



令和元年度

女性農業コミュニティリーダー塾
テキスト

はじめに

本テキストは2019年度に開講された「女性農業コミュニティリーダー塾」で実施している研修プログラムをテキストとして再編集したものです。

女性農業コミュニティリーダー塾とはSDGs（Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標））内の「5. ジェンダーの平等を実現」に明記のある通り。女性のエンパワーを農業界でも実現していく活動の一環として、2018年度から実施しているものです。

女性農業者は、基幹農業従事者の4割をも担う重要な位置づけとなっています。にも関わらず、農業経営層や地域でのリーダー層における女性割合は1割程度にとどまっています。

本塾は、女性農業者を対象に、彼女たちがリーダーシップを持って地域や経営体を含むコミュニティを牽引し、自己実現をしていく際に、必要になるであろう知識のインプットと、その知識を使ったアクションラーニングで構成されています。

このテキストでは本塾で実施している、知識インプットを中心に構成しています。知識インプットは2大項目から構成されます。

1つは「コミュニティ組成・運営実践編」、2つは「ヒューマンスキル編」。

コミュニティ組成・運営実践編では、コミュニティとは何かからコミュニティの組成や運営について、具体的な行動手法を中心に掲載しました。

ヒューマンスキル編では、リーダーシップを中心に実際に地域における活動で必要となる、聞く力・伝える力等コミュニティ組成・運営を支える力を掲載しています。

このテキストは女性農業者が女性農業リーダーとして踏み出す為に必要となるであろう要素をまとめています。

農業者の方はこのテキストで女性農業コミュニティリーダー塾を追体験していただくつもりで、自分の地域・コミュニティを対象に実践をしながら、読み進めてみてください。

農業支援の行政その他ご担当の方は、女性農業リーダーの育成にお役立ていただけますと幸いです。

女性農業コミュニティリーダー塾 Official HP



<https://www.jma.or.jp/kagayaku-nj/>

女性農業コミュニティリーダー塾について、実施の様子を詳細にレポートしているWEBサイトです。本テキストと併せてご覧頂き、塾の空気感なども感じていただけますと幸いです。

本テキストのデータダウンロードもこちらのページから可能となっております。

女性農業コミュニティリーダー塾
課題解決型テキスト

コミュニティ組成・運営実践 編

第1部.コミュニティ組成・運営編 目次

第1章. コミュニティとは何か

地縁的なコミュニティからテーマ型コミュニティや空間を超えたコミュニティへ
農業・農村における女性の役割と活躍の広がり
農業・農村を取り巻く社会の変化をとらえる
コミュニティが抱えている課題はたくさんある
コミュニティ課題を整理すると将来の姿と目標が見える
女性農業者の取組テーマは多岐にわたる
コミュニティづくりの主役はあなたたちです
コミュニティづくりの進め方

第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

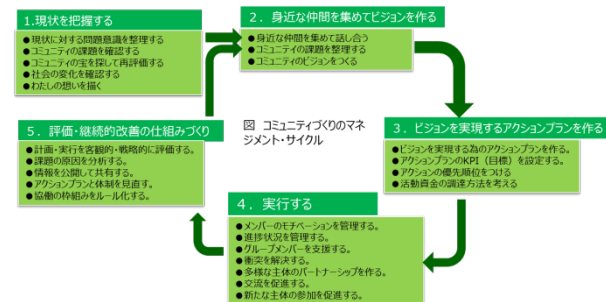
現状に対する問題意識を整理する
コミュニティの課題を確認する
コミュニティの宝を探して再評価する
社会の変化を確認する
わたしの想いを描く

第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

身近な仲間を集める
ワークショップ手法を活用する
ビジョン、目的、目標、戦略、アクションプランの関係
私の想いを実現するために解決すべき課題を整理する
コミュニティのビジョン、コンセプト、課題を整理する

第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

ビジョンを実現するためのアクションプランのアイデアをつくる
戦略とアクションプランを整理する
アクションプランのKPI（目標）を設定する。
アクションプランの優先順位をつけて具体的な内容をつく



第2部.ヒューマンスキル編 目次

第1章. 自分の根っこを探る、お互いに知り合う

- (1) 自分らしいリーダーシップの発揮に向けて
 - ・ディスカッション
 - ・リーダーシップ発揮のための5段階
 - ・リーダーシップとコミュニケーション
- (2) 私の人生観
 - ・私の誕生から未来へのライフライン
 - ・私の人生で大切なもの
- (3) 自分らしいリーダーシップの発見・発揮に欠かせない“信頼関係構築の鍵「心の栄養ストローク」”
 - ・やりがい、働きがいの源
 - ・自己認知欲求の源やる気スイッチ
 - ・相手に応じた活用方法

第2章. 自分の想いを届け、仲間の想いを受け止める①

- (1) 自分をより良く知る、相互に知り合う
 - ・性格の自己分析 エゴグラム
 - ・相互理解の自我別取扱説明書作成
 - ・自他尊重のコミュニケーションの重要性
- (2) 現場適用：気づきと学びの整理

第3章. 自分の想いを届け、仲間の想いを受けとめる②

- (1) プレゼンテーションとは
 - ・プレゼンテーションの定義
 - ・プレゼンテーションの3つのスキル
- (2) ステージスキルの基本～聞き手に嫌われたら話は聞いてもらえない～
 - ・非言語コミュニケーションの重要性
 - ・ステージスキルを磨こう
- (3) プレゼンテーションの実践～きき手に想いを届ける！～
 - ・伝えたい思いをカタチにする
 - ・プレゼンテーション実習

第4章. まとめ

第1章. コミュニティとは何か

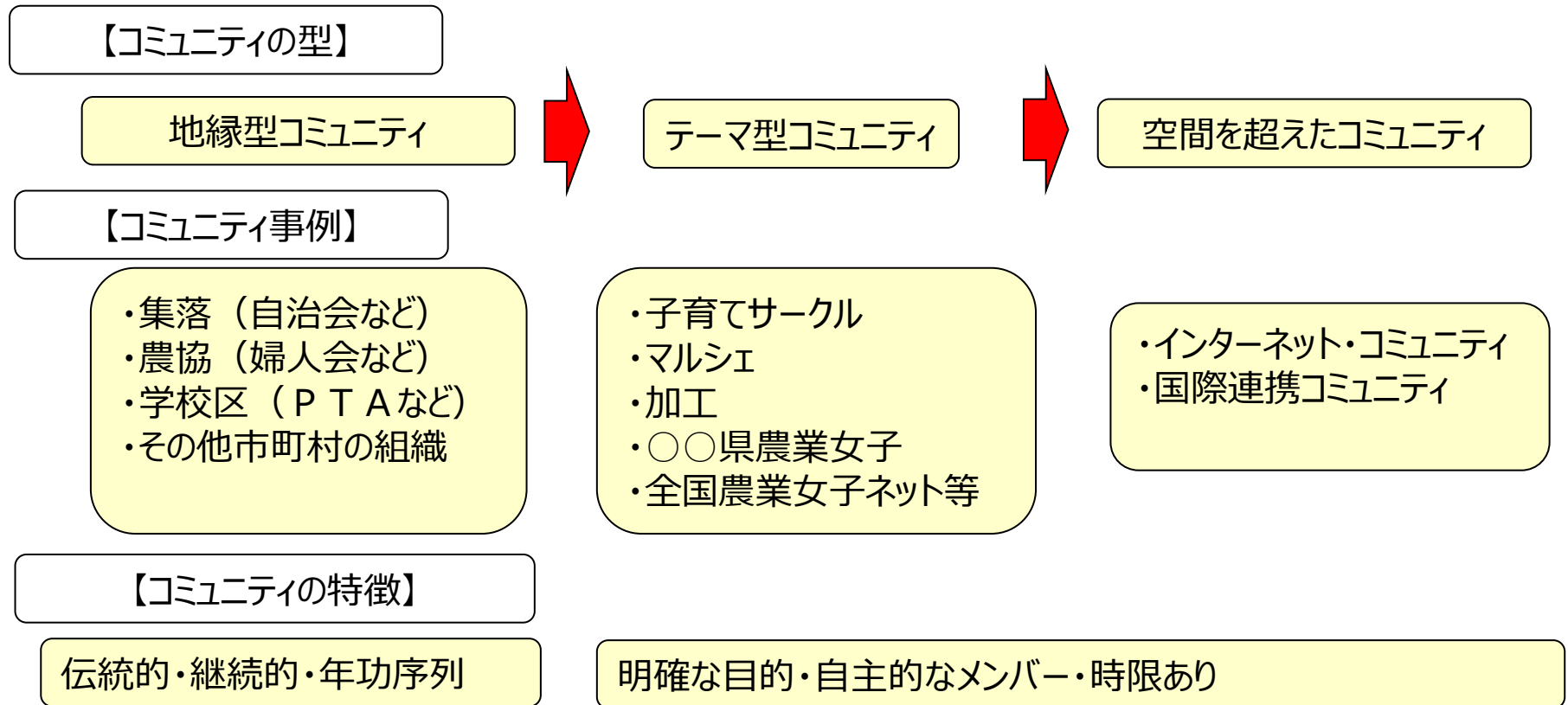
■ 第1章. コミュニティとは何か

1-1. 地縁的なコミュニティからテーマ型コミュニティや空間を超えたコミュニティへ

コミュニティとは共同体のことです。もともとは、同じ地域に居住して、人々が共同体意識を持って共同生活を営む一定の地域、およびその人々の集団のことで、これを「地縁型コミュニティ」といいます。

最近では、地縁型コミュニティを超えて、共通の関心を持つ仲間が集まった「テーマ型コミュニティ」が増加しています。国際的な連帯やインターネット上の集まりなども共同体、コミュニティと呼ばれています。

図 コミュニティの型

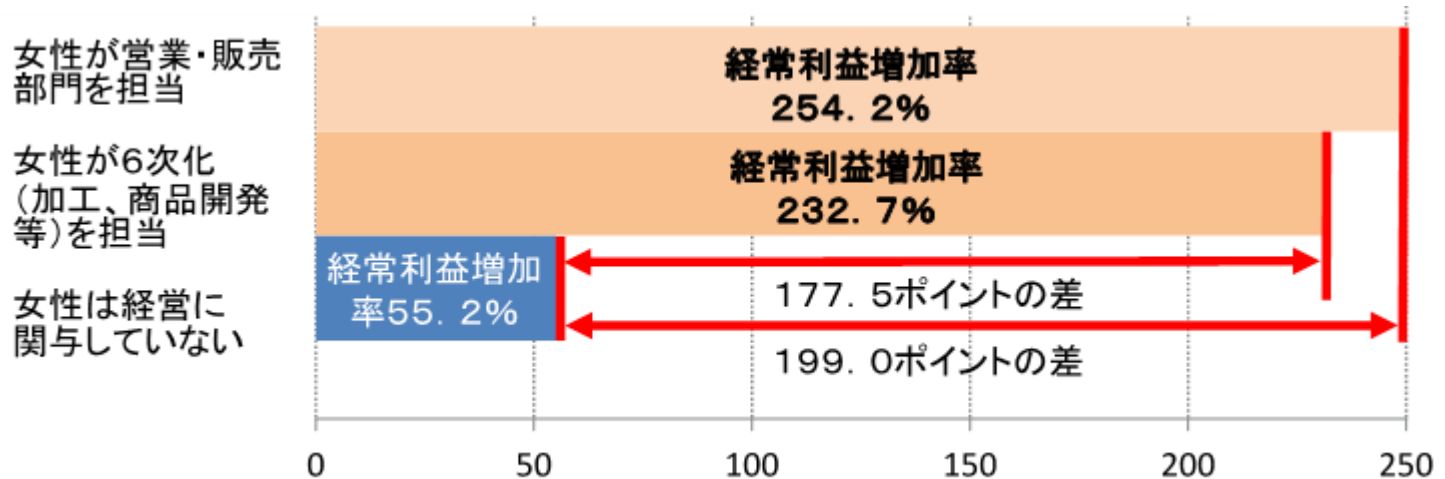


■ 第1章. コミュニティとは何か

1-2. 農業・農村における女性の役割と活躍の広がり

一方、女性は農業就業人口の46.8%を占め、農業の担い手として重要な役割を果たしています。年齢別にみると、50～64才の階層では男性を上回っています。下記の図表のように、女性が経営に関与する経営体は、関与していない場合と比べて利益増加率が高くなっています。しかし、女性経営者は全体の7%程度で、農業委員や農協役員等のリーダー層の女性割合は1割未満で、少ない状態です。

図表 女性の担当分野別 経常利益増加率（平成26年～平成28年度）



（出所：日本政策金融公庫「平成28年上半期農業景況調査」）

■ 第1章. コミュニティとは何か

1-2. 農業・農村における女性の役割と活躍の広がり

しかし、農業・農村における女性の取組は、生産・流通から、加工、消費者等への直接販売、都市等との交流と、広がりを見せています。

これらの活動は、従来の地縁型なコミュニティよりも、テーマ型コミュニティのほうが適している場合があります。

表 農業・農村における女性の取組分野

取組分野	活動内容	具体的な事例
1. 農業生産と流通	農産物のブランド価値向上と販路拡大	・農産物のブランド化 ・展示会等の出展 ・大手流通業向けの営業活動
2. 食品加工	農産物を利用した加工食品の製造と販売	・ジャム、漬物、菓子、パン製造 ・総菜、弁当等
3. 食品以外の加工	食品以外の農・林・畜・水産物を利用した加工	・ドライフラワー、木工品等
4. 消費者等への直接販売	農・林・畜・水産物及びその加工品の流通・販売	・直売所、道の駅 ・インターネットでの販売等
5. 都市等との交流	農業・農村環境を活かした都市・消費者との交流	・体験農園・農場 ・農家民宿、農家レストラン ・農産加工体験等

■ 第1章. コミュニティとは何か

1-3. 農業・農村を取り巻く社会の変化をとらえる

ここで、女性農業者を取り巻く環境の変化に目を移します。

農業・農村を取り巻く社会の変化は下表を始めとして大きく変化しており、農業・農村に様々な脅威だけでなく、新たな機会をもたらしています。女性農業者には社会の変化を捉えて活動することが期待されています。

表 社会の変化が農業・農村にもたらす機会と脅威

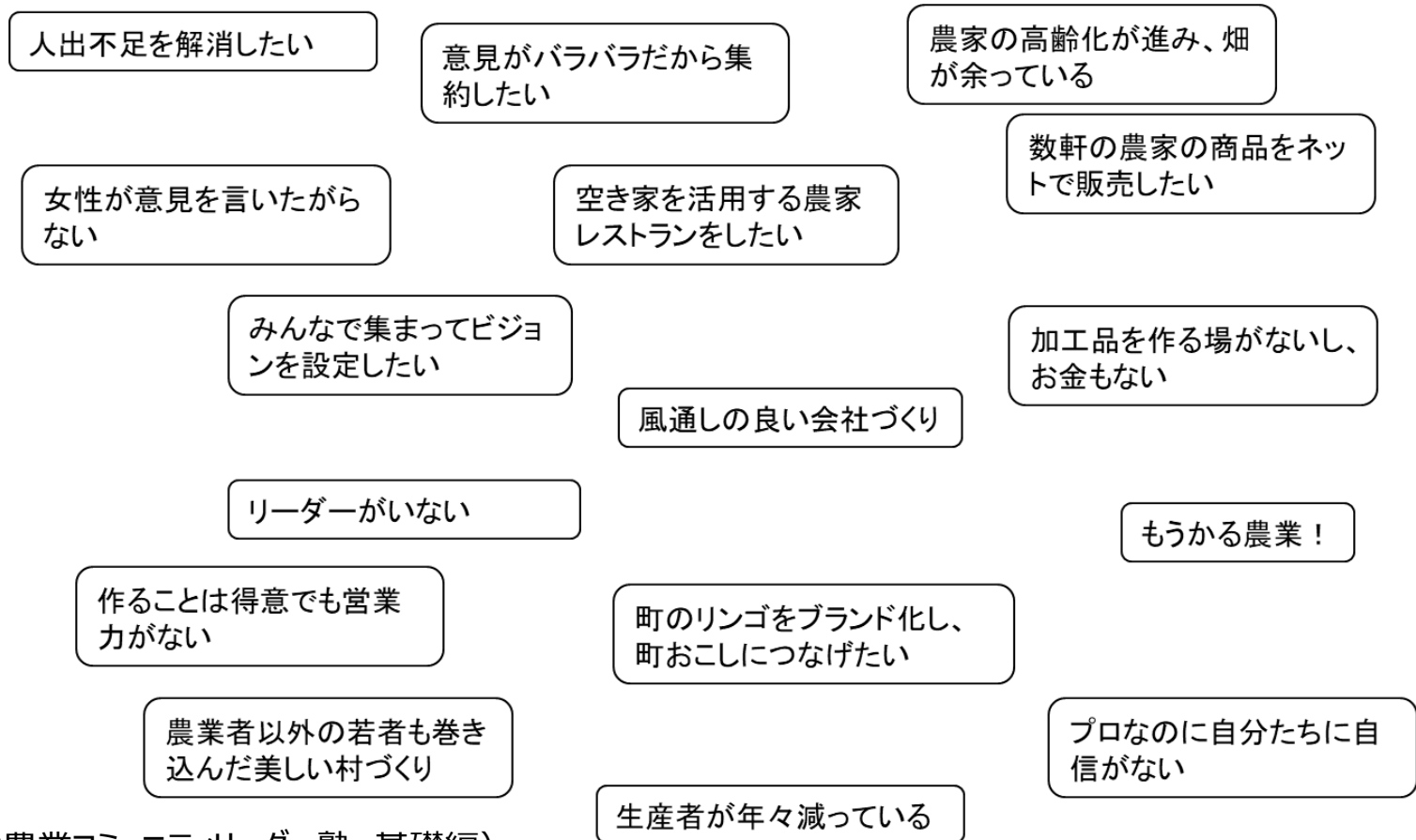
分野	社会の変化	機会	脅威
人口	人口減少と少子高齢化	都市から地方へ移住が増加 地方移住、農福連携	地方の人口減少
経済	グローバル化の進展	すぐれた農産物の輸出	安価な輸入農産物の増加
技術革新	I Tの進化	I Tを活用した農業	I Tを活用した企業の参入
農業者	農業者の高齢化	新規就農者の増加	後継者の不足
農地	耕作放棄地の増加	農地の集約と大規模化	自然災害の増加
流通	市場経由の流通の減少	地産地消、直接取引の増加	電子商取引の増加
消費	消費スタイルの多様化	安心・安全の重視	中食、外食の増加
地域	自治体の行財政の悪化	住民主体による地域づくり	行政サービスの低下

■ 第1章. コミュニティとは何か

1-4. コミュニティが抱えている課題はたくさんある

実際に現場の視点で捉えると、コミュニティが抱えている課題がたくさん見えてきます。以下は女性農業コミュニティリーダー塾基礎編の参加者が出した課題です。

図 コミュニティの課題例



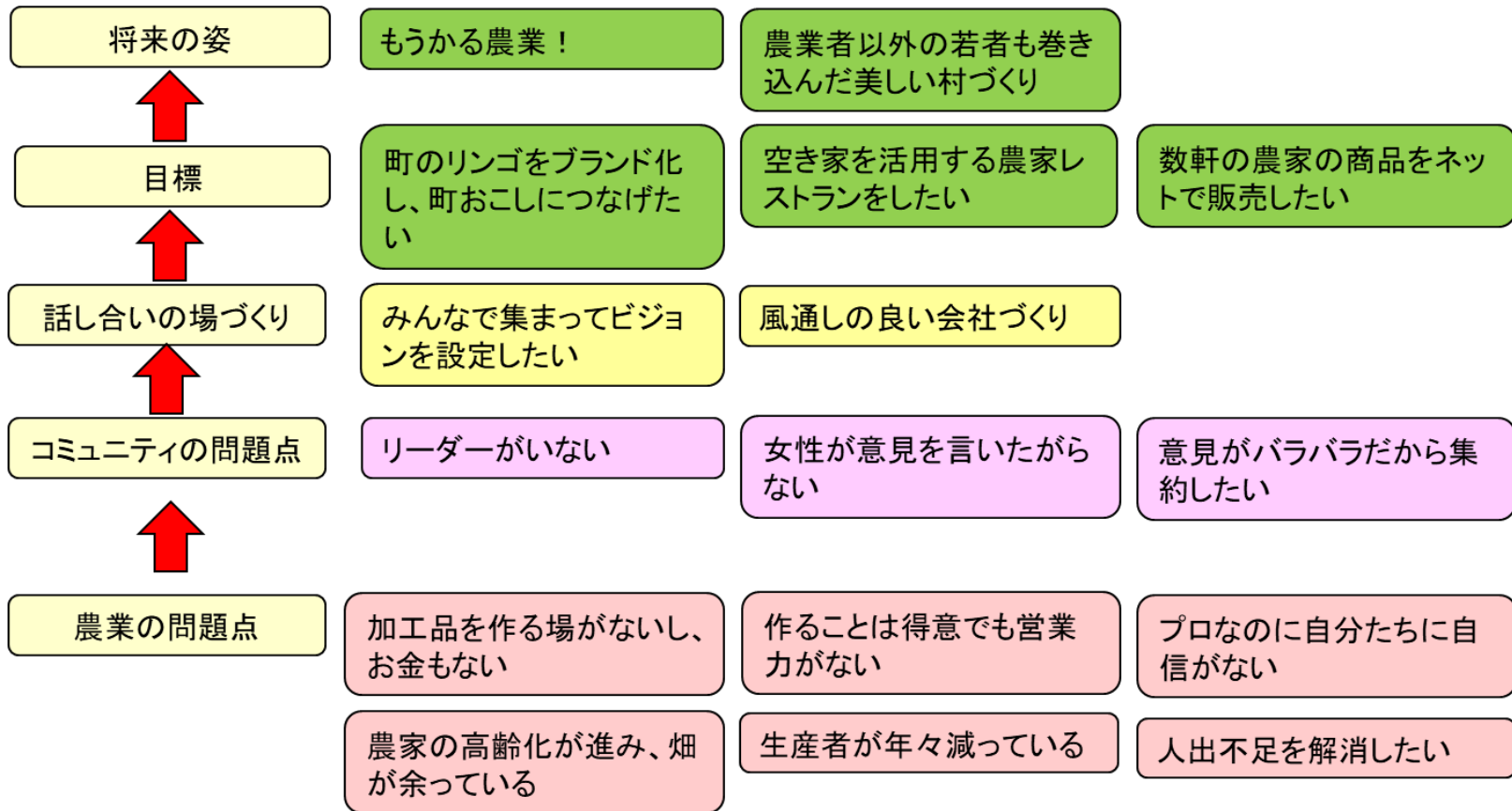
(出所：女性農業コミュニティリーダー塾 基礎編)

