人材育成を一つのストーリーとしてとらえる

・自分たちができることは自分たちで。できないことは協働で。←行政との協働の領域

○その他

・川西町吉島地区は人口約2400人、723世帯、21自治会、1小学校、高齢化率37%

・地元で複数の団体が役員の重複・高齢化、縦割り、ニーズに追いつかないなどの悩みを抱えていたことから、地域経営の視点が必要だと全世代加入のNPOを設立（2007年法人化）。合意形成を一元化。

・きらりよしじまネットワークは「自治部会」「環境衛生部会」「福祉部会」「教育部会」の4部会で構成。交流センターの指定管理も受ける。

・財源は多い順に、委託金（半分）、助成金・補助金・交付金、繰越金、会費、収益金、その他。7000~8000万規模。

・きらりよしじまの事務局は、常勤6人+本業のある非常勤職員30人を雇用。平均年齢は35歳。仕事として取り組める人材を確保することで、多くの事業を企画・実施できる。若い世代に丁寧働きかけて、この10年で若手28人が地元に戻ってきた。

・人材育成で伝えていることは、①マネジメント、②マーケティング、③プロセスデザイン、④リーダー、⑤コミュニケーション。今は自己実現に加えて「ミッション思考」が大切。

・あつめるサロンではなく、あつまるサロンを推進すべき

・地域運営組織は、全国に4700か所あると言われているが、定義はない（おおよそ校区エリア・ネットワークを組む）

調査日：2020年12月1日訪問

区 分：地域おこし協力隊・集落支援員（生活支援コーディネーター）

南丹市社会福祉協議会美山事務所 生活支援コーディネーター

清水昇臣氏（京都府南丹市）

○大切にしていること・活動原則

- ・地域の声を聴くことがスタート←困っていること、求めていることが出発点←ただし、声に出したことが本意とは限らない。その裏にある意図、本当に必要としているものをくみ取る。
- ・地域のキーパーソンと話す←地域福祉推進協議会、老人クラブ、民生委員、ふれあい委員あど、民委とふ委は密に連絡できるような場をつくる
- ・集落支援員など、同じように地域に向いている人とのつながりを大事にする←SC一人では何もできない。手を伸ばせば届くところにいてほしいし、自分もそうでありたい
- ・人が集まっているところに声をかける←人が必ず集まるポイントがある。そこに声かけ。
- ・地域の集まりに顔を出す←地域の情報をもらうところというより、自分が見聞きした情報について相談をする場所、という意識
- ・インプットとアウトプットをバランスよく行う←研修などで得た知識を地域に返す。地域の人から得る情報を地域活動等に活かしてもらえるように地域に向けてアプトプットしていきたい

○その他

- ・2006年1月1日に船井郡園部町・八木町・日吉町、北桑田郡美山町が合併して誕生。旧町単位で各1人の生活支援コーディネーターを配置
- ・平成30年度、南丹市の人口は31,742人、高齢化率35.2%。旧美山町は人口3,784人、高齢化率46.6%
- ・京都府として生活支援コーディネーター（初任者研修）は年1-2回。初任者でなくても受講は可能だが、制度説明とさわやかインストラクターによる事例説明
- ・府社協主催で生活支援コーディネーター同士の意見交換会を年に2回。最近では地域福祉担当職員（地域福祉コーディネーターなど）も参加可能
- ・京都府として、集落支援員などに向けた研修はなし。国の研修として、配置前に全国2箇所3日間の研修（集落支援員と地域おこし協力隊合同）あり。内容はほぼワークショップ。
- ・南丹市では、集落支援員と地域おこし協力隊は市の地域振興課に配属となる。研修がないため、先輩について歩き、先輩のやり方を見て学ぶのが主。
- ・市から委託を受けたNPO法人テダスが運営する南丹市まちづくりデザインセンターが声をかけ、生活支援コーディネーターと集落支援員の交流会がスタートした。目指す方向が同じなので、得意分野を知り合い、連携し、地域づくりを目標としている
- ・福祉の分野では暮らしの支援に力を入れるが、人が暮らすうえでは最低限の暮らしができる、というだけでは生きていけない。プラスアルファの生きがいや楽しみが持てるようになることが幸せな暮らし（坂本暁人市社協地域福祉課長）
- ・生活支援コーディネーターは福祉が前提、集落支援員は地域そのものを見るのが前提。集落支援員の仕事は数値化されにくい。

