女性農業コミュニティ戦制



地域コミュニティを活性化女性の活躍で

輝く農女 we are farmins 新聞

特別号



特別号巻頭言

輝く農女新聞 特別号 女性農業コミュニティーリーダー塾 受講記録誌 刊行にあたり

本誌は一般社団法人日本能率協会が主催する

「女性農業コミュニティリーダー塾(以降、本塾)」の2018~2020年の3年間をまとめ・紹介する冊子です。

作成の目的は2つあります。

1つは、本塾の様子・内容・結果を広く紹介し、全国で女性農業者の活躍などを期する方々、さらには女性農業者自身が活動のヒントとして活用いただく事。

2つは、本塾の卒業生達の活躍をまとめ、取り上げることで、更なる活躍のきっかけとする事です。

ここでは、本塾の創設の想いと、これを読んでいただいた方への期待について簡単で すがご紹介をさせていただきました。

日本の農業現場では、家業という側面から女性は無くてはならない確固たる存在感がありました。就業人口を見ても、男女比は6:4と、全業種と比較してもそこまで大きく乖離しません。

しかし、今日的な意味において「女性が活躍している状態」ではなく、活躍の場は限定的であるケースが多いのが現状です。

実際、女性が経営に関与していない農業者は 47.1%にも及び、地域においては、意思決定に関与している女性の割合はさらに低いと言われています。

経営における組織論の観点では、女性登用を含む組織の多様性を確保する事の意味は 重要性を増しています。経営者は意識的に組織に多様性をもたせることで、組織の変化の スピードを上げたり、多様化する顧客のニーズに対応します。

2020年、2021年に猛威を振るう Covid-19 によるパンデミックや、デジタル化の波は、農業界を含むビジネスの環境を劇的に変化させています。つまり、女性活躍を含む多様性の確保は経営においても重要なファクターとなっているのです。

実際に女性を経営に関与させる経営体は、日本農業界においても着実に規模拡大を遂げているというデータも存在します。

グローバルに視点を移してみると、SDGS を始めとする、グローバルなジェンダー平等のムーブメントは不可逆で、日本は世界においても大きく後れを取っている状態。その中で、さらに地域・農業は遅れていると言わざるを得ない状況です。

本塾は、「女性農業者が事業や地域において、主体的に意思決定に関与し価値創造に 貢献できる」という今日的な意味においての、女性活躍促進を実現する事を目的に創設しました。

女性農業者の活躍推進こそが、地域・農業界に新しい風を吹き込み、様々な変化・イノベーションを起こすことができると信じています。

本誌では、本塾の卒業生が、塾の受講を経て、様々な活躍を始めている様子を紹介しています。

地域・農業における多様性開花の胎動を感じていただき、共感をいただいた方は、地域における女性農業者を推進する為に本書をお役立ていただき、ご支援・ご協力いただけますと幸いです。





006	笙 1	詌	(2018	年度生)
טטט	勿上	一大刀	(ZUIS	平均生)

第1期カリキュラム

輝く農女新聞記事

○5○ 卒業生インタビュー 新海智子さん (第1期卒業生)

「農家の嫁」が自分らしく輝ける広域型オンラインサロンを開設

053 講師インタビュー 林聖子さん

「女性農業者は家族の支えが成功を左右する|

054 第 2 期 (2019 年度生)

第2期カリキュラム

輝く農女新聞記事

078 卒業生インタビュー 米澤幹枝さん (第1期卒業生)

女性農業者であることを付加価値にした「アグリ商社」を目指し、同期生と団結!

081 講師インタビュー 高橋和美さん

「男性化しない、自分らしいリーダー像を」

082 第3期 (2020年度生)

第3期カリキュラム

輝く農女新聞記事

102 **卒業生インタビュー 猪原有紀子**さん (第2期卒業生)

塾での出会いは「農業の未来は明るい」と感じさせてくれた

105 講師インタビュー 金子和夫さん

「女性農業者の生き方を示したリーダー塾」

106 女性農業者インタビュー 元農林水産省 室長 久保加代子さん

「農水省から酪農へ"牛飼い"の夢はつづく…」

108 卒業生座談会 「リーダー塾がわたしたちに気づかせてくれたこと」

中垣野歩さん 黛佐予さん 平野佳子さん 原沢智子さん 松鶴愛さん 三瓶やえさん 立松季久江さん 西尾菜緒さん 古閑ゆかりさん 中村美恵さん ファシリテーター:高橋和美さん

- 112 女性農業コミュニティリーダー塾 テキスト (要約版)
- 113 コミュニティ組成・運営編【金子和夫】
- 138 ヒューマンスキル編 【高橋和美】

2018

第1期 カリキュラム

	日程	テーマ	研修区分	板装
JR DR	7月25日 (水) · 7月26日 (木)	5日) ビジョン策定 0日 帯を立てる)	講義 ワークショップ	 現状把握とビジョン策定 コミュニティの現状把鎖 コミュニティのありたい差(ビジョン) 地域女性リーダーに求められるリーダーシップ
大飯	7月30日 (月) 7月31日 (火)		事後課題	コミュニティのありたい姿。 ビジョンのブラッシュアップ
東京	8月22日 (水) ・ 8月23日 (木)	コミュニケーション 身近な関係者の巻き込み	講義 ワークショップ	 ・身近な関係者の巻き込みー地域・コミュニティの関係者の明確化ー地域・コミュニティに関する情報の基準ー地域女性リーダーに求められるコミュニケーション組力
大阪	8月27日 (月) ・ 8月28日 (火)		丰谷深筑	身につけたコミュニケーション能力の実践
合 岡 開 僧	9月19日 (水)	先進事例に学ぶ①	研究・環地研修	◆先進事例に学ぶ - 女性が地域・コミュニティで活躍する先進事例先 の訪問 - 先進事例の環境研修を進じた気づきの共存化
	9月20日 (木)		事後課題	現地研修を通じた学びの振り返り 自地域・コミュニティでの展開の検討
東京	(火) (水) (水)	幅広い関係者の巻き込みと ありたい姿の共有	誘姦 ワークショップ	 ●起機づくりとビジョンの共有 - 多様な関係者の組織化 - 価格の増加みづくり - 地域女性リーダーに求められるファシリテーション組力
大阪	10月22日 (月) ・ 10月23日 (火)		事後罪無	身につけたファシリテーション能力の実践 自地域・コミュニティでの実践
東京	11月12日 (月) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	アクションブラン策定と 異体化	振義 ワークショップ	 ▼アクションプラン策定と具体化 ビジョン構築とアクションプランの策定 地域女性リーダーに求められるコミュニケーション作力
大阪	11月15日 (木)		事後課題	アクションプランのブラッシュアップ 身につけたファシリテーション能力の実践
合同	1月28日 (月)	先進事例に学ぶ2	研究・現地研修	・先進事例に挙ぶ ・女性が対域・コミュニティで活躍する先進事例先の訪問 ・先進事例の規矩語器を適じた気づきの共有化
44	(火)		事後課題	環地研修を適じた学びの振り返り 自地域・コミュニティでの展開の検討
東京	2月12日 (火) : 2月13日 (水)	プランの深耕と実行に向け たリーダーシップ	講義 ワークショップ	 *アクションブランの深耕と実行に向けた リーダーシップ -アクションブランのブラッシュアップと性組みづくり -アクションを実行するリーゲーシップ
大阪	2月25日 (月) ・ 2月26日 (火)		事後課期	自地域・コミュニティにおけるアクション ブランのブラッシュアップ
8 開 第	3月13日 (水) 3月14日 (木)	行動宣言	調義 ワークショップ	■アクションプランの共有と活動宣言 -本値での活動の振り返り -自地域・コミュニティにおける活動の宣言

編集部注

輝く農女新聞記事 2018

平成30年度 「女性農業コミュニティーリーダー塾 実践編」

自己紹介【東京会場】

2018年7月25日、「女性農業コミュニティーリーダー塾 実践編」の第1回講義が開講しました。こちらの講座は、受講生の利便性などを考慮して東京と大阪で行われます。基本的に内容は同じですが…【輝く農女新聞】では、東京編・大阪編それぞれの模様をレポートします。受講生が変わればリアクションも変わる!リアクションが変われば講師の先生方の表現も変わってくる!? 来年3月まで行われる「塾レポ」…東西の違いなどにも注目しつつ、定期的にチェックしていただけると嬉しいです。

東京会場に集まったのは、23人の農業に従事する女性たち。 年齢も働く環境も違うみなさんですが、学びたいという志は同じ。 まず今回は、みなさんの自己紹介の模様をお伝えします!



自己紹介を取り仕切るのは、リーダー塾の講師陣のひとり、 一般社団法人日本能率協会 経営・人材センター シニアエキス パート/深代達也さん。 自己紹介を前に、深代先生から、5つの"お題"が与えられました。 「名前」

「所属しているコミュニティについて」

「出身地域の好きなところ」

「今回の研修に参加した背景」

「どこかに必ず"方言"を織り交ぜてみてください」

以下、自己紹介レポートに"方言"は反映されていませんが…方言を交えながら自己紹介に、みなさん戸惑いながらも、いつしか、打ち解けた雰囲気になっていたことを付け加えておきます。それではさっそく、東京会場・自己紹介です。



青木幸子(アオキ サチコ)さん 青木農園(東京都多摩市) 栽培品目:ブルーベリー、なす、トマト

「埼玉県出身で、多摩市で農薬や除草剤を散布しないで少量他品目の野菜を作っています。昨年から農業委員をするようになり、農業に興味がぐっと湧いてきました。地域のつながりを大切にして、農家と消費者をつなぐコミュニケーションがとれる場所づくりの方法を学びたいです」



青野陽子(アオノヨウコ)さん 青野園芸(静岡県三島市) 栽培品目:トマト、ハーブ、クレソン

「大阪生まれの大阪育ち。4期生を卒業したてです。100人ほどのコミュニティの部長のほか、今年立ち上げた静岡県全域のコミュニティの代表者もやっています。今、悩んでいることを解決していきたいです!」



阿部美奈子 (アベミナコ) さん 食工房かんなの杜 (岩手県花巻市) 栽培品目:惣菜、お弁当、菓子

(かぼちゃ、ブルーベリー、ぶどう)

「家の野菜を使って惣菜や仕出しの弁当を作ったり、母が立ち上げた産直を手伝っています。これまでは掛け持ちで実家の手伝いをしていましたが、本格的に手伝いをすることになり、分からないことばかりなので、勉強したいと思って来ました」



伊藤 友子(イトウトモコ)さん 株式会社七久里農園(長野県飯田市) 栽培品目:トマト、ネギ、白菜

「サラリーマンの家庭に育ち、新規就農でトマト栽培を始めました。 子供がだいぶ大きくなったので、地元のコミュニティに参加していて、今年は順番で代表になっているので、うまくコミュニケーションを取りながら長野県の発展に関わっていきたいです」



入倉 眞佐子 (イリクラ マサコ) さん 小野農園 (徳島県阿波市) 栽培品目: 小麦、大豆、多品種の野菜

「生まれた長野県から徳島に移住し、新規就農で7年目で、やっといるんなことがわかってきたところです。徳島県は、何をするにでもパイオニアになれるのがいいところ。でも、食育活動など自分がやりたいことが、応援してくださる方とかみ合わなかったり、移住者としての悩みもあるので、学んでいきたいです」



大塚 早苗(オオツカ サナエ)さん (有)大塚ファーム(北海道石狩郡) 栽培品目:ミニトマト・さつまいも・葉物野菜

「北海道農業法人協会の副会長、食の安心安全委員など、いるいるな役割をやっています。女性経営者として、周辺の方からワークショップなどの求めがある中で、自分の経験以外に何を話せばいいのかというのが悩みです。そういうところをちゃんと勉強してみたいと思い参加しました」



大和田 綾子(オオワダ アヤコ)さん YumYumFarmOwada(茨城県ひたちなか市) 栽培品目:ほしいも用カンショ・水稲

「ひたちなか海浜公園の近くのほしいも農家に嫁いで7年目。生まれも育ちも茨城です。ほしいもはブランド力があるのですが、他県や他地域でほしいも生産が増えてきた中で、地元では危機感を持っている人が少ないと感じています。ブランドを守るための知識を付けたいと思います」



小川 紘未 (オガワ ヒロミ) さん OGAWA FARM (宮崎県小林市) 栽培品目: ミニトマト

「東京都出身で、宮崎で新規就農し、ミニトマトを作って10年目です。人前で話すのは苦手なのですが、自分らしいリーダーシップを勉強できたらと思い、参加しました」



景井 愛実(カゲイ マナミ)さん Berry's Garden(福島県福島市) 栽培品目:桃、りんご

「ママサークル運営に携わっています。女性のコミュニティではさまざまな情報を得られるのがありがたいと思って続けてきましたが、震災時に改めて、情報を交換できるコミュニティは大事な場所だと思いました。今はコミュニティが増えて、どう連携するかという課題が出てきたので、そこも勉強したいです」



鎌部 真由美 (カマベ マユミ) さん かまベファーム (京都府綾部市) 栽培品目:米・万願寺甘とう・丹波黒豆

「参加しているコミュニティとしては、地域のおばさまたちと一緒に加工したりするほか、児童福祉の仕事を一昨年まで兼業でやっていたので、障害のある子たちを受け入れたりなども、コミュニティを作ってやっています。 周りは80代から90代も多く、私がいちばん若いぐらいなので、年配の方ができなくなる前にコミュニティを少しでも作れたらなと参加しました」



河合 直美 (カワイ ナオミ) さん 河合いちご農園 (岡山県岡山市) 栽培品目:苺、米

「岡山でいちごを作っています。この塾は LINE グループで教えてもらい、ぜひ参加したいと思いました。岡山では、豪雨で大変な被害があった方もいる中、うちは幸いにも大丈夫でしたが、岡山全体が早く立ち直れるように頑張りたいです」



木島 貴子(キジマ タカコ)さん Miyama PLANTATION(和歌山県日高郡) 栽培品目:イチゴ

「神奈川県横須賀市から6年前に引っ越して、新規就農しました。コミュニティにはまだ属していませんが、これから立ち上げようと思っています。そのためにはどういうスキルがあればいいのか、どう声掛けをしていけばいいのかというところを学んでいきたいです」



新海 智子(シンカイ トモコ)さん 新海ファーム(長野県南佐久郡) 栽培品目:レタス・白菜・グリンリーフ

「長野県の農業女子に参加するほか、村で立ち上げたコミュニティの代表を努めています。ワークショップに参加する機会も出てきて、こんなにも長野県に『もっとこうしたい』という情熱のある女性がいっぱいいるんだと実感しています。その中で私はどんなことができるのかと思い、勇気を出して参加しました」



中道 真由美 (ナカミチ マユミ) さん 立野原観光農園 (富山県南砺市) 栽培品目: いちご

「露地でいちご狩り農家をやっています。56年続く農園で、高齢化で続けられないという地域の方たちから手伝わないかと誘われて6年、自分で経営するようになって4年です。外のコミュニティにはできるだけ参加するようにしています。ただ、住んでいるところと農園が離れていることもあって、地域コミュニティとのコンセンサスをどう取るかに悩んでいるので、そこを学びたいと思って来ました」



西尾 菜緒(ニシオ ナオ)さん Nishio Farm(北海道空知郡) 栽培品目:ニンニク、人参、カボチャ

「札幌出身で、移住して3年目。上富良野は子育てサークルが盛んで、子育て環境がすごくいいところです。自衛隊の方が多く、そのお母さん方は発想力もあり、コミュニケーション能力もすごく高い。そのコミュニティと地元の農業との関わりがもうちょっとあったら開放的になるのかなという思いもあり、そういう知識を得たくて参加しました」



原沢 智子 (ハラサワ サトコ) さん 一作農園 (群馬県利根郡) 栽培品目: りんご、米

「農家のお嫁さんのコミュニティに参加していて、2代目の会長をしていました。あまり人前で話すのは得意ではないのですが、役割を引き受けたとき、どのようにみなさんとコミュニケーションを取ればいいのかを学びたいと思い、参加しました」



菱山 まり子(ヒシヤマ マリコ)さん 菱山ファーム(東京都八王子市) 栽培品目:枝豆、大根、トマト

「参加した理由は、夫が直売所の組合長になったとき、バックアップする力がないことに気づいたからです。直売所は、みんなが野菜を持ってくるだけでは盛り上がらない。そこで女の人が盛り上がっていたりとか、そういうところで私も力になれればいいなと思い、参加しました」



星 光(ホシ ヒカル)さん 瀬峰星ライスファーム(宮城県栗原市) 栽培品目:米

「地元では先頭に立ってやる若手の農業者がいないので、青年部員さんに『私がやってもいいですか?』と話をしたら、ぜひにと言われ、決意をして来ました。栗原市をもっと豊かな農業地帯にしたいのと、若手農業者の先頭に立って切り開いて行きたいです!」



松鶴 愛(マツツル アイ)さん 松鶴ファーム(北海道空知郡) 栽培品目:ミニトマト・スナップエンドウ スイートコーン

「南富良野町は人口 2500 人ぐらいの町で、娘の小学校は全校で15 人しかいないんです。だから、子供がいて仕事ができる年代の人が、なんでもやるという環境。そこで集まって話をする時に、頭がまとまらなくてうまく話せなかったりするので、こういうところで学んだら、それが自分の力になって、地域の活性化につながるのかなと思い、参加しました」



黛 佐予 (マユズミ サヨ) さん 有限会社妙義ナバファーム (群馬県安中市) 栽培品目: 菌床生しいたけ・まいたけ きくらげ

「主人がしいたけ農家の3代目で、私は会社に居場所を作るところから始めてまだ7年です。しいたけは手作業が多いのでスタッフの人数が多く、130人のスタッフを抱えています。そこでどううまくコミュニケーションをとっていくかが、私の今回の最大の課題です」



三森 かおり (ミツモリ カオリ) さんぶどうばたけ (山梨県甲州市)栽培品目:果樹 生食ぶどう 48 種以上

「所属するさまざまなコミュニティで、リーダーになることもあるのですが、それとは別に今、私はトライしていることがあります。 山梨でそこをどう立ち上げ、コミュニティを作っていくかというのが最大の課題なので、そこを、今日ここにいるみなさんと勉強したいと思って来ました」

自己紹介【大阪会場】

私、こんな理由で参加しました!

2018年7月30日、ついにスタートしました!

「女性農業コミュニティリーダー塾」の実践編。東京会場に続き、 こちらの大阪会場でも全8回の講義&ワークが行われます。

この塾の目的は、農業にかかわる女性の立場から「地域やコミュニティをどう作っていくか?」「自分の個性に合ったリーダーシップはどんな形?」ということを考えながら実践し、スキルアップを図っていくというものです。

毎回の講義は、2日間を使って行われます。この日は第1回にも 関わらず、最初のオリエンテーションからスゴイ熱気!

まずは、今回のパワフルな講師陣をご紹介しましょう。



一般社団法人 日本能率協会、経営・人材革新センターの岡正樹 先生。 「リーダーとは何か?」や「コミュニティを運営するスキル」 などを教えてくださいます。



こちらは、地域ブランド・コンサルタントの金子和夫先生。金子先生の講義は、全国の地域コミュニティの貴重な実例にヒントを得ながら、個々の目指すコミュニティを具体的に計画、実践していくもの。やさしさと包容力を持ちながら、厳しい意見もビシッと言う! 今やこの塾のお父さんのような存在です。



円滑なコミュニティづくりに欠かせない「コミュニケーションの 技術」を教えてくれるのは、株式会社ジェイアール東日本企画の 林聖子先生。林先生は、農業生産者と消費者を結びつけるプロ でもあります。「塾生のみなさんの視点に立ちながら、ほかの先生 との橋渡し役になれれば」と、塾生を安心させてくれました。こう いう中間的な立場に立ってくれる人の存在は、コミュニティづくり においても必要かもしれません。

そして、今回の5期生である 26 人の塾生たち。まずは、自己紹介で意気込みを語っていただきましょう!

ちなみに、講義での自己紹介は、ただの自己紹介ではありません。 ①制限時間は 90 秒。

- ②所属しているコミュニティ、
- ③出身地域の好きなところ、
- ④この塾に参加した背景などを伝える、
- ⑤スピーチに出身地の方言を入れてみるなど、
- いくつものリクエストが用意されているんです。

「限られた時間で、自分が何者かをわかってもらう」というリーダー への修行が早くも始まっているのですね。ではどうぞ!





赤石万里子 (あかいし・まりこ) さん 岡山県真庭市 赤石農園 栽培品目:レタス、なす、ほうれん草 3児の母である赤石さんは、普段はほとんど一 人での農作業。夫の参加している営農組合以外

は、外部との関わりが薄いそうです。「主人まかせで何も知らな いので、いろいろな方の話を聞いて、勉強したいです。 岡山は "ぼ れえ"ええとこ! "ぼれえ"は、私の出身である広島の方言で"す ごい"という意味です」



井畑敦子(いばた・あつこ)さん 福井県あわら市 スローファーム SUIGETSU 栽培品目:薬草、ハーブ、赤かぶら 医療人類学や園芸福祉について研究、精神病 院のボランティアなどもしていた井畑さんは、

約3年前に就農。「県の農業女子会や、起業女子会などに所属し ています。これからは、心と身体に気をつかう人たちのために、 自然農をいかした農福連携などのシステムづくりをしていければと 思っています」



江尻教子(えじり・きょうこ)さん 岡山県井原市 耕せファーム 栽培品目:菊芋

健康によいとされるキク科のイモ「菊芋」の 栽培・加工を夫婦で行う江尻さん。地域の就

農人口を増やしたいという思いもあるのだとか。「新規就農して約 7年。県の農業女子会に入っています。講義であったように、上 から引っ張るだけでなく下から支えるのもリーダーの資質だなと 思いました。長く生きた経験が、少しでも地域の役に立ったらう れしいです」



榎本佐和子(えのもと・さわこ) さん 愛知県豊川市 榎本はちみつベリーファーム 栽培品目:養蜂、ベリー類、さつまいも いなり寿司が名物!という愛知県豊川市から参 加した榎本さん。市の農協に自分の栽培ジャン

ルの扱いがなかったため農協には属さず、ずっと農家コミュニティ への憧れがあったそう。「地元の経営者グループや県の農業女子 グループに所属していました。その中で、コミュニティの『最初 の盛り上がり』をずっと維持していくためには、どうしたらいいの か学びたくなりました!」



大木美智子(おおぎ・みちこ)さん 愛知県豊橋市 natural farm 風音 栽培品目:種なし巨峰 種なし巨峰をつくって三代目であり、インナー ビューティーアドバイザーの顔も持つ大木さん。

「食べる物は大事」という信念のもと、6次産業についても意欲 的です。「農協のコミュニティに属しています。もっと豊橋市を有 名にして、最近弱気になっている地元農家のおじいちゃんやおば あちゃんも元気にしてあげたいです!」



岡本尚子(おかもと・なおこ)さん 愛知県豊橋市 おかもと農園 栽培品目:米、露地野菜、次郎柿 生まれも育ちも豊橋市。父と一緒に農業を営み、 今は「女性ができる農業」を目指している岡本

さん。「地域を盛り上げていきたいので、少しでも協力してみんな をうまくサポートしていければと思っています。今つくっているコ ミュニティで、皆が気持ちよく過ごせるリーダーになりたいです」



小池早苗(こいけ・さなえ)さん 徳島県板野郡板野町 平瀬農園 栽培品目:れんこん

阿波踊りを愛してやまない小池さんは、夫と共 に退職して今年の4月から新規就農しました。

「私と夫は、それぞれの実家から別々の作物を引き継いで農業を はじめました。れんこんの農業界に親が入っているのですが、高 齢者の農家さんからは後継者問題がよくあがっていて……。中2 と小4の娘も、将来農業をしたいと言ってくれるので、何かでき ることを模索中です」



古閑ゆかり(こが・ゆかり)さん 熊本県熊本市

栽培品目:こねぎ、水稲

夫と認定新規就農者として施設野菜や水稲をは じめた古閑さん。まだ出荷することに精一杯で、

販路開拓まで手が回らない状況だとか。「女性の力も農業にとて も大事だと思っているので、少しでも役立てたらとなれたらと思っ ています。流通や農産物ブランドの価値向上なども学んで、影で 支えるリーダーとして研修の成果を地域に還元したいです!」



小林加奈子(こばやし・かなこ)さん 京都府福知山市 株式会社 小林ふぁ~む 栽培品目:米(コシヒカリ)、トマト、トロなす 3年前に、大阪の堺から京都の福知山市に移 住した小林さんは、この春から新規就農しまし

た。「7月の頭に水害にあい、一時はハウスも田んぼもグチャグチャ になる大惨事。農家同士も助け合わなければならないときに、水 の分配などがうまくいかなかったことを知り、きちんとしたコミュ ニティやリーダーの必要性を感じました。横の繋がりをどんどん 広げていきたいです!」



白木嘉代(しらき・かよ)さん 福岡県小郡市 和農 BARU 株式会社 栽培品目:米、大豆、麦 教師、ウエディングプランナーなどを経て、農 家8代目の夫と結婚。将来はスナックも経営し

たいというアクティブな白木さん。「現役の女性農業者のコミュニ ティが地元になかったので、横の繋がりがほしくて参加しました。 地域の農業の発展に貢献できるコミュニティのつくり方を学びた いです!」



白木優(しらき・ゆう)さん 福岡県小郡市 白木のいちご しあわせもん 栽培品目: いちご

静岡県熱海市から福岡県小郡市のいちご農家に 嫁入りし、4人の子どもを持つ白木さん。ママ

同士のサークルなど子育てのコミュニティをたくさんつくってきたそう。「私は農業者、というよりは、農業者を手助けするタイプの農業者です。子どもたちが、地元に誇りを持って住めるような街をつくりたい。農業を通じてそんなことができたらいいなと思います!」



園田亜貴子(そのだ・あきこ)さん 佐賀県三養基郡みやき町 株式会社サガンベジ 栽培品目:有機野菜、ほうれん草、小松菜、水菜 県の農業女子のコミュニティに所属している園田 さんは、葉物の有機野菜を栽培しています。今、

情熱を傾けられる「何か」を探しているそうで……「脱サラで農業を始めて8年目になりました。そろそろこのあたりでわたし自身も、前向きに新しく変わっていきたいです。今回参加している女性農業者のみなさんからも、刺激を受けたくてやってきました!」



辻理恵(つじ・りえ) さん岐阜県山県市 ひなたぼっこ園

栽培品目:菌床椎茸、にんにく、スナップエンドウ 障がい者の就労支援に取り組む辻さんは、その 一環として農園を運営しています。「菌床椎茸の

ハウス 20 反は、すべて耕作放棄地を活用しました。今では『耕作放棄地をなんとかして』という近隣農家さんの声が絶えません。障がい者の就労支援や農園は母が始めた取り組みですが、私が引き継いだときに、どのようにして周囲の人や行政と協力していくか、この研修で見つけていきたいと思います!」



堤由美(つつみ・ゆみ)さん 兵庫県南あわじ市 南あわじ農業女子部 栽培品目:レタス、たまねぎ

農家に嫁いで 10 年。地域の女性農家5人で、 新しい作物の栽培や神戸でマルシェなどに参加

している堤さん。「今はとても楽しいですが、息子たちの世代になったときにどうバトンタッチしていけるのか。きっと『今あるカタチ』と『将来のカタチ』とでは、変わっていると思うんです。農業の新しい気づきを求めて来ました」



中垣野歩(なかがき・のあ)さん 岐阜県恵那市 なかがき農園

栽培品目:トマト

アウトレットモールで販売員をしながら、夫が2年前にはじめたトマト栽培を手伝う中垣さん。

来年からは、農業一本にしぼってやっていきたいそう。「嫁いで 10年になりますが、元は広島出身なので近くの農家さんもよく知らない状態。これからはショップの副店長で培ったコミュニケーション技術やSNSスキルを活かして、自分から活動の幅を広げていきたいです!」



中村美恵(なかむら・みえ)さん 愛知県豊橋市 菜ッ花園 栽培品目:シクラメン、ボロニア、日々草 ふだんは鉢花を栽培している中村さん。今年 度から、女性農家の先導役となる「農村生活

アドバイザー」のグループで支部長を任されたそう。「実は、その中で私が一番若い年齢なんです。たくさんの『お姉さま』たちの中で、自分がどんなリーダーシップをとっていけばいいのか、学びたいです」



野田留美 (のだ・るみ) さん 愛知県名古屋市 野田農場 栽培品目:米、トマト、ミニトマト 地産地消を目指して、地域のコミュニティと農 業をコラボさせたい野田さん。自治会長や農協

のグループメンバーも兼任しつつも、頭を抱えることも多いそうです。「自治会も農業関係も、まだ男性社会。女性の会の意見は、なかなか議論の土俵に上げてもらえません。高齢の男性同士で揉めることも多く、どうやったらコミュニティをまとめていけるのか。学んでいきたいです!」



野田美香子 (のだ・みかこ) さん 愛知県豊田市 mama's 農園 栽培品目:米、麦、大豆 30 キロのお米も平気で運べるというパワフル な野田さんは、若手農家の任意団体や農家の

奥さんのグループなどに所属しています。「地元のコミュニティでは、女性が意見することがあまり歓迎されない雰囲気があります。 でも女性だって農業はできるし、消費者としての女性の声も大事だということを伝えたい。その術を知りたくて参加しました」



彦坂由美(ひこさか・ゆみ)さん 愛知県豊橋市 有限会社 州田園 栽培品目:青じそ、バジル、パセリ 青じそ粉末の加工を始めたことをキッカケに、 異業種の友人と販売会社を立ち上げた彦坂さ

ん。農協や異業種のグループ、フェイスブックの農業者クラブなどたくさんのコミュニティに所属しています。「豊橋市は、青じその日本一の産地なんです。行政や流通などいろんな人を巻きこんで、日本一をテーマに何か仕掛けられないか。そのスキルを学びたいです。



眞榮城美保子(まえしろ・みほこ)さん 沖縄県石垣市 眞榮城牧場 栽培品目:黒毛和種

牛に関わる仕事に憧れ、大阪から沖縄にある 黒毛和牛の繁殖農家に嫁入りした眞榮城さん。

「若手の牛飼いの女性グループを自分で立ち上げたのですが、都会育ちの自分のスピード感は周囲の人には速すぎるようで……。 田舎での『情報の遅れ』も気になるので、地域性にあった組織運営のコツをつかみたいです!」



三木里恵(みき・りえ)さん 和歌山県御坊市 Miki's Farm 栽培品目:ミニトマト、なすび、ズッキーニ

お父様はお米、自身は野菜をつくっているという三木さんは、就農して3年目。「地元のコミュ

ニティでは、お客さんやお嬢ちゃん扱いされてしまうことも多く、 人との関わり方も学びたいです。大阪など都市部のスーパーマーケットに出荷しているので、そこでいかに買ってもらえるか、自分の感覚だけでは限界があるので、みなさんの意見がほしいです!」



矢野志保美(やの・しほみ)さん 香川県三豊市 矢野農園 栽培品目:温州ミカン、中晩柑、文旦 5年前に突然、お父様が亡くなり、いきなり一

人でミカン栽培を始めることになった矢野さん。

今では、農協のミカン部会の役員をはじめ、複数のコミュニティで大役を担っています。「地元には『何もない』のではなく、『何も気づいていない』だけ。市の職員さんたちにも、三豊市ならではの魅力を見つけたいという意識が高まっていて、私もこの塾で何か見つけて帰りたいです!」



米澤幹枝(よねざわ・みきえ)さん 鳥取県東伯郡北栄町 DEMETER VILLAM 栽培品目:スイカ、メロン、キュウリ 生まれは千葉県。静岡県で育ち東京での仕事 を経て、鳥取県に孫ターン移住後、新規就農

したという米澤さん。「今は、県の農業女子グループの営農課代表をしています。月に3回マルシェを定期開催しているのですが、いるいるな壁にぶつかっています。会を維持する秘訣をふくめ、マルシェの今後の展開など実践的にいるいる吸収して帰りたいです」



若松由美恵(わかまつ・ゆみえ)さん 鹿児島県南九州市 株式会社 さくら知覧園 栽培品目:茶、さつま芋、寒干し大根 知覧茶をこよなく愛する若松さんは、神奈川県 から夫の田舎に帰って13年目。「名前だけだけ

ど」と謙遜しつつも、さまざまなコミュニティの役職を勤めてきました。「周囲にはいい取り組みをしている人がたくさんいるのに、組織の風通しがよいとは言えず、なかなか広まりません。町おこし朝市の代表にもなったので、これからはそれをどうまとめていったらいいかも考えたいです」



渡邉和江(わたなべ・かずえ)さん 福岡県八女郡広川町 栽培品目:電照菊、米 外国人の実習生を受け入れて 13 年という電照 菊農家の渡邉さん。言葉や文化の壁を乗り越

えたコミュニケーションを続けてきました。「農協の婦人部の役員 や地域女性農村アドバイザーなど、いろいろな経験をさせていた だいたので、地元に恩返しをしたいと思い参加しました。もう還 暦を過ぎたので、新しい自分の楽しみもつくりたいです!」

東京会場 第1回講義レポート

コミュニティの課題を確認してみよう!

平成30年度の「女性農業コミュニティーリーダー塾 実践編」は、自分たちの地域・コミュニティをもっと盛り上げたい! できれば、地域・コミュニティ発のブランディングを実現してみたい! という女性農業者のみなさんが集う講座です。

冒頭、主幹講師の金子和夫先生が「内容としては、極めて実践 的なものにしたい。今日からプランづくりが始まっていると考えて ほしい」と語る通り、今日から始められそうな内容がいっぱい詰まっ た講義となりました。



現状を把握し、納得のいくデータを集める

金子先生に加えて、プログラムアドバイザー・メンターとして地域コーディネーターの林聖子さんが参加。塾生の中には、2015年度~2017年度にかけて行われた『女性農業次世代リーダー育成塾』1~4期生の中から、再び学ぶために参加された方も!

まずは「基礎編」のおさらい(「基礎編」は、8 回で学ぶ内容をギュッと2時間にまとめた短縮版です)。

コミュニティづくりの進め方は、下の6つの流れに分けられます。 単発のイベントで終わらせるのではなく、この流れに沿って PDCA をきちんと回していくことが大事です。

- 1 現状を把握する
- 2 多様な関係者を巻き込む
- 3 組織化する
- 4 アクションプランを作る
- 5 実行する
- 6 評価・継続的改善の仕組みづくり

今日の研修では、まずは1の「現状を把握する」を、具体的に 学んでいきます。

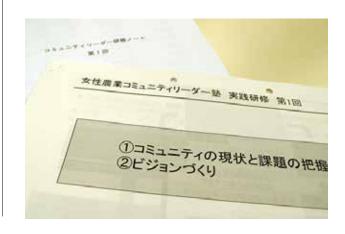
いまを知ると将来の目標が見えてくる!?

現状を把握するための第一歩は、「コミュニティの課題を確認する」こと。話し合いで出た意見や「今、何が問題なのか」というコミュニティの課題を整理して、構造化してみると、「将来どうするのか」というコミュニティの目標が見えてきます。そこで大事なのは、情報を整理して紙に落とし込むこと。「会議で『やろうね』と話しているだけでは進まない。紙に落とし込んで、仲間と共有しましょう」(金子先生)さらに必要なのは「みんなが納得いくデータ」。たとえば「人口が減っている」という課題がある場合は、なんとなく減っているという感覚で終わらせるのではなく、自治体のホームページをチェックし、人口データの推移をチェックしておくことです。

「役所などと渡り合うには、直感的な発言では歯が立ちません。 みんなが納得のいくデータを、そこで見せられますか?」(金子 先生)

必要なデータの例は、農家数、農地面積、農協出荷と個人出荷の数量、加工施設や直売所の有無など。自治体の HP で、「市の施策」、「統計情報」という項目を探せば、データを集められます。「農業プラン」なども閲覧できるとのこと。「自分が住んでいる地域のこういう情報は、おさらいをしておく価値はある」(金子先生)ということで、今回の宿題は「コミュニティの課題について、データを整理しましょう!」農福連携(農業者と社会福祉法人や NPO 法人などの福祉団体が連携して、障害者や高齢者らの農業分野での就労を支援する取り組み)をしているのか?自治体として、どんな機械を持っているのか? 6次化だと、JA以外に販路があるのか?

自分がやりたいことによって調べる項目は違うので、項目は自分で変えて OK ですよ!





コミュニティの宝をリストアップ

課題を確認したら、次は「コミュニティの宝を探して再評価する」ことです。コミュニティには、資源(宝)がたくさんあります。「うちの地域には資源がない…」とないものねだりをするのではなく、あるものを探して「これは使える!」とその価値を再評価して活用するのが近道です。

地域の資源といえば、たとえば「教育機関」。農業高校や農業大学は、商品開発をすることもあり、力になってくれるはず。ほかには「人材」「施設」「住民」「事業者」「支援機関」など、改めて見直すべき地域の資源はたくさんあります。ここでグループワーク。それぞれの地域の宝(資源)をリストアップし、塾生同士で発表して共有!(5分記入し、1人1分発表します)思いもよらなかった人材、施設などがどんどん出てきます。地域コミュニティのコンサルティングを手掛ける金子先生は、さすが現場をご存知だけあり、「〇〇という組織は経験上、保守的なところが多いけど、何かやってくれそう?」など、それが現実的かどうかもその場で確認していきます。

「公民館はけっこう協力してくれる」「プロに頼む予算がない場合は、地元のママ起業グループはいいですね」「地域興し応援隊もいいね」「道の駅はもっと活用されていい場所だと思います」「地元流通業は大きな連携先」「金融と商社はもっと注目されるべきかな」---。

最新の事例も交えながら、すぐに実践できそうなアイデアがどん どん出てくれ講義は、メモが間に合わないほど!

「こういうのものを踏まえながら、自分のパートナーを見つけていきましょう」という金子先生の言葉に、塾生の表情も前向きに輝いたように見えました。

黙々と書き込む時間を作ることも 大事なんです

「とくにコミュニティでは、ビジョンがしっかりしてないと、みんな の心がひとつにならない」ということで、講義の後半はビジョンの 話です。

ビジョンとは「こうありたい将来の姿」で、自分の希望や意思の部分。そのビジョンと現状とのギャップが、つまりそのコミュニティの課題でもあります。ビジョンを描いた上で、マーケット開拓などの「戦略」を立て、商品の加工事業をどうするかなど「計画」を立て、実施するための「予算」を作っていくのが流れです。金子先生はこれを、各地域で、基本的に3年かけてやっているのだそう。

「いいものを作れば売れる時代ではない。たとえば米にしても、トップブランドで行くのか、外食産業用で行くのか、酒米で行くのか? 米農家も自分で戦略を作らなければ行けない時代」

そんな時代だからこそ、しっかりしたビジョンを持ち、数多くの関係者の協力を得ていく必要があるのです。

さて、それでは実際に、グループワーク! 自分で選んだコミュニティのテーマについて、今回の講義のため事前課題で出したものをベースに、5分間書いてから発表です。ここでも夢を具現化していった参考事例が紹介され、塾生の筆も進みます。真剣に黙り込んで書いている塾生に、金子先生がひとこと。

「みなさんが会議するとき、こういう黙る会議も大事です。整理して まとめる時間を作るのは大切。喋りっぱなしで"記録なし"って、 結構よくあるんですよ(笑)」

これには心当たりのある人も多かったようです!

塾生の発表に対し、金子先生のコメントもとても具体的なものでした。

「ここは仲間づくりが勝負になってくる」「一般的に有機栽培は広域ネットワークを作っているものだけど、逆に地域で実現できたらすごいね」「これはそうとう事業性が高いね」「これは県や市が主導することも多いから、それに乗っかるのか自分たちでやるのかは、考えてみてもいいかも」

参考事例から具体的な実践案まで、すぐにトライできそうなアイデアでいっぱいだった第1回の初日の研修。2日目はビジョンをさらに煮詰めて自習も促され、内容は盛りだくさん。第2回の研修も楽しみです!

大阪会場 第1回講義レポート

コミュニティづくりに大切な「3つの視点」とは?



まずは自分の価値観を知りましょう!

リーダー塾は、講義を聞いているだけではありません。早速、岡先生から「自分の歴史」を振り返り、それをグループ内で共有するというワークが出されました。相手の反応などを見ながら、「自分の価値観」や「価値観の多様性」を再確認できるワークです。最初はとまどっていたように見えたみなさんですが、さすがは波乱万丈な女の人生。結婚、移住、出産、介護など、ドラマティックな体験談に、わいわいキャーキャー大盛り上がり!おもしろーい、を連発していたグループに聞いてみると……

「女性にはやっぱり『柔軟性』や『忍耐力』、『どんなときも笑えるチカラ』が備わっているんだと実感しました。これって、自然を相手にする農業にもとても必要な要素ですよね」という答えが。「女子力」を農業やコミュニティに活かしたいという気持ちが、さらに燃え上がった様子です!



自己紹介から分析する「コミュニティの課題」

ここからは、金子先生と林先生にバトンタッチ。金子先生から、 激励の言葉と共に、「コミュニティづくりの目的」について大事 なおさらいがありました。

「みなさんが抱える課題――地域の活性化や女性の社会進出の促進などは、なかなか自分一人のチカラでは解決できません。なので、そのために仲間を作って動こうというのが、コミュニティづくりの狙いです。そして、コミュニティづくりは楽しくないと絶対続きません! 義務のような会は、途中でつぶれます。楽しい場をつくることを意識して、活動の場を広げてみてください」気持ちを新たにしたところで、林先生がみなさんの自己紹介(前編・後編)から、気になったキーワードを拾い出して、金子先生がズバッと解説していきます。この中に、大阪会場のみなさんが抱えるコミュニティについて共通の課題がありそうです。そのキーワードとは……

【農業女子】

「身近な集落の中で動きづらい女性農業者が入りがちなのが、県や全国などの"農業女子ネットワーク"。同じ志を持った人が広域ネットで交流して高め合うのはよいですが、それだけでは身近な地域の問題は解決しません」

【高齢者が多い(自治会・生産者グループ)】

「伝統的で固定化されたコミュニティで、動くのは大変です。でも、そこに何も知らない外国人や大学生などをあえて入れてみたり、外の組織と繋がってみたりすることで、年功序列の壁を越えたオープンな議論ができるようになります。公営化やマルシェなど、場を開いてみることも有効です」

【起業家の集まり】

「意見交換だけで終わらず、その先どうしたいか考えることも重要。 スキルを持った人同士が広域でつながって事業を起こしたり、事業の支援をしてくれるコミュニティもあります」

【情報発信】

「SNS などで、地域の魅力を発信。消費者に関心を持ってもらい、 地域に来てもらって交流を促進するというやり方も。情報発信の プラットフォームを作ることも大事です」

コミュニティにも、いろいろな形があって迷いますよね。自分の 目指す方向を考えるときに、次の「3つの視点」を頭に入れてお くことを併せて教わりました。

- 1 エリア (繋がりたいのは、広域? それとも身近な範囲?)
- 2 テーマ (耕作放棄地の活用、マルシェ、農福連携などさまざま)
- 3 活動形態(交流、情報発信、実事業または中間支援など)

金子先生からは、1、2、3の組み合わせで成功した実例が、 千本ノックのように飛び出します!

だんだんみなさんの目が真剣になっていきます。メモを取る人も多く、漠然としたコミュニティのイメージが具体的になってきたようです。



数字やデータは必要です!

たくさんのコミュニティの成功事例も紹介されて、夢もふくらみますが、ちょっと待って! 「まずは自分のコミュニティの今の課題を『具体的に』『客観的に』把握することから始めましょう」と金子先生。

「それも、ただ感情的に危機感をあおるだけでは、人はついて きません。みなさんが避けて通れない『男性社会』はデータがな んぼ、『お役所』も数字がなんぼの世界です」

農業就業人口、加工品の販売額、コミュニティの平均年齢など を調べ、研修ノートにデータを書き込んでいくことで、現状が可 視化できるようになっています。

その上で、望ましい将来の姿(ビジョン)を描くのがよいそう。 そのビジョンと現状のギャップが「課題|となるわけですね。

地域資源という「宝」のリストから、 発見できること

そして、課題を解決していくために力となってくれるのが、自分のまわりにある資源や人=「宝」です。思いつく限り書き出してみましょう。自己紹介では「ウチの町には何もない」と笑っていた塾生も、ひとつひとつペンを走らせていきます。金子先生やみなさんの話を聞いてみて、改めて思い出すと意外と「宝」はあったのかもしれません。

書き出した地域資源を各グループで発表して、板書していきます。栄養士さんや移住者などの人材、大学などの教育機関、観 光施設など、仲間に巻き込めそうな相手がたくさんあがりました。

中には、「農業ではなく工業関係の大学から、IT やドローンについて協力してもらう」「ママ友ネットワークの活用」「地域商社や老人ホームの活用」など、農業分野以外の連携先も登場。これらに塾生の誰かがコラボレーションして、革新的なコミュニティがうまれるかもしれませんね。



コミュニティのビジョンをつくる

1日目の最後は、今日のワークをもとに「自分のコミュニティのビジョン」を書きだします。

ビジョンとは、こうなりたい将来の姿を示すもの。ビジョンがあることで、意思決定がスムーズになったり、チームで行動する際にまとまりやすくなります。そのためには「5年後に、○○○が△%に□□□□していること」など具体的な目標が必要になるそうです。 具体的に……って結構難しいですよね。

塾生「みんなが誇りを持てるようになるのが理想です」

金子先生「みんなって、具体的に誰のこと?」

塾生「みんなが楽しいと感じるコミュニティにしたいです」 金子先生「楽しいとは、何をすることでそうなるの? コミュニティ

に関わることで?」

など、ぐいぐい問いかけながら、漠然とした想いにカタチを持たせていきます。さて、みなさんの地域への想いは、どんなビジョンとなって立ち上がったのでしょうか?2日目は、みなさんのビジョンについて金子先生からのアドバイスをもらったり、身近な仲間を巻き込むための企画書づくり、自分の強みや弱みを分析するSWOT分析にチャレンジします。

東京会場 第2回講義レポート

巻き込む人は多い方がいい! その理由は?

8月22日、23日に行われた第2回研修。金子和夫先生の講義 テーマは「多様な関係者を巻き込むには?」。自分たちのビジョン に沿って、周囲の利害関係者を認識し、巻き込む方法を学びます。

はじめから巻き込む人は多い方がいい! その理由は?

コミュニティ活動をはじめる初期段階からさまざまな人に参加してもらう重要性を説く金子先生。これまでのコンサルティング経験を踏まえ、「先に一部のメンバーで案をまとめてからぶつけるのは、 失敗しやすい」と注意を呼びかけます。

人は、自分が関わっていないと「ひとごと」として眺めてしまうし、 理論的に会話するというよりも、「私は聞いてない!」と感情的になってしまうことも。だから、一部のメンバーで案を煮詰めてから…と 考えるより、最初から「当事者」として参加してもらうべく、巻き 込んでおくことが大切とのこと。

「みなさんの活動には、幅広いサポートが必要です。そのためには早い段階で、様々な能力の人たちに加わってもらうことが大事。そこで"気を遣う"ことは、意識してもいいのでは?」(金子先生)そして、実際に行動を起こす時に留意する点を、3つ教えてくださいました。

1 価値観の多様化を確保した参加者を巻き込む

会議をする時、参加メンバーの男女比をきちんと考えること。あまり経験がズバ抜けた年配の方を入れると「それはやったけどダメだった」「自分の経験ではムリだった」と、会議をダメにしてしまうケースもあります。「良い議論をできる場」であるよう配慮して、参加者を選びましょう。

2 フェイス・トゥー・フェイスで勧誘する

直接会って参加を持ちかけることが、最良の方法です。小さなグループでもいいので、直接会って参加を持ちかけましょう。

3 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

周囲の女性農業者に自分の考えを伝える。そこで興味を持って くれた人と連絡先を交換して、名簿を作ったり連絡を取るといった 実行に移す。すぐに連絡を取ることで、小さなグループを作ること ができます。



グループワークで

「知識」を「知恵」へと深めよう!