■第1章. コミュニティとは何か

1-5.コミュニティ課題を整理すると将来の姿と目標が見える

一見バラバラに見える課題も整理してみると、コミュニティにおける農業の問題点、コミュニティの問題点、話し合いの場づくり、目標・将来の姿……などがざっくりと見えてきます。

図 コミュニティの将来の姿



(出所：女性農業コミュニティリーダー塾 基礎編)

■ 第1章. コミュニティとは何か

1-6. 女性農業者の取組テーマは多岐にわたる

また、女性農業コミュニティリーダー塾の塾生が取組んで見たいテーマを整理してみると、「農業経営の新たな取組み」、「農業と多分野との連携」、「女性コミュニティの活性化」の3つに分類することができました。ご自身の取組はどんなジャンルに分類されるのか、参考にしてみましょう。

表 女性農業者の取組分野

分野	テーマ	内容
農業経営の新たな取組み	農産物のブランディング	トマト、レタス、菊芋、葡萄、連柿、卵農場
	農業の6次産業化	地産地消、宅配弁当、加工と輸出、マルシェ、加工品
農業と多分野連携	農福連携	福祉分野との連携で働き手を確保
	女性の活躍	職場の女性従業員の活性化
	消費者との交流	環境と農の学び場、グリーンツーリズム、食育、アドバイザー、農産物の消費拡大、アグリレディ
女性コミュニティの活性化	広域的な女性コミュニティづくり	農業女子のネットワーク
	女性の自立と地域参加の促進	子育て、まちづくり
	新規就農者コミュニティ	コミュニティの形成

(出所：女性農業コミュニティリーダー塾)

■ 第1章. コミュニティとは何か

1-7. コミュニティづくりの主役はあなたたちです

ここまではコミュニティと女性農業者活躍について、俯瞰的に見てきました。
次章からはいよいよ皆さんがリーダーとして、行動を開始する為の具体的な行動について紹介していきます。
リーダーとしてあゆみを進めるうえで、下記の観点を強く意識することをお勧めします。

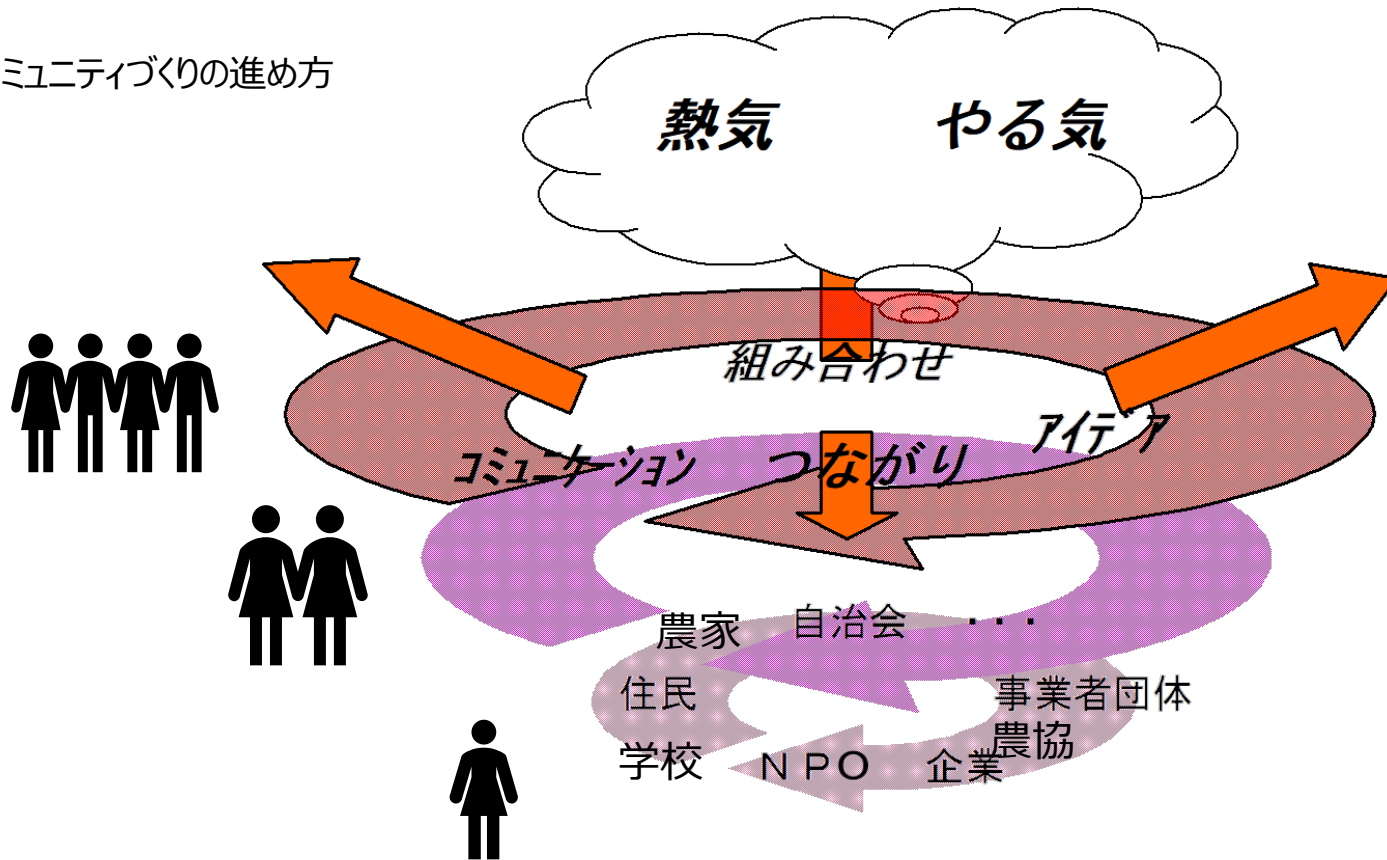
- コミュニティの現状に対して、問題意識を持って、見つめましょう。
- コミュニティの序列や人間関係にしばられず、自分の意見やアイデアを、心にしまい込まず、発信しましょう。
- コミュニティに、新しい人や、外の組織を、積極的に受け入れましょう。
- 人と人とのつながりをつくり、コミュニティづくりの楽しさを、みんなで実感しましょう。
- コミュニティが抱える課題に対して、仲間とともに、取り組んでいきましょう。

■ 第1章. コミュニティとは何か

1-8. コミュニティづくりの進め方

1章最後に、コミュニティづくりを進める際はリーダー一人の力だけでは解決できない問題が多数発生します。コミュニティに所属するメンバーや、コミュニティ外の多様な主体が力を合わせて、コミュニティを運営していくこと組織をつくることが重要です。コミュニティの多様な参加者が、つながって、コミュニケーションを高め、アイデアを出し合い、みんなの力を組み合わせて活動することで、コミュニティの「やる気」と「熱気」を生みだします。

図 コミュニティづくりの進め方

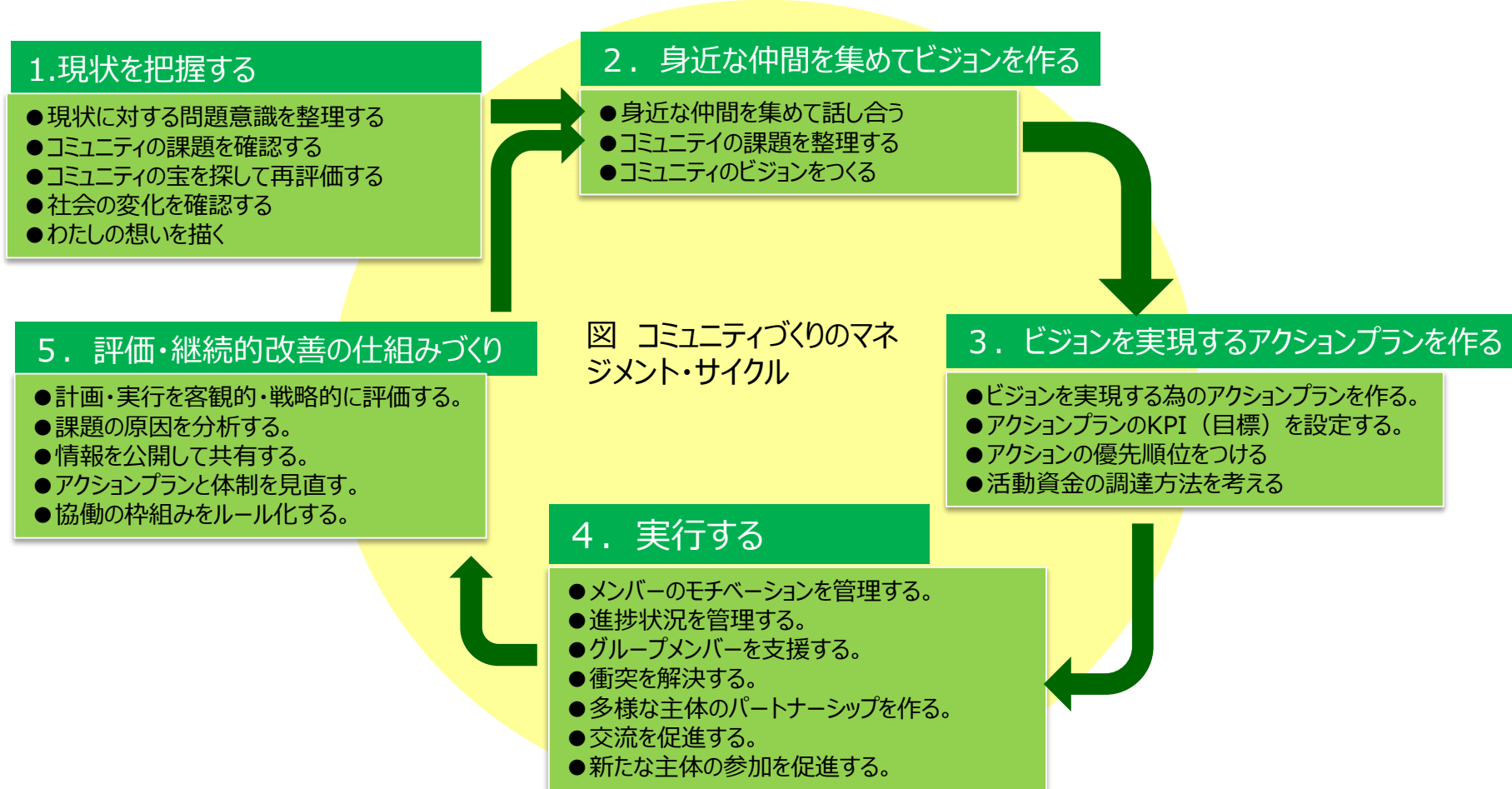


第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いを描く

■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いを描く

2-1. 現状に対する問題意識を整理する

コミュニティづくりは以下のような図で描くことができます。第1段階は、コミュニティに対する自己の問題意識を確認して、コミュニティの現状と課題を調べて整理します。また活用可能なコミュニティの宝を探すとともに、コミュニティを取り巻く社会の変化を確認して、最後に「**自身の想い**」を描きます。



■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-1.現状に対する問題意識を整理する

まず、あなたが対象とするコミュニティについて、「現状の問題」、「何もしないままの将来の姿」、「わたしが思う、こうあって欲しい将来の姿」を考えてみましょう。まずは空想してみるところから初めて見ましょう。あなたが対象とするコミュニティの将来の姿を思い描きます。

空想から、少しずつ具体化していきましょう。現時点では妄想のレベルで構いません。

また、下図のように何もしなければどうになってしまうか、社会の変化と併せて少し考えてみましょう。

あなたのコミュニティは？

- コミュニティの名称（通称でよい）
- コミュニティの範囲（地理的）
- コミュニティのテーマ（加工、子育てなど）
- 構成員の人数や属性（年齢、職業など）
- コミュニティの活動内容

図 コミュニティの将来の姿

わたしが思う
将来の姿

わたしが願う“こうあってほしい”将来の姿を思い描いてみよう

差（GAP）= 課題

コミュニティの
現状

現在

何もしないままの
将来の姿

このまま何もしなければ、将来、どうなるのだろうか。

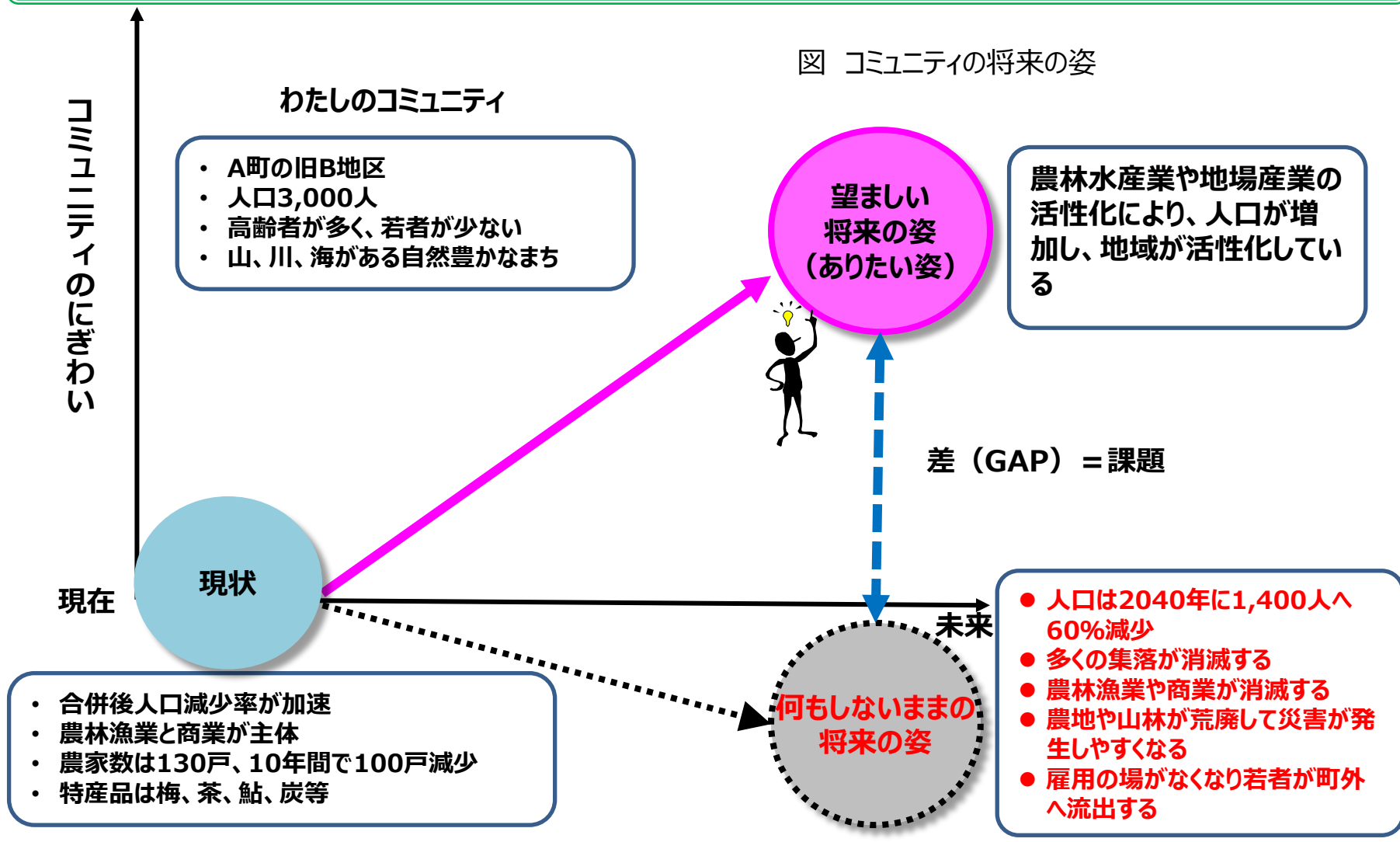
- 現状、このままでよいのだろうか
- 現状の問題点は何だろうか

■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-1.現状に対する問題意識を整理する

参考にとあるコミュニティを取り上げて、何もしないままの将来の姿と、望ましい将来の姿を検討してみました。

図 コミュニティの将来の姿



■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-2. コミュニティの課題を確認する

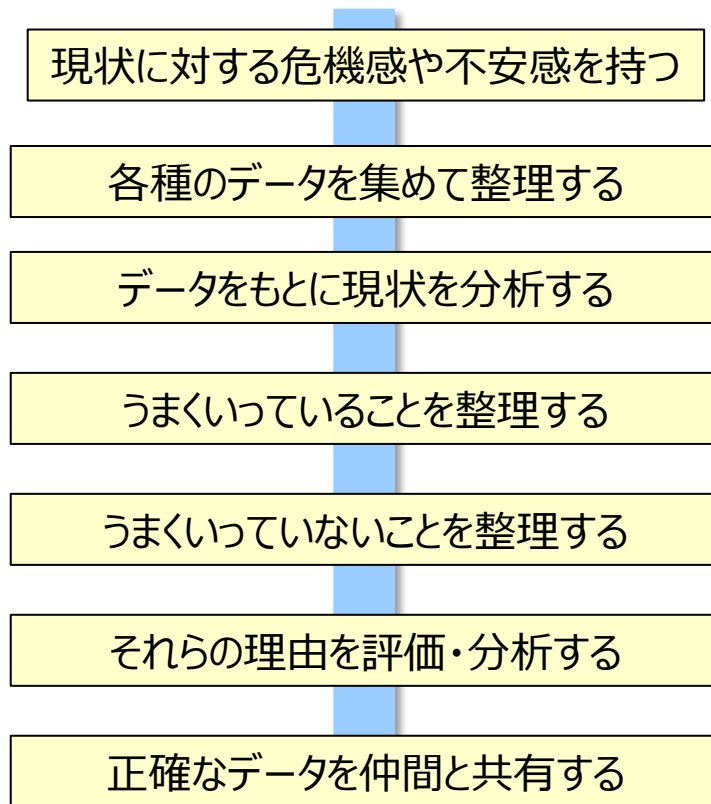
課題とは「あるべき姿・ありたい姿」と「なにもしないままの将来の姿」との差（GAP）を指します。

前頁では、「ありたい姿」を想像しました。

ここでは現状を正確に把握する為の手法を紹介します。

問題に対処して、解決方法を開発するには、現在の状況を正しく把握しておかなければなりません。各種データは、コミュニティを構成する人々の現実的な見方を提供します。自分のテーマに沿った統計データを、仲間と共有することが重要となります。

図 現状を知るための手順



■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-2. コミュニティの課題を確認する

コミュニティの課題を確認するための各種のデータを集めるには、自治体のHPを活用します。また必要に応じて、自治体や身の回りの関係者にヒアリングを実施します。

表 課題別に見たデータと探し方

課題の分野	必要なデータと過去10か年の推移	探し方
農家経営	農家数 農業就業者数 就業者の高齢化率 後継者の確保率 新規就農者数	自治体の統計データ 総合計画 農業振興計画
農地	農地面積 遊休農地面積	農業センサス
農業生産	農業生産量・額（総数、品目別）	農業センサス
販売チャネル	農協出荷 個人出荷（民間、直売。その他）	ヒアリング
加工	加工施設 加工品	自治体のヒアリング
直売	直売施設 直売額	自治体のヒアリング
コミュニティ団体	コミュニティ団体数、参加者数、参加者の平均年齢 団体の活動状況	身の回りの人にヒアリング
リーダー	リーダーの有無	身の回りの人にヒアリング

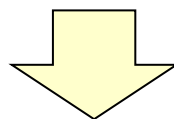
■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-2. コミュニティの課題を確認する

データは集めるだけでは意味がありません。集めたデータを基に**何が言えるのか、人を説得する為に有効であるか**、それらが実現して初めて意味を持ちます。

データが集まったら、自分に以下の質問をしてみましょう。データが不足している部分については、市役所や関係団体にヒアリングをしてみましょう。

- このデータでコミュニティの現状と課題を把握するのに十分ですか。
- データは、コミュニティを分析して、仲間と意見をまとめるために有効ですか。
- データを見ることで、プラスの面、マイナスの面として何が見えますか。



データが不足している部分については、市役所や関係団体にヒアリングをしてみましょう。

■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-3コミュニティの宝を探して再評価する

コミュニティの現状が整理できたら、コミュニティの宝（地域資源）を探して評価してみてください。うちの町には何もないと考えるのではなく、あるものを探して、それを活用することが重要です。