調査日：2020年12月3日訪問

区 分：地域おこし協力隊・集落支援員

NPO 法人わいわいみ・な・み 鶴原広美氏（兵庫県豊岡市）

○大切にしていること・活動原則

・住民の思いを形にするために自分がいる←日常の住民のつぶやきを聞き漏らさない←その人の思いを発信してもらおう←ときに、その思いを「あっちの人にも話してみたら？」という仕掛けをすることもあがるが、基本的に住民の思いを形にするので、提案型の仕掛けはしない

・地域の一人ひとりが貴重な人財←役員だけが進めるのではない、いわゆる「支えられる人」にも出番と役割がたくさんある。みんなが大事な活動員

・活動の足し算、掛け算を楽しむ←どんなに優れた活動をしていても単体では無理だし、広がらない。マッチングすることで効果があがるかどうかを意識する

・活動を見える形にして、評価を受けられるようにする←評価とは、行政評価ではなく、地域の人や家族など。地域の人から「こんなんやってたんやなあ、素敵やなあ」と言われることがモチベーションにもつながる←一人ひとりが光っていることを見える化する←出身者や遠くに住む孫などからも「見たよ」の評価←つながり作り←お互いの状況が見えるからこそ配慮や支え合いが生まれる

○その他

・2019年4月1日現在、人口987人、高齢化率41.8%。旧竹野町40行政区のうち、竹野南は17行政区（うち1区休村）

・地域マネジャーは豊岡市の集落支援員の位置づけ（だが、わいわいみ・な・みのコミュニティ拠点に常駐しているため公民館主事的な役割も多い）

・毎週木曜日、コミュニティ拠点とは別の場所で喫茶と朝市がある

・コミュニティ拠点で毎週水曜日通所Aのサロン。4グループにわかれ35-36人が参加。

訪問Aも始まり、配食、掃除、買いものなど

・現在、地域おこし協力隊が2人配属。農業をしたいと来て3年目、地域に住み続けたいという希望。ウエルカムバーベキューなどで歓迎したあとは、地域のおばあちゃんたちがよく気にかけて、面倒を見てくれている。4月からは、住民の要望でコミュニティナースが着任予定

・協力隊のうち1人は、ボランティアで配食の手伝いも。

・ほかの発言として「地域のきらっとさんを見つける」←見つけるには足で稼ぐ。用事がなくても老人会やサロンに行く←かかわり方は柔軟に。顔を出せばOKのところは15分で帰るが、話したいことがあるときは準備から片付けまで、気づきを話し合ったり、サロンを「育てる」必要性があるときなど。

・地域のきらっとさん←情報通。住民の世間話から気になることを伝えてくれる。「この前来ていたけれど調子が悪そうだった」「息子さんが来るらしい」など。

調査日：2020年11月20日訪問

区 分：第1層生活支援コーディネーター

多賀城市西部地域包括支援センター 所長・生活支援コーディネーター

今野まきこ氏（宮城県多賀城市）

○大切にしていること・活動原則

- ・地域の人に「俺の人生、まんざらでなかった」と最期に思っほしくて取り組んでいる←個別支援も地域支援も目指すところは同じ。
- ・ふつうの一住民として、地域にまざる←住民一人ひとりと、日々の積み重ねで関係を築き「そろそろこんなお願いをしてもいいかな」と距離をはかる。ふつうの人間付き合い。そこに包括の専門性も活かす。
- ・毎日、住民と勝負をしている気持ち←包括の個別支援では再度チャレンジする機会があるが、対地域はそうはいかない。一度嫌われたら大変。大変なことへの対応も日々の訓練。毎回気合を入れていく。
- ・忙しくても楽しく←地域づくりは永遠に続く。楽しくないと続かない。その姿を、地域の人にも、職場の若手にも見せていく。
- ・職場全体で生活支援コーディネーター業務を理解する←SCに任命されていない職員も、県の養成研修を受講。チラシづくりなどをPCスキルのある若手職員にあえて担当してもらうことで、業務を理解。情報はリアルタイムで職場で共有。SCを孤立させない。

○その他

- ・多賀城市（人口約6万人）は、市内3カ所の地域包括支援センターに、第2層生活支援コーディネーターを配置。
- ・西部包括では、第2層協議体を「となりぐみ」と呼び、さらに自治会単位で「ちいさなとなりぐみ」を展開。