ここからは実習! まずは各自のビジョンに沿い、コミュニティに関わる利害関係者のリストアップから始めます。リストアップした関係者は、わかりやすく構図にまとめます。そのあとは、代表者がグループで話し合った内容を発表しました。

「農協のキーパーソンで活動を理解してくれるのはだれ?」 「将来的に活動を知らしめたいので、地域のメディアの○○さんに 参加してもらおう」

「仲良しクラブにならないように注意!!

金子先生からは今回も実践的なコメントがビシビシ入ります。



そのあとは、さらに深めていくグループワーク。追加すべき地域のキーパーソンや、外部の専門家を書き足していきます。キーパーソンを押さえれば、関係をより強固にすることができ、不足情報やノウハウは、外部の力を活用することも有効。金融機関や大学、国のコーディネーターなど、グループ内で発表し合えば、1人では思いつかなかったアイデアもひらめきます!



塾生の中には「1回目に出したビジョンはちょっと…」と思い始めた人も。グループ内で意見交換をするうちに、自分のビジョン、思い描いているものが変わり、悩みが生まれて来ている人もいるようです。ワークの間にも、金子先生への相談も続出していました。単に講師から教えを受けるだけでなく、ワークを重ねる意図について、金子先生は「得た知識を自分の状況にどう活かすか、落とし込んで考えることが大切だから」と解説。「座学で聞いているだけだと、結局は退屈だからね(笑)」と、ワーク中の塾生に、実践的なアドバイスをどんどん行っています。



ワーク後の塾生のみなさんの眼差しは、ぐっと生き生きとしているように見えました!

「地域を越えたネットワーク」というアイデアを持つ人、「都市部で、どう農業と関わるか?」という課題を持ち、それを解決する方法を探る人など、いろんなモデルを思い描く塾生。「みなさんのビジョンがだんだん踏み込んで見えてきました」という金子先生。今後は視察を経て組織化し、アクションプランを作っていくそうです。



自分と合わない人がいたら? 他者を巻き込むヒューマンスキルとは?

このあとは、深代先生の、ヒューマンスキル講座。今回は「多様な関係者を巻き込むためヒューマンスキル」として、話す相手のタイプ別に、「ダメな事例」と「改善事例」の動画を見ながら、意見を出し合いました。自分と合わない人がいたら、まずはそんな人を判断し、自分とどのように違うのか理解する。そして、その違いを尊重し、持ち味を評価する。そういったプロレスを経て相手の価値を認めることで、コミュニケーションを取れるようになります。「多様な関係者を巻き込む」こと、講義を聞いていると、実践できそうな気がしてきましたよ!

大阪会場 第2回講義レポート

多様な関係者を巻き込む4つのステップとは?



8月27日・28日、大阪で実施された第2回研修。「持続性のあるコミュニティづくり」に必要な6つの手順のうち、今回は「多様な関係者を巻き込む」にはどうしたらいいのか? を学びます。このリーダー塾では、「持続性のあるコミュニティづくり」に必要な6つの手順について、順を追って理解・実践していきます。その手順とは

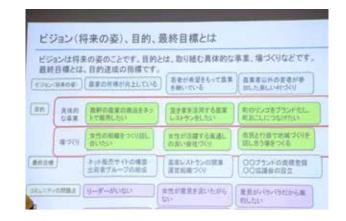
- 1 現状を把握し、将来の理想像=ビジョンをつくる
- 2 多様な関係者を巻き込む
- 3 集まった人たちを組織化する
- 4 ビジョンを実現するためのアクションプランをつくる
- 5 実行する
- 6 結果を評価し分析、さらなる改善のための仕組みをつくる このサイクルを回していくことで、コミュニティのパワーが増してい くわけですね。

宿題「仲間とミーティングを開く」 その成果は?

前回、1のビジョンづくりを学んだ際には、「身近な仲間とミーティングを開く」という宿題が出されました。まずは、その成果を聞いてみましょう。林先生の軽快なナビゲーションのもと、グループ内での結果報告がスタート! 会合が実施できた人はその結果、できなかった人はその要因などを3分間で報告。次の2分間で、メンバーからの感想、疑問などのフィードバックをします。

「農村生活アドバイザー」のグループで支部長を務める中村さんは、「Hey! Sey!ジャンプ!!」という、平成最後の夏にふさわしいタイトルで会合を実施したそう。「Say」が「Sey」になっているのは読みやすさを重視したとのこと。楽しいキャッチフレーズで、気軽に参加してもらえるよう心掛ける…。前回の金子先生のアドバ

イスを見事に取り入れています! そして、健康によいとされるキク 科のイモ「菊芋」を栽培する江尻さんは、地域おこし協力隊など を集め、菊芋の魅力をアピール! ビジョン実現のイメージがわく ように、写真などのビジュアルを多用したそうです。魅力的なチラ シは人を動かしますね。さて、今回の研修では「知り合いとの会合」 から一歩進んで、2の「多様な関係者を巻き込む」について学ん でいきますよ!



【ステップ1】

利害関係者をリストアップしよう

まずは、なぜ「身近な友人や仲間だけでつくるコミュニティ」ではダメなのか、考えてみましょう。金子先生が、前回塾生がつくったビジョンを元に説明してくれました。

「たとえば、『農産物をブランド化したい』というビジョンがあった場合、最終的な目標としては『商標登録を取る』『協議会をつくる』『加工品を5種類つくる』などが想定できますよね」。そうなると当然、自分が普段つきあっている"お友だち"だけでは実現できません。そこで「同じ問題意識」を持った、さまざまな分野の利害関係者のチカラが必要になってくるそうです。しかも、加わってもらうタイミングがとても重要だとか。

「コミュニティの内外にいる利害関係者には、コミュニティづくり の『初期の段階から』加わってもらうことが、とても重要です。卸 業者、飲食店、消費者、学生など間口を広げることで、思いもよ らないアイデアが生まれてくるからです」

まさに「多様性」を確保することで生まれる効果ですね。農産物の加工やマルシェの実施なら「近隣農家」、学校給食で地産地消を進めたい場合は、「生徒の父兄」や「給食センター」や「教育委員会」、「管理栄養士」など、関わりのありそうな人たちは多

岐に渡りそうです。では、実際に自分のビジョンに関係しそうな人 たちを、リストアップしてみましょう。

みなさん黙々と作業を進めていますが、心なしか前回の研修時よりもペンがさらさら動いている様子。少しずつ「俯瞰的に物事を見る」という思考回路が強化されているのかもしれません。ただ、「巻き込みたいけど協力してくれなさそう……」という相手もいます。塾生をはじめとした若手農業者や女性の悩みとして多いのが、「農家のお年寄りたちとの意見の相違」です。これには、「最初に巻き込む相手」を変えることで効果が期待できるのだとか。

「もともといた地域の農業者の集まりと自分のやりたいことの相違を感じているときは、地元ではなく遠隔地や外部と連携するのも一つの手です。たとえば、都市の消費者が農業体験して買ってくれるような仕組みをつくれば、いずれ地元の人たちも外に目が向き、『効果があるなら協力しようかな』と考えが変わることもあります」

後から金子先生が話してくれたことですが「コミュニティづくりへの誤解の一つに、既存の地域の集まりや団体に入っていかなければならないというイメージがありますが、それは違います。自分のビジョンに合わせて一からつくり上げてもいいんですよ」。まちづくりの外部連携なら、「市民活動支援センター」も強い味方になってくれるとのこと。市民と行政が連携してまちづくりをするための、団体同士の交流や人づくり、補助金申請などをサポートしてくれるそうです。

【ステップ2】

巻き込みのシナリオづくり

さて、巻き込みたい相手は特定できたものの、今まで接点のなかった人たちに参加を促すにはどうしたらよいのでしょう? これは意外と難しい課題です。「くれぐれも巻き込みやすい人だけの仲良しクラブにならないように」と厳しく釘を刺しつつ、金子先生からコツが伝授されます。「そういう方たちを誘うときは、直接会ってお話しする『フェイス to フェイス』を心がけましょう。また、間接的に繋がりのある人を探して、まずはその人の強力を得るというのも有効です」ある大学を巻き込みたいがそこに人脈がない場合、大学と接点のある商工会の〇〇さんにまずは協力をお願いする、といった手順が考えられます。

休憩時間にも、やっぱりコミュニティづくりのことで頭がいっぱい! 講義時間外にも、金子先生と林先生に疑問をぶつける古閑さん。 このような個別の相談で「講義の内容が自分のケースに活かせる」ようになる塾生も少なくありません。

【ステップ3】

不足情報やノウハウは、 外部のチカラを活用しよう

さて、利害関係者に声かけができたら、話し合いの場を準備していきます。さて、ここで基礎編のおさらい!

コミュニティを成長させるために、リーダーに求められる大事な要 素は……

- ・チームをまとめるマネージャーとしての能力
- ・会議などで、多様な意見をまとめたり整理したりする ファシリテーターとしての能力
- ・地域の人材や外部の専門家を集められる ネットワーカーとしての能力
- ・活動を魅力的にわかりやすく共有するための デザイナーとしての能力

などがありました。でも、こんなスーパーマンみたいな能力をそろえるのは大変! そんなときは、外部の力を活用することを検討しましょう。

「専門家の派遣サービスは、案外簡単に使えるんですよ。各分野の専門家がボランティアで社会貢献している『プロボノ』という活動や、地域活性化と支援する大学、社会貢献に取り組む企業も有力です」

【ステップ4】

ワークショップでは相手の特性を尊重すべし

多様な立場、考え方の人が話し合いをするときには、「ワークショップ」という手法が有効だそう。一般的な会議よりも、上下関係のない自由な意見交換がうながされ、それぞれの個性や価値観も尊重されるという特性があります。それによって、今までになかったアイデアや連携効果が生まれるんですね。そのためには、いくつかの工夫が必要です。

「会議中に意見が脱線して暴走し、それを止められなかったという経験はありませんか? (笑) 全員が平等に発言するためには、意見をカードに書いたり、1人5分と発言時間を決めるなどのルールを作っておきましょう」

また、岡先生からは、多様な関係者を巻き込むためのヒューマンスキルの講座がありました。行動特性で整理する自己分析ツール「DiSC」の手法によると、人の特性は以下のタイプに分かれるそう。

D「主導」 はっきりした態度と成果を求めるタイプ

i「感化」 相手と打ち解けたい、注目されるとうれしいタイプ

S「安定」 変化を望まず、感謝の気持ちを大切にするタイプ

C「慎重」 人付き合いは最小限に、正確さを重視するタイプ

映像では、「企業の本社にある人事部が、支店の営業チーフに 部下の引き抜きを打診する」という設定で、各タイプのチーフとの 円滑な交渉の仕方を学びました。

役立つのに、どこかユーモラスで笑顔もこぼれる映像でした。

東京・大阪合同研修 in 愛媛県レポート (前編)

「このままで終わりたくない」先輩の言葉に涙

成功した先輩たちに会いに行こう!

9月19日・20日は、会議室を飛び出して一泊二日の合同研修! 愛媛県の内子町(うちこちょう)と、西予市(せいよし)城川町(しろかわちょう)の「遊子川(ゆすかわ)地区」へ足を運び・・・コミュニティづくりの成功事例を「見て」「聞いて」「体感して」きました。東京会場と大阪会場の塾生が一同に会し、気合も充分! 今回の研修の狙いは・・・

いつも学んでいるコミュニティづくりのサイクルである

- ①現状を把握し
- ②関係者を巻き込み
- ③組織化し
- ④計画を立て
- ⑤実行し
- ⑥次への改善点を見出す!

これらを先輩たちは、具体的にどう実践してきたのか? それを知り、塾生みなさんの行動に活かすことです。 ではさっそく参りましょう!



売り上げを10倍にした道の駅 その特徴とは?

初日に向かったのは、愛媛県の中央部にある内子町。古くは四国の交通の要として和紙と木蝋で栄えた町で、古い伝統的な街並みを残した保存地区があります。観光客は現在年間 130 万人にのぼるそう。

そんな町に、リピーターの絶えない道の駅「内子フレッシュパークからり」があります。「からり」は平成8年に直売所として開業。当初は5000万円に満たなかった年間販売額が、10年後には10倍以上の売り上げになったそうです! 現在も道の駅のトップランナーとして利益を出し続けています。からりの特徴を「株式会社内子フレッシュパークからり」代表取締役社長の土井好弘さんが説明してくれました。

- 1 オール内子産(直売所は町内産のみを販売)
- 2 食の安全の追求(二次元コードを使ったトレーサビリティの実施)
- 3 自然と調和した環境

(国道から離れた立地を活かした、安らげる環境づくり)

現在は、レストランやパン工房など7つの事業に拡大していますが、直売については、「からり直売所出荷者運営協議会」という独立した組織を作って行っているそう。町の出資が入った株式会社(第三セクター)である運営側と、程よい距離感を保ちながら、農家もプライドを持って商品を追求できるということですね。 道の駅の紹介映像では、働いている農家の女性が生き生きと自分の役割を果たしていました。現在約400人いる協議会会員のほとんどが女性。女性や高齢者の生きがい対策や、地域の活性化にも寄与したということで、運営協議会は、平成29年度農林水産省『豊かな村づくり部門』で「内閣総理大臣賞」を受賞したそう。

どうしたらこのようになれるのだろうか……。メモを取りながら真剣 に映像を見る塾生たち。知りたいことが山のように出てきましたね。



売り上げ10倍の "売り場" を見学してみよう!

ここからは、50分間の見学タイム。「収益が出せる健全な事業」と「女性農家の生きがい」を両立させた売り場は、どのようなものでしょう? 6人ずつのグループで行動して、気づいたことなどを共有し合あってくださいね!

こちらが人気の直売所。午後の視察でしたが、葉物野菜も新鮮でシャキシャキ! 出荷者自身が期日通りにきっちり商品を持ち帰り、採れたててのものと交換しているそうです。これも、距離の近い「町内の産品」で統一しているからこそできること。農家さんたちの意識の高さの賜物でもあります。こちらでは、お茶のコーナーを囲んで歓声が!「スギナなんて、雑草かと思ってた!」「愛媛ではお茶で飲むんですよ。すごく美味しいです」ふだん見過ごしていたものが、ところ変われば宝になるんですね。



内子町の名産「もち麦」のジェラートは、やさしい甘さの中に麦の香ばしさがほろり。絶妙なバランスに、度重なるレシピ改良をしたことがうかがえます。オンリーワンの味に、塾生の注文者も続出しました。



とっても楽しそうですが、これも大事な視察! 「女性消費者の 視点」から商品や売り場、スタッフさんを見ることで、新しいヒン トをつかみます。



こちらは、トレーサビリティ閲覧コーナー。直売の商品についている二次元コードを読み取り機にかざすと……生産者の顔写真や、栽培履歴として畑の場所、使用した農薬・時期などがすべて表示されます。これが出せない商品は一切置かないという徹底ぶり。二次元コードを高齢の農家さんに理解してもらうのは大変でしたが、町の職員が一軒一軒回って分かってもらえるまで説明したそうです。

お客さんの大半が観光客だそうですが、「生産の履歴がわかる

から安心!」と食材を買いに来る地元の常連さんも。自然豊かな場所ということもあり、健康づくりも兼ねていつも自転車で通うのだとか。からりは国道から離れた三角州地帯に建っているのです。高速道路のインターからも離れているというウイークポイントを逆手にとり、子どもが川遊びできるような「癒しの場」を目指したそうです。塾生たちも「さっき川で鮎の群れを見た!」とうれしそう。まさに地域の資源を強みに替えた好例ですね。さて、このような場が実現するためには、利害関係者同士の協力が必要不可欠でした。その立役者となった2名の方にお話しを伺いました。



潰れない道の駅にするため、 町長が放ったひとこととは?

お一人目は、内子町長の稲本隆寿(たかとし)さん。からり創業時は、内子町の職員であると同時に、からりの現場をまとめる支配人として奔走しました。中山間地域の活気を取り戻そうと立ち上げられた直売所ですが、「財源さえあれば、道の駅でも建てるだけなら簡単。しかし、5年10年継続していくことは本当に大変です」と、補助金のみに頼って努力を怠ることの危うさを指摘します。そんな稲本さん。事業として成立する直売所を目指すために、農家さんたちには「ここを『自分の店』だと思ってください。売り場へのアイデア出しも、掃除も自分たちでやりましょう」と呼びかけ、「自分ごと」として自発的に動くことを直売所出荷の条件としたそうです。農閑期は、お客さんに喜ばれる作物や売り方を模索して、みんなで勉強会を重ねました。その過程で稲本さんは、地域や農業とまっすぐに向き合う女性の力に「この町は変わるかもしれない」という希望の光を感じたそうです。では、その「希望の光」の中心となった方に登場していただきましょう!





「この家の労働者」で終わりたくない! 女性農業者の決意

こちらが、「内子フレッシュパークからり直売所出荷者運営協議会」名誉会長の野田文子(あやこ)さん。試験的に直売所を開いた内子町が出荷者を募集した際に、第一号として真っ先に手をあげたのが野田さんでした。それまでは農家に嫁入りした身として、ずっと「夫の家のやり方」で葉タバコやシイタケづくりに携わっていたのだとか。「でもね、47歳で子育てが終わったときに思ったの。このままじゃ私は一生、『この家の労働者』だって。自分の思うやり方で稼げる『経営者』には、なれないんだって。でも私は自分を試したかったの。」この言葉には、思わず涙ぐむ塾生の姿も。

野田さんの出発点は「自分の夢」でしたが、地域の女性農業者の共感を呼び、人が集まる原動力となったのかもしれません。

野田さんには、夫から「好きにしていいよ」と使わせてもらった 葉タバコの畑に、キャベツとブロッコリーを植えて130万円を稼い だという経験がありました。収益はもちろん全部自分のもの。そ のうれしかったことと言ったら!そのときの手応えが忘れられずに、 町の産直に応募。売り場でお客さんを観察し、「売れる!」と思え ば何でもチャレンジしました。干しシイタケの乾燥室でドライフラ ワーをつくったり、オーブンでサツマイモを焼いたりーー。「とに かく商品を出せば、お金は後からついてくる!」その一心だったそ うです。金子先生日く、シイタケの乾燥機も立派な「使える資源」 とのこと。

功績が認められて協議会の会長になったときも、「自分がどういう ことでみんなに貢献できるか、信頼を得られるかと思ったとき、答 えは売上を上げることだったの」と挑戦の手を止めませんでした。 結果、周囲の女性農家さんも、野田さんに追随するように集まり 始めたのです。

ここでできたコミュニティが、意識の高い商品&売り場づくり、ひいては道の駅の成功を生んだと言っても過言ではありません。

生産者同士がモメたら、どうしたら?

ここからは、稲本さんと野田さんへのインタビュータイム。司会 の金子先生が、塾生のみなさんから山のように提出された質問を 系統立てて振り分けていきます。すごいスピードです。

「産直に参加する際に、夫を説得した一番の決め手は?」「行政が非協力的だった場合は?」「農協との関係はうまくいっていますか?」など、お二方にはたくさんの質問がぶつけられました。なかでも「生産者同士の意見の調整は?」という問いに対しては……野田さん「地区から10人づつ運営委員を出して、揉め事があるたびに運営委員が集まって、規約やルールづくりを10年かかってやってきました」

金子先生も「コミュニティの状況に即した『使えるルールづくり』 は大切ですよね」と感心。その後は金子先生による、野田さんの「ビ ジョン | や「活用した資源 | などの振り返り。



岡先生とは、からりのケースを「学びの自分ごと化」として各々に活かすワークを行いました。置かれた状況が違う場合、「マネをすればうまくいく」というわけではないそう。第三セクターと別の組織をつくったという「独立した関係」の保ち方やシステムの投入など、大きな視点でとらえて自分の場合に落とし込みます。

こんな感じで、みっちり日が暮れるまで研修は続きました。長時間 にも関わらず、みなさんの集中力は衰えることを知りません。これ も情熱のなせる業ですね。



東京・大阪合同研修 in 愛媛県レポート (後編)

人口300人の集落が全国から注目を集める理由

全住民参加の地域づくり組織

「遊子川もりあげ隊」

9月19日・20日は、愛媛県で一泊二日の合同研修! コミュニティづくりの先輩たちにお会いして、そこで気づいたことを自らの行動に活かすことが目的です。

2日目に訪れたのは、西条市にある「遊子川(ゆすかわ)地区」。 高知県との県境にある山村地域で、人口は約300人。少子高齢 化のため集落機能が低下し、耕作放棄地も増加。伝統文化の継 承も危ぶまれているという、いわゆる「限界集落」です。まさに 多くの地方が現在進行形で直面している問題ですが、その難題に 「楽しく」立ち向かうかのごとく、トマトの6次産業化で全国から注 目を集めている企業組合があります。その名も「遊子川ザ・リコ ピンズ」!

リコピンと言えば――。トマトの赤い色素でもあり、代表的な 栄養素でもあります。リコピンズは、住民全員による地域づくり組 織「遊子川もりあげ隊」(正式名称「遊子川地域活性化プロジェ クトチーム」)の一部署として誕生し、特産「桃太郎トマト」を主 軸とした加工品や、交流拠点である農家レストラン「食堂ゆすかわ」 の運営などを行ってきました。

遊子川もりあげ隊の取り組みは、平成28年度には年間約4000人の交流人口を獲得。地域一丸となった取り組みが評価されて、同年度の「ふるさとづくり大賞団体表彰(総務大臣賞)」を受賞。また、「第69回全国優良公民館賞表彰 最優秀館受賞(文部科学大臣賞)」などの功績もあり、その功績が住民の活気とやりがいにも繋がっています。

今日は、その公民館賞を受賞した遊子川公民館でお話を伺います。





危機感を共有するために

○○○を使いました!

辻本さんは、平成14年に夫と共に奈良県からIターン移住。もともと大好きだったトマトを栽培する農家になりました。当時の遊子川では、トマトの受粉にホルモン剤を使うのが主流だったそうですが、マルハナバチを使った自然受粉でつくりたかった辻本さん。「農業指導委員などにやり方を聞いて聞いて、聞きまくって、どうにか実現することができました。食の安心・安全にもこだわりたかったので、有機肥料も取り入れました」。農業の経験もない中で、このように商品力や収量を上げていったそう。その過程で、辻本さんにコミュニティづくりの転機が。「過疎化」への危機感がきっかけです。頷きながら聞き入る塾生のみなさん。共通する想いがありそうです。

辻本さんは言います。「地域のみなさんには、言葉で伝えてもなかなかイメージがわかないと思いました。なので、専門家にお願いして『遊子川の将来の姿』を数値で出してもらいました。それをみんなで見て、考える場を設けたんです!

結果、地域のみんなが限界集落の抱える課題を共有することができ、平成22年に住民全員参加の地域づくり組織「遊子川もりあげ隊」が発足します。公民館に頻繁に集まっては、話し合いを重ねる日々がはじまりました。

「感情的に『言葉』で伝えるのではなく、『数値やデータ』で示したほうが説得できる」。これは、金子先生が塾生のみなさんに常々伝えていることでもありますね。この日のスライドにも、客観的なデータや伝わりやすいキャッチコピー、写真や図などが散りばめられています。参考にするためにカメラで撮影する方も。ぜひ今後に活かしてくださいね!

トマトの加工、ジュースは競合が多い! …では、どうする?

さて、住民全員参加の「遊子川もりあげ隊」から生まれた、トマト農家の集団「リコピンズ」ですが……、核となったのは、「規格外のトマトを加工品として活かしたい!」という辻本さんの強い想いでした。



仲間に話したところ、「加工品の開発なら、他の農家さんとも連携した方がいいよね」ということで、もりあげ隊の「産業部」という部署にいた女性農家さんたちと開発をはじめたそうです。まず思いついたのは「トマトジュース」。しかし、競合はたくさんあり「もう遅い」という指摘も。

じゃあどうすれば? と、試行錯誤の末に思いついたのが「トマトのポン酢」! 遊子川地区ではユズの生産も多く、ポン酢として加工していたことにヒントを得たそうです。その酢づくりのノウハウも、立派な地域資源ですね。



行政から専門家を呼んでもらい、加工やブランドづくりの勉強も して――。開発から3年かかって最初の商品が完成!

これを皮切りに、桃太郎トマトにこだわったトマトケチャップや、 青トマトをつかった粕漬など、多くのブランド商品を輩出。さらに これらの特産をつかった農家レストランや、地域PRの映画まで活 動が広がっていきました。



"よそ者"の強みは、 しがらみがなく自由なこと

この日も初日と同じく、塾生から辻本さんへの質問を金子先生が整理してインタビューしました。地域も移住者に寛容で、夫の理解もあったという辻本さんですが「加工品の開発などについては、"よそ者"が余計なことをしているという反応はありませんでしたか?」という切実な質問に……

「地域から発生した『もりあげ隊』の特産品としてだったので、"よそ者が"という反応はありませんでした。むしろ、『外から来た人しかやれない』とは言われました。しがらみがないので、何でも言えちゃうんですよね(笑)そこは強みとして活かさせていただきました」インタビュー終了後。金子先生が辻本さんのアクションについて、整理していきます。

- ・最初のきっかけは「トマト農家として、自立していきたい」という 強い想いがあったこと
- ・公民館というプラットフォームを活かせたこと
- ・最初は「考える会」という広い間口で人が集まり、 そこから細分化した部会がはじまったということ
- ・辻本さんがいつも「結果」を出してくれるので、 行政も安心して協力することができた

そして、コミュニティづくりの成果としては「決して売り上げが多いというわけではありません。しかし、皆さんの取り組みが、ふるさとづくり大賞や公民館賞を受賞したことで、存在感のある活動として影響を与えているということでしょう」と、収益以外の点についても目を向けることも大切だと言います。



2人の先輩女性リーダーから学んだことは?

初日にお話しを伺ったのは、直売農家の集団を引っ張っていった野田さん。2日目は、トマトの六次産業化で地域を盛り上げている辻本さん。お二人はリーダーとして、どんなキャラクターを持っていたのでしょう。深代先生が、Disc の分類に当てはめて分析。「自分はどんなタイプのリーダーになれるのか」について改めて考えさせてくれました。

この2日間の気づきをグループ内で共有する時間には……「前例のない取り組みにも協力的な行政がある」ということに、刺激を受けた方も多かった様子。「行政をもっと身近な存在として、相談すればよかったのかも」と、自分の行動を振りかえる声も上がっていました。それを聞いていた金子先生が、なにやら思いついた様子。林先生と熱心に話し込んでいます。

「みなさん『行政』と一緒くたに捉えてしまいがちですが、たとえば、規模の大きい街は『外』を向いていることが多いし、小さな町では『内』の動きに敏感。向いている方向が違うんですよね。だから、その町の規模によって『行政との付き合い方』も違うんです。次の研修では、そんなこともやったほうがいいかもしれませんね」

視察や塾生たちの反応を見ながら、研修のやり方も変えていく。 そんな生きたカリキュラムが「女性農業コミュニティリーダー塾」 の魅力なのかもしれません。



出会いに感謝! お疲れさまでした!!

最後はリコピンズのみなさんが、心のこもったトマト料理のフルコースで、おもてなしをしてくださいました!



お皿は、メンバー各自の家から持ち寄ったものだとか。手作りの料理に、さらに「作り手」の温もりを感じますね。中には「鶏と野菜のトマトポン酢煮」など、食堂ゆすかわでの人気メニューも。リコピンズのみなさんが、丁寧にレシピまで説明してくださいます。各テーブルに、お一人ずつリコピンズのメンバーが入ってくださり、講演では聞けなかったお話しも伺えました。辻本さんと名刺交換しつつ、あふれる想いと質問が止まらない塾生の皆さん。この二日間は、東京と大阪の会場のメンバーが初顔合わせだったこともあり、かなり人脈のネットワークが増えたのではないでしょうか?

食堂ゆすかわで、トマトの加工品を購入。すいぶんたくさんお買いになりましたねぇ~。「これで地域ブランドの研究もするつもりですが……、実は地元で待っている仲間に『モチベーションのおすそわけ』として配りたいんです!」。常に仲間のことを考え、リーダーとしての心がけを忘れない皆さんでした。

最後は、決意をあらたに記念撮影!

ここでの収穫をそれぞれの地域に持ち帰り、きっと来月は、一回 り大きくなったみなさんにお会いできることでしょう。楽しみです!



東京会場 第4回講義レポート

組織づくりで検討すべき10項目とは?



愛媛研修を終えて、東京会場で行われる第4回講義(研修)は10月9日、10日に行われました。全8回講義(研修)というスケジュールのため、早くも折り返し地点に来たことになります。「みなさんの研修ノートを見ると、だいぶビジョンが見えてきたし、ネットワークの絵が描けてきたことがわかります」。そう金子和夫先生がお話しされる通り、塾生のみなさんの取り組むテーマを整理してみると、「農産物のブランディング」「六次産業化」「法人経営」「コミュニティづくり」「地域づくり」「都市と農村の連携」などに分類され、次第にビジョンがはっきりとしてきたようです。

今回はそれをさらに整理して、実際に仲間と会議を始められるようにしていきます。

愛媛研修で得た知見を整理する

まずは、第3回の愛媛研修で行った視察を振り返るワーク。「からり直売所」の野田文子さん、「ザ・リコピンズ」の辻本京子さんという2人の先輩から聞いたお話を、「ビジョン」と「組織」という観点から整理していきます。



整理する際は自分のケースに落とし込むことを心がけながら、 ビジョンワークシートに記入。書いたビジョンは、グループで話し 合って共有します。実際のケースを視察した後だからか、さらに具 体的にビジョンが描けているよう。「ここはすごくいいね!」「こうい う見方もできるのでは?」と、活発に意見が交換されます。



組織づくりで検討すべき10項目とは?

ビジョンをしっかり把握したら、次は実際に行動するための「アクションプラン」を作る準備です。ワークに続いて行われたのは、「組織づくりで検討すべき 10 項目とは?」の講義。「組織ってそもそも、どうやって成り立っているの?」について理解を深め、実際に組織を作るためには、何が必要なのか学びます。

組織づくりをするときに検討するべき項目は、メンバー構成や主催者によって違います。金子先生が挙げたのは、次の 10 項目。 ひとつひとつ見ていきましょう!

【組織づくりで検討すべき 10 項目】

- ・組織の名称
- ・目的
- ・目標(年次を決めた数値目標)
- ·活動年次
- ・構成メンバー
- ・メンター(よき助言者)
- ・場所
- ・会合(定例、臨時、総会、部会など)
- ・事務局(実行委員会、役員)
- ・財源

まずとても重要なのは「組織の名称」。これから集まるメンバー をまとめるため、名称はしっかり決めましょう。 そしてその「目的」。たとえば"マルシェをやる!"など明確にすることが大切です。そして、"いつまでにやるか"を決めた数値目標も必要。その「目標」を達成したら、その組織は役割を果たしたということ。解散したり、進化させたりなど、次の段階が見えてくるのです。

「構成メンバー」は○歳の人が○人か。固定メンバーにするのか、流動的にするのか。目標に応じて決めていきます。組織によっては「メンター(よき助言者)」がいたほうがいい場合もあります。必要ならば、行政機関や学校関係者など、頼りにできるメンターに相談できるようにしておきましょう!

集まる時はどこにするのか「場所」も明確に。地域の公民館など、活動拠点ははっきりしておくこと! その時「会合(定例、臨時、総会、部会など)」のスケジュールも、きちんと決めておきましょう。その組織の連絡先となる「事務局(実行委員会、役員)」を決めておくことも大切です。外部からコンタクトする人にとっては、事務局があるかないかで大きく違いますよね?

最後に「財源」の確保も忘れずに。会費制にするのか、助成 金を使うのか、活動資金をどこが負担するのかもきちんと検討しま しょう。



主導者によって組織づくりは違う

主導者が行政なのか個人なのかによって、組織づくりは違います。というわけで金子先生は、官民主導の組織を4例ほど挙げ、 それぞれ具体的に紹介してくれました。

- 1つ目は、官主導の組織「徳地づくり達人塾」。
- 2つ目は、官民連携の組織「からり直売所」。
- 3 つ目は、民主導の組織「企業組合ザ・リコピンズ」と「ミールケア」。
- 4つ目は、民主導で広域連携型の組織「NPO えがおつなげて」。

組織図はどうなっているのか? 取り組みの経緯として、ワークショップを○回、フィールドワークを○回行ったのか? ○歳の参加者を○人、どうやって集めたのか? 交通費など予算はどこが負担したのか? 会議での合意形成のためのルールは、その場で全員で投票したのか、それとも町議会などに持ち帰ったのか?



会議の模様は参加した学生が「かわら版」を作った、地元の CATV が番組化したなど、記録の取り方は? 組織とそのルール は、具体例から学ぶとずいぶん分かりやすいんですね! みなさ ん、自分のビジョンに近いケースを参考にしてください!

ただ、金子先生がおっしゃるのは、農業はどんどん姿を変えているということ。「今日、紹介した組織が発足したときと比べると、今はもっと進んでいます。オーガニックや輸出の課題、ブランディングなど、新たな課題をみんな考えていますよね」。確かに、日本の農業を取り巻く環境は日々変わっていますよね。研修が進んだら、さらに詳しくお聞きしたいところです!

さて、いつも実践的な金子先生の講義。なんと今回は、財源が確保できそうな行政の補助金制度などを表にしてくれました! このレアな一覧表の登場に、塾生もみんな興奮(笑)! 講師などの専門家派遣制度や、行政の補助金、クラウドファンディングなど、財源もいろいろ。組織づくりに活かせるといいですね!

このあとさらに自分たちのテーマを深めて行くべく、ワークを重ねたあとは、深代先生の講義「組織化のためのヒューマンスキル」です。演習形式で、こちらも実践的! 今回も充実した講義となりました。

大阪会場 第4回講義レポート

架空の企画で仲間を巻き込め!

農業にかかわる女性たちが描く「理想の地域コミュニティ」、そのリーダーとして地域を引っ張っていくための研修(大阪会場)も折り返し地点となりました。10月22日、23日に行われたのは、4回目の講義です。

これまで農家のお嫁さんとして「裏方」に専念してきた方が多く、はじめは自分の理想や考えを伝えることに戸惑いもあったみなさんですが……最近では堂々とした意見交換もすっかり板についてきました。



ワークの場でも、活発なアイデア出しが行われるようになりました。ここで金子和夫先生に、これまでの研修についてインタビュー!

農女新聞 これまで研修を通じて多くの「農業女子」を育ててきた金子先生、いかがでしょう?

金子先生 そうですね。特に、先月行った地域コミュニティの成功事例の愛媛県視察では、『自分が主体となって人を巻き込む』という、具体的なイメージが湧いたのではないでしょうか。

金子先生がお話されている通り、塾生のみなさんの中には、「現場のようすを目の当たりにして、想像で描いていた『地域コミュニティ像』とは違うものが見えてきた」という方も多くいらっしゃいます。中には「はじめは"ご近所の農家さん"たちとコミュニティをつくろうと思っていました。でも、研修を受けるうちに範囲を"県内"に広げたくなってきて――。1からビジョンを作り直しているので、大変です!(苦笑)」とお話される方も。でも、その瞳はキラキラ。自身の限界を超えていくことに、手応えを感じられているようでした。そして今回もまた、新しい知識や経験が目白押しです!



「いい組織」が持つ「いい名前」の特徴とは?

さて、多様な利害関係者を集めてつくる組織。「ブレずに結果を出すため」に、最初に決めておきたいポイントがいくつかあるそうです。特に、組織のネーミングはとても大切だと金子先生は説きます。「いい組織って、いい名前を持ってるんですよ。補助金の採択などは、ネーミング1つで決まってしまうこともあるぐらいです」。という金子先生の言葉に、目を丸くするみなさん。いい名前とは、コミュニティの「特徴」が魅力的に盛り込まれていることだとか。

たとえば、金子先生がコンサルタントとして関わった組織は・・・ 組織名/「住民参加型まちづくり会議『徳治づくり達人塾』|

特徴① 地域の参加者が中心になってアイデアを出すこと

特徴② 関わる人が「〇〇の達人」になれるというモチベーショ ンアップ

という、名前自体が組織の説明・PRをしてくれています。 ほかにも

- ・目的
- ・目標
- ・構成メンバー
- ・メンター(困ったときに助言をくれる人)
- ・場所
- ・会合(意見交換会なのか、何かを決定する会なのか)
- ・合意形成や意思決定の方法

など、細かいことですが、ここを決めておくと想定外のことが起き ても軸から外れずにすむそうです。

シビアな話ですが、活動の段階によってお金もいろいろとかかります。

- ・会議室料
- ・専門家への謝礼
- ・試作品開発費
- ・販促ツール

など、さまざまな支出が想定されるので、財源を意識しながら組織の枠組みをつくっていくことも大切です。また、みなさんがずっと悩んできた「行政とどこまで絡むのか」問題。こちらも、官主導、官民連携、民主導、民主導の広域連携など、関わる深さによって組織の連携図も変わってくるとのこと。各ケースの事例を交えて、詳しい解説がありました。

ヒューマンスキル講座

架空の企画で仲間を巻き込め!

岡先生のヒューマンスキルの講座では、「架空の企画で、会場 のみんなを巻き込んでみよう」という実習が飛び出しました。

事前にミッションをたくされた5人のリーダーが、「架空の企画」を考えて、5つのテーブルを順に回って協力者集めのプレゼンをします。各テーブルでの持ち時間は15分程度。その間に質問や意見交換なども行ってよいそうです。

「プレゼンを受ける側も、相手が話しやすい姿勢やリアクションを心がけましょう」と、念を押す岡先生。聞く側も気が抜けません。この実習の狙いは、「相手の反応を見ながら、自分のアイデアや話の仕方も柔軟に変えていく」こと。そして、「この企画に協力したい!」と思う、巻き込まれる側の臨場感を感じることなど。え~、わたしたちにできるかな!? 不安のどよめきがあがる会場ですが、とにかくやってみましょう!

農女新聞では、リーダーの1人、大木さんを追いかけました。 大木さんが考えたのは、「全国の女性農業者が組合を作り、消費 者とともに農業の未来を支える」という企画。最初のテーブルでは、 おっかなびっくり手探りのプレゼンです。受け手のみなさんからは、 意外と好反応。「じゃあ私たちに求められる役割はコレ?」「キャッ チーなタイトルがあったほうが分かりやすいね」など、質問やアイ デアが飛び出し、それを短い時間で企画に肉付けしていきます。

2番目、3番目のテーブルでは、「企画のどの部分が相手に刺さるのか」が見えてきて、話す順番を組み替えたり工夫を重ねます。相手の反応がいいと、リーダーにも喜びと自信が!財団などにくわしいメンバーからは、「資金集めにはアレを利用したらいいですよ」など具体的な提案が。「そんなこと考えもしなかった!」と大木さん。これぞ、多様性の強みですね。



4番目のテーブルでは、「え、私もその組合に入りたい!」と思わず声が。きっとこう思わせたら勝ちですね。もはや、「架空」ではなくなりそうな予感さえします。

5番目のテーブルも無事に終了! 受けてのみなさんは、協力したいと思った企画の「良かった点」を1つづつポストイットに書き出し、岡先生に提出します。



その間、リーダーの5人はロビーでお互いの企画を共有。もしかしたら、「あの人とこの人の企画を連携させてスゴイことができるのでは!」と大盛り上がり。数年後にもしかしたら……この塾から大きな取り組みがはじまっているかもしれませんね。



2日目は、これから実際に組織として動いていくための計画案「アクションプラン」の講義がありました。最初にたくさん出たアイデアをしぼって、具体的な計画に落とし込むまでの5つのステップを金子先生からみっちり学びました。

みなさん明るい笑顔の底では、いつも頭をフル回転させて「少しでも前に進みたい」と必死です。きっと、その熱意に巻き込まれる人たちも大勢いるはず。来月、また成長したみなさんにお会いできるのが楽しみです!

東京会場 第5回講義レポート

会議の目的に合わせてテーブルの並べ方も事前に!



「今日はアクションプラン作成の山になります」。11月 12 日、13 日、東京で行われた第5回研修・講義。金子和夫先生のこんな言葉から始まりました。1日目は戦略、アクションプランについて演習を重ね、2日目に発表します。宿題の振り返りをグループでワーク。作ったアクションプランについて、グループ内で共有します。

その前に、金子先生が受講生から提出を受けた「研修ノート」について総括がありました。記載の薄かった部分、優先順位の確認が必要な部分などを、細かく指摘。これがあれば、グループ内でも具体的に踏み込んで話せますね。

宿題には、会議等の「運営書」の作成もありました。たとえば会場の机の並べ方にしても、会議スタイルに合ったレイアウトがあります。意見を集めるなら机を小さくまとめたワークショップ形式がいいし、委員会ならロの字に机を並べて公平に。1人が進行する教室スタイルなら、会場の設営もまた違いますよね。目的がはっきりしていれば、具体的な行動もおのずと決まってきます。



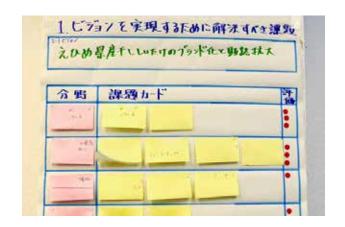
模造紙を使って

「戦略とアクションプランづくり」

「アクションプランをしっかり作るのが、今年度のセミナーの重要なテーマになります」(金子先生)

学んだことを地域コミュニティに持ち帰っても、アクションプランが作れなければ実際の行動に繋がりません。今回の研修では、ビジョンを実現するための課題を洗い出し、数値目標を決め、アイデアを整理する方法を、4枚の模造紙を使うワークで学びます。

- ・課題を出し合い、何が重要か、優先順位をつけて取り組む
- ・初期で掲げてきたビジョンを整理。
- ・アクションプランの「KPI(※注1)」をしっかり作っておく ※注1 KPI(Key Performance Indicators)=「重要業績評価指数」とは、ビジョンが実現したとき、達成しておきたい数値目標のこと。



具体的に決めることを意識して、1 枚目の模造紙を使ったワークに取り掛かりましょう! 今回も、金子先生が実際に手がけた事例を使って具体的に解説! どういう戦略があり、どの段階で数値目標を決めたのか? 仕組みの問題は? プロジェクトのゴールは? 毎回のことながら、具体例があると分かりやすさが違いますね!まず1枚目は「ビジョンを実現するために解決すべき課題の整理」

まずは、提案者が自分のビジョンをプレゼンします。発表が終わったら、提案者はファシリテーターとして進行をつとめます。※ファシリテーターがしっかり進行しないと、意見はまとまりません。

です。

プレゼンを聞いた参加者は、黄色いカードに「ビジョンを実現 するために解決すべき課題」を記入。たとえば「高齢化による生 産力の低下」「消費者の○○離れ」「輸入品の増加」といった懸



念材料などを具体的に書き込みます。

ファシリテーターは、その課題カードを1枚ずつ読み上げ、想定した分野別に貼ります。この意見は「市場の問題」なのか? それとも「生産者の問題」なのか? 分野の想定は、ファシリテーターの大事な仕事。すべてのカードを読み終えたら、ピンクのカードに分野の名称を明記します。そのあとは全員で、重要度が高いと思う課題に赤いシールを貼って投票。赤いシールが多いものが、重要度の高いものということですね。ここまで来たら、次の2枚目に行きましょう! 2枚目は、これまで出た意見の整頓。「ビジョンのコンセプト、課題、KPIの整理」です。

1枚目の模造紙から、重要度の高い順に黄色い課題カードを移動します。表現を変えたほうが伝わりそうな場合は、この時に書き換えます。次に、コンセプト案を出し合って決めます。議論の途中で迷ったときは、このコンセプトに立ち戻れば、迷子になりません。

ここまで進んだら、いよいよ「KPI(数値目標)」を決めます。 それぞれの分野について、「〇年で認知度を〇%上げる」、「新商 品を〇年間で〇品目開発・販売」「海外輸出比率を〇%まで上げ る」など、数値目標を緑色のカードに記入します。

これで、ビジョンのコンセプト、課題(分野と個別)、KPI の整理ができました!



3、4枚目で「アイデア出し」と「整理」

3枚目は「戦略とアクションプランのアイデア出し」。KPI を実現するためのアイデアを出し、さらに投票で重要度を評価します。

4枚目は「戦略とアクションプランの整理」。先程と同様に、重要度の高いものから移動して意見を整理します。

4 枚目まで終わったグループ、1 枚目の課題の整理で苦戦したグループなど、テーマや経験によって1 日目の進捗はそれぞれ。参加した塾生のみなさんに、今日の感想を聞いてみました! 「1 人で考えているだけでは気づけなかったことや、自分の知らなかったことも教えてもらえて、すごく勉強になりました!」(ファシリテーター担当者)

「発表者のビジョンがはっきりしていたので、意見交換や提案がし やすかったです」(参加者)

「自分のもやもやしていたビジョンが、初めてはっきり形になりました」(ファシリテーター担当)

「メンバーの意見を聞くのも勉強になりました。ここに来ると、皆さんの意識の高さにいつも刺激をもらいます」

(参加者)

紙にして見える形にすると、地域コミュニティで出てくるさまざまな意見を整理できるだけでなく、自分のビジョンの整理にも繋がるのかもしれません。ぜひ地域に持ち帰って、実際に取り組んでみてください!



大阪会場 第5回講義レポート

ビジョンを行動に変える「4枚の模造紙」

11月15日、16日に行われた大阪会場の第5回研修。じつは、 今回が塾生にとって一番ハードな研修となったわけですが……み なさん知るよしもなく、いつも通り和やかな雰囲気でスタートです。

しかし序盤、金子和夫先生があえて檄を飛ばしたことで、空気がグッと引き締まります。「ビジョンを実現するためには、そこにたどりつくための戦略や具体的な行動プランが必要不可欠です。でも、みなさんの会話を聞いていると、『男性が主導権を譲りたがらない』、『自治体にかけあっても成果が見えない』など、ネガティブな課題にとらわれて足踏みしている印象を受けます。それじゃあ、みなさんも辛いし、会議も楽しくなりませんよね。仲間も去りますよ。結果、残るのはあなただけ……。それは避けたいですよね??」。でも、今回の講義でみっちり「アクションプラン」をつくる作業プロセスを学べば大丈夫! と力強く語る金子先生。「これが完成すると、みなさんが今もやもやとしている部分がしっかり見えてきますよ。気持ちもスッキリして、あとは行動するしかなくなるはずです」

アクションプランは、「輝く未来」と「厳しい現実」のギャップを埋めるための「具体的な行動計画」。そこに数値で計れる評価基準「KPI(key performance indicator)」を設定することで、計画の振り返りや改善が客観的に行えるようになります。本来は、利害関係者を集めた全5回のワークショップを開催し、会議を通して完成させていくもの。それを2日間でやり遂げます! いわば、地元に戻って本番を迎える前の「ロールプレイング」です。4、5人のグループごとに、模造紙が配られます。机には、色とりどりの大きな付箋や赤いシール、カラーマジックまで。いったい何をするのでしょう? はい! これがビジョンから「戦略」と「アクションプラン」をつくるためのボードです。今回は模造紙を使って、計4枚あります。

【ワークショップ全5回のテーマ】

1回目 コミュニティの現状を把握する

2回目 問題の構造を把握する(模造紙1)

3回目 ビジョンと目標を決める(模造紙2)

4回目 アイデアを出して評価する (模造紙3)

5回目 アクションプランとしてまとめる(模造紙4)

各模造紙の使い方は、これから金子先生が解説してくださいます!

