

2020.10.20 リモート勉強会

## ワークショップ型セミナー

### 「やる気を引き出す理事会活性化の秘訣」

～地域や NPO 活性化の手法から学ぶ～

講 師：NPO 法人 CR ファクトリー 事業部長 五井渕 利明氏

日 時：10月20日（火）19:00～21:00

方 法：オンライン（Zoom ミーティング、ブレイクアウトルームを活用）

人によってモチベーションが異なる理事のやる気を引き出し、理事会を活性化するにはどうしたらよいか、NPO や地域活動を活性化してきた実績を持つ NPO 法人 CR ファクトリーの五井渕氏から学びました。9月の勉強会に続き、コロナ禍のなかリモートでの開催を行い、28名の方にご参加頂きました。

#### 【勉強会概要】

1. ブレイクアウトルーム 1 回目（小グループに分かれてのミーティングを 10 分間）  
数名ずつのグループに分かれ、簡単に自己紹介を行いました。

2. セッション 1 【講演】 With コロナ時代の団体運営  
〈コロナ時代に起きていること〉  
リアルなイベントが開催しづらくなった。  
リアルなミーティングがやりにくくなった。  
高齢者の感染に気をつける必要がある。  
IT・オンラインの得意・苦手の差

〈オンライン時代に起きていること〉

日常会話、雑談が激減している。今までは、普段のなにげない雑談の中で人間関係がうまく行っていた面もあった。

Zoom 等でのオンラインミーティングでは、議論はできるが深まらない、視覚、聴覚での判断はできるが、リアルならではの空気感が読みにくい、関わり方の差、意識の差が対立のもとになることもある、だから、ミーティングの初めに雑談時間を設ける方法も有効である。

〈オンライン時代に大切なこと〉

「今まで自然と無意識に共有・担保されていたもの」に目を向けて、それを意図的につくるのが重要。

○人それぞれの前提・背景をすり合わせ ○関係性をあたため ○気持ちや弱さ・感情を共有できるチームにすると心理的安全性が得られる。

〈オンライン時代のキーポイント〉

- Zoomなどのツールは大人数でのコミュニケーションには向いていないので、**少人数・1対1・個別**でミーティングを行い、温度や関係性を温めていくと良い。  
(理事会の中の部会などを、少人数で行った方が発言しやすい。**短時間でも頻度高く**やると良い。大人数だと顔色が見えない。空気が読めない。)
- オンライン化支援として高齢者など**ITツールに抵抗感がある方への“個別でリアルな手ほどき”**がポイントとなる。
- 感染対策を徹底したうえで、信頼感・安心感のあるリアルな場も工夫して作っていききたい。
- リアルとオンラインを併用する『ハイブリッド（併用）運営』を目指す。
- 感染の拡大・縮小により、リアルとオンラインの切り替え（行ったり来たりする）を考える状況とも言える。

#### 〈コロナ時代の市民活動・コミュニティ活動〉

- 情熱・想い・心のエネルギーがあれば、形を変えても、今も、これからも、活動は続けられる。柔軟・進化の姿勢を持つ。
  - 自分たちの使命・価値、社会的役割は何か、と根本を見直せば、いくらでもやり方は見つけれられる。
  - 今は、不安と混乱の最中であり、いずれ After コロナがやってきて、イベントや懇親会もできる。人間と社会にとっての「コミュニティ」と「つながり」の重要性は変わらない。中長期的な視野に立つべき。
3. ブレイクアウトルーム 2回目(10分間) 1回目と同じ小人数グループに分かれ、「コロナ状況下における活動の『現状・悩み・課題』について」という題目で、意見交換を行った後、各グループからの報告を寄せ合いました。
- 理事会は全員オンライン参加でこれからもそれがいいという雰囲気のマンションと、逆に、リアルでないとダメというところもあった。雑談ができないのは問題で、マスクをして、飲食はだめ、というのでは、コミュニケーションが取りにくい、早く、懇親会、飲み会を再開したい、という話で盛り上がった。
  - ⇒オンライン飲み会は、しゃべる人と聞く人に分かれてしまいがち。最初に、今日話したいことを、一人一言で話してもらうような工夫もある。おにぎりの具を回して作ったり、誰かの誕生会のケーキを食べたり、食べ物を利用して、話しやすい雰囲気を作る工夫もある。
  - 総会は議決権行使書を推奨し、普通決議だけにした。それでも、うるさい人は出てきたが、結局、30分で終わった。
  - 京都には、評議員が次期理事を推薦し、評議会を半年に1度行って理事会の様子を説明している管理組合がある。
4. セッション2 【講演】コミュニティマネジメントの基本原則
- どの団体にも共通する悩みとして、主体性やモチベーションの差など、かかわる度が異なり、**メンバー間の「温度差」と「多様性」をどうするかが大きな課題**と言える。
- リーダーが頑張るほど、サービスになってしまう。主体と客体を交代・融合する