調査日：2020年11月18日訪問

区 分：第1層生活支援コーディネーター

福島市飯坂南地域包括支援センター 所長 齋藤理恵氏（福島県福島市）

○大切にしていること・活動原則

①自分の目で見ると歩く←みんな初心者だから協力して、できることから行動してみる。自ら活動を楽しむ。包括が地域とできる夢とロマンを探りたい。

地域に足を運ぶのは一人に任せず職員みんなで途切れずに。←生活支援コーディネーター以外にも足を運んで、つながりを維持。若手のコーディネーターが粗相したとき、地域の人が所長に教えてくれる関係性。その次は他の職員も一緒に顔を出すなどフォロー。

②地域の声を聴く・教えてもらう←地域へ出向き、暮らしぶりを知る。世間話を大切にして、自分の顔と名前を覚えてもらう。地域の要となる人につないでもらう

今あるものの見方を変えてみる←困りごとだけに目を向けない。CLCの研修で、子どもの事例があり、それまで高齢者のことばかり考えていたのでハッとした。そのとき、もっと地域を知りたいと思った。

③地域にまぜてもらおう←地域の流儀に従う。わからないことは教えてもらう。食を共有する。通ってみる。

公の場だけでなく、住民の暮らしの場に足を運ぶ←母体の入所施設建設の際、地元は賛否両論。さらに当時29歳・女性の齋藤所長のことを地域は受け入れず、齋藤さんは自治振興協議会会長の所へ足繁く通うこと1年。会長の梨畑を訪ねてから「畑まで来てくれた」と話を聞いてもらえるようになったことがきっかけ。

④教えてもらったことをお返しする←活動のよいところを伝える。見える化する。

⑤つながり続ける・つなぎ続ける←住民のペースにあわせて、足したり引いたりせず見守る。必要なときに相談してもらえる関係を保つ。

訪問した時に、次回に何う段取りをつける。「聞いたお話を原稿にして持ってくるので確認してくださいね」「ほかの職員も来たいと言っているので、連れてきていいですか？」

⑥専門職でありすぎない←専門職の視点を持ちながら、住民目線で話す。難しい言葉や話をしない。焦らず長い目でみて取り組む

⑦お宝はひとり占めせず、山分けする←職場内でSCの役割を共有・理解する。一人でやらない。地域のよいところを共有する。失敗したら一緒にやり直す。

地域から職場に戻ってきて、SCの感情の動きがあるうちに「今日はどうだった？」と話題にして共有。地域の人やSCの感情の動きに注目して、フォローする

○その他

- ・福島市（約28万人）は、市内22の地域包括支援センターに、第2層コーディネーターを配置。
- ・飯坂南包括では、体制整備の前から全戸訪問・アウトリーチを実施。体制整備後もこれまでの取り組みを活かし、外に出る大切さを逆に理由づけできた。