価格が3分の1まで下落した 「乾シイタケ」の復活劇

以前に金子先生がコンサルタントを行った、愛媛県の "乾 (干し) シイタケの地域育成事業" を例に挙げて約40分間、「戦略とアクションプランづくり」の実演がはじまりました。まずは前提として、シイタケ農家さんが抱えた課題を共有します。

「もともと愛媛県は、原木栽培の乾シイタケが全国4位の地域でした。危機が訪れたのは、2011年の東日本大震災。放射性物質の問題で、出荷停止になったはずの県外産シイタケが混ざっており、基準値を超えた放射線が計測されてしまいます。乾シイタケには県産表示義務がなく、他県産ものと混ぜて販売されるのが一般的でした。そのため、乾シイタケの信頼は一気に失墜、価格が3分の1にまで下落してしまったのです。産地に激震が走りました」。そこで、とある市の森林組合協議会が、アクションプランを作って危機に立ち向かいます。どうしたら、信頼を取り戻してもっと売れるようになるのか? 会議で話し合うと、たくさんの課題が出てきました。

- ・乾シイタケを戻して使う主婦が減った
- ・売り場が縮小している
- ・愛媛県=シイタケというイメージが消費者にない
- ・県産表示義務がなく、他県産と混ぜて流通している
- ・保存が効くため、卸業者が価格調整できてしまう これらをどう解決したのでしょう?

ネガティブな課題をアイデアに変換して、たくさんの戦略を立て たのです。

1 手軽に調理できる加工品をつくる!

手軽に出汁がとれる粉末やスープなどの開発。

2 シイタケの価値を上げる!

バーベキュー用に、インパクトのある超特大シイタケを販売。愛媛県産の商品をブランド化し、県単体の商品として販売する。 地域商社をつくるなど。

3 若手の女性をメンバーに加える!

ヤル気があって客観的視点もある、Uターンの 20 代女性を採用。ちなみに、若手の女性メンバーとは、今の塾生たちの先輩ともいえる起業塾の塾生さんでした。アクションプランをつくり、県内の道の駅や地元の調味料会社、料理コンサルタントなどと協働し、マルシェなどでPR活動を行った結果、ついに 2017 年にはシイタケの卸価格が震災前のものに戻ったそうです! さてここからは、メンバーたちがどのようにアクションプランを組み立てていったのかを追ってみましょう。各回の会議をスムーズに行うための手順や、役割分担についても説明がありました。

【模造紙1】ビジョンの共有と課題の整理

ビジョンを実現するために「解決すべき課題」を整理します。

役割分担としては、提案者がファシリテーターを担当し、記録係も1人決めます。まず記録係は、模造紙に枠線を引いたりして、準備を整えます。ファシリテーターは楽しい会議を心がけつつ、時間内に作業を終えることを意識していきます。

大まかな手順としては…

- ①ファシリテーターが上部の枠にビジョンを明記し、参加者に概要 を共有する。
- ②参加者は、「ビジョン実現のために解決すべき課題」を黄色の 付箋に1人5枚書く
- ③ファシリテーターは付箋を読み上げながら、それぞれの「分野分け」を想定しつつ、中央の「課題カード」の欄に貼っていく。
- ④付箋の「分野」の名称を、記録係に赤い付箋に書いてもらい左の欄に貼る.
- ⑤参加者は、ビジョンを実現するための重要度が高いと思う分野 に、赤いシールを貼って「投票」する。

シールは1人5枚が目安。

先ほどの「乾シイタケ」のワークショップでは、

【課題】

- ・乾シイタケの使い方が分からない若い消費者がいる
- ・中国産のシイタケが国産の2倍(外食はほとんど中国産)
- ・しかし、消費者は安心安全を求めるようになってきている

【分野】

「競合品」「売り先」「加工品」「消費者ニーズの変化」などがあったそうです。

手順を把握することに最初は戸惑った塾生たちですが、やり始めるとアレコレ意見が浮かんで止まりません。ついつい意見交換の会話が白熱して、作業時間が押してしまいがちになりますが……「書くときは黙ってスピーディーに書く」などメリハリをつけることはとても重要だと金子先生。確かに、実際ワークショップを開く場合、参加者は貴重な時間を割いて集まっているわけですし、話が得意でない人含めて多くの意見を収集することが目的ですものね。

「シイタケ農家だけで集まったら『おいしいのに売れない』という意見ばかりになったでしょう」と、消費者や学生などといった「多様な利害関係者」を巻き込む重要性も説く金子先生。また、周囲の出方を探ってしまう挙手式より、1人ずつシールを貼る形式の方が本音を反映しやすいそうです。

【模造紙2】

コンセプトづくりと 課題の書き替え、KPIの整理

コツがわかってきたところで、駆け足で先に進みましょう! 2枚目では、ビジョンをわかりやすく訴求する「コンセプト」を設定し、1枚目で出た課題を進化させ、KPIを設定します。 大まかな手順としては…

①模造紙1の投票で重要度の高かった順に「分野」の赤い付箋を並び替え、左側の「課題の分野」に貼り移す。

②模造紙1で黄色い付箋に書いた「課題」の重複や矛盾を整理し、「~する」という能動的な言葉に書き替えて貼る。「生産者が高齢化」(模造紙1)→「生産者グループを法人化し、圃場を集約する」(模造紙2)というように、「○○だからダメ」から「それを解決するために○○する」という表現に変換していきます。

③それぞれの分野に KPI を設定。

2枚目で掲げる「コンセプト」は、ワクワク感や見た人を納得させる力、当事者意識をかきたてる"観光パンフレット"のようなコピーを目指すとよいそうです。参加者全員で書いてみて、よいものを選びましょう。

【模造紙3】

戦略とアクションプランのアイデア出し

将来的に世に出るかもしれない貴重なアイデアだらけのため、 具体的にお見せできないのが残念ですが、会場内では白熱した 意見交換がなされ、バンバン付箋が飛び交っています。タイムリミットが迫っている中で、どれだけ完成度を上げられるか。真剣勝負!

3枚目の模造紙では、課題の「分野」を一歩進めて「戦略」 に変えていきます。「課題」は、アクションプランの原案に! 大まかな手順としては…

①模造紙2で出た「課題の分野」の言葉を「〜戦略」という表現に変え、青い付箋に書き替えて貼る。KPIの付箋も一緒に移動。 乾シイタケのときに使った模造紙。語尾に「戦略」と付けるだけでも、計画の柱が立ち上がってくる気がしますね!

②参加者は、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」を緑色の付箋に書く。 「分野(戦略)」の枠をはみ出たアイデアも、思いついたらどんどん書いていきましょう。

③模造紙1のときと同じように、ファシリテーターは「分野(戦略)」 を想定しながら、模造紙に貼っていく。該当する「分野(戦略)」 がない場合は、新たに青い付箋に書いてカテゴリをつくる。

④参加者全員で、ビジョンやコンセプトを実現するために重要度 の高い「分野(戦略)」に、投票。

これで、ビジョン実現のために重要な「戦略」と「アクションプランのアイデア」を知ることができたというわけです。ここで1日目は終了です。

2日目は、【模造紙4】の「戦略とアクションプラン、KPIの整理」を行いました。ここでは、模造紙3の「アクションプランのアイデア」から「取り組み可能な行動」を選び、必要に応じて書き替え、最終的な KPI を設定するものです。

徐々にレベルアップしていく講義も、残すところあと3回。来年の3 月にみなさんがどんな成果を手にしているのか、楽しみにしていて くださいね!

東京・大阪合同研修(前編)

障害者支援施設が

日本を代表するワイナリーになるまで… in 栃木

1月28日、29日は東京と大阪の受講生が一堂に会する合同研修。初日は栃木県足利市まで足を伸ばし「ココ・ファーム・ワイナリー」を視察しました。



ココ・ファーム・ワイナリーは、障害者支援施設「こころみ学園」のワイン醸造場。学園生とスタッフによって作られたワインは、2000年に行われた九州・沖縄サミットの晩餐会や、2008年の北海道洞爺湖サミットでは「総理夫人主催夕食会」で使用され、世界に誇れるワインとして一躍有名になりました。

しかしそれは、ココ・ファーム・ワイナリーが持つ"顔"のほんの一部。施設長の越知眞智子さんによると、1969年の設立から今まで、農福連携の一言では収まらない、人の心を動かすストーリーがあったのです。



越知さんの明るい人柄で笑いの絶えない講演のタイトルは「あったもがんばん」。この意味は、のちほど!

- ①この事業は、どのような問題意識があって立ち上げられたのか? ②どうやって協力者を巻き込んできたのか?
- ③どう交流を広げていったのか?

そんなポイントを気にしながら、こころみ学園の歴史を紐解いてい きましょう。

「こころみ学園」を設立したのは、越知さんのお父様である川

田昇さん。川田さんは、足利市の公立中学校で精神薄弱児学級 の担任に就任します。

「卒業しても自分の力で生きていけるように」という強い思いから、農業の技能を身に着けてもらいたいと、1958 年に生徒と一緒に足利市の山林を開墾し、椎茸とブドウの生産を始めます。これが「こころみ学園」のはじまり。その後、川田さんは千葉県立袖ケ浦福祉センター所長を経て、1969 年「こころみ学園」を創設します。

施設で大切にしたのは「自分たちのことは自分たちでやる」ということ。園生たちは、椎茸の原木運び、ワイナリーの仕事、洗濯・食事の支度なども、自分たちで行なっています。園生の平均年齢が50歳代になった今では、さすがにパートさんの手伝いも増えましたが、基本の姿勢は変わりません。

講演に先立ち、施設を見学。山から椎茸の菌を埋める木を切り 出す「椎茸の原木運び」は、もっとも障害の重い園生の仕事。全 員が自分にできる仕事で人の役に立っています。

葡萄に「なりたい」と思わせるワインを作る!

川田さんの信念は「福祉を売り物にして、お情けで買ってもらう ワインは造らない」ということ。「葡萄がなりたいワインを作る」を キーワードに、完成度を高めるため試行錯誤を繰り返していきます。 そこでキーマンになったのは、知人の紹介で招聘した、名だた るワイナリーに勤めた醸造家のブルース・ガットラヴ氏。実は最初 は半年のコンサルティングのつもりだったのが、結局14年も手伝っ

てくれることになります。ほかにもたくさんの協力者たちが、施設

の信念に動かされてきました。

園生は自信を持って社会と関わるために労働力を提供し、ココ・ファーム・ワイナリーから園生には賃金が支払われる仕組みができています。それは、ココ・ファーム・ワイナリーを有限会社として設立した際の出資者が保護者たちだから。そのおかげで、会社として利益を出して配当金を出すよりも、園生に最低賃金を割らない給料を渡すことを目的に会社を運営することができています。

苗木植えやブドウの実への傘かけなどで必要なボランティアも、基本的には口コミ。中には施設の創設以来30年以上も続けているボランティアもいらっしゃいます。また、施設を手伝いに来た学生を案内したり、HPで告知をすることもあるほか、ここ4、5年は、外資系企業などのボランティアが30人ぐらいバスに乗って手伝いに来てくれるそう。

秋の収穫祭にも、プロのバイオリニストを始めとしたたくさんの 支援者がいます。頼んだことはなく、ほとんどが口コミで集まるそう。 協力者たちは「気持ちがいい空間だ」と言ってくれるそうで、越 知さんは「やはり園生たちの魅力」と言います。 過去には施設が火事になるという危機もありましたが、越知さんは「今までなんとかなったのだから、なんとかなる」と前向きな見方を絶対に手放しませんでした。それは、協力者がたくさんいるからという理由だけでなく、施設と園生たちとの信頼関係にも基づいているのです。



講演のあとはまた施設を見学。お話を伺った後だと、貯蔵庫や 瓶詰めの作業場などすべての施設・作業に物語があることが感じ られ、感慨に包まれます。

塾生たちも越知さんの話を聞いてすっかり協力者に。「こころみ学園」の関連商品が買えるショップでのお土産選びにも熱が入ります。ココ・ファーム・ワイナリーのストーリーに惹かれたファンが全国にはたくさんいて、ワインの約80%が通信販売で売れているのです。



「この人達と一緒ならなんとかなる」 という信頼関係

初日の締めくくりでは、塾生からなんと 150 もの質問が寄せられました。それを集約して、金子先生とのクロストークが行われました。

機知に富んだ越知さんの答えに、たびたび笑いが巻き起こりつつも…にじみ出る越知さんと園生との信頼関係に、心を動かされる講演となりました。そこで、集約した質問の中から、いくつかご紹介しましょう!

Q:この仕事をしていて、いちばんの喜びは?

「みんなが変わることですね。重い自閉症の園生は、急な斜面が登れません。突然、こういった施設で働くようになり不満もあるようで、何度も同じ質問をぶつけてきます。でもその質問に何度も答えるうちに彼らもスッキリしてきて、日々、自然の中で体を動かしていくうちに変わっていくので、農業はすごいですね。『斜面が人を育てる』と私達は言いますが、そうやって変わるのが見たくて続けています!

Q:農福連携を考えているが、障害のある人に合った作業の考え方などは?

「農福連携というより、ただやれることをやってきただけです。 あえてコツを挙げるなら、この人達は私達が嫌だなと思うことを 嬉々としてやってくれる。料理のためにじゃがいもを 8 キロ剥くな んて私達は面倒だけど、『得意な人』に頼むと喜んでやってくれます。 作業するラインで8時間働くのは私達にはつらいけど、この人達に は楽しくて仕方がないことだったりします。

この人達は『人の役に立ちたい』『助けたい』と思っていて、本当に一生懸命です。ずっと働きたいという強い思いもあるので、もう休んでもいいんじゃない? なんて、年寄り扱いした時は、怒ってしばらく口をきいてくれませんでした(笑)|

O:経営上困っていることは?

「社会保障費が減った時、資金が足りるか?という点は心配です。 さらに、こういった仕事をする人が少なくなったことも心配です。施 設ができて50年が経ち3割の園生が介護の対象になっています。

でも、施設が火事になった時も日本財団が助けてくれたし、販路拡大でスパークリングワインを作るとなった時も、保護者などが1口 10 万円で資金を寄せてくれました。困った時はいつもだれかが助けてくれたので、これからもなんとかなると思っています」

「ただやれることをやってきた」という越知さんは、「この人達と一緒なら、なんとかなる」と、園生との強い信頼関係を築いています。この日の講演のタイトル「あったもがんばん」は、施設が火事になって途方にくれた時に園生が言った「明日も頑張ろう」というこの土地の言葉。それに越知さんはとても勇気づけられたそう。

園生たちに何かしてあげるだけではなく、園生たちが助けてくれることもある。お互いの信頼関係が話の端々に現れています。また、越知さん自身の魅力も人を惹きつけています。こころみ学園とココ・ファーム・ワイナリーの、意図せずとも築かれた強みにしっかりと触れ、心を動かされる講演となりました。



東京・大阪合同研修(後編)

荒れた森林を購入して、大きく稼ぐことに成功!in東京·丸の内



東京・大阪合同合宿の2日目は、東京・丸の内へ移動し、特定非営利活動法人「えがおつなげて」の活動について学びます。 講演者はこのお二人。「えがおつなげて」代表・曽根原久司さん (右)と、三菱地所株式会社環境・CSR 推進部 CSR ユニットの 水田博子さん(左)。都市と農村の広域連携型コミュニティの在り 方について、具体例を交えつつ、熱い講演を聞かせてくださった あと、塾生からの質問にしっかりと応えてくださいました。

「えがおつなげて」は、市民ネットワークによって「都市」と「地方」を結ぶ活動をしています。1995年、代表理事の曽根原さんが東京から山梨県北杜市の限界集落に移住。都市と地方を結ぶ社会モデルの形成を目指し、農業と林業を営みながら、個人として行っていた活動を引き継いで、2001年に設立した NPO です。

曽根原さんは移住した直後、耕作放棄地をたくさん借り、開墾して蘇らせました。開墾作業の楽しさにすっかりハマり、2 ヘクタールもの土地を一人で開墾しました。同時に荒れた森林を買い、伐採した材木は、八ヶ岳の別荘地で薪ストーブのある家に販売。「薪割りをしたい」というニーズを掴み、8 ~9割が120 cm の丸太のままで売れたそう。

「かなり儲かりましたね~」と笑いながら話す曽根原さん。活動の中で、日本に眠る耕作放棄地、森林などの「資源」に気づいたそうです。その可能性を試算したところ、なんと10兆円に! 実はもともと銀行コンサルタントだった曽根原さんは、眠っていた「宝」を次々と、お金へ変えていくことに…。

地域活動で欠かせない 2種類のコミュニティとは?

さて、えがおつなげてがミッションとして掲げるのは「都市と農村がつながる社会」という「テーマ型コミュニティ」を目指すこと。

地域活動する上で欠かせないコミュニティを、曽根原さんは2種類に分けて考えています。ひとつは、地域と密接に繋がる「地縁型コミュニティ」。もうひとつは、志をともにする人たちが地域を越えて繋がる「テーマ型コミュニティ」です。

曽根原さんが作ったテーマ型コミュニティの一例が、移住者だけの「組」。移住者が増え、地域の橋渡しを頼まれた曽根原さんは、移住してきた世帯をひとつずつ周り、新しい「組」を作りました。組を作ったことで、ゴミステーションもでき、用水路も分割され、地域との関係を作るうえでとても効果的だったといいます。曽根原さんの活動が広がるにつれて、テーマ型コミュニティも広がっていきます。

活動が地域新聞などで取り上げられて広まり、今度は隣町の役場から、同じように限界集落を復活させてほしいと依頼が来たことで、「えがおつなげて」を設立。ここで、曽根原さんは作戦チェンジ。それまでは 1 人で活動してきたけれど、「プレイヤーをやめる」ことにし、開墾ボランティアを募集する作戦に変更します。

すると、主に首都圏から約1000人のボランティアが来て開墾に 携わるようになり、結果としてそのうちの5人が移住することになり ます。これもテーマ型コミュニティを作り、地域の担い手を生み出 したという結果です。

さらに、企業との橋渡し役もなり、広告代理店や食品メーカー の農業研修などを行い、新しいコミュニティが次々と生まれていく ことになります。





農山村では当たり前の作業が 「価値ある体験」になる

その代表事例のひとつが、三菱地所と共同で行う「空と土プロジェクト」。三菱地所の環境・CSR 推進部 CSR ユニットの水田博子さんが登場し、パネルディスカッションです。2008年からはじまった「空と土プロジェクト」が目指すのは、都市と農山村が抱える課題を解決し、お互いが元気になる社会。

過疎化や高齢化で、農林業の担い手が減少している一方で、 田植え、除草、稲刈りなど…農山村は当たり前のことが、都会の 参加者にとっては価値のある「体験」として求められていることから、 10年間で100回近い「体験ツアー」を行ってきました。農業体験 だけでなく、地域貢献ツアーと称し、水路の清掃作業なども行っ ています。



さらに、開墾して再生した棚田では米作りをして、育てた米を使用した純米酒「丸の内」が誕生するほど、活動は広がりをみせています。

お二人の講義のあとは、塾生からの質問タイム! ここで、その質疑応答の詳細をいくつかご紹介しましょう!

行政や既存組織と付き合うコツは 「提案ベース」で動く!

Q:行政や既存組織との付き合い方は?

「提案ベースで動くことを心がけています。自分自身で情報を集め、 陳情ではなく提案をすることが、行政に動いてもらうコツだと思い ます」(曽根原さん)

Q:農村での資源の見つけ方はどうするのですか?

「何よりまず、そこの資源の一番になる要素を探すこと。そして、物語(ストーリー)に繋がる要素を探します。その上で『妄想としての』ニーズを仮定し、掛け合わせて提案に繋げます」(曽根原さん)

「企業側としてもストーリーは重要視します。丸の内が売れているのは、開墾して米作りをした、都市と農村との共同作業というストーリーがあるかないかで、商品の価値は変わります。また、『一番の要素』という意味では、曽根原さんの活動は、誰もやったことがなかった活動です。それに一緒にチャレンジすることは、企業の価値としてプラスになります」(水田さんのその他、多数の質問が飛び出し、また曽根原さん、水田さんの軽やかな語り口で、笑いの絶えない活発な講義になりました。

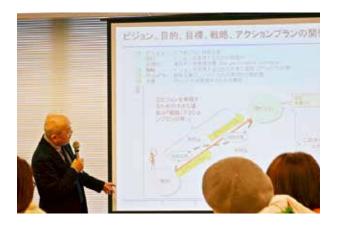
さて、曽根原さんが大切にしていることがあるといいます。それは事業のスタート段階で、「楽しくて小さいモデルを作り、こっちの水は甘いよとアピールし続ける鉄則」。

夢やビジョンがあっても、いきなり関係者を巻き込むのは難しいのが現実。実際、「最初はどこから始めたらいいのか…」という悩みも、塾生から質問されました。その点、起因となるファクターを、「移住して開墾」という形でまずは自分で作った曽根原さん。その活動自体が、コミュニティづくりに悩む塾生への解答になりそうです。



東京会場 第7回講義レポート

企画を実行したあとやるべきコトは?



2月12日、13日に、リーダー塾(東京編)第7回研修が行われました。いよいよ3月の「受講生発表」に向けての準備!これまで各自が準備してきたアクションプランを、さらに煮詰めていきます。

プランを実行したあとに必要なのは?

今回の講義は、「計画・実行の評価と継続的改善の仕組みづくり」 について。これまで学び続けてきた「コミュニティづくりの進め方」。 下記の通り6つのプロセスに分け、ワークをしながら実践的に、かつ丁寧に学んできました。

- 1 現状を把握する
- 2 多様な関係者を巻き込む
- 3 組織化する
- 4 アクションプランを作る
- 5 実行する
- 6 評価・継続的改善の仕組みづくり

今日はついに、最後の工程。5の「実行」したあとには、何が必要なのかについて、学んでいきます。

実行したら4つの尺度で評価する。

「マルシェや町おこし企画を計画・実行したあとは、かならず『評価』をしましょう」(金子先生)。たとえばイベントで売上は伸びたか?訪れる人は増えたか? 目標に対して達成できたことは、振り返って記録しておきましょう。「しかし、人口が激増でもしないかぎり、交通量は増えない。そんな場合は、『若手の商工会役員が増えた』とか、別の尺度の評価軸でも考えてみよう」(金子先生)。自己評価を下す際「4つの尺度」で見ると良いと金子先生は説きます。その4つとは・・・

1) 目標の達成度に対する評価(客観的評価)



さらに(1)と(2)それぞれに対して・・・

- 3) 結果に対する評価
- 4) プロセスに対する評価

を行います。たとえば、「耕作放棄地を減らす」という目標を達成したという結果に対して、「イベントにたくさんの参加者があり盛り上がった」というプロセスがあります。また、「外部の方が来て思いもよらぬアイデアが生まれた」という結果には、「楽しいから続く」というプロセスがあります。このように4つの尺度から評価すると、イベントの果たした役割がよりしっかりと分析できます。マルシェをやったらアンケートなどでデータを収集して、分析することも大事です!

コミュニティで共有できるように、

情報は記録して公開!

お次は、情報公開について。「いい話は保存しておくこと。記録しておけば、コミュニティで共有できます」(金子先生)。たとえば「かわら版」にするのも一例。会議の記録をきちんとつけたら、それを新聞にまとめて情報として公開し、コミュニティで共有しましょう。公民館などの公共施設は協力してくれそうですし、PDFにしてFacebookに上げるのも効果的です。また、ビジョンを共有する「集会」や「発表会」をするのもおすすめ。集会が終わったらきちんとまとめて、フォローアップ。お礼の連絡を入れるなどし、また一緒にできる関係を作っておきましょう。「みなさんが一生懸命やっても、地域の人は意外と知らないものです。知ってもらう努力も、やる努力と同じぐらい大事です」(金子先生)

大阪会場 第7回講義レポート

初期メンバーの 「お局化」を防ぐには?



東京・大阪合同合宿を終えて、第7回目の大阪会場研修は、2 月25日、26日に行われました。次回の最終回は、東京に会場を移して、全塾生によるアクションプランの発表となるので研修は今回が最後。いよいよ総まとめです。

じつは、研修スタート時と比べて、塾生たちのコミュニティづくりのテーマは変化したという金子先生。それは、前回の視察でお話を伺った特定非営利活動法人「えがおつなげて」代表・曽根原さんの名言にも通じるものがあるのだとか。「『これからは、テーマコミュニティの時代だ』と曽根原さんがおっしゃっていましたね。農家の女性たちが、男性社会や行政と正面からまちづくりに関わろうとすると、残念ながらまだ壁は厚い。なので、地元の"地縁"にこだわらず、"テーマ"でまとめていくほうがより現実的と言えるでしょう」(金子先生)。「みなさんが宿題で提出した取り組みテーマを見ても、農福連携や女性の活躍、消費者との交流などテーマ性の高いものが増えてきています。大阪会場メンバーは「農作物のブランディング」、東京会場では「農業の6次産業化」に関心が集まっているようす。このような地域性の違いが、今後どのように花開いていくのか、とても興味深いです!

2年目は、メンバーを再編成しよう

さて、一度つくったコミュニティを成長させていく上で、重要なのが最終ステップの「活動の評価」や「アクションプランと組織体制の見直し」です。特に、メンバーの入れ替えについては慎重に行うべきだと金子先生。「アクションプランを一巡させる1年目は、共通認識を持てるようにメンバーを固定した方がよいでしょう。入れ替えるとしたら2年目のタイミング。逆に、2年3年とメンバーを自動継続してしまうことは、デメリットにつながります」。え、なぜでしょう? その心とは!?

アクションプランと体制 (メンバー) を見直す

実際にやってみると、やる前にはわからなかったことが見えてき ます。そんな時は「見直し」が必要です。メンバーを選ぶ際、「普 通の人の中から熱心なリーダーを探す」「批判的な人を味方につ ける」などの方法がありますが…そうして選んだメンバーが、果た して適任だったのか? 再考してみましょう。また、価値観の多様 化を確保した参加者を巻き込むことも意識しましょう。「従来の価値 観だけだと、ネガティブな思考になりがち」と金子先生はいいます。 「えがおつなげて」の曽根原さんのように、外部の力を利用するの も効果的。地域の人材や学校などの機関の協力を上手に得ていき ましょう。セミナーやワークショップを開催する時は、国や外郭団 体が派遣するアドバイザーをうまく使えば、沢山の人に感動を与え られます。金子先生が実感するのは「普通の人の中にすごい人が いる」ということ。たとえば日本橋を活性化するプログラムの際は、 ごく一般的な会社員の男性が大きな行動力と深い知識で、まちづ くりに貢献したのだとか。さまざまな視点から活動を振り返り、目 標達成にどのくらい近づいたのか?を検証し、ビジョンが大きすぎ たのなら、小さなプログラムに分割することも一案です。

卒業に向けて…発表のためにさらなるワーク

さらに、協働の枠組みを「ルール化」することも大切です。会議の「場(プラットフォーム)」は、常に同じ公共施設や誰かの家など、安定していた方がいい。また、コーディネーター(進行役)が誰なのかをはっきりさせておくことも大切。ほか「構成メンバー」「合意のしかた」「財源(予算)」など、一緒に地域づくりをするための枠組みは、きちんと決めておきましょう! これらをふまえたうえで、発表の準備のためのワーク。自分たちの課題やビジョンをまとめて、メンバー同士で発表し、研鑚していきます。3月の発表に向けて、いよいよラストスパートです!

「初期のメンバーが『お局様』と化してしまうからです!」。その瞬間、ふふふ……と苦笑いがこぼれる会場。みなさん、ご経験がおありのようで。「メンバーを入れ替えないでいると、最初からいた人が偉くなってしまい、2年目以降の参加者が『入れていただきありがとうございます』とへりくだることになってしまいます。メンバー内で上下関係がついてしまうと、自由な意見交換ができません」。対策としては、毎年「新規更新」という考えで、あらためて参加希望書を出してもらうと良いそうです。



募集告知も、シャレを効かせて楽しいものにしたいですね。

ウォルト・ディズニーの 「3つの視点 | を回していく

最終回では、塾生のみなさんにはコミュニティづくりの決意表明 として、アクションプランの発表をしていただきます。この日の後 半から翌日 26 日は、発表の準備となります。まずは、岡先生から 役立つ考え方とリハーサルの時間がありました。

ウォルト・ディズニーといえば、世界中の人たちに愛されるキャラクターを生み出し、ビジネスとしても成功していった巨匠ですよね。 岡先生曰く、ディズニーがアイデアを実行に移す際には、いつも3つの視点を用いていたそうです。

1 夢想家

「こんなことができたらいいな」と、 視覚的なイメージで夢を思い描く

2 現実主義者

現実的にこれができるのか? 顧客にとってどんな意味があるのか? と戦略を立てる

3 批評家

本当にこの方法がベストなのか? ほかにやり方はないのか? と分析しチェックする

ウォルト・ディズニーの 「3つの視点 | を回していく

最終回では、塾生のみなさんにはコミュニティづくりの決意表明 として、アクションプランの発表をしていただきます。この日の後 半から翌日 26 日は、発表の準備となります。まずは、岡先生から 役立つ考え方とリハーサルの時間がありました。

ウォルト・ディズニーといえば、世界中の人たちに愛されるキャラクターを生み出し、ビジネスとしても成功していった巨匠ですよね。岡先生曰く、ディズニーがアイデアを実行に移す際には、いつも3つの視点を用いていたそうです。

1 夢想家

「こんなことができたらいいな」と、 視覚的なイメージで夢を思い描く

2 現実主義者

現実的にこれができるのか? 顧客にとってどんな意味があるのか? と戦略を立てる

3 批評家

本当にこの方法がベストなのか? ほかにやり方はないのか? と分析しチェックする

この3点をらせん階段のようにグルグル回していくことで、ビジョンを現実にしていくことができるそうです。巨匠の成功からヒントをもらったところで、塾生たちもプレゼンのリハーサルです。

- 1) 4~5人のグループに分かれて各人が話す内容を準備(5分間)
- 2) 1人目が発表(5分間)
- 3) グループでのフィードバック(10 分間)
- 4) 2人目が発表(5分間)
- 5) グループでのフィードバック(10 分間)
- ・・・という形で進めていきます。

昨年7月の研修初日からは、想像できないほど練り上げられた ビジョンやアクションプラン。メンバーのみなさんは、まるで自分 のことのように熱心に耳を傾けています。メンバーは、「よかった点」 を水色のポストイットに、「改善したほうがよい点」をピンクの付箋 に書いて、発表者に渡します。「すっかり形になってきたね!」「応 援してる!」そんな声援と一緒に集まってくる言葉は、思いがけず みなさんの宝物となったようです。「この付箋は、辛いときに見返 したらきっと元気出ると思う。お守りにします!」「日本のどこかで みんながんばっていると思うと、私もがんばれます」

いよいよ、次回は最終回。みなさんが思い描く未来を見させていただきます!

東京会場 最終講義レポート

男女のギャップが無くなるのは 171 年後!?

3月13日、東京・大手町にあるビジネス拠点施設「3×3Lab Future (さんさんらぼ フューチャー)」にて「女性農業コミュニティリーダーフォーラム」が開催されました。農業に携わる女性がリーダーとして活躍するために何が必要か? をテーマに2つの講演が行われ、女性農業コミュニティーリーダー塾から3人の塾生がアクションプランを発表しました。



男女のギャップが無くなるのは 171 年後!?

1つ目の講演は、株式会社 Woomax から青栁未央(あおやぎ・みお)さんが登壇。テーマは「女性のリーダーシップ」。

青柳さんの普段のお仕事は、企業や官公庁でのコンサルと研修 講師。今回は「女性のリーダーシップ」に特化したお話ですが、 普段は男性と女性のギャップをなくすために、男性と女性の特性 の違いなどを紹介しています。

世界中でダイバーシティという言葉が使われ、男性と女性のギャップをなくそうという動きも盛んな中、アジア地域で男女のギャップがなくなるのは171年という計算もあるそう。ヨーロッパには400年という絶望的な数字を挙げる研究者も…。それを聞いて、当然ながら「えーっ」と驚きの声を上げる塾生の皆さん。青柳さんは、その171年をせめて10倍速にして、17年後には達成したいという思いでお仕事に臨んでおられます。

いまの時代、無くてはならない! 女性目線の商品開発

そうしたなか、まず語られたのは「リーダーシップの昔と今」に 関するお話。高度経済成長期のリーダーは、ほとんどが男性で、 同じ属性の均質な組織でした。人口が増え続け、物を作れば売れ る時代では、組織としては同じ属性の人を集めて、トップからの命 令が「YES」で通る組織のほうがやりやすかったという背景があります。バブル崩壊までは、こういった組織でもうまくいっていました。ところが今は、多様なリーダーシップが求められています。

人口減少の影響で「作れば売れる時代」は終焉を迎え、細かなニーズに対応した商品・サービスの開発が求められています。 そうした変化を捉えて、組織の構成者の属性も男女問わず多様になってきています。ひとつの価値観だけでは組織力も商品力も弱いからです。

そういった組織ができる過程では、まず衝突が起こります。今まで「YES」で済んでいたことが「それは無駄ではないか」という議論が生まれるようになるからです。それでも「そういう考え方もあるよね」と違う意見を受け入れた組織は、次のステップに進むことができます。さまざまな意見が自由に言い合える土壌ができれば、活躍できる人材の幅も広がり、ひいては、組織に新しい価値が出てきて、利益に繋がっていきます。

実際、女性の発案によるヒット商品も生まれています。たとえば「冷凍した食材なのにサクッと切れちゃう!」というセールスポイントを掲げる三菱の新型冷蔵庫は、これまで男性目線では着目されなかった「冷凍庫から出してすぐに調理したい」というニーズにフォーカスして商品化!ヒットに繋がりました。また、キリンの「オールフリー」も、じつは女性の発案によるヒット商品です。

目的に沿ったやり方を決断するのが リーダーの役割

次なるテーマは「リーダーシップとは何か」。

リーダーシップを発揮する場において大事なのは「目的は何か」ということ。

そこで青柳さんが紹介したのは「イソップ童話」のロバを売りに 行く逸話です。4つのすべてのケースで、「2人も乗るとかわいそう」



「女性だけ乗るのはけしからん」「女性だけ歩かせるのはけしからん」など、必ず批判される要素はあります。目的に沿ったやりかたを決めて決断することがリーダーの大事な役割だと説きます。



巻き込まれたかどうか分からないぐらいが ちょうどいい

2つ目の講演は、studio-L東京から、西上ありささんが登壇。テーマは「多様な参加者が募るコミュニティーの力」。 西上さんはデザイナーとして、グラフィックデザインだけでなく、自治体の制度設計にも携わり、多岐にわたって活躍されています。 今回はその経験から、さまざまな「巻き込み方」の具体例を紹介してくれました。

「あまり『巻き込もう』とする人からは、距離を取りますよね」というお話に、大きくうなずく塾生の皆さん。「巻き込まれたかどうか分からないぐらいがちょうどいい」という好事例は、後ほどご紹介!

西上さんは自治体の制度設計に関わる際、まずはその町のパン屋と本屋には必ず足を運ぶそうです。パン屋には、その土地の特産品などの資源が必ず置いてあるから。また本屋にアート系の本があれば若者が活躍していることが分かるそう。そうやって町の実情を探り課題を明らかにし、計画書を作っていくそうです。その上で、行政の予算が減少傾向にある今は、「みんなでやる」という時代。だからこそ巻き込むことが大事なのですね。

さてここで西上さんは、面白いデータを紹介してくれました。全国1万5千人分の「幸福度アンケート」の結果です。「幸福度を感じているのは沖縄県が1位」「女性と男性では、女性の方が幸福度を感じる傾向が高い」「女性では自営業がいちばん幸福度が高く、東京の独身の会社員がもっとも低い」。さらに…住民の幸福度が高い地域では「地域活動の機会・支援制度」が充実しているほど住民の幸福度が高いというデータも!

さて、ここで「巻き込んだ」具体例の紹介です。

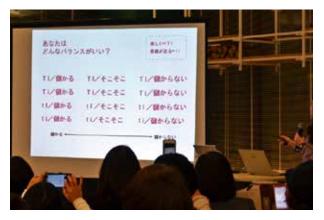
ある町でおこなわれたアートイベントは、主婦(おかん)が主役ということもあり、一般の民家で開催されました。最初は「お客さんが10人来てくれたらいいな」程度の数値目標だったにも関わらず、結果的に1週間に800人の来場者を集めました。楽しそうな"おかん"にいつのまにか"おとん"も巻き込まれていった好事例です。



また、煙(けむり)で情報を伝える「のろし(狼煙)」を現代に蘇らそうと企画された「のろしリレー」のお話も興味深いものでした。ひとりのおじさんが勝手にはじめたイベントでしたが、いつのまにか「のろし」の輪が広がり…57か所からのろしが上がるほど仲間が集まったとのこと。そこへ見物人が集まり、消防団も訓練を行う場として参加し、保健師が健康診断を行い、地域の小学校がのろし音頭まで作る「お祭り」になったという…「巻き込み」の好例です。もともと、自治体の町おこし企画のひとつとして始まったものですが…「ふたりひと組」という応募条件があったところを「ひとりの応募でも可」と変更した行政の姿勢も成功を後押ししたといえるでしょう。



ほかにも、生涯現役時代の介護や福祉を考えるという企画では、 スターバックスが"巻き込まれ"て協力。「骨壷マグ」と「卒塔婆 マドラー」で出された飲み物をいただきながら『人生を考える』 というイベントが実現したそうです。もともと、自治体の町おこし 企画のひとつとして始まったものですが…「ふたりひと組」という 応募条件があったところを「ひとりの応募でも可」と変更した行政 の姿勢も成功を後押ししたといえるでしょう。



完璧な案を出すより、

まずはボロボロの大風呂敷を

「完璧な案を出すより、まずはボロボロの大風呂敷を広げた方がいい」と西上さんの言う通り、いずれもやり始めた人が面白がったり熱狂しているうちに、周囲がいつの間にか巻き込まれています。

西上さんは最後に「楽しいか、意義があるのか」のグラフを紹介。「意義があって楽しくて儲かる」、「意義はあるが楽しくはなく儲からない」など、プロジェクトを客観的に判断し、「自分がどのバランスでやりたいか考えて、進めていきたいですね」と講演をしめました。軽妙な西上さんの語り口に加え、情報盛りだくさんで、心の熱くなる講演でした!

三者三様のアクションプラン

最後は、3人の塾生によるアクションプランの発表が行われました。

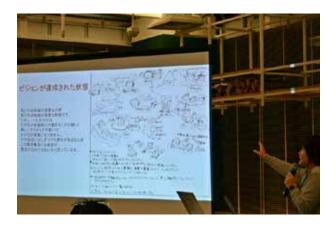


三森かおりさんは、勝沼のぶどう、ぶどう酒についてプレゼン。 詳細な計画が記入されたシートにもとづき、戦略や構成員などの



アクションプランも具体的に発表されました。

中村美恵さんは、豊橋の農業について。第三者のアドバイスに よって生まれた気付きを活かした事例は、ほかの塾生の励みになっ たようです。



中垣野歩さんは、地元「くしはら」で、女性の個性を活かして 地域のエネルギーにするという計画を、イラストも交えて発表。

3人の発表後には、聴講していた塾生から質問や励ましの言葉 も! さらに、フォーラム終了後におこなわれた懇親会でも話は尽 きず、熱気あふれる時間となりました。



東京会場 最終講義レポート

卒業式で塾生が語ったビジョンとは?

平成30年度 女性農業コミュニティリーダー塾は、ついに最終日。 次世代リーダー育成塾の頃からの仲間との再会もあり、温かい学 びの場となったリーダー塾。東京と大阪、2つの会場で学んだ塾 生たちが東京会場に集結! 8ヶ月間、ともに学んだ塾生たちが、 それぞれに語った将来のビジョンを抜粋して紹介します! まずは大阪会場のみなさんからどうぞ!



若松由美恵さん

ビジョンは、名物になる朝市を開催すること。明日 から行動することとしては、異業種と積極的に繋がりを持っていきたいです。今まではどこか受け身だったので、自分から動いてみようと思います。



米澤幹枝さん

行ってみたいと思われるマルシェを作ります。そして、悩まずにどんどん情報発信をしていきます!



矢野志保美さん

自分の農園を発展させつつ元気にしていきたい。 そして、ひとつひとつ自分の仕事をしていきたいで す。就農してまだ10年。次世代に農業が伝わるように種を蒔きたいです。



三木里恵さん

ビジョンは、(自分の作るコミュニティを) 自発的 に参加したいと思える会にすること。今後は「ワールドカフェ」をやってみたい。 みんなの意見を取り入れて、お茶しながら喋りながらやっていきたい。 みんなに「大丈夫だよ」と言われるように、成長していきたい。



眞榮城美保子さん

最強の産地を作るために、若手のパワーとベテランの知識を融合させていきます。自分一人がやるのではなく、みんなを育てる考え方で、あれもこれもではなく、じっくり丁寧に取り組みます。



藤井美佐さん

若手社員とのコミュニケーションを作りたい。短い時間でいいからスタッフと一緒に過ごす回数を 共有して、信頼関係を作っていきます。



彦坂由美さん

青じそで地域を盛り上げたい。段階的に人を巻き込むことをめざし、無理なく楽しんで、積極的に参加できる事案をコアメンバーと作っていきたいです。



野田美香子さん

自分自身が既に繋がりを持っているにも関わらず、これまでは活かし方が分からなかったのですが、これからはその繋がりをもっとうまく活かせるようにしたいです。



野田留美さん

私のビジョンは「マルシェによる地域交流の構築を図る」「都市農業への理解を促す」「人と物の交流を通じた情報発信の拠点を作る」です。マルシェがみんなにとって"楽しめる場"になっていけばいいなと思います。アイデアの種まきをして、仲間を作っていきます。



中村美恵さん

以前は(手助けが打ち切られて)落ち込んでいましたが、新しく助けてくださる方も出てきて、みなさんが助けてくださっているのを感じています。 これまで一緒にやってきたみんなと、もう一年、しっかり考えて行動していくのが目標です。



中垣野歩さん

内向的なので、最初はコミュニティに参加することは苦手だったけど、たくさんの人と出会っていく中で、コミュニティにはコミュニティのいい面があるなと気付いていきました。ここで学んだリーダーシップを活かし、みんなを支えていく立場になれたらと思います。



堤由美さん

ビジョンは、農業女子の横の繋がりを作り、それぞれみんなが自由に交流でき、いきいきと農業を営む環境を作ることです。ここで学び、行動して声をあげることで、(コミュニティの) メンバーが集まってくれたことは、すごい収穫です。それで終わらせず行動していこうと動き出せたので、ここで出会えたみなさんには本当に感謝してます!



辻理恵さん

結果をすぐに求めるのではなく、「小さいことを 持続すること」を目標にして頑張りたいです。私 一人では無理なので、魅力を発信して賛同者を 集めます。リーダー塾でみんなと出会えて、農業 をやるなら明るく楽しくしようと腹をくくりました!



園田亜貴子さん

せっかくチームを作ったのだから、ふるさと納税 やマルシェを継続的にやっていけるように、具体 的に計画をたてていきたいです。農作業だけだ と行動範囲が狭まるので、チームをきっかけに広 がればいいと思います。無理のない範囲で続け られるようにしていきたいです。



白木嘉代さん

ビジョンは、「軽トラ市」をすること。それで買い物弱者のお手伝いをできればいいなと思っています。そして、その軽トラ市にしても、地域の活動をやるにしても、自分では「時間がない」と思っているけれど、結局は自分のことが調整できてないと気付いたので、まずは自分の生活を見直したい。また、やりたいことが湧いてしかたない部分もあるので、自分に素直に頑張りたい!



古関ゆかりさん

ビジョンは「新規就農者が地元・熊本で楽しく 農業を継続できる」こと。もともと動くことが苦 手で、1 人で考えて落ち込んでいたけれど、こ の講習会でマイナスなこともプラスに変えられる と気付いたので、少しずつやっていきます。ワー クショップも苦手だったけど、ここでいっぱい勉 強させてもらったので、みんなにとっての楽しい 農業をワークショップで探していきます。



小池早苗さん

「みんなが汗を流して、お天道さまの下で働いて、 農作業していけたら楽しいよね」というのがビジョンです。農業を PR するために動画の撮影をしているけど、これからも撮りためていこうと思います。今まで、誰かに相談すると相手の仕事を作っちゃうという遠慮の気持ちがあったけど、この塾に来て、相談に行かなきゃ始まらないと思いました。だから行政にも相談しようと思います。



岡本尚子さん

ビジョンは「地域の子供たちは地域で育てる」ということです。今までいろいろやってみたけど、私が求める仲間が見つからないこともありました。今度は、逆にこちらから行って、自分の考えを伝える方向でやっていこうと思います。少しずつじっくり足場を固めて、地域の子供たちが変わっていけば、周りも変わっていくし、自分が笑顔でいたら周りもそうなると思うんです。少しずつそういうことを発信できればいいかなと思っています。



大木美智子さん

20代で会社を立ち上げた時はうまくやれましたが、農業を立ち上げたらすごく難しくて、悩んでこの塾に来ました。そうしたら、1人で頑張らなくてもいいと思えました。農業はすごく奥深いです。これからもみなさんと繋がっていろんなことを学んでいきたいです。



榎本佐和子さん

ビジョンは、「新規就農者のためのコミュニティ」。 地域の人や行政や農協に、新規就農者を応援し てもらおうというプランです。新規就農者のみん なとコミュニケーションをとってお互いに成長して いきたいです。



江尻教子さん

若いパワーを結集して、耕作放棄地を耕します。 そこに菊芋を植え、井原を元気にします。そのために、メンバーで協力して活動計画を立てて、発信して、楽しんでいきたい。やっている私達がいちばん盛り上がって楽しみたい。そして「楽しい」の輪を広げたいです。



井畑敦子さん

昨日のフォーラムでは「撤退策」に自分の考えと 合致するところがありました。この塾に来たのも、 右肩上がりの市場成長主義ではなく、アプロー チを考え直さないといけないという思いがあった から。活性化すればいいと外から持ち込んでも、 地元の人にしたら引っ掻き回される思いもありま す。アプローチは見直さないといけないと考えて います。



赤石万里子さん

よいと思うことは情報発信をして思いを伝えます。 勉強した中で気付いたのは、コミュニケーション というのはただ話し合うだけでなく、思いをきち んと伝え、相手からの意見を聞いて理解するの も大事だということ。それも取り入れ、パートさ んに気配りをして、いつも楽しく農業できるように したいです。 ここからは、東京会場のみなさんが語った、卒業後のビジョンです。



青木幸子さん

消費者と農家をつなぐために、多摩市で農業を やっていきたい。失敗しながらでも、今年よりは 来年、来年より再来年と良い方に変えていたい ので、とりあえず「やる」ということを始めたい です。リーダー塾のみんなが、自分の知らない 扉を開けてきてくれた。これからもアンテナを張っ て楽しんでいきたいです。



荒井啓子さん

はじめここに来ようと思った一番の理由は、 町の直売所を立て直そうと思ったからです。 紆余曲折を経て、秋にオープンすることに なったので、それまでに行政と協力して立 て直したいです。



伊藤友子さん

目の前のことから1個1個発信したいです。壁に ぶつかっても「できない」と思わず、目の前のこと、 できることから、アンテナを張り巡らせて見つけ ていきたいです。



入倉眞佐子さん

徳島県阿波市に、農業や環境保全を学べる場を作りたいと思っていたけど、目の前の農作業に追われて、やりたいと思っていたことができていなかった。多少今の収入が減っても、やらなければいけないこと、やりたいことに取り掛かろうと思います。



大塚早苗さん

私のビジョンは、地元の子供のためのグリーン ツーリズム組織を作ること。地元の子供たちに村 の農業を知ってもらい、地域全体で子供を育て、 村の未来を考えるきっかけづくりになればいいと 思います。



大和田綾子さん

自分は本当にマイナス思考だけど、みなさんには 本当に励まされていて、みなさんにパワーをもら いたくてこの塾に来ていました。マイナス思考の 自分を捨てて、失敗してもいいからチャンスには 飛び込んで行けるように、頑張っていきたいです。



小川紘未さん

ビジョンがぶれないようにサポートしていきたい。 夫は今日も1人でサポートしてくれているので、 帰ったら美味しいご飯を作りたい。メンバーには ちょっとずつごほうびを用意して、みんながわく わくするようなチームを作っていきます。



景井愛美さん

この塾に入った時は、自分のやっていることがうまくいかないことが続いていたけど、ここに来て、みなさんもいろんな立場で葛藤したり、頑張ったりしていることが分かりました。先生に「こういうやり方をすれば?」と教えてもらったことで、実技と勉強が同時進行でできました。ありがとうございます!