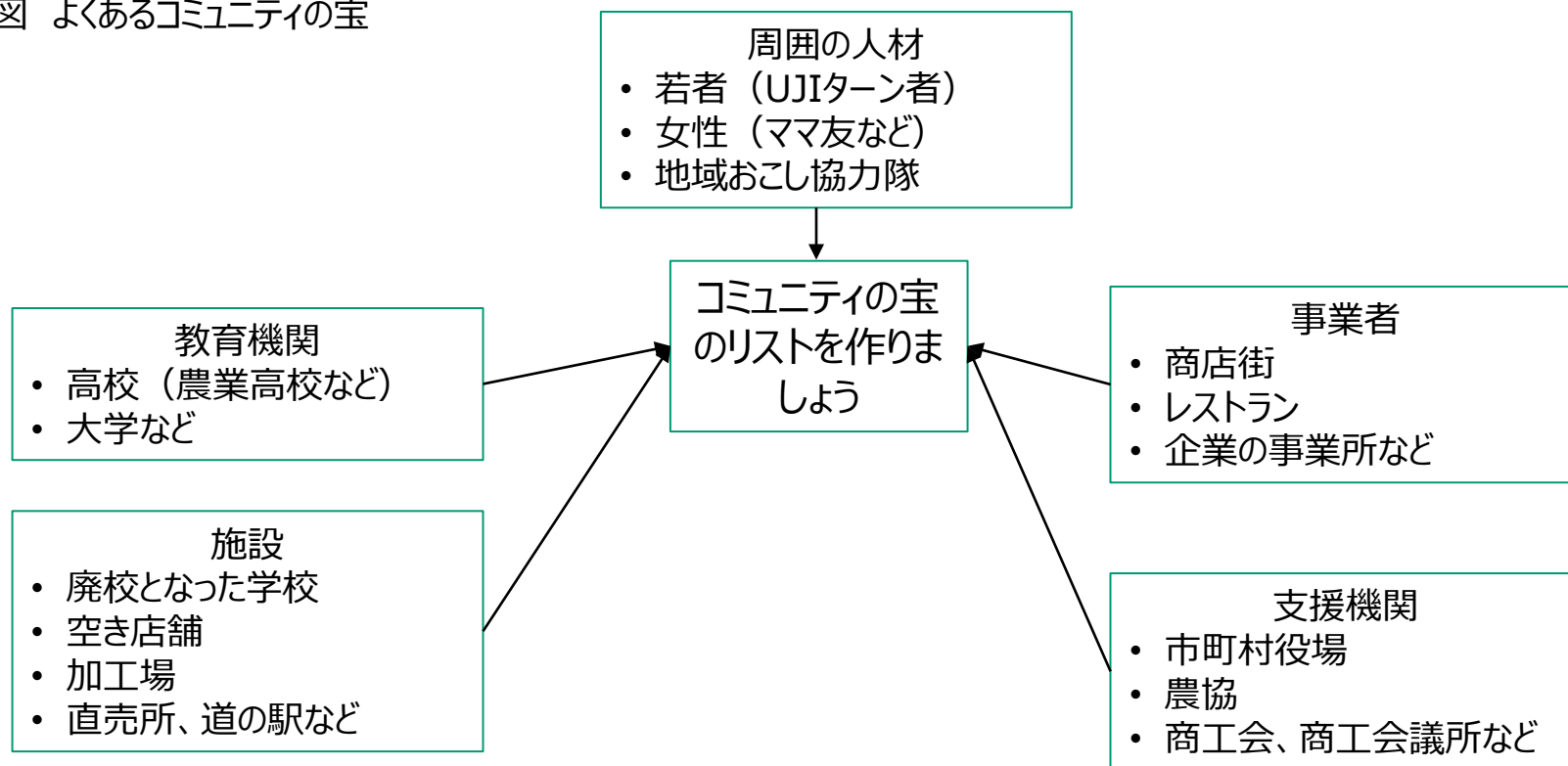
- 経営の視点をもってコミュニティづくりを進めていくためには、まず、コミュニティにどのような資源（宝）があるのか、発見や発掘が重要です。
- 資源（宝）とは、歴史文化や自然だけでなく、その地域に暮らす人々やそのコミュニティに対するイメージなども含めた広い意味での資源です。
- 資源の発見・発掘は、「うちの町にはなにもない（→だから愛着がもてない、無関心）」ではなく、「あるもの探し」がその基本スタンスです。
- 「あるもの探し」とは、コミュニティにしっかり存在しているにもかかわらず、見慣れてしまっていたり、当たり前だと思っていたりするなかで、住民から忘れ去られかけている、そのコミュニティにしかない魅力や資源を再発見することです。

■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-3コミュニティの宝を探して再評価する

コミュニティに深く根差していればいるほど、埋もれた宝は発見しにくいようです。下記の切り口を参考に考えてみてください。

図 よくあるコミュニティの宝



■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-4社会の変化を確認する

ここまではコミュニティ内の変化・情報を確認してきました。ここからはコミュニティの外の状況を捉えていきます。社会の変化を確認する事例として、農業を取り巻く外部環境の機会と脅威を考えてみましょう。脅威はマイナス面だけでなく、プラスの効果が期待できることもあります。たとえば、農家数の減少というマイナスは、遊休農地の増加にともなう新規就農者の増加や大規模農業法人化のプラス面につながることがあります。

下図を参考に、外部環境について検討・整理してみましょう。

表 農村を取り巻く外部環境の機会と脅威

地域	外部環境の脅威	外部環境の機会
人口	人口減少と少子高齢化	都市から地方へ移住が増加
経済	経済のグローバル化の進展 地域経済の低迷・衰退	若者や女性の新規起業の増加 地域ブランドの取組み
農業	安価な農産物の輸入増加	すぐれた農産物の輸出増加
農業者	農業者の高齢化と後継者難	新規就農者の増加
農地	耕作放棄地の増加	企業の農業参入の増加
流通	農協－市場以外の流通増加	地産地消など直売チャネルの多様化
消費	中食、外食など消費スタイルの多様化	消費者の食に対する関心の高まり
地域	自治体の行財政の悪化と行政サービスの低下	住民主体による地域づくりや地域経営の増加

■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-4社会の変化を確認する

コミュニティ内・外の情報を整理したところで、「SWOT分析」という手法を用い、打ち手を検討します。
SWOT分析の方法は、最初に内部環境として、コミュニティの強みと弱みを書いて、次に外部環境として今後予想される機会と脅威を書きます。そこから4つの打ち手を検討します。
前ページにもある通り、変化は見方によって「強み」とも「弱み」とも捉えられることに意識をして検討してみましょう。

- ①内部環境として、コミュニティの強み、弱みを書きます。
- ②コミュニティを取り巻く外部環境について、今後予想される機会と脅威を書きます。
 - ・機会とは、コミュニティにとってプラスとなる外部の環境変化のことです。
 - ・脅威とは、コミュニティにとってマイナスとなる外部の環境変化のことです。
- ③4つの項目が書けたら、以下の4つを考えて、書きます。
 - ・強み×機会：強みを生かして、機会をとらえて、積極的に展開する
 - ・強み×脅威：強みが脅威によって脅かされないように、対策を考える
 - ・弱み×機会：弱みを機会を利用して、積極策に展開する
 - ・弱み×脅威：弱みが脅威によって、さらにきびしい局面とならないように対策を考える

表 SWOT分析における4つの打ち手		内部環境	
		①強み	②弱み
外部環境	③機会	①強み×③機会	②弱み×③機会
	④脅威	①強み×④脅威	②弱み×④機会
		4つの打ち手	

■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-4社会の変化を確認する (演習)

自分の所属する (これから作る) コミュニティをケースとしてSWOT分析をしてみましょう。

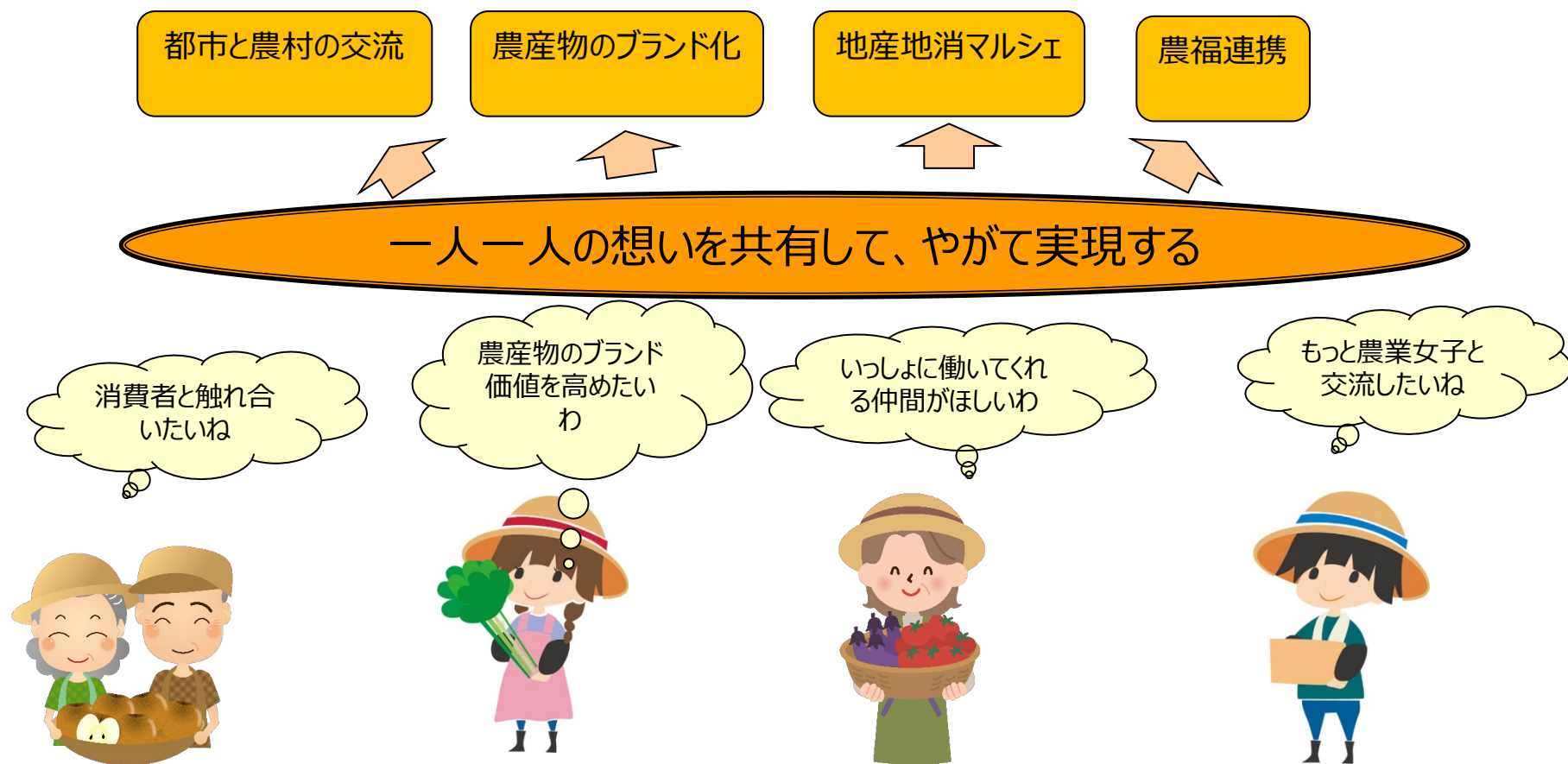
		内部環境 (自身のコミュニティの環境)	
		強み (5. コミュニティの宝)	弱み (6. コミュニティの弱み)
外部環境 (コミュニティ外の環境)	機会 (7-I. 良い影響を与えそうな社会の変化)	強み × 機会	弱み × 機会
	脅威 (II. 悪い影響を与えそうな社会の変化)	強み × 脅威	弱み × 脅威

第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-5わたしの想いを描く

ここまで自分が普段感じている課題や、内外のデータから自分の想いを少しずつ具体化してきました。
このように、最初は一人一人の想いやつぶやきからスタートしても、仲間が集まり、想いを共有するようになり、やがて、想いを実現するコミュニティ活動につながっていきます。

図 コミュニティづくりのイメージ



■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-5わたしの想いを描く

コミュニティづくりの第1歩は、自分の想いです。わたしの想いを、いつ、どこで、誰が、誰と、何を、どのようにしている、という項目で具体化してみてください。

表 わたしの想いを構成する項目と内容の例

項目	わたしの想いの例
いつ	3年後に
どこで	市内の広場で
誰が	わたしと若手農業者が中心となって、
誰と	加工品メーカー、飲食業者らと
何を	農産物と加工品のマルシェを月1回開催して
どのようにしている	市内の消費者と触れ合うとともに、観光客も誘致して、農業と食品加工業を活性化したい。

第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-5わたしの想いを描く (参考事例：愛媛県大洲市のAさん)

愛媛県大洲市のAさんは、若手農業者が元気になる姿を想像して、かれらと飲食業、加工業者などが連携して、農業の魅力を市民に発信するプレミアムマルシェを企画し、関係者を巻き込んで実現しました。

地元のこだわり食材に出逢える日

おおずプレミアムマルシェ

OZU PREMIUM MARCHÉ

日時 2月25(日) 10:00~14:00

会場 脇川橋下 遊歩道 愛媛県大洲市大洲1甲5

かとう旬菜畑

新鮮で体に優しい野菜をいろいろ揃えてお待ちしております。今回も温かい季節のポタージュを販売いたします。

西洋ネギ 種セロリ 最大産地か 種061から

楽農研究所

愛媛県の柑橘やお野菜を販売します。

柑橘類 野菜各種

竹岡農園

土づくりこだわった野菜作りをしています。大洲にしかない菓子「かつちゃん子」を数量限定販売します。

菓子 白菜物

GOOD MORNING FARM

愛媛県の野菜&果物を使用した添加物不使用のジャム&ピクルス&オイル漬けのお店です。

ジャム ピクルス オイル漬け

いのうえ養蜂場

良好な環境に養蜂箱を置き、毎年になつたって自家採蜜にこだわっています。

はちみつ

稲工房 案山子

自家生産のお米を使ったお菓子販売します。

米 ひなあられ 餅の菓子

旬中川食品

2017年中国豆腐協会賞受賞おぼろ部門で賞状を頂いた「すくい豆腐」を是非ご賞味ください。

餅つき餅 物産会のお菓子 米粉 豆腐

【問い合わせ先】 おおずプレミアムマルシェ実行委員会 TEL:(089)904-7199 ©雨天決行 ©天候により内容が変更になる場合があります。◎売り切れの場合はご了承ください。



■ 第2章. コミュニティの現状を把握して私の想いをつくる

2-5わたしの想いを描く（演習）

ここまでを振り返って、自分を取り巻くコミュニティを考え、自分の想いを整理してみましょう。

表 演習課題（自分のコミュニティを振り返る）

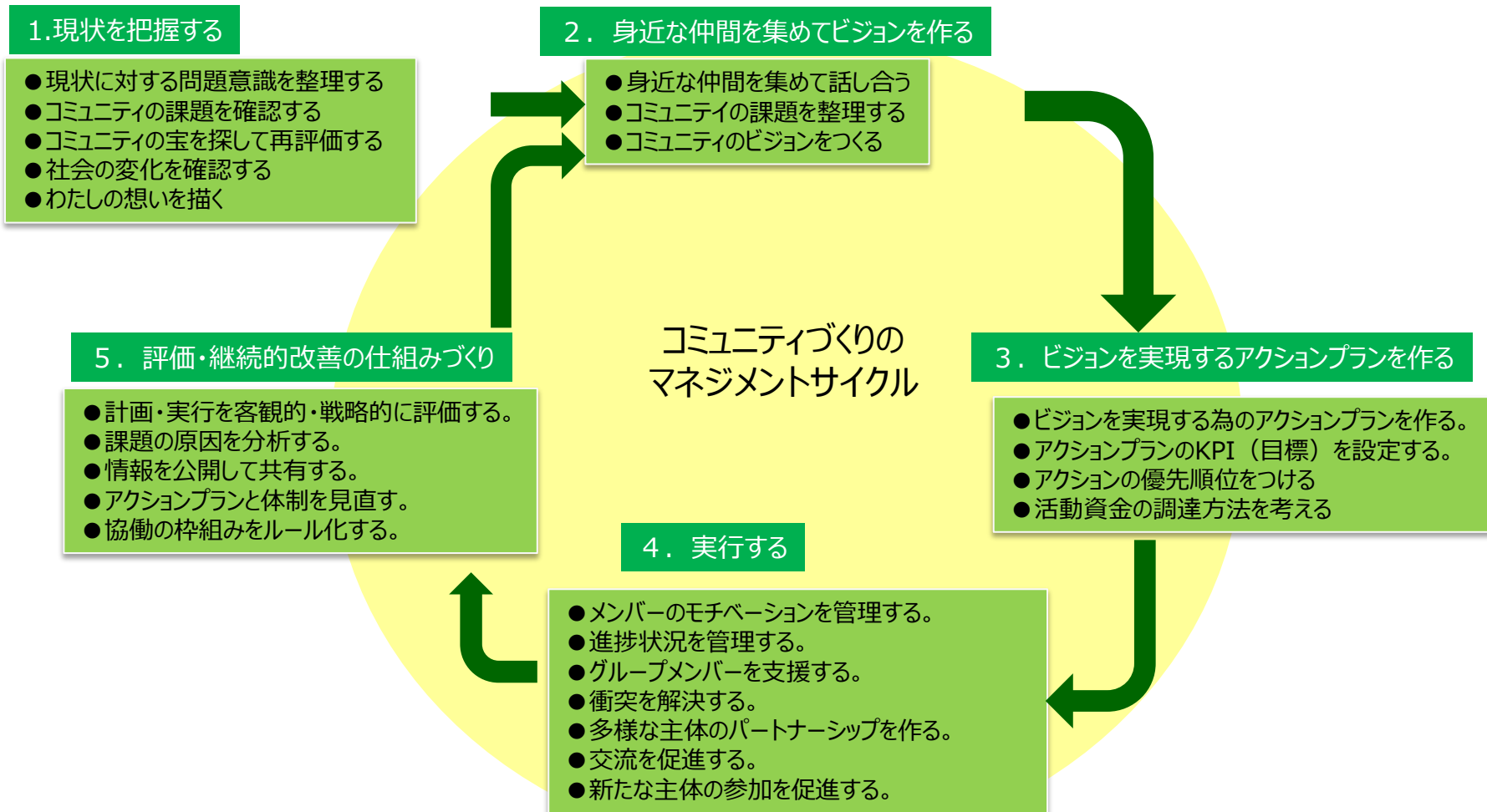
検討項目	記入欄
1. 「自分の想い」を具体的な妄想として明文化してみましょう。	
2. 「自分の想い」が対象としている「コミュニティ」はなんでしょうか。	
3. 「自分の想い」を実現する為に解決すべきコミュニティの課題をデータでまとめましょう。	

第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-1. 身近な仲間を集める

コミュニティの現状を把握し、私の想いを描くことができれば、第2段階として、身近な仲間を集めて話し合い、コミュニティの課題を整理して、コミュニティのビジョンをつくります。



■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-1. 身近な仲間を集める

コミュニティづくりの第1歩は、身近な仲間に、私の想いを伝えて巻き込み、仲間といっしょにビジョンをつくることです。一人の想いを周囲に発信することによって、より多くの仲間たちが集まり、同じような想いを持つ人同士の交流が始まります。下記7点を注意しながら進めていきましょう。

1. 多様な主体が参加したコミュニティづくりでは、たくさんの主体と一緒に連携しながら取り組みを進めます。
2. コミュニティの内外から、多くの個人や組織を巻き込み、共に活動することが、その後のコミュニティづくりを成功に導く上で不可欠です。
3. また、戦略を練り、実行するには幅広い個人や組織のサポートが必要です。
4. 初期の段階から、多様な関係者の支持を得るためには、多くの主体に早い段階から加わってもらい、話し合いを行うプロセスが大変重要になります。
5. その第1歩として、身近な仲間に、私の想いを伝えて、仲間といっしょにビジョンをつくります。
6. 周囲に身近な仲間が得にくい場合は、広域やネットで交流のある仲間でも結構です。
7. 身近な仲間との話し合いができれば、次に、ビジョンと関係する多様な主体を集めて、話し合しましょう。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-1. 身近な仲間を集める

では、身近な仲間を集めたときには、どんな事を心がけるべきか。考えていきましょう。
最初は自分の危機感や問題意識、想いを話して、仲間と共有することから始めます。皆と想いを共有し、楽しみながら進める事が大事です。そこから5年前後で実現可能なビジョンをつくります。ビジョンは多くの利害関係者にとって共感できる形にしましょう。

下記5点を注意しながら進めていきます。

1. 自分が感じる危機感や問題意識からスタートします。
2. 自分の想いを、親しい仲間と共有できるビジョンにまとめます。
3. 自分たちが中心となって5年程度で取り組むビジョンにします（それ以上の長期にわたる場合は、第1期、第2期と段階を分けて考えます）。
4. 夢で終わることのない、実現可能なビジョンにします。
5. できるだけ多くの利害関係者を巻き込むビジョンにします（個人のビジョンをコミュニティに広げて共に取り組む発想です）。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-1. 身近な仲間を集める

身近な仲間を集めるコツは、子育てなどで日常的なつながりがあり、自分の想いに共感してくれそうな、同世代の親しい仲間を5人程度リストアップして、直接会って勧誘することが重要です。最初は身近な仲間と、小さく・楽しく始めていく事を意識しましょう。

■ 最初は身近な仲間を集める

- 同じ世代の親しい仲間を5人程度集めます。
- 生活パターンが似ていて、会議時間を設定しやすい仲間がよいでしょう。

■ フェイス・トゥー・フェイスで勧誘する

- 仲間を巻き込む最高の方法は、直接会って参加を持ちかけることです。
- 多くの女性農業者は、周囲の人とコミュニティ課題について率直に語ることは難しいと考えがちですが、実は、身の周りで起こっているコミュニティ課題について、話し合う機会を望んでいるものです。

■ 自分の考えを話して、問題意識を共有する人のグループ化を促進する

- 自分の想いを伝えることから始めます。
- 周囲の女性農業者が、あなたの想いに興味を持っているかどうか尋ねてみます。
- 合意してくれたら、近く会合を開くことを伝えます。
- 2週間以内に連絡をとり、会合を始めましょう。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-1. 身近な仲間を集める

身近な仲間を集めて、話し合いの会合を開く際には、私の想いを伝えて、参加呼び掛けるチラシを作成しましょう。呼びかけのチラシには、会合の名前、メッセージ、私の想い、会合の概要などを書きましょう。下記項目を網羅するように、作成しましょう。

図表 呼びかけのチラシに取り込む要素

- 会合の名前（ひとつ）
- メッセージ（1行で）
- 私の想い（5行程度で）
（コミュニティの現状、課題、私の問題意識、みんなで考えたいこと）
- こんな人に集まってほしい
- 会合の日時（集まりやすい時間、2時間程度）
- 会合の場所（集まりやすい場所）
- 話し合いの内容（箇条書きで）
- 呼びかけ者の名前、連絡先

第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-1. 身近な仲間を集める

会議参加の呼びかけのチラシは、できるだけ楽しそうな内容とすることが重要です。

図 呼びかけのチラシの例

日本橋活性化フォーラム

日本橋の過去
日本橋は、江戸の時代、諸街道の起点として、商賈のまちとして栄え、明治になると経済の中心地となり、今日に至るまで「日本橋」を以てまちとして、江戸時代より賑わい続け、こだわりの専門店がたゞさんあります。

日本橋の現在
ご心配現在の日本橋は、百貨店が閉店、裏通りに空地も目立つように、元気がありません。また、ビジネススマイルの仕事を残わると銀座などに勝り出したら、日本橋で働く人たちの期待が落着いてしまいます。

日本橋の未来
「わたくし、日本橋をもう一度盛りあげたい！」
日本橋の商賈が立ち上がり、日本橋の魅力をもう一度考えよう。そのためには日本橋の魅力を、ここで働いてるビジネスマンやO・N・Sさん、まち歩きをしたり、語り合ったり、再発見したり、時には一杯やのりながら、日本橋の活性化を、まちづくりの視点から考えてみましょう。日本橋活性化フォーラムを企画しました。日本橋は、日本橋で働く皆さんに、まちの魅力を再発見してもらおうと、新しい企画をいろいろ考えています。

フォーラム
「このはし」とんどんとおいでください
日本橋

参加者募集
参加資格 日本橋が好きならどなたでも
時間 7月17日(土) 13時30分～16時30分
会場 日本橋倶楽部
主催 日本橋一歩会
定員 30名(先着順)
申し込み方法 8月31日までに、
電話、FAX、Emailで、氏名、住所、年齢、
お仕事、電話番号を下記までお知らせください。
申し込み先 103-0024中央区日本橋小舟町4-10大宮ビル
電話3664-1124、FAX3664-2224、
E-mail: kamba@nihonbashi.co.jp
『月刊日本橋』代表 上楠武人

あなたがまちのプランナー

まちづくりに参加してみませんか!!