のが『コミュニティ』である。リーダーはコーディネーター（世話人、調整役）で、多くのメンバーに、キャストとして、少しずつでも、役割、出番を作る。

○人はコストをかけた分だけ愛着がわく。一人で抱えず、共に時間を使い、共に苦労する。

○お金以外の報酬に着目する。「成長」、「出逢い」、「居場所」、「仲間」、「やりがい」などメンバーが関わる理由に着目する。

○みんな忙しく時間が少ない中で、毎回時間をかけて熱心に運営するには限界がある。「年間計画」、「テンプレート」、「各種フォーマット」など、自動的に動いていく仕組みを作る。

## 5. セッション3 【講演】 マンションでのコミュニティの実践事例

神奈川県磯子のマンションの自治会での取組事例

○・ビジョン ～私たちが目指している街の姿～ ・ミッション～私たちが果たしたいこと ・バリュー～私たちがたいせつにしたいこと～ をビジュアルに表現し、住民の共感を求める。

○コスト（時間・汗・苦労）と報酬（やりがい）と愛着アップ（自分の街が好きになる）の好循環を図る。

○自治会の総会資料を事務的な書類にせず、写真を豊富に取り入れ、コミュニティらしい楽しい読み物にした。（QRコードでスライドショーも見られる工夫など）。

○ラジオ体操はコロナ禍でも続け、参加者は前年より40%アップした。

○防犯パトロールも実施。例年以上に雑談の会話が弾んだ。

○夏祭りは中止。では秋祭りをやろうと若手役員が立ち上がったが、コロナ第二波でまた中止。それでも、全部オンラインでTV放送みたいにやろうと企画が盛り上がり、配信予定中。

## 6. ワーク（ブレイクアウトルームと同じ小グループに分かれて）

本日の「学び・気づき」、「今後やってみたいこと」について話し合い、その結果を寄せ合いました。

○女性の視点は、諸課題についての危機意識も強く、有益なことがある。理事の奥様方で、シャドー理事会というか、女性だけの意見交換会を実際やったことがある。理事を奥さんに交代するとかの制度化は難しいかもしれないが、声なき声に耳を傾けようとしている。

⇒生の声を聴きに行くことは大事。一方で、マンションでのアンケートや目安箱は、しんどい意見も集まりやすいので、扱いに難しさがある。おしゃべりとか、交流、雑談の中から上がってくるものは、体温も載った生の声として運営に活かしやすいのではないかな。

## 【Q & A】

Q. 動機、報酬（お金以外）をどうデザインするかの具体的な再現可能な技術、方法論はありますか？

A. 例えば、何をやっている時が楽しいか、役立てたい自分の得意、ご近所づきあい

に求めているもの、等々を考えてもらって出し合うようなことを会議の中でやったりする。それにより、この人はこれがやりたいんだな、とか、逆に、その人の苦手なこと、やりたくないことを出してもらって、それらが把握できると、運営側としては見えやすくなる。

さらに一歩進めると、例えば、三つの案が必要となったとき、誰がどれをどれくらいやりたいのか分からない。そこで、それを知るため、A案B案C案を具体的に書いて、そこに名前と点数を書いてもらうと各自のやりたい度合が見える化になる。始めてから、実は、誰もあまりやりたくなかったと分かる場合もあり、始まる前に点数や色などで明るみにすることが大事。『見える化』がキーワード。

Q.小さなお子さんがいたり、共働きの方もいたりで、忙しく、いろんな事情の方がいる。輪番の理事の方に、どれくらい仕事を割り振れるのか加減がわからず、戸惑いながらやっている。

A.コミュニティへのかかわり方（各自のやる気）の温度差を色にたとえ、やる気のある順に、赤、オレンジ、黄、緑、青、灰、白等の色で表してみる。真っ赤にやる気のある人には、部会など輪番ではないところで、働き場所、役割を担ってもらう方法もある。

ここで、灰色、白等のやる気の薄い人や、**基本輪番の理事の方にとって、どれくらい時間を割かれるのか分からないというのは非常に不安であろうから、時間の使い方が示せると少し安心。**

さらに踏み込むと、時間帯や曜日を固定せずとも、その年の役員のメンバーの状況に合わせて、仕組みを整えていくと良いかもしれない。

むしろ、最初に、どれくらい時間をさけるか、どれくらいできるかを正直に聞いてしまうと、お互い平和に、上手くデザインが描けるのではないか。

最後に、講師の五井渕先生への感謝の言葉と参加者一同からの拍手をもって終了しました。Zoom で、そして、ブレイクアウトルームを活用しながらの楽しい勉強会でした。