河合直美さん

私のビジョンは、無農薬の苺を育てて、それを標準化すること。今は大きなボロボロの風呂敷を広げているので、その穴を塞いで、大きなきれいな風呂敷にしたいです。こうしてみなさんとご縁ができたのも、すごく感謝しています。



木島貴子さん

今年は災害被害もあったけど、みなさんに本当に励ましてもらいました。まずは今暮らしている地域が20年後も存続していけるよう、そこから始めようと思います。この塾は本当に参考になることがいっぱいあったしすごく刺激があって、来てよかったと感謝しています。



中道真由美さん

私のビジョンは、持続可能な楽しい地域で、女性も若者も高齢者も障害者もみんなが認め合え、 異文化が共生できる楽しい地域を作りたい。それに向かって、100年お仕事したいです。



西尾奈緒さん

私のビジョンは、多様性を認めあえる地域を作ること。誰もが安心して発言できる社会を作ることです。新規就農で移住して3年目なのですが、農家の女性たちの立場が悪いことにびっくりしました。周りの人達はしがらみがあって動けないので、だったら私が発言して動こうという気持ちで、この塾も受け始めました。今は周りの人たちも動き始めているので、今こそここで学んだファシリテーション能力を発揮しなければいけないと思っています。



青野陽子さん

静岡県の農業女性のことをみなさんに分かっていただきたいというのと、胸を張って、美味しい野菜を作っている女性が静岡にいることをアピールする場をつくり、情報発信をやっていきたいです。あとは、自分のことは後回しにする"悪い"性格を直していきたいです。



濱田律子さん

私のビジョンは、黒部で暮らすことを誇りに思えるような町づくりをしたということ。そのきっかけになるようなイベント、黒部を魅力的に感じられるようなイベントを、定期開催していきます。



原沢智子さん

私のビジョンは、おいしいリンゴを作っている産地をアピールするために、おいしいリンゴの加工品を作ってアピールすること。この塾でいろいろな意見をいただいたので、仲間と共有したいです。



菱山まり子さん

私のビジョンは「ずっと住みたい町、長沼」。生きることに必要なものがある町。自然があって、おいしい食べ物があって、コミュニケーションがある町になって、いずれランキングに出てきたらいいなというのが夢です。自分に自信がないと相手に対しても自信が持てない、そんなマイナス思考なところもありますが、この塾で(マイナス思考の)"仲間"がいることがわかって、少しずつマイナス思考をなくして周りを信用して任せていけるように頑張るぞと思いました(笑)



星光さん

この塾をきっかけに変われたし、もともと自分が持っていた前向きさを思い出せました。夏には夢のひとつだったマルシェも実現します。最初は農業に興味がなかったメンバーも、協力してくれるまでに、短い期間で変わりました。今は家族と同じ思いで頑張っています。自分が変わらないと相手も変わらないんだと、この塾で学ばせてもらいました。すごく楽しい時間でした!



松鶴愛さん

小さな町でも楽しく温かい雰囲気の中、みんなが幸せな気持ちで暮らせる町を作っていきたい。それを町のメンバーと町外の仲間たちとやっていきたいです。私の原動力は子供たち。子供たちに、どのようにリーダーシップを発揮するか?とか、どのように仕事を任していくかなど、人材育成のシミュレーション相手になってもらっています(笑)。そんな視点で、自分たちの畑の中でできることを実践していきたい。



黛佐予さん

明日からは背伸びをすることをやめて、自分の 等身大でいきます! 今後は、安心して頼れるリー ダーを作りたい。そして、安心して頼ってもらえる ようなブレないリーダーになりたい。少し肩の力 を抜いて、意地を張らずに胸を張っていけるよう な自分の人生を歩みたいと思います。



三森かおりさん

24歳で農家に嫁ぎましたが、農村は過酷です。 農家の嫁の立ち位置は母を見て学んでいて、普 通は嫁が勉強するなんてありえない中、私は地 域の勉強の場に行ったりもしました。リーダー塾 に若い世代の人たちが参加していることは、本当 に素晴らしいことで、私も30代で来ていたらもっ と学びがあったんじゃないかと思います。ただ、 今この場にいるということは、年が違っても仲間 で、これからも一緒に歩んで行ける同志だと思い ます。この決意表明の後に、1年後でも、先生た ちに私たちの成長を報告できるような場を作って いただけたらと思います。



地元に帰って頑張る中で、このページの仲間たちの笑顔が元気を与えてくれますよう、そして、みなさんのこの日の決意が実るよう、お祈りしています!

卒業生インタビュー 新海智子さん (第1期卒業生)

「農家の嫁」が自分らしく輝ける 広域型オンラインサロンを開設

東京の大学院で教員を目指していた新海さんは、27歳でレタス農家を継いだ夫と結婚。共に農家の道を歩むことを決心しましたが――、当初は「嫁ぎ先の嫁としか見てもらえない!」など、地域で自分のアイデンティティが見出せずに悩んでいたそう。

その想いをバネにして、現在では「自分らしく輝ける暮らし」をテーマに、農業女子のネットワーク作りやセミナー講師などで大活躍。2020年には農業女子のためのオンラインサロンを創設し、全国の女性を繋ぐユニークな活動を展開しています。

今の活躍にたどり着くには、リーダー塾でかけられた「ある一言」と仲間との出会いが、欠かせなかったと新海さんは語ってくれました。

――リーダー塾に参加したときは、ご 自身はどんな状況だったのですか?

地域で女性活躍のためのチームを作って、活動開始から3、4年経ったころでした。私の住む地域は農村なので、ほとんどが農業女子です。村役場の協力が得られたり、イベントをしたり、イベントを通して女性達の変化の手応えもあり軌道に乗っていると感じていました。

活動が拡がっていたのち、気づけば、事務作業や外部とのやり取りなど「目先のこと」で手一杯になり、 先のビジョンが見えなくなっていました。

そんな中、コアメンバーに「あなたの本当にやりたいことは何!?」と 叱られてしまったんです。大学などでリーダーシップの知識はありましたが、実践はまだまだだと思い知らされました。

一すでにコミュニティを持っていて、知識だけではクリアできない課題をお持ちだったのですね。リーダー塾の存在はどのように知りましたか?

リーダー塾の前身である「女性農業次世代リーダー育成塾」に参加していた知人たちの薦めです。彼女たちは長野県の農業女子として一緒に活動していたので、私の課題も知っていて「あそこなら何か見つかるかも」と背中を押してくれました。

また、自分が「農村の課題だ」と 思っていたことを、他地域の農業女 子はどう乗り越えているのか研究し たかったことも参加の理由です。

――研修中に、「転機となる一言」 との出会いがあったそうですね。

はい。農業界はいまだに女性が力を発揮しにくい文化や環境があって、これをなんとか改善できないかと思っていたんです。塾生仲間を見ても、生きづらさを感じる人はいるものの、マルシェの開催や農作物の6次化を目指している方が多くて、自分だけが「女性の不満」にこだわっているのではないか? と不安に感じて金子先生に泣きついたところ、「『横断的コミュニティ』を目指してみては」と提案していただきました。

――横断的コミュニティとは、ど のようなアプローチですか?

地域にこだわらず、広域で同じ課題を持った人と繋がるということです。その発想が、現在の「農業女子の暮らし FIT オンラインサロン」への軌跡になっています。

現在は、南は和歌山から北は北海 道まで16人の少数制。農業繁忙期 の夏場以外は、外部から専門家や農 業女子のトップランナーをゲストとし て招き、月1回の勉強会を開催してい ます。運営は私ともう一人で行ってい ますが、二人だけで人選をすると発 想に広がりがないので、今では「ゲ ストに次のゲストを薦めてもらう」 というリレー形式をとっています。題 して「人つなぎ勉強会」。女性農家 の全国組織である「NPO 法人田舎 のヒロインズ」とも連携させてもらっ ています。メンバーそれぞれの活動 を応援し合える関係づくりにも取り 組んでいます。

あと、これはどなたでもご覧いただけるのですが、スタート1カ月で100人以上が登録してくださった「農



平成30年度(2018年度) 卒業生 (長野県南佐久郡川 ト村)

新海智子さん

埼玉県出身。東京の大学院で教育社会学専攻していたが、2006年に 農家を継いだ夫と結婚。レタスの生産量日本一の長野県佐久郡川上村 に転居、レタス農家として新規就農する。2018年度の「女性農業コミュ ニティーリーダー塾」に参加。卒業後は「農家の嫁が自分らしく生きる」 をビジョンとして、2020年1月「農業女子の暮らしFITオンラインサ ロン」を開設。対話により答えを導き出すセッションを得意とし、女性 農業者や地方の女性を広域でサポートしている。2 児の母。

業女子の暮らし FIT メールマガジン」では、自分に FIT した暮らしを作るための知識や知恵、考え方などをお伝えして手ごたえを感じています。

ーーオンラインサロンの運営パートナーは、リーダー塾で知り合ったそうですね。

はい、2018年度リーダー塾の同期生だった松鶴愛さんです。実は研修期間一度飲んで熱く語り合い、卒業後もSNSで繋がっていました。私がメールマガジンでオンラインサロンのメンバーを募集したときに「私、メンバーじゃなくて、運営を一緒にやりたい!」と名乗りを上げてくれたんです。

うれしかった一方で、きっと農業 界初のチャレンジに人を巻き込んで しまう不安もありました。なので、 二人で深代先生から学んだ「弱味を 見せる」「ビジョンを共有する」など のスキルを駆使して徹底的に話し合 いました。今では相手の弱点を自分 の長所で補える、またとないパート ナーです。

メンバーとも、ビジョンを共有し続ける工夫をしています。私と松鶴さんの打ち合わせの様子を「公開打ち合わせ」と称して、「StreamYard(ストリームヤード)」というサービスからオンライン上で見られるようにしています。コミュニ

ティメンバー限定になりますが、リーダーが今どんなことを考えているかを リアルタイムで共有するためです。

メンバーは、音声での発言はできませんが「これについてみんなどう思う?」と投げかけるとチャットでコメントしてくれます。それを読んで、また議題に上げたりしています。

ーーITを駆使した、横断的コミュニティですね。そんなかけがえのない仲間たちとの、今後の展望を教えてください。

オンラインサロンは、模索しながら 充実させていきたいと思っています。 そして今密かに思い描いているビジョンは、「地方の農業をサポートす る『会議のスペシャリスト集団』を 目指したい」ということです。

今のコミュニティがベースになって、女性農業者でファシリテーターや組織作りに長けたオーガナイザー、会議を絵にまとめて理解を促進するグラフィックレコーディングができる人たちが育てばいいなと。全国に行って、課題を抱えている地方の会議をサポートしてみたいです。

都市部にもそういうプロの方はいます。しかし私たちの強みは、「地方のコミュニケーション文化」を肌で知っているということ。地域の人たちが建設的に対話できる機会を増やしたいです。



ち向かうか? す。塾では、そうした課題にどう立 きました。 講義を通して伝えて

化を感じることもありましたか? 講義を重ねるなかで、塾生に変

分が何をしたらいいのかがわかっ い方が多く、「地域に戻った時、自 まで作り込むまではやったことがな でに、どのくらいのことをやる等)」 な「アクションプラン(誰と、いつま でも、ビジョンを実現するのに必要 会などでやっている方が多いんです。 ンを挙げるところまでは地域の講習 クショップを行ったのですが、ビジョ を理解して可視化する」というワー 仲間づくりもスムーズになりますか ミュニケーション能力がアップすると 力がアップしたように思います。コ ター分析も行って相手を理解する能 視しながら地域の仲間のキャラク という講義のおかげで、自分を客観 ジに掲載)の「自分のタイプを知る」 美さんのインタビュー記事は81ペー 高橋先生(※編集部注 高橋和 また、金子先生と「自分の想い

> リーダー塾の特徴といえるかもしれ させていく形式のワークショップが た。やりたいことを絞って、具体化 た!」と言ってくれる塾生もいまし

りますか? を熟知されていると思います。そこ から見えてくる農業界の課題ってあ ビジネス」と「農業」の現場と両方 事務局長したり、農水省の6次化の いらして、ご自身でNPOの理事、 推進に携わるなど、いわゆる「企業 林さんはもともとリクルートに

と思うんです。コミュニケーションが り方ですね。言い換えると「職人気 に思います。ニーズは置いておいて、 ロダクトアウトタイプ」が多いよう す。いっぽう農業に携わる方は「プ する場合、市場ニーズを調査したり、 女性農業者のみなさんは持っている 質」。そういった現状を変える力を 自分たちにできることを優先するや たマーケティングからスタートしま クライアントの意見を聞いたりといっ 企業ビジネスの現場で商品開発を

> の役割分担ができれば農業の可能性 できているしデザインセンスもある。 得意で市場ニーズの把握も普段から 進むよと伝えています。上手に男女 入れるとプロジェクトがスムーズに は、女性だけでなく、あえて男性を も。だから、地域で仲間を作るとき ももっと広がると思いますね。 事を把握する能力に長けていること あります。いっぽう男性は俯瞰で物 ただし各論にこだわりがちな傾向も

バイスをいただけますか? ると思います。そうした方々ヘアド していない女性農業者の方も読まれ ―この冊子はリーダー塾を受講

りを得難いんです。仲間でやること で良い作品が生まれると思います。 す。自分だけでやろうとすると広が るより、人を巻き込んだら良いんで 自分ができないことを無理してや

> るのでは? 上げた方々とコラボする可能性もあ 林さん自身、良い作品を作り

ニティも当然ながら凄い。みなさん ぐりですよね。その方々が持つコミュ さんって、全国の農業女子の選りす います。リーダー塾の参加者のみな と一緒に農業界に新風を起こしたい お手伝いができたら良いなと思って すが、農業女子のブランドを広げる 長年、販路開拓の仕事をやっていま たビジネスに参加してみたいですね。 農業女子のネットワークを活かし

ですね。

女性農業者は家族の理 解が成功を左右する

課題や悩みを聞くなかで、解決策と改善策が見えてきたとのこと。「農業に携 ある女性農業者のみなさんの橋渡し役も担ってこられた林さん。塾生が抱える さん(*編集部注:金子先生のインタビュー記事は10ページに掲載)と塾生で わる人はおおむね●●●タイプが多い」。はたして●●●に入る言葉とは?

ワークショップの進行をしながら、地域コミュニティの作り方を説く金子和夫

ビを組んでいらっしゃいましたね リーダー塾では金子先生とコン

いました。 らワークショップのチーム編成を行 がまとめきれていない方もいらっしゃ また、塾生の人となりを把握しなが にまとめる作業を提案していました。 トして、アクションプランを時系列 います。そうした方々を個別にサポー ラン」に落とし込む講義では、考え たって、何をすべきか「アクションプ 地域コミュニティを立ち上げるにあ るメンターの役割ですね。例えば ていない塾生さんたちをフォローす 金子先生の講義内容についていけ

> を得るなかで、 こともあったのでは? ではの「課題感」を耳にされる 塾生のみなさんからの信 女性農業者なら

どんな仲間を巻き込むかイメージで 固まっていないということでもありま をやりたいかという「ビジョン」が きてない人も多い。それは自分が何 理解が成功を左右するなと感じまし ジネスモデルを実行する際、 ました。そうなると、彼女たちがビ い地域が存在していることがわかり いまだに「男尊女卑」の傾向が強 また、研修を進めるにあたって、 家族の

> 株式会社 ジェイアール東日本企画 地域食プロデューサーマスター

林聖子さん

-ト退社後、NPO にて「食 を通じて地域を元気に」「地産 として、グリーンツーリズ 都内マルシェ、地方食材交 流会を実施。生産者と消費者、 生産者と飲食店を繋ぐかけ橋を 目指し、様々な活動を行う。震 災以降は、東北にて食を通じた かかわる。



2019 カリキュラム

第 2 期

		日程	テーマ	研究区分	概要
1	東京	8月8日 (木) 8月9日 (金)	ビジョン策定 志を立てる	講義 ワークショップ	■コミュニティの現状を把握するとともに、私のビジョンをつくる 現状に対する自分の問題意識やビジョン コミュニティの課題を確認、コミュニティの宝を探して再評価する 私のビジョンをつくる コミュニティリーダーに必要なコミュニケーション能力
	大阪	8月22日 (木) 8月23日 (金)		事後課題	私のビジョンの整理 コミュニティの現状把握 ワークショップ手法の事前学習①
2	東京	10月1日(火) 10月2日(水)	. 身近な仲間を 巻き込む	講義 ワークショップ	■身近な仲間を集めてビジョンをつくる 身近な仲間を集めて話し合い、ビジョンをつくる ビジョンづくりの為のワークショップ実践編 仲間を巻き込むコミュニケーション
	大阪	10月22日 (火) 10月23日 (水)		事後課題	実際に身近な仲間を集めて、会合を実施する コミュニティのビジョンを策定する ワークショップ手法の事前学習②
3	合 (先進地)	12月 9日(火) 12月10日(水)	先進事例に 学ぶ	研究・現地研修	■先進事例に学ぶ 女性が地域・コミュニティで活躍する先進事例先への訪問 先進事例の現地研修を通じた気づきの共有
				事後課題	ビジョンのブラッシュアップ
4	東京	1月8日 (水) 1月9日 (木)	アクションプランの 策定	講義 ワークショップ	■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為のアクションプランを作る アクションプランのKPI (目標) を設定する アクションの優先順位をつける 戦略とアクションプランをつくる「ワークショップ」
	大阪	1月22日 (水) 1月23日 (木)		事後課題	目的と目標の整理 戦略とアクションプランのブラッシュアップ 発表の準備
5	合(東京開催)	3月4日 (水) 3月5日 (木)	アクションプランの 発表と行動宣言 (コロナのため課題提出に代替)	オンライン	■アクションプランの共有と活動宣言 本塾での活動の振り返り 自地域・コミュニティのおける活動の宣言
			l .		

編集部注

輝く農女新聞記事 2019

令和元年度 「女性農業コミュニティーリーダー塾 実践編 |

自己紹介【東京会場】

8月8日(木)令和元年度女性農業コミュニティリーダー塾【実践編】(東京会場)の第1回講義がスタートしました。

講義開催に先駆けて、農林水産省経営局・就農女性課女性活躍推進室長の植杉紀子氏より「活発な意見交換がなされて、よいキックオフとなることを期待しております!」と、激励の言葉が受講生たちに贈られました。



昨年から始まった「女性農業コミュニティリーダー塾・実践編」。 2期目の今年は全5回に分けて「コミュニティ活動をリードするノウハウ」と「ヒューマンスキル」の2つを軸に学びます。その学びをそれぞれが暮らす場所でどのように活かしていくか、実際に動くためのアクションプランを作っていきます。

「コミュニティ活動をリードするノウハウ」の講師は、第一期に引き続き、金子和夫先生。第1期でも、現場で培った膨大な経験値をもとに、実践できるアドバイスをたくさんくださった金子先生。今期でも、「現状を把握し、志を立て、アクションプランを作り、発表」を目指す塾生をサポートしてくれます。

もちろん林聖子先生も、引き続きワークショップを担当してくださいます。一期生の中には、林先生の明るい人柄に励まされた方も多く、今期も良き相談役として、塾生たちのそばにいてくれます。

「ヒューマンスキル」の講師は、高橋和美先生。この講義は「自



分自身が輝きを増す」ということがゴール。講義の冒頭、初めましての方ばかりの教室で緊張を解くための「アイスブレイク」として行われたのは、自己紹介です。

- 1名前、住まい
- 2 栽培しているものと活動内容
- 3 居住地域または活動エリアの好きなところ、大切にしていること
- 4 参加動機
- 5 「実は私は…」

「今回の研修に参加した背景」

「どこかに必ず"方言"を織り交ぜてみてください」

以下、自己紹介レポートに"方言"は反映されていませんが…方言を交えながら自己紹介に、みなさん戸惑いながらも、いつしか、打ち解けた雰囲気になっていたことを付け加えておきます。それではさっそく、東京会場・自己紹介です。



五十里優美(イカリ・ユミ)さん 株式会社 Agri wave ikari(富山県下新川郡) 栽培品目:水稲、大豆

中国の大都会から嫁いで、最初は不安もありました。わたしのいる入善町は、自然が豊かで人々も優しくて、何よりライフラインが便利で充実しています。そして、農業女性はとても輝いて活躍されていて、そんな環境に恵まれて農業ができるのは幸せだと感じています。そんな素敵な先輩たちを少しでもサポートできたらいいなと思ったのと、あとは農業で地元を元気にしたいという気持ちが強くて、それについて学びたいと思って参加させていただきました。



大吉枝美(オオヨシ・エミ)さん 大吉農園(鹿児島県指宿市) 栽培品目:キャベツ・枝豆・ケール

ママ友のパートさんを中心に、自然が豊かでのどかなゆっくりした ところで農作業をしています。参加の動機は、パートさんたちと一 緒に作業するうえで、その方たちをまとめる力が欲しいということ。 また、地域の農産物をもっとPRするために、どうやったら地域の 皆さんの心を掴めるのかにも課題を感じ参加しました。



小原頼子(オハラ・ヨリコ)さん おはら果樹園・大分工房たまてばこ (大分県中津市)

販売品目:柑橘、栗、味噌加工

大分県の中津市で一生懸命農業をPRしながら頑張っております。 水がとてもきれいなところで、ミカンの栽培と味噌作りにはとても 役に立っています。年齢を重ねるにつれて、自然と地域のいろん な役が来るようになりました。ただ私にはまだ自信がないので、ど うすればみんなに「あなたでよかった」と言ってもらえるのか?こ の一つのことをだけを考えてここに来ました。



金丸晴美 (カネマル・ハルミ) さん ハーブガーデン平田 (富山県小矢部市) 栽培品目:ハーブ

ハーブを育てて収穫し、ハーブティーとして販売しています。また、体験教室などもやっています。高岡市というところに住んでいて、小矢部市に通勤していますが、歴史の深いところで、地域にはいろんな活動をしている人たちがいます。ただ、今はバラバラに活動しているので、みんなが繋がって、地域起こしのような活動ができればと思っています。そういうところに参加して地域に貢献したいと思い、この塾に参加しました。



齋田綾華(サイダ・アヤカ)さんみやぎ 齋田農園(宮城県遠田郡)栽培品目:米

私の住んでいる街は、仙台から北に40kmの電車のない平野の田舎町です。私はママ友がたくさんいるのですが、みんなに「なんで農家をやっているの?」と言われるんです。田舎なので働くところも少ないのですが、農家なら仕事はあるので「ちょっとぐらい手伝いにきてもいいよ」と誘っても、農業はイヤだという反応。なので、みんなの気持ちを「農業はいいな」に変えていきたいなというのが参加動機のひとつです。



佐藤絵美(サトウ・エミ)さん 佐藤ファーム(北海道空知郡) 栽培品目:馬鈴薯(生食・加工)、 小麦、豆類

北海道のほぼ真ん中で、車で3時間飛ばせばどこの海でも行けるという場所で、40ヘクタールの畑を夫と二人でやっています。外部研修にはよく出かけていて、それを Facebook にアップすると、見ている人の中には家族の中でモヤモヤしながら農業をしている女性もいて「どうしたら絵美さんみたいに外に出られるようになるのかな」と言う人もいます。そんな人の後押しをできる人になりたいと思って、ここに来ました。



三瓶やえ(サンベ・ヤエ)さん 有限会社さんべ農園(福島県会津郡) 栽培品目:夏秋トマト、水稲、そば

日本有数の豪雪地帯、只見町という山村で、お米と夏秋トマトを作っています。 I ターンも含めて若い農業者がたくさんいて、頑張っています。 若い女性たちは子育てもあり、お嫁さんとしても頑張っていて、なかなか出られないので、私がここでいろいろ学んで伝えて、みんながそれぞれの地域・地区で活躍してくれるのが、町の未来に繋がるんだろうと思い、参加しました。



杉山三保 (スギヤマ・ミホ) さん しばきり園 (静岡県静岡市) 栽培品目:茶

山間地でお茶を栽培しています。お茶は男社会のようなところがあって、男の人は活躍しているけど、女の人は頑張ってもなかなか表に出る場や活躍する場がないので、そういう場を作っていきたいなというのが、私の希望としてあります。山間地なので放棄茶園が多くなって、本当にきれいな茶畑がだんだん荒れてきています。そこも、少しずつでもなんとかならないかな、大事にしたいなと思っています。



鈴木晃子(スズキ・テルコ)さん 農事組合法人 麦わらぼうし(山形県米沢市) 栽培品目:栗、かぼちゃ、ハーブ

観光栗園とカフェ、農産物の加工製造などをやってます。水や空気がきれいな中で農業ができることを幸せに思ってやっています。 じつは今まで主体性があまりなくて、頼まれると断れなくていろんなことをやるのですが、自分からやりたいと思ったことは今回が初めてじゃないかと思います。今まで男の子3人の子育てしてきて、3人とも進路が決まったとき、はたと「私も何か自分のことをやってみたい。スキルアップしたい」と思い、参加しました。



高山真里子(タカヤマ・マリコ)さん マリズファーム(宮城県仙台市) 栽培品目:ルッコラ、カラシミズナなど

西洋野菜、エディブルフラワー、仙台の伝統野菜などの生産・加工をしています。いくつか女性グループの活動を持っていて、仙台の伝統料理教室を開いたりしています。今までは自分の野菜を売る活動をしてきましたが、だんだん年齢も上になってきて、私だけではなく、地元の若い人がいかに活躍できるようにするかも考えるようになりました。若い人をもっと応援したいという気持ちで参加しました。



寺田晴美(テラダ・ハルミ)さん 株式会社 Stay gold てらだファーム (富山県下新川郡) 栽培品目:米、スイカ、ネギ

私の目標は「捨てない農業」で、B品なども有効に加工品にして皆さんにお届けしたいと活動しています。一番自慢にしているのが「百姓一揆」というグループを作り、さといもコロッケを売り出していることです。いろいろなコミュニティにも参加していて、そのうち3つで会長もやっています。富山県は農業が盛んで、若い農業者も増えてきています。せっかく会長をしている今だからこそ、そんな若い方がもっと活躍できるように学ばせていただいて、何か皆さんのお役に立てることがあればと思っています。



成田浩美(ナリタ・ヒロミ)さん (千葉県館山市) 栽培品目:マコモダケ

東日本大震災をきっかけに、福島の子ども支援をはじめた成田さん。天の川が見える千葉県館山の地で、保養のためのキャンプなどを続けています。体内をきれいにしてくれるとも言われるマコモダケの栽培に力を入れていて、若者を巻き込んだ『子どもの村』をつくるために必要なことはすべて学びたい!



樋口るか(ヒグチ・ルカ)さん 合同会社アグリナジー(埼玉県熊谷市) 栽培品目:水稲、小麦

住んでいるところは、まさに農業エリアで、街からは遠く周りには 田んぼしかないところです。結婚を機に東京から熊谷に来て農業 を始めました。すごく暑いところで、朝は軽トラが渋滞するぐらい ですけど、昼間はほとんど外に人はいません。実はこういうところ で話すのはすごく苦手で、そういうところも「私はこうです」とハ キハキ話せるようになりたいと思って参加しました。



平野佳子(ヒラノ・ヨシコ)さん (埼玉県旭市) 栽培品目:胡瓜、水稲

私の実家を継いで、8年前に仕事をやめて就農してくれた夫と二人で農業経営をしています。女性12名でハートの胡瓜を作る PR 活動もしています。うちでは環境制御技術を取り入れているのでその勉強もしつつ「スマート農業」をめざしています。それを地域でも盛り上げていきたいというとき、人にどう伝えたらいいかとか、話し方にはコツがあると思ったのが、参加動機です。それを身につけて、地域農業が盛り上がるために使っていけたらと思います。



松本知恵(マツモト・トモエ)さん とまとや(群馬県藤岡市) 栽培品目:とまと

同じ会社だった主人が脱サラして就農し、その後私も農家になりました。最初は少し農業に抵抗もあったのですが、今は会社にいた頃より充実した生活をしていて、私にとって農業は天職だと思っています。ただ、黙々と現場でやっていると人と話すことがなくて…というのが参加動機です。もともと人が好きで、何かを伝えるのもすごく好きなんですけど、うまく言葉にできないことも多々あるので、そういうことを勉強して同業者のみなさんといろんなお話をして、吸収させていただきたいなと思います。



森川美保(モリカワ・ミホ)さん 季の野の台所(愛知県知多郡) 栽培品目:大豆、小麦、米

知多半島には変わった人しか住んでいないと言われますが、私もその1人だと思っています(笑)。そんなそれぞれの個性を生かしつつ、ひとつにまとめていろいろやっていきたいなと、頭の中で構想を練っています。地元のおいしいものを食べながら走ってもらう「マラニック」というのをやっていて、3回目の今年は300人ぐらいのランナーに来てもらえました。その活動でも課題があるので、そこも学ばせていただきたいと思っています。



山口あきら(ヤマグチ・アキラ)さん 上州百姓「米達磨ーこめだるまー」 (群馬県藤岡市)

栽培品目:有機米、有機麦、有機大豆

4年前に嫁ぎ、夫と二人でやっています。他分野からの就農で、以前は海外に住んでいたので、地域では農業以外の分野と世代・国境を越えた活動を手掛けています。田んぼを使って交流する「田文化交流」のほか、味噌づくり、豆腐づくりなど、農業を少し身近に感じてもらえるような活動をしています。海外を飛び回って少しズレている私でも、温かく迎えてくれた地域の人の心が大好きで、そんなみなさんがやりたいことをどうサポートできるのか、活動を次の世代に繋げるにはどうしたらいいのか、それを掴みたいと思います。



山本美智恵(ヤマモト・ミチエ)さん ミネラル農園(愛知県岡崎市) 栽培品目:米、路地野菜

私の住む地域は海も山もあり、工業も盛んで、小さい子からお年寄りまで人もたくさんいる地域。そこで、特別な農法で弱アルカリ米を作っています。また、ヨガの先生とコラボで「季節の野菜を食べる会」として、採れたての野菜を焼くだけ・茹でるだけとシンプルに調理して食べてもらい、野菜のおいしさを伝える活動をしています。2年前に主人が農業一本でやると会社を辞めたのですが、なかなかうまくいかず、「よし、私がやろう」と決めて、女性でもモデルプランになれるといいなと思い、この塾に参加しました。

以上、17名の皆さんが、 これから東京会場で一緒に学んでいきます。

自己紹介後はさっそく講義の開始。事前に読んだ課題図書「『一緒にいたい』と思われるリーダーになる。」についてグループでディスカッション。仲間たちの意見を聞くことでリーダーシップとコミュニケーションについて理解を深めます。

自己紹介【大阪会場】

バラエティに富んだ「農女」たちの 野望と人生!

2019年8月22日・23日、大阪の会場でも「女性農業コミュニティリーダー塾」の実践編がスタートしました。

同じ志の仲間とつながることで、一人ではできなかった課題や夢を叶えていく! この塾では、「農業に関わる女性」をコミュニティのリーダーとして育て、活躍するまでのサポートをしていきます。大阪会場では、19名の塾生さんが参加。

初日のメインとなったのは、株式会社プレイバックシアター・研究所の高橋和美先生。「自分の根っこを探り、お互いに知り合う」 ことをテーマに、まずは塾生たちの自己紹介タイムです。

制限時間90秒の中で、以下の内容を伝えます。

- ①氏名/住まい
- ②栽培しているもの活動内容(簡潔に)
- ③居住地域または活動エリアの好きなところ、大切にしているところ
- ④本研修への参加動機
- ⑤実は・・・

⑤は、ふだんなら初対面の人に話さないようなことを「あえて言ってみる」というチャレンジ。自己分析のツールとして使われる「ジョハリの4つの窓」が元になっています。「自分が知らない自分」を知るためには、まず「自己開示」が必要。勇気を出して、どんどん自分をさらけ出していきましょう!





浅野美江(あさの・みえ)さん 滋賀県大津市 美の里ファーム、日本農武士 ネットワーク SHIGA 栽培品目:特別栽培米

まるでアナウンサーのような美声に、皆が息をのんだ浅野さん。とあるプレゼンテーションの世界大会(!)出場をきっかけに、2012年、農業を元気にして日本を元気にする「農武士プロジェクト」を創設したそうです。ただいま、世界遺産の比叡山と農業を交えたビジネスを画策中!



井上早織(いのうえ・さおり)さん 三重県名張市 アグリー農園(株式会社アグリー) 栽培品目:コマツナ、ミズナ、レタス

障がい者などが農業をすることで、生きがいづくりや社会参画につなげる「農福連携」に取り組む井上さん。農業法人の代表として突き進んできた8年間でしたが……、組織が大きくなるにつれ「トップも進化しなければ」と痛感。「この5年が勝負時だと思っています!」と気合も充分です。



浅田仁美(あさだ・ひとみ)さん 奈良県宇陀郡曽爾村 美味しいトマトの研究所 あした元気になぁ~れ! 栽培品目:トマト

移住の支援制度をつかった「地域おこし協力隊」として、4年前に 兵庫から移り住んだ浅田さん。農薬や化学肥料を使わず、ハウス6 棟で大玉トマトを栽培。今まで育てた品目40種類以上!標高 400m以上の村は寒暖差もありトマトもおいしくなるんだそう。周辺 には観光名所も多くあり、地域の盛り上げ方を考えていきたいとの こと。



猪原有紀子(いのはら・ゆきこ)さん 和歌山県伊都郡かつらぎ町 こどもブルーベリーファーム in 和歌山 栽培品目:ブルーベリー、原木椎茸

「今インスタの農業女子といえば、〇〇さんですよー」などと研究に 余念のない猪原さん。今年の4月から新規就農、その前は10年 間ウェブマーケティングの世界に身を置いていたそう。最近では、 ホームページづくりなど近隣農家さんからの相談も多数。全国の 農業女子の課題を知り、解決していきたい!



太田佳美(おおた・よしみ)さん 岡山県加賀郡吉備中央町 住豊庵 栽培品目:モモ、ブドウ、カキ

桃太郎ゆかりの地・岡山でフルーツ栽培をする太田さんは、メインがお菓子関連の農産加工。福岡の都市部で育ち、岡山の自然にほれ込んだがゆえに「この豊かさをどうやって子どもたちに引き継げるのか?」がミッションとなっているそう。生産にとどまらない発信力を得るのも目標。



小宮智子(こみや・ともこ)さん 鹿児島県さつま市 栽培品目:ラッキョウ、トマト

日本の「三大砂丘」である鹿児島県の吹上浜で、砂丘らっきょうとトマトを栽培する小宮さん。「鹿児島って外国だよね」と言われたり、大好きな吹上浜の知名度が低いと感じる中で、自分もリーダーとしてPR力を高めたいとのこと。最近、大手の種苗メーカーに勤めていた息子が事業に加わり、転機が訪れる予感!?



水谷知世(すいたに・ともよ)さん 鳥取県米子市 合同会社らくのう 栽培品目:フルーツトマト

まるでご自身のつくるトマトのように、鮮やかな色がお似合いの水谷さん。栽培は、泥炭(ピート)が原料の「ピートモス」でこだわっているそう。「新規就農者であまり知り合いがいない…」と言いつつも、鳥取の魅力を伝えるために大阪で毎月マルシェを出店するバイタリティの持ち主!



杉根由美子(すぎね・ゆみこ)さん 鳥取県倉敷市 栽培品目:ナシ、サツマイモ、豆類

母親と大事に守ってきた畑を、定年退職した夫が続けてくれることになった杉根さん。以前は農協に卸していたが、今は珍しい品種の開拓に夢中。食べ方のシールを貼るなど工夫しながら直売所に並べるのが楽しみだそう。元気なうちに、今いるコミュニティに何か貢献したいと飛び込んでみました!



竹林千尋(たけばやし・ちひろ)さん 大分県由布市 小松台農園 栽培品目:ダイコン、モロヘイヤ、ブロッコリー ハーブガーデン平田(富山県小矢部市)

千葉県から、温泉郷・湯布院の近くに引っ越し出産。子どもが2歳になり落ちついたときには……経営がままならなくなっていたことに焦りを感じたそう。起死回生を図り、このリーダー塾へ。周辺のコミュニティを復活させ、経営についても知見を深めたい!



立松季久江(たてまつ・きくえ)さん 京都府綾部市 ともときファーム丹波 栽培品目:ケール、ニンジン、米

20kgのダイエットから食に興味を持ち、まったくの素人から農業の道に飛び込み10年。会社の事業継承をうけ、今後はファームを運営しながら食育活動にも専念したいとのこと。栄養士でもある立松さんは、セミナーや料理教室でコミュニティを広げつつ、食の本出版に向けてただいま鋭意執筆中!



成田佳子(なりた・よしこ)さん 京都府京丹後市 大佳(はるか)農産 栽培品目:タマネギ、ニンジン、カボチャ

3年前、京都の最北端で国営開発農地を約2ヘクタール借り、夫と就農した成田さん。寒暖の差をいかした露地野菜を栽培しています。コミュニティの活動はあるのに、町の人口はじわじわと減っている……。自分はそれを食い止める「旗振り役」となれるのか!? 答えを求めてやってきました



三方美智代(みかた・みちよ)さん 三重県亀山市 Mikata.agri 栽培品目:ミニトマト、ピーマン、ナス

もともとはお花屋さん。お客さんに野菜の育て方を相談されるうちに「実際につくって食べてみないと分からないから」と野菜農家の道へ。しかし使える畑は、元は田んぼであることが多く、就農希望者はいるのになかなか繋げない! 就農者が個性を活かして活躍できる現場をつくるべく、リーダー塾に参加しました。



宮迫智子(みやざこ・ともこ)さん 鹿児島県曽於郡大崎町 株式会社宮迫農産 栽培品目:ダイコン、キャベツ、ゴボウ

キャベツの芽が出るときには、朝5時に畑に行って「今日かな、明日かな?」とまるで出産のようにそわそわする心境をうれしそうに語ってくれました。町で"農業女性の会"の会長を務める宮迫さんは、「一人ひとりに寄りそったリーダー」としての姿を模索しています。



村川住寿子さん(むらかわ・かずこ)さん 熊本県熊本市 有限会社村川商店 栽培品目:ニンジン、タマネギ、ジャガイモ、 ニンニク、カボチャ、ホウレンソウ

仲卸しを中心にした、農業法人を経営する村川さん。カット工場や商品開発なども手広く行いながら、海外に輸出もしています。今では輸入条件の一つとされる世界基準の農業認証「アジアギャップ」や「Jギャップ」も取得。認証を取りたい農家さんと、コミュニケーションを取りながら農業を盛り上げていくのが目標です。



横山薫(よこやま・かおり)さん 鹿児島県鹿児島市 薩摩の薫農園 栽培品目:ニンニク

健康にもいいとされる「黒にんにく」を栽培。加工から販売までも一人で手掛けているそうですが……。「たった一人での仕事には限界がある!」と、仲間を増やして組織づくりを考えています。この前日も、都内の商業ビルで農産物を対面販売。売り方の工夫も勉強中。



吉瀬りえ(よしせ・りえ)さん 和歌山県海草郡紀美野町 きみのフルーツ 栽培品目:ハッサク、不知火(しらぬい)、 ミカン

東京で気象会社に勤めていた吉瀬さんは、親戚のミカン農家を継ぐために和歌山へ移住。日本独自のフルーツ「ハッサク」を世に広めるべく、高級ジュエリーブランドに卸す加工品なども開発中です。アイデアはあるのに認めてもらえない女性たちとも何かしたいと、同志や行政とのタッグの組み方にも興味津々!



吉田知恵美(よしだ・ちえみ)さん 長崎県諫早市 前山農園 栽培品目:水稲、ニンニク、ブロッコリー

日本の農産物などの第三者検定機関である日本穀物検定協会が、 炊いた白米を食べて「特に優れている!」と認定した特Aブランド「に こまる米」を生産している吉田さん。今いるコミュニティの中で、 若手にもっと参加してもらうためには何をすればよいのかを見つけ にきました。

大阪会場の塾生さんの自己紹介は以上!

島根県の梅津恵美子さん、大分県の小原頼子さんの参加は2回目 からとなります。

……というわけで、「農家」と一口に言っても、その背景や野望は 十人十色。これぞ多様性なんですね。

この後は、自分の人生をグラフにして「幸せやヤル気の源」を 語り合ったり、「地域の課題の分析」、「魅力(宝)の探し方」な どについて、ワークを行いながら知見を深めていきました。

東京会場 第1回講義レポート

リーダーシップは鍛えることができる!?

女性農業コミュニティーリーダー塾 実践編では「コミュニティ活動をリードするノウハウ」「ヒューマンスキル」を全5回で学びます。今回は、8月8日に行われた「ヒューマンスキル」第1回講義の模様をレポートします。

課題図書をベースにディスカッション

講義を担当するのは、高橋和美先生。20年に渡り、コンサルティング・研修に携わる高橋先生は「自分らしく生き生きと働く」ことをキーワードに、個人の実現、生産性の高い強いチームづくりの支援を行っています。まずは、事前に読んでおくよう宿題が出ていた課題図書「『一緒にいたい』と思われるリーダーになる。」についてグループでディスカッション。

この本を読んで、何を感じたのか? ディスカッションでは、各 自の「リーダー像」について、1人ずつイメージを伝えます。その後、 全員でディスカッションしていくグループディスカッション。



相手の意見に対し「もう少し聞かせて」「私もそう思った」など、 自分の思いを伝えます。また、「特にこの人の意見について訊ね たい質問がある」「伝えたいことがある」など、取りまとめ役が話 を振りながら進めます。

グループディスカッションが終わると「どんな意見が出たか」取りまとめ役が発表し、それを受けて高橋先生がまとめます。

「リーダーシップは生まれ持ったものと思われがちですが、鍛えることができます!

要は筋トレと同じとのこと。「自分が何をしたいかにより、鍛える筋肉は違います。それには人からの意見が役に立ちます。「ここは大丈夫」「ここは全然できていないな…」と、気づくこともできるので、聞く姿勢も大事なのですね。また、筋肉は使い続けないと衰えてしまうのと同じで、続けることも大事なのです」。



女性がメモすることの大切さ

「女性は男性に比べ、人生の役割のロールが多いと言われています」(高橋先生)

女性は、1日の中でも役割が目まぐるしく入れ替わります。自分の作業をしている時は、仕事バージョンの「私」。仕事が終わった途端に「お母さん、お腹すいた」「○○どこ?」など、家族の中心としての役割が待っている人も多いのではないでしょうか。ほかにも、地域の女性たちとのコミュニティに参加したり、PTA の役員をしていたり、地域のリーダーを任されていたり、女性たちは実に多くの役割を担っています。

仕事バージョンの「私」、母バージョンの「私」、妻バージョンの「私」、地域のリーダーとしての「私」…。そんなふうに、息をつく間もなく役割が変わると、さっき考えていたことや、せっかく思いついたことも、慌ただしさの中でどこかに消えてしまうことも多々あるのでは?

だからこそ何かに書き留めておくことは、とても大事。そういった理由から「ヒューマンスキル」のテキストには、自分で書き込むページが設けられています。



リーダーシップスキル5段階とは?

ディスカッションに続いては「リーダーシップスキルの5段階」 についての講義。リーダーシップスキルには次の5段階あると言われています。

- ① パーソナルスキル:自己変革に関する能力。自分の得手不得手を把握し、周囲に誤解なく表現するスキル
- ② インターパーソナルスキル:対人関係に関する能力。一対一で関わる「人間力」です。
- ③ グループスキル:チーム全体を導く運営スキル。ファシリテーション能力が求められます。
- ④ インターグループスキル:集団同士を繋ぐスキル。組織は連携があってこそ、ダイナミックさが生まれます。
- ⑤ オーガニゼーションビヘイビアスキル: 今ある集団を結びつけるだけでなく、意図的、戦略的に組織を動かし、活性化させるのが最終段階です。

リーダー塾では、①、②のスキルの筋肉を鍛えていきます!以前はリーダーの考えに合う人だけが組織に残ると言われていましたが、今は、いろんな価値観の人がいるからこそ、新しいアイデアが生み出されると言われています。組織やリーダーシップの在り方そのものが変わっているのです。多様な人が集まる組織で、同じ目標を目指す時は「人はそれぞれ違うんだ」という感覚を持つことが大事。自分の思いや価値観、強みを自分で知っておく必要があり、また、相手の価値観を受け止めるスキルも必要。その際に使われる「Face to Face のコミュニケーション」では、まず「視覚面」、次いで「語調」が、大きく影響するという実験データが出ています。話す内容以上に、「どう見えているか」の印象管理、「どう受け取られるか」の語調も磨く必要がありそうです。

リーダーは一挙一動、自分で思っている以上に、常に見られているもの。真剣になるほど怖い顔になったり「話しかけるなオーラ」が出てしまうことにも注意が必要。この塾では、そういった細かな注意点もフィードバックしていく方針であることが先生から語られます。ということで、この後は「私の人生観 ~使命、大切なもの~」についてグループワーク。人生のイベントを時系列で模造紙にまとめ、モチベーション曲線(やりがいに満ちているかどうかを表す線)で表現し発表しました。

ディスカッションの最後は、自分と向き合う時間。自分が把握したそれぞれの軸や大切なもの、行動の原動力のようなものを言語化して、書き留めておきます。

講義の最後は、高橋先生の言葉で締めくくりとなりました。「『偶発性のキャリア』ということが今、言われています。思い描くようには行かないけれど、それには意味があり、それをどう活かすかは自分次第だという考え方です。その時は苦しくても、今思えば経験になったということも、皆さんはお持ちですね。そういうマインドを次の世代に伝えて欲しいし、まだ乗り越えられてない方を巻き込んでいって欲しいです」。

大阪会場 第1回講義レポート

「いいね!」から

一歩踏み込んだ質問を

全5回にわたる当研修で学ぶことは、大きくわけて2つ。

- ・課題を解決し、目標を実現させるための 「コミュニティ実践ノウハウ」
- ・自らを楽しみ、魅力あふれるリーダーになるための 「ヒューマンスキル」

初日は「ヒューマンスキル」を中心に、高橋和美先生の講義です!