わたしたちのまち徳地が、市町村合併や少子・高齢化などのこれから直面する課題を乗り越え発展していくためには、地域が自立し活性化していくことが何よりも重要です。このため、地域の皆さまと行政が協働して「地域づくり基本計画」を策定することになりました。そこで、地域の皆さまと協働する第1ステップとして、ワークショップを開催します。

立場や年齢など、それぞれ違う参加者同士が、考えていることや、感じていることを、いろいろな話し合いを通して、確認しあいながら、参加者みんなで意見をまとめていく場のことです。



ワークショップってこんな感じ!

いろいろなひとが興味を持って集まってきて、みんなでいろんな意見を出し合ったり、まちの新しい発見や夢を語り合ったり…。たまには、みんなでゲームをしたりしながら、みなさんの意見をまとめていきます。

立場や年齢など違う人達との **出会い**。
1つの意見をまとめあげる事でうまれる **連帯感**。
ざっと「楽しかった」と、言ってもらえるのではないかと思います。
ワークショップは、合計9回開催します。
まちづくりに関心のある方なら、どなたでも参加できます。
年齢は問いません!少しでも興味のある方、ぜひ参加してみてください!



ワークショップ参加者募集要綱

- 第1回から第3回のテーマ及び日程（一部予定）については以下のとおりです。
- 第1回 7月17日(土) 13時30分～16時30分 場所:八坂公民館
「わたしとまちについて語ろう」
- 第2回 7月31日(土) 13時30分～16時30分 (日時は予定、場所は未定)
「地域の資源と課題を整理しよう」
- 第3回 8月21日(土) 13時30分～16時30分 (日時は予定、場所は未定)
「地域の将来像と方向性をつくらう」
- 定員:50人程度
- 申し込み期限(当日消印有効):7月12日(月)
- 申し込み方法:電話、はがき又はFAX(氏名、住所、年齢、電話番号を記入)
- 申し込み・問い合わせ:企画財政課企画係 ☎52-1119 郵52-1470

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-1. 身近な仲間を集める

身近な仲間が集まった話し合いの中で、楽しく・意思決定を進めていく為にワークショップの手法を推奨しています。ワークショップは多様な参加者が集まる会議の手法として、有効な方法といわれています。その特徴は以下の通りです。

(手法の工夫)

- カードを使ったグループワークで、全員が意見を出せるようにします。

(プロセスの工夫)

- どんな意見もカードに記録して、1枚の模造紙の上に貼ることで、みんなで受け止めたというカタチを取ります。

(重要度や関心度の評価)

- ものごとを決める前に、模造紙で展開された意見を、全員で、シールを使って、投票することで、重要度や関心度を「見える化」できます。

(絞り込み)

- 多数の意見を、同列で並べて、比較検討して、段階を経て、絞り込んでいきます。

(当事者意識で選択する)

- 参加者に、自分なら、どれに参加して活動したいか、選択してもらうことができます。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップを成功させる4つのポイントは、目的・目標の明確化、平易な言葉づかい、しっかりとしたプログラム、現場の柔軟性です。

1. 目的、達成目標、成果の活用方法を明らかにします。
 - ワークショップを開催する目的は何か。
 - ワークショップの達成目標は何か。
 - ワークショップの成果をどのように活かすのか。
2. 難解な言葉やカタカナ言葉など、言葉の使い方に配慮しましょう。
3. しっかりとしたプログラムづくりと準備を行いましょう。
 - プログラムの全体構成を考える。
 - 使用する道具や資料を準備する。
4. 現場では柔軟に対応しましょう。
 - 困ったときは自分だけで解決しようとせず参加者へ問いかける。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップは以下の①から⑨まで、しっかり準備して取り組んでください。

① 目的の確認・前提条件の整理

② 達成目標（成果目標）の設定

③ 手法の選択

④ タイムテーブルを考える

⑤ 会場レイアウト、小道具を決める

⑥ 予行演習の実施

⑦ 本番

⑧ ワークショップを評価する

⑨ まとめを作成して参加者に渡す

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップで準備する道具は以下の通りです。

- プログラム（運用書）
- 参加者名簿
- 参加者、スタッフの名札
- 会場レイアウト図
- 飲み物・菓子コーナー
- 模造紙
- 8色マーカー（水性）
- 黒サインペン（水性）
- 付箋紙（多色を使うとよい）
- 布ガムテープ（模造紙を貼るため。壁をいためない布ガムがよい）

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップの運営には、参加者を主役として位置づけ、楽しく、創造的に、活動できるように支援する人材としてファシリテーターが必要です。

● ファシリテーターの立場

- ・ファシリテーターとは、進行に担当すること。
- ・自身はワークショップに参加せず、あくまで中立的な立場で参加。
- ・ワークショップのスムーズな進行と成果を出しやすい環境づくりを支援。

● ファシリテーターの役割

- ・合意に向けた論点整理
- ・合意形成
- ・参加者のモチベーション向上
- ・アイデアの促進

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップでは多様なアイデアが出されますが、それを評価して絞り込むことが重要です。そこで、赤色のシールを参加者が数枚持って、自分が良いと思う事項について投票する方式で、事項の整理や絞り込みを行います。

図 赤いシールの投票で評価している事例

1. ビジョンを実現するために解決すべき課題

5-1 ビジョン

えひめ県産干しい下町のブランド化と販路拡大

分野	課題カード	評価
生産者が小規模で高単価化している	生産者が小規模で高単価化している 高級感を出す 高級感を出す 高級感を出す	●●●
えひめ県産の農産物が売れている	農産物と連携して、入札制度で、全国市場を確保し、小売へ販売する 干しい下町は、国内産農産物と連携し、高級感を出す その他、生産者が独自のブランドで、独自の加工品を開発する	●●●
観光客が加工品を増加した	観光客が増加した 干しい下町の商品が少ない	●●●
観光客が減少した	観光客が減少した 干しい下町の商品が少ない	●●●
観光客が加工品を増加した	観光客が増加した 観光客が増加した	●●●
観光客が加工品を増加した	観光客が増加した 観光客が増加した	●●●
観光客が加工品を増加した	観光客が増加した 観光客が増加した	●●●

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップでは当日のプログラムを模造紙に書いて掲示することによって、参加者に、目的、目標、タイムスケジュールなどを明示します。

図 ワークショップのプログラムの例

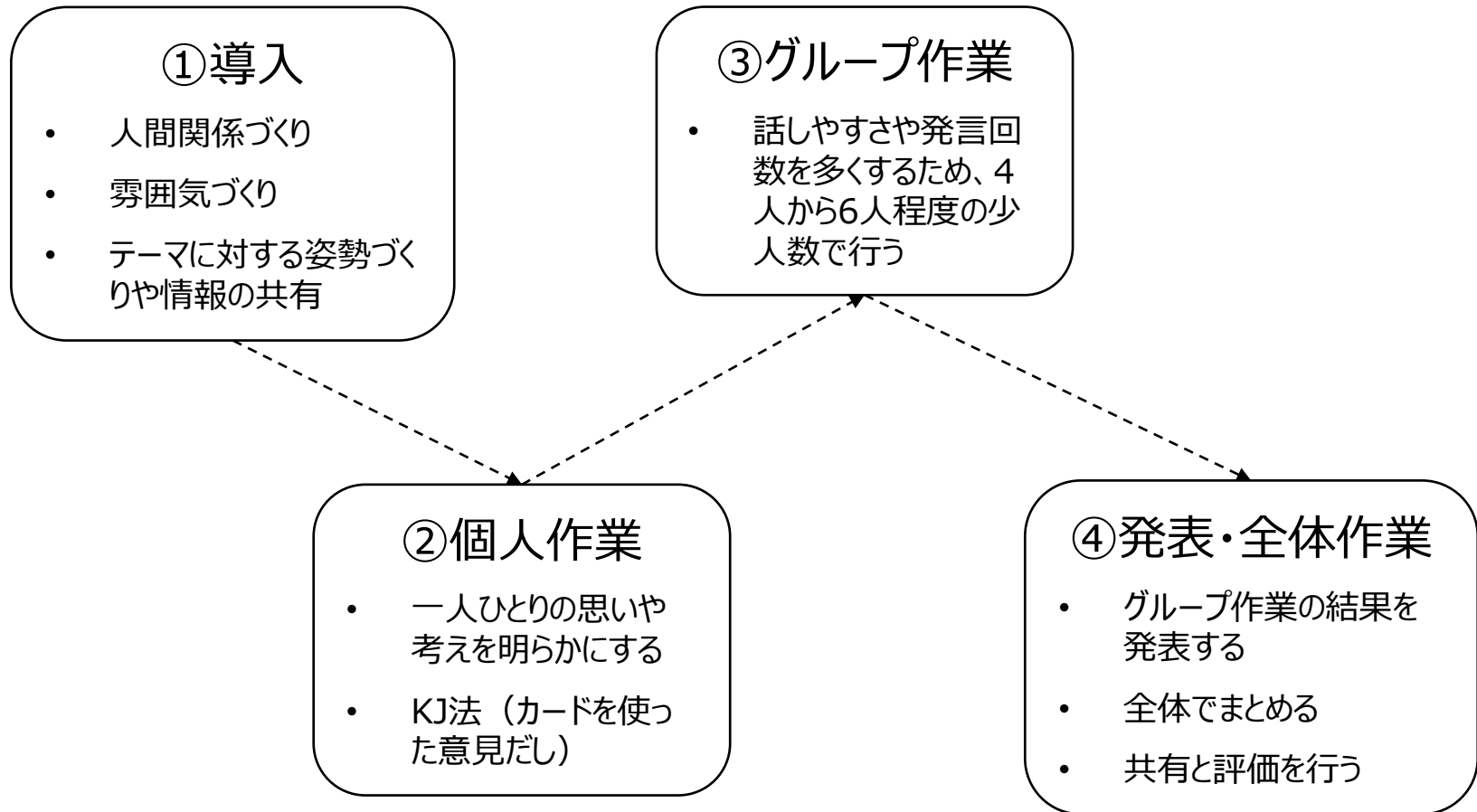
ワークショップの名称
目的：
目標：
00：00開会あいさつ（ファシリテーター）
00：05オリエンテーション（目的、目標、活用など）
00：10自己紹介と役割分担（書記、発表者、タイムキーパー）
00：20わたしの想いを説明
00：30みんなで意見交換
01：00個人作業（カード書き）
01：10カードの読み上げ
01：20カードの整理とサブタイトル書き
01：30キャッチフレーズの作成、班名、参加者名
01：30模造紙の完成
01：40発表と意見交換
01：50次回の検討
02：00閉会

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップのプログラムは、①導入、②個人作業、③グループ作業、④発表・全体作業の4部で構成されます。

図 ワークショップのプログラム



■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップは、仲間が参加しやすい日時と、ワークショップに適した会場で開催します。

図 ワークショップの開催日時と会場の検討方法

- 日時：平日の夜、休日の午後
- 場所：交通の便のよいところ
- 開催時間：1回当たり2時間前後
- 開催回数：1回から3回程度
- 会場：5人～10人収容できる会場
 - ・ 壁面に模造紙を貼ることができる
 - ・ フラットな床面でテーブルを自由に配置
 - ・ ホワイトボードがあるとよい。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

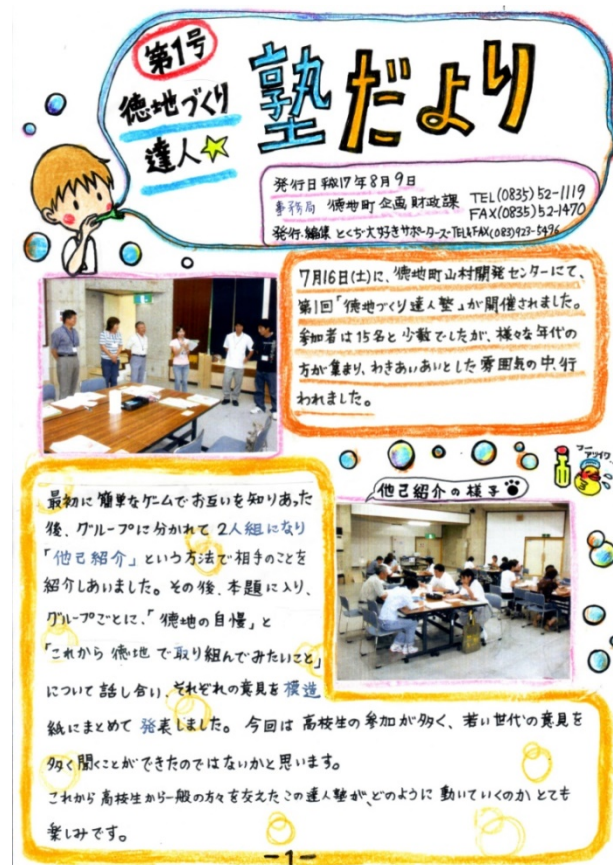
3-2. ワークショップ手法を活用する

ワークショップでは、毎回取りまとめられた成果をかわら版等を通じて、素早く関係者に配布し、議論を前に進めていくツールとして活用します。

図 かわら版の例

表 かわら版の制作目的など

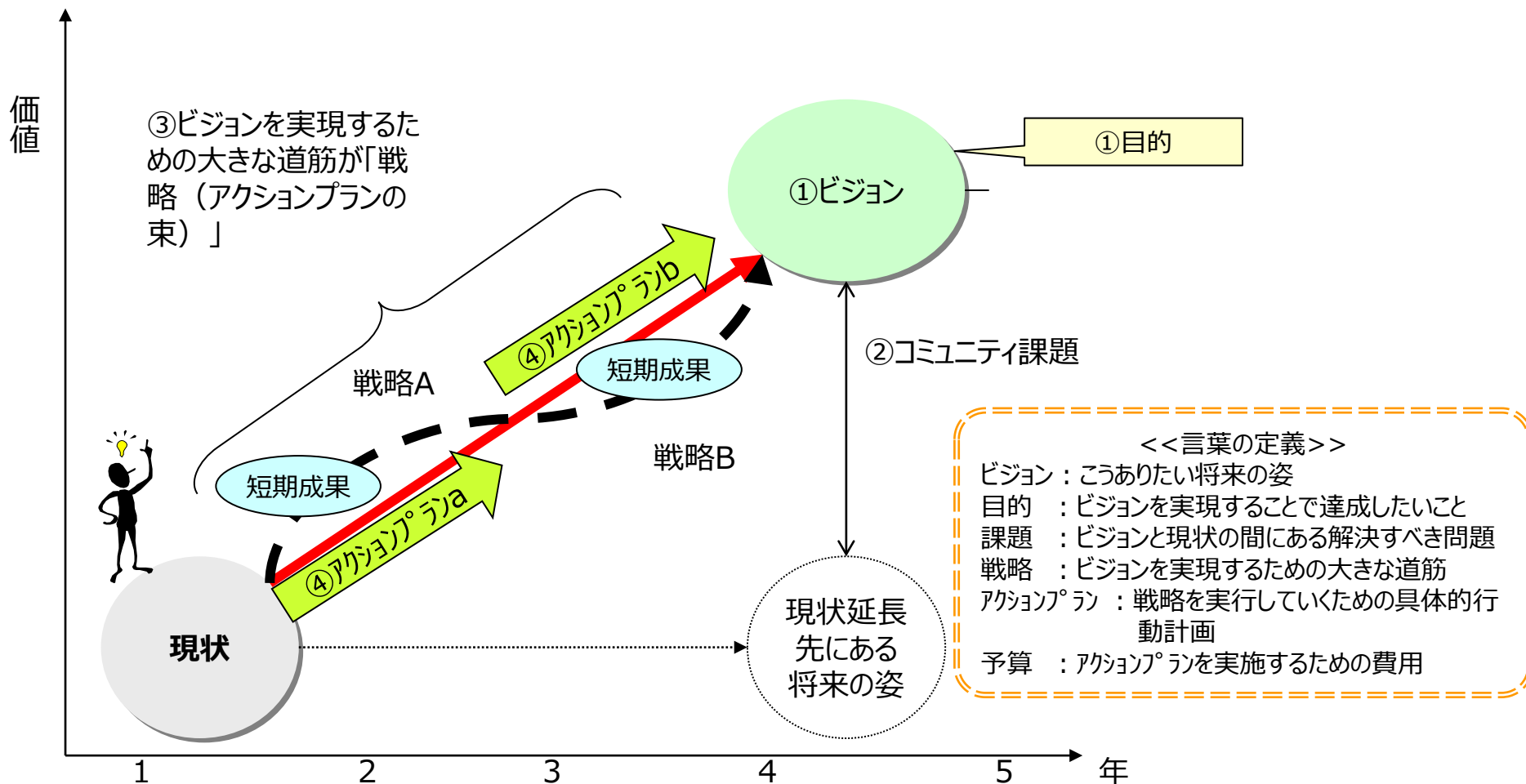
- 目的：情報の公開と共有化
- 発行方法：参加者及び関係先へ配布
- 作成者：参加者
- 作成方法：手作り



■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-3. ビジョン、目的、目標、戦略、アクションプランの関係

ここまで紹介したワークショップの手法を活用しながら、身近な仲間と共通の「ビジョン」を策定します。ビジョンとは「こうありたい将来の姿」の事です。ここでは言葉の定義を整理します。



■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-4.私の想いを実現するために解決すべき課題の整理（第1回）

ここからはワークショップを実践していきます。

第1回のワークショップでは「私の想いを実現するために解決すべき課題」をみんなで整理します。

以下の1から11までの手順を追って実施してみましょう。

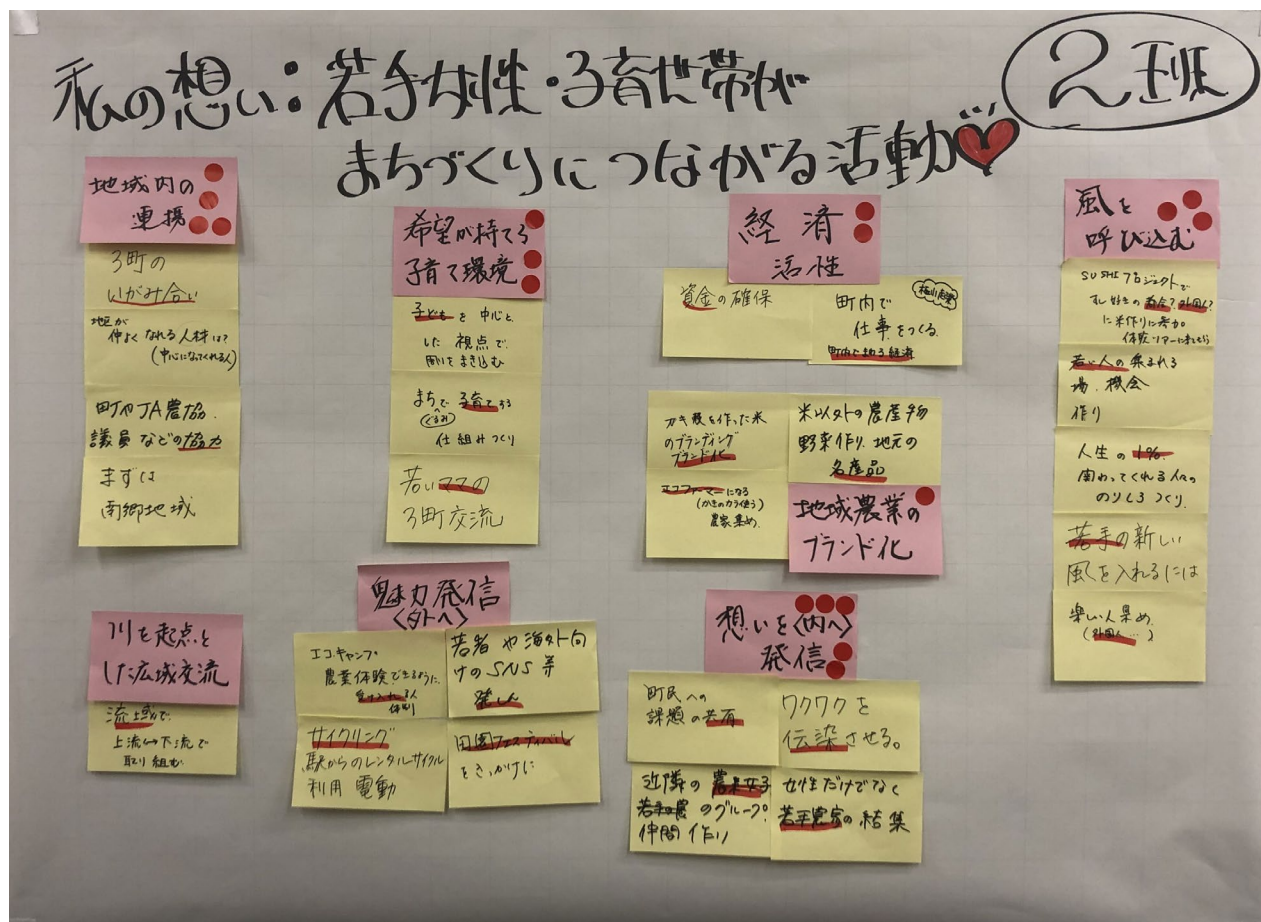
1. 提案者が第1回事後課題「自分の想い」を配布して、1から8までを説明します。
2. ファシリテーターは提案者が担当します。
3. 記録係を決めます。記録係は模造紙の準備を務めます。
4. 記録係は模造紙①を作成して、ホワイトボードに掲示します。「私の想い・・・」「提案者名・・・」「参加者名・・・」を書きます。
5. ファシリテーターが「わたしの想い」を20分で説明します。資料を配布します。
6. 参加者は、「私の想いを実現するために解決すべき課題」をカード(黄色)に5枚書きます。課題とは、現状、問題点、強み、弱み、機会、脅威など。
7. カードを書き終えたら、ファシリテーターの進行で、カードを1枚ずつ読み上げます。その間、参加者は、発表を聞いています。
8. ファシリテーターはカードを、模造紙の上に、分野を想定しながら、貼っていきます。
9. 全員のカードを読み終えたら、カードの分野を全員で見直し、再分類します。
10. カードの分野の名称を、記録係に赤色カードに書いてもらい、カード群の上段に貼り、線で囲みます。
11. カードの分野を書いた赤色のカードを見ながら、私の想いを実現するための重要度に応じて、赤いシールを右端の欄に投票します。赤いシールを1人5枚持って投票します。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-4. 私の想いを実現するために解決すべき課題の整理 (第1回)