調査日：2020年11月12日訪問

区分：行政担当職員

松戸市総合政策部地域共生課 課長 宮間恵美子氏（千葉県）

- ・松戸市は、町会・自治会連合や地区社協、地域包括支援センター、民生委員等の活動区割を15圏域にそろえた（平成28年）。地区社協は活動拠点（市民センター）に常駐事務員を配置（補助金有）。
- ・地域包括支援センターが開催する地域ケア会議で、高齢者だけではない課題を扱ってきたことが、地域づくりフォーラム実施へつながった（圏域ごとに地域サポート医を配置。連携して個別支援から地域支援へ）。
- ・具体的には、15圏域で「地域」を考えるフォーラムを開き、市民が自分の地域の課題を認識し、自分たちで解決する意識を醸成（2018年度）。地域の力を持ち寄り、地域ケア会議に集約する仕組みづくり。
- ・地域づくりフォーラムの事務局は、まつどNPO協議会（松戸市市民活動サポートセンター指定管理者）、地域包括支援センター、聖徳大学、市高齢者支援課の4者が協働して担当。同時期、15圏域に第2層生活支援コーディネーターを地域包括支援センターに配置。包括的相談支援体制構築の取り組みと、地域力強化の取り組みをリンクさせる。
→実行委員会形式のため、地域のあて職ではない有志メンバー。圏域ごとに顔ぶれは異なる。
- ・市長のリーダーシップ。「居場所には可能性がある」。行政が方向性を示したうえで、地域や関係機関と協働する。
- ・市全体で地域活動を盛り上げる（価値を評価）取組の推進。
- ・4年目となる2021（令和3）年度は、重層的支援体制整備事業として「まつどDEつながるステーション」に取り組む。地域共生課が市社協、民生児童委員協議会、町会・自治会連合会、まつどNPO協議体と連携。
- ・地域の力を信じて取り組む大切さ。従来のやり方にとらわれなくてよい。地域に委ねる。それがないと面白くない。
- ・求められているのは、職員のコーディネート・ソーシャルワーク機能。
- ・「職員を地域に解き放つ」：地域共生社会の実現のためには、まず職員が地域に出向いていく研修を平成30年度より実施。市役所の各部署に協働のまちづくりを推進する「協働推進員」を配置し、その協働推進員を対象とした組織横断的な研修と位置づけ、全庁をあげて取り組む。
→1年目は講演で「地域に出向け」という話を聞く。2年目は地域活動の実際やその活動にかかわるボランティアや職員の声聞き、カードゲームを行って地域の視点をもつように働きかけた。
→担当職員の地域に出向くモチベーションを高める研修に加えて、環境整備のために管理職向けの必要性の理解の研修、受け入れる地域の人たち向けの研修を合わせて行う。
→参加した職員の地域への関心度が高く、今後もアプローチの仕方を考えながら仕掛けていくことで、職員に「地域軸」ができてくるように取り組んでいく。
- ・どの立場の人も、わくわく感で地域づくりに関われるような仕掛けは重要。困り感からの出発ではなくて、やったら楽しそう…から出発する。エンタメ×福祉の取り組み。

調査日：2020年12月25日 Zoom

区 分：行政担当職員

肝付町役場福祉課 参事兼包括支援係長 能勢佳子氏（鹿児島県）

- 平成22年度、地域包括支援センターの機能強化事業として、モデル事業を受託。地域コーディネーターを設置（インフォーマルとフォーマルをつなぐ役割）。地域支え合いと防災をセットに取り組む。
 - 独居高齢者が3割を超え、家族介護力の強化は難しいと感じていたため。
 - ・社協のボランティアコーディネーター、福祉推進員の強化。
 - ・インフォーマルサービスを中心とした支え合いの体制づくりを担うことで地域力を上げる。
- 地域コーディネーターが地域を知るため、町内132集落をすべてまわり、マップづくりを開始。
 - 能勢さんなども同行。一部自治会では受け入れられず、実際には120強をまわる。
 - マップづくりで、地域の現状が見えてきた。そのほか、ボランティアの育成や支援も行う。
 - 例) 回覧板を回せない地域の背景は、班長を決められない、組長が一軒一軒手配りをして
いる等、理由はさまざま。地域力に応じて事業を組み立てる必要性があることがわ
かった。
- 平成23年～、ボランティアコーディネーターが地域コーディネーターに異動（現在の第1層生活支援コーディネーター）。前任のマップづくり、ボランティア育成支援とあわせて地域との距離が一気に近づいていった。
- 平成26年、能勢さんが企画調整課と兼務に。直営包括の地域づくりにおいても重要な時期だったため、社協に籍のあった地域コーディネーターの机を包括にも置くように。実際は、包括にいる時間が長く、ほかの行政の動きがみえて、連携をとりやすいというメリットがあった。
- 平成28年、生活支援体制整備事業開始。地域コーディネーターが、第1層生活支援コーディネーターに。肝付町では、資源の掘り起こしや人とのつながりづくりはすでに実施していたため、法律に規定をおかずに事業展開を考えてほしい、と伝えている。
 - 地区分析のできるデータの提供をコーディネーターや住民に行うことができる。
 - 地域を考える問いを立てることができ、問われることを苦にしない。
 - 自分の分野でない分野と協働することを楽しめる。
 - 生活支援コーディネーターからは「同じような仕事をしている人と話をしたい、同じ悩みを語り合いたい」という声が寄せられ、「一緒に考えよう」と話している。
- 平成30年度の介護保険事業計画で、6つの旧小学校区を日常生活圏域に設定。各圏域で第2層生活支援コーディネーターの配置を順次すすめ、空き家を活用した住民主体の交流や支え合いの拠点、運営組織の立ち上げをスタート。
 - 住民の組織化から拠点の確保・運営までは、町地域包括支援センターと町社会福祉協議会が共同で支援。
 - 地区によって活動内容はさまざま。月1回土曜日の夕食を配達する地区もあれば、朝カフェや作品の展示販売ができるチャレンジショップの開催を考えている地区も。いずれも、その地区が話し合いを重ね、必要なことを生み出していくプロセスを大事にしている。