相手が「何を大切にしている人か」を知ろう

まずは、本を読んでのグループディスカッション。事前に読むように課題図書となっていた「『一緒にいたい』と思われるリーダーになる。』(ダイヤモンド社)について、1人ずつ「自分の思うリーダー像」を発表し、その後に意見交換を行います。

この本の中身は、絵本のような構成で「子どもたちが理想の公園をつくり上げていく」というストーリー。著者のサイモン・シネックさんは、組織づくりのコンサルタントとしても非常に有名な方で、シンプルな言葉でたくさんの人の心を動かしてきました。今まさにリーダーとして走り始めたみなさんには、響くところもたくさんあるでしょう。前のめりで本の感想を語り合う塾生に、高橋先生からひとつアドバイスが。「必ず『どこがよかったのか』『どのように感じたのか』と具体的に質問し、相手が『何を大切にしている人なのか』を理解していきましょう。漠然と『これいいね!』だけでは相互理解とは言えず、課題解決に向かうときにすれ違いが出てしまいます」高橋先生曰く、人によってモチベーションの源=ヤル気のスイッチは違い、16通りもあると言われているそうです。相手のスイッチがわかってこそ、コミュニティの運営も円滑に行えるのですね。



人を惹きつけるのは言葉よりも見た目と…?

ここからは、また講義。実はリーダーシップと一口にいっても、必要な能力は5段階に分かれるそうです。

- 1 自分を動かすための「パーソナルスキル」
- 2 他人とうまく関わるための「インターパーソナルスキル」
- 3 チームを運営していくための「グループスキル」
- 4 集団と集団同士を協働させるための「インターグループスキル」
- 5 いつもの組織を統合・活性化するための「オーガニゼーションビヘイビアスキル」

段階が進むごとに関わる人も増えていくイメージですが、この研修ではすべての土台となる1、2のスキルを中心に鍛えていきます。こんなに段階があるのか……とちょっと不安げな塾生たちでしたが、高橋先生は笑顔でこう言います。「リーダーシップのスキルは"筋トレ"と同じで、いつからでも鍛えられるんですよ!」 筋肉といえば、腹筋や背筋などのパーツにわかれていますよね。では、リーダーシップの場合はというと? 主に、自分の想いを伝える「発信力」と、相手の考えを受け止める「受信力」があるそうです。これをバランスよく鍛えていくことが大事なんですね。

発信や受信というと、つい「言葉」を思い浮かべてしまいがちです。しかし、コミュニケーションへの影響力をあるデータから読み解くと……

1位 視覚 (55%)

2位 声のトーン (38%)

3位 言葉・内容 (7%)

というわけで、なんと「非言語」が、93%も占めていることがわかります。

大阪会場では「自分のことを話すのが苦手で…」と塾生からの 声もあがりましたが、心配無用。"トーク"や"文章表現"が苦手でも、 他の「筋肉」でカバーしながら、魅力あるリーダーになることは充 分可能なのです!非言語のサインは、わたしたちが聞き手のときに も「発信」しています。

イスから身を乗り出して「関心」を

タイミングよくうなずくことで「同意や理解」を

首をひねることで「不替成」を

時計に目をやることで「退屈」を

「今日の会議は話しづらい…」というときは、このような非言語のサインを目にしている場合もあるかもしれません。

さて、みなさんの場合はいかがでしょうか? 自分の意図と違う「非言語のサイン」を知らずに発信していなかったか、などを3分間でグループのメンバーと話し合います。

この研修では講義の合間に「自分がどう感じたか」「この先に どう活かしたくなったか」などをこまめに設けていきます。立ち止 まって考えることで、学んだことが流れてしまわず、みなさんの血 肉になっていくんですね。



自分が「人生で大切にしてきたこと」を知る

この後は、「私の人生観 ~使命、大切なもの~」についてのワーク。大きな模造紙に、これまでの人生で起きた体験を時系列で書きこみ、モチベーションのアップダウンを曲線で表現します。そこで見えてくるのは、自分が人生で大切にしているもの。譲れないもの。

まずは高橋先生が、簡単なデモンストレーションを行いました。

今までの人生を振り返る……という壮大な作業に、最初はみなさん戸惑っていたようす。しかし、書き出したらあんな出来事、こんな出来事があふれて止まりません。30分ほどかけて完成したのは、まさにそれぞれの人生を濃縮した「自伝」のような曲線グラフ。

グループ内で発表後に、他のメンバーからの感想や質問を受けます。価値観の違うメンバーからの感想に、「自分の選択に少し自信が持てるようになった」という塾生も。「お互いを深く知ることができたので、次からのグループワークはもっと踏み込んで話せそうです!」と笑顔がこぼれる一幕もありました。

講義の〆は、恒例となりそうな「あいさつ+1アクション」。 毎回塾生の中から1人、あいさつの担当者が「起立、礼」の後に、 自由なアクションを加えます。この日は、ハイタッチ! リーダー塾 2期生の絆づくりも、順調の兆し!

2日目は、「コミュニティの実践ノウハウ」を教えてくださる金子和夫先生のもとで、コミュニティの現状と課題の把握などを行いました。「受信力と発信力」「理論と実践」をぐんぐん吸収していく、みなさんの成長から目が離せません!



東京会場 第2回講義レポート

クチベたな人も満足するワークショップ運営

10月1日、女性農業コミュニティリーダー塾の第2回講義が行われました。今回は金子先生の実践研修第2回「身近な仲間を集めてビジョンをつくる」のレポートをお届けします。

「ワークショップ」を運営してみる

前回の講義テーマは「現状を把握する」。今回は、コミュニティの 課題を整理し、仲間を集めてビジョンを作るための具体的なアクションを学びます。大事なのは「多様な主体を早い段階から巻き 込み、場を作ること」。そのために有効なのは「ワークショップ」 の開催です。

★用意するもの

- ・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 (多色)
- ・布ガムテープ



この「模造紙」と「付箋」が、ワークショップの課題である「合意形成」にむけたアイテムです。「(ワークショップでは)話すだけだと、声の大きい人はいいけれど、喋らなかった人は反感すら持ちかねません」(金子先生)。そこで役立つのが「模造紙」と「付箋」。付箋に意見を書き込み、全員が平等に意見を出せるようにする。そして、その付箋は模造紙に全部貼ることで、全員で受け止めたという形にすることが大事なのです。

みんなが手を動かして書くことで「私も参加した」という満足感に繋がり、参加者のモチベーションもアップします。また、お菓子やお茶を用意し、なごやかな雰囲気の中で話し合うといいでしょう。

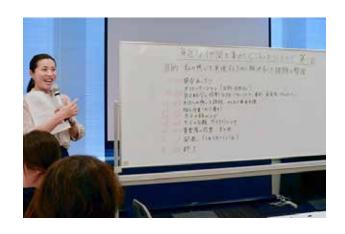


ワークショップに欠かせないのが「ファシリテーター」。参加者を主役として楽しく、創造的に活動できるように支援する人材です。ファシリテーター自身は参加せず「中立」を心がけること。進行役として参加者の意見を集め、柔軟に対応し、「両論を併記する」という意識で臨むことが大事です。

ただ、自分の目指したい方向は、テーマの設定でリードできます。 「今日は○○を話します」という論点を決める権限を持っているからです。

そして「タイムキーパー」という役割を作り、時間を管理すること。 「子育て中の人はお迎えの時間もあるので、終わりの時間を決めるのは大事なこと。話の長い人に『そろそろ締めてください』と言う役割でもあります(笑)」(金子先生)

おおよその目的をつかんだところで、実際に「模擬ワークショップ」を行い、個々に課題を探っていきます。



たくさんの意見 どうまとめる?

今回のワークは2部に分けて行います。まずは第1部をスタート! 3班に分かれて、それぞれのテーマでの話し合います。

現場で実践する時も、プログラムをホワイトボードなどに記して 進行状況を共有できるように工夫します。時間は2時間に収めるの が理想的。

ファシリテーターが開会挨拶をしたら、集まった目的や目標をオリエンテーション(初めて顔を合わせる人がいる場合は、自己紹介も)。それが終れば、「書記」「発表者(提案者)」「タイムキーパー」の担当者を決めます。発表者が「わたしの想い」を説明したら、全員で意見交換(30分)。

たくさんの意見が出て、熱い議論が繰り広げられました。

意見交換の後は個人作業(10分)。黄色い課題カードに「課題(意見)」を具体的に書いていきます。

課題を書くときは、ネガティブな意見だけではなく、応援する仲間としての視点から書くのがコツ。「どうやったら実現するか」「こういう資源もあるのでは?」「これも役に立ちそう」など"仲間"として提案しましょう。

集まったカードを 1 人ずつ読み上げ、テーマの近いものを分けながら貼っていきます。全員分を貼り終えたら、カードの整理。「場所のことを言っているね」「仕組みの話だね」と、キーワードに赤いラインを引きながら、カテゴリ分け。それぞれの分類を、赤いカードに書きます。

この分類がなかなか難しく、先生方が随時アドバイスしながら 進めます。分類が終わると、ずいぶん見やすくなりました。

そして、重要度が高いと思うカテゴリーに1人3枚の赤いシールを貼り「投票」します。この作業で重要度の上位がはっきりして「見える化」できます。見える化できたら、ファシリテーターが発表して意見交換ができます。





多様な意見をひとつの「ビジョン」に!

続いて、第 2 部をスタート! 第 1 部で作った模造紙を完成形にします。

まずは分野ごとに、重要度順に貼り直し。

この時、黄色い課題カードは「実現すべき課題」として、「~する」という表現で書き換えて貼ります。 つまり、「何をやっていけばいいのか」を明確にし、取り組みやアイデア、解決策を具体的に書くということです。 ファシリテーターが引っ張って進めましょう。

その作業ができたら、改めて「ビジョン」を書きます。「言葉(キャッチフレーズ)」にすることで、「わたしの想い」が「みんなのビジョン」として共有されます。この時、提案者の想いを置き去りしないように気をつけましょう

最後に「みんなのビジョン」を発表して、ワークショップ第2部 は終了です。

「第1部のワークショップは意見交換をしてアイデアを出し、まとめればよかったけど、第2部は『着地点』を決めなければいけません。ファシリテーターは後半で『合意を取るんだ』と、頑張ってみんなを引っ張ってください」(金子先生)

ワークショップでは、苦しくても「合意を取る」という最後まで やることが、大事なんですね。

「自分一人でくよくよ考えていても、こんなにアイデアは浮かばない」「何人か関わることで、一人で考える何倍もの意見が出た」と、ワークショップのすごさを実感した意見が多かった今回の講義。

ちなみに宿題は「ワークショップを呼びかけるチラシを作る」こと。今日の講義も、皆さんの地域に持ち帰って活かしていけるといいですね。



大阪会場 第2回講義レポート

参加したいと思わせるワークショップ

地域や同業者のコミュニティにいて、「もっとこうなったらいい」 というビジョンはあるけど、実現のための具体的行動や仲間の存 在が見えてこない…。

と、いう悩みはありませんか?

2019年10月22日・23日に大阪会場で行われた「女性農業コミュニティリーダー塾(実践編)」の第2回研修では、まさにそんな悩みを解決するためのワークショップを実施。

主に使うものは…

- ・色の違う大きめの付箋
- ・それを貼り付ける模造紙
- ・サインペンとシール

など、どこでも手に入るものですが、このワークショップを行うことでどんどん思考が整理され、今まで考えもつかなかったアイデアも湧き出します。みなさんに実施方法を身につけてもらった後は、それぞれのコミュニティでも宿題として実施していただきます。

金子和夫先生は、地域のブランディングや地域資源活用の支援 などに携わっています。ご自身も関わってきた自治体の成功事例 なども含め、リアリティのあるアドバイスをくれる頼もしい存在です。

では早速、自分のビジョンや夢を「仲間とアイデアを出し合い」、 「具体的行動に変換」していくためのワークショップ、はじめてい きましょう!



まずは〇〇が同じ「5人の仲間」を集めよう

まずは、ワークショップに参加してくれる仲間を集めましょう。 ワークショップとは、教える側・教わる側という上下関係ではなく、 主催側も含めて一緒に「体験し」「創造する」という横の関係です。 研修では、あらかじめ5、6人ずつ3つのグループに分かれました。実際に開催する場合は、同じ世代の親しい仲間がよいそうです。



会議の時間を決めやすくするために、自由になる時間など生活パターンが似ている人を選ぶのもコツだとか。

また、自分の想いに共感してくれる人を集めるためには、「参加 したい」と思わせるチラシをつくるのが効果的。

今日のワークショップは、段階に分けた2部制です。

1部 私の想いを実現するために「解決すべき課題」の整理2部 ビジョンのコンセプト、課題の整理

5人の仲間がそろったら、ファシリテーター(進行役)や記録係 などの役割分担をします。

ファシリテーターは、時間を厳守するほかに、どんな意見でも「みんなで一度は受け止める」雰囲気づくりを心がけます。 仲間同士だと終了時間がルーズになりがちですが、「仕事に戻る時間」「子どものお迎え」など、それぞれに予定があります。 時間が守られないと、 最初はよくても次回から参加してもらえなくなる可能性があるのです。

林先生による、当日のタイムテーブルの説明。かなり細かく決めていくんですね。

また、ワークショップの冒頭では「今日出た意見をどう活用するのか」をしっかり伝えることも大事。「最近のワークショップは、意見を出すだけで終わってしまうことが多い。そうすると "どうせ言ってもムダだ" と、いわゆる『ワークショップ疲れ』の状態になってしまいます」(金子先生)

ほかにも、いくつものコツがあって頭がパンク状態のみなさんでしたが、ここは「習うより、慣れろ」の実践編!! とにかくやってみましょう。

第1部 想いを実現するための 「解決すべき課題」とは?

第一部では、ビジョンを実現するために「解決すべき課題」を 洗い出します。今回のワークショップでは、発案者がファシリテー ター(進行役)も務めます。

まずは、発案者がワークショップの目的などを説明したあとに、「いまコミュニティの中で問題に感じていることや、自分の想い」「それを解決するための夢やビジョン」を発表します。 絵として見せることで、参加メンバーとのイメージの共有が早く進むそうです。

じつは絵…だけではなく、お手製のフェルト小物で想いを伝えようとしていた塾生も。さすがプロ農家、どの野菜もかわいい上に特徴をよく捉えています。



ビジョンを聞いたメンバーたちは、その実現のために必要な「課題」を黄色い付箋に書き出します。1つの課題に1枚の付箋で、5枚書きます。これは個人の作業なので、話をせず黙々と取り組みます。会議を効果的に進めるためにも、めりはりが大切です。

ホワイトボードや壁に貼った模造紙に、発案者がビジョンを書き、 その下に記録係がメンバーの書いた「課題」の黄色い付箋を貼っ ていきます。

可視化することで……バラバラに見えた課題も、人財や資金、 技術などいくつかの「分野」に分けられるんですね。

「分野」をピンクの付箋に書き、それに沿って「課題」の付箋を並べ直します。次に、優先度が高いと思われる「分野」に、メンバー全員が赤いシールを貼って投票!

これで、ビジョン実現のために「優先的に解決すべき課題」の「分野」が見えたということになります。

ここまでが第1部!

第2部 想いに「キャッチコピー」をつけて、 「実現に向けた行動」を整理しよう

さぁ、第2部では、先ほど出た課題を解決するための行動プランに変換していきます。そして、想いにキャッチコピーをつけて「みんなのビジョン」へと発展させていきますよ!

第1部で「課題」を書いた黄色い付箋を、今度は「~する」という言葉に書き替えて、模造紙に貼り直していきます。夢を現実にするための「具体的な行動」が見えてきたことで、発案者のみなさんも明るい表情に。

パッと見て理解しやすいように、重要と思われる部分には赤線を引きます。

さて、上のブルーの付箋は何かというと…。この想いについて、メンバー全員がそれぞれ書いたキーワードです。今まで共感を深めてきたので、キーワードにはメンバーそれぞれの願いもこもっているんですね

そしてまた投票。今回は「分野」ではなく、「行動」そのものに 赤いシールを貼ります。これで具体的に優先すべき行動もはっきり しました。

最後は、発案者がみんなからのキーワードをもとに、想いへの「キャッチコピー」をつけて完成! 自分「ひとりだけの想い」が、「みんなの想い」に昇華した瞬間です。

第1部、第2部の終了後には、それぞれのグループから発表が 行われました。

第1部から第2部へと、飛躍的に理解を進めていった1班。 「助けたくなるリーダー」という新たなジャンルに気づいた2班。 全員のキーワードをキャッチコピーに盛り込めた!という3班。

最後は、金子先生からの総括がありました。

「ビジョンを語るときに、自分の夢ばかりが膨らんで『個人ビジネス』 のようになってしまうことがあります。常に『コミュニティのビジネス』 と線引きして考えましょう!

メンバーを巻き込むためには、一人ひとりにメリットがある=「自 分ごと」として意識してもらうことが大切なんですね

これだけ濃密な研修を受けた後は、地元とのギャップを感じて しまうこともあるでしょう。そんな場面もリーダーとして力に変えて いくために、2日目は高橋先生の「自分と違う価値観の相手の視 点に立ってみる」研修がありました。

みなさんが地元に帰った後で、それぞれどんなワークショップの 成果が生まれるのでしょう。楽しみにです。



東京・大阪合同研修 in 宮城県レポート

世界農業遺産「大崎耕土」で学ぶ地域価値の発掘



12月9日、10日に行われた第3回の研修は「先進的地域調査」として、宮城県大崎市で現地研修。それぞれのコミュニティで行われた成功事例に学ぶことが目的です。

初日は3つの講演を聴講するという超過密スケジュール。まずは、 国連食糧農業機関(FAO)が「世界農業遺産」に認定した「大 崎耕土」(おおさきこうど)の概要についての講演。その後、家の 周りを林で囲む屋敷林=「居久根」を活用した西大崎地区のコミュ ニテイについて。さらにNPO法人「おおさき地域創造研究会」の 児玉順子さんのお話を聴講し、ワークで気づきをまとめました。

JR 古川駅に集合した東京会場・大阪会場の塾生がバスに乗り込み、向かったのは宮城県大崎市にある大崎耕土。ここは、国連食糧農業機関(FAO)が認定する「世界農業遺産」。世界的に文化的価値があり次世代に継承すべき技術があると認められた、いまなお現役で営農している地域。移動のバス車内には世界農業遺産に詳しい大崎市の車田敦さんをお迎えし、大崎耕土の概要と、認定された経緯についてのお話を伺います。



車田さんによると、伝統的な水田耕作地帯で、生物多様性を確保している点が評価されたとのこと。伝統的な水管理システムと、 それを維持する仕組みが継承されています。塾生はこの地の特徴

である屋敷林「居久根」について解説いただき、水路の見学も行いました。

その後は、西大崎地区公民館で講演。引き続き車田さんに、 大崎耕土はどんな運営をして維持しているのか解説していただ きました。

つづいて、自宅の居久根を活用した地域コミュニティを運営する片倉さん(写真右)の講演。



野草摘みや昼食交流会など、居久根を活用する取り組みや、直 売活動の「ばっつぁん市」「ごみリサイクル研究会(とまとクラブ)」 など、地域の人々とどんな活動をしているか、実践例をたくさん紹 介いただきました。

次の会場に移動する車内では「自分の地域ではこうなっている」など盛り上がります。車田さんにも同乗し「誰が旗振り役なのか」といった取り組みについての話だけでなく、「後継者問題は?」「米の販路は?」など多岐にわたる質疑応答が行われました。





「NPO おおさき地域創造研究会」の活動から学ぶコミュニティづくり

次の会場では、NPO法人おおさき地域創造研究会の事務局長・ 児玉順子さんに、組織の成り立ちから活動内容についてお話を伺いました。

平成5年(1993年)からNPO活動を始め、海外のNPOを視察して回った児玉さん。コミュニティ活動に取り組むきっかけから、活動で感じた危機感や問題意識、一緒に行動を起こした仲間についてのお話や…どのように課題を整理し行動していったかなど、組織の大枠について語ってくださいました。

その後は「おおさき地域創造研究会」の具体的な活動内容について。地域の合併にともない、行政の人数が減ったことで、地域の人たちが参加するまちづくりの必要性を感じた児玉さんは、合併後のまちづくりのために勉強会を開催。その時、いかにして講師をつかまえたのか?移住支援センターの業務を受託し、行政や工務店と協力体制をつくり、継続して移住者を増やしていったことなど、多岐に渡る活動実績と成功例に塾生たちも興味津々。



長年の活動で得た成果に驚くのはもちろんのこと、活動を妨げるハードルや苦難についてのお話には、自分と重ね合わせる塾生も。人を巻き込む難しさに加え、女性が発言する場の少なさは、塾生にとっては他人事ではありません。それでも工夫して続けてきた体験談は、ドラマチックで、その話に引き込まれるように聞き入っていました。

講演後の質疑応答では、あらゆる視点から質問が寄せられました。「モチベーションアップはどうしているのか」「活動で苦しくなったらどうしているのか」「継続的に取り組むための資金はどうしているのか」「現在の収益」「男性社会で発言していくための工夫」「児玉さんのこの先のビジョン」などなど…。どの質問に対しても丁寧に詳しくお話しいただきました。



その後はチームに分かれてワーク。グループでディスカッション し、児玉さんの活動での成功要因を模造紙にまとめます。



各グループごとに発表・共有し、1日目の講義は終了。

一日の締めくくりは、児玉さんを交えた懇親会。ここでも熱いトークが各テーブルで展開。率直に意見を言い合える場は、地域にはまだまだ少ないのかもしれませんが、モチベーションを上げて「みんな頑張ろう」と一つになれた懇親会でした。



東京・大阪合同研修 in 宮城県レポート

地域のピンチをチャンスに変えた「鳴子の米プロジェクト」



2日目に向かった先は宮城県大崎市にある「鳴子温泉」。雪の山道をバスが登っていきます。硫黄の香りに思わず温泉旅情が高まりますが、お湯をたのしみに来たのではありません。14年続くNPO 法人「鳴子の米プロジェクト」について同NPOの理事長・上野健夫さんによる講演が始まります。

鳴子の米プロジェクトは、多様な主体を巻き込むことで発展した 成功事例。「女性農業コミュニティーリーダー塾」の金子和夫先生 によるオリエンテーションで、注目したいポイントをチェックしてか ら受講しました。では、さっそく…講演の概要を、ワークの写真を 交えながらお伝えして行きましょう。



ここ鳴子は、山形県と秋田県に接し、森林が約90%を占める山間地。山間農業と林業が主な産業。こけしで有名な鳴子温泉は、かつて年間200万人が訪れた東北を代表する観光地でしたが、現在は70万人ほどに落ち込んでいます。

加えて2007年、大規模農家しか支援しないという…政策の大 転換を迎えます。国の支援が受けられる農家さんは、鳴子に600 軒あるうちたったの3軒。加えて耕作放棄地が増え景観が荒れつつ ありました。これではいけない!観光資源である田園風景、そして 地域の農業と食を守らなければと、「鳴子の米プロジェクト」は始 まりました。

行政からの交付金を活用して行なった「土台作り期」には「鳴子の米プロジェクト会議」を年4回開催。まずは方向性を見出そうと模索が始まります。ここには、農家だけではなく、農協や行政、観光、こけし業者など、多様な職業の方が参加。職業が違うと価値観も異なり、鳴子の将来像について多角的な視点からディスカッションが行われたそう。

この時、総合プロデューサー・結城登美雄さんの助言で、地域に合った米を探すことになりました。というのも、鳴子の厳しい環境で育てた米は当時、美味しくないと言われており、農業試験場に出向いて山間地向けの品種を選んでもらい、地域米のブランドづくりが始まります。昔ながらの風景「杭がけ」を守るなど、あえて手間暇をかけることで、他との差別化も進めます。



こうして誕生した「ゆきむすび」。まずは地域の人に食べてもらおうと、おむすび試食会を開催。それには地域の女性たちが協力し「食と器の勉強会」で鳴子の器に盛り付けたり、低アミロース米に合う水加減を研究したりしながら、地域の食文化に根ざした何十種ものおにぎりを試作したそうです。



そして、2007年3月4日、それまでのプロセスを共有するため 開催した「鳴子の米発表会」には県内外から450人が集まり、用 意したおにぎりはあっという間になくなり、山間地でもおいしい米 ができると証明したのです。

併せて検討したのが、「どんな物語を乗せられるか」を考えなが ら米を作っていること。桶職人がおにぎりをもりつけるための桶を 作り、漆職人が地元の杉で器を作ってくれたそう。また、地域の 菓子店などに米粉を使って団子やパンを作ってもらうなど、さまざ まな職業のスキルを集結しています。

商談では、他の食材と比べると、米がいかに安く価格設定されるか?ひと目で分かる資料を用意。ごはん 1 膳が24円とすると、その値段で買えるもの(笹かまぼこが1/5個、いちご1粒、ポッキー4本)を並べ、わかりやすく伝える努力も怠りません。その結果、1 俵の値段は通常の倍ほどの2万4000円で販売できています。「1 杯の米の価値観を共有できる人と商売をする」方針なのです。

ほかにも、作り手と食べ手の信頼関係づくりのための稲刈り交流会や地域特有の「杭がけ」体験、若い外部の力を入れるための学生の受け入れ、地域資源を活用した「おむすび屋」の開店など、実践活動の紹介も盛りだくさん。

受け入れた大学生の就職先企業と連携したり、トヨタ財団から の支援を受けて継続可能な仕組みづくりにも取り組むなど、積極 的に外部の組織ともつながりを持っていった上野さん。「ひとりでも 多くの消費者に価値観を伝える取り組みをしています」と語る通り、 そこにはメディアの力もあったと言い添えられました。

質問タイムには、「反対する人もいたのでは?」「外部とはどう繋がった?」「プロジェクトの発案者は?」「メンバーの平均年齢は?」 たくさんの質問が。

そのあとは「つながり」をまとめるワーク。「鳴子の米プロジェクト」はネットワークを作り、多様な主体が参加しているのが特徴。



上野さんがどれだけ多くの方とネットワークを生み出してきたか を付箋に書き出し、班ごとに発表を行いました。



最後は「ゆきむすび」をいただきながら懇親会。桶いっぱいのおむすび、そして地元のおかずたちはキレイに胃袋に消えていきました。

懇親会の締めは金子先生。「身近な仲間を集めていることを実践していますが、それだけでは広がらないことを感じている人もいると思います。上野さんのように、多様な人とネットワークを作ることが大事。そこを意識していきましょう!」。2日間に渡った東京・大阪合同研修で得た知見は、塾生のみなさんのネットワークづくりに、大いに活かされていくことでしょう。



東京会場 第4回講義レポート

ビジョンを実現するアクションプランの作り方

年明け最初の講義が1月8日、9日行われました。第4回実践研修のテーマは「ビジョンを実現するアクションプランをつくる」。第3回までに整理した「課題」と「ビジョン」から、実際にどんな行動を起こすかに落とし込む作業です。これまで出された意見どう具体化するのか? KPIとは何か? 金子先生の講義で学びながら、長時間に渡る3STEPのワークショップで「アクションプラン」をどう具体化するかを実践しました。

ステップ1 (1枚目の模造紙) 「アクションプランのアイデア出し」

今回は3つのグループにわかれ、それぞれ「マルシェ」(提案者: 五十里さん)「道の駅の管理運営(指定管理者をめざす)」(提案者: 金丸さん)「新事業の立ち上げ」(提案者:三瓶さん)のテーマで ワークショップを行います。

まずはステップ1のワークショップの解説。ファシリテーターは 提案者が担当し、テーマ・ビジョンについて丁寧に解説し、意見 を集めていきます。



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、掲示します。 そして「分野」欄に、得票数の多かった分野を、青いカードに書いて貼っていきます。

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」を緑のカードに書いて、読み上げながら関連分野の欄に貼ります。ここで大切なのは「具体的にする」ということ。たとえば「自然の魅力を発見」というだけでは、具体的ではありません。「キャンプ系ユーチューバーを呼ぶ」「焚き火愛好家を招待する」など、具体的な行動に結びつくプランを書くことがポイント。そのように具体的にしつつ、整理集約します。



ここまでできたら、参加者による投票を行います。ビジョン、コンセプトを実現するために重要だと思われる「アクションプラン」に、それぞれが5枚ずつ持つ赤いシールを貼ります。シール投票によって、課題や優先順位が可視化されます。

ステップ2「戦略とアクションプランの整理」

これまでの意見をさらに具体的にする試みです。記録係は模造紙②に「ビジョン」を書き、「戦略」「アクションプラン」「KPI」の欄を作って掲示。模造紙①の「分野」で重要度の高かったものから「○○戦略」と名前を付けて青いカードに書き、模造紙②の「戦略」の欄に貼ります。たとえば「住民意識の変革戦略」など、具体的に明記します。そして、同じく模造紙①の「アクションプランアイデア」も模造紙②に貼り替えます。



ここでは「KPI(目標値)」を決めることが大事です。KPIとは、Key Performance Indicator(重要業績評価指数)のことで、ビジョンが実現した場合、到達しておきたい「目標値」のこと。これがないと、計画がどこまで進んでいるか、進捗をチェックできません。たとえば、「通行客を1割伸ばす」「加工品の数を○品に増やす」

「売上目標〇〇円」「コミュニティファンドから〇〇円集める」「交流イベントを〇回開催する」「地元ライフスタイルの冊子を〇冊作って配布する」といった視点で数値化していきます。数字で分かれば、計画の PDCA のチェックができます。



発表とアドバイス

それぞれのグループの発表には、現在の進捗に沿って金子先生 がアドバイス。

「目標ははっきりしているから、具体的なプランを決める作業ですね」

「誰のために、何を作って、誰に売るかをはっきりさせたほうがい いかもしれないね」

「これは○億円売れて初めて黒字だから」

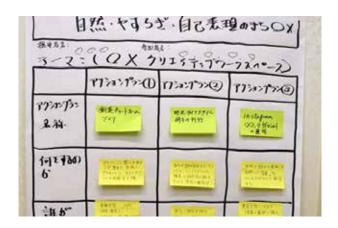
「地域貢献なのか収益事業なのか分けて考えるのがポイント」 「若手が『面白そう』と進められる無理しない内容に」

地方自治体との経験豊富な金子先生から、さまざまなアドバイ スが与えられます。

講義の終わりには、気になる「予算」のお話。会議室を借りたり、 講師を呼んだり、視察に行ったりすれば、お金がかかってきます。 その場合に得られる可能性のある補助金も紹介されました。

ここまでが1日目の講義で進めたこと。2日目の講義ではステップ3「アクションプランの具体的な内容の作成」のワークショップを行います。

ステップ3では、記録係は模造紙③に、重要度の高いアクションプランを3つ選んで上段に書きます。そして、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「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」「どのぐらい」を書き込んでいきます。



たとえば、「街中に〇〇の場を借りる」「市役所の支援を得る」「地元の出版社と冊子を作る」「インスタグラムで発信する」「1 年後に〇人集めて NPO を作る」など、さらに具体的にしていく作業です。 具体的なアクションプランを決め、KPI を定めることは大変な作業。でも「あれもやりたい、これもやりたいでは、アクションプランに移れません」「現実的にできるのことは2つか3つ。選び取って、小さな成功体験を積み上げていくのが大事です」と金子先生も話す通り、具体的なアクションプランこそが、ビジョン実現につながるのです。



大阪会場 第4回講義レポート

やるべきことが浮き彫りになる「3ステップ会議」とは



東京・大阪合同合宿を終えて、第4回目の大阪会場研修が1月22日、23日に開催されました。前回「身近な仲間を集めてビジョンをつくる」というワークショップに続けて、今回のテーマはビジョンを実現させるための「アクションプランづくり」です。

この2日間では、3ステップのワークショップを行います。

STEP1 アクションプランのアイデア出し

STEP2 戦略とアクションプラン、KPIの整理

STEP3 アクションプランの具体的な内容の作成



ホワイトボードに、カードで埋めつくされた3種類の模造紙が登場。今回、塾生が作成する見本が示されます。あらかじめ選ばれた3人の「提案者」を中心に3つの班にわかれ、アイデアを出し合いながらアクションプランを作っていきます。

まずは役割分担から。中立な立場で進行をする「ファシリテーター」と、「記録係」「タイムキーパー」を決めます。

メンバーから出た意見やアイデアは、たとえテーマとずれた内容や反論のある内容であっても、必ずカードに書き出し、読み上げ、貼って、一度は共有する。この手順を踏むことで、口下手な人やわだかまりを抱いている人にも「自分の意見を受け止めてもらえた」という満足感がわきます。「全員が当事者として参加している」

という実感は、ワークショップで成果を残すためにはとても重要なポイントです。

では、早速はじめましょう!

ビジョンを実現させるアイデアの出し方とは?



STEP1の「アクションプランのアイデア出し」。

まずは記録係が、模造紙に提案者のビジョンを書き、ホワイトボードに貼ります。そして提案者は、「地元のトマト栽培を存続させて町を元気にしたい」などのビジョンを参加者と共有します(約30分)。

ビジョンは、実際に提案者が地元でワークショップを実施し、つくりあげたもの。「そこでどんな意見が出たか」もふくめて現状を把握し、参加者も疑問点はどんどん質問していきます。

「え、その観光名所、インスタですごく人気になってるよ!」。SN Sにくわしい塾生が、その場でパソコン検索。全員でその写真や投稿件数を見ることで、イメージの共有がより具体的になりました。「これならネットの拡散力が使える」「外部の人を呼び込むイベントができるかも!」と一同大盛り上がり。"多様な視点をもった参加者"をワークショップに加えることは、気づきやアイデアの種を増やすことに繋がります。

共有したあとは、記録係が模造紙に「人とのつながり」「技術の向上」などアイデアを分類するための「分野」を書いた青いカードを模造紙に貼っていきます。参加者は、ビジョンを実現させるためのアイデアを黄色いカードに記入。これがアクションプランのアイデアとなります。

「キャンプ系 Youtuber を呼ぶ」「町民全員でイベントをする」など、 独創的だったり、難しそうなことでもOK。ここは夢を存分に広げ て書くところです。

「最初から、実現が可能そうなアイデアばかり出していくと、活動に広がりが出ていきません。ソロバン勘定はとりあえず脇に置い



て、わくわくすることを出していきましょう」(金子先生)

記入が終わったら、記録係が全員分のアイデアを読み上げながら、該当しそうな分野にカードを貼っていきます。当てはまる分野がない場合は、新たに青いカードに分野を書いて追加します。

カードをすべて貼り終えたら、参加者による「投票」です。持ち点は、赤いシール5枚。ビジョンを実現させるために重要だと思うアイデアに「いっせーのせ!」でシールを貼っていきます。赤いシールが多く貼られたアイデアが「重要度の高いアクションプランのアイデア」ということに…。

ここでSTEP1の「アクションプランのアイデア出し」が完了。 3つの班のファシリテーターたちが、ワークショップの結果を全員に報告。

ほかの班では、どのような課題とアイデアが出たのか? 仲間 同士の情報共有から、ケーススタディを増やしていくことは非常に 大切です。

金子先生からは、結果を"まず誰に伝えるか"についてのアドバイスも。「ビジネスに意欲的かどうかなど、参加者の傾向によって出てくるアイデアは大きく変わってきます。地元で高齢者が多いコミュニティでは、先進的な考えがすぐに受け入れられるとは限りません。結果を最初に話す相手を吟味することも、ときには必要です」

KPIを上手に使えば、計画の精度が上がる

さて、お次は「STEP2戦略とアクションプラン、KPIの整理」です。STEP1で重要とされた「アイデア」を、より「具体的な行動計画」へと変えていきます。

「分野」のカードを「〇〇戦略」に名称を書き替え、投票で重要度が高かったものから順に「戦略欄」に貼っていきます。ファシリテーターは、シールの貼られたアイデアを参加者と一緒に見直して"取り組みが可能"そうなカードを選び「アクションプラン」の欄に貼り替えます。

林先生からは、「戦略名は、かっこよくてワクワクするものを。 アクションは"より具体的"なものに書き替えること。そして、シールがつかなかった=重要と判断されなかった分野は・・・アクションプランには移行しない! | とのアドバイスもいただきました。 一見、STEP1と同じようなことをしているように思えますが・・・・ 膨らませたアイデアの中から、取り組み可能なカードだけが「アクションプラン」に進める

・「投票」で重要と判断されなかった分野は、プランから外されます。 つまり「STEP2」は「STEP1」で膨らませた情報の"整理と絞 り込み"。冷静で客観的な視点のフィルターが入っているのです。 その極めつけは・・・

「KPI」(Key performance indicator)、すなわち "重要業績評価指数" です!

金子先生! なんですか、このムズカシイ用語は!?

「KPIは、何をもって"ビジョンの実現"とするかを明確な数値で評価する方法です。たとえば"ヤル気が出た""楽しめた"など計測できないことでは、客観的な評価にはなりません。"新しい加工品が5種類作れた""PR誌を年に〇回発行できた"など、数値化することではじめて、次のサイクルにつなげる課題分析もできるのです!

アクションプランのアイデアに、ターゲットや場所を付け加えて 具体化していくのは意外と難しく・・・

林先生や金子先生に「これは誰に向けて発信するの?」など、 質問を投げかけてもらいながらプランの的を絞っていきます。

KPIの設定の仕方についても、数値の内訳を考えることでとる べきアクションが変わってくると金子先生。「たとえば同じ240万円 の利益を出すにしても、単価が1000円のお客さんを2400人呼ぶのか、10万円のツアーに24人のお客さんを呼ぶのかで、動き 方はぜんぜん違ってきます」

みなさんかなり悩まれたようですが、ワークショップの終了後には「KPIを立てることで意識が変わった」「数値化してはじめて具体的に動くこともあるんだ!」「これを地元の人たちにも体験してほしい」など、感動の声が上がりました。

2日目は、「STEP3アクションプランの具体的な内容の作成」。 今回立てたアクションプランの中から、特に重要と思われるものを 3つピックアップして、プロジェクト名や実行メンバー、期限や予 算などを計画していきました。

そしていよいよ、次回は最終回。塾生がそれぞれのコミュニティ で作成した渾身の「アクションプラン」を発表します!!



2019年度女性農業コミュニティリーダー塾 講師座談会

今後の女性農業リーダーに、必要なスキルとは?

「女性農業コミュニティリーダー塾」が修了したことを受け、講師陣で2019年度を振り返る座談会が行われました。

本来であれば塾生のみなさんが東京に集結してアクションプランを発表する予定でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、課題提出へ変更。卒業式に講師のみなさんからの言葉が聞きたかった!というみなさんのため、3月31日に「2019年度女性農業コミュニティリーダー塾 講師座談会」を緊急開催。遠隔会議システム「Zoom」を活用したリモート座談会の模様をレポートします。

講師陣は、金子和夫先生、高橋和美先生、林聖子先生。司会は事務局の水沼勉さんです(キャプチャー画面/上段左=林聖子 先生 上段右=高橋和美先生 下段左=水沼勉さん 下段右=金 子和夫先生 *以下、お名前は敬称略)。

4タイプの女性リーダー像が見えてきた

水沼:2期の「特徴」、やってみての感想はいかがですか?

金子: 塾生のみなさんからは、リーダーとしての4つのタイプが見えてきました。

1つ目は「農業経営法人のリーダー」。

組織のリーダーとして頑張っている人たちですが、もしかしたらコミュニティというより、マーケティングやブランディングなどの経営 戦略をつき詰めたほうがよいのかもしれません。

2つ目は「若い農業チームのリーダー」。

ワークショップの手法を活かして、先輩の部会会議の運営を変えたり、マルシェなどを実施して成果を出しています。こういう人たちが地域を活性化して、農協や農業委員会のリーダーになっていくのだろうと期待しています。

3つ目は「地域づくりのリーダー」。

男性と張り合うのではなく、女性の身近な感覚を活かして行政や 外部機関と連携しながら地域を変えていけそうです。

4つ目は「移住者のリーダー」。

いわゆるいい意味での「よそ者」が、新しい視点を持ち込んでがんばっているケースですね。地域に固執するのではなく、都市部や山間部との連携など広域ネットワーク型の新しいリーダーがどんどん生まれていくといいですね。それぞれのタイプに、効果的な研修の形があるように思います。

高橋:私は今回、はじめての講師でしたが…「女性農業者のリーダー」と「他の女性のリーダー層」との違いを考えたときに、女

性農業者は、古い慣習や年功序列の人間関係などで「見えない制限」を感じることが多いですよね。

それが、リーダー塾で講師からアドバイスを受けたり、同じような スピード感や熱いハートを持つ塾生と出会えたことで、パッと視界 が開けて制限が取り払われたように見えました。自信が持てるよう になったという印象です。

林:よかったと思うことは、同じ塾の中にいろいろなステージ、フェーズの人が混在していたことです。自由時間の交流を見ていても、リーダーとしては先に踏み出している先輩が、まだこれからという後輩にアドバイスしたり、逆に後輩の新鮮な意見が、先輩の気づきになったりもする。相乗効果があったと思います。

自分をさらけ出せば、周りが変わる

水沼:印象的なエピソードはありましたか?

林:最初は「仲間同士のコミュニケーションが苦手なのかな…」と心配だった塾生さんが、研修の間に柔らかく変化して、周囲との距離が近づいていったことです。きっかけは、ご本人が「自分をさらけ出した」ことにあったように思います。コミュニケーションに難を感じているリーダーは、突破口としてそういうタイミングをつくるといいのかもしれません。

高橋: さらけ出すという意味では、1回目の研修で「ライフライン」のワークをしましたね。自分の人生を曲線グラフにしてグループのメンバーに説明するというものでしたが、みなさんの自己開示ぶりには驚きました。ふだん背負っている鎧を解き放って、新しい自分になりたいという意志を感じました。エゴグラム(性格分析)では、先頭に立つタイプや黒子に徹するタイプなど「リーダーとしての自分のポジション」を自覚して公言なさる方も多かったです。

コミュニティづくりの第一歩は

「自分を知ること」

金子: 僕が印象的だったこととしては、リーダー経験のないシニアの方でも、とても柔軟に「コミュニティ」と「自分」を結びつけていたことです。その方は、企業で働いた経験を活かして地域を理解し、すんなり入っていきました。

一方で、自分の生き方に固執しすぎたり、迷いがあったりすると、「コミュニティの中で何がしたいのか」が探せずなかなか前に進めないのかなと思います。成果が出やすいのは、「リーダー塾で自分を変えよう」とか「地域の想いや危機感をなんとかしよう」など、目



的意識をはっきりしている人ですね。

林:地域の課題や自分のやりたいことにあわせて「コミュニティを新しく作る」という方法もあるのに、「既存のコミュニティに執着してしまう」ことで停滞してしまうこともありますよね。

金子:近場で仲間がいなければ、広域ネットワーク型のコミュニティをつくればいいんですよ。

高橋:コミュニティづくりには、まず「自分」を知る必要があります。 思い浮かぶアイデアの根っこには、どんな本音や信念があるのか 掘り下げることが大事です。もっとみなさんが自分と対話できるよう なサポートについては、検討する価値がありそうですね。

ピンチに直面! その時、リーダーはどうする?

水沼: 現在は、新型コロナウイルス感染症で世界中が混乱しています。100%の正解はないと思いますが、予期せぬ危機やトラブル、災害などのとき、リーダーはどうあるべきだと思われますか?

高橋: あらゆる危険を想定しておくことは大切ですが、その上でピンチを楽しむことですね。変化のときに迷ったり不安を感じるのではなく、変化の中にこそチャンスがあるという。その感覚を農業に携わる女性の多くは持っていると思います。ピンチをチャンスに変えることですね。

金子:困ったときは「助けて」と言える人でいることです。素直に助け舟を求められると、人間はつい気になって関わってしまうものです。

林:情報のアンテナをはっておくことが、とても大事です。他では どんな対策をしているんだろう? こういう課題に対して、先に動い ているところはないかなど、ネットで調べるのでも人に聞くのでも、 きちんと情報のアンテナを張って、自分たちのコミュニティに取り 入れられるように、普段から準備は必要ですね。

PDCAとワークショップに、 ことこんこだわる!

水沼: 塾生のみなさんには、女性リーダーとして活躍するために身につけてほしいことはありますか?

高橋: 研修中に「自分の特性を知る」ワークをくり返し行ってきました。その特性をどう発揮して活かすかを探求し続けてほしいです。 苦手な相手だからと諦めるのではなく、理解し合うことで、ネットワークが繋がったり自分の可能性が広がっていきます。地道にコツコツ続けてほしいです。

金子:「PDCA」と「ワークショップ」には、とことんこだわりましょう。 仕事の休憩時間に作業場で30分だけ「ワークショップ」を行って も成果は上がりません。仕事と違う環境を作って、楽しそうな場づ くりが人を変えます。我流でやっても30、40点で留まってしまいま すが、研修でお伝えした手法を守れば80点はとれるはずです。大 変かもしれませんが、がんばってください!

林: これは自分がリーダーのときに心得ていたことでもありますが …、自分の苦手なことは無理してやろうとせず、できる人を仲間に 引き入れて行う。結果的に凸凹が埋まっていて、チームを維持して いけばいいというスタンスが、持続可能なコミュニティに繋がります。 水沼: 講師のみなさん、今日は貴重な時間をありがとうございま

小石・調明のみなされ、 すりは負重な時間をありがこうこさいました! 今日の振り返りをもとに、塾の運営自体もブラッシュアップさせたいと思います。

最後は、塾生みなさんへのエールをこめて、記念写真をパチリ!1 年間お疲れ様でした。みなさんのさらなるご活躍を心よりお祈りし ております。

卒業生インタビュー **猪原有紀子**さん(第2期卒業生)

塾での出会いは 「農業の未来は明るい」と感じさせてくれた

2019年の新規就農前は、3人の息子さんを抱えながら WEB マーケティング業界でキャリアを積んでいた猪原さん。心機一転、ブルーベリーや原木シイタケの農家となった後は、たった2年間で活動が飛躍的に広がりました。自身で一貫して商品企画から販売まで行うD2Cブランド「くつるぎたいのも山々。~母と子どもの365日~」を立ち上げ、母目線で企画した「無添加こどもグミぃ~。」は2020年10月9日の販売開始から4カ月で5194個売れるという人気商品となっています。

そんな猪原さんに、リーダー塾での経験はどのように役立ったのでしょうか。

――まずは、リーダー塾に参加し た動機を教えてください

一番下の息子を出産した後の「社会復帰第一弾」として応募しました。 長男を出産してから6年間、思い切り働くことができず、昔のように「0から1を生み出すような事業がしたい!」とうずうずしていたのです。

新規就農してからは「SNSを駆使したマーケティング」の経験を活かしたいと思っていましたが、どんなニーズがあるのか見当がつきません。本などを読んで農業の課題は分かっていたつもりでしたが、どこか漠然としたもので……。実際に全国の女性農業者とも対話すれば、生の情報を得られるのではと思いました。

--実際に、リーダー塾の仲間 である女性農業者と出会って、発 見はありましたか?