ワークショップの第1回は「私の想い」(青色カード)、「実現するために解決すべき課題」(黄色カード)、「実現するために解決すべき課題」の分野(桃色カード)で整理し、参加者が重要と思う課題に対して赤色シールで投票して絞り込みました。

図 ワークショップ第1回目の模造紙①



■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-5. ビジョンのコンセプト、課題の整理（第2回）

ワークショップの第2回は「わたしたちのビジョンと実現すべき課題」をみんなで整理します。以下の1から10までの手順を追って実施してください。

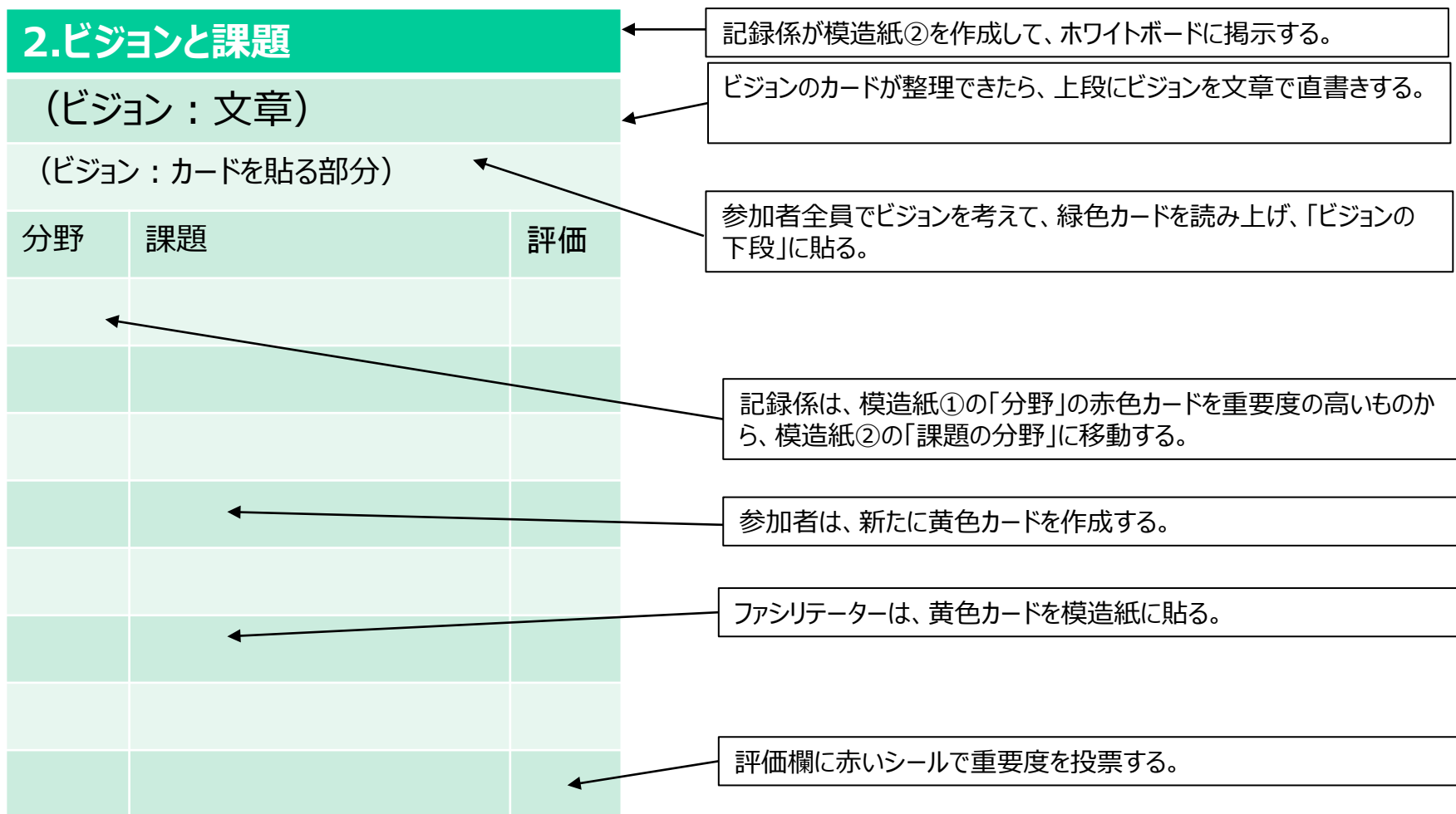
1. 記録係は模造紙②を作成して、ホワイトボードに掲示します。
2. 記録係は、模造紙①の「分野」の赤色カードを重要度の高いものから、模造紙②の「課題の分野」に移動します。
3. ファシリテーターは、赤色カードで示された分野ごとに、模造紙①の「課題」の黄色カードをみながら、「実現すべき課題」について「・・する」という表現で、新たに黄色いカードを作成するように参加者に依頼します。
4. 参加者は、新しい黄色カードを作成します。
5. ファシリテーターは参加者に、黄色いカードを読み上げてもらいます。そしてカードを模造紙に貼ります。
6. この作業を、課題の分野ごとに繰り返していきます。
7. 参加者全員で「ビジョン」を考えて、緑色カードに書き、それを読み上げ、模造紙に貼ります。
8. ビジョンとしてもっともふさわしい緑色カードを選択して、赤い線で囲みます。
9. ビジョンのカード群をみながら、全員で、文章に直して、模造紙に直書きします。
10. ビジョンと課題を見ながら、全員で赤いシールを使って「重要度」について評価欄に投票します。1人5枚使います。

■ 第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

3-5. ビジョンのコンセプト、課題の整理 (第2回)

ワークショップ第2回目の模造紙②は以下のような構成にして、作業を進めてください。

図 ワークショップ第2回目の模造紙②



第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-1. ビジョンを実現するためのアクションプランのアイデアをつくる（第3回）

第4章では、第3章で作成したビジョンから“実際に何をするか”の計画を作成する段階に入ります。ワークショップの第3回目は、ビジョンを実現するための「分野」と「アクションプランのアイデア」を整理し、その重要度を評価します。

1. ファシリテーターは提案者が担当する。
2. 記録係を決める。記録係は模造紙①に「私たちのビジョン」「提案者名・・・」「参加者名・・・」を書きホワイトボードに掲示する。
3. 提案者が第2回の事後課題「ワークショップ②「わたしたちのビジョンづくり」の資料を配布して説明する（30分）。
4. ファシリテーターは、模造紙①の「分野」欄に、宿題で作成した課題の分野を青色カードに書いて貼るように記録係に指示する。
5. 参加者は、ビジョンを実現するための「アクションプランのアイデア」を緑色カードに書く。その場合「分野」に含まれない、新たなアイデアも積極的にカードに書く。
6. カードを書き終わったら、ファシリテーターの進行で、緑色カードを1枚ずつ読み上げ、「分野」を想定しながら、貼る。緑色カードの内容に該当する「分野」がない場合、新たに青色カードを書いて貼る。
7. 全員の緑色カードを貼り終わったら、「分野」と「アクションプランのアイデア」が一致しているか、確認する。
8. 「分野」の青色カードを見ながら、ビジョン、コンセプトを実現するために重要な「アクションプランの分野」を赤いシールを左端の欄に5点投票する。
9. 以上で、ビジョンを実現するための「分野」と「アクションプランのアイデア」を整理し、その重要度を評価することができた。

■第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-1. ビジョンを実現するためのアクションプランのアイデアをつくる (第3回)

ワークショップ第3回目の模造紙③は以下のような構成にして、作業を進めてください。

図 ワークショップ第3回目の模造紙②

(私たちのビジョン)		
(提案者名、参加者名)		
分野	アクションプラン	評価

記録係が模造紙③を作成して、ホワイトボードに掲示する。

模造紙③の「分野」欄に、第2回模造紙②の「分野」の言葉を青色カードに書いて貼る。

参加者は、ビジョンを実現するための「アクションプランのアイデア」を緑色カードに書く。

カードを書き終わったら、ファシリテーターの進行で、緑色カードを1枚ずつ読み上げる。

ファシリテーターは緑色カードをその都度、模造紙の欄に、「分野」を想定しながら、貼っていく。

緑色カードの内容に該当する「分野」がない場合、新たに青色カードを書いて貼る。

全員の緑色カードを貼り終わったら、「分野」と「アクションプランのアイデア」が一致しているか、確認する。

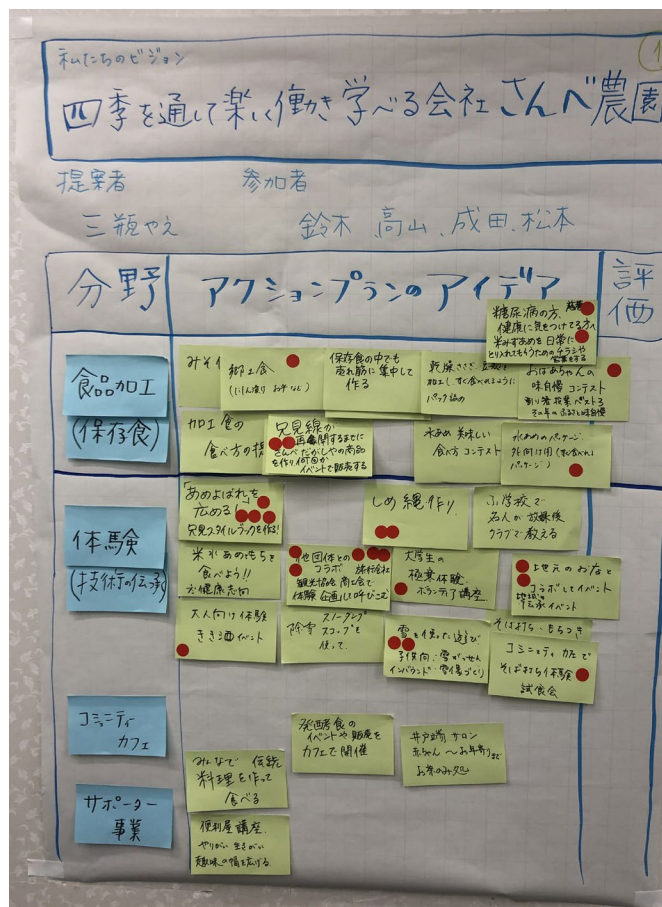
「分野」の青色カードを見ながら、重要度を評価して、赤いシールを左端の欄に投票する。1人ずつ赤いシールを5枚持つ。

■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-1. ビジョンを実現するためのアクションプランのアイデアをつくる (第3回)

ワークショップの第3回の模造紙③は、最上段にわたしたちのビジョン、左側の青色カードは「課題の分野」、緑色カードは「アクションプランのアイデア」を表しています。そして参加者が重要と思う課題に対して赤色シールで投票して、課題を絞り込んでいます。

図表 ワークショップ第3回目の模造紙③



■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-2.戦略とアクションプランを整理する（第4回）

次にアクションプランの戦略や優先順位を整理していくワークショップの4回目に入ります。
ワークショップの第4回目は、ビジョン、戦略、アクションプラン、K P I を整理します。

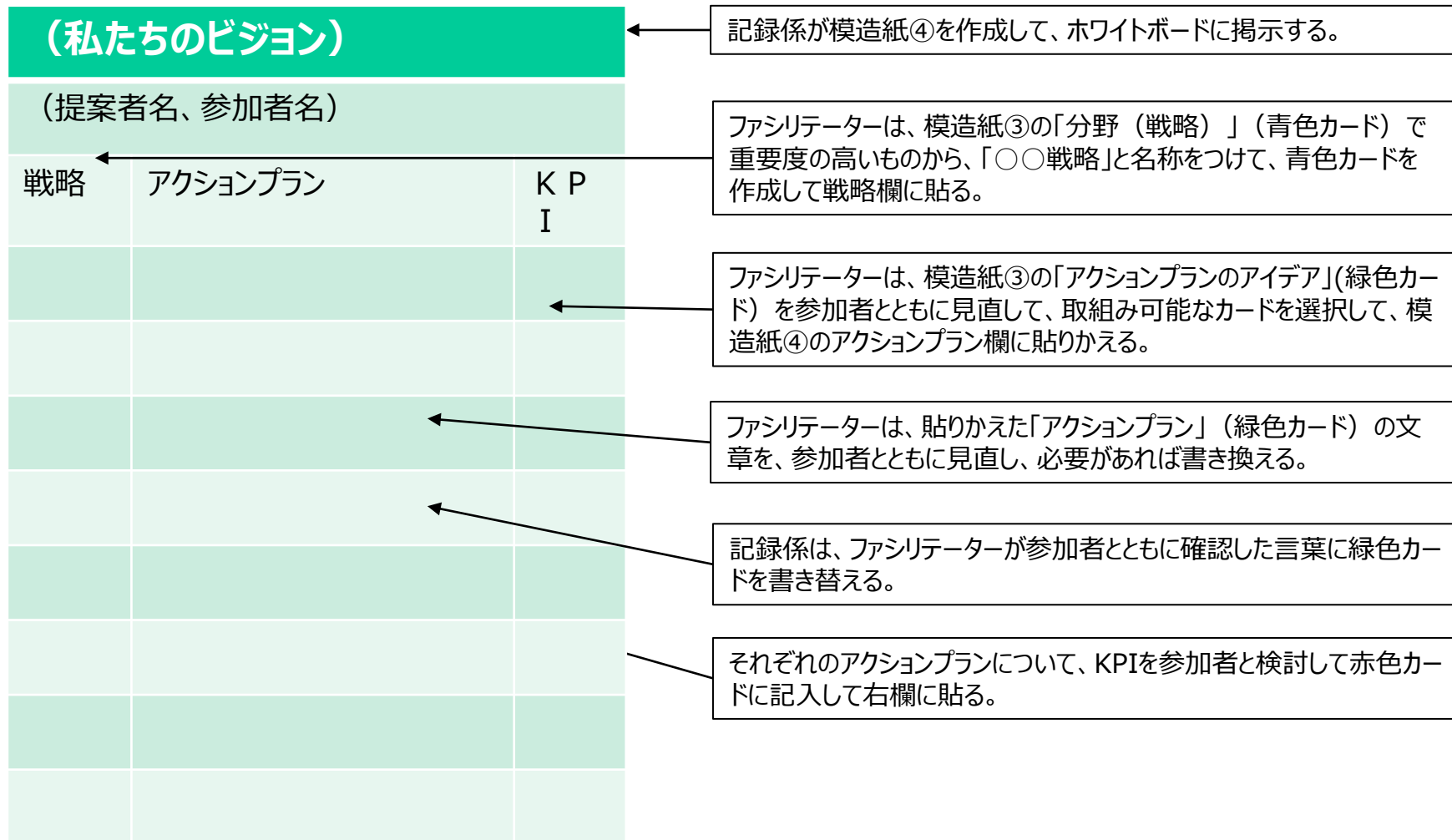
1. 記録係は模造紙④を作成して、ホワイトボードに掲示する。
2. ビジョン、K P I を最上段に書く。
3. ファシリテーターは、模造紙③の「分野」（青色カード）で重要度の高いものから、「〇〇戦略」と名称をつけて、青色カードを作成して「戦略」の欄に貼る。
4. ファシリテーターは、模造紙③の「アクションプランのアイデア」（緑色カード）を参加者とともに見直して、取組み可能なカードを選択して、模造紙④の「アクションプラン」欄に貼りかえる。
5. ファシリテーターは、貼りかえた「アクションプラン」（緑色カード）の文章を、参加者とともに見直し、必要があれば書き換える。
6. 記録係は、ファシリテーターが参加者とともに確認した言葉に緑色カードを書き替える。
7. それぞれのアクションプランについて、KPIを参加者と検討して赤色カードに記入して右欄に貼る。
8. 以上で、ビジョン、戦略、アクションプラン、K P I を整理することができた。

■第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-2.戦略とアクションプランを整理する (第4回)

ワークショップ第4回目の模造紙④は以下のような構成にして、作業を進めてください。

図 ワークショップ第4回目の模造紙②



第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-2. 戦略とアクションプランを整理する (第4回)

ワークショップの第4回の模造紙④は、最上段にわたしたちのビジョン、左側の青色カードは「戦略」、緑色カードは「アクションプラン」を表しています。そして右端に各戦略のK P Iを表しています。

図 ワークショップ第4回目の模造紙④

楽しく わくわく 地域のブランド 輝おこしいやさい部 ②		
戦略	アクションプラン	K P I
認知度UP戦略	SMT 日ハ野菜作り 野菜レシピの視察を 発信する ●● 行政に国交の してシェアのあーせん おこしいやさい部 イベント工作成功	7000-1000人
販路開拓戦略	やさい部の野菜が 食べれる飲食店の 開拓する ●● 消費者の声をきく!! アンケート調査 (どの野菜を食いたいか?)	
体験交流戦略	都立の農園 現地視察会を 開催する 三者交流会 開催 → 店と現地農園 イベント開催	交流会を 年4回開催 春夏秋冬
生産戦略	消費者の声をきく 生産者との 生産計画を共有 野菜レシピを作る ●●●● 生産者との勉強会 フルタイム農工 重視して生産者研修 ● 野菜の付録集	

■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-3. アクションプランのKPI（目標）を設定する

KPIとは、Key performance indicator（重要業績評価指標）のことです。コミュニティのビジョンが実現した状態における、達成している目標値を設定します。

表 ビジョンのK P Iの例

ビジョンの分野	実現した状態	目標値	計測方法
農産物のブランド化	商品の価値が上がった 商品の知名度が上がった	商品単価の向上 商品の知名度の向上	出荷価格の調査 市場調査
農業の6次産業化	農産物を活用した加工品が増加した	加工品の数と売上	自社の売上分析
法人経営	社員が活性化している	仕事に対する意欲や能力の向上	社員意識調査
コミュニティづくり	女性農業者が活発に活動している	女性活動グループと参加者の増加 イベント等の増加	活動組織や活動内容の調査
農福連携	農業分野で障がい者の雇用が進み、人出不足が解消された	障がい者雇用数の増加 就業者総数の増加	雇用統計
都市農村交流	都市との交流を通じて、にぎわいが出てきた	交流イベントの数 参加者数	実施調査

■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-4. アクションプランの優先順位をつけて具体的な内容をつくる (第5回)

ワークショップの第5回目は、アクションプランの具体的な内容の検討です。

1. 記録係は模造紙③を作成して、ホワイトボードに掲示する。
2. 最も重要なアクションプランを3つ選択して上段に書く。
3. ひとつのアクションプランごとに、参加者と話し合いながら、書き込んでいく。

図 ワークショップ第5回目の模造紙⑤ 3つの重要なアクションプランの内容

(ビジョン名)	(提案者名)	(参加者名)	
	アクションプラン①	アクションプラン②	アクションプラン③
アクションプランの名称			
何をするのか			
誰が・誰と			
いつまでに			
どのくらい			

■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-4. アクションプランの優先順位をつけて具体的な内容をつくる (第5回)

アクションプランの項目と、書くべき内容は以下のとおりです。

名称	内容がイメージできて、わかりやすい名称
何をするのか	何をするのか、具体的な実施内容
誰が	実施の中心主体となる人やグループ
誰と	巻き込む人やグループ、団体
いつまでに	アクションが完了する時期
どのくらい (どの程度)	目標を数値やことばで表現
予算	活動に必要な予算
調達方法	自主財源、参加者の会費、行政の補助金、その他

■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-4. アクションプランの優先順位をつけて具体的な内容をつくる (第5回)

ワークショップの第5回の模造紙⑤は、最上段にわたしたちのビジョンが書かれており、その下に3つのアクションプランが具体的な内容まで整理されています。

図 ワークショップ第5回目の模造紙⑤

	アクションプラン①	アクションプラン②	アクションプラン③
アクションプランの名称	さんべの達人 伝承体験プログラム作り	「あめおぼれ」PR大作戦	さんべ馬が菓子商品開発
何をするか	体験プログラムを作る	動画・パンフレットを作る	商品開発
誰が	さんべ農園のメンバー	さんべ農園のメンバー	さんべ農園のメンバー
誰と	地域の達人・名人	友人 西島さん	
いつまでに	2021.2 までに	2020.3 まで	2020.3 まで
どのくらい	3プラン 各講師 30名	7x7x7 日程 1,000	5種類 品目

■ 第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

4-5. 活動資金の調達方法を考える

コミュニティ活動の段階に応じて、活動内容に費用がかかります。そこで、専門家派遣制度や行政の補助金、クラウドファンディングなどを活用して、財源を確保します。

表 コミュニティ活動で活用可能な資金

コミュニティ活動段階	活動内容	用途	財源など
①仲間とビジョンづくり	勉強会	・会議室料 ・外部講師代 ・先進地視察旅費 予算0～5万円（1回）	①専門家派遣制度（謝金と旅費） ・6次産業化プランナー（3回まで無料）
②アクションプランづくり	調査の実施 計画の策定	・委員会の運営 ・コンサルタント委託 ・先進地視察など 予算100～500万円	①行政の補助金（3か年） ・農水省の補助金（1/2補助） ・県市町村の補助金（定額あり） ②民間向け補助金（3か年） ・農商工連携事業（1/2補助） ・6次産業化事業
③事業の実施	ブランドデザイン 商品開発 販路開拓 情報発信 イベントなど	・試作品開発 ・パッケージデザイン ・ブランドデザイン ・販促ツール ・Web制作など 予算1,000万円	①行政の補助金（3か年） ・農水省の補助金 ・県市町村の補助金 ②民間向け補助金・出資（3か年） ・農商工連携事業 ・6次産業化事業 ③クラウドファンディング ④市中金融機関の融資