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

櫛部武俊委員

原則	背景・理由
<p>①エモい</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p><u>事業と考えるだけで他人事になる。仕事になるから 気持ち動かされた方が良い</u></p>
<p>②専門家だけの協議は学びより教えになる</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 福祉の専門職</p>	<p><u>自分の関心にどうしてもひきよせてしまう性</u></p>
<p>③共助には公的理解と見守りを含む支援(参加)が欠かせない</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 自治体</p>	<p><u>オフィシャル性(お金に限らず、現物(会館使用料無料とか紹介するとか、後援するとか様々)</u></p>
<p>④居場所機能には活性的なことと不活性的なことの両方が有るといい</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職</p>	<p><u>働きの場が必要。活性化する活動。図書館にただただ居て良いようなこと 誰でも選択が出来る。</u></p>
<p>⑤自然発生的なつながりの発見</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p><u>CLCのナチュラルな根っこのこと それを大事だと見る目を養う</u></p>

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

高橋由和委員

原則	背景・理由
<p>①わがこと化 (当事者意識)</p> <p>②まるごと化 (つなぎ役・合意形成) (相互理解)</p> <p>③地域活動団体の基盤強化 (地域運営組織の形成)</p> <p>該当する対象 地域リーダー</p>	<p>①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ことが必要。 地域に関心と愛着を持ち、自ら地域づくりへの理解を深めて進んで地域づくり活動に参加・参画するように努める。</p> <p>②地域活動団体等の意義や役割への理解を深めてもらうための広報・普及啓発が必要。 ボランティア活動の体験・学習機会の提供やスキルを活かしたボランティア (プロボノ) の普及やマッチングを支援。 ボランティア団体を支援する組織間の情報共有やネットワーク化を促進し情報共有による支援体制の構築が必要。</p> <p>③組織運営や人材育成などの住民レベルの研修機能をつくる必要がある。 多様化を推進しそれぞれの主体が持っている社会資源 (資金・物品・人材・情報・サービス等) を循環させる仕組みづくりを進める。</p>
<p>①協議体の設置と協働への支援・普及</p> <p>②協働をコーディネートできる人材の養成</p> <p>③地域活動団体の基盤強化 (地域運営組織の形成)</p> <p>該当する対象 自治体</p>	<p>①多様な主体が地域づくりを議論する円卓会議設置 地域の課題を連携して解決するモデル的取り組みの支援・普及する。</p> <p>②地域づくり活動に取り組んでいる様々な分野の人材を、専門性の高い協働コーディネーターとして養成すること。</p> <p>③組織運営や人材育成などの住民レベルの研修機能をつくる必要がある。 多様化を推進しそれぞれの主体が持っている社会資源 (資金・物品・人材・情報・サービス等) を循環させる仕組みづくりを進める。</p>
<p>①専門性を活かした相談窓口機能</p> <p>②チームビルディング</p> <p>③専門職の意識改革</p> <p>該当する対象 福祉の専門職</p>	<p>①専門知識やノウハウを活かし、解りやすく、丁寧な対応ができること (事務的でない)</p> <p>②支援者の確保とチームビルディングを促し、持続可能な支援のプロセスをデザインする。</p> <p>③「<u>やってあげる</u>」から「<u>一緒にやる</u>」の意識醸成と、<u>地域住民の1人として、専門職が地域づくり活動に参加する機会を拡大する。</u></p>