自分のまわりにはいなかった有機 栽培など"持続可能"な栽培をしている人が多いと感じました。そして、メディアでは「農業が衰退の危機」と言われていますが、がんばって前を向いている女性たちを見て「未来は 明るいのではないか」と希望が持て ました。でもやはり、日々の農作業が 忙しいこともあって、WEB 関係に課 題を抱えている方も多いのだと実感し ました。

ーーD2Cブランド「くつろぎたい のも山々。」は、まさに猪原さんの WEBスキルを活かした取り組みで すね。

はい。D2C とは「ダイレクト to コンシューマー」といって、「事(ストーリー)付きの物を売る」というアプローチなんです。 通販のみを行うのではなく、商品開発時からSNSなどでお客さんを巻き込んでアンバサダー (仲間) になってもらいます。

お母さんたちの育児ストレスを減らすためにつくった「無添加こどもグミい~。」が、発売4カ月で5194個も買っていただけたのも、初期からのファンがたくさんいてくださったおかげだと思っています。

――猪原さんの現在のビジョンは 何ですか?

私が今、燃えているビジョンは、「お

母さんの育児ストレスを解決するアップサイクルを生む」です! アップサイクルとは、「元のものに付加価値を与えて、さらによいものに生まれ変わらせる」という考えです。

リーダー塾に参加した当初は、「大好きなかつらぎ町を元気にしたい」だったのですが、研修などで自分を見つめ直す中で、育児経験も活かして「親子の笑顔であふれる町にしたい」と考えるようになりました。

フルーツ王国でありながら、まだ認知度の低いかつらぎ町。そこで地元のフルーツ農家さんから出る廃棄フルーツをグミにしたり、今後は耕作放棄地をファミリーが楽しめる観光農園にする計画を進めています。基本のビジョンは「お母さんの育児ストレスを解決」ですが、大きなオマケとして最初の願いだった「かつらぎ町を元気にしたい」も実現できそうです。

――リーダー塾での学びは、実現の過程にどのように活かされましたか?

金子先生が「地元でワークショップを行う」という課題を出してくださっ



令和元年度(2019年度) 卒業生「くつろぎたいのも山々。〜母と子どもの365日〜」代表

猪原有紀子さん

WEBマーケティング会社に勤務しながら、都会で3人の子育てを経験。2018年に大阪市内から、和歌山県伊都郡かつらぎ町へIターン移住。2019年に新規就農し、ブルーベリーと原木シイタケを無農薬栽培。同年8月~3月「女性農業コミュニティーリーダー塾」に参加。現在は、農起業家として D2C ブランド「くつるぎたいのも山々。~母と子どもの365日~」代表を務め、廃棄フルーツを活用した「無添加こどもグミい~。」などの企画販売などを手掛けている。

たことは、大きな転機となりました。 宿題として「やって」と言われなけれ ば、一生やらなかった気がします(笑)

定期的に集まりを開催したことで、 地域の人や町長にまで活動を認識し てもらえることになり、応援してくれ る人も広がりました。

ただ、そのワークショップ自体は、 継続できずに終わってしまったのです が――。

――何があったのですか?

ワークショップを通じてメンバーとの関係が濃密になっていく中で、「相手にもっとこうしてほしい」という要求などが出て、すれ違いが増えるようになってしまったんです。当時はまだ自分がリーダーとして未熟で、メンバーの個性に合わせたコミュニケーションが取れず、一旦つくった組織を解散してしまいました。悔しくて、泣き通した夜もありましたね。

――その挫折から、どう立ち直っ たのですか?

高橋和美先生が教えてくださった性格分析の「エゴグラム」が役立ちました。私は「FC (自由な子ども)」が一番高いのですが、親密になると「A (理論的でドライな大人)」が顔を出すとわかりました。すれ違ってしまった相手は、「NP (面倒見のよい

母親タイプ)」が強かったので、親密 になったときに親子の衝突みたいに なってしまったのですね。

だから最近では、仲間になろうとする相手には「私はこういう人間だから」と最初に伝えることにしました。

「いつかは法人を持って事業を広め たい」という夢があるので、未来のス タッフと団結していくための練習がで きたと思っています。

また、現在では解散した当時のメンバーとも、楽しく協働作業ができる ようになりました。

ーーもともとビジネススキルは高かった猪原さんですが、リーダー塾で新たな考え方や人脈を得て、器が大きくなったのですね。今後の展望をぜひ教えてください。

これからは、「全国の子育てファミリーをかつらぎ町に集めたい!」と思っています。そのために日本でいちばん子ども連れを歓迎する観光農園「くつろぎたいのも山々。」を今年の7月にオープン予定です。

全国に観光農園自体は少なくないですが、「くつろぎたいのも山々。」は、お客さんと1回だけの関係にはしないと決めています。苗木のオーナーになれたり、インフルエンサーを巻き込んで楽しいことを企画するなどして、何度も遊びに来たくなる仕掛けをつくり

ます。いずれは自分のように、かつ らぎ町に移住する人も出てきてほし いです。

じつは先日、私の活動を応援してくださる方が、「資金はクラウドファンディングで募集すれば?」と、自主的にクラウドファンディングの応援チームを作ってくださったんです。いろんなミラクルが起きて、正直いま戸惑っています(笑) でもそれが楽しい。私、答えがないところに飛び込んでいくのが大好きなんです!



感じることはありましたか? 女性農業者が共通して抱える課題を

囲からの期待に後押しされてエントリー 張るようなリーダーに自分はなれるだろ のイメージに囚われ過ぎて「グイグイ引っ ていこうよ!」と呼びかけました。 らしいリーダーシップのあり方を模索し ました。そこで、初回の研修では「自分 されている方も多く、戸惑いを強く感じ うか」と思い悩む方が多かったです。周 そうですね。「リーダー」という言葉

題」とは、どんなものですか? - 具体的に、塾生が直面している「課

地域の重鎮から「○○さんとこの長男の のだ」という固定観念が根強く残ってい 嫁か、仕方ないな、いてもいいけど発言 止むを得ず義父の代理で出席した会議で 中心の世界ということですね。例えば、 という方もいます。会合は「男が出るも はするなよ」といった声を浴びせられた 地域性もあるのですが、まだまだ男性

つながる機会がなく「農家の嫁」という です。だけどそういう想いを持った人と 嫁としてではなく自分として活躍したい」 という想いとパワーを内に秘めているん 「自分の名前を取り戻したい」「○○の

> 古い慣習に押さえ込まれて、なかには「メ ンタル不調」に陥ってしまう人もいます。

講することで変わりますか? -そうした方々が「リーダー塾」を受

いう可能性が芽生えているのかもしれま れまでの硬直した関係や地域の中でもま だまだできることがあるかもしれないと て、それぞれの「らしい」を踏まえた上 した。自分自身や仲間の性格分析を通し みたらうまく行った! という方もいま ので、そこで得た知識を家庭で実践して うすべきか? ということもお伝えする 考えの違う人」と一緒にやっていく時にど です。それから、リーダーとして「意見・ ことを知って、気持ちが解放されるよう でのコミュニケーションを探ることで、こ まず、同じ悩みを持っている人がいる

感じることはありますか? ――いわゆる一般企業と農業界で違いを

は家に仕事を持ち込まないことに慣れて たくなってしまう。いっぽう、旦那さん るため、仕事で感じたモヤモヤをぶつけ いませんからリフレッシュできますよね。 ところが農業の場合、常に旦那さんがい 一般企業の場合、会社を出れば上司が

> のみなさんは、そうした現状を自分たち モヤだけが溜まっていくようです。塾生 るな」と言われてしまう。そうしてモヤ いる人が多いようで「仕事の話を家です るように思います。 「代」で変えたいと思って参加してい

特に印象的な塾生さんは?

です。 どして…いまや関西の起業プランコン 武器に町長へ直々にプレゼンを行うな えていましたが、持ち前の企画力と行 ていらっしゃいます。いかに地域に入り や「原木しいたけ」を栽培するように た方が、新規就農で「ブルーベリー」 す)。もともと一丁企業で活躍されてい ビュー記事は0ページに掲載していま 的です(編集部注:猪原さんのインタ 県かつらぎ町の猪原有紀子さんは印象 テストでファイナリストに選ばれるほど 動力に加え、リーダー塾で得た知識を 込むか? という部分を課題として抱 なって、子どもの健康に良い食材を作っ たくさんいらっしゃいますが…和歌山

> らっしゃいます。いかにして家族内で交渉 になっているようです。 を持つ地域の女性農業者の良き相談相手 を重ねて活躍の場を得たか? 同じ悩み 古い慣習を自らの力で打ち破った方もい 他にも、いわゆる「農家の嫁」という

現実」を聞く立場にあったわけですが… 高橋さんご自身に変化はありましたか?

塾生のみなさんから「農家の厳しい

ですね 生のみなさんが活き活きとしているん 講師の価値観を変えるほど、

してみたい」と思うようになりました。

農業の大切さを知る中で「農業を体験

いてきています。 農業の楽しさを語る姿を目の当たりにし はい。苦しい想いと同じぐらい笑顔で 飛び込んでみたいという気持ちが湧

型にはまらない 自分らし

らしいリーダー像」の模索をサポートするなかで、想定していなかったあ を伝えてきた高橋さん。女性農業者ならではの悩みを解きほぐし、 地域コミュニティのリーダーとして必要な「ヒューマンスキル」の磨き方 「想い」が湧いてきたといいます。その「想い」とは…。

られた経緯を教えていただけますか? -リーダー塾で講師を務めるようにな

がけをいただいたというのが経緯です。 研修で講師を担当してきました。そんな 運営する)日本能率協会でも、そうした リーダーシップ」を教える立場にいまし なか、日本能率協会の水沼さんからお声 てきました。(コミュニティリーダー塾を とした存在になるための方法をお伝えし た。リーダーとして仲間を引っ張ってい く前に、自分らしさを発揮して活き活き 20数年間、 企業研修において「セルフ

> 繋がるものと考えているので、そのあた ろ柔軟な発想や新しいものを生み出すこ に活かしたリーダーシップの発揮がむし でした。今は多様性の時代、「男性化_ まり自分を「男性化」させるということ が選択したのは男性社会に適応する、 まだまだ男性優位が根強い状況で当時 した。私が2数年前に飛び込んだ世界も とにつながり、農業界全体の活性化にも しなくても、一人ひとりのらしさを存分

りを伝えたいという思いがありました。

株式会社 プ**レイバック・シアター研究所** トレーナー 研修プランナー キャリアコンサルタント 高橋和美さん

プロフィール

している女性の応援ができたらと思いま

特な世界であること、そこで頑張ろうと

農業がまだまだ弊社的な部分が残る独

20年に渡ってコンサルティン グ、研修を通じた自分らしく生き 生きと高いモチベーションで、ポ ジティブに働く個人の実現を基盤 とした生産性の高い、強いチーム づくりの支援を行なっている。 特に2児童の子育てとの両立、学 童保育、PTA 活動など地域のコ ミュニティにも携わる中での経験

を生かしながら一人ひとりの多様 性が活かされるチーム、女性活 躍やリーダ育成、人が育つチー ム風土づくりを支援プログラムを 展開している。



2020 カリキュラム

第3期

のビジョンをつくる 深して再評価する 少能力			
する			
■先進事例に学ぶ 女性が地域・コミュニティで活躍する先進事例先への訪問 先進事例の現地研修を通じた気づきの共有			
ビジョンのブラッシュアップ			
■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為のアクションプランを作る アクションプランのKPI(目標)を設定する アクションの優先順位をつける 戦略とアクションプランをつくる「ワークショップ」			
目的と目標の整理 戦略とアクションプランのブラッシュアップ 発表の準備			
12月7日(月)			
3月24日 (水)			

(注) 新型コロナウィルスの影響で変更する前のプログラムです

輝く農女新聞記事 2020

令和元年度

「女性農業コミュニティーリーダー塾 実践編 |

受講生の自己紹介【集合型クラス編】

コロナ対策で参加方式を分割

2020年8月27日、令和2年度の「女性農業コミュニティリーダー塾」の実践編がスタート。この塾では、「農業に関わる女性」の自己実現を応援しつつ、コミュニティを主体的に育て、成長させていけるリーダーを育成していきます。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために、参加の方式を2つに分割。オンラインで学んでいく「リモート型クラス」では11人の塾生、感染予防に勤めながら対面で行う「集合型クラス」には9人の塾生が参加します。

初回の8月27日・28日の集合型クラスは、静岡県浜松市の 会場で行われました。集合型のクラスでは、手指の消毒や咳エチ ケットの他にも、徹底した感染予防対策が取られます。

<研修参加前まで>

- ・当日の朝の体温測定
- ・厚生労働省による新型コロナウイルス接触確認アプリ 「COCOA」のダウンロード
- ・移動工程を含む、研修中の行動記録を残しておく

<研修中>

- ・常時外気を取り入れ、空気を循環させる
- ・ソーシャルディスタンスの確保
- ・塾生同志が向い合わせにならないように、机と椅子のレイアウトなどを工夫
- ・食事はなるべく5名以下で取り、可能な限り、市が認定する感染症対策が取られた店舗を利用する

このリーダー塾では、相手とのコミュニケーションスキルを磨く 講義もあります。そのためマスクの代わりに、表情が相手に見え る「マウスシールド」にも挑戦しました。強制ではなくあくまで選 択制だったのですが、好奇心旺盛なみなさんからは笑顔がこぼれ、 塾生同志が打ち解けるきっかけにもなりました。



「じつは…○○なんです」

自己紹介で夢を紹介

初日は、株式会社プレイバック・シアター研究所の高橋和美先生による研修。「自分をさらけ出し、相手を受け入れる」スキルの 導入として、自己紹介をすることになりました。

制限時間90秒の中で、以下の内容を伝えます。

- ①氏名/住まい
- ②栽培している作物や活動内容
- ③居住地域または活動エリアの好きなところ、大切にしているところ
- ④本研修への参加動機
- ⑤実は・・・
- ⑤は、ふだんなら初対面の人に話さないようなことを「あえて言ってみる」という試み。

では早速、行ってみましょう!



芦澤香苗(あしざわ・かなえ)さん 山梨県西八代郡市川三郷町 株式会社丸美建設工業

栽培品目:キウイ

建設会社ながら農業も行っており、4年前からお父さまとキウイの 栽培もはじめた芦澤さん。最近では自主的にはじめたキノコの栽 培が周囲からも認められ、農業が本格的に楽しくなってきたところ。 「農業や食を通じて、みんなが幸せになれるフィールドづくり」を 目標に、コミュニケーションスキルも高めていきたいとのことです。



宇田川志歩里(うだがわ・しほり)さん 岡山県岡山市 Holy farm 栽培品目:トウモロコシ、タマネギ

今年5月に、祖父母の後継ぎになる!と決意され「孫Uターン」をして農業デビュー。「先祖代々、露地栽培の農家をしていた土地を拠点に、農業の3Kを「カワイイ・感動・感謝」に変えて全国に広めたいという野望を持っています。そのためには自分がどのようなリーダーになればいいのか、コミュニティのつくり方も学びにきました。



岸ノ上美樹(きしのうえ・みき)さん 静岡県富士宮市 株式会社ホールアース農場 栽培品目:野菜(年間80品目)、水稲

農場長と二人で野菜やお米の栽培を行う、元教員の岸ノ上さん。 里山の魅力を活かして外から人を呼び込める「食べに行ける農場」 「みんなが参加できる農」の実現を目指しています。社内のアイデ アだけではなく、「もっと他にできることは?」と頭を抱えていたと きに、知人からリーダー塾を薦められて参加されたそうです!



齋藤和子(さいとう・かずこ)さん 神奈川県茅ケ崎市 株式会社ちがさき牛齋藤牧場 栽培品目:肉牛

こだわった肉牛の飼育で、夫婦で自社ブランド「ちがさき牛」を開発した齋藤さん。しかし、2013年に株式会社を立ち上げた直後に夫が急逝。紆余曲折あって、現在は息子さんたちと畜産と直売所を経営。「いつか直売所と併設した肉牛レストランを開くのが夢」とのこと。仲間たちとその夢を叶えるためのヒントを求めて参加されました。



佐藤佑美(さとう・ゆみ) さん 新潟県長岡市 さとう農場 栽培品目:水稲

7年前の結婚を機に就農。二人のお子さんを抱えながら、義母とパートさんとでコシヒカリなど6品種を栽培しています。地域の女性農家でも年下組の佐藤さんは「意欲的に活動できる若手コミュニティをつくりたい」と画策中。仲間から多くの刺激を得るため、勇気を出して「集合型クラス」に飛び込みました。



永井香織(ながい・かおり)さん 熊本県水俣市 株式会社 Mr.Orange 栽培品目:果樹(柑橘類)

ご両親と共に、果樹園と加工品製造を営む永井さんは、主に経理担当。パートさんも増えてきたため、周囲を引っ張っていくにはどうしたよいか考えるようになりました。地域活動に取り組むようになり、仕事の枠を越えた有志活動も広げていきたいそうです。「ずっと逃げてきたリーダーシップに、向き合う決意ができました」と頼もしいお言葉!



西美香(にし・みか)さん 鹿児島県いちき串木野市 西果樹園 栽培品目:しらぬひ(大将季)、ポンカン、 サワーポメロ

ブンタンの一種である柑橘「サワーポメロ」などを夫と二人で栽培している西さん。現在は、地域の「サワーポメロ消費拡大プロジェクト」に参加することになり、6次産業化商品も開発したそう。地域に同世代の女性農業者が少ないという悩みを抱えつつ、リーダー塾では新しい仲間づくりも行っていきたいとのこと!



西里奈保子(にしさと・なほこ)さん 奈良県奈良市 野菜とくらし 栽培品目:黒豆、ホウレンソウ、トマト等

直売所を経営しながら、週4日はお店、週3日は農業と精力的に活動する西里さん。栽培期間の長い作物は夫に任せ、自身は不耕起の少量多品種への挑戦を始めました。お店の増築も現在検討していて、これからは周囲の力も借りていきたいところ。リーダー塾では、刺激を与えてくれる若い仲間との交流も期待しています。



伴野恵美(ばんの・えみ)さん 愛知県東海市 麗香園 栽培品目:デンドロビウム、アジサイ

「2年越しでリーダー塾への参加が叶いました!」と目を輝かせる伴野さん。30代の辛い時期を乗り越えて、最近少しずつ新しいことにチャレンジできるようになってきました。洋蘭栽培25年のキャリアも活かして、次は地元の"農家のお嫁さん"を巻き込み、地域を盛り上げるイベントなどの活動にも手を伸ばしてみたいそうです。

以上、令和2年度の「女性農業コミュニティリーダー塾」の実践編「集合型クラス」の自己紹介でした。これから約半年間で何を学び、何を掴んで行かれるのか?「輝く農女新聞」では、その模様を逐ーレポートしていきます!

受講生の自己紹介 【リモート型クラス編】

コロナ対応で「リモート講義クラス」を導入

オンライン会議システム Zoom を使用し、講師と塾生お互いの表情や反応を見ながら研修を進めていきます。「集合型クラス」の場合、指定の会場に集合して2日間の日程で全5回のカリキュラムで行われるのに対して、「リモート型」は各回の日程を空けて3月まで全10回のスケジュールで開催されます。

高橋先生は、「講師は同じ会場から思いを届けたいと、ソーシャルディスタンスなどに気を配りながら集結しています。みんなで心をつなげて学んでいきましょう!」と元気な挨拶で場を盛り上げます。最初に映像や音声など、全員の動作状況を確認してから、自己紹介を行いました。

夢も弱点も、仲間に伝えてみよう!

「集合型クラス」のときと同様、今回も制限時間90秒の中で、 以下の内容を伝えます。

- ①氏名/住まい
- ②栽培しているものや活動内容
- ③居住地域または活動エリアの好きなところ、大切にしているところ
- ④本研修への参加動機

そして、意外と大切なのが

⑤実は・・・

です。これは例えば「実は、掃除が苦手です」という自分の弱点でも OK!

研修ではオリエンテーションとして、自己理解や他人との関わりを深める考え方である「ジョハリの4つの窓」について学びました。「ジョハリ」とは、心理学者のジョセフ氏とハリントン氏から命名された用語(考え方)のこと。「自分が知っている自分の姿」「他人だけが知っている自分の姿」などの4つの窓のうち、「自分は知っているが他人は知らない『秘密の窓』」と開くことで、相手との関係性が深まっていくというもの。弱点が魅力に変わることも起こり得ます。

「秘密の窓」を開けるには勇気がいりますが、リーダーとして周囲と絆を深めていく上で必要なこと。塾生のみなさんからは「緊張しますね」と笑いがこぼれましたが、「相手の話に耳を傾け、肯定していく」のもリーダー塾の参加姿勢。安心して晒け出しましょう!



井出村仁美(いでむら・ひとみ)さん 愛知県新城市 丸山荘

栽培品目:クリ、チョロギ、八名丸里芋

原木マイタケ

「実はわたし、相撲とサウナが好きな"オヤジ"なんです」と笑う 井出村さん。1300年の歴史を誇る地元の観光地、鳳来寺山(ほ うらいじさん)の魅力を活かして「農業と観光の魅力を兼ね備え たお祭り」を生みだしたいと考えています。そのために、若手の 仲間をはじめとした周囲を巻き込んでいく方法をリーダー塾で学ん でいく予定です。



内堀里江子(うちぼり・りえこ)さん 長野県北佐久郡御代田町 ルーラルファーム 栽培品目:有機無農薬農産物 (小麦、ジャガイモなど)

地元へ移住してきた人たちと、畑をシェアして共同栽培をしたり、 地元の高齢者や障がい者、農家や一般の人たちと事業をしたりと 「農福連携」にも取り組む内堀さん。いま関わっている人たちと一 緒に町を盛り上げたい! 新しい形のリーダーとして自分のできる ことを学びたいという意気込みでこの塾に参加されました。



川村法子(かわむら・のりこ)さん 宮崎県宮崎市 かわむら農園 栽培品目:ミニトマト

「自分自身を理解した上で、経営者として相手に想いが伝わるコミュニケーション方法を学びたい」という川村さんは、「アイコ」をはじめ特徴の違う3種類のミニトマトを栽培しています。「じつはオタク気質で……」と告白してくれた好奇心旺盛な川村さんが、どのようなリーダー性を発見されていくのか楽しみです!



下島幸恵(しもじま・さちえ)さん 長野県駒ヶ根市 さっちゃん農園 栽培品目:ズッキーニ、ピーマン

3人のお子さんとの時間を大切にしたいと、農家に転身した下島さん。ナス科の作物にアレルギーを持ちつつも、ピーマン栽培に挑戦するガッツの持主です。地元の農地を守っていきたい、近所の直売所を賑わせたい。そのために「心を開いて人と関わるにはどうしたらよいのか」ということも学びにきました。



庄司さな絵(しょうじ・さなえ)さん 富山県富山市 庄司梨園 栽培品目:ナシ

夫とその弟、パートさんと 3 人で梨園を営む庄司さん。男性主体の産地で、農家の女性の繋がりが年々薄くなっていくことに、将来的な不安を感じているそうです。会社員時代にリーダーとしての苦労を味わい、農家になってからも再び同じような状況になっているとのこと。今までの経験を分析しつつ、自分の思う「正しいリーダー像」を探すことも目標のひとつです。



芹川恵利(せりかわ・えり)さん 北海道岩見沢市 丸山荘 栽培品目:醸造用ブドウ、ブルーベリー

北海道の地で、ワイン用のブドウ5000本とブルーベリー8000本をなんと「一人で」栽培していると言う芹川さん。現状では、他の農家と関わる機会が少なく、自宅と農園が離れているため地域との繋がりも希薄なため、もっと周囲とのコミュニケーションを増やしていきたいと模索中です。



田所優花 (たどころ・ゆうか) さん 北海道中川郡本別町 富川農場 栽培品目:テンサイ、豆類、馬鈴薯、小麦

長野県のレタス農家に生まれた田所さんは、結婚後に夫と北海道に移住。夫婦で砂糖の原料となるテンサイなどを栽培しています。 温かい地元の人たちに接するうちに、地域の女性農家の可能性を感じるようになり、今は「自分たちのような新参者でも、コミュニティを円滑に動かしていく」ヒントを探っています。



橋本梢(はしもと・こずえ)さん 埼玉県深谷市 橋本園芸 栽培品目:ユリ、ニンジン、ダイコン、 ジャガイモ、コマツナ、カボチャ

埼玉県の深谷市と言えば、ネギの産地として有名ですが……「実はユリの栽培も盛んなのです!」と橋本さんは力説します。身近なコミュニティには参加するものの、関わり方や相手からの評価が気になることもあるそうです。「リーダーの育成は子育てにも通じるかも」と、期待を持って研修に臨みます!



松尾順子(まつお・じゅんこ)さん 愛知県愛知郡東郷町 ナチュラル農園 栽培品目:ハーブ、米

以前は、環境や経済を学んでいたという松尾さんですが、ハーブ 関係のデザインを頼まれたことがきっかけで、自然農法や食育に 興味を持つようになったそうです。夫の歯科医院を手伝いながらの 就農1年目。運営しているボランティアグループとの両立や、資金 調達などについても模索していきたいと考えています。



松本みのり(まつもと・みのり)さん 広島県三次市 石井農園 栽培品目:ブドウ(シャインマスカット他)

早期退職をしてブドウ農園を手伝っていたら、自身も農園を持ちたくなった松本さん。まちづくりにも興味があり、地域のさまざまなコミュニティに参加するものの、子育て世代の働く場が地元にないことに少し不安を感じています。「町のお母さんたちとブドウ農園を使って、地域の未来のために一緒に働ける場をつくりたい!」と語ってくれました。



山原裕美(やまはら・ゆみ)さん
三重県四日市市 SakuraBerry'sGarden
栽培品目:ブルーベリー、ジャガイモ、カブ、
ダイコン、キャベツ

7年ほど前から、ブルーベリー農園の園長となった山原さん。「会社員経験も長いため、周囲からまとめ役を頼まれることも多いけど、それを農業にどう活かせばよいのか……」と日々模索中だそうです。アイデアを実行に移すための知識や柔軟な考え方も身につけるべく、リーダー塾に参加されました。

以上、令和2年度の「女性農業コミュニティリーダー塾」の実践編「リモート型クラス」の自己紹介でした。

今回初の試みであるオンライン研修では、新しい学びのスタイルも飛び出すかもしれません。「輝く農女新聞」ではその様子を含めて、みなさんにレポートしていきます。お楽しみに!

集合型 第1回講義レポート

リーダーに欠かせない「人間力」の磨き方



自分の弱さをさらけだすほど、 仲間はついてくる!?

ついにスタートした令和2年度の「女性農業コミュニティリーダー 塾」の実践編。会場で学ぶ「集合型クラス」は全5回、オンラインで学ぶ「リモート型クラス」は全10回の研修を行います。

今回は、8月27日・28日の第1回集合型クラスで行われた、 高橋和美先生による「ヒューマンスキル」の研修をレポート。リー ダーシップに欠かせない「人間力」を磨くため、本日のテーマは『自 分の根っこを探る、お互いに知り合う』です。

塾生同志が"仲間"として「お互いを理解し合う」ことに加えて、 忙しいくしていると、ついつい疎(おろそ)かにしがちな「自分と の対話」についても深く掘り下げていきます。

約6時間の講義の中では・・・

- ・「ジョハリの4つの窓 |
- ・非言語のコミュニケーションについて
- ・5段階のリーダーシップスキル
- ・自己承認欲求の源とは?

といった内容について学んでゆきます。どれも明日から実践したい ことばかりでしたが、なかでも特に白熱したワークを厳選してレポートします!

リーダーに必要なのは「同感」か?「共感」か?

そもそも「リーダーシップ」とは、何なのでしょう。 先頭に立って、仲間を引っ張っていくこと? 上から指示を出すこと? まずは自分が理想とするリーダー像について、考えてみることに。そこで課題図書となったのが、1冊の本。サイモン・シネックの『「一緒にいたい」と思われるリーダーになる。 人を奮い立たせる50の言葉』です。

サイモンさんは、古いリーダーシップの概念をくつがえす革新的な視点で、ディズニーや国連などにも影響を与えてきました。本書では、「まず誰かが勇気を出して弱さをさらけ出すことで、周りの人もリスクを獲ろうという気になる。そこに人が集まって、大きな力が生まれるのだ」と説いています。

そこで塾生のみなさんには、事前に本を読んできてもらい。

- ①印象に残ったフレーズとその理由
- ②リーダーとはどういうものか

という視点で、班ごとにディスカッションしていただきます。



今日の研修は、A班、B班の2班に分かれています。班をまとめる リーダーは「この人にお願いしたい」という相手を「せーの!」で、 ゆび差し指名。こういう遊び心を織り込むことで、普段は硬くなり がちなシーンも和やかに進めていけるのですね。

開始早々、積極的な意見が飛び交います。「リーダーは、親と似ている。自分の子どもたちも一人ひとり個性が違うように、それぞれを尊重して活かす。それがリーダーシップにも繋がるのでは?」という親御さんならではの発言が飛び出したり・・・

「"わくわく"や "楽しさ"というゴールを仲間にどう見せられるかが、リーダーの腕の見せ所!」という声も。同じ1冊の本を読んでも、感じることは人それぞれ違う。そして、理想とするリーダーシップの形も人の数だけあるようです。

この様子を見ていた高橋先生。ホワイトボードに、「同感」と「共感」 という2つの言葉を書きました。「この2つの違いが分かりますか? 自分と相手の意見を同じにしようというのが『同感』、互いの意見 が違ってもそれを理解し合うのが『共感』です。意見や考えを押し 付ける『同感』では、お互いがツラくなり関係性も続きません」。

心当たりがありそうにうなずく塾生のみなさん。「わたし、夫に対して同感を求めていたかも・・・」という苦笑いも。「今のディスカッションのように、まずお互いの考えが違うことを認め、そこから相手への理解を示していく『共感』が、円滑なコミュニケーションには必要になります」と、高橋先生。このようにワークを通じて"体感"することで、ヒューマンスキルを徐々に獲得していくのですね。



自分の「人生グラフ」を仲間と共有しよう

さて、後半戦。高橋先生から新しい言葉が飛び出しました。 「ストローク=心の栄養を満たしましょう」

人間は他者との関わりの中で「自分を知ってほしい」「認めてほしい」という欲求を無意識に抱いているそうです。それを満たす働きかけを心理学では「ストローク」と呼びます。ストロークを得ると、安心感や充足感を得ることができ、「やる気」や「やりがいの源」にも繋がるそうです。

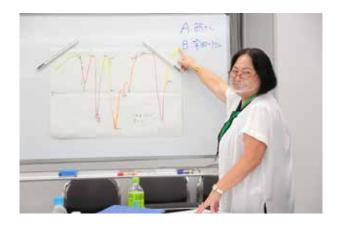
そこで、再びワーク。自分の人生をグラフ化した「ライフライン」で、それにまつわるストーリーを班の仲間と共有してみましょう。 人生を振り返ることで、リーダーシップに必要な「パーソナルスキル」=自分と関わる能力を引き出します。また、相手と人生を受け止め合うことで、たくさんのストロークを生みだしていきましょう。

まずは、高橋先生によるライフラインの実演。横軸は年齢で、 左の起点を「誕生」として右側の「未来」に向かっていきます。 縦軸は、上が「人生最高潮」下がいわゆる「どん底」の状態です。

ライフラインが変化するポイントで何があったのかを言葉で補足していきます。「まだ自分で整理できていないこと、言いたくないことは、無理に話す必要はありませんよ」と高橋先生。学生時代に夢中になった部活動、家族のこと、仕事のこと、グラフの線が変わるところにドラマがあり、先生の人生を追体験しているようです。会場のみなさんもぐいぐい引き込まれていきます。

雰囲気がつかめたところで、みなさんもそれぞれ模造紙に自分 のライフラインを書いてみましょう!

15~20分の時間をかけてライフラインを書き、最後に「川柳」



で自分の人生にタイトルをつけていただきます。あえて川柳で文字 数を制限したのは、「言葉を選ぶことで人生を客観視でき、相手 に伝えやすくなるから」だそうです。

会場が急に静かになりました。みなさん、黙々と自分の人生と 向き合っています。

ライフラインが書けたら、班内にて1人10分で発表。聞き役のメンバーは、本人が気づいていない点も含めて、感想や気づいたことをフィードバックします。「過去に○○があったから、今の○○がある」というように、仲間の選択や行動を肯定していくのです。

たとえば、「自分が未熟だったから続かなかった」と本人は悔やんでいても、「人をひきつける話し方ができるのは、きっと当時の経験が活きてるのでは?」というメンバーの言葉で、「経験はムダではなかった!」と気づけた塾生さんもいました。

「70歳になっても、80歳になっても、大きな夢を描けるのはすてきなことだな」と、発表者のエネルギーに魅力を感じたという声も。リーダー塾には、幅広い年代の女性が参加しているので「親の視点」や「子どもの視点」からのフィードバックもあり、新たな発見があったようです。

自分の根っこを知ることは、自分が培ってきた「魅力」「財産」 を知ることになります。それが、「自分がどんなリーダーになってい きたいか」という目標にも繋がっていくのですね。

互いの人生を共有したことで、メンバー同士の距離間も一気に 近づきました。



リモート型 第1回講義レポート

人生グラフを読み解くには"どん底"を見よ!

人生グラフの読み解き方

コミュニティの仲間を集めるには「自分の想いを伝える」技術も必要!

10月5日に行われた「女性農業コミュニティリーダー塾」実践編、 リモート型クラスの第2回研修では、想いを伝えるために必要なス テップを学びました。

「わたしは口下手だから…」という人や、「対面で人と会う機会が減った…」という人も心配ご無用! この技術は、性格や年齢、置かれた環境に関係なく磨いていけるものなのです。

10月5日に行われた「女性農業コミュニティリーダー塾」実践編、 リモート型クラスの第2回研修では、そのために必要なステップを 学びました。

高橋和美先生のヒューマンスキル講義では、まずは自分を知るための「私の根っこを探る」というテーマ。金子和夫先生と林聖子先生の講義では、「わたしの想いを描く」というテーマで、自分の想いを身近な仲間と共有するためのノウハウを習得していきました。



這い上がり方に"その人"が現れる

前半は、高橋先生の「私の根っこを探る」研修です。

研修には「ライフライン」というグラフを使います。これは、今までの人生で経験したモチベーションの上下を折れ線グラフにして、変化のポイントで何があったかをキーワードとして書いていくものです。

個人演習として20分間でグラフを作成した後にグループに分かれ、40分間かけてお互いのグラフを発表し合います。

これは、自分の価値観や強みを知る目的もありますが、グラフを他のメンバーと共有することで「価値観の違い」にも気づくことができます。

互いの理解を深めるためのポイントを高橋先生が説明します。 「共有するときは、発表者に積極的に質問をしてください。特に、 モチベーションが下降してから上がれるようになった理由に、その 人の価値観が出ることがあります。時間が解決してくれたのか、本 人がスキルアップしたのか。色々な角度で聞いてみましょう|

リモート型クラスでは、オンライン会議システムの Zoom を利用しており、グループ分けには「ブレイクアウトルーム」という機能を使います。事務局の操作で、A 班 (4人)、B 班 (3人)、C 班 (4人)に振り分けられて、映像が切り替わるという仕組みです。

さすがに少人数になると、ざっくばらんで和やかな雰囲気。しかし、対面でのグループセッションと違い、各人がバラバラに会話することが難しい仕組みとなっています。なので、自然と1グループで1つの会話にまとまり、話し合いを進めるためにはむしろ向いているかもしれません。

発表は 1 人10分前後の短い時間でしたが、塾生さんたちからは「普段は表に出さないけど、皆さん波乱万丈な人生を送っていることがわかりました。考え方や背景がここまで違うと、普段の会話に対しての受け止め方もきっと違いますよね」という実感の声。これを受けた高橋先生、「社会問題になっているハラスメントも、受け止め方のすれ違いが原因です。あらかじめ相手を理解していれば、そのような摩擦も減っていくはずです」と、コミュニティの仲間と共同作業をする上で、相互理解の重要性を説きました。

成功コミュニティのキーワードは、若手女性 /テーマ型/広域

後半は、金子先生と林先生の「わたしの想いを描く」というテーマの講義です。

9月14日に行われた第1回研修では、塾生の皆さんに、自分が 属しているコミュニティの現状と課題を整理していただきました。金 子先生がその結果を分析します。

「農業や集落において、男性やみなさんの親世代中心のコミュニティはすでに確立しています。また、農協や市場などのコミュニティは業界としての動きとなり、地域とは切り離して考えられることが多いです」

そこで、今後必要とされる「3つのコミュニティ」が挙げられました。 1つ目は「若い女性が活躍するコミュニティ」で、最近成功しているパターンだそうです。2つ目は集落でイベントなどを実施する「新しいテーマ型のコミュニティ」。そして3つ目は、全国や県単位 などの農業女子コミュニティと身近な地域を繋ぐ「外部と連携した 広域コミュニティ」だそうです。

それぞれのパターンを成功させるために、どのような仲間づくり を行ったかについても、各地の実例をもとに解説がありました。

公民館に通って女性の協力者を探し、見事トマトで地域を活性 化させた「企業組合遊子川ザ・リコピンズ」の辻本京子さん。 都市部の企業と農山村との交流で、お互いが抱える課題を解決さ せた「NPO えがおつなげて」の曽根原久司さん。など、みなさん 自分の熱い想いを周囲に伝播させて、大きな活動に広げていきま した。



オンラインでのワークショップに

「可能性」を発見!

では、「農産物をブランド化したい」「マルシェを開きたい」など、 今はまだ個人で温めている想いは、これからどのように周囲に伝 えて共有していけばよいのでしょうか?

金子先生によると、身近な仲間と想いを共有するために有効な のが、カードを使ったワークショップだそうです。

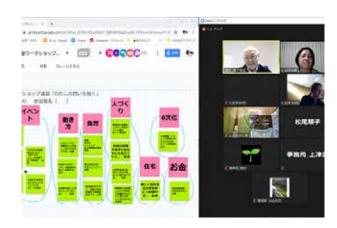
「ワークショップとは、主体的に参加したメンバーが協働で作業することで、一人ではできなかった新しい発見や学びを得る場所です。メンバーから出た意見をすべてカードに書いて『見える化』することで、ポジティブな意見交換が可能になります」

ワークショップを成功させるために、次のことも心掛けましょう。

- ・当事者意識を持つ人を集める
- ・あらかじめ目的を決めて参加者と共有する
- ・プログラムと時間を決め、それを守る
- ・話しやすい雰囲気づくり(場所、お菓子など)
- ・ワークショップ終了後はやりっぱなしにせず、かわら版などで情報共有する。

さぁ、いよいよ実践スタート。

前半と同様3班に分かれ、講師陣もそれぞれのブレイクアウトルームに入ります。まずは、メンバーの中から「進行役(タイムキーパー)」と「記録係」を決めます。そして、あらかじめ指名された「発表者」が"将来こんな状態になっていたい"という想いを事前に描いた絵と共に発表。他のメンバーは参加者役となり、「〇年後に



○○を○個つくる」など、その想いが叶ったときの詳細で具体的な状態を意見として出していきます。意見は1人につき5枚の緑色のカードに記入し、ボードに貼り付けていきます。

今回は、「Jamboard (ジャムボード)」というツールを使って、 オンライン上でのワークショップに挑戦!

Jamboard とは、Google が提供するインターネット上のホワイトボード。オンラインの仲間とリアルタイムで、そこにテキストを描いたカードを貼ったり、カードを動かしたり、ペンツールで印をつけたりすることができます。つまり対面と同様の作業が可能になるのです。

意見を出し終えたら、進行役のリードで一人ずつカードを読み上げて、似たカードを同じ場所に集めていきます。集めたカードのグループには、それをまとめるようなキーワード(サブタイトル)をピンク色のカードに書いて貼り、グループを線で囲みます。

馴れない作業は、できる人が替わってあげるなど、まさに「協働」の雰囲気。進行役が意見を出しやすいリアクションなどをしてくれるので、「わたしたちで新しい言葉を作っちゃおう」など独創的なキーワードがいくつも飛び出しました。「予想外のアイデアが出てくるのは素晴らしい!」と金子先生。

Zoom のブレイクアウトルームは、利用時間が細かく設定できるので、時間の終了とともに強制的に班分けが解消されて全員の画面に戻ります。実際のワークショップには、早く帰らなければいけない参加者も出てくるので、延長のできないオンラインならではの利点もありそうです。

ワークショップの後は、各班3分間で結果の発表をしました。林 先生も、「みなさんから出た新しいアイデアは、女性農業者の活躍 に繋がっていきそうですね」と大いに評価。今回得た学びをみな さんのコミュニティで実践していただき、次回10月27日での研修 では、いよいよ「身近な仲間を集める」フェーズに入っていきます!

集合型 第2回講義レポート

「農業体験」の場を つくるには?

私の想いを

「みんなのビジョン」に拡大するには?

塾生のトレンドは「生産者と消費者がつながる場づくり」

「女性農業コミュニティリーダー塾」実践編、集合型クラスの第 2回研修が、10月6日と7日に行われました。今回も手指の消毒や ソーシャルディスタンス、換気など、感染症予防に注意を払いな がらスタートです!

6日は、金子和夫先生と林聖子先生による「身近な仲間を集めてビジョンをつくる」研修でした。自分個人の想いを上手に仲間に伝えて、みんなで共有できるビジョンに成長させていく方法について、約6時間かけてみっちり学んでいきます。

まずは、事前の課題として塾生のみなさんが書かれた「コミュニティへのわたしの想い」について、金子先生が感想を述べました。

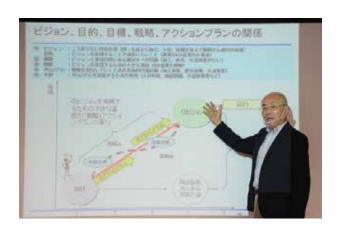
金子先生「みなさんの想いを見ていると、特産品開発で街を元気にしたい、マルシェを開きたいなどさまざまな望みがありましたが、特に多かったのが『生産者と消費者がつながる農業体験の場づくり』についてです|

これらの目標を叶えるために、先人から学べることはないか? すでに成功している8つの事例を詳しく解説していきました。



行政とともに会社を設立して成功した先輩

例えばこちらは、人口の流出で村存続の危機を感じた村民が、 行政とともに会社を設立した島根県の「株式会社吉田ふるさと村」。 スーパーマーケットの横で杵つき餅を販売したところ爆発的な人気 を生んだり、たまごかけごはん専門店を経営したりと、農業を中



心とした村おこしで成功しました。

「いいビジネスをしていれば、都会から若者も働きにやってきます」と、金子先生。ただ周囲に「来てください」と呼びかけるのではなく、段階を追って人の集まる場をつくっていくことが重要なのですね。

農家の6次産業化を支援している徳島県の「とくしまマルシェ」の解説では、塾生さんからの質問も飛び出しました。大きい規模のマルシェになると、農業者と異業種が協働で事業を行うときに「意識のすれ違いを感じる」などの苦労があるようです。

金子先生は、「せっかくコンセプトがよくても、両者の連携が上 手くいっていないと、魅力的なマルシェにならずにお客さんが遠の いてしまうことがあります」と、事前に関係者の意識を統一してお くことの重要性を説きます。

もっと大きな目で見れば、コミュニティに関わる全員が「同じビジョン」を共有して、足並みをそろえていくことが、コミュニティの成長には不可欠ということになります。

そんな目的を叶えてくれる第一歩となるのが……

身近な仲間とビジョンをつくる「ワークショップ」の実施です!

実現したいビジョンは5年先に設定しよう

コミュニティをつくる、拡大していくためには、次のサイクルを回 していくことが重要だと学びました。

- 1 現状を把握する
- 2 身近な仲間を集めてビジョンをつくる
- 3 ビジョンを実現するアクションプランをつくる
- 4 アクションプランを実行する
- 5 実行したことを客観的に評価し、体制を見直す

今回の研修は、「2身近な仲間を集めてビジョンをつくる」についての実践です。その方法として、カードを活用したワークショップを行います。

ビジョンとは、「将来的にこうなっていたい」という具体的な姿。 ワークショップの概要については、リモート型クラスの第2回研修 レポートでも触れました。ここで方法を簡単に説明すると、同じ課 題や危機感を共有する身近な仲間を5人ほど集めて、5年程度で 取り組めるビジョンをつくります。10年先では見通しが立ちづらく、



3年先では組織をつくって実行するには短すぎるので、5年をめどに「実現可能」なビジョンを立てるとよいそうです。

ワークショップ(1)

想いの実現に必要な「課題」を洗い出そう

さて、ここからは林先生にバトンタッチ。進め方の指南を受けながら、塾生のみなさんが2班に分かれて、実際にワークショップを行います。本来は、みなさんが地元に帰ってから自分で仲間を集めて行いますが、今回は模擬体験として塾生同志が「身近な仲間」として参加します。

ワークショップは、2部制で行います。

第1部は「わたしの想いを実現するために、解決すべき課題の整理」(約90分)

第2部は「みんなでビジョンをつくる」(約90分)

現状の整理とこれから先の話、それを2段階に分けて行うことで、 深い思考が生まれるそうです。

自分の想いを綴ったチラシで参加者を集め、当日は会場にプログラムと時間割を掲示しておきます。用意するのは、和やかに話しやすい会場や、互いの名前を呼びやすくする名札、模造紙を張るためのホワイトボードやカード、座が和らぐテーブルクロスやお茶菓子など――。一見細かく思えますが、このセッティングが会議の成功を生むと言っても過言ではありません。

では早速、第1部を始めます!

2つの班には、あらかじめ自分の想いを提案する「発表者」が 指名されています。班に分かれた後は、メンバーの中から進行役 の「ファシリテーター」や「記録係」も新たに決めます。

発表者は、自分の想いをイメージ化した絵を描いています。 その絵を見せながら、「○○町に○○をつくりたい」など具体的な 想いを参加者に説明します。参加者からは、アイデアに賛同する 声や、現状を把握するための具体的な質問が飛び交いました。

発表者の想いを聞いた参加者は、黄色いカードに「想いを実現するために必要な課題」を書きます。1案につき1枚、5枚のカードに記入します。ここは黙々と静かに個人作業。場にメリハリをつくることも、会議には必要です。

全員が5枚のカードを記入したら、記録係がそれを1枚ずつみん

なの前で読み上げて、ビジョンを書いた模造紙に貼っていきます。 これにより、全員の意見を漏らさずに共有することができます。

出そろったカードは、似ている意見を近い場所に移動させてグループ化します。キーワードに色ペンで線を引いておくと、内容が把握しやすく作業がスムーズです。

そして、グループをひとくくりにするような「分野」の名前をピンク色のカードに書いて貼ります。このチームでは、分野として「地域生産」「コミュニティ」「加工品」などが出ました。

最後は「投票」。参加者が、優先して解決すべき課題だと思う「分野」のカードに、1人3枚づつ配られた赤いシールを貼っていきます。つまり、赤いシールが多く貼られた分野は、優先度が高いということ。これで班の中での意見が明確化されました。

この結果を各班のファシリテーターがみんなに向けて発表し、 第1部は終了です。



ワークショップ②

するべき行動を決め「ビジョン」をつくろう

第2部では、まず第1部で絞り込まれた「優先すべき課題」を 実際の行動に置き換えます。そこから「キーワード」を拾い上げ、「ビジョン」に発展させていきます。最終的なビジョンは、具体的なキャッチコピーとして記入し、完成させます。ワークショップの進め方は、第1部とほぼ同様です。

黄色いカードに、課題を解決するための行動を改めて記入し、分野ごとに新しい模造紙に貼っていきます。「いつまでにどこで何をどのくらい行うなど、場所や数量、頻度などをできるだけ具体的に書くのが、ビジョンのイメージを広げるためのコツです」と金子先生。

やるべき行動が書き出せたら、そこから浮かんでくるキーワードを水色のカードに書き出して、模造紙の上部に貼っていきます。キーワードは「キラキラ」や「消費者の笑顔」などイメージ的なものでかまいません。

これらのキーワードなどを参考に、発表者は「ビジョン」として のキャッチコピーを決定し、模造紙の上部に書き記します。時間を かけて作り上げたビジョンなので、ちょっとした言葉の選定にも妥 協できません。たとえば「コミュニティに信頼感を持たせたい」と



漢字で表記してみたり、地域の名物を言葉の比喩として加えてみたり……参加者も一緒に頭をひねりながら、一生懸命考えました。 そしてついに、キャッチコピーが完成したときには一一

参加者全員で、思わず拍手!!