女性農業コミュニティリーダー塾 課題解決型テキスト

ヒューマンスキル 編

自分自身が輝きを増すとともに、
現存のコミュニティの活性化や良好なコミュニティ発足を
主体的に推進、実現する人への成長

令和2年3月19日

【本テキストの目的】

自分自身の輝きを増すとともに現存のコミュニティの活性化や良好なコミュニティ発足を主体的に推進、実現する人への成長

【到達目標】

リーダーシップ発揮に向けたスキルを段階を追って鍛えていくことを通して、自分らしいリーダーシップを見出す

【学習の方法】

講義、ワーク、チェックリストを用いた自己分析、振り返りの学習方法を組み合わせて効果的に学びを深めていきます。

目次

第1章. 自分らしいリーダーシップを探す旅

- (1) 自分らしいリーダーシップの発揮に向けて
 - ①リーダーシップとは
 - ②リーダーシップスキルの5段階
- (2) 自分らしいリーダーシップの根っこ「私の人生観」
 - ①ライフラインから見つめてみる
 - ②人生の主演である為に
- (3) 自分らしいリーダーシップの発見・発揮に欠かせない“信頼関係構築の鍵「心の栄養ストローク」”
 - ①信頼関係とやりがい働きの源 ②最近の私のストローク環境
 - ③自己認知欲求の源 ④自己認知欲求の源やる気のスイッチ ⑤相手に応じた活用方法
- (4) 実践に向けて

第2章. 自分をよく知る、相互に知り合う

- (1) 自分をより良く知る、相互に知り合う
 - ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解
 - ②リーダーシップ発揮への手がかり

第3章. 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

- ①プレゼンテーションとは
 - ①プレゼンテーションの定義 ②プレゼンテーションの3つのスキル
- (2) ステージスキルの基本～聞き手に嫌われたら話は聞いてもらえない～
 - ・非言語コミュニケーションの重要性 ・ステージスキルを磨こう
- (3) プレゼンテーションの実践～きき手に想いを届ける！～
 - ・伝えたい思いをカタチにする

第4章. まとめ

【1】自分らしいリーダーシップの発揮に向けて ①リーダーシップとは

◎リーダーシップを考える

「リーダーシップを発揮してほしい」と言われて、初めから発揮できる人は少ないのではないのでしょうか。自分はリーダーシップを発揮するタイプではない・・・、リーダーには向いていない・・・、どう 発揮してよいか分からない・・・、自分としてはリーダーシップを発揮しているつもりだが周りがなかなかついてきてくれない・・・など悩みや課題感、苦手意識を持たれている方も多いかもかもしれません。それは、これまでの人生の中での人との関わりやコミュニティ活動、組織活動を通した様々な体験の中での記憶、リーダーシップやリーダーのイメージに自分を重ね合わせようとした時に難しさを感じたり違和感を覚えたり、とてもあんな風にはできないという差や隔たり、自分にはないものと感じているからかもしれません。

でも大丈夫です。リーダーシップは「人を動かす影響力」のことであり、目的地を示し、気持ちを揃え、時に委ねることもしながら導くこと」です。だから、10人いれば10通りのリーダーが生まれ ますし、リーダーシップの発揮の仕方も様々でいいのです。

ヒューマンスキルパートでは、仲間との関わりを通して人との違いや共通点を発見しながら、自分らしいリーダーシップを探求し、自分らしいリーダーシップの発揮ができるように段階を追ってスキルアップしていきます。

リーダーシップは先天的なものでなく、多くの経験の中で試行錯誤してその中から習慣化することで磨くことの出来るスキルだからです。

【1】自分らしいリーダーシップの発揮に向けて ①リーダーシップとは

◎コミュニティにおけるリーダーシップ これまでとこれから

リーダーシップは10人いれば10通りの方法があるとお伝えしましたが、ご自身の所属されるコミュニティではどのようなリーダーシップが発揮されていますか？歴史が長く、代々引き継がれてきているコミュニティでは1人のリーダーがリードする「牽引型のリーダーシップ」を思い浮かべる方が多いかもしれません。牽引型はリーダーシップを発揮する人が決まっています。一段高い位置から強いカリスマ性や圧倒的な力で全体を統率しコミュニティを牽引していくスタイルです。

これを伝統的なリーダーシップとするならば、過疎化が進んだり、多様な価値観や生活スタイルの人々が共に活動する環境変化が進む中にあるには、メンバー全員が自律性を持って動いていくことが求められます。伝統的なそれに加えて、これまでの人間関係ややり方に囚われず、新しくコミュニティを形成して活性化したり、アイデアがたくさん生乱されるコミュニティでは、シェアド・リーダーシップやサーバント・リーダーシップスタイルといった、誰か1人が引っ張っていくのではなくそれぞれの得意な部分をいかしたリーダーシップ、同じ目線に立っているかあるいは下から支えるリーダーシップも発揮されるようになりました。あなたが目指したいリーダーシップはどんなリーダーシップですか？

牽引型のリーダーシップ

- 指示する
- 管理する
- やらせる
- これまでの経験と知恵に基づく一方通行のコミュニケーション

私についておいで！

こうしてああして
こうやっておいで！
あれって、どうなった？
言った通りにやってくれれば
できるからやって



シェアド・リーダーシップ

サーバントリーダーシップ

- 皆を下支えする
- 委ねる
- 安心してチャレンジできる環境をつくる
- 信頼関係の基づく活発な双方向コミュニケーション

これ、どうして
いきましようか？

こんな風にできたら、
皆がやりやすいわね



【1】自分らしいリーダーシップの発揮に向けて ②リーダーシップスキルの5段階

◎リーダーシップを磨く リーダーシップ発揮のための5段階

リーダーシップはスキルとお伝えしました。繰り返し経験することでより良い自分らしいスタイルを見つけそれを習慣化し実践することで磨かれます。かといって闇雲に経験するだけでは、いつまでたっても上達しないどころか、自信を失ってしまったり、他者との関係も悪化しかねません。ではどのように磨いていけばいいのでしょうか？

リーダーシップは段階を経て磨いていくことができます。ヒューマンスキルパートでは第1段階から順を追って学びを深め、実践の場である地域においてやってみることで鍛えていきます。

<リーダーシップスキルの5段階>

⑤	オーガニゼーション ビヘイビアスキル	組織の統合、活性化 組織行動能力	
④	インターグループスキル	集団間の協働、調整、交渉 集団間調整能力	
③	グループスキル	チーム運営、診断、 行動の柔軟性	
②	インターパーソナルスキル	対人関係に関する能力	
①	パーソナルスキル	自己変革に関する能力 自己理解・自己表出能力	

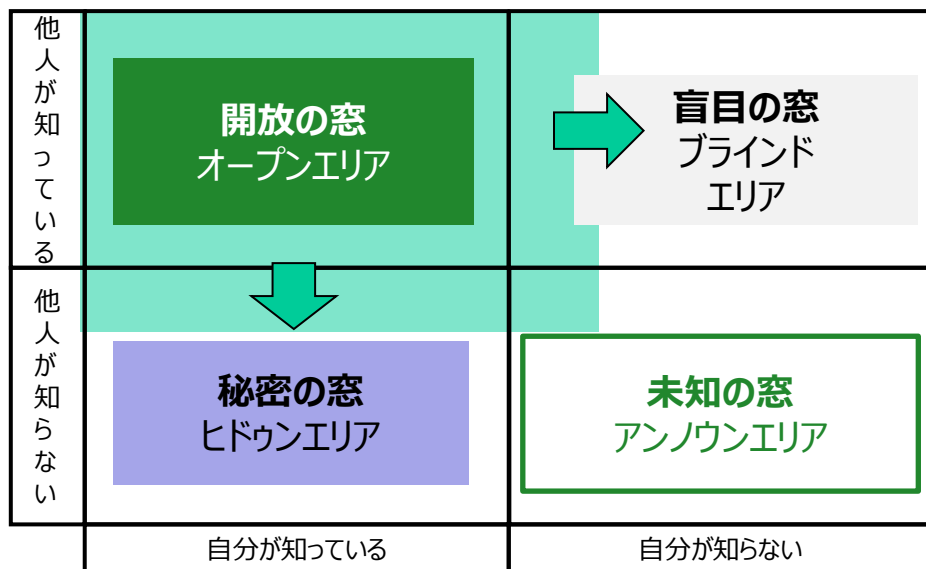
【1】自分らしいリーダーシップの発揮に向けて ②リーダーシップスキルの5段階

◎自己変革・成長と相互のかかわり

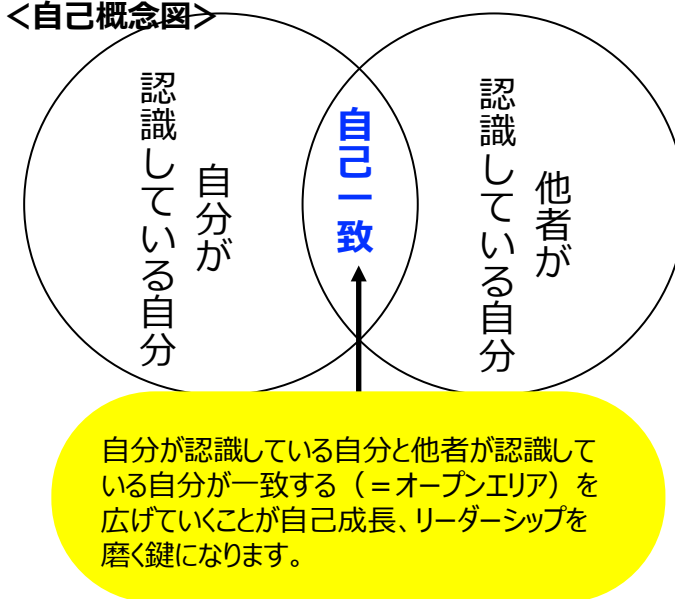
リーダーシップを磨くことは自分が変化成長することでもあります。自分が変化成長するためには自分のことを自分自身がよくわかっている、理解していることが大切です。しかしながら、実際には自分のことがよく見えていなかったり、他者と共有できていなかったり、他者が認識している自分と自分が認識している自分が異なっている部分が多いこともよく起こります。自分が思う自分と他者が思う自分の像が一致している時に初めて自己成長が可能となります。

したがって、他者との関わりをオープンエリア（開放の窓）で持ち、真の関係の中から生まれる気づきによって、自己一致の拡大を図ることが大切です。そのためには、他者との関わりを持ち、勇気を持って自己開示すること、他者からの率直なフィードバックをもらうことでヒドウンエリア（秘密の窓）とブラインドエリア（盲目の窓）を縮小してオープンエリアを拡大することが欠かせません。時に耳の痛いことも含めてあなたの成長を願ってフィードバックをしてくれる人はいますか？あなた自身がそういう関わりを持っている人はいますか？すでにいる方はその人を大切に、まだ出会えていない、今はいない方は今回の学習を通して改めて発見したり、関係を築いていきましょう。

<ジョハリの窓> Joseph Luft & Harry Ingham



<自己概念図>



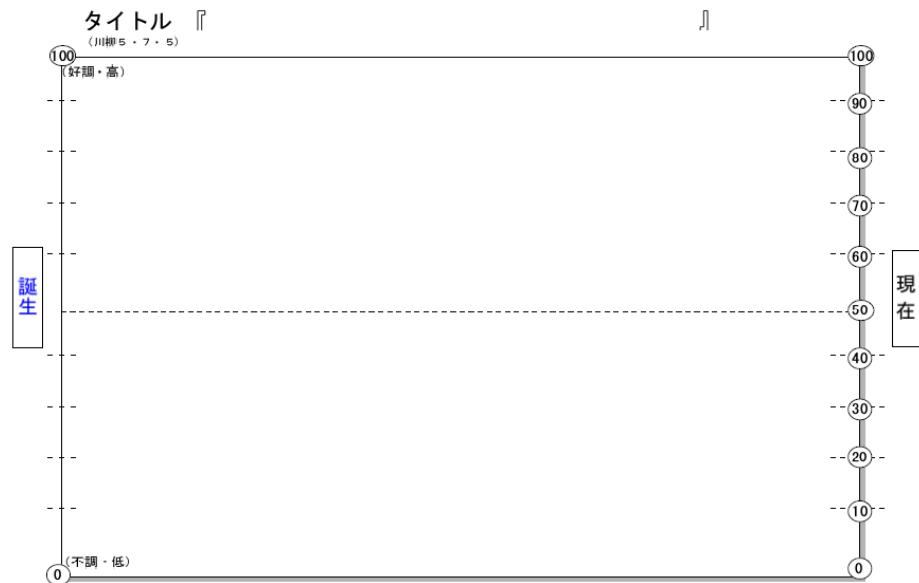
【2】自分らしいリーダーシップの根っこ「私の人生観」 ① ライフラインから見つめてみる

◎ ライフラインで自分の軌跡をたどってみよう

リーダーシップは繰り返し経験することでより良い自分らしいスタイルを見つけそれを習慣化し実践することで磨かれるものとお伝えしました。私たちは生まれてから今日今ここにいる瞬間まで様々な経験をし、その時その時でどこへいくのかどのように進んでいくのか、選択肢の中から選択しそれを繰り返しながら歩みを進めてきています。

何を大切にしているのか、守りたいものや大切にしたいものは何か、それらを振り返ってみることで自分らしいリーダーシップの手がかりを探ることができます。お一人でじっくりとご自身の体験を振り返ってグラフがするとともに、そのグラフを用いて身近な方、これから一緒にコミュニティづくりを目指したい方と分かち合ってみてください。そして、どの人生もかけがえのないその人の歩んでいきが軌跡でありその人らしいリーダーシップの礎がそこにあるのでお互いに認め合い、大切にしているものを見出し、分かち合いましょ。

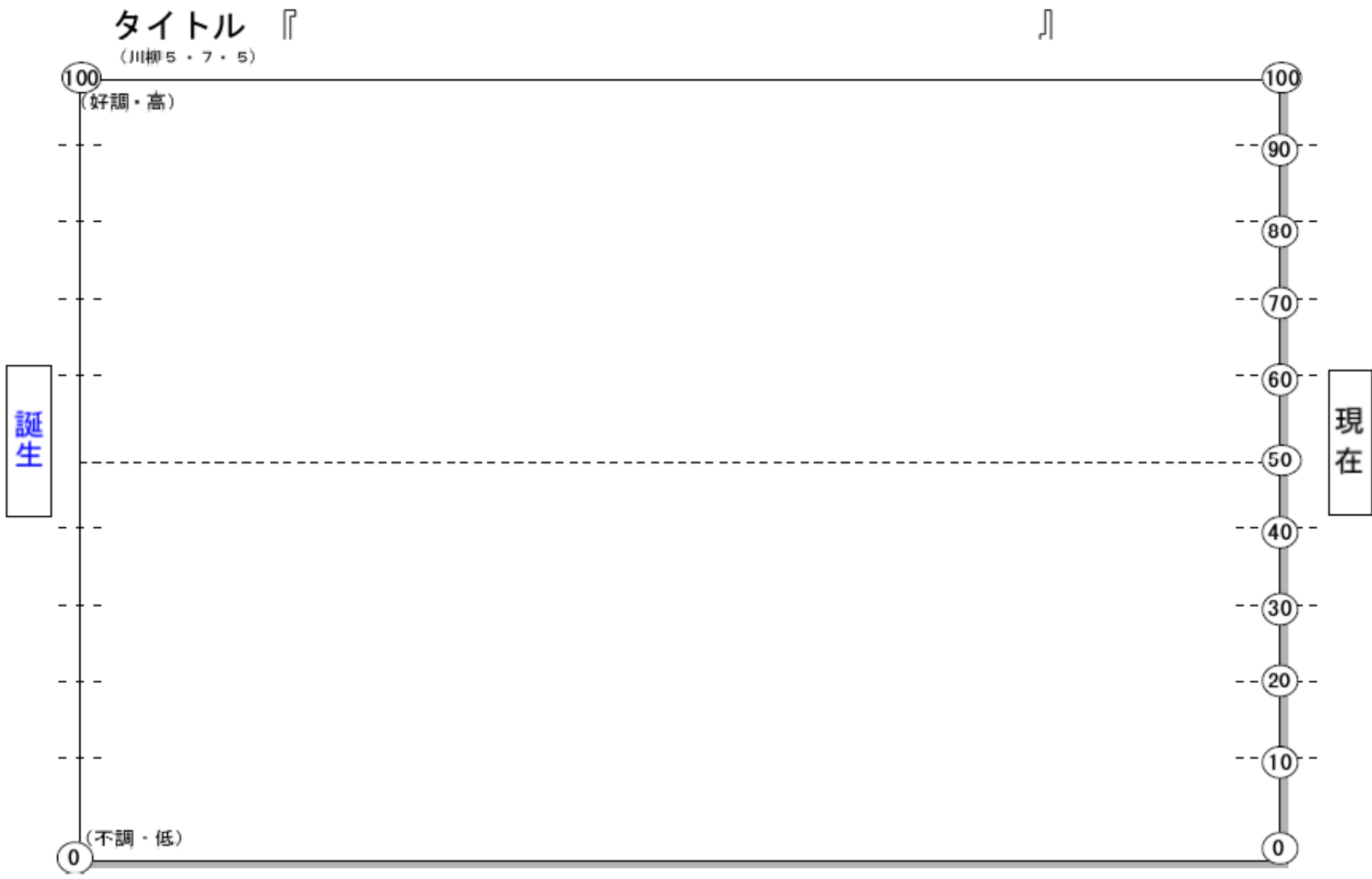
<ワークシート：ライフラインで軌跡をたどる>



ワーク：

- ① 誕生からこれまでのモチベーションの変化を折れ線グラフで表し、グラフの変化するポイントにおいてどのような出来事があったか簡潔にキーワードを書き込んでいきます。出来上がったグラフを見て自分がどんな時にモチベーション上がるのか逆にどのような時に落ち込むのか、共通して見えてくる価値観や人生において大切にしてきたものがあるとしたら何かについて思いを馳せるとともに自分の人生にタイトルをつけてみてください
(5・7・5調(俳句)でタイトル付けしてみましょう)
- ② 出来上がったグラフを元にして、これから仲間としてコミュニティづくりをしていく人と分かち合いながら、それぞれに気づいたことを伝えたり、質問しながら相互に理解を深めていきましょう。

【ワークシート】ライフラインで軌跡をたどる



【2】自分らしいリーダーシップの根っこ「私の人生観」 ②人生の主役であるために

◎ 人生は選択の連続

自分の人生を決めるは誰ですか？という問いかけにあなたなら誰と答えますか？自分人生を決めているのは他の誰でもない自分自身です。リーダーシップとは人への影響力とお伝えしました。“人”には自分自身も加わります。セルフリーダーシップができて初めて他者への本質的な影響力を発揮することが可能になります。

自分の人生を生きていますか？どのような時でも他者に委ねるのではなく、最終的に自分の意志で選択している感覚を持てるようになった時、自分らしい生き方、リーダーシップの発揮がスタートします。

Life is choosing (人生は選択の連続)



人生には色々な出来事、様々な人との出会いがある
今ここでの「感じ方」「考え方」「行動」は他の誰でもなく自分が決める
主体的に生きるとは、自分の意志で選択すること

過去と他人は変えられない、変えられるのは未来と自分だけ

【3】自分らしいリーダーシップの発見・発揮に欠かせない“信頼関係構築の鍵「心の栄養ストローク」”

①信頼関係とやりがい働きの源

◎ストロークとは

人間は他者との関わりの中で“自分を認知されたい”、“認めて欲しい”という欲求（自己認知欲求）を無意識のうちに抱いています。この欲求を満たす働きかけを心理学のひとつの理論「T A※」ではストロークと呼び、「自分や相手の存在や価値を認める働きかけ」と定義づけています。

人はストロークを得ることで自己認知欲求が満たされ、安心感や充足感、時には強い喜びを感じます。また、ストロークはやる気、やりがいを生み出す源でもあり、ストロークをくれた人への信頼が高まります。

ストロークには肯定的ストローク、否定的ストロークがあり、人はこれらのストロークをバランスよく得ることで、心と身体が健全に成長していきます。また、相手を無視したり、相手の価値を軽視した働きかけをディスカウント（値引き）と呼び、ストロークとは反対の行為を意味します。

※ T A（Transactional Analysis：交流分析）：人間行動を分かりやすく理解する為の心理学。企業教育や臨床領域などで活用されている

<ストロークの具体例>

肯定的（+）ストローク	否定的（-）ストローク	ディスカウント
ほめる 感謝する 挨拶する 笑顔を送る 飲食を共にする 相手の話をよく聴く アイコンタクト 握手する 励ます 教える・支援する 正当に評価する 信頼して任せる 機会を与える 協力する・協力を求める 相談する・される ハグする 手当する・お腹をさする 肩を叩き合って喜ぶ 握手する・ハイタッチする	叱る 注意する 反対する 警告する 差し戻す やり直させる 罰を与える	返事をしない・無視する 無反応・無関心 比較してけなす 情報を与えない 仕事を干す 陰口、嫌味・皮肉 追い打ちをかける 追い詰める 笑いものにす 仲間はずれにする 裏切る 過保護・過干渉 侮辱する

◎最近の私のストローク環境

ご家族や地域の人、お勤め先などご自身が所属されているコミュニティにおいてストロークのやり取りはたくさんありますか？多くのストロークがやりとりされている組織やコミュニティでは、お互いの信頼関係が生まれ、活性化して活気があり新しいアイデアも生まれ、そしてお互いの信頼関係が生まれ継続されます。

人への影響力＝リーダーシップを発揮するためには、まずはお互いの信頼関係づくりをしていくことが大切です。□ではどんなに立派なことを言っても日頃の関わりや信頼関係ができていない人からの言葉は頭では理解できるけれど、心が全く動かない・・・と言う経験を持たれている方も多いのではないのでしょうか？