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

宮間恵美子委員

原則	背景・理由
<p>① 地域づくりと個別支援の接点、双方向の動きを創造できること</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 自治体</p>	<p>・住民の生活の個別の困り事を解決するために地域等への参加支援を行うこと、一方、居場所など参加支援事業から個別支援につなぐこと、が柔軟にタイムリーに行えるようにする体制をつくることは、自治体職員としてコーディネートすべきことと考えます。</p>
<p>② 地域住民に「裁量」があることを認識、実践できること</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 自治体</p>	<p>・「地域のことは地域で解決する」という前提には、コーディネートや取り組み方法を委ねることが必要と考えます。</p> <p>・地域を信頼し、パートナーとして尊重できることが、住民をエンパワメントし、モチベーションを高めることにつながると思います。</p>
<p>③ 「三方よし」の経営感覚があること</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 自治体</p>	<p>・地域住民、地域づくりの担い手、行政、それぞれにメリットのある活動をうみだそう、という経営感覚をもつことで、「やらされ感」から「わくわく感」に転換できることあると思います。小商い、コミュニティビジネスを生み出す視点がこれからの行政には必要です。</p>
<p>④ 地域づくりの担い手となる人たちをおおらかに見守れること</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>・地域で市民活動を始める人（子ども食堂など）に対して受け入れる姿勢がないと、新たな担い手が育たないと感じます。</p> <p>・地縁の活動×市民活動がどのように地域で展開されるか、は地域リーダーによるところは大きいと思います。</p>
<p>⑤ 楽しい活動を創造できること</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>・どの立場の人も、わくわく感で地域づくりに関われるような仕掛けは重要です。困り感からの出発ではなくて、やったら楽しそう…から出発することが大切。</p> <p>エンタメ×福祉の取り組み</p>

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

梶田ひと美委員

原則	背景・理由
<p>①地域の介護予防教室 20年前からアレンジフラワー仲間を中心に介護予防教室を毎週開催。 楽しい雰囲気できている つながりを大切にすること</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) ○地域リーダー 福祉の専門職 ○自治体</p>	<p><u>仲間の気持ちは十分わかっているので運営しやすく 皆気持ちよく時間を過ごすことができる</u></p>
<p>②認知症カフェ 自宅を解放し認知症当事者、家族、地域の方々、専門職の方、ボランティアが共にひと時を過ごし認知症について理解を持つ場としている。 専門職との連携、地域への発信</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー ○福祉の専門職 自治体</p>	<p><u>同じ悩みを抱える方が語る場を持つことは大切なことと考 える。課題は解決しなくとも聞いてくれる人がいる場とし たい。専門職と顔見知りになることで、相談等につながる</u></p>
<p>③小学生登校見守りボランティア 毎朝2人で一時間見守り、声かけ 一人一人子どもたちの気持ちがわかる 普段はあまり接点がないが街中で会う と声をかけてくれる 見守っているつもりが見守られている</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p><u>9年目になる見守りボランティアだが、二人のうち一人が 休みと子どもたちが心配してくれる。見守られていると思 う。街なかで会うと親に紹介してくれる。</u></p>
<p>④ハロウィンかぼちゃの自宅庭に 飾り付け。自宅庭にイルミネーション の通りがかりの方々との会話が 増え親しくなれる。</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p><u>きっかけがあると声掛けしやすい。できることで契機作り が必要と思う</u></p>