時間となり、各班めでたくビジョンが決まったところで、結果を 発表しました。

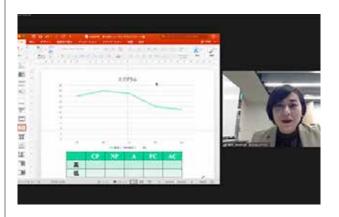
塾生からは「自分だけではビジョンを描けなかった。参加者のみなさんが自分のことのように真剣に考えてくれて、ヤル気が出た」との感想や、「キャッチコピーをきちんと決めるのはプロジェクト推進の原動力になるんですね!」など感嘆の声が上がりました。

金子先生の講評では、「みんなが意見を出せば出すほど、ビジョンに思い入れがわきます。また、参加者全員が椅子を離れて立ち上がっているワークショップは熱量の表れ。成功と言っていいでしょう」とのこと。この感覚をぜひみなさん地元に持ち帰って、ワークショップを成功させてくださいね。



リモート型 第4回講義レポート

仲間を理解すると夢に近づく!?



すべての人に「トリセツ」がある!?

みなさんは、複数の人に同じ説明をしたとき、すんなり一度で理解してもらえる場合と、そうでない場合がありませんか? それはもしかすると、自分と相手の「性格 (パーソナリティ)」の違いが原因かもしれません。性格とは、ものの見方や反応の仕方、思考や行動パターンなどを指します。

多様な人と関わるリーダーになった際、性格に応じて行動を上 手に使い分けられれば、意思疎通や会議の進行もよりスムーズに なりますよね。

高橋先生が今回の講義で用いた「エゴグラム」は、そのための便利なツールです。エゴグラムとは、カナダの精神療法医エリック・バーンが開発した性格診断法。約50間ほどの質問に答えることにより、本来、捉えにくい「性格」というものを折れ線グラフのような形で視覚化し、自分の性格を客観的に捉えられるものです。

性格をつくる「自我」は、主に

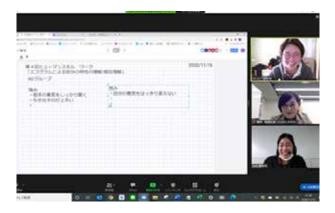
P (Parent) 社会のルールを守り、相手を褒めたりする「親」の私 A (Adlt) 事実に基づき冷静に判断する「大人」の私

C (Child) 自由に振る舞ったり、素直に従う「子ども」の私で構成されています。

この3つを細分化した5つの要素(CP·NP/A/FC·AC)を、解答の点数を元にグラフ化すると、性格がパターン化されて見えてくるという図式です。

「例えば、天真爛漫なFCタイプの人は、『上手くいくよ!』と感覚的に説明する傾向がありますが、それを客観的なAタイプの人が受けると『もっと論理的に説明してほしい』と戸惑ってしまいます。同じ結論を伝えるにしても、相手によって言い方を変える必要があるんですね」(高橋先生)

実習で自分の性格パターンを理解した後は、同じ特徴を持った 塾生同志がグループに分かれてディスカッション。



自分たちの強みや弱み、また普段はこう接してほしいという「自分たちの取扱説明書」を作ります。同じ性格の人が集まると、「あるある!」と同意のオンパレードで大盛り上がり!

最後は全員の前で、各性格の「取扱説明書」を発表しました。 「実はこの発表の順番も、性格を考慮するとよい意見が出やすい です」と高橋先生。「決断力のあるCPの人から先に発表してもらう と、周りの空気を読みがちなACの人は『こういう風に話せばいい のか』と安心して発表できます」。

エゴグラムの考えを利用して、会議や仲間集めを進めれば、より一層充実したコミュニティがつくれそうですね。というわけで、後半は金子先生がレクチャーしてくださる「コミュニティづくり」の具体的な方法にバトンタッチです!

「ワークショップ疲れ」を予防する シンプルな方法

今日は、「みなさんの想い」を実現するために、必要な課題を整理していく研修です。そこで会議の一手法として、ワークショップを実施するのですが……「最近、コミュニティづくりでのワークショップが飽きられているという『ワークショップ疲れ』が勃発しています。実施しても、結論が出なかったり、やりっぱなしになってしまうケースが増えているからです」と金子先生。

しかしそれは、間違ったやり方で行っているからだそう。「本来ワークショップは、課題解決に非常に有効な手段ですが、同時に綿密な準備を必要とします。失敗するのは、準備をおろそかにしているのが一番の原因です。今日は、準備のポイントもしっかり押さえていきましょう」。

まずは、大切なおさらい。コミュニティづくりにおいて、自分個人の想いからはじまる「みんなのビジョン」は、現状の客観的な「課題」や課題を解決するための「戦略」、戦略を実行していくための「アクションプラン」などがあって、はじめて実現します。

「この成功への道筋は、大企業でも個人でもまったく同じです」 と金子先生。

次回の研修では、いよいよ目標となる『みんなのビジョン』を つくっていきます。今回は、その元となる『自分の想いを実現する ための解決すべき課題』を整理していきますよ!



ワークショップは自宅でなく… できれば会議室で!

ワークショップの利点は、筋書きのある会議と違って、今まで思いつきもしなかったアイデアや解決策が続々と飛び出すこと。そのためには、当事者意識を持ったメンバーが自由意志で参加し、自由に発言できることが大切になってきます。ただし、自由なだけでは結論がまとまりません。かじ取りをするためのファシリテーター(進行役)やしっかりとしたプログラムづくりが必須となります。

講義では「メンバーをどのように選ぶか」や「どんな時間配分でプログラムを立てるか」などの詳細な説明がありました。中でも、 意外とおろそかにできないのが「会場の選び方」だそうです。

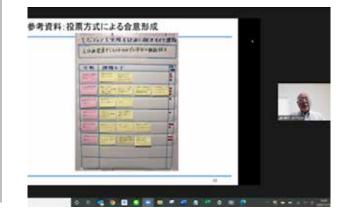
「よく自宅でワークショップを開く人がいますが、家の場合は『その人のテリトリー』という先入観が働き、メンバーの発言にも影響が出てしまいます。個人の影響が及ばない場所となると、カフェ ……も考えられますが、会話が周りに聞こえてしまうので意見交換も委縮しがちです。結論として使い勝手がよいのは、公共施設の会議室などが挙げられます」(金子先生)

投票で課題の優先順位を「見える化」

今回は、あらかじめ2名の提案者を決め、2グループに分かれてワークショップを行います。

提案者が「自分の想い」を語り、メンバー全員で「実現のための 課題」について整理していきます。

金子先生からは、対面形式で行ったときの例を挙げて、進め方 の説明がありました。



使うのは、大きな模造紙。一番上に「私の想い」を書いたタイトルを書き、黄色いカードにみんなで「課題」を書いて、読み上げながら貼っていきます。

そして似た分野のカードを集め、ピンク色のカードに「分野」の 名前を書いて貼り、整理します。最後に、赤いシールで重要度が 高いと思う分野に「投票」して完了。これで、課題の優先順位が 可視化されます。

今回は、オンラインのワークショップになるので、模造紙の代わりに「Jamboard(ジャムボード)」を使って進めていきます。もう、リモート型クラスのみなさんには、お馴染みのツールですね!

林先生から、時間に沿って進行の説明がありました。

まずワークショップの最初に行うのは、

- ・進行役(今回は提案者が兼任)
- 記録係
- ・発表係(最後に全員の前で総括を報告する)

の役割り分担をすること。

今回は、その役割分担から重要度の投票までを、少し短めの1時間で行います。

ワークショップのメンバーと共有するプログラムとは別に、主催者 はこのような詳細な進行表を用意しておくと、慌てずにすみそうです。

しっかり準備 たっぷり収穫

さぁ、ワークショップのスタートです!

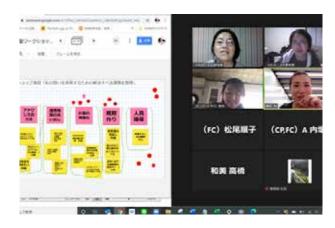
発案者が、「自分の栽培する野菜を使って新ジャンルの商品を作りたい」とスマホの画面を見せると、「おいしそ~!」「私もやりたい!」など身を乗り出すメンバーたち。一気に当事者意識が高まりました。写真や絵、映像などのビジュアルと併用して想いを伝えることは、やはり重要です。

「まとめると、こういうことでいいですかね?」

発表者が時折みんなに意図を確認しながら、意見出しや分類を進めていきます。

課題は「周囲の産地との差別化」「作付けの年間契約」「農協 との連携」など、農業に携わるメンバーだからこその具体的なア イデアが飛び出します。





逆に、農業従事者以外のメンバーを募るという方法もあり、その場合は、消費者視点など外部から見た客観的な意見が聞ける傾向があります。

みんなから出た意見を分野ごとにまとめ……

赤丸のスタンプを使って、それぞれが「重要度が高い」と思う分野に投票! 周りの空気を読んで「忖度」しないように、一斉に投票することがポイントです。

最後は、発表者がグループごとの結果を全員に報告しました。 提案者は「自分が思ってもいなかった意見が聞けてよかった」と 大満足でしたが、発表者も「周りと理解のすり合わせを行ってい くことで、自分の思考の整理にもなり勉強になった」とにっこり。 他のメンバーも「自分の夢と重なる部分があって、参考になった」 など、それぞれ収穫があったようです。

「いい場、いい仲間があつまれば、1時間ちょっとでもこんなに結果が出るんですよ。スムーズに議論が進んだのは、お2人が『自分の想い』をしっかり固めていたおかげでもあります」と、金子先生。

次回の第5回研修は、いよいよ折り返し地点。

「自分の想い」を「みんなのビジョン」に広げる方法について、 取り組みます。年末の慌ただしさが少しずつ近づいてきましたが、 自分のペースを見つけながら楽しく前進していきましょう!

集合型 第3回講義レポート

どう作る? ビジョンを実現させるアクションプラン

ビジョンの実現を阻む落とし穴とは?

自分たちの地域やコミュニティの「これから」を深く考え、発展させたい! そんな想いを秘めた、未来のリーダーたちが集まるのが「女性農業コミュニティリーダー塾」。12月9日、10日は、実践編集合型クラスの第3回研修が行われました。今回は、ビジョンを実現させるための「具体的な行動計画」づくりに取り組みます。

これまでのワークショップで、「地元の○○を全国に広めたい」 「△△なネットワークをつくりたい」など、仲間と共有するビジョン が描けるようになってきました。しかし、その先が肝心だと、金子 和夫先生は説きます。

「参加者に当事者意識がなかったり、誰がどこを目指して何をする など具体的な行動が決まらなければ、あいまいに『できたらいいね』 と実現しないまま終わってしまうことはよくあるんです」

夢を夢で終わらせないために金子先生が勧めるのが、ワークショップを活用した「アクションプラン作り」。アクションプランとは、 具体的な行動計画のこと。今日行うワークショップでは、「すべき こと」が明確になり、行動するしかなくなってしまうのです。つまり、 夢が現実に大きく動き出す!ということ。

「今日は、かなり頭を使うので大変だと思います。しかし、このヤマを越えれば一気にラクになるはずです。がんばっていきましょう!」 (金子先生)



地元でワークショップを実践! 見えてきた課題とは?

まずは、みなさんが事前に地元で実践したワークショップの振り返りが行われました。2班に分かれて、グループ内でそれぞれの成果や課題を報告し合います。

「仲間集めが、こんなに大変だなんて知らなかった!|「最初は意

見が出なかったけど、みんなの悩みごとを聞く中でビジョンが見えてきた」など、実際に自分が主催者となって初めてわかったことや、理解できていなかったことが浮き彫りとなったとのこと。また、リーダーとしてのスタイルにも個性が出てきた様子。なかには、「見ず知らずの人に電話をかけて参加をお願いして回った」というツワモノも!

「上手くいかなかった……」という塾生に、「あるある、大丈夫だよ」とグループ内で励まし合う場面も増えてきました。同じ夢を追いかける仲間同士、熱い絆が生まれているようです。



補助金が出るならば

ファシリテーターをプロに任せる手も!

また、ファシリテーター(進行役)を務めることには、みなさんも苦戦したようで「金子先生のように、みんなの意見を上手にまとめて活かすには、どうしたらいいのですか?」という質問も飛び出しました。

金子先生は、2つのアイデアがあると言います。「1つは、あらかじめホワイトボードなどに、過去⇔現在や、原因⇔結果、現状⇔課題などの分類を設けておいて、出た意見をそこに分けていくことです。それによって新しい見解が生まれてくることもあります。また、ファシリテーターをプロに外注するという方法もあるので、補助金が使えるかなどの財源確認も含めて、柔軟に考えてみるとよいですよ」

共感を得るための下準備とは?

今回のワークショップでは、あらかじめ選ばれた2人の提案者を中心に、2つの班に分かれて行います。林聖子先生から進行の説明がありました。「ワークショップは、2段階に分けて行います。ま



ず STEP1では、アクションプランのアイデア出しをします。提案者は 30 分間で、しっかりビジョンの説明をしてください」

提案者は、地元で開催したワークショップの結果を元に、「農業従事者が〇年前より〇%減っている」や「地元の農産物が〇〇t廃棄されている」など、胸を痛めている現状をメンバーに語ります。 具体的な数値やデータがあることで、それぞれ考え方やバックグラウンドが違うメンバーも共通の認識が持てたようです。そこから生まれた想いや、課題解決のアイデアについても「それやってみたいね」「〇〇の協力は得られるの?」など、白熱した質疑応答が行われました。

メンバーからは、「具体的な課題を聞いたあとの『想い』だったので、すごく共感が持てた!」という声もありました。リーダー塾で鍛える「客観性」は、さまざまな現場で役立ちそうですね。

地元で出たアイデアから、想定する分野を青いカードに書いて、 ビジョンを記した模造紙に貼っていきます。

質疑応答しながら、みなさんの頭に浮かんだ「ビジョンを実現するための具体的な行動」=「アクションプランのアイデア」を黄色いカードに書いていきます。

その内容も、「YouTube で番組をつくる」「○○の組織をつくる」 などバラエティ豊か。これも、提案者が事前に想いを明確にして いたり、データをそろえた下準備の賜物です。

メンバーから出たアクションプランを分類して貼り、恒例の赤いシールで投票! これにより、取り組みの優先順位がはっきりしました。

ある班からは、もし実現したら業界を変えてしまいそうな革新的なアイデアも。「これは面白い!」と、目を丸くした金子先生。次に行う STEP2のワークショップについて提案がありました。「このアイデアには投票も多く集まっているので、次はこの案に絞って戦略やアクションプランを詰めていきませんか? ワークショップでは出た結果に応じて、柔軟にかじ取りをしていくことも大切です」

「KPI」でつくる、ブレない評価

STEP2では、STEP1のアイデアを具体的な行動計画に洗練させていきます。「『分類』を『戦略』として置き換え、アクションプランをより具体化して書いていきます。重要なのは、そこに KPI を設定することです」(林先生)



KPI とは Key Performance Indicators の略で「重要業績評価指標」と訳されます。「〇〇の来場者を〇〇人にする」や「新しい加工品を〇種類開発する」など、数値化できる目標値のこと。数字にすることで、誰が見ても評価が一致し、その後の改善策も考えやすくなるそうです。「調べられる範囲の目標値を設定することが鉄則です」と金子先生。

「アクションプランについても、たとえば YouTube 番組をつくるなら、誰にどんな目的でどんな情報を届けるのか。そこまで明確にして、カードを書いていってください」と金子先生。塾生全員で知恵を絞って、具体性を上げていくことで「これだったら〇〇でも撮影できるね」「〇〇〇に頼めないかな」など、行動のイメージや必要な担当者がどんどん湧いてきます。

投票では、たくさん出た計画の中から、「最初に取り組むべきアクション」がはっきりしました。これはもう……実行するしかありませんね!

各班の結果発表を終えて、金子先生が今日の研修をまとめます。「農家だけでなく、外部との繋がりが見えてきたのはとてもよかったですね」。また、あるテーマに対して上司や管理者の説得が難しそう……と煮詰まってしまった場合は「そのテーマは外して、自分の采配でどうにかなる、自分で管理できるテーマのみに絞って議論を進めるのも手です。作業に停滞感が出たときは、空気を変えて『5分間カードを書いてみる』など、流れを大切にしましょう」とアドバイスがありました。



リモート型 第6回講義レポート

「閉じた質問」と「開いた質問」で会議を円滑に

仲間の本音を引き出す「傾聴」とは?

農業の世界からコミュニティの女性リーダーを生みだすべく、約 半年間にわたり研修を重ねていく「女性農業コミュニティリーダー 塾」(実践編)。

1月13日、第6回リモート型クラスの授業が行われました。これで全10回の折り返し地点を回ったことになります。

まずは、高橋和美先生によるヒューマンスキルの講義から始まりました。本日のお題は、「仲間の想いを引き出す」こと。「リーダーとなるには、『話す力』と同じくらい『聴く力』も大切です。相手の本音を上手く引き出せないと、本当は同じ想いを抱いていたのに、それに気づかずに残念な結果を招いてしまうことがあります」と高橋先生。

そのために磨きたいスキルが……「傾聴力」。

傾聴とは、話を聞いている間「自分の考え」や「判断」を挟まずに、相手の話を「ありのまま」受け止めること。傾聴の姿勢で聴くことにより、相手は自然と本音や想いを話したくなるそうです。傾聴力が高まると、お互いの信頼関係が強まったり、相手の真意を汲みとった提案ができたり、話し手のモチベーションを高めてあげられるなど、メリットだらけ!

塾生のみなさんからは、「頭ではわかっているけど実行できない」「特に、夫や身近な人だと、途中で口を挟んだりアドバイスしたくなってしまう」と、苦笑いが……。しかし、みなさんが活動をするうえで巻き込んでいきたい相手には、身近な人たちも含まれますよね。今日は、聴き方のコツを高橋先生にたっぷり教えていただきましょう。

「閉じた質問」と「開いた質問」で 心を開いてもらう

ということで、早速「傾聴力」のトレーニング!

二人一組のルームで、話し手と聴き手にわかれます。

傾聴を成功させるには、笑顔でうなずいたり、相手が話すスピードや仕草にあわせるなども必要ですが、「効果的な質問」を使い分けるのもコツだと高橋先生。

「話し始めは、イエスかノーで答えられるような『閉じた質問』が よいでしょう。これは相手の考えがまとまっていなくても、答えるこ とができるからです。ただそれだけだと、相手の考えを引き出しづ らいので、後半は『〇〇についてどう思いますか?』など一つの 単語では答えられない『開いた質問』に切り替えていきましょう」 質問の応用系としては、

- ・「AとBのどちらにしますか?」など、選択肢を示す方法
- ・「メリットとデメリットは?」など、両極を示す方法
- ・「満足度は100点満点中、何点?」など、点数化する方法なども効果的だそうです。

研修では事前に配布されたカルテを使い、相手の抱えている課題や今後の目標などを「面談」で「傾聴」するワークも行いました。ワークの後には、話し手と聴き手が「ここはよかった」「もっとこうしてほしかった」など互いの感想を交換します。普段の会話ではこうしたフィードバックはないので、貴重な経験です。

ワークを実践する中で、「話を聞いてもらって、自分の夢がクリアになった」「話すときや聴くときの自分のクセがわかった」という声もあり、様々な発見があった様子。

学びを深めていく中で、塾生からは「農業や食について、思想がまったく違うコミュニティに入ってしまうと『自分の意見を言ったら否定される』と話せなくなってしまいます。かと言って、黙っていると同意したと受け取られるし……」

という、農業従事者ならではの悩みも出てきました。 そんなときは「視点を変えるといいですよ」と高橋先生。

「カテゴライズされた表面上の思想だけでなく、色々な面をもった 『個人』として接すると共通点が見つかるかもしれません。思想の 是非が話題になると、コミュニケーションもつらくなりますよね」 そのあたりの会話力や発信力は、次回の研修で学ぶとのこと。リー ダーとして相手の長所も引き出す、さらなるコミュニケーションスキ ルの向上が期待できそうです。

ビジョンを実現するため 「アイデア」を整理しよう!

続いては、金子和夫先生と林聖子先生による、コミュニティづくりの研修です。

みなさんには宿題として地元でワークショップを開き、「次世代に 産地を引き継ぎたい」「マルシェを開きたい」などのビジョンを実 現するために、課題やアイデアを話し合ってきていただきました。

その結果をもとに、今回のワークショップでさらにアイデアを広げ、整理していきます。 Google の「Jamboard(電子ホワイトボード)」と Zoom を併用したワークショップの形式にも、みなさんだいぶ慣れてきたようです。

ポイントを絞ると

アイデアの「深堀り」ができる

2人の提案者を軸に2つのグループに分かれます。そして、ワークショップの開始!

ファシリテーター(進行役)や記録係を決めた後は、提案者(兼発表係)が地元でのワークショップの報告を $10\sim15$ 分ほどで行いました。その中には、提案者のビジョンや課題がたくさん詰まっています。

提案者のビジョンの中には、「子どもたちに〇〇〇を引き継いでいきたい。そのために、まずは自分たちが楽しんで農業をしたい!」というものもありました。それを実現するために地元の農家さんで集まって、アイデアを出し合ったそうです。

アイデアの集約された表を見ながら、説明を聞いていた金子先生は…

「議論したいアイデアの線引きをしている点がいいですね。自分たちでどうにかできるものやそうでないもの、また『お金の話は後にする』など指標が定まっていることで、議論もポイントに絞って深めやすくなります」「では、○○と△△の2分野に絞ってアイデアを出してみましょう」とアドバイス。

提案者の想いを受け取ったメンバーは、ビジョンを実現するためのアイデアを緑色のカードに書いて Jamboard に貼っていきます。青いカードは、分野を示すものです。



「本音に触れる質問」でアイデアは広がる

ここでも活きてくるのが、前半で高橋先生から教わった質問スキル。「○○の分野についてイメージわかないのですが、もう少し情報をいただけますか?」など効果的に質問することで、提案者のビジョンに寄り添ったアイデアを出すことができるようになります。

イメージを広げるために、提案者への金子先生の質問も炸裂。 「□□さんは、お金儲けについては興味ありますか?」

「うーん、ないですね」

「じゃあ、稼いだお金が全部自分たちのものになって、そのお金 で海外旅行に行けるとしたら?」

「それはいいですね!」

実は、このやりとりには深い意味がありました。

「お金を後回しにしたり、家族のためになりたいという理由は、とてもきれいな考え方ではありますが――、それではビジョンも広がりません。『私がスターになりたい』『〇〇な楽しみのために稼ぎたい』など、もっと発想を柔軟にすることが大切です」と金子先生。この話に感銘を受けた塾生は、「そうなんです! 私そのためにリーダー塾に来たんです」と一皮むけた笑顔をのぞかせていました。

面識のないメンバーと仲良くなる方法

こちらのグループでは、会話が弾む中からたくさんのアイデアが 生まれています。

「ある農作物でつくった加工品を通販したいけど、形状がデリケートなため発送が難しい……」という提案者の悩みについては、「あ、私△△△の方法で発送しているのを見たことがありますよ」「それはアリですね! でもその後の食べ方はどう説明しよう?」「やっぱりライブ配信でしょ!」

「読み返せるように□□という形もいいですね」

など、さまざまな背景を持つ人が集まることで、多角的な意見が 飛び出してあふれそうです。

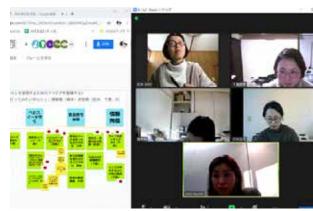
アイデアのカードが増えて混乱しそうなところで、林先生が助け舟。 「では、関係をわかりやすくするために、付随するアイデアは黄色 いカードに書き足して、大元の緑のカードにつなげていきましょう」 一気に、全体が俯瞰して見通せるようになりました。

ワークショップを終えてみて、「最初のアイデアから、ここまで広 がるとは驚き!」「すぐにでもアイデアを実行したい」など、塾生か らは数々の感動の声が飛び出しました。

「コミュニティに協力してくれそうな人は複数いるのだけど、その 人たちには横の繋がりないので少し不安」というお悩みには、金 子先生が有効な手段をアドバイス。

「まずは、みんなで小さなことを一つやり遂げてみるのはいかがで しょう? 例えば、子どもの運動会をみんなで手伝ううちに仲良く なることもあります。何でもいいので共通の小さな体験をつくると よいでしょう」

このように、リーダー塾の研修で学んだことを日々の活動に落と し込んでいくことで、3月の卒業までに大きな変化を体感する塾生 さんも現れそうです。後半戦に向けて、いよいよ気合が入ります!



集合型 第4回講義レポート

チームづくりを疑似体験「村づくり演習」とは?

1月19日・20日、女性農業コミュニティリーダー塾の第4回研修が行われました。今回は新型コロナウイルス対策による緊急事態宣言を受けて、集合型クラスも急遽オンラインでの開催。最初は慣れない環境での不安もありましたが、年末年始に Zoom による個別面談を実施していたおかげで、講義やグループワークも大きな問題なく行うことができました。

このレポートでは、初日に行われた高橋和美先生の「村をつくる」 演習と、「オイシックス・ラ・大地株式会社」の末永なつ子さんに よる講演の模様をお届けします。



リーダーとしての対応力が試される

予測不能の「演習」

これまでの研修では、「1対1」での対話や、プレゼンで発表するときのような「1対多数」についての対人スキルを学んできました。今回はさらに進んで、「チームをつくり、課題に取り組む力」を体得していきます。これは、リーダーシップスキルの5段階のうち、3段階目のグループスキルにあたります。

そのために用意された演習が「村づくり」。何もないところからリーダーが生まれ、仲間を募り、与えられた課題を解決していくまでをシュミレーションゲームのように実践することで、よいチーム作りに必要なことや振る舞い方のコツを見つけることができるそうです。

具体的な実践内容は、あえて事前には明かされていません。高橋先生は、その理由を「現実では先が見えないことが多いし、予測不可能なことも起きるから」だと説明します。1つ行動するごとに、また新たに提示される課題に、みなさんとまどい半分、わくわく半分。手探りで研修は進みます。

チームが動けば自然と役割分担が進む!?

まずは、「自分がリーダーになってみたい!という方、どうぞ立候補してください」という高橋先生の呼びかけに、2人の塾生が少し戸惑いながらも手を挙げました。

次に、各リーダーを支えるためのサブリーダーも募ります。 「リーダーにとって、まずは1人フォロワーがいると、コミュニティを 作りやすいのです」と高橋先生。ここでは3人の塾生が立候補。 A チーム2人、B チーム3人という、チームの原型ができました。

ここで最初の課題。各チームで「自分たちのチームに入るメリット」を30秒でプレゼンし、他のメンバーをチームに勧誘します。楽しいことをする、決めたことは必ず実行するなど、チームを象徴する概念を漢字二文字で表します。メンバーはそのプレゼンを聞いて、入るチームを選ぶという流れです。

チームに分かれて4分間の作戦会議。A チームでは、リーダーが「自分が立候補した理由」や「自分の弱点」について想いを語ると、サブリーダーが「じゃあ私はこんなことが協力できそう」など支える姿勢を見せてくれました。

リーダーも、温かく背中を押されてホッとした様子。実際のコミュニティづくりでも、このようなシーンは見られそうです。

B チームは、プレゼンで声をそろえるタイミングや決めポーズのつけ方を相談し合うなど、学芸会のような盛り上がり。どんなことでも「面白そう~」と笑顔のリーダーに、時間管理の得意なサブリーダーが「私が秒数計りますね」と申し出たり、「私は声が通るからこのセリフを担当しますね」と提案したり、早くもそれぞれのチームの特色が出始めました。

謎解きゲームで学ぶ 確証が持てない時の心構え

プレゼンの内容に共感して、集まったメンバー。それぞれのチームを選択した理由を話し合うことで、場の一体感も生まれたようです。「全員の意見を傾聴する」「新しいこともまずは実行してみる」など、メンバー内で大切にしたい理念を話し合い、チーム名をつけました。

チームの理念を話し合ったり、名前を付けたりする意味について、高橋先生が解説します。「チームの原点を認識しておくことで、どんなことがあってもブレずにいられます。現実のチームになると、目の前の課題に取り組むことで手一杯になってしまうので、立ち戻れる指標を持っておくことは大切です」

チームの体制が整ったところで、謎解きゲームのような演習課題 が出されました。

各メンバーに、高橋先生からチャットで別々の指示書が送られてきます。その情報をチーム全員で共有し、「あること」を推理します。今回は、架空の村に住む人々や、その畑の農作物、その人が所有する乗り物などの情報から、「リンゴを栽培しているのは誰?」「北東に住んでいるのは誰?」という問いに答えを出していくものでした。

「情報をそのまま他の人に見せることは禁止ですが、口頭や図、 地図などでの共有はOKです」(高橋先生)

解決までの手順は示されておらず、各チームの判断に任せられます。パワーポイントが得意なメンバーが、自主的に情報整理を買って出たりして、自然とチームの課題解決スタイルができあがっていくように見えます。

しかし、後半になって行き詰まりが……。実はこの演習には、 村人を当てるための情報がいくつか抜けているのです。その理由 は、みなさんが答えを出した後に明かされました。

「この演習は、与えられた情報だけでは答えが導き出せないように作ってあります。そこで必要となってくるのが『確証がつかめないところでも、一歩踏みだす』ことなのです」と高橋先生。現実に直面する課題でも、100%確実な解決法はありません。仲間を信頼したり、失敗するリスクを負いながら、「仮でもいいから答えを決めて、それを実践していく」という練習になっていたのですね。

演習を経て、塾生のみなさんからは「情報の重要性を自己判断だけで決めてしまう傾向に気づいた」「間違いかもしれないことでも発言できる場だったからこそ、正解にたどり着くことができた」など、チームでのよい関わり方について、さまざまな気づきの声が挙がりました。

「競合他社」との争いから 一歩抜け出したサービスとは?

1日目の最後には、有機・無添加食品などの通信販売を行う「オイシックス・ラ・大地株式会社」(以下、オイシックス)の末永なつ子さんによる講演がありました。テーマは、「ネット販売での消費者との繋がり」についてです。

末永さんは、会社の創業期から商品開発や Web 販売の分野に携わってきた大ベテランです。生鮮・加工食品を問わないオールジャンル、国内外への食品販売を広く行ってきた視点から、日本や海外でのネット販売、コロナ禍で変化したものについても教えていただきました。

オイシックスが抱える3つのブランド「Oisix(オイシックス)」「大地を守る会」「らでいっしゅぼーや」のうち、最も業績を上げているのが、忙しいワーキングママを対象とした「Oisix」。

実は宅配業界では、有機や特別栽培の事業は参入企業も多く、 ほぼ飽和状態だったそうです。「このまま安心・安全だけを売りに



していたら、会社が伸びない。そのために新しいお客様にアプローチできる商品はないか?」。その打開策として生みだされたのが、現在主力商品となっている「ミールキット」だったと末永さんは語ります。

ミールキットは、主菜と副菜の2品が20分でつくれる食材のセット。必要な食材が必要なだけ、調味料やレシピもついて、時短のために食材によってはカット済だという、まさに忙しいワーキングママの救世主。また、献立のマンネリに困っている人や、料理が苦手な人、外食が多く食材を余らせがちな人にも好評だと言います。

これらの商品アイデアは、消費者と密にコミュニケーションを図り、顧客が「何に困っているか?」という深いニーズを吸い上げてきた賜物だそうです。

消費者のニーズを知るため

「●●●」を見せてもらう

新商品を開発したいという塾生も多い中、消費者のニーズを知ることやマーケティングは関心の高い分野です。

「アンケートの媒体やタイミングなどで気を付けていることはなんですか?」という塾生からの質問に対しては、未永さんは「偏りを避けるため、多くの人にアンケートを実施すること」だと答えます。「ただし、アンケートは抽象的な傾向を知るための手段なので、過信は禁物です。その後必ず仮説を立ててから、お客様に直接ヒアリングして、具体的なニーズを探っていきます。実際ご自宅に行って冷蔵庫の中を見せてもらったり、レシートを見せてもらったりしたこともありましたよ(笑)」

他にも、「コロナ禍での海外発送について」「日本人の今後の 食生活の変化について」などさまざまな質問が飛び出しましたが、 どの質問にも末永さんは丁寧に回答してくれました。

これらの実践的なお話は、塾生みなさんの今後のアイデア作り にも大きな刺激となることでしょう。いよいよ3月の卒業に向けて、 ラストスパートです。

お読みいただいている冊子(受講記録誌)を編集した後にもウェブマガジン「輝く農女新聞」(https://www.jma.or.jp/kagayaku-nj/)では記事が更新されております。3期生の講義のつづき、最終講義の様子などはそちらをご覧ください。(編集部より)

女性農業者であることを付加価値にした「アグリ商社」を目指し、同期生と団結!

「父の家庭菜園を手伝ったのがきっかけで、スイカ農家になりました!」と快活に笑う米澤さんは、 栽培から販売までを単独で行う「一人農家」でした。

就農当初は、持ち前のパワーを地元で活かしきれずに悩んでいたそうですが――、現在では鳥取県内の女性農業者組織「A — Nyova(エーニョバ)」と全国組織「PRIDE women's farmers」両団体の代表として活躍。地元と広域の2段階にわけたバランスのよいコミュニティ活動を拡げています。一時のブームではない、地に足のついたチーム運営には、どんな秘策が隠れているのでしょうか?

ー一米澤さんのリーダーとしての 印象は、「カリスマが1人で引っ張っ ていく」というより「数人のコア メンバーと協働でトップに立ってい る」というイメージです。特別に 意識していることはありますか?

「A一Nyova」は、私を含めて3人のコアメンバーでコミュニティを運営しています。がっつり組織に関わるのはこの3人だけで、他の人には「気がむいたら遊びに来てね」と声をかける程度。特にルールや規則を設けていません。

農家さんって繁忙期もまちまちで、特に一人農家は忙しくて時間がない。「ちゃんとメンバーに入って」と誘うと、プレッシャーで参加できなくなるんですよね。なので、メンバーとして囲い込まずに「気軽に」「継続的に」関わってもらうことを目指しています。

おかげで、月に県内2、3カ所で行う「軽トラマルシェ」には、「今回は自分の作物出してないけど、雰囲気だけ楽しみにきた」と、店頭に立ってくれる農家さんなどもよくいます。マルシェでは、生産者と消費者を繋げることを第一目的としているので、農家さんのモチベーションをあげた

り、消費者のニーズをくみ取っても らえるいい機会になっていると思い ます。

リーダーには色々なタイプがあると思いますが、この結果を出すには「一人のカリスマ」では難しかったでしょうね。

ーーコアメンバーの発想は、リーダー塾の同期と立ち上げられた「PRIDE women's farmers」にも通じるところがありますね。リーダー塾に参加されたきっかけを教えてください。

実は私、コミュニティリーダー塾の前に開催されていた「女性農業次世代リーダー育成塾」の4期生だったんです。右も左もわからない新規就農3年目で、農家の経営について学んでいました。

一番衝撃を受けたのは、そこには たくさんの輝く「キラキラ女子」が いたこと。自分はパワーがあり余っ て地元では浮いていると感じていた ので、「ここに仲間がいた!」とうれ しくなりました。

活動を拡げていく中で、「グループになったときに人を動かすのは難し

い」と思っていたところ、ちょうどコ ミュニティリーダー塾開始の話を聞 き、迷わず応募しました。前職で人 材管理の仕事をしていたので、人を 動かすスキルの大切さは身に染みて 感じていました。

――人を動かすスキルは、どのような 研修から学ぶことができましたか?

今でも思い出すのは、岡先生の教 えてくださった自己分析ツール「Di SC」の考え方です。

人には、はっきりした態度と成果を求める「D」タイプ、相手と打ち解けたい「i」タイプ、変化を望まない安定思考の「S」タイプ、人付き合いは最小限にしたい慎重派の「C」タイプがいることを教わりました。

各タイプとの円滑な交渉を再現した映像が、大げさかつユーモラスで(笑) 特徴をはっきり伝えるための工夫だとは思いますが、当時はみんなで大笑いしたものです。しかしその分インパクトがあり、現在さまざまな業種や立場の人とお話する際に活かされていると思います。



平成30年度(2018年度) 卒業生 「A—Nyova」「PRIDE women's farmers」代表

米澤幹枝さん

千葉県生まれ静岡県育ち。東京でアパレル企業の管理職を経て、2004年に鳥取県に孫ターン移住し、スイカ農家として新規就農。現在は、農園「DEMETER VILLAM(デメテルヴィラム)」を単独で運営し、スイカ、メロンなどに西洋野菜を加えた少量多品目を栽培している。2016年に立ち上げから関わった鳥取県の女性農業者組織「A—Nyova(エーニョバ)」の代表を務め、2018年のリーダー塾卒業後は、同期の青野陽子さん(静岡県)、野田美香子さん(愛知県)、辻理恵さん(岐阜県)らと共に、女性農業者による生産を付加価値とする組織「PRIDE women's farmers」を立ち上げ、活動の幅を拡げながら今に至る。

ーーそんな研修の中で、「PRIDE women's farmers」が立ち上 がったのは、どのような経緯があっ たのですか?

研修では何度も自分たちの想いを見つめ、ビジョンとして練り上げる実習がありました。その途中で、ある子が「女性農業者で集まってなにかできたらいいな」と口にしたんです。私は咄嗟に「『やりたい』んじゃくて『やろう』よ!」と、声をかけていました。

でもそのためには仲間が必要です。「じゃあ、私が一緒にやりたいメンバーがいるから誘ってみよう」と声をかけたのが、同期の青野陽子さん、野田美香子さん、辻理恵さんの3人です。女性農業者であることを誇りにしたいという想いから、「PRIDE women's farmers」と名付けました。ロ火を切った子は事情があってメンバーを卒業し、現在は4人のコアメンバーで活動を発展させています。

なお、コミュニティの立ち上げやアクションプランづくりについては、金子先生からたくさんのアドバイスをいただきました。心から感謝しています。総会を開いた際には、講師のみなさんや全国から沢山の方が足を運んでくださいました。

「PRIDE women's farmers」のビジョンと現在の取り組みを教えてください。

私たちが掲げているビジョンは、「力強い太陽のような女性農業者の力を連携し、共に支え合い、共に魅力を育んでいくことで、より豊かな農業を創造する。そして、生活者と共に、あるべき"食"の姿を見つけよう。」です。

私たちは継続して「女性農業者が 主体となって、新たな農業のカタチ をつくること」を目的に活動を広め ています。家族の健康を守る女性農 業者だから気づける安心・安全な サービス開発、生活者と共に「食」 のあるべき姿を模索していきたいー ーなど、野望はたくさんあります。

また地元の軽トラマルシェでは、 リーダー塾で出会った仲間の作物も 取り扱っています。互いの拠点で作 物を販売できるようになれば、「全 国をつなぐ新しい流通網」ができる のではないかと考え、実験している ところです。

ただ、立ち上げ2年目の去年度から現在にかけては、コロナ禍の影響で活動がストップしてしまって――。今は「個々の経営を優先しよう」と励ましあっているところです。

ですが、手をこまねいてばかりは いられません。事態が落ち着いたら

すぐに動きだせるように、現在は全 国各地の企業とコラボレーションし て「地域に合った農イベント」を行 おうと企画中です。

「PRIDE women's farmers」 に関して、今後はどのような野望を お持ちですか?

女性農業者であるということに付加価値をつける「アグリ商社」としての機能を持ちたいと考えています。現在の取り組みは、その前段階として「PRIDE women's farmers」をブランディングさせていく過程であるとも言えます

私にとって、リーダー塾での仲間やその後に出会った女性農業者の存在が、自分を強くしてくれる「鎧」となりました。地元ではなかなか言えなかったことを表現して、農業も楽しめるようになり、世界が広がったんです。

「畑にいると畑しか見えない」という現状があります。なので、私のように「世界が広がる感覚」を他の女性農業者にも体験してほしいと思っています。そのために、全国の女性農業者に学びの場をつくることも計画中です。女性が「家」から「畑」から外に出て活躍できる機会をたくさん生み出したいです!

一背景が異なると課題感も異

なりますか?

て女性リーダーに選ばれた方などがて女性リーダーに選ばれた方などがいらした。でも「どうやってリーダーいらした。でも「どうやってリーダーいらした。でも「どうやってリーダー地域の農業委員になったり、「もの地域の農業委員になったり、「もの地域の農業委員になったり、「ものきました。これがひとつのパターンですね。

ても頑張ってきたけれど40歳前後にても頑張ってきたけれど40歳前後になって「わたしの夢は何か?」これなって「わたしの夢は何か?」「これなって「わたしの夢は何か?」「これなって「わたしの夢は何か?」「これなって「わたしの夢は何か?」「これなって「わたしの夢は何か?」「これなって「おからと、自分は農業も子育ました。

ト型」が増えてきた感じですね。 トで全国の女子とつながる「ネッ るやり方。これに加えて最近はネッ 地域の外にテーマを作って活動す 育てサークル」を作ったり、「アー 縁を超えたところに活路を見出す どのことです。「テーマ型」は、 指します。例えば農協の婦人部な は、従来型の地域コミュニティを す。それは「地縁型」「テーマ型」 には3つあるよと伝えているんで 思います。僕は常々、コミュニティ その可能性を示すことができたと 性農業者の生き方を自由にする、 んです。リーダー塾を通して、女 自分らしいコミュニティを作れる 状況だと発揮できなかった能力を トフェス」「マルシェ」の運営など 「ネット型」のことです。「地縁型」 「ネット」の世界だと発揮できる。 これまでのように夫の下にいる 例えば、農業から離れて「子 地

いの場でもありましたね。
界しか知らないという方との出会界しか知らないという方との出会でがリバ

思えば「農業女子」という言葉が
起生して、女性農業者が脚光を浴び
た10年だったと思います。そうした
た10年だったと思います。そうした
世の中の流れに乗って、例えば
月方、九州地方の農業者でネットワー
方、九州地方の農業者でネットワー
方、九州地方の農業者でネットワー
方、九州地方の農業者でネットワー
方、九州地方の農業者でネットワー
方、九州地方の農業者でネットワー
方、九州地方の農業者でネットワー
方、九州地方の農業者が脚光を浴び
はうこというグループも現れました。
各地方では、農産品の種類や生産量
も異なりますから足並みを揃えづら
いように思いますが、上手にやってい
るようです。

企業で働く女性と女性農業者 前の話だよ!?っていう状況です。 前の話だよ!?っていう状況です。 することに抵抗を感じる家庭が多 い。「婦人会」の寄り合いですら、

> 伝えてきた3年でしたね。 年少が40代というのはザラです。で年少が40代というのはザラです。で も、世の中の変化を感じて「わたし も活躍したい!」という女性農業者 が確実に増えている。そうした環境 にあるなか、どうやって自分の道を 切り開いていくか? ということを

取り巻く環境も変わっていくでしょ――これから更に、女性農業者を

男性は地域の階層社会のヒエラルキーの中で生きています。いっぽう女性はこれまで地域の階層社会に入ったなコミュニティの中で横展開するが作るコミュニティの中で横展開する性がある。これまでの卒業生たちの性がある。これまでの卒業生たちのが作るコミュニティっていうのは柔軟が作るコミュニティっていうのは柔軟が作るコミュニティっていうのは柔軟が作るコミュニティっていうのは柔軟が作るコミュニティっていうのは柔軟が作るコミュニティので、対から、女性がある。これまでの卒業生たちの成功例をみていると、男と対等にやっていくのではなくて、女性の持っている特性を活かして活躍しています。とおもしろくなると思いますね。

女性農業者の生き方を示したリ

のように活かしていくのか? 金子さんが描く未来図を伺いました。はないか」と総括します。卒業生のみなさんがリーダー塾で得た知見をどた講義を重ねて、「女性農業者の将来像、生き方を示すことができたのでた講ので から講師を務めてこられた金子さん。7年に渡って女性農業者を対象としリーダー塾の前身「女性農業次世代リーダー育成塾」(2014~2017)の頃

説明いただけますか? どのような講義を担当されたか、ご

ひとことで言えば「コミュニティづくりの指導」です。人材づくりというか、ヒューマンな部分は高橋さん、うか、ヒューマンな部分は高橋さん、うか、ヒューマンな部分は高橋さん、うか、ヒューマンな部分は高橋さん、ウル域経営を進めるなかで、いかにや地域経営を進めるなかで、いかにして仲間を巻き込むか? その手順を伝えてきました。

があったそうですね?返って「塾生の傾向」にも変化――リーダー塾の3年間を振り

ー期は自治体の農政担当などから の呼びかけに応える形で参加された ですね。いわば「オールラウンド」 で「優等生」な人材というのかな。 で「優等生」な人材というのかな。 で「優等生」な人材というのかな。 で「優等生」な人材というのかな。 で「優等生」な人材というのかな。 で「の・コ・ーターン組」など、回を重 については「新規就農の2代」 に、参加者にも広がりが出たことで、 た。参加者にも広がりが出たことで、 た。参加者にも広がりが出たことで、

金子和夫事務所株式会社 地域ブランド・コンサルタント

金子和夫さん

プロフィール

代表取締役

アパレル業界で12年間、営業企画、店舗開発、ブランドマーケティングを担当。35歳で三井住友銀行のシンクタンク「日本総合研究所」に転職、国や地方の地域活性化コンサルティングを25年間担当。その間、農水省の地域ブランドや経産省のJAPANブランドの政策立案と個別事業の支援に参加。

又族に参加。 60歳で定年退職後、地域ブランド専門のコンサルティング会社を設立、各地の地域ブランディングを支援。法政大学院、武蔵野大学の非常勤講師。農水省の6次産業化プランナー。



女性農業者インタビュー 久保香代子さん

農水省から肉用牛農家へ"牛飼い"の夢はつづく…

「女性農業リーダー塾」は農林水産省の補助事業。その担当部署である経営局 就農・女性課 女性活躍推進室長だった久保香代子さんは2019年7月に退職して肉用牛農家の道へ。「牛飼い」になりたいという子どもの頃からの夢を叶えるまでの軌跡を伺いました。



ーー農水省時代は「リーダー塾」 に対してどのような関わり方を?