<ワークシート> ご自身の最近のストローク環境を書き出して見ましょう。

もらっている肯定的（+）ストローク、否定的（-）ストローク

・コミュニティ

・家族、友人

・お勤め先

・その他

贈っている肯定的（+）ストローク、否定的（-）ストローク

否定的（-）ストローク

・コミュニティ

・家族、友人

・お勤め先

・その他

【ワークシート】ご自身の最近のストローク環境を書き出して見ましょう。

もらっている肯定的 (+) ストローク、否定的 (-) ストローク

・コミュニティ

・家族、友人

・お勤め先

・その他

贈っている肯定的 (+) ストローク、否定的 (-) ストローク

否定的 (-) ストローク

・コミュニティ

・家族、友人

・お勤め先

・その他

◎ 一人ひとり異なるやる気のスイッチ

あなたのやる気のスイッチは何ですか？

自分はいかなる！と思うスイッチを3つ選んで番号に○をつけてみましょう。そして、1位～3位まで順位づけもしてみてください。私たちはついつい自分のやる気のスイッチと他者のやる気のスイッチが同じだと思ってしまいがちですが、実際にご家族やコミュニティの人とお互いのやる気のスイッチを紹介し合ってみてください。驚くほど皆違うスイッチを持っていることに気がつくはず。日頃からウマが合ったり気が合ったり意気投合し合っている人は実はこのやる気のスイッチが同じだったりします。また、どうもこの人とはウマが合わない、話が噛み合わない・・・という人とは全く異なるやる気のスイッチを持っていることが多いです。お互いに大切にしていることを理解し認め合うこと、そして自分が欲しいストロークではなく、相手が欲しいストロークを贈る関わりができると「この人は私を分かってくれている、この人にだったら安心してついていきたい、この人と一緒に頑張りたい、この人のために役立ちたいなど自発的・主体的に動いてくれるようになります。命令や強制ではなく主体的に動きたくなる影響力＝リーダーシップ発揮には**本人のやる気のスイッチに合ったストロークの投げかけ関わりが欠かせません。**

< 16通りのやる気のスイッチ >

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1 自分の個性を認めてほしい | 9 経済的に豊かになりたい |
| 2 ほめられたい | 10 人や仲間、組織の役にたちたい |
| 3 仲間に受け入れてもらいたい | 11 向上したい、成長したい |
| 4 正しく評価されたい
(良い点も、悪い点も) | 12 自分で決めたい、自由に行きたい |
| 5 理解されたい | 13 社会的に意味あることを行いたい |
| 6 賞賛されたい | 14 効果的に行いたい、合理的に行ないたい |
| 7 尊敬されたい | 15 楽しみたい |
| 8 頼りにされたい | 16 愛し、愛されたい |

私のやる気のスイッチ

1位：

2位：

3位：

◎ 一人ひとり異なるやる気のスイッチ

では、あなたの大切な人、家族、巻き込みたいと思っている人のやる気のスイッチは何でしょう？

親子や兄弟であってもやる気のスイッチは異なります。もちろん同じということもあり得ますが。大事なことは同じと決めつけていないか、です。ついつい自分が言われて嬉しい言葉を投げかけてもリアクションが薄かったり、あれ？聞こえてないのかな？と勘違いしてもう一度同じスイッチに投げかけてしまう・・・相手からすると繰り返しそこ押してくるけど、特にそこには何も無いんだけどな、しつこいけど何をしたいんだろうなどこちらの意図したことが伝わっていないどころか、場合によってはディスカウントに感じさせてしまうこともあります。一方投げかけた方もこんなに働きかけてるのに反応イマイチである人はやる気がないんだ・・・嫌われてるのかな・・・あの人苦手だな・・・などとネガティブになってしまことも。

例えばあなただったらこんな投げかけされたら嬉しい（＝認められた気がする）ですか？それとも嬉しくない（＝認められている気がしない、ややディスカウント気味）ですか？特に何も感じない（＝刺激にすらならない）ですか？

「あなたちょっと変わっている！人と違うところがあるよね！！」

いかがですか？この投げかけが嬉しいと感じられた方は1番のやる気のスイッチをお持ちかもしれません。

このように自分としてはほめているつもりでも相手からすると全然ほめられと思えない、届かないことが起こります。つまり、やる気のスイッチによって、欲しい言葉がけが異なるということなのです。改めて、あなたの大切な人、家族、巻き込みたいと思っている人のやる気のスイッチを知っていますか？あなたのストロークは相手にちゃんと届いていますか？

<大切な人、家族、巻き込みたい人のやる気のスイッチをみつけてみよう>

_____さん	_____さん	_____さん	_____さん
1位：	1位：	1位：	1位：
2位：	2位：	2位：	2位：
3位：	3位：	3位：	3位：

◎ストロークを贈ってみよう

身近な人（家族やコミュニティの人、友人、仕事仲間など）にストロークを贈ってみましょう。

①あなたが今、信頼関係を構築したいあるいは信頼関係を高めたい相手は誰ですか？②その人へのストロークを考えてみましょう③実際にストロークをプレゼントしてみてください。

<ワークシート>

相手		贈りたいストローク	贈ってみた感想や相手からの反応、その後のコミュニケーションや関係性の変化など
名前	やる気のスイッチ		

◎ストロークの活用ポイント

ストロークは私たちの前向きさや主体性、心の健康を維持増進する心の栄養であり、身体を健康を維持増進するのと同じように自分に合ったものを定期的に補給することが大切です。また、対人関係においては信頼関係構築の鍵であり、お互いに合った、そしてお互いの成長に必要なストロークを贈りあって良い関係を構築しましょう。

<ストローク実践の際の留意点>

- ①ストロークは私たちを意欲づけたり、やる気の源となるもの。反対にディスカウントは意欲を失わせ、やる気を損なわせる
- ②肯定的ストローク、否定的ストロークのやり取りから信頼関係がうまれます
- ③与える側が肯定的ストロークのつもりで投げかけても、それが否定的ストロークやディスカウントとして受け取られてしまうことがあります。相手が受け取りやすいストロークを投げかけることが必要です
- ④人はいつも肯定的ストロークを求めますが、それが得られないと否定的ストロークでも求めようとします。つまり、問題行動を起こしてでも自分の存在に気づいて欲しい、認めて欲しいという枯渇状態になるとわざと怒られるようなことをして関心を引こうとすることが発生します。あなたの周りにも定期的に問題行動を起こす人がいたら、意識して多くストロークを贈ってあげてください
- ⑤リーダーがそのつもりがなくても、集団内ではストロークの不平等感が生じてしまうことがあります
- ⑥時にストロークはその人の人生の目標をもうみだす影響力があります
- ⑦ストロークが欠乏すると
 - ・問題行動をおこす
 - ・モチベーションの低下
 - ・メンタル不調の発生
 - ・人間関係、信頼関係、連携の悪化
 - ・不正が起きやすくなる
- ⑧ストロークのやり取りがやる気を生み出し、場を活性化させます。あいさつや声かけ、相談し合える雰囲気づくりなど日常の何気ないストロークのやり取りが大切です。お互いの余裕がなくなると知らず知らずのうちにディスカウントが生じてしまうことがあるので注意しましょう

【4】実践に向けて

◎まとめ

いかがでしたか？第1章ではリーダーシップとは何か、リーダーシップスキル発揮のための5段階について押さえた上で第1段階のパーソナルスキルを中心に自分の根っこを探る、お互いに知り合うをテーマに学びを進めてきました。

自分らしさは人と関わる中で、人との違いを感じることで初めて見えてきます。ものの見方や捉え方、感じ方や大切にしたい価値観は一人ひとり違っていい。お互いの違いを尊重し相互に信頼し合える関係性の中において自分らしいリーダーシップが見えてきます。第2章以降も、リーダーシップスキルを順を追って学びながら、自分らしいリーダーシップの探求を楽しみながら行なっていきましょう。

<気づきや学び>

☆ 第1章での気づきや学びを言語化しておきましょう。

【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

◎性格（パーソナリティー）とエゴグラム

第2章では、ものの見方や考え方、価値観、コミュニケーション上のクセや特性を心理学のTA（交流分析）の中の エゴグラムを用いて理解を深めていきます。

性格（パーソナリティ）という本来捉えにくいものをものを視覚化することによって、自分自身で自分の性格の特性を客観的に把握し、意識的に強みとして日々のコミュニケーションや真に自分らしいリーダーシップの探索、発揮をするためには欠かせないものであると考えています。

TA（交流分析）：一般の人にも理解しやすく使いやすい心理学としてヒューマンスキル向上やリーダーシップ開発の目的で企業研修や学校教育、就職 活動の自己分析などで活用されているだけでなく、カウンセリングやメンタルヘルス向上の目的でも使われています。

1. 精神療法医 エリック・バーン（1910～1970）により開発された
2. わかりやすく、親しみやすい、誰にでも使える
3. ねらい・・・自律性を高める

エゴグラム：自分の性格を客観的に見ることで自己理解を深め、より望ましい自分を見つける為に開発された、TA（Transactional Analysis／交流分析）の性格分析ツールです。人は誰でも5つの自我状態を持っており、どこからエネルギーや人と関わることが多いかでその人の性格の特性・傾向をみていこうとするものです。

性格 { ものの見方、反応の仕方、人との接し方
行動パターン、思考(考え方)のパターン
感情のパターン、取り組み姿勢、態度

**前提：過去と他人は変えられない。変えられるのは自分と未来
自分もOK、他人もOKの人生態度**

【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

◎性格（パーソナリティー）とエゴグラム

あなたはどんな性格の人ですか？自分が認識している自分の短所と長所を書き出してみましょう

<ワークシート>

<短所と捉えている自分の性格>

<長所と捉えている自分の性格>

【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

◎性格（パーソナリティー）とエゴグラム

自分の性格を自分で書き出してみても今感じていることや気づいたことはありますか？ 短所から書き始めたから、長所から書き始めた方、短所の数のほうが多い？ 長所の数のほうが多い？ 同じくらい？ 書き出し方や自分自身の捉え方も そのものにも特性が表れているかもしれません。

同じ特性を持っていてもそれをプラスの長所として活用できる時も逆にマイナスの短所として出てしまうことは誰にでもあります。例えば、「人の話をよくきける」という特性を持っている人は強みに活かされると「共感的に話を聞ける、親身になってくれる」といった形で相手に発揮できますが、短所として出てしまう際には「意思決定が弱い」「優柔不断」「八方美人」といった形で発揮されてしまうこともあります。

このエゴグラムは、50問のチェックリストをつけて5つの自我状態別に合計点数を出し、それぞれの点数でプロットして線でつないで折れ線グラフにすることで客観的に捉えることができるツールです。よくどのグラフの形がいいのかご質問いただくことがありますが、グラフの形に良い悪いはありません。同じ形でもプラス影響力として発揮できているのか、マイナスの影響力として発揮してしまっているのかによっても異なります。

ここでの学びで大切なポイントは、自分の特性を知り、それを強みに活かすコツを掴むということです。

【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

◎エゴグラムチェックリスト

それでは、早速エゴグラムチェックリストをつけてみましょう。5つの自我状態それぞれのもつ特性についても、後ほど解説していきます。手元に自分自身のエゴグラムがあったほうが、この後の解説の理解が進みやすく、自分自身の特性も捉えやすくなります。自分自身と向き合いながら取り組んでみてください。

<エゴグラムチェックリスト>

エゴグラム・チェックリスト

名前 _____ 学年 _____

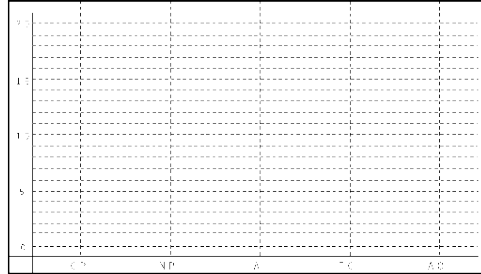
性別 男 女

次の50項目について、自分の状態は「はい」のどちらの状態のものか
1つを選んで下さい。数字を の中に記入して下さい。
(出来なければ、「はい、いいえが答えられません」)

はい	いいえ	2	1	0
----	-----	---	---	---

1	相手の気持ちを読み取る。								
2	新機軸の達成で満足を感じる。								
3	実業・実用が得意である。								
4	合理的に物事を考える。								
5	忍耐やりの性格である。								
6	賛成・反対をまじり合う。								
7	儀式にこだわる。								
8	得意の得意の領域を伸ばす。								
9	短期の達成にこだわる。								
10	おどろいや驚きの言葉をかける。								
11	強みがある。								
12	得意領域に得意な得意に陥る。								
13	つい甘やかしてしまう。								
14	一歩先の達成には喜びを感じる。								
15	自分のやり方にこだわる。								
16	平均の成績である。								
17	教え方や伝え方が厳しく丁寧である。								
18	ゲームに没頭できることがある。								
19	他人の反応を気にする。								
20	思いついたことを行動に移す。								
21	分刻したり、メモ帳にメモして整理するのが得意。								
22	要望を聞き取りやすい。								
23	好奇心が強い。								
24	すぐに関心する。								
25	人に伝わりやすい。								
26	理想を定める。								
27	知識やデータを目的に集める。								
28	楽観的である。								
29	事業や競争に基づいて考える。								
30	思いつくままである。								

31	事業を頭で考える。								
32	人の夢話を求める。								
33	人の理想をよく知る。								
34	話し合いでは非難を覚悟してから発言する。								
35	後輩も人に任せず、自分で決めようとする。								
36	人に指示することが多い。								
37	善悪善悪の感情がすぐさま出る。								
38	プレゼントや差し入れをする。								
39	誇りが強い。								
40	感情や執着が強い。受け取りやすいと感じさせる。								
41	してほしくないことを無視に目にする。								
42	継続していかなくても、受け入れてくれるような反応を示す。								
43	わがままに思われる。								
44	関係の悪化を心配を感じる。								
45	他人に及ぼすことが上手い。								
46	計画性がある。								
47	得意心がある。								
48	ひそかに得意な得意で構わない。								
49	沈黙が得意。								
50	強硬に決める。								



実施手順：

- ①実施日を書きます
- ②50問の項目にその通り当てはまると思ったらはいの「2点」、それは当てはまらないと思っただけのものにはいいえの「0点」でお答えください。どうしてもどちらとも言えないと思っただけのものについてのみどちらとも言えないの「1点」で回答いただくと、より自分の性格の特性が見えやすくなります。
- ③50問全てに回答しを終えたら、CP、NP、A、FC、ACそれぞれ縦で合計点数を出し、右下のグラフの該当する部分に点数をプロットし、線をつないで折れ線グラフにするところまで行います。

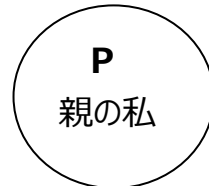
【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

1. 自我状態

それでは、それぞれの自我状態につてみていきましょう。自我状態は「P」「A」「C」の3つからさらに5つに分かれて いきます。まず「P」は親の私と呼ばれ、親（または親に代わる方）の関わり方の影響を受けて育まれてきた自我と 言われています。そして「CP」と「NP」に分かれ「CP（ Critical Parent ）」は批判的な親と呼ばれ父親（あるいは父親的な関わり） から影響を「NP（ Nurturing Parent ）」は保護的な親と呼ばれ母親（あるいは母親的な関わり） から影響を強く受けて いると言われています。「A」Adultは生まれてから自分自身で経験したことから学び育まれてきたものです。「C」は生まれ持っ た天真爛漫さであったり幼少期にしつけを通して育まれたものと言われています。この「C」も「FC」と「AC」に分かれ「FC（ Free Child ）」は自由な子供と呼ばれ生まれたままの状態、「AC（ Adapted Child ）」は順応の子供と呼ばれ、相手の 求めていることを察知してそれに応えようとする特性を持っています。

<各自我状態の特性>

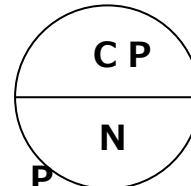
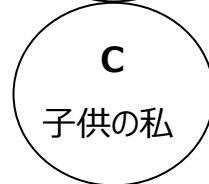
社会のルールを守ったり、相手を褒めたり労ったりする親のような心



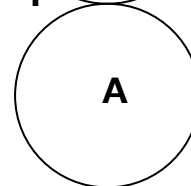
事実に基づき冷静に判断する大人の心



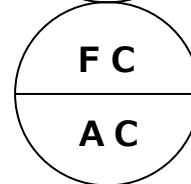
天真爛漫に自由に振舞ったり、人に素直に従ったりする子供のような心



Critical Parent
批判的な親
Nurturing Parent
保護的な親



Adult
合理的判断の大人



Free Child
自由な子供
Adapted Child
順応の子供

【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

<各自我状態の特性>

CP (批判的な親) 厳しい私

規則や決まりルールを守る、伝統や習慣を尊重する、責任を持ってやり遂げる、自分の考えや信念、規則に従って行動する、間違いなく正しく教える、経験を生かして指導する

NP (保護的・養育的な親) やさしく思いやる私

養育的、誰かを助けたり世話をする、相手の気持ちを受け入れる、相手の存在を認める、励ましたり勇気づけたりする、相手を信頼する、愛情深く優しく接する

A (合理的な判断をする大人) 冷静・客観的な私

事実に基づいて行動する、データの意味を読み取る、状況判断力がある、計画や見通しをたてる。筋道を立てて考える、冷静で論理的、気持ちや感情よりも事実やデータ、自分の行動や態度をコントロールすることができる

FC (自由な子供) 自由な私

のびのびとして明るい、物事に興味・関心を持つ、創造性が豊か、やる気や行動力がある、感受性豊かで表現力がある

AC (順応の子供) 人に合わせる私

周囲に協調的である、周囲に協力する、指示を素直に受ける、相手に従順である、波風立てないようにする、協力的、協調性がある 一方、内心では我慢して自分を抑えていることもある。これを「従順のAC」、抑えている部分が反発や反抗として表に出た場合を「反抗のAC」と言う。

【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

◎ 自我状態別の特性の2つの側面

それぞれの自我状態の特性は見てきたところで、特性が強み（肯定的側面）として影響力を発揮された時と、反対に弱み（否定的側面）として影響力を発揮した時のそれぞれの側面を押さえていきましょう。これは自分で発揮しているもの、人からよく言われるものに○をつけてみてください。

否定的側面

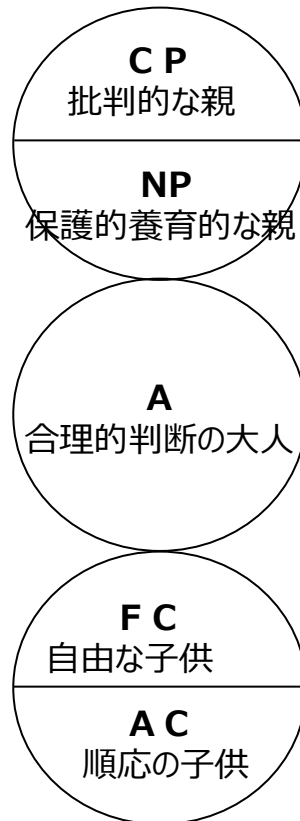
批判的にものを見る 支配的・強制的
偏見・独裁的・こだわり続ける
決めつけて後に引かない
自分の意見を押し付ける

過保護・過干渉
お節介・世話を焼きすぎる
相手の自立を妨げる 甘やかす・優柔不断
親切の押し売り

味気ない 打算的・機械的
冷たい 頭でっかちで行動が伴わない
口先ばかりで実がない

わがまま・感情的 自己中心的・横柄な態度
お調子者・羽目をはずす
好き嫌いが激しい 軽率な振る舞い

依存的・受身 指示されたことしかできない
我慢をしすぎる 遠慮する・すぐ妥協する
感情にすっきりしない 突然の反抗



肯定的側面

責任感・道徳的
規則を守る
理想を求める

相手を受け入れる
優しい・親身になる
共感する

無駄がない
冷静・論理的
リスクマネジメント
計画性がある

明るい・元気がよい
創造的・空想的
人なつこい・無邪気
行動力がある

素直・従順
場に合わせる
慎重・協調性がある

【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

◎強みの発揮と成長ポイント

エゴグラムの性格分析で気づいたことを整理してみましょう。今の自分の特定の自我状態に気づくことで、自我状態を自発的に切り替え過去に縛られることなく、今ここでの自分を大切にしながら自律的な自分を再発見していきます。


◆強み：自分の良い点、強み、自分らしさ。それをどのようにより良く活用しますか。

◆課題（伸びしろ、成長課題）

◆高めたい自我状態

- CP（批判的な親） / NP（保護的な親）
 A（成人）
 FC（自由な子供） / AC（順応した子供）
その理由：

◆そのための行動（各自我状態を伸ばす行動参照）



【1】自分を知る、相互に知り合う ①エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

◎各自我状態が育まれる行動

あなたがこれから育みたい自我状態はありましたか？育みたい自我状態を高める行動を継続的にとっていくことにより、その行動が習慣化して生まれそこからエネルギーを出したり関わりを持ちやすくなります。

<高めたい自我状態を鍛えるための行動例>

自我状態	この自我状態が鍛えられる言動例
C P	<ul style="list-style-type: none"> ・遵守するルールや約束ごとを決め、妥協せずに遂行する ・賛成・反対の明確な意思表示を行う ・整理整頓や規則正しい生活の励行、時間を守り守らせる ・断定的・指示的な発言や意思表示
N P	<ul style="list-style-type: none"> ・他者への積極的なサポート行動、他者を積極的にほめる ・感謝やねぎらいの言葉、優しい表情の表れ ・先手で挨拶をする等の関わりへの積極さ ・他者の話を丁寧に聴く姿勢、傾聴
A	<ul style="list-style-type: none"> ・物事を5W2Hで確認する習慣、客観的に物事を把握する ・冷静な態度や言葉、動作。客観的に全体を見る ・知識や情報を掌習したり、計画性を持った行動 ・結果や可能性を予測・計算する態度、メモや記録をとる
F C	<ul style="list-style-type: none"> ・率直かつ正直な自己表現や感情の現れ、心から笑う ・自分を楽ませる時間の活用、好きなことに熱中する ・自分の枠組みを越えた様々なチャレンジ ・大きな声、豊かな表情、行動力の発揮、派手な服装
A C	<ul style="list-style-type: none"> ・自分で決める前に、他者の意向を伺う ・相手の欲求、態度に敏感になる ・とりあえず順応することばや態度、チームワークを大切にする、控えめな行動や反応、「ごめんなさい」を言う