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

杉立隆一委員

原則	背景・理由
<p>① 児童養護施設の特性についての検討①…「対症療法」から「予防的アプローチ」へ。</p> <p>※何らかの事情で親と暮らせない子どもたちが預かる児童養護施設は「対症療法の場」といえるが…</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>1984年、集団生活の行き届いた「大舎制」の生活から、家庭機能を備えた「小規模ケア」へと生活形態を改革した時、子どもたちの生活が安定し、個々の子どもの背景（施設生活が必要な子/そうでない子）が見えてきた。▼特に「そうでない子」に対しては、「誰かが、どこかで、ちょっと支えれば、施設に入所しなくてもいい状況が生まれるのでは…」との仮説のもと、近隣領域を見渡したところ、保育所の存在に気がついた。▼しかし当時の保育所は、「時間から時間」の保育所主導型の保育内容だったため、利用者のニーズに応える独自の保育所づくりに取り組んだ。</p>
<p>② 児童養護施設の特性についての検討②…児童養護施設が目指す究極的目標は「子どもたちの自立」。</p> <p>※日本社会では核家族化が定着し、家族/地域の福祉機能が低下している。そもそも社会とは「いろんな人がいてこそ…」と考えるが…</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>児童養護施設については、「子どもたちの自立」を究極的目標としながらも、そのことに関わる人材が不足（役者不足）している。▼生活者である職員は、泊りのある勤務のため、比較的若い世代が多く、しかも在職期間が短く、子育てをする現場でありながらもバランスが悪い。▼現在、種別毎に分類され専門的なアプローチのできる現場として充実してきた感がするが、この視点での社会的アプローチは乏しい。▼そこで「小規模ケア」の生活形態に、お年寄り・障害のある人の存在を生活者として取り入れた。</p>
<p>③ 障害分野の特性について検討①…年齢3区分（幼年人口/生産年齢人口/高齢人口）全てに存在する。</p> <p>※日本の総人口1億26933000人</p> <p style="margin-left: 20px;">〔 ・身体障害/4360000人 ・知的障害/1082000人 ・精神障害/3922000人 〕</p> <p>以上のデータから障害率は7%だが…</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>日本の福祉体系の区分は、児童福祉…幼年人口、高齢福祉…高齢人口、雇用関係…生産年齢人口と横軸に位置するが、障害福祉のみ全年齢人口、いわゆる縦軸に位置する。▼当然、「障害福祉」として確立されているため、児童、高齢、雇用の各分野における「障害」の捉え方は別分野的な扱いは否めない。しかし、各分野100%とするなら、しっかり7%として存在しているはずだが…。▼特に昨今、高齢障害者が増え、高齢分野のサービスへ移行という施策的なガイドもあり、受け手の高齢分野で戸惑いが生じている。大津では領域を超えた検討を数年前から始めた。</p>
<p>④ 障害分野の特性について検討②…③と関連して、障害分野にも他分野からのアプローチが見られる。</p> <p>※</p> <p style="margin-left: 20px;">〔 「障害等あり」とされる子どもたちの割合 ・児童養護施設 …28.5% ・母子生活支援施設…17.6% 〕</p> <p>児童分野における障害率の高さに驚き…</p>	<p>児童養護施設でくらす子どもたちの背景が益々複雑多様化する現在、入所児童の約4分の1が何らかの障害があるとされる。▼自立については、当然「働く」「住まい」がセットとなるが、以前のような「職親」的な存在はなく、住み込みで働ける場が減少。経済的、生活能力的にも困難な多くの退所児童は、障害者のグループホームにエントリーしてくる。▼このことに関して障害分野では、社会的養護を背景とする人への対応を持ち合わせていない。大津市で</p>

<p>該当する対象 (○印をつけてください)</p> <p>地域リーダー <input checked="" type="radio"/> 福祉の専門職 自治体</p>	<p>は、数年前から、社会的養護の専門職との検討を始めた。</p>
<p>⑤ 公益的な取り組みについて検討…</p> <p>平成29年4月の社会福祉法改正に伴う「社会福祉法人制度改革」で、今後のあるべき姿が示された。その中、地域の社会福祉法人としての公益性が問われることになった。</p> <p>※日本の高齢化率25.1% (2013) の頃、石山団地では既に40%を記録していた。人口構造のバランスの崩れはいたるところで露呈し、地域の困りごととして問題提起されるが…</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください)</p> <p>地域リーダー <input checked="" type="radio"/> 福祉の専門職 自治体</p>	<p>湘南学園では児童養護施設、幼保連携型認定こども園、障害福祉サービス事業（就労継続支援B型/就労移行支援）、母子生活支援施設の異業種4事業を営んでいる。▼2014年の創立110周年を前に、今後の10年のデザイン（将来構想）として検討している最中、地元石山学区（12自治会）の高齢化を耳にする。特に9自治会が存在する石山団地の高齢化が顕著との情報、住民の困りごとを耳にし、以降、学区自治会関係団体と共同のプロジェクトチームをつくる。▼社会福祉法人が関わることでの期待は高まるが、反面、地域の受け身の姿勢が気になる。その都度、このプロジェクトは、地域の「まちづくり」のプロジェクトであることを強調する。足掛け8年、ようやく参加者一人一人の意識が、「つながりのあるまちづくり」の創造へと、それぞれの役割として定着してきた感じがする。</p>