前任の室長・佐藤一絵さんがリーダー塾の前身「女性農業次世代リーダー育成塾(育成塾)」を立ち上げていわたしはその後を引き継いで育成塾の3期生の頃から関わるようになりました。毎年、カリキュラムの最後に行われる「成果発表会」には出席していました。

育成塾を通して、女性農業者の経営力の底上げはできたと。次はその力を地域コミュニティの中で活かして欲しいということで「リーダー塾」に衣替えしました。そして、リーダー塾が2期生の募集を始めたくらいで退職したんです。

ーーカリキュラム内容に指示を出したりは?

開講にあたっては「コミュニティ

リーダー」のイメージについて、運営元の日本能率協会・水沼勉さんとすり合わせを行いました。カリキュラムの内容については、日本能率協会さんや講師の金子和夫先生が豊富な経験とノウハウをお持ちなのでお任せしました。時々、部下に「育成塾の卒業生で、すでに地域コミュニティのリーダーとして活動している方がいるから、その方の実例から学ぶというのも良いのでは?」といった意見を伝えることはありました。

ーー農水省で着実にキャリアを重ね ているなか、肉用牛農家へ転身され たわけですが、そこに至る経緯につ いて伺えますか?

子どもの頃は実家が酪農をやっていました。当時は乳牛を育てていたのですが、わたしが小学3年生の時、 父から「仔牛をお前にやる」と言わ れたんです。小規模な牧場ですが、常時2頭~3頭ほど仔牛がいるので、その世話が私の仕事になったんです。毎日、世話をするなかで「いつか"牛飼い"になりたいな」と思うようになりました。

年齢を重ねていくと、実家の経営 規模は零細だということが理解でき て、「これは後を継ぐのは大変そう だな」と思い至るんですが、動物に 関わる仕事をしたいという想いは変 わりませんでした。そこで「獣医に なろう」と夢をシフトチェンジして、 そういう大学に入ったのですが、希 望の学科に進むことができませんで した。だったら「農業をより良くする 仕事をしたい」と考えて農水省へ入 省することにしたんです。それから2 4年間働きましたが、母親が他界し たことをキッカケに、夢だった"牛飼 い"をするなら今しかないと思い立ち 退職を決めました。

じつは、育成塾やリーダー塾のみなさんが女性農業者として頑張っている姿を目の当たりにして「わたしたもできるかもしれない」と思ったことも転身を決断させる後押しになっているんです。

一一実家の牧場に入った時には乳牛から肉用牛の飼育にシフトされていたそうですね

はい。乳牛って毎朝毎晩、乳搾り



矢島牧場(埼玉県本庄市) 元・農林水産省 女性活躍推進室長

久保香代子さん

埼玉県本庄市の酪農家の長女として生まれる。大学卒業後は農林水産省で24年間働く。2019年、母が亡くなったことを契機に、農林水産省を退職し、実家へ子連れでUターンし、就農(仕事の都合で夫は別居となる)。現在は父のもとで肉用牛(和牛)の繁殖から肥育までの一貫経営に携わっており、経営継承を目指し修行中。

をするので大変なんです。基本的に 両親2人でやっていましたから体力 的に厳しくなったので、餌やりなど 最低限の世話でも成り立つ肉用牛 (和牛)の飼育にシフトしたんです。

一一さきほど、「零細経営だから後を継ぐのは大変そうだ」ということで、酪農の道を諦めたとお話されていましたが…転身されてみて経営は順調ですか?

就農一年目で「コロナ」があったので大変ですよ。飲食店需要が落ちてしまって、和牛価格が軒並みダウンしました。例えばA5ランクのいいお肉を出荷しても、コロナ前に比べると一頭あたりマイナス40万円も下がってしまって、いまはだいぶ価格も戻ってきましたけれど…。

――その他、農家へ転身されて 実感した課題は?

わたしは実家の牧場に入ったので、いわゆる「農家の嫁」的な問題はありません。ただし、父親と考えが合わない部分があったり、くだらないことで大げんかしたりということはあります。娘から見て、父親の非効率な面が目に付くのですが「お前は修行の身なんだから黙って見ている」と言われてしまって…。たしかにそうだと思って、今はとにかく仕事を覚え一人前に仕事ができるようになろう

と切り替えています。

一一育成塾、リーダー塾で教えていた内容を実践に活かすことはなかった?

「農業経営において何に重点を置いてやっていくか?」やるべきことを仕分けしていく考え方(選択と集中)について教えていたと思いますが、就農してみて、あの教えは大切だったなと実感しています。

就農したばかりの頃、肉用牛以外に、野菜をママ友に販売していたこともあったんです。埼玉の本庄市から東京の立川まで車で往復していた時期もあったんですが、費用対効果を考えたら割に合わない。「いまは肉用牛に専念すべきだな」と結論を出して野菜の販売は辞めました。そこではじめて「塾で教えていたことは、こういうことだったのか」と実感したんです。だから、就農する前に受講すべきでしたね(笑)。

――「今はお父さまから肉用牛経営を学ぶ時」と考えているということでしたが、将来的な展望はどんなイメージを持っていますか?

2つあります。ひとつは「農業の担い手を増やすことに関わりたい」。これは、わたしがなぜ就農したのか?という部分と関わるのですが…いま、農業の担い手が減っていますよね。

この状況をとても憂いているんです。 だから、未来の担い手を増やすことに 関わりたいと考えています。すでに、 高校生で"牛飼い"になりたいという 子を研修生として受け入れることをし ています。

ふたつめは「育てた牛に最後まで関わりたい」ということです。現状は、牧場から牛を出荷しておしまいなんです。将来的には「この肉は、ここが自慢!」というところまで関われるようになりたいんです。お肉を直接、自分のところで販売できるようになりたい。そのためにはまず、良い牛を育てなくてはならないと思っています。



活動の幅が広がった 人としてひと皮むけた

本業生 | リータ

座談会

リーダー塾がわたしたちに気づかせてくれたこと

すでにリーダー塾を卒業したみなさんを座談会に迎えて、「塾で得たものがその後どのように活かされているか」や「今後の展望」について伺ってみました。進行は、ヒューマンスキルでお馴染みの高橋和美先生。懐かしいみなさんの活躍が知りたくて、編集部も参加しました。さて、どんなお話が飛び出すのでしょう?

高橋 みなさん、今回はお忙しいところ、 お集まりいただきありがとうございます。こ こにいらっしゃるのは、リーダー塾1期と2 期をそれぞれ卒業された方たちです。

当時を振り返って、リーダー塾で一番印象に残っているのはどんなことですか?

中垣 私は出身地と就農した土地が違ったので、農業について語れる友人が少なかったのが悩みでした。リーダー塾を通じて、地域の枠を超えた仲間ができました。

黛 私も自分がいたママ友のコミュニティでは、農業や経営について悩みを共有できる同志に出会えませんでした。リーダー塾でできた仲間たちが、卒塾のときに発表した決意表明には、胸が熱くなりましたね。「自分の人生これでいいの?」と薄々感じていても、想いを言葉にすることがなかったので、自分自身、ひとりの人間として覚悟が出来た気がします。

平野 決意と言えば、この塾を機に再チャレンジをする事ができました。キュウリ農家の私は、部会組織の中でもっと女性を輝かせたいと思っておりましたが、気持ちが折れてしまい…しかし、研修で自分の人生を振り返る事で「やっぱり、やりたい」と、そのための組織を作るという目標ができました。女性が輝ける組織でもありたいなと思っています。

原沢 リーダー塾には、志の高い女性農業者が集まっていたのもよかったですね。 その刺激もあって、受講中にリンゴ農家3 人でグループを作りました。グループで新商品を開発したり、県や商工会を巻き込んで活動の幅を広げているところです。

松鶴 志を分かち合えるパートナーの存在は、大事ですよね。私は同期生だった新海智子さんと、女性農業者が自分らしく輝けるための広域型オンラインサロンを

運営しています。二人は居住地域が離れているので、この出会いもリーダー塾あってこそだと感謝しています。

高橋 人脈の広がりや、同じ志を持った 仲間との繋がりは、とても大切な財産で すね。研修の内容で、印象に残っている ことはありますか?

三瓶 私は会社の代表をしているので、課題を整理したりアイデアを出すためのワークショップの演習が、その後の経営にも役立ちました。会社の課題は、農業ができない冬期にスタッフの能力を活用するかということです。ワークショップで社内の意見を募って、事業の広がりに活かしました。今では旅行サービス手配業の資格を取り、お客さんを呼んでいろいろ楽しいことができそうです。



中垣野歩さん(岐阜県恵那市)

栽培品目:トマト

現在の活動

農家による農家のための企画チーム「831 企画」 代表



黛佐予さん (群馬県安中市)

栽培品目:菌床シイタケ、マイタケ、 キクラゲなど



平野佳子さん(千葉県旭市)

栽培品目:キュウリ、米

現在の活動

JA 旭胡瓜部会「HANAKAPAA」などに所属



立松 宮城県へコミュニティづくりの成功 例を見に行った現地研修も、貴重な体験 でした。仲間と行動を共にしながら意見交換することで、新しく入ってきたエッセンスを、さらに広がりのあるアイデアとして 変化させることができました。

西尾 研修では、自分の視点も変化しました。移住者であり新規就農者でもあった私は、地域が持つ習慣に課題を感じてリーダー塾に参加しました。他の地域の農業者の話を聞けたことで、いい面も悪い面も客観的に自分の地域を見ることができるようになりました。

古閑 ヒューマンスキルの研修では、リー ダーとして「自分の想いを人に伝える」た めの心構えを教わりました。そのためには まず相手の意見を聞いて、受け止めることの大切さも。自分の弱点を教えてもらえたので、現在のコミュニティ活動でも常にそこを大事にしています。

中村 自分が所属する愛知県農村生活アドバイザー豊橋ブロックで企画運営している食農講座に人を募集する事の難しさを感じていて、金子先生から「人を巻き込む」という視点を教えて頂きました。アドバイザーのメンバー5名とプロジェクトチームを作り、外部協力者として市のコンベンションで活躍されている方に入ってもらい定期的に会合を開く事で、様々な知恵が出て食農講座が進化するようになったと思います。

高橋 みなさん卒業された今も、それぞれの場所から精力的に活動に繋げていかれているのですね。ではここからは、同期生で3つのグループにわかれて、あるテーマについて事前に話し合った内容をシェアしていただければと思います。

まずは、「リーダー塾で得たものが、今どのような形で活かされているか」という点です。1期生の中垣さん・中村さん・黛さんのグループはいかがでしたか?

中垣 まず、ヒューマンスキルが糧になったという意見がありました。

他人を自分の思い通りに変えようとするの はエネルギーがいるけど、自分の「考え方」 を変えることでコミュニケーションが楽に なったということです。私自身も、卒塾し て1年後に立ち上げたチームでは、「一人



原沢智子さん (群馬県みなかみ町) 栽培品目: リンゴ、米、赤ジソ、 トウガラシなど

現在の活動 リンゴ農家3人のグループ 「ぽむぽむの樹」を結成



まつつる 松鶴愛さん (北海道空知郡南富良野町) 栽培品目:ミニトマトなど

現在の活動

同期だった新海智子さんと共に、「農業女子の 暮らし FIT オンラインサロン」を運営



さんへ 三瓶 **やえさん**(福島県南会津郡只見町) 栽培品目:夏秋トマト、米

現在の活動

「ただみ農家の嫁倶楽部」代表

で抱え込む」から「みんなに委ねる」に 考え方を変えました。おかげで、リーダー が一方的に発信をするのではなく、チー ムメンバーから自然と声が挙がる組織に なったと思っています。

編集部 メンバーが自発的に行動をとる 組織づくりには、苦心している人も多いか と思います。どのような工夫をされたので すか?

中垣 メンバーの役割を最初から決めず、「あなたは何が好き?」「何が得意?」など、とにかく相手を知ることから始めました。すると「ドローンの操縦ができる」「写真が得意」など、その人の特性がわかるようになりました。そこから相手の得意なことをお願いすると、喜んで引き受けてくれるし、人を連れてきたり、提案をしてくれるようになりました。

リーダー塾で学んだ、「まず相手を受け止 める」というアプローチが活きていると思 います。

中村 今の組織の中で50代の私は、若い世代や上の世代の中間的な存在です。リーダー塾に参加したときは、ちょうどその組織の支部長になったころ。「上下の世代の架け橋になって、みんなをサポートしたい」と思ってリーダー塾に参加しました。塾で1年勉強して、支部長2年目を終える頃、

県庁の担当職員さんから「中村さん、勉強会に行って変わったよ」と言っていただきました。1年間、レポートなどの課題は辛かったですが(笑)、やり遂げて本当によかったです。

高橋 ヒューマンスキルは、難しいんですよね。板挟みにあっても「私が一番苦しいのに」と思いながら、どう解決するか向き合っていくしかない。一番大切なその部分にエネルギーをかけていらっしゃるんだなと感じました。同じく1期生の西尾さん・古閑さん・原沢さん・松鶴さんのグループはいかがですか?

古関 研修で「仲間を集める」という課題があったおかげで、同じ想いの人々と繋がれたという声が挙がりました。その後、6次産業関係の補助金を受けて視察や商品開発に発展したそうです。リーダー塾で得た知見をもとに、地域では発言しづらい人が、自由に意見を言える環境が作れたことが成功要因の一つだと思います。コロナ禍を1つの転機として、SNSでオンラインサロンを立ち上げ、新たな活動の場を得たという人もいました。金子先生が常におっしゃっていた「広域での繋がり」が発想のヒントになっています。

西尾 また、私はリーダー塾で「課題解 決をする際には、1つの組織だけで考える と堂々巡りになってしまう」ということを 学びました。なので、地元に帰って問題 に直面したときも、組織の枠を越えて他の 組織に相談をしに行くようになりました。 それによって、多様な人達と関わり、自分 自身の価値観も広がったと思います。

編集部 それは素晴らしいですね! 組織が成長するための大きな転機だったと思います。具体的にどんな課題解決があったのでしょうか?

西尾 私の所属する農協の女性組織では、下の組織とその上の組織へ「人材が上がっていかない」ということに課題を抱えていました。なぜだろうと調べていくうちに、上の組織が悪いわけではなく、自治体への予算のつき方やそことの役割分担に問題を抱えていたことがわかりました。細かい問題が、組織を超えて複雑に絡み合っていたのです。

さまざまな関連個所に話を聞きに走ったからこそ、解決の糸口を見つけられたのだと思います。リーダー塾での「多面的に物を見る」という視点が役立ちました。

高橋 それはいい経験でしたね。自分が 何かを拡げていくことで、今いる場所から 離れたり、違うところに突き当たったりと いう怖さはあると思います。「でもそこに 行ってみよう」と勇気を出せるのも、また



立松季久江さん (京都府綾部市) 栽培品目: 有機栽培ケール、ニンジン、米、 旬野菜など

現在の活動 食に関する事業を行う 「株式会社 ネイティブライフ」代表



西尾菜緒さん (北海道空知郡上富良野町) 栽培品目:有機栽培ニンニク、ニンジン、 カボチャなど

現在の活動

JA ふらの女性部「フレッシュミズ」委員



z が **古閑ゆかりさん** (熊本県熊本市) 栽培品目: 小ネギ、米、クレソン

現在の活動

市内を中心とした新規就農者と、農業を楽しむコミュニティを形成中

一つの成果ですよね。

最後に、みなさんの活動の今後の展望に ついて教えてください。2期生の立松さん・ 三瓶さん・平野さんグループ、ぜひお願 いします!

立松 私たちのグループで多かったのは、 「後継者や後輩を育てていきたい」という ことです。リーダー塾で学んだ「見守る」 というリーダーの形が、今後の自分たちも 当てはまるのかもしれません。後継者に いかにバトンタッチできるかが、課題だな と思っています。

高橋 後継者の育成は、コミュニティの運 営ではどこかで突き当たるテーマですよ ね。方法の一つとして、育てたい人に「ど うかな?」と直接声をかけてみるのもおす すめです。たとえば「3年後に今私がして いる役割をお願いしたいのだけど、興味 あるかな?」というふうに。相手からは色々 な反応があると思いますし、そこから対話 していくことは必要です。

しかし、期待されているとわかれば、相手 が「受け止める準備」もしやすいですよね。

みなさんの個性豊かな成長に、まだまだ お話を聞きたいところですが――、今日 はここで終わりにしたいと思います。あり がとうございました! 今後のみなさんの 活躍を楽しみにしています!



中村美恵さん(愛知県豊橋市)

栽培品目:ボロニア、ベゴニアラブミー、シクラメンなどの鉢花

現在の活動

愛知県農村生活アドバイザー協会 所属 JA 豊橋 員外監事 食農講座プロジェクトチームは継続中 JA あぐりパーク食彩村運営協力会 会長

卒業生 オンライン 座談会

巻末付録

女性農業コミュニティリーダー塾 講師テキスト(要約版)

p113~p137

コミュニテイ組成・運営編(作成講師:金子和夫)

p138~p161

ヒューマンスキル編 (作成講師:高橋和美)

女性農業コミュニティリーダー塾の講義で使用されたテキストの要約版をここに掲載します。授業を 疑似体験するためのツールとして、各期の講義レポートを読みながらご参照ください。(編集部より)

金子和夫

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



1

■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

【コミュニティの型】

地縁型コミュニティ

テーマ型コミュニティ

空間を超えたコミュニティ

【コミュニティ事例】

- ・集落(自治会など)
- ・農協 (婦人会など)
- ・学校区(PTAなど)
- ・その他市町村の組織

・子育てサークル

- ・マルシェ
- ·加工
- · 〇 県農業女子
- ・全国農業女子ネット等

・インターネット・コミュニティ ・国際連携コミュニティ

【コミュニティの特徴】

伝統的·継続的·年功序列

明確な目的・自主的なメンバー・時限あり

冒巡了 金子和夫

第1章. コミュニティとは何か

2

- ■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

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

4

■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	ITの進化	ITを活用した農業	IT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

5

■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
曲光公学小女士小豆407.	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
農業経営の新たな取組み	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
曲光トタン配油推	農福連携	福祉分野との連携で働き手を確保
農業と多分野連携	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
	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
女性コミュニティの活性化	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)

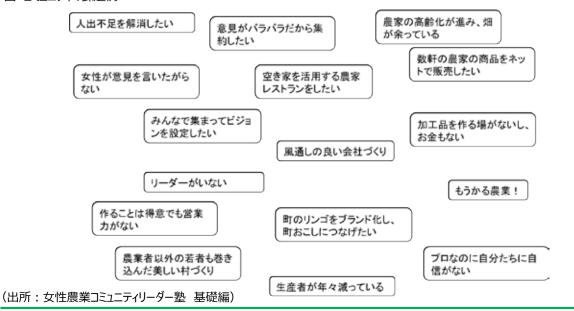
下层巡丁 金子和夫

■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



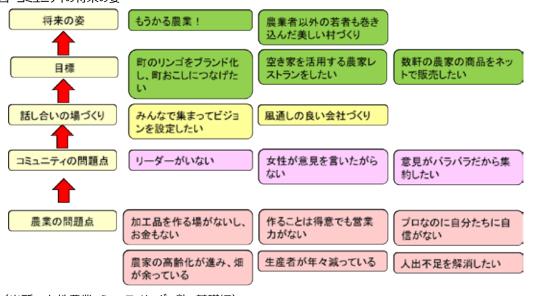
■第1章. コミュニティとは何か

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。

6

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

1-7.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
- □ 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。

9

■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。

1.現状を把握する

- ●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

5. 評価・継続的改善の仕組みづくり

- 計画・実行を客観的・戦略的に評価する。
- ●課題の原因を分析する。
- ●情報を公開して共有する。
- ▼アクションプランと体制を見直す。協働の枠組みをルール化する。

2. 身近な仲間を集めてビジョンを作る

- ●身近な仲間を集めて話し合う
- ●コミュニテイの課題を整理する
- ●コミュニティのビジョンをつくる

図 コミュニティづくりのマネ ジメント・サイクル

3. ビジョンを実現するアクションプランを作る

- ●ビジョンを実現する為のアクションプランを作る。
- ●アクションプランのKPI(目標)を設定する。
- ●アクションの優先順位をつける
- ●活動資金の調達方法を考える

4. 実行する

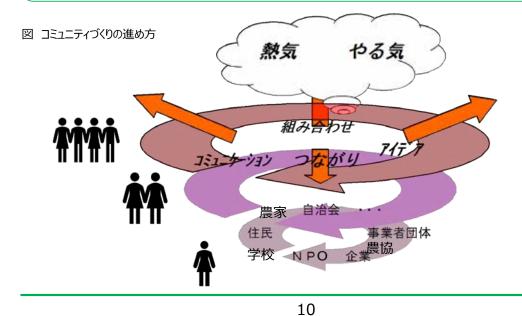
- ●メンバーのモチベーションを管理する。
- ●進捗状況を管理する。
- ●グループメンバーを支援する。
- ●衝突を解決する。
- ●多様な主体のパートナーシップを作る。
- ●交流を促進する。
- ●新たな主体の参加を促進する。



冗层巡冗 金子和夫

- ■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

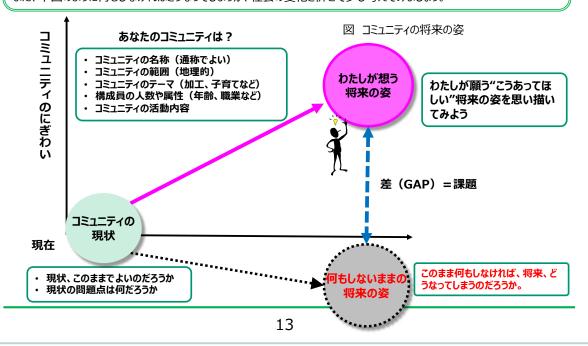
コミュニティづくりを進める際はリーダー一人の力だけでは解決できない問題が多数発生します。コミュニティに所属するメンバーや、コミュニティ外の多様な主体が力を合わせて、コミュニティを経営していく組織をつくることが重要です。コミュニティの多様な参加者が、つながって、コミュニケーションを高め、アイデアを出し合い、みんなの力を組み合わせて活動することで、コミュニティの「やる気」と「熱気」を生みだします。



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」、「わたしが想う、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。



■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。



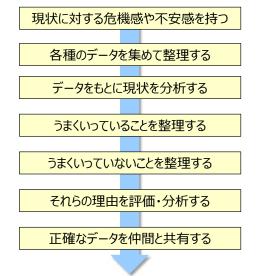
データが不足している部分については、市役所や関係団体にヒアリングをしてみましょう。

冗层巡冗 金子和夫

- ■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



14

■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

Kazuo Kaneko

■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することです。

17

■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。

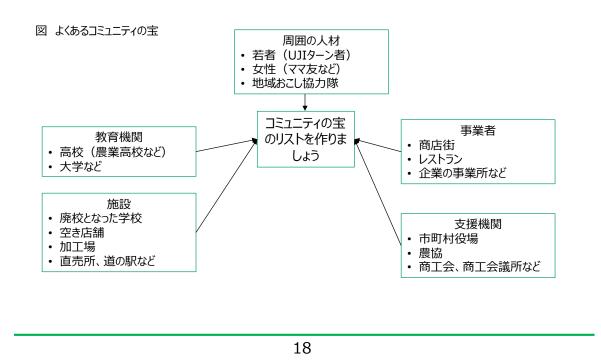
- ・機会とは、コミュニティにとってプラスとなる外部の環境変化のことです。
- ・脅威とは、コミュニティにとってマイナスとなる外部の環境変化のことです。
- ③4つの項目が書けたら、以下の4つを考えて、書きます。
- ・強み×機会:強みを生かして、機会をとらえて、積極的に展開する
- ・強み×脅威: 強みが脅威によって脅かされないように、対策を考える
- ・弱み×機会:弱みを機会を利用して、積極策に展開する
- ・弱み×脅威:弱みが脅威によって、さらにきびしい局面とならないように対策を考える

ま こいのエハゼにわける4つの打ナギ		内部環境	
表 SWOT分析における4つの打ち手		①強み	②弱み •
		•	•
外部環境	③機会 • •	①強み×③機 全 つの打 ・	- 2932×3機会 リカナ ・
	④脅威 ·	①強み×④脅威 ・ ・	②弱み×④機会 ・ ・

介层淡介 金子和夫

- ■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。



- ■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

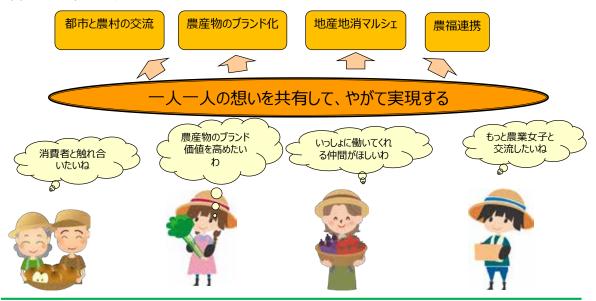
地域	外部環境の脅威	外部環境の機会
人口	人口減少と少子高齢化	都市から地方へ移住が増加
経済	経済のグローバル化の進展 地域経済の低迷・衰退	若者や女性の新規起業の増加 地域ブランドの取組み
農業	安価な農産物の輸入増加	すぐれた農産物の輸出増加
農業者	農業者の高齢化と後継者難	新規就農者の増加
農地	耕作放棄地の増加	企業の農業参入の増加
流通	農協-市場以外の流通増加	地産地消など直売チャネルの多様化
消費	中食、外食など消費スタイルの多様化	消費者の食に対する関心の高まり
地域	自治体の行財政の悪化と行政サービスの低下	住民主体による地域づくりや地域経営の増加

19

- ■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づつ具体化してきました。 この図のように、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



21

- ■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たら、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。

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たら、次に、ビジョンと関係する多様な主体を集めて、話し合いましょう。

汀厚淡汀 金子和夫

- ■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。

22

第3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる

Kazuo Kaneko

■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)。

25

■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ため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。

冗层巡冗 金子和夫

- ■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はじめます。
- 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。

26

- ■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と事例

- □ 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



Kazuo Kaneko

- ■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。

29

- ■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構成要素と事例

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

食にまつわる社会課題の解決を考えるワークショップ

日 的: 世の中にある魚にまつわる矛葉や不安美屋、それらを解析するため に私頭にどんな事ができるかを考え、できる事から実践してみる。 今日の日毎: 課題解除のためた必要なことを始出し、その中で私週にどんな事が できるかを検討し、明らかにします。

今日のプログラム

14:00(5分) 商会おいさつ/赤井

14:05 (5 分) オリエンテーション (目的、目標、ワーケの連め方など)

14:10(10分) 自己紹介と控制分担(書記:発表者: タイムキーパー)

14:20(10分) わたしの思いを認明/赤井

14:30 (20分) みんなで意見交換タイム

15:00 (10分) 個人作業 (カード書き)

15:10(10分) カードの観み上げ

15:20 (10分) カードの機能とサブタイトル書き

15:30(10分) キャッチフレーズの作成(僧加着名配入)

15:30 関連紙の完成

15:40 (10分) 発表と単角交換

15:50 (10分) 次級の機能



下层巡丁 金子和夫

- ■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



31

- ■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

①導入

- 人間関係づくり
- 雰囲気づくり
- テーマに対する姿勢づくりや情報の共有

③グループ作業

話しやすさや発言回数を多くするため、4 人から6人程度の少人数で行う

②個人作業

- 一人ひとりの思いや 考えを明らかにする
- KJ法 (カードを使った意見だし)

4発表・全体作業

- グループ作業の結果を 発表する
- 全体でまとめる
- 共有と評価を行う

33

- ■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。

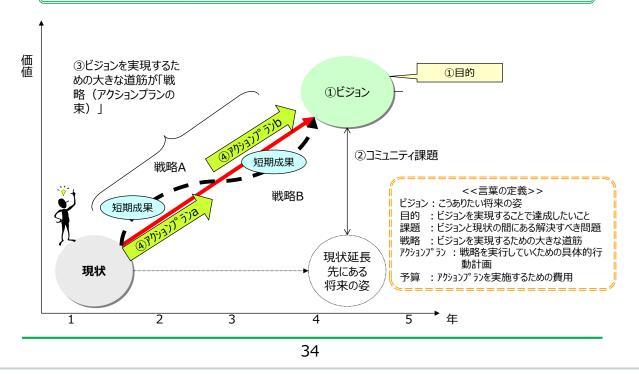
図 ワークショップ第1回目の模造紙①



冗层巡冗 金子和夫

- ■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

3-5.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。

37

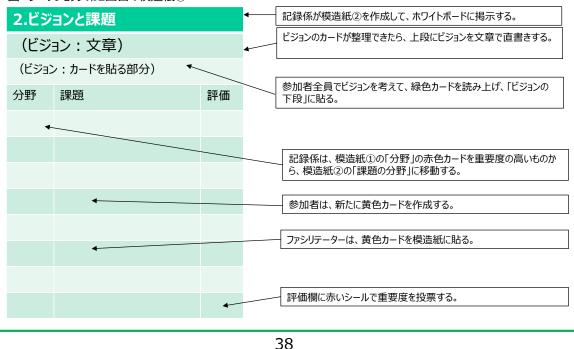
第4章. ビジョンを実現するアクションプランをつくる

介厚巡尔 金子和夫

- ■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3章. 身近な仲間を集めてビジョンをつくる
- 3-6.私の想いを実現するために解決すべき課題の整理(第2回)

ワークショップの第2回の模造紙は、最上段にキャッチフレーズ、その下の青色カードは「私たちのビジョン」、左側の赤色カードは「課題の分野」、黄色カードは「課題」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 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

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. カードを書き終えたら、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えたら、「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。

41

■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、KPIを整理します。

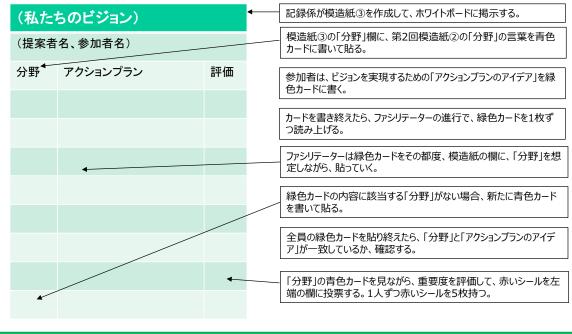
- 1. 記録係は模造紙④を作成して、ホワイトボードに掲示する。
- 2. ビジョン、K P I を最上段に書く。
- 3. ファシリテーターは、模造紙③の「分野」 (青色カード) で重要度の高いものから、「〇〇戦略」と名称をつけて、青色カードを作成して「戦略」の欄に貼る。
- 4. ファシリテーターは、模造紙③の「アクションプランのアイデア」(緑色カード)を参加者とともに見直して、取組み可能なカードを選択して、 模造紙④の「アクションプラン」欄に貼りかえる。
- 5. ファシリテーターは、貼りかえた「アクションプラン」(緑色カード)の文章を、参加者とともに見直し、必要があれば書き換える。
- 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、ΚΡΙを整理することができた。

冗层巡冗 金子和夫

- ■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



- ■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。

42

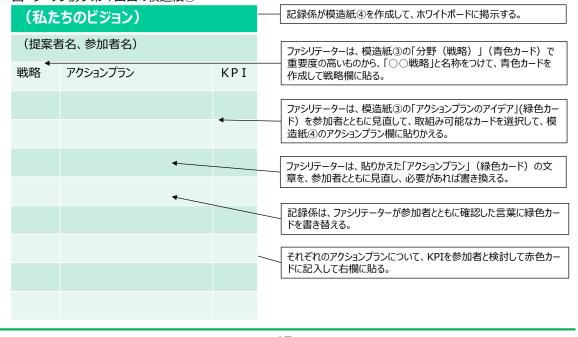
図表 ワークショップ第3回目の模造紙③



- ■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)

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



45

- ■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			

冗层巡冗 金子和夫

- ■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KPIを表しています。

図 ワークショップ第4回目の模造紙④



46

- ■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KPIの例

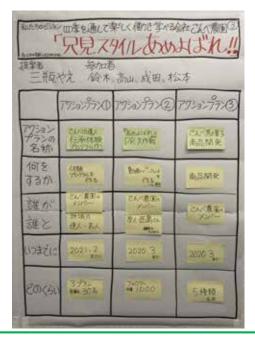
ビジョンの分野	実現した状態	目標値	計測方法
農産物のブランド化	商品の価値が上がった 商品の知名度が上がった	商品単価の向上 商品の知名度の向上	出荷価格の調査 市場調査
農業の6次産業化	農産物を活用した加工品が 増加した	加工品の数と売上	自社の売上分析
法人経営	社員が活性化している	仕事に対する意欲や能 力の向上	社員意識調査
コミュニティづくり	女性農業者が活発に活動している	女性活動グループと参加 者の増加 イベント等の増加	活動組織や活動内容の 調査
農福連携	農業分野で障がい者の雇用 が進み、人出不足が解消さ れた	障がい者雇用数の増加 就業者総数の増加	雇用統計
都市農村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



49

■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ってきます。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	使途	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) ・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) ・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

汀尾巡汀 高橋和美

ヒューマンスキル編 ~自分らしいリーダーシップを探す旅~

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3年3月6日

1

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、パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

- (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
 - ・自他尊重のコミュニケーションの重要性
- (2) コミュニティにおける自分の特性を知る

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

2

本テキストの目的と概要

【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。

3

【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 ついてきてくれていない…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。

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。

汀尾巡汀 高橋和美

■第1章 自分の根っこを探る

【 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て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。

今、多くの地域で過疎化が進んだり、多様な価値観や生活スタイルの人々が共存するような新しい地域の形が模索される中にあっては、これまでの人間関係ややり方に囚われないコミュニティを形成して活性化していたり、従来とは全く異なるアイデアをたくさん生み出すコミュニティが生まれています。このようなコミュニティにおいては従来とは異なるリーダーシップである「シェアド・リーダーシップ」や「サーバント・リーダーシップ」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、同じ目線に立ってあるいは下から支えるようなスタイルが登場しています。

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?

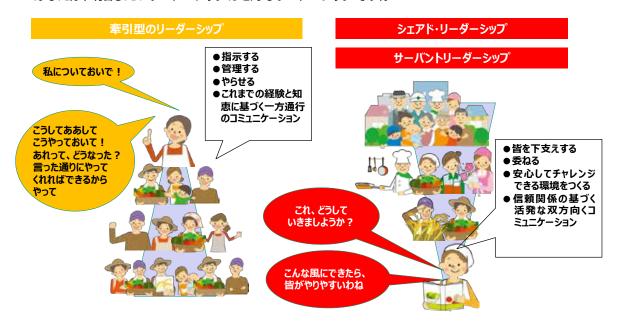
5

■第1章 自分の根っこを探る

【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

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?



■第1章 自分の根っこを探る

【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でしょうか?

ヒューマンスキルパートでは第1段階から順を追って理論を押さえ、体験的に学びを深め、そして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>

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



7

■第1章 自分の根っこを探る

【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ゥンエリア(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し、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 盲目の窓 開放の窓 知 ブラインド って オープンエリア エリア ĹΊ る 7 / 他 人が 秘密の窓 未知の窓 知 5 アンノウンエリア ヒドゥンエリア な (J 自分が知っている 自分が知らない

自分が認識している自分と他名が認識している自分が一致する (=オープンエリア) を広げていくことが自己成長、リーダーシップを磨く鍵になります。

计图拟计 高橋和美

■第1章 自分の根っこを探る

【2】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。

何を大切にしてその選択をしたのか、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すことができます。お一人でじっくりとご自身の体験を振り返ってグラフかするとともに、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、分かち合いましょう。

<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

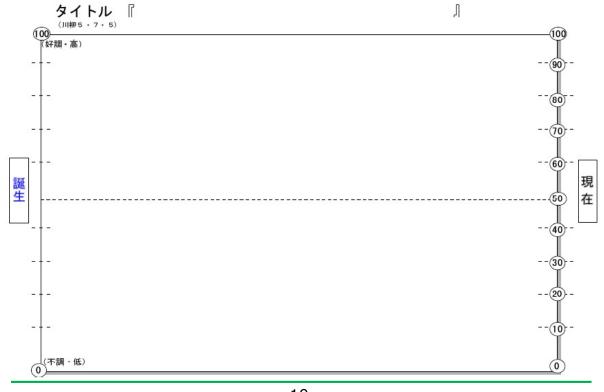
(5・7・5調(俳句)でタイトル付けしてみましょう)

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、質問しなが相互に理解を深めていきましょう。

9

■第1章 自分の根っこを探る

【ワークシート】ライフラインで軌跡をたどる



■第1章 自分の根っこを探る

【2】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

11

【3】自分らしいリーダーシップの発見・発揮に欠かせない

■第1章 自分の根っこを探る

"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がいの源

◎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「TA*」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。

※TA(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 アイコンタクト 相手の話をよく聴く 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 笑いものにする 仲間はずれにする 裏切る 過保護・過干渉 侮辱する

汀尾巡汀 高橋和美

【3】自分らしいリーダーシップの発見・発揮に欠かせない

■第1章 自分の根っこを探る

"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がいの源

◎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育まれ、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育まれ継続されます。

人への影響カ=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。口ではどんなに立派なことを言ってい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

・コミュニティ ・家族、友人

お勤め先・その他

13

■第1章 自分の根っこを探る

【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

贈っている

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

・お勤め先

・その他

Kazumi Takahash

【3】自分らしいリーダーシップの発見・発揮に欠かせない

■第1章 自分の根っこを探る

3 1日からしい リーターシックの光光・光揮に入かせない "信頼関係構築の鍵「心の栄養ストローク」"②自己認知欲求の源やる気のスイッチ

◎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?

自分はこれかな!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です。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ってみたい、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カ=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

2 ほめられたい

3 仲間に受け入れてもらいたい

4 正しく評価されたい (良い点も、悪い点も)

5 理解されたい

6 賞賛されたい

7 尊敬されたい

8 頼りにされたい

9 経済的に豊かになりたい

10 人や仲間、組織の役にたちたい

11 向上したい、成長したい

12 自分で決めたい、自由に行いたい

13 社会的に意味あることを行いたい

14 効果的に行いたい、合理的に行ないたい

15 楽しみたい

16 愛し、愛されたい

私のやる気のスイッチ

1位:

2位:

3位:

15

■第1章 自分の根っこを探る

【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」"②自己認知欲求の源やる気のスイッチ

◎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 イマイチであの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たと思えない、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
 1位:
 さん

 1位:
 1位:
 1位:
 1位:

 2位:
 2位:
 2位:
 2位:

 3位:
 3位:
 3位:

计图拟计 高橋和美

■第1章 自分の根っこを探る

【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」"②自己認知欲求の源やる気のスイッチ

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

17

■第1章 自分の根っこを探る

【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」"②自己認知欲求の源やる気のスイッチ

◎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。

また、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、身体の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。

<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。あなたの周りにもし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

18

【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。

く気づきや学び>

☆第1章での気づきや学びを言語化しておきましょう。

19

■第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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へ 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。

ものの見方、反応の仕方、人との接し方性格 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

■ 第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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>

21

■ 第 2 章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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せると「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、5 0 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。

ここでの学びの大切なポイントは、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。

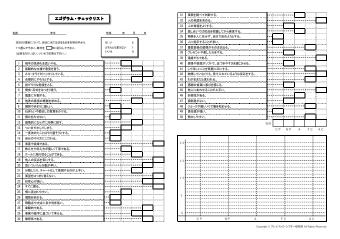
■第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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は、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>



実施手順:

- ①実施日を書きます
- ② 5 0 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、線でつないで折れ 線グラフにするところまで行います。

23

■ 第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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> Critical Parent 社会のルールを守ったり、相手 C_P Ρ を褒めたり労ったりする親のよう 批判的な親 親の私 な心 **Nurturing Parent** NP 保護的な親 Α 事実に基づき冷静に 判 Adult Α 断する大人の心 大人の私 合理的判断の大人 Free Child 天真爛漫に自由に振舞ったり、 C F C 自由な子供 人に素直に従ったり する子供 のような心 子供の私 A C Adapted Child 順応の子供

■第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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。

25

■第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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えてきたところで、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 いると感じているもの、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

CP 批判的な親 NP 保護的養育的な親 A 合理的判断の大人 FC 自由な子供 AC 順応の子供

責任感・道徳的規則を守る 理想を求める

<u>肯定的</u>側面

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 人なつっこい・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

26

■第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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た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)	
▲ <u>¬</u> ¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬¬	
◆高めたい自我状態 (同数: 1/10 1/10	◆そのための行動(各自我状態を伸ばす行動参照) ◆
□ CP(批判的な親) /□NP(保護的な親) □ A(成人)	
□FC(自由な子供)/ □AC(順応Uた子供)	
その理由:	

■第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【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育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	・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	・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
А	・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	・率直かつ正直な自己表現や感情の現れ、心から笑う ・自分を楽しませる時間の活用、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	・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

计图拟计 高橋和美

■第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【1】自分を知る、相互に知り合う ③自他尊重のコミュニケーションの重要性

◎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も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	
F + 1 (404th ->) 1870+145-71171-1044-748-7	
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	、个

29

■ 第2章 パーソナルスキルとインターパーソナルスキルを磨く

【2】コミュニティにおける自分の特性を知る

◎リーダーシップを発揮したいコミュニティの現状把握と自身の関わり方

活性化したコミュニティの実現に向けて、効果的なチーム作っていくための要素を押さえましょう。ご自身のコミュニティの現状はどのような状態でしょうか。時より立ち止まって俯瞰してみたりそれぞれが感じている状態をコミュニティのメンバーとも分かち合うことで課題が見えてきます。10点満点で点数をつけてみてください。そして、ご自身の貢献や関わり方、リーダーシップの発揮の仕方について振り返ってみましょう。

	要素	意味	点	数
1	共通の理念 ビジョン・目標	・目指すゴールと行動基準となるべき価値の共有 ・チームのありたい姿、進んでいく方向の共有 ・目指す姿の実現に向けた通過点(マイルストーン)の共有		
2	明確な役割分担と 責任の所在	・各々の特性を知り、強みを生かせる役割分担・各人が自分の役割をしっかりと果たしている・他のメンバーの役割と責任をお互いに理解し合い、サポートし合っている		
3	意思決定の機能	・状況に応じた適切な意思決定、リーダーシップの発揮 ・ 多数決 ・ 意思決定権者の決定 ・全員一位		
4	活発なコミュニ ケーション	 チーム内外の情報の共有 Face to Faceのコミュニケーションが活発 F to Fのコミュニケーションとシステムやツールを利用したコミュニケーション (紙、メール、SNSなど)を効果的に組み合わせ、補完し合いながら使っている 		
5	相互のサポート	・メンバーに対する精神的配慮 ・相互に助け合う気持ちと行動 ・危機に対する安心感、信頼感		

■第2章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める①

【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く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ー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。

く気づきや学び>

☆第2章での気づきや学びを言語化しておきましょう。

31

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

【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 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

【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>

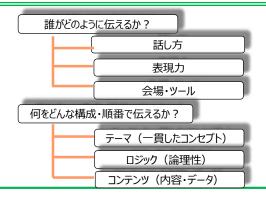
①プレゼンス=その人の魅力・存在感

身体: 存在感、人相、スタイル、体格、体力、

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



【2】ステージスキルの基本

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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)

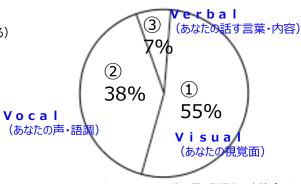
言語 :

●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ーA.Mehrabian「Silent Messages」より

【2】ステージスキルの基本

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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ょう。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、その一などあ行言葉ができてしまう

【2】ステージスキルの基本

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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。

く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

【2】ステージスキルの基本

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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
- 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

【2】ステージスキルの基本

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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 準備とリハーサル!

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

【3】プレゼンテーションの実践

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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?

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きき手はどこの誰なのか(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>	

【3】プレゼンテーションの実践

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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

きき手について、きき手の立ち位置を把握することも重要です。どのポジションにいるかによって関心のある場所が異なります。それを 踏まえてシナリオを構築することで、届けたいことがより着実に届くようになります。

ポジション

責任者の種類	概要	気にするポイント
決裁責任者	プロジェクト、企画、稟議などの 可否について意思決定する人。	コストパフォーマンス 方針との整合性
起案責任者	プロジェクト、企画、稟議などを 最初に考えて提案する人。	ユニークさ・新しさ コスト
実行責任者	決定事項に沿って、実際に時間を 使って動く人。	やりやすさ わかりやすさ

- 3つの責任者が同一人物になることや、責任者が曖昧なケースも存在する。
 各責任者のごとに以下の切り口で分析を行うと良い。
 背景 (職歴・興味・業務・立場など)
 ニーズとウォンツ (お腹が空いた・りんごが食べたい)
 ハードル (提案に対して障害となりそうなもの)

- 【3】プレゼンテーションの実践
- ■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②
- - ~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

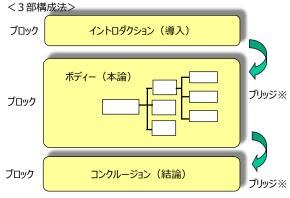
しっかりとしたシナリオ構成ができると、わかりやすさと説得力を両立させる効果が期待できます。シナリオ 構築の基本 構成法としてPREP法、三部構成法、SDS法、DESC法などがありますが、ここではPREP法と三部構成法を学んでい きましょう。

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き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	伝えたい想いいを繰り返し、強調する



※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 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

【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部構成法でシナリを構築してみましょう。

<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 Exampl e	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	伝えたい想いいを繰り返し、 強調 する	

【3】プレゼンテーションの実践

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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	

【3】プレゼンテーションの実践

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

プレセンテーションの美域 〜きき手に想いを届ける!〜 ①伝えたい想いをカタチにする

◎ストーリーも大切

相手の心に届けるために、説得のパターンも知っておきましょう。余裕があれば3つ同時に盛り込むことも可能です。ジャパネットタカタのCMには3つのストーリーがコンパクトに入っています。ホラーストーリーは有効ですが、使い過ぎ、強調し過ぎると不安を煽りすぎたり、不快にさせてしまいます。

<ストーリー>

種類	概要
	提案の魅力を認識させて、需要をつくる。
サクセス・ストーリー	「今やると、こんなに良いことがありますよ。」 「導入頂くと、利益が出ますよ。」
	リスクを認識させて、需要をつくる。
ホラー・ストーリー	「やらないと、大変なことになりますよ。」 「導入しないと、失敗しますよ。」
	希少性を認識させて、需要をつくる。
レア・ストーリー	「今しかないですよ」(時期)「もう残り少ないですよ」(数量)

计图拟计 高橋和美

【3】プレゼンテーションの実践

■第3章 自分の想いをカタチにして届け、仲間の想いを受け止める②

~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?

く気づきや学び>

☆第3章での気づきや学びを言語化しておきましょう。

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

■第4章 まとめ

- ◆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のかを考え、着実に実行していく人・コミュニティ



環境が大きく変化する中、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。

- ◆これからを支える人財・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

健全な危機感 を持ち・共有できる

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 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

▼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 ◆求められるリーダーシップ

『HOW重視』

どのように行うか やり方中心で管理統制型



『WHY·WHAT重視』

何を目指すのか、それは何故か やり方ではなく在り方をのものを提案し たり引き出して巻き込んだり時に委ねた りしながら行う 支える・分け合うスタイル

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

▶ 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、一歩一歩進んでいこう
- ▶ 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



編集 きたむらけんじ

ライター 吉野かぁこ

明知真理子

デザイン Office hoku

発行元

一般社団法人日本能率協会 〒105-8522

東京都港区芝公園 3-1-22

輝く農女新聞 特別号 受講記録紙