■ 第2章 自分をよく知る、相互に知り合う

【1】自分を知る、相互に知り合う ②リーダーシップ発揮への手がかり

◎リーダーシップを発揮したいやコミュニティ、組織の特性整理

誰に対してあるいはどのようなコミュニティに対してリーダーシップを発揮したいと思っていますか。リーダーシップ発揮の手がかりとして、相手のことをよく知ること自分を知ることと同じように大切です。整理してみましょう。

<特性整理シート>

1. 性格の特性（エゴグラムなど）	
2. モチベーション、原動力（やる気のスイッチなど）	
モチベーションや原動力が上がるポイント	モチベーションや原動力が下がるポイント
3. コミュニケーション上の特徴（話し方、きき方）	
4. 将来のありたい姿、夢、展望	
5. 本人（組織、コミュニティ）が現在抱えていると思われる悩み、不安、不満	

【1】自分を知る、相互に知り合う ②リーダーシップ発揮への手がかり

◎まとめ

いかがでしたか？第2章では自分の性格の特性を心理学のTA交流分析を用いて理解を深め、自身の持つ特性を強みとしてどう活かしていくか、これからの自分らしいリーダーシップの発揮に向けて鍛えていきたい部分は何か、そして、リーダーシップを発揮したい人やコミュニティの特性を整理してみることをテーマに学びを進めてきました。

自分の性格を改めて見つめてみて気づいたことや再確認した強みもあったかと思います。また、リーダーシップを発揮したい人やコミュニティの特性についてどのくらい書き込めたでしょうか？自分のことも相手のことも実はあまりよく知らない状態でリーダーシップを発揮しようとするとうまくいかないほうがむしろ自然です。

第3章では、引き続き自分らしいリーダーシップの探求を進めながら、自分の想いをカタチにして届けたい相手に確実に届けるためのプレゼンテーションスキルを学んでいきましょう。

<気づきや学び>

☆第2章での気づきや学びを言語化しておきましょう。

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【1】プレゼンテーションとは ①プレゼンテーションの定義

◎プレゼンテーションの定義

第3章では、プレゼンテーションスキルを磨くことを通して、自分らしいリーダーシップの探索、発揮を探って いきます。プレゼンテーションと聞いて苦手意識を持っていらっしゃる方も多いではないでしょうか？プレゼンテーションもスキルですので、ポイントを押さえて鍛えていきましょう。プレゼンテーションとは、**ある目的を持ち、限られた時間の中できき手に想いや情報を確実に届け、きき手に期待したアクションをもたらすことができる コミュニケーションプロセス**です。自分らしいリーダーシップの発揮を支えてくれるスキルになりますので学んでいきましょう。

コミュニティ（づくり）に対するあなた自身の想いはどんなものですか？コミュニティを通して何を実現したい ですか？その思いを誰に届くといいですか？届いた人にどんなアクションを起こしてもらおうことを期待して いますか？

<プレゼンテーションの定義>

プレゼンテーションとは、

ある**目的**を持ち

限られた時間の中で

きき手に情報を伝達し

きき手に**【行動変革】**をもたらす

コミュニケーションプロセスのことである

<プレゼンテーションの心構え>

- **これを伝えたい**という気持ちを持つ
- 目的はきき手の考え方に影響を与えること
⇒ **行動変革**を起こさせる
- きき手にわかりやすく**【アウトプット】**する
- きき手の**心・記憶に残るプレゼン**を！

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【1】プレゼンテーションとは ②プレゼンテーションの3つのスキル

◎プレゼンテーションに必要な3つのスキル

プレゼンテーション本来の効果を出すために必要な3つのスキルがあります。それは「プレゼンス」、「シナリオ・スキル」「ステージ（デリバリー）スキル」です。

1つ目のスキルプレゼンスはその人のものの魅力や存在感、。これは第1章、第2章を通じて深めてきた 自分自身の強みであったり特性、醸し出される魅力です。一人ひとりが異なった特性日頃から意識して鍛えていくことが重要です。2つ目のスキルは相手にわかりやすく理解が深まるように内容を論理的に筋道を立てて構成する力です。そしてその想いの根拠やもたらす効果の背景を具体的に数字や図、絵や画像などで提示 することでグッと説得力が高まります。3つ目のスキルは想いや考えを確実に相手に届けるスキルです。私たちが主体的にアクションを起こす時、それは頭の理解だけではなく、心が納得できるかどうか心も動くかどうかが大きく影響しています。論理的でわかりやすく構成されていても、相手の心に届けるスキルがなければ、期待するようなアクションを起こしてもらうことは難しいです。

<プレゼンテーション3つのスキル>

①プレゼンス=その人の魅力・存在感

身体: 存在感、人相、スタイル、体格、体力、オーラ
内面: 人格、エネルギー、情熱、信念、使命、
話題の豊富さ

②デリバリー（ステージ）スキル=届ける力

③シナリオ・スキル=構成力・論理性

誰がどのように伝えるか？

話し方

表現力

会場・ツール

何をどんな構成・順番で伝えるか？

テーマ（一貫したコンセプト）

ロジック（論理性）

コンテンツ（内容・データ）

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【2】ステージスキルの基本～きき手に嫌われたら話はきいてもらえない～ ①非言語コミュニケーションの重要性

◎第一印象を左右する3つのV

プレゼンテーション当日まず大切なことは、話をきいてもらえる耳を作ってもらおうということです。きく耳を作ってもらえるかどうかは、あなたの与える第一印象にかかっているといっても過言ではありません。身だしなみが整っていなかったり、態度が横柄だったり、挨拶ができなかったり、自信なさそうにうつ向き加減で話をしていたり・・・

私たちの第一印象はどこで決まるのでしょうか？話す言葉そのものや内容が占める割合は実は7%にすぎません。一番は非言語の部分である視覚面の情報、次いで声のトーンや語調となっています。

あなたが与える第一印象をあなたは把握していますか？意識的にコントロールできていますか？

重要：自己呈示を意識する

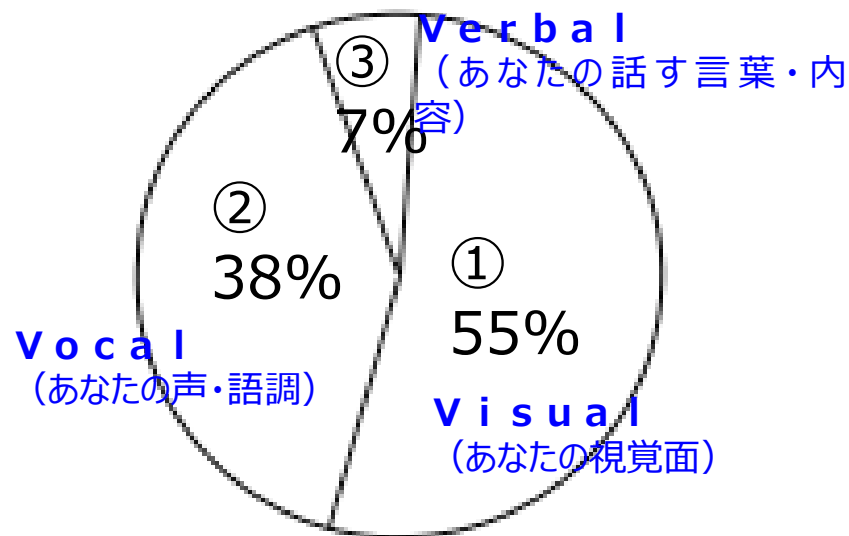
(TPO、相手に合った表現を選択する)

言語：

- 語彙の選択
- 話の組み立て方

非言語：

- 表情
- 声の印象
- 姿勢など立ち居振る舞い
- 身だしなみ など



*コミュニケーションにおける非言語の影響力の実験データ—
A.Mehrabian「Silent Messages」より

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【2】ステージスキルの基本～きき手に嫌われたら話はきいてもらえない～ ①非言語コミュニケーションの重要性

◎自分自身の非言語のコミュニケーションについてみてみよう

自分自身の非言語コミュニケーションの特徴、相手に与えていると思われる印象について書き出してみましよう。周囲から言われたことのある印象も含めて記入してみてください。

<自分自身の非言語コミュニケーションにおける特徴シート>

非言語		自分自身の傾向や特徴 好印象と思われるものは○マイナス印象と思われるものは▲
顔	表情、	例 ○笑顔 ▲表情が暗い ▲口角が下がっている
声	トーン、滑舌、語尾	例○聴きやすいトーン ▲滑舌が悪い ▲語尾が伸びてしまう
背	背筋、姿勢	例○姿勢がいい ▲猫背気味 ▲左肩が下がっている
目	アイコンタクト	例○一人ひとりと目を合わせている ▲上目づかい ▲目を合わせるのが苦手
手	手の位置、ボディランゲージ	例○手振り身振りが意識して出来ている ▲前で組んだまま ▲気がつくと後ろで
足	足さばき、立ち位置、歩き方	例○ボディランゲージを臨機応変に入れている ▲前で組んだまま ▲気がつくと後ろで
服	シワやサイズ、色、裾の汚れ	
クセ 態度	あ行言葉、お辞儀、	例▲えーっと、えー、そのーなどあ行言葉ができてしまう

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【2】ステージスキルの基本～きき手に嫌われたら話はきいてもらえない～ ②ステージスキルを磨こう

◎わかりやすく確実に相手の心に届ける話し方

非言語の特徴・クセを書き出してみているかがでしょうか？ 良いところは継続して発揮できるように、改善や鍛えることが必要だなと感じた部分は磨いていきましょう。

きき手の心に確実に届ける上手なプレゼンテーションをされている方の多くが実践されているポイントを1つひとつ確認していきましょう。自分ではできているものには数字の横にチェックを入れてみましょう。

<わかりやすく確実に相手の心に届ける話し方のポイント>

◆アイコンタクト

1. 全員に対して「あなたに伝えたい」というメッセージを届ける
2. なるべく全員に対してまんべんなくアイコンタクトをとる
3. 少人数の場合は扇形、大人数の場合はZ字型
4. 話しの内容よりもアイコンタクトや表情、態度が印象に残る
5. アイコンタクトによって信頼関係や興味、感心がうまれる
6. アイコンタクトをとることできき手の様子、集中度合いを把握できる

◆ワンセンテンス ワンミーニング

1. 分かりやすい話し方の基本は、文章をなるべく短くする
2. 基本的には1つのセンテンス（文章）に1つの意味
3. 複数の事を並列して言う時はナンバリング

◆ワンセンテンス ワンパーソン

1. 基本は、ひとりの人に対して、ひとつのセンテンスを話す
2. ひとつのセンテンスが終わるまでその人とアイコンタクト

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【2】ステージスキルの基本～きき手に嫌われたら話はきいてもらえない～ ②ステージスキルを磨こう

◎わかりやすく確実に相手の心に届ける話し方 つづき

◆接続詞を意識して話す

1. 接続詞を省略しない
2. 強調語として接続詞を使うと効果的

◆ボディランゲージ

1. まずはナンバリングの際にボディランゲージを使ってみる
2. 意識的に大きく、メリハリをもって
3. 肘と手首をのばす
4. 意識して胴体の外に手をだす
5. 指示棒（ポインター）は必要な時だけ使用する
6. 無意識の横揺れは落ち着きなく見える
7. 頭や顔を無意識に触るクセに気をつける

◆間、沈黙の効用

1. 重要なテーマやキーワードの直前、または直後に入れる
2. 間や沈黙の間にアイコンタクトをしっかりとる

◆声の大きさ、速さ

1. 一番遠い人に届く声の大きさを意識する
2. 人数が多くなればなるほどゆっくりと話す
標準的に聞きやすいスピード：1分間で350～400字
3. マイクを使う場合は特に間を取ってゆっくりと話す

◆活舌を意識して話す

1. 口を大きく開けて話すことを意識する
2. 語尾を意識して明確に話す

◆キーワードを繰り返すと効果的（アンカリング）

1. 伝えたいメッセージを覚えやすい語呂の良いフレーズにする
 2. そのフレーズを何度も繰り返し、印象に残す
-

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【2】ステージスキルの基本～きき手に嫌われたら話はきいてもらえない～ ②ステージスキルを磨こう

◎わかりやすく確実に相手の心に届ける話し方

普段ご自身で意識して行なっているもの、すでにスキルとして備わっているもの、これから習得していこうと思ったもの それぞれあったのではないのでしょうか？スキルは筋肉を鍛えるのと同じです。繰り返しやりながら鍛えていくことで習得できます。また鍛え続けないと維持できず衰えていきますので是非プレゼンテーションの機会や練習の場を作ってどんどん鍛えてみてください。

<スキル習得、上達への道：演習参考例>

演習1：60秒スピーチ 『私の地域のオススメのもの』

- ・内容を考える（1分間）
- ・スピーチ（60秒）
- ・鍛えポイント
アイコンタクト、ワンセンテンス ワンミーニング、ワンセンテンス ワンパーソン

演習2：90秒スピーチ 『私の地域・コミュニティの課題、それに対して私ができること』

- ・内容を考える（1分間）
- ・スピーチ（90秒）
- ・鍛えポイント
接続詞を意識して話す ボディランゲージ 間、沈黙の効用

■ 第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【3】プレゼンテーションの実践～きき手に想いを届ける！～ ①伝えたい想いをカタチにする

◎シナリオ構成の基本 ～誰に、何を、何故伝えたいのか？ 続き

あなたが届けたい想いは何ですか？その想いを届けたい相手（きき手）は誰ですか？きき手に確実に届けるためにきき手を理解すること、そしてきき手に届けたい想いは何なのか届いた後にきき手に期待するアクションは何かが見えるところまできたら、シナリオ構築してみましょう。

<きき手分析> きき手分析 ～まずはきき手分析ありき！その上で自分の最終目的を意識する～

①きき手はどこ誰なのか（職業・性別・年齢・性格・価値観・好み）

②きき手の人数 キーパーソンは誰か？

③きき手のニーズは何か？期待していること、問題意識は何か

④きき手の知識の深さは？

⑤きき手にもたらされるメリットは何か？

⑥きき手がご自分（コミュニティ）や提案に対して抱いている印象は？

<伝えたい想いは何か>

<プレゼンテーションのゴール、きき手に期待しているアクション>

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【3】プレゼンテーションの実践～きき手に想いを届ける！～ ①伝えたい想いをカタチにする

◎シナリオ構成の基本 ～誰に、何を、何故伝えたいのか？ 続き

しっかりとしたシナリオ構成ができると、わかりやすさと説得力を両立させる効果が期待できます。シナリオ 構築の基本構成法としてPREP法、三部構成法、SDS法、DESC法などがありますが、ここではPREP法と三部構成法を学んでいきましょう。

PREP法は最初に結論を伝え、次に理由を説明し、続いて事例や具体例を示すことで理由を補強し、最後に結論を再度提示するという構成になります。

三部構成法では、イントロダクション（導入）、ボディー（本論）、コンクルージョン（結論）の3部で構成します。飽きずに興味を持って最後まで見てもらうためにイントロダクションできき手を引きつけます。

<PREP法>

結論 POINT	伝えたい想いを端的に伝える
理由 Reason	なぜその想いに至ったか、その背景にある問題意識は何か
事例・具体例 Example	このまま何もしなかったらどうなるか、実施に起こってしまった例や実現した際コミュニティでの事例などをあげてより明確に健全な危機感や、実現した際のイメージを共有する
結論 POINT	伝えたい想いを繰り返し、強調する

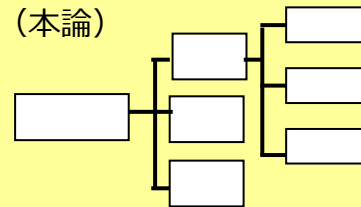
<3部構成法>

ブロック

イントロダクション（導入）

ブロック

ボディー（本論）



ブロック

コンクルージョン（結論）



※ブリッジとは次の展開へのつなぎ的な言葉“橋渡し”

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【3】プレゼンテーションの実践～きき手に想いを届ける！～ ①伝えたい想いをカタチにする

◎ 3部構成法でシナリオ構築してみよう

PREP法または3部構成法でシナリオを構築してみましよう。

<PREP法>

結論 POINT	伝えたい想いを端的に伝える	
理由 Reason	なぜその想いに至ったか、 その背景にある問題意識は 何か	
事例・具 体例 Example	このまま何もしなかったらどうなるか、 実施に起こってしまった例や実現 した際コミュニティでの事例などを あげてより 明確に健全な危機 感や、実現した際のイメージを共 有する	
結論 POINT	伝えたい想いを繰り返し、強 調する	

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【3】プレゼンテーションの実践～きき手に想いを届ける！～ ①伝えたい想いをカタチにする

◎ 3部構成法でシナリオ構築してみよう

< 3部構成法 >

イントロ ダクション (導入)	プレゼンテーションの目的や 状況に応じて、全体の10%～20%ぐらいの時間配分でまとめる。 イントロでは、きき手にこれから話すことに興味と関心を持ってもらい、話す内容の全体像を 理解してもらうことが大切です。	
ボディ (本論)	全体の70%程度の時間配分 ・本論で話す内容の概論 ・ロジックツリーの大項目（3つのメインポイントなど） ・大項目～中項目（～小項目）の各論	
コンクルー ジョン (結論)	全体の10%程度の時間配分 ・結論（本論で話した内容を再び要約） ・聞き手への利益 ・クロージング（挨拶） ※イントロダクション時に伝えたプレゼンの目的が、ここでの結論につながっているか	

■第3章 自分の想いを形にして届けたい人に確実に届ける

【3】プレゼンテーションの実践～きき手に想いを届ける！～ ①伝えたい想いをカタチにする

◎まとめ

いかがでしたか？第3章では自分の想いをカタチにして確実に届けてアクションを起こさせるプレゼンテーションについて学びを深めてきました。

誰かに伝えたい想いや成し遂げたいこと、一緒に実現していきたい人やコミュニティの姿は見えてきたでしょうか？

<気づきや学び>

☆第3章での気づきや学びを言語化しておきましょう。

■第4章 まとめ

皆さんへのメッセージ 自分らしいリーダーシップを発揮してより良いコミュニティづくりを目指していこう

◆これまで求められていた人財・コミュニティは…

- ◎ 目標や課題は…目の前にある（与えられる）
- ◎ 安定している中で、目の前にある目標や課題をどのように達成するかを考え、着実に実行していく人・コミュニティ

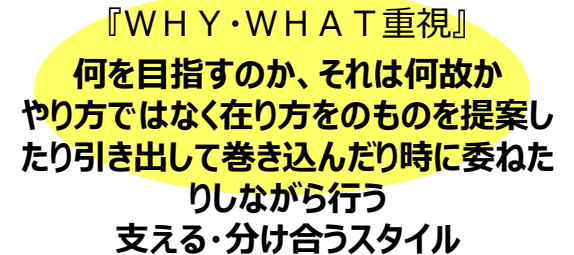
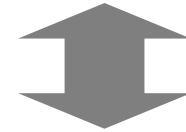
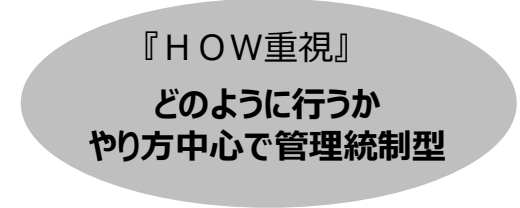


環境が大きく変化中、ビジョン達成に向けて必要な組織のリーダーに求められる機能が「管理統制的なリーダーシップ」から「取りまとめ」の発揮が必要不可欠になってきた。

◆これから支える人財・組織は…

- ◎ 目標や課題は…目の前にない
⇒環境の変化を捉えて自ら判断し、創り出す（与えられるものではなく、創り出すもの）
- ◎ 不確実な中でも、目的を見失うことなく、目指す姿を指し示し、牽引していく人・コミュニティ

◆求められるリーダーシップ



健全な危機感
を持ち・共有できる

過去の成功体験に
囚われず
どんな変化にも
柔軟に対応できる

揺るがない思い、
信念がある、守るもの
引き継ぐべきものを
持っている

健全な危機感は、正しい 現状把握と目指す姿があって初めて抱くことができる、問題解決

ゼロベース思考、過去や現状に囚われない発想、チャレンジ精神、主体性

存在意義、ビジョン・目指す姿、目的、組織やコミュニティの文化、自分自身の軸

■ 第4章 まとめ

皆さんへのメッセージ 自分らしいリーダーシップを発揮してより良いコミュニティづくりを目指していこう

より良いコミュニティづくりを目指し、自分らしいリーダーシップの探索、発揮に向けて学びを深めてきましたが、**自分らしいリーダーシップは見つかった**でしょうか。はっきりと目指す姿が見えた方もいれば、ぼんやりと 見えてきたように感じている方、まだまだ見えてこない・・・という方もいらっしゃるかもしれません。今ここでの状態は様々かもしれませんが、それぞれのスタート地点から焦らずゆっくりでもいいので自分らしいリーダーシップを見出し、発揮して下さることを願い応援しています。

- リーダーシップの発揮の仕方は、10人いたら10通り。決まった型はない
→ご家族やコミュニティ仲間と率直なフィードバックをし合い、自分とも対話しながら自分らしいリーダーシップを見出していきましょう！
- あなたがそのコミュニティ活動を通して得たいものは何ですか？どんなコミュニティを目指しますか？
→あなたにとってのコミュニティの意義や活動への想い、ビジョンを発信して、共感してくれる人と繋がろう！
- ビジョンに共感してくれる仲間との出会い。まずは双方向のコミュニケーションをとって関係の質を高めていこう！
→お互いの大切にしているものを理解し、応援しながら、コミュニティのありたい姿、目標を共有する機会、場所を作ろう。そして実現に向けてコミュニケーションを図りながら皆で高め合い、一步一步進んでいこう
- 思い通りにいかないのが当たり前と思ってやり続けよう！
- 他人を変えようと思わず、他人が変わる状況や環境をまず**自分が創ろう！**
- 条件が悪いことを学びと成長の**チャンスに変えよう**

女性農業コミュニティリーダー塾 テキスト（課題解決型テキスト）

編 著：金子和夫事務所株式会社
株式会社 プレイバック・シアター研究所

発 行：一般社団法人日本能率協会

問合せ先：一般社団法人日本能率協会 経営・人材センター
〒105-8522 東京都港区 芝公園 3丁目1-2 2
TEL 03-3434-1601 URL <http://www.jma.or.jp>
○JAPAN MANAGEMENT ASSOCIATION

Printed in Japan（無断複製転載を禁ずる）