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

佐藤寿一委員

原則	背景・理由
<p>① 皆が楽しんでやれるようにする</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>○楽しくないことは続けられないし、続かない。楽しくないと人は寄ってこない</p> <p>○地域課題の解決に向けての活動も、皆が楽しく役割をもって参加できるような形にしていく。</p>
<p>② まず、率先して動いてくれる仲間を組織化する</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>○意をくんで率先して動いてくれる人たちが動き出せば、周りはそれにつられて動き出す。</p> <p>○ここを大切にするためにも、率先して動いてくれる人が楽しいと感じられるように、動きやすいように配慮する</p>
<p>③ 人材や地域資源、これまでの経過を十分把握している</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>○人材や地域資源、これまでの経過を十分把握していることが大切。</p> <p>○何かを進めようとするときに、どのような順番で、誰にどのように働きかけていくか、地域のことを十分知っていないと何も進められない。</p>
<p>④ 行政等の支援をフル活用する</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>○活動財源の確保（現物給付、サービスも含め）、活動を広める（住民への大義名分）等、活用できるものは何でも使う。</p> <p>○そのためには、行政や関係機関と良い関係を保つ</p>
<p>⑤ 地域を歩く</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>○常に住民の様子や声に注意を払い、現状、地域課題を把握する</p>

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

能勢佳子委員

原則	背景・理由
<p>①制度の形を最初から行政の感覚で押し付けない。</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 <input checked="" type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>例えば協議体は、単純に地区組織の長を当て込んでただ作るではなく、地域性やコミュニティの成り立ちに合わせて作っていくという方向性が大事。そこからコミュニティの組織力が生まれてくる。</p> <p>協議体をつくるが目的にならないことが重要 また年度単位で目に見える成果（事業化）や平準化を求めないことも重要。地域は生き物。多様であることを受け入れる</p>
<p>②地区分析のできるデータの提供をコーディネーターや住民に行うことができる</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 <input checked="" type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>行政内には人口や介護保険の認定情報等地区分析をするための基礎資料があるがそれを活用することで、地域の課題を共有することができる</p>
<p>③地域を考える問いを立てることができ、問われることを苦にしない</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input checked="" type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input checked="" type="checkbox"/> 自治体</p>	<p>互いに「なぜ」このような状況があるのかを問い掛け合うことで、互いの視点から対話しあえる関係性が生まれる</p>
<p>④自分の分野でない分野と協働することを楽しめる</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input checked="" type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input checked="" type="checkbox"/> 自治体</p>	<p><u>暮らし方は多様であるので、他分野の方と協働できる力がある思考の柔らかさが必要</u></p>
<p>⑤根気強くあきらめない</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) <input checked="" type="checkbox"/> 地域リーダー <input checked="" type="checkbox"/> 福祉の専門職 <input checked="" type="checkbox"/> 自治体</p>	<p><u>いいことばかりがあるわけでないのが地域づくり</u> <u>悩むことで知恵が生まれる。悩むことがあってもあきらめない姿勢により打開策が見える</u></p>

地域づくりのコーディネーターが持つべき原則

池田昌弘委員

原則	背景・理由
<p>① 息を抜く力</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>活動の場とコーディネーター自身の暮らしが同一という場合は、活動が24時間365日型となるため、同居家族も含めて息が詰まることもあり、息を抜くときには地域外に出かけて家族とともにリフレッシュできる(割り切る)力も、継続のためにはたいせつ。</p>
<p>② 地域で活かせるアイデアを、つねに模索</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>地域のニーズに活かせるアイデアをつねに探しているため、テレビを見ても新聞を読んでも、人と会っての話題も、情報収集につながっている。</p>
<p>③ 地域にも世の中にも敏感</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>地域の日々の変化に敏感。そのためにも、地域をよく歩く。気になることがあったら、恐れず確認。 国の制度など、世の中の動きにも敏感。気になったら、恐れず行動。</p>
<p>④ 人を動かす力</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>どんなときでも、快く動いてもらえるよう、参加意欲の湧く楽しい活動を企て、次もまた参加したいと思えるよう、一人ひとりに合った声かけをして、地域に関わる仲間を広げる。</p>
<p>⑤ 先々を読みながら、地域の経営維持を模索</p> <p>該当する対象 (○印をつけてください) 地域リーダー 福祉の専門職 自治体</p>	<p>住みやすい、誇れる地域づくりを目指して、次世代への地域の生活文化の継承や地域を維持していくための人材育成など、加入率の向上など計画的な運営。</p>

厚生労働省 令和2年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 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報告書**

発行日 令和3年3月

編・発行 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 1F

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

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